

## アイルランドの雇用における年齢差別禁止法制

日本労働研究機構研究員 牧野 利香

### 《 概 要 》

本稿は、わが国における雇用における年齢差別禁止の議論への素材提供として、アイルランドの年齢差別禁止法制の内容とその運用状況について紹介するものである。

アイルランドの年齢差別規制は、基本的には性差別と同様、直接的な差別のみならず、間接差別や嫌がらせも含めて幅広くカバーしている。しかし法適用の上限年齢が定められたり、退職年齢の設定を一律に差別の対象外とするなど、実質的には緩やかなものとなっている。

わが国においては、年齢差別禁止問題はまだ議論の途上にあるが、人権保護も含めた幅広い観点から、差別禁止が現時点で本当に必要か、十分に吟味する必要があるだろう。

---

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、日本労働研究機構としての見解を示すものではない。

## 目 次

序 研究の趣旨	1
1 本稿の目的	1
2 アイルランドの年齢差別禁止法制に着目する理由	1
3 調査方法	1
第1章 諸外国の雇用における年齢差別禁止問題の概況	2
第1節 EUにおける年齢差別禁止に関する状況	2
1 年齢差別禁止に関する立法等	2
2 EU 諸国の対応の状況	3
3 EU 指令以外の差別是正に向けた取り組み	3
第2節 アメリカにおける年齢差別禁止法制	4
第2章 アイルランドの雇用における年齢差別禁止法制	4
第1節 年齢差別禁止法制の成立の背景	4
第2節 年齢差別禁止法制の概要	5
1 年齢差別禁止の適用対象	5
2 「差別」の定義	5
3 雇用における差別の禁止	6
4 差別的な広告の禁止	8
5 職業紹介機関における差別の禁止	9
6 職業訓練における差別の禁止	9
7 労使団体への加入等に関する差別の禁止	9
8 不利益取り扱いの禁止	9
9 年齢差別に関する特別規定	9
10 救済手段	11
11 参考：雇用均等法以外の年齢差別禁止規定	11
12 まとめ	12
13 EU「枠組み指令」の取り入れに向けた検討状況	13
第3節 年齢差別禁止法制の運用の実態	13
1 雇用均等法に関する紛争処理の流れ	13
2 各機関における紛争処理の内容	14
3 紛争処理の実施状況	16
4 年齢差別関係事案の概観	16
第4節 法律以外の年齢差別に対する取り組み	19
1 企業向けガイドラインの策定	19

2	「高齢者に関する均等問題諮問委員会」の開催.....	20
3	広報・啓発活動.....	20
第5節	参考：アイルランドの労働市場及び高齢者雇用の概況.....	21
1	経済情勢、労働市場の概況.....	21
2	労使関係.....	22
第3章	我が国における年齢差別禁止問題の概況及び今後の課題.....	24
1	年齢差別禁止に関する法令.....	25
2	年齢差別禁止に関する議論の経過.....	26
3	アイルランド法制からの示唆.....	26
<参考>	ヒアリングリスト.....	29
<資料1>	「雇用・職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関するEU指令」 の概要.....	30
<資料2>	EUにおける差別是正のためのアクション・プログラム(2001～2006年)の概要.....	31
<資料3>	年齢差別禁止法制の比較.....	32
<資料4>	年齢差別関係事案の概要(1999～2002年).....	35
<資料5>	アイルランド1998年雇用均等法(筆者仮訳、抜粋).....	39

# アイルランドの雇用における年齢差別禁止法制

## 序 研究の趣旨

### 1 本稿の目的

近年、我が国においては、主に少子高齢化への対応、中高年齢者の就業促進の観点から、雇用における年齢差別禁止についての議論が高まってきている。本稿は、そのような議論への素材提供として、アイルランドの年齢差別禁止法制の内容とその運用状況について紹介するものである。

### 2 アイルランドの年齢差別禁止法制に着目する理由

EU 諸国の中でも先駆けて、詳細かつ包括的な差別禁止立法を行っている。

年齢差別禁止を含む包括的な雇用上の差別禁止法として、106 条にわたる「1998 年雇用均等法」が成立、施行されており、法律を見るだけでもある程度具体的な考え方を把握することができる。EU 諸国の中には、他にも年齢差別禁止規定を持つ国があるが、これだけ体系的な立法という意味ではアイルランドがはじめてと言える。

EU における雇用上の差別禁止指令の国内法取り入れ例として参考になりうる。

EU では、雇用上の包括的な差別禁止に関する指令が 2000 年 11 月に採択されたが、年齢差別禁止に関してはかなり柔軟な内容となっており(第 1 章第 1 節参照)、今後加盟国でどのように国内法に取り入れられていくのが注目される場所である。こうした中で、アイルランド 1998 年雇用均等法は、指令が採択される 2 年以上前に成立したにもかかわらず、同指令の国内法取り入れの先例として参考になりうると思われる。なぜなら、上記指令は起草に際しアイルランド 1998 年雇用均等法の第 1 次草案を参考にしたと言われており<sup>1</sup>、実際にも両者の構成・内容がよく似ているためである<sup>2</sup>。

法施行後 3 年を経過し、運用実績が表れはじめている。

1998 年雇用均等法は、1999 年 10 月 18 日に施行された後、均等問題専門の施行機関を通じて積極的な運用が行われており、現時点でも具体的な運用実態をある程度つかむことが可能である。アイルランドの経験は、わずか 3 年とはいえ、上記 EU 指令が加盟国で取り入れられた後の状況を見通すために貴重な資料となると思われる。

### 3 調査方法

本稿をまとめるにあたっては、各種文献、ホームページの調査のほか、アイルランドの行政機関へのヒアリングを実施し(＜参考＞(p.29)を参照)、その結果を参考にした。

---

<sup>1</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>2</sup> ただし、EU 指令取り入れにあたって見直し不要というわけではない。第 2 章第 2 節 13 を参照。

## 第1章 諸外国の雇用における年齢差別禁止問題の概況

アイルランドの年齢差別禁止法制について述べる前に、EU レベルでの差別禁止に関する現状について簡単に紹介する。また、参考として、アメリカの年齢差別禁止法制についても触れておく。

### 第1節 EUにおける年齢差別禁止に関する状況

#### 1 年齢差別禁止に関する立法等

##### (1) アムステルダム条約

EU では、域内の統合強化を進め、司法・内政における協力の推進や、統一的な外交・安全保障政策の実施を目的として、1997年10月にアムステルダム条約を採択した。この条約の中で、EUは「性、人種的・民族的起源、宗教又は信条、障害、年齢、性的志向に基づく差別に取り組むための適切な行動をとることができる」(第2条7)とされ、EU加盟国が差別をなくすための統一された対策をとることが可能とされた。この規定は、EUの基本法ともいべき欧州共同体設立条約(ローマ条約)第13条に取り込まれている。なお、この規定においては、差別への取り組みが、雇用分野に限定されていない<sup>3</sup>ことに留意する必要がある。

EUレベルでの包括的な差別禁止への取り組み強化については、議論の当初こそ「違う国の間での財や人の移動の障壁を取り除く」という経済的な意図があった<sup>4</sup>ものの、最終的には基本的人権の保障という面が強調されて条約に盛り込まれるに至っている。

##### (2) 雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する EU 指令 (「枠組み指令」)

アムステルダム条約の趣旨を具体化するものとして、2000年11月、「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する EU 指令」(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; 以下「枠組み指令」という。)が採択された。この指令は、宗教又は信条、障害、年齢、又は性的志向にかかわらず全ての者に、雇用・職業上の均等待遇が確保されることを目的とするものである(概要は<資料1>(p.30)を参照)。

この指令では、年齢差別に関し、「合法的な目的により、客観的かつ合理的に正当

<sup>3</sup> アムステルダム条約に基づき採択された、人種・民族による差別禁止に関する EU 指令 (Directive 2000/43/EC) においては、雇用のほか、教育、社会保障及び医療、財・サービス・住宅へのアクセスに関する差別を禁止している。

<sup>4</sup> ヨーロッパとアイルランドの均等法制に関する会議(2001年6月)における欧州理事会雇用社会総局長 Adam Tyson 氏の発言。

化される場合」には、各加盟国において例外規定を設けることができるとされている(第6条)。例外が認められる具体例としては、高齢者等の統合・保護を目的とする措置や、採用等に当たっての最低年齢の設定などが挙げられている<sup>5</sup>。また、退職年齢に関する「国内法の規定には影響を与えない」(前文第14項)とされているほか、職域年金制度等の運用に年齢基準を用いることは年齢差別にならないとしている(第6条第2項)。このように、EU諸国において定年年齢や年金受給開始年齢など、年齢に基づく異なる取り扱いが幅広く存在している事実にかんがみ<sup>6</sup>、「枠組み指令」には年齢差別に関して多くの例外規定が設けられており、各国において柔軟な対応をとることが可能となっている。

## 2 EU諸国の対応の状況

「枠組み指令」は、2003年12月(年齢・障害については2006年12月)までに加盟各国において国内法に取り入れることを要請しており、加盟各国は現在、包括的差別禁止立法に向けた取り組みを進めている。しかし現在のところ、取り組み姿勢は国によりばらばらである。例えばイギリスでは、指令上の期限までに新たな差別禁止立法を行う姿勢を明確にしており、現在はそのための協議が重ねられているほか、年齢差別の是正に向けて、企業向けの行動規範を作成したり、政府主導の意識啓発活動を展開したりすることにより、積極的に国民の意識向上を図っている。一方フランスでは、2001年11月に「雇用における差別防止に関する法律」が可決され、労働法典に、年齢を含む包括的な雇用上の差別禁止が規定された(L.122-45条)が、特に年齢差別に関しては、従来からの根強い早期引退文化の影響のためか、その立法効果は未だ明らかでない。またドイツでは、現時点においても雇用における高齢者の優遇規定が既存の法律に散見される<sup>7</sup>が、EU「枠組み指令」に対応した立法への目立った議論は今のところない。

## 3 EU指令以外の差別是正に向けた取り組み

EUレベルでは、「枠組み指令」の公布と同じ日に出された理事会決定(Decision 2000/750/EC)に基づき、「差別是正のための共同体アクション・プログラム(2001~2006年)」(Community Action Programme to Combat Discrimination (2001-2006))が策定されており、2001年1月1日から実行されている(概要は<資料2>(p.31)を参照)。

このアクション・プログラムでは、実際に平等が実現されるためには立法だけでは不十分であるとの認識の下に、各国及び地方の政府諸機関、労使、各種団体、NGO、大学

<sup>5</sup> より詳しい内容については、<資料1>中、(3)の例(a)~(c)を参照。

<sup>6</sup> Madeleine Reid, 'The prohibition of age discrimination in employment: issues arising in practice' (Paper for Academy of European Law, Trier, March 2003)

<sup>7</sup> 例として、事業所組織法75条1.2(高齢者の不当解雇の防止)、80条1.6(企業内での高齢者雇用促進)、96条2.2(職業訓練における高齢者の利益の考慮)など。

や研究機関、国の統計機関やメディアが連携し、調査・研究活動や各種会議の開催などを行い、雇用分野も含めた広範な分野での差別是正に向けた取り組みを行っている。

## 第2節 アメリカにおける年齢差別禁止法制

アメリカでは、1967年に成立した「雇用における年齢差別禁止法」(Age Discrimination in Employment Act (ADEA))により、40歳以上の者を対象に、採用・解雇・賃金その他雇用のあらゆる面における年齢差別を禁止しており、2002年度には19,921件の紛争が起きている<sup>8</sup>。

この法律によると、定年年齢の設定は、一般的には違法となるが、上級管理職など一部に例外が認められている。また、賃金や年金を含むあらゆる被用者給付制度にも差別禁止が及ぶが、高齢者に対する支給額又は使用者負担額が、若年者のそれよりも同額以上である場合は、差別とはならないとして取り扱われる。

この法律は、対象者が40歳以上に限定されていることからわかるように、必ずしも年齢差別の禁止を、人種や性別のように「人権」との考えで完全に貫徹しておらず、少なくとも法制定にあたっては、高齢者の雇用促進という政策目的が動機となったと考えられている。しかし当初65歳までであった法適用の上限年齢が、現在では撤廃されているなど、規制が強化されてきており、現在では人権保護という観点からの法律であると捉えられているようである<sup>9</sup>。

## 第2章 アイルランドの雇用における年齢差別禁止法制

### 第1節 年齢差別禁止法制の成立の背景<sup>10</sup>

先にも述べたように、アイルランドでは、1998年雇用均等法(Employment Equality Act, 1998)において、年齢を含め、包括的な雇用上の差別禁止が行われている。この法律が成立した頃、EUレベルではアムステルダム条約が採択されていた(1997年)ものの、差別是正への取組みについての具体的な議論はまだ始まっていなかった。

このような時期にアイルランドで雇用上の差別禁止法制が成立したのは、多分に国内の政治的理由によると言われている。当時、包括的差別禁止立法を主張していた労働党が、1993年に与党(フィアナ・フォイル)と連立政権を組んだことが契機となり、労働党出身の均等・司法改革大臣(Mervyn Taylor)により、この法案の起草作業が始められ

---

<sup>8</sup> 雇用機会均等委員会(EEOC)でのADEA関係紛争受案件数。

<sup>9</sup> 森戸英幸「雇用政策としての『年齢差別禁止』」(清家篤編「生涯現役時代の雇用政策」(日本評論社、2001年)所収)

<sup>10</sup> 主に均等局からの聴取結果を参考に記述している。

た。当時の大統領（Mary Robinson）が憲法学者出身で、平等問題への造詣も深く、法案の成立を後押しした。

1998年雇用均等法は、それまでの性・配偶関係に関する差別禁止法<sup>11</sup>をいったん廃止し、事実上その対象範囲を拡大する形で、新たに立法されている。1998年6月18日に成立するまでには多くの議論があったが、当時は宗教を理由とする差別の禁止について議論が集中し、年齢についてはあまり議論とならなかった。

