

国際資料No. 2

EEC諸国における婦人雇用に 関係ある社会・経済上の諸規定

(OECDセミナー報告書)

労働省婦人少年局

は し が き

本資料は、1968年11月26日から28日まで、パリにおいて開催された、経済協力開発機構（OECD）の婦人の雇用に関するヨーロッパ地域労働組合セミナー（Regional Trade Union Seminar on Employment of Women）に提出されたヨーロッパ共同体社会部長 E・トファニン 氏の報告書を訳出したものである。

これは、ヨーロッパ共同体（EEC）加盟国、すなわち、ベルギー、西独、フランス、イタリア、ルクセンブルグ、オランダの6カ国において、婦人の雇用に関係ある社会、経済法中の諸規定がどのように定められているかを概括したものであるが、わが国においても、近年婦人労働者の増加が著しく、変化する社会の中で、新たな視野に立つた婦人労働のあり方が要請されている時期でもあり、大方のご参考にできれば幸いである。

1969年8月

労働省婦人少年局

目 次

EEC諸国における婦人雇用に 関係ある社会・経済上の諸規定

— OECDセミナー報告書 —

E・トファニン

ま え が き	1
概 要	1
1. 勤労の権利と職業選択の権利	3
2. 労働時間, 休憩, 休養	4
3. 休 日 労 働	10
4. 母 性 保 護	11
5. 結 婚 退 職	14
6. 同 一 賃 金	15
7. フランスにおける家族手当制度	17
8. 税 制	18
9. 社 会 保 障	20
結 論	22

付 表

1. 日, 週あたりの労働時間	5
2. 休養, 休憩時間	6
3. 夜 間 労 働	7
4. 母性保護規定	12
5. 同一賃金に関する国内法	17
6. 勤労収入に対する課税方法	19
7. 年 金 計 算 法	21

EEC諸国における婦人雇用に 関係ある社会・経済上の諸規定

E・トファニン

まえがき

ヨーロッパ諸国の社会関係においては、婦人は未だ、家庭内にとどまるか、あるいは外に働きに出るかのいずれかを選択する自由をもっている。婦人は家庭内にとどまるべきであるという意見がよくきかれる一方、婦人が外に働きに出ることは、個人としての要求をみたし、自己開発を助けるのに役立つことを、少なくともみとめるべきであると主張する人も多い。EEC加盟国政府は、この問題については多かれ少なかれ中立の立場をとり、この選択の自由をできる限り容易にするための措置をとることとしている。

この問題については、今はまだ態度をきめる時ではなく、われわれがここで考えようとしているのは、現行の諸規定のうち、何が婦人の雇用に直接、間接に影響を与えているかを検討しようとするものである。

この報告は、特定の法律の影響を統計的に証明しようとするものではなく、婦人雇用全体に関係あると考えられる法律全体を例示して検討するにとどまるものである。従ってある部分についてはごく簡単にふれ、また他のものについては他の研究にゆずったものもある。

概 要

現行の諸規定のあるものはその基準を男女を区別することにおき、あるものは平等にわたっている。この問題については今後も引き続き検討が行なわれることとなろうが、この基準の前者は、婦人の労働条件はその健康を守り、家庭責任

を遂行できるようなものでなければならないという要請から出ており、後者は、現在なにびとも婦人労働者と男子労働者の平等の権利を否定することはできないという原則から出発しているものである。この二つの基準の完全な均衡を探究することが、立法者、労働組合、学者等婦人の雇用に関係あるすべての人々にとって主たる関心事である。事実、すべての人々がこの二つの基準は相互に関連し合うことを認めており、差別が平等を制限し、平等が差別を制限している。この関係で、ある婦人雇用の専門家は次のようにのべている。『差別というものは、もしそれが社会のある特殊な状態、例えば婦人の身体的、精神的福祉、とくに母性の利益を守るべく意図された場合にのみ、平等の犠牲において有効とされる。しかし、差別が社会的利益の保護によって客観的に正当化されない場合には、差別は平等の基準に従い、代つて平等の原則が行なわれる。』

ここでわれわれは、法律 — 差別または平等のいずれにもとづくものにせよ — が、補助労働の分野で婦人の事実上の進出に与える影響を検討しようとするものである。

婦人労働者を保護する法律が必要であるという要請は、いわゆる『保護条項』が実際には働く婦人にとつてハンディキャップとなるという理由で、しばしば反対される、これらの保護条項は、働く婦人にとって雇用機会を制限し、賃金率を低下させる要因の一つとなるというものである。たとえこの主張を受け入れられることはできないとしても、これには幾分かの実相が含まれていることを否定することはできない。すなわち、婦人を男子と差別する規定が使用者に社会的負担を負わせるため、恐慌、合併や集中による事業の再編成、あるいは技術革新が、婦人を真先に解雇の対象とすることになる。また同様のことが、平等の原則とくに同一賃金の故に、しばしば使用者をして男子労働者を選ばせることになる。

