

## 【オーストラリア】差別禁止及び人権法改正（職場における尊重）法

主幹 海外立法情報調査室 内海 和美

\* 豪州人権委員会が連邦政府に対して行った、職場のセクシャル・ハラスメント防止に関する勧告を実施するため、2022年12月、性差別禁止法等を改正する法律が制定された。

### 1 背景及び経緯

豪州では、2003年以来5回にわたり、豪州人権委員会（Australian Human Rights Commission: AHRC）による職場におけるセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」）に関する全国調査が行われた。2022年の最新調査では、直近5年間に女性の41%、男性の26%が職場でセクハラ被害を受けており、2018年調査と比較して女性は2ポイント増加している<sup>1</sup>。

AHRCは、2020年3月に報告書「Respect@Work」<sup>2</sup>を公表し、職場のセクハラ問題に対処するため、連邦政府に対し55の勧告を行った。2021年4月、同政府により勧告への対応方針<sup>3</sup>が示され、同年9月10日、勧告16, 20~22, 29, 30に対応するための法律<sup>4</sup>が制定された。同法律は、性差別禁止法<sup>5</sup>（以下「SD法」）やAHRC法<sup>6</sup>等を改正し、セクハラの実態の拡大や苦情申立期間の延長等を内容とするものであった。

2022年5月の総選挙により政権交代が行われ、アルバニージー（Anthony Albanese）労働党政権は、SD法への雇用主の積極的義務（positive duty）の導入（勧告17）を含む、未対応の勧告の実施を表明した<sup>7</sup>。2022年12月12日、勧告16(a)~(c), 17~19, 23, 43を実施<sup>8</sup>するため「2022年差別禁止及び人権法改正（職場における尊重）法」<sup>9</sup>（以下「改正法」）が制定された。施行日は、第1条~第4条及び附則2第2章第2節を除き<sup>10</sup>2022年12月13日である。

### 2 改正法の概要

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2023年4月7日である。

<sup>1</sup> 全国調査は、15歳以上の豪州人の中から年齢・性別・居住地域の構成比を考慮して抽出した1万人以上を対象に実施された。実施年は、2003年、2008年、2012年、2018年、2022年である。最新の報告書は、“Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces,” AHRC, 2022.11. <<https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>>を参照。なお2018年の調査では、職場でセクハラ被害を受けたのは、女性39%、男性26%であった。

<sup>2</sup> “Respect@Work: Sexual Harassment National Inquiry Report (2020),” AHRC, 2020.3. <<https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020>>

<sup>3</sup> “A Roadmap for Respect: Preventing and Addressing Sexual Harassment in Australian Workplaces,” Australian Government, 2021.4.8. <<https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2021-04/apo-nid311776.pdf>>

<sup>4</sup> Sex Discrimination and Fair Work (Respect at Work) Amendment Act 2021, No.104, 2021. <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2021A00104>> 概要については次を参照。内海和美「【オーストラリア】2021年性差別及びフェア・ワーク（職場における尊重）改正法の制定」『外国の立法』No.291-1, 2022.4, pp.30-31. <[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_12213285\\_po\\_02910113.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_12213285_po_02910113.pdf?contentNo=1)>

<sup>5</sup> Sex Discrimination Act 1984, No.4, 1984. <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2023C00003>>

<sup>6</sup> Australian Human Rights Commission Act 1986, No.125, 1986. <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2022C00369>>

<sup>7</sup> “Respect@Work - consultation on remaining legislative recommendations: Published responses.” Australian Government, Attorney-General’s Department website <[https://consultations.ag.gov.au/rights-and-protections/respect-at-work/consultation/published\\_select\\_respondent](https://consultations.ag.gov.au/rights-and-protections/respect-at-work/consultation/published_select_respondent)>

<sup>8</sup> 法案段階では、勧告25に対応するため、AHRC法、1976年連邦裁判所法、2021年連邦巡回区・家庭裁判所法の改正案（附則5）が含まれていたが、制定された法律には規定されなかった。本文2（3）参照。

