



日本・英国における「機会均等（Equal Opportunities）」の法的定義と射程

日本における「機会均等」の法的定義

男女雇用機会均等法（雇用機会均等法）：日本では「機会均等」という概念は主に雇用分野で男女の平等を図るための法律で定義されています。雇用機会均等法の基本理念は、「労働者が性別により差別されることなく、また女性労働者については母性が尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようになります」とです^①。同法第5条では、事業主は労働者の募集・採用に際して性別にかかわりなく均等な機会を与えることと明記されています^②。また第6条では、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、契約更新といったあらゆる雇用管理の場面で、性別を理由とする差別的取り扱いを禁止しています^{③ ④}。つまり、日本法上「機会均等」とは単に採用段階だけでなく、雇用期間中の各ステージで平等な待遇と機会を保障することを意味します。

雇用機会均等法は結果の平等（アウトカムの均等）までは保証していませんが、**プロセス上の平等（機会の平等）**を確保することに重点があります。「女性だから」「男性だから」という理由で異なる扱いをすることは違法であり、例えば「営業職は男性のみ募集」「男性は正社員、女性はパート採用」といった措置は明確に禁止されています^{⑤ ⑥}。これは「入口」（採用時点）だけでなく配置・昇進から退職に至るまで継続的に適用され、雇用のあらゆる段階で機会均等を図る趣旨です。

間接差別の概念：2007年の改正で、日本でも間接差別の考え方が導入されました。間接差別とは一見中立な要件が結果的に一方の性に著しい不利を及ぼす場合を指し、厚生労働省令で定める3類型（身長・体重・体力要件、全国転勤要件、昇進での転勤経験要件）が合理的な理由なく用いられた場合は禁止されています^⑦。例えば「昇進には転勤経験が必要」という基準は平均的に女性に不利なため、正当な理由がなければ間接差別となり得ます^⑧。このように、日本法は形式上性別を問わない条件であっても、実質的に機会を制限する仕組みも規制しています。

「結果の平等」との区別：日本の制度は「機会の平等」を重視し、成果や結果そのものの平等（例えば男女の最終的な昇進者数や賃金格差の強制的な是正）は直接の射程に含めていません。賃金については別途労働基準法第4条で男女同一賃金が規定され、性差による賃金格差を禁じています。一方で雇用機会均等法第8条では、「ポジティブ・アクション」（事実上生じている男女格差を是正するために女性のみを対象とする措置）を取ることは差別とはみなされず合法であると明記されています^⑨。例えば女性の昇進者が少ない企業が、女性社員向けの研修や女性のみ応募できる管理職候補公募を行うことは、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保する目的であれば許容されています。このように表面的な機会均等だけでなく実質的な機会均等を図るための特別措置も、日本法は一定範囲で認めています。

法の執行・救済：日本の雇用機会均等法には刑事罰はほとんど無く（報告拒否等に対する過料規定がある程度）、主な執行手段は行政指導や勧告、公表といったソフトなものですが^⑩。男女差別があった場合、厚生労働大臣や都道府県労働局長が企業に是正指導を行い、それでも従わない悪質な場合は企業名を公表して社会的制裁を促す仕組みになっています（企業名公表制度）^⑪。被害者個人は民事上、不法行為（民法709条）や労働契約法上の権利侵害として損害賠償請求する道もありますが、日本では雇用差別を巡る裁判例は欧米に比べ多くなく、主に行政救済に頼る傾向があります。

関連判例：日本でも裁判所が「機会均等」の趣旨を支持した判例があります。例えば雇用機会均等法施行前ですが日本シェーリング事件（最判昭和64年12月14日）では、産休取得者を昇給対象から外す就業規則条項が

公序良俗違反で無効とされました¹²。また学校法人東朋学園事件（最判平成15年12月4日）でも、産休・育休取得を理由とする不利益取扱いが違法と判断されています¹³。これら判例は後に均等法9条の妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止規定（いわゆるマタハラ禁止）につながり、「機会均等」とは妊娠・出産等ライフイベントを理由にキャリアの機会を奪われないことも含むとの理解が定着しました。間接差別に関しても、平成11年の大阪地裁（住友電気工業事件）で「身長要件による女性排除」が不合理として間接差別を認める判断が示されるなど、徐々に司法も実質的平等の観点を示しています。

障害者雇用促進法と障害者差別禁止: 日本における「機会均等」は、障害者の雇用分野でも重要な概念です。障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）第34条は「事業主は、募集及び採用において、障害者に対して障害のない者と均等な機会を与えるべきである」と定め、雇用の入口での機会均等を義務付けています¹⁴。また第35条では、賃金、配置、昇進、教育訓練、福利厚生利用など待遇全般について、障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止しています¹⁴。これは男女雇用機会均等法とパラレルな構造で、障害者にも採用段階から雇用中の待遇まで差別のない平等な機会・待遇を保証するものです。

加えて2013年改正（2016年施行）により、障害者雇用促進法は「障害者差別の禁止」と「合理的配慮の提供義務」を盛り込みました¹⁵。例えば第36条の2では、事業主は採用選考時に障害者から求めがあれば、その障害の特性に応じた必要な措置（合理的配慮）を講じなければならない（ただし過重な負担となるときは除く）と定めています¹⁶。これは視覚障害者のために点字や音声で試験を提供する、車椅子利用者の面接会場に段差解消をする、といった措置を指し、障害者が対等に応募・競争できるよう障壁を取り除く義務です¹⁷。また採用後についても「障害者が働きやすいよう必要な設備の整備や人的支援配置を行うこと」など合理的配慮の提供が努力義務から法定義務に格上げされました¹⁸（民間企業も法的義務。ただし実効性確保策としては行政指導と企業名公表が中心）。障害者差別解消法（2013年制定、2016年施行）も公共分野での合理的配慮義務や民間分野での努力義務を定めていますが、雇用分野については障害者雇用促進法により直接義務規定が置かれています。

