

0-15 No. 6

部 内 限

婦人労働関係資料集

(国 際 編)

労働省婦人少年局

目 次

I 一 般 経 済

1. 名目国民総生産	3
2. 人口1人当たり国民所得	4
3. 実質経済成長率	4

II 人 口

4. 人口の推移（年央推計人口）	8
5. 出生率・死亡率の推移	8
6. EC諸国等の婚姻率	10
7. EC諸国等の婚姻率の推移	10
8. EC諸国等の離婚率	11
9. EC諸国等の離婚率の推移	11
10. 妊産婦死亡率	12
11. 周産期死亡率	13

III 労働力人口・労働力率

12. 労働力人口、労働力率、雇用者数及び総数に占める女子の割合	17
13. 年齢階級別労働力人口及び労働力率	18
14. 女子の年齢階級別労働力率の推移	18
15. 女子の年齢別労働力率	20
16. EC諸国における性別、既婚・未婚別労働力率	21

IV 就業動向・就業構造

17. 就業の状況	25
18. 就業の状況	26
19. 従業上の地位別就業者数の構成比	27
20. 就業者に占める雇用者比率の推移	28
21. 産業別雇用者数及び構成比	28
22. 職業別雇用者数及び構成比	30
23. 規模別雇用者数及び構成比（製造業）	32
24. 産業別パートタイマー比率	32

25. EC諸国における女子短時間雇用者比率	34
26. イギリスの産業別女子雇用者のパートタイム比率	34
27. 西ドイツにおける女子パートタイム労働者の多い10職種	35
28. アメリカの年齢及び職業別パートタイム就業者の割合	36
29. 日本における職業別女子入職者に占めるパートタイム労働者の割合	37

V 失 業

30. 失業率の推移	41
（参考） 各国における失業者の定義	42
31. 年齢別失業率	44
32. EC諸国における失業者に占める女子の割合の推移	46
33. 性、年齢、失業期間別失業者構成比（アメリカ）	47
34. 性、年齢、失業期間別失業者構成比（イギリス）	48
35. 性、年齢、失業期間別失業者構成比（西ドイツ）	50
36. 性、年齢、失業期間別失業者構成比（フランス）	52

VI 賃金・労働費用

37. 各国公表数値による時間当たり実収賃金	55
38. 男女賃金格差（非農業部門）	57
39. 年齢別賃金格差（製造業）	58

VII 労働時間・休日・休暇

40. 週当たり労働時間（製造業）	64
41. 週当たり実労働時間（推計値、製造業）	66
42. 年間労働時間	66
43. 週所定労働時間	67
44. 就業時間の状況（女子）	68
45. 完全週休2日制の普及率（適用労働者の割合）	69
46. 諸外国における年次有給休暇及び有給公休日	70

VIII 家 庭 生 活

47. 同居人数	73
48. 子供の数（1対象者当たり、人）	73

49. 役割分担についての意識	74
50. 結 婚 感	74
51. 離婚についての意識	75
52. 家庭における男女の地位の平等についての意識	75
53. 家事分担状況（食事の後片付け）	76
54. 家計費管理についての最終決定者	76
55. 自分名義の財産の保持状況	77
56. 子供のしつけ方についての意識	77
57. 保 育 所 数	78
58. 保育所の人口千人当り普及率	79
59. 子供の保育 一母親が就業し、5歳以下の子供を持つ家庭	80

IX 社 会 生 活

60. 女性が職業を持つことについての意識	83
61. 女性と職業に対する考え方（男女別）	83
62. 職場での男女の地位の平等についての意識	84
63. 就労の理由	85
64. 社会通念、慣習、しきたりなどでの男女の地位の平等	86
65. 政治の場での男女の地位の平等	87
66. 平等になるための方策についての意識	88

X 労 働 法 制

67. EC加盟国及びOECD加盟国における雇用における男女機会均等法の有無等の状況	91
68. 諸外国の雇用における男女平等関係規定一覧	92
69. 主要国の男女雇用平等法等の類型別一覧	94
70. 男女平等関係規定と苦情処理手続の概要	100
71. ILO及び主要国の女子（保護）関係規定の概要	139
72. 諸外国の女子保護規定の概要	144
73. 育児休業法制一覧	162
74. 育児休業関係規定の概要	164
75. 母性保護法制一覧	182
76. 母性保護関係規定の概要	188
77. 出産休暇と金銭給付	195

78. 病 気 休 暇	209
79. 平等法制定又は条約批准に伴う女子保護の改廃状況	210
XI 年金制度及び税制	
80. 年金制度の概要	218
81. 税制の概要	220
XII ILO条約等	
82. ILO条約の批准及び廃棄の状況	226
83. ILO未批准条約批准上の問題点	228
84. 国連の婦人差別撤廃条約と、ILOの女子保護に関する諸条約との適合性の問題に 関する覚え書	230
85. 婦人差別撤廃条約	239
(1) 婦人差別撤廃条約（抜粋）	239
(2) 同条約において雇用の分野で問題となる点	240
(3) 婦人問題企画推進本部申合せ	241
(4) 批准状況及び留保状況	245
(5) 外務省の考え方	248
86. 人種差別撤廃条約（抜粋）	251
87. 人 権 規 約	255
(1) 人権規約（抜粋）	255
(2) 疑問解答	258
88. OECD諸国における婦人差別撤廃条約、人種差別撤廃条約、国際人権規約の批准 状況並びに平等法制の有無	284
89. 行動計画等	286
(1) 世界行動計画	286
(2) 後半期行動プログラム	301
(3) ILO宣言	325
(4) ILO行動計画	329
(5) ILO決議	335
(6) EC指令	336
(7) 婦人差別撤廃宣言	338
(8) EC新行動計画	342
90. 婦人少年問題審議会婦人労働部会欧州視察結果	344
XIII 参 考 文 献 目 録	355

I 一般經濟

1 名目国民総生産

(百万米ドル)

国名	1960年	1965	1970	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
日本	43030	90340	204228	413842	458511	498245	558742	686634	963258	998877	1035865	1127637
アメリカ	506500	691100	992700	1326400	1434200	1549200	1718000	1918300	2163900	2417800	2633100	2937700
イギリス	72326	100831	123777	182149	197716	234800	227617	251387	317696	409681	455953	—
西ドイツ	72487	115273	187056	344271	381366	420640	446783	517010	642587	762835	820763	686681
フランス	60870	99425	142325	251751	267033	339492	352205	384907	475891	576119	656010	—
イタリア	37474	62831	100655	154276	169968	191217	187513	214942	261726	325914	396474	348076
カナダ	39555	51354	82053	123548	150849	162576	193742	196399	201937	223630	247892	274001
スウェーデン	13985	21765	32930	51904	57697	72403	77837	81799	90267	106569	122638	110872

資料出所：IMF「International Financial Statistics Year Book (1982)」

2 人口1人当たり国民所得

(米ドル)

国名	1960年	1970	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979 (格差)
日本	410	1,703	3,309	3,603	3,883	4,318	5,244	7,292	7,498 100
アメリカ	2,547	4,412	5,709	6,071	6,436	7,077	7,824	8,722	9,605 128
イギリス	1,272	2,042	2,950	3,174	3,759	3,639	4,005	5,047	6,491 87
西ドイツ	1,209	2,759	4,978	5,479	6,034	6,453	7,479	9,329	11,010 147
フランス	1,201	2,538	4,371	4,564	5,735	5,884	6,480	7,961	9,564 128
イタリア	693	1,723	2,575	2,785	3,071	3,000	3,417	4,150	5,168 69
カナダ	1,936	3,408	4,993	6,002	6,362	7,503	7,506	7,642	8,400 112
スウェーデン	1,680	3,712	5,556	6,157	7,573	8,051	8,870	9,701	11,419 152

資料出所：IMF「International Financial Statistics Year Book (1981, 1979)」

3 実質経済成長率

(対前年比、%)

国名	1970年	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
日本	11.7	5.3	9.5	10.0	△ 0.5	1.4	6.5	5.4	5.6	5.2	4.2	3.0
アメリカ	△ 0.3	3.0	5.7	5.5	△ 1.4	△ 1.3	5.9	5.3	4.4	2.8	△ 0.4	1.9
イギリス	2.3	2.6	2.0	8.1	△ 1.6	△ 1.7	3.6	1.4	3.3	1.4	△ 1.9	—
西ドイツ	5.9	3.3	3.6	4.9	0.4	△ 1.9	5.1	2.6	3.4	4.3	1.8	△ 0.3
フランス	5.7	5.4	5.9	5.4	3.2	0.2	5.0	2.8	3.8	3.5	1.6	—
イタリア	5.0	1.6	3.1	6.9	4.2	△ 3.5	5.9	2.0	2.6	4.9	3.9	△ 0.2
カナダ	2.9	6.8	6.2	7.6	3.6	1.3	5.6	2.6	3.3	3.0	0.0	3.0
スウェーデン	5.3	△ 0.3	1.6	3.4	4.1	0.7	1.2	△ 2.3	2.8	4.3	1.8	△ 0.8

資料出所：IMF「International Financial Statistics Year Book (1982)」

Ⅱ 人 口

4 人口の推移（年次推計人口）

国 名	年 1960	1965	増加 年率 (1960 ～65 年)	1970	増加 年率 (1965 ～70)	1973	増加 年率 (1970 ～73)	1974	増 加 率	1975
日 本	9,322	9,795	1.0	10,434	1.3	10,870	1.4	11,016	1.3	11,156
ア メ リ カ	18,068	19,459	1.5	20,505	—	21,191	3.3	21,385	0.9	21,597
イ ギ リ ス	5,235	5,444	0.8	5,542	0.4	5,591	0.3	5,593	0.0	5,589
西 ド イ ツ	5,322	5,684	1.3	6,071	1.3	6,197	0.7	6,204	0.1	6,183
フ ラ ン ス	4,568	4,876	1.3	5,077	0.8	5,218	0.9	5,256	0.7	5,279
イ タ リ ア	4,964	5,158	0.8	5,366	0.8	5,491	0.8	5,541	0.9	5,583
カ ナ ダ	1,791	1,960	1.8	2,132	1.7	2,213	1.3	2,248	1.6	2,283
スウェーデン	748	773	0.7	804	0.8	814	0.4	816	0.2	819

資料出所：国連「Demographic Year Book（1976）」、国連「Monthly Bulletin of

統計 年次推計人口とは、当該年次の7月1日の推計人口

5 出生率・死亡率の推移

国 名	出 生 率								
	1960年	1970	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
日 本	17.2	18.8	18.6	17.2	16.3	15.5	14.9	14.2	13.6
ア メ リ カ	23.7	18.3	15.0	14.8	14.7	15.3	15.3	15.8	15.8
イ ギ リ ス	17.5	16.3	13.3	12.4	12.1	11.8	12.3	13.1	13.5
西 ド イ ツ	17.8	13.4	10.1	9.7	9.8	9.5	9.4	9.5	10.0
フ ラ ン ス	17.9	16.8	15.3	14.1	13.6	14.0	13.8	14.2	14.8
イ タ リ ア	18.3	16.8	15.7	14.8	14.0	13.1	12.6	11.8	11.2
カ ナ ダ	26.7	17.4	15.4	15.7	15.8	15.5	15.3	15.5	15.4
オーストラリア	22.4	20.6	18.4	17.3	16.7	16.1	15.7	15.5	15.4
スウェーデン	13.7	13.7	13.5	12.6	11.9	11.6	11.2	11.6	11.7

資料出所：国連「Demographic Year Book(1976)」、国連「Monthly Bulletin of

(万人、%)

増 加 率	1976	増 加 率	1977	増 加 率	1978	増 加 率	1979	増 加 率	1980	増 加 率	1981	増 加 率
1.3	11,277	1.1	11,386	1.0	11,490	0.9	11,587	0.8	11,678	0.8	11,765	0.7
1.0	21,804	1.0	22,024	1.0	22,259	1.1	22,506	1.1	22,766	1.2	22,981	0.9
△0.1	5,589	0.0	5,585	△0.1	5,584	0.0	5,588	0.1	5,595	0.1	5,583	△0.2
△0.3	6,151	△0.5	6,140	△0.2	6,131	△0.1	6,144	0.2	6,156	0.2	6,167	0.2
0.4	5,292	0.2	5,308	0.3	5,328	0.4	5,348	0.4	5,371	0.4	5,396	0.5
0.8	5,617	0.6	5,645	0.5	5,671	0.5	5,691	0.4	5,707	0.3	5,720	0.2
1.6	2,314	1.4	2,332	0.8	2,349	0.7	2,370	0.9	2,396	1.1	2,421	1.0
0.4	822	0.4	826	0.5	828	0.2	829	0.1	831	0.2	832	0.1

statistics (1982)」

(人口千人当たり人)

死 亡 率								
1960年	1970	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
7.6	6.9	6.5	6.4	6.3	6.1	6.1	6.0	6.2
9.5	9.4	9.2	8.9	8.9	8.8	8.8	8.7	8.9
11.5	11.8	11.9	11.8	14.2	11.7	11.9	12.1	11.8
11.4	12.1	11.7	12.1	11.9	11.4	11.8	11.6	11.6
11.4	10.7	10.5	10.6	10.5	10.1	10.3	10.2	10.2
9.7	9.7	9.6	9.9	9.7	9.7	9.5	9.4	9.7
7.8	7.3	7.4	7.3	7.2	7.3	7.3	7.1	7.2
8.6	9.0	8.7	8.1	8.3	7.7	7.6	7.4	7.4
10.0	9.9	10.6	10.8	11.0	10.7	10.8	11.0	11.0

Statistics(1982)」

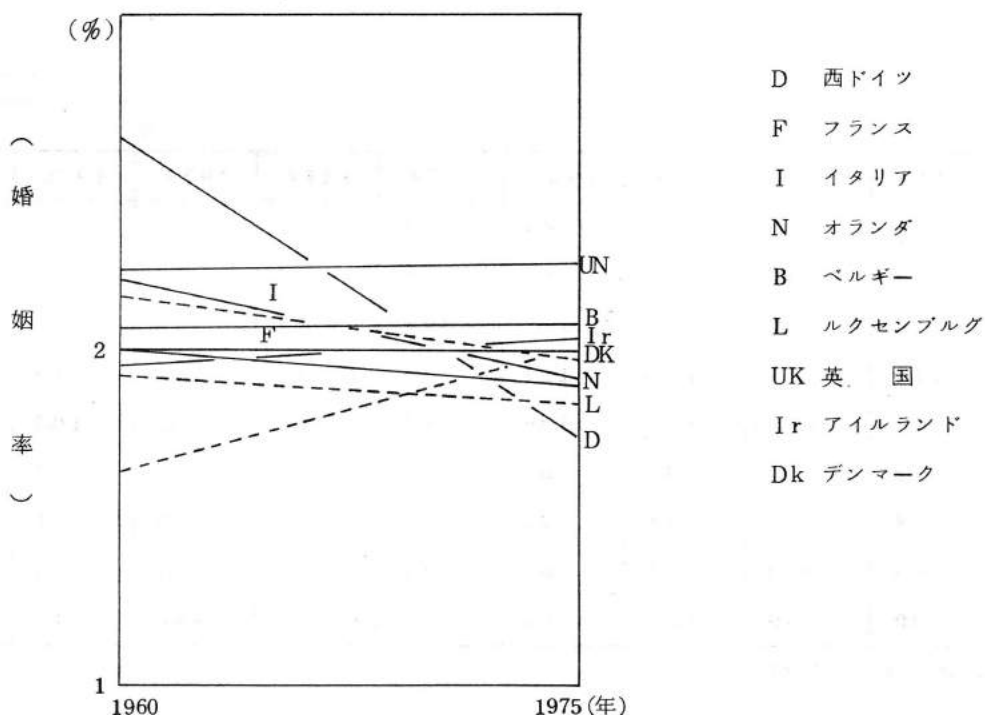
6 EC諸国等の婚姻率

(1,000人につき)

年	国名	ベルギー	西ドイツ	フランス	オランダ	イギリス	イタリア	デンマーク	日 本
1972		7.7	6.7	8.1	8.8	—	7.7	—	10.4
1973		7.6	6.4	7.7	8.0	8.1	7.6	6.1	9.9
1974		7.5	6.1	7.5	8.1	7.8	7.3	6.6	9.1
1975		7.3	6.3	7.3	7.3	7.7	6.7	6.3	8.5
1976		7.2	5.9	7.1	7.0	7.3	6.3	6.1	7.8
1977		7.0	5.8	6.9	6.7	7.3	6.2	6.3	7.3
1978		6.8	5.4	—	—	7.5	5.9	5.6	6.9
1979		6.6	5.6	6.4	—	7.5	5.7	5.4	6.8
1980		6.7	5.9	6.2	—	7.4	5.7	5.2	6.7
1981		6.5	5.8	—	—	—	—	—	—

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics (1982)」、「朝日年鑑」、「世界人口年鑑」

7 EC諸国等の婚姻率の推移



資料出所：EC「Women and the European Community」(1980年)

$$\text{婚姻率}(\%) = \frac{\text{婚姻数}}{15 \sim 39 \text{ 歳女子総数}}$$

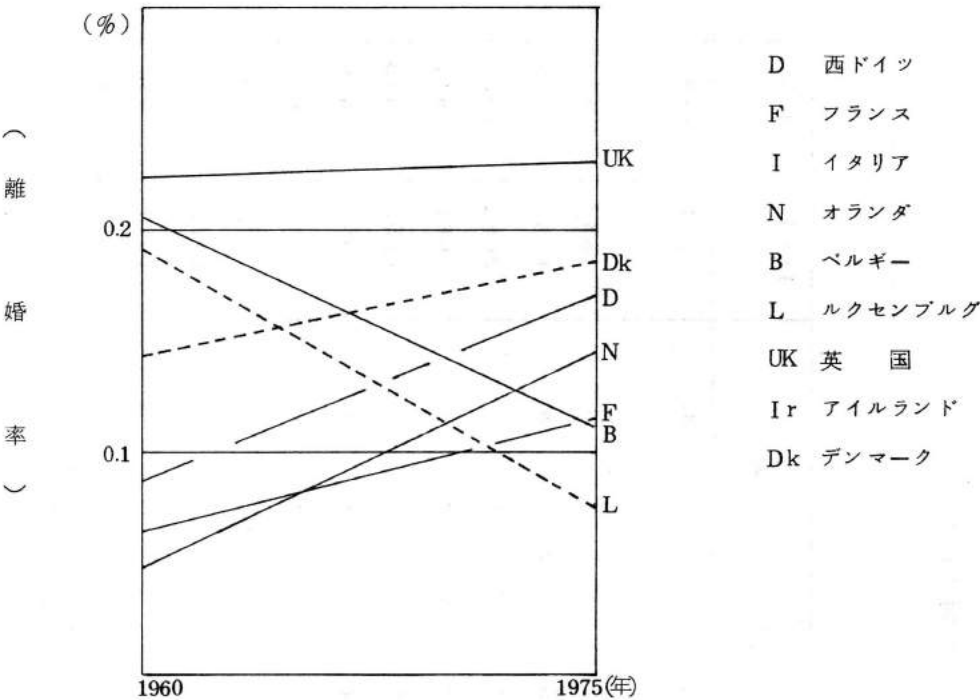
8 EC諸国等の離婚率

(1,000人につき)

年 \ 国名	ベルギー	西ドイツ	フランス	オランダ	イギリス	イタリア	デンマーク	日 本
1972	0.82	—	—	—	—	—	—	1.02
1973	0.86	1.46	0.98	1.33	2.14	0.33	2.5	1.04
1974	1.03	1.59	1.11	1.41	2.29	0.32	2.6	1.04
1975	1.12	1.73	1.27	1.47	2.43	0.19	2.6	1.07
1976	1.29	1.76	—	1.52	2.56	0.18	2.6	1.11
1977	1.32	—	—	1.56	—	0.19	—	1.14
1978	—	—	—	—	2.70	—	—	1.15
1979	1.40	—	1.40	—	—	0.20	2.6	1.17

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics (1982)」、「朝日年鑑」、「世界人口年鑑」

9 EC諸国等の離婚率の推移



資料出所：EC「Women and the European Community」(1980年)

(注)
$$\text{離婚率}(\%) = \frac{\text{離婚件数}}{\text{15歳以上人口}}$$

10 妊産婦死亡率

(出生100 000 対)

国名	1950年	1955	1960	1965	1970	1975	1977	1978
日本	176.1	178.8	130.6	87.6	52.1	28.7	23.1	22.1
アメリカ	83.3	47.0	37.1	31.6	—	12.8	11.2	9.6
カナダ	113.2	75.8	44.9	32.3	20.2	—	5.0	—
西ドイツ	206.2	156.7	105.7	—	51.8	39.6	34.0	25.5
フランス	86.1	61.1	51.8	32.2	28.1	19.9	15.7	—
イタリア	153.2	133.3	115.0	77.0	54.5	25.9	—	—
オランダ	105.5	60.9	39.4	26.9	13.4	10.7	12.7	10.8
イギリス	88.2	65.7	39.5	18.0	18.6	12.8	13.0	11.4
スウェーデン	61.5	49.4	37.2	13.8	10.0	1.9	11.5	6.4
スイス	140.4	104.3	57.2	37.6	25.2	12.7	4.1	18.2
オーストラリア	109.1	64.0	52.5	57.0	25.6	5.6	13.3	6.7
ニュージーランド	*90.3	44.1	38.2	21.6	32.2	23.0	18.5	9.8

資料出所：「母子衛生の主なる統計」(昭和57年)

(注) *マオリ族を除く。

1 1 周産期死亡率

A＝後期死産（妊娠満28週以後の死産）

B＝早期新生児死亡（出生児の生後7日未満の死亡）

（出生1 000対）

国名	1951年	1955	1960	1965	1970	1975	1978	1979
日本	46.7	43.9	41.4	30.1	21.7	16.0	13.0	12.5
A	31.4	30.8	30.8	21.9	15.0	10.7	8.5	8.3
B	15.3	13.1	10.6	8.2	6.6	5.4	4.5	4.2
アメリカ	32.7	30.4	29.4	28.5	27.8	20.7	—	—
A	15.2	13.4	12.7	12.6	14.2	10.7	—	—
B	17.5	17.0	16.7	15.9	13.7	10.0	—	—
カナダ	36.4	31.5	28.8	26.3	22.0	—	13.0	—
A	18.4	15.6	13.5	11.6	9.9	7.3	6.2	—
B	18.0	15.9	15.3	14.7	12.1	—	—	—
西ドイツ	—	—	—	29.0	26.7	19.4	13.8	—
A	—	—	—	12.4	10.3	7.7	6.3	—
B	—	—	—	16.6	16.4	11.6	7.5	—
フランス	37.7	34.0	31.8	24.3	23.7	18.3	14.9	14.0
A	19.5	21.9	17.3	15.4	13.5	11.0	9.7	9.2
B	18.2	12.1	14.6	8.9	10.2	7.3	—	—
イタリア	55.1	46.2	41.6	37.3	31.7	24.1	20.6	18.7
A	31.9	27.8	23.8	20.2	15.7	11.0	9.3	8.4
B	19.2	18.4	17.8	17.1	16.1	12.9	—	—
オランダ	32.4	29.3	25.6	23.4	18.8	14.0	12.5	12.0
A	18.6	17.3	15.2	13.3	10.8	7.7	7.1	7.1
B	13.8	12.0	10.5	10.1	8.0	6.3	5.3	—
イギリス	39.1	38.3	33.5	27.3	23.8	19.9	15.7	—
A	23.6	23.7	20.2	16.0	13.2	10.3	8.6	—
B	15.5	14.6	13.3	11.3	10.6	9.1	—	—
スウェーデン	33.4	28.4	26.2	19.9	16.5	11.1	9.6	9.1
A	19.6	17.0	13.9	10.3	8.4	5.8	4.9	4.6
B	13.8	11.4	12.3	9.6	8.1	5.5	4.6	—
スイス	34.7	30.9	25.9	23.1	18.3	13.5	10.7	10.8
A	16.0	14.6	11.5	10.6	8.9	7.2	6.1	5.7
B	18.6	16.3	14.4	12.5	9.4	6.3	4.6	—
ニュージーランド	32.7	28.2	27.4	22.5	19.8	16.5	13.0	—
A	18.0	16.5	14.5	11.9	10.8	8.3	7.1	—
B	14.7	11.7	12.9	10.6	9.0	8.3	—	—

資料出所：「母子衛生の主なる統計」（昭和57年）

Ⅲ 労働力人口、労働力率

12 労働力人口、労働力率、雇用者数及び総数に占める女子の割合

国名	年	労働力人口(千人)		労働力人口総数に占める女子の割合(%)	年	労働力率(%)		年	雇用者数(千人)		雇用者総数に占める女子の割合(%)
		男	女			男	女		男	女	
カナダ	1980	11,291	4,532	40.1	1980	61.2	48.4	1982	10,514	4,390	41.8
アメリカ	1981	11,081	4,687	42.3	1979 (16歳以上)	61.8	49.2	1981	10,027	4,341	43.3
オーストラリア	1981	3,147	1,217	38.7	1980	52.1	37.4	1981	2,631	993	37.7
ベルギー	* 1981	4,161	1,570	37.7	1975	46.1	28.9	1981	3,103	1,111	35.8
デンマーク	1981	2,674	1,188	44.4	1981	65.6	57.0	1981	2,265	1,059	46.8
フランス	1981	23,346	9,072	38.9	1981	54.8	41.3	1975	17,164	6,384	37.2
西ドイツ	1981	27,992	10,698	38.2	1981	55.1	39.8	* 1981	22,403	8,865	37.4
イタリア	1980	22,804	7,588	33.3	1980 (14歳以上)	50.4	32.3	1980	15,242	4,821	39.6
ノルウェー	1981	1,971	822	41.7	1981 (20歳以上)	64.3	51.9	1981	1,662	718	43.2
スウェーデン	1981	4,332	1,991	46.0	1975 (16歳以上)	59.9	49.7	1981	3,890	1,843	47.4
イギリス	* 1980	26,350	10,315	39.1	1975	60.8	42.9	* 1980	22,511	9,401	41.8
オーストラリア	1979	6,486	2,319	35.8	1976	61.5	43.8	1982	5,398	2,015	37.3

資料出所: ILO「Year Book of Labour Statistics (1982)」

(注) *印は公式推計値

1 3 年齢階級別労働力人口及び労働力率

区 分	日 本		ア メ リ カ		イ ギ リ ス		デン マ
	1980年		1979		1975		1981
	男女計	女	男女計	女	男女計	女	男女計
総 数	57,231	21,584	104,996	43,531	26,053	9,574	2,674
労働力人口 (千人)							
15~19 歳	1,618	759	※ 9,813	4,504	2,351	1,116	211
20~24	5,720	2,760	16,083	7,100	2,908	1,152	324
25~29	6,658	2,222	14,666	6,066	10,608	3,610	335
30~44	21,601	7,628	32,693	13,276			1,001
45~49	6,479	2,527	8,511	3,450	5,362	2,102	237
50~54	5,597	2,145	8,438	3,411			213
55~59	3,932	1,572	7,272	2,868	3,981	1,307	192
60~64	2,564	979	4,448	1,711			106
65 歳以上	3,063	992	3,073	1,145	844	288	56
労働力率 (%)							
総 数	63.9	46.9	61.8	49.2	60.8	42.9	65.6
15~19 歳	19.6	18.8	47.0	43.8	56.1	54.6	52.2
20~24	73.0	71.1	78.4	69.1	75.2	60.9	87.1
25~29	73.6	49.4	80.0	65.6	75.1	51.7	90.7
30~44	76.3	54.0	78.6	62.6			91.1
45~49	80.1	62.3	75.9	60.0	79.3	61.4	84.8
50~54	77.7	58.7	71.9	56.2			78.1
55~59	70.0	50.7	64.0	48.3	64.0	39.9	69.1
60~64	57.4	38.8	46.4	33.6			40.7
65 歳以上	28.6	16.1	12.5	7.8	11.0	6.1	7.6

※アメリカ区分のうち、「15~19歳」の欄は「16~19歳」として取り扱っている。

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics(1982)」

1 4 女子の年齢階級別労働力率の推移

年 齢	日 本 (全 世 帯)			日 本 (雇 用 者 世 帯)			西 ド イ ツ		
	1968年	1977	1981	1968	1977	1981	1968	1977	1981
15~19 歳	38.1	19.9	18.0	33.2	15.2	15.5	61.0	45.2	40.4
20~24	70.1	67.9	70.3	63.8	62.3	67.5	68.8	69.9	71.0
25~29	48.0	45.8	50.0	34.9	36.0	41.3	49.8	59.3	63.8
30~34	49.6	46.3	48.9	34.0	36.3	39.8	43.0	53.3	56.7
35~39	58.5	55.5	58.8	42.5	45.2	51.7	43.9	52.2	
40~44	64.2	62.1	64.6	46.8	50.7	55.2	46.7	53.1	53.2
45~49	63.3	62.6	64.8				47.5	50.6	
50~54	57.9	58.4	58.8	27.8	32.2	33.9	43.5	47.7	48.2
55~59	49.6	50.3	50.0				37.1	39.5	39.0
60~64	39.0	38.0	38.5	7.9	9.4	9.3	23.5	13.6	13.3
65~	18.5	15.4	15.6				65-69 12.8 70-74 7.3 75- 2.6	5.9 3.4 1.4	2.8
計	50.7	46.7	47.7	39.4	39.2	42.4	37.9	38.9	39.8

資料出所：日本総理府「労働力調査」、西ドイツ「Arbeits und Sozialstatistik」
(1966年の数値は国勢調査、1977年は雇用省のProjection)、フランス「Enquetes

(千人、%)

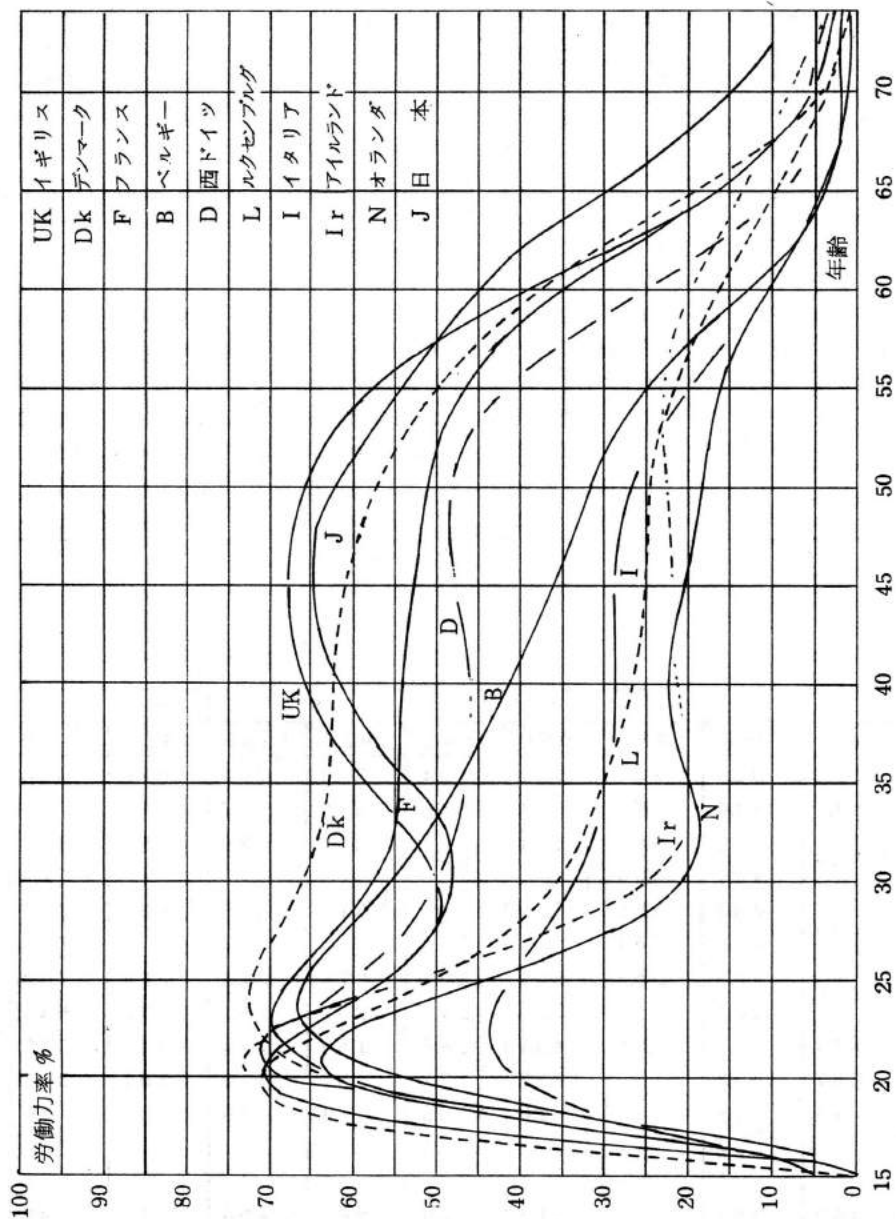
一 ク	イ タ リ ア		フ ラ ン ス		西 ド イ ツ		スウェーデン	
	1980		1981		1981		1975	
女	男女計	女	男女計	女	男女計	女	男女計	女
1,188	22,804	7,588	23,346	9,072	27,992	10,698	38,500	16,119
94	1,683	770	833	316	2,331	1,041	199	97
159	2,513	1,132	3,091	1,401	3,485	1,575	390	180
155	2,676	1,013	3,430	1,419	3,085	1,265	506	206
457	5,477	1,810	8,440	3,132	10,079	3,610	1,262	525
103	5,085	1,494	2,364	841	3,054	1,047	388	174
93	3,851	983	2,316	854	2,774	958	410	178
74			1,877	716	2,088	826	361	147
39	545	130	714	274	686	209	249	87
14	542	140	280	121	412	169	86	25
57.0	50.4	32.3	54.8	41.3	55.1	39.8	59.9	49.7
47.6	31.1	28.9	19.5	15.1	43.5	40.4	46.4	46.5
85.6	65.1	57.9	73.1	67.4	76.4	71.0	69.5	65.5
88.6	73.5	54.6	81.5	68.4	76.8	63.8	77.25	64.4
84.8	72.0	46.6	79.5	60.9	77.6	56.7	81.7	69.8
74.8	67.3	38.7	74.8	53.7	75.4	53.2	83.4	74.8
66.2	54.0	26.7	71.9	52.6	70.5	48.2	79.5	68.8
50.8			61.3	45.1	57.0	39.0	71.5	57.7
29.1	24.5	11.0	32.2	23.3	26.0	13.3	40.7	35.1
3.4	7.5	3.5	3.7	2.6	4.3	2.8	6.8	3.5

(%)

イギリス		フランス			オランダ			デンマーク		
1966	1977	1968	1977	1981	1971	1977	1981	1970	1977	1981
68.5	57.2	32.5	20.9	15.1	49.4	37.9	28.0	47.8	37.0	47.6
61.2	64.7	63.6	67.5	67.4	55.8	64.0	68.7	67.5	78.7	85.6
} 41.0	} 53.6	52.2	66.7	68.4	} 25.2	37.4	48.0	58.7	81.1	88.6
		44.6	60.6	} 60.9		} 31.1	} 37.5	} 56.1	} 77.9	} 84.8
} 52.7	} 69.3	45.2	58.1		} 22.9					
		47.1	56.4	} 22.9		} 31.1	} 37.5	} 56.1	} 77.9	} 84.8
} 54.8	} 69.7	48.8	56.3		53.7					
		48.4	51.4	52.6	21.4	23.1	26.1	50.5	63.4	66.2
46.3	54.6	45.7	45.8	45.1	18.4	15.8	18.4	41.0	52.8	50.8
27.1	28.7	35.3	27.2	23.3	12.7	9.1	11.2	26.1	34.1	29.1
6.8	4.9	65-69 14.8	9.2	2.6	2.8	1.4	0.9	5.3	4.9	3.4
		70-74 6.8	3.1	} 41.3	} 26.0	} 28.5	} 30.6	} 44.0	} 53.7	} 57.0
		75- 2.8	1.5							
42.2	46.9	38.6	42.1	41.3	26.0	28.5	30.6	44.0	53.7	57.0

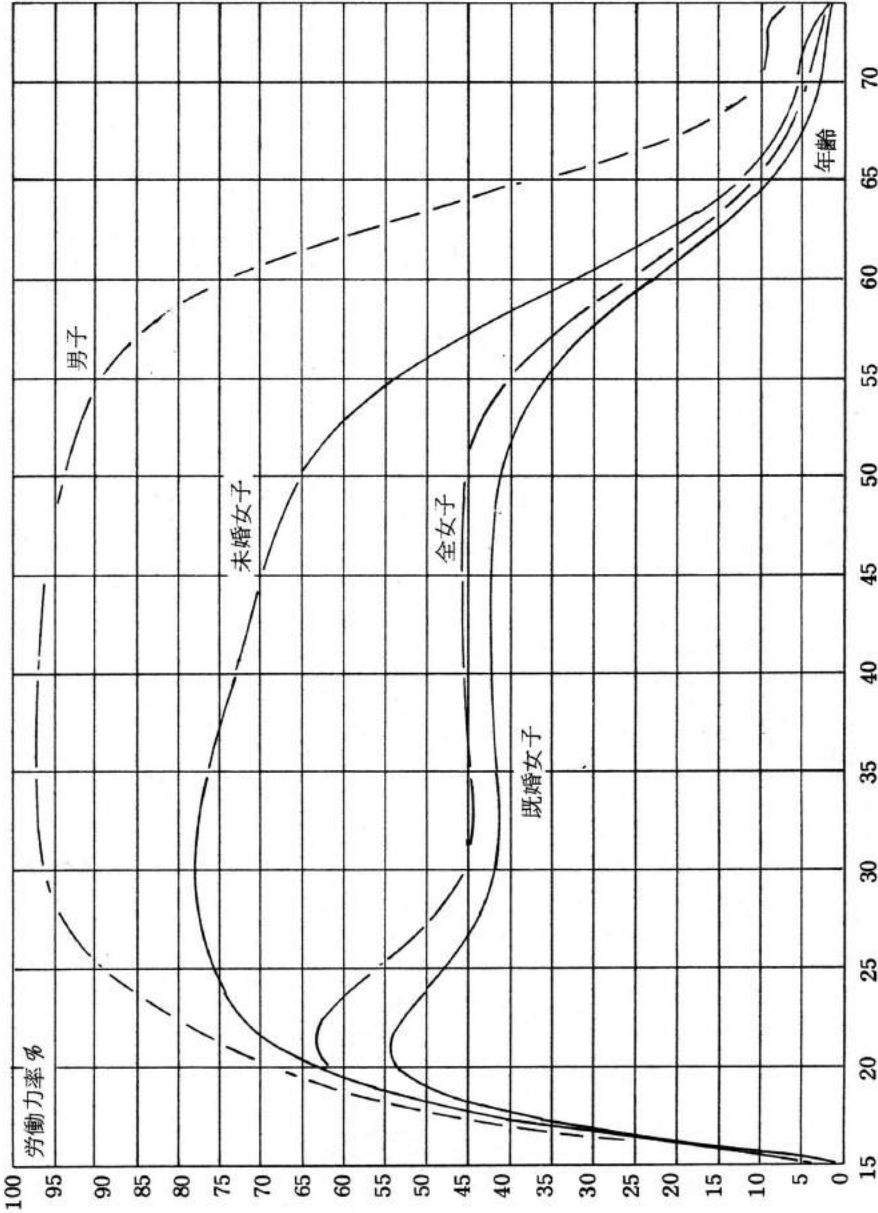
(「ミクロセンサス」の数字)、イギリス「ILO年鑑」、「Department of Employment Gazette」
sur l'emploi」(国勢調査ベースによる定義の数字)、オランダ「ILO年鑑」、デンマーク「ILO年鑑」

1.5 女子の年齢別労働力率



資料出所：EC「Women and the European Community」1980年

1 6 E C 諸国における性別・既婚未婚別労働力率



資料出所：EC「Women and European Community」1980年

Ⅳ 就労働向・就業構造

17 就業の状況

(万人、%)

国名	年	① 総人口	15歳以上 ② 人口	労働力 ③ 人口	④ 就業者	⑤ 雇 用 者	⑥ 失 業 者	労働力率 ⑦ (③/②)	雇用者比率 ⑧ (⑤/④)
日 本	1980	11,706	8,955	5,723	5,536	3,971	114	63.9	71.7
ア メ リ カ	1980	22,931	17,808	11,081	9,727	9,056	745	62.2	93.1
イ ギ リ ス	1980	5,601	4,410	2,635	2,440	2,251	166	59.8	92.3
西 ド イ ツ	1980	6,152	5,030	2,764	2,527	2,177	89	55.0	86.2
フ ラ ン ス	1980	5,361	4,234	2,324	2,119	1,720	145	54.9	81.2
イ タ リ ア	1980	5,671	4,523	2,280	2,057	1,471	170	50.4	71.5
カ ナ ダ	1980	2,394	1,844	1,129	1,066	960	87	61.2	90.1
オーストラリア	1980	1,442	1,072	649	604	498	40	60.5	82.2
スウェーデン	1980	832	668	432	423	390	9	64.7	92.0

資料出所：OECD「Labour Force Statistics」

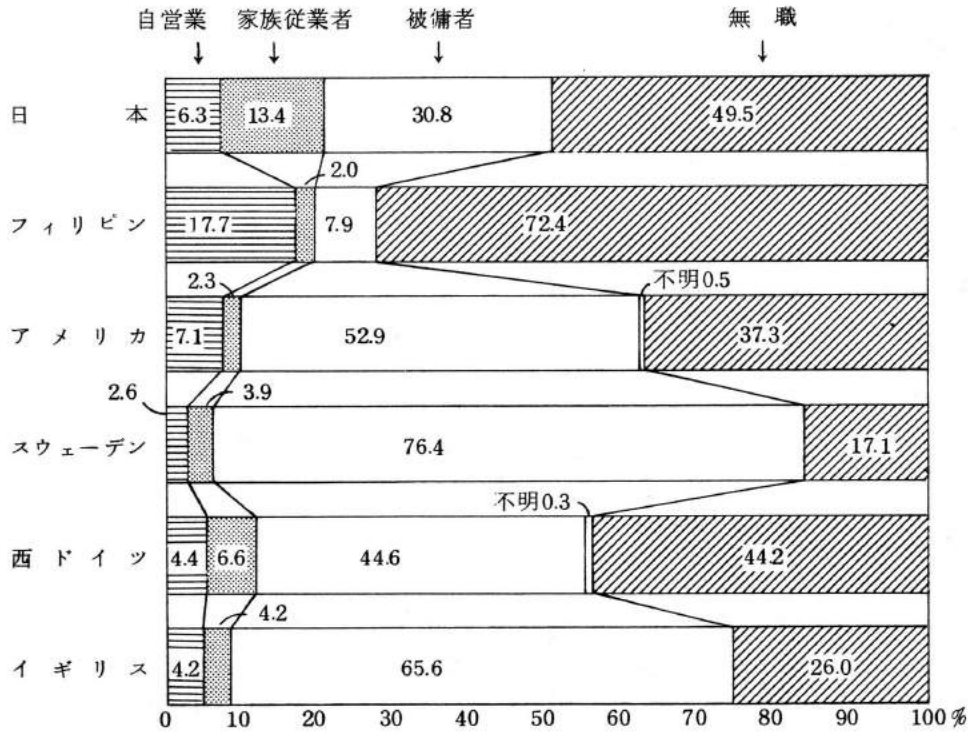
ILO「Year Book of Labour Statistics」

(注) 1. 日本、アメリカ(②を除く)、イタリヤ、カナダについては①～③までをILO「Year Book of Labour Statistics」により、アメリカ、イギリス、オーストラリア、スウェーデンの②は国連「Demographic Year Book」による。(アメリカの①、②、③、⑦は1981年の統計であり、オーストラリアの①、②、③、⑦は1979年の統計である。)

2. その他は全て、OECD「Labour Force Statistics」による。

3. 軍隊は除く。

18 就業の状況



資料出所：「婦人問題に関する比較調査」総理府

注 日本、アメリカ、西ドイツは昭和57年1月、スウェーデン、イギリスは昭和57年9月調査である。

19 従業上の地位別就業者数の構成比

国名	年	男				女				計				女			
		総数 (千人)	構成比 (%)			総数 (千人)	構成比 (%)			計	構成比 (%)			総数 (千人)	構成比 (%)		
			計	自営業主	家族従業者		雇用者	その他	計		自営業主	家族従業者	雇用者		その他		
カナダ	1982	10700	100.0	8.9	1.1	90.0	0	6.1	2.2	91.7	0	4317	100.0	6.1	2.2	91.7	0
アメリカ	1981	109830	100.0	8.1	0.6	91.3	0	5.2	1.1	93.6	0	46363	100.0	5.2	1.1	93.6	0
オーストラリア	1981	3147	100.0	16.4	—	83.6	—	1.84	—	81.6	—	1217	100.0	1.84	—	81.6	—
※ベルギー	1981	3762	100.0	13.0	3.5	82.5	1.0	9.2	7.7	82.9	0.2	1341	100.0	9.2	7.7	82.9	0.2
デンマーク	1981	2623	100.0	11.1	2.5	86.3	0.1	3.0	5.7	91.3	0	1160	100.0	3.0	5.7	91.3	0
フランス	1975	20944	100.0	14.5	3.5	82.0	—	9.3	7.5	83.2	—	7676	100.0	9.3	7.5	83.2	—
※西ドイツ	1981	26832	100.0	8.9	3.9	87.2	0	4.8	9.2	86.0	0	10303	100.0	4.8	9.2	86.0	0
イタリア	1980	21106	100.0	22.6	5.2	72.2	0	16.0	11.1	73.0	0	6606	100.0	16.0	11.1	73.0	0
ノルウェー	1981	1931	100.0	10.6	3.0	86.1	0	4.4	5.4	89.9	0	799	100.0	4.4	5.4	89.9	0
スウェーデン	1981	4224	100.0	7.5	0.5	92.1	0	4.1	0.8	95.0	0	1939	100.0	4.1	0.8	95.0	0
※イギリス	1980	24690	100.0	7.5	—	91.2	1.3	3.8	—	96.1	0.2	9788	100.0	3.8	—	96.1	0.2
オーストラリア	1982	6398	100.0	15.2	0.4	84.4	0	12.4	0.6	87.1	0	2314	100.0	12.4	0.6	87.1	0

(注) ※印は公式推計値

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」

20 就業者に占める雇用者比率の推移

年		1960	1965	1970	1975
日 本	男 女 計	53.4	60.8	64.9	69.3
	女 子	40.8	48.6	54.7	59.8
ア メ リ カ	男 女 計	83.9	86.4	89.8	90.3
イ ギ リ ス	男 女 計	—	93.2	92.2	92.2
	女 子	—	95.8	95.8	96.1
西 ド イ ツ	男 女 計	77.2	80.6	83.1	84.1
	女 子	70.2	75.0	78.8	81.3
フ ラ ン ス	男 女 計	69.5	74.1	77.8	81.0
イ タ リ ア	男 女 計	58.4	63.7	68.3	72.4
	女 子	52.9	59.4	65.8	71.4

資料出所：日本、総理府「労働力調査」、その他、OECD「Labour Force Statistics」

21 産業別雇用者数及び構成比

区 分		日 本		カ ナ ダ		ア メ リ カ	
		1980		1982		1981	
		男女計	女 子	男女計	女 子	男女計	女 子
雇 用 者 (千 人)	総 数	39,764	13,506	9,389	3,960	100,277	43,417
	農・狩猟・林・漁業	455	98	168	43	1,794	383
	鉱業・採石業	102	11	160	23	1,160	173
	製 造 業	11,126	3,661	19,12	507	23,349	7,613
	電気・ガス・水道業	349	47	113	19	1,459	272
	建 設 業	4,085	517	458	47	5,706	467
	卸・小売業、レストラン・ホテル	8,282	3,494	1,632	701	20,086	9,588
	運輸・倉庫・通信業	3,308	388	702	173	5,213	1,518
	金融・保険・不動産・対事業所サービス	1,803	836	611	383	8,299	4,702
	対地域・社会・個人サービス	10,222	4,442	3,634	2,064	31,070	18,523
	軍隊、その他分類不能の産業	32	12	0	0	2,142	178
構 成 比 (%)	総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	農・狩猟・林・漁業	1.1	0.7	1.8	1.1	1.8	0.9
	鉱業・採石業	0.3	0.1	1.7	0.6	1.2	0.4
	製 造 業	28.0	27.1	20.3	12.8	23.3	17.5
	電気・ガス・水道業	0.9	0.3	1.2	0.5	1.4	0.6
	建 設 業	10.3	3.8	4.9	1.2	5.7	1.1
	卸・小売業、レストラン・ホテル	20.8	25.9	17.4	17.7	20.0	22.1
	運輸・倉庫・通信業	8.3	2.9	7.5	4.3	5.2	3.5
	金融・保険・不動産・対事業所サービス	4.5	6.2	6.5	9.7	8.3	10.8
	対地域・社会・個人サービス	25.7	32.9	38.7	52.1	31.0	42.7
	軍隊、その他分類不能の産業	0.1	0.1	0	0	2.1	0.4

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」

(%)

1976	1977	1978	1979	1980
70.4	70.6	70.2	70.7	71.7
60.9	61.5	61.4	—	—
90.7	90.8	90.9	93.0	93.1
92.3	92.3	92.3	92.4	92.3
96.1	—	—	—	—
84.5	84.9	85.3	85.8	86.2
82.0	—	—	—	—
81.4	80.5	80.8	81.0	81.2
72.7	71.3	71.6	71.6	71.5
72.4	—	—	—	—

