SURE 静岡大学学術リポジトリ
Shizuoka University REpository

EUにおける雇用平等立法の展開：二〇〇〇/四三指令、二〇〇〇/七八指令、および、一九七六/二〇七指令改正案の紹介を中心として

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-06-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川口, 美貴 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00008712

研究ノート

EUにおける雇用平等立法の展開

―二〇〇〇／四三指令、二〇〇〇／七八指令、および、一九七六／二〇七指令改正案の紹介を中心として

川口美貴

はじめに

欧州連合（Union Européen）を構成する欧州共同体（Communauté Européenne）の法である共同体法（EC法）（droit communautaire）では、雇用における差別禁止と平等取扱原則に関する法規制は、大別二つのカテゴリーに分類される。

一つめのカテゴリーは、労働者の人的理由による差別的取扱禁止に関する法規制である。

第一に、共同体法における労働者の人的理由による差別的取扱いの禁止は、従来、専ら、性差別の禁止と男女労働者の平等取扱原則に関するものであった。すなわち、一九五七年三月二五日の欧州共同体設立条約（ローマ条約）一一九条（現一四一条§1）は、男女労働者の同一労働（un même travail）または同一価値労働（un travail de même valeur）に対する報酬の平等原則を規定し、これを具体化するものとして、一九七五年二月一〇日の男女労働者の報酬の平等原則に関する指令七五／一一七号[1]が制定された。また、差別的取扱禁止の対象は、報酬のみならず、一九七六年二月九日の採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する指令七六／二〇七号[2]により雇用・労働条件全般に拡大され、また、一九七八年一二月一九日の社会保障制度における平等取扱原

則の漸進的適用に関する指令七九／七号[3]および一九八六年七月二四日の社会保障の職業制度における男女の平等取扱原則に関する指令八六／三七八号[4]により社会保障制度にも拡大されている。そして、一九九七年一二月五日の性に基づく証拠提出責任に関する指令九七／八〇号[5]により、間接差別を含めた性に基づくいっさいの差別の禁止、間接差別の定義、証拠提出責任の転換等に関する規定がおかれ、その後、二〇〇〇年六月七日には、一九七六年二月九日の採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する指令七六／二〇七号を改正する指令案[6]が提示されている。

しかしながら、第二に、一九九七年一〇月二日のアムステルダム条約により欧州共同体設立条約（ローマ条約）が改正され、新一三条[7]が、従来から欧州共同体の立法権限が認められていた、国籍差別の禁止（旧六条・現一二条）、および、性差別の禁止（旧一一九条・現一四一条）に加えて、宗教もしくは信条、障害、年齢または性的指向を理由とする差別の禁止に関する立法権限を欧州共同体に付与したことを契機として、近年、性別以外のこれらの事由に基づく差別的取扱いを禁止する法規制が展開されている。すなわち、二〇〇〇年六月二九日の人種・民族と平等取扱原則に関する指令二〇〇〇／四三号[8]は、人種または民族に基づく直接差別および間接差別の禁止、直接差別および間接差別の定義、証拠提出責任の転換等を規定している。また、二〇〇〇年一一月二七日の雇用と労働における平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令二〇〇〇／七八号[9]は、宗教もしくは信条、障害、年齢または性的指向に基づく直接および間接差別の禁止、直接差別および間接差別の定義、証拠提出責任の転換等を規定している[10]。

他方、二つめのカテゴリーは、雇用形態に基づく差別的取扱禁止に関する法規制である。共同体法においては、第一に、パートタイム労働者について、パートタイム労働に関する枠組み協定を共同体法化する一九九七年一二月一五日の指令九七／八一号[11]が、パートタイム労働であることのみを理由とする労働条件における差別的取扱いの禁止を規定している。また、第二に、期間の定めのある労働契約により雇用されている労働者についても、期間の定めのある労働に関する枠組み協定を共同体法化する一九九九年の六月二八日の指令九九／七〇号[12]が、期間の定めのある労働であることのみを理由とする労働条件における差別的取扱いの禁止を規定している。

以上のように、共同体法は、雇用における平等取扱原則の適用として、(1)労働者の人的理由については、①性別、②人種・民族、

③宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向に基づく差別的取扱いにつき、直接差別のみならず間接差別についてもこれを規制し、他方、(2)雇用形態についても、①パートタイム労働、および、②期間の定めのある労働につき、差別的取扱いを規制しているが、特に近年の動きとして注目されるのは、一九九九年の一〇月二日の欧州共同体設立条約の改正と新一三条の創設後、労働者の人的理由に基づく差別的取扱い禁止の領域において、第一に、①二〇〇〇年六月二九日の人種・民族と平等取扱原則に関する指令二〇〇〇／四三号、および、②二〇〇〇年一一月二七日の雇用と労働における平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令二〇〇〇／七八号により、性別以外の事由についても、雇用における差別的取扱いが禁止されたこと、第二に、それに伴い、性に基づく差別的取扱いの禁止を強化・拡充し、性以外の人的理由に基づく差別的取扱禁止法制との整合性を図るため、二〇〇〇年六月七日に、一九七六年二月九日の採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する指令七六／二〇七号を改正する指令案が提案されていることである。

そこで、以下においては、共同体法の雇用平等法制における、労働者の人的理由による差別的取扱禁止立法の近年の展開について、二つの新指令と指令改正案を中心に、①性以外の人的理由に基づく差別的取扱いの禁止と平等取扱原則に関する法規制（一）、および、性を理由とする差別的取扱い禁止と平等取扱原則に関する法規制（二）、の順に検討することにしたい。(13)

一　性以外の人的理由に基づく差別的取扱禁止と平等取扱原則

性以外の人的理由については、前述のように、第一に、人種・民族を理由とする差別的取扱いの禁止と平等取扱原則については、二〇〇〇年六月二九日の人種・民族と平等取扱原則に関する指令二〇〇〇／四三号（以下、「指令二〇〇〇／四三号」）が、第二に、宗教もしくは信条、年齢、障害、性的指向を理由とする差別的取扱いの禁止と平等取扱原則については、二〇〇〇年一一月二七日の雇用と労働における平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令二〇〇〇／七八号（以下、「指令二〇〇〇／七八号」）がこれを規定している。そこで以下においては、順に、人種・民族（一）、宗教もしくは信条、年齢、障害、性的指向（二）を理由とする差別的取扱の禁止と平等取扱原則に関する、指令二〇〇〇／

