

# フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制

鈴木 尊紘

## 【目次】

はじめに

### I 立法の背景

- 1 フランス社会における差別の現状
- 2 フランスの差別禁止法制の全体像

### II フランス差別禁止法

- 1 概要
- 2 第1条 直接差別及び間接差別並びにハラスメントの定義等
- 3 第2条 EU指令に基づく平等待遇規定の拡大
- 4 第3条 差別事件証言者に対する保護
- 5 第4条 性差別事件に関する举证責任の転換

### III フランス差別防止機構設置法

- 1 立法背景
- 2 差別防止機構法制の逐条解説

### IV 我が国への示唆

- 1 差別禁止事由の拡大
- 2 差別防止機構の設置

おわりに

## はじめに

差別は、人間の歴史の中で徐々に解決されてきた問題でもあり、かつ、まだ課題が山積している領域でもある。世界的な見地から見れば、第2次世界大戦以前の植民地支配、また第2次大戦中のユダヤ人迫害(これにはロマ人も含まれる)<sup>(注1)</sup>を踏まえて、国際連合は、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約(人種差別撤廃条約：1965年)及び女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約：1979年)を制定し、この2つの条約には我が国も加盟している。そして、フランスでは、国内的に、フランス第5共和国憲法第1条で共和国の基本原則として「フランスは、不可分の、非宗教的、民主的かつ社会的な共和国である。

フランスは、出生、人種又は宗教による差別なしに、すべての市民に対して法律の前の平等を保障する」と明記している。<sup>(注2)</sup>

このような国際的及び国内的な法規定やさまざまなアクターによる努力にもかかわらず、人種、男女という歴史的な差別もいまだに解消されず、近年では、性的指向、HIV感染者、遺伝子的特徴において、特に労働分野で差別を受けるといふケースが生じている。特に昨今話題となっているのは、イスラム教徒が着るブルカに対して、サルコジ大統領がフランス共和国には好ましくないと発言したことである。<sup>(注4)</sup>

フランスは、こうした現状を背景として、近年2つの法律を制定した。第1には、差別との闘いの領域における共同体法の適用にかかる諸条項に関する2008年5月27日の法律2008-496号(以下「差別禁止法」という)<sup>(注5)</sup>であり、第2には、差別と闘い、平等を促進する高等機構創設に関する2004年12月30日の法律2004-1486号(以下「差別防止機構設置法」という)<sup>(注6)</sup>である。第1の法律は、差別防止に関する5つのEU指令を国内法化したものであり、特に労働分野におけるフランスの最近の差別防止法制の在り方が反映されているものである。第2の法律は、HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité：差別と闘い、平等を促進する高等機構)と呼ばれる差別防止機構を創設する法律である。差別禁止が法的に規定されていても、差別が生じた際にその差別事件を取扱い、被害者を救済するための制度的保障がなければ差別防止の効果は上がらない。そこで、フランスは、2004年にHALDEを創設したのである。

翻って我が国では、被差別部落民への差別、男女差別<sup>(注7)</sup>、在日韓国人・朝鮮人に対する差別、障害者差別等<sup>(注8)</sup>が見られるにもかかわらず、差別

禁止のための立法があまり存在していないと指摘される。<sup>(注9)</sup>フランスの事例が、我が国の今後の立法活動の参考に資すると考え、上記2法を紹介する。

本稿では、上記2法が制定される立法背景をまず論じ、その後、上記2法の解説を行う。また、その2法が我が国に与えるであろう示唆を検討する。そして、本稿末尾に、当該2法の抄訳を掲載する。

## I 立法の背景

### 1 フランス社会における差別の現状

フランスは、差別禁止を国是としてきた国の一つである。しかしながら、さまざまな種類の差別が過去のフランスにも現在のフランスにも存在する。例えば、参政権にかかる男女差別として、男性のみがフランス革命時(1792年)に普通選挙権を与えられたが、女性に対しては、1944年のド・ゴール将軍によるオルドナンス<sup>(注10)</sup>によって初めて与えられたという史実がある。

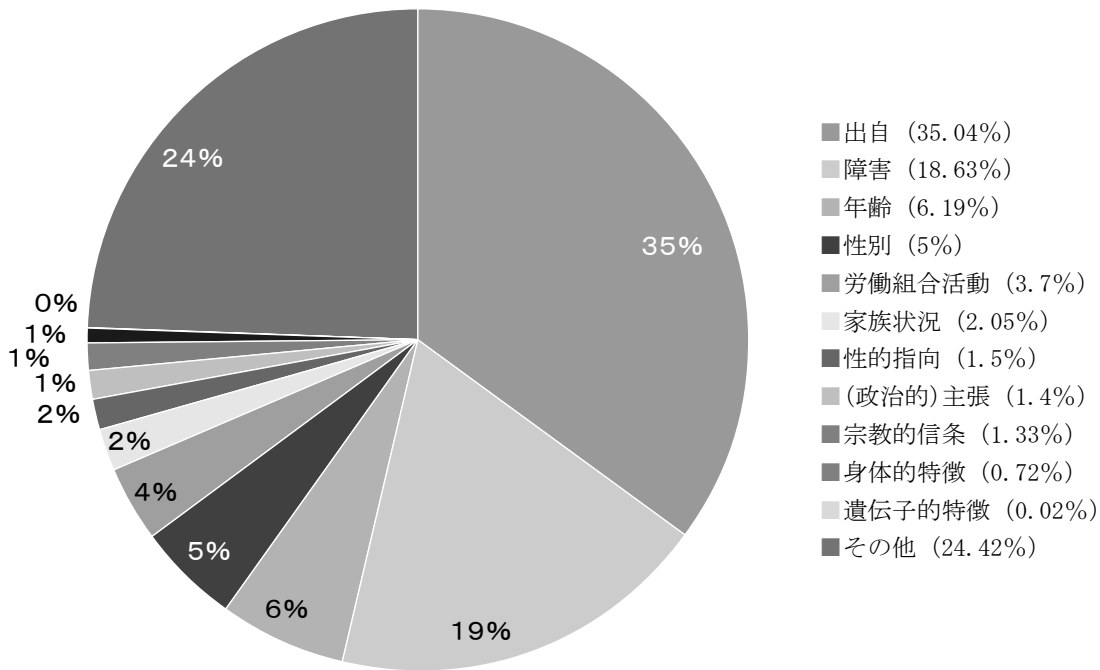
また、近年、差別問題を複雑にしているのは、移民大国としてのフランスの姿である。国立統計経済研究所(INSEE)によると、2004年現在フランス本土に居住する移民の数は493万人で、全人口の8.1%を占める。統合高等評議会(HCI: Haut Conseil à l'intégration)<sup>(注11)</sup>の定義によると、移民とは、「外国で外国人として生まれ、その資格で持続的に居住する目的でフランスに入国した者」をいう。そのうち約40%(約197万人)は、結婚や帰化等によってフランス国籍を有しているが、移民であることには変わりはない。それに対して外国人とは「フランスに滞在するフランス国籍を持たない者」をいう。移

民のうち外国籍である者とフランスで生まれながらも外国籍の者を加えたものが外国人ということになる。2004年現在の外国人の数は351万人<sup>(注12)</sup>である。移民の出身地を見ると、ポルトガル、アルジェリア及びモロッコが最も多く、次いでイタリア、スペイン、チュニジア、トルコ、アフリカ諸国となる。しかし、これらには入らない正式な滞在許可証を持たない外国人(いわゆる「サンパピエ」)<sup>(注13)</sup>が存在する。彼ら・彼女らの数を正確に把握するのは極めて困難であり、30万人とも100万人とも言われている。<sup>(注14)</sup>

フランスにおける差別の理由として一番多いのは、やはり人種的・民族的出自である。戦後、フランス経済が移民労働者を必要とし、積極的な募集を行った時代から、移民に対する差別及び抑圧は存在した。しかし、実際、1960年代に比較すると、今日の移民労働者の労働環境は大きく変化したものと言われている。ある調査によると、職場で就業時間中に祈りの時間を設けること、ラマダンの期間中はベルトコンベア<sup>(注15)</sup>の速度を遅くすること等のその人種及び民族が有する宗教的実践にかかわる主張が昨今では認められるようになった。しかしながら、後述する差別防止機構の長であるルイ・シュヴァイツァー<sup>(注16)</sup>(Louis Schweitzer)によれば、労働環境下における差別が昨今多くなっているという。例えば、フランス人の姓を持たない外国人の雇用について、フランス人の姓を有さないという時点で採用を行わない(採用時に差別をする)と答えた使用者は、約70%にのぼっている。<sup>(注17)</sup>

