

EU 反差別指令と企業の責務：EU 司法裁判所の判例から
李嘉永（大阪歯科大学）

0. はじめに —GC 研究センターの総括研究会で EU 反差別指令を取り上げる意義

- ・ EU 反差別指令は、人種その他の事由による差別を禁止し、差別による被害の救済と、平等の実現を促進するための措置を、EU 構成国に取るよう求めるもの
 - ・ 他方で、実際に指令の解釈が問題となる紛争は、雇用や財・サービスの提供といった、企業活動のありようを巡って、差別が生じたかが発端となっている。
- EU 司法裁判所が行なった多くの判決、とりわけ先決的裁定によって示された指令の解釈は、指令に反する差別に該当するような国内法規定の適用を排除し、その国内法規定に沿って行われた企業の行為は違法の評価を受ける。
- 間接的ではあるが、EU 司法裁判所が示した指令の解釈は、企業が差し控えるべき差別の内容を明らかにする。

1. EU 法における差別規制の歴史

- 1957年 EEC 設立条約：EU 加盟国国民間の平等、男女間の賃金に関する均等待遇に関する規定。
 - 1975年男女同一賃金指令を皮切りに、男女均等待遇に関わる多様な指令が策定。
 - 1986年単一欧州議定書：前文において、加盟国憲法に共通の伝統及び法の一般原則を基礎として、欧州人権条約・社会憲章に従って民主主義を促進することを明示。
 - 1999年アムステルダム条約：人種・種族、宗教・信条、年齢、障害、性的指向にもとづく差別と闘うことを条約上明記。
 - 2000年人種差別撤廃指令（6月）と雇用差別枠組指令（11月）が策定
 - 2000年12月 EU 基本権憲章を策定
 - 2007年リスボン条約（2009年発効）により、EU 基本権憲章が EU 条約・EU 機能条約を同等の法的価値を有するものとされた。
- ※2009年 EU として障害者権利条約に加入。

2. EU 差別撤廃法制の概要

（1）EU 設立条約・EU 機能条約・基本権憲章における平等原則

- ・ EU 設立条約：EU の一般原則を規定。第2条は、EU が、平等やマイノリティの権利を含む「人権の尊重」を基礎に置くものとする（資料1）。
 - ・ EU 機能条約：EU の役割、政策、活動について詳細に規定。第10条で、EU は、「性、人種若しくは種族的出身、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別」と闘うことを目的に挙げる。（資料2）
 - ・ EU 基本権憲章：無差別についての規定は、さらに多くの差別禁止事由を挙げて、それらに基づく差別を禁止としている（第21条第1項）。（資料3）
- ※「性、人種、皮膚の色、種族的若しくは社会的出身、遺伝的特徴、言語、宗教若しくは信条、政治的若しくはその他の意見、ナショナル・マイノリティの一員であること、財産、出生、障害、年齢、又は性的指向などの理由に基づく（based on any ground such as sex, race…）差別も」禁止。
- ※EU 設立条約・EU 機能条約に比べて、EU 基本権憲章の規定振りは、一見すると、差別禁止事由を例示しており、保護の範囲は広いように読める。しかし、判例上は、現在のところ、「この規定の具体的な内容は、2000年の指令に表現されている」（Hennigs 事件、C-297/00 and C-298/10, para.78）とし、EU 機能条約の範囲内に該当しない問題については、EU 基本権憲章は同様に適用されないとしている（Kaltoft 事件、C-354/13, para.38-39）

（2）人種差別撤廃指令と雇用差別撤廃指令

現行の EU 機能条約第19条に基づき、次の指令が2000年に策定。

- ・「人種的又は種族的出身に関わりなく、人々の間での平等な取扱いの原則を履行するための理事会指令 2000/43/EC（2000年6月29日）」（以下人種差別撤廃指令）
- ・「雇用及び職業における平等な取扱いのための一般的枠組みを設立する理事会指令 2000/78/EC（2000年11月27日）」（以下「雇用差別撤廃指令」）

① 指令の目的（両指令第1条）

- ・ 人種差別撤廃指令：「人種又は種族的出身に基づく差別を撲滅するための枠組みを設置すること」
- ・ 雇用差別撤廃指令：「雇用および職業に関して、宗教若しくは信条、障害、年齢、又は性的指向に基づく差別を撲滅するための一般的枠組みを設置する」

