

第3節 関連判例・勧告

内閣府の平成21（2009）年度「障害者の社会参加推進等に関する国際比較調査」報告書に掲載された判例・勧告についてを、本資料集のために加筆修正するとともに、同報告書の公表以降に出た新たな判例・勧告を加えた。

フランス 適性要件 01

公務（刑務官職務）の遂行に必要とされる身体的適性要件が問題となった事例

コンセイユ・デタ（行政最高裁判所）2008年6月6日判決
事件番号：299943

出典：les tables du recueil Lebon に掲載（HALDE 本部で入手）

<事案の概要>

本件は、CGT 刑務官組合総連合（Union générale des syndicats pénitentiaires CGT）が、コンセイユ・デタに対し、刑務所長職（corps de commandement）及び刑務官幹部職（corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance）の募集要件として身体的適性要件を定める 2006 年 9 月 26 日の法務大臣・公務大臣アレテの無効を求めた事案である。

同アレテは、「これらの職の採用試験の受験者は、長期疾病休暇の取得の可能性のある進行性の疾病に罹患していないこと」と定める、2006 年 4 月 14 日のデクレ 1 条に基づくものである。

<判決のポイント>

- 公務員の権利と義務を定める 1983 年 7 月 13 日の法律 5 条は、公務員資格を得ることができない場合として、「障害を補う可能性を考慮に入れた上でなお、公務の遂行に必要とされる身体的適性要件を満たさない場合」を挙げている。さらに、1986 年 3 月 14 日のデクレ 22 条は、「一定の公務員が行う職務の性質上必要な場合、当該職種群の採用に際し、例外的に、特別の身体的適性要件を課することができる」と定めている。これらの規定の結果として、採用に際し、特別な身体的適性要件の評価が、各応募者の職務遂行能力について実施されうることとなる。
- ただし、職務遂行のための身体的適性の評価において、疾病の予想される進行が能力に対して有する影響を考慮に入れるのであれば、同時に、疾病の治療の可能性や、疾病の進行を止める治療についても考慮に入れなければならない。
- そうであるならば、本件アレテの規定は、応募者の健康状態や行っている治療に言及することなく、長期疾病休暇を取得する可能性のある疾病に罹患した者の刑務官管理職採用試験の受験を禁止するものであり、1983 年 7 月 13 日の法律 5 条、及び、1986 年 3 月 14 日のデクレ 22 条の理解を誤ったものといえる。
- 以上より、CGT 刑務官組合総連合による 2006 年 9 月 26 日のアレテ 1 条 4o の規定の無効請求には、理由がある。

<結論>

原告（CGT 刑務官組合総連合）勝訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 5 条
1986 年 3 月 14 日のデクレ 22 条

フランス 適性要件 02

教員試験の受験に際し水難救助資格等を要請するデクレの廃止が要求された事例

コンセイユ・デタ（行政最高裁判所）2008年11月14日判決
事件番号：311312

出典：les tables du recueil Lebon に掲載（HALDE 本部で入手）

<事案の概要>

X（国民教育研究総組合連合：Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche）は、2007 年 9 月 25 日に首相に送付した 2004 年 6 月 17 日のデクレ（n°2004-592）の廃止請求に対する無回答による暗黙の決定（décision implicite）（＝不受理処分）の取消しを求めて提訴した。同デクレは、公立又は私立の中等教育機関で身体・スポーツ教育に従事する職員に、水難救助資格・救急法資格を要求するものである。

<判決のポイント>

- 1983 年 7 月 13 日の法律 5 条、1984 年 1 月 11 日の法律 27 条及び 1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6 の規定は、行政庁に対し、各障害者が志願する雇用にアクセスできるよう、障害と雇用とが両立しえない場合ではないこと、及び、その措置が不均衡な負担を生じさせていないことを条件として、ケースごとに適切な措置を講じることを課すものである。他方、本件デクレは、公立又は私立の中等教育機関で身体・スポーツ教育を担当する職員に対し、採用に先立ち、水難救助資格・救急法資格を取得していることを証明するよう求めるものであり、その目的は、生徒の安全を保障することにある。
- こうした状況において、本件デクレの中に、障害者が適応した方法で雇用にアクセスできるように行政が講じなければならない障害を補償する手段が規定されていないことに、上記デクレを違法とするような障害を理由とする差別禁止原則の違反があるとは認められない。
- 国民教育研究総組合連合は、本件デクレの廃止請求を却下する首相の暗黙の決定（＝不受理処分）の取消しを求める正当な理由を持たない。よって、国民教育研究総組合連合の請求を棄却する。

<結論>

原告（国民教育研究総組合連合）敗訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 5 条、6 条の 6
1984 年 1 月 1 日の法律 27 条

フランス 適性要件 03

教員試験の受験に際し水難救助資格等を要請するデクレに基づきなされた受験登録拒否決定の取消しが求められた事例

ルーアン (Rouen) 行政裁判所第3部 2009年7月9日判決
事件番号：0700940,0802423

判例集未搭載 (HALDE 本部で入手)

＜事案の概要＞

Xは、中等教育機関で身体・スポーツ教育に従事する職員に水難救助資格・救急法資格を要求するデクレによって、身体・スポーツ教育教員の外部試験への登録を拒否された。これを不服として、Xは、身体・スポーツ教育の教員としての採用申請を拒否したルーアン大学区長による2005年5月30日の決定の取消し等を求めて提訴した。

＜判決のポイント＞

- ・1983年7月13日の法律5条は、公務員資格を得ることができない場合として、《障害を補う可能性を考慮に入れた上でなお、公務の遂行に必要とされる身体的適性要件を満たさない場合》を挙げている。また、1984年1月11日の法律27条は、障害を理由とする公務員試験又は公務員としての雇用からの排除を禁止するが、障害が、職務の遂行と両立しないとされた場合は別とする旨を規定している。さらに、1983年7月13日の法律6条の6には、障害労働者に対する適切な措置の実施に関する規定が置かれている。
- ・他方、2004年6月17日のデクレ1条は、《公立又は私立の中等教育機関で身体・スポーツ教育を担当する職員は、採用に先立ち、水難救助資格・救急法資格を取得しなければならない》旨を定めている。この規定は、水泳に際する生徒の安全確保を目的として要請される一般資格を定めるものである。しかし、これは、行政当局に対し、各障害者が雇用へアクセスできるよう適切な措置を講じることを免除する性質のものではない。
- ・ルーアン大学区長がなした2005年5月30日の決定の唯一の理由は、Xが、採用又は試験への登録に先立ち、水難救助資格を提示することができないことにあった。証拠からは、Xの障害が身体・スポーツ教育の教員としての雇用と両立不可能であること、及び、行政が障害を補償する適切な措置を検討したことは窺えない。
- ・Xは、ルーアン大学区長の決定の取消しを求めることにつき理由がある。

＜結論＞

原告 (障害者側) 勝訴

＜関連条文＞

1983年7月13日の法律5条、6条の6
1984年1月1日の法律27条

フランス 適性要件 04

公務 (警察職務) の遂行に必要とされる身体的適性要件が問題となった事例

リヨン (Lyon) 行政裁判所第7部 2009年12月30日判決
事件番号：0707482-0802292

判例集未搭載 (HALDE ホームページより入手)

＜事案の概要＞

X (Mlle Chrystelle REDA) は、Y (国) に対し、Xの国家警察内の全ての雇用に対する身体的不適性を確認したデフェンス・スュデスト (Défense Sud-Est) 地区長官 (Préfet) による2007年9月17日付けの決定の取消し等を求めて提訴した。

＜判決のポイント＞

- ・1983年7月13日の法律5条は、公務員資格を得ることができない場合として、《障害を補う可能性を考慮に入れた上でなお、公務の遂行に必要とされる身体的適性要件を満たさない場合》を挙げている。また、1986年3月14日のデクレ22条は、《一定の職団に属する公務員が従事する職務の性質上必要とされる場合には、例外的に、当該職団の採用に際し、特別の身体的適性要件を課することができる》と定めている。
- ・これらの規定の適用の結果、身体的適性要件の検討が、採用に際し、各応募者の能力に関して行われることがあるが、適性の評価に際し、疾病の予見し得る進行が適性に及ぼす影響について考慮することができるとするならば、同時に、疾病を治癒しうる治療、あるいは、進行を止めうる治療の存在も考慮に入れなければならない。
- ・証拠より、Xが罹患したインシュリン治療を必要とする糖尿病は、その応募時において、国家警察第1種行政補佐官 (adjoint administratif) の職務の遂行を妨げるものではないことが示された。また、証拠より、このタイプの糖尿病は、適切な治療によって、疾病の進行を永続的にブロックすることが可能となっていることも示された。
- ・以上より、2007年9月17日付けのデフェンス・スュデスト地区長官の決定は、取り消されるべきである。

＜結論＞

障害者側勝訴

＜関連条文＞

1983年7月13日の法律5条
1986年3月14日のデクレ22条

フランス 適性要件 05 (HALDE)

身体・スポーツ教育の教員試験登録に先立ち水難救助証明書の取得を要請するデクレの修正が勧告された事例
Délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005

<事案の概要>

申立人 X は、2005 年 5 月 23 日、HALDE に対し、X がその障害ゆえに直面している困難について申立てを行った。

X は、身体・スポーツ教育の教員試験に登録することを希望した。しかし、X には、中度の聴覚障害があり、身体・スポーツ教育の試験を受けるにあたり予め必要な水難救助証明書を取得することができなかった。同証明書の取得は、水難救助証明書に関する 2004 年 6 月 17 日のデクレの適用によって求められるものである。

国民教育省は、2005 年 4 月 12 日の郵便で、X に対し、試験への登録はできないことを通知した。そこで、X は、上記規定の適用除外を期待して、障害者に認められた囑託による採用を選択しようとしたが、大学区本部は、再び水難救助証明書に関するデクレを適用して、それを認めなかった。X は、再度国民教育省に訴えたが、その返答は、「この資格は、免除の対象とはなりえない」という明確なものであった。

<決定>

- ・身体・スポーツ教育の教員試験への登録や囑託採用に先立ち、水難救助証明書を要請する措置は、特別な障害ゆえにこの要請に応えることのできない志願者が、身体・スポーツ教員の雇用にアクセスすることを阻害する効果を持つ。それゆえ、試験への登録に先立ち水難救助証明書を要請することは、少なくとも障害と志願している職務との間の両立不可能性が明らかにされない限り、間接差別となると言える。そして、これを要請することは、障害のある志願者を公務に統合する国の義務、及び、障害のある志願者が雇用にアクセスできるよう適切な措置を講ずべき国の義務に反することとなる。
- ・水難救助証明書の要請は、差別禁止原則、及び、合理的配慮に関する現行法に従い、再検討されなければならない。
- ・以上より、HALDE 評議会は、国民教育大臣、及び、障害担当大臣に対し、身体・スポーツ教員を志願している障害者に対し水難救助証明書を要請することで生じている差別をなくすためになされるべき適切な措置の検討を行い、障害労働者に対し、平等取扱い原則の順守を保障するよう勧告するとともに、2005 年 2 月 11 日の法律の内容と両立しうよう、2004 年 6 月 17 日のデクレを修正するよう勧告する。

