

JCC 労務セミナー報告(その1)

均等待遇法

ホイセン法律事務所 HEUSSEN, Japan Desk

山田 千鶴子 Chizuko YAMADA, LL.M.

1. はじめに

9月16日に開催されたJCC労務セミナーのテーマとして、オランダ労働法の中から均等待遇法をとりあげました。

本稿では、セミナーでとりあげた均等待遇関連の法律及び差別の種類の内容のごく一部を簡単に説明します。セミナーでは、実際の「均等処遇委員会」の裁定例：日系企業がオランダ人女性社員に提訴されたケースと同性愛者ということで差別を受けたとするケース、及びヨーロッパ司法裁判所の先例的価値の非常に高い裁判例：息子が身体障害者であるという理由で差別、ハラスメントを受けたとするケース(差別、ハラスメントを受けた本人は身体障害者ではない)を紹介しましたが、本稿では紙面の都合上触れません。

2. オランダ均等待遇関連の法律

オランダ均等待遇関連の法律は以下の制定法が存在します。

- ① EU法 (EU条約 [差別撤廃]、EUディレクティブ)
- ② オランダ憲法 (宗教、人種、性別、(政治的)信念に関する差別を禁じる)
- ③ オランダ民法 (男女の性別、就業時間の長短 [パートタイム/フルタイム] 又は雇用期限 [期限付/無期限] による労働者に対する差別を禁止)
- ④ 男女均等待遇法
- ⑤ 均等待遇法 (性別、未婚既婚の身分、宗教、(政治的)信念、人種、国籍、性的嗜好)
- ⑥ 障害又は慢性病に関する均等待遇法
- ⑦ 雇用における年齢に関する均等待遇法

上記均等待遇法は1994年に施行され、主に私的セクター、すなわち雇用、教育等の分野での差別を禁じています。典型的な公的行為、例えば滞在許可、労働許可等公的な許可を与える行為についてはこの法律の対象とはなっていません。障害又は慢性病に関する均等待遇法は2003年、雇用における年齢に関する均等待遇法は2004年に施行された比較的新しい法律です。

3. 差別の種類

3.1. 直接差別

直接差別の定義は、明確に禁じられている性質又は立場に基づく差別、簡単に言うと、「何々であることを理由として」行われる差別のことで、この「何々」には、例えば、女性であることを理由として、日本人であることを理由として等があてはまります。

直接差別の具体的例として、男性又はオランダ人の労働者に限る求人広告は、性別、国籍を理由とする差別です。また、30歳以下の労働者に限る求人広告は、年齢を理由とする差別です。同性愛者であることを理由に家、アパートを貸してもらえなかった人は、性的嗜好、セクシャル・プリファレンスを理由とする直接差別の犠牲者といえます。また、妊娠中であることを理由に、応募した仕事に雇ってもらえなかった女性も、直接差別の犠牲者です。妊娠は必然的に女性だけにリンクするので、この差別は、性別、すなわち女性であることを理由とした直接差別とみなされます。

3.2. 直接差別の例外

直接差別は、法律により明確に認められていない限り違法、すなわち法的に認められている例外以外の直接差別は違法です。法的に認められている例外は以下のとおりです。

- ・ 性別に関係する職業活動(司祭、特別な役柄に関する俳優/女優/歌手/ダンサー/アーティスト/モデル)
- ・ 特に妊娠、出産に関する女性の保護を目的とした措置
- ・ 労働者の安全衛生保護を目的とした措置(慢性病に基づく差別だが、B型肝炎患者の外科医の非雇用)
- ・ 職場での不均等を減らすため女性労働者の昇進を目的とした措置 (優遇待遇又は積極的差別)

3.3. 間接差別

間接差別の定義は、明確に禁じられていない性質または立場に基づく差別、要するに、直接差別ではなく、一見中立的な基準だが、実態としてある特定のグループに相当程度の不利益を与えたり、特定のグループを排除したりするような差別の事です。

間接差別の具体的例として、新卒に限る求人広告は、年齢を理由とする差別、また、職場での特定の言語使用禁止は、国籍及び人種を理由とした差別に該当します。

直接差別は明白ですが、間接差別は、違法な差別に該当するかどうかの判断が複雑で難しいといえます。間接差別は客観的に正当でない限り違法とされ、客観的に正当であるかないかは、すなわち具体的に間接差別にあたるかどうかは、合法性、有効性、比例の基準により個別に判断する必要があります。

3.4. 客観的に正当な差別の例

客観的に正当な間接差別の例を若干挙げておきます。

- ・ 65歳の年金受給資格年齢における自動的雇用終結 - 年齢に基づく差別だが、65歳は高齢年金受給有資格として一般的に受け入れられる客観的な基準とみなされる。
- ・ パイロット、消防士等に対するいわゆる職能年齢に基づく解雇 - 年齢に基づく差別だが、安全衛生保護の理由で正当化される。
- ・ 勤務歴に基づいた(経済的理由による雇用終結の際の)契約解除補償金 - 年齢に基づく差別だが、経歴/忠誠の度合いに基づいた補償金増額支給は客観的正当性を構成する。
- ・ テンプ契約の雇用期間に関する差別 - テンプ契約の特別な性質に拠り許される。

4. おわりに

本稿では実際の裁定例には触れませんでした。 「均等処遇委員会」のケース、均等待遇関連のEU法についてのヨーロッパ司法裁判所の裁判例の数は膨大です。ランドマークなケース、先例的価値の高い裁判例は、今後似たようなケースにどのような影響を与えていくのか注目に値するかと思います。裁判例も含めオランダ均等待遇に関するご質問等ございましたら、下記までお気軽にお問い合わせください。

ホイセン法律事務所 HEUSSEN, Japan Desk
山田 千鶴子(Chizuko Yamada)
E-mail: chizuko.yamada@heussen-law.nl
Website: www.heussen-law.nl(日本語)