

資 料

EU 法最新動向研究（6）

EU 法最新動向研究会
（代表者 中村 民雄）

有期労働に関する判例法理の変容？

——Case C-574/16, Grupo Norte Facility, EU:C:2018:390;
Case C-677/16, Montero Mateos, EU:C:2018:393——

黒 岩 容 子

有期労働に関する判例法理の変容？

—Case C-574/16, Grupo Norte Facility, EU:C:2018:390;
Case C-677/16, Montero Mateos, EU:C:2018:393—

黒岩容子

はじめに

EUは1999年、EU運営条約155条（旧EC条約139条）が規定する労使対話手続にもとづき、EUレベルの労使双方代表組織が締結した枠組協約に指令としての効力を与える方式を用いて、有期労働指令（附則枠組協約⁽¹⁾、以下「枠組協約」という）を制定した。枠組協約は、“無期労働者と有期労働者との非差別原則”（同4条）および“有期契約の継続利用による濫用規制”（同5条、なお、有期契約の締結自体は規制の対象外）という2つの柱からなる。枠組協約4条1項は、雇用条件に関して、有期労働契約／関係⁽²⁾のみを理由として、有期労働者を比較可能な無期労働者よりも不利益に取扱うことは、客観的に正当化されない限り、禁止されるとの非差別原則を規定する。同指令の非差別原則に基づいて、2000年代初頭よりEU司法裁判所は、有期労働者と無期労働者との異別処遇を厳格に禁止する判例法理を展開してきた。しかし、2018年6月

(1) Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, Official Journal L 175, 10/07/1999 pp. 43-48.

(2) 枠組協約3条は「有期労働者」として、使用者と労働者との関係が有期契約に基づく場合と、公務員などでの任用行為に基づく場合との両方を含んで、「使用者と労働者との間で直接成立する雇用契約ないし雇用関係を有する者」と定義している。本稿では、両者を一括して「有期契約」と記す。また、EU司法裁判所は繰り返し、有期労働指令（付則枠組協約）は、公務部門か民間かを問わず適用される旨を判令してきた（eg. 後掲注6 Adeneler 先決裁定56段）。

5日の2件の大法廷先決裁定⁽³⁾は、それまでの判例とは異なり、異別処遇規定の正当化を緩やかに認めた。以後、EU司法裁判所では、有期労働指令の規制の解釈を緩和する動きがみられる。本稿では、近年の判例変容の契機となった上記の先決裁定を取り上げて、従前の判例法理との内容上および論理上の異同を検討するとともに、同先決裁定に至った背景やその後の判例への影響にも言及したい。

1 事案の概要および争点

スペイン労働者憲章法⁽⁴⁾は、契約が適法に終了した時の補償に関して、3種類の異なった処遇を規定する。すなわち、(ア)有期契約の適法な終了の場合には、原則は勤続1年当たり賃金12日相当額の補償、(イ)ただし、臨時代替(有期)契約の場合は補償無しとし(以上、49条)、(ウ)適法な解雇の場合には、有期か無期かを問わず全労働者に対して、同20日相当額を補償すると規定する(53条)。本件の Grupo Norte Facility 事件および Montero Mateos 事件(以下、「G事件」「M事件」という)では、上記のスペイン労働者憲章法に基づく、(イ)の“臨時代替労働者の適法な契約終了”と、(ウ)による“無期労働者の適法な解雇による契約終了”との補償金に関する格差処遇が、EU有期労働指令違反か否かが問われた。

本件事案は次のとおりである。G事件の原訴訟原告(X/G)は、母が定年退職前の段階的短縮勤務に入ったことの代替として、2012年11月、G社と臨時代替契約を締結して雇用された。その後、2015年9月、X/Gの母が定年退職となりX/Gは契約の終了を通告され、不公正解雇を主張して国内裁判所に提訴した。また、M事件の原訴訟原告(X/M)は、2007年3月、マドリッド州社会福祉機関との間で、正規労働者の空席代替のため臨時代替契約を締結し、高齢者ホームの補助者の職に就いた。その後、2016年に正規労働者が採用決定されて、X/Mは契約終了となり、雇用終了を不服として国内裁判所に提訴した。

各国内裁判所は、契約終了自体はいずれも適法と判断したうえで、EU司法裁判所に対して、前記スペイン労働者憲章法における契約終了補償金に関する、有期労働者の契約終了時と無期労働者などの解雇時との異別処遇が、EU

(3) 以下、2件を個別に論述する場合を除き、2件を一括して「本件先決裁定」と記す。

(4) Estatuto de Los Trabajadores.