なお、アイルランドでは、雇用均等法案とほぼ同時期に、雇用以外の分野での均等取扱いに関する法案も起草され、後に2000年平等地位法(Equal Status Act, 2000)として成立している。この平等地位法と雇用均等法は、ともに社会の広範な分野における平等の実現という社会的理念に基づく立法で、経済・労働政策の一手段という意図はなかったようである。

## 第2節 年齢差別禁止法制の概要

### 1 年齢差別禁止の適用対象

1998年雇用均等法における雇用上の差別禁止は、国家公務員及び地方公務員を含む全ての被用者及びその使用者に対して適用される。また、派遣労働の提供者は、その雇用する派遣労働者に限り責任を負う。（第2条第(3)項）

しかしながら、年齢を根拠とする差別禁止は、18歳以上65歳未満の被用者（ただし、職業訓練に関しては15歳以上65歳未満）に限定されている。（第6条第(3)項、第12条第(3)項）

年齢差別に関し、65歳という上限を定めた理由は、65歳はアイルランドにおいて一般的な退職年齢であるため<sup>12</sup>とされている。アイルランドでは事実上65歳から公的年金が支給されるため、退職年齢を65歳に定めている企業は実際多い。しかしながら一方では、このような上限年齢は撤廃すべきだとの提言もなされている<sup>13</sup>。

### 2 「差別」の定義

#### (1) 差別の定義（第6条第(1)項）

差別は、法律上定義された9つの差別の根拠（(2)参照）のうちいずれかに基づき、「ある者がもう一方の者より不利に取り扱われている(treated less favourably)か、過去に取り扱われた、あるいは将来に取り扱われるであろう」ときに生じるとされている。

<sup>11</sup> Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974 及び Employment Equality Act, 1977

<sup>12</sup> アイルランド議会における司法・均等・法改革大臣の発言。（Official Report - Dáil Éireann (下院) - Vol.507 1/7/1999 Written Answers. - Employment Equality.）法適用の上限年齢の設定を求める労働組合側の主張が反映されたものである。（均等局からの聴取結果）

<sup>13</sup> 第4節2を参照。



## (2) 差別の根拠（第6条第(2)項）

差別行為が禁止される「差別の根拠」(discriminatory ground) は以下の9つである。

性(sex)、配偶関係(marital status)、家族的地位(family status)、性的志向(sexual orientation)、宗教(religion)、年齢(age)、障害(disability)、人種(race)、非定住民族(Travellers Community)<sup>14</sup>。

## 3 雇用における差別の禁止

### (1) 一般的規定

以下のいずれかの事項に関して、使用者は被用者（又は被用予定者）を差別してはならないとされている（第8条第(1)項）。また、以下の事項に関し差別となるような労働協約中の規定は無効となる(第9条第(2)項)。

- 採用 (access to employment)
- 雇用条件 (conditions of employment) :ただし、この「雇用条件」には、報酬及び年金権は含まれない（第2条第(4)項）。一方、解雇や退職は含まれる<sup>15</sup>。
- 雇用に関する訓練又は経験
- 昇進又は再格付け
- 職階 (classification of posts)

### (2) 差別的な規則・慣行の適用等の禁止（第8条第(4)項）

使用者は、被用者や雇用に関して、以下のいずれかに該当するようなことをしてはならないとされている。

- 被用者（又は被用者クラス）に対し、上記(1)に列挙した事項（採用を除く）に関する差別のいずれかになるような規則を定めたり、指示をすること。
- そのようなことをしなくても、そのような差別のいずれかになっている、あるいはなりそうな慣行を適用又は運用すること。

### (3) 禁止される具体的な差別的行為

以下の行為については、(1)の一般的規定に加え、特に明文で禁止されている。

#### (a) 採用に関する差別（第8条第(5)項）

以下のいずれかの方法で、被用者（又は被用予定者）を不利に取り扱うことは、

---

<sup>14</sup> 「一般的に Travellers と言われ、アイルランド島において、歴史的に定住しない生活様式を含め、共通する歴史、文化、伝統を持つ人々として（自他双方により）特定可能な人々の共同体」（2000年平等地位法第2条）。ジプシーに似たアイルランド特有の人々のこと。

<sup>15</sup> 均等局からの聴取結果。

採用に関する差別となると解される。

- 誰を雇用するかを決める目的で行う使用者による取り決め
- 被用者(又は被用者クラス)の雇用環境が実質的に変わらないのに、他の被用者(又は被用者クラス)について入職の要件を特定せず、その被用者(又は被用者クラス)について入職の要件を特定すること

**(b) 雇用条件に関する差別(第8条第(6)項)**

(現在又は将来の)雇用環境が実質的には変わらず、かつ以下の点を全て満たす被用者(又は被用予定者、被用者クラス)について、使用者が一方の者にある雇用条件を提供し、もう一方に提供しない場合、使用者は雇用条件に関する差別をしていると解される。

- 同じ雇用条件(報酬及び年金権以外)
- 同じ労働環境
- 時間外労働、交替勤務、操業短縮、転勤、一時解雇、整理解雇、解雇及び懲戒処分に関して同じ扱い

**(c) 訓練又は経験に関する差別(第8条第(7)項)**

被用者間の雇用環境が実質的に変わらないところで、使用者が一方の被用者には、雇用カウンセリング、訓練及び職務経験のための機会又は設備を提供したり利用させたりしているにもかかわらず、もう一方に対しては、何らかの差別の根拠に基づき提供等をしない場合、使用者はその被用者に対して、訓練又は経験に関する差別をしていると解される。

**(d) 昇進に関する差別(第8条第(8)項)**

何らかの差別の根拠に基づき、使用者が以下のことをする場合、使用者は被用者に対して、昇進に関する差別をしていると解される。

- 特定の被用者に対し、昇進のための適格性や資質があるにもかかわらず、昇進の機会の提供や利用について拒否するか、故意に除外する場合
- 上記のような状況において、使用者がその被用者に対し、昇進の機会を他の被用者と同じ方法で提供しないか、利用させない場合

**(4) 差別的な雇用契約及び労働協約の取り扱い**

ある者の雇用契約が、同じ使用者に雇用され、仕事の実質的に異なる他の者の雇用契約より不利な内容を含んでいる場合、その雇用契約は、一方に不利にならないように修正されるものと解され、雇用契約どおりに不利な労働条件を提供することは

差別となる(第 30 条)。ただし、この規定は報酬及び年金については適用されない。

また、上記(1)に列挙された事項に関し差別となるような労働協約の規定は無効となる(第 9 条第(2)項)。

#### (5) 同一報酬規定

報酬については、別に規定が置かれている。すなわち、被用者は、雇用契約の条件として、その業務を行っている時点から前後各 3 年の間に類似の仕事(like work)<sup>16</sup>を行う他の被用者がいるときは、その被用者と同額の報酬を受ける資格を常に与えられなければならないとされている(第 29 条)。これによると、年齢給制度は、類似の仕事を行う者同士でも賃金が年齢により違うこととなりうるため、違法となる。

また、労働協約中の規定が、何らかの差別の根拠に基づく賃金額の違いを定める場合、その規定は無効となる(第 9 条第(1)項)。

#### (6) 間接差別(第 31 条)

雇用に関する何らかの規定(慣習等も含む)が、被用者に適用された結果、ある特定の性質(例えば、特定の年齢層など)の者に不利に作用し、実際にその性質の者の割合が少なくなる可能性がある場合で、それを全て正当化することができない場合には、使用者はその特定の性質を持つ被用者に対し、差別をしていると解される。

#### (7) 嫌がらせ(第 32 条)

被用者の職場、又は雇用の過程で、他の個人(他の被用者だけでなく、使用者自身や、取引先・顧客なども含まれる)が、被用者の特定の性質(例えば年齢など)について嫌がらせ(harassment)をする場合、それは使用者による差別であると解される。嫌がらせの態様は、発言、身振り、書面や写真の展示や回覧など、その行為が合理的に見て、被用者の特定の性質に関して攻撃的、屈辱的、威圧的なものであれば全て含まれる。

ただし使用者は、嫌がらせの防止措置を講じていた場合には免責される。

### 4 差別的な広告の禁止

雇用に関する広告のうち、差別する意図を示しているか、又は、合理的に見てそのような意図を示していると理解される広告は、出版・展示することも、またそうさせることも禁止されている(第 10 条)。

なお、年齢関係では、望ましい応募者の要件として「若い(young)」という言葉を用いた募集広告が、具体的な年齢を示さなかったにもかかわらず、年齢差別にあたるとされ

<sup>16</sup> 仕事が同一であるか、仕事の違いの重要性が小さい、あるいは仕事が同一価値である場合に、これらを「類似の仕事」という(第 7 条)。

た決定例がある<sup>17</sup>。

## 5 職業紹介機関における差別の禁止

職業紹介機関は、職業紹介や、キャリアガイダンス、職業訓練の受講に関する指導などのサービス提供を求める者に対して差別を行ってはならないとされている(第 11 条第(1)項)。ただし、差別的行為が、紹介先の使用者側に原因がある場合は免責される(同条第(3)項)。

## 6 職業訓練における差別の禁止

いかなる者も、職業訓練コースや関連する設備の提供にあたっては、その提供の条件や、提供の有無、提供の方法について差別をしてはならないとされている(第 12 条第(1)項)。この職業訓練における年齢差別禁止規定のみ、適用対象者の下限が、義務教育修了年齢である 15 歳となっている(同条第(3)項)。なお、職業訓練機関が、特定の範囲の者に対し、伝統的又は歴史的な配慮から一定の援助措置(奨学金、奨励金等)を講じることは、年齢又は人種による差別とはならない(同条第(7)項)。

## 7 労使団体への加入等に関する差別の禁止

労働者団体、使用者団体、専門組織、通商組織、又は特定の専門や職業による入会制限や運営を行っている団体は、その団体への個人の入会や利益提供等において、差別をしてはならないとされている(第 13 条)。

## 8 不利益取り扱いの禁止

雇用均等法違反について提訴したり、同法違反に基づく各種の手続きの中で証言をしたり、またそれらのことを行う意図を示した者に対し、解雇その他の不利益取り扱いを行うことは、見せしめの行為(victimisation)として有罪となる(第 74 条第(2)項、第 98 条)。

## 9 年齢差別に関する特別規定

### (1) 年齢差別禁止の適用除外

#### (a) 一般的正当化事由

もし差別が認められなかったら、結果的にコストが明らかに増加するであろうという明確な保険統計上その他の証拠があることが示されている状況においては、いかなる行為も年齢差別とはならない(第 34 条第(3)項)。例としては、フォークリフトの運転で若年者の方が事故を起こしやすいということが、保険統計上証明でき

---

<sup>17</sup> Equality Authority v. Ryanair (DEC-E2000-014) 事案の概要は <資料 4 > を参照。

る場合などがある<sup>18</sup>。

**(b) 退職年齢の設定に関する適用除外**

被用者（又は被用者の階級や種類）について、「(自発的であれ強制的であれ)異なる退職年齢を定めることは、年齢差別とならない」（第 34 条第(4)項）。この規定は、退職年齢を設定することについて、無条件に年齢差別の対象外と認める趣旨である<sup>19</sup>が、EU の「枠組み指令」の取り入れにあたっては、見直しが必要であると考えられている<sup>20</sup>。

**(c) 採用の上限年齢設定に関する適用除外**

以下のことを考慮して採用の上限年齢を定めることは、年齢差別とならない（第 34 条第(5)項）。

- 採用者を訓練して、仕事を効果的に遂行できる水準にするためのコストやそれに必要な時間、及び
- 引退年齢になる前に、採用者が仕事を効果的に遂行できる合理的な期間が残されている必要性

**(d) 年齢給制度についての経過措置**

雇用均等法の施行前に、年齢に関連した給与についての合意が発効しており、その合意が法施行後 3 年以内に終了する場合、その合意を遵守することは、年齢差別とならない（第 34 条第(6)項）。この規定は、公務員における年齢給制度を当面適用除外することを念頭に設けられたものである<sup>21</sup>。

**(e) 年功(勤続期間)に基づく取扱いに関する適用除外**

相対的な年功（又は勤続期間）に基づいて、使用者が異なる者に異なる給与額や雇用条件を提供することは、年齢差別とならない（第 34 条第(7)項）。ただし、あまりにも極端な要件（例えば、「勤続 40 年以上」など）は、間接差別となる場合がありうる<sup>22</sup>。

**(f) 真性職業資格に関する適用除外**

生理学的理由、あるいは娯楽目的の真実性の追求という理由により、特定の性質

---

<sup>18</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>19</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>20</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>21</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>22</sup> 均等局からの聴取結果。

が、職業上の資格となっているような職務については、年齢・障害・人種を根拠とする差別に関する規定は適用されない(第 37 条(3)項)。具体例としては、モデルや俳優が考えられている<sup>23</sup>。

**(g) その他の適用除外**

航空機・列車・船舶の運転資格や、国防軍(defense force)、警察(Garda Cíoshána)及び刑務所業務(prison service)における雇用については、年齢・障害を根拠とする差別に関する規定は適用されない(第 17 条第(3)項、第 37 条(6)項)。

**(2) 高齢者に対するポジティブ・アクション(第 33 条(1)、(2)項)**

雇用への統合を促進するために、50 歳以上の者に対する差別の影響を減らしたり、なくすことを意図した手段を講じることは妨げられない。

**1 0 救済手段**

雇用均等法上の差別を受けた労働者は、差別が行われた時点から 6 ヶ月以内に、均等審査局(Office of the Director of Equality Investigations(ODEI))に訴えを提起することができる(第 77 条第(1)、(5)項)。ただし、解雇に関わる事案は労働裁判所(Labour Court)に最初から提訴する必要がある(第 77 条第(2)項)。(詳細は第 3 節を参照。)

