

11 月 28 日の分科会資料の補足

11 月 28 日の分科会資料の補足（目次）

I 離職理由に関するデータ

- 1. 前職の離職理由 2
- 2. 総合職として仕事を継続していく上での障害となる理由について (M. A.) 3
- 3. 10 年前に採用された総合職の職位割合 4

II 教育訓練に関するデータ

- OFF-JT の受講内容別労働者割合 (平成 23 年度) (個人調査・正社員) 6

III 間接差別の参考資料

- 男女雇用機会均等政策研究会報告書 (抄) (平成 16 年 6 月) 8

IV 諸外国における性別を理由とする差別の禁止に関する規定等【未定稿】(11 月 28 日分科会に提出した資料の修正版)

- 1. 諸外国における性別を理由とする差別の禁止に関する規定 11
- 2. 諸外国における間接差別に関する規定について 13

I 離職理由に関するデータ

1. 前職の離職理由

平成14年10月～平成19年9月末に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者

<男性>

(%)

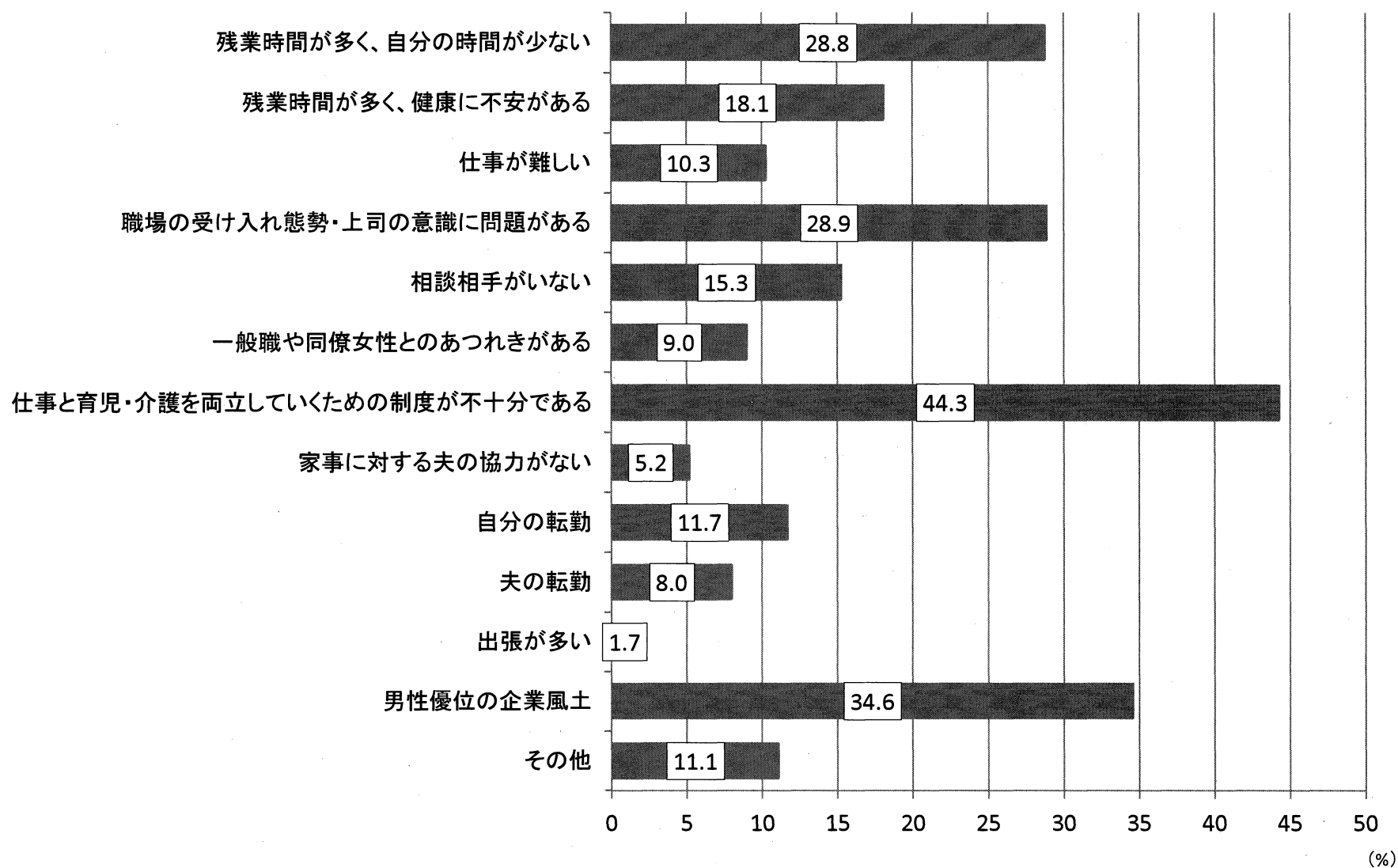
	総数	人員整理・勧奨退職のため	会社倒産・事業所閉鎖のため	事業不振や先行き不安	一時的に ついた仕事だから	収入が少 なかった	労働条件 が悪かった	自分に向 かない仕事だった	家族の転職・転勤 または事業所の移 転のため	定年のた め	雇用契約 の満了の ため	病気・高 齢のため	結婚のた め	育児のた め	家族の介護・看護 のため	その他
25～39歳	100.0	3.3	5.7	8.5	8.2	12.0	19.0	9.0	0.6	0.0	3.7	3.6	0.6	0.2	0.4	24.9

