

参考資料編

1. 「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」(2000 年 11 月制定)
2. EU 指令原文 (欧文)
3. アメリカの年齢差別禁止法について
4. EU 各国の高齢者雇用就業政策と EU 一般均等指令への対応表
5. 雇用における年齢差別禁止法制の比較表

(参考資料1) 雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組を設定するEU指令(2000/78/EC) (抄)

前文 (略)

第1部 総則

第1条 (目的)

本指令の目的は、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的志向に関わりなく全ての者に、雇用及び職業（昇進、職業訓練、雇用条件及び特定の組織の成員権を含む）へのアクセスに関する均等待遇の原則が加盟国において効力を有するようにすることである。この原則は以下「均等待遇の原則」と称する。

第2条 (差別の概念)

- 1 本指令の目的にとって、均等待遇の原則は、第1条にいういかなる根拠によるものであれ、人々の間に直接又は間接のいかなる差別も存在しないことを意味するものとする。
- 2 第1項の意味において、
 - a) 直接差別は、第1条にいういかなる根拠によるものであれ、ある者が他の者よりも不利に扱われるか、取り扱われてきたか又は取り扱われるであろう場合に発生したと見なされるものとする。
 - b) 間接差別は、外見上は中立的な規定、基準または慣行が、第1条にいういかなる根拠が適用される者又は人々に不利に影響することがありがちである場合であって、当該規定、基準または慣行が合法的な目的により客観的に正当化されかつそれを達成する手段が適切かつ必要であるのでない限り、発生したものと見なされるものとする。
- 3 第1条にいういかなる差別的根拠又は領域に関連して、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又は効果を有するような人への嫌がらせ（ハラスメント）は、第1条の意味における差別と見なされるものとする。但し、ハラスメントの概念は国内法と慣行に従って定義することが出来る。
- 4 第1条にいういかなる根拠に基づく差別のそそのかしも第1項の意味における差別と見なされる。
- 5 本指令は、民主社会において、公共安全、公共の秩序の維持、犯罪の予防、健康の保護及び他の人々の権利と自由の保護のために必要な国内法に基づく措置を妨げない。

第3条 (適用範囲)

- 1 本指令は以下に関し、公共機関も含め、公的私的の両分野の全ての人に適用する。
 - a) 活動の分野又は部門に関わらず、かつ職業的階梯のすべての段階（昇進を含む）において、雇用、

自営業及び職業へのアクセスの条件（選抜基準及び採用条件を含む）

b) 全ての形態及び全ての水準の職業指導、職業訓練、高等職業訓練及び再訓練（就労体験を含む）へのアクセス

c) 雇用条件及び労働条件（解雇及び賃金を含む）

d) 労働者組織若しくは使用者組織又はその成員が特定の職業を実行する他のいかなる組織への成員権及び関与並びにそのような組織によって提供される便宜

2 但し、国籍による取り扱いの違いはカバーしない。

3 本指令は、社会保障又は社会保護制度を含む国家制度による給付には適用しない。

4 加盟国は、年齢と障害に基づく差別に関しては、軍隊には適用しないことが出来る。

第4条（職業的要請）

1 第2条第1項及び第2項に関わらず、加盟国は、関係する特定の職業活動の性質またはそれらが遂行される文脈の理由により、宗教、信条、障害、年齢、性的志向といった特徴が純粹かつ決定的な職業的要請を構成する場合には、その目的が合法的でかつ要請が相当であることを条件として、それらの特徴に基づく取り扱いの相違が差別を構成しないと規定することができる。

2 加盟国は、教会及びその他のその基本理念（ethos）が宗教または信条に立脚している公的または私的な組織における職業活動の場合にあっては、それら活動の性質またはその活動が遂行される文脈の理由により、個人の宗教または信条が当該組織の基本理念を考慮すると純粹、合法的かつ正当な職業的要請を構成する場合には、個人の宗教または信条に基づく取り扱いの相違は差別を構成しないという指令採択時点の現行国内法制を維持することができ、指令採択時点に存在する慣行を将来法制化することもできる。この取り扱いの相違は、他の理由に基づく差別を正当化するものではない。

