

海外 論文 レポート

アメリカの求職、求人のおくみと 雇用差別禁止法

玄幡 真美（日本労協連国際部）

はじめに

日本の不況ニュースを聞いて久しい。90年代後半から好況期にあったアメリカ経済も、2001年春から不況期に入ったが、ワシントンは、景気が回復基調にあると発表している。だが、全雇用数1億3390万中失業者数810万、一時横ばいとなっていた失業率が3月に入り5.7パーセント台と3ヶ月ぶりに悪化している（図1）。2月以来製造業で3万8千、建設

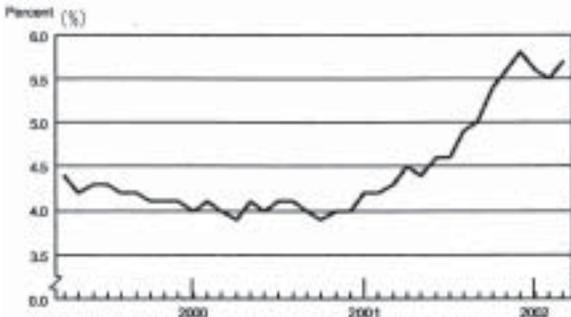


図1 失業率(季節調整値) 1999年4月—2002年3月
(資料) The Employment Situation [Bureau of Labor Statistics]
US Dept. of Labor, Washington D.C., March 2002

業で3万7千の雇用が減り、1つ以上の職についているのは740万人、全雇用数の5.5パーセントを占める。9月11日テロ事件以降個人消費が落ち込み、エンロン事件¹に見る負債総額400億ドルを超える史上最大の大型倒産、2月の鉄鋼製品緊急輸入制限(セーフガード)発動措置にみる保護貿易政策強化など、

政府の発表とは裏腹に景気回復の十分な見込みはまだたっていない。

昨年来、米国の友人たちから「解雇され職を探している」という何通ものメールを受け取った。不況がひしひしと浸透する中、職さがしはきびしいようだ。ところで、彼女たちはどのように仕事をさがし、それは日本での仕事さがしとどこが違うのか。就職時や雇用後の差別、一方、それに対して雇用差別を禁止する法的整備がどのようにされているのだろうか。私の長い滞米生活を通じ折にふれ感じ経験もしたかの国の求職、求人のおくみ、雇用差別状況、雇用差別禁止法について見てみたい。

結論からいえば求職活動、履歴書作成、面接など一連の仕事さがしと採用、不採用にいたる流れそのものは日米でそれほど違いがない。しかし、実際の局面では大きな相違がある。企業合併が頻繁にあり、それに伴うレイオフがある米国の雇用状況が決してよいとはいえない。雇用差別も少なくない。しかし、同時に賃金平等法(1963)、公民権法(1964)、年齢差別禁止法(1967)、アフォーメティブアクション(積極的優遇措置、1967, 68)などの法や行政命令が整備され司法的救済を求

めることができる。他方、今の日本では不況のもと終身雇用、年功序列型昇進・賃金「制度」がくずれ、雇用差別を禁止する法的保障がないまま企業倒産、リストラ、派遣従業員制度、フリーター化が進行している。こうした日本の雇用状況を改善する上で、米国雇用差別禁止法を検討することは何らかの参考になるだろう。日米の歴史、文化の違いがあり、米国の事例がそのまますぐ役立つとはいえない。しかし、雇用の不安定化をみると、日本も欧米型に近づきつつある。とすれば、私たちは早急に対応するシステムづくりに取り組む必要があるだろう。

しごと探しは履歴書づくりから

まず、しごと探しから見てみよう。一般的に求職者はインターネットのホームページを通してジョブオープニング状況（募集情報）をさぐる。というのはIT化が進む米国ではインターネットが公共図書館、職業斡旋所、キャリアセンターで無料でアクセスできるか

らだ。各会社やNPOのホームページには、どんなポジションがどんな経験が必要とされるかが明記されている（ディスクリプション、説明書）。たとえば、会計係りを募集しているとする。説明書からフルタイムかどうか、主にどんな経験や資格のある人をさがしているのか。週何時間働き、どんな仕事の内容が要求され、推薦者の必要性などがわかる²。人事責任者名が載っていれば、職務に関する疑問を電話で聞き、メールを送ることもできる。

仕事内容がわかると、履歴書づくりが始まる。しかし、日本のどこの文具店でも売っている履歴書というものが無い。職業安定所に行くと、いくつかのサンプルがある。だが、これという決まった様式は何もない。年齢、性別、両親の名前、本籍地を記載する必要もなければ、写真を貼る必要もない。だから、気に入ったサンプルを参考にしながら誰もが自分らしい履歴書を創っていく。学歴や職業歴の書き方も小学校、中学校の入学、卒業か



図2 就職用願書の一例。フォームに「私達は人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、出身国、年齢、障害、婚姻、復員軍人、性的指向などに留意することなしに、求職者にすべてのポジションを考慮する」と書かれている。

