

肥満が雇用・賃金・生産性に与える影響と体重差別

Furugori, Tomoko / 古郡, 鞆子

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

647・648

(開始ページ / Start Page)

48

(終了ページ / End Page)

58

(発行年 / Year)

2012-09-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008923>

肥満が雇用・賃金・生産性に与える 影響と体重差別

古郡 鞆子

はじめに

- 1 肥満者の雇用と賃金
- 2 肥満者の生産性
- 3 肥満による体重差別
- 4 体重差別と労働訴訟

おわりに

はじめに

わが国では肥満は、医療の問題、とくにメタボ症候群と医療費との関係で論じられることが多い。これは肥満そのものが社会問題化している欧米とは大きな違いである。欧米での肥満は医療や社会保障（医療費）の問題であるとともに、労働市場の問題ともなっている。

肥満が問題になる第一の理由は、太りすぎると健康を害すからである。肥満になると、高血圧、糖尿病などの生活習慣病やある種の癌を誘発し、結果的に寿命も縮めてしまうことになる。第二の理由は、肉体の健康以外に、社会にも個人にもマイナスの影響を及ぼすからである。肥満はそれが誘発する病と関連して社会保障費（医療費）の増大に拍車をかけている。肥満と関連した医療費の増大にはどこの国も苦慮しているところだが、肥満はさらに労働市場に影響を与えている。それが生産性の低下を招き、少なくとも欧米では賃金その他雇用上の肥満者差別（体重差別）の要因となっているからである。その結果、訴訟事件も起こっている。

本稿では、肥満を労働との関係で捉え、主に欧米の文献を中心に、働く者の体重に対し労働市場がどう反応しているかについての検証と考察を行う。ここに取り上げたことの多くは、日本ではまだ現実の問題とはなっていない。しかし、肥満のよって来る主要因が食環境と社会環境にあること、また、わが国でも中年男性での肥満者がじりじりと増加傾向をとってきていることを考えると、いずれもわが国の将来の労働問題と労働施策を見据えて一考しておくに値するものと思われる。

1 肥満者の雇用と賃金

多くの人は学業を終えると職に就き、賃金を得、職務を遂行し、ときに離職・転職、失業などを経験するが、そのどの時点でも働く者がもつべきもっとも大事な能力は仕事力である。この能力がなければ職に就くことも、よい賃金を得ることもできないであろう。

しかし、仕事能力はそのまま賃金や地位に反映するとは限らない。「能力」は簡単に計量できるようなものでないからであり、自己評価による「能力」と他者の評価は一致するよりかけ離れたものとなるのが普通だからであり、かりに客観的な計測が可能だとしても、人事には能力以外に性格、人格、教養、協働力、判断力、コミュニケーション力、その他諸々の要素が作用するからである。人事には、ときに人種、国籍、性別、家柄、年齢、学歴、容姿等からくる偏見や差別も反映する。

学生が就職するとき、その採否に影響を与える潜在的な要素の一つに外見や容姿（ルックス）がある。筆者が行った調査によれば、約7割（723人中500人）の学生が就職にルックスが影響すると考えている⁽¹⁾。もし、それが真実を語っているとすれば、肥満、つまり太っていることもルックスの一部だから、そのことが就職に影響を与えるだろうことも否定できないこととなる。

肥満は体重（kg）を身長（m）の二乗で割った数値（BMI, Body Mass Index）で計られる。日本の定義ではBMI \geq 25、欧米ではBMI \geq 30が肥満者である。身長が1.6mの人でいうと、日本では64.1kg以上が肥満者、欧米では76.8kg以上が肥満者となる。現在、欧米の基準では、約35%のアメリカ人、約24%のイギリス人が肥満（者）である。これに対し、日本の肥満者はわずかに3%ほどである（OECD Health Data 2010）。日本の基準を使うと、アメリカ人の約7割、イギリス人の6割以上は肥満者であり、日本人の肥満者は男性で約3割、女性では2割ほどとなる。

