

# ECにおける社会保障の男女平等法制的展開

——EC裁判所の先行判決を素材として——

竹 中 康 之

一、はじめに

二、七／七九指令の概要

三、適用対象についてのEC裁判例

四、直接的差別に関するEC裁判例

五、間接的差別についてのEC裁判例

六、むすびにかえて

資料…社会保障における男女平等原則の漸進的实施に関する七九／七EC理事会指令（試訳）

一、はじめに

雇用の分野、特に労働法の分野等では、男女平等の実現や女性の権利保護という観点がクローズアップされ、それが常

にわが国の立法政策や法学研究において重要課題の位置を占めるようになってから、かなり久しい。しかし、労働法の隣接分野とも言うべき社会保障法の分野では、男女平等の実現や女性の権利保護という観点は、立法政策では断片的なものを除いてはほとんど皆無と言ってよく、法学研究においても漸くその重要性に着目され始めたにすぎない。このような、わが国の現状は、従来、社会保障では性による役割分担の発想が制度的に組み込まれる傾向が強かったことを鑑みれば、<sup>(1)</sup> おおいに憂慮すべき状況であると言わねばならない。

右のような問題に関連して、比較法研究の観点から注目されるものとして、EC<sup>(2)</sup>の「社会保障における男女平等原則の漸進的实施に関する七九／七理事会指令（以下では七九／七指令と省略する）」がある。本指令——一九七八年一二月に制定・一九八四年一二月発効——は、除外規定や例外規定が多いものの、一定の範囲で社会保障における男女平等取扱の実現を構成国に義務づけるものである。EC構成国は、本指令に違反する国内の法規定、行政慣行等を存置させることは許されず、これらの法規定・行政慣行等を撤廃するために必要な措置を講じるEC法上の義務を負うことになる。

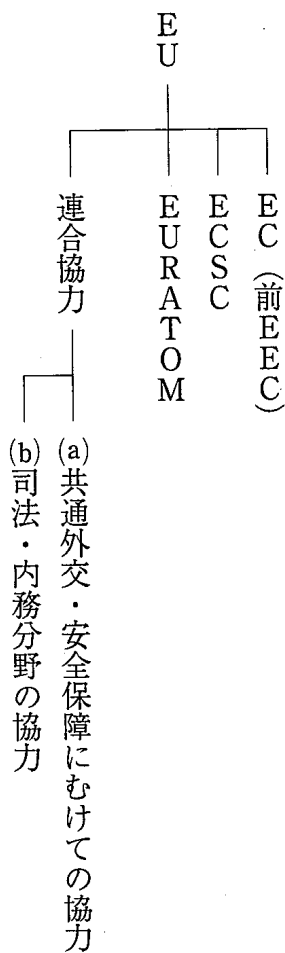
七九／七指令の概要や構成国に与えると予想されるインパクト等については、以前に筆者は紹介論文<sup>(3)</sup>を發表している。この論文執筆以降、現在までかなりの時間が経過した。その間に、本指令を巡っては、大きな二つの動きが見られた。一つは、本指令の内容に国内制度を整合させるために構成国が行った社会保障制度の改革であり、他の一つは、本指令に関連するEC裁判所(European Court of Justice)の裁判例<sup>(4)</sup>がかなり蓄積されてきたことである。特に、後者の動きは、法文としては簡潔な本指令の間隙を埋めることによって、社会保障についての男女平等法制の実体形成に大きく寄与してきたと言ってよい。そこで、本稿では、七九／七指令を巡るEC裁判所の主要な裁判例を整理・分析することによって、社会保障についてのEC男女平等法制の実体把握に努めたい。他方、本指令が構成国に与えたインパクトの全貌を正確に把握

するためには、前者の動きを追跡することも重要であるが、本稿でそれを行う余裕はなく、別の機会を期したい。ただし、EC裁判所の裁判例を取り上げる過程では構成国による個々の制度改革が本指令に整合するか否かという問題に遭遇する。この問題を検討することによって、前者の動きの課題性の一端をうかがい知ることでもできると思われる。

七九／七指令は、その効力や規範構造等の点において他に類を見ない男女平等法制である。このような七九／七指令を客観的に分析することは、わが国における問題状況を把握し、将来の社会保障改革を考えるうえで、有益でかつ新たな視座を与えてくれるものと期待したい。

(1) 一九四二年ベブリッジ報告「女性結婚によって全く新しい経済的、社会的地位を獲得する。既婚女性に関しては、種々の生活事故に対する保障は、第一次的には夫によって与えられる。反面、女性は、結婚によって、家事労働を無償で行う義務を負うことになり、寡婦と離婚という新しい生活事故の危険にさらされることになる (para108)」

(2) EC (欧州共同体) と EU (欧州連合) との関係…一九九三年一月一日のマーストリヒト条約の発効以降、EUは、三つの共同体 (EC、ECSC、EURATOM) と二つの国家間協力 (連合協力) によって構成されることになった。これを図式化すれば次のようになる [山根裕子 『新版 EU法／EC法 欧州連合の基礎』 (有斐閣 一九九三年) 六頁。]



ECにおける社会保障の男女平等法制の展開 (竹中)

EUの中核的な存在がEC——EECが名称変更されて単数形の European Community になったもの——であり、EUの基礎となっている法体系の中心がEC法である。EUレベルの政策で超国家的な法的効力を付与されているものの多くはEC条約(前EEC条約)に直接的な根拠を有している。本稿の主たる考察対象である七九／七指令もEC条約第二三五条に基づいて制定されており、EC法制度の一環を形成するものである。本稿では、七九／七指令がEC条約第二三五条を援用して制定されていること、EUとしては何らの立法権限もないこと等を重視して、「EU法」という表記は用いないことにする。

(3) 竹中康之「EC社会保障法における男女平等原則——理事会命令の概要と構成国(イギリス)の社会保障制度への影響——」海外社会保障情報 第七九号(一九八七年)二頁。

(4) これらの裁判例の大部分は、EC条約第一七七条が規定する先行判決(Preliminary Ruling)として言い渡されたものである。EC条約第一七七条によれば、構成国の国内裁判所においてEC法上の解釈問題が提起された場合、当該裁判所は、この点に關する決定が自ら判決を行うために必要と認める時には、この問題につきEC裁判所に決定を求めることができる。また、当該裁判所が国内法上の上訴裁判所を持たない最高審の裁判所である場合には、当該裁判所はこの問題についての決定をEC裁判所に求めなければならない。この先行判決制度の目的は、全構成国におけるEC法の統一の解釈の確保ということにある。したがって、EC裁判所の決定が下されれば、当該国内裁判所はその決定内容に拘束されることになる。以上については、竹中康之「EUの司法制度」金丸輝男編著『ECからEUへ——欧州統合の現在』(創元社 一九九五年)第六章 四七頁参照。

## 二、七九／七指令の概要

### (1) 起 源

経済共同体としてのECには、「賃金に代表される社会費用について女性差別を許容することは、生産費用の格差を構成国間にもたらし、その結果公正な経済競争を歪曲する恐れがある」という発想が強く存在する。とりわけ、一九五七年

にEECとして共同体が設立されようとしていた当時、最有力のメンバー候補であったフランスには、自国では男女間の賃金格差はないという自負が強く、<sup>(1)</sup>他の構成国での男女間の賃金格差を放置することは自国の経済競争上の不利につながる、という意識が強かった。そこでフランスの強い主張によって、EEC条約（現EC条約）に挿入されたのが「男女間の同一労働同一賃金」条項（第一一九条<sup>(2)</sup>）であった。

しかし、EC条約第一一九条に盛り込まれた男女平等原則もその射程範囲が狭すぎるという問題が七〇年代に入ると顕在化してきた。第一に、賃金差別との関係では、同条は、同一労働に対する賃金平等のみを規定し、同一価値労働に関する賃金差別には適用されないのではないかという問題であり、第二に、賃金以外の採用、昇進、その他の労働条件に関する性差別の問題は同条の射程範囲外ではないかという問題であった。そして、社会保障上の性差別についても、同条では対応できないのではないかという問題が浮上してきた。この最後の問題に関しては、EC裁判所も否定的な答えを出している。ベルギーの航空会社に雇用されていたスチュワーデスによって提起された、有名なDefrenne事件の第一判決<sup>(3)</sup>である。本判決において、EC裁判所は、社会保障上の女性差別は第一一九条違反を構成するというスチュワーデス側の訴えに対して、「労使間の合意という要素なしに、直接的に立法によって規定されて強制的に適用される社会保障制度もしくは社会保障給付は、この概念——第一一九条のいう賃金（pay）——には含まれない」という見解を示したのである。

このような問題状況の顕在化に対して、欧州委員会及び閣僚理事会は、男女平等原則の適用拡大を目的とする第二次立法（EC派生法）を新たに制定することによって対応しようとした。その結果として、一九七〇年代に相次いで制定されたのが、① Council directive 75/117 「男女同一賃金指令」<sup>(4)</sup>、② Council directive 76/207 「就職、職業訓練、昇進、労働条件に関する男女平等待遇指令」<sup>(5)</sup>、そして③ Council directive 79/7 「社会保障における男女平等原則の漸進的实施に関する指令」<sup>(6)</sup>、

の三つの理事会指令<sup>(7)</sup>であった。

要するに、基本条約第一一九条や他の男女平等に関するEC第二次立法と同様に、七九／七指令は、ECの経済競争政策上の動機にその直接的な起源を持つわけである。言い換えれば、経済競争政策上の動機づけがあったからこそ初めて、限定的な立法権<sup>(8)</sup>しかないECにおいて、社会保障についての男女平等法制が制定され得たのだとも言える。しかし、このような起源は、本指令の規定内容やEC裁判所による男女平等法理の展開に対して、大きな影響もしくは制約をもたらすことになった。この点については、以下の考察で具体的に明らかにしていきたい。

## (2) 規定内容

七九／七指令の個別規定で重要な条項については、裁判例の検討部分で改めて説明するので、ここでは①規定内容の輪郭<sup>(9)</sup>と②指令の全体構造の特徴についての若干のコメントだけを述べておきたい。なお、論文末に資料として、七九／七指令の試訳を添付しておく。

### ① 規定内容の輪郭

\* 目的——本指令は、社会保障の分野における男女平等原則の漸進的实施 (progressive implementation of the equal treatment for men and women) をその目的とする (第一条)。

\* 平等原則——以下の事柄について、性に基づく直接的差別もしくは間接的差別、とりわけ婚姻上もしくは家庭内での地位 (marital or family status) に基づく間接的差別が禁止される。

○社会保障制度の適用範囲およびその制度への加入要件

○ 拠出義務および拠出の算定

○ 配偶者およびその他の扶養家族のための加給を含む給付の計算、受給期間ならびに受給権の保有に関する要件

\* 除外規定（第七条一項）——構成国は、次の事項については、本指令の平等原則の適用を免れることができる。(a) 老齢年金ならびに退職年金の支給のための受給年齢の決定、およびこれから他の給付に関して生じうる影響 (possible consequence)、(b) 老齢年金に関して児童を養育してきた者に与えられる優遇措置、育児のための雇用中断期間後の受給資格の承認、(c) 夫の拠出にもとづいて、妻に対して老齢年金および障害年金の派生的な受給資格を認めること、(d) 長期の障害、老齢、労災に対する給付に関して、被扶養者である妻 (dependant wife) のための加給を付与 (grant) すること。<sup>(10)</sup> (e) 本指令の採択以前になされた、社会保障制度において権利を取得せずまたは義務を負わない旨の選択権の行使から生じる結果。

ただし、男女平等原則の漸進的实施という本指令の目的に鑑みて、構成国は、関連する社会状況の発展に照らして右記の除外規定を維持することに正当性が存するかどうかを定期的に検討しなければならない（第七条二項）。

\* 適用範囲

○ 人的適用対象——本指令は、「勤労者階層 (working population)」および「老齢もしくは障害のために退職した労働者ならびに自営業者」に適用される（第二条）。この勤労者階層には、現役労働者（被用者）だけではなく、「自営業者」、および「疾病、災害または自己の意思に基づかない失業のために職業活動を停止した労働者と自営業者」、そして「求職者」が含まれる。

○ 対象制度——疾病、障害、老齢、労災、失業の各種生活事故 (risks) に対して保護 (protection) を与える法制度  
ECにおける社会保障の男女平等法制の展開（竹中）

(statutory scheme) に適用される (第三条第一項)。社会扶助 (social assistance) は原則として、本指令の対象外であるが、本指令の対象となる上記の諸制度を補足または代替すると意図されている場合に限り、本指令の適用を受ける。

企業年金等の職域別制度 (occupational scheme) は、本指令の対象外である。ただし、労使間の合意に基づいて設立され、かつ給付財源がすべて使用者によって支出されている補足的——国家の年金制度に対して補足する——職域年金は、EC条約第一一九条が言う賃金に該当する、というEC裁判所判決 (BILKA判決)<sup>(11)</sup> が一九八六年に出されている。また、同年には、前掲した「職域別社会保障制度 (occupational social security scheme) における男女平等原則の実施に関するEC理事会八六／三七八指令」<sup>(12)</sup> が制定されている。

\* 例外規定 (第三条第二項) ——本指令は、遺族給付、家族給付に関する法規定には適用されない。ただし、家族給付が疾病、障害、老齡、労災、失業の各種生活事故を対象とする諸給付に関する加給として支給される場合には本指令が適用される。

## ② 指令の全体構造の特徴

七九／七指令の規定を概観して、まず感じられるのは、除外規定や例外規定が多いことである。この点について概括的に言えば、本指令は二重構造で成り立っているということを指摘できる。

まず第一に、男女平等原則がストレートに適用される部分がある。この部分で想定されている女性像は、男性と対等に立ち働く労働者としてのそれである。この部分では、女性が労働者としての地位を保有しているかぎり社会保障上も男性と平等な取扱が保障される。また、女性が労働者としての地位を喪失した場合であっても、それが雇用からの強制的排除



をもたらすと考えられてきた生活事故で、伝統的に社会保険でカバーされてきた疾病、障害、老齢、労災、失業という生活事故 (employment related income loss risks) のいずれかによる場合、社会保障上、女性は男性と平等な取扱を保障される。ここでの平等は、両面的平等であり、その限りで、男性を女性に比べて不利に取り扱うことも平等原則違反を構成することになる。

第二に、女性に対して男性とは異なる特別な取扱が認められている部分がある。この部分で想定されている女性像は、夫によって扶養される妻 (dependant wife)、あるいは子育てや介護等の無償労働に従事する者 (carer) としてのそれである。この部分では、従来の社会保障制度の多くがそうであったように、女性に対する特別な取扱——その典型が夫の拠出に基づいて妻の派生的な受給権 (derived entitlement) を生じさせる制度——が許容される。家事や介護等の無償労働と引き替えでの部分では、従来通り社会保障上の特別な取扱を女性に認めようという発想である。

要するに、本指令の二重構造全体から見れば、女性が労働者であることを選択する限りは男性と平等な社会保障上の取扱を与えられるが、男性とは異なる社会的役割を果たそうとする側面では平等原則の適用はない——女性に対する特別な取扱が許容される——ということである。<sup>(14)</sup> このような本指令の二重構造は、前項で述べた本指令の起源と密接な関係があるものと思われる。すなわち、社会保障の男女平等法制に関して、EC法が規制し得るのは、それを規制することがECの経済競争政策にとって意味のある場合——女性が労働力として生産費用に直接的な影響を及ぼしうる場合——に限定される、という発想が強いのである。このような二重構造は、本指令の最も顕著な特徴の一つであるが、同時に本指令の最大の問題点でもある。

(3) EC法としての一般的効力

EC法としての理事会指令は、達成すべき結果について、すべての構成国を拘束するが、その方式および手段の選択は構成国の機関に任されている（EC条約第一八九条）。しかし、構成国が、EC理事会指令に違反する国内の法制度を放置したり、新たに設けることは、基本条約上の義務違反に該当し、義務違反を理由とする欧州委員会によるEC裁判所への提訴の根拠となる（EC条約第一六九条）。

(1) RALPH H. FOLSOM, *EUROPEAN UNION LAW IN A NUTSHELL* (USA, 1995) p. 217.

(2) 「各構成国は、同一労働に対する男子及び女子の労働者間の賃金平等の原則を第一段階において確保し、且つその後その適用を維持する。

本条の適用上、賃金とは、使用者が労働者にその雇用に対して現金または現物で直接または間接に支払う、基本もしくは最低賃金または俸給その他すべての利益を意味する。

性に基づく差別のない賃金の平等とは、次のことを意味する。

(a) 出来高払いの同じ仕事に対して支払われる賃金は、同一の計算単位に基づいて定められること、(b) 時間払いの仕事に対して支払われる賃金は、同一業種につき同一にすること」。

(3) *Defrenne v. Belgium* (No. 1) Case 80/70 [1971] *European Court Reports* p. 445

(4) O.J. L 45/19

(5) O.J. L 39/40

(6) O.J. L 6/24 なお、本指令の制定過程の詳細については、C. Hoskyns and L. Luckhaus "THE EUROPEAN COMMUNITY DIRECTIVE ON EQUAL TREATMENT IN SOCIAL SECURITY" 17 *Policy and Politics* (1989) p. 311 参照。

(7) この三つの理事会指令に加えて、一九八〇年代以降、Council directive 86/378 「職域社会保障制度における男女平等原則の

実施に関する指令 (O.J. L225/40.)」 Council directive 86/613 「農業を含む自営業に従事する男女に対する平等原則の適用と妊娠中および育児中の自営業の女性の保護に関する指令」 Council directive 86/613 「農業を含む自営業に従事する男女に対する平等原則の適用と妊娠中および育児中の自営業の女性の保護に関する指令 (O.J. L 359/56)」 Council directive 92/85 「妊娠中の労働者、出産直後の労働者あるいは授乳中の労働者の職場での安全および健康の改善を促進する措置の導入に関する理事会指令 (O.J. L 348/1)」等の男女平等に関連する理事会指令が制定されている。これらのEC理事会指令の内容を概観し、テキスト和訳を試みた文献として、福原英明 「欧州連合 (EU) の雇用における男女平等に関する法制の発展(1)(2)」比較法雑誌三〇巻三号 (一九九六年) 一一一頁、三〇巻四号 (一九九七年) 三五頁、がある。

- (8) 特に、EC条約上、社会立法の根拠として援用可能な規定は少ない。条約本体の各論規定としては労働者の自由移動に関する規定(第四八条―五一一条)、労働安全衛生に関する規定(第一一八a条)、男女間の同一労働同一賃金条項(第一一九条)等の若干の規定しかない。EC社会立法の多くは、第一〇〇条(共同市場の設立及び運営に関する法制の接近のための立法権限)あるいは第二三五条(共同体の目的のいずれかを達成するために共同体の行動が必要とされ、本条約がこのために必要な権限を定めていない場合の立法権限)のいずれかをEC条約上の根拠規定としている。ちなみに、七五/一一七指令は第一〇〇条と第一一九条を援用し、七六/二〇七指令と七九/七指令は、第二三五条を援用して制定されている。EC社会立法の基本条約上の根拠規定の詳細については、竹中康之「社会政策議定書及び社会政策協定」金丸輝男編著『EUとは何か 欧州同盟の解説と条約』(日本貿易振興会、一九九四年)第七章、六二頁参照。

- (9) 七九/七指令の概要を知るための文献としては、以下のようなものが挙げられる。

P. Watson "Equal Treatment between Men and women" 4 *European Law Review* (1979) p. 200. S. Atkins "EEC Directive on Equal Treatment in Social Security Benefits" *Journal of Social Welfare Law* (1978-1979) p. 248. Anthony Arnall "Sex Discrimination and Social Security: a European Perspective" *Journal of Social Welfare Law* (1984) p. 334.

