

令和元年6月24日現在

機関番号：14301
研究種目：基盤研究(C) (一般)
研究期間：2015～2018
課題番号：15K03150
研究課題名(和文) ダイバーシティ・マネジメントと労働法

研究課題名(英文) Diversity management and Labor Law

研究代表者

小畑 史子(OBATA, FUMIKO)

京都大学・人間・環境学研究科・教授

研究者番号：00262494

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：この研究プロジェクトの目的は、わが国においてダイバーシティマネジメントに関して労働法がもつ意義を明らかにすることである。この数年、国会において、ダイバーシティマネジメントに関する複数の立法・法改正がなされた。また、裁判所により、これらの労働者に対する不利な処遇の効力やハラスメントの救済等に関する重要な判決が複数下された。この研究では、これらの立法・法改正の評価や、判決の分析を行い、(妊娠中・育児中の)女性労働者、障がいをもつ労働者、疾病に罹患した労働者、高齢労働者、外国人労働者等の権利が、十分に保護されるか、また権利が侵害された場合に的確に救済されるかを検討した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

わが国は、男性の正規従業員を中心とした従来の日本型雇用社会から、女性、高齢者、障がい者、外国人等の多様な労働者が多く参画する雇用社会へと変化を遂げつつある。この参画を促進するための法改正が、効果をあげ得るか否かの検証は、法や条文の機能を明らかにする意義を有し、今後雇用社会を形成していく際の基礎となる。

また、妊娠中であること、高齢であること、障がいをもつこと、日本の文化や習慣に通じていないこと等のために、理不尽な取扱を受け、また損害を被った労働者が、法的にどのように救済されるかを判例研究を通じて明らかにしたことは、今後職場でそうしたトラブルに直面する関係者や実務家に示唆を与えるものである。

研究成果の概要(英文)：The aim of this research project is to examine the impact of diversity management on employment law and labor law in Japan. It focuses on five dimensions of diversity: gender, race/ethnicity, disability, age and religion and belief. The Japanese parliament passed several bills aiming at promoting the role of women, disabled, elderly, and foreign employees in the workplace. And Japanese courts decided several important judgements concerning diversity management in recent years. This research discusses legal characters of these bills and analyzes the judgements precisely.

研究分野：労働法

キーワード：労働法 ダイバーシティ 女性活躍推進 高齢者雇用 障がい者雇用 育児介護休業 ハラスメント

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

わが国の雇用が、男性正規従業員を中心とする旧来型の日本型雇用から、女性や障がい者、高齢者、外国人等も多く参画する雇用へとシフトする中で、雇用における多様性を踏まえた経営すなわちダイバーシティ・マネジメントが、大きな注目を集めることとなった。

このような変化の中で、ダイバーシティ・マネジメントに関する立法・法改正が複数なされ、また、男性正規従業員以外の労働者の待遇がより低いことを不服とする訴訟や、男性正規従業員以外の労働者がハラスメントや健康被害を受けて損害賠償を請求する訴訟が相次いだ。

2. 研究の目的

本研究の目的は、ダイバーシティ・マネジメントと労働法との関係を明らかにし、そのための望ましい法のあり方や紛争解決のあり方を示すことである。

3. 研究の方法

第一に、わが国において、男性正規従業員を中心とする日本型雇用から、女性、障がい者、高齢者、外国人等も多く参画する雇用へと、スムーズに移行するための、立法・法改正の意義と課題を明らかにする。

第二に、ダイバーシティ・マネジメントに関連する様々な裁判例を多角的に分析し、法的解決のあり方を検討する。

第三に、実際に職場で生起する問題を把握し、現場における解決方法を把握するために企業関係者にインタビュー調査を行う。また、各国で共通のダイバーシティ・マネジメントに関する法的課題を研究している研究者や、データを所有する国際機関にインタビュー調査を行う。

