

間接差別禁止規定導入についての思索

---アメリカ法における差別的効果とイギリス法における間接差別の比較から---

東京大学社会科学研究所・助手 相澤美智子

1. はじめに（報告テーマと問題の所在について）

間接差別とは

ex) 採用の条件として身長 XXcm 以上、体重 YYkg 以上あること

- ・ 性に中立的な基準
- ・ しかし、男性よりも女性を著しく排除する
- ・ 当該条件に業務上の必要性があるか？

ない = 間接差別（直接差別）

米：差別的効果（disparate impact）

英：間接差別（indirect discrimination）

日本において間接差別の文脈で議論される問題

- ・ 住民票上の世帯主を基準として支払われる手当て
- ・ 転勤命令
- ・ 採用時の年齢制限

間接差別禁止規定の導入に対する 1997 年の均等法改正時における反対

1997 年 6 月 10 日 衆議院労働委員会付帯決議

2000 年 7 月 14 日 労働省女性局「男女雇用機会均等対策基本方針」（5 カ年計画）

間接差別禁止規定の導入が見送られたことに対する、学説からの批判

2. アメリカ法における差別的効果

(1) 1964 年公民権法（Civil Rights Act of 1964）第七編（Title VII）

703 条(a)

- (1) 人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由として、個人を雇用せず、あるいは雇用を拒否し、もしくは個人を解雇すること、または、雇用における報酬、条件、権利について、個人を差別すること。
- (2) 人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由として、個人の雇用機会を奪ったり、その他被用者としての地位に不利な影響を与えるような方法で、被用者や求職者を、制限、隔離または分離すること。

「差別」の具体的意味は明らかにされていない 司法による意味の画定

公民権運動家、研究者（特に産業心理学者）、EEOC（Equal Employment Opportunity Commission, 雇用機会均等委員会）の後ろ盾

(2) 公民権法の導入と雇用テストの実施

テストの実施自体は、人種に中立的。しかし、結果的に黒人に不利益な影響をもたらす。
産業心理学者・・・「およそ、テストというものには、文化的なバイアスが存在している」
EEOC・・・雇用テストに関するガイドライン（1966年）

テストが差別的でない認められるためには、それが専門家によって開発されただけでなく、それに職務との関連があることが検証（validate）される必要がある。

（3）Griggs 事件連邦最高裁判決

Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971)

原告：被告における従業員である黒人労働者 13 名

被告：North Carolina 州にある電力会社

一般知能テストへの合格と、高校卒業資格という基準を課すことの問題性、

一、二審での結論：被告に黒人差別の意図はなかった、ゆえに責任なし

最高裁のアプローチ：ある雇用慣行が、ある集団に属する人々を結果的に著しく排除してしまうような場合は、その雇用慣行に業務上の必要性がない限り違法と判断される。差別の意図は問題ではない。

Griggs 事件判決（および Moody 事件判決、1975 年）によって確立された差別的効果についての証明責任

- i) 原告は一応の証明として、表面的には中立的に見える基準が、相当程度に差別的な傾向を生み出していることを証明する（通常、統計を利用して客観的に証明）。
- ii) 上記の方法にしたがって雇用基準が差別的効果をもつと証明された場合、被告は、その基準が「業務上の必要性」ないし「職務関連性」を有することを反証する（多くの場合、雇用基準と実際の職務遂行能力に統計的な関連性があることを証明する必要あり）。
- iii) 原告が、被告の合法的利益は、差別的効果のより少ない別の方法によって、十分に達成可能であることを証明する。

差別的効果法理の最大の意義・・・黒人を排除するテストを違法化

（4）1991 年公民権法（Civil Rights Act of 1991）

105 条(a)(k)(1)(A)

差別的な効果があるゆえに違法な雇用上の行為は、次の条件のいずれかを満たす場合に限り、本編に基づいて認められる。

- (i) 人種、皮膚の色、宗教、性または出身国に基づく差別的な効果の原因となる**特定の雇用上の行為（particular employment practice）**を被告が行ったことを原告が証明し、かつ問題とされる行為が当該職務について職務関連性があり、業務上の必要性と一致することの証明に被告が失敗したこと。
- (ii) 原告が他の選べる雇用上の行為に関する証明を行い、かつ被告がこの行為の採用を拒否したこと。

particular employment practice という文言の射程の広さ

テストの実施・・・職務遂行能力の測定に関連（ただし、テストの内容によっては職務遂行能力を正確に測定するかが疑わしい。テストの成績と職務遂行の客観的尺度ないし基準との間の統計的関連性を示せば、テストの正当性が証明される。）

