

イギリスの男女平等賃金法制

2011年3月7日 浅倉むつ子

はじめに

2010年平等法 (Equality Act 2010) : 人種、年齢、障害、宗教・信条、性別、性再指定、性的指向を理由とする差別の禁止。このうち、今回の報告では、「性別に関わる賃金差別の禁止・規制」にかかわる部分のみを取り上げる。

(* 2000年パートタイム労働者規則 有期被用者規則、派遣労働者規則もあり←今回は取り上げない)。

1 2010年平等法の同一賃金関連諸規定について

(1) 従来の個々の差別禁止立法の統合→性差別関連については、「同一賃金法」と「性差別禁止法」の統合

- ・ 1970年同一賃金法 : 賃金その他雇用契約上の条件 (時間外労働手当、ボーナス、出来高払賃金、休日・疾病手当、昼食券、社用車) に関する男女差別禁止。
- ・ 1975年性差別禁止法 : 同一賃金法の対象にならない事項 (契約に基づかない利益・給付、採用、職業訓練、解雇等に関連する事項) に関する男女差別禁止。

(2) 1970年同一賃金法に対応する規定と救済のしくみ

- ・ 違法な賃金差別とは : ①男女が同一雇用において類似労働に従事、②男女が同一雇用において同等と評価される労働に従事、③男女が同一価値労働に従事している場合に、男女に賃金格差がある場合、賃金における性差別が推定。使用者の抗弁がない限り、同一賃金法違反。
- ・ 個人が ET (雇用審判所) に提訴。事案は ACAS (助言・斡旋・仲裁局) へ。一定期間、斡旋が試みられ、この段階でかなりの紛争が決着する。斡旋が成立しない場合、審判手続き開始。ET→EAT(雇用上訴審判所)→CA (控訴院) →最高裁。審判では、ET は申立人と比較対象者の労働について、同一価値労働か否かの判定を独立専門家 (あらかじめ ACAS により選任され登録されている者) に依頼できる。専門家は 8 週間以内に報告書を提出。
- ・ 賃金差別が違法と認められた場合、救済は、雇用契約に平等条項が読み込まれ、契約内容が修正される。過去 6 年間のバックペイ請求が可能。

- ・「職務評価」制度について。法はこれを使用者に義務づけてはいない。むしろ企業内に同制度が存在しない場合でも同一価値労働同一賃金の法的申立を可能とする。しかし個別訴訟の中で、使用者が客観的な職務の評価手段を講じていることは有利に。職務の評価に関する、詳細な「行為準則」（平等人権委員会）、「ガイドライン」（ACAS）

2 個別訴訟をサポートするツール

- ・証拠の収集のため、使用者への質問手続き。比較対象者よりも低賃金である理由について。これにより自らのケースが違法か否かを判断。
- ・行為準則：判例を反映する形で法の具体的内容に関するガイドラインを提供。法的拘束力なし。しかし紛争解決にあたっては行為準則上の措置の実施は積極的に評価される。
- ・平等人権委員会：個人申立の支援、職権で行う公式調査（→差別停止通告）
- ・平等賃金レビュー：2002年 EOC による手引き、2003年行為準則。一定の方式を推奨。5つのステップ。「範囲を決定、必要なデータを特定」「同一価値労働に従事している男女労働者の特定」「男女の賃金格差データの収集」「重大な格差がある場合、その原因の究明」「格差縮小のアクションプランの策定、実施、モニタリング」
- ・2010年平等法の新設条項。①同僚との賃金格差に関する議論を妨げてはならないこと（77条）、②ジェンダー賃金格差情報の公表（78条）：250人以上の民間企業は男女間の賃金格差情報を公表する義務（ただし2013年以降、規則が制定される）。

3 積極的平等アプローチ

- ・個別訴訟中心モデルの限界性：訴訟の提起は労働者に負担（時間的、経済的、精神的、立証義務の大きさ）。救済は提訴した労働者のみにしか及ばない。
- ・2006年平等法における「ジェンダー平等義務」の導入。①公的機関の違法差別排斥・機会均等促進考慮義務（一般義務）、②リストに掲載された公的機関のジェンダー平等計画策定・公表義務（特別義務）。
- ・公共調達や外部委託を通じて、間接的に民間企業やボランティア団体にも影響。また、民間企業も「公的機能を果たす限り」、平等義務を負う。

4 判例の動向

(1) イギリスの国内法と EU 法が法的な根拠となる

- ・男女同一価値労働同一賃金原則を定めるのは、EU 運営条約 157 条 (1957 年条約 119 条、1997 年条約 141 条)、2006 年男女均等待遇統合指令 4 条 (1975 年男女同一賃金指令)
- ・条約は加盟国内において直接的効力あり。指令は国内法化が必要。指令違反を争うことはできるが、指令は私人間では直接の法的根拠にはならない。

(2) 比較対象者の範囲

- ・異なる企業と契約を締結している男女労働者は比較できるか。
委託先の労働者と委託元の労働者との比較は、男女の賃金格差が「単一の源」から生じたといえる場合には、可能 (2004 年アロンビー事件 ECJ 判決【46】)。しかしイギリス国内では、省庁ごとに賃金が決定されている場合には「単一の源」にはない、と狭く解釈した判決あり (2005 年ロバートソン事件 CA 判決【47】)。

- ・比較対象者は実在することが必要か。

EU は、ローマ条約 119 条下の判決で、比較対象者は実在することが必要としていたが (1980 年マッカーシーズ事件 ECJ 判決【6】)、2002 年男女均等待遇指令、2006 年男女均等待遇統合指令で、男女の賃金平等についても仮想比較対象者を認める旨を規定。

イギリスは、性差別禁止法は仮想比較対象者を認める条文をおくが、同一賃金法は同旨の明文規定がないため、賃金に関しては実在する比較対象者が必要と解釈されてきた (ただし申立人女性がついている職務の前任者、後任者との比較は可)。

EU 指令改正後の 2010 年平等法では、賃金について、現実の比較対象者がいる場合は「平等条項違反」の主張が可 (契約を修正)、いない場合 (仮想比較対象者の場合) は、「平等条項違反」は主張できないが、賃金に関する「性差別」として主張しうる (2010 年平等法 71 条(2)*)。