フランス			西ドイツ		スウェーデン		デンマーク		オーストリア	
1981	1975		1981		1981		1981		1981	
男女計	男女計	女子	男女計	女子	男女計	女子	男女計	女子	男女計	女子
17,706	17,166	6,385	23,403	8,865	3,890	1,843	2,264	1,059	2,631	993
349	432	62	267	81	87	17	51	7	41	12
137	177	10	357	21	14	1	2	—	16	1
5,003	5,540	1,726	8,542	2,726	962	259	542	170	882	249
188	174	30	231	33	37	7	16	2	35	6
1,462	1,609	86	1,791	139	256	22	177	14	265	18
2,575	2,307	1,019	2,999	1,778	531	283	293	160	451	274
1,273	1,196	270	1,443	286	268	77	154	38	187	33
1,413	1,155	557	1,279	654	267	129	144	72	147	72
4,997	4,576	2,625	5,767	3,048	1,467	1,048	816	579	601	325
309	0	0	727	98	1	0	69	17	6	3
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
20	25	10	1.1	0.9	22	0.9	23	0.7	1.6	1.2
0.8	1.0	0.2	1.5	0.2	0.4	0.1	0.1	—	0.6	0.1
28.3	32.3	27.0	36.5	30.8	24.7	14.0	23.9	16.0	33.5	25.1
1.1	1.0	0.5	1.0	0.4	1.0	0.4	0.7	0.2	1.3	0.6
8.2	9.4	1.3	7.7	1.6	6.6	1.2	7.8	1.3	10.1	1.8
14.5	13.4	16.0	12.8	20.0	13.6	15.4	12.9	15.1	17.2	27.6
7.2	7.0	4.2	6.2	3.2	6.9	4.2	6.8	3.6	7.1	3.3
8.0	6.7	8.7	5.5	7.4	6.9	7.0	6.4	6.8	5.6	7.3
28.2	26.7	41.1	24.6	34.4	37.7	56.8	36.0	54.7	22.8	32.7
1.7	0	0	3.1	1.1	0	0	3.1	1.6	0.2	0.3

22 職業別雇用者数及び構成比

区 分		日 本		カ ナ ダ		ア メ
		1980		1982		19
		男 女 計	女	男 女 計	女	男 女 計
雇 用 者 (千 人)	総 数	39,965	13,543	9,389	3,960	93,148
	専門職・技術的従事者及び関連従事者	4,314	1,880	1,592	845	15,147
	行政的・管理的従事者	1,476	158	897	264	9,576
	書記及び関連従事者	10,375	4,636	1,848	1,455	18,068
	販 売 従 事 者	4,597	1,547	950	381	5,517
	サービス業の従事者	3,172	1,602	1,242	635	12,582
	生産・牧畜及び林業従事者・漁夫・ 猟師	404	80	216	35	1,040
	生産・関連労働者・輸送用機械運転 者及び労務者	15,570	3,619	2,642	345	29,075
	軍隊、その他分類不能の職業の従事者	57	21	0	0	2,142
構 成 比 (%)	総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	専門職・技術的従事者及び関連従事者	10.8	13.9	17.0	21.3	16.3
	行政的・管理的従事者	3.7	1.2	9.6	6.8	10.3
	書記及び関連従事者	26.0	34.2	19.7	36.7	19.4
	販 売 従 事 者	11.5	11.4	10.1	9.6	5.9
	サービス業の従事者	7.9	11.8	13.2	16.0	13.5
	農業・牧畜及び林業従事者・漁夫・ 猟師	1.0	0.6	2.3	0.9	1.1
	生産・関連労働者・輸送用機械運転 者及び労務者	39.0	26.7	28.1	8.7	31.2
	軍隊、その他分類不能の職業の従事者	0.1	0.2	0	0	2.3

(注) スウェーデンについては、サービス・スポーツ及びレクリエーションの従事者の数である。

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」

リカ	西ドイツ		スウェーデン		オーストリア		オランダ	
81	1980		1981		1981		1979	
女	男女計	女	男女計	女	男女計	女	男女計	女
40,272	14,822	8,813	3,890	1,843	2,631	993	4,328	1,251
6,953	2,008	1,352	1,107	604	108	7	846	300
2,672	549	101	92	17	} 583	} 294	97	6
14,509	2,222	3,019	514	414			887	398
2,520	637	1,089	296	144	233	147	338	132
7,689	1,183	1,489	557	注1) 427	481	342	462	311
160	223	76	88	14	38	11	105	7
5,591	7,826	1,567	1,235	223	1,171	190	1,475	90
178	175	120	0	0	17	2	118	7
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
17.3	13.5	15.3	28.5	32.8	4.1	0.7	19.6	24.0
6.6	3.7	1.1	2.4	0.9	} 2.22	} 29.6	2.2	0.4
36.0	15.0	34.3	13.2	22.5			20.5	31.8
6.3	4.3	12.4	7.6	7.8	8.9	14.8	7.8	10.6
19.1	8.0	16.9	14.3	注1) 23.2	18.3	34.5	10.7	24.8
0.4	1.5	0.9	2.3	0.7	1.4	1.1	2.4	0.5
13.9	52.8	17.8	31.7	12.1	44.5	19.1	34.1	7.2
0.4	1.2	1.4	0	0	0.6	0.2	2.7	0.5

2 3 規模別雇用者数及び構成比（製造業）

	日 本		ア メ リ カ	
	実 数 (千 人)	構 成 比 (%)	実 数 (千 人)	構 成 比 (%)
計	11,102	100.0	18,515	100.0
49人以下	4,469	40.2	20人以下 1,206	6.5
50～99	1,436	12.9	20～99 3,490	18.8
100～499	2,654	23.9	100～249 3,336	18.0
500人以上	2,544	22.9	250人以上 10,484	56.6

資料出所：日 本 総理府「昭和56年事業所統計調査」

アメリカ 「Statistical Abstract of the United States 1982-83」

イギリス 「Census of Employment(1976)」

西ドイツ 連邦統計局「統計年報(1980)」

(注) 日本は民営事業所のみ

2 4 産業別パートタイマー比率（男女計）

パートタイマー比率（パートタイマー／就業者（又は雇用者））

産 業	日 本 1978年	ア メ リ カ 1981	西 ド イ ツ 1975	イ ギ リ ス 1981	フ ラ ン ス 1977
農 林 水 産 業	—	—	1 3.2	1 7.0	1 2.9
鉱 業	0.3	—	3.6	0.5	0.6
建 設 業	—	1 3.7	3.0	5.6	2.9
製 造 業	4.4	8.4	6.7	7.4	2.4
卸 売 ・ 小 売 業	8.3	3 2.4	1 3.4	2 5.4	9.5
金融・保険・不動産業	1.1	1 1.6	1 1.7	1 1.0	5.7
運 輸 ・ 通 信 業	0.5	} 1 0.0	5.8	5.5	4.0
電気・ガス・水道業	0.2		1.5	4.2	2.1
サ ー ビ ス 業	4.9	2 6.4	1 6.7	3 7.5	9.5
公 務	—	7.6	7.6	1 7.5	1 2.8
調 査 産 業 計	4.7	1 9.5	9.0 (8.8)	2 1.1	7.7 (5.7)

資料出所：日本 労働省「雇用動向調査」、アメリカ、イギリス、フランス、スウェーデンは各

- (注) 1) パートタイマーとしてアメリカ、スウェーデンは週あたり実労働時間35時間未満、労働日が少ない者、その他の国は、パートタイム雇用契約等就労の実態にもとづく数
2) 日本、アメリカ、イギリスは雇用労働者に関するもの。その他の国は就業者に関する
3) スウェーデンの製造業は鉱工業である。

		(参考) 従業者規模別従業者分布			
イギリス		西ドイツ		日本 ¹⁾	
実数 (千人)	構成比 (%)	実数 (千人)	構成比 (%)	実数 (千人)	構成比 (%)
7,099	100.0	7,482	100.0	12,863	100.0
1,138	16.0	678	9.1	6,113	47.5
673	9.5	720	9.6	1,497	11.6
2,256	31.8	2,252	30.1	2,700	21.0
3,032	42.7	3,832	51.2	2,553	19.8

1977 年

(%)					
スウェーデン	デンマーク	イタリア	オランダ	ベルギー	ルクセンブルグ
1977	1975	1975	1975	1975	1975
17.7	12.3	9.7	2.3	6.2	15.7
—	6.9	2.4	2.5	0.9	—
5.4	4.1	2.8	1.5	1.2	1.3
11.1	9.4	4.2	3.4	1.2	—
29.0	19.8	4.3	7.0	7.2	6.2
21.7	14.9	1.0	6.5	5.5	—
14.0	9.9	1.2	2.9	1.1	—
—	—	0.9	1.4	—	—
}	34.8	5.9	13.3	8.4	10.9
	13.0	0.7	2.5	4.8	5.4
23.5	16.9	4.6	5.6	4.1	5.0
	(18.0)	(3.3)	(5.8)	(3.6)	(4.1)

国資料、その他はEC "Eurostat"

イギリス、フランスは週所定労働時間30時間未満、日本は、所定労働時間が一般労働者より短い、又は値である。

もの。雇用者のみのパートタイム比率は調査産業計()内に示した。

2 5 E C 諸国における女子短時間雇用者比率

国	年	短時間雇用者比率(%)
イギリス	1971	34
	1978	40強
デンマーク	1977	46
西ドイツ	1979	28
日本	1980	19.3

資料出所：日本については総理府「労働力調査」昭和55年、その他は労働省「労働経済の分析」昭和55年

- (注) 1) 短時間雇用者比率＝短時間雇用者数／雇用者
 2) 日本における短時間雇用者は雇用者のうち週間就業時間が35時間未満の者をいう。
 3) イギリスにおける短時間雇用者は表26の(注)参照
 4) 西ドイツにおける短時間雇用者は表27の(注)1)参照

2 6 イギリスの産業別女子雇用者のパートタイム比率(1978年6月)

(%)

産 業	パート比率	産 業	パート比率
産 業 計	40.2	卸 売 業 ・ 小 売 業	55.0
製 造 業	23.0	卸 売 業	30.9
食 料 品 ・ た ば こ	35.6	飲 食 料 品 小 売 業	58.1
繊 維 ・ 衣 服	20.0	そ の 他 の 小 売 業	53.2
木 材 ・ 家 具	25.0	飲 食 店	72.2
パ ル プ ・ 紙	21.2	金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	19.6
出 版 ・ 印 刷	23.5	運 輸 ・ 通 信 業	21.5
化 学 ・ 石 油 ・ 石 炭	20.2	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	21.6
窯 業 ・ 土 石	19.5	サ ー ビ ス 業	49.0
1 次 金 属	21.4	事 業 所 サ ー ビ ス 業	52.5
金 属 製 品	25.2	医 療	41.8
一 般 機 械	20.4	教 育	55.2
電 気 機 器	20.0	娛 楽	55.5
輸 送 用 機 器	13.9	ホ テ ル ・ そ の 他 の 宿 泊 所	47.9
精 密 機 器	21.6	個 人 サ ー ビ ス	35.3
そ の 他	27.6	自 動 車 修 理 等	36.0
建 設 業	37.4	公 務	25.4

資料出所：雇用省「Department of Employment Gazette」

- (注) パートタイム労働者は、週間就業時間が30時間以下の者である。

27 西ドイツにおける女子パートタイム労働者の多い10職種
(1977年6月末現在)

(%)

職 種 名	パートタイム比率
1. 郵便配達	80.6
2. 保険関連職種	66.5
3. 郵便局員	61.5
4. 室内清掃	58.1
5. 高校教師	56.6
6. 音楽等専門教師	55.2
7. 小・中学校教師	49.1
8. 宗教活動補助者	45.7
9. レジスターチェッカー	39.6
10. 倉庫・運輸関連職	37.2

資料出所：連邦統計局「Wirtschaft und Statistik」78年9号

- (注) 1) ここでいうパートタイム労働者は、週20時間以上の労働時間で年金保険加入のための最低所得を得ており、パートタイム契約をしている生産労働者年金保険および職員年金保険加入者をいう。
- 2) その職種に就く女子のうちパートタイム労働者の占める割合が30%以上の職種である。

28 アメリカの年齢及び職業別パートタイム就業者の割合（1982年）

（年齢別）

（千人）

年 齢	男 女 計			男			女		
	就業者	パート	パート	就業者	パート	パート	就業者	パート	パート
	総 数	タイマー	タイム 比 率 ①/②	総 数	タイマー	比 率	総 数	タイマー	比 率
16 歳以上計	92,377	19,466	21.1	50,924	6,720	13.2	41,453	12,745	30.7
16 ～ 19	5,642	3,900	69.1	2,693	1,757	65.2	2,949	2,143	72.7
20 ～ 24	12,689	3,370	26.6	6,481	1,451	22.4	6,208	1,920	30.9
25 ～ 44	46,595	7,028	15.1	25,986	1,872	7.2	20,608	5,157	25.0
45 ～ 64	25,022	3,884	15.5	14,373	995	6.9	10,649	2,889	27.1
65 歳 以 上	2,430	1,283	52.8	1,392	646	46.4	1,038	638	61.5

（職業別）

職 業	男 女 計			男			女		
	就業者	パート	パート	就業者	パート	パート	就業者	パート	パート
	総 数	タイマー	タイム 比 率	総 数	タイマー	比 率	総 数	タイマー	比 率
職 業 計	92,926	19,626	21.1	51,299	6,815	13.3	41,626	12,811	30.8
ホワイカラー	52,796	9,673	18.3	24,379	2,175	8.9	28,416	7,498	26.4
専 門 ・ 技 術	16,954	2,489	14.7	9,197	692	7.5	7,757	1,797	23.2
管 理	11,292	757	6.7	8,176	355	4.3	3,115	403	12.9
販 売	6,680	2,858	42.8	3,607	572	15.9	3,073	1,527	49.7
事 務	17,870	4,326	24.2	3,398	555	16.3	14,471	3,771	26.1
ブ ル ー カ ラ ー	26,953	4,311	16.0	21,840	3,141	14.4	5,113	1,170	22.9
技 能 工	11,268	1,101	9.8	10,440	926	8.9	828	174	21.0
生 産 工 （運輸を除く）	8,629	1,373	15.9	5,155	716	13.9	3,474	657	18.9
運 輸 従 事 者	3,108	609	19.6	2,811	446	15.9	296	162	54.7
非農林作業者	3,948	1,228	31.1	3,434	1,052	30.6	514	176	34.2
サ ー ビ ス 職 業	13,177	5,642	42.8	5,080	1,499	29.5	8,097	4,143	51.2
家事サービス	1,039	716	68.9	20	13	65.0	1,019	703	69.0
その他のサービス	12,138	4,926	40.6	5,060	1,487	29.4	7,078	3,439	48.6

資料出所：アメリカ、商務省「Current Population Survey」1983年

註 1）休業者を除く非農林業就業者

2）パートタイム労働者とは一週当たり就業時間が35時間未満の者をいう。

29 日本における職業別女子入職者に占めるパートタイム労働者の割合

(%)

職 業	昭 和 54 年
計	2 1.2
専門的・技術的・管理的職業従事者	4.8
事 務 従 事 者	9.1
販 売 従 事 者	2 7.2
農林・漁業作業者	2 8.2
採鉱・採石作業者	1 2.5
運輸・通信従事者	8.8
技能工・生産工程作業者	3 1.5
保安職業従事者	1 6.0
サービス職業従事者	3 0.4

資料出所：労働省「雇用動向調査」

V 失 業

30 失業率の推移

(%)

国名	年	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
米 国		—	—	—	4.9	5.9	5.6	4.9	5.6	8.5	7.7	7.1	6.1	5.8	7.1	7.6
西 ド イ ツ		1.3	1.5	0.9	0.8	0.9	0.8	0.8	1.6	3.6	3.7	3.6	3.5	3.2	3.0	4.4
フ ラ ン ス		1.9	2.6	2.3	0.4	2.6	2.7	2.6	2.8	4.1	4.4	4.7	5.2	5.9	6.3	7.3
イ ギ リ ス		3.3	3.3	3.0	3.1	4.0	4.2	3.2	3.1	4.7	6.1	6.5	6.4	5.7	7.3	11.4
イ タ リ ア		5.3	5.6	5.6	5.3	5.3	6.3	6.2	5.3	5.8	6.6	7.0	7.1	7.5	7.4	8.3
ベ ル ギ ー		2.6	3.1	2.3	2.1	2.2	2.7	2.8	3.1	5.1	6.6	7.5	8.1	8.4	9.0	11.1
オ ラ ン ダ		1.6	1.5	1.0	1.0	1.3	2.2	2.3	2.8	4.0	4.3	4.2	4.2	4.2	4.9	7.5
日 本		1.3	1.2	1.1	1.1	1.2	1.4	1.3	1.4	1.9	2.0	2.0	2.2	2.1	2.0	2.2

資料出所：米国はILO「Year Book of Labour Statistics」1982年

他はOECD「Main Economic Indicators」1983年1月

Main Economic Indicators で使用されている失業率

1. 標準化された失業率を各国データから作成したもので各国データよりも比較するのに適している。

「失業」はILOの定義によっており、この率は総労働力を分母にして計算してある。

ILOにおける失業の定義は、特定年令以上の者で、一定期間内に就労可能であるが、職のない者であって実際に求職活動を行っている全ての者を含む。

2. 総労働力は失業者、軍人を除く一般雇用者及び軍人からなる。
3. 国別失業率と標準失業率の違い

(1) 日本とスウェーデンは標準失業率と国別の失業率の間に差がない。

(2) ベルギーの国別失業率は、失業保険受給者のみが対象となり、これと失業保険加入労働者として計算される。

西ドイツ・オランダ・イギリスでは国別の失業率は、登録失業者だけが対象とされ、これと失業保険加入労働者として計算される。

フランス

求職している失業者で、直ちに就業が可能で、恒久的フルタイムの職を求めて職業安定所に登録している者

註① 次の者は失業者から除かれる。

(a) 現在就業しているか否かを問わず恒久的なパートタイム労働を希望する者あるいは臨時・季節労働を求めている者

(b) 直ちに就業はできないが、将来の一定時期に就職するために求職している者

(c) 現在就業していても別の恒久的なフルタイムの職をさがしている者

(d) 収入保障給付を受給する60才以上の特定の求職者

② 職業安定所への登録は強制的ではないが失業手当等を受給するための要件である。

イタリア

就労しておらず調査対象週において求職を行っている者又は復職期間を明示されずにレイオフされた14才以上の者

註 1977年から主婦、学生、年金生活者等で積極的に求職活動を行っている者は失業者に加えられる。

西ドイツ

失業者として、または初めて就職するため求職している者として職業安定所に登録している者で週20時間以上働くことを希望している14才以上の者

例① 病気で働くことのできない者及び就労しているが転職を希望し職業紹介機関に登録している者は失業者から除かれる。

② 不完全就業者、3ヶ月未満の短期間雇用者、失業救済事業に従事する者及びパートタイム労働のみ

を求める主婦は失業者に加えられる。

③ 職業安定所への登録は、強制的ではないが、社会（失業）保険金を受給するための要件である。

オランダ

身心の状態が通常の雇用に障害のない者で雇用契約を結んでおらずまたは一時的なレイオフにある14才（男）又は15才（女）から64才までの者（職業紹介機関にフルタイム雇用の登録を行っているものに限る。）

④ 地方職業訓練センターに入所している者、失対事業に従事する者、又は緊急失対事業に雇用される者は失業者とされていない。

イギリス

地方職業紹介所もしくは年少者職業紹介所に登録している者で、当日仕事がなく（雇用関係がなく）能力があって就労可能な15歳以上の者

④ 職業安定所への登録は強制的ではないが失業手当を受給するための要件である。

アメリカ

過去4週間以内に特別の求職活動をし、調査週において就労可能であった16歳以上の者

また、全く仕事がなく、就労可能な者で(a)レイオフされていて復職を待っている者(b)30日以内に新しい雇用労働につくことになっており、それまでの間待機している者も失業者に含まれる。

3 1 年令別失業率（男女計）

	年令計	15～ 19歳 ²⁾	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～
日 本												
1972年	1.4	2.9	2.3	1.6	1.1	1.0	0.9	0.8	0.9	1.8	1.7	0.8
1975	1.9	3.5	2.9	2.2	1.6	1.5	1.4	1.3	1.3	2.4	2.4	1.3
1978	2.2	4.6	3.5	2.7	2.0	1.6	1.6	1.4	1.7	2.6	3.7	1.5
1980	2.0	4.1	3.3	2.6	1.9	1.4	1.2	1.4	1.4	2.6	3.6	1.4
1982	2.4	5.4	4.0	2.8	2.2	1.6	1.7	1.5	1.7	3.0	3.9	1.7
アメリカ												
1960年	5.5	14.1	8.7	5.2	4.1	4.1	4.2	3.8				
1970	4.9	13.8	8.2	4.2	3.1	2.8	2.7	3.2				
1975	8.5	18.9	13.6	7.8	5.6	5.2	4.6	5.3				
1980	7.1	16.2	11.5	6.9	4.6	4.0	3.3	3.1				
1981	7.6	18.4	12.3	7.3	5.0	4.2	3.7	3.2				
イギリス ¹⁾												
1976年	5.3	9.7	8.0	5.2	3.7	3.3	3.8	6.8				
1979	5.9	10.4	7.0	5.8	3.9	3.6	4.9	7.2				
1981	9.3	10.2	20.1	22.3	13.1	11.7	6.8	7.7				
1982	12.0	10.4	19.7	22.4	13.4	12.0	7.2	7.5				

資料出所：日 本 総理府「労働力調査」

アメリカ 労働省「Employment and Training Report of the President」

イギリス 雇用省「Department of Employment Gazette」

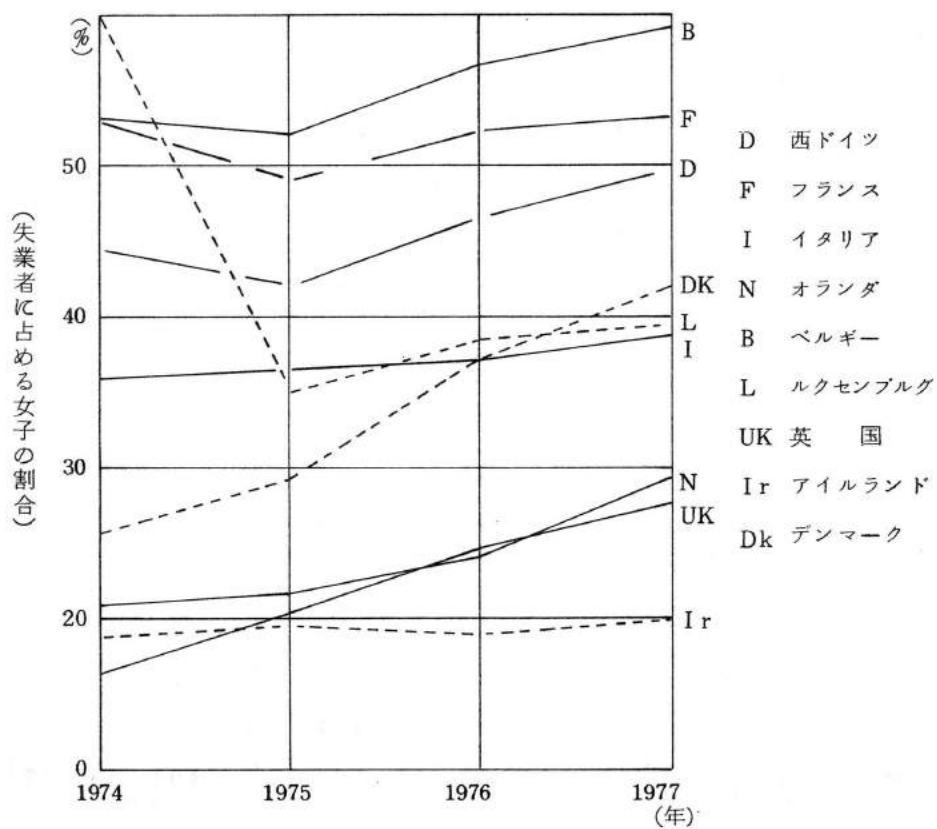
注 1) 各年1月公式推計値（英国）

2) アメリカ、イギリスの年別区分は18～19歳

年令別失業率（女）

	計	15～ 19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～
日 本												
1972年	1.3	2.0	2.2	2.0	1.3	0.9	0.7	0.7	0.7	1.2	0.4	0.2
1975	1.7	2.3	2.6	2.6	2.0	1.6	1.2	1.3	1.0	1.4	1.0	0.5
1978	2.0	2.5	3.3	3.3	2.6	2.0	1.5	1.2	1.5	1.4	1.1	0.0
1980	2.0	2.7	3.3	3.6	2.4	1.9	1.5	1.5	1.4	1.3	1.0	0.0
1982	2.3	4.3	4.4	3.3	2.6	1.9	1.7	1.5	1.3	1.8	1.0	1.0
アメリカ												
1960年	5.9	13.0	8.3	6.3	4.8	4.2	3.4	2.8				
1970	5.9	14.4	7.9	5.7	4.4	3.5	2.7	3.1				
1975	9.3	18.7	12.7	9.1	6.9	5.9	5.1	5.1				
1980	7.4	15.6	10.4	7.2	5.3	4.5	3.3	3.1				
1981	7.9	17.9	11.2	7.7	5.7	4.6	3.8	3.6				
イギリス												
1976年	2.9	8.0	5.3	2.5	1.3	1.4	2.0	0.2				
1979	4.3	10.1	8.3	4.2	1.9	2.1	3.0	0.2				
1981	4.4	14.9	25.0	21.2	10.1	10.0	5.5	0.3				
1982	4.3	15.2	24.4	21.7	10.5	10.4	5.7	0.3				

3 2 E C 諸国における失業者に占める女子の割合の推移



資料出所：「Women and The European Community」

1980 年

3 3 性、年令、失業期間別失業者構成比（アメリカ、1982 年）

	計		5 週間未満	5 ～ 1 4 週	1 5 ～ 2 6 週	2 7 週以上
(男 女 計)	実数 (千人)	構 成 比 %				
1 6 ～ 1 9 歳	1,883	100.0 (16.2)	41.1	31.3	18.2	9.4
2 0 ～ 2 4	2,471	100.0 (21.3)	32.3	31.4	17.4	18.9
2 5 ～ 3 4	3,378	100.0 (59.1)	27.6	33.3	17.1	22.0
3 5 ～ 4 4	1,954	100.0 (16.8)	28.5	29.1	18.5	23.9
4 5 ～ 5 4	1,094	100.0 (9.4)	27.7	27.1	15.4	30.0
5 5 ～ 6 4	731	100.0 (6.3)	28.7	27.4	17.2	26.7
6 5 ～	116	100.0 (1.0)	34.5	26.7	17.2	21.6
計	11,628	100.0 (100.0)	31.1	30.9	17.4	20.7
(男)						
1 6 ～ 1 9 歳	1,113	100.0 (15.9)	40.4	31.8	16.8	10.9
2 0 ～ 2 4	1,499	100.0 (21.4)	28.3	33.0	17.6	28.5
2 5 ～ 3 4	2,075	100.0 (29.6)	23.5	33.5	17.6	25.3
3 5 ～ 4 4	1,137	100.0 (16.2)	27.4	27.6	18.5	26.6
4 5 ～ 5 4	652	100.0 (9.3)	25.8	25.5	16.3	32.5
5 5 ～ 6 4	454	100.0 (6.5)	27.1	26.9	17.2	29.1
6 5 ～	79	100.0 (1.1)	26.6	29.1	19.0	25.3
計	7,009	100.0 (100.0)	28.3	31.0	17.5	23.2
(女)						
1 6 ～ 1 9 歳	770	100.0 (25.4)	41.9	30.6	20.3	7.3
2 0 ～ 2 4	972	100.0 (23.1)	38.6	28.9	17.2	15.4
2 5 ～ 3 4	1,303	100.0 (23.5)	33.9	33.0	16.3	16.8
3 5 ～ 4 4	817	100.0 (12.8)	30.0	31.2	18.6	20.2
4 5 ～ 5 4	443	100.0 (9.1)	30.5	29.3	14.0	26.2
5 5 ～	314	100.0 (4.8)	33.8	27.4	16.6	21.7
計	4,619	100.0 (100.0)	35.2	30.7	17.4	16.7

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」1983 年

3 4 性、年令、失業期間別失業者構成比（イギリス、1982年10月）

	計		4 週間未満
（男女計）	実数（人）	構成比（％）	
1 9 歳 以下	603,809	100.0（19.8）	1 6.3
2 0 ～ 2 4	592,690	100.0（19.4）	1 3.7
2 5 ～ 2 9	363,614	100.0（11.9）	1 2.5
3 0 ～ 3 4	265,597	100.0（8.7）	1 1.5
3 5 ～ 4 4	391,862	100.0（12.9）	1 1.2
4 5 ～ 5 4	354,202	100.0（11.6）	9.3
5 5 ～ 5 9	238,284	100.0（7.8）	7.1
6 0 ～	239,221	100.0（7.8）	5.3
計	3,049,079	100.0（100.0）	1 1.9
（男）			
1 9 歳 以下	345,531	100.0（15.6）	1 5.5
2 0 ～ 2 4	390,431	100.0（17.7）	1 2.7
2 5 ～ 2 9	256,917	100.0（11.6）	1 1.7
3 0 ～ 3 4	207,367	100.0（9.4）	1 0.8
3 5 ～ 4 4	313,264	100.0（14.2）	1 0.6
4 5 ～ 5 4	270,304	100.0（12.2）	9.1
5 5 ～ 5 9	185,899	100.0（8.4）	7.3
6 0 ～	238,103	100.0（10.8）	5.3
計	2,207,516	100.0（100.0）	1 0.9
（女）			
1 9 歳 以下	258,278	100.0（30.7）	1 7.4
2 0 ～ 2 4	202,259	100.0（24.0）	1 5.6
2 5 ～ 2 9	106,697	100.0（12.7）	1 4.4
3 0 ～ 3 4	58,230	100.0（6.9）	1 4.0
3 5 ～ 4 4	78,598	100.0（9.3）	1 3.7
4 5 ～ 5 4	83,898	100.0（10.0）	9.9
5 5 ～ 5 9	52,385	100.0（6.2）	6.4
6 0 ～	1,018	100.0（0.1）	4.0
計	841,563	100.0（100.0）	1 4.5

資料出所：イギリス、雇用省「Department of Employment Gazette」

4 ~ 1 3 週	1 3 ~ 2 6 週	2 6 ~ 5 2 週	5 2 週 以上
3 4.7	1 8.1	1 6.3	1 4.7
1 9.1	1 8.6	2 0.1	2 8.5
1 7.6	1 7.1	2 2.4	3 0.5
1 6.6	1 5.9	2 1.9	3 4.0
1 6.1	1 5.3	2 0.9	3 6.6
1 4.0	1 4.0	2 0.3	4 2.4
1 1.9	1 3.0	2 0.6	4 7.5
9.1	1 1.8	2 1.8	5 1.9
1 9.4	1 6.2	2 0.1	3 2.4
3 2.8	1 8.4	1 7.2	1 6.2
1 8.0	1 7.4	1 9.5	3 2.4
1 6.2	1 5.6	2 0.6	3 6.0
1 5.3	1 4.8	2 0.7	3 8.4
1 4.9	1 4.3	2 0.3	3 9.9
1 3.5	1 3.5	1 9.6	4 4.4
1 1.9	1 3.1	2 0.6	4 7.2
9.1	1 1.8	2 1.8	5 1.8
1 7.4	1 5.2	1 9.8	3 6.7
3 7.3	1 7.7	1 5.0	1 2.7
2 1.2	2 0.9	2 1.5	2 0.9
2 1.0	2 0.7	2 6.8	1 7.2
2 1.1	1 9.9	2 6.2	1 8.6
2 0.5	1 9.3	2 3.3	2 3.4
1 5.6	1 5.7	2 2.6	3 5.9
1 2.0	1 2.5	2 0.7	4 8.5
2.8	3.7	9.9	7 9.5
2 4.9	1 8.6	2 0.7	2 1.3

35 性、年令、失業期間別失業者構成比(西ドイツ、1982年9月)

(男女計)	計		1カ月未満	1～3カ月未満	3～6カ月未満	6カ月～1年未満	1～2年未満	2年以上
	実数(千人)	構成比(%)						
20歳未満	195	1000 (10.7)	20.6	42.6	16.9	13.9	5.6	0.4
20～24	356	1000 (19.6)	15.2	29.6	19.9	22.5	10.7	2.0
25～29	280	1000 (15.4)	12.2	23.3	20.3	26.5	14.5	3.1
30～34	209	1000 (11.5)	11.4	20.9	19.5	27.1	16.4	4.7
35～39	158	1000 (8.7)	11.2	20.3	18.9	26.8	17.0	5.8
40～44	165	1000 (9.1)	10.4	18.8	17.9	27.1	18.3	7.5
45～49	137	1000 (7.5)	9.3	16.8	17.1	27.3	19.7	9.9
50～54	122	1000 (6.7)	7.3	14.5	15.9	26.8	21.4	14.0
55～59	141	1000 (7.8)	5.1	12.9	14.9	28.0	21.1	18.0
60～64	55	1000 (3.0)	3.6	9.7	13.3	40.6	21.0	11.7
計	1,819	1000 (100.0)	12.0	23.4	18.3	25.1	15.2	6.1
(男)								
20歳未満	97	1000 (9.9)	21.5	41.6	16.3	14.8	5.4	0.4
20～24	184	1000 (18.7)	16.1	30.5	19.2	22.1	10.2	1.9
25～29	140	1000 (14.2)	13.7	24.9	19.8	25.0	13.4	3.1
30～34	111	1000 (11.3)	12.6	21.8	19.3	26.6	15.2	4.5
35～39	88	1000 (9.0)	11.9	20.2	18.6	27.2	16.4	5.8
40～44	97	1000 (9.9)	10.8	18.4	17.1	27.7	18.0	7.9

45 ~ 49	80	(100.0 82)	9.7	16.5	16.2	27.7	19.4	10.5
50 ~ 54	69	(100.0 7.0)	7.8	14.3	15.2	27.4	20.7	14.5
55 ~ 59	77	(100.0 7.8)	5.5	13.0	15.6	29.4	19.7	16.8
60 ~ 64	40	(100.0 4.1)	3.7	10.0	13.6	44.2	19.3*	9.3
計	982	(100.0 100.0)	12.6	23.2	17.7	25.6	14.7	6.2
(女)								
20 歳未満	98	(100.0 11.7)	19.8	43.6	17.5	13.0	5.7	0.4
20 ~ 24	173	(100.0 20.7)	14.3	28.6	20.7	23.0	11.2	2.2
25 ~ 29	141	(100.0 16.8)	10.7	21.8	20.8	27.9	15.6	3.1
30 ~ 34	98	(100.0 11.7)	10.0	19.9	19.7	27.7	17.9	4.9
35 ~ 39	70	(100.0 8.3)	10.3	20.4	19.4	26.3	17.8	5.8
40 ~ 44	68	(100.0 8.2)	9.7	19.4	19.1	26.3	18.6	6.9
45 ~ 49	56	(100.0 6.7)	8.6	17.1	18.4	26.6	20.1	9.1
50 ~ 54	53	(100.0 6.3)	6.7	14.8	16.7	26.1	22.4	13.4
55 ~ 59	65	(100.0 7.7)	4.8	12.7	14.1	26.2	22.9	19.3
60 ~ 64	15	(100.0 1.8)	3.5	9.2	12.5	30.9	25.7	18.3
計	837	(100.0 100.0)	11.3	23.5	18.9	24.6	15.7	5.9

資料出所：西ドイツ雇用庁「Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (1983年3月)」

3 6 性、年令、失業期間別失業者構成比（フランス、1977 年）

期 間	計		1 カ月 未 満	1 ～ 3 月 未 満	3 ～ 6 月 未 満	6 月 ～ 1 年 未 満	1 年 ～ 2 年 未 満	2 年 以 上	不 明
	(千人)	(%)							
(男 女 計)	実 数	構成比							
2 5 歳 未 満	613	100.0 (39.9)	7.2	19.9	20.0	29.4	16.0	6.4	1.1
2 5 ～ 4 9	689	100.0 (44.8)	6.9	18.9	20.1	20.5	19.1	13.2	1.5
5 0 ～	235	100.0 (15.3)	3.8	9.1	14.7	13.8	23.7	33.0	1.8
計	1,537	100.0 (100.0)	6.5	17.8	19.2	23.0	18.5	13.5	1.4
(男)									
2 5 歳 未 満	223	100.0 (35.4)	9.2	25.0	22.0	26.0	12.4	4.3	1.1
2 5 ～ 4 9	284	100.0 (45.0)	9.4	22.8	23.1	20.2	14.0	9.4	1.2
5 0 ～	124	100.0 (19.6)	4.4	10.5	17.9	14.2	21.0	29.5	2.4
計	631	100.0 (100.0)	8.4	21.2	21.7	21.1	14.8	11.5	1.4
(女)									
2 5 歳 未 満	389	100.0 (43.0)	6.1	17.0	18.9	31.4	18.0	7.5	1.1
2 5 ～ 4 9	405	100.0 (44.7)	5.1	16.2	18.0	20.7	22.7	15.8	1.6
5 0 ～	111	100.0 (12.3)	3.0	7.6	11.2	13.3	26.8	36.9	1.2
計	906	100.0 (100.0)	5.3	15.4	17.5	24.4	21.2	14.8	1.3

資料出所：フランス 国立統計経済研究所「Enquête sur L'emploi de Mars (1981 年)」

VI 賃金・労働費用

37 各国公表数値による時間当たり実収賃金

(製造業、生産労働者、男女計)

年次	日 本	ア メ リ カ	西 ド イ ツ	イ ギ リ ス	フ ラ ン ス
	円	ドル	マルク	ポンド	フラン
1970年	335.9	3.35	5.96	0.543	5.85
1975	866.6	4.83	9.69	1.230	11.99
1980	1,372.5	7.27	13.18	2.562	22.72
1981	1,464.1	7.99	13.92	2.912	26.14
日本を100としたときの格差					
1970	100	359.0	174.5	139.7	112.9
1975	100	165.4	134.9	93.6	95.8
1980	100	120.1	119.8	98.5	88.8
1981	100	120.4	92.8	89.0	72.5
1981年の賃金を最近レート (1982年9月末)で換算した 場合	100	146.8	101.8	91.8	68.0
換 算 レ ー ト		円/ドル	円/マルク	円/ポンド	円/フラン
1970		360.00	98.36	863.93	648.16
1975		2968.0	1206.3	659.43	692.42
1980		2267.4	1247.4	527.47	536.5
1981		2205.4	975.8	447.23	405.8
最近レート(1982年9月末)		269.00	107.15	461.74	380.9
資 料 出 所	毎月勤労統計	Employment & Earnings	Arbeits und Sozial statistik	Department of Employ- ment Gazette	Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail
事業所規模	30人以上	全規模	10人以上	全規模	10人以上
調 査 時	毎月調査によ る年平均	毎月調査 (週当たり) による年平均	1、4、7、10 月の調査によ る年平均	毎年10月	毎年10月
労働時間の内容	実労働時間当 たり	支払労働時間 当たり	支払労働時間 当たり	実労働時間当 たり	支払労働時間 当たり
(注)		週及給やイレ ギュラーポー ナスを除く。		成人男女、年 少者、パート タイマーの各 賃金の加重平 均	バカンス手 当、年末手 当、13カ月 目の手当を 除く。

備考 1) 各国の為替レートはIMF「International Financial Statistics」による
年平均値

2) 最近レートは日銀調べ

参考

37における時間当たり実収賃金の定義

日本	賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対価として使用者が労働者に支払ったもので、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く以前の金額である。毎月行われる1月単位の調査
アメリカ	毎月12日を含む支払期間に労働者に支払われたすべての賃金を含み、保険料等を控除する前のもの。残業手当、休日・休暇・病休手当を含み、不規則なボーナス、現物給与等を除く。 時間当たり賃金は上記賃金を支払労働時間（実労働時間のほかに休日、休暇、病休の有給不就業時間を含む）で割ったもの。毎月行われる1週単位の調査
西ドイツ	全報酬（残業手当、奨励給、出来高給、年次休暇、公休、その他の有給休暇、月決めあるいはより短い期間に支払われるボーナス、祝儀、無料のまかない付き下宿の評価額、使用者から直接支払われる家族手当（法定のものへの追加）を含む。）を調査報告週の支払労働時間で割ったもの。1、4、7、10月の年4回行われる1週単位の調査
イギリス	全報酬（補足手当（supplements）、残業手当、交替手当、ボーナス、奨励給、その他の諸手当など調査該当週に支払われたすべての賃金を含み、年当たり、半年当たり、月当たりで支払われる週当たり以上にわたる契約にもとづかない賜金や定期的ボーナスは1週当たりに比例分配してある。所得税等を控除する前のもの。）を週当たりの実働時間（残業時間 guaranteed pay schemesにより賃金支払われている時間を含む）で割ったもの。毎年10月に行われる1週単位の調査
フランス	調査期間に支払われる全報酬（残業手当を含む）が対象となっているが、バカンス手当、年末手当、13カ月目の手当といった1カ月目を超える期間についての手当とか毎月決まって支払われない手当は除き、これを調査月の支払労働時間で割ったもの。4月、10月の年2回に行われる月単位の調査

資料出所：ILO「Technical Guide（1976）」、各国資料

3 8 男女賃金格差（非農業部門）

（男子＝100）

年	ベルギー	デンマーク	フランス	西ドイツ	ルクセンブルグ	オランダ	イギリス	日本
1965年	61.2	71.3	83.1	68.1	—	—	59.5	55.4
1970	66.7	72.4	86.9	69.2	57.0	73.7	60.1	56.1
1971	67.5	73.8	87.3	69.7	59.5	73.4	60.5	—
1972	68.5	75.5	87.8	70.1	62.9	74.3	60.7	57.0
1973	68.8	79.2	85.5	70.3	58.1	76.1	62.5	59.4
1974	69.5	81.8	86.2	71.3	60.5	79.1	67.0	59.8
1975	71.2	83.2	86.7	72.3	63.3	79.5	67.6	61.4
1976	70.0	84.2	86.4	72.4	66.7	81.4	71.4	59.3
1977	70.0	85.2	86.2	72.7	65.0	79.4	71.9	59.5
1978	69.9	84.8	86.9	72.9	63.7	78.2	70.8	59.6
1979	69.7	84.7	87.4	72.6	61.7	77.4	70.7	59.5
1980	69.4	84.5	87.3	72.4	64.7	77.9	69.7	59.4
1981	71.6	84.5	87.7	72.5	63.5	77.0	69.5	59.5

注

ベルギー：① 1965年は日当たり、1970年以降は時間当たり稼得賃金

② 商業、運輸・金融・サービス業を除く、1976年以降は電気・ガス・水道業を除く。

デンマーク：① 時間当たり稼得賃金、② 鉱業、採石業、商業、運輸・金融・サービス業を除く。

③ 成年者のみ。

フランス：① 時間当たり賃金率、② 鉱業、採石業、電気・ガス・水道業、国営運輸・通信・公務・対個人サービスを除く。

西ドイツ：① 時間当たり稼得賃金、② 商業、運輸、金融・サービス業を除く、③ 家族手当を含む。

ルクセンブルグ：① 時間当たり稼得賃金、② 電気・ガス・水道業、商業、運輸・金融・サービス業を除く。

オランダ：① 時間当たり稼得賃金、② 1977年まではサービス業を除く、③ 成年者のみ。

イギリス：① 時間当たり稼得賃金、② 炭鉱、商業、鉄道、金融業を除く、③ フルタイムの成年者のみ。

日本：① 所定内給与 ② サービス業を含む。

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」、労働省「賃金構造基本統計調査」

39 年齢別賃金格差（製造業、ホワイトカラー、20～24歳＝100）

① 男子

国 名	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ	フ ラ ン ス
年 次	1 9 8 1	1 9 6 9	1 9 8 1	1 9 7 2	1 9 7 2
18～19 歳	79.8	—	49.0	72.9	72.3
20～24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25～29	127.6	} 146.6	127.6	130.0	133.3
30～34	160.3		} 157.5	148.4	162.4
35～39	188.7	} 171.4		155.2	176.0
40～44	207.3		} 169.9	156.5	185.6
45～49	227.1	} 161.7		151.3	187.7
50～54	223.8		} 163.5	148.3	183.1
55～59	199.8	} 150.3		143.9	174.1
60 歳～	130.2		60～64 144.5	142.9	175.8
年 齢 計	170.1	154.5	146.7	144.9	165.8

② 女子

国 名	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ	フ ラ ン ス
年 次	1 9 8 1	1 9 6 9	1 9 8 1	1 9 7 2	1 9 7 2
18～19 歳	88.5	—	79.9	80.5	82.3
20～24	100.0	—	100.0	100.0	100.0
25～29	113.4	—	119.3	116.3	118.8
30～34	123.7	—	126.4	123.2	134.8
35～39	125.4	—		124.6	140.3
40～44	128.1	—	125.1	121.9	142.0
45～49	132.4	—		122.8	143.5
50～54	138.5	—	123.0	123.2	144.7
55～59	129.4	—		124.4	141.8
60歳～	103.7	—	60～64 123.2	118.7	145.6
年 齢 計	111.9	—	110.6	110.4	123.9

資料出所：日本、労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）

アメリカ、商務省「Current Population Survey」

イギリス、雇用省「New Earnings survey」

西ドイツ、フランス EC事務局「Eurostat, Structure of earnings in industry」

（注）1）日本は月当たり、アメリカ、イギリスは週当たり、その他は時間当たり賃金から求めたものである。

2）イギリス、西ドイツ、フランスは21～24歳＝100

年齢別賃金格差（製造業、ブルーカラー、20～24歳＝100）

① 男 子

国 名	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ	フ ラ ン ス
年 次	1 9 8 1	1 9 6 9	1 9 8 1	1 9 7 2	1 9 7 2
18～19歳	83.7	—	77.5	88.1	87.2
20～24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25～29	122.1	} 124.1	110.8	105.5	108.8
30～34	143.5		} 118.5	108.0	113.0
35～39	159.6	} 122.6		108.2	113.9
40～44	164.9		} 117.3	106.9	113.4
45～49	162.6	} 122.6		105.4	111.6
50～54	158.9		} 109.6	103.0	109.9
55～59	136.6	} 115.7		99.8	106.6
60歳～	94.8		60～64 101.4	95.9	102.4
年 齢 計	140.8	118.1	107.3	103.5	106.7

② 女 子

国 名	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ	フ ラ ン ス
年 次	1 9 8 1	1 9 6 9	1 9 8 1	1 9 7 2	1 9 7 2
18～19歳	92.6	—	88.1	91.8	93.6
20～24	100.0	—	100.0	100.0	100.0
25～29	103.0	—	106.0	103.0	105.3
30～34	99.9	—	} 103.6	103.4	107.7
35～39	96.9	—		102.7	107.0
40～44	96.9	—	} 102.5	101.8	107.7
45～49	99.0	—		100.2	106.7
50～54	99.7	—	} 100.4	99.1	107.3
55～59	95.7	—		97.8	106.8
60歳～	82.6	—	60～64 94.6	92.7	104.7
年 齢 計	97.7	—	98.3	98.9	102.1

VII 労働時間・休日・休暇

4 0 週当たり労働時間（製造業）

年 次	日 本 ¹⁾	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ
1 9 6 0	4 7.8	3 9.7	4 7.4	4 5.6
1 9 7 0	4 3.3	3 9.8	4 4.9	4 3.8
1 9 7 5	3 8.8	3 9.4	4 2.7	4 0.4
1 9 7 7	4 0.3	4 0.3	4 3.6	4 1.7
1 9 7 8	4 0.6	4 0.4	4 3.5	4 1.6
1 9 7 9	4 1.1	4 0.2	4 3.2	4 1.8
1 9 8 0	4 1.2	3 9.7	4 1.9	4 1.6
1 9 8 1	4 1.0	3 9.8	4 2.0	4 1.1
①定 義	実労働時間	支払労働時間 ²⁾	実労働時間	支払労働時間 ²⁾
②対 象	常用労働者、男女計	生産労働者、男女計	生産労働者 21才以上男子・ ⁴⁾	生産労働者、男女計
③調 査 期 間	毎月月間	毎月の特定週	10月のフル労働週	1,4,7,10月の特定週
④基礎データ	事業所の賃金台帳	同 左	同 左	同 左
⑤調 査 方 法	事業所調査	同 左	同 左	同 左
⑥事業所規模	30人以上	全規模	全規模	10人以上

資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」

- (注) 1) 常用労働者（生産労働者、管理事務労働者）の年間平均月当たり総実労働時間に
2) 支払労働時間とは、実労働時間のほかに、実際に就業しないが、賃金の支払われた
3) 予定労働時間とは、原則として主要な労働者グループに事業所側から提示した就業
4) 祝祭日等の特定休日等を含まない完全に就労した週（full work week）である。

(時間)

フランス	イタリア (1日当たり)	カナダ	オーストラリア	スウェーデン (1月当たり)
4 5.7	8.0 7	4 0.4	—	1 6 7
4 4.8	7.8 0	3 9.7	4 4.0	1 5 1
4 1.6	7.6 8	3 8.6	4 1.3	1 3 6
4 1.1	7.7 0	3 8.7	4 1.3	1 3 2
4 0.8	7.7 2	3 8.8	4 1.7	—
4 0.7	7.6 5	3 8.8	4 2.1	—
4 0.6	7.7 3	3 8.5	4 1.6	—
4 0.3	—	3 8.5	—	—
予定労働時間 ³⁾	実労働時間	支払労働時間	支払労働時間	実労働時間
生産労働者男女計	生産労働者男女計	生産労働者男女計	生産労働者男子成人	生産労働者男女計
3, 6, 9, 12月の最後のフル労働週 ⁴⁾	各四半期の最終週	毎月	2, 5, 8, 11月	毎月
事業所の就業予定表	事業所の賃金台帳	同 左	労働力調査	同 左
同 左	同 左	同 左	個人調査	同 左
10人以上	10人以上	20人以上企業	全規模	同 左

$\frac{12(\text{年間月数})}{52(\text{年間週数})} = \frac{1}{4.33}$ を乗じて算出する。

時間(有給休暇、有給特定休日等)を含む。

予定労働時間である。

4 1 週当たり実労働時間 ②

(推計値、製造業、生産労働者)

(時間)

年	日 本	ア メ リ カ	西 ド イ ツ	イ ギ リ ス	フ ラ ン ス
1 9 7 5	3 9.3	3 6.3	3 2.3	3 7.0	3 5.2
7 7	4 0.8	3 6.8	3 3.3	3 7.8	3 4.8
7 8	4 1.1	3 6.9	3 3.2	3 7.7	3 4.6
7 9	4 1.6	3 6.7	3 3.4	3 7.4	3 4.4
8 0	4 1.6	3 6.3	3 3.2	3 6.3	3 4.3
8 1	4 1.3	3 6.3	3 2.8	3 6.4	3 4.0

資料出所 日本は労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)他の国はEC統計局「Labour Costs in industry、1975」、ILO「Bulletin of Labour Statistics」及び各国資料

② 日本と諸外国との比較を可能にするために、EC域内(西ドイツ、イギリス、フランス)は、1975年についてはEC統計局資料(1975年)による年間実労働時間を、1975年以外の年は1975年の数値を各国公表の支払労働時間の増減率で延長推計し52週で除した。アメリカは労働費用調査により支払労働時間を実労働時間に換算した。

4 2 年間労働時間 1)

(時間)

国 名	日 本 2)	イ ギ リ ス 3)	フ ラ ン ス 4)	西 ド イ ツ 4)	イ タ リ ア 4)
	1982年	1978年	1978年	1978年	1978年
(生産工)					
産業計	2,096	1,969	1,785	1,715	1,643
製造業計	2,120	1,955	1,772	1,719	1,642
鉱業	2,272	1,666	1,689	1,637	1,661
建築・土木	2,233	2,167	1,849	1,705	1,607

資料出所：EC事務局「Labour costs in Industry (1978)」

日本、労働省「毎月勤労統計」

② 1) 日本は実労働時間、EC諸国は実労働時間

2) 生産工の産業(計)は労働者(計)の数値を用いた。事業所規模は30人以上

3) 事業所規模50人以上

4) " 10人以上

4 3 週所定労働時間

(時間)

年 次	アメリカ	イタリア	イギリス	フランス	西ドイツ	スウェーデン	日 本
1955年	40	48	48(44.3)	40	48	48	48
1956	(37.6)						
1957							
1958					(45.2)	47	
1959		(48)				46	
1960	(37.3)		(43.0)		(44.2)	45	
1961							
1962					(43.5)		
1963							
1964					(42.4)		
1965	(37.6)		(41.0)		(42.1)		
1966			(40.3)		(41.4)		
1967		(44-45)			(41.3)		
1968			(40.1)				
1969							
1970	(36.8)	(43)			(40.7)		
1971		(42)	(40.0)			41.5	
1972		(41)			(40.5)		(43.85)
1973		(40)				40	(43.25)
1974							(42.35)
1975	(36.8)		(40.0)		(40.1)		(42.13)
1976							(42.00)
1977							(41.92)
1978							(41.92)
1979							(41.83)
1980							(41.88)
1981							(41.83)
1982		(36~40)		39	(40.0)		

資料出所、註 1) 上記の労働時間は各国において法令、労働協約等で定められた所定労働時間を対象とする。()内の数字は労働協約、就業規則等で定められたもの、それ以外は法律で定められたものを示す。

2) 各国について資料出所および対象は次のとおり。

アメリカ：労働省「Handbook of Labour Statistics」の製造業週労働時間から時間外労働時間を差引いて算出

イギリス：雇用省「Employment Gazette(May 1978)」男子生産労働者(フルタイム)

西ドイツ：連邦統計局調べ、生産労働者

日 本：労働省「賃金労働時間制度総合調査」、企業規模30人以上

イタリア、フランス、スウェーデン：A.A.Evans,「Hours of Work in Industrialised Countries, ILO, Geneva (1975)」

4 4 就業時間の状況（女子）

(1) 週当たり就業時間数

(%)

国	該当者 (人)	1-10 時間	11-20 時間	21-30 時間	31-40 時間	41-50 時間	51-60 時間	61-70 時間	71- 時間	不 明	平均時間 (時間)
日 本	653	9.8	10.0	12.3	20.5	36.0	6.6	2.5	1.5	0.9	37.1
フィリピン	331	9.4	10.9	13.0	23.0	21.8	9.7	3.6	6.0	2.7	39.0
アメリカ	753	6.9	13.1	12.0	56.6	8.8	1.6	0.7	0.1	0.3	33.5
スウェーデン	1,011	2.3	21.7	23.9	44.3	5.5	1.2	0.3	—	0.8	31.6
ドイツ	744	4.7	15.9	14.1	50.0	9.0	2.7	1.3	1.1	1.2	34.6
イギリス	906	7.4	13.0	16.0	54.7	5.1	1.1	0.9	0.4	1.3	31.7

(2) 週当たり就労日数

(%)

国	該当者(人)	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	不 明	平均日数(日)
日 本	653	0.2	2.5	3.4	3.5	12.4	66.2	11.3	0.6	5.7
フィリピン	331	1.8	4.2	7.9	3.6	25.1	24.2	31.1	2.1	5.5
アメリカ	753	2.7	4.9	7.6	5.7	70.9	5.6	1.9	0.8	4.6
スウェーデン	1,011	0.9	4.0	10.9	10.2	66.9	4.0	2.6	0.7	4.6
ドイツ	744	0.8	2.3	4.2	5.2	66.3	14.0	5.8	1.5	5.0
イギリス	906	1.3	3.8	6.0	4.7	72.3	8.1	2.5	1.3	4.8

資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」1983年

4 5 完全週休 2 日制の普及率（適用労働者の割合）

(%)

産 業	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	日 本
	1 9 8 1 年	1 9 7 6 年	1 9 6 8 年	1 9 8 1 年
調 査 産 業 計	2 4.1	8 5.5	8 4.7	7 4.7
鉱 業	5.3	7 3.0	9 4.3	6 3.8
建 設 業	2.5	8 8.7	8 5.7	4 3.8
製 造 業	3 6.8	8 9.0	9 5.1	8 3.2
卸 売 業 ・ 小 売 業	1 7.9	7 0.1	5 6.9	7 9.5
金 融 ・ 保 険 業	7.3	8 6.3	...	9 7.3
運 輸 ・ 通 信 業	7.5	8 9.3	6 4.0	5 0.3
サ ー ビ ス 業	8 2.5	9 1.1	8 6.8	5 3.8
電気・ガス・水道・熱供給業	8.7	...	9 8.6	9 9.2
公 務	...	9 4.5	9 1.4	...

