

オーストラリアの 2012 年職場におけるジェンダー平等法

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 海外立法情報調査室 内海 和美

目 次

はじめに

I オーストラリアの雇用におけるジェンダー平等立法の展開

- 1 女性差別撤廃条約の批准と 1984 年性差別禁止法の制定
- 2 1986 年アファーマティブ・アクション（女性の雇用機会均等）法の制定
- 3 1999 年女性のための雇用機会均等法
- 4 2012 年職場におけるジェンダー平等法
- 5 2012 年改正以降の主な改正

II 2012 年職場におけるジェンダー平等法

- 1 構成
- 2 概要

おわりに

翻訳：2012 年職場におけるジェンダー平等法

キーワード：ジェンダー平等、男女賃金格差、ジェンダー平等指標

要 旨

オーストラリアのジェンダー平等に関する立法は、最初に 1984 年性差別禁止法が制定され、次に職場におけるジェンダー平等を規定した 1986 年アファーマティブ・アクション（女性の雇用機会均等）法が制定された。後者は、1999 年女性のための雇用機会均等法、2012 年職場におけるジェンダー平等法へと、法律名の変更を伴う改正及びその他の改正を繰り返しながら、現在に至っている。

2012 年職場におけるジェンダー平等法において、ジェンダー平等指標が新たに設けられ、関係雇用者から職場ジェンダー平等庁への報告項目の標準化が行われた。この報告により収集されたデータは、雇用におけるジェンダー平等の実態についての課題の分析に用いられ、結果は毎年公表されている。また、2023 年の改正では、ジェンダー平等指標に「セクシュアル・ハラスメント、性別に基づくハラスメント又は差別」が追加された。

はじめに

オーストラリア連邦政府は、職場におけるジェンダー平等の進捗状況を示すために、2015 年 11 月以降、毎年報告書（Australia's Gender Equality Scorecard）⁽¹⁾ を公表している。この中で示されたジェンダー間の平均賃金の差は、2013-14 年度（28.6%）、2014-15 年度（27.4%）、2015-16 年度（26.3%）と徐々に格差が縮小していき、その後 2021-22 年度（22.8%）、2022-23 年度（21.7%）、2024 年 11 月に公表された最新のデータ（2023-24 年度）では 21.1% となり、緩やかではあるが確実に改善してきている⁽²⁾。

本稿は、I において、1984 年性差別禁止法から 2012 年職場におけるジェンダー平等法までの、オーストラリアにおけるジェンダー平等立法の流れを、制定・改正経緯、各法律の課題及びそれへの対応を中心に概観する。次に II において、2012 年職場におけるジェンダー平等法について、主に、I で詳しく触れなかった点を中心に解説を行う。あわせて、同法の全訳を付す。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2024 年 12 月 3 日である。

(1) 2014-15 年度以降の各年度の報告書は、次を参照のこと。“WGEA Gender Equality Scorecard 2023-24: Download past Gender Equality Scorecards,” 2024.11.20. Workplace Gender Equality Agency website <<https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-equality-scorecard>> ジェンダー間の賃金格差は、男性の平均賃金に対し女性の平均賃金が何 % 低いかで示される。なお、本稿において、「ジェンダー」「男女」が混在するが、原則として、引用した文献で「woman/women」「man/men」を用いている場合は「男女」、「gender」を用いている場合は「ジェンダー」とした。また、法律のタイトルに「gender」が使用された 2012 年職場におけるジェンダー平等法が成立する前の記述には「男女」、同法成立以後及び成立以後をも含む記述には「ジェンダー」を使用した。この原則に従い、例えば同法第 3 条第 1 項「ジェンダー平等指標（gender equality indicators）」の c 号は「equal remuneration between women and men」のため「男女間の同一報酬」と訳した。

(2) *Australia's Gender Equality Scorecard: Key results from the Workplace Gender Equality Agency's Employer Census 2023-24*, Sydney: Workplace Gender Equality Agency, 2024.11, p.16. <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Australia%27s%20Gender%20Equality%20Scorecard%202023-24_V10_0.pdf> なお、本文で示した年度以外の数値は次のとおりである。2016-17 年度（25.4%）、2017-18 年度（24.5%）、2018-19 年度（24.2%）、2019-20 年度（23.3%）、2020-21 年度（22.8%）。

I オーストラリアの雇用におけるジェンダー平等立法の展開

1 女性差別撤廃条約の批准と1984年性差別禁止法の制定

1972年12月に誕生したゴフ・ウィットラム (Gough Whitlam) 労働党内閣は、基本政策においては白豪主義から多文化主義へと政策を転換し、国内政治でも女性の地位向上に関する改革を押し進めた⁽³⁾。こうした、社会全体の価値観が変化していく中で、「機会均等 (equal opportunity)」が様々な場面で重要視されるようになっていった⁽⁴⁾。

同政権下において、女性問題に関する組織も整備されていった。1973年に首相の女性問題顧問 (Women's Advisor) が置かれ、同年4月8日、エリザベス・リード⁽⁵⁾ (Elizabeth Reid) が任命された。1974年には首相・内閣府 (Department of the Prime Minister and Cabinet) に女性問題課 (Women's Affairs Section) が置かれ、女性問題顧問を支援した。同課は翌1975年、部 (Women's Affairs Branch) へと昇格するなどして、女性問題に関する中心的機関として機能していった⁽⁶⁾。

1980年代になると、男女平等に対する政府の取組が加速された。大きな契機となったのが、1979年に国際連合において採択された「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女性差別撤廃条約)⁽⁷⁾の批准(1983年7月28日)である。

ボブ・ホーク (Bob Hawke) 労働党内閣は、同条約を国内法化⁽⁸⁾するために、1984年性差別禁止法⁽⁹⁾ (以下「性差別禁止法」という。)を制定した。同法律には、第3条において「職業、

(3) 竹田いさみ・永野隆行『物語 オーストラリアの歴史—イギリス植民地から多民族国家への200年— 新版』中央公論新社, 2023, pp.219, 223-229, 232-233.

(4) 大林泰子「オーストラリアにおけるジェンダー・ギャップ政策」『CLAIR REPORT』No.378, 2013.2, p.3. <<https://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/378.pdf>>

(5) 前職は、オーストラリア国立大学哲学科講師。リードは国連機関において、また、学者として女性問題に長く携わってきた人物である。略歴等については、次を参照のこと。“Landmark Women: Elizabeth Reid,” 2018.1.1. National Museum Australia website <<https://www.nma.gov.au/audio/landmark-women/transcripts/landmark-women-elizabeth-reid-181013.mp3-transcript>>

(6) ウィットラム内閣後、次のように組織が変遷している。1977年、女性問題局 (Office of Women's Affairs. 首相・内閣府から内務省 (Department of Home Affairs) へ移管)、1983年、女性の地位局 (Office of the Status of Women. 内務省から首相・内閣府へ移管)、2004年10月、女性局 (Office for Women. 首相・内閣府から家族・住宅・地域サービス及び先住民問題省 (Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs) へ移管)、2013年に首相・内閣府へ再度移管され、現在に至っている。“The first 50 years of the Office for Women.” Department of the Prime Minister and Cabinet website <<https://www.pmc.gov.au/office-women/first-50-years-office-women>>

(7) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. <<https://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/1983/9.html>> 1980年7月17日署名、1983年7月28日批准、同年8月27日発効。

(8) 条約が各国で国内法としての効力を持ち適用されるためには、各国の憲法の規定又は憲法的慣行の定める手続を経て処理される必要がある。処理の仕方は、大別して変型方式及び受容方式の二つがある。オーストラリアは前者に属し、締結した条約が国内法上の効力を有するためには、基本的に国内法に変型 (国際法の国内実施のために、別個に国内法の立法措置を行うこと。) することが求められる。なお受容方式は、一般的受容方式とも言われ、国際法を国内法に一般的に受容してその国内的効力を認めるものである。この場合、国際法を国内法として立法し直す必要はなく、議会の承認を得ることで足りる。上原有紀子「日米英における条約の国内実施—議会の役割と国内法秩序の在り方—」『レファレンス』840号, 2021.1, p.82. <<https://doi.org/10.11501/11623236>>; 衆議院憲法調査会事務局『「憲法と国際法 (特に、人権の国際的保障)」に関する基礎的資料」(憲衆資第50号) 2004, pp.6-7, 9-10. <[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kenpou.nsf/html/kenpou/chosa/shukenshi050.pdf/\\$File/shukenshi050.pdf](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kenpou.nsf/html/kenpou/chosa/shukenshi050.pdf/$File/shukenshi050.pdf)>

(9) Sex Discrimination Act 1984, No.4, 1984. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A02868/latest/text>> 1984年3月21日裁可、同年8月1日施行。なお、1984年性差別禁止法の解説及び制定時の条文 (全訳) については、苗代あおい「オーストラリア 性差別禁止法 (その1)」『外国の立法』No.135, 1985.1, pp.1-20. <<https://doi.org/10.11501/2641553>>; 同「オーストラリア 性差別禁止法 (その2・完)」『外国の立法』No.136, 1985.3, pp.77-94. <<https://doi.org/10.11501/2641554>> を参照のこと。

施設、教育、物品・便宜・サービスの提供、土地の処分、クラブ⁽¹⁰⁾の活動並びに連邦の法令及び政策の執行の分野において、性別、婚姻に関する身分又は妊娠を理由とする個人に対する差別をできるだけ除去すること。」(b号)、「コミュニティ内において男女平等の原則 (principle of the equality of men and women) が認識され、かつ、受け入れられることを促進すること。」(d号)等が「目的」として掲げられた。さらに、職場及び教育施設における「性的嫌がらせ (sexual harassment)」(c号)が明確に差別と規定された⁽¹¹⁾。

2 1986年アフーマティブ・アクション（女性の雇用機会均等）法の制定

性差別禁止法は、性差別等が発生した場合に、違法な差別を受けたと考える者がオーストラリア人権委員会 (Australian Human Rights Commission) に申立てを行い、性差別担当コミッショナー (Sex Discrimination Commissioner) による調整等を通じて金銭的又は法的救済を図るものであり、いわば事後的救済手段であった。

これに対し、女性が限られた職種に集中しているという構造的な男女格差を是正し、より積極的に男女が均等に参加する社会を実現し、未来の差別を防止するためには、新たな立法が必要と考えられた⁽¹²⁾。

1984年、「女性のためのアフーマティブ・アクション⁽¹³⁾ (Affirmative Action for Women)」と題する政策討議資料 (グリーン・ペーパー) が連邦議会に提出され、アフーマティブ・アクションの必要性と今後の方向性が示された⁽¹⁴⁾。その結果、1年間のアフーマティブ・アクションのパイロット・プログラムが実施され、さらに、政府、企業、労働組合等から成る「アフーマティブ・アクション立法に関する作業部会」が組織された。

同作業部会は、1985年9月に報告書を提出し、アフーマティブ・アクションに関する法律の内容について勧告を行った。この勧告を受け、法律案が連邦議会に提出され、1986年9月3日、「1986年アフーマティブ・アクション（女性の雇用機会均等）法」⁽¹⁵⁾ (以下「アフーマ

(10) 「クラブ」とは、「30名以上の者が社会的、文学的、文化的、政治的、競技的、体育的その他合法的な目的のために提携する団体」である (性差別禁止法第4条)。

(11) 性差別禁止法は、制定後数次にわたる改正が行われ、2024年12月3日現在の最新の条文では、「性別、婚姻に関する身分又は妊娠」を理由とした差別から、「性的指向、ジェンダー自認、インターセックスの状態、婚姻又は交際の関係、妊娠又は妊娠の可能性、授乳」を理由とした差別に排除の対象を拡大している (同法第3条b号)。また、性的嫌がらせのほか、「性別に基づく嫌がらせ (harassment on the ground of sex)」も差別として追加された (同法第3条c号)。

(12) 大林 前掲注(4), p.9; 齋藤純子「オーストラリアにおける男女平等立法の展開—アフーマティブ・アクション法を中心に—」『外国の立法』No.192・193・194 (合併号), 1995.4, p.146. <<https://doi.org/10.11501/2641607>>

(13) 連邦政府は、このグリーン・ペーパーの中で、アフーマティブ・アクションを次のように定義している。「雇用者が、上級管理職、被用者及び労働組合と協議して決定する、雇用機会均等を達成するための体系的な手段。アフーマティブ・アクションは、能力、技能及び資格に基づく採用及び昇進と両立する。アフーマティブ・アクションは、女性が、より優れた資格のある男性よりも優先されるという意味ではない。アフーマティブ・アクションは、男性が、職を得るためにより厳しい競争に直面することが予想されることを意味する。これは、差別ではない。」Department of Community Services and Health, “National Employment Initiatives for People with Disabilities: Executive Summary,” 1990.8. Australian Human Rights Commission website <<https://humanrights.gov.au/our-work/publications/national-employment-initiatives-people-disabilities>>

(14) “Our story.” Workplace Gender Equality Agency website <<https://www.wgea.gov.au/about/our-story>>; 苗代「オーストラリア 性差別禁止法 (その1)」前掲注(9), p.2; 齋藤 前掲注(12), pp.146-147.

