

「アメリカにおける雇用差別」

一橋大学商学部経営学科

1199057A

尾川 慎

はしがき

「企業と社会」というテーマのもと、谷本ゼミで様々な議論を通して、より大きな視点から、企業のあり方を模索しようとしてきた。卒業後の就職を意識していたせいか、企業と従業員との関係に大変興味を持っていたため、卒論の研究テーマの方向性もおのずと決まっていた。

しかしながら企業と従業員に関わるテーマの中、雇用差別問題に絞って、いざ研究を進めてみても、この問題の背景には、さらに別の問題が多く存在していることに非常に戸惑ったこともあった。例えば、障害者雇用という一つの問題をとってみても、法制度が整備されれば解決されるようなものでは決してない。障害者雇用を解決していくためには、そもそも障害者がなぜ社会において差別されてきたのか、社会において差別がどういう意味をもってきたのか、といった文化レベルからもアプローチをしていく必要もある。雇用差別を禁止する法制度や、社会のシステムという切り口から問題を考察する、自分の論文が社会の現状を全く捉えていない机上の理論に過ぎず、無意味なものであるように感じられたこともあった。しかし、自分が研究している切り口も、問題解決に向けた一つの糸口であることには変わりなく、全体の大きな流れの中にある、一つの視点として卒論をまとめられるよう意識してきたつもりである。

また、その一方で自分が扱うテーマは、特

に日本の論文や資料等が少なかったため、テーマに該当する英語の文献やウェブサイトをひたすら探すだけの期間もあった。その他、多くの苦労を経て、どうにか卒論が完成するにあたり、それらの苦労とともに、2年間のゼミでの思い出が頭をよぎっている。

谷本先生や院生の方々には、卒論に関してだけでなく、卒業後の進路など、いろいろと相談にのっていただいた。4年生のゼミテンとは、共同研究や夏合宿などを通して、非常に良好な関係を築くことができたし、ゼミの幹事として至らない部分も多かった私をサポートしてくれた。3年生のゼミテンも含めて、ゼミに関わる全ての方々のおかげで、ゼミに入ってから2年間を非常に有意義に過ごすことができたし、この卒論を完成させることができた。ここで、深く感謝の意を表したい。

2002年12月17日

尾川 慎

「アメリカにおける雇用差別」目次	
第1章	企業と雇用差別・・・・・・・・・・・・・1
第2章	企業と社会の新しい関係・・・・・・・・・・・・・4
第1節	良い企業とは・・・・・・・・・・・・・4
第2節	社会から企業への影響力の増大・・・・・6
(1)	社会的責任投資・・・・・・・・・・・・・6
(2)	ソーシャル・コンシューマリズム ・・・・・・・・・・・・・10
第3章	雇用差別とは・・・・・・・・・・・・・12
第1節	雇用差別の種類・・・・・・・・・・・・・12
(1)	採用・昇進・解雇・賃金における 差別・・・・・・・・・・・・・12
(2)	セクシャル・ハラスメント・・・・・13
第2節	アメリカ社会における認識～米国 三菱自動車の事例から～・・・・・・・・・・・・・15
第4章	アメリカ政府の取り組み・・・・・・・・・・・・・19
第1節	雇用差別撤廃にむけた取り組み・・・・・19
(1)	法制度・・・・・・・・・・・・・19
(2)	EEOC・・・・・・・・・・・・・22
第2節	アフーマティブ・アクション・・・・・25
(1)	アフーマティブ・アクションと は・・・・・・・・・・・・・26
(2)	OFCCP・・・・・・・・・・・・・30
(3)	アフーマティブ・アクションを 巡る論争・・・・・・・・・・・・・34
第3節	雇用差別撤廃とアフーマティブ アクションのパラドックス・・・・・・・・・・・・・39
第5章	NPOの取り組み・・・・・・・・・・・・・44
第1節	アメリカにおけるNPO・・・・・・・・・・・・・44
第2節	企業とのコラボレーションを行な

う NPO	45
第3節 訴訟支援をはじめとした対決型 NPO	50
第4節 雇用に向けたトレーニングを提供 する NPO	52
第5節 NPOを支援する NPO	57
第6章 企業の対応	62
第7章 アメリカ社会における雇用差別から学 ぶこと	67
第1節 アメリカにおける雇用差別問題	67
(1) 雇用差別と社会	67
(2) 各セクターの機能	67
第2節 今後日本社会に求められること	70
(1) 法制度の改善	70
(2) 社会変革を支援するシステムづ くり	72
資料 2002年5月4日に発表された、OFCCP によるアファーマティブ・アクションについ てのレポート	75
資料 ジョンソン大統領による "To Fulfill These Rights" 演説	80
参考文献一覧	91
URL 一覧	92

第 1 章 企業と雇用差別

近年、日本においても企業の社会的責任が徐々に問われるようになり、それに伴って企業経営のあり方が問い直されている。事実、自らの就職活動中にも、企業説明会等で、社会的責任というキーワードを何度も耳にした。従来、企業において求められる役割とは、より良い商品・サービスをより安価で市場に提供し、獲得した利益を株主や従業員に配分することであった。しかしながら、現代の産業社会の発展に伴い、企業が社会・政治・環境に対して有する影響力は非常に大きなものとなり、その影響力を踏まえ、より大きな役割を企業が担うことが求められるようになった。例えば、企業の雇用政策は、働く人々とその家族の生活の質に大きく影響を与えうる。

そのような中、卒論研究を開始した当初は、「従業員にとって働きやすい企業とは」というタイトルのもとで、従業員のワークライフバランス（従業員の仕事と生活の両立）を支援する雇用システムなどの、企業と従業員の関係、つまりエンプロイヤー・リレーションズ（Employee Relations）というテーマから考察をし、企業における雇用のあり方を探る論文を作成する予定だった。しかし、資料を集めていく上で、日本においてはどうしても議論にフタをされてしまいがちな、雇用差別という大きな問題について、アメリカでは積極的に議論し解決しようとしてきた歴史について興味を持つようになった。

事実、日本においては採用・昇進等において女性・外国人に対しての差別はいまだ根強い。例えば、女性差別については、男女雇用機会均等法の制定により、男女間差別の撤廃が図られてはいるが、採用・昇進の機会不均等のみにとどまらず、セクシャル・ハラメント等、多くの性差別問題が今も存在しているのが現状である。また障害者雇用は、依然として日本社会における大きな課題である。近年、バリアフリーという言葉が新聞記事等に多く見受けられ、94年には高齢者や障害者が利用しやすい建築を求めるハートビル法、また2000年には交通バリアフリー法が制定されるなど、障害者がアクセスしやすい社会の構築が図られているが、その半面で、生活の自立に欠かせない就労のための雇用環境は、改善が進んでいない。日本にも障害者雇用促進法があるが、これは法律としての拘束力も弱く、監視システムも存在しないため、現実に機能しているとは言いがたい。

そこで、このような日米の大きな違いに注目し、アメリカでの雇用差別問題の解決に向けた様々なセクターの活動や、諸制度を取り上げていく中で、企業と雇用差別について考察し、日本の雇用差別問題を解決する糸口を探り出していくことを、この論文の目的とする。以下、本書の構成について簡単にまとめておく。

第2章では、そもそも良い企業とは何かを探る中で、社会的責任投資やソーシャル・コ

ンシューマリズムなどの企業と社会の新しい関係を紹介し、社会から求められる企業像について考えていく。

第3章では、雇用差別問題の全体像を把握するため、雇用差別の種類を紹介し、雇用差別問題へのアメリカ社会における認識の高さについて、米国三菱自動車のケースを用いながら解説する。

第4章では、アメリカ政府の取り組みに注目し、タイトル・セブンやADAに基づく雇用差別の撤廃と、アファーマティブ・アクションの二つに分類しながら、雇用差別問題の解決に向けて、政府の担っている役割を考察する。

第5章では、アメリカ社会全体におけるNPOの役割について簡単に触れた上で、この分野で活動をしているNPOを紹介し、雇用差別問題においてどのような役割をNPOが担っているかについて考える。

第6章では、第5章までで紹介した様々な環境の中で、積極的な取り組みをし、成果をあげているアメリカ企業を中心に紹介する。

最後に第7章を卒論全体のまとめとし、アメリカ社会から学び取れるものを抽出することで、自分なりの提言としたい。

第 2 章 企業と社会の新しい関係

第 1 節 良い企業とは何か

雇用差別がなぜ禁じられるべきか、そしてどのようにして企業の雇用差別をなくすべきかを考えていく上で、社会から求められている企業像を探ることが有効である。

これまで企業評価をする際に用いられてきた指標とは、規模・売上高・ROEを始めとした経済的指標が一般的であった。ところが、近年になって企業評価に用いられる指標が大きく変化し始めている。たとえば、アメリカにおける企業格付けの代表的な役割を担っている Fortune 誌では、経済的指標を用いて企業格付けを行なう Fortune 500⁽¹⁾のほか、企業と従業員の関係性という指標から Best Companies to Work for⁽²⁾、地域や環境に対する社会的責任という指標から Most Admired Companies⁽³⁾、また社会的マイノリティの雇用という指標から Best Companies for Minorities⁽⁴⁾といったように、社会的指標による格付けも多く見受けられる。Working Mother 誌では、働く女性に優しい企業という観点から、企業の格付けを行なっている。このように今日の企業はさまざまな価値観を通して、その活動を評価されるようになったのである。

つまり、経済的指標だけでなく、社会的指標も用いて企業を評価する動きが顕著になってきた。このような変化は、社会が求めている

る企業像に大きな変化が起きてきたことを意味している。というのも、企業評価に用いられる指標や社会から求められる企業像とは、時代・社会によって異なる一つの価値観であり、普遍的・固定的なものではない⁽⁵⁾からだ。

このように、企業を社会的な観点から評価する動きは、70年代から始まっていた。しかし90年代以降、市民運動の多様化に伴い、NPOが様々な分野において企業や政府の活動を調査・分析・評価し、消費者や投資家にその情報を伝えるようになり、その動きが社会の中で徐々に広く認知されるようになる。(NPOの台頭については、第5章、第1節で詳しく説明する。)さらに、そのようなNPOの中から社会的に評価されるものが現れ、またインターネットの普及によって、更にネットワーク化、情報発信が可能になったため、このような動きの影響力が大きく増してきている⁽⁶⁾。

さて、先ほどから何度か社会的責任という用語が登場しているが、それを「日常の経済活動のプロセスに社会的公正性や倫理性、環境への配慮といったことを組み込んでいくこと」⁽⁷⁾と定義できるとすれば、その社会的責任を果たしていく企業こそ、今日の社会から求められる企業像である。ここで重要なのは、企業側からの単元的な価値観に基づいた企業活動ではなく、社会から求められている様々な社会的役割を果たしていくことこそ、今日の企業が、社会的に責任ある主体として存続

していくために必要不可欠であるという点だ。また、社会的責任を果たすことは、経済的に余裕のある企業にしか不可能なことであると考えられがちであるが、それは正しい解釈とは言えない。というのも、企業が積極的に社会的責任を、経済活動の根底に組み込んでいくことで、企業の評判の向上を実現でき、その結果として市場競争の優位性を維持できるからだ。例えば、良好で平等な職場環境の構築により、従業員のモチベーションを高めるだけでなく、消費者・投資家・コミュニティからの社会的信頼を高めることができる。つまり社会的責任は、企業を社会的に評価する際のキーワードとなっており、雇用問題もこの範疇に置かれているのだ。

そこで次節では、社会的評価がどのようなプロセスを経て、企業活動に影響を与えているのかを見ていく。

第2節 社会から企業への影響力の増大

前節で挙げたように、企業評価の指標の変化は、すなわち社会から求められる企業像の変化に他ならないと考えられる。本節では、これらの要望が、企業活動に反映されていく新しいプロセスについて考える。

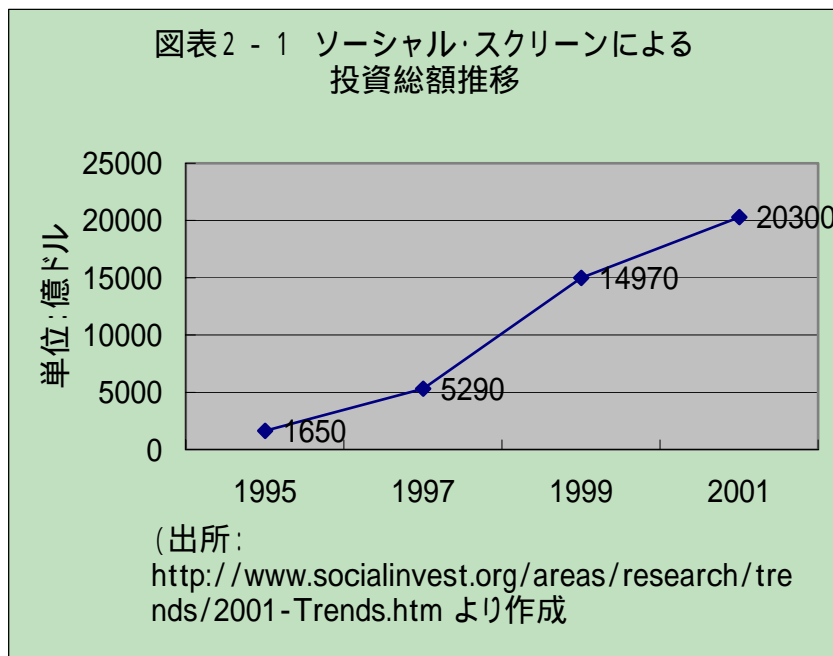
(1) 社会的責任投資

財務的な指標だけでなく、社会的な指標をも考慮に入れて、それらを投資につなげていくのが社会的責任投資（Socially Responsible Investment：SRI）である。社

会的責任投資とは、一般にソーシャル・スクリーン、株主行動、コミュニティ投資という3つの活動が含まれる⁽⁸⁾が、ここでは主に、ソーシャル・スクリーンと株主行動に絞って解説する。

1) ソーシャル・スクリーン

社会的な価値基準によって投資先企業を選別することをソーシャル・スクリーン(Social Screen)という。図表2-1でソーシャル・スクリーンを通してなされた投資額の推移を示す。



ソーシャル・スクリーンには大きく2つの種類があり、一つは評価スクリーン、もう一つは除外スクリーンと呼ばれるものである。前者は社会的責任を果たしている企業を積極

的に評価するもので、それに対して後者は社会的責任を十分に果たしているとは言えない企業を排除するためのスクリーニングである。

このような企業評価を行なう団体は数多く存在し、以下に代表的な団体とその評価基準を紹介しておく。

(a) IRRC (Investor Responsibility Research Center)