<女性>

(%)

	総数	人員整理・勧奨退職のため	会社倒産・事業所閉鎖のため	事業不振や先行き不安	一時的に ついた仕事だから	収入が少 なかった	労働条件 が悪かった	自分に向 かない仕事だった	家族の転職・転勤 または事業所の移 転のため	定年のた め	雇用契約 の満了の ため	病気・高 齢のため	結婚のた め	育児のた め	家族の介護・看護 のため	その他
25～39歳	100.0	2.2	3.4	2.2	5.3	6.0	10.2	6.0	2.4	0.0	6.2	3.9	12.7	19.4	1.2	18.8

2. 総合職として仕事を継続していく上での障害となる理由について(M.A.) (参考)



注1: 本調査は総合職女性を対象にアンケート調査を行ったもの。

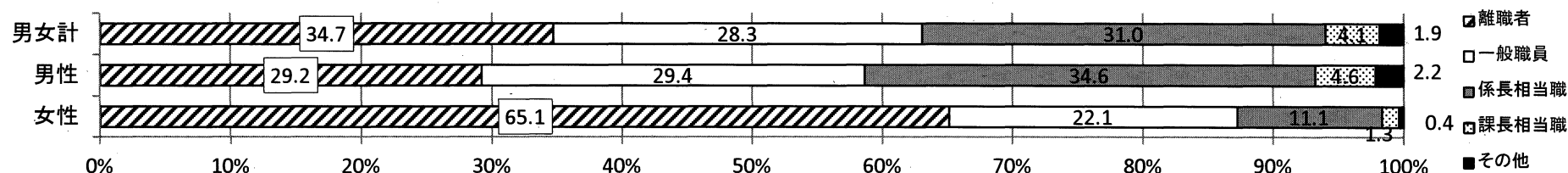
注2: 本質問は、調査に回答した総合職女性(3,134人)のうち、仕事を継続していく上で障害があると回答した回答者数(1990人)を100%としている。

資料出所: 財団法人21世紀職業財団「大卒者の採用及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

(参考)

3. 10年前に採用された総合職の状況

10年前に採用された総合職の状況



資料出所: 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)

新規大学卒業就職者の在職期間別3年目までの離職状況 (平成13年3月卒、21年3月卒)

学歴	卒業	性別	就職者数(人)	3年目までの離職者数(人)	3年目までの離職率(%)
大学	平成13年3月	計	367,113	129,797	35.4
		男性	228,154	68,063	29.8
		女性	138,959	61,734	44.4
	平成21年3月	計	429,019	123,582	28.8
		男性	248,540	60,962	24.5
		女性	180,479	62,620	34.7

注1: 事業所からハローワークに対して、新規卒業者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

2: 3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

新規大学卒業就職者の事業所規模別3年目までの離職状況 (平成21年3月卒)

学歴	就職者数(人)	規模別離職者数(人)・離職率(%)													
		規模計		5人未満		5～29人		30～99人		100～499人		500～999人		1,000人以上	
		離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率
大学	429,019	123,582	28.8	3,735	59.2	14,792	49.8	19,264	37.9	37,676	30.1	16,199	26.3	31,916	20.5

