

イギリスの雇用機会の平等の促進

—— 人種関係法に基づく「行為準則」 ——

竹 下 政 行

はじめに

ここで紹介するのは、イギリス人種平等委員会⁽¹⁾が一九八四年に公布した「人種関係行為準則」である。イギリスにおいては、労働法の分野で法律とは別に「行為準則」という形式のガイドラインが作成されることがしばしば見られる⁽²⁾。本「行為準則」も、一九七六年人種関係法の目的とするところを労働実務において現実のものとするために作成された、そのような「行為準則」のひとつである。

「行為準則」は、制定法とは異なり、そこで規定される

事項が直ちに法的義務となるものではないが、それらの事項を実施していないと「違法な差別」であるとの推定を受けるという、証拠としての機能を有している。したがって、平等機会の実現にとって無視できない意義を持つものである。また、本「行為準則」は、人種差別を克服する上での労使関係各当事者の責任を明らかにし、そのとるべき態度・行動についての指針を提供していること―換言すれば、平等達成のためのプログラムを提供していること―と、において特別の注目に値しよう。

本「行為準則」の詳細な紹介は後掲の〈資料〉に譲り、ここでは重要と考える内容を項目的に述べ、対応する日本

法の状況について若干のコメントを付したいと思う。

第一部 使用者の責任

平等機会政策

人種的理由に基づく不利益取扱の禁止、人種的理由に基づく間接的差別の禁止および平等機会の達成のための積極的行動の実施を内容とする平等機会政策(一、3)を労働者および応募者に提供することは、使用者の本来的責任とされている(一、1)。

日本法において、このように広範な平等機会政策の実施を使用者の義務・責任とする法律上の規定は存在しない。労働基準法第三条は、労働法の分野における平等原則を定めるものであるが、同条で禁止される差別は「労働条件」に関するものに止まり、右「労働条件」とは「採用後の労働条件」を意味すると解するのが一般的見解である。その結果、使用者は応募者に対して平等機会を提供する必要はないことになる。

また間接的差別をそれ自体として禁止する規定も存しない。

わけ、使用者側の調査・質問許容事項を厳格に限定し、それに違反する行為の発生を防止する体制を法的に確立することが急務であろう。

雇用条件、福利施設および役員

右の諸事項に関する人種的差別を回避すべきことを定め(一、20)、外国にいる親族との面会のための特別休暇を付与することを推奨している(一、21)。

日本法においても、これらの諸事項(特別休暇については規定がない)は、前記労基法三条の「労働条件」に含まれると解す見解がある。従ってこれらの諸事項に関わる差別も禁止されている。

苦情、紛争および懲戒手続

右の諸手続において、被差別者から人種的差別があったことなどが主張された場合にとるべき態度について定め(一、22)、被差別者に対する懲戒処分の実施に際して考慮すべき事項をあげ、適正な懲戒処分となるように配慮している(一、23)。

日本法においては、企業内において発生した差別問題を解決すべき機関の設置を要求する法律上の規定は存しない。また、被差別者が懲戒処分の対象となった場合、本

募集、昇進、配転および解雇

募集に関しては、違法な人種的差別がなされることのないように、広告の内容(一、5)、職業紹介機関の利用の方法(一、8~9)などを規制している。

日本法において、募集の方法、内容については職業安定法において一定の規制がなされているが、微温的なものに過ぎない。

募集、昇進、配転、教育訓練および解雇の選択

右の諸事項に関わる人員の選択基準の在り方について規定している(一、13)。また、採用時に生じやすい人種的差別を回避するため、応募者との面接等において配慮すべき事項を定めている(一、14)。配転、教育訓練および解雇(さらには考課)においても自然に生じやすい人種的差別を回避するように注意を促している(一、16~19)。

日本法においても、募集を除いて、労働条件に関する差別的取扱は違法とされる(労基法第三条)。したがって、そのような使用者の措置は私法上無効とされ、公法上の制裁を受けることになる。しかしながら、実際上問題の生じやすい募集、採用段階での使用者の行為については野放し状態である。この段階での差別を除去するためには、とり

「行為準則」に掲記されている諸事項を考慮しなかった結果、不相当な懲戒処分がなされたときは、懲戒権濫用とされ、その処分は無効とされることになろう。

差別を行えという命令・圧力

職場における上司から部下に対する、差別を行えという命令・圧力(一、28)およびそのような命令・圧力に屈して差別を行うこと(一、29)は違法とされている。

日本法において、差別を行えという業務命令は、違法行為を内容とするが故に、法的には無効なものと評価される場合があり、その場合、当該業務命令に従わなくても労働義務の不履行の責を負うことはなく、また懲戒処分に付されることもない。また、このような命令にしたがって差別行為を行った者は、原則として、被差別者に対して不法行為責任を負うことになろう。

平等機会の監視

平等機会が達成されているかどうかを監視するように使用者に求め(一、33)、そのために労働者の種族的出身別の分布状況を把握することを推奨しつつ(一、37)、そのような情報を他の目的に流用することを禁止している(一、36)。この問題に関して、日本法は対応する規定をもたない。

ところで本「行為準則」で推奨されている監視方法は、使用者側の保有可能な労働者の個人情報範囲をどのように考えるかという問題と密接に関連しており、その評価には一定の困難性があるものと考ええる。

積極的行動

特定の職務において、被差別者が著しく少数である場合、人種の均衡を確保するため積極的行動を取ることが推奨されている(一、44)。

日本法において、右のような積極的行動を奨励する規定も、逆に禁止する規定もない。したがって、企業が自主的に積極的行動を行うことは一般的に可能であると思われる。

第二部 個別労働者の責任

平等機会の達成のために個別労働者の責任をも定め、労働関係における差別行為を禁止し(二、2)、また、なすべき行為を規定している(二、3-5)。さらに、故意の差別行為は懲戒事由とすべきことを使用者に求めている(一、43)。

日本法では、労働者は、労働契約上、一般に、主要義務

反する労働組合規約や組合の措置は本条項を類推して違法無効と解される余地があろう。

第四部 雇用機関の責任

雇用機関、すなわち職業紹介機関に対しても、その求職者を他の使用者に供給するという重要な機能に鑑みて、平等機会の達成のための特別の責任を負わせようとしている(四、1以下)。

日本法においても、職業安定法は、第三条において、職業紹介における均等待遇の原則を定めている。また、差別的な求人申込は「法令に違反するもの」とされ得、公共職業安定所は、その申込を受理しないことができる(同法第一六条但書)。しかし、それ以上に、差別の発生に対する抑止手段を講ずることや被差別者の救済・擁護に努めるべきことについては規定されていない。

おわりに

本「行為準則」は、人種的差別の発生を未然に防止することや被差別者の人権の擁護のためにきめ細かな配慮を行い、労使関係各当事者の平等達成における役割を明確にし

として労務提供義務を負い、その他に一定の付随的義務を負っていると解されている。しかし、企業内における平等の達成に協力する義務を特に負っているものとは解されていない。のみならず、労働者の義務や懲戒事由を拡大することには消極的であるのが一般の見解の基調にある思考である。したがって、本「行為準則」に規定されているような個別労働者の責務を法的にどのようなものとして位置付けるかが大きな問題となり得ようが、道徳的努力義務として理解するならば適切なものと考えられよう。

第三部 労働組合の責任

平等機会の達成のため、労働組合の在るべき姿について規定する。それは、組合員資格および組合員の待遇に関する差別を禁止(三、4-5)、被差別者の人権の擁護に努めるべきこと(三、6以下)を内容としている。