1972年に設立された調査機関で、今日、リサーチ、ソフトウェア、及びコンサルティングサービスを500以上の機関投資家、企業、法律事務所、監査法人、大学等に提供している。

IRRCでは1500以上の企業について、環境、原子力、公正な雇用方針、たばこ、人権問題、労使関係、取締役会の人種多様性、アルコール飲料製造、武器製造、動物実験、避妊具製造、北アイルランド問題、メキシコでの操業、米防衛省との契約、ピストルなどの小火器の製造、ギャンブルといった16項目でスクリーニングを行なっている⁽⁹⁾。

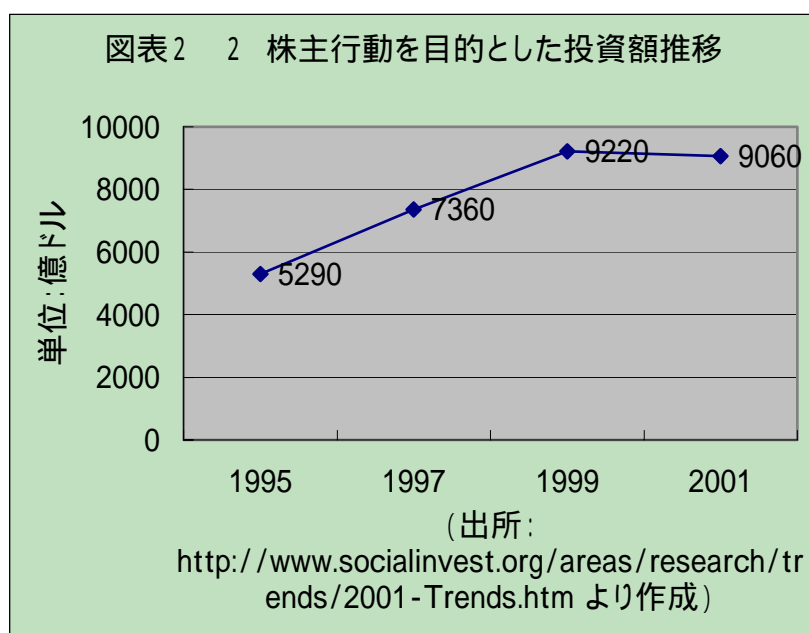
(b) KLD (Kinder, Lydenberg, & Domini)

KLDは企業の社会的評価を専門的に扱う調査会社で⁽¹⁰⁾、コミュニティ、コーポレート・ガバナンス、(従業員/経営陣の)多様性、エンプロイヤー・リレーションズ、環境への配慮、人権、製品の7つの基準から、企業を評価している⁽¹¹⁾。

2) 株主行動

SRIにおける株主行動とは、株主として株

主総会で企業の社会的責任を追究することをいい、このような活動は 90 年代後半以降、アメリカやイギリスで活発化し、現在では SRI を通じた株主行動は、企業経営に大きなインパクトを与えるようになってきている⁽¹²⁾。図表 2 - 2 に、株主行動を目的とした投資額推移を示す。



株主行動を中心とした SRI を積極的に推進している団体として ICCR (Interfaith on Corporate Responsibility) を挙げておく。ICCR は、宗教団体や年金基金などを中心として 275 の団体が参加しており、ICCR 全体のポートフォリオは総額 1100 億ドルにものぼる⁽¹³⁾。ICCR の株主行動のキーワードとして、エネルギーと環境、平等、グローバル企

業責任、グローバル・ファイナンスとコミュニティ・ディベロップメント、国際的な健康問題、軍隊・暴力の解消という6点が挙げられている⁽¹⁴⁾。

(2) ソーシャル・コンシューマリズム

かつての消費者運動は、商品の安全性等についてトラブルを起こした企業への訴訟や、直接的な抗議運動⁽¹⁵⁾といったものが中心であった。しかし近年では、インターネットの普及により、消費者間のネットワーク構築が容易になったことから、社会的責任を果たしている企業の商品を積極的に購入しようとするバイコット (Buycott) や、その一方で社会的責任を十分に果たしていない企業の商品に対して不買運動を展開するボイコット (Boycott) が活発化してきた。このように市場メカニズムを通して企業にプラス/マイナスのサンクション (制裁) を加えていくのがソーシャル・コンシューマリズム (Social Consumerism) である。

ソーシャル・コンシューマリズムのための企業評価と、情報提供を行なっている CEP について紹介しておこう。CEP は 1969 年に設立された NPO で Shopping for Better World という買い物ガイドブックの発行を行なっている。この中では、情報公開、環境問題、女性の登用、マイノリティの登用、寄付、職場の問題、従業員の家族への配慮といった7項目において、企業の社会的責任を評価している。なお、CEP は 2001 年に The Center for

Responsibility in Business へと名称変更した⁽¹⁶⁾。

(1)

<http://www.fortune.com/fortune/fortune500>

(2)

<http://www.fortune.com/fortune/bestcompanies>

(3)

<http://www.fortune.com/fortune/mostadmired>

(4)

<http://www.fortune.com/fortune/diversity>

(5) 谷本 [4] 3 ページ

(6) 谷本 [4] 311 ~ 314 ページ

(7) 谷本 [4] 4 ページ

(8)

<http://www.socialinvest.org/areas/research/trends/2001-Trends.htm>

(9) [http://www.irrc.org/subnav/p\\$_jp.html](http://www.irrc.org/subnav/p$_jp.html)

(10) <http://www.kld.com/about/about.html>

(11)

<http://www.kld.com/research/ratings.html>

(12) 谷本 [4] 197 ページ

(13) <http://www.iccr.org/>

(14)

http://www.iccr.org/about/issue_groups.htm

(15) 谷本 [4] 207 ページ

(16) 谷本 [4] 328 ページ

第 3 章 雇用差別とは

第 1 節 雇用差別の種類

アメリカにおいて、雇用差別問題を解決に向けた、各セクターの取り組みを紹介する前に、今日の雇用差別の現状を把握する必要がある。雇用差別は、採用・解雇・賃金における差別と、セクシャル・ハラメントとに分類することができよう。以下でそれぞれについて説明する。

(1) 採用・昇進・解雇・賃金における差別

アメリカにおいて雇用差別を被るのは、障害をもたない白人男性以外の、例えばメキシコ系移民・アジア系移民・黒人・アメリカ原住民などの民族的マイノリティと呼ばれる人達、または女性や障害者である。このように、差別を被るグループは、決して少数ではなく、数的マイノリティとの区別を図るため、本論では彼らを総じて、社会的マイノリティと呼ぶことにする。

社会的マイノリティが数的に少数派でないということについて、もう少し説明しておく。女性については、もちろんの事ながら、人種のるつぼと呼ばれるアメリカにおいては民族的マイノリティも、必ずしも少数派であるとは言いにくい。1997年の統計⁽¹⁾においてヒスパニック系アメリカ人は全体の10.7%、黒人は12.1%、アジア系アメリカ人は3.5%と、民族的マイノリティがアメリカ国民の4分の1を占めているのが現状であり、決して無視

できる割合ではない。また、障害者については、日米間で認定の基準が大きく違うことにも注意する必要がある。アメリカでは1990年の統計の結果によると、4300万人もの人々を障害者として認定しており⁽²⁾、これはアメリカ国民全体の実に6人に1人の割合にあたる。なお、アメリカにおける障害者の定義については、第4章でADA(Americans with Disabilities Act of 1990: 1990年「障害をもつアメリカ人」法)について紹介する際に触れる。

このように、数的に少数派ではない社会的マイノリティは、肌の色、宗教、出身地等の不当な理由により、採用や昇進、解雇、報酬、その他雇用における特権について差別されてきた。オフィス内のトイレを人種別に設置するなどといった、以前までの人種隔離色の強い差別は、1964年公民権法の制定により、今日存在しなくなっただが、なおも採用・昇進等における差別が撤廃されたとはいえない。

(2) セクシャル・ハラズメント

日本では、ここ10年間で耳にすることの多くなったセクシャル・ハラズメントという用語だが、アメリカにおいては四半世紀前から用いられてきた⁽³⁾。セクシャル・ハラズメントは、職場における男女間の地位の格差を反映する、性差別の一つとして認識されるのが一般的であった。しかし、近年になって女性が男性に対してのセクシャル・ハラズメント、さらには同性間のセクシャル・ハラズメ

ントなど、性差別の延長として捉えるには、問題が複雑化してきたため、ここでは採用・昇進・解雇・賃金等における差別と区別して扱い、それとセクシャル・ハラスメントを雇用差別として呼ぶこととする。

さて、セクシャル・ハラスメントという用語を明確にし、その定義づけをするために、以下にセクシャル・ハラスメントを7つに分類する⁽⁴⁾。

実際に行なわれた、または未遂に終わった強姦および性的な暴行。

希望しない性的な内容が含まれた手紙、電話、その他。

望まない性的要求を求められるプレッシャー。

嫌がるのに意図的に体を触ったり、覆いかぶさってきたり、部屋の隅などに押しやったり、つねったりされること。

望まないデートを求められるプレッシャー。

嫌がっているのに性的な表情やしぐさをする事。

希望しない性的な冗談、表情または質問をする事。

以上、7つの分類に共通しているのは、「望まない」「希望しない」「嫌がる」など、被害者側の意思に反したものがセクシャル・ハラスメントにあたる、という点である。

このようなセクシャル・ハラスメントは、非常に深刻な状況にある。例えば、大手企業

の経営層にいる女性 400 人に対して、カリフォルニア大学ロサンゼルス校経営大学院が 1993 年に行なった調査では、その 3 分の 2 がセクシャル・ハラスメントを経験したと回答した。また、同じく 1993 年に Inside Litigation 誌が行なった調査では、女性弁護士の 39% が弁護の依頼主から、また 34% が訴訟相手の弁護士からセクシャル・ハラスメントを受けたと回答した⁽⁵⁾。

第 2 節 アメリカ社会における認識 ~ 米国三菱自動車の事例から

本節では、米国三菱自動車の性差別及びセクシャル・ハラスメントを巡る一連の事件を取り上げ、そのアメリカ社会の反応に注目することで、アメリカ社会における雇用差別問題への関心の高さを浮き彫りにしていく。

まず、米国三菱の創業経過を辿ってみる。日米間の貿易摩擦の深刻化を懸念した日本政府の働きかけもあり、1980 年代に日本の自動車メーカーは、相次いでアメリカにおける現地生産を開始し、それに伴って、三菱自動車工業もクライスラー社と合併で、ダイヤモンドクライスラー社を設立し、1988 年にイリノイ州ノーマル市で操業を開始した。

ノーマル市近郊の住民は 10 万人足らずであり、米国三菱の従業員 4200 人はこの地域で第二の規模だった⁽⁶⁾。1991 年にはクライスラーが、保有していた 50% の株式をすべて三菱側に売却し、社名も米国三菱自動車製造に

改められた。今日でも、米国三菱が生み出す年間160万ドル(1999年)といわれる税金は、地域行政にとって重要な収入源である。従業員が受け取る賃金も、この地域ではかなり高く、住民にとっても米国三菱の存在意義は大きい。

1994年12月にセクシャル・ハラスメントの民事訴訟が起こされ、1996年に起訴状を改定し、28人の女性従業員による民事訴訟へと発展した。起訴状によると、1990年代初めから、米国三菱は女性従業員に対して敵対的な環境を作り、それを助長してきたとされている。言葉による嫌がらせや体に触れる、キスをするといったことから、男性従業員が女性従業員に対しての仕事の妨害などをして、けがを負わせるといったようなこともあったという。

この民事訴訟の後、米国三菱の工場内で一年間に渡り調査を実施したEEOC(詳細は第4章で説明する)は、クラス・アクション(集団訴訟)を開始。クラス・アクションの救済対象は、元従業員を含めた人々に及ぶ。会社側に大きなダメージを与えるため、裁判の後、会社側が問題の再発を防止するための措置を講ずる可能性が高い。

米国三菱の事例において特徴的なのは、EEOCのクラス・アクション以降、女性団体をはじめとした市民団体と会社の対立の様相が強くなったことである。だが、問題を司法の場から市民団体との争いに変えたのは、ほ

かならぬ米国三菱自身であり、地元の市長も含めて三千人近い人々を EEOC のシカゴ支部まで送り、抗議デモを実施させたことが、この問題の大きな転機となった。この米国三菱の「力の政策」に、第 5 章で詳しく説明する全米女性機構 (NOW) をはじめとした市民団体が強く反発し、三菱ディーラー前でのピケやボイコットが実施されるようになった。1996 年 6 月には、米国三菱自動車の親会社に当たる、三菱自動車工業 (日本) の株主総会にあわせて、NOW のローズマリー・デンプシー副会長が訪日し、日本の女性団体からの支援者と共に、株主総会の会場前で抗議行動を実施した。デンプシー副会長は労働大臣とも会談し、米国三菱の問題だけでなく、日本における女性差別の現状を批判し、均等法の改正強化も訴えた。

こうして、米国三菱のセクシャル・ハラスメントの問題は、一企業に対する訴訟から日本企業のあり方、日本社会の男女差別も問う事件へと発展していったのである。その結果、日本企業の多くがハラスメントの問題に取り組むようになり、不十分ながら均等法にハラスメント禁止が盛り込まれることが決まるなどの一定の成果もみられた。また、米国三菱は、ハラスメント対策だけでなく、包括的な職場環境の改善策とマイノリティ企業との事業の増加を目指すプログラムを策定するための委員会を設置するに至った。1997 年 8 月に、27 人の女性に対して 950 万ドル (当時の日本

円に換算して 12 億円相当) の和解金を支払い、和解に至った。

このケースで注目できるのは、企業を取り巻く各セクターが、効果的に企業を監視しているという点である。このケースを踏まえて政府と NPO が担う役割について第 4 章、第 5 章で説明していく。

(1)

<http://www.census.gov/prod/1/pop/p25-1130/>

(2) <http://www.eeoc.gov/laws/ada.html>

(3) 柏木 [3] 2 ページ

(4) 柏木 [3] 3 ~ 4 ページ

(5) 柏木 [3] 20 ページ

(6) 柏木 [3] 101 ページ

第 4 章 アメリカ政府の取り組み

ここまでみてきたように、企業の社会的責任に対する関心が高まるにつれて、雇用差別問題は大きな社会問題としてだけではなく、企業を評価するうえでの重要な指標としても認識されるようになってきた。SRIを始めとした、企業に大きな影響を与えうるシステムが構築され、今日の企業は雇用差別問題を無視しては、アメリカ社会において経済活動をスムーズに行なえないだけでなく、市場からの退出を余儀なくされるのだ。しかし、雇用差別は今日も根強く存在しており、容易に解決できるものではない。

