

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

齋藤 純子

【目次】

- I この法律の制定までの経緯
- II EU の平等待遇指令の概要
- III ドイツの差別禁止法制の現状
- IV この法律の構成と概要

おわりに

翻訳：2006年8月14日の平等待遇原則の実現のための
欧州指令を実施するための法律

I この法律の制定までの経緯

ドイツでは、平等待遇に関する欧州連合(EU)の4つの指令を実施するための法律(「2006年8月14日の平等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律」)が、夏休み入り直前の議会を通過し、2006年8月18日から施行された。このうち3つの指令は、一部の差別事由についてなお猶予期間が残されていたものの、EU構成国に求められる国内実施の期限をすでに経過していた。ドイツが指令を国内法化する義務に違反していることに対しては、欧州委員会の提訴に基づき、2つの指令に関して、それぞれ2005年4月28日と2006年2月23日に欧州司法裁判所が義務違反を確認する判決を下した^(注1)。これらの判決を受けて、制裁手続が2006年9月にも開始されると言われていた。その意味で、違約金を課せられることを免れるぎりぎりのタイミングでの立法であった。

1 前議会期(第15議会期)の動き

これらの指令を国内法化する努力は、前の第15議会期からなされてきた。2004年12月、EU指令を国内法化するための法案(「欧州反差別指令を実施するための法律案」^(注2))が、当時の社

会民主党と90年同盟・緑の党の連立政権下で議院に提出され、2005年6月17日に連邦議会で修正可決された^(注3)。しかし、その内容は、EUの4指令が差別を禁止している範囲(後掲の表を参照のこと。)を超えて、包括的に差別を禁止しようとする意欲的なものであった。そのため、野党優位の連邦参議院が法案に反対して両院協議会の招集を要求し、そこで両院の調整がつかないまま、7月21日に連邦議院が解散され、成立に至らなかった。

2 今議会期(第16議会期)の動き

2005年9月の総選挙後に現在のキリスト教民主同盟・社会同盟と社会民主党の大連立政権が誕生し、その連立協定には、「自己決定と寛容のために」の項に「EU平等待遇指令をドイツ法化する^(注4)」との一文が書き込まれた。メルケル新首相は、2005年11月30日、連邦議院での施政方針演説で、EU指令についてはその規定どおりに、そのまま国内法化する方針を示した。ところが、このたび成立した法案は、名称こそ「反差別(Antidiskriminierung)」という刺激的な用語を避けて穏健なものに改められているものの、昨年、連邦議院を通過した法案とほとんど同じ内容の包括的な差別禁止法であった。

1年前に野党として法案に反対したキリスト教民主同盟・社会同盟が、今度は与党として支持に回った背景には、メルケル首相(キリスト教民主同盟党首)の党近代化の意図が窺われるが、他の重要な政策課題(税制改革や連邦制改革)で社会民主党の譲歩を引き出すための政治的取引の側面もあった。しかし、このような党幹部の妥協に対しては、同党所属の各州首相や一般議員から根強い抵抗があった。

2006年5月1日の与党間協議で法案の内容について与党3党が合意し、この合意に基づき、連邦政府は5月10日に政府案^(注5)を閣議決定した。法案は5月18日に連邦参議院に送付され、連邦参議院は6月16日に意見^(注6)を決定した。連邦参議院の意見は、キリスト教民主同盟内に燃える不満を掬い上げる形で、法案の主要部分を成す「一般平等待遇法」が、EU指令が求める以上の規制を行うものであることについて、生活の経済的・法的側面に余計な負担をかけるものであると根本的な批判を行い、規制範囲を狭める方向で7箇所の修正を求めるものであった。連邦政府は、6月19日に連邦参議院の意見を連邦議会に報告した。

連邦議会は6月20日に法案の第一読会を行い、関係委員会に付託した。主査委員会である法務委員会は、連邦参議院から出された修正要求の大部分を取り入れ、法案を修正する委員会勧告・報告^(注7)を6月28日にまとめた。ここには、この間の6月25日に行われた与党間のトップ会談で社会民主党が細部において譲歩した内容が反映されているものと推測される。この法案は、翌6月29日の本会議で委員会勧告・報告どおり修正^(注8)して可決された。連邦参議院も7月7日、夏休み前最後の本会議で、両院協議会の開催を求めないことを議決^(注9)した。

3 公布及び施行の遅延

連邦政府は8月1日からの施行を予定しており、その旨を広報^(注10)してきた。しかし、最後にハプニングがあった。法案は、できるだけ早期に施行するために、施行日を「公布の翌日」と定めていたが、7月31日までに連邦大統領の署名が得られないため法律が公布されず、予定の8月1日に施行されないという事態が生じたのである。

議会を通過した法律は、首相府から大統領府に送付されることになるが、今回、法律が大統

領府に送付されたのは、7月28日であったという。この法律には、首相の他、関係各省の大臣（法務相、労働社会相、内務相、国防相、家庭高齢者女性青少年相）の署名が必要であったが、この間、法律が連邦政府内のどこにあったか不詳^(注11)である。大統領は、形式的な署名で済ませるのでなく、手続及び内容の両面からこの法律の合憲性を審査する意向を示したため、その署名^(注12)が得られたのは8月14日になってのことであった。法律は8月17日の連邦法律公報において公布され、翌8月18日から施行となった。なお、連邦法務省によれば、法律の字句等に早くも修正が必要な箇所が見つかり、9月中に訂正法^(注13)が制定される可能性もある。

II EUの平等待遇指令の概要

この法律を制定する直接の契機となったEUの平等待遇に関する4つの指令の概要は、次のとおりである。

1 人種又は民族的出身に関わりなく平等待遇原則を適用するための2000年6月29日の理事会指令【2000/43/EC】^(注14)（以下「反人種差別主義指令」という。）

この指令は、構成国における平等待遇原則の実現の観点から、人種又は民族的出身に基づく差別と闘うための枠組みを作り出すことを目的とする。この指令にいう平等待遇原則とは、人種又は民族的出身に基づく直接又は間接の差別があってはならないことを意味する。ハラスメント及び差別の指示も、差別に含まれる。

適用分野は、就業・職業の機会及び昇進のための条件、職業教育の機会、就業・労働条件、職業関係の団体への参加、社会的保護、社会的恩典、教育、物品・サービス（住居を含む）の入手・供給と広範囲に及ぶ。民間部門のみでなく公務部門も対象である。ただし、国籍による異なる待遇は適用の対象外である。

また、この指令は、被害者の代理又は援助のために、関係団体が裁判手続又は行政手続に参加できることを確保すること、被害者が差別の行われた事実を疎明すれば、立証責任が加害者側に転換されることを保障するために必要な措置をとることも構成国に求めている。

さらに、平等待遇の促進を担当する機関の設置を求めている。

国内実施の期限は、2003年7月19日とされている。

2 就業及び職業における平等待遇の実現のための一般的枠組みを定めるための2000年11月27日の理事会指令【2000/78/EC】^(注15)（以下「就業に関する枠組み指令」という。）

この指令は、構成国における平等待遇原則の実現の観点から、宗教・世界観、障害、年齢、性的指向（sexual orientation）による差別と闘うための一般的枠組みを作り出すことを目的とする。この指令にいう平等待遇原則とは、これらの事由による直接又は間接の差別があってはならないことを意味する。ハラスメント及び差別の指示も、差別に含まれる。

適用分野は、就業・職業の機会及び昇進のための条件、職業教育の機会、就業・労働条件、職業関係の団体への参加という職業生活に関わる分野である。ただし、国籍による異なる待遇、国の社会保障・社会的保護の制度の給付は、適用対象外である。また、構成国が障害又は年齢による差別について軍隊を適用除外とすることを認めている。

関係団体による裁判手続又は行政手続への参加、立証責任の加害者側への転換については、反人種差別主義指令と同様である。

国内実施の期限は、2003年12月2日とされているが、年齢・障害については、構成国の事情により2006年12月2日までさらに3年の猶予が認められることとなっており、ドイツは年齢に

ついてこの猶予が認められている。

3 就業、職業教育及び昇進の機会並びに労働条件に関する男女平等待遇原則の実現のための理事会指令【76/207/EEC】^(注16)を改正するための2002年9月23日の欧州議会・理事会指令【2002/73/EC】^(注17)（以下「ジェンダー指令」という。）

この指令は、1976年2月9日の就業、職業教育及び昇進の機会並びに労働条件に関する男女平等待遇原則の実現のための一般的枠組みを定めるための理事会指令（76/207/EEC）を改正する指令である。

元の指令の目的は、昇進を含む就業及び職業教育の機会並びに労働条件に関する男女平等待遇原則を実現することである。改正指令によって、構成国がこれらに関して法規・行政規則・政策・活動を定め実施するにあたっては、男女平等の目的を積極的に考慮することが加えられた。この指令にいう平等待遇原則とは、性別（特に婚姻・家族関係）に基づく直接又は間接の差別が行われてはならないことを意味する。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も、差別に含まれる。

適用分野は、昇進を含む就業の機会、職業教育、労働条件、職業関係の団体への参加である。また、平等待遇の促進を担当する機関の設置を求めている。

国内実施の期限は、2005年10月5日とされている。

4 物品及びサービスの入手及び提供の際の男女平等待遇原則の実現のための2004年12月13日の理事会指令【2004/113/EC】^(注18)（以下「職業生活以外での男女平等待遇指令」という。）

この指令は、構成国における男女平等待遇原則の実現のために、性別による差別と闘うための枠組みを作り出すことを目的とする。この指

令にいう平等待遇原則とは、性別に基づく直接の差別が行われてはならないこと、また妊娠や母親であることを理由として女性を低い地位に置いてはならないこと、及び性別に基づく間接差別が行われてはならないことを意味する。ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び性別に基づく直接又は間接の差別を指示することも、差別に含まれる。

適用分野は、不特定多数の公衆に提供される物品及びサービスの入手・提供である。構成国は、遅くとも2007年12月21日より後に締結される契約においては、性別という要素が保険制度及びこれに類する金融サービスの分野で異なる優遇措置や給付につながることはないよう配慮しなければならない。ただし、メディア及び広告の内容、教育、就業及び職業には適用されない。

関係団体による裁判手続又は行政手続への参加、立証責任の加害者側への転換については、反人種差別主義指令と同様である。

さらに、平等待遇の促進を担当する機関の設置を求めている。

国内実施の期限は、2007年12月21日とされている。

下記の表は、上述の各指令（番号で表示）によってカバーされる範囲を、差別事由及び対象分野の組み合わせで示したものである。

Ⅲ ドイツの差別禁止法制の現状

ドイツには、これまで包括的に差別を禁止する法律はなく、差別禁止法制は必要に応じて（例えば、人権関係の国際条約の批准のために）そのつど整備されてきたため、差別の理由とされる指標（メルクマール）ごとに個別立法が整合性なく林立し、パッチワークのようになっている。第15議会期の法案審査の際に、委員会の公聴会で意見を述べたハンブルク経済政治大学教授のジビレ・ラーシュ博士の言葉を借りれば、ドイツの差別禁止法制は、「穴だらけで、ばらばらで、実効性に乏しい^(注19)」という。

1 基本法の平等原則

もちろん、基本法（憲法）には1949年の制定時より、第3条第1項に「すべての人は法の前に平等である」ことが定められ、同条第3項に「何人も、その性別、その血統(Abstammung)、その人種、その言語、その出身地(Heimat)及び出身(Herkunft)、その信仰、その宗教的・政治的見解によって不利益な待遇又は有利な待

各 EU 平等待遇指令でカバーされる範囲

	人種	民族的出身	性別	宗教	世界観	障害	年齢	性的指向
就業・雇用の機会	1	1	3	2	2	2	2	2
就業・労働条件	1	1	3	2	2	2	2	2
職業相談・職業教育の機会	1	1	3	2	2	2	2	2
職業団体へ加入・活動参加	1	1	3	2	2	2	2	2
社会保障・社会的保護 (医療保健サービス)	1	1						
社会的恩典	1	1						
教育	1	1						
物品・サービス(住宅)の入手・提供 ^(*)	1	1	4					

