

## 【オーストラリア】2025 年職場におけるジェンダー平等 (ジェンダー平等目標の設定) 改正法

専門調査員 海外立法情報調査室主任 内海 和美

\* 2025 年 3 月、2012 年職場ジェンダー平等法を改正し、500 人以上の被用者を雇用する雇用者にジェンダー平等を促進するために数値目標等を課す法律が制定された。

### 1 背景

2021 年 5 月、モリソン (Scott Morrison) 保守連合 (自由党・国民党) 内閣 (当時) は、2021-22 年度の「女性予算声明 (Women's Budget Statement)」において 2012 年職場におけるジェンダー平等法<sup>1</sup> (以下「職場ジェンダー平等法」) の評価の実施を表明した<sup>2</sup>。2022 年 3 月 4 日、評価結果の最終報告書<sup>3</sup>が公表され、その中で 10 項目の勧告<sup>4</sup>が示された。特に勧告 3「新たなジェンダー平等基準による『行動格差 (action gap)』の解消」では、被用者 500 人以上の「関係雇用者」<sup>5</sup>に対し、6 つのジェンダー平等指標<sup>6</sup> (以下「指標」) のうち 3 つに対して、ジェンダー平等を改善するための計測可能な目標を設定し、達成し、及び職場ジェンダー平等庁 (Workplace Gender Equality Agency: WGEA) に報告することを義務付ける新たな基準の追加 (勧告 3.1a) が含まれていた。WGEA とは、職場ジェンダー平等法に基づき設立され、職場におけるジェンダー平等の促進・改善、雇用者への助言、同法の目的 (男女間の同一報酬の実現等。第 2A 条) の達成における同法の効果の評価等を任務とする (第 10 条) 連邦政府機関である。

2022 年 8 月、同年 5 月の総選挙で勝利し、政権交代したアルバニー (Anthony Albanese) 労働党内閣は、勧告全てを実施することに原則同意した<sup>7</sup>。2023 年 4 月 11 日、勧告 2、3、5 及び 9 の全部又は一部に対応するため職場ジェンダー平等法を改正する法律<sup>8</sup>が制定された。さらに、勧告 3.1a に対応するため、2025 年 3 月 27 日、「2025 年職場におけるジェンダー平等 (ジ

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2025 年 7 月 10 日である。[ ] 内は執筆者による補記。

<sup>1</sup> Workplace Gender Equality Act 2012, No.91, 1986. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/latest/text>> 現在の同法に至る改正状況や翻訳等については、内海和美「オーストラリアの 2012 年職場におけるジェンダー平等法」『外国の立法』No.303, 2025.3, pp.85-121. <<https://doi.org/10.11501/14063175>> を参照。

<sup>2</sup> Marise Payne et al., “Women's Budget Statement 2021-22: Budget 2021-22,” Commonwealth of Australia, 2021.5.11, p.56. <[https://archive.budget.gov.au/2021-22/womens-statement/download/womens\\_budget\\_statement\\_2021-22.pdf](https://archive.budget.gov.au/2021-22/womens-statement/download/womens_budget_statement_2021-22.pdf)> なお、連邦政府は、1986 年以降政策や予算の影響をジェンダー別に分析し、結果を「女性予算声明」として公表している。

<sup>3</sup> “WGEA Review Report: Review of the Workplace Gender Equality Act 2012,” 2021.12, Department of the Prime Minister and Cabinet. <[https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/wgea-review-report\\_1.pdf](https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/wgea-review-report_1.pdf)>; Marise Payne et al., “Review of Workplace Gender Equality Act Report: Media Release,” 2022.3.4. <[https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/media/pressrel/8450546/upload\\_binary/8450546.pdf;fileType=application%2Fpdf](https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/media/pressrel/8450546/upload_binary/8450546.pdf;fileType=application%2Fpdf)> なお、同報告書は、2021 年 12 月に完成し、女性大臣及び女性経済安全保障大臣に提出された。

<sup>4</sup> “WGEA Review Report: Review of the Workplace Gender Equality Act 2012,” *ibid.*, pp.12-16.

<sup>5</sup> relevant employer. 豪州で 100 人以上の被用者を雇用する自然人、団体等 (職場ジェンダー平等法第 4 条)。

<sup>6</sup> gender equality indicators. 6 つとは、①全被用者のジェンダー構成、②関係雇用者の管理機関のジェンダー構成、③男女間の同一報酬、④被用者の柔軟な雇用形態等に関する雇用条件・慣行の利用可能性・有用性、⑤職場におけるジェンダー平等に関する被用者との協議 [状況]、⑥セクシュアル・ハラスメント等 (同法第 3 条) である。