(15) Affirmative Action (Equal Employment Opportunity for Women) Act 1986, No.91, 1986. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/asmade/text>> 制定時の法文ではないが、同法の1994年5月31日現在の最新版テキストの全訳は、齋藤 同上, pp.166-178を参照。

ティブ・アクション法」という。)が制定された(同年10月1日施行)。

同法は、オーストラリアで「関係雇用者(relevant employer)」(100人以上の被用者を雇用する雇用者等。連邦政府や州・準州政府機関等は除外される。第3条第1項)に、アファーマティブ・アクション・プログラム⁽¹⁶⁾を策定し、毎年進捗報告書の提出を義務付けることで、雇用機会の均等を実現しようとするものであった⁽¹⁷⁾。

しかし、同法を遵守しない雇用者に対しては、アファーマティブ・アクション庁⁽¹⁸⁾が主務大臣へ提出する報告書(第12条)の中に氏名を記載できるが(第19条)、それが唯一の制裁措置であることや、関係雇用者が同庁に提出する進捗報告書の中でアファーマティブ・アクション・プログラムの成果達成に向けた取組の進捗状況を示す必要がないことなどに対して、法律の不備が指摘されていた⁽¹⁹⁾。

3 1999年女性のための雇用機会均等法

1998年、連邦政府は、特に政府、企業、消費者等におけるコストと利益の観点から、アファーマティブ・アクション法の見直しを行った⁽²⁰⁾。見直し結果を反映させた法律案は、1999年12月、連邦議会で可決され、「1999年女性のための雇用機会均等改正法」⁽²¹⁾が制定された(同年12月22日裁可、一部を除き2000年1月1日施行)。同法により、アファーマティブ・アクション法は、法律名が「1999年女性のための雇用機会均等法」(以下「雇用機会均等法」という。)に改正された。

アファーマティブ・アクション法からの主な変更点は、次のとおりである。

①逆差別等の理由により、産業界が法制化に反対していた⁽²²⁾アファーマティブ・アクションについて、全ての人に対し業績主義と公平な機会が重視されていることを反映させるため、その語を法文から削除し、「雇用機会均等」に置き換えた。

②雇用者に対して法律の目的を明確にするため、新たに目的条項(第2A条)を追加し、次のとおり規定した。(a)女性の雇用は業績主義に基づいて行われるという原則を促進すること、(b)女性に対する差別の撤廃や均等な機会の提供を促進すること、(c)女性の雇用機会均等に関する問題について雇用者と被用者の間の職場における協議を促進すること。

③策定や実施のために8項目の詳細な規定が設けられていたアファーマティブ・アクション・プログラムを廃止し、「女性のための雇用機会均等プログラム」を創設した(アファーマティブ・

(16) アファーマティブ・アクション・プログラムとは、関係雇用者に関して、①雇用事項(被用者の選任、使用、昇進、異動ほか)に関し、関係雇用者による女性に対する差別を減少させるために適当な行動が取られること及び②雇用事項に関し、女性のための平等な機会を促進するために関係雇用者によって措置が取られることを確保するためのプログラムと定義される(第3条第1項)。関係雇用者が取るべき行動の内容は、第8条に規定されている。

(17) “Our story,” *op.cit.*(14)

(18) アファーマティブ・アクション法により設置された機関で、関係雇用者のアファーマティブ・アクション・プログラムの策定・履行への助言、同プログラムの効果の監視・評価等を行う(第9条、第10条)。

(19) “Our story,” *op.cit.*(14)

(20) House of Representatives, Parliament of the Commonwealth of Australia, “Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 1999: Explanatory Memorandum,” 1998-99, pp.2-11. <https://www.legislation.gov.au/bills/C2004B00550EM_1.pdf> 例えば、法改正を行わない場合の政府が負担するコストと法改正を行った場合に発生するコストの比較、規制緩和による企業の負担軽減のメリット等の検討を行った。

(21) Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Act 1999, No.183, 1999. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A00572/asmade/text>>

(22) 齋藤 前掲注(12), p.147.

アクション法第7条及び第8条の削除、雇用機会均等法への新第8条の挿入)。新プログラムでは、雇用者に、同プログラム策定前に被用者、特に女性被用者と協議を実施すること、女性のための雇用機会均等を実現するために必要な課題の分析を行い、その分析で得られた優先課題に対して取るべき措置及び当該措置の有効性の評価をプログラムに規定することが義務付けられた。

なお、雇用機会均等法により、アファーマティブ・アクション庁は、「女性のための雇用機会均等庁 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency)」に改称された。

4 2012年職場におけるジェンダー平等法

2009年6月、連邦政府は、1998年に行ったアファーマティブ・アクション法の見直し以降に発生した、経済的、社会的及び立法上の変化に対応するため、雇用機会均等法及び女性のための雇用機会均等庁の有効性と効率性について見直しを行うことを表明した⁽²³⁾。

2010年2月11日、当該見直しに関する報告書⁽²⁴⁾が公表された⁽²⁵⁾。その中で、女性の労働参加は大幅に増加しているが有給労働に費やす時間は男性より短いこと、高齢者介護や幼児保育等の女性が多く従事する産業は歴史的に低い評価がなされていること、女性は組織内で指導的地位に就く可能性が低いこと、女性の収入は男性より低いままであること等の事実認定が行われ、それを基に、ジェンダー平等の実現を阻む障壁として、「社会文化的障壁」「介護等の不公平な影響」「セクシュアル・ハラスメント」「採用や選考における偏見」等が存在することが指摘された⁽²⁶⁾。

同報告書はまた、雇用機会均等法の有効性に関する問題点として、次のものを挙げている。①法律の名称と目的 (I 3 参照) が女性のみを対象としていること、②現在の対象範囲は不適切であり、拡大すべきこと (連邦政府機関への拡大等)、③「女性のための雇用機会均等プログラム」 (I 3 参照) の実施要件の解釈及び適用について、組織間でばらつきがあること等⁽²⁷⁾。

これらの問題点に対処するための法律案が、2012年3月1日、連邦議会に提出された。同年11月22日に可決され、「2012年女性のための雇用機会均等改正法」⁽²⁸⁾が制定された (同年12月6日裁可、同日施行)。

同法により雇用機会均等法の法律名は、「2012年職場におけるジェンダー平等法」⁽²⁹⁾ (以下「職

(23) Minister for Housing and Minister for the Status of Women, “Media Release: Government Announces Review of Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency,” Australian Government, 2009.6.1. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/media/pressrel/WVQT6/upload_binary/wvqt60.pdf;fileType=application%2Fpdf#search=%22media/pressrel/WVQT6%22>

(24) KPMG, “Office for Women, Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs: Review of the Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999: Consultation Report,” 2010.1. VOCEDplus website <<https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A13693>> 雇用機会均等法の見直しは、家族・住宅・地域サービス及び先住民問題省の女性局 (前掲注 (6)) により実施された。同局は、コンサルティング会社 (KPMG) に利害関係者等からの意見聴取等の業務を委託した。

(25) Leah Ferris, “Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 2012,” *Bills Digest*, No.147, 2011-12, p.5. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/billsdgs/1698085/upload_binary/1698085.pdf;fileType=application%2Fpdf#search=%22legislation/billsdgs/1698085%22>

(26) KPMG, *op.cit.* (24), pp.5-11, 27-46.

(27) *ibid.*, pp.47-55.

(28) Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Act 2012, No.179, 2012. <<https://www.legislation.gov.au/C2012A00179/latest/text>>

(29) Workplace Gender Equality Act 2012, No.91, 1986. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/latest/text>>

場ジェンダー平等法」という。)に改正された。これは、これまでの法律が、「女性の」雇用機会均等を目指すものであったのに対して、職場ジェンダー平等法は、男性にも適用範囲を拡大し、職場におけるジェンダー平等の促進及び改善に焦点を当てることを明確にするための改正である⁽³⁰⁾。法律名とともに法律の目的も改正され、目的を規定した旧第2A条は全て削除されて新第2A条⁽³¹⁾に差し換えられた。これは、上記問題点①への対応である。また、同じ趣旨で、女性のための雇用機会均等庁の名称が、「職場ジェンダー平等庁 (Workplace Gender Equality Agency)」に変更された。

問題点②については、前述のように、職場ジェンダー平等法の対象範囲が女性だけでなく男性にも拡大された⁽³²⁾。しかし、今回の改正で新設された「ジェンダー平等指標」⁽³³⁾に関する報告書(「公式報告書 (public report)」)の作成義務を負う「関係雇用者」(オーストラリアで100人以上の被用者を雇用する雇用者等)の範囲については、連邦政府機関等は依然として除外されたままであり、対応は後の改正に持ち越された (I 5 (1) 参照)。

問題点③については、女性のための雇用機会均等プログラムを規定していた第2章を全て削除した。同プログラムの策定及び履行の状況は、関係雇用者による報告対象となっていたため、同プログラムに代わり、標準化された評価項目 (ジェンダー平等指標) を新たに導入し、関係雇用者に報告義務を課した (第13条)。

このほかの主な改正点としては、職場ジェンダー平等庁の任務及び権限の拡大が挙げられる。同庁は新たに、職場におけるジェンダー平等の促進及び改善について、関係雇用者に限定せず、全雇用者に助言及び支援を行うこと (第10条第1項a号)、関係雇用者の職場ジェンダー平等法の遵守状況の評価 (同c号)、同法運用の効果を最大化するための雇用者との協力 (同ea号)等が可能となった。

5 2012年改正以降の主な改正

職場ジェンダー平等法は、2012年12月以降、6回改正が行われている⁽³⁴⁾。主なものは次のとおりである。

(1) 2022年差別禁止及び人権立法 (職場における尊重) 改正法による改正

2022年差別禁止及び人権立法 (職場における尊重) 改正法⁽³⁵⁾の附則第6に、職場ジェンダー

(30) House of Representatives, Parliament of the Commonwealth of Australia, “Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 2012: Explanatory Memorandum,” 2010-2011-2012, p.1. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/r4765_ems_21d75f48-2ce0-4719-aa15-c92c4b78dae5/upload_pdf/365767.pdf;fileType=application%2Fpdf>

(31) 職場ジェンダー平等法第2A条a号では、「雇用及び職場におけるジェンダー平等 (男女間の同一報酬を含む。)を促進し、及び改善すること。」と規定している。

(32) House of Representatives, Parliament of the Commonwealth of Australia, *op.cit.*(30)

(33) 職場ジェンダー平等法第3条第1項において、ジェンダー平等指標として、「全被用者のジェンダー構成」「関係雇用者の管理機関のジェンダー構成」「男女間の同一報酬」等が挙げられている。同指標の全項目については、翻訳の当該条項を参照のこと。関係雇用者から提出される報告書を基に、ジェンダー平等指標ごとにデータを集計した結果は、職場ジェンダー平等庁のサイトで公開される。2023-24年版は2024年11月に公表された。Australia's Gender Equality Scorecard: Key results from the Workplace Gender Equality Agency's Employer Census 2023-24, Sydney: Workplace Gender Equality Agency, 2024.11. <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Australia%27s%20Gender%20Equality%20Scorecard%202023-24_V10_0.pdf>

(34) 2024年12月3日現在。個々の改正法の名称、裁可日、施行日等は、職場ジェンダー平等法のEndnote—Legislation historyを参照のこと。

平等法の改正が規定されている（以下「2022年改正」という。）。主な改正点は、関係雇用者の定義（第4条）の変更である。関係雇用者に、従来の「オーストラリアで100人以上の被用者を雇用する自然人又は団体若しくは結社」に加え、「オーストラリアで100人以上の被用者を雇用する連邦政府が支配する会社（Commonwealth company）」及び「オーストラリアで100人以上の被用者を雇用する連邦政府機関（Commonwealth entity）」が追加された。これにより、公式報告書の作成義務者が、連邦政府機関等に拡大された⁽³⁶⁾。

2022年改正の結果、被用者が100人以上の民間企業だけではなく、連邦の公共部門からも、ジェンダー平等指標に関するデータが得られるようになり、オーストラリアのジェンダー平等に関する職場状況を、より正確かつ包括的に把握することが可能になると考えられている⁽³⁷⁾。

(2) 2023年職場におけるジェンダー平等（ジェンダー間賃金格差の是正）改正法による改正

2023年職場におけるジェンダー平等（ジェンダー間賃金格差の是正）改正法⁽³⁸⁾の附則第1により職場ジェンダー平等法の改正が行われた（以下「2023年改正」という。）。

この改正により、第3条第1項の定義規定に次の変更が加えられた。「ジェンダー平等指標」に「セクシュアル・ハラスメント、性別に基づくハラスメント又は差別」（ea号）が追加され、「セクシュアル・ハラスメントを行う」及び「性別に基づきハラスメントを行う」の定義が新たに規定された⁽³⁹⁾。同時に「雇用関連事項」のf号も平仄を合わせて文言が差し替えられた。

また、ジェンダー間の賃金格差の是正を促進するため、第15A条が追加された。これは、第14条では公式報告書に含まれる報酬に関するいかなる情報も公開してはならないと規定される

(35) Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment (Respect at Work) Act 2022, No.85, 2022. <<https://www.legislation.gov.au/C2022A00085/asmade/text>> 2022年12月12日裁可。附則第6は同月13日施行。なおこの法律の被改正法は、職場ジェンダー平等法のほか、1984年性差別禁止法、1986年オーストラリア人権委員会法等である。性差別禁止法に関する改正内容は、内海和美「【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」『外国の立法』No.295-2, 2023.5, pp.18-19. <<https://doi.org/10.11501/12864411>> を参照のこと。

(36) 関係雇用者となる連邦政府機関等のリストは、次を参照のこと。Commonwealth Public Sector Gender Equality Scorecard: Key Employer Results From 2022, Sydney: Workplace Gender Equality Agency, 2024.6, pp.162-163. <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/WGEA_Scorecard_Public_FINAL_ALT%20TEXT.pdf>

(37) Senate, Parliament of the Commonwealth of Australia, “Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment (Respect at Work) Bill 2022: Revised Explanatory Memorandum,” 2022, p.94. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/r6916_ems_2e5284d3-2d35-4983-80aa-0cfca9f4b277/upload_pdf/Revised%20EM_JC008165.pdf;fileType=application%2Fpdf>

(38) Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Act 2023, No.18, 2023. <<https://www.legislation.gov.au/C2023A00018/latest/text>> 2023年4月11日裁可、翌12日施行。同法の概要については、次も参照のこと。内海和美「【オーストラリア】ジェンダー間賃金格差是正のための法律」『外国の立法』No.296-2, 2023.8, p.38. <<https://doi.org/10.11501/12969019>>

(39) 職場ジェンダー平等法のジェンダー平等指標に「性別に基づくハラスメント及び差別」を加えることは、2021年に行われた同法の評価結果の報告書（WGEA Review Report: Review of the Workplace Gender Equality Act 2012, December 2021, Canberra: Department of the Prime Minister and Cabinet, 2021, p.14. <https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/wgea-review-report_1.pdf>）において示された10項目の勧告のうち、勧告5に含まれていた。なおこの評価の実施は、2021-22年度予算案の中で連邦政府により発表され、首相・内閣府に設置された職場ジェンダー平等法評価チーム（WGEA Review Team）により評価が行われた。報告書は2021年12月に女性大臣（Minister for Women）及び女性経済安全保障大臣（Minister for Women’s Economic Security）に提出された。“Budget 2021-22: Women’s Budget Statement 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>; “Review of the Workplace Gender Equality Act 2012 Submissions.” Department of the Prime Minister and Cabinet website <<https://www.pmc.gov.au/office-women/womens-economic-equality/workplace-gender-equality/consultation-review-workplace-gender-equality-act-2012-submissions-closed/review-workplace-gender-equality-act-2012-submissions>>

が、第15A条により、「報酬に関するジェンダー平等の達成における実績及び進捗状況を示す目的」の場合には、職場ジェンダー平等庁は、関係雇用者ごとのジェンダー間賃金格差を公表できることとなった⁽⁴⁰⁾。ただし、個人情報や特定個人に支払われる報酬に関する情報は除かれる。