**1 1 参考：雇用均等法以外の年齢差別禁止規定**

不公正解雇法(Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2001)においては、1993 年の改正により、年齢を主な理由とする解雇<sup>24</sup>は不公正解雇にあたるとして禁止している(不公正解雇法第 6(2)条)。ただし、この法律は、同一の使用者による同種の雇用における通常退職年齢に達した者、及び剰員整理手当法(Redundancy Payments Acts, 1967 to 1973)が適用されない者(66 歳以上)には適用されない。

なお、不公正解雇法違反の救済を求めるためには、雇用審判所(Employment Appeals Tribunal)に訴えを提起する必要がある。雇用審判所での審査手続きが開始された後は、同じ事案で均等審査局に審査申し立てを行うことはできない(逆も同じ)。

また、解雇事案に限らず、コモン・ロー上の損害賠償を求めて通常裁判所に提訴することもできるが、いったん手続きを開始した後は、同じ事案で均等審査局に審査申し立てを行うことはできない(逆も同じ。雇用均等法第 101 条)。

<sup>23</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>24</sup> この法律において「解雇」(dismissal)とは、使用者による雇用契約の終了、使用者の行為により雇用契約を終了させることが合理的な場合には、労働者による雇用契約の終了(いわゆる「みなし解雇」)、有期雇用契約が満了し更新されないこと、のいずれかとされている。

## 12 まとめ

### (1) アイルランドの年齢差別禁止法制の特徴

- 1998年雇用均等法の法制定経緯を見る限り、特定年齢層の雇用促進というより人権保護的色彩が強い。
- 直接的差別の禁止だけでなく、間接差別や嫌がらせの禁止、差別的広告の禁止など、基本的に性差別と同じ枠組みでの広範な均等取扱いが行われている。
- 年齢差別禁止の対象者が、原則的に18歳以上65歳未満に限定されている。
- 退職年齢の設定が、無条件で年齢差別の対象外とされている。
- 相対的年功（又は勤続年数）により異なる取扱いをすることが、一律に年齢差別の対象外とされている。
- 均等問題に特化した独自の法施行機関により、相談受付から準司法的処理まで、広範かつ強力な制度運用を行っている。（この点については第3節も参照。）

### (2) EU「枠組み指令」、アメリカADEAとの比較

1998年雇用均等法の各規定を、EU「枠組み指令」、アメリカのADEAと比較すると<資料3>(p.32)のとおりとなる。

まずEU指令と比較してみると、雇用均等法はEU指令の要請をほぼ満たしているものの、法の適用範囲を一定年齢以内に限定している、自営業へのアクセスに関する差別禁止は法の適用対象外となっている、退職年齢の設定を一律に年齢差別の対象外としている、等の点を取り入れにあたり問題となるであろうと思われる。

またアメリカのADEAとの比較では、いずれの法律も雇用の全ステージにおける包括的な差別禁止立法であるが、アメリカの法律は使用者に法の適用範囲の制限がある(被用者20人以上)、適用対象労働者も40歳以上に限定されている、などの点でアイルランドより緩やかである<sup>25</sup>。一方、アイルランドの法律は、適用対象労働者が65歳までとなっている、退職年齢の設定を一律に年齢差別の対象外としている、年金も全て法律の適用対象外となっている、などの点でアメリカより緩やかである。アメリカのADEAに関する紛争の半数近くが解雇に関するものである<sup>26</sup>ことを考慮すると、退職関係で大きな例外規定を持つアイルランド雇用均等法の方が、より緩やかな立法といえることができるだろう。

---

<sup>25</sup> なお、アメリカのほとんどの州で年齢差別禁止立法がなされているが、そこでは適用対象となる使用者や労働者の要件をADEAより厳しくしているものが多い。（‘US Age Discrimination legislation: a lesson for Europe?’ (IDS Employment Europe 487 (2002年7月))

<sup>26</sup> 雇用機会均等委員会(EEOC)への年齢差別に関する紛争の新規申立て数14,193件(1999年)のうち、解雇に関するものは6,733件(47.4%)であった。(注9の森戸論文参照)

### 1 3 EU「枠組み指令」の取り入れに向けた検討状況

1998年雇用均等法は、EU「枠組み指令」の要請をおおむね満たしているものの、同指令の取り入れにあたっては、いくつか見直しが必要であると考えられている。見直しの内容は明らかではないが、年齢差別関係では、少なくとも退職関係について見直しが行われるようである(上記9(1)(b)を参照)。2001年6月から均等局などが中心となって検討が行われていたが、現在は協議が終了し、法案提出の準備が進められている。2003年夏には法案が提出される予定である。

### 第3節 年齢差別禁止法制の運用の実態

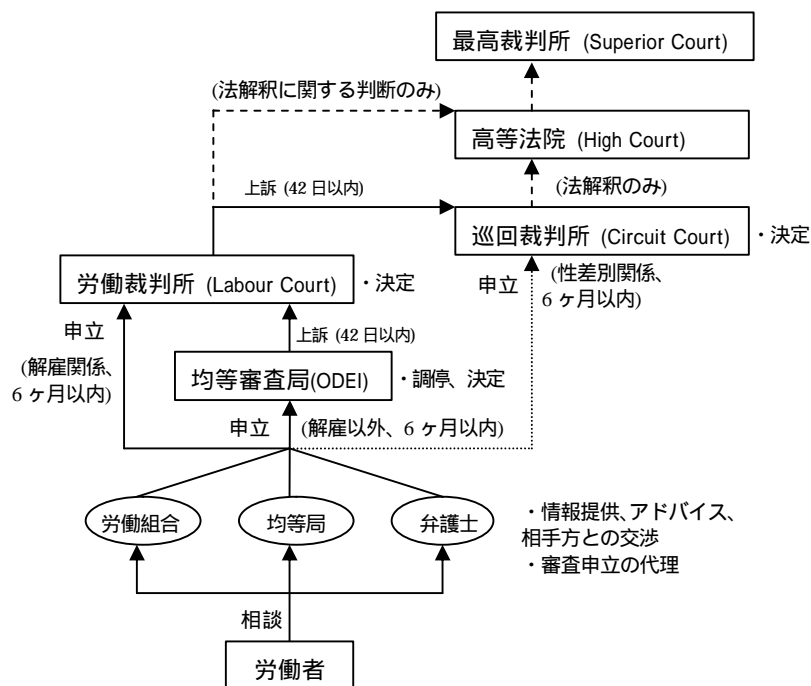
1998年雇用均等法は、同法の施行のため、均等局(Equality Authority)と均等審査局((Office of the Director of Equality Investigations(ODEI))の設置を規定している。以下、この2機関を中心に、雇用均等法の運用実態について説明する。

#### 1 雇用均等法に関する紛争処理の流れ

1998年雇用均等法の違反により労働者が年齢差別を受けたと考えられる場合、その使用者を同法違反であると確定するためには、準司法機関である均等審査局(ただし、解雇に関する事案は労働裁判所)に訴えを提起することになるが、この均等審査局は、通常裁判所よりも簡易、迅速、かつ専門的な紛争処理の枠組を提供している。またその前段階でも、均等局が、紛争解決のために踏み込んだ援助を行っている。

紛争処理の全体の流れを概観すると、図1のとおりである。

図1 アイルランドの雇用均等法違反に関する紛争処理の流れ





## 2 各機関における紛争処理の内容

### (1) 均等局における紛争解決援助

均等局は、1998年雇用均等法及び2000年平等地位法に基づく機会均等の総合的推進機関であるが、雇用均等法関係の紛争に対する法的サービスとして、以下のような援助を行っている。

#### (a) 雇用均等法に関する情報提供、苦情処理

苦情申立者に対し、法的地位の説明やアドバイスをしたり、苦情を持つ労働者に代わって使用者と接触するなどして、均等問題に関する苦情処理を行っている。

#### (b) 訴訟行為に関する実質的援助

労働者が、差別関係で均等審査局(ODEI)や労働裁判所への申立てを行いたいという場合は、申立書の作成を行っている。また、重要な事案については、均等審査局や労働裁判所による審査に対する労働者の代理を無料で行っている。このため、労働者は弁護士も立てずに、均等局を通じて訴訟行為を行うことが可能になっている。

なお、裁判等への代理を行政機関が行うことは、現時点では、EU諸国の中でもかなり珍しい<sup>27</sup>。アイルランドでこのような仕組みがあるのは、アイルランドでは伝統的に、全ての人が法的な援助を当然受けるべきだとの考え方が定着しているためといわれている<sup>28</sup>。

#### (c) 法違反の是正

均等局は、苦情申立者への援助を行うだけでなく、差別的な行為に対し、自ら使用者等に対し「差別禁止通告」(non-discrimination notice)を交付したり、均等審査局に訴えたりすることによって、差別を是正させることもできる(第62条、第85条)。実際には、これらの権限は、差別的な広告のように、差別が明らかな行為に対して行使されているようである<sup>29</sup>。

### (2) 均等審査局による調停・決定

均等審査局も、均等局と同様、1998年雇用均等法及び2000年平等地位法に関する紛争を取り扱う。均等審査局自身、均等審判所(Equality Tribunal)という通称を使って

---

<sup>27</sup> 均等局のほかには、ベルギーの機会均等・人種差別撤廃センター(Centre for Equal Opportunities and the Fight Against Racism (CECLR))やイギリスの人種平等委員会(Commission for Racial Equality (CRE))、スウェーデンの民族差別禁止オンブズマン(Ombudsman Against Ethnic Discrimination (DO))などがある程度である。

<sup>28</sup> 均等局からの聴取結果。

<sup>29</sup> 'Annual Report 2001'(Equality Authority, 2002)

いるように、個別の事案を審査し、法的拘束力を持つ決定(decision)を出す点で、司法的機能を持つ。ただし、法曹資格を持たない均等審査局員が一人で各事案の処理を行っている<sup>30</sup>点が、通常裁判所と異なる。このように、均等問題だけの準司法的な処理機関が設置されている例は、ほかの EU 主要国にはみられない。

#### (a) 決定(decision)

当事者双方が調停(下記(b)参照)の実施に同意しない場合、または調停が失敗した場合は、当事者の一方の申請により、均等審査局が事案を審査し、決定を行う。各事案の審査及び決定は、一人の均等審査局員により行われる。

決定においては、賃金の平等に関する事案は3年前までの差額支払い、それ以外の事案は2年分の年収を上限とする補償を命ずることができる。また、その他適切と思われる行動をとることも命ずることができる。

決定に不服がある場合は、労働裁判所に上訴できる。

#### (b) 調停(mediation)

当事者双方の同意があれば、審査のいかなる段階でも、調停手続をとることができる(第78条第(1)項)。この調停は、特に書面での申請をする必要がなく、当事者同士が顔を合わせての話し合いに力を置くなど、アイルランドの家事調停に近いインフォーマルな形態で行われる。また、1件の調停に必要な期間は平均6ヶ月で、均等審査官による審査・決定(平均18ヶ月)に比べて迅速な解決が可能となっている<sup>31</sup>。

調停による合意は法的拘束力を持つ。調停不成立の場合は、不成立となった日から28日以内に均等審査局の審査を求めなければ、その事案の取扱いは終了し、手続を進めることができない。

### (3) 労働裁判所(Labour Court)による決定

労働裁判所は、もともと労使紛争の調停機関であったが、その後、1998年雇用均等法を含むいくつかの雇用関係の法律について、法的拘束力のある決定(determination)を出す機能を持つようになった。労働裁判所では裁判官である議長と、労使代表各1人による計3人により審査が行われる。決定に不服のある場合は、巡回裁判所に上訴できる。

### (4) 巡回裁判所(Circuit Court)による決定

---

<sup>30</sup> 均等審査局からの聴取結果。実態としては均等審査局を管轄する司法・均等・法改革省の中堅職員などから指名され、専門的なトレーニングを受けている。

<sup>31</sup> 2000年12月～2002年11月の実績。('Developments in Alternative Dispute Resolution (ADR)' (ODEI, 2002))

巡回裁判所は、もともとは重犯罪を取り扱う裁判所であるが、1998年雇用均等法違反の事案については実質的な最終審としての役割を持つ。なお、性差別関係の事案は最初から巡回裁判所に直接提訴することができる(均等審査局への提訴に比べ、補償金額に上限がないという違いがある)。

また、巡回裁判所は、原告等の請求により、均等審査局の調停合意や決定、労働裁判所の決定について執行命令を出すことにより、その執行を担保する機能も持つ。

### 3 紛争処理の実施状況

#### (1) 均等局における紛争処理の実施状況

2001年4～5月の調査では、1998年雇用均等法を知っている国民の割合は未だ37%である<sup>32</sup>が、均等局に持ち込まれる紛争の件数は年々増加している。2002年に均等局に寄せられた雇用均等法関係の質問は3,474件であり、紛争解決援助(訴訟代理を含む)が行われた事案も、雇用均等法全体では489件(2001年は405件)、年齢差別関係では48件(2001年は46件)となっている(表1)。

#### (2) 均等審査局及び労働裁判所における紛争処理の実施状況

均等審査局における雇用均等法関係の申立て事案数も、年ごとに増加している。申立て事案のうち約1割が年齢差別関係の事案となっている(表2)。

調停については年別のデータはないが、法施行後約2年間の実績では、調停(実施済み)件数は47件、解決率は約5割である(表4)。

労働裁判所で取り扱われる雇用均等法違反に関する解雇関係の事案のうち、決定が出された数は、2001年5件、2002年16件(うち年齢関係は各年1件)となっている。

### 4 年齢差別関係事案の概観

年齢差別関係の事案は、法施行後2年を超えた2002年はじめごろから、ようやく本格的に決定が出されるようになってきている。法施行後2002年末までに出了された年齢差別関係の各事案の概要は<資料4>(p.35)のとおりであるが、これらの事案を見た限りでの傾向・特徴を以下にいくつか挙げることにしたい。

