

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

| | |
|----------------------------------|--|
| DOI | 10.11501/10310075 |
| 論題 Title | 包括的差別禁止法の諸相—ドイツ、スウェーデン、英国— |
| 他言語論題 Title in other language | Diverse Aspects of Comprehensive Anti-Discrimination Laws: Germany, Sweden, and the United Kingdom |
| 著者 / 所属 Author(s) | 藤戸 敬貴 (Fujito, Yoshitaka) / 国立国会図書館調査及び 立法考査局 行政法務課 |
| 書名 Title of Book | ダイバーシティ (多様性) 社会の構築: 総合調査報告書 (Building a Society of Diversity: Interdisciplinary Research Project) |
| シリーズ Series | 調査資料 (Research Materials) ; 2016-3 |
| 編集 Editor | 国立国会図書館 調査及び立法考査局 |
| 発行 Publisher | 国立国会図書館 |
| 刊行日 Issue Date | 2017-02-28 |
| ページ Pages | 45-58 |
| ISBN | 978-4-87582-795-5 |
| 本文の言語 Language | 日本語 (Japanese) |
| 摘要 Abstract | 包括的差別禁止法の例として、ドイツの一般平等取扱法、ス ウェーデンの差別法及び英国の2010年平等法の内容並びに 各国の差別対策機関を概観し、併せて近年の動向を紹介す る。 |

*掲載論文等のうち、意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

包括的差別禁止法の諸相

—ドイツ、スウェーデン、英国—

藤戸 敬貴

目次

| | |
|-----------------|-------------------------|
| はじめに | IV 差別対策機関 |
| I 総論 | 1 ドイツ連邦反差別局 |
| 1 ヨーロッパ差別禁止法制小史 | 2 スウェーデン差別オンブズマン |
| 2 差別禁止法の統合の意義 | 3 英国平等人権委員会 |
| II 実体規定 | V 近年の動向 |
| 1 事由 | 1 拡大 |
| 2 禁止される行為 | 2 逆風? |
| 3 適用分野 | VI 若干の論点 |
| 4 格差を是正するための措置等 | 1 差別禁止法の統合の意義・再訪 |
| 5 公的部門の義務 (英国) | 2 包括的差別禁止法の制定後の フォロー |
| III 司法手続に関する特則 | おわりに |
| 1 法的支援 | |
| 2 立証責任の転換 | |

はじめに

人種、性別等の事由を理由とする雇用差別等の不合理な差別⁽¹⁾を禁止するための法制度の在り方は、国によって様々である。

我が国では、例えば、「労働基準法」(昭和22年法律第49号)第3条が労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする賃金、労働時間その他の労働条件についての差別的取扱いを禁じている。また、性差別に関しては、同法第4条が賃金についての男女の差別的取扱いを禁じているほか、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号)において募集及び採用についての男女の均等な機会の提供(第5条)や配置、福利厚生その他についての性別を理由とする差別的取扱いの禁止(第6条)等が定められている。さらに、障害者に対する差別に関しては、「障害者基本法」(昭和45年法律第84号)第4条第1

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、平成29(2017)年1月6日である。

本稿を執筆するに当たって、ドイツ連邦反差別局の Petra Wutzko 氏、ドイツ連邦議会調査局の Sabrina Sperlich 氏及び Julia von Normann 氏、スウェーデン差別オンブズマンの Mattias Falk 氏、スウェーデン議会事務局の Hans Hegeland 氏及び Cecilia Kignell 氏並びにスウェーデン文化省の Anna Schölin 氏から多くの教示を頂いた。なお、各氏へのインタビューにおける使用言語は全て英語である。

- (1) 本稿において「差別」とは差別的取扱いや不平等取扱い等をいう。なお、本稿において検討するドイツ、スウェーデン及び英国の3か国では、ヘイトスピーチ及びヘイトクライムは包括的差別禁止法による規制の対象とされていない。諸外国におけるヘイトスピーチの規制については、小笠原美喜「米英独仏におけるヘイトスピーチ規制」『レファレンス』784号, 2016.5, pp.29-43. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_9977281_po_078402.pdf?contentNo=1> を参照。

項が「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」と定めるほか、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（平成25年法律第65号）第7条及び第8条において障害を理由とする行政機関等や事業者による「不当な差別的取扱い」の禁止が定められている。⁽²⁾

このように、我が国は、差別の理由とされる事由又は差別がなされる分野に応じて、それぞれ異なる法律によって対処しているという状況にある⁽³⁾。

ヨーロッパに目を転ずると、我が国と同様に事由又は分野ごとに法制度を整備している国もあるが、いくつかの国では、事由及び分野を横断して包括的に差別を禁止する法律（以下「包括的差別禁止法」という。）を制定している。

筆者は、2016年9月から10月にかけて、2000年代後半に包括的差別禁止法を導入したドイツ及びスウェーデンを訪問し、調査を行う機会を得た。本稿では、これら2か国に加えて、2010年に特徴的な包括的差別禁止法を制定した英国を取り上げ、各国の包括的差別禁止法の内容及び近年の動向を紹介する。

I 総論

1 ヨーロッパ差別禁止法制小史

かつてのヨーロッパ諸国は、現在の我が国と同様に、事由又は分野ごとに差別を禁止する法律⁽⁴⁾を整備していた⁽⁵⁾。しかし、特に1990年代後半からEUレベルでの差別禁止の動きが強まり、2000年以降、差別禁止法制の整備を加盟国に求める指令⁽⁶⁾が相次いで出された⁽⁷⁾。こ

(2) 差別的取扱いを禁止する我が国の法律は本文に掲げたものに尽きるものではない。

(3) いわゆる部落差別については、平成28年に「部落差別の解消の推進に関する法律」（平成28年法律第109号）が成立した。また、いわゆるLGBT差別については、本報告書中の小笠原美喜「LGBT差別禁止をめぐる内外の動向」を参照されたい。

(4) 包括的差別禁止法制定前の各国の状況については、齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法』No.230, 2006.11, pp.94-96. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000337_po_023004.pdf?contentNo=1>; Ministry of Integration and Gender Equality, *New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman*, 2009.1. <<http://www.government.se/contentassets/fdd977b5d2ba43459ab3c02fd7e99d5b/factsheet-new-anti-discrimination-legislation-and-a-new-agency-the-equality-ombudsman>>; Bob Hepple, *Equality: The New Legal Framework*, Oxford: Hart Publishing Ltd, 2011, pp.7-12.

(5) 英米法圏と大陸法圏とは差別へのアプローチが異なり、差別を法によって禁止するという方法は契約自由の原則が労働契約にも妥当していた英米法圏において発展してきたものであるとの指摘がある。大木正俊「イタリアの新しい雇用差別禁止法—イタリアは差別禁止法をいかに受容したのか—」『季刊労働法』no.224, 2009.春季, p.223.