本指令は、教会及びその基本理念が宗教または信条に立脚している公的または私的組織が、国内憲法及び法律に従い、それらのために働く個人が当該組織の基本理念への正直さと忠親心をもって行動するように要求する権利を妨げない。

第5条（障害者のための合理的な便宜）

障害者との関係における均等取り扱い原則への服従を確保するため、合理的な便宜が提供されるものとする。これは、使用者は、特定の場合に必要であれば、それが使用者に不釣り合いな負担を課すことにならない限り、障害者が雇用にアクセスし、参加しもしくは発展することまたは訓練を受けることを可能にする適当な措置を執るものとするを意味する。

この負担は、加盟国の障害者政策の枠組みの中で存在する措置によって十分に救済されているならば不釣り合いではないものとする。

第6条（年齢を理由とした取り扱いの相違の正当化）

- 1 加盟国は、年齢に基づく取り扱いの相違が、国内法の文脈において、合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練目的を含む合法的な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切で必要なものである場合には、差別を構成しないものとする事ができる。そのような取り扱いの相違には次のものが含まれる。
 - a) 若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進しまたはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件を設定すること
 - b) 雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を設定すること
 - c) 採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること
- 2 加盟国は、職域社会保障制度において、退職給付または障害給付への加入要件または受給資格に年齢を設定することが、そのことが性を理由として差別する結果とならない限り、年齢を理由とする差別を構成しないと規定することができる。これには、労働者、グループまたは労働者カテゴリーによって異なった年齢を設定すること、年金計算において年齢基準を用いる、ことが含まれる。

第7条（ポジティブアクション）

- 1 本指令は、加盟国が第1条にいういかなる差別的根拠が適用される人々に関する不利益を防止し又は補償するための措置を維持し又は採用する権利を妨げないものとする。
- 2 障害者に関しては、均等待遇原則は、加盟国が職場における安全衛生の保護に関する規定を維持しまたは採択する権利、または障害者の労働環境への統合を保護し促進するための規定または施設を創設しまたは維持することを目的とした措置、を妨げない。

第8条（最低要件）

- 1 加盟国は、本指令に規定されたよりも均等待遇原則の保護に有利な規定を導入し又は維持することができる。
- 2 本指令の施行は、本指令によってカバーされる領域において、加盟国によって既に提供されている差別からの、一般的保護水準の低減の十分な根拠を構成することは決してない。

第2部 救済と執行

第9条（権利の防衛）

- 1 加盟国は、本指令の下での義務の執行のための司法的又は行政的手続きが、均等待遇原則が適用されないことによりその権利が侵害されたと考える全ての者に、たとえ雇用関係が終了した後であつ

ても、利用可能であるように確保するものとする。

- 2 加盟国は、団体、組織又はその他の法的実体が、本指令の下の義務の執行のために規定されたいかなる司法的又は行政的手続きをも遂行することを確保するものとする（原告本人の了解の下に原告のためにする場合を含む）。
- 3 前2項は均等待遇原則に関する争訟に出訴期間を限定する国内規定を妨げない

第10条（挙証責任）

- 1 加盟国は、国内の司法制度に従い、均等待遇原則が自らに適用されなかったために権利が侵害されたと考える者が、裁判所又はその他の権限ある機関の前に、直接又は間接の差別があったことがそれによって推定される事実を立証するときに、均等待遇原則のいかなる侵害もなかったことを証明するべきは被告であることを確保するのに必要な措置をとるものとする。
- 2 第1項は、加盟国が原告により有利な証拠法則を導入することを妨げない。
- 3 第1項は刑事手続きには適用しない。
- 4 これらの規定は、第9条第2項に基づき団体等が関わる法的手続きにも適用される。
- 5 ただし、加盟国は、事件の事実を調査するのが裁判所または権限ある機関である場合には挙証責任を転換する必要はない。

第11条（迫害）

加盟国は、均等待遇原則への適合を執行することを目的とした苦情又はいかなる法的手続きに対する反応としての使用者による解雇又はその他の不利な取り扱いに対して、個人を保護するのに必要な措置をその国内法制度に導入するものとする。

