

オランダ
判例速報
3/4 月号

【労働法】

トラック運転手が「1 週間当たりの通常休息」を車内でとることは許されないとした事例（欧州司法裁判所先決裁定）

2017 年 12 月 20 日 欧州司法裁判所

＜ポイント解説＞

道路運送に関する社会立法の調和に関する規則（561/2006）（以下「本規則」といいます。）によると、トラック運転手の休息時間は、大きく分けて「1 日当たりの休息」と「1 週間当たりの休息」の 2 つに分類されます。また、「1 日当たりの休息」は、「1 日当たりの通常休息」と「1 日当たりの短縮休息」に細分化されます。さらに、「1 週間当たりの休息」も、「1 週間当たりの通常休息」と「1 週間当たりの短縮休息」に細分化されています。このように細分化された休息のうち、比較的時間の短い「1 日当たりの休息」及び「1 週間当たりの短縮休息」に関しては、これを車内でとつてもよいことが条文に明記されていました。しかし、比較的時間の長い「1 週間当たりの通常休息」は明記されていないため、これも車内でとることができるかについて、長年争いがありました。本先決裁定は、「1 週間当たりの通常休息」を車内でとることはできないことを明らかにしました。トラック運転手を雇用する企業にとって重要な判例であると思われます。

＜事実の概要＞

- 本規則 8 条 6 項によると、トラック運転手は、連続した 2 週間の期間ごとに、（1）「1 週間当たりの通常休息」を 2 回、又は（2）「1 週間当たりの通常休息」を 1 回及び「1 週間当たりの短縮休息」を 1 回とらなくてはならない。
- また、本規則の 8 条 8 項によると、運転手が選択するのであれば、起点地以外での「1 日当たりの休息」及び「1 週間当たりの短縮休息」は、寝るのに適した設備が備わっており、車が停まっている状態であれば、車内でとることができる。しかし、当該条文は、「1 週間当たりの通常休息」を車内でとることができるか否かについては何も触れていない。
- 本規則を国内法化したベルギーの省令（以下「本省令」という。）は、「1 週間当たりの通常休息」を車内でとることを禁じていた。
- ベルギー当局は、ベルギーに拠点を置く A 社がそのトラック運転手に「1 週間当たりの通常休息」を車内でとらせたとして、同社に 1800 ユーロの罰金の支払いを命じた。
- これに対して A 社は、本省令の元となった本規則が「1 週間当たりの通常休息」を車内で過ごすことを禁じていると解釈することは罪刑法定主義に違反するとして、ベルギー国内行政裁判所に訴えを提起した。

ベルギー国内行政裁判所は手続を中断し、本規則 8 条 6 項及び 8 項は「1 週間当たりの通常休息」を車内でとることを禁じていると解釈すべきか否かについて、欧州司法裁判所に先決裁定を求めた。

<判旨>

- EU 法の解釈は法文の文言だけでなく、同時にその文脈、法文の目的、及び法制定の経緯を考慮して行わなくてはならない。
- 本規則 4 条は、「1 日当たりの休息」及び「1 週間当たりの休息」について、「通常」と「短縮」に区別しており、8 条 6 項においても同様である。また、第 1 段落では、「通常」と「短縮」の両方に言及している一方、第 2 段落ではその区別は無く、「1 週間当たりの休息」という文言のみである。従って、第 2 段落にいう「1 週間当たりの休息」には、「通常」と「短縮」の両方が含まれていることになる。
- 本規則 8 条 8 項は、「通常」と「短縮」の両方を含む「1 日当たりの休息」、及び「1 週間当たりの短縮休息」という文言が使われている。この規則の立法者が、「1 週間当たりの通常休息」及び「1 週間当たりの短縮休息」の両方について同条同項の内容を適用させるという意図があったならば、「1 週間当たりの休息」とするだけで十分であったはずである。にも関わらず、立法者は「1 週間当たりの短縮休息」という文言を選択した。また、全ての休憩を車内でとることができるというのであれば、8 条 8 項が定める区別は無意味となる。
- 過去の判例から明らかに、本規則は、運送業界に携わる労働者の労働環境及び交通安全全般、並びに運送における競争条件の調和を目的としている。8 条 6 項及び 8 項を、トラック運転手が「1 週間当たりの通常休息」を車内で過ごしてはならないと解釈することは、トラック運転手の労働環境及び交通安全の向上を目的とする本規則の趣旨に沿っていることは明白である。
- 昔と比べて、トラックのキャビンの設備がかなり向上したとはいえ、キャビンが「1 日当たりの休息」及び「1 週間当たりの短縮休息」よりも長い休息をとるには適していない場所であるということに変わりはない。トラック運転手は「1 週間当たりの通常休息」を、適した場所及び宿泊設備にて過ごすことができなければならない。
- 確かに本規則は、「1 週間当たりの通常休息」をどのように過ごすべきであるかについて、具体的には規定していない。だからといって、トラック運転手の休息に関する規定を遵守しないことの正当な理由とはならない。

本規則 8 条 6 項及び 8 項は、「1 週間当たりの通常休息」を車内で過ごすことを禁じていると解釈すべきである。

オランダ語が母国語ではないことを理由に候補者を不採用としたことは「人種に基づく間接的差別」にあたる事例

人権審判機関（College voor de rechten van de mens）2017 年 4 月 20 日決定

<ポイント解説>

求人及び採用活動時に、候補者がある特定の言語を話せることを採用の条件の一つとすることは、一義的には法律により禁止される間接的差別にあたる可能性があります。但し、そのような間接的差別が客観的に正当化されうる場合（＝①間接的差別の目的が正当であり、且つ②これを達成するのに適切・必要である場合）はこの限りではありません。

