

雇用差別を人権問題として考える —カナダにおける人権法制と雇用差別規制を 手掛かりに—

前連合総研主任研究員 千谷 真美子※

※本稿は、筆者が連合総研主任研究員として在籍中に執筆したものである。
筆者は、2026年8月31日をもって同研究所への出向を終了した。

はじめに

日本では、雇用の場における差別的取扱いは労働法制の中で、個別の法目的や対象に応じて規制されている。このため、禁止される差別事由や対象場面に空白が生じることがある。例えば、均等待遇の原則を定める労働基準法3条は、国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働条件上の差別的取扱いを禁止しているが、性別は差別禁止事由に含まれていない。これは、同法制定当時、時間外・休日労働、深夜業、危険有害業務等の事項について女性の保護基準を定め、女性について労働関係上男性と異なる取扱いがされていたことを受け、意識的に憲法14条にある「性別」が除外されたためである¹。

しかしながら、本来雇用差別は働く人の尊厳と平等に関わる人権問題である。採用、配置、昇進、賃金、労働時間その他の労働条件等において、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由として差別的取扱いを受けることは、憲法14条が定める平等原則にも関わる重大な問題であり、立法の空白により保障の及ばない領域が生じることが看過し得ない。

日本と異なりカナダでは、雇用差別は、雇用、住居、サービス等における差別を広く禁止する人権法制の一部として扱われてきた。すなわち、職場における差別も、社会生活における平等と尊厳を侵害する人権問題として位置付けられ、人権委員会や人権審判所といった公的機関を通じた救済・是正の対象となっている。

本稿では、カナダにおける人権法制の形成を手掛かりに、雇用差別を人権法制の枠組みで扱うことの意味について考えてみたい。

I 人権問題としての雇用差別

上述のとおり、カナダでは、雇用差別の禁止は、労働法制の一分野としてではなく、人権法制の中に位置付けられている²。雇用差別をこのように人権法の

問題として扱うようになった背景には、オンタリオ州における戦後人権政策の展開がある。第二次大戦後、国連憲章及び1948年の世界人権宣言により、人間の固有の尊厳と平等な権利を重視する考え方が国際的に広がった。一方、カナダ国内では、海外で人種主義と戦いながら、日系カナダ人の収容、戦時産業におけるユダヤ人・黒人への差別、先住民に対する退役軍人給付からの排除などを行ったり、同一労働であるにもかかわらず女性に対し男性より低い賃金が支払われる問題が存在するといった二重基準が表面化するようになった。また、戦後の移民政策とカナダ最大の州であるオンタリオ州の経済成長により、イギリス系ではない移民が同州に多数流入し、民族的多様性が高まったことも、反差別立法を支える社会的基盤となった。

オンタリオ州では、1950年代から1960年代初頭にかけて、雇用、公共の場所、賃貸住宅等の各分野で差別禁止立法が制定される³とともに、1958年には反差別に関する公教育を担う人権委員会(Ontario Anti-Discrimination Commission)が設置された⁴。そして1962年には、これらの個別の反差別法を、オンタリオ人権委員会(Ontario Human Rights Commission)によって執行される単一の制定法に統合する形でオンタリオ州人権法典が制定された⁵。このため、雇用差別は、住宅、サービス提供等における差別と同様に、社会参加や機会平等を妨げる問題として、人権法制の中で扱われることとなった⁶。

その後、1970年代に入ると、人権法制は、単に人種や宗教などの限られた差別事由を禁止する仕組みから、より多様な差別類型を人権問題として捉える方向へと展開していった。その象徴的な例が、1973年に制定されたブリティッシュ・コロンビア州人権法典である。同法典は、オンタリオ・モデルを基礎としつつ、公衆に提供されるサービス、雇用、労働組合等への加入の3領域について、「合理的な理由(reasonable cause)」を欠く差別的取扱いを行うことを包括的に禁止していた⁷。同規定は、一定の法定差別事由につ