注1: 就職者数は基本的に卒業年次の6月末で確定するが、事業所が雇用保険の加入手続きを遡って行った等の理由により、1年目、2年目、3年目で若干の変動がある。

2: 離職者数、離職率については、「2年目」欄の数値は1年目までの離職者を含む2年目までの離職者数と離職率、「3年目」欄の数値は2年目までの離職者を含む3年目までの離職者数と離職率をそれぞれ記載している。

資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」

Ⅱ 教育訓練に関するデータ

OFF-JTの受講内容別労働者割合(平成23年度)(個人調査・正社員)

<正社員>

(%)

	正社員															
	正社員計	受講したOFF-JTの受講内容(複数回答)														受講していない
		OFF-JTを受講した	ビジネス マネー等 のビジ ネスの 基礎知 識	マネジ メント (管 理・監 督能力 を高め る内容 など)	営業・ 販売	技術・ 技能	医療・ 看護・ 福祉	経理・ 財務	人事・ 労務	品質・ 安全	語学	OA・ コン ピュー タ	その他	不明		
総 数	100.0	41.4 (100.0)	(26.0)	(31.7)	(9.5)	(19.4)	(2.7)	(9.0)	(22.7)	(26.3)	(3.9)	(7.0)	(20.2)	(1.1)	58.3	0.4
性																
男	100.0	43.9 (100.0)	(22.0)	(36.7)	(10.0)	(22.7)	(2.0)	(9.0)	(21.7)	(29.2)	(4.0)	(5.9)	(18.9)	(1.3)	55.7	0.4
女	100.0	35.9 (100.0)	(36.8)	(18.6)	(8.4)	(10.5)	(4.8)	(8.7)	(25.1)	(18.5)	(3.5)	(10.0)	(23.7)	(0.7)	63.9	0.2
企業規模																
30 ～ 49人	100.0	24.9 (100.0)	(21.0)	(41.9)	(17.7)	(28.5)	(2.8)	(5.8)	(11.5)	(19.8)	(2.4)	(7.5)	(14.3)	(1.5)	74.8	0.4
50 ～ 99人	100.0	34.4 (100.0)	(29.0)	(28.3)	(12.6)	(27.4)	(4.0)	(12.8)	(16.0)	(25.3)	(1.4)	(2.8)	(13.4)	(0.7)	65.2	0.4
100 ～ 299人	100.0	41.2 (100.0)	(20.5)	(33.8)	(5.7)	(22.6)	(2.5)	(6.0)	(17.0)	(26.5)	(1.6)	(7.5)	(21.9)	(2.0)	58.0	0.9
300 ～ 999人	100.0	46.8 (100.0)	(24.0)	(29.6)	(4.9)	(17.6)	(3.7)	(10.5)	(31.3)	(24.9)	(5.1)	(8.4)	(19.5)	(1.3)	52.8	0.3
1,000人以上	100.0	45.1 (100.0)	(30.0)	(29.9)	(12.0)	(15.9)	(2.0)	(8.9)	(24.5)	(27.7)	(5.6)	(7.6)	(22.3)	(0.9)	54.9	-

資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査」

注1:()はOFF-JTを受講した労働者計を100とした割合である。

2:「-」は該当数字がない場合を示す。

Ⅲ 間接差別の参考資料

4 間接差別の禁止

（1）検討の経緯

（略）

（2）間接差別の概念

（略）

（3）諸外国における間接差別法理の状況

（略）

（4）我が国において間接差別を検討するに当たって留意すべきこと

（略）

（5）間接差別として考えられる例

本研究会では間接差別として考えられる典型的な事例についてイメージを示すため、これまで様々なところで間接差別に該当するのではないかと指摘されたものを中心に、若干追加をした事例について検討を加えた。その結果は次の(1)から(7)に示すとおりである。

間接差別に該当するかどうかについては、いずれの事例においても、実際には個別具体的な事案ごとに事実認定を行い、判断していくものである。

また、外見上性中立的な基準等が一方の性に不利益を与えるか否か及び当該基準等の合理性・正当性に関する使用者の抗弁について、総合的に判断を行うものであることに留意すべきである。

なお、(2)、(4)、(6)、(7)については、女性に不利益を与えることとなる基準等の適用を受けることについては、職業に関する当該女性自らの意思や選択に基づく結果であるという点で他と異なっており、これを差別の俎上に載せることは性別役割分担等現状の固定化につながる懸念もあることから、そもそも間接差別の俎上に載せるべき事案ではないのではないかと意見も根強かったが、仮に俎上に載せた場合にはどのような場合に間接差別となりうるのかについて整理したものである。