法定雇用率（クオータ制度）との関係: 日本独自の制度として障害者の法定雇用率制度があります。一定規模（現行は常用労働者43.5人以上※段階的引下げ中）の事業主に対し、労働者の2.3%（2021年～。2026年以降2.7%予定）以上を障害者とする雇用義務を課すものです¹⁹²⁰。法定雇用率は「機会の平等」というより「結果の保証」に近い政策ですが、歴史的に障害者が雇用の機会すら与えられなかつた構造的不利益を是正する措置として設けられています。企業は未達成の場合「納付金」を徴収され、達成企業や超過雇用企業には調整金・報奨金が支払われる仕組みで、経済的インセンティブにより全体として障害者の雇用の裾野を広げる狙いです²¹²²。このクオータ制は形式的には「全応募者が平等に競争する」という機会均等の原則とは異質ですが、過去の不平等を是正し実質的な機会を確保するための積極的措置と位置付けられます。日本では男女雇用について法定の雇用率やクオータはありませんが、障害者雇用ではこのように機会均等を越えて一定の雇用割合を確保する義務が課されている点が特徴です。

CRPD（障害者権利条約）の影響: 日本は2007年の国連障害者権利条約（CRPD）採択以降、それを2014年に批准し、国内法制の整備を進めました。CRPDの一般原則には「機会の平等（Equality of opportunity）」が掲げられており、締約国に対し障害者が他の者と平等な機会を享受できるよう合理的配慮提供などあらゆる適切措置を求めています。日本の2013年法改正で差別禁止と合理的配慮義務が導入されたのは、まさにCRPDの理念を国内に反映させたものです²³。これによって、日本の「機会均等」概念は従来の消極的差別禁止から一步進み、積極的に平等な機会を生み出す（障壁を取り除く）方向へ拡張されました。ただし、合理的配慮義務違反に対する罰則は無く（企業名公表など行政措置どまり）、実効性確保には課題も指摘されています。また教育や公共サービスにおける機会均等については、障害者差別解消法で行政機関等に合理的配慮義務を課すなどの対応が取られていますが、雇用以外の領域では企業に対して努力義務に留まるなど、法の射程に限界もあります。

英国における「Equal Opportunities」の法的定義

Equality Act 2010 (平等法)：イギリスでは2010年平等法（Equality Act 2010）により、「イコール・オポチュニティーズ（Equal Opportunities、平等な機会）」の理念が包括的な法律として実現されています²⁴。この法律は、以前の人種差別禁止法や性差別法、障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）などを統合したもので、9つの保護される特性（年齢、障害、性別再割当、結婚・シビルパートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教または信条、性別、性的指向）について定めています²⁵。平等法は雇用・教育・サービス提供など様々な場面に適用され、以下の行為を禁止または義務付けています²⁶：

- **直接差別の禁止**：「保護特性」を理由に人を不利に扱うことを禁止。²⁷ 例えば「ある応募者が高齢であるために採用しない」のは直接差別で違法です。
- **間接差別の禁止**：一見全員に適用される規則や基準が特定のグループに不利な影響を与える場合、それが正当化できなければ違法。²⁸ （例：全社員に過度な長時間勤務を課す制度は、育児を担う女性に間接的差別となり得る）。
- **ハラスメントの禁止**：保護特性に関連する嫌がらせ（相手の尊厳を傷つけたり敵対的環境を作る言動）を禁止。
- **被害報復（ヴィクティミゼーション）の禁止**：差別の苦情や訴えを提起した人に報復的な不利益を与えることを禁止。
- **障害に起因する不利益取扱いの禁止**：障害者に特有の事由（例えば障害により遅刻が多い、治療のため欠勤がある等）が原因で不利益に扱うことを禁止（正当な理由がない限り）²⁹ ³⁰。これは平等法独自の概念で、障害そのものではなく障害がもたらす結果（結果的制約）に基づく差別も捉えています。
- **合理的配慮（Reasonable Adjustments）提供義務**：障害者が実質的な不利を被らないよう、雇用主等に「合理的な範囲」で職場の物理的・制度的障壁を取り除く措置を義務付けています³¹。例えば車椅子利用者のためにスロープを設置する、聴覚障害者に面接で手話通訳を手配する、勤務時間や業務量を調整する等が含まれます³²。これは法律上の積極的義務であり、雇用主が合理的調整を怠った場合、それ自体が違法な差別となります³³ ³⁴。

以上のように、Equality Act 2010は「誰もが属性に関係なく平等に扱われ、能力を発揮できる機会を保障する」ことを目的としており、差別の禁止と合理的調整義務という両面から実現を図っています²⁶ ³⁵。法律自体は「Equal opportunity」を直接定義しているわけではありませんが、その条項の積み重ねによって事实上あらゆる雇用上の決定で平等な機会が確保される枠組みを構築しています。

法の適用範囲：平等法は雇用だけでなく教育（学校・大学）や財・サービス提供、公的機能の行使など広範な領域に適用されます³⁶。例えば教育機関は学生に対する人種・障害等の差別を禁じられていますし、商店や病院などサービス提供者も障害者に合理的配慮をしなければなりません。さらに公共機関には「公共部門における平等義務（Public Sector Equality Duty, PSED）」が課され、政策や業務を行う際に差別の撤廃、機会均等の推進、良好な関係構築を十分考慮する法的義務があります³⁷。具体的には平等法第149条で、公的機関は職務遂行にあたり以下を追求するよう求められています：