(参考)
完全週休 2 日制以
外の何らかの形の
週休 2 日制も含む
場合

資料出所：日 本 労働省「賃金労働時間制度調査」

アメリカ 労働省「Monthly Labor Review (1977.4)」

イギリス 雇用省「New Earnings Survey(1968)」

註 1) 日本は常用労働者 3 0 人以上民営企業の完全週休 2 日制適用労働者の割合、アメリカはフルタイム労働者のうち週労働日数 5 日以下の労働者の割合、イギリスは男子労働者のうち週労働日数 5 日以下の労働者の割合

2) 日本の完全週休 2 日制以外の何らかの形の週休 2 日制には次の形態がある。

- 月 3 回週休 2 日制 (7 %)
- 隔週週休 2 日制 (1 1 %)
- 月 2 回週休 2 日制 (1 8 %)
- 月 1 回週休 2 日制 (1 5 %)

註 () 内は適用労働者の割合

4 6 諸外国における年次有給休暇及び有給公休日（1976年）

（日）

国名	年次有給休暇		有給公休日 (1)
	法定最低限	労働協約	
日本	6～20（勤続年数による）	(4) 13.4 (8.1)	(5) 8.4
アメリカ	…	(2) 勤続10年で年3週間以上	8.4
西ドイツ	18（勤続6ヶ月以上）	最も一般的な年数 34	10～13
イギリス	…	19～23	7～8
フランス	24（勤続1年以上）	20	8～10
イタリア	12（勤続1年以上）	20～24	17～18
オランダ	15～18（勤続1年以上）	22～23	7
ベルギー	24（勤続1年以上）	24	10
(3)ルクセンブルグ	20～22	20～22	10
デンマーク	24（勤続1年以上）	24	9.5

資料出所：アメリカ、労働省「Handbook of Labour Statistics (1975)」

その他、EC「Social Indicators (1977)」

(註) 1) 有給公休日は、国民の祝祭日等のうち有給のものの日数

2) アメリカの有給休暇は1972年～1974年、有給公休日は1974年数値

勤続10年で年3週以上の有給休暇が付与される労働者は、労務者74%、職員87%となっている。

3) ルクセンブルグの有給休暇は週5日労働制の場合

4) 昭和51年(1976年)「賃金労働時間制度総合調査」による労働者1人当たり年次有給休暇付与日数。()内は、昭和50年(1975年)の「労働者福祉施設制度等調査」による労働者1人平均有給休暇利用日数(ともに規模30人以上)

5) 昭和46年「労働費用調査」による(規模30人以上)

VIII 家庭生活

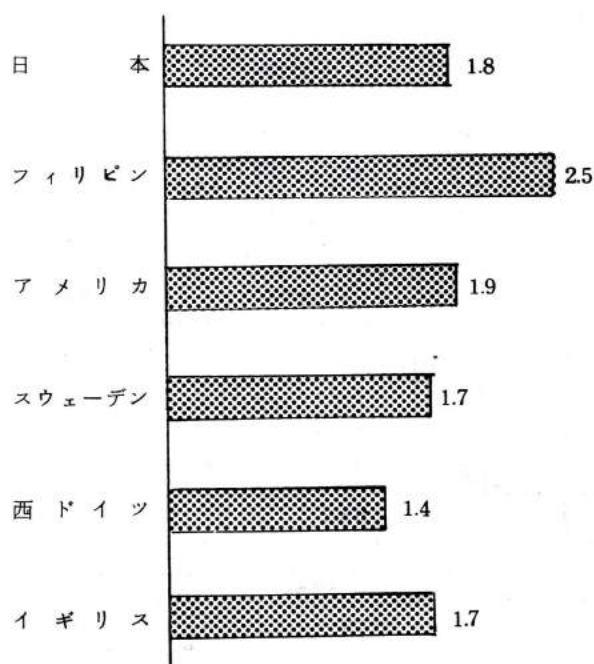
4 7 同居人数

(%)

国	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人	不明	平均人員 (人)
日 本	2.3	10.4	19.9	32.4	19.3	8.9	5.2	0.9	0.5	0.1	4.1
フィリピン	0.5	3.2	9.6	16.5	17.3	18.2	11.5	9.1	13.8	0.5	5.9
ア メ リ カ	6.9	23.5	23.8	23.3	13.0	5.2	2.1	1.0	1.3	—	3.5
スウェーデン	7.8	27.6	24.2	28.8	9.1	2.0	0.2	0.1	0.1	0.2	3.1
西 ド イ ツ	13.0	26.8	26.2	20.6	9.2	2.9	1.1	0.2	0.1	0.1	3.0
イ ギ リ ス	5.2	25.7	21.1	29.9	13.3	3.8	0.7	0.2	—	—	3.4

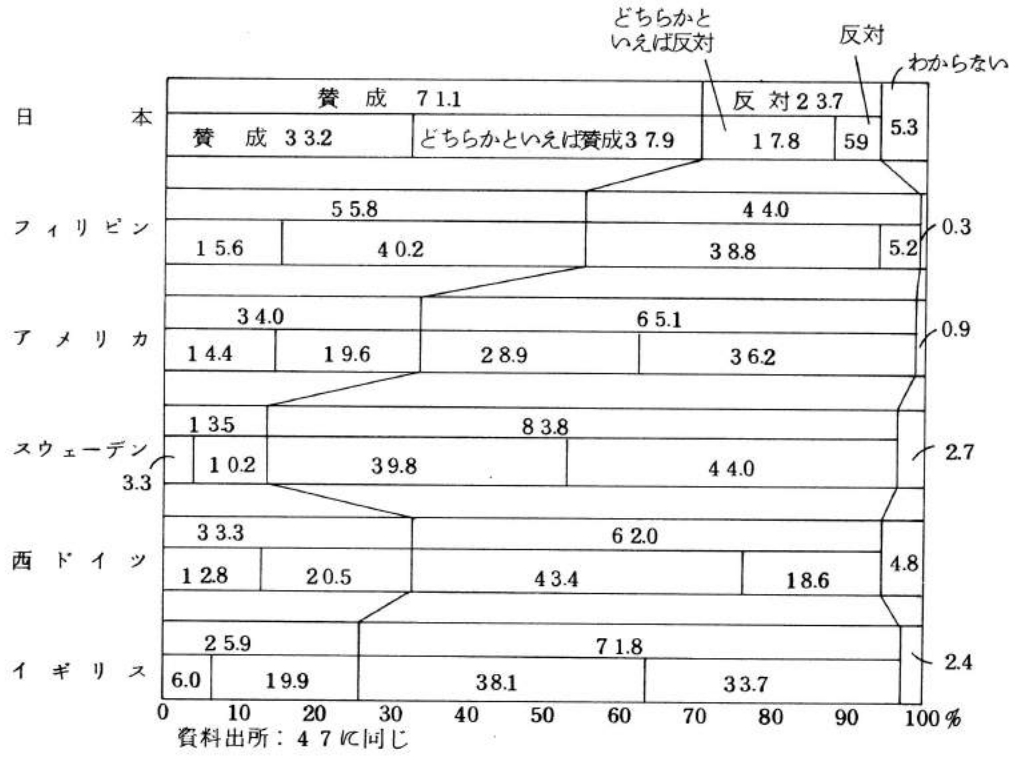
資料出所：総理府「婦人問題に関する国際比較調査」1983 年

4 8 子供の数（1 対象者当たり）（人）

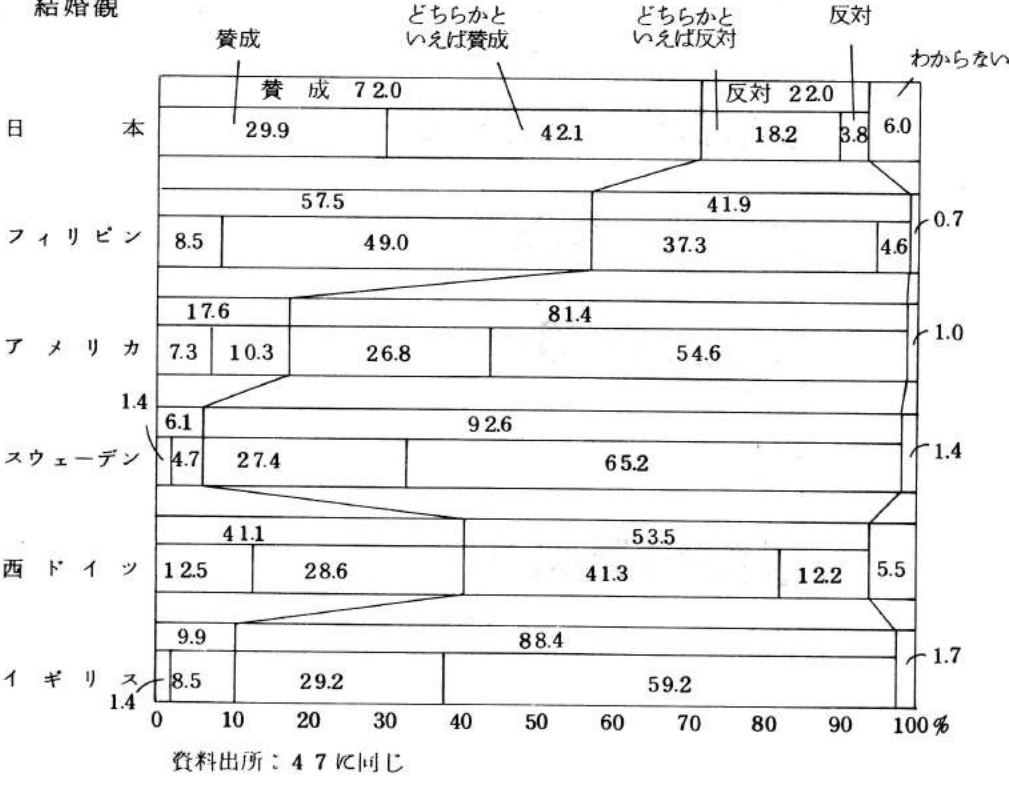


資料出所：47 に同じ

49 役割分担についての意識

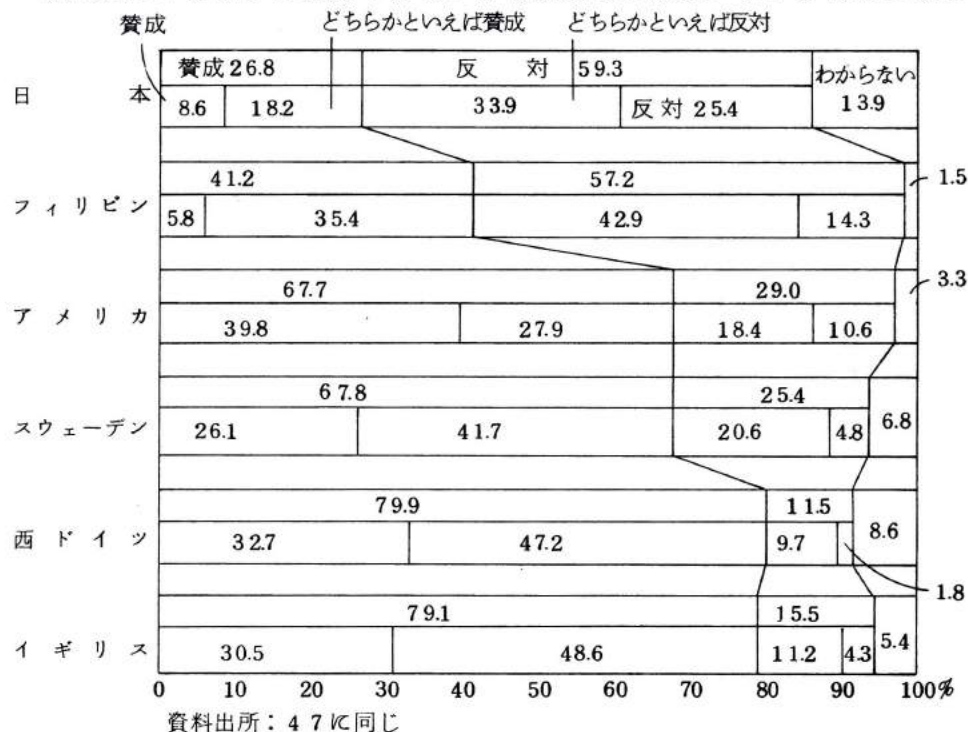


50 結婚観

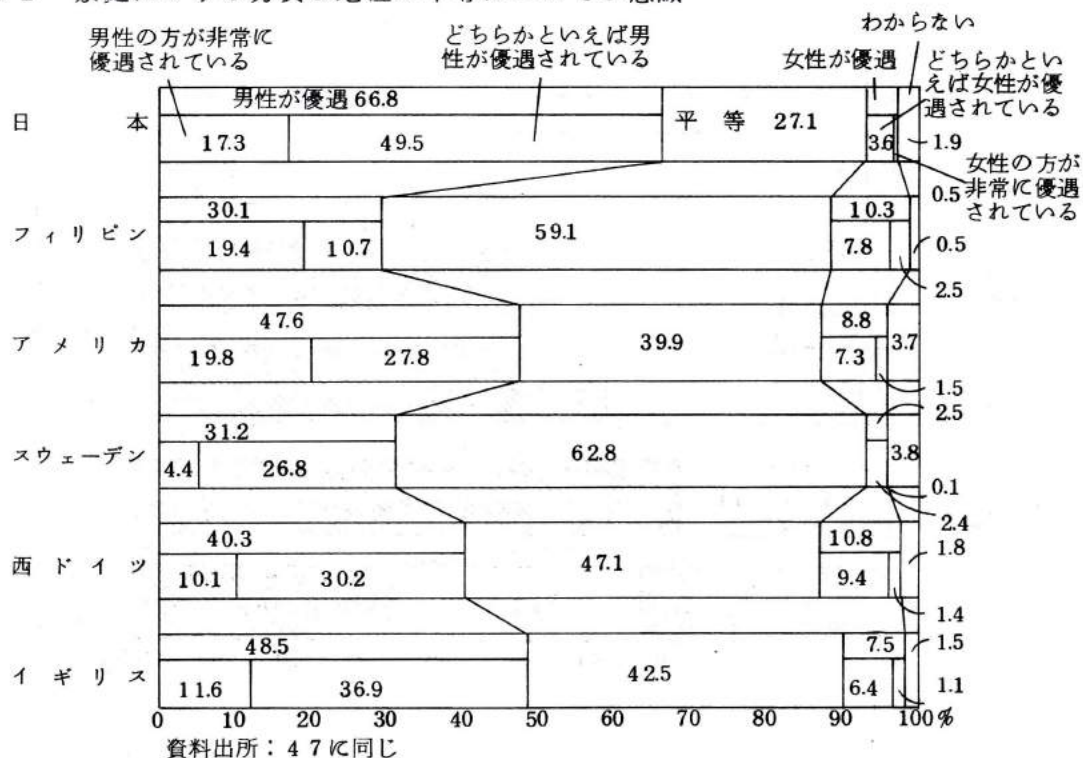


5 1 離婚についての意識

(結婚しても相手に満足できない時は離婚すれば良いという考えに対し)



5 2 家庭における男女の地位の平等についての意識



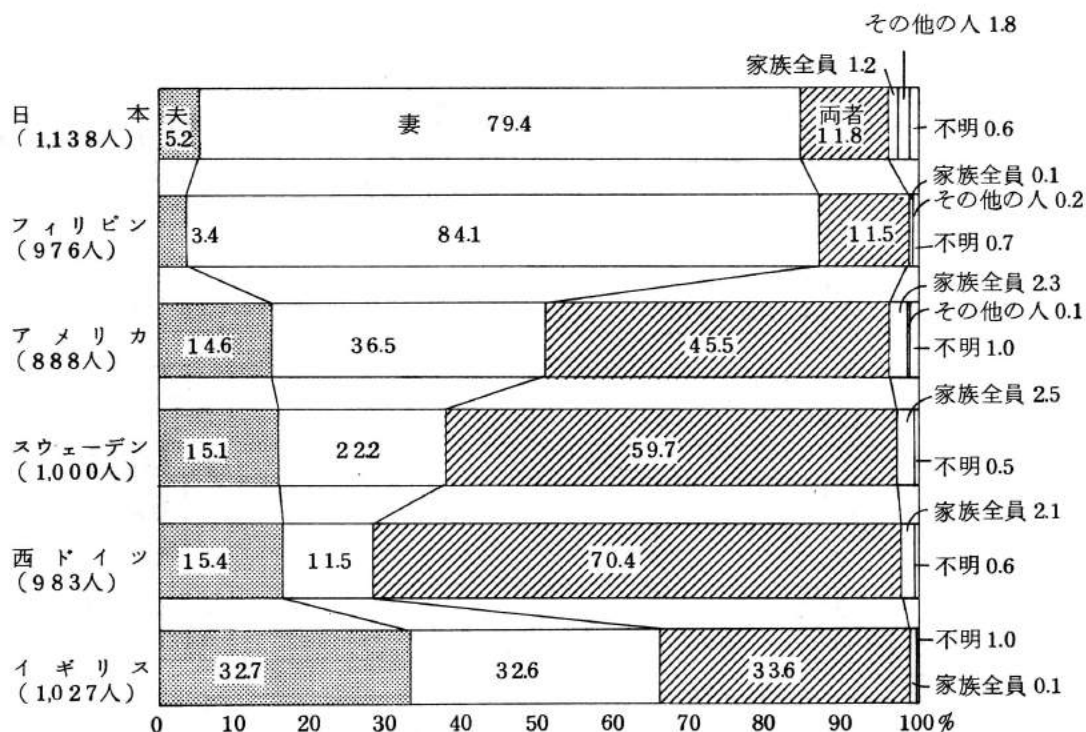
5 3 家事分担状況（食事の後片付け）

(%)

国	該当者(人)	夫	妻	子 供	家族全員	その他の人	不 明
日 本	1,138	0.8	88.6	3.3	3.5	2.6	1.3
フィリピン	976	0.4	57.0	24.5	5.8	10.1	2.2
ア メ リ カ	888	6.8	64.0	7.3	20.6	0.9	0.5
スウェーデン	1,000	9.5	52.8	0.7	35.9	0.4	0.7
西 ド イ ツ	983	4.4	72.0	2.8	17.5	2.0	1.2
イ ギ リ ス	1,027	14.9	55.9	3.4	20.2	0.6	5.1

資料出所：47に同じ

5 4 家計費管理についての最終決定者



資料出所：47に同じ

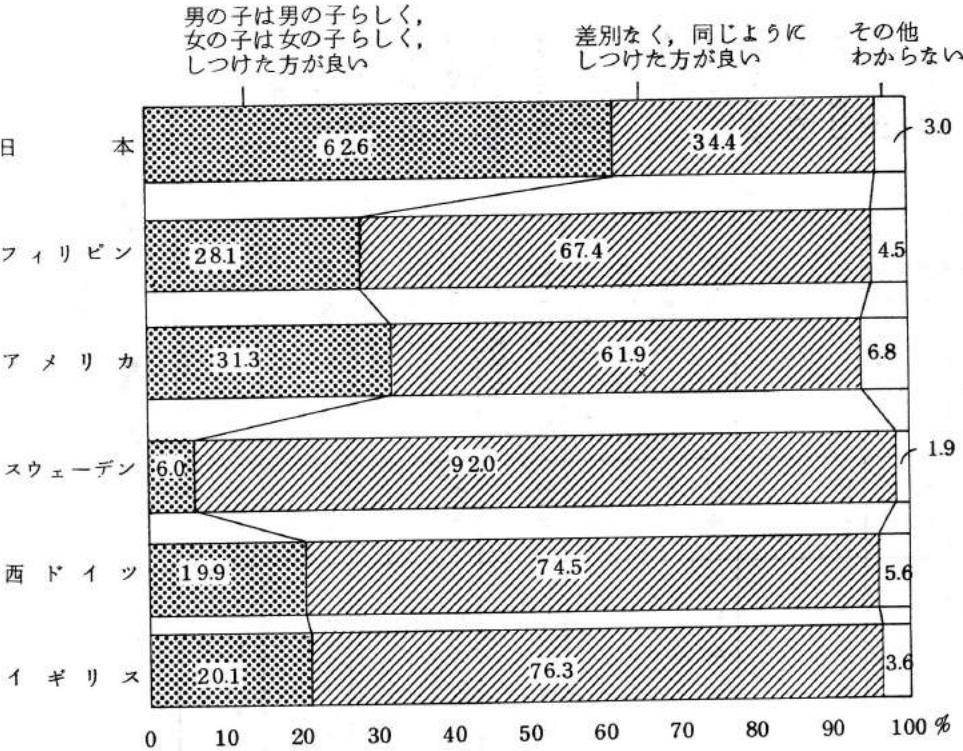
5 5 自分名義の財産の保持状況

(%)

国	該 当 者 (人)	持　　っ　　て　　い　　る									持って ない	不 明	複 数 回 数 計
		小 計	項 目 （複数回答）										
			土 地 家 屋	銀 行 預 金	年 金 保 険	有 価 証 券 (株、 債券、 信託)	会 員 権	車	ク レ ジ ャ ット カ ー ド	そ 他			
日 本	1,138	76.9	11.3	60.7	50.9	6.6	1.4	7.2	10.5	0.6	23.1	—	172.4
フィリピン	976	81.6	57.5	46.5	23.8	4.2	4.2	3.3	4.8	0.9	17.2	1.2	163.6
アメリカ	888	96.8	77.7	89.8	84.0	42.7	29.8	82.3	69.5	1.7	3.0	0.2	480.7
スウェーデン	1,000	97.8	60.2	87.3	61.3	40.1	51.1	54.5	25.8	4.3	2.5	0.2	387.3
西ドイツ	983	99.1	62.9	91.8	89.4	23.0	40.3	88.5	28.1	2.8	0.9	—	427.7
イギリス	1,027	96.3	74.7	86.3	79.4	23.5	39.7	57.8	44.1	12.3	3.1	0.6	421.4

資料出所：47に同じ

5 6 子供のしつけ方についての意識



資料出所：47に同じ

57 保育所数

国名	年	設置数	利用人員	備考
日本	1970 1975	14,101所 18,238	1,131,361人 1,631,025	保育所(0～6歳未満・全日保育)
アメリカ	1970	—	1,285,000 1,277,000 計 2,562,000	ファミリー・デー・ケアホーム及び保育所(0～7歳未満・全日保育) ナースリースクール(2～7歳未満・全日保育)
イギリス	1972	1,325 640 1,788 計 3,753	4,6600 23,008 33,737 計 103,345	保育所(0～5歳未満・全日保育) ナースリースクール(2～5歳未満・全日保育) ナースリー・クラス(3～5歳未満・全日保育)
西ドイツ	1972	約 15,000 (幼稚園のみ)	約 1,000,000 (幼稚園児のみ)	多くの場合、児童保育センターの中に幼児保育所、幼稚園などが含まれる。(0～7歳未満・全日及び半日保育)
フランス	1971	652 10,597 計 11,247	29,720 213,000 計 215,9720	託児所(0～2歳未満・全日保育) 母親学級(2～6歳未満・全日保育)
スウェーデン	1973	4,830	171,937 213,000 (定員) 34,460	統合型の保育施設のため乳幼児から6歳児までのグループが混在する。 (0～7歳未満・全日及び半日保育)
デンマーク	1961	795		乳児保育所(0～3歳未満・全日保育)と幼児施設(3～7歳未満・全日保育)

資料出所：(財)日本労働問題調査会「諸外国の保育・幼児教育制度」1979年5月

日本は厚生省「社会福祉施設調査」

58 保育所の人口千人当たり普及率

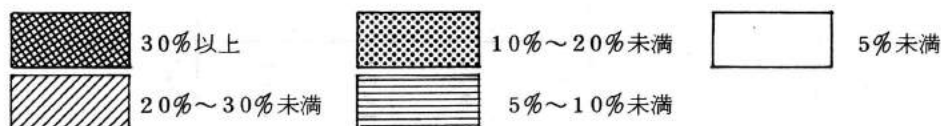
国名	年	対象人口	設置数 (1,000人当たり)	利用人員 (1,000人当たり)	備考
日本	1970	10,561,031人	1.34	107.1人	
	1975	11,788,211	1.55	138.4	
アメリカ	1970	25,136,836 (0～7歳未満)	—	101.9	
イギリス	1972	3,825,100 (0～5歳未満)	0.98	27	
西独	1972	3,670,650 (3～7歳未満)	4.09	272	幼稚園のみ(3～6歳)・対象人口は 1973年数値
フランス	1971	4,959,217 (0～6歳未満)	0.13	6.0	
スウェーデン	1973	7,711,133 (0～7歳未満)	6.26	223	対象人口は1976年数値
デンマーク	1961	5,169,96 (0～7歳未満)	1.54	66.8	

資料出所：57に同じ、対象人口は国連「人口統計年鑑」によった。

5 9 子供の保育 —母親が就業し、5歳以下の子供をもつ家庭—

(%)

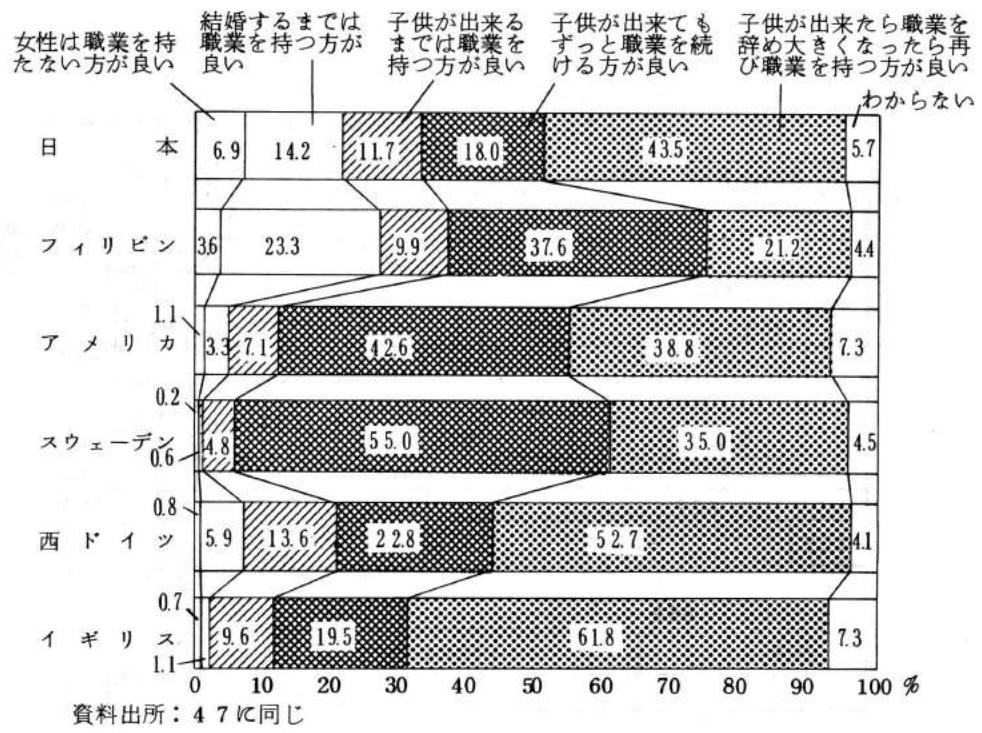
	日 本	韓 国	アメリカ	イギリス	西ドイツ	フランス
公立の保育所、託児施設	37.6	—	6.4	1.2	15.1	7.3
私立の保育所、託児施設	11.6	2.2	9.8	1.9	8.5	0.6
公立の幼稚園	5.8	1.5	8.7	7.4	17.0	26.8
私立の幼稚園	9.8	2.2	6.4	3.7	2.8	5.6
夫又は妻の父母	31.8	44.0	19.2	26.5	41.5	17.9
夫又は妻の兄弟姉妹	2.3	3.7	6.0	4.9	3.8	1.1
その他の親族	1.2	4.5	8.3	10.5	8.5	5.0
近所の人	2.9	7.5	5.7	5.6	1.9	5.6
ベビーシッター	0.6	—	29.8	5.6	2.8	35.8
家政婦、手伝い	—	3.0	1.1	1.2	1.9	2.2
育児休業の利用	2.9	0.7	0.8	—	—	7.3
そ の 他	11.6	44.8	20.8	51.2	12.3	7.8
備 考（その他の内訳）	自営 5.2	自営が 大部分	夫 6.4 自営 5.7	夫 31.5 自営 7.4 小学校 6.2	自営 5.7	
延 回 答 率	117.9	114.2	123.0	119.8	116.0	122.9
該 当 数（人）	173	134	265	162	106	179



資料出所：総理府「青少年と家庭に関する国際比較調査報告書」（昭和57年）

Ⅸ 社 会 生 活

60 女性が職業を持つことについての意識

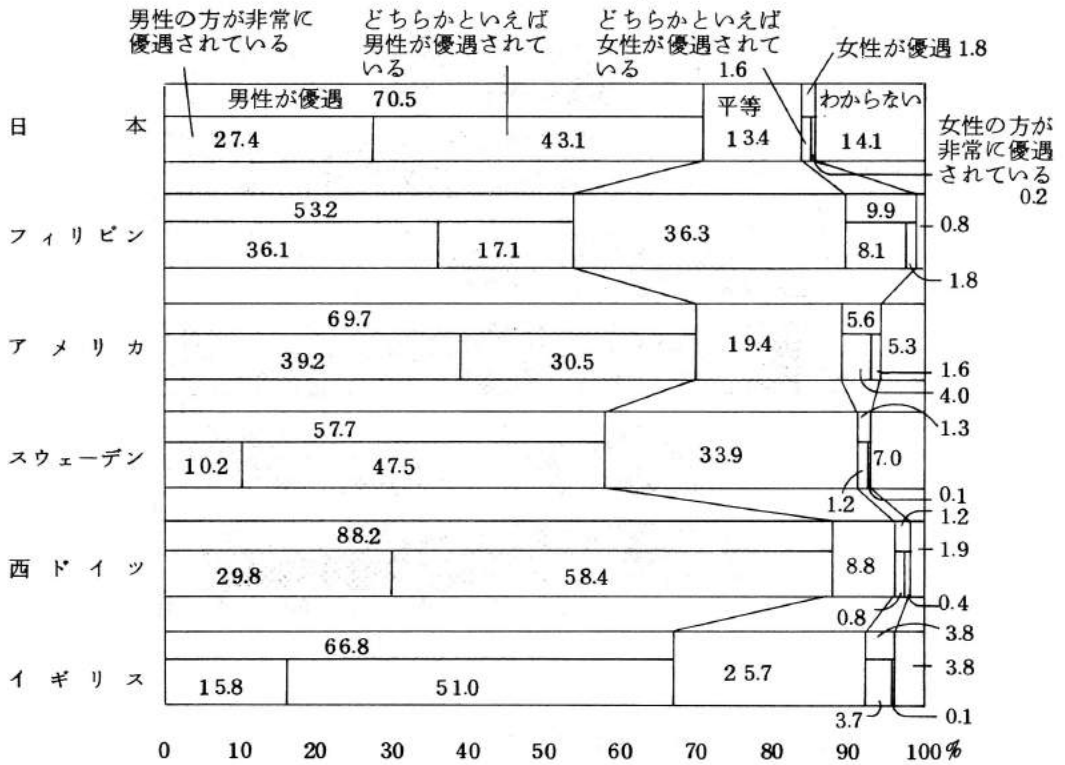


61 女性と職業に対する考え方（男女別）

	(%)											
	日本		韓国		アメリカ		イギリス		西ドイツ		フランス	
	男(父)	女(母)	男(父)	女(母)	男(父)	女(母)	男(父)	女(母)	男(父)	女(母)	男(父)	女(母)
結婚後は就業しない方がよい	14.6	5.4	42.1	37.6	6.2	2.7	2.8	1.0	10.0	7.9	10.5	3.4
出産後は就業しない方がよい	15.7	9.8	9.6	10.1	6.4	5.1	5.8	3.1	37.2	34.5	15.6	11.3
子供の成長後に就業すべき	42.4	51.7	18.4	24.6	25.4	27.7	38.8	39.5	30.2	31.9	33.3	47.4
いつでも就業してよい	27.1	32.4	28.7	26.7	57.7	61.5	50.2	54.6	21.1	23.2	38.8	36.1

資料出所：総理府「青少年と家庭に関する国際比較調査報告書」（昭和57年）

6 2 職場での男女の地位の平等についての意識



資料出所：47に同じ

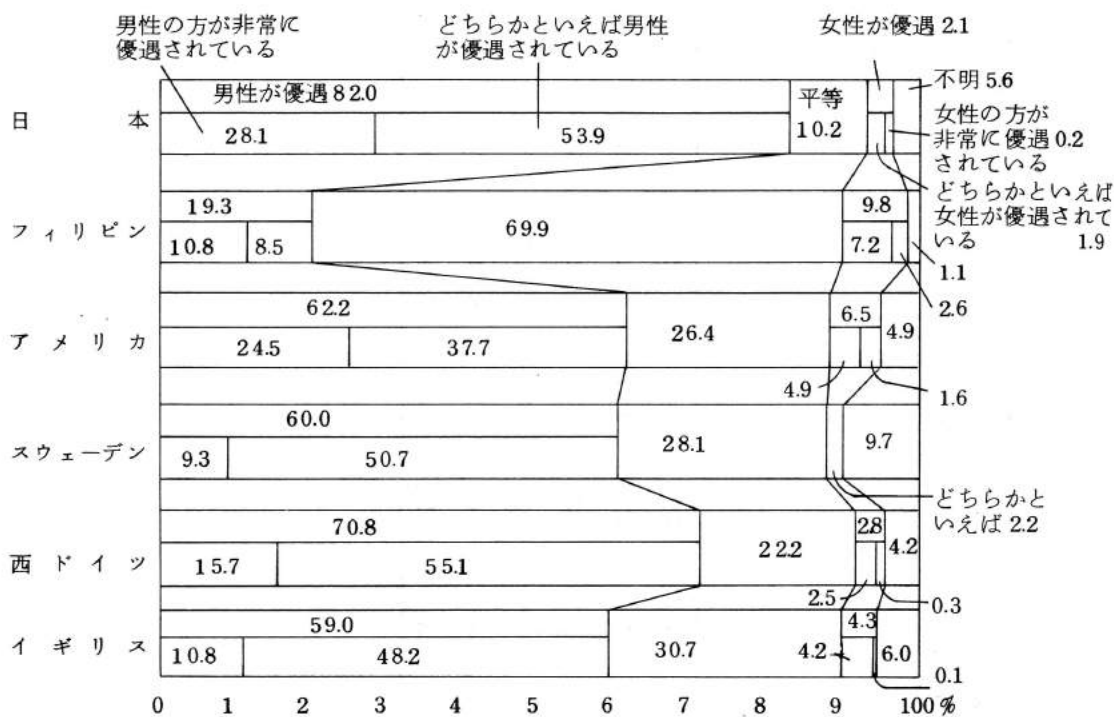
6 3 就 労 の 理 由

(%)

国	該 当 者 (人)	働かない と家計や 自分の生 計を維持 できない	自分のや りたいこ とをやっ たり、買 いたい物 を買った りするた め	自分の能 力を発揮 したいか ら	働くのが 当然だか ら	住宅ロー ンなど借 金の返済 のため	子供の教 育や結婚 資金を得 るため	老後の生 活資金を 得るため	その他	とくに ない	不 明
日 本	6 5 3	3 4.6	1 4.2	1 0.7	2 1.1	3.2	4.4	3.2	5.4	2.8	0.3
フ ィ リ ピ ン	3 3 1	3 4.7	1 3.3	1 0.6	2.7	9.1	2 1.1	3.3	2.1	0.3	2.7
ア メ リ カ	7 5 3	4 9.8	1 5.1	1 2.6	4.2	7.2	3.9	1.2	5.2	0.3	0.5
ス ウ ェ ー デ ン	1,0 1 1	2 9.1	1 9.4	8.8	3 7.2	3.2	0.1	0.1	1.2	0.9	0.1
西 ド イ ツ	7 4 4	2 8.5	1 8.8	5.2	2 0.4	5.4	1.2	4.6	7.7	1.2	7.0
イ ギ リ ス	9 0 6	1 5.2	2 7.5	1 4.0	9.2	1 5.5	4.3	3.1	9.8	1.0	0.4

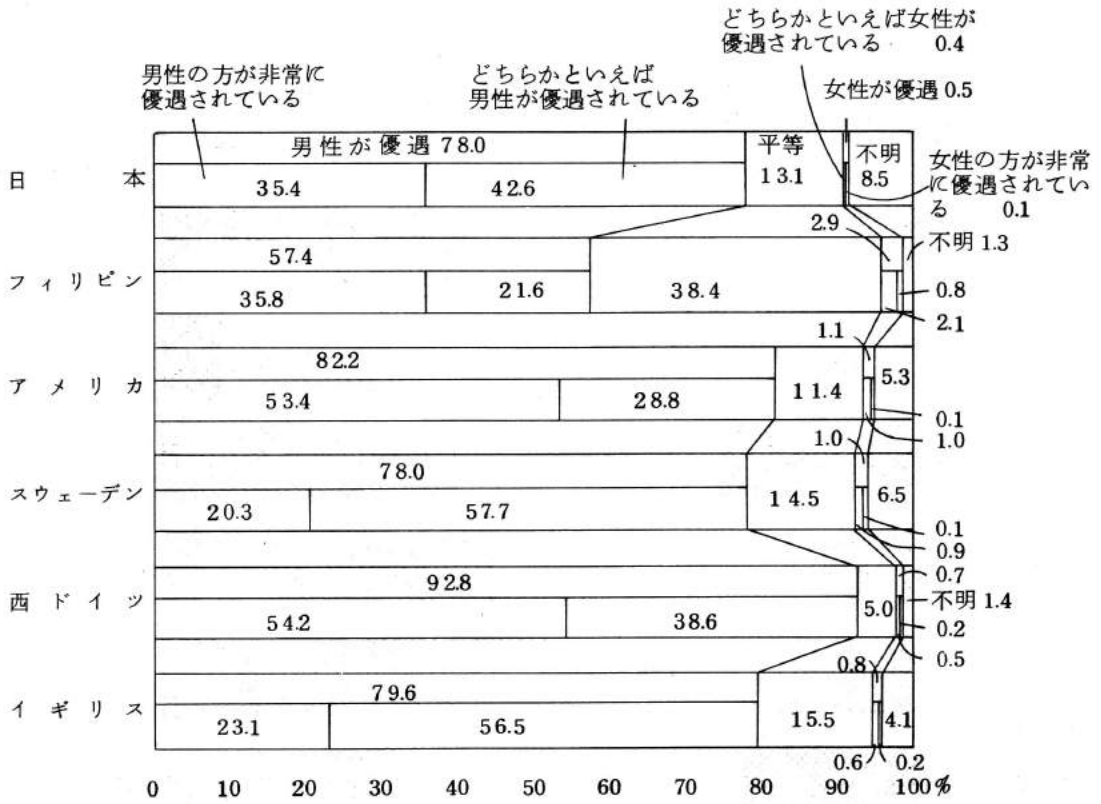
資料出所：4 7 に同じ

6 4 社会通念、慣習、しきたりなどでの男女の地位の平等



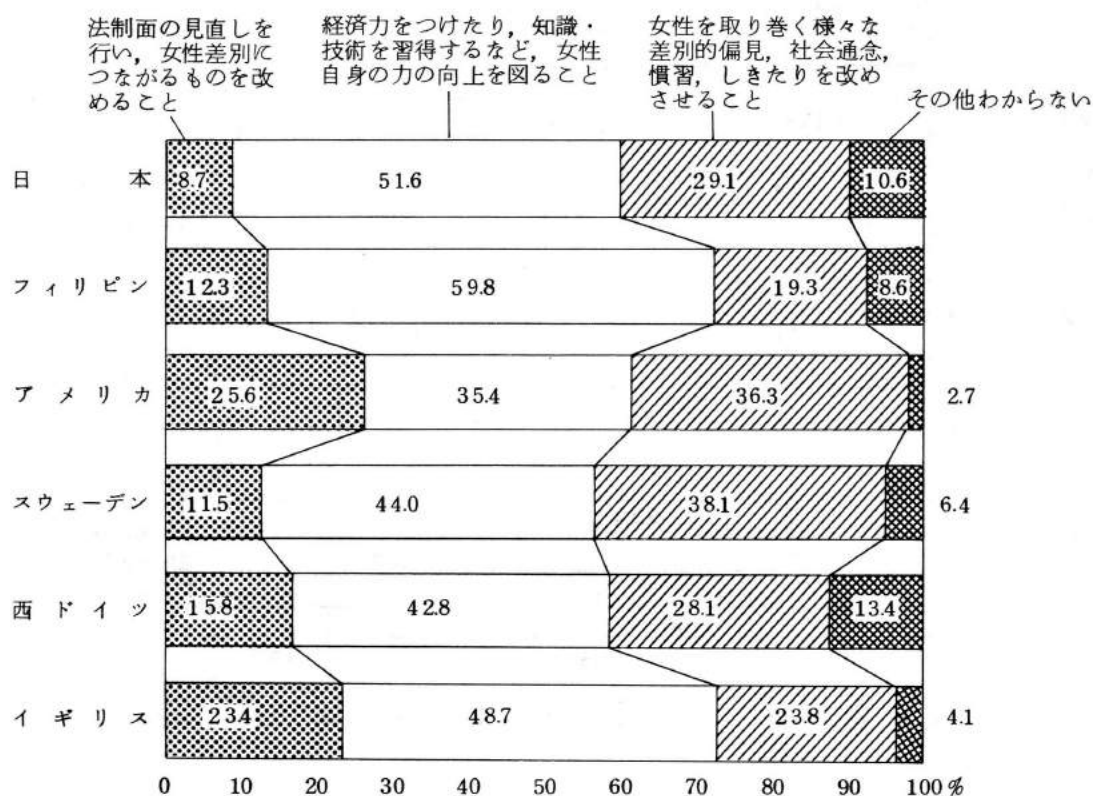
資料出所：47に同じ

6 5 政治の場での男女の地位の平等



資料出所：47に同じ

6 6 平等になるための方策についての意識



資料出所：47に同じ

X 勞 働 法 制

67 EC加盟国及びOECD加盟国における雇用における男女機会均等法の
有無等の状況

国名	雇用における男女機会均等法の有無	ILO第111号条約の批准状況	婦人差別撤廃条約の批准状況
EC加盟国			
イギリス	○		
フランス	○	○	○ 58.12.14
西ドイツ	○	○	
ベルギー	○	○	
オランダ	○	○	
ルクセンブルグ	○		
イタリア	○	○	
デンマーク	○	○	○ 58.4.21
アイルランド	○		
ギリシャ	不明		○ 58.6.7
上記以外のOECD加盟国			
オーストリア		○	○
スイス	不明	○	
スウェーデン	○	○	○
ノルウェー	○	○	○
フィンランド		○	
アイスランド	○	○	
スペイン	○	○	○ 59.1.5
ポルトガル	○	○	○
トルコ	不明	○	
アメリカ	○		
カナダ	○	○	○
日本			
オーストラリア	△ 一部州法あり	○	○ 58.7.28
ニュージーランド	○	○ 58.6.7	

