

間接差別禁止の視点から考える日本の雇用の課題

元労働大臣官房参事官 竹村 猛

はじめに

今年の4月から男女雇用機会均等法が改正されて、間接差別という概念が日本の法律として初めて導入されました。この間接差別というのは、まだ日本では行きわたっておりません。しかし、この間接差別は現在、国際的に見ると差別問題の中核であり、人権問題の中心的課題となっているのです。今日は国際的な観点から人権とは何か、差別とは何かをみなさんと一緒に考えてみたいと思います。

まず、人権とは何かということですが。国際的には大きな機関が二つあります。一つは国際連合（UN）、もう一つは国際労働機構（ILO）です。国際的な動向を知るにはこの両方の考え方を十分理解する必要があります。この二つを比べてみるといろいろの特徴があります。ILOという機関は現存する機関の中で一番古いもので、1919年にできました。これは第一次世界大戦の講和条約、いわゆるベルサイユ条約の中で設立が決まったものです。その主旨は、このような世界大戦が起きた原因は何か。それは社会正義が実現されていないからだ、そして社会正義を否定するような労働者に対する中間搾取があるからだ、と。そういうことでわざわざ13章に労働が書き込まれ、ベルサイユ条約という平和条約に基づいて成立したのがILOなのです。国連は第二次大戦の産物ですから、ILOの方が古いわけです。1969年にノーベル平和賞を受賞しています。国連というのはできるだけ多くの国が賛同するために一般論もゆるやかです。例えば、一

つの条約を採択する時も、みんなが賛同しやすいような一般論で条約本文が書かれているのが普通です。しかも、条文が自分の国の実情に合わない場合のために、逃げ道を作っている。それは留保や宣言であり、また附属議定書というものも条約ごとにあります。

国連とILO

では、具体的にどういふことか述べてみます。人権問題の条約の中に、人種差別撤廃条約というのがあります。それは日本も批准しています。ただ、留保・宣言・附属議定書をフルに使っています。この条約第四条のA項・B項にまたがってこういう意味の条項があります。「差別および差別を煽動することは、法律に照らして罰すべき犯罪である」と。我が国はそれを留保しているのです。つまり条約は批准するがこの条項については留保すると、こういう宣言をするのです。もちろん単に宣言するだけでなく審査を受けて通っているのですが、それからもう一つ、団結権について国連の条約にあるのですが、団結権・団体交渉権の例外として、軍隊と警察には認めなくてよいという条約です。それに消防も含めることを日本は宣言しています。それから、条約を批准した国が履行しているかどうか、その国の国民が国連に訴え出ることができるのですが、そういう細かな手続きは附属議定書に落としています。しかし日本は附属議定書を批准していないので、日本国民は国連に直接訴えることができません。こういう留保・宣言・

附属議定書はできるだけ多くの国が批准し易いよう国連が配慮した制度です。

それに対してILO条約はまるで違います。ILO憲章の最初に書きこまれているのですが、ILOで採択された条約・宣言・規範については、加盟国は必ず無条件で批准しなければならないということです。ILO憲章19条報告に基づき、批准していない国は過去1年間どういう努力をしたのか、批准ができない理由は何か、を報告する義務が課せられています。そして批准したら憲章22条に基づく報告として、批准後何をしたか逐一本部に報告する義務があります。こういう違いがあります。国連の条約、ILO条約など国際的にいろいろありますが、大きなこの二つの組織には基本的な差があるということを感じていただきたいと思います。

人権とは何か

人権とか差別というものは普遍的で、UNとILOの両方に共通のもので。私なりに国際文書を要約したものが今日のレジュメです。まず、人権とは何か。我が国は概念的に規定するのが苦手な国民性ともいえるのか、「人権とは何かを言わなくても分かる」「人権は人権だ」という情緒的な包括的な雰囲気はどこかあるように思います。しかし、国際社会ではそうはいきません。200近い国が集まって人権問題について話す。人権が明確に規定されていないと、言葉も文化も宗教も生活慣習も、国々の法律も違う所では話が前に進みません。そういう普遍的な概念は当然きちんと決められているわけです。最も要約されているのは、国際人権宣言の第一条だと思います。これは短い文章なのでそのまま読み上げます。