ここで雇用差別問題を、企業内のみの問題ではなく、アメリカ社会における差別の歴史が生んだ負の遺産であると捉えなおし、より大きな視点から、雇用差別問題をめぐる企業と社会の関係について考察する必要がある。本章では、社会から企業への支援・要求の主体として、政府の活動を紹介し、その役割を考察していく。

第 1 節 雇用差別撤廃にむけた取り組み

(1) 法制度

1) タイトル・セブン

タイトル・セブンとは 1964 年公民権法第 7 編のことをいう。1964 年公民権法は、ケネディ大統領によって提案され、その後次期ジョンソン大統領政権下で制定された法律で、マーティン・ルーサー・キング牧師を中心と

した、第2次世界大戦後の公民権運動の成果と言える。この1964年公民権法は全11編の個別法からなり、主な特徴として以下の5点を指摘できる(1)。

公共施設の場合における人種差別を停止させるための連邦政府の権限の拡大
公共施設や公立学校での人種差別撤廃
公民権委員会の権限の拡大
人権、皮膚の色、性別または出身地を根拠とする雇用差別の全面的禁止
苦情の調査と監視のための雇用機会均等委員会の設立

この～の中で、タイトル・セブンが定めているのは、雇用に関連している及びである。については、次項で紹介するEEOCがそれに該当する。タイトル・セブンの最大の特徴は、単に法律上で雇用差別を禁じるのみに留まらず、それを監視する有効な機関の設立にあると言える。

2) 1990年「障害をもつアメリカ人」法

リハビリテーション法を事実上改正することとなった、この1990年「障害をもつアメリカ人」法(Americans with Disabilities Act of 1990: 以下 ADA)は、世界的にも、本格的な障害者差別禁止法の先駆けとして評価されている。これは、公民権法によって女性や民族的マイノリティが保護されるようになったのに対し、障害者を有効に保護する法律が欠如しているという社会からの要望にこたえる形で成立した。

第 3 章の第 1 節でも簡単に触れたが、アメリカにおいては約 4300 万人（国民全体のおよそ 6 人に 1 人）が障害者として認定されており、ADA で定義される障害者が、日本において一般に認識されている障害者と大きく異なる点に留意しておく必要がある。ADA では以下の 3 つのいずれかに該当する者を障害者として定義している⁽²⁾。

身体、心身に障害があり日常における主要な活動に大幅な制限があること

またはそのような障害を負ったことがあること

そのような障害を持つに相当するとみなされること

については、日本における障害者の定義と類似しているため、解説の必要はないだろう。ADA の特徴は、及びによってなされる定義の広さにある。具体的には、はアルコール中毒や精神障害から立ち直った人が含まれ、さらには容姿の著しい奇形によって機能的に問題が無くとも、人間関係や仕事の面で不利益が生じうる人が含まれている。

ADA による障害者に対しての雇用差別禁止も、タイトル・セブンと同様に EEOC の管轄におかれており、雇用のみに特化した法律ではなく、住宅、公共施設、教育、公的サービスへのアクセスといった分野において現存する差別の撤廃を目的としている。日本の障害者基本法や障害者雇用促進法と比較して、大きく違うのは、雇用に関する問題を監視

するシステムが充実している点である。(日本の障害者保護を目的とした法律は、第7節において詳しく扱うので、本章では説明を省くことにする。)

(2) EEOC

次に、タイトル・セブンや ADA をはじめとした、雇用差別禁止法を管轄する EEOC (Equal Employment Opportunity Commission: 雇用機会均等委員会) について説明する。

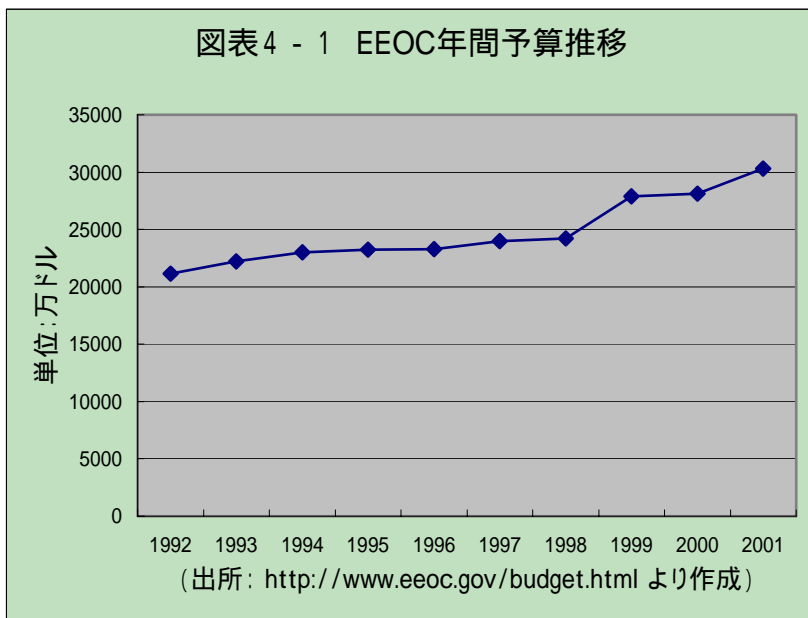
1) 組織・沿革

EEOC のミッションは、「職場における差別の根絶」⁽³⁾ にあり、その役割は、平等な雇用環境を保障するために、被差別者の訴えを受けた場合のみに調査・和解・訴訟・調整・通達・教育・指導などを通じて、雇用差別を禁止している法律を施行することである。

1964 年に公民権法第 7 編 (タイトル・セブン) が成立したことに伴い、これを管轄するために、いずれの連邦政府機関にも属さない独立機関として設立した。設立当初、タイトル・セブンのみをその管轄としていたが、1979 年から年齢差別禁止法、同一賃金法、リハビリテーション法が加わり、1992 年には、ADA と、1991 年公民権法の一部も管轄するようになった。EEOC の年度ごとの基本方針や雇用差別事件の提訴への意思決定は、General Council (代表顧問) と 5 名の Commissioner (評議委員) によって決定される。General Council は、大統領からの指名

と、上院の承認を経て決定され、任期は4年、Commissionerの任期は5年となっている。

ワシントンに本部のあるEEOCの事務所は、全米50箇所に存在し、職員は2001年度においては2704人⁽⁴⁾で、そのうち約500人が弁護士である⁽⁵⁾。また、年間予算についてはここ10年間を通して増加傾向にあり(図表4-1)、設立から40年近く経過した今も、EEOCという機関の重要性の高さが窺える。



2) 雇用差別に対処するプロセスと被害者 に対しての救済措置

雇用差別に対処するプロセス

(a) 調査・和解勧告

職場での差別、あるいは採用において、差別的な対応をされたという訴えがEEOCへあ

った場合に、Field Officer（現地調査員）と呼ばれる職員が調査を行ない、EEOCが管轄するどの法律に違反した行為であるかを判断する。この調査を通して違反行為があったと判断された場合、まず両者に対して和解が勧告される。

(b) 訴訟

和解が成立しなかった場合、EEOCでは提訴するかどうかについて、委員の投票を行ない、過半数の委員が訴訟の必要性を認めると、代表顧問は連邦裁判所に民事訴訟を起こすことになる。個人の雇用差別の訴訟が特定のグループ全員に該当する場合（例えば、企業内の女性全体に対しての差別などの場合）、個人訴訟を集団訴訟（クラス・アクション）に変更することも可能である。EEOCが訴訟の必要性を認めなかった場合には、個人が民事訴訟を行なうことになる。だが、調査依頼の訴えは、年間平均で約6万3千件にのぼる一方で、限られた予算・人的資源の中、実際に訴訟に至るのは500件にも満たないのが実情である。

なお、タイトル・セブン等に関する訴えは直接EEOCに届け出ることが困難であっても、州や自治体の雇用平等機関に提出することが可能であり、EEOCと州・自治体の雇用平等機関とが、運営面で様々な協力関係を築いている。

雇用差別被害者に対する救済措置

以上で紹介した法的なプロセスを通して、

雇用差別の被害者は次のような救済措置を受けることができる。

(a) back pay (損失補償)

和解や判決に基づいて、解雇や不採用の期間の給与や、正当な賃金との差額が被害者に対して支払われる。

(b) 慰謝料・懲罰金

back pay のような実質的な損害に対する救済だけでなく、1991年公民権法の成立により、多額の慰謝料や制裁的懲罰金も経営者に対して課せられるようになった。

(c) 復職・採用・昇進

さらに、EEOCにより復職・採用・昇進など、雇用差別の被害者を救済するための措置がとられている。

第2節 アファーマティブ・アクション

雇用問題への解決策として、先に述べたタイトル・セブンに基づくEEOCの雇用差別撤廃政策と並んで、アファーマティブ・アクションも大きな役割を担っている。しかし、このタイトル・セブンに基づくEEOCの活動と、アファーマティブ・アクションの両者の性格は大きく異なる。本節では、そのアファーマティブ・アクションの概要と、それを巡って展開されてきた議論について紹介した上で、雇用差別撤廃に向けてアファーマティブ・アクションがどのように機能しているのか、またアファーマティブ・アクションをめぐる議論を紹介し、その意義について考察していく。

(1) アフーマティブ・アクションとは

1) 成立過程⁽⁶⁾

アフーマティブ・アクションの歴史は 1941 年 6 月に遡り、フランクリン・ルーズベルト大統領の、大統領行政命令 (Executive Order) 8802 号から始まる。この中で連邦政府の契約業者に対して、人種・肌の色・信条・出身地で従業員を差別してはならないとしている。しかしながら、これによって政府契約業者に制裁措置が加えられることはまずなく、そのための監視機関が十分に機能しているわけでもなかった。

その 20 年後の 1961 年、ケネディ大統領は大統領行政命令 10925 号を発令し、それまでの連邦政府契約業者に対する監視制度の強化を図り、またこの中で初めて「アフーマティブ・アクション」という言葉を用いた。また、このアフーマティブ・アクションを監視する機関として「雇用機会のための大統領委員会 (President's Committee on Equal Employment Opportunity)」を設置し、十分なアフーマティブ・アクションを行っていない契約業者に対しての契約停止や、契約候補からの除外勧告といった制裁措置を下す権限が与えられた。

そして今日のアフーマティブ・アクションの基礎となる、ジョンソン大統領の大統領行政命令 11246 号が 1965 年 9 月に発令された。これはケネディ大統領の行政命令 10925 号を追認したものであるが、執行機関の権限

を明確にし、アファーマティブ・アクションを初めて実践的な行政指導に仕上げた。また政府契約業者及びその下請け業者の雇用差別に関する監視の目的で、「連邦契約遵守局（OFCC）」を労働省内に設立した。また翌年の1967年には大統領行政命令11375号によって、行政命令11246号が改訂され、それまでの「人種、肌の色、宗教、出身地」による差別禁止規定に「女性」という領域が加えられた。

その後、1973年リハビリテーション法、1974年ベトナム退役軍人社会復帰援助法によって、政府契約業者に義務付けられるアファーマティブ・アクションの範囲は、「障害者、ベトナム退役軍人、障害を持つ退役軍人」にまで広げられ、それと同時に連邦契約遵守局（OFCC）が連邦契約遵守計画局（OFCCP：Office of Federal Contract Compliance Programs）に改称し、今日のアファーマティブ・アクションの基礎が完成した。

2) 定義

アファーマティブ・アクションの定義は、先に挙げた各大統領行政命令においても明確にされておらず、その意味内容を正確に認識することは非常に困難である。後で紹介するOFCCPにおいて、アファーマティブ・アクションの基本的な目的が説明されており、主なものを以下に挙げる。（OFCCPによるアファーマティブ・アクションの説明全文については資料に掲載。）

「アファーマティブ・アクション・プランとは、契約業者が可能な限りの誠実な努力をもって実行する、特定かつ結果重視型の一連の手続きをさす。アファーマティブ・アクション・プログラムを採用したというためには、それには次の点が含まれていなければならない。まず契約業者がマイノリティ・グループや女性の活用不足（under-utilization）がみられる分野について分析すること。さらに、その活用不足を矯正するために、活用不足がみられる労働領域の全ての職級及び部門において、即時的かつ十分なマイノリティ及び女性の活用のための、誠実な努力が向けられたゴールとタイムテーブルを設定することである。」⁽⁷⁾

つまり、ここで用いられているアファーマティブ・アクションという用語は、公的機関・学校・民間企業等の全てに適用されるものではなく、一定の政府契約業者に限られている。この政府主導のアファーマティブ・アクションと、それから派生し、公的機関・学校・民間企業等が独自かつ自主的に行なうアファーマティブ・アクションと区別するため、前者を「狭義のアファーマティブ・アクション」、後者を「広義のアファーマティブ・アクション」と呼ぶ⁽⁸⁾こともあるが、本論では政府主導のものを主に扱うため、前者をアファーマティブ・アクションとし、後者を「自発的アファーマティブ・アクション」と呼ぶこととする。

3) 特徴

色知 (color conscious) 主義

アフーマティブ・アクションの最大の特徴として、色知主義という考え方に基づいている点を指摘できる。色知主義とは、人種や肌の色・性別などに注目することで差別を解消しようとするものである。すなわち、機会の平等を実現するためには、その手段として人の属性（人種・性別等）に着目せざるを得ないとし、これまでの議論の中でその主張の中核をなしてきたのは、過去に事実として存在した差別に対しての政府の補償としてのアフーマティブ・アクションが必要であるとす、「社会補償論」という考え方である。この社会補償論については次項「アフーマティブ・アクションを巡る論争」で詳しく説明する。