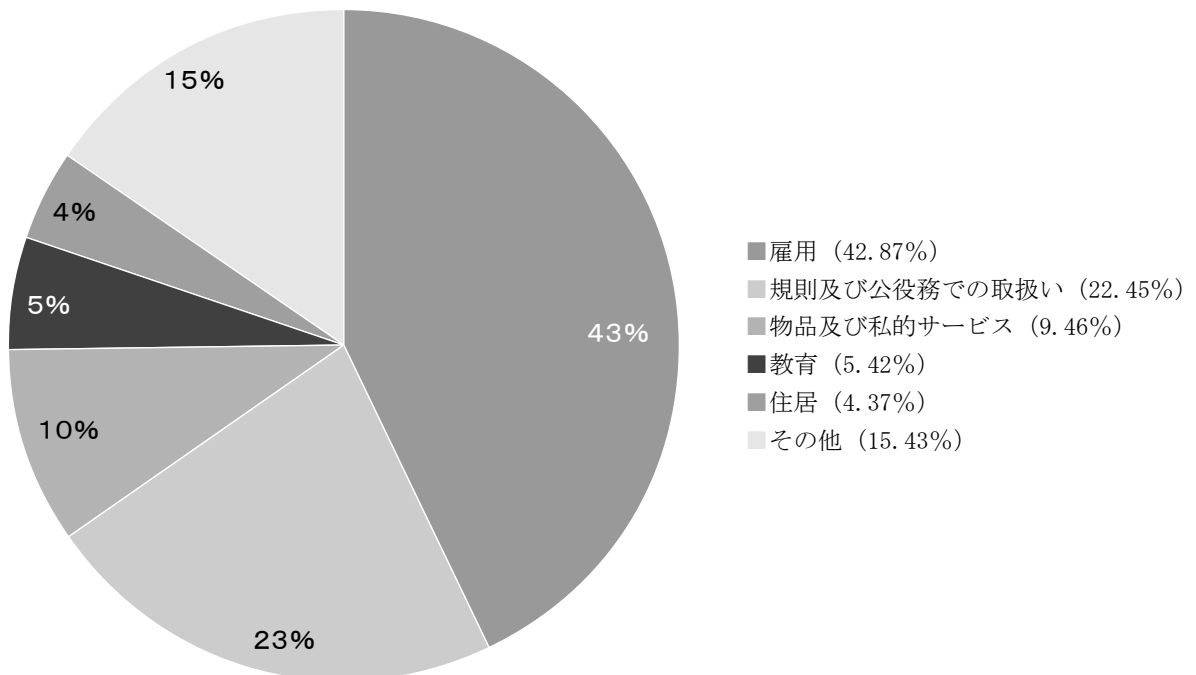
下院(国民議会)委員会審議報告書には、差別防止機構の2006年の調査結果が掲載されている。それが以下の表1及び表2である。

表1 フランスにおける差別理由の分布



(出典) “Assemblée Nationale Rapport, n° 695 (2007-2008),” p.12.  
 <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r0695.pdf>>

表2 フランスにおける差別領域の分布



(出典) “Assemblée Nationale Rapport, n° 695 (2007-2008),” p.11.  
 <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r0695.pdf>>

## 2 フランスの差別禁止法制の全体像

### (1) 憲法との関係

フランスには、包括的に差別を禁止する法律はなく、後述するように、EU指令に促される形で差別禁止法制は必要に応じてその都度整備されてきた。<sup>(注18)</sup>しかしながら、フランスは差別禁止を国是としてきた国であることは前述したとおりである。例えば、フランス人権宣言第1条では「人は、自由、かつ、権利において平等なものとして生まれ、生存する。社会的差別は、共同の利益に基づくのでなければ、設けられない」<sup>(注19)</sup>と定め、フランス第5共和国憲法第1条は、「フランスは、出生、人種又は宗教による差別なしに、すべての市民に対して法律の前の平等を保障する」と規定している。

### (2) 過去の個別法による差別禁止規定

今回紹介する差別禁止法は、フランスで初めて策定される差別禁止関連法制ではない。フランス憲法が保障する平等原則に照らしてあってはならない差別を禁止する法律は少なからず存在する。本稿では、特に労働関係分野に絞って、差別禁止関連法制を以下に列挙し、説明する。

#### ①男女差別禁止法制

##### (i) 男女間の報酬の平等に関する1972年12月22日の法律第72-1143号

<sup>(注20)</sup>1972年法は、同一価値労働同一賃金原則を定めた法律である。同一価値労働同一賃金原則とは、例えば、看護師と技術者のように異なる職種であっても、労働の価値が同一又は同等であれば、その労働に従事する労働者に、同一の賃金を支払わなければならないという原則である。1972年法第1条(現在の労働法典L.第140-2条)は、「あらゆる使用者は、同一労働又は同一価値の労働に対して (pour même travail ou pour un travail de valeur égale)、男女間での報酬の平等を保障しなければならない」と定めている。

##### (ii) 女性と男性との間の職業的平等に関する労働法典及び刑法典を改正する1983年7月13日の法律第83-635号

<sup>(注21)</sup>1983年法は、通称、男女職業平等法と言われる法律であり、EEC(当時)の「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女の均等待遇原則の実施に関する1976年2月9日の閣僚理事会指令(76/207/EEC)」<sup>(注22)</sup>を受けて、それを国内法化したものである。

同法は、直接、労働法典に新たな項目を書き込む形を採っているが、同法で最初に規定するL.第123-1条では、以下の3つの行為を禁止している。

(a) 当該労働契約の性格がいかなるものであろうとも、求人において又は雇用に関する他のあらゆる広告の形態において、求職者の性別若しくは家族状況を記載すること又は記載させること

(b) 性別若しくは家族状況を考慮し、又は性別若しくは家族状況によって異なる選択基準に基づいて、労働者の雇用を拒否すること、配置転換を通告すること、労働者の労働契約を解約すること、又はその更新を拒否すること

(c) あらゆる措置、特に、報酬、職業訓練、配属、職能資格、格付け、昇進又は配置転換に関して、性別を考慮に入れること

このように、職業上のさまざまな局面において生じうる男女差別を、広範な範囲で禁止している。

##### (iii) 女性と男性との間の職業的平等に関する2001年5月9日の法律第2001-397号

<sup>(注23)</sup>2001年法は、産業レベル及び企業レベルでの労使での団体交渉において、男女職業平等を推進することを定める法律である。1983年法は、法律としては非常に優れたものであるとの評価があるが、<sup>(注24)</sup>実効性はうすいものであった。こうした状況に対して、フランスは、労使の団体交

渉を通じて、男女職業平等の実効性を高める法改正を行ったのである。

フランスの労使協定は、3つのレベルに分かれる。最も高次のレベルには、全国職業間協定 (accord national interprofessionnel) がある。これは、直接には関連していない複数の職業の全国レベルの協定であり、これより下の交渉全体の一貫性を保障するものである。第2のレベルには、産業別協定 (accord de branche) がある。これは、ある一つの産業(職業)に共通の協定であり、個別企業での交渉の統率及び推進力の役割を果たすものである。第3に企業別協定 (accord d'entreprise) がある。これは、さまざまな職種の各企業での労使の交渉とそれを経て結ばれる協定・協約を指す。<sup>(注25)</sup>このように、2001年法は、男女職業平等に関して、産業別及び企業別の交渉を義務付けるものである。

(iv) 女性と男性との給与平等に関する2006年3月23日の法律第2006-340号

<sup>(注26)</sup>2006年法は、産業レベル及び企業レベルでの労使での団体交渉において、男女間の給与平等を推進することを定める法律である。法律が求める団体交渉は、2001年法と同様である。すなわち、産業別及び企業別の交渉を義務付けるものである。<sup>(注27)</sup>

## ②その他労働分野での差別禁止法制

(i) 1982年法群

<sup>(注28)</sup>1982年法群は、その名のとおり、1つの法律ではない。フランソワ・ミッテラン大統領(社会党)が誕生して間もなくして、その労働大臣の名を採り、労働分野の大改革を行うことを目的とした「オールー法群」(lois Auroux)が制定された。この法群の中でも、本稿にとって重要であるのは、企業における労働者の自由に関する1982年8月4日の法律第82-689号である。<sup>(注29)</sup>この法律で、企業における使用者の権限を制限する

こと、かつ、労働者の政治的意見、労働組合活動又は宗教的信条を理由とした懲戒又は解雇は行ってはならないことが明文化された。

(ii) 差別との闘いに関する2001年11月16日の法律第2001-1066号

<sup>(注30)</sup>2001年法は、本稿で取り上げる2008年差別禁止法の前段階となる法律であり、極めて重要である。当該法律が審議されたときに作成された下院委員会審議報告書によれば、当該法律は、1990年代の労働分野のEU指令を国内法化することを目的とするものである。

同法の柱は、以下の2点である。

- さまざまな理由(性別も含んだその他の多様な理由)による労働環境下での差別の禁止：2001年法第1条第1項は、労働法典L.第122-45条を改正し、次のように規定している。すなわち、出自、性別、習慣、性的指向、年齢、家族状況、ある民族、ある国若しくはある人種に属していること又は属していないこと、政治的意見、労働組合活動、宗教的信条、身体的特徴、名字、健康又は障害を理由として採用、研修又は職業訓練で不利益を被らないこと、また、懲戒や解雇をされないこと、である(先んじて言えば、2008年法では、この「懲戒や解雇」という部分が「いかなる不利な措置も受けない」と強化されるのである)。
- 差別に関する労使交渉の実施：労使は、少なくとも5年に1回は差別防止に関する交渉を実施しなければならないことを定める。

(iii) 差別と闘い、平等を促進する高等機構創設に関する2004年12月30日の法律2004-1486号

この2004年法は、差別防止機構を創設する法律である。これは第三章で詳述する。

(iv) 障害を持つ者の権利及び機会の平等性、参加並びに市民性のための2005年2月11日の

法律第2005-102号

<sup>(注31)</sup>  
2005年法は、それまでの「障害者」概念を修正するとともに、障害者の社会参加を促進する重要な法律である。その社会参加の一環として、特に雇用及び労働分野における障害を理由とした差別禁止の措置を規定している。

## II フランス差別禁止法

### 1 概要

フランス差別禁止法は、「はじめに」で述べたように、EUの5つの指令、すなわち、【2000/43/EC】(人種差別禁止指令)、【2000/78/EC】(雇用枠組み指令)、【2002/73/EC】(ジェンダー指令)、【2004/113/EC】(物品・サービス分野での性差別禁止指令)及び【2006/54/EC】(労働分野での性差別禁止指令)を国内法化したものである。

欧州共同体設立条約第13条は、「この条約の他の規定を害することなく、条約により共同体に与えられた権限の範囲内において、(閣僚)理事会は、(欧州)委員会の提案に基づき、欧州議会との協議の上、全会一致で、性、人種若しくは出身民族、宗教若しくは信条、心身の障害、年齢、又は性的指向に基づく差別と闘うために適当な行動をとることができる」と規定している。<sup>(注32)</sup>そして、この規定を欧州共同体司法裁判所の判例の蓄積を基に、指令化したものが、【2000/78/EC】、【2002/73/EC】及び【2000/43/EC】である。<sup>(注33)</sup>