有期労働指令の附則枠組協約 4 条 1 項の非差別原則に違反するか否かについて、先決裁定を付託した。EU 司法裁判所では、主として、この異別処遇が正当化されるのか否かが問題となった。

2 先決裁定の要旨

本件先決裁定は、以下の論理を展開して、スペイン労働者憲章法 49 条に基づく臨時代替労働者への不利益処遇は客観的に正当化されるとし、EU 有期労働指令違反を否定した。

本件裁定は最初に、基本的な視点として、枠組協約が規定する非差別原則の目的が「無期労働者に保障される権利を否定するために有期契約が用いられることを防止する」ことにあり、同規定は「EU 社会法の原則を具体化したもの」であって、制限的に解釈されてはならない旨を、先例を挙げつつ判示した（G 事件 39-38 段、M 事件 39-41 段）。

続いて、各事件が同非差別原則の要件に該当するかを検討し、いずれも「有期労働者」の「雇用条件」に当たる（G 事件 40-45 段、M 事件 43-48 段）とし、また、X/G および X/M と無期労働者との「比較可能性」も、無期労働者と同じ職務を代替しているとして肯定した（G 事件 47-51 段、M 事件 50-54 段）。

次に、有期と無期労働者との異別処遇の正当化の成否、つまり、臨時代替契約の適法終了時（49 条）と無期労働者の適法解雇時（53 条）との補償の違いについて客観的正当化理由があるか否かを検討した。

ここでは先決裁定は、まず正当化を判断する基本的枠組みについては、「従来判例によれば」として、次のように述べている。すなわち、「単に法律や労働協約などで一般的抽象的に異別処遇の許容を規定するだけ」では正当化できない。異別処遇が正当化されるためには、「実際に真のニーズに合致し、追求する目的の達成に適切かつ必要な」「当該雇用条件を特徴づける明確かつ具体的な要素」が存在すると、「客観的かつ透明な基準」に基づいて判断されなければならないとして、先例を踏襲する旨を示した（G 事件 53-54 段、M 事件 56-57 段）。

しかし、そのうえで、具体的なスペイン労働者憲章法 49 条の正当化の成否の検討において、49 条と 53 条とは事実および法律上の観点から重要な文脈上の違いがある、として正当化を肯定した。すなわち、同 49 条の有期契約終了時の補償は、「過度な有期雇用利用の防止」を目的とした「労働者に雇用終了が予見

できる場合」の補償であり、したがって、有期労働者は「契約の終了日ないし終了事由を、契約締結時点から認識して」いる。また、契約終了日ないし終了事由が、「契約締結後に当事者の意図で変更され」たわけではない。これに対して、同53条の解雇時の補償は、解雇という「労働者が予見できない性質」の契約終了が「使用者のイニシアティブ」によってなされ、そのために「労働者の有する雇用継続への正当な期待が阻止された」ことに対する補償である。したがって、両規定の違いには客観的正当理由がある(G事件55-60段、M事件58-64段)、と判示したのである。先決裁定は、さらに、同53条の解雇補償が全労働者を対象としており、有期労働者と無期労働者とを同一処遇していることも、理由として挙げている(G事件59段、M事件62段)。

なお、M事件の臨時代替契約は約10年という長期に継続されていたが、同先決裁定は、「労働者が、契約の正確な終了日や契約期間が異常に長くなることを知らなかったとしても、契約締結の(目的である)事由がなくなった事により契約が終了したという事実は残る」(M事件64段)として、契約終了が予見できたものであって、同49条の異別処遇規定が正当化されるという判断には影響を与えないとした。

3 解説

(1) 従前の判例法理⁽⁵⁾と本件の位置づけ

1999年EU有期労働指令(付則枠組協約)が規定する“無期労働者と有期労働者との非差別原則”(同4条)および“有期契約の継続利用による濫用規制”(同5条)に関する法理の基本枠組みは、2006年Adeneler先決裁定⁽⁶⁾とそれに続くEU司法裁判所の先決裁定により形成された。非差別原則については、「有期労働者と無期労働者との異別処遇は、客観的に正当化されない限り、非差別原則違反である。正当化には、異別処遇の目的が正当で達成手段が必要かつ適切であること(比例性)が、明確かつ具体的な要素に基づいて、客観的で透明な基準により判断」できる旨の立証が必要である、という厳格な規制

