

性差別に係る諸外国の実効性確保措置の 概要【未定稿】

性差別に係る諸外国の実効性確保措置の概要(未定稿)

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
性差別禁止に係る行政機関及びその機能	<p>○雇用機会均等委員会（EEOC） （公民権法第7編に基づき設置）</p> <p>(1) 法の施行 (2) 協議、調停、説得により違法な差別行為の除去に努める。 (3) 差別除去のための手段についての報告、立法についての勧告 (4) 他の均等関係組織機関の調整 (5) 法遵守のための広報・啓発活動 (6) 連邦裁判所に対する民事訴訟の提起</p>	<p>○平等人権委員会（EHRC）（2006年平等法に基づき、機会均等委員会、障害者権利委員会および人種平等委員会を統合）</p> <p>(1) 平等法の施行状況のモニタリング（義務）、政府への助言、法律の制定・改廃についての勧告（権限、(2)以下も同じ） (2) 行動準則の策定 (3) 違法行為の有無等の調査 (4) 違法行為者に対して、違法行為を防止の行動計画策定またはとるべき措置の実施を求める「違法行為通告」の発行 (5) 違法行為、差別的広告、差別の圧力行為に関して裁判所の差止命令を求める申請 (6) 調停サービスのアレンジ (7) 訴訟に関する法的アドバイス、法定代理、紛争解決のための便宜を図る等の訴訟援助 (8) 委員会が権限を有する領域において被害者がいる場合に、司法審査その他の法的手続の開始または介入</p>	<p>○県労働雇用訓練局（労働監督官）</p>	<p>○連邦反差別局 （Antidiskriminierungsstelle, 一般平等取扱法（AGG）25条に基づき設置）</p> <p>(1) 被差別者の相談 (2) 被差別者の援助（法的措置等の情報提供、他機関の相談の仲介、平和的解決の試行） (3) 広報活動 (4) 不利益取扱い（差別）防止のための措置 (5) 学術的調査 (6) （他機関と共同で）不利益取扱いに関する議会への報告、不利益取扱いの排除及び防止のための勧告</p>

<p>実効性確保措置</p>	<p>○雇用機会均等委員会（EEOC）への申立て</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被害者は、EEOCに対し救済を申し立てる。（公民権法第7編違反を裁判所に提起する前にEEOCへの申立てが必要） <p>イ EEOCが調査し、その結果理由ありと認めた場合</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 協議、調整、説得を行い、合意に達した場合は協定を作成 (2) 調整不成立の場合はEEOCが民事訴訟を提起 <p>ロ EEOCが申立てを棄却した場合又はEEOCが民事訴訟を提起しなかった場合、申立人は訴訟を提起できる。</p> <p>ハ 裁判所は、差別が故意によるものと認定した場合に違法な雇用慣行の禁止、復職、雇入れ等の救済命令を発する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内において慣行化、制度化された差別があれば、EEOC自ら差止命令、抑止命令等を求める民事訴訟を提起できる。 	<p>○平等権委員会（EHRC）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・EHRCは違法行為通告を発行しうが、強制力はない。法的強制力は、被害者への訴訟援助か、代位訴訟、差止命令請求などのかたちで審判・裁判を通じたものとなる。 <p>○雇用審判所（ET）への申立て・通常裁判所への訴訟提起</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ETは平等法第5編（労働）に関する申立てについて審判を行う権限を有する。これは通常裁判所の管轄権を排除するものではないが、通常裁判所に訴訟が提起され、ETの審理の方が適切であると判断された場合は、申立て（反訴）が付託、移送、あるいは却下され、ETの審判を求めるよう指示されることがありうる。ETの救済権限は以下の3つ。 ・申立人と被申立人の権利の宣言 ・損害賠償（額は通常裁判所の命じうる額に準じる） ・適切な勧告（特定期間内に、被申立人が申立事項に係る悪影響を減じる目的で、特定の手段を講じることの提言） <p>○助言斡旋仲裁機関（ACAS）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ETへの申立ては同時にACASに写しが送られ、調停による解決が試みられるため、実際上は調停前置といえる。 	<p>○労働監督官による監督等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働監督官は、司法警察官とともに性差別について監督を行うが、事実上の紛争調停機能を果たしているとされる。 ・法違反に対しては拘禁又は罰金が科される。 <p>（○労働審判所への申立て）</p>	<p>○経営協議会（注）の申立て</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被害者は、使用者又は経営協議会に苦情を申し立てる。 ・使用者は、苦情を正当とする場合は救済措置をとり、処理結果を申立人に通告する。 ・経営協議会は、苦情に理由ありと認める時は使用者に対し改善を申し入れる。 ・経営協議会と使用者間で意見不一致の場合は、労使それぞれによって任命された同数の陪審員により構成される調整委員会が決定を下す。 <p>（注）経営協議会（経営組織法に基づき、事業場に設置。事業場の労働者代表により構成）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者のための法律、労働契約等の実施の監視 ・労働条件、人事、採用、配転等について、使用者との協議、共同決定 ・苦情処理 <p>○苦情申立権</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被差別者は、事業所、企業又は勤務所の担当機関に苦情を申し立てる権利がある。苦情申立ては審査され、結果が申立者に通知される（AGG13条）。 <p>（○労働裁判所への申立て）</p>
----------------	--	--	---	--