(6) 「人種的又は民族的出身に関わりない平等取扱原則を実現するための2000年6月29日の閣僚理事会指令」（Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin）、「雇用及び職業における平等取扱いの一般的枠組みを設定する2000年11月27日の閣僚理事会指令」（Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation）、「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女平等取扱原則を実現するための閣僚理事会指令（76/207/EEC）を改正するための2002年9月23日の欧州議会及び閣僚理事会指令」（Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions）、「物品及びサービスへのアクセス及びその供給における男女平等取扱原則の実現のための2004年12月13日の閣僚理事会指令」（Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services）、「雇用及び職業に関する事項における男女の機会均等及び平等取扱いの実現にする2006年7月5日の欧州議会及び閣僚理事会指令」（Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation）等。これらの指令の概要については、鈴木尊紘「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」『外国の立法』No.242, 2009.12, pp.50-52. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1166468_po_024202.pdf?contentNo=1> 指令の法的性質に関する一般的な解説としては、庄司克宏『新EU法 基礎編』岩波書店, 2013, pp.211-212.

これらの指令は必ずしも差別禁止法の統合を求めるものではなかったが、いくつかの国ではこれらの指令を国内法化するに当たって差別禁止法の統合が議論となった。その結果、ドイツでは2006年に一般平等取扱法⁽⁸⁾、スウェーデンでは2008年に差別法⁽⁹⁾が成立した。また、英国では2010年に2010年平等法⁽¹⁰⁾が成立した。⁽¹¹⁾

2 差別禁止法の統合の意義

事由又は分野ごとに断片化していた差別禁止法を統合して単一の包括的差別禁止法を制定することの意義として、主に次のことが挙げられている。

(1) 「平等の階層性」の解消

従来の事由又は分野ごとのパッチワーク的な差別禁止法制は「穴だらけで、ばらばらで、実効性に乏しい」と指摘されていた⁽¹²⁾。また、事由によって保護の程度に濃淡が生じると（例えば、性差別には厳しい規制がある一方で年齢差別の規制はそれほど厳しくない）、「平等の階層性」(hierarchy of equality)⁽¹³⁾が存在するような外観を呈してしまう⁽¹⁴⁾。

差別禁止法を統合し、それぞれの事由及び分野にまたがる共通の差別の定義や救済手段を整えることによって、差別禁止法制全体の調和を図るとともに、「平等の階層性」を解消するという狙いがある。⁽¹⁵⁾

(7) 特に2000年前後に人種差別に対抗する動きがEUにおいて急速に強まったが、その背景としてイェルク・ハイダー (Jörg Haider) が率いるオーストリア自由党の急速な台頭が指摘されている。Terri E. Givens, "Nationalism versus Multiculturalism: European Identity and the Impact of the Radical Right on Antidiscrimination Policy in Europe," Andrew C. Gould and Anthony M. Messina, eds, *Europe's Contending Identities: Supranationalism, Ethnoregionalism, Religion, and New Nationalism*, New York: Cambridge University Press, 2014, pp.216-218.

(8) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006, BGBl. I S.1897. この法律に関する主な解説として、齋藤 前掲注(4), pp.73-95; Federal Anti-Discrimination Agency (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), *Guide to the General Equal Treatment Act*, 2016. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile&v=2> ドイツでは、2004年12月に反差別法案 (Deutscher Bundestag, Drucksache 15/4538) が提出されたものの、2005年7月の連邦議会の解散により成立に至らなかった経緯がある (齋藤 同, p.91)。この法案をめぐる議論については、山口和人「海外法律情報ドイツ—「反差別法案」をめぐる論争—」『ジュリスト』no.1294, 2005.7.15, p.99を参照。なお、ドイツでは2002年に障害者に関する総合的施策について定める「障害者平等法」(Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz-BGG) vom 27. April 2002, BGBl. I S.1467) が制定されており、一般平等取扱法が制定された現在でも有効である。障害者差別の禁止については、障害者平等法は公権力の保有者による不利益取扱いを禁止する一方、一般平等取扱法は私的領域における不利益取扱いを禁止している。山本真生子「ドイツの障害者平等法」『外国の立法』No.238, 2008.12, p.82. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000159_po_023803.pdf?contentNo=1>

(9) Diskrimineringslag (2008:567)

(10) Equality Act 2010 (c.15). この法律に関する主な解説として、Hepple, *op.cit.* (4); 宮崎由佳「イギリス平等法制の到達点と課題」『日本労働法学会誌』no.116, 2010.10, pp.121-133; 浅倉むつ子「包括的差別禁止立法の意義—イギリス2010年平等法が示唆すること—」山田省三ほか編『毛塚勝利先生古稀記念 労働法理論変革への模索』信山社, 2015, pp.581-608.

(11) ヨーロッパにおける雇用差別禁止法制の歴史を簡潔にまとめたものとして、櫻庭涼子「雇用差別禁止法制—ヨーロッパの動向—」水町勇一郎・連合総合生活開発研究所編『労働法改革—参加による公正・効率社会の実現—』日本経済新聞社, 2010, pp.119-133.

(12) Sybille Raasch, „Vom Verbot der Geschlechts - diskriminierung zum Schutz von Diversity, Umsetzung der neuen EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland“, *Kritische Justiz*, Jg.37, Heft 4, 2004, S.394; 齋藤 前掲注(4), p.94.

(13) Hepple, *op.cit.* (4), p.24.

(14) 宮崎 前掲注(10), p.124.

(15) 浅倉 前掲注(10), p.583; 宮崎 同上, pp.128-129.

(2) 複合差別への対応

複数の事由に関わって発生する差別である「複合差別」(multiple discrimination)については、従来の断片的な法的仕組みの下では適切な対応ができない場合があったため、立法による対応が図られた。⁽¹⁶⁾

(3) 差別を受けた者にとっての利便性

事由又は分野ごとに法律が複雑に分断されている状況は、差別を受けた者にとって分かりづらく、不便であった。差別禁止法を統合することで、法的救済を望む者にとって法体系が理解しやすいものとなり、制度へのアクセス可能性が高まることが期待された。⁽¹⁷⁾

(4) その他

差別禁止法を統合することのその他の意義として、①差別禁止規定の遵守状況の監視が容易になる、②将来的に新たな差別事由を追加しやすい⁽¹⁸⁾、③特定の事由又は分野において発展してきた法理が他の事由又は分野にも応用される可能性が生じる⁽¹⁹⁾、等が挙げられる。

Ⅱ 実体規定

本章では、ドイツ一般平等取扱法、スウェーデン差別法及び英国 2010 年平等法（以下これらを「独瑞⁽²⁰⁾ 英の包括的差別禁止法」と総称する。）の実体規定を概観し、各法律がそれぞれどのような差別を禁止しているのか等を概略的に確認する。

1 事由

独瑞英の包括的差別禁止法によって保護される事由⁽²¹⁾は国によって相違があるが、人種又は民族、性別、さらに「雇用及び職業における平等取扱いの一般的枠組みを設定する 2000 年 11 月 27 日の閣僚理事会指令」(2000/78/EC)が掲げる事由はいずれの国もカバーしている(表 1)。もっとも、事由によっては特例規定や部分的な適用除外規定が置かれていることがある。

また、ドイツ一般平等取扱法には複合差別に関する規定が置かれている(第 4 条)。英国 2010 年平等法には結合差別⁽²²⁾の定義がある(第 14 条)。

(16) Hepple, *op.cit.* (4), pp.61-62; 浅倉 同上, pp.603-605; 宮崎 同上, p.129.