68 諸外国の雇用における男女平等関係規定一覧

国 名	法 律 等 の 名 称	禁 止 さ
ア メ リ カ	1964年 公民権法第7編 (1972年 雇用機会平等法)	人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由 ○使用者の雇用、雇用条件、募集等に関する ○職業紹介所、労働団体の差別 ○使用者等の職業訓練に関する差別 ○差別的な雇用慣行を示唆する広告又は告
イ ギ リ ス	1975年 性差別禁止法	性、婚姻上の地位を理由とした以下の差別 ○使用者の募集、採用、昇進、職業訓練、 ○請負労働者に対する差別 ○労働組合、同業組合の組合員資格の提供 ○職業紹介所、職業訓練機関の差別 ○差別的広告、差別の指示等
西 ド イ ツ	1972年 経営組織法 民法(1980年改正)	人種、信条、性、労働組合活動等を理由と
フ ラ ン ス	刑法典(1975年改正 性別を理由 とする差別の禁止) 労働法典(1983年改正)	出身、性、家族の状況、言語、国家、人種、 ○使用者等の採用、解雇、雇用の提供に関 ○公権力を寄託された者又は公的仕事に従 性又は家族の状況を理由とした以下の差別 ○使用者等による募集広告、採用に関する 性を理由とした以下の差別 ○使用者等による報酬、訓練、配置、資格、
カ ナ ダ	1977年 カナダ人権法 なお、各州にも差別禁止規定がある。	人種、出身国、皮膚の色、宗教、性、年齢、 進、組合員資格等に関する差別
イ タ リ ア	1977年 労働に関する男女同一 待遇法	性、結婚、家族、妊娠を理由とした就職、
アイルランド	1977年 雇用平等法	性、婚姻上の地位を理由とした募集、雇用
デンマーク	1978年 雇用等に関する男女平 等待遇法	性、妊娠、婚姻上の地位等を理由とした採 用に関する差別
ベルギー	1978年 経済改革法第5編 雇用等に関する男女の平等待遇	性を理由とした採用、職業指導、訓練・向 別
スウェーデン	1980年 労働生活における男女 間の平等に関する法律	性を理由とした雇用、昇進、教育、研修等
オーストラリア	1973年 ILO第111号条約批准 に際しての雇用と職業における差 別待遇を除去する国策。なお、6 州中3州に差別禁止法がある。	人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、
オランダ	1980年 男女均等待遇法	性、婚姻上の地位、家族状況等を理由とし

れ て い る 差 別 待 遇	平等確保のための委員会
とした以下の差別 る差別	雇用機会平等委員会
示の印刷、公刊	
特典・施設の供与等に関する差別 等に関する差別	機会均等委員会
した雇用契約の締結、昇進、職務上の命令、解雇に関する差別	
宗教を理由とした以下の差別 する差別 事する者の法令上の便益の供与に関する差別 差別 格付け、昇進、配置転換に関する差別	
婚姻上の地位等を理由とした使用者、従業員組織等の募集、採用、訓練、昇	カナダ人権委員会
職業教育・訓練、昇進等に関する差別、差別的な募集広告	
条件、訓練、昇進等に関する差別、差別的な募集広告	雇用平等機関
用、配置転換、昇進、職業指導、訓練・向上訓練・再訓練、労働条件、解雇	男女平等委員会
上訓練・再訓練、昇進、解雇、自営業の機会及びその他雇用条件に関する差	
に関する差別	機会均等委員会
国民的出身又は社会的出身を理由とした雇用及び職業に関する差別	全国雇用及び職業差別 禁止委員会
た採用、雇用条件、昇進、訓練、解雇に関する差別、差別的な募集広告	雇用男女平等待遇委員会

69 主要国の男女雇用平等法等の類型別一覧

		アメリカ	イギリス	フランス		西ドイツ		オーストラリア	
男女雇用平等法の名称 (制定年、改正年)		公民権法第7 編(1961 1972 改正)	性差別禁止法 (1975)	刑 法 (1975 改正)	平等法 (1983)	経 営 組織法 1952 1972 改正	民 法 1980 改正	連 邦 National Policy	州 平等法 6 州 3 州
差別 禁止 理由	性及びこれに準 じるもののみ	(性、妊娠)	○ (性、婚姻)	(性、 家族の 状況)	(性、 家族の 状況)	(性)	○ (性)	(性)	○ (性、 婚姻) 2 州
	性等以外のもの を含む	○		○	○	○	○	○	○ (性) 1 州
す差別 分を野 禁止	雇用における差 別のみのみ	○			○	○	○	○	
	雇用以外の差別 も含む		○	○					○
雇用の分野 において禁止 する差別類型	募 集	○	○	○	○ 広告		○ 努力 義務	○	○
	採 用	○	○	○	○	○	○	○	○
	解 雇	○	○	○	○	○	○	○	○
	昇 進	○	○	○ ※1	○	○	○	○	○
	その他の労働条 件	○ 労働条件	○ 配転、訓練の 機会、その他 の特典等	○ ※1 (同右) ※1 = 平等法 により 準用さ れている。	○ 配転、 訓練の 機会、 資格格 付等	○	○ 職務上 の命令	○	○ 配転、 訓練機 会、そ の他

カナダ	アイルランド	イタリア	ベルギー	デンマーク	スウェーデン	オランダ
人権法(1977)	雇用平等法 (1977)	労働に関する 男女平等待遇 法(1977) 労働者憲章法 (1977 改正)	経済改革法第 5 編(1978)	雇用者に関す る男女平等待 遇法(1978)	労働生活にお ける男女間の 平等に関する 法律(1980)	男女均等待遇 法(1980)
(性、婚姻)	○ (性、婚姻)	○ (性、妊娠、 婚姻、家族の 状況)	○ (性、婚姻、 家族の状況)	○ (性、妊娠、 婚姻、家族の 状況)	○ (性)	○ (性、婚姻、 家族の状況)
○						
	○	○	○ 自営業の機会 における差別 禁止を含む	○	○	○
○						
○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○
○	○	○ 労働者憲章法	○	○	○	○
○ } 不利 利益取	○	○	○	○	○	○
○ } 扱い (これらに差 別的影響を 与える労働 協約等作成 禁止)	○ 訓練、労働条 件、職の格付	○ 訓練、資格及 び職務の割当 て	○ 訓練、労働条 件	○ 訓練、配転、 労働条件	○ 研修、訓練、 業務の割当て、 一時帰休	○ 訓練、労働条 件

		アメリカ	イギリス	フランス		西ドイツ		オーストラリア	
差別を禁止する 雇用の分野において				刑法	平等法	経営組織法	民法	連邦	州
	使用者の行為のみ			○		○	○		
	使用者以外の者の行為も含む	○	○		○			○	○
救済機関	委員会の有無及びその構成	雇用機会平等委員会（EEOC） 上院の助言と承認のもとに大統領が任命する委員5名	機会均等委員会（EOC） 大臣によって任命された15名の委員（労使各3、地域代表2、その他7）					○※1 政労使三者構成	○※2 不明
	委員会以外の平等法の施行機関（除、裁判所及びそれに類似のもの）		助言、調整、仲裁サービス（ACAS）	労働監督官		経営協議会			機会均等担当官
権利救済の方法	刑罰			○	○				○ ※4
	行政府の命令等		○ 差別停止通告 罰則なし						○ 罰則付 ※2
の	あっせん、調停、仲裁	○ （EEOC）	○ （ACASの調整官）	○			○ ※1	○ ※1	○ ※3
	企業内処理			○		○			
法	損害賠償等（裁判所における民事救済）	○ （裁判所）	○ （労働審判所及び裁判所）	○ （労働審判所又は普通法裁判所）			○ 労働裁判所		○ ※2
	その他の措置	○ EEOCに提訴権	○ EOCに限定的提訴権		○ 労働組合の代理訴訟制度		○ 挙証責任の転換		

カナダ	アイルランド	イタリア	ベルギー	デンマーク	スウェーデン	オランダ
		○			○	○
○	○		○	○		
人権委員会 委員長、副委員長及び3人以上6人以下の委員	雇用平等庁 (EEA) 議長+10名 (労使各2、 婦人団体3、 その他3)				平等委員会 11名で構成 (労使各3、 中立5(委員長を含む))	雇用男女平等 待遇委員会 構成不明
労働監督官 (賃金のみ)	平等担当官 (審判所)	労働監督官	特命公務員	不明	平等オムブズマン	
		○	○	○		
	○ 平等担当官へ 勧告 ○ EEAの差別 停止通告		○ 公務員の勧告		○ 積極的措置に ついて罰則付	
○ (人権委員会) の調整官	○ (労働審判所)				○ (オムブズマン)	
○ (人権審判所 ※1)	○ (労働審判所) (民事裁判所)	○ (労働裁判所)	○	○	○ (労働裁判所)	○
	○ EEAに限定 的提訴権		○ 行政罰		○ 積極的措置	○ 委員会による 見解の表明

	アメリカ	イギリス	フランス		西ドイツ		オーストラリア	
男女同一賃金法の名称 (制定年、改正年)	公正労働基準 法(1963改正)	同一賃金法 (1970)	刑 法	平等法	経 営 組織法	民 法	連 邦	州
			労働法典 (1972改正 1983一部 改正)		(雇用平等法) (と同じ)		裁定	不明
実行担保の方法(雇用 平等法と同一かどうか)	なお、公民権 法第7編でも 賃金差別を禁 止 (実行担保の 方法不明)	△差別的賃金を 定めた労働協 約等の修正に ついては、中 央裁定委員会 による救済も あり	○		○	○		
そ の 他	○ 政府による アファーマ ティブアク ション ○ 50州中44 州に平等法 あり			使用者 の年次 報告、 労使の 男女平 等計画 の協定、 模範的 活動へ の国の 援助		※1 = 労働裁 判所内 で前置	※1 = 雇用及 び職業上の差 別に関する委 員会 ※2 = 性差別 禁止委員会 ※3 = 機会均 等担当官 ※4 = 2州の 募集広告差別 についてのみ	

カナダ	アイルランド	イタリア	ベルギー	デンマーク	スウェーデン	オランダ
(雇用平等法) (と同じ)	賃金差別禁止 法(1974)	(雇用平等法) (と同じ)	勅令によって 効力を付与さ れた賃金協定	○労働協約に よる ○協約の適用 ない場合同 一報酬法 (1976)	労働協約によ る	男女同一賃金 法(1975)
△賃金関係の 調査は監督官。 その他の調査 は調査官。	不 明	△	不 明	不 明		△賃金の場合 は、委員会へ の申立て前置 を義務づけ
○政府による アファーマ ティブアク ション ○全州に平等 法あり ※1 = 人権委 員会が必要に 応じ設置						

70 男女平等関係規定と苦情処理手続の概要（昭和58年8月）

I アメリカ平等法制のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

(1) 連邦

イ 同一賃金法（公正労働基準法第6条d項）（1963年に公正労働基準法を改正して追加、1964年6月施行）

ロ 雇用機会平等法（公民権法第7編）（1964年7月成立。1972年改正）

(2) 州段階では、50州中46州に同一賃金法、44州に平等法がある。

2. 制定動機

イ 同一賃金法

戦時中の女子の職場進出、第2次大戦中及び戦争直後、多くの州において同一賃金法制定。

ロ 雇用機会平等法

人種差別を禁止する大統領命令（1941年）。第2次大戦後数州で人種差別禁止法成立。（雇用機会均等を確保するための委員会設立の試みは、議会の反対により繰り返し否決されていたが、1964年について公民権法第7編が成立した。）

3. 平等法の内容

(1) 性による差別が禁止される雇用上の差別類型

イ 同一賃金法 — 賃金

ロ 雇用機会平等法 — 雇用の拒否、解雇及び雇用に関する報酬、期間、条件又は特典についての差別待遇（以上第703条(a)項(1)）、募集差別（第703条(a)項(2)）

(2) 実効担保の方法、施行機関

イ 同一賃金法

(i) 刑事的制裁 — 第6条の規定に故意に違反する者は、1万ドル以下の罰金もしくは6か月以下の禁錮に処し、又はそれらを併科する。なお、禁錮を科せられるのは、累犯の場合だけである（第16条(a)）。

(ii) 民事的救済 — ①使用者は、差別をうけた労働者に差額を支払う義務があり（第16条(b)）、労働長官は、それを監視する権限を有する（第16条(c)）。労働者は、この差額支給について自ら裁判所に訴訟を提起することができる（第16条(b)）が、労働長官は、裁判所に対し、要求に係る金額の回復のための訴えを提起することができる（第16条(c)）。②公民権法第7章の苦情手続に類似した救済手続。苦情を受理した後EEOCは調査を行い、その結果により調停等を行う（詳細は不明。）。

ロ 雇用機会平等法

(i) 刑事的制裁 — なし

(e) 民事的救済

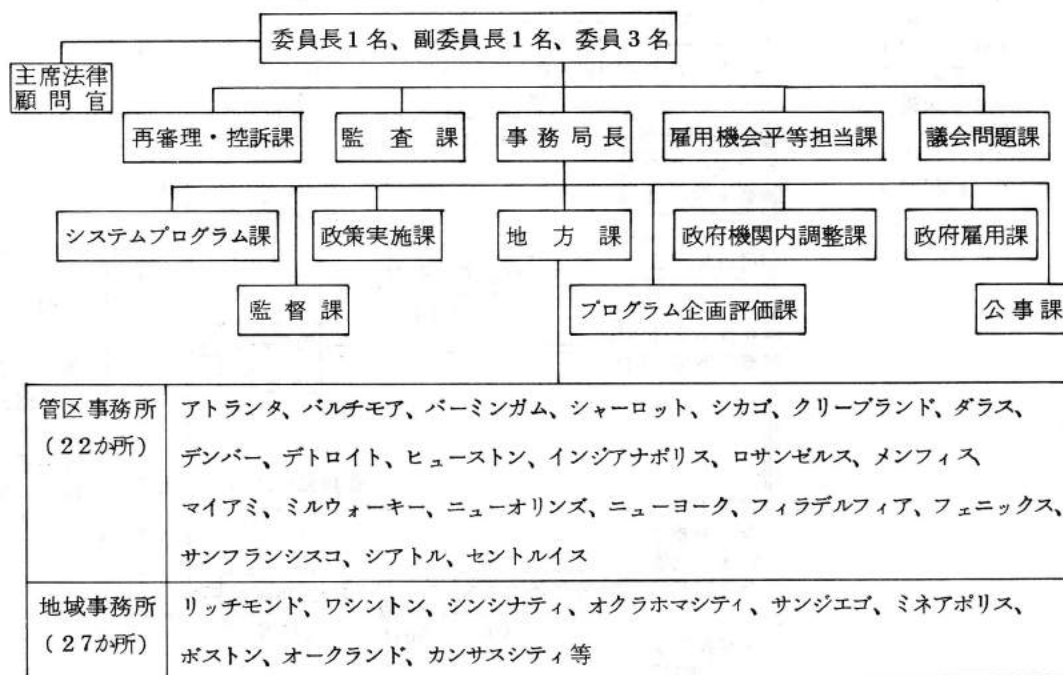
- ① 雇用機会平等委員会（EEOC）による非公式の会合・調整・説得（第706条(b)）
- ② 被害者の民事訴訟の提起
- ③ ②に対するEEOCの関与
- ④ EEOCの民事訴訟の提起
- ⑤ ④に対する被害者の関与（以上第706条(f)(i)）
- ⑥ 裁判所の救済命令（違法な雇用慣行の禁止、賃金の遡及払い（過去2年分）、復職、雇入れ等の命令）（第706条(g)）

ハ 大統領行政命令11246号

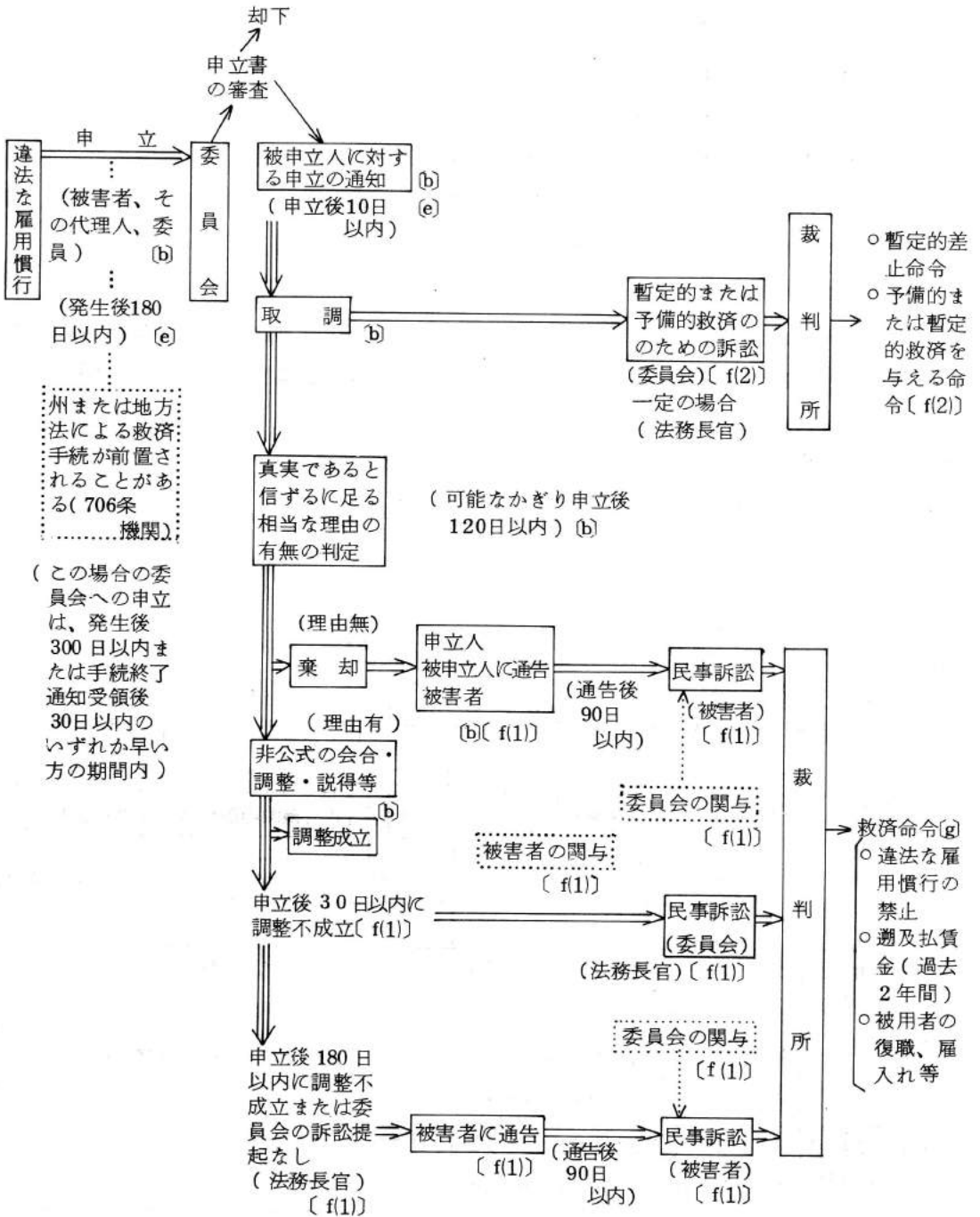
政府は、政府事業の請負業者若しくは下請業者又は政府の補助金による請負建設工事に従事する請負業者との契約において、当該企業が、自企業において、雇用平等を具体的に実現することを契約内容に含める。

Ⅱ 平等法関係組織

1 雇用機会平等委員会の組織



2. 公民権法第706条に基づく手続



	平等法のための特別委員会	労働審判所	婦人（労働）行政担当部局	労働基準行政担当部局
アメリカ連邦	雇用機会平等委員会（EEOC） ○ 公民権法第 7 編に基づき、大統領府に設置された独立行政機関。 ○ EEOC への申立ては、裁判所への申立てに前置を義務づけられる。 ○ 申立てにより、事実調査。非公式の会合・調整・説得。民事訴訟の提起（→裁判所は救済命令（違法な雇用慣行の禁止、賃金の遡及払い、復職、雇入れ等の命令））	全国労使関係局（NLRB） ○ ワグナー法によって創設された。 ○ 局委員会と事務総局の 2 つの組織から成る。 ○ 不当労働行為の救済を原則として排他的に取扱ひ、裁判所への選択的又は併行的申立てはできない。 ○ 事務総局—不当労働行為の申立てを調査。任意解決の試み。解決されない場合は、局委員会に提訴。 ○ 局委員会—行政法審判官による審問、決定（救済勧告を含む） →異議なければ、局委員会の裁定とみなされる。→異議申立てあれば、局委員会で再審査。 ○ 局委員会の命令の執行力は、連邦控訴裁判所に申請して初めて付与される（申請は、事務総局が行う）。局委員会の命令に強制力が付与されると、当該命令違反は裁判所侮辱となり、違反者は拘束され、または罰金が課せられる。	労働省婦人局 ○ 労働省の労働基準担当次官補の下に婦人局が置かれている。特定の直轄地方部局はないが、右の労働監督行政と同一の地方組織を通じて業務が執行される。地方組織に約 40 人の婦人関係行政に従事する事務官がいる。	労働省 ○ 労働省の労働基準担当次官補及び労働安全衛生次官補の下に各々直轄の地方局（各 10）があり、その下に地域事務所（基準は 87、安衛は 77）、出張所がある。 ・労働監督官

I イギリスの平等法制

1. 根拠法令名、制定年

- 1970年同一労働同一賃金法(1970年 5月29日 1970年法律第41号)
- 1975年性差別禁止法 (1975年11月12日 1975年法律第65号)

※両法とも施行は1975年12月29日

2. 制定動機

- 1964年アメリカにおける公民権法の制定に対する関心
- 1968年 人権関係法の制定
- 労働党政権 1964年～1970年6月、1974年2月～1979年5月

3. 内 容

(1) 同一賃金法

同一の職又は職務評価により同等の価値を与えられている職に雇用されている男女は、賃金及び雇用契約におけるその他の条件(時間外労働、ボーナス、出来高払賃金、休日及び病気休暇権)について、均等待遇を受ける権利を有する。

(2) 性差別禁止法

雇用において直接間接を問わず性又は婚姻上の地位を理由とする次の差別を違法とする。

イ 採用手続、採用条件、採用決定、昇進・配転又は訓練の機会、その他すべての特典、便宜又はサービスにおける差別

ロ 差別的慣行

ハ 差別的広告(募集を含む)、差別の指示、差別の圧力

(3) 実効担保の方法

イ 直接の刑事制裁はない。

ロ 申立てに基づく労働審判所の命令……(1)及び(2)イ

命令違反については、賠償額の増額等の他、地裁による民事執行手続がある。

ハ 機会均等委員会(Equal Opportunity Commission, 以下EOCと略称)による差別停止通告……(1)及び(2)イ、ロ、ハ

ニ 一定の要件のもとにEOCの提訴による地方裁判所の差止命令……(1)及び(2)イ、ロ、ハ
差止命令違反について法延侮辱罪による罰則規定がある。

(4) 施行機関(別添機構図参照)

イ 機会均等委員会(Equal Opportunity Commission)

ロ 労働審判所 (Industrial Tribunal)

ハ 助言・調停・仲裁サービス(Advisory Conciliation and Arbitration Service)

ニ 地方裁判所 (County Court)

(5) 訴訟援助制度

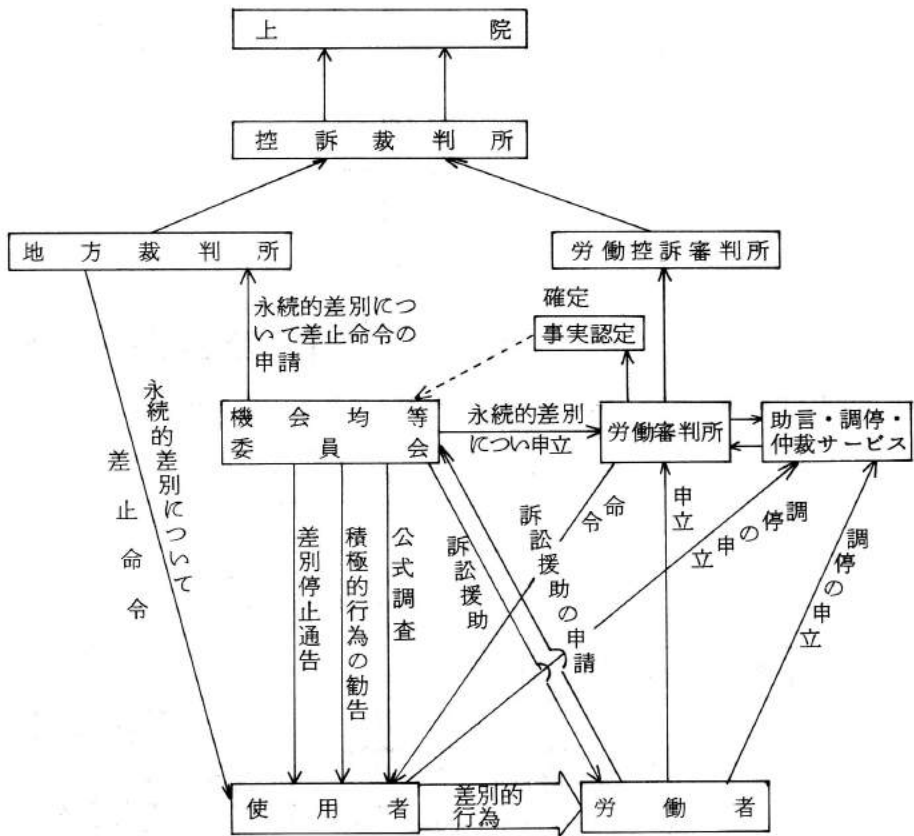
労働者が申立てる案件に関して設けられている。

- | | |
|-------|-----------------------|
| イ 要 件 | 事件の複雑性、援助の必要性 |
| ロ 内 容 | 助言、紛争解決の促進、弁護士等の援助の供与 |
| ハ 返 済 | 勝訴又は和解による収入に対する優先債権 |

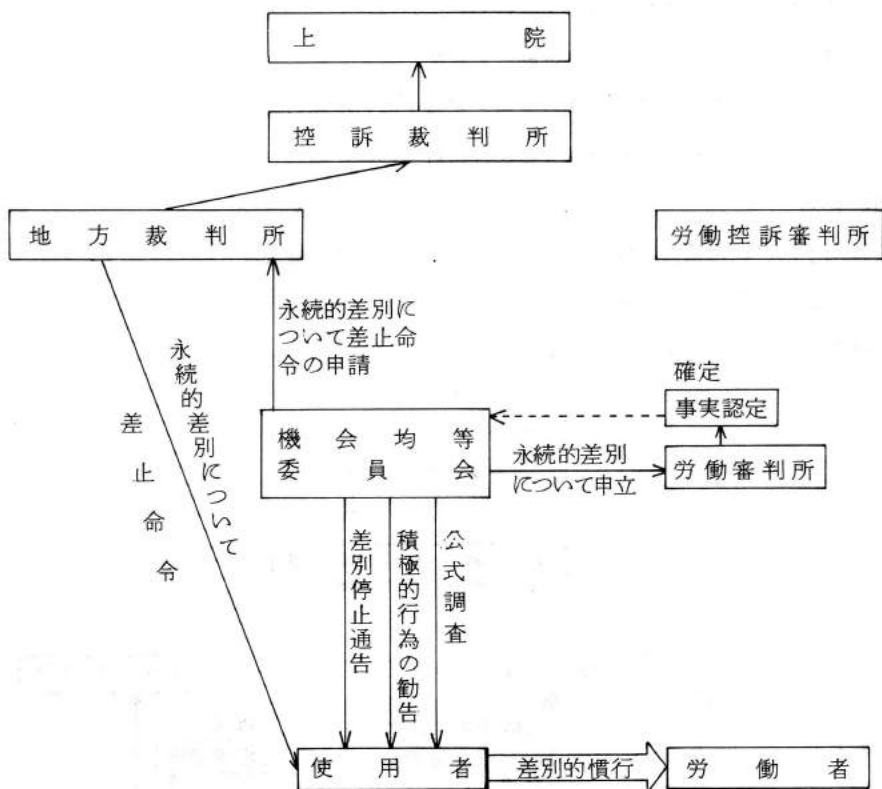
Ⅱ 平等組織図

A ……採用手続、採用条件、採用決定、昇進・配転・訓練の機会、その他すべての特典・便宜・サービスにおける差別（性差別禁止法第 6 条）

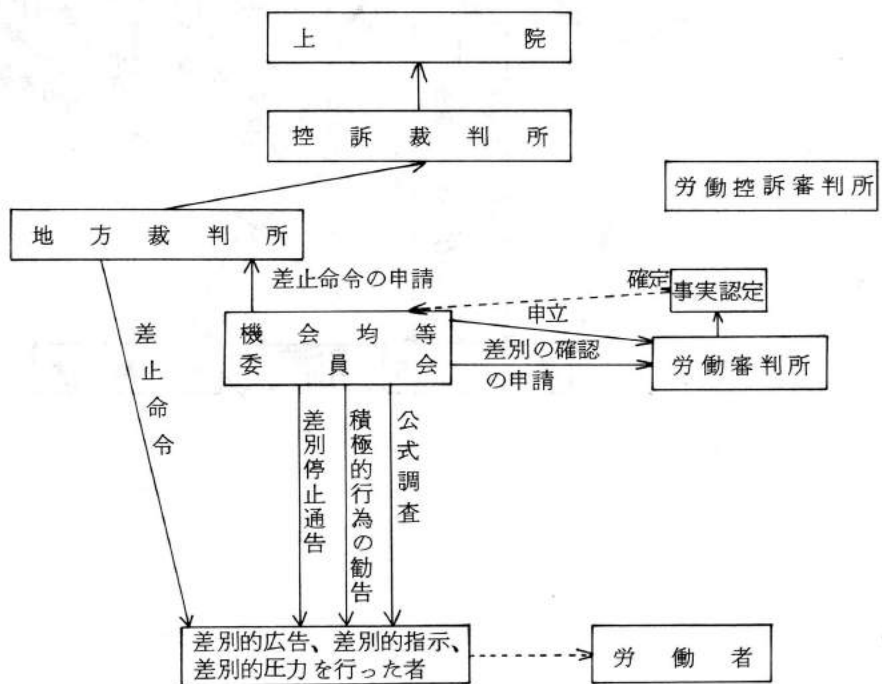
D……賃金差別（同一労働同一賃金法2条）



B……差別的慣行（性差別禁止法第37条）



C……差別的広告、差別の指示、差別の圧力（性差別禁止法第38～40条）



	平等法のための特別委員会	労働審判所	婦人（労働）行政担当部局	労働基準行政担当部局
イギリス	機会均等委員会（EOC） 機能：啓発活動、保護法規の検討、公式調査とこれに基づく勧告、差別停止通告、永続的差別及び差別的広告、指示、圧力について地方裁判所に対する訴訟行為、訴訟援助	労働審判所 - 雇用保護法、性差別禁止法、同一賃金法、人種関係法等に基づく労使の申立の審理、命令助言・調停仲裁サービス - 行政機関（雇用省の外局）：労働審判所にかかる案件の調停	雇用省一般労働力局 機能：婦人、高齢者、青少年労働者対策、雇用管理、失業保険	安全衛生委員会（HSC） - 安全衛生庁 - 工場監督官等

I 西ドイツ平等法制度のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

- 民法（1980年に男女均等待遇法で改正）
- 経営組織法（1952年制定、1972年改正）

2. 制定（改正）動機

- 民法（男女均等待遇法）

均等待遇法は、もっぱらEC指令を満たす必要性から制定された。憲法には平等原則が定められているが、私人間に直接的効力をもつかどうか憲法裁判所の判断が出ていないため、それだけではEC指令を満たしていないと判断された。

- 経営組織法

経営組織法に性及び人種による差別禁止規定を設けた理由は、憲法第3条の平等原則に従ったものである。

3. 平等法の内容

(1) 性差別禁止の内容

- 民法

・採用、昇進、職務命令、解雇を行う場合の性差別禁止。同一価値労働同一賃金、募集については努力義務。

- 経営組織法

・使用者と経営協議会は、その事業所に雇用されている者すべてに、人種…性を理由に差別待遇が行われないよう監視しなければならない。

(2) 実効担保の方法

- 民法

イ 損害賠償請求権（採用については、信頼利益のみ）

ロ 使用者が性差別禁止規定に違反した場合には、労働者は当該差別の排除を要求することができる。

ハ 昇進については、請求権がある場合には損害賠償を請求できるのは当然であるが、雇用契約等から請求権がない場合には何らの請求もできない。そこで民法第611条a第2項第2文が設けられ信頼利益についてのみ損害賠償を請求することができることとした。

ニ 差別についての立証責任は使用者が負うこととされているが、この举证責任の転換は、争いが生じた場合に労働者が差別を立証することはできないため、差別取扱い禁止規定の実効が図られないことを配慮して規定された。

ホ 性差別禁止規定に違反する職務上の命令には労働者は従う必要はない。

ヘ 性差別禁止規定に違反する解雇は無効である。

(参考)

訓練及び雇用の妨げとなる規定の廃止に関する法律案(概要)

(1982年10月連邦参議院を通過したが、その後
解散のため連邦衆議院を通過していない。)

1. 時間外労働時間

(1) 時間外労働時間に関する女子についての次の規制(労働時間令第17条)を廃止する。

- イ 準備作業又は整備作業は、1日1時間を限度とすること。
- ロ 1日の最長労働時間10時間の例外(下記(2)のロ参照)は認めないこと。
- ハ 日曜及び祝祭日の前日は、1日の労働時間は8時間を超えてはならないこと。

(2) この結果、女子についても男子と同様、次のような規制となる。

- イ 準備作業又は整備作業は、1日10時間の範囲内で1日2時間以内を限度とすること。
- ロ 次の場合には、1日の最長労働時間10時間の例外が認められること。
 - (イ) 緊急の必要がある場合又は労働時間中に規則的かつ著しく待機時間が存する場合
 - (ロ) 監督署の許可がある場合
- ハ 日曜及び祝祭日の前日の労働時間についても通常の規制によること。

2. 休憩時間

(1) 休憩時間に関する女子についての次の規制(労働時間令第18条)を廃止する。

1日の労働時間が4時間30分を超え6時間以内の場合	休憩時間	20分
“ 6時間 “ 8時間 “	“	30分
“ 8時間 “ 9時間 “	“	45分
“ 9時間を超える場合	“	60分

(2) この結果、女子についても男子と同様、休憩時間は、1日の労働時間が6時間を超える場合に30分与えなければならないこととなる。

3. 深夜業

(1) 従来、女子については20時から6時までの深夜業が禁止されていた(労働時間令第19条)が、時間帯が改正され22時から6時までの深夜業が禁止されることとなる。

(2) これに伴い、深夜業禁止の例外業種として、従来の「交通業、旅館及び飲食店その他の宿泊施設、理髪業、浴場、療養施設、演奏、演劇その他の興業、演芸又は娯楽、映画撮影、園芸、薬局、公開販売所及びこれに附属する加工工場」に加え、「見本市、展示場及び市場、建造物清掃作業、パン又は菓子製造工場並びに新聞業」が追加されることとなる。

I フランスの平等法制のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

- イ 男女間の職業上の平等に関する労働法典及び刑法典の一部改正法（1983年7月13日付法律第83-635号）（以下「平等法」という。）
- ロ 男女同一賃金法（労働法典L第140条の2～第140条の8）（1972年労働法典を改正して追加）
- ハ 刑法第187条の1及び第416条（人種差別禁止を内容として1972年の刑法改正で追加された刑法第187条の1及び第416条に1975年差別禁止理由として、「性」及び「家族の状況」を追加）

2. 制定動機

イ 平等法

政府の諮問機関から労働法典及び刑法典の改正等について種々の要望勧告が出されていたこと、EC委員会の均等待遇指令に基づくEC委員会報告にも同旨の指摘がなされていたこと。

ロ 男女同一賃金法

不 明

ハ 刑法第187条の1及び第416条

不 明

3. 平等法の内容

(1) 性（刑法の場合は、家族の状況についても同様）による差別が禁止される雇用上の差別類型

イ 平等法

○使用者等による募集広告、採用、報酬、訓練、資格の附与、格付け、昇進、昇格、配置転換

ロ 男女同一賃金法－賃金

ハ 刑法第187条の1及び第416条

○公権力の受託者又は公役務を委任された者の特定の者に対する当然に賦与さるべき権利の故意の拒否（第187条の1）

○使用者等による募集、採用、解雇（第416条）

(2) 実効担保の方法

イ 平等法

(i) 刑事的制裁

○2月以上1年以下の拘禁及び2000フラン以上2万フラン以下の罰金、又はその一方だけの刑に処せられる。

○裁判所は刑の言い渡しを受けた者の費用において刑法典第51条の条件のもとに判決を掲示し、又はその指定する新聞に判決の全部又は一部の掲載を命ずることができる。（L第152

条の1)

- 罰金命令の延期に関する刑法第469条の1及び第469条の3の規定は労働法典第123条の1の違反に係る訴訟の場合に適用される。
- 当該延期には企業委員会又は従業員代表との協議を経た後一定の期間内に使用者に対し企業内で男女間の職業上の平等の回復を確保する適切な措置を画定させる命令を含み、又必要な場合には使用者に同一期間内にその画定された措置を実行させる命令を含むことができる。
- 裁判所はその決定の一時的実行を命ずることができる。

(d) 民事的救済

- 企業で代表的地位にある労働組合は、書面により通知した労働者が通知された日から15日以内に当該通知に反対しない場合、関係者の委任が真正であることを証明することなく当該企業の労働者のためL第123条の1又は第140条の2から第140条の4に基づく全ての民事行為を行うことができる。

ロ 男女同一賃金法

(i) 刑事的制裁

- 600フラン以上1,000フラン以下の罰金。1年以内の累犯の場合罰金は2,000フランまで、禁錮は10日間まで宣告することができる(R154条)

(ii) 民事的救済

- 同一報酬原則に反する労働契約、労働協約、賃金協定、使用者若しくは使用者団体の決定に基づく賃金規定又は賃金算定表の条項は無効とされ、無効とされた条項の定める報酬のかわりに、他方の労働者のうける高い額の報酬が支払われる(L140条の4)
- 使用者は裁判官に訴えられた報酬の不平等を正当化する実質的要素を示さなければならない。(L140条の8)

ハ 刑法第187条の1、第416条

(i) 刑事的制裁

- 2月以上2年以下の拘禁及び3,000フラン以上3,000フラン以下の罰金、又はその一方だけの刑に処せられる(第187条の1)。
- 2月以上1年以下の拘禁及び2,000フラン以上1,000フラン以下の罰金、又はその一方だけの刑に処せられる(第416条)
- 裁判所は第416条違反に係る事件の判決文を、その指定する場所に掲示すること及び指定する日刊紙に掲載することを命じることができる。

この費用は有罪を宣告された者の負担とされる。ただし、掲載の費用は、科せられた罰金の最高額を超えることができない。(第416条)

(ii) 民事的救済

○被害者が雇用中の場合、労働審判所に提訴（控訴は控訴院）

○被害者が雇用中でない場合は、普通法裁判所に提訴

(3) 施行機関

イ 平等法

(i) 刑事的制裁－労働監督官が監督及び違反の認定

(ii) 民事的救済－不明

ロ 男女同一賃金法

(i) 刑事的制裁－労働監督官が監督及び違反の認定

(ii) 民事的救済－不明

ハ 刑法第187条の1、第416条

(i) 刑事的制裁－一定の司法警察員及び労働監督官が違反の認定

(ii) 民事的救済－労働審判所又は普通法裁判所

4. その他

(1) 差別撤廃条約批准について

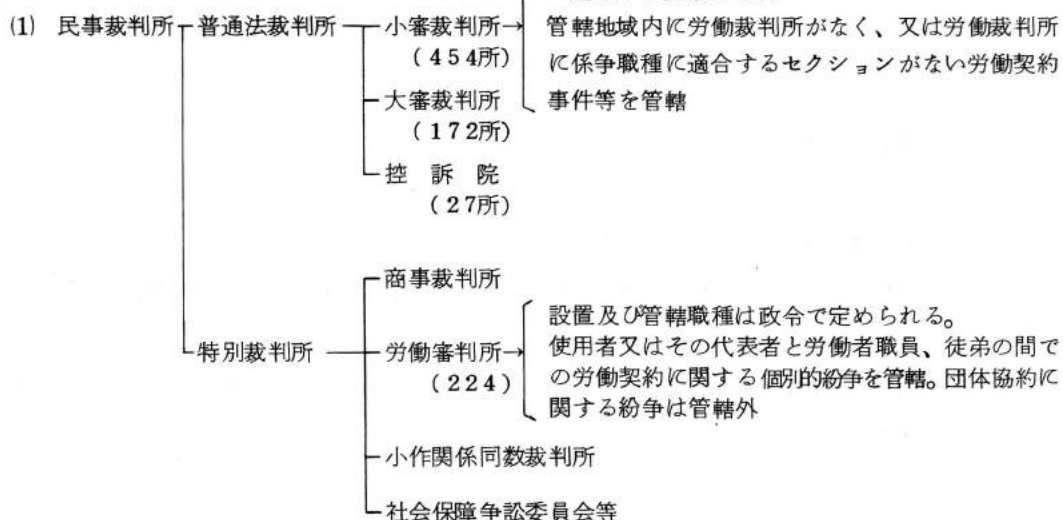
条約批准法案は1983年3月時点でコンセイユ・デタで審議中であり、その後閣議に上程され4月開催の議会に上程される予定。

本条約との関連で批准のため講ぜられた措置はない。男女の職業上の平等に関する法律も以前から準備していたもので、本条約批准に合わせたものではない。

また、労働、雇用の分野における女子保護規定につき本条約との関連で改正する予定はない。

II 平等法関係組織

1. 司法裁判所



(参考)

訓練及び雇用の妨げとなる規定の廃止に関する法律案(概要)

(1982年10月連邦参議院を通過したが、その後
解散のため連邦衆議院を通過していない。)

1. 時間外労働時間

(1) 時間外労働時間に関する女子についての次の規制(労働時間令第17条)を廃止する。

- イ 準備作業又は整備作業は、1日1時間を限度とすること。
- ロ 1日の最長労働時間10時間の例外(下記(2)のロ参照)は認めないこと。
- ハ 日曜及び祝祭日の前日は、1日の労働時間は8時間を超えてはならないこと。

(2) この結果、女子についても男子と同様、次のような規制となる。

- イ 準備作業又は整備作業は、1日10時間の範囲内で1日2時間以内を限度とすること。
- ロ 次の場合には、1日の最長労働時間10時間の例外が認められること。
 - (イ) 緊急の必要がある場合又は労働時間中に規則的かつ著しく待機時間が存する場合
 - (ロ) 監督署の許可がある場合
- ハ 日曜及び祝祭日の前日の労働時間についても通常の規制によること。

2. 休憩時間

(1) 休憩時間に関する女子についての次の規制(労働時間令第18条)を廃止する。

1日の労働時間が4時間30分を超え6時間以内の場合	休憩時間	20分
“ 6時間 “ 8時間 “	“	30分
“ 8時間 “ 9時間 “	“	45分
“ 9時間を超える場合	“	60分

(2) この結果、女子についても男子と同様、休憩時間は、1日の労働時間が6時間を超える場合に30分与えなければならないこととなる。

3. 深夜業

(1) 従来、女子については20時から6時までの深夜業が禁止されていた(労働時間令第19条)が、時間帯が改正され22時から6時までの深夜業が禁止されることとなる。

(2) これに伴い、深夜業禁止の例外業種として、従来の「交通業、旅館及び飲食店その他の宿泊施設、理髪業、浴場、療養施設、演奏、演劇その他の興業、演芸又は娯楽、映画撮影、園芸、薬局、公開販売所及びこれに附属する加工工場」に加え、「見本市、展示場及び市場、建造物清掃作業、パン又は菓子製造工場並びに新聞業」が追加されることとなる。

I フランスの平等法制のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

- イ 男女間の職業上の平等に関する労働法典及び刑法典の一部改正法（1983年7月13日付法律第83-635号）（以下「平等法」という。）
- ロ 男女同一賃金法（労働法典L第140条の2～第140条の8）（1972年労働法典を改正して追加）
- ハ 刑法第187条の1及び第416条（人種差別禁止を内容として1972年の刑法改正で追加された刑法第187条の1及び第416条に1975年差別禁止理由として、「性」及び「家族の状況」を追加）

2. 制定動機

イ 平等法

政府の諮問機関から労働法典及び刑法典の改正等について種々の要望勧告が出されていたこと、EC委員会の均等待遇指令に基づくEC委員会報告にも同旨の指摘がなされていたこと。

ロ 男女同一賃金法

不 明

ハ 刑法第187条の1及び第416条

不 明

3. 平等法の内容

(1) 性（刑法の場合は、家族の状況についても同様）による差別が禁止される雇用上の差別類型

イ 平等法

- 使用者等による募集広告、採用、報酬、訓練、資格の附与、格付け、昇進、昇格、配置転換

ロ 男女同一賃金法－賃金

ハ 刑法第187条の1及び第416条

- 公権力の受託者又は公役務を委任された者の特定の者に対する当然に賦与さるべき権利の故意の拒否（第187条の1）
- 使用者等による募集、採用、解雇（第416条）

(2) 実効担保の方法

イ 平等法

(i) 刑事的制裁

- 2月以上1年以下の拘禁及び2000フラン以上2万フラン以下の罰金、又はその一方だけの刑に処せられる。
- 裁判所は刑の言い渡しをうけた者の費用において刑法典第51条の条件のもとに判決を揭示し、又はその指定する新聞に判決の全部又は一部の掲載を命ずることができる。（L第152

条の1)

- 罰金命令の延期に関する刑法第469条の1及び第469条の3の規定は労働法典第123条の1の違反に係る訴訟の場合に適用される。
- 当該延期には企業委員会又は従業員代表との協議を経た後一定の期間内に使用者に対し企業内で男女間の職業上の平等の回復を確保する適切な措置を画定させる命令を含み、又必要な場合には使用者に同一期間内にその画定された措置を実行させる命令を含むことができる。
- 裁判所はその決定の一時的実行を命ずることができる。

(e) 民事的救済

- 企業で代表的地位にある労働組合は、書面により通知した労働者が通知された日から15日以内に当該通知に反対しない場合、関係者の委任が真正であることを証明することなく当該企業の労働者のためL第123条の1又は第140条の2から第140条の4に基づく全ての民事行為を行うことができる。

ロ 男女同一賃金法

(i) 刑事的制裁

- 600フラン以上1,000フラン以下の罰金。1年以内の累犯の場合罰金は2,000フランまで、禁錮は10日間まで宣告することができる(R154条)

(e) 民事的救済

- 同一報酬原則に反する労働契約、労働協約、賃金協定、使用者若しくは使用者団体の決定に基づく賃金規定又は賃金算定表の条項は無効とされ、無効とされた条項の定める報酬のかわりに、他方の労働者のうける高い額の報酬が支払われる(L140条の4)
- 使用者は裁判官に訴えられた報酬の不平等を正当化する実質的要素を示さなければならない。
(L140条の8)

ハ 刑法第187条の1、第416条

(i) 刑事的制裁

- 2月以上2年以下の拘禁及び3,000フラン以上30,000フラン以下の罰金、又はその一方だけの刑に処せられる(第187条の1)。
- 2月以上1年以下の拘禁及び2,000フラン以上10,000フラン以下の罰金、又はその一方だけの刑に処せられる(第416条)
- 裁判所は第416条違反に係る事件の判決文を、その指定する場所に掲示すること及び指定する日刊紙に掲載することを命じることができる。

この費用は有罪を宣告された者の負担とされる。ただし、掲載の費用は、科せられた罰金の最高額を超えることができない。(第416条)

(e) 民事的救済

○被害者が雇用中の場合、労働審判所に提訴（控訴は控訴院）

○被害者が雇用中でない場合は、普通法裁判所に提訴

(3) 施行機関

イ 平等法

(i) 刑事的制裁－労働監督官が監督及び違反の認定

(ii) 民事的救済－不明

ロ 男女同一賃金法

(i) 刑事的制裁－労働監督官が監督及び違反の認定

(ii) 民事的救済－不明

ハ 刑法第187条の1、第416条

(i) 刑事的制裁－一定の司法警察員及び労働監督官が違反の認定

(ii) 民事的救済－労働審判所又は普通法裁判所

4. その他

(1) 差別撤廃条約批准について

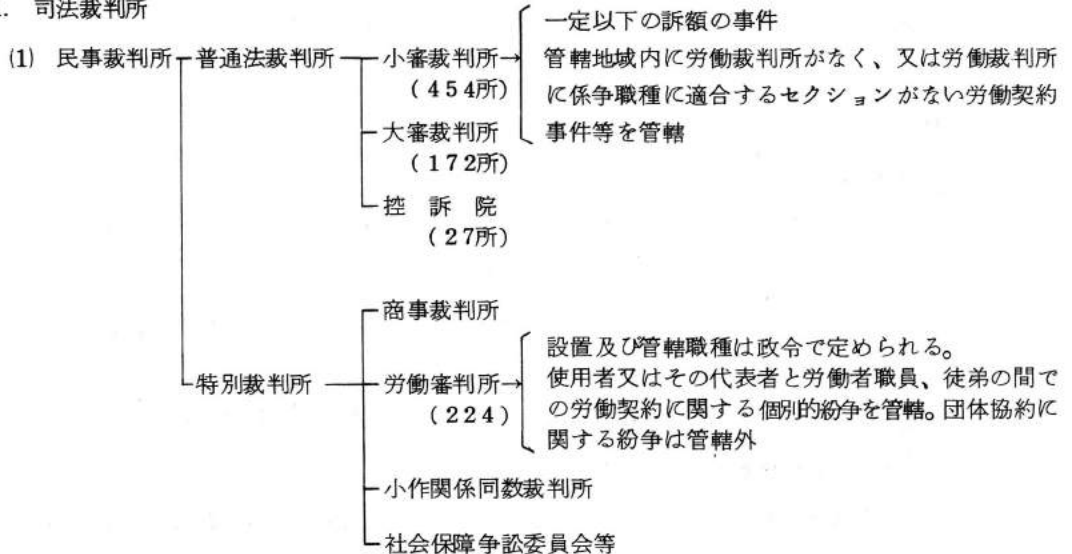
条約批准法案は1983年3月時点でコンセイユ・デタで審議中であり、その後閣議に上程され4月開催の議会に上程される予定。

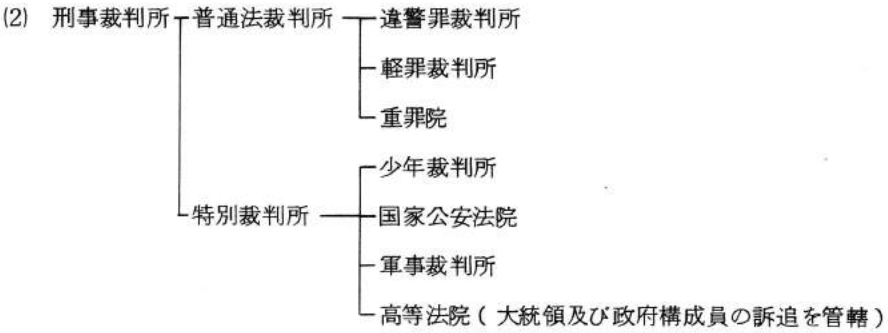
本条約との関連で批准のため講ぜられた措置はない。男女の職業上の平等に関する法律も以前から準備していたもので、本条約批准に合わせたものではない。

