

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】

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	○ <u>公民権法第7編(1964年)</u> ※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。	○ <u>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)</u>	○ <u>平等法(2010年)</u> ※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。	○ <u>一般均等待遇法(2006年)</u>	○ <u>労働法典</u> ※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。 ○ <u>差別禁止法(2008年5月27日法)</u>	○ <u>差別禁止法(2008年)</u>
性差別を禁止する根拠規定	○ <u>公民権法第703条(a)</u> 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。	○ <u>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)</u> <u>第1条</u> 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。 <u>第2条第1項</u> 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)	○ <u>平等法(2010年)第13条</u> 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。	○ <u>一般均等待遇法(2006年)第1条(法の目的)</u> 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。 <u>第2条(適用範囲)</u> 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	○ <u>労働法典法123条-1</u> (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) <u>○差別禁止法(2008年5月27日法)第1条</u> 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。	○ <u>差別禁止法(2008年)第2章第1条</u> 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。

性差別の例外を許容する根拠規定等

○公民権法第7編第706条(g)(1)

裁判所は差別の救済措置として適切なアファーマティブ・アクション（採用、復職等）を講じるよう事業主等に命じることができる。

※アファーマティブ・アクションの定義

affirmative action は一般名詞であり法的な定義付けは見あたらないが、一般に、社会において特定のグループ（女性、マイノリティ、障害者等）が差別されてきた事実を埋め合わせることを目的として、これらのグループを対象に講じられる、差別是正のための優遇措置を指す。

○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
<p>○1964年公民権法第7編703条(k)(1)(1991年改正後)</p> <p>【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</p>	<p>○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)</p> <p>【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。</p> <p>【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。</p>	<p>○2010年平等法</p> <p>【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対して、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</p>	<p>○一般均等待遇法(2006年)</p> <p>【第3条第2項】 間接不利益待遇は、外見上中立な規定、基準又は慣行が、第1条に掲げる理由の1により、ある人たちに対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。</p> <p>(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。</p>	<p>○労働法典第1132条の1</p> <p>「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。</p> <p>○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)</p>	<p>○差別禁止法(2008年)</p> <p>【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な場合はこの限りではない。</p> <p>【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。</p>

【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>)