「すべて人は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利に

ついて平等である。人間は理性と良心とを授けられており、お互いに同胞の精神を持って接しなければならぬ」

基本的には国連もILOも、この第一条を基本にした人権の定義が形作られています。重要なことは「生まれながらにして自由」の「自由」という言葉です。そして「尊厳と権利について平等」、「お互いに同胞の精神を持って接する」、この「自由・平等・同胞の精神」の3つがキーワードなのです。ところが日本では、このうちの「同胞の精神」が非常に重視される国民性があるのではないかと思います。人権の話となると、「思いやりの心」とか「いたわりの気持ち」が非常に多く語られ、情緒的な話になりがちです。しかし、国際的に見ると「ライツ (rights)」でsが付きます。つまり抽象名詞ではなく具体的な権利の束なのです。

日本国憲法で言えば11条から40条まで、基本的な権利が規定されていますが、そういうものの束が人権なのです。だから文字通り普通名詞で「ライツ」の複数形が「ライツ」なのです。広辞苑という辞書を引いてみると、日本語の辞書でありながら最初に英語が出ます。私の辞書では「ライツ・オブ・マン」となっていました。「マン」ということは男性の権利ですね。これは10年以上前の辞書です。ところが現在の辞書では「ヒューマン・ライツ」になっています。98年に改訂されているのですね。20世紀終りごろの人権とは、「成人した、男の、先進国の、キリスト教徒の人権」という色合いが強い。しかし、我々は20世紀の半ば1945年に終戦を迎え、今の憲法が作られています。それを見ると日本の憲法は非常に特色があります。例えば、前述した「自由」という言葉は前文を含めると11回出てきます。しかもその多くは国が保障している。もう一つの「平等」は、2回しか出てきません。「法のもとでの平等」と「家族生活における男女平等」の副題がついた「平等」です。二つとも国家が保障した平等ではありません。これが特徴です。

人権の柱（ILO）

ILOでは「自由」と「平等」の他に、「尊厳」と「安全保障」の4本柱で人権が組み立てられています。ではILOの「自由」とは何かというところ、労働の自由、結社の自由などです。ただ、ILOは同じ項目に必ずアクセルとブレイキを設けています。アクセルとは目標に向けて努力するという旗印です。また、こういうことをしてはいけないというのがブレイキです。この二つを組み込んでいるのが特徴です。まず「自由」とは条約87号の「結社の自由」です。また、105号条約は「強制労働の禁止」です。同じ「自由」の中にアクセルとブレイキがペアになっている。また、122号条約には雇用政策がありますが、国家による完全雇用の保障という意味合いを込めています。このうち105号条約の「強制労働の禁止」ですが、日本はこれを批准していません。何故かというところ、この条約は「教育を含む」としているため例え教育の手段であっても強制労働は禁止されており、日本では懲役制度を変えないとこの条約を批准できないのです。これだけILO条約が厳しいということですが、そして、いつか必ず無条件で批准しなければならぬ義務を課すものなのです。

次に、ILO条約の2番目の柱である「平等」について。これには3つの分野と2つの側面とがあります。3つの分野とは、「男女の平等」「労働条件の平等」「保障の平等」です。2つの側面とは、アクセルとブレイキです。100号条約がアクセルとしての男女同一賃金について、111号がブレイキとしての差別禁止です。これも日本は批准していません。これは国内法と条約が完全に一致していないと認められないので、残念ながら未だに批准できていないのです。

「尊厳」は、母性の保護とか、人間が人間たる尊厳を損なわない最

低の生活を保障する賃金制度です。26号が最低賃金、33号が最低年齢です。15歳以下の者を使用してはいけない。発展途上国であっても同じです。103号が母性について、169号が種族民族条約と言われている。