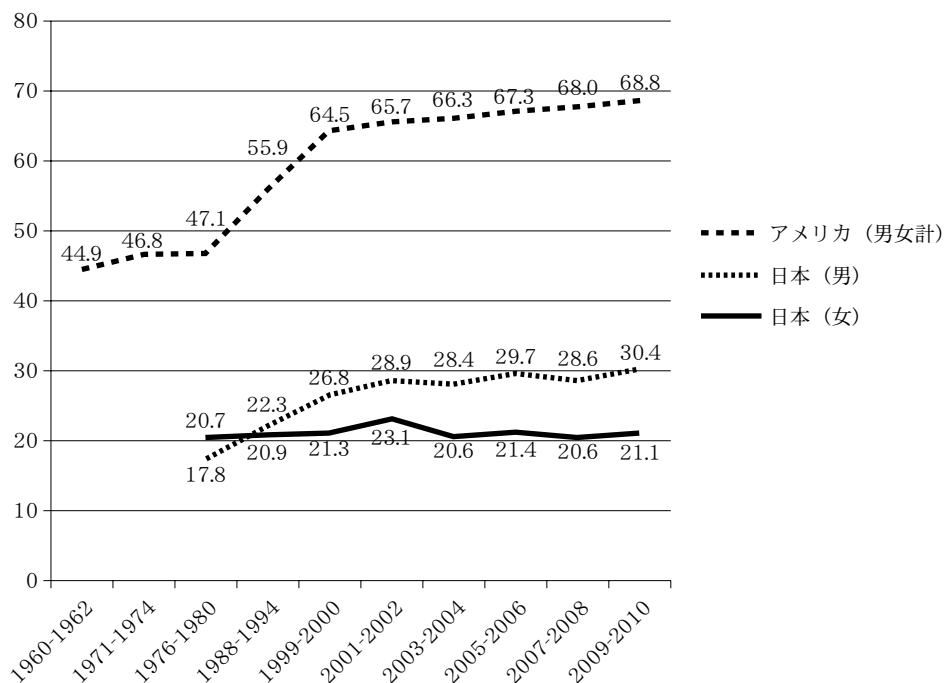
図1は日本とアメリカの肥満（BMI \geq 25）の状況を示したものである。これで見ると、アメリカの肥満大国ぶりがよくわかるが、その状況を背景にして、ここには肥満が雇用や賃金に与える影響を分析した研究が数多くあり（Morris 2007；Tunceli, *et al.* 2006）、そのどれもが負の影響を報告している。ただし、その中には影響は小さいとする分析（Garcia and Quitana-Domeque 2006）や、あってもごくわずかとする分析もある（Cawley 2000；Lindeboom, *et al.* 2010）。

雇用に対する肥満者への負の影響は男性より女性に、より強く表れる（Cawley 2000；Haskins and Ransford 1999；Harper 2000；Morris 2007）。デンマークでのパネル調査データを使った分析では、BMIの雇用への影響は女性では優位に負の直線的関係、男性では優位に逆U字型の関係を示し、BMIが大きくなるにつれ女性の就職は不利になっていき、それが標準的なものから小さくなくても大きくなって男性の就職は不利なものとなる。数値的に言うと、健康的な体重の人に比べ肥満の男性は2.8%、女性は8.5%採用されにくくなっている（Greve 2008）。

Rooth (2009) は、スウェーデンで7人のサンプルを使い、同一本人のありのままの写真と、それを加工して太って見えるようにした写真を履歴書に添付し、名前を変えて採用先に送ったところ、

(1) 筆者は2009年6月に一大学およそ1,000人を対象にして肥満についてのアンケート調査を実施した。30項目ほどある質問票を配布し、734人の学生から回答を得た。回答者の98%は18歳から23歳の若者である。調査した項目は身長、体重、性別、年齢などの基本的なものに食事、睡眠、運動量などの生活習慣、肥満に関する意識、危険回避度や時間選好度、中学生・高校生だった頃の親の経済状況などである。

図1 日米の肥満率の推移 (BMI \geq 25)



注：本図（アメリカ）はNHANES (National Health and Nutrition Examination Surveys), 米国健康栄養調査をもとに作成したもの。日本のデータは厚生労働省『国民・健康栄養調査』に基づく。

太った写真での応募履歴書の方が面接のための折り返し電話が少なかったという興味深い報告をしている。実際、太らせた方の履歴書では男性で6%, 女性で8%, 折り返し電話の率が低かったということである。

肥満者の賃金や所得は、同じ仕事、同じ地位でも正常体重の同僚と比べて低い傾向をもっている (Sassi 2010)。ただし、肥満が賃金に与える影響は多様で、人種や性や民族などによっても異なったものとなっている。

体重が与える男女の賃金への影響は、男性より女性で大きい (Register and Williams 1990)、男性には影響せず女性に影響を与え (Gortmaker *et al.* 1993)、とくに白人の女性に強い影響を与えるといった分析がある (Baum and Ford 2004)。人種的にみると、肥満女性が被る賃金面での不利益は白人女性で大きくみられ、アフリカ系アメリカ人やヒスパニック系の女性ではほとんどみられない (Cawley 2004; Cawley and Danziger 2005)。これは後者がもともと地位の低い労働者として働いているからだと思われる。しかし、これらの差異を超えて一つだけ一貫しているのは、肥満の賃金への負の影響は男性より女性で大きいということである。

