

EC 社会保障法における年金

山 田 晋

I. はじめに

「1992年」のヨーロッパ統合の熱狂が過ぎ去ってみると、「統合」がいうほどには容易ならざることであることに、ヨーロッパは改めて気がついた。しかしそのなかにあっても、社会政策は、1989年の「EC 社会憲章、(Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers)」とそれに基づく「行動計画 (action program)」, マーストリヒト条約と、一連の著しい展開をみせている。

社会保障に関しては、ローマ条約, EC 社会憲章, 規則 (Regulation), 理事会指令 (Directives), そしてそれらをめぐるヨーロッパ共同体裁判所 (European Court of Justice: ECJ) の判決が、「法源」となり, EC 社会保障法を形成している。EC 加盟国は、これらの EC 社会保障法を無視してはもはや自国の社会保障法・政策を展開できない。

EC 社会保障法には、「整合化 (co-ordination)」と「調和化 (harmonisation)」との二局面がある。労働者の域内自由移動を確保するための、複数の加盟国間での「社会保障の権利の移転可能性 (portability)」, 各国社会保障制度における国籍による差別の禁止, などを柱とするのが「整合性」であり, 国際機構としての EC が, EC 社会保障法の諸原則を加盟各国の社会

保障制度に化肉化することを要請するのが「調和化」である。

このような EC 社会保障法のなかで, 近年著しい展開をみせているのが, 年金による所得保障の領域である。EC 社会政策の追求する価値であるところの「男女平等」の拡大である (したがって, EC 社会保障法の二局面のうち, 「調和化」が問題となる)。1990年5月17日, ECJ は, 職域年金制度 (occupational pension scheme) にもローマ条約119条の適用があり, それゆえ年金年齢の男女差別はローマ条約違反と判断を下した。これが著名なバーバー・ケース (Barber case) である (Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group, Case C-262/88)。これを契機に, 年金制度の多様な側面での「調和化」が問題となり始めた。

本稿では, 初めに EC 社会保障法における年金の「調和化」について, 次いでバーバー・ケースの概要, いわゆるバーバー・プロトコール (Barber protocol), バーバー・ケース以後の ECJ 判決, の順で, EC 社会保障法における年金を論じる。

II. EC 社会保障法における年金の「調和化」

ローマ条約中には, 年金制度における男女平等の「調和化」について, 直接言及したものは

ない。したがって、男女平等について言及する119条が重要な意義をもつこととなる。119条は、同等の労働に対する男女平等の報酬 (equal pay for equal work) の原則の適用を加盟国が確保すべきことを規定する。同条は「報酬 (pay)」についての定義をふくみ、雇用に関して使用者から労働者が受けとる、現金であれ現物であれ、それが直接的に支払われるものであれ間接的に支払われるものであれ、賃金、月給、その他あらゆる形態の「利益 (consideration)」をふくむものとする。

近時問題となっている年金制度とは、職域年金制度の場合がほとんどであり、この場合、年金給付がここでいう“pay”に含まれるか否かが1つの論点となっている。

年金についての男女平等の「調和化」に関する「EC規則 (EC Regulation)」は存在しない。これについての「EC理事会指令 (EC Council Directive)」は、以下の2つである。

「社会保障における男女平等に関する理事会指令79/7」(1978年12月19日)は、制定法上の (statutory) 社会保障制度、すなわち、公的な社会保障制度における、男女平等原則の確保を目的とする。制度の範囲、アクセスの要件、拠出義務、拠出料の算出等についての男女差別の撤廃が加盟国の義務となるが、老齢年金 (old-age pension) と引退年金 (retirement pension) の年金年齢 (pensionable age) の決定については、79/7号指令の適用外となっている (7条)。

「職域社会保障における男女平等に関する理事会指令86/378」(1986年7月24日)は、制定法上の・公的な社会保障給付を補足しまたは代替する目的の、職域における社会保障給付での男女平等原理の確保を目的としている。

III. バーバー・ケース

1. バーバー・ケースの概要

EC加盟各国の年金制度関係者に衝撃を与え、大いなる転換の起爆剤となったバーバー・ケースについて、その重要性にかんがみ、改めてここでその概要を紹介する¹⁾。

イギリスの社会保障制度としての年金制度は、2階建て構造になっており、均一給付の基礎年金制度の上に、所得比例年金がのっている。原則としてこれらは全て公的制度、政府管掌制度であるが、一定の要件を備えた企業年金は、政府の監督庁の審査をパスすれば、政府管掌の所得比例年金部分の代替となることができる。このような公的年金の代替資格をもつ企業年金を、「適用除外 (contract-out)」の職域年金という。バーバー・ケースで問題となったのは、このような「適用除外」の職域年金である。