(17) 浅倉 同上, p.583.

(18) 以上 2 点はスウェーデン差別オンブズマンの Falk 氏の教示による。

(19) ドイツ連邦反差別局の Wutzo 氏の教示による。

(20) 本稿ではスウェーデン(瑞典)を示す略漢字として「瑞」を用いる。

(21) 英国 2010 年平等法では“protected characteristics”という語が用いられており(第 4 条)、「保護特性」や「保護される特徴」という訳語が充てられている。

(22) 結合差別(combined discrimination)とは、複合差別のうち、2つの事由が交錯して発生する差別をいう。「黒人女性が差別を受けているが、女性差別とも人種差別とも主張しえない場合」が例として挙げられている。浅倉 前掲注(10), p.604.

表1 独瑞英の包括的差別禁止法によって保護される事由

| | |
|---------------------------------|---|
| ドイツ一般平等取扱法 | 人種又は民族的出身、性別 ^(注1) 、宗教又は世界観 (Weltanschauung) ^(注2) 、障害、年齢、性的アイデンティティ (sexuelle Identität) ^(注3) |
| スウェーデン差別法 | 性別 ^(注4) 、トランスジェンダーアイデンティティ、民族、宗教その他の信条、障害、性的指向、年齢 |
| 英国 2010 年平等法 | 年齢、障害、性別再指定 (gender reassignment)、婚姻及びシビルパートナーシップ、妊娠及び出産・育児 (pregnancy and maternity)、人種、宗教又は信条、性別、性的指向 |
| (参考) 2000/78/EC ^(注5) | 宗教又は信条、障害、年齢、性的指向 |

(注1) 妊娠又は出産・育児 (Schwangerschaft oder Mutterschaft) を理由とする不利益取扱いの一部も対象となる (第3条第1項第2文)。

(注2) ドイツ連邦反差別局の刊行物における英訳は“belief”である。

(注3) 性的指向 (sexuelle Ausrichtung) を含む概念であるとされる (齋藤純子「ドイツにおける EU 平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法』No.230, 2006.11, p.97. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000337_po_023004.pdf?contentNo=1>)。ドイツ連邦反差別局の刊行物における英訳は“sexual orientation”である。

(注4) 性別再指定も含む (第1章第5条第2項)。

(注5) 雇用及び職業における平等取扱いの一般的枠組みを設定する 2000 年 11 月 27 日の閣僚理事会指令 (出典) 筆者作成。

2 禁止される行為

独瑞英の包括的差別禁止法は、禁止される「差別」等についての定義規定を置いている (ドイツ一般平等取扱法第3条、スウェーデン差別法第1章第4条、英国 2010 年平等法第13～19条)。(表2)

独瑞英の包括的差別禁止法の共通点として、この定義規定の中で「直接差別」⁽²³⁾ 及び「間接差別」⁽²⁴⁾ が定義されていることが挙げられる。なお、英国 2010 年平等法では、障害 (第15条)、性別再指定 (第16条)、妊娠及び出産・育児 (第17条及び第18条) について、事由ごとに詳細な差別の定義が置かれている。

また、ドイツ及びスウェーデンでは「ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」及び「差別の指示」が定義されている。英国では、「ハラスメント」は「差別」の定義規定には含まれていないが、「その他の禁止される行為」(other prohibited conduct) として規定されている (第

表2 独瑞英の包括的差別禁止法によって禁止される行為

| | 直接差別 ^(注1) | 間接差別 | ハラスメント | セクシュアル・ハラスメント | 差別の指示 | 報復行為 |
|----------------|----------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| ドイツ 一般平等取扱法 | ○ 3条1項 | ○ 3条2項 | ○ 3条3項 | ○ 3条4項 | ○ 3条5項 | △ (労働分野のみ) 16条 |
| スウェーデン 差別法 | ○ 1章4条1号 | ○ 1章4条2号 | ○ 1章4条4号 | ○ 1章4条5号 | ○ 1章4条6号 | ○ 2章18-19条 |
| 英国 2010年平等法 | ○ 13条 | ○ 19条 | ○ 26条 | — ^(注2) | ○ 111条 | ○ 27条 |

(注1) ドイツでは「差別」に相当する語として“Benachteiligung”が用いられており、日本語文献では「不利益取扱い」又は「不利益待遇」と訳されることが多い。なお、ドイツ連邦反差別局の刊行物における英訳は“discrimination”である。

(注2) 「ハラスメント」の定義に含まれている (第26条第2項)。

(出典) 筆者作成。

(23) 英国 2010 年平等法の行為準則 (後掲注 (59) 参照) によれば、「直接差別」(direct discrimination) には、「関係性による差別」(discrimination by association. 家族や友人等が保護特性を有することを理由とする差別のこと) 及び「認識による差別」(discrimination by perception. 保護特性を有するとの誤解に基づく差別のこと) も含まれるとされる。Equality and Human Rights Commission, *Employment Statutory Code of Practice*, Norwich: The Stationery Office, 2011, pp.49-51<<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf>>; *Services, public functions and associations Statutory Code of Practice*, pp.58-59. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf> 参照、Hepple, *op.cit.* (4), p.60.

(24) 例えば、ドイツ一般平等取扱法では、「間接的不利益取扱いは、外見上中立的な規定、基準又は手続が、第1条に掲げる理由の一により、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」と定義されている (第3条第2項第1文)。

26条)⁽²⁵⁾。また、平等法違反となる行為の指示等も禁止されている(第111条)。

このほか、英国2010年平等法における「その他の禁止される行為」として「報復行為」(訴訟の提起その他の「保護される行為」(protected act)を行ったことを理由として不利益を与えること)が規定されている(第27条)。また、スウェーデン差別法は第2章第18条及び第19条において、ドイツ一般平等取扱法は労働分野のみであるが第16条において、それぞれ報復行為を禁じている。

なお、スウェーデン差別法は、障害者のアクセシビリティのための合理的な措置がとられないことによって障害者が不利益を被ることを「不十分なアクセシビリティ」(bristande tillgänglighe)として「差別」の定義規定に含めている(第1章第4条第3号)。また、英国2010年平等法では、使用者やサービス提供者等に対して「障害者のための調整」(adjustments for disabled persons)に関する義務を課している(第20～22条)⁽²⁶⁾。