<結論>

申立認容

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6
1984 年 1 月 11 日の法律 27 条

フランス 適性要件 06 (DDD)

治療のためにパートタイム勤務をする者の専門的な警察部隊へのアクセスを妨げる国家警察雇用一般規則の規定が差別には当たらないとされた事例
Décision du Défenseur des droits no MLD 2012/82

<事案の概要>

申立人 X (国民議会議員) は、健康状態を理由とする直接差別であるとして国家警察雇用一般規則 (RGEPN : Règlement Général d'Emploi de la Police Nationale) の 113-28 条及び 291-5 条の削除を求める非営利組織の働きかけを受けて、DDD に申立てを行った。上記 2 条により、パートタイムや治療のための半日勤務で機動隊での職務や交代勤務等に従事することはできないこととなっている。

他方、公務の現代化に関する 2007 年 2 月 2 日の法律によって修正された 1984 年 1 月 11 日の法律 34 条の 2 は、職員は、医療委員会の意見を聴取した後、治療と復職を目的として、1 年間、従前の職務で、段階的にパートタイムでの労働に従事することを認められうることを定めている。

<決定>

- ・RGEPN の規定により、治療のためにパートタイム勤務をする者の専門的な警察部隊へのアクセスは妨げられることとなっている。しかし、申立ての資料を検討した結果、職員の専門的な部隊への配属拒否は、直接的にその健康状態を理由としているわけではなく、パートタイム勤務と機動隊や交代勤務に固有の常時出動の要請とが相いれないことに由来することが判明した。
- ・1995 年 1 月 21 日の法律も、国家警察の警察官の職務や責任の特殊性ゆえに、同警察官については、公務の中でも特別な地位が認められること、その特別な地位ゆえに、公務に関する一般規定の適用除外が認められうることを定めている。
- ・2012 年 3 月 27 日の DDD への DGPN (Direction générale de la Police Nationale : 国家警察総局) からの返答は、こうした法的分析を裏付けるものであった。DGPN は、特に、「部隊の指揮官にとって、パートタイム勤務を認められた者を数週間にわたる駐在 地外での勤務に参加させることは、困難である」ことも明らかにした。また、DGPN は、RGEPN の規定をケースごとに十分検討して適用している旨も強調した。
- ・以上より、申立ての対象となった RGEPN の規定に差別的性格は認められない。よって、DDD は、本件申立てを終了することを決定する。

<結論>

申立棄却

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条

フランス 採用差別 (HALDE)

ポストの調整が必要であることを理由とする採用拒否が差別に該当するとされた事例

Délibération no2009-128 du 27 avril 2009

＜事案の概要＞

申立人 X は、HALDE に対し、2007 年 4 月、Y による採用拒否に関する申立てを行った。

X は、運動機能障害を有しており、障害労働者認定を受けていた。2006 年 12 月、X は、ANPE（職業紹介機関）の提案に応じて、Y の携帯電話販売員のポストに応募した。

2007 年 4 月 10 日、X は、X の人物適性が Y の探している人材とは合致しないことを理由とする不採用通知を受け取った。

＜決定＞

- HALDE が行った応募者の履歴書の比較分析の結果、X は、販売員としての職務に必要な経験と職業訓練を証明していたことが明らかになった。他方、雇用された応募者の中には、販売分野における経験や職業訓練が非常に乏しい、あるいは、全くない者がいたことが判明した。加えて、HALDE の調査により、X は、人事部による最終選考リストに残っていたこと、X が医師の診断を受けた 2007 年 3 月 12 日には、販売員の採用手続きは、終了していたことも判明した。
- これらの調査の結果、X の採用拒否は、実際には、労働医が指摘したポストの調整の必要性にあることが判明した。結局、Y は、X がその資格に応じた雇用につけるよう適切な措置 (mesures appropriées) を講じることを拒否したと言える。
- Y による X の採用拒否は、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条の意味での障害を理由とする差別に該当する。
- HALDE 評議会は、Y に対し、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条の規定を遵守する義務について、教示するとともに、Y に対し、X の被った損害を補償するために、X と和解するよう勧告する。HALDE 評議会は、Y に対し、本勧告の通知の日から 3 カ月以内に、本勧告への対応を HALDE に提示するよう求める。

＜結論＞

申立認容、和解を勧告

＜関連条文＞

労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条

フランス 取扱いの差異 (HALDE)

嘱託公務員として働いた期間を勤続年数に算入することを拒否する決定が差別に該当するとされた事例

Délibération no2009-399 du 14 décembre 2009

＜事案の概要＞

HALDE は、申立人 X から、教育カウンセラー主任 (conseiller principal d'éducation) として働いた全勤続期間の勤務年数への算入を拒否されたことにつき、申立てを受けた。

X は、教育カウンセラー主任の資格で、嘱託公務員として採用された。有期労働契約を複数回更新された後、X は、2003 年 11 月に本採用された。X は、本採用に際して 3 級に分類されたが、分類に際し考慮された勤続は、研修の年のみであった。

障害労働者については、特別規定 (1995 年 8 月 25 日のデクレ 8 条) が存在し、研修期間は、勤続年数の決定において算入されるとされていた。他方、1951 年 12 月 5 日のデクレ 11-5 条では、公務員としての辞令より前の国民教育省の管轄に属する職務全体が、勤続年数に算入される旨が定められていた。これらの規定の結果、試験採用の教育カウンセラー主任は、非正規職員として働いた全期間を勤続年数として算入されるのに対して、障害認定を受けた教育カウンセラー主任は、研修期間を除き、非正規職員として働いていた期間は、勤続年数に算入されないこととなっていた。

この取扱いの差異は、2005 年 1 月 18 日のデクレによって廃止された。しかし、X を 3 級に分類した決定は、2003 年 12 月 17 日になされており、適用法は、1995 年 8 月 25 日のデクレであった。

＜決定＞

- 1995 年 8 月 25 日のデクレは、嘱託公務員としての X の勤続年数の算入を妨げるものといえる。加えて、X が嘱託公務員として働いた期間を勤続年数に算入することを拒否する決定は、1951 年デクレを X に適用していないという点で、障害を理由とする差別といえる。
- リール (Lille) 大学区教職員局局長は、X の嘱託公務員としての全勤続年数を算入した上で X の分類を見直した旨を HALDE に通知した。しかし、6 年にわたって X の全勤続年数の算入が拒否されたことは、1983 年 7 月 13 日の法律 6 条で禁止された障害を理由とする差別を成立させると考える。
- よって、HALDE 評議会は、Y に対し、X が被った精神的損害について賠償するよう勧告する。

＜結論＞

申立認容

＜関連条文＞

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条

フランス 年齢制限の適用除外 (HALDE)

公務へのアクセスに関する年齢制限が障害者には適用されないことが確認された事例

Délibération no2008-245 du 3 novembre 2008

<事案の概要>

HALDE は、2007年7月、申立人 X から、非常勤講師としての採用を拒否されたことにつき申立てを受けた。

X は、情報科学の博士課程在籍者で、障害労働者資格の認定を受けていた。2006年、学位論文を完成させるために、当時30歳であった X は、指導演習の講師としての採用を大学に申請した。しかし、大学側は、X が28歳の年齢制限を超えていることを理由として、X を非常勤講師の資格で採用することはできない旨を通知した。

拒否の根拠として、大学側は、高等教育における非常勤職員の採用・雇用条件に関する1987年10月29日のデクレ3条を提示した。同条は、「非常勤職員は、対象となる年度の9月1日の時点で28歳未満でなければならない」と定めていた。

2008年9月12日、学長（大学側）は、HALDE に対し、公務へのアクセスについて定められている年齢制限は、1984年法27条Iの適用により、X に適用することはできないという事実を確認したことを明らかにした。そして、学長は、HALDE に対し、X は、現在、大学の付属学校で、教育・研究の臨時担当ポストを得ていることを通知した。

<決定>

- 1984年1月11日の法律27条Iは、「公務へのアクセスについて定められている年齢の上限は、障害労働者には適用されない」旨を定めている。
- 2005年2月11日の法律より前に作成された、1987年デクレ3条は、2005年法が導入した上記適用除外を組み込んでおらず、1984年法27条Iに違反する。よって、同デクレ3条に基づいて学長が行った決定も、同27条Iに違反し、違法となる。
- 以上より、HALDE 評議会は、まず、学長の決定を1984年1月11日の法律27条Iの規定に合致させることを求める。
- 他方、HALDE 評議会は、高等教育・研究大臣に対し、1987年10月29日のデクレを修正し、1984年1月11日の法律27条I、及び、より一般的に、1983年7月13日の法律6条に定められた年齢を理由とする差別の禁止原則と合致させるよう勧告する。

<結論>

申立認容

<関連条文>

1984年1月11日の法律27条I

フランス 試用期間終了後の解雇

健康状態と理由としてなされた試用期間終了後の契約解除が無効とされた事例

破毀院社会部 2005年9月21日判決

事件番号：03-44855

出典：Bulletin 2005 V N°262 p.230

<事案の概要>

X は、Y (l'Association Languedoc aides et services) に雇用され、2000年8月21日から無期労働契約(2カ月の試用期間を含む)で在宅看護の職に就いていた。2000年9月28日に健康診断が実施され、労働医は、X について、「適性あり。ただし、期間を15日間とし、15日後に再診。労働時間の短縮を伴う X の障害により適応した労働ポストが必要である」という意見を表明した。

Y は、2000年10月3日の通知によって、X の健康状態では任された仕事ができないことを理由に、労働契約を終了させることとした。そこで、X は、これを不服として労働審判所に提訴した。

控訴院判決は、労働協約が定める試用期間終了後の契約解除は、無効とされる解雇であるとの判断を下したので、これを不服とした Y が上告した。

<判決のポイント>

- 応募者の健康状態に関する情報は、労働法典 R.241-48 条の適用により、雇用に際する健康診断を担当する医師だけに打ち明けられるものである。使用者が、試用期間を伴って採用した労働者について、医師の診断の前にその職務の開始を決めている場合、当該使用者は、労働者が使用者に明かしていない健康状態又は障害に関して、労働者の「詐欺行為」を援用することはできない。
- ところで、本件控訴院判決は、X に支払われる損害賠償額を賃金の1カ月分に限定するために、X の勤続年数、契約解除の状況、現実の損害を根拠とした。しかし、復職を望まない、無効な解雇の対象とされた X は、予告手当の他に、違法な解雇によって生じる損害に対する賠償金への権利を有するのであって、その額は少なくとも賃金の6カ月分に等しい。
- この点において、控訴院判決は、労働法典 L.122-45 条、L.122-14-4 条に違反する。X は、少なくとも6カ月分の賃金に等しい賠償金に対する権限を有する。

