

EUの社会政策における同一賃金及び均等待遇原則

上 田 達 子

- 一 はじめに
- 二 EUの社会政策の展開
 - 1 EUの社会政策について
 - 2 EUの社会立法の展開
- 三 EC法における同一賃金及び均等待遇原則
 - 1 総 説
 - 2 同一労働同一賃金の原則
 - 3 年金に関する事例
 - 4 母性保護と平等措置
 - 5 積極的措置
 - 6 客観的正当性の抗弁
- 四 今後の課題
 - 1 アムステルダム条約締結後の社会政策
 - 2 今後の課題

一 はじめに

EU（欧州連合）といえば、まず市場統合、単一通貨の実現、EMU（欧州通貨同盟）といった経済的な側面及びそれに関わる政治的な動向が注目されることだろう。また、新たな加盟国を迎えてEUを拡大する方針、並びにマーストリヒト条約により導入されたEUの共通市民権によって加盟国民の利益と権利擁護が強調されるようになった。では、EUの社会政策についてはどうだろうか。幾分あるいはかなりマイナーな分野であろうか。イギリスがマーストリヒト条約への社会条項の導入を拒否したことは、多少とも知られているかもしれない。一九九七年五月にイギリスでは総選挙が行われ、一八年間続いた保守党から労働党へと政権交代が行われた。これによって、EUの社会政策がどのように展開するかが注目された。つまり、続く六月にオランダにおいて開催されるサミットで、EC条約がどのように改正されるかであった。⁽¹⁾なお、EC条約の改正内容については第四章で検討を行う。

ところで、本稿では、経済的側面が強調されるEUにおいて、いつ頃から社会政策の側面も考慮されるようになったのか、現在どのような政策がなされているのかを簡単に概説し（第二章）、比較的に成功した分野だといわれる同一賃金及び均等待遇原則に関するEC裁判所の判例を中心に検討を行い（第三章）、今後の課題を指摘することにした（第四章）。

(1) EC条約とは、マーストリヒト条約によりEEC条約（ローマ条約）が改称されたものをいう（マーストリヒト条約第二編G条）。

二 EUの社会政策の展開⁽¹⁾⁽²⁾

1 EUの社会政策について

一九七二年一〇月、三カ国（デンマーク、イギリス、アイルランド）が新たにEC（欧州共同体）に加盟する前日に、パリで開催された政府首脳会談において、加盟国は「経済通貨同盟（Economic and Monetary Union）の達成とともに、社会分野における精力的な行動が重要であることを強調する。加盟国は、共同体の経済的及び社会的決定に際し、労使の参加を考慮する」というコミュニケを発表した⁽³⁾。このような政策方針の転換は、一九六八年の西ヨーロッパの社会的不安を反映し、また、共同体は事業による共通市場の開拓を可能にする以上の存在であると認識されたことによるものであった。共同体は、成長により生ずる社会的な結果について効果的に対処していることを市民に示す必要があった。それに失敗すると経済統合の全過程に危険性が生じるかもしれないという恐れがあったと指摘される⁽⁴⁾。一九七二年のパリコミュニケに続き、EC委員会は、三つの行動計画を策定した。すなわち、①共同体における完全かつ良好な雇用の達成、②生活労働条件の改善、③労使の共同体に関する経済的社会的決定への参加を目的とするものであった⁽⁵⁾。

このようにして、ECにおいて社会政策も重視されるようになったが、次に現在どのような社会政策が実施されているのかをみてみよう。EC委員会の社会政策に関する一九九三年緑書及び一九九四年白書によれば、①社会分野のEUの活動は、深刻な失業問題を考慮し、②社会的進展は、経済的發展とともに進めなければならないとの考え方が

みられる。⁽⁶⁾なお、緑書は「最低社会基準による被用者の権利保障」及び「労使対話の強化」を述べるが、白書はこれらの目的に加えて、「EUの競争力の改善と職務の創造による成長」及び「経済的・社会的措置の連携」を強調している。後者は、成長、競争力及び雇用に関する一九九三年白書の影響を受けていると考えられる。⁽⁸⁾失業問題及び労働市場の構造変化に対して、経済成長と労働者の権利保障を考慮した雇用政策、主として職業訓練政策が注目されている。⁽⁹⁾それでは、次にEUの社会立法の展開を概説する。

2 EUの社会立法の展開

(1) EEC条約とその改正

EUの社会政策の最初の例は、一九五七年EEC条約（ローマ条約）第一一七条から一二七条にみる事ができる。⁽¹⁰⁾初期の社会政策は、労働者の移動の自由および季節労働者の援助に焦点をあてるものであった。これは、EEC設立前に発表された二つの報告書の見解、すなわち、経済的統合により社会的側面は自動的に改善されるという理由から、特別の社会条項を条約に設ける必要性はないとするILO専門家の見解⁽¹¹⁾、及び労働移動の障害除去と競争の歪曲除去という観点から、社会政策の必要性を考慮すべきとする見解⁽¹²⁾に基づくものであった。⁽¹³⁾

一九八六年、EEC条約は単一欧州議定書により改正された。改正のポイントは、①一九九二年二月三十一日までに、物、人、役務及び資本の完全な自由移動を保障した域内市場を確立することが、明示されたこと（EEC条約八条A）、②EECの立法権限規定に関して、理事会の特定多数決による議決を可能とする条項が、追加されたことであ

る（同条約一〇〇条A⁽¹⁴⁾）。従来は、理事会の全会一致による議決が必要とされていた（同条約一〇〇条・二三五条⁽¹⁵⁾）。社会政策の分野では、一一八条Aが新設され、労働者の安全衛生及び労働環境に関して、理事会の特定多数決により指令を採択できることとなった⁽¹⁶⁾。また、③ECレベルの労使交渉及び労働協約について、明文の根拠を与える一一八条Bが新設されたことである⁽¹⁷⁾。

一九八九年には、労働者の基本的社会権に関する共同体憲章（The Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers）（EC社会憲章）が、イギリスを除く一一加盟国により策定された。これは、政治的な宣言であって法的拘束力を生じるものではない。しかし、同憲章の行動計画（action programme）に基づき、EC委員会から理事会へ社会立法の具体的法案が提出されることになった。なお、理事会により採択された指令及び規則は、単一議定書により改正されたローマ条約の条項に基づくものであるから、イギリスを含めたすべての加盟国で実施される必要がある。

ところで、一九九一年にオランダの地方都市マーストリヒトで開催された加盟国政府間会議（Inter Governmental Conference）（ECサミット）における一つの議題は、現行のEEC条約の社会条項を改正することであった。イギリスは、一九八九年のEC社会憲章に調印せず、また、マーストリヒトにおいても、社会条項の草案を条約に組み入れることに反対した。したがって、イギリスを除く一一カ国は、改正社会条項を内容とする「社会政策協定」を採択した⁽¹⁸⁾。「社会政策協定」は、すべての加盟国によって合意されたマーストリヒト条約に付属する「社会政策議定書（Protocol on Social Policy）」に付属するもので、「社会政策議定書」とあわせて、しばしば「社会条項（“Social

Chapter)』と呼ばれる。EEC条約の社会条項はそのまま効力を有するので、一二加盟国に適用される社会条項と、イギリスを除く一一加盟国に適用可能な新社会条項という二つの制度が、併存することになった。

なお、一九九五年にEUに加盟した三か国、オーストリア、フィンランド、スウェーデンは、「社会政策議定書」及び「社会政策協定」の採用を承認している。

(2) 社会政策協定における「社会条項」の主たる特徴

「社会条項」は、新たな権利義務を規定するものではなく、労働立法の手続を規定するものである。

第一に、「社会条項」は、次の項目につき理事会の特定多数決による指令の採択を認めている(二条一項)。安全衛生、労働条件、労働者への情報・協議、労働市場機会と職場における処遇に関する男女平等、(職業訓練に関する)

EC条約一二七条の規定を損なわずになされる労働市場から排除されたものの統合(五項目) に関してである。

なお、社会政策のもっとも考慮を要する項目については、従前通り、理事会の全会一致による議決を要件としている(二条三項)。社会保障および労働者の社会的保護、雇用契約が終了した労働者の保護、六項の条件に基づき共同決定を含む労働者および使用者の代表制度およびその利益の集団的保護、EC領域内に合法的に居住する第三国国民の雇用条件、社会基金に関する規定を損なわずになされる雇用促進および雇用創出のための財政的支出(五項目) である。重要なことは、「社会条項」から、一定の事項が適用除外されていることである。賃金、ストライキ権、ロックアウト権および団結権に関してである(二条六項)。これらの事項については、各加盟国に委ねられている。

第二に、社会政策に関するEC委員会の任務と、ECレベルの労使の関与・参加に関する規定がある(二条)。E

C委員会は、共同体レベルの労使協議を促進する義務を負い(三条一項)、さらに、社会政策分野の立法を提案する場合に、労使との二段階の協議過程を経なければならない。すなわち、法案を策定するか否かの決定をする前に、労使と協議をし(三条二項)、その後EC委員会が具体的立法が必要と考えた場合に、その提案内容について労使との協議が義務づけられている(三条三項)。この協議の際に、労使は、EC委員会に対して、労使交渉手続(四条)を開始する旨を希望することができる。この場合、法案内容は労使交渉に委ねられることになるが、その期間は、原則として九か月以下となっている(三条四項)。合意に至らなかった場合には、欧州委員会が、EU立法の提案が適切であるかどうか決定することになる。三条三項の協議において、労使間で提案内容について合意が得られなかったが、再び、EC委員会が二条二項に基づく立法提案を行い、理事会で採択された立法として、欧州労使協議会指令(Council Directive 94/95/EC)⁽¹⁸⁾がある。

第三に、ECレベルの労使交渉、協約締結に関する規定がある(四条)。ECレベルの労使対話は、協約(agreement)を含む契約関係に至ることができるものである(四条一項)⁽¹⁹⁾。そして協約の実施方法としては、①労使及び加盟国固有の協約実施手続・慣行に従う場合と⁽²⁰⁾、②ECの立法手続を利用する場合(EC委員会に協約内容を法案として提出することを要請し、理事会がこれを採択する手続)⁽²¹⁾がある。後者の手続により採択された立法として、育児休暇に関する指令(Council Directive 96/34/EC)がある。

(1) EC (European Communities: 欧州共同体) と EU (European Union: 欧州連合) の関係について、本稿では、EC という用語を二つの共同体—欧州石炭鉄鋼共同体 (ECSC)、欧州原子力共同体 (EURATOM)、欧州経済共同体 (EEC) な