(5) EU有期労働判例の紹介として、『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』(労働政策研究・研修機構、2016年)、櫻庭涼子「ヨーロッパの有期労働契約法制—〔1〕EU指令」大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策』(弘文堂、2014年)104頁以下などがある。

(6) Case C-212/04, Adeneler, ECLI:EU:C:2006:443.

法理が確立した⁽⁷⁾。同時にその論拠も一連の判例により補強されて、枠組協約の非差別原則は EU 社会法の原則の具体化であって、制限的解釈は許されない旨が確立した⁽⁸⁾⁽⁹⁾。

このように、EU 有期労働指令は、制定段階では“雇用の柔軟化と労働者保護の調和”，いいかえれば経済発展と人権保障との“バランス”が強調されていたが⁽¹⁰⁾、EU 司法裁判所により判例法理が形成され展開されるなかで、同指令とくに非差別原則は、労働者保護を基軸とするものへと再定位されていったのである。以後、有期労働指令の非差別原則については、本件まで、性差別などいわゆる社会的差別の規制に匹敵する厳格な解釈が展開され、また、有期契約の濫用規制も同様に、多少の幅や揺れはみせつつも厳格解釈が展開された⁽¹¹⁾。それらの判例の流れを変える契機となったのが、本件先決裁定である。

(7) eg. Case C-307/05, *Alonso*, ECLI:EU:C:2007:509 paras. 51-58.

(8) See. Case C-268/06, *Impact*, ECLI:EU:C:2008:223. 同裁定は、枠組協約 4 条の非差別原則に直接効果を認め、EU 市民が同原則を直接の根拠として国内提訴できる旨を判示した (60-61段)。同裁定の意義を Mark Bell は、有期労働指令の非差別原則を、フレキシキュリティ (雇用の柔軟化と労働者保護の調和) を超えて、EU 法の一般平等原則および基本的社会的保護としてより高く位置づけ、有期と無期労働者の非差別を権利として保障したと分析している。Mark Bell, "Between Flexicurity and Fundamental Social Rights: The EU Directives on Atypical Work" 37 *European Law Review* (2012) 31-48.

(9) 濫用規制に関しても、「加盟国には有期契約の継続利用による濫用を規制する一般的義務があり、規制方法の選択は加盟国の裁量であるが、その規制は比例的かつ効果的抑止力な措置であり、かつ加盟国法の他の措置との同等性および有効性原則に合致しなければならない」旨の法理が形成された (eg. *Adeneler*, *supra* note 6, paras. 66-74)。

(10) 1982年に有期労働に関する最初の指令案が提案されたが、規制が硬直的過ぎると強い反対を受けて失敗し、1990年代半ば以降、重点を「職を企業内で保障 (job security)」から「雇用を市場で保障 (employment security)」へと変えて制定に至った (濱口桂一郎 [EU の労働法政策] [労働政策研究・研修機構, 2017年] 367頁以下を参照)。それを反映して指令や枠組協約では、雇用の「柔軟性と安定性のバランス」が強調され、枠組協約 1 条 a 号は、目的として「非差別原則による有期労働の質の改善」を規定している。

有期労働指令に対して、学説からは「雇用柔軟化 (経済的要請) と労働者保護 (人権) を調整レベルで捉えており、とりわけ濫用規制は柔軟化に傾いている」(Jill Murray, "Normalising Temporary Work" *Industrial Law Journal* 28(3) (1999) pp. 269-275) 等の批判も強かった。

(2) 本件先決裁定の特徴および問題点

① 本件付託に至る経過

本件で問題となったスペイン労働者憲章法の臨時代替労働契約の終了時の補償規定(49条)については、すでに、2016年 de Diego Porras I 事件の先決裁定⁽¹²⁾によって、無期契約の解雇(53条)よりも不利益な処遇であり枠組協約の非差別原則に違反する、と判示されていた。同事件で、スペイン政府は、臨時代替契約は終了が予見可能性であると正当化を主張したが、同先決裁定は、「臨時代替契約が実際には10年以上続いて永続化し」ており、また、「有期契約でも他の類型のものには補償があり」、契約終了の予見可能という理由は「客観的かつ透明な基準に基づくものとはいえない」(同52段)として、正当化を否定していたのであった。

