

## 第4章 EU

### 1 欧州人権条約 The European Convention on Human Rights

#### (1) 背景・目的

第二次大戦後、大戦前及び大戦中に起きた様々な人権侵害を反省する中で、多くの人権保護を規定する国際人権条約が誕生した。1950年に採択された欧州人権条約（人権及び基本的自由の保護のための条約、1953年発効）も、その一つである。

欧州人権条約の締約国には、その管轄内にあるすべての者に対し、条約の第1節に定義された権利及び自由を保障することが義務付けられている（1条）。その中には、差別の禁止（14条）も含まれる。

欧州人権条約は、条約の定める権利及び自由の保障を確保するために、欧州人権裁判所の設置も行っている（第2節）。

#### (2) 差別禁止に係る規定

差別禁止原則を規定する14条には、「この条約に定める権利及び自由の享受は、性別、人種、皮膚の色、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、国内少数者集団への所属、財産、出生又は他の地位等いかなる理由による差別もなしに、保障される」ことが定められている。障害を理由とする差別の禁止は、「他の地位等いかなる理由による差別」の禁止の中に含まれると解されよう。

ところで、14条の定める差別禁止は、「この条約に定める権利及び自由の享受」における差別に限定されており、この点に、14条の限界があった。そこで、第12議定書（2000年署名、2005年発効）によって、差別の一般的禁止が規定され、「法が定めるいかなる権利の享有も、性別、人種、皮膚の色、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、国内少数者集団への所属、財産、出生又は他の地位等いかなる理由による差別もなしに、保障される」（1条1項）ことが確認された（差別禁止の適用範囲の拡大）。

さらに、第12議定書では、その前文において、「完全で実効的な平等を促進するための措置に客観的で合理的理由があることを条件として、差別禁止原則は、締約国がこれらの措置をとることを妨げない」ことも確認された。これにより、欧州人権条約は、平等促進のためになされる客観的で合理的理由のある取扱いの差異を認めている。

### 2 EU 指令 EU Directives

#### (1) EUの動向

EUでは1990年代から差別の排除への取組が見られるようになるが、障害に関しては、1997年6月のアムステルダム条約による欧州共同体設立（ローマ）条約の改正に

よって初めて規定された。政策転換となったのは 1996 年に欧州委員会が「障害者のための機会均等に関するコミュニケーション」を発したことによるものであり、これに基づいて欧州理事会は、「障害者のための機会均等に関する決議」を採択した。この決議によって、障害者の社会参加を促進していくために障害に基づくあらゆる差別を撤廃していくという、新しい権利保障的な方向（**Right-based approach**）が打ち出され、EU 構成国は、政策立案にあたっては、障害者の完全参加を阻むあらゆる障害を除去する配慮をするよう要請された。さらに、前述のアムステルダム条約に基づき、障害などに基づく差別に対抗する措置をとる権限を付与された理事会は、2000 年に人種又は出身民族にかかわりのない均等待遇原則を実施する理事会（以下「人種・民族均等待遇指令」という。）（2000/43/EC）及び雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令（2000/78/EC）（以下「一般雇用均等待遇指令」という。）（2000/78/EC）を採択するに至ったものである。

## （2）EU の平等待遇に関する指令の概要

人種・民族均等待遇指令（2000/43/EC）は、構成国における平等待遇原則の実現の観点から、人種又は民族的出身に基づく差別と闘うための枠組を作り出すことを目的とする。この指令にいう平等待遇原則とは、人種又は民族的出身に基づく直接又は間接の差別があってはならないことを意味する。ハラスメント及び差別の支持も、差別に含まれる。

適用分野は、雇用・教育の機会及び昇進のための条件、職業教育の機会、雇用・労働条件、職業関係の団体への参加、社会的保護、社会的恩典、教育、物品・サービス（住居を含む）の入手、供給と広範囲に及ぶ。民間部門のみでなく公務部門も対象である。ただし、国籍による異なる待遇は適用の対象外である。