いては「合理的な理由」とはならない旨規定しつつ、列挙事由に限定されない不合理な差別をも問題にすることが可能であった。当時世界で最も進歩的な人権法典であるとも評価される同法典の下で、ブリティッシュ・コロンビア州では、妊娠やセクシュアルハラスメントが人権侵害として争われるようになったほか、身体的外見、障害、恩赦を受けた有罪判決、年齢、言語流暢性、性的指向(後に覆された⁸⁾)、移民としての地位等、従来の反差別立法では十分に可視化されていなかった差別類型が問題化された。また、身長・体重に関する恣意的な要件のように、一見中立的に見える基準についても、特定の集団に不利益をもたらす差別的慣行として認識されるようになった。さらに、長年にわたり蓄積してきた差別的取扱いの影響を是正するため、人権委員会が承認したアフーマティブ・アクション・プログラムも導入されるようになった⁹。

そして、各州で進められた人権法改革の集大成として、1977年には連邦においてカナダ人権法が制定された¹⁰。同法の制定を経て、1970年代後半までに連邦及びすべての州において雇用やサービス提供等における差別を包括的に禁止する人権法が整備されることとなった¹¹。

カナダにおいて、雇用差別が、単に職場内の労働条件をめぐる問題としてではなく、社会参加や機会平等を妨げる人権上の問題として捉えられてきた背景にはこのような立法経緯がある。

なお、カナダは連邦制国家であるため、人権法制も全国一律の一つの法律によって規律されているわけではない。カナダにおける連邦と州の立法権限の分配は、1867年憲法¹²に定められており、雇用・労働及び人権に関する立法権限は、原則として州の「財産及び市民的権利(property and civil rights)」管轄に属するが、郵便、航行・海運、通商・商業、銀行業務のほか、州際・国際的な海運、鉄道、運河、電信その他の連邦管轄事業に関しては、連邦議会の立法権が及ぶ。したがって、雇用差別に関する人権申立てについても、当該雇用関係が州管轄の事業に属するか、連邦管轄の事業に属するかに応じて管轄機関及び適用法令が決定される¹³。

連邦人権法と各州・準州の人権法は、適用対象となる分野や事業者、救済手続等はそれぞれ異なるものの、上述のとおり、オンタリオ州の人権法制をモデルとして各地に広がっていったことから、基本的な考え方には共通点がある。これらの人権法は、雇用に限らず、サービス提供、住宅等の一定の社会生活分野を対象とし、人種、宗教、性別、障害、性的指向、性自認・

性表現等の法定差別禁止事由に基づく差別を禁止する包括的な差別禁止法として構成されている。また、カナダの人権法制の特徴として、差別紛争の解決を通常の裁判所だけに委ねるのではなく、人権委員会や人権審判所などの専門機関が重要な役割を担っていることも挙げられる¹⁴。

2 カナダ人権法の制定

次に、1977年に制定されたカナダ人権法について概観する。同法は、オンタリオ・モデルに大きく依拠しつつ、連邦管轄領域における差別について、人種、出身国又は民族的出自、肌の色、宗教、年齢、性別、婚姻上の地位、恩赦を受けた有罪判決及び身体障害(ただし、制定当時は雇用関係における差別のみに限定。)といった広範な差別禁止事由を規定していた¹⁵。また、同一事業所において同一価値労働に従事する男女労働者間に賃金差を設けることを差別的慣行と規定¹⁶した点も、同法の先進的な特徴の一つであった¹⁷。

同法に基づき、1978年にはカナダ人権委員会(Canadian Human Rights Commission、以下「CHRC」という。)が設置された。CHRCは、カナダ人権法の理解、受容及び遵守を促進するとともに、差別申立て処理を担う、政府から独立した委員会として設置され、司法大臣を通じて議会に報告責任を有している¹⁸。なお、制定当時は、現在のような常設の人権審判所は存在せず、審問は同委員会が任命する個別の審判体により行われていた。その後、1998年に同法改正によって、CHRCから独立して審問・判断を行う準司法的機関として、現在の形態のカナダ人権審判所(Canadian Human Rights Tribunal、以下「CHRT」という。)が設置された¹⁹。

3 制度的差別という考え方

カナダにおいて差別を構造的に把握する上で重要な転機となったのが、1984年に公表された「アベラ報告書」²⁰である。同報告書は、「雇用における平等に関する王立委員会」の委員長であるアベラ判事によって、「雇用における平等」と題して政府に提出された。同報告書においてアベラ判事は、雇用における平等及び差別について、差別を個人の意識の問題というよりも、むしろ慣行や制度に基づく社会構造の問題であると捉え、当事者の自発性に期待するだけでは問題解決は困難であり、法に基づく社会の介入により構造自体を変革しなくてはならないと論じた²¹。同報告書において、アベラ判事が用いた「雇用衡平