【間接差別として考えられる例】

- (1) 募集・採用に当たって一定の身長・体重・体力を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理

性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 従事する職務の遂行に当たって一定の身長・体重又は体力を必要とする等、職務関連性があること
- ・ 他の方法によって身長・体重・体力を補うことが困難である、又は機械を購入する等の、より一方の性に不利とならない他の方法を採用すると使用者に過大な負担を生じること 等

- (2) 総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 全国に支店・支社等がある場合であって、異なる地域の支店・支社で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特長を経験すること等が幹部としての職務能力の育成・確保に必要であること
- ・ 組織運営上全国転勤を伴う人事ローテーションを行うことが必要である等業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、またそのことが労働者に周知されていること 等

- (3) 募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 実際に従事する職務の遂行に当たって一定以上の学歴の者が有すると期待される教養・知識や特定の学部で修得される専門知識を必要とする等の職務関連性があること
- ・ 他の方法によってこれらの教養・知識を有しているか否かを判断することが困難である、又はより一方の性に不利とならない他の方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

- (4) 昇進に当たって転居を伴う転勤経験を要件としたことにより、昇進できる女性の割合が相当程度男性よりも少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 昇進後の職務が、異なる地域の支店・支社での管理者としての経験、生産現場の業務の経験、地域の特長を経験等を必要とすること

- ・ 当該企業において人事ローテーション上転居を伴う転勤が必要な場合であって、組織運営上、転居を伴う転勤を経験した者に対して、一定の処遇を与えることにより、企業内のモラルを維持することが必要である等の業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況等に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、また、そのことが労働者に周知されていること 等

(5) 福利厚生 の適用や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主（又は主たる生計維持者、被扶養者を有すること）を要件としたことにより、福利厚生 の適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 原資に制約があることから、福利厚生 の適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上合理的であること
- ・ より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない、又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

(6) 処遇の決定に当たって正社員を有利に扱ったことにより、有利な処遇を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 正社員とパートタイム労働者の間で職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが実質的に異なること 等

（※総合職と一般職との間の処遇の違いについても同様。）

(7) 福利厚生 の適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外したことにより、福利厚生 の適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 人材活用の仕組みや運用、労働者の定着への期待などが実質的に異なること
- ・ 原資に制約があり、当該福利厚生 の適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上、合理的であり、より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない、又はより一方の性に不利となら

ない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

**IV 諸外国における性別を理由とする差別の禁止
に関する規定等【未定稿】
(11月28日分科会に提出した資料の修正版)**

1. 諸外国における性別を理由とする差別の禁止に関する規定

	アメリカ	EU	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
根拠法 性差別禁止の 雇用における	○公民権法第7編(1964年) ※多様な条項を含む 1964年公民権法中に、第7編として雇用差別の禁止についての条項を設けた形態。	○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令(Directive 2006/54/EC)	○平等法(2010年) ※同一賃金法(1970年)と性差別禁止法(1975年)等が統合され 2010年に平等法が成立した。	○一般均等待遇法(2006年)	○労働法典 ※労働関係の諸規制が定められた労働法典の中に性差別禁止の規定を設ける形態。 ○差別禁止法(2008年5月27日法)	○差別禁止法(2008年)
性差別を禁止する根拠規定	○公民権法第703条(a) 以下の行為は、使用者の違法な雇用慣行とする。 (1)人種、皮膚の色、宗教、性別、または出身国を理由として、個人を雇用せず、その雇用を拒否し、解雇すること、あるいは雇用に関する報酬、期間、条件または特典について、差別待遇を行うこと。 (2)性別を理由として、個人の雇用機会を奪い、奪う可能性のある方法で被用者または就職応募者を制限、分離、類別すること、あるいは被用者たる地位に不利益を及ぼすこと。	○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令(Directive 2006/54/EC) 第1条 この指令の目的は雇用や職場での男女の均等待遇の原則を実施することである。 第2条第1項 この指令の目的は以下に定義されるものに適用される。 (a)直接差別：(略) (b)間接差別：(略)	○平等法(2010年)第13条 ある者(A)が保護事由(年齢、障害、ジェンダー、人種、宗教・信条、性・性的指向)を理由として他の者たち(B)よりも不利益に取り扱うであろう場合AはBを差別することになる。	○一般均等待遇法(2006年) 第1条(法の目的) この法律の目的は、人種を理由とする、又は民族的出身、性別、宗教若しくは世界観、年齢又は性的自己同一性による不利益待遇を防止し、又は排除することにある。 第2条(適用範囲) この法律は、以下の関係において、第1条に挙げた事項を理由とするどのような差別も認められない。 1 採用 2 労働条件	○労働法典123条-1 (前略)何者も以下のことを行うことはできない。(中略)性別(中略)に基づいて異なった選択基準に準拠したり、性別を考慮することによって、採用を拒否したり、給与生活者に転勤を命じたり、労働契約の更新を拒否したり、取り消したりすること(以下略) ○差別禁止法(2008年5月27日法)第1条 それが真実のことであれば、仮定的なことであれば、その者が民族若しくは人種に属していること又は属していないこと、その者の持つ宗教、信条、その者の年齢、障害、性的指向又は性別を理由として、その者が比較可能な状況において、他の者が扱われるよりも不利益に取り扱われる場合に直接差別が生じる。	○差別禁止法(2008年)第2章第1条 事業主は、その①従業員、②求職者、③職業実習の申込者及び実施者、④有期・派遣従業員として労働を実施する可能生がある者及び実施者に対して、差別を行ってはならない。