*この条文によって、男性より労働の価値は低い男女賃金格差が労働の価値の差に相応していないという女性からの主張は、「同一価値」労働による救済を受けるための証拠とは見なされなくとも、「賃金の性差別」として救済される場合もあることを想起。ただし法は、性差別を禁止するためのものであって、誰に対しても公正賃金を支給する法ではないというイギリス政府の説明を ET は肝に銘じるべき、とされる。

(3) 職務の価値の評価をめぐって

- ・男女の賃金格差が違法とされる3類型（①類似労働、②同等評価労働、③同一価値労働）のうち同一価値労働とは、職務に対して求められる努力、技能、決断などの要素にてらして、男女の職務が同一価値とされる場合（2010年平等法65条(6)）。
- ・職務の価値が比較可能といえるためには、労働の性質、求められる教育訓練、労働条件という一連の要素を考慮して判断されるべき（ロイヤル・コペンハーゲン事件 ECJ 判決【30】）。

(4) 賃金格差を正当化するものとは

◆条文

- ・賃金格差が「性以外の真に **genuinely** 実質的な要因 **material difference**」による場合（同一賃金法1条3項）。→2010年平等法69条6項は、「真に」という形容詞を削除して「実質的な要因」とする。ただし両者に実質的な違いはない、とされている。
- ・正当化事由には、直接性差別、間接性差別は含まず（2010年平等法69条1項(a)、同条(2)）。

*使用者が持ち出す賃金格差の抗弁としてのファクターが、間接差別になる場合は、正当化事由としては認められず。ただし間接差別と主張するのは申立人側。

◆原則

- ・使用者は、①格差の要因が真正で偽装されたものではないこと、②格差の要因が「実質的なもの」であること、③格差の理由が、直接・間接を問わず性の違いによるものではないこと、④格差の要因が、男女間に存在する、相当程度重要で有意な要因であることを立証すれば、正当な抗弁と認められる（2000年グラスゴー市事件 HL 判決【39】）。

- ◆賃金決定基準として、使用者が抗弁として持ち出すのは、以下の3つの類型に分けられる。

①職務自体が必要とする各種のファクター。例)「知識・技能水準」「責任」「環境」など。

・職務が必要とする労働時間や勤務場所の変更にどれだけ対応できるかという「可動性」の差異や、「教育訓練の程度の違い」について、「仕事を遂行するうえで重要」だということを立証できれば、賃金格差の正当化事由となる（1989年ダンフォース事件 ECJ 判決【21】）。

②労働者個人の属性。例) 当該個人の「勤続年数」「教育訓練」「技能や資格」「生産性」の差異など。→勤務能力や労働の成果の差異を生み出していると判断されるかぎり正当

化事由と認められる。

- ・勤務の長さは経験の獲得と密接不可分であるから、その場合は、勤続年数を手当支給の基準とすることは正当化される（1989年ダンフォス事件 ECJ 判決【21】）。
- ・勤務時間については、勤務時間数の長短と経験獲得に具体的な関連性があることを立証しないかぎり正当化事由にならず（1991年ニムツ事件 ECJ 判決【23】、1998年ヒル事件 ECJ 判決【35】）。
- ・時間比例に相応しない退職金の減額は正当化されず。（2003年シェーンハイト事件 ECJ 判決【45】）
- ・「一般に」勤務の長さは経験と密接な関係があり、職務遂行能力の向上になるから、正当化される（2006年カドマン事件 ECJ 判決【52】）←学説からの批判あり。

③労働市場など「外的な」要因 例) 人手不足の職に労働者を誘引するために高い賃金を支払う場合、労働協約や交渉によって賃金決定が行われる場合など。

- ・人員不足の職種における高賃金による誘引の必要性は正当化される。ただし高賃金を支払うことによって人員不足が解消できることを具体的に立証すべき（1993年エンダビー事件 ECJ 判決【27】）。
- ・過去の職種ごとの職務評価を廃止し、すべての職種に統一的な職務評価制度を適用するにあたり、賃金が引き下げられる労働者（主として男性職）を対象に一定期間、賃金水準を維持するという特別保護を行うことは、正当性ありとは認めず（2008年レッドカー事件 CA 判決【57】）。←2010年平等法は、この特別保護措置を「賃金格差を縮減するという長期的目的」にみあった措置として、合法化した（2010年法 69条(3)）。

参考文献

- ・森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム——公平な賃金の実現に向けて』（有斐閣、2010年）所収、第5章（宮崎由佳）、第6章（黒岩容子、浅倉むつ子）、第6章資料（秋本陽子、黒岩容子）、第8章（内藤忍）
- ・The Equality Act 2010—Employment Law Guide, Incomes Data Services Ltd., 2010.
- ・Equality Act 2010—Explanatory Notes, 2010.