(employment equity)」という概念は、当時の米国におけるアファーマティブ・アクションをめぐる論争、すなわちクォータ制や優先採用が「逆差別」に当たるとではないかという議論を避けるため、カナダ独自の差別是正策を示すものとして提示された²²。アベラ判事が求めたのは、特定集団に対する機械的なクォータ制の導入ではなく、女性、先住民、障害者及び可視的少数者(人種的マイノリティ)の雇用機会を不当に妨げてきた慣行を見直し、制度的差別を除去することによって、雇用における衡平な機会を実質的に確保することであった。

同報告書の考え方を取り入れ、1987年にはカナダ最高裁判所が制度的差別(systemic discrimination)を認定し、人権審判所²³の命令を適法と判示した²⁴。その後、制度的差別という概念は、連邦人権法上の雇用差別事案にとどまらず、カナダの人権法制において、制度や慣行に根ざした不利益を把握し、将来に向けた是正を基礎づける概念として重要な意味を持つようになった。

4 雇用衡平法の制定

アベラ報告書を踏まえ、能力と無関係な理由によって何人も雇用機会及び利益を否定されることがないようにし、かつ、指定集団が直面する制度的障壁(systemic barriers)が特定され除去されることを確保するため²⁵、1986年に雇用衡平法²⁶が制定された。同法は、100人以上を雇用する連邦管轄下の民間部門及び公営企業に対し、女性、先住民、障害者及び可視的少数者の4つの指定集団について、職務区分及び賃金範囲ごとの労働者構成並びに採用・昇進・解雇に係る状況を毎年雇用移民大臣に報告することを義務付けるとともに、当該指定集団の代表性を、当該使用者の職場における労働者全体又は当該使用者の採用母集団における構成割合に見合ったものとするため、数値目標及び達成時期を含むアファーマティブ・アクション計画を作成することを求めるなど、より積極的に規制・監督する方向へと舵が切られた²⁷。

その後、同法は、1995年に新たに制定された雇用衡平法によって全面的に見直された²⁸。見直し後の雇用衡平法により、①従来適用対象外であった連邦政府の省庁等及び100人以上を雇用するその他の公的部門(カナダ軍及び王立カナダ騎馬警察(RCMP))にも適用範囲が拡大された²⁹。また、②使用者の責務がより明確化され³⁰、指定集団の構成員の採用及び昇進のための短期的な数値目標を含む雇用衡平計画の策定・実施に加え、監視及び評価が求められることとなった。

さらに、③CHRCの権限強化及びCHRT(雇用衡平事案を聴取する場合には雇用衡平審査審判所と呼称される)の命令に連邦裁判所の命令と同一の効力を付与する等の法の遵守を確保するための措置が設けられた³¹。

ここで重要なのは、雇用衡平法が、差別が現実には発生し、個別の労働者が申立てを行ってから初めて対応する制度ではないという点である。同法は、使用者に対し、職場における代表性の偏りや制度的障壁を継続的に把握し、是正することを求める。つまり、個別の差別的取扱いを事後的に救済するだけでなく、具体的な差別事案が発生する前に、構造的な不平等を可視化し、改善する制度として位置付けられている。

5 日本への示唆

これまで見てきたとおり、カナダでは、オンタリオ州における戦後人権政策の展開を出発点として、雇用、住宅、サービス提供等における差別を一体として規律する人権法制が形成され、その後、各州及び連邦において、雇用差別を含む包括的な差別禁止法制が整備された。そこでは、職場における差別も、社会生活における平等な参加を妨げる人権侵害として把握され、人権委員会や人権審判所といった専門機関による救済・是正の対象とされてきた。

このように雇用差別を人権問題として位置付けることにより、差別禁止の射程は、あらかじめ限定された労働条件規制の枠内にとどまらないものとなる。特に、カナダでは、アベラ報告書及びその後の判例等を通じて、差別は個人の差別意思や明示的な不利益取扱いに限られるものではなく、制度や慣行の中に組み込まれ得る不利益として把握されてきた。募集、採用、配置、昇進、賃金決定等に関する一見中立的な手続や基準であっても、特定の集団を継続的に排除し、又は不利な地位に置く場合には、制度的差別として是正の対象となり得る。このような考え方は、不公正な結果が生じているのであれば、その原因となっている仕組みを見直し、社会としては是正していくべきであるという発想につながっている。