ここでは差別あるいは平等の原則に従つて問題を区別するつもりはないが、労働力としての婦人の主観的、客観的可能性の観点から、未婚、既婚の婦人の雇用に関係あると思われる各種の法令、規則、行政上の規定を検討することに

する。

1 勤労の権利と職業選択の権利

仕事につく権利に関する平等の原則は、加盟諸国の憲法の一般原則のもとで、制定法または規則ではっきりと規定されている。あらゆる法律と同様これにも例外があり、その殆んどは結婚婦人に関係がある。これらの例外の大部分は私法上の原則にもとづくもので、ある国々では、結婚婦人の市民的権利を一部無能力とし、これが仕事につく権利に影響を与えている。

ベルギーでは、結婚婦人は夫の許可なしに仕事につくことはできない。ルクセンブルグでは、民法に規定された一部無能力が婦人の雇用の上で問題となる。すなわち、婦人は法律行為を行なう場合、夫の承諾を必要とする。現在までは、これらの事態は事実上何らの困難も生じていない。しかし理論上は、これが婦人雇用の大きな障害となり、この障害は、結婚婦人の民法上の無能力の規定の適切な改正によってのみ除去されることができる。

仕事につく権利については更に、ベルギーにおいて、主として公務で事実上婦人を差別する事情のあることに留意せねばならない。

ごく最近大蔵省が行なった管理職の募集には、明らかに婦人が除外されていた。これは国会でとりあげられ、質問状が政府及びB E O事務局双方に送られた。

特殊の業務について、働く婦人を経済的にではなく、人間として保護することをねらいとして婦人を男子と区別する制度が、すべての加盟国に事実上行なわれている。種々の保護規定は、一般的利益を具現するために、実際には使用者が国に代つて、従業員に対して責任を負うものとなっている。このような保護の制度は、基本的に公的な性質をもち、違反は一般的に刑法上の罪となる。全体としてみると、これらの保護の規定は疑もなく婦人の労働力への参加、とくに補助労働では客観的、主観的障害となる。にも拘らず、また正確には公けの利益を守るため、これらの規定が消滅、あるいは最大限、

労働面における技術革新という点から再調整されるべく考えられるということとは全くない。

一方、最低年令について加盟諸国で性別による差別は全くない。しかし、ある種の職業または仕事の肉体的条件については、幾分の差別がみとめられる。事実上それらは一般に「危険、重量、有害業務」の名のもとに区別され、殆んどどの国で婦人に禁止されている。これらの差別的な法律に関連して、厳密には婦人の労働市場への進出を客観的に制限するという観点から、多くの立法上の問題が最近おこってきている。これらの規定は現在ではもう古くなった昔のものが多く、フランスでは1914年にさかのぼり、以後繰返し修正されてきた。イタリアでは1934年に制定されている。それらは生産技術が比較的遅れており、人間の労力を非常に必要とする時期につくられたものである。人間の労力に替るものとしての機械の進歩、危険有害業務に対する保護の非常な進歩などがすでに労働者全体の利益となることが認められており、これらの進歩は、婦人の雇用機会を規制する制限をかなり減少させるに十分効果ある改正を始めるべき時期にきていることを法律の面でも考えなければならぬことを意味している。云いかえれば、継続的かつ厳しい監督を通して、一般に性別にかかわらずすべての労働者に適切、安全な労働条件を保證する有機的、健康的かつ安全な制度を創り出し、実効あらしめる時期であり、この結果婦人の雇用に関する差別の条項をさらに減少、制限するにふさわしい時期といえるであろう。

2 労働時間、休憩、休養

婦人雇用に関係ある法律の検討には、広い一般的な意味での労働時間も考慮しなければならない。男女労働者の待遇の差が、企業において生産上の問題を惹きおこすことを余儀なくさせていることは一般に知られていることである。

加盟諸国における労働時間は男女同じでその状況は次のとおりである。

表1 日・週あたりの労働時間

	ベルギー	西 独	フランス	イタリア	ルクセンブルグ	オランダ
一日	時間 8	8 時間	時間	時間 8	8 時間	8.5 時間
一週	45		40	48	生産労働者 48 事務員 44	48