また、労働、雇用の分野における女子保護規定につき本条約との関連で改正する予定はない。

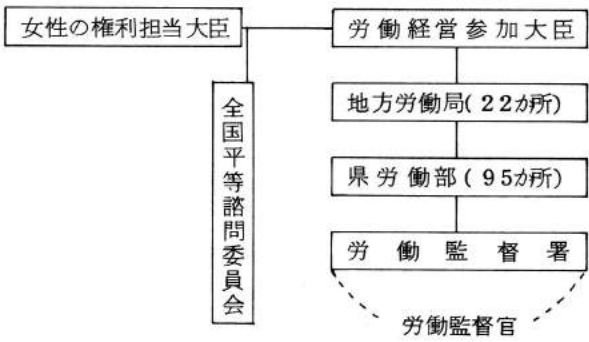
Ⅱ 平等法関係組織

1. 司法裁判所





2. 監督行政組織



註 本省の内部部局には、監督行政全般を統轄する特定の部局はない。

国 名	平等法のための特別委員会	労 働 審 判 所	婦人（労働）行政担当部局	労働基準行政担当部局
フランス	婦人の雇用に関する委員会 The Committee on Women's Employment ○ 平等法の施行業務は、行わない。 ○ 具体的業務は不明。 なし 全国平等諮問委員会 ○ 平等待遇に関する政策の決定及び適用に参画する。 ○ 平等法の施行業務は行わない。	○ 民事裁判所 普通法裁判所—小審裁判所、大審裁判所、控訴院 特別裁判所—労働審判所 その他の特別裁判所 ○ 組織—①裁判員は、労使双方同数で12人以上。②裁判員は選挙により選任される。③管轄職種も政令で決定。 ○ 管轄—使用者又はその代表者と、労働者、職員、徒弟の間での労働契約に関する個別的紛争。団体協約に関する紛争は、管轄外。 ○ 手続—①まず、労使各1人の裁判員によって構成される調停部で調停にかけられ、不調の場合、判決部（労使各2人以上）での判決手続に移行。②判決は多数決。③訴額が3500フランまでは終審として、それ以上は、第1審として判決を行う。控訴は控訴院が管轄する。 ④当該地域を管轄する労働審判所がなく、又は労働審判所に係争職種に適合するセクションがない場合は、当該地域を管轄する小審裁判所が管轄する。	1. 婦人の権利担当大臣（首相付大臣） 2. 婦人の権利担当省 ○ 1、2とも1981年設置。 ○ 政治、経済、社会、文化の各分野における婦人の権利の尊重、差別の撤廃及び平等を保障するための施策を推進。 ○ 現在、2.において新平等法案を検討中である。	労働経営参加省 ○ 労働経営参加大臣直轄の地方労働局（22）が管下各県の労働部（95）を指揮監督し、県労働部が事実上の労働監督行政の中核として、労働監督官の業務の範囲は、大量解雇の事前承認等にまで及んでおり、広い。 ○ 本省の内部部局には、監督行政全般を統轄する特定の部局はない。 ○ フランスの県知事は、国により任命され、それぞれの地域において、中央政府の代表者として国家行政の執行に当たる地位にあるところから、県労働部を指揮し、労働行政を進める。

I カナダ平等法制のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

- イ 連邦法－人権法（1977年制定）
- ロ 州法－すべての州（10州）に平等法がある。

2. 制定動機

イ 連邦法

王立委員会の勧告及び婦人の地位に関する諮問委員会の勧告による。なお、1975年には、ほとんどの州に性差別禁止法が存在した。

ロ 州法－不明

3. 連邦平等法（人権法）の内容

(1) 性、婚姻上の地位を理由とする差別が禁止される雇用上の差別類型

採用又は雇用継続の拒否、雇用上の不利益取扱い（以上第7条）、募集広告（第8条）、差別的慣行又は差別的協約の締結（第10条）、賃金（第11条）

(2) 実効担保の方法、施行機関

- イ 刑事的制裁－なし（ただし、申立てを理由とする不利益取扱いには罰金（企業－5,000ドル、それ以外500ドル））

ロ 民事的救済

(i) 同一賃金について－監督官が、法違反であることを確認した場合には調査したうえで人権委員会に申立て。人権委員会は、それ以上調査を行うことなく、(ii)と同様な手続に移行

(ii) 同一賃金以外の差別－個人又は委員が人権委員会に申立て。調査官が調査。

調整官が両当事者の意見を聞き、和解を図る。

委員会は、申立てを受けると、その事案を審理するためいかなる段階においても人権審判所を設置できる。審判所は、審理の結果差別的行為があると判断すると、差別中止命令、現状回復命令、損害賠償命令、5,000ドル以下の慰労料支払命令等の命令を出すことができる。控訴があると、控訴審判所を設置。一審及び控訴審の命令は、執行に関しては、カナダ連邦裁判所の命令となり、裁判所の命令と等しい方法で執行できる（以上第39条～第43条）

ハ 公正賃金労働時間法

政府との契約において、労働者の採用、雇用につき差別を禁止する条項を含まなければならない。

4. 州平等法の内容

代表例としてニューブランズウィック州の人権法をあげる。

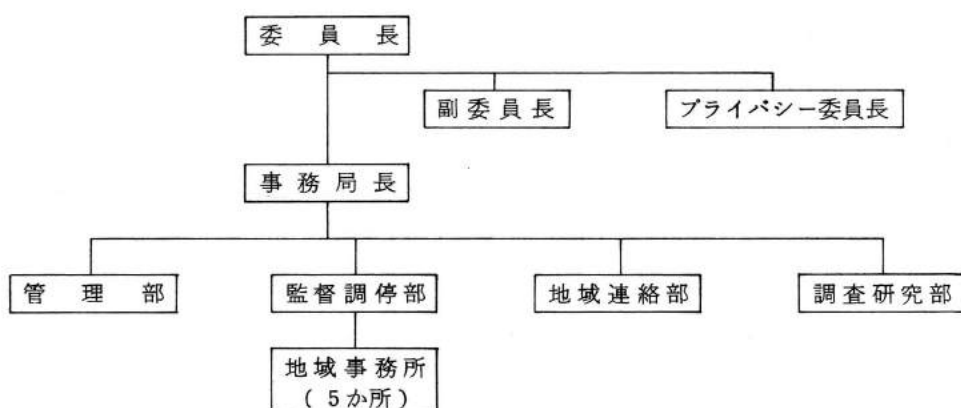
(1) 禁止される差別類型

雇用の継続の拒否、雇用条件の差別、差別的募集広告

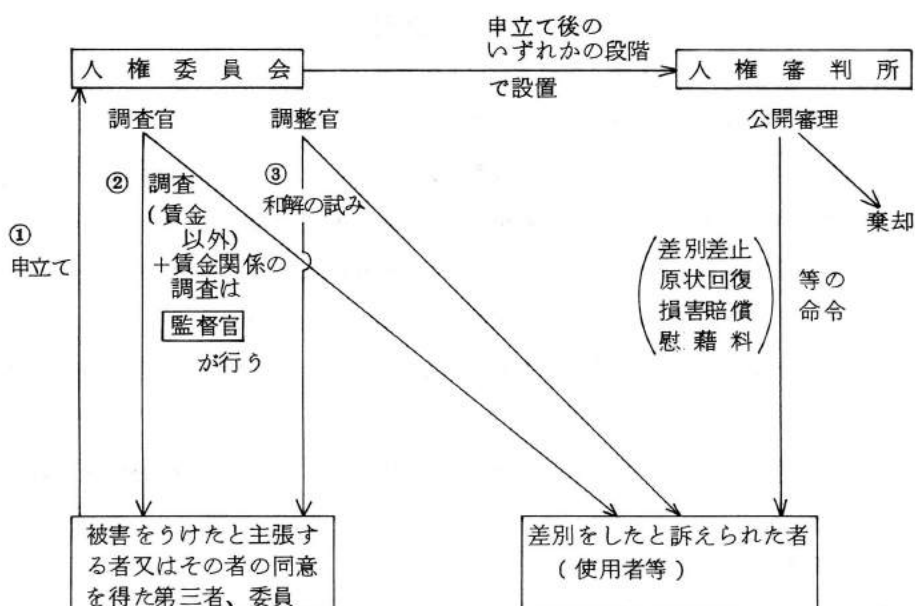
(2) 実効担保の方法、施行機関

本法施行のため設置された人権委員会への申立て。人権委員会は調査及び解決への努力。解決できない場合、労働大臣は、人権委員会の勧告に基づき調査委員会を設置。調査委員会は、差別が存在すると判断すれば人権委員会に対し、とるべき方針を勧告。人権委員会は、勧告を受けとると、勧告を公表でき、また、勧告を実施するために必要と考えられる命令を発することができる。この命令は、最終的なもの。本法又は命令違反には個人の場合は500ドル以下の、会社等は2,000ドル以下の罰金に処せられる。本法違反を告発するには、労働大臣の書面による同意が必要である。

Ⅱ 人権委員会の組織



人権法に基づく救済手続



国名	平等法のための特別委員会	労働審判所	婦人（労働）行政担当部局	労働基準行政担当部局
カナダ	人権委員会 ○ 人権法に基づき、法務省に設置。 ○ 権限－人権法に係る苦情処理、広報、調査研究、法改正についての報告、調査報告は、地域事務所（5 か所）を有し、同一賃金以外の人権法に基づく苦情を調査し、調停する。）	人権審判所 ○ 人権委員会により、申立て事案に対し、随時設置される。審理は、委員会から独立した機関として行う。 ○ 人権法で禁止されている差別的行為に関する審理を行う。 ○ 控訴があると、委員会は、直ちに控訴審判所を設置する。 ○ 審判所は、差別の中止、原状回復、損害賠償、慰藉料支払い等を命令できる。 ○ 審判所の命令は、連邦裁判所の命令と、同一の執行力を有する。	1. 婦人の地位担当大臣 ○ 連邦政府の政策及びプログラムの婦人に対する差別の撤廃。男女平等の促進に関する基本方針の取入れの確保。 2. 婦人の地位担当機構 ○ 連邦政府各省の婦人の地位、担当部局の調整機関。婦人の地位担当大臣に対する報告及び助力。 3. 婦人の地位に関する諮問委員会 ○ 連邦政府に助言等を行う独立機関。 4. 労働省婦人局 婦人労働者の権利に関する政策及び計画の勧告・実施。 5. 婦人の地位に関する王立委員会 婦人の地位について総合的調査を行うために設置された組織、政党代表者により構成。	労働省労働基準局 ○ 婦人局及び労災防止・補償部と共に、労働基準担当次官補の下に置かれている。 ○ 労働監督官

I イタリア平等法制のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

イ 労働に関する男女同等待遇法（1977年12月9日法律第903号）

ロ 労働者憲章法（上記1977年法第13条で、労働者憲章法第15条を改正。不当労働行為を禁止した条文が改正され、差別禁止理由の中に性別が加えられた。）

2. 制定動機

○ 均等待遇に関するEC指令（1976年）及び1975年項からの平等法制に対する国際的関心の高まり

3. 平等法の内容

(1) 性、婚姻、家族の状況及び妊娠を理由とする差別が禁止される雇用上の差別類型

イ 労働に関する男女同等待遇法

就職（募集、採用）、職業教育、職業訓練（以上第1条）

賃金（第2条）、資格及び職務の割当て、昇進（以上第3条）

年金受給資格取得後の労働継続権（第4条）

ロ 労働者憲章法（性による差別のみ禁止）

採用、解雇、資格及び職務の割当て、転勤、懲戒処分（第15条）

(2) 実効担保の方法

イ 労働に関する男女同等待遇法

(イ) 刑事的制裁－第1条ないし第4条の違反には、20万リラ以上100万リラ以下の罰金が科される（第16条）。

(ロ) 民事的救済－

○ 第1条違反の行為が行われたときは、簡易裁判所は、差別を受けた労働者又はその委任を受けた組合の訴えにより、2日以内に当事者からの事情聴取を行い、違反が存在する場合は、違法行為の停止及びその効果の除去を命ずる。

当事者は、命令通知後15日以内に簡易裁判所に対して異議申立てができる。

簡易裁判所の命令を遵守しない場合は、処罰される（第15条）。

○ 本法律に含まれる規定と抵触する労働契約、就業規則及び同業者間の定款の規定は、無効である（第19条）。

ロ 労働者憲章法

(イ) 刑事的制裁－採用差別については、10万リラ以上100万リラ以下の罰金又は15日以上1年以下の拘禁（第38条）。採用以外の差別については刑事的制裁なし。

(ロ) 民事的救済－差別を目的とする約定又は行為はすべて無効とされる（第15条）。

(3) 施行機関

イ 労働に関する男女同等待遇法

(イ) 刑事的制裁－労働監督官

(ロ) 民事的救済－簡易裁判所労働部（労働裁判所）

ロ 労働者憲章法

(イ) 刑事的制裁－労働監督官

(ロ) 民事的救済－簡易裁判所労働部（労働裁判所）

4. 平等法の運用状況

裁判所まで行ったものは少く、最も多い就業に関する問題もほとんど裁判所に行くまでに解決されている。

5. 経済社会に与えたインパクト

(1) 平等法の制定後、女子労働力は除々に増加はしているが、就業分野に大きな変化はない。その理由として、①平等法制定前に於ても格別に大きな不平等はなかったこと、②女性に限らず、労働のための訓練、能力開発は長時間を要すること、③男女の労働分野については古くからの慣習、考え方が大きな影響を持つこと等があげられる。

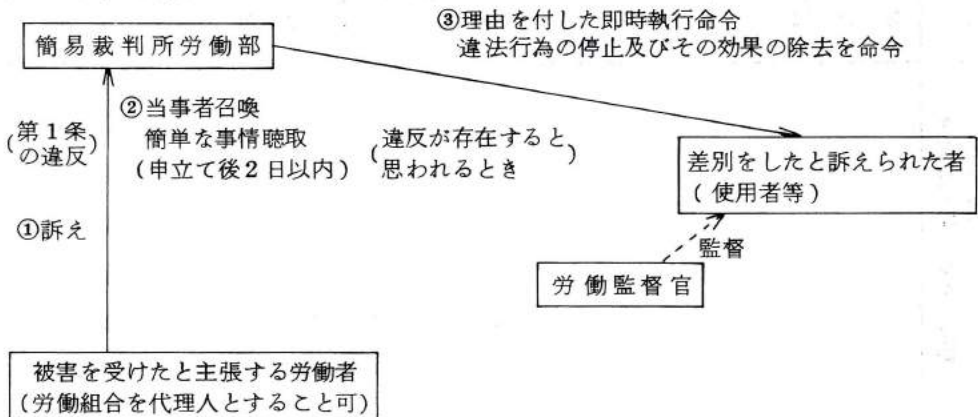
(2) 一般に平等法制定は好感を持って受け入れられており、同法制定が人々のマインドに男女平等の考えを改めて醸成したという面で評価されている。

また、平等法との関連で健康面からの女性の保護をどの様に確保するかということが問題とされている。

(3) 女子の労働分野への進出は出生率の低下、保育園への入園率の上昇を招いていると言われている。

(4) 深夜業務については男女別に取り扱うことが認められている。

Ⅱ 労働に関する男女同等待遇法に基づく救済手続



(5) 平等法と労働者憲章法第15条との関係

格別の政策的配慮によるものではなく、実際の申立てに当たっては、個々のケースに応じ、その理由に基づき、それぞれの法律が適用される。

国名	平等法のための特別委員会	労働審判所	婦人（労働）行政担当部局	労働基準行政担当部局
イタリア	なし	労働裁判所 ○従来労働関係の訴訟は、一般の裁判手続に拠っていたが、1973年新労働訴訟法が制定され、各裁判所にそれぞれ労働部が設置され、これらが労働裁判所としての役割を担うこととなった。 ○簡易裁判所労働部→地方裁判所労働部→破産院労働部 ○管轄—個別的労働紛争（「企業活動に関する」と否とを問わず私的な従属的労働関係」等5つの類型）、社会保険、労働災害、職業病、家族手当その他義務的保障及び扶助の方式に関する規定の適用に由来するすべての紛争並びに労働協約又は集団的協定に由来する扶助及び保障義務の不順守に関する紛争 △労働者憲章法上の権利に関する紛争も対象、△平等法第15条による差止命令も担当	不明	労働監督官は国の直轄機関に所属し、司法警察員である。 定員3500人（実人員2600人）

I デンマーク平等法制度のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

雇用等に関する男女平等待遇法（制定年1978年）

2. 制定動機

○ 1976年の均等待遇に関するEC指令

3. 平等法

(1) 内 容

(イ) 男女同一賃金規定については、DA（使用者連合）とLO（労働組合会議）との間で男女同一賃金に関する協約が有り（1973年）、また協約でカバーされないものについては男女同一報酬法がある。（1976年）

(ロ) 募集・採用・配置転換・昇進・職業指導・訓練・再訓練・労働条件・解雇について性・妊娠・婚姻・家庭上の地位を理由にしての差別を禁止

(2) 実行担保の方法

(イ) 上記(ロ)の差別禁止違反については、刑事的制裁（罰則が課される）

(ロ) 上記(ロ)のうち募集を除く差別禁止違反については民事的救済が行われる。

(3) 施行機関

イ 平等委員会

平等委員会に関する法律（1978年4月12日付法令第164号）により平等委員会には、職場・教育・家庭・その他社会全般において男女の地位の平等を促進させる責任があり、平等法に関して解釈を施す権限を付与されている。

平等委員会は平等法施行のための監督は行わないが、差別待遇を受けている個人やグループの申立てにより、助言・調停を行う。総理府に所属する。

平等委員の行う助言・調停により解決されない事案の民事的救済は裁判所で行われる。

なお、刑事的制裁の訴追機関は不明である。

ロ 労働条件の監督機関及び不当労働行為の規制機関

職場環境の安全衛生の確保に関する監督機関には労働監督局（Directorate）とそれに属する地方労働監督機関（inspection districts）がある。

不当労働行為の規制機関については不明である。

ハ 男女同一賃金規制・女子保護法制の施行機関

男女同一賃金を確保するために1973年にDA（デンマーク使用者連合）とLO（デンマーク労働組合）との間で協約が締結され、また1976年からは、男女同一報酬法が施行されている。

男女同一報酬法に反する差別についての苦情は普通裁判所（courts of law）で扱われ、労

働協約の男女同一賃金規定に関する苦情は労働裁判所(industrial tribunals)により扱われる。

4. 平等法の運用状況

平等法に関する裁判例として、船員として採用されるためのすべての必要な資格を持っている女子に対し、適当な衛生施設を備えていないことを理由に採用を拒否した使用者が敗れた例がある。

5. 平等法の制定が経済・社会に与えたインパクト

政府及び使用者は労働の場において男女平等の扱いがなされているが、女子の労働条件に具体的影響を与えているとはまだいえないと評価している。

家庭における性に基づく役割分担意識が根強いため、学校教育を通して固定化された意識を改める努力がなされている。

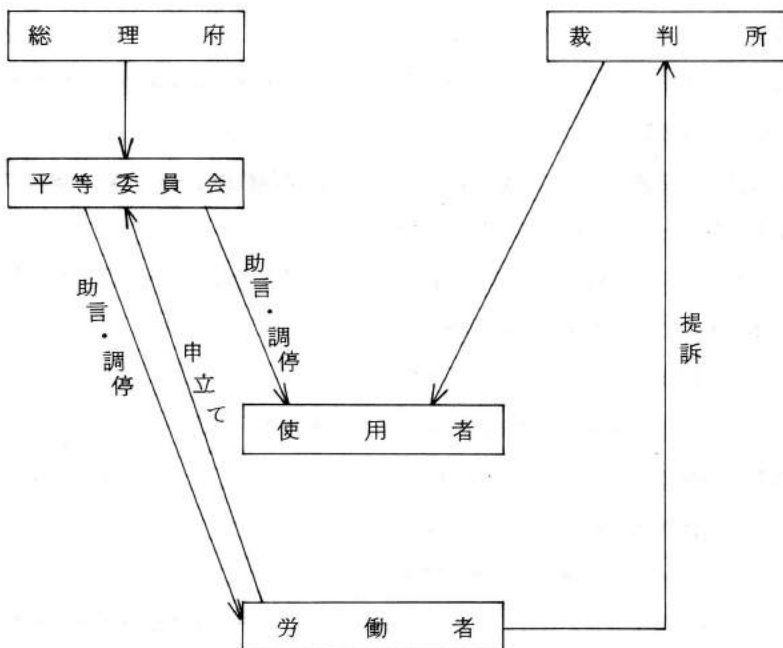
また、平等委員会は失業中の女子労働者が就職しやすくなるよう女子労働者を指導するアドバイザーを職業安定所に配置することを提案している。

6. その他

○父親への育児休業の付与について検討がなされている。

○法改正により1982年4月以降、夫婦の姓を異なったものにすることができるとされている。

Ⅱ 平等法関係組織図



I ベルギー平等法制度のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

経済改革法第V編（1978年制定）

2. 制定動機

均等待遇に関するEC指令

3. 平等法の内容

(1) 性差別禁止の内容

性、婚姻上の地位及び家庭状況を理由とする差別禁止

- 使用者及び求人募集や雇用、昇進、自営業の機会に関する広報を行う者による募集、採用条件、選考、選考基準、雇用、昇進機会、自営業の機会に関する差別禁止
- 職業指導、訓練、徒弟制度、向上訓練、再訓練等に関係する者及びこれらについて情報提供や出版物の配布を行う者によるこれら分野に関する差別禁止
- 使用者による労働条件や解雇に関する差別禁止

(2) 実効担保の方法

- 刑罰及び行政罰

イ 刑 罰

8日～1箇月の禁錮及び26～500フランの罰金又はどちらかの一方

複数に対してなされた違反の場合はその人数を乗ずる。上限5万フラン

ロ 行政罰

軽罪裁判所に起訴されない場合、雇用労働省の調査局長が科料を課す。（1000～2万フラン、複数に対してなされた違反の場合はその人数を乗ずる。上限4万フラン）

- 損害賠償請求権

(イ) 通常の民事損害賠償以外に特別の損害賠償を課す。

(ロ) 解雇された女子労働者は企業への再就業を要求しうる（使用者が拒否した場合には損害賠償手続へ移行するに過ぎない。）

(3) 施行機関

- 雇用労働省（民間部門）、公務省（公務部門）及び司法警察（平等法施行のため特に任命された職員はいない。）

司法警察員及び各省の監督スタッフが法律の適用としての違反の確認を行う。

- 軽罪裁判所及び労働裁判所

軽罪裁判所は罰則付き法律違反について権限を有し、その他の案件を労働裁判所が扱う。

- 婦人労働委員会

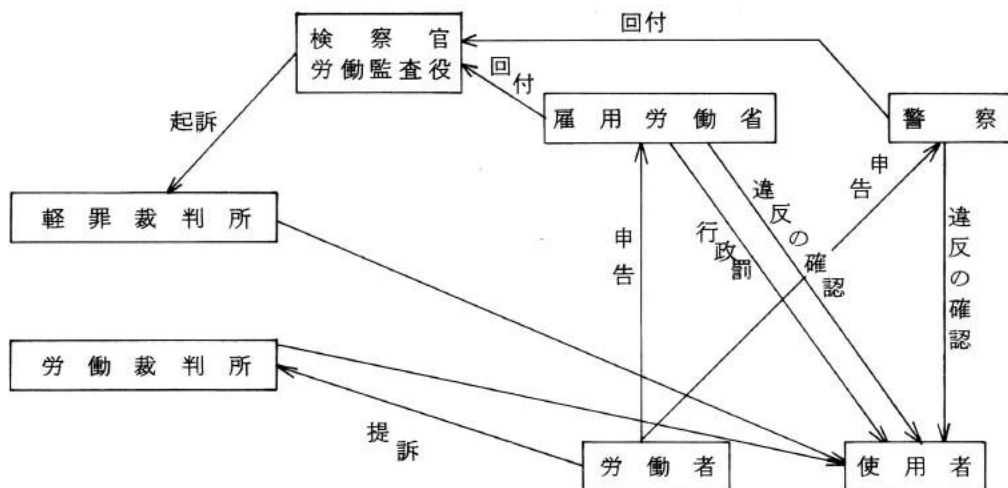
雇用労働省の諮問機関として男女平等問題について意見を述べることができる。

4. その他

○人種的偏見に基づく採用の差別は1981年4月30日法により規制されることとなったが、まだその適用は進んでいない。

○公務部門では一方の性にのみ雇用を限定する一連の規定が廃止された。1978年以降は、このような規定を維持又は新設しようとする場合、一定の検討・承認手続に付さなければならないこととされている。

Ⅲ 平等法関係組織図



Ⅰ スウェーデン平等法制度のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

労働生活における男女の平等に関する法律（制定年、1980年）

2. 制定動機

- 労働市場における女子労働者人口の増加とそれに伴う性差別撤廃に関する世論の高まり
- 国際的な男女平等実現を目指す動き（メキシコにおける国際婦人年世界会議の開催：1975年）

3. 平等法

(1) 内 容

イ 賃金に関する平等は特に明文化はされていないが、平等法の第4条で読まれると解釈されており、LO（スウェーデン全国労働組合連盟）とSAF（スウェーデン経営者同盟）との同一労働同一賃金に関する協約の適用されない労働者の賃金の平等は平等法により確保される。

ロ 募集・昇進・研修・訓練・職務の割当て・雇用契約解除・配置転換・一時帰休について性による差別禁止（平等法）

- ハ 使用者に対する職種・職階における男女の均等配分を図るための積極的な措置の義務付け（男女平等を促進するための積極的措置）

(2) 実効担保の方法

- イ 差別案件については、平等オムブズマンによる指導・説得等
- ロ 民事損害賠償請求権の付与（男女平等を促進するための積極的措置を除く差別案件）
- ハ 男女平等を促進するための積極的措置についての行政命令（罰則有り）

(3) 施行機関

イ 平等オムブズマン

- (イ) 平等法に基づき設置。法の実施についての指導説得等
- (ロ) 積極的措置以外については使用者が指導・説得等に応じない場合で重要な案件は労働裁判所へ提訴
- (ハ) 積極的措置違反については平等委員会（commission）に対して行政命令を行うよう申請を行う。
- (ニ) 平等オムブズマンの組織はオムブズマン1名・副オムブズマン1名、事務局長1名・広報担当官1名・事務員1.5名（パートタイムを含む）合計5.5名となっている。

ロ 平等委員会（Equal Opportunities Commission）

- (イ) 平等法に基づき労働省に設置。
- (ロ) 審査に必要な資料の提出を使用者に要求。事情調査。
- (ハ) 平等オムブズマンの申請に基づく使用者への違反に対する改善命令（罰則有り）

- ハ 男女平等委員会（National Committee on Equality between Men and Women）
労働省の下にある諮問委員会であり、1976年に設立され、男女平等の推進を図るための施策の提言・キャンペーン・啓蒙活動などを行っている。1978年には平等法の基礎となった「労働における男女平等法」についての報告書を取りまとめた。

ニ 労働裁判所及び普通裁判所

労働組合が訴えの当事者になっているが、平等オムブズマンが当事者になっている事案は労働裁判所の管轄であり、個人が提訴する場合は第一審が普通裁判所、上級審が労働裁判所となる。

4. 平等法制定が経済・社会に与えたインパクト

(1) 女子労働力の進出について

女子労働は社会的には余剰労働と考えられており、雇用情勢が厳しい現在においては、男女平等法により女子労働力が進出した分野はないと考えられている。

(2) 平等法への要望

平等法をより充実させるため、雇用における男女差別により就職できなかった者に職を与えるような積極的規定を加えるように法改正すべきという労働組合の主張がある。

(3) 平等法制定に伴う公共職業紹介機関の対応

公共職業紹介機関での登録は男女別に取り扱っているが、対応としては男女の差別なく紹介するようなされている。

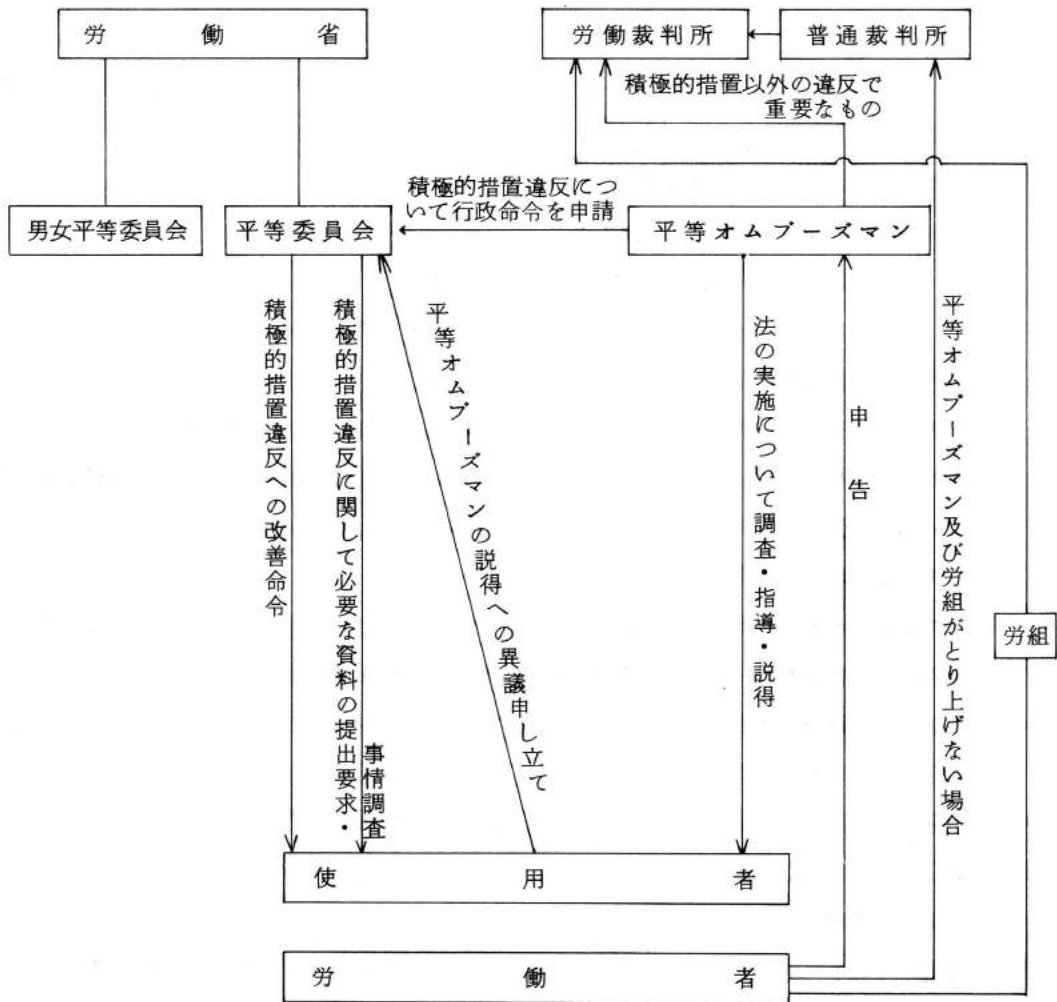
5. その他

○人種差別禁止法の制定の動機等

人種差別を禁止する法律として刑法中に「人種・肌の色・国籍・信条等」を理由として特定のグループを公開で差別する言動をした者に対する禁錮・罰金の規定がある。（第16章「公共の秩序に対する犯罪」第8条）

これは、人種差別を犯罪ととらえている規定で、1980年に制定された「労働における男女平等法」との関係は全くない。

Ⅱ 平等法関係組織図



国 名	平等法のための特別委員会	労 働 審 判 所	婦 人 (労 働) 行 政 担 当 部 局	労働基準行政担当部局
スウェーデン	○平等委員会 (Equal Opportunities Commission)ー前掲 ○平等オムブズマンー前掲	○労働裁判所 ー1928年に設立され、労使間の団体協約に関する解釈と適用についての争い等を専門に扱う。 7名の裁判官のうち2名は労働者を代表し、他の2名は経営者を代表する。	○労働省移民・平等問題担当大臣 1979年設置。各省の男女平等関係施策の調整を行う。 ○労働省男女平等委員会 (ーNational Committee on Equality Between Men and Women)ー前掲	○労働安全衛生庁 ー事業場の安全衛生と労働時間問題を所掌する。施行規則の制定を行う。 ○労働検査官 ー労働安全保護庁の管轄下にある、地方にて遵法状況をチェックし、勧告する。労働者からの申告も受理する。 ○地方自治体監督官 ー地方自治体に所属し、労働検査官と同等の権限を持つが、小事業所(従業員5~10人未満程度)を担当する。

I オーストラリア平等法制度のあらまし

1. 根拠法令名、制定年月日

- 連邦レベル……法令なし、同一賃金については裁定で措置（１９６９）
（１９８３年５月１１日現在性差別禁止法案が上院に提出されている。）
- 州レベル

雇用における男女平等

南オーストラリア	Sex Discrimination Act (1975)
ヴィクトリア	The Victorian Equal Opportunity Act (1977)
ニューサウスウェールズ	The Anti-Discrimination Act (1976)
西オーストラリア	なし
クィーンズランド	なし
タスマニア	なし

男女同一賃金

各州とも、労使関係法又は労働調停仲裁法に基づく裁定により規定されている模様である。

2. 制定動機

- ILO第111号条約の批准（１９７３年６月）
- ILO「婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画」（１９７５年）

3. 平等法制

(1) 内 容

現在雇用における性差別を禁止する法律を持つ州（南オーストラリア、ニューサウスウェールズ州、ヴィクトリア州）では、差別的広告（募集含む）、選考手続、採用条件、昇進・配置転換・訓練の機会の周知、解雇における性又は婚姻上の地位を理由とする差別が禁止されている。（なおニューサウスウェールズ法は人種差別等も禁止している。）

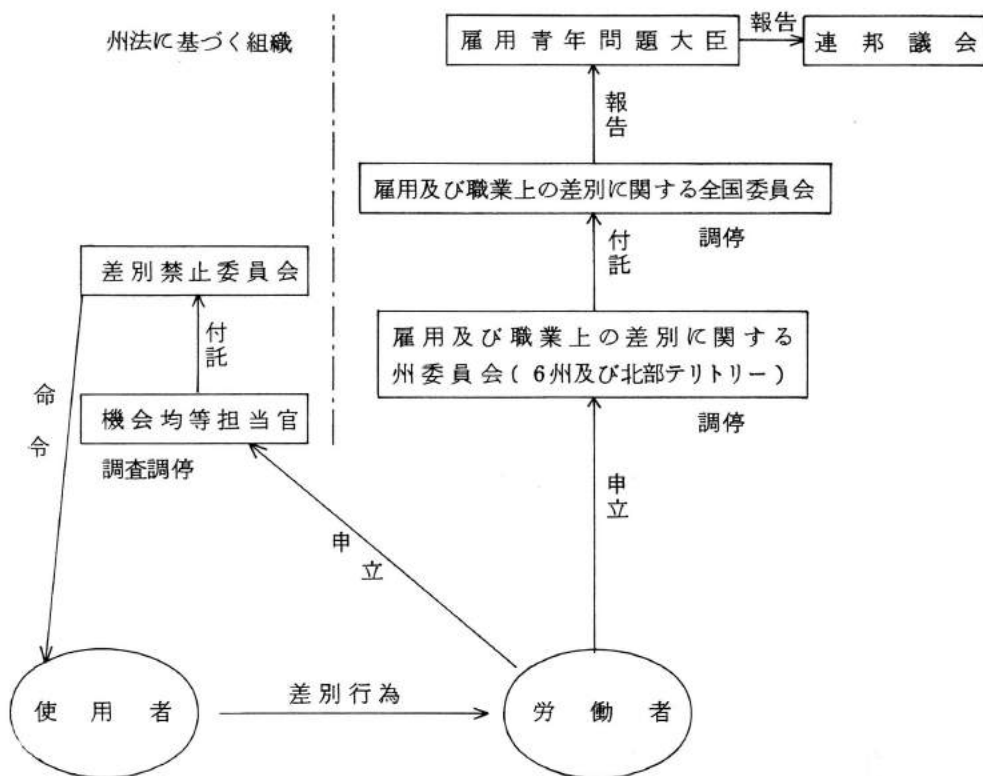
(2) 実効担保の方法（法律がある州について）

- (イ) 機会均等担当官等による調査・調停（前置）
- (ロ) 差別禁止委員会等による申立の審理・命令（裁判所類似の権限。罰則付）
- (ハ) 差別的広告に関しては直罰

(3) 施行機関（法律がある州について）

- 機会均等担当官等
- 差別禁止委員会等
- 各裁判所

Ⅱ オーストラリア平等法組織図



6州：ヴィクトリア、西オーストラリア、南オーストラリア、タスマニア、
ニューサウスウェールズ、クィーンズランド

	平等法のための特別委員会	労働審判所	婦人（労働）行政担当部局	労働基準行政担当部局
オーストラリア	（連邦） 雇用及び職業上の差別に関する委員会（中央及び6州、北オーストラリア地区） 一機能：性の他、人種、皮膚の色、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づく差別も所掌。権能は上記差別事案についての調停及び啓発	オーストラリア調停仲裁委員会（オーストラリア連邦裁判所労働関係部門） 一機能：調停、仲裁、裁定命令（裁判所類似の権限。但し、命令違反に対しては、裁判所による確定により法廷侮辱罪を構成する。）	婦人局 一機能：雇用における男女平等のキャンペーン、母性休暇の調査・促進	雇用労使関係省
	（州） 差別禁止委員会等（南オーストラリア、ニューサウスウェールズ、ヴィクトリア州） 一機能：機会均等担当官等で調停不能の案件の審理・命令	（南オーストラリアの例） 労働裁判所（Industrial Court） 一平等委員会の命令に対する不服申立の受付	不明	（ヴィクトリア州の例） 労働省（Department of Labour Industry） 安全・衛生部（Inspection Services） 労働監督官

I オランダ平等法制度のあらまし

1. 根拠法令名、制定年

- 男女同一賃金法（１９７５年制定）
- 男女均等待遇法（１９８０年制定）

2. 制定動機

- 男女同一賃金法
- 同一労働に対する同一賃金の権利を定める多くの国際協定
 - ・ EEC条約第119条
 - ・ ILO第100号条約
 - ・ ILO第90号勧告
 - ・ ヨーロッパ社会憲章第4条
- 60年代に賃金格差を漸次減少させようとした政府の努力
- 男女均等待遇法
- 均等待遇に関するEC指令

3. 平等法の内容

(1) 性差別禁止の内容

- 男女同一賃金法
同一価値労働同一賃金
- 男女均等待遇法

募集、採用、労働条件の決定、昇進、訓練、解雇を行う場合の性差別禁止（婚姻上の地位、家庭状況を理由とする差別禁止）

(2) 実効担保の方法

- 男女同一賃金法に係る事件については、雇用男女平等待遇委員会の見解を前置とし、裁判所により解決。男女均等待遇法に係る事件については、同委員会は照会に対する回答を行うのみであり、裁判所により解決される。（損害賠償請求権－刑事的制裁はなし）
- 罰則を課すことについての議論
下院を通過する際に議論があったが、次の理由により、罰則は課さないこととされた。
 - イ この問題は、法違反があったかどうかの判断が必ずしも明白でない。この種の事件について検察の起訴はあまり期待できない。
 - ロ 雇用の条件に関する政策において、刑罰による制裁を課すことをさし控える一般的傾向

(3) 施行機関

- 雇用男女平等待遇委員会及び社会事業省
- 裁判所（特別の労働裁判所はない。）
 - ① 雇用男女平等待遇委員会

イ 1975年の男女同一賃金委員会

○設置の理由

- (イ) 男女同一賃金法に基づく賃金の支払いの主張を判断しなければならない者(裁判官と思われる。)は、専門家によって助言を与えられなければならない。
- (ロ) 利害関係のある者に直接助言することにより訴訟を回避する。

○権限

- ・当事者の申請による勧告権
- ・勧告を行うために必要な調査権

ロ 雇用男女平等待遇委員会

○組織

- ・委員長及び副委員長 賃金部の部長と副部長
- ・使用者の中央団体が共同で指名した者2名
- ・労働者の中央団体が共同で指名した者2名
- ・男女平等の権利に関する事項についての専門知識を有する者2名
- ・教育問題についての専門知識を有する者2名

○権限

- ・男女平等待遇に関する勧告権(男女同一賃金委員会に比べて管轄は広がったが、権限の内容は同じ。)。勧告はいかなる制裁も伴わず当事者を拘束しない。
- ・社会事業大臣に対する調査要求権(自らのイニシアチブで調査を指揮することはできない。)

② 雇用男女平等委員会と裁判との関係等

イ 男女同一賃金に関する事案について裁判前に勧告を前置する理由

行われた労働の価値及び賃金の基準の調査は専門的事項であり、専門家による委員会の助言を求めることが必要である。

ロ 男女平等待遇法に関する事案について裁判と委員会の勧告の関係

- 当事者は、裁判所又は委員会のいずれに訴えることもできる。
- 男女平等待遇法違反の場合は、行為の評価が非常に明白であって、特別の調査がほとんど必要でない場合(例えば募集広告)があるから、委員会の勧告を前置させる必要はない。
- なお、この件について訴訟が提起されたことはないから、裁判所が委員会に見解を求めたことはない。

ハ 委員会の調査要求

- 調査は賃金部の所管
- 現在まで2件の調査要求を行ったが、まだ報告を受けていないのでそれをどう利用するの

かは不明。

ニ 委員会の権限強化の検討の方向

○（被害者に限らず）すべての個人が委員会に調査を要求できるようにして委員会を利用しやすくする。（新平等法案によれば、委員会は調査要求があった事項を調査するが、調査対象となる個人が書面により異議を申し立てた場合には委員会は当該個人に対する行為を調査し、判断を下すことはできない。ただし、異議を申し立てる者の利益より調査、判断することの利益が大きい場合は調査、判断を行うことができる。

○委員会に広範な調査権限を与える。

4. 平等法の影響

(1) 平等法制定後の女子労働力の状況

- 基本的には女子労働者の状況に急激な変化は起こっていない。
- 労働力人口中の女子比率が増加しているが、これは女子求職者数の増加が原因
- 女子労働者の増加もみられるが、これは①女子が多いパートタイム労働の増加、②不況によって最も打撃を受けた業種（重工業、建設業）には女子が少なかったことが原因と考えられる。

5. その他

(1) 婦人差別撤廃条約

○条約の批准案は予定通り1983年の国会に提出される見込み。

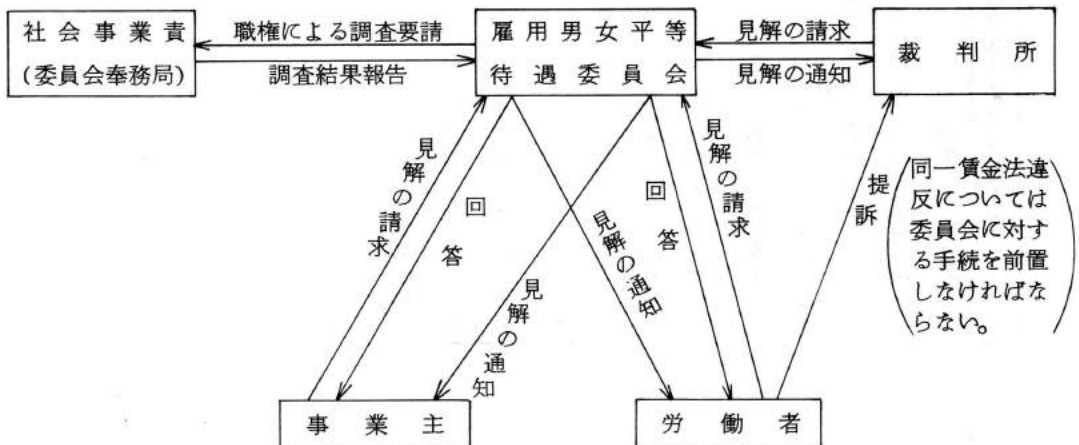
(2) 新たな包括的差別禁止法案の検討

雇用関係の性差別に限らない包括的な差別禁止法（ex，税制面の差別廃止、同性愛者に対する差別禁止 etc）立証責任の転換についても検討されている。

(3) 人種差別禁止法律の存否

特に雇用における人種差別を禁止する法律はない。（刑法に一般的な禁止がある。）

II 平等法関係組織図



国 名	平等法のための特別委員会	労働審判所	婦人（労働）行政担当部局	労働基準行政担当部局
オランダ	雇用男女平等待遇委員会 同一賃金法違反、均等待遇法違反のいずれについても権限を有する独立機関。事務局は社会事業省。労働者又は使用者からの要求に応じて見解を出す。また、要求がなくとも差別が行われている可能性があると判断すれば社会事業大臣に調査を要請できる。 なお、同一賃金法違反については、裁判所に提訴する前に委員会に提訴しなければならない。	なし	不明	不明

71 ILO及び主要国の女子（保護）関係規定の概要

(1) 女子保護関係

区分	事 項		ILO条約	ILO勧告	イギリス	西ドイツ	フランス	イタリア
	労働時間	男女共通						
女子			○1日8時間1週48時間（第1号・30号） ○1週40時間（第47号）	○労働時間の漸進的短縮（第116号）		○原則として、通常の労働時間は男女とも1日8時間を超えてはならない。（労働時間令第3条）	○男女とも原則として1週39時間を超えてはならない。（労働法典第212-1条） ○男女とも原則として1日10時間を超えてはならない。（労働法典第212-1条）	○1日8時間、1週48時間以内労働の原則は男女とも同じ。（1923年勅令第692号）
		女子のみ		○労働時間短縮政策の実施は、危険業務等の主な労働者が女子であるときは、優先順位を与えること。（第116号）	○原則として、女子の拘束時間は1日11時間、休憩時間は除く総労働時間は1日9時間又は1週48時間を超えてはならない。（工場法第86条） *注			
保護	時間外労働	男女共通	○労働時間の増加時間の最大限度を定める。（第1号）			○時間外労働は、男女とも原則として「1年につき30日間に限り、1日10時間の範囲内で、1日2時間以内」許される。（同令第6条）	○時間外労働を含め労働時間は、男女とも12週平均46時間、同一週48時間を超えてはならない。（同第212-7条）	○原則として時間外労働の限度は1日2時間1週12時間。（1923年勅令第692号）

区分	事 項	ILO条約	ILO勧告	イギリス	西ドイツ	フランス	イタリヤ
女子	女子のみ			○時間外労働は、原則として1日の総労働時間が10時間を超えず、拘束時間が12時間を超えない限りにおいて、 △暦年につき100時間又は1週につき6時間 △暦年につき25週を超えてはならない (同法第89条) *注	○女子について、準備作業及び整備作業の場合に最高1時間の就業延長ができる。 (同令第17条) ○原則として女子は1日10時間(日曜日及び祝日の前日は8時間)を超えてはならない。 (同令第17条)		
	休日労働				○原則として日曜祭日の労働は男女とも禁止 (営業法第105条)	○原則として男女とも日曜日の労働禁止(同第221-4条、221-5条)	○原則として男女とも日曜日の労働禁止(1934年370号法)
	男女共通					○女子の休日労働は非常災害の場合を含めて禁止、また、法定祭日労働も原則として禁止。 (同第221-14条、第222-2条)	
保護	女子のみ			○原則として、女子の日曜日の就業禁止(同法第93条) *注			

女子保護	深夜業	男女共通		○路面交通における 夜業の規則 (第64号)				
女子		女子のみ	○工業的企業における22時から7時までの間の継続11時間を含む継続11時間の女子の使用を原則的に禁止(第89号) ○管理的又は技術的性質の責任ある地位にある婦人等の適用除外	○婦人労働者につき9時間より少なくない休息時間を確保するよう農業的企業における夜間使用を取締る措置をとること。(第13号)	○原則として女子の20時(土曜日)は13時から7時の就業禁止。(同法第86条) 但し、超過勤務の場合、土曜日を除き21時まで延長可。(同法第89条)*注 *注 平常は肉休労働に従事しない管理の責任ある地位にある女子等の適用除外	○女子は、20時(日、祭日の前日は17時)から6時の就業を原則的に禁止。 (労働時間令第19条) (プルーカラーのみ制限)	○女子は、工場、鉱山、採石場、建設現場等において原則として22時から5時の時間帯を含む継続11時間の夜間労働禁止。ただし①管理職及び責任を有する技術的職に雇用される女子 ②保健又は福祉サービスに雇用される女子で、通常筋肉労働に従事しないものは除外する。 (同第213-1条、第213-2条、第213-4条) ○労働協約、協定の定めにより、22時から7時までの間の継続する7時間を夜間労働時間帯とみなすことができる。 (同第213-7条)	○女子は、製造業及び手工業において24時から6時まで就業禁止。ただし、指導的職務を行う女子、及び医療サービスの女子従事者は除外する。 ○前項の禁止は、生産の特別な要求との関連により、労働環境及び業務の運営を考慮して、労働協約、企業内協定で、これと異なる規定を定めまたは排除することができる。(労働に関する男女同一待遇法第5条)

