

職場での体重差別と肥満労働者の保護対策

——訴訟例を通してみるアメリカの現状——

古 郡 鞆 子

はじめに

I 肥満の実態と職場での肥満差別

II 法と訴訟を通してみる肥満差別

III 法の整備と肥満労働者の保護

おわりに

はじめに

アメリカの職場には肥満労働者に対する差別（肥満差別または体重差別）の問題がある。本稿は
その実態を訴訟例によって観察し、それに社会や法がどのように対応しているかをみた小論であ
る。

多くの国が人種、性別、宗教、信条などによる差別を禁じている。これらに対する差別は社会
のいかなるセクターにおいてもご法度である。しかし、体重の多少による差別は、世界の経済発
展、技術革新、食事情などによって生まれた新しい種類のもので、保護対象になっていないだけ
でなく、肥満労働者が増え、その職場での待遇が悲惨なものであっても、そもそも保護するに値
するものなのかどうかの議論の余地をもち残している問題である。

アメリカの肥満者（BMI ≥ 30 ）は成年男女の3割を超えている（BMIは体重（kg）/身長（m²）。
これは身長160cmの人でいうと、その3人に1人の体重が76.8kg以上（アメリカでいう肥満）を超
え、3人に2人の体重が64kgを超えている（日本でいう肥満）ということである¹⁾。

肥満は、個人的には健康や医療費の問題を生んでいる。社会的にはそれに対するいじめや差別
の問題がある。肥満者に対する仕事上の差別は“肥満大国”アメリカでの今日の社会差別の典型例
をなすものであり、肥満者が増えた現実を踏まえると、個別にはではなく、政策上の対応・対策の
要に迫られている問題となっている。

1) 日本の基準では肥満者はBMI ≥ 25 の人である。この基準で計ると、アメリカでは実に7割近くの人が
肥満者となる。

I 肥満の実態と職場での肥満差別

(1) 肥満の実態

アメリカの肥満率²⁾は35.3%である(2012年)。これは OECD 加盟国の中でとくに高く、ヨーロッパでもっとも高いハンガリー(28.5%)をはるかに上回るものである。アメリカの肥満率はこの30年ほどの間に実に2倍以上に膨れ上がった。

表1に示すのはアメリカの肥満者状況である。人種別にみると、肥満は白人よりも黒人やヒスパニック(メキシコ系)に多い。性別でみると男性より女性に多い傾向がみられる。肥満率は黒人やヒスパニック系の女性でとくに高いものとなっている。

別の統計でみると、地域(州)別の肥満率はすべての州が20%を超え、半数以上の州で25-29%となっている。3割を超えている州も13ある。ミシガンを除くと、高肥満地域はアラバマ、ミシシッピー、テネシーなど、貧困層の多い南部に集中している³⁾。

(2) 貧困と肥満

アメリカの肥満は経済的地位の低い少数派やワーキング・プアにもっとも顕著にみられる⁴⁾。このことは肥満と貧富に相関関係が高いことを如実に示すものである。アメリカの貧困層は食糧援助(フードスタンプ)を受けている。その肥満率は40%で、それに対し、食糧援助を受けていない人の肥満率は30%である⁵⁾。

ニューヨーク市のマンハッタンの北東地域は住民の84%が白人で、世帯の平均所得が74,446ドルと高い。貧困率は6.2%、肥満率はわずかに7%である。一方、隣接する東ハーレムは住民の55%

表1 人種・性別にみた肥満率：アメリカ，20歳以上(2011-2012)

	白人	黒人	アジア系	ヒスパニック
男女計	32.6	47.8	10.8	42.5
男	32.4	37.1	10.0	40.1
女	32.8	56.1	11.4	44.4

注：肥満は BMI ≥ 30 。BMI は体重(kg)/身長(m²)

