

資 料

## EU 法最新動向研究（1）

EU 法最新動向研究会  
（代表者 中 村 民 雄）

EU 司法裁判所イスラム・スカーフ事件先決裁定  
—— Case C-157/15, Achbita v G4S Secure Solutions NV,  
ECLI:EU:C:2017:203; Case C-188/15, Bougnaoui v Micropole SA,  
ECLI:EU:C:2017:204. ——

黒 岩 容 子

イスラム・スカーフ事件先決裁定  
——Case C-157/15, Achbita v G4S Secure Solutions NV,  
ECLI:EU:C:2017:203; Case C-188/15, Bougnaoui v Micropole SA,  
ECLI:EU:C:2017:204.——

黒岩容子

1 はじめに

両事件はいずれも、イスラム・スカーフ（頭部を覆うもの）を着用する民間企業の女性労働者が、“宗教や政治上の信条などの徴表物着用を禁止する社内ルール”に違反するとして解雇された事案である。宗教差別を禁止する2000年雇用平等一般枠組指令（以下「指令」という）<sup>(1)</sup>違反か否かが問題となった。EU 司法裁判所は、Achbita v G4S Secure Solutions NV 社事件（以下、「G4S 社事件」という）では、同解雇は直接差別ではないとして間接差別について検討し、正当化審査について緩やかな判断基準を示した。他方、Bougnaoui v Micropole SA（以下、「Micropole 社事件」という）では、直接差別の問題として、“スカーフ着用労働者による業務提供を拒否する”という顧客の意向を考慮することは、差別禁止の例外である「真性かつ決定的な職業要件 (genuine and determining occupational requirement)」には当たらないとし、差別の成立を認める旨を判示した。これらの先決裁定は、宗教差別禁止に関する EU 司法裁判所の最初の判示であり、多くの議論をよんでいる<sup>(2)</sup>。

---

(1) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ [2000] L 303/16.

(2) 多数の評釈やコメントが出されているが、さしあたり以下を参照されたい。Erica Howard, “Islamic headscarves and the CJEU” 24 Maastricht Journal of European and Comparative Law (2017) pp. 348-366; Stéphanie Hennette-

## 2 事案の概要と争点

### (1) G4S 社事件

原訴訟の被告 G4S 社は、警備や受付を業とする民間企業である。同原告 Achbita は、イスラム教信者であり、受付係として G4S 社に雇用された。同社には、職場では宗教などの信条を徴表する物の着用を禁止する不文のルールがあり、Achbita は、当初はスカーフを着用せずに就労していたが、約 3 年後、スカーフ着用を上司に申し入れた。しかし、同社は中立性の方針と相容れないとして拒否し、職場規程を改定して「従業員は、職場において、政治的、思想的あるいは宗教的な信条を見える形で示す如何なるものも、着用してはならない」旨を明文で規定した。

しかし、Achbita は就労中のイスラム・スカーフ着用を要求し続け、それを理由として解雇された。この解雇を不服として、Achbita はベルギー国内裁判所に提訴し、同裁判所から EU 司法裁判所に対して、宗教などの信条の徴表物着用を禁止する社内ルールに基づくイスラム・スカーフ禁止が、指令が禁止する宗教に基づく直接差別か否かについて、先決裁定が付託された。

### (2) Micropole 社事件

原訴訟の被告 Micropole 社は情報技術コンサルタントを業とする民間企業であり、同原告 Bougnaoui は、同社に設計技師として雇用された。Bougnaoui は、イスラム教の信者であり、就職説明会で顧客と接する時にはイスラム・スカーフは着用できない旨を伝えられたが、入社後イスラム・スカーフを着用し

---

Vachez, "Equality and the Market: the unhappy fate of religious discrimination in Europe" 13 *European Constitutional Law Review* (2017) pp. 744-758; Gautier Busschaert & Stéphanie De Somer, "You Can Leave Your Hat on, but Not Your Headscarf: No Direct Discrimination on the Bases of Religion" 33 *International Journal of Comparative Law and Industrial Relations* (2017) pp. 553-572; Saïla Quald-Chaib and Valeska David, "European Court of Justice keeps the door to religious discrimination in the private workplace opened. The European Court of Human Rights could close it" *Strasbourg Observers* (2017) <https://strasbourgobservers.com/2017/03/27/>; Eva Brems, "Analysis: European Court of Justice Allows Bans on Religious Dress in the Workplace" (2017. 3. 25) *Blog of the IAACL AIDC*.

