

# 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(下)

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         | 11 | EEC設立条約上の男女平等・均等待遇原則規定        |
| 2  | EUへの再生                          | 12 | 拡大EUへの挑戦                      |
| 3  | パートタイム労働指令「案」の先見性               | 13 | EUの男女均等待遇のための行動計画(以上, 535号)   |
| 4  | 派生的2次法と男女均等待遇理事会指令              | 14 | 欧州裁判所への司法手続き                  |
| 5  | 「指令」の拘束力および加盟国間の法制の接近(以上, 534号) | 15 | パートタイム労働者への賃金差別事件(イギリス)       |
| 6  | 焼土のなかから経済復興と発展をめざして             | 16 | パートタイム労働者への職域(企業)年金差別事件(ドイツ)  |
| 7  | 共同体の設立目的および政策対象領域               | 17 | パートタイム労働者への年末特別手当で差別事件(ドイツ)   |
| 8  | 唯一の男女平等規定 - 第119条「男女同一賃金原則」     | 18 | 有期雇用契約の妊娠女性の契約更新拒否および解雇(スペイン) |
| 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      |    | おわりに(以上, 本号)                  |

## 14 欧州裁判所への司法手続き

次にパートタイム労働に関する欧州裁判所の興味深い先決的判例を紹介してみたい。このような男女均等待遇原則に関する欧州裁判所の先決的判例は、EC設立条約(旧EEC設立条約)の第5部[共同体の機関]、第1編[機関に関する規定]、第1章[機関]の第4節[裁判所]に定める下記の第234条(旧第177条)[先決的判決]によって欧州裁判所に付託されたもので、共同体法の判断に従って、先決的判決が下される。

「第234条[先決的判決] 裁判所は、次の事項について先決的判決を下す裁判権を有する。

(a) この条約の解釈

(b) 共同体およびECB(欧州中央銀行)の議決の効力および解釈

(c) 理事会の議決によって設けられた機関の規則であって、その旨の規定が行われている場合には、その解釈。

このような問題が加盟国の裁判所または審判所で提起された場合であって、その問題に対する決定が必要であると判断する場合には、その裁判所または審判所は、この事項について判断を下すよう裁判所に求めることができる。

このような問題が、国内法に従って司法救済のない未決事件として、加盟国の裁判所または審判所に提起される場合には、この裁判所または審判所は、裁判所(欧州-著者)にこの事件を提起しなければならない。」<sup>(1)</sup>

いうまでもなく、この第234条[先決的判決]の規定は、EC設立条約の諸規定の遵守に関する加盟国の義務と責任が前提になっている。

## 15 パートタイム労働者への賃金差別事件(イギリス)

ジェンキンス事件：C - 96 / 80

### 1. 事実および経過

被告のキングスゲイト株式会社(KINGSGATE Ltd)は、男性35人、女性45人、合計80人を雇用する女性用衣料メーカーであった。男性被用者の雇用形態は、1人を除きすべてフルタイム労働者であり、女性被用者は5人がパートタイム労働者であった。1970年同一賃金法が発効する直前に、キングスゲイト社は、フルタイム労働には男女双方に同率の時間給を定めたが、パートタイム労働には、フルタイム労働に適用される賃率よりも10%低い賃率を定めた。それは、(a)常習欠勤を防ぐため、(b)工場における高価な機械のフル稼働を確保するため、(c)より大きな生産性を助長するためなどの必要のためであった。

パートタイム(週労働時間はほぼ30時間)で働いていた原告のミス・ジェンキンス(J. P. JENKINS)は、労働審判所(Industrial Tribunal)に訴訟を起こした。この訴訟の目的は、フルタイムで雇用された彼女の男性同僚の一人ミスター・バンナン(Bannan)が行っていた労働と同一労働(same work)に従事するという契約をしていたのに、彼よりも低い時間賃率で支払われているという事実によって、自分は不当に損害を被っていると主張するためであった。この賃金格差は、女性が同一雇用(same employment)において男性と「類似労働(like work)」に従事する場合に適用される男女同一賃金原則に照らして、同一賃金法および彼女の契約上の平等規定に違反すると判断した。