4. 研究成果

研究の主な成果につき、得られた成果の国内外におけるインパクト、今後の展望を含めて以下に記す。

(1) 近年の労働法分野の立法・法改正

まず、この十年あまりの公益的性質の事項に関する労働法の立法と法改正を概観しよう。

高齢者雇用安定法で65歳までの雇用の確保が目指された。障害者雇用促進法で雇用率が引き上げられ、また合理的配慮義務の規定が加えられた。次世代法で育児休業取得等に関する計画策定や認定制度が設けられた。青少年雇用促進法で労働者の募集を行う者及び募集受託者が学校卒業見込み者に対する労働者の募集の際に、青少年の募集及び採用状況、職業能力開発及び工場並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況等の提供に努めることを義務付け(13条)、実施状況が優良な事業主に対し、規準に適合する事業主としての認定を与えること(15条)等を定めた。女性活躍推進法で、301人以上の企業に対し、女性管理職比率や労働時間に関する情報を確認し計画を策定する等の義務づけがなされた。過労死防止法が制定され、長時間労働を抑制するため、又は非正規労働者と正規労働者との不合理な格差を是正する等のための働き方改革法が制定された。

公益的性質の事項を中心に多くの立法や法改正がなされたことが明らかである。

(2) ダイバーシティ雇用関連の変化

この十年あまりで生じた法の制定や改正には、雇用におけるダイバーシティすなわち、女性、高齢者、障害者、早期に離職する青少年等、従来労働市場や職場において十分に力を発揮していなかったグループの雇用に関するものも多く見られた。家族の介護の目処をつけ再度労働市場に復帰しようとする者も含め、雇用関係において多少の配慮が必要となる場合がある労働者を、どのように受け入れるかに焦点を当てた法改正や法の制定が複数見受けられた。それが、障害者雇用促進法における雇用率の改定・合理的配慮義務等であり、高齢者雇用安定法における高齢者雇用確保措置であり(9条)、育児介護休業法の充実であり、女性活躍推進法、青少年雇用促進法である。

世界的な潮流であるダイバーシティ・マネジメントにおいては、雇用のみでなく、雇用した後の人事も重要であるが、障害者雇用促進法の合理的配慮義務、女性活躍推進法の計画策定・公表項目、青少年雇用促進法の認定制度等からは、そうした人事を法が視野に入れていることが知られる。わが国には、労基法3条の国籍・人種による差別禁止、労基法4条の男女同一賃金の原則、男女雇用機会均等法による男女差別の禁止等、ダイバーシティ・マネジメントに関連する条文も部分的に存在し、休職期間満了時に復職することができる治癒の状態に至っているかが問題となった裁判例や、性同一性障害の労働者の従来と異なる性として職場で生きる権利に関する裁判例、労災にあった外国人労働者の労災保険給付の額に関する裁判例等、ダイバーシティ・マネジメントに関連する裁判例も部分的に蓄積されてきた。

このようなダイバーシティ・マネジメント関連の立法・法改正が続く背景には、労働力不足があり、また条約批准に向けての動きがあり(障害者等)、さらには長時間労働やメンタルヘルスを損なう労働者の増加、介護離職、若者を使い捨てるブラック企業等の社会問題があった。社会が企業に対し、経営効率一辺倒ではなく、社会的責任を意識した行動をとることを期待する流れが強まった。

使用者に広く認められている採用の自由の制限となりうることから、慎重な議論が行われた上の改正・立法であるが、この十年で大きく変化したことは確実である。

今後は、ヨーロッパで議論となった、宗教上の理由から職場でスカーフを着用することが許されるか、外国人労働者(難民を含む)をどのように受け入れるか等の問題等も、わが国でも議論が深められることとなる。前者に関しては、京都大学において、スウェーデン人の研究者とマレーシア人の研究者とシンポジウムを行い、国を超えて相互に多くの示唆を得ることができた。また後者の研究は、ルンド大学で行われたプレグジット・セミナーにおける発言にも活かされた。

(3) 情報的手法の活用

この十年あまりの立法や法改正において、情報的手法をはじめとする非規制的手法をとるものが多く見受けられたことも特筆に値する。筆者は十年前に、その点で、環境に関する法政策と、直接規制的手法を重視する労働に関する法政策とが大きく異なっていると指摘していた。それがこの十年で、労働に関する法の領域で、公益的性質の事柄に関する立法や法改正が相次ぎ、非規制的手法をとるものが増大したのである。

