

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(中)

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(以上,前号)
- 6 焼土のなかから経済復興と発展をめざして
- 7 共同体の設立目的および政策対象領域
- 8 唯一の男女平等規定 - 第119条[男女同一賃金原則]
- 9 第119条の実現のためのアクション
- 10 EC(欧州共同体)からEU(欧州連合)への歴史的再生
- 11 EEC設立条約上の男女平等・均等待遇原則規定
- 12 拡大EUへの挑戦
- 13 EUの男女均等待遇のための行動計画(以上,本号)

前述のように,EUのパートタイム労働理事会指令の成立過程と法的内容の展開は,まさにEUにおける男女平等・均等待遇原則の法的,実際の展開の過程を象徴的に現わしているといえる。本稿では,規則,指令,決定,勧告,意見などの派生的第2次法や欧州裁判所判決の判断の基礎となる基本的第1次法上の男女機会均等・均等待遇原則の法的展開を述べてみたい。

6 焼土のなかから経済復興と発展をめざして

振り返って20世紀前半には,第1次世界大戦,第2次世界大戦と2度まで言語に絶する戦争の惨害(国際連合憲章前文)を経験した欧州を含む世界は,1944年9月8日にイタリアが,翌1945年5月8日にドイツが,同年8月15日に日本が無条件降伏して,ようやく第2次世界大戦の終焉を迎えた。焦土のなかでの欧州共同体設立の背景には,いわば平和,経済的復興と発展,生活の安定と向上への希いがあったといえよう。

まず1951年に,フランス,西ドイツ,イタリア,オランダ,ベルギー,ルクセンブルグの原加盟

6カ国は、パリにて「石炭鉄鋼共同体（ECSC）設立条約」に署名し、翌1952年にECSCが創設された。ついで1957年に原加盟国は、ロ - マにて「欧州経済共同体（EEC）設立条約」⁽¹⁾および「欧州原子力共同体（EURATOM）設立条約」に署名し、翌1958年にこの2つの条約が発効した（これらの条約は、通称「ロ - マ条約」といわれる）。その後原加盟国は、1965年に3つの共同体の執行機関を統合する「単一理事会・単一委員会設立条約」に署名し、1967年に発効。「欧州共同体（EC = the European Community）」が正式に発足したが、なかでもEECがその中心をなした（2002年に石炭鉄鋼共同体は解消）。

7 共同体の設立目的および政策対象領域

旧ECの中心的な旧「EEC設立条約」の第2条〔目的〕によれば、「共同体の使命は、共同市場の設立および構成国の経済政策の漸進的接近により共同体全体の経済活動の調和した発展、持続的かつ均衡的な拡大、安定強化、生活水準の一層すみやかな向上および加盟国間の関係の緊密化を促進する」ことにある。

また第3条〔政策〕によれば、第2条の目的達成のための政策対象領域は、(a)加盟国間の輸出入関税・数量制限などの禁止、(b)第3国に対する共通関税・共通通商政策、(c)加盟国間の人・サ - ビス・資本の自由移動に関する障害の除去、(d)農業共通政策、(e)運輸共通政策、(f)競争をゆがめないための制度の確立、(g)加盟国間の経済政策の調整・国際収支の不均衡の是正措置、(h)加盟各国の国内法の接近、(i)労働者の雇用機会の改善・生活水準の向上のための欧州社会基金の創設、(j)欧州投資銀行の設立、(k)貿易拡大・経済的、社会的発展のための海外諸国との連携などが枠組みされていた。このように、成立当時の共同体の目的と政策の重心は、経済的側面の追求に置かれたものであった。

8 唯一の男女平等規定 - 第119条〔男女同一賃金原則〕

本稿の目的にそって基本的第1次法上の男女平等規定についていえば、唯一、「EEC設立条約」の第119条〔男女同一賃金原則〕だけであった。その特徴は、次の通りであった。

同一労働には男女同一賃金原則の適用を確保し、かつその適用を維持する。

この条の目的に関して、給与とは、労働者が自己の雇用に関して、雇用主から直接あるいは間接に受け取る現金あるいは現物であって、通常的基本的または最低の賃金、あるいは給料および他の報酬を意味する。

