

第4章 EU

1 欧州人権条約 The European Convention on Human Rights⁶⁰⁰

(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、人権の保護が、国際的関心事項となった。1948年の世界人権宣言を始め、様々な人権保護を規定する国際人権条約が誕生する中で、欧州人権条約（人権及び基本的自由の保護のための条約）も、1950年、ローマにて採択された（1953年発効）。

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）。保障が義務付けられている権利及び自由は、生命に対する権利（2条）、拷問の禁止（3条）、奴隷及び強制労働の禁止（4条）、身体的自由及び安全に対する権利（5条）、公正な裁判を受ける権利（6条）、法律に基づかない処罰の禁止（7条）、私生活及び家族生活が尊重される権利（8条）、思想、良心及び信教の自由（9条）、表現の自由（10条）、集会及び結社の自由（11条）、婚姻の権利（12条）、効果的な救済を受ける権利（13条）、差別の禁止（14条）である。

欧州人権条約は、これらの権利及び自由の保障を確保するために、欧州人権裁判所を設置している（第2節）。

なお、欧州人権条約は、その第1議定書（1952年署名、1954年発効）において、条約に定めのない財産権、教育権、自由選挙権を追加して以降、追加議定書の形をとって、保障される人権を拡大してきた。上記のほか、例えば、第4議定書（1963年署名、1968年発効）では、契約不履行による拘禁の禁止や移動の自由が、第7議定書（1984年署名、1988年発効）では、刑事裁判における上訴の権利や一事不再理の権利、配偶者の平等等が追加されている。

(2) 差別禁止に係る規定

差別禁止原則は、条約14条で規定されている。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

⁶⁰⁰ 徳川信治「欧州人権条約第12議定書の成立」立命館法学2000年3・4号上巻1209-1241頁、奥脇直也（編集代表）『国際条約集（2008年版）』有斐閣（2008年）を参照。

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、具体的に列挙されていないが、「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、条文の文言からも分かるように「この条約に定める権利及び自由の享受」に限定されている。この点に、14 条の限界があった。そこで、条約成立 50 周年の節目に新たに採択されたのが、第 12 議定書である（2000 年署名、2005 年発効）。第 12 議定書 1 条 1 項は、「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」と定め、差別の一般的禁止を規定した（差別禁止の適用範囲の拡大）。また、同 2 項では、「何人も、第 1 項に定める理由等いかなる理由によっても公の機関により差別されない」ことも確認されている。

さらに、第 12 議定書は、その前文において次のことを確認している。すなわち、「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」ことである。これにより、欧州人権条約は、平等促進のために行わ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

(1) 本調査に係る EU 指令

EU では、2000 年以降、差別禁止に関する EU 指令が相次いで採択された。①「人種的又は民族的出身に関わらない個人の間均等待遇原則の実施に関する理事会指令」(Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin) (2000/43/EC) (本報告書中では、「人種・民族均等待遇指令」という)、②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」(Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) (2000/78/EC) (本報告書中では、「一般雇用均等待遇指令」という)、③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しての男女均等待遇原則の実施に関する理事会指令を改正する欧州議会と理事会の指令 (Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive on the implementation of the principle of equal treatment for the men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions) (2002/73/EC)、及び④財及びサービスへのアクセスとその供給における男女均等待遇原則を実施する理事会指令 (Council Directive implementing the principle of equal treatment between men and

women in the access to and supply of goods and services) (2004/113/EC) であり、前三者が雇用における差別禁止に関係している。EU 指令は、その内容の国内法化を、設定された期限までに EU 加盟国に義務付けている⁶⁰¹。

(2) EU 指令の制定に至る過程⁶⁰²

欧州における動きで障害者に着目すると、1992 年、欧州評議会 (Council of Europe) の閣僚委員会が「障害者のための一貫性のある政策」に関する勧告を採択した。また、欧州委員会による 1994 年 8 月の欧州の社会政策に関する白書は、国際連合の「基準規則」に準拠する適切な国際文書を準備する旨を表明し、障害者等への差別を EU レベルで撲滅することを提案した。1996 年 12 月には、欧州議会が「障害者の権利に関する決議」を採択した。同じ時期、欧州委員会は「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、これに基づいて理事会は、「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) が打ち出された。また、この決議は、EU 構成国に対し、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した。

さらに、1997 年 6 月のアムステルダム条約によって改正された欧州共同体設立条約の第 13 条 (旧 6a 条) には、「性、出身人種若しくは出身民族、宗教若しくは信条、障害、年齢あるいは性的指向」などに基づく差別に対抗する措置をとる権限を理事会に付与した。この条項に基づき、理事会は、2000 年に「人種・民族均等待遇指令」(2000/43/EC) 及び「一般雇用均等待遇指令」(2000/78/EC) を採択した。本指令は、とりわけ障害者を、労働や職業の場における差別から守るための措置を要求するものである。

(3) EU の均等待遇に関する 4 つの指令の概要⁶⁰³

ア 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指令 (2000/43/EC)

この指令は、構成国における均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みを作り出すことを目的とする。この指令にいう均等待遇原則とは、人種又は民族的出身に基づく直接又は間接の差別があつてはな

⁶⁰¹ 山川和義・和田肇「ドイツにおける一般平等立法の意味」日本労働研究雑誌 574 号 (2007 年) 19 頁。

⁶⁰² 山本真生子「ドイツの障害者平等法」外国の立法 238 号 (2008 年) 73 頁。

⁶⁰³ 齋藤純子「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 年) 91 頁。

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共部門も対象である。ただし、国籍による異なる待遇は適用の対象外である。

また、この指令は、被害者の代理又は援助のために、関係団体が裁判手続又は行政手続に参加できることを確保すること、被害者が差別の行われた事実を証明すれば、立証責任が加害者側に転換されることを保障するために必要な措置をとることも構成国に求めている。