情報開示等の非規制的手法によるアプローチをとる例としては、青少年雇用促進法(青少年の雇用の促進等に関する法律。昭和45年5月25日法律第98号。平成27年9月18日法律第72号)がある。同法は、前述のように、労働者の募集を行う者及び募集受託者が学校卒業見込み者に対する労働者の募集の際に、青少年の募集及び採用状況、職業能力開発及び工場並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況等の提供に努めることを義務付け(13条)、それら等に関する取組に関し、実施状況が優良な事業主に対し、規準に適合する事業主としての認定を与えること(15条)等を定めた。同法は、ブラック企業・若者使い捨て企業への対応のため、新規学卒者の募集・求人に関して情報開示の範囲を職安法よりも広げた(13条・14条)。求職者が得られる情報を充実させることにより、求職者の労働市場における選択肢をより豊富化することができるが、これは、憲法22条の職業選択の自由を実質化する意味を持つ。転職の道を選択する際にも有用であり、労働市場の流動化に資する面もある。

社会一般における情報開示の例としては、女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律平成27年9月4日法律第64号)があげられる。同法は、次世代法を更に進化させ、一定規模以上の事業主に対して、女性の職業生活における活躍の推進のための行動計画の策定を求めるとともに当該行動計画及び当該事業主の事業における女性の職業生活における活躍の推進に関する情報につき、公表を義務づけ(8条5項、16条)さらに認定制度も整備、また女性活用に関する取り組みが優れていることを公共事業の受注で考慮するという制度も規定した。同法により、賃金や労働時間等の労働条件等の「働きやすさ」に関する情報とともに、キャリアアップの可能性など「働きがい」に関する情報の開示への道も開かれた。

また、情報開示の一つである企業名公表も、障害者雇用促進法・男女雇用機会均等法・派遣法・労働安全衛生法・パート法・育児法・高齢者雇用安定法・労基法(の長時間労働)等多くの法律の履行確保方法として採用されている。わが国の社会においては、法令違反をしていないという社会的信頼性に関わる情報が開示されることも、法違反の抑止という重要な意味を有する。

企業は法的に情報開示を求められれば、情報の確認を行うため、それが開示項目につき自らを省みる契機となり得る。また、競合他社と比較されても遜色ない実質を備えようと努力する契機ともなり得る。情報的手法を採用する次世代法が育児休業取得を促進する効果があったことは研究により確認されている。逆に、罰則付きで義務づけを行う規制的手法とは異なり、虚偽を開示する企業や、開示はするものの開示した数値が悪くても一顧だにしない企業も存在している。

情報開示した数値が優良であれば政府が認定を行ったり、入札で有利に取りはからうといった女性活躍推進法のような経済的手法が併用された場合は、入札をとることが死活問題である企業にとっては、数値をあげる強力なインセンティブとなる。本来、法が情報的手法を採用することには、義務づけという手法を採用する場合に生じうる副作用を避けることができるという利点がある。しかし、先に述べた強力な経済的手法との併用等により、端的な義務づけに近い強い強制力を持ちうることに留意が必要である。これらの知見は、日本労働法学会における学会発表後に学会関係者によって活発に議論され、また、わが国の労働政策審議会雇用均等分科会における女性活躍推進法改正の議論に活かされた。

(4) 公益的性質の事項に関する現状

以上のような、労働力不足への対応を急ぐ必要性や働く権利の保護の必要性等を背景になされた立法や法改正を経た後、企業の公益的事項に関する状況はどのように変化しただろうか。政府の発表したデータで確認可能な項目につき概観しよう。

障害者雇用については、2016年6月1日現在の障害者の雇用者数は47万人と、前年比で4.7%の増加となり、13年連続で過去最高となったほか、実雇用率についても、1.92%と前年比0.04%ポイントの上昇となり、5年連続で過去最高となった。前年比で増加率をみると身体障害者は2.1%、知的障害者は7.2%、精神障害者は21.3%となっており、精神障害者の伸び率が特に大きくなった。法定雇用率達成企業の割合は、法定雇用率達成企業の割合は、50~100人未満が45.7%(前年は44.7%)、100~300人未満が52.2%(同50.2%)、300~500人未満が44.8%(同44.0%)、500~1,000人未満が48.1%(同44.6%)、1,000人以上が58.9%(同55.0%)となり、全ての規模の区分で前年より増加した。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、2016年度は過去最高の93,229件(前年