※なお、2008年には、宗教・信条、障害、年齢、又は性的指向に基づく差別の規制を、社会政策、教育、財・サービスへのアクセスに拡大するための指令の草案が委員会から示され、現在審議中。

② 差別の概念（両指令第2条）

両指令第2条第2項は、差別の概念に「直接差別」「間接差別」「ハラスメント」「差別の指示」を列挙。（資料4）

③ 差別が禁止される領域（第3条）

これらの指令は、公的機関を含む、公的・私的セクターの双方に関して、あらゆる人に適用される。なお、前述したように、両指令が差別を禁止している分野は、それぞれ異なっている。（資料5）

④ ポジティブ・アクションと合理的配慮

- 両指令は、完全な平等を実際に確保するために、各差別禁止事由のいずれかに関連する不利益を防止・補償するための特別な措置を維持・採択することを妨げない、としている（人種差別撤廃指令第5条、雇用差別撤廃指令第7条）
- また、障害のある人に関する平等取扱の原則に対する遵守を確保するために、合理的配慮が提供されなければならない（雇用差別撤廃指令第5条）

⑤ 救済と実施措置（資料6）

2. 両指令の解釈に関する EU 司法裁判所の判例の紹介

これらの指令は、加盟国に対して、特に労働分野・社会分野における差別の撤廃のための法制を義務付けるものであり、現時点では、28加盟国全てで、この指令の内容が「一応」国内法化が完了している。

これらの国内法に基づいて、差別規制と被害者救済を行うのは各加盟国であるが、その救済にあたって、各指令の解釈に不明な点がある場合、各加盟国の裁判所は、EU 司法裁判所に先決的裁定を求めることができる。

※ これまでに行われてきた先決的裁定は、主として、人種、年齢、障害、性的指向に関する問題を扱っており、宗教・信条に基づく差別に関しては、まだ事例はない。

（1）指令の性質

マンゴルト事件（Werner Mangold v. Rudiger Helm, C-144/04, 2005.11.22）

—障害・年齢に基づく差別に関して、国内法への編入のために、猶予期間を延長する場合、その延長期間内に生じた事案についても、雇用差別撤廃指令が適用されるとした事例。

パラグラフ 74-76

74 第二に、そして何よりも、指令 2000/78 は、それ自体として雇用および職業分野における平等な取扱いの原則を規定するものではない。実際、当該指令第 1 条によれば、この指令の唯一の目的は「宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別を撲滅するための一般的な枠組みを規定すること」なのであり、これらの形態の差別を禁止することを基礎づける実際の原則の法源は、当該指令前文第 3 文及び第 4 文から明らかのように、様々な国際文書及び加盟国に共通する憲法上の伝統である。

75 かくして、年齢を理由とする無差別原則は、共同体法の一般原則とみなされなければならない。国内法上のルール、例えば、指令 1999/70 の履行措置であるところの、2002 年法によって改正された TzBfG（訳注：「短時雇用および有期雇用契約に関して、労働法上の規定を改正及び廃止する法律」）の第 14 条第 3 項（この点に関して、上記パラグラフ 51 及び 64 を参照）、が共同体法の範囲に該当し、先決的裁定についての付託が裁判所に行われた場合には、当裁判所は、当該ルールがかかる原則と一致するか否かについて決定するために、国内裁判所によって必要とされるあらゆる解釈基準を提示しなければならない。

77 したがって、平等な取扱いの一般原則は、とりわけ年齢に関しては、特に、適切な法的救済の組織化、挙証責任、報復からの保護、社会的対話、積極的差別是正措置その他の特別な措置であって、指令を履行するための措置に関する限り、年齢に基づく差別を撲滅するための一般的な枠組みを規定することを意図した指令の国内法化のために、加盟国に許容されている期限の終了を条件とするものではない。

（2）差別禁止事由の解釈

マルコ事件（Tadao Maruko v. Verorgungsanstalt der deutschen Bühnen, C-267/06, 2008.4.1）

—「ライフ・パートナーシップ登録法」（Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft）に基づいて登録した、婚姻と同視しうる「ライフ・パートナーシップ」関係にある同性カップルの一方が死亡した際に、残された者に遺族年金の支給を拒否したことが、性的指向に基づく直接差別に該当するとした事例。

主文

1. (略)

