

諸外国における雇用分野における機会均等・女性活躍推進に関する取組（未定稿）						資料3
	アメリカ	EU	イギリス	フランス	ドイツ	
雇用分野における性差別禁止の根拠法	○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規定。	雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇の原則の実施に関する指令(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)が統合され、平等法が成立。	○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を規定。  ○差別禁止法(2008年)	一般均等待遇法(2006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)(前略)性別(中略)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	○雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇の原則の実施に関する指令(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 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:ある人が他の人が比較可能な状況で取り扱われるか、取り扱われたか、取り扱われるであろうよりも性的な理由で不利に扱われる場合 (b)間接差別:規定、基準又は慣習が合法的な目的によって客観的に正当化され、かつそれ達成する手段が適当かつ必要でない限り、外見上は中立的な規定、基準又は慣習が、ある性別の人に他の性別の人に比べて特定の不利益を与える場合	○平等法 第13条 ある者(A)が、保護特性(年齢、障害、ジェンダー、人種、宗教・信条、性・性的指向)を理由としてもう一人の者(B)を他の者たちよりも不利益に取り扱うまたは取り扱うであろう場合、AはBを差別することになる  ある者(A)がもう一人の者(B)の保護特性に関連して差別的な規定、基準または慣行をBに適用する場合、AはBを差別することになる	○労働法典 L.1142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 第1条 それが真実のことであれ、仮定的なことであれ、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	○一般均等待遇法 第1条 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、宗教もしくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティを理由とする不利益待遇を防止し、又は排除することにある  第2条 次に掲げる事項(採用、労働条件等)に関する、第1条に掲げるいずれかの理由による不利益待遇は、この法律に定めるところにより、許されない	
ポジティブアクションを許容する根拠規定等	※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	○雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇の原則の実施に関する指令(Directive 2006/54/EC) 第3条 加盟諸国は、職業生活における男女間の現実には十分な均等を約束する観点で、欧州共同体設立条約第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	○平等法 第158条 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  第159条(2011年施行) 採用及び昇進に関する申請について、特別の保護属性を有する者からの申請を選択することを認めている	○労働法典 L.1142条-4 L.1142条の1及びL.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 その一次的な措置とは、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	○一般均等待遇法 第5条 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、適切かつ妥当な措置によって、第1条に掲げるいずれかの理由により存在する不利益を、防止又は補償する目的で行われる場合にも、許される	
法令に基づく女性活躍推進に関する主な取組(民間部門に対する取組)	※連邦政府調達に関しては連邦規制基準等による規制があるものの、民間企業全般に対する取組は確認できない。	○ 非財務情報と取締役会構成員の多様性の開示に関する指令 (2014/95/EU) 従業員500人超の上場企業や金融機関等に対して、経営・管理・監督機関構成員の年齢、性別、教育・職業的経歴等に関する自社の多様性確保に関する事項について、コーポレートガバナンス報告の中で情報開示することを義務付け  ○ 透明性を通じた男女間の同一賃金原則の強化に関する委員会勧告(2014/124/EU) 加盟国に対し、給与の透明性を高める手段を採択すべきことを提案	○平等法 第78条(2017年施行) ※ 従業員規模が250人を超える組織に対して、時間あたり賃金や一時金に関する格差(平均値及び中央値)、一時金支給の対象となる男女別の従業員比率、賃金水準により四分分割した従業員層の男女比の公表を義務付け	○男女の職業平等に関する1983年7月13日の法律 ポジティブ・アクションの導入を許可  ○男女間の職業平等に関する2001年5月9日の法律 企業に対して女性の就労状況等に関する報告所提出を義務付け  ○取締役クオータ法(2011) 一定の基準以上の上場企業及び国有企業に対して、2017年までに幹部職を男女それぞれ40%以上とすることを義務づけ  ○男女間の所得の平等に関する2006年3月23日の法律 産業レベルでの義務的交渉に際する男女間賃金格差解消目標の設定、男女間賃金格差の現状の確認・診断、企業レベルでの男女間賃金格差の解消に関する交渉の義務化等  ○職業人生選択の自由のための法律(2018年成立) 従業員50人以上の企業において、全体の賃金の男女別賃金と同一価値労働の賃金の公開を義務づけ	○女性クオータ法(2016) 大手企業108社に対して、監査役会の女性役員比率30%以上とすることを義務づけ  ○商法(第264条、第289条) 「男女の平等な機会の提供」と「男女の平等賃金の実施状況」について企業報告を義務付け  ○賃金透明化促進法(2017年) 従業員200人以上の企業について、従業員から照会あった場合に、同一または比較可能な業務を行っている異なる性別の従業員の賃金情報に関する開示を義務づけ 従業員500人以上の企業に対して、男女の賃金の公平性に関する報告書の作成を義務づけ	

<出典>  
【全般】  
厚生労働省第123回均等分科会資料(平成25年2月)  
内閣府「諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究」(平成27年3月)  
【アメリカ】  
https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm  
【EU】  
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054  
濱口桂一郎「EUの労働法政策」(2017)

【イギリス】  
https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents  
http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h23kokusai/12-eng1.html  
【フランス】  
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180927  
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00001877783  
【ドイツ】  
http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\_agg/englisch\_agg.html#0013