おマーストリヒト条約により EC と改称) — を意味するものとして用いる。なお、マーストリヒト条約が、一九九三年一月一日に発効し EU (欧州連合) が誕生したが、「EU とは、EC (欧州共同体) を中心として、EC 制度には繰り込まれない共通政策や政府間協力を含みつつ機能する国家連合体である」(山根裕子『新版 EU/EC 法』(有信堂、一九九五年) 三—四頁)。

- (2) また本稿では、‘social policy’を「社会政策」と訳した。欧州における social policy という用語は、労働政策、社会保障政策、社会福祉政策等広い内容を持っている(荒木尚志「マーストリヒト条約以後の EC 労働法(上)」ジュリスト一〇一九号(一九九三年)一一八頁注(1)参照)。なお、本章は、主として次の文献を参照した。R. Nielsen and E. Szyssczak, *The Social Dimension of the European Union* (3rd ed. 1997); C. Barnard, *EC Employment Law* (revised ed. 1996); P. Davies and M. Freedland, ‘European Union Employment and Social Policy’ in *Yearbook of European Law 1995* at 421 (1996); M. Freedland, ‘Employment Policy’ in Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra and S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives* 275 (1996); P. Davies, ‘The Emergence of European Labour Law’ in W. McCarthy (ed.), *Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and losses* 312 (1992); ‘Background on EU Social Policy’ in The European Commission, *Representation in the United Kingdom, Factsheet* (June 1997)。また、日本語文献として、荒木尚志・前掲論文及び同「マーストリヒト条約以後の EC 労働法(下)」ジュリスト一〇二〇号一四五頁(一九九三年)、山根裕子『新版 EU/EC 法』(有信堂、一九九五年)を参照。

- (3) EC Bulletin 10/1972, para 6, 19.
- (4) Barnard, *supra* note (1) at 56.
- (5) なお、男女間の平等に関する行動計画については、「経済的心理学的条件及び社会的教育的構造基盤の改善により、共同体を通じて労働市場において男女間の平等を達成できる状況」の創造を目的とするものであった。その結果、三つの重要な指令が出された。同一賃金指令(75/117/EEC)、均等待遇指令(76/207/EEC)、社会保障における均等待遇指令(79/7/EEC)である。その後、男女の雇用機会の平等に特に焦点をあてた行動計画が発表され、指令及び法的拘束力を有

しない法的措置(ソフト法)による政策が実施されている (see Action Programme 1982-85, OJ 1982 C186/3, Bull EC 5-1982, point 2. 1. 48 and Bull EC 7/8-1982, point 2. 1. 67; Equal Opportunities for Women medium-term Community Programme 1986-90, Bull EC Supp 3/86 and Bull EC 6-1986, point 2. 1. 116; Third medium-term Action Programme, COM (90) 449 final)。また、制度上の援助として、女性権利委員会 (the Women's Rights Committee) を含む欧州議会内の女性問題に関する委員会、九つの専門家ネットワークに補助された欧州委員会のDGV内の雇用機会平等組織 (an Equal Opportunities Unit)、男女雇用機会均等諮問委員会 (Commission Decision 82/43/EEC, OJ 1982 L20/35) による設置された) があげられる。

- (9) Commission Green Paper on European Social Policy: European Social Policy Options for the Union, COM (93) 551; Commission White Paper on European Social Policy: A Way Forward for the Union, COM (94) 333.
- (7) Commission White Paper on growth competitiveness and employment: the challenges and ways forward into the 21st century, COM (93) 700, Bulletin Supplement 6/93.
- (8) M. Freedland, 'Employment Policy' in Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra and S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives* 275 (1996) at 297.
- (5) Commission White Paper, supra note (4); Council Decision 94/819 establishing an action programme for the implementation of EC vocational training policy (the Leonardo da Vinci programme, the Leonardo Decision). なお、職業訓練が、国家の雇用事業もしくは労使の管轄、すなわち雇用政策として実施されているのではなく、教育機関により教育政策として行われていることによる危険性が指摘されている。
- (10) Treaty Establishing the European Economic Community (Treaty of Rome) [25 March 1957].
- (11) Ohlin, 'Social Aspects of European Economic Co-operation: Report by a Group of Experts' 102 *International Labour Review* 99-123 (1956).

(12) 六加盟国の外務大臣による「スパーク報告」(the Spark Report, 1956)。

- (13) Barnard and Deakin, 'Social Policy in Search of Role: Integration, Cohesion and Citizenship' in A. Caiger and D.A.M.-A. Floudas (ed.), *1996 Onwards: Lowering the Barriers Further* (1996) at 178-187; Barnard, 'the Economic Objectives of Article 119' in T.K. Hervey and D. O'Keefe (ed.), *Sex Equality Law in the European Union* (1996) at 322-324. なお、「スパーク報告」によれば、男女間の賃金、労働時間、残業及び有給休暇制度については、現存する労働条件の相違から競争力の歪曲が生じなくても、漸進的に制度の調和を図る必要があるとの結論であった。その結果、ローマ条約一九九条には男女間の同一賃金、同一二〇条には有給休暇制度、「フランスに関する一定の規定」を定める第三議定書においては、労働時間及び残業に関する規定がおかれた (Barnard, at 323-324)。
- (14) なお、一〇〇条A二項によれば、第一項は、被用者の権利及び利益に関する規定には適用されないことになっているので、社会立法の分野では理事会の全会一致が必要とされる。
- (15) 第一〇〇条は、共同市場の設立及び運営に直接影響を及ぼす加盟国の法令接近のための措置、第二三五条は、共同市場の運営に際し共同体の行動が必要であって、かつ、条約が必要な権限を定めていない場合の措置を規定する。
- (16) 同条の「労働者の健康と安全」あるいは「労働環境」については、何がそれに該当するかは解釈問題である。例えば、本条に基づき採択された労働時間指令 (93/104/EC) に関して、イギリスはその法的根拠を争う訴訟を提起した (Case C-84/94 *UK v Council* [1997] IRLR 30)。
- (17) 同条項は具体的な立法措置に関して定めていないが、「労使対話 (social dialogue)」の法的基礎を提供する意義を有していた。
- (18) 興味深いことに、多くのイギリスの会社が、イギリスの不参加により適用除外されているにもかかわらず、労使協議会を導入することを決定している。
- (19) EEC条約一一八条Aと内容がほぼ同じ規定である。
- (20) 多くの加盟国が有する協約の拡張適用制度が想定されていると考えられている。
- (21) 三条四項に基づき、労使がEC委員会の発案による立法活動を引き次ぐ場合もこの手続による。

三 EC法における同一賃金及び均等待遇原則⁽¹⁾⁽²⁾

1 総説

(1) 根拠法

EC法における同一賃金及び均等待遇原則は、性差別⁽³⁾にのみ適用されるものであって、その法的根拠として、男女同一賃金原則に関しては、EEC条約(ローマ条約)第一一九条⁽⁴⁾及び同一賃金指令(75/117/EEC)がある。男女均等待遇原則に関しては、均等待遇指令(76/207/EEC)、国の社会保障制度における均等待遇指令(79/7/EEC)、職業上の社会保障制度に関する均等待遇指令(86/378/EEC amended by 96/97/EC)、妊娠中及び母性としての自営業の女性に関する均等待遇指令(86/613/EEC)⁽⁵⁾、妊娠中・出産・母性としての労働者の職場における安全衛生措置指令(92/85/EEC)、育児休暇に関する指令(96/34/EC)等があり、その他にパートタイム労働者に関する指令⁽⁶⁾及び性差別に関する立証責任に関する指令⁽⁷⁾が予定されている。

この分野は、EUの社会政策上の成功分野の一つであるといわれている。EEC条約のもとになったILOの専門家グループの報告書(The Ohlin Report)によれば、性差別の分野は、貿易の自由化から生じる競争の歪曲を是正するのに必要な国家間の労働基準が必要な数少ない事例の一つであると指摘されている⁽⁸⁾。ECの主たる目的は、市場統合という経済的目標であるから、同一賃金及び均等待遇原則、特に第一一九条の同一賃金規定は、不公正な競争防止という点に存在価値がある。もっとも、EC裁判所は、Defrenne (No 2)事件⁽⁹⁾において、第一一九条は「経済的及び

社会的」という二重の目的を有し、第一一九条にいう「賃金 (pay)」概念を広義に解したが、例えば、*Bilka-Kaufhaus* 事件⁽¹⁰⁾において、差別が性別以外の理由による場合には、「客観的正当性 (objective justification)」という使用者の抗弁を認めている。そこで、本章では、EC裁判所の代表的な事例を取り上げながら、EC法における同一賃金及び均等待遇原則が、どの程度、性差別をコントロールするのに成功しているのかを検討する。具体的には、まず、EC平等法の特徴につき概説し、次にEC裁判所の判例法上、主たる問題分野である年金、母性保護と平等措置、積極的措置 (positive action)、さらに客観的正当性の抗弁に関する事例を取り上げる。

(2) EC平等法の特徴⁽¹¹⁾

EC法における男女平等措置には、くつかの主たる特徴がある。第一に、平等の支配的な概念は、同様のものは同様に扱わなければならない (like should be alike) という形式的なものであり、かつ対個人的であることである。形式的平等とは、二当事者が等しく良くあるいは等しく悪く取り扱われていればよいのである。実質的な結果の平等は、要求されない。しかしながら、年金に関する事例において、有利な女性の条件を男性の条件に合わせる措置（「基準切下げ」）が、正当化されうる。すなわち、ここでは実質的な結果の平等が考慮されるといえる（例えば、*Smith Avdel* 事件⁽¹²⁾、*Bird's Eye* 事件等⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾）。第二の特徴として、相対する性との比較である⁽¹⁵⁾。もっとも、EC法上に比較者 (comparator) に関する明示的な定義は存在しない。第三に、直接差別ならびに間接差別の概念についてである。間接差別については、均等待遇指令には、'indirectly' という文言がみられるが (Art. 2(1))、EC条約及び同一賃金・均等待遇指令にはその定義がなされていない。主として、パートタイム労働者の事例に関して、判例法により構築さ

れてきた概念であるといえる。⁽¹⁶⁾ また、直接差別に関して、EC裁判所は、EC法の関連規定を解釈する際に、差別者の意図及び動機の有無を要件としていない。このことに関して、直接差別と間接差別との区別が曖昧になり、客観的正当性の抗弁が直接差別の事例にも認められることになる結果、直接差別に対する保護を弱めるといった問題が指摘されている。⁽¹⁷⁾ 第四の特徴として、EC条約第一一九条及び関連指令の効果である。これについては、次にみる。