使用者は、ミス・ジェンキンスがミスター・バンナンの労働と類似労働を行う契約であることは認めたが、彼女と彼の場合には性の相違の他に、肉体的相違があると主張した。労働審判所は、彼女の申し立てを却下し、全労働時間の75%に相当する労働は、10%低い時間賃率を正当化するのに十分な「性の相違の他に、肉体的相違」を構成するという判断を下した。

ミス・ジェンキンスは、その決定を不服として雇用上訴審判所(Employment Appeal Tribunal)

---

(1) 編集代表・石本康雄・小田滋解説『解説・条約集(第10版)』三省堂、2003年参照。本書を参考に柴山仮訳。

に上告した。雇用上訴審判所は、EEC設立条約の第177条（現第234条）[ 先行的判決 ] に基づき、1980年2月25日付の決定に従い、パートタイム労働に対する賃金差別について、条約第119条<sup>(2)</sup>および理事会指令75/117/EEC<sup>(3)</sup>の第1条<sup>(4)</sup>の解釈に関する先決的判決を欧州裁判所に付託した。

## 2. 欧州裁判所の先決的判決

欧州裁判所は、1981年3月31日に次のような先決的判決を下した<sup>(5)</sup>。

- (1) フルタイム労働者の賃金は、条約第119条で禁止された差別はない。ただし、実際に労働者グループのすべてまたは大半が女性であるという理由によって、間接的方法でパートタイム労働者の賃金を減額する場合には、この限りではない。
- (2) 国内裁判所は、共同体または国内の措置が施行されない場合であっても、同一労働同一賃金の基準を適用し、パートタイム労働者に対する報酬の時間賃率がフルタイム労働者より低いことを立証できる場合には、直接に条約第119条の規定がこの種の状況に適用される。

## 16 パートタイム労働者への職域（企業）年金差別事件（ドイツ）

ビルカ・デパート事件：C - 170 / 84

### 1. 事実および経過

被告のビルカ・デパート（Bilka-Kaufhaus GmbH）は、数千人を雇用するドイツ連邦共和国の大型デパート・グループの1つで、自社従業員のために職域年金制度（Betriebliche Altersversorgung）を設けていた。この職域年金制度は、ビルカ・デパートとそこで働く労働者間の雇用契約の重要な部分を占めていた。1973年の改正によって、パートタイム労働者は、フルタイムで15年以上、全体で20年以上働いた場合でなければ、この職域年金制度の受給資格が得られなくなった。

ミス・カーリン・ウェーバー・フォン・ハルツ（Karin Weber von Hartz）は、1961年から1976年まで、ビルカ・デパートに販売係として雇用されていた。まず初めはフルタイムで働いた後、1972年10月1日から退職するまでパートタイムで働いた。彼女は退職後に職域年金支給を請求したところ、ビルカ・デパートは、彼女が最低15年間フルタイムで働くという職域年金制度の要件を充たしていないとの理由で年金支給を拒否した。

ミス・ウェーバーは、このような年金支給の拒否は、条約第119条（現第141条）に定める男女同

---

(2) 本稿の（中）を参照。

(3) 正式名“ COUNCIL DIRECTIVE of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women , 75 / 117 / EEC ”。

(4) 「理事会指令75/117/EECの第1条 - 条約第119条に定める男女同一賃金原則（以下、同一賃金原則という）は、同一労働に対して、および同一価値労働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関して、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、かつ性を理由とするあらゆる差別を排除するよう作成されなければならない」（柴山仮訳）

(5) ECR - 1981, 911。欧州裁判所の判例の抄訳紹介（仮訳）は柴山。以下同じ。

一賃金原則に違反しているとして、連邦労働裁判所に提訴した。同裁判所は、1984年6月5日の決定により、条約の第177条(現第234条)[先決的判決]に従って、パートタイム労働者の職域年金制度からの排除に関する、第119条の解釈について、先決的判決を欧州裁判所に付託した。