暫定性

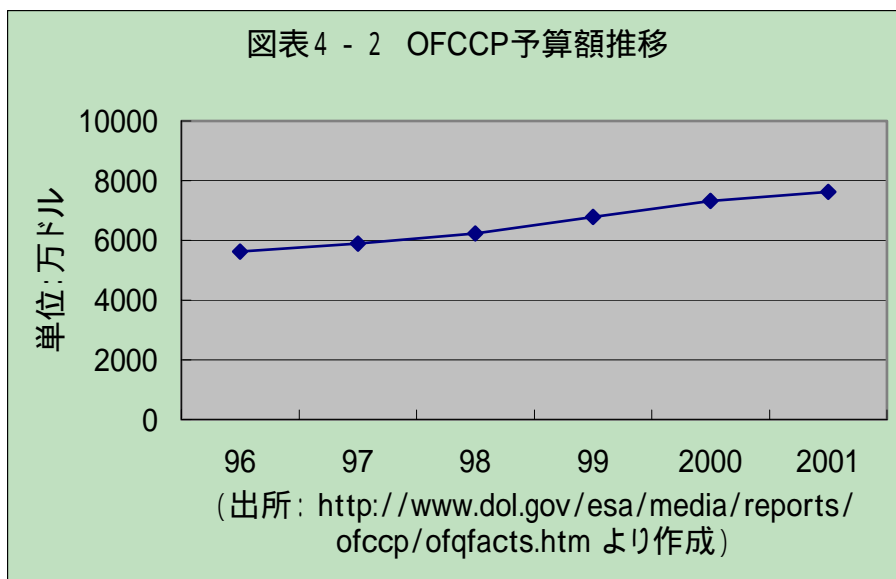
アフーマティブ・アクションの第二の特徴は、これが一時的なものだとされている点である。アフーマティブ・アクションについての法解釈で大きな転機となった、1978の最高裁判所におけるバッキー判決⁽⁹⁾において、判事であったブラックマン氏は、「racism（人種主義）を越えていくためにはまず、人種が考慮に入れられなければならない。人々を平等に扱うために、異なる扱いをしなければならない。」⁽¹⁰⁾と述べている。この言葉は、先に説明した色知主義の立場を明確に示していると同時に、アフーマティブ・アクション

ンの一時性を物語っている。つまり、最終的には人々を平等に扱うが、レイシズムを越えるまではアフーマティブ・アクションが必要であると考えられているのである。

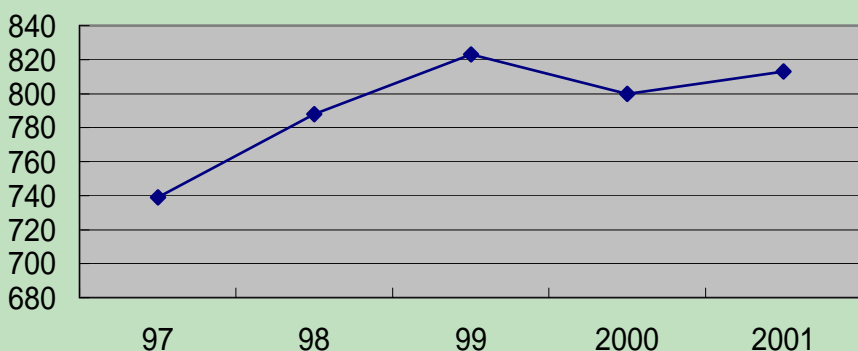
(2) OFCCP

1) 組織

アメリカ労働省 (U.S. Department of Labor) 内の機関で、全米 6 箇所に事務所がある。96 年度以降の予算額、97 年度以降の職員数の推移は以下のとおり。



図表4 - 3 OFCCP職員数推移



(出所: <http://www.dol.gov/esa/media/reports/ofccp/ofqfacts.htm> より作成)

2) 活動

一定の要件（従業員数が50人以上で連邦政府との契約額が5万ドルを超えるもの⁽¹¹⁾）を満たす政府契約業者に義務付けられる雇用計画の監視を行なっている。このOFCCPの監視下に置かれる政府契約業者全体の従業員は、1995年度の統計では合計で2600万人に及び、これは全米のcivilian workforce（軍隊・農林水産業を除く分野に携わる労働力）の22%にあたる⁽¹²⁾。

3) 表彰制度

またOFCCPでは以下の3つの賞を設け、年度ごとに表彰を行なっている。

Secretary's Opportunity Award

雇用機会の均等を補償するような、包括的な雇用戦略を設立・確立した政府契約請負業者を1社表彰する賞。近年の受賞企業は以下

のとおり。

図表 4 - 4 Secretary's Opportunity Award 受賞企業

年度	受賞企業
2002	Qualcomm Inc.
2001	The Rouse Company
2000	Union Bank of California
1999	Eli Lilly and Company
1998	United Technologies Corp.
1997	Pacific Gas and Electric Company
1996	Pacific Telesis Group

(出所 : http://www.dol.gov/esa/media/reports/ofccp/pre_eve.htm より作成)

Exemplary Voluntary Efforts (EVE) Award

マイノリティ・女性・障害者・退役軍人を含む労働者に対して、雇用機会を提供する模範的・先駆的な努力をした企業を表彰する賞。近年の受賞企業を以下に示す。(図表 4 - 5)

図表 4 - 5 EVE Award 受賞企業例

年度	受賞企業
2002	Buffalo Rock Company 他、計 5 社
2001	Booz-Allen & Hamilton IBM 他、計 7 社
2000	Baltimore Electric and Gas Corp

	他、計 5 社
1999	Hawaiian Electric Company 他、計 5 社
1998	United Space Alliance 他、計 5 社
1997	Bausch & Lomb BP America 他、計 5 社
1996	Allstate Insurance Company The Rouse Company 他、計 8 社

(出所 : http://www.dol.gov/esa/media/reports/ofccp/pre_eve.htm より作成)

Exemplary Public Interest Contribution (EPIC) Award

政府契約業者が負うべきアフーマティブ・アクション・プログラム作成の義務を、契約の有無に関わらず果たし、公共の利益に貢献した企業や、企業のアフーマティブ・アクション・プログラムに協力した団体を表彰する賞。近年の受賞企業・団体を以下に示す。(図表 4 - 6)

図表 4 - 6 EPIC Award 受賞企業例

年度	受賞企業
2002	Every Woman Opportunity Center Goodwill Industries of North Georgia 他、計 5 団体
2001	Century Housing Corporation Oregon Tradeswomen Inc.

	他、計4団体
2000	Bidwell Training Center 他、計4団体
1999	National United League United Indian Nations 他、計4団体
1998	Esperanza Unida, Inc. 他、計4団体
1997	National Women's Law Center 他、計4団体
1996	Los Angeles Urban League 他、4団体

(出所 : http://www.dol.gov/esa/media/reports/ofccp/pre_eve.htm より作成)

(3) アファーマティブ・アクションを巡る論争

1) アファーマティブ・アクション賛成論 社会補償論

先にも簡単に触れたが、アファーマティブ・アクションの理論的支えとなったのが、カラー・コンシャス主義と、ここで論じる社会補償論である。これは行政命令 11246 号を発したジョンソン大統領が、1965 年 6 月 4 日（行政命令発令の 3 ヶ月前）にハワード大学で行なった「To Fulfill These Rights」と呼ばれる演説がきっかけとなって浸透したもので、その演説の要約を以下に示す。（演説全文については資料 に掲載する。）

「自由は十分でない。『お前は自由だ、好きなところへ行ってもいい、好きなことをやってもいい』と言うことでは、数世紀に渡る傷を癒すことは出来ない。長年、鎖につながれた

人を解放し、競走のスタートラインに連れて行き、『お前は自由だ、誰と競争しても良い』などとは言えない。このように、機会への門戸を開くだけでは十分でない。われわれ全ての市民は門をくぐり抜けるための能力を持たなければならない。(中略)われわれが求めているのは権利や理論としての平等ではなく、事実としての平等、結果としての平等である。』(13)

またジョンソン大統領は、アフーマティブ・アクションの正当性・妥当性について次のような例え話を用いて説明した(14)。つまり、100ヤード競走で一人が足かせをつけ、もう一人が足かせのない状況があったとする。足かせをはめた人が10ヤード進んだとき、もう一人は50ヤードまで進んでいた。この40ヤードの差が、アメリカ社会に存在する不公平であり、足かせをはずすだけでレースを続行させるのは真の平等とは言えない。足かせをつけていた人を40ヤード先に進ませ、同じスタートラインからもう一度競走を始めることこそ、このアフーマティブ・アクションのねらいであるというわけだ。

この、社会全体、特に政府による補償としてアフーマティブ・アクションを位置付ける考え方は、過去30年近くのアフーマティブ・アクションの歴史において、常に主流の地位を占めてきた。先に挙げたジョンソン大統領の演説の中に用いられた「鎖につながれた人」や、例え話における「足かせをはめ

た人」とは、もちろん奴隷制や、奴隷解放後も続いた差別に苦しんでいた黒人を指している。今日では、公的な差別は消滅したと言えるかもしれない。だが、現在においても残っている過去の差別の影響に着目しなければ、平等は達成されえないということである。

例えば、アメリカの黒人家庭の中には主たる稼ぎ手に職業技術もなく、そのため収入も低い場合が多い。この場合、子供に高等教育を受けさせる余裕もなく、結果としてその子供が高収入を得るチャンスは絶たれてしまうのだ。このような悪循環のもとにあるのが、過去の差別の影響である。この悪循環をなんとかとしても断ち切るために、過去の差別の被害者の子孫にあたる人々に、集団としての救済措置を与える必要がある、というわけである。

組織的レイシズム (Institutional Racism)

今日のアファーマティブ・アクション賛成論の主流は、先に紹介した社会補償論から、この組織的レイシズムに移行してきている(15)。ここでは、その社会補償論との違いを明確にしながらい、組織的レイシズムの考え方について紹介する。

社会補償論においては、過去の差別の影響に対する政府による補償としてアファーマティブ・アクションを位置付けていることを説明した。一方で、組織的レイシズムを主張する立場においては、過去の差別の影響だけではなく、今日存在する潜在的かつ広範な差別の撤廃の必要性を訴えている。つまり、組織

的レイシズムの立場においては、現在も続く差別に注目することが重要であり、この現在の差別は必ずしも過去の負の遺産ではなく、常に再生産されているものだと考えられている。そのような差別が、組織全体の中に浸透している現状を表している例として、資格審査をという基準を挙げて考えてみよう⁽¹⁶⁾。

これは一見、客観的な基準であるように思われるが、社会的マイノリティにとっては不利なものとなる。貧困な家庭に生まれ育つことの多い社会的マイノリティの教育環境は、高収入家庭の子供たちの教育環境と比べて、劣ることは明らかだ。貧困層の社会的マイノリティは高校中退率が高く、大学や職業学校へと進学するのは非常に困難である。このような社会状況において、例えば高卒以上という要件ですら、結果的に差別を再生産していると言える。

このような点から、組織的レイシズムの立場はアフーマティブ・アクションの必要性を説いている。

2) アフーマティブ・アクション反対論

逆差別論争

まず、アフーマティブ・アクション反対論の全ての議論における基礎となっている「逆差別」について触れていく。アフーマティブ・アクションが逆差別と解釈されるのは、アメリカ社会における機会の平等という個人主義が、特定の集団を対象に積極措置を設定することで脅かされるからである。こ

の観点から考えると、「アファーマティブ・アクションとはアファーマティブ・ディスクリミネーション（積極的差別）」⁽¹⁷⁾であるとみなされ、ここで言われる被差別者は非社会的マイノリティ（例えば、白人男性）であろう。つまり逆差別論者の主張は、人間の属性（人種・性別など）に注目することで過去の差別の影響を拭い去ろうとする、アファーマティブ・アクション賛成論と正面から対立するものであり、この考え方は、先に述べた色知（color conscious）主義に対して色盲（color blind）主義と呼ばれる。

しかし、これまでの逆差別訴訟のケースを見ても、次に説明するクォータ制に関する訴訟を除いては、原告が勝訴することは非常に少ない⁽¹⁸⁾。というのも、逆訴訟の法的根拠となりうるタイトル・セブンは、成立過程をたどってみても、本来アフリカ系アメリカ人を始めとした社会的マイノリティの雇用における人権擁護を目的として制定されたものであり、この法律に基づいて社会的マイノリティに不利な判決を導くことはできないからである。

クォータ制論争

アファーマティブ・アクション反対論の主張の根底にあるのは、先に説明した逆差別というキーワードが存在するわけだが、その主張が最も顕著に表れるのが、このクォータ制論争においてである。クォータ制とは割当制のことを言い、例えば特定の集団を一定割合

採用させる制度などがそれに当たる。

このようなクォータ制は、1978年のバッキー判決において、違憲であるとの解釈がなされ、法解釈においても容認されることはない。つまり、クォータ制を設けることが逆差別を引き起こすという、アファーマティブ・アクション反対論の解釈には一応の賛同ができる。

しかし、ここで重要なのは、アファーマティブ・アクションが果たしてクォータ制であるかどうかという点である。アファーマティブ・アクション賛成論者は、アファーマティブ・アクションとクォータ制との区別を強調し、優遇措置にはあたらないと主張している。OFCCPによるアファーマティブ・アクションについての説明⁽¹⁹⁾を見ても、OFCCPが契約業者に求める採用目標としてのゴールは、クォータ制にはあたらないとしている。つまり、ゴールとは達成されるべき結果を指すのではなく、その過程を明確にするためのツールに過ぎず、何らかの正当な理由により、このゴールが達成されない可能性を含んでいるという解釈が一般になされている。

第3節 雇用差別撤廃とアファーマティブ・アクションのパラドックス

第1節と第2節で説明してきたように、雇用差別撤廃とアファーマティブ・アクションがアメリカ政府の役割における、二つの大きな柱をなしている。機会均等をうたい文句とする雇用差別撤廃と、人の属性に基づいて積

極的な採用を行なうべきとするアファーマティブ・アクションの間には、矛盾が存在しているとの主張も少なくない。というのも、前節で説明したとおり、逆差別の法的根拠として、雇用における反差別規定を定めたタイトル・セブンが用いられるケースが多いからである。これが、法的に矛盾したものであるかどうかは、一つの法解釈であり、容易に結論付けることはできない。ここでは、その2つが法的に矛盾したものであるかどうかではなく、別の視点から、この2つのシステムが同時に機能することで、雇用差別問題がどのようなインパクトを受けるかについて考えていきたい。

まず、タイトル・セブンを始めとした雇用差別撤廃には大きな意義がある。それは、法制度が整備されているという点だけでなく、EEOCという強力な監視機関が有効に機能している点からも、雇用差別撤廃に向けた政府の取り組みを評価することができる。