3 適用分野

(1) 労働

差別禁止法は、伝統的に労働分野において発展してきたものである。独瑞英の包括的差別禁止法においても、賃金、労働条件その他の労働分野に関して、適用除外や特例規定も含めて比較的詳細な規定が置かれている。⁽²⁷⁾

(2) 労働以外の分野

ヨーロッパ各国の包括的差別禁止法は、「人種的又は民族的出身に関わりない平等取扱原則を実現するための2000年6月29日の閣僚理事会指令」(2000/43/EC)や「物品及びサービスへのアクセス及びその供給における男女平等取扱原則の実現のための2004年12月13日の閣僚理事会指令」(2004/113/EC)を契機として、労働以外の分野にも適用範囲を広げている。例えば、教育、団体への加入等⁽²⁸⁾、社会保障、民間サービス⁽²⁹⁾等が適用対象となっている。(表3)

(25) この意義として、ハラスメントの認定において「比較対象者の要件」が不要となることが挙げられる。内藤忍「イギリスにおけるハラスメントの救済—差別禁止法の直接差別から平等法26条のハラスメントへ—」『日本労働法学会誌』no.123, 2014, pp.146-147.

(26) ドイツ一般平等取扱法にはいわゆる「合理的配慮」(reasonable accomodation)に相当する語句は見当たらないが、労働に関しては、第12条第1項において「使用者は、第1条に掲げる理由の一による不利益取扱いから保護するために必要な措置をとる義務を課せられる」と定められている。この点については、高齡・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター編著『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU諸国及び米国の動向—』(調査報告書No.87)高齡・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター, 2008, pp.129-144.

(27) 適用除外の一例を挙げると、ドイツ一般平等取扱法第2条第4項は、解雇を適用除外としている。モニカ・シュラハター(緒方桂子訳)「検討 労働法における差別禁止—ドイツ一般平等取扱法—」『労働法律旬報』no.1725, 2010.8.10, p.7.

(28) 適用対象となる「団体」の内実については、国によって異なる。例えば、ドイツ一般平等取扱法における「団体」(Vereinigung)は「就業者若しくは使用者の団体又は特定の職業集団に属する者で構成される団体」とされている(第2条第1項第4号)。スウェーデン差別法における「団体」(organisation)は、被用者団体、使用者団体及び専門職団体とされている(第2章第11条)。英国2010年平等法における「団体」(association)は、構成員が25人以上であること等の形式的要件が課されており(第107条)、政党も「団体」に含まれている(第104～106条)。

(29) 民間サービスの全てが対象となるわけではない。例えば、ドイツ一般平等取扱法では、大量取引等に適用対象が限定されているほか(第19条第1項)、住居の貸与には「社会的に安定した住民構成」等を考慮した一定の例外が認められている(同条第3項)。また、宗教、障害、年齢、性的アイデンティティ又は性別を理由とする差別についても、客観的な理由が存在する場合には違反とならない(第20条第1項)。英国2010年平等法では、宗教若しくは信条又は性的指向を理由とするサービス提供におけるハラスメントは適用対象とされていない(第29条第8項)。また、年齢差別に関する例外を定める命令を発する権限が大臣に与えられており、サービス提供に関する例外も定めることができる(第197条)。

表3 独瑞英の包括的差別禁止法の適用分野

| | |
|----------------|---|
| ドイツ 一般平等取扱法 | 職業活動の機会及び昇進のための諸条件、労働条件、職業相談・職業教育の機会、団体への参加、社会的保護（社会保障・医療保健サービス等）、社会的恩典、教育、公衆の利用に供される物品・サービス（住居を含む）の入手・提供 |
| スウェーデン 差別法 | 労働生活、教育、労働市場政策等、起業又は経営・専門職認定、団体、物品・サービス・住居、保健医療・社会サービス、社会保障システム・雇用保険・学資援助、兵役 |
| 英国 2010年平等法 | サービス及び公共機能、不動産、労働、教育、団体 |

(出典) 筆者作成。

4 格差を是正するための措置等

いずれの国も、現に存在する不利益を是正するための適切な異なる取扱いは許容する旨の規定を置いている。⁽³⁰⁾

このほか、スウェーデン差別法は労働生活及び教育の分野における積極的措置 (aktiva åtgärde) について章を割いている (第3章)。使用者と教育提供者は、それぞれの分野における平等を促進するための積極的措置をとる義務があるほか、平等を促進するための計画を策定しなければならない。

また、英国2010年平等法は、250人以上の被用者を抱える使用者に対して男女間賃金格差情報 (gender pay gap information) を公表することを求める規則を制定する権限を大臣 (Minister of the Crown)⁽³¹⁾ に与えている (第78条)⁽³²⁾。

5 公的部門の義務 (英国)

英国2010年平等法の特徴として、政府機関等の機関 (authority) がその任務の遂行に関する戦略的決定を行う際、それが社会経済的不利益 (socio-economic disadvantage) に起因する不平等を軽減することにどのように役に立つのかに配慮しなければならないという義務 (public sector duty regarding socio-economic inequalities) を置いていることが挙げられる (第1条)。この規定に対しては、「差別からの救済や差別の予防は、社会経済的不利益の解決とは全く異なる」、「漠然としており実効性がない」といった批判があるが、平等法制の将来像を示すものとして評価する声もある。⁽³³⁾

このほか、英国2010年平等法は、公的機関 (public authority) 等に対し、その任務の遂行に当たって①同法によって禁止された差別等の排除、②機会均等の促進、③保護特性を有する者とそれを有しない者との間の良好な関係の推進、等について考慮するという平等義務 (public sector equality duty) を課している (第149条～157条)。⁽³⁴⁾

(30) ドイツ一般平等取扱法第5条並びに英国2010年平等法第158条及び第159条。スウェーデン差別法では、分野ごとに規定が置かれている (第2章第2条、第6条、第9条第2項、第10条第3項及び第11条第2項)。

(31) “Equality Act 2010: Explanatory Note,” Revised Edition, August 2010, para.272. GOV.UK website <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/data.pdf>>

(32) もっとも、この規定は2010年平等法の制定からしばらくは施行されないままであった。ようやく施行されたのは2016年8月22日である。The Equality Act 2010 (Commencement No.11) Order 2016 (S.I.2016/839) (c.60)

(33) Hepple, *op.cit.* (4), p.141; 宮崎 前掲注 (10), pp.132-133.

(34) *ibid.*, pp.134-140. このような義務は、直接的には公的機関等に課されたものであるが、公共調達や委託等を通じて民間企業等にも間接的にその効果が及ぶことを指摘するものとして、同上, pp.127, 132.