(*) ただし、4でカバーされるのは、不特定多数の公衆に提供されるもの(特に民間保険)に限定される。

遇を受けることは許されない」ことが定められていた。さらに、1994年の改正において、これに「何人も、その障害によって不利益な待遇を受けることは許されない」ことが加えられた。また、性別については、特に同条第2項で「男性と女性は同権である」ことを明記しており、1994年の改正により、さらに「男女同権の実際の実現を促進」することが国の責務として位置づけられた。この規定を受けて、公務部門を対象とする男女平等法の制定が進んだ。しかし基本法の規定は、一義的には、市民と国家の関係に関わるものであり、私人間の関係を直接、規律するものではない。

2 私人間の関係の規律

私人間の法的関係を規律するのは私法であり、この領域では契約の自由が尊重される。しかし、今回の法律案の提案理由書は、その際にも、一定の区別は基本法第3条に定める平等原則からして「望ましくない」ものとなりうることは、ドイツ社会の基本的なコンセンサスの一つであると述べている。

また、上記の提案理由書によれば、現行のドイツ法でも、特に生存に関わる給付(サービス)については私人にも契約の締結が義務付けられ、あるいは、労働法、住宅賃貸法、消費者保護法の分野では、弱い立場に置かれる方の契約者(つまり被用者、賃借人、消費者)を保護するために、私人にも一定の制限が課せられている。しかしながら、それ以外の差別(社会的に望ましくない不平等待遇)と闘うためには、民法典の一般条項(良俗違反の法律行為の無効、債務給付の際の信義誠実の原則など)をよりどころとするしかない。^(注20)

3 個別法による差別規制・保護

これ以外の分野では、個別法によって差別禁止や差別からの保護が図られている。そのうち

特に重要なものを以下に挙げる。^(注21)

(1) 性別

・労働法に関する EC 適応法 (1980年制定、1994年改正)

民法典中に雇用における性差別を禁止する規定(第611a条、第611b条、第612条第3項、第612a条)を新設(第1条)。これら関係法規の写しの事業所内での掲示を義務付け(第2条)。^(注22)

・就業者保護法 (1994年制定)^(注23)

セクシュアル・ハラスメントから就業者を保護するための法律

・連邦平等法 (2001年制定)^(注24)

連邦公務部門で男女平等を実現するための法律

・兵士平等法 (2004年制定)

連邦軍兵士の男女平等を実現するための法律

(2) 血統・出身・国籍・宗教・政治活動・労働組合活動・性別

・連邦公務職員代表法

これらを理由とした差別に対する所属長及び公務職員代表委員会の監視義務を規定(第67条第1項)。

・管理職員代表委員会法

これらを理由とした差別に対する使用者及び管理職員代表委員会の監視義務を規定(第27条第1項)。

(3) 血統・出身・国籍・宗教・政治活動・労働組合活動・性別・性的アイデンティティ

・事業所組織法

これらを理由とした差別に対する使用者及び事業所代表委員会の監視義務を規定(第75条第1項)。

(4) 障害

・社会法典第9編「障害者の社会復帰及び参加」

使用者による重度障害者に対する差別の禁止、重度障害者の雇用状況を改善するための積極的措置(重度障害者代表委員の選挙、使用者による重度障害者問題担当者の任命、保護措置等)

を規定。本人の同意を得て提訴する権利を障害者団体に付与。

・障害者平等法（2002年制定）

障害者に対する差別の撤廃と障害者の社会生活への平等な参加の保障を目的とする。公権力の担い手による差別を禁止。公共交通及びホテル・飲食店におけるバリアフリーを規定。認定を受けた障害者団体に対し団体訴権を付与。

このように、性別や障害を理由とする差別については一応の法整備が行われているが、これとは対照的に、民族的出身、人種、宗教、世界観、年齢、性的指向を理由とする差別については、ほとんど規定がない。年齢と性的指向については、それどころか、基本法の平等原則条項でも言及されていない。このように明示的に差別禁止が定められていないことは、年齢や性的指向を理由とした差別であれば許されとの誤解を招くおそれがある。

差別禁止規定や保護規定がある場合ですら、ドイツでは差別を受けた者がこれらを利用することは少ないと言われている。その理由として、法案の提案理由書では、ドイツには反差別の文化がないこと、ステレオタイプな考え方や偏見が根強いこと「差別」と意識されにくいこと、法的な救済の可能性が知られていないこと、差別の証明が困難であると予測されること、訴え出ることの恥ずかしさ、金銭的負担を考慮して訴訟をためらう者が多いことなどを挙げている。^(注25)

このような状況を打破するために、EU指令の国内法化という外圧を契機に、人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的アイデンティティによる差別の撤廃を目指す、ドイツで初めての包括的な差別禁止法として「一般平等待遇法」が制定されることとなった。

IV この法律の構成と概要

1 この法律の構成

この法律は、次の4つの章（Artikel）で構成される。第1章と第2章は、それぞれ新法である。

第1章 一般平等待遇法

第2章 兵士の平等待遇に関する法律（兵士平等待遇法）

第3章 その他の法律の改正

第4章 施行、廃止

このうち、最も重要なのは、第1章の一般平等待遇法である。一般平等待遇法は、4つのEU指令が差別の理由となる事項として挙げている指標と分野のすべてについて原則として差別を禁止する（前掲の表の全部の欄をカバーしようとする）包括的な平等待遇法である。

第2章の兵士平等待遇法は、兵士についての特別法である。

第3章は、これら2つの新法の制定に伴い、関係法規中、不要となる規定を廃止し、又は規定を改めるものである。

第4章では、この法律全体の施行日を公布の翌日と定めると同時に、就業者保護法（前述）が廃止されることを定める。セクシュアル・ハラメントが、一般平等待遇法及び兵士平等待遇法において不利益待遇の一つとして規制されることとなるためである。

以下に、一般平等待遇法、兵士平等待遇法、その他の法律の改正の概要を紹介する。

2 一般平等待遇法の概要

一般平等待遇法は6節、33か条から成る。その概要は、以下のとおりである。

「第1節 総則」

この節では、すべての関係法領域に適用される一般的事項を定める。

一般平等待遇法の目的は、人種を理由とする、

又は民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢若しくは性的アイデンティティによる不利益待遇を防止し、又は排除することである（第1条）。

不利益待遇の理由とされるこれらの指標について若干説明しておきたい。まず、「人種(Rasse)」についてであるが、この法律の条文では、他の指標とは区別して規定されている。そもそも人種というものの存在は、学問的に証明できないとされていることから、「人種」という用語の採用については、EU 指令の採択の際にも議論があったところである。しかし、この法律では、人種というものの存在を前提としていないこと、「人種」とは人種差別主義 (Rassismus) 的な行動をとる者によってその存在が想定されているにすぎないことを明確に示すために、このような規定の仕方をして^(注26)いる。

また、EU 指令（ドイツ語による法文）では、「性的指向 (sexuelle Ausrichtung)」とされている指標が、この法律では、「性的アイデンティティ (sexuelle Identität)」と表現されている。法案の提案理由書では、「性的アイデンティティ」とは、男女の「同性愛者 (ホモ・セクシュアル)」のみでなく、「両性愛者 (バイ・セクシュアル)」、「性転換 (希望) 者 (トランス・セクシュアル)」、「半陰陽者 (インター・セクシュアル)」も保護の対象とする広い概念であると説明されて^(注28)いる。これは、2001年に EU の就業に関する枠組み指令を一部実施するために事業所組織法第75条第1項が改正された際^(注29)に、「性的アイデンティティ」という用語が採用されたことに倣ったものだという。しかし、この時の改正法案の提案理由書には、指令の「性的指向」という用語でなくこの言葉を用いたこれ以外の理由は記されていない。今回の立法の主務大臣であるツイプリース法務相自身がインタビューで、EU 指令の掲げる指標の「性的指向 (sexuelle Orientierung)」をも一般平等待遇法に取り込^(注30)

もうとしたと語っており、これらの用語については、特に明確な区別はなされていないように思われる。

これらの理由による不利益待遇が許されない分野は、職業活動の機会を得るための条件、労働条件、職業相談・職業教育の機会、職業団体等への参加、社会的保護（社会保障・保健サービスなど）、社会的恩典、教育、公衆の利用に供される物品・サービス（住居など）の入手・提供である。ただし、解雇については、解雇保護法の規定のみが適用され、この法律は適用されない（第2条）。

また、「直接不利益待遇」「間接不利益待遇」「ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」「不利益待遇の指示」の定義規定（第3条）を置き、さらに、現に存する不利益を防止し又は補償するための積極的是正措置（ポジティブ・アクション）は許されることを定める（第5条）。

なお、この法律では、「差別 (Diskriminierung)」という用語は使わず、「不利益待遇 (Benachteiligung)」という用語を使っている。これについて、法案の提案理由書では、一般の用語法によれば「差別」は、社会的に非難される違法な不平等待遇を意味し、すでに一定の価値判断を含んだ言葉であることから、不利益をもたらす異なる待遇のすべてが差別的な性格を持つとは限らないことを明らかにするために、「不利益待遇」という用語を使用したと説明^(注32)している。

「第2節 不利益待遇からの就業者の保護」

差別からの保護が求められる最重要の分野は、雇用・職業の分野である。第1条に掲げる理由による職業生活における不利益待遇の禁止という原則が明記されている（第7条）。ただし、職業上要求される条件により、また、宗教若しくは世界観又は年齢を理由として異なる待遇が許される場合が例外として詳細に定められている

(第8条～第10条)。宗教共同体やその傘下の組織(例えば、カトリック社会福祉事業団など)が雇用する者を選考する際に、その職務内容のみならず当該組織の自己決定権を顧慮して、対象者の宗教や世界観を考慮に入れることが認められている(第9条)。これがいわゆる「教会条項」であって、この条項を設けることはキリスト教民主同盟・社会同盟の重大な関心事であった。年齢については、異なる待遇が許される場合として、年金受給年齢による定年制などが例示されている(第10条)。

不利益待遇を受けたと感じた就業者は、勤務先の担当機関(上司、平等問題担当者、事業所内苦情処理機関など)に苦情を申し立てる権利が認められている。

使用者には、募集の際の差別禁止(第11条)、就業者の保護のために必要な措置をとることなどの義務が課せられるが、使用者が不利益待遇の防止を目的として就業者に教育を行った場合には、この義務を果たしたものとみなされる(第12条)。

就業者の権利としては、苦情を申し立てる権利が認められる(第13条)ほか、使用者がハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントを止めさせない場合には、自分を守るために勤務を拒否する権利が与えられる(第14条)。また、不利益待遇の禁止に対する違反があった場合には、使用者には損害賠償義務が課せられ、就業者には、原則として2か月以内に補償及び損害賠償を請求する権利が与えられる(第15条)。請求が可能なこの期間については、第15議会期に連邦議会を通過した法案では6か月とされていたが、使用者側の不安とコストを減じるために、当初の政府案で3か月、さらに委員会段階の修正で2か月に短縮された。

さらに、就業者が権利を行使したことに対し報復として使用者が不利益待遇を与えることは禁止される(第16条)。

補足規定では、労使の社会的責任として、第1条に掲げる不利益待遇の排除の目的の実現に協力すること、また、事業所代表委員会又は当該事業所を代表する労働組合が労働裁判所に提訴する権利が定められている(第17条)。事業所代表委員会又は労働組合がこの提訴権を行使できるのは、使用者の「重大な」違反があった場合に限られること、また、被害者本人に代わって請求権を行使することはできないことが、委員会段階の修正で明記され、事業所代表委員会や労働組合の関与する余地は狭められた。

職業関係の団体への加入についても、不利益待遇は禁止される(第18条)。

「第3節 民法上の関係における不利益待遇からの保護」

この節では、私人間の関係を規律する民法の分野における不利益待遇の禁止について定める。

民法の分野については、ホテル、レストラン、百貨店などのように、不特定多数に同等の条件で物品やサービスが提供される際に成立する債務関係又は民間保険に関する債務関係の締結、履行及び終了の際には、人種、民族的出身、性別、宗教、障害、年齢、性的アイデンティティを理由とする不利益待遇は、許されないことが定められている(第19条第1項)。差別の事由として宗教、障害、年齢、性的アイデンティティが含まれているのは、EU指令より厳しい規制である。このように差別禁止の範囲をEU指令よりも拡大することについて、法案の提案理由は、日常生活の法的側面の中心をなす民法における差別禁止の事由を民族的出身と人種に限定し、その他の事由による差別を規制しないとすれば、それは問題だろうと述べている。^(注33)しかし、第1条に掲げる事由のうち世界観は、委員会段階の修正で削除された。委員会勧告・報告は、その理由として、例えば、極右思想の信奉者が、この規定を盾にとって、認められて当然