しかしながら、アメリカ社会における貧富の差、それに伴う教育レベルの差には深刻なものがあり、ジョンソン大統領の演説、*To Fulfill These Rights*でも述べられたように、自由と単なる能力主義だけでは雇用差別は解決されない。言い換えれば、能力主義における能力を、現時点での能力と定義するに留まらず、本人の責に帰さない先天的な障害（例えば、社会的マイノリティの家庭に生まれたことで失われる機会）をも考慮に入れた上で

能力主義を展開しない限りは、雇用差別が根本から解決されることはない。ここで注意せねばならないのは、ある領域で割合を定めて社会的マイノリティを雇用するクォータ制は違憲であり、また単なる優遇措置としてのアフーマティブ・アクションは無意味であるという点である。これは、アフーマティブ・アクションの定義を非常に微妙なものにしている一方で、アフーマティブ・アクションの意義を考える上で非常に重要なキーワードとなる。

アフーマティブ・アクションがクォータ制にあたるかどうか、優遇措置にあたるかどうかという議論は、水掛け論的に長年続いてきた⁽²⁰⁾が、アフーマティブ・アクションの最大の意義は、政府契約業者に対して人材の活用分析、及びゴールの設定とそれに向けたタイムテーブルの作成を求めていることにある。つまり、OFCCPが最も重視しているのは、数値という成果ではなく、社会的マイノリティの雇用への努力という成果なのだ。

ここで再度、タイトル・セブンとアフーマティブ・アクションについて考えてみよう。先にも述べたように、タイトル・セブンを含む公民権法が、黒人をはじめとする社会的マイノリティの人権を擁護するために成立したという前提を踏まえると、法解釈の問題にとどまらず、タイトル・セブンとアフーマティブ・アクションが相互に補完的な役割を担っていると考えることもできる。すなわち、

法的に優先されるべきタイトル・セブンが十分に機能しても、その目的を完全に達成するのが困難であるため、タイトル・セブンを補う形で、つまり、機会均等に向けてもう一歩踏み込んだ形で、アフターマティブ・アクションが必要とされているとも考えられるのだ。この二つのシステムを、EEOCとOFCCPという管轄の違いはあれ、政府という一つのセクターが担っていることに大きな意義を見出すことができる。

(1)

<http://usinfo.state.gov/usa/infousa/laws/majorlaw/civilr19.htm>

(2) <http://www.eeoc.gov/laws/ada.html>

(3)

<http://www.eeoc.gov/plan/2002budget/introduction.html>

(4) <http://www.eeoc.gov/budget.html>

(5)

http://www.jinken-net.com/old/tisiki/kiso/gai/tisiki30_1.html

(6) 今田 [2] 16 ~ 20 ページ

(7)

<http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/ofccp/aa.htm>

(8) 今田 7 ~ 9 ページ

(9) (補足) カリフォルニア大学デイビス校の医学部が、マイノリティのために 16% の特別入学枠を設けたことで、この「クォータ」のために入学できなかったと主張する白人男性のバッキー原告によって起こされた訴訟。判決は、原告の入学許可を大学側に命ずる一方、選抜に人種という要素を加えることを合憲と認めた。今田 [2] 39 ~ 41、44 ~ 45 ページ

(10) 今田 [2] 12 ~ 13 ページ

(11)

<http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/ofccp/aa.htm>

(12)

<http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/ofccp/aa.htm>

(13)

<http://www.lbjlib.utexas.edu/archives/home/speeches/home/650604.asp>

(14) 今田 [2] 28 ページ

(15) 今田 [2] 30 ページ

(16) 今田 [2] 30 ページ

(17) 今田 [2] 33 ページ

(18) 今田 [2] 39 ~ 51 ページ

(19)

<http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/ofccp/aa.htm>

(20) 今田 [2] 3 ~ 6 ページ

第 5 章 NPO の取り組み

前章では、アメリカにおける雇用差別の解決に向けて行なわれているアフターマティブ・アクションについて説明した。この章では NPO セクターの活動を紹介し、その上で、雇用差別問題において NPO セクターに期待されている役割について考えてみたい。

第 1 節 アメリカにおける NPO

具体的に NPO の活動内容を紹介していく前に、アメリカにおける NPO について理解しておく必要がある。

アメリカにおいては、1980 年代にレーガン政権のもと、小さな政府化が図られたことで、福祉・教育予算の削減がなされ、この分野において NPO が担う役割の比重が増大している。

NPO とは Nonprofit Organization / Not-for-profit Organization の略で、「(民間)非営利組織」と邦訳される。この訳語から、NPO は収入を上げてはいけないと誤解されがちだが、ここでの「非営利」とは、株式会社のように収入から費用を差し引いた利益を、従業員や株主等の、会社関係者に配分することが禁じられていることを意味している(非配分原則)。さらに条件として、市民組織であること(つまり、政府組織の一部を構成しないこと、行政のコントロール下に置かれないこと)が挙げられる。主な事業分野としては、医療・福祉・環境・文化・芸術・まちづくり・

人権・平和・教育・スポーツ等が挙げられる。

各分野で活動する NPO は、大分して 3 つに分類できる⁽¹⁾。すなわち、慈善型 NPO、監視・批判・対決型 NPO、そして事業型 NPO がそれにあたる。

それぞれについて簡単に説明すると、まず慈善型 NPO は、伝統的なチャリティー活動を行なう NPO として分類することができ、また多くの場合、企業や社会からの寄付を受けて活動資金を得ている点が特徴的だ。

次に、政府や企業の活動を監視・批判する NPO として監視・批判・対決型 NPO は、訴訟やボイコット等の手段によって、企業や政府に対して批判運動を展開する。

3 つめが、事業型 NPO と呼ばれるもので、これらは調査・情報提供・教育訓練といったサービスを有料で提供する。この分類に属する NPO は、その他の NPO のように、活動資金を社会や企業からの寄付金に依存するのではなく、自身の事業収益によって資金を得ているため、この点においては商業化した NPO と呼ぶこともできる。

次節以降では、均等雇用の実現に向けた活動を行なう NPO を紹介していく⁽²⁾。

第 2 節 企業とのコラボレーションを行なう NPO

本節で紹介する NPO は、企業に対して様々なサービスを提供することで、雇用差別を企業内部から解決していくことをミッションと

している。雇用差別問題の分野においては、訴訟による解決が大きな割合を占めているため、このようなコラボレーションによる解決が困難である一方、非常に大きな意義をもっている。

(1) 女性を支援する NPO

1) Catalyst for Women

1962年に Felice Schwartz が女性の雇用促進のために設立した NPO である。NPO の格付け団体である American Institute of Philanthropy によると、「女性の権利」という分野で活動する NPO の中で最も高く評価されている⁽³⁾。2000 年度の収支を以下に示す (図表 5 - 1)。

図表 5 - 1 Catalyst for Women の 2000 年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$3,869,609	事業費	\$6,057,964
政府助成金	\$0	運営費	\$685,964
事業収益	\$1,471,680	その他	\$779,139
配当	\$370,803	歳出	\$7,523,067
特別収益	\$2,217,291		
売上	\$84,107		
その他	\$82,832		
歳入	\$8,096,322	純益・純損失	\$573,255

(出所 : <http://www.guidestar.org/>より作成)

Catalyst の具体的な活動内容について紹

介すると、5つの主要なサービスがあり、企業が年間7500ドルの寄付をCatalystに対して行なうことで、会員企業として認定され、これらのサービスを受給できる。以下でその5つのサービスについて説明していく。

女性という大きなテーマのもとで、Leadership、Work/Life、Censuses(Catalystが独自に行なう調査)、Women of Color、Globalという5つの分野で研究を行っており、これらがCatalystの行なうその他のサービスの専門性を高めていると言える。

「女性と仕事」という観点から、職場の多様性や性差別など10の分野で研究を行ない、その情報を会員企業や学術団体、NPO等に対して発信している。

人事・採用を通して、女性その他の多様な才能を活用できるよう調査、コンサルティングを行なうプログラムを提供しており、2000年度には、このサービスによって91万6000ドル⁽⁴⁾の収入を挙げた。

取締役として適任である女性候補者を、その企業の従業員の中から推挙する、Corporate Board Placementと呼ばれるサービスを提供している。このサービスは、会員企業の経営者からの強い要望を受けて、1977年に開始された。

従業員全体に対して、もしくは取締役への昇進に女性を積極的に採用するという点で評価でき、さらに明らかな結果を伴っている企業を表彰する制度があり、この賞はCatalyst

Award と呼ばれている。この表彰を通して、女性を活用することが、その女性にとっても、また企業にとっても有益となった成功例としての経営モデルを、社会全体に対して示そうとしている。近年の受賞企業を以下に示す(図表 5 - 2)。

図表 5 - 2 Catalyst Award 受賞企業

年度	受賞企業
2002	Bayer Corporation Fannie Mae Marriott, International Inc.
2001	American Express Company General Mills, Inc. J.P. Morgan Chase & Co.
2000	The Charles Schwab Corporation IBM Corporation The Northern Trust Company
1999	Baxter Healthcare Corporation Corning Incorporated TD Bank Financial Group
1998	The Procter & Gamble Company Sara Lee Corporation
1997	The Allstate Corporation Avon Mexico
1996	Hoechst Celanese Corporation Knight-Ridder, Inc. Texas Instruments

1995	Deloitte & Touche LLP
	The Dow Chemical Company
	J.C. Penney Company Inc.

(出 所 : http://www.catalystwomen.org/catalyst_award/winners.htm より作成)

2) Center for Creative Leadership

管理職に携わる中高年の女性を対象とし、教育訓練を始めとするプログラムを提供するNPO。

Leadership School という、毎年2万8千人以上が参加する教育プログラムを提供しており、昨年度は Fortune 100 に名前を連ねる大企業の3分の2以上の企業から参加者があった。

Applied Practice という、取引先の各企業に対してトレーニングプログラムの作成・提供を行なうサービスを提供している。

図表 5 - 3 Center for Creative Leadership の 2001 年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$865,701	事業費	\$51,554,019
政府助成金	\$0	運営費	\$5,728,019
事業収益	\$56,300,231	その他	\$662,801
配当	\$7,380,673	歳出	\$57,944,839
特別収益	\$0		

売上	\$0		
その他	\$136,641		
歳入	\$64,683,246	純益・純損失	\$6,738,407

(出 所 : <http://www.guidestar.org/>より作成)

第 3 節 訴訟 支援 を はじめ とした 対 決 型 NPO

(1) 女性 に対する 支援 を 行 なう 団体

1) NOW、NOW Legal Defense & Education Fund

全米最大の女性団体である National Organization for Women (2000 年度においては 50 万人から合計 33 万 1561 ドルの寄付があった⁽⁵⁾。)と、その法務部的な役割を担っている団体で、セクシャル・ハラスメントの他にも、妊娠中絶の権利、家庭内暴力など、助成に関わる問題について訴訟の支援を行なっている。

NOW では、セクシャル・ハラスメントや雇用の問題について、Women-Friendly Workplace and Campus Campaign を実施している。このキャンペーンの中で、女性の社会進出を促進している企業の商品の積極的な購入を呼びかける「Consumer's Pledge」、女性の働きやすい職場を実現するよう経営者に呼びかける「Employer's Pledge」と呼ばれる活動の他にも、女性に対してのセクシャル・ハラスメントや雇用差別が顕著な企業を「Merchants of Shame」(恥の商人)と呼ばれるリストに載せ、その企業に対してのボイ

コットや積極的な株主行動の実施を呼びかける活動を展開している。現在このリストには Wall-Mart、Smith Barney、米国三菱、Detroit Edison、U.S. Postal Service の 5 社が載っている⁽⁶⁾。

2) Equal Rights Advocates

女性の平等権を推進するため、1970年代に設立された団体で、特にマイノリティの女性が職場で受けるハラスメントをはじめ、各種の差別問題に取り組んでいる。2001年度の収支は以下のとおり(図表5-3)。

図表5-3 Equal Rights Advocates の 2001年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$1,279,517	事業費	\$856,336
政府助成金	\$15,000	運営費	\$162,484
事業収益	\$197,390	その他	\$297,953
配当	\$52,205	歳出	\$1,316,773
特別収益	\$149,370		
売上	\$0		
その他	\$0		
歳入	\$1,693,482	純利益・純損失	\$376,709

(出所: <http://www.guidestar.org/>より作成)

Equal Rights Advocates の活動は、性差別やセクシャル・ハラスメントに関連する事例の訴訟の支援を専門的に扱っており、低所得者層の女性や、移民・マイノリティの女性の

権利を擁護するために、ERAが訴訟を起こすこともある。また、直接的な訴訟の支援だけでなく、セクシャル・ハラスメントなどの雇用に関連する問題について、Know Your Rightsと呼ばれるトレーニングを提供する他、法律に関する情報を電話相談を通して無料で提供しており、この電話相談は英語以外の言語にも対応している点が特徴的だ。

第4節 雇用に向けたトレーニングを提供するNPO

(1) 障害者に対して支援を行なっている団体

Goodwill Industries

雇用に際して障害をもっている人々に対して、職業訓練を提供するNPOで、世界26カ国、211の会員組織があり、1902年の設立以降500万人以上に対してサービスを提供してきた⁽⁷⁾。2001年度の収支を以下に示しておく(図表5-4)。

図表5-4 Goodwill Industriesの2001年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$1,142,694	事業費	\$18,819,943
政府助成金	\$8,700,753	運営費	\$2,398,219
事業収益	\$527,677	その他	\$160,447
配当	\$158,488	歳出	\$21,378,609
特別収益	\$0		

売上	\$0		
その他	\$10,779,089		
歳入	\$21,308,701	純益・純損失	\$(69,908)

(出所 : <http://www.guidestar.org/>より作成)

Goodwill Industries のサービスは大きく 3 つに分けて考えることができる。その 3 つのサービスの中核をなしているのは、Career Services & Training と呼ばれるもので、現在 2 万 8000 人に対して行なわれているインターンシップを経て、職業の紹介をサービス受給者に対して行なうものである。2001 年の実績では、10 万 3000 人がこのサービスを通して職に就き、彼らの収入は合計で 14 億ドル (一人平均、約 163 万円の年収) にのぼった⁽⁸⁾。このサービスの他にも、取引先企業ごとの担当者が、企業内で求められている技術と人材とを分析し、該当する候補者を紹介する Employer Services、シュレディングなどの業務を請け負う Contract Services があり、この Contract Services は 2001 年度において、2 万 1 千人に労働を経験させるとともに、3 億 6 千万ドルの収入をあげ、他のサービスの財源ともなっている。