II 2012年職場におけるジェンダー平等法

Iにおいて、職場ジェンダー平等法に至るまで及びその後の主な改正について、経緯、各法律の課題及びそれへの対応を中心に概観した。IIでは、職場ジェンダー平等法について、Iで詳しく取り上げることでできなかった主要項目を概説する。

1 構成

職場ジェンダー平等法は、全6章51か条から成る⁽⁴¹⁾。構成は、第1章「通則」(第1条～第5B条)、第3章「職場ジェンダー平等庁」(第8A条～第12条)、第4章「関係雇用者による報告書」(第13条～第17条)、第4A章「この法律の遵守状況及び不遵守の結果の評価」(第18条～第19E条)、第5章「CEO」(第20AA条～第28条)、第6章「雑則」(第29条～第34条)である。

2 概要

(1) 公式報告書

関係雇用者(第4条)は、毎年1月1日に始まる12か月間のジェンダー平等指標(第3条第1項)ごとの達成状況等を記した報告書(公式報告書)を作成し(第13条)、職場ジェンダー平等庁に提出する義務を負う(第13A条)。提出期限は、この期間が終了してから2か月以内である(民間企業等の場合、第13B条)。公式報告書に個人情報が含まれる場合、関係雇用者は書面でジェンダー平等庁に通知しなければならない(第13C条)。

公式報告書は、報酬に関する情報を除き(第14条)、職場ジェンダー平等庁により公開されること(第15条)や同庁から主務大臣への報告書の中で使用されること(第12条)がある。ジェンダー間の賃金格差是正の目的がある場合には、同庁は、各関係雇用者について、報告期間ごとに集計された報酬に関する情報を公開する義務がある(第15A条第1項)。ただし、この場合であっても、個人情報や特定個人の報酬額が分かる情報の公開は禁じられる(同条第4項)。

(2) ジェンダー平等指標

ジェンダー平等指標(以下「指標」という。)は、関係雇用者の報告項目を標準化することにより、関係雇用者間のジェンダー平等に関する状況の比較・分析を可能にするため導入された⁽⁴²⁾。指標の詳細は、「2023年職場ジェンダー平等(ジェンダー平等指標関連事項)令」⁽⁴³⁾に

(40) Senate, Parliament of the Commonwealth of Australia, “Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Bill 2023: Explanatory Memorandum,” 2022-2023, p.8. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/s1363_ems_c828bc87-8341-420d-9641-981a45c43fc6/upload_pdf/EM_JC008778.pdf;fileType=application%2Fpdf>

(41) 2012年職場におけるジェンダー平等法は、1986年にアファーマティブ・アクション法が制定されて以降、数回の改正が行われ(前掲注(34))、その間、条文の削除や追加、文言の修正等が行われている。そのため、章や条名が連続しない箇所がある。「II 2012年職場におけるジェンダー平等法」の記述は、最新版(2024年12月3日現在)のテキストを基に行った。

(42) “Our story,” *op.cit.*(14)

より規定されている。同令には、指標 1～6 まで規定され、それぞれ、職場ジェンダー平等法第 3 条第 1 項「ジェンダー平等指標」の定義の a 号～ea 号に対応する。各指標の内容等は次のとおりである⁽⁴⁴⁾。

指標 1 (全被用者のジェンダー構成)：職場における、女性、男性及び(女性・男性のどちらにも当てはまらない)ノン・バイナリーの被用者の割合であり、フルタイム、パートタイム、カジュアル⁽⁴⁵⁾ごとの比率や指導的地位にある者のジェンダー比率、ジェンダー別の離職率、昇進率、任命率等が含まれる。この指標が重視される背景には、特に指導的地位にある者のジェンダーの多様性が高まると企業の業績、収益性、生産性が向上するとする調査結果がある⁽⁴⁶⁾。

指標 2 (関係雇用者の管理機関のジェンダー構成)：関係雇用者の取締役会や理事会のジェンダーバランスである。取締役会の 20% 以上を女性が占めることは、企業の業績向上に好影響を及ぼしているとされる⁽⁴⁷⁾。

指標 3 (男女間の同一報酬)：これは、報酬額の平均値及び中央値について、女性と男性のジェンダー間の差を見るための指標であり、法定されている同一労働同一賃金の意味ではない。

指標 4 (被用者の柔軟な勤務形態及び家族のいる、又は介護の責任を有する被用者を支援する勤務形態に関する、雇用期間、雇用条件及び雇用慣行の利用可能性及び有用性)：柔軟な勤務形態、育児休暇、介護休暇、ドメスティック・バイオレンス休暇及び被用者への支援に関する、雇用者の方針、戦略及び行動を測定するものである。これは、勤務形態の柔軟性、休暇及びその他の支援の利用可能性を高めることが平等な労働参加や平等な介護責任の履行を支えることにつながるとの考えに基づいている⁽⁴⁸⁾。

指標 5 (職場におけるジェンダー平等に関する問題についての被用者との協議)：これは、職場のジェンダー平等の問題について、雇用者が被用者と関わる方法、時期、頻度等を見るための指標である。

指標 6 (セクシュアル・ハラスメント、性別に基づくハラスメント又は差別)：セクシュアル・ハラスメント等を防止し、対応するための、雇用者の方針、戦略、行動を測定する。

(3) 概要報告書、産業ベンチマーク報告書

概要報告書には、関係雇用者が提出した公式報告書等を基に作成された職場ジェンダー平等の年次報告書の主な結果が記載される。また、産業ベンチマーク報告書は、関係雇用者と、

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

(44) “What are the 6 Gender Equality Indicators?” Workplace Gender Equality Agency website <<https://www.wgea.gov.au/pay-and-gender/6-gender-equality-indicators>>

(45) オーストラリアにおける雇用形態は、「フルタイム」「パートタイム」「カジュアル(臨時雇用)」の三つに大別される。カジュアル被用者とは、合意された勤務パターンに従って継続的かつ無期限に働くことを雇用者が事前に確約しないことを前提に、雇用者が提示した雇用の申出を受諾した者をいう(2009年フェア・ワーク法(Fair Work Act 2009, No.28, 2009. <<https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>>) 第 15A 条)。

(46) *Gender Equity Insights 2020: Delivering the Business Outcomes*, Sydney: Workplace Gender Equality Agency, 2020.3, pp.27-28. <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/BCEC%20WGEA%20Gender%20Equity%20Insights%202020%20Delivering%20the%20Business%20Outcomes_WEB_FINAL.pdf>

(47) “What are the 6 Gender Equality Indicators?” *op.cit.*(44); *Australia’s Gender Equality Scorecard: Key results from the Workplace Gender Equality Agency’s Employer Census 2023-24*, *op.cit.*(33), p.38.

(48) *Australia’s Gender Equality Scorecard: Key results from the Workplace Gender Equality Agency’s Employer Census 2023-24*, *op.cit.*(33), p.41. なお、ドメスティック・バイオレンス休暇については、内海和美「【オーストラリア】2009年フェア・ワーク法の改正—有給 DV 休暇—」『外国の立法』No.294-1, 2023.1, pp.22-23. <<https://doi.org/10.11501/12395165>> を参照のこと。

比較対照する業界グループ内の他組織との比較を行うためのものである⁽⁴⁹⁾。概要報告書及び産業ベンチマーク報告書は、職場ジェンダー平等庁により作成される。

概要報告書及び産業ベンチマーク報告書は、2021年の職場ジェンダー平等法の評価報告書⁽⁵⁰⁾の中の勧告（勧告3.2）に含まれていた。この勧告が行われた趣旨は、関係雇用者の説明責任を強化することで、組織内におけるジェンダー平等の課題と進捗状況の透明性を促進するためであると説明されている⁽⁵¹⁾。

同勧告を受け、2023年改正により、概要報告書及び産業ベンチマーク報告書の定義（第3条第1項）並びに第16C条が追加された。第16C条は、職場ジェンダー平等庁から概要報告書や産業ベンチマーク報告書を受け取った関係雇用者のCEOに対し、当該関係雇用者の管理機関（取締役会等）の構成員にこれらの報告書の写しを提出する義務を課している。

おわりに

2012年3月に、連邦議会上院の常任委員会である教育・雇用・職場関係委員会（Education, Employment and Workplace Relations Legislation Committee）が、「2012年女性のための雇用機会均等改正法案」の審査結果をまとめて上院に提出した報告書⁽⁵²⁾の中で、次のようなジェンダー平等の定義を引用している。「ジェンダー平等とは、女性及び男性が、完全な、経済的、社会的、文化的及び政治的参加に貢献し、その恩恵を受けることができるよう、それぞれの潜在能力を発揮できるようにすることである。」⁽⁵³⁾。また、「21世紀において男女間の賃金格差をなくすことは、究極的には、男性と女性が同様のキャリアと家族の選択肢を持てるようにすることである。」⁽⁵⁴⁾とも述べられている。

連邦政府は、1986年のアファーマティブ・アクション法から現在の2012年職場ジェンダー平等法に至るまで、上記の理想に近づけるため、数次の改正を繰り返してきた。直近の2023年改正も、正にジェンダー間の賃金格差是正のための対策を講じるものであった。しかし、ジェンダー平等指標に基づく報告義務が課されるのは、オーストラリアで100人以上の被用者を雇用する民間企業や連邦政府機関等に限られるなど、幅広くジェンダー平等に関する実態を明らかにしていくためには不十分な点も見受けられる。

ジェンダー平等の実現に向けて連邦政府がどのような施策を講じ、法整備を行っていくのか、今後の動向が注目される。

（うちうみ かずみ）

(49) “Employer Portal: Reporting Guide: Executive Summary and Industry Benchmark Report.” Workplace Gender Equality Agency website <<https://www.wgea.gov.au/reporting-guide/ge/summary-reports>>

(50) *WGEA Review Report: Review of the Workplace Gender Equality Act 2012, December 2021, op.cit.*(39), p.13.

(51) *ibid.*, p.39.

(52) Senate Education, Employment and Workplace Relations Legislation Committee, “Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 2012 [Provisions],” 2012.5. <https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Education_Employment_and_Workplace_Relations/Completed_inquiries/2010-13/equalopportunity/report/~/media/wopapub/senate/committee/eet_ctte/completed_inquiries/2010-13/equal_opportunity/report/report.ashx>

(53) *ibid.*, p.9. この定義は、家族・住宅・地域サービス及び先住民問題省が行った定義である。

(54) *ibid.*

2012年職場におけるジェンダー平等法

Workplace Gender Equality Act 2012, No.91, 1986

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 海外立法情報調査室 内海 和美訳

【目次】

- 第1章 通則（第1条～第5B条）
- 第3章 職場ジェンダー平等庁（第8A条～第12条）
- 第4章 関係雇用者による報告書（第13条～第17条）
- 第4A章 この法律の遵守状況及び不遵守の結果の評価（第18条～第19E条）
- 第5章 CEO（第20AA条～第28条）
- 第6章 雑則（第29条～第34条）

特定雇用者に職場におけるジェンダー平等の促進を求め、及び職場ジェンダー平等庁を設立し、並びに関連する目的のために〔制定された〕法律

第1章 通則

第1条 略称

この法律は、「2012年職場におけるジェンダー平等法」として引用することができる。

第2条 施行

この法律は、布告により定められる日に施行されるものとする。

第2A条 〔この〕法律の目的

この法律の主な目的は、〔次に掲げるものとする。〕

- (a) 雇用及び職場におけるジェンダー平等（男女間の同一報酬〔remuneration〕を含む。）を促進し、及び改善すること。
- (b) 雇用関連事項〔employment matters〕に関して女性が不利な立場にあることを認識し、職場における女性の完全かつ平等な参加を阻む障壁を取り除くために雇用者を支援すること。

* この翻訳は、Workplace Gender Equality Act 2012, No.91, 1986. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/latest/text>> を訳出したものである。テキストは、Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Act 2023, No.18, 2023. <<https://www.legislation.gov.au/C2023A00018/asmade/text>> (2023年4月11日裁可、同月12日施行) までの改正を反映させた最新版(2024年12月3日現在)を使用した(改正履歴については、Workplace Gender Equality Act 2012のEndnote 3—Legislation historyを参照のこと)。翻訳に当たり、「1986年アフーマティブ・アクション(女性のための平等雇用機会)法」(1986年9月3日裁可、同年10月1日施行。民間企業に女性被用者のためのアフーマティブ・アクション・プログラムの実施を求める法律。齋藤純子「オーストラリアにおける男女平等立法の展開—アフーマティブ・アクション法を中心に—」『外国の立法』No.192・193・194(合併号), 1995.4, pp.166-178. <<https://doi.org/10.11501/2641607>>)を参考にした。本文中、イタリック体で表記された箇所は、訳文では「」を補い、太字で表記された箇所は、訳文ではゴシック体で表記した。〔〕内は原語の補記又は訳者による訳語の補記である。本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2024年12月3日である。

と。

- (c) 雇用関連事項（家族及び介護責任に関するものを含む。）に関し、ジェンダーに基づく差別の撤廃を、雇用者の間で促進すること。
- (d) 雇用及び職場におけるジェンダー平等に関する問題について、雇用者と被用者間の職場における協議を促す〔foster〕こと。
- (e) 雇用及び職場におけるジェンダー平等の推進を通して、オーストラリアの企業の生産性及び競争力を改善すること。

第2B条 【この法律の】 概要

この法律の概要は、次のとおりである。

- ・ この法律は、様々な雇用者（関係雇用者）に、様々なジェンダー平等指標（男女間の同一報酬など）に関する情報を含む報告書を毎年提出することを求めるものである。
- ・ これらの報告書は、個人情報〔に当たる〕情報、報酬に関する情報及び主務大臣が指定する種類の情報についての例外を除き、一般に公開される。関係雇用者の全被用者に対する報酬に関するジェンダー平等の達成における、当該関係雇用者の実績〔performance〕及び進捗状況〔progress〕を示す目的で情報を公開する際にも、これらの報告書に含まれる情報を使用することができる。
- ・ 職場ジェンダー平等庁〔Workplace Gender Equality Agency〕を設立するものとする。その任務には、職場におけるジェンダー平等の促進及び改善において雇用者に助言し、支援すること、並びに職場におけるジェンダー平等の促進及び改善を目的とした調査及びプログラムを実施することが含まれる。
- ・ CEOは、職場ジェンダー平等庁を管理する。
- ・ 職場ジェンダー平等庁は、関係雇用者に更なる情報を求めることにより、当該関係雇用者のこの法律の遵守状況を評価することができる。
- ・ 関係雇用者がこの法律を遵守していない場合には、職場ジェンダー平等庁は、主務大臣に提出された報告書において、又は電子的手段若しくはその他の手段（同庁のウェブサイト、新聞など）により、当該関係雇用者名を公表することができる。

