

# ドイツにおける一般平等待遇法の改正 —反差別独立連邦受託官の新設—

国立国会図書館 調査及び立法考査局  
海外立法情報課 山岡 規雄

## 目 次

はじめに

### I 法制定から 2013 年の改正まで

- 1 一般平等待遇法の概要
- 2 2006 年の改正
- 3 2007 年及び 2009 年の改正
- 4 2013 年の改正

### II 2022 年の改正

- 1 連邦反差別局長の人事をめぐる混乱
- 2 反差別独立連邦受託官の新設
- 3 2022 年 5 月の改正の内容
- 4 2022 年 12 月の改正

### III 最近の動向

- 1 反差別独立連邦受託官の選挙
- 2 連邦反差別局の活動と法改正の必要性に関する見解

おわりに

翻訳：一般平等待遇法

キーワード：ドイツ、差別禁止法、反差別独立連邦受託官

## 要 旨

ドイツの差別禁止法制の中心を成す法律である一般平等待遇法は、欧州連合の四つの指令を国内法化するために、2006年に制定された。2013年には、制定の契機となった欧州連合の指令の一部の規定を失効させる欧州連合司法裁判所の2011年の判決を受け、保険契約に関する同法の例外規定を見直す改正が行われた。

2022年5月には、連邦反差別局長の人事の混乱や同局の独立性を高めるべきであるとする「人種主義及び不寛容に反対する欧州委員会」の指摘等を受け、同局の長を、連邦議会によって選挙される反差別独立連邦受託官とする組織改革が行われた。

その他、一般平等待遇法については、就業者が不利益付与を理由として損害賠償・補償を求める訴訟を起こす際の提訴の期限を延長すべきではないか、不利益付与禁止の理由に社会的な地位を追加すべきではないかといった改正の必要性を指摘する意見がある。

## はじめに

ドイツの差別禁止法制の中心を成す法律である一般平等待遇法については、既に本誌において全訳を掲載したところであるが<sup>(1)</sup>、2006年の制定後、十数年を経る中で、幾度かの改正が行われた。特に、2022年5月の改正は、後に見るように、反差別のための連邦機関の長を選任する手続やその地位に関する改正であって差別禁止の内容に直接関わるものではなかったが、比較的規模の大きな改正であった。

本稿では、これらの改正の内容を解説し、新たに設置された反差別独立連邦受託官の選任をめぐる動き等を紹介した上で、一般平等待遇法の現行の条文の全訳を掲げる。

## I 法制定から2013年の改正まで

### 1 一般平等待遇法の概要

一般平等待遇法は、欧州連合の平等待遇に関する四つの指令<sup>(2)</sup>を国内法化するため、2006年7月に制定され、8月に施行された。これにより、ドイツにおいて初めて包括的に差別を禁じる法律が整備されることになった。同法第1条によれば、同法の目的は、人種、民族的な出

\* 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2月14日である。

(1) 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.91-107. <<https://doi.org/10.11501/1000337>>

(2) Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (OJ L 180, 19.7.2000, p.22); Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OJ L 303, 2.12.2000, p.16); 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 (Text with EEA relevance) (OJ L 269, 5.10.2002, p.15); 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 (OJ L 373, 21.12.2004, p.37).

身、性別、宗教、世界観 (Weltanschauung)、障害、年齢又は性的アイデンティティーを理由とする不利益付与 (Benachteiligung) の防止・除去であるとされる。ただし、同法の規定に基づき差別が禁止される事由は、分野によって異なる場合もある。例えば、社会保障や社会的な優遇措置に関する民事法上の債務関係 (ただし、個人の属性に特に関係せず、多数の人に類似の条件で成立する債務関係などを除く。) については、人種又は民族的な出身による差別が禁止されているが (第 19 条第 2 項)、その他の事由による差別の禁止は定められていない。

なお、ここまでは、我が国でも一般的に使用されている「差別禁止法」という用語に倣い、「差別」という語を用いて記述したが、一般平等待遇法ではこの語は用いられていない。同法の法案説明書によると、一般的に「差別 (Diskriminierung)」とは社会的に非難される違法な不平等を意味するため、同法では、この意味での「差別」とは言えない行為も含める目的で、異なる取扱いをすることを「不利益付与」と表現しているとされる<sup>(3)</sup>。したがって、以下では、法律の解説に関する限り、原文に即して「不利益付与」、「異なる待遇 (unterschiedliche Behandlung)」という語を用いることとする。

一般平等待遇法第 2 条は、総則的に、不利益付与が禁止される分野として、雇用・就業などの労働関係、社会保障・社会的な優遇措置、教育、物品・サービスの提供等を列挙している。このうち、労働関係及び民事法上の債務関係における不利益付与の禁止については、それぞれ第 2 章 (第 6 条～第 18 条) 及び第 3 章 (第 19 条～第 21 条) において詳しく規定し、どのような場合が不利益付与に当たるのか、また、どのような場合に例外的に異なる待遇が許されるかについて規定している。特に、宗教共同体等が雇用の際に宗教や世界観を考慮に入れることができるとする第 9 条の規定は、一般に「教会条項 (Kirchenklausel)」と呼ばれ、制定当時与党であったキリスト教民主/社会同盟の要望に沿って挿入されたとされる<sup>(4)</sup>。

一般平等待遇法第 4 章 (第 22 条～第 23 条) は、訴訟に関する規定である。第 22 条によると、同法第 1 条に規定する事由に基づき不利益を受けた者が、訴訟において、不利益付与を推定させる間接証拠を示した場合には、不利益付与からの保護に関する同法の規定の違反の存否に関する挙証責任が訴訟の相手方に移転する。第 23 条によると、反差別団体は、不利益を受けた者の訴訟において訴訟補佐人 (Beistand)<sup>(5)</sup> として参加する権限を有する。

## 2 2006 年の改正

本誌で既に紹介したとおり、一般平等待遇法については、成立直後から「編集上のミス」が指摘されており、早々に改正案が用意されていた<sup>(6)</sup>。「編集上のミス」は、いずれも法制定の際に委員会修正が行われたことに伴うもので、これを解消するため、同法は、2006 年 12 月に改正された。改正につながった委員会修正の内容は次のとおりである。①当初の法律案の「解雇については、解雇保護法<sup>(7)</sup>の規定が優先的に適用される」という規定 (第 2 条第 4 項) を「解雇については、解雇からの保護のための一般及び特別の規定のみを適用する」という文言に改

(3) BT-Drs. 16/1780, S.30.

(4) 齋藤 前掲注 (1), pp.98, 104.

(5) 「訴訟補佐人」とは、訴訟当事者によって招致された者であって、訴訟代理人 (Prozessbevollmächtigter. 具体的には弁護士など) と並んで審理に参加し、発言することができるものをいう。Klaus Weber, Hrsg., *Rechtswörterbuch*, 24., neu bearbeitete Aufl., München: C.H. Beck, 2022, S.215.

(6) 齋藤 前掲注 (1), p.92; „Gleichbehandlungsgesetz überraschend verzögert,“ *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 2006.8.1.

(7) Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S.1317)

める。②当初の法律案第19条（民事法上の不利益付与の禁止に関する規定）において列挙されていた不利益付与禁止の事由のうち、「世界観」を削除する<sup>(8)</sup>。

①は、解雇については、解雇に関する一般的な規定（民法典）及び特別の規定（解雇保護法）のみが適用され、一般平等待遇法の規定が適用されないことを明確化する修正であった<sup>(9)</sup>。修正前の第2条第4項の規定によれば、一般平等待遇法の規定を適用する余地があると解釈することが可能であり、それを前提に法律案の第10条第6号及び第7号では、解雇等の際に年齢を考慮することを許容する解雇保護法第1条の規定の適用を妨げないという趣旨の規定を設けていた。修正後の規定では、一般平等待遇法の適用の余地がなくなったため、第10条第6号及び第7号の規定は不要となるはずであった。

②に関しては、修正後の第19条に「世界観」が含まれていないにもかかわらず、民事法上で異なる待遇が許される場合を規定する第20条では、不利益付与禁止の事由の一つとして「世界観」が残存していた。つまり、禁止が定められていない事項について例外を設けるという不自然な状態になっていた。

これらの「編集上のミス」を解消するため、2006年12月、事業所年金法の改正に伴う一連の法改正に関する法律案の委員会修正という形で、一般平等待遇法の改正が行われた<sup>(10)</sup>。改正は、①について、第10条第6号及び第7号を削除し、②について、第20条から「世界観」という文言を削除するものであった<sup>(11)</sup>。

### 3 2007年及び2009年の改正

2007年及び2009年の改正は、他の法律の改正に伴う改正であり、特に2009年の改正は、一般平等待遇法の内容に実質的な変更をもたらすものではなかった。

#### (1) 2007年の改正

改正前の第23条第2項では、反差別団体が訴訟補佐人として参加することができる訴訟を、「弁護士による代理が法律上定められていない」訴訟、すなわち、本人訴訟（Parteiprozess）に限定していた。2007年の民事訴訟法<sup>(12)</sup>の改正で、本人訴訟以外でも訴訟補佐人が訴訟に参加

(8) 例えば、極右思想の信奉者が、正当な（anerkennungswert）理由から入店が断わられた店に、（修正前の）この規定を盾にとって無理に入ろうとする危険があるといった理由から削除された。BT-Drs. 16/2022, S.13.