ら書いたりはいらない。最新のものから書いていく。つまり、現在形から始めるわけだ。

性別、年齢、人種、民族、障害、宗教、信条などによる差別は許されない

求職者は自身で作成した履歴書をカバーレター(添え書)をつけて応募企業に提出する。就職活動上、カバーレターは重要な意味をもつ。ウソを書いてはいけませんが厳しい競争社会で自己を売り込むため、求職者は自分がそのポジションにふさわしい、ということを端的に書かなければならない。

経歴書提出後、応募した会社や雇用機会均等委員会(the Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)などが作成した就職願書(Application for Employment)に再度記入するようにいわれることがある。用紙には人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、障害、性的指向(ゲイ、レズビアン)³などにより差別されないことが明記されている(図2)。性別、年齢などを書く項目もあるのだが、別に記入する必要はない。その欄がたとえ空白であっても求人側は文句をいうことができない⁴。記入しなければならないという決まりはないのだから。願書に書かれているように、就職に際し人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、障害などを理由に雇用を拒否し解雇することは法律違反である。

この段階で就職差別もしくは区別がまったくないのかといえ、もちろんそうではない。特別な雇用が必要な時、募集要項にはつぎのような微妙な文句が書き加えられる。例えば、「英語プラススペイン語ができればもっとよい」という風に。これから、この求

人がヒスパニック系を求めていることがわかる。しかし、それを明記することはない。なぜなら、それはヒスパニック系以外の人たちを排除することになる。ある人種だけを有利にすることはできないのである⁵。

面接に対応する求職者たち

願書が採用されたとして、次は面接である。前に人種、性別、年齢を記入する必要があることについてふれた。しかし、面接では明らかにそうした外面的要素がチェックされる。就職差別は、この段階で起こることが多い。というのはたとえ英語がしゃべれても、

DO'S AND DON'TS

- **DO** stress your ability to be dependable.
- **DO** stress your ability to get along with others.
- **DO** stress your enthusiasm.
- **DO** tell the employer what your qualifications are.
- **DO** read your resume and then see if you would call yourself for an interview.
- **DON'T** give personal information. Example: Age, Marital Status, Hobbies.
- **DON'T** use dates if your history is sparse.
- **DON'T** give your philosophy in your goal or objective: be specific.
- **DON'T** give salary requirements.

図3 キャリアセンターなどで配布される面接への対応「していいこととしてはいけないこと」

例えば、「年齢、婚姻の有無、趣味などのパーソナルな質問に答えるな」という項目がある。

アクセントがあれば、求職者の彼、彼女がネイティブスピーカーでないことが一見して人事担当者にわかってしまうからだ⁶。

だが、インタビューの際、年齢、結婚の有無、離婚、子供の有無、女性に対する育児の状況、性的指向（ゲイ、レズビアン）いままでの退職理由など個人のプライバシーに関する質問をすることは違法である（図3）。担当者は誘導尋問をして本当のところを聞きたい。そこで職業安定所やキャリアセンターでは「あなたの長所と弱点は何」、などのきわどい質問に備えたワークショップが開かれる（図4、図5）。

さて不採用の際、例えば性別、年齢が期待していた求人と異なったとして、会社側がそ

うしたことを理由に本人に雇用しないと通知したとする。この場合、裁判になれば被告の会社側が敗訴することになる。そこで、本当はそういう理由であったとしても会社側から採用しない理由として「応募多数にしてポジションにふさわしい経験ある人が見つかった」というような手紙が送られてくる。また、面接者がカレードの人たち（非白人）ばかりだと、募集期間を延長したりする事例もある。

巧妙な差別とサポートグループ

差別が巧妙に行われていることは確かである。だが、法律があるので裏の事情が明白になれば裁判に訴えることができ、勝訴すれば裁判費用は負けた会社側が払わなければなら



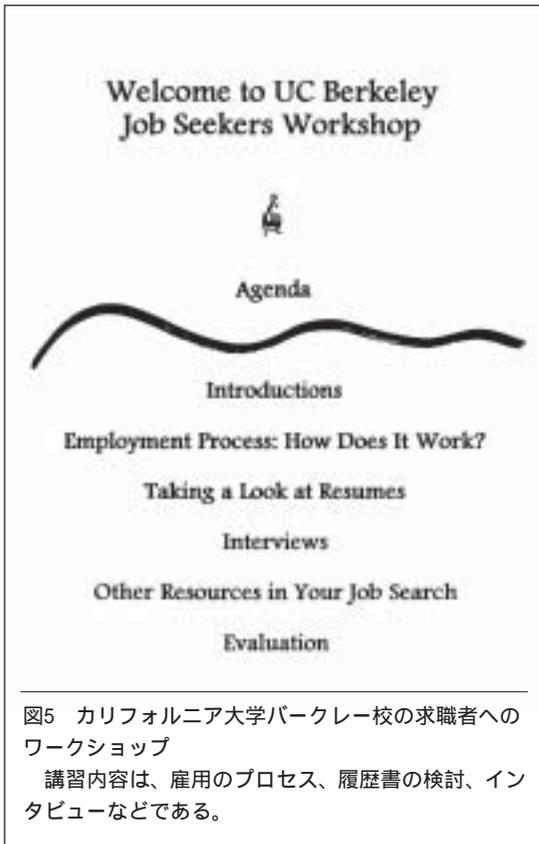
“TOUGH QUESTIONS”



