



[第3回]

在欧日本企業が直面する差別に関する問題

中田浩一郎

弁護士 / クリフォード・チャンス法律事務所ロンドン・オフィス / 桐蔭横浜大学法学部非常勤講師

text by Nakada Kouichirou

世界中が米国の政治・経済や文化の影響を受けている。欧州もその例外ではない。人と人、男と女、民族と民族の緊張が高まっている。差別の問題はこれらの緊張感を象徴する法律問題のひとつである。特に在欧日本企業に関しては、バブル経済崩壊後に取り組んだ企業のリストラに伴う緊張感がさらに問題を複雑にしている。日本企業が差別を理由として訴えられた二つのケースを通して、日本企業が今何をすべきかを考えてみたい。

Aさん対B社事件 (性差別事件)

このケースの申立人であるAさん(女性、B社社員)は、被申立人であるB社に入社して間もなく日本人のシニア・エグゼクティブの海外出張に同伴した。彼女は、この出張の間にその日本人エグゼクティブに性的に言い寄られたが、それを拒絶したためにそのエグゼクティブは彼女に転職を促し、それを彼の同僚や後任者に伝えた。その結果Aさんは他の者に比べ昇進が遅れたとして性差別を理由として訴えを起こした。労働審判所は、B社が性的な差別にもとづいてAさんの昇進、異動、研修または恩賞の機会を奪ったと認定してAさんの損害賠償請求を認めた。

この事件はまた、私が最近扱った別

のケースも想起させる。事件の発端は、日本人駐在員が、深夜残業中に以前から思いを寄せていた英国人女性に言い寄り、抱きしめようとしたが、その女性に拒絶されたというものである。どこにでもありそうな社内恋愛事件である。しかし、会社側にとってはタイミングが悪く、ちょうどその時期にたまたま彼女の退職金の額の交渉をしていた。彼女はセクシュアルハラスメントを理由として会社側の責任を問い、退職金の割り増しを求めてきた。私は、この事件において会社側を代理し、申立人の女性は事件発生当時既に退職を決意しており、事件を契機として退職を強いられたのではないと主張し、会社側の責任を否定し、和解した。しかし、事件の対応の仕方によっては、十分に性差別の裁判に発展する危険性を内包する事件であった。

Cさん対D社事件 (人種差別事件)

このケースでは、プロジェクト・マネジャーとして雇用された英国人の男性Cさんが、人種を理由として不当に解雇されたと申し立てた。被申立人であるD社側は、Cさんは正当に解雇され、その理由は人員整理だったと主張した。しかし、労働審判所はD社の主張を退けた。

労働審判所は、以下のような理由でCさ

んの解雇を人種差別によるものであると認定した。

(1) Cさんが出席した会議は、彼が職場で使う片言以外は理解しない日本語により行われた。また、彼は他の日本人エグゼクティブによって招集された会議からは除外され、彼の直属の日本人マネジャーやさらに上位の日本人のシニア・エグゼクティブからは無視されていた。使用言語と差別意識について考えさせられる場面である。

(2) 英国人であり白人である申立人と、アジア人であり日本人である被申立人の間に国籍および民族的な相違があったことは明らかである。不利な取り扱いがあったことが事実であると証明された限り、D社側は人種差別以外に解雇の理由があることを説明しなければならない。

日本人は、欧米人に比べて自分の行為の一つ一つを法的に正当化する努力を怠っている傾向があると思う。このケースにおいてD社は、Cさんを人員整理(redundancy)を理由として解雇した後、彼をコンサルタントとして再雇用し、同一の職務を継続させた。英国法において人員整理とは、その職務を廃止することであり、人員整理を理由として解雇する限り、法的に再雇用はあってはならない。本件は明らかに誤った法律知識に基づいて人事管理がなされていた。

(3) D社側は、Cさんの証拠に対してほ

とんど反証がなかった。D社側により提示された唯一の証拠は人事部の比較的低位の低いものによるものであり、この件に関与したシニア・マネジャー(すべて日本人)のうち公判に出廷したものはいなかった。

