

労働法学から見た多様な労働者の 職場への包摂に向けた労働組合の役割

長谷川 聡

専修大学法学部教授

本稿の目的

男性で、日本人で、非障害者で、正社員であることが典型的な労働者のイメージであった時代は、既に過去のものとなった。雇用者総数に占める女性の割合は45.8%（2022年）となり¹、コンビニや建設現場で外国人が働く風景も見慣れたものになってきた。

もっとも、こうした後から労働市場への参入が進んだ労働者（以下、さしあたり「新たな労働者」という）が、過去の典型的な労働者と同様に職場で人として平等に尊重、処遇され、職場の一員として包摂されていないことも少なくない。労基法4条や男女雇用機会均等法など法整備が比較的進んでいる女性でさえ、男性の賃金を100としたときの賃金は75.7（2022年）にとどまり²、民間企業の部長級の管理職に占めるその割合は8.2%（2022年）にすぎない³。外国人に関しては、入国管理制度等の下で日本人とは別扱いされることも相まって、日本人と

平等に処遇するという発想にすら至らない企業も存在し、強制労働や失踪といった問題がしばしば報道される。こうした問題を是正して多様な労働者を包摂可能な社会や職場を作ることの必要性が近年経済活性化の観点から叫ばれているが、これ自体は古くからある人権問題でもある。

この問題の解決には、社会全体の力が必要である。その当事者の一人である労組がこの問題に向き合う切り口と方法は、本特集の各論考が示すように一つではない。その中で本稿は、労働者の多様化の中でも、働き手の性別、年齢、国籍等の人的属性の多様化に注目して、その包摂の実現にあたり労働法学の切り口から見えてくる労組が担うべき役割をいくつか提言することを試みたい。

論点の所在と排除の要因

本特集が用いている「ダイバシティ」という言葉を定義した法律はない。経団連による「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）は、「ダイバーシティ」を「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」と表現する。他方、経産省に設置された「競争戦略としてのダイバーシティ経営の在り方に関する検討会」の提言（2018年）⁴では、この経営でいう「多様な人材」を前記に加えてキャリアや働き方などの多様性を含めて理解している。ダイバシティという言葉の意味や位置付けは、文脈

はせがわ さとし

中央大学大学院法学研究科博士後期課程修了。博士（法学）。専門分野は、労働法。中央学院大学法学部専任講師、准教授、専修大学法学部准教授を経て現職。

著書・著作に『フリーランスの働き方と法』（日本法令、2023年。鎌田耕一と編著）、『労働法』（弘文堂、2020年。川田知子と共著）、「発達障害者・パーソナリティ障害者の復職と法」（『日本労働法学会誌』136号、2023年）など。

に応じて異なる。

労働者の多様化に伴い提起された問題の代表的なものが、冒頭に掲げたような、新たな労働者が従来の労働者と同等の処遇を受けられず、あるいはそもそも採用されないなどして、その職場の労働者としてのメンバーシップから実質的に排除されるというものである。憲法は使用者に職場にいる労働者を平等に尊重することを求める(憲法13条：個人の尊重、憲法14条：法の下での平等)。この要請は、男女雇用機会均等法や障害者雇用促進法のように、特定の属性に関する差別禁止法として具体化されていることもある。こうした法律が存在しない場面でも、前述した憲法の趣旨が実現されるように民法(代表的には民法90条：公序良俗)などを解釈することを通じて、差別禁止や平等の実現が広く求められている。ここでの問題は、これらの法の要請に使用者はいかに対応すべきかであり、これに労組がいかに関わるかである。

この排除は、例えば女性は管理職に就かせない、というように、その労働者の人的属性を直接的に理由として行われることがある。これが是正されるべきことは分かりやすそうだし、この種の紛争が裁判で争われることはほとんどなくなった。もともと、育児の負担に配慮して女性には責任の重い仕事を任せないことや、車椅子を要する身体障害者を移動が多い営業職から外すよう配慮することなど、「善意」が排除を生むことがある。

他方で使用者が意図せずに新たな労働者を排除してしまうこともある。女性は管理職に向かないという無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)が、人事評価に影響を与えることがある。男女同一基準で管理職への門戸を開いていても、女性が家庭責任を負っている、女性管理職のロールモデルがない、無意識の偏見の影響といった事情から、女性管理職が少なくなることもある。

こうした排除は、その職場が新たな労働者を働き手のモデルとして想定せず、その声に十分耳を傾けていない場合に発生しやすい。家庭責任をほとんど負わない過去の男性管理職向けの業務配分や評価基準が現在でも維持されている場合は、女性