但し、時間外労働には差があり、例えば西独では、男子は準備作業または補助作業につく場合1日10時間まで働けるが、女子は1日につき1時間の時間外労働しかみとめられていない。オランダでは、時間外労働は男子が準備作業あるいは補助作業につく場合、週12時間まで認められるが、女子には6時間である。また、女子の1日の労働時間は11時間を超えてはならない。とされている。

女子の労働時間が一定時間を超えた場合、一定の休憩が与えられる。イタリアでは、女子は休憩なしに6時間以上働くことはできず、西独では、4時間30分以上休みなしに働くことはできない。西独ではまた、4時間30分から6時間働く女子には20分の休憩を与えなければならない、6時間から8時間の場合30分、9時間には45分、9時間を超える場合、休日の前日の早退をみとめることを条件に1時間としている。

大部分の加盟国が、さらに労働日間の休養の時間を法で定めている。フランス、ベルギー、イタリア、オランダで、午後10時から午前6時の間の7時間を含む最低11時間の休養を女子に与えることを規定している。

表2 休養、休憩時間

国別	休 養	
	規 則	例 外
ベルギー	女子には午後10時から午前5時(勅令により例外的に認められた場合は11時から6時)を含む継続する11時間の休養を与えねばならない	季節的業務、腐敗しやすい材料を扱う業務にたづさわる女子について、ある場合には10時間まで短縮できる。 但し、1年に60日まで。その他の例外はホテル、飲食業で最低11時間を守る場合認められる。
西独	全労働者について： 最低継続する11時間 公務及びホテル・運輸業は10時間、生産労働者は土曜日又は祝祭日の前夜5時以後の就業は禁止される。この制限は運輸、ホテルのような産業の或部門には適用されない	緊急の場合には、監督官は例外をみとめることができる。
フランス	女子には、継続する2労働日の間に最低11時間の休養を与えねばならない	
イタリ	女子には、午後10時から午前5時までを含む継続する最低11時間の休養を与えねばならない	
ブルクセン	法制なし	
オランダ	男女とも通常午後6時から午前7時までの労働は認められない 女子については、午後10時から午前6時までを含む継続する最低11時間の休養が与えられなければならない	労働時間法は或種の例外を認めている。 その他の例外も他の特別な方法により認められる

資料出所：EEC加盟国における労働時間の比較より抜粋

(Extract from the comparative tables of Working
v/52 /67-v/1540/68)

休 憩	
規 則	例 外
女子：実労働8時間につき1時間 8～9時間につき1時間15分 9時間以上 1時間30分	
男子：6時間を超える労働に対し最低30分 又は15分あて2回の休憩 女子：4時間30分から6時間につき20分 6～8時間につき30分 8～9時間につき45分 9時間以上 60分 女子はいかなる場合も休憩なしで継続して4時間30分以上働かせられない。	監督官は他の時間制を定めることができる。 この規則は、遅滞なく行わなければならない あるいは緊急の場合の臨時の業務には適用されない。 労働時間8時間～8時間30分の場合土曜日又は祝祭日の前夜早退をみとめることを条件に休憩を30分にすることができる。
1986年6月の法25により休憩についての規定が定められている。	
女子について 6～8時間について1時間 8時間を超えた場合1時間30分	団体交渉。団体交渉のない場合は監督官が、8時間を超える場合にも1時間の休憩とすることができる。
法制なし	
すべての労働者に対し、4時間30分以内の労働の後30分の休憩が与えられなければならない。15分に満たない休憩には賃金が支払われなければならない。	監督官は他の時間制を定めることができる。

hours in Member States of the Community Doc.

夜間労働の規則も女子には特別に定められている。『夜間』の定義は、西独、ベルギーでは午後8時から午前6時、フランス、イタリー、ルクセンブルグでは午後10時から午前5時、オランダでは午後6時から午前7時とされている。多くの夜間労働の規則は女子に関するものである。

ベルギーでは、夜間労働は原則としてすべての労働者に禁止されている。例外は主として次のような仕事に従事する男子について認められる。荷役、腐敗しやすい物品、電気ガス、新聞、船舶の修理維持、季節的業務、断絶できない業務。しかし、女子については季節的業務、腐敗しやすい物品を扱う業務にたずさわる場合、1年のうち60日間、夜間の継続休養時間を10時間にへらすことができる。

オランダでは、例外は18才以上の労働者にのみ認められるが、女子の最低午後10時から午前6時の休養は確保される。

西独では、交替制を除く女子の夜間労働は緊急あるいは特殊な部門、また夏期とくに暑い場所に働く場合にのみ認められる。この例外は2週間続けることができるが、1年に40日を超えることはできない。いかなる場合も1日10時間の継続する休養時間が確保されねばならない。労働大臣は技術、生産上の理由あるいは経済全体の利益のため、女子の夜間労働を認めることができる。