バーバー氏は、それ以前に勤務していた会社が、ガーディアン社 (Guardian Royal Exchange Assurance) に合併されたため、同社の社員となった。ガーディアン社は、企業年金制度をもっており、これは「適用除外」の職域年金であった。この企業年金の通常の年金支給開始年齢は、男性65歳、女性60歳であったが、バーバー氏は合併前の会社からの引き継ぎであり、例外措置の適用を受ける。例外措置としての年金年齢は、男性62歳、女性57歳であった。またこの例外措置の下で彼は、62歳になるかまたは52歳の誕生日以後に解雇された場合には、「即時年金 (immediate pension)」を受け権利を持つ。またガーディアン社の企業年金では、40歳以上で10年以上の勤務ののちに退職した者

には、「待機年金 (deferred pension)」を給付していた。これは、この要件をみたす者が、通常の年金年齢に達したのち、年金給付を受けるものである。

一方、ガーディアン社の退職規則は、余剰人員解雇の場合について、男性55歳、女性50歳になっていることを条件に、「即時年金」の権利を持つと規定し、他の全ての社員は、その勤務年数に応じて、一時金と「待機年金」の権利を得るとしていた。

バーバー氏は、1980年に、会社の再編のため余剰人員として解雇され、勤務年数に応じた一時金と、制定法上の余剰人員整理解雇手当相当額の現金を支給され、さらに報償金も支給された。しかし、この時、バーバー氏は52歳であったため、余剰人員解雇の際に、男性55歳という「即時年金」の受給要件をみたしておらず、「即時年金」は受給できなかった。しかし彼には、例外措置による職域年金の年金年齢 (62歳) になった1990年に「待機年金」の受給資格が発生した。

ここでバーバー氏は、自分が性差別を受けていると考えた。つまり、自分と同じ立場にある女性 (バーバー氏と同様に余剰人員として52歳で解雇された女性) は、「即時年金」と制定法上の余剰人員整理解雇手当の両方を受給できることになるのである。バーバー氏は、1975年の「性差別禁止法 (Sex Discrimination Act)」1条1項 a, 6条2項 a, 同 b, およびローマ条約119条、「雇用・職業訓練・昇進・労働条件へのアクセスにおける男女均等待遇原則に関する EC 理事会指令76/207」(1976年2月9日)等に、ガーディアン社のこのような職域年金制度が違反しているとして、労働審判所 (Industrial Tribunal) へ訴えた。労働審判所でも、その上部審査機関

である雇用審判所 (Employment Appeal Tribunal) でも、彼の主張はしりぞけられた。

バーバー氏は、控訴審裁判所 (Court of Appeal) に上訴したところ、裁判所はローマ条約177条に基づいて、EC法の解釈につき ECJ の判断を求めた (予備的判決 preliminary ruling)。

控訴審裁判所が求めた予備的判決は、以下の点についてである。第1点として、本件と同様の状況で、労働者が使用者によって強制的な余剰人員として解雇されたとき、その解雇について受けた給付は、ローマ条約119条および「男女同一賃金に関する EC 理事会指令75/117」の意味での“pay”に該当するのか、それとも「均等待遇指令76/207」の領域に入るのか？

第2点目として、問題となっている給付の1つが、使用者によって運営される私的な職域年金であることは、第1点目の回答に影響するか？

3点目として、(a)もし同年齢の男性と女性が同じ状況で強制的に余剰人員として整理解雇されたとして、女性が「即時的な」私的年金を受け、男性が「待機してから」私的年金を受けるような場合、これはローマ条約119条と「同一賃金指令75/117」で述べられている平等原則の侵害となるか？ また、(b)女性が受け取る給付総額が、男性のそれより大きい場合には平等原則の侵害となるか？

第4点目として、本件の場合、ローマ条約119条と「同一賃金指令76/207」は、直接的効力 (direct effect) をもつのか？

第5点目に、本件で退職規定により給付される「即時年金」を受ける女性の権利は、その女性が私的な職域年金制度の下で「即時年金」の

受給資格がある場合に限られるということは、第3点の質問に対する回答を左右するものなのか？

これに対する ECJ の回答 (= 判断。これが予備的判決である) は、次のようなものであった。第1点の問題について、ローマ条約119条の“pay”であるか否かは、労使関係の終了後にそれが支払われたかどうかということによって決定されるものではない。また制定法上の余剰人員解雇手当であっても、またそれが使用者の「好意による (ex gratia)」給付であっても、“pay”であることに変わりはない。結局、給付が労働契約に基づくものであれ、制定法上の制度であれ、任意的なものであれ、ローマ条約119条が適用される。