四三号、および、指令二〇〇〇／七八号の規定を概観する。

1　人種・民族（指令二〇〇〇／四三号）

(1) 平等取扱原則と差別の概念

指令二〇〇〇／四三号は、構成国における平等取扱原則の適用のために、人種（race）または民族（origine ethnique）を理由とする雇用・労働における差別に対して闘うための枠組みを設定することを目的とするものである（第一条）。

ここにいう、「平等取扱原則（principe de l'égalité de traitement）」とは、人種または民族に基づくいっさいの直接差別または間接差別がないことを意味すると規定されている（第二条第一パラグラフ）。

この規定に関わり、指令二〇〇〇／四三号は、①「直接差別」の概念、および、②「間接差別」の概念を定義し、また、差別の形態として、①「ハラスメント（いやがらせ）」、および、②「差別を行うよう他人に命じる行為」も差別の一形態であることを明記している。

(a) 差別の概念

まず、「直接差別（une discrimination directe）」とは、ある人が、人種または民族を理由として、比較しうる状況（situation comparable）にある他の人が取り扱われている、取り扱われた、または取り扱われるであろうよりも不利益に取り扱われることをいう（第二条第二パラグラフa）。

これに対して「間接差別（une discrimination indirecte）」とは、規定、基準、または、慣行が、外形的には中立的であるが、ある人種または民族に属する人に他の人に比較して特に不利益を与えることをいう。ただし、その規定、基準、または、慣行が、正当な目的により客観的に正当化され、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合はこの限りではない（第二条第二パラグラフb）。

(b) 差別の形態

ハラスメント（いやがらせ）（harcèlement）は、人種または

民族に関連した望まれない行為が存在し、それが、人間の尊厳を傷つけ、威嚇的、敵対的、下劣、屈辱的、または不快な環境を醸成する目的または効果をもつときは、差別の一形態である（第二条第三パラグラフ）。

また、人種または民族を理由としてある人に差別を行うよう他の人に命じる全ての行為も差別の一形態である（第二条第四パラグラフ）。

（2）差別禁止の適用対象

人種・民族を理由とする差別的取扱いの禁止と平等取扱原則は、(1)公的機関を含む公的部門または私的部門の全ての人に対して、(2)以下の事項、すなわち、①どの産業部門であれ、選択基準および採用条件を含む、雇用、賃金を伴わない活動、または、労働にアクセスする条件、ならびに、昇進を含む、全てのレベルの職業上の階層にアクセスする条件、②実習を含む、全ての類型およびレベルの職業指導、職業教育、研修、職業転換教育へのアクセス、③解雇および報酬に関する条件を含む雇用・労働条件、④労働者もしくは使用者の組織または構成員が一定の職業を行っている全ての組織への加入、および、これらの組織により提供される利益、⑤社会保障（sécurité sociale）および医療（soins de santé）を含む社会的保護（protection sociale）、⑥社会的利益（avantages sociaux）、⑦教育、⑧住居を含む、財産・サービスとその供給、および、公的施設へのアクセス、の事項に関して適用される（第三条第一パラグラフ）。

ただし、平等取扱原則は、国籍に基づく取扱いの相違に対しては適用されず、また、構成国以外の第三国出身者および構成国の領域にいる無国籍者の入国および滞在に関する規定要件ならびにその法的地位に基づく取扱いを妨げるものではない（第三条第二パラグラフ）。

（3）例外規定

指令二〇〇〇／四三号は、異なる取扱いであるが差別に該当しないものとして、大別二つの場合を規定している。

第一は、「本質的かつ決定的な職業上の必要性（exigence professionnelle essentielle et déterminante）」があるときである。構成国は、民族または人種に関連した特性に基づく異なる取

扱いにつき、それが、職業活動の性質またはその遂行条件に照らし、当該特性が本質的かつ決定的な職業上の要求であり、その目的が正当であってその要求が均衡がとれているときは、差別には該当しないと規定することができる（第四条）。

第二は、いわゆるポジテイブ・アクション（action positive）が必要な場合である。構成国は、現実に完全な平等を達成するため、人種または民族に関連した不利益を防止または補償するための特別措置を維持または採用することを認められている（第五条）。

（4）権利保障システム

具体的に、全ての人に人種・民族を理由とする差別的取扱いを受けない権利を保障し、かつ、権利を侵害された場合の救済を保障するため、指令二〇〇〇／四三号は、以下のような点を配慮している点が特徴的である。

第一は、権利を擁護するための手続の整備である。構成国は、平等取扱原則の適用を遵守させることを目的とする司法上または行政上の手続、および、構成国が適当と認めるときは和解手続を、平等取扱原則が遵守されなかったために権利が侵害されたと考える全ての人が、差別が行われたと思われる関係が終了した後であってもアクセスしうるものとしなければならない（第七条第一パラグラフ）。また、構成国は、平等取扱原則の遵守の保障に正当な利益を有する非営利社団、組織、または法人が、原告（申請人）（plaignants）のためにまたは原告（申請人）を補助するために、その同意を得て、平等取扱原則の適用の遵守のために規定された全ての司法上または行政上の手続を遂行しうるようにしなければならない（第七条第二パラグラフ）。

第二は、救済を求める人の証拠提出責任（charge de la preuve）の軽減である。構成国は、その司法制度に従い、ある人が平等原則が遵守されなかったためにその権利を侵害されたと考え、裁判所または他の管轄機関において直接または間接差別の存在を推定させる事実を明らかにしたときは、平等取扱原則違反がないことの証明を被告に負わせることとするために必要な措置をとらなければならない（第八条第一パラグラフ）。構成国は、さらに、原告により有利な立証措置をとることも可能である（第八条第二パラグラフ）。ただし、これは刑事手続には適用されず（第八条第三パラグラフ）、また、事実の立証を裁判所または管轄機関に負わせている手続についても適用しないこととすることが

できる（第八条第五パラグラフ）。

第三は、被害者の報復措置からの保護である。構成国は、その国内司法制度において、平等取扱原則を遵守させるための告発または提訴に対する全ての不利益取扱いまたは不利益な結果から当該人を保護するために、必要な措置を導入することが求められる（第九条）。

第四は、情報提供である。構成国は、本指令の適用のために採用された規定および同適用範囲においてすでに発効している諸規定を、適切な全ての形式によりその全領域において、関係する全ての人に周知しなければならない（第一〇条）。