資料 6-1 参照判例一覧

案件番号	判決日	裁判所	事件番号	事件名	掲載誌
1☆	1971.05.25	ECJ	80/70	Defrenne I : Defrenne v Belgium	[1971] ECR 445
2	1976.04.08	ECJ	43/75	Defrenne II : Defrenne v Sabena	[1976] ECR 455
3	1978.04.27	CA		Shields v E. Coomes (Holdings) Ltd.	[1978] WLR 1408
4	1978.06.27	EAT		Maidment v Cooper & Co (Birmingham) Ltd.	[1978] IRLR 462
5	1978.07.11	CA		Fletcher v Clay Cross Ltd.	[1978] IRLR 361
6☆	1980.03.27	ECJ	129/79	Macarthy's Ltd. v Smith	[1980] ECR 1275
7☆	1981.03.11	ECJ	69/80	Worringham v Lloyds Bank Ltd.	[1981] ECR 767
8	1981.03.31	ECJ	96/80	Jenkins v Kingsgate Ltd.	[1981] ECR 911
9	1982.02.09	ECJ	12/81	Garland v British Rail Engineering Ltd.	[1982] ECR 359
10	1982.07.06	ECJ	61/81	Commission of EC v United Kingdom	[1982] ECR 2601
11	1984.03.13	EAT		Quinnen v Hovells	[1984] IRLR 227
12☆	1986.05.13	ECJ	170/84	Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz	[1986] ECR 1607
13	1986.11.27	HL		Rainey v Greater Glasgow Health Board	[1987] IRLR 26
14	1987.05.15	EAT		Thomas v National Coal Board	[1987] IRLR 451
15	1988.02.04	ECJ	157/86	Murphy v Bord Telecom Eireann	[1988] ECR 673
16	1988.03.30	CA		Bromley v Quick Ltd.	[1988] IRLR 249
17☆	1988.05.05	HL		Hayward v Cammell Laird Shipbuilders Ltd.	[1988] IRLR 257
18	1988.06.30	HL		Pickstone v Freemans plc	[1988] IRLR 357
19	1988.12.15	HL		Leverton v Chwyd County Council	[1989] IRLR 28
20	1989.07.13	ECJ	171/88	Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäude-reinigung GmbH	[1989] ECR 2743
21	1989.10.17	ECJ	109/88	Handels-og Kontorfunktorneres Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss	[1989] ECR 3199
22	1990.05.17	ECJ	C-262/88	Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group	[1990] ECR I-1889
23☆	1991.02.07	ECJ	C-184/89	Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg	[1991] ECR I-297
24	1991.05.07	ECJ	C-229/89	Commission of EC v Belgium	[1991] ECR I-2205
25	1992.06.04	ECJ	C-360/90	Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Bötzel	[1992] ECR I-3589
26	1993.08.02	ECJ	C-271/91	Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Marshall II)	[1993] ECR I-4367
27☆	1993.10.27	ECJ	C-127/92	Enderby v Frenchay Health Authority etc.	[1993] ECR I-5535
28	1993.11.09	ECJ	C-132/92	Birds Eye Walls Ltd. v Roberts	[1993] ECR I-5579
29	1994.09.28	ECJ	C-408/92	Smith v Avdel Systems Ltd.	[1994] ECR I-4435
30	1995.05.31	ECJ	C-400/93	Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, acting for Royal Copenhagen A/S	[1995] ECR I-1275
31	1995.12.14	ECJ	C-317/93	Nolte v Landesversicherungsanstalt Hannover	[1995] ECR I-4625
32	1996.02.13	ECJ	C-342/93	Gillespie v Northern Health and Social Services Board	[1996] ECR I-475
33	1996.05.21	EAT		Diocese of Hallam Trustee v Connaughton	[1996] IRLR 505
34	1996.05.22	HL		British Coal Corporation v Smith	[1996] IRLR 404
35	1998.06.17	ECJ	C-243/95	Hill v Revenue Commissioners	[1998] ECR I-3739
36	1998.12.01	ECJ	C-326/96	Levez v Jennings Ltd.	[1998] ECR I-7835

37	1999.02.09	ECJ	C-167/97	R v Secretary of State for Employment, ex-parte Seymour-Smith	[1999] ECR I-623
38	1999.05.11	ECJ	C-309/97	Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse	[1999] ECR I-2865
39☆	2000.02.03	HL		Glasgow City Council v Marshall	[2000] IRLR 272
40	2000.03.30	ECJ	C-236/98	Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting	[2000] ECR I-2189
41	2001.03.23	CA		Allonby v Accrington & Rossendale College	[2001] IRLR 364
42	2001.06.26	ECJ	C-381/99	Brunnhofner v Bank der österreichischen Postsparkasse AG	[2001] ECR I-4961
43☆	2002.09.17	ECJ	C-320/00	Lawrence v Regent Office Care Ltd.	[2002] ECR I-7325
44	2003.03.20	ECJ	C-187/00	Kutz-Bauer v Freie und Hansestadt Hamburg	[2003] ECR I-2741
45	2003.10.23	ECJ	C-4/02, C-5/02	Schönheit v Stadt Frankfurt am Main etc.	[2003] ECR I-12575
46☆	2004.01.13	ECJ	C-256/01	Allonby v Accrington & Rossendale College	[2004] ECR I-873
47☆	2005.02.22	CA		Robertson v Department for Environment, Food and Rural Affairs	[2005] IRLR 363
48☆	2005.03.22	CA		Bailey v Home Office	[2005] IRLR 369
49	2005.11.01	EAT		Sharp v Caledonia Group Services Ltd.	[2006] IRLR 4
50☆	2005.12.21	CA		Armstrong v Newcastle upon Tyne NHS Hospital Trust	[2006] IRLR 124
51☆	2006.03.31	EAT		Vitalba v Merrill Lynch & Co Inc.	[2006] IRLR 437
52☆	2006.10.03	ECJ	C-17/05	Cadman v Health & Safety Executive	[2006] ECR I-9583
53☆	2007.03.23	EAT		Bainbridge v Redcar & Cleveland Borough Council	[2007] IRLR 494
54	2007.06.28	CA		South Tyneside MBC v Anderson	[2007] IRLR 715
55☆	2007.07.17	EAT		Middlesbrough Borough Council v Surtees	[2007] IRLR 869
56	2007.12.06	ECJ	C-300/06	Voß v Land Berlin	[2007] ECR I-10573
57☆	2008.07.29	CA		Redcar & Cleveland Borough Council v Bainbridge; Surtees v Middlesbrough Borough Council etc.	[2008] IRLR 776

注1) (掲載誌の表示) ECR: European Court Reports, WLR: Weekly Law Reports, IRLR: Industrial Relation Law Reports.

2) なお、☆印の判決は254頁以降で概要を紹介しているので、合わせて参照されたい。

資料6-2 男女同一賃金原則に関する判例概要

参照判例一覧のなかの重要と思われる若干の判例について、以下、その概要を紹介する。

【1】 1971年5月25日, Defrenne I, [1971] ECR 445, ECJ

ベルギー法は、航空業界に適用される退職年金（財源は労使の拠出および政府援助）について、男女で異なった年齢制限を設けていた。原訴訟において、これが男女差別か否かが争われた。国内裁判所は、ECJに対して、労使の拠出金および政府援助金を財源とする退職年金はEC条約119条にいう賃金か否かについて、先決裁定を求めた。

ECJは、EC条約119条の賃金について「現金であろうが現物であろうが、即時であろうが将来であろうが、また、間接的であろうとも、労働者が使用者から雇用に関して受領するいかなる対価」も含むとした。ただし、当該退職年金は、合意によってではなく、法律によって直接に規定され労働者一般に義務的に適用されるものであり、EC条約119条にいう賃金には該当しないとされた。