2. 国内法上、遺族給付（Survivor's benefit）に関する限り、「ライフ・パートナーシップ」制度が、同性愛者を、婚姻関係にある配偶者と同様の状況に置くとも定めているにも関わらず、ライフ・パートナーの死亡後、生存しているパートナーが、生存する配偶者に認められるのと同様の遺族給付を受給することができないとする本件で問題となったような立法を、指令 2000/78 の第 1 条及び第 2 条を結合した規定は排除している。配偶者と同様の状況にあるライフ・パートナーの遺族が Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen の運営する職業年金制度に基づいて支給される遺族給付を認められるか否かを認定するのは、付託した国内裁判所である。

・直接的な被害者が明確でない直接差別 —— フィルマ・フェリン事件（Centrum voor gelijkheid van Kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn, C-54/07, 2008.07.10）

—企業の代表が、顧客への要望に応えるという理由で、移民を雇用しない旨を公言したことが、人種に基づく直接差別に該当するとした事例。

主文

1. 雇用主が特定の種族的若しくは人種的身の従業員を雇わないと公言したとする事実は、人種的又は種族的出身に関わりなく、人々の間での平等な取扱いの原則を履行するための理事会指令 2000/43/EC (2000年6月29日) 第2条第2項(a)の意味における、雇用に関する直接差別を構成する。というのも、かかる声明は、特定の求職者に対し、その申し込みの提出を思いとどまらせ、したがって、彼らの労働市場への接近を妨げる強い蓋然性があるからである。

※また、EU 司法裁判所は、「確認可能な原告の欠如から、直ちに直接差別が存在しなかったとの結論を導くことを意味しない」(パラグラフ 23) とし、実際に雇い入れを拒否された被害者が存在しないとしても、雇い入れの拒否が差別的な雇い入れ政策の存在を推定させるとした。

※同様の判断は、ACCEPT 事件 (C-81/12) でも踏襲されている。

— ルーマニアのサッカークラブのオーナーが、雑誌の取材に対し、同性愛者という報道がなされた選手について、「ゲイを雇うくらいならユースの選手を雇う」「クラブの選手は家族だ、その家族にゲイはいらない」などと発言したことが、性的指向に基づく直接差別であるとした事例。

主文

1. 雇用及び職業における平等な取扱いのための一般的枠組みを設立する理事会指令 2000/78/EC (2000年11月27日) 第2条第2項及び第10条第1項は、次のような意味として解釈されなければならない。すなわち、仮に当該言動が、必ずしもクラブチームの意思を拘束し、あるいは、雇用問題について代表的な役割を担うような法的権能を持たないとしても、クラブを代表するような役割を自認し、かつメディアや公において代表とみなされる人物からなされた場合、本件における紛争が生じたような事実は、プロサッカークラブに関して、「差別が存在したと推定されるような事実」に該当する。

※なお、本件では、当該サッカー選手は同性愛者であるかどうかは明確なものとはされていない。そうである場合でも、性的指向によって労働契約の締結について不利益を被るおそれのある言明を行ったことは差別に当たるとしたことから、みなし差別 (Discrimination by perception) も指令の対象であると評価しうる。

・ 関係者差別 —— コールマン事件 (S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, C-303/06, 2008.07.17)

— 障害のある子の主たる介助に当たっている従業員に対して、子の障害を理由に介助休暇を認めなかったり、「怠け者」(lazy) などの発言を行ったことが、障害に基づく直接差別・ハラスメントにあたるとした事例。

主文

1. 雇用及び職業における平等な取扱いのための一般的枠組みを設立する理事会指令 2000/78/EC、並びに、とりわけ、第1条並びに第2条第1項及び第2項(a)は、次のような意味として解釈されなければならない、すなわち、かかる諸条項によって規定される直接差別の禁止は、自身が障害のある人のみに限られるものではない。雇用主が、自身は障害のない従業員を、同様の状況において他の従業員よりも不利に処遇しているか、処遇してきたか、処遇しようとする場合であって、かかる従業員に対する不利益な取り扱いが、当該従業員によって主に介助されている子の障害に基づくものであることが立証された場合には、かかる処遇は、第2条第2項(a)に規定される直接差別の禁止に反するものである。

2. 指令 2000/78、並びに、とりわけ、第1条並びに第2条第1項及び第3項は、次のような意味として解釈されなければならない、すなわち、かかる諸条項によって規定されるハラスメントの禁止は、自身が障害のある人のみに限られるものではない。ハラスメントに該当するほどの望まない行為が、自身は障害のない従業員に対し、当該従業員によって主に介助されている子の障害に関連して行われたと立証された場合には、かかる行為は、第2条第3項に規定されるハラスメントの禁止に反するものである。