- (a) 差別、ハラスメント等の撤廃
- (b) 属性の有無にかかわらず機会の平等を促進³⁸
- (c) 属性の異なる集団間の理解・関係の促進

このPSEDにより、たとえば官公庁や地方自治体は政策立案の際に「特定のグループが不利益を被っていないか」「機会均等を進めるには追加の支援策が必要ではないか」を積極的に検討する義務があります³⁹ ⁴⁰。PSEDは手続的な義務であり違反それ自体で損害賠償が生じるものではありませんが、例えば多様な人材採用計画を策定したり、サービス利用に障害のある人へのアクセシビリティ向上策を講じたりと、機関レベルで構造的な機会均等を推進する役割を果たしています。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）：イギリス法では、人種や性別等について一定の範囲で積極的改善措置（Positive Action）が認められています。Equality Act 2010第158条は、特定のグループが社会的・経済的に不利な状況にある場合に、それを是正するための特別措置（研修機会提供や採用募集での働きかけ等）を任意で講じることを許容しています。また第159条では、採用や昇進の場面で能力が同等の候補者がいる場合に、その時点で不足している属性（例：女性やマイノリティ）の候補者を優先的に採用することを認めています（いわゆるタイブレーク条項）⁴¹。ただしこれは義務ではなく、雇用主の裁量によるものです。例えば女性が少ない職種で、最終候補に男女が同等の場合に女性を選ぶことは合法ですが、資格の劣る女性を男性より優先するといった「ポジティブ・ディスクリミネーション（積極的差別）」は依然違法です⁴²。英国法は「能力本位（メリットクラシー）の原則」と「歴史的不利益の是正」のバランスを取っており、結果の平等を強制はしないものの、機会の平等を現実化するための自発的措置を後押ししています。

なお障害者については特別な取り扱いがあり、平等法は「非障害者」が障害者より不利に扱われてもそれを差別とはしない非対称な構造になっています⁴³ ⁴⁴。つまり企業が「障害者限定の採用枠」を設けても、健常者側には訴える権利が無く合法です（障害を理由とする直接差別の禁止規定は、障害者を保護するものであつて健常者が比較で不利益を訴えることは想定していないため）⁴⁵ ⁴⁶。この点は、人種や性別では逆差別も禁じているのと対照的です。実際、英国の多くの企業や公共機関は障害者の雇用促進策として、**障害者応募者は一定の要件を満たせば必ず面接に呼ぶ（Guaranteed Interview Scheme）**といったポジティブ・ディスクリミネーションに近い取り組みをしていますが、これも障害者以外には法的保護が及ばないため合法とされています。また英国政府の**Access to Work制度**（後述）など、障害者が働くための積極支援策も整備されています。

Gender Pay Gap Reporting（男女賃金格差報告義務）：「機会均等」の文脈で、男女の待遇差是正策として2017年に**男女賃金格差の開示規制**が導入されました。これは平等法に基づく二次立法（Gender Pay Gap Information Regulations 2017）で、**従業員250人以上の企業に毎年男女の平均賃金格差データを公表する義務**を課すものです⁴⁷。賃金そのものの平等（Equal Pay）は1970年の同一賃金法以来の重要原則で、現在は平等法でも「同一価値労働同一賃金」が要求されています⁴⁷。しかし依然として男女の平均賃金には隔たりが残るため、透明性を高め企業に自主的改善を促す狙いでこの報告制度が設けられました⁴⁸。報告義務自体には直接罰則はないものの、公開された格差データは世間の評価や投資家の判断に影響を与えるため、企業は是正に努めるインセンティブがあります。これは**結果の平等に踏み込んだ政策ツール**とも言え、機会均等政策の一環として位置付けられます（実際、2024-25年の法改正議論では報告内容に基づき「平等アクションプラン」の策定を企業に求める案も検討されています⁴⁹）。

エンフォースメント（執行）：英國では救済手段が充実しています。差別被害に遭った個人は雇用裁判所（Employment Tribunal）に訴えて損害賠償や是正命令を求めることができ、違法行為が認定されれば金銭補償に上限はありません。多数の判例が積み重ねられており、例えば**Archibald v Fife Council (2004)**では合理的調整義務の下で「業務に支障が出た障害者を試験なしで他部署に配置転換することも必要」と判断され、従来の競争原理より平等実現を優先すべき場合があることが示されました。また**London Underground v Edwards (1998)**では育児中の女性社員に事実上勤務不能なシフト制を強いたのが間接差別に当たると認定されるなど、雇用慣行を実質的公平の観点から見直す判決が出ています。こうした司法判断は企業の実務に大きな影響を与え、均等法遵守を促しています。さらに**Equality and Human Rights Commission (EHRC)**という法定の平等委員会があり、調査権限やは是正勧告、戦略的訴訟の提起を通じて制度的改善を図っています⁵⁰。総じて英国では、法令遵守の圧力（裁判リスクや評判リスク）が機会均等の実現を強力に後押ししています。

比較分析：定義の射程と時間軸

日本と英国では、「機会均等/Equal Opportunities」の法的定義に関してカバーする対象範囲（どの場面の機会を指すか）と時間軸（いつの段階まで考慮するか）に違いがあります。

