

資 料

EU 法最新動向研究（8）

EU 法最新動向研究会
（代表者 中 村 民 雄）

- I EU 指令による最低限の保障と基本権憲章の適用範囲
—— Joined Cases C-609/17 and C-610/17, TSN and AKT,
EU:C:2019:981 ——

西連寺 隆 行

- II 会社分割の残存債権者保護に国内法上の
詐害行為取消権を認容した事例 (*Actio Pauliana*)
—— Case C-394/18, I.G.I Srl v. Maria Gracia Cicenía and Others,
EU:C:2020:56 ——

上 田 廣 美

I EU 指令による最低限の保障と 基本権憲章の適用範囲

— Joined Cases C-609/17 and C-610/17, TSN and AKT,
EU:C:2019:981 —

西連寺 隆 行

はじめに

EU 基本権憲章は51条 1 項でその適用範囲を定めており、それによると、同憲章が構成国に適用されるのは、構成国が「EU 法を実施する場合」に限られる。そのため、構成国の措置が同憲章と適格的かどうか争われる場合には、その審査の前提として、当該国内措置が「EU 法の実施」に該当するかがまず問われることになる。

そこで重要になるのが「EU 法の実施」概念の意味である。判例は一般にこれを広く解しており、Fransson 事件先決裁定⁽¹⁾(2013年)は、EU 法上の基本権は EU 法が規律する全ての状況で適用されることを予定しており、EU 法が適用される場合には基本権憲章上の基本権も適用されるとして、「EU 法の適用範囲」に該当する措置がそれにあたるという解釈を示した。しかし、その該当性を判断するための判断基準が判例上確立しているとはいいがたく、現在においても憲章の適用範囲は必ずしも明確とはいえない状況にある。

こうした中で、この問題に関連する論点の一つに挙げられてきたのが、EU 法上の最低限の保障を超える国内措置への基本権憲章の適用可能性である。すなわち、EU 指令が労働者や消費者に対する最低限の保障を定めつつ、あわせて労働者等にとってさらに有利な措置を採択することを構成国に認めている場合に、構成国が採択した EU 法を上回る保護措置は果たして EU 法の実施に該当するかという問題である。この点が、年次有給休暇の権利との関係で問われたのが本件である⁽²⁾。

(1) Case C-617/10, Fransson, EU:C:2013:105.

1. 事案の概要と争点

EU 指令2003/88号は、労働時間の調整に関して安全衛生上の最低限の要件を設定することを目的としたものである（1条1項）。その規律事項の一つには年休の最低期間が含まれ（同条2項a号）、関連規定である7条1項によると、「構成国は、……労働者が最低4週間の年休を有するために必要な措置を採択する」こととされている。さらに、15条は、構成国が指令の内容を上回る保障を提供することを認めており、「本指令は、労働者の安全衛生の保護にとってより有利な法令若しくは行政規則を適用若しくは導入する、又は社会パートナー間で締結される、労働者の安全衛生の保護にとってより有利な労働協約若しくは合意の適用を認める構成国の権能を損なわない」と規定している。

フィンランド年休法25条1項によると、年休の開始時点で妊娠・疾病・事故により労働不能の状態にある場合、労働者の申請にもとづき、休暇は繰り越されることになっていた。また、同条2項によると、年休取得中に妊娠等により労働不能となった場合、労働者は、その申請にもとづき、年休期間中の労働不能日が6日を超える場合に限り、その日数分の年休を繰り越す権利を有することになっていた（ただし、4週間の年休権は影響を受けない）。また、本件の各当事者にそれぞれ適用される労働協約は、年休法よりも長い期間の年休日数を認めるとともに、年休は年休法に従って付与される旨定めていた。

① TSN 事件（C-609/17）において、L は、労働協約上42労働日の年休権を有しており、2015年9月7日から6日間の年休を取得する予定であった。しかし、同月2日に手術を受けることになったため、会社に年休の繰越しを申請し、手術後には9月23日まで傷病休暇を取得した。また、L は、資格のあった42労働日の年休のうち22日分をすでに取得していた。こうした中で会社側は、

(2) 本件の評釈として以下参照。Francesco de Cecco, "Minimum Harmonization and the Limits of Union Fundamental Rights Review: TSN and AKT", 58 C.M.L.Rev. (2021), pp. 187-200; Richard Král and Petr Mádr, "On the (In) Applicability of the EU Charter of Fundamental Rights to National Measures Exceeding the Requirements of Minimum Harmonisation Directives", 46 E.L.Rev. (2021), pp. 81-91; Maxime Tecqmenne, "Minimum Harmonisation and Fundamental Rights: A Test-Case for the Identification of the Scope of EU Law in Situations Involving National Discretion?", 16 EuConst (2020), pp. 493-512.

