

# 男女均等待遇原則の主流化に 向かってEU労働法制の展開（上）

パートタイム労働理事会指令と欧州裁判所判例

柴山 恵美子

---

- 1 1997年・パートタイム労働に関する理事会指令
- 2 EUへの再生
- 3 パートタイム労働指令「案」の先見性
- 4 派生的2次法と男女均等待遇理事会指令
- 5 「指令」の拘束力および加盟国間の法制の接近

## 1 1997年・パートタイム労働に関する理事会指令

EU（欧州連合）では、1997年12月15日に、ようやくパートタイム労働理事会指令が欧州理事会（以下、理事会）で採択された。1982年に、「自発的パートタイム労働に関する理事会案」とのタイトルで欧州委員会（以下、委員会）から初めて理事会に提出されてから、実に15年が経過していた<sup>(1)</sup>。

このパートタイム労働理事会指令は、いわば3段階の法的回路で成立した。まず第1段階として、1997年6月6日に、正式名「UNICE、CEEPおよびETUCが締結したパートタイム労働枠組み協定」が、横断的な欧州レベルの労使（ソーシャル・パートナー、以下同じ）間で締結された。UNICE（欧州産業連盟）は欧州レベルの民間部門使用者団体、CEEP（欧州公共企業センター）は公共部門使用者団体、またETUC（欧州労連）は労働団体である。次いで第2段階として、1997年12月15日に、正式名「『UNICE、CEEPおよびETUCが締結したパートタイム労働枠組み協定』に関する理事会指令、97/81/EC」が、イギリスを除く加盟14カ国によって理事会で採択された。上記の労使枠組み協定は、理事会および委員会に評価・歓迎され、これが派生的2次法のひとつ「理

---

(1) 柴山恵美子「EU（EC）における労働・社会政策立法回路の展開 - 男女平等原則に関する理事会指令を中心に」『生活文化研究』第7集，名古屋市立女子短期大学・生活文化研究センター，1996年。柴山恵美子「EUのパートタイム労働に関する指令 - その立法過程と規定内容」『女性のパートタイム労働 - 日本とヨーロッパの現状』国際交流基金編・金谷千恵子・山田省三監修，1999年。

事会指令」を法的回路として、EUの法制度に格上げされたことになる。さらに第3段階として、1998年4月7日に、正式名「『UNICE, CEEPおよびETUCが締結したパートタイム労働枠組み協定に関する理事会指令、97/81/EC』をグレートブリタンおよび北アイルランドの連合王国に拡大する理事会指令、98/23/EC」が、すべての加盟国によって理事会で採択された<sup>(2)</sup>。この段階で適用除外のイギリスにもパートタイム労働理事会指令が適用拡大されたわけである。この迂回路による3段階のパートタイム労働法制の立法過程は、まさに旧EC(欧州共同体)から現EUへの再生過程と歴史的転換を象徴的に現わしているように思われる<sup>(3)</sup>。

EUのこのような迂回路とそれによるパートタイム労働立法化の立ち後れの直接的要因は、第1に、イギリスの徹底的な反対にあった。1979年にイギリスに登場したサッチャー政権は、新保守主義を唱え、国内的には行政改革、国営企業の民営化、労働組合抑圧政策を貫き、EUレベルでは労働・雇用・社会政策の展開に徹底的に反対した(アメリカでも1980年に新保守主義のレーガン政権登場)。国際的にもインパクトを与えたこの「サッチャーリズム」は次のメジャー政権にも受け継がれた。イギリスの主張によれば、超国家的拘束力をもつ理事会指令は「内政干渉」であり、労働・雇用・社会政策は労働者の労働意欲への怠惰を招くものであった。

第2に、当時の理事会の議決方法が、加盟国による「全会一致制」であったために、1国でも反対すれば指令化は不成功におわった。こうして、1982年1月4日の第1次「自発的パートタイム労働に関する理事会指令案」に次いで、1983年1月5日に第2次「案」が、1985年1月5日に第3次「案」が、委員会から理事会に提出されたが、すべて指令化に至らなかった<sup>(4)</sup>。