の理由から入店を断られた店に無理に入ろうとする危険があることを挙げている^(注34)。

人種及び民族的出身については、より厳しく、これらの分野に加えて、社会的保護（社会保障・医療保健サービスなど）、社会的恩典、教育、不特定多数に提供されるもの（大量取引）に限らず公衆の利用に供される物品・サービス（住居など）の入手・提供に関する債務関係の締結、履行及び終了の際の不利益待遇も、許されることが明記されている（同条第2項）。ただし、例外として、住民構成のバランスを考慮した住居の貸与、近親者への住居の貸与（特に同一の土地に居住する場合）等については異なる待遇を与えることが許されるなど（同条第3項～第5項）、原則の適用範囲は限定されている。なお、50戸以下の住居の貸与は大量取引には当たらないことを明記する規定（同条第5項第3文）が委員会段階の修正で加えられた。

さらに、性別、宗教、障害、年齢又は性的アイデンティティによる異なる待遇については、客観的理由が存在する場合には許されることを定め、そのような理由（危険防止、プライバシー保護など）を例示する（第20条）。法案の提案理由書では、具体例として、性的暴力の被害者の保護施設が一方の性別の者だけを受け入れることや、パーキングビル内に女性専用の駐車場を設置すること（女性の方が性犯罪の被害に遭う危険が大きい）などを挙げている。その一方で、外国人嫌いの気持ちから「イスラム教徒」や「ユダヤ教徒」に抱く一般的な不安感ということでは、宗教による異なる待遇を正当化することはできないと述べている^(注35)。人種及び民族的出身については、このような例外は一切認められていないことには注意が必要である。

これらの不利益待遇禁止に対する違反を行った者は、それによって生じた損害の賠償を義務付けられる（第21条第2項）。不利益待遇を受けた者は、権利侵害の排除、非物的損害に対する

金銭による補償を請求することができる（第21条第1項・第2項）。請求権は原則として2か月以内に主張しなければならない（第21条第5項）。

「第4節 法的保護」

この節では、不利益待遇を受けた者に対し訴訟の際に認められる2つの優遇措置について定める。

まず、不利益待遇を受けた者は不利益待遇を推定させる情況証拠を示せば、不利益待遇からの保護規定に対する違反がなかったことの立証責任は相手側に転換される（第22条）。EUの反人種差別主義指令、就業に関する枠組み指令及び職業生活以外での男女平等待遇指令においては、「差別の行われたことを推定させる事実を疎明すれば」立証責任が転換される。当初の法案は、これらのEU指令と同じ文言を採用していたが、委員会段階の修正でこのように改められた。その理由について、委員会勧告・報告は、「疎明(Glaubhaftmachung)」という用語が、民事訴訟法第294条^(注36)に関連しており「宣誓に代わる保証」^(注37)が証拠として認められるとの誤解をしばしば与えてきたため、表現の仕方わかりやすく改めただけであって、規定内容に変更はなく、不利益待遇を推定させる間接的な事実を示せばよいという。しかし、使用者側はかねてから立証責任の転換に備えるために、人事関係の記録をすべて保管しておかなければならなくなり、多大なコストがかかると警告を発していた規定だけに、この説明を文字通りに受け取ることができるかわからない。今後の裁判で、提訴者側にどれだけの立証責任が課せられるか、その実践を見なければならない。

次に、一定規模（会員75名又は加盟団体7）以上の反差別団体に対して、弁護士訴訟が法定されていない裁判手続に、不利益待遇を受けた者の補佐人として参加することを認める（第23

条)。この規定も争点の一つであったが、当初の法案で反差別団体に「代理人(Bevollmächtigter)」及び「補佐人(Beistand)」としての訴訟参加を認めていたのを、委員会修正の段階で、「補佐人」としての参加のみ認めることに改めた。委員会勧告・報告では、EU指令で求められている水準を満たすためであれば、反差別団体に訴訟代理人という正式な地位を認める必要はないと述べているが、反差別団体の訴訟参加の権限が縮小されたのは確かであろう。

「第5節 公法上の勤務関係に関する特例」

この法律の規定を官吏、裁判官、非軍事役務従事者及び戦争役務拒否者として認められた者に準用することを定める(第24条)。

「第6節 反差別局」

この節では、EUの反人種差別主義指令、ジェンダー指令、職業生活以外での男女平等待遇指令の規定によって設置が要請されている、不利益待遇を受けた者を援助するための機関について定める。

連邦家庭高齢者女性青少年省に「連邦反差別局(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)」を設置する(第25条)。第1条に掲げる理由により不利益待遇を受けたと思う者は、この機関に相談することができる。連邦反差別局は、この者が権利を行使する際に、特に、請求権や法的手続についての情報提供、他の相談機関の紹介、和解を成立させるための努力によって援助する。そのほか、広報活動、不利益待遇を防止するための措置、不利益待遇に関する調査研究の実施を任務とする。ただし、従来から設置されている連邦議会及び連邦政府の特別問題担当者(Beauftragter)^(注40)の管轄範囲を侵害してはならず、これらの機関と共同で、不利益待遇に関する報告書を4年ごとに連邦議会に提出し、不利益待遇の撤廃のための勧告を行う(第27条)。

連邦反差別局は、NGOや各レベルの反差別機関と協力するものとし(第29条)、関係団体との対話の促進のために顧問会議を設置する(第30条)。

「第7節 末尾規定」

この法律の規定は、当事者間の合意によっても、保護を受ける者の不利益となるように変更することができない強行規定である(第31条)。

経過規定では、この法律の規定を施行前に遡って適用できないこと、民法上の不利益待遇からの保護のうち、人種又は民族的出身を理由とするもの以外については、2006年12月1日以降に成立した債務関係から適用されること、また民間保険の契約については、2007年12月22日以降に成立したものから適用されることを定める(第33条)。

3 兵士平等待遇法の内容

兵士のための特別法である。ここでは、一般平等待遇法と比較しながら、その内容を紹介する。

兵士平等待遇法は、4節、20か条で構成される。

「第1節 総則」

ここでは、一般的事項を定める。

この法律の目的は、人種、民族的出身、宗教、世界観、性的アイデンティティによる、兵士としての勤務に関する不利益待遇を防止し、排除することである(第1条第1項)。

一般平等待遇法と異なり、障害及び年齢は排除されるべき不利益待遇の理由に含まれていない。また、性別による不利益待遇からの保護については、特に、ハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントという形態による不利益待遇からの保護が目的として明記されている(第1条第2項)。さらに、すべての兵士、管理者、

所属長等の目的実現への協力義務も規定されている（第1条第3項）。なお、重度障害の兵士については、障害による不利益待遇からの保護が第18条に別に定められており、同条を規準として保障されることが明記されている（第1条第2項）が、年齢については、特に定めがない。

適用分野としては、採用、昇進、職業教育、職業関係団体への加入等が列挙されている（第2条）。

また、一般平等待遇法と同様に、「直接不利益待遇」「間接不利益待遇」「ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」の定義を定める（第3条）。ただし、一般平等待遇法と異なり、職業生活における妊娠又は母親であることを理由にした女性に対する不利益待遇が、性別による直接不利益待遇に該当するとの規定は置かれていない。

一般平等待遇法と同様、差別撤廃のための積極的是正措置が許されることも定める（第5条）。

「第2節 不利益待遇からの保護」

一般平等待遇法の「不利益待遇からの就業者の保護」に対応する。

人的適用範囲には、兵士のみならず、兵役への招集対象者や兵役への自発的応募者も含まれる（第6条）。不利益待遇は禁止される（第7条）が、例外として、職業上の要求を理由として異なる待遇が許される場合が定められている（第8条）。所属長の組織上の義務として、募集の際の不利益待遇の禁止、不利益待遇並びにハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントからの保護のために必要な措置を取る義務等を定める（第9条・第10条）。一般平等待遇法における使用者と同様に、所属長は、不利益待遇防止を目的としてその所属員に教育を行った場合には、必要な措置をとる義務を果たしたものとみなされる（第10条第2項）。兵士及び兵役応募者等の権利としては、苦情を申し立てる権利、原則

として2か月以内に補償及び損害賠償を請求する権利が、また兵士等の権利行使に対する報復としての不利益待遇の禁止が定められている（第11条～第13条）。一般平等待遇法によって就業者に認められている、ハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントの際の勤務拒否権は認められていない。また、職業団体等への加入についても、この節の不利益待遇からの保護の規定を準用する（第14条）。

「第3節 法的保護」

不利益待遇を受けた者に対し訴訟の際に与えられる保護措置について定める。

立証責任（第15条）及び反差別団体による援助（第16条）の規定内容は、一般平等待遇法と同じである。

「第4節 補足規定」

一般平等待遇法中の連邦反差別局に関する規定は、兵士平等待遇法の適用範囲にも適用される（第17条）。

この法律には、禁止される差別事由として障害が掲げられていない代わりに、重度障害の兵士に関する特別の保護規定が置かれている（第18条）。兵役勤務上の措置（特に昇進）や命令の際に障害によって不利益待遇を受けてはならないとの原則を明記し、例外として、特定の身体的機能等が本質的かつ決定的に職業上要求される場合に限り異なる待遇が許されるとしている。また、訴訟における立証責任の転換について定めている（同条第1項）。昇進の際に不利益待遇を受けた場合には、金銭による適切な補償を2か月以内に請求することができる（同条第2項）。

この法律の規定は、兵士の不利益になるように変更できない（第19条）ことは、一般平等待遇法第31条の規定と同じである。

経過規定では、施行前に行われたセクシュアル・ハラスメントの形態による不利益待遇につ

いては、就業者保護法が適用されることを定める（第20条）。

4 その他の法律の改正

第3章（第1項～第16項）は、関連する16の法律の改正について定めているが、これらの改正は、その趣旨により以下の4種類に大別される。ここでは、種類ごとにその主な内容を概説する。なお、第3章の条文については、(1)の種類のみ改正のみ翻訳を掲載し、その他の改正については省略する。

(1) 禁止される差別事由の拡大

一般平等待遇法（又は兵士平等待遇法）の規定に合わせて、差別事由を追加し、一般平等待遇法に掲げる事由による差別禁止規定を新設する。

<官民の事業所及び従業員代表機関の差別に対する監視義務規定>

・「異なる待遇」がなされないよう監視するとしていたのを「不利益待遇」がなされないよう監視すると改める。

・「不利益待遇」の理由を包括的に列挙した同一の表現に改める。一般平等待遇法と異なるのは、「国籍」「政治的・労働組合の活動・立場」による不利益待遇も監視の対象となっていることである。

●事業所組織法第75条第1項の改正（第3項）

不利益待遇の理由として、「人種」「民族的出身」「世界観」「障害」「年齢」を追加する。なお、「性的アイデンティティ」という理由は、前述のとおり、2001年の改正時に挿入されている。

●連邦公務職員代表法第67条第1項の改正（第4項）

不利益待遇の理由として、「人種」「民族的出身」「世界観」「障害」「年齢」「性的アイデンティティ」を追加する。

●管理職員代表委員会法第27条第1項の改正（第6項）

不利益待遇の理由として、「人種」「民族的出身」「世界観」「障害」「年齢」「性的アイデンティティ」を追加する。

<官吏任用時の差別禁止規定>

●連邦官吏法第8条第1項の改正（第5項）

連邦官吏の人事募集を行う際の選抜基準としてはならない事項として、「民族的出身」「障害」「宗教」「性的アイデンティティ」を追加する。

<兵士任用時の差別禁止規定>

●兵士法の改正（第12項）

兵士平等待遇法第1条の規定に合わせて、兵士の任命及び使用の原則（適性・能力及び業績による任命及び使用）について定める第3条に、考慮してはならない事項として、「性的アイデンティティ」「世界観」「民族的出身」を追加する。