ていた。その後、就労先の顧客から「不快に思う従業員がいる」としてイスラム・スカーフを着用しての業務提供を断られ、上司から、会社としての中立性の必要から顧客と接する時には着用しないよう指示された。

しかし、Boungnaoui は、これを拒否したため顧客先での就労ができなくなり、解雇された。これを不服としてフランス国内裁判所に提訴し、同裁判所から、顧客からの“イスラム・スカーフを着用した設計技師による業務提供は受け入れない”との要求は差別禁止の例外である「真性かつ決定的な職業要件」(指令 4 条 1 項)にあたるか否か、について先決裁定が付託された。

なお、社内ルールは、G4S 社では成文化され Micropole 社では口頭で示されたが、ルールの存在および概要は共通している。また、両事件で解雇された Achbita と Boungnaoui は、いずれも顧客との接触を伴う業務に従事していた。

### (3) 争点

本件の 2 事件は類似事案であり、争点は共通に、①指令にいう「宗教」が宗教上の信条の表明も含むか、②企業の中立性表明を目的とする“宗教的信条等の徴表物着用を禁止した社内ルール”に従わないことを理由とする解雇は、直接差別か間接差別の問題か、③社内ルールの「真性かつ決定的な職業要件」(差別禁止の例外)該当性ないし間接差別の正当化の成否、である。

## 3 EU 司法裁判所の先決裁定

### (1) G4S 社事件

裁判所は、まず、争点①について、本指令 1 条が差別禁止事由とする「宗教」の意味について、内心における信仰と宗教上の信条の外部への表明との両者を含む広い概念であるとした(先決裁定 25 段～28 段)。

つぎに、争点②、すなわち社内ルールに基づくイスラム・スカーフ着用禁止が、宗教を理由とする直接差別か否かについて、つぎの理由を挙げて否定した。すなわち、本件社内ルールは「どのような信条の表明も区別なく対象」とし「全労働者を同様の方法で取り扱って」(30 段)おり、Achbita に対して他の従業員と異なった取扱いをした証拠はないとする。

そのうえで裁判所は争点③に移り、本件社内ルールが特定の宗教をもつ者に不利益な結果をもたらすものであれば、客観的に正当化されない限り間接差別にあたる(34・35 段)として、比例性審査を用いて正当化の成否を検討してい

る。まず、目的の正当性に関して、“顧客に対する中立的企業というイメージの表明”という目的は、EU 基本権憲章16条が認める営業の自由として一般的に正当であり、とくに顧客と接する労働者のみを対象とする場合には正当だと判示する (37・38段)。そして、正当な目的のためには、宗教の自由の規制も一定範囲で許されると述べたうえで (39段)、規制手段の適切性に関して、「中立性の方針が一貫かつ体系的な方法で真性に追求」されているならば適切であると判示する (40段)。また、手段の必要性については、「禁止が厳格に必要なものに限定されていたか」を基準とし、本件の着用禁止が顧客と接する労働者のみを対象としていたか否かを検討すべきとした (41・42段)。さらに、解雇以外の手段 (顧客に直接に接することのない部署への配転) をとるべきだったか否かについて、「企業が従うべき本来の制約か、また、G4S が追加の負担なく可能か否か」から判断すべきとした (43段)。

## (2) Micropole 社事件

裁判所は、まず、本事件でも、争点①について、指令1条の「宗教」は宗教上の信条の外部表明も含む旨を判示した (先決裁定22-25段)。つぎに、争点②③について、本件が間接差別ないし直接差別か否かは、宗教的信条の徴表物の禁止という社内ルールが、「明らかに外形上は中立的なルールが、実際には…特定の宗教ないし信条を信奉する者に対して特定の不利益を与える結果となる」ときは、客観的に正当化されない限り間接差別が成立するが (32・33段)、解雇がそのような社内ルールによらない場合には、(直接差別の成否に関して) “顧客の意向を考慮すること” が、差別禁止の例外である「真性かつ決定的な職業要件」(指令4条1項) 該当するかの検討が必要である (34段) とした。

そして、裁判所は、「真性かつ決定的な職業要件」とは、「当該職業活動の性質ないしその遂行事情から客観的に決定づけられている」限定的な場合のみであり (35-40段)、「イスラム・スカーフ着用した労働者による業務提供は受け入れないという顧客の意向を、使用者が考慮することは、真性かつ決定的な職業要件にはあたらない」と判示した (40・41段)。

