

## E C 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——

竹 中 康 之

(日本学術振興会特別研究員)

### はじめに

法の下における男女平等の実現は、わが国における近年の状況からも分かるように、各国の法制改革の中心的テーマの一つとなっている。社会保障法の分野も、例外ではない。第二次大戦後に確立された新しい法分野である社会保障法においても、女性は男性(夫)の扶養家族として位置付けられてきており<sup>1)</sup>、これが男女平等の実現への大きな障害となってきたからである。特に、女性の雇用への進出が一般的になるに従い、社会保障における男女間の不平等がもたらす問題性はますます大きくなりつつあると言えよう。

E C (ヨーロッパ共同体… European Community) においては、社会保障における男女平等取り扱いを構成国に要求する理事会命令 (Council Directive…以下 E C 命令という) が、1978年12月に制定され、6年という長期の猶予期間を置いて、1984年12月から発効している。この E C 命令は、後述するように、かなりの適用除外規定や例外規定を置いており、内容的には、必ずしも革新的と言えるものではない。にもか

かわらず、本命令は、構成国の社会保障制度に大きなインパクトを与える可能性を有している。その理由は、次の二点に要約される。

第一に、構成国の法制度に対して、E C 法という超国家的法規そのものが、非常に大きな影響力を持っていることである。E C 法には、その実効性を担保するために、通常の国際法とは異なる効力が与えられている。例えば、命令を含む E C 法に構成国が違反することは、構成国の基本条約 (1957年 E E C 条約) 違反となり、E C 委員会による E C 裁判所 (European Court of Justice<sup>2)</sup>) への提訴の根拠となる。したがって、社会保障における男女平等に関しても、構成国は、E C に留まるかぎり、E C 命令違反の法規を放置することは許されず、必ず命令に法規が整合するように適切な措置を採らなければならない。

第二に、本命令が、社会保障における直接的な男女差別だけではなく、間接的差別 (indirect discrimination) をも禁止していることである。この間接的差別の禁止によって、文言上は直接的に男女を差別していない性的中立規定であっても、他の性に

比べ一つの性に対して事実上不利な効果を持つ社会保障関連の法規定は、EC命令に違反すると判断される余地が生じてくる。

本稿では、EC命令の内容を概観するとともに、イギリスでの制度改革と若干の法解釈上の問題を紹介することによって構成国の社会保障制度へEC命令が与えるインパクトを例証していきたい。わが国では、社会保障における男女平等についての議論は、理念的なレベルでも、また、法技術的なレベルでもいまだ未成熟な段階にある。したがって、社会保障における男女平等に関するECレベルの試みは、わが国での議論にとっても、有益な示唆を与えてくれるものと思われる。なお、男女差別の問題には、男性に対する差別の問題も含まれ、社会保障法の領域においても、遺族給付に関する男性差別というような深刻な問題があるが、本稿では、紙幅の制約上、男性差別の問題は割愛する。

## 1. EC命令の概要

まず、EC命令、すなわち「社会保障における男女平等原則の漸進的確立に関する79/7理事会命令<sup>3)</sup>（以下79/7命令と略す）」の内容を概観してみよう。

### (1) 基本原則

79/7命令は、社会保障の分野における男女平等 (equal treatment) 原則の漸進的確立をその目的とする (第1条)。ここで言う男女平等原則とは、直接的かまたは間接的かにかかわらず性別、とりわけ婚姻

上もしくは家庭内での地位 (marital or family status) 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4条第1項)。特に、制度の適用範囲および加入要件、拠出要件、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権の保有要件に関する男女差別が禁止される (同)。本命令における平等原則の最大の特色は、男女間の直接的差別だけではなく、間接的差別も禁止されていることである。この間接的差別の禁止によって、性的中立規定であっても、事実上、男性に比べ女性に対して不利な効果を持つ社会保障関連の法規定は、79/7命令違反と判断される余地が生じる。