## 2. 欧州裁判所の先決的判決

1986年5月13日、欧州裁判所は次のような先決的判決を下した<sup>(6)</sup>。

- (1) ビルカ・デパートのパートタイム労働者に対する職域年金制度からの排除は、男性よりはるかに多くの女性労働者に損害を与えている。このような排除が性に基づくいかなる差別にも無関係で客観的に正当な要因に基づくことを明示し得ない限り、第119条に違反する。
- (2) ビルカ・デパートは、性に無関係にパートタイム労働者の雇用を可能な限り少なくするように努力し、その企業目的達成のために選択した措置が、企業自身の真のニーズに合致し、その目的達成の観点から妥当かつ必要であると認められる場合には、第119条に従って正当とみなされる。
- (3) 第119条は、職域年金受給資格の要件を充たすために家族的責任を有する従業員が直面する特別な困難を考慮に入れる方法で、使用者が職域年金制度を創設することを要求するものではない(第1次職域企業年金制度における均等待遇原則指令は、1986年7月24日に採択。改正第2次指令は1996年12月20日に採択されている。拙稿(上)の表1参照)。

## 17 パートタイム労働者への年末特別手当て差別事件(ドイツ)

クリューガー事件：C - 281 / 97

### 1. 事実および経過

原告のミス・アンドレア・クルューガー (Andrea Krüger) は、1990年10月1日からフルタイムの看護婦として、被告エーベルスベルグ (Ebersberg) 地区病院に雇用された。その雇用関係は、1961年の連邦公務員労働協約 (Bundesangestelltentarifvertrag-BAT) によって規制されていた。

その後1995年4月24日に子どもを出産した彼女は、連邦育児手当法 (Bundeserziehungsgeldgesetz) に従って、1995年6月20日から1998年4月23日まで育児休暇をとり、育児手当てを受け取った。

次いで1995年9月20日以降、ミス・クリューガーは、被告のエーベルスベルグ地区病院のために、社会法典 (Sozialgesetzbuch) 第4部第8条に定める「些細な仕事」(geringfügige Beshäfting = minor employment) に従事した。この「些細な仕事」とは、週の標準労働時間が15時間以下で、標準賃金 (normal pay) が、月間賃金ベース (monthly baseline) を少しも越えないことが条件であった。

またミス・クリューガーは、1973年の手当てに関する労働協約に従って、クリスマスに支給される1カ月の賃金に相当する1995年分の年末特別手当ての支給を、被告使用者に要求した。しかし被告は、年末特別手当ての支給は、連邦公務員労働協約の適用対象労働者だけであって、この協約の第3条nに基づいて、社会法典第8条に定める「些細な仕事」の労働者は、この協約の適用対象か

---

(6) ECR - 1986, p.1607.

ら除外されるとの理由で、年末特別手当での支給を拒否した。

1996年6月14日、ミス・クリューガーは、これを不服とし、年末特別手当での支給を要求してミュンヘンの労働裁判所に提訴した。労働裁判所は、連邦育児手当法の受給者の90%以上が女性であるとの理由を挙げて、公務員労働協約の第3条nは、女性に対する間接差別であるとの判断を下した。さらに特に、両親育児休暇を取得して子どもを育てる女性は、育児のために自分の仕事を断念する女性よりもっと悪い状態に置かれているという判断を表明した。

そして労働裁判所は、司法行為を一時中止して、第177条（現第234条）[先決的判決]に基づき、1997年7月3日の決定に従って、労働協約に定める年末特別手当での支給条件について、第119条[男女同一賃金原則]および理事会指令76/207/EEC（男女均等待遇原則）<sup>(7)</sup>の解釈に関する先決的判決を欧州裁判所に付託した。

## 2. 欧州裁判所の先決的判決

1999年9月9日、欧州裁判所は次のような先決的判決を下した<sup>(8)</sup>。

第119条は、通常の週労働時間が15時間以下で、通常の労働賃金が月間標準賃金のごく一部を越えず、かつそのために強制的社会保険から排除されている「些細な仕事」の被用者を、団体協約に定める年末特別手当での受給資格から排除したことは、その排除が労働者の性とは無関係に適用されたとしても、実際には男性よりもはるかに大きな割合の女性に損害を与えている場合には、間接差別であるとの意味に解釈されなければならない。