第2点目について、本件で問題となっている給付制度が、労使双方のまたは使用者の一方的な協定・規則によるものであることや、財源的に完全に使用者に依存していることなどを考慮すると、この制度は、使用者によって労働者に提供される“pay”の一部を形成するものである。また、この制度は、強制的に全労働者に適用されるものではなく、特定の企業に雇用されている者だけに適用される。したがってそれは一定の労使関係・雇用関係の結果である。そしてこの制度は、制定法の一般的制度の代替となるものである。これらの3点を考慮すれば、「適用除外」の私的職域年金制度にも、ローマ条約119条は、適用される。

第3と第5の質問について。ローマ条約119条は、男女の賃金のいかなる差別も禁じている。したがって、私的制度における男女の年金年齢の差が、制定法の男女年金年齢に準じているとしても「適用除外」の年金制度の、性により異なる年金年齢は、119条に違反する。これゆえ、

強制的に余剰人員として解雇された男性が、同じ地位の女性であれば、「即時年金」の権利を持つときに、制定法に準じた、性により異なる年金年齢の結果、通常の年金年齢で支給される「待機年金」のみの権利しか持たないということは、ローマ条約119条に違反する。

第4の質問については、直接的効力は、すでに確立された判例法 (the established case law) であると述べ、ローマ条約119条が国内の裁判所によって援用されることを認めた。

2. バーバー・プロトコール (Baber Protocol)

バーバー・ケースについての ECJ の判断の持つ影響は大きく、特にイギリス国内では、企業年金に関係のある企業や法曹たちは大混乱に陥った。

イギリスでは、「適用除外」の職域年金制度はきわめて一般的なものであり、年金年齢を政府の公的年金のそれに準じて設定していたにもかかわらず、これが EC 法で容認されなくなれば、企業も労働者も無関心ではいられない。特に大きな問題となったのは、この判決の「効力」はいつからなのか——ということをめぐるものである。「遡及的効力 (retrospective effect)」の問題である。

このことに関して、バーバー・ケース自体は次のように述べていた。

「119条の直接的効力は、……、本判決日以前に適切な国内法の下で訴訟の提起あるいはそれと同等の申立てをなした労働者あるいはその申立人の場合をのぞき、本判決日に先立つ日から有効なものとして、年金に対する資格を申立てるために援用することはできない。」

しかしこの判決文も、それが意味するところ

は、厳密に明らかになっているとはいえない。例えば、判決日である1990年5月17日現在、支給中の年金給付は、いつ支給が開始されたかにかかわらず、バーバー・ケースの適用を受けるのか？あるいは、第1回目の支給が、判決日以降の年金の場合にのみ、効力が及ぶということなのか？——、などとといった点に、明確な答えは出せない。バーバー・ケースのこの不明確さゆえに、「ポスト・バーバー・ケース」と呼ばれる、一連の年金争訟がECJに持ちこまれることとなった。

混乱の解決としてECは、1992年2月にマーストリヒト条約締結に際して、バーバー・ケースの遡及効について確定するため、いわゆる「バーバー・プロトコール (Baber Protocol)」を採用した。プロトコールは次のようにのべる。

「本条約119条の目的のために、……、職域社会保障制度の下での給付は、1990年5月17日以前に、適切な国内法の下で訴訟の提起あるいはそれと同等の申立てをなした労働者あるいは申立人の場合を除き、それが1990年5月17日に先立つ雇用の期間に起因するものである限りは、報酬 (remuneration) とはみなされない」

しかし「バーバー・プロトコール」をもってしても、年金争訟の波をはずめることはできなかったのである。

IV. ポスト・バーバー・ケース

バーバー・ケース以後、「ポスト・バーバー・ケース」と呼ばれる一連の年金争訟がECJに殺到した。その多くはイギリス国内で発生したものであったが、これらの争訟についてのECJの判断は、今後のEC社会保障法、年金法を方向づ

けるものとなり、無視できない。以下に、ポスト・バーバー・ケースを紹介しよう。

1. カラロール・ケース (Coloroll Pension Trustees Ltd., v. Russell and others) ²⁾

「バーバー・プロトコール」によるバーバー・ケースの遡及的効果に関する「公権的解釈」が示される以前に、バーバー・ケースに関する疑義が提示された。カラロール年金信託社事件において、イギリスの高等法院 (High Court) からECJに要請された予備的判決である。