第五は、集団的労使関係において平等取扱原則を発展させることの推進である。構成国は、その国内慣習（traditions et pratiques nationales）に基づき、労働場所での実践の監視、労働協約、行動指針、経験や成功した実践の研究や交換を含む平等取扱の推進のための労使の話し合いを促進するために適切な措置をとる。また、構成国は、労使の自治を尊重しつつ、労使が差別禁止の諸規則を設定する協定を適当なレベルで締結することを推進する。ただし、当該協定は、指令二〇〇〇／四三号および同指令を国内法化した措置により定められた最低要件を遵守しなければならない（第一一条）。

第六は、非政府組織との協力である。構成国は、平等取扱原則を発展させることを目的とし、人種または民族に基づく差別の戦いに寄与することに正当な利益を有する、関係の非政府組織との対話を推進することが求められる（第一二条）。

第七は、平等取扱いの推進機関の設置である。構成国は、全ての人の間で人種または民族に基づく差別のない平等取扱いを推進することを任務とする一つまたは複数の組織を指名する（ただし、全国レベルで基本的人権を擁護する機関または人の権利を保護する機関にその任務の一部としてこれを担わせることもできる）（第一三条）。

第八は、有効な制裁措置の規定をおくことである。構成国は、本指令の適用により採択された国内規定の違反に適用される制裁制度を決定し、本指令の適用を保障するために必要な全ての措置をとる。上記のように規定された制裁は、被害者に対する賠償金の支払を含むことができ、有効で、均衡がとれ、抑止的なものでなければならない（第一五条）。

（5）指令二〇〇〇／四三号と国内法の関係

構成国は、指令二〇〇〇／四三号を二〇〇三年七月一九日までに国内法化しなければならない（第一六条）。具体的には、①平等取扱原則に反する法律、規則、および行政上の規定の廃止、ならびに、②平等取扱原則に反する、労働契約、労働協約、企業における就業規則、または、非営利もしくは営利社団、独立自営業および労働者と使用者の組織を規律する規則の諸規定が、無効と宣言されまたは修正されるよう、必要な措置をとらなければならない（第一四条）。

なお、指令二〇〇〇／四三号の諸規定は最低基準であり、構成国は、平等取扱原則の保護という観点から同指令よりも有利な規定を採用または維持することができる（第六条第一パラグラフ）。また、同指令の諸規定の適用は、いかなる場合においても、同指令の適用範囲において構成国がすでに付与している差別に対する保護基準の引き下げを正当化する理由としてはならない（第六条第二パラグラフ）。

2　宗教もしくは信条、年齢、障害、または、性的指向（指令二〇〇〇／七八号）

（1）平等取扱原則と差別の概念

指令二〇〇〇／七八号は、構成国における平等取扱原則の実現のために、①宗教もしくは信条（la religion ou les convictions）、②障害（l'handicap）、③年齢（l'âge）、または、④性的指向（l'orientation sexuelle）を理由とする雇用・労働における差別に対して闘うための、一般的枠組みを設定することを目的とするものである（第一条）。

同指令にいう「平等取扱原則（principe de l'égalité de traitement）」とは、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向のいずれかの理由に基づくいかなる直接差別または間接差別もないことを意味すると規定されている（第二条第一パラグラフ）。

この規定に関わり、指令二〇〇〇／七八号は、指令二〇〇〇／四三号と同様、第一に、①「直接差別」の概念、および、②「間接差別」の概念を定義し、第二に、差別の形態として、①「ハラスメント（いやがらせ）」、および、②「差別を行うよう他人に命じる行為」も差別の一形態であることを明記している。

（a）差別の概念

まず、「直接差別（une discrimination directe）」とは、ある人が、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向のいずれかの理由に基づいて、比較しうる状況（situation comparable）にある他の人が取り扱われている、取り扱われた、または、取り扱われるであろうよりも不利益に取り扱われることをいう（第二条第二パラグラフa）。

これに対して、「間接差別（une discrimination indirecte）」とは、規定、基準、または、慣行が、外形的には中立的であるが、ある宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向の人に他の人に比較して特に不利益を与えることをいう。ただし、①その規定、基準、または、慣行が、正当な目的により客観的に正当化され、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合、または、②障害を有する人の場合、本指令が適用される使用者または全ての人または組織が国内法により当該規定、基準、または慣行によりもたらされる不利益を除去するために同指令第五条に規定されている、障害者のための合理的調整のための適切な措置（後述（3）（c））をとることを義務づけられていないときは、この限りではない（第二条第二パラグラフb）。

（b）差別の形態

「ハラスメント（いやがらせ）（harcèlement）」は、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向のいずれかの理由に関連した望まれない行為が存在し、それが、人間の尊厳を傷つけ、威嚇的、敵対的、下劣、屈辱的、または不快な環境を醸成する目的または効果をもつときは、差別の一形態であると規定されている。この文脈において、ハラスメント（いやがらせ）の概念は、構成国の国内法および国内慣習によって定義することができる（第二条第三パラグラフ）。

また、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向のいずれかの理由によりある人に差別を行うよう誰かに命じる全ての行為も、差別の一形態である（第二条第四パラグラフ）。

（2）適用対象

指令二〇〇〇／七八号は、欧州共同体に付与された権限の範囲

内で、(1)公的機関を含む公的部門または私的部門の全ての人に対して、(2)以下の事項、すなわち、①どの産業部門であれ、選択基準および採用条件を含む、雇用、賃金を伴わない活動、または、労働にアクセスする条件、ならびに、昇進を含む、全てのレベルの職業上の階層にアクセスする条件、②実習を含む、全ての類型およびレベルの職業指導、職業教育、研修、職業転換教育へのアクセス、③解雇および報酬に関する条件を含む雇用・労働条件、について適用される(第三条第一パラグラフ)。

しかしながら、同指令は、第一に、国籍に基づく取扱いの相違に対しては適用されず、また、欧州共同体構成国以外の第三国出身者および構成国の領域にいる無国籍者の入国および滞在に関する規定と要件ならびにその法的地位に基づく全ての取扱いを妨げるものではない(第三条第二パラグラフ)。

第二に、同指令は、社会保障または社会的保護の公的制度を含む、公的制度またはそれと同視しうる制度により行われる全ての性質の給付には適用されない(第三条第三パラグラフ)。

また第三に、構成国は、障害および年齢に基づく差別に関して、軍隊を同指令の適用から除外することができる(第三条第四パラグラフ)。

(3) 例外規定

他方、指令二〇〇〇／七八号は、異なる取扱いであるが差別に該当しない場合として、①職業上の必要性がある場合、②ポジティブ・アクション、③障害を有する人に対する合理的な調整、④年齢を理由とする異なる取扱いで正当化しうるもの、の大別四つのカテゴリーを規定している。