同じ理由により指令化に至らなかった「指令案」には、\*臨時労働および有期労働、\*妊娠出産休暇を含む職場での妊産婦保護、\*育児両親休暇、\*労働時間の短縮と再編成その他がある。また勧告化に至らなかった「勧告案」には、\*育児の社会的支援、\*社会的保護、\*高齢者保護その他がある。このような状態は、加盟国の「共同の行動により欧州を分割している諸障害の撤廃により、これらの諸国の経済的および社会的進歩を確保することを決意」(1957年・EEC設立条約前文)した共同体の設立目的、存立基盤を危うくし、加盟国間の「法制の接近」と「共通政策」の展開は、設立以来の停滞と困難に直面した。

(2) Directive 97/81/EC = Official journal L 014, 20/01/1998. Directive 98/23/EC = Official journal L 131, 05/05/1998. パートタイム労働に関する労使間の「枠組み協定」、理事会指令「97/81/EC」および「98/23/EC」の全訳は、拙稿の注(1)-(2)に収録。

(3) EC設立条約の第11編[社会政策・教育・職業訓練および青年]の第1章[社会的規定]に定める労働・雇用・社会政策条項-第136条[目的]、第137条[社会的分野における協力]、第138条[労働者の健康・安全]、第139条[労使協定]、第140条[協力・行動の調和の促進]、第141条[男女同一賃金原則]、第142条[有給休暇制度の維持]、第143条[報告書の作成]、第144条[移住労働者の社会保障]、第145条[社会情勢の報告]などの規定により社会政策が強化された。

(4) Michel VERWILGHEN (Edit) "EQUALITY IN LAW BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE EUROPEAN COMMUNITY - 3. Proposals for Directives." presses universitaires de louvain . 1987.

## 2 EUへの再生

さてEUレベルの歴史的転換は、1985年ドロール委員長（仏前経済・財務大臣・仏社会党）の登場が直接的要因となった。旧EC創立以来、主に「経済的側面」に重心がおかれてきたEUは、その

表1 男女均等待遇原則に関する主な理事会指令

男女同一賃金原則	「男女同一賃金原則の履行についての加盟国の法制度の接近に関する1975年2月10日の理事会指令, 75 / 117 / EEC」
雇用・職業における男女均等待遇原則	「雇用, 職業訓練および昇進へのアクセスならびに労働条件に関する1976年2月9日の男女均等待遇原則に関する理事会指令, 76 / 207 / EEC」 「『雇用, 職業訓練および昇進へのアクセスならびに労働条件に関する男女均等待遇原則に関する理事会指令 (76 / 207 / EEC)』を改正する2002年9月23日の欧州議会および欧州理事会の指令, 2002 / 73 / EC」
社会保障における男女均等待遇原則	「社会保障における男女均等待遇原則の漸進的履行に関する1978年12月19日の理事会指令, 79 / 7 / EEC」
職域社会保障制度における男女均等待遇原則	「職域社会保障制度における男女均等待遇原則の履行に関する1986年7月24日の理事会指令, 86 / 378 / EEC」 「『職域社会保障制度における男女均等待遇原則の履行に関する指令 (86 / 378 / EEC)』を改正する1996年12月20日の指令, 96 / 97 / EC」
自営業（農業含む）における男女均等待遇原則	「農業を含む事業, 自営業従事者の男女均等待遇原則の適用および妊娠ならびに出産休暇期間中の自営業女性従事者の母性保護に関する1986年12月11日の理事会指令, 86 / 613 / EEC」
作業中の妊娠・出産・授乳中の労働者の安全と健康	「妊娠中の労働者および出産後の労働者もしくは授乳中の労働者の作業の安全および健康の改善を促進する基準の導入に関する1992年10月19日の理事会指令92 / 85 / EC」
労働時間短縮と労働時間編成	「労働時間編成についての若干の側面に関する1993年11月23日の理事会指令, 93 / 104 / EC」
育児両親休暇	ETUC, UNICEおよびCEEPが締結した育児両親休暇に関する枠組み協定 「UNICE (欧州産業経営者連盟), CEEP (欧州公共企業体センター) およびETUC (欧州労連) が締結した育児両親休暇枠組み協定に関する理事会指令, 96 / 34 / EC」 「『UNICE, CEEPおよびETUCが締結した育児両親休暇枠組み協定に関する指令 (96 / 34 / EC)』を, グレート・ブリテンおよび北アイルランドの連合王国に拡大し, ならびに改正する1997年12月15日の理事会指令, 97 / 75 / EC」
性差別裁判における挙証責任	「性差別裁判における挙証責任に関する1997年12月15日の理事会指令, 97 / 80 / EC」 「『性差別裁判における挙証責任に関する指令, 97 / 80 / EC』をグレート・ブリテンおよび北アイルランドの連合王国に拡大する1998年7月13日の理事会指令, 98 / 52 / EC」
パートタイム労働の均等待遇原則	ETUC, UNICEおよびCEEPが締結したパートタイム労働に関する労使枠組み協定 「UNICE, CEEPおよびETUCが締結したパートタイム労働枠組み協定に関する指令, 97 / 81 / EC」 「『UNICE, CEEPおよびETUCが締結したパートタイム労働枠組み協定に関する指令, 97 / 81 / EC』をグレート・ブリテンおよび北アイルランドの連合王国に拡大する理事会指令, 98 / 23 / EC」
有期労働の均等待遇原則	ETUC, UNICEおよびCEEPが締結した有期労働に関する枠組み協定 ETUC, UNICEおよびCEEPが締結した有期労働枠組み協定に関する1999年6月28日の理事会指令, 99 / 70 / EC
人種・民族差別への均等待遇原則	「人種または民族的出身にかかわらず人間間に均等待遇原則を施行する2000年7月29日の理事会指令, 2000 / 43 / EC」
雇用・職業均等待遇の一般原則	「雇用および職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する2000年11月27日の理事会指令, 2000 / 78 / EC」