(9) なお、この規定については、欧州連合法違反が指摘されている。欧州委員会は、2008年1月31日の文書で、ドイツ政府に対し、EU指令（2000/78/EC）が正確に国内法化されていない旨を通告した。Aufforderungsschreiben K(2008)0103, 2008.1.31. 学説によっては、第2条第4項は適用されず、解雇に関しても一般平等待遇法の規定が制限なく適用されるという見解もあるという。Aino Schleusener et al., *AGG: Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, 6. Aufl., Hürth: Luchterhand Verlag, 2022, S.66.

(10) Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze vom 2. Dezember 2006 (BGBl. I S.2742)

(11) そのほかにも、一般平等待遇法制定の際に同時に改正された法律に関する「編集上のミス」があった。例えば、反差別団体が訴訟において訴訟補佐人として参加する権限を有すると規定する一般平等待遇法第23条第2項は、当初の法律案では、「代理人（Bevollmächtigter）」としての参加も規定し、これに合わせ、反差別団体の代表が訴訟代理人として訴訟に参加することを前提とする1文を労働裁判所法第11条第1項に追加する改正を予定していた。しかし、委員会修正により、一般平等待遇法第23条第2項から「代理人」としての参加に関する規定が削除された。この結果、労働裁判所法第11条第1項の改正は不要となるはずであったにもかかわらず、一般平等待遇法の制定に伴う一連の法改正から労働裁判所法の当該改正が省かれることはなく、両法律の規定の間に齟齬（そご）が生じることとなった。この齟齬も、2006年12月の事業所年金法の改正に付随する法改正で解消された。

(12) Zivilprozessordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2005 (BGBl. I S.3202; 2006 I S.431; 2007 S.1781)

することができることとなったため、これに合わせ、一般平等待遇法第 23 条第 2 項も改正し、反差別団体が参加することができる訴訟に関する制限を撤廃することとなった<sup>(13)</sup>。

## (2) 2009 年の改正

2009 年の連邦官吏法の廃止制定<sup>(14)</sup>に伴い、一般平等待遇法第 26 条第 3 項で参照していた連邦官吏法の条名を「第 41 条第 1 項」から「第 51 条第 1 項及び第 2 項」に変更した<sup>(15)</sup>。ともに連邦官吏の定年に関する規定であるが、後述するように、連邦反差別局長に関する一般平等待遇法第 26 条以下の規定は、2022 年の改正により大幅に改正されたため、現在では、2009 年の改正に関わる条文は残っていない。

## 4 2013 年の改正

一般平等待遇法の制定の契機となった欧州連合の指令のうち、2004 年 12 月 13 日の理事会指令 2004/113/EC 号<sup>(16)</sup>には、性別により保険料等に差を設けることを許容する例外規定（第 5 条第 2 項）があった。一般平等待遇法も、これを受け、第 20 条第 2 項において、保険に関する民事法上の債務契約における不利益付与禁止の例外を設けていた。

しかし、この例外規定の根拠となっていた 2004 年の理事会指令第 5 条第 2 項が、2011 年 3 月 1 日、欧州連合司法裁判所により、欧州連合基本権憲章第 21 条（差別の禁止）及び第 23 条（男女平等）と両立しないと判断され、2012 年 12 月 21 日をもって失効することとなった<sup>(17)</sup>。

この判決を受け、一般平等待遇法第 20 条第 2 項のうち、保険に関する例外に関する部分（第 1 文）を削除する改正が行われ、2012 年 12 月 21 日より前に成立した保険契約に関して例外を許容する経過規定（第 33 条第 5 項）が追加された<sup>(18)</sup>。

## II 2022 年の改正

### 1 連邦反差別局長の人事をめぐる混乱

一般平等待遇法第 25 条は、同法で禁止する不利益付与の問題を担当する連邦の機関として、連邦家庭高齢者女性青少年省（以下「連邦省」という。）の下に連邦反差別局（Antidiskriminierungsstelle des Bundes）を設置すると規定し、制定時の同法第 26 条は、連邦反差別局長（Leiterin/Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes）は、連邦政府の提案に基づき連邦家庭高齢者女性青少年大臣（以下「連邦大臣」という。）が任命すると規定していた。

しかし、2018 年 4 月末のクリスティーネ・リュース（Christine Lüders）局長の退任以降、連邦反差別局長の後任が任命されず、連邦省の男女同権担当の部署で長年勤務していたベルン

(13) Gesetz zur Neuregelung des Rechtsberatungsrechts vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S.2840)

(14) Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S.160)

(15) Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I 160)

(16) Council Directive 2004/113/EC, *op.cit.*(2)

(17) Case C-236 <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62009CJ0236>>; 植月 献二「【EU】保険の男女差別免除規定は無効—司法裁判所判決—」『外国の立法』No.247-1, 2011.4, pp.8-9. <<https://doi.org/10.11501/3050618>>

(18) Gesetz zur Begleitung der Verordnung (EU) Nr. 260/2012 zur Festlegung der technischen Vorschriften und der Geschäftsanforderungen für Überweisungen und Lastschriften in Euro und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 924/2009 (SEPA-Begleitgesetz) vom 3. April 2013 (BGBl. I S.610)

ハルト・フランケ (Bernhard Franke) 氏が局長代行 (kommissarischer Leiter) として、以後約 4 年にわたって職務に当たり、連邦反差別局長が欠ける状態となった。ドイツの代表的なニュース雑誌である『シュピーゲル』によると、リュウダース局長の後任として、社会民主党の元連邦事務局長 (Bundesgeschäftsführerin) であるナンシー・ベーニング (Nancy Böhning) 氏が任命される予定であったが、この人事が発表された後、2 人の他の候補者から選考過程の手續に関する異議申立てが別個に裁判所に提起された<sup>(19)</sup>。これらの裁判における裁判所の判断が分かれたため、選考過程をめぐる法的問題の確定に時間を要することになったという<sup>(20)</sup>。

## 2 反差別独立連邦受託官の新設

以上のような人事をめぐる混乱があったほか、連邦反差別局については、その組織の強化を求める国際的な要望も寄せられていた。欧州評議会の一機関である「人種主義及び不寛容に反対する欧州委員会 (European Commission against Racism and Intolerance: ECRI)」<sup>(21)</sup> は、2020 年に公表した報告書において、ドイツにおける反差別の取組の強化を求め、連邦反差別局長の権限拡大や同局長を選任する方法の見直しなどの勧告を行った<sup>(22)</sup>。

また、法学の専門家からは、連邦反差別局長の法的地位について、法律ではなく連邦省との契約によって定めるとする一般平等待遇法第 26 条第 4 項の規定は、法治国家の原則の観点から問題があると指摘されていた<sup>(23)</sup>。

こうした背景から、連邦反差別局長の選任手続や法的地位に関する規定を大幅に見直すこととなり、2022 年 5 月に、連邦反差別局長として反差別独立連邦受託官 (Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung / Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung) を新設し、当該受託官の法的地位を詳細に定める法改正が行われた<sup>(24)</sup>。「受託官 (Beauftragte/Beauftragter)」とは、特定の分野について、議会又は政府によって任命され、これらの任命機関に対し、独立した立場から専門的な知識に基づく助言等を行う機関である<sup>(25)</sup>。2006 年の法制定の契機となった欧州連合の諸指令においても平等待遇の促進を所管する機関について独立性が強調されていた<sup>(26)</sup>。2022 年 5 月の改正は、このような欧州連合からの要請にも合致する改正と位置付けられている<sup>(27)</sup>。

(19) Valerie Höhne, „Peinlicher Offenbarungseid“, *Der Spiegel*, 2020.6.10. <<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/rassismus-antidiskriminierungsstelle-des-bundes-hat-seit-jahren-keinen-leiter-a-c184e0dd-334d-47dd-9a81-7898c8a3ca99>>

(20) 次のニュース記事によると、一つの裁判は、ベルリンの行政裁判所で行われ、同裁判所は、選考過程における不備を認め、ベーニング氏の任命を差し止める決定を下したという。Cordula Eubel, „Streit um Antidiskriminierungsstelle: Keine neue Chefin in Sicht“, *Tagesspiegel*, 2019.4.7. <<https://www.tagesspiegel.de/politik/keine-neue-chefin-in-sicht-4055578.html>>

(21) “About the European Commission against Racism and Intolerance (ECRI).” Council of Europe website <<https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/about>>

(22) *ECRI report on Germany*, [Strasbourg:] Council of Europe, 2020. <<https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-/16809ce4be>>

(23) Wolfgang Däubler und Martin Bertzbach, Hrsg., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Handkommentar*, 3. Aufl., Baden-Baden: Nomos, 2013, S.915.

(24) 山岡規雄「【ドイツ】一般平等待遇法の改正」『外国の立法』No.293-2, 2022.11, p.32. <<https://doi.org/10.11501/12360282>>

(25) Tobias Mast, „Staatliche Lobbyisten“, *VerfBlog*, 2022.5.31. <<https://verfassungsblog.de/tag/bundesbeauftragte/>> 現在、連邦レベルでは、40 以上の受託官の職があるという。„Ferda Ataman schlägt Alarm“, *Neue Zürcher Zeitung*, 2022.8.17.

(26) 例えば、2000/43/EC の指令の第 13 条など。

(27) BT-Drs. 20/1332, S.13.