区分	事 項	ILO条約	ILO勧告	イ ギ リ ス	西 ド イ ツ	フ ラ ン ス	イ タ リ ア
女 子	危険有害業務の就業制限	○白鉛等を含む作業のペイント塗作業の女子の使用禁止（第13号） ○鉱山における坑内の作業の使用禁止（ただし、管理の地位にあって筋肉労働をしない女子、保健及び福祉の業務に使用される女子等については、法令の定めるところにより除外することができる。）（第45号） ○軽量の荷物以外の荷物の人力による運搬に配置することの制限（第127号）	○鉛鉱の製練におけるる炉作業、鉛を含む有する灰の取扱ひ、処理又は製練及び鉛の脱銀作業、鉛等の大規模な溶解作業等の工程における女子の使用禁止等（第4号） ○女子の人力による荷物運搬作業の最大重量は、成年男子に許される最大重量（55kg）を相当に下回るべきこと。またできる限り荷物の人力による規則的な運搬に配置されるべきでないこと。（第128号） ○妊娠可能年令の婦人を電離放射線の作業に従事させることの制限（第114号）	女子は ○運転中の原動機又は動力伝導装置等の部分の掃除（同法第20条） ○重量物の持上げ（同法第72条等） ○鉛製造に関連した亜鉛又は鉛鉱の還元又は処置が行われる炉での作業等（同法第74条） ○鉛複合物の使用を含む工程で、鉛複合物からの塵埃又は発煙がそこで発生する等の場合（同法第75条） ○鉛塗料による建物の塗装（同法131条） ○労働時間の主要部分を作業場たる鉱山の地下で費やす職（鉱業及び石切業法第124条）	女子は ○鉱山、塩坑、選鉱施設、地下操業採石場における坑内作業 ○選鉱を除く採鉱、運搬及び積載においては坑外作業 ○コークス製造工場において、また、一切の建設工事における原材料の運搬 ○労働大臣の定める危険有害業務が禁止される。（同令第16条） ○45歳未満の女子について放射線取扱作業の就業制限（放射線規則政令）	女子は ○鉱山、鉱地、石切場の地下労働（同711-3条） ○重量物の運搬、圧搾空気下の業務等の施行令で定める有害な業務（同第234-2条、234-3条） が禁止される。	
保 護							

危険有害 業務の就 業制限	女子のみ (つづき)		けの工程等 (工場法第73条) が禁止される。			
育児休業又はこれ に類した便宜			○妊娠又は出産のため休業していた労働者は出産日が含まれる週にはじまる29週間の期間内のいつでも従来雇用契約に基づき業務に休職して、いなかっただらば適用されるはずの条件を下回らない条件で復職できる。(雇用保護(統合)法45条)	○産後休業終了前に雇用関係を解除した女子が出産後1年以内に復職するときは原則としてその雇用関係は中断されないものと認められる。(出産休業施行法第10条) ○出産後の就業禁止期間(8週間)に引続く4カ月間出産休業を取得できる。(同法第8条a(1))	○1年以上勤続した労働者は出産休業終了後2年間の両親教育休暇を取得できる。 その期間労働契約は中断するが半分については勤続年数として取扱う。 無給。 200人以上の企業が対象となるが、1981年以降は100人以上が対象となる。 (同第122-20-1~4条) ○婦人は、産後休業終了後子を育てるために職に復帰しないことができ、またこの1年以内に再雇用を申請できる。再雇用の場合は離職時の利益が継続される。(同第122-28条)	○生児が生後1年以内の間は、女子労働者は6カ月間欠勤することができ、同様に3年未満の年令の生児が病気の間は医師の証明書を提出して欠勤できる。この間は勤続年数に算入するが、有給休暇、年末手当またはクリスマス手当については算入しない。 また、この休業期間中は報酬の30%支給(母親労働者の保護に関する法律第7条、第15条) ○養子についても上記適用 ○父親についても上記適用 (労働に関する男女同一待遇法第6、7条)

女 子 保 護

72 諸外国の女子保護規定の概要（昭和58年8月）

諸外国の労働保護規

1 労働時間

国名	原則	適用関係
アメリカ	1 所定労働時間 1週40時間 (公正労働基準法第7条(a))	○適用範囲 商業若しくは商業のための物品の生産に従事する労働者又はこれらの活動を行う企業に雇用される労働者（同法第7条(a)） ○例外 1 協約により、連続する26週中に1,040時間を超えて労働させないことを規定し、それに従って労働者を使用する場合（同法第7条(b)(1)） 2 協約により、特定の連続する52週中に2,240時間を超えて労働させないこと並びに1,840時間以上（又は週30時間以上の労働を46週以上）、2,080時間以内の就業を保障し、保障された時間又は就業した時間の全部について、通常の労働時間に対して適用される賃金率以上の補償が支払われるとともに、保障された時間を超え、かつ、週40時間を超える時間又は52週中2,080時間を超える時間については、すべて通常の賃金率の1.5倍以上の率による報酬が支払われるべきことを規定し、それに従って労働者を使用する場合（同法第7条(b)(2)） 3 石油製品の卸し又は大量配給に従事する、年間売上高100万ドル未満である等の企業について、週40時間を超える就業について法定の最低賃金率の1.5倍を下らない率で報酬が支払われ、かつ、1日12時間又は1週56時間を超える就業について、通常の賃金率の1.5倍以上の率による報酬が支払われる場合（同法第7条(b)(3)） ○適用除外 1 管理職、専門技術者、外務販売員、農業、水産業、運送業、一定規模以下の小売サービス事務所、

国名	原則	適用関係
	2 時間外労働又は最長労働時間 男女共通規制及び女子固有の 規制ともになし	一定規模以下の公衆電話会社の電話交換手、ホテル、レストランその他（同法第13条(a)(b)(h)）
イギリス	1 所定労働時間 男女共通の規制なし （一般的には、労働協約又は 賃金審議会令で週40時間以 下） 2 時間外労働又は最長労働時間 男女共通の規制なし 3 女子固有の規制 (1) 所定労働時間 1日9時間以内、1週48 時間以内（工場法第86条） (2) 拘束時間 労働時間を含み、1日11 時間以内（工場法第86条）	○適用 工場で働く女子労働者（なお、鉱山採石業法第125条にも、同様の規定がある。） ○適用除外 1. 肉体労働に従事しない管理責任者である女子（工場法第95条） 2. 週5日制工場の場合においては、1日の所定労働時間を10時間まで延長することができる。（工 場法第100条） ○適用除外 1. 管理職である女子（所定労働時間1に同じ）（工場法第95条）

国 名	原 則	通 用 関 係
	(3) 時間外労働 1 日の総労働時間が10時間を超えず、拘束時間が12時間を超えない限りにおいて、 イ 暦年につき100時間以内、1週につき6時間以内 ロ 暦年につき25週以内 (工場法第89条)	2. 週5日制工場の場合においては、1日の拘束時間を12時間まで延長することができる。(工場法第100条) ○適用除外 1. 管理職である女子(所定労働時間1に同じ)(工場法第95条) 2. 大臣は、業務が季節的又は特別な事情によりひっ迫していると認めるときは、1年につき合計33週、かつ、150時間を超えない範囲で規則により増加させることができる。(工場法第89条) 3. 大臣は、業務が緊急を要するため、又は機械設備の破損等不測の緊急事態のため必要と認めるときは、規則又は命令により、1週間の合計時間数及び1暦年のうちの週の数を増加させることができる。 (工場法第89条) 4. 大臣は、災害、機械若しくは設備の破損又はその他の不測の緊急事態の場合には、第89条の規定を停止できる。(工場法第96条) 5. 魚、果実、野菜の保存・加工(加工については、腐敗を防ぐため必要ある場合に限る。)については、第89条の規定を適用しない。(工場法第112条) 6. 大臣は、牛乳処理工場については、第89条を変更する規則を定めることができる。(この場合も1週の労働時間は、54時間以下(チーズ工場では、60時間以下)である。)(工場法第113条) 7. 大臣は、公益のために、産業又は輸送の能率の維持又は増進を図ることが望ましいと認めるときは、申請に基づき、第89条の適用の免除の許可を与えることができる。(工場法第117条) 8. 週5日制工場の場合においては、時間外労働を含めた労働時間を1日10時間半まで延長することができる。 また、週5日制工場において6日目に労働させる場合には、6日目の総労働時間は4時間半以内と

国名	原則	適用関係
		し、かつ、その週の他の日に時間外労働をしていないことを条件とする。(工場法第100条)
フランス	1 所定労働時間 1日10時間、1週39時間 (労働法典第212-1条) 2 時間外労働又は最長労働時間 (1) 同一週につき48時間以内 又は12週平均週46時間以内 (労使の意見聴取の上監督官の許可による) (同第212-7条) (2) デクレで定める年間一定時間(130時間)までは、労働監督官及び企業委員会又は従業員代表に通知するだけで、時間外労働を行える。(同第212-6条) 3 女子固有の規制 なし	○適用除外 なし ○適用除外 1 一定部門、一定の地域又は一定の企業について、46時間の限度を超えることができる。(同第212-7条) 2 例外的状況の場合には、一定の企業は、制限された期間内に48時間の最大限度を超えることを許される。ただし、週60時間を超えて労働時間を延長することができない。(同第212-7条) (1、2の適用除外は、参事院の議を経て、デクレで具体的に定められる。)

国 名	原 則	適 用 関 係
西ドイツ	1 所定労働時間 1日8時間 (労働時間令第3条) 2 時間外労働又は最長労働時間 1年につき30日間に限り、 最長労働時間1日10時間の範 囲内で、時間外労働1日2時間 以内(同令第6条) 準備作業又は整備作業を行わ せる場合は、1日10時間の範 囲内で、1日2時間以内 (同令第5条) 3 女子固有の規制 準備作業又は整備作業は、1 日1時間を限度とする。 最長労働時間10時間の例外	○例 外 変形労働時間制(監督署の許可制)(同令第4条) ○適用除外 1 農林業、漁業、海運業、航空業、製パン業 2 企業の代表者、管理的地位にある者、薬学の教育を受けた薬局の従業員、医療施設の看護人(同令第1条) 3 緊急の必要あるときは、一定期間別の定めをすることができる(監督署の許可が必要。)(同令第8条第1項) ○適用除外 労働時間中に規則的かつ著しく待機時間が存するか又は公共の福祉に対する差し迫った事由に基づき 労働時間の延長を要する場合は監督署の許可により、1日10時間を超えることができる。(同令第8条第2項) ○適用除外 1 (1) 経営技術上又は一般経済上の事由に基づいて労働大臣の許可を受けた場合(同令第20条) (2) 非常の場合(遅滞なく監督署に届け出なければならない)(同令第21条) 2 日曜及び祝祭日の前日の労働時間規制については、次の業種が適用除外

国名	原則	適用関係
	は認めない。また、日曜及び祝祭日の前日は、1日の労働時間は、8時間を超えてはならない。（労働時間令第17条第1項、第2項）	交通業、旅館、飲食店その他の宿泊施設、理髪業、浴場、療養施設、演奏、演劇その他の興業、演芸又は娯楽、映画撮影、園芸、薬局、公開販売所及びこれに附属する加工工場並びに市場取引 （同令第17条第3項）
イタリヤ	1 所定労働時間 1日8時間、1週48時間 （1923年勅令第692号第1条） 2 時間外労働 1日2時間以内 1週12時間以内 （同令第5条） 3 女子固有の規制なし	○適用除外 1 家事従業者、企業経営者、販売外交員 2 公的事務所、公的サービスの仕事・船舶上の仕事については、別の勅令で規定（同令第1条） ○例外 特定期間の平均が、1日2時間、1週12時間の範囲内であってもよい。（同令第5条）

Ⅱ 休日労働

国名	原則	適用関係
アメリカ	男女共通規制及び女子固有の規制ともになし	
イギリス	1 男女共通規制 なし 2 女子固有の規制 原則として日曜日の就業禁止 (工場法第93条)	○適用範囲 工場で働く女子労働者(なお、鉱山採石業法第126条にも同様の規定あり) ○適用除外 1 管理職である女子(所定労働時間1に同じ)(工場法第95条) 2 不測の緊急事態の場合(時間外労働4に同じ)(工場法第96条) 3 魚、果実、野菜の保存・加工(時間外労働5に同じ)(工場法第112条) 4 牛乳処理工場(時間外労働6に同じ)(工場法第113条) 5 能率の維持増進上必要であるとして大臣の許可を得たとき(時間外労働7に同じ) (工場法第117条) 6 週5日制工場の場合 (1) 5日の労働日に日曜を含めることができる。(工場法第100条) (2) 日曜日を休日とした場合も、工場法上の時間外労働として4時間半を超えない範囲で日曜に労働させることができる。ただし、この場合他の日には時間外労働をさせることができない。(時間外労働8参照)

国名	原則	適用関係
フランス	1. 男女共通規制 ○ 週6日を超える使用の禁止 (労働法典第221-2条) ○ 休日は日曜日で継続24時間以上とする。 (同第221-4条、221-5条) 2. 休日労働の取扱い 休日労働は超過勤務時間とみ	○ 例 外 1. 公共の利益、事業の性質上必要と認められるもので許可を受けた場合は、次の態様のうち1つにしたがって、休日を付与することができる。 (1) 日曜日以外の日 (2) 日曜の正午から月曜の正午 (3) 交替制により、かつ、15日ごとの1日の代日休暇を伴う日曜日の午後 (4) 従業員の全部又は一部の交替制によってこれらの許可は、同一地方の同一事業に拡張することができる。(同第221-6条、221-7条) 2. 食料品の製造、旅館、食堂、酒類小売店、病院、新聞、陸上運送業等の特定部門は、交替制による週休でよい。(同第221-9条) 3. 次の産業は交替制による週休でよい。(労働法典第221-10条) (1) 極めて急激な変化変質をしやすい材料が使用される産業 (2) あらゆる労働の中断が製造過程の産物の損失又は減価をもたらす産業 4. 2交替制の操業で、一方が他方の週末の週末の休日期間の補充とされる場合、労働協約や協定の定めにより、週末の労働を行うことができる。(同第221-11条) 5. 緊急の場合(同第221-12条) 6. 機械等の維持管理で通常の労働の再開の遅滞を避けるために不可欠なもの(同第221-13条) 7. 守衛及び門衛(同第221-15条)

国 名	原 則	通 用 関 係
	なされ、かつ、労働時間に関する法律の規定の適用条件を決定するデクレに定める超過勤務時間とみなされる。(労働法典第221-22条) 3. 女子固有の規制 (1) 祝祭日の労働、振替の禁止 (5月1日を除く。) (同第221-22条) (2) 男女共通規制の例外中5、6、7は女子に適用されない。	
西ドイツ	1. 男女共通規制 原則として日曜・祝祭日の労働禁止(営業法第105条b)	○適用除外 1. 営業法の適用除外(営業法第6条) 漁業、薬局の設立及び移転、児童の有償教育、教育施設、弁護士及び公証人事務、移住者運送業者及び移住者運送代理業者、保険企業者及び鉄道企業者、公共渡船場維持の権限を有する者並びに船舶乗組中の海員 2. 同法第105条bの適用除外 (1) 次の労働には適用されない。(同法第105条C) イ 緊急の場合又は公共の利益のために遅滞なく実施しなければならない労働

国名	原則	適用関係
	2 女子固有の規制なし	ロ 法律で規定された財産目録作成のために日曜に行われる労働 ハ 保守点検業務で労働日に実施できない労働 ニ 原料の腐敗等を回避するための労働で労働日に実施できないもの ホ イ〜ニの労働の監督 (2) 住民の必要を満たすための営業又は風力若しくは不規則な水力によって運転される運動装置を用いて行う経営であって、行政官庁の許可を受けたもの（営業法第105条e） (3) 過度の損害を防止するため一定期間行政官庁の許可を受けたもの（同法第105条f） (4) 旅館及び飲食店、音楽の演奏、展覧会、演劇公演又はその他の娯楽並びに運輸業（同法第105条i）
イタリア	1 男女共通規制 日曜日に継続24時間の休息時間を与えなければならない。（1934年法律第370号法第3条）	○例 外 1. 以下の業務等に従事する者には日曜日以外の日に継続24時間の休息時間を与え、又は交替に与えることができる。 (1) 燃焼炉又は電気炉を用い継続した燃焼又は操作を必要とする生産活動 (2) 全体的に又は部分的に継続して行われなければならない生産活動 (3) 原材料の処理を急ぐ季節的産業 (4) 技術的理由又は公共の利益のため日曜日に行われなければならない業務（同法第5条） 2. 小売業又は直接公衆の要求を満足させる業務について知事は市長又は関連産業団体の意見を聴き、休息時間を交替で与え、又はその時間が日曜の午後開始されること等を命ずることができる。

国名	原則	適用関係
	2 女子固有の規制なし	(1934 年法律第 370 号法第 7 条) 3. 農業に雇用される者の週休期間は雇用の団体契約で規定される。(同法第 8 条) 4. 悪天候によって中断される戸外で行われる業種における 1 週間のうちの継続 24 時間の中断は次の日曜日の休息日とみなされる。(同法第 9 条) 5. ホテルの雇用者でサービス上の理由から住んでいる者(同法第 12 条) 6. 新聞、情報サービス業(同法第 13 条)

■ 深夜業

国名	原則	適用関係
アメリカ	男女共通規制及び女子固有の規制ともになし	
イギリス	1 男女共通規制なし 2 女子固有の規制 20 時(土曜は 13 時)から 7 時までの間の就業禁止。 (工場法第 86 条)	○ 例外 パン製造業については 4 週を超えて連続して深夜業を行ってはならず、年間 26 週を超えて深夜業を行ってはならない。 ○ 適用範囲 工場で働く女子労働者(なお、鉱山、採石場、又は建築現場に働く女子労働者にとっては、労働時間(協約)法が適用され、22 時から 5 時までの時間帯を含む継続 11 時間の就業が禁止されている。)

国名	原則	適用関係
	ただし、時間外労働の場合は土曜日を除き21時まで延長できる。(同法第89条)	○適用除外 1. 管理職である女子(所定労働時間1に同じ)(工場法第95条) 2. 大臣が認可した場合においては、6時から22時(土曜日は14時)までの間で、各交替、作業の時間が1日平均8時間以下(交替制が週4日以下しか行われない場合には1日10時間、1週48時間又は2週で88時間以下)の労働をさせることができる。(同法第97条) 3. 大臣が事業の急迫した事情により又は従業員の便宜上必要と認めるときは、6時から就業をはじめることができる。(同法第101条) 4. 魚・果実・野菜の保存・加工(時間外労働5に同じ)(同法第112条) 5. 牛乳処理工場(時間外労働6に同じ)(同法第113条) 6. 能率の維持増進上必要であるとして、大臣の許可を得たとき(時間外労働7に同じ)(同法第117条)
フランス	1 男女共通規制 なし 2 女子固有の規制 22時から5時の時間帯を含む継続11時間の労働禁止(労働法典第213-4条)	○例外 パン及び菓子の製造に係る労働に従事する者については、22時から4時の間の労働禁止。(労働法典第213-11条) この適用除外として市(marché)又は祝祭時に公益上の観点から要求される場合、最大限2週間以内で許可される。(同第213-12条) ○適用 工場、鉱山、採石場、建設現場、作業場又は公的職場等 ○例外 企業若しくは事業所協定の取決め又は企業委員会若しくは従業員代表に諮った後、労働監督官の許可により22時から7時までの間の連続する7時間を深夜労働時間帯とみなすことができる。

国名	原則	適用関係
		○適用除外（同第213-3条、第213-5条、第213-6条） 1 国防に関係する労働が執行される事業所又は交替制勤務制度を採用する事業所（労働監督官の許可による） 2 急速な変質をしやすい原材料あるいは加工材料を使用する一定の産業において、これらの材料を避けられない損失から救うための必要とされる労働。 3 不可抗力により生じた休業を補てんする場合、失われた日数の限度内で施行令の条件に従って事前に監督官に通知することにより可能とされる。ただし、年15夜（回）以上は監督官の許可が必要である。 4 責任と地位を有する監督的、技術的ポストに就いている者、又は保健・福祉施設に雇用される者で通常筋肉労働を要求されない者
西ドイツ	1. 男女共通規制なし 2. 女子固有の規制 20時（日曜又は祝祭日の前日）については17時から6時までの労働禁止（労働時間令第19条第1項）	○適用除外 ホワイトカラー女子労働者 ○例外 1 経営技術上又は一般経済上の理由に基づいて労働大臣の許可を受けた場合（同第20条） 2 非常の場合（遅滞なく監督署に届出必要）（同第21条） 3 (1) 交替制による経営においては、女子労働者を23時まで就業させることができる。 (2) あらかじめ監督署に届け出たときは、早番を定例的に5時から開始することができる。ただし遅番もこれに準じて繰り上げ終了するときに限る。

国名	原則	通 用 関 係
		(3) 監督署は遅番を定例的に遅くとも24時まで終了することを許可することができる。ただし、早番もこれに準じて繰り下げて開始するときに限る(同令第19条第2項)
イタリア	1. 男女共通規制 なし 2. 女子固有の規制 製造業(工芸産業を含む。) に従事する女子につき深夜労働 (24時～6時)の禁止(労働 に対する男女均等待遇法第5条)	○適用除外 1 監督的業務に従事する女子 2 企業内健康サービスに従事する女子 3 労働協約又は企業内協定の条項により修正又は変更(特定の生産品からの要求、又は特定の部署の特殊な条件に合わせるため)ができる。 ※ 1～3については、15日以内に労使共同して監督官に通知する義務を負う。(同法第5条)

Ⅳ 女子固有の坑内労働の就業制限

国 名	内 容
ア メ リ カ	な し
イ ギ リ ス	労働時間の主要部分を作業場たる鉱山の地下で費やす職への就業禁止 (鉱山採石業法第 1 2 4 条)
フ ラ ン ス	鉱山及び採石場における地下労働の禁止 (労働法典第 7 1 1 - 3 条)
西 ド イ ツ	鉱山、塩坑、選鉱施設、地下で操業する採石場及び採掘場における坑内作業への就業禁止 (労働時間令第 1 6 条)
イ タ リ ア	な し

Ⅴ 女子固有の危険有害業務の就業制限

国 名	内 容																		
ア メ リ カ	規 定 な し																		
イ ギ リ ス	○(1) 原 則 大臣は取り扱う重量物の重量の最大値に従業員・工場ごとに規定すること とができる。(工場法第 7 2 条) (2) 毛織物業において <table><tr><th>区 分</th><th>A (ポンド)</th><th>B (ポンド)</th></tr><tr><td>1 8 歳以上の男子</td><td>1 5 0</td><td>1 2 0</td></tr><tr><td>1 8 歳以上の女子</td><td>6 5</td><td>5 0</td></tr><tr><td>1 6 歳を超え 1 8 歳未満の男子</td><td>6 5</td><td>5 0</td></tr><tr><td>1 6 歳以下の男子</td><td>5 0</td><td>4 0</td></tr><tr><td>1 8 歳未満の女子</td><td>5 0</td><td>4 0</td></tr></table> (A : 重量物が堅固 B : A 以外) (毛織物梳毛織物規則第 1 ・ 2 条)	区 分	A (ポンド)	B (ポンド)	1 8 歳以上の男子	1 5 0	1 2 0	1 8 歳以上の女子	6 5	5 0	1 6 歳を超え 1 8 歳未満の男子	6 5	5 0	1 6 歳以下の男子	5 0	4 0	1 8 歳未満の女子	5 0	4 0
区 分	A (ポンド)	B (ポンド)																	
1 8 歳以上の男子	1 5 0	1 2 0																	
1 8 歳以上の女子	6 5	5 0																	
1 6 歳を超え 1 8 歳未満の男子	6 5	5 0																	
1 6 歳以下の男子	5 0	4 0																	
1 8 歳未満の女子	5 0	4 0																	

国名	内 容															
	(3) ジュート業において <table border="1"> <tr> <th>区 分</th><th>A(ポンド)</th><th>B(ポンド)</th></tr> <tr> <td>18歳以上の女子</td><td>65</td><td>50</td></tr> <tr> <td>16歳を超え18歳未満の男子</td><td>65</td><td>50</td></tr> <tr> <td>16歳を超え18歳未満の女子</td><td>50</td><td>40</td></tr> <tr> <td>16歳以下の男女</td><td>40</td><td>35</td></tr> </table> (A: 重量物が堅固 B: A以外) (ジュート(保健安全福祉)規則) ○ 女子は鉛製造関連業務への就業を禁止される。(工場法第74条) ○ 女子は鉛複合物を使用する製造工程への就業を禁止される。(工場法第75条) ○ 女子は鉛塗料による建物の塗装業務を禁止される。(工場法第131条) ○ 女子は運転中の原動機・動力伝導装置部分の掃除を行うことを禁止される。(工場法第20条) ○ 自動ミュール精紡機が設置されている全工場において女子は機械運転中の機械固定部分と可動部分間での業務が禁止される。(自動ミュール精紡機規則) ○ 女子は潜函工法下の作業に従事することを禁止される。(根拠不明) ○ 電離放射線の被ばく限量が男女で異なり、3か月間につき男子は3レムを限度とし、女子の腹部に受ける限度は1.3レムとする。(電離放射線規則別表2(2)) ○ けん引機関車の運転は22歳以上の男子のみに許される。(採石場規則第13-1条)	区 分	A(ポンド)	B(ポンド)	18歳以上の女子	65	50	16歳を超え18歳未満の男子	65	50	16歳を超え18歳未満の女子	50	40	16歳以下の男女	40	35
区 分	A(ポンド)	B(ポンド)														
18歳以上の女子	65	50														
16歳を超え18歳未満の男子	65	50														
16歳を超え18歳未満の女子	50	40														
16歳以下の男女	40	35														

国 名	内 容																													
フ ラ ン ス	○女子は一定の範囲を超える重量の荷を持ったり、引いたり、押したりすることができない。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th><th>最大荷重(kg)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">持 ち 上 げ る</td><td>14歳又は15歳の男子</td></tr> <tr> <td>16歳又は17歳の男子</td></tr> <tr> <td>14歳又は15歳の女子</td></tr> <tr> <td>16歳又は17歳の女子</td></tr> <tr> <td>18歳以上の女子</td></tr> <tr> <td rowspan="4">トロッコによる運搬</td><td>18歳未満の男子</td></tr> <tr> <td>16歳未満の女子</td></tr> <tr> <td>16歳又は17歳の女子</td></tr> <tr> <td>18歳以上の女子</td></tr> <tr> <td rowspan="2">※ 一般車による運搬</td><td>18歳未満の男子</td></tr> <tr> <td>18歳以上の女子</td></tr> <tr> <td rowspan="3">三輪又は四輪車による運搬</td><td>18歳未満の男子</td></tr> <tr> <td>16歳未満の女子</td></tr> <tr> <td>16歳以上の女子</td></tr> <tr> <td rowspan="2">※ 二輪車による手押し運搬</td><td>18歳未満の男子</td></tr> <tr> <td>18歳以上の女子</td></tr> <tr> <td rowspan="3">※ ペダル付三輪車による運搬</td><td>16歳未満の男子</td></tr> <tr> <td>16歳又は17歳の男子</td></tr> <tr> <td>18歳以上の女子</td></tr> <tr> <td>※ 手押車及び小二輪車による運搬</td><td>18歳以上の女子</td></tr> </tbody> </table> (注) ※を付した業務については18歳未満の女子の就業は禁止される。 なお、ペダル付三輪車による運搬、手押車及び小二輪車による運搬の業務は労働医が必要を認める女子については、運搬する荷重に関係なく禁止される。 (労働法典施行令第234-6条) ○下記業務については女子の就業が禁止されるとともに、当該業務の作業場所への立入りも禁止される。 (1) 圧搾空気下の業務 (2) リン酸エステルの取扱い及びその準備の業務	区 分	最大荷重(kg)	持 ち 上 げ る	14歳又は15歳の男子	16歳又は17歳の男子	14歳又は15歳の女子	16歳又は17歳の女子	18歳以上の女子	トロッコによる運搬	18歳未満の男子	16歳未満の女子	16歳又は17歳の女子	18歳以上の女子	※ 一般車による運搬	18歳未満の男子	18歳以上の女子	三輪又は四輪車による運搬	18歳未満の男子	16歳未満の女子	16歳以上の女子	※ 二輪車による手押し運搬	18歳未満の男子	18歳以上の女子	※ ペダル付三輪車による運搬	16歳未満の男子	16歳又は17歳の男子	18歳以上の女子	※ 手押車及び小二輪車による運搬	18歳以上の女子
区 分	最大荷重(kg)																													
持 ち 上 げ る	14歳又は15歳の男子																													
	16歳又は17歳の男子																													
	14歳又は15歳の女子																													
	16歳又は17歳の女子																													
	18歳以上の女子																													
トロッコによる運搬	18歳未満の男子																													
	16歳未満の女子																													
	16歳又は17歳の女子																													
	18歳以上の女子																													
※ 一般車による運搬	18歳未満の男子																													
	18歳以上の女子																													
三輪又は四輪車による運搬	18歳未満の男子																													
	16歳未満の女子																													
	16歳以上の女子																													
※ 二輪車による手押し運搬	18歳未満の男子																													
	18歳以上の女子																													
※ ペダル付三輪車による運搬	16歳未満の男子																													
	16歳又は17歳の男子																													
	18歳以上の女子																													
※ 手押車及び小二輪車による運搬	18歳以上の女子																													

国名	内容
西ドイツ	(3) 遊離けい酸を含む耐火材により構成される工業炉の解体の業務 (4) 砂の噴射による清掃・みがき、艶出しの業務(ただし遊離けい酸を含む空気が隔離されている場合は除く。)(労働法典施行令第234-9条) ○下記業務については女子の就業が禁止されるが、当該業務の作業場所への立入りは禁止されない。 (1) 圧搾空気による削岩機タイプの動力機関を用いて行う業務 (2) 芳香族炭化水素の誘導体にさらされる業務 (労働法典施行令第234-10条) ○労働医が必要と認めた女子については、ブティック又は、商店における店頭販売は22時以降、又は、気温が0℃以下の場合禁止される。 (労働法典施行令第234-4条) ○自動車・軌道輸送機関において女子を運転者、又は、同乗者として使用する場合、10キログラムを超える重量物を機械的な補助手段によることなく、かつ臨時的でなく持ち上げ又は、持ち運ばせることが禁止される。 また、所轄行政庁は、10キログラム以下の重量物でも持ち上げ又は、持ち運ぶことにより女子労働者が健康を害すおそれのある場合、個別に当該女子労働者を当該業務に就業させることを禁止できる。 (輸送機関における婦人の使用に関する命令第11条) ○女子労働者はコークス製造工場において、また一切の建設工事において原料の運搬を禁止される。 (労働時間令第16条) ○女子は溶鉱炉作業および鉄鋼産業の作業に従事することを禁止される。 (1938年12月12日付の規定) ○45歳以下の妊娠可能な女子は13週連続して1.5レム以上の放射線をあびてはならない。また1か月に蓄積される放射線が5レムを超えてはならない。 (X線宣言・放射線からの保護に関する法律) ○女子は当該業務が本人の健康を害さないと医者が判断しなければ、8個以上の乗客用の座席があるバス、重量3.5トン以上のバス又は軌道輸送機関の運転ができない。 (輸送機関における婦人の使用に関する命令第2条)
イタリア	規定なし

73 育児休業法制一覧

国 名	期 間	休 業 中 の 手 当
西 ド イ ツ	産後6カ月が経過する日までの間休暇請求権がある。(母性保護法)	出産手当として、1日当り最低3.5～最高25マルク(300～2,300円)が支給される。(連邦社会保険法)
フ ラ ン ス	子供を養育する両親のいずれかについて2年を限度とする無給の育児休暇請求権がある。(労働法典)	無 給
イ タ リ ア	生児が満1歳に達するまでの間義務的休業期間が終了した後でも6カ月間休業することができる(母親労働者保護法)。この休業は父親にも認められている。(労働に関する男女同一待遇法)	休業手当として、収入の30%が支給される。(母親労働者保護法)
スウェーデン	両親の一方が、生後270日までのうちの180日間、さらに生後8歳までのうちの180日間休業できる。経済的保障のないものとして子供が1歳半まで全日の休業、8歳まで1日の労働時間を6時間に短縮できる。(育児休業法)	収入の90%相当額が最高180日分両親のいずれかに支給される。追加休業の場合には90日分は収入の90%、90日分は1日分37クローネ(1,400円)が支給される。(一般社会保険法) (注) 上記の給付には産前産後の出産手当も含まれている。
ス ペ イ ン	男女労働者は子供の出生の日から3年以下の期間、休暇が認められる。父親、母親ともに雇用されている場合には一方のみに認められる。(労働者憲章)	無 給 (同左)
オーストリア	産後1年が経過する日までの間、無給休暇請求権がある。(母性保護法)	無給休暇手当として、次の額が支給される。(失業保険法) 結婚している母親 毎月2,487シリング(3,300円) 寡婦である母親 毎月3,716シリング(4,935円) なお、この手当は、出産のため離職した母親にも支給されることとなっており、育児休業だけを対象とするものではない。

国 名	期 間	休 業 中 の 手 当
ソ 連	子供が2歳になるまでの間休業できる。 (労働基本法)	子供が1歳になるまでの間月額35ルーブル(シベリア等の場合50ルーブル)が支給される。(国家社会保険) (35ルーブル 10,700円) (50ルーブル 15,250円)
チェコスロバキア	子供が2歳になるまでの間無給休暇請求権がある。(労働法典)	無給休暇中、第2子以降の子1人につき500コルナ(19,400円)が、その子が2歳になるまでの間支給される。(疾病保険法)
ハンガリー	子供が3歳になるまでの間休業できる。 (労働法典)	無給休暇中、3歳未満の子1人につき、次の額が支給される。(社会保険) 第1子 月額 910フォリント (5,900円) 第2子 月額 1,010フォリント (6,600円) 第3子 月額 1,100フォリント (7,200円)
イスラエル	最高12月(勤続年数の1/4) (婦人雇用法)	無 給 (同左)

(その他の諸国の状況)

1. アメリカ、カナダには育児休業制度はない。
2. イギリスは出産後29週以内であれば原職に復帰する権利が認められている。

(雇用保護法)

74 育児休業関係規定の概要（昭58.8）

諸外国の育児休業制度

1. 育児休業に関する根拠法及び育児休業制度法制化の背景並びにその目的

国名	内容
イギリス 雇用保護（統合）法 1978年	1. 労働者福祉・保護政策 2. 1975年の雇用保護法で妊娠・出産に関する権利が認められたが、1978年に統合された。 3. 1980年の雇用法で改正され、使用者の原職復帰義務が緩和され、労働者の通告義務が強化された。
西ドイツ 母性保護法の一部改正法（出産休暇導入法）1979年	1. 女子労働者の福祉対策及び人口対策 2. 1982年に手当支給要件を厳格化した。
ニュージーランド 産後休暇及び就業保護法1981年	1. 女子労働者のための福祉対策 2. 産後休暇の最低基準として定められた。
スウェーデン 〔経済的保障措置関係〕 一般社会保険法 1978年 〔休業に関する規定〕 育児休業法1978年	1. 育児のための時間が必要である働く母親を労働市場に確保する政策 2. 1954年に健康保険法に母親の育児休業に関し給付を行うことが規定され、これが1962年に統合された。 1974年に父親の育児休業に対しても手当が支給されることとなった。 1978年までは育児休業に関する給付がある期間は当然休業できるという解釈から「休むこと」に関する法律はなかったが、手当支給期間に加えて休業しうる期間を認めるため、1978年にすべての育児休業期間を法定した。
ノルウェイ 労働者保護及び労働環境法 1977年	1. 女子労働者の福祉対策として1957年の労働者保護法の改正において6週間の産後強制休業に加え6週間の育児休業が認められた。 2. 1977年の法律改正により育児休業期間が1年間とされ、併せて女子の職場進出に伴って父親の家庭における役割が現実的に重要なものと認識され男性にも本制度が適用されることとなった。

国名	内容
イスラエル 婦人雇用法 1954年	1. 女子労働者の福祉対策 2. 1964年に使用者に対して労働者からの復職希望日を延長しうる最高期間（4週間）を義務付けた。
フランス 労働法典 1977年	1. 人口対策及びワークシェアリング 2. 1981年1月1日より規模100人以上（それまでは200人以上であった。）の企業に適用範囲が拡大された。
イタリア 母親労働者保護法 1971年 労働に関する男女同一待遇法（男子の育児休業）1977年	1. 女子労働者の福祉対策 2. 労働に関する男女同一待遇法の制定に伴い、育児に関する両親の共同責任を明確化した。
オーストリア 母性保護法 1979年	1. 妻の収入なしに生活していけない家庭の子に短期間でも母親と過ごす時間を確保するため。 2. 1960年の母性保護法の改正により育児休業制度が新設された。

2. 育児休業期間及びその期間中の義務

国名	内容
イギリス	1. 出産のあった週から数えて29週目の週の終わりまでの間において、いつでも職場に復帰することができる。 ○労働者は病気の場合は、診断書を提出して通告した職場復帰の日（通告していなければ29週目の終わりの日）から最高4週間、その日を延期することができる。 ○労働争議その他の理由で職場復帰が妨げられている場合は、29週後であっても復帰できる。ただし、その障害がなくなってから4週間以内に可能な限りすみやかに復帰しなければならない。 2. 育児休業期間中の義務規定なし。

国 名	内 容
西 ド イ ツ	- 産後休業終了後から生児が6か月になるまでの間 - 休暇中は他の職業に従事してはならない。
ニュージーランド*	- 産後26週間 - 育児休業期間中の義務規定なし。
スウェーデン	- 育児休業期間 〔経済的に保障される期間〕 - 一般育児休業期間 - 生後270日までのうちの180日間 - 賃金の9割を保障(最低37クロネ/日) - 特別育児休業期間 - 生後8歳までのうちの180日間 90日間は賃金の9割を保障、残り90日間は一律37クロネ/日 - 病気等の子供の介護期間 12歳に達するまで年間60日間 - 賃金の9割を保障(最低37クロネ/日) 〔経済的に保障されない期間〕 1歳半まで全日の休業 8歳まで1日の労働時間を6時間に短縮できる。 - 育児休業期間中は育児に従事すること。
ノルウェイ	- 子供が満1歳に達するまでの間育児のため休業できる。 - 育児休業期間中の義務規定なし。
イスラエル	- 産後7週目より12か月を超えない範囲で産前休業前の勤務期間の4分の1相当の期間を休職することができる。 - 使用者は休業中の女子労働者を雇用してはならない。
フランス	- 産後休業後(父親の場合は出産2か月後)2年間 - 育児休業期間中の義務なし。

国名	内容
イタリア	1. 生児が満1歳に達するまでの間に6か月間 2. 育児休業期間中、他に雇用されてはならない。
オーストリア	1. 産後休業後、子供が満1歳になるまで 2. 育児休業期間中の義務規定なし。

3 対象及び請求資格要件

国名	内容
イギリス	1. 対象 警察、軍隊等を除く全女子労働者 2. 請求資格要件 (1) 週16時間以上勤務していた場合 出産予定週の11週前の週の最初の日以前に、少なくとも継続して2年間雇用されていたこと。 (2) 週8時間以上16時間未満勤務していた場合 出産予定週の11週前の週の最初の日以前に、少なくとも継続して5年間雇用されていたこと。
西ドイツ	1. 対象 全女子労働者 2. 請求資格要件 (1) 休業については母親たる女子労働者で足りる。 (2) 手当受給要件は出産前12か月のうち少なくとも9か月以上（失業保険受給期間を含む。早産の場合は7か月）雇用関係にあった者
ニュージーランド	1. 対象 原則として全女子労働者 2. 請求資格要件 休業前18か月間、週最低15時間同一の使用者に雇用されていること。
スウェーデン	1. 対象 全労働者 2. 請求資格要件 休業開始前過去6か月間継続勤務しているか又は、過去2年間に1年以上勤務していること。

国名	内容
ノルウェー	- 対象 全労働者 - 請求資格要件 出産前10か月のうち最低6か月間勤務していること。
イスラエル	- 対象 全女子労働者 - 請求資格要件 産前休業開始前までに同一使用者又は、同一勤務場所に継続して24か月以上勤務していること。
フランス	- 対象 (1) 規模100人以上の民間企業に在籍する労働者 (2) 公務員 - 請求資格要件 出産日までに1年間の継続勤務
イタリア	- 対象 全労働者 - 請求資格要件 特になし。
オーストリア	- 対象 地方公務員等を除く女子労働者（家内労働者を含む。） - 請求資格要件 (1) 休業については、女子労働者であること。 (2) 手当受給要件は原則として受給申請以前24か月間（2回目以降の請求には12か月間）のうち52週間（2回目以降の請求には24週間）失業保険に保険料を納入していること。

4. 権利行使のための手続、予告期間等

国名	内容
イギリス	休業の始まる少なくとも21日前までに（もし、その日までに行うことが不可能な場合は、できる限り速やかに）次の事項について書面で使用者に通知しなければならない。 - 子供を産むために休暇をとる（又はとっている）こと - 休暇後、職場に復帰する意向のあること

国名	内容
	(3) 出産予定日（又は出産日）（使用者が要求した場合は、医師又は助産婦の証明書を添付）
西ドイツ	育児休業前4週間前に通知する（口頭で可）。
ニュージーランド	出産予定日の3か月前に出産予定日を使用者に書面で通知しなければならない。
スウェーデン	休業前2か月前に使用者に通知する。 給付は社会保険事務所に休業期間を含め申請する（いずれも口頭で可）。
ノルウェー	育児休業を取得する場合は、できるだけ早く使用者にその旨を通知しなければならない。 休業期間が12週間以上である場合は4週間以前に通知しなければならない（口頭で可）。
イスラエル	不明
フランス	1. 出産休暇の終了日の1か月前に書面で使用者に通知（休業の期間を含む。）する。 2. 父親が休業を請求する場合は使用者に書面で配偶者が休業を取れない旨を通知する。 3. 申請した期間が2年より短い期間であっても事業主の同意なしに延期できない。 4. 子供の死亡、世帯収入の明白な減少の場合にのみ当該期間を短縮できる。
イタリア	1. 事前に使用者に書面で通知する。 2. 父親が休業を請求する場合は母親がその休業の権利の行使を放棄した旨を使用者に通知する。
オーストリア	予告期間なし。

5. 休業中の雇用関係及び被保険者資格の継続並びに保険料の負担等

国名	内容
イギリス	規定なし。
西ドイツ	1. 雇用関係は継続する。 2. 労働者が出産後1年以内に、この間他の職場に就職することなく元の職場に復帰したときは、雇用関係は中断しないものとして扱われる。 3. 休暇期間中も年金、医療及び失業保険の被保険者資格は継続する（前2者

国名	内容
	の労働者分保険料は連邦負担、後者は保険料免除)。
ニュージーランド	雇用関係は継続する。
スウェーデン	1. 雇用関係及び被保険者資格とも継続する。 2. 社会保険料は本来使用者負担
ノルウェイ	規定なし。
イスラエル	1. 雇用関係及び被保険者資格は継続する。 2. 休業期間中の保険料納付は免除される。
フランス	1. 雇用関係は継続する。 2. 当該期間中に使用者は正当事由に基づき労働者を解雇しうる。 3. 健康保険の被保険者資格は休業開始後1年間は継続する。
イタリア	1. 雇用関係は継続する。 2. 社会保険の被保険者資格も継続する(就業中と同様労働者の負担あり)。
オーストリア	1. 雇用関係は継続する。 2. 老齢保険は、出産後に暦月間は被保険者資格も継続とみなされる。 3. 出産手当が支給される場合は、健康保険の被保険者資格も継続する。

6. 休業中の手当

国名	内容
イギリス	いわゆる育児休業期間についての給付はないが、産前産後について次の給付がある。 1. 出産給付 (1) 支給額：週22.5ポンド(1981年度) + 所得比例部分 (1982年6月で廃止) (2) 支給期間：出産予定週の11週前の週から18週間 (3) 費用負担者：保険料は他の年金、疾病、失業給付等とこみになっており、

国名	内容
	出産給付だけを区分することはできない。ただし、全体で通常 使用者……賃金の13.7% 労働者……賃金の7.75% (社会保障法) 2. 出産手当 (1) 支給額：週給の9/10から出産給付金を差し引いた額 (2) 支給期間：出産予定週の11週前の週の初めの日から6週間あるいは 11週間のうちの6週間 (3) 支給者：使用者 (雇用保護法)
西ドイツ	1. 健康保険(労使折半の拠出)から税等控除後の賃金相当額(1日当たり 3.5～2.5マルク)の手当を受ける。受給者1人当たり400マルク国庫よ り補てん。 2. 健康保険の被保険者でない者については国が同額を支給
ニュージーランド	なし
スウェーデン	2. 育児休業期間及びその期間中の義務の項を参照 (1) 支給者：社会保険庁 (2) 費用負担者：給付額の85%については使用者が保険料として納め、国 庫が残余の15%を負担する。
ノルウェイ	なし
イスラエル	なし
フランス	なし
イタリア	育児休業中30%の給与が支給される。
オーストリア	無給であるが、失業保険から次の手当が支払われる。 1. 支給額(月額) (1) 配偶者のある母親

国名	内 容
	月 額 3,717 シリング (1983 年) (2) 配偶者のない母親 月 額 5,560 シリング (1983 年) ただし毎年1月に増額改訂 2. 期 間：子供が満一歳に達するまで 3. 費用負担：この手当のための費用の25%は家族補償手当の補償基金から拠出、75%は労使折半による失業保険より拠出。(家族補償手当の補償基金は家庭間の金銭的負担の平等化のため設けられたものであり、1982年1月1日現在で当該手当の全休の50%を負担している。)

7 復職後の取扱い

国名	内 容
イギリス	1. 次の場合を除き、従前の職に復帰させなければならない。 (1) 従前の職に復帰させることが合理的にみて実現不可能で、他の適当な職務を提供したにもかかわらず、労働者が合理的な理由なくこれを拒否した場合 (2) 従業員5人以下の企業で、従前の職に復帰させること及び適当な他の仕事を提供することが合理的に実施できない場合 2. 休暇をとらなかったならば得ていたであろう労働条件を下回ってはならないと規定されており、賃金についてもこれに含まれる。
西ドイツ	1. 原則として従前の職場に復帰できる。 2. 原則として休業前の給与の保障
ニュージーランド	1. 従前の職あるいはそれと同等の職に復帰することができる。 2. 休業前の給与(ベースアップがあった場合はこれによる新給与)の保障
スウェーデン	1. 従前と同程度の職に復帰することができる。 2. 休業前の給与の保障
ノルウェイ	1. 原則として従前の職に復帰することができる。それが不可能な場合、使用者は本人の同意を得て職を変更させることができる。

国 名	内 容
	2. 原則として従前の給与の保障
イスラエル	1. 原則として従前の職に復帰することができる。 2. 原則として休業前の給与（ベースアップがあった場合はこれによる新給与）の保障
フランス	1. 従前の職又はそれと同等の職に復帰することができる。 2. 原則として休業前の給与の保障
イタリア	1. 従前の職に復帰することができる。 2. 休業前の給与（ベースアップがあった場合はこれによる新給与）の保障
オーストリア	使用者は女子を従前と同一の職務に使用する義務を負う。ただし、当該女子のポストを育児休業の終了まで確保しておく義務はない。

8. 休業期間の取扱い

国 名	内 容
イギリス	先任権、年金権等の算定に関しては、勤務したものとみなされないが、通算される。
西ドイツ	1. 年次有給休暇については、取得した育児休業の月数を12で除して得た数に通常与えるべき有給休暇の日数を乗じて得た日数を減じ得る。 2. 育児休業中及びその後2か月間解雇禁止。
ニュージーランド	1. 年次有給休暇は育児休業の取得により影響を受けない。 2. 通常企業年金に関しては、休暇期間は労働期間として算定される。（ただし、休暇期間中も本人から必要な支払いがなされていることを条件とする。）
スウェーデン	1. 有給休業の場合、給付が収入とみなされ、年金基礎額の算定の根拠となる。ただし、無給休業の場合その期間は年金基礎額の算定の根拠とはならない。 2. 一般的に不利益取扱の禁止 3. 年次有給休暇は、育児休業の取得により、影響を受けない。

国 名	内 容
ノ ル ウ ェ イ	1. 年次有給休暇……前年の5月1日より4月30日までの継続勤務を前提に年次有給休暇制度があり、休業日数に応じて休暇日数を控除する。 2. 休業期間については勤務したものとみなされない。
イ ス ラ エ ル	1. 年次有給休暇は育児休業の取得により影響を受けない。 2. 先任権については、勤務したものとみなされない。 3. 休業期間中の解雇禁止
フ ラ ン ス	1. 年次有給休暇は育児休業の取得により影響を受けない。 2. 先任権等勤続期間が考慮される場合には、休業期間の$\frac{1}{2}$を勤続期間として取扱う。
イ タ リ ア	不 明
オーストリア	1. 年次有給休暇は、育児休業を含む年の雇用期間から育児休業期間を差し引いた期間に見合う日数まで認める。 2. 育児休業期間中及びその終了後4週間まで原則として解雇禁止及び解雇予告禁止 3. 育児休業期間は解雇手当、予告期間、労働不能となった場合の報酬支払い期間、休暇等の法的主張に当たって、勤続期間とはみなされない。 ただし、団体協約、労働契約で別段の合意が行われることは認められる。

9. 請求権担保の方法

国 名	内 容
イ ギ リ ス	民事強行規定
西 ド イ ツ	民事強行規定
ニュージーランド	罰則あり
スウェーデン	民事強行規定

国 名	内 容
ノ ル ウ ェ イ	罰金若しくは3か月以下の懲役又はこれらの併科
イ ス ラ エ ル	罰金若しくは1か月の拘禁刑又はこれらの併科
フ ラ ン ス	民事強行規定
イ タ リ ア	罰金あり
オーストリア	15,000シリング以下の罰金（累犯の場合は30,000シリング以下）

10. 育児休業利用率及び復職率

国 名	内 容														
イ ギ リ ス	職場復帰率は公共部門と民間でかなり異なり、医療・教育機関の職場復帰率がかなり高いものの他は比較的低い。 (1980年) <table border="0"> <tr> <td>公 的 機 関</td><td> 医 療 機 関 42% </td></tr> <tr> <td></td><td> 地 方 公 共 団 体 18% </td></tr> <tr> <td></td><td> 国 有 企 業 18% </td></tr> <tr> <td></td><td> 国 3% </td></tr> <tr> <td>民 間</td><td> 大 企 業 8% </td></tr> <tr> <td></td><td> 小 企 業 7% </td></tr> <tr> <td>合 計</td><td>19%</td></tr> </table> (いずれも職場復帰の資格を有する者を100とした割合である。)	公 的 機 関	医 療 機 関 42%		地 方 公 共 団 体 18%		国 有 企 業 18%		国 3%	民 間	大 企 業 8%		小 企 業 7%	合 計	19%
公 的 機 関	医 療 機 関 42%														
	地 方 公 共 団 体 18%														
	国 有 企 業 18%														
	国 3%														
民 間	大 企 業 8%														
	小 企 業 7%														
合 計	19%														
西 ド イ ツ	ケーススタディ11902件中 1. 請 求……10599件 89.1% 2. 復 職…… 5832件 49% 6か月の全期間を使わなかった者……226件 1.9%														
ニュージーランド	不 明														
スウェーデン	1. 利用率 母親の場合 100% 2. 男子の場合、一般育児休業期間を利用する者が全対象者の10%で平均休														