第3条 【用語の】 解釈

- (1) この法律において、別段の定めのない限り、〔次に掲げる用語の解釈は、次に定めるところによる。〕

「庁」〔Agency〕は、職場ジェンダー平等庁をいう。

「選任する／任命する」〔appoint〕は、再任を含む。

「CEO」は、関係雇用者に関連して使用される場合には、当該関係雇用者の最高執行責任者〔Chief Executive Officer〕（いかなる名称であるかを問わない。）をいう。

「CEO」は、関係雇用者に関連して使用される場合を除き、職場ジェンダー平等庁の最高執行責任者をいう。

「連邦政府が支配する会社」〔Commonwealth company〕は、「2013年連邦政府ガバナンス・

業績評価・説明責任法⁽¹⁾におけるものと同じ意味を有する。

「連邦政府機関」⁽²⁾ [Commonwealth entity] は、「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」におけるものと同じ意味を有する。

「差別」 [discrimination] は、「1984年性差別禁止法」⁽³⁾ 第5条、第6条、第7条、第7AA条又は第7A条で定義される差別をいう。

「被用者団体」 [employee organisation] は、「2009年フェア・ワーク法」⁽⁴⁾におけるものと同じ意味を有する。

「雇用者」 [employer] は、次のいずれかに該当する者を雇用する、個人又は団体 [body] 若しくは結社 [association] (法人格の有無を問わない。)をいう。

- (a) フルタイム、パートタイム、カジュアル⁽⁵⁾ 又は一時雇用の別を問わず、役務提供契約 [contract of service] に基づき [雇用された] 個人
- (b) 役務のための契約⁽⁶⁾ [contract for services] を締結した個人
- (c) [第3条] 第5項又は第6項に規定された個人

「雇用関連事項」には、次の事項が含まれる。

- (a) 被用者として選任し、又は任用するための採用手続及び選考基準
- (b) 被用者の昇進、異動及び雇用の終了
- (c) 被用者のための訓練及び能力開発
- (d) 柔軟な勤務形態 [flexible working arrangement] を含む職場組織 [work organisation]
- (e) 男女間の同一報酬を含む被用者の役務の条件
- (f) 職場における被用者のセクシュアル・ハラスメント若しくは性別に基づくハラスメント又は職場における被用者への差別に対処するための取決め
- (g) 妊娠した、又は妊娠の可能性のある被用者及び子供に授乳している被用者に対処するための取決め
- (h) 家族又は介護責任を有する被用者に関する取決め

(1) Public Governance, Performance and Accountability Act 2013, No.123, 2013. <<https://www.legislation.gov.au/C2013A00123/latest/text>> 「連邦政府が支配する会社」とは、連邦政府が支配する会社法上の会社であり、連邦政府が支配する会社、法人格を持つ連邦政府機関又は将来基金運営理事会 (Future Fund Board of Guardians) のそれぞれの子会社 (subsidiary) は除外される (第89条第1項)。なお、「将来基金」とは、高齢化に伴う老齢年金の将来需要に備えるため、「2006年将来基金法 (Future Fund Act 2006, No.12, 2006. <<https://www.legislation.gov.au/C2006A00012/latest/text>>)」に基づき設立された基金である。

(2) 2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法第10条第1項及び第2項に、連邦の省 (Department of State)、連邦議会の事務部門 (Parliamentary Department)、連邦法により設立された法人 (body corporate that is established by a law of the Commonwealth) 等が挙げられている。ただし、連邦最高裁判所 (High Court) 及び将来基金運営理事会 (前掲注(1)参照) は除外される。

(3) Sex Discrimination Act 1984, No.4, 1984. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A02868/latest/text>> 第5条は、性差別、第6条は、婚姻関係又は交際を理由とする差別、第7条は、妊娠又は妊娠の可能性を理由とする差別、第7AA条は、授乳を理由とする差別、第7A条は、被用者が有する家族に対する責任を理由とする、雇用者による差別を規定する。

(4) Fair Work Act 2009, No.28, 2009. <<https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>> 「被用者団体」は、第12条に、「被用者団体とは、被用者の団体をいう。」と規定される。

(5) オーストラリアにおける雇用形態は、「フルタイム」「パートタイム」「カジュアル (臨時雇用)」の三つに大別される。カジュアル被用者とは、合意された勤務パターンに従って継続的かつ無期限に働くことを雇用者が事前に確約しないことを前提に、雇用者が提示した雇用の申出を受諾した者をいう (2009年フェア・ワーク法第15A条)。

(6) 例えば、請負 (当事者の一方 (請負人) がある仕事を完成させ、他方 (注文者) がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約する契約。高橋和之ほか編集代表『法律学小辞典 第5版』有斐閣, 2016, p.46.) などがある。

関係雇用者の「ある」報告期間に関する「概要報告書」[executive summary report]は、次の報告書をいう。

- (a) 職場ジェンダー平等庁が当該関係雇用者に提供する報告書
- (b) 当該報告期間に関し当該関係雇用者が作成した公式報告書に記載された情報の概要を含む報告書

「ジェンダー平等指標」[gender equality indicators]は、次の事項をいう。

- (a) 全被用者のジェンダー構成
- (b) 関係雇用者の管理機関 [governing body] のジェンダー構成
- (c) 男女間の同一報酬
- (d) 被用者の柔軟な勤務形態及び家族又は介護責任を有する被用者を支援する勤務形態に関する、雇用期間、[雇用]条件及び[雇用]慣行の利用可能性及び有用性
- (e) 職場におけるジェンダー平等に関する問題についての被用者との協議
- (ea) セクシュアル・ハラスメント、性別に基づくハラスメント又は差別
- (f) [第3条]第1A項に基づく委任立法⁽⁷⁾で定められた、その他の事項

「ジェンダー平等基準」[gender equality standard]：第19条第1A項参照

関係雇用者の「管理機関」は、当該関係雇用者の経営管理 [governance] に主要な責任を持つ、機関 [body] 又は当該関係雇用者の構成員のグループをいう。

「性別に基づきハラスメントを行う」[harass on the ground of sex]は、「1984年性差別禁止法」におけるものと同じ意味を有する⁽⁸⁾。

備考 「性別に基づきハラスメントを行う」[という表現の]他の品詞及び文法形式（「性別に基づくハラスメント」など）は、同等の意味を持つ（「1901年制定法解釈法」⁽⁹⁾第18A条参照）。

関係雇用者の「ある」報告期間に関する「産業ベンチマーク報告書」[industry benchmark report]は、次の報告書をいう。

- (a) 職場ジェンダー平等庁が当該関係雇用者に提供する報告書
- (b) 当該報告期間に関し当該関係雇用者が作成した公式報告書に記載された情報と、当該報告期間に関し同様の「業種の」関係雇用者が作成した公式報告書に記載された情報とを比較する報告書

「男性」[man]は、年齢とは関係なく男性 [male sex] に属する者 [member] をいう。

「個人情報」[personal information]は、「1988年プライバシー法」⁽¹⁰⁾におけるものと同じ意

(7) 「委任立法 (legislative instrument)」とは、法律の委任に基づいて立法府（議会）以外の機関が法規を制定すること、又はこのようにして制定された法規をいう。高橋ほか編集代表 同上, p.32. 「連邦立法管理簿 (Federal Register of Legislation)」では、規則 (regulation)、命令 (rule)、決定 (determination) などが例示されている。“Federal Register of Legislation: Legislative instruments.” Australian Government website <<https://www.legislation.gov.au/legislative-instruments>> 各ジェンダー平等指標の詳細については、後掲注 (37) 参照。

(8) 「harass on the ground of sex」の定義は、1984年性差別禁止法第28AA条に規定される（同法第4条）。第28AA条には、「harassment on the ground of sex」の定義として、ある者が、ハラスメントを受けた者の性別、ハラスメントを受けた者の性別 [と同じ性別の] 者一般に属する (appertain) 特性又はハラスメントを受けた者の性別 [と同じ性別の] 者に一般的に帰属する (impute) 特性を理由に、ハラスメントを受けた者に関して品位を傷つける望まない行為を行うこと、と規定されている（同条第1項）。

(9) Acts Interpretation Act 1901, No.2, 1901. <<https://www.legislation.gov.au/C1901A00002/latest/text>> 同法第18A条に、「いずれの法律においても、単語又は語句に特定の意味が付与されている場合には、その単語又は語句の他の品詞及び文法形式は同等の意味を持つ。」と規定される。

味を有する。

「妊娠の可能性のある」[potentially pregnant] は、「1984年性差別禁止法」第4B条に規定された意味⁽¹¹⁾を持つ。

「公式報告書」[public report] は、第13条にいう公式報告書をいう。

「登録高等教育機関」[registered higher education provider] は、「2011年高等教育品質・基準法」⁽¹²⁾の適用について、登録高等教育機関である個人又は団体をいう。

備考 この定義には、「2011年高等教育品質・基準法（付随的改正及び経過規定）法」⁽¹³⁾附則第3により、同法の適用について登録高等教育機関とみなされる団体[bodies]が含まれる。

「関係雇用者」[relevant employer]：第4条参照

「報告期間」[reporting period] は、次のいずれかに該当する期間をいう。

(a) 関係雇用者が、連邦政府が支配する会社又は連邦政府機関ではない場合—第13A条第2項にいう期間

(b) 関係雇用者が、連邦政府が支配する会社又は連邦政府機関である場合—第13A条第2A項にいう期間

「セクシュアル・ハラスメントを行う」⁽¹⁴⁾ [sexually harass] は、「1984年性差別禁止法」におけるものと同じ意味を有する。

備考 「セクシュアル・ハラスメントを行う」[という表現の] 他の品詞及び文法形式（[名詞である]「セクシュアル・ハラスメント」など）は、同等の意味を持つ（「1901年制定法解釈法」第18A条参照）。

「女性」[woman] は、年齢とは関係なく女性[female sex]に属する者をいう。

(1A) 主務大臣は、委任立法により、第1項[で規定される]「ジェンダー平等指標」の定義のf号の適用について、事項を定めることができる。

備考 第33A条も参照のこと。

(10) Privacy Act 1988, No.119, 1988. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A03712/latest/text>>「個人情報」は、特定された個人又は合理的に特定可能な個人に関する情報又は意見であり、その情報又は意見が真実であるか否かや記録の形態は問わないと定義されている（同法第6条）。

(11) 1984年性差別禁止法第4B条には、「妊娠の可能性（potential pregnancy）」として、①女性が子供を産む能力を持つか、その可能性があるという事実、②女性が妊娠したいという望みを表明しているという事実又は③女性が妊娠する可能性がある、又は可能性があると認識されているという事実の三つが挙げられている。

(12) Tertiary Education Quality and Standards Agency Act 2011, No.73, 2011. <<https://www.legislation.gov.au/C2011A00073/latest/text>>「登録高等教育機関」は、高等教育機関全国登録簿（National Register of Higher Education Providers. 同法第198条）に登録された高等教育機関（学士、修士、博士等の学位を授与する、憲法、連邦法又は準州法により設立された法人等（同法第5条；“Our role.” Tertiary Education Quality and Standards Agency website <<https://www.teqsa.gov.au/about-us/teqsa-overview/our-role>>））である。

(13) Tertiary Education Quality and Standards Agency (Consequential Amendments and Transitional Provisions) Act 2011, No.74, 2011. <<https://www.legislation.gov.au/C2011A00074/asmade/text>> 同法附則第3は、2011年高等教育品質・基準法（Tertiary Education Quality and Standards Agency Act 2011, No.73, 2011. <<https://www.legislation.gov.au/C2011A00073/latest/text>>）第2章「規制の基本原則」の施行前に、高等教育機関が一つ以上の高等教育に関する州法又は準州法に基づき登録されていた場合には、当該機関は、2011年高等教育品質・基準法の適用について登録高等教育機関とみなされること（附則第3第2条）等の経過措置を規定している。

(14) 1984年性差別禁止法第28A条において、合理的な人物であれば、あらゆる状況を考慮し、ハラスメントを受けた者は不快に感じ、屈辱を受け、又は脅迫される可能性があると予想したであろう状況において、ある者が、ハラスメントを受けた者が望まない性的誘い、性的好意の要求又はその他性的性質を持つ行為を行った場合を、「セクシュアル・ハラスメントを行う」と規定している。

- (1B) 第 1A 項に基づく委任立法において定められた事項は、雇用関連事項に関連する [事項である] 場合がある。
- (1C) 第 1B 号は、第 1A 号 [の規定の適用] を制限するものではない。
- (1D) 第 1A 号に基づく委任立法は、報告期間の初日より前に制定されない限り、当該報告期間に関して効力を有しない。
- (4) この法律のいかなる条項も、雇用関連事項は業績に基づき取り扱われるべきであるという原則と相容れない行為を行うことを関係雇用者に求めるものとみなされてはならない。
- (5) この法律の適用については、選出された被用者団体の役員 [elected employee organisation official] は、当該被用者団体により雇用されたものとみなされ、他のいかなる雇用者によっても [雇用されたとはみなされないものとし、] かつ、当該被用者団体の規則が、この項に反する効力を有する場合又はこの問題を全く取り扱わない場合であっても、この項は効力を有する。
- (6) この法律の適用については、グループ訓練制度 [Group Training Scheme] が次の全てに該当する場合には、そのいずれの [期間] においても、訓練を受ける者は、その者を受け入れた雇用者 [host employer] ではなく、当該制度により雇用されたものとみなされる。
- (a) 連邦政府から資金援助を受けているとき。
- (b) 訓練を受ける者を当該雇用者が雇用しているとき。
- (c) 訓練を受ける者が当該雇用者に提供した役務に対し、当該訓練を受ける者に対価を支払い、及び当該雇用者から支払を受けるとき。

第 4 条 関係雇用者の意味

- (1) 「関係雇用者」は、次に掲げる者をいう。
- (a) 雇用者である登録高等教育機関
- (b) オーストラリアで 100 人以上の被用者を雇用する自然人又は団体若しくは結社（法人格の有無を問わない。）
- (c) オーストラリアで 100 人以上の被用者を雇用する連邦政府が支配する会社
- (d) オーストラリアで 100 人以上の被用者を雇用する連邦政府機関
- (2) ただし、「関係雇用者」は、次に掲げる者を含まない。
- (a) 州
- (b) 準州
- (c) 登録高等教育機関以外で、州法若しくは準州法よる公の目的のために、又は [州法若しくは準州法] に基づき設立された団体（法人格の有無を問わない。）
- (d) 州法若しくは準州法よる公の目的のために、又は [州法若しくは準州法] に基づき設けられた官職の保持者 [holder of an office]
- (e) 州、準州又は c 号にいう団体が支配する地位にある、法人化された会社 [incorporated company]
- (3) 第 1 項 [で規定される] 「関係雇用者」の定義の適用については、[次の各号に定めるとおりとする。]
- (a) 当該関係雇用者が法人 [corporation] である場合には、[次の (i) 及び (ii) に定めるとおりとする。]
- (i) 法人は、ある者が当該法人の子会社である別の法人により雇用されている場合には、その者を雇用しているものとする。