更に、本命令によれば、社会保障における男女平等は、母性に基づく女性保護に関する法規定を損なうものであってはならない (第5条)。EC構成国は、男女平等原則に反するすべての国内の法規定、行政立法が撤廃されるのに必要とされる措置を講じる義務を負い (第5条)、また、男女平等原則に反して権利を侵害されたと思慮する者のために行政的および司法的な救済手続きを整備しなければならない (第6条)。

以上のように、79/7命令は、社会保障における男女平等の実現に向けて、かなり進歩的な一般原則を掲げている。しかし、本命令は、同時に、この一般原則に対する重要な例外規定を置いている。すなわち、構成国は、退職および老齢年金の受給年齢、老齢年金に関して児童を養育している者に与えられる利益、扶養家族である妻 (dependent wife) のための長期給付における加給

等については、本命令の平等原則の適用を免れることができる（第7条）。これは、社会保障における女性に対する優遇措置に関する例外規定であると指摘されている<sup>4)</sup>。

## (2) 人的適用対象

79/7 命令は、勤労者階層（Working Population）に適用される。この勤労者階層には、被用者だけでなく、次のような者も含まれる。①自営業者。②疾病、災害、あるいは自己の意思に基づかない失業（involuntary unemployment）によって、その職業活動の中断を強いられた者。③求職者。④老齢もしくは障害のために隠退した元被用者および元自営業者（第2条）。

## (3) 制度的適用対象

79/7 命令は、疾病、障害、老齢、労働災害および職業病、失業の各種生活事故に対する保護（protection）を供与する法制度（statutory scheme）に適用される（第3条第1項）。社会扶助（Social Assistance）は原則として、本命令の対象外であるが、本命令の対象となる上記の諸制度を補足または代替する場合に限り、本命令の適用を受ける（同）。

本命令は、遺族給付および家族給付に関する法規定には適用されない（第3条第2項）。この適用除外の根拠としては、遺族給付および家族給付に関しては通常女性には男性に対するよりも有利な取り扱いが与えられていることが指摘されている<sup>5)</sup>。だが、この二つの給付に関して、常に女性に対して男性に対するよりも有利な取り扱い

が与えられているとは限らない。例えば、児童手当に関しては、母親が受給権者とされている場合が多いが、父親を受給権者としている国（ECでは、フランス、イタリア、西ドイツ、アイルランド）もかなり存在する。したがって、この適用除外規定には、女性に対する権利保護という観点からも問題があると言えよう。

企業年金等の職域別制度（occupational scheme）は、本命令の対象外である。ただ、本命令によれば、職域別制度における男女平等原則の確立のために、将来別個のECレベルの法的措置が採択されると規定されている（第3条第3項）<sup>6)</sup>。

## (4) EC命令の効力

EC構成国は、79/7 命令の構成国への通告から6年間の期限（1984年12月22日）内に本命令によって課せられた義務を履行するための立法および行政措置を採らなければならない（第8条）。

EC命令は、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（EEC条約第189条）。義務履行の方式および手段の選択に関して構成国に自由裁量が認められているという意味において、EC命令は、ソフトなECレベルの立法措置と言える。しかし、構成国が、EC命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（EEC条約）上の義務違反に該当し、義務違反を理由とするEC委員会によるEC裁判所への提訴の根拠となる（EEC条約第169条）。

EC裁判所が構成国の義務違反を認定した場合には、構成国は判決の履行に要する措置を採らなければならない（同171条）。

## 2. イギリスにおける法的対応

79/7 命令は、1984年12月22日から発効した。だが、本命令の発効以前、特に79年、および翌80年には、本命令に対応するためのなんらかの法的措置を講じたEC構成国が多い<sup>7)</sup>。ここでは、80年以降の79/7 命令に対するイギリスの法的対応を概観してみたい。イギリスでは、戦後の社会保障制度の基礎を築いたペバリッジ報告が、男性（扶養者）—女性（被扶養者）という家族関係を前提とし、社会保障に対するニーズにおける男女間の差異を当然のものとして捉えていた<sup>8)</sup>。ペバリッジ報告を反映して、イギリスの社会保障制度では、男性に認められている独立した法的人格が女性に対して否定されることが少なくなかった。したがって、構成国の社会保障制度に対して79/7 命令が与えるインパクトを例証していくためにも、イギリスの社会保障制度は、格好な考察対象になると思われる。