第12条（広報）

- 1 加盟国は、本指令に従って採択された規定に関する十分な情報が職業訓練及び教育機関に提供され、かつ職場において十分に広報されることを確保するものとする。
- 2 加盟国は、本指令に従って執られた全ての国内措置に関して権限ある公的機関が適当な手段により情報提供されることを確保するものとする。

第13条（労使対話）

- 1 加盟国は、職場慣行の監視、労働協約、行為規範、調査又は経験及び優れた実践事例（good practices）の交換を通じて均等待遇原則を助長する観点から労使間の対話を促進する十分な措置を執るものとする。
- 2 加盟国は、その自治を侵害することなく、労使が適当なレベル（企業レベルを含む）で、団体交

渉範囲に含まれる第3条にいう領域において反差別規則を規定する協約を締結することを奨励するものとする。これらの協約は本指令に規定された最低要件を尊重するものとする。

第14条（非政府組織との対話）

加盟国は、国内法及び慣行に従い、均等待遇原則の促進の観点から、第1条に規定するいかなる理由に基づく差別との戦いに貢献することに合法的な利益を有する適当な非政府組織との間の対話を奨励するものとする。

第3部 特別規定

第15条 北アイルランド（略）

第4部 雑則（抄）

第16条（指令への適合）

加盟国は次のことを確保する必要な措置を執るものとする。

- a) 均等待遇原則に反するいかなる法律、規則及び行政規定も廃止されるべきこと
- b) 労働協約、個別雇用契約、企業の内部規則又は独立する職業、労働者組織及び使用者組織の規則に含まれる均等待遇原則に反するいかなる規定も無効であると宣言され、かつ修正されるべきこと

第17条（制裁）

加盟国は、本指令の施行するため制定された国内規定への違反の場合における、制裁のルールを定めるとともに、その執行を確保するための全ての必要な手段を執るものとする。これらの制裁は効果的、比例的かつ思いとどまらせるようなものでなければならない。

第18条（施行）

- 1 加盟国は、2003年12月2日以内にこれに適合する法律、規則及び行政規定を採択するものとする。
特定の状況を考慮に入れ、加盟国は、年齢及び障害差別に係る規定の施行を、2003年12月2日からさらに3年間延期することが出来る。

以下（第19条～第21条）略

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 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

⁽¹⁾ OJ C 177 E, 27.6.2000, p. 42.

⁽²⁾ Opinion delivered on 12 October 2000 (not yet published 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.

- 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 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 ⁽¹⁾, 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 ⁽²⁾, 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 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

1. 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.
2. For the purposes of paragraph 1:
 - (a) 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;
 - (b) 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:
 - (i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or

⁽¹⁾ OJ L 225, 12.8.1986, p. 43.

⁽²⁾ OJ C 186, 2.7.1999, p. 3.

- (ii) 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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

1. 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:

- (a) conditions for access to employment, to self-employment or to 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 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, 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**

Member States shall take the necessary measures to ensure that:

- (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;
- (b) 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

1. 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.
2. 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

(参考資料3) アメリカの年齢差別禁止法について

(1) 概 要

民間労働者及び公務員について年齢を理由とする雇用に関する差別を禁じたもので、連邦公務員以外については当初は40～65歳が保護の対象となっていたが、1978年の改正により保護対象年齢の上限が70歳に引き上げられ、1986年の改正により、上限が撤廃された。連邦公務員については70歳が上限であったが、1978年の改正により上限が廃止されている。

(2) 内 容

イ 禁止される差別待遇

40歳以上の労働者を、企業規模20人以上の使用者、労働組合及び職業紹介機関は、年齢を理由として以下の差別待遇をしてはならない。

- ① 年齢を理由とする雇入れ、解雇、賃金、昇進、労働条件等に関する差別
- ② 年齢に基づく組合員の加入拒否、除名、その他の差別
- ③ 年齢を理由とする職業紹介の拒否、その他の差別
- ④ この法律に基づく訴訟、調査等に参加したことを理由とする差別
- ⑤ この法律で禁止される差別を表示する広告の記事、印刷及び出版