本件では、人権審判機関は、まず、オランダ語の法律雑誌編集者の候補者に関して、オランダ語が母国語であることを採用の条件とすることは間接的差別にあたるとしました。その上で、間違いのない法律関連情報を含んだ製品を作成する」という当該間接的差別の目的は正当であるとしてしました。しかし、採用側は採用手続の早い段階で言語テストを行うことができるか否か全く検討しなかったこと、及び母国語が何かを聞く以外の方法で同じ目的を達成することができるかを全く検討していなかったことを理由に、「当該間接的差別が同じ目的を達成するのに適切・必要であったということはず、よってこれを正当化することはできない」と判断しました。

本件で用いられた判断基準そのものに目新しさはありませんが、その適用の仕方を理解する上で、本件は参考になると思われます。

<事実の概要>

申立人（以下「申立人」という。）は、アフガニスタン出身で、アフガニスタンの公用語の一つであるダリー語を母国語とする男性である。被申立人（以下「被申立人」という。）は、法律雑誌を出版する国際的な出版社で、ある新しい製品のため編集者の求人広告（以下「本件求人」という。）を行っていた。当該新製品は、法律に関する情報を消費者中小企業の購読者にオンラインで配信するというものであった。当該求人広告には、本件求人者の要件として、「オランダ法に関する修士号保有者であること、民法及び労働法に関する知識を有すること」と記載されていた。

2016年10月29日、申立人は、本件求人者に応募した。2016年11月10日、被申立人は申立人に対して電子メールを送信し、不採用を伝えた。被申立人は、当該電子メールの中で、不採用の理由として、オランダ語の読み書きができることが本件求人者の要件であることを挙げた。同日、申立人は、被申立人に対して電子メールを送信し、オランダ法の学士号を有していること、及びオランダ語の水準は学術を行うのに十分なものであることを反論した。

2016年11月10日、被申立人は再度申立人に電子メールを送信し、被申立人の母国語がオランダ語でないこと、及びオランダ語が母国語であることが本件求人者の要件の一つであることを理由に、不採用であることを伝えた。

2016年11月21日、申立人は、被申立人を相手取って、被申立人による不採用の決定は人種差別にあたると判断するよう、人権審判機関に申立てを行った。

<判旨>

使用者は、労働者の求人及び採用選択に関して、人種に基づく差別を行ってはならない¹。本件においては、被申立人は、2016年11月10日付けの電子メールで、申立人の母国語がオランダ語でないことを理由に、申立人を不採用とした。この点、被申立人は、申立人の母国語がオランダ語でないことは、不採用の理由の一つに過ぎない、よって人種に基づく差別ではないと主張する。しかし、過去の当機関の判断から明らかであるように、人種に基づく理由が不採用の理由の一つに過ぎない場合でも、人種差別に該当する場合がある。また、本件においては、被申立人が「人種に基づく理由が不採用の理由の一つに過ぎない」と主張したのは、採用手続中ではなく、本審判手続の最中である。従って、オランダ語が母国語であるという要件が、被申立人において不採用を決定するのにより重要な役割を果たしたと認めざるをえない。また、被申立人が行った差別は、人種だけでなく、出身地に基づくものでもあるといえることができる。

関連する法令によると、差別には、直接的差別と間接的差別がある。直接的差別とは、ある者が、その人種又はその他の理由により、同じ状況に置かれた他者とは異なる扱いを受けることを意味する。また、間接的差別とは、一見中立的な規定、規範又は取り扱いにより、結果としてある特定の人種を有する者を特別な状況に置くことを意味する。この点、本件において、オランダ語が母国語であることを採用の条件とすることは、遵守に基づく間接的な差別にあたる。当該条件は、オランダ以外の出身者を、オランダ出身者と比して、特別な状況に置くものである。従って、被申立人は、申立人を人種に基づき間接的に差別したといえることができる（以下「本件差別」という。）。

間接的差別は、もしこれが客観的に正当化されうるならば、禁止されない。より具体的には、もし①ある間接的差別の目的が正当なものであり、且つ②当該差別が当該目的を達成するために適切且つ必要であるならば、当該差別は客観的に正当化されうるといえる。これを主張・立証する責任は被申立人にある。この点、被申立人は、問題となる新製品は法律情報に関するものであるため、編集者はこれを理解しやすいオランダ語でもって記述しなくてはならないと主張する。また、その一方で、人手不足であるため、編集者は他の同僚の支援を殆ど受けることはできず、自力で編集作業を行うことが求められると主張する。判断するに、本件差別の目的（以下「本件目的」という。）は、間違いのない法律関連情報を含んだ製品を作成することにあるといえる。本件目的は、被申立人の業務上の必要性に即したものであり、且つ差別を目的としたものではない。従って、本件目的は正当なものであるといえる）。

次に、本件差別が、本件目的を達成するために適切且つ必要であるかを判断する。この点、被申立人は、例えある候補者の母国語がオランダ語でなかったとしても、当該候補者がオランダ語を上手に読み書きできる可能性があることを否定しない。また、被申立人によると、一次選考を突破した候補者に対してのみ言語の試験を実施するが、母国語という要件を付けることで、候補者全員に対して言語の試験を実施する労力が省けるとも主張する。しかし、被申立人は、一次選考で候補者を絞ってし

¹ Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel a, AWGB.

まう前に、より早い段階で候補者に対する言語試験を実施することができなかったか、全く検討していない。また、被申立人は、言語試験以外の方法で同じ目的を達成することができるか、全く検討していない。従って、本件差別は、本件目的を達成するために必要であったということとはできない。

以上により、本件差別を客観的に正当化することはできず、被申立人は申立人を人種に基づいて差別したと判断する。