<結論>

控訴院判決一部変更（障害者側勝訴）

<関連条文>

旧・労働法典 L.122-45 条、L.122-14-4 条、R241-48 条

フランス 再配置後の賃金 01

疾病休業から復職した労働者の賃金減額を伴うポストへの再配置について、同一労働同一賃金原則の適用が問題となった事例

破毀院社会部 2010年10月6日判決

事件番号：09-42324

判例集未搭載（Legifrance ホームページより）

<事案の概要>

Xは、1988年7月4日以降、Yにおいて、梱包部門等における機械操作係として働いてきた。Xは、1996年12月1日に、障害労働者の認定を受けた。休業からの復帰に際し、Xは、非常に小さいラインのBoxer機を割り当てられた。休業により労働を中断する以前、Xは、Focke機を割り当てられていたため、Xはこの配置に異議を唱えた。Xは、Boxer機での就労を拒否したことを理由に、何度か停職処分の対象となった。

Xは、停職処分の無効と未払い賃金の支払い、及び、労働契約の裁判解約（résiliation judiciaire）、解約手当及び現実かつ重大な理由に基づかない解雇によって被った損害に対する賠償金の支払い等を求めて、労働審判所に提起した。

控訴院は、使用者の義務の不履行はないことを確認し、Xの請求を棄却したことから、Xが上訴した。

<判決のポイント>

- ・同一労働又は同一価値労働に従事する労働者間の賃金の相違が客観的かつ適切な理由によって正当化されることを証明する責任は、使用者にあると言える。
- ・Xの請求を棄却するために、控訴院は、①Xが訴外Z（Xと同じ機械操作係で、等級155）と同じ賃金を要求していること、②同一労働同一賃金の原則の適用は、XとZの状況が厳密に見て同一であることを前提としていること、③その状況は具体的に評価されなければならないこと、④XとZとは同じラインで働いていたわけではないことを判断の根拠として取り上げた。
- ・しかし、控訴院は、異なるラインへの労働者の配属が賃金の差異を正当化する客観的かつ適切な理由となるかを何ら検討していない。控訴院の決定は、法的根拠を欠いている。
- ・以上より、同一労働同一価値労働の適用により未払い賃金の請求をする部分について、原判決を破棄、無効とする。この点につき審理するために、Grenoble控訴院に差し戻す。

<結論>

原判決一部破棄、差戻し（障害者側勝訴）

<関連条文>

労働法典 L.1226-2 条

（私傷病による休職からの復帰に際し、従前職務について不適性を宣告された労働者の再配置について規定）

フランス 再配置後の賃金 02

疾病休業から復帰した労働者の賃金減額を伴うポストへの再配置が違法とされた事例

破毀院社会部 2011年3月30日判決

事件番号：10-14476

判例集未搭載（Legifrance ホームページより）

<事案の概要>

Xは、1991年、Yに多様な仕事をこなす梱包係（全国化学産業労働協約における等級130）として採用された。Xの等級は、1992年12月1日以降、140となり、2006年6月1日からは、機械の操作係（等級160）の仕事に従事していた。その後、疾病のために休業し、2008年7月4日、労働医により、操作係のポストについての適性は認められないが、立ち仕事と座り仕事を交互に行う適応したポスト（しゃがみ仕事なし）での就労は可能である旨の診断を受けた。Yは、2008年8月1日より、機械操作をする梱包係（等級150）にXを配属した。Xは、これを不服として労働審判所に訴えた。原判決は、Xの請求を認めたため、Yが上告した。

Yは、上告理由書の中で、「使用者は、健康状態と両立可能な雇用を被用者に提案する義務を負うが、その雇用は、従前、当該労働者が就いていたカテゴリーよりも下位で、賃金の減額が含まれるものであってもよい。不適性を言い渡された労働者に提案される雇用は、賃金の減額が含まれるものであってはならないとする労働審判所の判断は、労働法典1226-2条に違反する。労働者の等級付けは、現に働いている職務次第である。労働審判所の判断は、法的根拠を欠くものである」等の主張をした。

<判決のポイント>

- ・原判決は、全国化学産業労働協約の等級160は、十分な経験により獲得された職業上の知識の活用を必要とする熟練した職務の遂行を意味する雇用に関するものであることを指摘したうえで、機械の操作係としての雇用についていたXは、2006年6月1日以降、等級160を付与されており、2008年9月以降も、勤続18年の経験により獲得された職業上の知識を意味する同じ等級にあると言えることを認めた。原判決は、そこから、Xは当然に等級160を獲得できると結論付け、Yは、負っている再配置義務を履行する際に、Xに賃金の下がるポストを付与することはできないとした。
- ・Yの上告には、理由がない。以上より、Yの上告を棄却する。

<結論>

原判決維持（障害者側勝訴）

<関連条文>

労働法典 L.1226-2 条

（私傷病による休職からの復帰に際し、従前職務について不適性を宣告された労働者の再配置について規定）

フランス 賃金差別 (HALDE)

2005 年法が施行以降も障害労働者に最低賃金を下回る給与を支払い続けることが差別に該当するとされた事例

Délibération no2008-244 du 3 novembre 2008

＜事案の概要＞

HALDE は、2007 年 10 月、申立人 X(自動車整備士) から、障害差別を疑わせる賃金制度に関する申立てを受けた。

X の基本給月額額は、1,212 ユーロであった。しかし、X の等級に対応する、Y で適用される労働協約で定められた最低賃金は、1,319 ユーロであった。Y は、この措置を正当化するため、上記労働協約 1-20 条を引用した。同条には、《最低保障賃金 (minimas garantis) は、カテゴリー B 又は C に分類された被用者には適用されない》旨が定められていた。

この規定は、2005 年 2 月 11 日の法律より前の適用法に由来する。しかし、この賃金減額制度は、2005 年法によって廃止され、以降、障害労働者の賃金は、法令又は労働協約・協定の定める最低賃金を下回ることができないとされることとなった。

ただし、2005 年法には、移行措置も設けられており、《2006 年 1 月 1 日から 2 年間、企業は、2006 年 1 月 1 日以前に雇用した障害労働者 (カテゴリー C) について、2005 年法施行前に認められていた権利を享受し続けることができる》こととされた。

＜HALDE の判断＞

- ・全国自動車サービス労働協約 1-20 条の規定は、2005 年法の施行以降、労働法典 L.5213-7 条の規定よりも不利となった。よって、Y が、2008 年 1 月 1 日以降も、労使協約 1-20 条を参照したのは、誤りであったといえる。X は、障害を理由とした差別の犠牲者であると考えられる。
- ・2008 年 10 月、Y は、HALDE に対し、X に月額 1,321 ユーロの賃金を支払うこと、及び、当該措置を 2008 年 1 月 1 日に遡って適用することを通知した。HALDE 評議会は、Y に対し、この賃金修正の実施を報告するよう要請する。
- ・他方、HALDE 評議会は、全国自動車産業会議 (Conseil National des Professions de l'Automobile) に対し、以下の点について、勧告及び要求をする。①全国自動車サービス労働協約を労働法典 L.5213-7 条の規定に合致させるよう、同協約の全署名者と交渉を行うこと、②4 カ月以内に、①の点についての対応の結果を HALDE に提示すること、③速やかに、全国自動車サービス労働協約がカバーする使用者に対し、障害労働者の賃金に関する適用条文 (労働法典 L.5213-7 条) を知らしめること、④2 カ月以内に③の点への対応の結果を HALDE に提示すること。

＜結論＞

申立認容

＜関連条文＞

労働法典 L.1132-1 条、L.5213-7 条

フランス 間接差別

疾病休暇をとった者に不利な年末調整制度が間接差別とされた事例

破毀院社会部 2007 年 1 月 9 日判決

事件番号 : 05-43962

出典 : Bulletin 2007 V N°1 p.1

＜事案の概要＞

本件は、疾病休暇をとった者に不利な結果をもたらす年末調整制度の結果、賃金の追加払いを受けられなかった X が、賃金の追加払いを求めて訴訟を提起した事案である。

Y (la société Sporfabric) では、1999 年 12 月 23 日、労働時間の調整と短縮に関する協定が締結され、同協定によって、1 年を単位とする週 35 時間制へ向けた労働時間の短縮、変動労働時間制、週の調整平均労働時間 (la durée hebdomadaire moyenne de la modulation) (すなわち 35 時間) をベースにした賃金の「ならし (lissage) 制度」等が定められていた。

Y は、年末に実施される労働時間計算の際に、被用者が実際に働いた時間ではなく、この週の調整平均労働時間 (すなわち 35 時間) をベースにして、欠勤時間の計算を行った。その結果、欠勤しなかった被用者の労働時間は、38 時間の超過となり、時間外労働手当が支払われたのに対し、欠勤のあった X の労働時間はマイナスとなり、X は賃金の追加払いを受けることができなかった。

そこで、X は、賃金の追加払いを求めて、労働審判所に訴訟を提起したが、控訴院判決は、X による賃金の追加払い請求を棄却した。これを不服として、X が上訴した。

＜判決のポイント＞

- ・労働法典 L.122-45 条、L.212-1-1 条、2000 年 1 月 19 日の法律 8 条 V 等 (当時) の規定を勘案すると、労使協定又は使用者の一方的決定によって、年末の被用者の賃金調整のために、疾病休暇の日数を計算する方法として、週の調整平均労働時間をベースとする方法を採用することはできない。この計算方法は、見かけは中立的だが、被用者の健康状態を理由とする間接差別となる。
- ・控訴院判決は、上記規定に違反する。
- ・以上より、2005 年 6 月 7 日のポワチエ (Poitiers) 控訴院判決を破棄、無効とし、オルレアン (Orléans) 控訴院に差し戻す。

＜結論＞

控訴院判決を破棄、差し戻し (障害者側勝訴)

【関連条文】

旧・労働法典 L.122-45 条、L.212-1-1 条
2000 年 1 月 19 日の法律 8 条

フランス 適切な措置 02

通勤における適切な措置が問題となった事例

カーン (Caen) 行政裁判所第2部 2009年10月15日判決
事件番号: 0802480
判例集未搭載 (HALDE 本部で入手)

<事案の概要>

X は、マンシュ (Manche) 県会議長による 2008 年 10 月 23 日の決定を不服として、2008 年 11 月 6 日、その取消しを求める訴訟を提起した。X は、上記マンシュ県会議長決定によって、自宅と職場の間の通勤のために、人間工学に基づいたシートを装備した自動車の費用の負担を求める申請を却下されていた。

X は、マンシュ県の国土専門補佐官 (adjoint technique territorial) で、2007 年 10 月 8 日、障害労働者資格の認定を受けた。マンシュ県は、X の職場転換に特別な計らいをし、その労働ポストを調整するために、様々な活動を行っていた。しかし、2008 年 10 月 23 日の決定により、マンシュ県会議長は、人間工学に基づいたシートを装備した自動車の費用負担を求める X の申請を却下した。