少し古いが、Register and Williams (1990) は1982年のNLSY (National Longitudinal Study of Youth) のクロスセクションデータを使って18-25歳層の若年層では肥満が女性の賃金を12%低くするが、男性への影響はみられないとの実証分析をしている。太った男性はそうでない人にくら

べて高い生産性を達成できるような仕事，危険度の高い仕事などを選択することによって体重からくる差別を回避し，一方，女性は職種間の移動が難しいこともあって差別的な職種の壁の影響を男性よりも強く受けているようである（Pagam and Davila 1997）。

1994年から2001年までのヨーロッパ9カ国の家計パネルのデータをプールして行った分析によると，所得はBMIが10%増加すると男性で3.27%，女性で1.86%減少する（Brunello and D' Hombres 2007）。この分析では，それぞれの国の文化，社会や労働市場が異なっていることを考慮して，南北のヨーロッパに分けて個別に回帰分析を行っているが，それによるとBMIの賃金に与える負の影響は南ヨーロッパで有意に大きいものとなっている。

フィンランドの研究では，教育水準や職階がより高い肥満女性は正常体重の女性に比べて相対的に賃金面で最大の不利益を被るが，教育水準がより低く肉体労働をしている女性の間では賃金の差は小さい（Sarlio-Lähteenkorva, *et al.* 2004）。一方，デンマークの研究では，肥満の賃金に与える影響は民間セクターでみられるものであって，公共セクターではその影響がないか，あっても民間セクターほどではない（Greve 2008）。

肥満が賃金に与える影響は日本では確認されてはいない（田中 2010）。しかし，肥満者が増えてきたときには，フィンランドやデンマークでの結果が日本にも当てはまるのではないかと思われる。

Baum and Ford（2004）は，肥満者の賃金の低下につながる要因には差別，健康に関連した問題，肥満者の行動パターンなどがあるという。たしかに，性（女性）や人種（黒人）に対する差別が，肥満者が低賃金であることの一部を説明している可能性はあろう。Hanら（2009）は，BMIと賃金に見られる負の関係は人と人との交流が多く個人的対応力が要求されるような職種で大きく見られ，これは肥満者に対する消費者や企業による差別意識を反映したものであるとしている（Han, *et al.* 2009）。一方，Haskins and Ransford（1999）は，消費者と直接的に接触する仕事をしている女性に体重の差が大きな影響を与えることはないとしている。この食い違いは，おそらく消費者に接触する仕事といっても，消費者の反応は肥満者が働いている職種によっても違ってくるからであろうと思われる。

経済学的に見れば，肥満者の賃金は低くて当然という説も成り立つ。アメリカのように企業が従業員の保険料の多くを福利厚生の一環として負担している国では，この論理で肥満労働者の賃金の低さの説明がつきそうである。肥満の労働者は医療費の企業負担を増加させるから，その補填分だけ給料が低くなるというわけである。Bhattacharya and Bundorf（2009）は，労働市場の差別の結果とされる肥満女性の低賃金のかなりの部分は肥満女性にかかる高額な医療費によって説明することができるとしている。たしかに，賃金ギャップは肥満による追加的な医療費用が賃金に転嫁されていると考えれば説明可能である。この論理に従えば，肥満者の賃金面での不利益が男性より女性の方で大きくなっているのも，後で見ると，彼女らが不健康状態の体で働くことやよく欠勤することによって，自らの生産性を低くしているからだということもできよう。

肥満者は，失業や失業後の再就職に関しても，他の者より不利な状況におかれていると見られる。アメリカでは女性の失業率はもともと男性のものより高いが，中でも重度の肥満白人女性（BMI \geq 40）の失業率は40%を超えている（Sassi 2010）。

肥満者は失業期間も長くなる傾向がある。再就職する確率はBMIが高くなるほど低くなり、消費者と直接接して仕事をするような職種での雇用ではハンディを負うと見られる (Rooth 2009)。肥満者には、正常体重の人より悲惨な失業状況を経験し、失業状態から脱することが難しくなるので、次第に就業意欲を失ってしまうという傾向もある (Cawley and Danziger 2005)。