イギリスでは、1980年社会保障法（Social Security Act）が79/7 命令との関連で重要な一連の法改正を含んでいる<sup>9)</sup>。また、その後、80年法を補足ないしは変更するために個別的行われた法改正もある。改正の主要な点としては、拠出制給付における扶養家族（子供および配偶者）のための加給（increases）に関する法改正と無拠出制給付の受給要件に関する法改正を挙げる

ことができる。

まず、拠出制給付における扶養家族のための加給については、80年法による法改正前では、既婚女性は、男性に対して課せられている通常の受給要件を満たすだけではならず、他に配偶者が肉体的あるいは精神的な障害のために自活不能（incapable of self-support）である場合のみに受給資格が与えられた<sup>10)</sup>。さらに、退職年金に関しては、女性に対して支給される配偶者加給という制度自体が存在しなかった。加給に関するこのような女性差別は、イギリス社会保障法においては、男性（扶養者）—女性（被扶養者）という関係が不可逆的な関係として捉えられていたことを如実に語るものであろう。しかし、加給に関する女性差別は、80年法、84年保健社会保障法（Health and Social Security Act）、85年社会保障法の三つの法律によって漸次撤廃されていった。まず、80年法は、夫の自活不能という差別的受給要件を廃止した<sup>11)</sup>。次に、退職年金においても、女性に対して支給される配偶者加給の制度が、84年保健社会保障法によって新設された<sup>12)</sup>。85年法は、加給に関するその他の女性差別、特に配偶者の所得額による加給制限に関する女性差別を是正する措置を導入した<sup>13)</sup>。以上の一連の措置によって、扶養家族のための加給に関しては、女性は、男性とほぼ同一の法的地位に置かれることになった。

無拠出制給付の受給要件に関する法改正としては、補足給付（Supplementary Benefit）と無拠出障害者年金（Non contributory Invalidity Pension）に関する改正を

挙げることができる。

第一に、補足給付は、周知のように、十分な収入源を持たない失業者および退職者に支給される社会扶助である。社会扶助ではあるが、補足給付は、退職（老齢）年金および失業給付を代替ないしは補足する制度として、79/7命令の適用対象となる<sup>14)</sup>。この補足給付は、世帯単位で支給されるが、66年および76年の補足給付法<sup>15)</sup>によれば、既婚女性は、本給付を自己の名で申請できず、夫の申請に基づき給付額が算定されるのに際し世帯の構成員として考慮されるにすぎなかった。また、資産調査においては、妻の資産は、もっぱら夫（受給申請者）に属するものとして、夫の資産に合算された。これに対し、80年法によって、補足給付に関しては、原則として既婚女性が受給申請者となるための直接的な法的障害は取り除かれた<sup>16)</sup>。ただ、男女間の不平等の是正が企図されたにもかかわらず、世帯単位の問題がなお維持されたために、受給申請者を決定するための施行規則（Regulation）<sup>17)</sup>が非常に複雑なものとなった。また、施行規則に定められた基準に当該夫婦が該当しない場合は、受給申請者は、夫婦間の合意による指名、合意による指名がない場合は、社会保障省相の裁定によって決定されることになった。

第二に、無拋出障害者年金は、拋出制の障害年金を受給できない障害者のために1975年社会保障給付法（Social Security Benefits Act）によって導入された無拋出制給付である<sup>18)</sup>。拋出制の障害年金を受給できないこと、および障害による196日以

