

ジェンダーに関する制度的不平等の新たなベクトル ——採用におけるアルゴリズム差別

Diana Nunes (2024) “De nouveaux vecteurs d’inégalités systémiques de genre : les discriminations algorithmiques dans le recrutement,” *Revue de Droit du Travail*, No. 10, pp. 568-582.

労働政策研究・研修機構研究員 岩堀 佳菜

I はじめに

雇用の現場における AI ツールの活用は、業務の効率化や生産性の向上といった利点をもたらす一方、データの透明性の確保や、従来の差別が再生産される可能性が指摘されている。特に、募集・採用時に活用される人事 AI¹⁾ に関しては、アルゴリズムが多様な形態の差別を生じさせる可能性があり、その法的アプローチの必要性が高まっている。本論文は、採用段階におけるアルゴリズムによるジェンダー差別の問題に焦点を当て、制度的差別の概念を用いた法的対応の可能性を検討する。制度的差別とは、社会モデルや制度、立法規範、慣行、または個人の行動に内在する複数の要因が相互作用することによって、特定の集団に不利な状況を生み出し、再生産する現象を指す。個別の意図に依存せず、体系的に差別を固定化する点が特徴である。

II 本論文の内容

1 アルゴリズムシステムによってサポートされる意思決定は、社会的慣行や既存の不平等を反映し、それを強化する可能性がある。そのため本論文は、アルゴリズム差別の分析を行うにあたっては、アルゴリズム自体を直接非難するのではなく、その予測に影響を与える従来の不平等に対する考察を進めるべきだと提案する。

2 本論文がアルゴリズム差別に対するアプローチとして注目する制度的差別概念は、間接差別の枠組みにとどまらず、直接差別の場合にも適用される可能性がある。

EU 法では、例えば 2023 年 5 月 10 日の男女間賃金格差透明化指令の前文において、制度的差別への言及

がみられる。また、明示的には言及されていないが、差別に関する体系的論証が欧州司法裁判所の複数の判決でみられる。例えば、Defrenne 判決（1976）は、男女間の賃金差別が単なる個別企業内の問題にとどまらず、産業部門全体や経済構造に根差した制度的差別として存在していることを認識しており、その是正には共同体あるいは国家による措置の介入が必要であることを早くから示唆していた。また、Enderby 判決（1993）は、女性が多く従事する職業の歴史的・社会的背景が性別と密接に結びついている可能性を指摘し、それを正当化根拠とすることは、性別役割の固定化を助長し、平等実現に逆行するとした。当判決は、差別を検討する際に社会的・歴史的文脈を参照することで、体系的論証を行う必要があることを示唆している。

3 次に、本論文は社会における制度的不平等がアルゴリズムシステムを通じてどのように発生しうるかについてみる。ここでは、①不平等が予測の精度（正確性）に直接影響を与える場合、②不平等が予測の精度そのものには影響を与えないものの、バイアスのかかった予測を生じさせる場合について検討する。前者の場合については、用いられる基準そのものが差別的な場合だけでなく、アマゾン社の採用アルゴリズムのように、基準が直接的には差別的でない場合でも、データの収集過程においてバイアスが反映される可能性がある。また、交差バイアス（biais intersectionnel）の存在によって、予測システムにおける正確性が必ずしも達成されないだけでなく、それ自体が公平性を欠く場合がある。これに対し、後者の場合には、予測が正確であったとしても、そのデータが制度的な不平等を内包するものである場合がある。ここでは、いずれの場合も既存の不平等が予測結果に偏りをもたらすことが強調される。

4 以上の分析を踏まえると、アルゴリズムシステムの利用は必ずしも差別を生み出すものではないが、データ内に不平等が存在し、適切なアルゴリズムプログラミングを欠く状況においては、アルゴリズム差別が生じる可能性がある。したがって、差別を解消・回避し、平等取扱いを再確立するためには、これらの差別を適切に捉えることが肝要である。