の管理職割合は低くなりがちになる。職場の労働者の多様化は、新たな労働者がマイノリティとしてその職場に加わる、あるいは職場でその存在が意識されることから始まることが多い。そのため使用者がこの変化に気づかないこともあるし、気づいたとしても現行制度を調整する必要を感じないこともあるし、感じたとしてもマイノリティを包摂するための雇用管理方法等の調整の費用対効果が悪いと考えれば変化は起きない。新たな労働者が活躍できていなくても、それはその労働者が活躍できない働き方を選択しただけ、能力が低いだけと見られかねないのである。

包摂実現の方向性

この種の排除を包摂に転換する責務を第一に負うのは使用者である。そこでまずは、以上のようなこの種の排除の特徴から導かれる使用者が講じるべき対処の方向性を、【1】問題発見、【2】是正、【3】包摂の維持に分けて示し、その後これに対する労組の関わり方に言及してみよう。

【1】問題発見 この種の排除とその要因は、当事者から見えにくい。そのため当事者の気づきを待たず、客観的な方法で問題状況を探らなければならない(客観性)。排除の原因となっているバイアスは、女性や障害者など特定の集団に対するステレオタイプな見方から生じていることから、このチェック作業は個別労働者の取扱いではなく、特定の集団の全体的な傾向に着目して行うことが有効である(集団性)。そしてそもそも排除が生じること自体が望ましいものではなく、この状態を是正する義務が使用者にあると考えれば、こうした取り組みはトラブルの発生や労働者からの問題提起を待たずに行われるべきである(先行性)。

【2】是正 仮に企業内の制度等に問題が見つかった場合、これに対処するプロセスでは労働者の参加が鍵になる(労働者の参加)。なぜなら、①まず、排除を生み出す可能性がある企業内の制度を廃止可能な場合もあるが、その制度を利用せざるを得ず、その制度に調整を加えるなどの対応が必

要になる場合がある。この対応において、その制度の適用を受け、排除の効果を肌で感じる労働者の声を反映することで新制度の合理性が担保されることになる。②また、例えば同じ女性でも家庭責任により残業ができない者もいれば、それほど苦痛なく長時間働くことが可能な者もいる。①の対応自体、性別等の集団の一般的な傾向に着目して行われたものであるから、この傾向の押しつけにならないように、個別の運用は個別労働者の意思をふまえて行われる必要がある。③こうした労働者の参加は、包摂の実現が個人の尊重（憲法13条）を根拠の一つとしていることと合致する。

【3】包摂の維持 この問題発見と是正の取り組みは、継続的に行われる必要がある（継続性）。新たなタイプの労働者を想定しない企業内制度は複数、しかも関連して存在することの方が多いし、企業内に存在する無意識の偏見は一朝一夕では解消されない。一度適切な制度・状態に改善されたとしてもその制度・状態が適切に運用・維持されるとは限らないし、新たなタイプの労働者が採用、発見されるかもしれない⁵。

労組の役割

こうした取り組みは、本来使用者が自発的に行うべきものである。しかし新たな労働者というマイノリティ集団の、最終的に個別の労働者のニーズに対応することは、使用者にとって面倒なことに違いない。その発見から取り組むのであればなおさらであり、仮に対応しなくても法的責任を常に問われるわけではないため、緊急性を感じにくい。

ただ、マイノリティが排除される状態を維持することは、その企業が社会の変化から取り残されることを意味する。これは、今頃ダイバシティを慌てて論じている日本の現状を思い起こすと分かりやすい。個人の権利保障に着目する法は、マイノリティ一般ではなく、そのマイノリティ個人に対する取扱いが合理的であることを求める（統計的差別の禁止）⁶。労働者がそれぞれ平等に尊重されるために労働者を個別に評価し、処遇するコストは、労働者ではな

く使用者が負うものなのである。労組は、新たな労働者が置かれた立場や関連する法に関する理解を深めつつ、このコストを使用者が正しく負担する仕組み作りを求めているかなければならない。

この仕組みの具体的内容は、職場の問題状況の相違をふまえて様々であって良い。前述した対応の方向性から考えられる労組の役割について、プロセスごとに補足的に言及してみよう。

【1】労組で既に認識している排除があれば、これの要因や合理性を問い直すことが必要である。排除の存在が発見されない場合でも、健康診断のように、適宜調査対象や方法を変えながら、定期的に客観的・集団的方法で排除の有無を探るのが、排除を発生・悪化させない先行的対応のコツである。人事面談などでわざわざ話すまでもないと感じられる労働者のちょっとした不満の中にも、排除を発見する糸口が隠されている。