<社会法典の差別禁止規定>

●第1編－総則－の改正：第33c条の新設（第7項）

社会的権利の請求の際に、人種、民族的出身又は障害によって不利益待遇を与えることを禁止する。

●第3編－雇用促進－第36条第2項の改正（第8項）

職業・職業訓練ポストの紹介の原則を定める第36条において、雇用主が付する限定条件のうち雇用局が考慮することが許されるものについて整理する。

すなわち、第1文で、「性別、年齢、健康状態、国籍又は同様の指標」について条件を限定することが、行われるべき活動の性質から不可欠である場合に限り、当該条件を考慮することが許されると定めている文言から、「又は同様の指標」という不明確な表現を削る。

第2文として、人種、民族的出身、宗教・世界観、障害、性的アイデンティティについての条件の限定は、一般平等待遇法の規定によって許される範囲内でしか考慮してはならないことを明記する。また、従来、宗教共同体への帰属

を条件とすることを、宗教共同体が雇用主である場合等について認めていたが、この特例を廃止する。

●第4編－社会保険通則－の改正：第19a条の新設（第9項）

社会保険の給付及び雇用促進法に基づく給付の原則を定める第19条の次に、第19a条として、職業相談や職業訓練関係の給付の請求の際には一般平等待遇法第1条に掲げる指標による不利益待遇を禁止する規定を置く。

(2) 一般平等待遇法・兵士平等待遇法の制定に伴う改廃

一般平等待遇法及び兵士平等待遇法に事実上吸収されることによって不要となる、労働関係法規・規定を廃止する。また、これらが根拠法規として挙げられている場合には、これを一般平等待遇法に置き換える。

●民法典の男女平等待遇規定の廃止（第14項）及び労働法に関する EC 適応法第2条の廃止（第2項）

労働法に関する EC 適応法によって民法典中に設けられた第611a条（男女平等待遇）、第611b条（募集における男女平等）、第612条第3項（男女同一賃金）を廃止する。

労働法に関する EC 適応法第2条は、これら関係法規の写しを事業所内で掲示することを義務付ける規定であるが、一般平等待遇法第12条第5項によって、一般平等待遇法等の事業所内での公示が使用者に義務づけられたことに伴い、廃止する。

●連邦平等法の改正（第11項）

女性に対する直接差別・間接差別の定義規定（第4条第7項）、任用及び昇進の際の不利益待遇禁止違反の場合の、民法第611a条の準用規定（第5条第2項）を廃止する。

平等問題担当者が施行を促進し監視する義務のある法律として「就業者保護法」を挙げているのを、性差別及びセクシュアル・ハラスメントに関連する範囲での「一般平等待遇法」に改める（第19条第1項）。

るのを、性差別及びセクシュアル・ハラスメントに関連する範囲での「一般平等待遇法」に改める（第19条第1項）。

●兵士平等法の改正（第15項）

「直接差別」の定義規定（第4条第6項第1文）を改め、「ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」を性差別とした定義規定（第4条第7項）を廃止する。任用及び昇進の際の不利益待遇禁止違反の場合の、民法第611a条の準用規定を、「兵士平等待遇法」第12条を適用するという規定に改める（第5条第2項）。

平等問題担当者が施行を促進し監視する義務のある法律として「就業者保護法」を挙げているのを、性差別及びセクシュアル・ハラスメントに関連する範囲での「兵士平等待遇法」に改める（第19条第1項）。

●労働裁判所法第61a条の改正（第1項第2号）

見出しを「性別に基づく不利益待遇による訴えのための特別規定」から「不利益待遇による訴え」に改める。第1項及び第2項について、従来、民法典第611a条に基づく性別による不利益待遇に対する補償を求める訴えのみについての規定だったものを、一般平等待遇法第15条に基づく人種、民族的出身、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的アイデンティティによる不利益待遇に対する補償を求める訴えに関する規定に改める。

●社会法典第9編（障害者の社会復帰及び参加）の改正（第10項）

障害者の職業生活への復帰のための給付（職業訓練等）が職業復帰施設で提供される場合の参加者の法的地位を定める第36条に、実施の際には、人格の保護等の労働法上の原則、労働安全や休養休暇に関する法規等と並んで、「就業及び職業における差別からの保護」に関する法規が適用されることを明記する。

重度障害者の権利と使用者の義務を定める第81条は、第2項で「使用者は、重度障害者に対

しその障害を理由として不利益待遇を与えることは許されない」と定めたあと、第2文で詳細に違反の際の補償についてまで定めていたが、これらの規定も一般平等待遇法の中に含まれることに鑑みて、ここでは「詳細については一般平等待遇法の規定を適用する」と定めるにとどめる。

(3) 訴訟関係の改正

●民事訴訟法の導入に関する法律第15a条の改正（第16項）

州法務当局の認定した和解あっせん機関を通して合意による解決の努力を行った後でなければ提訴が許されないと州法で定めることのできる訴訟の一類型に、「一般平等待遇法第3節の規定に基づく請求権に関する訴訟」を追加する。法案の提案理由書は、民法上の契約関係における差別に関する紛争には特にこのような和解による解決が適していると述べている^(注41)。

(4) その他

●兵士平等法第16条の改正（第15項）

平等問題担当者に関する規定を整備する。

おわりに

これまで見てきたように「一般平等待遇法」は包括的な差別禁止法であり、その総則では、職業生活から物品・サービスの提供にかかる契約までの法領域にわたり、人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的アイデンティティによる差別を防止し、又は排除することを謳う。EU指令の要求する最低基準を超えて、これらすべての分野における、これらすべての指標による差別を禁止するかのように見える。保守系の高級紙『フランクフルター・アルゲマイネ新聞』のコラムは、これを「ドイツ的やりすぎ」と評している^(注42)。

しかし、実際には、例外規定が数多く置かれ

ていて、一般平等待遇法が適用される範囲は限定されている。また、経過規定により民法上の関係における差別禁止措置については猶予期間が置かれていることもあり、企業等の対応は遅れているようである^(注43)。

もちろん、一般平等待遇法には、これらの差別を許さないという政治的メッセージとしての意味もあろう。しかし、各党の妥協と取引の結果、玉虫色の表現となった箇所も多い。各党は、それぞれ自党の立場から一般平等待遇法の成立を評価している。例えば、社会民主党や緑の党が、修正は規定の明確化のためのものであって反差別法としての本質は変わらないと主張している。これに対し、キリスト教民主同盟・社会同盟は、支持層である企業やキリスト教会組織の負担を軽減する方向で大幅な修正に成功したとの自負を示している^(注44)。曖昧な表現となった規定の解釈については、今後の判例を注視する必要があるだろう。

連邦反差別局には、2006年度から年間281万4,000ユーロ（＝約4億1,456万円）^(注45)の予算が認められており、その内訳は、人件費が134万5,000ユーロ（47.8%）、広報活動費が42万5,000ユーロ（15.1%）、会議・展示会等経費が32万7,000ユーロ（11.6%）となっている。2006年度予算では局長を含めて17名のスタッフが認められ、2007年度予算案でも同数のスタッフが予定されている^(注46)。法律の施行後、ベルリンに事務所が開設された。

注

- (1) 欧州委員会は、2004年7月29日、反人種差別主義指令について違反の確認を求めて欧州司法裁判所に提訴し、同裁判所は2005年4月28日に違反を確認する判決（事件番号C-329/04）を下した（EU官報C版143号13頁）。また、2005年2月3日には、就業に関する枠組み指令について同趣旨の提訴を行い、2006年2月23日に欧州司法裁判所は同様に違反を確

- 認する判決を下した（事件番号 C-43/05）（EU 官報 C 版131号23頁）。
- (2) 与党の社会民主党及び90年同盟・緑の党から提出された。法案は、Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 15/4538を参照。
- (3) 家庭高齢者女性青少年委員会の議決勧告・報告に基づいて修正可決された。同委員会の議決勧告・報告は、Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 15/5717を参照。
- (4) *Gemeinsam für Deutschland - mit Mut und Menschlichkeit*（「共にドイツのために－勇気と思いやりをもって」）、Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 11.11.2005
<<http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/Koalitionsvertrag/koalitionsvertrag.html>> (last access 2006.11.6)
の“8. Sicherheit für die Bürger(市民のための安全)”の章に記述がある。
- (5) 法案は、Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 16/1780を参照。
- (6) 連邦参議院の意見表明は、Bundesrat, *Drucksache*, 329/06 (Beschluss) を参照。
- (7) 法務委員会の議決勧告・報告は、Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 16/2022を参照。
- (8) 記名表決の結果は、賛成443、反対111、棄権17であった。
- (9) 連邦参議院の議決は、Bundesrat, *Drucksache*, 466/06 (Beschluss) を参照
- (10) 連邦政府のプレス・リリース“Gesetzliche Neuregelungen zum 1. August (8月1日からの新しい法令)”, 2006.07.27現在
<<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2006/07/2006-07-27-gesetzliche-neuregelungen-zum-1-august.layoutVariant=Druckansicht.html>> (last access 2006.7.28)
による。なお、その後、施行が遅れることが明らかとなったため、8月4日には同じ表題のプレス・リリースが内容を修正して掲載され、旧版は削除された。
- (11) “Peinliche Pannen der Regierung (ばつの悪い政府の失敗)”, *Süddeutsche Zeitung*, 2. Aug. 2006及び“„Redaktionelle Ungenauigkeiten“(『編集上の不精確』)”, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 3. Aug. 2006による。
- (12) “Köhler will Gleichbehandlungsgesetz gründlich prüfen (ケーラー大統領は平等待遇法を徹底審査の意向)”, *Frankfurter Rundschau*, 2. Aug. 2006による。
- (13) *op.cit.* (11)による。
- (14) EC 官報 L 版180号22頁。邦訳は、柴山恵美子・中曾根佐織編著『EU 男女均等法・判例集』日本評論社, 2004, pp.199-208及び小宮文人・濱口桂一郎『EU 労働法全書』旬報社, 2005, pp.258-264を参照。
- (15) EC 官報 L 版303号16頁。邦訳は、柴山・中曾根編著 同上 pp.209-220及び小宮・濱口 同上 pp.251-258を参照。
- (16) EC 官報 L 版39号40頁。邦訳は、柴山・中曾根編著 前掲書 pp.87-91を参照。なお、2002年改正指令による改正を反映した1976年指令の邦訳は、小宮・濱口 前掲書 pp.214-219で見ることができる。
- (17) EC 官報 L 版269号15頁。邦訳は、柴山・中曾根編著 前掲書 pp.92-101を参照。
- (18) EU 官報 L 版373号37頁。邦訳は、小宮・濱口 前掲書 pp.244-250を参照。
- (19) 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による。
- (20) 法案 *op.cit.* (5), S.22による。
- (21) この部分の記述は、主に、法案 *op.cit.* (5)の提案理由書の該当部分 (S.22) 及び Raasch, *op.cit.* (19), S.395-396を参考にしてまとめた。
- (22) 1994年改正後の民法典第611a 条第2項から第5項まで及び労働法に関する EC 適応法第2条の邦訳は、齋藤純子「ドイツ 女性と男性の同権の実現のための法律 (第2次同権法) (特集 女性)」『外国の立法』33巻4・5・6号, 1995.4, pp.94-107中に第7章及び第

- 9章として含まれている。p.103及びp.104を参照。
 民法典第611a条第1項、第611b条、第612条第3項の邦訳は、『世界のアファーマティブ・アクションー諸外国におけるアファーマティブ・アクション法制(資料集)』東京女性財団, 1995, p.195を参照のこと。
- (23) 邦訳は、齋藤による翻訳(同上)中に第10章として含まれている。pp.104-105を参照。
- (24) 邦訳は、齋藤純子「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」『外国の立法』213号, 2002.8中の「女性と男性の平等の実現のための法律(平等実現法)」に第1章として含まれている。pp.85-95を参照。
- (25) 法案 *op.cit.* (5), S.23による。
- (26) Raasch, *op.cit.* (19), S.394, Anmerkung 2による。
- (27) 法案 *op.cit.* (5)の提案理由書, S.30-31による。
- (28) *Ibid.*, S.31による。
- (29) 第75条第1項に、Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I, S.1852)によって「性的アイデンティティ」が加えられた。
- (30) Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 14/5741, S.45を参照。
- (31) 筋金入りのフェミニストとして知られるアリス・シュヴァルツァーによるインタビュー (“Bei uns zu Hause waren die Rollen umgekehrt.”, *EMMA*, Juli/August 2006。
- (32) 法案 *op.cit.* (5), S.30による。
- (33) *Ibid.*, S.26による。
- (34) 委員会勧告・報告 *op.cit.* (7), S.13による。
- (35) 法案 *op.cit.* (5), S.43-44による。
- (36) 民事訴訟法第294条第1項は、「事実に関する主張を疎明しなければならない者は、あらゆる証拠方法を利用することができ、宣誓に代わる保証も許される」(筆者訳)と定めている。
- (37) 「宣誓に代わる保証」とは、「表示したことが真実であることを誓う方式の一つ」であるが、「宣誓ほど重要でない場合の誓いの方法」である(山田晟『ドイツ法律用語辞典 改訂増補版 第4版』大学書林, 2001, p.176)。