上の労働不能が通常受給要件とされていた。だが、既婚女性に関しては、この日常受給要件が充足されるだけではならず、更に、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 household duties）を履行できないことを立証しなければならなかった。この差別的受給要件の根底には、既婚女性は、労働不能となっても、家事遂行能力があるかぎり、社会保障によるのではなく、夫によって扶養されるべきだという考えが横たわっていたのではないかと思われる。この男女間の不平等を是正するために、無拋出障害者年金は、84年保健社会保障法によって廃止され、替わって、重度障害者手当（Severe disable allowance）が新設された<sup>19)</sup>。この新制度においては、①拋出制の障害年金を受給できないこと、②196日以上にわたって労働不能の状態が継続していること、③20歳までに労働不能になったこと、の三要件が手当の通常受給要件とされている。更に、④20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80%以上の重度の身体的もしくは精神的機能障害があること、が付加的受給要件とされている。重度障害者手当となつてからは、家事遂行不能という既婚女性に対する差別的受給要件を定める規定は、③および④の要件を定める性的中立規定によってかわれたことになる。

以上がイギリスでの79/7命令関連の法

改正の主要な点である。現在、イギリスでは、保守党政府による社会保障制度改革が進められており<sup>20)</sup>、その一部は、すでに成立した86年社会保障法に組み込まれた。しかし、今回の改革では、社会保障における男女平等は、大きな問題としては取り上げられていない。80年以降の法改正により、79/7命令によって課せられた義務は一応履行されており、新制度も基本的にこれらの改正点を引き継ぐというのが、政府の見解なのであろう。だが、80年以降の法改正により、イギリスに対して79/7命令が課した義務が完全に履行されたとは思えない。まず、第一に、明らかに女性を差別する社会保障関連の法規定がなお放置されているのではないかという問題がある。すなわち、社会保障に関する直接的な女性差別の問題も完全には解決されていないように思われる。第二に、80年以降の法改正は、もっぱら女性に対する直接的差別のみを対象にしたものであり、79/7命令の禁止するもう一つの差別類型、すなわち、間接的差別は全く考慮されていないという問題の指摘がある<sup>21)</sup>。次にこれらのイギリス社会保障法と79/7命令の抵触問題について考えてみよう。

### 3. イギリス社会保障法とE C命令の抵触問題

#### (1) 直接的差別

E C裁判所は、1986年6月24日、Drake事件<sup>22)</sup>において、79/7命令について、初めての法的判断を下した。本件はイギリス

の障害者看護手当 (Invalid Care Allowance) に関する事例である。障害者看護手当は、重度障害者の親族で、障害者の看護者に支給される無拠出制給付である。だが、既婚女性は、本給付を受給できないという規定が75年社会保障法にあり<sup>23)</sup>、79/7命令の発効後も改正されずに残されていた。この規定によれば、障害者の看護は、本来は既婚女性が無報酬で行うべき家事労働の一つであると捉えられていたようである。本件では、この規定の79/7命令違反が問われたのである。

本件においては、既婚女性に対して障害者看護手当を支給しないとする規定が女性を直接的に差別していることは、明らかであった。ただ、障害者本人にではなく、その看護者に支給される障害者看護手当が79/7命令の適用対象になるか否かという法解釈上の問題が生じた。イギリス当局によれば、障害者本人にではなく、その看護者に給付を支給する制度は、79/7命令第3条第1項のいう“障害という生活事故に対して保護を供与する法制度”ではなく、本命令の適用を受けない法制度であるとされた。

これに対して、E C裁判所は、障害者本人にではなく、その看護者に給付を支給するという事実は、当該制度が79/7命令第3条第1項のいう“障害という生活事故に対して保護を供与する法制度”に該当することを妨げるものではないと判示した<sup>24)</sup>。その根拠として、E C裁判所は、以下のようなことを述べている。すなわち、障害という生活事故に対して保護を供与するに際し、構成国は、様々な方法を選択すること

