

条件なしのダイバーシティ推進を

■
神尾真知子

私は、かつて、日本労働法学会の記念講座本『講座労働法の再生 第4巻』に、「保護と平等の相克」というテーマで論文を書いたことがある。「保護と平等の相克」とは、1985年均等法制定時の「女性保護の廃止なくして男女平等なし」という経営者の主張を表わしたものである。ここでの「と」は、「保護」と「平等」は相対立し両立しないものであるという意味で使われている。

それでは、「ダイバーシティ推進」と「差別禁止法理」の間にある「と」は、どのような意味で使われているのだろうか。

「ダイバーシティ推進」を主唱する日本経営者団体連合会は、「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017年5月16日付 Policy & Action）において、次のように述べている。「企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる『ダイバーシティ』が求められる。その上で、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂、『インクルージョン』が求められる。ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができる」

「ダイバーシティ推進」は、これまでの日本の経営の中心的な労働者像である「一家の稼ぎ手であり異性愛の障がいのない日本人男性」像から「排除された労働者たち」を受け入れていこうとすることであり、そのような労働者が能力を発揮することによって、企業活動の活力向上という経営的效果が期待できると、経営者は理解していることがわかる。そこには、差別禁止のことは全く出てこない。

最近、私は、ダイバーシティに関する論文で、初めて共感する論文に出合った。この分野で先

的に研究してきた、ハーバードビジネススクール教授ロビン・J・イーラー氏とモアハウス・カレッジ学長デイビッド・A・トーマス氏による「ダイバーシティが企業にもたらす真の利益」（ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー 2021年3月号）である。筆者は、ビジネスリーダーやマネジャーがダイバーシティを推進していく上で必要な4つの行動を特定する。①従業員と信頼を構築する、②差別や抑圧の構造と積極的に闘う、③幅広い行動様式と意見を受け入れる、④文化的な差異を学習材料にする。ダイバーシティを経済効果と結びつけると、平等自体が重要という意識が希薄化し、かえってバイアスを強めかねないことが明らかになっており、さらに、従来過小評価されていた人材を採用し投資する価値は、「その種の人材」を社内に取り込んだ時の収益性の改善以外にはないというメッセージを送ることになるとする。筆者は、「人間のいかなるグループであれ、その能力と尊厳を肯定し、敬意を表すことに、なぜ経済的根拠が必要なのか」と問う。

この問いは、レジャース・セナック『条件なき平等』（勁草書房、2021年）と通底する。差異を理由に排除されていた女性たちや非白人たちは、今度は、彼ら／彼女らの差異は高いパフォーマンス（収益性）をもたらすものとして脚光を浴びるが、多様性のある人々のための平等政策を正当化するのに、利益をもたらす補完性を理由に挙げることに疑問を呈し、社会に収益をもたらすという「条件なし」に、一人ひとりが同類として平等であるべきであると主張する。

収益性という条件つきダイバーシティ推進は、差別禁止と相いれない「と」になる可能性が高いが、「条件なし」のダイバーシティ推進は、差別禁止との連携を表す「と」になることができる。

（かみお・まちこ 日本大学法学部特任教授）