(a) 職業上の必要性

職業上の必要性については、①宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向の四つの差別禁止事由に共通の例外規定、および、②特に宗教・信条に関わる例外規定、の二つがおかれている。

第一に、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向の四つの差別禁止事由に共通の例外規定として、構成国は、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向のいずれかの理由に関連した特性に基づく異なる取扱いは、それが、職業活動の性質またはその遂行条件に照らし、当該特性が本質的かつ決定的な職

業上の必要性を構成し、その目的が正当であってその必要性が均衡がとれているときは、差別には該当しないと規定することができる（第四条第一パラグラフ）。

第二に、宗教・信条に固有の例外規定として、構成国は、教会、または、その倫理が宗教もしくは信条に基づく公的もしくは私的なその他の組織の職業活動においては、当該人の宗教または信条に基づく異なる取扱いは、その職業活動の性質または職務の内容に照らし一定の宗教または信条が本質的で適法で組織の倫理の点から正当な職業上の要求であるときは差別ではない、という規定を、指令二〇〇〇／七八号の採択時に有効な国内法において維持し、または、同指令の採択時に存在する国内慣習を取り入れる将来の立法において規定することができる。当該異なる取扱いは、構成国の憲法上の規定および原則ならびに共同体法（EC法）の一般原則を遵守しなければならず、他の理由による差別を正当化するものではない。上記の規定が順守されていれば、指令二〇〇〇／七八号は、憲法の諸規定および国内法に適合している限り、教会、および、その倫理が宗教または信条に基づく公的または私的なその他の組織が、当該教会およびその他の組織のために働く人に対して当該組織の倫理に対する誠実な態度を要求する権利を妨げるものではない（第四条第二パラグラフ）。

（b）ポジティブ・アクション

次にポジティブ・アクションについては、①宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向の四つの差別禁止事由に共通の例外規定、および、②特に障害に関わる例外規定、の二つがおかれている。

第一に、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向の四つの差別禁止事由に共通の例外規定として、平等取扱原則は、職業生活における完全な平等を達成するため、構成国が、これらの理由のいずれかに関連した不利益を防止または補償するための特別措置を維持または採用することを妨げるものではないと規定されている（第七条第一パラグラフ）。

第二に、特に障害を有する人について、平等取扱原則は、労働場所での健康と安全の保護に関する規定を維持もしくは採用する構成国の法、または、障害を有する人の労働市場への参入を保護もしくは推進するための規定を創設または維持する措置を妨げるものではない（第七条第二パラグラフ）。

(c) 障害を有する人に関する合理的調整

障害を有する人については、平等取扱原則の遵守を保障するために、合理的調整(aménagements raisonables)が準備される。すなわち、使用者は、具体的状況における必要性に応じて、障害を有する人が雇用にアクセスし、職務を遂行し、もしくはその雇用をより発展させることを可能にするために、または、障害を有する人に教育訓練を享受させるために、適切な措置をとる。ただし、当該措置が使用者に不釣り合いな負担を課する場合はこの限りではない。当該負担は、障害を有する人のために当該構成国において展開されている政策において存在する措置により十分に補償されるときは、不釣り合いなものとはされない(第五条)。また、当該措置が使用者に不釣り合いな負担を課するものであるか否かを決定するにあたっては、特に当該措置が必要とする財政的費用およびその他のもの、当該組織または企業の規模および財源、公的基金または他の援助を受ける可能性が考慮される(指令前文第二一項)。

(d) 年齢に基づき正当化される異なる取扱い

第一に、構成国は、年齢に基づく異なる取扱いは、当該異なる取扱いが、国内法に照らし、適法な目的、特に、雇用、労働市場、および、職業教育政策の適法な目的により客観的合理的に正当化され、その目的を実現するための手段が適切かつ必要であるときは、これは差別には該当しないと規定することができる。

このような異なる取扱いは、特に以下の内容、すなわち、①若年者、高齢労働者および扶養家族を有する労働者について、その職業的参入を容易にし、または、彼らに対する保護を保障することを目的とする、雇用および職業教育へのアクセスならびに解雇と報酬に関する条件を含む雇用・労働に関する特別条件の適用、②雇用または雇用に関連した一定の利益を享受するための、年齢、職業経験、または当該雇用における勤続年数に関する最低条件の設定、③当該ポストに要求される教育または定年退職前の合理的な雇用期間の必要性を理由とする、採用についての最高年齢の設定、を含むことができる(第六条第一パラグラフ)。

第二に、構成国は、社会保障の職業制度について、加入年齢または引退(老齢)もしくは障害給付の受給年齢を設定することは、

当該制度において、労働者により、または、労働者のグループもしくはカテゴリーにより異なる年齢を設定し、それらの制度において、計算上年齢基準を用いることを含め、それが性に基づく差別でない限り、年齢に基づく差別ではないと規定することができる（第六条第二パラグラフ）。

（4）権利保障システム

具体的に、全ての人に宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向を理由とする差別的取扱いを受けない権利を保障し、かつ、権利を侵害された場合の救済を保障するため、指令二〇〇〇／七八号は、指令二〇〇〇／四三号と同様、以下のような点を配慮している。

第一は、権利を擁護するための手続の整備である。構成国は、平等取扱原則の適用を遵守させることを目的とする司法上または行政上の手続、および、構成国が適当と認めるときは和解手続を、平等取扱原則が遵守されなかったために権利が侵害されたと考える全ての人が、差別が行われたと思われる関係が終了した後であってもアクセスしうるものとしなければならない（第九条第一パラグラフ）。また、構成国は、平等取扱原則の遵守の保障に正当な利益を有する非営利社団、組織、または法人が、原告（申請人）(plaignants) のためにまたは原告（申請人）を補助するために、その同意を得て、平等取扱原則の適用の遵守のために規定された全ての司法上または行政上の手続を遂行しうるようにしなければならない（第九条第二パラグラフ）。

第二は、救済を求める人の証拠提出責任 (charge de la preuve) の軽減である。構成国は、その司法制度に従い、ある人が平等原則が遵守されなかったためにその権利を侵害されたと考え、裁判所または他の管轄機関において直接または間接差別の存在を推定させる事実を明らかにしたときは、平等取扱原則違反がないことの証明を被告に負わせることとするために必要な措置をとらなければならない（第一〇条第一パラグラフ）。構成国は、さらに、原告により有利な立証措置をとることも可能である（第一〇条第二パラグラフ）。ただし、これは刑事手続には適用されず（第一〇第三パラグラフ）、また、事実の立証を裁判所または管轄機関に負わせている手続についても適用しないこととすることができる（第一〇第五パラグラフ）。