イギリスのカラロール企業グループは、経営上の破綻から、グループの巨大な年金制度のいくつかは損害を被った。それゆえ制度の受託者は、年金制度の負債を確定し、いかにその資産をふりわけるかを決定せねばならなくなった。受託社は、性による差別を設定しているような制度の条項は、ローマ条約119条によって無効となるのではないかということに気をもんでいた。例えば、この年金制度は、特定の給付を計算するとき、男女の異なった統計上の仮定を用いて、男女の異なった年金年齢を設定していたし、ある扶養給付は、男性のメンバーにのみ給付されることになっていた。制度のこれらの差別待遇の点が、ローマ条約119条によってどのような影響を受けるかが明らかにならない限り、年金基金の分配はできないため、高等法院はどのようにこれをすすめるかを問われた。そこで高等法院は、以下の点について、ECJの予備的判決を求めた。

—1. 使用者に反するのと同様に、企業年金制度の受託者 (trustee) と、その資産に反する、強制可能な権利をローマ条約119条は生ぜしめるか？

—2. もしそうであれば、使用者の義務と受託

者の義務との相互関係はどのようなものか？

- 3. 当該年金制度の下で支給される給付が、119条の条件をみたすことを確保するために、その制度との関係で、使用者が持っている権限を、使用者はどの程度まで行使する義務を負っているのか？
- 4. 制度の構成員の扶養者は、ローマ条約119条の下でどの程度の権利を持つのか？
- 5. バーバー判決にふくまれる遡及的効果の限定の適正な解釈はどのようなものか？
- 6. 政府管掌の所得比例年金(State Earnings Related Pension Scheme)の「適用除外」でない制度に、バーバー・ケースの原理はどの程度まで適用されるのか？
- 7. 引退一時金等の計算時に、男女別の異なる保険数理上のファクターを利用することは、ローマ条約119条と両立するか？
- 8. 119条は、労働者の拠出や他の制度からの移転支払いなどを含む基金(fund)のように、完全に使用者の支払いで形成されたものではない資産にも適用されるのか？

これらの高等法院からの質問にECJはいまだ回答していない。

2. 機会均等委員会ケース(R. v. Secretary of State for Social Security, ex parte the Equal Opportunity Commission)³⁾

イギリスでは、性差別禁止法により設立された機会均等委員会(Equal Opportunity Commission)が、男女平等の実現のために積極的に活動しており、本件もその成果である。

イギリスの「社会保障法(Social Security Act 1975)」では、女性は39年間の拠出で完全年金

(full pension)となるが、男性は44年間拠出せねば完全年金は獲得できない。また60歳から64歳の間に雇用に従事する男性は、拠出を続けねばならないが、女性にその必要はない。機会均等委員会は高等法院において、イギリスの「社会保障法」および「社会保障年金法(Social Security Pensions Act 1975)」による政府の拠出制年金制度がEC法に違反していることの宣言を求めた。高等法院はECJに予備的判決を求めた。

—「社会保障における男女平等に関する理事会指令79/7」7条(1)(a)に従って、あるひとつの加盟国が、老齢年金・引退年金受給のための男女で異なる年齢(男性65歳、女性60歳)を維持しており、国民保険制度の拠出が、政府の引退年金をふくむ一連の社会保障給付の財源となっているところで、「指令79/7」は加盟国が、(i)同一の基礎年金の資格のために、男性に女性より5年間長く拠出させることを要求することにより、そして(ii)女性については、雇用に従事しているか否かにかかわらず拠出をその年齢まで要求されないのに、65歳まで雇用に従事する男性には、65歳まで国民保険における拠出を継続することを要求することにより、「指令79/7」4条に規定された社会保障における男女平等待遇の原則を侵害することを許しているのか？

ECJは、「指令79/7」7条(1)(a)は、イギリスのように国家の年金制度において、男女の異なる拠出期間を維持することを認めていると判断した。7条(1)(a)の「例外措置」は、年金受給の時点での男女の不均等な取り扱いを許すのみでなく、「指令」が追求し達成しようとしている目的のために必要であれば、差別の他の形態も容認している。7条(1)(a)の「例外措置」は、年金

制度の「複雑な財政的平衡 (complex financial equilibrium)」をこわすことなしに、制度が漸進的に順応してゆくように、加盟国に女性に与えられた優遇を一時的に維持することを認めている。