- (38) 委員会勧告・報告 *op.cit.* (7), S.13による。
- (39) *Ibid.*, S.14による。
- (40) 差別を受けた者を援助する機関として、連邦政府は以下の特別問題担当者をすでに任命している。
 ・「障害者の利益のための連邦政府特別問題担当者」(前述の障害者平等法の規定に基づき任命)
 ・「移民・難民・統合のための連邦政府特別問題担当者」
 ・「帰還者問題及びドイツの少数民族のための連邦政府特別問題担当者」
- (41) 法案 *op.cit.* (5), S.58による。
- (42) “Deutsche Übererfüllung”, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 28. Juni 2006.
- (43) 雇用・職業の分野については猶予期間が置かれていないにもかかわらず、企業の反応は鈍い。人材派遣会社ランドシュタット (Randstadt) 社が252社の人事担当者を対象に6月末に行ったアンケート調査では、一般平等待遇法について、70%以上が「詳しく知らない」、約60%が「準備を行っていない」と回答した(“Gleichbehandlung verhindert neue Jobs (平等待遇は新規雇用の妨げとなる)”, *Handelsblatt*, 31. Juli 2006)。
- (44) “Gleichbehandlungsgesetz wird geändert (平等待遇法修正される)”, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 28. Juni 2006などによる。
- (45) 報告省令レート(平成18年9月分)に基づき、1ユーロ=147.32円として換算。
- (46) “Entwurf zum Bundeshaushaltsplan 2007, Einzelplan 17, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend”, *Anlage zur Drucksache*, 16/2300による。

参考文献 (注に掲げたものは除く)

- ・連邦内務省のプレス・リリース Bundesministerium der Justiz, “Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit umfassendem Diskriminierungsschutz im Zivilrecht”, *Pressemitteilung*, 4. Mai 2006.
 <http://www.bmj.bund.de/enid/0,0/Presse/Pressemitteilungen_58.html?druck=1&presseartikel_id=24

38> (last access 2006.11.6)

- ・連邦内務省のプレス・リリース Bundesministerium der Justiz, “Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kommt”, *Pressemitteilung*, 29. Juni 2006.

<http://www.bmj.de/enid/0,0/Presse/Pressemitteilungen_58.html?druck=1&presseartikel_id=2497>

(last access 2006.11.6)

- ・Kay Hailbronner, “Die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU”, *Zeitschrift für Ausländerrecht und*

Ausländerpolitik, 6/2001.

- ・Elke Tießler-Marenda, “Verbesserter Schutz vor Diskriminierung? Einführung in den Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz”, *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik*, 3-4/2005.

(さいとう じゅんこ・海外立法情報調査室)

2006年8月14日の 平等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律^{*)}

Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung
Vom 14. August 2006
(連邦法律公報第I部1,897頁)

齋藤 純子訳

連邦議会は、次の法律を議決した。

第1章 一般平等待遇法

第1節 総則

第1条 法律の目的

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、障害、年齢又は性的アイデンティティによる不利益待遇を防止し、又は排除することにある。

第2条 適用範囲

(1) 第1条に掲げる理由の一による不利益待遇

^{*)} この法律は、次の指令の実施に資する。

－人種又は民族的出身に関わりなく平等待遇原則を適用するための2000年6月29日の理事会指令(2000/43/EC)(EC官報L版180号22頁)

－就業及び職業における平等待遇の実現のための一般的枠組みを定めるための2000年11月27日の理事会指令(2000/78/EC)(EC官報L版303号16頁)

－就業、職業教育及び昇進の機会並びに労働条件に関する男女平等待遇原則の実現のための理事会指令(76/207/EEC)を改正するための2002年9月23日の欧州議会・理事会指令(2002/73/EC)(EC官報L版269号15頁)

－物品及びサービスの入手及び提供の際の男女平等待遇原則の実現のための2004年12月13日の理事会指令(2004/113/EC)(EU官報L版373号37頁)

は、以下の各号に掲げる事項に関しては、この法律に定めるところにより許されない。

1. 職業分野及び職業上の地位を問わず、非独立及び独立の職業活動の機会並びに昇進のための、選抜基準及び採用条件を含む諸条件
 2. 労働報酬及び解雇条件を含む就業・労働条件。特に個別法上及び集団法上の合意並びに就業関係の遂行及び終了の際並びに昇進の際の措置におけるもの。
 3. あらゆる形態及び水準の職業相談、初期職業教育・継続職業教育及び職業転換教育を含む職業教育並びに職業経験実習の機会
 4. 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への加入及びその団体の活動への参加。これらの団体の行う給付の請求を含む。
 5. 社会保障及び医療保健サービスを含む社会的保護
 6. 社会的恩典
 7. 教育
 8. 住居を含む、公衆の利用に供される物品及びサービスの入手及び提供
- (2) 社会法典の規定に基づく給付については、社会法典第1編第33c条及び社会法典第4編第19a条の規定を適用する。企業の老齢年金については、企業年金法の規定を適用する。
- (3) その他の不利益待遇の禁止及び平等待遇の要請の適用は、この法律によって影響を受けない。特定の人的集団の保護のための公法上

の規定についても同様とする。

- (4) 解雇については、一般及び特別の解雇保護のための規定のみを適用する。

第3条 定義

- (1) 直接不利益待遇は、ある人が第1条に掲げる理由の一により、比較可能な状況において他の人が受ける待遇より有利でない待遇を受けている、受けた又は受けるであろう場合に存在する。性別による直接不利益待遇は、第2条第1項第1号から第4号までに関しては、妊娠又は母親であることを理由として女性に対してより不利益な待遇を与える場合にも、存在する。
- (2) 間接不利益待遇は、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。ただし、当該の規定、基準又は手続が適法な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的を達成するためにその手段が適切かつ必要である場合は、この限りでない。
- (3) ハラスメントは、第1条に掲げる理由の一と関連する望まれない行為方法が、該当する者の尊厳を傷つけ、かつ、威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を与えるような環境を生み出すことを目的とし、又はこのような作用をもつ場合には、不利益待遇となる。
- (4) セクシュアル・ハラスメントは、望まれない性的行動及びその要求、性的意味を有する身体的接触、性的内容の発言並びにポルノグラフィ表現の望まれない提示及び見えるような表示をも含む、望まれない性的意味を有する行為が、該当する者の尊厳を傷つけることを目的とし、又はこのような作用をもつ場合、特に威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を与えるような環境が生み出さ

れる場合には、第2条第1項第1号から第4号までに関して不利益待遇となる。

- (5) 第1条に掲げる理由の一によりある人に対する不利益待遇を指示することは、不利益待遇とみなされる。このような指示は、第2条第1項第1号から第4号までに関して特に、ある者が別の者に、就業者に対して第1条に掲げる理由の一による不利益待遇となる行為又は不利益待遇となるおそれのある行為を取るように指示する場合に、存在する。

第4条 二以上の理由による異なる待遇

第1条に掲げる理由の二以上により異なる待遇がなされる場合、この異なる待遇が第8条から第10条まで及び第20条の規定により正当化されるのは、異なる待遇がなされるすべての理由について正当化されるときに限られる。

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。

第2節 不利益待遇からの就業者の保護

第1款 不利益待遇の禁止

第6条 人的適用範囲

- (1) この法律にいう就業者とは、次の各号に掲げる者をいう。
1. 被用者
 2. 職業訓練生として就業している者
 3. その経済的非独立性のために擬似被用者とみなすべき者。家内労働の就業者及びこれに類する者も含む。
- 就業関係に応募する者及び就業関係が終了し

ている者も、就業者とみなされる。

- (2) この節にいう使用者とは、第1項に規定する者を就業させる自然人及び法人並びに法的能力を有する人的会社をいう。就業者が労働給付のために第三者に委ねられる場合には、この第三者もこの節にいう使用者とみなされる。家内労働の就業者及びこれに類する者については、委託者又は仲介者が使用者に相当する。
- (3) 就業の機会及び昇進のための条件に関する限り、この節の規定は、独立事業者及び内部の合議機関の構成員、特に業務管理者及び経営役員にも準用する。

第7条 不利益待遇の禁止

- (1) 就業者が第1条に掲げる理由の一により不利益待遇を受けることは、許されず、不利益待遇を与える者が、不利益待遇の際に第1条に掲げる理由の存在を想定しているにすぎない場合であっても同様とする。
- (2) 第1項に定める不利益待遇の禁止に違反する合意中の規定は、無効とする。
- (3) 使用者又は就業者による第1項に規定する不利益待遇は、契約義務違反とする。

第8条 職業上の要求を理由とする異なる待遇が許される場合

- (1) 第1条に掲げる理由の一による異なる待遇は、この理由が、行われる活動の性質又はその活動を行う条件のために本質的かつ決定的に職業上要求される場合に、目的が適法でありかつ要求が適当であるときに限り、許される。
- (2) 第1条に掲げる理由の一のために同一又は同一価値の労働に対する報酬をより低く定める合意は、第1条に掲げる理由の一のために特別な保護規定が適用されることによって、正当化されない。

第9条 宗教又は世界観を理由とする異なる待遇が許される場合

- (1) 第8条の規定にかかわらず、宗教共同体、いかなる法的形態をとるものであれ宗教共同体に属する施設、又は宗教若しくは世界観の共同体的な涵養を任務とする団体における就業に際しての宗教又は世界観のための異なる待遇は、特定の宗教又は世界観が、当該の宗教共同体又は団体の自己理解を尊重した上で、その自己決定権を顧慮し又は活動の性質を考えて、正当な職業上の要求となる場合にも、許される。
- (2) 宗教又は世界観を理由とする異なる待遇の禁止は、第1項に掲げる宗教共同体、いかなる法的形態をとるものであれ宗教共同体に属する施設、又は宗教若しくは世界観の共同体的な涵養を任務とする団体が、その就業者に対し、それぞれの自己理解の意味における忠実かつ誠実な行為を求める権利には影響を及ぼさない。

第10条 年齢を理由とする異なる待遇が許される場合

第8条の規定にかかわらず、年齢を理由とする異なる待遇は、客観的かつ適当であり、正当な目的のためによって正当化される場合には、許される。この目的に到達するための手段は、適当かつ必要なものでなければならない。このような異なる待遇には、特に次の各号に掲げることが含まれうる。

1. 年少者、高齢就業者及び保護責任を負う者の職業生活への参入を促進し又はこれらの者の保護を保障するために、就業及び職業教育の機会のための特別な条件、並びに報酬及び就業関係の終了に関する条件を含む特別な就業・労働条件を定めること。
2. 就業の機会又は就業に関連した特定の恩典のために、年齢、職業経験又は勤務年数

についての最低条件を定めること。

3. 特定の職の要求する特別な職業教育要件に基づき又は引退までに適当な就業期間を確保する必要性に基づき、採用のための最高年齢を定めること。
4. 事業所内の社会保障制度において、特定の就業者又は就業者の集団に対し異なる年齢制限を設けることを含め、制度への加入又は老齢年金若しくは障害給付の受給のための前提条件として年齢制限を設けること並びに保険数理の計算のために年齢基準を用いること。
5. 就業者が年齢を理由に年金を請求することができる時点で解雇予告なしに就業関係を終了することをあらかじめ定める合意をすること。ただし、社会法典第6編第41条の規定は、影響を受けない。
6. 解雇保護法第1条にいう経営上の理由による解雇の場合の社会的選択の際に、他の選択基準に対して年齢が一般的に優先されるのではなく、個々の場合の特殊性及び比較可能な就業者間の個別的な相違、特に労働市場での可能性によって決定される限りにおいて、年齢を考慮に入れること。
7. 解雇保護法第1条第3項に定める社会的選択の枠内においてその他の就業者の解雇保護が重大な瑕疵となるほど弱化させられない限り、特定の年齢及び特定の勤続年数の就業者は解雇できないとする個別法上又は集団法上の合意をすること。
8. 事業所組織法にいう社会計画において、両当事者が、基本的には年齢に左右される労働市場での可能性が年齢の相当な重視により明らかに考慮されている、年齢又は勤続年数によって段階をつけた解雇補償規則を定めた場合、又は、失業手当受給後に必要があれば年金を受給する資格を有するため経済的に保障されている就業者を社会計