日本法において、労働組合法は、第五条二項三号で、組合員が均等取扱の権利を有することを、同条同項四号で、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないことを、それぞれ労働組合の規約に規定すべきことを定めている。右の条項が直接問題になるのは、第五条一項の定める場合に限定されるが、これらの条項に違

ている。前述のように「行為準則」に規定されている事項は法的義務ではなく、むしろ道徳的努力義務と理解するべきである。国家がこのような道徳的領域にまで立ち入ることには批判もあり得るところであらう。特に、原則として「自治」の観念が支配するべき労使関係においては、国家的干渉はより慎重でなければならぬ。しかしながら、こと差別の問題に関しては、被差別者の人権は極めてデリケートなものであり、容易に侵害されやすいものであること、長年にわたって積み上げられてきた慣行の中に差別的要素が隠されている場合が多いこと、伝統的な差別観念や偏見が強固に存在していること、さらには被差別者の人権が侵害された場合の救済が困難であること、といった他に見られない特質があるということを看過してはならない。これらの特質を考えると、本「行為準則」は、人種的差別の発生しやすい場面を見抜き、有効・適切な規定をなしていると評価できるであらう。

わが国における反差別法の発展は未だ初歩的な段階に止まっている。本「行為準則」から学ぶべきことは次の諸点であらうと思われる。

第一に、「行為準則」が、差別の発生しやすい場面を数多く想定していることである。日本においては、雇用差別が裁判の場に現れることは少ないが、それは差別事象の少

ないことを意味するものではなく、被差別者の泣き寝入り
に終わっている事例の多いことを意味する。⁽¹³⁾したがって、
裁判例の蓄積の中からだけでは、全体的で首尾一貫した
「公正な雇用慣行」を形成するだけの十分な素材を得るこ
とができない。この「行為準則」は、そのような「公正な
雇用慣行」を形成していく上で注意を向けるべき場面を教
えてくれる。

第二に、「行為準則」が、差別事象に直面することが予
想される労使関係各当事者のとるべき措置・態度を詳細に
規定していることである。わが国においては、人権教育の
不十分さのゆえに差別問題にどのように対応するべきかの
認識が極めて不徹底である。そのために、被差別者の人権
侵害を一層拡大させてしまう場合さえある。このような状
況を改善し有効適切な措置がなされるようにしていく上
で、この「行為準則」は多くの示唆を与えているように思
われる。

第三に、差別的撤廃を達成するために、使用者のみなら
ず、個別労働者および労働組合の責任を定めていること
である。わが国においては、法律上、使用者の責任自体極め
て限定的なものにすぎないが、個別労働者および労働組合
の責任についてはほとんど問題とされていない。使用者の
本来的責任を曖昧にしてしまうことは厳に慎まなければな

らないが、平等の実現のために「何ができるのか」「何を
なすべきなのか」を個別労働者および労働組合はこの「行
為準則」を参考に再考してみる必要があるだろう。

第四に、「行為準則」は、制定法である人種関係法を基
礎にしているということである。つまり、多くの差別行為
を違法とし、本「行為準則」の制定をはじめ様々な活動を
展開する人種平等委員会を設置している、一九七六年人種
関係法の存在が前提となっているということである。この
ような前提があつて初めて、本「行為準則」のようなガイ
ドラインが生きてくるのである。わが国においても、この
ことを踏まえ、重要で基本的な事項は積極的に法律として
いくべきことを忘れてはならない。

〈付記〉 脱稿後、下井隆史「わが国の労働法制と外国
人労働者」『日本労働協会雑誌』三四八号、一九八八年）
二四頁以下に接した。外国人労働者をめぐる諸問題が現行
法上どのように処理されるのかを扱った興味深い論文であ
り、本稿とも密接な関連を有するように思える。外国人労
働問題の検討の深化に伴い、反差別法の研究もまた進展し
ていくであろう。筆者もさらに研究を深めたい。

(注)

(1) 人種平等委員会は、一九七六年人種関係法第四三条に基づ
いて設置されている。

なお、人種関係法に関する邦語文献としては、石田玲子
「イギリス・人種関係法の制定―差別撤廃への挑戦(部落解
放研究所編『世界はいま 諸外国の差別撤廃法と日本』一九
八五年、部落解放研究所) 八四頁以下、同「イギリスの人種
差別への挑戦―一九七六年人種関係法と自発的組織の伝統」
(磯村英一編『現代世界の差別問題』一九八五年、明石書店)
一八一頁、を参照。

また、同法の条文の翻訳は、芹田健太郎編『国際人権条約
資料集(第二版)』(一九八二年、有信堂) 二九七頁以下、
前掲書『世界はいま 諸外国の差別撤廃法と日本』の巻末に
付録して掲載されている。

(2) 人種関係法と類似の構造を有する性差別禁止法についても
「行為準則」が制定されている。この「行為準則」について
は、浅倉むつ子「イギリスの性差別撤廃行為準則について―
資料と解説―」(『日本労働協会雑誌』三三二号、一九八六
年) 三六頁以下が、訳文も含めて紹介されている。

なお、その他の「行為準則」については、小宮文人「イギ
リスにおける労使関係行為準則(一)―(四)―」(『日本労働協
会雑誌』二七〇号～二七二号)を参照。

(3) 日本法において問題となる差別は多くの領域と事由に及ん
でいるが、ここでは、本「行為準則」との対応を図るため、

領域については雇用上の差別に限定し、事由については主と
して部落差別問題を念頭におくことにしたい。

(4) 例えば、菅野和夫『労働法第二版』(一九八八年、弘文堂)
一一二頁、有泉亨『労働基準法』(一九六三年、有斐閣) 七七
頁など。三菱樹脂事件に関わる最高裁判決(最大判昭四八年
二月二日民集二七巻二一五三六頁)も同旨である。

(5) これに対して、労基法第三条の「労働条件」には雇入・採
用も含まれると解する有力な見解も存している。例えば、西
村・高木ほか『労働法講義3労働者保護法』(一九八一年、
有斐閣) 三二頁(西村健一郎)、下井隆史『雇用関係法』(一
九八八年、有斐閣) 二七頁など。もっともこのような見解
も、採用拒否が違法となっても「採用強制」を認めることには
消極的であるのが一般である。「採用強制」を認める見解
の中には、公募に応じた応募者の特殊な地位を認め、労働契
約関係成立以前においても「応募から成立するまでのプロセ
スそのものに一定の法律的味道」を与えるものがある(浅井
清信「採用にさいする思想差別をめぐる法律問題」立命館法
学一三三・一三四・一三五・一三六号、一九七七年、一頁以
下)。これは応募者に対する平等機会政策の実施を使用者に求
める注目すべき見解といえよう。なお、これと類似するドイ
シの学説がある。Leipold, Einstellungsfragebogen und
das Recht auf Arbeit, Aukr 1971, S. 161.