※ このような形態の差別は、「関係者差別 (discrimination by association)」として、指令上、禁止されるに至っている。

・ 「障害の定義」 —— リンク及びシュコボエ・ベルク事件 (HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring, v. Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), and, HK Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge, v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S, in liquidation (C-337/11), 2013.04.11)

— 従業員が疾病を理由とする有給休暇を取得し、それが1年間で120日を超えた場合、雇用主は、通常よりも期間を短縮して解雇予告をすることができるとしたデンマークの労働契約法の規定は、障害に基づく差別に該当する可能性があるとした事例。

主文

1. 雇用及び職業における平等な取扱いのための一般的枠組みを設立する理事会指令 2000/78/EC における「障害」の概念は、治癒可能若しくは不治であると医学的に診断された疾病に起因する状況であって、かかる疾病が、とりわけ、身体的、知的、若しくは精神的な機能障害であって、多様な障壁との相互作用によって完全かつ効果的な職業生活への平等な立場での参加を妨げるものの結果生じる制約を引き起こす場合であって、当該制約が長期間にわたる場合を含むものと解釈しなければならない。雇用主によってとられた措置の性質は、ある人の健康状態がこの概念に含まれるかどうかを検討する際に、決定的なものではない。

2. (略)

- ※ 2006年7月11日のチャコン・ナバス事件では、疾病に基づく差別は、障害と同一視することはできず、もっぱら疾病を理由として雇用主から解雇された人は、指令2000/78の枠組みには入らないとしていたが、本件により、疾病に起因する場合であっても、長期にわたる労働への参加を妨げるほどの制限がある場合は、障害に該当すると解釈されるに至った。
- ※ なお、その後も、肥満症が障害の定義に該当する症状を伴っている場合には、肥満症を理由とした解雇が、障害に基づく差別に該当しうるとした事例がある（Kaltoft事件、C-354/13）
- ※ 他方で、体外受精・代理出産によって子を養育することとなったが、育児休業や養子縁組休業の取得、それに伴う手当の受給が認められなかった事例では、雇用差別撤廃指令の違反はないとされた（Z v A Government department, The Board of management of community school事件、C-363/12）

（3）間接差別 ——リンク及びシュコボエ・ベルク事件（前掲）

—疾病休暇取得が年間120日に達した場合、解雇予告期間を短縮することができるという規定は、疾病を理由にしているとはいえ、障害に起因する合併症を理由に、疾病休暇を取得する機会が多いことを考えれば、障害を理由とする間接差別に該当するとした。

パラグラフ76

障がいのある労働者は、障害のない労働者に比べて労働契約法第5条第2項に定められる短縮した予告期間の適用を受ける危険にさらされる恐れが大きい。法務官がその意見の第67項で述べるように、そのような労働者と比較して、**障害のある労働者は、障害に関連する疾病に罹患する追加的リスクを有している**。そのため、疾病を理由とする休暇の日数を蓄積するリスクがより大きいのであり、結果として、労働契約法第5条第2項に規定される120日間の制限に到達するリスクも大きいのである。このことから、当該規定にいう120日ルールが障害のある労働者を不利益な立場においていると言わなければならないが、指令2000/78第2条第2項（b）の意味にいうところの障害に基づく間接的な待遇の差異をもたらしているということは明らかである。

主 文

4. 指令2000/78は、次のように解釈されなければならない。すなわち、**障害のある従業員が、疾病のために休業し、その間賃金が支払われ、その期間が12月間で120日に達した場合であって、かかる休業が、従業員の障害の結果である場合には、当該立法が、正当な目的を追求し、かつ当該目的達成のために必要な範囲を超えない場合を除き、雇用主が通知期間を短縮して雇用契約を終了することができるとする国内法の規定を排除している**。かかる目的と手段については、付託した国内裁判所が評価すべき事項である。

3. おわりに

EUにおける差別撤廃指令は、すでにすべての加盟国、国内法に編入され、各国国内においてその運用が進められている。また、指令の解釈について不明な点がある場合、各国国内裁判所は、先決的裁定手続を用いて、その明確化を図っている。