## 18 有期雇用契約の妊娠女性の契約更新拒否および解雇（スペイン）

メイガー事件：C - 438 / 99

### 1. 事実および経過

1998年6月、原告のミス・マリア・ルイーザ・ジメー・メイガー（Maria Luisa Jiménez Meiger）は、週20時間労働で家族のない定年退職者のホームヘルパーとして、被告のロス・パリオス市に雇用された。この雇用契約は、当初3カ月の期間で締結され、1998年12月2日まで2回更新された。

新しい有期・パートタイム契約は、1998年12月3日、市当局とミス・メイガーの間で結ばれた。彼女の新たな仕事は、1998年12月～1999年1月の期間中の家事労働サービスおよび学校休日時の学齢期の子供たちの世話であった。この契約は、契約期限を定めていなかったが、1999年2月2日に終了した。

次いで第3次有期・パートタイム契約は、1999年2月3日に結ばれたが、その仕事は、1998年～1999年の学年度の間、通学困難な子供たちの世話と家事労働サービスであった。この雇用契約は契約終了期日をなんら明記していなかったが、1999年5月2日に終了を迎えた。

---

(7) 正式名 “ COUNCIL DIRECTIVE of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions , 76 / 207 / EEC ”。

(8) ECR - 1999 , p.1. - 05127.

次いで1999年5月3日、彼女は、第4次有期・パートタイム契約に署名した。その仕事は、学齢前の子供たちの就学前教育と1998年～1999年の学年度の間、地域の教育施設への通学に困っていた大家族の家事サービスであった。この契約も先の契約と同様に契約終了期日がなんら明記されていなかった。だが、1999年5月12日、ミス・メイガーは、市当局から次のような書面を受け取った。

「この契約は1999年6月2日に終了します。法律に定める契約終了通知の期間内に契約延長または更新の希望があれば、1999年6月2日以前に人事課に来て期限延長または契約更新に署名するか、またはその希望がなければ、雇用契約終了に伴う支払いについて協定してください」

その書面の規定は、事前に彼女に知らせるために送付されてきた以前の3つの契約内容と同一のものであった。

その間、市当局は、ミス・メイガーの妊娠状態について情報を得ていたが、その認識の正確な期日は文書では明らかではなかった。彼女は1999年9月16日に出産した。こうして1999年6月2日に、ミス・メイガーの雇用契約および市当局と彼女の雇用関係は終了を迎えた。

1999年6月7日に、彼女は、市当局と交渉して、休日の家事サービスに関する第5次パートタイム雇用契約を結ぶことに合意した。この契約は、すでに6月3日に効力が発生していた。ところが合意の翌日の6月8日になって、彼女は署名を拒否し、その話し合いの後日に、自分は基本的諸権利が侵害され、差別的な方法で解雇されたのであって、市当局との先の契約は終了していないと市当局に主張した。つまるところ、彼女の判断によれば、問題は、新しい契約に署名することではなくて、ただ単に彼女の雇用を彼女を復帰させるべき事柄であった。

結局、ミス・メイガーは、市当局を相手取ってアルヘシーラス社会裁判所に訴訟を起こした。彼女の主張は、市当局との先の契約は依然として有効であるはずなのに、市当局は彼女の妊娠の事実を知って契約更新を拒否し、差別的な方法で解雇したのであって以前の契約は失効していない。したがって新しい契約の署名をする必要はなく、単に彼女の雇用回復の問題に過ぎないというものであった。

社会裁判所の法廷では、ミス・メイガーと市当局との雇用関係は、スペインの法制度下で、特に上記のような状況下で、しかも時間的連続性および彼女の労働の等質性という状況下で、期限に定めのないものとみなすか否かという問題としては検討されなかった。裁判での検討の焦点は、もっぱら解雇の動機が原告の妊娠状態にある限りにおいて、性差別が存在する可能性があるかどうか、つまりこの判決が理事会指令92/85/EEC（妊娠・出産・産後の安全・健康 - <sup>(9)</sup>）の第10条〔解雇禁止〕条項<sup>(10)</sup>が直接適用できるかどうか、またその範囲はどの程度かであった。