- **対象範囲の比較：**両国とも雇用における募集・採用から配置、昇進、待遇、退職に至るまで差別を禁止し、平等な機会を保障しています。日本の男女雇用機会均等法は差別禁止事項として雇用管理の各ステージを列挙しており、基本的に英國平等法の定める雇用上のあらゆる決定（採用、昇進、研修、給与、配置、解雇等）と重なります^{2 3}。ただし、日本の均等法では賃金は直接規定されておらず（労基法で担保）、英國では平等法に同一賃金条項が含まれるなど多少の制度差があります⁴⁷。また英國平等法は雇用分野に限らず教育・サービス提供にも適用されるため、「社会参加のあらゆる機会」にまで射程が広がっている点で、日本の雇用分野限定の均等法より網羅的です³⁶。日本でも障害者差別解消法で学校教育や行政サービスにおける差別禁止が謳われていますが、**包括的な統一平等法は存在せず**、領域ごとに個別法で対応している状況です。
- **時間軸（タイムスパン）の比較：**日本法は特定の時点での平等を想定する傾向が強いと言えます。つまり「雇用における入口及び各場面で差別ないこと」に主眼が置かれ、各個人が雇用に至るまでに背負ってきた教育環境や社会的ハンデキャップまでは踏み込んでいません¹。極端に言えば、「昨日までどんな不平等があったとしても、採用試験の瞬間に公正であれば機会均等は達成される」という考え方です。このため、例えば女性やマイノリティが成長過程で受けた不利益（教育格差や偏見）は、雇用段階の法律では直接は救済されません。一方、英國法は過去から現在に連続する構造的な不利益にも目配りしています。Public Sector Equality Dutyに見られるように、公的機関は歴史的に疎外してきた集団のニーズを考慮し格差是正を図る努力義務がありますし³⁷、民間でもポジティブアクションを通じて「これまでの不平等で蓄積されたビハインドを埋める」ことが推奨されています^{51 52}。例えば、ある職業で女性比率が極端に低いのは過去の慣行や教育上の影響かもしれません、英國ではその是正策として女子学生向けの奨学金やインターンシップ提供（採用前の段階）なども**機会均等政策の一部**とみなされます。つまり英國の「Equal Opportunities」は人生のある時点だけではなく、生涯を通じた公正な機会へのアクセスという文脈で語られることも多いのです⁵³。
- **過去の構造的不利益の是正：**上記と関連しますが、日本の枠組みでは過去の差別や社会構造による不利益を現在進行形の差別として訴求することは難しいです。法律上は現在の待遇が公正であればそれ以上は踏み込めません。例えば「女性は昇進候補になりにくい部署に配属されがちだった」という歴史があっても、現行で男女同条件の昇進試験を課していれば形式的には機会均等です。これに対し英國では、たとえ形式上平等でも実質的結果として**特定集団が極端に少ない場合**には「間接差別が潜んでいないか」「追加の支援策が必要ではないか」といった視点で検証します^{54 55}。例えば組織の管理職に女性が皆無である場合、英國では採用・登用プロセスに無意識のバイアスがないか調査し、必要ならメンター制度等を導入するのが望ましいとされます。日本でも行政指導や企業の自主的取組として女性活躍推進策（「えるぼし認定」など）がありますが、**法的義務という形で過去の不均衡を是正する規定は乏しい**です。
- **「結果の平等」と「機会の平等」の境界：**両国とも基本理念としては「機会の平等」を重視し、「結果の平等」（アウトカムの強制的平等）は採用していません。しかし英國の方が結果平等に近いアプローチを部分的に導入しています。典型例が前述の**障害者雇用**で、イギリスは結果として一定割合の障害者を雇用せよというクオータは無いものの、実質的には障害者のみを対象とした採用を許容しています^{56 57}。日本は男女について結果平等策を取らない代わりに、障害者について**雇用率という数値目標（結果）を義務化**しています¹⁹。いずれも純粋な競争原理からは逸脱していますが、機会の平等だけでは改善しない深刻な格差には結果介入も辞さないという政策判断です。また英國はジェンダーペイギャップ報告により**結果指標（賃金差）の公表**を義務付け⁴⁷、日本は**女性活躍推進法**で従業員301人以上の企業に女性管理職比率等の公表を義務付けるなど、結果の平等に関する「見える化」は両国で進んでいます。このように、**機会均等の追求と結果格差の放置とのバランス**に若干の違

いが見られますが、根本では両国とも「能力・意欲が同じであれば等しく機会が与えられるべき」という理念を共有し、その範囲内で結果の是正策を組み込んでいると言えます。

・**積極的差別是正措置 (Affirmative Action)**： 「積極的差別是正措置（アファーマティブ・アクション）」は米国などでみられる人種や性別のクォータ制等を指しますが、英国では法律上これを基本的に禁止しています（人種や性別での採用枠は違法）⁴¹。許容されるのは前述のポジティブアクションの範囲内か、障害者・妊娠中の女性に限られます⁴⁶。日本も男女に関しては法律上のクォータは無く、企業が男性応募者を排除すれば男女雇用機会均等法違反となります²。したがって、「**機会均等**」は原則として特定集団の優遇を許さず、公平な競争を意味する点は両国共通です。ただしその厳しさの度合いに差があり、英国は「実質的平等のためのやむを得ない優遇策」は慎重に認め、日本は法律上は中立原則を崩さないまま行政指導やガイドラインで企業に自主的優遇策を促す傾向です。たとえば日本の厚労省はポジティブ・アクション手法集を配布して女性登用を呼び掛けていますが、それは**努力義務・奨励**に留まります。一方英国の公共部門では「多様性採用目標」を設定して報告させるなど、実質的にはアファーマティブ・アクションに近い取り組みもあります（警察官採用で少数民族比率目標を掲げる等）。総合すると、**英国の方が過去・現在を通じた構造上の不平等を是正するため法制度を柔軟に運用しており、日本は現時点の公平さを確保することに重点を置きがちだ**と言えるでしょう。この違いは次項の合理的配慮や積極策にも表れています。