さらに、均等待遇の促進を担当する機関の設置を求めている。

イ 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）

（ア）概要

この指令は、構成国における均等待遇原則の実現の観点から、宗教・世界観、障害、年齢、性的指向（sexual orientation）による差別と闘うための一般的枠組みを作り出すことを目的とする。この指令にいう均等待遇原則とは、これらの事由による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指示も、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という職業生活にかかわる分野である。ただし、国籍による異なる待遇、国の社会保障・社会的保護の制度の給付は、適用対象外である。また、構成国が障害又は年齢による差別について軍隊を適用除外とすることを認めている。

関係団体による裁判手続又は行政手続への参加、立証責任の加害者側への転換については、人種・民族均等待遇指令と同様である。

（イ）内容

本指令は、全 21 条からなる指令であり、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ている（8 条及び 21 条）。指令の枢要部は、差別の定義や適用領域などを定めた第 1 章「一般規定」（1～8 条）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」（9～14 条）に分かれる⁶⁰⁴。

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

⁶⁰⁴ 雇用差別禁止枠組指令の内容については、大木正俊「イタリアの新しい雇用差別禁止法—イタリアは差別禁止法をいかに受容したのか—」季刊労働法 224 号（2009 年）223 頁以下、濱口桂一郎『EU 労働法形成過程の分析（2）』（東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政国際センター、2005 年）263 頁以下参照。

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、真正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、前者においては一般雇用均等待遇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。

ウ 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均等待遇原則の実施に関する理事会指令を改正する欧州議会と理事会の指令（2002/73/EC）

この指令は、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均等待遇原則の実現のための一般的枠組みを定めるための理事会指令（76/207/EEC）を改正する指令である。

元の指令の目的は、昇進を含む雇用及び職業教育の機会並びに労働条件に関する男女均等待遇原則を実現することである。改正指令によって、構成国がこれらに関して法規・行政規則・政策・活動を定め実施するにあたっては、男女平等の目的を積極的に考慮することが加えられた。この指令にいう均等待遇原則とは、性別（特に婚姻・家族関係）に基づく直接又は間接の差別が行われてはならないことを意味する。ハラスメント、セクシュアルハラスメント及び差別の指示も、差別に含まれる。

適用分野は、昇進を含む雇用の機会、職業教育、労働条件、職業関係の団体への参加である。また、均等待遇の促進を担当する機会の設置を求めている。

エ 財及びサービスへのアクセスとその供給における男女均等待遇原則を実施する理事会指令（2004/113/EC）

この指令は、構成国における男女均等待遇原則の実現のために、性別による差別と闘うための枠組みを作り出すことを目的とする。この指令にいう均等原則とは、性別に基づく直接の差別が行われてはならないこと、また妊娠や母親であることを理由として女性を低い地位においてはならないこと、及び性別に基づく間接差別が行われてはならないことを意味する。ハラスメント、セクシュアルハラスメント及び性別に基づく直接又は間接の差別を指示することも、差別に含まれる。

適用分野は、不特定多数の公衆に提供される物品及びサービスの入手・提供である。構成国は、遅くとも2007年12月21日より後に締結される契約においては、性別という要素が保険制度及びこれに類する金融サービスの分野で異なる優遇措置や給付につながることはないよう配慮しなければならない。ただし、メディア及び広告の内容、教育、雇用及び職業には適用されない。

関係団体による裁判手続及び行政手続への参加、立証責任の加害者側への転換については、人種・民族均等待遇指令と同様である。

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

(1) 背景・目的

EUは、発足時から次第に規模を拡大し、取り扱う事柄や規制の種類を増大・発展させてきた。これは、EUのより強い統合や経済の活性化を目指すものであったが、同時に個人の人権を侵害し、その救済を困難にする危険性を有するものでもあった。仮にEU法により権利を侵害された個人がいた場合、EU法が一般に国内法に優越するため、国内法の人権規定に基づいて救済を求めることができず、EU法に救済の根拠を求めようとしても、EUはもともと経済共同体として出発した経緯を有するため、これが有する制定法には人権保護規定がほとんど存在しなかったのである。この問題に対し、当初は欧州司法裁判所等による既存の法の解釈を通じた対応がなされたが、明確な根拠となる制定法による対応の必要性が意識されるようになった。この要請に対応して制定された法の一つが、欧州基本権憲章である。

欧州基本権憲章は、上記の懸念に対応することを目的として、2000年12月7日に制定された。欧州人権条約とは異なり、EUそれ自体に対して憲章が規定する人権の保護を義務づけている。

(2) 差別禁止に係る規定

欧州基本権憲章は、自由権、平等権、社会権、市民権、司法に関する権利という幅広い権利規定を有している。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において問題となりうるほか、差別の禁止に関連する定めを置いて「平等 (Equality)」と題する第三章において問題となる。

第三章では、まず、すべての人は法の下に平等であるとして、一般的平等原則を定める(21条)。

その上で、性別、人種、皮膚の色、民族的あるいは社会的な出自、遺伝的特徴、言語、宗教や信条、政治的あるいはその他に関する意見、国内的少数派に属していること、財産、生まれ、障害、年齢、性的指向といったような如何なる根拠に基づくものであっても、いっさいの差別は禁止されなければならないことを定め、差別禁止の内容を具体化している(23条)。障害を理由とする差別は、上述のように、この列挙の中に含まれている。

障害を理由とする差別については、さらに26条において、EUが、障害のある人々が独り立ちして社会的にも職業的にも差別されることなく全体に統合され、地域社会への参加を保障されることを目指す措置から利益を得る権利を認め、かつそれを尊重するものとするを定めている。