この点について裁判官は疑問を抱き、アルヘシーラス社会裁判所は、審議を一時停止して、第234条（旧第177条）〔先決的判決〕に基づき、1999年11月10日の決定に従って、有期雇用契約の妊娠女性の契約更新不履行および解雇について、理事会指令92/85/EEC（妊娠・出産・産後の安全と健康）の第10条〔解雇禁止〕条項の直接的効力および適用範囲の解釈に関する先決的判決を、欧州裁判所に付託した。

---

(9) 正式名“ COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding ”。

## 2. 欧州裁判所の先決的判決

2001年10月4日、欧州裁判所は次のような先決的判決を下した<sup>(11)</sup>。

- (1) 「妊娠中の労働者、最近出産した労働者、現在授乳期間中の労働者の安全および健康の改善のための措置に関する1992年10月19日の理事会指令92 / 85 / EEC」の第10条[解雇禁止]は、直接的効力を有し、この指令に定める期限内<sup>(12)</sup>に加盟諸国が導入措置を講じない場合であれ、加盟国の機関を国内裁判所に提訴する権利を個人に付与するものとの趣旨に解釈されなければならない。
- (2) 「国内法および/または慣行に基づき許可されている条件とは無関係」の事件において、理事会指令92 / 85 / EECの第10条1項は、加盟国がこの種の労働者を解雇できる特別な理由の規定を要求するものではない。
- (3) 理事会指令92 / 85 / EECの第10条[差別禁止]は、期間に定めのない雇用契約にも有期雇用契約にも適用されるが、雇用契約期限が終了した時点での有期雇用契約の更新拒否は、この規定の禁止する解雇とみなすことはできない。だが有期雇用契約の拒否の動機が、当該労働者の妊娠状態にある場合には、性に基づく直接差別に該当し、「雇用、職業訓練、

---

(10) 「第10条[解雇禁止]第2条([定義], 下記に注)に定める労働者が、自己の安全および健康を保護するようこの条項に従って認められた権利行使を確保するために、下記の条項を規定しなければならない。

1, 加盟国は、第2条に定める労働者の妊娠の開始から第8条([出産休暇], 下記に注)の1項に定める出産休暇の終了まで、当該労働者の解雇を禁止するために必要な措置を講じなければならない。ただし、国内法および/または慣行に基づいて許される解雇条件とは無関係の例外的事項の場合であって、かつ所轄当局が解雇の同意を与えることを条件に、解雇が適用できる場合を除く。

2, 第2条に定める労働者が1項に定める期間中に解雇される場合には、使用者は、当該労働者について正当に実証可能な解雇理由を文書で明示しなければならない。

3, 加盟国は、1項の規定が違法とする解雇の結果から第2条に定める労働者を保護するために必要な措置を講じなければならない。」

「第2条[定義]この指令の目的のために、

(a) 妊娠中の労働者とは、国内法および/または国内的慣行に基づいて、使用者に自己の状態を知らせた妊娠中の労働者をいう。

(b) 最近出産した労働者とは、国内法および/または国内的慣行の意味において、最近出産し、国内法および/または国内的慣行に基づいて、使用者に自己の状態を知らせた労働者をいう。

(c) 授乳中の労働者とは、国内法および/または国内的慣行の意味において、授乳中であって、国内法および/または国内的慣行に基づいて、使用者に自己の状態を知らせた労働者をいう。」

「第8条[母性休暇]1項1. 加盟国は、第2条に定める労働者が、国内法および/または国内的慣行に基づいて、産前および/または産後に連続した14週の出産休暇を取得する権利を確保するために必要な措置を講じなければならない。

2. 1項に定める出産休暇は、国内法および/または慣行に基づいて、産前および/または産後に最低2週間の強制母性休暇を含まなければならない。」(柴山仮訳)

(11) ECR - 2001, p.1. - 06915

(12) 欧州委員会年次報告によれば、理事会指令92 / 85 / EC (妊娠・出産・産後の労働者の安全と健康)の加盟国への導入状況は、2002年3月現在、全加盟15カ国ですべて完了している。

昇進へのアクセスおよび労働条件に関する男女均等待遇原則の施行に関する1976年2月9日の理事会指令76/207/EEC」の第2条1項および第3条1項<sup>(13)</sup>に違反する。