画の給付の対象から除外した場合に、その給付に格差が設けられていること。

第2款 使用者の組織上の義務

第11条 募集

ある職について募集を行う場合、第7条第1項に違反することは、許されない。

第12条 使用者の措置及び義務

- (1) 使用者は、第1条に掲げる理由の一による不利益待遇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。
- (2) 使用者は、適当な方式及び方法により、特に初期職業教育及び職業能力向上教育の枠内において、このような不利益待遇が許されないことを指摘し、これらが行われないように努めるものとする。使用者がその就業者に対し適切な方法により不利益待遇を防止する目的で教育を行った場合には、第1項による義務を果たしたものとみなされる。
- (3) 就業者が第7条第1項に定める不利益待遇の禁止に違反した場合には、使用者は、警告、異動、配置転換又は解雇のような、不利益待遇を止めさせるための、個々の場合において適切、必要かつ適当な措置をとらなければならない。
- (4) 就業者がその活動を行う際に第三者から第7条第1項に定める不利益待遇を受けた場合には、使用者は、就業者を保護するための、個々の場合において適切、必要かつ適当な措置をとらなければならない。
- (5) この法律及び労働裁判所法第61b条並びにこの法律第13条に定める苦情処理機関に関する情報は、事業所内又は勤務所内に公示しなければならない。公示は、適当な場所への掲示若しくは展示により又は当該事業所若しくは勤務所における通常の情報伝達技術を使用して行うことができる。

第3款 就業者の権利

第13条 苦情申立権

- (1) 就業者は、その就業関係において、使用者、上司、他の就業者又は第三者から第1条に掲げる理由により不利益待遇を受けたと感じた場合には、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を有する。苦情申立ては審査され、その結果は苦情を申し立てた就業者に通知されなければならない。
- (2) 被用者代表機関の権利は、影響を受けない。

第14条 勤務拒否権

使用者が職場におけるハラスメント若しくはセクシュアル・ハラスメントを止めさせるための措置をとらず、又は明白に不適切な措置をとる場合には、該当する就業者は、自らの保護のために必要である限りにおいて、労働報酬を失うことなくその活動を停止する権利を与えられる。民法典第273条の規定は、影響を受けない。

第15条 補償及び損害賠償

- (1) 不利益待遇の禁止に対する違反があった場合には、使用者は、これによって生じた損害を賠償する義務を課せられる。義務違反の責任を使用者に帰することができない場合は、この限りでない。
- (2) 財産損害でない損害について、就業者は、金銭による適切な補償を求めることができる。その補償の額は、不採用については、不利益待遇のない選抜が行われたとしても当該就業者が採用されなかったであろう場合には、3月分の給与の額を超えることは許されない。
- (3) 集団法上の合意が適用される場合には、使用者は、故意又は重大な過失による行動をとったときに限り、補償の義務を課せられる。
- (4) 第1項又は第2項の規定に基づく請求権は、労働協約の当事者が異なる合意をしていない

限り、2月の期間内に文書により主張しなければならない。この期間は、応募又は昇進の場合には拒絶の通知を受け取った時点から、その他の場合には当該就業者が不利益待遇を知った時点から開始される。

- (5) その他の点では、他の法規から生じる、使用者に対する請求権は、影響を受けない。
- (6) 第7条第1項に定める不利益待遇の禁止に対する使用者の違反は、就業関係若しくは職業訓練関係の締結又は昇進に対する請求権が他の法的根拠から生じない限り、これらに対する請求権の根拠とはならない。

第16条 懲戒処分禁止

- (1) 使用者は、この節の規定に基づく諸権利を行使したことを理由として又はこの節の規定に違反する指示を実行することを拒否したことを理由として、就業者に対し不利益待遇を与えることは許されない。当該就業者をその際に支持し又は証人として証言する者に対しても、同様とする。
- (2) 不利益待遇となる行為方法を該当する就業者が拒絶したこと又は黙従したことを、この者に関係する決定のための根拠として援用することは許されない。第1項第2文を準用する。
- (3) 第22条を準用する。

第4款 補足規定

第17条 関係者の社会的責任

- (1) 労働協約の当事者、使用者、就業者及びその代表は、それぞれの任務及び行動の可能性の範囲内で、第1条に掲げる目的の実現に協力することを求められる。
- (2) 事業所組織法第1条第1項第1文の前提条件の存在する事業所においては、この節の規定に対する使用者の重大な違反があった場合には、事業所代表委員会又は当該事業所で代

表となっている労働組合が、事業所組織法第23条第3項第1文の前提条件のもとに、そこに掲げられている諸権利を裁判により行使することができることとし、事業所組織法第23条第3項第2文から第5文までの規定を準用する。この申立てをもって不利益待遇を受けた者の請求権を主張することは、許されない。

第18条 団体への加入

(1) この節の規定は、次の各号に掲げる組織及びそれぞれの連合体への加入並びにその活動への参加について準用する。

1. 労働協約の当事者
2. 構成員が特定の職業集団に属する団体又は経済的若しくは社会的分野において卓越した権力の地位にある団体であって、その団体への加入に根本的な利益が存在する場合。

(2) 拒絶が第7条第1項に定める不利益待遇の禁止に対する違反となる場合には、第1項に掲げる団体への加入又はその団体の活動への参加に対する請求権が存在する。

第3節 民法上の関係における 不利益待遇からの保護

第19条 民法上の不利益待遇の禁止

(1) 次の各号にかかる民法上の債務関係の締結、履行及び終了の際に、人種を理由とする、又は民族的出身、性別、宗教、障害、年齢又は性的アイデンティティによる不利益待遇を与えることは、許されない。

1. 典型的には、個人を問題にせず多くの場合に比較可能な条件で成立するもの（大量取引）又は当該債務関係の性質により個人の意味が劣後し、かつ、多くの場合に比較可能な条件で成立するもの
2. 私法上の保険を対象とするもの

(2) 人種を理由とする又は民族的出身による不利益待遇は、さらに、第2条第1項第5号から第8号までにいうその他の民法上の債務関係の締結、履行及び終了の際にも、許されない。

(3) 住居の貸与の際には、社会的に安定した住民構成及び均衡のとれた住宅構成並びに調和のとれた経済的、社会的及び文化的環境の創出及び維持を考慮して異なる待遇を与えることは、許される。

(4) この節の規定は、家族法上及び相続法上の債務関係には、適用しない。

(5) この節の規定は、当事者若しくはその身内の者の間の特別な近親関係又は信頼関係が成立している民法上の債務関係には、適用しない。賃貸関係の場合には、特に、当事者若しくはその身内の者が同一の土地にある住居を使用する場合が該当する。一時的目的のために使用されるのではない住居の貸与は、貸与される住宅の合計が50戸を超えない限り、通例、第1項第1号にいう取引には当たらない。

第20条 異なる待遇が許される場合

(1) 宗教若しくは世界観、障害、年齢、性的アイデンティティ又は性別による異なる待遇は、客観的な理由が存在する場合には、不利益待遇の禁止に対する違反とはならない。特に、次の各号に掲げる場合がこれに該当する。

1. 異なる待遇が、危険予防、損害防止又はこれに比肩する性質のその他の目的に資する場合
2. 異なる待遇が、プライバシーの領域又は個人的安全の保護の必要に資する場合
3. 異なる待遇が、特別の恩典を与え、かつ、平等待遇の実現には利害関係がない場合
4. 異なる待遇が、ある人間の宗教と関連し、かつ、宗教の自由の行使、又は宗教共同体、

いかなる法的形態をとるものであれ宗教共同体に属する施設、及び宗教の共同体的な涵養を任務とする団体の自己決定権を顧慮し、それぞれの自己理解を尊重すると、正当化される場合

- (2) 第19条第1項第2号の場合の優遇措置又は給付について、性別による異なる待遇が許されるのは、性別を顧慮することが、関連する正確な保険数理及び統計のデータに基づくリスク評価の際に決定的な要因となる場合に限られる。妊娠又は母親であることに関連した費用を理由として、優遇措置又は給付の差異が生じることは、いかなる場合でも許されない。第19条第1項第2号の場合において宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的アイデンティティによる異なる待遇が許されるのは、異なる待遇が、リスクに応じた計算の認められた原則に基づく場合、特に、統計調査を用いた保険数理の計算によるリスク評価に基づく場合に限られる。

第21条 請求権

- (1) 不利益待遇を受けた者は、不利益待遇の禁止に対する違反の場合には、その他の請求権を害することなく、侵害の排除を求めることができる。さらなる侵害のおそれがある場合、不利益待遇を受けた者は、停止を求めて提訴することができる。
- (2) 不利益待遇の禁止に対する違反の場合には、不利益待遇を与えた者は、それによって生じた損害を賠償しなければならない。義務違反の責任を、不利益待遇を与えた者に帰することができない場合は、この限りではない。不利益待遇を受けた者は、財産損害でない損害に対して、金銭による適当な補償を求めることができる。
- (3) 許されない行動を理由として生じる請求権は、影響を受けない。

- (4) 不利益待遇を与えた者は、不利益待遇の禁止と異なる合意を根拠としてあげることはできない。
- (5) 第1項及び第2項の規定に基づく請求権は、2月の期間内に主張しなければならない。この期間の経過後に請求権を主張することができるのは、不利益待遇を受けた者がこの期間を遵守することを本人の責に帰せられるべき事由なく妨げられた場合に限られる。

第4節 法的保護

第22条 立証責任

訴訟において、一方の当事者が、第1条に掲げる理由の一による不利益待遇を推定させる情況証拠を示した場合には、もう一方の当事者は、不利益待遇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。

第23条 反差別団体による援助

- (1) 反差別団体とは、その規約に従って、業としてでなく、かつ、一時的でなく、不利益待遇を受けた人又は人の集団の特別な利益を第1条の規定を規準として代表する人的結合体をいう。反差別団体が75名以上の構成員を有し又は7以上の団体の連合体である場合には、第2項から第4項までの規定による権限が与えられる。
- (2) 反差別団体には、その規約上の目的の範囲内で、弁護士による代理が法律上定められていない裁判手続において、不利益待遇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る。その他の点では、手続法の規定、特に補佐人に以後の弁論を禁じることができるとする規定は、影響を受けない。
- (3) 反差別団体は、その規約上の目的の範囲内で、不利益待遇を受けた者の法的問題を処理

することが許される。

- (4) 障害者のための団体の特別の提訴権及び代理権は、影響を受けない。

第5節 公法上の勤務関係に関する特例

第24条 公法上の勤務関係に関する特例

この法律の規定は、次の各号に掲げる者に、その特別な法的地位を考慮した上で、準用する。

1. 連邦、州、地方自治体、地方自治体連合並びにその他の連邦又は州の監督下にある公法上の団体、施設及び財団の官吏
2. 連邦及び州の裁判官
3. 非軍事役務への徴用が関係する限りにおいて、非軍事役務従事者及び戦争役務拒否者として認定された者

第6節 反差別局

第25条 連邦反差別局

- (1) 連邦家庭高齢者女性青少年省に、ドイツ連邦議会又は連邦政府の特別問題担当者 (Beauftragte) の管轄を害することなく、第1条に掲げる理由の一による不利益待遇を受けた者を保護するための連邦の機関 (連邦反差別局) を置く。
- (2) 連邦反差別局には、その任務を遂行するために必要な人員及び物品が提供されなければならない。連邦反差別局は、連邦家庭高齢者女性青少年省の個別予算中に独立の款 (Kapitel) において示されなければならない。

