

表3 差別禁止法制を遵守し、平等政策に従う使用者側のインセンティブ^a

差別禁止・平等機関 (EB)が独自に法的 措置を採る権限の有 無 ^b	違反に対する制裁			アファーマティブ/ポジティブアクション		
	公表 ^c	過料・科料・民事制裁金	その他の民事制裁・行政処分	懲役・禁固	容認	インセンティブ
オーストラリア (FL) ×	○	科料 AUD 10 000 (上限)	なし	○ (最長3カ月)	○	法的義務、認証マークの交付。金銭的支援(Eのみ)
オーストリア (FL) ×	×	科料(稀、低)	公的給付の撤回	なし	○	認証マークの交付、金銭的支援
ベルギー (FL) ○ (性差別: 低、 E: 高)	○	性差別: なし E: 科料(低)	なし	性差別: なし E: 1~12カ月	○	認証マークの交付、金銭的支援
カナダ ^d (FL) ○(高)	×	なし	なし	なし	○	なし
チェコ 職業安定所および労働基準監督署	×	過料 EUR 31 900 (上限)	なし	なし	○	なし
デンマーク ^d ×	×	科料(約DKK 1 000): 差別的募集広告 について	なし	なし	×	(原則) なし
フィンランド 性差別: EB E: 労働基準監督署	×	科料	性差別: EBに罰金を課す権限あり	○ (最長6カ月)	○	性差別: 法的義務、認証マークの交付
フランス ○(低)	○	科料 EUR 45 000 (上限)	EBに罰金を科す権限あり	○ (最長3年)	○	認証マークの交付
ドイツ ^d ×	○	科料・過料(稀)	なし	なし	○	相談
ギリシャ 性差別のみ: 労働基準監督署(高)	性差別: (一部) E: ×	過料(EUR 1 000-30 000) 性差別: 民事・刑事制裁に上限なし	民事上の保護	○ (最短6カ月)	○	性差別: 認証マークの交付、 金銭的支援
イタリア ○(低)	○	性差別: 過料(低、実績なし) E: ×	性差別: 公的給付の撤回(実績なし) E: ×	なし	性差別: ○ E: ×	性差別: 補助金
日本 ^d (性差別のみ) ○(高)	○(一部)	科料(一部) (JPY 300 000 上限)	なし	○(一部) (最長6カ月)	○	認証マークの交付、相談その他の支援
韓国 ^d ×	○	科料 性差別: KRW 5 - 3千万(上限)	なし	○ (性差別: 最長5年)	○	認証マークの交付、行政支援、金銭的支援
メキシコ ○(高)	○	労働法 最低賃金の3~315倍の賃金補償	なし	○ (3日~1年)	○	認証マークの交付、金銭的支援
オランダ ○(低)	○ (EBのみ)	科料 EUR 6 700 (上限)	なし	○ (最長2あるいは6カ月)	○	相談・その他の支援
ノルウェー ○	×	過料	EBに過料を課す権限あり	性差別: × E: ○(最長3年)	○	なし
ポーランド ○	×	科料 (EUR 300~上限 EUR 200 000)	なし	○ (最長3年)	○	性差別: 認証マークの交付及び金銭的支援

ポルトガル ^d	×	○	過料 労働法典に明記 (過失の程度、違反の深刻度、使用者 の売上・回転率などによりEUR 1 780 ～EUR 53 400)	E: EBは、公的機関による給付あ るいはサービスの廃止や、見本 市・展示会および公共市場への 参入件のはく奪を命ずる権限あり	なし	○	性差別: 認証マークの交付
スペイン ^d (性差別のみ)	×	○	過料 過失の程度に応じ EUR 3 000 ～ EUR 90 000.	減免税、補助金、雇用プログラム 関連の各種給付廃止の可能性あ り	○ (6カ月～2年)	○	大企業に対し男女均等プラン(数値 目標を伴うもの)策定を義務付け 認証マークの交付 金銭的インセンティブ
スウェーデン ^d	○(低)	×	なし	なし	なし	○	法的義務
スイス (性差別のみ)	×	○	なし	連邦政府契約の受注停止の可能 性あり	なし	○	金銭的支援
イギリス	○(中)	○	なし	なし	なし	○	なし
アメリカ ^d (FL)	○(中)	○	なし	公契約の解消および受注中止。 連邦政府助成金の取消、拒否、 中断。	なし	○	公契約の締結条件 好事例に対する「褒賞」