(6) 職業安定法は、第三章第三節において、労働者の募集につ
いて規制を行っている。しかし、これらの規制は名目的なも

のにすぎなくなっており、募集段階での差別行為を抑制・是正する機能を期待できるものではない。なお、この点に関しては、外尾健一『採用・配転・出向・解雇』（一九七一年、総合労働研究所）七〇頁以下を参照。

(7) この点に関しては、行政的な取組みが行なわれている。特に応募書類に関する規制は肯定的に評価できるであろう。この点に関しては、地域改善対策特別措置法時のものではあるが内閣総理大臣官房地域改善対策室編『地域改善対策事業実施の手引』（一九八二年、中央法規出版）七九頁以下を参照しかし、重要なことは、このような規制を書類だけに止めないこと、規制に対する違反行為を抑制する体制を確立することなど、一層の拡充を図ることである。

(8) 菅野、前掲書一一二頁など。

(9) 使用者がどの範囲の労働者の個人情報を持有することが可能かは現在、ドイツでさかんに議論されている。

Vgl. Zöllner, Daten und Informationsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl., 1983. この点に関する邦語文献として、横井芳弘「人事情報システムと労働のデータ保護—経営協議会による集団的保護の序説的考察—」（『夢沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』一九八六年、勁草書房）二九七頁以下、角田邦重「労使関係における労働者の人格的権利の保障」（『季刊労働法』一四三号、一九八七年）二〇頁以下、手塚和彰「企業の人事戦略・管理の法的検討」（『季刊労働法』一四三号、一九八七年）四四頁以下を参照。

究第二編・雇用差別禁止法における雇用差別の証明と救済方法の諸問題（その一）」（『北海学園大学法学研究』二三巻二号、一九八七年）七七頁以下を参照。

(13) 雇用差別が裁判上問題となったのは、管見の限り、在日朝鮮人に対する日立製作所の就職差別事件（横浜地判昭和四九年六月一九日判時七四四号二九頁）だけである。また、裁判上、外を問わず、雇用上の差別事例の集積も十分に行なわれてはいないと思われる。

なお、イギリスに関する雇用差別の事例は、Bob Hepple, *Race, Jobs and the Law in Britain*, Allen Lane The Penguin Press London 1968, p.201 以下に一定数ではあるが収集されている。

なお、日本法において、労働基準法および労働安全衛生法は、使用者に労働者に関する一定事項の名簿を調整すべきことを命じているが、かかる名簿の記載事項を制限する通達が一九七五年に出され、労働者のプライバシー保護を確保しようとしている。この点に関しては、前掲『地域改善対策事業実施の手引』八七〜八八頁を参照。

(10) 労働組合が、労働組合法所定の手続きに参与し、同法所定の救済を受けるために労働委員会において資格を審査される場合である。

(11) しかしながら、本条は罰則規定を置いていないので実効性に乏しいであろうとの指摘がなされている。上野勝「現行法制度における部落差別の法的規制の内容とその限界」（『部落解放研究』第三三三号、一九八三年）七三頁以下、七七頁。

(12) 特に、差別を立証することが困難であろう。人種関係法の下でもそうであった。石田・前掲「イギリス・人種関係法の制定—差別撤廃への挑戦—」一二三頁以下。この点で、本「行為準則」には前記のような「推定力」が認められるので、被差別者の救済にとって大きな助力を与えるものと期待されよう。

なお、アメリカ公民権法の下での差別の立証に関する問題に関して論じた最近の論文として、藤本茂「アメリカ合衆国における雇用上の平等(1)(2)(3)」（『法学志林』八五巻一〜九頁以下、二〇八九頁以下、三〇九三頁以下、一九八七年）小宮文人「アメリカ合衆国における解雇規制法理の総合研

〈資料〉

人種関係行為準則（仮訳）

人種的差別の撤廃と雇用における機会の平等の促進のために

人種平等委員会

この行為準則の第四頁乃至第三〇頁は、一九七六年人種関係法第四七条(一)および(七)に基づいて公布され、一九八四年四月一日に、政令によって発効する。

人種平等委員会は、以下のような義務を負って、一九七六年人種関係法によって設置された。

- (a) 差別の撤廃に向けて活動すること。
 - (b) 機会の平等および異なる人種的集団の間の良好な関係を広く促進すること。
 - (c) 大臣からの要請のあった時もしくはその他必要と考える時、人種関係法の修正のための提案を作成し、大臣に提出するために、人種関係法の機能の調査を継続すること。
- ペーター・ニューザム氏が、委員会議長である。

目次

はじめに

第一部 使用者の責任
 平等機会政策
 募集、昇進、配転、教育訓練および解雇
 雇用条件、福利、施設および役務
 苦情、紛争および懲戒手続き
 文化的小よび宗教的要求
 意思疎通および言語の教育訓練
 差別を行えとの命令および圧力
 報復的不利益取扱
 平等機会の監視
 積極的行動

第二部 個別労働者の責任

第三部 労働組合の責任

組合員資格の承認
 組合員の待遇

差別をなした組合員への統制処分
 積極的行動

教育訓練および情報提供
 差別を行えとの圧力

報復的不利益取扱
 差別の回避

平等機会政策への労働組合の関与

第四部 雇用機会の責任

少なくとも、職員、時間および努力という点においてならんらかの出費を必要とするものであるように思われる。しかし、もし、平等機会に関する、首尾一貫した効率的なプログラムが開発されたならば、産業界が、そのすべての労働者の能力を完全に発揮させることに役立つであろう。したがって、このような平等を達成するための諸措置を採用し、実効化させることに快く協力することは、あらゆる関係当事者——使用者、労働組合および労働者——にとって特別に重要なことである。CBI (Confederation of British Industry: 英国産業連盟) およびTUC (Trades Union Congress: 労働組合会議) の平等機会原則への参加を歓迎するものである。TUCは、労働協約に含まれる平等機会条項のモデル案を勧告しており、また、CBIは、法定の平等機会政策について企業に有利な適用に関する解釈を公表している。

一、4 人種および性の両者の差別を撤廃する政策は、しばしば、最善のアプローチを提供する。男性と女性との間の平等機会に関する手引きは、平等機会委員会の所轄である。

〈行為準則の適用〉

二、1 人種関係法は、すべての使用者に適用される。行為準則自体は、法律によって要求されていることを制限するものではないが、しかし、同時に勧告を含むものである。その詳細な規定のいくつかは、特定の事情に適合するように修正される必要があるかも知れない。しかし、なされる修正のいかなるものも、行為準則の一般的な趣旨と完全に一致されるべきである。

はじめに

一、1 この行為準則は、使用者、労働組合、雇用機関および個別労働者が、人種関係法の諸規定およびその含意、そして、人種差別を撤廃し、機会の平等を強化させる諸政策をもっとも効果的に実行する方法を理解することに役立つような実務的な手引きを提供することを目的としている。

一、2 この行為準則は、法律的義務自体を課すものではなく、また、裁判所や審判所によって考慮され得る唯一の——法律についての有権的な解釈でもない。しかしながら、行為準則のガイドラインが遵守されていない場合、その作為もしくは不作為は、人種関係法が特別に禁止しているものに該当する、違法なものとなり得るのである。そのうえ、行為準則は、人種関係法の下における労働審判所の間なる訴訟においても、採用され得る証拠となり、また、なんらかの行為準則が、審判所において、訴訟となっている問題と関連するように思われる場合、その問題の決定にあたって、その行為準則は考慮されなければならないのである。使用者が、自己の労働者に、違法な差別を行わせないために、行為準則に設けられている諸措置をとる場合、使用者は、自己に対して提起されている、いかなる法的訴訟においても、その行為についての責を免れ得る。一九七六年人種関係法の関連する条文についての参照を、各行為準則の頭注に記す(翻訳では省略した)。