### 3 2022年5月の改正の内容

2022年5月に行われた一般平等待遇法の改正は、第6章（第25条～第30条）の規定を大幅に入れ替えるものであった。最も大きな改正点は、連邦反差別局を指揮する権限を新設の反差別独立連邦受託官に付与し（第25条第3項）、当該受託官の選任手続を連邦政府の提案に基づく連邦議会の総議員の過半数の票による選挙に変更した点にある（第26条）。また、改正前は、連邦反差別局長の法的地位に関する詳細の規定はなかったが、この改正により、反差別独立連邦受託官について、次のような規定が設けられることとなった。

反差別独立連邦受託官には、反差別の分野における経験・専門知識の具備などの資格要件が課され（第26条第4項）、その任期は5年で、再任は1度に限り許される（第26b条）。反差別独立連邦受託官は、大統領によって任命され、その際、大統領の面前で宣誓を行う（第26c条）。その職務は、任期満了又は解職（自らの意向による辞職又は重大な非行があった場合若しくは資格を喪失した場合における罷免）の場合に終了する（第26c条）。

改正前は、連邦反差別局の権限として、同局に相談を行った者の同意の下に関係者から意見表明（Stellungnahme）を求める権限及び連邦官庁等による援助・情報提供義務が定められていたが<sup>(28)</sup>（第28条）、局長の権限に関する規定はなかった。今回改正された第28条では、意見表明を求める権限が反差別独立連邦受託官の権限として規定され、連邦官庁等による援助・情報提供義務の提供対象が連邦反差別局ではなく、反差別独立連邦受託官とされた。これに加え、反差別独立連邦受託官は、その任務に関連する全ての連邦政府の計画に関与しなければならないこととなり、連邦政府に対する提案権等が規定された。

その他、第6章には、反差別独立連邦受託官の利益相反（第26d条）、守秘義務（第26e条）、証言拒否権（第26f条）及び報酬・扶助・その他の給付に対する請求権（第26g条）に関する規定並びに反差別独立連邦受託官が贈答品を受け取った場合の手続（第26h条）及び兼職等の制限（第26i条）に関する規定が追加された。

### 4 2022年12月の改正

2022年12月には、親又は介護者のワーク・ライフ・バランスに関する2019年の欧州連合の指令<sup>(29)</sup>の国内法化に伴う改正が行われた。この指令は、親又は介護者である労働者の職業と家庭生活の両立を容易にすることによって労働市場における機会及び職場における待遇に関する男女同権を達成するための最低限の条件を定めている<sup>(30)</sup>。

この指令を国内法化する法律は、2022年12月1日に連邦議会で可決され、同月19日に公布された<sup>(31)</sup>。この法律は、一般平等待遇法に限定した改正法ではなく、他に連邦親手当・親時間法<sup>(32)</sup>、介護時間法<sup>(33)</sup>及び家族介護時間法<sup>(34)</sup>を改正するものであった。

(28) 事実解明等のため、又は関係者が和解（第27条第2項第3号）に達する可能性を高めるため、関係者とコンタクトをとり、その意見を聞くことを目的として規定された。BT-Drs. 16/1780, S.51.

(29) Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (OJ L 188, 12.7.2019, p.79)

(30) 濱野恵「EUのワーク・ライフ・バランス指令」『外国の立法』No.285, 2020.9, pp.1-20. <<https://doi.org/10.11501/11538861>>

(31) Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S.2510)

(32) Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S.33)

この改正が行われる前の一般平等待遇法第 27 条第 1 項では、連邦反差別局に相談することができる者は、同法第 1 条に掲げるいずれかの理由により不利益を付与されたと認識する者とされていたが、この改正により、連邦親手当・親時間法、介護時間法又は家族介護時間法に基づく労務提供の免除又は労働時間の調整など親及び介護者の職業と家庭生活の両立のための制度を利用したことを理由に不利益を付与されたと認識する就業者も相談することができることとされた。その他、こうしたことを理由とする就業者への不利益付与の防止措置が連邦反差別局の任務に追加され（同条第 3 項）、この種の不利益付与についても 4 年ごとに連邦議会に提出する報告書に記載することが規定された（同条第 4 項）。

### Ⅲ 最近の動向

#### 1 反差別独立連邦受託官の選挙

2022 年 5 月の一般平等待遇法の改正を受け、社会民主党、緑の党及び自由民主党の連立与党は、反差別独立連邦受託官の候補者の選定に入った。緑の党のリーザ・パウス（Lisa Paus）連邦大臣は、ジャーナリストとして活動していたフェルダ・アタマン（Ferda Ataman）氏を推薦した。社会民主党及び緑の党からは、この人選に異論が出なかったが、自由民主党は、同氏の起用は社会の分断をもたらすという否定的な見解を考慮し、難色を示した<sup>(35)</sup>。アタマン氏は、トルコ出身の外国人労働者（Gastarbeiter）の家庭に育ち、『シュピーゲル』誌のコラムにおいてドイツ社会の多数派に存する無意識的な人種主義的傾向を指摘する記事を掲載するなど、保守派が歓迎する存在とは言えなかった<sup>(36)</sup>。最終的には、自由民主党の大半の議員が賛成に回り、アタマン氏は、選挙に必要とされる総議員の過半数の票を確保することができた。

#### 2 連邦反差別局の活動と法改正の必要性に関する見解

##### (1) 2021 年の連邦反差別局の報告書

2022 年 8 月 16 日に連邦反差別局は、2021 年の年次報告書を公表した<sup>(37)</sup>。報告書によると、

---

(33) Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S.874, 896)

(34) Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S.2564)

(35) „Ataman muss warten,“ *Süddeutsche Zeitung*, 2022.6.22. アタマン氏は、連邦内務省が、所管事項の拡大に伴い、2018 年に「連邦内務・郷土省（Bundesministerium des Innern und für Heimat）」と改称した際、「Heimat」という言葉がナチスのイデオロギーを想起させるという趣旨の記事を掲載したため、ホルスト・ゼーホーファー（Horst Seehofer）連邦内務大臣（当時）の不興を買い、アンゲラ・メルケル（Angela Merkel）連邦首相が主催した「統合サミット」（移民の統合政策に関する会議であり、2018 年の会議にはアタマン氏も参加した。）に同大臣が欠席するという出来事があった。同氏の当該記事は、次のサイトで読むことができる。Ferda Ataman, „Deutschland, Heimat der Weltoffenheit,“ 2018.6.12. Amadeu Antonio Stiftung website <<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/deutschland-heimat-der-weltoffenheit-8409/>> この記事を含め、同氏の過去の言動により引き起こされた論争等に関する同氏の現在の見解が次のインタビュー記事に掲載されている。„Ich bin längst nicht so ›woke‹, wie viele denken«, *Die Zeit*, 2022.7.21.

(36) „Termin mit kleinem Restrisiko,“ *Süddeutsche Zeitung*, 2022.7.7. キリスト教民主／社会同盟は、アタマン氏を「左翼活動家」と批判したという。„Nach der Polemik,“ *Süddeutsche Zeitung*, 2022.7.8; „Ferda Ataman gewählt,“ *Das Parlament*, 2022.7.11. なお、同氏は、キリスト教民主同盟のアルミン・ラシェット（Armin Laschet）前党首が、ノルトライン・ヴェストファーレン州の内務大臣であった際に、そのスピーチライターを務めたことがあるため、同党と距離を置いていたというわけではない。

(37) Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg., *Jahresbericht: 2021*, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022. <[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1)>

2021年に連邦反差別局に寄せられた差別の相談件数は、5,617件であり、前年の6,383件を下回った。2021年の統計では、人種主義に基づく差別の相談件数が一番多く、2,080件で全体の約37%であった。次いで障害・疾病を理由とする差別が1,775件で全体の約32%であった。前年に比して件数が落ち込んだ要因としては、2020年に比して新型コロナウイルス感染症のまん延が収まり、同年に多数寄せられたマスク着用等に関連する相談が減少したことが挙げられている。2018年の総件数は3,455件、2019年の総件数は3,580件であったため、前年比で減少したとはいえ、増加傾向にあるとの認識は堅持されている<sup>(38)</sup>。

## (2) 法改正の必要性に関する見解

### (i) 連立協定

2021年に成立した社会民主党、緑の党及び自由民主党の連立政権が同年12月6日に締結した連立協定には、「6. 自由及び安全、現代の民主主義における同権及び多様性」という項目があり、そのうちの「多様性」という小項目に、更に「反差別」という下位項目があり、その中に一般平等待遇法の改正の方向性が書かれている部分がある<sup>(39)</sup>。その内容を要約すると次のとおりである。連立政府は、①連邦反差別局の独立性を保障し、適正な人員及び予算を配分し、その権限を強化する。②反差別のための相談所のネットワークを州とともに全国に満遍なく整備する。③差別からの保護に関する一般平等待遇法の欠落を埋め、法的保護の制度を改善し、適用範囲を拡大する。

このうち、①の中の連邦反差別局の独立性の保障は、反差別独立連邦受託官の設置により実現したと言えるが、②及び③については、いまだ達成することができていないと評価されている<sup>(40)</sup>。

### (ii) 反差別独立連邦受託官の見解

連立協定における改正の方針は抽象的な書き方となっていたが、より具体的な改正の提言がアタマン反差別独立連邦受託官によって提起されている。

法改正に関し、アタマン反差別独立連邦受託官は、次のような発言を行っている。①一般平等待遇法第15条では、不利益付与の禁止に対する違反について、就業者が使用者に損害賠償・補償を求める権利を規定しているが、その請求権の行使に2か月という期限を設けている。被害者は決断に時間を要することがあるため、この期限を延長する必要があるのではないか<sup>(41)</sup>。②この損害賠償・補償の訴訟は、被害者本人による訴訟を前提としているが、反差別団体が代わりに提訴する制度を導入すべきではないか<sup>(42)</sup>。③社会的な地位 (sozialer Status)<sup>(43)</sup> が差別禁

(38) *ibid.*, S.43-44.