性差別のない同一賃金とは、次のことを意味する。

(a) 出来高払の同一労働に対する賃金は、同一の計算単位に基づいて計算されなければならない。

(b) 時間払の仕事に対する賃金は、同一の仕事に対して同一でなければならない、というもの

(1) 正式名 “ Treaty establishing the European Economic Community ”。

であった。

さて、国際連合の専門機関であるILO（国際労働機関）の国際労働基準についていえば、すでに6年前の1951年総会で「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号）」および同名の「勧告（第90号）」を採択していた。第1次世界大戦後の1919年創立以来、女性労働者の保護に中心をおいてきたILOの歴史からみれば、この「第100号条約・第90号勧告」は、画期的な男女平等への転換点を示す国際労働基準の採択であった。さらにILOは、7年後の1958年総会で「雇用および職業についての差別待遇に関する条約（第111条約）」および同名の「勧告（第111号勧告）」を採択した⁽²⁾。その同じ年に「EEC設立条約」が発効している。いずれにせよこの背景には、1950年代の世界的な経済復興と成長、それにとまなう女性の職場進出があったといえる。

しかし指摘すべきことは、第119条が、ILO「第100号条約・第90号勧告」と比較して、第1に、「同一労働に対する男女同一賃金」だけが適用対象とされ、「同一価値労働に対する男女同一賃金」が除外されていたこと、第2に、同一賃金の適用対象が「出来高払い」と「時間払い」に限定されていたことなど、限界があったことである。

9 第119条の実現のためのアクション

上記のような限界にもかかわらず、加盟国に対して超国家的効力と拘束力を有する第119条〔男女同一賃金原則〕規定は、共同体の女性たちに刺激を与えたことはいうまでもない。

次いで委員会は、1960年7月20日に各加盟国に「勧告」を発し、1961年7月30日までに第119条を適用するための漸進的方法を提起した。それによれば、賃金決定基準から性別を排除すること、賃金の決定条件は、熟練、年齢、前任権、家族的条件のような慣行的な基準が考慮されること、この原則は、法令に定める最低基準、または労働協約に定める最低賃金にも適用されること、職務分類は男女労働者に差別なく適用されるべきであること、女性労働者に対して低い支給率を設定しないこと、また特別な職群設定は男女同一労働同一賃金原則に反すること、などであった。

次のような時限的目標計画も提起され、各加盟国内でも女性たちのアクションが高まり、例えばイタリアでも同様であった⁽³⁾。

1962年6月30日までに15%以上の男女賃金格差を縮めること

1963年6月30日までに10%以上の男女賃金格差を縮めること

1964年12月31日までに一切の男女賃金格差を廃止すること。

さらに1974年1月21日に、理事会は、男女同一賃金および雇用平等を重視した「EC社会行動計画」を採択し、「就業、職業教育訓練、昇進ならびに賃金を含む労働条件に関する男女平等」の実現に必要な基準の採択に関するつよい意志を表明した。そして、派生的第2次法のなかで最も加盟国に拘束力をもつ「男女同一労働・同一賃金原則の適用に関する理事会指令」の策定を、優先課題

(2) 労働省編「ILO条約・勧告集」第7版、平成12年、労働行政研究所。岡村堯『ヨーロッパ法』三省堂、2001。前田充康『EU拡大と労働問題』日本労働研究機構、1998。

(3) Vera Sqarcialpi “Donne in Europa” Roma, Editori iuniti. 1979。

として掲げたのであった。

この計画で注目すべき点は、「経済発展とは、つまるところ生活内容としての質の改善に還元されるべきである」という共同体の明快な立場を確立したことである。

こうして1970年代後半から、1975年「国連・国際女性年」の設定とその後の展開に呼応して、1975年「男女同一賃金原則の施行に関する構成国の法制度の接近に関する理事会指令（75 / 117 / EEC）」⁽⁴⁾、1976年「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ついての男女均等待遇原則に関する理事会指令（76 / 207 / EEC）」、1979年「社会保障における男女均等待遇原則の漸進的施行に関する理事会指令（79 / 7 / EEC）」などが採択された（拙稿（上）参照）。

10 EC（欧州共同体）からEU（欧州連合）への歴史的再生

ここで指摘したいのは、あらゆる政策における男女平等・均等待遇原則の「主流化（Mainstreaming）」の方向選択が、EU（the European Union）への歴史的再生なくしてありえなかったことである。