- (10) 第七条一項(b)号と第四条の原則との関係は、以下のように整理できる。まず、原則は、配偶者加給についての性による差別は禁止される。次に言う配偶者には、被扶養の配偶者だけでなく、被扶養の関係にない配偶者 (non-dependent spouse) も含まれる [Commission of the EC, INTERIM REPORT ON THE APPLICATION OF DIRECTIVE 79/7/EEC OF 19 DE-

ECにおける社会保障の男女平等法制の展開 (竹中)

CEMBER 1978 ON THE PROGRESSIVE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN IN MATTERS OF SOCIAL SECURITY COM (83) 793 final, p. 9)。例外としては、老齢、障害、労災の長期給付に関して、男性のみに被扶養者である妻のために配偶者加給を与え、女性には夫のための配偶者加給を与えないことが許される (granting of increases の問題)。しかし、これらの給付に関しても、女性に配偶者加給を与える制度を一旦設けた以上は、その加給額の計算について、男性に与えられる配偶者加給の場合に比して不利に扱うことは許されない (calculation of benefit including increases の問題)。

- (11) BILKA-KAUFHAUS GmbH v. KARIN WEBER VON HARTZ (Case 170/84) [1986] E.C.R. p. 1607. また、同趣旨の裁判例として Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group (Case C-262/88) [1990] 1 E.C.R. p. 1889. がある。
- (12) 前掲注 (7) 参照。
- (13) Anne-Marie BROCCAS "Equal Treatment of Men and women in social security: An overview" International Social Security Association, *EQUAL TREATMENT IN SOCIAL SECURITY* (Geneve 1988) p. 17.
- (14) JULIA A. SOHRAB, *Sexing the Benefit: Women: Social Security and Financial Independence in EC Sex Equality Law* (Aldershot, 1996) p. 54.
- (15) このような二重構造を、J. A. SOHRA は、SAMENESS-DIFFERENCE MODEL と名づけている。Ibid., p. 53.

### 三、適用対象についてのEC裁判例

#### (1) 人的対象

本章では七九／七指令の適用対象についての主要なEC裁判例を検討する。まず、人的対象の範囲の問題から取りあげ

①「working population」の含意

七九／七指令の第二条によれば、本指令は、「working population」および「老齢もしくは障害のために退職した労働者ならびに自営業者」に適用される。この「working population」には、現役労働者（被用者）だけではなく、「自営業者」、および「疾病、災害または自己の意思に基づかない失業のために職業活動を停止した労働者と自営業者」、そして「求職者」が含まれる。

「working population」という語句は、法律用語としてはこなれておらず、日本語に訳しにくいが、あえて訳せば「勤労者階層」であろうか。この法律用語としてのこなれの悪さは、市場における労働力もしくは潜在的な労働力としての価値性という観点から、本指令の人的対象を画定していこうという立法者の意図が法文として現れたものではないかと思われる。しかし、このような観点を過大に重視すると、結果として本指令の人的対象を著しく狭めてしまうという恐れが出てくる。特に、このような観点は、家事や育児あるいは介護等の無償労働の負担が男性に比べて女性に重くのしかかっているという社会的現実——国によって多少の事情の差はあるにせよ——を考え合わせると、概して女性に不利に作用する可能性がある。

②EC裁判所の初期裁判例

前項で述べた課題性を認識したためか、EC裁判所もその初期の裁判例においては、本指令の第二条の文言を柔軟に解釈して人的対象を拡大しようとする姿勢を示した。

この裁判例——Drake 事件<sup>(1)</sup>——は、イギリスの障害者介護手当（重度障害者の親族で、障害者の介護者に支給される無拠出制給付）に関連して、既婚女性は本給付を受給できないという規定が七九／七指令違反ではないかと問われた事例で

ある。本事例での主要争点の一つは、家族の介護のために退職をした女性が七九／七指令の適用対象になりえるかという点であった。なぜなら、本指令第二条の法文としては、「invalided worker」すなわち「自分の障害のために退職した労働者」という文言は含まれていても、「家族の介護のために退職した労働者」に相当する文言は存在しないからである。

EC裁判所は次のような判示を行って、「家族の介護のために退職した労働者」への七九／七指令の人的適用性を肯定している。「この規定——七九／七指令第二条——は、同第三条に挙げられた生活事故のいずれかによって就労を停止した者は勤労者階層 (working population) に属する、という考え方に基づいたものである。この考え方は、まさに、Mrs Drakeに当ってはまる。なぜなら彼女は、第三条に挙げられた生活事故の一つである障害——それは母親の障害であるけれども——のために就労を放棄したからである。彼女は、それ故に、本指令の目的のためには勤労者階層の一員として見なされなければならない」。

結局、本件では、家族介護のために退職した者も「障害という生活事故によって職業活動を停止した者」であるとして、七九／七指令の人的適用性が認められたのである。そして、この結論に至る前提において、かなり大胆な目的論的解釈が行われたことに注目される。それは、第二条全体の法意としては、必ずしも同条の文言——本件では「invalided worker」という語句——に厳格に当てはまる必要はなく、第三条に挙げられた生活事故のいずれかによる職業活動の停止という条件が満たされれば同指令の人的適用性が認められると解されたことである。これは、明らかに(母親の)障害のために退職した者を七九／七指令の人的対象に取り込むためになされた目的論的解釈である。このような目的論的で柔軟な解釈が行われた結果として、明文としては規定されていない家族介護者も七九／七指令の人的対象と認定され得たのである。

本件は、七九／七指令に関する最初のEC裁判例(八六年六月判決)であり、個別事例としては、柔軟な法解釈によつ

て本指令の人的適用対象を拡大しようとしたものとして評価できる。

他方、本判決に対する批判もかなり強い。特に、七九／七指令の人的対象と第三条に挙げられた生活事故——疾病、障害、老齡、労災、失業——とを結びつけたことに対する批判が強い。<sup>(2)</sup>それは、個別事例としては、家族介護者を七九／七指令の適用対象に取り込むために採られた一つの法解釈上のテクニクであつたと言えよう。だが、本件を先例として、後の事例では「第三条に挙げられた生活事故のいずれかによる職業活動の停止」が退職者を同指令の適用対象とするための必須要件とされてしまったのである。これが却つて同指令の人的対象を限定的にする結果になっているという批判がなされている。

### ③人的対象の限定的解釈

七九／七指令の人的対象を限定的に捉えようというEC裁判所の傾向が明らかになったのは、Achterberg 事件判決<sup>(3)</sup>である。本判決は、オランダの一般老齡年金に関連して、育児等の家事のために退職した女性に対して七九／七指令の適用が否定された事例である。本判決では、「本指令は、勤労者階層、すなわち——第三条に挙げられた生活事故のいずれかによって職業活動を停止した労働者と自営業者に適用される」という見解が一般論的に述べられている。Drake 判決では一つの法解釈上のテクニクにすぎなかったものが一般論化されてしまったのである。これによって、第三条に挙げられた生活事故以外の事由のために退職した者が七九／七指令の適用を受けることは、非常に困難になってしまったと言えよう。これは、明らかに、育児等の家事責任の負担の重い女性にとっては、不利に作用する可能性が高い。現に、本判決は、「本指令に規定された生活事故の発生以外の理由によって、就労可能な状態 (availability for employment) でなくなった者には本指令は適用されない」と結論づけている。

続いて、Johnson 事件判決<sup>(4)</sup>では、Achterberg 事件で示された EC 裁判所の基本姿勢がより鮮鋭化された形で表現されている。本件は、イギリスの重度障害者手当 (SDA) に関連して、育児退職していた女性が七九／七指令の適用を求めたケースであった。本判決では、育児退職者が本指令の適用対象になり得ないことを次のように明確に述べている。「育児に専念するために職業活動を断念した者は、本指令に挙げられた生活事故のいずれかによって職業活動を停止した労働者として本指令の適用を受ける、ということはできない。なぜなら、育児による雇用の中断は、本指令の第三条に挙げられた生活事故に入っていないからである」。さらに、育児退職者が本指令の適用対象外であることの問題性についても、次のように述べられている。「七九／七指令の前文の第一節及び第一条に鑑みると、本指令は社会保障における男女平等原則の漸進的实施を目指しているものにすぎない。本指令第七条一項 b 号によると、無業の母親の社会的保護に関して、育児によって雇いが中断した期間に社会保障給付を支給するかどうかは、構成国が決定すべきことである。このような状況下で、共同体は、無業の母親の社会的保護に関連して構成国の国内法に未だ存在している差別を取り除くのに適切と考えられる措置を採ることができる」。しかし、このような共同体レベルの立法措置は未だ採択されていない。

Johnson 事件判決では、もう一点、注目されるべき EC 裁判所の見解が示されている。それは、求職者に関する見解である。本件は、育児退職者であった女性が再び雇用に就こうとしたが、障害の原因となった疾病によって求職活動が妨げられたというケースであった。そこで、この女性が求職者という資格で七九／七指令の適用を受けることができないかという問題も提起されたのである。この点について、EC 裁判所は、「求職活動が第三条に挙げられた生活事故のいずれかによって妨げられた者も求職者として本指令の適用を受けることができる」という見解を示している。これは、退職労働者についての基本的な考え方をそのままパラレルに求職者の問題にも当てはめた見解であると言えよう。そして、この見



解に基づけば、本ケースにも七九／七指令が適用される余地が出てくるものと思われる。ただし、当該生活事故が発生する直前に就労可能な状態 (availability for employment) であったことを要し、この状態であったかどうかを判断するのは国内裁判所の役割であるとされている。したがって、七九／七指令の適用上、求職者として扱われ得るかどうかは、大きく「availability for employment」の存否の判断にかかってくると言えよう。

「availability for employment」は、失業給付の一般的な受給要件の一つである。例えば、イギリスでは、「availability for employment」の要件として、(a) 本人の職歴等を考え合わせて適切な雇用が見つかる合理的な期待 (reasonable prospect) が存在すること、(b) 適切な雇用の申し出があれば即座に (at once) それを受け容れる意志と能力があること、の二点が重視されている。<sup>(5)</sup> しかし、この「availability for employment」という要件自体が性的に中立な概念ではない——女性に不利である——という指摘がされている。<sup>(6)</sup> 家庭にあつて育児等の家事の多くを引き受けている女性にとっては、家事と雇用との両立が困難であり「availability for employment」なしと見なされてしまう公算が大きいからである。そして、この公算は、フルタイムの求職しか受け容れないという職業紹介行政の実態が往々にしてあること、<sup>(7)</sup> イギリス等では近年「availability for employment」の認定基準が女性に不利となる方向性で厳格化されていること等<sup>(8)</sup> を考え合わせると、益々増大しつつあるものと考えられる。したがって、七九／七指令との関連で、「求職者」概念の中核に「availability for employment」という要素を無修正的に受け容れることは、大きな問題があると言わざるを得ない。

## (2) 対象制度

次に、七九／七指令の適用対象となる社会保障制度の範囲の問題について考えてみよう。

①「生活事故 (risks)」の含意

労働者、特に被用者を対象とする社会保険（以下、労働者保険と言う）では、疾病、障害、老齢、労災、失業という五類型の生活事故 (risks) を主たる適用対象としてきた。この五類型の生活事故が労働者保険によってカバーされてきたのは、これらの生活事故が労働者の意思に反して雇用からの排除をもたらすと考えられてきたからである (employment related income loss risks)。逆に言うと、この五つの生活事故の類型に当てはまらない事由——特に育児や介護、看護等——に基づく退職は、労働者本人の自由意思に基づく退職と見なされて、労働者保険の対象から外されてきたのである。

第一義的には経済共同体であるECによって制定された七九／七指令も右のような労働者保険の基本構造を前提にしている。結果として、女性は、その遭遇した所得喪失事由が疾病、障害、老齢、労災、失業のいずれかに当てはまるかぎり、労働者という資格において、男性と平等な社会保障上の取扱を受けることができる。しかし、反面、その所得喪失事由が五つの類型のいずれにも当てはまらない場合は、遺族給付の場合のように女性に対する特別な取扱が認められるか、あるいは七九／七指令の適用自体が外されることになる。

七九／七指令は、労働者保険が対象としてきた生活事故の五つの類型を前提にしている。ただし、本指令の規定上、その適用対象を拠出制度に限定する文言は存在しない。したがって、無拠出制度であっても、疾病、障害、老齢、労災、失業のいずれかの生活事故に対する保障を与える制度であれば、本指令の適用対象に入ってくる。他方、貧困そのものを対象とする社会扶助は、生活事故の類型性を問わない給付なので、原則として本指令の適用対象から外されている。例外として、社会扶助が疾病、障害、老齢、労災、失業に対する社会保障給付制度を補足または代替すると意図されている (intended to supplement or replace) 場合に限り、本指令の適用を受ける。社会扶助との関係でも、生活事故の類型性とい

う観点が重視されているのである。

以上のように、七九／七指令では、生活事故の類型性が重視されている。しかし、この観点到固執しすぎると、本指令の適用対象の制度範囲を著しく狭めてしまい、ひいては女性に対する平等保障の実効性を低めてしまう、という問題が生じかねない。

## ②Drake 判決における柔軟な法解釈

まず、七九／七指令の適用対象の制度範囲に関するEC裁判所の初期の裁判例としては、前節でも引用したDrake事件判決がある。本件での争点の一つは、イギリスの障害者介護手当が本指令の適用対象になり得るかという点であった。イギリス当局によれば、障害者本人ではなく、その介護者に所得保障を行う制度は、本指令第三条のいう「障害という生活事故に対して保護を与える法制度」ではなく、本指令の適用を受けられない法制度であると主張された。これに対して、EC裁判所は、障害者本人ではなく、その介護者に給付を支給するという事実上、当該制度が本指令第三条がいう「障害という生活事故に対して保護を与える法制度」に該当することを妨げるものではないと判示した。その理由として、EC裁判所は、「第三条は、広い意味で同条に挙げられた法制度を構成する全ての給付を対象にしている、と解釈されなければならない」と述べている。

結局、本判決では、障害者の介護者に対する所得保障給付も障害という生活事故に対する保障であるとする柔軟な解釈が採用されている。これにより「介護」という、本指令には直接的には規定されていない所得喪失事由に関する法制度も七九／七指令の適用対象となり得る可能性が出てきたのである。しかし、柔軟な解釈といっても、それはあくまで、「介護」という所得喪失事由を「障害」という生活事故の類型に当てはめ得る余地があったからこそ、EC裁判所が採用可能であっ

たのではないかと思われる。これは、後述するように、後の事例において、五つの生活事故の類型性に固執する解釈態度がEC裁判所で採られていることから明らかである。したがって、本判決に対しては、五つの生活事故の類型を越えて七九／七指令の対象領域そのものを拡大しようとしたものではなく、「障害」という生活事故の概念的な肉付けを行ったものという評価ができればよい。<sup>(9)</sup>

### ③ 社会扶助に関する限定的解釈

社会扶助は、狭義には、わが国でいう公的扶助（生活保護制度）を指している。すなわち、自己の収入や資産では最低生活が維持できない人々に対して、資産調査（means test）を条件として支給される無拠出制給付——財源は全額国庫負担——である。この社会扶助に関しては、原則として七九／七指令は適用されない（第三条(b)号）。おそらく、社会扶助給付は貧困そのものをその給付原因とするものであり、生活事故の類型性を問わない給付なのでEC法の規制対象外の領域である、という論理であろう。また、最低生活保障に直接的に関わる法制度については、未だ構成国の裁量に任ぜられるところが大きく、ECの規制権限が及ぶところではない、という発想もあるものと思われる。

ただし、社会扶助が疾病、障害、老齢、労災、失業に対する社会保障給付制度を補足または代替すると意図されている場合に限り、本指令の適用を受けるものとされている。社会扶助給付であっても、五つの「employment related income loss risks」に対する社会保障制度を補完する特別な性格が認められる場合には、例外的に七九／七指令の平等原則を適用しよう、というわけである。問題は、本指令上の文言が簡潔で、いかなる場合が「社会保障給付制度を補足または代替すると意図されている（intended to supplement or replace the scheme）」場合に該当するかが明確ではないことである。この点は、EC裁判所の法解釈に委ねられることになるが、その解釈如何によっては七九／七指令の適用対象範囲にかなり大

きな広狭の差がもたらされる可能性がある。

まず、Smithson 事件<sup>(10)</sup>では、イギリスの住宅給付 (housing benefit) に関連する女性差別に対して、七九／七指令が適用されるか否かが問われた。イギリスの住宅給付それ自体は、資産調査を前提にして、家賃負担のある低所得者に支給される社会扶助給付である。所得が支給基準額 (applicable amount) 以下の場合、家賃の全額が住宅給付として支給される。この住宅給付の支給基準額に関連して、六〇歳から八〇歳までの高齢者でかつ障害を持つ者に対しては、一定の加算 (higher pensioner premium) が行われる制度がある。ただし、この老齡障害加算は、住宅給付を初めて受給し始める時点で、すでに六五歳以上である女性には適用されない——男性の場合は七〇歳までに受給し始めれば同加算が適用される——という制限規定があった。この制限規定が七九／七指令違反にならないかという問題が本件で提起されたのである。

イギリス当局は、住宅扶助給付の制度自体が貧困対策という性格が強く、様々なカテゴリーの人々を対象にしているので、七九／七指令第三条に挙げられた生活事故のいずれかに対応する意図をもって制定された制度ではない、したがって、住宅給付制度の一部である老齡障害加算にも七九／七指令は適用されない、という主張を展開している。これに対して、EC裁判所へ提出された法務官 (Advocate General)<sup>(11)</sup> の参考意見では、七九／七指令との関係においては当該の老齡障害加算は住宅給付本体とは切り離して独自の評価されるべきだという見解が述べられている。この見解によると、当該の老齡障害加算は、障害に苦しんでいる老齡者に対する援助という意図で創設されたものであり、また実際そのような機能を果たしている、という点で独自に評価されるべきだとされる。そして、法務官は、当該の老齡障害加算の制度は「老齡及び障害という生活事故に対して保護を与える制度」を補足する社会扶助制度として七九／七指令の適用対象になる、と結論づけている。