アメリカは1990年代に生活保護を受けている人が働く意欲を持てるような社会保障改革を行ったが、肥満の生活保護受給者はなかなか職が見つからない状況にある (Cawley and Danziger 2005)。前後4回にわたりシカゴのデータを使った分析では、重度の肥満の白人女性は生活保護から抜け出せず、働き口も見つかりにくいので生活保護に頼りやすいという結果が出ている⁽²⁾。そのどの調査時点をとっても、超肥満の白人女性は働いていることが少なく、前後する時点の働いている期間よりも援助を受けている期間の方が長くなっている。

2 肥満者の生産性

心身に問題がなく健康であれば、仕事も休まずに済み、自己啓発や教育投資にも積極的になれ、翻ってそれが生産性の向上にもつながっていき、一方、肥満になると肉体的にも精神的にも活動が消極的となって、それが生産性に負の影響を与えると考えられる。実際、ある分析によれば雇用されている女性の場合、正常体重の人と比べBMI \geq 25の人は仕事面で能力の限界を訴えるケースが多くなって生産性の低下を招きやすくなっている (Tunceli, *et al.* 2006)。

職場での生産性の低下には、欠勤や休業によるもの (アブゼンティーイズム) と体調不良の状態です仕事をするることによるもの (プレゼンティーイズム) とがある。前者は仕事その他の通常通りの仕事ができないことがあるために起こる生産性の低下、後者は病気や肉体的・精神的障害がある状態で働いていることからくる生産性の低下を意味する。

BMIが増えるにつれ、生活習慣病や、ある種のがんになりやすいといわれている。太っていると動きが鈍くなり正常体重の人より負傷もしがちになるのは考えられないことではない。とすれば、それが肥満者の生産性に影響を与えるだろうことも否定はできないだろう。デューク大学の調査によると、職場での負傷の数は肥満者に多く、負傷による賠償請求の数も正常体重者の100人当たり約6人に比べ、BMI \geq 40以上の重度の肥満者になると100人当たり約12人と多くなっている⁽³⁾。負傷者が肥満の場合、医療費も高くなるが、その高額な医療費をみると、負傷自体が仕事能力を長きにわたって奪っていることを裏付けている⁽⁴⁾。

Finkelsteinら (2010) は肥満によって失われる正規社員の生産性の損失は、2006年の医療費と2008年に行ったインターネットによる連邦健康・保健調査でアブゼンティーイズムとプレゼンティーイズムを調べた結果、731億ドルに上るものと試算している。ここで注目すべきは、体調不良

(2) 1997年に生活保護を受けている配偶者のいない女性の母親874人を対象に行った調査。その第1回の追跡調査を1998年、第2回を1998年、第3回を1999年、第4回を2001年に行っている。

(3) Østbye, T. *et al.* (2007), "Obesity and Workers' Compensation," *the Archives of Internal Medicine*, Vol.167。これはDuke Universityが行った調査研究の結果である。

(4) NCCI (National Council on Compensation Insurance), Inc. のWorkers Compensation 2011, Issue Reportを参照。

で働くことによって失われる生産性の方が欠勤や休業によって失われるものより大きいということである。

肥満は個人にだけでなく企業や社会全体にも大きな影響を与える。それは労働力の喪失や、本稿では詳しくは述べないが、社会保障費（医療費）の増大となって社会コストにも反映するからである（古郡 2010）。

企業にとっては、肥満の従業者には、医療費のような直接費用の負担増だけでなく間接費用の負担増も起こってくる。これには、一方で病気休暇手当、欠勤、生産性の低下、離職率の上昇などからむ金銭的・非金銭的な費用、他方で肥満に対応するための職場整備の費用が含まれる。前者のタイプの費用としてアメリカでのフルタイムの肥満従業員にかかる欠勤のコストは1人当たり年400ドルから2,000ドルになる（Finkelstein, *et al.* 2005）。別に健康に起因する生産性のロスは1人当たり年1,685ドルになるという推定もある（Goetzel, *et al.* 2004）。

企業は極度の肥満従業員には大きいサイズのオフィス機器を用意したり、太った身体に合うように機械設備などの調整をしたりする必要がある。病院のようなところではベッドを肥満者の体に耐えられるようにしたり、車椅子の幅を2倍にしたり、トイレや患者のガウンをビッグサイズにしたり、医療設備を頑丈なものにするなどの費用が必要となってくる。医療費のような直接費用の企業負担分は計算が簡単に行えるが間接費用、とくに職場整備にかかる費用や肥満者の代替要員にかかる費用などはわかりにくいものである。保険会社はこのような間接費用は直接費用の2倍から20倍にもなると推定している（Wormald 2006）。