フランスでは、女子の夜間労働は、緊急または不可抗力の場合、国防及び腐敗しやすい材料を扱う食品業に、監督官への通告のみで認められる。但し、1年に15日を超える場合には監督官の事前の承認を必要とする。

イタリーでは、女子の夜間労働は不可抗力の場合にのみ認められる。労働大臣は、法で定められた特別の場合に夜間労働を認めることができる。

ルクセンブルグでは、女子は午後10時から午前5時までの就業は禁止されている。

各国における夜間労働に関する規則は、次のとおりである。

表 3 夜 間 労 働

国 別	定 義	禁 止
ベルギー	午後 8 時～午前 6 時	夜間労働は男女を問わずすべての労働者に禁止される。但し、男子には法定の例外が認められている。特別の例外が、季節的業務、予備的、補助的業務に命令により認められる。
西 独	午後 8 時～午前 6 時	夜間労働は、原則として女子には禁止される。特殊な業務、例えば運輸、ホテル業では、女子は午後11時までの就業が認められる。緊急、技術、生産上の理由あるいは経済全体の利益等特別の場合、とくに必要とする時は、監督官への事前の通告により例外が認められる。
フ ラ ン ス	午後10時～午前5時	工場における夜間労働は、通常女子及び年少者に禁止されている。例外は、事故による作業の中止不可抗力の場合、また腐敗しやすい材料を扱う食品業にみとめられる。
イ タ リ ー	午後10時～午前5時	夜間労働は、通常すべての女子及び年少者に禁止される。禁止は法律にとくに規定された産業の断続できない作業に、また通常の作業をさまたげる不可抗力の場合には適用されない。
ルクセンブルグ	午後10時～午前5時 但し、特殊部門については午前6時	夜間労働は一般的に女子に禁止されている。
オ ラ ン ダ	通常午後6時から午前7時の労働は禁止されている。	夜間労働は、通常すべての女子及び年少者に禁止されている。政府は、技術上欠くべからざる理由により、但し特別な事情においてのみ、或種の仕事について男子の夜間労働を認めることができる。

資料出所：EEC 加盟国における労働時間 (doc. v/52/67 - v/1540/68)

労働時間の関係でとくに興味深いのは、西独で女子労働者に家事処理のための休日を与えていることである。労働時間が一般に短縮したため、この休日の重要性は徐々に失われてきているが、ブレーメン、ハンブルグ等4州で、この制度は依然行なわれている。この制度は、家庭責任をもつ婦人労働者に、週の労働が一定時間を超える場合、毎月1日有給の休暇が与えられるものである。

ここにあげた労働時間の規定は、婦人の雇用にある種の影響を与えるものであるが、それも婦人自身の観点からというよりむしろ、性別により異なる作業時間表を採用している使用者の意向という点から考えられていることは事実である。とくに夜間労働の禁止に関して、これが社会的経験から未だどれ程正当化され、また、社会の健康を守る意味からいって、いかなる医学的根拠が女子の夜間労働に反対する理由となるかに疑問をもつ人々が、とくにある種の婦人団体に存在する。われわれはここで態度を決めることを保留するが、この問題との関連でみると、作業を中断できない部門あるいは1日24時間を3交替で作業している部門では、夜間労働の禁止が婦人の雇用をはばむ原因となつていことを客観的に指摘したい。

多くの国で、とくにイタリアでは、伝統的に婦人のものとされていた産業。例えば繊維産業などで最近婦人の雇用の減少が認められる。これについては種々の理由があるが、その一つは夜間にかかる交替制作業に婦人をつけることができないという事実があげられている。

3 休日労働

休日労働に関する規定もここで重要な問題である。殆んどどの加盟国で認められている休日労働の禁止に対する例外も、女子には認められないことが多い。

ベルギーでは、21才以下の女子の休日労働について例外は認められない。但し、16才から21才の女子の休日労働が、緊急に処理しなければならない作業について勅令により認められる。例外は主として、商業、サービス業