一、3 あらゆる人種的集団の労働者は、平等機会の権利を有している。使用者はこのことを考慮するべきである。このことは、

〈小企業〉

二、2 多くの小企業においては、使用者は、その職員と密接な関係にあり、したがって、たとえば、監視制度のような事項について、平等機会政策が達成されているかどうかを正式に評価する必要に乏しいであろう。そのうえ、小企業に、行為準則の詳細な勧告を実施すべき財源と管理機構をもっていると期待することは合理的ではないであろう。しかしながら、人種関係法に従う場合には、小企業は、その勧告が行為準則の一般的な趣旨と一致することを確保すべきである。

〈違法な差別〉

三、1 一九七六年人種関係法は、雇用の分野において、直接的もしくは間接的に、人を差別することを違法としている。

直接的差別は、人種の理由に基づいて、人を、他人が現に受けている、または、同様もしくは類似の事情の下で受けるであろう待遇よりも、不利に待遇することによって成立する。

「人種の理由とは、人種、皮膚の色、国籍—市民権を含む—または種族的もしくは国民的出身を理由とするものである。そして、これらの理由に関連して定義された諸集団は人種の集団と称される」

人を、人種の理由に基づいて、他人から隔離することは、不利な待遇に該当する。

三、2 間接的差別は、すべての人種的集団に平等に適用されるのではあるが、特定の人種的集団においては著しく少ない割合

の者しかそれを充足し得ないような、そして、人種的理由に基づくものではないと正当化し得ないような要件および条件を、法律の扱ういかなる事情においても適用することによって成立する。ありうる諸例としては、次のようなものがある。

——人種の集団を著しく不利にし、かつ正当化され得ない、服装または制服規定

——職務の安全で効率的な実施に必要である以上の言語上の能力を要求する使用者

三、3 間接的差別の定義は複雑であり、行為準則の関連するすべての条項において完全に説明することは出来ないであろう。

「間接的差別」または「間接的に差別する」と述べることにしよう。

三、4 報復的不利益取扱による差別も、本法のもとで違法である。たとえば、彼もしくは彼女が、本法のもとで訴訟を提起したと、かかる訴訟に関連する証拠もしくは情報を提供したこと、または差別が行われたと主張したことを疑われ、または知られたために、同様の事情のもとで他人よりも不利な待遇を受けた場合、その者は報復的不利益取扱をされたのである。

〈行為準則と良好な雇用慣行〉

四、行為準則の多くは、平等機会と良好な雇用慣行との間の密接な関連性を示している。たとえば、人員募集に関連した選択基準および注意深く遵守される選択基準は、個人が、人種的理由を考慮されることなく、その職務に対する適性に基づいて雇用されることを確保するだけではない。それらは、良好な雇用慣行の一

部分ともなるのである。首尾一貫した選択手続きおよび基準のないものでは、決定は、しばしば過度に主観的になり、人種差別が容易に発生する。

〈積極的行動〉

五、労働者の潜在的な能力を奨励すること、教育訓練することおよび慎重な評価を通じて発展させる機会を与えることも、良好な雇用慣行の一部分である。人種の少数者である労働者の多くは、おそらく、過去の差別およびその他の不利のゆえに、彼等が発現し得なくなっている、および彼等の資格と経験に反映していない、潜在的な能力を有しているのである。特定の人種の集団の構成員が、特定の職務に、過去一二月間を越えて代表されていない場合、使用者および指定教育訓練機関は、人種関係法のもと、彼等とその職務につける機会を利用するように奨励すること、およびそれに必要とされる技術を修得し得る教育訓練を与えることを認めねばならない。使用者については、このような教育訓練は、その雇用の場において提供し得るし（人種関係法で規定されている）、一定の事情のもとでは、たとえば、それらが教育訓練機関として指定されているならば、そのような他人に対しても提供され得る。この行為準則は、使用者に対して、一、44および一、45パラグラフにおいて詳細に扱われている諸規定を利用することを推奨する。

〈手引書〉

六、脚注において言及されている手引書は、特殊問題についての付加的なガイドを含んでいるが、制定法的な行為準則の一部を構成するものではない。

第一部 使用者の責任

一、1 すべての応募者および労働者に対して、平等機会を提供する責任が、本来的に使用者に存している。したがって、何等の違法な差別も存在しないことおよび真に平等雇用に資することを確保するべき平等機会政策を採用し、実施し、監視するべきことが勧告される。

「CREは、平等機会政策についての手引書を発行している。」雇用における平等機会」 「平等機会政策の監視」

一、2 この政策は、明瞭に、あらゆる労働者に周知されねばならない。——たとえば、伝言板、回覧板、雇用契約書および個別労働者への文書通知

〈平等機会政策〉

一、3 平等機会政策は、左記のことの確保を目的とする。
(a) いかなる応募者および労働者も、人種的理由に基づいて他の者より、より不利な待遇を受けないこと。

(b) いかなる応募者および労働者も、彼もしくは彼女の人の種別的集団にとって著しく不利な影響を与え、かつ人種的理由に基づかないものであると正当化され得ない要件もしくは条件によって不利な地位に置かれぬこと。

(c) 人種関係法のもとで、適当であり、かつ認められた場合、代表されていない人種の集団の労働者は、平等機会を達成させるために、当該機構の中で、教育訓練と奨励を与えられること。

一、4 平等機会政策が完全に実効的なものになることを確保するために、使用者による、次のような行動が勧告される。

(a) 政策についての全般的な責任を上級管理職員に割り当てること。

(b) 政策の内容および含意について労働組合または労働者代表と討議すること。

(c) すべての労働者および可能なならばすべての応募者に周知することを確保すること。

(d) 管理的職員およびその他の関連する決定を行う者（たとえば人事部長、職場長、守衛および受付係）に、彼等の法律上および企業の政策上の地位を理解させることを確保するために、教育訓練とガイドを与えること。

(e) 現行の手続きおよび基準を審査し、かつ定期的に再審査すること、およびそれらが現実的もしくは潜在的に違法な差別であるということが発見された場合、それらを変更すること。

(f) 当初の労働者の分析を行うこと、および労働者および応募者の種族的出身の分析を手掛かりにして、一、34—一、35パラグラフの手引きと一致するように定期的に政策の適用を監視すること。

〈募集、昇進、配転および解雇〉

募集の媒体

広告

一、5 人員募集広告をする場合、使用者が次のようなことをするならば、違法となる。

特定の人種の集団出身の応募者を差別する意図を示す、あるいは示していると合理的に理解し得る広告を公表すること（例外については、人種関係法を見よ）。

一、6 したがって、以下のことが勧告される。

(a) 使用者は、不当に、特定の人種の集団の応募者を排除し、もしくは著しく減少させるような地域もしくは出版物に広告を限定するべきではない。

(b) 使用者は、英国での居住もしくは経験の長さというような要件を規定するべきではなく、特定の資格が要求される場合には、海外において取得された同様の資格は、英国の資格と完全に同様にみとめられるものであることを明記するべきである。

一、7 彼等の機会の平等が約束されていることを示すために、使用者が応募者に文書を発送する場合、自己は平等機会使用者である旨の記述を含ませるべきであることが勧告される。

雇用機関

一、8 雇用機関、求職センター、職業事務所および学校を通じて募集する場合、使用者が次のようなことをするならば、違法な差別となる。

(a) 差別せよとの指図を、たとえば、一定のグループが望ましい、または望ましくない旨の示唆によって、与えること（例外に

ついては、人種関係法を見よ）。

(b) 特定の人種の集団の構成員に対して差別を行うように、それらの機関に圧力を加えること（例外については、人種関係法を見よ）。

一、9 間接的差別を回避するために、使用者は、不当に、募集をそこを経由する応募者が特定のであることを利用して、特定の人種の集団の応募者のみを、もしくは、主としてそのような応募者だけを供給するような機関、職業事務所および学校に限定するべきではないことが勧告される。