一般雇用均等待遇指令（2000/78/EC）は、均等待遇原則（**principle of equal treatment**）の保護に関する最低条件を定める義務を加盟国に課し、差別の定義や適用領域などを定めた第 1 章「一般規定」と、救済などを定めた第 2 章「救済及びエンフォースメント」から構成される。

第 1 章では、直接差別及び間接差別の定義（2 条 2 項 a 号及び b 号）、ハラスメントや差別の指示も差別とみなされること（2 条 3 項及び 4 項）が定められている。特徴的なのは、間接差別の正当化事由として、ある集団に特定の不利益を与える措置に正当な目的があり、その目的達成のために適切かつ必要な手段がとられている場合（2 条 2 項 b 号 (i)）に加えて、そのような措置が障害者に対する合理的便宜である場合（同項 b 号 (ii)）も示されていることである。また、一般的に国内法で定められる「民主主義社会において、公衆の安全（**public security**）、公の秩序の維持並びに犯罪の予防、健康の保護及び他の人の権利並びに自由のために必要な措置」も有効であることが示されている（同条 5 項）。

差別禁止ルールが適用される領域は、私的・公的部門における雇用へのアクセス、あらゆる種類及びレベルの職業訓練、職業教育、職業再教育、(解雇及び賃金を含む)労働条件、労働者団体及び使用者団体あるいは特定の職業にあるものが加入する団体への加入及び関与(団体からの給付も含む)である(3条1項)。EU加盟国以外の第三国あるいは無国籍者の入国及び居住などに関する規制、社会保障及び社会的保護等、軍隊(年齢差別及び障害差別のみ)、には指令の定める差別禁止ルールは適用されない(同条2項ないし4項)。

差別が正当化される事由としては、職業要件による正当化が認められる。すなわち、加盟国は、職業活動の性質あるいはそれが遂行される状況においてその目的が適法で要件が比例的であって、信性かつ決定的な職業要件を構成する場合、そして教会及び宗教若しくは信条に依拠した精神(ethos)を持つ公的あるいは私的機関(organisation)における職業活動について宗教あるいは信条に基づいて異なる取組をする場合、前者においては枠組み指令の差別禁止事由のいずれかに基づく、後者については宗教あるいは信条に基づく異なる取扱いを定めることができる(4条1項及び2項前段)。障害者については、合理的便宜が提供されるべきことが示されている(5条)。

ポジティブアクションについては、加盟国が、そのような措置を維持又は講じること(7条1項)、障害に関して、職場における健康と安全の保護のための措置を維持若しくは講じること、又は障害者が職場環境に統合されることを保障又は促進するための規定若しくは施設を創設又は維持することを目的とした措置をとることは妨げられない。

第2章は、救済に関する規定を定める。ここでは、加盟国に対して、被害を受けたと考える者が司法手続あるいは行政手続を用いること、及び合法的利害を持つ団体、組織又はその他の法的機関が、訴えを申し出た者の同意により、その人を代理又は支援して司法手続又は行政手続上の救済に関与することを確保すること(9条)、被害を受けたと考える者が差別の存在が推定されることを立証した場合には使用者が均等待遇原則の侵害がなかったことを立証しなければならないことを確保すること(10条1項)、救済の申立てに対する使用者の報復行為から労働者を保護する措置をとること(11条)、差別禁止に係る措置を周知すること(12条)、労使対話およびNGOとの対話を促進すること(13条及び14条)などを義務付けている。

### 3 欧州基本権憲章 Charter of Fundamental Rights of The European Union

欧州基本権憲章は、経済共同体として出発したEUに不足していた人権保護の機能を充実させ、拡大するEUの活動により個人の人権が損なわれる危険に対応する手段の一つとして制定された法である。欧州人権条約とは異なり、EUそれ自体に憲章が規定する人権の保護を義務づける効力を有する。

この憲章は、自由権、平等権、社会権等を含む幅広い権利規定を有する。障害を理由とする差別は、これが上記の権利の侵害を伴う場合にはそれぞれ問題となり、他の事由と並んで障害を理由とする差別の禁止が定められ、障害者の社会への統合と参加を保障するものとする規定が置かれている。