出所：CDC(2014), NCHS Obesity Data, <http://www.cdc.gov/nchs>

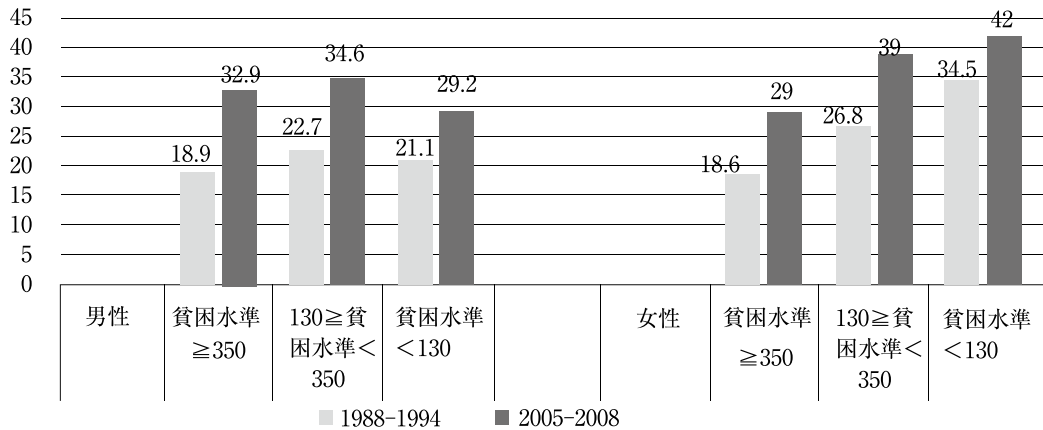
2) OECD(2014), OECD Health Statistics

3) CDC(2012), BRFSS (Behavioral Risk Factor Surveillance System)

4) Paeratakul *et al.* (2002)

5) Merline, J. (2015) "40% of People on Food Stamps are Obese, Gov't Study Finds," *Investor's Business Daily*, May 6

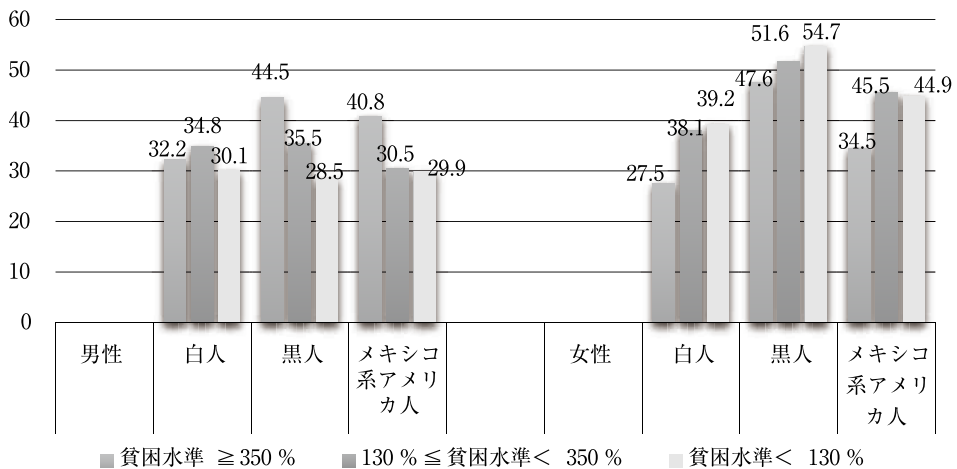
図1 貧困水準別にみた肥満率の推移（男女別）
（1988-1994および2005-2008）



注：貧困水準は収入対貧困ライン比率を意味する。

資料：CSC / NCHS, National Health and Nutrition Examination Survey 1988-1994 and 2005-2008 (NCHS Data Brief, No.50, 2010)

図2 人種別・貧困水準別にみた肥満率



注：貧困水準は収入対貧困ライン比率を意味する。

資料：CDC / NCHS, National Health and Nutrition Examination Survey, 2005-2008 (NCHS Data Brief, No.50, 2010)

がヒスパニックで、平均所得は21,111ドル、貧困率は38.2%で、肥満率は31%となっている⁶⁾。

図1は貧困水準と肥満率の関係を示したものである。これをみると、女性では所得が増えるにつれ肥満率は低下する。女性ほどはっきりした関係はみられないが、男性の場合、所得が貧困水

6) Acs et al. (2008)

準の350%以上の男性の肥満率は、所得が貧困水準の130%以上350%未満の男性に比べて低くなっている。ただ、経年的な変化をみると、肥満率は男女ともにどの所得水準でも1988-1994年と比べ2005-2008年では後者の方が高くなっている。