- (1) EC法という用語をEC条約(マーストリヒト条約によりEEC条約(ローマ条約)が改称されたもの)及びそれに付随する議定書等、並びにEC条約第一八九条に基づき規定される①規則(regulation)、指令(directive)、決定(decision)、②勧告(recommendation)、意見(opinion)等を意味するものとして用いている。前者は、ハード法と呼ばれ、加盟国及び名宛人を法的に拘束するものであり、後者については、ソフト法と呼ばれるように法的拘束力を有しない。なお、本章で取扱う「指令」とは、達成されるべき結果について、それを命じられた加盟国を法的に拘束するが、その結果を実施するための手段等は、加盟国の裁量に委ねられているものをいう。また、加盟国の国内法との関係でEC法の特徴としては、①EC法が国内法に優位すること(doctrine of supremacy)、②個人(法人・自然人)が、EC法に基づき国内の裁判所に訴えを提起できること(doctrine of direct effect)、③EC条約第五条に基づき、国内法の解釈に際しEC法を考慮すべき義務があること、すなわちEC法上の権利が加盟国の国内法を通じて間接的に適用されること(doctrine of indirect effect)が指摘できる。なお、③に関して、「指令」については、それに基づき個人は国家に対してのみ訴えを提起できるのであって(vertical direct effect)、私人間の訴えはできなく、(horizontal direct effect) (Case 152/84 *Marshall* (No 1) [1986] ECR 723) ことにより、考慮されたものである。また、加盟国が指令の実施を怠っていた場合には、個人が国家に対して損害賠償請求を提起できることが確認された(Cases C-6/90 and C-9/90 *Francoovich* [1990] ECR I-3325)。なお、社会法分野に「ついでに」補完性の原則(the principle of subsidiarity)の適用が問題となる。以上の記述につき、C. Barnard, *EC Employment Law* (revised ed. 1996) Ch 1を参照。

- (2) EC法における‘equality’もしくは‘non-discrimination’の概念については、本稿で取り上げるEC条約第一一九条の他

に、EC条約第六条（国籍による差別の禁止）、同四〇条（農業分野に関して生産者間もしくは消費者間の差別の排除）、同四八条（労働者の自由移動）、同五二条（設立の自由）、同五九条（サービス提供の自由）等が問題となる。See generally G. Jacobs, 'An Introduction to the General principle of Equality in EC Law' in A. Dashwood and S. O'Leary (ed.), *The Principle of Equal Treatment in E.C. Law* (1997); P. Watson, 'Equality of Treatment: A variable Concept?' 24 *Industrial Law Journal* 33 (1995); C. Barnard, 'Discrimination' in J. Monar, N. Neuwahl, D. O'Keefe, W. Robinson, *Butterworths Expert Guide to the European Union* (1996).

(3) EC法上「男性 (man) 及び女性 (women)」という用語と同様に、「gender」及び「sex」に関する定義は存在しないが、通常「gender」は文化的及び歴史的に人間の特定の行動が期待される社会的性差と考えられ、「sex」は生物学的にみられる性別に限定されるものと解されている (see Coppel, 'Sex, gender and Comparator in Employment Discrimination' 26 *Industrial Law Journal* 51 (1997) at 52)。本稿では「これらの用語を交換可能なものとして用いている」。

(4) ローマ条約一一九条は、次のように定めている。「各構成国は……同一の労働に対する男性及び女性の労働者間の賃金の平等の原則が適用されることを確保する……。本条の適用上、報酬とは、使用者が労働者の雇用に対して労働者に支払う通常の基本的賃金もしくは俸給及び現金給付または現物給付の如何を問わず直接または間接に労働者が支払いを受ける他のすべての対価をいう」。

性別に基づく差別のない平等な賃金とは、

- (a) 出来高による同一の労働の賃金は、同一の単位に基づき計算されなければならない。
 - (b) 時間単位の労働に対する賃金は、同一の労働の賃金と同額でなければならない。」
- (5) 本指令の目的は、自営業者の女性の、①職業上の地位、②社会保障請求権、③妊娠中・母性に関する保護を明確に規定するにありとせられた (C. Barnard, *EC Employment Law* (revised ed., 1996) at 210-211)。
- (6) *Draft Part-time Workers Directive, European Industrial Relations Review* No 282 at 31 and No 285 (1997) at 31. なお、同指令は、一九九七年一月一五日の社会理事会で採択された。

- (7) Draft Directive on the Burden of Proof, COM (96) 340 final; summarised in *Equal Opportunities Review* No 75 (1997) at 3. なお、同指令は注(6)と同様、一九九七年二月二十五日の社会理事会で採択された。
- (8) Barnard and Deakin, 'Social Policy in Search of a Role: Integration, Cohesion and Citizenship' in A. Caiger and D.A.M.-A. Floudas (eds.), *1996 Onwards Lowering the Barriers Further* (1996); Barnard, 'The Economic Objectives of Article 119' in T.K. Hervey and D. O'Keefe, *Sex Equality Law in the European Union* (1996).
- (9) Case 43/75 *Defrenne v SABENA* (No. 2) [1976] ECR 455.
- (10) Case 170/84 *Bilka-Kaufhaus v Weber von Hartz* [1986] ECR 1607.
- (11) この報告の記載は主にドイツの文獻を参照した。Fredman, 'European Community Discrimination Law' 21 *Industrial Law Journal* 119 (1992); Fredman, 'A Difference with Distinction: Pregnancy and Parenthood Reassessed' 110 *Law Quarterly Review* 106 (1994); Fredman, 'The Poverty of Equality: Pensions and the ECJ' 25 *Industrial Law Journal* 91 (1996); Ellis, 'The Definition of Discrimination in European Community Sex Equality Law' *European Law Review* 563 (1994); McCrudden, 'The Effectiveness of European Equality Law: National Mechanisms for Enforcing Gender Equality Law in the Light of European Requirements' 13 *Oxford Journal of Legal Studies* 320 (1993); Docksey, 'The Principle of Equality Between Women and Men as a Fundamental Right Under Community Law' 20 *Industrial Law Journal* 258 (1991).
- (12) Case C-408/92 *Smith v Avdel Systems* [1994] ECR I-4435. 本件では、女性の職域年金受給年齢を六〇歳から六五歳に引上げる措置が問題となった。
- (13) Case C-132/92 *Bird's Eye Walls Ltd. v Roberts* [1993] ECR I-5579. 本件では、六〇歳から国民年金の受給が可能であることを理由に、退職した女性に対して、職域年金額から国民年金額分を控除する措置が問題となった。
- (14) See, eg., Fredman (1996), supra note (9), at 96.
- (15) See, eg., Fredman (1992), supra note (9), at 123-125.

(16) Id. at 125-126.

(17) C. Barnard, *EC Employment law* (revised ed., 1996) at 180; S. Deakin and G. Morris, *Labour Law* (1995) at 492-493.

2 同一労働同一賃金の原則

Defrenne 事件においては、二つの関連訴訟が提起された。まず第一に、スチュワードスである原告は、四〇歳定年制により退職し、社会保障制度上の退職年金を規定する国内法がEEC条約第一一九条に違反するとしてその無効を訴えた (*Defrenne* (No 1))⁽¹⁾。また原告は、男女の乗務員は同一の労働を行っているのにかかわらず、同一賃金を受領していなかったという事実に基づき、差額賃金 (*Defrenne* (No 2))⁽²⁾、退職に伴う増額手当及び年金に関して損害賠償 (*Defrenne* (No 3))⁽³⁾ を求める訴えを提起した。 *Defrenne* (No 2) 事件においては、EC加盟国の個人が、EEC条約第一一九条 (男女同一労働同一賃金の原則を規定する) に基づき、国内裁判所に訴えを提起できる (direct effect) ことを、EC裁判所は初めて述べた。この判断により、第一一九条は脚光を浴びることになった。

(1) Case 80/70 *Defrenne v SABENA* (No 1) [1971] ECR 445. 本件では、法令に基づく社会保障制度上の退職年金は、EEC条約第一一九条にいう賃金に該当しないと判断された。

(2) Case 43/75 *Defrenne v SABENA* (No 2) [1976] ECR 455.

(3) Case 149/77 *Defrenne v SABENA* (No 3) [1978] ECR 1365. 本件では、四〇歳退職制度 (the age limit) は労働条件であり、それに関しては第一一九条は禁止するものではないと判断された。

(4) なお、本件において、第一一九条が二重の目的を有することが述べられた。すなわち、第一に、各加盟国の社会立法の発

展が異なることに鑑みて、第一一九条の目的は、同一賃金原則を実施している加盟国に設立された事業が、賃金に関して女性労働者に対する差別を除去していない加盟国に設立された事業と比較して、加盟国内で競争力の不利益を被るといふ状況を回避することである。第二に、本条は共同体の社会的目的の一部であり、単に経済的連合ではなく、共同の行動によって社会的進展を確保し、共同体の人々の生活労働条件の改善を図ることである。この二重の目的、すなわち、経済的ならびに社会的目的は、同一賃金原則が共同体の基礎部分を形成すること示している。また、低賃金を引き上げる以外の方法は無効であること、直接差別と間接差別の区別をしていること、同判決の時間的制約、すなわち、法的安定性及び経済的影響に鑑み、第一一九条の直接適用は、すでに訴訟を提起していた労働者に関する場合を除き、当該判決日より前の賃金に関する訴訟についてはその効果が及ばないことが判示された。

3 年金に関する事例

ここでは、退職年齢 (retirement age)、年金資格年齢 (pension age)、後者はさらに国民年金年齢 (state pension age) と職域年金年齢 (occupational pension age) に区別して事例を扱う。なお、職域年金は、国民年金を代行もしくは補充するものとなっている。

(1) 退職年齢に関する事例

Defrenne (No 3)⁽¹⁾ 事件において、原告は、スチュワードズの退職年齢が四〇歳と定められていたことにより被った不利益 (退職に伴う割増手当及び老齢年金に関して被った損害賠償) を請求する申立を行った。EC裁判所は、EEC条約第一一九条は、賃金以外の男女に適用される労働条件に関する差別を禁止するものではないと判示した。すな

わち、退職年齢は、労働条件であって、第一一九条の規定する同一賃金の原則が適用されないと判断されたのである。

一方、*Burton*⁽²⁾事件は、会社の内部組織変更により任意退職が募集されその申請をした原告（五八歳）は、男性労働者六〇歳以上、女性労働者五五歳以上とした募集条件により任意退職を拒否された。そこで、原告は、任意退職手当を得られないことは性差別に当たるとして訴訟を提起した。EC裁判所は、任意退職手当の申請は、均等待遇指令（Council Directive 76/207/EEC）に規定する労働条件にあたり、同指令が適用されると述べた。つまり、手当自体（第一一九条の適用）ではなく、手当申請条件（均等待遇指令の適用）の問題と考えられたのである。しかし、同裁判所は、任意退職申請が、国の社会保障法令により規定された年金資格年齢より五歳前から認められること、及びその年齢が男女間で異なることは、同指令第五条にいう性別を理由とする差別にあたらないと判断した。すなわち、男女の手当申請年齢の相違は、国民年金年齢の相違に関連するものであり、国民年金年齢については、次にみるように均等待遇原則が適用除外されていることから、以上の判断がなされたといえる。