- 昇進に関する事案が多い

均等審査局で出された年齢関係の決定17件のうち、約半数の9件が昇進や配置に関する事案である。昇進の事案は、特定のポストへの公募制で面接試験などが行われるケースが多く、見方によっては採用の事案と似ているが、新規採用の場合よりは、比較対照者との能力の違い等を把握しやすく、提訴しやすいのではないかとと思われる。

<sup>32</sup> 'Annual Report 2001' (Equality Authority, 2002)

表1 均等局による紛争解決援助件数(雇用均等関係)

			2000年	2001年	2002年
合計	年齢関係	計	22	46	48
		雇用へのアクセス	5	16	17
		昇進	8	14	11
		訓練	0	1	1
		就業環境	4	1	6
		嫌がらせ	1	0	3
		解雇	1	1	4
		給与	2	4	4
		広告	1	3	2

(注)件数には、前年からの持ち越し事案も含む。

資料出所 :Annual Report 2000/2001/2002 (Equality Authority)

表2 均等審査局における取扱い事案数、決定数(雇用均等関係)

	2000年		2001年		2002年	
	件数	人数	件数	人数	件数	人数
申し立て事案数 計	102	139	182	260	254	309
年齢関係	16	19	22	23	?	37
決定数	44		42		56	
年齢関係	1		1		13	

(注)2000年の申し立て件数・人数には、Employment Equality Act,1998に関する事案のほか、Employment Equality Act,1977 及び Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974に関する事案も含む。

資料出所 :ODEI ホームページ

表3 均等審査局決定における補償金額(雇用均等関係)

	2000年	2001年	2002年
補償額の範囲	63~10,158 1-0	1,270~107,928 1-0	500~70,000 1-0
補償額平均	561 1-0 (約7万円)	19,469 1-0 (約253万円)	12,373 1-0 (約161万円)

(注)2000年の数値には、Employment Equality Act,1998に関する事案のほか、Employment Equality Act,1977 及び Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974に関する事案も含む。

資料出所 :ODEI ホームページ

表4 均等審査局による調停の実施状況(Employment Equality Act, 1998 関係、1999~2002年)

(件)

終了事案数計	47
調停による解決	23
年齢関係	1
調停不調	24
年齢関係	2

資料出所 :'Developments in Alternative Dispute Resolution (ADR)' (ODEI, 2002年)

表5 調停による合意内容 (Employment Equality Act,1998 関係、1999~2002年)

(件)

解決事案数計	23
補償なし	3
金銭のみ	10
金銭+その他	10

補償額平均は、3,656ユーロ(約48万円)。

資料出所 : 'Developments in Alternative Dispute Resolution (ADR)' (ODEI, 2002年)

- 「相対的な年功」は納得性が高い

特に昇進関係の事案では、「私は試験の合格者よりも仕事の経験年数が長く能力があるのに、不合格となったことは年齢差別である」というような主張がされることが多い。このような主張は、能力評価が曖昧、不透明に運用された結果として起こっていることが多い。純粋な年功制から能力主義への移行過程で紛争が生じた例もある<sup>33</sup>。こうしてみる限り、人事管理上、経験年数という基準は、年齢差別につながる可能性を否定しきれないものの、一般的には納得性が高いように思われる。

- 挙証責任の転換

法律には明示されていないが、性差別における挙証責任の転換に関する EU 指令<sup>34</sup>を年齢差別にも準用することが、均等審査局の決定の積み重ねにより確立している。すなわち、原告（労働者）は、差別が推定されるような主要な事実を提示すれば「一応の証明」(*prima facie case*)を立証し、今度は被告（使用者）が逆に、そのような差別はなかったことを立証することを要求される。これにより労働者の証明責任の負担軽減が図られているが、現実には、原告が「一応の証明」の立証に失敗する事案も多い。

年齢差別に関し、どこまで立証すれば「一応の証明」となるのかは、事案により若干の違いはあるが、差別された者と比較対照者との年齢（構成）の違い、差別された者と比較対照者との能力・適性の違い（例えば合格者より不合格者の方が明らかに能力が高いなど）が主に要求されているようである<sup>35</sup>。

- 制度の運用結果が「差別」判断の鍵

使用者は、制度や基準の運用の結果が全体的に見て差別的でなければ、年齢差別を問われることはあまりない（多くは原告による「一応の証明」の失敗として取り扱われる）<sup>36</sup>。その際、制度や基準が曖昧でも特に問題とはならないようである<sup>37</sup>。一方、制度自体は差別的でなくても、運用結果が差別的に見える場合は、制度や基準の運用において問題がなかったか、詳細な審査が行われる。その結果、差別的な意図が認められる場合<sup>38</sup>はもちろん、運用方法の合理性を説明できない場合<sup>39</sup>にも、年齢差別があったと判断される。

- 労働者の情報へのアクセス権の重要性

---

<sup>33</sup> 例として、DEC-E2002-040。

<sup>34</sup> Council Directive 97/80/EC。なお、アイルランドでは、この指令はすでに国内法令に取り入れられている(European Communities (Burden of Proof in Gender Discrimination Cases) Regulations, 2001 (SI 337 of 2001))。

<sup>35</sup> なお、性差別については、アイルランド高等法院の判決において、法廷が使用者に説明を求めるためには、合格者と不合格者の性別の違いと共に、応募者の資質に重大な違いがあるという主要な事実が提示される必要があるとされており、年齢差別にもこれが準用されている例がある（DEC-E2002-047）。

<sup>36</sup> 例として、DEC-E2002-020, 045, 049。

<sup>37</sup> 例えば、DEC-E2002-020 では、必要な最低限の資格以外には採用の判断基準がない中で、面接評価記録の自由記述が、年齢差別的であるかどうかだけが審査されている。

<sup>38</sup> 例として、ED/00/13。

<sup>39</sup> 例として、DEC-E2002-046。

雇用均等法においては、差別されたと考える労働者本人が、使用者に対して、他人のプライバシーに関わる情報等を除き、差別に関する情報を請求できるとされている(第 76 条)。また、均等局には企業の調査権限が与えられている(第 58、59 条)。このような権利を行使して企業からの情報を得ることが、多くの事案で、労働者による差別立証にあたっての重要な手段となっている。

## 第 4 節 法律以外の年齢差別に対する取り組み

### 1 企業向けガイドラインの策定

アイルランドでは労使関係が非常に安定しており、雇用均等の実現に向けても政府を加えた協力体制が敷かれている。その一つとして、1998 年雇用均等法の趣旨を企業レベルで浸透させるための「国家的枠組委員会(National Framework Committee)」が、均等局(議長)、政府諸機関、労使代表を構成員として 2001 年 11 月から開催されており、その成果として「企業の雇用均等方針に関するガイドライン」及び「企業レベルでの均等・多様性についての訓練に関するガイドライン」が作成されている。

#### (1) 「企業の雇用均等方針に関するガイドライン」(Guideline for Employment Equality Policies in Enterprises)

このガイドラインは、雇用均等法で差別禁止の対象となっている 9 分野を包含する機会均等の方針を企業レベルで立てる必要性、及び具体的な方法について述べている。

各企業で雇用均等方針を確立するための具体的な方法としては、以下の点が例示されている。

- 雇用均等方針の策定、監視を行うために、労使代表による「均等委員会」を設置する。
- 均等委員会の運営や、各種の均等関係の対策実施のため、企業の人事部門などに、「均等管理者」を置く。
- 従業員からの意見聴取や他社の好事例の研究を行う。
- 雇用均等の方針を組織全体、取引先や下請けなどにも普及させる。
- 均等問題について意識を高めるための訓練を行う。
- 均等方針の実施状況を監視・評価し、それに基づき行動計画を立てる。
- 1998 年雇用均等法に定義された 9 つの分野に属する者が職場にいるかどうかを確認する(ただしそのための情報収集が差別的行為にならないように注意する必要がある)。

また、雇用均等の方針の内容についても、採用・広告、選考過程、職務指導・職務導入訓練、昇進・昇格等の各側面に分けて具体的な例が示されている。

## (2) 「企業の均等・多様性についての訓練に関するガイドライン」(Guidelines on Equality and Diversity Training in Enterprises)

このガイドラインでは、職場の差別的な制度・慣行等をなくし、職場の意識改革を進めるための訓練を行うことが重要であることを強調するとともに、その目的や実施方法等について、様々な選択肢が示されている。

年齢差別に関しては、特に以下の点について訓練すべきことが示されている。

- 法律
- 高齢化及び年齢差別問題（高齢者・若年者双方）
- （年齢についての）固定観念や偏見
- 職場における年齢差別の影響
- 50歳以上の者に認められているポジティブ・アクション
- （政府や労使団体等による）イニシアチブやアクション・プログラム
- 職場の年齢管理の技術

訓練の方法としては講義やビデオによるものから、ディスカッションや事例研究など様々な方法が示されている。また、訓練対象としては、責任の重い管理職は特別に訓練する必要があるが、様々な従業員クラスによる混成グループによる訓練も、お互いの考えを豊かにするために有効であるとされている。

## 2 「高齢者に関する均等問題諮問委員会」の開催

高齢者の均等政策を前進させることを目的として、高齢者に関する均等問題諮問委員会(Advisory Committee on the Equality Agenda for Older People)が、均等局(議長)、労使代表、高齢者団体を構成員として開催され、2002年6月に報告書「高齢者のための均等の推進」(Implementing Equality for Older People)をとりまとめている。この報告の内容は多岐にわたるが、雇用関係では、いったん引退した高齢者の中にも実は働きたいと考える者が少なくないという事実<sup>40</sup>にかんがみ、高齢者がその希望に合わせて、パートタイム労働その他の非定型労働を選択できるよう、柔軟な労働条件を整備すること、雇用均等法上の年齢差別の適用の上限（65歳）を撤廃すること等が提言されている。

## 3 広報・啓発活動

均等局では、雇用均等法の周知のため、メディアを通じた意識啓発活動、会議・セミナーの開催、ウェブサイト・各種出版物による情報提供等を積極的に行っている。また、「国家的枠組委員会」では、労使向けのセミナーを開催したり、労使団体による均等問題への自主的取組みに対する資金提供を行ったりしている。

<sup>40</sup> その根拠としては、アイルランド経済社会研究所のアンケート調査結果が引用されている。第5節3(2)を参照。

## 第5節 参考：アイルランドの労働市場及び高齢者雇用の概況

アイルランドで年齢差別禁止法制が成立し、特に大きな反対もなく受け入れられている背景には、アイルランド特有の経済社会状況の影響も大きいと考えられる。すなわち、

近年の著しい経済成長による人手不足の増大により、高齢者や女性は今後活用すべき「潜在的労働力」とみなされている。

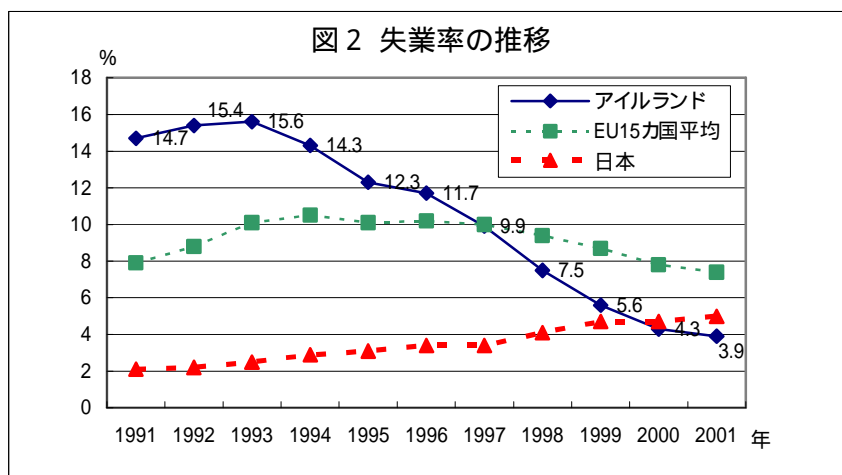
労働力人口における若年者比率が高く、また高齢者は他の EU 諸国の例に洩れず、早い段階で自ら就業意欲を喪失する傾向がある。

こういった、日本とは逆の、高齢者雇用問題がとて深刻とは言えないような状況が、逆に使用者側にも差別禁止を受け入れるゆとりを与えているのではないと思われる。また、労使関係が非常に安定していることも大きな要因となっていると思われる。

### 1 経済情勢、労働市場の概況

アイルランドは、近年、EU 諸国の中でも最も著しい経済成長を遂げている国のひとつである。実質 GDP 伸び率は、2001 年 5.7%、2002 年 4.3%（推計値）と、最近減速しつつあるものの、高い成長を続けている。

このような経済成長の影響を受けて、1990 年代前半に 15%前後であった失業率は、2001 年には 3.9%となっており(図 2)、むしろ人手不足気味となっている。



(注) OECD 基準による標準化失業率を用いている。

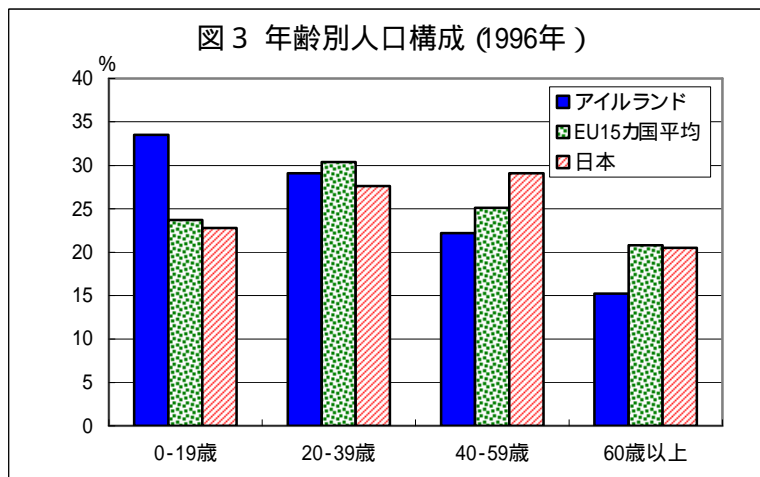
資料出所：OECD Employment Outlook (OECD、2002 年 7 月)