その他の媒体

一、10 特定の人種の集団の応募者を排除し、または、その数を著しく減少させ、かつ正当化させ得ない募集媒体を用いることは違法である。したがって、使用者は、次のような媒体によって募集をするべきではないことが勧告される。

(a) 関連する労働者が、もっぱらもしくは圧倒的に白人もしくは黒人であり、かつ労働市場が多人的である場合、現に就業している労働者の推薦によって募集だけをなすこと、またはそのことを最初に行うこと。

(b) 特定の人種の集団の構成員だけが、もしくはそれらの者が著しく高い割合で推薦されることを意味する場合に、主としてもしくは完全に労働組合を通じて行う応募の手続き、募集および教育訓練の媒体。

一、11 使用者が、差別的な方法によって昇進または教育訓練の機会への接近を制限することは違法である。したがって、以下

のことが勧告される。

— 職務および教育訓練の欠員およびその応募手続きは、すべての資格ある労働者に告知されるべきであり、特定の人種の集団出身の候補者を排除し、もしくはその数を著しく減少させるような方法をとるべきではない。

〈募集、昇進、配転、教育訓練および解雇の選択〉

一、12 募集、昇進、配転および教育訓練においてだけではなく、募集のためになされる準備および昇進、配転もしくは教育訓練の機会へ接近し得る方法において差別することも違法である。

「人種的均衡」を達成するための選択における差別は許されるものではないことが銘記されるべきである。異なる人種の集団の合理的均衡を保持し、もしくは維持する目的でのこのような差別を容認していた一九六八年人種関係法の条項は、一九七六年人種関係法には含まれていない。

選択基準および審査

一、13 直接的もしくは間接的差別を回避するために、選択基準および審査は、それらが募集している職務と関連し、かつ違法に差別的ではないことが確保されるように審査されるべきことが勧告される（はじめに、の三、2パラグラフを見よ）。たとえば、

(a) 職務もしくは明らかに証明可能な職務形態の安全かつ効率的な実施のために必要とされるより高度な英語の能力水準は、要求されるべきではなく、また必要とされる以上の水準の教育的資格を要求するべきではない。

(b) 特に、使用者は、人事上の書類の様式の完成に関して、職務の安全かつ効率的な実施に必要とされる英語の能力水準の有効な審査でないならば、応募者が、他人の援助なくして応募書類の様式を完成させることができないことを理由として、応募者資格を奪うべきではない。

(c) 英国のものと比較できる海外の課程、卒業証明書およびその他の資格は、同等の価値を有するものとされるべきであり、当然に、劣等な資格とみなされてはならない。

(d) 人種の少数者である応募者になじみの薄いであろう事柄に関する質問や問題を含む選択基準は用いられないべきではない（たとえば、本国の応募者によりなじみ深いであろう事柄についての一般的知識の質問）。

応募者の接遇、リスト、面接および選択

一、14 直接的もしくは間接的差別を回避するために、次のようなことが勧告される。

(a) 守衛、受付係および人事職員は、突然のもしくは予定されていた、特定の人種の集団の応募者を、他の者よりも、非好意的に接遇しないように指示されるべきである。これらの指示は文書でなされるべきである。

(b) 加えて、リスト作成、面接および応募者の選択に責任ある職員は、以下のようにされるべきである。

— 選択基準およびそれらに一致する募集の要件を明確に告知されること。

— 人種に関する一般化された仮定や偏見が選択の決定に及ぼす

影響についてのガイドもしくは教育訓練が与えられること。異なる文化的背景を持つ者の間の面接において生じ得る、発声しやすしい誤解について自覚させられること。

(c) 可能な場合においては、リスト作成および面接は、一人の者によってなされるべきではなく、少なくともより上級のレベルにおいて点検されるべきである。

真正の職業上の資格

一、15 人種的理由に基づく選択は、特定の人種的集団であることが、その職務についての真正の職業上の資格であるような一定の職務においては許容される。一例としては、特定の職務の管理者が、その福利を増進させる目的で、特定の人種的集団の者を人材供給することであり、かつそのような人材供給は、このような集団の者が行うことが、最も効率的である場合である。

配転および教育訓練

一、16 直接的もしくは間接的差別を回避するために、以下のことが勧告される。

(a) 労働者を他の職務に配置するために選択することに責任を有する職員は、違法な差別を行うことなくして選択基準を適用しなければならない。

(b) 配転に関する慣行と実務についての産業的もしくは企業的な協約および合意書は、間接的に差別的であるように思われる要件もしくは条件を含んでいることが発見された場合には、改訂されるべきである。たとえば、特定の人の人種的集団の労働者が特定の部門に集中している場合、配転に関する合意書は、それが不当か

つ違法に制限的なものであるのか否か審査され、必要ならば改訂されるべきである。

(c) 儀式的なものであっても、教育訓練、昇進もしくは技術的訓練についての労働者の選択について責任を有する職員は、人種的理由に基づいて差別をしないように指示されるべきである。

(d) 教育訓練の機会についての選択基準は、それらが間接的な差別にならないように確保するよう審査されるべきである。

解雇

一、17 解雇もしくはその他の労働者に課される不利益において、人種的理由に基づいて差別することは違法である。したがって、以下のことが勧告される。

(a) 整理解雇基準を含んだ、解雇に関する労働者の選択について責任を有する職員は、人種的理由に基づいて差別しないように指示されるべきである。

(b) 整理解雇基準は、それらが間接的に差別とならないように確保されるよう審査されるべきである。

職務遂行の考課

一、18 労働者の職務遂行の考課において、人種的理由に基づいて差別することは違法である。

一、19 以下のことが勧告される。

(a) 職務遂行の考課についての責任を有する職員は、人種的理由に基づいて差別しないように指示されるべきである。

(b) 評価基準は、違法に差別的なものにならないように確保するように審査されるべきである。

〈雇用条件、福利施設および役務〉

一、20 雇用条件の設定、労働者のための福利施設および役務の提供において、人種的理由に基づいて差別することは違法である。したがって、以下のことが勧告される。

(a) これらの局面に関連する、すべての職員は、相応に指示されるべきである。

(b) 資格付与に影響を与える基準は、それが違法に差別的なものとされないように確保されるように審査されるべきである。

一、21 加えて、労働者は、彼の出身国の親族もしくは他国に移住した親族を訪問するために、時宜、長期の休暇を要求するかもしれない。多くの使用者は、年次の有給休暇の蓄積を許容し、あるいは、これらの事態に直面した時に取得し得る、特別の無給休暇を許容するという政策をとっている。使用者は、このような政策と一致するように、かつ違法な差別なきように運用することに配慮するべきである。

〈苦情、紛争および懲戒手続〉

一、22 苦情、紛争および懲戒手続の運用において、たとえ彼もしくは彼女が、人種の差別を主張し、またはかかる主張についての証拠を提供したことを理由として、懲戒基準を通じて個人を報復的に不利益に遇することによって差別することは、違法である。使用者は、特定の人の人種的集団の構成員からの苦情を、彼等が差別に過度に敏感であるとの仮定に基づいて無視もしくは