合理的配慮と機会均等の関係

合理的配慮 (Reasonable Accommodation/Adjustment) は、機会均等の理念を実質化するための不可欠な要素です。単に「全員同じ条件で競争させる」だけでは、障害のある人々は不利を被り真の意味で平等な機会を得られません。合理的配慮とは、一人ひとり異なるニーズに応じて環境や手続を調整し、能力発揮の障壁を取り除く措置です^{58 34}。

英国では1995年の障害者差別禁止法からこの概念が法定化されており、2010年平等法でも引き継がれています。雇用主は「障害者が障害のない人と比較して実質的な不利 (substantial disadvantage) に置かれる場合、当該不利を合理的措置で解消する義務」を負います^{59 60}。その内容は多岐にわたり、採用試験では試験時間延長や代替試験方法の提供、勤務中は設備の改善（スロープ・エレベーター設置、専用機器の用意）、就業規則の緩和（休憩時間の追加、テレワーク許可）など状況に応じて求められます^{17 61}。英国の雇用裁判所の判例では、「合理的調整のポイントは障害者を特別待遇することではなく、**不必要的バリアを取り除き健常者と“equal footing”（対等な足場/条件）に立たせること**」としばしば表現されています⁶²。すなわち、合理的配慮は機会の平等を担保するための前提条件と位置付けられています。

日本でも障害者雇用促進法で2016年から合理的配慮の提供義務が明文化されました。「**障害者からの申出により、その特性に配慮した必要な措置**」を講じる義務が事業主に課され（過重な負担を除く）¹⁶、不履行は差別とみなされます⁶³。例えば応募者が車椅子なら会場をバリアフリーにする、聴覚障害者には筆談や手話通訳を用意する、社員が障害で頻繁に通院するなら勤務時間を柔軟に調整する、といった配慮が求められます^{17 18}。法定化により、日本企業も「同じ土俵で競争できる条件を整えるのが雇用主の責任」という認識を持つ必要が出てきました。

日英両国の違いとして、**英国の合理的調整義務は非常に実効性があり、裁判で雇用主に広範な措置を命じる例もあります**。先述のArchibald事件では、重度の障害で現職務が不可能になった原告に対し、応募者全員が通常受ける筆記試験等を免除して直接他職種に配置することまで「合理的」とされました。つまり「**公平な競争**」の概念自体が、**障害者については異なる運用となり得る**のです。このように結果として**障害者を優遇するような措置も、「それが障害による不利を相殺するため合理的に必要ならば機会均等の範疇に含まれる**」と英國法は解釈します^{43 56}。

日本ではまだここまで踏み込んだ議論や判例は多くありません。合理的配慮義務違反に対し、現状は厚労省が企業名公表などの行政措置を取るに留まっています。しかしCRPDの理念浸透もあり、日本でも今後「機会

均等＝画一的な扱い」ではなく「状況に応じた対応があつて初めて実質的機会均等」との理解が深まると期待されます。現に障害者差別解消法は行政機関等に対し合理的配慮提供を法的義務とし、学校・公共服务での調整が進みつつあります。また企業の中でも、多様な人材の能力を引き出すには働き方の柔軟な調整が不可欠だという認識が広がり始めています。例えば大手企業では、障害者だけでなく育児・介護を抱える社員にも柔軟勤務を認める動きがあり、合理的配慮の考え方が「個別事情に合わせた公正な待遇」という形で一般の人事施策にも波及しています。

合理的配慮の提供にはコストが伴う場合がありますが、英国には**Access to Work**という公的支援制度があり、雇用主が負担する合理的配慮費用の一部を政府が助成します。例えば高額な設備や通勤支援員の費用などを国が補填し、中小企業でも障害者を雇いやすくする仕組みです。日本でも障害者雇用納付金制度の財源を活用し、職場改善助成金や障害者介助援助者の配置補助などが行われています。これらは直接法律の条文上の義務ではありませんが、合理的配慮を社会全体で支えることで実質的な機会均等を推進する施策と言えます。

総じて、合理的配慮は「機会均等」を入口から出口まで貫徹するためのキーコンセプトです。同じ舞台に立たせるためには同じ扱いでは不十分で、必要な人には追加の措置を取る——この発想が法制度に組み込まれた点で、英国は一步先んじており、日本もそれに追随しつつあります。今後、合理的配慮の実効性確保と適用範囲拡大が進めば、「能力に応じて等しく活躍できる機会」を保証する制度として両国の枠組みがさらに充実していくでしょう。

クオータ制度／Positive Actionと機会均等の関係

障害者雇用クオータ（日本）：前述したように、日本では法定雇用率制度という形で「結果平等」に近い措置を障害者雇用に導入しています。これは機会均等の原理（自由競争による採用）と一見矛盾するようですが、制度趣旨は「これまで機会すら与えられなかった人たちに雇用という機会を保証する」点にあります。裏を返せば、単なる差別禁止だけでは障害者の雇用が進まないという経験から、一定枠を保障することで初めてスタートラインに立てるという考え方です。実際、多くの企業が自主的には障害者を雇用しなかった時代背景があり、クオータ制は機会均等政策の補完として機能してきました。もっとも、表面的には非障害者との間で逆差別のように映るため、日本でも法定率が導入された当初（1960年）は行政指導ベースで、1976年に義務化された際も社会になじむまで時間を要しました。現在ではこの制度は広く受け入れられ、「機会均等には一定の結果保証も必要」という社会的コンセンサスが障害者雇用については形成されたと言えます。