に認められている。

西独では、休日労働の例外は女子にも男子と同様にとめられるが、14才以下の子をもつ婦人労働者には認められない。

フランスでも、例外が処理作業、緊急業務、監督について女子に認められるが、これ以外にも認められている。

イタリアでは、休日労働は女子にも男子と同様の手続で認められる。但し、できるだけ日曜日に休みたいという希望は女子に強い。

ルクセンブルグやオランダでは、これと反対に休日労働は女子には厳しく禁止されている。但し、若干の例外が、ルクセンブルグで21才以上の女子に認められている。

休日労働に関する諸規定が、婦人雇用に、果して、あるいはどの程度影響を与えているかについて詳細に検討する必要がある。男女間の差別は、女子に幼い子どものある場合にのみ道徳的宗教的見地から正当視されるべきだとする考えもあり、この線は西独において守られている。その他の場合には、婦人に有利な扱いは婦人の雇用機会をせばめるものである。

4 母性保護

母性保護規定は、明らかに社会全体の利益を直接保護しようとするものである以上、この規定を、婦人雇用に与える影響如何という観点からみると、が適当か否かについては若干の疑問がある。しかし、母性保護の基準を定めることが望ましいこと、また、雇用の差別を避けるための保護の最適の条件について検討することに全く問題はない。問題はむしろ最も高く、効果的かつ広範な保護の基準を、如何にして雇用を確保しようとする近代社会政策の要求と一致させることができるかということである。

加盟諸国の母性保護基準は、漸次社会全体として改革の気運が出てきているが、この改革は比較的最近のものといえよう。最も新しい規定はベルギーのもので、勅令が1967年8月に施行された。

すべての母性保護の基礎となる原則は、出産休暇中の女子労働者のあらゆる意味での雇用の確保、解雇制限、出産休暇、保育時間、金銭及び医療の給付等である。次表は、加盟国の主要な母性保護規定の比較である。

表4 母性保護規定

国別	適用範囲	強制休暇		任意休暇	
		産前	産後	産前	産後
ベルギー	家族従業者及び一部家事使用人、農業労働者を除く		8週間	工場及び事務労働者：8週間 公務員：4週間 延長を認められる	
西独	一般的に適用される	家族従業者：4週間 その他：6週間 女子の申出により適用を受けない	8週間 早産には12週間	不可能あるいは危険のある場合には延長できる	
フランス	家族従業者、家事使用人を除く	産前産後8週間	産後6週間は強制	強制期間を含め6週間	強制期間を含め8週間 3週間まで延長できる
イタリア	一般的に適用される	工業8カ月、農業8週間、その他6週間 但し、有害な労働条件のもとでは、それ以前にも6週間	8週間	妊娠による病気の場合医師の証明、監督官の証明により仕事を免除される。	子の1才の誕生日までの間の継続する6カ月
ブルクセン	農業、家族従業者、家事使用人を除く		8週間	8週間 余病併発の際は延長される	
オランダ	家族従業者、家事使用人を除く		8週間 産後休暇を3週間まで産前にまわせる	6週間 余病併発の際は延長される	

保育時間	保育施設	解雇制限	禁止業務
公務員に最高8カ月		妊娠から産後1カ月	一般的に妊娠期間中の超過勤務はない
1日90分	施設の種類により、任意に設置できるものと監督官が個々のケースにより定める場合とがある。工場内に施設をもつ場合の休暇は1日2回45分づつとれる	妊娠から産後4カ月	危険有害業務、夜間労働、休日労働
1日2回 30分づつ	監督官の決定により任意に設置できる。その場合保育時間は20分に短縮される	解雇された場合には使用者に刑事責任、女子労働者に補償が与えられる	一般的に妊娠期間中の超過勤務はない
1日2回 1時間づつ	50才以下の既婚女子80人を雇う工場に設置される。工場内に施設のある場合、保育時間は30分づつに短縮される。	強制あるいは任意の休暇期間中、又は妊娠から子の1才の誕生日まで	一般的に女子に対する危険有害業務の禁止
1日2回 30分づつ		出産前後の6週間づつ、余病併発の際は3カ月	一般に女子に適用されるもの
規程はあるが時間については決められていない	事情による		一般に女子に適用される

金銭及び医療給付に関する規定の比較研究はここでは論じないが、雇用条件の保護という観点からとくに重要な一つの問題、すなわち財政の問題がある。殆んどどの国で、母性保護は使用者にとって負担となっていることが一般に知られている。最近イタリアにおいて、そのために婦人を雇うことをためらう使用者の負担を一部ではあるが取り除く措置がとられた。しかし、イタリアで過去において、また現在なお事実であることは、他の国々においてもなお真実である。この点から、たとえ働く母親達にその雇用機会をせばめることなく最大限の保護が与えられるようになったとしても、この根本原則が一般に受け入れられ、保護は社会全体の義務として社会全体の財政でまかなわなければならない。そこでは使用者はもはや婦人労働者の使用者として費用を負担するのではなく、社会の一員として行なうべきである。