結果的には、EC裁判所の判断では、イギリス当局の主張がほぼ全面的に受け容れられ、七九／七指令の適用が否定されている。判決の要点として、以下の三点を挙げられる。まず、第一に、「ある給付が七九／七指令の適用対象となるためには、当該給付が第三条に挙げられた生活事故のいずれかに対する保護に直接的かつ効果的に (directly and effectively) 結びつくものでなければならぬ」。第二に、「一定所得以下であることを条件として様々なカテゴリーの人々に住宅扶助を支給する制度は貧困そのものを対象とする制度であり、七九／七指令の適用対象外である。第三に、当該住宅給付制度では、「老齢」と「障害」は、受給者の金銭的ニーズを評価するための基準 (criteria) にすぎない——制度がターゲットとする生活事故そのものではない——。

まず、右の第一の判決要点に、七九／七指令の適用対象に関するEC裁判所の基本的な考え方がよく現れている。生活事故の類型性という観点が重視され、五つの生活事故のいずれかに対して「直接的かつ効果的な保護」を提供する制度でなければ七九／七指令の適用対象にはならないという考え方である。この考え方によると、イギリスの住宅給付制度は一般的な社会扶助であり、老齢障害加算も単なる給付基準の一つにすぎないという捉え方がなされてしまう。この加算が老齢障害者に対して事実上有している保障機能もほとんど考慮されていない。これは、Drake 判決では介護者に対する給付も「障害という生活事故に対する保護を与える制度」と認定されていることに比しても、かなり硬直的な法解釈だと言わざるを得ない。ただし、生活事故の類型性を重視するという観点は Drake 判決にも内在していたのであり、Smithson 判決では社会扶助の問題ということで、それが顕在化したものにすぎない、という見方もできよう。

続いて、Jackson and Cresswell 事件判決<sup>(12)</sup>でも、Smithson 判決でのEC裁判所の基本姿勢が受け継がれている。Jackson and Cresswell 事件は、イギリスの補足給付 (supplementary benefit) の制度、および一九八六年の法改正により補足給付

制度を受け継いだ所得補助 (income support) の制度に関する事例である。補足給付制度およびこれを受け継いだ所得補助制度は、十分な資産や収入のない失業者と退職者に適用される社会扶助給付制度である。七九／七指令が制定されて間もなくは、補足給付制度は失業給付制度および老齢 (退職) 年金制度を補足または代替する制度として七九／七指令の適用を受ける、という見解が有力であった。<sup>(13)</sup> 現に、既婚女性にも補足給付の申請権を与える等の法改正により七九／七指令に対応しようとするイギリス政府の動きも見られたのである。<sup>(14)</sup> これらの事実にもかかわらず、本件においては、イギリス政府は、補足給付および所得補助の制度が貧困の撲滅を目的とする一般的な社会扶助であり、特定の類型の生活事故に対応するための制度ではないから七九／七指令の適用はない、という抗弁を行っている。

本件で七九／七指令違反が訴えられたのは、補足給付および所得補助の受給資格の有無ならびに受給額の決定に際し用いられる収入認定基準であった。この訴えによると、収入認定される所得から育児費用を控除しない基準は、単親世帯の多くが母子世帯であることを考え合わせれば、間接的ではあるが不当に女性を差別するものである、という主張がなされた。この訴えには、育児責任についての社会実態的な男女差を理由とする、女性に対する間接的差別という、理論的には非常に興味深い論点が含まれていた。しかし、この問題に踏み込むことなく、EC裁判所の判断は、補足給付制度および所得補助制度への七九／七指令の適用はなしという結論づけで終わっている。

まず、EC裁判所は、「七九／七指令の適用対象となるためには、当該給付が第三条に挙げられた生活事故のいずれかに対する保護に直接的かつ効果的に結びつくものでなければならぬ」という基本的な考え方を *Smithson* 判決の場合と殆ど同文で述べている。この基本的な考え方を前提にして、補足給付制度および所得補助制度は一定所得未満の人々に支給される一般的な社会扶助給付であり——特定の類型の生活事故に対する給付ではない——、それ故に七九／七指令の適

用はないと結論づけられている。

また、興味深いのは、補足給付制度および所得補助制度は「失業給付制度を補足または代替する制度」であるという主張に対する判断である。この点について、EC裁判所は、母子家庭のケースでは母親の「availability for employment」が受給要件とされていないことを引き合いに出して、補足給付制度および所得補助制度は「失業給付制度を補足または代替する制度」ではないと断じている。

以上のEC裁判例を概観した結論として、社会扶助制度に対して七九／七指令が適用される余地は非常に狭められてしまったと言わざるをえない。「第三条に挙げられた生活事故のいずれかに対する保護に直接的かつ効果的に結びつく」給付でなければ、社会扶助給付は七九／七指令の適用を受けないとされたからである。これは実質的には、特定の類型の生活事故のためだけに意図的に設立された特別扶助制度でなければ、社会扶助への七九／七指令の適用はない、ということにも等しい。逆に言えば、生活事故の類型性を問わないで様々な人々を対象とする一般扶助制度は、それが老人や障害者等の人々に対する大きな実質的な保障機能を有している場合であっても、七九／七指令の適用対象外になってしまう。結局、EC裁判所は、第三条(b)号の「補足または代替すると意図された」という文言を重視し、制度設立の立法意図を尊重しようとしたのではないかと思われる。しかし、第三条(b)の文言自体からは、EC裁判所の解釈のように、本指令の適用対象となる社会扶助を特別扶助制度に限定する必然性は出てこないように思われる。このようなEC裁判所の法解釈に対しては、「制度を少し手直しする (redesigning) ことで七九／七指令の適用から外させる」権能を構成国に与えてしまうもの<sup>(15)</sup>だという批判がなされている。



### (3) 小 括

全体的に言えば、七九／七指令の適用対象を限定的に捉えていこうとするEC裁判所の法解釈が目立っている。特に、従来、労働者保険によってカバーされてきた生活事故——疾病、障害、老齡、労災、失業——の類型性に関連づけて、適用対象を限定していこうとする傾向が顕著である。まず、人的対象に関しては、退職労働者の範囲を五つの類型の生活事故のいずれかによって職業活動を停止した者に限定する解釈がなされてきた。また、対象制度については、特に社会扶助給付との関係で、五つの類型の生活事故のいずれかに対して直接的かつ効果的な保護に結びつく（と意図された）制度に限定する解釈がなされてきた。

このようなEC裁判所の限定的解釈は、七九／七指令が経済競争政策上の動機づけに基づいて制定されたことと無縁ではないように思われる。すなわち、EC裁判所も、ECの男女平等法制が規制し得るのは女性が労働力として生産費用に直接的な影響を及ぼしうる場合に限定される、という意識に支配されているのではないかと思われる。しかし、女性を取り巻く様々な社会的現実——労働市場への進出度の相対的な低さ、育児・介護等の無償労働の負担の重さ等——を考え合わせると、EC裁判所の解釈が七九／七指令にもたらず限界性は非常に大きいと思われる。

右の問題に関連して、最近出された興味深いEC裁判例を一つ引用して、本章を締めくくりたい。それは、いわゆる専業主婦であった女性が夫の介護に従事してきたことを根拠に七九／七指令の適用を求めた **ZÜCHNER** 事件<sup>(16)</sup>である。この女性によれば、彼女は夫の介護のために専門的な訓練を受けてきており、自分が夫に提供する介護はその性格上「職業活動 (occupational activity)」と同一視されるべきであり、したがって自分は **working population** の一員として七九／七指令の適用を受ける資格があると主張された。しかし、EC裁判所は次のように判示し、この女性の訴えを退けている。

「(七九/七指令)第二条において *working population* という表現に関連して言及されている「活動 (activity)」という語は、少なくとも経済活動、すなわち広い意味での報酬と引き換えに行われる活動のみを意味していると解釈される。——無報酬で家族のために (介護等の) 活動を行っている者が、その活動が一定の専門的技能を必要とするという理由で、*working population* の概念に含まれると解釈することとは、——本指令の適用範囲を無限定に拡大してしまう効果をもたらすであろう。……職業活動又は求職活動が介護のために中断したというケースを除いて、障害のある配偶者を無報酬で介護する者 (carer) には、その要求される介護の程度や技能の如何に関わらず、七九/七指令は適用されない」。この判示に、EC裁判所の解釈によってもたらされる七九/七指令の限界性が象徴的かつ集約的に現れているように思われる。

- (1) Drake v. Chief Adjudication Officer (Case 150/85) [1986] E.C.R. p. 1995.
- (2) 「明らかに、第二条の文言は、第二条一項に挙げられた生活事故による、労働市場からの退去 (exit from labor market) までも労働者に結びつけて要件化しているわけではない。したがって、EC裁判所の判決——Drake判決——は、本指令の人的対象の限定化に寄与したことになる。」J.A.SOHRA, op.cit., p. 87.
- (3) J.F.G. Achterberg-te Riele and others v. Sociale Verzekeringsbank, Amsterdam (Cases 48, 106&108/88) [1989] 1 E.C.R. p. 1963.
- (4) Elsie Rita Johnson v. Chief Adjudication Officer (Case 31/90) [1991] 1 E.C.R. p. 3723.
- (5) Ogus, Barendt & Wikeley *THE LAW OF SOCIAL SECURITY Fourth edition* (London, 1994) pp. 103-113.
- (6) J.A.SOHRA. op. cit., p. 88.
- (7) Ibid.
- (8) イギリスでは、従来の二つの基準の他に、一九九二年の法改正により、「actively seeking employment」test が「availability for employment」の認定基準として実質的に加えられた。この基準によると、失業状態にある毎週ごとに、一定程度活発で適切な求職活動——求人者への口頭もしくは書面による応募、求人広告や職業紹介所あるいは使用者等からの求人についての情

報収集、職業紹介所や民間の職業斡旋団体への登録、就職についての第三者への助力依頼等——が行われなければ、「availability for employment」なしとして失業給付の停止事由となる。Ogus, Barendt & Wikeley. op.cit., pp.111-112.

(9) LINDA LUCKHAUS "PAYMENT FOR CARING: A EUROPEAN SOLUTION" *Public Law* (1986) p. 534.

(10) The queen v. Secretary of State for Social Security, ex p. Smithson (Case C-243/90) [1992] 1 E.C.R. p.467.

(11) 「法務官は、欧州裁判所における法廷助言者ともいうべき存在である。法務官は、判決が言い渡される前に口頭でその参  
考意見を述べる。この参考意見は、高度な法の見解であり、裁判官はこれに拘束されるわけではないが、必ずこれを参考にし  
なければならぬ」。前掲拙稿「EUの司法制度」 四五頁。

(12) Jackson and Cresswell v. Chief Adjudication Officer (Cases C-63/91 and C-64/91) [1992] 1 E.C.R. p. 4737.

(13) J.A. SOHRA. op.cit., p. 97.

(14) この補足給付の改正については、前掲拙稿「EC社会保障法における男女平等 原則——理事会命令の概要と構成国（イギ  
リス）の社会保障制度への影響」五―六頁、参照。

(15) J.A. SOHRA. op.cit., p. 96.

(16) Bruna-Alessandra ZÜCHNER v. HANDELSKRANKENKASSE (ERSATZKASSE) BREMEN (Case C-77/95) [1997] 3 Common  
Market Law Reports p.263. 本判決の評釈として、Lisa Waddington "The Court of Justice Fails to Show its Caring Face" 22  
European Law Review (1997) p.587. があつた。

#### 四、直接的差別に関するEC裁判例

##### (1) 「直接的差別」の定義

従来、社会保障においては性による役割分担、すなわち、男性(夫)は労働者として賃金を稼ぐことで家族を養い、女性(妻)は被扶養家族として家庭内で家事や育児等の無償労働に従事する、という発想が制度的に組み込まれる傾向が強かった。そして、このような性による役割分担の発想が直裁的な法文として現れ、女性に対して男性と平等な法的人格性を否定する差別形態が直接的差別である。ここで言う、性に基づく直接的な差別とは、同じ状況に置かれている男女に対して、性を理由として異なる取扱が与えられることをいう。

一九八四年一二月に七九/七指令が発効して以来、直接的差別に関するEC裁判例がかなり蓄積されてきた。それは、以前に比べて女性の社会進出が一般化してきた結果、労働者としての資格において七九/七指令上の平等原則の適用を受け得る女性が増えてきたことを意味するものでもあろう。以下では、直接的差別に関する代表的なEC裁判例を問題別に整理し、紹介していきたい。

##### (2) 七九/七指令に基づく直接救済

社会保障法規が直接的に女性を差別している場合、差別的規定は適用不能となり、女性には男性と同じ法規定が適用される、と判示したEC裁判例がある。ENS事件判決<sup>(1)</sup>とMcdermott and Cotter (No1)事件判決<sup>(2)</sup>である。前者は、既婚女性には世帯主と見なされる等の特殊事情がない限り失業給付を支給しないというオランダの法規定に関する事例であり、後

者は、同じ拠出要件を満たしても既婚女性は金額及び受給期間において男性よりも劣悪な失業給付しか受給できないとするアイルランドの法規定に関する事例である。

この両判決で共通して特筆されるべき点は、七九／七指令に基づく直接救済が認められたことである。すなわち、両判決では、(a)七九／七指令第四条一項——平等原則条項——はその規定内容が明確である、(b)構成国が本指令の平等原則の適用に恣意的な条件や制限をつけることは許されない、の二点を理由として本指令に基づく直接救済が認められた。具体的には、構成国が適切な国内措置をとらない場合、本指令違反の女性差別的な法規定は適用不能になり、女性は男性と同じ法規定の適用を国内裁判所に求めることができる、と判示されたのである。判示によると、本指令の施行日（一九八四年十二月二日）以降は、本指令違反の女性差別的な国内法規が放置されている場合、男性に対する規定のみが国内裁判所にとつての唯一の拠り所（the only valid point of reference）になる、という論理が強調されている。

さらに、適切な国内措置が採られずに本指令違反の性差別的な法規定が放置されている間は、七九／七指令に直接基づいて救済を受ける権利を排斥期間等の手続的な国内法規に依拠して構成国が制限することは許されない、と判示された事例<sup>(3)</sup>もある。

### (3) 経過規定の不備による事実上の差別的効果の存続

七九／七指令は一九八四年十二月二日から発効している。したがって、原則としては一九八四年十二月二日以前に遡及して本指令が適用されることはない。しかし、七九／七指令の発効前に性差別的な法規定が廃止され、性的に中立的な規定に改正された場合であっても、経過規定（transitional provision）の不備によって本指令の発効後も事実上の差別的

効果を存続させることは本指令違反となり、許されないとしたEC裁判例がある。イギリスの無拠出制の障害年金に関する、<sup>(4)</sup>Clarke 事件判決である。本件は、「法改正に伴う経過規定の不備」という法技術的な問題に関する事例である。しかし、同時に、本件は、社会保障における性差別的な問題状況と、この問題状況の是正改革に伴う困難さ、を端的に示す興味深い事例でもある。

# ① 背 景

イギリスでは、拠出制の障害年金を受給できない障害者のために、無拠出障害年金 (non-contributory invalidity pension) が一九七五年の法改正によって導入された。この無拠出障害年金に関しては、拠出制の障害年金を受給できないこと、および障害による一九六日以上の労働不能が通常の支給要件とされていた。だが、既婚女性に関しては、この通常の受給要件が充足されるだけではならず、さらに、家事遂行不能であることが要求されていた。本給付を受給するためには、既婚女性は、労働不能であることを立証するだけでなく、施行規則が定める基準にしたがって、日常の家事遂行義務 (normal house duties) を履行できないことを立証しなければならなかった。<sup>(5)</sup>このような無拠出障害年金に関する法規定は、女性をその性の故に直接的に差別するものであり、明らかに七九/七指令の平等原則に抵触するものであった。そこで、直裁的な性差別的規定を撤廃し、七九/七指令との整合性を確保するという意図の下で、一九八四年の法改正によって無拠出障害年金は廃止され、代わって重度障害者手当 (severe disablement allowance) が新設された。重度障害者手当の制度に切り替わって、家事遂行不能状態の立証という既婚女性に対する特別要件は削除された。そして、(a) 拠出制の障害年金を受給できないこと、(b) 一九六日以上にわたって労働不能の状態が継続していること、(c) 二〇歳までに労働不能になったこと、(d) 二〇歳以降に労働不能になった者に関しては、労災認定基準に基づき八〇%以上の重度の身体的もしくは精神

的な機能障害があること、が新制度における受給要件として規定された。

重度障害者手当の受給要件に関する規定は、性別に関係なく、年齢および障害の程度という二つの要素の組み合わせを受給資格認定の基準とするものであり、性的中立規定である。しかし、八〇%以上の重度の身体的もしくは精神的な機能障害という(d)の要件は、単なる「労働不能」状態よりも重い障害状態を要求するものであり、二〇歳以降に障害者になった者に対する、事実上の加重要件として機能するものであった。ちなみに、(d)の要件が導入されることで、無拠出障害年金の受給者の内、約一万六千人が重度障害者手当を受給できなくなると見積もられていた<sup>(6)</sup>。そこで、経過規定によって、無拠出障害年金の受給者であった者は、(d)の要件が満たされているか否かを問わずに、自動的に重度障害者手当の受給資格を与えられるという措置が採られた。

## ②事件概要

Mrs Clarke は、メヌエール氏病に罹患したために労働不能となり退職し、八三年四月に無拠出障害年金の受給を申請したが、家事遂行能力の喪失が証明されていないという理由で申請却下の処分を受けた。八四年の制度切替以降、Mrs Clarke は重度障害者手当の受給を申請したが、今度は八〇%以上の身体的機能の喪失に至っていないという理由で再び却下処分を受けた。もし、Mrs Clarke が男性であれば、家事遂行能力の有無を問われることなく無拠出障害年金を受給し得ていたであろうし、制度切替後も経過規定によって重度障害者手当の受給資格も自動的に与えられていたであろう。そこで、経過規定によって旧制度の性差別的な効果を事実上新制度に持ち込むことは、八四年二月二日以降は七九／七指令第四条の平等原則に抵触している、という主張に基づき訴訟が提起された。

③判 旨

EC裁判所は、ほぼ全面的に Mrs Clarke の主張を受け容れている<sup>(7)</sup>。まず、一九八四年二月二日以降に旧規定の性差別的効果を事実上持ち込むことは、たとえそれが経過規定による場合であっても、七九／七指令第四条の平等原則に抵触すると断じられている。さらに、FNS 事件判決と McDermott and Cotter (No1) 事件判決に倣って、七九／七指令に基づく直接救済が認められている。すなわち、Mrs Clarke のようなケースでは、八〇%以上の身体的機能の喪失という加重要件を適用することは不能となり、男性と同じように経過規定に基づいて重度障害者手当の受給資格が自動的に与えられる、と判示された。