本稿で取り上げるフランス差別禁止法は、第I章で論じたように、既に定められているフランス国内法の上に成り立つものである。そして、特に、EUからの要請の強い上記3つの指令を含めた5つのEU指令の国内法化を目的とするものである。その特徴は、第1に、EU指令を国内法化し、一層の差別禁止を強化することである。例えば、直接及び間接差別の定義が示され、ハラスメントの定義も示されている。第2には、

主として労働分野における差別禁止を強化することである。人種・民族的出自、性別(妊娠等含む)、宗教、信条、障害、年齢及び性的指向の差別禁止事項について、特に、労働分野での採用・雇用、労働条件・昇進、職業訓練、職業団体への加入・活動参加に適用されている。このことは、第I章でも示したように、労働分野での差別事件が全体の43%を占めるという背景を基にしているものと考えられる。

### 2 第1条 直接差別及び間接差別並びにハラースメントの定義等

#### (1) 直接差別及び間接差別の定義及び禁止規定

差別禁止法第1条第1項は、直接差別及び間接差別を定義し、その双方の差別形態につき、禁止を規定している。

直接差別とは、特定の民族又は人種、特定の宗教、信条、年齢、障害、性的指向及び性別を理由にして、ある人物又はある集団を不利益に取り扱うことである(例えば、意図的に女性従業員の賃金を男性のそれに比べて低くすること等が挙げられる)。

間接差別とは、表面的には中立的な基準や慣行であり、かつ、差別意図の有無も問わないが、特定の民族又は人種に属しているか、宗教、信条、年齢、障害、性的指向及び性別を有する者に対し、実質的に差別を引き起こすことである。この間接差別禁止は、我が国における「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(通称「男女雇用機会均等法」)においても禁止されている。当該法施行規則第2条において、間接差別が限定列挙されており、①募集・採用で身長、体重及び体力要件を課す、②総合職の採用で全国転勤を要件とする、③昇進の際に転勤経験を要件とすることである。いずれも男性にとって優位に働き、女性に対しては不利に働くケースである。

## (2) ハラスメントの定義

もともとフランスの労働法典において、モラル・ハラスメント及びセクシャル・ハラスメントの禁止規定は存在している。

モラル・ハラスメントに関しては、労働法典L.第122-49条に以下のような規定がある。「労働者が有する権利及び尊厳を侵し、身体的若しくは精神的健康を損ない、又は職業上の将来を危険にさらすような労働条件を悪化させる目的又は効果を有するハラスメントの繰り返しの行為を被る」ことであるとされる。

セクシャル・ハラスメントに関しては、労働法典L.第122-46条に規定があり、「その者又は第三者のために、性的な性質の情愛を得ることを目的とする、あらゆる者に対してのハラスメント行為」であると定義される。

差別禁止法第1条第2項は、こうしたモラル・ハラスメント及びセクシャル・ハラスメントの定義を統合し、ハラスメントとは、「第1項で挙げられた理由の1つに関係する行為及びある者が被る性的な含意のある、又はその者の尊厳を侵し、又は敵対的、冒瀆的若しくは攻撃的な環境を作り出す目的又は効果を有する行為」であると定義され、これを禁止される差別の種類の一つとして提示している。

また、第3項は、第2条以下で定義される差別行為を実際に行う者のみならず、そうした行為を行うように命じる者も差別を行う者であると規定している。

## 3 第2条 EU指令に基づく平等待遇規定の拡大

差別禁止法第2条は、上述のとおり、EUの平等待遇に関する5つの指令を国内法化するものである。まず(1) EU指令の概要を、次いで(2) 差別禁止法第2条を説明する。

## (1) EU指令

(i) 人種的又は民族的出自に関わりない平等待遇原則を実現するための2000年6月29日の閣僚理事会指令【2000/43/EC】<sup>(注34)</sup>(以下「人種差別禁止指令」という。)

当該指令第1条は、その目的を、人種的又は民族的出身に基づく差別と闘うための枠組みを設定することとする。そして、第2条では、人種的又は民族的出自に基づく直接及び間接差別を禁止することを規定している。ハラスメント及び差別の指示も、差別に含まれることを定める。

第3条では、当該指令の適用範囲を示している。(a) 採用及び昇進のための条件、(b) 職業教育の機会、(c) 雇用及び労働条件、(d) 職業関係団体(使用者団体又は労働者団体)への参加、(e) 社会保障及び保険医療を含めた社会的保護、(f) 社会的恩典、(g) 教育、(h) 公衆が利用できる物品及びサービスへのアクセス及び供給(住居も含む)である。このように非常に広範囲な領域において差別を禁止している。

このEU指令の国内法化の期限は、2003年7月19日とされている。

(ii) 雇用及び職業における平等待遇の一般的枠組みを設定する2000年11月27日の閣僚理事会指令【2000/78/EC】<sup>(注35)</sup>(以下「雇用枠組み指令」という。)

当該指令第1条は、その目的を、宗教又は信条、障害、年齢、性的指向に基づく差別と闘う一般的枠組みを作ることを目的とする。第2条では、上記の理由に基づく直接及び間接差別を禁止することを規定している。ハラスメント及び差別の指示については、上記(1)の指令と同様である。

第3条では、当該指令の適用範囲を示している。(a) 採用及び昇進のための条件、(b) 職業教育の機会、(c) 雇用及び労働条件、(d) 職業関係団体(使用者団体又は労働者団体)への参加で

ある。この分野での上記理由による差別を禁止している。

このEU指令の国内法化の期限は、2003年12月2日とされている。しかし、年齢及び障害の差別に関する当該指令の施行については、構成国の事情を勘案し、2006年12月2日まで猶予が認められている。

(iii) 雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女平等待遇原則を実現するための閣僚理事会指令【76/207/EEC】を改正するための2002年9月23日の欧州議会及び閣僚理事会指令【2002/73/EC】<sup>(注36)</sup>（以下「ジェンダー指令」という。）

当該指令は、1976年2月9日の雇用、職業教育及び昇進の機会並びに労働条件に関する男女平等待遇原則実現のための指令の改正指令である。

ジェンダー指令第1条は、その改正の結果として、構成国が上記の男女平等待遇原則実現に関して、法 (law)、規則 (regulation)、行政規定 (administrative provision)、政策活動 (policy and activity) を定め実施するに当たっては、男女平等の目的を積極的に考慮しなければならないことを加えた。第2条は、性別（特に婚姻又は家族的地位）を理由とする、直接及び間接差別を禁止することを規定している。ハラスメント及び差別の指示については、上記の各指令と同様である。

第3条では、当該指令の適用範囲を示している。(a) 採用及び昇進のための条件、(b) 職業教育の機会、(c) 雇用及び労働条件、(d) 職業関係団体（使用者団体又は労働者団体）への参加である。この分野での上記理由による差別を禁止している。

このEU指令の国内法化の期限は、2005年1月5日とされている。

(iv) 物品及びサービス (goods and service) へのアクセス及びその供給における男女平等待遇

原則の実現のための2004年12月13日の閣僚理事会指令【2004/113/EC】<sup>(注37)</sup>（以下「物品・サービス分野での性差別禁止指令」という。）

当該指令第1条は、物品及びサービスへのアクセス及びその供給の際に、性別に基づく差別を禁止することを目的としている。第2条では、上記の理由に基づく直接及び間接差別を禁止することを規定している。ハラスメント及び差別の指示については、上記の指令と同様である。第3条では、当該指令の適用範囲を指示している。その範囲とは、不特定多数の公衆に提供される物品及びサービスのアクセス及び供給である。

このEU指令の国内法化の期限は、2007年12月21日とされている。

(v) 雇用及び職業に関する事項における男女の機会均等及び平等待遇の実現にする2006年7月5日の欧州議会及び閣僚理事会指令【2006/54/EC】<sup>(注38)</sup>（以下「労働分野での性差別禁止指令」という。）

当該指令は、男女平等待遇におけるEU指令の最も基本的なもの4本とその解釈を含む判例法を整理し、1つに整理した包括的指令である。

特に、男女均等待遇指令（【76/207/EEC】→改正後【2002/73/EC】→再改正包括的指令【2006/54/EC】第26条：「加盟国は、国内法及び労働協約又は慣行に基づき、使用者及び職業訓練へのアクセスに関する責任を負う者に対し、雇用、職業訓練及び昇進へのアクセスにおいて、性別に基づくいかなる差別、特に職場におけるハラスメント及びセクシャル・ハラスメントを防止するための有効な手段を採るよう支援する義務を有する。」）が、フランス差別禁止法第2条第2項の労働分野における性差別禁止規定に関係している。また、同指令第2条第2項(c)は、妊娠及び産後休暇の取得に基づく不利益な取扱いも性別を理由とする差別であると規定してお



り、これは、フランス差別禁止法第2条第3項に  
関係する。

## (2) フランス差別禁止法第2条

差別禁止法第2条は、4つの項によって、上記のEU指令を国内法化している。第1項から逐条的に解説を行う。

### (i) 第1項

ある民族又は人種に属していること又は属していないことを理由にする直接又は間接差別を禁止する規定である。この規定の基となっているのは、人種差別禁止指令である。しかしながら、差別禁止法がこの人種差別禁止指令を国内法化した唯一の法ではない。後述する差別防止機構設置法第19条が既に当該指令を国内法化している。この差別禁止法第2条第1項が制定された理由は、当該法第1条に定義されたように、直接又は間接差別の定義を明確化した上で、人種差別禁止指令が規定する理由における差別禁止を明確化しておく必要があったからである。<sup>(注39)</sup>ただし、差別禁止法第2条第1項の適用範囲は、社会的保護、健康、社会的恩恵、教育、物品及びサービスへのアクセス並びに供給にとどまっている。差別防止機構設置法第19条は、採用・雇用、労働条件・昇進、職業訓練、職業団体への加入・活動参加も適用範囲としている。差別禁止法第2条第1項と差別防止機構設置法第19条とをあわせて、フランスにおいて最も差別が多く見られる人種・民族的出自の差別を強力に防止しようとする立法者の意図が、ここに見えるように考えられる。