3. ヴァン・カント・ケース (Van Cant v. Rijksdienst voor Pensioenen)⁴⁾

ベルギー法では、1991年まで、通常の家国家年金年齢は男性65歳、女性60歳であった。引退年金に対する資格は、男性45歳、女性40歳をこえない範囲で、おのおのの暦年に対する賃金の一定の比率で算出された。フレキシブルな引退年齢を導入した1990年7月20日の法(デクレ)は、男女ともに60歳で引退することを認めた(1991年1月1日より発効)。しかし計算の方法は旧法に規定されたものを維持しており、「おのおのの暦年に適用される比率は、資格を有する者が男性か女性かにより、1/45あるいは1/40である」としていた。

ヴァン・カント氏は65歳で引退し、引退年金を1991年6月1日から受給しはじめた。国家年金局(Rijksdienst voor Pensioenen)は、彼の年金を、雇用歴の45年の最も良い条件の賃金に基づいて計算した。ヴァン・カント氏は、もし40年間の最も良い条件の賃金が考慮に入れられる女性の年金算出方式が、自分にも適用されれば、自分はより高い年金が得られたはずだと考えた。彼はアントワープ労働裁判所(Arbeidsrechtbank Antwerpen)に、国家年金局の決定の取り消しを求めて提訴した。アントワープ労働裁判所は、ECJに以下の点につき、予備的判決を求めた。

—1.ベルギー法における男性の引退年金の計算方式は、「社会保障における男女平等に

関する理事会指令79/7」4条が対象とする性差別にふくまれるか?

—2.だとすれば、この場合、「指令79/7」4条は直接的効力を持つか?

これに対するECJの回答は次のようなものであった。

「「指令79/7」は、男女の労働者が同一の年齢で引退することを認める国内法規が、年金の計算における性差別を維持することを不可能にしている。……。

国内法によって、男女の異なる引退年齢が廃止されたところでは、「指令79/7」7条(1)(a)はもはや、引退年齢の差と結びついていた引退年金の計算方式による男女差別を正当化するためには援用できない。」

また「指令」の直接的効力についてもこれを肯定的に回答した。

4. テン・エヴァ・ケース (Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers Schoonmaakbedrijf)⁵⁾

テン・エヴァ氏の妻であるヘーラン夫人(Heeran)は、1988年10月13日のその死の時まで、労使双方によって作られたオランダのクリーニング産業をカバーする職域年金制度のメンバーであった。その時点で、この年金制度のルールは、寡婦にのみ遺族年金を給付するというものだった。この遺族年金は、1989年1月になるまで鰥夫(widower)には拡張されなかった。

夫人の死後、テン・エヴァ氏が遺族年金を年金基金に申請したが、現行制度下で鰥夫年金は認められないとして却下された。テン・エヴァ氏は、バーバー・ケースのECJ判決に依拠して彼の主張をなしたが、年金基金は、ヘーレン夫

人の死亡は、1990年5月17日のバーバー・ケース判決以前であり、バーバー・ケースで述べられた遡及的効果の制限がヘーレン夫人のケースに適用されると主張した。テン・エヴァ氏はユトレヒト下級裁判所 (Kantongerecht in Utrecht) に、年金基金は彼に鰥夫年金を支払う旨の命令を求め提訴した。そこで、同裁判所は ECJ に、EC 法の解釈を求めた。

—1. ローマ条約119条の“pay”は、遺族関係 (surviving relations) に対する非制定法上の給付 (non-statutory benefit) の支払い(例えば本件の鰥夫年金のような)もカバーするものとして理解されるのか？

—2. もしそうであるのならば、鰥夫年金を求めて提訴している原告との関係にも、119条は適用されるのか？ (a)彼の妻の死亡の日(1988年10月13日)からか、あるいは(b)1990年5月17日のバーバー・ケース判決の日からか、それとも(c)彼の妻は1990年5月17日以前であるため適用はないのか？

これに対する ECJ の判断は以下のとおりである。第1の点については、従来の ECJ の判断から遺族年金に対する結論を導きだした。ローマ条約119条の“pay”には、現金であれ現物であれ、直接的に支払われるものであれ間接的に支払われるものであれ、雇用関係から生じる利益 (consideration) が全て含まれると判示したが、これに加えて特定の給付が雇用関係の終了後に支払われたという事実は、それが119条の“pay”に含まれることを妨げるものではない、とした。119条は、制定法にのみ直接的に規定され、労使の協定の要素が全くなく、そして財政的に公的援助を受けている社会保障給付には適