当初取得予定であった6日のうち、年休法上資格のあった2日分⁽³⁾については繰越しを認めたが、残りの4日分については、年休法25条1項は指令2003/88号7条に定める最低4週間を超える分の年休権には適用されないとの解釈に基づいて、年休法25条1項及び労働協約を根拠に認めなかった。

② AKT事件(C-610/17)において、Kは、労働協約上30労働日の有休を有していた。2016年8月22日に年休が開始した後で、同月29日に病気になり、産業医から同日から9月4日までの傷病休暇を命じられた。Kは、(傷病休暇中の労働日数に相当する)6日分の年休の繰越しを会社に申請したが、会社は労働協約及び年休法25条2項を根拠にこれを認めず、6日分をKの年休日数から差し引いた。

各事件において、TSN(①事件)及びAKT(②事件)は労働者代表機関の資格で労働裁判所に提訴し、年休法25条1項及び2項は、指令2003/88号7条1項及び基本権憲章31条2項に違反すると主張した。これに対して使用者側は、指令7条1項に定める最低4週間の期間を超えて国内法・労働協約が付与している年休権の部分に対してはEU法は適用されず、その限りで年休法はEU法に違反していない、と反論した。

各事件を担当した労働裁判所は、年休の繰越しを認めない年休法及び労働協約の規定は指令7条1項及び基本権憲章31条2項によって排除されるか等の論点について、EU裁判所に先決問題を付託した。

2. EU裁判所の先決裁定

(1) 指令2003/88号7条1項適合性

確立判例によると、指令2003/88号は、国内法上の要件の下で4週間を超える期間の年休権を認める国内規定を排除しない(裁定33段)。実際、指令1条1項・2項a号、7条1項、15条の文言の明確さからすると、指令の目的は労働時間の改善に関する安全衛生上の最低限の要件を設定することにあるにとどまり、労働者保護にとってより有利な国内規定を適用する構成国の権能を損なうものではない(34段)。指令7条1項が要求する最低限度を超えて認められ

(3) ここで2日とされているのは、EU指令上保障される4週間の年休日、すなわち24日(日曜祝日を除き原則として1週間あたりの休日数は6日〔本裁定10-12段参照〕)から、取得済みの年休日数の22日を差し引いた日数であるためと考えられる。

る年休権は、指令ではなく国内法によって規律され、指令が確立する制度の枠外にある(35段)。

よって、指令7条1項が保障する4週間の最低期間を超える追加の年休日を労働者に付与するかどうか決定し、追加の休日の付与・消滅要件を設定するのは構成国の任務であり、この点に関しては、最低期間について当裁判所が導いた保護ルールを遵守する必要はない(36段)。このことは、本件のように、指令上の4週間の最低期間を超える年休権を労働者に付与しつつ、労働者が疾病のため労働不能であった場合に最低期間を超える分の年休日の繰越しを認めない国内規制及び労働協約が存在する場合にも妥当する。実際に労働者が享受する年休権が、常に少なくとも4週間の最低期間に等しい限りで、繰越権を定めるか決定し、また、その要件を設定するのは構成国である(39段)。

したがって、指令7条1項は、同項が定める4週間の最低期間を超える年休を付与しつつ疾病を理由とした年休の繰越しを認めない国内規制及び労働協約を排除するものではない(40段)。

(2) 基本権憲章31条2項適合性

基本権憲章51条1項によると、憲章の規定が構成国に適用されるのは、構成国がEU法を実施する場合に限られる。また、同条2項によると、憲章は、EUの権限を越えてEU法の適用範囲を拡張することも、EUの新たな権限や任務を創設することも、基本条約が定める権限や任務を修正することもない(42段)。さらに、確立判例によると、EU法秩序で保障される基本権は、EU法が規律する全ての状況で適用されることを予定している(43段)。よって、指令7条1項に定める最低4週間の期間を超える年休日数を付与しつつ、疾病を理由とした繰越しを認めない国内規制及び労働協約は、憲章51条1項にいう指令の実施とみなすべきか、また、憲章31条2項は、本件のような状況に適用されることを予定しているか検討する必要がある(45段)。