(2) 国民年金年齢に関する事例

Defrenne (No 1)⁽³⁾事件において、EC裁判所は、法令により規定された社会保障制度の枠組みにおいて設立された退職年金は、EEC条約第一一九条にいう賃金に該当しないと判示した。このことは、老齢退職年金との関係で年金資格年齢が決定される場合には、均等待遇原則が適用除外されることを規定する社会保障に関する均等待遇指令（Council Directive 79/7/EEC）によっても確認されている。すなわち、社会保障に関する分野は、構成国の社会保障制度に大きく依存しており、EUレベルでの社会保障政策をどのように形成するかが、今後の課題となっている。

(3) 職域年金制度に関する事例

EEC条約第一一九条における「賃金」の定義に関して、職域年金制度が問題となった事例として Barber 事件がある。⁽⁴⁾ 男性労働者 Barber (原告) は、保険料の拠出義務のない年金制度に加入しており、当該制度は国民年金制度を代行するものであった (contracted-out pension scheme)。当制度において、通常の年金資格年齢は男性六二歳、女性五七歳と規定されており、国民年金年齢より三歳前に設定されていた。ただし、整理解雇の際に、当制度の会員は、男性五五歳及び女性五〇歳で年金給付の受給資格を得ることができた。他方、この条件を満たさない被用者は、整理解雇の場合には、通常の年金資格年齢時に繰延べ年金が支払われることになっていた。原告は五二歳で整理解雇されたので、制定法に基づく整理解雇手当、任意手当を受領したが、六二歳まで職域年金受給資格が得られなかった。五二歳の女性は、制定法上の整理解雇手当ならびに直ちに年金を受給し、合計受給額は、原告の合計額よりも高額であった。そこで、原告は性別を理由に差別を被ったとして裁判所に提訴した。本件において、EC裁判所は、職域年金制度上の年金及び整理解雇の際に支払われる手当 (年金) は、第一一九条にいう「賃金」に該当し、原告が直ちに当該年金を受給できないことは、第一一九条に違反すると述べた。

EC裁判所はその後、Moroni 事件⁽⁵⁾、Coloroll 事件⁽⁶⁾においても、職域年金制度上の年金が、第一一九条に該当する賃金であると判断している。Barber 事件以前は、例えば、Burton 事件において、年金資格年齢の規定は、均等待遇指令によって規制されると判示されていたが、Barber 判決は、第一一九条の適用を促進する同一賃金指令第一条にいう「報酬の条件 (conditions of remuneration)」を明確化し、賃金に該当すると判示したのである。もっとも、第

一一九条の射程範囲に、給付額のみならず給付申請資格 (access to benefits) をも含めることによって (例えば、*Bilka-Kaufhaus* 事件⁽⁷⁾)、均等待遇指令と一一九条による区別が曖昧になったと指摘される⁽⁸⁾。また、*Barber* 判決により、第一一九条の適用に関して、原則として同判決時点より以前のケースには適用されないという時間的制約 (temporal limitations) が課されることになった⁽⁹⁾。

Smith v Avdel 事件⁽¹⁰⁾ においては、職域年金制度上の男女の退職年齢を同一化するために、女性の退職年齢を六〇歳から男性と同じ六五歳に引き上げる措置が、一九九一年七月一日より実施された。本件は、退職年齢が引き上げられたことにより年金額が減額されることになった原告女性が、訴えを提起したものである。EC裁判所は、一一九条の解釈に際し、三つの異なる時期に分けて妥協的解決を図った。① *Barber* 判決前の業務については、一一九条の適用はないこと、② *Barber* 判決以後引き上げ措置の実施日まで業務については、遡求的に年齢を引き上げる措置は、一一九条に違反するものであること、しかし、③ 同措置の実施後については、一一九条は、以前に優遇されていた者の利益を減少することによって均等待遇を実施する措置を妨げないと判示した。つまり、男性被用者との形式的な平等を達成するために、六〇歳から六五歳に女性の年金資格年齢を上げる使用者の措置を認容したのである。しかしながら、いくつかの事例においては、結果の平等を達成するために異なる取扱いを許容する。例えば、*Birds Eye Walls* 事件⁽¹¹⁾ において、病気を理由に早期退職をした女性は、六〇歳から国民年金が受給可能であることにより、六〇歳から六五歳までの間、同年齢の男性よりも低額の年金が支払われた。EC裁判所は、使用者のこの措置を認めたのである。なお、遺族給付も一一九条にいう賃金に該当すると判断されている (*Ten Over* 事件⁽¹²⁾)。

(4) 小 括

Barber 事件判決により、一一九条の適用に関して時間的制約はあるが、同条項にいう賃金の解釈が拡大され、さらに給付申請資格については、時間的制約を課さずに同条項の適用が認められることになり、一一九条の果たす役割は大きいといえる。年金分野における平等の概念は、EC裁判所の判例法では、大半が形式的なものであるが、*Bird's Eye Wall* 事件にみられるように、結果の平等の達成が必要な場合には、実質的な平等概念が用いられている。これは、老齢退職年金に関する年金資格年齢の設定等に関する国家の年金制度から発生する問題といえる。この分野については、EC関連指令によれば適用を除外するかあるいは漸進的な法令接近を要求するにとどまっている。加盟国の社会保障制度上の問題、とりわけ年金財政の問題も絡み、今後の検討課題となる分野であるといえる。

- (1) Case 149/77 *Defrenne* (No 3) [1978] ECR 1365.
- (2) Case 19/81 *Burton v British Railways Board* [1982] ECR 555.
- (3) Case 80/70 *Defrenne v SABENA* (No 1) [1971] ECR 445.
- (4) Case C-262/88 *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889.
- (5) Case C-110/91 *Michael Moroni v Collo Gmbh* [1993] ECR I-6591. 本件の原告は、国民年金制度を補足する職域老齢年金制度 (a supplementary occupational pension scheme) の加入者であり、同制度によると、一〇年以上の勤続年数のみたせば、男性労働者は六五歳から、女性労働者は六〇歳から当該年金を請求できることになっていた。原告男性労働者は第一一九条に基づき、女性労働者と同様に六〇歳で職域年金受給資格が付与されるべきであること、六〇歳前に退職する場合には、退職時と六〇歳までの期間を考慮して老齢年金の減額がなされるべきであることを訴えた。EC裁判所は、Barber 判決により本件の取扱いは、第一一九条に違反するものであると述べた。また、Barber 判決以後の業務に関して支払われ

る給付にのみ、第一一九条の直接適用が請求できると判示した。

- (6) *Case C-200/91 Coloroll Pension Trustees Limited v James Richard Russell* [1994] ECR I-4389. 原告の年金制度は、最終的報酬に基づく給付限定制度 (defined benefit/final salary schemes) で、男性六五歳、女性六〇歳の通常の退職年齢到達後の年収額の最終的な報酬の六〇分の一に相当する年金が、被用者に支給されることになっていた。労使による拠出制で、国の所得関連年金の適用除外制度 (contracted out) であった。退職年齢前に退職した女性が、男性よりも統計的に長寿であることを考慮した男女で異なる保険計算により、減額された年金を受給する場合につき、EC裁判所は、給付限定職域年金制度の運営上、性別に基づく異なる保険計算をすることは、第一一九条に違反しないと述べた。

- (7) *Case 170/84 Bilka-Kaufhaus v Weber von Harz* [1986] ECR 1607. 本件において、補足(職域)年金制度 (supplementary (occupational) pension scheme) 上の退職年金を請求した原告は、パートタイム労働者に関しては、勤続年数二〇年以上で少なくとも一五年はフルタイム労働を行った場合のみ、その受給権を有するとする被告制度の要件により請求を拒まれたことに対し、フルタイム雇用の最低年数要件は、①第一一九条に定める男女同一賃金原則に違反するものであること、②男性労働者よりも多くの女性労働者が、家族及び子供の世話をするためにパートタイム労働を選択することにより、女性労働者に不利益に作用するものであることを主張した。一方、被告はパートタイム労働者を職域年金制度から除外する判断は、客観的に正当化される経済的理由に基づくことから、第一一九条に違反しないと反論した。EC裁判所は、パートタイム労働者を職域年金制度から除外することは、それが男性よりも多くの女性に影響を及ぼす場合には、性別を理由とする差別に無関係な客観的に正当化される以外の理由に基づくことが立証されないかぎり、第一一九条に違反するものであると判示した。

なお、最近の事例として、*Case C-246/96 Magorrian v Eastern Health & Social Services Board* に関する法務官の意見が出された。本件は、精神衛生官 (MHO) として当初はフルタイムで雇用されていたが、その後パートタイム労働に変更し、同様の仕事内容であったがフルタイムの資格を失った二人の看護婦により訴えが提起されたものである。MHOは他の看護婦よりも五年早く退職が認められ、五〇歳以後の仕事については、二〇年勤続要件が満たされていれば、年金に関して

はダブルカウントされるといふ条件であった。北アイルランド労使審判所は、当該制度のメンバーであった女性は不法な性差別の対象となっていると判断したが、Barber判決にいう時間的制約につきEC裁判所に先行判断を求めた。第一に、一九九〇年五月一七日以降(Barber事件に関するEC裁判所の判決日)の業務についてのみ、より高額の給付の受給要件である勤続年数にカウントされるのか。第二に、受給権の遡及に関してイギリスの二年に限定する措置がEC法に矛盾しないかどうか。法務官は、①Barber判決にいう時間的制約は、EC法に規定された例外条項により正当化される差別、例えば、年金年齢、遺族年金(Art. 9(a) of Directive 86/378/EEC; Art. 7(1)(a) of Council Directive 79/7/EEC)等のみ適用される。したがって、本件ではBarber判決にいう時間的制約は適用されず、一九七六年四月八日(Defrenne (No2))の判決日以降の業務が、勤続二〇年の要件にカウントされること、二年以上の遡求効の制限は、より高額の給付の受給資格の対象となるために必要な二〇年勤続要件を満たしているパートタイム労働者の権利を妨げるものであり、当該制限は適用されないと述べた(see ECJ Advocate-General's Opinion on part-timers' pensions *European Industrial Relations Review* No 284 (1997) at 2)。本件については、法務官の意見と同内容の判決が、一九九七年一月一日に出された(see *FINANCIAL TIMES*, JANUARY 13 1998)。

(8) C. Barnard, *EC Employment Law* (revised ed., 1996) at 175.