柴山恵美子作表

理念、目的および政策の重点を、「経済的側面と社会的側面」を結合して「車の両輪」と位置づけた「ソーシャル・ヨーロッパ」、「人間の顔をした欧州」の創造へと方向選択した。

1992年採択、1993年発効のEU条約、通称マーストリヒト条約によって、旧EC条約は抜本改正され、「自由、民主主義ならびに人権および基本的自由の尊重および法による支配の諸原則」を確認して、旧「EC(欧州共同体)」から「EU(欧州連合)」に再生した。同時にその「付属議定書」および「グレートブリテンおよび北アイルランドの連合王国を除く社会政策協定」によって、男女機会均等・均等待遇の原則に関する立法手続きが、「全会一致制」から「特定多数決制」に改正された。他方では、加盟国の増加によって創設以来の「全会一致制」と適合しなくなってきた問題解決にも迫られていたのである。こうして迂回路ではあったが、イギリスを除く全加盟国の同意によって、氷付け状態にあった男女均等待遇原則の立法化が進展することになった。

他方イギリスでは、1997年に18年ぶりにブレア労働党政権が誕生し、EUの労働・雇用・社会政策の受容へと姿勢が転換された。こうした状況を背景に、パートタイム労働と同じように迂回路で成立した理事会指令には、\*育児両親休暇理事会指令、\*性差別裁判における举证責任理事会指令などがある(表1)。

### 3 パートタイム労働指令「案」の先見性

1980年代初頭のEU(EC)のパートタイム労働指令「案」の先見性は、もちろん1975年「国連・国際女性年」を契機に「平等・開発・平和」をメインテーマとする1975年「国連・国際女性年」の設定、それに続く「国連・女性の10年」(1976年~1985年)の設定、さらに西暦2000年から21世紀へのかつてない地球規模の継続的アクションを抜きに語ることはできない。特に1975年とそれ以降の世界会議、採択された国際文書および「行動計画」は、男女均等待遇立法に決定的な影響を与えたといえる。とりわけ1979年国連総会採択の「女性差別撤廃条約」の第11条[雇用平等]規定および1981年ILO総会採択の「家族的責任を有する男女労働者の機会・待遇の均等に関する条約(第156号)」・同名の「勧告(第165号)」の意義は大きい。特に「勧告」のパートタイム労働に関する国際基準の具体的提起は、法的先見性を示唆するものであった(「21」1~3)。