5 では、差別禁止法の観点からアルゴリズム差別はどのように理解することができるだろうか。ここではまず、AI ツールによってサポートされる採用プロセスにおいて、EU 法でジェンダーに基づく差別に対する保護がどのように適用されるかが明らかにされる。第一に、実質的適用範囲について、一般雇用均等待遇指令 (2000/78/EC) 第3条によって、EU 裁判所には広範な解釈の余地が与えられており、これにより人材調達 (sourcing) や求人者の拡散といった選考前の段階も指令の対象に含まれると解することが可能である。第二に、人的適用範囲について、EU 法は男女間の平等については豊富な規範を提供している。一方、性的マイノリティーの保護については、トランスジェンダーの人が解雇されたことは性別に基づく差別を構成し、男女均等待遇指令 (76/207/EEC) に反すると判断された例が存在するほか、男女平等統合指令 (2006/54/EC) 前文は、「男女間の平等取扱い原則の適用範囲は性的外見に基づく差別のみに限定され」ず、「その目的と保護しようとする権利の性質に鑑み、この原則は人の性別の変更における彼らの出自 (origine) にある差別にも同様に適用される」と明示しており、指令の保護は性別を変更した人や性別の変更を望む者にも拡張されると理解できる。

6 次に、差別法理の手法について、第一に、間接差別概念については、アルゴリズム差別における新たな分析枠組みを提供しう一方、目的の正当性・手段の適切性・手段の目的比例性の各段階において、手続きの複雑化を生じさせ、立証に困難が生じる可能性が指摘される。第二に、直接差別については、間接差別とは異なり区別の基準が法規によって明確に規定されており、性に基づく直接的な差別の禁止は例外的なデロゲーションを認めるにすぎず、また、個人が保護されるグループに属しているという事実に基づき不利益を受ける状況にも適用範囲が拡張されることから、同概

念を用いる利点がある。ただし、多くの場合において、アルゴリズムによる意思決定プロセスは「統計的に相関する複数の変数および要素」に基づいており、変数が複数存在する状況では、それらが保護される特性と不完全に相関することが一般的であるから、直接差別がアルゴリズム差別を包括的に捉えることが可能であるとするならば、この「重なり合いの程度」の問題を克服すべきであると指摘する。そして第三に、本論文が注目する制度的差別概念について、フランスでは2019年12月17日のパリ労働審判所の判決で初めて現れ、その後2022年12月14日の破毀院社会部の判決においても言及された。この制度的差別概念は、統計的な証拠に関する考慮事項として注目を集めており、「差別的行為を取り巻く社会的および経営的環境の分析に基づいて、差別の主張を立証する根拠をより強化する」ことができる。また、制度的差別は、その性質上、単一の原因ではなく複数の要因が絡み合うため、責任の所在を特定する際には、有責性の再分配という形態を検討することが求められるが、2019年の上記裁判例では、「制度的差別から利益を得て、それを助長し、永続化させた」使用者に対し、「制度的な人種差別」の責任を問う判断が下されており、この枠組みをアルゴリズム差別に適用すれば、制度的差別を維持・拡大する主体に責任を問うことが可能になる。

III おわりに

本論文は、アルゴリズム差別に対する法的アプローチの可能性を検討し、とりわけ制度的差別概念の導入が差別の構造的把握に有効であることを明らかにした点に意義がある。本論文は、差別の立証と責任帰属の枠組みに一定の指針を示したものの、制度的差別概念の射程を提示するにとどまり、当該差別を認定するための具体的手法や規範的基準の提示にはなお至っていない。今後、紹介されたフランスの裁判例などを契機に、より実効的な法的対応の実現が期待される。

- 1) AI の利用形態による類型化については亀石久美子＝池田美穂＝下條秋太郎＝折目吉範＝岡村優希「AI 技術の労働分野への応用と法的課題——現状の技術水準と将来の展望を踏まえて」季刊労働法 275 号 (2021 年) 2 頁以下を参照した。

いわほり・かな 労働政策研究・研修機構研究員。主な論文に「フランスの「職業の将来を自由に選択するための法律」の意義と役割 (1)～(4・完)」早稲田大学法研論集 186～189 号 (2023～2024 年)。労働法専攻。