排除の存在を客観的に発見することを求める仕組みとして、女性活躍推進法の行動計画を策定する際のプロセスが参考になる⁷。このプロセスで用いられる状況把握、課題分析、その結果をふまえた取り組みの検討という流れを参考に、他の人的属性の労働者の排除を発見するプロセスを構想することもできる。あるいはもっとシンプルに間接差別の証明ルールを活用することもできる。間接性差別を例にとれば、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを発見したら、③その正当性の吟味を使用者に求めるのである。②相当程度の不利益の有無は、統計や一般的な認識（女性は家庭責任を重く負うことが多い等）を基礎にしても良いし、その企業でその制度等を運用した結果（女性管理職が少ない等）を基礎にしても良い。③同じ目的を達成可能な別の措置で、より差別的な影響が小さい措置が存在するようなら、問い直されているその措置の合理性は疑わしくなる。

【2】と【3】の要請を実現するためには、包摂に向けた取組みを担う労働者参加型の恒常的組織の設置と活用が有効である。労組はまさにこの要件を満たす組織だが、このような組織を企業内に設

置させてこの組織に関与する方法もある。労組がこの任務を果たすには、当然のことながらその労組が新たな労働者を包摂しており、その労働者が社会的に置かれた立場やその職場で感じる困難、求める対応を認識し、その労働者を代表できる立場にしなければならない。小さくなりがち新たな労働者の声を使用者に聞こえるようにするのは、労組の日々の活動の一つである。以上のような組織を作ることが難しい小規模企業では、男女雇用機会均等法に定められている男女雇用機会均等推進者（13条の2）のような、労働者の包摂に専門的に取り組む担当者を選任し、この問題へのアンテナを高めることから始めるのも有意義である。

制度の運用にあたっては、ある労働者が属する集団が一般的に求めるような働き方を押しつけられないよう、当該労働者が自由な選択を可能にするためのサポート役も労組に期待される。子どもがいる女性だからといって短時間労働を希望するわけではなく、移動に多少の障害があるからといって移動のない業務を希望するわけではない。集団的な問題発見方法自体、統計的なものを見方している。最終的な処遇は、個別労働者が置かれた状態をふまえて決定されなければならない。

合理性が認められる制度を維持する段階では、労組はその運用状況の適切さをモニタリングする役割を担う。【1】の問題発見のプロセスの全体又は部分を適宜実施することも必要である。

労働者像の再構築に向けて

以上を要約すれば、使用者は労働者の多様化に対し、新たな労働者の集団としての傾向を手がかりとして職場の問題点の洗い出しを行い、職場の労働者像や制度を多様な労働者を想定したものに再構築し、個別の労働者の処遇を職場の外での状況も考慮に入れつつ具体化することを求められる、ということである。労組は、この問題に使用者が対応する責務を負うことを指摘し、問題発見、是正、包摂維持のプロセスに新たなタイプの労働者の声を携えて参加する役割を担う。ダイバシティへの対応

が経済の活性化に役立つ側面が強調されがちだが、労働者一人ひとりが人権を享有する個人であることをまずは出発点としなければならない。

考えてみれば、私たちは誰ひとりとして同じ者ではない。同じ労働者でも親になり、病者になり、介護者になり、高齢者になる。それぞれ変化し、多様な顔を持つ存在である。労働条件の向上を主目的とする労組としては働き手としての顔に目が行きがちだが、その他の顔にも目を向けて労働者以前に人として向き合い、あるべき労働条件を設定することが求められているのである。企業の外にも活動の幅を広げている労組には、そこでも包摂に向けた取り組みを行うことが期待される。

冒頭に掲げたような「the マジョリティ」を組織の中心として出発した労組は、新たな労働者への対応を常に試され、従来の「壁」を壊す取り組みをしてきた。その意味でダイバシティへの対応は、実は労組にとって日常であり、本稿の提言は、これまで労組が行ってきた取り組みとそれほど変わらない。十分な活動をしてきた労組にとっては、その経験を糧に、新たな知見を加えつつ自信を持って対応することが可能な問題である。まずは我が身から、ということで、同一と思ってきた組合員の中に多様な人と多様なニーズが存在することを発見することから始めても良いだろう。■

【注・参考文献】

- 『令和4年版 働く女性の実情』（厚労省）
- 同上。
- 『令和5年版 厚生労働白書』（厚労省）
- 「ダイバシティ2.0の更なる深化に向けて」（経産省）
- この仕組みは、差別是正に用いられる「プロアクティブモデル」というモデルをベースにしている。このモデルを世界に先駆けて導入したカナダ・オンタリオ州の仕組みについて、長谷川聡「オンタリオ州ペイ・エクイティ法の仕組みと理論」森ます美・浅倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金の実現』（勁草書房、2022）103頁
- 例えば労基法4条の解釈の文脈で、昭22・9・13発基17号、平9・9・25基発648号。
- 詳細について、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!」（厚労省）参照。