【6】 1980年3月27日, Macarthy, [1980] ECR 1275, ECJ

原訴訟において、同一ポストの後任女性と前任男性との賃金格差について、性差別か否かが争われた。国内裁判所は、ECJに対して、EC条約119条および1975年男女同一賃金指令(75/117/EEC)違反か否かを判断するにあたり、異なった時期に就労した労働者も比較対象者にできるのか否か、仮想比較対象者は認められるのか否かについて、先決裁定を求めた。

判決は、「異なる時期に、ある1つのポストに就いた2人の労働者の間の賃金格差は、性に基づくいかなる差別とも関連しない要因によるものと説明できれば、EC条約119条に違反しない」と述べて、申立人の前任者を比較対象者として認めさせた。他方で、比較対象は実在することが必要として、仮想の者との比較は認めなかった。

【7】 1981年3月11日, Worringham, [1981] ECR 767, ECJ

原訴訟では、国の年金の一部分を代替する企業退職年金制度について、25歳以下の男性は掛金を支払い25歳以下の女性は掛金支払い不要とされているのは、イギリスの同一賃金法に違反するか否かが争われた。国内裁判所は、ECJに対して、この企業年金が、EC条約119条および1975年男女同一賃金指令(75/117/EEC)の賃金にあたるか否か等の先決裁定を求めた。

ECJは、このような掛金は、EC条約119条および1975年男女同一賃金指令(75/117/EEC)にいう賃金にあたるとした。そして、その理由のなかで、同指令(75/117/EEC)は、単に条約119条の解釈を補完するものであること、同指令(75/117/EEC)1条は男女「同一価値労働」同一賃金も規定しているが、それは、EC条約119条1段の「同一労働」が「同一価値労働」の概念も含むことを意味している旨を判示した。

【12】 1986年5月13日, Bilka, [1986] ECR 1607, ECJ

原訴訟では、パートタイム労働者の職域年金からの除外は性差別か否かが争われた。国内裁判所は、ECJに対して、パートタイムの多くが女性である場合に、職域年金からのパートタイム労働者の除外が、EC条約119条に違反するか否かの先決裁定を求めた。

ECJは、フルタイムで働く女性の割合が男性と比べはるかに低い場合には、職域年金制度からのパートタイム労働者の除外は、企業が、それが、性に基づくいかなる差別とも関係のない要因により客観的に正当化されることを証明しない限り、EC条約119条に違反する違法な性差別となると判示した。そして、客観的に正当化されるといえるためには、企業によって、そのパートタイム労働者を除外する制度の目的が事業にとって真に必要であり、また、パートタイム労働者除外という手段が、その目的を達成するために適切かつ必要なことが立証されなければならない、とした。

【17】 1988年5月5日, Hayward, [1988] IRLR 257, HL

食堂の料理人である申立人女性が、同一価値労働とされた男性の塗装工、断熱材技師、指物師との同一賃金を主張した。申立人の基本給および残業手当は男性比較対象者よりも低かったが、一部の手当（食事特別割引、追加休暇、および疾病手当）は彼らよりも有利であった。ITは申立を棄却し、EAT、CAもITの判断を支持して上訴を棄却した。

HLは上訴を認容し、ITに差し戻した。同一賃金法1条2項(c)(i)の「条件」という意味は、契約のなかの個別の条項を意味しており、その条項が付与する利益という観点から見ると、その条項は、他方の契約に同様な条項があるなら、それと比較しうるものであるから、本件においては、基本給および残業手当に適用されるとし、申立人は救済を求める権利を有すると判示した。さらに、同法1条3項は、使用者に対して、女性労働者の契約条件が男性よりも不利になっていることの抗弁として、女性労働者の契約のなかに男性労働者よりも有利な条件があることを理由とすることを許容しているわけではなく、少なくとも、同法1条3項が機能するためには、女性の契約における不利な条件が、実際に、他の条件における相異によるものであり、ならびにその相異が性を理由とするものではないことを示す必要がある、と判示した。

【23】 1991年2月7日, Nimz, [1991] ECR I-297, ECJ

原訴訟の申立人は大学のパートタイム技能職員であったが、国家公務員の賃金等級の昇級について、通常の勤務時間の少なくとも4分の3の勤務時間がある場合には勤務期間の全部が考慮され、勤務時間が2分の1から4分の3の場合は勤務期間の2分の1しか考慮しないと定める労働協約は、間接女性差別に当たるとして提訴した。国内裁判所は、ECJに対して、勤務時間が4分の3以下のパートタイムの90%以上が女性のとき、その勤務期間を2分の1と算定する労働協約は、EC条約119条に反する間接性差別にあたるか否かなどについて、先決裁定を求めた。

判決は、まず、パートタイムで働く男性の割合が女性よりかなり低い場合には、使用者により、その規定が客観的に正当化されることが証明されない限り、EC条約119条に違反するとした。そのうえで、正当化について、経験の蓄積は勤務の長さとは密接な関連があり、また、職務遂行能力を原則として向上させるものであるが、他方で、職務能力の向上は、とりまく環境すべてと関わりがあり、とくに、遂行する仕事の性質によって、勤務の長さとは経験の蓄積・能力向上との関係は異なるとして、正当化には、職務の性質と経験蓄積そして職務遂行能力の向上との関連を具体的に立証することが必要である、と判示した。

【27】 1993年10月27日, Enderby, [1993] ECR I-5535, ECJ

原訴訟の申立人女性は、言語療法士（女性が多数を占める職）として勤務していたが、同一価値労働である心理療法士および薬剤師（これらの職は男性が多数）より賃金が低く、この賃金格差は、同

一賃金法に違反するとして提訴した。国内裁判所は、ECJに対して、①男女同一賃金原則に関する立証責任は誰が負うか、②各職務の賃金が別々の労働協約（それぞれの労働協約自体は性差別的でない）によって決定されたこと、ないし当該職の候補者が不足しており高額賃金で勧誘する必要があったことが、正当な事由となるか、について先決裁定を求めた。