(39) „Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit: Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und FDP,“ S.96. 連邦政府ウェブサイト <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/koalitionsvertrag-2021-1990800>>

(40) 例えば、次の記事は、一般平等待遇法の改革という課題は達成されていないと評価している。„Marco Buschmann: Der Justizminister: Freiheit, wie er sie meint,“ *Frankfurter Rundschau*, 2022.12.7. また連立協定の「社会統合」に関する記述では、交通、住居、健康及びデジタルの分野でのバリアフリーを実現するため、一般平等待遇法等の法律の改正を検討するとあるが ( „Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit; Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und FDP,“ *ibid.*, S.61.)、現在のところ (2023年2月)、そのような改正は実現していない。

(41) „Nach der Polemik,“ *op.cit.*(36); „»Ich bin längst nicht so »woke«, wie viele denken«,“ *op.cit.*(35); „Ferda Ataman schlägt Alarm,“ *op.cit.*(25)

(42) „»Ich bin längst nicht so »woke«, wie viele denken«,“ *ibid.* この点については、*Frankfurter Rundschau* 紙のコメンテーター

止事由に入っていない<sup>(44)</sup>。④「教会条項」があることにより、教会の病院で働いている看護師が個人的な理由から教会から離脱した場合に、その職までも失うといった事例が生じるおそれがある。こうした事態を招かないためにも、「教会条項」を見直す必要があるのではないか<sup>(45)</sup>。

その他、一般平等待遇法の改正には直接関連しないが、反差別法を制定している州がベルリン及びノルトライン・ヴェストファーレンの2州のみである現状を指摘し、州及び市町村がより積極的に反差別に関与し、これに対応する機関を設置すべきであるとも主張している<sup>(46)</sup>。

## おわりに

2023年1月、100の団体で構成される「同盟「今こそ、一般平等待遇法改正！」(Bündnis „AGG-Reform-Jetzt!“)」という組織が一般平等待遇法の改正を求める共同声明書を公表した。当該組織は、連立協定に明記された改革が実行に移されていない現状を批判し、同法を改正し、反差別団体による訴権(個人の利益を超える意義を有すると認める場合において公的機関の差別的行為に対する違法確認訴訟を起こす権限及び個人に代わって損害賠償を求める訴訟を起こす権限)を規定することや社会的な地位も差別禁止の事由に含めることを要求した<sup>(47)</sup>。

なお、前述のベルリン州の反差別法<sup>(48)</sup>は、反差別団体による訴権を認め、社会的な地位を差別禁止の事由に含めるなど、連邦法よりも踏み込んだ内容となっている。ベルリン州政府の自己認識としても、「法の欠缺(けんけつ)(Rechtslücke)」を埋める立法であると評価している<sup>(49)</sup>。

こうした反差別団体による活動や州における取組に促され、連邦の一般平等待遇法も更なる改正に至るのか今後の動向が注目される。

(やまおか のりお)

---

ターも同様の指摘をしている。Ursula Rüssmann, „Ataman kann austeilen – und das soll sie auch,“ *Frankfurter Rundschau*, 2022.7.8

(43) 収入、職業、学歴などによる社会的な区別のこと。

(44) „»Ich bin längst nicht so »woke«, wie viele denken«,“ *op.cit.*(35) 2021年の連邦反差別局の報告書では、社会的な地位による差別の相談も多く寄せられていることが報告されている。同報告書では、この関連で、一般平等待遇法における差別からの保護の対象に社会的な地位を含めるべきか否かは、政治的な議論とすべきであると述べられている。Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg., *op.cit.*(37), S.47.

(45) „Ataman kritisiert Kirche,“ *Süddeutsche Zeitung*, 2022.11.24.

(46) „Ataman fordert mehr Engagement der Länder,“ *Süddeutsche Zeitung*, 2022.8.17.

(47) „Reform des AGG gefordert,“ *Süddeutsche Zeitung*, 2023.1.26.

(48) Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 11. Juni 2020 (GVBl. S.532) この法律では、「差別 (Diskriminierung)」という言葉を使っている。

(49) „Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).“ ベルリン州政府ウェブサイト <<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>>

# 一般平等待遇法

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S.1897)

国立国会図書館 調査及び立法考査局  
海外立法情報課 山岡 規雄 訳

## 【目次】

- 第1章 総則（第1条～第5条）
- 第2章 不利益付与からの就業者の保護（第6条～第18条）
  - 第1節 不利益付与の禁止（第6条～第10条）
  - 第2節 使用者の組織上の義務（第11条～第12条）
  - 第3節 就業者の権利（第13条～第16条）
  - 第4節 補足規定（第17条～第18条）
- 第3章 民事法上の取引における不利益付与からの保護（第19条～第21条）
- 第4章 法的保護（第22条～第23条）
- 第5章 公法上の勤務関係に関する特則（第24条）
- 第6章 連邦反差別局及び反差別独立連邦受託官（第25条～第30条）
- 第7章 末尾規定（第31条～第33条）

## 第1章 総則

### 第1条 法律の目的

この法律の目的は、人種、民族的な出身、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティーを理由とする<sup>(1)</sup>不利益付与を防止し、又は除去することである。

### 第2条 適用範囲

(1) 第1条に規定するいずれかの理由による不利益付与は、この法律の規定に基づき、次に掲げる事項に関して許容されない。

1. 独立的ではない労務又は独立的な労務（業務の分野及び職業上の地位を問わない。）への

---

\* この翻訳は、Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) <<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>> を訳出したものである。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2月14日である。なお、先行訳として、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.91-107. <<https://doi.org/10.11501/1000337>>（制定時の法文）及び井川志郎「一般平等取扱法」山本陽大編著『現代ドイツ労働法令集』労働政策研究・研修機構, 2022, pp.93-105（2013年までの改正が反映された法文）を参考にした。[ ]内は訳者による補記である。また、原文を損なわない範囲で原文にない（ ）を追加した部分がある。脚注は、全て訳者による注である。

(1) 原文を忠実に翻訳すると、「人種という理由による、又は民族的な出身、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢若しくは性的なアイデンティティーに基づく理由による」といった構造になる。すなわち、「人種」のみ、他の事由と区別して規定している。これは、「人種」という区別は実際には存在せず、人種主義者がその存在を信じて行動しているにすぎないという立法者の意思を表している。BT-Drs. 16/1780, S.30-31. しかし、前記のように翻訳したとしても、その意思を明確に読み取ることができないため、ここでは、日本語としての読みやすさの観点から、全ての事由を並列する形で翻訳した。以下、第19条第1項及び第2項並びに第33条第2項についても同様とした。

参入の機会及び昇進のための条件（選抜の基準及び採用の条件を含む。）

2. 雇用条件及び労働条件（労働報酬及び解雇条件を含む。）。特に、個人及び団体による合意<sup>(2)</sup>におけるこれらの条件並びに雇用関係の履行、その終了及び昇進の際の措置におけるこれらの条件。
  3. あらゆる形態及び段階の職業相談、職業訓練（初期職業訓練、継続職業訓練及び転換訓練を含む。）及び職業経験実習への参加の機会
  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における構成員としての資格及びこれら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. 社会的な保護（社会保障及び医療保健サービスを含む。）
  6. 社会的な優遇措置
  7. 教育
  8. 公衆の用に供される物品及びサービス（住居を含む。）の入手並びにこれらの物品及びサービスの提供
- (2) 社会法典の規定に基づく給付については、同法典第1編第33c条<sup>(3)</sup>及び第4編第19a条<sup>(4)</sup>の規定を適用する。事業所老齢年金については、事業所年金法<sup>(5)</sup>を適用する。
- (3) この法律は、その他の不利益付与の禁止及び平等待遇の要請の適用を妨げない。特定の人的集団の保護に資する公法上の規定についても同様とする。
- (4) 解雇については、解雇からの保護のための一般及び特別の規定のみを適用する。

### 第3条 定義

- (1) 直接的な不利益付与は、ある者が第1条に掲げるいずれかの理由により、同等の状況において他の者が受ける待遇よりも有利ではない待遇を受けている場合、受けた場合又は受けるであろう場合に存する。性別を理由とする直接的な不利益付与は、第2条第1項第1号から第4号までとの関連では、妊娠又は母親であることを理由とする女性に対するより不利な待遇の場合にも存する。
- (2) 間接的な不利益付与は、外形上中立的な規定、基準又は手続が、第1条に掲げるいずれかの理由により、ある者に対し他の者との比較で特定の不利となるおそれがある場合に存するが、ただし、当該規定、基準又は手続が合法的な目的によって客観的に正当化され、かつ、その手段がこの目的の達成のために適当かつ必要であるときはこの限りでない。

---

(2) 「団体による合意 (kollektivrechtliche Vereinbarung)」には、労働組合と使用者・使用者団体との間の契約である労働協約 (Tarifvertrag)、事業所の労働者を代表する事業所委員会と使用者との間の契約である事業所協定 (Betriebsvereinbarung) 又は勤務所 (Dienststelle) の公務員を代表する職員協議会と勤務所の長の共同決定である勤務協定 (Dienstvereinbarung) がある。Aino Schleusener et al., *AGG: Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, 6. Aufl., Hürth: Luchterhand Verlag, 2022, S.557.