国名	内 容
	業期間は40日間。また、特別育児休業期間を利用する者は全対象者の25%で平均休業期間は10日間程度。多くの場合、母親の病気、出産後の体調不調のため父親も休業するというケースである。 3. 復職率 男 子 100% 女 子 80% 残り20%は家庭にとどまるか学校へ通う。
ノルウェイ	不 明
イスラエル	不 明
フランス	不 明
イタリア	1. 男性が育児休業を取るのは非常にまれである。 2. ほとんど全員が復職している。
オーストリア	利用率 95%

11. 制度導入の効果

国名	内 容
イギリス	1971年調査では出産後1年目で何らかの仕事をもっているものの割合は9%であったが、1979年調査では出産8か月後のそれは15%になっている。これは、この間の労働市場の変化を反映したものであり本制度の効果とは必ずしも言えない。
西ドイツ	不 明
ニュージーランド	不 明
スウェーデン	1. 乳幼児をもつ婦人の就業率はこの10年間増加しており、7歳未満の児童をもつ母親の75%が就業しているが、本制度の効果か否かは不明である。 2. 著しい効果は父親の育児への参加が増したことである。

国名	内容
ノルウェー	不明
イスラエル	不明
フランス	不明
イタリア	不明
オーストリア	手当導入前に比べ、育児休業の最長期限まで利用する母親が増えた。

12. 代替労働力の確保

国名	内容
イギリス	不明
西ドイツ	子供が死亡した場合、その3週間後に育児休業は終了するが、使用者は、当該代替労働者の雇用期間の終了まで復職を延長できる。使用者が承認した場合、育児休業は産後6か月以前に終了しうる。
ニュージーランド	不明
スウェーデン	企業にとっては、年次有給休暇、病欠、兵役による休業等に比し、育児休業は2か月の予告期間があるため対処しやすく、代替労働力の問題は重要視されていない。
ノルウェー	不明
イスラエル	各使用者が必要に応じ臨時雇用を行っている。
フランス	不明

国名	内容
イタリア	一般的に期間の定めのある契約は禁止されているが、代替労働者は期間の定めのある契約により採用することができる。 (期間の定めのある労働契約の規律に関する法律 1962 年 230)
オーストリア	代替労働力に関する特別の規定なし 他の労働者の時間外労働又は期間雇用等で確保している。

○産前産後休業中の所得保障等

国名	内容
アメリカ	規定なし
イギリス	○出産給付……産前 11 週間産後 7 週間について、収入の 85% を限度として、均一給付及び所得比例給付の合算を支給する。(社会保険からの給付) (社会保障法附則第 4) ○出産手当……出産予定の週前 11 週目の当初以降連続又は断続の 6 週間について、週休額の $\frac{9}{10}$ から上記出産給付の額を差し引いた額を支給する。(使用者による支給。なお、使用者に対しては、出産手当基金から還付される。) (雇用保護(統合)法第 34 条)
フランス	○任意休暇を含む出産休暇期間は、年次休暇の算定に当たっては、有効労働時間とみなし、またその期間中は、通常の賃金の支払があったものとみなす。 (労働法典第 223-4 条、第 223-11 条) ○出産手当金は収入の 90% (限度額 1 日 1083.0 フラン) とし、産前 6 週間、産後 10 週間支給する。 (社会保険法第 298 条)
西ドイツ	○出産手当金 産前休業に入る前 3 か月間 (月給の場合) 又は 13 週間 (週給の場合) の平均賃金日額から法定の控除を行って得た額 (最低 3.5 マルク、最高 25 マルク) を産前産後休業期間 (出産休暇期間中も含む。) 中支給する。 (母性保護法第 13 条、会社保険法第 200 条、出産休暇法) ○出産一時金 被保険者期間が短期等のため出産手当金の受給要件を満たさない場合に 150

国名	内 容
	マルクの一時金を支給する。（社会保険法第201条） ○賃金と出産手当金の差額補助 平均賃金日額から法定の控除を行って得た額と出産手当金との差額分を産前6週間、産後8週間（早産、多子産の場合は、12週間）について使用者から支給。（これにより、産前の賃金の100%が補償される。） （母性保護法第14条）
イタリヤ	○産前産後休業期間中に報酬の80%相当の日割手当を受ける。 （母親労働者保護法第15条） ○産前産後休業期間は、年末手当、有給休暇等すべての点で勤続年数に算入される。 （母親労働者保護法第6条）
カナダ	1.○資格取得期間（通常、申請前52週間）に、20週間以上保険の適用職に雇用されていた者を対象として、2週間の待機期間の後、最高15週間分の手当が支払われる。 ○この17週間の期間は、産前8週間、産後17週間の間に取得できる。 （失業保険法） 2.○産休終了後、使用者は、当該女子を従前の職又はそれと同等以上の賃金及び付加給付を伴う同等の職に復職させねばならない。 ○年金その他付加給付の計算に当たっては、産休終了後の雇用は、産休前の雇用と継続しているとみなされる。 （労働法典）
デンマーク	産前4週間、産後14週間につき、平均賃金日額の最高90%の社会保険給付支給 （社会保険法）
スウェーデン	賃金の90%の育児手当を支給 （一般社会保険法第4章）
オランダ	休業期間中賃金の100%を保険給付として支給（疾病法）
オーストリア	休業期間中賃金の100%を保険給付として支給 （疾病保険法）

○妊娠中又は哺育中の業務軽減に伴う所得保障

国名	内容
アメリカ	規定なし
イギリス	規定なし
フランス	賃金の低下を伴わない (労働法典第122-25-1条)
西ドイツ	使用者は、女子労働者が母性保護法の規定により部分的又は全面的に労働から除かれ出産手当金を受給できないときには、妊娠の始まった月以前の最後の13週又は3か月の平均賃金以上の額を継続支給しなければならない。 (同法第11条)
イタリア	通常の職務より下の職務にあてられた女子労働者は、元従事していた職務分の報酬と資格を保つ。 (母親労働者保護法第3条)
カナダ	規定なし
スウェーデン	業務軽減に伴う所得の保障 労働者は、就業上の不利益を受けない。 (育児休暇法第12条)
オーストリア	1. 安全上の見地からの職務変更により低賃金軽労働に従事する場合は、職務転換前13週間の賃金相当額が保障される。 2. 軽易業務に就く可能性がない場合は、就労しなくても1.の額が支払われている。 (母性保護法)

○育児時間の取扱い

国名	内容
アメリカ	規定なし
イギリス	規定なし
フランス	規定なし

国名	内容
西ドイツ	育児時間を与えることを理由に、報酬を減額してはならない。また、育児時間の代償として事前又は事後において労働を行わせてはならない。また、育児時間は、労働時間令その他の条項で定める休憩時間に算入してはならない。 (母性保護法第7条第2項)
イタリア	労働の長さ及びその報酬に関しては、これを労働時間とみなす。 (母親労働者保護法第10条)
カナダ	規定なし
スウェーデン	規定なし
オランダ	規定なし
オーストリア	育児時間を取得したことにより賃金を減額されないし、また、通常の休憩時間を短縮してはならない。 (母性保護法)

75 母性保護法制一覽

区分	事 項		ILO 103号条約	ILO 95号勧告 (98号・116号・128号を含む)
母 性 保 護	産前産後休業	産 前 産 後	○産前産後計12週間(産後6週間の強制的休暇期間を含む。) ○妊娠又は分娩に起因する疾病については、休暇を追加又は延長する(その限度は権限ある機関が決定)	○出産休暇の合計期間は14週間に延長すべきである。 ○監督機関は、母親及び生児の健康を保護するために必要であると認める場合には、産前産後の休暇の延長を診断書に基づいて個別に決定する権限をもつべきである。
		産 前		
		産 後		
	解雇禁止		○出産休暇により休業中の解雇の通告又はその期間中に満期となる予告の禁止	○解雇禁止期間は、妊娠中及び出産休暇期間の経過後少なくとも1カ月まで延長す

イギリス	西ドイツ	フランス	イタリア
		○強制休暇：産前産後を通じ、分娩後の6週間を含む8週間（労働法典第224-1条） ○任意休暇（労働契約を停止する権利を有する機関）：産前6週間、産後10週間 △多子産の場合は産後2週間延長 △症状が妊娠又は出産の結果であることが医師により証明されれば産前2週間、産後4週間の限度で延長 △第3子以降の出産については産前2週間産後8週間延長（同第122-26条、子供の多い家族の状況改善に関する法律）	○強制休暇：産前2カ月、産後3カ月（但し、産前の義務的休業期間は妊娠中の状態により一定の条件の下に延長できる。） （母親労働者の保護に関する法律第4、5条）
	○任意休暇：産前6週間（本人の就業希望があれば就業できる。）（母性保護法第3条） ○医師の証明により就業の継続が母子の生命又は健康を害するおそれありと認められる妊婦（同法第3条）		
○強制休暇：産後4週間（公衆衛生法第205条）	○強制休暇：産後8週間（早産及び多子産の場合は12週間）（同法第6条）		
○妊娠を理由とする解雇の禁止（但し、妊娠のために適切に遂行で	○妊娠中及び産後4カ月（但し、労働保護所轄庁によって例外的に解	○妊娠中及び産後14週間（多子産の場合は2週間延長）但し、重	○妊娠中、出産休業中及び生児が満1才に達するまでの間

イギリス	西ドイツ	フランス	イタリア
きない業務についている等の理由により解雇した場合に直ちに一定条件を満たす新たな雇用契約の提供を行った場合を除く。) (雇用保護(統合)法第60条)	雇告知の意思表示の許される場合あり) (同法第9条) ○産後最大6カ月まで認められる出産休暇を取得した場合は、その休暇期間中及び休暇終了後2カ月 (同法第9条a)	大な過失を立証し、又は妊娠もしくは出産に関係のない理由により当該契約の維持が不可能であることを証明する場合には契約を破棄できる。) (同第122-25-2条)	(但し、女子労働者の側に労働関係の解消の正当事由となる重大な過失がある場合等法定の場合を除く。) (同法第2条)
○出産給付：均一給付 週2250ポンド(1981年度)+所得比例部分(1982年6月で廃止) 支給期間：産前11週間、産後7週間(社会保障法第17条) ○出産手当：週休の9/10から社会保障法の規定により支給される出産給付金の額を差し引いた額を使用者から支給される。 支給期間：妊娠・出産のために欠勤した6週間(雇用保護(統合)法第34、35条) ○出産一時金：25ポンド(社会保障法)	○出産手当金：収入の100%(日額、最低3.50マルク、最高25マルク)産前6週間、産後24週間(支給要件に該当しない場合は150マルクの一時金) (同法第13条、ライヒ保険法200条) ○出産手当金に対する補助金：出産手当と法定控除を除いた平均暦日の労働報酬との差額分の補助金を産前6週間産後8週間(早産、多子産12週間)について使用者から支給される。 (母性保護法第14条) ○出産一時金：100マルク(ライヒ保険法198条)	○出産手当金：収入の90%(限度額1日108.30フラン)産前6週間、産後10週間支給(社会保険法第298条) △休暇中の取扱い 任意休暇を含む出産休暇期間は、年次休暇の算定にあたっては、有効労働期間とみなし、また、その期間中は通常の賃金の支払いがあったものとみなす。 (労働法典第223-4条、第223-11条) ○保育手当：5カ月間で170フラン (社会保険法第301条)	○出産手当金：収入の80%、強制休業の全期間中支給(一定の場合、強制休業後最高6カ月までの期間収入の30%支給) (同法第15条、国民保険サービス法) △休業中の取扱い：強制休業期間中は、年末手当、クリスマス手当および有給休暇に関する効果を含め、あらゆる点で勤続年数に算入(母親労働者の保護に関する法律第6条)
	○原則として時間外(註)・休日・祭日及び夜間(20.00~6.00)労働禁止(母性保護法第8条) (註)18才未満の女子にあっては「毎日8時間を超え、かつ2週間に80時間を超える労働」その他の女子にあっては「毎日8時間半を超え、	○医師が必要と認めた場合、妊娠中の女子を使用者又は本人の申し出により一時的に他の業務に配置転換 (同第122-25-1条) ○妊婦の一定車両による運搬業務の就業禁止 (同施行令234-6条) ○22時以降又は気温0	○妊娠中及び産後7カ月以内の女子に対する重量物の運搬その他大統領令に定める危険、有害な労働等の禁止又は配置換え(母親労働者の保護に関する法律第3条) ○妊娠中及びその子が満7カ月になるまでの女

区分	事 項	ILO 103号条約	ILO 95号勧告 (98号・116号・128号を含む)
母 性	妊娠中及び哺育中の業務軽減 (つづき)		及び産後少なくとも3カ月間(生児を哺育している場合は更に長い期間)女子を就業させてはならない。 ○妊娠中及び産後10週間以内の女子は、医師が当該女子又はその子の健康を害するおそれのあると認めるときは、人力による荷物の運搬作業に配置すべきでない。 (本項のみ第128号勧告)
	業務軽減に伴う所得の保障		○上の業務に常時使用される女子は、減給されることなしに他の業務に転換する権利をもつべきであり、またその他の女子も健康上の必要がある場合、転換の権利を与えられるべきである。
保 護	育 児 時 間	○生児を哺育している場合、法令で定める育児時間中業務を中断する権利あり。 ○育児時間は、労働時間として計算し、報酬を与える。	○哺育のための休憩の合計時間は、1日について少なくとも1時間半とすべきであり、かつその回数及び長さは診断書に基づいて調整することを許すべきである。

イギリス	西ドイツ	フランス	イタリア
	かつ2週間に90時間を超える労働」をいう。 妊婦に対する激しい肉体的労働又は健康に有害な一定の労働及び妊婦又は哺育中の母親に対する連邦労働社会大臣の定めた労働の禁止（同法第4条）	て以下の場合の、妊婦の、ブテック等における店頭販売の就業禁止（同施行令234-4条）	子は協約、協定による深夜業就業制限の排除をみとめない。 （労働に関する男女同一待遇法第5条）
	就業禁止により部分的又は全面的に労働から除かれたときは、妊娠の始まった月以前の最後の13週又は3カ月の平均賃金以上を雇用主は支給（同法第11条）	賃金の低下を伴わない。（同上）	就業禁止又は配置換えにより通常の職務より下級の職務にあてられた女子は、従前の職務分の報酬及び資格を保持（母親労働者の保護に関する法律第3条）
	- 哺育中の母親には30分ずつ2回又は1回1時間（連続して8時間を超える労働時間の場合には45分2回、近くに保育所のない場合90分1回）（離乳によって消滅）（同法第7条） - 哺育時間を与えたことを理由に報酬を減じ、又は、所定労働時間の前、又は後に労働させてはならない。（同法第7条）	出産の日から1年間授乳する母に1日30分ずつ2回（同224-2条、同施行令224-1条）	- 生後1年以内の乳児をもつ女子に1時間ずつ2回（1日の労働時間が6時間未満の場合は1回、また労働場所に付属した育児室利用の場合は30分ずつ2回）（同法第10条） - 労働の長さ及びその報酬に関しては労働時間とみなす。（同法第10条）

7 6 母性保護関係規定の概要

I 産前産後休業

国 名	内 容
ア メ リ カ	規定なし
イ ギ リ ス	強制休暇：産後4週間 (公衆衛生法第204条) 〔参考〕 請求により、出産日の属する週に始まる29週間以内に従前の職に復職できる。ただし、次の場合には、この限りでない。 (1) 剰員の存在により当該労働者を復職させることが不可能な場合で、資格、雇用条件、勤務場所等につき前職に劣らない新規の雇用契約を使用者が申し出たとき。 (2) 剰員以外の理由で、当該労働者を復職させることが合理的にみて実行不可能な場合で、当該労働者に適した業務内容等につき、復職した場合と同等以上の条件の雇用契約を使用者が申し出たとき。 (3) 労働者数5人以下の小規模企業で、当該労働者を復職させることも、代替の雇用契約を申し出ることも、合理的にみて実行不可能な場合。 (4) 使用者が理由を明示して通告することにより、労働者の通知による復職予定日の後4週間を限度に復職日を延期した場合。 (雇用保護(統合)法第45条、第47条、第56条A)
フ ラ ン ス	◦ 強制休暇：産後6週間を含む分娩の前後合計8週間 ◦ 任意休暇：産前6週間、産後10週間 ◦ 多子産の場合は、産後2週間延長 ◦ 症状が妊娠又は出産の結果であることが医師により証明されれば、産前2週間、産後4週間の限度で延長 (労働法典第224-1条) ◦ 第3子以降の出産については、産前2週間、産後8週間延長 (子供の多い家族の状況改善に関する法律)
西 ド イ ツ	◦ 任意休暇：産前6週間 ◦ 強制休暇：産後8週間(早産又は多子産の場合は、12週間) ◦ 医師の証明により就業の継続が母子の生命又は健康を害するおそれありと

国名	内容
	認められる妊婦は、労働禁止 ○ このほかに、産後休業後子供が満6か月に達するまでの出産休暇（任意）がある。 （母性保護法第3条、第6条、出産休暇法）
イタリヤ	○ 強制休暇：産前2か月、産後3か月（母親労働者保護法第4条） ○ 女子労働者が、妊娠の進行状態からみて過重又は有害と考えられる労働に就業している場合には、強制休暇は、産前3か月から開始される。 （同法第4条第2項） ○ 産前休暇開始前でも労働監督署は、次の場合、医師の診断に基づき、一定期間の労働禁止を命ずることができる。 (1) 重い妊娠併発症の場合 (2) 労働条件又は環境条件が妊婦及び胎児の健康に有害であると考えられる場合 (3) 女子労働者が他の職務に配置換えできない場合（同法第5条）
カナダ	○ 継続して12か月以上勤務した者を対象 ○ 出産予定日前11週間、産後17週間の間に、17週間の産前産後休業を取得できる。（出産が出産予定日より延びた場合には、延びた期間は、17週間に追加される。） （労働法典）
デンマーク	○ 産前4週間、産後14週間（産休法第1条） ○ 乳児が入院する場合には、産後14週間の休暇を分割して取得できる。
スウェーデン	○ 休暇前に継続して6か月又は2年間に通算12か月以上雇用された者を対象 ○ 産前産後各6週間（育児休暇法第4条）
オランダ	○ 任意休暇：産前6週間 ○ 強制休暇：産後6週間（根拠法令不明）
オーストリア	○ 任意休暇：産前8週間 ○ 強制休暇：産後8週間（早産又は多子産の場合12週間）

国名	内 容
	○ 出産予定日前に出産した場合には、その日数（１２週間を上限）を産後休業に追加できる。 ○ 健康に害があるという医師の証明があれば、出産予定日の８週間以上前でも労働義務から解放される。（母性保護法）

Ⅱ 妊娠中及び産後一定期間内における解雇禁止

国名	内 容
アメリカ	規定なし
イギリス	規定なし
フランス	妊娠中及び産後１４週間（多子産の場合は、２週間延長）ただし、重大な過失を立証し、又は妊娠若しくは出産に関係のない理由により当該契約の維持が不可能であることを証明する場合には契約を破棄できる。 （労働法典第１２２－２５－２条）
西ドイツ	妊娠中及び出産後４か月を経過するまで解雇禁止。出産休暇をとった場合は、その休暇期間中及び休暇終了後２か月を経過するまで解雇禁止。 （母性保護法第９条、第９条a）
イタリア	１ 妊娠中、産前産後休業期間中及び生児が満１歳に達するまでの間は解雇禁止。 （適用除外） (1) 女子労働者の側に労働関係の解消の正当事由となる重大な過失があった場合 (2) 女子労働者が従事する事業が活動を停止する場合 (3) 女子労働者が採用された仕事の完了又は期間の満了により労働関係が解消された場合（母親労働者保護法第２条） ２ 解雇禁止期間中は、女子労働者を休職にしない。（同法第２条）
カナダ	規定なし

国名	内容
デンマーク	産前産後休業期間中の解雇禁止（産休法第3条）
スウェーデン	規定なし
オランダ	妊娠中及び産後12週間の解雇禁止（民法第1639条h第4項）
オーストリア	妊娠中及び出産後4か月間の解雇禁止（適用除外） (1) 裁判所が次のとおり認める場合 ① 労働者が労働を拒否した ② 企業秘密を漏らした ③ 使用者及び関係者を侮辱する行為をしたことが露見した ④ 犯罪を犯した (2) 景気変動の結果生産減少、工場閉鎖の場合、労使双方の文書により労働契約を終了させることができる。（母性保護法）

Ⅲ 妊娠中及び産後一定期間内における業務軽減

国名	内容
アメリカ	規定なし
イギリス	規定なし
フランス	1 医師が必要と認めた場合、妊娠中の女子を使用者又は本人の申し出により一時的に他の業務へ配置転換。（労働法典第122-25-1条） 2 妊娠した女子は、22時以降又は気温が0℃以下の場合、ブティック又は商店における店頭販売に従事することを禁止される。（労働法典施行令第234-4条） 3 妊娠した女子は、ペダル付三輪車、手押し車及び小二輪車による運搬の業務に従事することを禁止される。（労働法典施行令第234-6条）
西ドイツ	1 妊娠中及び哺育中の女子労働者の時間外、休日、祝祭日及び深夜労働禁止 時間外労働とは、18才未満の女子にとっては「毎日8時間を超え、か

国名	内容
	つ、2週間に80時間を超える労働」、その他の女子にとっては「毎日8時間半を超え、かつ、2週間に90時間を超える労働」をいう。 深夜労働とは、20時から6時までの労働をいう。 （母性保護法第8条第1項、第2項） ○適用除外 (1) 深夜労働規制の例外（同法第8条第3項） 妊娠後最初の4か月間の妊婦及び哺育中の母は、次の夜間労働可能 イ 旅館、飲食店その他の宿泊施設においては、22時まで ロ 乳しぼりについては、5時以降 (2) 休日、祝祭日労働規制の例外（同法第8条第4項） 交通業、旅館、飲食店その他の宿泊施設、療養施設、浴場、音楽演奏、演劇上演その他の興業、演芸又は娯楽においては、休日、祝祭日労働可能。ただし、毎週1回、夜間休息に引続き、24時間以上の連続的休息（代替休日）が与えられる場合に限る。 (3) 監督署の許可（同法第8条第6項） 監督署は、相当の理由があるときは、個々の場合につき、妊産婦及び哺育中の母の時間外、休日、祝祭日及び深夜労働に関する規制の例外を許可することができる。 2 肉体重労働又は有害物質、有害放射線、じんあい、ガス、蒸気、高温、寒冷、湿気、振動若しくは騒音の有害な影響にさらされる労働への就業禁止その他妊娠中若しくは哺育中の母又はその子の健康を侵害する可能性のある業務への就業禁止 （母性保護法第4条第1項、第2項）
イタリヤ	1 (1) 重量物の運搬、持上げ等危険な労働、疲労の高い労働及び健康に有害な労働は禁止され、その間女子労働者は他の職務に当てられる。 (2) 労働監督署が労働条件又は環境が女子の健康に有害であると認定した場合、妊娠中及び産後7か月目までは、他の職務に配置換えされる。 （母親労働者保護法第3条） 2 製造業（工芸産業を含む。）における深夜労働（24時～6時）は、協約、協定による場合であっても妊娠の開始からその子が満7か月になるまでの女子については認めない。 （労働に関する男女均等待遇法第5条第3項）

国名	内容
カナダ	規定なし
スウェーデン	産前60日より軽易な業務へ転換する権利を認められている。（「妊婦」の定義は医師の判断による。） （育児休暇法第12条）
オーストリア	1 妊娠中又は哺育中の女子は、休日労働（日曜労働を含む。）禁止。ただし、病院、新聞社、パン屋、ホテル、公共交通機関、映画館、劇場の業務については、適用除外。 2 妊娠中又は哺育中の女子は、20時から6時までの深夜業禁止。ただし、保健衛生、教育、娯楽、放送、通信、運輸の業務については、適用除外。 3 妊娠中の女子は、交通機関上の作業や危険物取扱い業務、有害な作業環境下で働いてはならない。 4 妊娠5か月を経過した妊婦は、疲労のおそれがある場合、出来高払労働に就かないことができる。 （母性保護法）

N 育児時間

国名	内容
アメリカ	規定なし
イギリス	規定なし
フランス	出産日から起算して、1年間、授乳する母に、そのため労働時間内に1日30分ずつ2回計1時間 （労働法典第224-2条、同施行令第224-1条）
西ドイツ	○1日30分を2回又は1時間を1回 ○ただし、労働時間が連続8時間以上に及ぶときは、請求に基づいて最低45分を2回与え、又は作業場附近に哺育室がない場合には、最低90分を1回与えなければならない。 （母性保護法第7条第1項）
イタリア	○生児が1歳以下の間、母親である女子労働者は、1日2回各1時間の休息

国名	内容
	が許される。 ○ 女子労働者は、これを一度に2時間又は2回に分けて各1時間計2時間として取ることができる。 ○ 労働時間が6時間未満の者は、1回のみ休息が許される。 ○ 事業場に附属して使用者が設置した育児室又は託児所を利用する場合は、各々30分となる。（母親労働者保護法第10条）
カナダ	規定なし
スウェーデン	母親は、育児時間を与えられなければならない。 （職場環境法第4章第4条）
オランダ	使用者は、乳児を持つ婦人労働者が申し出た場合には、子供の世話をするための適当な機会を与えなければならない。（労働法第11条第2項）
オーストリア	労働時間が、4.5時間以上の女子労働者については1日45分、労働時間が8時間以上の女子労働者については、1日90分（母性保護法）

77 出産休暇と金銭給付

— 117カ国の現状— (出典レファレンス392、1983年9月号)

ここに紹介する一覧表は、1982年初頭にILO(国際労働機関)に提供された情報をもとに、世界166カ国中117カ国(約7割)における出産休暇と金銭給付に関する現行法令を対象として作成された資料である。地域の内訳は、アフリカ(35カ国)、アジア、中東及び大洋州(26カ国)、ヨーロッパ(29カ国)並びに北アメリカ、ラテン・アメリカ及びカリブ海諸国(27カ国)である。出産休暇と金銭給付に関しては、欧米諸国の現状について紹介した資料は幾つかあるが、世界的規模での比較はこれまであまり行なわれていない。もっとも、以下に掲示する表は、民間部門の有給女子労働者に適用される一般的休暇制度に関する情報を提供するものである。幾つかの国においては、団体協約によって一般的休暇制度よりも一層有利な規定が定められている。なお、この表は、さまざまな国における法令を全般的に概括したものであり、詳細な分析を目的としたものではない。また、家事労働者、家内労働者、公務員又は農業部門の労働者に適用される特別規定も対象とはされていない。

幾つかの国においては、出産休暇に対する権利は、同一の使用者のもとで最低雇用期間を満たしていることを条件としている。出産休暇中の金銭給付の付与は、一般に一定の雇用期間、社会保障への加入、保険料の支払い又は居住を条件としている。

法定出産休暇期間の欄においては、通常の出産休暇期間、そのうちの産前休暇期間及び産後休暇期間並びに出産休暇が延長される期間が示されている。出産休暇が延長されるのは、大概妊娠期間及び出産時に併発症を生じた場合である。育児のために出産休暇後に与えられる特別休暇に関しては、金銭給付を伴わない場合はこの表に含まれていない。

金銭給付の欄においては、出産休暇中に国の法令により支給される主たる金銭給付が示されている。稼得賃金補償率は、出産休暇中に労働者の受けとる日額、週額もしくは月額給与の一定比率として示されており、その支給される期間及びその財源もまた示されている。

社会保障制度により与えられる金銭給付には、通常最高限度額があるが、その額は算定の基礎とされる給与額を超えないものとされる。幾つかの国では、金銭給付は、出産時に与えられる出産一時金により補足されており、また、出産一時金だけの場合もある。このような出産一時金が支給されているのは、オーストリア共和国、ブラジル連邦共和国、ブルガリア人民共和国、キプロス共和国、チェコスロバキア社会主義共和国、フィジー自治領、フランス共和国、ドイツ連邦共和国、ギリシア共和国、ハンガリー人民共和国、日本、ニジェール共和国、ノルウェー王国、ポーランド人民共和国、スイス連邦、トルコ共和国、大ブリテン及び北部アイルランド(イギリス)、ソヴィエト社会主義共和国連邦、アメリカ合衆国(の一定の州)及びユーゴスラビア社会主義連邦共和国である。

出産休暇と金銭給付—117カ国の現状

(1982年現在)

	国名	法定			産休		期間	金銭給付		
		出産休暇	(産前)	(産後)	延	長		稼得賃金補償率	支給期間	財源
ア	アソゴラ 人民共和国	90日間	最高30日間	60日間 (最低45日間)	—	—	—	100%	90日間	使用者
	ベニ 人民共和国	14週間	6週間	8週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	100%	14～17週間	社会保障(50%) 使用者(50%)
	ボツワ ナ共和国	12週間	6週間	6週間	—	—	—	25%	12週間	使用者
	ブルン ジ共和国	12週間	—	最低6週間	併発症が生じた場合に2週間	併発症が生じた場合に2週間	併発症が生じた場合に2週間	50%	12～14週間	使用者
フ	カメル ーン 連合共和国	14週間	最低4週間(1)	10週間	併発症がある場合に(妊娠もしくは出産に起因する疾病が生じた場合に)出産後6週間	併発症がある場合に(妊娠もしくは出産に起因する疾病が生じた場合に)出産後6週間	併発症がある場合に(妊娠もしくは出産に起因する疾病が生じた場合に)出産後6週間	100%	14～20週間	社会保障
	中央ア フリカ 共和国	14週間	8週間	6週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	50%	14～17週間	社会保障
	チャ ド共和国	14週間	6週間	8週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	50%	14～17週間	社会保障
	コソ ボ共和国	15週間	—	9週間	妊娠もしくは出産に起因する疾病が生じた場合に3週間	妊娠もしくは出産に起因する疾病が生じた場合に3週間	妊娠もしくは出産に起因する疾病が生じた場合に3週間	100%	15週間	社会保障(50%) 使用者(50%)
リ	ジブ チ共和国	14週間	—	—	—	—	—	50%	14週間	社会保障
	エジ プト共和国	50日間	—	40日間	—	—	—	75%	50日間	社会保障
	赤道ギ ニア共和国	12週間	6週間	6週間	—	—	—	100%	12週間	使用者
	ガボ ン共和国	14週間	6週間	8週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	併発症がある場合に3週間	100%	14週間	社会保障

国名	12週間	6週間	最低6週間	異常出産もしくは多子出産の 後に2週間	最高50%	12週間	使用者
ナ ア ギ ニ ア 人民革命共和国	14週間	最高6週間	8週間	—	100%	14週間	社会保障(50%) 使用者(50%)
コートジボワール 共和国	14週間	—	最低8週間	併発症がある場合に出産後3週間	100%	14週間	社会保障(50%) 使用者(50%)
ケニア共和国	2カ月間			—	100%	—	使用者
レソト王国	12週間	6週間	6週間	—	— (2)	— (2)	使用者 (2)
リベリア共和国	12週間	6週間	6週間	—	60%	6週間	使用者
マダガスカル共和国	14週間	—	8週間	併発症がある場合に出産後3週間	10%	6週間	使用者
マダガスカル共和国	14週間	—	8週間	併発症がある場合に出産後3週間	50%	14～17週間	社会保障 (3)
マリ共和国	14週間	最低3週間 ～6週間	8週間 (最低4週間)	併発症がある場合に出産後3週間	100%	14～17週間	社会保障
モーリタニア イスラム共和国	14週間	2週間は強制的 ～6週間	8週間 (最低6週間)	併発症が生じた場合に3週間	50%	14～17週間	社会保障
モーリシャス共和国	12週間	6週間	6週間	—	100%	12週間	使用者
モロッコ王国	12週間	—	最低6週間		50%	10週間	
ニジェール共和国	14週間	2週間は強制的 ～6週間	8週間 (最低6週間)	併発症が生じた場合に3週間	(A) 50%、又は (B) 100% (4)	14～17週間	(A) 社会保障 (B) 社会保障 (50%) 使用者(50%)
ナイジェリア 連邦共和国	12週間	6週間	6週間	—	50%	12週間	使用者
ルワンダ共和国	12週間	—	最低6週間	—	66.66%	12週間	使用者
セネガル共和国	14週間	最低4週間	8週間 (最低6週間)	併発症がある場合に出産後3週間	50%	14～17週間	社会保障
スーダン共和国	8週間	2週間又は 4週間	4週間又は 6週間	—	100%	8週間	使用者

	国名	法定休産出			休暇期間		金銭		財源
		出産休暇	(産前)	(産後)	延	長	稼得賃金補償率	支給期間	
アフリカ	スワジランド王国	最低12週間	最低6週間	最低6週間		—	—	—	—
	タンザニア共和国	12週間	6週間	6週間		—	—	—	—
	トーゴ共和国	14週間	—	6週間		併発症がある場合に出産後3週間	100%	14~17週間	社会保障(50%) 使用者(50%)
	チュニジア共和国	30日間				発病した場合	66.66% (5)	30日間	社会保障
アジア	ウガンダ共和国	8週間	4週間	4週間		女子が再就労できない場合に最高2ヵ月間	100%	1ヵ月間	使用者
	オーストラリア共和国	14週間	最低2週間~8週間	最低6週間~12週間		併発症がある場合に3週間	100%	14~17週間	社会保障(50%) 使用者(50%)
	ザイール共和国	14週間	—	最低6週間		—	66.66%	12週間	使用者
	アフガニスタン民主共和国	50日間	30日間	20日間		—	—	—	—
アジア中部	オーストラリア連邦	州により12~16週間(6)	6~8週間	6~8週間		要求により36~40週間	— (7)	—	—
	ビルマ連邦社会主義共和国	12週間	6週間	6週間		—	66.66% (8)	12週間	社会保障
	フィジー自治領	84日間	42日間	42日間		—	—	44日間	使用者
	香港	10週間				—	66.66% (9)	—	使用者(9)
大洋州	インドネシア共和国	12週間	6週間	6週間		医学的理由により4週間	100%	12週間	社会保障及び 使用者(10)
	インドネシア共和国	12週間	6週間	6週間		—	50%	12週間	使用者(11)
	イスラエル共和国	—	6週間は強制的	4週間は強制的		—	66.66%	最高12週間	社会保障

イ ラ ク 国	10 週間	30 日間	最低 6 週間	併発症が生じた場合に（通常 の休暇を含めて）最高 9 カ月間 の子が入院している場合に 4 週 間 (13)	(A) 100% (B) 75%	(A) 10 週間 (B) 延長時間 6～12 週間(休 暇が延長される 場合には最高 16 週間) (14)	社会保障
イスラエル国	12 週間	労働者の選 好により 6 週 間又はそれ以 下	最低 3 週間 (12)		75%		社会保障
日本	12 週間	6 週間	6 週間 (15)	—	60%	12 週間	社会保障
ヨルダン ハースエム王国	6 週間	3 週間	3 週間	—	50%	—	使用者
民主カンボジア	12 週間	6 週間	6 週間	—	50%	—	使用者
クウェート国	10 週間 (16)	30 日間	40 日間	—	100%	—	使用者
ラオス 人民民主共和国	12 週間			—	50%	—	使用者
マレーシア	60 日間	最高 30 日間	30～60 日間	—	100%	60 日間	使用者 (17)
モンゴル 人民共和国	101 日間	45 日間	56 日間	—	100%	101 日間	社会保障
ネパール王国	45 日間 (18)			—	100%	—	使用者
ニューージーランド 自治領	26 週間	6 週間 (19)	最低 20 週間	医学的理由による	疾病給付相当の 週給給付 (20)	3 カ月間	社会保障
バキスタン イスラム共和国	12 週間	6 週間	6 週間	地下の炭鉱で労働をしている 女子については出産前に 4 週間	100%	12～16 週間	社会保障
フィリピン 共和国	6 週間	最低 2 週間	4 週間	—	100% (21)	45 日間	社会保障
サウジアラビア 王国	10 週間	4 週間	6 週間	—	50%又は 100% (22)	10 週間	使用者
シンガポール 共和国	8 週間	4 週間	4 週間	—	100% (23)	8 週間	使用者
スリランカ民主 社会主義共和国	6 週間	2 週間	4 週間	—	86%又は 100% (24)	6 週間	使用者

ア ジ ア 中 東 及 び 大 洋 州

国名	法定		産休		期間		金		支給		財源
	出産休暇	(産前)	(産後)	延	長	稼得賃金補償率	支給期間				
タイ王国	60日間				—		100%(25)	30日間		使用者	
アルバニア社会主義人民共和国	12週間	5週間	7週間	事情により3週間			75~95% (26)	12~15週間		社会保障	
オーストリア共和国	16週間	8週間は強制的	8週間は強制的	(A) 早産、帝王切開出産、多子出産後に4週間 (B) 子が1歳になるまで			(A)100% (B)均一の月額手当	(A)16~20週間 (B)子が満1歳になるまで		(A)社会保障 (B)社会保障 (失業保険)	
ベルギー王国	14週間	6週間	8週間は強制的	—			(A)100% (B)79.5%	(A)筋肉労働者には7日間 (27) その他の者には30日間 (B)残りの休暇期間		(A)使用者 (B)社会保障	
ブルガリア人民共和国	165~225日間 (28)	45日間	120~180日間 (29)	(A) 母親が産後発病した場合又は難産もしくは双子生児出産の後に10日間 (B) 子が6カ月、7カ月又は8カ月になるまで(30)			(A)100% (B)均一の月額手当(31)	(A)165~225日間 (B)子が6カ月、7カ月又は8カ月になるまで(30)		社会保障	
キプロス共和国	12週間	6週間	6週間	遅産の場合に5週間			均一の月額手当(32)	12週間		社会保障	
チェコスロバキア社会主義共和国	26週間、その他12週間は強制的(33)	4~8週間	最低6週間~22週間	(A) 多子出産後又は単身の母親については9週間 (B) 子が2歳になるまで			(A)90% (B)均一の月額手当(34)	(A)26~35週間 (35) (B)子が2歳になるまで		社会保障	
デンマーク王国	18週間	4週間	14週間				90%	4~14週間(36)		社会保障	
フィンランド共和国	282日間(37)	48日間	6週間~234日間	一定の状況のもとで出産後最高66日間(すなわち300日間の産後休暇)			70~80% (38)	282日間		社会保障	

フランス共和国	子供の数により16～26週間(39)	子供の数により6～10週間	子供の数により10～18週間(40)	併発症が生じた場合に6週間(産前2週間、産後4週間)、多子出産の後に2週間	90%	16～26週間及び(疾病及び多子出産のための延長を含め)休暇が延長された場合最高34週間	社会保障
ドイツ民主共和国	26週間	6週間	20週間	(A) 併発症がある場合又は多子出産の後に2週間 (B) (第2子から)子が1歳になるまで	(A) 100% (B) 疾病給付相当額	(A) 26週間 (B) 子が1歳になるまで	社会保障
ドイツ連邦共和国	14週間	6週間は強制的(41)	8週間は強制的	(A) 早産、帝王切開出産又は多子出産の後に4週間 (B) 子が6カ月になるまで	(A) 100% (B) 月額最高750ドイツマルク(約70,500円)	(A) 14～18週間 (B) 子が6カ月になるまで	(A) 社会保障及び使用者 (B) 社会保障(42)
ギリシヤ共和国	12週間	6週間	6週間	—	50～100%(43)	12週間	社会保障
ハンガリー人民共和国	20週間	最低4週間	最高16週間	(A) 併発症がある場合に出産後4週間 (B) 子が3歳になるまで	(A) 50～100%(44) (B) 均一の月額手当(34)	(A) 20～24週間 (B) 子が3歳になるまで	社会保障
アイスランド共和国	3カ月間	1カ月間	2カ月間	—	均一額プラス扶養家族に対する増額(最高75%)	—	—
アイerland共和国	最低14週間 5ヶ月間	最低4週間 2カ月間	最低4週間 3カ月間	出産後4週間の追加休暇 (A) 重労働の場合には出産前1カ月間 (B) 要求により、子が満1歳になるまでの6カ月間(46)	80%(45) (A) 80% (B) 30%	14週間 (A) 5～6カ月間 (B) 6カ月間	社会保障 社会保障
ルクセンブルグ大公国	16週間	最高8週間	最低8週間	早産もしくは多子出産の後に又は母親が授乳をしている場合に4週間	100%	16～20週間	社会保障
マルタ共和国 オランダ王国	13週間 12週間	8週間 4～6週間	5週間 6～8週間	— —	100% 100%	13週間 12週間	使用者 社会保障

国名	法 定 出 産		産 休 (産後)	延 期	金 銭 給 付 財 源
	出 産 休 暇	(産前)			
ノルウェー王国	108就業日 (又は18週間)	最高72日間 (又は12週間)	最低36日間 (又は6週間) ～108日間(又は18週間)	—	100% 108日間 社会保障
ポーランド人民共和国	子供の数でより 16～18週間(47)	最低2週間	最低12週間～ 14週間(48)	多子出産の後に総計26週間	100% 16～26週間 社会保障
ポルトガル共和国	90日間、そのうち60日間は連続していなければならない			—	100% 90日間 社会保障又は無保険の労働者に対しては使用者(50%)
ルーマニア人民共和国	112日間	52日間	60日間	—	50～94%(49) 112日間 社会保障
スペイン王国	14週間	6週間(50)	8週間	—	75% 14週間 社会保障
スウェーデン王国	最高360日間(51)	最高60日間	最低6週間	—	(A) 90% (B) 37クローネ(約1,628円)の均一日額手当 (A) 270日間 (B) 90日間 社会保障
スイス連邦	—	—	最低8週間(52)	—	疾病給付におけると同様 異なる(53) 社会保障
ソヴィエト社会主義共和国連邦	112日間(又は16週間)	56日間(又は8週間)	56日間(又は8週間)	(A) 難産又は多子出産の後に14日間(又は2週間) (B) 子が1歳になるまで	(A) 100% (B) 均一の月額手当 (A) 16～18週間 (B) 子が1歳になるまで 社会保障
大ブリテン・北部アイルランド連合王国(イギリス)	18週間(54)	最高11週間	7週間	— (55)	週額均一率(6週間については90%)(56) 18週間 社会保障
ユーゴスラビア社会主義連邦共和国	州又は地域により105～210日間(57)			—	100% 最低105日間 社会保障
アルゼンチン共和国	90日間	30～45日間	45～60日間	—	100% 90日間 社会保障又は使用者(58)
バハマ連	出産をした週を含む13週間	6週間	6週間	—	50～66.66% 13週間 社会保障

バルバドス	12週間	6週間	6週間	—	60%	12週間	社会保障
ボリビア共和国	90日間	45日間	45日間	—	75%	90日間	社会保障
ブラジル共和国	12週間	4週間	8週間	—	100% (59)	12週間	社会保障
連邦共和国	州により16 ～18週間(60)	最高10週間	最高17週間	—	60%	15週間	社会保障(61)
チリ共和国	18週間	6週間	12週間	—	100% (62)	18週間	社会保障(63)
コロンビア共和国	8週間	最低2週間	最低2週間	—	100%	8週間	社会保障
コスタリカ共和国	60日間	30日間	30日間	—	50%	60日間	社会保障
キューバ共和国	18週間	6週間(64)	12週間(65)	多子出産が予期される時には 出産前2週間	100% (66)	18～20週間	社会保障
ドミニカ共和国	12週間	6週間	6週間	—	100%	12週間	社会保障(50%) 使用者(50%)
エクアドル共和国	8週間	2週間	6週間	—	100% (67)	8週間	社会保障(75%) 使用者(25%)
エルサルバドル共和国	12週間	—	最低6週間	—	75%	12週間	社会保障(68)
グアテマラ共和国	11週間	30日間(69)	45日間(70)	—	100%	11週間	社会保障(71)
ガイアナ共和国	出産をした週を 含む13週間	6週間	6週間	—	60%	13週間	社会保障
連邦共和国	12週間(72)	最低4週間 (73)	最低6週間 (73)	—	100%	30日間	社会保障(50%) 及び使用者(74)
ホンジュラス共和国	12週間(72)	6週間	6週間	—	100%	12週間	社会保障(50%) 及び使用者(75)

南

北

ア

メ

リ

カ

	国名	法 定		産 休 (産前)	産 休 (産後)	暇 期 延	間 長	金 銭		給 付
		出 産 休 暇 (76)	(産前)					稼得賃金補償率	支給期間	
南	ジャマイカ	12週間(76)				医学的理由により14週間	長	100%	8週間	使用者(77)
	メキシコ	12週間	6週間	6週間	6週間	疾病の場合に9週間		(A) 100% (B) 50%	(A) 12週間 (B) 延長の9週間	(A) 社会保障及び使用者(78) (B) 社会保障
北	ニカラグア	12週間	6週間	6週間	6週間	—	—	60%	12週間	社会保障
	パナマ	14週間	6週間	6週間	8週間	—	—	100%	14週間	社会保障(79)
ア	パラグアイ	12週間	6週間	6週間	6週間	—	—	50%	9週間	社会保障
	ベネズエラ	90日間	45日間	45日間	45日間	—	—	100%	90日間	社会保障又は使用者(80)
メ	トリニダード・トバゴ共和国	出産をした週を含む13週間	6週間	6週間	6週間	—	—	60%	13週間	社会保障
	アメリカ合衆国(81)	—				—	—	—	—	—
カ	ウルグアイ	12週間	6週間	6週間	6週間	予定日前もしくは後に出産をした時、又は、発病した時		(A) 100% (B) 70%	(A) 12週間 (B) 延長期間	社会保障
	ベネズエラ共和国	12週間	6週間	6週間	6週間	—	—	66.66%	12週間	社会保障

(出典) “Maternity leave and cash benefits” in Conditions of Work : A Cumulative Digest 1, Fact sheets,
International Labour Office, Geneva 1982, pp. 2—20.