ECJは、まず、①の立証責任について、主張者が裏付事実を立証するのが通常であり、原則は、賃金に関する性差別の存在の立証責任は申立労働者にあるとしつつ、以下の通り、立証責任の転換について判示した。すなわち、「……差別の犠牲者であることが明らかな労働者から同一賃金原則の効果的実施手段を奪うことを避けることが必要なときには、立証責任が転換」され、したがって、性中立的基準が性差別的効果を生じるときには、使用者により客観的正当化が立証されない限りEC条約119条に反する（ビルカ事件判決等）。同様に、賃金制度が透明性をまったく欠いている場合にも、申立労働者が男女間の平均賃金に格差があることを立証した場合には、賃金取扱いが差別的でないことを証明するのは使用者である（ダンフォース事件判決）。本件は、それらと同じというわけではないが、「言語療法士の賃金が薬剤師の賃金より著しく低く、かつ、言語療法士のほとんどすべてが女性で薬剤師が圧倒的に男性であるときには、少なくとも、当該2職務が同一価値でありかつ統計上その状況が有効なときは、性差別が一応推定され」「賃金の格差に客観的な理由のあることを証明するのは使用者である」とした。また、②の正当化に関して、もし、別々の労働協約で賃金が決定されたことをもって正当化を認めれば、使用者は容易に男女同一賃金原則を脱法できてしまうのであって、それは正当な事由にならないとした。また、高額賃金で労働者を勧誘する必要については、「客観的に正当化された経済的事由になりうるが、各事案でどのように適用されるべきかは事実によるのであって、正当化の成否を判断するのは国内裁判所である」と述べた。合わせて、国内裁判所はEC法を適用するときには比例性原則を用いなければならないのであって、「賃金増額のどの割合が市場力（人員誘引の必要）に帰するものであるかを正確に決定しなければならない」と判示した。

〔39〕 2000年2月3日, Glasgow City Council, [2000] IRLR 272, HL

スコットランドの公立養護学校に勤務するインストラクター（女性）らが、同僚教師（男性）との同一賃金を求めた。使用者は、賃金格差は、性差別ではなく団体交渉の構造の違いにあると主張し、同一賃金法1条3項に基づく抗弁を行った。ET, EATは申立人の主張を認めたが、CAは使用者の上訴を認容した。HLは申立人の上訴を棄却し、同法1条3項について以下の判断を下した。

男性と類似労働、または同等もしくは同一価値労働と評価される労働に従事する女性が、男性より不利な賃金または処遇を受けていることが示された場合、性差別的な反証可能な推定が生じ、男女の雇用契約の格差は性の違いによるものであることが推定されるのであり、その際、その格差が性によるものでないことの立証責任は使用者に移転する。この立証責任の遂行のために、使用者は次の要件を満たさなければならない。すなわち、①提出された説明または理由が、真正なものであって、偽装やみせかけではないこと、②格差の原因が、「実質的」要因、すなわち、「重要かつ相当性のある」要因でなければならないこと、③格差の理由は、直接・間接を問わず性の違いによるものではないこと、を立証する必要がある。そして、③を証明した場合、すなわち、使用者が、賃金格差が直接または間接を問わず性差別の不存在を立証した場合、使用者には、賃金格差の「正当事由」を証明する義務はない。

〔43〕 2002年9月17日, Lawrence, [2002] ECR I-7325, ECJ

原訴訟の申立人ら（ほとんどが女性）は、郡評議会に雇用され、学校等の給食および清掃に従事していた。しかし、その後、同業務が下請化されたことにより解雇され、被申立人下請企業に再雇用されて、評議会において雇用されていたときより低賃金で同業務を行うことになった。そこで、申立人らは、被申立人下請会社に対して、その時点で郡評議会に雇用されている男性庭師・廃物収集者等と同一価値労働同一賃金を主張して提訴した。国内裁判所は、ECJに対して、EC条約141条は、「下請化を行った元の企業に雇用される労働者」と「下請企業労働者」との同一価値労働同一賃金も含む規定なのかについて、先決裁定を求めた。

ECJは、EC条約141条は、男女の雇用主が同一である場合に限定していないが、本件のように男女が「単一の源」に帰することができない場合には、両者の不平等に責任を負う者・平等取扱いを回復する者がいないのであって、同条の対象範囲に入らない、と判示した。

〔46〕 2004年1月13日, Allonby, [2004] ECR I-873, ECJ

原訴訟の申立人は、被申立人であるイギリスの大学において1年契約を更新しながらパートタイム講師として雇用されていたが、パートタイム労働に関する立法改正を契機に、大学はパートタイム講師（341人中女性231人）との契約を更新せず、その業務を別会社の下請させることとした。そのため、申立人は、上記下請会社に登録し自営業者として同大学に派遣されて講師を務めた。その結果、申立人らパートタイム講師は、賃金が低下した。また、教員退職年金に関する法律が加入資格を被用者に限定しているため、申立人は加入資格を失った。申立人は、下請会社に対して大学の男性フルタイム講師と時間あたり同一の賃金を、教育雇用省に対して教員退職年金制度加入権を主張して提訴した。

国内裁判所は、EC条約141条は、①本件のような大学と下請の関係にも適用されるのか、また、②本件年金加入の権利について、大学の男性フルタイム講師との同一労働同一賃金原則により、あるいは、雇用者限定という加入要件が女性に差別的効果を与えると立証することにより主張できるか、について先決裁定を求めた。

ECJは、まず①の適用範囲について、EC条約141条の適用は、男女が同一の使用者のもとで労務提供をする場合に限られないが、男女の賃金格差が「単一の源」により生じたと言えない場合には適用範囲には入らないと判示した。そのうえで、申立人らの賃金額が大学から下請会社への支払い額に影響を受けていたからといって、大学と下請会社が「単一の源」とは言えないとした。

また、②の年金加入権については、男女同一価値労働原則を論拠とすることは、①と同様として否定したが、法律により設定された雇用者という加入要件が性差別的効果を生じるとする間接性差別を理由として、EC条約141条の適用を主張することは肯定した。

〔47〕 2005年2月22日, Robertson, [2005] IRLR 363, CA

環境食品農務省（DEFRA）に行政官または事務官として勤務する男性6名が、環境交通地域省（DETR）の女性公務員ら（上級秘書）を比較対象者として、EC条約141条に基づく同一賃金請求を申し立てた。申立人および比較対象者の使用者はいずれも国であるが、1995年以来、雇用条件はそれぞれの省庁で個別に交渉されており、両者は、各省庁が個別に決めたそれぞれの条件のもとで働いていた。ETは申立人の主張を認容したが、EATは、すべての公務員が国に雇用されているというだ