(4) 加給に関する差別

加給に関する直接的差別が七九／七指令違反であると認定された事例としては McDermott and Cotter (No2) 事件判決がある<sup>(8)</sup>。本件は、アイルランドの失業給付に関する事例である。

①背 景

アイルランドの社会保障では、妻が実際に夫によって扶養されているかどうかに関係なく、夫に対して配偶者加給を自動的に与えるという制度が一九五〇年代から存続してきた。また、子供のための加給に関しても、例外的な場合を除いて、夫のみに対して支給される建前になってきた。このような加給制度が創られた背景には、五〇年代のアイルランドでは雇用に就いている既婚女性が僅かであり、妻を夫の扶養家族として一律的に取り扱うことが社会保障行政の執行上は便宜的である、という事情があった。この加給制度は、七九／七指令が発効した八四年二月二日以降も維持されたが、法改



正により、漸く一九八六年十一月以降、加給に関する要件は男女平等なものに統一された。

## ②事件概要

Mrs Cotter は、一九八六年の四月―十一月に失業給付の基本給付を受給した。しかし、彼女と同じ状況の男性ならば支給されていたであろう配偶者加給及び子供のための加給は、支給されなかった。そこで、Mrs Cotter は訴訟を提起し、一九八四年十二月以降一九八六年十一月の期間中に加給に関する女性差別規定が放置されていたのは明らかに七九／七指令違反であり、自分には当時同じ状況の男性に適用されていた法規規定が遡及適用されて配偶者加給及び子供のための加給が支給されるべきである、という要求を行った。

Mrs Cotter の要求に対して、アイルランド政府は、以下のような二つの反論を行っている。第一に、七九／七指令第四条一項の平等原則は、社会保障給付の受給者によって実際に扶養されていない配偶者 (non-dependent spouse) や子供についての加給には適用されない。逆に言えば、加給については、第四条一項の平等原則は、配偶者および子供が社会保障給付受給者によって実際に扶養されている場合に関してのみ適用される、という主張である。第二に、女性に男性と同じ加給規定を適用することは、アイルランド法が規定する不当利得の禁止 (prohibition on unjust enrichment) に抵触し、許されない。これは、妻に対しても実際の扶養関係の存否に関わりなく自動的に加給を支給することは特定の場合――夫婦が共に社会保障給付を受給する場合――夫婦に二重の加給を与えてしまう恐れがある、という主張である。

## ③判 旨

アイルランド政府の第一の主張に対しては、次のように判示されている。「アイルランド政府の」主張は支持できない。本指令第四条一項によれば、同項は配偶者加給およびその他の世帯員のための加給 (increases due in respect to a spouse

and for dependants)を含む給付額の計算に関して適用される、と規定されている。第四条の文言それ自体は、被扶養者ではない配偶者に関する加給をも含んでいるのである。本指令では、また、配偶者以外の者——特に子供——に対する加給に關しても、実際の扶養關係の証明は、本指令適用の前提要件としては要求されていない。

さらに、アイルランド政府の第二の主張に対しては、次のように判示されている。「不当利得の禁止に依拠することを許容すれば、それは構成国をして、七九／七指令の完全な効力發揮を妨げる藉口として自らの不法行為を利用することを可能ならしめるものである。——第四条一項は次のように解釈されなければならない。すなわち、本指令の発効以降、既婚男性が実際の扶養關係の存否を問われずに配偶者と子供に關して自動的に加給を受給していたとすれば、たとえ場合によつて加給の二重支払いが起きうるとしても、既婚女性もまた実際の扶養關係の存否を問われずに加給を受給する権利がある。」

### (5) 年金受給年齢の男女差

従来、老齡年金(退職年金も含む)の受給年齢において男女差が設定される場合が少なくなかった。そのほとんどのケースは、女性の受給年齢を男性のそれよりも二歳—五歳程度低く設定するというものである。ECでも、七九／七指令の制定作業が進行中であつた一九七八年七月当時、一一構成国の内、四ヶ国で、女性の受給年齢が男性のそれよりも低く設定されていた。<sup>(9)</sup>

女性の年金受給年齢が男性のそれよりも低く設定される背景には、女性は子育てや介護等の家事負担のために職業生活を犠牲にする代償として男性よりも早く年金受給が認められる、という考えが存在するのではないかと思われる。<sup>(10)</sup> 七九／

七指令との関係においても、受給年齢が低いのは育児や介護の「carer」としての女性に対する優遇措置であるという理由で、また、七九／七指令制定作業の初期段階からのイギリスの強い主張もあって、年金の受給年齢は平等原則の除外(derogation)規定に含まれることになった。<sup>(11)</sup>

七九／七指令の第七条一項(a)号によれば、構成国は、「老齡年金ならびに退職年金の支給のための受給年齢の決定、およびこれから他の給付に関して生じうる影響(possible consequence)」については、平等原則の適用を免れることができるとされている。<sup>(12)</sup>したがって、構成国が老齡年金の受給年齢に関して男女差を設定したり、あるいはこれを維持することは、七九／七指令違反にはならない。しかし、第七条一項(a)号の文言が簡潔であるために、同項による例外の範囲をめぐっては幾つかの事件がEC裁判所に提起された。

① 拠出年限についての差別

(1) EOC事件判決<sup>(13)</sup>

イギリスでは、老齡基本年金の受給年齢に関して、男性六五歳、女性六〇歳という男女差が設定されているが、さらに、この年金を得るための拠出の年限にも男女差が設定されている。すなわち、男性は四四年間、女性は三九年度の拠出を義務づけられている。そこで、同額の年金を受給するのに男性が女性よりも五年間も長く拠出しなければならないのは、七九／七指令の平等原則に違反している、という問題提起がイギリスの機会均等委員会(EOC)によってなされた。同委員会によれば、六〇歳―六四歳の男性は拠出を続けなければならないのに、同年齢の女性は働いていても拠出の必要はないというのは、本指令の第七条一項(a)号による除外事項の範囲を逸脱している、という主張がなされた。しかし、EC裁判所は、機会均等委員会の主張を退ける判断を示した。

まず、本判決では、第七条一項で挙げられた除外事項の基本的性格を「財政的均衡 (financial equilibrium) を崩すことなしに、年金制度を(男女平等の観点から)漸進的に改革していくために認められた女性に対する暫定的な優遇措置」であると定義づけられている。そして、女性に対して男性よりも早く老齢年金を支給することも、この「女性に対する暫定的な優遇措置」に含まれるとされた。その上で、EC裁判所は、次のように判示している。「(イギリスの基本年金制度のように)男性が女性よりも長く拠出するという前提に基づいて財政的均衡が築かれてきた年金制度では、拠出期間の長さについての男女差がなくなれば、年金受給年齢の男女差は、財政均衡を崩すことになり、維持することは不可能である。したがって、(a)号に規定された除外事項の範囲を男女が年金を受給し始める時点の差異に限定し、拠出期間の長さについての差別を排除するような第七条一項の解釈は、年金制度の財政的均衡を崩すことになる。……第七条一項(a)号は、イギリス基本年金制度のような年金制度においては拠出期間についての男女差が維持されることを許容するものであると解される」。

結局、EOC事件判決では、拠出年限についての男女差別も年金受給年齢についての除外事項に含まれるという解釈がなされたわけである。これは、七九/七指令の平等原則の適用範囲を狭める限定的解釈であると言えよう。そして、除外規定(第七条一項)の効力範囲を画定するに際し、「財政的均衡を崩すことなしに制度を(男女平等の観点から)漸進的に改革していく」という点が重視されていることも注目される。

(2) Van Cant 事件判決<sup>(14)</sup>

ベルギーでは、一九九〇年の法改正まで、老齢基本年金の受給年齢は男性六五歳、女性六〇歳とされ、受給要件として男性には四五年間、女性には四〇年間の拠出期間が義務づけられていた。九〇年の法改正により男女ともに六〇歳から基

本年金を受給できることになった。しかし、拠出要件についての男女差は改められずに従来通りの内容が維持された。そこで、同じ四〇年間の拠出をして六〇歳から年金を受給し始めた者であっても、女性は基本年金額（生涯平均賃金の六〇％）の満額を受給できるのに対して、男性は基本年金額の四五分の四〇しか受給できないことになった。

この問題について、Van Cant 事件判決において、EC裁判所は、構成国が老齢年金の受給年齢を一旦男女同一に揃えた場合には、年金額の計算について、旧来の性差別的な規定を適用し続けるのは七九／七指令に違反し許されないと、判示している。年金受給年齢の男女差を撤廃した構成国は、拠出要件の男女差について第七条の除外規定を援用する利益を失うとされたわけである。

## ② 「年金受給年齢の決定から他の給付に關して生じうる影響」

### (1) Thomas 事件判決<sup>(15)</sup>

Thomas 事件判決は、イギリスの重度障害手当及び障害者介護手当に關連して、受給者は老齢年金の受給年齢（男六五歳、女六〇歳）未満の者に限定するという法規定が七九／七指令違反になるのではないかと問われた事例である。本件は、本指令第七条一項(a)号後段部分が言う「年金受給年齢の決定から他の給付に關して生じうる影響」の意義が問われた初めての事例でもある。

イギリス政府によれば、重度障害手当及び障害者介護手当に關する当該規定は「年金受給年齢の決定から他の給付に關して生じうる影響」に該当し、七九／七指令違反にはならない、と主張された。この主張は以下のように要約される。重度障害手当と障害者介護手当は、共に所得代替給付（income-replacement benefit）——本人の障害および障害者の介護のために生じた所得喪失に対する補償——であるから、老齢年金の受給年齢を限度として支給されるのが適切である。なぜな

ら、所得代替給付としての性格上、重度障害手当及び障害者介護手当は、通常人々が労働生活から引退する年齢——すなわち老齡年金の受給年齢——に受給者が達すれば打ち切られるべきものであるからである。

これに対して、本判決は、「年金受給年齢の決定から他の給付に関して生じうる影響」として許容されうる男女差別のケースを二つ挙げている。すなわち、第一に、社会保障制度における財政均衡を保つていくために客観的に必要とされる男女差別、第二に、老齡年金制度と他の給付制度との間の整合性 (consistency) を確保するために客観的に必要とされる男女差別、の二つのケースである。そして、この二つのケースに重度障害手当及び障害者介護手当に関する当該規定が当てはまるか否かの検討がなされている。結論としては、EC裁判所は、いずれの点も以下のように否定して、当該規定は「年金受給年齢の決定から他の給付に関して生じうる影響」には当てはまらないとした。

第一のケースへの該当性は、次の二点を理由として否定されている。まず、無拠出制給付——財源が税収入によって賄われている給付——である重度障害手当及び障害者介護手当の支給は、拠出制の年金制度の財政均衡になんらの直接的な影響を及ぼすものではない。次に、社会障制度全体における財政均衡を考えるならば、重度障害手当あるいは障害者介護手当と老齡年金の併給を調整する規定があれば十分であり、当該規定のような性差別的規定は不要である。

第二のケースへの該当性は、主としてイギリス政府の主張を反駁する形で否定されている。まず、EC裁判所は、七六／二〇七「就職、職業訓練、昇進、労働条件に関する男女平等待遇指令」についての自らの裁判例である Marshall 事件<sup>(16)</sup>判決を引き合いに出している。Marshall 事件判決は、年金受給年齢に男女差が設定されていることを理由として女性労働者を男性労働者よりも早期に強制退職させるのは七六／二〇七指令に違反するとされた事例である。この Marshall 事件判決を前提にして、女性には、年金受給年齢を越えたとしても少なくとも通常男性労働者が引退すると考えられる年齢ま

では働き続けるEC法上の権利がある、と確認されている。その上で、六〇歳を越えて働き続けてきた女性にとつては、重度障害手当や障害者介護手当のような給付を受給することは権利であり、これは「大多数の女性の場合と比べて特定の女性が例外的状況である」という統計的な理由で否定されてはならない個人の権利である」と判示された。

## (2) Graham 事件判決<sup>(17)</sup>

イギリスの国民保険制度では、老齢年金の受給年齢未満の者が労働不能となった場合には障害年金が支給される。通常、障害年金は老齢年金のフルペンションに相当する給付額で支給される。ところが、障害年金の受給者が老齢年金の受給年齢を越えて障害年金を受給し続けることを選択した場合、給付額は障害年金継続受給の選択がなければ支給されていたであろう老齢年金の給付額に変更される、という法規定がある。したがって、同じ六〇歳〜六四歳の障害年金の受給者であっても、男性は自動的に老齢年金のフルペンションに相当する額を受給できるのに対し、女性は過去の拠出実績に応じた老齢年金に相当する額しか受給できないことになる。そこで、このような状況を惹起した法規定は七九／七指令に抵触するのではないかという問題が提起された。これがGraham 事件である。

本判決では、Thomas 事件判決とは異なり、右記の法規定が「年金受給年齢の決定から他の給付に関して生じうる影響」に該当し、七九／七指令違反にはならないと判示されている。EC裁判所は、「障害年金が労働収入に代替する所得を保障する給付であることを鑑みると、受給者が老齢年金の受給年齢に達した時点で障害年金を停止し、代わって老齢年金を支給することを構成国に禁止するものは何もない」との見解を示している。そして、この見解を前提にして、「障害年金の受給者が老齢年金の受給年齢を越えて障害年金を受給し続ける場合に、障害年金継続受給の選択がなければ支給されていたであろう老齢年金の給付額に変更する」ことを構成国に対して禁止するのは、構成国が七九／七指令第七条一項(a)号

の下で有している権限を制限することであり、許されない、と判示された。結論としては、高齢者に対する障害年金の給付額を老齢年金のそれに変更することは、老齢年金の受給年齢に男女差がある構成国にとっては「老齢年金制度と他の給付制度との間の整合性を確保するために客観的に必要」な措置に該当し、結果的に生じる男女差別は第七条一項(a)号によって許容される、と認定されたことになろう。

## (6) 男性差別

男性に対する社会保障上の不利益な取扱が七九／七指令違反になると認定された事例としては、前記の Van Cant 事件判決の他に、Integrity 事件判決<sup>(18)</sup>がある。

ベルギーでは、自営業者のための一般年金制度に関連して、自営業を営んでいる既婚女性や寡婦で一定以下の所得しかない者は拠出が免除される。しかし、同じ低所得の自営業者であっても男性には一部の例外——学生の身分を有する者——を除いては、拠出免除規定は適用されないことになっている。そこで、このような拠出免除規定が七九／七指令に違反するのではないかと問題提起されたのが Integrity 事件であった。

ベルギー政府は、拠出免除の基準が合理的で、それ自体として性差別的なものではないと主張し、その理由として以下のことを挙げている。まず、当該規定は「その主たる活動が職業活動とは言えない者で、副次的な活動として自営業を営んでいる者」という基準に基づいて、拠出免除の対象者を画定しているにすぎない。そして、この基準によく当てはまるケースが、子育てや家事の責任を負っている女性、および学生である。というのは、これらの者が行う自営活動は、多くの場合、短期的な性格が強く、生じる収入も僅かであり、「副次的な活動」にすぎないからである。また、男女を問わず学生に適



用されるということは、当該抛除免除規定が「性」そのものを基準としているものではない証左である。

しかし、本判決で、EC裁判所はベルギー政府の主張には全く触れていない。EC裁判所は、抛除免除の可能性を既婚女性、寡婦、学生だけに認めて、既婚男性と寡夫に認めない国内法規は、七九／七指令第四条に違反する、と明快に断定しているのである。

思うに、本件で問題とされた抛除免除規定の直接的な性差別性は顕著であった。結局、七九／七指令の適用対象（人的対象、対象制度）に当てはまるかぎり、かつ例外規定と除外規定に該当しないかぎりには、直接的な性差別に関しては男女平等原則がストレートに適用されることが改めて確認されたものと言えよう。

## （7） 小 括

本章で見た事例には様々な論点が含まれており、EC裁判所の判示事項も多岐に渡っている。したがって、これらの裁判例から何か単一の法原則のようなものを抽出することは難しい。しかし、概して言えば、直接的差別に関してはストレートに七九／七指令違反が認定されている場合が多い。

まず、性による役割分担の発想に基づいて女性に対して男性と平等な法的人格性を否定する差別形態は、例外規定や除外規定に該当しないかぎり、明確に七九／七指令違反と認定されている。そして、構成国が適切な国内措置をとらない場合、女性とは男性と同じ法規定の適用を国内裁判所に求めることができる、という直接的な救済方法が提示されている。この点について、*McDermott and Cotter (No2)* 事件判決では、構成国が適切な国内措置をとらない場合、たとえ結果的に夫婦に対する二重給付になるとしても、女性には男性と同じ法規定が適用されるべきであるとまで判示されている。

また、七九／七指令では、男性を女性に比べて不利に取り扱うことも平等原則違反を構成する、と改めて確認されている (Van Cant 事件判決、Integrity 事件判決)。

他方、老齡年金の受給年齢の男女差に関連する事項については、七九／七指令第七条一項(a)号の除外規定の援用が認められた事例もある (EOC 事件判決、Graham 事件判決)。だが、総じて言えば、同項の基本的性格を「財政的均衡を崩すことなしに、年金制度を(男女平等の観点から)漸進的に改革していくために認められた女性に対する暫定的な優遇措置」として把握し、その波及効を限定していこうとするEC裁判所の解釈態度が目立っている (特に、Van Cant 事件判決、Thomas 事件判決)。

結論としては、直接的差別に関するEC裁判例の蓄積のインパクトは小さくないと言うべきであろう。直接的な男女差別規定を放置することは、構成国にとってEC法上の義務違反と認定される可能性が高まってきたからである。そして、EC法(七九／七指令)違反がEC裁判所によって認定されれば、構成国は当該差別規定の改正を事実上余儀なくされることになる。この意味で、直接的な性差別に関して七九／七指令違反が認定されるということは、間接的には本指令の人的対象を越えてインパクトを及ぼしうる可能性がある。

しかし、一部の構成国では、直接的な女性差別規定は廃止されたが、代わって、文言上は性的に中立ではあるが事実上女性に対して不利な効果を有している規定が新たに導入される事態が起こっているという指摘がある。したがって、直接的差別に関するEC裁判例の正確なインパクトを把握するためにも、間接的な性差別についての裁判例も検討する必要がある。

- (1) State (Netherlands) v. Federatie Nederlandse Vakbeweging (Case 71/85) [1986] E.C.R. p. 3855.
- (2) Ann Cotter and Norah McDermott v. Minister for Social Welfare and Attorney-General (Case 286/85) [1987] E.C.R. p. 1453.
- (3) Emmott v. Minister for Social Welfare and Attorney-General (Case C-208/90) [1991] 1 E.C.R. p. 4269. ただし、適切な国内措置がないために七九／七指令に基づく直接的救済が個人に与えられる場合であっても、年金受給の遡及期間を制限する国内法規——障害年金の遡及支給は年金請求前の一年間に限定するという規定——を構成国が援用することは許容される、としたEC裁判例がある。Steenhorst-Neering v. Bestuur Van De Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten En Huisvrouwen (Case C-338/91) [1993] 1 E.C.R. p. 571.1°。
- (4) Clarke v. Chief Adjudication Officer (Case 384/85) [1987] E.C.R. p. 2865.
- (5) normal house duties test の背後には、既婚女性は、通常、家庭外では働かない者であり、障害者となっても家事能力があるかぎりには夫によつて扶養されるべきであるという考え方が存在している。しかし、この考え方は、無拠出障害年金が新設された当時、イギリスの三五～五四歳の既婚女性の約七〇％が家庭外で職業に就いていたという現実を考え合わせると、妥当性に乏しい。以上、Margaret Richards "A Study of the Non-Contributory Invalidity Pension for Married Woman" *The Journal of Social Welfare Law* (1978-79) p. 69.
- (6) Ogus, Barendt & Wikeley. op.cit., p173
- (7) 重度障害者手当の経過規定について、本判決と同一の判断が示された事例として、Elsie Rita Johnson v. Chief Adjudication Officer (Case 31/90) [1991] 1 E.C.R. p. 3723. がある。
- (8) Ann Cotter and Norah McDermott v. Minister for Social Welfare and another (Case C-377/89) [1991] 1 E.C.R. p. 1155.
- (9) 一九七八年七月当時のEC構成国の老齢年金（退職年金も含む）の受給年齢は、以下のとおりである。

国	男	女	国	男	女
デンマーク	67	62	ベラルーシ	65	60
アイルランド	66	66	フィンランド	60	60
イギリス	65	60	ルクセンブルグ	65	55
オランダ	65	65			
ドイツ	65	65			

出典：COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, COMPARATIVE TABLES OF THE SOCIAL SECURITY SYSTEMS in the Member States of the European Communities, TENTH EDITION (Situation at 1 July 1978) pp. 68-69.