第三は、被害者の報復措置からの保護である。構成国は、その

国内司法制度において、平等取扱原則を遵守させるための告発または提訴に対する全ての不利益取扱いまたは不利益な結果から当該人を保護するために、必要な措置を導入することが求められる(第一一条)。

第四は、情報提供である。構成国は、本指令の適用のために採用された規定および同適用範囲においてすでに発効している諸規定を、適切な全ての形式によりその全領域において、関係する全ての人に周知しなければならない(第一二条)。

第五は、集団的労使関係において平等取扱原則を発展させることの推進である。構成国は、その国内慣習(traditions et pratiques nationales)に基づき、労働場所での実践の監視、労働協約、行動指針、経験や成功した実践の研究や交換を含む平等取扱の推進のための労使の話し合いを促進するために適切な措置をとる。また、構成国は、労使の自治を尊重しつつ、労使が差別禁止の諸規則を設定する協定を適当なレベルで締結することを推進する。ただし、当該協定は、指令二〇〇〇／七八号および同指令を国内法化した措置により定められた最低要件を遵守しなければならない(第一三条)。

第六は、非政府組織との協力である。構成国は、平等取扱原則を発展させることを目的とし、人種または民族に基づく差別との戦いに寄与することに正当な利益を有する、関係の非政府組織との対話を推進することが求められる(第一四条)。

第八は、有効な制裁措置の規定をおくことである。構成国は、本指令の適用により採択された国内規定の違反に適用される制裁制度を決定し、本指令の適用を保障するために必要な全ての措置をとる。上記のように規定された制裁は、被害者に対する賠償金の支払を含むことができ、有効で、均衡がとれ、抑止的なものでなければならない(第一七条)。

(5) 指令二〇〇〇／七八号と国内法の関係

構成国は、指令二〇〇〇／七八号を二〇〇三年一二月二日までに国内法化しなければならない(第一八条)。具体的には、①平等取扱原則に反する法律、規則、および行政上の規定の廃止、ならびに、②平等取扱原則に反する、労働契約、労働協約、企業における就業規則、または、非営利もしくは営利社団、独立自営業および労働者と使用者の組織を規律する規則の諸規定が、無効と宣言されまたは修正されるよう、必要な措置をとらなければなら

ない（第一六条）。

なお、指令二〇〇〇／七八号の諸規定は最低基準であり、構成国は、平等取扱原則の保護という観点から同指令よりも有利な規定を採用または維持することができる（第八条第一パラグラフ）。また、同指令の諸規定の適用は、いかなる場合においても、同指令の適用範囲において構成国がすでに付与している差別に対する保護基準の引き下げを正当化する理由としてはならない（第八条第二パラグラフ）。

二　性を理由とする差別的取扱禁止と平等取扱原則

性を理由とする雇用における差別的取扱いの禁止と平等原則について、現行法制を形成するのは、前述のように、①報酬（rémunérations）の平等原則を定める、一九七五年二月一〇日の男女労働者の報酬の平等原則に関する指令七五／一一七号（以下、「七五／一一七指令」）、②昇進・昇格（promotion）を含む雇用へのアクセス（l'accè à l'emploi）、職業教育（formation professionnelle）、および、労働条件（conditions du travail）に関する男性と女性の平等取扱原則を実現することを目的とする、一九七六年二月九日の採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する指令第二〇七号（以下、「七六／二〇七指令」）、および、③権利保障と救済措置をより有効とすることを目的とする、一九九七年一二月五日の性に基づく証拠提出責任（charge de la preuve）に関する指令九七／八〇号（以下、「九七／八〇指令」）である。

しかしながら、一九九九年一一月二五日に提案され、二〇〇〇年六月二九日および同年一一月二七日に採択された、人種・民族と平等取扱原則に関する指令二〇〇〇／四三号、および、雇用と労働における平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令二〇〇〇／七八号に続いて、これら二つの指令、すなわち、「人種・民族」、および、「宗教もしくは信条、障害、年齢、または性的指向」を理由とする差別禁止法制と「性」を理由とする差別禁止法制との整合性を図るため、②の七六／二〇七指令については、二〇〇〇年六月七日にこれを改正する指令案が提案されている。そこで、以下においては、現行法制の内容（1）、および、七六／二〇七指令の改正案（2）の概要を検討する。

1　現行法制

(1) 平等取扱原則と差別の概念

(a) 七五／一一七指令

男女労働者の報酬の平等原則を定める七五／一一七指令は、男性労働者と女性労働者の報酬の平等に関する原則 (le principe de l'égalité des rémunérations) は、同一労働 (un même travail) または等しい価値 (une valeur égale) を付与される労働については、報酬の要素および条件の全てについて、性に基づくいかなる差別も除去されることを意味すると規定し (第一条第一パラグラフ)、特に、職業上の格付け制度が報酬の決定に利用されるときは、当該制度は、男女の労働者に共通の基準に基づき、性に基づく差別を除去した方法により設定されなければならない、と定めている (第一条第二パラグラフ)。

(b) 七六／二〇七指令

男女労働者の採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する平等取扱原則を定める七六／二〇七指令は、「平等取扱原則 (le principe de l'égalité de traitement)」とは、直接的であれ、特に婚姻または家族状況を理由とする間接的なものであれ、性に基づくいっさいの差別がないことを意味する、と定める (第二条第一パラグラフ)。

そして、第一に、採用、昇進・昇格については、平等取扱原則の適用 (l'application du principe de l'égalité de traitement) は、職業活動の全てのセクターまたは部門において、選択基準を含む雇用または労働ポストへのアクセス条件、および、職業階層の全てのレベルへのアクセスに関する条件について、性に基づく全ての差別が存在しないことを意味すること (第三条第一パラグラフ)、第二に、教育については、全ての類型およびレベルの職業指導、教育、研修、職業再教育へのアクセスに関して平等取扱原則が適用されること (第四条第一パラグラフ)、第三に、労働条件については、解雇の条件を含み、これに関する平等取扱原則の適用は、性に基づく差別なく、男性と女性に同じ条件が保障されることをいう (第五条第一パラグラフ)、としている。

(c) 九七／八〇指令

性差別に関する証拠提出責任等を定める九七／八〇指令は、「平等取扱原則（le principe de l'égalité de traitement）とは、直接的であれ間接的であれ、性に基づくいっさいの差別がないことを意味する、と規定する（第三条第一パラグラフ）。

