

性差別に係る諸外国の実効性確保措置の概要 【未定稿】

(第 125 回労働政策審議会雇用均等分科会資料 2 の修正版)

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>・州によっては独自の雇用差別禁止法と行政救済機関 (FEPA: Fair Employment Practice Agency) を有しており、これらの州においては、EEOC による救済に先立って FEPA による救済が行われる。</p> <p>○連邦契約遵守局 (OFCCP) (連邦政府との契約締結の条件として求められるアファーマティブ・アクションの監督機関)</p> <p>(1) 企業に対する調査 (2) 均等な機会を保障しておらず、</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>又は適切なアフーマティブ・アクションを実施していない企業との、解決方法の合意</p> <p>(3) 企業に対する調査方法の概要に関する説明やアフーマティブ・アクション計画作成についての指導</p> <p>(4) 企業向けセミナー、個別相談の実施</p> <p>(5) 企業と地域の教育訓練機関との結びつけ</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） ・EEOC が調査し、その結果理由ありと認めた場合 <ul 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 が民事訴訟を提起する場合あり <p>○裁判所への訴訟提起</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>○平等人権委員会（EHRC）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ EHRC は違法行為通告を発行しうるが、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 	<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> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用主側に差別的な決定を撤回させ、被害者が受けた損害の賠償を要求するのが目的の場合は、労働裁判所へ申し立てて民事処分を 	<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者と、両者が同意した議長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>

	<p>かった場合、申立人は訴訟を提起できる。</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。 ・ 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>ることがありうる。ET の救済権限は以下の3つ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、 特定的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>求める。</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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における男女平等については、行政機関による監督や罰則の担保の規定はなく、使用者の法令違反に対する労働者の救済は、従業員代表委員会（及び調整委員会）と、最終的には労働裁判所によることとなる。 ・ 労働裁判所は、労働関係から生じる労働者と使用者との間の民事訴訟を管轄する。
--	---	--	-------------	--

(参考) アメリカにおけるポスター掲示義務に関する規定

アメリカでは、公民権法に基づき、同法の関係条文の規定の要約又は EEOC (雇用機会均等委員会) が作成したポスターを掲示する義務が使用者に課されている。

○公民権法第 7 編 (SEC. 2000e-10. [Section 711]) (仮訳)

(a) 全ての使用者、職業紹介所及び労働者団体は、場合に応じて、従業員、求職者及び社員に対する貼り紙が慣習的に掲示されている、その敷地内のよく目立つ場所に、この章の規定の抜粋又は要約か不満の訴えに関する情報を提供する委員会によって準備され又は承認された貼り紙をはり、掲示し続けるものとする。

(b) この条の故意の違反はそれぞれ個別の違反につき 100 ドル以下の罰金により罰せられるものとする。

※ 「委員会」とは雇用機会均等委員会 (The Equal Employment Opportunity Commission) を指す。当該委員会の構成員は大統領が上院の助言と承認を得て任命し、法をより遵守するための技術的な助言などを行う機関である。

※ 下線部に規定される貼り紙の例については別紙参照のこと。

(参考) 公民権法第7編 Section711 に規定される「この章の規定の抜粋又は要約か不満の訴えに関する情報を提供する委員会によって準備され又は承認された貼り紙」について (厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課仮訳)

(EEOC (雇用機会均等委員会) のホームページに掲載されている、公民権法により使用者に揭示義務が課されているポスターを訳したもの。)

雇用機会の均等は法律です。

民間企業、州及びその他の地方政府、教育組織、職業紹介機関及び労働組合

ほとんどの民間企業、州及びその他の地方政府、教育組織、職業紹介機関及び労働組合への求職者及びこれらの被用者は、連邦法により、以下の理由による差別から保護されています。

人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国

改正後 (※) の 1964 年公民権法第7編は、求職者及び被用者を、人種、皮膚の色、宗教、性別 (妊娠を含む) 又は出身国に基づく、採用、昇進、解雇、賃金、付加給付、職業訓練、格付け、紹介、その他の雇用の局面における差別から保護されています。宗教上の差別については、過度に困難な場合を除き、被用者の宗教上の慣習を合理的に配慮しないことを含みます。