さて、1985年ドロ・ル委員長（仏元経済・財務大臣、仏社会党）の登場によるEC（欧州共同体）からEU（欧州連合）への歴史的再生過程は、基本的第1次法の抜本改正と「社会的側面」条項の大幅拡大を通して遂行された。そのプロセスは、基本的第1次法の主な改正を辿って3段階に分けて考えられる。

第1段階 - EU誕生への助走

1986年 - 「単一欧州議定書（SEA）」（ロ - マ条約の改正）署名。1987年に発効。当時の加盟12か国中イギリスのみ不参加。

1989年 - 「労働者の基本的社会権に関するEC憲章」およびそのための実施「計画」の成立。当時の加盟12か国中イギリスのみ不参加⁽⁵⁾。

(4) この「理事会指令75 / 117 / EEC」の第1条において、次のように初めて「同一価値労働・男女同一賃金原則」が新規導入された。

「第1条

条約第119条に定める男女同一賃金原則「以下、同一賃金原則（principle of equal pay）」は、同一労働に対して、または同一価値とみなされる労働に対して、報酬（remuneration）のすべての側面および条件における性を理由とするあらゆる差別の排除を意味する。

特に賃金決定のために職階制度（job classification system）を利用する場合には、この制度は、男女双方に対して同一基準に基づき、かつ性に基づいかなる差別も排除する方法で作成されなければならない。」（柴山仮訳）

(5) ECにおける「労働者の基本的社会権」が初めて次のように枠組み、確立された。移動の自由、雇用と賃金、生活・労働条件、社会的保護、団結権・団体交渉権の自由、職業訓練、男女均等待遇、労働者の情報・協議・参加、職場の安全・衛生、若年者の保護、高齢者、障害者の権利。これによって創立以来、「経済的側面」に重心が置かれてきた共同体の設立目的および政策対象領域は、「社会的側面」を大きく組み込む転換点となった。実施「計画」では、長年に棚ざらし状態であった妊産婦保護、自発的パートタイム労働、臨時労働および有期労働、労働時間の短縮および再編成などの指令化が、再提案された。

第2段階 - EUの誕生

1992年 - 「EU(欧州連合)条約」通称「マ - ストリヒト条約」(ローマ条約の改正)署名。1993年に発効し、EUが誕生した。

1997年 - 改正「EU条約」通称「アムステルダム条約」(「マ - ストリヒト条約」の改正)、署名。1999年に発効した。

第3段階 - 拡大EUの誕生段階

2000年 - 「欧州人権憲章」、「ニ - ス憲章」採択。中東欧の加盟に直面して「憲法」に相当する欧州連合市民の基本的人権が規定された。

2001年 - 改正「EU条約」、通称「ニース条約」調印。2003年2月に発効。中東欧の加盟に直面して「アムステルダム条約」の改正。

こうして法的集積を特徴とする旧EC下の「EEC(欧州経済共同体)設立条約」は、現EU下では「EC(欧州共同体)設立条約」⁽⁶⁾に改称され、法規定は抜本改正された。

この「EC設立条約」上の注目される改正点は、第1に、男女平等・均等待遇原則の主流化、第2に、欧州連合市民権の創設および市民の基本的人権の確立、第3に、労働・雇用・社会政策の拡大、第4に、立法手段・回路の豊富化であり、経済的側面と社会的側面の結合、経済競争と労働者の安全の両立を「車の両輪」と位置付けた政治、経済、社会、文化、市民その他の発展をめざすものである⁽⁷⁾。

本稿の目的にそっていえば、基本的第1次法上の男女平等・均等待遇原則規定は、「EEC設立条約」での唯一、第119条[男女同一賃金原則]だけの状況から、「EC設立条約」では、男女平等・均等待遇規定は、抜本改正によって次のように「主流化」された。具体的には、第2条[目的]、第3条[政策]、第13条[あらゆる差別との闘い]、第136条[目的](注 - 社会政策に関する目的を指す)、第137条[社会的分野における協力]、第141条[男女同一賃金]、第251条[共同決定手続き]などが、それである。