同指令は、さらに、間接差別の定義を共同体法（EC法）において初めて規定した点が注目される。すなわち、「間接差別（une discrimination indirecte）」とは、規定、基準、または、慣行が、外形的には中立的であるが、明らかにより多くの比率で、ある性に基づく人々に不利益を与えることをいう。ただし、その規定、基準、または、慣行が、適切かつ必要で、当該人の性別とは無関係な客観的要因によって正当化される場合はこの限りではない（第三条第二パラグラフ）。

（2）差別禁止の適用対象

報酬の平等原則に関する七五／一一七指令、採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する七六／二〇七指令、および、証拠提出責任等に関する九七／八〇指令のいずれも、差別禁止の適用範囲（部門、対象労働者等）については特に限定を行っていない。

（3）例外規定

報酬の平等原則に関する七五／一一七指令、および、証拠提出責任等に関する九七／八〇指令は、特に例外規定をおいていないが、男女労働者の採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する七六／二〇七指令は、平等取扱原則の例外規定として、以下の三つのカテゴリーを定めている。

第一は、職業上の必要性である。同指令は、構成国が、その性質または遂行条件から一定の性別が決定的条件である職業活動またはその職業活動のための教育訓練を、平等取扱原則の適用範囲から除外することを認めている（第二条第二パラグラフ）。

第二は、母性保護である。同指令は、女性に対する保護、特に、妊娠および出産に関する保護を妨げるものではない（第二条第三パラグラフ）。

第三は、いわゆるポジティブ・アクションである。同指令は、男女の機会の平等を推進するために、特に採用、教育、昇進・昇格、労働条件の領域における、女性の機会に影響を及ぼしている

現実の不平等を救済するための措置を妨げるものではないと規定している（第二条第四パラグラフ）。

（4）権利保障システム

性差別の禁止と平等取扱原則の適用の実効性を確保するために、報酬の平等原則に関する七五／一一七指令、採用、教育、昇進・昇格、労働条件に関する七六／二〇七指令、および、証拠提出責任等に関する九七／八〇指令は、以下のような規定をおいている。

（a）七五／一一七指令

七五／一一七指令に規定されている権利保障システムは以下の四つである。

第一は、司法的救済措置の整備である。構成国は、その国内司法制度において、報酬の平等原則が適用されないためにその権利が侵害されたと考える全ての人が、場合によっては他の管轄機関への訴えの後、司法上その権利を実現させうるために必要な措置を導入しなければならない（第二条）。

第二は、報復措置からの保護である。構成国は、報酬の平等原則を遵守させるためになされた企業レベルでの訴えまたは提訴に対して使用者のなす全ての解雇から当該労働者を保護するため、必要な措置をとらなければならない（第五条）。

第三は、有効な手段の確保である。構成国は、その国内状況と司法制度に従い、報酬の平等原則の適用を保障するために必要な措置をとり、当該原則の遵守を保障する有効な手段を確保しなければならない（第六条）。

第四は、情報提供である。構成国は、本指令の適用のために採用された措置およびこれに関連してすでに発効している諸規定が、適切な全ての形式により、労働場所における情報として労働者に周知されるようにする（第七条）。

（b）七六／二〇七指令

七六／二〇八指令においても、七五／一一七指令とほぼ同様、第一に、司法的救済措置の整備（構成国は、その国内司法制度において、平等取扱原則が適用されないためにその権利が侵害されたと考える全ての人が、場合によっては他の管轄機関への訴えの

後、司法上その権利を実現させうるために必要な措置を導入する：第六条）、第二に、報復措置からの保護（構成国は、平等取扱原則を遵守させるためになされた企業レベルでの訴えまたは提訴に対して使用者のなす全ての解雇から当該労働者を保護するため、必要な措置をとる：第七条）、第三に、情報提供（構成国は、本指令の適用のために採用された措置および同適用範囲においてすでに発効している諸規定が、適切な全ての形式により、労働場所における情報として労働者に周知されるようにする：第八条）が規定されている。

（c）九七／八〇指令

九七／八〇指令は、構成国が平等取扱原則を適用し、平等原則が適用されずその権利を侵害されたと考える全ての人が（場合によっては他の管轄機関に訴えた後）司法機関によりその権利を救済されうるためにとる措置を、より有効にすることを目的とするものであり（第一条）、第一に注目されるのは、原告の証拠提出責任（charge de la preuve）を軽減したことである。すなわち、構成国は、その司法システムに従い、ある人が平等原則が遵守されなかったためにその権利を侵害されたと考え、裁判所または他の管轄機関において直接または間接差別の存在を推定させる事実を明らかにしたときは、平等取扱原則違反がないことの証明を被告に負わせることとするために必要な措置をとらなければならない（第四条第一パラグラフ）。構成国は、さらに原告により有利な立証措置をとることも可能である（第四条第二パラグラフ）。

ただし、構成国は、事実の立証を裁判所または管轄機関に負わせている手続については、この証拠提出責任に関する規定を適用しなくてもよい（第四条第三パラグラフ）。また、これは、性差別の禁止と平等取扱原則を定める共同体法（EC法）の適用により国内法に従って救済手段を定める、公的部門または私的部門に関するすべての民事または行政上の手続（ただし、自発的性質または国内法により規定された無償の手続を除く）に適用されるが、構成国が異なる定めを有する場合を除き、刑事手続には適用されない（第三条）。

この他、同指令は、構成国は同指令の適用のためにとられた措置および関連事項についてすでに発効している諸規定を、適切な全ての形式により、関係する全ての人に周知することを義務づけている（第五条）。

（5）国内法との関係

（a）七五／一一七指令

構成国は、七五／一一七指令に基づき、第一に、法律、規則、および行政上の規定上の、報酬の平等原則に反する男女の差別を廃止すること（第三条）、第二に、労働協約、賃金協定もしくは賃金基準、または個別労働契約に存する、報酬の平等原則に反する規定が、無効とされ、または、無効と宣言されもしくは修正されうるために必要な措置をとること（第四条）が要求される。また、第三に、（4）（a）で検討したように、権利保障のための措置を導入することが必要とされる。