<判決のポイント>

- ・1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6 は、《障害労働者の平等取扱を保障するために、使用者は、具体的状況におけるニーズに応じて、障害労働者が、資格に応じた雇用にアクセスし、それを維持し、雇用に従事し、そこで昇進できるように、あるいは、ニーズに適応した職業訓練を受けられるように、適切な措置を講ずるものとする。ただし、この措置にかかる費用が、使用者が負担する費用の全部又は一部を補償する助成金を考慮に入れてなお、均衡を欠く場合でないことを条件とする》旨を定めている。これは、使用者に、適切な措置を講ずることを課すものであり、それが、X の雇用を維持するために必要な措置である場合には、障害労働者の労働の場への通勤に関係するものも、ここに含まれる。
- ・本件において、マンシュ県は、X の請求は、X の雇用の維持に必要なものであるということに異議を唱えてはおらず、また、X に、同じ効果を持つその他の措置を提案することもしていない。加えて、たとえ、マンシュ県が、この措置の費用は均衡を欠くものと考えていたとしても、この費用は、公務障害者参入基金 (FIPHFP) による助成金を受けることができるものである。
- ・以上より、X には、2008 年 10 月 23 日の決定の取消しを請求する正当な理由がある。

<結論>

原告 (障害者側) 勝訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6

フランス 適切な措置 01

研修中における適切な措置の不在が問題となった事例

ナント (Nantes) 行政裁判所第3部 2009年9月30日判決
事件番号: 076871, 076996
判例集未搭載 (HALDE 本部で入手)

<事案の概要>

X は、①身体・スポーツ教育教員適性証明書を獲得するための職業資格試験について X を不合格とした 2007 年 6 月 11 日付けの大学区審査委員会 (jury académique) の議決の取消し、②2 年間の研修の終了後に X を解雇することとした国民教育大臣の 2007 年 10 月 22 日の決定の取消し等を求めて提訴した。

2005 年の身体・スポーツ教育教員適性証書 (CAPEPS) の外部試験に合格した後、X は、2005 年 9 月 1 日以降、身体・スポーツ教育教員研修生として働き始めたが、CAPEPS の職業資格試験で不合格となったため、2006 年 9 月 1 日から、2 年目の研修を行った。2007 年 6 月 11 日、大学区審査委員会は、職業資格試験について X を不合格とし、国民教育大臣は、2007 年 10 月 22 日の決定により、2 年間の研修の終了をもって X を解雇した。

<判決のポイント>

- ・大学区審査委員会は、X の障害は、身体・スポーツ教育教員の職務の遂行と両立しようと考えると、CAPEPS の筆記・口頭試験を通常の試験時間よりも 3 分の 1 長くすることを認めた。その反面、2 年間の研修期間中、X は、障害を補う特別な調整を受けることはなかった。すなわち、証拠より、X の障害は、研修においても、また、X の働きぶりの評価においても、考慮されていなかったことが判明した。
- ・結局のところ、X は、実力を証明するための研修を、1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6 が定める条件において、実現することができなかったといえる。
- ・職業資格試験について X を不合格とした大学区審査委員会の議決、及び、X を解雇した国民教育大臣の決定は、必ずしも、X が本採用されたという結論を導かない。しかし、これらの決定の取消しは、本採用について再度裁定を受けるまで、X が、障害補償の権利を保障された形で研修を受けられるように、X を研修資格で復職させるという結論を導きうるものである。加えて、国民教育大臣に、本判決の通知後直ちに、2009-2010 年の教育年度について、X を研修資格で復職させるよう命ずることには理由がある。

<結論>

原告 (障害者側) 勝訴

<関連条文>

1983 年 7 月 13 日の法律 6 条の 6

フランス 適切な措置 03 (HALDE)

使用者による労働時間の調整の廃止等が差別に該当するとされた事例

Délibération no2010-10 du 25 janvier 2010

<事案の概要>

HALDE は、2009 年 5 月 28 日、申立人 X より、X が職業活動において直面している困難について申立てを受けた。

X は、障害との関係で合理的配慮と労働時間の調整とを必要としていたところ、2007 年 11 月から、午前中の勤務を免除される形で、労働時間の調整を受けることとなった。また、領収証の提出を条件として、AGEFIPH から、X の障害に適応した電話の購入のために補助金も支払われることとなっていた。

X によると、2008 年末ごろより、Y は、労働医の推奨策に従わなくなった。2009 年 3 月には、X の障害に適応した電話を利用できないようにし、労働時間の調整を再検討して、Y は、X に午前中の勤務を命じることとなった。X は、2009 年 3 月 17 日以降、反応性不安障害により、病気休職している。

2009 年 11 月 27 日の郵便で、Y は、HALDE に対し、ポストの調整は廃止されていないこと、適応した電話は使用可能な状況にあること、X の労働時間に関していかなる修正もなされていない旨を示した。Y は、これらは、疾病休職からの復帰する X の受入れを可能とするためのものである旨を説明した。

<決定>

- HALDE による調査の結果、2008 年末には、X に対する労働時間の調整は行われなくなっていたこと、及び、X の障害に適応した電話は X の休職前には利用できなくなっていたことが確認された。他方、Y は、これらの調整を維持することが不可能である、又は、不均衡な負担が生じるとして、X に対する調整の廃止を正当化することができていない。
- HALDE 評議会は、X の労働時間の変更は、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、及び、L.5213-6 条より、差別に該当すると考える。
- HALDE 評議会は、Y に、3 ヶ月以内に、X の損害を補償し、X と和解するよう勧告する。勧告に従わない場合、HALDE 評議会は、場合によっては、X が提起した訴えの範囲内で、労働審判所に対し、意見を提示する。

<結論>

申立認容、和解を勧告

<関連条文>

労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.4624-1 条、L.3122-26 条、L.5213-6 条

フランス 適切な措置 04 (HALDE)

適切な措置の検討がないままになされた解雇が差別に該当するとされた事例

Délibération no2010-182 du 13 septembre 2010

<事案の概要>

HALDE は、申立人 X から、身体的不適性と再配置が不可能であることを理由としてなされた解雇について申立てを受けた。

X は、労災により休職からの復帰に際し、労働医から《従前ポストに対する適性は認められないが、重い物の運搬や左腕の上げ下げを伴わないポストであれば、適性は認められる》旨の宣告を受けた。これを受けて、Y は、X のポストを調整すること、企業内の他のポストに再配置すること、X のために新たなポストを作ることは不可能であると考え、X に対する解雇手続きを開始し、2008 年 9 月 12 日、X の身体的不適性と再配置が不可能であることを理由に、X を解雇する旨を通知した。

なお、X は、労働審判所にも訴えを提起したが、労働審判所は、2010 年 5 月 24 日、Y に再配置義務違反はないとして、X の訴えを棄却した。

<決定>

- 破産院の確立した判例によると、労働法典 L.1226-10 条から導かれる再配置義務は、様々な同じ営業標章を使う事業所が、共通の利益と緊密な関係により結び付けられた企業グループの一部となっている場合には、独立したフランチャイズ企業にも及ぶ。Y は、他の《M》グループに属する企業での再配置が不可能であったことを示す証拠は提示していない。それゆえ、労働審判所との判断とは異なり、Y は、十分に、再配置場所の検討をしたと言うことはできない。
- 加えて、Y は、障害労働者である X が、雇用を維持できるような手続きを取ったとは言えない。労働法典 L.5213-6 条は、使用者に、具体的状況の中で、必要な場合には、助成を申請することで、障害労働者が雇用を維持できるよう適切な措置を講ずるよう課している。しかし、Y は、特に、AGEFIPH との関係において、X の労働ポストの適応や再配置場所の保障のために何らかの検討を行ったとは言えない。
- よって、HALDE 評議会は、Y は、一方で、労働法典 L.1226-10 条の定める再配置義務に、他方で、X の雇用を維持するための適切な措置を講じる義務に反したと考える。X の解雇は、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、及び、L.5213-6 条が規定する差別に該当する。
- HALDE 評議会は、この意見を控訴院に提示することとする。

<結論>

申立認容

<関連条文>

労働法典 L.1226-10 条、L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条

フランス 適切な措置 05 (DDD)

障害と両立する職務への配置転換について調停による解決が決定された事例

Décision du Défenseur des droits no LCD 2012/34

<事案の概要>

申立人 X (被申立人 Y (国立史料館) の図書管理員) は、自らの障害と両立可能なポストを得るために直面している困難について、2010年1月28日、HALDE に申立てをした。

X は、1998年に Y で働き始め、2009年7月1日、図書管理官に昇進した。同日、X は、視聴覚記録を扱うポストに配属されたが、同ポストは、2つの就労場所を持ち、さらに、その異なる就労場所を移動しなければならないものであった。

2009年11月23日、予防医によって、X の現在の職務は X の健康状態と両立可能とは思われないことが確認された。その後、Y は、X に、一時的な例外措置として、在宅勤務を認める旨の通知を行った。

X は、Y の要請を受けて、希望するポストへの希望を通知したが、Y の回答は、否定的なものであった。そのうちのいくつかは、明確に障害を理由とする旨が示されていた。

<決定>

- X は、図書管理官としての仕事を行うことができると言える。しかし、2009年11月23日の予防医の意見の後、Y は、X にかなる仕事も与えていない。この状況は、1984年11月30日のデクレ1条 (公務員がその職務を遂行することができず、職務の必要性により労働条件の調整もできない場合、行政は、当該公務員をその階級の雇用に就かせることができる旨を規定) に反する。また、X は、本来 Y のなすべきことである他の部局での職探しを余儀なくされていると言える。
- X は、この紛争について調停による解決を要求し、Y もそれに賛成している。DDD (HALDE の権限を継承) は、調停が、双方にとって利益になると考える。
- 以上より、DDD は、調停によって X と Y との間の紛争を調停により解決することを決定する。

<結論>

調停による解決を決定

<関連条文>

1983年7月13日の法律6条、6条の6
1984年11月30日のデクレ1条

フランス 適切な措置 06 (DDD)

労働者が求めた労働時間の調整をすることなくなされた解雇が差別に該当するとされた事例

Décision du Défenseur des droits no MLD 2012/68

<事案の概要>

申立人 X は、2005年6月9日、被申立人 Y に、中間管理職として、期間の定めのない労働契約で採用された。X は、健康状態を理由として、長期疾病休暇を取得した後、2007年5月24日労働時間2分の1で復職し、その後、労働時間を4分の3に増やすよう求めたが、Y は、職務編成上の混乱が生じることを理由に、これを拒否した。

2008年2月25日、X は、解雇に先立つ面談のための呼び出しを受けた。2008年3月10日、X は、職務怠慢を理由として、解雇された。

2011年3月7日、労働審判所は、X の解雇は、差別的な性格を有するものではないが、現実かつ重大な理由のないものであったとの判断を下した。X は、差別が認定されるべきであると考え、控訴し、2011年4月3日、HALDE に対する申立てを行った。