ができる。たとえば、ある構成国（例、イギリス）では、障害という生活事故に対して、二つの手当を準備している。一つは、障害者自身に支給される手当であり、他の一つは、障害者の看護者に支給される手当である。しかし、他の構成国では、上記の構成国が二つの手当によって達成している効果は、障害者に対する一つの手当によって達成されている。前者の構成国で看護者に支給される手当に相当する金額は、後者の構成国においては、障害者本人に支給される手当に含まれている。したがって、79/7 命令が目的とする男女平等原則の確立のためには、障害者本人にではなく、その看護者に給付を支給する制度も第3条第1項のいう“障害という生活事故に対して保護を供与する法制度”に含まれると解するのが相当である。

EC 裁判所は、以上のような判断を前提として、既婚女性に対して障害者看護手当を支給しないとする規定が79/7 命令違反であると断じている。このように、本件は、EC 裁判所が構成国の79/7 命令違反を初めて宣言した事例として大きな意義を持つものである。

内容的に言えば、本件判示は、79/7 命令に内在する解釈の余地の大きさを改めて認識させるものであった。79/7 命令は、その対象とする EC 構成国の社会保障制度の多様性を反映して、抽象的な文言を用いている場合が少なくない。とりわけ、本件でも問題になった第3条第1項は、本命令の適用対象となる制度を、“疾病、障害、老齢、労災および職業病、失業の各種生活

事故に対して保護を供与する法制度”という文言で表している。この規定では、“障害給付 (Invalidity Benefit)”等の個々の給付内容をかなり明確に限定してしまう表現は意図的に用いられていない。したがって、“障害という生活事故に対して保護を供与する法制度”に障害者看護手当の制度が含まれるとした本件判示は、法文上も無理な解釈を示したものではないと言えよう。しかも、EC 裁判所は、79/7 命令の適用という結論を引き出すために、構成国の社会保障制度の制度目的をも検討している。このような制度目的をも考慮に入れる EC 裁判所の法解釈は、規定の抽象性とも相俟って、79/7 命令の構成国の社会保障制度へのインパクトを強めていく一つの要因となりうる可能性を持つものと言えるのではなからうか。

## (2) 間接的差別

79/7 命令第4条第1項は、「直接的か間接的かにかかわらず性別、とりわけ婚姻上もしくは家庭内での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」と規定している。この規定は、社会保障における男女間の直接的差別だけでなく、間接的差別をも禁止したものと解される。したがって、文言上は直接的に男女を差別していない社会保障関連の性的中立規定であっても、79/7 命令違反と判断される余地が生じる。ここで問題となるのが、間接的差別の具体的な成立要件である。79/7 命令自身は、間接的差別の具体的な成立要件については全く触れていないからであ

る。ただ、男女間の雇用差別に関するEC裁判所判例<sup>26)</sup>を参考にして、①当該中立規定が男性に比べて女性に対して事実上不利な効果を持つこと、②当該規定を積極的に正当化する根拠が存在しないこと、の二つの要件が充足されれば79/7命令が禁止する間接的差別が存在するという見解が提示されている<sup>26)</sup>。79/7命令が禁止する間接的差別について、未だEC裁判所の公式な判断が示されていない現時点では、他の差別問題に関する判例を考慮に入れた上記のような見解も一定の説得力を有しているように思われる。そこで、以下では、具体的なイギリスの制度（重度障害者手当）との関連において、①②の要件が充足され、間接的差別が成立する余地があるか否かを見てみよう。

イギリスでは、拋出制の障害年金を受給できない障害者のために、無拋出障害年金が、75年社会保障給付法によって導入された。この無拋出障害年金に関しては、既婚女性は、男性と同じ受給要件を充足するだけではならず、家事遂行不能であることを立証しなければならなかった。だが、すでに前章で見たように、男女間の不平等を是正するために、無拋出障害者年金は、84年保健社会保障法によって廃止され、重度障害者手当が新設された。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を既婚女性に対して要求する規定は削除された。そして、①拋出制の障害年金を受給できないこと、②20歳までに労働不能になったこと、③20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80