本件のように、国内措置がEUの権限分野に属しているという事実だけでは、国内措置をEU法の適用範囲内に含めることはできず、よって憲章の適用可能性を生じさせることもできない(46段)。また、一方で、EU及び構成国は、EU運営条約4条2項b号により、社会政策分野において、同条約が定める諸側面に関して同2条2項にいう共有権限を有している。他方で、同153条1項が規定し、指令前文2段が確認しているように、EUは、労働者の安全衛生を保護するために、労働環境の改善の分野で構成国の行動を支援し補完する

(47段)。

この点に関して、指令2003/88号は、労働時間の調整に関する最低限の安全衛生要件を設定するにとどまるもので、EC条約137条2項・現EU運営条約153条2項を根拠にして採択されている。ところで、「最低限の要件」という表現はこうした一次法の規定で用いられており、それが同指令1条1項でも使われているのであるから、EC条約137条4項・現EU運営条約153条4項に照らして読む必要があるが、この規定によれば、最低限の要件は、基本条約と両立する、より厳格な保護措置を構成国が維持又は確立することを妨げえない。よって、構成国は、その権限を行使する際に、EU立法機関による介入の一貫性を損なわない限りで、より厳格な規範を採択できる(48段)。

指令15条によると、同指令は労働者の安全衛生の保護にとってより有利な国内規定を適用する構成国の「権限」を「損なわない」ことになっており、同条は、構成国にEU法上立法する権限を与えているのではなく、同指令が確立する制度の枠外で、より有利な規定を国内法上定める構成国の権限を確認するにとどまる(49段)。その点で、本件の状況は、EUの行為が構成国に対して、複数の適用方式の中から選択する自由、又は当該行為が確立する制度の不可分の一部をなす裁量を与えている状況とも、さらには当該行為がその目的実現に資する具体的措置の採択を構成国に授權している状況とも異なる(50段)。

最後に、指令7条1項が保障する4週間の最低期間を超える年休日数を労働者に付与しつつ、本件のような国内規制及び労働協約の適用上、疾病を理由とした年休の繰越しは行われないとすることは、それ自体は、労働者に保障している最低限の保護に影響しうるものでも、制限を課するものでもなく、指令のその他の規定、その一貫性、又は指令が追求する目的を損ないうるものでもない(51段)。

以上から、構成国が、指令7条1項に定める4週間の最低期間を超える年休権を付与している、又はそうすることを社会パートナーに認めている場合、この権利自体又は疾病時の繰越要件の問題は構成国の権限に属し、指令によっては規律されず、指令の適用範囲に属さない(52段)。ところで、関連分野におけるEU法の規定が一定の側面を規律しておらず、ある状況に関して具体的な義務を構成国に課していない場合には、その側面に関する国内規制は憲章の適用範囲外にあり、当該状況は憲章規定に照らして評価されえない(53段)。よって、指令7条1項が定める4週間の最低期間を超える年休権を労働者に認めつつ、疾病時における追加分の年休権の繰越要件を定める国内規制の採択又は

労働協約の交渉の授権によって、構成国は憲章51条1項にいう指令の実施を行っているわけではない(54段)。

したがって、憲章51条1項と合わせ読んだ憲章31条2項は、指令7条1項に定める4週間の最低期間を超える年休日数の付与を定めつつ、疾病を理由とした年休日の繰越しを認めていない国内規定及び労働協約に適用されることを予定していない、という意味で解釈されなければならない(55段)。

3. 解説

(1) 本裁定の意義

本件の主な論点は、国内法及び労働協約が、指令の定める最低限の保障よりも労働者に有利な規定を置く一方で、その有利な部分の権利行使に対して一定の制約を課している場合に、そうした制約に対してEU基本権憲章は適用されるかであった(上記2.(2))。こうした国内措置に対するEU法適合性審査の可能性については、本件以前にも、基本権憲章だけでなく自由移動原則に関する条約規定や比例原則等との関係で問題となってきたが⁽⁴⁾、いかなる場合に審査が及ぶのか必ずしも明確ではなかった。そうした中で本裁定は、年休権との関係で、先例との区別を行いつつ、指令を超える保障を定める国内措置は指令の実施にはあらず、憲章の適用範囲外にあることを明確に示した。この点に本裁定の意義がある。