<決定>

- Y は、労働時間を2分の1にする方が、職場編成が容易であることを理由に、労働時間を4分の3にすることを拒んだと言える。その一方で、Y は、労働時間の調整により過度の負担が生じることを、証明していない。Y が単純な労働編成を好むことは、X の労働時間を4分の3とすることを拒否する十分な理由とはならない。当該拒否について、差別的な性格が推定されることになる。
- DDD は、2011年3月7日の判決により、労働審判所が、X のミスは、X を解雇するほどの職業上の能力不足を示すものではないと判断を下したことは正当であると考え。Y は、解雇が、差別以外の客観的な理由に基づくものであることを証明できておらず、解雇について差別的な性格が推定されることとなる。実際、X の解雇は、労働時間を2分の1とすることを X が拒否したことに起因すると考えられ、報復措置であったと言える。
- しかしながら、労働審判所が、X の解雇は差別によるものではないと言うために、労働医が4分の3の労働時間への移行を推奨しているにもかかわらず、Y は、X が2分の1で働く必要性を考慮に入れたのだと判断したのは、誤りである。
- X の解雇は、差別以外の客観的な理由によって正当化されていない。

<結論>

申立認容

<関連条文>

労働法典 L.4624-1条、L.5213-6条

第5章 EU

第1節 法令

- E-001 雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する指令
(2000/78/EC)
Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework
for equal treatment in employment and occupation
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

第2節 関連判例

第 1 節 法令

E-001

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,
Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 13 thereof,
Having regard to the proposal from the Commission⁽¹⁾,
Having regard to the Opinion of the European Parliament⁽²⁾,
Having regard to the Opinion of the Economic and Social Committee⁽³⁾,
Having regard to the Opinion of the Committee of the Regions⁽⁴⁾,
Whereas:

- (1) In accordance with Article 6 of the Treaty on European Union, the European Union is founded on the principles of liberty, democracy, respect for human rights and fundamental freedoms, and the rule of law, principles which are common to all Member States and it respects fundamental rights, as guaranteed by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and as they result from the constitutional traditions common to the Member States, as general principles of Community law.
- (2) The principle of equal treatment between women and men is well established by an important body of Community law, in particular in Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions⁽⁵⁾.
- (3) In implementing the principle of equal treatment, the Community should, in accordance with Article 3(2) of the EC Treaty, aim to eliminate inequalities, and to promote equality between men and women, especially since women are often the victims of multiple discrimination.
- (4) The right of all persons to equality before the law and protection against discrimination constitutes a universal right recognised by the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, United Nations Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights and by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, to which all Member States are signatories. Convention No 111 of the International Labour Organisation (ILO) prohibits discrimination in the field of employment and occupation.
- (5) It is important to respect such fundamental rights and freedoms. This Directive does not prejudice freedom of association, including the right to establish unions with others and to join unions to defend one's interests.
- (6) The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers recognises the importance of combating every form of discrimination, including the need to take appropriate action for the social and economic integration of elderly and disabled people.
- (7) The EC Treaty includes among its objectives the promotion of coordination between employment policies of the Member States. To this end, a new employment chapter was incorporated in the EC Treaty as a means of developing a coordinated European strategy for employment to promote a skilled, trained and adaptable workforce.
- (8) The Employment Guidelines for 2000 agreed by the European Council at Helsinki on 10 and 11 December 1999 stress the need to foster a labour market favourable to social integration by formulating a coherent set of policies aimed at combating discrimination against groups such as persons with disability. They also emphasise the need to pay particular attention to supporting older workers, in order to increase their participation in the labour force.
- (9) Employment and occupation are key elements in guaranteeing equal opportunities for all and contribute strongly to the full

雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する 2000 年 11 月 27 日の理事会指令 (2000/78/EC)

官報 L303、02/12/2000 P.0016 - 0022

雇用と職業における均等待遇のための一般枠組みを設定する理事会指令 2000/78/EC

欧州連合理事会は、
欧州共同体を創設する条約、及びとりわけ当該条約第 13 条を尊重し、
欧州委員会の提言⁽¹⁾を尊重し、
欧州議会の意見⁽²⁾を尊重し、
経済社会評議会の意見⁽³⁾を尊重し、
地域委員会の意見⁽⁴⁾を尊重し、

以下の事項を踏まえて、

- (1) 欧州連合条約第 6 条に従い、欧州連合は、自由、民主主義、人権及び基本的自由の尊重、並びに法による支配、全加盟国に共通する原則の上に設立され、共同体法の一般原則として、人権及び基本的自由の保護に関する条約で保障の通り、また加盟国に共通の憲法の伝統に起因する通り、基本的人権を尊重する。
- (2) 男女間における均等待遇の原則は、共同体法の重要組織により、特に、雇用へのアクセス、職業訓練及び昇進、並びに労働条件⁽⁵⁾に関する男女間における均等待遇の原則の実施に関する 1976 年 2 月 9 日の理事会指令 (76/207/EEC) において確立された。
- (3) 均等待遇の原則の実施において、共同体は、EC 条約第 3 条(2)に従い、特に女性が多くの場合に複数の差別を受けることから、不均衡を取り除き、男女を均等に昇進させることを目指さなければならない。
- (4) すべての者の法の下での平等及び差別に対する保護は、世界人権宣言、女性差別撤廃条約、経済的社会的及び文化的権利に関する国際規約、並びに全加盟国が調印国である欧州人権条約が認める普遍的権利を構成する。国際労働機関 (ILO) の 111 号条約は、雇用及び職業における差別を禁じている。
- (5) かかる基本的権利及び自由の尊重は重要である。本指令は、他者との組合の設立、及び個人の利益を守るための組合への参加の権利を含む結社の自由を毀損するものではない。
- (6) 労働者の基本的権利に関する共同体憲章は、高齢者及び障害者の社会的・経済的統合に対する適切な行動の必要性を含む、あらゆる形態の差別との闘いの重要性を認めている。
- (7) EC 条約は、加盟国の雇用政策の調整の推進を、その目的の一つとしている。この目的を達成するため、EC 条約には、熟練した、訓練を受けた、かつ柔軟性のある労働力の増進のための欧州雇用戦略を樹立する手段として、新たに雇用の章が組み込まれた。
- (8) 1999 年 12 月 10 日及び 11 日にヘルシンキで欧州理事会により合意された 2000 年雇用ガイドラインは、障害者などのグループに対する差別と闘うことを目的とした明確な政策を立案することにより、社会統合に有効な労働市場の育成の必要性を強調している。当該ガイドラインはまた、高齢者の労働力参加を推進するため、高齢の労働者の支援に特に注意を払うことの必要性を強調している。
- (9) 雇用及び職業は、すべての者に対する均等な機会の保障の鍵となる要素であり、市民の経済、文化及び社会生活への完

participation of citizens in economic, cultural and social life and to realising their potential.

- (10) On 29 June 2000 the Council adopted Directive 2000/43/EC⁽⁶⁾ implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. That Directive already provides protection against such discrimination in the field of employment and occupation.
- (11) Discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation may undermine the achievement of the objectives of the EC Treaty, in particular the attainment of a high level of employment and social protection, raising the standard of living and the quality of life, economic and social cohesion and solidarity, and the free movement of persons.
- (12) To this end, any direct or indirect discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards the areas covered by this Directive should be prohibited throughout the Community. This prohibition of discrimination should also apply to nationals of third countries but does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions governing the entry and residence of third-country nationals and their access to employment and occupation.
- (13) This Directive does not apply to social security and social protection schemes whose benefits are not treated as income within the meaning given to that term for the purpose of applying Article 141 of the EC Treaty, nor to any kind of payment by the State aimed at providing access to employment or maintaining employment.
- (14) This Directive shall be without prejudice to national provisions laying down retirement ages.
- (15) The appreciation of the facts from which it may be inferred that there has been direct or indirect discrimination is a matter for national judicial or other competent bodies, in accordance with rules of national law or practice. Such rules may provide, in particular, for indirect discrimination to be established by any means including on the basis of statistical evidence.
- (16) The provision of measures to accommodate the needs of disabled people at the workplace plays an important role in combating discrimination on grounds of disability.
- (17) This Directive does not require the recruitment, promotion, maintenance in employment or training of an individual who is not competent, capable and available to perform the essential functions of the post concerned or to undergo the relevant training, without prejudice to the obligation to provide reasonable accommodation for people with disabilities.
- (18) This Directive does not require, in particular, the armed forces and the police, prison or emergency services to recruit or maintain in employment persons who do not have the required capacity to carry out the range of functions that they may be called upon to perform with regard to the legitimate objective of preserving the operational capacity of those services.
- (19) Moreover, in order that the Member States may continue to safeguard the combat effectiveness of their armed forces, they may choose not to apply the provisions of this Directive concerning disability and age to all or part of their armed forces. The Member States which make that choice must define the scope of that derogation.
- (20) Appropriate measures should be provided, i.e. effective and practical measures to adapt the workplace to the disability, for example adapting premises and equipment, patterns of working time, the distribution of tasks or the provision of training or integration resources.
- (21) To determine whether the measures in question give rise to a disproportionate burden, account should be taken in particular of the financial and other costs entailed, the scale and financial resources of the organisation or undertaking and the possibility of obtaining public funding or any other assistance.
- (22) This Directive is without prejudice to national laws on marital status and the benefits dependent thereon.
- (23) In very limited circumstances, a difference of treatment may be justified where a characteristic related to religion or belief, disability, age or sexual orientation constitutes a genuine and determining occupational requirement, when the objective is legitimate and the requirement is proportionate. Such circumstances should be included in the information provided by

