

## 第2回WG

巻 美矢紀（憲法，千葉大学）

## ＜補助金分野のP Aに関する憲法学的検討＞

侵害留保原理に立脚するとされる実務では、利益供与にあたる補助金交付については法律の留保は不要とされ、「補助金適正化法」はあるものの、補助金に対する法的統制については、平等原則が議論される程度であった。

しかし、行政法学や憲法学においては、民主的統制の見地から補助金に対する法律の根拠の必要性、さらに補助金に対する統制原理が議論されている。というのも、補助金交付は単なる利益供与ではなく、国家が政策目的を実現するために「誘導」する手段で、複雑な性格を有するとともに、多様な利害関係人がいるのであり、それに対する法的統制の必要性が認識されているからである。

補助金交付をめぐるのは、補助金の受領者だけでなく、補助金を受領できなかった競争者、公益を享受する一方、補助金の原資を負担する国民という利害関係人がおり、法的統制について複眼的に考察する必要がある。

## ○憲法14条1項との関係

競争者との関係では、憲法14条1項の平等原則との関係が問題となり、女性に対する優遇措置では、とりわけ男性との平等が問題となる。「性別」は本人の意思ではどうしようもできないものであり、また性別という区別指標は歴史的に許されない差別に用いられてきたことから、女性に対する優遇措置でも、その合憲性については慎重に検討する必要がある。例えば、競争者は存在しない点で異なるものの、給付において女性が有利に取り扱われているという点では同じである、労働者災害補償保険法に基づく障害補償給付における外ぼうの著しい醜状障害の等級に関する男女の著しい差は、男女に関する固定的観念に基づきそれを助長するもので、慎重な検討が要される。この点、下級審（京都地判平成22・5・27判時2093号72頁）では憲法14条1項に反するとの違憲判決が出され、それを受けて立法的解決が図られている。

給付における女性に対する優遇措置についても、憲法14条1項後段列举事由の「性別」に基づく区別指標を用いることから、裁判所では中間審査基準を用いて、立法事実に基づいた審査を行うべきであり、それをふまえて論点も検討すべきである。もっとも、中間審査基準という比較的厳格な審査を行うからと言って、違憲となるわけではなく、目的の重要性、および手段の目的との実質的関連性を裏付ける社会的事実を示すことを要求しているのであり、それを示すことができれば合憲である。

## ○補助金の過剰給付に対する抑制

また、補助金に対する統制原理として、平等原則とは別に、過剰給付の抑制が提唱されている。補助金の原資は国民の負担であり、また受領者との関係でも、自由との抵触が問

題となりうる附款がない場合でさえ給付は自由意識を喪失させるとの懸念が指摘されていることから、過剰給付の抑制が求められるのである。その統制方法としては、当該補助金交付が政策実現の手段として有効であり、かつ受領者および一般国民との関係でそれぞれ過剰でないことを示すことになるが、そのためには目的をある程度具体的に特定しなければならない。

注意すべきなのは、WGの検討対象となる優遇措置が、目的として「男女の実質的な平等の確保」という抽象的な社会政策だけでなく、「女性の活躍促進による経済活性化」というより具体的な経済政策をも混在させているということである。上記のとおり、目的の特定は、憲法14条1項との関係でも、過剰給付抑制との関係でもポイントであることから、この点について慎重に検討すべきである。

なお、WGの直接の検討対象となる論点としては問題とならないが、受領者との関係で、補助金の附款が憲法上の権利に抵触するような場合には、アメリカの判例法理である「違憲の条件の法理」（政府は直接に命令できない結果をもたらすために歳出権限を用いてはならない）が問題となりうることに留意しなければならない。

## **各論**

### **① ・④優遇措置の具体的内容**

(1)女性のみを支給対象とすること、(2)女性に対し支給額を加算あるいは支給要件を緩和すること、(3)同程度の採択基準に該当していれば女性を優先すること

平等原則との関係では、(1)から(3)にかけて問題が小さいが、(1)についても、とりわけ手段の目的との実質的関連性が社会的事実に基づいて示されるのであれば合憲である。

### **② 法律補助**

当該法令の目的が、女性に対する優遇措置の目的（抽象的には「男女の実質的な機会均等」）と密接に関連するもので、当該法令の目的との関係で優遇措置の合理性・必要性を示すことができるのであれば許されるが、男女共同参画社会基本法の存在を根拠とするだけでは許されないものと解される。

## **第1回WGの雇用分野に関する補足**

### **＜雇用分野のPAに関する憲法学的検討——推奨ルールについて＞**

第1回WGにおいて意見を述べたとおり、国が企業に対し取締役や管理職に関するクォータ制を義務化した場合、企業の営業の自由に対する侵害、男性に対する「逆差別」が憲法上問題となり、とりわけ憲法14条1項との関係で「性別」という区別指標を用いることから、中間審査基準をふまえて、目的の重要性は認められるとしても、手段の目的との実質的関連性について慎重な検討を要する。

これに対し、国がクォータ制について推奨ルールを設定するにとどまり義務化しない場

合は、憲法上の権利の侵害にはならない。また、推奨ルールの達成度に関する公表を一定の規模の企業に義務づけることは、強度の負担とはいえず、違憲ではないと解される。もっとも、国は様々な許認可権限などを有していることから、事実上、企業の営業の自由に対する侵害にならないよう、推奨ルールについても目標数値の段階的設定や適用される企業の規模など、一定の配慮をする必要がある。