ロ 除外される行為

① 真正の職業上の資格に基づく場合

年齢が特定の業務の正常な遂行のため合理的に必要とされる真正の職業上の資格である場合に、高齢者を解雇し、その雇入れ又は昇進を拒否すること等。

[具体例]

労働省の解釈例規……俳優、マネキン、航空機操縦士
判例……バスの運転士、航空機操縦士

② 年齢以外の合理的理由に基づく場合

[具体例]

高齢者が最も非能率的な場合に、人員整理に当たりこれを解雇対象者として選ぶこと。
高齢者について、年齢を理由としてでなく、怠惰を理由として解雇すること。

③ 真正の労働者福利制度に基づく場合

[具体例]

高齢者に対する福利費が割高で、使用者が高齢者に低い給付を支給することを認めなければ、高齢者を雇用する意欲が阻害される場合。ただし、年齢を理由とする自由意志によらざる退職を義務付け、又は許容する制度はあたらない。

④ 正当な理由に基づくこと

年齢以外に正当な理由がある場合には、年齢が解雇の要素の1つとなっていない限り好ましく

ない労働者の解雇、懲戒は認められる。

⑤ 労働長官が認めた場合

労働長官が公の利益のため必要かつ適切と考えるところに従い、合理的な例外を定めることができる。

〔具体例〕

長期失業者、身体障害者、少数集団の人々、高齢者、若年者など特別な雇用問題を有する者の雇用を促進する為の給付金。

ハ 救済機関及びその権限

労働長官

- ① 公正労働基準法の権限及び手続きに従って検査を行い、記録の保持を要請する。
- ② 非公式に調停、相談、説得を行うことにより差別的行為であると申し立てられた行為を除去し、この法律に自発的に従うよう要請する。
- ③ 差別を受けた労働者に対する使用者の損害支払い義務について監視する。

労働者は、この支払いにつき自ら訴訟を提起できるが、文書による要求を労働長官に出したときは、長官は要求に係る金額の回復のための訴えを提起することができる。

ニ 苦情処理手続

- ① 違法な差別を申し立てる告発が長官に提出されたとき、長官は、調停、相談、説得により非公式に違法行為排除の努力をする。
- ② 差別を受けた者は、法律上衡平法上の救済を裁判所に提起する（但し、告発が長官になされているときは60日間は訴訟開始が不可）。
- ③ 裁判所は、雇用、復職の促進を強制する判決、又は損害額の支払いを命ずる判決その他衡平法上の救済を与える権限を有する。

(3) 改正

イ 改正経緯

定年を設定すること自体を禁止する内容の改正案が民主党より提案され、1986年9月末に下院で可決、10月17日には上院で可決され、1987年1月より施行されている。改正理由としては、いかなる年齢（とりわけ高齢者）であろうとも生活の糧を得る権利は保証されるべきであり、それは極めて重要な市民権であるとしている。