性別や人種に関するクオータ（英国）：一方、英国では人種や性別について法定のクオータ制は採用していません。例えば「社員の30%は女性を採用せよ」といった法規制は無く、あくまで志願者全員が平等に審査されることが原則です。これは「メリットに基づく採用（Meritocracy）」という伝統と、公平性への国民の感度によるものです。ただし例外的に政治分野では、労働党が女性候補のみを擁立する選挙区（All-women shortlists）を導入できるよう特例法が認められたりしました。これは議会における女性の著しい少なさを是正するための時限措置でしたが、雇用一般には波及していません。

Positive Action（積極的措置）：法律上クオータを課さない代わりに、英国ではPositive Actionが重要な役割を果たします。前述のように、企業は自社で不足している属性の人々に積極的にアプローチしたり、能力開発の機会を提供したりできます⁵¹。例えばIT業界で女性が少なければ、女性向けハッカソンや研修を開催して応募を促す、特定の少数民族コミュニティに焦点を当てた求人イベントを行う、といった具合です。これは「応募者プールに入ってくるまでのプロセス」を平等化する取り組みとも言えます。日本でも近年、理工系分野で女子学生向けの奨学金やインターン募集（例：「リケジョ」支援）などが行われ始め、入口前段階のポジティブアクションが模索されています。機会均等の時間軸を前広に捉え、幼少期の教育から職業選択、人材育成までを一貫して平等化していく発想は、今後ますます重視されるでしょう。

Positive Discrimination（積極的差別待遇）との違い: ポジティブアクションと混同される概念にPositive Discriminationがありますが、これは属性そのものを理由に積極的に優遇することで、英國法では原則禁止です⁶⁴。例を挙げれば「この部署には女性を必ず1人管理職に昇格させる」といった方針は、能力に関係なく属性を理由に扱いを変えるため違法となります。ただし繰り返しになりますが、障害者については平等法が非対称構造であるため、障害者であること自体を理由に優遇してもそれは違法とはならないのが大きな例外です^{43 46}。Business Disability Forumの指摘によれば「障害以外の属性は全て両方向に保護されるが、障害と妊娠だけは片方向（該当者のみ）に保護される」という特殊な仕組みであり、これは歴史的に障害者が著しく不利な立場にあったことへの配慮と言えます⁴⁴。

Access to Work（英國の障害者就労支援）:前述したAccess to Work制度は、英國政府が障害者本人や雇用主に対し、職場での合理的配慮にかかる費用や支援を提供するものです。例えば通勤で介助が必要な場合の支援費、特別なソフトウェア購入費、職場でのコミュニケーション支援者の人件費などを国が負担します。これは企業にとって障害者を雇用するハードルを下げ、実質的な機会均等を財政面から後押しする施策です。日本でも障害者雇用納付金の活用で似たような支援（職場改善助成金等）が行われていますが、Access to Workは利用者（障害当事者）が直接申請し、自身のニーズに合った支援を得られる点で先進的です。機会均等の観点では、法律上の権利保障と実際の環境整備のギャップを埋める重要なピースとなっています。

まとめると：クオータ制度やポジティブアクションは、「機会均等」の伝統的定義（公平な競争）に対し、その射程を広げ現実の不平等を是正するためのツールです。日本は障害者クオータという強力な結果介入策をとりつつ、男女やその他の属性では穏やかな誘導策に留めています。英國は法定クオータこそ無いものの、データ開示や公的義務（PSED）、民間の自主的ポジティブアクションによって目に見えない壁を崩し、多様な人材がスタートラインに立てるよう工夫しています。それぞれ手法は異なりますが、機会均等の理念を単なるスローガンに終わらせず実効あるものにするため、両国とも様々な積極策を組み合わせている点は共通しています。

Gap分析：両国の概念的乖離と課題

以上を踏まえ、日本と英國の「機会均等」概念にはアプローチの違いが見られるものの、どちらの国にも法的定義と現場の認識とのギャップが存在します。また両国間でも平等観のニュアンスに乖離があり、それが制度設計に反映されています。

(1) 法律と職場認識のギャップ: Susan Scott-Parker氏が指摘するように、多くの雇用主や当事者が「機会均等が現実に何を意味するか理解していない」状況は両国共通の課題です。例えば日本では、企業が男女雇用機会均等法に形式的に従っていても、無意識のバイアスや固定的な性別役割分業により、依然として女性の昇進や採用に見えないハードルがある場合があります。また「均等法に従ってさえいれば積極的改善策は不要」との誤解から、ポジティブアクション=男性差別の捉え方をする人もいます（「女性だけ優遇するのは逆差別では？」という声）。同様に障害者雇用でも、「特別扱いすると他の社員との公平に反する」という誤った公平観が合理的配慮提供を渋らせるケースがあります。日本社会では“同じに扱うこと”が公平と信じる風潮が強く、結果として能力発揮に差が生じることへの理解が不足してきました。