%以上の重度の身体的もしくは精神的機能障害があること、が新制度における一般的な受給要件として規定された<sup>27)</sup>。この新規定は、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、性的中立規定と言えよう。

しかし、この性的中立規定も、女性を間接的に差別し、79/7命令の平等原則に違反すると判断される余地がある<sup>28)</sup>。まず、本規定の定める年齢要件が、事実上男性に比べ女性に対し不利な効果を持っていることをその第一の理由として指摘できよう。なぜなら、20歳以降で障害者になる者（いわゆる中途障害者）の中で、拋出制の障害年金の受給要件を充足できない者には、男性よりも女性が圧倒的に多いからである。女性には、出産、育児、病人看護等のために一旦職業活動を中断し、育児や看護を終えてから職業活動を再開する者が多い。職業活動を再開して間もなく労働不能に陥った女性（このような女性は、79/7命令の適用を受ける）は、拋出不足のために障害年金の受給要件も充足できず、しかも、年齢要件のために、80%以上の重度の機能障害がある場合を省き、重度障害者手当を受給することもできない。とりわけ、拋出制給付を受給できない障害者の救済という無拋出制障害給付本来の制度目的を考慮すれば、20歳代に出産や乳幼児の保育が集中する女性にとっては上記②の年齢要件は、見過ごしにできない不利な効果を有していると言えよう。

年齢要件を定める規定が、間接的差別の



禁止に違反するという第二の理由は、年齢要件を積極的に正当化し得る根拠が存在しないことである。女性差別との関連で、年齢要件を正当化しようとする主張では、20歳以降で中途障害者となった女性が拋出制の障害年金の受給要件を充足できないのは女性自身の自己選択の結果であるとする主張が最有力のようである。この主張によれば、無拋出制の障害給付が、生来障害者や労働年齢前に障害者になった者等のように、拋出による受給要件の充足のチャンスを初めから奪われた者を主たる対象としていることが重視される。この主張によれば、20歳以降で中途障害者となり、拋出不足のために障害給付を受給できない女性は、受給要件充足のチャンスがあったのにもかかわらず、職業活動の中断を選択することによりこのチャンスを自ら放棄した者であるとされ、無拋出制の障害給付に関しては劣等位に置かれてしまう。しかし、女性の自己選択という観念にあまり大きな比重を置くことは適切ではないと思われる。現在においても、社会制度の不備のために、育児や病人看護等のために一定期間家事に誰かが専従しなければならない必要性を完全に否定することはできない。しかも、育児や病人看護等は、圧倒的に女性の負担において処理されている傾向がある。したがって、職業活動の中断を女性の全く自由な選択の結果として捉えることは、一種の擬制であり、無拋出制障害給付に関して女性に対して事実上不利な効果を持つ要件を正当化する根拠とはなり得ない。

結局、重度障害者手当の年齢要件が維持

されている最大の理由は、給付総額の抑制にあると思われる。83年当時のある試算によると、新給付の受給要件を充足し得る人々は、14万5千人であったのに対し、年齢要件によって排除される既婚女性は、29万人であったとされる<sup>29)</sup>。しかし、財源の問題は、給付額決定の一つの要素とはなり得ても、男性に比べ女性に対して事実上不利な効果を持つ法規定を正当化する根拠とはなり得ない。

以上のようなことを総合してみれば、重度障害者手当の受給要件に関しても、79/7命令違反、特に女性に対する間接的差別の禁止に違反すると判断される余地が大きいと思われる。今後は、EC裁判所が、実際の法的紛争に際して、以上で指摘したような事柄をどの程度まで認定していくかが大いに注目されるところである。

## お わ り に

社会保障における男女平等に関するEC命令、すなわち、79/7命令には、かなり多くの適用除外規定（例 社会扶助、遺族および家族給付）や例外規定（例 老齢年金の受給年齢）が置かれている。これらの除外規定や例外規定は、EC法による社会保障制度のドラスチックな変革を恐れた構成国の思惑を反映したものといえる。にもかかわらず、79/7命令は、イギリスの例からも明らかなように、限定的ではあるが構成国の社会保障制度を確実に変えてきたし、また、今後もかなりのインパクトを与えていく可能性を内包している。本稿で検