今回紹介した事例からは、国内法の規定上、そして企業の責務として、次のような行為は差別と評価されている。

- ・ ライフパートナー制度の下で登録したパートナーに遺族年金の受給を認めない事は、性的指向に基づく差別である
- ・ 移民を雇入れないとする求人広告は、実際に就職差別を受けた人がいないとしても、人種に基づく差別に当たる。
- ・ 性的マイノリティであるかどうか明確でない人を、性的指向を理由に雇わないと言明することも、性的指向に基づく差別に当たる。
- ・ 障害のある子の養育義務がある人に介助休暇を認めず、取得申請したことに対して「怠け者」と称することは、障害に基づく直接差別・ハラスメントに当たる。
- ・ 疾病に起因する場合でも、その症状が障害の定義に当てはまる場合は、障害と認められる。
- ・ 疾病を理由とする不利益取扱は、直接的には指令の規制の範囲外ではあるが、障がいのある人が疾病に罹患するリスクが高いことを考えると、障害に基づく間接差別に該当しうる。

このように見てくると、EU司法裁判所の判断によって、平等原則による保護の範囲は、じわじわと拡大していると評価できる。

とはいえ、いくつかの課題が指摘されている¹。

- 1) 両指令に基づく権利の認知度が低く、EU域内の人々に充分知られているわけではないこと。
- 2) 平等問題についてのデータが欠落していること。
- 3) 被害を受けても、平等促進機関や警察への信頼が低く、申立てを行うには至らない場合が極めて多いこと。
- 4) 制裁や救済が十分に得られるとは限らないこと。
- 5) 時効の問題や、手続に係る時間や費用の問題から、司法手続きを利用する被害者が少ないこと。
- 6) 増加しつつあるとはいえ、訴訟に至る事案が少なく、そのために、十分な解釈の蓄積があるとはいえないこと

¹ (REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL, Joint report on the application of Council Directive 2000/43/EC, of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin(‘Racial Equality Directive’) and of Council Directive 2000/78/EC, of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation(‘Employment Equality Directive’) COM(2014) 2 final, 2014.1.17)

李嘉永報告 資料

資料1 EU 設立条約第2条

この連合は、人間の尊厳の尊重、自由、民主主義、平等、法の支配、及び少数民族に属する人の権利を含む、人権の尊重という諸価値に基礎を置く。これらの諸価値は、多元主義、無差別、寛容、正義、連帯、及び男女間の平等が普及している社会にあって加盟国に共通するものである。

資料2 EU 機能条約

第1部 原則 第2編 一般的に適用される規定
第8条 あらゆる活動において、この連合は、男女間の不平等を撤廃し、かつ平等を促進することを目的とする。
第10条 その政策と活動を定義し、かつ履行するにあたって、この連合は、性、人種若しくは種族的出身、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別と闘うことを目的とする。
第2部 無差別及び連合市民権
第18条 この条約の適用範囲において、かつ、この条約に含まれるいかなる特別な条項を損なわない限り、国籍に基づくいかなる差別も禁止されなければならない。
2 欧州議会及び理事会は、通常の立法手続に従って行動し、かかる差別を禁止するための規則を採択するものとする。
第19条 この条約の他の規定を損なわない限り、かつ、それらによって連合に与えられた権限の範囲において、理事会は、特別の立法手続に従って、全会一致で行動し、欧州理事会の同意を得たのちに、性、人種若しくは種族的出身、宗教若しくは信条、障害、年齢、又は性的指向に基づく差別と闘うために適切な行為をとることができる。

資料3 EU 基本権憲章

第21条1 性、人種、皮膚の色、種族的若しくは社会的出身、遺伝的特徴、言語、宗教若しくは信条、政治的若しくはその他の意見、ナショナル・マイノリティの一員であること、財産、出生、障害、年齢、又は性的指向などの理由に基づく (based on any ground such as sex, race...) いかなる差別も、禁止されるものとする。
2 諸条約 (訳注: EU 条約及び EU 機能条約) の適用範囲において、かついかなる特定の条項を損なわない限り、国籍に基づくいかなる差別も禁止されるものとする。

資料4 2000年差別撤廃指令上の差別の概念 (各指令第2条)