### (ii) 第2項

第2項は直接又は間接差別禁止の要素が多々挙げられている。また、その差別禁止の適用領域は、採用、雇用及び職業訓練等の労働分野である。

### ①性別

第2項で規定される性別による差別禁止は、ジェンダー指令及び労働分野での性差別禁止指令が国内法化されたものである。

### ②民族又は人種

第2項で規定される民族又は人種による差別禁止は、人種差別禁止指令が国内法化されたものである。

### ③宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向

第2項で規定される宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向による差別禁止は、雇用枠組み指令が国内法化されたものである。

これら3つの差別禁止適用領域は、労働分野（自営業又は非営利の労働を含む）である。具体的には、採用・雇用、労働条件・昇進、職業訓練、職業団体への加入・活動参加である。

しかし、これら3つの労働分野における差別禁止規定が、この国内法化までにフランス法に全く存在しなかったというわけではない。①の性別に関しては、労働法典L.第122-45条において、②の民族又は人種に関しては、上述のとおり、差別防止機構設置法第19条に、③の宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に関しては、労働法典L.第122-45条にそれぞれ差別禁止を規定している。しかしながら、例えば③に関しては、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向による差別禁止が、自営業又は非営利業には適用されておらず、また、ある労働者がどのような宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向を有していようとも自由に労働組合（又は使用者団体）に加入することをフランス法は十分には保障してこなかった。それ故、欧州委員会は、2007年3月31日、フランスに対して、特に雇用枠組み指令を早急に国内法化するよう求めたのである。<sup>(注40)</sup>

### (iii) 第3項

妊娠又は母親であること（出産休暇を含む）

を理由にする直接又は間接差別を禁止する規定である。この規定の基になっているのは、ジェンダー指令及び労働分野での性差別禁止指令である。特に、妊娠にかかわる差別禁止規定は、労働法典L.第122-45条及びL.第123-1条並びに刑法典L.第225-1条に既に存在する。しかし、母親であること (maternité) 全般にかかわる差別禁止規定は、明確な形では存在しなかった。そこで、上記EU指令を国内法化することが求められたのである。

(iv) 第4項

物品及びサービスへのアクセス及びその供給の際に、性別に基づく直接又は間接差別を禁止する規定である。この規定の基となっているのは、物品・サービス分野での性差別禁止指令である。元来、物品及びサービスへのアクセス及びその供給における性差別禁止に関する条項は、フランス法には明確な形では存在していなかった。<sup>(注41)</sup> その間隙を物品・サービス分野での性差別禁止指令を国内法化することで埋めようとしているのである。

ただし、次に掲げる場合には、性差別禁止条

項が原則として除外される。

- ・ 物品及びサービスが専ら又は本来的に男性又は女性に支給されることが正当な目的によって正当化され、かつ、その目的に達する方法が不可欠であり、適当である場合。
- ・ 保険法典L.第111-7条に該当する場合、すなわち、原則的には保険の特別支給及び還付金の計算において男女差別があってはならないが、性別がその保険がカバーするリスクに大きく関係するとき (例えば、乳がん保険等) には、この原則の適用除外となる。
- ・ 性別による生徒のグループ分けによる教育編成が必要である場合。下院委員会審議報告書にも、このケースの具体例は説明されていないが、例えば、生徒に体育や性教育を受けさせる場合、性別によって一時的にクラス分けをすること等が想定される。

この第2条において各EU平等待遇指令及びフランス差別禁止法により差別が禁止される事由及び対象分野を整理すると、以下の表3のように示される。

表3 EU平等待遇指令及びフランス差別禁止法等でカバーされる差別禁止範囲

	人種	民族的出自	性別(妊娠等含む)	宗教	信条	障害	年齢	性的指向
採用・雇用	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 ジェンダー指令及び労働分野での性差別禁止指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項及び第3項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項
労働条件・昇進	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 ジェンダー指令及び労働分野での性差別禁止指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項及び第3項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項
職業訓練	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 ジェンダー指令及び労働分野での性差別禁止指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項及び第3項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項
職業団体への加入・活動参加	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条	【EU】 ジェンダー指令及び労働分野での性差別禁止指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項及び第3項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項	【EU】 雇用枠組み指令 【仏】 差別禁止法第2条第2項
社会保障・社会的保護	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項						
社会的恩恵	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項						
教育	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項						
物品・サービスの入手・提供	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項	【EU】 人種差別禁止指令 【仏】 差別防止機構設置法第19条及び差別禁止法第2条第1項	【EU】 物品・サービス分野での性差別禁止指令 【仏】 差別禁止法第2条第4項					

(出典) 筆者作成

#### 4 第3条 差別事件証言者に対する保護

差別禁止法第3条は、差別事件を証言した者への報復措置に対する保護を規定している。すなわち、差別を直接受けた者又は差別事件を目撃した他者が、差別事件を扱う機関等にその差別事件につき証言をした場合、差別をした者から報復を受ける可能性がある。こうした報復措置に対して、法的な保護を定めておく必要がある。

フランス法では、この点に関する法規定が存在しないわけではない。労働法典L.第122-45条では、「(差別を構成する)事件について証言したこと又はそれを詳しく語ったことにより、いかなる労働者も懲戒を受け、解雇され又は差別的措置の対象となってはならない」と規定されている。

しかし、欧州委員会は、この規定には主として2つの問題があると指摘した。<sup>(注42)</sup>第1に、フランス法は、差別事件に関し証言又は詳しく語った者に対し、例えば会社等が懲戒的処分を採ることを禁じている。しかし、それでは十分ではなく、「あらゆる不利な取扱い」を禁止する必要があることが提起された。第2に、フランス法は、差別当事者が差別事件について証言又は詳しく語った場合に法的保護を与えることを中心的に想定しているように見える。しかしながら、EU指令が求めているのは、差別事件を受けた本人のみならず、差別事件を目撃又は聴取等をした者(すなわち、他者)に対しても法的保護を与えなければならないということである。

この2つの要素を加えて、第3条は、「差別事件について良心から証言した者又はそのことについて詳しく語った者は、そのことにより、不利に取り扱われてはならない」と定めている。

#### 5 第4条 性差別事件に関する挙証責任の転換

差別禁止法第4条は、挙証責任の転換を指示

している。

挙証責任とは、訴訟において一定の事実の存否が確認されていない場合に、その存否が確定されないことにより当事者の一方に帰せられる不利益のことである。民事訴訟法上は、原則として、権利関係の発生、変更、消滅等の法律効果を主張する者が挙証責任を負うと解されており、刑事訴訟法上は、一般に検察官が挙証責任を負う。

そもそもこの規定は、性別に基づく差別事件における挙証責任に関する1997年12月15日の閣僚理事会指令【97/80/EC】<sup>(注43)</sup>にあり、それが上述の労働分野での性差別禁止指令【2006/54/EC】へ統合され、第19条に以下のように定められた。すなわち、「加盟国は、国内司法制度に従い、平等待遇原則が適用されないことで不当に扱われていると考えるあらゆる者が、裁判所又はその他の権限を有する機関に対して、それにより直接又は間接差別が存在してきたことを推定させる事実を立証すれば、平等待遇原則の違反が存在しなかったことを証明するのは被告とすることを確保するために必要な措置を採るものとする」というものである。

このEU指令をフランスは国内法化し、特に、労働環境における性差別事件に関し、挙証責任を負うのは、被害者と推定される原告ではなく、差別を行ったとされる被告側であり、被告側が差別事件はなかったことを証明しなければならないと定めた。

### III フランス差別防止機構設置法

#### 1 立法背景

なぜフランス政府はHALDEと呼ばれる差別防止機構を創設する必要があったのだろうか。それには2つの理由があると考えられる。第1には国内的な事情であり、第2には国際社会からの要請である。

## (1) 国内情勢

フランスにはそもそも差別に対する闘いを行う独立機関が存在していなかった。それでは、差別に対する政策が全くなかったかといえばそうではなく、さまざまな機関に、差別防止という任務を与えており、責任の所在が明確になっていなかったのである。例えば、外国人の社会統合と差別問題に関しては社会関係担当省が主として担当し、障害者に対する差別に関しては障害者に関する省庁間連絡会議等が担当していた。このように責任が分散化されている状況を改善するために、差別問題を包括的に扱う差別防止機関が創設されたのである。

## (2) 国際情勢

国際連合による「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」の第2部第2条【締結国の実施義務<sup>(注44)</sup>】第1項は、人種、性別等による差別禁止を規定している。その上で、第3項(b)では「救済措置を求める者の権利が権限のある司法上、行政上若しくは立法上の機関又は国の法制で定める他の権限ある機関によって決定されることを確保すること及び司法上の救済措置の可能性を発展させること」と規定し、当該規約の条約国が国内に差別防止機関を設置することを求めている。国連の人権委員会は、1997年に、フランスに対して、上記のような差別防止機関を創設するよう<sup>(注45)</sup>勧告した。

また、第II章で述べた欧州共同体設立条約第13条を充足するEU指令の中でも【2000/43/EC】（人種差別禁止指令）【2002/73/EC】（ジェンダー指令）、加えて【2004/113/EC】（物品・サービス分野での性差別禁止指令）が差別防止機関を設置するように求めている。

## 2 差別防止機構法制の逐条解説

### ○差別防止機構の地位及び構成

#### (1) 地位（第1条）

差別防止機構は、独立規制機構(AAI : Autorité administrative indépendante) であると規定される。独立規制機構は、それに関する法規定はないが、経験的に、かつ、判例等を受けて構築された機構である。その特徴は、国によって授権される任務を果たすが、当該機構の構成、組織及び機能については、公権力から独立して定めることができる。