訴訟対応の甘さ、ないし稚拙さをうかがわせる事実である。このケースは、欧州で日本企業が犯しやすい人種差別の典型的な例を示している。日本語を理解しない従業員が存在する職場で日本語で会議を行ったり、日本語のメモを回覧することには注意を要する。正確な法律知識に基づいて人事管理を行うこと、誠実に訴訟対応を行うことなどこのケースから学ぶべきことは多い。

日本企業へのアドバイス

私は、前述した二つのケースと弁護士としての経験に基づいて性的および人種的差別を防止するため、以下のアドバイスをしたいと思う。

(1)差別の訴えの危険性を認識し、文化的な壁を乗り越えるべく、想像力(imagination)を豊かにし、何が差別に相当するか理解する努力が必要である。

(2)機会均等委員会(性差別について)や人種平等委員会(人種差別について)などから発行された規則を参照し、人事方針や職場の慣習を見直す。身体障害者、エイズ患者および同性愛者を平等に扱う努力も大切である。

(3)管理職が機会均等方針を宣言し、それを実行することが重要である。

(4)従業員を採用する場合には、人材斡旋会社に対して、例えば、男性の応募者のみとか、日本人の応募者のみとか、国籍を指定して依頼することは避けるべきである。採用の条件として、その仕事の達成に日本語の能力が必要不可欠な場合(例えば、本社との連絡が主な仕事の場合)には、日本語を話す必

要性のみを指定すべきである。

(5)雇用条件は公平であることを確認する。例えば、同等のまたは同様の仕事に従事する従業員は、女性だからといって男性と異なった賃金を支払うべきではない。また、日本人駐在員に対して、現地採用者より高額な賃金を支払う場合には、十分に正当な理由付けをしなければならない。

(6)従業員の仕事の出来に不満がある場合は、その旨をその従業員にできれば書面で伝えるべきである。それがなされずに、後になってその不満が、例えば解雇の理由とされた場合には、解雇の真の理由は差別によるものであると主張される可能性がある。

(7)昇進に限界を設けるべきではない。つまり昇進の機会、公式にも非公式にも公正でなければならない。昇進は功績に基づいて決定されるべきである。

(8)日本人以外の従業員が、仲間はずれにされているとか、差別されているなどという苦情を避けるために、オープンで建設的な職場環境をつくるように努力すべきである。いかなる従業員も二流の従業員として扱われてはならない。

(9)もし解雇を行う場合には、差別の主張の可能性を残すような方法で解雇の手続きを進めるべきではない。例えば人員整理が必要な場合、正当な理由なく不均衡に現地採用者を解雇するのは差別の訴えにつながる可能性がある。

(10)管理職に就く者は、人種、性別、未・既婚の別、障害の有無にかかわらず、常に自分がそう接してもらいたいと思うような、同等の敬意、心づかい、励ましの気持ちを持ってすべての従業員に接するべきである。

おわりに

国際社会でビジネスを行う日本企業に対し、私は弁護士としてimagination(想像力)とjustification(正当化)ということを提案したいと思う。

日本人は、歴史的に島国育ちのせい、あるいは日本が多民族社会でないせい、とかく人間同士はわかり合えるはずだと思込む傾向があると思う。しかしながら、多様な民族と文化で構成された国際社会の中では、そのような甘えがかえって紛争を誘発することが多い。私は、国際社会の中で生き抜いてゆくためには、「もしかしたら、人間同士は理解し得ないかもしれない」というくらいの慎重で謙虚な姿勢の方が、人間同士の相互理解をかえって促進するのではないかと考えている。

私たちは、文化の壁を乗り越えるために、想像力(imagination)を豊かにし、自らの行動の一つ一つを慎重に正当化(justify)しながら、異なる考え方を有する人々と共存してゆくという姿勢と時代認識を共有すべきだと思う。

1952年新潟県生まれ。1978年中央大学卒業。1981年弁護士登録。1988年英国ケンブリッジ大学法学部卒業(LL.M.)。1990年英国法律事務所(ロンドン)に常駐する日本人弁護士第一号となり、クリフォード・チャンス法律事務所ロンドン・オフィスにて、日本とヨーロッパ諸国間の国際法実務に携わる。特に、会社法、雇用法の分野の問題を数多く手がけ、英国進出を図る日系企業に対して、事業展開や人事管理などの法律についての情報やアドバイスを提供している。1998年より英日法律協会会長。