(3) 社会権の主張に際しては、何人も、人種、民族的な出身又は障害を理由として不利益を付与されてはならないとする規定。Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I) - Allgemeiner Teil - (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S.3015)

(4) 職業相談、初期職業訓練、継続職業訓練、転換訓練への参加の機会に関するサービスの請求に際しては、何人も、人種、民族的な出身、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ーを理由として不利益を付与されてはならないとする規定。Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (Artikel I des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S.3845)

(5) Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S.3610)

- (3) ハラスメントは、第1条に掲げるいずれかの理由と関連する望ましくない行動様式が、当該者の尊厳を傷付けることを目的とし、又はこのような作用を持つ場合、及び威圧、敵視、さげすみ、品位をおとしめること又は侮辱によって特徴付けられる環境の創出を目的とし、又はこのような作用を持つ場合には、不利益付与とする。
- (4) セクシュアル・ハラスメントは、性的な性質を有する望ましくない行為（望ましくない性的な行動及びその要求、性的な性質を有する身体的な接触、性的な内容の発言並びにわいせつな表現の望ましくない提示及び可視的な表示を含む。）が、当該者の尊厳を傷付けることを目的とし、又はこのような作用を持つ場合、特に、威圧、敵視、さげすみ、品位をおとしめること又は侮辱によって特徴付けられる環境が創出される場合には、第2条第1項第1号から第4号までとの関連では、不利益付与とする。
- (5) 第1条に掲げるいずれかの理由による不利益付与のためのある者への指示は、不利益付与とみなされる。第2条第1項第1号から第4号までとの関連では、第1条に掲げるいずれかの理由により就業者に対し不利益を付与する行為又は不利益を付与するおそれのある行動をある者にとらせる場合には、特にこのような指示が存する。

#### 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においては、これらの理由全てについて異なる待遇が正当化されるときに、第8条から第10条まで及び第20条の規定に基づき、異なる待遇が正当化される。

#### 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、第1条に掲げるいずれかの理由により生じている不利益が適切かつ適当な措置<sup>(6)</sup>により回避され、又は補てんされる場合にも、異なる待遇は、許容される。

## 第2章 不利益付与からの就業者の保護

### 第1節 不利益付与の禁止

#### 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被用者に相当するとみなすべき者（家内労働に従事している者及びこれに類する者も含む。）

雇用関係に応募する者及び雇用関係が終了した者も、就業者とみなされる。

(2) この章にいう使用者とは、第1項に規定する者を就業させる自然人、法人及び権利能力を

(6) 「適切な (geeignet) 措置」とは、これにより目的を達成する蓋然 (がいぜん) 性が客観的に存在するものをいい、「適当な (angemessen) 措置」であるかどうかは、具体的な事情に即し、現存する不利な状況の程度、目指されている是正の目的及び措置の効果とこの措置により不利となる人の法的地位を考量して判断されなければならないとされる。Schleusener et al., *op.cit.*(2), S.188-189.

有する人的会社<sup>(7)</sup>をいう。就業者が労務提供のために第三者に委ねられる場合には、この第三者もこの章にいう使用者とみなされる。家内労働に従事している者及びこれに類する者については、委託者又は仲介者<sup>(8)</sup>が使用者に相当する。

- (3) 労務への参入の機会及び昇進のための条件に関する限りにおいて、この章の規定は、独立事業者及び機関構成員（特に業務執行者及び取締役）<sup>(9)</sup>に準用する。

### 第7条 不利益付与の禁止

- (1) 就業者は、第1条に掲げるいずれかの理由により不利益を付与されてはならず、不利益を付与する者が、不利益付与の際に第1条に掲げる理由の存在を想定しているにすぎないときも同様とする<sup>(10)</sup>。
- (2) 第1項に規定する不利益付与の禁止に反する合意<sup>(11)</sup>中の規定は、無効である。
- (3) 使用者又は就業者による第1項に規定する不利益付与は、契約上の義務違反である。

### 第8条 職業上の要求を理由として許容される異なる待遇

- (1) 第1条に掲げるいずれかの理由による異なる待遇は、この理由が、遂行すべき業務の性質又は遂行の条件により本質的かつ決定的に職業上要求される場合において、目的が適法であり、かつ、その要求が適当である範囲内で許容される。
- (2) 第1条に掲げるいずれかの理由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が、第1条に掲げるいずれかの理由のために特別の保護規定が適用されることによって正当化されることはない。

### 第9条 宗教又は世界観を理由として許容される異なる待遇

- (1) 第8条の規定にかかわらず、宗教共同体、宗教共同体に属する施設（法的形態を問わない。）又は宗教若しくは世界観の共同体的なかん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による異なる待遇は、各々の宗教共同体又は団体の自己決定権の観点からその自己理解を尊重した場合又は活動の性質に照らした場合に、特定の宗教又は世界観が職業上の正当な要求となるときも許容される。
- (2) 宗教又は世界観による異なる待遇の禁止は、第1項に規定する宗教共同体、宗教共同体に属する施設（法的形態を問わない。）又は宗教若しくは世界観の共同体的なかん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ことができる権利〔の行使〕を妨げない。

### 第10条 年齢を理由として許容される異なる待遇

第8条の規定にかかわらず、年齢による異なる待遇は、客観的かつ適当であり、かつ、適

(7) 「人的会社(Personengesellschaft)」とは、自然人の結合によって作られる組合及び会社をいう。組合(Gesellschaft)、匿名組合(stille Gesellschaft)、船舶組合(Reederei)、合名会社(offene Handelsgesellschaft)がこれに該当する。山田晟『ドイツ法律用語辞典 改訂増補版』大学書林、1993、p.479。

(8) 「仲介者(Zwischenmeister)」とは、委託された労働を家内労働者等に再委託する者であって、被用者でないものをいう(家内労働法(Heimarbeitgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 6i des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S.1454)) 第2条第3項)。

(9) ドイツの企業の「機関構成員(Organmitglied)」とは、取締役構成員(Vorstandsmitglied)、業務執行者(Geschäftsführer)及び監査役会構成員(Aufsichtsratsmitglied)を指す。内藤和美「ドイツにおける会社役員のパフォーマンスおよびD&O保険の沿革」『損害保険研究』281号、2011.2、p.105。

(10) 次の文献では、例えば、就業者が妊娠していると使用者が憶測して解雇した場合であっても、この項にいう不利益付与に該当すると解説されている。Schleusener et al., *op.cit.*(2), S.227。

(11) 前掲注(2)参照。

正な目的によって正当化される場合にも、許容される。この目的を達成するための手段は、適当かつ必要なものでなければならない。特に次に掲げることが、このような異なる待遇に該当し得る。

1. 若年層、高齢就業者及び扶養義務を負う者の職業的参入を促進し、又はこれらの者の保護を保障するために、就業及び職業教育への参加の機会のための特別な条件並びに特別な雇用条件及び労働条件（報酬及び雇用関係の終了に関する条件を含む。）を定めること。
2. 雇用への参入の機会又は雇用に関連した特定の利益のために、年齢、職業経験又は勤務年数について最低条件を定めること。
3. 特定の職の特別な職業教育要件に基づき、又は退職までに適当な就業期間が必要であることを理由として、採用のための上限年齢を定めること。
4. 事業所内の社会保障制度において、老齢年金若しくは障害給付の制度加入又は受給のための要件として年齢制限を設けること（特定の就業者又は就業者の集団に対し、社会保障制度の枠内で異なる年齢制限を設けることを含む。）並びに保険数理の計算のために、社会保障制度の枠内で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雇用関係を終了することをあらかじめ定める合意を行うこと。社会法典第6編第41条の規定<sup>(12)</sup>の適用を妨げない。
6. [事業所の労使の] 当事者が、年齢又は勤続年数に従って段階を設けた解雇補償規則であって、年齢を比較的重視することにより労働市場での成功の見込みを実質的に年齢に依拠させることを明らかに想定したものを定めた場合又は（場合によっては失業手当受給後に）年金を受給する資格を有することを理由として、経済的に保護されている就業者を事業所組織法にいう社会計画<sup>(13)</sup>の給付の対象から除外した場合において、当該社会計画における給付に違いを設けること。

## 第2節 使用者の組織上の義務

### 第11条 募集

第7条第1項の規定に反して、職を募集してはならない。

### 第12条 使用者の措置及び義務

- (1) 使用者は、第1条に規定するいずれかの理由による不利益付与から保護するために必要な措置をとる義務を負う。予防的な措置もこの保護に含まれる。
- (2) 使用者は、適切な方式及び方法により、特に初期職業訓練及び職業向上訓練の枠内において、このような不利益付与が許容されないことについて注意を喚起し、これが行われないう

(12) 被用者が年齢を理由に年金を請求することができる時点で、当該被用者について解雇予告なしに雇用関係を終了することをあらかじめ定める合意を行うことを許容する規定。Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 18. Dezember 1989, BGBl. I S.2261, 1990 I S.1337)

(13) 事業所変更 (Betriebsänderung. 労働者の相当数に不利益を及ぼす事業所の（一部）閉鎖及び合併等の措置）を行う場合、労働者を300人以上雇用する企業において、使用者は、事業所委員会と協議を行わなければならない、労働者に及ぼす不利益を補償するための協定（社会計画 (Sozialplan)）を締結しなければならない（事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S.2518)）第111条及び第112条）。橋本陽子「ハルツ改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』647号, 2014.6, p.63.