(参考資料4) EU各国の高齢者雇用就業政策とEU一般均等指令への対応

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	スウェーデン	アイルランド
EU「一般雇用機会均等指令」への対応 (注)年齢による雇用差別の禁止関連は、2006年末までに加盟国に法制定等を求めている。年功処遇等の正当化規定がある。	EU指令に対応した法律制定に向け、広く国民の意見を求める協議プロセスを実施中。	国民議会は2001年11月に雇用における差別防止法を可決した。従来の差別禁止要因リストに、年齢等が付け加わった。	適用延長をEU委員会に申請。自由よりも連帯を重視し、雇用保護が強く、政労使の意見調整に時間がかかると予想されている。	EU指令を満たす法律が2003年12月に成立。同法には、上限下限年齢はないが、公的年金受給対象年齢(65歳)以上又は法令で規定されないし法令に準ずる労使合意での年齢での強制退職(65歳以上)は許容される。	EU指令への対応のための委員会が2003年はじめに設立され、2005年夏までに報告を出す予定。年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅い。現行の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考え方が未だ強い	「1998年雇用均等法」で年齢差別禁止も規定、すでにEU指令に概ね対応していた。EU指令の全面適用に向け、法適用対象の拡大などを内容とする改正法が、2004年7月に成立。
退職年齢規制	・(政府は70歳以上の強制退職の許容を選択肢の一つとして提案中)。	・満額年金の受給権者の強制退職は許容される。	・65歳以上の強制退職は許容される。	・公的年金受給対象年齢(65歳)以上での強制退職は許容されている。	・「雇用保護法」で67歳未満の定年は無効(2002年末から全面発効)。	・65歳以上の退職年齢の設定は、今後とも許容。
解雇規制での年齢規定	・解雇における年齢差別に関する明示的な禁止規定は存在しない。不当解雇・余剰解雇に対する法的保護は高齢者程手厚いが年金受給年齢以上の者には不適用。	・年齢を契約終了の条件とすることは禁止されている。 ・50歳以上の労働者を解雇する際「デラランド分担金」を支払う義務。 ・整理解雇時における高齢者の雇用保護への配慮を企業に求めている。	・使用者および労使協議会は、一定年齢以上の労働者が不当に解雇されないよう努めなくてはならない。(雇用促進法) ・50歳以上の解雇では、退職金を多く支払う必要(不当解雇禁止法)	・整理解雇の対象者は企業全体の年齢構成を反映することが義務付けられている。	・経営上の解雇では、年齢による解雇順位(ファーストイン、ラストアウト)が法定。 ・解雇告知期間は高齢者ほど長い。	・年齢を理由とする解雇は禁止されている。
雇用の分野でのその他の年齢規定		・年齢制限を含む求人広告の禁止 ・採用・訓練・昇進・賃金等、雇用の全ステージでの年齢差別の禁止	・労使協議会は、高齢者雇用促進に努める義務。また、使用者、労使協議会は、高齢者の利益を考慮する義務。(雇用促進法)	・上記改正法では、募集・採用、仕事の配置、昇進、労働条件等の全ステージでの年齢差別禁止を規定。		・「1998年雇用均等法」において、採用、訓練、労働条件等、雇用のあらゆる分野における年齢差別がすでに禁止されている。
高齢者を巡る労働市場状況	・就業率は高い。	・就業率は低い。 ・失業率は高い。	・失業率は高い。	・就業率は近年顕著に上昇している。	・就業率は高い。	ベビーブームが1980年前半まで続き、高齢化はこれから。
高齢者雇用就業政策	・ニュー・ディール 50+ (New Deal 50 Plus)は50歳以上で6ヶ月以上の失業者にアドバイザーと賃金補助を付け職探しを支援。 ・活力ある高齢化を目指した内閣府報告(2000年)に基づき、諸政策の総合化に努めている。	・高齢者は不利な状況に置かれているグループのための雇用奨励制度の適用対象者となることが多い。 ・早期引退施策が広範に実施されてきたが、1997年以降は限定的に運用する方向。	・“50+彼らにはできる”計画は、高技能の求職者(技術者)の再雇用を促進する他、賃金支援、雇用創出、構造改革措置等(特に長期失業者を対象として、復帰支援金の支給等)を実施している。	・55-65歳の就業を毎年3.4%増加させ、2010年までに50%とする目標が出されている。 ・2001年6月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」が設立され、2回の中間報告を経て、2003年12月に最終報告が出された。	・金銭給付より、教育・訓練などの積極的雇用政策による通常引退年齢までの就業促進(福祉より就労を重視するワークフェアないし労働第一主義 work principle)が戦後一貫した政策。 ・51-55歳の者に職業訓練のための学習手当を導入。 ・57歳以上の長期失業者に関し雇用補助金を2000年に導入。	・高齢者を明確な対象とした政策は行われていないが、長期失業者を対象とする訓練政策においては、事実上中高年が主な対象となっている。
公的年金制度	・公的年金の支給開始年齢は現在男性65歳、女性60歳(2010年から2020年にかけて65歳に引き上げ)となっている。早期減額受給制度はない。	・公的年金の支給開始年齢は60歳(40年の保険料拠出が必要)。EUで60歳で満額受給できるのはフランスだけで、改革が遅れている。	・近年の改正により法定支給開始年齢が65歳(女性は2004年)に引き上げられた。	・公的高齢年金は国民皆年金であり、賦課方式で居住者本人が保険料を負担する(満額受給年齢は65歳)。この他にも、様々な福祉制度(家賃補助など)がある。	・2001年実施の新年金法で61歳上限なしで受給開始時期を選べる。65歳以前の受給開始者、65歳以降70歳までの受給者は、それぞれ減額措置、増額措置がある。	・「退職年金」は、65歳の者に対し、事実上退職したことを要件として支給。「高齢年金」は就労の有無にかかわらず、66歳以上の者に支給。
早期ないし漸進的退職・引退制度	・公的制度は存在しない。 ・障害給付が引退ルートとして利用されている。 ・約4割の企業が企業レベルの早期引退制度を持つ。	・未だ非常に広範に行われている。段階的早期退職制度も実質上、早期引退の一形態として使用されることが多い。	・早期引退は段々難しくなっているが、55歳から、パートタイム労働と組み合わせた部分引退が可能で、実質的には、早期引退の形態として使用される場合が多い。	・3つの制度(①産業別労働協約による任意早期引退制度、②高齢者に寛容な失業保険、③認定が緩い障害給付)で早期引退が奨励されていたが、ここ10年間で、遅い引退を奨励する政策に転換。	・1998年、8ヶ月限定で63歳以上への退職奨励制度を実施。 ・61歳に達した時点で、就労継続か引退、すなわち公的年金の受給を選択できる。	・55歳以上の者が失業給付を390日間受給後、早期退職を選択した場合、所得審査つきで退職前手当が支払われる。
高齢者の就業意欲 (平均退職年齢—2001年)	・公的年金額が低く働かざるを得ない者が多い。 (62.0歳)	・早期引退志向が極めて強い。 (58.1歳)	・早期引退志向は強い。 またパートはまともな仕事ではないと敬遠しがち。 (60.7歳)	・早期引退志向は強いが、政策の変化に応じ就業率は上昇。 (61.0歳)	・高齢者の就業意欲は、欧州の中ではひとときわ高い。 (62.1歳)	・労働者の55%が公的年金支給開始年齢(65歳)以前に退職している。 (62.9歳)
高齢者への企業の対応	・いまだ幅広く年齢差別が現存しているが、「実践規範」策定以後、求人面での差別は減少している。	・労働者の早期引退志向もあり、高齢化対応の認識を持つ企業は少ない。	・在職者、とくに高齢者の雇用保護が強く、高齢者の採用にはきわめて後ろ向き。	・従業員の高齢化の影響を後ろ向きにとらえる経営者が多いが、対処の必要性の認識は浸透しつつある。	・高齢者の雇用割合、訓練受講率は比較的高いが、高齢者の採用意欲は低い。	・高学歴の若年労働者の供給が豊富なため、使用者は若年者の雇用を優先する傾向がある。