11 EEC設立条約上の男女平等・均等待遇原則規定

次に、EEC設立条約上の男女平等・均等待遇原則規定を概観したい。

第2条(旧第2条)[目的]において、「男女平等」規定が新規導入されたことである(下線部

(6) 編修代表・石本泰雄・小田滋「解説・条約集・第10版」427~479頁、2003年 三省堂参照。

(7) 「EC設立条約」(the Treaty establishing the European Community)は、前文、第1部[原則]、第2部[連合市民権]、第3部[共同体の政策]、第4部[海外の国および領域の連合]、第5部[共同体の機関]、第6部[一般規定および最終規定]の第314条からなる。各部はさらに「編・章・節」に構成される。第2部[連合市民権](第17条~第22条)、第3部[共同体の政策]の第3編[人、サービスおよび資本の自由移動]の第1章[労働者](第39条~第42条)、第8編[雇用](第125条~第130条)、第11編[社会政策、教育、職業訓練および青年](第136条~第150条)、第13編[文化](第151条)、第14編[消費者保護](第153条)、第15編[ヨ - ロッパ横断ネットワ - ク](第154条~第156条)、第17編[経済的および社会的結合](第158条~第162条)、第19編[環境](第174条~第176条)など、社会政策の豊富化、拡大強化が特徴として指摘できる。

分は現行「EC設立条約」によって新規導入された規定。下線のない部分は旧「EEC設立条約」の規定，以下同じ）

「第2条（旧第2条）[目的] 共同体は，共同市場および経済通貨連合を確立し，かつ第3条および第4条（注）に定める共通政策または活動を遂行することによって，共同体を通じて，経済活動の調和的および均衡的かつ持続可能な発展，高水準の雇用および経済的保護，男女平等，持続可能でかつインフレ・ションなき成長，経済活動の高水準での競争力と集中性，高水準での環境の保護および環境の質の改善，生活水準および生活の質の向上ならびに構成国間における経済的，社会的結合および連帯を促進することを使命とする。」

（注 - 第3条 [政策]，第4条 [経済政策，通貨政策，単一通貨]）。

第3条（旧第3条）[政策]において，第1項に，社会的側面をもつ政策対象領域が大幅拡大し，約2倍に増加されたこと。第2項の新設によって，第1項に定めるすべての政策対象領域における男女平等の「主流化」条項が新規導入されたことである。

まず第3条（旧第3条）[政策]第1項の政策対象領域の拡大についていえば，(a) 加盟国間の輸出入関税・数量制限などの措置の禁止，(b) 共通通商政策，(c) 構成国間の物・人・サービスおよび資本の自由移動に関する障害の除去，(d) 第4編（注）に規定された人の入国と移動に関する措置，(e) 農業および漁業の分野における共通政策，(f) 運輸の分野における共通政策，(g) 競争をゆがめないための制度の確立，(h) 共同市場が機能するのに必要とされる範囲の構成国の国内法の接近，(i) 雇用に対する協力的戦略を進展させることによって，その効果を高めるために，構成国の雇用政策の間の協力の促進，(j) 欧州社会基金を含む社会の分野における政策，(k) 経済的および社会的結合の強化，(l) 環境の分野における政策，(m) 共同体産業の競争力の強化，(n) 研究および研究開発の促進，(o) ヨーロッパ横断ネットワークの構築および発展の促進，(p) 高水準の健康保護を達成するための貢献，(q) 質の高い教育および職業訓練ならびに加盟国の文化の繁栄に対する貢献，(r) 開発協力分野における政策，(s) 海外の国および領域との貿易を増進し，経済および社会の発展を共同で促進させる連携，(t) 消費者保護の強化への貢献，(u) エネルギー，民間保護および観光の分野における措置などである（注-(d) 第4編 [査証，庇護，移住および人の自由移動に関する他の政策]）。

「第3条2この条にいうすべての活動において，共同体は，男女間の不平等を除去し，平等を促進する目的を有する。」

第13条（旧第6a条）[あらゆる差別との闘い] が新規導入されたことである。

「第13条（旧第6a条）[あらゆる差別との闘い] この条約の他の規定を損なうことなく，またこの条約によって共同体に与えられた権限の範囲において，理事会は，委員会の提案に基づき，かつ欧州議会と協議した後，全会一致で，性，人権または民族，宗教または信念，障害，年齢または性的志向に基づく差別と闘うための適切な行動を定めることができる。」