度比 3.4%増)であった。特に、精神障害者の就職件数が 41,367 件と前年度から増加し、身体障害者の就職件数を大きく上回った。

高齢者雇用については、65 歳以上の高齢者の就労状況の推移をみると、労働力人口は 2002 年以降増加傾向で推移している中で、2012 年から男女とも労働力人口比率も上昇している。次に、雇用形態別の雇用者数をみると、非正規雇用労働者の増加に加えて、正規雇用労働者も緩やかに増加しており、2016 年には前年差 6 万人増の 99 万人となっている。高齢者の雇用者数を職業別にみていくと、最も多いのは「運搬・清掃・包装等従事者」の 78 万人で、「サービス従事者」「事務従事者」と続いており、直近 3 年間の動きをみると、雇用者数の多い職業で更に雇用者数が増加している。

また 2016 (平成 28) 年 6 月 1 日現在、31 人以上規模企業の 99.5%で、65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入、又は定年の定め廃止のうちいずれかの措置(以下「高齢者雇用確保措置」という。)を実施済みである。

女性の雇用については、総務省統計局「労働力調査」によると、2016 (平成 28) 年の女性の労働力人口は 2,883 万人(前年差 41 万人増)で、女性の労働力率は 50.3%(前年差 0.7 ポイント上昇)である。生産年齢(15~64 歳)の女性の労働力率は、68.1%(前年差 1.3 ポイント上昇)である。また、女性の雇用者数は 2,531 万人(前年差 57 万人増)で、雇用者総数に占める女性の割合は 44.2%(前年差 0.3 ポイント上昇)となっている。

女性の育児休業取得率は 81.8%(2016 (平成 28) 年度)と、育児休業制度の着実な定着が図られている。しかし、第 1 子出産後の女性の継続就業割合をみると、53.1%(2015 (平成 27) 年度)となっており、いまだに半数近くの女性が出産を機に離職している。また、男性の約 3 割が育児休業を取得したいと考えているとのデータもある中、実際の取得率は 3.16%(2016 年度)にとどまっている。

役職別管理職に女性が占める割合の推移を見ると、係長級については、平成 27 年度 17.0%(平成 17 年度 10.4%)、課長級 9.8%(平成 17 年度 5.1%)、部長級 6.2%(平成 17 年度 2.8%)である。

平成 28 年の一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者以外の者)の所定内給与額は女性が 24 万 4,600 円、男性は 33 万 5,200 円となっており、男女間の賃金格差(男性=100.0 とした場合の女性の所定内給与額)は過去最小の 73.0 (前年 72.2)となっている。

外国人についてみると、日本で働く外国人労働者数は、2016 年 10 月末では前年差で 19.4%増の 108 万人となり、2007 年に外国人雇用状況届出を義務化して以降、過去最高を更新し、初めて 100 万人を超えた。いずれの在留資格においても外国人労働者は増加しており、「専門的・技術的分野の在留資格」が 20 万人、「身分に基づく在留資格」が 41 万人、「技能実習」が 21 万人、「資格外活動」が 24 万人となっている。次に、国籍別でみると、中国が 34 万人と最も多いが、近年では東南アジア諸国出身の外国人労働者の増加が進んでおり、ベトナムが 17 万人、フィリピンが 13 万人と続いている。さらに、「専門的・技術的分野の在留資格」に着目すると、国籍別では中国が 41.9%の 8.4 万人、韓国が 10.4%の 2 万人となっており、約 2 分の 1 をこの 2 か国が占めている。産業別にみると、情報通信業が 16.7%の 3.4 万人、製造業が 15.4%の 3.1 万人となっている。