- (4) 妊娠労働者、最近出産した労働者または授乳中の労働者を解雇できることを規定する際に、例外的な場合および適用可能な場合に、管轄機関が同意を与えることを条件に、「理事会指令92/85EEC」第10条(1)項は、妊娠労働者の解雇を正当と認める例外的な事件であるとの判決を下した国内機関に対して、使用者によるこの労働者の解雇決定前に同意を与えるよう加盟国に義務を課すものと解釈してはならない。

## おわりに

来る2004年には、中東欧の加盟国を含めて、欧州議会の直接選挙が行われる。「意思決定の場におけるジェンダー・バランス」という課題がEUレベルで大きく提示される記録すべき年である。EU資料によれば、加盟国内の国会における女性の比率は、2000年現在、EU平均で20.6%である（加盟国別では、ベルギー25.6%、デンマーク37.1%、ドイツ29.6%、ギリシャ10.3%、スペイン27.1%、フランス8.7%、アイルランド14.6%、イタリア10.2%、ルクセンブルグ16.7%、オランダ33.3%、オーストリア24.7%、ポルトガル19.6%、フィンランド37.0%、スウェーデン45.0%、イギリス17.1%）。

振り返ってみると、EUの歴史は、まさに長期かつ困難な道のりであったといえよう。そして特に1980年代前半のイギリスによって生じた労働・雇用・社会政策の遅滞、通貨統合など多くの難関を克服して今日に至っている。いま2004年の拡大EUと21世紀の新しい世界秩序の創造に直面して、EUの女性たちはどのように方向選択し、参画するのであろうか。今後も注目していきたいと思う。

（しばやま・えみこ 労働問題評論家・日本EU学会員）

---

(13) 「理事会指令76/207/EECの第2条1項 - 以下の規定に従って、均等待遇原則とは、直接または間接であることを問わず、性、特に婚姻または家族的地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存在してはならないことを意味する。」「第3条1項 - 均等待遇原則の適用とは、活動のいかなる分野または部門であるを問わず、選考基準を含む雇用または職務ならびにあらゆる職階レベルへのアクセスに関して、性を理由とするいかなる差別も存在してはならないことを意味する。」（柴山仮訳）

表 - 1 男女均等待遇原則指令の加盟国への導入状況 (2002年3月現在)

		B	DK	D	EL	E	F	IR	I	L	NL	A	P	FI	S	UK
同一賃金原則	指令75/117/EEC															
雇用・職業の均等待遇原則	指令76/207/EEC															
社会保障の均等待遇原則	指令79/ 7/EEC															
職域社会保障制度の均等待遇原則	指令86/378/EEC															
自営業(農業含む)の均等待遇原則	指令86/613/EEC															
妊娠・出産に関する安全と健康	指令92/ 85/EEC															
労働時間短縮と労働時間編成	指令93/104/EEC															
育児両親休暇	指令96/ 34/EEC															
職域社会保障制度の均等待遇原則	改正指令96/97/EC					N*										
育児両親休暇	指令97/ 75/EC イギリスに拡大															
性差別裁判における举证責任	指令97/ 80/EC					N	N									
パートタイム労働の均等待遇原則	指令97/ 81/EC	IC**						N								N
パートタイム労働の均等待遇原則	指令98/ 23/EC イギリスに拡大															
性差別裁判における举证責任	指令98/ 52/EC イギリスに拡大															
人種・民族差別への均等待遇原則	指令00/ 43/EC 期限 19/07/03															
雇用・職業の均等待遇の一般原則	指令00/ 78/EC 期限 02/12/03															
雇用・職業の均等待遇原則	改正指令02/73/EC 期限 05/10/05															

資料出所 - “ Industrial Relations in Europe ” より柴山作表

国名 - B (ベルギー), DK (デンマーク), D (ドイツ), EL (ギリシャ), E (スペイン), F (フランス), IR (アイルランド), I (イタリア), L (ルクセンブルグ), NL (オランダ), A (オーストリア), P (ポルトガル), FI (フィンランド), S (スウェーデン), UK (イギリス)

印 - 指令の労働基準が加盟国の国内法制度に導入済み。

(注\*) N - No communication of national legislation

(注\*\*) IC - Incomplete / communication