- (10) J.A.SOHRA. op.cit., p. 99.
- (11) C. Hoskyns and L. Luckhaus. op.cit., p. 323.
- (12) 本規定と同様に、職域年金に関しても、構成国は年金受給年齢を平等原則の対象から外すことができるという規定がDir 86/378にも置かれていた(第九条(a)項)。ところが、一九九〇年の Barber 事件判決(第三章注(11)参照)において、EC裁判所は、職域年金(occupational pension)の場合、たとえそれが国家年金に代替しうる性質のもの(contracted out private occupational scheme)であっても、基本的には賃金としての性格を有しており、したがって職域年金で男女別の受給年齢を設けることはEC条約第一一九条に違反すると判示した。本判決に従って、Dir 86/378 第九条の除外項目から被用者職域年金の受給年齢を削除する改正案 [COM/95/186 FINAL (1995 O.J. C 218)] が提案された。Barber 事件判決については、Karen Banks “Whither the Social Security Directive? Developments in Community Law relating to Sex Equality” Christopher McCrudden, *Equality of treatment between Women and men in Social Security* (London, 1994) pp. 59-61. 参照。
- (13) The Queen v. Secretary of State for Social Security, ex p. Equal Opportunities Commission (Case C-9/91) [1992] 1 E.C.R. p. 4297.
- (14) Remi Van Cant v. Rijksdienst voor Pensionen (Case C-154/92) [1993] 1 E.C.R. p. 3811.
- (15) Secretary of State for Social Security v. Thomas and others (Case C-328/91) [1993] 1 E.C.R. p. 1247.
- (16) Marshall v. South-West Hampshire Area Authority (Case 152/84) [1986] E.C.R. p. 723.
- (17) Secretary of State for Social Security and another v. Graham and others (Case C-92/94) [1995] 3 C.M.L.R. p. 169.
- (18) Caisses d'assurance sociales pour travailleurs indépendants 'Integrity' v. Rouvroy (Case C-373/89) [1990] 1 E.C.R. p. 4243.

## 五、間接的差別についてのEC裁判例

### (1) 「間接的差別」の定義

七九／七指令第四条第一項は、「性に基づく直接的差別もしくは間接的差別、とりわけ婚姻上もしくは家庭内での地位に基づく間接的差別が禁止される」と規定している。このように七九／七指令では、性に基づく直接的な差別だけではなく、間接的な性差別も禁止されているのである。

「間接的差別」という法概念は、直接的差別の概念の基礎となっている——契約文言や法文等の——形式性を越えて、社会の実態的な脈絡において許容されない性差別を画定していこうとするものである。したがって、この概念によると、文言上は直接的に男女を差別していない契約や法規定であっても、実質的に一方の性の成員に不利に作用するものは違法と判断される余地がある。とりわけ、性による役割分担の思想が根強く残っており、育児あるいは介護等の無償労働の負担が男性に比べて女性に重くのしかかっているという社会的現実を考え合わせると、「間接的差別」という法概念に期待される実質的平等保障の機能は大きい。

七九／七指令第四条第一項は、禁止される間接的差別の一例として「婚姻上もしくは家庭内での地位に基づく差別」を挙げている。これは、従来、「世帯主 (head of household)」や「主たる生計維持者 (breadwinner)」が社会保障給付の受給者とされてきた場合が多く、これが実質的に社会保障から女性を疎外してきた一つの大きな要因となってきたことを鑑みての例示であると考えられる。「世帯主」や「主たる生計維持者」という概念自体は必ずしも女性を排除するものではないが、夫婦を含む世帯であれば夫をほぼ自動的に「世帯主」や「主たる生計維持者」として取り扱うという行政実態が

存在してきたからである。特に、欧州委員会の行政解釈<sup>(1)</sup>によると、「世帯主」概念は夫婦間でのヒエラルキーを暗黙の前提としており、これを社会保障制度との関係で性的に中立的な概念と見なすことは不可能であるとされている。

七九／七指令第四条第一項は、「婚姻上もしくは家庭内での地位に基づく差別」という例示以外には、間接的差別の具体的な定義については全く触れていない<sup>(2)</sup>。また、男女平等に関する他のEC理事会指令においても、間接的差別の概念に言及はされているものの<sup>(3)</sup>、その具体的な定義については触れられていない。したがって、七九／七指令第四条第一項によって禁止される間接的差別の定義については、EC裁判所の解釈に委ねられるところが多い。なお、一九九七年二月に「性差別における举证責任に関するEC理事会指令」が採択され、この指令に間接的差別の定義が含まれている<sup>(4)</sup>。しかし、この指令における定義は、EC裁判所の裁判例による蓄積を取り込んだものである。

間接的差別の定義についてのEC裁判所の見解は、主としてEC条約第一一九条と雇用平等の理事会指令に関連して形成されてきた。このEC裁判所の見解を要約すれば、以下のようになる。

「表面的には男女を差別していない契約や法規定であっても、実質的に一方の性の成員に不均衡に不利な影響を及ぼすものは、当該契約や法規定を適用しようとする者が客観的に正当化しうることを証明しなければ、間接的差別を構成するものであり、かつ違法である (Jenkins 事件判決<sup>(5)</sup>、Bilka 事件判決<sup>(6)</sup>)」。

すなわち、EC裁判所の見解によると、①表面上は性的に中立な契約や法規定に事実上の性差別的効果が存在すること、②当該の契約や法規定を客観的に正当化する事由の不存在、の二つの要件が満たされれば間接的差別の成立が認定されることになる。

事実上の差別的効果については、当該の契約や法規定が一方の性の成員に対して不均衡に不利を及ぼしていれば認定さ

れるものとされている。この認定に際しては、性差別の意図が存在したか否かは問題にならないものとされている。他方、不利益をこうむる一方の性の成員が具体的にどの程度の割合であれば事実上の差別的効果が認定されうるのかは一義的には明確ではない。この点についてのEC裁判所の判示では、かなり抽象的な表現——例えば「男性に比べて著しく少ない割合の女性 (considerably smaller percentage of women than of men) Jenkins 事件判決、Bilka 事件判決」——が使われている。これは、おそらく、先行判決手続きでは、EC裁判所の権限はEC法上の解釈問題だけに及び、具体的な事実認定には及ばない——事実認定は国内裁判所に委ねられる——というEC裁判制度の性格に由来する問題であろう。<sup>(7)</sup> また、間接的差別の問題がEC裁判所に付託されるにあたっては、特定の契約や法規定が一方の性の成員——例えばパートタイマーに関する問題であれば女性——に対して不均衡に不利益を及ぼしていることは、既に事実問題として国内裁判所で立証済みであるケースが多い、という指摘もある。<sup>(8)</sup>

事実上の差別的効果が存在することは、特定の契約や法規定のEC法違反を主張する者が証明しなければならない。しかし、当該の契約や法規定の事実上の差別的効果が一応証明されれば、この時点で間接的差別の存在が推定されることになる。<sup>(9)</sup> そして、この時点で、举证責任の転嫁 (reversal of the burden of proof) が起る。<sup>(9)</sup> 今度は、当該の契約や法規定を適用しようとする者が正当化事由の存在を証明しなければならない。もし、正当化事由の存在が証明されなければ、EC法違反の間接的差別の存在が立証されたことになる。

正当化事由の存在については、更に二つのサブテストの充足が要件化されている (RINER-KUHN 事件判決<sup>(10)</sup>)。一つは当該の契約や法規定の追求する目的自体が正当であるか否かというサブテストである。このサブテストでは、追求される目的の客観的な価値性が重視されるが、その前提として当該目的が性差別とは無関係なものであることが要求される。二

二つめのサブテストは、当該の契約や法規定が前掲の目的を達成するための手段として適切でかつ必要なものであるか否か——手段としての相当性があるか否か——である。もし、追求される目的が正当であっても、当該の契約や法規定がその達成手段としての適切性を欠いていたり、あるいは他の手段で事実上の差別的効果がより少ないものが存在しうる場合には、正当化事由の存在は否定されることになる。要するに、雇用差別の事例では、事実上の差別的効果の存在が証明されれば、正当化事由の存在については、かなり厳格なテストが課せられるのである。<sup>(11)</sup>

基本的には、EC裁判所は、七九／七指令上の間接的差別の問題についても、雇用差別事例で形成されてきた右のような見解を当てはめようとしてきた。ただし、正当化事由の判定についての厳格性は、雇用差別の事例に比べると著しく緩和されているという印象を受ける。これを、以下では具体的に検証していきたい。

## (2) パート労働者に関する事例

業種や職種あるいは地域等によって多少の事情の差があるにせよ、パート労働者の多くが女性であるという状況は各国に共通の現象であろう。女性とりわけ既婚女性の場合、育児や介護等の家事労働との両立をはかろうとする傾向が強いために、パートタイムでの就労が選択されるケースが男性に比べて相対的に多いからである。<sup>(12)</sup>したがって、フルタイムの労働者に比してパート労働者を不利に取り扱う社会保障法規があるとすれば、それは、単に統計的に言えば、女性に対して不均衡に不利益を及ぼしていることになる。ここで、女性に対する間接的差別の問題が生じてくる。

EC裁判所も、間接的差別に関する初期の事例 (Bilka 事件判決) において、「(職域年金制度から) パート労働者を排除することは、女性がフルタイムで就労する際に生じる困難を鑑みて、性差別以外の要因で当該手段の正当性が説明され



得なければ、本条約第一一九条違反を構成することになる」という問題意識を示している。

(1) Ruzius-Winbrink 事件判決<sup>(13)</sup>

パート労働者を不利に取り扱う社会保障法規が七九／七指令違反ではないかと問われた最初の事例は、Ruzius-Winbrink 事件判決（八九年一二月）である。そして、本判決は、現在までのところ、七九／七指令違反の間接的差別が認定された唯一の EC 裁判例でもある。

ベルギーでは、国民年金制度に基づいて、障害によって労働不能に陥った者に対して、最低生活費に相当する障害年金が支給されていた。障害発生前に、無収入であった者、最低生活費基準より低い収入しかなかった自営業者、学生であった者等に対しても、最低生活費基準に基づいた障害年金が保障されていた。ところが、パート労働者——所定労働時間が通常の労働者よりも短くて年収が最低賃金日額の二六〇倍未満の者に——関しては、最低生活費ではなく、前年度のパート収入に基づいて障害年金の給付額が算定されるという特別規定があった。この特別規定に基づいて、パート労働者（週一八労働時間）であった女性に支給された障害年金は、最低生活費基準よりも低額であった。そこで、パート労働者の多くが女性であることを考慮すれば、当該特別規定は女性を不当に差別し、七九／七指令に抵触するとの訴えが提起された。まず、EC 裁判所は、女性に対する事実上の差別的効果について、当該特別規定がパート労働者に不利益な効果を持つこと、ベルギーではパート労働者は女性に比べて男性は「著しく少ない（considerably few）」<sup>(14)</sup>ことを理由に、これを肯定している。

正当化事由については、パート労働者に関して障害年金の算定基準を最低生活費基準にすると障害年金が障害発生前の賃金収入よりも高くなってしまう、という主張がベルギー政府によってなされた。しかし、EC 裁判所は、他の多くのケー

ス——無収入であった者、最低生活費基準より低い収入しかなかった自営業者、学生であった者等——でも、障害発生前の収入よりも高い障害年金が現に支給されていることを理由にして、ベルギー政府の主張を退け、正当化事由なしとの判断を下している。

さらに、直接的差別に関する *ENS* 事件判決等に倣って、七九／七指令に基づく直接救済が認められている。すなわち、七九／七指令違反の特別規定に対する是正措置が採られない限りは、不利益をこうむっているグループ——パート労働者——は、性別に関係なく、<sup>(15)</sup> 優遇されているグループ——フルタイム労働者——と同じ規定の適用を受ける権利がある、と判示されている。

## (2) *Nolte* 事件判決<sup>(16)</sup>

ドイツでは、労働の時間と収入が僅少なパート労働者 (*geringfügig Beschäftigter*) は社会保険の適用から外すという法政策が採られてきた。この法政策と七九／七指令との関係が問われた事例が *Nolte* 事件判決 (九五年十二月) である。本件は、一週の労働時間が一五時間未満で月収が被保険者の平均月収の七分の一未満の「*geringfügig Beschäftigter*」は疾病保険および障害年金制度の適用から外すとした社会法典の規定が七九／七指令違反ではないかと問われた事例である。

ドイツ政府は、社会法典の当該規定を正当化する事由として、以下の三点を主張している。(a)「*geringfügig Beschäftigter*」を社会保険に加入させれば、その保険料の負担能力の低さ故に、社会保険における「収支相当の原則」が貫徹され得なくなってしまう。(b)社会保険料の負担が要らない軽微な雇用に対する社会的需要がある。当該規定は「*geringfügig Beschäftigter*」を社会保険の適用から外すことにより、この社会的需要に応えようとするものである。(c)「*geringfügig Beschäftigter*」の社会保険加入を強制すれば、保険料負担を回避しようとして違法就労が増加する。

これに対して、EC裁判所は、当該規定が男性に比べて女性に対して不均衡に不利な影響を及ぼしていることを認めつつも、次のように判示して、ドイツ政府の正当化事由の主張を無批判的にそのまま受け入れている。

「現在の共同体法の状況においては、社会政策は構成国の問題である。したがって、社会政策上および雇用政策上の目的を達成するための手段の選択は構成国に委ねられている。この権能の行使にあたっては、構成国は、広範な裁量権を有している。……ドイツ政府が依拠する社会政策上および雇用政策上の目的は、客観的に見て性差別とは無関係であり、かつ、この目的を達成するために当該規定は必要であると立法者が思慮したことには合理性がある。」

七九／七指令違反はなしという結論自体の当否は別にしても、正当化事由の存否についてのEC裁判所の判断は、ドイツ政府の主張を無批判的に受け入れたものにすぎず、あまりにも形式的で空虚である。<sup>(17)</sup> Ruzius-Winbrink 判決の場合と比べても明らかであろう。これには、同じパート労働者に関する事例とは言え、Ruzius-Winbrink 判決と本判決との間に六年という時間が経過していることが大きく影響しているものと思われる。Ruzius-Winbrink 判決以降、「加給」等の他の問題と絡んで、間接的差別の正当化事由として「社会政策上の目的」に関する構成国の立法裁量権を尊重するという傾向がEC裁判例で顕著に現れてきたからである。

### (3) 加給に関する事例

社会保障制度は、受給者の従前所得に比例する保障という観点か、あるいは受給者本人に対する最低生活費の保障という観点か、のいずれかに基づいて制度設計がなされてきた場合が多い。したがって、受給者に扶養家族がいる場合、社会保障給付の本体だけでは、受給者の家族全体に対する生活保障としては不十分であるというケースが発生する可能性がある

る。そこで案出された仕組みが加給の制度である。社会保障給付の受給者に扶養家族がいる場合、家族の扶養に要する費用を加算して支給しようとする制度である。

この加給制度では、「婚姻上もしくは家庭内での地位」に言及してその受給資格者が決定される場合が少なくない。社会保障給付受給者による家族の扶養という事実を前提とする以上、加給制度が「婚姻上もしくは家庭内での地位」という要素をその支給基準として取り込もうとする傾向が生じるのは、やむを得ない面がある。

しかし、既述したように、七九／七指令第四条一項は、禁止される間接的差別の一例として「婚姻上もしくは家庭内での地位に基づく差別」を挙げている。これと絡んで、「世帯主」概念を社会保障制度との関係で性的に中立的な概念と見なすことは不可能であるという欧州委員会の行政解釈があることも紹介した。ただ、この解釈によっても、社会保障法規において「婚姻上もしくは家庭内での地位」に言及すること自体が禁止されるのではなく、これに言及することが実質的な性差別につながる場合にのみ七九／七指令違反の疑いが発生するものとされている。<sup>(18)</sup>

ここで、加給制度との絡みで、「婚姻上もしくは家庭内での地位」に言及してその受給資格者を決定することが、七九／七指令に抵触しないかという問題が生じる。この点については、三つのEC裁判例がある。

(1) Teuling 事件判決<sup>(19)</sup>

加給制度との関係で、間接的差別の問題が扱われた初期の事例としては、Teuling 事件判決（八七年六月）がある。

オランダでは、一九七五年に一般障害年金法が制定された。本法は、オランダの国内居住者に適用され、労働不能に陥った被保険者には最低生活基準に相当する障害年金が支給された。本法には、既婚女性は適用対象としないという例外規定が置かれていた。この例外規定は明らかに七九／七指令と抵触するということで、一九七九年の法改正により既婚女性に