(参考資料5) 雇用における年齢差別禁止法制の比較

	EU一般雇用機会均等指令	同(英文)	アイルランド「1998年雇用均等法」	英国新立法に向けた協議案(2003.7)	アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」
差別禁止義務者			・被用者と雇用契約を結んでいる者(§ 2(1))	・使用者 ・職業訓練の提供者 ・労働組合、職業団体、使用者団体	・20人以上の被用者を有する者(§ 630(b))
保護対象者	・EUの権限が及ぶ範囲内で、全ての者に適用される。(a.3(1))	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: (a)conditions for access to employment, to self-employment or to 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.	・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))	・直接雇用される被用者、及び他の形態の契約に基づき働くもの ・求職者 ・英国王室に指名された役職保持者等 ・雇用に関する訓練か高度教育機関(学校を除く)の訓練コースの受講者、又は志望している者 ・労働組合、産業・職業団体の会員か参加希望者(3.3)	・40歳以上の被用者(§ 631(a))
(公務員の取り扱い)	・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))		・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))		・連邦公務員、州公務員を含む。(§ 633a(a), 630(f))
「差別」の定義	・「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)) ・「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))	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. 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.	・「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))	・直接差別は、個人の暦年齢、見た目の年齢に基づき判断が行われた場合に起こるものとする。(3.6)	[一般的定義規定はない。]