この de Diego Porras I 先決裁定は、それまでの EU 司法裁判所の“形式ではなく実態を基に解釈する”という見解⁽¹³⁾に則った判断といえよう。他方で、同先決裁定は、失業が蔓延して有期契約が多数を占めるスペイン労働市場に衝撃を与え⁽¹⁴⁾、スペイン国内では、先決裁定の解釈や適用範囲をめぐる論争が生じた。その結果、上記 de Diego Porras の事件自体について再度の先決裁定が付託された他⁽¹⁵⁾、多数の国内裁判所から当該規定の EU 指令適合性に関する

(11) たとえば、EU 司法裁判所は、非差別原則や濫用規制の例外の要件である客観的正当化理由に関して、“予算的ニーズ”は公共財政との関係でも該当しないと厳格に解釈している。eg. Case C-443/16, Rodrigo Sanz, ECLI:EU:C:2017:109 paras. 52-54; Case C-22・61-63・418/13, Mascolo, ECLI:EU:C:2014:2401 para. 110.

(12) Case C-596/14, de Diego Porras I, ECLI:EU:C:2016:683.

(13) たとえば、形式的には“臨時の有期契約”でも、実態として反復更新して“永続的かつ固定的”に継続している場合には、“継続的な有期契約”として濫用性を判断してきた(eg. Adenlre 先決裁定88段)。また、正当化理由としての資格や職務の性質についても、公務員だからと一般的には判断せず、具体的かつ事案毎に判断してきた(eg, Case C-177/10, Santana, ECLI:EU:C:2011:557, para. 80)。

(14) M 事件先決裁定28・29段。Also See, Francisco Ramón Lacomba, “Closing Debate on Temporary Job Contracts”, blog CUATRECASAS (2019.1.19), <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/diego-porras-ii-closing-debate-on-temporary-job-contracts/?lang=en>.

(15) de Diego Porras I 事件は、付託裁判所(マドリッド高裁)が2016年の先決裁定を受けてスペイン労働者憲章法49条は EU 指令違反と判決したが、国が

る先決裁定が付託されることとなった。

こうした混乱のなかで、EU 司法裁判所大法廷が示した判断が、本件先決裁定である。

② 本件先決裁定の特徴

本件先決裁定は、有期労働指令に関する総論および「有期労働者」「雇用条件」「比較可能性」要件の解釈については先例を踏襲して、スペイン労働者憲章法が有期労働者と無期労働者との雇用終了補償に関する雇用条件に格差を設けていることを認めた。一方で、異別処遇の正当化については、従前よりも相当に緩やかに解して、当該規定の指令違反を否定した。

正当化の解釈方法を分析してみると、基本的な判断枠組み自体は、(1)で述べたように先例を踏襲している。解釈が緩和されたのは、スペイン労働者憲章法49条と52条の異別処遇に関する具体的な判断の部分である。両先決裁定は、49条と52条はいずれも適法に契約終了した時の補償を規定しているが、その目的および「契約終了に関する予見可能性」が異なる旨を指摘する。すなわち、解雇時に関する52条は、使用者により適法ではあるが労働者の予期しない形で契約を終了した場合に、労働者が有していた雇用継続への正当な期待を補償することを目的とするものであるが、他方、49条は、一般有期労働契約ないし臨時代替契約の期間満了ないし終了事由の発生という、労働者に契約終了が予見可能な場合の補償であるとして、処遇の違いに正当化を認める。また、契約終了に使用者の作為は関与していない点も、正当化の理由の一つとして挙げている。

たしかに、G事件の臨時代替契約者(X/G)は、“被代替者(X/Gの母親)の定年退職前の時短勤務の補充”であり、X/Gは、“被代替者の定年退職”という、臨時代替契約の終了時点が予見可能であった。しかし、M事件は“正規労働者の採用まで”という、期間不確定の有期契約であり、臨時代替労働者(X/M)にとって、契約終了事由の発生時期の予見は困難な事案であった。「契約終了事由が“いずれ”発生する」旨の認識はあっても、具体的な“契約終了日”は特定できないからである。実際には、当該臨時代替契約は約10年にも及んでいて、雇用継続の期待が生じており、その期待を法的に保護する必要も契約途中の解雇の場合に匹敵していたといえよう。なお、この雇用終了日の