(2) 民族的マイノリティを支援する団体

1) Jewish Employment and Vocational Services

1941 年にユダヤ系難民の救済を目的とし

て設立された NPO だが、今日ではフィラデルフィア地域の様々な民族的マイノリティに対してサービスを提供している。2001 年度の収支を以下に示す（図表 5 - 5）。

図表 5 - 5 Jewish Employment and Vocational Services の 2001 年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$832,946	事業費	\$35,145,930
政府助成金	\$24,398,618	運営費	\$3,285,867
事業収益	\$11,862,481	その他	\$69,278
配当	\$131,066	歳出	\$38,501,075
特別収益	\$0		
売上	\$1,279,329		
その他	\$0		
歳入	\$38,504,440	純益・純損失	\$3,365

（出所：http://www.guidestar.org/より作成）

Jewish Employment and Vocational Services の提供するサービスは多岐にわたるが、その代表的なものを 3 つ紹介しておく。一つは、ビジネスについての講義を行ない、就労するにあたり必要とされるスキルの習得を図る、Orleans Technical Institute という専門学校を運営している。次に、学校の進路選択の相談や、職業訓練を経て職業を斡旋する Career Strategies サービスを行なっている。そして、精神・身体・知的障害をもった

民族的マイノリティに対して多くの訓練プログラムを提供し、就労の実現を図る Orleans Industries というサービスも行なっている。

2) National Foundation for Teaching Entrepreneurship to Handicapped

低所得者層の 11～18 歳を対象とし、彼らの将来の活躍を実現するためのプログラムを提供する NPO で、1987 年に設立された。ここで提供されているプログラムは Mini-MBA とも呼ばれている。1999 年度収支を以下に示す（図表 5 - 6）。

図表 5 - 6 National Foundation for Teaching Entrepreneurship to Handicapped の 1999 年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$3,894,985	事業費	\$3,218,550
政府助成金	\$0	運営費	\$435,144
事業収益	\$621,454	その他	\$421,400
配当	\$33,946	歳出	\$4,075,094
特別収益	\$0		
売上	\$(100,867)		
その他	\$183,024		
歳入	\$4,632,542	純益・純損失	\$557,448

（出所： <http://www.guidestar.org/> より作成）

この Mini-MBA には 11～14 歳向けの Middle School と、14～18 歳向けの High School、18～30 歳向けの Post-Secondary

Curriculum の他、Internet-Based Curriculum という4つのカリキュラムで構成されており、2001年には15118人が受講した⁽⁹⁾。また、トレーニングを行なう指導員を養成するためのNFTE Universityというプログラムを行なっており、年間500人以上が参加している⁽¹⁰⁾。指導員候補生は、参加料850ドルを支払い、トレーニングに参加することで、指導上の様々なスキルを身につけるだけでなく、Georgetown大学やColumbia大学など、提携先大学の学部単位を取得することもできる。

3) National Urban League

米国内最大のアフリカ系アメリカ人支援団体で、1950～1960年代の公民権運動を支持した。インターネット技術を用いた子供の教育支援や、生活の自立のための住居・職業・経営のスキルの提供を中心とした活動を展開している。

図表5-7 National Urban Leagueの2000年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$18,709,790	事業費	\$35,384,058
政府助成金	\$18,704,199	運営費	\$3,333,786
事業収益	\$3,908,602	その他	\$2,157,514
配当	\$3,480,157	歳出	\$40,875,358
特別収益	\$(79,186)		
売上	\$0		

その他	\$1,762,776		
歳入	\$46,486,338	純利益・純損失	\$5,610,980

(出 所 : <http://www.guidestar.org/>より作成)

雇用に関しては、公民権法、特にタイトル・セブンの保障を主なミッションとして掲げており、研究・調査から、個人に対してのサービスまで幅広い活動を行なっている。個人向けサービスとしては、2000年から開始した Opportunity Works というサービスでは年間1000人以上の就職を支援している他、Workforce Investment Demonstration Projectでは年間5000人以上に対して職業技術のトレーニングを提供している。また、企業向けのサービスも近年になって開始するようになり、その第一弾として Enterprise Rent-A-Car社(米国内外で5万人以上の従業員を抱え、レンタカー及びカーリース事業を行なっている)に対して、新たな雇用モデルの提示を行なっており、このモデルは2003年から試験的に運用される予定である(11)。

第5節 NPOを支援するNPO

アメリカのNPOのもう一つの特徴として、NPOを支援し、ネットワークを構築するインターメディアリー組織(中間支援組織)の充実が挙げられる。特に、実際に活動をしているNPOに対して助成を行なう財団は、全米で5万5千を超え、その助成額は全体で275億

ドルにものぼる(2000年)⁽¹²⁾。ここでは、雇用差別に関するNPOのインターメディアリー組織を紹介する。

(1) The Women's Foundation

女性支援を目的とする財団で、この分野においてはアメリカ西部最大のNPO⁽¹³⁾である。女性のエンパワーメントを推進するカリフォルニア州のNPOに対して年間7千~2万5千ドルの助成を行なうGeneral Fund(2002年にCommunity Action Fundと改称)を始めとした助成事業を通して、1979年の設立以来、850団体に対して750万ドルの助成金を提供してきた。一方で、女性個人・NPO・専門家が互いに討論できる委員会の開催とそれを通して政策提言を行なうInitiatives Forumなどの活動も行なっている。

(2) Vanguard Public Foundation

サンフランシスコを拠点とする財団で、全米15箇所の財団を結ぶネットワーク、Funding Exchangeの会員財団でもある。この財団は、社会変革に向けた活動をするNPOに対して助成を行なっているが、助成先団体を選考する際の基準の中で、公民権、移民問題、雇用の公正というテーマが大きな割合を占めている。1999年度の助成総額は295万ドルであった⁽¹⁴⁾。

図表5-8 Vanguard Public Foundationの2001年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$6,247,810	事業費	\$4,286,236
政府助成金	\$0	運営費	\$287,050
事業収益	\$0	その他	\$98,252
配当	\$(3,547,573)	歳出	\$4,671,538
特別収益	\$0		
売上	\$0		
その他	\$250		
歳入	\$2,700,487	純利益・純損失	\$(1,971,051)

(出 所 : <http://www.guidestar.org/>より作成)

(3) Tides Foundation

1976年に設立された財団で、設立以来アメリカ国内外を問わず、様々な団体に3億ドル以上もの助成をしてきた⁽¹⁵⁾。2001年度には、約3000団体に7600万ドル以上の助成を行なった⁽¹⁶⁾。先に挙げたVanguard Public Foundationと同様に、雇用問題に絞って助成を行なっているわけではないが、女性のエンパワーメントと人種差別の解消の2点が、選考基準に加えられている⁽¹⁷⁾。

図表5 - 9 Tides Foundationの2000年度収支

歳入		歳出	
寄付	\$85,038,117	事業費	\$62,224,800
政府助成金	\$0	運営費	\$1,029,816

事業収益	\$425,482	その他	\$30,750
配当	\$11,473,820	歳出	\$63,285,366
特別収益	\$0		
売上	\$0		
その他	\$64,734		
歳入	\$97,002,153	純益・純損失	\$33,716,787

(出 所 : <http://www.guidestar.org/>より作成)

第 6 章 企業 の 対 応

ここまで、雇用差別問題をめぐって、今日の企業を取り巻いている環境について説明してきた。本章では、ここまで紹介してきた政府機関や NPO から表彰された企業を中心に、雇用差別の撤廃において先駆的な取り組みをしている企業や、実績を挙げた企業を例として紹介していく。

Booz Allen & Hamilton の ケース

1914 年に操業を開始し、今日の世界的な戦略及び IT コンサルティング企業である。全世界で 1 万 1 千人の従業員を抱え、2002 年度は 21 億ドルの売上を記録した。

機会均等や雇用問題に関する賞の受賞歴は、2000 年度の Working Mother 誌の「100 Best Companies for Working Mothers」、また 2001 年度の同誌の「Advancing Women」の部門で一位を始めとし、同年度の OFCCP の EVE (Exemplary Voluntary Efforts) Award を受賞するなど、毎年高い評価を受け

ている。また障害者の社会進出を働きかける NPO である NBDC(The National Business & Disability Council) 主催の 2001 年度の「 Exemplary Leadership Award 」がラルフ・シュレーダー CEO に贈られた⁽¹⁾。

先駆的な取り組みとして、本社に終日の託児所 (Booz Allen Family Center) を設置している点に注目できる。ここでは、2000 年 9 月の時点で従業員の子息 80 人以上を収容している。また、同性の配偶者に対しても扶養手当がつくなど、同性愛者に対して良好な雇用環境の整備にも努めている。

United Technologies Corp. のケース

航空宇宙産業のガリバー的企業で 15 万 2 千人もの従業員を抱え、そのうちアメリカ国外の従業員が 8 万人近くである⁽²⁾。また、日本語を含む 13 ケ国語で行動基準を web 上に公開している⁽³⁾。

受賞歴は、1998 年に Secretary's Opportunity Award を受賞した他、2001 年の Fortune 誌の「 Most Admired Company 」では産業別ランキングで一位の評価を受けた。さらに、2002 年 3 月 4 日号の同誌の「 Most Admired Company 」の格付けにおいても一位だった。

均等関連の雇用政策を進めつづけ、人員削減の必要性にもかかわらず、1992 ~ 1999 年までの間、専門職や管理職レベルにある女性・民族的マイノリティの数は増加し続けて

きた。社内においては、役員自らが雇用均等の推進に携わっており、プログラムの実施により女性や民族的マイノリティに対し管理職・専門職になるための準備を支援している（Leadership Associates プログラム）。87年以降、そのプログラムの参加者の25%は女性、62%は民族的マイノリティである（1999年までの統計）。また女性や民族的マイノリティの従業員を選抜し、MBAの取得等を経済的に援助している。1995年から2001年までの主要な雇用実績として、専門職に就いている女性の45%増加、有色人種の68%増加、アフリカ系アメリカ人の51%増加が指摘できる⁽⁴⁾。

また、United TechnologiesではSupplier Diversityという価値観を重視している⁽⁵⁾。Supplier Diversityとは、企業の外注先企業のオーナーにおいても、民族的多様性を重視すべきだという考え方で、このような価値観はアメリカで深く浸透しており、多くの企業がSupplier Diversityの実践に注力している。

Qualcomm Inc.⁽⁶⁾のケース

1985年に操業を開始した携帯通信を中心とした、通信技術開発企業で、CDMA技術を開発したことで有名。現在600以上の特許を持っている⁽⁷⁾。Flash Playerを利用したニュースアル・レポートをウェブ上に公開する⁽⁸⁾など、企業情報の積極的開示にも力を注いでいる。

2002 年度には、OFCCP の Secretary's Opportunity Award を受賞した他、Fortune 誌の「Best Companies to Work For」、「Most Admired Companies」にそれぞれランクインした。

Qualcomm では Global Inclusion と呼ばれる、雇用の多様性についての独自の価値観を経営に反映させている。

Fannie Mae のケース

住宅を購入を支援する金融商品を提供する企業で、1968 年に操業を開始した。そのサービスは創業以来、4300 万もの家庭に対して提供され、アメリカの住宅所有率の向上に貢献してきた。

2002 年度の Catalyst Award を受賞し、Fortune 誌による過去 5 年間の Best Companies for Minorities で 4 位以内にランクインされていたが、2002 年度で一位にランクインされた。また Working Mother 誌の格付けにおいても、これまで四度トップ 10 にランクインされてきた。

2002 Catalyst Census of Women Corporate Officers and Top Earners によると、有色人種の女性の役員採用においてリーディング・カンパニーであると評されている。また、Fortune 500 にランクインしている企業における役員に占める有色人種の女性の割合が、平均で 1.6% であるのに対して、Fannie Mae においては 23% にのぼっている⁽⁹⁾。

(1) 谷本 [5] 180 ページ

(2) (補足) 社会的マイノリティにサービスを行なう NPO には様々なものがある。これを段階的に分けると、生活支援、職業訓練、経営知識という 3 段階に分類できる。本論においては、雇用問題にかかわりを持っているものとして、及び に絞って解説をするが、に挙げた生活支援を行なう NPO も大きな役割を担っていると同時に、アメリカにおける社会的マイノリティの生活の実情を把握する助けとなる。この分類にあたるものとして、代表的な NPO を挙げておく。

- ・ Center for Independent Living
(<http://www.cilberkeley.org/>)
- ・ Courage Center
(<http://www.courage.org/>)
- ・ Association for the Advancement of Mexican Americans
(<http://www.aamainc.com/>)
- ・ Immigration and Refugee Service of America
(<http://www.refugeeusa.org/>)
- ・ San Francisco Food Bank
(<http://www.sffoodbank.org/>)

(3)

<http://www.charitywatch.org/toprated.html>

(4) <http://www.guidestar.org/>

(5)

<http://www.nowfoundation.org/index.html>

(6)

<http://www.now.org/issues/wfw/index.html>

(7) <http://www.guidestar.org/>

(8) <http://www.guidestar.org/>

(9) <http://www.guidestar.org/>

(10) <http://www.nfte.com/educators/>

(11)

http://www.nul.org/programs/eco_self_sufficiency/enterprise.htm

(12)

http://www.fdncenter.org/fc_stats/pdf/01_found_fin_data/2000/01_00.pdf

(13) <http://www.twfusa.org/aboutus.html>

(14) <http://www.vanguardsf.org/pocs0.html>

(15)

<http://www.tidesfoundation.org/aboutus.cfm>

(16)

http://www.tidesfoundation.org/grants_list_2001.pdf

(17)

http://www.tidesfoundation.org/supporting_social_change.cfm

(1)

<http://www.bah.com/bahng/SilverDemo?PID=Home.html&dispType=HTML&contType=TABLE&NGPgID=history&Taxonomy3=178299&SubTax3=4>

<http://www.bah.com/bahng/SilverDemo?PID=Home.html&dispType=HTML&contType=TABLE&NGPgID=awards&Taxonomy3=178378&SubTax3=4>

(2)

<http://www.utc.com/profile/profile/index.htm>

(3)

<http://www.utc.com/profile/ethics/int/index.htm>

(4)

<http://www.utc.com/profile/diversity/action.htm>

(5)

<http://www.utc.com/supplier/diversity/index.htm>

(6)

<http://www.utc.com/supplier/diversity/index.htm>

(7)

<http://www.qualcomm.com/about/index.html>

(8)

<http://www.qualcomm.com/IR/annualreport/ar2001/>

(9)