図2は2005-2008年の貧困水準別の肥満率を人種別にみたものである。女性では、白人と黒人の間で両者に負の関係があり、とくに白人の場合、所得が高いほど肥満率が他の人種より大きく低下している。この傾向は男性の間でははっきりしないが、ここには黒人男性の肥満率が貧困水準の350%以上の所得層で高くなっているという興味深い事実がみられる。

(3) 職場での体重差別

労働市場には、人種、宗教、性、年齢などによる差別が存在してきた。今日、それらの差別に、体重差別（肥満差別、サイズ差別）が加わった。世界に蔓延する社会構造的な肥満化現象が外見（容姿・体型）による差別を生み出したのである。

全国調査（MIDUS, Midlife in the United States）⁷⁾のデータからの推定では、アメリカの35-74歳層の肥満者に対する差別は1995-1996年の7.3%から2004-2006年には12.2%に増加している。この10年間に体重差別が66%増えたことになる。性別でみると、この間に女性に対する体重差別は10%から15.5%に、男性のそれは4.1%から8.1%に上昇した（Andrejeva *et al.* 2008）。

体重差別は雇用上の差別の一つとなっている。企業には肥満者を雇わない傾向がある。肥満者は、その当否とは別に、怠惰で、非生産的、かつ不活発であり、従業員として望ましくないとされているからである（Larkin 1979）。肥満者はまた企業イメージに影響を与え、医療費が高かつき、動きに限界があるとも考えられている（Roehling 1999）。

肥満者のマイナスイメージは肥満者に対しての不平等と不公正な扱いにつながり、体重差別が募集・採用段階から選抜、配転、報酬、昇進、訓練、解雇など、あらゆる側面でみられるものとなっている（Roehling 1999, 2002, Puhl and Brownell 2001, 2006, Register and Williams 1990, Cawley 2004, Rudolph *et al.* 2009, Nowrouzi *et al.* 2015）。

Roehling（1999）は、雇用における肥満差別に関する29の先行研究を1979年まで遡ってレビューし、選抜から解雇に至るまで一貫してアンフェアな体重差別があることを明らかにした。その後、Puhl and Brownell（2001）は、肥満者に対する体重差別についての科学的な根拠を既存研究によりアップデートしている。さらにPuhl and Heuer（2009）は、2001年から2008年の間に発表された研究を追加的にレビューしている。これらのどれもが雇用の中で体重差別が根強く深刻であることをうかがわせるものである。

7) A National Longitudinal Study of health & Well-Being（英語を話す成人25-74歳を対象に1995-1996年に実施された全国調査）

最近では、前掲の MIDUS データを使っの研究が多い。Puhl *et al.* (2008) によると、雇用差別の経験者の 6 割は人生で平均 4 回以上の虐待を受け、採用や昇進を否定され、解雇されている。Carr and Friedman (2005) によると、肥満者 ($40 > \text{BMI} \geq 30$) の 26% と重度の肥満者 ($\text{BMI} \geq 40$) の 31% が仕事で体重や外見による差別を受け、とくに、専門職での重度の肥満者が非専門職に比べて雇用上の差別や個人的関係でのハラスメントを受けやすくなっている。性別でみると、性差別と同様、女性が仕事上の地位や職階で不利益を受けることが多い (Haskins and Ransford 1999)。すると、専門職の肥満の女性は、体重差別と性差別という二重の差別を経験する可能性がある。

米労働力パネル調査 (NLSY, National Longitudinal Survey of Youth)⁸⁾ を使った分析もある。Baum (2004) は、この調査データを使って、肥満者に一貫した賃金差別があり、男性では 0.7～3.4%、女性では 2.3～6.1% の範囲で賃金面での不利益を受けていることを明らかにしている。Cawley (2004) によれば、白人女性の場合、体重が平均体重より 64 ポンド増加すると、賃金が 6% 下がる傾向があり、これは教育年数の 1.5 年分、仕事経験年数の 3 年分にあたるものだという事である。一方、Maranto *et al.* (2000) によれば、23～30 歳 (サンプル 6,601 人) の場合、肥満の白人女性は正常体重の白人女性より 5.8%、重度の肥満の白人女性は 24% 低い賃金で働いている。黒人の場合にはそれぞれ 3.3%、14.6% の賃金低下となっている。男性で重度の肥満者は、白人の場合、正常体重者に比べて 19.6%、黒人の場合、黒人の正常体重者に比べて 3.5% 低い賃金で働いている。