上訴し、スペイン最高裁から改めて同条の先決裁定が付託された(de Diego Porras II事件、後掲・注18参照)。

予見の困難は、一般の有期契約が繰り返し更新された場合などでも、同様に生じうる問題である。

また、たとえ、有期契約終了が使用者の作為や恣意に依らない場合だったとしても、有期労働者の雇用継続の期待の法的保護の必要を減ずるものではないのであり、正当化を認めるべきできない。

以上のとおり、スペイン労働者憲章法49条は、有期契約ではあるが雇用終了時期の予見が困難である場合をも包括的に規定しており、de Diego Porras I 先決裁定が指摘したように、客観的正当化理由といえる明確かつ透明な基準とは言えない。本件先決裁定は、臨時代替契約の実態に反した形式的解釈であり、これは、非差別原則が目的とする労働者保護に大きく欠けるものである。理論的にも実際的にも極めて問題の多い大法廷の判断といえよう⁽¹⁶⁾⁽¹⁷⁾。

(3) その後の判例への影響

本件先決裁定自体は、前述のように、非差別原則や客観的正当化の基本的判断枠組みについては先例の厳格な解釈を踏襲しつつ、当該の個別事案に関する具体的な解釈を緩和したに留まる。しかし、この大法廷先決裁定を契機として、近年、EU有期労働指令の解釈全般に、規制緩和の傾向がみられる。

本件と同種事案の2018年 de Diego Porras II 先決裁定⁽¹⁸⁾は、本件先決裁定をほぼそのまま踏襲して、2016年 de Diego Porras I 先決裁定を事実上覆し、非差別原則違反を否定した⁽¹⁹⁾。同じく2019年 Cobra Servicios Auxiliares 先決裁

(16) M 事件先決裁定は、最後に「この契約を『無期限の契約』と再定義すべきか否かは、付託裁判所が考えることである」(64段)として、国内裁判所段階で救済を別途考慮すべき旨を示唆している。これは、同裁定自身が、事実上、同49条が労働者の保護に欠ける場合をも過大包摂していると考えていたからではなからうか。

(17) 本件事件を担当した Kokot 法務官は、両事件で予見可能性の程度は違うが、程度の違いレベルであり、終了時が来ると予期できた点では同じであり、予見可能性は法的安定の観点から画一的に判断すべきである旨の意見を提出していた(意見56-58段)。また、有期契約は、それ自体は受容不可ないし違法ではなく、労働期間のフレキシビリティと労働者の安全とのバランスを図るもの(同60段)との見解を述べている。しかし、本件先決裁定が、同法務官と同じくバランスを軸へと大転換したとまで考えることは、なお、早計であろう。

(18) Case C-619/17, de Diego Porras II, ECLI:EU:C:2018:936.

(19) なお、新たに付託事項として追加された有期契約の継続利用の濫用規制該

定⁽²⁰⁾も、契約終了時補償の格差の正当化を認めた。同事件は、元請による業務委託の解約という同一の出来事により、下請の有期契約者（請負業務遂行を目的とするプロジェクト型有期契約）は契約終了とされて補償金はなく、無期労働者は解雇されて補償金が支払われた事案であった。同裁定は、たとえ同じ出来事により契約終了が生じたとしても、契約終了の予見可能性や雇用継続への期待が違うとして正当化を認めており、有期労働者の保護を無期労働者の場合よりも軽視する姿勢がより明らかとなっている。

他の事案についても、2018年 Motter 先決裁定（有期から無期契約への転換後の不利益処遇）⁽²¹⁾が、従前の判例よりも正当化を緩やかに認める判断を示している。さらに、濫用規制に関する事案でも、2019年 Rossato 先決裁定⁽²²⁾は、加盟国の裁量を強調して、濫用制裁措置として適切であり枠組協約に違反しないと判示した。