これに対し、日本の雇用差別規制は、労働法制の枠組みの中で、個別の事業主の義務として構成されてきた。労働基準法、男女雇用機会均等法、障害者雇用促進法等の差別禁止規定を有する各法令は、それぞれ重要な役割を果たしているものの、禁止される差別事由、対象場面及び履行確保の手法は、各法の目的と構造に応じて限定されている。このような法規制の構造の下では、罰則を伴う規定についてはもとより、

罰則を伴わない規定についても、法的安定性や行政による統一的な指導可能性の観点から、禁止される行為や対象場面をできる限り明確に画定することが重視されやすい。男女雇用機会均等法上の間接差別禁止規定が、厚生労働省令で定める一定の措置に限定されていることは、その一例である。

このような規制設計は、明示的な差別的取扱いを抑止し、事業主に対して一定の予測可能性を与えるという意味では重要である。しかし、カナダにおける議論で見てきたとおり、雇用差別の問題は、常に差別意思を有する者による明示的な不利益取扱いとして現れるわけではない。職場における制度や慣行が、外形上は中立的に運用されていても、結果として特定の属性を有する者に不利に作用し、就業の機会や能力発揮を制約することがある。このような構造的な差別は、差別意思の有無や個別の違反行為の存否に着目するだけでは、十分に捉えることができない。

そうであるならば、雇用差別規制に必要なのは、禁止される行為をあらかじめ狭く限定し、違反の有無を個別に判断し、違法性が認められた場合にそれを是正する仕組みだけではない。むしろ、職場において不公正な結果を生じさせている制度や慣行を可視化し、その背景にある要因を分析し、事業主による改善を促す仕組みが必要である。そのためには、専門的知見を有する公的機関が、個別紛争の処理にとどまらず、事業主に対する助言、指導、調査、勧告等を通じて、職場環境や雇用管理の改善に関与する制度的基盤を強化することが重要となる。

また、この点は、ハラスメント規制を考える上でも重要な示唆を有する。カナダでは、人権法制の下、法定差別禁止事由に関連するハラスメントは差別として扱われている。一方、日本では、ハラスメント規制はいずれも、労働者の就業環境が害されることを防止するため、事業主に雇用管理上の措置を義務付ける構造を採っている。そのうち、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントは、性別による差別が行われないことを基本理念とする男女雇用機会均等法に規定されているため、差別禁止との接点を有している。しかしながら、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント及びカスタマーハラスメント³²は、それぞれ育児・介護休業法又は労働施策総合推進法に規定され、職業生活と家庭生活との両立、就業環境の保護等の雇用政策上の目的を実現するための規制として構成されている。日本においてハラスメントが差別の一類型として扱われてこなかった背景には、そもそも差別禁止を人権保障の問題として捉える視点が十分に浸透してこ

なかったことも関係していると考えられる。

このように、ハラスメント規制を各法令の目的に即した事業主規制として構成する場合、何が違法又は不当なハラスメントに該当するかを一義的に画定することが難しい中で、事業主の予測可能性等を考慮すると、ハラスメント行為そのものを直接禁止する制度の採用には慎重にならざるをえないことも理解できる。しかし、ハラスメントも、職場における権力関係や組織上・取引上の関係、慣行等を背景として生じ、労働者の尊厳や職場への参加を損なう人権問題であるという点で、差別規制と共通する構造的課題を有している。日本においても、少なくとも法定差別禁止事由に関連するハラスメントを差別禁止法制の一部として位置付け、行為そのものの違法性を問うことも含め、制度の在り方を再検討する余地があるのではないだろうか。

おわりに

本稿では、カナダにおける人権法制の形成と雇用差別規制の展開を概観してきた。そこから得られる最も重要な示唆は、雇用差別が、単に労働条件をめぐる個別的な紛争としてではなく、働く者の尊厳、平等及び社会参加に関わる人権問題として位置付けられてきた点にあり、違反行為を処罰し、又は事業主の義務違反を是正する仕組みにとどまらず、誰もが公正に取り扱われる職場の実現に向けた継続的な取組を促す仕組みが制度化されていることである。