(5) 裁判例に現れた課題と展望

この数年間、ダイバーシティ・マネジメントに関連する裁判例は増加している。特に、妊娠・育児中の労働者を労働条件・処遇において不利益に取り扱うことを違法とする裁判例が相次ぎ、実務にも大きな影響を与えた。今後もこの流れは継続すると考えられる。定年を迎えた高齢者が非正規労働者として再雇用された場合の処遇ダウンについても、現役時代と同様の仕事をしているにもかかわらず大きく下げることは合理性がないとの紛争が多発した。これは、正規労働者と非正規労働者の処遇格差に関する問題の一つの類型とも言え、女性・障がい者・外国人が非正規労働者として働く場合が多いことからダイバーシティ・マネジメントに大きく関わる問題である。通勤手当、作業手当等をはじめ、非正規労働者であっても正規労働者と同様に支給されるべき賃金があるとの判断が蓄積されており、この流れも継続すると考えられる。女性・障がい者・高齢者・外国人が職場においてハラスメントの被害を受け、またその結果として精神疾患に罹患し、損害賠償を請求する紛争も多発している。ハラスメントに関する法改正が進行しており、その効果が期待されるが、ストレスフルな職場環境を抜本的に改善できるまで訴訟の数も減少しないものと予想される。なお、これらの知見は、労働政策審議会雇用均等分科会のハラスメントに関する法整備の議論に活かされ、台湾政府から制度改革のためのヒアリングを受けた際や台湾大学におけるシンポジウムの基調講演にも活かされた。また、女性・障がい者・高齢者等にとっては、労働時間が柔軟であることが、無理なく働き続けることに資する。労働時間を巡る裁判例においては、長時間労働の削減の法改正と相まって、企業に条文の趣旨に反しない処遇を行うことが求められた。この知見は最高裁判所における研究交流に活かされた。

今後、ダイバーシティ・マネジメントの観点からは、これらの裁判例の動きを注視すると同時に、労働時間や非正規労働者の処遇、外国人労働者の受入に関する法改正の影響に留意する必要がある。

〔雑誌論文〕(計17件)

- 小畑史子「働き方改革と労働安全衛生法」法律時報1134号(2019年)47-53頁
小畑史子・学术交流工作坊「台日職業災害保険納保制度之研究制度之研究」萬国法律223号(2019年)87-97頁
小畑史子「妊娠中の退職合意の有無」労働基準836号(2019年)24-29頁
小畑史子「正社員と同一業務に従事する契約社員との手当の相違の違法性」労働基準834号(2018年)24-29頁
小畑史子「度重なる注意・叱責を受けた労働者の自殺に関する損害賠償責任 a 庵経営者事件」ジュリスト1526号(2018年)135-138頁
小畑史子「ハラスメント申立に対する防止委員会の対応」労働基準828号(2018年)24-29頁
小畑史子「育児短時間勤務制度利用者に対する昇給抑制」労働基準826号(2018年)24-29頁
小畑史子「営業手当の割増賃金該当性」労働基準824号(2018年)24-29頁
小畑史子「年俸制で働く勤務医からの医療法人に対する時間外割増賃金請求」労働基準822号(2017年)24-29頁
小畑史子「女性活躍推進法の意義 労働時間・女性管理職比率を中心に」日本労働法学会誌130号(2017年)100-112頁
小畑史子「学生を告訴する等したアスペルガー症候群の大学教員に対する解雇の効力」労働基準816号(2017年)24-29頁
小畑史子「妊娠中の軽易業務転換を機とする降格と均等法9条3項違反」労働基準814号(2017年)24-30頁
小畑史子「パワーハラスメントと労災補償」法律時報1107号(2017年)72-77頁
小畑史子「女性労働者につき妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させる事業主の措置の『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律』9条3項の禁止する取扱いの該当性」民商法雑誌152巻(2016年)32-34頁
小畑史子「定年退職後の有期契約労働者からの正社員を基準とする労働条件享受の請求」労働基準808号(2016年)24-29頁
小畑史子「育児休暇取得を理由に昇給を見送り昇格試験の受験機会を与えなかったことの違法性」労働基準804号(2016年)24-29頁
小畑史子「女性活躍推進法の制定」ジュリスト1494号(2016年)50-55頁

〔学会発表〕(計1件)

- 小畑史子「女性活躍推進法の意義 労働時間・女性管理職比率を中心に」(2017年、日本労働法学会)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

(1)研究分担者

研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：

研究者番号（8桁）：

(2)研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。