第26条 連邦反差別局長の法的地位

- (1) 連邦家庭高齢者女性青少年相は、連邦政府の提案に基づき、連邦反差別局長を任命する。連邦反差別局長は、この法律の規定を規準として、連邦に対し公法上の官職関係を有する。

連邦反差別局長は、その官職の遂行にあたっては、独立であり、かつ、法律のみに従う。

- (2) 官職関係は、連邦家庭高齢者女性青少年相による任命に関する文書の交付をもって開始する。
- (3) 官職関係は、死亡による他、次の各号のいずれかをもって終了する。

1. 新連邦議会の招集
2. 連邦官吏法第41条第1項による年齢上限に達したことによる官職期間の満了
3. 免職

連邦家庭高齢者女性青少年相は、連邦反差別局長を、本人の求めにより、又は、終身裁判官についてであればその免官を正当化する理由が存在する場合に、免職する。官職関係の終了の場合には、連邦反差別局長は、連邦家庭高齢者女性青少年相によって執行される文書の交付を受ける。免職は、文書の交付をもって効力を発する。

- (4) 連邦反差別局長の連邦に対する法的地位は、連邦家庭高齢者女性青少年省との契約によって定められる。この契約は、連邦政府の同意を必要とする。
- (5) 連邦官吏は、連邦反差別局長に選任された場合には、当該官職関係の開始をもって従前の職を辞する。当該官職関係の継続中は、官吏関係に基づく権利及び義務は、職務に関する守秘義務及び報酬又は贈与の受領禁止を除き、停止される。災害により傷害を被った官吏の場合には、治療手続及び災害補償に対する法定の請求権は、影響を受けない。

第27条 任務

- (1) 第1条に掲げる理由の一により不利益待遇を受けたとの見解を有する者は、連邦反差別局に相談することができる。
- (2) 連邦反差別局は、第1項の規定に基づき相談を行った者を、不利益待遇を受けた者の保

護のための権利をこの者が行使する際に、独立の方法により援助する。連邦反差別局は、その際に特に次の各号に掲げることを行うことができる。

1. 不利益待遇を受けた者の保護のための法律上の規定の範囲内で、請求権及び法的行為の可能性について情報を提供すること。
 2. その他の機関による相談を仲介すること。
 3. 関係者間での平和的解決を目指すこと。
連邦政府又はドイツ連邦議会の特別問題担当者が管轄する範囲については、連邦反差別局は、第1項に掲げる者の案件を、本人の同意を得て、この特別問題担当者に回付する。
- (3) 連邦反差別局は、連邦政府又はドイツ連邦議会の特別問題担当者の管轄を侵さない限りにおいて、独立の方法により次の各号に掲げる任務を引き受けることができる。
1. 広報活動
 2. 第1条に掲げる理由による不利益待遇の防止のための措置
 3. これらの不利益待遇についての学術的調査の実施
- (4) 連邦反差別局と、管轄範囲が該当する連邦政府及びドイツ連邦議会の特別問題担当者は、共同で、第1条に掲げる理由による不利益待遇についての報告をドイツ連邦議会に4年毎に提出し、これらの不利益待遇の排除及び防止のための勧告を行う。これらの機関は、共同で、不利益待遇についての学術的調査を実施することができる。
- (5) 第1条に掲げる理由の二以上による不利益待遇については、連邦反差別局と、管轄範囲が該当する連邦政府及びドイツ連邦議会の特別問題担当者が、協力するものとする。

第28条 権限

- (1) 連邦反差別局は、第27条第2項第2文第3

号の場合に、第27条第1項の規定により連邦反差別局に相談を行った者が同意を表明する限りにおいて、関係者から意見の表明を求めることができる。

- (2) 連邦官庁及び連邦領域内にあるその他の公的機関はすべて、連邦反差別局がその任務を遂行する際にはこれを援助し、特に必要な情報を提供することを義務づけられる。個人情報保護に関する規定は、影響を受けない。

第29条 非政府組織及びその他の機関との協力

連邦反差別局は、その活動を行う際には、欧州、連邦、州又は地域の各レベルで第1条に掲げる理由による不利益待遇からの保護のために活動している非政府組織及び機関を、適切な方式により関与させなければならない。

第30条 顧問会議

- (1) 第1条に掲げる理由による不利益待遇からの保護を目的としている社会的集団及び組織との対話を促進するために、連邦反差別局に顧問会議を設置する。顧問会議は、連邦反差別局が第27条第4項の規定に基づいてドイツ連邦議会に報告及び勧告を提出する際に連邦反差別局に対し助言するものとし、このため及び第27条第3項第3号の規定に基づく学術的調査のために顧問会議としての提案を提出することができる。
- (2) 連邦家庭高齢者女性青少年省は、連邦反差別局長及び当該管轄の連邦政府又はドイツ連邦議会の特別問題担当者と協議して、この顧問会議の構成員及び各構成員の代理各1名を選任する。顧問会議には、社会的集団及び組織の代表並びに不利益待遇問題の専門家が選任されるものとする。顧問会議の構成員の総数は、16名を超えないものとする。顧問会議は、男女同数で構成されるものとする。
- (3) 顧問会議は職務規則を定めるものとし、こ

の職務規則は連邦家庭高齢者女性青少年省の同意を要する。

- (4) 顧問会議の構成員は、この法律の規定に基づく活動を名誉職として行う。顧問会議の構成員は、支出補償並びに旅費弁償、日当及び宿泊手当に対する請求権を有する。詳細は、職務規則によって定める。

第7節 末尾規定

第31条 合意による不利益変更の禁止

この法律の規定から逸脱して、保護される人の不利益となるような変更を行うことはできない。

第32条 末尾規定

この法律において異なる定めのない限り、一般規定を適用する。

第33条 経過規定

- (1) 民法典第611a条、第611b条及び第612条第3項に定める不利益待遇又は就業者保護法に定めるセクシュアル・ハラスメントについては、2006年8月18日より前に規準とされていた法を適用しなければならない。
- (2) 人種を理由とする又は民族的出身による不利益待遇の場合には、第19条から第21条までの規定は、2006年8月18日より前に成立した債務関係に適用することはできない。第1文の規定は、継続的な債務関係をその後に変更した場合には適用しない。
- (3) 性別、宗教、障害、年齢又は性的アイデンティティによる不利益待遇の場合には、第19条から第21条までの規定は、2006年12月1日より前に成立した債務関係に適用することはできない。第1文の規定は、継続的な債務関係をその後に変更した場合には適用しない。
- (4) 私法上の保険を対象とする債務関係につい

ては、当該債務関係が2007年12月22日より前に成立した場合、第19条第1項の規定は、適用することができない。第1文の規定は、このような債務関係をその後に変更した場合には適用しない。

第2章

兵士の平等待遇に関する法律 (兵士平等待遇法)

第1節 総則

第1条 法律の目的

- (1) この法律の目的は、人種、民族的出身、宗教、世界観又は性的アイデンティティを理由とする、兵士としての勤務に関する不利益待遇を防止し、又は排除することにある。
- (2) この法律の目的は、また、勤務所におけるハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントという形態による、性別に基づく不利益待遇から兵士を保護することにある。重度障害の兵士のその障害による不利益待遇からの保護は、第18条の規定に従って保障される。
- (3) すべての兵士、特に上司及び管理者の任務を有する者は、その任務領域において、これらの目的の実現に協力しなければならない。所属長、兵士参加法の規定に基づき参加権を行使する人及び委員会並びに平等問題担当者及びその代理についても、同様とする。

第2条 適用範囲

- (1) この法律は、次の各号に掲げる事項について適用する。
1. 勤務関係の締結、内容及び終了の際並びに昇進の際の措置並びに勤務所の運営。特に、選抜基準及び採用条件並びに勤務の内容を含む。
 2. あらゆる形態及び水準の、職業経験実習

を含む、兵士のための初期職業教育、職業能力向上教育及び継続職業教育並びに職業能力開発措置の機会

3. 兵士の職業団体又はその他の利益代表機関への加入及びこれらの団体での活動。これらの組織の行う給付の請求を含む。
- (2) その他の不利益待遇の禁止及び平等待遇の要請の適用は、この法律によって影響を受けない。特定の人的集団の保護のための公法上の規定についても同様とする。

第3条 定義

- (1) 直接不利益待遇は、ある人が第1条に掲げる理由の一により、他の人が比較可能な状況において受ける待遇より有利でない待遇を受けている、受けた又は受けるであろう場合に存在する。
- (2) 間接不利益待遇は、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。ただし、当該の規定、基準又は手続が適法な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的を達成するためにその手段が適切かつ必要である場合は、この限りでない。
- (3) 不利益待遇の形態としてのハラスメントは、第1条第1項又は第2項に掲げる理由の一と関連する望まれない行為方法が、該当する者の尊厳を傷つけ、かつ、威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を与えるような環境を生み出すことを目的とし、又はこのような作用をもつ場合に、存在する。
- (4) 不利益待遇の形態としてのセクシュアル・ハラスメントは、望まれない性的行動及びその要求、性的意味を有する身体的接触、性的内容の発言並びにポルノグラフィ表現の望まれない提示及び見えるような表示をも含む、望まれない性的意味を有する行為が、該当す

る者の尊厳を傷つけることを目的とし、又はこのような作用をもつ場合、特に威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を与えるような環境が生み出される場合に、存在する。

- (5) 第1条第1項に掲げる理由の一によりある人に対する不利益待遇を指示することは、不利益待遇とみなされる。このような指示は、第2条第1項第1号から第3号までに関して特に、ある者が別の者に、第6条に掲げる者の一に対して第1条第1項に掲げる理由の一による不利益待遇となる行為又は不利益待遇となるおそれのある行為を取るよう指示する場合に、存在する。

第4条 二以上の理由による異なる待遇

第1条第1項に掲げる理由の二以上により異なる待遇がなされる場合、この異なる待遇が第8条の規定に従い正当化されるのは、異なる待遇がなされるすべての理由について正当化されるときに限られる。

第5条 積極的是正措置

第8条にかかわらず、異なる待遇は、適切かつ適当な措置により、第1条第1項に掲げる理由の一による事実上の不利益が防止され、又は補償されるものとなる場合にも、許される。

第2節 不利益待遇からの保護

第1款 不利益待遇の禁止

第6条 人的適用範囲

この法律は、次の各号に掲げる者の保護に資する。

1. 兵士
2. 兵役義務法の規定に従った兵役への招集が迫っている者又は自発的義務に基づき兵

役勤務関係に応募する者

第7条 不利益待遇の禁止

- (1) 第6条に掲げる者が第1条第1項に掲げる理由の一により不利益待遇を受けることは、許されない。不利益待遇を与える兵士がその際に第1条第1項に掲げる理由の存在を想定しているにすぎない場合であっても、同様とする。
- (2) ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及びこのような行動様式を指示することはすべて勤務義務違反となり、兵士には禁止される。

第8条 職業上の要求を理由とする異なる待遇が許される場合

第1条第1項に掲げる理由の一による異なる待遇は、この理由が、勤務上の活動の性質又はその活動を行う条件のために本質的かつ決定的に職業上要求される場合に、目的が適法でありかつ要求が適当であるときに限り、許される。

第2款 所属長の組織上の義務

第9条 人員募集、勤務ポストの公表

兵士のための人員募集及び勤務ポストの公示は、第7条第1項に違反して行うことは、許されない。

第10条 所属長の措置及び義務

- (1) 所属長は、第1条第1項に掲げる理由の一による不利益待遇からの保護及び第1条第2項に掲げる行動からの保護のために必要な措置をとる義務を課せられる。この保護には、予防的措置も含まれる。
- (2) 所属長は、適切な方式及び方法により、特に職業能力向上教育の枠内において、このような不利益待遇及び行動が許されないことを

指摘し、これらが行われないように努めるものとする。所属長がその所属員に対し適切な方法により不利益待遇を防止する目的で教育を行った場合には、第1項による義務を果たしたものとみなされる。

- (3) 第7条の禁止に対する違反があった場合には、所属長は、警告、異動、配置転換又は解雇のような、不利益待遇を止めさせるための、個々の場合において適切、必要かつ適当な勤務法上の措置をとらなければならない。
- (4) 第6条に掲げる者がその活動を行う際に第三者から第7条に定める不利益待遇を受けた場合には、所属長は、これらの者を保護するための、個々の場合において適切、必要かつ適当な措置をとらなければならない。
- (5) この法律の規定及び一般平等待遇法第6節の規定は、軍隊の勤務所及び部隊において公示しなければならない。公示は、適当な場所への掲示若しくは展示により又は勤務所及び部隊における通常の情報伝達技術を使用して行うことができる。