1. Tell me something about yourself.
2. What did you like most/least about your last job?
3. What do you expect for a starting salary?
4. Why have you been out of work so long? (OR) What about this gap in your work history?
5. What kind of reference would I get if I contacted your last employer?
6. Where do you want to be 5-10 years from now?
7. What would you say is your greatest weakness/strength?
8. Why 'did your last job end? Why do you want to change jobs?
9. How would you evaluate your last boss, and the company you worked for?
10. Why do you want to work here?
11. How long did it take you to get here today?
12. How do you feel about working overtime?
13. What interests you most/least about his job?
14. I've interviewed others with more experience than you have; Why should I hire YOU?
15. Do you have any questions you would like to ask?

図4 人事担当者が聞いてくる「タフな質問」事例

「なぜあなたは長い間仕事についていなかったのか」という質問があげられている。



ない。人種差別主義者の弁護士でもないかぎり、プラグマティズムの国だからマイノリティー（少数民族）出身者はもちろん、優秀な弁護士が裁判に勝てると思えば弁護を買ってでてくることもある。また、差別された彼、彼女らがやり手の弁護士を雇うこともそれほどむずかしくない。

前にのべたように、企業合併の度レイオフされる米国就職状況はベターといえない。しかし、働く人たちもレイオフされる前に自分の企業に未来がないと思えばあっさり見切りをつけてしまう。また、ある程度力が拮抗しているこの社会では企業側も強力であるが、他方、労働者に筋がとっているとすれば無料で応援してくれる弁護士、サポートグループ、自立支援団体（AARPが年齢差別に反対す

るように）も数多くある。これは個人が自立しているアメリカ社会の底力を示すものであり、日本のように何か裁判に訴えるというと孤立感を感じるというようなことはない。それが「寛容性」という違いを認めることができる多民族社会の特質といえる。

応募することさえできない日本の就職差別

さて、日本の就職状況を見ると、いまや大学新卒者といえども優先度がなくなり、まして、中年や女性など中途採用における差別状況にあ然とせざるを得ない。日本の履歴書では年齢、性別が明白で面接以前にはねられてしまう。新聞広告では女性の場合などほとんどが30歳までで、40歳までの募集はあったとしてもパートタイマーか臨時雇用にかぎられてしまう。これでは、応募することさえできない。また、そうした就職差別に明確に反対する法律がない。

いままで就職活動とそれにかかわる就職差別について書いた。今後、雇用、労働条件、解雇などにおける中高年や女性差別、それに対する雇用差別禁止法としてはどんな法があり、その優位点と問題点について述べていく。

参考文献

- ホーン川嶋瑤子『女たちが変えるアメリカ』岩波書店、1988年。
山口敦雄「グローバルスタンダードの歪み」『エコノミスト』毎日新聞社、2002.4.16。

¹ 1985年設立されたエンロンは、90年代天然ガスなどの卸売り取引で世界最大手企業に成長。しかし、利益操作のため膨大な帳簿外資金により株操作を行っていた。この簿外取引が株価下落により巨額債務となり、経営破たん。もう1つの問題は社員が自社株を組み入れた401K(確定拠出型年金)に投資していたことである。エンロン倒産と共に、2万人もの社員は自分の年金にも多額の損失を出し、現在裁判中である(『エコノミスト』2002.4.16)。また、4月10付け毎日新聞夕刊によれば本社のあるテキサス州ヒューストンで解雇5000人、内6割が失業中とある(「エンロン倒産、年金も消えた」)。

² ホームページ上のジョブ・ディスクリプションからは通常給与額はわからない。給与の決定はネゴシエーションの部類に入る事項である。面接ワークショップなどでも、給与額については面接時に聞くべきでないと忠告される。

³ セクシャル・オリエンテーションの訳。オリエンテーションには方向や態度の決定という意味があり、後者の意味から性的意向などという訳があてられている。適切な訳について言及することは当エッセイの本旨からはずれるので省略するが、ここでは傾向性といった方がわかりやすいと考え、性的指向と訳した。

⁴ 年齢等を空白にすることは問題がないし、ホーン川嶋瑶子著『女たちが変えるアメリカ』(p.31)に書かれているように、転職そのものもアメリカでマイナスにならない。しかし、履歴書の職業歴に大幅な空白期間があるのは、採用される能力が無いが、何か問題があったと見なされる。これは不利になるので、どうして期間が空いているのかという説明をしなければならない。

⁵ これに対して、アフォーメティブアクションはやや趣旨を異にする。これは雇用差別禁止法と逆に、女性、黒人などを積極的に活用することを義務づけている。他方、白人男性から逆差別だという訴えがある。

⁶ この国では当然のことながら、特殊な仕事を除き英語が要求される。アクセント(なまり)があるということは、米国生まれでないことを示している。移民1世の人たちが就職差別にあった理由の多くは言語の問題である。