

# 第3章 ダイバーシティの推進

## 第1 総論

### 1 ダイバーシティとは

ダイバーシティ (diversity) とは「多様性」を意味する。人間社会においては、性別、性的志向、人種、国籍、社会的身分、経済的地位、信条、宗教など、人のあらゆる属性に関しての多様性を指す。

女性・障がい者・民族的・性的マイノリティ等、その属性に関わりなく、すべての人が、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において同様の権利を持つ状態がダイバーシティが確保された社会である。

このように社会における多様性を推進すること、一人ひとりが異なることを前提に個人の尊厳が尊重されることの価値が、今、あらためて注目されている。

これは、経済的側面において、文化的多様性を含むチームのほうが単一文化のチームよりも、利益率やイノベーションの創出力、危機における回復力などが高いことが明らかになった。主にアメリカで白人男性の比率が年々低下する中、女性及びマイノリティ人種や移民を排除するのではなく、受け入れ、働きやすい環境で能力を発揮できるようモチベーションを高めるインクルージョンの考え方のほうが、創造性やイノベーションを高めることに繋がり、マイノリティのニーズに対応することで市場も拡大することが明らかになったのである。欧州でもEU統合により労働力が流動化し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が不可欠となった。そこで、海外投資家を中心とした投資市場のガイドライン (SASBなど) や、コーポレート・ガバナンス・システム (CGS) ガイドラインにも、ダイバーシティが指標として組み込まれるようになった。

特に、地球上の人口の半分以上は女性であり、性による差別 (ジェンダーギャップ) はあらゆる分野・属性に及ぶことから、まずは、ジェンダーギャップの解消を各国が競う状況にある。これを反映し、我が国においても、近年、政府が主導するかたちで、日本企業における、ダイバーシティの推進、特に女性活躍の推進 (ジェンダーギャップの解消) が喫緊の課題であると謳われてきた。

このように、そもそも国際社会においては、普遍的価値としての人権保障の観点からダイバーシティ推進が進められてきていたが、経済的合理性の裏付けを得て、その動きがより一層加速している状況にある。

### 2 日本国憲法におけるダイバーシティの位置づけ

翻って、我々日本の弁護士がよって立つ日本国憲法は、個人の尊厳を尊重することを中核的価値としている。

日本国憲法第13条

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

あらためて述べるまでもなく、すべての国民は、一人ひとり個人として最大限尊重されるべきであるという理念である。日本国憲法のこの規定は、1945 (昭和20) 年に調印され発効した国際連合憲章において、「基

本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大小各国の同権とに関する信念をあらためて確認」されたことと軌を一にするものであり、日本国憲法は前文及び第98条において国際協調主義を掲げていることから、日本国民のみならず、すべての人が個人として尊重されることを是としているものである。

そして、個人の尊厳の尊重は、「ダイバーシティ」すなわち多様性の尊重、価値相対主義を包含する価値観であるといえよう。

### 3 日本の現状

ところが、日本社会の実態は、ある一定の大学を卒業した健康な日本人男性が、あらゆる組織でリーダーシップをとってきており、おのずと、かかる属性を有する人達に有利な社会制度が構築されてきた。この「一定の大学を卒業した健康な日本人男性」に当てはまらない人達は、ジェンダー（社会的性差）、障がい、学歴、国籍・民族・宗教、性的指向・性別違和などの属性により、何らかの差別（不利益・排除）を受け続けている。世界経済フォーラムが公表しているジェンダーギャップ指数において、対象国149カ国の中で日本は110位（2018〔平成30〕年）と、低迷している。諸外国が、ダイバーシティの推進とりわけジェンダーギャップの解消に舵を切る中、日本の旧態依然が際立っている。

中でも、ジェンダーによる差別は、女性が世界の人口の概ね半分を占めることから、他のあらゆる属性による差別に加えて、二重三重の差別（不利益・排除）を受けることとなっている。このため、ジェンダー平等を推進することが、他のあらゆる属性による差別を受けている人の地位の底上げにも有効であるため、特にジェンダー平等の推進が優先的に取り組まれる根拠となっている。