- (ii) 法人が別の法人の子会社であるか否かの問題は、「2001年会社法」⁽¹⁵⁾の適用に当たり決定されるように決定されるものとする。
- (b) 当該関係雇用者が、連邦政府が支配する会社である場合—当該連邦政府が支配する会社の子会社（「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」に定める意味⁽¹⁶⁾を有する。）である別の連邦政府が支配する会社により、ある者が雇用されている場合には、最初に言及された連邦政府が支配する会社は、その者を雇用しているものとする。
- (c) 当該関係雇用者が、法人化された連邦政府機関（「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」に定める意味⁽¹⁷⁾を有する。）である連邦政府機関である場合—当該法人化された連邦政府機関の子会社（同法に定める意味⁽¹⁸⁾を有する。）である別の法人化された連邦政府機関により、ある者が雇用されている場合には、最初に言及された法人化された連邦政府機関は、その者を雇用しているものとする。
- (4) いずれの場合においても、雇用者が「雇用する」被用者の人数が100人未満となったために、当該雇用者が関係雇用者ではなくなる場合には、この法律は、被用者の人数が80人未満となる場合を除き、及び「被用者の人数が80人未満となる」まで、当該雇用者が関係雇用者であるものとして、当該雇用者に引き続き適用されるものとする。

第5条 [この] 法律の適用

- (1) この条を除く [条項の] 効力に影響を及ぼすことなく、この法律は、この条により規定される効力をも有するものとする。
- (2) この法律は、この項により、この法律にいう雇用が、明示的な条項により、次に掲げる貿易及び通商に関連する雇用に限定される場合に有するであろう効力を有する。
- (a) オーストラリア及びオーストラリア国外の間 [のもの]
- (b) 州 [及び別の州] の間 [のもの]
- (c) 準州内、州及び準州の間又は二つの準州の間 [のもの]
- (3) この法律は、この項により、この法律にいう雇用が、明示的な条項により、「1992年放送事業法」⁽¹⁹⁾第11条に規定される放送事業の条項に関連する雇用に限定される場合に有するであろう効力を有する。
- (4) この法律は、この項により、この法律が統計の収集に関連する範囲において有するであろう効力を有する。
- (5) この法律は、この項により、この法律にいう雇用が、明示的な条項により、州域外にわ

(15) Corporations Act 2001, No.50, 2001. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A00818/latest/text>> 同法第46条では、法人Aが法人Bの子会社である要件として、①法人Bが法人Aの取締役会の構成を管理していること、②法人Bが法人Aの株主総会で投じられる可能性のある最大得票数の2分の1を超える議決権を行使すること、若しくは行使を支配する立場にあること、③法人Bが法人Aの発行済株式の2分の1を超える株式を保有していること、又は④法人Aが法人Bの子会社の子会社であることを挙げている。

(16) 2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法第8条に、「連邦政府機関又は連邦政府が支配する会社の子会社は、連邦政府機関又は連邦政府が支配する会社により支配される事業体をいう。」と規定される。

(17) 2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法第11条a号に、「法人化された連邦政府機関とは、法人(body corporate)である連邦政府機関をいう。」と規定される。

(18) 前掲注(16)

(19) Broadcasting Services Act 1992, No.110, 1992. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A04401/latest/text>> 同法第11条は、放送事業の種類として、次の7つを規定している。公共放送サービス、商業放送サービス、コミュニティ放送サービス、有料放送サービス、有料専門放送サービス、無料専門放送サービス、国際放送サービス。

たらない当該州の銀行業以外の銀行業の業務⁽²⁰⁾に関連する雇用に限定される場合に有するであろう効力を有する。

- (6) この法律は、この項により、この法律にいう雇用の、明示的な条項により、州域外にわたらない当該州の保険業以外の保険業の業務⁽²¹⁾に関連する雇用に限定される場合に有するであろう効力を有する。
- (7) この法律は、この項により、この法律にいう関係雇用者が、明示的な条項により、外国法人 [foreign corporation] 又は連邦の領域内に設立された貿易法人若しくは金融法人⁽²²⁾ [trading or financial corporation] である関係雇用者に限定される場合に有するであろう効力を有する。
- (8) この法律は、この項により、この法律にいう関係雇用者による雇用の、明示的な条項により、連邦の領域内に設立された貿易法人又は金融法人による雇用 [であって、] 場合により、当該法人の貿易活動又は金融活動に関連する雇用に限定される場合に有するであろう効力を有する。
- (9) この法律は、この項により、この法律が次に掲げる条約に効力を及ぼし、又は [それらの] 目的を遂行するために適切である限りにおいて有するであろう効力を有する。
- (a) 1979年12月18日にニューヨークにおいて採択された、女性に対する全ての形態の差別の撤廃に関する条約 ([1983] ATS 9)⁽²³⁾
- (b) 1951年6月29日にジュネーブにおいて採択された、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関するILO条約 (第100号) ([1975] ATS 45)⁽²⁴⁾
- (c) 1958年6月25日にジュネーブにおいて採択された、雇用及び職業についての差別待遇に関するILO条約 (第111号) ([1974] ATS 12)⁽²⁵⁾
- (d) 1981年6月23日にジュネーブにおいて採択された、家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関するILO条約 (第156号) ([1991] ATS 7)⁽²⁶⁾
- (e) 1966年12月16日にニューヨークにおいて採択された、経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約 ([1976] ATS 5)⁽²⁷⁾

(20) オーストラリア連邦憲法 (Commonwealth of Australia Constitution Act (The Constitution). <<https://www.legislation.gov.au/C2004Q00685/latest/text>>) 第51条第13号に、連邦議会が法律を制定する権限を持つ事項として、「州の銀行業以外の銀行業。ただし、州の銀行業が当該州域外にわたる場合、ならびに銀行の設立及び紙幣の発行を含む。」と規定されている。なお、本稿において、オーストラリア連邦憲法の邦訳は、佐藤潤一「4 オーストラリア連邦」畑博行・小森田秋夫編『世界の憲法集 第5版』有信堂高文社、2018, pp.89-105による。

(21) オーストラリア連邦憲法第51条第14号に、連邦議会が法律を制定する権限を持つ事項として、「州の保険業以外の保険業。ただし、州の保険業が当該州域外にわたる場合を含む。」と規定されている。

(22) オーストラリア連邦憲法第51条第20号に、連邦議会が法律を制定する権限を持つ事項として、「外国会社 (foreign corporations) および連邦の領域内に設立される商事会社又は金融会社 (trading or financial corporations)」と規定されている。

(23) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. <<https://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/1983/9.html>> オーストラリアにおける発効は、1983年8月27日。

(24) ILO Convention (No.100) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. <<https://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/1975/45.html>> オーストラリアにおける発効は、1975年12月10日。

(25) ILO Convention (No.111) concerning Discrimination in respect of Employment and Occupation. <<https://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/1974/12.html>> オーストラリアにおける発効は、1974年6月15日。

(26) ILO Convention (No.156) concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities. <<https://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/1991/7.html>> オーストラリアにおける発効は、1991年3月30日。

(27) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. <<https://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/1976/5.html>> オーストラリアにおける発効は、1976年3月10日。

(f) 1989年11月20日にニューヨークにおいて採択された、子供の権利に関する条約([1991] ATS 4)⁽²⁸⁾

備考1 2012年、オーストラリア条約シリーズ [に収録されている] 国際的取決め [international agreement] の本文は、AustLII ウェブサイト (www.austlii.edu.au) のオーストラリア条約ライブラリーで閲覧可能になった。

備考2 b号、c号及びd号について：ILOとは、国際労働機関をいう。

(10) この法律は、この項により、この法律にいう雇用の、明示的な条項により、準州における雇用に限定される場合に有するであろう効力を有する。

(11) この法律は、この項により、この法律にいう関係雇用者が、明示的な条項により、準州で法人化された法人である関係雇用者に限定される場合に有するであろう効力を有する。

(11A) この法律は、この項により、この法律にいう関係雇用者が、明示的な条項により、連邦政府が支配する会社又は連邦政府機関である関係雇用者に限定される場合に有するであろう効力を有する。

(12) この条において、「外国法人」及び「貿易法人又は金融法人」は、[連邦] 憲法第51条第20号⁽²⁹⁾におけるものと同じ意味を有する。

第5A条 「刑法典」の適用

「刑法典」⁽³⁰⁾ 第2部は、この法律に反する全ての犯罪に適用される。

備考 「刑法典」第2部は、刑事責任の一般原則を規定している。

第5B条 国王に対する拘束

この法律は、連邦政府の権利において国王⁽³¹⁾ [the Crown] を拘束する。ただし、[この法律は、] 州、オーストラリア首都特別地域又は北部準州の権利において国王を拘束しない。

第3章⁽³²⁾ 職場ジェンダー平等庁

第8A条 職場ジェンダー平等庁

(1) 職場ジェンダー平等庁を設立するものとする。

(2) 職場ジェンダー平等庁は、CEO及び第29条にいう職員により構成される。

(3) 財政法（「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」に定める意味⁽³³⁾）を有する。）

(28) Convention on the Rights of the Child. <<https://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/1991/4.html>> オーストラリアにおける発効は、1991年1月16日。

(29) オーストラリア連邦憲法第51条第20号については、前掲注(22)を参照。

(30) 刑法典 (Criminal Code) は、1995年刑法典法 (Criminal Code Act 1995, No.12, 1995. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A04868/latest/text>>) の附則に規定されている。

(31) 「国王」とは、国王個人ではなく、「国家」又は「政府」を意味する。David Torrance, “The Crown and the constitution,” House of Commons Library, 2023.11.14, p.6. <<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8885/CBP-8885.pdf>>

(32) 第1章の次に第3章が続くのは、第2章「女性のための雇用機会均等プログラム (Equal opportunity for women in the workplace programs)」が、2012年女性のための雇用機会均等改正法 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Act 2012, No.179, 2012. <<https://www.legislation.gov.au/C2012A00179/asmade/text>> 2012年12月6日裁可、同日施行) 附則第1により削除されたためである。なお、同法により、第3章のタイトルが、「職場における女性のための機会均等庁 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency)」から現在のタイトルに変更された。

(33) 2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法第8条に、「財政法は、この法律、規則、この法律に基づき制定される下位法令 (instrument) 又は歳出予算法をいう。」と規定されている。

の適用については、[職場ジェンダー平等庁は、次の各号のいずれにも該当するものとする。]

- (a) 職場ジェンダー平等庁は、指定連邦政府機関⁽³⁴⁾ [listed entity] である。
- (b) CEO は、職場ジェンダー平等庁の責任者⁽³⁵⁾ [accountable authority] である。
- (c) 第2項にいう者は、職場ジェンダー平等庁の職員 [official] である。
- (d) 同庁の目的には、第10条にいう職場ジェンダー平等庁の任務が含まれる。

第10条 職場ジェンダー平等庁の任務及び権限

- (1) 職場ジェンダー平等庁の任務は、次に掲げるものとする。
 - (a) 職場におけるジェンダー平等を促進し、及び改善するよう、雇用者に助言し、及び [雇用者を] 支援すること。
 - (aa) 関係雇用者及び被用者団体との協議を行い、ジェンダー平等指標に関する基準 [benchmark] を策定すること。
 - (b) この法律の目的を達成できるよう関係雇用者を支援するため、ガイドラインを発行すること。
 - (c) 関係雇用者によるこの法律の遵守状況を評価し、関係雇用者から提出された公式報告書の評価し、及びこの法律に従いこれらの報告書を取り扱うこと。
 - (d) 職場ジェンダー平等庁がこの法律に基づき制定された委任立法に関し主務大臣に助言することを支援するために、この法律に基づき関係雇用者から提供される情報を収集し、及び分析すること。
 - (e) 職場におけるジェンダー平等を促進し、及び改善することを目的とした調査、教育プログラム及びその他のプログラムを実施すること。
 - (ea) 雇用者に対する規制上の負担を最小限にするなど、この法律の運用の効果を最大化するために雇用者と協力すること。
 - (f) 職場におけるジェンダー平等の理解及び受容並びに一般社会における議論 [public discussion] を促進し、[これらに] 貢献すること。
 - (g) この法律の目的の達成における、同法の効果を評価すること。
 - (h) 職場ジェンダー平等庁が適切と考える、職場におけるジェンダー平等に関する事項 (g号に基づく評価を含む。) について、主務大臣に報告を行うこと。

(34) 指定連邦政府機関は、2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法第8条に、①あらゆる団体（法人を除く）、個人、個人のグループ又は組織（省の一部であるか否かを問わない。）又は②①それぞれの組合せであり、法律若しくは規則により指定連邦政府機関と規定されるものと定義されている。同法を所管する財政省（Department of Finance）のサイトでは、指定連邦政府機関は連邦政府機関（Commonwealth entity）の一種であり、法人ではないため、「法人格を持たない連邦政府機関（non-corporate Commonwealth entity）」と呼ばれると説明され、連邦政府の省、連邦議会の事務部門が例示されている。“PGPA Glossary: Listed entity,” 2021.6.9. Department of Finance website <<https://www.finance.gov.au/about-us/glossary/pgpa/term-listed-entity>>

(35) 「責任者」とは、指定連邦政府機関の場合は、「法律若しくは規則により指定連邦政府機関の責任者と規定された個人又は個人のグループ」と規定される（2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法第12条第2項）。なお、連邦の省の場合は、同省次官、連邦議会の事務部門（次の部局で構成される。上院部（Department of the Senate）、議会サービス部（Department of Parliamentary Services）、下院部（Department of the House of Representatives）、議会予算局（Parliamentary Budget Office）。）の場合は、上院部長（Clerk of the Senate）、議会サービス部長（Secretary of the Department of Parliamentary Services）、下院部長（Clerk of the House of Representatives）、議会予算局長（Parliamentary Budget Officer）がそれぞれ責任者となる（同上）。“Parliamentary departments.” Parliament of Australia website <https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments>; Parliamentary Service Act 1999, No.145, 1999, <<https://www.legislation.gov.au/C2004A00536/latest/text>> section 7.