- 1) 直接差別: 第1条に規定される差別禁止事由を理由として、「ある人が、類似する状況 (comparable situation) において、他の人よりも不利益に取り扱われたか、取り扱われてきたか、今後取り扱われるであろう場合」
2) 間接差別: 「表面上中立的な規定、基準又は慣行」が、各差別事由に属する者を、「他の者に比して特に不利益な状況に置く場合」
※なお、これらの規定・基準・慣行が、正当な目的によって客観的に正当化され、その目的を達成する手段が適切かつ必要である場合は、許容される。
3) ハラスメント: 人の尊厳を侵害し、かつ「脅迫的、敵対的、品位を傷付け、侮辱的、又は攻撃的な環境を創出する (creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment)」目的又は効果を伴って行われる「望まれない行動」、
4) 差別の指示 (Instruction to discrimination): 第1条に言及されるいずれかの事由に基づいて差別するよう指示した場合は、第1項の意味における差別とみなす。

資料5 差別が禁止される領域 (各指令第3条)

Table with 2 columns: 人種差別撤廃指令 and 雇用差別撤廃指令. It lists various areas of protection such as employment, access to services, and social advantages.

※ なお、非構成国国民及び無国籍者の地位に基づく待遇や、出入国管理に影響を及ぼすものではないとされ (両指令第

3条第2項) ている。

※ また、雇用差別撤廃指令には、次のような例外規定が置かれている。

－社会保障スキームへの適用除外（同条第3項）

－軍隊への適用除外（第4項）

－年齢に基づく別異取扱いの正当化（第6条）：正当な雇用政策、労働市場、職業訓練に関する目的から客観的・合理的に正当化され、目的達成のための手段が適切かつ必要である場合、年齢に基づく別異取扱いは差別を構成しない。

※ また、職業上の要請から、各差別禁止事由に基づく別異取扱いを行うことは、一定の条件のもとに許容されている（両指令第4条）

資料6 両指令の実施措置

1) 権利の防御

人種差別撤廃指令第7条、雇用差別撤廃指令第9条第1項

当該指令に基づく義務の実施のために、司法的及び／又は行政的手続き（適切と認める場合には調停手続きを含む）を、平等取扱いの原則が適用されなかったことにより被害を受けたと考える全ての者が利用できるように、構成国は確保しなければならない

・また、差別の被害者自身だけではなく、当該指令の規定が遵守されることに正当な利益を有する結社、組織またはその他の法的実体が、当事者のために、又は当事者を支援してかかる司法的／行政的手続きに提訴する団体訴権を認めるよう、各構成国に求めている（第二項）。

2) 挙証責任の軽減

人種差別撤廃指令第8条第1項、雇用差別撤廃指令第10条第1項

構成国は、その国内司法システムに従って、平等待遇原則が自らに適用されなかったことにより損害を受けたと考える者が、裁判所または他の権限ある機関において、直接又は間接差別が存在したことが推定されるような事実を立証した場合には、平等待遇原則違反が存在しなかったことを証明するのは被告であることを確保するために、必要な措置をとる。

－この規定により、差別事象の発生と合致するような事実を提示する責任は原告にあるが、そのような事実が示された場合、被告は、不公正に行動しなかったこと、または正当な理由があることを証明しなければならない。

－但し、このような挙証責任の転換は、刑事手続きには適用されない（第三項）。

－また、上記一項ないし三項の規定は、前条の救済手続きにも適用される（第四項）。

3) 報復の防止

さらに、上記のような救済手続きに苦情を申し立てたことによって、報復的な待遇を受けることから保護するために、両指令は、構成国に対して必要な措置をとるよう求めている（人種差別撤廃指令第九条、雇用差別撤廃指令第一条）。

4) 広報と対話の促進

また、両指令は平等政策に関する情報を広報し、また社会的な対話を促進することによって、構成国国内における差別撤廃政策の社会的認知を高めることを構成国に求めている（人種差別撤廃指令第一〇条ないし一二条、雇用差別撤廃指令第一二条ないし一四条）。社会的対話の条項では、職場慣行の監視や労働協約、行動指針や、経験ないし好事例の研究・交流を通じて、平等な取扱いを促進するために必要な措置をとることとしている。

5) 平等取扱促進機関

なお、人種差別撤廃指令には、平等取扱いを促進するための機関を設置するよう加盟国に求めている。

6) 制裁

この指令に適合する国内規定に対する違反に対して適用可能な制裁に関する規則を整備し、その適用を確保するために必要なあらゆる措置を執るよう構成国に求めている（人種差別撤廃指令第14条、雇用差別撤廃指令第17条）。この制裁には、被害者に対する賠償金の支払いを含むことができるが、**実効的、均衡的かつ抑止的なもの**でなければならない。