けではEC条約141条の目的上、不十分であるとし、公務労働には「単一の源」がないとし、ETの決定を取り消した。

CAは上訴を棄却し、以下のように判示した。使用者が共通であることは必ずしも「同一雇用」または「単一の源」に帰するものではなく、「単一の源」であるかどうかを見るには、同一雇用という事実以上のものの比較が必要である。本件においては「同一の使用者」は国であるが、賃金および労働条件を決定する「単一の源」は異なるのであって、申立人が選択した比較対象者は適切ではない。公務員の賃金および条件は中央集権的に交渉され合意されているわけではなく、個々の省庁が、その省庁に雇用される公務員の賃金について決定しているのであるから、本件については、賃金格差の「源」は2つ存在する。すなわち申立人の賃金および条件について責任を負う「源」はDEFRAであり、比較対象者の賃金および条件について責任を負う「源」はDETRである。

【48】 2005年3月22日, Bailey, [2005] IRLR 369, CA

刑務所で働く上級事務職の申立人女性2名が、刑務所内の職務評価制度において同一価値と評価された刑務官（男性が多い職務）との同一賃金を請求した。使用者は賃金格差は異なる賃金協定によるものであり、同一賃金法1条3項の実質的要因が存在すると主張した。ETは、提出された統計（それぞれの職務の男女比、男性のなかで不利益を受けている者の割合、および女性のなかで不利益を受けている者の割合）から、①間接差別の一応の推定があると認め、②比較対象者グループに所属していることが利益の「要件または条件」になっているとして、使用者は賃金格差について客観的正当性を立証しなければならない、と判示した。EATは、ETの決定を取り消して、使用者の主張を認容した。

CAはEATの決定を取り消して、申立人の上訴を認容し、以下の判断を行った。上記②のETの判断は法律的に誤りであるとしたEATの判断は正しいが、統計から見ると、本件では、間接差別の一応の推定があると認められ、①に関するETの判断は維持されなければならない。すなわち、圧倒的多数ではないとしても有意な数の女性労働者がいる被用者グループ（事務職）があり、その労働が、男性が圧倒的多数の被用者グループの労働（刑務官）と同一価値労働と評価されているにもかかわらず、賃金はその男性被用者グループよりも低いとき、事務職のなかに賃金の低い有意な数の男性被用者がいたとしても、使用者は、賃金格差について、性差別以外の真に実質的な要因（GMF）を立証する必要がある。

【50】 2005年12月21日, Armstrong, [2006] IRLR 124, CA

申立人女性らは、NHS（全国医療サービス）の管理下の4つの病院に雇用されていた病院付介護ヘルパーであるが、そのうちの1つの病院（RVI）に守衛として勤務する男性労働者を比較対象者として、彼らには支給されながら申立人には支給されていないボーナスの支払いを求めて、提訴した。申立人には、RVIに勤務する者と、RVIに勤務していない者の両タイプが存在する。ETは、①RVIに勤務していない申立人は、比較対象者とは比較できないとし、異なる病院間には同一賃金法1条6項[c]の「共通の雇用条件」は存在せず、条件の差異は、EC条約141条の「単一の源」に起因するものではないとした。またRVIのボーナス制度を分析し、②ボーナス支給の異なる取扱いは性別を理由とするものであるとし、使用者のGMFの主張を否定した。EATも上訴を棄却した。

CAは、以下のように、①「単一の源」に関する申立人の主張を棄却したが、②RVIに勤務する申

立人の訴えについては、使用者からのGMFの主張を検討するようETに差し戻した。

①RVIに勤務していない申立人は、同一賃金法の目的に照らして、RVIに勤務する男性守衛を比較対象者とするとはできない。EC条約141条の「単一の源」があるというためには、使用者が同一であるだけでは足りず、その使用者が両被用者グループの労働条件を決定する責任を負っていることを示す必要があるところ、本件では、賃金の大部分を交渉する権限はNHSの個々の部門（病院）に委任されていて、部門間で有意な賃金格差が生じていたのである。たとえ部門レベルの労働条件決定において調整を行うなどの使用者の関与があったとしても、ロバートソン事件の審査基準から見ると、本件では、使用者が全被用者の労働条件について責任をもっていたということとはできない。②しかし、ボーナス協定に関しては、いったん差別的効果の存在が確定したら、立証責任は使用者に移転し、使用者は、男女間の契約の差異が性別に起因するものではないという意味で、差別的ではないことを証明しなければならない。使用者が、異なる取扱いが性別に起因していないことを立証できない場合には、男女間の契約の差異について客観的正当性があることを立証する必要がある。

【51】 2006年3月31日, Villalba, [2006] IRLR 437, EAT

金融機関に勤務する女性が、ボーナス支払いに関する同一賃金違反の請求を申し立てた本件について、ETは、同一賃金違反の主張を棄却する判断を行った。

これに対して、EATは、同一賃金の請求に関する申立人からの上訴を棄却し、以下の判断を行った。使用者が、性に基づく直接差別がなく、賃金の仕組みが女性に対して不利な差別的効果をもたらさないことを立証した場合には、使用者は、その賃金格差に対する客観的正当化を立証する必要はない。たとえ、いったん、女性申立人が男性比較対象者との類似労働または同一価値労働を立証し、差別の推定が生じていても、使用者が直接差別について十分な反証をし、かつ、賃金格差について性別が何らかの影響を与えたことを示すような独立した証拠がない場合には、賃金格差についての客観的正当化は要求されない。

【52】 2006年10月3日, Cadman, [2006] ECR I-9583, ECJ

原訴訟において、申立人は、勤続年数を重ねるに従い賃金号俸が上がる年功型の賃金制度は、女性に対し不均衡に不利益な影響をもたらす間接性差別であると主張した。国内裁判所は、勤続年数を基準とする賃金決定が性差別的効果をもたらす旨を認定したうえ、ECJに対して、使用者は、勤続期間（length of service）を賃金決定基準とすることについて正当化を立証する必要があるか否かについて、先決裁定を求めた。

ECJは、一般的に、勤続期間は経験と密接な関連があり、また、経験は職務遂行能力を向上させるとして、使用者は、当該職務における勤続期間の重要性を立証せずに勤続年数を賃金決定基準とできる。ただし、労働者から勤続年数基準の適切性に重大な疑問を生じさせる可能性のある証拠が提出された場合には、使用者が、勤続期間が経験と密接に関連し、経験が職務遂行能力を向上させることを証明しなければならない、と判示した。