こうした驚異的な経済成長、雇用増の背景には、政府による積極的外資導入政策(誘致外資企業への法人税率の優遇や、IT を中心とした社会的インフラへの集中投資)、政府及び労使団体等の合意に基づく賃上げの抑制、高度な人材養成の促進政策(大学などの授業料免除、失業者への高度な職業訓練の付与)などが功を奏し、アイルランド



における IT 産業の急速な発展につながったことが考えられる。また、人口構成が若く(図 3)、高等教育を受けた若年労働力を大量に提供できたことや、高度技術者の賃金が先進国の中では低かったこと、母国語が英語であることなども、その成功に影響したと考えられている。

しかしながら、近年の IT 不況の影響等で、アイルランド進出外国企業でも人員削減や撤退の動きが見られ、失業率にも影響を与え始めている。



注) 日本は、1995年の数値。

資料出所：アイルランド及び EU 平均は「Europe in Figures Fifth Edition 2000」(Eurostat, 2000)

日本は「平成7年国勢調査」(総務庁統計局、1996年)

## 2 労使関係

近年のアイルランドの経済的成功の背景のひとつとして、安定した労使関係が挙げられる。1980年代半ばの厳しい不況を機に、政府及び労使代表等による賃上げ率の抑制等を内容とする最初の合意が結ばれて以降、今日までに6次にわたる「政府及びソーシャルパートナー間の合意」が策定されており、政府はその内容を尊重し、合意を実現させるための努力をしている。

均等問題への取り組みも、この合意に盛り込まれている。2000~2002年に実施された第5次合意<sup>41</sup>では、労使代表及び関係政府機関により、企業レベルでの機会均等の促進のための枠組みを構築することが提唱された(その成果については第4節を参照)。また、2003~2005年を実施期間とする第6次合意<sup>42</sup>では、EU「枠組み指令」に対応するため、雇用均等法の改正案を2003年夏までに公表すること、同様に、職域年金における包括的差別禁止立法を2004年に施行すること、「国家的枠組委員会」の活動を継続し、個別企業への援助などに活動を広げること、などが合意されている。

<sup>41</sup> 'Programme for Prosperity and Fairness' (PPF)

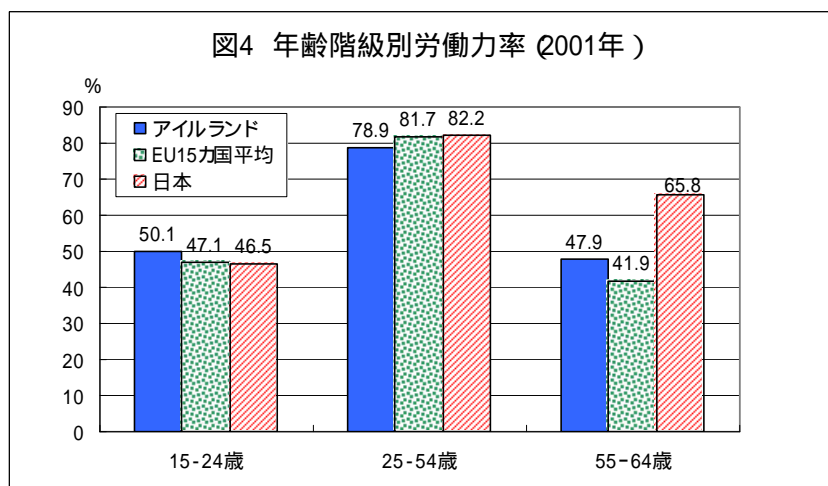
<sup>42</sup> 'Sustaining Progress'

### 3 高齢者雇用の実態と高齢者雇用政策

#### (1) 高齢者雇用の現状

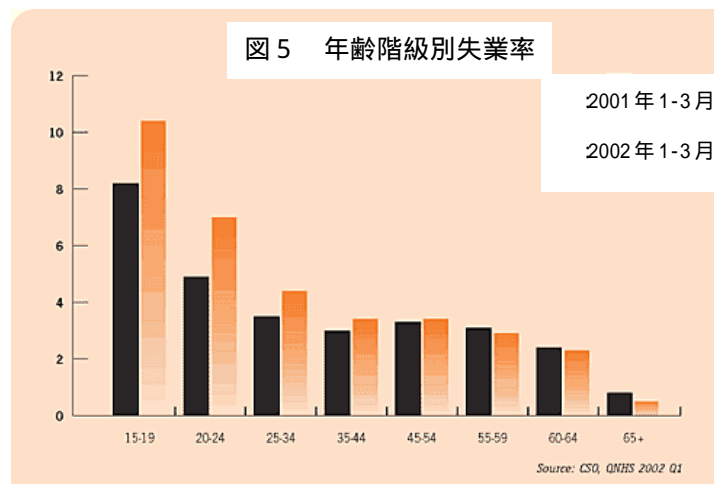
アイルランドにおける55~64歳の労働力率は47.9%で、EU平均の42.9%を上回っている(図4)。これは、アイルランドではもともと農業雇用者が他の国に比べて多い(雇用者の約7%)上に、農業に従事する高齢者が多いことが影響していると考えられる。

アイルランドの高齢者の雇用は、農業のほか、伝統的な製造業などの斜陽産業に多く依存する傾向にあり、現状のままでは、高齢者の雇用の場を確保していくことが困難となると考えられている。



資料出所：OECD Employment Outlook (OECD、2002年7月)

また、年齢別の失業率を見ると、高齢者ほど失業率が低くなっている(図5)。これは、高齢者の雇用機会が多く提供されているというよりは、むしろ高齢者が就業意欲を喪失し、「失業者」にカウントされなくなっていることが影響しているようである。



資料出所：The Irish Labour Market Review 2002 (アイルランド訓練雇用局(FÁS)、2002年)

## (2) 高齢者の退職に関する実態

アイルランド経済社会研究所が55~69歳の者約800名を対象に行った調査<sup>43</sup>によると、義務的退職年齢（定年）の規定の対象となっていた者は全体の40%であり、平均定年年齢はおおむね65歳である。

一方で、既に退職した65~69歳の者に実際の退職年齢を尋ねると、約55%が64歳以前に、また約30%が65歳で退職しており、平均退職年齢は61.6歳となっている。

早期退職した者にその理由を尋ねると、病気・障害という理由が最も多く(31.3%)、次いで早期退職制度等の利用(19.7%)、仕事がきつい(10.0%)の順となっている。また、早期退職者のうち「使用者がもっと環境を整備してくれていたら、仕事を続けていただろう」という考え方に賛成の者が25.0%おり、一見自主的な選択の結果に見える早期退職も内実は様々であることがうかがえる。

## (3) 高齢者雇用政策、今後の課題

以上見てきたように、アイルランドでは、高齢者問題がそれほど深刻でないことから、高齢者の雇用促進を明確なターゲットとした政策は今まで展開されてこなかった。職業訓練施策の中で、中高年齢者を主に念頭に置いたプログラム<sup>44</sup>が一部行われている程度である。

しかし今後は、高齢化の進展に伴う年金問題の深刻化、労働市場における人手不足への対応、均等理念の一層の浸透やアクティブ・エイジングによる個々人の生活の質の向上などの観点から、高齢者の就業率を引き上げることが重要であると考えられている。そのための手段としては、使用者における均等意識の一層の浸透、高齢者をターゲットとした訓練の強化、労働条件の柔軟化（フルタイム雇用から労働時間や責任の少ない仕事への「ダウンシフティング」）、柔軟な引退を可能にし、より長く働く意欲を引き出すための年金・社会保障制度の見直しなどが提言されている<sup>45</sup>。

## 第3章 我が国における年齢差別禁止問題の概況及び今後の課題

以下、参考程度ではあるが、年齢差別禁止問題をめぐる我が国の状況について述べるとともに、年齢差別禁止法制を取り入れるとした場合に検討が必要となると思われる事項を指摘しておきたい。

<sup>43</sup> Tony Fahey and Helen Russell, 'Older People's Preferences for Employment and Retirement in Ireland' (The Economic and Social Research Institute, 2001)

<sup>44</sup> 'CONNECTIONS'プログラム。長期失業者を対象に、キャリア・アドバイス、ニーズにあった職業訓練、就業体験などを組み合わせて提供するもの。雇用訓練局（FÁS）のコーディネーターが援助する。

<sup>45</sup> The Irish Labour Market Review 2002 (FÁS, 2002), Implementing Equality for Older Workers (Equality Authority, 2002), Labour Market Issues for Older Workers (National Economic and Social Council, 2003)

## 1 年齢差別禁止に関する法令

我が国の法令には、雇用上の年齢差別を禁止する明示的な規定は、現在のところない。関連するものとして、募集・採用に関する年齢制限の緩和の努力義務が最近規定されたが、これにも広範な例外が認められている。

### (1) 憲法第 14 条第 1 項

憲法第 14 条第 1 項は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定している。この規定は年齢による差別を明示的には禁じていないが、判例上は、ここに列挙された事由は例示的なものであり、「年齢による取扱いの差が合理性を欠くものであれば、右憲法条項違反となることがありうる」<sup>46</sup>と解されている。ただしこの規定は、私的関係においてはあくまで「(差別の)態様、程度が社会的に許容できる限度を超えるときは、場合によって」<sup>47</sup>適用される性格のものであり、絶対的平等を保障するものではない。定年制に関しては、これを容認する判例がいくつか出されている<sup>48</sup>。

なお、憲法第 14 条を受けた労働法上の一般的な均等待遇規定として、労働基準法第 3 条があるが、これは年齢による差別禁止を含んでいないと解されている<sup>49</sup>。

### (2) 雇用対策法第 7 条

2001 年 10 月から施行されている改正雇用対策法第 7 条では、「事業主は、労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。」としている。なお、この努力義務は、厚生労働大臣指針(下記(3)を参照)において、広範な例外が認められている。

### (3) 「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」(平成 13 年 9 月 12 日厚生労働省告示第 295 号)

この指針は、雇用対策法第 7 条の改正を受けて策定され、2001 年 10 月から適用さ

<sup>46</sup> アール・エフ・ラジオ日本事件(東京高裁平成 8.8.26 判決、労判 701 号 12 頁)

<sup>47</sup> 三菱樹脂事件(最高裁判所昭和 48.12.12.大法廷判決、民集 27 卷 1 号 1536 頁)

<sup>48</sup> 秋北バス事件(最高裁判所昭和 43.12.25.大法廷判決、民集 22 卷 13 号 3459 頁)では、当時一般的であった 55 歳定年制を「一般的にいて、不合理な制度ということはできない」とした。また、アール・エフ・ラジオ日本事件(注 46 参照)においては、秋北バス事件判決を引用しつつ、高齢者雇用安定法で 60 歳定年制の努力義務が定められていた当時であっても「55 歳定年制が既に合理性を欠くに至っていたとはいえない」とした。

<sup>49</sup> 最高裁判所昭和 39.5.27.大法廷判決、民集 18 卷 4 号 676 頁

れている。「年齢を理由として、募集・採用の対象から特定の労働者を排除しないこと」が基本原則とされているが、長期的なキャリア育成を目的とする新卒限定採用や、容易に変更しがたい年齢給制度を持つ場合の若年者限定採用など、10項目にわたる例外が認められている。

## 2 年齢差別禁止に関する議論の経過

我が国においては、主に少子高齢化への対応や、労働力移動の円滑化、中高年齢者の雇用促進の観点から、年齢差別禁止に関する議論が行われている。

1999年7月に閣議決定された政府の経済計画（「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」）においては、少子高齢化、労働力人口の減少への対応の観点から、当面は「65歳まで希望者全員が雇用される継続雇用制度の普及、促進を図る」とともに、将来的には、「高齢者の雇用促進の観点から、年齢差別禁止という考え方について、定年制と比較し、検討していくことが求められる。」とされた。

その後同年11月にとりまとめられた労働省(当時)の「65歳現役社会政策ビジョン研究会」報告では、向こう10年程度の我が国の高齢者雇用対策の在り方を示す中で、年齢差別禁止の観点からは定年制の「性急な見直しを避けることが適当である」とされた。

また、2000年6月に出された経済企画庁(当時)の「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」中間報告においては、「年齢差別の禁止は従来の雇用システムや意識に大幅な変更をもたらすものの、一つの手法として検討すべきものである。」とされた。

このような議論の高まりの中で、労働省の中央職業安定審議会は、円滑な労働移動の実現のため、「求人年齢制限の緩和に向けた取組の促進が図られるようにすることが必要」との建議を行った<sup>50</sup>。これを受けて2001年4月、雇用対策法が改正され、年齢制限緩和の努力義務規定が設けられた（同年10月施行。上記1(2)を参照）。またこれに伴い厚生労働省は、公共職業安定所で受理する年齢不問求人の割合を現行（2002年11月）の12.8%から、2005年度には30%に引き上げる方針を示した<sup>51</sup>。

ただし、将来的に年齢差別禁止の考え方を進めていくかどうかについては、厚生労働省の「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」報告（2003年1月）において、「高齢者の雇用の促進のためにはいかなるアプローチがより効果的であるかといった観点から、総合的な検討を深めていく必要がある。」とされている。