III 司法手続に関する特則

差別が実際に発生し、ある個人の権利利益が侵害されたとき、差別を受けた当該個人は救済を求めて司法手続を利用することになるだろう。しかし、多くの場合、差別を受ける者は差別を行う者よりも弱い立場にある。そこで、独瑞英の包括的差別禁止法では、差別を受けた者による司法手続の利用に係る負担軽減のための工夫が施されている。

1 法的支援

ドイツでは、一定以上の規模⁽³⁵⁾の反差別団体⁽³⁶⁾(Antidiskriminierungsverbände)に対し、不利益取扱いを受けた者の補佐人として審理に参加する権限が与えられている(一般平等取扱法第23条)。

スウェーデンでは、差別オンブズマン(IV-2において後述)及び非営利団体(idéell förening)に対し、差別を受けた者の代理として行動する権限が与えられている(差別法第6章第2条)。

英国では、差別を受けた者に法的支援を提供する権限が平等人権委員会(IV-3において後述)に与えられている(2006年平等法第28条)。なお、英国では、2010年平等法の制定過程において労働組合や平等人権委員会等に対して代表訴訟を提起する権限を付与するか否かが議論となったが、実現には至らなかった。⁽³⁷⁾

2 立証責任の転換

民事裁判における一般原則に従えば、差別を受けたことを主張する者(原告)がその事実を立証する必要がある。しかし、差別の存在について直接的な証拠を収集することは一般的に困難である⁽³⁸⁾。そこで、独瑞英の包括的差別禁止法では、原告側の立証責任を一定程度軽減し、被告側へと転換する旨の規定を置いている。

例えば、ドイツ一般平等取扱法第22条では、「一方の当事者が…不利益取扱いを推定させる状況証拠を示した場合には、もう一方の当事者は、不利益取扱いからの保護のための諸規定に対する違反がなかったことの立証責任を負う」と規定されている。⁽³⁹⁾

IV 差別対策機関

前章で述べた工夫がなされているにもかかわらず、司法手続による救済については、いくつかの限界が指摘されている。

例えば、裁判が終了するまでには時間を要するし、証拠を集めるための費用や労力も必要となる⁽⁴⁰⁾。また、裁判による紛争の解決は、過去に発生した具体的個人に対する差別を救済す

(35) 75人以上の構成員を有するか、7以上の団体の連合体であること。一般平等取扱法第23条第1項第2文

(36) 反差別団体とは、その規約に従って、営利目的ではなく、かつ、一時的にではなく、不利益取扱いを受けた者又はその集団の特別な利益を代表する人的結合体をいう。一般平等取扱法第23条第1項第1文

(37) 宮崎 前掲注(10), p.133.

(38) Hepple, *op.cit.* (4), p.166.

(39) このほか、スウェーデン差別法第6章第3条、英国2010年平等法第136条。

(40) 我が国における障害者差別に関する文脈ではあるが、「司法と言うときに一番の泣きどころ、特にこの差別禁止の問題での泣きどころは、残念ながらスピードが遅いという点です。そして、決して簡易とも言えない」との指摘がある。「障害者政策委員会差別禁止部会(第4回)議事録」2012.9.14, pp.13-14。(棟居快行部会長発言)内閣府ウェブサイト <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku_iinkai/b_4/pdf/gijiroku.pdf>

ることに主眼があり、当該差別をもたらした構造的要因に対して働きかけて将来の差別の発生を防止することまでは射程としていない⁽⁴¹⁾。

そのため、司法手続のほかに、差別問題について迅速かつ柔軟に対処する専門的機関（以下、便宜「差別対策機関」という。）の役割が重要となるが、具体的にどのような機関を創設するかは国によって大きく異なっている。本章では、独瑞英の差別対策機関を概観しよう。

1 ドイツ連邦反差別局

ドイツ連邦反差別局 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 以下この節において「ADS」という。) は、一般平等取扱法によって設立された機関である (第 25 ~ 30 条)。連邦家族・高齢者・女性・青少年省 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) の下に置かれているが、予算 (第 25 条第 2 項第 2 文) 及び連邦反差別局長の法的地位 (第 26 条) に関する規定によって ADS の独立性が担保されている。

不利益取扱いを受けた者は、ADS に相談することができる (第 27 条第 1 項)。相談を受けた ADS は、当該者に対し、法的手段に関する情報提供、他の組織への仲介、当事者間の示談を目指すこと等の援助を行うことができる (第 27 条第 2 項)。ADS の他の任務としては、広報活動、不平等取扱いに関する調査、連邦議会への 4 年ごとの報告等がある。

ADS は、相談者が同意する限りにおいて当事者に意見表明を求める権限を有する。また、連邦官庁や連邦内の公的機関は、ADS の活動を援助し、情報を提供する義務がある (第 28 条)。

2 スウェーデン差別オンブズマン

かつてのスウェーデンには、差別の理由とされる事由ごとに、男女平等オンブズマン⁽⁴²⁾、民族差別オンブズマン⁽⁴³⁾、障害者オンブズマン⁽⁴⁴⁾、性的指向差別オンブズマン⁽⁴⁵⁾ という 4 つのオンブズマンが存在していたが、差別法の成立に伴って統合され、差別オンブズマン (Diskrimineringsombudsmannen. 以下この節において「DO」という。) が設立された⁽⁴⁶⁾。

DO は文化省 (Kulturdepartementet) が所管する政府機関であるが、予算や個別の事案に関する意思決定における独立性は確保されている⁽⁴⁷⁾。

DO の主な任務は、差別法の遵守状況の監視である (第 4 章第 1 条第 1 項)。差別法における差別及び報復行為の禁止義務規定の適用を受ける自然人又は法人は、DO からの求めに応じて情報提供をすること等の義務を負う (同章第 3 条)。この義務に違反した者に対して、DO は制裁金の支払いを命じることができる (同章第 4 条)。積極的措置 (II-4 参照) を講じない自然人又は法人

(41) もっとも、労働分野に限ってではあるが、英国 2010 年平等法は雇用審判所 (個別的労使紛争を取り扱う裁判機関) の勧告権限を拡大し、(申立人だけでなく) 申立人以外の者への悪影響を除去し又は減少させるための措置を行うように被申立人に勧告することができるようにした (第 124 条第 2 項及び第 3 項)。宮崎 前掲注 (10), p.131. しかし、後にこの権限は廃止された (後掲注 (68) 参照)。

(42) Jämställdhetsombudsmannen

(43) Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

(44) Handikappombudsmannen

(45) Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning

(46) 差別法第 4 章第 1 ~ 6 条 ; Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen. なお、スウェーデン差別オンブズマンのスウェーデン語の名称は “Diskrimineringsombudsmannen” であるが、その英訳は “Equality Ombudsman” である。この点について同オンブズマンの Falk 氏は、「訳語の選択の経緯は不明であるが、ヨーロッパではこの文脈で “equality” の語を用いる用法が確立しており、スウェーデン差別オンブズマンのような機関を表すために用いられる標準的な表現は “equality body” である」と述べている。