もちろん、歴史的・制度的背景を異にするカナダの人権法制を、日本にそのまま採り入れることはできない。しかし、雇用差別を、働く者の尊厳と社会参加を保障するための人権問題として捉え、制度や慣行を見直していく仕組みを構築するという視点は、日本における今後の雇用差別規制を考える上でも重要である。

【注】

- 1 菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第十三版〕』（弘文堂、2024）277-278頁、303頁。
- 2 日原雪恵「カナダにおける実質的平等志向の差別概念の展開と差別の救済－包括的・実効的な雇用差別禁止法制の発展に向けて」日本労働研究雑誌751号（2023）139頁。
- 3 1951年に Fair Employment Practices Act (S.O. 1951, c. 24. 雇用及び労働組合加入における人種、信条、皮膚の色、国籍、祖先又は出身地を理由とする差別の禁止。) 及び Female Employees Fair Remuneration Act (S.O. 1951, c. 26. 女性労働者に対する同一労働同一賃金の保障。)、1954年に Fair Accommodation Practices Act (S.O. 1954, c. 28. 公共の場所における人種、信条、皮膚の色、国籍、祖先又は出身地を理由とする差別の禁止。1961年改正(S.O. 1960-61, c. 28) により、一定の賃貸住宅における差別の禁止も追