最後の柱が「安全」と「保障」です。経済的な面も含みます。19号が労災の補償金と待遇、158号がブレイキですが、雇用終了に関する条約です。日本では一度採用すると解雇が難しいと信じられていますが、国際的な視野で見ると、日本は雇用主側の理由による解雇の条件が4項目しかありません。人員整理の客観的必要性、解雇者の選定の理由に合理性があるか、解雇の回避努力をしたか、従業員代表との協議をし尽くしたか。これが解雇理由の4条件というものです。しかしILOの条約ではこの項目は7つあります。この条件に加えて、解雇される側の弁明のチャンス、十分な予告期間、特別手当の支給を含めたものです。従って日本は批准できていません。ILO条約に関しては、日本は非常に批准率が低い国です。例えば懲役制度について、その期間は本人の自由に過ごさせていいのか国民の合意が得られていない。このように、人権は国際社会では自由と平等、尊厳と保障で成り立っています。我が国においては概念上、「思想信条の自由」となりがちですが、国際社会では「権利の束」という約束事なのです。

差別の定義

もう一つ、差別ということについても我が国では定義がありません。先進国の中であらゆる分野に差別禁止法がない国は日本だけだと思います。それは差別の定義が不可能だからだというのですが、これはおかしい。他の国はそれぞれ定義しているのですし、日本でできないのなら国際的な定義を借りてくればよいのです。そういう例が実際にあ

ります。例えばセクハラ⇨セクシャルハラスメントです。これには二つのタイプがあります。対価型と環境型です。対価型は労働条件に不利益を及ぼし、環境型は働く環境を阻害します。これも男女雇用機会均等法施行の時に、1995年北京会議でセクハラ概念規定が行なわれました。日本もこれを受けて法制度に入れましたが、実はセクハラ定義はなかなかできなかった。私もある時期その研究会に参加しましたが、同じ事例でも人によって違ってしまふ。結論が出ないのでアメリカの定義を借りてきたのです。2005年にE.Uがセクハラは差別の一つの形態だと定義づけました。現在は非常に厳しい社会的制裁を受けます。もちろん差別禁止法の適用を受けます。日本はまだそこまでいっていません。

ただ、日本ではセクハラについてやや勘違いがあります。特に甚だしいのは人事院のガイドラインです。経団連、連合も間違っています。どこが違うか。セクハラは男女雇用機会均等法の労働関係法規の中にしかないのです。つまり民法上の問題でしかない。私は、セクハラとはエチケットの問題だと思っています。男女に関わらず安心して快適に働き、かつ、自己実現の場を事業主の責任において提供すべきであると。しかし、人事院の場合は「これ以上の行為は刑法第何条に該当する」などと、すべてを刑法上の問題として定義しているのです。つまりこれは、セクハラを職場における痴漢行為と解釈した賜物なのです。もし痴漢行為であれば、職場だろうが電車の中だろうが犯罪です。当然刑法に該当します。しかし労働の場であれば、これはエチケットの問題であり雇用主の責務の問題だろうと思います。

では、差別についての定義をご説明します。人権に関わる差別とは何かを具体的に書いた国際文書はありませんが、ILOなどで書かれたものを読み比べると、「人間の尊厳を冒し、平等を損なうこと」が差別だということです。しかも日本語の差別は、「辞書を引いてもなかなか分かりにくい。差をつけて取り扱うこと、分け隔て、と広辞苑に

は書かれています。正統な理由無く劣ったものとして扱うことと書かれたものもあります。これでは人間の尊厳を冒し平等を損なうという、労働法上、国際上の差別というものは理解できません。ILOの定義では、「人々を能力や職務に必要な資格の有無などとは無関係に、性別や皮膚の色など何らかの特性を理由に、他とは異なる不当な取扱いをすること」となっています。キーワードは「何らかの特性」「不当な取扱い」です。