(47) European Commission, *Country report: Non-discrimination: Sweden 2016*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, pp.84-85. <<http://www.equalitylaw.eu/downloads/3684-2016-se-country-report-ln-final>>

に対しても、制裁金の支払いを命じることができる（同章第5条）。⁽⁴⁸⁾

また、DOは、差別を受けた者を代理して訴訟を行うこともできる（第4章第2条及び第6章第2条）。⁽⁴⁹⁾

このほか、①情報提供及び啓発、②国際組織との交流、③調査、④法改正その他の差別に対処するための措置の政府への提案、⑤その他の適切な措置、がDOの任務とされている。⁽⁵⁰⁾

3 英国平等人権委員会

英国では、2010年平等法に先立つ2006年平等法⁽⁵¹⁾において、人種平等委員会⁽⁵²⁾、障害者権利委員会⁽⁵³⁾、機会均等委員会⁽⁵⁴⁾が統合され、平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission. 以下この節において「EHRC」という。）が創設された。なお、EHRCの任務の対象には、人種、障害、性別及び性別再指定だけでなく、年齢、宗教又は信条及び性的指向も含まれていた⁽⁵⁵⁾ため、2006年平等法によって差別対策機関レベルの統一は完成したといえる⁽⁵⁶⁾。

EHRCは非省庁的公的機関（Non-Departmental Public Body: NDPB）であり、その活動において政府からの距離が保たれている。⁽⁵⁷⁾

2006年平等法が規定するEHRCの任務は多岐にわたっており、平等や多様性の重要性に対する理解の促進、平等法の執行、違法な差別及びハラスメントの排除のための活動等が列挙されている（第8条）。また、その名称が示すとおり、平等に関する問題だけではなく、人権に関する問題も取り扱っている（第9条）⁽⁵⁸⁾。平等や人権に関する諸法規の実効性の監視等もEHRCの任務である（第11条及び第12条）。

EHRCの主な権限としては、情報提供や助言等（第13条）、行為準則（code of practice）⁽⁵⁹⁾の作成（第14条）、調査（investigation）（第20条）がある。調査の結果として違法行為通告（unlawful

(48) スウェーデン差別オンブズマンのFalk氏によれば、制裁金命令に関する規定はほとんど利用されていない。なぜならば、差別オンブズマンは使用者や教育提供者が自発的に差別法の要請に従うことを期待しており、制裁金命令は最後の手段だからである。

(49) スウェーデンの労働法制の伝統（労使間の団体交渉によって締結される協約によってほぼ全ての労働条件が規律される）と差別法との関係について、両角道代「変容する「スウェーデン・モデル？」—スウェーデンにおけるEC指令の国内法化と労働法—」『日本労働研究雑誌』no.590, 2009.9, p.50.

(50) Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen 3 §

(51) Equality Act 2006 (c.3). 2006年平等法では、平等人権委員会の創設のほか、宗教又は信条及び性的指向に関する差別の禁止や公的機関のジェンダー平等義務等が規定された。宮崎 前掲注(10), p.125.

(52) Commission for Racial Equality

(53) Disability Rights Commission

(54) Equal Opportunities Commission

(55) Equality Act 2006 (c.3) s.10(2)

(56) 宮崎 前掲注(10), p.125. なお、2010年平等法が制定された後も、EHRCの任務や権限等に関する規定は2006年平等法に置かれている。

(57) Hepple, *op.cit.* (4), p.145. 非省庁的公的機関の性質について、田中嘉彦「英国における行政システムとガバナンス」『レファレンス』782号, 2016.3, p.42. <http://www.dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_9914637_po_078204.pdf?contentNo=1>

(58) EHRCは、1993年国連総会決議「国内機構の地位に関する原則」（パリ原則）に適合する国内人権機関としてA評価を受けている。International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, “Report and Recommendations of the Session of the Sub-Committee on Accreditation (SCA),” Geneva, 16-20 November 2015, pp.18-21. <<http://nhri.ohchr.org/EN/AboutUs/ICCAccreditation/Documents/SCA%20FINAL%20REPORT%20-%20NOVEMBER%202015-English.pdf>>

(59) 「イギリスの労働分野における行為準則とは、労使を対象に実務的ガイダンスを提供する法源の一種で、作成するのは雇用大臣や行政機関である。行為準則は、それ自体としては法的拘束力をもたないとされるが、…雇用審判所や裁判所における手続の結果に影響を与える可能性がある。」内藤忍「イギリスにおける差別禁止のエンフォースメント—均等法の実効性確保のあり方を考える—」『季刊・労働者の権利』vol.308, 2015.win., p.63.

act notice) を受けた者は、違法行為の反復又は継続を回避するための行動計画 (action plan) を EHRC に提出しなければならない (第 21 条及び第 22 条)。さらに、2010 年平等法によって規定された公的機関の平等義務 (II-5 参照) の遵守状況について評価を行い (第 31 条)、義務の不履行があると認めるときは、義務履行のために実施し又は実施しようとしている処置に関する情報を書面で 28 日以内に提出するように求めることができる (第 32 条)。(60)

また、2010 年平等法に係る法的紛争の当事者に対して助言等の法的支援を行う権限も有する (第 28 条。III-1 参照)。

V 近年の動向

1 拡大

スウェーデン差別法は、これまで何回も改正を重ねており、同法の適用範囲を拡大してきた。例えば、障害者の「不十分なアクセシビリティ」に関する規定 (第 1 章第 4 条第 3 号。II-2 参照) は、2015 年 1 月 1 日施行の改正 (61) によって導入されたものである。

さらに、2016 年成立 (2017 年 1 月 1 日施行) の法改正 (62) によって、使用者の積極的措置の義務が拡大する。すなわち、従来から男女間の賃金格差等に関して 3 年ごとに調査し分析する義務が使用者に課せられていたが (旧第 3 章第 10 条)、改正後は毎年の調査及び分析が義務となった (新第 3 章第 8 条)。また、従来は 25 人以上を雇用する使用者は 3 年ごとに男女平等計画 (jämsällhdetsplan) を策定することが義務付けられていたところ (旧第 3 章第 13 条)、毎年、積極的措置に関する文書 (dokumentation) を作成しなければならなくなった (新第 3 章第 13 条)。また、10 人以上 24 人未満を雇用する使用者も、賃金の男女平等に限ってのことではあるが、かかる文書を毎年作成することが義務付けられた (新第 3 章第 14 条)。(63)

2 逆風?