【53】 2007年3月23日, Bainbridge, [2007] IRLR 494, EAT

本件は、地方自治体の女性公務員らが、男性公務員らとの男女賃金差別を主張して、賠償を求めて提訴した事件である。かつて、イギリスの地方公務員には、職種によって、3つの異なる労働協約によって異なる賃金等級が適用されていたが、1997年に締結された全国単一地位協約により、それ

らの賃金等級が単一化された。本件の地方自治体では、2004年から職務評価に基づき新たな等級制度での格付けが実施され、公務員に対する賃金が是正された。申立人らは、この2004年賃金は正の以前について、男女間の賃金差別について賠償を求めるとともに、申立人らが苦情申立を行ったにもかかわらず、自治体が、法定されている苦情申立人との面談を実施せず、手続違反を行ったとして、増額された賠償額の支払いを求めた。

協約によっては是正された職務評価の実施以前に遡って請求できるかどうかという点に関して、ETは、申立人の主張を否定した。EATもこれを維持し、上訴の訴えを棄却した。EATは、職務評価制度は、職務の評価を行うとともに、等級の境界を決定するという意味をもっており、同じ等級でも職務の価値には幅があるのであり、したがって、2004年からの職務評価制度のもとで申立人と比較対象者が同じ等級であるからといって、それに依拠してそれ以前も両者が同一価値の職にあったとして同一賃金法違反を主張することはできない、と判示した。

他方、面談を実施しなかったことが苦情申立手続に反するかどうかについては、ETは、手続違反を認めて賠償額の増額を認めたと、EATは、手続違反ではあると認めながらも、賠償額の増額については否定した。

[55] 2007年7月17日, Middlesbrough Borough Council, [2007] IRLR 869, EAT

全国単一地位協約の成立後、本件の地方自治体では、ほぼすべての職務を対象とする職務評価制度が確立され、2005年4月1日に施行されたが、新職務評価制度により賃金が減額される職種や、逆に賃金が増額される職種が発生した。そこでACASの指針に従って賃金を保護するための交渉が行われ、職務評価制度が実施される約2カ月前に、賃金保護協定が締結された。この賃金保護は、減額される職種の労働者(男性が多い)のみに適用され、賃金が増額される多くの女性には適用されないため、申立人女性らは、これは性差別であると主張した。

賃金保護制度が差別的であるか否かということについて、ETは、賃金保護の対象となる2つの被用者グループ(ボーナスが減額した男性グループと、職務再評価により賃金減額となった女性グループ)に対して、不利益を受ける男女の数と割合の統計を分析し、①賃金保護協定から利益を受けるのは女性よりも男性が圧倒的に多いが、その統計は差別的効果の存在を正当化するほど詳細なものではないので、使用者側は異なる取扱いが正当化されることを立証する必要はないと判示した。しかし、②男女の異なる取扱いは申立人の性別に深く関係し、性差別の推定が存在するため、賃金保護制度の導入の後に同一賃金受給資格を有していたことが認定される圧倒的多数の女性たちにまで、賃金保護制度は拡大されるべきであるから、使用者は、そのようにしなかった理由を正当化する必要がある、とした。使用者は上訴し、申立人らも交差上訴し、EATは上訴を一部認容した。

上記①について、EATは次のように判示した。本件における問題の1つは、異なる取扱いに対する正当化の立証義務がいつ生じるかであり、立法の目的および賃金格差をつくり出す構造的理由があることを忘れてはならない。男女の各仕事については歴史的に固定概念があって、これが賃金構造に大きな影響を及ぼし、事実上の分離をもたらしている。審判所は差別的効果が存在する可能性に敏感でなければならない。②については、EATは、ETの判断を否定して、以下のように判示した。賃金保護制度は賃金が減額される者への過渡的な激変緩和措置であり、合理的な政策といえる。新職務評価制度により賃金が上がる女性らには、この制度は適用されないが、この制度の目的は突然の賃下げ

という悲惨な結果を緩和することにあるため、使用者はこれを女性労働者に拡大しない理由を正当化したといえる。

[57] 2008年7月29日, Redcar & Cleveland; Middlesbrough, [2008] IRLR 776, CA

長期にわたり、数多くの女性労働者が、Redcar & Cleveland Borough Council または Middlesbrough Borough Council に対して、男性労働者との同一賃金を申し立ててきた。本件は、3件のEAT判断([2007] IRLR 91, [2007] IRLR 494, [2007] IRLR 869)に対する上訴を統合して、CAが、以下の争点について判断したものである。

CAは、賃金保護制度と同一賃金法1条3項による有効なGMFに関して、以下のように判断した。

①使用者が、従来の賃金に関する制度が差別的でありかつ新しい制度もまた依然として差別的であることを知っている場合と、使用者がそう考える理由が存在しない場合とでは、使用者にとってさまざまな知識レベルの相異が生じることになるものであり、その状況に対する使用者の知識の問題は、正当化の問題と関係してくる。使用者が女性に対して差別しており、賃金制度を変更するとき、その差別の排除について考慮しなかったことを認識している場合には、使用者が導入した新たな制度(賃金保護制度)を正当化するのとは不可能である。

②使用者が、賃金差別の申立に対して自ら抗弁できると信じていたに違いないという事実は、変更後の賃金格差(すなわち、賃金保護制度導入後の格差)が一応明白な差別であるかどうかという問題とは関係がない。過去の賃金差別を解消するために必要な激変緩和措置として賃金保護制度が導入された場合に、女性申立人らをこの制度から排除することが常に正当化されるという一般ルールが適用されるとしたら、使用者の賃金構造は法を遵守していないということになるであろう。

③職務ごとに団体交渉をしていたことは、職務間の賃金格差の理由が個々の団体交渉に帰するという意味で、同一賃金申立に対する抗弁になりうるが、本件では、個々の団体交渉は性差別に刻印されていて、第1条3項による実質的な正当化要因として主張することはできない。

④法定苦情処理手続の違反に関して賠償額の増額を認めないことに法の瑕疵は存在しない。

資料6-3 1970年同一賃金法(抄)