ポジション・アクションの位置付け	○自主的なアファーマティブ・アクションは判例により一定の条件下で認められる。	○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令 (Directive 2006/54/EC) 第3条 加盟諸国は、職業生活の慣行における男女の完全な均等待遇を確保するために、条約第 141 条第 4 項 (注：現行条約第 157 条第 4 項) の意味する範囲内の施策を維持または採用することができる。	○2010 年平等法 第 158 条 2010 年 10 月 1 日より施行され、事業主に対し、一定の環境下において、特別の保護属性を有する者が、雇用の機会を他の者よりも有利に与えられるための行動をとることを認めている (強制的ではない)。 第 159 条 採用及び昇進に関する特別の規定であり、2011 年 4 月 6 日より施行された。事業主は、特別の保護属性を有する者からの採用や昇進の申請について、他の申請をした者がそうした保護属性を有していないだけではなく、両者とも、申請したポジションで全く同質に仕事を行うことができると考える場合には、特別の保護属性を有する者からの申請を選択することができる。	○一般均等待遇法 第 5 条 (積極的是正措置) 第 8 条から第 10 条まで及び第 20 条に掲げる理由にかかわらず、異なる待遇は、適切かつ適当な措置により、第 1 条に掲げる理由の一つのために存在する不利益が防止され、又は補償されるものとなる場合にも許される	○労働法典第 1142 条の 4 労働法典第 1142 条の 4 においては、同法典第 1142 条の 1 及び第 1142 条の 3 の措置は、「男女の機会平等の創設を目的とする、特に女性の機会に影響を与えている不平等を改善することを目的として、女性にのみ恩典を与える一時的な措置を排除するものではない。」と規定する。 その一時的な措置とは、①採用、職業教育、昇進、労働編成、労働条件の分野における措置、②拡張適用された部門別労働協約又は労働協約における条項、③男女間の職業上の平等のための計画の適用の形を取る。	○差別禁止法 (2008 年) 第 2 章第 2 条第 2 項 男女平等を促進するための努力に寄与する、賃金その他労働条件に関する事項以外の措置については、差別禁止は適用されない。
-------------------------	---	---	---	--	--	--