肥満は労働市場への参加にも影響を与える。Garcia（2011）は健康が損なわれると就業不能に陥りやすいことを、Gannon（2005）は障害をもっている人は障害のない人に比べて労働参加の確率が低くなり、その傾向は男性より女性に大きいことを明らかにしている。肥満者は欠勤率が高く（Tucker and Friedman 1998）、それはとくに女性で顕著である（Finkelstein, *et al.* 2005）。肥満者はより多くの休暇をとり、労働損失日数も多くなる。アメリカの保健社会福祉省（2003）によると、国全体では肥満による障害によって失われた労働日数は3,930万日、行動が制限された日数は2億3,900万日である。Tucker and Friedman（1998）は、肥満の従業員は肥満でない従業員に比べて病気休暇を多くとり、6カ月の間に病気によって7日あるいはそれ以上の欠勤をするという高い水準のアブゼンティーズムを経験すると述べている。肥満による欠勤の総コストは年間43億ドル（その4分の3は女性の肥満者によるもの）になるという推定結果もある（Cawley, *et al.* 2007）。これによれば、欠勤のコストが最も高い職種は女性では専門職（全体の28%）、男性では管理職（全体の37%）である。

3 肥満による体重差別

労働市場には、もともと人種、宗教、性、年齢などによる差別が存在してきた。今日、それらに外見（容姿・体型）による差別が“公式”に加わったようである。世界に広がる社会構造的な肥満化現象が体重差別（肥満者差別）を生み出したからである。

容姿による差別には、アメリカ人とカナダ人7,000人を対象にしたHamermesh and Biddle（1994）

の有名な分析がある。それによると、美男美女の方がそうでない人より高い賃金を得ている。容姿・容貌が平均より悪いとされた人の時間給は男性で他よりマイナス9%、女性でマイナス5%、逆に平均よりよいとされた人の時間給は男性で他よりプラス5%、女性でプラス4%であった。海外まで広げた分析でも同様の結果が得られている (Hamermesh, *et al.* 2002)。

肥満者差別は募集・採用段階から選抜、配転、報酬、昇進、訓練、解雇までの、あらゆる側面で見られる (Roehling 1999, 2002; Puhl and Brownell 2001)。Roehling (1999) は1979年までさかのぼって雇用における肥満差別について29の先行研究のレビューを行っている。その結果、雇用上で一貫して体重差別があることを明らかにした。職種でいうと、専門職の方が非専門職よりも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いようである (Carr and Friedman 2005)。

しかし、Harper (2000) やCawley (2004) らは、肥満の人とそうでない人の雇用格差は前者の生産性が低いことからきているとしている。ただ、賃金の場合と同様、ここにもその判定のむずかしさがつきまどっている。それが本当に生産性からきているのか、体重差別からきているのか、双方相まっつてのものなのか、さらには別の理由によるものか、簡単には決めつけられない面があるからである。

体重差別は、あるとしたとき、性差別と同様、総じて女性に不利益になることが多いようである。そのことは仕事上の地位や職階についてもいえる (Haskins and Ransford 1999)。そうすると、太っている女性は仕事上で性差別と体重差別という二重の差別を経験する可能性が出てくる。

4 体重差別と労働訴訟

人種差別や性差別は法律によって禁止されている。後者に関しては、日本では1986年に男女雇用機会均等法が制定され、その後、何度となく改正が行われてきた。

欧米でいう肥満者 (BMI \geq 30) がまだ少ないわが国では、体重差別は、あったとしても顕在化していないのが現状である。当然、その法的対応は考えにものぼらないこととあってよいだろう。

アメリカでは、肥満者が雇用差別を理由にしばしば訴訟を起こしている。一方、肥満と関連する訴訟は労働問題以外のものにも及んでいる。たとえば、加工食品やファストフードの会社は肥満の原因となる食品を有害と知りながら生産し、販売しているとして再三訴訟を起こされている⁽⁵⁾。

企業は肥満者を雇用すると障害や欠勤による生産性の低下や、大きいサイズの机や椅子、その他の備品の提供と職場環境の調整を強いられ⁽⁶⁾、健康保険費用の負担も増すから、肥満者の採用に