第136条（旧第117条）[目的]（社会政策に関する）第1項に，男女平等・均等待遇を含む労働者の社会的権利憲章などを明記し，社会政策の目的が抜本改正されたことである。

「第136条（旧第117条）[目的] 共同体および構成国は，1961年10月18日ツ・リン（トリノ）で調印された欧州社会憲章および1989年に定められた労働者の基本的社会権に関する共同体憲章に留

意し、改善が維持され、適切な社会的保護、使用者および労働者の対話、高い雇用の継続および排除との闘いの一方で、それらの調和を可能にするために、雇用の促進および生活と労働条件の改善を目的とする」(以下略)。

第137条(旧第118条)[社会的分野における協力]第1項に、男女平等規定が新規導入されたことである。

「第137条(旧第118条)[社会的分野における協力]1.第136条の目的達成のために、共同体は、次の分野における構成国の活動を支えかつ補う。

- (a) 労働者の健康と安全を保護するために、特に労働環境の改善
- (b) 労働条件
- (c) 労働者の社会保障および社会的保護
- (d) 労働契約が終了する際の労働者の保護
- (e) 労働者の情報および協議
- (f) 第5項(注)にしたがい、共同体決定を含む労働者と使用者の利益の主張および団体の防衛
- (g) 共同体の域内に合法的に居住する第3国の国民の雇用条件
- (h) 第150条(注)を損なうことなく、労働市場から排除された者の吸収
- (i) 労働市場での機会均等および労働待遇に関する男女平等」
- (j) 社会的排除に対する闘い
- (k) (c)を損なうことのない社会的保護制度の近代化(第2項以下略)。

(注 - 「第5項」この条の規定は、賃金、団結権、ストライキ権またはロックアウト権に適用されない。「第150条(旧第127条)[職業訓練]」。

第141条(旧第119条)[男女同一賃金]において、「男女同一賃金原則」に関する新規規定が大幅導入、抜本改正されたことである。具体的には、「同一労働」だけでなく「同一価値労働」に対する「同一賃金原則」規定が新規導入されたこと。「賃金」の定義に関する新規規定が導入されたこと。雇用・職業における男女機会均等・均等待遇原則の採用措置の立法手続きが、第251条[共同決定手続き]の明記によって、豊富化されたこと。労働生活における男女平等のために、弱者の立場にある者の不利益の防止と補足のための措置の採用・維持などの規定が新規導入されたことである。

「第141条(旧119条)[男女同一賃金]1.各構成国は、同一労働または同一価値労働の男女労働者に対して同一賃金原則が適用されるよう保障しなければならない。

2.この条の目的に関して、「給与」とは、労働者が自己の雇用に関して、雇用主から直接あるいは間接に受け取る現金あるいは現物であって、通常的基本的または最低の賃金、あるいは給料および他の報酬を意味する。性差別のない同一賃金とは、次のことを意味する。

- (a) 出来高払いの同一労働に対する賃金は、同一の計算単位に基づいて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、同一の仕事に対して、同一でなければならない。

3.理事会は、第251条に定める手続きに従って、かつ経済社会理事会と協議した後に、同一労働または同一価値労働に対する同一賃金原則を含む、雇用および職業に関する、男女の機会均等および均等待遇の原則の適用を保障するための措置を採用しなければならない。

4. 実際に労働生活における男女間の完全な平等を保障するために、均等待遇原則は、過小代表的な性 (under-represented sex) に対して容易に職業活動を継続し、あるいは職歴における不利益を防止または補充できるように、特別な利益のために規定または維持する措置によって構成国を妨げない⁽⁸⁾

12 拡大EUへの挑戦

2001年12月に採択された「欧州人権憲章」は、直面する中東欧諸国の加盟にともなう拡大EUの「憲法」を予定して策定されたが、まさに創設以来、集積してきた基本的人権の統合的な明文化であるといえることができる。

「欧州市民は、互いにますます緊密な連合を創りあげつつ、共通の価値に基づく平和な未来を共有することを決意した。欧州連合は、自らの精神的、道徳的伝統を自覚しつつ、人間の尊厳、自由および連帯という不可分かつ普遍的な価値に基づいて創設された。欧州連合の設立原理は、民主主義と法の支配である。欧州連合は、自らの活動の中心に個人を置き、そのために連合市民権を確立し、自由、安全および公正の領域を創設する」(前文)と拡張高く謳う「憲章」の構成は、第 1章「尊厳」、第 2章「自由」、第 3章「平等」、第 4章「連帯」、第 5章「市民権」、第 6章「司法」、第 7章「総則」など7章45条からなる。