(2) 基本権憲章適用の否定例との関係

こうした結論を導くにあたり、本裁定は、本件と同様に基本権憲章の適用を否定したJulian Hernández事件先決裁定⁽⁵⁾(2014年)を多くの箇所て引用している。同事件は、使用者破産時の労働者保護に関する指令2008/94号が問題となったもので、事案の概要は次の通りである。同指令は、使用者破産時における最低限の期間(労働関係の最後の3カ月)の給与の支払いを保証し(3条、4条2項)、さらに労働者に有利な法令等を適用する構成国の権能を損なわな

(4) この問題に関する先行研究として以下参照。Francesco de Cecco, "Room to Move? Minimum Harmonization and Fundamental Rights", 43 C.M.L.Rev. (2006), pp. 9-30; Michael Dougan, "Minimum Harmonization and the Internal Market", 37 C.M.L.Rev. (2000), pp. 853-885.

(5) Case C-198/13, Julian Hernández, EU:C:2014:2055.

いと規定していた(11条)。ところで、スペイン法は、解雇を争う訴訟の審理期間が60日を超えた場合で、使用者が破産したときには、(裁判遅延という)司法行政の「異常な運営」により生じた損害の賠償として、提訴後60日経過してから判決送達日までに支払われるはずであった給与の支払いを国に直接請求する権利を認めていた。こうした請求権は指令に規定されておらず、その限りで指令よりも労働者に有利な措置であったが、しかしながら、この請求権が認められるのは解雇の「濫用」が認定された場合に限られており、解雇が無効とされても濫用とまでは認定されなかった場合には請求権は生じないことになっていた。そのため、濫用の有無で区別する点で基本権憲章20条に反するかが問題となった。

EU裁判所は、スペイン法のような規定はEU法の実施にあらず、基本権憲章の適用範囲に含まれないとした。その理由として次の点を挙げている。すなわち、①国内規定は、指令の目的(使用者破産時の最低限の労働者保護)とは別の目的(司法行政の「異常な運営」から生じる損害の賠償)を追求している、②原告は、国が設置した保証機関から指令3条・4条が保障する未払い賃金の支払いを受けており、国への請求権が認められるか否かによって、指令上の最低限の保障が影響を受けたり、制限されたりすることはない、③指令11条は、EU法上立法権を構成国に付与するのではなく、より有利な規定を国内法上定める構成国の権限を認めるにとどまる、④EU法上の基本権保障は、国によって基本権保障が異なることでEU法の一体性・優位性・実効性が損なわれることを回避することを動機とするが、本件ではそうした危険性はない、といった点である⁽⁶⁾。

Julian Hernández 事件(以下、Hernández 事件)と本件を比較すると、次のような違いがある。第一に、Hernández 事件では指令とは異なる目的を追求する国内措置が問題となっていたが(上記①参照)、本件で問題となった国内措置は年休に関するルールであり、指令も国内措置も年休の面での労働者保護という点で目的を同じくしているといえる。第二に、基本権憲章の関連条文をみると、Hernández 事件で問題となったのは平等待遇に関する20条であり、労働者の保護に特化した規定というわけではなかったが、本件では指令2003/88号7条と同じく年休権を定める31条2項が問題となっていた。

こうした違いからすると、本件の方が指令や基本権憲章とのつながりが強い

(6) *Ibid.*, paras 38-47.

事案であり、この点を重視すれば、Hernández 事件と本件を区別して、本件に憲章を適用する余地もあったとも考えられる⁽⁷⁾。しかし、本裁定は、こうした要素に決定的な意味をもたせることはなく、むしろ Hernández 事件先決裁定を引用しながら、構成国の権限の確認規定としての指令の性質付けや（本裁定 49 段及び上記③参照）、指令上の最低限の保障への影響の不存在⁽⁸⁾（本裁定 51 段及び上記②参照）という理由から、同様に憲章の適用可能性を否定した。