軽視するべきではない。

一、23 以下のことが勧告される。懲戒手続の適用においては、以下のような労働者の行為に影響を与えうる事情を考慮するべきである。

——人種的な暴行および人種的な挑発

——意思疎通および相互理解の困難性

——文化的背景もしくは行動様式の相違

〈文化のおよび宗教的要求〉

一、24 労働者が職務上の必要と対立する、特別な文化のおよび宗教的要求を有する場合には、使用者は、職務上の必要を、これらの要求が満たされるように変更もしくは修正することが合理的に実行可能であるか否かを考慮するべきことが勧告される。たとえば、使用者は、彼が、正当化し得ない制服規定に従い得ないからといって、ターバンを装着したシーク教徒の雇用を拒絶するべきではないことが勧告される。このような要求のその他の例は以下のとおりである。

(a) 祈祷時間および宗教上の休日の遵守

「CREは「イスラム教徒労働者の宗教的遵守事項」という手引書を公刊している」

(b) アジア人女性の装着しているサリーやトラウザーのような衣服の装着

一、25 人種関係法は、特に、宗教的差別を扱うものではないが、職務上の必要は、それらが著しく特定の人の人種的集団に不利に

働き、かつ正当化し得るものとして示されない場合、一般的には違法である。

「真正に必要な職務上の必要は、違法な差別を構成しないであろう」
 〈労働者のための意思疎通および言語の教育訓練〉

一、26 言語上の教育訓練を提供するべき法律上の要求は何等存在していないけれども、意思疎通における困難性は、労働者における平等機会を危殆にらしめる。加えて、良好な意思疎通は、効果的に、昇進の見込み、安全および健康を改善させ得るし、使用者、労働者および労働組合の間のよりよき相互理解を創造させ得るのである。労働者のなかに英語力に限界のある新規労働者が含まれている場合、意思疎通が可能なかぎり効果的であるように確保するような措置がとられるべきことが勧告される。

一、27 これらは、合理的に実行可能である場合、以下のことを含むべきである。

(a) 解釈および翻訳設備の準備、たとえば、苦情やその他の手続および雇用条件についての意思疎通

(b) 英語および会話技術の教育訓練

「産業的な言語訓練は、地方教育局単位のネットワークによって、全国に提供されている。これらの単位によって提供されている課程および相互理解サービスの詳細については、産業言語訓練ナショナルセンター、ブロックセンター、ブロック・ロード、サザール、ミッドクスから入手できる。」

(c) 人種の少数者集団の背景および文化についての経営者および

規定について権限もしくは影響力を有する地位の労働者に与えられるべきである。

(b) 意思決定者は、差別を行えという圧力に屈しないように指示されるべきである。

(c) 差別を行えという命令もしくは圧力を与えることは、懲戒事由とされるべきである。

〈報復的不利益取扱〉

一、31 人種差別の申し立てもしくは主張をなし、またはかかる差別についての情報を提供した個人を、たとえば、彼等を懲戒に付し、または解雇することによって報復的不利益に遇することは違法である(はじめに、三、4パラグラフを見よ)。

一、32 以下のことが勧告される。

— 法律のこの局面に関するガイドは、すべての労働者、特に影響を及ぼし得る、または権限のある地位にある労働者に与えられるべきである。

〈平等機会の監視〉

一、33 使用者は、平等機会が達成されているか否かを評価するために、選択決定および人事上の慣行および手続きの諸効果を定期的に監視するべきである。

「COREの『平等機会政策の監視』という手引書を見よ」

一、34 効率的な監視のために必要とされる情報は、多くの方法によって取得されるであろう。現在の労働者および応募者の種

び管理職員のための教育訓練

(d) 労働者が健康および安全上の必要を理解することが困難であるということを見出した場合、意思疎通の選択的もしくは付加的な方法の利用
 たとえば、

— 安全標識・安全注意の翻訳

— 翻訳者を介した命令

— 産業上の言語訓練と結合した命令

差別を行えという命令および圧力

一、28 他人に、人種的理由に基づく差別を行うように命令し、または圧力をくわえることは違法である。

(a) 違法な命令の例は次のとおりである。

— 人事部門の管理職員から、より下位の職員に対する、どのような特定の職務についてであれ、特定の人種の集団出身の労働者の構成員を制限する旨の命令

(b) 差別を行えとの圧力の例は次のとおりである。

— ショップ・スチュワードもしくは労働者の集団による、使用者が、特定の人種の集団の構成員を募集しないように誘導する試み、たとえば、脅威を与える団体行動。

一、29 このような命令もしくは圧力に屈して差別を行うことは違法である。

一、30 差別を行えという違法な命令および圧力を回避するため、以下のことが勧告される。

(a) ガイドが、すべての労働者、および特に、関連する法律の

族的出身を示す記録が用意されるのが最善であろう。情報についての必要性および収集方法の細部に関しては、個々の企業の事情によって多様であろうことが認められる。たとえば、小企業またはほとんどもしくはまったく人種の少数者居住区域を持たない企業においては、しばしば個人的な知覚および可視的な徴候から労働者の分布を評価することが適当であろう。

一、35 当該の必要と事情に最も適合する監視方法を採用することは使用者の裁量に委ねられている。しかし、どのような方法が採用されても、使用者は、それが実効的であることを示すことが出来るべきである。すべての関係者の完全な信任を得るために、選択された方法は、適切な場合、労働組合および労働者代表と討議し、合意されるべきである。

一、36 使用者は、個人の種族的出身についての情報を平等機会監視の目的のためにのみ収集し、かつ誤用に対して守られているものであることを保証するべきである。

一、37 以下は、COREによって勧告されたわかりやすい方法である。

「これは『平等機会政策の監視』に詳説されているものの概要である」
 以下の分析が実施されるべきである。

(a) 各工場、各部署、各部門、各係りおよび各職務類型における労働者の種族的構成および一期間中の分布について

(b) 応募者の人種の集団に応じて、募集、昇進、配転および教育訓練についての選択決定およびこれらの決定の理由

一、38 応募者数が多数であり、職員への負担が過重である場

合を除いて、選択および拒否の理由は、選択の各過程ごとに、すなわち、最初のリスト作成から最終決定までの各段階ごとに記録されるべきである。初期の選択の段階においては拒否理由の簡単な類型化が行われるべきである。

一、39 選択基準および人事手続きは、それらが違法な間接的差別を構成し、またはそれに導き得る条件を含んでいないように確保するように再審査されるべきである。

一、40 これらの情報は、慎重かつ定期的に分析されるべきであり、特別の注意を要する領域を認識するために、多くの核心的質問がなされるべきである。

一、41 いかなる人種的集団出身の個人についても、以下のようにならなければならないことを示す証拠が存在しないか？

(a) 雇用もしくは昇進に応募せず、または予想されるよりも少数の者しか応募していないこと。

(b) まったく雇用もしくは昇進されず、またはその応募の割合よりも著しく低い割合の者しか雇用されていないこと。

(c) 教育訓練もしくはより高い賃金、身分もしくは権限の職務につかされていないこと。

(d) 特定の係り、部門もしくは部署に集中されていること。

一、42 これらの質問のいづれかに対する回答が肯定である場合、その理由が調査されるべきである。直接的もしくは間接的な差別が存在した場合、それをただちに根絶する行動がとられねばならない。

一、43 労働者による故意の違法な差別行為は懲戒事由として

(c) これらの集団の構成員に到達することを意図した学卒者の募集および教育訓練機構。

(d) これらの集団出身の労働者に、昇進もしくは配転の機会に応募することを奨励すること。

(e) 特定の能力は欠けているが、潜在的な能力を持つことを示す、これらの集団出身の労働者のための昇進のための教育訓練、管理職員への教育訓練は、言語訓練を含むこと。