英國でも、法制度は進んでいる一方で現場の意識が追いつかないケースがあります。例えば職場の同僚が障害者への配慮（勤務時間短縮等）を「ズるい」と感じてしまうことや、上司が無意識に男女で仕事配分を変えてしまうことは依然起こります。特に近年は多様性と包摂（Diversity & Inclusion）が叫ばれ企業も研修等を行っていますが、それでも根強い偏見や制度の網をかいくぐる差別が残存しています。イギリスの雇用裁判所には毎年数千件を超える差別訴訟が提起されており、それだけ人々の感じる機会不平等が現存していることを示します。つまり法の文言が理想として掲げる「Equal Opportunity」像と、労働者が肌で感じる現実との間には依然乖離があるのです。

(2) 両国間の理念の乖離: 日本と英國を比較すると、「平等」の捉え方に文化的・歴史的背景の差が存在します。英國ではマイノリティの権利運動やEU指令の影響もあって、「平等 = 単なる機会均等では足りず、結果

が伴ってこそ真の平等」という実質的平等志向が強まりました⁶⁵。一方日本では、法律上「機会均等」と「結果平等」の線引きを明確にし、結果の違いは各人の努力や選択の範疇との考えが根強いように見受けられます。例えば男女の管理職比率の差について、日本では「ライフスタイルの選択や労働時間の希望の差」と説明されがちですが、英国では「構造的・制度的な障壁の結果ではないか」と分析され対策が講じられます。平等の概念的射程（単に機会を与えることまでなのか、結果として均衡が取れることまで含むのか）の違いが、両国の制度設計ににじみ出ています。

また時間軸の捉え方も、前述の通り日本は現在時点の公平さを重視し、英国は過去と未来を見据えた公平を志向します。この違いは、例えば雇用以前の教育格差へのアプローチに表れます。英国では大学進学率の人種差・地域差を是正するため入試スコアだけでなく背景要因を考慮する大学が現れたりしています（いわゆる Contextual Offer）。日本ではそうした措置はほとんど見られず、教育段階の不平等と雇用段階の機会均等は切り離されている傾向があります。

(3) SoEの観点から: 「Service of Empowerment (SoE) の会計メタファー」に照らすと、現行の機会均等の枠組みが抱える問題点が浮かび上がります。SoEでは過去の環境要因の蓄積（バランスシート）が現在の競争力（損益）を規定すると考えます。これはつまり、「今この瞬間の均等な条件」だけでは不十分で、過去の不平等による蓄積（教育格差・自己肯定感の低下など）を是正しなければ真の平等な競争にはならないということです。日本の機会均等法制は、このバランスシート部分の差異には基本触れてきませんでした。英国はPSEDなどである程度この考えを取り入れているものの、完璧ではありません。例えば英国でも低所得地域出身者は就職市場で不利を抱える傾向があり、現在の平等法の枠組みでは「低所得家庭出身」は保護特性ではないため直接の救済策はありません（※間接的に人種や地域の問題として議論される程度）。SoEの視点からは、法的枠組みと実質的平等とのギャップを「責任の仕訳」として可視化し、誰がどの不平等に対して責任を負うべきかを問うことが重要になります。現状、両国の法制度にはこの点で穴があり、個人の責に帰すべきでない不利益（例：障害者の著しく低い自己肯定感や就労準備性といった問題）が十分にカバーされていません⁶⁶。

(4) 特別扱いへの抵抗感: 両国で共通する課題として、人々の中に「機会均等=全員一律に扱うこと」という誤解が残っている点があります。これは特に職場で合理的配慮やポジティブアクションを実施する際に障害となります。日本では「女性だからといって下駄を履かせるのはおかしい」「障害者だけ勤務緩和するのはズるい」といった声が聞かれることがあり、英国でも「採用でマイノリティばかり優遇すると逆差別では」という議論は根強いです。しかし前述の通り法の理念は「不平等な現実の是正」のため、敢えて異なる扱いをすることを含むのであります。この点の認識改革が必要です。Susan Scott-Parker氏の言葉を借りれば、「雇用主も障害当事者も真に機会均等が何を意味するか理解していない」状況そのものが、制度の実効性を阻む要因なのです。したがって、法制度の運用段階で教育啓発（Awareness-Raising）が極めて重要になります。日本でも均等法第3条で国に啓発活動義務が課されています⁶⁷が、企業トップから現場従業員まで理念を腹落ちさせるには更なる取り組みが必要でしょう。英国でもD&Iトレーニングの効果や限界が議論されていますが、法の精神を職場文化に浸透させる努力なくして数字上の平等だけ達成しても真のインクルージョンには至りません。

(5) 統計上の現状と課題: 最後に、両国の平等政策の成果と残る課題をデータから簡潔に触れます。男女の賃金格差は、英国では中央値ベースで全従業員で13.1%（女性が低い側）まで縮小していますが依然存在します⁶⁸⁶⁹。日本はOECD諸国中でも高い水準にあり（非正規を含む平均値で20%以上との統計も）、女性の管理職比率も10%台後半と低迷しています。障害者の雇用率は、日本は法定雇用率達成企業が約50%強に留まり（特に民間大企業の達成率は高いものの中小で遅れ）、英国では障害者の雇用率は健常者より28ポイント低く（2022年時点で健常者約81%、障害者約53%）という報告があります⁷⁰。これら数字は法律だけでは埋まらないギャップが現実にあることを示しています。日本は法制度上の射程が限定的である分、今後さらなる強化や新手法の導入が検討課題です。英国は制度は揃っているもののBrexitによりEUの監視が無くなつたことで平等法の維持強化が課題という指摘もあります。

結論: 日本と英国の「機会均等」の法的定義と射程を比較すると、日本は入口段階の平等と現に起きている差別の是正にフォーカスし、英国はそれに加えて構造的格差の是正や潜在的障壁の除去まで包含していると言