1981年にILOの「家族的責任を有する男女労働者条約」および「勧告」が採択されるや、共同体の女性たちは直ちにこれに応え、前述のように翌1982年から粘り強く法制化に取り組んだ。提起されたパートタイム労働理事会指令案の規定内容は、パートタイム労働とフルタイム労働の「定義」、「均等待遇原則」、「社会保障」、「契約の成文化」、「正職員化への優先権」、「パートタイム労働の導入に関する労働者代表との事前協議」、「加盟国における法整備義務」、「労働者代表組織における選挙権・被選挙権」など、極めて先見性に富んでいた。

「均等待遇原則」について

\*パートタイム労働者の待遇は、労働時間の差異によって客観的に正当化される事項以外は、フルタイム労働者と同じ状況の下で同じ待遇を与えられるべきである。パートタイムで雇用されている事実のみを理由として以下の待遇上の差異を正当化してはならない。

労働の内容および難度、職場の安全衛生保護、労働環境と労働の編成や指揮に関する労働条件。

報酬の支払いと作業スケジュール制定についての協議。法律および団体協約に定める解雇に関する規定、企業および機関内の被用者を代表する団体での投票権・被投票権、職業訓練、昇進、社会施設へのアクセス。

パートタイム労働者の報酬、休日手当、解雇手当、退職金は、同じ条件下にあるフルタイム労働者と同じ基準により比例計算されるべきである。

「報酬」とは、労働者が、使用者からその雇用によって、直接または間接に受け取る現金または現物による通常の基本的または最低の賃金または給料およびその他の報酬を意味する。以上。

1985年に第3次指令「案」が理事会に提出されて9年後、1994年にILO総会は、「パートタイム労働に関する条約（第175号）」・同名の「勧告（第182号）」を採択した。1980年代前半にEUのパートタイム労働理事会指令「案」が提起した規定内容が、ILO「条約」および「勧告」の国際労働基準の形成に大きく貢献したといわねばならない。

#### 4 派生的2次法と男女均等待遇理事会指令

EUは、一般的に、旧ESCOS（欧州石炭鉄鋼共同体・1951年設立）、旧EEC（旧欧州経済共同体・1957年）およびEURATOM（欧州原子力共同体・1957年）の3つの共同体を総称してきた。そして現在、EU条約の第2編に枠組みされている「EC設立条約」は、政治的、経済的、社会的、市民のおよび文化的な分野、基本的人権としての男女均等待遇原則の分野および労働・雇用・社会政策の分野ならびに立法、司法および行政上の分野など広範囲な条項を独自に有し、EUの中心的役割を担っている。このEC設立条約に定める派生的2次法、とくに「指令」は、1975年「国際女性年」以降、男女均等待遇原則に関する法的進展に最も貢献してきた（表1参照）。

EC設立条約の第249条（旧EEC設立条約の第189条）[欧州議会、理事会および委員会の法令制定権]は、次のように定めている。

「その使命を達成するために、この条約の規定に従って、理事会と共同して行動する欧州議会、理事会および委員会は、規則（Regulation）を制定し、命令（または指令、Directive）または決定（Decision）を行ない、勧告（Recommendation）または意見（Opinion）を表明する。

規則は、一般的適用性を有する。それは、その全体において拘束力を有し、すべての構成国において直接適用される。

命令は、達成されるべき結果については、それが当てられた構成国を拘束するが、形式および方法の選択に関しては、国家機関に委ねられる。

決定は、これが当てられたものに対し、すべての点で拘束力を有する。

勧告および意見は、拘束力を有しない。」

#### 5 「指令」の拘束力および加盟国間の法制の接近

「法による支配」（EU条約前文）を理念とするEUは、加盟国の国境を越えた「共通規定」、「共

通政策」の優位性を基本原則とし、そのために加盟国間の法律・規定・行政規則の差異を強制的に調整・是正し、法制の接近をはかる法的回路をもっている。

#### (1) 「指令」の国内法への導入に関する拘束力

上記のように第249条(旧第189条)[欧州議会、理事会および委員会の法令制定権]に定める“Directive”(命令また指令)によれば、「形式および方法の選択」は加盟国にゆだねるが、「達成されるべき結果」は、加盟国内への法的導入の期限として特定される。すなわちパートタイム労働理事会指令、97/81/CEについていえば、2000年1月20日、また98/23/ECは2000年4月7日が導入期限とされた。