第二部 個別労働者

一、1 平等機会を提供する第一次的責任者は使用者に課されるものの、あらゆる段階の、あらゆる人種的集団の個別労働者も責任を有している。良好な人種関係は、経営者に対するのと同様に彼等に対しても依存しているのである。したがって、彼等の態度と行動はきわめて重要である。

二、2 個別労働者による以下のような行動は違法となり得る。

(a) その雇用過程において、たとえば募集、昇進、配転および教育訓練の選択において同僚労働者もしくは応募者を人種的理由に基づいて差別すること。

(b) 他の労働者、労働組合もしくは経営者をして違法な差別を行わしめるように誘導し、もしくは誘導しようと試みること。たとえば、彼等が、特定の人種的集団出身の他の労働者を受容するようになり、または特定の人種的集団の上司とともに働くことを拒否するべきではない。

扱われるべきことが勧告される。

〈積極的行動〉

一、44 法律上要求されていないが、労働者および潜在的労働者を奨励し、特定の職務について代表されていない特定の人種的集団の構成員である労働者に教育訓練を提供する、積極的措置は、法律によって許容されている。

「CREは、積極的行動についての手引書」「雇用における平等機会——なぜ積極的行動か？」を公刊している」

「ある人種的集団が、過去12ヶ月の間のいかなる時点においても、かかる集団のだれもが当該職務を行っていない、または、当該企業における総労働者もしくは使用者が通常当該企業の職務について募集する人数において、かかる集団の占める割合が著しく低い場合、「代表されていない」といえるのである（はじめに、五パラグラフを見よ）。しかしながら、職務についての選択における差別は、これらの事情の下においても許容されるものではない」

一、45 このような措置は、平等機会の発展にとって重要である。したがって、特定の職務について特定の人種的集団が代表されていない場合、以下のような措置が、適切かつ合理的に実行可能ならば、とられるべきである。

(a) これらの集団の構成員に到達し、かつ彼等の応募を奨励することを意図した募集広告、たとえば、その他の新聞はもちろん、種族的少数者の印刷物を利用すること。

(b) これらの集団が集中している地域の雇用機関および職業事務所を利用すること。

(c) 人種的差別の申し立てもしくは主張をなし、またはかかる差別に関連する情報を提供した個人を報復的に不利益に取り扱うこと（はじめに、三、4パラグラフを見よ）。

二、3 人種差別を防止し、平等機会を促進することを奨励するために、個別労働者が以下のようにするべきことが勧告される。

(a) 経営者によって導入された平等機会と非差別を確保することを企図する諸措置に協力すること。

(b) かかる措置が導入されていない場合、その導入に向けて圧力を加えること（適当な労働組合を通じて）。

(c) 経営者および適切な場合には、労働組合の注意を疑わしい差別的な行動もしくは慣行に向けさせること。

(d) 他の労働者の人種的理由に基づき、いやがらせもしくは脅迫、たとえば、彼等に雇用の継続を思い止まらせようとする試みを止めさせること。かかる行為は、労働者が自分の部下に対してなした場合、違法となり得る。

二、4 設定された責任に加えて、人種の少数者出身の個別労働者は、多くの職業においての昇進は、適切な英語力の能力水準に依存していることを認識するべきである。同様に、適用される労使関係手続きを理解することは、しばしば良好な労使関係にとって本質的なことである。

二、5 したがって、彼等は以下のことをなすべきである。

(a) 適切な場合、彼等の英語力の能力水準を向上させる手段を探ること。

(b) 使用者および労働組合もしくは労働組合によって導入され

る産業上の言語訓練機構に協力すること。

(c) 彼等に労使関係手続き、労働協約、就業規則等を周知することを企図した教育訓練もしくはその他の機構に協力すること。

(d) 適切な場合、文化的もしくは宗教上の必要と生産の必要との間の対立の解決を見出すために、使用者および労働組合との議論に参加すること。

第三節 労働組合の責任

三、1 労働組合は、他の組織と同様に使用者として、そして人種関係法によって扱われる特殊な役割の提供者として、二重の役割を演じる。

三、2 その使用者としての役割においては、労働組合は、行為準則第一節所定の責任を負う。労働組合は、また、その代表者および構成員が、特定の人種的集団の者の加入もしくは組合員としての待遇、すなわち、同僚、上司もしくは部下としての待遇において差別しないように確保すべき責任を負っている。

三、3 加えて、労働組合の全国もしくは地方レベルの役員および工場レベルの職場代表は、その構成員に代わって、差別を防止し、平等機会および良好な人種関係の促進に重要な役割を果たすのである。労働組合は、職場における差別を防止する諸措置が、経営者と労働組合の両者の明瞭な参加とともに導入されるように、平等機会政策を奨励し、求めるべきである。

〈組合員資格の承認〉

三、4 労働組合が、人種的理由に基づいて以下のことによ

三、7 労働組合員による故意に基づく差別行為は、統制事由として扱われるべきことが勧告される。

〈積極的行動〉

三、8 法律上要求されているものではないが、労働組合員資格もしくは労働組合の役員に代表されていない特定の人種的集団の構成員のための教育訓練を奨励し、提供する積極的行動は、法律によって容認されている（しかしながら、選択の時点における差別は、これらの事情の下においても許容されるものではない）。

「ある人種の集団が、過去12ヶ月のいかなる時点においても、当該集団のだけ一人として組合員資格を持たず、または組合員資格を取得し得る者の中における当該集団の人数と比較して、著しく少数である場合、労働組合員資格において「代表されていない」といえる。労働組合の役員において代表されないことというのは、同様の12月基準のもとで、特定の人種的集団のだけ一人、それらの地位になく、または当該組織における、当該集団の人数と比較して著しく少数ではない場合、である」

三、9 適切かつ合理的に実行可能である場合、労働組合は以下のことをなすべきであると勧告される。

(a) これらの集団出身の個人に労働組合に加入するよう奨励すること。適切な場合、加入要綱は、他の言語に翻訳されるべきである。

(b) これらの集団出身の個人の労働組合の役員に志願するよう奨励し、彼等がかかる地位に適合するのを援助する教育訓練を提供すること。

て差別を行うことは違法である。

- (a) 組合員資格を否認すること。
- (b) より不利な組合員資格を付与すること。

〈組合員の待遇〉

三、5 労働組合が、現在の構成員に対して、人種的理由に基づいて、以下のことによって差別することは違法である。

(a) 組合員資格の条件を多段階的にし、または組合員資格を奪い、またはその他のあらゆる不利益に服させること。

(b) 彼等を、福利、施設利用もしくは役務において、より劣等に遇すること。これらには以下のことが含まれよう。

教育訓練設備

福利および保険事業

娯楽および社会的行事

苦情の処理

交渉

懲戒もしくは解雇手続きにおける援助

三、6 加えて、労働組合は、特定の人種的集団の構成員が、人種的差別を被ったと確信している場合、それが使用者によるものか、労働組合によるものか拘らず、重大な注意をこの確信の原因に向けて、および発生しているかもしれない、いかなる差別をも停止させることを確保すべきことが勧告される。

〈差別を行った組合員に対する統制処分〉

〈教育訓練および情報〉

三、10 教育訓練および情報提供は、差別の回避および平等機会の促進において多大な役割を果たす。労働組合は、以下のことをなすべきことが勧告される。

(a) 役員、ショップ・シチュワード（職場委員）および職場代表に、彼等の平等機会に対する責任についての教育訓練および情報を提供すること。この教育訓練および情報提供は以下のことを扱うべきである。