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付与を回避する目的で教育を行った場合には、第1項に規定す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項に定める不利益付与の禁止に違反した場合には、使用者は、警告、異動、配置転換又は解雇等の不利益付与を防ぐための措置であって、個別の場合において適切、必要かつ適当なものをとらなければならない。
- (4) 就業者がその業務を行う際に第三者から第7条第1項に規定する不利益を付与された場合には、使用者は、就業者を保護するための措置であって、個別の場合において適切、必要かつ適当なもの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〔の規定〕<sup>(14)</sup>並びに〔この法律〕第13条に規定する苦情の処理を担当する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。当該公示は、適切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節 就業者の権利

#### 第13条 苦情申立権

- (1) 就業者は、その雇用関係において、使用者、上司、他の就業者又は第三者から第1条に規定するいずれかの理由により不利益を付与され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。当該苦情は審査され、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) 〔これにより〕被用者代表機関の権利〔の行使〕が妨げられることはない。

#### 第14条 労務提供拒否権

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・ハラスメントを阻止するための措置をとらず、又は当該措置に関して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業務を停止する権利を有する。民法典第273条の規定<sup>(15)</sup>の適用を妨げない。

#### 第15条 補償及び損害賠償

- (1) 不利益付与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負う。使用者に義務違反の責任を帰すべきでない場合は、この限りでない。
- (2) 財産上の損害でない損害を理由として、就業者は、金銭による適当な補償を求めることができる。不利益付与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、不採用について、その補償の額は、月給の3か月分の額を超えてはならない。
- (3) 団体による合意が適用される場合には、使用者が故意に行動したとき又は使用者に重大な

---

(14) 労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S.853, 1036)) 第61b条の規定は次のとおりである。第1項：一般平等待遇法第15条に規定する補償に関する訴えは、請求権を書面で主張してから3か月以内に提起しなければならない。第2項：複数の志望者が、労働関係の創設又は昇進の際の不利益付与を理由として、一般平等待遇法第15条に規定する補償を裁判で主張する場合には、使用者の申立てに基づき、最初の訴えが提起された労働裁判所は、残余の訴えについても専属的な管轄権を有する。法律上の争いは、職権により当該労働裁判所に移送され、訴訟は、同時の審理及び裁判のために結合されなければならない。第3項：使用者の申立てに基づき、最初の訴えの提起から6か月が経過するまで、口頭弁論は行わない。

(15) 留置権 (Zurückbehaltungsrecht) に関する規定。

過失があったときに限り、使用者は、補償の義務を負う。

- (4) 第1項又は第2項に規定する請求権は、2か月の期間内に書面により主張しなければならないが、ただし、労働協約の当事者が別に合意している場合は、この限りでない。この期間は、応募又は昇進の場合にあっては拒否の通知を受け取った時点から、その他の不利益付与の場合にあっては当該就業者が不利益付与を知った時点から開始する。
- (5) その他の点では、他の法規から生ずる使用者に対する請求権〔の行使〕を妨げない。
- (6) 第7条第1項に定める不利益付与の禁止に対する使用者の違反は、雇用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の根拠とはならないが、ただし、他の法的根拠から請求権が生ずる場合は、この限りでない。

#### 第16条 不利益処分の禁止

- (1) 使用者は、この章の規定に基づく権利を行使したことを理由として、又はこの章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を付与してはならない。この点に関し当該就業者を支持し、又は証人として証言する者についても同様とする。
- (2) 該当する就業者が不利益を付与する行動様式に対抗したこと又は当該行動様式を受忍したことを、この者に関係する決定のための根拠として援用してはならない<sup>(16)</sup>。第1項第2文の規定を準用する。
- (3) 第22条の規定を準用する。

### 第4節 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、その任務及び活動域の枠内で、第1条に規定する目的の実現への協力を要請される。
- (2) 事業所組織法第1条第1項第1文に規定する要件を満たす事業所<sup>(17)</sup>においては、この章の規定に対する使用者の重大な違反があった場合には、事業所委員会又は当該事業所で代表となっている労働組合が、同法第23条第3項第1文の要件の下に、同文に規定する権利を裁判において主張することができ、同項第2文から第5文までの規定を準用する<sup>(18)</sup>。この申立てにより不利益を付与された者の請求権を主張してはならない。

#### 第18条 団体の構成員としての資格

- (1) この章の規定は、次に掲げる主体及びこれらの連合体の構成員としての資格又は当該主体及び当該連合体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な分野において卓越し

(16) 例えば、セクシュアル・ハラスメントに対し苦情を申し立てた就業者と受忍した就業者について、こうした対応の違いを、あるポストへの配置決定の根拠としてはならない。Schleusener et al., *op.cit.*(2), S.595.

(17) 事業所組織法第1条第1項第1文の規定は次のとおりである。「通例、選挙権を有する5人の常勤の被用者が存在し、そのうちの3人が被選挙権を有する事業所においては、事業所委員会の選挙が行われる。」

(18) 事業所組織法第23条第3項第1文は、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、使用者に対し特定の行為の差控え、履行の受忍、履行の義務を求める訴えを労働裁判所に起こす権利について規定している。第2文以降は、裁判所の確定判決に対する違反の場合の制裁について規定している。

た権力の地位にある団体であって、その構成員としての資格の獲得に根本的な利益が存するもの

- (2) [構成員としての資格又はその活動への参加の] 拒否が第7条第1項に規定する不利益付与の禁止に対する違反となる場合には、第1項に掲げる団体の構成員としての資格又はその活動への参加を要求する権利が生ずる。

### 第3章 民事法上の取引における不利益付与からの保護

#### 第19条 民事法上の不利益付与の禁止

- (1) 次に掲げるいずれかの民事法上の債務関係の創設、履行及び終了の際の人種、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ーを理由とする不利益付与は、許容されない。
1. 典型的には、個人 [の属性] に関係せず多くの場合に類似の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 [の属性] の考慮の優先順位が低く、かつ、多くの場合に類似の条件で成立する民事法上の債務関係
  2. 私法上の保険を対象とする民事法上の債務関係
- (2) 前項の規定に加え、人種又は民族的な出身による不利益付与は、第2条第1項第5号から第8号までにいうその他の民事法上の債務関係の創設、履行及び終了の際にも、許容されない。
- (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市街地構造並びに調和のとれた経済的、社会的及び文化的な関係の創出及び維持のため、異なる待遇が許容される。
- (4) この章の規定は、家族法上及び相続法上の債務関係には、適用しない。
- (5) この章の規定は、当事者若しくはその親族の者の間の特別の親密な関係又は信頼関係が成立している民事法上の債務関係に適用しない。賃貸関係の場合には、特に、当事者又はその親族の者が同一の土地にある住居を使用するとき、この関係が成立している場合に該当し得る。一時的な目的に限定されて使用されているものではない住居の貸与は、貸与者が総計50戸を超えない住居を貸与している場合には、通例、第1項第1号にいう取引に該当しない。

#### 第20条 許容される異なる待遇

- (1) 宗教、障害、年齢、性的アイデンティティー又は性別による異なる待遇については、客観的な理由が存する場合には、不利益付与の禁止の違反が生じない。特に、次に掲げる場合がこの場合に該当し得る。
1. 異なる待遇が、危険の回避、損害の防止又はこれらに相当する性質のその他の目的に資する場合
  2. 異なる待遇が、内密領域<sup>(19)</sup>又は身体の安全の保護に対する必要性に資する場合

(19) 原語は、Intimsphäre。「プライバシー」と訳されることもあるが、ドイツの判例では、Privatleben（私生活）と区別されているという。両者の区分はドイツの専門家においても難しいとされており（クラウス・ヴィルヘルム・カナーリス（藤原正則訳）「メディア・情報社会における現代のドイツ法での人格権保護」『比較法学』32巻2号、1999.1, p.174）、我が国の用法では、「私生活」も「プライバシー」に含まれると考えられるため（ただし、ドイツの判例において Privatleben は公的生活との対比で使われる広い意味の言葉であるとの指摘もあるため（カナーリス 同上）、「プライバシー」よりも広い範囲を指す可能性もある。）、ここでは逐語的に「内密領域」と訳す。

3. 異なる待遇が、特別の利益を与え、かつ、平等待遇の実施に有益性がない場合
  4. 異なる待遇が、ある人間の宗教と関連し、かつ、宗教の自由の行使のため、又は宗教共同体、宗教共同体に属する施設（法的形態を問わない。）及び宗教の共同体的なかん養を任務とする団体の自己決定権のため、それぞれの自己理解を尊重する観点から正当化される場合
- (2) いかなる場合であっても、妊娠又は母親であることに関連した費用を理由として異なる保険料を請求し、又は異なる給付<sup>(20)</sup>を行ってはならない。異なる待遇が危険に応じた計算の確立した原則に基づく場合、特に、統計調査を援用した保険数理の計算による危険評価に基づく場合にのみ、第19条第1項第2号の場合における宗教、障害、年齢又は性的アイデンティティーによる異なる待遇が許容される。