差別の根拠となる区別

「何らかの特性」とは何か。条約本文に明記されているものに差別の根拠となる区別について、人種・皮膚の色・性・宗教・政治的見解・国民的出身・社会的出身、それから国連文書の中には言語・財産・出生が書かれています。こういう特性について不当な差別・不当な取扱いを受けるといふことです。不当な取扱いとは、「不利な区別・排除・制限または優遇」が条約に書かれています。ここで日本人あるいは日本企業が見落としがちなのは、優遇が差別であるということです。これはある意味では「えこひいき」として子どもの方があると思います。企業では優遇が差別だということはピンときません。しかし、縁故採用などは優遇になるのです。縁故採用は差別だ、というのは世界の常識です。特に厳しいのはアメリカです。縁故採用は差別というだけでなく、差別の固定化に繋がるからです。クラスアクションという、包括的損害賠償制度の対象になっています。これはアメリカの人権の歴史に原因があります。1963年（昭和38年）にアメリカで公民権運動が起きました。これはアフリカ系アメリカ人の法的平等を求めた運動でしたが、60年代に全米で起り、63年にケネディ大統領が公民権法の制定に踏み切ったのです。しかし、ケネディは暗殺され、

法律の施行までみることはありませんでした。この公民権法第7編が労働関係で、黒人排除を禁止しました。それで企業はどうしたか。現在いる白人に対して知り合いの紹介を求めたため、返って黒人の就職が困難になったのです。そこで急遽、縁故採用は差別の固定化に繋がります。その企業はクラスアクションの対象とするということになったのです。縁故採用に関してはアメリカだけでなく、ヨーロッパでも忌み嫌われている制度です。日本では反対にこれが普通です。私もある会社の人事関係に携わっており、各大学を回り先生に紹介を頼むのですが、これは縁故採用になります。アメリカなら犯罪であり罰金を取られます。

さらに言語・財産・出生についてですが、特に問題になるのは出生です。来年国連は、職業と世系による差別に対する規範を作ります。インド、日本、ネパール、スリランカ、南部アフリカの一部を対象に、国連が原則とガイドラインを示して対策を講じます。2008年施行も決まっています。これは8つの原則と10のガイドラインから成ります。現在日本政府はこれを拒否するということを言っていますが、日本だけ孤立するわけにはいきません。日本国内における世系とは同和問題ですが、先ほどの国際基準に照らし合わせるとやや齟齬を感じます。日本の部落問題はインドのカースト制度の影響を受けているのは事実です。しかし、インドは5千年の歴史からカースト制度ができてきたのであり、日本の部落は古くからの歴史と社会慣習から形作られたもので、当然内容は違ってきます。

私は、日本における社会病理には二つあると思っています。一つは部落差別であり、もう一つは「いじめ」の問題です。これは非常に似かよっている。いじめは必ずひらがなで書かれます。漢字で書ける人はそういませんね。なぜなら中国の漢字にはそういう概念がないからです。英語では、あるいはドイツ語ではどうか。辞書には日本語の「いじめ」にぴたり合う言葉がないのです。私は、同和問題とは

社会的ないじめではないかと思うのです。それは国連が差別の不当な取扱いと定めた「不利な区別や排除、制限または優遇」ではなく、まず「忌避」なのです。または疎外、無視、というものです。英語の辞書では差別にはこういう注釈が必ずついてきます。「個人のメリットとは関係なく」という言葉です。つまり黒人と白人、男と女というようにグループ対グループなのです。しかし、いじめの問題はグループが同じです。同じ日本人の間であり、同じ子どもたちの間です。横の関係なのです。横の関係で忌避し村八分にします。このような、国際基準にはない別のスケールが日本の二大病理なのです。これを来年の国連のガイドラインで対策を講じると言われても、日本はどうかと個人的に感じています。

国際社会では「何らかの特性」とは条約の本文に書かれているものです。そしてさらに検討されていることとして、年齢・障害・健康・性的嗜好の4つが入りそうです。この4つのうち日本にとつて困るのは年齢です。日本には世界でも珍しい定年制というものがあります。2007年には一斉に退職する。アメリカには年齢差別禁止法があり、公民権運動の結果できた法律なのですが、年齢を理由に解雇することは違法です。ただし、4つの職種については年齢を理由とした肩叩きをしても免責されます。4つの職種とは、警察官・消防夫・航空機等のパイロット・空港管制官です。ではアメリカはみな高齢でも働いているのかというとそうではない。連邦政府が公表した平均リタイア年齢は60歳くらいです。その背後にあるのは、文化的・社会的考え方との相違だと思えます。アメリカは代表的なキリスト教原理主義の国です。現に大統領就任式で手を置いているのは憲法ではなく聖書です。キリスト教では働くということは原罪であって、一刻も早く年金生活に入りたい。それは憧れでもあります。しかしヨーロッパでは逆に、定年制を導入しようというEUの動きがあります。これは日本の定年制とは裏腹です。EUの定年は、企業に対して65歳までの雇用を義務