人種関係法および差別の性質と原因

人種の少数者集団の背景および意思疎通の必要性

偏見の効果

平等機会政策

構成員を選出する際に差別を回避すること

(b) 構成員の代表は、いかなる人種的集団であろうと、その組合における役割、労使関係、組合手続きおよび構造について周知されることを保証すること。これは、たとえば、以下のようになされよう。

資料の翻訳

労使関係の教育過程および産業上の言語訓練に参加することを奨励すること。

〈差別を行えとの圧力〉

三、11 労働組合員もしくは代表が、雇用上の決定に責任を有

する者を、以下のことについて差別するように誘導し、または誘導しようと試みることは、違法である。

- (a) 労働者の募集、昇進、配転、教育訓練もしくは解雇
 - (b) 雇用、福利、施設利用もしくはは職務の条件
- 三、12 たとえば、彼等は、以下のことをなすべきではない。
- (a) 一つの部門、職階もしくはは部局における特定の人種的集団の人数を制限すること。
 - (b) 間接的差別、たとえば、手工業見習い課程、先任権もしくはは部局間の移動に関する協約における間接的差別を除去すること

を企図する改訂に反対すること。

〈報復的不利益取扱〉

三、13 人種的差別の申し立てもしくは主張をなした、またはかかる差別に関わる情報を提供した個人を報復的に不利益に遇することは違法である(はじめに、の三、4パラグラフを見よ)。

〈差別の回避〉

三、15 したがって、労働組合は、その手続きや加盟協定が、間接的に差別的な要件および条件、たとえば、左記のような、を含んでいないように、その構成員を指図し、かつそれらを審査すべきことが勧告される。

部局間の配転に不当な制約を課すこと、または特定の人種的集団に著しく不利な効果を与える、関連性のない、かつ不当な選択基準を設定すること。

〈平等機会政策への組合の参加〉

三、16 以下のことが勧告される。

- (a) 労働組合は、一、3および一、4パラグラフで定義された、完全な平等機会政策の導入および実施に協力すべきこと。
- (b) 労働組合は、かかる政策が未だに導入されていない場合、かかる政策の採択を交渉し、またはかかる政策の適用範囲が狭すぎる場合、現行の政策の拡張を交渉するべきであること。
- (c) 労働組合は、平等機会の進展を監視する措置に協力し、またはかかる監視措置が未だに存在しない場合、経営者による導入を奨励するべきである。適切な場合(パラグラフ一、33乃至一、35を見よ)。この措置は、種族的出身に依じた、労働者および応募者の分布の分析によってなされ得るであろう。
- (d) 監視(の結果)が、差別が発生したこと、もしくは発生していることを示す場合、労働組合は、差別を除去するべき措置に協力するべきである。
- (e) 積極的行動は、法によって要求されているものではないが、労働組合は、特定の人種的集団の者が、特定の職務について代表されていない事態が存在する場合、経営者にかかる行動をとることを奨励するべきであり、経営者が自身で積極的行動を導入した場合には、労働組合の代表者は、それを支援するべきである。
- (f) 同様に、意思疎通上の困難性が存在する場合、経営者にそれらを克服するのに適当な何等かの行動をとるべきことを求めるべきである。

第四部 雇用機関の責任

四、1 使用者としての雇用機関は、行為準則第一部において概要を述べた責任を負う。加えて、雇用機関は、求職者を他の使用者に供給する者として責任を負う。

四、2 雇用機関が、以下のことを行うことは違法である(例外については、人種関係法を見よ)。

- (a) 依頼者への役務の提供において人種的理由に基づいて差別すること。
- (b) 特定の人種的集団出身の求職者は尊重されないであろう、または他の者より有利もしくは不利に扱われるであろうということを示唆し、または示唆していると理解されかねない、募集広告を公表すること。
- (c) 特定の人種的集団出身の求職者は拒絶され、もしくは優先されるであろう、またはそれらの者の数は制限されるであろうとの旨の使用者からの直接的な指図に従うこと。
- (d) 使用者からの間接的差別的な指図、すなわち、特定の人種的集団の求職者に著しく不利な効果を与え、かつ正当であることを示し得ない要件もしくは条件を適用するという趣旨の指図、に従うこと。

四、3 雇用機関は、求人広告中に、このような条件もしくはは要件を、それらが正当であることを示し得ない場合、表示することを避けるべきであるということが勧告される。具体的な場合における例としては、教育上の資格または居住に関する条件もし

くは要件である。

四、4 職員は、差別してはならないという義務および普遍化された仮定もしくは偏見が特定の人の人種的集団の構成員に対する接遇に作用し得る影響に関するガイドを与えられるべきであることが勧告される。

四、5 特定の職員においては、以下のことが指示されるべきである。

- (a) 使用者に人種的な嗜好を尋ねないこと。
- (b) 使用者が、人種関係法所定の例外において、人種的集団の応募者を求めようとしていない場合、応募者を推薦するときに、人種的身身に注意を払わないこと。
- (c) 直接的もしくは間接的に差別的である理由のために、依頼者が応募者との面接を拒否したことを上司に報告すること。その上司は、依頼者に差別は違法であることを告知するべきである。依頼者がこの拒絶を続行する場合、雇用機関は応募者に労働審判所への申し立てをすることおよび人種平等委員会に援助を依頼することができる、彼もしくは彼女の権利を告知するべきである。かかる諸事件を記録するための内部的手続きが運用されるべきである。
- (d) 彼等が、応募者は、面接は受けなければ、人種的理由に基づいて拒絶されたのであると確信する場合、その上司に報告すること。上司が、この確信には理由があるということを得心した場合、彼もしくは彼女は、応募者に、労働審判所に申し立てをすることおよび人種平等委員会に援助を依頼することができる。

四、6 雇用機関は、求人広告中に、このような条件もしくはは要件を、それらが正当であることを示し得ない場合、表示することを避けるべきであるということが勧告される。具体的な場合における例としては、教育上の資格または居住に関する条件もし

を告知されるように手配するべきである。かかる事件を記録するための内部の手続きが運用されるべきである。

(e) 求職者を差別なく待遇すること。たとえば、特定の人種的集団出身の求職者を彼等を喜んで迎え入れるであろうことが信頼できる使用者のところにだけ供給すること、または人種もしくは皮膚の色に基づいた、彼等の能力に関する仮定によってかかる求職者の就職機会の範囲を狭めること。

四、6 雇用機関は、違法な差別的指図を与え、かつそれを撤回することを拒絶する使用者に対して、その役務提供を停止するべきことが勧告される。

四、7 雇用機関は、いかなる差別も発生しないことを確保するべくとった措置の実効性を監視するべきことが勧告される。たとえば、合理的に実行可能な場合、雇用機関は、特定の人種的集団出身の求職者が、他の比較可能な求職者と同様の割合で、彼等が資格を有する適当な職務に紹介されていることを確保するため、の定期的点検を実施するべきである。

日本における差別と人権

(第2版) 部落解放研究所編 B 6判230頁1,200円

旧版での部落差別、在日韓国人・朝鮮人差別、アイヌ民族差別、沖縄差別、女性差別、障害者差別等の実態を新たに書きおろし、外国人労働者の問題も加え、「国際化」の中の人権を探る。 全面改訂

(社)部落解放研究所

大阪市浪速区久保吉1-6-12
TEL 06-568-1300