5 結 婚 退 職

保護の規定が使用者に一定の枠をこえて負担となる時、保護をうけるものに不利となる一つの例は「結婚退職」の制度である。これは未婚の女子労働者が、結婚が自動的に契約の終了となることに同意し、あるいは結婚したら退職することを約束することである。結婚退職の制度は、過剰な母性保護と、国によっては母性保護の負担の全部あるいは一部が使用者にかかっている事実によっておこってきたものである。このような事情のもとで、たとえそれが社会的には正しいとはいえないまでも、使用者が高くつく労働力を雇うことをあえてしたがることも理解できることである。

イタリアの場合、前に述べたようにこの問題は1963年の法律によつて部分的には解決されている。すなわち、これは民間及び公務に働く女子に適用されるもので、以前は全面的に使用者の負担として結婚退職を、とくに事務職員に適用する原因となっていた収入補償の枠を抜けるものである。そして、イタリアの法律では、結婚が生産過程の補助労働者として働く婦人労働者の就職、就業の継続に何らの支障となるないことを保証するという意図をもつ

て、個別契約、労働協約、規則等によるすべての結婚退職契約を無効とし、結婚を理由とする解雇を無効としている。しかしながら、このような法律は、周知の如く労働市場のはげしい競争にさらされている婦人の雇用にとつて新たな脅威となるため、若干の譲歩をしないわけにはいかない。

フランスでは、女子労働者が結婚によって仕事を放棄せざるを得ないようにする結婚退職の制度は、憲法に定められている平等の権利の原則に反するとされている。フランスの裁判所はこのような制度は公序良俗に反するものとして、これを無効としている。しかし一方フランスにおいてもなお、ステューアデスの結婚退職は客観的に正しいとした判決が、この関係でしばしば引用される。この種の仕事は正常な家庭生活と調和しにくく、特定の場合には、この契約は法で定められた航空業の利益のため是認されるべきであるとするものである。

西独では、労働裁判所は結婚退職を認めることを拒否した。

ベルギー及びオランダでは、この問題について何ら法規制はなく、裁判所は結婚退職及び結婚を理由とする解雇を支持し、これらは公序良俗に反するものではないとし、かつこの解雇は法によって定められた企業の利益のため正当化されるとしている。両国で一般に是認されているこの状態は、婦人労働者及び勤こうとする婦人に困難な状態をつくり出している。ベルギー労働協議会は、雇用契約に結婚退職の設置禁止の支持を表明した。オランダで、結婚による解雇の権利を明らかに認める団体協約のあることに留意すべきである。

この考え方に沿って、事実上殆んどすべての国で、使用者のあるものではできる限り結婚婦人、さらには幼児をもつ婦人労働者を避けるようである。

6 同 一 賃 金

男女同一賃金の原則を実施するため、全加盟国に存在する法律並びに契約の規則は、使用者が同一賃金を実施しなければならない場合、一般にとくに工

場労働では女子より男子を雇うものだという意見はあるにしても、婦人雇用に悪影響を与えると考えるべきではない。しかしながら、この問題については平等の原則の面からさらに検討の必要がある。すべての加盟国で最近では、女子の賃金は次第に男子のそれに近づいてきている。同時にまた、究極的には賃金に影響する婦人労働の格下げが、法律上、契約上の手段と組合される工夫が徐々に進められてきている。西独では、例えば労働裁判所が、同一賃金は憲法第3条に定められた平等の権利に関する一般原則にもとづくものであるとしたので、すべての団体協約は男女労働者の直接の差別を排除してきている。しかしまた同時に、事実上一般の団体労働より賃金が低く、女子が多く働いているある種の軽労働が同一賃金協約の対象として選ばれている。

またベルギーでは、賃金体系から性別を排除し、同時に通常女子労働者が占める仕事を最低のランクに格付けしている。

西独やベルギーの状態は、実際にはすべての加盟国においてみられ、同一賃金原則の実施と平行して行なわれている。

この関係で、ここでは省略するが、同一賃金原則実施の結果として起ってくる問題があり、これが婦人を補助作業につきたがらないようにさせているので、婦人雇用の客観的、主観的障害となっており、この問題にも留意しなければならない。