付け、解雇してはならないというものです。たとえ本人の申出によるものでも事情聴取されます。ちなみにドイツでは年金は65歳支給ですが、2021年までに67歳に引き上げる計画が進行中です。イタリアは57歳から62歳に引き上げるといふ計画です。

次に健康について。EU憲法第3章の「平等」の中で、さらに「遺傳的特徴と少数民族」という項目を設け、合計17の「何らかの特質による差別をしてはいけない」という原案が固まっています。日本ではそういう定義がありません。差別については大きな声で差別を主張したものが勝つ。定義が無いのですから反論できないのです。差別ではないと反論しても、差別意識があるじゃないかと言われれば証明できません。この「差別意識」という考え方も日本特有であり、国際社会ではありません。

差別の種類（間接差別について）

では差別の種類は何か。ILOでも国連でも、差別には4種類あるとなつています。一つは直接差別です。取扱いの観点から見た差別です。例えば女性だからダメだという差別です。次に間接差別があります。これは「受ける影響の差」ということから見た差別の分類です。例えば「必ず女性が影響を受ける」という差別です。こうした定義は日本と国際社会では大きく違っています。ILOでは、「一見したところ中立的規則や基準、あるいは慣行が特定集団の人々に非常に高い割合で否定的な影響を与える場合」と間接差別が定義されています。日本のように男女差別などと定義していません。日本は非常に狭いのです。これは企業や事業主の要請もあります。男女雇用機会均等法が施行される時は企業の抵抗感が強かった。私も、この法律はあくまで雇用の機会を平等に与えるという主旨であると説得して回りました。

今度の法改正では男性に対する差別も禁止されます。これは当然です。それから禁止される差別が追加、明確化されます。例えば改正法ではパートの雇い止めなども「性別を理由とした差別は禁止される」となっていますが、実際にパートやアルバイトは女性が非常に多い。性別が理由でなくても、これは国際的常識から言えば女性に対する間接差別になります。特にヨーロッパにおけるこの間接差別をめぐる争いの中心は、実はフルタイムの正社員とパートタイムとの時給差なのです。各国とも、男女同一労働・同一賃金の原則を貫く法体系になっていきます。それに対し日本の場合、正社員は身分化されています。ボーナスや社会保険も保障されています。派遣やパートにはありません。ちなみに日本は世界一男女賃金格差の国です。過去約30年遡った資料を見ても、男性の賃金を100とすると女性は62〜65です。三分の二しかない。その理由として、女性は勤務期間が短い、アルバイト・パートが多い、派遣も多いということですが、これは国際的には通用しません。また、日本の女性特有のM字型就労があります。22歳をピークに、結婚子育てで退職し家庭に入り、また45歳をピークに再び就労する。そういう現象がこれほど顕著に出るのは日本において他にありません。何故なら、女性も社会に出て働くことは当り前であつて、結婚し子どもが出来ても継続して働く。そういうシステムが形成されているとともに、社会的な合意があるからなのです。日本の場合はまだまだ、そこまでいきません。

このように、ヨーロッパでは時給差をめぐる争いが大半を占めています。しかし日本でも、フルタイムとパートとの賃金格差が違法であるという判決がすでに出ています。10年前ですが、長野県でのマルコ警報機事件が長野地裁でありました。パートと正社員との間に20%以上の差があるのは違法であると。つまり目安は20%なのです。先ほど日本では男性の三分の二、65%くらいであると言いましたが、世界では85%くらいが平均です。どうしても女性は世界共通して家庭責任が