備考 d号については、第33A条も参照のこと。

- (2) この法律により職場ジェンダー平等庁に与えられた他のいずれの権限の行使にも加えて、同庁は、その任務の遂行のために、又は〔任務の遂行に〕関連して行われる必要がある、又は〔行うのに〕有用な全ての事項を行う権限を有する。

第11条 大臣による指示

- (1) 職場ジェンダー平等庁は、主務大臣が行う書面による一般的指示〔general instruction〕に従い、その権限の行使及び任務の遂行を行うものとする。
- (2) 主務大臣が第1項に基づき指示を与える場合には、同大臣は、当該指示が行われた後、〔連邦議会の〕各議院の15議会日以内に、当該指示の写しを各議院に提出させるものとする。

第12条 職場ジェンダー平等庁が大臣に提出する報告書

- (1) 「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第46条⁽³⁶⁾〔の規定〕にかかわらず、同条の目的のためにCEOが作成したある期間の年次報告書は、当該期間の終了後5か月目の末日までに主務大臣に提出されなければならない。
- (2) 職場ジェンダー平等庁は、主務大臣に、次のいずれかに該当する報告書を随時提出することができる。
- (a) 報告書が関連する期間における、職場ジェンダー平等庁の業務に関する当該報告書
- (b) この法律に基づく職場ジェンダー平等庁の権限の行使若しくは任務の遂行に関する、又は関連するあらゆる事項についての報告書
- (2A) 職場ジェンダー平等庁は、次の期間の終了後可及的速やかに、当該期間におけるジェンダー平等指標に関する達成〔状況〕について、主務大臣に報告書を提出しなければならない。
- (a) 2016年5月31日に終了する2年間
- (b) [a号に定められた期間]以降の各2年間
- (3) 主務大臣は、報告書がこの条に基づき同大臣に提出された場合には、同大臣が当該報告書を受領した日から〔連邦議会の〕各議院の15議会日以内に、当該報告書の写しを各議院に提出させるものとする。

第4章 関係雇用者による報告書

第13条 関係雇用者は、ジェンダー平等指標に関する報告書を作成〔しなければならない〕

- (1) 各報告期間に関して、関係雇用者は、当該関係雇用者及びジェンダー平等指標に関する情報を含む公式報告書を、書面で作成しなければならない。
- 〔報告書に含めなければならない事項〕
- (2) 報告期間に関する公式報告書には、第3項に基づく委任立法で指定された事項の詳細を含めなければならない。
- (3) 第2項の適用については、主務大臣は、委任立法⁽³⁷⁾により、各ジェンダー平等指標に関

(36) 2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法第46条は、第1項に、連邦政府機関が年次報告書を作成し、大臣及び連邦議会に提出すべきこと、第2項に、連邦政府機関の年次報告書は、当該機関の報告期間の終了後4か月目の15日に大臣に提出すべきことが規定されている。

(37) Workplace Gender Equality (Matters in relation to Gender Equality Indicators) Instrument 2023. <<https://www.legislation.gov.au/F2023L00085/asmade/text>> が2023年2月3日に制定され、次の六つのジェンダー平等指標の詳細

する事項を指定しなければならない。

備考 第 33A 条も参照のこと。

「業務上 [operationally] 機微な情報の除外ほか」

(3A) 第 3B 項は、法執行機関又は安全保障機関 [law enforcement or security agency] (「2010 年国家安全保障立法監視機関法」⁽³⁸⁾ に定める意味を有する。) である関係雇用者に適用される。

(3B) 当該関係雇用者は、次のいずれの情報も、公式報告書に含めることを求められない。

(a) 業務上機微な情報⁽³⁹⁾ (「2010 年国家安全保障立法監視機関法」に定める意味を有する。)
[に該当する情報]

(b) 公開により、オーストラリアの安全保障、防衛又は国際関係に不利益をもたらす可能性のある [情報]

「委任立法 [を制定する] 時期」

(4) 第 3 項に基づく委任立法は、報告期間の初日より前に制定されない限り、当該期間に関して効力を有しない。

「報告書の署名」

(5) 公式報告書は、次に掲げる者により署名されなければならない。

(a) 当該関係雇用者が連邦政府機関である場合—連邦政府機関の責任者⁽⁴⁰⁾ (「2013 年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」に定める意味を有する。)

(b) [a 号に定める場合] 以外の場合—当該関係雇用者の CEO

第 13A 条 報告書の報告期間

(1) 関係雇用者は、第 3 項が報告期間に関して当該関係雇用者に適用されない限り、この条に規定される各報告期間に関する公式報告書を職場ジェンダー平等庁に提出しなければならない。

備考 「刑法典」第 137.1 条及び第 137.2 条は、虚偽又は誤解を招く情報又は文書の提供に対する犯罪を規定している。

(2) 連邦政府が支配する会社又は連邦政府機関以外の関係雇用者は、2000 年 4 月 1 日に始まる 12 か月間及びその後の連続する 12 か月間 [の各期間] に関して、公式報告書を作成しなければならない。

が規定されている。指標 1 (全被用者のジェンダー構成)、指標 2 (関係雇用者の管理機関のジェンダー構成)、指標 3 (男女間の同一報酬)、指標 4 (被用者の柔軟な勤務形態及び家族のいる、又は介護の責任を負う被用者を支援する勤務形態に関する、雇用期間、雇用条件及び雇用慣行の利用可能性及び有用性)、指標 5 (職場におけるジェンダー平等に関する問題についての被用者との協議)、指標 6 (セクシュアル・ハラスメント、性別に基づくハラスメント又は差別)。

(38) Independent National Security Legislation Monitor Act 2010, No.32, 2010. <<https://www.legislation.gov.au/C2010A00032/latest/text>>「法執行機関又は安全保障機関」として、同法第 4 条に、オーストラリア連邦警察 (Australian Federal Police)、出入国管理国境警備省 (Immigration and Border Protection Department)、オーストラリア治安情報機関 (Australian Security Intelligence Organisation)、オーストラリア秘密情報機関 (Australian Secret Intelligence Service)、オーストラリア国防軍 (Australian Defence Force)、国家情報局 (Office of National Intelligence) などが例示されている。

(39) 2010 年国家安全保障立法監視機関法第 4 条に、次のいずれかの情報と定義される。①法執行機関又は安全保障機関が入手可能な情報源又は業務上の活動若しくは方法についての情報、②法執行機関又は安全保障機関により実施された、実施されている、若しくは実施することが予定されている特定業務に関する情報又はこれらの業務に関連する手続に関する情報、③外国政府又は外国政府機関から提供された情報で、当該政府がその開示に同意していないもの。

(40) 前掲注 (35) 参照。

- (2A) 連邦政府が支配する会社又は連邦政府機関である関係雇用者は、2022年1月1日に始まる12か月間及びその後の連続する12か月間〔の各期間〕に関して、公式報告書を作成しなければならない。
- (3) 関係雇用者が、関係雇用者としての地位を有していた〔期間が〕特定の報告期間の〔うちの〕6か月未満である場合、当該関係雇用者は、この条に基づく、特定期間に関して報告を行う義務を遵守する必要はない。

第13B条 公式報告書の提出期限

関係雇用者が、第17条に基づき〔公式〕報告書の提出期限の延長〔の承認〕を受けていない限り、〔当該公式報告書の提出期限は、次に掲げるとおりとする。〕

- (a) 当該関係雇用者が連邦政府が支配する会社又は連邦政府機関である場合—当該関係雇用者は、この号の目的のために職場ジェンダー平等庁が決定した日から2か月以内に、第13A条に基づき公式報告書を提出しなければならない。
- (b) 〔a号に定める場合〕以外の場合—当該関係雇用者は、公式報告書が関係する期間の終了日から2か月以内に、第13A条に基づく当該公式報告書を提出しなければならない。

第13C条 個人情報

- (1) 第13A条に基づく公式報告書を提出する際に、関係雇用者は、当該公式報告書の中に個人情報に当たる情報が含まれることを、職場ジェンダー平等庁に書面により（当該公式報告書において、又は他の方法で）通知しなければならない。
- (2) 第3項〔の規定〕に従うことを条件に、個人情報は、〔次に掲げるとおりとする。〕
- (a) 第15条に基づき公開されてはならない。
- (b) 〔次の(i)又は(ii)〕に基づき〔作成された〕報告書の中に使用されてはならない。
- (i) 第12条
- (ii) 「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第46条
備考 ただし、上記の情報は、第15A条第1項に基づく情報公開の目的のために使用されることがある（第15A条第3項参照）。第15A条第1項に基づく情報の公開は、一定の保護の対象となる（第15A条第4項参照）。
- (3) 特定の個人情報は、当該情報が関係する個人が書面により〔情報の〕公開又は使用に同意する場合には、公開され、又は使用されることがある。

第14条 報酬に関する情報

- (1) この条〔の規定〕に従うことを条件に、第13A条に基づき関係雇用者から提出された公式報告書に含まれる報酬に関するいずれの情報も、〔次に掲げるとおりとする。〕
- (a) 第15条に基づき公開されてはならない。
- (b) 〔次の(i)又は(ii)〕に基づき〔作成された〕報告書の中に使用されてはならない。
- (i) 第12条
- (ii) 「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第46条
備考 ただし、上記の情報は、第15A条第1項に基づく情報公開の目的のために使用されることがある（第15A条第3項参照）。第15A条第1項に基づく情報の公開は、一定の保護の対象となる（第15A条第4項参照）。
- (2) 第1項にいう情報（個人情報を除く。）は、当該関係雇用者が、職場ジェンダー平等庁に提出した書面による通知により、情報が公開され、又は使用されることに同意した場合には、

公開され、又は使用されることがある。

備考 第 13C 条は、個人情報を取り扱う。

- (3) 第 1 項にいう情報は、当該情報が特定の関係雇用者又は他の特定の者についての情報を直接的にも間接的にも開示しない集計形式である場合には、公開され、又は使用されることがある。

第 14A 条 主務大臣が指定する種類の情報

- (1) この条 [の規定] に従うことを条件に、第 2 項に基づく委任立法において指定される種類の情報は、[次に掲げるとおりとする]。

(a) 第 15 条に基づき公開されてはならない。

(b) [次の (i) 又は (ii)] に基づき [作成された] 報告書の中に使用されてはならない。

(i) 第 12 条

(ii) 「2013 年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第 46 条

備考 ただし、上記の情報は、第 15A 条第 1 項に基づく情報公開の目的のために使用されることがある (第 15A 条第 3 項参照)。第 15A 条第 1 項に基づく情報の公開は、一定の保護の対象となる (第 15A 条第 4 項参照)。

- (2) 主務大臣は、委任立法により、第 1 項の目的のために情報の種類を指定することができる。
備考 第 33A 条も参照のこと。

- (3) 第 1 項にいう情報は、当該情報が特定の関係雇用者又は他の特定の者についての情報を直接的にも間接的にも開示しない集計形式である場合には、公開され、又は使用されることがある。

第 15 条 職場ジェンダー平等庁による公式報告書の使用

- (1) 第 13C 条、第 14 条及び第 14A 条 [の規定] に従うことを条件に、公式報告書又は公式報告書の一部 (当該公式報告書の写し又は当該公式報告書の一部の写しを含む。) は、[次に掲げるとおりとする。]

(a) 職場ジェンダー平等庁により、電子的手段又はその他の手段で公開されることがある。

(b) [次の (i) 又は (ii)] に基づき [作成された] 報告書の中に、[公式報告書の] 全部又は一部が使用されることがある。

(i) 第 12 条

(ii) 「2013 年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第 46 条

- (2) 次の各号のいずれにも該当する場合には、公式報告書が提出された日から始まる 28 日間、この条の第 1 項 [の規定] は、当該公式報告書に関して適用されない。

(a) 関係雇用者が、報告期間に関して第 13A 条に基づき公式報告書を提出したとき。

(b) 当該公式報告書が、第 13B 条又は第 17 条により認められた期限内に提出されたとき。

第 15A 条 職場ジェンダー平等庁は、関係雇用者に関する情報を公開しなければならない—報酬に関するジェンダー平等の達成

- (1) 職場ジェンダー平等庁は、関係雇用者の全被用者の報酬に関するジェンダー平等の達成における実績及び進捗状況を示す目的のために、各関係雇用者について、報告期間ごとに集計された情報を公開しなければならない。

(2) 当該情報は、電子的手段又は他の手段により公開することができる。

(3) 職場ジェンダー平等庁は、第 1 項の目的のために、公式報告書内の情報を使用すること

ができる。

(4) ただし、職場ジェンダー平等庁は、次のいずれかに該当する〔情報〕を直接的に又は間接的に開示する〔ことになる〕、第1項に基づく情報を公開してはならない。

- (a) 個人情報
- (b) 特定個人に支払われる報酬に関するその他の情報

第16条 関係雇用者は、被用者及び株主〔shareholder〕等に対し公式報告書をアクセス可能と〔しなければならない〕

(1) 関係雇用者は、第13A条に基づき公式報告書を提出した後合理的に実行可能な限り速やかに、当該関係雇用者が当該公式報告書を提出したこと、及び当該公式報告書にアクセスする方法（電子的〔方法〕かその他の〔方法〕かを問わない。）を、次に掲げる者に通知しなければならない。

- (a) 当該関係雇用者の被用者
- (b) 当該関係雇用者のあらゆる株主又は〔あらゆる〕構成員

(2) 当該関係雇用者は、〔公式報告書の〕提出後合理的に実行可能な限り速やかに、〔第1項の〕被用者及び株主又は構成員が当該公式報告書（第3項が適用される情報を除く。）にアクセス（電子的〔方法〕かその他の〔方法〕かを問わない。）できるようにしなければならない。

(3) この項は、次に掲げる情報に適用される。

- (a) 個人情報
- (b) 当該関係雇用者が第2項の要件の対象とすべきではないと考える、報酬に関する情報
- (c) 第14A条に基づく委任立法において指定される種類の情報

(4) 特定情報に関する個人が、書面により、当該情報を第2項の要件の対象とすることに同意する場合には、第3項a号〔の規定〕は、当該情報に関して適用されない。

第16A条 関係雇用者は、公式報告書の提出について被用者団体に通知〔しなければならない〕

関係雇用者は、第13A条に基づき公式報告書の提出後7日以内に、当該関係雇用者の被用者を構成員とする各被用者団体に対し、当該関係雇用者が当該公式報告書を提出したことを通知するために、全ての合理的措置を講じなければならない。

第16B条 関係雇用者は、意見を述べる機会〔があること〕を被用者及び被用者団体に対して通知〔しなければならない〕

関係雇用者は、第16条に基づき被用者に〔通知する場合〕、又は第16A条に基づき被用者団体に通知する場合には、当該被用者又は被用者団体に対し、〔公式〕報告書に対する意見を当該関係雇用者又は職場ジェンダー平等庁に述べることを助言しなければならない。