表5 同一賃金に関する国内法

ベルギー	1967年10月24日勅令
西独	(1) 連邦憲法第3条男女の権利の平等 (2) 多くの州憲法が同一賃金の権利を規定している。ババリア第188条、ベルリン第6条、プレーメン第53条、ヘス第33条、ラインランドノーースウエストファリア第24条、ラインランドパルティエート第56条、ザール第12条 (3) 労働裁判所の決定 (4) 1952年10月11日の事業法は無差別の原則を規定している。
フランス	(1) 法定最低賃金は男女に平等 (2) 憲法前文男女平等の権利 (3) 1950年2月11日の法律で、全国的協約を締結する際、同一労働同一賃金原則実施の方法を定める条項をもうけなければならない。
イタリア	(1) 憲法第37条同一労働同一賃金 (2) 憲法第3条及び第51条無差別の原則 (3) 裁判所の決定
ルクセンブルグ	(1) 1963年4月22日の勅令：法定最低賃金の男女平等 (2) 1963年6月22日の法律：社会的無差別の原則の設置 (3) 1965年6月25日の勅令：熟練労働者に対する最低賃金の男女平等 (4) 1965年6月12日の団体協約に関する法第4条：同一賃金実施の方法及び措置
オランダ	法定最低過給賃金の男女平等 (1968年4月22日の法律)

7 フランスにおける家族手当制度

婦人雇用に多かれ少かれ障害となっている法制の一つに、フランスにおける家族手当がある。働きに出る婦人、家庭にとどまる婦人の事情について検討する際かなりの問題となる。

この手当の目的は、母親が外に働きに出るのを防ぐと共に、婦人が家庭責任にのみ没頭するか、あるいは働きに出るかを自由に選べるようにするものである。実際には、'単一収入手当'の家族手当に占める割合は、生活費の上昇に追いつかず、今日この手当は母親が家庭に留まるために失う収入をうめるのに十分であるとはいえない。さらに、これは夫の賃金が低いためやむなく働きに出なければならない母親には支給されず、たとえ夫一人の収入が

夫婦で働いている家庭の収入より多くても、それが一人の収入であれば支給されることになっている。

この問題は、1964年の各方面の意見を入れて、家族手当に関する高等評議会²でとりあげられて以来、関心の的となっている。それ以来定期的に問題とされるが、未だ満足すべき結論に達していない。

今の処この制度の種々の効果はおくとして、現在の制度はもはや発足当時の目的、すなわち婦人に選択の自由を与えるという意義を失い、結婚婦人がこの手当を失うことをおそれ、また同時に労働の報酬に重くかかってくる税金をおそれて、働きに出るのをためらうようになっている。

8. 税 制

税制もまた、婦人雇用に重大な影響を与える。税制が累進課税をとり、第二の収入に不当に重い税を課する処では、通常この第二の収入源である妻の収入は無残にも消えてしまい、このことは必然的に妻の働く意欲をそぐことになる。ある国々では、妻の収入に重い税のかかるのを防ぎ、税制が妻の働く自由をうばうことのないように配慮している。

妻の収入に対する税制は、賃金、自営業の収入、不労所得も含めて国によつて異なる。夫婦が同じ屋根の下に住むことが課税の法定的要素となり、一緒に住む場合には、収入が合算される。

ベルギーでは、収入の合算は、妻が家を留守にするために必要な費用を差引く法律があり、妻の収入に対する特別な割りもどしにより緩和される。

合算から次のものの40%が差し引かれる。

- ・妻の職業が夫と異なる場合の合算収入

- ・妻が夫の仕事を手伝い、独立した仕事をもたない場合の妻の取り分

この割り戻しは、19000 B. Frs(ベルギーフラン)より少く、27000 B. Frsより多くてはならず、妻の課税の対象となる収入額を超えることはできない。

西独では、夫と妻は合算課税と個人課税のいずれをえらぶこともでき

る。合算課税をえらぶ場合、所得税の累進性は合算の半分に適用される率を適用することによつて軽減される。

フランスでは、³「家族指数」制度を採用している。この制度によると、家族の収入は始め合算され、次いで夫と妻をそれぞれ単位とし、子どもを半単位として計算した指数によつて分割される。税は、家族のそれぞれの収入額に適用される率によつて課税される。この制度は不必要に高い率の適用を避け、家族が大きくなるほど有利になるようになっている。

イタリアでは、現行の一覧表制度は収入の種類によつて別々の課税がされ、従つて夫と妻の収入は合算されない。しかしながら、この2つは付加税と家族税のためには合算され、この2つの税には如何なる割り戻しもされず累進性が十分適用される。

ルクセンブルグでは、⁴「一家族」の収入に対する基本率が適用され、夫と妻の合算収入に何らの修正も加えられず、1人の課税対象者として扱われる。

オランダでは、妻の収入の3分の1、額にして年に500~2000フロリンが課税の対象からはずされる。残りについては、夫と妻の収入は合算され、累進課税が行なわれる。

表6 勤労収入に対する課税の方法

	妻に対する特別な扱い	分離課税の権利	家族に対する特別な扱い
ベルギー	+		
西 独	+	+	
フランス	-		+
イタリア	-		
ルクセンブルグ	-		+
オランダ	+		