イギリスの同一賃金法は、制定後、数度にわたって修正を受けたため、複雑な条文形式をとっている。現在の同法の条文の並びは、第1条、第2条、第2ZA条、第2ZB条、第2ZC条、第2A条、第6条(以下、略)……となっている。ここには、本書第6章のなかで言及した条文のなかから、第1条、第2条、第2ZB条のごく一部を、翻訳し、掲載する。なお、196頁、219頁にも記載しているが、本法は現在、2010年平等法に統合されている。ここに翻訳したものは統合前の旧同一賃金法である(訳者)。

第1条 同一の雇用における男女の平等取扱いの要求

(1) 女性がグレートブリテンの事業所に雇用されるとき契約条件に、(直接または労働協約その他を通じて)平等条項が含まれていない場合、それらの条件には、平等条項が含まれているものと見なされるものとする。

(2) 平等条項とは、(賃金に関するものであるかどうかにかかわらず)女性が雇用されるとき契約(「女性の契約」)の条件に関する条項であり、以下の効果を有するものをいう。

[a] 女性が、同一の雇用において男性と類似労働に雇用される場合

(i) (平等条項は別として)女性の契約のいずれかの条件が、女性にとって、男性が雇用されるとき契約における同種の条件よりも不利である、または不利になる場合、女性の契約の当該条件は、不利にならないように修正されたものとして取り扱われるものとし、かつ、

(ii) (平等条項は別として)男性が雇用されるとき契約に含まれているその男性を利する条件に相当する条件が、女性の契約に含まれていない場合には、常に、女性の契約にはかかる条件が含まれるものとして取り扱われるものとする。

[b] 女性が、同一の雇用において男性の労働と同等と評価される労働に雇用される場合

(i) (平等条項は別として)労働の評価により決定される女性の契約のいずれかの条件が、女性にとって、その男性が雇用されるとき契約の同種の条件よりも不利である、または不利になる場合、女性の契約の当該条件は、不利にならないように修正されたものとして取り扱われるものとし、かつ、

(ii) (平等条項は別として)男性が雇用され、労働の評価により決定されるとき契約に含まれているその男性を利する条件に相当する条件が、女性の契約に含まれていない場合には、常に、女性の当該契約には、かかる条件が含まれるものとして取り扱われるものとする。

[c] 上記[a]または[b]が適用される労働ではないが、要求される条件(たとえば、努力、技能、決断などの項目のもとで課されるもの)について、同一の雇用において男性と同一価値の労働に女性が雇用された場合

(i) (平等条項は別として)女性の契約のいずれかの条件が、女性にとって、男性が雇用されるとき契約における同種の条件よりも不利である、または不利になる場合、女性の契約の当該条件は、不利にならないように修正されたものとして取り扱われるものとし、かつ、

(ii) (平等条項は別として)男性が雇用されるとき契約に含まれているその男性を利する条件に相当する条件が、女性の契約に含まれていない場合には、常に、女性の契約には、かかる条件が含まれているものとして取り扱われるものとする。

[d] ~ [f] (略)

(3) 使用者が、女性と男性の契約の差異が性別以外の真に実質的な要因であることを立証した場合、上記(2)[a]、[b]または[c]に該当する平等条項は、その契約の差異に関して実施されないものとし、ここに言う要因とは、

[a] 上記(2)[a]または[b]に該当する平等条項については、男女の事情間の実質的な相異でなければならず、

[b] 上記(2)[c]に該当する平等条項については、男女の事情間の実質的な相異でありうるものをいう。

(4) 女性の労働が、男性の労働と同一または類似の性質を有し、(もし差異があるとしても)女性が行うことと男性が行うこととの差異が、雇用条件に関して実際に重要性をもたない場合に限り、女性は、男性と類似の労働に雇用されていると見なされなければならない。かつ、女性の労働と男性の労働の比較においては、かかる差異が実際に生じる頻度その他、ならびに差異の性質および程度に考慮が払われるものとする。

(5) 各種の項目(たとえば、努力、技能、決断)のもとで労働者に対して課される要請に関して、ある事業場またはあるグループの事業場の被用者のすべてまたはいずれかの被用者によって行われる職務を、かかる要請の条件において評価するために行われる調査において、女性の職務と男性の職務に同一価値が付与され、またはいずれかの項目に基づく同一の要請について、男性と女性に対して異なる価値を設定する制度によって評価が行われなかったとしたら同一価値が付与されたであろうとされる場合、そうした場合に限り、女性は、いずれかの男性の労働と同等と評価される労働に雇用されていると見なされなければならない。

(5A) ~ (5B) 略

(6) 本条の目的上、以下の各号に従って、

[a] 「雇用される」とは、雇傭契約もしくは徒弟契約、またはいずれかの仕事もしくは労務を自分自身で行う契約に基づいて雇用されることを意味し、これに関連する表現は、これに従って解釈されるものとする。

[b] 削除

[c] 2人の使用者の一方が、(直接または間接的に)他方から管理を受けている会社、またはその両者が(直接または間接的に)第三者から管理を受けている会社である場合、その両使用者は関係使用者として取り扱われなければならない。ならびに、男性が、女性の使用者またはいずれかの関係使用者によって、女性と同一事業場に雇用される、またはその事業場を含め、かつ共通の雇用条件が一般に遵守されるもしくは当該職種の被用者について遵守されるグレートブリテン内の事業場に雇用されている場合、当該男性は女性と同一の雇用にあるものとして取り扱われるものとする。

(6A) ~ (13) 略

第2条 平等取扱いの条件に関する紛争とその履行

(1) 賃金不払いまたは損害賠償の申立を含む、平等条項により修正または付加された条件の違反に関する不服申立は、雇用審判所に対する訴えにより提起することができる。

(2) ~ (4) 略

(5) 女性は、平等条項により修正または付加された条件の違反に関して提起された手続において、

(a) イングランドおよびウェールズにおける手続では、(以下の2ZB条に従って決定される)

裁定を求めうる期間以前については、……(略)……賃金不払いまたは損害賠償に関する裁定を受ける権利を有しないものとする。

第2ZB条 上記2条(5)に基づき、イングランドおよびウェールズにおける手続により「裁定を求めうる期間」

(1) 本条は、上記2条(5)(a)の目的上、女性の雇用に関してイングランドおよびウェールズにおける手続に際し、賃金不払いまたは損害賠償に関する裁定において、裁定を求めうる期間を決定するために適用される。

(2) 略

(3) 通常の事案の場合、裁定を求めうる期間とは、手続開始日より前の6年間である。

(4) 略

以下、略。