こうした機構は種々あるが、人権にかかわる機構としては、特に共和国斡旋官(Médiateur de la République)<sup>(注46)</sup>及び子ども保護官(Défenseur des enfants)<sup>(注47)</sup>が挙げられる。前者は、スウェーデンのオンブズマンに示唆を得た制度で、市民から、国、公共団体、公施設及び公役務遂行機構の運営に関する請願を受ける機構である。後者は、児童の権利に関する条約<sup>(注47)</sup>によって設置が求められた機構であり、児童の権利を尊重していない組織等につき、児童自身又はその法定代理人によって行われた請願を受ける機構である。

#### (2) 構成（第2条）

差別防止機構は、合議制の機構である。その構成メンバーは以下のとおりである。すなわち、大統領が指名する者2名、元老院議長が指名する者2名、国民議会議長が指名する者2名、首相が指名する者2名、コンセイユ・デタ(国务院)副院長が指名する者1名、破棄院院長が指名する者1名、経済社会高等機構長が指名する者1名の合計11名からなる。このうち、大統領が指名する者2名のうちの1名が差別防止機構の長となる。

この構成メンバーの委任期間は5年であるが、更新することはできない。しかし、共和国斡旋官及び子ども保護官とは違い、兼職は禁止されていない。したがって、議員職及び公職その他職業との兼職が可能である。

立法者は、差別防止機構に諮問委員会を設置することを規定している。諮問委員会は、差別

防止機構の長の提案を受け、機構のメンバーの合議により選出された22名からなる。<sup>(注48)</sup> また、この機構は、契約職員を採用することができる。当該職員は、おおよそ80名程度採用することができる<sup>(注49)</sup>と定められている。

#### ○差別防止機構への提訴及び当該機構の差別に関する情報収集

##### (1) 差別防止機構への提訴(第4条)

差別事件の被害者は、コンセイユ・デタの議を経るデクレに規定する条件に従い、差別防止機構に直接に提訴することができる。この点は共和国幹旋官及び子ども保護官とは異なっている。すなわち、後者2機構に関しては、国民議会、元老院議員等の国会関係者を通して提訴するように規定されているが、差別防止機構に関しては、上記のように国会関係者を通して提訴することもできると同時に、当該人が直接提訴を行うこともできると定められている。また、差別防止を目的としている組織(NPO又はNGO等が想定されている)も、差別被害者の同意のもとで、差別防止機構に提訴することができる。

##### (2) 差別防止機構の情報の収集

###### (i) 私人等への審問等による情報収集(第5条)

差別防止機構は、差別事件の対象となる自然人又は法人に対して直接情報提供を求めることができる。また、その者の協力が不可欠であると思われる人物に対して審問を行うことができる。加えて、必要なあらゆる形態の資料の閲覧等を要求することができる。こうした規定が設けられたのは、差別事件の被害者が裁判に持ち込むために個人的に情報を収集するには限界があるためである。当該被害者に代わり、こうした情報収集を行う権限を差別防止機構は有している。

###### (ii) 公的機関の差別防止機構への協力(第6条)

公的機関等は、その職員(公務員)に対し、差別防止機構の要求に原則として従うことを命ずる。例えば、審問、関係資料の提出等である。また、差別防止機構は、省庁を所轄する大臣等に対して、その省庁が差別事件に関係する場合には、大臣のイニシアティブによる調査を要請することができる。

###### (iii) 差別防止機構の現地調査の権限(第8条)

差別防止機構は、他の独立規制機構にはあまり与えられていない権限であるが、差別事件の現地調査を実施することができる。この場合の現地調査は、物的証拠を収集するのみならず、差別事件に関する情報を有していると思われる人物に対し審問を行うことを含む。なぜこうした権限を与えるのかといえば、差別防止機構は、国内の差別に対する諮問委員会ではなく、差別を防止するための実際の権限を有するからである。下院委員会審議報告書は、「差別との闘いに関する有効性は、実際、裁判官の前に提出することのできる証拠資料を十分に収集する能力にかかっている<sup>(注50)</sup>」と述べている。

しかしながら、この現地調査を行うに当たっては、3つの条件をクリアしなければならない。

- ・現地調査に関係する人物にあらかじめ意見を聞き、同意を得ること。
- ・現地調査の場は、原則として、労働環境下における差別事件を想定しているので、職場とすること。
- ・その関係者の居住地が属する控訴院検事長からの授権を得ること。

###### (iv) 急速審理手続裁判官の関与(第9条)

第5条に規定される私人等への審問等による情報収集及び第6条に規定される公的機関の差別防止機構への協力が、差別防止機構の努力にもかかわらず円滑に実施されない場合には、以

下の2つの手段を採ることができる。

- ・ 差別防止機構は、定められた期間内に、差別事件関係者が質問等に答えるよう厳しく命じること (mise en demeure) ができる。
- ・ この命令さえも効力を発揮しない場合には、急速審理手続裁判官 (通称「レフェレ裁判官」) に依頼し、上記の質問に答える等の行為に関して法的な要求を行うことができる。

#### ○差別防止機構による仲介 (第7条)

立法者は、共和国幹旋官及び子ども保護官同様に、差別防止機構にも仲介の役割を果たすことができるように定めている。仲介の詳細な規定はこの法律制定後のデクレ等で定められるが、仲介は当然に原告及び被告の同意なくしては成立しない。

#### ○職業上の秘密の提供又は厳守 (第10条)

差別防止機構の求めにより、職業上の秘密を披歴することは、刑法上の訴追の対象にはならない。

逆に、差別防止機構に関係し、上記のような職業上の秘密を知った関係者 (差別防止機構の委員、諮問委員又は契約職員等) は、その秘密を厳守しなければならない。

#### ○差別防止機構による勧告等の提示 (第11条)

差別防止機構は、当該機構が差別的であると判断する事実又は実践を改善する (又は防止する) ため、勧告を出すことができる。そして、この勧告の対象となった機関又は人物は、当該機構が定める期間内に勧告後の経過につき報告をしなければならない。この報告は、公にすることができる。

仮にこの勧告によってさえも差別的状況が改善されていないと差別防止機構が判断する場合又は回答そのものがない場合には、差別防止機構は、官報に掲載される特別報告書により、そ

の差別的状況を告発することができる。

#### ○差別防止機構の司法機関との協力

##### (i) 共和国検事への報告 (第12条)

差別防止機構が知り得た差別事件が軽罪又は重罪に該当することが明らかである場合には、当該機構は、そのことを共和国検事に報告する必要がある。この規定は、差別防止機構のみに限ったものではなく、政府機関、公的又は公務にかかわる機関が差別事件を知り得た場合には、共和国検事に伝えなければならない (刑事訴訟法典第40条の規定による)。

##### (ii) 裁判における審問への協力 (第13条)

差別防止機構は、差別事件について争われている裁判の審問において、その事件に関し所見を述べることができる。この協力は、民事、刑事又は行政裁判所の要請によるものである。

#### ○差別防止機構の広報活動等 (第15条)

差別防止機構は、差別を防止し、平等を促進するための広報活動を行う。具体的には、平等促進にかかわる情報を提供する、平等に資するような公的又は私的な組織の活動を支える、及び職業上での平等促進に資する優れたモデルを紹介し、そうしたモデルを実行している企業等に証明書を与える等が想定されている。

また、当該機構は、差別防止にかかわる調査及び研修を推進する。

加えて、当該機構は、法律又は規則に関して、差別を助長するような規定を発見した場合には、その修正を立法者に勧告することができる。逆に、差別と闘い、平等を促進することに関する法案等につき、政府から諮問を受ける。

## IV 我が国への示唆

### 1 差別禁止事由の拡大

明治憲法下においては、平等原則に関する一般的な規定が存在せず、わずかに公務就任に関して「日本臣民ハ法律命令ノ定ムル所ノ資格ニ応シ均ク文武官ニ任セラレ及其ノ他ノ公務ニ就クコトヲ得」(第19条)という規定が置かれるに過ぎなかつた。<sup>(注51)</sup>

戦後、日本国憲法が制定され、その第14条において「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定められた。

ここでいう人種とは、我が国の文脈でいえば、アイヌ問題、在日韓国・朝鮮人問題等が該当する。<sup>(注52)</sup> また、信条とは、歴史的には主として宗教や信仰を意味したが、今日ではさらに広く思想・世界観等を含むと解されている。<sup>(注53)</sup> 性別による(男女)差別は、法律上は世界的に禁止されつつある。今日では法的な意味での不合理な男女差別ではなく、実際の社会における事実上の差別をいかになくしていくかが問題となっている。社会的身分とは、一般に人が社会において占めている地位のことを指す。門地とは、家系・血統等の家柄を指す。広い意味では社会的身分に含まれていると解されることもできるとの説もある。<sup>(注54)</sup> かつて明治憲法下で存在した華族・士族・平民等の差別を禁止することを目的とするものである。<sup>(注55)</sup>

こうした憲法第14条の差別禁止事項は、あくまで例示であると解されている。<sup>(注56)</sup> しかし、ある論者は、我が国の法が列挙する不合理な差別事由又は差別禁止事由の数は少なく、憲法第14条の人種、信条、性別、社会的身分又は門地のほか、国籍、信条又は社会的身分(労働基本法第3条)、性別(男女機会均等法第6条)、障害(障害者基本法第3条第3項)が挙げられている程度

であると指摘している。<sup>(注57)</sup>

こうした現状に対し、より広い差別禁止事由を挙げている公的見解もある。法律に基づき1997年(平成9年)に発足した人権擁護推進審議会が2000年11月に発表した「人権救済制度の在り方に関する中間取りまとめ」によれば、女性、子ども、高齢者、障害者、同和関係者、アイヌの人々、外国人、HIV感染者等に対する差別的取扱い、同和関係者・アイヌの人々等に対する結婚・交際における差別、アイヌの人々・外国人等に対する嫌がらせ、同和関係者・外国人等に対する差別表現等の問題があるとされている。<sup>(注58)</sup>