9 社会保険

社会保障制度も婦人の雇用に影響を及ぼす要因といえよう。

例えば、退職年令についていえば、女は男より早く年をとるという事実が、ある国々では取り入れられ、女には男より早い退職年令を定めている。加盟国では一般に、年金受給年令を65才としている。ベルギーとイタリアでは婦人の退職年令は男より5才早い。年金額の計算方法も考慮に入れると、このことは婦人が補助的業務につくのをためらわせるということの別な理由にもなる。イタリアでは、事実年金額は保険の払込み年数と払込み金額の両方が考慮される。ベルギーでは、年金は保険金払込み年数に従って、対象の賃金によって計算される。

その結果この両国では、婦人の年金は、働く期間が短いので男より低い。またこの両国においても、他の国々と同様婦人に対する賃金の差別という事実が、婦人の年金額に影響を与えていることをみのがしてはならない。

次の表は、加盟国の年金計算方法の比較表である。

表7 年金計算法

ベルギー	独身男子又は妻を扶養しない夫： $\frac{1}{45} \times 60\% \times S \times N$ 妻を扶養する夫：$\frac{1}{45} \times 75\% \times S \times N$ 婦人：$\frac{1}{40} \times 60\% \times S \times N$	N=働いた年数 S=1955年1月1日以後の年間収入の合計 (以前の収入は推計)
西独	$1.5\% \times N \times S \times C$	N=保険の年数 S=基本賃金、例えば年金計算前に3年間にわたる全被保険者の課税対象となる賃金の合計の平均 C=年金受給者の賃金と基本賃金間の年間の割合の平均個別係数
フランス	$S \times 20\% \times \frac{N}{30}$	S=年金受給前10年間の最も有利な平均年俸 N=15~30年までの拠出年数 5~15年の拠出については、給付は労使が拠出した総額の半額の10%
イタリア	$1.625\% \times S \times N$	S=最後の3年間の拠出の基礎となる平均年俸 N=拠出年数(最高40年)
ルクセンブルグ	年金は年金額とそれに基づく加給年金額とからなる。年金額は年15,000ルクセンブルグフランである。 指数100として1968年7月1日の指数は1575である。加給年金額は賃金総額の6分の1(指数及び賃金の傾向により調整される)	
オランダ	年額：独身者=保険年額3,372フローリンの50分の1 結婚者= 4,794フローリンの50分の1	

資料出所：比較表5版(EEC-ECSC)

すべての加盟国において、唯一の例外であるオランダを除き、計算方法は婦人の年金額に関係がある。また、もし多くのとくに独身の婦人が老後の適当な年金を楽しみに働きに出るとすれば、多分に婦人の年金に影響を及ぼす。計算方法の如何によっては、働くことを間接的に引きとめることになる。オランダでは年金は全国民に支給され、拠出の有無に拘らず、妻の年金の権利は、夫が所定の年金すなわち65才に達した時与えられる。云いかえれば、オランダでは婦人は働いている、いないに拘らず年金をうけられる。ただし、勤めているか、独立した収入のある場合には拠出の義務がある。

社会保障の他の分野、すなわち医療保険では、夫が働いている場合は妻は自動的に現物給付がうけられる。もし、妻が働いている場合には拠出しなければならない。同様に、家族手当の場合も、働く婦人は給付に対して拠出するが、多くのものはこれを受けていない。

失業について、ベルギー（注）では、婦人に対する給付は男子より低い。ルクセンブルグでは、夫が働いている場合妻は給付をうける資格がない。

注）ブラッセル失業保険審査会は、最近、全国社会保障基金に対し、若い一婦人労働者に同年令の男子労働者に払われると同じ手当金を支払うよう命じた。

結 論

以上加盟国において婦人の雇用に直接影響を及ぼす法律や規則のいくつかの例について述べた。一般的な結論を述べるつもりはないが、ある部分については厳密な意味で社会政策の問題としてとらえねばならず、他のものは各国のそれぞれの政策と密接な関係をもつものである。

結論としていえば、われわれは、1967年4月、EEC閣僚協議会（Council of Minister of the Community）が採択した1966～1970年の中期経済政策計画、この中で、主として結婚婦人の雇用に関して税法、社会保障制度により障害をとり除くことによって、婦人の雇用を

増大させ、新たな労働力源を開発する可能性について言及しているが、これに注目するととどめることにする。