## 3 アイルランド法制からの示唆

以上のように、日本においては、そもそも年齢差別を禁止すべきかどうかについてまだ議論の途中であるが、今後の労働政策の一選択肢として視野に入ってきていることは

<sup>50</sup> 2000年12月5日中央職業安定審議会建議「経済・産業構造の転換に対応した雇用政策の推進について」

<sup>51</sup> 2003年1月22日厚生労働省発表「求人年齢制限緩和に関する取組みの充実について」

間違いない。日本における最大の論点はもちろん定年制の取り扱いであるが、これに対しては、アイルランドの年齢差別禁止法制から、社会通念に合わせた柔軟な差別禁止立法という方法もありうることが示されたと思う。しかしながら、もし日本で年齢差別禁止政策を今後進めていくこととした場合には、以下のような点も考慮することが必要ではないかと思われる。

- 「年齢差別禁止」を行う必要性を吟味することが必要である。日本における議論の流れに沿って、中高年齢者の雇用促進効果だけを念頭に置いて立法することには疑問がある。アイルランドにおける法律の運用状況を見る限り、差別の禁止によって高齢者の採用が増えているという印象はない。

アイルランドだけでなく、EU レベルでも、またアメリカでも、年齢「差別禁止」というアプローチ自体、人権保護という観点が含まれざるを得ず、また立法によってむしろ人々の権利意識が高められている側面があることに留意すべきである。人権保護としての意義も十分に考慮した上で、本当に差別を禁止する必要があるかについて検討すべきである。

- 人権としての「年齢差別禁止」を考えた場合、先行して立法されている性差別禁止立法とできるだけ同じ枠組みの制度・運用とする、あるいはそれを目指していくことが必要になるであろう。アイルランドの例では、年齢差別に関する紛争が性差別等との複合事案である場合も多くなっており、各差別とも共通の紛争処理機関で、できるだけ統一的な法解釈により対応することは、迅速な紛争解決のために重要な意味を持つと思われる。
- 年齢差別に関する紛争について、司法的処理の道筋を整えることが重要である。年齢差別に限らず、差別問題に関する紛争は多種多様であり、たとえ差別禁止の立法がなされても、行政官の監督・指導により全て取り締まることは不可能であるし、あっせんなどの任意の調整だけでは限界がある。個別具体的なケースが本当に差別かどうか確定するには、司法的判断に委ねざるを得ないことが多いと思われる。この問題に対し、アイルランドでは準司法的な紛争処理機関を設置して対処している。

日本では、アイルランドと同じように均等問題だけの準司法機関をつくることは、現行の司法制度との調整の問題などからかなりの困難を伴うと思われる。しかし、既存の司法制度の枠組みの中で権利主張をしやすい環境を整えていくことは、ある程度可能ではないかと思われる。そのためには、司法制度自体の改革も重要であるが、それ以外にも、企業の持つ情報へのアクセスの確保や、裁判における挙証責任の転換あるいは軽減、労働行政機関による訴訟援助（法律扶助、法律上のアドバイスや弁護士紹介など）や訴訟参加などを検討していくことができないか。

- 紛争予防の観点からは、差別されたのではないかという不満をもつ労働者に対し、各企業において人事管理に関する情報が必要に応じて公開され、処遇の根拠が説明さ

れることが重要と思われる。その際、能力主義的人事管理は、不明確な運用をした場合にはむしろ紛争を増大させやすいことに留意する必要がある。能力評価を行う際には、評価の内容より、むしろ評価の基準や手続きが公開されることや、複数人による評価など、評価手続きの公平性が確保されることが重要である。

<参考文献>

上記に掲げたもののほか、

「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究 報告書」(日本労働研究機構、2002年)

「アメリカ年齢差別禁止法下での退職管理に関する実態調査報告」((財)年金総合研究センター、2000年)

岩田克彦「アイルランド経済社会 7つの「?」」(「JIL@Work」2003年春号(日本労働研究機構)所収)

Michael Forde, 'Employment Law' (Sweet & Maxwell, 2001)

Daniel P. O'Meara, 'Protecting the growing number of older workers: The age discrimination in employment act' (University of Pennsylvania, 1989)

'Report on Member States' legal provisions to combat discrimination' (European Commission, 2000)

'Specialized Bodies to promote equality and/or combat discrimination' (Ramboll Management, 2002)

'Country profile: Irish pay moderates and jobs decline in uncertain times' (IDS Employment Europe 495, March 2003)

<参考ホームページ>

アイルランド均等局(<http://www.epuality.ie>)

アイルランド均等審査局(<http://www.odei.ie>)

アイルランド労働裁判所(<http://www.labourcourt.ie>)

アイルランド訓練雇用局(<http://www.fas.ie>)

EU委員会雇用社会総局([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm))

## <参考> ヒアリングリスト

本稿の取りまとめにあたっては、2002年11月26~27日、下記の方々からヒアリングを行い、その結果を参考にした。

アイルランド均等局 Greg Heylin 氏 (Head of Development)

(主な聴取内容)

- ・1998年雇用均等法の成立経緯
- ・1998年雇用均等法の内容、解釈

アイルランド均等審査局 Ruairi Gogan 氏 (Head of Mediation)

(主な聴取内容)

- ・1998年雇用均等法に関する紛争の状況
- ・調停の実施状況
- ・均等審査局の組織内容

アイルランド訓練雇用局 Roger W.B. Fox 氏 (Planning and Research Manager), Linda Conway 氏 (Social Inclusion and Equality Project Co-ordinator), Camel Meade 氏、Brian McCormick 氏

(主な聴取内容)

- ・アイルランドの経済、雇用状況
- ・アイルランドの高齢者対策

また、1998年雇用均等法の解釈については、ヒアリング終了後、アイルランド均等局の Carol Ann Woulfe 氏 (Solicitor) とのメール交換により補足的な情報を得た。



## ＜資料1＞ 雇用・職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する EU 指令」 の概要

### (1) 差別の概念（第2条第1～3項）

- 「均等取扱いの理念」とは、直接差別及び間接差別をしないことをいう。
- 「直接差別」とは、いずれかの差別の根拠(年齢を含む)により、一方が他方より不利に取り扱われることをいう。
- 「間接差別」とは、外見上は中立的な基準、規定、慣行であっても、それが特定の性質(年齢を含む)の人々を特定の不利益に置くものをいう。
- いずれかの差別の根拠(年齢を含む)に基づき、個人の尊厳を侵し、脅迫的、敵対的、冒瀆的、屈辱的、又は攻撃的な環境を作り出す目的・効果を有する迷惑な行為は、「嫌がらせ」として差別とみなされる。

### (2) 均等取扱いの対象（第3条第1項）

均等取扱いは以下のものを対象とし、公共部門(公共機関を含む)にも適用される。

- 雇用、自営業及び職業（昇進を含む）へのアクセスの条件（選考基準及び求人条件を含む）
- 職業指導や職業訓練へのアクセス
- 雇用条件及び労働条件（解雇・賃金を含む）
- 労働者又は使用者の団体、又は職業団体の会員資格や入会(利益提供を含む)

### (3) 年齢に関する例外規定

- 本指令は、退職年齢を定める国内の規定に影響を与えない。(前文第14項)
- 年齢による異なる取扱いが、合法的な目的により、客観的かつ合理的に正当化される場合で、その目的の達成手法が適切かつ必要な場合には、加盟国は、そのような取扱いを、年齢差別にならないとすることができる。そのような取扱いは、以下のものを含む。

(例) (a) 若年者・高齢者・家庭責任のある者に対し、それらの者の職業面での統合促進や保護のため、雇用や訓練へのアクセス、雇用及び職業（解雇及び給与の条件を含む）について、特別な条件を設定すること

(b) 雇用あるいは雇用に関連する特定の利益へのアクセスのための、年齢、専門的経験又は勤続年数に関する最低条件を設定すること

(c) 当該業務のための職業訓練又は退職に先立つ合理的な雇用期間の必要性に基づき、採用上限年齢を設定すること（第6条第1項）

- 加盟国は、職域社会保障制度において、加入又は引退・障害給付のための年齢を定めたり、保険数理計算に年齢基準を使用することは、性差別とならない限り年齢差別ではないとすることができる。（第6条第2項）

### (4) その他の例外規定

- 本指令は、社会保障や社会保護制度を含む国家制度等による給付には適用されない。(第3条第3項)

- 加盟国は、障害・年齢差別に関し、本指令を軍隊に適用しないことができる。(第3条第4項)
- 加盟国は、特定の性質(年齢を含む)が純粹かつ決定的な職業上の資格となる場合、目的が合法的でその資格が適切であれば、その性質に基づく取扱いの違いは差別とはならないとすることができる。(第4条第1項)
- いずれかの差別の根拠(年齢を含む)に関する不利な状況の阻止・補償のために、加盟国が特別な措置(ポジティブ・アクション)を講ずることは妨げられない。(第7条)

(5) 権利の救済

- 加盟国は、均等取り扱い原則の不適用により不当な扱いを受けたと考える者全てが、司法的及び(又は)行政的手続を利用できるようにしなければならない。(第9条)
- 加盟国は、必要であれば、不当な取扱いを受けたと考える者が差別を推定させる事実を提示すれば、違反がなかったことの証明責任が被告に転換するような手段を講じなければならない。(第10条)
- 加盟国は、必要であれば、国の法制度の中に、均等取扱いに関する企業内での苦情申立てや訴訟手続きに対して使用者が行う解雇その他の不利益取扱いから被用者を守るための手段を講じなければならない。(第11条)
- 加盟国は、本指令に基づく国の規定への侵害に対して適用される制裁規定を設けなくてはならない。(第17条)

(6) 指令の実行(第18条)

加盟国は本指令に従うため、遅くとも2003年12月2日までに、必要な法律、規則又は行政規定を整備しなければならない。ただし年齢及び障害による差別に関しては、3年延長できる。

**<資料2> EUにおける差別是正のためのアクション・プログラム(2001～2006年)の概要**

(1) 主な目的

差別に関する理解の促進、効果的に差別をなくすための適応力を発展させること、差別是正の取組みに内在する価値を高めること

(2) 重点分野

行政における平等、メディアにおける平等、政治的・経済的・社会的意思決定への平等な参加、差別の監視(複合的差別も含む)、均等取扱い及び非差別についての情報の普及、差別禁止のための政策及び実践の主流化

(3) 実施方法

加盟国における差別の影響、及びその是正手段の効果についての研究及び評価  
加盟国の関係者間での経験及び好事例の交換の促進  
ヨーロッパレベルでの均等実現のための意識醸成

資料出所：'The fight for equality'(欧州理事会パンフレット)及びEUホームページ

<資料3> 年齢差別禁止法制の比較

	EU 枠組み指令」	アイルランド「1998 年雇用均等法」	アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」
適用対象	<p>使用者</p> <p>・EUの権限が及ぶ範囲内で、全ての者に適用される。(a.3(1))</p> <p>(公務員の取り扱い)</p> <p>・公共部門(公共機関を含む)にも適用される。(a.3(1)) ただし、軍隊には適用しないことができる。(a.3(4))</p>	<p>・被用者と雇用契約を結んでいる者(§2(1))</p> <p>・18歳以上65歳未満の被用者(§6(3)) ただし訓練に関しては15歳以上65歳未満(§12(3))</p> <p>・国家公務員、地方公務員を含む。(§2(3)) ただし国防軍、警察、刑務所職員を除く。(§37(6))</p>	<p>・20人以上の被用者を擁する者(§630(b))</p> <p>・40歳以上の被用者(§631(a))</p> <p>・連邦公務員、州公務員を含む。(§633a(a), 630(f))</p>
差別禁止の内容	<p>「差別」の定義</p> <p>・「均等取り扱い」とは、指令に規定された差別の根拠(年齢を含む)に基づき、直接又は間接差別をしてはならないことをいう。(a.2(1))</p> <p>・「直接差別」とは、指令に規定された差別の根拠(年齢を含む)に基づき、比較可能な状況で、一方より他方を不利に取り扱うことをいう。(a.2(2)(a))</p>	<p>・「差別」とは、法に規定された差別の根拠(年齢を含む)に基づき、一方より他方を不利に取り扱うことをいう。(§6(1))</p>	<p>[一般的定義規定はない。]</p>
採用に関する差別禁止	<p>・原則:雇用・自営業及び職業へのアクセスの条件における均等取り扱い(a.3(1))</p> <p>・例外(例):若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、雇用へのアクセスについて特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a))</p> <p>雇用へのアクセスのための年齢・専門的経験・勤続年数に関する最低条件の設定は、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(b))</p> <p>訓練期間又は退職までの雇用期間を考慮した採用上限年齢の設定は、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(c))</p>	<p>・原則:雇用へのアクセスに関する差別の禁止(§8(1))</p> <p>・例外:訓練の期間やコスト及び退職年齢までの活用期間を考慮した採用上限年齢の設定は違法とならない。(§34(5))</p>	<p>・原則:年齢を理由とする不採用又は採用拒否の禁止(§623(a)(1))</p> <p>・例外:州の消防職員及び警察官に対する55歳以上での不採用・採用拒否は違法とならない。(§623(j))</p>
退職・解雇に関する差別禁止	<p>・原則:雇用条件及び労働条件(解雇を含む)に関する均等取り扱い(a.3(1))</p> <p>・例外:本指令は、退職年齢に関する国内法の規定に影響を与えない。(前文(14))</p> <p>(例)若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、雇用及び職業(解雇を含む)について特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a))</p>	<p>・原則:雇用条件[退職・解雇を含む]に関する差別の禁止(§8(1))</p> <p>・例外:退職年齢の設定は違法とならない。(§34(4))</p>	<p>・原則:年齢を理由とする解雇の禁止(§623(a)(1))</p> <p>・例外: \$44,000以上の退職給付を得る高級管理職等に対し、65歳以上で強制退職させることは禁止されない。(§631(c))</p> <p>州の消防職員及び警察官に対する55歳以上の解雇は違法とならない。(§623(j))</p> <p>一部の連邦職員(航空管制官、消防士、警察官、外交官、CIA職員等)については特別法により定年制が認められている。</p> <p>パイロットについては60歳定年制が認められている。(連</p>