第 3章「平等」には、第20条「法の下での平等」、第21条「差別禁止」、第22条「文化、宗教および言語の多様性」、第23条「男女平等」、第24条「子どもの権利」、第25条「高齢者の権利」、第26条「障害者の統合」の諸権利が枠組みされた。

注目すべきは、第23条「男女平等」に定める男女平等とは、第一義的に、雇用、労働および賃金と結合して実現されるべきであること(1項)、過小代表的な (under represented) 性に対する特別な利益が付与されるべきであること(2項)、つまりポジティブ・アクションの視点が明示されたことである。同時に第33条「家庭および職業生活」では、そのためにすべての者に、家庭の社会的保護に関する権利、家庭と職業生活の調和の権利、母性にかかわる解雇に対する保護の権利、有給妊娠・出産休暇および育児両親休暇に対する権利が枠組みされ、保障すべきであると明記されたことである⁽⁹⁾。

13 EUの男女均等待遇のための行動計画

EUの法的、実際の男女平等・均等待遇の進展の推進力は、なによりもまず1975年「国連・国際女性年」とその後今日までつづく男女均等待遇のための地球規模のアクションに呼応した、EUの次のような行動計画の策定であろう。

(8) (6)を参考にし、柴山が原文にて仮訳をおこなった。

(9) 柴山恵美子「平和・人間尊重・自由・連帯の21世紀欧州の創造へ - EU (欧州連合) 基本権憲章・採択の解説と全訳 (仮訳)」、「月刊社会民主」誌, No.551, 2001。

- 第1次EC行動計画 - 1982年～1985年
- 第2次EC行動計画 - 1986年～1990年
- 第3次EC行動計画 - 1991年～1995年
- 第4次EU行動計画 - 1996年～2000年
- 第5次EU行動計画 - 2000年～2005年

表 - 1 EUのジェンダー賃金格差(1998年)

国名	総計	私的部門	公共部門
ベルギー	92.7	87.3	97.9
デンマーク	89.6	85.5	96.0
ドイツ	80.6	75.5	89.0
ギリシャ	86.8	78.3	99.1
スペイン	85.7	79.9	87.7
フランス	89.2	81.9	93.7
イタリア	91.4	90.6	108.1
アイルランド	80.2	75.8	89.3
オランダ	78.9	76.4	74.5
ポルトガル	94.1	76.6	-
オーストリア	78.9	73.7	89.5
イギリス	75.7	70.6	79.7
EU	83.8	76.3	89.3

資料出所 - EUROSTAT

注 - 15時間またはそれ以上雇用されたすべての個人の所得データに基づき、男性の1時間当り平均総所得に対する女性1時間当り平均総所得率。ルクセンブルグ、フィンランドおよびスウェーデンの1998年資料はない。

「ジェンダ - ・イクオリティに関する共同体の戦略的枠組み計画」⁽¹⁰⁾と題する現行第5次行動計画は、経済生活における均等の促進、意思決定の場における均等な参加と代表性の促進、社会生活における均等の促進、市民生活における均等の促進、ジェンダ - 役割とステレオタイプの改変の促進を柱に進めている。またジェンダ - ・イクオリティ計画に関する具体的な年次優先順位として、2001～2002年には「同一賃金」、2002～2003年には「職業と家庭生活の調和」、2003～2004年には「意思決定の場における女性」、2004～2005年には「ジェンダ - ・ステレオタイプ」の諸問題を挙げている。

EUROSTAT(欧州統計局)調査によれば、1998年現在、男女賃金格差は、EU平均で男性賃金に対して83.8、私的部門では76.3、公共部門では89.3である。この賃金格差是正を最優先課題として、行動戦略を策定し、現在、「あらゆる差別との闘い」(EC設立条約第13条)を続けているといえる。

(しばやま・えみこ 労働問題評論家・日本E U学会員)

(10) “ Council Decision of 20 Decembre 2000 establishing a Programme relating to the Community framework strategy (2001 - 2005)(2001 / 51 / EC). Official Journal of European Communities - L 17 / 22. 19.1.2001.