	EU一般雇用機会均等指令	同(英文)	アイルランド「1998年雇用均等法」	英国新立法に向けた協議案(2003.7)	アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」
差別禁止の例	<p>一般的例外</p> <p>・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、年齢差別にあたらないとすることができる。(a.6)</p>	<p>Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute 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.</p>	<p>・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))</p>	<p>・以下のような「特定の目的」に該当することを使用者等が証明した場合</p> <p>a.健康、福祉、安全—例えば、若年労働者の保護</p> <p>b.人事管理の円滑化—例えば、退職年齢に近づいた労働者が同時に多数出る場合など。</p> <p>c.当該ポストにおける特別な訓練の必要性—例えば、航空管制官は、航空管制カレッジでの18ヶ月の訓練に加え、さらにOJTが必要であるなど。</p> <p>d.企業への忠誠心を高め、それに報いること</p> <p>e.退職前に、合理的な雇用期間が残されている必要性—例えば、例外的に65歳での退職年齢を正当化した使用者が、65歳までに数ヶ月しかない者について、訓練の必要性、および訓練のコストや期間から、雇用期間中に十分生産性を挙げられない場合に、その採用を拒否するなど(3.15)</p>	<p>[特に規定なし]</p>
	<p>年功(勤続期間)に基づく取り扱い</p> <p>・(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、年齢差別にあたらないとすることができる。(a.6)</p>	<p>the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment.</p>	<p>・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))</p>	<p>・上記「特定の目的」、特にd.に該当する場合は、年功的措置を正当化できる。</p>	<p>・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))</p>
	<p>真正な職業上の資格に基づく取り扱い</p> <p>・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、それに基づく扱いは差別とならないとすることができる。(a.4(1))</p>	<p>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.</p>	<p>・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))</p>	<p>まれな事例に限り、年齢は真に(genuinely)必要な職業資格として認められる。例として俳優及び洋服のモデルが挙げられている。(9.14)</p>	<p>・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))</p>
	<p>ポジティブ・アクション</p> <p>・(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))</p>	<p>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.</p>	<p>・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)</p>	<p>・職場において不利な立場にある人のグループに対し、昇進への応募を促したり、専用の訓練を受けさせることは認められる。ただし、面接や選考の場面で差別を行うことはできない。(9.16)</p>	<p>[特に規定なし]</p>

	EU一般雇用機会均等指令	同(英文)	アイルランド「1998年雇用均等法」	英国新立法に向けた協議案(2003.7)	アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」
差別禁止の内容	退職年齢	<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:①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>((適用対象と同じ))</p> <p>This Directive shall be without prejudice to national provisions laying down retirement ages.</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>①強制的退職年齢の設定は違法とする。</p> <p>②しかしながら、例外的に、規則に示された特定の目的に該当する場合には、個別の状況に応じて、強制的退職年齢の正当化を可能とする。</p> <p>③労働者が70歳に達した後は、正当化の必要なしに、強制退職させることを可能とする。この年齢を法定許容年齢(default retirement age)と呼ぶ。(4.24~25)</p> <p>・原則:年齢を理由とする解雇の禁止(§ 623(a)(1))</p> <p>・例外:①\$ 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>②(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>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;</p>		<p>②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>③一部の連邦職員(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>④パイロットについては60歳定年制が認められている。(連邦航空局規則)</p>
	年金制度等の取扱い	<p>・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))</p> <p>・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))</p>	<p>This Directive does not apply to payments of any kind made by state schemes or similar, including state social security or social protection schemes.</p> <p>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.</p>	<p>・年金権は本法の適用対象外。(§ 2(1))</p> <p>・引退給付のために年齢基準を用いること、は年齢差別とはしない。(3.12)</p>	<p>・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(1)(1))(年金制度については、各種の例外規定あり。)</p>