障害

(略)

年齢

(略)

性別 (賃金)

改正後 (※) の 1964 年公民権法第7編によって禁止される性差別に加え、改正後 (※) の 1963 年同一賃金法は、同じ施設での、似たような労働条件の下での、均等な技術、努力及び責任を要求する職務である、実質的に均等な仕事を行っている男女の賃金の支払いにおける差別を禁止しています。

遺伝子

(略)

報復措置

全ての連邦法は、差別の訴えを提起し、差別の訴訟手続に参加し、又はその他の非合法の雇用慣習について争う人に報復する権利を与えることを禁止しています。

差別がなされたと考える場合にはどうすべきでしょうか

雇用差別の申立てには厳格な期間制限があります。EEOC があなたのために行動し、必要に応じてあなたの権利を守るために民事訴訟を提起する権能を保持するためには、あなたは、雇用差別がなされたと疑われるときは、迅速に EEOC にコンタクトをとるべきです。

連絡先は、雇用機会均等委員会 (EEOC) 1-800-669-4000 (通話料無料)、又は 1-800-669-6820 (通話料無料の、耳の不自由な方のためのテレタイプ番号)。EEOC の現地事務所の情報は、www.EEOC.gov 又はアメリカ政府すなわち連邦政府の電話番号リストのほとんどに掲載されています。申立てについての情報を含む EEOC についての追加的な情報は www.EEOC.gov で入手できます。

連邦政府と請負契約又は下請負契約をしている使用者のみなさまへ

連邦政府と請負契約又は下請負契約をしている民間企業の労働者には連邦法に基づき、以下の理由による差別から保護されています。

人種、皮膚の色、宗教、性別、国籍

改正後（※）の大統領命令 11246 は人種、皮膚の色、宗教、性別、国籍による職業差別を禁止し、雇用のあらゆる面における機会の均等を実現するためのアファーマティブアクションを要請しています。

障害をもつ個人

（略）

障害者、離別して日が経っていない者、その他被保護者、退役軍人

（略）

報復措置

差別に関する申立を行った者、連邦契約遵守局の訴訟手続きに参加した者、その他これらの法律に規定される差別行為に反対した者に対しての報復措置は禁止されています。

契約者が法律で定める差別禁止やアファーマティブアクションに違反しているときは迅速に連邦契約遵守局にコンタクトをとるべきです。

連邦契約遵守局：ワシントン D. C. NW、コンスティテューション アヴェニュー 200、労働省。電話番号：1-800-397-6251（通話料無料）、202-693-1337（テレタイプ番号）。また OFCCP-PUBLIC@dl.gov に Eメールをするか、労働省のほとんどの電話番号リストに掲載されている連邦契約遵守局の地域オフィスに電話することでコンタクトをとることができます。

連邦による経済的支援を受けている計画又は活動

人種、皮膚の色、出身国、性別

改正後（※）の 1964 年公民権法第 7 編の保護に加え、1964 年公民権法第 6 編は、連邦による経済的支援を受けている計画又は活動における人種、皮膚の色、出身国に基づく差別を禁止しています。

また、連邦による経済的支援の目的が労働の供給である場合、又は雇用差別が連邦による経済的支援を受けている計画下で提供されたサービスにおける差別の要因となる場合の雇用差別には公民権法第 6 編が適用されます。

1972 年改正の教育法第 9 編は、連邦による経済的支援を受けるプログラム計画や活動で教育に関するものにおける性別を理由とする雇用差別を禁止しています。

障害をもつ個人

1973 年障害を持つアメリカ人法の 504 条は連邦から経済的支援を受けるいかなるプログラムや活動における障害を理由とする雇用差別を禁止しています。

合理的な援助の有無で仕事における必要不可欠な職分を果たすことができる障害をもつ者への差別は雇用のあらゆる面から禁止されています。

もしあなたが連邦による経済的支援を受けているプログラムや制度において差別を受けていると疑うのならば、あなたはすぐにこのような支援を行う連邦機関とコンタクトをとるべきです。