第3款 第6条に掲げる者の権利

第11条 苦情申立権

- (1) 連邦軍の勤務所、上司又は同僚から第1条第1項又は第2項に掲げる理由により不利益待遇を受けたと感じた兵士は、苦情を申し立てることができる。詳細は、軍人苦情処理法によって定める。
- (2) 第6条第2号に掲げる者は、第1条第1項又は第2項に掲げる不利益待遇を理由として、招集又は募集を管轄する連邦軍の機関に苦情を申し立てることができる。この機関は、苦情申立てを審査し、苦情を申し立てた者にその結果を通知しなければならない。

第12条 補償及び損害賠償

- (1) 不利益待遇の禁止に対する違反があった場

合には、所属長は、これによって生じた損害を賠償する義務を課せられる。義務違反の責任を所属長に帰することができない場合は、この限りでない。

- (2) 財産損害でない損害について、第6条に掲げる被害者は、金銭による適切な補償を求めることができる。その補償の額は、勤務関係の締結については、不利益待遇のない選拔が行われたとしても当該被害者について勤務関係が締結されなかったであろう場合には、3月分の給与の額を超えることは許されない。
- (3) 第1項又は第2項の規定に基づく請求権は、2月の期間内に文書により主張しなければならない。この期間は、応募又は昇進の場合には拒絶の通知を受け取った時点から、その他の場合には第6条に掲げる被害者が不利益待遇を知った時点から開始される。
- (4) その他の点では、他の法規から生じる、所属長に対する請求権は、影響を受けない。
- (5) 第7条に定める不利益待遇の禁止に対する所属長の違反は、勤務関係の締結、職業教育の措置又は昇進に対する請求権が他の法的根拠から生じない限り、これらに対する請求権の根拠とはならない。

第13条 懲戒処分 of 禁止

- (1) 所属長は、この節の規定に基づく諸権利を行使したことを理由として又はこの節の規定に違反する指示を実行することを拒否したことを理由として、第6条に掲げる者に対し不利益待遇を与えることは許されない。第6条に掲げる者をその際に支持し又は証人として証言する者に対しても、同様とする。
- (2) 不利益待遇となる行為方法を該当する第6条に掲げる者が拒絶したこと又は黙従したことを、この者に関係する決定のための根拠として援用することは許されない。第1項第2文を準用する。

- (3) 第15条を準用する。

第14条 団体への加入

- (1) この節の規定は、次の各号に掲げる組織及びそれぞれの連合体への加入並びにその活動への参加について準用する。
 1. 兵士の職業団体
 2. その他の兵士の利益代表機関であって、特にその構成員が特定の任務集団に属する場合、その構成員となることに基本的な利益が存在する場合
- (2) 拒絶が第7条第1項に定める不利益待遇の禁止に対する違反となる場合には、第1項に掲げる団体への加入又はその団体の活動への参加に対する請求権が存在する。

第3節 法的保護

第15条 立証責任

訴訟において、一方の当事者が、第1条に掲げる理由の一による不利益待遇を推定させる情況証拠を示した場合には、もう一方の当事者は、不利益待遇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。

第16条 反差別団体による援助

- (1) 反差別団体とは、その規約に従って、業としてでなく、かつ、一時的でなく、第6条に掲げる者の特別な利益を第1条第1項又は第2項に規定する不利益待遇に関連して代表する人的結合体をいう。反差別団体が75名以上の構成員を有し又は7以上の団体の連合体である場合には、第2項から第4項までの規定による権限が与えられる。
- (2) 反差別団体には、その規約上の目的の範囲内で、弁護士による代理が法律上定められていない裁判手続において、第6条に掲げる者

の補佐人として審理に参加する権限が与えられる。その他の点では、手続法の規定、特に補佐人に以後の弁論を禁じることができる諸規定は、影響を受けない。

- (3) 反差別団体は、その規約上の目的の範囲内で、第6条に掲げる者の法的問題を処理することが許される。
- (4) 障害者のための団体の特別の提訴権及び代理権は、影響を受けない。

第4節 補足規定

第17条 連邦反差別局

連邦反差別局に関する一般平等待遇法第6節の規定は、この法律の範囲内において適用する。

第18条 重度障害の兵士

- (1) 重度障害の兵士が、措置の際に、特に昇進の際に、又は命令の際にその障害により不利益待遇を受けることは許されない。ただし、重度障害の兵士によって行われるべき活動の性質が措置の対象となっており、かつ、特定の身体的機能、知的能力又は精神的健康がこの活動のために本質的かつ決定的に職業上要求される限りにおいて、障害による異なる待遇は許される。訴訟において、重度障害の兵士が、障害による不利益待遇を推定させる事実を疎明した場合には、所属長は、障害に関係しない客観的理由が異なる待遇を正当化すること又は特定の身体的機能、知的能力又は精神的健康がこの活動のために本質的かつ決定的に職業上要求されることの立証責任を負う。
- (2) 第1項に定める不利益待遇の禁止に対する違反が昇進の際に行われた場合には、重度障害の兵士は、金銭による適切な補償を求めることができるが、昇進に対する請求権は存在

しない。補償に対する請求権は、当該の重度障害の兵士が昇進の実現しないことを知ったのち2月の期間内に主張しなければならない。

第19条 合意による不利益変更の禁止

この法律の規定から逸脱して、兵士に不利益となるような変更を行うことはできない。

第20条 経過規定

就業者保護法に定めるセクシュアル・ハラスメントの形態による不利益待遇が2006年8月18日より前に行われた場合には、この時点において効力を有する法を適用しなければならない。

第3章

その他の法律の改正（抄）

- (1) (労働裁判所法の改正：略)
- (2) (労働法に関する EC 適応法の改正：略)
- (3) 2004年5月18日の法律（連邦法律公報第I部974頁）第5章第2項の規定により最終改正された、2001年9月25日公示の文言による事業所組織法（連邦法律公報第I部2,518頁）第75条第1項を次のように改める。
「(1) 使用者及び事業所代表機関は、事業所内で活動するすべての人が法及び公正の原則に則った待遇を受けるよう、特に、人に対して、その人種を理由とする、又はその民族の出身、その血統若しくはその他の出身、その国籍、その宗教若しくは世界観、その障害、その年齢、その政治的若しくは労働組合の活動若しくは立場による、又はその性別若しくはその性的アイデンティティによる、いかなる不利益待遇も与えられないよう監視しなければならない。」
- (4) 2005年9月14日の法律（連邦法律公報第I部2,746頁）第8条の規定により最終改正され

た、1974年3月15日の連邦公務職員代表法(連邦法律公報第I部693頁)第67条第1項第1文を次のように改める。

「勤務所及び公務職員代表機関は、勤務所に所属するすべての者が法及び公正の原則に則った待遇を受けるよう、特に、人に対して、その人種を理由とする、又はその民族的出身、その血統若しくはその他の出身、その国籍、その宗教若しくは世界観、その障害、その年齢、その政治的若しくは労働組合の活動若しくは立場による、又はその性別若しくはその性的アイデンティティによる、いかなる不利益待遇も与えられないよう監視しなければならない。」

- (5) 2006年2月19日の法律(連邦法律公報第I部334頁)第19a条の規定により最終改正された、1999年3月31日公示の文言による連邦官吏法(連邦法律公報第I部675頁)第8条第1項を次のように改める。

「(1) 候補者は、職を公示することによって探さなければならない。候補者の選抜は、性別、血統、人種若しくは民族的出身、障害、宗教若しくは世界観、政治的見解、出身、関係又は性的アイデンティティを考慮することなく、候補者の適性、能力及び専門的業績によって行われなければならない。職業生活における実際の平等を実現するための女性官吏の地位向上のための法的措置、特に個々の場合についての審査を伴うクォータ規定、及び重度障害者の地位向上のための法的措置は、これに反しない。」

- (6) 2003年11月25日の命令(連邦法律公報第I部2,304頁)第174条の規定により最終改正された、1988年12月20日の管理職員代表委員会法(連邦法律公報第I部2,312頁、2,316頁)第27条第1項を次のように改める。

「(1) 使用者及び管理職員代表委員会は、事業所のすべての管理職員が法及び公正の原則

に則った待遇を受けるよう、特に、人に対して、その人種を理由とする、又はその民族的出身、その血統若しくはその他の出身、その国籍、その宗教若しくは世界観、その障害、その年齢、その政治的若しくは労働組合の活動若しくは立場による、又はその性別若しくはその性的アイデンティティによる、いかなる不利益待遇も与えられないよう監視しなければならない。」

- (7) 2006年4月24日の法律(連邦法律公報第I部926頁)第2条の規定により最終改正された、社会法典第1編-総則-(1975年12月11日の法律第1章、連邦法律公報第I部3,015頁)を次のように改正する。

1. (略)

2. 第33b条の次に次の第33c条を加える。

「第33c条 不利益待遇の禁止

社会的権利の請求の際には、何人も、人種を理由とする又は民族的出身若しくは障害による不利益待遇を受けることは許されない。請求権は、その前提条件及び内容がこの法典の特別編の規定によって個々に定められている場合に限り、主張し又は導き出すことができる。」

- (8) 2006年7月20日の法律(連邦法律公報第I部1,706頁)第2条の規定により最終改正された、社会法典第3編-雇用促進-(1997年3月24日の法律第1章、連邦法律公報第I部594頁、595頁)第36条第2項を次のように改める。

1. 第1文中「又は同様の指標」を削る。

2. 第2文を次のように改める。

「使用者が職業紹介のために、職業訓練及び職を求める者の人種を理由として、又は民族的出身、宗教若しくは世界観、障害又は性的アイデンティティについて付する限定条件を雇用局が考慮することが許されるのは、当該条件が一般待遇平等法によって許される場合に限られる。」

3. (略)

(9) 2006年7月20日の法律(連邦法律公報第I部1,706頁)第3条の規定により最終改正された、2006年1月23日公示の文言による社会法典第4編-社会保険通則-(連邦法律公報第I部86頁、466頁)を次のように改正する。

1. (略)

2. (略)

3. 第19条の次に次の第19a条を加える。

「第19a条 不利益待遇の禁止

あらゆる形態及び水準の、職業経験実習を含む職業相談、職業教育、継続職業教育及び職業転換教育の機会に関する給付の請求の際には、何人も、人種を理由として、又は民族的出身、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的アイデンティティにより不利益待遇を受けることは許されない。請求権は、その前提条件及び内容がこの法典の特別編の規定によって個々に定められている場合に限る、主張し又は導き出すことができる。」

(10) (社会法典第9編-障害者の社会復帰及び参加-の改正:略)

(11) (連邦平等法の改正:略)

(12) 2005年5月30日公示の文言による兵士法(連邦法律公報第I部1,482頁)第3条第1項を次のように改める。

「(1) 兵士は、性別、性的アイデンティティ、出身、人種、信仰、世界観、宗教的若しくは政治的見解、出身地、民族的若しくはその他の出身を考慮することなしに、適性、能力及び業績によって任命し及び使用しなければならない。」

(13) (社会裁判所法の改正:略)

(14) (民法典の改正:略)

(15) (兵士平等法の改正:略)

(16) (民事訴訟法導入法の改正:略)

第4章

施行、廃止

この法律は、公布の翌日に施行する。これと同時に1994年6月24日の就業者保護法(連邦法律公報第I部1,406頁、1,412頁)は、効力を失う。

【付記】解説で予告したように、この法律の不整合な規定を修正するための改正を含む「企業年金法及びその他の法律を改正するための法律」案が、2006年10月19日に連邦議会、11月3日に連邦参議院を通過した。同法第8条による主な改正点は、以下のとおりである(委員会勧告・報告:Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 16/3007を参照)。

・一般平等待遇法第10条第6号及び第7号:廃止する。

・一般平等待遇法第20条:第19条と同様に差別事由から「世界観」を削る。

・兵士平等待遇法第18条:立証責任の転換に関する規定の表現を他の規定と統一する。

(さいとう じゅんこ・海外立法情報調査室)