もともと、独瑞英の包括的差別禁止法を取り巻く環境は厳しい。

ドイツ連邦反差別局の差別救済に係る権限は、法的助言にとどまる。そこで、差別救済機能を高める観点から、連邦反差別局の職員の増員及び調査権限等の拡大、反差別団体に対する訴訟代理や団体訴訟に関する権限の付与、差別を受けた者の請求権の主張期限の延長 (2 か月 (64) から 6 か月へ) 等が求められているが、経済界からの反対が強い。(65)

一方、スウェーデン差別オンブズマンは訴訟を代理する権限を有しているが、差別オンブズ

(60) EHRC の調査権限について、「調査権限の行使がその徹底性ゆえに實際上制約されている」との指摘がある。長谷川聡「コリンズの社会的包摂論—差別禁止法との関係に着目して—」『労働法律旬報』no.1672, 2008.5. 下旬, p.23.

(61) Lag (2014:958) om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

(62) Lag (2016:828) om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

(63) Ann Numhauser-Henning, “Amendments to the (2008:567) Discrimination Act,” European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *NEWS REPORT*, 6 October 2016. <<http://www.equalitylaw.eu/downloads/3929-sweden-amendments-to-the-2008-567-discrimination-act-pdf-129-kb>>

(64) 一般平等取扱法第 15 条第 4 項及び第 21 条第 5 項

(65) ドイツ連邦反差別局の Wutzo 氏の教示による。ドイツ連邦反差別局が求める法改正の詳細については、Antidiskriminierungsstelle des Bundes, „Zehn Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“, 9.8.2016. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2016/20160809_10_Jahre_AGG.html> 経済界からの反対として、例えば、„Alte Fehler eines Gesetzes nicht mit neuen Fehlern korrigierbar“, 9. August 2016. Unternehmerverband website <<http://www.unternehmerverband.org/aktuelles/pressemitteilungen/pressemitteilung/alte-fehler-eines-gesetzes-nicht-mit-neuen-fehlern-korrigierbar/>>

マンに寄せられる相談のうち、裁判に至るのはごくわずかである⁽⁶⁶⁾。

英国でも、各種の規制緩和法によって2010年平等法の改正が相次いでおり、差別禁止規定の一部が削除されたり、雇用審判所⁽⁶⁷⁾の権限が縮小されたりしている⁽⁶⁸⁾。また、平等人権委員会も、予算の「苛酷な削減」(draconian cuts)⁽⁶⁹⁾や人員の削減⁽⁷⁰⁾を被っているほか、2006年平等法の改正を通じて任務が縮小している⁽⁷¹⁾。

VI 若干の論点

1 差別禁止法の統合の意義・再訪

差別禁止法を統合することの意義として、様々な事由及び分野に関する差別が単一の法律の対象となり、その結果として、差別を受けた者にとっての利便性が向上し、また、「平等の階層性」が解消されることが挙げられていた。もっとも、既に確認したように、全ての事由及び分野について全ての差別が等しく禁止されているわけではなく、事由又は分野ごとに適用除外規定や特例規定等が置かれている⁽⁷²⁾。「法制度としての利便性の向上」や「平等の階層性の解消」といった包括的差別禁止法の意義については、実際に包括的差別禁止法にアクセスした者の実感を踏まえつつ、改めて検証される必要があるだろう。⁽⁷³⁾

また、スウェーデン及び英国における差別対策機関の統合についても、行政組織のスリム化という意義はあるにしても、差別問題への対処(個々の差別事案における被差別者の救済及び将来の差別発生の防止)にとってどれほどの効果を有しているのかに関しては、今後の実証的な研究の成果をまたなければならぬだろう。⁽⁷⁴⁾

(66) 2015年に差別オンブズマンが受けた相談は2,777件であるが、そのうち訴訟に至ったのは10件である(差別オンブズマンの勝訴は8件)。European Commission, *op.cit.* (47), p.86. なお、スウェーデンにおける差別法の運用の実態を探究するものとして、両角道代「雇用差別禁止法制—スウェーデンからの示唆—」水町・連合総合生活開発研究所編 前掲注(11), pp.135-154; 永吉希久子「スウェーデンの反差別法運用とその限界」『東北大学文学研究科研究年報』vol.62, 2012年度, pp.78-58.

(67) 前掲注(41)を参照。

(68) 浅倉 前掲注(10), p.607. 最近では、Deregulation Act 2015 (c.20) s.2(1)によって2010年平等法第124条第3項が改正され、申立人以外の第三者のために勧告をする雇用審判所の権限が廃止された。

(69) European Commission, *Country report: Non-discrimination: United Kingdom 2016*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p.81. <<http://www.equalitylaw.eu/downloads/3743-2016-uk-country-report-In-final>> 2007年の予算は約7000万ポンドだったが、2015年には約1700万ポンドに削減されている。

(70) 平等人権委員会のスタッフは2010年の段階では500人だったが、2015年には204人に削減されている。International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, *op.cit.*(58), p.21.

(71) 例えば、制定当時の2006年平等法第10条によれば、人種や性別等の属性を共有する集団について、集団間及び集団内の良好な関係の重要性に対する理解の促進、集団構成員に対する偏見・憎悪・敵意等の排除並びに集団構成員の社会参加のための活動等も平等人権委員会の任務とされていたが、Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (c.24) s.64(1)(a)によって同条が改正され、これらの任務に関する規定は削除された。

(72) 特に、障害者差別及び年齢差別については、適用除外規定又は特例規定が多く置かれている。ヨーロッパの法規制においては年齢差別に対する規制が比較的緩いことについて、山川和義「年齢差別禁止の特徴と規制の方向性」『日本労働法学会誌』no.117, 2011.5, pp.49-63. なお、適用除外規定や特例規定等が多く存在する事由が包括的差別禁止法の保護対象として入り込むことによって他の事由(人種や性別等)の保護の意義が希釈化してしまうのではないか、という批判もあり得るが、これに対する反論として、宮崎 前掲注(10), p.132.

(73) ドイツ一般平等取扱法の施行から10年が経過し、多くの成果はあるものの認知度や実効性等の面で不十分であることを指摘するものとして、Doris Liebscher, „Recht als Türöffner für gleiche Freiheit?: Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG”, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 9/2016, 26.2.2016. Bundeszentrale für politische Bildung website <<http://www.bpb.de/apuz/221577/eine-zwischenbilanz-nach-zehn-jahren-agg>>

(74) 事由又は分野ごとの差別に特化した機関の方がより効果的に差別問題に対処できる、とする議論がある。スウェーデン差別オンブズマンのFalk氏によれば、諸オンブズマンの統合が議論になった当初、男女平等オンブズマンがそのような理由で統合に反対した。また、英国2006年平等法制定過程での諸委員会の統合をめぐる議論では人種平等委員会が反対の姿勢を示していた。Hepple, *op.cit.* (4), pp.146-147.