全な参加、並びに市民の可能性の自覚に強力に貢献する。

- (10) 2000年6月29日、理事会は、人種又は種族的出身にかかわらず均等待遇の原則を実施する指令(2000/43/EC)⁽⁶⁾を採択した。当該指令は、すでに雇用及び職業におけるかかる差別に対する保護を規定している。
- (11) 信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別は、EC条約の基本方針—具体的には、高レベルの雇用及び社会保護の実現、生活水準及び生活の質の向上、経済・社会的団結及び結束、並びに移動の自由—の達成を妨げる可能性がある。
- (12) この目的を達成するため、本指令が対象とする信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別は、共同体全体であまねく禁止されなければならない。この差別禁止はまた、共同体外の国の国民にも適用されることとするが、国籍に基づく取扱いの差は対象とせず、共同体外の国の国民の入国及び居住、並びにかかる者の雇用及び職業へのアクセスを規定する条項を毀損しない。
- (13) 本指令は、その給付がEC条約第141条の適用の目的に照らした用語の意味での所得として取り扱われない社会保障及び社会的保護スキームには適用されず、また、雇用の促進及び安定を目的とした国によるいかなる種類の支払いにも適用されない。
- (14) 本指令は、定年を規定する国内法を毀損するものではない。
- (15) 直接の又は間接の差別があったと推測できる事実の評価は、国内法令又は慣行に従い、国内の裁判機関又は他の権限のある機関の問題である。かかる国内法令は、とりわけ、非直接的な差別は統計的証拠を根拠とするなどの方法で立証することを規定している場合がある。
- (16) 職場における障害者のニーズに対する配慮の提供を定める規定は、障害に基づく差別との関わりに重要な役割を果たす。
- (17) 本指令は、関連の職の必須機能を遂行する、又は関連訓練を受ける資格を有せず、能力がなく、かつ在籍していない者の採用、昇進、雇用の維持又は訓練を義務づけていない。これは障害者に対する合理的配慮を提供する義務を毀損するものではない。
- (18) 本指令は、とりわけ、軍及び警察、刑務所又は救急隊に、これらのサービスの運用能力を保持するという合法的目的に関して遂行を求められるであろう様々な機能を実行する能力を持ち合わせていない者の採用又は雇用の維持を義務づけていない。
- (19) 加えて、加盟国がその軍の戦闘有効性を維持するため、加盟国は、本指令の障害及び年齢に関する条項を軍の一部又はすべてに適用しないことを選択することができる。当該選択を行う加盟国は、かかる逸脱の範囲を規定しなければならない。
- (20) 適切な対策、すなわち、職場を障害に適合させるための効果的かつ実質的な方策—例えば、建物及び装備、勤務時間パターン、作業の分配の調整、あるいは訓練又は統合のための資源の提供—がとられなければならない。
- (21) とうろとする対策が過度の負担を発生させるかどうかの判定には、とりわけ財政的費用及び他の発生費用、組織や事業の規模及び財源、公共資金助成又は他の支援の獲得の可能性を考慮することとする。
- (22) 本指令は、婚姻上の地位及びそれに係る給付を毀損するものではない。
- (23) 極めて限られた状況において、信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向に関する特性が真に決定的な職業要件である場合、かかる目的が合法でかつ要件が妥当であれば、異なる取扱いを正当化することができる。かかる状況は、加盟国より委員会に提供された情報に含まれなければならない。

- the Member States to the Commission.
- (24) The European Union in its Declaration No 11 on the status of churches and non-confessional organisations, annexed to the Final Act of the Amsterdam Treaty, has explicitly recognised that it respects and does not prejudice the status under national law of churches and religious associations or communities in the Member States and that it equally respects the status of philosophical and non-confessional organisations. With this in view, Member States may maintain or lay down specific provisions on genuine, legitimate and justified occupational requirements which might be required for carrying out an occupational activity.
- (25) The prohibition of age discrimination is an essential part of meeting the aims set out in the Employment Guidelines and encouraging diversity in the workforce. However, differences in treatment in connection with age may be justified under certain circumstances and therefore require specific provisions which may vary in accordance with the situation in Member States. It is therefore essential to distinguish between differences in treatment which are justified, in particular by legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and discrimination which must be prohibited.
- (26) The prohibition of discrimination should be without prejudice to the maintenance or adoption of measures intended to prevent or compensate for disadvantages suffered by a group of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation, and such measures may permit organisations of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation where their main object is the promotion of the special needs of those persons.
- (27) In its Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community⁽⁷⁾, the Council established a guideline framework setting out examples of positive action to promote the employment and training of disabled people, and in its Resolution of 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities⁽⁸⁾, affirmed the importance of giving specific attention inter alia to recruitment, retention, training and lifelong learning with regard to disabled persons.
- (28) This Directive lays down minimum requirements, thus giving the Member States the option of introducing or maintaining more favourable provisions. The implementation of this Directive should not serve to justify any regression in relation to the situation which already prevails in each Member State.
- (29) Persons who have been subject to discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation should have adequate means of legal protection. To provide a more effective level of protection, associations or legal entities should also be empowered to engage in proceedings, as the Member States so determine, either on behalf or in support of any victim, without prejudice to national rules of procedure concerning representation and defence before the courts.
- (30) The effective implementation of the principle of equality requires adequate judicial protection against victimisation.
- (31) The rules on the burden of proof must be adapted when there is a prima facie case of discrimination and, for the principle of equal treatment to be applied effectively, the burden of proof must shift back to the respondent when evidence of such discrimination is brought. However, it is not for the respondent to prove that the plaintiff adheres to a particular religion or belief, has a particular disability, is of a particular age or has a particular sexual orientation.
- (32) Member States need not apply the rules on the burden of proof to proceedings in which it is for the court or other competent body to investigate the facts of the case. The procedures thus referred to are those in which the plaintiff is not required to prove the facts, which it is for the court or competent body to investigate.
- (33) Member States should promote dialogue between the social partners and, within the framework of national practice, with non-governmental organisations to address different forms of discrimination at the workplace and to combat them.
- (34) The need to promote peace and reconciliation between the major communities in Northern Ireland necessitates the incorporation of particular provisions into this Directive.
- (35) Member States should provide for effective, proportionate and
- (24) アムステルダム条約に添付された、教会及び非教会組織の地位に関する宣言 11 号において、欧州連合は、加盟国の教会及び宗教組織又は共同体の国内法における地位を尊重し毀損しないこと、並びに哲学及び非教会組織の地位を平等に尊重することをはっきりと承認している。これを念頭に置き、加盟国は、職業活動の実施に必要なであろう真摯、合法かつ正当な職業要件に関する特定の規定を維持又は制定することができる。
- (25) 年齢差別の禁止は、雇用ガイドラインで規定された目標達成及び職場における多様性の推進の必須要素である。しかし、年齢に関係した取扱いの差は、特定状況において正当化される場合があり、そのため加盟国の状況によって異なるであろう個別の規定が必要となる。したがって、とりわけ合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練の対象により正当化される取扱いと、禁止されなければならない差別との違いを明確化することが必須である。
- (26) 差別の禁止は、特定の信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向の人々が被る不利益を防止又は償うための対策の維持又は採用を毀損してはならず、かかる対策は、特定の信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向の人々の特別なニーズを促進することが主目的である場合、かかる人々の組織を許可することができる。
- (27) 1986年7月24日の共同体における障害者の雇用に関する勧告(86/379/EEC)⁽⁷⁾において、理事会は、障害者の雇用及び訓練を促進するための積極的行動の例を示したガイドライン・フレームワークを策定し、障害者の雇用機会均等に関する1999年6月17日の決議⁽⁸⁾において、障害者の採用、雇用の維持、訓練及び生涯学習に対して、特に強く注目することの重要性を確認した。
- (28) 本指令は、最低要件を制定するものであり、したがって加盟国に対してより好ましい規定の導入又は維持の選択肢を与える。本指令の実施は、各加盟国において既に普及している状況に関し後戻りを正当化するものではない。
- (29) 信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向に基づき差別を受けたものは、適切な法的保護手段を持つべきである。より効果的な保護を提供するため、加盟国の決定に沿って団体又は合法的組織も、被害者の代理又は支援者として、手続きへの関与の権限を与えられるべきである。ただし、このことは、裁判での代理及び弁明に関する国内手続きを毀損するものではない。
- (30) 均等原則の効果的実施には、迫害に対する適切な法的保護が必要である。
- (31) 立証責任に関するルールは、明らかな差別があった場合に適用されなければならない、また均等待遇の原則を効果的に適用するため、立証責任は、かかる差別の証拠がもたらされた場合は被告に戻さなければならない。しかし、原告が特定の信仰又は信条を持っていること、特定の障害があること、特定の年齢であること又は特定の性的指向があることを証明するのは、被告ではない。
- (32) 加盟国は、立証責任のルールを当該ケースの事実を調査する裁判所又は他の権限のある機関の手続きに適用する必要はない。したがって、その手続きにおいては、原告は事実の証明を要求されない。事実の調査をするのは裁判所又は権限のある機関である。
- (33) 加盟国は、社会的パートナーとの対話を促進し、また、国内慣行の枠内で、職場における様々な形態の差別に言及しそれと闘う非政府組織との対話を促進しなければならない。
- (34) 北アイルランドにおける主要共同体間での平和及び和解を促進する必要性は、本指令における特定規定の組み込みを余儀なくさせる。
- (35) 加盟国は、本指令における義務の違反に備え、効果的で

dissuasive sanctions in case of breaches of the obligations under this Directive.

(36) Member States may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive, as regards the provisions concerning collective agreements, provided they take any necessary steps to ensure that they are at all times able to guarantee the results required by this Directive.

(37) In accordance with the principle of subsidiarity set out in Article 5 of the EC Treaty, the objective of this Directive, namely the creation within the Community of a level playing-field as regards equality in employment and occupation, cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore, by reason of the scale and impact of the action, be better achieved at Community level. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve that objective,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

Article 1 Purpose

The purpose of this Directive is to lay down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards employment and occupation, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment.

Article 2 Concept of discrimination

- For the purposes of this Directive, the "principle of equal treatment" shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination whatsoever on any of the grounds referred to in Article 1.
- For the purposes of paragraph 1:
 - direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on any of the grounds referred to in Article 1;
 - indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless:
 - that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or
 - as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages entailed by such provision, criterion or practice.
- Harassment shall be deemed to be a form of discrimination within the meaning of paragraph 1, when unwanted conduct related to any of the grounds referred to in Article 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.
- An instruction to discriminate against persons on any of the grounds referred to in Article 1 shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.
- This Directive shall be without prejudice to measures laid down by national law which, in a democratic society, are necessary for public security, for the maintenance of public order and the prevention of criminal offences, for the protection of health and for the protection of the rights and freedoms of others.

