

【イギリス】 平等法案—不平等対応の画一化

海外立法情報課・岡久 慶

* 2009年4月24日、政府は過去40年の各種平等法規を統合し、さらに平等性強化のための規定を盛り込んだ平等法案を提出した。法案は宗教、性別といった多岐にわたる特徴に基く不平等をほぼ一律に扱い、さらに社会経済的不利の解消を公共機関の義務と位置付ける規定が盛り込まれる等、単なる統合法案を超えて複雑なものとなっている。

現在イギリスでは、5本の制定法と4本の規則が、不平等を禁止する法的な枠組みを確立している。性別、人種、障害に基く不平等は全面的に禁止され、宗教、性的ライフスタイル、年齢に基く不平等は職場におけるものにつき禁止されている。

労働党は2005年総選挙のマニフェストにおいて、すべての不平等に関する法令を統合する制定法を導入することを掲げた。これに基き、2005年における不平等法再審査(Discrimination Law Review)、2007年の公開協議、2008~2009年における勅令書3冊の刊行を経て、ようやく平等法案(Equality Bill)が提出されるに至った。

平等法案の概要

平等法案は205条と附則28からなる大きな法律である。よって条文ごとではなく、特に重要と思われる要点毎に法案の説明を附する。

社会経済的不平等にかかる公共機関の義務(第1~3条)

公共機関に、その機能にかかる戦略的決定を下すにあたり、社会経済的不利に基く不平等の解消を考慮することを義務づける。公共機関とは、大臣、中央政府省庁、地方自治体等をいい、不平等とは教育、保健、住宅、居住地域における犯罪率その他社会経済的不利に基くものをいう。法案の説明文書は、具体的な政策例として、医療の行き届かない地域へ特別予算を振り向けること、地域開発局が貧困地域における事業により多くの資金援助を割り振ること等を挙げている。なお、個人はこの義務に違反したことを理由に公共機関に損害賠償を申し立てることはできない。

保護特性の規定(第4~12条)

平等法案の大きな目的の1つが、すべての不平等にかかる取り扱いを一本化することである。ここでは既存の法令で不平等の対象と指定されてきた特徴を「保護特性(protected characteristics)」と位置づけ再規定する。保護特性には、年齢、障害、性転換、結婚及び同性カップルのシビル・パートナーシップ、妊娠及び母性、人種、宗教又は信条、性的ライフスタイル(sexual orientation, 同性愛、異性愛、両性愛いずれかの嗜好)、性別が挙げられるが、法改正によって別の特徴(遺伝子、カースト制、ウェールズ語を話すこと等が検討されている)を追加することが可能となっている。

禁止事項(第13~18条)

保護特性に基く直接的差別を禁止する。ただし保護特性ごとに次のような付帯条件も定められ、①合法的な目的を達成するための年齢に基く異なる処遇、障害者に対するより良好な処遇はこれに該当しない、②人種に基く隔離は常に差別とする、③宗教又は信条に基く差別は同じ信徒間でも起きるものとする、④授乳を理由とした低い処遇は性的差別に該当する。また保護特性に基く間接的差別も禁止される。間接的差別とは、保護特性を有する者と持たない者に同じ扱いをすることで、結果的に前者に不利を課することをいう。ただし、妊娠及び母性は間接的差別の例外とする。結婚及びシビル・パートナーシップ並びに妊娠及び母性以外の保護特性に基くハラスメントを禁止する（セクシャルハラスメント等は従来通り規定）。また、平等法案の趣旨に則った行動（保護特性に基く差別に対する苦情、情報提供、訴訟等）に対して不利な処遇を与える行為を迫害（victimisation）と規定し禁止する。現行法でも類似規定はあったが、今回迫害は差別と別扱いされることで、問題となる行為をとっていない者との処遇の差を比較する必要がなくなった。

公共機関の平等に関する義務（第 143～144 条）

大臣、諜報機関を除く中央政府省庁、軍隊、国家医療サービス、地方自治体に、本法案で禁止された行為の廃絶、保護特性（結婚及びシビル・パートナーシップは除外）を有する人々とそれ以外の人々の機会平等及び良好な関係の促進を義務づける。現行法には年齢、宗教又は信条、性的ライフスタイル、性別に関する同義務が存在せず、性転換については部分的にしか存在しなかったが、これによりほぼすべての保護特性に関して、公共機関の平等に関する義務が発生することとなる。

ポジティブ・アクション（第 152～153 条）

保護特性を有する者の不利を緩和するためのポジティブ・アクションをとり、特定の活動における参画を促進させ、特別な需要に応える等の優遇措置をとることを合法とする。具体的に合法とされる活動は規則によって定められ、優遇の度合いは当該保護特性がもたらす不利の度合い、参画への障害の度合い等と比例しなければならない。現行法にもポジティブ・アクション合法化の規定はあったが、保護特性によって適用の有無、適用の態様が異なっていた。本法案においてはすべての保護特性にポジティブ・アクションを適用することが可能となる。また雇用主が採用及び昇進に関して、保護特性を有する者が不利である場合、同じ資格を有する候補者から当該の者を優先することができる。現行法でも訓練や奨励等を合法化する規定はあるが、採用や昇進に踏み込むのは最初であり、しかもすべての保護特性に適用されることとなる。

その他

同僚と賃金について話し合い、保護特性に基く格差について調べようとすることに
関して、賃金開示を禁止する雇用契約は適用されないものとする（第 72 条）。また、
大臣は 250 人以上の従業員を有する民間部門に対して男女間の賃金格差の情報開示
（刊行頻度は高くても年刊）を義務づける規則を制定することが可能となる（第 73 条）。
また、2002 年性差別（選挙候補者）法に基く女性限定選抜候補者名簿を使用できる期
間を 2015 年から 2030 年まで延長する（第 100 条）。