EU指令を国内法化したフランスの事例をみても分かるように、我が国の差別禁止事由は、仮に例示であるとしても、カバーする領域がフランス差別禁止法に比して狭いように思われる。こうした指摘に対して、例えば、さらに差別禁止事由の範囲を拡大し、非嫡出子、同性愛者、離婚した人等に対する不合理な差別を解消するための手掛かりを求めようとする場合、憲法上の例示を具体的に広げるのではなく、憲法に既書きこまれている「社会的身分」という概念を広く解釈し、そこに多くの差別禁止事由を読み込めるようにしていくことが最も効率的であるとの指摘がある。<sup>(注59)</sup>

### 2 差別防止機構の設置

先に挙げた「人権救済制度の在り方に関する中間取りまとめ」では、人権救済機関組織体制を以下のようにまとめている。<sup>(注60)</sup>

- ・人権救済組織は、政府から一定の独立性を有する。
- ・当該組織は、差別、虐待に関わる私人間の紛争に関し、強制調査権限を行使するなどして人権侵害の有無を認定した上で、勧告及び公表並びに訴訟援助を含む手法により被害者救済を図る。



- ・その被害者救済には、調停及び仲裁も含む。
- ・公権力による同様の人権侵害やマスメディアによる一定の人権侵害についても積極的救済の対象とする。
- ・組織には、中枢としての委員会組織及びその下部としての事務局を整備する。法務省人権擁護局の改組を視野に入れて体制の整備を図る。また、国の中央だけではなく、地方法務局の人権擁護部門を改組することにより地方の組織体制の整備を図る。
- ・当該組織は、広く人権擁護の活動を行っている民間団体等と密接な連携を取る。

このように、我が国で想定されている人権救済機関も、フランスの差別防止機構とほぼ同様のシステムを想定しているように考えられる。2002年(平成14年)第154回国会(常会)に内閣が提出した人権擁護法案(継続審議を経て、2003年(平成15年)10月の衆議院解散により廃案となった。)にも、「人権救済制度の在り方に関する中間取りまとめ」で示された考え方が反映されており、我が国で仮にこうした差別防止機構創設法が策定されるとすれば、フランスのHALDE<sup>(注61)</sup>を参照すべきところは多いと考えられる。

## おわりに

我が国の人権救済機関の設置に関しては、現在、賛否両論が主張されているところである。

賛成派は、我が国に差別防止にかかる一般法がないこと、国連規約人権委員会が人権救済機関を政府から独立した形で設けていないことを批判していることを考慮し、2008年5月にも私案<sup>(注62)</sup>を出し、自民党内での議論に付した。その案では、人権侵害の類型を列挙し、それらだけを救済対象とするというものであった。すなわち、公務員、事業者や雇用主が行う差別的取扱い、公務員による虐待、児童虐待、施設内虐待、反復して行う差別的言動に対してのみ救済対象とすると限定した。また、議論の過程で、人権擁

護法案には存在したメディアの取材・報道を規制する条項は削除された。

しかしながら、反対派は、人権救済機関が作られれば、特定の団体からある特定の発言は人権侵害だとの申立てが相次ぎ自由な発言ができなくなるのではないかと、人権侵害の定義が曖昧な上、人権救済機関の権限が強大であるため恣意的に運用される可能性があるとの観点から人権擁護法案及び上記私案<sup>(注64)</sup>についても反対を表明している。

こうした賛否両論を受けて、差別禁止及び差別防止機構の設置をさらに深めて議論していく上で、本稿で取り上げたフランスの差別禁止の現状とEU指令との関係及び差別防止機構の実態については、参考になる点が多いように思われる。

## 注

\* インターネット情報はすべて2009年8月19日現在である。

- (1) アウシュヴィッツ等の絶滅収容所では、ユダヤ人だけではなく、同性愛者、精神病患者のみならず、ロマ人もその対象になったことはよく知られている。また、ロマ人に対する差別は、現在でも続いている。「ロマ人差別 溶けぬ壁：ハンガリー、放火・暴行広がる」『日本経済新聞』2009.5.24.
- (2) フランス第5共和国憲法からの引用については、「フランス第5共和国憲法」初宿正典・辻村みよこ編『新解説世界憲法集』三省堂、2006、pp.221-243.を参照。
- (3) 性的指向[sex orientation](とりわけ同性愛)に対する差別や刑罰に対し反対をする運動が世界で広がっている。この点については、“Mobilisation mondiale contre la pénalisation de l’homosexualité,” *Le Monde*, 2009.5.17-18.
- (4) ブルカ(burqa)とは、イスラム教女性が全身を隠すために着用するものであり、サルコジ大統領は2009年6月23日の議会演説で、「ブルカは宗教のシン

- ボルではなく、従属の象徴、女性蔑視の象徴」と批判し、「フランスでは歓迎されない」と述べた。政教分離の観点から、フランス政府は、公立校や役所などでイスラム女性のスカーフ着用を禁じているが、アラブ系移民の多い居住区では、ブルカを着用する女性も多くいる。“Sarkozy: « La burqa n’est pas la bienvenue »,” *Le Figaro*, 2009.6.23.
- (5) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- (6) Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité
- (7) 我が国の男女平等の「遅れ」については、例えば、国連の女性差別撤廃委員会 (CEDAW) が繰り返し指摘をしている。「『男女平等』遅れ指摘」『読売新聞』2009.7.28.
- (8) 厚生労働省が、労働分野での障害者差別を禁ずる法制度作りに着手したことが報じられている。これは我が国が2007年に署名した国連の障害者権利条約の批准に向けた対応である。「障害者雇用差別禁止を法制化へ」『朝日新聞』2009.7.9.
- (9) こうした指摘に関しては、以下の論考を参照。安部圭介「差別はなぜ禁じられなければならないのか」森戸英幸・水町勇一郎編著『差別禁止法の新展開 (成蹊大学アジア太平洋研究センター叢書)』日本評論社, 2008, pp.16-44, 特に, pp.25-26.
- (10) 女性の参政権をめぐる歴史的進展に関しては、拙稿「フランスにおける男女平等政治参画—パリテに関する2007年1月31日法を中心に—」『外国の立法』233号, 2007. 9, pp.157-169.を参照。<<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/233/023307.pdf>>
- (11) 統合高等評議会の定義に関しては、以下を参照した。“Mots de l’intégration” <[http://www.hci.gouv.fr/rubrique.php?id\\_rubrique=19](http://www.hci.gouv.fr/rubrique.php?id_rubrique=19)>
- (12) このあたりの移民及び外国人に関する記述は、以下の論文を参照した。高山直也「フランスの移民対策」『総合調査：人口減少時代の外国人問題』pp.236-241.< <http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/document/2008/20080117.pdf>>
- (13) 滞在許可証を持たないサンパピエについての詳述に関しては、以下の論文を参照。稲葉奈々子「サンパピエと市民権」三浦信孝編『普遍性か差異か：共和主義の臨界、フランス』藤原書店, 2001, pp.49-71.
- (14) この点に関しては、労働政策研究・研修機構の「フランスの移民政策」に関するページを参照。<[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2004\\_11/france\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_11/france_01.htm)>
- (15) この調査に関しては、稲葉奈々子「置き去りにされた若者たち：フランスにおける移民と社会的排除」『飛礫』58号, 2008春, pp.48-58. 特に, p.50.を参照。
- (16) Assemblée Nationale Rapport, no.695. (2007-2008), p.12, <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r0695.pdf>>
- (17) *ibid.*
- (18) このようにEU指令に促される形で差別禁止に関する個別立法がパッチワークのように制定されているのは、隣国ドイツも同様である。この点に関しては、以下の論考を参照。齊藤純子「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』230号, 2006.11, pp.91-123. <<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/230/023004.pdf>>
- (19) フランス人権宣言の引用については、「人および市民の権利宣言 (1789年)」初宿・辻村編 前掲注 (2), pp.244-245.
- (20) Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l’égalité de remuneration entre les hommes et les femmes なお、1972年法に関しては邦訳がある。「男女間の報酬の平等に関する1972年12月22日の法律 (男女同一賃金法)」(小島弘信訳)『外国の立法』13巻2号, 1974.4, pp.53-58. ただし、本稿においては、上記の訳を参照しつつ、筆者がフランス語原文から直接訳出した。
- (21) Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne

l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes  
なお、1983年法に関しては、邦訳がある。「労働法典(抄)男女の職業上の平等に関して労働法典及び刑法典を改正する1983年7月13日の法律」(石井保雄訳)『世界のアファーマティブ・アクション：諸外国におけるアファーマティブ・アクション法制(資料集)』(財)東京女性財団, 1995, pp.163-170. ただし、本稿においては、上記の訳を参照しつつ、筆者がフランス語原文から直接訳出した。

(22) EEC指令(76/207/EEC)に関しては、邦訳がある。「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女の均等待遇原則の実施に関する1976年2月9日の閣僚理事会指令(76/207/EEC)」小宮文人・濱口桂一郎訳『EU労働法全書』旬報社, 2005, pp. 214-219. 英文では、以下のURLで閲覧可能である。〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>〉

(23) Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(24) この指摘に関しては、以下の論考を参照した。神尾真知子「フランスの男女職業平等関連資料」『尚美学園大学総合政策論集』2号, 2005.6, pp.95-114.

(25) フランスにおける労使協定の3つのレベルの説明に関しては、同上, p.96.を参照した。

(26) Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

(27) 2006年法については別の機会に詳述した。拙稿「フランスにおける男女給与平等法—男女給与格差の是正をめぐるフランスの試み—」『外国の立法』236号, 2008. 6, pp.56-74. 〈<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/236/023615.pdf>〉

(28) 1982年法群は、以下の4つの法律から成っている。

①Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise

②Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel

③Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits du travail

④Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(29) 上記①の法律である。

(30) Loi no 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

(31) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

(32) 欧州共同体設立条約第13条に関しては、以下を参照。大沼保昭編『国際条約集(2007)』有斐閣, 2007, p.58.