Article 3 Scope

- Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:
 - conditions for access to employment, to self-employment or to

均整がとれ、かつ制止効果のある制裁を規定しなければならない。

(36) 社会的パートナーが本指令の要求する結果を常に確実に保証することができるならば、加盟国は、社会的パートナーの共同要請において、団体協約に関する規定に関し本指令の実施を委託することができる。

(37) EC 条約の第 5 条に定められた補完性の原則に従って、本指令の目的、すなわち雇用及び職業における平等に関する公平なフィールドを共同体内に創ることは、加盟国においては十分に達成することができない。そのため、活動の規模と影響にかんがみ、共同体レベルで達成することとする。当該規定の通り、均整の原則に従い、本指令はかかる目的の達成のために必要な以上のことは行わない。

本指令を採択した：

第 1 章 一般規定

第 1 条 目的

本指令の目的は、加盟国に均等待遇の原則を施行させるべく、雇用及び職業に関し、信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別との闘いの一般枠組みを設定することである。

第 2 条 差別の概念

- 本指令の目的に照らして、「均等待遇の原則」は、第 1 条に言及された根拠に基づくいかなる直接の又は間接の差別もあってはならないということの意味するものである。
- 第 1 項の目的に照らして、
 - 直接差別は、第 1 条に言及された根拠のいずれかに基づいて、比較可能な状況においてある者が他者よりも不利に取り扱われている、取り扱われていた、又は取り扱われるであろう場合に発生すると考えられるものである。
 - 間接差別は、表面的には中立的な規定、基準又は慣行が、特定の信仰若しくは信条、特定の障害、特定の年齢又は特定の性的指向の者を他者と比較して不利な立場に置く場合に発生すると考えられるものである。ただし、以下の場合を除く。
 - かかる規定、基準又は慣行が法的目標により客観的に正当化され、かつ、かかる目標の達成方法が適切で必要である場合、又は
 - 特定の障害者に関し、本指令が適用されるその雇用主、すべての他者又は組織が、国内法に基づいて、かかる規定、基準又は慣行により引き起こされる不利な状況を除去するため、第 5 条に含まれる原則に従った適切な方法を取る義務を負っている場合。

3. ハラスメントは、ある者の尊厳を冒し、及び脅威となる、敵意を持った、名誉を傷つける、屈辱的な、又は不快な環境を作る目的又は効果をもって、第 1 条に言及された根拠のいずれかに関連した望まない行為が行われる場合、第 1 項の意味での差別の一形態であるとみなされるものである。この文脈において、ハラスメントの概念は、加盟国の国内法及び慣行に従って定義することができる。

4. ある者に対する、第 1 条に言及された根拠のいずれかに基づく差別の指示は、第 1 項の意味において差別とみなされるものである。

5. 本指令は、民主主義社会において、治安、公秩序の維持及び犯罪の防止、健康の保護並びに他者の権利及び自由の保護に必要な国内法が制定する対策を毀損するものではない。

第 3 条 対象範囲

- 共同体に授与された能力の範囲の制限内で、本指令は、公共団体を含む公営企業及び民間企業の両者について、すべての者に対して、以下に関連して適用されるものとする。すなわち、
 - 選考基準及び採用条件を含む雇用、自営又は職業へのア

occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;

- (b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;
 - (c) employment and working conditions, including dismissals and pay;
 - (d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.
2. This Directive does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons in the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.
3. This Directive does not apply to payments of any kind made by state schemes or similar, including state social security or social protection schemes.
4. Member States may provide that this Directive, in so far as it relates to discrimination on the grounds of disability and age, shall not apply to the armed forces.

Article 4 Occupational requirements

1. Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to any of the grounds referred to in Article 1 shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.
2. Member States may maintain national legislation in force at the date of adoption of this Directive or provide for future legislation incorporating national practices existing at the date of adoption of this Directive pursuant to which, in the case of occupational activities within churches and other public or private organisations the ethos of which is based on religion or belief, a difference of treatment based on a person's religion or belief shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of these activities or of the context in which they are carried out, a person's religion or belief constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organisation's ethos. This difference of treatment shall be implemented taking account of Member States' constitutional provisions and principles, as well as the general principles of Community law, and should not justify discrimination on another ground.

Provided that its provisions are otherwise complied with, this Directive shall thus not prejudice the right of churches and other public or private organisations, the ethos of which is based on religion or belief, acting in conformity with national constitutions and laws, to require individuals working for them to act in good faith and with loyalty to the organisation's ethos.

Article 5 Reasonable accommodation for disabled persons

In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.

Article 6 Justification of differences of treatment on grounds of age

1. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute

クセスの条件、なお、活動の部門及び昇進を含む職業的階層を問わない；

- (b) すべての種類及びすべてのレベルの職業ガイダンス、職業訓練、上級職業訓練及び再訓練、なお、実践労働経験を含む；
- (c) 雇用及び労働条件、なお、解雇及び賃金支払いを含む；
- (d) 労働者若しくは雇用主の組織又は構成員が特定の専門職である組織への加盟及び参加、なお、該当組織により提供される給付を含む。

2. 本指令は、国籍に基づく待遇の差は取り扱わず、加盟国外の国の国民及び加盟国領域内の国籍のない者の入国及び居住に関する条項及び条件、並びにかかる加盟国外の国の国民及び国籍のない者の法的地位から生じるいかなる待遇も毀損するものではない。

3. 本指令は、国内の社会保障又は社会保護スキームを含む、国内のスキーム又はそれに類似したものによるいかなる支払いにも適用されない。

4. 加盟国は、障害及び年齢に基づく差別に関する限り、本指令が軍に適用されないこととするを規定することができる。

第4条 職業要件

1. 第2条(1)及び(2)にかかわらず、加盟国は、特定の職業活動の性質又は当該職業活動が実施される状況の性質を理由として、第1条に言及された根拠のいずれかに関連する特徴が真に決定的な職業要件を構成する場合は、かかる特徴に基づく待遇の差は差別を構成しないことを規定することができる。ただし、その目的が合法であり、かつ要件の均整がとれている場合に限る。

2. 加盟国は、その存在の本質が信仰又は信条に基づく教会及び他の公的又は民間組織内の職業活動について、これらの活動の性質又は当該活動が実施される状況の性質を理由として、ある者の信仰又は信条が真に合法的かつ正当で当該組織の存在の本質に関連する職業要件を構成する場合は、ある者の信仰又は信条に基づく待遇の差は差別を構成しないとする、本指令の採択日に効力のある国内法を維持することができ、又は本指令の採択日の時点で存在する同趣旨の国内慣行に沿った法制化を将来行うことができる。この処遇の差は、加盟国の憲法の規定及び原則、並びに共同体法の一般原則を考慮して実施されるものとし、その他の根拠による差別を正当化するものではない。

かかる規定がそれ以外は指令を順守する限りにおいて、本指令は、その存在の本質が信仰又は信条に基づく教会及び他の公的又は民間組織が、当該国の憲法に合致して活動しているならば、組織のために働く者に対して組織の存在の本質に誠実かつ忠実であることを要求する権利を毀損しない。

第5条 障害者のための合理的配慮

障害者に関連する均等待遇の原則の順守を保証するため、合理的配慮を提供しなければならない。これは、かかる対策が雇用主に過度の負担とならない限り、雇用主は必要な場合には、障害者が雇用へアクセスし、雇用に参加し、昇進し、又は訓練を受けることを可能とするための適切な対策を行わなければならないという意味である。かかる負担は、関連する加盟国の障害関係政策において効果的に補填される場合は過度ではない。

第6条 年齢を根拠とした待遇の差の正当化

1. 第2条(2)にかかわらず、加盟国は、国内法において年齢を根拠とした待遇の差が合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練の目的を含む法的目標により客観的にかつ合理的に正

discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Such differences of treatment may include, among others:

- (a) the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection;
 - (b) the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment;
 - (c) the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.
2. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits, including the fixing under those schemes of different ages for employees or groups or categories of employees, and the use, in the context of such schemes, of age criteria in actuarial calculations, does not constitute discrimination on the grounds of age, provided this does not result in discrimination on the grounds of sex.

Article 7 Positive action

1. With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to any of the grounds referred to in Article 1.
2. With regard to disabled persons, the principle of equal treatment shall be without prejudice to the right of Member States to maintain or adopt provisions on the protection of health and safety at work or to measures aimed at creating or maintaining provisions or facilities for safeguarding or promoting their integration into the working environment.

Article 8 Minimum requirements

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.
2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.

CHAPTER II REMEDIES AND ENFORCEMENT

Article 9 Defence of rights

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.
2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.
3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equality of treatment.

Article 10 Burden of proof

1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that,

当化され、かつ当該目標の達成方法が適切かつ必要なものであるならば、年齢を根拠とした待遇の差は差別を構成しないと規定することができる。

かかる待遇の差は以下を含むことができる：

- (a) 若者、年長の労働者及び介護責任のある者の職業統合を促進し、又はこれらの者の保護を確保するために、解雇及び報酬条件を含む雇用及び職業訓練へのアクセス、雇用及び職業に関する特別の条件を設定すること；
- (b) 雇用アクセス又は雇用に繋がる特定の便宜に関する、年齢、専門職経験又は雇用における年功の最低条件を定めること；
- (c) 対象となる職位の訓練要件、又は退職前の合理的な雇用期間の必要性に基づいた採用年齢の上限を定めること。

2. 第2条(2)にかかわらず、加盟国は、職業社会保障スキームにおいて、従業員、従業員の団体又は従業員のカテゴリーについて異なる年齢の設定、及びかかるスキームの状況を踏まえた保険数理計算の年齢基準の利用を含む、退職又は傷病給付の許可年齢又は資格年齢を定めることは、これが性別を根拠とする差別にもたらさない限りにおいて、年齢を根拠とする差別を構成しないと規定することができる。

第7条 ポジティブ・アクション

1. 実際の完全な均等を確保するとの観点から、均等待遇の原則は、加盟国が第1条で言及された根拠のいずれかに繋がる不利を防ぐ又は償うための具体的な対策を維持すること又は採用することを妨げてはならない。
2. 障害者については、均等待遇の原則は、加盟国が職場における健康及び安全の保護に関する規定を維持若しくは採用する権利、又はセーフガードの規定若しくは設備を創設し、維持し、障害者の職場環境への統合を促進することを目標とする対策を毀損しない。

第8条 最低要件

1. 加盟国は、均等待遇の原則の保護について本指令において設定されているものを上回る規定を導入又は維持することができる。
2. 本指令の実施は、いかなる状況においても、本指令の対象である分野において加盟国により既に提供されている差別に対する保護レベルの低下の根拠を構成しない。

第2章 救済手段及び施行

第9条 弁明権

1. 加盟国は、本指令に基づく義務の施行の訴訟及び/又は行政手続き一適切と思われる場合においては調停手続きを含む一が、均等待遇の原則の適用を怠ったことにより自身を不適切に扱われたと考えるすべての者に確実に利用可能なものであるようにしなければならない。これは、差別があったと申し立てられた関係が終了した後であってもあてはまる。
2. 加盟国は、その国内法により設定された基準に従って本指令の規定の遵守の確保に法的な利害のある団体、組織又はその他合法的な存在が、原告の承認のもと、原告の代理として又は原告を支持して、本指令に基づく義務の施行のための法的及び/又は行政手続きに確実に携わることができるようにならない。
3. 第1項及び第2項は、均等待遇の原則に係る行動を起こす期限に関する国内法を毀損するものではない。

第10条 立証責任

1. 加盟国は、必要に応じて、その国内司法制度に従い、均等待遇の原則が自身に適用されなかったため不適切な扱いを

when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.

2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.
3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.
4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any legal proceedings commenced in accordance with Article 9(2).
5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.

Article 11 Victimisation

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

Article 12 Dissemination of information

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.

Article 13 Social dialogue

1. Member States shall, in accordance with their national traditions and practice, take adequate measures to promote dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct and through research or exchange of experiences and good practices.
2. Where consistent with their national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to conclude at the appropriate level agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 3 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the minimum requirements laid down by this Directive and by the relevant national implementing measures.

Article 14 Dialogue with non-governmental organisations

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on any of the grounds referred to in Article 1 with a view to promoting the principle of equal treatment.