## 4 解説

EU 司法裁判所は、争点①については、両事件で宗教上の信条の表明も「宗教」に含まれるとしたが、争点②③については、G4S 社事件では、直接差別

を否定し間接差別も緩やかな正当化判断基準を示し、他方、Micropole 社事件では、直接差別の場合について、顧客の意向は「真性かつ決定的な職業要件」に該当しないとして、指令違反の差別にあたる旨を判示した<sup>(3)</sup>。後述するように（解説（3））、同裁判所はこれまで、民間企業の営業活動の自由と個人の基本的自由が衝突した場合には、後者を優位において調整を図っており、Micropole 社事件先決裁定では、それが踏襲されている。他方、G4S 社事件先決裁定では、営業活動の自由を理由に信教の自由への規制を緩やかに許容した。

以下、両先決裁定について、上記争点に添って比較しながら分析する。

### （1）争点① 指令が差別禁止事由とする「宗教」の意味

この点では、両先決裁定とも、「宗教」を「内心の信仰」のみならず「外部への宗教上の信条の表明」も含む広い概念として解釈した。欧州人権条約 9 条、EU 基本権憲章 10 条 1 項（いずれも基本的人権としての宗教の自由の保障）で「宗教」概念が広く解されていることを指摘して、本件指令でも同様のアプローチを取らなければならないと判示している（G4S 社事件要件裁定 26-28 段、Micropole 社事件要件裁定 28-30 段）。適切な解釈といえよう。

### （2）争点② 直接差別か間接差別の問題か

直接差別か間接差別かによって指令違反となる差別の成否、すなわち差別が一応推定されても正当化が認められる範囲が大きく異なる。というのも、EU 司法裁判所は、直接差別では、明文の禁止例外の他は正当化を認めないのに対して、間接差別では、明文の例外の他にも、包括的に客観的正当化を認めているからである。

G4S 社事件先決裁定は、当該社内ルールは直接差別ではないとし、その理由として、他の如何なる信条や労働者も同一に扱っていることを挙げる。しかし、そもそも、当該労働者の解雇は「スカーフの着用（の要求）」が理由であり、スカーフ着用を必要としない者は解雇されない。「スカーフ着用という宗教上の信条の表明」を直接の理由として、「スカーフ着用という宗教上の信条の表明をしない者（他宗教の信者や無神論者）」との間で、異なった取扱いが

---

(3) G4S 社事件の Kokott 法務官と Micropole 社事件の Sharpston 法務官は、争点②③について全く異なった意見を提出していた。

なされている<sup>(4)</sup>。Quald-Chaib and David らが指摘するように比較対象の趣旨および対象を誤っており、直接差別と判断すべき事案であったといえよう<sup>(5)</sup>。

他方、Micropole 社事件先決裁定では、国内裁判所の付託が直接差別と間接差別のどちらとみているのかは明確でないと前置きをしたうえで (31段)、同事案の社内ルールが間接差別にあたらない場合について (直接差別の問題として)、「真性で決定的な職業要件」か否かを検討すべきとする (32-34段)。G4S 社のルールと Micropole 社のルールの内容は殆ど同一であるにも拘わらず、前者で直接差別を否定しながら、後者で直接差別としたが、その区別基準や論理は判示されていない。

### (3) 争点③ 差別禁止の例外ないし正当化

Micropole 先決裁定は、“イスラム・スカーフ着用した労働者による業務提供は受け入れない”という顧客の意向を使用者が考慮することは、差別禁止の例外である「真性かつ決定的な職業要件」には該当しないと判示した。使用者自身の偏見ではなく、顧客の意向という営業活動上の理由による中立的服装要求ではあるが、差別禁止の例外とは認めなかった。先決裁定は、結論を簡潔に述べ理由を詳しくは説明していないが、同事案の Sharpston 法務官のつぎの見解が参考になろう。すなわち、差別禁止の例外について、一般的にそれが仕事の性質上遂行に本質的に不可欠か否か、を厳密に審査するのが判例法理である。宗教差別でいえば、安全衛生上の危険性から、ターバンやスカーフの着用を禁止する場合は、例外として考えられる。しかし先例は、直接差別において、使用者が被るであろう経済的損失を理由に正当化はできない、と判示してきた。また、確かに経済活動の自由は EU 法の一般原則であり EU 基本権憲章でも保障されているが、EU が認める一般的利益や他者の権利および自由保護の必要という目的にとって、必須かつ真に適合しなければならないというべきである。しかるに本件では、イスラム・スカーフを着用したとしても、設計技師の職務遂行は完全に可能であるから、例外にあたるというべきではないと、述べている (法務官意見97-102段)。学説からも、Micropole 事件先決裁定は、差別禁止の例外を厳格に解釈した適切な判断として高く評価されている<sup>(6)</sup>。

(4) Micropole 事件の Sharpston 法務官は、この点を指摘し直接差別の成立を主張した (法務官意見88段)。

(5) *Supra* note (2). See also Howard, *supra* note (2) pp. 351-353.