討したことを要約すれば、EC法という超国家的法規自体が持つ構成国への影響力の大きさ、そして、命令が規定する平等原則の独自性（とりわけ、間接的差別の禁止）がこのインパクトを強めつつある要因だと言える。また、EC法の有権的解釈者としてのEC裁判所の存在も無視できないように思われる。すでに見たように、EC裁判所は、Drake事件において、79/7命令の立法目的や構成国における社会保障制度の制度目的を重視する法解釈を示している。今後も、EC裁判所がこのような法解釈を採り続けていけば、79/7命令は、その除外規定や例外規定の存在にもかかわらず、構成国の社会保障制度へのインパクトをかなり強めていくものと思われる。

ECは、第一次的には、経済統合体であり、また、将来的には政治統合をも含めたより高度な国家統合を指向する超国家的組織である。したがって、このような特殊事情を背景とするECにおいて展開されてきた男女平等法理を直截的にわが国の具体的問題との関係で参考とすることには、少し抵抗が感じられる。また、79/7命令の平等原則の内容には、法概念としてわが国には馴染みにくいものが含まれている。とりわけ、間接的差別という概念は、わが国では、個別的紛争において何らかの法的効果を引き出すための法概念とはなりにくいものだと思われる。しかし、少なくとも、男女平等原則確立のための現行法制度の再検討にとっては、間接的差別禁止の原則は、わが国でも有益な示唆となり得るのではなからうか。わが国では、憲法第14条の影響

もあって、社会保障法の分野では、男女を直接的に差別している規定は比較的少ない。しかし、わが国では、EC諸国におけるよりも、さらに男女間の役割分担の社会的意識が強く残っている。したがって、この社会的意識が事実上女性差別の効果を持つ法規定の存続を許容してしまいう可能性がわが国では強い。社会保障法においては、私的扶養との関連が強い法分野だけに、この可能性がいっそう強いのではなからうか。ただ、個々の社会保障関連法規の持つ女性に対する事実上の差別効果については、殆ど実証的な検討が加えられていないのが現状である。この意味において、今後、EC裁判所の法解釈等によって、間接的差別禁止の原則にいかなる内容が盛り込まれていくか、等を考察することは、わが国における男女平等原則確立のための現行法制度の再検討にとっても有益であると思われる。EC裁判所判例等における今後の動向に注目したい。

## 注

- 1) Cf. P. Laroque, 'Women's Right and Widows' Pension', *International Labour Review* (1972) pp. 1-6.
- 2) ECを単純に国家にたとえれば、理事会が立法府、委員会が行政府、そして、EC裁判所が司法府に相当する。EC裁判所は、EC法の最終的な有権的解釈者であり、その判例は、EC法の重要な法源の一つとなっている。EC裁判所の判断が、理事会を動かし、法改正に踏み切らせることも少なくない。
- 3) *Official Journal of the European Communities* (1979) L6/24.
- 4) P. Watson, 'Equal Treatment between Men and women', *4 European Law Review* (1979) p.200.