CHAPTER III PARTICULAR PROVISIONS

Article 15 Northern Ireland

1. In order to tackle the under-representation of one of the major religious communities in the police service of Northern Ireland, differences in treatment regarding recruitment into that service, including its support staff, shall not constitute discrimination insofar as those differences in treatment are expressly authorised by national legislation.
2. In order to maintain a balance of opportunity in employment for teachers in Northern Ireland while furthering the reconciliation of historical divisions between the major religious communities there, the provisions on religion or belief in this Directive shall not apply to the recruitment of teachers in schools in Northern Ireland in so far as this is expressly authorised by national legislation.

CHAPTER IV FINAL PROVISIONS

Article 16 Compliance

受けたと考える者が、裁判所又は他の法的権限を有する機関の前に、直接の又は間接の差別があったと推測される事実を提示する際に、均等待遇の原則の違反がなかったことを証明するのは被告の責任であることを確実にするような対策を、とらなければならない。

2. 第1項は、加盟国が原告により好ましい証拠規定を導入することを妨げてはならない。
3. 第1項は刑事訴訟には適用されない。
4. 第1項、第2項及び第3項はまた、第9条(2)に従って開始された法的手続きに適用される。
5. 加盟国は、裁判所又は法的資格を有する団体が事案の事実を調査する手続きには、第1項を適用する必要はない。

第11条 迫害

加盟国は、雇用主が、不利な取扱いをしているとの申立て又は均等待遇の原則の遵守を目的とした法的手続きへの対応として、従業員を解雇すること又は不利な取扱いをすることから従業員を保護するために必要な対策を、その国内司法制度に導入しなければならない。

第12条 情報の普及

加盟国は、本指令に従って策定された規定が、本分野において既に施行されている関連規定とともに、例えば職場において、すべての適切な方法により関係者の注目を得るよう、国内全域において、取り計らわなければならない。

第13条 社会的対話

1. 加盟国は、その国内伝統及び慣行に従い、均等待遇の推進を目指して、社会的パートナーとの間の対話を促進するための適切な対策－職場慣行、団体協約、行動規範を通じた、及び調査又は経験及び好事例の調査・共有を通じたものを含む－を取らなければならない。
2. 加盟国は、その国内伝統及び慣行と一致する場合には、社会的パートナーが、団体交渉の範囲内である第3条で言及されている分野のうち団体交渉の対象となるものにおける差別禁止規定を定める適切なレベルにおける合意を締結するよう、それらの自治を毀損することなく、推奨しなければならない。これらの合意は、本指令及び国内で実施されている関連対策によって定められている最低要件を尊重しなければならない。

第14条 非政府組織との対話

加盟国は、均等待遇の推進を目指して第1条で言及された根拠に基づくすべての差別との闘いに貢献することに国内法及び慣習に従って合法的関心を持つ、適切な非政府組織との対話を促進しなければならない。

第3章 特定規定

第15条 北アイルランド

1. 北アイルランドにおける警察において、主要な宗教コミュニティのひとつの関与が相対的に低い状況にあることに対処するため、補助スタッフを含む警察官採用にかかる待遇の差は、かかる差が国内法により明確に正当とされている限り、差別を構成しない。
2. 北アイルランドの主要な宗教コミュニティ間の歴史的な分断の調停を進める一方で、当地における教師の雇用機会のバランスを維持するため、本指令における信仰又は信条に関する規定は、国内法で明確に正当とされている限り、北アイルランドにおける学校の教師雇用には適用しない。

第4章 最終規定

第16条 遵守

Member States shall take the necessary measures to ensure that:

- any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;
- any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in contracts or collective agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations are, or may be, declared null and void or are amended.

Article 17 Sanctions

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 2 December 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

Article 18 Implementation

Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 2 December 2003 at the latest or may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive as regards provisions concerning collective agreements. In such cases, Member States shall ensure that, no later than 2 December 2003, the social partners introduce the necessary measures by agreement, the Member States concerned being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof. In order to take account of particular conditions, Member States may, if necessary, have an additional period of 3 years from 2 December 2003, that is to say a total of 6 years, to implement the provisions of this Directive on age and disability discrimination. In that event they shall inform the Commission forthwith. Any Member State which chooses to use this additional period shall report annually to the Commission on the steps it is taking to tackle age and disability discrimination and on the progress it is making towards implementation. The Commission shall report annually to the Council. When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

Article 19 Report

- Member States shall communicate to the Commission, by 2 December 2005 at the latest and every five years thereafter, all the information necessary for the Commission to draw up a report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.
- The Commission's report shall take into account, as appropriate, the viewpoints of the social partners and relevant non-governmental organisations. In accordance with the principle of gender mainstreaming, this report shall, inter alia, provide an assessment of the impact of the measures taken on women and men. In the light of the information received, this report shall include, if necessary, proposals to revise and update this Directive.

Article 20 Entry into force

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 21 Addressees

This Directive is addressed to the Member States.
Done at Brussels, 27 November 2000.
For the Council
The President
É. Guigou

- (1) OJ C 177 E, 27.6.2000, p. 42.
- (2) Opinion delivered on 12 October 2000 (not yet published)

加盟国は以下の確保のため、必要な対策を講じなければならない:

- 均等待遇の原則に反するすべての法、規則及び管理規定の撤廃
- 契約又は団体協定、事業の内部ルール又は独立した職業及び専門職並びに労働者及び雇用主の組織を司るルールに含まれている均等待遇に反するすべての規定の無効化、又は修正

第 17 条 制裁

加盟国は、本指令に従って策定された国内規定の違反に適用される制裁に関する規定を定めなければならない、それが確実に適用されるためにあらゆる必要な対策を講じなければならない。被害者への補償の支払いを含む場合のある制裁は、効果的で、均整がとれ、抑止力のあるものでなければならない。加盟国は、遅くとも 2003 年 12 月 2 日までに当該規定を委員会に通知しなければならない、それに影響するその後のいかなる改定も遅滞なく通知しなければならない。

第 18 条 実施

加盟国は、遅くとも 2003 年 12 月 2 日までに本指令を遵守するために必要な法、規定及び管理規定を採択しなければならない、あるいは、社会的パートナーの共同要請により、団体協約に関連する規定に関する本指令の実施にかかるパートナーに委託することができる。かかる場合においては、加盟国は、2003 年 12 月 2 日までに、社会的パートナーが合意により必要な対策を導入することを確実にするものとし、関係加盟国は、社会的パートナーが常に本指令による結果を保証する立場にいられるよう必要な対策を講じなければならない。加盟国は、それについて直ちに委員会に通知しなければならない。特定状況を考慮するため、加盟国は必要であれば、年齢及び障害差別に関する本指令の規定の実行に 2003 年 12 月 2 日より 3 年間の追加期間を得る、すなわち計 6 年間とすることができる。その場合は、加盟国は直ちに委員会に通知しなければならない。かかる追加期間を用いることを選択した加盟国は、加盟国が年齢及び障害差別に取り組むために取っている対策及び実施へ向けた進捗について、毎年委員会に報告しなければならない。委員会は毎年評議会に報告しなければならない。加盟国がこれらの対策を採択した場合、加盟国は、公式発表の際、本指令について言及又は出典を添付しなければならない。その方法は、加盟国により定められるものとする。

第 19 条 報告

- 加盟国は、遅くとも 2005 年 12 月 2 日までに及びその後は 5 年毎に、委員会が本指令の適用に関する欧州議会及び理事会への報告書を作成するために必要なすべての情報を、委員会に伝えなければならない。
- 委員会の報告書は、社会的パートナー及び関連非政府組織の視点を適切に考慮しなければならない。ジェンダー尊重の原則に従い、本報告書は、とりわけ男女と対象とした対策の影響の評価を提示しなければならない。得られた情報を考慮し、本報告書は、必要であれば本指令を改訂及び更新する提案を含むこととする。

第 20 条 効力の発生

本指令は、欧州共同体官報における公表日にその効力を発生する。

第 21 条 名あて人

本指令は、加盟国に宛てられたものである。
2000 年 11 月 27 日、ブリュッセルにて。
評議会宛
議長
É. Guigou

- (1) 官報 C 177 E, 27.6.2000, p. 42.
- (2) 2000 年 12 月 12 日に発表された意見 (官報未掲載)

in the Official Journal).

- (3) OJ C 204, 18.7.2000, p. 82.
- (4) OJ C 226, 8.8.2000, p. 1.
- (5) OJ L 39, 14.2.1976, p. 40.
- (6) OJ L 180, 19.7.2000, p. 22.
- (7) OJ L 225, 12.8.1986, p. 43.
- (8) OJ C 186, 2.7.1999, p. 3.

- (3) 官報 C 204, 18.7.2000, p. 82.
- (4) 官報 C 226, 8.8.2000, p. 1.
- (5) 官報 L 39, 14.2.1976, p. 40.
- (6) 官報 L 180, 19.7.2000, p. 22.
- (7) 官報 L 225, 12.8.1986, p. 43.
- (8) 官報 C 186, 2.7.1999, p. 3.

第2節 関連判例

EU 直接差別・ハラスメント

障害児の介護を理由とした女性労働者に対する直接差別、ハラスメントが違法とされた事例

2008年7月17日 ヨーロッパ裁判所 S.Coleman VS
 Attridge Law, Steve Law, 2006年7月先行意見の要請：
 Case C-303/06

<事案の概要>

障害者である息子の介護をしなければならぬ母親が、事業主から産前産後休暇後に以前の職場に復帰することを拒まれ、他の労働者と比べてより有利ではない扱いを受けたこと、本人及び息子との関係で不当で傷つけるような発言をされたことは、息子の障害を理由とする差別であると、ロンドンの雇用審判所に訴え、これを受けた同審判所が、EU法（一般雇用均等待遇指令）の解釈の問題であるとしてヨーロッパ裁判所に先行判断を求めた事案

<論点>

以下は、EU法に違反するかどうか。

- ① 障害者である息子の介護をしなければならぬ母親に対して、以前の職場に復帰することを拒んだこと、障害児のいない他の労働者と同様のフレキシブルな労働時間と同一の労働条件を保持させることを拒んだこと、これらについての異議申立の撤回を強制したこと
- ② 息子の世話のため職場から離脱することについて怠惰だと称すること、息子の介護のための遅刻に対して解雇を示唆することなど、本人及び息子との関係で不当で傷つけるような発言をすること

<判決のポイント>

- ① EU法が禁止する直接差別は本人に障害がある者に制限されない。障害者ではない労働者が、事業主によって、他の労働者より有利でない取扱いを経験し、かつ、当該不利益な取扱いがその子の障害を理由として行われたことが証明された場合には、かかる行為は直接差別の禁止に違反する。
- ② EU法が禁止するハラスメントは本人に障害がある者に制限されない。障害者ではない労働者に対するハラスメントを意味する期待されない行為がその子の障害との関係をもつことが証明されれば、かかる行為はハラスメント禁止に違反する。

<結論>

障害者の介護をする親の勝ち

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.73 の2

「欧米における障害者雇用差別禁止法制度」

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2013年3月
印刷・製本	株式会社白樺写真工芸

©2013 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。