第16C条 関係雇用者の管理機関に提出される特定の報告書

〔概要報告書〕

(1) 関係雇用者のCEOは、職場ジェンダー平等庁から当該関係雇用者の〔ある〕報告期間に関する概要報告書を受領した後、当該関係雇用者の管理機関（存在する場合）の各構成員に対し、当該概要報告書の写しを提出させなければならない。

〔産業ベンチマーク報告書〕

(2) 関係雇用者のCEOは、職場ジェンダー平等庁から当該関係雇用者の〔ある〕報告期間に関する産業ベンチマーク報告書を受領した後合理的に実行可能な限り速やかに、当該関係雇

用者の管理機関（存在する場合）の各構成員に対し、当該産業ベンチマーク報告書の写しを提出させなければならない。

「報告書の一括提出」

(3) 関係雇用者が職場ジェンダー平等庁から当該関係雇用者の〔ある〕報告期間に関する産業ベンチマーク報告書を受領した時点で、次の各号のいずれにも該当する場合には、当該関係雇用者の CEO は、概要報告書の写しを、産業ベンチマーク報告書の写しとともに、管理機関の構成員に対し、提出させなければならない。

(a) 当該関係雇用者が職場ジェンダー平等庁から当該関係雇用者の当該期間に関する当該概要報告書を受領したとき。

(b) 当該概要報告書の写しが第 1 項に掲げる当該関係雇用者の管理機関の構成員に提出されていないとき。

第 17 条 職場ジェンダー平等庁は、〔公式報告書の提出期間の〕延長を承認することができる

(1) 関係雇用者は、当該関係雇用者が第 13B 条に基づき公式報告書を職場ジェンダー平等庁に提出することが求められる関係期間の終了前に、同庁に対し、当該関係雇用者が当該公式報告書を提出できるように、当該期間を更に延長するよう申請することができる。

(2) 職場ジェンダー平等庁が、次の各号のいずれにも該当する場合には、同庁は、同庁が適切と考える 6 か月を超えない期間、報告書に関し〔提出期間の〕延長を承認することができる。

(a) 当該公式報告書に関する〔提出〕期間を延長するよう、第 1 項に基づき要請を受けたとき。

(b) 当該期間の延長には合理的な理由があると判断したとき。

第 4A 章⁽⁴¹⁾ この法律の遵守状況及び不遵守の結果の評価

第 18 条 [この章の] 概要

この章の概要は、次のとおりである。

- ・ 主務大臣は、ジェンダー平等指標、関係雇用者及び報告期間に関して、ジェンダー平等基準を設けなければならない。
- ・ 職場ジェンダー平等庁は、関係雇用者に更なる情報を求めることにより、当該関係雇用者のこの法律の遵守状況を評価することができる。同庁は、このことを無作為に行うことができる。
- ・ 関係雇用者がこの法律を遵守していない場合には、職場ジェンダー平等庁は、主務大臣に提出される報告書において、又は電子的手段若しくはその他の手段（同庁のウェブサイト、新聞など）により、当該関係雇用者名を公表することができる。
- ・ この法律を遵守しないことの事例としては、関係雇用者が公式報告書を期限内に提出しないこと、又は職場ジェンダー平等庁に第 19A 条に基づく情報を提供しないことが

(41) 第 4A 章は、2012 年女性のための雇用機会均等改正法附則第 1 により挿入された。

ある。

- ・ 職場ジェンダー平等庁が関係雇用者名を公表しようとする場合には、同庁は、[当該関係雇用者名を公表すること] 及びその理由を書面により当該関係雇用者に通知しなければならない。
- ・ この法律を遵守しない関係雇用者は、連邦政府の調達の枠組みに基づく契約のための競争に参加する資格及び連邦政府の補助金又は他の財政的援助を受ける資格がない可能性がある。

第19条 主務大臣は、ジェンダー平等指標に関してジェンダー平等基準を設け [なければならない]

- (1) 主務大臣は、委任立法⁽⁴²⁾により、特定のジェンダー平等指標、特定の関係雇用者及び特定の報告期間に関して、基準を設けなければならない。

備考1 主務大臣は、この法律に基づき委任立法を制定する前に、職場ジェンダー平等庁と協議しなければならない(第33A条参照)。

備考2 クラスによる特定 [specification by class] については、「2003年立法法」⁽⁴³⁾第13条第3項を参照のこと。

備考3 第1項に基づく委任立法は、異なる関係雇用者及び異なる報告期間に関して、異なる条項を規定することができる(「1901年制定法解釈法」第33条第3A項⁽⁴⁴⁾参照)。

- (1A) 第1項に基づき効力を有する委任立法により設けられた基準は、「ジェンダー平等基準」⁽⁴⁵⁾と称される。

- (2) 第1項に基づく委任立法は、報告期間の初日より前に制定されない限り、当該報告期間に関して効力を有しない。

第19A条 職場ジェンダー平等庁は、この法律の遵守状況を評価することができる

- (1) 職場ジェンダー平等庁は、書面による通知により、同庁に次に掲げる情報を提供するよう、関係雇用者に求めることができる。

- (a) 当該関係雇用者のこの法律の遵守状況に関する [情報] 又はジェンダー平等基準に対

(42) Workplace Gender Equality (Gender Equality Standards) Instrument 2023. <<https://www.legislation.gov.au/F2023L00086/asmade/text>> (2023年2月6日施行)において、ジェンダー平等指標(前掲注(37)参照)の最低基準(minimum standards)が定められている(第6条)。この最低基準は、オーストラリアで500人以上の被用者を雇用する関係雇用者(指定関係雇用者)に適用される。例えば、指標1「全被用者のジェンダー構成」の場合、「目標(objective)」として「指定関係雇用者の職場におけるジェンダー平等の支援」が規定されている。指定関係雇用者は、当該指標を支援するための方針又は戦略を整備しなければならない。当該方針又は戦略は、上記目標の達成を目指すものでなければならない。

(43) Legislation Act 2003, No.139, 2003. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A01224/latest/text>> 同法第13条は、委任立法及び告知文書(notifiable instrument)の解釈についての条文である。同条第3項は、委任立法又は告知文書を制定する権限を持つ者が、その権限を行使する際に、事項のクラス(共通の性質を持つものの集合)に言及することにより当該事項を特定できると規定している。

(44) 1901年制定法解釈法第33条第3A項では、法律が特定事項に関し、委任立法等を制定等する権限を与える場合には、当該権限は、それらの事項の一部のみに関して、又はそれらの事項の特定のクラス(class or classes)に関して、委任立法等を制定等する権限、及び異なる事項若しくは異なる種類の事項に関して異なる条項を制定する権限を含むものと解釈されると規定されている。

(45) 前掲注(42)参照。

する当該関係雇用者の実績に関する [情報]

(b) 当該通知で指定された [情報]

(2) 当該通知において、当該情報が提供されなければならない期間及び方法を指定しなければならない。

(3) 第1項に基づく通知において指定される期間は、当該通知が行われてから少なくとも14日間でなければならない。

備考 「刑法典」第137.1条及び第137.2条は、虚偽又は誤解を招く情報又は文書の提供に対する犯罪を規定している。

第19B条 関係雇用者が虚偽又は誤解を招く情報を提供した場合には、当該関係雇用者は [この] 法律を遵守していない [ものとみなされる]

第19D条の適用について、次の各号のいずれかに該当する場合には、関係雇用者はこの法律を遵守していないものとみなされる。

(a) 当該関係雇用者が第13A条に基づき公式報告書を提出し、かつ、当該公式報告書に含まれるいずれの情報も、虚偽又は誤解を招くものであったとき。

(b) 当該関係雇用者が職場ジェンダー平等庁に第19A条に基づき情報を提供し、かつ、当該情報が虚偽又は誤解を招くものであったとき。

備考 当該関係雇用者が [この法律の] 不遵守について合理的理由がない場合には、職場ジェンダー平等庁は、主務大臣に提出される報告書において、又は電子的手段若しくはその他の手段により、当該関係雇用者名を公表することができる (第19D条参照)。

第19C条 関係雇用者がジェンダー平等基準に対する改善を行わない場合には、当該関係雇用者は [この] 法律を遵守していない [ものとみなされる]

次の各号のいずれにも該当する場合には、d号 [の規定] にいう [ジェンダー平等基準の] 不遵守は、第19D条の適用については、この法律を遵守していないものとみなされる。

(a) 関係雇用者が報告期間 (「**基本期間**」) に関して第13A条に基づき公式報告書を提出するとき。

(b) ジェンダー平等基準 (「**基本基準**」) が当該関係雇用者及び基本期間に関して適用される場合—基本期間の終了時に、当該関係雇用者が当該基準を満たしていないとき。

(c) 当該関係雇用者が、基本期間後の二回目の報告期間 (「**対照期間**」) に関して第13A条に基づき公式報告書を提出するとき。

(d) 対照期間の終了時に、当該関係雇用者の基本基準に対する実績が、基本期間終了時の、当該関係雇用者の当該基準に対する実績から改善していなかったとき。

備考 当該関係雇用者が、この条のd号にいう [基本基準の] 不遵守について、合理的理由がない場合には、職場ジェンダー平等庁は、主務大臣に提出される報告書において、又は電子的手段若しくはその他の手段により、当該関係雇用者名を公表することができる (第19D条参照)。

第19CA条 特定の報告書が管理機関に提出されない場合には、関係雇用者は、 [この] 法律を遵守していない [ものとみなされる]

第19D条の適用については、関係雇用者のCEOが合理的理由なく第16C条第1項、第2項又は第3項 (関係雇用者の管理機関に提出される特定の報告書 [に関する条項]) を遵守しない場合には、当該関係雇用者は、この法律を合理的理由なく遵守していないものとみな

される。

備考 職場ジェンダー平等庁は、主務大臣に提出される報告書において、又は電子的手段若しくはその他の手段により、当該関係雇用者名を公表することができる（第19D条参照）。

第19D条 [この] 法律の不遵守がもたらす結果

(1) この条は、関係雇用者が合理的理由なくこの法律を遵守しない場合に適用される。

備考 この法律を遵守しないことの事例には、[次に掲げるものがある。]

- (a) 関係雇用者が期限内に公式報告書を提出しないとき（第13A条、第13B条及び第17条参照）。
- (b) 関係雇用者が被用者、株主又は当該関係雇用者の構成員に公式報告書が提出されたことを通知しないとき（第16条参照）。
- (c) 関係雇用者が第16A条及び第16B条で要求されるように被用者、関係被用者団体に通知しないとき。
- (d) 関係雇用者が、第19A条に基づき情報を職場ジェンダー平等庁に提供しないとき。

「職場ジェンダー平等庁 [の] 報告書における雇用者名の公表」

(2) 職場ジェンダー平等庁は、次の各号に基づく報告書において、この法律を遵守しなかった[関係雇用者の]雇用者名を公表し、不遵守の詳細[な内容]を記載することができる。

(a) 第12条第2項

(b) 「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第46条

「他の方法による雇用者名の公表」

(3) 職場ジェンダー平等庁は、電子的手段又は他の手段により、この法律を遵守しなかった[関係雇用者の]雇用者名を公表し、不遵守の詳細[な内容]を記載することができる。

備考 例えば、職場ジェンダー平等庁は、同庁のウェブサイト又は新聞においてこのことを行うことができる。

「雇用者への事前通知」

(4) 職場ジェンダー平等庁が、次のa号又はb号に掲げる行為を行おうとする場合には、同庁は、c号からe号までに掲げる行為を行わなければならない。

(a) [次の(i)又は(ii)]に基づく報告書において雇用者名を公表すること。

(i) 第12条第2項

(ii) 「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第46条

(b) この条の第3項に基づき雇用者名を公表すること。

(c) 当該雇用者に対し、[雇用者名を公表すること]及びその理由を書面により通知すること。

(d) 当該通知が行われた日から28日間以内に、当該[公表]及びその理由について、職場ジェンダー平等庁に対し書面により意見表明[representations]を行うよう、当該雇用者に求めること。

(e) 上記の期間内に当該雇用者からなされた書面によるいずれの意見表明についても考慮すること。

(5) 次に掲げる要件のいずれにも該当する場合には、公式報告書が提出された日から28日間、

職場ジェンダー平等庁は、関係雇用者に対し、報告書の提出に関するこの条の第4項に基づく通知を行ってはならない。

(a) 当該関係雇用者が報告期間に関して第13A条に基づき公式報告書を提出したとき。

(b) 当該公式報告書が、第13B条又は第17条で承認された期間内に提出されたとき。

第19E条 職場ジェンダー平等庁は、関係雇用者がジェンダー平等基準を満たさない場合には、当該関係雇用者に助言及び支援を申し出 [なければならない]

次の各号のいずれにも該当する場合には、職場ジェンダー平等庁は、ジェンダー平等基準に対する関係雇用者の実績の改善に関する助言及び支援を当該関係雇用者に提供するように申し出なければならない。

(a) 当該関係雇用者が報告期間に関して第13A条に基づき公式報告書を提出したとき。

(b) ジェンダー平等基準が当該関係雇用者及び当該報告期間に関して適用される場合—当該報告期間の終了時に当該関係雇用者が当該基準を満たしていないことを職場ジェンダー平等庁が認めたとき。

第5章 CEO

第20AA条 CEO

(1) 職場ジェンダー平等庁に最高執行責任者を置くものとする。

(2) 最高執行責任者は、職場ジェンダー平等庁の管理を行う。

(3) 職場ジェンダー平等庁の最高執行責任者の役職は、全ての目的において、この条の施行直前に有効であったこの法律の第9条に基づき設けられた職場ジェンダー平等監督官 [Director of Workplace Gender Equality] の役職を、その名称 [最高執行責任者] の下に継続したものである。

備考 「1901年制定法解釈法」第25B条⁽⁴⁶⁾も参照のこと。

第20条 CEOの任命

(1) CEOは、総督⁽⁴⁷⁾ [Governor-General] により任命されるものとする。

第21条 CEOの任期

(1) CEOは、任命証書 [instrument of appointment] に明記された、5年を超えない期間、在職するが、再任の資格を有する。

(2) CEOは、この章に従い、総督が定める条件 [terms and conditions] で在職する。

第22条 報酬及び手当

(1) CEOには、[次に掲げる報酬及び手当が] 支払われるものとする。

(a) 報酬審判所⁽⁴⁸⁾ [Remuneration Tribunal] が定める報酬

(b) 所定の手当

(46) 1901年制定法解釈法第25B条には、法律により、団体名や役職名が変更される場合には、団体や役職は新しい名称で存続し、(新旧団体又は役職間の)同一性 (identity) に影響を与えないこと等が規定されている。