重くかかっていますので、男性に対して85くらいである。日本はそれより20%低いのです。

それから今、世界ではこういうことも間接差別だとして損害賠償の対象にされています。それは特にヨーロッパなのですが、傷害のない労働者を標準として構築されている職場の制度・規則などです。昨年12月9日に、国連が障害者の権利条約を採択しました。たいへん重要な条約です。当然日本も批准を求められると思います。この条約は傷害の定義を変えました。ハンディキャップとは社会が作り出したものであって、障害者のせいではない。従って障害者には要求する権利を持っている。そういう条約なのです。

次に、男性をモデルにして決められた会議、職場のスケジュールもダメです。例えば授乳のために早く帰らなければならぬ女性に対し、会議があるから認めないというのは間接差別にあたる。間接差別とは、差別を可視化するものなのです。見えない差別を見えるようにしようというのが世界的な流れです。

差別の原因の究明と根絶を

21世紀は人権の世紀だと言われ続けています。そして、日本にはかつては世界の先頭を切っていた人権に関する取り組みと定義がありました。それは同和問題です。1965年に行なわれた同和对策審議会答申というものがあります。そこでは、差別について「心理的差別」と「実態的差別」という定義ができました。当時は私も感動してその定義を読んだのですが、最後は腹が立ってきました。あの答申は積み上げる50cm以上にもなる量ですが、最後の「結語」部分ですべてをひっくり返していたのです。諮問されたのは、「同和地区の経済的社会的な根本的改善策」です。結語として出された副題は、「同和行

政の方向」なのです。その中身である6つのポイントは行政が何もしなくても達成可能です。そのうちの1つである事業団の設立については、前年の第一次佐藤内閣で、事業団は今後作らないと閣議決定されていました。それを知っていたいながらあえて書いているのです。事業団が作れないため、その後財団法人が雨後の筍のように出来てきました。これはそういう時期でした。同和行政の方向とは、今から見れば錯覚だった。「実態的差別」とは差別の結果でしかなかったのです。今、政府の一部では、「実態的差別はほとんど解消した。残っているのは心理的差別の一部、すなわち教育・啓発と雇用の問題だ。だから同和対策はもう終りだ」と言われています。それに対して国連は違うと言っています。

そのように、差別の結果が解消されたとしても、それで差別問題がなくなつたわけではないのです。現に地名総鑑事件が起こったとき、私は現役の課長補佐でした。激しい抗議を受け、説明を求められました。それからもう30年経った今は電子版が出てきています。この問題は今の状態ではなくならないと思います。差別の結果が電子版なのであって、水道の元栓を締めるように、差別の原因を押さえないとなくならない。では元栓は何かというと、採用選考時における必要、かつ、十分な情報の提供だと思っています。

今、統一応募書式が採用されていますが、これなどは日本がいかにか遅れているかの目印だと思います。世界の国で様式を決めているところは、日本以外では韓国とシンガポールくらいです。他の国ではまず写真添付はダメです。黒人・白人・ヒスパニック系などが写真で見分けがついてしまいます。それから一般的な学歴や趣味なども当然ダメです。言ってみれば、パスポートに志望動機と写真と学歴と趣味を付け加えたら、それは日本の履歴書になるのです。そういう履歴書は採用担当者にとって役に立ちません。情報がないから他の何かを求める。社会的評価や近所の評判を調べる。それが身元調査に繋がっているの