用がない。テン・エヴァ・ケースでは、問題となっているのは、法に直接的には規定されず、労使双方の負担によって財源的に裏づけられている。遺族年金は、労働者に支払われるものではないが、119条の範囲に入る——と結論した。

第2の点に関して、ECJ は2つの考慮すべき事項につき言及した。

「労働者の勤労生活を通して漸進的に (gradually) 生じる、年金に対する現実の資格と、特定の年齢まで延期される、現実の支払いとの間には時間差がある——というのが、“pay”のこの形態の特徴であるという事実を、バーバー・ケースの限界を考えるとときに、共同体裁判所は考慮に入れる。

また共同体裁判所は、職域年金基金が財源づけられる方法と、定期的な拠出(保険料)と、支払われるべき将来の総額との間の、個々の事例において存在する会計的結びつきの方法をも考慮に入れる」

「職域年金における平等取扱いを申立てるという目的のために、ローマ条約119条の直接的効力は、1990年5月17日以降の雇用の期間に関連して支払われる給付との関係にのみ限定される。ただし、当該日以前に適切な国内法の下で訴訟の提起あるいはそれと同等の申立てをなした労働者あるいはその申立人の場合については例外とする」

5. バーズ・アイ・ウォール・ケース (Birds Eye Walls Ltd., v. Roberts)⁶⁾

ロバーツ (Roberts) 夫人は、バーズ・アイ・ウォール株式会社 (Birds Eye Walls Ltd.) に17年間勤務したのち、健康上の理由から57歳で退職した。バーズ・アイ・ウォール社は、ユニレバー (Unilever) 企業グループの1つであり、

そこに勤務するロバーツ夫人は、ユニレバー企業年金基金 (Unilever Superannuation Fund) の年金の権利を持っていた。彼女はまた、バース・アイ・ウォール社によって運営される「裁量的年金 (discretionary pension)」によってもカバーされていた。この「裁量的年金」によって、契約上の退職年齢である60歳まで働けば得たであろう経済的な地位を保証するための、付加的な年金を、彼女は得る。

バース・アイ・ウォール社の規則では、企業年金受給者が公的年金の年金年齢に達したときには、その年金額は減額されることになっていた。この場合、年金受給者が、国家の年金を受けているか否かは関係ない。それゆえ、ロバーツ夫人の年金は、彼女が60歳に達したときに減額された。

一方、彼女は、国民保険料の拠出に関して、既婚女性のための減額国民保険料拠出を選択したので、完全年金 (full pension) の権利はなかった。しかし、完全年金と同等の寡婦年金 (widows pension) の権利を持っていた。

ロバーツ夫人と同年齢で、同じ状況の下で退職した男性に支払われる企業年金は、公的年金の受給を反映するために、65歳になるまでは減額されることはなかった。ロバーツ夫人は、男性が60歳から65歳まで受けとる年金額より少ない年金額を彼女が受けとるのは、ローマ条約119条の原則に反すると考え、労働審判所に提訴した。労働審判所ではこの訴えは退けられたが、上訴を扱った雇用審判所はロバーツ夫人の主張を支持した。バース・アイ社は、控訴院に上告し、控訴院は以下の点について ECJ の予備的判決を求めた。

—1. このようなやり方で「裁量的職域年金」を運営することは、ローマ条約119条に違

反するか？

—2. 1に対する回答は、女性が国民保険の拠出に関する選択に影響を与えるか？

—3. 前述の質問に対する回答は、公的引退年金に対する権利を持っていない労働者が、実際には、それと同等の寡婦年金の権利を持つという状況に影響を与えるか？

第1の点に関して、ECJは、ローマ条約119条の“pay”における男女平等の原則は、その適用をうける男女が同等の状況にあることを前提としている、と述べる。本件において、年金は、一定の期間にわたって受給者の経済的状況の変化に基づいて査定されている。60歳から65歳間の女性の経済的状況は、その年齢の男性の状況と同じではない。というのは、男性にはないのに、女性には公的年金の資格があるからである。

本件で ECJ は、男女の経済的状況の差は、必然的に、年金の額が男女で異なるということが必要とするのでであると判示した。これは差別でもなく、119条の違反とも考えられない。もちろん、60歳以上の女性の年金を、彼らが国家の年金を受ける前に、同じレベルに維持することは、65歳まで公的年金をもらえない男性の損害に対する不平等取り扱いの問題は生じる。