## 第21条 請求権

- (1) 不利益を付与された者は、不利益付与の禁止に対する違反の場合には、その他の請求権を損なうことなく、侵害の除去を求めることができる。更なる侵害のおそれがある場合には、不利益を付与された者は、差止めを求めることができる。
- (2) 不利益付与の禁止に対する違反の場合には、不利益を付与した者は、これによって生じた損害を賠償する義務を負う。不利益を付与した者に義務違反の責任を帰すべきでない場合は、この限りでない。不利益を付与された者は、財産上の損害でない損害を理由として、金銭による適当な補償を求めることができる。
- (3) 不法行為を理由として生ずる請求権〔の行使〕を妨げない。
- (4) 不利益を付与した者は、不利益待遇の禁止から逸脱する合意を〔抗弁の〕根拠とすることができない。
- (5) 第1項及び第2項の規定に基づく請求権は、2か月の期間内に主張しなければならない。この期限の経過後は、不利益を付与された者が本人の責に帰すべき事由に基づかずこの期限を遵守することが妨げられた場合にのみ、請求権を主張することができる。

## 第4章 法的保護

### 第22条 挙証責任

訴訟において、一方の当事者が、第1条に掲げるいずれかの理由による不利益付与を推定させる間接証拠を示した場合には、もう一方の当事者は、不利益付与からの保護のための規定の違反がなかったことの挙証責任を負う。

### 第23条 反差別団体による支援

- (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1条に規定する不利益付与を被った者又はこれらの者の集団の特別な利益を擁護する人的集団をいう。反差別団体が75人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当該団体に帰属する。
- (2) 反差別団体は、その規約上の目的の範囲内で、裁判手続において、不利益を受けた者の訴

(20) 規定の趣旨からして私法上の保険に関する「給付」であると考えられる。先に述べたとおり、第20条第2項については、2013年に第1文を削除する改正が行われた(p.37)。第1文は、「第19条第1項第2号の場合」の「保険料又は給付」について規定していたため、改正後の現在の条文では、その点が不明確になっている。

訟補佐人として審理に参加する権限を有する。その他の点では、手続法の規定、特に訴訟補佐人に以後の陳述を禁ずることができる規定<sup>(21)</sup>の適用を妨げない。

- (3) 反差別団体には、その規約上の目的の範囲内で、不利益を付与され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訴権及び代理権限〔の行使〕を妨げない。

## 第5章 公法上の勤務関係に関する特則

### 第24条 公法上の勤務関係に関する特則

この法律の規定は、次に掲げる者に、その特別の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連邦又は州の監督下にあるその他の公法上の社団、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章 連邦反差別局及び反差別独立連邦受託官

### 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受託官<sup>(22)</sup>の権限を損なうことなく、第1条に掲げるいずれかの理由による不利益付与からの保護のための連邦の機関（連邦反差別局）を置く。
- (2) 連邦反差別局は、その任務を遂行するために必要な人員及び物品を使用することができなければならない。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において示されなければならない。
- (3) 連邦反差別局は、反差別独立連邦受託官によって指揮される。

### 第26条 反差別独立連邦受託官の選挙；資格要件

- (1) 反差別独立連邦受託官は、連邦政府の提案に基づき、ドイツ連邦議会が選挙する。
- (2) 当該提案について、ドイツ連邦議会は、討論を行わずに投票を行う。
- (3) 提案された人物について、ドイツ連邦議会の法定議員数の過半数の賛成があった場合には、この者が選挙される。
- (4) 反差別独立連邦受託官は、その任務の遂行及びその権限の行使のため、必要とされる資格、経験及び専門知識（特に、反差別の分野におけるもの）を有していなければならない。特に、反差別独立連邦受託官は、関連する職業経験を通じて得られた反差別法の知見及び連邦の非技術的な上級行政職に就くための資格を有していなければならない。

### 第26a条 反差別独立連邦受託官の法的地位

- (1) 反差別独立連邦受託官は、この法律の規定に基づき、連邦と公法上の職務関係にある。反

(21) 例えば、民事訴訟法第136条第2項第1文。Schleusener et al., *op.cit.*(2), S.678.

(22) 関連する受託官（Beauftragter/Beauftragte）としては、移民・難民・統合問題、強制移住・少数民族問題及び障害者に関する連邦政府の受託官を挙げることができる。ibid., S.689.

差別独立連邦受託官は、その職務の遂行に当たって独立であり、法律にのみ従う。

(2) 反差別独立連邦受託官は、連邦政府の法的監督の下に置かれる。

#### 第 26b 条 反差別独立連邦受託官の任期

(1) 反差別独立連邦受託官の任期は、5 年である。

(2) 再任は、1 度のみ許される。

(3) 職務関係の終了前に新たな選挙が行われなかった場合には、現任の反差別独立連邦受託官は、連邦大統領の要請に基づき、新たな選挙の実施まで職務を継続する。

#### 第 26c 条 反差別独立連邦受託官の職務関係の開始及び終了；就任の際の宣誓

(1) 第 26 条の規定に基づいて選挙された者は、連邦大統領により任命される。反差別独立連邦受託官の職務関係は、任命証書の交付をもって開始する。

(2) 反差別独立連邦受託官は、連邦大統領の面前で、次の宣誓を行う。「私は、自らの力をドイツ国民の福祉のために捧げ、ドイツ国民の利益を増進し、ドイツ国民を損害から守り、基本法及び連邦の法律を遵守し、擁護し、自らの義務を良心に従って履行し、全ての人に対し公正であることを誓います。神に誓って。」宣誓は、宗教的な誓いを伴わずに行うこともできる。

(3) 職務関係は、次に掲げる場合に終了する。

1. 任期満了の場合

2. 反差別独立連邦受託官が任期満了前に解職された場合

(4) 反差別独立連邦受託官は、次に掲げるときに解職される。

1. 自らの要望に基づくとき。

2. 反差別独立連邦受託官が、重大な非行を行い、又はその任務を引き受けるために必要な資格要件をもはや備えていない場合において連邦政府の提案があったとき。

解職は、連邦大統領によって行われる。

(5) 職務関係の終了の場合には、連邦大統領は、証書を発行する。解職は、当該証書の交付をもって有効となる。

#### 第 26d 条 反差別独立連邦受託官として許容されない行為及び業務

(1) 反差別独立連邦受託官は、その職の任務と両立しない行為を行ってはならない。

(2) 反差別独立連邦受託官は、任期中及び任期満了に引き続き従事する業務において、有償又は無償を問わず、職務と両立しない業務を遂行してはならない。特に、反差別独立連邦受託官は、次に掲げることを行ってはならない。

1. 俸給を伴う官職、営利活動及び職業活動に従事すること。

2. 営利を目的とする企業の取締役会、監査役会若しくは管理委員会〔又は〕連邦若しくは州の政府若しくは立法機関に所属すること。

3. 対価を得て裁判外の鑑定を行うこと。

#### 第 26e 条 反差別独立連邦受託官の守秘義務

(1) 反差別独立連邦受託官は、職務又は引き続き従事する業務において自ら知り得た事情について、秘密を保持する義務を有する。職務におけるやり取りにおける報告又は周知である事実若しくはその重要性において守秘義務に値しない事実については、この限りでない。反差別独立連邦受託官は、羈束（きそく）裁量により、自らが、裁判において、又は裁判外において、これらの事情について証言するか否か、又は意思表示を行うか否か、及びど

の範囲でこれらの事情について証言するか、又は意思表示を行うかについて決定する。

- (2) 守秘義務は、職務関係又は引き続き従事する業務の終了後においても適用される。守秘義務が適用される事情については、現職の反差別独立連邦受託官の許可があった場合にのみ、裁判において、又は裁判外において証言し、及び意思表示を行うことが許される。
- (3) [前項の規定にもかかわらず、] 自由で民主的な基本秩序が危うくなる場合において当該秩序の維持を擁護する義務及び法律の根拠を有する犯罪行為の告訴の義務は、影響を受けない。

#### 第 26f 条 反差別独立連邦受託官の証言拒否権

- (1) 反差別独立連邦受託官は、連邦反差別局の長としての資格において自らに事実を告知した者及びこの事実自体について証言を拒否する権利を有する。反差別独立連邦受託官の証言拒否権が及ぶ限りにおいて、当該反差別独立連邦受託官に対し、文書又はその他の資料を提出し、又は作成するように要求することはできない。
- (2) 証言拒否権は、反差別独立連邦受託官がこの権利の行使について決定するという条件の下で、反差別独立連邦受託官に配属された職員にも帰属する。

#### 第 26g 条 報酬、扶助及びその他の給付に対する反差別独立連邦受託官の請求権

- (1) 反差別独立連邦受託官は、俸給集団 B6 の基本給に相当する報酬を受け取り、連邦俸給法<sup>(23)</sup> 第 39 条から第 41 条までの規定に応じて家族手当を受け取る。
- (2) [前項に規定する] 報酬に対する請求権は、職務関係が開始された月の初日から職務関係が終了する月の最終日まで存する。業務が職務関係の終了を超えて、新たな選挙までなおも継続する場合には、当該請求権は、職務の遂行が終了する月の最終日まで存する。反差別独立連邦受託官が報酬を受け取っている期間について、公的役務への配置から収入を更に得る場合には、当該収入に対する請求権は、当該報酬の額を上限とする。報酬は、毎月、前払いで支払われる。
- (3) 助成及び扶助に対する請求権については、連邦大臣法<sup>(24)</sup> 第 15 条第 1 項における 4 年の任期を反差別独立連邦受託官としての 5 年の任期に読み替えて、同法第 12 条第 6 項、第 13 条から第 18 条まで及び第 20 条の規定を準用する<sup>(25)</sup>。退職金に対する請求権は、最長で、連邦官吏法<sup>(26)</sup> 第 51 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき連邦官吏に適用される年限が終了する月の末日まで存する。反差別独立連邦受託官としての職務関係の終了後も連邦官吏の官吏関係が継続することにより連邦大臣法第 18 条第 2 項が適用されない場合には、反差別独立連邦受託官としての任期は、連邦官吏の定年又は退職を理由として実施される年金の確定の際に、年金の支払の対象となる勤務期間として考慮されなければならない。
- (4) 反差別独立連邦受託官は、連邦官吏に適用される規定に応じて、旅費の弁済及び転居費の弁済を受ける。