も一般障害年金法が適用されることになった。しかし、一九八二年の法改正により、障害年金は、その水準が実質的に切り下げられ、法定最低賃金額の七〇％に相当する額に改められた。ただし、扶養家族を持つ者——主たる家計維持者——には法定最低賃金額の三〇％に相当する補足給付が支給されることになった。既婚者の場合、配偶者の収入が法定の基準額未満であれば、当該配偶者が扶養家族として認定されることになった。この補足給付に関する八二年法の規定が既婚女性に対する間接的差別を含んでおり、七九／七指令違反ではないかという問題がEC裁判所に提起された。これがTeuling 事件である。

まず、EC裁判所は、オランダでは、既婚女性に比して多くの既婚男性が職業に就いていること、それ故に扶養家族を持つ既婚女性が少ないこと、現実として補足給付の受給者の多くが男性であること等を挙げ、当該の補足給付に関する規定は正当化事由が存在しなければ七九／七指令第四条に抵触する、と判示した。

正当化事由については、「扶養家族をもつ障害者に対して、その扶養から生じる経済的負担を軽減することによりその最低生活を維持させる」という目的がオランダ政府によって主張されていた。その根拠として、当該補足給付が従前所得に比例するのではなく、最低生活基準にリンクしていることが挙げられていた。

EC裁判所は、オランダ政府の主張を大筋において認めている。すなわち、「貧困に陥る可能性がある者に対して構成国により与えられる保障は、当該構成国にとって社会政策の不可欠な一部分である」とした上で、当該補足給付が家族扶養から生じる経済負担により起こり得る貧困化を防止するという意図で設けられたものであれば七九／七指令との関係でも正当なものとして認定されうる、と判示した。ただし、この正当性が最終的に肯定されうるためには、家族扶養から生じる経済負担に当該補足給付が真に相応するものでなければならぬ、とされている。そして、当該補足給付が家族扶養

から生じる経済負担に真に相應するものであるか否かは、主として事実認定の問題であり、それは国内裁判所が判断すべき事柄であると、判示された。

結局、加給制度が扶養家族を持つ者に対して最低生活保障の機能を果たしていると認められる場合、それが間接的差別に対する正当化事由として男女平等原則の貫徹というEC法上の利益に優越する、という見解が示されたことになる。元来、最低生活保障に関する法制は、社会扶助給付が原則として七九／七指令の適用対象から外されたことから分かるように、現時点では構成国の裁量に委ねられる部分が大きい法領域である。これに加えて、加給制度が家族政策と密接に関連する制度であることも勘案されて、右記のような見解が示されたのではないかと推察される。

他方、最終的な判断は事実認定の問題として国内裁判所に委ねられはしたが、加給が家族扶養から生じる経済負担に真に相應するものでなければならぬと判示された点には注目される。それは、本判決では、まだ、正当化事由の有無の判断に関連して「手段の相当性」のチェックをかなり厳格に実践しているとする姿勢がEC裁判所に見受けられるからである。

(2) Commission v. Belgium 事件判決<sup>(20)</sup>

Commission v. Belgium 事件(九一年五月)は、他の事件——先行判決——とは異なり、欧州委員会がEC法上の義務の不履行を理由として構成国(ベルギー)を直接的にEC裁判所に訴えた事例である。欧州委員会によると、ベルギーは、七九／七指令の発効以降も、失業給付および障害年金に関連して女性を間接的に差別する法規定を放置することにより、EC法上の義務履行を怠った、という訴えがなされた。

ベルギーの失業給付制度および障害年金制度は、その受給者を「婚姻上もしくは家庭内での地位」に絡めて次のように

三つのグループに分類していた。

○グループ一……収入のない配偶者、親、あるいは子供と同居する労働者

○グループ二……独居の労働者

○グループ三……収入のある者と同居する労働者

失業給付および障害年金の給付額は、従前所得に右記のグループ毎に定められる割合を乗じて得られる額とされていた。従前所得に乘じられる割合は、グループ一の場合が一番高く、グループ三の場合が一番低く設定されていた。ただし、定められた割合を乗じるにあたっては、従前所得には一定の上限が設定されることになっていた。

欧州委員会は、かねてからの持論<sup>(21)</sup>に基づいて、ベルギーの当該制度が七九／七指令に違反する論拠として、以下の二点を挙げている。

第一に、加給の受給資格者を世帯主——グループ一に相当——とすることは、女性に対する事実上の差別的効果が大きいすぎることである。既婚者の場合、女性は、配偶者が職業に就いている場合が大多数であり、配偶者の収入も女性のそれを上回っているケースが多い。このような社会現実において、既婚女性が世帯主として認定され、加給の受給者となり得るケースは稀である。<sup>(22)</sup>

第二に、従前所得に比例する加給は、最低所得保障の機能を有せず、加給の受給者の多くが男性であるという事実を正当化できないということである。欧州委員会の見解によれば、加給の本来の目的は、扶養家族を持つ者に対する最低生活保障であるとされる。この見解によると、加給の受給者の多くが男性であるという事実が正当化され得るのは、扶養家族を持つ者に対する最低所得保障という加給本来の機能が発揮される場合に限定される。この見解は、前掲の Teuling 判決

でも一定程度認められたところである。しかし、従前所得に比例する加給は、家族扶養から生じる最低生活の割り込みの危険に十分に対応できるものではない。なぜなら、このような加給は、家族扶養により社会保障給付受給者に追加的に生じるニーズを考慮せずに、しかも概して男性に有利に、その支給額が決定されるからである。

これに対して、ベルギー政府は、加給の受給者の多くが男性であることを認めつつも、以下のような正当化事由についての反駁を行っている。それは、当該加給制度が従前所得比例の形をとりながらも、原則として扶養家族を持つ社会保障給付受給者に対する最低生活保障の機能をなお有している、という主張である。すなわち、当該加給制度は、扶養家族を持つ社会保障給付受給者の個別の家庭事情に応じて、しかも限られた国家財政の制約のもとに、最小限の代替収入 (minimum replacement income) を保障しようとするものである、という主張である。

結論として、EC裁判所は、ベルギー政府の正当化事由についての主張をほぼ全面的に受け入れ、欧州委員会の訴えを却下している。当該の加給が「minimum replacement income」であり、最低生活保障の機能を有している証左として、算定基礎となる従前所得に一定の上限が設定されていること等が重視されている。そして、扶養家族の有無あるいは家族の収入の程度等の家庭事情を勘案して最低生活保障を行うことは、構成国にとって社会政策の不可欠な一部分であり、このような社会政策については現在のところ各構成国が広範な裁量権を有していると説示された。したがって、当該加給制度が事実上女性に不利になるような面を有しているとしても、それは客観的な事由によって正当化され得るものであるとされた。

前記の Teuling 判決では、加給制度が扶養家族を持つ者に対して最低生活保障の機能を果たしていると認められる場合、それが間接的差別に対する正当化事由として男女平等原則の貫徹という EC 法上の利益に優越するとされた。この点にお



いては、基本的に本判決は、Teuling 判決を踏襲した事例である。<sup>(23)</sup>しかし、当該加給が従前所得比例であっても、「minimum replacement income」という名目で、最低生活保障の機能を有していると安易に認定された点では、かなり異なった評価ができればよい。この安易な認定は、正当化事由の有無の判断に際しての「手段の相当性」のチェックが形式的に流れ始めたことを意味するからである。

(3) Molenbroek 事件判決<sup>(25)</sup>

オランダの基本老齢制度では、五〇年間の拠出を行ってきた全ての六五歳以上の者に対して、法定の最低賃金の七〇％に相当する基本年金が支給される。さらに、年金受給者の配偶者が六五歳未満で年金未受給の場合、最低賃金の三〇％に相当する配偶者加給が支給されることになっている。ただし、年金受給者の配偶者に就労等による収入がある場合、加給は減額され、その収入が一定額を超えると加給の受給資格自体がなくなるものとされている。このような、老齢基本年金に対する加給の制度は事実上女性を差別するものではないかという問題がEC裁判所に提起された。この問題を扱った事例が Molenbroek 事件判決（九二年一月）である

本件においては、配偶者加給の受給者の多くが男性である事実には争いはなかった。一般的に夫が妻よりも年長である夫婦が多いこと、<sup>(26)</sup>妻が夫よりも年長のケースでは夫がまだ稼働している場合が多いこと、がこの事実の主たる要因であると考えられた。

オランダ政府は、右記の事実を正当化する事由として、当該配偶者加給が老齢基本年金と共に最低生活保障機能を有していることを主張した。この主張によると、当該配偶者加給は、老齢基本年金の本体と相まって、年金未受給の配偶者を扶養する高齢者に最低生活を保障しようとするものである、とされた。その根拠として、老齢基本年金の本体と加給の合

計が法定最低賃金にリンクするように制度設計されていることが挙げられた。

本判決においても、EC裁判所は、オランダ政府の主張をほぼ全面的に受け入れている。すなわち、当該配偶者加給は、老齢基本年金制度が最低生活保障機能を保持し、年金未受給の配偶者を扶養する老齢者に社会的最低生活 (social minimum) を保障していくためには必要不可欠なものである、と判示された。そして、このような状況下では、配偶者加給の受給者の多くが男性である事実は、性差別とは無関係の事由——最低生活保障という目的——によって正当化され得る、とされた。

なお、当該配偶者加給の最低生活保障機能については、当該配偶者加給が年金受給者本人の他収入を問題とせずに支給される仕組みであることを理由に、原訴訟の原告から疑義が出されていた。この疑義によると、当該配偶者加給は年金受給者に稼働収入等ある場合——配偶者加給が最低生活の維持にとって必要ではないケース——にも支給されることになる。これに対して、EC裁判所は、そのようなケースがあるとしても、それは最低生活保障という目的を達成するために選択された手段としての相当性に影響を及ぼすものではないとだけ判示している。しかし、「手段の相当性」についてのEC裁判所の判示は、形式的に結論を述べるのみで、出された疑義には実質的に何も応答していないと言わざるを得ない。

本判決もその主旨においては、前掲の二判決を踏襲したものと評価できよう。ただし、本件が Teuling 判決と同じく先行判決の事例であるのにもかかわらず、「手段の相当性」の問題についての最終的判断をEC裁判所自身が下している点の特筆されるべきであろう。これは、Teuling 判決で「手段の相当性」の最終的判断は事実認定の問題として国内裁判所に委ねられていたことに比しても、対照的である。しかも、「手段の相当性」のチェックが形式的に流されたという点において、本判決は Commission v. Belgium 判決で出た萌芽を受け継いだものと言えよう。

(4) 受給要件に関する事例

七九／七指令との関係で間接的差別の問題が取り扱われた最近のEC裁判例としては、受給要件に関わる、Poshuma-van Damme 事件判決（九六年一月）と Lapere 事件判決（九六年八月）がある。この両判決は、正当化事由存否の判断と絡んで、構成国の社会政策上の目的の正当性を安易に認定し、「手段の相当性」のチェックも形式的で空虚なものであるという点で共通性を有している。

(1) Poshuma-van Damme 事件判決<sup>(27)</sup>

オランダでは、一九七五年に一般障害年金法が制定され、労働不能に陥った被保険者には最低生活基準に相当する障害年金が支給されることになった。この障害年金は、労働不能に陥いる前に被保険者に収入があったか否か、またどの程度の収入があったか等に関係なく、支給された。しかし、Teuling 事件に関して述べたように、本法には、既婚女性は適用対象としないという例外規定が置かれていた。この例外規定は、七九／七指令との抵触を理由に、一九七九年の法改正により撤廃され、既婚女性にも一般障害年金法が適用されることになった。ただし、労働不能に陥いる前年に一定額以上の稼働収入——年 4403.52HEU（八八年基準）——があったという所得要件が新たな受給要件として加えられた。この所得要件が事実上女性に不利に作用し、女性に対する間接的差別を含んでいるのではないかという問題が提起されたのが Poshuma-van Damme 事件であった。

オランダ政府は、当該所得要件の導入は一般障害年金の最低所得保障制度としての性格を純化するためになされたものであり、この目的のために、年金受給者の多くが男性であるという事実は客観的に正当化され得ると主張した。この主張によれば、当該所得要件の導入によって、一般障害年金は、性別や婚姻の有無に関係なく、障害によって稼働収入を喪失

した者に対する最低所得保障の制度としての性格を強めた、とされた。そして、当該所得要件の導入を行うにあたっては、オランダの立法機関は、障害年金の受給資格を障害によって実際に稼働収入を喪失した者に限定して最低所得保障を行うという正当な社会政策上の目的を追求していることになり、七九／七指令違反の問題は生じない、と主張された。

本件におけるEC裁判所の判示は、簡潔であり、以下の三点に要約できる。(a)障害によって稼働収入を喪失した者に限定して最低所得保障を行うことは構成国にとって社会政策上の正当な目的である。(b)障害発生の前年に稼働収入があったことを受給要件と定めることは、(a)の目的を達成するための手段としては適切であり、また、オランダの立法機関が立法権の行使にあたり、そのように思慮したことには合理性がある。(c)したがって、当該所得要件が男性よりも女性に対して大きな影響を与えていたとしても、それは客観的に正当化され得る。

本判決では、当該所得要件の具体的な内容——特に稼働収入の基準額——等には、全く言及されていない。しかし、所得要件における稼働収入の基準額等は、正当化事由として主張されている目的——障害により稼働収入を喪失した者に対する最低所得保障——を達成する手段としての相当性のチェックという観点からは、当然、検討対象に含まれて然るべきものであると思われる。これに全く言及されなかったことは、本判決における、「手段の相当性」のチェックが著しく形骸化してしまったことを意味する。<sup>(28)</sup>「手段の相当性」については、何らの実質的な判断根拠が示されておらず、結果的には構成国政府の主張が無条件で受け入れられているのである。

## (2) Lapeere事件判決<sup>(29)</sup>

オランダには、失業者に対する所得保障制度としては、拠出制の失業保険制度(WW)の他に、二つの無拠出制の失業扶助制度がある。若年者および壮年者を対象とする制度(RWW)と高齢の失業者を対象とする制度(IOAW)であり、

いずれの制度でも最低生活費に相当する給付が支給される。RWは、失業扶助制度としては一般制度であり、資産調査が条件として課される。したがって、RWでは、資産が一定基準を越える者には失業扶助は支給されない。他方、IOAWでは、失業者の内の特定グループ——高齢の長期失業者——が対象とされており、以下の三つの要件が満たされれば、資産状況を問題とせずに、失業扶助が支給される。

- (a) 失業状態であり、かつ六五歳（老齢年金受給年齢）未満であること。
- (b) 五〇歳の誕生日以降で、かつ五七・五歳未満の時点で失業したこと。
- (c) 失業前には長期間に渡って雇用されたことがあり、この雇用期間中の拠出に基づいて失業保険制度（WW）から最長の所定給付日数の保険給付が支給されたこと、および、この保険給付が長期失業のために期間切れになってしまったこと。

これらのIOAWの受給要件が事実上女性に不利に作用し、女性に対する間接的差別を含んでいるのではないかという問題が提起されたのがLaperre事件であった。

右の三つの受給要件の内、女性にとって事実上最も不利に作用する可能性があるととして問題にされたのは(c)の要件である。概して、女性の雇用期間は男性のそれよりも短いからである。なお、WWでは、雇用期間の長さに応じて、所定給付日数が増える仕組みになっている。

オランダ政府は、IOAWの特別な制度目的を正当化事由とする以下のような主張を行っている。IOAWの制度目的は、WWやRWWのように失業者を雇用に復帰させることではない。IOAWの制度目的は、再就職の可能性が低い高齢の長期失業者に対して、老齢年金が支給されるまでの繋ぎとして最低生活を保障することにある。IOAWにおいて資産

調査が課されないのは、彼らの再就職の可能性の低さに鑑みて、長年に渡って築かれてきた財産の散逸を老齢年金が支給されるまで防止しようとするためである。このような目的のために、IOAWは、長期間に渡って働いてきたが、失業後に抛出制の失業給付を受給し終えてもなお再就職ができない高齢の長期失業者にその適用対象を限定しているのである。したがって、IOAWの受給要件が事実上女性に対して不利に作用したとしても、これらの受給要件は、再就職の可能性が低い高齢の長期失業者に対する最低生活保障という制度目的を達成する手段としての正当性を有するものである。

EC裁判所は、簡潔に次のように判示し、本件においてもオランダ政府の主張を全面的に受け入れている。

「オランダ政府が主張した制度目的は、オランダの社会政策の問題であり、性差別とは客観的に無関係である。また、オランダの立法機関が、その権限の行使にあたり、問題とされた法規が前記の目的を達成するために必要であると思慮したことは合理性がある」。

また、EC裁判所は、右の最終結論の前置きとして、Commission v. Belgium 判決を引用して、社会政策は原則として各構成国の権限事項であること、社会政策上の目的を達成するための手段の選択にあたっては構成国が広範な裁量権を有していること、を強調している。

結論として言えば、本判決に対しても、前掲 Posuma-van Damme 判決とはほぼ同じ評価ができよう。構成国による社会政策上の目的の正当性主張が無批判的に受け入れられ、「手段の相当性」も安易に認定されているのである。ただし、「手段の相当性」に関しては、前掲判決を凌ぐ問題性が本判決には含まれていると思われる。というのは、前記(c)の受給要件については、その具体的内容をEC裁判所自身が十分に把握していなかったのではないかという疑いがあるからである。現に、EC裁判所は、当該受給要件を単に「以前の雇用期間にかからしめること」と表現しているだけであり、具体的に

どの程度の長さの雇用期間が必要とされるかについては全く言及していないのである。この点については、オランダの国内裁判所からEC裁判所に提出された訴訟資料が不十分であり、これだけでは(c)の受給要件の具体的内容を正確に把握することは困難である、という指摘が法務官からなされている。<sup>(30)</sup>にもかかわらず、EC裁判所が安易に「手段の相当性」ありとしたことは、杜撰な判断であるとしかねないであろう。

## (5) 小 括

筆者は、前掲の拙稿において、七九／七指令による間接的差別の禁止が及ぼすインパクトは大きいと指摘した<sup>(31)</sup>。しかし、その後のEC裁判例の展開を見る限りは、この指摘は外れつつあるようである。EC裁判所では、社会保障法規の事実上の性差別的効果——一方の性の成員に対して不均衡に不利益が及ぼされていること——が認められたとしても、正当事由の存在も容易に認められる傾向が強まってきたからである。

EC裁判所において、右のような傾向が強まってきた要因として、次の二点を挙げることができよう。すなわち、第一に、社会保障法規の追求する目的自体の正当性が安易に認定されていること、第二に、前記の目的を達成するための手段の相当性のチェックが形骸化してきたこと、という二点である。

まず、事実上の性差別的効果を伴う法規については、当該法規が追求する目的の客観的な価値性が重視され、それと男女平等の実現というEC法上の利益との比較衡量が行われなければならない。ところが、七九／七指令に関する事例では、このような観点は影を潜め、代わって、当該法規が追求する目的がECの規制権限（立法権）の範囲内のものか否かという観点がまず重視されている。特に、当該目的がECの規制権限（立法権）の及ばない最低生活保障や家族政策等の社会