第2、第3点につき、ECJは、ロバーツ夫人は、国民保険の拠出につき、減額された拠出料率を選択するか否かに関して全く自由であったし、その選択権を行使することによって経済的利益を受け取れることもできた一として、これらの要素を無視すること、そして関係する女性が実際に受けとる公的年金の額を参考にして、「つなぎ年金 (bridging pension)」の額を計算することは不合理である。そうすることは、減額の拠

出支払いという選択肢を持たない男性と、その選択権を行使しない女性に対して、減額保険料支払いの既婚女性に不公正な優遇を与えることになる。そのうえ、ロバーツ夫人が、完全年金と同等の寡婦年金を受けるという事実を考慮しないことは、不公正である。男性と、完全年金の資格をもつ女性は、それを考慮に入れられるからである。それゆえ、国民保険の拠出料の選択等を考慮に入れることは、119条に反しない。

6. モロニ・ケース (Moroni v. Firma Collo GmbH)⁷⁾

モロニ氏 (Michael Moroni) は、1968年から約15年間、ドイツのコロ社 (Firma Collo GmbH) で働いたのちに転職した。コロ社勤務中は、男性65歳、女性60歳を年金年齢とする同社の企業年金のメンバーであった。

ドイツ法によれば、労働者は10年間勤務したのちに、引退年齢前に転職する場合には、待機年金の権利を持つ。実際の勤務の年月と、引退年齢である65歳まで勤務したと仮定する理論的な期間との比率に応じて、65歳で支払われるべき職域年金を減額することによって、その資格は計算される。同様の計算は女性についてもなされるが、年金年齢は60歳である。これゆえ、転職から引退年齢までの年月は、女性の方が短かく、女性の年金は、同様の状況の男性よりも減額率が低い。さらにドイツ法では、もし労働者が通常の引退年齢より前に、国家年金を申請すれば、当該労働者は、企業年金の早期支給をも申請したことになり、それも比例して減額される。しかしもし男性労働者が彼の企業年金を60歳から65歳の間に申請すれば、早期支給とみなされ、彼に支払われる企業年金は結果的に減

額される。しかし女性労働者であれば、減額されることなく、完全な企業年金を60歳でもらえる。

モロニ氏は、ローマ条約119条に基づいて、60歳になればただちに企業年金の資格をもち、減額は、65歳と転職年齢の差ではなく、60歳と転職年齢の差によるべきだとして、ボン労働裁判所 (Arbeitsgericht) に提訴した。

ボン労働裁判所は以下の点につき ECJ に予備的判決を求めた。

- 1. 男性労働者は65歳で、女性労働者は60歳で、補足的な引退年金を支払う職域年金は、今日の時点で、「職域社会保障における男女平等に関する理事会指令86/378」を考慮した上で、ローマ条約119条に違反するか?
- 2. もしそうであれば、「指令86/378」の下では、1993年以前には生じないように見える法的責任が生じるのか? 男性労働者は、60歳から減額なしの完全な企業年金を受給できるか?
- 3. バーバー・ケースの限界の厳格な意味について。

第1の点に関して、ECJは、デフェレヌ・ケース (Defrenne)、ビルカーカウフハウス・ケース (Bilkakaufhaus GmbH v. Weber von Hartz) 等をひいて、制定法上の制度を補足する企業年金も119条の範囲にふくまれ、バーバー・ケースで定立された原則が適用されるとした。

第2の点については、119条が直接的効力があるというのは確立した判例法である点に言及し、「指令86/378」がそれを阻害することはない、と判示した。

3点目に関しては、先例を引用した。

7. ニース・ケース (Neath v. Hugh Steeper Ltd.)⁸⁾

ニース氏 (Neath) は、54歳で剰員解雇されるまで17年間、ヒュー・スティーパー社 (Hugh Steeper Ltd.) に勤務していた。同社の企業年金は、「適用除外」の職域年金で、年金年齢は男性65歳、女性60歳であった。従業員の負担する保険料は男女間に差はない。この制度の下では、50歳以上で、使用者の同意を得れば、早期退職し、引退年齢との差に応じた減額年金を受けることができた。同意を得られない場合には、労働者は待機年金か、他の年金基金への「移転支払い (transfer payment)」かを選択できる。移転支払いの額は男女で異なる。蓄積した給付の資本的価値の保険数理上の計算にあたり、女性は男性より長生きであると想定された。これゆえ、女性に対する年金支給額の方が、男性に対してより多いことになる。したがって、移転支払いは、男性よりも女性の方が大きくなる。