(9) なお、給付申請資格の場合については、Barber判決の時間的制約が課せられず(see Protocol concerning article 119 - not affect the right to join an occupational pension scheme, which continues to be governed by the judgment of 13 May 1986 in Case 170/84 *Bitka-Kaufhaus GmbH v Hartz*)。例えば、Case C-128/93 *Fischer v Voorhuis Hengelo BV* [1994] ECR I-4583。本件において、既婚女性であることを理由に職域年金制度の適用を除外することは、第一一九条に違反し、一九七六年四月八日(第一一九条の直接適用が認められた *Defrenne (No 2)* 事件の判決日)より遡求的に加入資格が認められると判示された。ただし、当年金制度に対して遡求的に拠出義務を負うとされた。同様の事例として、Case C-57/93 *Vroege v NCIV* [1994] ECR I-4541がある。

(10) Case C-408/92 *Smith v Advel Systems* [1994] ECR I-4435。本件は国の所得関連年金制度の適用除外制度であって、労

使の抛出により運営されていた。

(11) Case C-132/92 *Birds Eye Walls Ltd. v Roberts* [1993] ECR I-5579.

(12) Case C-109/91 *Ten Oever v Sicking Bedrijfspensionerfonds* [1993] ECR I-4879. 本件は、原告が、死亡した妻が所属していた職域年金制度には遺族年金の規定はなかったが、Barber 判決後、遺族年金の受給資格の確認を求める訴えを提起したものである。ただし本件において、妻は Barber 判決前に死亡しており、同判決日後の雇用期間に対してのみ第一九条の直接適用があることから、請求は退けられた。

なお、Barber 判決後、職業上の社会保障制度に関する指令が改正された (see Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996, amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, *Official Journal of European Communities* No L 46/20, 17. 2. 97. see also Cassell, 'The Revised Directive on Equal Treatment for Men and Women in Occupational Social Security Schemes - The Dog that Didn't Bark' 26 *Industrial Law Journal* 269 (1997))。

4 母性保護と平等措置

均等待遇指令 (76/207/EEC) 第二条一項には、「均等待遇原則とは、特に既婚もしくは家族的地位に関して、間接的もしくは直接的に性別を理由にいかなる差別もしてはならないことを意味する」とある。この均等待遇原則の例外条項として、性別が職業の決定的要素である場合 (二条二項)、妊娠・母性 (同三項)、均等待遇促進措置 (積極的措置) (同四項) が定められている。

(1) Dekker 事件及び Herz 事件

EU の社会政策における同一賃金及び均等待遇原則

同志社法学 四九卷四号

四九 (二〇五九)

Deker 事件⁽¹⁾では、妊娠三ヶ月めの原告が、若者を対象とするトレーニングセンター（被告）の指導員としての採用を拒否された。拒否理由は、産前産後休暇（maternity leave）中に支払う手当額が、保険により償還できないこと、その結果代替者を雇用できないことであった。原告は、被告に対して損害賠償請求の訴えを提起した。下級審は請求を棄却したが、オランダ最高裁判所は、EC裁判所に対して、均等待遇指令第二条一項及び第三条一項の解釈に関して先行判断を求めた。EC裁判所は、被告が、職務に適切と考える女性応募者を、妊娠・出産による労働不能と病気による労働不能とを同一視する労働不適性の判断基準に基づき、採用を拒否した場合、第二条一項及び三条一項にいう均等待遇原則に違反するとした。すなわち、本件は直接差別にあたりと判断されたのである。一方、*Henn* 事件⁽²⁾においては、原告は、妊娠期間中に疾病休暇をとり、産前産後休暇終了後職務に復帰したが、その後さらに出産により生じた病気により一〇〇日の疾病休暇を取得した。使用者（被告）は、度重なる疾病による欠勤を理由に原告を解雇した。原告は、解雇無効を訴えたが、下級審はそれを棄却した。その上訴審であるデンマーク最高裁判所は、EC裁判所に対して、妊娠を原因とする疾病による解雇は、均等待遇指令第二条一項及び第五条一項に定められた労働条件の均等待遇原則に違反しないかどうかにつき先行判断を求めた。EC裁判所は、妊娠・出産を理由とする病気は女性労働者に特有のものであるけれども、病気に関しては男女とも等しく被る可能性があり、産前産後休暇後に生じた妊娠もしくは出産に起因する病気とその他の病気とを区別する理由はない。したがって、被告が男女同一の基準により病気を理由に解雇したことは、均等待遇指令第二条一項、第五条一項に違反しないと判示した。

そこで問題となったのが、妊娠による労働不能の女性と、疾病による労働不能の男性とを同一視できるかどうかであった。

Webb v EMO 事件⁽³⁾は、試用期間後、妊娠・出産休暇中の同僚被用者の代替者として雇用されていた申請者が、同僚被用者の復帰後も仕事の継続を希望していたが、同僚の復帰後、申請者自身も妊娠していたことがわかり、使用者が申請者を解雇したものである。解雇理由は、申請者の出産休暇中に代替者を雇用しなければならぬこと、代替者として雇用された男性が治療その他の理由で休暇を請求する場合には同様に解雇したであろうことであった。申請者は、当該解雇は一九七五年性差別禁止法に違反するものであるとして訴えた。上訴審である貴族院は、当該解雇は均等待遇指令に違反する性差別であるかどうかの判断をEC裁判所に求めた。EC裁判所は、妊娠は、疾病による労働不能の場合と比較することができないと判示した。すなわち、均等待遇指令第二条一項、第五条一項に鑑みて、妊娠を理由とする解雇は、性別を理由とする直接差別にあたるとされたのである。ところで、本件の申請者は、期間の定めのない契約であったが、期間の定めのある契約の場合には結果はどのようなようになったであろうか。なお、現在は、妊娠中の労働者に関する指令 (Council Directive 92/85/EEC)⁽⁴⁾ があり、妊娠を理由とするすべての解雇を禁止するた
めに、必要な措置をとるよう各加盟国に命じている。

(3) *Johnston v R.V.C.* 事件

Johnston v R.V.C. 事件⁽⁵⁾は、北アイルランドのフルタイムの警官補佐として、期間の定めのある契約に基づき、雇用されていた女性原告が、雇用契約の更新及び小火器の携帯訓練を拒否されたことにつき、性差別にあたるとして申

し立てた事件である。女性警官は、小火器の携帯及びその訓練が認められていなかった。警察所長は、女性が武装をすれば、暗殺の対象となり危険が、増加すること等を理由として主張した。EC裁判所は、当該措置が、①均等待遇指令第二条二項にいう労働者の性別が、業務に決定的な要素に該当するかどうか、②同指令第二条三項にいう女性の保護措置に該当するかどうか等につき、先行的判断を求められた。①については、同指令の例外規定であるから、厳格に解釈されなければならない、例外の範囲を決定する際には、比例原則 (the principle of proportionality) が適用されなければならないと述べた。比例原則とは、目的を達成するために適切かつ必要な範囲であることを要し、本件においては、均等待遇原則が、警察活動に関して決定的な要素である公共の安全の要件と調和することが求められる。なお、①についての具体的な判断は、加盟国の国内裁判所が判断すべきとされた。また、②に関しては、女性に特有ではない公共の安全という一般的な危険性を理由に本件の活動から女性を全面的に排除することは、女性保護の観点から異なる取扱いを認めた二条三項に該当しないと判断された。

(4) Stoeckel 事件及び Levy 事件

Stoeckel 事件及び Levy 事件⁽⁶⁾は、女性の深夜労働を禁止するフランス労働法及び一九五二年ILO条約第八九号と均等待遇指令第五条 (均等待遇原則に違反する法令等は廃止するための必要な措置をとるべきことを規定する)との関係で問題となったものである。EC裁判所は、指令第五条は、例外はあるにしても女性の深夜労働を禁止する規定をしないよう加盟国に義務づけるものであると判示した。

(5) 小 括

EC法の均等待遇原則は、例外規定である母性保護規定を限定的に解釈し平等原則を重視しているといえる。母性保護については指令により促進を図っているが、職業生活と家庭生活、とりわけ育児に関してどのような措置が必要か議論されるところである。なお、育児休暇に関する指令が労使による合意により採択された⁽⁷⁾。

- (1) Case C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum)* Plus [1990] ECR I-3941.
- (2) Case 179/88 *Handels-Og Konторfunktionaerernes Forbund Danmark v Dansk Arbejdsgerverforening* [1990] ECR I-3979.
- (3) Case C-32/93 *Carole Louise Webb v EMO Air Cargo* [1994] ECR I-3567. なお、最近の事例として、Case C-342/93 *Joan Gillespie and others v Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Service Board* [1996] IRLR 214 など。
- (4) Protection of Pregnancy and Maternity Directive 92/85. See Ewing, 'Swimming with the Tide: Employment Protection and the Implementation of European Labour Law' 22 *Industrial Law Journal* 165 (1993) at 165-167. 同指令は、妊娠中の労働者にタイムオフの請求を認めつつ、一四週間以上の出産休暇（但し、休暇取得中の所得保障に関する規定はなし）、休暇中もしくは休暇終了後に休暇取得を理由に解雇されないこと、さらに妊娠中の労働者に関する安全衛生保護規定を定めている。
- (5) Case 222/84 *Johnston v R.V.C.* [1989] ECR I-5483.
- (6) Case C-345/89 *Stoeckel v French Republic* [1991] ECR I-4047; Case C-158/91 *Levy v French Republic* [1993] ECR I-4287.
- (7) Parental Leave Directive (Council Directive 96/34/EC) OJ L145, 19. 6. 96 at 4. EC委員会は、EC条約一〇〇条に基づき、一九八五年から一九九四年の間に、理事会に対して同指令の提案を行ったが、全会一致の議決要件を満たさず実現が