(33) Assemblée Nationale Rapport, *op.cit.* (16), pp.7-8.

(34) 「人種的又は民族的出自に関わりない平等待遇原則を実現するための2000年6月29日の閣僚理事会指令(2000/43/EC)」『EU労働法全書』前掲注(22), pp.258-264. 英文では、以下のURLで閲覧可能である。〈<http://europa.eu/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/L180/L18020000719en00220026.pdf>〉

(35) 「雇用及び職業における平等待遇の一般的枠組みを設定する2000年11月27日の閣僚理事会指令(2000/78/EC)」同上, pp.251-258. 英文では、以下のURLで閲覧可能である。〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>〉

(36) 「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女平等待遇原則を実現するための閣僚理事会指令(76/207/EEC)を改正するための2002年9月23日の欧州議会及び閣僚理事会指令(2002/73/EC)」同上, pp.214-220. 英文では、以下のURLで閲覧可能である。〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>〉

(37) 「物品及びサービスへのアクセス及びその供給における男女平等待遇原則の実現のための2004年12月13日の閣僚理事会指令(2004/113/EC)」同上, pp.244-250. 英文では、以下のURLで閲覧可能である。〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF>〉

(38) 「雇用及び職業に関する事項における男女の機会均

- 等及び平等待遇の実現にする2006年7月5日の欧州議会及び閣僚理事会指令(2006/54/EC)についての邦訳はまだ存在しない。しかし、解説に関しては以下の論考を参照した。関根由紀「EUジェンダー政策の発展と展望」嵩さやか・田中重人編『雇用・社会保障とジェンダー(ジェンダー法政策研究叢書第9巻)』東北大学出版会, 2007, pp.285-306. 英文では、以下のURLで閲覧可能である。〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:EN:PDF>〉
- (39) Assemblée Nationale Rapport, *op.cit.* (16), pp.30-31.
- (40) *ibid.*, p.35.
- (41) *ibid.*, p.37.
- (42) *ibid.*, pp.39-40.
- (43) 「性別に基づく差別事件における挙証責任に関する1997年12月15日の閣僚理事会指令(97/80/EC)」『EU労働法全書』前掲注(22), pp.220-222. 英文では、以下のURLで閲覧可能である。〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML>〉
- (44) 「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」については、大沼 前掲注(32), pp.270-278. を参照。
- (45) Assemblée Nationale Rapport, no.1827. (2004-2005), p.7. 〈<http://www.assemblee-nationale.fr/12/pdf/rapports/r1827.pdf>〉
- (46) 共和国幹旋官については、以下の論考を参照。窪誠「フランスの国内人権機関：国家人権諮問委員会と共和国行政幹旋官」人権フォーラム21編『世界の国内人権機関』解放出版社, 1999, pp.70-90.
- (47) 「児童の権利に関する条約」については、大沼 前掲注(32), pp.306-313. を参照。
- (48) Assemblée Nationale Rapport, *op.cit.* (45), p.20.
- (49) *ibid.*, p.21.
- (50) *ibid.*, p.26.
- (51) 野中俊彦ほか『憲法I 第4版』有斐閣, 2006, p.272.
- (52) 同上. p.284.
- (53) 同上. p.285.
- (54) 同上. p.290.
- (55) 同上.
- (56) 同上. p.278
- (57) こうした指摘に関しては、以下の論考を参照。安部 前掲注(9), pp.25-26.
- (58) 法務省「人権救済制度の在り方に関する中間取りまとめ」〈<http://www.moj.go.jp/PUBLIC/JINKEN04/settlement00.html>〉
- (59) こうした指摘に関しては、安部 前掲注(9), p.27.
- (60) 「人権救済制度の在り方に関する中間取りまとめ」前掲注(58)
- (61) こうした指摘に関しては、神尾真知子「海外法律情報：フランス：差別との闘い」『ジュリスト』no.1369, 2008.12.15, p.96. を参照。
- (62) 「(社説) 人権勧告：救済機関の設置を早く」『朝日新聞』2008.12.28.
- (63) 太田誠一元総務庁長官が提示した、いわゆる「太田私案」である。この内容については、「人権擁護法案：議論の行方見えず：自民党調査会長私案、メディア条項削除」『毎日新聞』2008.6.30. を参照。
- (64) 「人権法案で太田私案：委員会の権限縮小：自民調査会」『産経新聞』2008.5.30.

(すずき たかひろ・海外立法情報課)

# 差別との闘いの領域における共同体法の適用にかかる諸条項に関する 2008年5月27日の法律2008-496号(抄)

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

鈴木 尊紘訳

## 第1条

それが真実のことであれ、仮定的なことであれ、その者がある民族若しくは人種に属していること又は属していないこと、その者の持つ宗教、信条、その者の年齢、障害、性的指向又は性別を理由として、その者が比較可能な状況において、他の者が取り扱われるか、取り扱われたか又は取り扱われたであろうよりも不利益に取り扱われる場合に、直接差別が生じる。

表面上は中立的な条項、基準又は慣行であるが、第1文で挙げた理由の一つにより、その条項、基準又は慣行が他の者と比較して特に不利な状況を引き起こし得る場合には、その条項、基準又は慣行が適法な目的により客観的に正当化され、かつ、その目的を達成するための手段が必要及び適切であるときを除き、間接差別が生じる。

差別とは、次に掲げることも含む。

- 1° 第1文で挙げられた理由の一つに関係する行為並びにある者が被る性的な含意のある及びその者の尊厳を侵し、又は敵対的、冒瀆的若しくは攻撃的な環境を作り出す目的又は効果を有する行為
- 2° 第2条で禁止する行為をするようにある者に命じること

## 第2条

平等性の原理の尊重を保障する他の規則の適用を除き、

- 1° それが真実のことであれ、仮定的なことであれ、その者がある民族若しくは人種に属していること又は属していないことを理由にす

る直接又は間接のあらゆる差別は、社会的保護、健康、福利厚生、教育、物品及びサービスへのアクセス又はその支給の領域において禁止する。

- 2° 性別、それが真実のことであれ、仮定的なことであれ、その者がある民族若しくは人種に属していること又は属していないこと、その者の持つ宗教、信条、その者の障害、年齢又は性的指向を理由とする直接的又は間接的なあらゆる差別は、労働組合又は職業的組織への所属及びそこでの活動(その組織から与えられる利益も含む)、採用、雇用、職業訓練及び労働訓練(自営業又は非営利の労働を含む)並びに労働条件及び昇進の領域において禁止する。

ただし、前項に掲げられる理由を基にした異なる取扱いが、職業上極めて重要かつ決定的に必要であるとき及びその目的が正当であり、その必要性が妥当なものであるときに限り、上記の原則は、異なる取扱いを設定することの妨げにはならない。

- 3° 妊娠又は出産(出産休暇を含む)を理由とするあらゆる直接又は間接差別は、禁止する。

ただし、この原則は、上記の理由での女性に対する有利な措置を講ずることの妨げにはならない。

- 4° 性を理由とする直接又は間接差別は、物品及びサービスへのアクセス並びにその支給の領域において禁止する。

ただし、この原則は、次に掲げることの妨げにはならない。

—物品及びサービスが専ら又は本来的に男性

又は女性に支給されることが正当な目的によって正当化され、かつ、その目的に達する方法が不可欠であり、適当である場合に、性の違いにより採られる措置

一 保険法典L.第111-7条に規定する条件<sup>(注1)</sup>に従った保険金の特別支給及び還付金の計算  
一 性別による生徒のグループ分けによる教育編成

### 第3条

差別事件について良心から証言した者又はそのことについて詳しく語った者は、そのことにより、不利に取り扱われてはならない。

(以下、略。)

### 第4条

直接又は間接差別の犠牲者であると推定され

るあらゆる者は、権限を有する裁判所に対し、差別の存在を推定させる事実を提示する。この事実に関する情報に対し、あらゆる差別とは異なる客観的な情報によって、問題となっている措置を正当化しなければならないのは、被告側であるものとする。

この条は、刑事裁判には適用されない。

### 注

(1) 保険法典L.第111-7条に該当する場合、すなわち、原則的には保険金の特別支給及び還付金の計算において男女差別があってはならないが、性別がその保険がカバーするリスクに大きく関係するとき(例えば、乳がん保険等)には、この原則の適用除外となる。

(すずき たかひろ・海外立法情報課)

# 差別と闘い、平等を促進する高等機構創設に関する 2004年12月30日の法律2004-1486号(抄)

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

鈴木 尊紘訳

## 第1章 差別と闘い、平等を促進する高等機構 について

### 第1条

差別と闘い、平等を促進する高等機構という名の独立規制機構を創設する。

この高等機構は、直接又は間接差別であり、法又はフランスがその当事者である国際的義務により禁止されている差別について審理する権限を有する。

### 第2条

この高等機構は、共和国大統領が発するデクレにより任命される、次に掲げる11名のメンバーで構成される。

- 一 共和国大統領が指名する2名、そのうち1名は高等機構の長
- 一 元老院議長が指名する2名
- 一 国民議会議長が指名する2名
- 一 首相が指名する2名
- 一 コンセイユ・デタ(国务院)副院長が指名する1名
- 一 破棄院院長が指名する1名
- 一 経済社会高等機構の長が指名する1名

共和国大統領、元老院議長、国民議会議長及び首相は、男女間で均等な代表者を任命するものとする。

高等機構の長及びその委員の委任期間は、5年とする。この委任期間中は、罷免されない。かつ、この委任は、更新されない。

会長を除き、委員は、30か月ごとに半数が改選される。何らかの理由で委員の空席が生じた場合には、この条の条件に従い、残りの委任期

間につき、新しい委員を任命することができる。この委員の委任期間については、その者が委員を務めて2年未満の場合には、更新することができる。

高等機構は、その傍らに、当該高等機構の任務を行うに足る資格を有する者を、その任務に参加させうる諮問委員会を設置する。その者は、差別と闘い、平等を促進する分野で活動する団体代表者、組合代表者、職業組織代表者及びその他あらゆる者の中から選ばれる。