- 5) S. Atkins, 'EEC Directive on Equal Treatment in Social Security Benefits', *Journal of Social Welfare Law* (1978~1979) p. 248.
- 6) 理事会は、1986年6月、Occupational Social Security Schemesにおける男女平等原則の確立に関する86/378命令 {O. J. (1986) L225/41} を採択した。この86/378命令は、内容的には79/7命令に非常に近い。なお、わが国では、Occupational Social Security Scheme という概念自体が明確ではない。86/378命令によれば、その対象となるOccupational Social Security Schemesとは、企業別あるいは企業群別に、または経済活動分野 (area of economic activity) 別あるいは職業分野 (occupational sector) 別に制定され、社会保障制度 (statutory scheme) 上の諸給付を代替あるいは補足する給付を被用者あるいは自営業に対して支給することを目的とする制度を意味するとされている (Dir. 86/378. Art. 2)。
- 7) イギリス以外のEC構成国における79/7命令に対する初期の法的対応については、Cf. 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 {1984, COM(83)final} Annex 1.
- 8) Cf. W. Beveridge, *SOCIAL INSURANCE AND ALLIED SERVICES* 1942, Para. 108
- 9) Cf. L. Luckhaus, 'Social Security: The Equal Treatment Reforms', *J.S.W.L.* (1983) p. 325.
- 10) *Social Security Act 1975*, ss. 41(6), 44(3)(a), 47(1)(a), 65(4), 66(1)(b).
- 11) *SSA. 1980*, Schedule 1, para. 1. 2. 3.
- 12) *Health and Social Security Act, 1984* s. 12.  
なお、本法は、短期給付における子供のための加給制度を実質的に廃止してしまった。*HSSA. 1984* s. 13, Schedule 5, para. 3.
- 13) *SSA 1985*, s. 13.
- 14) S. Atkins, *op. cit.*, p. 247. なお、世帯所得補足 (Family Income Supplement) は、低所得者世帯の児童の貧困に対処するための無拠出制給付であり、家族給付の一種に分類される。したがって、世帯所得補足は、79/7命令の適用対象とはならない (Dir. 79/7, Art. 3)。しかし、80年法は、世帯補足給付に関しても、補足給付とパラレルな措置を講じている。*Family Income Supplement Act 1970*, s. 1 (1) amended by the *SSA. 1980*, S. 7 (1).
- 15) *Supplementary Benefits Act 1966*, Schedule 2 para. 3. *SBA. 1976*, Schedule 1 para. 3 (1)
- 16) *SSA. 1980*, Schedule 2, para. 30. (1)(b).
- 17) *Supplementary Benefit (Requirements) Regulation* (S.I. 1980 No. 1299), *Supplementary Benefit (Equal Treatment) Regulation* (S.I. 1983 No. 1004.)
- 18) *Social Security Benefits Act 1975*, s. 6. 後に、75年社会保障法に編入 *SSA. 1975*, s. 36.
- 19) *HSSA. 1984*, s. 11.
- 20) *Reform of Social Security*, Green Paper Cmnd. 9517-9520 June 1985 and White Paper Cmnd. 9691 December 1985.
- 21) L. Luckhaus 'Severe Disable Allowance: The Old Dressed up as New', *J.S.W.L.* (1986) p. 155
- 22) *Drake v. Chief Adjudication officer* Case 150/85, (1986) 3 *Common Market Law Reports* p. 43.
- 23) *SSA 1975*, S. 37(3)(a)(i). この規定は、本判決が出た翌月に成立した86年社会保障法によって削除された。*SSA 1986* s. 37(1)
- 24) (1986) 3 *C.M.L.R.* p. 54
- 25) *Jenkins 事件* (Case 96/80. (1981) *European Court Reports* p. 911). 本件は、同一労働に従事するパートタイムの女性労働者とフルタイムの男性労働者との間の時間給に関する差がEEC条約第119条の規定する男女同一労働同一賃金の原則に違反するかどうか争われた事例である。本件で、EC裁判所は、使用側に女性差別の意図がないかぎり、また、賃金格差を正当化する実質的根拠のあるかぎり、パートタイマーとフルタイム労働者との間の時間給の差は、女性に対する間接的差別にも該当しないと判示した。
- 26) L. Luckhaus, *op. cit.*, pp. 160~162. 立法者の差別意図は、雇用の分野とは異なり、社会保障法の分野では、事実上の差別効果 (effect discrimination) に代替されうると指摘されている。 *Ibid.*, p. 162.
- 27) *HSSA 1984*, s. 11. (2)(b), (5)
- 28) L. Luckhaus, *op. cit.*, pp. 163~168.
- 29) *Ibid.*, p. 164.