です。これは江戸時代に遡る、日本の歴史的経緯で成り立っています。企業側が今本当に求めている情報は、本人の意欲や能力、協調性だと思えます。これは履歴書を見ただけでは絶対に分かりません。いずれも社会生活上の関係です。実際に同じ職場で仕事をして見えてくるものです。短時間の面接でそこまで分かるわけがありません。しかし、アメリカやヨーロッパではすべて「デュアル」です。それは教育と社会経験が平行しているものです。6月頃になると企業が大学で大学におしかけ、約30箇所ある小部屋で学生と面接をします。日本と違って企業が大学にやってくるわけです。しかしこれは就職試験の面接ではない。これから夏休みに入ったら、2ヶ月間くらいインターシップ制度を利用して働いてもらおうとしているのです。学生もそれを毎年繰り返すことで、企業で働くことがどういうことかを知るので。その企業の雰囲気はどうか、人間関係はどうか。こういうことは日本の学生が一番知りたいことです。日本は定期採用を根本からやり直す必要があると思えます。かつてはそれでよかったかもしれませんが。かつては企業が中核の労働力を養成していましたから。今は無理ですね。企業は労働慣行を見直し、労働市場を正しく使うべきです。単に安いから派遣を使う、あるいは偽装雇用をするとかではなく、ということ

必要な国際的潮流への対応

今後は労働分野においても、CSRについてはISOが2009年1月に発効されます。CSRについては時間の関係で説明を省きます。これは暫定的定義で「SR」と決まっております、「ソシアル・リスポンデビリティ」の略です。Cは「コーポレーション」です。行政もNGOも対象にしています。98年にILOから「仕事における基本的

原則及び権利に関する宣言」が示されており、99年にアナン国連事務総長が汚職防止を付け加えて10項目の「グローバル・コンパクト」として発表されました。これがその後のILOにおける労働関係上、中核的な役割を持ちました。ただ1昨年、ライブドアがこれに参加し11月に事件が明るみに出たから、「ブルーウオッシュ」つまり「国連に名を借りて汚点を隠した」例として批判されました。ブルーというのは国連の旗の色ですね。これは世界中で有名になった事件です。ILO条約はいつか必ず批准する、というものです。このようにSRとは企業の主体制を重視しますが、同時にある程度の義務付けをする制度です。

もうひとつ、来年は国連の企業に対する人権の規範が発効します。特徴は3つです。まず、企業というものを国と同格の人権に対する責任主体であることを認めたこと。次に、差別とは何か、人権とは何かを詳細に書いたこと、3番目は企業の就業規則にこれを書き込み、かつ、取引先にも周知徹底する。国際機関の監査を受けること。国連の規範とはいえかなり厳しいものです。このこととISOのSR基準が発行することと併せて、これから2〜3年の間は、国際的理念に沿った企業と人権の関係が波のように押し寄せてくるのです。

改正均等法では、具体的に何が間接差別にあたるかいくつかの例が書かれています。しかし、これでは持たないと思えます。間接差別が日本の法体系に加わったのだからこの程度いい、という妥協の産物なのです。これは国際的に見て三周遅れくらいの時代遅れです。厚生労働省の資料の中に、「なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として判断される可能性があります」という説明がありますが、わざわざこういう逃げ道をつける法律とは不完全な法律なのではないでしょうか。おそらく2年も持たないでしょう。国際社会からも批判されて改正せざるをえなくなると思えます。

間接差別とは、二者が直接対決しないこと、中間に第三者を介して対決することです。例をあげますと、アメリカでは意図的な間接差別が非常に多かった。アメリカは南北戦争の結果、黒人の参政権を認めましたが、南部の人たちは何とか阻止しようとした。従って、投票する者はすべて州憲法を読み上げさせるということをしました。例えばミズーリ州などは、1867年までに投票した経験がない者はすべて読み上げさせるということをしました。これは当時の黒人にはできませんでした。そうやって、実態として黒人の投票権を剥奪したのです。こういう長い歴史があるのです。

最初に私は、21世紀は人権の世紀だと言いました。これにはたいへん重い意味があります。20世紀半ばの人権と現在のものとは似ても似つかないものです。何故21世紀が人権の世紀なのかというと、1993年にウィーンで開催された国連の人権総会で、人権や差別、セクハラなどの定義が国際的な合意を得られました。差別を撤廃する手段の第一は法の整備、次に寛容の精神の浸透です。こうして定義が定まり21世紀を迎え、これからその実現に向かうのが21世紀なのです。つまり国際的な動きの中から言われたことなのです。それが現実企業へ向かうのが2009年なのです。

(第8回就職差別撤廃東京集会 2007年6月5日)