<http://www.fanniemae.com/newsreleases/2002/2277.jhtml?p=Media&s=News+Releases>

第 7 章 アメリカ社会における雇用差別から学ぶこと

本章では、本論全体のまとめとし、本論全体を踏まえた上でアメリカ社会における雇用差別対策のエッセンスを抽出し、日本社会の現状と比較しながら提言をする。

第 1 節 アメリカにおける雇用差別問題

(1) 雇用差別と社会

アメリカ社会における雇用差別は、第 3 章で紹介したように、多様な差別が存在し、また非常に根強い問題でもある。しかし、その一方で企業は社会からの厳しい監視の中におかれている。その監視の結果が企業評価を行なう NPO や調査会社によって、消費者や投資家がアクセスしやすい情報に翻訳された上で提供され、その情報に基づいた消費活動や投資がなされるようになってきた。さらにアメリカ政府や NPO などが雇用問題について積極的なかかわりを示しており、またそのインパクトも強烈である。

(2) 各セクターの機能

1) 政府・法制度

独立機関 EEOC と、連邦労働省内の OFCCP が雇用差別問題において、大きな役割を担っている。EEOC の管轄下に置かれるタイトル・セブンが人種・性別等による雇用差別を、そして ADA が障害者に対しての雇用差別を禁止し、EEOC がそれらの強力な法律に基づいて、企業を監視する機関として有効に機能

している。そもそも EEOC の解決手段は、そのほとんどが訴訟によるもので、訴訟が持つインパクトが非常に大きいアメリカ社会ならではのシステムとも言える。一方の OFCCP が実施するアファーマティブ・アクションは、それを定める明確な法律はなく、これまでの大統領行政命令の集大成として機能している。OFCCP は、EEOC のように訴訟という手段ではなく、政府契約業者に対して雇用計画の監視を行ない、条件をクリアしない業者に対しては、政府との契約を解除するという形で制裁が加えられる。

第 4 章で強調したとおり、政府が行なうこれら二つの活動が、法的に矛盾するかどうかというのは、法解釈の問題である。しかし、法解釈の次元ではなく、有効性の次元で考えると、政府セクターが雇用差別撤廃と同時に、アファーマティブ・アクションを推進しているという点にこそ、政府の活動に意義がある。逆説的に言えば、このような一見パラドックスにも見える活動を政府が行なう必要があるほどに、雇用差別は深刻なものであるということになる。

2) NPO

アメリカでは、企業の雇用差別問題に対して NPO がそれぞれの価値観に基づき、多様な活動を展開している。

第 5 章で説明したとおり、企業に対してのサービスを提供する NPO、訴訟支援を行なう NPO、個人に対してトレーニングを提供する

NPO と大きく分けて 3 つの NPO が雇用差別の解消に向けて活動を行なっている。また、実際に活動を行なう NPO を支援する NPO (インターメディアリー組織) も数多く存在している。独自の価値観に基づいて活動しているこれらの NPO は、社会から支持・評価を受けるものもあれば、その一方で支持を失い、淘汰されてしまうものもある。このような大きな潮流の中で、社会が抱く企業像もダイナミックに形成されるのである。その指標の中に、雇用というキーワードが今も多く見られ、雇用差別という切り口から企業を監視する目は、依然として厳しい。

3) 企業

SRI やソーシャル・コンシューマリズムの浸透により、社会からの評価が経営活動に大きな影響を与えるようになった。そのような中、社会の潮流を無視して企業活動を行なってしまうえば、投資家・消費者・NPO など、社会からの強烈な批判を受け、スムーズな経営を行なえないばかりか、市場から退出せざるを得なくなる可能性すら生まれてきた。第 3 章で紹介した、米国三菱自動車のケースを見ても、全米的なバイコットや、950 万ドルという賠償金が、経営に与えた影響は計り知れない。

その一方で、社会の価値観を積極的に経営に取り込む企業も多く存在している。第 6 章で紹介した企業がその一例であるが、これらの企業は、最低限の法律遵守に留まらず、さ

らに一步踏み込んだ取り組みを見せている。社会全体の監視システムの中で、企業は以前よりも一層の努力を求められることになるだろう。

第2節 今後日本社会に求められること

(1) 法制度の改善

アメリカの法制度については、本論中で詳しく扱ったので、ここでは日本にフォーカスをあててみる。

まず、女性雇用について考えてみよう。日本では、性別差という概念が以前から強く認識されてきたが、終身雇用制度が徐々に崩壊していく中、女性の雇用のあり方も大きく問い直されている。具体的な法制度としては、男女雇用機会均等法が1997年に改正され、雇用均等室を窓口として、女性差別に関する苦情を厚生労働省が受け付けている⁽¹⁾。雇用均等室に訴えが出され、違法と判断される場合には、厚生労働省からの行政指導がなされるが、社会からの認知度が低いのが大きな問題点として指摘できる。一方で、厚生労働省は、企業独自のポジティブ・アクション(本論で扱った「自発的アフーマティブ・アクション」に該当)の推進を呼びかけているが、これは法的に拘束力のないもので、実際に効果のある制度ではない。

一方で、もっとも整備が遅れているものとして、障害者を保護する法制度を指摘できる。例えば、日本の障害者雇用促進法においては、

企業は全従業員のうち1.8%にあたる数の障害者を雇用するよう義務付けられてはいるが、一定割合を雇用するという結果を義務付けるだけでは、根本的な問題の解決にはつながりにくく、さらに法律としての拘束力も弱い。そのため、この1.8%という法定雇用率ですら、現実的に達成されるべきものとしてではなく、目標値として存在するだけである。平成13年度の厚生労働省職業安定局の調査⁽²⁾によると、法定雇用率を達成していない企業は全体の56.3%にのぼっている。

平成14年には障害者雇用促進法が改正され、特例子会社認知の緩和が進められた。特例子会社として認定する際に、従来までは持ち株基準を用いていたが、改正法においては支配力基準を用いることで、結果的により多くの特例子会社が認定されるようになった。そして、特例子会社も含めたグループ企業全体において法定雇用率を算出することが可能となった。しかし、この改正も障害者の社会進出を支援するためのものではなく、企業が法定雇用率をクリアしやすいような法制度を整えるためであったと考えられる。というのも、具体的な障害者雇用促進のガイドラインを構築するのではなく、単なる算出法の改正に留まっており、これによって障害者雇用が促進されるとは考えにくい。

このような現状は、日本の障害者基本法をはじめとした法律が、障害者の権利を保護する効力が弱く、それらの根底には障害者に対

しての恩恵の発想が存在するからと言える。いま日本において求められているのは、「障害があるから排除される」のではなく、「社会に障壁があるから排除されてしまう」という発想の転換である⁽³⁾。

女性や障害者に対する均等雇用の実現に向けて必要とされているのは、十全に機能する監視機関の設立と、政府契約業者の雇用計画の監視を行なうことではないだろうか。

(2) 社会変革を支援するシステムづくり

アメリカの事例を見ても分かるように、法制度の改善だけでは、雇用差別問題は解決しない。それでは、雇用差別問題において日本社会に求められているのは、どのような役割なのだろうか。

日本ではSRIやソーシャル・コンシューマリズムなど、市場メカニズムを通して、社会からの要求を企業に伝えるシステムが完成していない⁽⁴⁾。SRIが投資市場のメインストリームにならずとも、市場全体の1割、2割がSRIによるものとなっていくにつれて、企業はこの動きを無視できなくなるはずだ。確定拠出年金の導入により、自己責任のもとでの資金運用意識が高まり始めた今、SRIの重要性を認識することが必要であり、また良い機会でもあるはずだ。

一方で、企業評価は日本においても大きな変化を見せ始めている。例えば、朝日新聞文化財団が行なっている「有力企業の社会貢献度」では、社員に優しい、ファミリー重視、

女性が働きやすい、障害者雇用、雇用の国際化、消費者志向、地域との共生、社会支援、環境保護、情報公開、企業倫理という 11 指標で格付けを行なっている⁽⁵⁾。しかし、社会からの強力な支持を受けている評価団体は、まだ存在していないのが現状である。企業評価は単元的な価値観に基づいたものでは、社会の価値観を反映することができない。これから日本に求められるのは、多様な切り口から評価を行なっていく NPO の台頭である。

本論の中で、社会変革に向けた NPO という分類を何度か用いてきたが、企業評価を行なう NPO も社会変革の一端を担っている。そのような社会変革 NPO が、日本においても必要とされているのだ。そのためには、寄付の文化の構築、インターメディアリー組織の充実など、数多くの課題が存在している。しかし、それらの課題を越え、雇用差別に就いて、NPO による政府に対しての政策提言や、企業に対しての監視、さらには個人に対してのサービス提供が実現されれば、日本における雇用差別問題も大きく前進するに違いない。

(1)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

(2)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0112/h1226-1.html>

(3) 朝日新聞、2002年11月20日、14面記事より

(4) 2002年6月現在、日興エアファンドの585億円をはじめとし、日本におけるSRIファンドの総額は1000億円を超える程度であり、市場への影響力はほとんどない。谷本[7]424～426ページ

(5) 朝日新聞文化財団「企業の社会貢献度調査」委員会[1]26～29ページ

資料編

資料 2002年5月4日に発表された、OFCCPによるア
ファーマティブ・アクションについてのレポート⁽¹⁾

A. OFCCP Mission Description

The Department of Labor's Employment Standards Administration's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the Executive Order 11246, as amended; Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended and the affirmative action provisions (Section 4212) of the Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act, as amended. Taken together, these laws ban discrimination and require Federal contractors and subcontractors to take affirmative action to ensure that all individuals have an equal opportunity for employment, without regard to race, color, religion, sex, national origin, disability or status as a Vietnam era or special disabled veteran.

OFCCP's jurisdiction covers approximately 26 million or nearly 22% of the total civilian workforce (92,500 non-construction establishments and 100,000 construction establishments). The Federal Government awarded more than \$179 billion tax-payer dollars in prime contracts in Fiscal Year 1995.

OFCCP requires a contractor, as a condition of having a federal contract, to engage in a self-analysis for the purpose of discovering any barriers to equal employment opportunity. No other Government agency conducts comparable systemic reviews of employers' employment practices to ferret out discrimination. OFCCP also investigates complaints of discrimination. In Fiscal Year

1999, OFCCP conducted 3,833 compliance reviews. Moreover, OFCCP programs prevent discrimination. Further information about the OFCCP programs may be obtained from the Internet.

B. Operation of the Executive Order Program. The EEO clause

Each contracting agency in the Executive Branch of government must include the equal opportunity clause in each of its nonexempt government contracts. The equal opportunity clause requires that the contractor will take affirmative action to ensure that applicants are employed, and that employees are treated during employment, without regard to their race, color, religion, sex or national origin. American Indian or Alaskan Native, Asian or Pacific Islander, Black, and Hispanic individuals are considered minorities for purposes of the Executive Order. This clause makes equal employment opportunity and affirmative action integral elements of a contractor's agreement with the government. Failure to comply with the non-discrimination or affirmative action provisions is a violation of the contract.

A contractor in violation of E.O. 11246 may have its contracts canceled, terminated, or suspended in whole or in part, and the contractor may be debarred, i.e., declared ineligible for future government contracts. However, a contractor cannot be debarred without being afforded the opportunity for a full evidentiary hearing. Debarments may be for an indefinite term or for a fixed term. When an indefinite term debarment is imposed, the contractor may be reinstated as soon as it has demonstrated that the violations have been remedied. A fixed-term debarment establishes a trial period during which a contractor can

demonstrate its commitment and ability to establish personnel practices that are in compliance with the Executive Order.

If a matter is not resolved through conciliation, OFCCP may refer the matter to the Office of the Solicitor of Labor, which is authorized to institute administrative enforcement proceedings. After a full evidentiary hearing, a Department of Labor Administrative Law Judge issues recommended findings of fact, conclusions of law, and a recommended order. On the basis of the entire record, the Secretary of Labor issues a final Administrative Order. Cases also may be referred to the Department of Justice for judicial enforcement of E.O. 11246, primarily when use of the sanctions authorized by the Order is impracticable, such as a case involving a sole source supplier.

The regulations implementing the Executive Order establish different affirmative action provisions for non-construction (i.e., service and supply) contractors and for construction contractors.

C. Executive Order Affirmative Action Requirements

i. For Supply and Service Contractors

Non-construction (service and supply) contractors with 50 or more employees and government contracts of \$50,000 or more are required, under Executive Order 11246, to develop and implement a written affirmative action program (AAP) for each establishment. The regulations define an AAP as a set of specific and result-oriented procedures to which a contractor commits itself to apply every good faith effort. The AAP is developed by the

contractor (with technical assistance from OFCCP if requested) to assist the contractor in a self-audit of its workforce. The AAP is kept on file and carried out by the contractor; it is submitted to OFCCP only if the agency requests it for the purpose of conducting a compliance review.

The AAP identifies those areas, if any, in the contractor's workforce that reflect utilization of women and minorities. The regulations at 41 CFR 60-2.11 (b) define under-utilization as having fewer minorities or women in a particular job group than would reasonably be expected by their availability. When determining availability of women and minorities, contractors consider, among other factors, the presence of minorities and women having requisite skills in an area in which the contractor can reasonable recruit.

Based on the utilization analyses under Executive Order 11246 and the availability of qualified individuals, the contractors establish goals to reduce or overcome the under-utilization. Good faith efforts may include expanded efforts in outreach, recruitment, training and other activities to increase the pool of qualified minorities and females. The actual selection decision is to be made on a non-discriminatory basis.

ii. For Construction Contractors

OFCCP has established a distinct approach to affirmative action for the construction industry due to the fluid and temporary nature of the construction workforce. In contrast to the service and supply affirmative action program, OFCCP, rather than the contractor, establishes

goals and specifies affirmative action which must be undertaken by Federal and federally assisted construction contractors. OFCCP issued specific national goals for women. The female goal of 6.9 percent was extended indefinitely in 1980 and remains in effect today. Construction contractors are not required to develop written affirmative action programs. The regulations enumerate the good faith steps construction contractors must take in order to increase the utilization of minorities and women in the skilled trades.

D. Goals, Timetables, and Good Faith Efforts

The numerical goals are established based on the availability of qualified applicants in the job market or qualified candidates in the employer's work force. Executive Order numerical goals do not create set-asides for specific groups, nor are they designed to achieve proportional representation or equal results. Rather, the goal-setting process in affirmative action planning is used to target and measure the effectiveness of affirmative action efforts to eradicate and prevent discrimination. The Executive Order and its supporting regulations do not authorize OFCCP to penalize contractors for not meeting goals. The regulations at 41 CFR 60-2.12(e), 60-2.30 and 60-2.15, specifically prohibit quota and preferential hiring and promotions under the guise of affirmative action numerical goals. In other words, discrimination in the selection decision is prohibited.