E: 人種マイノリティ差別、EB: 差別禁止・平等機関、FL: 表中の記載は連邦法に関するもの。

a) 性差別と明記していないものについては、性差別・人種マイノリティ差別双方をカバーするもの。

b) EBが、特定の被害者が明確でない場合でも(被害者の合意が要求されない事案)、差別的慣行がある企業あるいは組織に対し法的措置を採れるか否かということ。
括弧内は、こうした権限を実施するEBの優先度を示す。「高」、「中」、「低」とはそれぞれEBの全体業務のうち表中に示す業務(上記の法的措置を採る権限の行使)の重要性を示すもの。

c) 公表とは、裁判所(あるいはその他の関連機関)が差別案件を名指しで公開・公表する、かつ(あるいは)該当企業以外(マスコミ、組合その他)に通知することを指す。

d) 各国注:

【カナダ】罰金 - 刑法上の罰金ではなく救済型法制。しかし、被害あるいは報復の場合、および調査官または裁判所のパネルメンバーの業務遂行を妨害する場合、CAD 50 000未満の罰金規定がある。

ポジティブ・アファーマティブアクション: ポジティブ・アファーマティブアクションを規定する二つの法律が存在する。連邦雇用平等法は、連邦の公的部門と連邦法が規制する民間部門企業に適用される。ケック州法は、公共団体の雇用への均等機会の保障を定めており、ケック州の公的部門のみに適用される。これら二つの法は、使用者に対し、雇用構成に関する定期的な公的報告書の作成と不利益グループの雇用促進に向けたポジティブアクションの採用を義務付けている。しかしながら、これらの法律でカバーされるのはカナダ人労働者の約10%に過ぎない。

【デンマーク】ポジティブアクションは公的許可を得たプロジェクトについてのみ容認。性別に基づく優遇措置は、訓練において片方の性の構成比が低い場合に容認。

【ドイツ】公表 - プライバシー・ルールにより、公表は公式裁判文書に限られる可能性が高い(MIPEX, 2007)。インセンティブ: 民間部門へのインセンティブに関する活動の多くは、差別禁止法の義務を遵守に関する企業相談に限られている。

【日本】公表 - 事業主が男女雇用機会均等法の規定に違反し厚生労働省大臣が勧告をした場合、事業主がこれに従わなかったときは、その旨公表することができる。

【韓国】懲役・禁固 - 性差別: (同一職種における同一労働に関する)同一賃金規定に違反する場合、5年以下の懲役・またはKRW 3000万以下の罰金。

アファーマティブ・ポジティブアクション - 性差別: アファーマティブアクション(雇用における改善措置)は一般的に容認されており、政府関係団体・政府系下部組織、および従業員規模500人以上の企業はアファーマティブアクションの実施を義務付けられている。中央政府及び地方公共団体は、アファーマティブアクションで優れた実績のある企業に対し行政的・金銭的インセンティブを提供することができる。

【ポルトガル】その他の民事制裁・行政処分 - 移民・人種マイノリティ高等弁務官 (EB) が以下の付随的な制裁を下す可能性もある: ①決定の公表、②差別を行った加害者に対する勧告、③資産の没収、④公共部門が関わる、あるいは公的許可を必要とする業務の禁止、⑤加害者が所有する施設の強制閉鎖、⑥許認可の停止。

【スペイン】その他の民事制裁・行政処分 - 性別に基づく直接または間接差別の場合、こうした制裁・処分は、当該企業が平等計画を策定・実施し、かつ社会保障・職業監督サービスが発行する公式報告の後に、企業の要求に応じて権限ある労働当局が決定を下す場合、免除される可能性がある。平等計画が策定あるいは実施されない場合、または社会保障・職業監督サービスの提言に基づく労働当局の決定に盛り込まれた条件を明らかに逸脱するかたちで当該平等計画を実施した場合、当局は懸案の制裁・処分の免除を取り消す。

【スウェーデン】アファーマティブ・ポジティブアクション - 罰金刑に服する事業主は、目標を定めたプロアクティブな措置を講じるにより、多様性に向けて取り組み、性別・人種のマイノリティを根拠とする差別を防止する義務がある。

差別に関するオンブズマンは当該事業主がこの義務を満たしているか否かを監督した上で、十分な取り組みを行ったか否かを決定する委員会に持ち込むことによって取り組みを強制する権限がある。

性別差別については、いくつかのアクションは強制的・義務的である。例えば、同一労働同一賃金を確保するため事業主は、毎年性別の視点から従業員の給与を検討しなければならない。

【アメリカ】EBが独自に法的措置をとる権限があるか? - EEOC(雇用機会均等委員会)は、EEOCが差別を認めるに値する合理的な根拠を見出し、かつ仲裁が不成立となったケースの約40%について法定代理を務めている。EEOCは公益を代表し提訴するが、事実上 差別の申立人に対して法定代理を提供することになる。

アファーマティブ・ポジティブアクション: 義務的クォータはないが、目標やタイムテーブルはある。