（b）七六／二〇七指令

構成国は、七六／二〇七指令に基づき、第一に、平等取扱原則を適用し、①選択基準を含む雇用または労働ポストへのアクセス条件、および、職業階層の全てのレベルへのアクセスに関する条件において、性に基づく全ての差別をなくすため、ならびに、②解雇の条件を含む労働条件について、性に基づく差別なく、男性と女性に同じ条件を保障するため、①平等取扱原則に反する法律、規則、および行政上の規定を廃止すること、②平等取扱原則に反する、労働契約、労働協約、企業における就業規則、または、非営利もしくは営利社団、独立自営業および労働者と使用者の組織を規律する規則の諸規定が、無効とされ、または、無効と宣言されもしくは修正されうること、および、③当初は保護の配慮のもとにおかれたがもはや根拠を有さない、平等取扱原則に反する法律、規則、および行政上の規定の改正、ならびに、同じ性質を有する協約上の規定については、社会的パートナー（労使）が望ましい改正を行うようにすること、が要求される（第三条、第五条）。また第二に、全ての類型およびレベルの職業指導、教育、研修、職業再教育へのアクセスに関する平等取扱原則の適用のため、①平等取扱原則に反する法律、規則、および行政上の規定の廃止、②平等取扱原則に反する、労働契約、労働協約、企業における就業規則、または、非営利もしくは営利社団、独立自営業および労働者と使用者の組織を規律する規則の諸規定が、無効とされ、または、無効と宣言されもしくは修正されうること、③職業上の指

導、教育、研修、再教育が、一定の私的職業訓練施設に認められる自治は別として、性に基づく差別なく同じ基準および同じレベルでアクセス可能であること、のために必要な措置をとらなければならない。そして第三に、(4)(b)で検討したように、権利保障のための措置を導入することが必要とされる。

(c) 九七／八〇指令

構成国は、遅くとも二〇〇一年一月一日までに、九七／八〇指令に適合するために必要な法律上、規則上、または行政上の諸規定を制定しなければならない(第七条第一パラグラフ)。なお、同指令の諸規定の適用は、いかなる場合においても、同指令の適用される範囲の労働者の保護の一般的基準の引き下げを正当化するものであってはならない(第六条)。

2 七六／二〇七指令改正案

以上のような現行法制について、欧州委員会(Commision des communautés européennes)は、二〇〇〇年六月七日に、七六／二〇七指令を改正する指令案(以下、「七六／二〇七指令改正案」)を提案した。その理由として、第一に、前述のように、一九九九年一一月二五日に提案された「人種・民族と平等取扱原則に関する指令案」および「雇用と労働における平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令案」(二〇〇〇年六月二九日および同年一一月二七日に採択)との整合性、特に間接差別の概念や雇用・労働における平等取扱いの推進のための独立機関の設置など共通の問題についての整合性を図る必要性があること、第二に、セクシュアルハラスメントを規制の対象とすることが必要であること、第三に、現在簡略に規定されている条文、たとえば、指令の適用対象外としうる職業活動、生物学的理由に基づく女性の特別保護、構成国のとりうるポジティブ・アクションの解釈について、欧州共同体裁判所の四〇以上の判決が下されているが、法的安定性のためにこれらの解釈を条文に取り入れること、また逆にポジティブ・アクションについては、これに消極的な判決の解釈を排除し、一九九九年に改正された欧州共同体設立条約(新一四一条第四パラグラフ)において積極的に位置づけられたことの整合性を図る必要性、等が挙げられている(指令案提案理由第六―一三パラグラフ)。

同指令案は、七六／二〇七指令について、一〇の改正点を提示しているが、以下においては、各事項毎にこれを検討する。

(1) 指令の目的

まず指令の目的について、七六／二〇七指令改正案は、現行の、昇格・昇進を含む雇用へのアクセス、職業教育、および、労働条件、社会保障に関する男女の平等取扱原則の実現を目的とするという規定(第一条第一パラグラフ)の次に、構成国は、男女の平等という目的を、特に、法律、規則、行政上の諸規定、政策、昇格・昇進を含む雇用へのアクセス、職業教育、および、労働条件の領域における活動全体の中に浸透させることにより、積極的かつ明らかに推進するために必要な措置をとらなければならない、というパラグラフを追加し(第一条第一の二パラグラフ)、男女の平等の実現の必要性をさらに強調している。

(2) 平等取扱原則と差別の概念

平等取扱原則と差別の概念について、七六／二〇七指令改正案は、以下の二点を追加している点が重要である。

第一は、セクシュアル・ハラスメントが性差別の一形態であることを明記したことである。同指令案は、「セクシュアル・ハラスメント(harcèlement sexuel)は、性に関連する望まれない行為が、人間の尊厳の侵害、および／または、威嚇的、敵対的、下劣、屈辱的、または不快な環境を醸成する目的または効果をもつとき、特に、当該人に影響を与える決定が当該人が当該行為を拒否したことまたは当該行為に従ったことを理由とするときは、労働の場における性に基づく差別である」(第一条の二)と規定している。

第二は、間接差別の定義をおいたことである。この定義は、証拠提出責任に関する九七／八〇指令における定義(第二条第二パラグラフ)と同様である。すなわち、現行の、「平等取扱原則とは、直接的であれ、特に婚姻または家族状況を理由とする間接的なものであれ、性に基づく差別がないことを意味する」(第二条第一パラグラフ)という規定の後に「間接差別(une discrimination indirecte)とは、規定、基準、または、慣行が、外形的には中立的であるが、明らかにより多くの比率で、ある性に属する人に他の人に比較して不利益を与えることをいう。ただし、そ

の規定、基準、または、慣行が適切かつ必要で、当該人の性とは独立した客観的要素により正当化される場合はこの限りではない」（第二条第一パラグラフ第二項）という文を挿入することとしている。

（3）例外規定

七六／二〇七指令は、平等取扱原則の例外として、①職業上の必要性、②母性保護、③ポジティブ・アクションの三つの規定をおいているが、七六／二〇七指令改正案は、それぞれについて、以下のような修正・追加を行っている。

第一に、職業上の必要性について、現在は、「本指令は、構成国が、その性質または遂行条件から一定の性別が決定的条件である職業活動またはその職業活動のための教育訓練を適用範囲から除外する権限を妨げるものではない」（第二条第二パラグラフ）と規定されているが、改正案は、欧州共同体裁判所の判例を考慮してこれをさらに厳密化し、同規定に代えて、「構成国は、雇用へのアクセスに関し、性に関連した特性に基づく異なる取扱いは、特別の当該職業活動の性質または当該職業活動の展開される枠組みに照らし、当該特性が真の職業上の要求であるときは、差別には該当しないと規定することができる。平等取扱原則への抵触は、当該目的を達成するために適切かつ必要な範囲に限定される」（第二条第二パラグラフ）という規定をおくこととしている。