剰員解雇につきパートタイム労働者から優先的に解雇・・・被用者の労働条件に関する使用者の行為（客観的データによって、当該雇用基準の正当性を示すことが難しい。）

原告による（差別的効果の）証明に用いられる統計の問題

母集団をどこに求めるか（広く労働市場に存在する人々 or 特定の職場に雇用されている人々）

裁判官の判断が恣意的になりがち

3. イギリス法における間接差別

(1) 性差別禁止法 (Sex Discrimination Act) (1975 年)

間接差別の禁止に関する明文規定あり・・・アメリカの Griggs 事件判決の影響から

人種差別に関しては、1968 年に人種関係法 (Race Relations Act)

雇用のみならず、教育、物品・施設・サービスの供給等の分野における性差別を禁止

1 条 (1)(b)

ある要件または条件が男女に等しく適用されるとき、

(i) それを充足しうる女性の割合が、それを充足しうる男性の割合よりも著しく小さく、かつ

(ii) その適用されるべき者の性別に関係なく正当であることを立証しえず、かつ

(iii) 女性がそれを充足しえないがゆえに、その女性に対し不利益となる

場合には、間接差別の存在が認められる。

(2) 間接差別をめぐる代表的な判例

フルタイムで働いていた女性が、出産を契機にパートタイム労働で働きたい旨希望したところ、使用者がこれを拒否した事例 (The Home Office v. Holmes, EAT, [1984] IRLR 299)

剰員解雇にあたりパートタイム労働者を優先的に解雇することが問題となった事例 (Kidd v. DRG (UK) Ltd., EAT, [1985] IRLR 190)

育児責任を有するシングル・マザーの地下鉄運転手に対する早朝・深夜の勤務命令が問題となった事例 (London Underground Ltd. v. Edwards, CA, [1998] IRLR 364)

採用にあたって年齢制限を課することが問題となった事例 (Price v. Civil Service Commission and another, EAT, [1977] IRLR 291)

パートタイム労働者をフルタイム労働者と比較したときに、時間当たりの賃金に格差があることが問題となった事例 (Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. (No. 2), EAT, [1981] IRLR 388)

ローマ条約 119 条 (1997 年に改正され、現在は 141 条)・・・男女同一価値労働同一賃金

4. アメリカ法における差別的効果とイギリス法における間接差別の比較

(1) 問題となった事例の質的な違い

イギリスの事例における問題：1) ある労働条件が家庭責任を負っている女性にもたらす差別的な効果、

2) パートタイム労働者に対する労働条件がパートタイム労働の大半を担っている女性にもたらす差別的な効果

アメリカでこのような問題が争われた事例は皆無に等しい。アメリカの女性たちは、このような問題に対して、差別的効果法理を利用してこなかった (差別的効果法理の射程範囲の限界)

(2) 背景にある理由

< 1 > 女性の問題 v. 人種の問題

アメリカ：後者に関心・意識が集中

< 2 > アメリカの EEOC の女性差別問題への対応の純さ

イギリスの EOC (Equal Opportunities Commission)

< 3 > アメリカ：1991 年公民権法成立まで差別的効果に関する明文規定なし

イギリス：1975 年に間接差別を明文で禁止

< 4 > 裁判制度の違い、要求される証拠、裁判所の判断基準の違い

アメリカにおけるクラス・アクションとその社会的影響：1) 要求される統計の厳密性・信頼性、2) 業務上の必要性判断の基準の恣意性（市場の混乱回避との関連で）

イギリスの労働審判所における簡易かつインフォーマルな審問（ヒアリング）

< 5 > 裁判官の政治色、国内法以外の法律からの影響

アメリカの連邦裁判所裁判官の任命（大統領の指名、上院の司法委員会の承認を経て）

1980 年～1991 年までの共和党政権時代の影響が強く残る

イギリス：EU 法、ECJ（欧州裁判所）の影響（とりわけ、パートタイム労働者の均等待遇など）

5．日本の問題への示唆

間接差別禁止規定を導入して、問題に有効に対処できるか？

< 1 > 裁判所の統計の扱いに対する予測がつかない（統計の母集団の問題）・・・原告のリスク大

< 2 > 使用者による正当性の主張に対する裁判所の評価・・・楽観視できない（cf. 労働者に対する転勤命令に関する事例の動向）

< 3 > 裁判制度の限界・・・クラス・アクションの制度の不存在、裁判所の作為勧告が不可能

< 4 > 本来推進すべき法律政策との矛盾・・・性別役割分業の強化、女性は二流の労働者というステレオタイプの強化

「社会的セーフティーネット」の必要性和整備

間接差別禁止規定の導入のみが選択肢ではなく、他の立法政策によっても可能なのではないか。