- 加。)が制定された。
- 4 An Act to Establish The Ontario Anti-Discrimination Commission, S.O. 1958, c. 70.
 - 5 The Ontario Human Rights Code, 1961-62, S.O. 1961-62, c. 93. なお、同法典制定時の法定差別禁止事由は、人種、信条、皮膚の色、国籍、祖先及び出身地であり、性別及び婚姻上の地位が追加されたのは1972年であった (Dominique Clément, Will Silver and Daniel Trotter, *The Evolution of Human Rights in Canada* (Canadian Human Rights Commission, 2012), p. 16, Ontario Human Rights Commission, “Appendix 2: Human rights: the historical context,” *Teaching Human Rights in Ontario: A Guide for Ontario Schools*, <https://www.ohrc.on.ca/en/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/appendix-2-human-rights-historical-context> (最終閲覧日2026年7月13日))。
 - 6 同法典は、以下の点において画期的であった。すなわち、第一に、常勤の人権調査官を配置し、調停手続(process of conciliation)及び和解の内容(settlements)の履行を確保しうる正式な審問手続(formal inquiries)を備えた実効的な執行体制を有していた。第二に、人権委員会に対し、人権教育及び人権促進のための権限を付与していた。第三に、救済措置として、違反者に対し、罰金の支払い、謝罪、労働者の復職又は交渉による和解への同意を求めるといった建設的な内容が含まれていた (Clémentほか・前掲注(5)16頁)。なお、オンタリオ州における戦後の人権政策の形成から1962年人権法典の制定に至る経緯については、R. Brian Howe, “The Evolution of Human Rights Policy in Ontario,” *Canadian Journal of Political Science*, Vol. 24, No. 4 (1991), pp. 787-793を参照。
 - 7 Human Rights Code of British Columbia Act, S.B.C. 1973, c. 119, ss. 3, 8 and 9.
 - 8 GATE v. Vancouver Sun事件において、同性愛者団体の機関紙 Gay Tideの購読広告掲載拒否について人権審問委員会が性的指向に関する最初の認容判断を行ったが、同判断はその後の上訴手続で覆され、最終的にカナダ最高裁もGATE側の上訴を棄却した (Gay Alliance Toward Equality v. Vancouver Sun, [1979] 2 S.C.R. 435, Clémentほか・前掲注(5)74頁注137)。
 - 9 Clémentほか・前掲注(5)21頁、24-25頁。なお、当初、人権委員会及び審問委員会は「合理的な理由」条項を広く解釈し、一種の「公正性」テストに近い運用が行われていたが、次第に狭く解釈するようになり、列挙事由に類似する事由に限定するよう変化した。しかし、それでも限定列挙型の人権法典と比べれば拡張的であった。同条項の適用範囲をめぐっては、法の射程及び意味が不確実であるとの政治的反発を招き、1984年にブリティッシュ・コロンビア州人権法典は廃止され、「合理的な理由」条項を含まないHuman Rights Actに置き換えられた。これにより、人権委員会は廃止され、差別禁止の対象も列挙された差別事由に基づく取扱いへと限定されることとなった (Human Rights Act, S.B.C. 1984, c. 22, ss. 2, 7 and 8, Donna Greschner and Mark Prescott, “Should the CHRA Mirror the Charter?” in *Women and the Canadian Human Rights Act: A Collection of Policy Research Reports* (Ottawa: Status of Women Canada, 1999), pp. 13-14, Appendix C, <https://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-43-1999E-2.pdf> (最終閲覧日2026年7月13日))。
 - 10 Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6. なお、制定時における同法の引用はCanadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33である。
 - 11 Ontario Human Rights Commission・前掲注(5)、日原・前掲注(2)139頁。
 - 12 Constitution Act, 1867, 30 & 31 Vict., c. 3 (U.K.), ss. 91, 92. なお、カナダの憲法は制定法に加え、立法文書や慣習のルールをも含むものとされていることから、本稿では、個別法令名を指す用語として、Constitution Actを憲法と訳す。
 - 13 Soma Ray-Ellis, *Halsbury’s Laws of Canada: Discrimination and Human Rights*, 1st ed., 2022 Reissue (LexisNexis Canada, 2022), HDH-28-HDH-31.
 - 14 カナダにおける人権委員会及び人権審判所の制度枠組みとその運用については、千谷真美子「カナダにおける間接差別事案の認定と正一人権委員会及び人権審判所の制度枠組みと事例分析」日本労使関係研究協会2026年労働政策研究会議自由論題報告、2026年6月28日 (同報告については『日本労働研究雑誌』特別号 [2027年1月刊行予定] に掲載予定。) 参照。
 - 15 Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, s. 3. 立法時の議論では、ブリティッシュ・コロンビア州人権法典と同様の「合理的理由」条項を採用し、列挙事由に限定されない差別を禁止し得る仕組みとすべきであるとの意見もあった。しかし、司法大臣 (当時) は、権利義務を明確に定義するため禁止差別事由を列挙する方式を採用したものの、規定された差別禁止事由は当時のカナダ及びアメリカの反差別立法の中で最も包括的なものである旨説明している (British Columbia Civil Liberties Association, “Comments on Proposed Canadian Human Rights Act, Bill C-25” (April 10, 1977), and letter from the Minister of Justice to the British Columbia Civil Liberties Association (August 31, 1977), <https://bccla.org/policy-submission/comments-on-proposed-canadian-human-rights-act-bill-c-25/> (最終閲覧日2026年7月13日))。なお、1983年、1996年、2016年及び2017年の改正を経て、現行のカナダ人権法では、人種、出身国又は民族的出自、肌の色、宗教、年齢、性別 (妊娠・出産を含む)、性的指向、性自認又は性別表現、婚姻状況、家庭状況、遺伝的特性、障害、及び恩赦が与えられ又は記録停止が命じられた犯罪に係る有罪判決という13種類が法定差別事由として規定されている (Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6, s.3, 金子匡良「カナダ人権法の改革—2000年以降の法改正を中心に」神奈川法学51巻3号 (2019) 53-56頁)。
 - 16 Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, s. 11.
 - 17 なお、同法は、差別禁止に関する規定に加え、政府が保有する自己に関する私的情報へのアクセス及び訂正を求める権利を認めた点においても、当時としては革新的な内容を含むものと評価されている (Clémentほか・前掲注(5)26頁)。
 - 18 Nancy Holmes, *The Canadian Human Rights Act: Processing Complaints of Discrimination*, BP-394E (Law and Government Division, Parliamentary Research Branch, Library of Parliament, 1997), <https://publications.gc.ca/Collection-R/LoPBdP/BP/bp394-e.htm> (最終閲覧日2026年7月13日)。
 - 19 Canadian Human Rights Tribunal, “Our history,” <https://www.chrt-tcdp.gc.ca/en/about-us/our-history> (最終閲覧日2026年7月13日)。
 - 20 Rosalie Silberman Abella (Commissioner), *Report of the Commission on Equality in Employment* (Minister of Supply and Services Canada, 1984).
 - 21 窪誠「共生社会型人権ビジョンのありかた—カナダ構造的差別アプローチから学ぶこと—」神奈川法学51巻3号 (2019) 31-32頁。
 - 22 Public Service Commission of Canada, *History of Employment Equity in the Public Service and the Public Service Commission of Canada* (2011), p.20, https://publications.gc.ca/collections/collection_2012/cfp-psc/SC3-159-2011-eng.pdf (最終閲覧日2026年7月13日)、Clémentほか・前掲注(5)36頁。
 - 23 現行のCHRTは1998年カナダ人権法改正に基づき設置されたものであり、ここでいう人権審判所は現行のCHRTとは異なることに留意。
 - 24 Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission), [1987] 1 S.C.R. 1114 [Action Travail des Femmes]. 同事件において、カナダ最高裁判所は、アベラ報告書を引用しつつ、「雇用の文脈における制度的差別とは、募集、採用及び昇進に関する確立された手続が通常通りに運用されることによって生じる差別であり、それらの手続のいずれも、必ずしも差別を助長することを目的として設計されているわけではない。この差別は、不利益を受ける集団が排除されることそれ