<sup>9</sup> Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment (Respect at Work) Act 2022, No.85, 2022. <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2022A00085>>

<sup>10</sup> 施行日は、第1条~第4条：2022年12月12日、附則2第2章第2節：2023年12月12日である。

**(1) 構成**

全4か条（第1条～第4条：略称、施行日等）、7附則（附則1：敵対的（hostile）職場環境、附則2：積極的義務、附則3：組織的違法差別の調査、附則4：代表者による提訴、附則6：2012年職場における男女共同参画法の改正、附則7：不当差別、附則8：その他の改正）から成る。

**(2) 主な内容****(i) SD法の目的の改正（附則8、勧告16(a)）**

SD法の目的の一つとして、同法第3条(e)は男女間の「機会均等」の達成を掲げていたが、勧告16(a)を受け「実質的平等」に修正した。

**(ii) 敵対的職場環境の禁止（附則1、勧告16(c)）**

勧告16(c)は、性別に基づく威圧的・敵対的・屈辱的・攻撃的環境を作り出し、又は促進することを禁止するため、SD法の改正を求める。附則1では、セクハラの一因を成すと考えられるこのような職場環境を防止するため、SD法に第28M条を追加した。同条は、人が他の者を性別を理由とした敵対的職場環境に置くことを「違法」とし、敵対的職場環境の要件を規定する。敵対的職場環境の判断には、行為の深刻さ、反復性・継続性、行為に関与した者の役割、影響力、権限等が考慮される。

**(iii) 雇用主の積極的義務（附則2、勧告17、18）**

勧告17は、SD法を改正し、全ての雇用主に対し性差別、セクハラ等を可能な限り排除するための合理的かつ妥当な措置を講ずる積極的義務の導入を求める。措置が合理的かつ妥当であるかは、雇用主の事業規模・状況、措置の実施可能性・費用等が考慮されなければならない。附則2は、SD法に第IIA章（第47B条、第47C条）を追加し、排除対象となる行為（SD法第14条第1項、第2項の性別、性的指向、性自認等を理由とした雇用、昇進、解雇等の差別、第28M条の違法行為等）や排除義務を有する者（雇用主）を規定した。

雇用主の積極的義務の履行を確実にするため、勧告18は、AHRCに積極的義務の遵守状況の評価や、遵守していない雇用主へ通知を発する権限を与えるべきとする。このため改正法は、AHRC法第II章に第4A節（第35A条～第35K条）を追加した。AHRCは、積極的義務遵守のためのガイドラインの作成・公表や教育・研究プログラム実施の権限を有する（第35A条）。また、積極的義務を遵守していないと合理的な疑いが持たれる雇用主に対し、調査することができる（第35B条）。調査の結果、遵守していないとAHRCが認めた場合には、合理的期間にとるべき行動又は控えるべき行動等を示した通知を発することができる（第35F条）。通知に従わない雇用主に対して、AHRCは、通知に従わせる命令を発するよう連邦裁判所又は連邦巡回区・家庭裁判所に申立てを行うことができる（第35J条）。

**(3) 法律案からの附則5：訴訟費用（勧告25）の削除**

セクハラ被害者が、敗訴の場合に相手方の訴訟費用を負担するリスクを懸念し、提訴を断念する場合があるため、勧告25は、フェア・ワーク法<sup>11</sup>第570条と同様の訴訟費用負担（裁判所が濫用的訴訟<sup>12</sup>と認めた場合のみ相手方の訴訟費用の負担を命じられる。）を求める。しかし法案附則5は、AHRC法第46PSA条で裁判所に広く裁量権を認め、裁判所が訴訟当事者の経済状況等を考慮し正当な事由があると認めた場合に費用負担を命じることができるとした。これは提訴前に費用負担の見通しが立たず問題の解決にならないと批判され、附則5は削除された。

<sup>11</sup> Fair Work Act 2009, No.28, 2009. <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2023C00072>>

<sup>12</sup> Vexatious proceeding. 十分な根拠がなく相手方を困惑させる目的のみで提起された訴訟。嫌がらせ訴訟。