えます。それぞれメリット・デメリットがありますが、重要なのは理念を実現する実効性です。両国とも法制度と運用の両面でまだ改善の余地があり、特に時間軸を意識した格差是正策や現場の意識改革が今後の鍵となるでしょう。SoEが提唱する「責任の仕訳」によって、どの不平等が個人ではなく社会や制度の責任かを明確にし、それを補填・調整する仕組みを設けることが求められます。Susan Scott-Parker氏との対話においても、この日英比較の知見を活かし、「どこまで法が過去の不利益を考慮しているか」「何をもって真のEqual Opportunitiesと呼べるのか」を議論することで、SoEのアプローチの必要性と有効性を示すことができるでしょう。

主要な法的定義一覧（まとめ表）：

- ・**日本：男女雇用機会均等法** - 「事業主は、募集及び採用において、その性別にかかわりなく均等な機会を与えるべきである」²。配置・昇進等あらゆる雇用管理でも性差別は禁止³。
- ・**日本：障害者雇用促進法** - 「事業主は、募集及び採用において、障害者に対し障害者でない者と均等な機会を与えるべきである」¹⁴。待遇全般で障害を理由とする不当な差別的取扱い禁止¹⁴。合理的配慮提供義務あり（過重な負担を除く）¹⁶。
- ・**英国：Equality Act 2010** - Direct discrimination（属性を理由とする不利取扱い）とIndirect discrimination（中立基準による不利な影響）の禁止、harassmentとvictimisationの禁止²⁶。Reasonable adjustments（合理的な調整）義務³¹。保護特性：人種、性別、障害他9項目²⁵。
- ・**英国：Public Sector Equality Duty** - 「公共機関は職務遂行において、人種・性別等について差別の撤廃、機会の平等の促進、集団間の関係改善に留意しなければならない」³⁷。
- ・**英国：積極的措置** - Positive Actionにより不足集団への特別の勧奨や訓練提供を容認（任意）⁵¹。採用等で成績同等なら不足集団を選考可能⁴¹。Positive discriminationは障害者等を除き違法⁴⁶。
- ・**CRPD（参考）** - 「合理的配慮」とは障害者が他者と平等に権利を享有・行使できるよう必要な調整を行うこと⁷¹。締約国は教育・雇用含めあらゆる領域でこの原則を実現すべきとされる。

以上の比較から、日英それぞれの強みと弱みが見えてきます。日本は法の明文化範囲が限定的である分、現場の自主努力に委ねる部分が多く、英国は包括的な法体系を整備したものの、理念を実践に落とし込む課題に直面しています。お互いの経験から学びつつ、真の意味での「機会均等」を達成するには、法的措置（差別禁止・義務付け）+積極策（環境整備・教育啓発）+文化醸成（偏見払拭・インクルージョン）の三位一体が不可欠であることが両国の事例から示唆されます。⁷² ³⁷

1 2 3 4 67 Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment - Japanese/English - Japanese Law Translation

<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4190>

5 6 7 8 9 Microsoft Word - åž GIÖnB~W‡ + Ö

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/01_jp.pdf

10 男女雇用機会均等法のポイント

https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-rooudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/a03_3_1.html

11 男女共同参画会議基本問題専門調査会

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/gijiroku/ki10-g.html>

12 産前・産後休暇 - 日本医療労働組合連合会

<http://irouren.or.jp/old/jp/i06/checklist/14.html>

13 労働政策審議会雇用均等分科会第41回資料

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/02/s0209-5a1.html>

- 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 61 63 【2024年】障害者雇用促進法とは？押さえるべき改正内容も解説 | 障がい者雇用支援サービス コルディアーレ農園 | 株式会社JSH
<https://www.jsh-japan.jp/cordiale-farm/column/3205/>
- 24 26 35 36 50 65 72 researchbriefings.files.parliament.uk
<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9448/CBP-9448.pdf>
- 25 27 28 54 55 Equal Opportunities in the Workplace - The HR Dept | HR Dept
<https://www.hrdept.co.uk/services/diversity-inclusion-equality-workplace/equal-opportunities-in-the-workplace>
- 29 30 31 32 33 34 58 Types of disability discrimination - Disability discrimination - Acas
<https://www.acas.org.uk/disability-discrimination/types-of-disability-discrimination>
- 37 38 39 40 Public sector equality duty - GOV.UK
<https://www.gov.uk/government/publications/public-sector-equality-duty>
- 41 The difference between positive action and positive discrimination
<https://bsc.croner.co.uk/feature-articles/difference-between-positive-action-and-positive-discrimination?section=>
- 42 43 44 45 46 51 52 56 57 FAQs - Positive and proactive recruitment - Business Disability Forum
<https://businessdisabilityforum.org.uk/resource/faqs-positive-and-proactive-recruitment-dst/>
- 47 48 49 68 69 70 Pay gaps in the workplace - House of Commons Library
<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cdp-2024-0179/>
- 53 Equality, Diversity and Inclusion - University of York
<https://www.york.ac.uk/about/equality/edi-glossary-terminology/equality/>
- 59 60 62 equalityhumanrights.com
https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/proving_disability_and_reasonable_adjustments.pdf
- 64 Positive Action not Positive Discrimination - Banner Jones Solicitors
<https://www.bannerjones.co.uk/resources/positive-action-not-positive-discrimination>
- 66 サマリー 1.docx
<file:///file-1XnVoxJJjh9YeWuaGovNRP>
- 71 障害者差別解消法における合理的配慮とは？障害者雇用促進法との ...
<https://biz.kaien-lab.com/know-how/desegregation/>