政策分野に属するか否かが一つの分水嶺になる。もし、当該目的がこれらの社会政策分野に属するものであると判断されれば、これらの社会政策分野についての構成国の広範な立法裁量権が強調されることになる。そして、当該目的を追求する法規定が事実上の性差別的効果を伴っていても、目的自体の正当性がほぼ自動的に肯定されてしまうのである。つまり、当該目的が最低生活保障や家族政策等に関わる場合は、EC裁判所では、構成国の立法裁量権という名目の下に、当該目的とEC法上の利益（男女平等の実現）とを比較衡量する作業が完全に放棄されてしまうのである。

また、「手段の相当性」のチェックの形骸化は、最近のEC裁判例において顕著に見受けられる傾向である。これも、特に、事実上の性差別的効果を伴う法規の追求する目的が最低生活保障政策や家族政策等の社会政策分野に属する場合に、よく当てはまる傾向である。すなわち、構成国が幅広い立法裁量権を持つとされる社会政策分野の目的については、当該目的を達成するための手段の相当性も実質的にノーチェックで承認されるものと言えよう。しかし、たとえ目的自体が正当であつても、利益衡量の観点から犠牲にされる法益を最小限度にとどめようというのが「手段の相当性」チェックの本来の趣旨である。この本来の趣旨は、当該目的の実現方法について構成国の立法裁量が広く認められるからと言って、軽々に無視されるべき筋合いのものではないと思われる。この意味で、「手段の相当性」のチェックの形骸化も、七九／七指令に間接的差別の概念が導入された意義を大きく減じさせるものと言えよう。

思うに、最低生活保障や家族政策といった法政策分野では、従来、女性は夫によつて扶養される妻あるいは子育てや介護等の無償労働に従事する者、という位置づけが与えられる傾向が強かった。結局、これらの法政策分野との密接な関係を持つ社会保障法規については、七九／七指令違反の間接的性差別が認定される可能性は非常に低いと言えよう。他方、パート労働者に関する一事例——Ruzius-Winbrink 判決——においては、七九／七指令違反の間接的差別が認定されてい



る。このように、女性が労働者としての地位に基づき適用を受ける社会保障法規については、七九／七指令違反の間接的差別が認定され得る余地が残されている。ここでも、七九／七指令がECの経済競争政策上の動機づけに基づいて制定されたということの影響が現れていると言うべきであろう。

ただし、最近のEC裁判例（Note 判決）で、労働の時間と収入が僅少なパート労働者に対する社会保険の適用問題についても、構成国の広範な立法裁量権が強調されたことには留意が必要であろう。これは、最低生活保障政策や家族政策にとどまらず、雇用政策をも含めた社会政策全般についての構成国の立法裁量権が強調されはじめたことを意味するからである。したがって、今後、労働者としての地位に基づき適用される社会保障法規についても、Ruzius-Winbrink 事件のように極端なケースを除いては、<sup>(32)</sup>間接的差別が認定される余地が狭められていく可能性がある。新たなEC裁判例の展開に注目したい。

七九／七指令の発効以降、明示的に性差別を規定する社会保障法規の多くは撤廃され、性的に中立的規定に置き換えられた。しかし、これらの制度改革の中には、直接的性差別を間接的性差別に置き換えたにすぎないものも少なくない指摘されている。<sup>(33)</sup>この指摘がある程度正鵠を射ていることは、本章で検討した事例——特に Teuling 事件および Possuma-van Damme 事件——からも察せられる。この意味で、間接的差別に対するEC裁判所の消極的な解釈態度は、直接的差別に関する自らの裁判例のインパクトを相殺してしまう可能性があると見えよう。

(1) Commission of the EC, op.cit., p. 8.

(2) 欧州委員会によれば、九七年四月現在、三つの構成国（アイルランド、イタリア、イギリス）の法律で間接的差別の定義が

なされていくという。Commission of the E.C., Opinion of the Economic and Social Committee on the 'Proposal for a Council Directive on the burden of proof in cases of discrimination based on sex' O.J. NO.C 133, 28/04/1997 P. 003.

イギリスの一九七五年性差別禁止法第一条(b)項は、女性に対する間接的差別を以下のように定義づけている。「男女に同一の条件を適用するが、①その条件に適合しうる女性の割合が男性のそれに比べて著しく少ない (considerably smaller) 場合に、②当該条件が性別に関係なく正当である (justifiable) ことを立証しえず、しかも③かかる条件に適合しないことが女性に不利益をもたらす場合」。朝倉むつ子 『男女雇用平等論——イギリスと日本——』(ドメス出版 一九九一年) 四二二頁参照。

(3) Council directive 76/207 Article 2(1), Council directive 86/378 Article 5 (1), Council directive 86/613 Article 3.

(4) O.J. NO. L 014, 20/01/1998 P. 0006. この指令は、第二条で間接的差別について、次のように規定している。「表面的には中立的な法規定、基準、慣行であっても、一方の性の成員に対して、著しく不均衡に不利益を与える場合には、当該の法規定、基準、慣行が適切に必要なものであり、かつ性とは無関係の客観的要因によって正当化されなければ、間接的差別の存在が認定される」。なお、九六年七月の欧州委員会による原提案 (O.J. NO. C 332, 07/11/1996 P. 001.) では、第二条に「特に婚姻上もしくは家庭内での地位に基づいて」という文言が削除されたのは、間接的差別の一例として特に「婚姻上もしくは家庭内での地位」に言及することは、却って限定的なイメージを与える恐れがある、と考えられたためではなからうか。本指令(案)の概要については、濱口桂一郎・小宮文人「欧州連合の男女均等法制の最近の動き」季刊労働法第一八二号(一九九七年)一一〇—一一一頁参照。

(5) Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd (Case 96/80) [1981] E.C.R. p. 911.

(6) 第二章 注(11) 参照。

(7) 第一章 注(4) 参照。「先行的判断とは、EC裁判所による争訟手続きではなく、国内裁判所が、EC裁判所の解釈にもとづいて、みずからの権限で判決を下す仕組みである」。山根裕子 前掲書 一五〇—一五一頁。

(8) SACHA PRECHAL "COMBATING INDIRECT DISCRIMINATION IN COMMUNITY LAW CONTEXT" LEGAL ISSUES OF EUROPEAN INTEGRATION (1993) p. 85.

(9) この点につき、前掲の「性差別における挙証責任に関するEC理事会指令」の第四条は、EC判例を取り入れて、次のよう

に規定している。

「構成国は、各々の司法制度に依じて、以下のことを確保するために必要となる措置を導入しなければならない。(一)平等原則が適用されないことにより不当に扱われていると考える者が、裁判所もしくはその他の権限のある機関において、直接的もしくは間接的な差別の存在を推定させる事実を証明した場合、被告が平等原則違反がなかったことの立証の義務を負うこと」

(10) RINNER-KÜHN v. FWW SPEZIALGEBÄUDEVEREINIGUNG GmbH & CO KG (CASE171/88) [1989] E.C.R. p.2743.

(11) このテストに伴う厳格性は、従来、ECが伝統的に権限を有するとされてきた六つの分野（競争法、商品の自由移動、資本の自由移動、労働者の自由移動、開業の自由、役務提供の自由）において、原則に対する例外の許容性をチェックする際に求められてきたものと同質のものである、という指摘がなされている。Francis Herbert "Social Security and Indirect Discrimination" Christopher McCrudden, *Equality of treatment between Women and men in Social Security* p.118.

(12) 一九九四年の統計では、EU一五カ国において、パート労働者が労働者人口に占める割合は、男性四・八%、女性三〇・五%であった。OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF EUROPEAN COMMUNITIES, 1996 *Facts through Figures—A statistical portrait of the European Union*—p. 8. また、一九九二年の統計（二カ国平均）では、二〇歳～二九歳の女性労働者の内、パート労働者が占める割合は、子供のいない場合は一三・四%、子供のいる場合は二二・六%であった。OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF EUROPEAN COMMUNITIES, *Women and Men in the European Union—A statistical portrait of the European Union*—(1995) p.152.

(13) ML Ruzius-Wilbrink v Bestuur Van de Bedrijfsvereniging Voor Overheidsdiensten (Case C-102/88) [1989] E.C.R. p.431.

(14) 公式資料に基づく原告側主張によれば、ベルギーのパート労働者の七五%は女性であるとされている。

(15) パート労働者に対する特別規定はEC法違反で事実上適用不能となり、障害年金の給付額決定に関しては従来フルタイムの労働者に適用されてきた規定のみが「the only valid point of reference」として性別に関係なくパート労働者に適用される、という趣旨であろう。Ruzius-Wilbrink 判決 第二〇パラグラフ 参照。

(16) Note v. Landesversicherungsanstalt Hannover (Case C-317/93) [1996] All England Law Report (EC) p.212. 全く同趣旨のEC裁判例として Menger and Seffel v. Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz (Case C-444/93) [1996] All.E.R.(EC) p. 212. がある。

ECにおける社会保障の男女平等法制の展開（竹中）

(17) 「EC裁判所は、何故これらの三つの事由が挙げられたのか、また、どうして他の事由——法務官は正当化事由として六つの事由を論じている——が挙げられなかったのかについては言及していない。同じく、挙げられた三つの事由の内、いずれの事由——どれか一つか、あるいは三つ全てか——が正当化事由として十分であったのか、についてもEC裁判所は言及していない。また、これらの目的を詳細に分析し、これらの目的とEC法の実施という利益を比較衡量する、ということもEC裁判所は全く行っていない」。Karl-Jürgen Bieback "Europäischer Gerichtshof und nationales Sozialrecht — Die Kontrolle nationalen Sozialrechts in der neueren EuGH-Rechtsprechung zur indirekten Diskriminierung wegen Geschlecht" — *EUROPARECHT* (1996) S. 402.

(18) Commission of the EC, *INTERIM REPORT ON THE APPLICATION OF DIRECTIVE 79/7/EEC OF 19 DECEMBER 1978 ON THE PROGRESSIVE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN IN MATTERS OF SOCIAL SECURITY* p.8.

(19) Teuling v. Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie (Case 30/85) [1987] E.C.R. p. 2497.

(20) Commission v. Belgium (Case C-229/89) [1991] 1 E.C.R. p. 2205.

(21) Commission of the EC, *op. cit.*, pp. 7-8.

(22) 欧州委員会は、八四年六月時点で、ベルギーの失業給付制度との関係において、この問題を指摘していた。この指摘によると、当時のベルギーで世帯主として認定される者の九五%は男性であるとされていた。Ibid., p. 5.

(23) KAREN BANKS "Social Security -Objective Justification in the Context of Indirect Discrimination" 20 *Industrial Law Journal* (1991) p. 223.

(24) 加給として実際に支給される額が最低生活の支えとしては低額にすぎること、それが家族扶養によつて社会保障給付受給者に生じる追加的ニーズにも適合していないこと等については、EC裁判所も認識していたはずだ、という指摘もある。Ibid.

(25) Jan Molenbroek v. Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank (Case C-226/91) [1992] 1 E.C.R. p. 5943.

(26) オランダ政府によると、配偶者が六五歳未満である老齢基本年金の受給者は、八七%が男性、一三%が女性であるとされた。Ibid., p. 5950.

- (27) Y.M. Poshuma-van Danne v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen and N. Oztürk v. Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging (Case C-280/94) [1996] 1 E.C.R. p. 179.
- (28) Karl-Jürgen Bieback, aao., S. 403.
- (29) C.B. Lapierre v. Bestuurcommissie Beroepszaken in de Provincie Zuid-Holl and (Case C-8/94) [1996] 1 E.C.R. p. 273.
- (30) Ibid., pp. 280-281.
- (31) 前掲拙稿一一頁。
- (32) J.A.SOHRA によれば、Ruzius-Winbrink 事件で七九／七指令違反の間接的差別が認定され得たのは、事例としての特殊性——社会保障法規の事実上の差別的効果の顕著性、正当化事由についての主張の根拠薄弱性——に負うところが大きい、とされる。  
J.A.SOHRA.op.cit., p. 128.
- (33) Ibid., p. 164.

## 六、むすびにかえて

### (1) 社会保障における男女平等の意義

社会保障における男女平等とは、そもそも何を意味するか。ある有力な見解によれば、社会保障における男女平等は以下のような意味を有しているものとされる。<sup>(1)</sup>

一・職業活動を行っている女性に関しては、その活動の性質や業種を問わず、男性と同一の社会保障制度が適用されるべきである。

二・男女が同じような雇用状況にあるかぎりには、同一の社会保障法規が適用されるべきである。

ECにおける社会保障の男女平等法制の展開(竹中)

三、特別な状況から生じる特殊なニーズを持つ労働者に対しては、修正された社会保障法規が適用されるべきである。これは、「同じ状況にある者は等しく扱われ、異なる状況にある者は異なる扱いをうける」という形式的平等の觀念に基礎を置く考え方であると言えよう。

他方、育児・介護等の無償労働の主たる担い手が依然として女性であるという社会的現実を度外視した形式的な平等保障では不十分であり、この社会的現実を視野に入れた、より実質的な平等保障こそが模索されるべきであるとする考え方が<sup>(2)</sup>ある。この考え方によれば、平等保障の実質的な達成度は、単なる機会の均等ではなく、結果における平等によって量られるべきものであるとされる。そして、社会保障に關しての「結果における性平等」とは、家庭に在って無償労働に従事している者に対しても、家庭外の有償労働に従事している者と平等に、独立した、十分な所得保障が与えられることを意味する。ここで言う「独立した所得保障」とは、配偶者等との關係に依存する派生的な権利としてではなく、その個人固有の権利 (personal right) として付与される所得保障を指す。また、「十分な所得保障」とは、給付額の面において、家族給付や配偶者加給の制度の多くに見られるような半端なものではなく、単独の収入源として個人の生活を支え得るに十分なものであることを指す。<sup>(3)</sup>

思うに、育児・介護等の家庭における無償労働の多くが女性によって担われていることは、洋の東西を問わず、依然として普遍的に見受けられる現象であろう。そして、これらの家庭における無償労働の負担の重さが、多くの女性の労働者としての在り方に大きな影響ないし制約をもたらししていることも否めないであろう。労働者という資格において社会保障上の権利を獲得するという点で、現代でもなお、多くの女性は男性に比べて大きなハンディキャップを負っているのである。のみならず、現代の社会保障制度は、遺族年金等の派生的な受給権 (derived entitle) という名目で、家庭に在って育児・

介護等のために貴重な労働を提供している女性の、男性に対する経済的依存性を強化している、という面すら持っているのである。このような社会的現実を視野に入れずに、平等原則を社会保障に形式的に当てはめようとする考え方に対しては、大きな限界性を感じざるを得ない。特に、男性労働者と育児・介護等の無償労働に重心を置く女性とでは、社会保障制度のアウトプットの面で大きな差があるという点に鑑みても、形式的な平等保障の考え方の限界性は明らかである。したがって、筆者は、育児・介護等の無償労働の主たる担い手が依然として女性であるという社会的現実を視野に入れた、実質的な平等保障を模索しようとする、二番目の考え方に強い説得力を感じるのである。

ある論者によれば、社会保障制度のアウトプットの面で、実質的な男女平等を実現しようとすれば、家庭での育児・介護等の無償労働を有償労働と同様に社会保険上の資格期間として算入させる仕組みを導入する必要がある、と主張されている。<sup>(4)</sup>たしかに、有償労働を前提とした拠出制度が社会保障制度の中心となっており、各国の現状においては、社会保障制度における実質的な男女平等を実現することには大きな限界がある、と認めざるを得ない。この限界を打ち破るためには、現在なお強く残存している「性による役割分担」の発想を社会レベルで変革していくとともに、長期的には右の論者が提唱したような仕組みも社会保障制度に導入していく必要がある。だが、少なくとも現時点あるいは近い将来に、このような社会意識の変革や制度改正が一気に実現する可能性は低いと言えよう。特に、右の論者が提唱する仕組みの導入は、社会保障制度の基本構造の大変革を伴うものであるだけに、その実現可能性は当面、低いと思われる。

しかし、右のような大きな限界性を認識しつつも、実質的な男女平等の実現を模索していこうとする努力は、常に忘れられてはならないと思われる。そこで、以下では、実質的な平等保障を模索するという観点から、前章までで概観した七九／七指令の問題点を整理し、本稿を締めくくりたいと思う。

## (2) 七九／七指令の構造的問題性

七九／七指令の二重構造の下では、平等原則の適用範囲がかなり限定的である。

まず、本指令の平等原則により実質的な利益を受けるのは、労働者——賃金と引き替えに家庭外で労務を提供する者——として男性と対等に伍しうる女性である。育児・介護等の無償労働に専従する女性は、そもそも本指令の適用対象とはならない。しかし、社会保障において平等原則の適用を受ける前提として、男性と同じような職業活動の追求を要求することは、未だ多くの女性にとっては非現実的である。

また、本指令は、伝統的に労働者保険でカバーされてきた疾病、障害、老齢、労災、失業という生活事故 (employment related income loss risks) に対する制度のみを平等原則の対象としている。この五つの生活事故の類型に当てはまらない事由——特に育児や介護、看護等——に関する制度は、平等原則の対象から外されている。子育てや介護等の無償労働に従事する女性に対しては、特別な取扱——夫の拠出に基づく妻の派生的な受給権を生じさせる制度等——が許容される。さらに、多くの女性が生活保障の最後の安全網として依拠せざるを得ない社会扶助も、例外的場合を除いて平等原則の対象外である。

右のような七九／七指令の二重構造の下では、各構成国の社会保障制度にもたらされるインパクトも自ずから限定的なものにとどまる可能性が高い。

元来、七九／七指令は、その名称が示しているように、社会保障における平等原則の漸進的实施を目指すものであり、男女の完全平等を一気に実現しようとするものではない。この意味で、七九／七指令にある程度の例外規定や除外規定が含まれているのはやむを得ないという面があり、これらの例外規定や除外規定は後日の立法措置により見直されることが



暗黙の前提になっている。この暗黙の前提に基づいて、七九／七指令の改正提案<sup>(5)</sup>が八七年一〇月に欧州委員会から閣僚理事会に提案されている。この改正案は内容的にかなり革新的なものを含んでおり、もしこれが成立すれば、七九／七指令の二重構造は大きな変化を受けることになる。しかし、この改正案は、その革新性の故に構成国からの反発も強く、その採択手続も長らく停滞しており、採択の見通しはたっていない。

### (3) EC裁判例の問題性

EC裁判所は、直接的な性差別に関する事例では、かなり果敢な姿勢を示しており、その裁判例の構成国に対するインパクトも決して小さなものではない。しかし、概して言えば、EC裁判所の解釈は、前項で述べた七九／七指令の二重構造の問題性を克服できず、むしろそれを増幅させているという面が強い。