(5) マクドナルドは2002年にニューヨーク市に住む14歳 (145cmで体重が84kg) と19歳 (165cm, 体重122kg) の女性から「ファストフードの会社は製品に健康を害する成分 (つまりは肥満を引き起こすもの) を含んでいることを隠匿してきた。ファストフードはたばこ同様、常習性をもたらし、マクドナルドを食べる子どもを肥満にする」として訴えられた。この裁判では原告は、たばこの場合と違って、敗訴している。裁判所は、マクドナルド製品が潜在的に体によくない成分を含んでいることは周知の事実である上に、その常習性はないとした。それはともかく、肥満の原因となっている油分や糖分を多く含む食品を排除したり、たばこのようにそれに重税を課したり、課そうとしたりする動きは世界中にある。

(6) Zengerle J "Presenteeism," *New York Times Magazine*, Dec. 12, 2004参照。

は消極的な対応をしがちとなる（Hawkins 2005）。世論調査によると、その回答者の2割は応募者が肥満とわかれば雇わないだろうと答えている⁽⁷⁾。人事担当者（2,000人）を対象にした調査でも、その93%が、同等の経験と資格の場合、肥満の応募者よりも正常体重の人を雇うといっている（Robinson 2007）。いま、2つの空席に3人（精神障害の病歴のある人、元受刑者、肥満者）の応募者があった場合、雇われないのはだれかという、それは肥満者だということである（Kennedy and Homant 1984）。

アメリカの肥満者は、1990年に制定された障害者の平等・機会均等のための障害者保護法（ADA, the Americans with Disabilities Act）を盾に肥満者差別に対し裁判に訴えるケースが増えてきている。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を募集、採用、昇進、訓練、その他の決定を行う際に差別してはならないという条項が盛り込まれている。これにより、もし肥満者が医学的、生理学的に見て障害をもっていたり、もっているとみなされるならば、ADAの適用を受けられる可能性がある⁽⁸⁾。

企業は職務遂行能力がないと判断すれば、それを理由に労働者の不採用や解雇をすることができる。しかし、ADAによって肥満者が障害者と認められれば、その人を採用しなかったり解雇したりするのはむずかしくなる。たとえば、太っているがゆえにある種の仕事がこなせないだろうとして採用しないとすると、それは採用側が応募者を障害者と見なしたということになりかねなくなるのである。1993年に起こった体重差別裁判は肥満者がこの条項を盾にして争った最初のものであった⁽⁹⁾。肥満者に対する雇用はこの裁判で勝訴の裁定が下ってから増え、Carpenter（2006）によれば、その後、1988年から1999年のBRFS（Behavioral Risk Factor Surveillance System）のデータを使って分析したところ、適正体重の人に比べ肥満の人の雇用が男性で2%、女性で4%増加したということである。

今日、アメリカではどういう形であれ肥満者を特別視することはできなくなっている。そのこともあって、肥満者は不利な雇用措置をとられたと考える企業を訴え、しかも勝訴するケースが多くなった。とくに非専門職として民間部門で働く人の場合には他の職種より訴訟で有利な結果を得ているケースが多い（Lavan and Katz 2008）。世論では、肥満者を障害者とは認めないものの、

(7) Gallup Organization: Poll Analyses: Smoking Edges out Obesity as Employment Liability, 7 August, 2003

(8) ADAでは、障害者を3つに区分している。一つ目は通常の日々の生活が制限され、生活上、重大かつ長期的な影響を与える肉体的、精神的な障害をもっている人である。二つ目は、そのような障害の記録がある人（過去に障害のある人）である。三つ目は、そのような障害をもっていると見なされる人（他人によって知覚される障害のある人）である。

(9) この裁判では、原告（Bonnie Cook）が以前勤めたことのある病院に職を求めた。この時点で、彼女は5フィート2インチ（157センチ）で体重が320ポンド（145キロ）あった。病院は彼女の体重では緊急時の患者の避難に支障があるとして採用しなかった。クックは仕事ができるにもかかわらず病院が障害者の定義の一つである“知覚による障害”（他人によって知覚される障害、この場合は病院が障害者と認識した）者として自分を扱ったとして提訴し、勝訴した。裁判所は病院が彼女を障害者とみなしたうえで採用しなかったのは障害者保護法（ADA）に抵触するものだと結論を下し、彼女の主張を認めた。このケースを皮切りに肥満者差別訴訟が頻繁に起こされるようになった。他の訴訟例は古郡（2010）参照。

雇用上の体重差別に対して法による保護を求める声は高くなっている (Puhl and Heuer 2011)。人種差別や性差別の法に倣って肥満者保護に乗り出している州や都市もある⁽¹⁰⁾。

おわりに

肥満化は、20世紀の後半から、農業、食品加工、交通、流通システム、IT産業などの科学技術と技術革新によって食環境、仕事環境、ライフスタイルなどが変化したことによって起こってきた現象である (Fogel 1994)。それまでは太っていることより痩せていることの方が問題だった。痩せているのは貧しさの、太っていることは富や地位の象徴でさえあったのである。