			邦航空局規則)
報酬に関する差別禁止  (年金制度等の取り扱い)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 :雇用条件及び労働条件(賃金を含む)に関する均等取り扱い(a.3(1))</li> <li>・例外 :(例)若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、雇用及び職業(報酬の条件を含む)について特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a))</li> <li>・本指令は、社会保障又は社会保護制度を含む国家制度等による給付には適用されない。(a.3(3))</li> <li>・職域社会保障制度において、加入又は引退・障害給付のための年齢を定めたり、保険数理計算に年齢基準を使用することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(2))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者は、類似の仕事に雇用される者と同一の報酬(=年金権以外の全ての給付)を与える義務がある。(§ 29)</li> <li>・年金権は本法の適用対象外。(§ 2(1))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 :年齢を理由とする報酬、労働条件及びその他の特権における差別禁止(§ 623(a)(1))</li> <li>・例外 : 高齢者への支給又は負担額が、若年者に比べ同額以上の被用者給付制度、本法に合目的な自発的早期退職奨励制度は違法とならない。(ただし、これらを理由とする採用拒否は違法となる。)(§ 623(f)(2)(B))</li> <li>・年齢を理由とする、確定給付年金における給付金の累積停止や、確定拠出年金の被用者勘定への配分停止等は違法となる。(§ 623(j)(1)) (年金制度については、各種の例外規定あり)</li> </ul>
間接差別の禁止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 :外見上は中立的な基準・規定・慣行が特定の性質の者に不利益に働く場合、差別とみなされる。(a.2(2)(b))</li> <li>・例外 :規定等が合法的な目的により客観的に正当化される場合は間接差別とみなされない。(a.2(2)(b)(i))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・規定(慣習)の適用の結果、特定の性質の者に不利に作用する可能性がある場合、差別とみなされる。(§ 31)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢を理由として、雇用機会の剥奪・被用者の地位への不利な影響をもたらすような方法で、被用者を制限・隔離・類別することは違法となる。[表面的には中立的な企業方針が、40歳以上の被用者に不利な影響を与える場合、差別の意図を問わず違法とする趣旨。](§ 623(a)(2))</li> </ul>
嫌がらせの禁止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の尊厳を侵し、脅迫的・敵対的・冒犯的・屈辱的・攻撃的な目的又は効果を持つ迷惑な行為は、嫌がらせとして差別とみなされる。(a.2(3))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の被用者、使用者自身、取引先等から、被用者の年齢について嫌がらせが行われ、使用者が防止措置を講じていない場合は、使用者による差別とみなされる。(§ 32)</li> </ul>	[特に規定なし]
広告等における差別禁止	[明示的な規定なし]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用に関し、差別の意図を示している(と理解される)広告を出版・展示する(させる)ことは違法となる。(§ 10)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用・組合員資格・雇用の照会に関し、年齢を理由とする優遇、制限、特定、差別を示す通知又は広告を印刷・公表する(させる)ことは違法となる。(§ 623(e))</li> </ul>
職業紹介機関への規制	[明示的な規定なし]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業紹介機関が、職業紹介・キャリアガイダンス・職業訓練の受講指導等を求める者に差別を行うことは違法となる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業紹介機関が、年齢を理由として雇用の照会の拒否・差別をすることは違法となる。(§ 623(b))</li> </ul>
職業訓練に関する差別禁止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 :職業指導・職業訓練(実務経験を含む)へのアクセスに関する均等取り扱い(a.3(1))</li> <li>・例外 :(例)若年者・高齢者・介護責任を有する者の職業的統合や保護のために、職業訓練へのアクセスについて特別な条件を設定することは、年齢差別にならないとすることができる。(a.6(1)(a))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則 :あらゆる者(職業訓練機関を含む)に対し、訓練コース・設備の提供等に関する差別の禁止(§ 12(1))</li> <li>・例外 :伝統的・歴史的な配慮からの奨学金・奨励金等は、年齢差別とならない。(§ 12(7))</li> </ul>	[明示的ではないが、§ 623(a)(1)は使用者によるあらゆる差別を禁止する趣旨。]

	各種団体への加入等に関する差別禁止	・労働者又は使用者の団体、又は職業団体の会員資格や入会、利益提供に関する均等取り扱い(a.3(1))	・労働者団体、使用者団体、専門組織、通商組織、特定の専門や職業の団体に対し、入会や利益提供に関する差別の禁止(§ 13)	・労働組合に対し、年齢を理由とする組合員資格からの排除その他の差別禁止、使用者に個人を差別させることの禁止(§ 623(c))
差別禁止の例外	年功(勤続期間)に基づく取り扱い	〔例〕雇用又は雇用に関連する特定の利益へのアクセスのための、専門的経験・勤続年数に関する最低条件の設定は、年齢差別にあたらぬとすることができる。(a.6)	・相対的年功(又は勤続期間)に基づく雇用条件の提供は、差別とはならない。(§ 34(7))	・本法の潜脱を目的としない真正な先任権制度の条件を遵守することは違法とならない。(ただし、先任権による強制退職年齢の設定は違法となる。)(§ 623(f)(2)(A))
	真正な職業上の資格に基づく取り扱い	・特定の性質が純粋かつ決定的な職業上の資格となる場合には、それに基づく取り扱いは差別とならぬとすることができる。(a.4(1))	・生理学的理由、又は娯楽目的の真実性の追求という理由により、年齢が職業上の資格となる職業については、いかなる取り扱いも差別とはならない。(§ 37(3))	・年齢が、特定業務の通常の運営のために合理的に必要な、真正の職業上の資格である場合、いかなる取り扱いも差別とはならない。(§ 623(f)(1))
	ポジティブ・アクション	・(年齢等に関する)不利な状況の阻止・補償のために、加盟国が特別な措置を講ずることは妨げられない。(a.7(1))	・50歳以上の者に対する、差別の影響を減らす(なくす)措置は違法とならない。(§ 33)	[特に規定なし]
	その他の一般的例外規定	・合法的な目的(雇用政策、労働市場及び職業訓練の目的を含む)により、客観的・合理的に正当化される取り扱いは、年齢差別にあたらぬとすることができる。(a.6)	・コストが増加するという保険統計上その他の証拠がある場合は、いかなる取り扱いも差別とはならない。(§ 34(3))	[特に規定なし]
救済措置		・加盟国は、均等取り扱い原則の不適用により不当な扱いを受けたと考える者全てが、司法的及び(又は)行政的手続を利用できるようにしなければならない。(a.9(1))	・均等局による紛争解決援助等(§ 38-67) ・均等審査局(ODEI)による調停・決定等(§ 74-97)	・雇用機会均等委員会(EEOC)による調停・調整・裁判所への提訴(§ 626(b))
	(救済期間の制限)	・上記規定は、均等取り扱いに関する訴訟提起の期限に関する国の規則には影響を与えない。(a.9(3))	・ODEIへの是正申し立ては、差別が生じた時点から6ヶ月以内に行わなくてはならない。(§ 77(5))	・EEOCへは、差別が生じた日から180日以内に申し立てを行わなければならない。 ・裁判所への申し立ては、EEOCが申し立てを却下、又はEEOCが調整後訴訟を提起しないと決定した後90日以内に行わなければならない。(§ 626(d))
	(挙証責任の転換)	・加盟国は、必要であれば、不当な取扱いを受けたと考える者が差別を推定させる事実を提示すれば、違反がなかったことの証明責任が被告に転換するような手段を講じなければならない。(a.10(1))	[挙証責任の転換については、明示的な規定はないが、判例上確立している。]	[個別的事案に関する挙証責任の転換については、明示的な規定はないが、判例上確立している。(ただし一部に例外あり)]
	(制裁)	・加盟国は、本指令に基づく国の規定への侵害に対して適用される制裁規定を設けなくてはならない。(a.17)	・ODEIは、賃金の平等に関する事案については、過去3年分の差額支払い、差別・不利益取扱いの事案については104週分の賃金を超えない補償金支払い等を命じることができる。(§ 82) ・その他、ODEI等の行う公務への執行妨害等に対する制裁規定もある。(§ 99)	・EEOCの行う公務への執行妨害に対する制裁規定あり(§ 629)

#### <資料4> 年齢差別関係事案の概要(1999～2002年)

注 以下の概要は、雇用均等局及び労働裁判所のホームページで公開されている決定のうち年齢関係のものについて、筆者が要約したものである。なお、【分類】は、各事案の主な内容を、筆者が参考までに分類したものである。採用」及び「昇進」は第8条第(1)項関係、「広告」は第10条関係、「同一報酬」は第29条関係、「嫌がらせ」は第32条関係であることを示す。

##### (1) 均等審査局における年齢差別関係事案の概要

###### 均等局 v. Ryanair (2000.12.29. DEC-E2000-014)

【原告の主張】被告が求人広告に「若く活動的な応募者が望ましい」等と掲載したのは、年齢差別にあたる。

【事案の分類】広告

【決定の概要】「若い(young)」という言葉は、明らかに「中年」「高齢」等の若くない者を排除すると理解するのが合理的であり、これを求人広告の中で使うことは年齢差別となる。

【是正措置】原告に£8,000(約112万円)の補償金支払い、均等法制を遵守するための企業内の機会均等方針の全体的見直し、採用・昇進・選考ガイドラインにおける均等取扱いの証明、均等取扱い方針をとることの公表

###### Ms. Maura Perry v. アイルランド警察庁長官 (2001.9.24. DEC-E2001-029)

【原告の主張】被告の自主的早期退職制度が、60歳を基準に受取金額が減らされるような制度であったことにより、原告(64歳)が同僚(59歳)よりも不利な取扱いを受けたことは年齢差別にあたる。

【事案の分類】同一報酬

【決定の概要】早期退職制度における「退職手当」は、本法における報酬にあたる。同じ期間勤務した60歳と59歳のモデルで比較すると、前者の退職手当は£2,000、後者は£8,000となる。この格差は年齢によるものであり、被告はこの格差に対し保険統計上その他の明確な理由を示していない。

【是正措置】2002年10月17日までに雇用均等法に適合するように早期退職制度を見直すこと。これに基づき、原告を年齢により差別しないで取り扱うこと。

###### Mr. Tony Madden v. アイルランド国営航空 (2002.2.12. DEC-E2002-006)

【原告の主張】原告が昇進試験の面接に落ち、原告より経験が少なく若い同僚が合格したことは年齢差別にあたる。合格者の年齢構成をみると、45～55歳の者が30～45歳の者より少ない。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】原告は、高齢の合格者が少ないことを主張するが、応募者の年齢構成を考慮していない。また、知識と信頼性だけが選考の判断基準ではない。このため、年齢が選考時の判断要素であったとの証拠はない。(原告敗訴)

###### Mr. Gerard Fahey v. McKinsey & Company Inc. (2002.2.26. DEC-E2002-011)

【原告の主張】原告がビジネス・アナリストの職務に応募したのに、面接試験に招かれなかったことは年齢差別にあたる。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】会社の本拠地がイギリスにあるため管轄外であるが、実質的な判断としても、申立て期限を超えている。(原告敗訴)

**Ms. Barbara Freeman v. Superquinn (2002.3.5. DEC-E2002-013)**

【原告の主張】原告が昇進選考の結果、現金出納長になれず、原告より若く未婚で子供のいない者が合格したことは、配偶関係・家族的地位・年齢による差別にあたる。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】被告が選考過程を透明性のあるものにしなかったことは、原告と合格者の年齢等の違いも含めて考えると、「一応の証明」となる。また、被告はそれに対する反論に失敗している。

【是正措置】2万ユーロ(約260万円)の補償金支払い(慰謝料)、レジ部門長ポストの空席の事前通知、レジ部門長になるための訓練を受けさせること

**原告(女性) v. 会社 (2002.3.6. DEC-E2002-014)**

【原告の主張】原告(管理職)が、自分より高齢の部下から言葉による嫌がらせを繰り返し受けたこと、被告がその苦情に適切な対応をせず、嫌がらせのない職場を提供しなかったことは、性・年齢差別にあたる。

【事案の分類】嫌がらせ

【決定の概要】原告が部下から受けた扱いは、その性質を考慮すると、個人的な摩擦ではなく性・年齢差別であるといえる。会社は、原告と部下との職務の違いを明確にせずに摩擦を増大させ、また原告の苦情に対して十分な調査をしなかった。

【是正措置】6,500ユーロ(約85万円)の支払い(慰謝料)、会社の均等方針及び嫌がらせに関する実践規範の作成

**Mr. Liam O'Mahony, Mr. Terence Smith, Mr. Michael Lovett, Mr. Tomas O Tuama v. 国税庁 (2002.3.18. DEC-E2002-018)**

【原告の主張】原告(いずれも50歳以上)が執行税部門の選考に落ちたこと、選考委員会に出席できなかったことは年齢差別である。合格者のうち50歳以上の者の割合は非常に少なかった。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】原告の選考での得点にいくつもの矛盾が見られることから、選考過程での年齢差別があったといえる。また、原告のうち1人は、選考において年齢に関する差別的な質問を受けた。

【是正措置】原告のうち2人に、執行税部門への指名、1名に地位の再考及び必要な場合再選考を行うこと [その後労働裁判所に上訴、却下されている。(2003.1.27.)]"

**Ms. Dympna Minaguchi v. Wineport Lakeshore Restaurant (2002.4.26. DEC-E2002-020)**

【原告の主張】原告(シェフの訓練生)が訓練の一環として体験就業する際、被告(体験就業先)から、履歴書等の提出を要求されたことは、配偶関係・家族的地位・年齢による差別である。同じ訓練機関の他の訓練生には、そのような要求はされていなかった。

【事案の分類】訓練

【決定の概要】原告の挙げた比較対照者は適切ではなく、最も適切な比較対照者(被告会社で以前に体験就業した者)と比べてみると、異なる取扱いを受けてはいないから、差別されたとはいえない。(原告敗訴)[その後労働裁判所に上訴、却下されている。(2003.1.24.)]"