	EU一般雇用機会均等指令	同(英文)	アイルランド「1998年雇用均等法」	英国新立法に向けた協議案(2003.7)	アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」
募集・採用・昇進	<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):①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>②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>③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>((適用対象と同じ))</p> <p>((退職年齢の②と同じ))</p> <p>the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment.</p> <p>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.</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:①訓練の期間やコスト及び②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>	「一般的例外」参照	<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>
報酬	<p>・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))</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))</p>	<p>((適用対象と同じ))</p> <p>((退職年齢の②と同じ))</p>	<p>・使用者は、類似の仕事に雇用される者と同じの報酬(＝年金権以外の全ての給付)を与える義務がある。(§ 29)</p>	<p>年功に基づく金銭的ないし非金銭的給付は広く受容されている。</p> <p>「特定の目的」(「一般的例外」の欄を参照、特にd.に相当すれば、正当化できる。</p>	<p>・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))</p> <p>・例外:①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、②本法に合目的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))</p>
不公正解雇・剰余解雇				<p>・70歳未満の正当化された通常退職年齢での解雇、または70歳以上の解雇は正当化できる。</p> <p>・雇用審判所が不公正解雇と認定し、かつ復職ないし再雇用を命じない場合の基準裁定額の計算は、勤続1年当り1週間分の給与とし、年齢に無関係とする。</p>	
間接差別	<p>・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))</p> <p>・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))</p>	<p>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.</p> <p>that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary,</p>	<p>・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)</p>	<p>・間接差別は、ある方針や慣行が、全ての者に適用されるにもかかわらず、ある特定のグループ(若年者や高齢者など)に不利になり、かつ不利になったことを個人が証明できる場合に生じる。間接差別はしばしば不慮のものとして生じる。(3.18)</p>	<p>・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))</p>

	EU一般雇用機会均等指令	同(英文)	アイルランド「1998年雇用均等法」	英国新立法に向けた協議案(2003.7)	アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」
嫌がらせ(ハラスメント)	・個人の尊厳を侵し、脅迫的・敵対的・冒瀆的・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))	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.	・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)	・嫌がらせは不法である。 ・嫌がらせを訴える者は尊厳が損なわれたことないし脅迫的・敵対的・冒瀆的・屈辱的・攻撃的な状況に置かれたことを示さ(show)なくてはならない。(9.8)	[特に規定なし]
広告等	[明示的な規定なし]		・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)		・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))
職業紹介機関への規制	[明示的な規定なし]		・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。		・職業紹介機関が、年齢を理由として雇用の照会の拒否・差別をすること等は違法となる。(§ 623(b))
職業訓練	・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)) ・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))	((退職年齢の②と同じ))	・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)) ・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))	・雇用に関する訓練や高度教育機関(学校を除く)の訓練コースの受講者、又は志望している者は対象となる。(3.3) ・当該ポストにおける特別な訓練の必要性からの年齢による異なる取扱いは正当化できる。(3.15)	[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	・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))	((適用対象と同じ))	・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、産業・職業団体の会員やその参加希望者は保護対象とする。(3.3)	・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))
救済措置と法執行	・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))	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.	・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)	・雇用審判所に3ヶ月以内に提訴。 ・他の差別(性別・障害・人種など)とできるだけ統一的な解決を図る。既存の各均等法制執行機関を統合する。(9.21及び11章)	・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))	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.	・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、①EEOCが申し立てを却下、又は②EEOC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))

	EU一般雇用機会均等指令	同(英文)	アイルランド「1998年雇用均等法」	英国新立法に向けた協議案(2003.7)	アメリカ「雇用における年齢差別禁止法」
(挙証責任の転換)	<p>・加盟国は、必要であれば、不当な取扱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))</p>	<p>Member states shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, 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 .</p>	<p>[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。]</p>		<p>[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)]</p>
(制裁)	<p>・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)</p>	<p>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.</p>	<p>・ODEIは、①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、②差別・不利益取扱の事案については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)</p>		<p>・EEOCの行う公務への執行妨害に対する制裁規定あり(§ 629)</p>