EUの社会政策における同一賃金及び均等待遇原則

拒まれていた。本指令は、「社会政策協定」三条に基づく労使対話を通じて、最初のECレベルの労働協約、すなわち育児休暇に関する枠組みの合意が得られたものである。育児と職業上の義務との調和を図り(一条一項)、男女の被用者に付与されるものであり譲渡できないものである(一条二項)。また、①男女の労働者に八歳までを上限として、加盟国もしくは労使が決定する一定年齢までの子の世話を可能にするために、子の誕生もしくは養子に関して少なくとも三カ月以上の育児休暇を付与し(二条二項)、当該権利の行使を保障するために、国内法令、労働協約もしくは慣行に基づき休暇の申請に基づき解雇されないことを定める(二条四項)。休暇終了後には同一職務、不可能な場合には雇用契約に一致する同等もしくは類似の職務への復帰権を保障する(二条五項)。育児休暇開始日に取得した権利は、休暇が終了するまで保持され、法令等による変更が生じる場合も含めて同権利が適用される(二条六項)。②病気・事故等の家族の緊急事態を理由にタイムアウトの請求を認めている(三条一項)。③なお、指令は育児休暇権を家族休暇権に拡大する明示規定を置いていない。休暇の取得方法、取得要件などに関して細かな要件は加盟国もしくは労使にゆだねられている。当該規定は最低基準であり、各加盟国はより望ましく規定を定めることができる(see C. Barnard, *EC Employment law* (revised ed., 1996) at 513-520; see also 'Into the Unknown: implementing the parental leave agreement' *European Industrial Relations Review* No. 267 at 19 and No. 270 at 17 (1996))。

5 積極的措置 (positive action)

(1) Kalanke 事件

Kalanke 事件⁽¹⁾の事実の概要は、次の通りである。ブレーメン市造園局が管理職ポストを募集したところ、最終的な候補者として男性原告のカランケと女性グリスマンが残った。両者は同一俸給表に位置し、景観保全技師の資格を有していた。市当局は男女均等待遇に関するブレーメン州法(採用及び昇進に関するクォータ制を定める)にしたがっ

て、グリスマンを昇進の対象としたので、原告が、グリスマンよりもすぐれた資格を有していたこと（勤続年数が長く、資格取得年も早く造園保全技師資格も取得していたこと）、ブレイメン州男女均等待遇法はブレイメン州憲法及び基本法に違反すること等を理由に、訴訟を提起した。連邦労働裁判所は、ブレイメン州均等待遇法は基本法等の国内法に違反しないと判断したが、均等待遇指令二条一項及び四項の解釈について、EC裁判所に先行判断を求めた。

EC裁判所は、「指令二条四項は、表面的には差別的であるが、社会生活において現に存在する不平等を撤廃することを目的とする手段を例外的に許容するために規定されて」おり、「労働市場において男性と同じ立場からキャリアを遂行する女性の能力を推進するという観点から、女性に利益を与えるような昇進を含む雇用へのアクセスに関する国家の措置を許容する。」しかし、「採用もしくは昇進に関して、女性を完全かつ無条件に (absolute and unconditional) 優先する国内法は、均等機会の促進及び指令第二条四項の例外措置を越えるものである」と判示した。

(2) Marshall 事件

次に最近の事例である *Marshall*⁽²⁾ 事件についての EC 裁判所の法務官の意見（一九九七・五・一五発表）を紹介しよう。事実の概要は次の通りである。マーシャル（原告）は教師で昇進を希望していた。ところが、女性候補者がそのポジションに採用されたことを知らされた。二人の候補者は同等の適性を有していたが、同一の賃金及び職務階層に女性が男性より過少である場合には、下記の法令により女性候補者が昇進することになっていた。原告は、被告である当局が自分を問題のポストに任命するよう求める訴えを提起した。裁判所は、当該法令が均等待遇指令第二条一項及び四項に適合するものであるかどうかにつき、EC 裁判所に対して先行判断を求めた。ノースライン—ウエス

トフェリア州の公務員法は、次のように規定していた。「昇進担当局部門において、職務階層のより高次の地位に女性が男性よりも過少である場合には、他の候補者を優先する特別な理由がないかぎり、同一の適性、能力及び職務業績であれば、女性が優先的に昇進する。」というものであった。

法務官の意見は次の通りである。たとえば、男性候補者を優先する特別な理由を認める但書があったとしても、高次のポストに女性を優先する国内（ドイツ）法は、均等待遇指令（EC法）に反するものである。すなわち、法務官は、カランケ事件におけるEC裁判所の判断にみられるように、機会の平等（equality of opportunity）と結果の平等（equality of result）を区別したのである。本件では、カランケ事件には規定されていなかった但書が存在するが、それにより一般的に本文の性質が変更されるものではなく、さらに、但書の適用範囲は明白ではないと述べている。また、裁判所は、積極的措置の善し悪しにつき判断を求められない。問題は、ドイツ法と均等待遇指令の適合性であると述べた。

(3) 小 括

積極的措置の意義は何であろうか。⁽³⁾ Kalanke 事件においては、「女性の数が過少である領域で、男女が同一資格を有する場合には女性を（自動的に）優先する」という規定は、EC裁判所の平等概念である「機会の平等」ではなく「結果の平等」の確保を意図するものであるから認められないとされた。なお、問題は、共同体法が積極的措置を必要とするのかどうかではなく、加盟国においてそれが認められる否かであるから、EC裁判所は最低基準的アプローチを放棄し、加盟国レベルでの積極的措置の実施の機会を奪うものであるとの批判がある。⁽⁴⁾ EC裁判所の法形成機能

が問われるところである。

- (1) *Kalanke v Frie Hansesstadt Bremen* C-450/93 [1995] ECR I-3051. なお、ブローメン州男女均等待遇法は、「公務部門の職員の採用・昇進に関して、女性の数が過少 (under-represented) である領域で、男女が同一資格を有する場合には女性を優先する」というものであり、男女が「同一資格」か否かを判断する際に、家族的労働 (family work)、社会的活動、無償労働などによって得られた経験や能力も、職務遂行に必要であれば資格として考慮される。また、「過少」とは、各領域ごとに女性が同一俸給表である職員の半分以上の場合をいう。
- (2) *Case C-409/95 Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* など、本件に関する判決が、一九九七年一月一日に出された。法務官の見解とは異なり、積極的措施を認めつつある (see 'ECJ ruling on positive action' *European Industrial Relations Review* No. 287 at 4 (1997))。Kalanke 事件及び本件は、両者とも公務員の採用・昇進に関するものである。
- (3) See e.g., Schiek, 'Positive Action Community Law' 25 *Industrial Law Journal* 239 (1996); Fredman, 'Reversing Discrimination' 113 *The Law Quarterly Review* 575 (1997); Hepple, 'Equality and Discrimination' in P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra and S. Smits, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives* 237 (1996); Davies, 'The European Court of Justice, National Courts and the Member States' in P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra and S. Smits, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives* 95 (1996). なお、日本語文献として、『諸外国のマフマティフ・アクション法制——雇用の分野にみる法制度とその運用実態——』（東京女性財団、一九九六年三月）を参照。
- (4) Davies, *id.* at 137-138.

6 客観的正当性 (objective justification) の抗弁

同一賃金分野においては、均等待遇原則にみられるような例外規定は存在しない。しかしながら、裁判所は、

Bilka-Kaufhaus 事件⁽¹⁾において、間接差別の事例であったが、客観的に正当な理由があり性別に基づく差別に関連しない場合には差別的行為は正当化されうると判示した。そして裁判所は、賃金慣行が客観的に正当化されるか否かは国内裁判所が判断すべきであると述べた。また、正当性判断に際しては、三段階の評価を要するとしてガイドラインを提示している。①事業者側に現実の必要性があること、②目的達成に適切であること、③当該目的に必要なことである。また、*Rimmer-Kuhn* 事件⁽³⁾において、間接的に差別的な法令に関連して、裁判所は、広義の解釈をし「仮に加盟国が、選択した手段が社会政策に必要な目的に合致しその目的達成に適切かつ必要であれば、当該法令は第一九条に違反しない」と述べた。他の事例として、*Enderby* 事件⁽⁴⁾、*Danfoss* 事件⁽⁵⁾、*Nimz* 事件⁽⁶⁾がある。

他方、社会保障分野の関連では、裁判所は、*De Weed* 事件⁽⁷⁾及び *Lewark* 事件⁽⁸⁾において、同一賃金分野と類似の解釈を行っている。すなわち、裁判所は、「加盟国が選択した手段が、社会政策の合法的な目的を反映しており、当該目的を達成するのに適切かつ必要である場合には、単に法令上の規定が男性よりも女性に影響を及ぼすという事実は、第一一九条に違反するとは解されない。」と述べ、「他の手段により当該社会政策の目的を達成しうる可能性を考慮して、取扱いの相違は、当該目的の達成に適切かつ必要である場合にのみ、第一一九条及び関連指令に基づき正当化される。ただし、その判断は国内裁判所が行うものである。」と判断している。

また、パートタイム労働者を就労不能給付 (invalidity benefit) 及び疾病給付 (sickness) を規定する制定法上の老齢年金制度の対象としないドイツ社会保障法に関して、問題となった *Noke* 事件及び *Megner and Scheffel* 事件⁽⁹⁾がある。*Megner and Scheffel* 事件⁽¹⁰⁾において、裁判所は客観的正当性の基準を繰り返し述べ、より広範な裁量を認めた。

「ドイツ政府の主張する社会政策及び雇用政策の目的は、性別に関する差別に無関係であり正当化されうる。また、国内の立法者は、合理的に、当該目的を達成するためにその立法が必要であるかどうかを考慮することができる」と述べている。なお、上記の判断に関しては、以下の批判がある⁽¹¹⁾。第一に、「合理性 (reasonableness)」の基準は、*Rimmer-Kuhn* 事件で述べられた客観的正当性のより厳格な基準よりもかなり緩やかなものであること。第二に、正当性の判断について、*Lewark* 事件において裁判所は国内裁判所の判断事項であると述べていたにもかかわらず、裁判所自身が「当該立法は性別に関する差別とは無関係な社会政策目的を達成するために必要であった」と判断していること、第三に、裁判所が、いかなる証拠も引用せずに、また、当該社会政策の目的が、他の手段によって達し得るかどうかも考慮しないで結論を出していることである。

(1) *Case 170/84 Bilka-Kaufhaus v Weber von Hartz* [1986] ECR 1607. 本件において、パートのパートタイム労働者は、二〇年の勤続年数のうち一五年以上フルタイム労働者として雇用されていなければ、職域年金制度の適用がなかった。申請の女性は、勤続年数が一五年であったが、フルタイム労働が一一年半であったため、当該年金制度の適用を除外された。そこで、使用者のこのような取扱いは第一一九条にいう同一労働同一賃金原則に違反すると申し立てた。EC裁判所は、①当該年金は第一一九条にいう賃金に相当すること、②多数の除外された被用者が女性である場合には、職域年金制度からパートタイム労働者を除外することは、同政策が、性別に基づく差別とは無関係であり、客観的に正当化されることが証明されなければ、同一労働同一賃金原則に違反すること、③できるだけパートタイム労働者を雇用しないという使用者の目的が経済的理由により必要性があるとして正当化されうるかどうか、当該目的を達成するために選択された手段が事業に真の必要性に合致するかどうか及びそれが当該目的に必要であるかどうかにつき、国内裁判所が判断すべきことであると述べた。ただし、第一一九条は、使用者がフルタイム労働者よりパートタイム労働者を少なく雇用するという目的を達成するために、