⁽¹⁾ <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/ofccp/aa.htm>

資料 ジョンソン大統領による "To Fulfill These Rights"
演説⁽¹⁾

LEGAL PROTECTION FOR HUMAN RIGHTS

Thus we have seen the high court of the country declare that discrimination based on race was repugnant to the Constitution, and therefore void. We have seen in 1957, and 1960, and again in 1964, the first civil rights legislation in this Nation in almost an entire century.

As majority leader of the United States Senate, I helped to guide two of these bills through the Senate. And, as your President, I was proud to sign the third. And now very soon we will have the fourth--a new law guaranteeing every American the right to vote.

No act of my entire administration will give me greater satisfaction than the day when my signature makes this bill, too, the law of this land.

The voting rights bill will be the latest, and among the most important, in a long series of victories. But this victory--as Winston Churchill said of another triumph for freedom--"is not the end. It is not even the beginning of the end. But it is, perhaps, the end of the beginning."

That beginning is freedom; and the barriers to that freedom are tumbling down. Freedom is the right to share, share fully and equally, in American society--to vote, to hold a job, to enter a public place, to go to school. It is the right to be treated in every part of our national life as a person equal in dignity and promise to all others.

FREEDOM IS NOT ENOUGH

But freedom is not enough. You do not wipe away the scars of centuries by saying: Now you are free to go where you want, and do as you desire, and choose the leaders you please.

You do not take a person who, for years, has been hobbled by chains and liberate him, bring him up to the starting line of a race and then say, "you are free to compete with all the others," and still justly believe that you have been completely fair.

Thus it is not enough just to open the gates of opportunity. All our citizens must have the ability to walk through those gates.

This is the next and the more profound stage of the battle for civil rights. We seek not just freedom but opportunity. We seek not just legal equity but human ability, not just equality as a right and a theory but equality as a fact and equality as a result.

For the task is to give 20 million Negroes the same chance as every other American to learn and grow, to work and share in society, to develop their abilities--physical, mental and spiritual, and to pursue their individual happiness.

To this end equal opportunity is essential, but not enough, not enough. Men and women of all races are born with the same range of abilities. But ability is not just the product of birth. Ability is stretched or stunted by the family that you live with, and the neighborhood you live in--by the school you go to and the poverty or the richness of your surroundings. It is the product of a hundred unseen forces

playing upon the little infant, the child, and finally the man.

PROGRESS FOR SOME

This graduating class at Howard University is witness to the indomitable determination of the Negro American to win his way in American life.

The number of Negroes in schools of higher learning has almost doubled in 15 years. The number of nonwhite professional workers has more than doubled in 10 years. The median income of Negro college women tonight exceeds that of white college women. And there are also the enormous accomplishments of distinguished individual Negroes--many of them graduates of this institution, and one of them the first lady ambassador in the history of the United States.

These are proud and impressive achievements. But they tell only the story of a growing middle class minority, steadily narrowing the gap between them and their white counterparts.

A WIDENING GULF

But for the great majority of Negro Americans--the poor, the unemployed, the uprooted, and the dispossessed--there is a much grimmer story. They still, as we meet here tonight, are another nation. Despite the court orders and the laws, despite the legislative victories and the speeches, for them the walls are rising and the gulf is widening.

Here are some of the facts of this American failure.

Thirty-five years ago the rate of unemployment for Negroes and whites was about the same. Tonight the Negro rate is twice as high.

In 1948 the 8 percent unemployment rate for Negro teenage boys was actually less than that of whites. By last year that rate had grown to 23 percent, as against 13 percent for whites unemployed.

Between 1949 and 1959, the income of Negro men relative to white men declined in every section of this country. From 1952 to 1963 the median income of Negro families compared to white actually dropped from 57 percent to 53 percent.

In the years 1955 through 1957, 22 percent of experienced Negro workers were out of work at some time during the year. In 1961 through 1963 that proportion had soared to 29 percent.

Since 1947 the number of white families living in poverty has decreased 27 percent while the number of poorer nonwhite families decreased only 3 percent.

The infant mortality of nonwhites in 1940 was 70 percent greater than whites. Twenty-two years later it was 90 percent greater.

Moreover, the isolation of Negro from white communities is increasing, rather than decreasing as Negroes crowd into the central cities and become a city within a city.

Of course Negro Americans as well as white Americans have shared in our rising national abundance. But the harsh fact of the matter is that in the battle for true

equality too many--far too many--are losing ground every day.

THE CAUSES OF INEQUALITY

We are not completely sure why this is. We know the causes are complex and subtle. But we do know the two broad basic reasons. And we do know that we have to act.

First, Negroes are trapped--as many whites are trapped--in inherited, gateless poverty. They lack training and skills. They are shut in, in slums, without decent medical care. Private and public poverty combine to cripple their capacities.

We are trying to attack these evils through our poverty program, through our education program, through our medical care and our other health programs, and a dozen more of the Great Society programs that are aimed at the root causes of this poverty.

We will increase, and we will accelerate, and we will broaden this attack in years to come until this most enduring of foes finally yields to our unyielding will.

But there is a second cause--much more difficult to explain, more deeply grounded, more desperate in its force. It is the devastating heritage of long years of slavery; and a century of oppression, hatred, and injustice.

SPECIAL NATURE OF NEGRO POVERTY

For Negro poverty is not white poverty. Many of its causes and many of its cures are the same. But there are differences--deep, corrosive, obstinate differences

--radiating painful roots into the community, and into the family, and the nature of the individual.

These differences are not racial differences. They are solely and simply the consequence of ancient brutality, past injustice, and present prejudice. They are anguishing to observe. For the Negro they are a constant reminder of oppression. For the white they are a constant reminder of guilt. But they must be faced and they must be dealt with and they must be overcome, if we are ever to reach the time when the only difference between Negroes and whites is the color of their skin.

Nor can we find a complete answer in the experience of other American minorities. They made a valiant and a largely successful effort to emerge from poverty and prejudice.

The Negro, like these others, will have to rely mostly upon his own efforts. But he just can not do it alone. For they did not have the heritage of centuries to overcome, and they did not have a cultural tradition which had been twisted and battered by endless years of hatred and hopelessness, nor were they excluded--these others--because of race or color--a feeling whose dark intensity is matched by no other prejudice in our society.

Nor can these differences be understood as isolated infirmities. They are a seamless web. They cause each other. They result from each other. They reinforce each other.

Much of the Negro community is buried under a blanket of history and circumstance. It is not a lasting solution to lift just one corner of that blanket. We must stand on all

sides and we must raise the entire cover if we are to liberate our fellow citizens.

THE ROOTS OF INJUSTICE

One of the differences is the increased concentration of Negroes in our cities. More than 73 percent of all Negroes live in urban areas compared with less than 70 percent of the whites. Most of these Negroes live in slums. Most of these Negroes live together--a separated people.

Men are shaped by their world. When it is a world of decay, ringed by an invisible wall, when escape is arduous and uncertain, and the saving pressures of a more hopeful society are unknown, it can cripple the youth and it can desolate the men.

There is also the burden that a dark skin can add to the search for a productive place in our society. Unemployment strikes most swiftly and broadly at the Negro, and this burden erodes hope. Blighted hope breeds despair. Despair brings indifference to the learning which offers a way out. And despair, coupled with indifference, is often the source of destructive rebellion against the fabric of society.

There is also the lacerating hurt of early collision with white hatred or prejudice, distaste or condescension. Other groups have felt similar intolerance. But success and achievement could wipe it away. They do not change the color of a man's skin. I have seen this uncomprehending pain in the eyes of the little, young Mexican-American schoolchildren that I taught many years ago. But it can be overcome. But, for many, the wounds are always open.

FAMILY BREAKDOWN

Perhaps most important--its influence radiating to every part of life--is the breakdown of the Negro family structure. For this, most of all, white America must accept responsibility. It flows from centuries of oppression and persecution of the Negro man. It flows from the long years of degradation and discrimination, which have attacked his dignity and assaulted his ability to produce for his family.

This, too, is not pleasant to look upon. But it must be faced by those whose serious intent is to improve the life of all Americans.

Only a minority--less than half--of all Negro children reach the age of 18 having lived all their lives with both of their parents. At this moment, tonight, little less than two-thirds are at home with both of their parents. Probably a majority of all Negro children receive federally-aided public assistance sometime during their childhood.

The family is the cornerstone of our society. More than any other force it shapes the attitude, the hopes, the ambitions, and the values of the child. And when the family collapses it is the children that are usually damaged. When it happens on a massive scale the community itself is crippled.

So, unless we work to strengthen the family, to create conditions under which most parents will stay together--all the rest: schools, and playgrounds, and public assistance, and private concern, will never be

enough to cut completely the circle of despair and deprivation.

TO FULFILL THESE RIGHTS

There is no single easy answer to all of these problems.

Jobs are part of the answer. They bring the income which permits a man to provide for his family.

Decent homes in decent surroundings and a chance to learn--an equal chance to learn--are part of the answer.

Welfare and social programs better designed to hold families together are part of the answer.

Care for the sick is part of the answer.

An understanding heart by all Americans is another big part of the answer.

And to all of these fronts--and a dozen more--I will dedicate the expanding efforts of the Johnson administration.

But there are other answers that are still to be found. Nor do we fully understand even all of the problems. Therefore, I want to announce tonight that this fall I intend to call a White House conference of scholars, and experts, and outstanding Negro leaders--men of both races--and officials of Government at every level.

This White House conference's theme and title will be "To Fulfill These Rights."

Its object will be to help the American Negro fulfill the rights which, after the long time of injustice, he is finally about to secure.

To move beyond opportunity to achievement.

To shatter forever not only the barriers of law and public practice, but the walls which bound the condition of many by the color of his skin.

To dissolve, as best we can, the antique enmities of the heart which diminish the holder, divide the great democracy, and do wrong--great wrong--to the children of God.

And I pledge you tonight that this will be a chief goal of my administration, and of my program next year, and in the years to come. And I hope, and I pray, and I believe, it will be a part of the program of all America.

WHAT IS JUSTICE

For what is justice?

It is to fulfill the fair expectations of man.

Thus, American justice is a very special thing. For, from the first, this has been a land of towering expectations. It was to be a nation where each man could be ruled by the common consent of all--enshrined in law, given life by institutions, guided by men themselves subject to its rule. And all--all of every station and origin--would be touched equally in obligation and in liberty.

Beyond the law lay the land. It was a rich land, glowing

with more abundant promise than man had ever seen. Here, unlike any place yet known, all were to share the harvest.

And beyond this was the dignity of man. Each could become whatever his qualities of mind and spirit would permit--to strive, to seek, and, if he could, to find his happiness.

This is American justice. We have pursued it faithfully to the edge of our imperfections, and we have failed to find it for the American Negro.

So, it is the glorious opportunity of this generation to end the one huge wrong of the American Nation and, in so doing, to find America for ourselves, with the same immense thrill of discovery which gripped those who first began to realize that here, at last, was a home for freedom.

All it will take is for all of us to understand what this country is and what this country must become.

The Scripture promises: "I shall light a candle of understanding in thine heart, which shall not be put out."

Together, and with millions more, we can light that candle of understanding in the heart of all America.

And, once lit, it will never again go out.

(1)

<http://www.lbjlib.utexas.edu/johnson/archives.hom/speeches.hom/650604.asp>

文献一覧

- [1] 朝日新聞文化財団「企業の社会貢献度調査」委員会『有力企業の社会貢献度 2001』PHP 研究所、2001
- [2] 今田克司『アフターマティブ・アクションの概要と実際』日本太平洋資料ネットワーク、1992 年
- [3] 柏木宏『アメリカにおけるセクシャル・ハラスメント』解放出版社、1999 年
- [4] 谷本寛治『企業社会のリコンストラクション』千倉書房、2002 年

URL 一覽

- [w1] American Institute of Philanthropy
<http://www.charitywatch.org/>
- [w2] Booz Allen Hamilton <http://www.bah.com/>
- [w3] Catalyst for Women
<http://www.catalystwomen.org/>
- [w4] Center for Creative Leadership
<http://www.ccl.org/index.shtml>
- [w5] Center for Independent Living
<http://www.cilberkeley.org/>
- [w6] EEOC <http://www.eeoc.gov/>
- [w7] Enterprise Rent-A-Car
<http://www.enterprise.com/>
- [w8] Equal Rights Advocates
<http://www.equalrights.org/>
- [w9] Fannie Mae <http://www.fanniemae.com/>
- [w10] Fortune
<http://www.fortune.com/fortune/>
- [w11] Funding Change <http://www.fex.org/>
- [w12] Goodwill Industries International
http://www.goodwill.org/index_gii.cfm/517/
- [w13] GuideStar
<http://www.guidestar.org/index.jsp>
- [w14] KLD <http://www.kld.com/>
- [w15] 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- [w16] Lyndon Baines Johnson Library and Museum
<http://www.lbjlib.utexas.edu/>
- [w17] National Foundation for Teaching

Entrepreneurship to Handicapped

<http://www.nfte.com/>

[w18] **National Organization for Women**

<http://www.now.org/>

[w19] **日本太平洋資料ネットワーク**

<http://www.jprn.org/index.html>

[w20] **NOW Legal Defense and Education Fund**

<http://www.nowldef.org/>

[w21] **OFCCP**

http://www.dol.gov/esa/ofcp_org.htm

[w22] **Qualcomm**

<http://www.qualcomm.com/>

[w23] **Social Investment Forum**

<http://www.socialinvest.org/>

[w24]

Tides

Foundation

<http://www.tidesfoundation.org/>

[w25] **東京人権啓発企業連絡会**

<http://www.jinken-net.com/>

[w26] **United Technology Corporation**

<http://www.utc.com/index1.htm>

[w27] **U.S. Census Bureau**

<http://www.census.gov/>

[w28] **U.S. Department of Labor (合衆国連邦労働省)**

<http://www.dol.gov/>

[w29] **U.S. Department of State**

<http://usinfo.state.gov/>

[w30] **Women's Foundation**

<http://www.twfusa.org/aboutus.htm>

I

[w31] **Working Mother Magazine**

<http://www.workingmother.com/>