まず、労働者保険によってカバーされてきた生活事故——疾病、障害、老齢、労災、失業——の類型性に関連づけて、七九／七指令の適用対象を限定していこうとする傾向が顕著である。これは、必然的に、育児や介護等の無償労働に重心を置く——あるいは置かざるを得ない——女性にとっては、不利に作用する傾向である。

また、間接的差別の問題に関しても、女性に対する事実上の差別的効果を伴う社会保障法規に対する、正当化事由の存在が安易に認定される傾向がある。特に、この傾向は、最低生活保障や家族政策といった法政策分野に関わる事由が正当化事由として援用されるケースにおいて顕著に見受けられる。これも、結果的に見れば、労働者として男性と対等に伍しうる女性よりも、育児や介護等の無償労働に重心を置く女性に対して、大きく不利に作用する傾向であると言える。

元来、間接的差別の概念は、契約や法規等がその文言の形式性を越えて有する、特定の性の成員に対する事実上の不利

益効果に着目して、「不平等」の觀念を一定程度拡大しようとする法概念である。この意味で、間接的差別の概念は、實質的な平等保障を模索するという観点から言えば、本来的には非常に有用な法概念のほずである。しかし、この概念の有用性は、EC裁判例によって大きく減殺されてしまっていると言わざるを得ない。

右のようなEC裁判例の諸問題に対しては、法解釈的観点から、幾つかの改善の余地を指摘できよう。<sup>(6)</sup>

まず、七九／七指令の対象となる退職労働者の範圍を五つの類型の生活事故のいずれかによつて職業活動を停止した者に限定する必然性は、少なくとも法文上は出てこない。育児や介護等のためやむなく退職した者を「自己の意思に基づかない失業のために職業活動を停止した労働者」として捉えることも可能であろう。さらに、「Working Population」の概念に女性の現実的な労働生活パターンを反映させることも、ある程度可能である。例えば育児や介護等に専従した期間をこれらの労働の有益性に鑑みて有償労働に従事した期間と見なすことは可能である。

次に、社会扶助に関しては、七九／七指令の適用を特別扶助制度に限定する必然性は出てこない。一般扶助制度であっても、それが老人や障害者等の人々に対する大きな實質的な保障機能を有している場合は、社会保障制度を「補足または代替する」ものとして、七九／七指令の適用対象になる、と捉えることも可能である。

最後に、間接的差別の問題についても、正当化事由の有無の判断に際して、雇用差別事例で定式化されてきた嚴格な基準が適用されるべきである。この嚴格な基準が適用されれば、社会保障の分野においても、間接的差別の概念は、實質的な平等保障の実現にとって有益な道具概念となり得よう。

しかし、EC裁判所において、右のような改善の余地が現実を受け入れられる可能性は低いと言わざるを得ない。なぜなら、七九／七指令の問題に関しては、目的論的な法解釈態度が大きく欠けているためである。すなわち、社会保障にお

ける男女平等の実現という目的自体に絶対的価値性を見い出して、この目的の価値性を法解釈の中心に据えようという姿勢がEC裁判所には希薄なのである。これには、従来、ECでは、社会保障における男女平等の実現という事柄自体の目的性が不明確であったことが大きく影響しているものと考えられる。従来、社会保障における男女平等の問題は、経済競争政策の副次的側面という性格が強かった。また、ECの基本条約上、社会保障における男女平等についての明確な根拠規定もなかったのである。これらの事情がEC裁判所における目的論的な法解釈態度の欠落の遠因となっているものと推察される。

他方、同じ社会保障に関する平等保障の問題であっても、国籍差別禁止に関わるEC法制「社会保障の整合化(Coordination)」に関しては、他稿で考察したように、<sup>(7)</sup> EC裁判所の解釈態度には七九／七指令の場合とは際だった相違が見受けられる。社会保障の整合化に関する限り、EC裁判所は、域内労働者の自由移動の確保という政策目的の実現を最重視する目的論的な法解釈を展開してきているからである。そして、域内労働者の自由移動の確保がECの目的の一つとして基本条約に規定されていること（EC条約四八条）、社会保障の整合化についての明確な個別規定も基本条約に存在すること（同五一条）等の点で、七九／七指令の場合とは大きく異なっているのである。

#### （4） アムステルダム条約によるEC条約改正の影響

以上で見たように、七九／七指令の二重構造化やEC裁判所による法解釈の問題性に関しては、社会保障における男女平等についてのECの目的性の不明確さ、あるいは基本条約における明確な根拠規定の欠如等の要因が大きな影響を及ぼしている。この点については、一九九七年一〇月に署名されたアムステルダム条約の影響に留意する必要がある。この

アムステルダム条約は、EC条約の社会政策条項について、かなり大きな改変を予定しているからである。<sup>(8)</sup>

従来から、基本条約の改正により欧州統合の度合が高められようとする度ごとに、常に議論的になったのが、社会政策に関するEC(旧EEC)の権能の強化というテーマであった。特に、共同体レベルの社会政策の体系的な整備を企図した「共同体社会憲章」が一九八九年に成立して以降、社会政策に関するECの権能を強化しようという気運が急激に高まった。「共同体社会憲章」を共同体法という形で具体的に実施していくための立法権限がECには大きく欠けていたからである。しかし、社会政策に関するECの権能を強化しようという基本条約の改正議論は、毎回、特定の構成国、特にイギリスの保守党政府からの強い拒絶反応に直面し、最終的な基本条約の大幅な改正に結びつくことはなかった。

しかし、今回のアムステルダム条約の交渉過程では、イギリスにおいて保守党から労働党への政権交代という大きな政情変化が起こった。このため、条約交渉の最終段階近くになって、イギリスは、ECの社会政策への態度を大きく転換させるに至った。具体的には、イギリスは、前回のマーストリヒト条約の議定書によって制定された「社会政策協定 (Agreement on Social Policy)」のEC条約本体——社会政策条項——への編入に同意したのである。この社会政策協定は、元来はフランス等の主張により準備されたEC条約の社会政策条項の改正案であったが、イギリスからの強い抵抗に合ったために、妥協策として、EC条約本体から切り離され、議定書によってイギリスを除く構成国に適用される別枠の立法枠組として制定された、という曰わく付きのものである。<sup>(9)</sup>

今回のアムステルダム条約によるEC条約上の社会政策条項の改正の中核部分は、右に述べた、社会政策協定のEC条約本体への編入である。この改正により、社会政策に関する、閣僚理事会の権限がかなり拡大される予定である。<sup>(10)</sup>

本稿のテーマとの関わりでは、まず、構成国の全会一致という条件付きながら、社会保障についての理事会の立法(理

事会指令)の権限が初めて明記されることが注目される。<sup>(11)</sup> そもそも、社会保障にかかわる事項は、整合化政策 (Coordination) を除けば、従来はEC立法の対象には全く含まれていなかった事項である。したがって、これは、特定多数決制の適用は外しているものの、ECの立法権限を明確化したものとしての意義を持つものである。

また、社会政策協定のEC条約本体への編入に加えて、男女平等に関わるEC条約上の規定の充実も予定されている。男女平等に関するEC立法の根拠が明確化され、<sup>(12)</sup> 閣僚理事会は、特定多数決により、雇用および職業活動における機会均等原則および均等待遇原則の実施のための措置を採択できるものとされている。従来のEC条約では、賃金平等以外では、男女平等立法の明確な根拠規定がなかった。したがって、これもECの個別的権限を明確化するものとして評価できよう。さらに、「労働生活における男女間の実際的な完全平等」<sup>(13)</sup> を確保することを目的とする、positive action (積極的差別是正措置) に関する条文が新設される予定である。<sup>(13)</sup> ここで言う positive action とは「現実に女性の雇用機会が不平等になっている」という認識のもとにこの不平等を解消する目的で女性を優遇しようとする措置」<sup>(14)</sup> である。新設される条文は、構成国に positive action 政策を奨励していくことを前提にして、positive action がEC法上の男女平等原則に抵触するものでないことを確認的に宣言したものである。

思うに、今回のEC条約の改正案で、男女平等に関わる規定の充実が職業生活の分野に偏っているという感拭えない。この点では、前項で指摘した問題に与えるインパクトは限定的なものにとどまる可能性が高いであろう。しかし、全体的に言えば、アムステルダム条約によるEC条約の改正が、社会保障や男女平等についてのECの権限の強化ないし明確化に寄与するものであることは間違いない。この意味で、七九/七指令の改正手続やEC裁判例の展開に影響を及ぼす可能性がある。また、確認的な宣言規定とは言え、positive action に関する規定が基本条約に挿入されることは、意義が大きい。

いと思われる<sup>(15)</sup>。将来的には、家庭責任等における男女の実態的な相違を考慮に入れた、実質的な平等保障アプローチへの、発想転換の萌芽となりうる可能性があるからである。今後の、アムステルダム条約の批准手続、EC立法およびEC裁判例の動き等に注目したい。

- (1) Anne-Marie Brocas et al, *WOMEN AND SOCIAL SECURITY* (1990, Geneva) pp. 109-110.
- (2) A.SOHRA.op.cit.,p. 211.
- (3) Ibid.p.218.
- (4) Ibid.pp.76-77.
- (5) COM (87) 494 final O.J. C 1987 309/11

本指令案の概要は以下の通りである [FRANS PENNING (ed), *Introduction to European Social Security Law* (Boston 1994) pp.294-296 参照]。

○目的——七九／七指令の除外事項を平等原則の対象にすることにより、社会保障における男女平等原則の実施を完成させること。特に受給資格の個別化 (the individualization of entitlements) により社会保障の適用条件の男女平等を実現すること。

○人的対象の拡大——労働者の家族、遺族、その他の扶養家族にも七九／七指令を適用する。

○遺族給付への平等原則の適用。

- (a) 寡夫にも寡婦と同じ条件下で遺族給付が認められること。
- (b) 遺児に対する給付も遺児および死亡した親の性別に関わりなく与えられること。
- (c) その他の遺族に対する給付も死亡者の性別に関わりなく与えられること。

○家族給付への平等原則の適用。

- (a) 児童手当——両親が同居している場合、両親の何れが給付を受給するかを明言していない場合に限り、母親を受給者とする。両親が別居または離婚している場合、実際に児童を監護する親を受給者とする。

(b) 成人の扶養家族に関する給付——被扶養者および扶養者の性別による差別の禁止。

○退職年金および老齢年金の受給年齢の男女平等化。

○老齢年金に関して児童を養育してきた者に与えられる優遇措置、育児のための雇用中断期間後の受給資格の承認に関しては、男女平等化すること。

○配偶者の拠出に基づいて老齢年金および障害年金等の派生的な受給資格を認める制度は、例外的な場合を除いて廃止する。

(6) A.SOHRA. op.cit., p. 212.

(7) 竹中康之 「EECにおける社会保障の整合化(二)」同志社法学第一八八号(一九八五年)七六―七七頁。同「(EUの社会保障政策」前掲『ECからEUへ——欧州統合の現在』二二六頁。

(8) アムステルダム条約によるEC条約の社会政策条項の改正については、“Social policy under the Treaty of Amsterdam” 283 European Industrial Relation Review(1997) p.14. CATHERINE BARNARD “The United Kingdom, the Social Chapter and Amsterdam Treaty” 26 Industrial Law Journal(1997) p.275. 参照。

(9) 社会政策協定については、前掲拙稿「社会政策議定書及び社会政策協定」参照。

(10) 特定多数決によって理事会指令が採択されうる分野が従来の一分野から以下の五分野に拡大される(改正EC条約第一三七条一項)。

○労働者の健康と安全を守るための労働環境の改善

○労働条件

○労働者への情報・協議

○雇用機会と職場処遇に関する男女平等

○改正EC条約一二七条の規定を損なわずに行われる、労働市場から排除された者の統合

(11) 改正EC条約第一三七条三項

(12) 改正EC条約第一四一条三項

(13) 改正EC条約第一四一条四項 「労働生活における男女間の実際的な完全平等を確保することを目的として、均等待遇の原

ECにおける社会保障の男女平等法制的展開(竹中)

則は、不均等な状態に置かれている性の成員が職業活動を追求し、あるいは職業生活上の不利益を回避し又はこの不利益の補償を受けることを容易にならしめるために、特別の利益を供与する措置を構成国が維持し、もしくは導入することを妨げるものではない。

(14) 濱口桂一郎・小宮文人 前掲論文一〇七頁

(15) 「positive action」については、元来、Dir76/207「就職、職業訓練、昇進、労働条件に関する男女平等待遇指令」の第二条四項が「本指令は、特に第一条一項で規定された領域において女性に対する機会に影響を及ぼす現存の不平等を除去することにより男女間の機会均等を促進する措置を妨げるものではない」と規定していた。また、一九八四年二月には、閣僚理事会が欧州委員会の提案に基づき「女性に対する positive action の促進に関する理事会勧告（一九八四 O.J. L 331）」を採択し、構成国に対して「positive action」の採用を奨励していくという EC 政策の方向性が明確になった（濱口桂一郎・小宮文人 前掲論文一〇八頁）。ところが、九五年一〇月の Kalanke 判決（Case C-450/93）[1996] 1 C.M.L.R.p.175 で、EC 裁判所は、公務員の昇進に関して、当該職位では女性が少ないということを理由にして、個別事情を無視して、同等資格の候補者のなかから女性を自動的に昇進させることは、七六／二〇七指令第二条四項の許容範囲を逸脱しており、同指令の均等待遇原則に違反する、と判示した。この判決は、positive action は本質的に均等待遇原則と矛盾する概念ではないかという疑念を生じさせることになった。欧州委員会は、positive action の位置づけ、概念、許容性等を明確にするため、七六／二〇七指令の改正案を提出（九六年五年）するが、理事会で停滞してしまった。このような問題状況を打破するために、欧州委員会は、positive action の概念および許容性を規定する条項を基本条約改正案に挿入したものと考えられる。以上のような経緯を考えあわせると、改正 EC 条約第一四一条四項は、内容的には確認的規定であるが、positive action に対する欧州委員会の執着のようなものを感じさせる。

なお、EC 裁判所は、九七年十一月の Marshall 判決（Case C-409/95）[1998] 1 C.M.L.R.p.5471 において、教員の昇進に関して、当該職位では女性が少ないということを理由にして、女性を優先的に昇進させる制度は、それが個別事情——特に男性候補者の個人的事情——を勘案して例外を認めるという趣旨のものであれば、均等待遇原則に違反しない、という判断を示している。“ECJ ruling on positive action”287 European Industrial Relation Review(1997) p.4.



## 資料

社会保障における男女平等原則の漸進的実施に関する七九／七EC理事会指令（試訳）

### 前文

EC理事会は、

EEC条約および特に本条約の第二三五条に鑑みて、

（省略）

本指令を採択した。

### 第一条

本指令は、第三条で定められた社会保障およびその他の社会的保護の領域において、男女の平等取扱の原則を漸進的に実施することを目的とする。以下、この原則を平等原則と言う。

### 第二条

本指令は、勤労者階層——自営業者、および疾病、災害または自己の意思に基づかない失業のために職業活動を停止した労働者と自営業者、そして求職者を含む——および老齢もしくは障害のために退職した労働者ならびに自営業者に適用される。

### 第三条

（1） 本指令は、以下の制度に適用される。

（a） 以下の生活事故に対して保護を提供する法制度

ECにおける社会保障の男女平等法制の展開（竹中）

— 疾病

— 障害

— 老齡

— 労災および職業病

— 失業

(b) 社会扶助、ただし(a)号に規定された制度を補足または代替すると意図されている場合に限定して適用される。

(2) 本指令は、遺族給付および家族給付に関する規定には適用されない。ただし、第一項で規定された生活事故に関して支給される給付に対する加給という形で与えられる家族給付は除く。

(3) 職域別制度における男女平等原則の実施を確保するために、理事会は、委員会の提案に基づいて、平等原則の内容、その範囲およびその適用のための細則を取り決める規定を採択するものとする。

#### 第四条

(1) 平等原則とは、特に以下の事柄について、性に基づくいかなる直接的差別もしくは間接的差別、とりわけ婚姻上もしくは家庭内での地位に基づく間接的差別が存在しないことを意味するものとする。

— 制度の適用範囲およびその制度への加入要件

— 拠出義務および拠出の算定

— 配偶者およびその他の扶養家族のための加給を含む給付の計算、および受給期間ならびに受給権の保有に関する要件

(2) 平等原則は、母性を理由とする女性保護に関する規定を阻害しないものとする。

#### 第五条

構成国は、平等原則に違反するすべての法律、規則および行政立法が廃止されることを確保するために、必要とされる措置を採らなければならない。

## 第六条

構成国は、平等原則が適用されずに不当に扱われていると考えるすべての者が——出来得れば権限のある機関に救済を申し立てた後に——裁判手続きによつてその請求をなすことを可能とするために、必要な措置をその国内法体系に導入しなければならない。

## 第七条

(1) 本指令は、以下の事柄を本指令の適用範囲から除外する構成国の権利を排除するものではない。

- (a) 老齢年金ならびに退職年金の支給のための受給年齢の決定、およびこれから他の給付に関して生じうる影響
- (b) 老齢年金に関して児童を養育してきた者に与えられる優遇措置、育児のための雇用中断期間後の受給資格の承認
- (c) 夫の拠出に基づいて、妻に対して老齢年金および障害年金の派生的な受給資格を認めること
- (d) 長期の障害、老齢、労災に対する給付に関して、被扶養者である妻のための加給を付与すること
- (e) 本指令の採択以前になされた、社会保障制度において権利を取得せずまたは義務を負わない旨の選択権の行使から生じる結果

(2) 男女平等原則の漸進的实施という本指令の目的に鑑みて、構成国は、関連する社会状況の発展に照らして除外事項を維持することに正当性が存するかどうかを確認するために、第一項で挙げられた除外事項を定期的に検討しなければならない。

## 第八条

(1) 本指令の通知がなされてから六年以内に、構成国は、本指令に適合するために必要となる法律、規則および行政立法を発効させなければならない。構成国は、これらの諸規定の発効については、ただちに委員会に通知しなければならない。

(2) 構成国は、第七条二項に基づいて採択した措置も含めて、本指令の対象となる分野において採択した法律、規則および行政立法の条文を委員会に通知しなければならない。

構成国は、第七条一項に定められる事項についての現行規定を維持する理由、およびこれらの規定を将来見直しする可能

ECにおける社会保障の男女平等法制の展開 (竹中)

性を委員会に通知しなければならない。

第九条

委員会が理事会に提出する本指令の適用についての報告書を作成できるようにし、また男女平等原則の実施のために求めらる新たな措置を提案できるようにするために、本指令の通知がなされてから七年以内に、構成国は、すべての必要な情報を委員会に提供しなければならない。

第一〇条

本指令は、構成国に対して発令される。

注…本指令の試訳にあたっては、福原英明 前掲「欧州連合(EU)の雇用における男女平等に関する法制的発展(1)」  
一三二―一三三頁、を参考にした。