2 包括的差別禁止法の制定後のフォロー

包括的差別禁止法の制定は、必ずしも差別問題に対する国民一般の関心を喚起するわけではない⁽⁷⁵⁾。その意味で、法制定後の遵守状況の監視や啓発活動等が重要となろう。

しかし、法遵守状況の監視については、差別を受けた者からの報告が重要な起点となるが、全ての差別事案について差別を受けた者が差別対策機関に報告したり司法手続に訴えたりするとは限らない。社会における差別の実態を検証する際には、そのような、数値に顕現しない潜在的な差別事案にも注意を払う必要があるだろう。⁽⁷⁶⁾

おわりに

本稿では、包括的差別禁止法を導入してから数年が経過した独瑞英3か国について、それぞれの国の包括的差別禁止法の内容及び近年の動向を概観し、若干の論点について検討した。我が国において生じている様々な事由又は分野に関する差別への対応方法を考察するに当たって、諸外国の包括的差別禁止法は大きな手掛かりとなるだろう。

もともと、同じ包括的差別禁止法という範疇に属するものの、独瑞英の包括的差別禁止法の内容は一様ではないし、差別対策機関の位置付けや権限も国によって異なっている⁽⁷⁷⁾。また、そもそも、差別に対する法的アプローチには様々なものがあり得る⁽⁷⁸⁾。

欧米諸国の法制度の諸相を探究することは、法制度を典型的に整理するに当たっては有効であるにしても、我が国における具体的な法制度を設計するに当たっては、「日本の問題状況や法制度の枠組みに応じた適切な対応・手法をとるというアプローチ」が必要となる⁽⁷⁹⁾。そして、その際には、①どのような差別が排除されるべきなのか、そしてそれはなぜなのか⁽⁸⁰⁾、②そ

(75) ドイツ国民の差別問題に対する意識に関する詳細な調査として、Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Ed.), *Forschungsprojekt: Diskriminierung im Alltag Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft (Research Project: Discrimination in Everyday Life Perceptions of Discrimination and Anti-Discrimination Policy in our Society)*, Berlin: Nomos, 2009. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/forschungsprojekt_diskriminierung_im_alltag.pdf?__blob=publicationFile&v=2> なお、この資料については、ドイツ連邦議会調査局の Sperlich 氏及び von Normann 氏から示唆を受けた。

(76) スウェーデン差別オンブズマンの Falk 氏は、「他のヨーロッパ諸国と同様にスウェーデンにおいても近年の難民危機の影響でロマ、ムスリム、アフリカ系スウェーデン人等に対する雇用差別や住居差別が深刻化しており、差別オンブズマンに報告されていない差別は膨大な数になるのではないかと述べている。

(77) 本稿では取り上げなかったが、デンマークやフィンランド等、差別対策機関の決定に法的拘束力を与えることで準司法機関としての役割を担わせている国もある。European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2015: A comparative analysis of the implementation of EU non-discrimination law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p.112. <<http://www.equalitylaw.eu/downloads/3824-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2015-pdf-1-12-mb>>

(78) アメリカでは、従来型の「ルール強制アプローチ」では現代の複雑な差別に実効的に対処することは困難であると指摘されており、裁判所・職場・NGO等が相互に連携しながら主体的に課題の解決方法を模索するという「構造的アプローチ」が新たに提唱されている。また、ヨーロッパでは、経済的効率性や社会正義等の一元的正義ではなく手続的理性の実践を重視する「手続的規制理論」という新しい考え方が提唱されている。水町勇一郎「労働法改革の基本理念—歴史的・理論的視点から—」水町・連合総合生活開発研究所編 前掲注(11), pp.21-46.

(79) 水町勇一郎「「差別禁止」と「平等取扱い」は峻別されるべきか?—雇用差別禁止をめぐる法理論の新たな展開—」『労働法律旬報』no.1787, 2013.3. 上旬, pp.56-57. 欧米諸国の労働法もそれぞれの国の歴史的・社会的背景とともに進展してきたことについては、水町勇一郎『労働法 第6版』有斐閣, 2016, pp.9-26 (特に p.18 の脚注(17))を参照されたい。差別禁止法という労働政策手法がスウェーデンでは必ずしもうまく機能していないとの指摘を紹介するものとして、両角 前掲注(66), p.152.

(80) この論点を探究したものとして、安部圭介「差別はなぜ禁じられなければならないのか」森戸英幸・水町勇一郎編著『差別禁止法の新展開—ダイバーシティの実現を目指して—』(成蹊大学アジア太平洋研究センター叢書)日本評論社, 2008, pp.16-44.

れは法によって対処すべきなのか⁽⁸¹⁾、③法によって対処すべきであるとしてどのような法制度が望ましいのか⁽⁸²⁾、立法事実を踏まえつつ改めて検討すべきであろう⁽⁸³⁾。

英国 2006 年平等法は、「多様性」(diversity)を「諸個人がそれぞれ異なった存在であるという事実」(the fact that individuals are different)と定義した⁽⁸⁴⁾。このような意味での「多様性」は、我が国においても変わらない「事実」であろう。差別に対してどのような法的アプローチをとるにせよ、「多様性」という「事実」を前提とした法制度の構築が必要である。

(ふじと よしたか)

(81) 次の指摘は一考に値するであろう。「差別」は「いけないもの」であり、差別禁止法はその「いけないもの」を禁止する法なのだから、それは正しいことを定めているのに決まっている。敢えて立法趣旨をうんぬんする必要もない——そのような考え方もありえよう。実際差別禁止法に関する議論はそこに逃げ込んでしまうことが多いようにも思われる。しかし、…(中略)…差別禁止法の「基本理念」、すなわち「差別」がなぜ「いけないもの」であるのかについては様々な見解が存在する。差別禁止法の目的は差別をなくすこと、それだけでは実は何の答えも示していないに等しいのである。」森戸英幸・水町勇一郎「終論—新展開の方向性—」森戸・水町編著 同上, p.304.

(82) 我が国においても、労働分野について包括的差別禁止法を導入すべきであるとする提言がなされている。例えば、水町勇一郎「新たな労働法のグランド・デザイン—5つの分野の改革の提言—」水町・連合総合生活開発研究所編 前掲注(11), pp.65-72; 浅倉むつ子「包括的差別禁止立法の検討課題—雇用分野に限定して—」『雇用差別禁止法制の展望』有斐閣, 2016, pp.588-624. もっとも、労働分野以外に適用対象を拡大するかどうかについては、別途の議論を要する。その際、内閣府障害者政策委員会差別禁止部会における議論の蓄積及び同部会「「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見」2012.9.14 <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku_iinkai/pdf/bukai_iken1-1.pdf> が参考となるだろう。

(83) 「法律の立案に際しては、まずその法律の立法事実は何かを明らかにすることが必要となる。立法事実とは、何らかの法的規律を必要とする社会的実態である。…(中略)…そして次に、そうした社会的実態について、果たして法律をもってその関係を規律することが紛争の解決等に効果的であり、かつ、それが正義にかなっているかどうかを検討するのである。」山本庸幸「第5章 立法技術」大森政輔・鎌田薫編『立法学講義 補遺』商事法務, 2011, pp.315-316.

(84) Equality Act 2006 (c.3) s.8(2)