本稿では、労働市場が肥満労働者にどう対応しているかの問題と、そこに存在する体重差別を分析・検証し、それらを肥満者訴訟とも結び付けて考察した。わが国では、肥満労働者 (BMI \geq 30) そのものが少ないこともあって、欧米に見るような肥満と肥満者問題はまだそれほど切実なものとはなっていない。しかし、目下の肥満化現象が続いて行くと、不健康な体重による休業や労働力の減少、社会保障 (医療費) の増大の問題だけでなく、肥満者差別が肥満者に与えるストレス、汚名、いじめ、落ち込み、ひきこもり、孤立や、それらと関連した精神疾患の問題も大きくなってくだろうことは想像に難くないことである。

肥満そのものももともとは個人の食の問題だが、それが引き起こしている生活習慣病、精神衛生問題、それらの医療、社会保障費 (医療費)、生産性の低下、体重差別には、今日の食環境、社会構造と密接に関係し、個人では対処しきれない問題もある。いずれにせよ、これからの労働・雇用政策では、肥満が増えることによって起こり得る生産性の低下、体重差別、肥満者の精神衛生面等の問題に、欧米の現実を直視しながら、「転ばぬ先の杖」として、どう対処するかを考えていく必要が出てくるだろう。

(ふるごおり・ともこ 中央大学経済学部教授)

謝辞：本稿は文科省科研費 (課題名「肥満化が労働者、企業、社会に与える影響とその経済学的分析」) および中央大学特定課題研究費からの助成を受けて行ったプロジェクトの一環である。

参考文献

田中賢久 (2010) 「身長と体重が賃金に及ぼす影響」樋口美雄・宮内環・McKenzie CR, 慶応義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『貧困のダイナミズム日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶応義塾大学出版会。

古郡鞆子『肥満の経済学』角川学芸出版, 2010: 125-132

Baum CL and Ford WF “The Wage Effects of Obesity: A Longitudinal Study,” *Health Economics*, 13, 2004: 885-889.

(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、等)、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。ミシガン州は同様の法整備をした唯一の州となっている。

- Bhattacharya J and Bundorf MK “The Incidence of the Healthcare Costs of Obesity,” *Journal of Health Economics*, 28 (3), 2009 : 649-658.
- Brunello G and D’Hombres B “Does body weight affect wages? Evidence from Europe,” *Economics and Human Biology*, 5, 2007 : 1-19.
- Carpenter CS “The Effects of Employment Protection for Obese People,” *Industrial Relations*, 45 (3), 2006 : 393-415.
- Carr D and Friedman MA “Is Obesity Stigmatizing? Body Weight, Perceived Discrimination, and Psychological Well-Being in the United States,” *Journal of Health and Social Behavior*, 46, 2005 : 244-259.
- Cawley J “An Instrumental Variables Approach to Measuring the Effect of Obesity on Employment Disability,” *Health Services Research*, 35, 2000 : 1159-1179.
- Cawley J “the Impact of Obesity on Wages,” *Journal of Human Resources*, 39 (2), 2004 : 451-474.
- Cawley J and Danziger D “Morbid Obesity and the Transition from Welfare to Work,” *Journal of Policy Analysis Management*, 24 (4), 2005 : 727-743.
- Cawley J, *et al.* “Occupation-specific Absenteeism Costs Associated with Obesity and Morbid Obesity,” *Journal of Occupational and environmental Medicine*, 49 (12), 2007 : 1317-1324.
- Finkelstein EA, Ruhm CJ, Kosa KM “Economic Causes and Consequences of Obesity,” *Annual Review of Public Health*, 26, 2005 : 239-257.
- Finkelstein EA, *et al.* “The Costs of Obesity in the Workplace,” *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 52 (10), 2010 : 971-976.
- Fogel RW “Economic Growth, Population Theory, and Physiology: the Bearing of Long-Term Processes on the Making of Economic Policy,” *The American Economic Review*, 84 (3), 1994 : 369-395.
- Gannon B “A dynamic analysis of disability and labour force participation in Ireland 1995-2000,” *Health Economics*, 14, 2005 : 925-938.
- Garçia GP “Institutions, health shocks and labour market outcomes across Europe,” *Journal of Health Economics*, 30, 2011 : 200-213.
- Garcia VJ and Quitana-Domeque C “Obesity, Employment and Wages in Europe,” in *Advances in Health Economics and Health Services Research*; eds. by Bolin K and Cawley J; Elsevier, Amsterdam, 2006 : 189-219.
- Goetzel RZ, Long SR, Osminkowski RJ, *et al.* “Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers,” *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46 (4), 2004 : 398-412.
- Gortmaker SL, Must A, Perrin JM *et al.* “Social and Economic Consequences of Overweight in Adolescence and Young Adulthood,” *New England Journal of Medicine*, 329, 1993 : 1008-1012.
- Greve J “Obesity and Labor Market Outcomes in Denmark,” *Economics and Human Biology*, 6 (3), 2008 : 350-362.
- Hamermesh DS and Biddle JE “Beauty and the Labor Market,” *The American Economic Review*, 84 (5), 1994 : 1174-1194.
- Hamermesh DS, Meng X, and Zhang J. “Dress for Success-Does Primping Pay,” *Labour Economics*, 9, 2002 : 361-373.
- Han E, Norton EC, Stearns SC “Weight and Wages: Fat versus Lean Paychecks,” *Health Economics*, 18, 2009 : 535-548.
- Harper B “Beauty, Stature and the Labour Market: A British Cohort Study,” *Oxford Bulletin of Economics and*