(23) Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2009 (BGBl. I S.1434)

(24) Bundesministerergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1971 (BGBl. I S.1166)

(25) 第 12 条第 6 項は、連邦大臣に対する助成に関する規定。第 13 条から第 17 条までは、連邦大臣に対する扶助の規定。第 18 条は、連邦の官吏又は裁判官が連邦大臣に就任した場合又は連邦大臣を退任した場合の勤務関係に関する規定であり、その第 2 項は、退任した連邦大臣の年金の算定根拠となる勤務期間について規定している。第 20 条は、連邦大臣に就任する以前に就いていた職に関する年金の請求権等に関する規定である。

(26) Bundesbeamtenengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S.160)

## 第 26h 条 反差別独立連邦受託官への贈答品の使用

- (1) 反差別独立連邦受託官が職務の関係で贈答品を受け取った場合には、反差別独立連邦受託官は、このことについてドイツ連邦議会議長に報告する。
- (2) ドイツ連邦議会議長は、当該贈答品の使用について決定する。ドイツ連邦議会議長は、手続規定を制定することができる。

## 第 26i 条 職業の制限

反差別独立連邦受託官は、任期又は引き続き従事する業務の終了後の 18 か月以内に実施する営利を意図した活動又はその他の対価を伴う任務であって、公的役務以外のものについて、ドイツ連邦議会議長に、書面により、又は電子的に申告する義務を負う。ドイツ連邦議会議長は、公的な利益が侵害されるおそれがある限りにおいて、反差別独立連邦受託官に対し、当該活動又は任務を禁止することができる。特に、反差別独立連邦受託官が任期中又は引き続き従事する業務中に従事していた案件又は分野において営利を意図した活動又はその他の対価を伴う任務が実施される場合に、公的な利益の侵害が生じ得る。禁止期間は、原則として、任期又は引き続き従事する業務の終了から 1 年を超えないものとする。公的な利益を極度に侵害する場合には、18 か月以下の期間についても禁止を宣告することができる。

## 第 27 条 連邦反差別局の任務

- (1) 第 1 条に掲げるいずれかの理由により不利益を付与されたと認識する者は、連邦反差別局に相談することができる。次に掲げることを理由として不利益を付与されたと認識する就業者も、連邦反差別局に相談することができる。
  1. 連邦親手当・親時間法<sup>(27)</sup>、介護時間法<sup>(28)</sup>又は家族介護時間法<sup>(29)</sup>に基づき、親又は介護する親族として労務提供の免除又は労働時間の調整を申請し、又は要求したこと。
  2. 介護時間法第 2 条の規定に基づき、労働に従事しなかったこと<sup>(30)</sup>。
  3. 発病又は事故のため、本人が直ちに立ち会う必要があった場合において、民法典第 275 条第 3 項の規定<sup>(31)</sup>に基づき、差し迫った家族上の理由により本人が提供すべき労務を拒絶したこと。
- (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が、不利益を受けた者の保護のための権利を実現する際に、独立した方法により、この者を支援する。その際、連邦反差別局は、特に次に掲げることを行うことができる。
  1. 不利益を付与された者の保護のための法律上の規定の枠内で、請求権及び法的行為の手段について情報を提供すること。
  2. その他の機関による助言を仲介すること。
  3. 関係者間の和解に努めること。

ドイツ連邦議会又は連邦政府の受託官が所管する限りにおいて、連邦反差別局は、第 1 項

(27) Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S.33)

(28) Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S.874, 896)

(29) Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S.2564)

(30) 介護時間法第 2 条第 1 項は、要介護の近親者を介護しなければならない場合について、就業者が 10 就業日を上限として労働に従事しない権利を規定している。

(31) 民法典第 275 条第 3 項は、債務関係の内容並びに誠実及び信義の要請を考慮した上で、給付に対する債権者の利益に比して不釣合いの費用を給付が要する場合には、債務者は、給付を拒絶することができる規定している。

に規定する者の案件を、本人の同意を得て、遅滞なく当該受託官に回付する。

- (3) 連邦反差別局は、連邦政府又はドイツ連邦議会の受託官の所管を侵さない限りにおいて、独立した方法により次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付与及び第1項第2文に規定する就業者への不利益付与の防止のための措置

3. これらの不利益付与についての学術調査の実施

- (4) 連邦反差別局並びに連邦反差別局の所管分野に該当する連邦政府及びドイツ連邦議会の受託官は、共同で、第1条に掲げる理由による不利益付与及び第1項第2文に規定する就業者への不利益付与についての報告書をドイツ連邦議会に4年ごとに提出し、これらの不利益付与の除去及び防止のための勧告を行う。これらの機関は、共同で、不利益付与についての学術調査を実施することができる。

- (5) 連邦反差別局並びに連邦反差別局の所管分野に該当する連邦政府及びドイツ連邦議会の受託官は、第1条に掲げる理由の二以上による不利益付与の際に、協力するものとする。

**第28条 反差別独立連邦受託官の職務上の権限並びに連邦官庁及び連邦の公的機関による支援の義務**

- (1) 反差別独立連邦受託官の任務に関連する全ての計画について、当該受託官を関与させなければならない。当該関与は、できる限り早期に実現させるものとする。反差別独立連邦受託官は、連邦政府に対し、提案を行い、及び態度決定を通知することができる。

- (2) 反差別独立連邦受託官は、他の法律の規定の留保の下に、連邦省に対し、当該連邦省の任務に関わる限りにおいて、重要な政治的意味を有する案件について、早期に情報を提供する。

- (3) ある者が連邦反差別局に対し不利益行為について相談し、連邦反差別局が関係者間の和解に努めた場合には、連邦反差別局に相談した当該の者の了解がある限りにおいて、反差別独立連邦受託官は、関係者に対し意見表明を求めることができる。

- (4) 全ての連邦省、連邦官庁及び連邦の分野における公的機関は、反差別独立連邦受託官に対し、その任務の遂行に際し、必要な情報の提供を始めとする支援を行わなければならない。

**第29条 連邦反差別局と非政府機関及びその他の機関の協力**

連邦反差別局は、その活動の際に、欧州、連邦、州又は地域のレベルで第1条に掲げる理由による不利益付与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るものとする。

**第30条 連邦反差別局の評議会**

- (1) 第1条に掲げる理由による不利益付与からの保護を目的としている社会的な集団及び組織との対話を促進するために、連邦反差別局に評議会を置く。評議会は、連邦反差別局が第27条第4項に規定する報告書及び勧告をドイツ連邦議会に提出する際に、連邦反差別局に対し助言するとともに、当該報告書及び勧告に関し、並びに第27条第3項第3号に規定する学術調査に関し、自ら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、反差別独立連邦受託官及びこれに対応する所管分野を担当する連邦政府又はドイツ連邦議会の受託官と協議して、当該評議会の委員及び各委員につき代理委員1人を任命する。評議会の委員には、社会集団及び社会組織の代表並びに不利益付与の問題の専門家が任命されるものとする。評議会の委員の総数は、16人を超えな

いものとする。評議会の委員は、女性及び男性が同数で構成されるものとする。

- (3) 評議会は、職務規則を定め、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) 評議会の委員は、この法律の規定に基づく活動を名誉職として行う。評議会の委員は、支出の補償並びに旅費の弁済、日当及び宿泊手当に対する請求権を有する。詳細は、職務規則で定める。

## 第7章 末尾規定

### 第31条 合意による特則の設定の禁止

この法律の規定について、保護される者の不利益となる特則を設けることはできない。

### 第32条 末尾規定

この法律において別に定めない限り、一般的な規定が適用される。

### 第33条 経過規定

- (1) 民法典第611a条、第611b条及び第612条第3項に定める不利益付与<sup>(32)</sup>又は就業者保護法<sup>(33)</sup>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日より前に適用されていた法を適用しなければならない。
- (2) 人種又は民族的出身を理由とする不利益付与については、第19条から第21条までの規定を2006年8月18日より前に創設された債務関係に適用してはならない。第1文の規定は、継続的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ーによる不利益付与については、第19条から第21条までの規定を2006年12月1日より前に創設された債務関係に適用してはならない。第1文の規定は、継続的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日より前に創設された場合には、第19条第1項の規定を適用してはならない。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。
- (5) 2012年12月21日より前に創設された保険関係については、第19条第1項第2号の場合における保険料又は給付に関する性別による異なる待遇は、関連する正確な保険数理的なデータ及び統計的なデータに基づく危険評価の際に、性別を考慮することが決定的な要因である場合にのみ許容される。いかなる場合であっても、妊娠又は母親であることに関連した費用を理由として異なる保険料を請求し、又は異なる給付を行ってはならない。

(やまおか のりお)

(32) これらの規定は、一般平等待遇法の制定に伴い廃止された。

(33) Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S.1406, 1412). この法律も一般平等待遇法の制定に伴い、廃止された。