こうした研究からみえてくるのは、女性の肥満者は男性の肥満者より、白人の肥満者は黒人の肥満者より、大きな賃金低下を経験していること、さらに女性で白人の場合は“ダブルパンチを食らっている”ということである。

肥満者に対する差別的な行動は、大量の調査データに基づく計量分析的手法によってだけでなく、実験研究でも明らかになっている。ある実験では、同一人物をビデオや写真で巧みに操作し別人に見える顔写真を使って応募させ、採用側の反応を調べた。その結果、太っている方で応募した場合の方が採用、評価、教育訓練、賃金などで不利益を受けることが明らかとなった (Roehling *et al.* 2007)。また、別の実験では、10 人の女性がそれぞれ 4 通りの格好でショッピングモール内の 16 の店を訪れて店員と行った対話を録音した⁹⁾。この実験では顔とヘアスタイルは変えずに、体重を肥満と平均型、服装をビジネスとカジュアル型にした。その結果、店員の扱いは平均体重型の客より肥満の客に対して悪く、中でもジーンズとセーターの普段着姿の肥満女性に対してはもっとも悪いことが判明した。

8) 1957～64年に生まれたアメリカの若年層の経年調査で、1979年（第1回）から2012年（第25回）までのデータが現在利用可能である。

9) Munger, D. (2006) "Obesity and discrimination," *Cognitive Daily*, July 10

II 法と訴訟を通してみる肥満差別

肥満者が雇用上の差別を受けていることは実証分析の結果をみれば明白である。職場では、数字ではとらえにくい微妙な体重差別もあると思われる。このことは雇用上の差別を理由に肥満者によってもたらされた訴訟によく表れている。

(1) 障害者のための保護法

肥満による差別に直接対処する法律はいまのところこの国にもない。アメリカでは、州レベルでいうと、ミシガン州には体重差別に関連した法がある。市民権法で、雇い主が宗教、人種、皮膚の色、民族、年齢、性、身長、体重、未婚・既婚、等による募集・採用、解雇、処遇等での差別をしてはならないことを謳っている。マサチューセッツ州では体重や身長による差別を禁止する法案が提出されている。これが通れば、明確な体重差別禁止法をもつ2番目の州となろう。ネバダ州も体重差別を違法とする法制化を進めている。ちなみに、ミシガン州では、肥満差別禁止法をもたない他の49の州に比べて体重差別が少ないということである (Roehling *et al.* 2013)。

都市レベルでは、アーバナ (イリノイ)、マディソン (ウィスコンシン)、サンフランシスコとサンタクルーズ (カリフォルニア)、ワシントン D.C. および ビングハムトン (ニューヨーク) が体重差別を禁止する法律を制定している¹⁰⁾。首都ワシントンでは「人権法」で外見による差別を禁止していて、この中に暗黙のうちに体重差別が入っていると考えられている。サンフランシスコ市とサンタクルーズ市では人権条例をつくり、身長、体重、肉体的特徴による差別を排除している。

差別に関する連邦の法律に1963年の同一賃金法、1964年の市民権法、1967年の年齢差別禁止法などがある。これらは女性や人種や40歳以上の成人に対する雇用差別を禁止するものである。一方、障害者に対しては1973年にリハビリテーション法、1990年にアメリカ障害者法 (ADA, the American with Disabilities Act) が制定されている。ADA は、リハビリテーション法と異なり、15人以上のすべての民間の施設に適用される。

肥満で不当な扱いを受けたと訴える人は ADA に救いを求めている¹¹⁾。ADA は障害者に対する差別を一切禁止し社会参加の条件整備を政府と民間企業に義務づけたものだが、この法律の中にはハンディキャップや障害のある人に対して募集、採用、昇進、訓練、その他の決定を行う際に

10) たとえば、サンフランシスコ市は、人種、宗教、肌の色、民族、性、年齢、性志向 (異性愛者、同性愛者、両性愛者、性転換者、など)、国籍などによって差別をしてはならないという法律に倣って警察や消防のような特殊な体力を必要とする職業を除き、外見 (体重の軽重、身長の高低、美醜、など) によっていかなる差別もしてはならないという条例を制定した。

11) Americans with Disabilities Act of 1990, 42 USC § 12101, et seq.