**被用者 v. 外務省 (2002.9.20. DEC-E2002-038)**

【原告の主張】原告が海外への配置を希望した際、被告から配偶関係について差別的な質問を受けた。また、海外への配置が遅れたことは、性・配偶関係・家族的地位・年齢による差別である。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】被告の質問は、健康の観点からの質問であり、質問の理由を説明しなかった点は批判されるべきであるが、差別的ではない。また、配置については被用者の希望や省の必要性等を考慮しており、原告は差別についての「一応の証明」を立証していない。  
(原告敗訴)

**Mr. Brian O’Byrne v. 公共企業省 (2002.9.4. DEC-E2002-040)**

【原告の主張】原告が、省庁横断の昇進選考に合格したにもかかわらず、内部選考で昇進・昇給しなかったことは年齢差別にあたる。また、1999年1月に性差別を理由として提訴(後に撤回)したことにより、見せしめの行為をされた。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】昇給の選考では、ガイドラインに従っていない部分があり、一次評価を理由もなく減点していた。このため、昇給できなかったことは年齢差別にあたる。また、昇給しなかったことや、原告に対する侮辱的行動は、見せしめの行為にあたる。

【是正措置】原告を、可能な時点で遡り昇給させること。2つの主張に対する計8,000ユーロ(約104万円)の補償金支払い。機会均等方針の見直し、雇用均等法の周知徹底。

**Ms. Byrne v. 雇用訓練局 (2002.9.18. DEC-E2002-045)**

【原告の主張】原告(48歳)が被告(職業訓練機関)のインテリア・デザインの訓練コースに応募したが不合格となったことは年齢差別にあたる。公正な選考が行われず、選考では差別的な発言がなされた。

【事案の分類】訓練

【決定の概要】選考委員の発言は、高齢の訓練生に対する差別にあたる。しかし、実際の合格者には40歳台の者がいることから、被告及び選考委員が差別的な方針に基づき選考したという証拠はない。

【是正措置】500ユーロ(約7万円)の補償金(慰謝料)支払い、訓練コースの受講機会の提供

**Ms. McCormick v. Dublin Port Company (2002.10.4. DEC-E2002-046)**

【原告の主張】原告が昇進の選考に落ちたことは年齢差別にあたる。また被告は50歳以上の者を昇進させないという企業方針を持っている。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】原告が昇進しなかったことについては、合格者と不合格者の年齢の違いなどについて十分に証明しておらず、差別があったことについて「一応の証明」の立証に失敗している。また、差別的な企業方針が存在したとの証拠はない。(原告敗訴)

**Mr. Sheehan v. 公訴局長官 (2002.10.30. DEC-E2002-047)**

【原告の主張】原告が、法務官ポストの選考に落ち、より若く経験年数の少ない女性が合格したことは、性・年齢差別にあたる。選考前に、応募要件としての経験年数が10年から7年に下げられたが、これは合格者(経験年数8年)を対象に入れるために行われた。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】選考基準は使用者の裁量であり、経験7年以上との要件は原告を排除するものではない。また、原告も合格者も相当の経験があることを考慮すると、どちらの候補者が最も適切であるかの判断は、選考委員会の裁量であり、原告を差別したとはいえない。

(原告敗訴)

**Ms. Hughes v. アイルランド国営航空 (2002.11.26. DEC-E2002-049)**

【原告の主張】原告(53歳)が、他社での9年の経験や語学力があるのに、客室乗務員の



職に採用されなかったことは、年齢差別にあたる。また、選考中に年齢についての差別的な質問を受けた。

【事案の分類】採用

【決定の概要】採用者の中には50歳以上の者もあり、原告は、採用されなかったことが年齢差別にあたるとの「一応の証明」の立証に失敗している。しかしながら、差別的な質問を受け、選考での評価に影響があったことは認められる。

【是正措置】5,000ユーロ(約65万円)の慰謝料支払い及び、違う選考委員による再選考の機会を与えること

#### **Ms. Margetts v. Graham Anthony & Co Ltd (2002.11.27. DEC-E2002-050)**

【原告の主張】原告が、希望したフルタイム職ではなくパートタイム職に採用され、未婚で原告より若い候補者がフルタイム職に採用されたことは、配偶関係・家族的地位・年齢による差別にあたる。また選考において、配偶関係・家族的地位に関する質問を受けた。

【事案の分類】採用

【決定の概要】原告の履歴書には職歴に約2年間のギャップがあること、また履歴書に子供についての特記があったことから、使用者はそれについて質問せざるを得ず、差別的な質問がなされたとはいえない。また原告が他の候補者よりもその職務に関し資質が高いとの証拠がなく、原告は「一応の証明」の立証に失敗している。(原告敗訴)

#### **被用者 v. 省庁 (2002.12.23. DEC-E2002-056)**

【原告の主張】原告(51歳)が、法律部門で23年の経験があるのに、副法律アドバイザーの職務の面接に落ち、31歳で経験4年の者が合格したことは、年齢差別にあたる。

【事案の分類】昇進

【決定の概要】面接では国際公法に関する専門能力が要求されており、合格者の方が、適格性が高かった。選考は年齢の影響を受けておらず、原告は「一応の証明」の立証に失敗している。(原告敗訴)

## **(2) 労働裁判所における年齢差別関係事案(解雇関係)の概要**

### **弁護士事務所 -and- 労働者 (2001.5.21. ED/00/13)**

【原告の主張】秘書として採用された原告が解雇されたのは、被告がより若い労働者を雇うためであり、年齢差別にあたる。

【事案の分類】解雇

【決定の概要】原告の雇用が一時的か無期限のものかについては争いがあるが、秘書業務に加え準司法的サービスを提供できる者として、原告の再雇用を考慮せず、教育可能な若年者を雇う意図があったことは(その発言から)明らかである。よって年齢差別があったと認められる。

【是正措置】£6,000(約84万円)の補償金支払い

### **Sheridan Insurance -and- 労働者 (2002.2.11. ED/01/32)**

【原告の主張】休職前と同じ条件で復職することを条件に1年間休職した原告が、復職後3ヶ月で転勤を言い渡され、家庭の事情を考慮し辞めざるを得なくなったのは、性・配偶関係・家族的地位・年齢による差別である。

【事案の分類】解雇

【勧告内容】当事者双方に誤解があったことを踏まえ、復職、またはそれが適切でない場合には3か月分の賃金(補償金)の支払いを勧告。

## <資料5> アイルランド1998年雇用均等法(筆者仮訳、抜粋)

1998年 第21号

1998年雇用均等法

1. ~ 5.(略)

### 第II節 差別: 一般条項

#### 序章

#### この法律における差別

6(1) この法律において、差別は、第(2)項におけるいずれかの根拠(この法律では「差別の根拠」という)により、ある者がもう一方の者より不利に取り扱われているか、過去あるいは将来において取り扱われるときに生じるものとする。

- (2) いずれかの2人の間において、差別の根拠(及びこの法律におけるそれらの根拠の定義)とは、
- (a) 一方が女性であり一方が男性であること(この法律では「性的根拠」)、
  - (b) 両者の配偶関係が違うこと(この法律では「配偶関係という根拠」)、
  - (c) 一方が家族的地位を有しており他方が有していないこと(この法律では「家族的地位という根拠」)、
  - (d) 性的志向が違うこと(この法律では「性的志向という根拠」)、
  - (e) 一方が他方と異なる宗教的信条を持っていること、あるいは一方が宗教的信条を持っており他方が持っていないこと(この法律では「宗教的根拠」)、
  - (f) 両者が異なる年齢であること、ただし第(3)項による(この法律では「年齢的根拠」)、
  - (g) 一方が障害者であり、他方が障害者でないか異なる傷害を持つ者であること(この法律では「障害という根拠」)、
  - (h) 両者の人種、肌の色、国籍、あるいは出身の民族や国家が異なること(この法律では「人種的根拠」)、
  - (i) 一方が非定住民族に属し、もう一方が属していないこと(この法律では「非定住民族という根拠」)。
- (3) 次の場合—
- (a) ある者が65歳に到達したか、
  - (b) ある者が18歳に到達していない
- 第12条第(3)項により、その者を他方の者より有利また不利に取り扱うことは、(他方の者の年

齢にかかわらず)年齢による差別とみなさないものとする。

(4) (略)

7.(略)

#### 特定の分野における差別

#### 使用者等による差別

8(1) 以下の事項に関して—

- (a) 採用
- (b) 雇用条件
- (c) 雇用に関する訓練又は経験
- (d) 昇進又は再格付、又は
- (e) 職階

使用者は被用者、又は被用者になるようとする者を差別してはならず、派遣労働の提供者は派遣労働者を差別してはならない。

- (2) この法律において、使用者も派遣労働の提供者も、派遣労働者が(差別の根拠のうちの一つに基づき)他の派遣労働者より不利に扱われていたり、過去又は将来にそう扱われるのでなければ、派遣労働者を差別していると解さないものとする。
- (3) 第(4)項から第(8)項において、被用者とは派遣労働者を含み、そのような労働者に関して、使用者とは派遣労働者の提供者を含むものとする。
- (4) 使用者である者は、被用者や雇用に関して、以下のことをしてはならない。
- (a) ある被用者又は被用者階級に対し、第(1)項(b)から(e)に定められたことに関する差別のいずれかになる規則を定めたり、指示をすること。又は、
  - (b) そのようなことをしなくても、そのような差別のいずれかになっている、あるいはなりそのような慣行を適用したり、運用すること。
- (5) 第(1)項の一般的規定を害することなく、使用者が—
- (a) 誰を雇用するかを決める目的で行う使用者による取り決めによって、又は
  - (b) ある被用者又は被用者クラスが雇用されている、あるいは雇用されるであろう環境が実質的に違わないところで、他方の被用者又は被用者クラスについて入職の要件を特定しないのに、その被用者又は被用者階級について入職の要件を特定することによって被用者又は被用予定者を差別する場合、使用

者は、被用者又は将来被用者となる予定の者に対し、採用に関する差別をしていると解するものとする。

- (6) 第(1)項の一般的規定を害することなく、ある者又は被用者クラスが雇用されている、あるいは雇用されるであろう環境が実質的には違わないところで、使用者が他の者又は被用者クラスにある雇用条件を提供しているにもかかわらず、以下に該当する被用者又は被用予定者、又は被用者クラスに対し、いずれかの差別の根拠に基づき、その雇用条件を提供しなかった場合、使用者は被用者又は被用予定者に対し雇用条件に関する差別をしていると解するものとする。
- (a) 同じ雇用条件(報酬及び年金権以外)、
  - (b) 同じ労働環境、かつ
  - (c) 時間外労働、交替勤務、操業短縮、転勤、一時解雇、整理解雇、解雇及び懲戒処分に関して同じ扱い
- (7) 第(1)項の一般的規定を害することなく、その被用者と他の被用者の雇用環境が実質的に違わないところで、使用者が他の被用者には提供するが又は利用させているのに、何らかの差別の根拠に基づき、使用者がその被用者に対し、雇用カウンセリング、訓練(職務上か職務外であるかを害することなく)、及び職務経験のための同じ機会又は設備を提供するか又は利用させることを拒否する場合、使用者は被用者に対して、雇用のための、あるいは雇用に関する訓練又は経験に関する差別をしていると解するものとする。
- (8) 第(1)項の一般的規定を害することなく、何らかの差別の根拠に基づき使用者が以下のことをする場合、使用者は被用者に対して、昇進に関する差別をしていると解するものとする。
- (a) 適格性や資質がある他の者が、昇進の機会へのアクセスを提供され、あるいは利用できる状況において、使用者がその被用者に対し、昇進の機会へのアクセスを提供したり又は利用させることを拒否するか、故意に除外する場合
  - (b) 上記のような状況において、使用者がその被用者に対し、昇進の機会へのアクセスを同じ方法で提供しないか、又は利用させない場合

9. ~ 27.(略)

#### 第IV節 男女以外の均等についての特別条項

28. ~ 33.(略)

#### 家族、年齢、及び障害に関する保留及び例外

34.(1),(2) (略)

(3) もし差別が認められなかったら、結果的にコストが明らかに増加するであろうという明確な保険数理上その他の証拠があることが示されている状況においては、本節及び第 節において、いかなる行為も年齢又は障害を根拠とする違法な差別とはならない。

(4) 第(3)項を害することなく、被用者あるいは被用者の階級又は種類について、(自発的であれ強制的であれ)異なる退職年齢を定めることは、年齢を根拠とする差別を構成しないものとする。

(5) 第(3)項の一般的規定を害することなく、いかなる業務に関しても、以下のことを考慮して採用の上限年齢を定めることは、年齢を根拠とする差別を構成しないものとする。

- (a) 被採用者を訓練して、業務を効果的に遂行できる水準にするためのコストやそれに必要な時間、及び
- (b) 引退年齢になる前に、被採用者が業務を効果的に遂行できる合理的な期間が残されている必要性

(6) 基準日の直前に、年齢基準の報酬についての合意が発効している時には、いかなる雇用においても、このような合意が基準日の開始から3年以内に終了する場合、その合意は本節及び第 節を十分に遵守するものとする。

(7) もし以下の違いが特定のポストや雇用における相対的な年功(又は勤続期間)に基づいている場合、使用者が異なる者に以下のものを提供することは、労働者への年齢を根拠とする差別を構成しないものとする。

- (a) 異なる報酬額、又は
- (b) 異なる雇用条件

(8) 本条において「基準日」とは、第29条の適用が開始されることと決められた日[注：本法の施行日]を意味する。

35. ~ 106. (略)