(47) 総督について、オーストラリア連邦憲法において次のように規定される。「連邦総督は、女王が任命し、連邦における女王陛下の名代となる。連邦総督は、女王陛下が付与し給う女王の権能を有し、女王の御意にかなう限り、この憲法に従って、連邦においてその権能を行う。」(第2条 連邦総督)、「連邦の行政権は、女王に属し、女王の名代としての連邦総督がこれを行使する。」(第61条 行政権)。

(48) 後掲注(49)参照。

(2) この条は、「1973年報酬審判所法」⁽⁴⁹⁾に従い効力を有する。

第23条 休暇

主務大臣は、報酬又はその他に関し同大臣が定める条件で、CEOに休暇を与えることができる。

第24条 職務外の就労

CEOは、主務大臣の承認がある場合を除き、CEOの役職の職務以外に、有給の雇用に就いてはならない。

第25条 辞任

CEOは、署名した書面を総督に提出することにより、CEOの役職を辞することができる。

第26条 任期の終了

- (1) 総督は、不正行為又は身体的若しくは精神的就労不能を理由に、CEOの任期を終了させることができる。
- (2) CEOが次の各号のいずれかに該当する場合には、総督は、CEOの任期を終了させるものとする。
 - (a) 破産し、破産者若しくは支払不能となった債務者を救済する法律の適用を得るため申請を行い、債権者と和解し、又は債権者の利益のために報酬の譲渡を行ったとき。
 - (b) 主務大臣の承認がある場合を除き、CEOの役職の職務以外に、有給の雇用に就いたとき。
 - (c) 主務大臣により与えられた休暇〔の場合〕を除き、連続14日間又はいずれかの12か月間において28日間、職務を離れたとき。
 - (d) 合理的な理由なく、次のいずれかに違反したとき。
 - (i) 第27条
 - (ii) 「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第29条（この条文は、利益の開示義務を扱う。）又はこの条の目的のために制定された規則

第27条 利益の開示

- (1) CEOは、当該CEOが関係雇用者に対して、又は〔関係雇用者に〕関連して有する、又は獲得する、直接的な若しくは間接的な全ての金銭上の利益について、主務大臣に書面による通知を行うものとする。
- (2) 第1項は、「2013年連邦政府ガバナンス・業績評価・説明責任法」第29条（この条文は、利益の開示義務を扱う。）に追加して適用される。

第28条 代行者の任命

- (1) 主務大臣は、〔次の期間中〕CEOの職務を代行する者を任命することができる。ただし、〔CEOが〕空席の間、職務を代行するために任命された者は、12か月を超えて継続して〔職務を代行〕しないものとする。
 - (a) CEOの役職に空席がある期間（当該役職に以前任命されていたか否かを問わない。）
 - (b) CEOが職務から、若しくはオーストラリアから離れている、又は何らかの理由でCEOの役職の職務を遂行できない場合、そのいずれかの期間又は全ての期間

(49) Remuneration Tribunal Act 1973, No.215, 1973. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A00043/latest/text>> 報酬審判所は、1973年報酬審判所法に基づき設立された独立機関で、連邦議会議員、連邦行政政府の大臣・次官、連邦裁判所裁判官等の報酬や手当を決定する権限を有している。“About us: Role of the Tribunal.” Remuneration Tribunal website <<https://www.remtribunal.gov.au/about-us#role-of-the-tribunal>>

- (2) ある者がCEOの職務を代行している間、その者は、CEOの全ての権限を有し、及び行使することができ、並びにCEOの全ての職務を遂行するものとする。
- (3) CEOの職務を代行する者の任命は、任命証書に明記された状況においてのみ効力を有すると明示することができる。
- (4) 主務大臣は、次に掲げる行為を行うことができる。
 - (a) CEOの職務を代行するために任命された者の報酬及び手当を含む、任命の条件を決定すること。
 - (b) いかなる時点においても、このような任命を終了させること。
- (5) ある者がCEOの役職に空席ができたこと以外の理由によりCEOの職務を代行しており、かつ、CEOの役職がその者が職務を代行している間空席となった場合には、第3項 [の規定] に従うことを条件に、主務大臣が別途指示する [こと]、空席が補充される [こと]、又は空席が発生した日から12か月間が経過する [このうち]、いずれかが最初に生起する [時点] まで、その者は、職務の代行を継続することができる。
- (6) CEOの職務を代行するために任命された者は、署名した書面を総督に提出することにより、辞任することができる。
- (7) CEOの職務を代行すると称する者により、又はCEOの職務を代行すると称する者に関して行われたあらゆる行為の有効性については、任命の理由 [occasion] が生じていなかったこと、任命に、又は任命に関して瑕疵（かし）又は不正があったこと、任命が効力を失ったこと又はその者が職務を代行する理由が生じていなかった、若しくは失われたことを理由として、異議を申し立てられないものとする。

第6章 雑則

第29条 職員

- (1) この法律の目的のために必要な職員は、「1999年 [連邦] 公務員法」⁽⁵⁰⁾ に基づき雇用される者とする。
- (2) 「1999年 [連邦] 公務員法」の適用については、[次のとおりとする。]
 - (a) CEO及びCEOを補佐する連邦公務員は、共に法定機関⁽⁵¹⁾ [Statutory Agency] を構成する。
 - (b) CEOは、当該法定機関の長である。

第30条 顧問

- (1) 職場ジェンダー平等庁は、連邦政府に代わり、適切な資格及び経験を有する者を顧問として同庁に任用することができる。

(50) Public Service Act 1999, No.147, 1999. <<https://www.legislation.gov.au/C2004A00538/latest/text>>

(51) 1999年連邦公務員法第7条において、法定機関は、「連邦法により、この法律（1999年連邦公務員法）の適用に当たり、法定機関であるとされた団体又は個人のグループをいう。」と定義されている。同法を根拠とする行政機関は、APS（Australian Public Service）エージェンシーと呼ばれ、省（Department）及び庁（Agency）を含む、広義の行政機関を指す。『スポーツ庁の在り方に関する調査研究 調査研究成果報告書（平成24年度文部科学省委託調査）』WIP ジャパン株式会社, 2013.3, p.258. <https://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1342207_5.pdf> 2024年6月30日現在のAPSエージェンシーは、次を参照のこと。“APS Agencies – size and function,” Last updated 2024.7.17. Australian Public Service Commission website <<https://www.apsc.gov.au/aps-agencies-size-and-function>>

(2) 第1項に基づき任用される者の任用の条件は、職場ジェンダー平等庁により決定される。

第31条 諮問委員会

(1) この条〔の規定〕に従うことを条件に、主務大臣は、職場ジェンダー平等庁と協議し、職場におけるジェンダー平等、同庁の任務又はこの法律の運用に関する特定の事項若しくは事項群〔classes of matters〕について、同大臣及び同庁に対し助言を与える目的のため必要であると大臣が判断する諮問委員会を設置することができる。

(2) 諮問委員会は、主務大臣が随時任命する者により構成されるものとする。

(3) 主務大臣が諮問委員会の委員を任命することを支援する目的のために、職場ジェンダー平等庁は、次に掲げる者の氏名の一覧を同大臣に提供することができる。

(a) 産業界又は企業（産業界の一部を含む。）を代表する者

(b) 被用者団体を代表する者

(c) 登録高等教育機関を代表する者

(e) 職場におけるジェンダー平等、職場ジェンダー平等庁の任務又はこの法律の運用に関し、特別な知識又は関心を有する者

(4) 諮問委員会の委員は、任命証書に明記された期間在職するが、再任の資格を有する。

(5) 諮問委員会の委員は、署名した書面を主務大臣に提出することにより、辞任することができる。

(6) 諮問委員会の会議で定足数を満たす〔constitute〕ために必要とされる同委員会の委員数は、主務大臣により決定されるものとする。

(7) 主務大臣が諮問委員会の委員に報酬を支払うべきであると決定する場合には、委員は、報酬審判所により決定される報酬を支払われるものとする。

(8) 諮問委員会の委員は、所定の手当を支払われるものとする。

(9) 第7項及び第8項〔の規定〕は、「1973年報酬審判所法」に従い効力を有する。

第32条 秘密情報〔confidential information〕の非開示

(1) CEO、第29条にいう職員若しくは第30条に基づき任用された顧問である者若しくはいずれかの時点において〔これらの者で〕あった者、又は第33条に基づき効力を有する取決めに、いずれの職務若しくは権限をも遂行し、若しくは行使する資格を有する者若しくはいずれかの時点において〔そのような資格を〕有していた者は、直接的にも間接的にも、次に掲げる行為を行ってはならない。

(a) 当該者が、この法律に基づき、若しくはこの法律の目的のために〔得た〕役職、雇用若しくは任用を理由として、又はそのような資格を与えられている、若しくは与えられていたことを理由として取得したいずれの秘密情報をも、記録し、又は他の者に開示し、若しくは伝達すること。

(b) a号に掲げるいずれの情報をも使用すること。

(c) この法律の目的のために提供された他の者の秘密情報に関する文書をいずれの者に対しても提出する〔produce〕こと。

刑罰 25 ペナルティ・ユニット⁽⁵²⁾若しくは3か月の拘禁、又は〔これらの〕併科

(52) 1ペナルティ・ユニットは、330豪ドルである（2024年11月7日以降）。Crimes and Other Legislation Amendment (Omnibus No.1) Act 2024, No.93, 2024. <<https://www.legislation.gov.au/C2024A00093/asmade/text>> Schedule 3 Penalty unit. 1豪ドルは、約101円（令和6年12月分報告省令レート）である。

(1A) ある者が次に掲げる行為を行っている場合には、第1項 [の規定] は、当該者の行為には適用されない。

(a) この法律に基づき、又はこの法律に関連して、義務若しくは職務を遂行し、又は権限を行使しているとき。

(b) 第33条に基づき効力を有する取決めに基づき、職務を遂行し、又は権限を行使しているとき。

備考 被告人は、第1A項 [に定める] 事項に関し、挙証責任を負う（「刑法典」第13.3条第3項⁽⁵³⁾参照）。

(2) CEO、第29条にいう職員若しくは第30条に基づき任用された顧問である者若しくはいずれかの時点において [これらの者で] あった者、又は第33条に基づき効力を有する取決めに、いずれの職務若しくは権限をも遂行し、若しくは行使する資格を有する者若しくはいずれかの時点において [そのような資格を] 有していた者は、この法律の目的のために行うことが必要な場合を除き、次に掲げる行為を要求されないものとする。

(a) 当該者が、この法律に基づき、若しくはこの法律の目的のために [得た] 役職、雇用若しくは任用を理由として、又はそのような資格を与えられている、若しくは与えられていたことを理由として取得したいずれの秘密情報をも、裁判所 [court] に開示し、若しくは伝達すること。

(b) 当該者が、この法律に基づき、若しくはこの法律の目的のために [得た] 役職、雇用又は任用を理由として、又はそのような資格を与えられている、若しくは与えられていたことを理由として、保管し、又はアクセスする秘密情報に関する文書を裁判所に提出すること。

(3) この条のいかなる規定も、次に掲げる行為を禁止するものではない。

(a) 第33条に基づき効力を有する取決めに従い、職場ジェンダー平等庁又は州の公務員 [officer of a State] に対し、情報の開示若しくは伝達、又は文書の提出を行うこと。

(b) この法律により開示し、伝達し、若しくは提出することが要求され、若しくは許可されている情報を、場合に応じて開示し若しくは伝達すること、又は [同様の] 文書を場合に応じて提出すること。

(4) この条において、[次のとおり定義する。]

「秘密情報」は、関係雇用者から提供されるときに、当該関係雇用者が秘密として提供される [情報であると] 指定した情報をいう。

「裁判所」には、文書の提出又は質問への回答を要求する [ことのできる] 権限を持つ、いずれの審判所、当局又は個人が含まれる。

「提出する」には、アクセスを許可することが含まれる。

第33条⁽⁵⁴⁾ 委任

(1) CEOは、一般的に又は委任証書 [instrument of delegation] により別途定めるように、当該CEOが署名した書面により、この委任権限以外の、この法律に基づく職場ジェンダー平等庁の権限及び任務の全て又はいずれかを、次に掲げる者に委任することができる。

(53) 刑法典第13.3条第3項は、刑罰を定める法律に規定される、刑の免除、適用除外等を求める被告人は、挙証責任を有することを規定している。

(54) 第33条第5項は、2012年女性のための雇用機会均等改正法附則第1により削除された。

- (a) 第29条第1項にいう者
 - (b) 第4項に基づき効力を有する取決めのなされる公務員
- (2) 委任された権限又は任務は、受任者により行使され、又は遂行された場合には、この法律の適用について、職場ジェンダー平等庁により行使され、又は遂行されたものとみなされるものとする。
- (3) この条に基づく委任により、職場ジェンダー平等庁による権限の行使又は任務の遂行は妨げられない。
- (4) 主務大臣は、州の公務員によるこの法律に基づく職場ジェンダー平等庁の権限の行使及び任務の遂行のために、並びに〔同庁の権限の行使及び任務の遂行〕に関して、州の大臣〔Minister of a State〕と取決めに締結することができる。
- (6) 取決めに、主務大臣及び当該州の大臣が必要と考える附帯的条項又は補足的条項を含めることができる。
- (7) 主務大臣は、効力を有する取決めの〔当事者である〕州の大臣との間に、当該取決めの変更又は廃止について取り決めることができる。
- (8) 取決め又は取決めの変更若しくは廃止は、書面により行われるものとし、かつ、取決めに締結し、変更し、又は廃止した各文書の写しは、「官報」〔Gazette〕において公開されるものとする。

第33A条 主務大臣は、委任立法を制定する前に協議〔しなければならない〕

- (1) 主務大臣は、この法律に基づき委任立法を制定する前に、職場ジェンダー平等庁と協議し、同庁のいずれの勧告をも考慮しなければならない。
- (2) 主務大臣は、同大臣が適切と判断する、第31条第3項に掲げる者とも協議しなければならない。

備考 一般的な協議の要件については、「2003年立法法」第17条（協議）⁽⁵⁵⁾を参照のこと。

第34条 規則

総督は、この法律に反することなく、次の事項を規定する規則を制定することができる。

- (a) この法律により規定されることが要求され、又は許可される事項
- (b) この法律を施行し、又は効力を発生させるために規定することが必要な、又は有用な事項

(うちうみ かずみ)

(55) 2003年立法法第17条は、規則を制定する者（rule-maker）は、委任立法が制定される前に、適切で合理的に実施可能な協議が行われたと確信しなければならないこと等を規定している。