<sup>7</sup> House of Representatives, “Workplace Gender Equality Amendment (Setting Gender Equality Targets) Bill 2024: Explanatory Memorandum,” 2022-2023-2024, p.5. <[https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/r7283\\_ems\\_5e42ebca-fd44-4125-b1b8-d803872de62f/upload\\_pdf/JC014672.pdf;fileType=application%2Fpdf](https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/r7283_ems_5e42ebca-fd44-4125-b1b8-d803872de62f/upload_pdf/JC014672.pdf;fileType=application%2Fpdf)>

<sup>8</sup> Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Act 2023, No.18, 2023. <<https://www.legislation.gov.au/C2023A00018/asmade/text>>; 内海 前掲注(1), pp.92-93 等で紹介している。

エンダー平等目標の設定) 改正法」<sup>9</sup> (以下「改正法」) が制定され、同年4月4日施行された。被改正法は、職場ジェンダー平等法のみである。この改正法の概要について次に紹介する。

## 2 改正法の概要

改正法は、全3か条(略称、施行日等)及び附則1編(第1章及び第2章)から成る。主な内容(附則第1第1章に規定)は、次のとおりである。なお、改正法により改正された職場ジェンダー平等法の条文は、「新第〇条」と表記する。

### (1) 指定関係雇用者 (designated relevant employer) の定義の新設

指定関係雇用者ではない関係雇用者<sup>10</sup>は、500人以上の被用者を雇用した時点で指定関係雇用者となる。また、6か月連続して被用者が400人未満となった場合又は関係雇用者ではなくなった場合には、指定関係雇用者ではなくなる(新第4A条)。改正前、指定関係雇用者の定義は、規則<sup>11</sup>に規定されていたが、改正法により職場ジェンダー平等法に新たに定義された。

### (2) ジェンダー平等目標 (gender equality target) の新設

関係雇用者には、指標ごとに規則<sup>12</sup>で規定された事項(例: 指標①全被用者のジェンダー構成の場合、雇用形態、生年、主たる勤務地ごとの内訳等)について報告書を作成し、WGEAに提出する義務がある(第13条、第13A条)。また、指定関係雇用者には、指標[におけるジェンダー平等]を支援し、又は達成するための方針・戦略の整備等が求められている(第19条、規則<sup>13</sup>)。しかし、2022年の評価報告書では、関係雇用者は、データの提出のみを求められ、ジェンダー平等のための行動を起こし、その進捗状況を示す必要がないため、「ハードルが低過ぎる」と批判された<sup>14</sup>。このような状況を改善するために示されたのが、勧告3.1aである。

同勧告にいう「ジェンダー平等を改善するための計測可能な目標」として、新たにジェンダー平等目標(以下「目標」)が設定された。目標は、女性大臣(主務大臣)が制定する規則<sup>15</sup>(以下「目標規則」)により規定される(新第17B条)。目標は、6つの指標を詳細化して合計19項目<sup>16</sup>規定され、それぞれについて当該目標が数値目標か行動目標かが示されている。指定関係雇用者は、目標設定に当たり、3つの異なる目標を選択しなければならない(目標規則第6条第2項)。目標には達成するための期間(target cycle。目標選択後の4月1日(民間企業等の場合)から始まる3年間)が定められている(新第17A条)。当該期間終了時に、選択した各目標の達成又は[状況の]改善がなされない場合、指定関係雇用者は、職場ジェンダー平等法を遵守していないとみなされる(新第17C条)。

<sup>9</sup> Workplace Gender Equality Amendment (Setting Gender Equality Targets) Act 2025, No.25, 2025. <<https://www.legislation.gov.au/C2025A00025/asmade/text>>

<sup>10</sup> 前掲注(5)

<sup>11</sup> Workplace Gender Equality (Gender Equality Standards) Instrument 2023. 第5条に規定されていたが、改正法に合わせてこの規則も改正され (Workplace Gender Equality (Gender Equality Standards) Amendment Instrument 2025. <<https://www.legislation.gov.au/F2025L00474/asmade/text>>)、指定関係雇用者の定義が削除された。

<sup>12</sup> Workplace Gender Equality (Matters in relation to Gender Equality Indicators) Instrument 2023. <<https://www.legislation.gov.au/F2023L00085/latest/text>>

<sup>13</sup> Workplace Gender Equality (Gender Equality Standards) Instrument 2023, *op.cit.*(11)

<sup>14</sup> “WGEA Review Report: Review of the Workplace Gender Equality Act 2012,” *op.cit.*(3), p.37.

<sup>15</sup> Workplace Gender Equality (Gender Equality Targets) Instrument 2025. <<https://www.legislation.gov.au/F2025L00473/asmade/text>> 改正法の制定に合わせ、2025年3月28日、新たに制定された。

<sup>16</sup> 目標規則第7条～第25条。目標の具体例として、指標④: [取得率の低い方の] 性別による育児休暇取得割合の増加(数値目標) (同第17条)、指標⑥: セクシュアル・ハラスメントの防止・報告・対応に関する方針の改善(行動目標) (同第24条) などがある。