被用者の家族的責任を考慮することを要しないと判示している。

- (2) なお、直接差別に関する申立については、同一賃金原則を適用除外する旨の規定がなければ、使用者は正当性を主張できないと伝統的に考えられてきた。しかしながら、*Birds Eye Walls v Roberts* 事件において、法務官は、裁判所は直接差別が客観的理由によって正当化されえないとは判示していないと述べ、直接差別及び間接差別は、必ずしも明確に区別できるものではないと指摘している。また、*Smith v Avdel Systems* 事件においては、年金給付に関して、客観的正当性を考慮している。また、*Webb* 事件においても、裁判所は客観的正当性の有無を判断している。このことについては、性別による直接差別が、道徳的にも反するものであり、基本的原則に対する例外は限定的に解されなければならないのに、直接差別に客観的正当性の概念を適用することは差別禁止立法を害することになるという批判がある（C. Barnard, *EC Employment Law* (revised ed. 1996) at 184）。なお、EC委員会は立証責任に関する指令において、直接差別及び間接差別も客観的に正当化されることを提案している（第四条）。

EC法上、直接差別 (direct discrimination) 及び間接差別 (indirect discrimination) に関する規定は存在しないが、直接差別とは一方の性を他方の性とは異なる取扱い、通常は不利益に取扱うことをいう。差別的な動機もしくは意図は、必要ないとされる。また、間接差別とは、性別的に中立的な基準もしくは慣行であるが、現実に男性よりも女性の不利益が大きい場合をいう。当該相違が性別とは無関係な客観的な理由により正当化されない場合には、間接差別が生じることになる (Barnard, *supra* at 180)。

- (3) *Case 171/88 Rinner-Kuhn v FWW Spezial-Gebaudereinigung* [1989] ECR 2743. 本件において、労働時間が週一〇時間未満もしくは月四五時間未満の被用者については、病気の際に賃金が継続して支払われないことを規定するドイツ法は、当該措置が男性より多くの女性に対して影響を及ぼす場合には、加盟国により、当該立法が性別に基づく差別に無関係な客観的な理由により正当化されることが証明されないかぎり、第一一九条に違反すると判断された。

- (4) *Case C-127/92 Enderby v Frenchay Health Authority* [1993] IRLR 591. 本件は、上級言語療法士である女性原告が、国民保健省 (NHS) に雇用された男性の薬剤師もしくは臨床の心理学者と同一価値の労働であることを主張し、同一賃金

を請求した事件。上級言語療法士は、大部分が女性であり、薬剤師・臨床の心理学者は、圧倒的に男性が多かった。

- (5) *Case 109/88 Danfoss* [1989] ECR 1399. 本件では、職業分類により同額の基本給が支払われていたが、労働協約の定めるところによれば、追加手当に関しては、被用者の融通性、能力、仕事の質、自主性及び責任を査定して、同一等級内で個人に支払われることになっていた。同一賃金等級内の女性の平均賃金が男性よりも低いことにつき、使用者の賃金体系が第一一九条及び関連指令に違反することが申し立てられた事件。

- (6) *Case C-184/89 Nimz v Frei Hanse stadt Hamburg* [1991] ECR 322. 本件において、連邦被用者に関する賃金協定が存在し、それによれば、より高額の報酬等級に分類する際に、通常労働時間の四分の三以上雇用された労働者の勤続年数は、すべて計算されるが、通常労働時間の二分の一から四分の三の労働者の場合には、勤続年数は二分の一として計算されるというものであった。後者に属する原告は、当該賃金制度より違法な間接差別を受けたとして訴えを提起したものである。

- (7) *Case C-343/92 De Weerd, nee Roks and others* [1994] ECR I-571. 本件において、就労不能法によれば、一年間の就労不能後には、所得の有無を問わず就労不能給付の受給権が付与された。当初は、男性及び未婚女性を対象としていたが、その後既婚女性に対しても同給付が支給されることになった。ただし、就労不能前に一定の所得があることが受給要件とされた。経過措置が設けられたが、既婚女性である原告は、所得要件を満たさないことを理由に給付が得られなかったため、関連指令 (Art. 4 of Directive 79/7) の解釈を求め提訴したものである。

- (8) *Case C-457/93 Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e V v Lewark* [1996] ECR I-243. 本件において、被告センターの男性七人・女性一四人の部門うち、パートタイム労働者は、男性一人・女性一〇人であった。原告女性は、パートタイム労働者であったが従業員会のメンバーであり、被告会社の許可を得てフルタイムの訓練コースに参加したが、当該コースに参加した時間分の手当が支払われなかったため、同手当の請求を行った事件。

- (9) *Case C-317/93 Nolte v Landesversicherungsanstalt Hannover* [1995] ECR I-4625. 本件では、週一五時間未満及び前年度の月収が制定法上の老齢保険制度の被保険者の平均月収の七分の一未満である者に対しては、老齢保険の強制適用を除外していた。原告女性は、退職及び就労不能年金の請求を行ったが、保険制度の拠出要件を満たさないことを理由に退けられ

た。そこで、関連指令 (Art. 4 of Directive 79/7/EEC) に反する間接差別であるとして訴訟が提起された。

- (10) Case C-444/93 *Megner and Scheffel v Imungskrankasse Vorderpfalz* [1995] ECR I-4741. 本件では、社会保障法に基づき、短期契約もしくはマイナー雇用に関しては、疾病・老齢等の保険の強制的適用が除外されていた。そこで、関連指令 (Art. 4 of Directive 79/7/EEC) に違反する間接差別であるとして訴訟が提起された。

- (12) *Barnard*, supra note (2) at 522-524.

四 今後の課題

1 アムステルダム条約締結後の社会政策⁽¹⁾

(1) 条約改正手続

一九九七年六月一六日から一七日にかけてオランダで開催されたEUサミットにより、アムステルダム条約が締結されるに至った⁽²⁾。この新条約は、EC条約(ローマ条約)及び欧州連合条約(マーストリヒト条約)の条項を改正するものである。条約が発効するには、すべての構成国の批准手続が必要である。加盟国によっては国民投票手続が必要である。批准手続までに、イギリスがどのように「社会政策協定」に定められた「社会条項」⁽³⁾及びそれに基づき採択された立法に調印するかが問題となる。アムステルダム条約にはその方法につき規定がなされていない。「社会政策協定」に基づき採択された二つの指令、欧州労使協議会指令及び育児休暇に関する指令⁽⁴⁾があるが、EC条約一〇〇条もしくは及び二三五条等に基づき採択されるであろう。EC委員会は一〇〇条に基づくことを提案している。なお、イギリスの参加を承認するには、条約改正手続(すべての加盟国による批准)を要する(Art. N of TEU)。イ

ギリスの社会条項の同意は他の構成国がアムステルダム条約を批准する際に承認されると考えられる。

(2) 条約改正内容

社会政策の分野における主たる改正事項は、①雇用に関する新たな章が設けられたこと（EC条約第八編、一二五条〜一三〇条）⁽⁶⁾、②国籍による差別禁止条項（EC条約一二条）に加えて、新たな差別禁止条項（同一三条）を追加、③マーストリヒト条約に付属する社会政策議定書に付属する社会政策協定（「社会条項」）が新条約の本文に導入されたこと（EC条約第一編、第一章社会規定（一三六条〜一四五条）、第二章欧州社会基金（一四六条〜一四八条）、第三章教育、職業訓練及び若者（一四九条〜一五〇条））である。同一賃金・均等待遇原則に関する改正条項としては、EC条約二条、三条、一三条、一四一条がある。

(a) 第二条及び第三条に、男女間の平等を達成するための共同体の責務及び行動を規定。

(b) 第一三条（改正前六a条）に差別禁止規定を新設。理事会の全会一致の行動による、性別、人種もしくは民族、宗教もしくは信条、障害、年齢または性的志向（sexual orientation）に基づく差別を撤廃するために適切な行動措置を規定する⁽⁷⁾。

(c) 第一四一条（改正前一一九条）について、第一項に、同一労働に加えて「同一価値労働（work of equal value）」に対する同一賃金の保障を明文化する。第三項は、労働立法権限規定として第一八九b条の共同決定手続を採用した。第四項は、「社会政策協定」第六条三項により初めて導入された積極的措置（positive action）を明文化した。EC裁判所の Kalanke 判決を反映して「過少（underrepresented）」という文言等が導入された⁽⁸⁾⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾。

- (1) この部分の記述は、主として、Barnard, 'The United Kingdom, the 'Social Chapter' and the Amsterdam Treaty', 26 *Industrial Law Journal* 275 (1997); 'Social Policy under the Treaty of Amsterdam', *European Industrial Relations Review* No. 283 (1997) at 14 を参照した。
- (2) Amsterdam Treaty (CONF/4001/97, 19 June 1997); Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, The Treaties establishing the European Communities and certain related acts, signed at Amsterdam, 2 October 1997, *Official Journal of European Communities* C340, 10 November 1997.
- (3) 「社会条項 (Social Chapter)」とは、マーストリヒト条約に付属する「社会政策に関する議定書 (Protocol 14 of the EC Treaty on Social Policy)」及びそれに付属する「イギリスを除く欧州共同体加盟国により締結された社会政策協定 (Agreement on social policy concluded between the member states of the European Community with the exception of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)」(以下「社会政策協定」という)を意味する。
- (4) EWC Directive 94/95 (OJ L254, 30. 9. 94 at 64). なお、本指令及び注(5)の指令については、イギリスへの適用を定めた指令が、EC条約一〇〇条に基づき、一九九七年一月二五日の社会理事会で全会一致で採択された。既存二指令は、一九九九年一月二日から、イギリスについても適用されることになった (see 'Commission extends EWCs and parental leave Directives', *European Industrial Relations Review* No. 286 at 2 (1997))。
- (5) Council Directive 96/34/EC of June on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L145, 19. 6. 96 at 4).
- (6) 雇用に関して、社会政策から独立した一編が設けられ、第二二八条には 'a high level of employment' という文言が導入された(なお、T E C条約二条にも同文言が規定されている)。これは、フランスのライオネル・ジョスピン首相により、雇用の創出が、強調されたことによる。また、雇用に関するサミットの開催も、フランスにより、提案された。なお本編の新系統は、各加盟国を拘束するものではなく、手続が遵守されない場合には、拘束力のない勧告の対象となるだけである。共同体への権限委譲に関しては、加盟国間で見解の相違があり、共同体レベルの雇用政策実施については、多くの問題が残