導入期限の2000年1月20日現在、パートタイム労働理事会指令、97/81/ECの加盟国内への法的導入状況は、ベルギー(委員会から法的不十分を通告)、アイルランド(国内導入を委員会に未通告)およびイギリス<sup>(5)</sup>を除いて、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、スペイン、フランス、アイルランド、ルクセンブルグ、オランダ、オーストリア、ポルトガルおよびスウェーデンは、導入通告を完了している<sup>(6)</sup>。

#### (2) 加盟国の義務不履行に対する提訴

加盟国の義務不履行の場合、委員会は、第226条(旧第169条)[構成国の義務不履行]に基づいて、当該加盟国に理由を付した意見を提出、期限内に意見に従わない場合、当該事件を欧州裁判所に提訴することができる。この種の判例は極めて多く、各加盟国は判決に従って国内法を整備している。

#### (3) 欧州裁判所に対する「先決的判決」の付託

EC設立条約第234条(第177条)[先決的判決]にしたがって、第141条(旧第119条)[男女同一賃金](旧EEC設立条約第119条)および男女均等待遇原則諸指令に依拠して、EU加盟国の男女労働者が国内裁判所または審判所に提訴した場合、同裁判所および審判所は、欧州裁判所に先行的判断とそれに基づく先決的判決を付託することができる。

EU(旧EC)は、1958年にフランス、西ドイツ、イタリア、オランダ、ベルギーおよびルクセンブルグの原加盟6カ国からスタートして、1973年にはアイルランド、デンマークおよびイギリス(計9カ国)、1981年にはギリシャ(計10カ国)、1986年にはスペインおよびポルトガル(計12カ国)、1995年にはオーストリア、フィンランドおよびスウェーデン(計15カ国)が加盟し、現在に至っている。さらにEUは、2004年には中・東欧12カ国(ポーランド、ルーマニア、チェコ、ハンガリー、

---

(5) 柴山恵美子「解説翻訳資料の紹介に際して - イギリスのパートタイム労働に関する新法制とEC(現EU)理事会指令」、『賃金と社会保障』2000年8月下旬号、NO.1280、旬報社。イギリスのパートタイム労働に関する新法は全文仮訳を収録している。

(6) “Industrial Relations in Europe - 2002” p. - 33, European Commission.

ブルガリア，スロバキア，リトアニア，ラトビア，スロベニア，エストニア，キプロスおよびマルタ)の加盟に直面している。この27カ国に予測される拡大EUの超国家的，横断的な拘束力をもつ「連合市民権」(EC設立条約第2部)および基本的人権としての男女均等待遇原則は，グローバル化と世界的な「労働力の女性化」のなかで困難な挑戦が想像されつつも，地球的規模の影響力と波及力を持ち続けるであろうと思われる<sup>(7)</sup>。

(しばやま・えみこ 労働問題評論家・日本EU学会員)

## 【資料】

\* 「UNICE，CEEPおよびETUCによって締結されたパートタイム労働枠組み協定」(仮訳・大要紹介)

「前文」および「一般的考慮」省略

### 第1条 [目的]

この枠組み協定の目的は，次のとおりである：

- a パートタイム労働者に対する差別撤廃を定め，パートタイム労働の質を改善すること；
- b 自発性に基づくパートタイム労働の発展を促進し，労使(ソーシャル・パートナー，以下同じ)のニーズを考慮に入れ，フレキシブルな労働時間の編成に寄与すること；

### 第2条 [範囲]

1 この協定は，各加盟国で施行されている法律，労働協約または慣行に定める雇用契約または雇用関係を有するパートタイム労働者に適用する。

2 加盟国は，国内法，労働協約または慣行に基づく労使および/または各国の労使関係の慣行に基づく妥当なレベルの労使と協議し，臨時的条件で働くパートタイム労働者を，客観的理由によりこの協定の条項の全部または一部から除外することができる。