- Statistics*, 62, 2000 : 771-800.
- Haskins KM and Ransford HE “The Relationship between Weight and Career Payoffs among Women,” *Sociological Forum*, 14 (2), 1999 : 295-318.
- Hawkins L “On the Line: As GM Battles Surging Costs, Workers’ Health Becomes Issue; Obesity, Smoking, Inactivity Put Stress on Car Maker; Advice for Deer Hunters; Some Take a Puff on the Job,” *Wall Street Journal*, April 7, 2005.
- Kennedy DB and Homant RJ “Personnel Managers and the Stigmatized Employee,” *Journal of Employment Counseling*, 21, 1984 : 89-94.
- Lavan H and Katz M “Legality of Employer Control of Obesity,” *Journal of Workplace Rights*, 13 (1), 2008 : 59-71.
- Lindeboom M, Lundborg P and van der Klaauw B “Assessing the impact of obesity on labor market outcomes,” *Economics and Human Biology*, 8, 2010 : 309-319.
- Morris S “The Impact of Obesity on Employment,” *Labour Economics*, 14 (3), 2007 : 413-433.
- Pagam JA and Davila A “Obesity, Occupational Attainment, and Earnings,” *Social Science Quarterly*, 78, 1997 : 756-770.
- Puhl RM and Brownell KD “Bias, discrimination, and Obesity,” *Obesity Research*, 9 (12), 2001 : 788-805.
- Puhl RM and Heuer CA “Public Opinion About Laws to Prohibit Weight Discrimination in the United States,” *Obesity*, 19 (1), 2011 : 74-82.
- Register CA and Williams DR “Wage Effects of Obesity among Young Workers.” *Social Science Quarterly*, 71, 1990 : 130-41.
- Robinson S “Employers are turning to lawyers for guidance on obesity,” *Personnel Today*, Jan. 30, 2007.
- Roehling MV “Weight-Based Discrimination in Employment: Psychological and Legal Aspects,” *Personnel Psychology*, 52 (4), 1999 : 696-1016.
- Roehling MV “Weight Discrimination in the American Workplace: Ethical Issues and Analysis,” *Journal of Business Ethics*, 40 (2), 2002 : 199-189.
- Rooth DO “Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring: A Field Experiment,” *Journal of Human Resources*, 44 (3), 2009 : 710-735.
- Sassi F *Obesity and the Economics of Prevention fit not Fat*, OECD, Edward Elgar, 2010.
- Tucker L and Friedman G “Obesity and Absenteeism: An Epidemiological Study of 10, 825 Employed Adults,” *American Journal of Health Promotion*, 12 (3), 1998 : 202-207.
- Tunceli K, Li K and Williams LK “Long-Term Effects of Obesity on Employment and Work Limitations Among US Adults, 1986 to 1999,” *Obesity*, 14, 2006 : 1637-1646.
- Register CA and Williams DR “Wage Effects of Obesity among Young Workers,” *Social Science Quarterly*, 71, 1990 : 130-141.
- Sarlio-Lähteenkorva S, Silventoinen K and Lahelma E “Relative weight and income at different levels of socioeconomic status,” *American Journal of Public Health*, 94 (3), 2004 : 468-472.
- Wormald K “Waistlines vs. the bottom line--- dealing with workplace obesity,” *Office Solutions*, 23 (5), 2006 : 36-38.