ニース氏が余剰人員として解雇されたとき、彼は減額された年金を受けることはできなかった。彼には、65歳で延期年金をうけとるか、移転支払いかの選択肢が提示された。このとき移転支払い額の算出にあたっては、男性の引退年齢65歳で計算され、男性用の保険数理を用いて計算された。ニース氏はこれらがローマ条約119条に反するとして、リーズの労働審判所に提訴した。労働審判所は、以下の点に関して、ECJに予備的判決を求めた。

- 1. ローマ条約119条と、バーバー・ケースは、1990年5月17日以後にその雇用が終了した男性労働者に、もし彼が女性であれば受けたであろう同等の年金を与えるという、単純な効果を持つのか？
- 2. 本件制度下での移転給付 (transfer

benefit)、一時金 (lump-sum) の選択、に対して同じことが適用されるか？

- 3. バーバー・ケースの効力についての時間的限界。

ECJ はこれらを、(a)バーバー・ケースの効力についての時間的限界の解釈、(b)私的な職域年金の領域で、性により異なる保険数理上の要素を使用することは、ローマ条約119条と両立するか、という2点に要約した。

(a)に関しては、バーバー・ケースの効力についての時間的限界についての先例的判断の適用下に、移転給付や一時金の場合もふくまれるとした。

(b)に関しては、本件移転支払い等が119条のいう“pay”にふくまれるかについて、まず、検討する。職域年金制度の下で、従業員に対する使用者の関与は、定期的な年金の支給という点にある。しかし、年金の定期的な支給を確保するために選ばれた財源調整にまで、使用者のこのような関与は拡大しないし、それはローマ条約119条の“pay”の範囲外である。これゆえ、性により異なる保険数理上の要素の使用に起因する使用者の年金基金制度への性的に不平等な拠出は、119条の範囲外の問題である。

V. まとめ

以上に、バーバー・ケースと、いわゆるポスト・バーバー・ケースと呼ばれる一連の年金争訟についての概要のみを紹介した。

EC年金法における男女平等原則の展開は、バーバー・ケースを転換点として、一気に本格的に開始した。公的年金から職域年金へ、公的制度の代替的制度から補完的制度へ (例えば、イギリスの「適用除外」職域年金から、非「適

用除外」年金へ), 年金給付から給付額算出方式へ, 老齢年金から遺族年金へと, その範囲も拡大の一途をたどっている。加盟国の拡大とともに, 今後もこの拡大化は続く。EC加盟国の年金政策の動きとして, 補足的制度(supplementary scheme)の重要性が増大していることを考えれば, さらに多様なケースがECJで議論されることになろう⁹⁾。当然, その過程で, ヨーロッパ社会保障法学の枠組みも一定の変化を余儀なくされる。

注

- 1) バーバー・ケースについては, 山野嘉朗「年金制度における男女差別に関するEC裁判所1990年5月17日判決」愛知学院大学論叢法学研究34巻1号(1991年), 山田 晋「ECの職域年金における男女平等」週刊・社会保障1679号(1992年), 同「国際社会保障法規の比較法」学会誌・社会保障法8号(1993年)に詳しい。
- 2) 25, 7, 1991, High Court.
- 3) Case No. : C-9/91 ; [1992]IRLR. 376. 評釈として, Tamura K. Herveg, *Common Market Law Review*, vol. 30, p. 653, 1993.

- 4) Case No. : C-154/92 ; [1994]IRLR. 38. 評釈として, Dominique de Vos, Pensionable Age and Equal Treatment from Charybdis to Seglla, *Industrial Law Journal*, vol. 23, p. 175, 1994.
- 5) Case No. : C-109/91 ; [1993]IRLR. 601.
- 6) Case No. : C-132/92 ; [1994]IRLR. 29.
- 7) Case No. : C-110/91 ; [1994]IRLR. 130.
- 8) Case No. : C-152/91 ; [1994]IRLR. 91.
- 9) 補足的年金に関しては, Robert Holzmann, The provision of complementary pensions : Objectives, forms and constraints, *International Social Security Review*, vol. 44, p. 75, 1991 ; Giovanni Tamburi, Pension insurance and the participation of private enterprise, *International Social Security Review*, vol. 46, p. 67, 1993. など参照。

参考文献 (注で挙げたもののほか)

- 前田充康, 1989, 『EC統合と労働問題—1992年』, 日本労働協会
- 恒川謙司, 1992, 『ソーシャル・ヨーロッパの建設—EC社会政策とソーシャル・パートナー』, 日本労働研究機構
- (やまだ・しん 佐賀大学助教授)