### 第3条 [定義]

1 この協定の目的に関して，「パートタイム労働者」とは，週単位または1年以内の雇用期間の平均で計算して，所定労働時間が比較可能なフルタイム労働者(comparable full-time worker)のそれより少ない被用者をいう。

2 この協定の目的に関して，「比較可能なフルタイム労働者」とは，同じ職場内で，同一形式の雇用契約または雇用関係を有し，先任権，資格/技能などを含むその他の条件を十分に考慮した上で，同一労働/職業に従事するフルタイム被用者をいう。

3 同一職場内に比較可能なフルタイム労働者がいない場合，妥当な労働協約または適当な労働協約がない場合には国内法，労働協約または慣行を参考にすることができる。

### 第4条 [差別禁止の原則]

1 パートタイム労働者は，雇用および条件に関して，客観的理由に基づき異なる待遇が正当化される場合を除き，パートタイム労働であることを唯一の理由にしてフルタイム労働者より不利な取扱いをされてはならない。

3 加盟国および/または労使は，欧州連合の法律，国内法，労働協約および慣行を考慮して，この条項の適用条件を定めなければならない。

---

(7) “TREATY OF NICE AMENDING THE TREATY ON EUROPEAN UNION, THE TREATIES ESTABLISHING THE EUROPEAN COMMUNITIES AND CERTAIN RELATED ACTS”(2001/C 80/01).

4 加盟国は、客観的理由に基づいて正当化される場合、国内法または慣習および/または労使と協議した上で、妥当な場合には、就業期間、労働時間または資格などの条件にしたがって特殊な雇用条件を利用することができる。パートタイム労働者の特殊な雇用条件の利用資格は、第4条1項に定める差別禁止原則を考慮して定期的に見直されなければならない。

第5条 [パートタイム労働に関する機会]

1 この協定の1項およびパートタイム労働者とパートタイム労働者の差別禁止原則との関係において：

(a) 加盟国は、国内法または慣行にしたがって労使と協議の上、パートタイム労働に関する機会を制限する法律的または行政的性格の障害の確認および再検討を行ない、適切な場合にはそれらを撤廃しなければならない。

(b) 労使は、その権限の範囲内でかつ労働協約に定める手続きにしたがって、パートタイム労働の機会を制限するおそれのある障害の確認および再検討を行い、適切な場合にはそれらの障害を除去しなければならない。

2 当該職場の運営上の要件から生ずるおそれのある別の理由のために、労働者がフルタイムからパートタイムへの移行またはその逆を拒否した場合、そのこと自体を雇用終結の正当な理由にしてはならず、これは国内法、労働協約および慣行に基づく雇用終結の権利を損なうものではない。

3 使用者は、可能な限り次の事項に考慮を払わなければならない：

(a) 労働者が職場内でフルタイム労働からパートタイム労働へ移行する要求：

(b) パートタイム労働からフルタイム労働へ移行、または機会が生じた場合、自己の労働時間を延長する要求：

(c) フルタイム労働からパートタイム労働への移行またはその逆を容易にするためにパートタイムおよびフルタイムの地位を利用可能にするタイムリーな情報提供を行なう規定：

(d) 技能職および管理職を含めて、企業のあらゆるレベルでパートタイム労働を利用する措置、ならびに妥当な場合にはパートタイム労働者がキャリアを高める機会および職業上の移動性を増大させるために職業訓練を利用することを容易にする措置：

(e) 企業内のパートタイム労働を代表する既存団体に適切な情報を与える規定：

(以下略)

法政大学大原社会問題研究所編

## 大原社会問題研究所五十年史

### 【復刻版】

1919年2月の研究所創立前後の事情から1969年までの半世紀の歴史。

研究所所蔵の初版本を底本として、本体全217ページのテキストデータおよび口絵写真8ページを完全復刻。

定価 本体2500円 + 税

#### 申し込み

発行所：株式会社レビュージャパン  
〒154-0004 東京都世田谷区太子堂  
1-4-24 萩藤ビル9F  
03-5432-0683  
<http://www.review-japan.com>  
[ondemand@review-japan.com](mailto:ondemand@review-japan.com)