- 自体によって、さらに強化される。なぜなら、当該集団の内外の双方において、その排除が「自然な」力の結果、例えば女性は「単にその仕事ができない」という結果、生じているのであるという信念を助長するからである（アベラ報告書9-10頁参照）。制度的差別に対抗するためには、否定的な慣行と否定的な態度の双方に異議を唱え、それらを抑制しう風土を作り出すことが不可欠である。」と判示した（下線は筆者による。）。
- 25 Public Service Commission of Canada・前掲注(22)21頁。
- 26 Employment Equity Act, S.C. 1986, c. 31.
- 27 木村愛子「カナダ雇用衡平法の改正とインパクト」世界の労働47巻4号（1997）23頁、山崎憲「第2章 カナダ」労働政策研究・研修機構編『諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査』JILPT資料シリーズNo.103（2012）32頁、Russell G. Juriansz, "Recent Developments in Canadian Law: Anti-Discrimination Law Part II," *Ottawa Law Review*, Vol. 19, No. 3 (1987), pp. 684-685.
- 28 Employment Equity Act, S.C. 1995, c. 44.
- 29 *Id.* s. 4.
- 30 1995年雇用衡平法の適用対象となる使用者は、雇用衡平を実現するために、以下の4つの主要な義務を負う。
- ①自らが雇用する労働者の労働者構成に関する情報を収集すること
 - ②指定集団が過少に代表されていないことを把握するための分析を職種区分ごとに行うこと
 - ③何が雇用上の障壁となっているのかを特定するため、雇用制度、方針及び慣行の見直しを行うこと
 - ④雇用衡平計画を策定し、これを実施するとともにその実施状況を継続的に点検すること
- なお、使用者は、雇用衡平を実現するにあたり、合理的配慮（reasonable accommodations）を行うことが求められている。ここで求められる合理的配慮とは、使用者が自ら雇用する労働者の職種区分ごとに、指定集団に属する者が、カナダ全体の労働市場における当該集団の構成比、又は資格若しくは地理的範囲に照らして当該使用者が合理的に労働者を採用し得る労働市場の範囲における当該集団の構成比を反映した程度の代表性を達成することを確保するために必要な措置をいう。ただし、当該義務は、使用者に過度の負担を課す措置、資格を欠く者の雇用又は昇進を求める措置、新たな職の創設を求める措置、さらには、公共部門において 公共サービス雇用法（Public Service Employment Act, S.C. 2003, c. 22）が能力主義に基づく採用又は昇進を要請している場合に、これに反する採用又は昇進を求める措置にまで及ぶものではない（Employment Equity Act, S.C. 1995, c. 44, ss. 5-21、Ray-Ellis・前掲注(13)HDH-323）。
- 31 木村・前掲注(27)24-25頁、Employment and Social Development Canada, "Overview of policy issues and background - Employment Equity Act review," <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/reports/act-review-overview-background-policy-issues.html>（最終閲覧日2026年7月13日）。
- 32 カスタマーハラスメントに関する事業主の防止措置義務は、令和7年法律第63号により労働施策総合推進法に新設され、2026年10月1日に施行される。なお、同改正では、併せて、男女雇用機会均等法に求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する事業主の防止措置義務も新設され、同日に施行される。