高等機構は、その会長の下に、[この高等機構のために働く]契約職員を採用することのできる課を置く。

会長は、高等機構を代表し、その高等機構の名において行動する資格を有する。

[表決時に]賛否の票が同数であった場合には、高等機構会長が決定権を有する。

### 第3条

I 高等機構委員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

- 一 その者が直接若しくは間接な利益を有し、職務を務め、又は委任を受けている組織に関する審議に参加すること又はその調査を行うこと。

- 一 その者が審議又は監査を実施する3年前までに、直接若しくは間接な利益を有し、職務を務め、又は委任を受けていた組織に関する審議に参加すること又はその調査を行うこと。

II 高等機構のすべての委員は、その者が得ている又は得てきた直接若しくは間接な利益、

その者が務めている又は務めてきた職務及びその者が受けている又は受けてきた法人内での委任につき、委員長に対し、伝えなければならない。この情報及び委員長の同様の情報は、高等機構のすべての委員に知らされる。

高等機構長は、この条により生じる義務の尊重を保障する適切な措置を講ずる。

#### 第4条

差別の被害者であると推定されるあらゆる者は、コンセイユ・デタの議を経るデクレで規定する条件に従い、高等機構に提訴することができる。

高等機構は、当該高等機構が知った直接又は間接差別事件を、その被害者が特定されている場合には、当該被害者を召喚し、また、その召喚を当該人が受け入れることを条件として、正式に審議することができる。

また、差別の被害者は、国民議会議員、元老院議員又は欧州議会のフランス代表者を介して、高等機構に提訴することができる。

差別事件が起きた時点より少なくとも5年前から、あらゆる差別と闘い、差別の被害者を援助することを目的としていることを常に明白に表明しているあらゆる組織は、差別の被害者と推定されるすべての者とともに、その者の同意のもとで、高等機構に提訴することができる。

高等機構への提訴により、民法上及び刑法上並びに行政不服申立に関する時効を中断及び停止することはできない。

#### 第5条

高等機構は、知る必要のある事実についてのあらゆる情報を収集する。

そのため、高等機構は、問題となっている私法上のあらゆる自然人又は法人に対し、その高等機構のもとでの説明を要求することができる。また、当該高等機構は、あらゆる形態での

情報の伝達記録及び資料の閲覧を要求し、その者の協力が有益であると思われるあらゆる人物の審問を行うことができる。

前項の規定を適用し、高等機構が説明を求めるあらゆる人物は、その者が選んだ補佐人を同席させることができる。審問における対審調書は作成され、審問を受けた者に渡される。

#### 第6条

公的機構及び公役務を目的としている組織は、その権限の下にある公務員に対し、高等機構のあらゆる要求に応じるよう求めなければならない。当該公務員は、この要求に従わなければならない。

高等機構に召喚され、前項の適用により審問を受ける公務員は、その者が選んだ補佐人を同席させることができる。審問における対審調書は作成され、審問を受けた者に渡される。

公的機構は、高等機構が行う任務を可能にするためのあらゆる措置を講じなければならない。公的機構は、高等機構による理由の付された要求に従い、高等機構が第1条で規定するような任務を果たすのに有益なあらゆる情報又はその一部を高等機構に対し提供する。

高等機構は、同様の条件に従い、権限を有する大臣に対し、その大臣下にある[公的機構の]統括組織に、その権限による調査、検査又は審査を実施させるべく付託するよう要求することができる。

当該大臣は、この要求によって得られたデータを、高等機構に伝える。

#### 第7条

高等機構は、訴訟書類を作成する際に、差別の被害者を補佐する。当該高等機構は、その被害者の事件に応じた訴訟手続を選択することを補佐する。

高等機構は、当該高等機構が知りうる係争に



つき、仲介の手段を採り、和解による解決を行い、又は行わせることができる。

この仲介が行われた場合には、仲介の際に得られた事実確認及び供述は、関係者の同意を得ずには、民法上又は行政上の裁判の際に提供及び援用されることはない。

## 第8条

高等機構は、関係者の意見を徴した後及びその者の同意を得た後、一若しくは複数の高等機構委員又はその代理人に、[差別事件の]現地調査の実施を命じることができる。

(中略)

この現地調査の際には、高等機構は、情報を提供しうるあらゆる者を聴聞することができる。

この条の適用を受けた現地調査を行うことを命ぜられた、高等機構の代理人は、コンセイユ・データの議を経るデクレに定める条件及び態様に従い、その代理人の居住地が属する控訴院検事長による特別の授権を受ける。

## 第9条

第5条及び第6条に明記される高等機構の要求が十分に満たされない場合には、当該高等機構は、その高等機構が定める期間内に、関係者が質問に応じるよう厳しく命じることができる。

この命令が十分に効果を発揮しない場合には、高等機構長は、理由を付した要求書により、急速審理手続裁判官<sup>(注1)</sup>に、その裁判官が有益と判断するあらゆる指導を命ずるべく付託することができる。

## 第10条

職業上の秘密を厳守する者は、この秘密情報がこの法律の第1条に規定するような高等機構の権限に属する領域である場合には、当該高等

機構に対し、この種の秘密情報を提供した理由により、刑法典第226-13条の適用<sup>(注2)</sup>を受ける形での訴追を受けることはない。ただし、司法及び法的な幾つかの職業の改善に関する1971年12月31日の法律第71-1130号第66条第5項<sup>(注3)</sup>に規定する人物は除く。

高等機構委員及びその職員並びに当該高等機構が援助を受けた者は、意見、勧告及び報告書を作成する上で必要な情報を除き、その役職により知り得た事実、行為又は情報につき、職業上の秘密として保持しなければならない。

## 第11条

高等機構は、当該高等機構が差別的であると判断するあらゆる事実若しくは実践を改善し、又はその差別的事実及び実践の継続を防ぐために、勧告を出すことができる。

[この勧告に]関係する機構又は人物は、高等機構が定める期間内に、高等機構に対し、当該勧告後の経過につき、報告しなければならない。高等機構は、コンセイユ・データの議を経るデクレに定める条件に従い、この勧告を公にすることができる。

関係者からの報告が得られない場合又は高等機構に提出された報告書を見て勧告による改善が実際に行われていないと高等機構が判断する場合には、高等機構は、フランス共和国官報に掲載される特別報告書を作成することができる。

## 第12条

高等機構が知り得た事実が重罪又は軽罪を構成することが明らかであると当該高等機構が判断した場合には、当該高等機構は、そのことを共和国検事に通知する。高等機構は、必要な場合には、第7条の適用により仲介が行われたことを共和国検事に通知する。

共和国検事は、高等機構に対して、当該機構

の情報伝達以後の経過について通知する。

高等機構が、ある事件について刑事捜査が実施されている場合又はその事件についての司法上の情報が公になるか司法上の訴追が行われている場合に、当該事件の付託を受けたときには、当該高等機構は、第5条から第9条までの条項を実施するため、刑事機構又は共和国検事に対し事前に同意を得なければならない。

### 第13条

民事、刑事又は行政裁判所は、当該裁判所が差別事件を付託された場合には、義務的に又は当事者の要求により、高等機構又はその代表者を召喚し、所見を提示させることができる。同様の条件で、刑事裁判所は、高等機構の要求により、当該高等機構を召喚し、所見を提示させることができる。この場合、法廷の場でその意見を口頭で陳述させることを含む。

### 第14条

高等機構は、懲戒権を有する公的機構及び人物に対し、懲戒を目的にした提訴を生じさせるような性質の事件につき、情報を提供する。

(以下、略)

### 第15条

高等機構は、平等の促進を保障する広報活動を行う。当該高等機構は、研修プログラムの実施を奨励する。

高等機構は、当該高等機構が有する権限に属する調査及び研究を推進及び統括し、並びに平等を促進することを目的とする取組みの準備及び採用に関する、公的又は私的なあらゆる組織の率行的行動を促進及び支持する。

高等機構は、機会及び待遇の平等に関する模範となる実践を特定及び促進する。

高等機構は、法律又は規則に関するあらゆる修正を勧告することができる。当該高等機構は、

差別と闘い、平等を促進することに関する法律案につき、政府から、諮問を受ける。当該高等機構は、また、政府が持つこの領域に関するあらゆる質問を受けつける。

高等機構は、首相の要求に基づき、差別防止にかかる分野での国際的交渉におけるフランスが占める立場についての検討及び決定に貢献する。当該高等機構は、首相の要求に基づき、この分野に関し権限を有する国際及び共同体機構にフランス代表として参加することができる。

### 第16条

高等機構は、毎年、共和国大統領、国会及び首相に対し、任務の実施に関する報告書を提出する。この報告書は、公にされる。

### 第17条

高等機構がその任務を果たすために必要な予算は、社会問題担当省の予算に組み込まれる。当該高等機構の長は、収入及び支出の命令官である。

高等機構は、会計検査院の審査に服する。

### 注

- (1) 急速審理手続裁判官とは、レフェレ裁判官とも言われ、本案受理裁判官でない裁判官が、即座に必要な処分を命じる権限を法律により与えられていることにより、仮の裁判を担当することのできる裁判官の総称である。レフェレの一般の権限を有する裁判官は、大審裁判所所長及び控訴院院長等である。
- (2) 刑法典第226-13条は、職業上の秘密を漏洩した者は、1年間の拘禁及び15,000ユーロの罰金の刑に科すことを規定している。
- (3) 司法及び法的な幾つかの職業の改善に関する1971年12月31日の法律第71-1130号の第66条第5項は、同法第54条に規定される法学委員会 (conseils juridiques) の名簿を指示している。当該委員会の名簿は、共和国検事によって作成され、主として法学

士、法学修士、法学博士号を有し、法学分野で働いている者のリストであるとされる。

(すずき たかひろ・海外立法情報課)