（3）基本権憲章適用の肯定例との関係

他方、本件の Bot 法務官は本件での基本権憲章の適用にむしろ肯定的であり、先例として Milkova 事件先決裁定⁽⁹⁾、C.K. 事件先決裁定⁽¹⁰⁾、Florescu 事件先決裁定⁽¹¹⁾（いずれも 2017 年）を挙げていた⁽¹²⁾。これに対して本裁定はま

(7) 本件の Bot 法務官は、指令の目的との関係で、本件のような国内措置は指令 2003/88 号の延長にあり、4 週間を超える休暇を労働者に与えている点で、労働者の安全と健康の保護を確保するという指令の目的を継続させている、として、この点を本件で基本権憲章を適用すべき理由の一つとして挙げていた。Opinion of AG Bot in Joined Cases C-609/17 and C-610/17, TSN and AKT, EU:C:2019:459, paras 86-87.

(8) この点に関して、年休日数が問題となった本件では、4 週間に境にして、EU 法の領域とそれを上回る国内法の領域とを区別できる点で、事案の性質上、両者の境界線を引くことが比較的容易であり、制約の及ぶ範囲が国内法の領域にとどまるか判断しやすい事案であったともいえる。なお、EU 法と国内法の領域の可分性と EU 法適合性審査の関係につき、de Cecco, *supra* note 4, pp. 11-13 を参照。

(9) Case C-406/15, Milkova, EU:C:2017:198.

(10) Case C-578/16 PPU, C. K., EU:C:2017:127.

(11) Case C-258/14, Florescu, EU:C:2017:448.

(12) Opinion of AG Bot, *supra* note 7, para. 92.

Bot 法務官は、ほかに先例として Alemo-Herron 事件先決裁定（Case C-426/11, EU:C:2013:521）に言及していたが（Opinion of AG Bot, *supra* note 7, para. 84）、本裁定は同裁定には触れていない。この事件で問題となった関連指令も、労働者に有利な措置の導入等を認めていた点で本件と同様であるが、Alemo-Herron 事件で扱われたのは、労働者に有利な国内規定等が関連指令の解釈として許されるかという問題であり、基本権憲章は、指令の解釈に際して適格的であるべき規範として参照されてはいるものの、憲章自体の適用可能性が直接問題になっていたわけではない点で異なる。de Cecco, *supra* note 4, p. 195.

ず、本件は構成国に EU 法上立法する権限を与えているのではなく、指令が確立する制度の枠外で、より有利な規定を国内法上定める構成国の権限を確認するにとどまる事案であるとした（本裁定49段）。そのうえで、法務官が言及していたのと同じ判例（及び C.K. 事件先決裁定の先行事例にあたる N.S. 事件先決裁定⁽¹³⁾〔2011年〕）を挙げながら、これらの判例は、(i) EU の行為が構成国に対して、複数の適用方式の中から選択の自由、又は (ii) 当該行為が確立する制度の不可分の一部をなす裁量を与えている状況であるか、(iii) 当該行為がその目的実現に資する具体的措置の採択を構成国に授権している状況に関するものであった、と説明して、本件と区別している（同50段）。

ここで引用されている判例のうち、たとえば N.S. 事件先決裁定は、庇護申請の審査国を決定する基準を定めるダブリン II 規則との関係で、構成国が本来は責任がない場合にも審査を引き受けるかどうか決定する裁量（3条2項）が問題となった事案であった。EU 裁判所は、こうした裁量の行使もまた基本権憲章51条1項にいう EU 法の実施にあたるとしたが、その理由として、ダブリン II 規則3条2項が付与する裁量は、同規則の他の規定を遵守して行使しなければならない点、また、構成国は自ら審査することにした場合には、ダブリン II 規則上の審査国となり関係国にその旨通知する必要があるなど、同規則が定める明確な帰結が生じる点を指摘して、こうした裁量は責任国の決定制度の一部であって、欧州共通庇護制度の一要素にすぎない、と述べている⁽¹⁴⁾。つまり、構成国の裁量は、EU レベルで構築された関連制度（欧州共通庇護制度）の中に組み込まれたものであると理解されており（上記の類型 (ii) 参照）、この点で、構成国の権限が「指令が確立する制度の枠外」で行使されるものと理解された本件と異なる。確かに、本件のような場合、仮に年休日数の追加を構成国が決定しても、決定後の帰結（権利行使の具体的方式等）が EU 法によって規律されるわけではなく、この点では N.S. 事件先決裁定と違いが

また、Alemo-Herron 事件先決裁定は、労働者に有利な国内措置は指令の解釈として許されないと結論づけたが、本裁定の観点からすると、問題となった国内措置は本来指令で許容されている以上に労働者に有利な（使用者に不利な）内容になっており、「EU 立法機関による介入の一貫性を損なわない」、あるいは「指令のその他の規定、その一貫性、又は指令が追求する目的を損なうものではない」（本裁定48、51段）という要請を充たさず、この点で本件と区別しようとも考えられる。

(13) Joined Cases C-411/10 and C-493/10, N. S., EU:C:2011:865.