（４） 総括

前述したように、有期労働指令（附則枠組協約）制定にあたっては、“雇用の柔軟化と労働者保護とのバランス”を図ることが、主に意図されていた。しかし、EU 司法裁判所において、バランスではなく労働者保護を基軸として解釈して位置づけ直した法理が構築されて、厳しい社会経済状況の下でも、2018年大法廷裁定まで、有期労働者と無期労働者との非差別原則および有期契約の継続利用が厳しく規制されてきた。これは、EU 司法裁判所が、EU 委員会が中心となり進めるフレキシセキュリティ路線に抗して、有期労働契約に関する規範（とくに正当化の解釈）の修正を図ったものといえよう⁽²³⁾。

当性については、スペイン法に他に同等の有効な規制措置がない場合には、有期契約終了に補償金支払いを義務づける必要のあることを示唆している。

(20) Case C-29・30・444/18, *Cobra Servicios Auxiliares*, ECLI:EU:C:2019:315.

(21) Case C-466/17, *Motter*, ECLI:EU:C:2018:758. 無期契約へ転換後の等級決定時の勤続年数算定で、有期期間を一部のみ算入する規定が非差別原則違反か否かが問題となった。

(22) Case C-494/17, *Rossato*, ECLI:EU:C:2019:387. 有期契約濫用時に無期転換を認めるが、転換の遡及効を制限しかつ有期契約濫用の損害賠償を認めない国内法について、加盟国の裁量を強調し、「その濫用を罰するのに比例的であれば」とはしつつも、枠組協約違反ではないとした。なお、Szpunar 法務官は、濫用制裁措置として十分に効果的かつ抑止的とはいえないとして、枠組協約違反の意見を提出していたが、EU 司法裁判所は採用しなかった。

しかし、2018年の本件大法廷先決裁定を契機として、雇用の流動化を広く許容する判例が続出している。この近年の判例動向は、事案の相違ないし複雑化だけでは説明が困難であろう。EU および加盟諸国の厳しい経済・政治状況が背景となって、EU 司法裁判所の判断の基礎となる“有期労働（その有用性と危険性）の位置づけ”や“EU 法と加盟国裁量との関係性の考慮度合い”に変化が生じているのではなかろうか。南欧加盟国を中心とした国家的経済危機の深刻化や、2008年派遣労働指令制定にみられる EU のフレキシキュリティ・モデルの政策展開⁽²⁴⁾が、EU 司法裁判所に、加盟国裁量の尊重や雇用柔軟化への譲歩を強める解釈を導かせているのだろうか。

とはいえ、EU 司法裁判所が確立した有期労働法理の根幹部分は、その後も維持され踏襲されている。たとえば、2018年 Vernaza Ayovi 先決裁定は、有期労働指令の非差別原則が、EU 基本権憲章20条「法の前の平等」の具体化であるとして（20段）、基本的人権の保障である旨を明示した⁽²⁵⁾。これらを見ると、雇用の柔軟化（雇用の創出・確保および経済競争力強化）と労働者保護と両要請のまさに闘ぎ合いであり、EU 司法裁判所は、深刻化する状況の下で、EU 有期労働法理の基幹部分と労働者保護の譲れない一線を堅持しつつも、各事案での具体的解釈において雇用柔軟化要請への一定の譲歩や加盟国法への謙抑的対応を拓いていると思われる。ただし、それが法理の基幹部分や譲れない一線を蝕んでいく危険性もまた浮上しており、新型コロナウイルスによる大不況下での今後の判例展開が危惧される。

(23) フレキシキュリティ・アプローチに関しては、雇用の質を低下させる等の批判も強く、EU 自身や加盟諸国でも議論と模索が続いている（福原宏幸ほか編著『ユーロ危機と欧州福祉レジームの変容』〔明石書店、2015年〕、Edoardo Ales, Olaf Deinert and Jeff Kenner ed., *Core and Contingent Work in the European Union*〔Hart Publishing, 2017〕参照）。

(24) 濱口・前掲注10、385頁以下、とくに392頁参照。

(25) Case C-96/17, Vernaza Ayovi, ECLI:EU:C:2018:603。同事件は、違法な解雇について、無期公務員には復職権を認めるが、有期公務員は使用者が復職か損害賠償を選択が可能という国内法が非差別原則違反か否かが問題となり、結論としては、同先決裁定は規定の正当化を認めた。