されている。

(7) なお、本条については、①第一〇〇a条(理事会の特定多数決)に基づき、EC機関は、障害者のニーズを考慮するといふ宣言がなされていること(Declaration regarding persons with a disability)②ただし、the presidential comments in an earlier draft of the text (CONF/382/97)によれば、当該規定は、単に同措置が可能であることを明確にしたものであつて、補完性原理及び比例原理が尊重されること、③裁判所の判断事項ではあるが、直接適用を意図されたものではないことが指摘されている。

(8) 「労働生活において男女間の完全な平等を現実に確保するために、均等待遇原則は、各加盟国が、過少な性が職業活動の遂行あるいは職業経歴上の不利益の防止もしくは補償を容易にするために優先的措置を維持もしくは採用することを妨げない」(改正箇所は傍線部分)。

(9) ①第一三六条(改正前一一七条)に、(共同体及び加盟国による)一九六一年欧州憲章(European Charter)及び一九八九年EC社会憲章(Community Charter of Fundamental Social Rights)に規定された基本的社会権の考慮を明文化した。ただし、両憲章には団体権の保障が言及されているが、本条約の社会条項はそれを除外しているので、ミスマッチが存在する(EC条約一一八条六項)。②第一三七条二項(改正前一一八条(2))に、立法手続に共同決定手続(co-decision procedure; Art. 189b)を採用している。なお、理事会の議決は特定多数決となっている。

(10) なお、本改正の評価として、「市民を雇用及び社会的参加へと導く広範囲にわたる雇用・社会保障制度」を採用した「社会的ヨーロッパ(Social Europa)」の創設が欠落しており、また、社会政策に関する白書(COM(94)333, para 3)に「ヨーロッパ社会的モデル」の考え方も採用されていないこととの批判がある(Barnard, supra note (1) at 280)。なお、「社会的ヨーロッパ」について、B. Bercusson, S. Deakin, P. Koistinen, Y. Kravaritou, U. Muckenberger, A. Supiot, B. Veneziani, 'A Manifesto for Social Europe' 3 *European Law Journal* 180 (1997); A. Larson, 'Comment on the "Manifesto for Social Europe" 3 *European Law Journal* 304 (1997) 参照。

2 今後の課題

(1) 社会政策と雇用政策

本稿では、まず第一に、EUの社会政策について、いつ頃から社会的側面が重視されるようになったのか、現在どのような政策が実施されているのかを述べた。一九七二年の社会分野における行動の重要性を説くパリ・サミットのコミュニケに始まり、一九九四年の社会政策に関するEC委員会の白書においては「経済的發展と社会的進展は、ともに進めなければならない」と宣言されるに至っている。ただし、失業問題、労働市場の構造変化に対応すべく、「最低基準による被用者の権利保障」及び「労使対話の強化」という社会政策分野のみのテーマに加えて、「EUの競争力の改善と職業の創造による成長」及び「経済的・社会的措置の連携」といった経済政策も考慮した雇用政策の重要性が強調されている。アムステルダム条約において、雇用に関する規定が、独立した一編を構成していることから窺われる。「質の高い雇用 (high level of employment) と社会的保護 (労働基準)」の両者は、技術力のある柔軟な創造的労働力に基づき競争力を高めるという点で合致する。これは、白書に見られる考え方、及び、労働基準は、経済成長の妨げになるのではなく、むしろ経済的競争力を高めるに必要な条件であるといった、労働基準の生産的側面を説く学説⁽¹⁾に共通する考え方である。一方、アムステルダム条約第二三六条に、一九六一年欧州憲章 (European Charter) 及び一九八九年EC社会憲章 (Community Charter of Fundamental Social Rights) に規定された基本的社会権の考慮が明文化されたように、労働者の基本的権利を明確にし、EUの社会政策の促進が説かれる⁽²⁾。共通市場に於いて、「コストの均一化 (parity of costs)」⁽³⁾及び「同一の基準 (level playing field)」を達成する方法による社

会政策の調和は不可能であり、社会的もしくは労働保護の最低基準を保障する基本的社会権の基準 (a floor of fundamental rights) が必要とされているとする⁽³⁾。基本的社会権については、民主的ヨーロッパ社会の共通の社会的政治的価値であり、明確で世界的なものでありかつ永久的なものであり、一〇項目の権利が挙げられている⁽⁴⁾。ただし、アムステルダム条約においてもECの立法権限が認められていない団結権、ストライキ権といった団体的労働関係上の権利をどのように保障するのか等が問題として残る。

(2) 男女同一賃金・均等待遇原則

第二に、EU社会政策において、比較的成功分野だといわれる男女同一賃金及び均等待遇原則に関するEC裁判所の判例を取り扱った。競争の歪曲を除去するという経済的理由に基づき、ローマ条約一一九条に定められた男女同一労働同一賃金原則であったが、一九七六年EC裁判所の *Defrenne (No 2)* 事件判決において、同条項は経済的及び社会的目的を有し、個人が同条に基づき国内裁判所に訴えを提起できること (direct effect) が認められた。また、男女同一賃金指令及び均等待遇原則に関する指令が採択され、行動計画によっても同原則の適用が促進されてきた⁽⁵⁾。

ローマ条約一一九条は、国家に対しても (vertical direct effect)、私人間においても (horizontal direct effect) 直接適用されるのに対して、各指令は国家に対してのみ訴えを提起できる (vertical direct effect) こと等を理由に、EC裁判所において積極的に同条の適用がなされてきたといえる。まず第一に、年金の事例にみられるように、国家の社会保障制度上の年金については、第一一九条の適用がないこと、また、国家の老齢・退職年金等に関する年金年齢の決定等についても、均等待遇原則の適用が除外される。一方、国の年金制度を一部代行する職域年金制度の年金は、

第一一九条にいう賃金に相当すると判断されている。なお、職域年金制度の加入資格についても、第一一九条の適用があると判断されている。今後の課題としては、社会保障分野に関するEUの政策である。第二に、母性保護と平等措置に関してであるが、この分野においては、均等待遇原則適用の例外である母性保護については、限定的に解釈されているが、一方、妊娠中の労働者に関する安全措置指令が、母性保護を図るものとして規定されているといえる。また、育児休暇に関する指令は、社会政策協定に基づき、労使によりその枠組みが合意され、立法化されたものであるが、労使による社会政策の決定に関しては、多くの問題点が指摘されている。⁽⁶⁾第三に、積極的措置に関してであるが、EC裁判所は、「結果の平等」ではなく「機会の平等」をその概念としているといえる。なお、最近の *Marschall* 事件判決においては、積極的措置を認容する判断がなされた。第四に、使用者に、性差別に基づかない客観的正当性のあることの抗弁が認められていることである。なお、客観的正当性の判断については、加盟国内裁判所が判断することとされている。社会保障制度に関するものについては、より広く認められているといえる。本稿では、主要な判例のみ取り扱ったが、男女同一賃金・均等待遇原則の分野においては、EC裁判所が積極的に法形成を行ってきたといえる。ただし、積極的措置の事例にみられるように、各加盟国が採用した措置をEC裁判所が「機会の平等」という概念でもって同措置の有効性を判断できるのかどうか、EC裁判所と加盟国内裁判所との権限関係が問題となる。なお、共同体と各加盟国とが競合的権限を有する場合に、「提案された行為の目的が、加盟国によっては十分に達成されえず、提案された行為の範囲または効果ゆえに、それが共同体によってよりよく達成されうる場合にのみ」共同体が行為する」というマーストリヒト条約により導入された「補完性原則 (principle of subsidiarity)」(E

C条約五条)との関係はどうか。平等原則に関しては、第一一九条が直接適用されるゆえ、補完性の原則は適用されないといえる。⁽⁷⁾ 今後の課題としては、アムステルダム条約により国籍による差別以外の包括的差別の禁止に關して、理事会の全会一致の行動による適切な行動措置が可能となったが、今後のEU社会政策、とりわけEU法に法的根拠が規定されていない団体的労働法分野についての動向が注目される。

- (1) S. Deakin and F. Wilkinson, 'Rights vs. Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards', 23 *Industrial Law Journal* 289 (1994); S. Deakin, 'Labour Law as Market Regulation' in P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra and S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives* 63 (1996).
- (2) R. Blanpain, B. Hepple, S. Sciarra and M. Weiss, *Fundamental Social Rights: Proposals for the European Union* (1996).
- (3) *Id.* at 10.
- (4) *Id.* at 14. 主として欧州社会憲章、欧州人権規約、EC憲章及び各加盟国共通の憲法的伝統に見られる最も重要な基本的権利を要約したもので、①労働権及び職業選択の自由に基づく生存権、②生涯教育・職業ガイダンス・訓練、③公平な報酬、公正な労働条件及び不公正な解雇に対する保護、④人種、皮膚の色、民族、国籍・門地、文化・言語、宗教、良心、信条、政治的見解、性別、婚姻の地位、家族的責任、性的志向、年齢あるいは障害を挙げている。
- (5) Szyszczak, 'Fourth Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities For Women and Men (1996-2000)' 25 *Industrial Law Journal* 255 (1996).
- (6) Fredman, 'Social Law in the European Union: The impact of the Law-making Process' in C. Harlow and P. Craig (ed) *Lawmaking in the European Union* (1997) Part III Social Dialogue. 一九九〇年代半ばは、EC裁判所は立法活動を中止したが、その代わりに、労使対話が重視されるようになった。育児休暇に関する枠組みの合意は、一九八五年の Jacques Delors による「バル・デュシエスの労使対話」に始まる ETUC (欧州労働組合連合)、UNICE (欧州産業連盟)、CEEP (欧州公共企業センター) 間の労使対話 (social dialogue) の成果である。なお、①育児休暇の合意は、労使自身の選択による

事項に関するものではなく、EC委員会による立法提案を通じて特定されたテーマであること、②ETUC、UNICE、CEEPによる最終的な合意は、加盟国を法的に拘束するものであるが、その団体の代表性に関して、異議がとえられたこと、③従来の伝統的な共同体の立法過程を無視するものであること、④労使の合意に関しては、修正不可能であること、⑤欧州議会は、社会政策に関する合意手続に諮問的な役割がないこと等が問題点として挙げられた ('Into the unknown: implementing the parental leave agreement' *European Industrial Relations Review* No 267 (1996) at 19)。

(7) Case 149/77 *Defrenne* (No 3) 事件において、EC裁判所は、「基本的人権の尊重は、共同体法の一般原則の一つである。性別に基づく差別の除去は、基本的権利の一つである。」と述べている。

(8) Sciarra, 'Social values and the Multiple Sources of European Social Law' 1 *European Law Journal* 60 (1995).