2. 諸外国における間接差別に関する規定について

アメリカ	EU	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
○1964年公民権法第7編703条(k)(1)(1991年改正後) 【第703条】 (k) 差別的効果事案における立証責任 (1)(A) 差別的効果に基づく違法な雇用慣行は、以下の場合に限り本編に基づき成立する。 (i) 申立者が、人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国に関する差別的効果をもたらす特定の雇用慣行を被申立者が用いていることを証明したことに対し、被申立者が、当該慣行は当該ポストの職務に関連しており、かつ業務上の必要性に合致していることを証明し得なかった場合 (ii) 申立者が、代替的方策に係る証明を行ったことに対し、被申立者が当該代替的方策の受入を拒否した場合	○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令 (Directive 2006/54/EC) 【2条1(b)】 間接差別：外見上は中立な規定、基準又は慣行が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に特定の不利益を与える場合。ただし、当該規定、基準又は慣行が、適法な目的によって客観的に正当化され、かつ、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合は、この限りではない。 【14条1】差別の禁止 次に掲げるものに関して、公共団体を含む公的又は民間部門において、性別に基づく直接差別及び間接差別をしてはならない。 (a) 全ての職域及び職階における、選抜基準及び採用条件等の雇用、自営業その他の職業に就くための条件に関するもの（昇進の条件に関するものを含む。）。 (b) あらゆる種類・段階の職業指導、職業訓練、高度職業訓練及び再訓練（実践的な職業体験を含む。）の利用に関するもの。 (c) EC条約第141条に規定された賃金、解雇を含む雇用条件及び労働条件に関するもの。 (d) 労働者団体、使用者団体、職能団体への参加、当該組織が提供する便益に関するもの。	○2010年平等法 【第19条】 (1) AがBに対して、Bの保護された特性に関して差別的な規定、基準又は慣行を適用する場合、AがBを差別しているものとする。 (2) (1)の目的のため、次の(a)～(d)に掲げる場合において、規定、基準又は慣行はBの保護された特性に関連して差別的であるとする。 (a) Bと特性を共有しない人々に、Aがそれを適用し、又は適用するであろう場合であって、 (b) それがBと特性を共有しない人々に比較してBと特性を共有する人に特定の不利益を与え、又は与えらる場合であって、 (c) それがBに不利益を与え、又は与えらる場合であって、かつ、 (d) Aがそれを適法な目的を達成するための相当な方法であることを立証できない場合 (3) 保護された特性は以下のものをいう。 ・年齢、障害、性転換・結婚及び市民の協調、人種、 ・宗教又は信仰、性別、性的自己同一性	○一般均等待遇法(2006年) 【第3条第2項】 間接不利益待遇は、外見上中立的な規定、基準又は慣行が、第1条に掲げる理由の一人により、ある人たちに對し他の人に比べて特別に不利益となるおそれがある場合に存在する。ただし、当該規定、基準又は慣行が適法な目的によって客観的に正当化され、かつ、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合は、この限りでない。 (参考) 【第1条】法の目的 この法律の目的は、人種を理由とする、又は民族的出身、性別、宗教若しくは世界観、年齢又は性的自己同一性による不利益待遇を防止し、又は排除することにある。	○労働法典第1132条の1 「何人も採用、企業での研修・職業訓練への応募、懲戒、解雇、報酬、職業訓練、再就職のあっ旋、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新」において、「出身、民族、国籍、人種」等による差別を行ってはならない。 ○差別禁止法(2008年5月27日法)第2条 平等性の原理の尊重を保障する他の規則の適用を除き、 (中略) 2 性別、それが真実のことであれ、仮定的なことであれ、その者がある民族若しくは人種に属していること又は属していないこと、その者の持つ宗教、信条、その者の障害、年齢又は性的指向を理由とする直接的又は間接的なあらゆる差別は、労働組合又は職業的組織への所属及びそこでの活動、採用、雇用、職業訓練及び労働訓練並びに労働条件及び昇進の領域において禁止する。 (以下略)	○差別禁止法(2008年) 【第1章第4条第2項】 間接差別：外見上には中立的であるが、特定の性別、性的自己同一性、外見、民族、宗教又は信仰、障害、性的志向、年齢の人々に特別の不利益を与えるような規定、基準又は慣行の適用によって不利益たらしめること。ただし、その規定、基準又は慣行が合理的な目的を持ち、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合はこの限りではない。 【第2章第1条】 事業主は、その①従業員、②求職者、③職業実習の申込者及び実施者、④有期・派遣従業員として労働を実施する可能性がある者及び実施者に対して、差別を行ってはならない。

【資料出所】

※ 「性差別の例外を許容する根拠規定等」及び「2. 諸外国の間接差別に関する規定について」については、平成23年度に雇用均等政策課から各国大使館に発出した調査訓令による調査結果を掲載。

※ その他の項目は厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課調べ。

・アメリカ（公民権法第7編/ U.S. Equal Employment Opportunity Commission: <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>

・EU（雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令/Official Journal of the European Union

: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

・イギリス（2010年平等法/Legislation.gov.uk: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf

・ドイツ（一般均等待遇法/Federal Anti-Discrimination Agency

: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_in_englischer_Sprache.pdf?__blob=publicationFile)

・フランス（労働法典/Legifrance.gouv.fr: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121031>

(差別禁止法(2008年5月27日法)) /鈴木尊弘「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」2009: <http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/242/024202.pdf>)

・スウェーデン(差別禁止法/Government Office Sweden: <http://www.government.se/content/1/c6/11/81/87/f6e1a2b8.pdf>)