(14) *Ibid.*, paras 65-68.

ある。

また、Milkova 事件では、障がい者を対象としたブルガリア法上の積極的是正措置が、一部の障がい者にとって不利になっている点が基本権憲章20条・21条に反しないかが争われた。EU 裁判所は、平等待遇指令2000/78号が構成国に認めている積極的是正措置（7条2項）も EU 法の実施に該当する（よって、平等待遇原則といった EU 法の一般原則及び基本権憲章が適用される）と判断した。その理由の一つとして、当該国内規制は障がい者に有利に働く点で平等待遇指令の目的実現に資するものであり、実際、指令7条2項は、実質的平等実現を目的とする具体的措置の採択を授権することを目的としている点を挙げている⁽¹⁵⁾（上記の類型（iii）参照）。この事件で問題となった指令2000/78号7条2項は構成国への授権規定と解され、本件の指令2003/88号15条は構成国の権限の確認規定と解された理由は明確ではないが、一つの考え方としては、前者で問題となった積極的是正措置の場合、一定の者の優遇措置は形式的平等の観点からすると問題が生じる可能性もあるが、実質的平等の観点から許容されるとの判断が EU 法上行われ、そうした判断が EU 法上の授権と解されたのに対し、本件の年休権の場合、指令を上回る保護を与えても、それ自体は EU 法に反するおそれがあるわけではなく、よって EU 法によって授権されるまでもなく構成国は自己の権限として関連措置を採択できた、との理解が背景にあるようにも思われる。

（4）EU と構成国の権限関係

以上のような本裁定の判断から窺えるは、基本権憲章の適用範囲の問題を EU と構成国の権限関係の観点から検討するという姿勢である。こうした特徴は、検討の出発点として社会政策分野における EU の権限の性質に言及している点からもみとれる。憲章の適用可能性が問われた従来の事例では、問題となった国内措置が属する政策分野が EU の権限の類型上いずれに属するかについて、基本条約の条文を挙げながら確認するような例はあまりみられなかった。これに対して本裁定は、社会政策に関しては、EU の権限が共有権限であること等をまず確認している（本裁定47段）。基本権憲章の適用範囲は、それに該当すれば構成国が同憲章の統制に服することになるため、その範囲を必要以上に拡張すれば、EU による構成国の権限の侵害という批判につながりう

(15) Milkova, *supra* note 9, para. 47.

る。この点で本裁定は、EU と構成国の権限に関する基本条約の条文を検討の出発点にしている点で、構成国の権限にいつそう配慮する姿勢を示しているように思われる。

他方で、本裁定が述べるように（48段）、EU 運営条約153条4段は、EU 法上の最低限の要件は、「基本条約と両立する」厳格な国内保護措置の維持等を妨げないと規定していることからすれば、構成国による権限行使に対してもEU 法の制約は一定程度及ぶことになる。実際、本裁定は、EU 立法機関による介入の一貫性を損なうことはできないとしているが（同段）、そうしたEU 立法機関が採択した派生法との関係とは別に、基本条約の規定、とくに自由移動原則との関係でも——たとえばEU 指令よりも有利な保障を提供する国内措置が他の構成国の国民に不利な形で適用される場合には——EU 法上の制約は及ぶと考えられる⁽¹⁶⁾。ただそうなると、当該国内措置は基本条約との関係でEU 法の適用範囲に含まれることになるが、そうであれば基本権憲章もまた——自由移動に対する障害の正当化の場面も含めて——適用されるのかといった問題が改めて生じることにもなる。この点は本裁定で述べられておらず、今後に残された問題である。

[追記] 本稿は JSPS 科研費 JP21K01098 の助成を受けて行われた研究成果の一部である。

(16) Král and Mádr, *supra* note 2, p. 89.