問題は、他方で EU 司法裁判所が、G4S 社先決裁定では、イスラム・スカーフ着用禁止の社内ルールの正当化を緩やかに認めて、差別（間接差別）の成立を否定したことである<sup>(7)</sup>。

同先決裁定は、まず目的審査において、“顧客に対する中立的企業というイメージの表明”という目的は、企業の営業活動の自由として一般的に正当であるとす。しかし、この目的は、Micropole 社と同様に、顧客の宗教的・政治的嫌悪を考慮して、中立的企業イメージを保つことにより営業活動に支障を生じさせないというものである。両事件の目的は同趣旨、たとえ違いがあっても紙一重の差でしかない<sup>(8)</sup>。中立的企業イメージ保持を正当な目的とした判示は、目的を表面的にのみ捉えた判断である。EU 司法裁判所は、より深い洞察力をもって、中立的ルールに組み込まれた目的を把握すべきであったし、仮に中立性ルールの目的に一応は正当性と認めるとしても、その場合は手段審査をより厳格に行う必要があったといえよう<sup>(9)</sup>。

ところが、G4S 社事件先決裁定は手段審査でも、同種の事案に関する欧州人権裁判所の 2013 年 Eweida 事件判決<sup>(10)</sup>と比べても、企業の営業活動を偏重して労働者の信教の自由を軽視した判断を行った。G4S 社事件先決裁定も、確かに、スカーフ着用を理由とする解雇の正当化について、一定の条件（禁止が一貫かつ体系的な方法による規制であること、顧客と接する労働者に対象を限定すること、配置転換の可能性を検討すること<sup>(11)</sup>）を課している。しかし、スカーフ着用による支障の立証を使用者側に要求しておらず、事案の事実にも関わらず禁止の必要性や適切性には疑問があること、また、他のより自由侵害

(6) e.g. Busschaert & De Somer p. 572; Quald-Chaib and David, *supra* note (3).

(7) 間接差別にも、差別の例外としての「真性かつ決定的な職業上の理由」（指令 4 条 1 項）は適用されるが、G4S 社先決裁定はこの点には言及していない。

(8) e.g. Steeve. Peers, *supra* note (2).

(9) Quald-Chaib and David, *supra* note (2).

(10) Eweida and Others v. the United Kingdom, CE: ECHR2013: 0115JUD 0048421010.

(11) この代替措置には、スカーフ着用労働者の職域がバックオフィスなどに限定されてしまうとの批判がある。e.g. Quald-Chaib and David, *supra* note (2).

(12) 職場の雰囲気に適合した頭部覆いの支給や、少なくとも、コストを理由に配転等による解雇回避を否定することは、経済的コストは間接差別正当化の理由としえないとしてきたこと、などが指摘されている。前掲脚注 (2) の

の少ない手段の検討も不十分なこと、などが批判されている<sup>(12)</sup>。そもそも、企業自体の中立性表明としては、企業（使用者）が顧客に対して、徴表物の着用は、職務遂行に支障ないかぎり宗教の多様性を認めて労働者の判断に委ねている旨を示せば、それで営業活動に対する法的保護として充分なはずであろう<sup>(13)</sup>。

## おわりに

イスラム・スカーフ着用の是非は、政教分離や年少者教育での影響などとも関連して、EU では社会的問題となっており法的論争の渦中にある。本件は、民間企業において労働者の宗教上の信条表明が問題となった事案であって、公的機関や公教育などにおける政教分離の問題ではない。しかし、EU の中軸をなすフランスやベルギーの厳格な政教分離の国是への配慮が、民間企業の事案でも、論理的にはかなり無理をしつつ、従来判例法理からみると異質とも思える G4S 社先決裁定となったのではなかろうか。両先決裁定の一貫性や G4S 社事件先決裁定の論理には疑問が多く、「中立性」に藉口した職場からのマイノリティ排除が危惧されている<sup>(14)</sup>。

日本でも、宗教や文化の異なる外国人労働者の増加が予想される。多様化する現代社会において、平等の保障ないし差別禁止とは何を意味するのか、企業の中立性として法は何を求めるのか等々の検討が必要となっているのではなかろうか。

(黒岩容子)

---

評論およびコメント参照。

(13) 中立性の捉え方について、Brem (*supra* note (2)) は、「排他的観点の中立性（全ての宗教表示を同じように拒否するもの）」と「包括的観点の中立性（全ての宗教表示を同じように認めるもの）」があり、裁判所は後者を採用すべきであったと述べる。Busschaert & De Somer, *supra* note (2) pp. 566-567も参照されたい。

(14) 前掲脚注(2)の評論およびコメント参照。