第二に、母性保護について、現在は、「本指令は、女性に対する保護、特に、妊娠および出産に関する保護を妨げるものではない」と規定されているが（第二条第三パラグラフ）、指令案は、母性保護と出産した女性に対する差別的取扱いの禁止を強化し、欧州共同体裁判所の判例を明文化するために、同規定に追加して、「出産した女性は、産前産後休暇の終了後、労働条件の変更を受けることなく、その以前の雇用またはそれと同等のポストに就く」と規定している（第二条第三パラグラフ第二項）。

第三に、ポジティブ・アクションについて、現在は、同指令は、男女の機会の平等を推進するために、特に昇格・昇進を含む雇用へのアクセス、職業教育、労働条件における女性の機会に影響を及ぼしている現実の不平等を救済するための措置を妨げるものではないという規定（第二条第四パラグラフ）がおかれているが、一九九九年に改正された欧州共同体設立条約において、あらたに、「職業生活における男性と女性の完全な平等を具体的に保障する

ため、平等取扱原則は、構成国が、より数の少ない（代表的でない）（sous-représenté）性による職業活動の実施を容易にするため、または、職業上の経歴（carrière professionnelle）における不利益を防止もしくは補償するために特別の利益を予定する措置を維持または採用することを妨げるものではない」（新一四一条第四パラグラフ）と規定されることになった。そこで指令改正案は、現在のポジティブ・アクションに関する規定（第二条第四パラグラフ）を削除し、これに代えて、欧州委員会に対して、欧州共同体設立条約のポジティブ・アクションに関する規定（第一四一条第四パラグラフ）に基づき構成国が採用した措置について構成国から情報提供を受け、それらの比較評価を行う報告書を採択し公刊することを義務づけている（第二条第四パラグラフ）。

（4）権利保障システム

平等取扱原則適用の実効性確保のため、七六／二〇七指令改正案は、特に人種・民族と平等取扱原則に関する指令二〇〇〇／四三号および雇用と労働における平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令二〇〇〇／七八号との整合性を考慮し、以下のような修正・追加を行っている。

まず、司法制度における救済システムとして、現行規定は、構成国が、その国内司法制度において、平等取扱原則が適用されないためにその権利が侵害されたと考える全ての人が、場合によっては他の管轄機関への訴えの後、司法上その権利を実現させうるために必要な措置を導入することを求めているが（第六条）、指令改正案は、労働関係の終了後も権利の実現が可能であることを明記し、「構成国は、その国内司法制度において、・・・平等取扱原則が適用されないためにその権利が侵害されたと考える全ての人が、場合によっては他の管轄機関への訴えの後、たとえ労働関係の終了後であっても司法上その権利を実現させうるよう、必要な措置を導入する」と修正している（第六条第一パラグラフ）。また、被害者の損害賠償請求権を確保するため、「構成国は、その国内司法制度において、人が・・・差別により被った損害に対する賠償が、事前に設定された上限、および、付与される元金の現実の支払までの時間の経過により損害賠償を受ける人が被る損失を補填する利子の付与からの排除により制限されないよう、必要な措置を導入する」（第六条第二パラグラフ）という規定を追加している。

次に、現行規定に加えて構成国がとるべき措置として、第一に、男女の平等取扱原則を推進することを任務とする独立した機関の創設（ただし、当該機関は、すでに存在している、特に全国レベルで人権の擁護を任務とする独立した機関の一部とすることもできる）、同機関の役割（性に基づく差別の被害者からの訴えを受理して直ちにそれに対応し、性に基づく差別に関する調査や研究に着手し、当該類型の差別に関連する問題についての報告書を公刊することを含む）を規定している（第八条の二第一、二パラグラフ）。また、第二に、社団、組織、または、法人が、申請人のためにその同意を得て、同指令の規定する義務を遵守させるために規定された司法上および／または行政上の全ての手続を利用できるようにすることとしている（第八条の二第三パラグラフ）。第三には、労使の役割を強化し、労働場所での実践の監視、労働協約、行動指針、経験や成功した実践の研究や交換により平等取扱いを推進することを目的とする社会的パートナー（労使）間の対話を促進するために適切な措置をとること、および、労使が、男女の機会の平等に関する差別禁止の諸規則を設定する協定を適切なレベルで締結することを推進することを求めている（第八条の三）。そして、第四に、構成国が、同指令の適用により採択された国内規定の違反に適用される、有効で、均衡がとれ、抑止的な制裁制度を実施し、当該制裁の適用のために必要な全ての措置をとることを求めている（第八条の四）。

（5）国内法との関係

この他、七六／二〇七指令改正案は、やはり、人種・民族と平等取扱原則に関する指令二〇〇〇／四三号および雇用と労働における平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令二〇〇〇／七八号との整合性を考慮し、構成国のとるべき措置として、「平等取扱原則に反する、労働者もしくは使用者の組織または構成員が一定の職業を行っている全ての組織への加入、および、これらの組織により提供される利益の享受に関する規定が、無効とされ、または、無効と宣言されもしくは修正されうること」（第三条第二パラグラフd）を現行規定に追加している。

(1) JOCE n° L.45 du 19 fév.1975, p.19.
(2) JOCE n° L.39 du 14 fév.1976, p.40.
(3) JOCE n° L.6 du 10 janv.1979, p.24.
(4) JOCE n° L.225 du 12 août.1986, p.40.
(5) JOCE n° L.14 du 20 janv.1998, p.6.
(6) COM(2000)334 final du 7 juin 2000.
(7) 「本条約の他の条項に抵触することなく、また、本条約によって共同体(Communauté)に付与された権限の範囲内で、理事会は、委員会からの提案に基づき欧州議会との協議を行った後、全会一致により、性、人種もしくは民族、宗教もしくは信条、障害、年齢、または、性的指向を理由とする全ての差別と闘うために必要な措置をとることができる。」
(8) JOCE n° L.180 du 19 juillet 2000, p.22.
(9) JOCE n° L.303 du 2 déc 2000, p.16.
(10) 指令案での段階での両指令の紹介として、家田愛子「EUにおける新たな雇用差別禁止令および人種差別禁止指令の提案」労働法律旬報一四九二号(二〇〇〇年)二五頁。
(11) JOCE n° L.14 du 20 janv.1998, p.9.
(12) JOCE n° L.175 du 10 juillet 1999, p.43.
(13) 本稿は、指令および指令案の条文を中心とする紹介にとどまるものである。共同体法の雇用平等法制のより詳細な分析については、別稿に委ねることにしたい。