〔表の注〕

- (1) 出産前8週間の休暇が(妊娠7カ月後に)認められている。産前休暇は早産の場合にはなくなる。
- (2) 雇用契約に別段の定めがない場合には、使用者は、出産休暇中労働者に賃金を支払う義務はない。一定の団体協約は、4週間ないし8週間については、100%の補償を定めている。
- (3) 社会保障の対象となっていない労働者は、給与の50%に相当する補償を使用者から受ける。
- (4) 2年の先任権のある労働者に対する率。
- (5) 農業部門においては50%。
- (6) 西オーストラリア州及びタスマニア州では、12週間の休暇が強制的である。
- (7) 金銭給付は与えられていない。労働者は、この期間に対しては年次有給休暇を利用することができる。
- (8) 最低給付が保証されている。
- (9) 女子が少なくとも40週間継続して使用されていなければならない、かつ、休暇の開始前にその子が2人以下でなければならない。
- (10) 使用者は、社会保障給付と実際の賃金との差額を支払う必要がある。
- (11) 特定の女子労働者、特に自営業の女子は、社会保障制度のもとで任意保険に加入することができ、出産休暇中50%の給付を受けとることができる。
- (12) 労働者は、無給の産後休暇を選択することができる。
- (13) 女子が3週間の産後休暇をとり、子が退院しているときに無給休暇をとることを決めた場合を除く。
- (14) 労働者が出産に先立つ14カ月間のうち10カ月間又は22カ月間のうち15カ月間保険に加入している場合に、給付は12週間支給される。18カ月間のうち10カ月間又は(新しい移民については)14カ月間のうち6カ月保険に加入している場合には、給付は6週間のみ支給される。子が入院しているため、休暇が延長されているとき、追加の出産手当は、4週間で与えられる(但し、母親に出産手当を受ける権利が6週間しかない場合には、2週間のみ与えられる。)。
- (15) 労働が女子の健康に有害ではないと開業医が診断する場合には出産後5週間すれば再就労することができる。
- (16) 出産休暇の付与は、年次休暇の喪失を伴う。
- (17) 月額750リンギット(約7万5千円)を超える賃金又は給与を支給される労働者は除外されている。
- (18) 女子労働者は、同一の使用者に関しては雇用期間中に2回だけ出産休暇をとる権利を有している。
- (19) 労働者の選択による。また、使用者との協約により異なる期間を定めることもできる。労働者が十分に業務を遂行することができず、かつ、代替労働が利用可能ではないと使用者が判断する場合には、出産休暇を開始すべき時期を使用者は指定することができる。
- (20) 所得による。1979年には単身の成人に対しては週額48.77ニュージーランド・ドル(約9,170円)、既婚者に対しては81.28ニュージーランド・ドル(約15,285円)。一定額を超える所得に

対しては給付は減額される。

(21) 最初の4回の出産に対する率。

(22) 勤務期間による。女子が少なくとも1年間使用されている場合には50%であり、少なくとも3年間使用されている場合には100%である。

(23) 最初の3人の子のみに対する率。

(24) 筋肉労働者は、同一の使用者に関して少なくとも150日間使用されている場合には86%受給し、商業労働者及び非筋肉労働者は100%受給する。

(25) 同一の使用者に関して180日間労働している女子にのみ給付は支給される。

(26) 女子が同一の使用者に関して5年間連続して雇用されている場合。

(27) 筋肉労働者は、使用者により支給される23日間の手当を受給する権利も有する。

(28) 何人目の子であるかによる。

(29) 第1子に対しては、120日間、第2子に対しては150日間、第3子に対しては180日間、第4子以降に対しては各120日間。

(30) 第1子に対しては6カ月になるまで、第2子に対しては7カ月になるまで、第3子以降に対しては各8カ月になるまで延長。

(31) 月額100レフ(約25,600円)。

(32) 週額4,500ミルス(約2,961円)〔老齡年金と同額〕

(33) 子が死産の場合においても認められる。

(34) 額は子の数により異なる。

(35) 女子は、出産に先立つ2年間に少なくとも270日間保険に加入していなければならない。

(36) 非筋肉労働者は、5カ月を超えない期間使用者から基本賃金の50%を受け取る。

(37) その一部(75日間ないし100日間)を父がとることができる親休暇である。

(38) 最初の100日間に対しては80%。その後に対しては70%。給付率は1983年4月から休暇の全期間に対して80%に引き上げられる。

(39) 第1子及び第2子に対しては16週間。第3子以降に対しては26週間(多子出産の場合には第1回目及び第2回目の出産に適用される。その場合に女子は2週間休暇を延長する権利もある。)。そのうち8週間ないし10週間は選択により産前にとることができ、16週間ないし18週間は産後にとることができる。8週間(産前2週間、産後6週間)は強制的である。

(40) 母親は、子がかかる期間入院している場合には、産後休暇の一部を延期することができる。

(41) 女子が労働することを希望する旨明白に述べない場合。

(42) 使用者は、社会保障により支給される金銭給付と女子の平均賃金との差額を支払う。

(43) 民間部門の女子労働者はまた、日額の社会保障給付と実際の賃金との差額を補償する出産給付も受けとる。最低給付が保証されている。

- (44) 女子が社会保障制度に加入している時期による。農業においては、賃金相当額の給付が生産協同組合によりその規則に従って支払われる。
- (45) 均一の週額手当と賃金比例給付との合計額は、算定可能な週稼得賃金額の80%を支給する。
- (46) 父が子の単独親権者である場合には、かかる休暇をとる資格は父にある。
- (47) 第1子に対しては16週間。第2子以降に対しては各18週間。
- (48) 第1子に対しては最低12週間。第2子以降に対しては各最低14週間。子が出産後6週間内に死亡した場合には、産後休暇は8週間である。子が入院している場合には、母親は産後休暇の一部（4週間ないし6週間）を延期することができる。
- (49) 勤務期間及び子供数による。6カ月の勤務では50%、6カ月ないし12カ月の勤務では65%、12カ月以上の勤務では85%、第3子以降に対しては各94%。
- (50) 産前休暇は全部又は一部を産後休暇として延期することができる。
- (51) 父親がその一部をとることのできる親休暇である。各180日間の2つの期間からなる。最初の180日間は、子が270日になる前にとらなければならない。第2の180日間は、子が8歳になるまでに、全日、半日又は4分の1の単位でとることができる。
- (52) 労働者の要求により6週間に短縮することができる。
- (53) 連邦法の最低基準により、疾病給付は、産後最低6週間を含む10週間支給される。
- (54) 給付が支給される休暇期間である。〔女子労働者は、最高40週間の休暇（そのうち11週間は産前休暇）をとることができ、産後29週間の終了時に復職する権利を行使することができる。40週間の終了時に復職する資格を有するためには2年間の勤務期間がなければならない。〕。
- (55) 女子労働者が復職する権利を有する期間は、疾病又は労働不能の場合には、4週間（すなわち、産後33週間又は総計44週間）まで延長される。
- (56) 出産休暇は、一時金と週額の有給手当を含む。女子が2年の勤務期間を有している場合には、基本週額賃金の90%の率で使用者から出産手当を6週間受ける権利を有する（標準出産手当はこの額から控除される。）。使用者はしかる後にこの目的のために創出された特別基金に償還を要求する。
- (57) スロベニア（105日間）、ボスニア、クロアチア、ヘルツェゴビナ、コソボ、マケドニア、モンテネグロ（180日間）、セルビア及びボイボジナ（210日間）。
- (58) 工業部門及び商業部門の労働者は家族手当基金制度により支給され、その他の労働者はその使用者により支給される。
- (59) 地域最低給与に相当する最低保証給付。
- (60) ブリティッシュ・コロンビア州では16週間。アルバータ州、ケベック州及びサスカチワン州では18週間、公共部門では37週間。
- (61) 失業保険。最低給付が保証されている。
- (62) 社会保障及び法律により要求されるその他の支払いのみが控除される。

- (63) 最近（１９８１年）実施された新しい保健制度により、補助金及び休暇が、公共部門及び民間部門に共に適用されている特別の社会保障制度により与えられている。
- (64) 産前休暇は、出産が予定日より遅れる場合に延長される。だが、給付はかかる延長の２週間に對してのみ支払われる。
- (65) 産後休暇は、子が死産の場合、又は産後最初の４週間に死亡した場合、６週間に制限される。
- (66) 最低保証給付。
- (67) 法律家のための特別保険、専門家のための特別保険、地方社会保障制度に加入している労働者及び任意保険加入労働者は、金銭給付を受けない。
- (68) 出産給付は、無保険労働者の場合には使用者により支払われる。
- (69) 産前休暇は、早産の場合には５０％まで短縮される。
- (70) 子が死産の場合には、５０％まで短縮される。
- (71) 無保険労働者に対しては、総給付が使用者により支払われる。
- (72) 母親が流産をした場合又は死産児の早産をした場合さらに２週間又は４週間の休暇が与えられる。
- (73) 労働者が希望する場合には無給休暇をとることができる。
- (74) 社会保障により支給される給付と労働者の従前の賃金との差額を支払うことを要求されている使用者。無保険の労働者の場合には、使用者は労働者の従前の賃金を支払うことを要求される。
- (75) 社会保障により支給される給付と労働者の従前の賃金との差額を支払うことを要求されている使用者。社会保障給付が支払われない場合には、使用者は、労働者の賃金全額を継続して支払う。無保険の女子労働者は、１０週間（使用者により賃金の支払いがなされる産前４週間、産後６週間）の出産休暇をとる権利を有する。
- (76) 女子が同一の使用者のもとで１年間使用されている場合。
- (77) 女子労働者が、１８歳以上であり、３年以上前の妊娠に対して使用者により有給の出産休暇を与えられていず、かつ、家事労働者として従業していないことを条件とする。資格条件を満たしている被保険の家事労働者は、社会保障により支払われる８週間につき国の最低賃金に相当する出産手当を受ける権利を有する。
- (78) 出産給付は、無保険の労働者の場合には使用者により支払われる。
- (79) 農業部門では、賃金は協同組合により支払われる。
- (80) 給付は、無保険の女子に対しては使用者により労働者の賃金の６０％の率で支給される。
- (81) 連邦法は、出産休暇それ自体を規定していない。５州における法令が６週間ないし８週間の給付の付与又は出産一時金を規定している。団体協約の多くは、無給の出産休暇を規定している。

78 病気休暇

国名	内容
アメリカ	州法段階で、病気休暇中の給付を行う傷病保険制度を有する州がある。その他はすべて個々の労働協約による。
西ドイツ	病気休暇制度あり ○根拠法 病気の場合の賃金の継続支給に関する法律（1969年） ○要件 継続4週間以上、かつ、週10時間、月45時間を超える労働を行ったこと ○内容 使用者は6週間について賃金の支払義務がある。 ○負担 一時的には使用者が負担するが支給した賃金の80%及び諸保険料等が法定疾病保険機関から補償される。この疾病保険は労働者の報酬に応じ使用者の拠出する資金によってまかなう。 6週間を超える分については、社会保険により総賃金の80%が支払われる。（3年間のうち78週を限度）
ベルギー	ブルーカラー：7日間 } 使用者から100%の賃金支給を受ける権利 ホワイトカラー：30日間 }、あり これを超える期間については、社会保険から賃金の60%支給 ブルーカラーの8～30日目については使用者も29%支給
イタリア	ホワイトカラー：3ヶ月間、使用者から100%の賃金支給を受ける権利あり これを超える期間及びブルーカラーについては社会保険から賃金の50～$66\frac{2}{3}$%支給 3日間の待期間あり（最高6ヶ月を限度）
ルクセンブルグ	ホワイトカラー：労働不能となった日を含む月及びその後3ヶ月、使用者から100%の賃金支給を受ける権利あり これを超える期間及びブルーカラーについては社会保険から支給（一定限度額を超えない範囲で100%）（52週まで）
デンマーク	直近4週間に40時間以上労働した労働者：5週間、使用者から一定限度額を超えない範囲で賃金の90%を支給される権利を有する。 これを超える期間及び他の労働者に対しては社会保険より支給

国名	内容
	この他のヨーロッパ諸国（フランス、アイルランド、オランダ、イギリス）については、社会保険による給付の規定（日本の傷病手当金に類似するもの）はあるが使用者の支払義務はない模様。その他は労働協約等による。 各国とも無給の病気休暇の規定については不明。

79 平等法制定又は条約批准に伴う女子保護規定の改廃状況

国名	内容
アメリカ	1 女子に利益を付与するもの (1) EEOC（雇用機会平等委員会）の見解（ガイドライン） 使用者が「(i)州法の定める最低賃金及び超過勤務特別手当の支給を回避するために、女子の求職者又は従業員に対して雇入れを拒否するか、若しくはその他の方法でこれら女子の雇用機会を阻害したとき、又は(ii)男子従業員にも同じ利益を与えないとき」は「使用者は違法な雇用行為を行ったものとみなされる」（1604 節 2(b)(3)）。また、州法には「このほか女子に対して特別の休息・食事時間を与えること、あるいは設備を設けることを要求しているものもあるが、このような利益を男女の一方にだけ与えることは第7篇違反であり、使用者が前記の(i)、(ii)と同様の行為を行った場合は違法な行為である（同(4)）。ただし、(ii)の「男子従業員にも同じ利益を与えないとき」については、「使用者が事業遂行上の必要から男子に対しても女子に対してもこれらの利益を与え得ないことを証明することができるならば、この使用者に関しては使法は第7篇に抵触し無効である。この場合は、使用者は男女のいずれに対してもこのような利益を与えてはならない」（同） (2) 州法の改廃状況 イ 最低賃金 公民権法制定の1964年、男女双方に適用のある最低賃金法は、最低賃金法を有する32州中17州にすぎなかったが、1975年には、40州中37州に増加。 ロ 食事時間 オハイオ州、ペンシルバニア州、メイン州では、裁判所の判決又は州法務長官の意見により、女子だけに対する規定は無効となっており、1975年には、女子だけに対する食事時間を定める州は、8州。

国名	内容
	ハ 休息時間 ペンシルバニア州では、州法務長官の意見により、女子だけに対する規定は、無効となった。1975年には、女子だけに適用される休憩時間を規定する州は5州。 2 女子の就業を禁止又は制限するもの (1) EEOCの見解(ガイドライン) EEOCは、「このような法律や規則は女性個人の能力や好みを考慮に入れないものであり、従って性に基づく差別であるとの見解をとる。委員会はこのような法律や規則は1964年の公民権法第7篇に抵触し、同法により無効であるとの結論に達した。従ってこのような法律は従来の雇用慣行を弁護する根拠にはならず、また真正職業資格の例外を適用する根拠ともみなされない」(1604節2(b)(1)) (2) 州法の改廃状況 1 最長労働時間 1964年には、女子だけに対する規制のある州は40州あったが、公民権法制定後は、そのすべてが改正されたり、無効判決又は州法務長官の無効意見が出されている。ただし、オハイオ州とイリノイ州だけは、公民権法第7篇の適用がない従業員14名以下の事業場に対してのみ、女子だけに最長労働時間を適用している。 ロ 産前産後休業 1969年には、6州に産前産後休業を義務づける規定があったが、その後4州で規定を廃止。ミズーリ州では、使用者が州法の当該規定に従う義務なしとの決定を州法務長官が出した。ニューヨーク州でも、産後4週間の就業禁止規定を医師の証明により就業可能と改正した。 ハ 深夜業 オハイオ州、ペンシルバニア州では、裁判所の判定及び州法務長官の無効意見が出され、ニューハンプシャー州では、保護を希望する女子についてのみ規定を実施。1975年現在、4州で女子に対する深夜業規制が存続している。 ニ 坑内労働 1975年現在ワイオミング州だけは、女子の坑内労働禁止。ユタ州では、産業委員会が女子の健康・福祉に有害と認めた業務のみ就業

国名	内 容
	禁止するよう規定を改正し、その結果、現在女子も坑内で労働している。オハイオ州では、裁判所判決で、ペンシルバニア州では州法務長官の意見で、女子のみの規制は無効とされた。オクラホマ州には、もはや、地下鉱山は、ない。 ホ 重量物運搬 1964年には、11州に重量物規制があったが、1975年には、事実上、女子のみの重量物規制のある州はない。
イギリス	1 性差別禁止法本則及び附則により次のような改正が行われた。 ○ 法第21条により鉱山及び採石業法第124条(1)が改正され、「通常その労働時間の大部分を作業場たる鉱山の地下において費すことを要求される職」以外は女子の坑内労働禁止が解かれた。 ○ 法附則5により工場法第15条(2)が改正され、機械の危険な箇所に柵を設けなければならない場合の例外が、規則で定められた要件を満たせば女子労働者にも認められることになった。(従来は男子のみ) 2 また、性差別禁止法第55条の規定によりEOC(機会均等委員会)は安全衛生法規の差別的規定の検討を行っており、HSC(安全衛生委員会)と協議の上、1979年3月これに関する勧告を含む報告書を提出しているが、現在勧告を踏まえた形での法改廃はなされていない。 EOCの勧告(1979.3)は①夜間労働、交替制、週間労働時間に関する女子保護規定の削除。同時に労働安全衛生法等に最低福祉基準を規定すること、及び労働時間規定の廃止又は緩和に伴い従前の雇用に留まることができなくなる女子の法的保護の導入。②電離放射線・鉛等の取扱い作業について胎児の保護に必要な場合を除き男女等しく取り扱われるべきであること。③重量物取扱いに関する男女別規制を廃止し、安全衛生委員会 で現在検討中の工場法第72条に関する指針に基づいて規制を行うこと。その指針及び規制は差別的なものであってはならず機械力の一層の使用をすすめ、労働者の十分な訓練に力点を置くものであること。④坑内労働は筋肉労働者については当面現行規定を存続させ、今後も検討の対象とし、弁護士、医師、看護婦、地質・鉱物・放射線等に関する研究者等の専門職の女子については、坑内における雇用及び訓練の機会が与えられるべきこと。⑤現在産後4週間は強制的休業期間となっているのをその期間内でも医師

国名	内容
	の証明書があれば労働できるようにすること（但し、安全衛生委員会は、産後6週間の強制的休業期間とすべきと考えている旨が併記されている。）等
フ ラ ン ス	1 労働法典施行令 1975年改正 (1)（参照条文234-1）善良の風俗に反するとして刑罰法規で販売、提供、陳列、掲示、配布が制限されている印刷物、掲示物、素描、パッチ等の物品の製造、取扱、販売の女子に対する就業制限を削除。 (2)（参照条文234-4）ブティック又は商店の店頭販売において、20時以降又は気温が0℃以下になったときの女子一般に対する就業禁止を、妊娠中の女子又は労働医が必要と認めた女子について、22時以降又は気温が0℃以下になったとき就業禁止に改正。 (3)（参照条文234-6）ペダル付三輪車、手押車（Cabrouet）、小三輪車（Diable）による運搬の女子一般に対する就業禁止を、妊娠中の女子及び産業医が必要であると認めた女子につき禁止に改正。 (4)（参照条文234-8）機械、機構又は装置の運転中の修理に女子使用禁止を削除。 2 労働法典 1979年改正 （参照条文213-4条）工場、鉱山、採石場、建設現場又は作業場並びに公的職場、各省庁又は民事会社等の事業所における成人女子（18才以上）の22時から5時までの時間帯を含む継続11時間の原則的就业禁止を、責任と地位を有する監督的、技術的ポストに就いている者、又は保健・福祉施設に雇用される者で通常筋肉労働を要求されない者には、適用しないこととした。 3 労働法典 1981年改正 (1)（参照条文212-1条）男女共通に1日10時間の規制を設けたことにより女子のみに対する「1日10時間」の労働時間規制は意味を失った。 (2)（参照条文213-4条）女子の就業が原則的に禁止される深夜の時間帯につき、企業若しくは事業所協定の取決め又は企業委員会若しくは従業員代表に諮った後の労働監督官の許可により22時から7時までの間の連続する7時間を深夜時間帯とみなしうる旨の規定を追加した。

国 名	内 容
西 ド イ ツ	検討中（参考） 訓練及び雇用の妨げとなる規定の除去に関する法律案 （１９８２年１０月連邦参議院を通過したが、その後解散のため連邦衆議院を通過していない。） 1. 時間外労働 女子についての特別規制の廃止（労働時間令第１７条） 2. 休日労働 同 上 （労働時間令第１８条） 3. 深夜業。従来の規制を２２時から６時までの深夜業禁止とする（労働時間令第１９条） ○深夜業の例外として見本市、展示場及び市場、建造物清掃作業、パン又は菓子製造工場並びに新聞業を追加する。
イ タ リ ア	1 １９７７年労働に関する男女均等待遇法による改正 (1) 従来、２２時から５時までの時間を含む継続１１時間の女子の就業を禁止していたのを改め、製造業（工芸産業を含む。）に雇用される女子についてのみ、２４時から６時までの就業を制限することとし、さらに、この就業禁止は、管理職及び保健衛生業務に従事する女子に適用せず、また生産上の特殊な都合がある場合は、労働環境等を考慮し、労働協約、企業内協定で異なる定めをすることができることとされた。 (2) 女子に対する１日１１時間以内という最長労働時間の規制を廃止した。 2 １９７８年Circular（通牒）№９２／７８により、次の規定を廃止又は削除した。 (1) 重量物取扱の禁止（１９３４年６５３号法） (2) 休日労働の禁止（１９３４年３７０号法第４条） (3) 潜函・減圧室での就業禁止（大統領令№３２１／５６第３３条） (4) 建設業におけるつり橋上での就業（大統領令№１６４／５４第４８条） 等
ス ウ ェ ー デ ン	1 １９６２年 女子の深夜業禁止規定廃止（現在、男女双方について、原則として２４時～５時の就業禁止） 2 １９７８年 女子の鉱山、採石場における地下労働の就業禁止を解除。 （現在、育児時間を除いて、労働時間、休憩時間などの規定は男女共通）

XI 年金制度及び税制

8 0 年金制度の概要

国 名	日 本	ア メ リ カ 合 衆 国
基本法と 制度の類 型	老齢、廃疾、死亡 当初法：1941年（労働者年金保険）、 現行法：1954年（厚生年金保険）、及び 1959年（国民年金制度）、 2本立ての社会保険方式	老齢、廃疾、死亡 当初法及び現行法：1935年（最近の改正 は1973年） 社会保険方式
適用範囲	厚生年金保険：常備の被用者が5人以上いる商 工業の事業所の被用者（同等の給付を設けて いる私的制度については、年金の所得比例部 分からの適用除外が認められる）。 国民年金制度：他の年金制度の適用を受けない すべての成人市民。 特別制度：船員、農民、公共企業体職員、教員 及び公務員。	自営業者を含む所得のある有業者 適用除外：自由労務の農業労働者及び家事使用 人並びに零細自営業者（年間純所得が400 ドル未満の者） 任意適用：非営利法人の被用者、大部分の州及 び地方政府公務員、並びに所定の聖職者。 特別制度：鉄道員、連邦公務員、その他州及び 地方政府の多くの公務員
資格要件	厚生年金保険— 老齢年金：男子60歳、女子及び坑内夫55歳、 20年の適用、退職しておらず、月14,000 円以上の所得があるときは、年金は20%減 額される。 国民年金制度— 老齢年金制度：65歳、5～25年の拠出。	老齢年金：65歳（減額の上62～64歳から）、 1950年以降62歳までの各暦年につき1 四半期以上、最高40四半期適用を受けたこ と、72歳までは年額3,000ドルをこえる 収入2ドルにつき1ドルが年金額から減額さ れる。互惠制度があれば海外に在る外国人に も支給される。
老 齢 給 付	厚生年金保険— 老齢年金：年金月額とは適用年数に1,650円と 生涯を通じての平均収入月額の1%との合算 額を乗じた額に相当する。 被扶養者加給：配偶者、月額6,000円、第1 子月額2,000円、その他の子1人につき 400円。 国民年金制度— 老齢年金：拠出1年につき月額1,300円：最 低70歳から月額1,350円。 所得調査に基づく手当金：他の所得に応じて月 額1,200円まで。	老齢年金：最低年金額、月額107.90ドル。 最高年額、412.70ドル（1977年）。 1951年以後退職年齢又は死亡に至るまで の間の（最低の5年を除外した）対象となっ た収入額を基礎とする。 65～72歳の間の退職延期1年につき1%の 加算。生計費による自動的調整。 10年をこえる勤務については特別の最低給付。 被扶養者手当金：65歳以上（62～65歳ならば減 額される）の妻若しくは被扶養者たる夫、又 は18歳未満若しくは廃疾の子を養育してい る妻は年齢にかかわらず、18歳（学生ならば 22歳、22歳に達する以前に廃疾となった者 は年齢制限なし）未満の子（又は被扶養者たる 孫）各々に労働者本人の年金額の50%を支給。
財 源	厚生年金保険— 被保険者：35級の賃金等級に基づき男子収入 の4.5%、女子3.6%。 政府：給付費の20%、坑内夫については25 %拠出及び給付算定の基礎となる最高収入、 月額32,000円。 国民年金制度— 被保険者：月額2,200円。 政府：被保険者の納付した拠出金総額の33.33 %に相当する補助金：扶助給付費の全額。	被保険者：収入額の4.95%、自営業者7%。 使用者：賃金支払総額の4.95%。 政府：1967年以前に72歳になった者に対 する特別の老齢給付の全費用。 拠出及び給付算定の基礎となる最高収入、年額 1,650ドル。賃金水準の変動に応じて自 動的に増額される。

英 国	西 独
老齢、廃疾、死亡 当初法：1908年（老齢年金）、1911年（廃疾保険）、及び1925年（老齢・遺族保険） 現行法：1975年 社会保険及び社会扶助の2本立方式 全居住者。週当たり最低所得以下の被用者並びに年所得775ポンド以下の自営業主及び無職の者は任意適用。 50回の実際の拠出又は最低週所得水準（1977年4月現在週15ポンド）でのみなし拠出を「年金資格年」とする。	老齢、廃疾、死亡 当初法：1889年。 現行法：1911年（保険法典）、1957年及び1973年 社会保険方式 被用者、統一された規定による、賃金取得者及び俸給取得者それぞれ別立ての制度 特別制度：自営業者（強制又は任意）、鉱山労働者、公務員、及び自営農民 無職の家庭の主婦、外国居住のドイツ国民及びドイツ国内に長期に居住する外国人を含めて、強制保険に従前から又は現に適用除外されているすべての者は任意加入
老齢年金：男子65歳。女子60歳。1975年4月前に50週拠出したか又は1975年4月以後のいずれかの1年間で50週の拠出し、かつ、就労年数に基づく「年金資格年」24～36年の者。男子は70歳、女子は65歳まで退職が必要。所得が週35ポンドを超えるときは減額される。	老齢年金：35年被保険者であれば63歳、15年ならば65歳。1年間失業しているか又は女子が受給直前の20年間に10年雇用されていれば60歳から支給される。180カ月の拠出、65歳以前は部分的退職が必要。（63～65歳の間は退職者は拠出の対象となる上限額の3/10まで、60歳の退職者は1/8までの収入を有していても年金をそのまま受けることが認められる）。
老齢年金：週15.30ポンド。 被扶養者加給：被扶養者たる妻、週9.20ポンド。第1子6.45ポンド、その他の子1人につき5.95ポンド。 退職延期による加算：男子65～70歳、女子60～65歳の退職延期の労働者に各週につき年金の0.125%を加給。 老人年金：80歳以上または一定の年金受給者に、週9.20ポンド（有夫の女子には5.60ポンド。） 所得調査に基づく手当金：生活に困窮したすべての老齢者に、収入額が週6.55ポンド、夫婦で10.65ポンドに達するまでの額。 年金は、賃金又は物価の上昇に応じて毎年調整される。	老齢年金：労働者の評価賃金額の1.5%に被保険者であった年数（労働能力喪失、失業及び16歳をこえた後の就学期間は被保険者であったとみなして通算する）を乗じた額。受給開始延期加算：65歳から67歳までの間に就労した1月につき0.6%。 子の加給：被扶養者たる子1人につき「一般算定基礎額」の10%。 年金額は賃金水準の変動、その他の経済指標に応じて毎年調整される。
雇用労働者は賃金の7.75%（既婚女子、一定の寡婦、退職者等の高齢者は2%） 使用者：賃金支払総額の8.75%。 政府：費用のおよそ18%、一時金の補助及び所得審査を伴う手当の全費用を負担。 ○保険料算定の基礎となる賃金の上限は1週当たり105ポンド、下限は15ポンド（自営業主及び非雇用者を除く。） ○以上の拠出金は失業保険のほか、年金、医療、出産、労災の保険費用を賄うものである。	被保険者：収入額の9%（収入が上限の10%未満は負担なし）。強制適用の自営業主は18%。 使用者：賃金支払総額の9%（収入は上限の10%未満の被用者については18%）。 政府：毎年の補助金（年金保険の全費用の約16%）。 拠出及び給付算定の基礎となる最高収入：「一般算定基礎額」（老齢年金の欄参照）の約2倍。 1977年の上限、年額40,800マルク。

8 1 税制の概要

項 目	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	フ ラ ン ス
課 税 単 位	総合課税 2 分 2 乗方法	分離課税	合算課税 (家族除数制度)
徴 収 法	源 泉 徴 収	源 泉 徴 収	自 己 申 告 制
費 用 控 除	1. 就業経費、立替経費、 転勤費用の控除 2. その他の費用(寄附 金、医療費等)は概算 控除		給与所得の 1 0 % 概算控 除(純所得)
給 与 所 得 控 除		廃 止	純所得の 2 0 % 控除
人 的 控 除	1. 基礎控除 7 5 0 (ドル) 2. 配偶者、扶養者控除 7 5 0	1. 基礎控除、 (ポンド) 独身 6 7 5 夫婦 9 5 5 2. 扶養控除 3 0 0 ~ 3 6 5	(家族除数制度)
課 税 最 低 限 (夫婦と子供 2 人)	1,6 9 4 (千円)	9 1 8 (千円)	2,3 2 3 (千円)
担税率 (地方税込)	2 8. 0 %	4 0. 8 %	3 2. 1 %
地 方 税	重 複 課 税	不動産税のみ	付加価値税に統合
付 加 価 値 税 (標 準 税 率)	×	○ (8 %)	○ (2 0 %)

Exchange rate : 1 ドル = 247 円、1 ポンド = 437 円、1 フラン = 38 円、1 ドイツマルク =

資料出所 : 小松芳明「各国の租税制度」

大蔵省主税局「税法便覧」昭和 5 7 年

西 独	イ タ リ ア	日 本 (円)
合算課税 2 分 2 乗方式	合算所得が 7 0 0 万リラ を超える場合は合算課税	分離課税
源 泉 徴 収	自 己 申 告 制	源 泉 徴 収
一定概算控除 5 6 4 (マルク) 5 6 4 (マルク) 超は要証 明		
被用者控除 4 8 0 (マルク) 特別支出概算控除 2 4 0 クリスマス控除 1 0 0 保険料概算控除 8 %	一率税額控除 (リ ラ) 8 4,000	150 万超 300 万以下 (円) 60 万 + (収入 - 150 万) × $\frac{30}{100}$ 300 万超 600 万以下 105 万 + (収入 - 300 万) × $\frac{20}{100}$
(基礎控除 ~ 税率組込) 配偶者控除 3,000 (マルク)	1. 基礎控除 36,000 (リラ) 2. 配偶者控除 36,000 3. 扶養控除 14,000 (全て税額控除)	1. 基礎控除 29 万 (円) 2. 配偶者控除 29 万 3. 扶養控除 29 万
1,254 (千円)		2,015 (千円)
3.16 %		2.54 %
所得税を配分	免税 (労働所得)	重 複 課 税
○ (1 1 %)	○ (1 2 %)	×

102 円、100 リラ = 18 円 (支出官レート)

XII ILO条約等

82 ILO条約批准、廃棄の状況(1983. 1. 1現在)

国名	3号 母性 保護	4号 深夜業	13号 ペイント 塗白鉛	41号 深夜業	45号 坑内 労働	89号 深夜業 (改正)	100号 同一 報酬	102号 社会 保障	103号 母性保 護(改正)	111号 差別 待遇	149号 看護 職員	156号 家族的 責任	備考
アメリカ合衆国													
イギリス		● (21. 7.14)		× (37. 125)	○ (36. 7.18)		○ (71. 6.15)	○2~57.10章 (54. 427)					
西ドイツ	○ (27.10.31)				○ (54.11.15)		○ (56. 6. 8)	○2~10章(●34章) (58. 221)		○ (61. 6.15)			156号の批准について検討中
フランス	○ (50.12.16)	● (25. 5.14)	○ (26. 2.19)	● (38. 125)	○ (38. 125)	○ (53. 9.21)	○ (53. 3.10)	○24~9章 (74. 6.14)		○ (81. 5.28)			
オーストラリア					○ (53.10. 7)		○ (74.12.10)			○ (73. 6.15)			
カナダ					× (66. 9.16)		○ (72.11.16)			○ (64.11.26)			
イタリア	○ (52.10.22)	○ (23. 4.10)	○ (52.10.22)		○ (52.10.22)	○ (52.10.22)	○ (56. 6. 8)	○5.7,8章 (56. 6. 8)	○ (71. 5. 5)	○ (63. 8.12)			
アイルランド		● (25. 9. 4)		● (37. 3.15)	○ (36. 8.20)	×× (52. 1.14)	○ (74.12.18)	○34.10章 (68. 6.17)					
デンマーク							○ (60. 6.22)	○24~69章 (55. 8.15)		○ (60. 6.22)	○ (81. 6. 5)		
ベルギー		● (24. 7.12)	○ (26. 7.19)	● (37. 8. 4)	○ (37. 8. 4)	○ (52. 4. 1)	○ (52. 5.23)	○2~10章(●4章) (59.11.26)		○ (77. 3.22)			
オランダ		● (22. 9. 4)	○ (39.12.15)	● (35.12. 9)	○ (37. 2.20)	× (54.10.22)	○ (71. 6.16)	○2~10章(●4章) (62.10.11)	○△ (81. 9.18)	○ (73. 3.15)			13号、45号について今後検討する
スウェーデン			○ (23.11.27)		× (36. 7.11)		○ (62. 6.20)	○2~46~8章(●34章) (53. 8.12)		○ (62. 6.20)	○ (78. 7.10)	○ (82. 8.11)	
日本					○ (56. 6.11)		○ (67. 8.24)	○3~6章(●4章) (76. 2. 2)					
オーストリア	○ (24. 6.12)		○ (24. 6.12)		○ (37. 7. 3)	○ (50.10. 5)	○ (53.10.29)	○24.5.7.8章 (69.11. 4)	○△ (69.12. 4)	○ (73. 1.10)			
ノルウェー			○ (29. 6.11)				○ (59. 9.24)	○2~7章(●3章) (54. 9.30)		○ (59. 9.24)		○ (82. 6.22)	
ニュージーランド				● (38. 3.29)	○ (38. 3.29)	× (50.11.10)	○ (83. 6. 7)			○ (83. 6. 7)			

8 3 I L O 未批准条約の批准上の問題点

(1) 第 8 9 号 (工業に使用される婦人の夜業に関する条約)

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
夜間の長さ	午後 1 0 時から午前 7 時に至るまでの間における継続 7 時間を含む継続 1 1 時間 (2 条)	午後 1 0 時から午前 5 時まで (6 2 条 1 項) ただし、交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可をうけた場合、午後 1 0 時 3 0 分まで労働させることができる (6 2 条 3 項)。	労働基準法では継続 7 時間の深夜業は禁止されているが、この時間を含んだ継続 1 1 時間の使用禁止の規定がないことが異なる。

(2) 第 1 0 3 号 (母性保護に関する条約)

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
産後の就業禁止の期間	6 週間 (3 条 3 項)	5 週間 (6 5 条 2 項) (産後休業 6 週間のうち)	労働基準法では産後 5 週間は強制休暇期間であるが、それ以後は一定の条件のもとに就業を認めている点が異なる。
追加休暇制度	妊娠および分娩に起因する疾病については、追加休暇を与えなければならない (3 条 5 項、6 項)	なし	労働基準法中には規定がない。
育児時間の取扱い	労働時間として計算し、かつ報酬を与える (5 条 2 項)	なし	労働基準法中には育児時間中の賃金に関する規定がない。
休業中の給付	出産休暇による休業中、金銭および医療の給付を受ける権利を有する。 金銭および医療の給付は強制的社会保険または公の基金で与えられる。 強制的社会保険で与えられる金銭給付が、従前の所得に基づいて決定される場合は、当該女子の従前の所得の $\frac{2}{3}$ を下らないこと (4 条 1 項、4 項、6 項)	労働基準法には、給付についての規定なし。 注) 健康保険法 出産手当金 被保険者が分娩の日前 4 2 日、分娩の日以後 4 2 日以内において労務に服さなかった期間 1 日につき標準報酬日額の $\frac{60}{100}$ に相当する金額を支給 (5 0 条 2 項)、なお報酬との調整規定あり (5 8 条) 分べん費 被保険者が分べんしたとき標準報酬月額半額の半額 (その金額が 1 5 万円に満たないとき 1 5 万円) (5 0 条 1 項、施行令 7 6 条)	我国の金銭給付は 6 0 % で、所得の $\frac{3}{2}$ の要件に達しない。

(3) 第111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
差別の範囲	人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの(1条 1(a))	国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働条件の差別的取扱い(3条) 女子であることを理由とする賃金の差別的取扱い(4条)	条約の内容とわが国の国内法の規定との間の斉合性について不明確な点がある。

(4) 第102号(社会保障の最低基準に関する条約)

第76回臨時国会において批准を承認されているが、母性給付については義務を受諾していない。

事 項	条 約	健 康 保 険 法	問 題 点
母性給付	妊娠、分べん及びこれらの結果についての母性医療給付の支給を確保しなければならない。 (母性医療給付 (1)医師又は助産婦による分べんの介助及び産前産後の手当 (2)必要がある場合の入院)	分べん費として標準報酬月額半額(その金額が15万円に満たないとき15万円)(50条1項、施行令76条) 育児手当金2千円を支給(50条2項、施行令77条)現物給付なし	条約では妊娠、分べんに関する自己負担を課さないこととなっているが、我国の規定はそれを満たしていないと考えられる。

(5) 第149号(看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約)

事 項	条 約	労 働 基 準 法	問 題 点
労働時間	看護職員は、他の労働者と少なくとも同等な条件を享受する(第6条)	(一般原則) 1日8時間、1週48時間(32条1項) (看護職員) 1日9時間、1週54時間(40条、労基則改正省令附則3条、4条に基づく暫定措置(注2))	病弱又は虚弱者の治療、看護その他保険衛生の事業の一定規模のものについては、労働時間が1日9時間とされ、一般原則8時間と異なっている。
休 憩	同 上	(一般原則) ○いっせい休憩(34条2項) ○自由利用(34条3項) (看護職員) ○いっせい休憩の適用除外(40条、則31条) ○自由利用の適用除外…… 乳児院、養護施設、精神薄弱児施設、盲ろうあ児施設、虚弱児施設及びし体不自由児施設に勤務する職員で、児童と起居をともにする者(40条、則33条)	病弱又は虚弱者の治療、看護その他保険衛生の事業については、いっせい休憩の原則が適用されず、さらに乳児院等に勤務する職員で児童と起居をともにする者については、自由利用の原則も適用されない。

註1 第63回ILO総会（昭和52年）で採択。

2. 1981年4月から常時51人以上の労働者を使用する事業場の看護職員については労働時間の特例が廃止されており、また、1983年4月からは10人以上50人以下の事業場についても特例が廃止され、一般原則が適用される。

(6) 第156号（男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）

婦人労働法制等現行法制との関連について、明確でない点があるので、詳細を検討中である。

8.4 国連の婦人差別撤廃条約と、ILOの女子保護に関する諸条約との適合性の問題に関する覚え書

1. 1982年10月20日付けの書簡において、オランダ政府は差別撤廃条約とILOの女子保護に関する諸条約との間の不適合のおそれへの関心を明らかにした。オランダ政府は、このことのために、差別撤廃条約と矛盾するILO条約の廃棄又はILO条約の期間満了がなくては差別撤廃条約を批准することが不可能となるかもしれないとしている。同政府によれば、差別撤廃条約は、女子の保護の根拠を生殖機能に置いているために、保護の理由を妊娠、出産及び最狭義の母性に限定し、他の種類の保護は女子の労働市場における機会を減少させるので女子に対する差別であるとして認めていない。差別撤廃条約と低触するILO条約の例としては、夜業に関する条約（女子）（1948年改正）（第89号）、坑内作業に関する条約（女子）（第45号）（1935年）がある。同政府は不適合の可能性が国連の差別撤廃条約の採択の過程において考慮されたかどうかをきいており、この問題に対するILOの見解を問うている。

2. 現行のILO条約でより詳細に扱われている事項をかなり一般的な文言で規定している差別撤廃条約と、上述のILO諸条約に含まれる特殊の基準（Specific Standards）の抵触の可能性は、当初からILO事務局では考慮されていた。そのような低触を避けるため、事務局は条約草案に「国際連合及びその専門機関の主催で採択された現存する条約であって、女子の地位に関する諸方面からの規制をその目的とするもの」を保護する一般条項を入れることを強く支持した。この点に関するILO事務局の見解は、1977年3月15日付の事務局長覚え書として経済社会理事会に提出された。（UN document E/5938）しかし、差別撤廃条約の最終テキストの関連する条文（第23条b）には、そのような条項は盛り込まれていない。すなわち、該条文は以下のようになっている。

「この条約のいかなる規定も、(a)……(b)締約国について効力を有する他の国際条約若しくは国際協定に含まれる規定であって男女間の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。」

3. 明らかに、坑内労働及び深夜業に関するILO条約は同条にはあたらないと思われる。ゆえに、これらのILO諸条約に規定された特別の保護措置を禁止する実質的な規定が差別撤廃条約中にあるかどうかを検討しなければならない。

4. 差別撤廃条約第1条は「婦人に対する差別」を定義しており、第4条は「事実上の男女平等を促進す

るための暫定的な特別措置」(それによって「不平等な又は別個の基準を維持」することとならない限りにおいて)と「この条約に含まれる措置を含む母性保護を目的とする特別措置」を「婦人に対する差別」から除外している。

5. 第11条は雇用の分野における婦人に対する差別の撤廃について定めている。第1段落は締約国が多く の事項において「男女の平等を基礎として同一の権利」を確保するための適当な措置をとることを求 めている。それらの事項には、(b)同一の雇用機会(雇用に關する選考のための同一の基準の適用を含む) の権利、(c)職業を自由に選択する権利及び(f)作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護も含 む)についての権利が含まれている。同条は、その書きぶりから第4条第2段落に定められた措置、す なわち母性保護を目的とする措置を例外として、いかなる男女不平等な又は男女異なる取扱いをも排 除するものと思われる。

6. 第11条の第2段落は婚姻又は母性を理由とする婦人に対する差別を防止し、効果的な労働の権利を 確保するための適当な措置を求めている。同段落は妊娠中の女子の特別の保護を定めている。

7. 同条第3段落は以下のとおりである。

「この条に規定する事項に関する保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして定期的に検討する ものとし、また、必要に応じて修正し、廃止し又はその適用を拡大する。」

8. 同段落が第4条(4をみよ)によって差別とみなさないとされた保護立法にのみ適用されるのか、不 平等な取扱い又は男女に対する特別の条件を定める立法をも含む保護立法一般に適用されるのかという 疑問が生ずる。この疑問に対する答を明らかにするためには、この条約の採択に先立つ準備作業にさか のぼって見る必要がある。

9. 入手可能な国連の資料によれば、準備作業は特定の文言及び条項を採用した理由について詳細な説明 をしていることはまれである。しかし、関連する規定の草案における異なる諸段階を示している。

10. 婦人の地位に関する委員会の作業班が1974年に作成した条約の第1次草案は、「職務の肉体的性 質又は母親の福祉の増進のために一定の職域に従事する女子の保護のためにとられる措置は男女の平等 な権利の原則に反すると解釈してはならない。」としていた。それだけでなく、ある時期の案は「重労働 及び肉体的に女子に有害な労働条件下における女子労働者の雇用を制限する」措置を求めていた。

11. 婦人の地位委員会が1976年に作成した第2次草案(Annex II to UN document E/CN.

6/574)では、差別の例外である保護措置の範囲は、現在のテキストの第4条のように母性保護の ための措置に限定されていた。同草案は、実質的に現在の第11条の第1、第2段落に対応する11条 及び13条を含んでいた。13条の最後の3段落は以下のとおりである。

2. 雇用の条件における男女全労働者の健康と安全を確保するための適当な措置(立法を含む)をとる。

3. 女子に適用される保護立法は科学的及び技術的知識に照らして検討するものとし、必要に応じて修 正し、廃止し又はその適用を拡大する。

4. 締結国は、女子の社会的な生殖機能の立場から女子に有害であることが証明されている種類の作業

において、特別の保護を拡充する措置をとる。この措置は、措置による制限が女子の職業選択の自由において差別的である場合に、又は科学的及び技術的知識の進歩に照らして、定期的に検討し、状況に適合させるものとする。

12. 草案13条の第3段落は、男女の健康の保護に関する段落と女子の生殖機能に関する段落の間に置かれていることから、もし両段落の単なる繰返しでないとすれば、女子に対する保護一般に適用されると解するほかない。保護立法の問題について、この草案がとった立場は1975年にILOが女子労働者に対する平等待遇に関する宣言第9条及び女子労働者の機会と待遇の平等を促進するための行動計画に関する決議第6箇条においてとった立場と非常に似ていることに注目しなければならない。ILO事務局長は、前述の覚え書において、同草案について以下のようにコメントしている。「提案された条約と、現存するILO諸条約の間には、一見したところ、重大な矛盾はないと考えられる。」
13. 現在の差別撤廃条約第11条の文言は、1978年の総会の第三委員会の作業班における討論の結果である。現在の第1段落(f)項は、第2草案の13条の第2段落と第4段落を組み合わせたものであり、現在の第2段落(d)項も同じく草案13条第4段落からきている。現在の第11条第3段落は草案13条第3段落に少し修正を加えたものである。(UN document A/34/60 PP.17,20 and 21)
「この条に規定する事項に関する」という文言が起草委員会によって加えられた。(UN document A/C.3/34/14, P.32 of the French text)
14. 討論の記録は、保護立法の問題に関して婦人の地位委員会が提出したテキストに加えられた変更は、純粋にいかにかの書きかきの問題であり、本質的部分には影響のないものであったことを示している。
15. このように、第11条第3段落の「保護立法」という文言は草案の第13条第3段落にいうそれと同じ意味であると考えられる。この文言は男女同一の権利を規定する労働条件立法(生殖機能の保護の権利も含む)及び妊娠中の女子の健康を特別に保護する立法のみならず、生殖機能とは関係のない理由に基づく不平等な取扱い及び女子に対する特別の労働条件をも含む。
16. 一連の条約草案を比較することによって結論が導かれる。すなわち母性と関係のない保護立法に対する考え方は漸次厳しくなっていたが、最も急進的な立場——そのような立法はただちに廃止する必要があるという立場——は、最終テキストでは、とられていない。条約は特にそのような措置をとることを求めている。第11条第1段落は明らかに男女に対する同一の保護の基準を支持しているのに対し、第11条第3段落はすでに異なる基準を設けている締結国に対して同段落に定められた観点に照らして、その基準を定期的に検討するという条件で、一定の期間その基準を存続させる可能性を残している。そのような基準の廃止は「必要に応じて」求められるにすぎない。男女異なる基準を設けている国にとって、第1段落は望ましい目的を設定したものであり、第3段落は、その目的の達成を未決定のままにしておくことを許容する条項であると考えられる。
17. 以上のような解釈から、差別撤廃条約から生ずる義務と、母性と関係のない理由に基づく女子に対する特別の保護を規定するILO諸条約(すなわち第45号条約並びに第4、41及び89号条約)を批

准した国が負う義務との間に矛盾はない。そこで、以下のような状況になる。

- ILO諸条約を既に批准した国は、差別撤廃条約を批准するために前者を廃棄する必要はない。
- ILO諸条約と差別撤廃条約の両方を批准した国は、差別撤廃条約第11条第3段落により保護立法を定期的に検討しなければならない。保護立法の廃止又はそれに対応する条約の廃棄は、当分の間必要と認められないならば行わなくてもよい。ILO条約は、ある期間にのみ廃棄することができるので、その期間中に検討を行うのが適当である。
- 既に差別撤廃条約に拘束されている国が、関連するILO条約を批准しようとするときは、前述の事項を考慮に入れるべきである。

Note on the question of compatibility between
the UN Convention on the Elimination of All Forms
of Discrimination against Women and certain
ILO Conventions on the protection of women

1. In a letter dated 20 October 1982, the Government of the Netherlands has drawn attention to a possible incompatibility between the UN Convention and ILO instruments concerning the protection of women, which, in the Government's words, might result in the inability to ratify the UN Convention without previous denunciation of conflicting ILO instruments and lapse of the expiration period due. In its view, because the UN Convention bases its protection on the reproductive function of women, it limits the possible reasons for protection to pregnancy, confinement and motherhood in the narrowest sense and disqualifies other forms of protection as discrimination against women, lessening their chances in the labour market. Examples of conflicting ILO instruments would appear to be the Conventions on Night Work(Women)(Revised)(No. 89), 1984, and on Underground work (women)(No. 45), 1935. The Government asks whether this possible incompatibility was ever considered in the course of the adoption of the UN Convention and wishes to know the ILO's views on the question.

2. The possibility of conflicts between an "umbrella" UN Convention on women, covering in fairly general terms matters dealt with in more detail in existing ILO Conventions, and the specific standards contained in those ILO Conventions was given consideration by the Office from the beginning. To avoid such conflicts, the International Labour Office very strongly supported the inclusion in the draft Convention of a general clause safeguarding "existing Conventions adopted under the aegis of the United Nations and its specialised agencies and having as their object the regulation of various aspects of the status of women". Its views in this regard were submitted to the Economic and Social Council in a Memorandum by the Director-General dated 15 March 1977 (UN document E/5938). However, the relevant provision in the final text of the Convention (Article 23 b)) does not include such a clause. It reads as follows:

"Nothing in this Convention shall affect any provisions that are more conducive to the achievement of equality between men and women which may be contained . . . in any other international Convention, treaty or agreement in force for that State."

3. Clearly, ILO Conventions on underground work and night work for women would not fall under this provision. Therefore, one must examine whether there are substantive provisions on the UN Convention which would prohibit special measures of protection such as those laid down in these Conventions.

4. Article 1 of the Convention gives a definition of the term "discrimination against women" from which Article 4 excludes both "temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women", provided they in no way entail "the maintenance of unequal or separate standards", and "special measures, including those measures contained in the present Convention, aimed at protecting maternity".

5. Article 11 deals with the elimination of discrimination against women in the field of employment. Its first paragraph requires States Parties to take all appropriate measures in order to ensure "on a basis of equality of men and women, the same rights" in a number of matters, including: "(b) the right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection"; "(c) the right to free choice of profession and employment"; and "(f) the right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction". This wording would seem to rule out any unequal or different treatment for men and women, with the exception of the measures covered by Article 4, paragraph 2, of the Convention, i.e. measures aimed at protecting maternity.

6. The second paragraph of Article 11 requires appropriate measures in order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage and maternity and to ensure their effective right to work. It provides for special protection of health during pregnancy.

7. The third paragraph reads as follows:

"Protective legislation relating to matters covered in this Article shall be reviewed periodically in the light of scientific and technological knowledge and shall be revised, repealed or extended as necessary."

8. The question arises whether these terms apply only to protective legislation considered as an exception to discrimination in accordance with Article 4 (see above para. 4) or to protective legislation in general, including legislation providing for unequal treatment or special conditions for men and

women. In order to elucidate this question it is necessary to turn to the preparatory work leading to the adoption of the Convention.

9. The preparatory work, as reflected in the available UN documents, rarely gives detailed explanations on the reasons for the adoption of a specific wording or provision. However, it gives an indication of the different stages in the drafting of the relevant provisions.

10. The first draft of the Convention, which was prepared in 1974 by a working group of the Committee on the Status of Women, contained a provision that stated: "Measures undertaken for the protection of women at certain branches of work due to their physical nature and for the promotion of the welfare of mothers shall not be interpreted as violating the principle of equality of rights of men and women." In addition, one of the versions of this draft asked for measures "to restrict the employment of women workers in heavy labour and under working conditions that are physically harmful to women" (Annex II to UN document E/CN.6/574).

11. In the second draft, which was prepared in 1976 by the Committee on the Status of Women, the exception concerning protective measures was restricted to measures for the protection of maternity, as in the present text of Article 4. This draft also included an Article 11, which corresponded in substance to the first two paragraphs of the present Article 11, and an Article 13, whose last three paragraphs read as follows:

"2. Appropriate measures shall be taken, including legislation to ensure the health and safety of all workers, male and female, in their conditions of employment.

3. Protective legislation applying to women should be reviewed in the light of scientific and technological knowledge, and should be revised, repealed or extended to all workers as necessary.

4. The States Parties shall adopt measures to extend special protection to women for types of work proved to be harmful to them from the standpoint of their social function of reproduction. Such measures shall be periodically reviewed and brought up to date in cases where such limitations are discriminatory with regard to free choice of employment of women and in the light of advances in scientific and technological knowledge."

1 2. Placed between a clause on the protection of health of men and women and a clause on the protection of the reproductive function of women, paragraph 3 can only be understood as covering protective legislation for women as a whole, if it is not to be a mere repetition of the two other paragraphs. It is to be noted that the position adopted in this draft on the question of protective legislation is very similar to that adopted in 1975 by the International Labour Conference in Article 9 of the Declaration on Equality and Treatment for Women Workers and Point 6 of the Resolution concerning a Plan of Action with a view to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers. Commenting on this draft, the Director-General of the International Labour Office, in his Memorandum mentioned above, stated: "There does not appear, at first sight, to be any substantive conflict between the proposed Convention and existing ILO Conventions."

1 3. The present wording of Article 11 is the result of the discussion of a working group of the Third Commission of the General Assembly in 1978. Present subparagraph (f) of paragraph 1 is a combination of paragraphs 2 and 4 of former Article 13; present subparagraph (d) of paragraph 2 is also drawn from former Article 13, paragraph 4; and present paragraph 3 of Article 11 is a slightly amended version of former Article 13, paragraph 3 (UN document A/34/60, pp. 17, 20 and 21). The words "relating to matters covered in this Article" were added by the Drafting Committee (UN document A/C. 3/34/14, p. 32 of the French text).

1 4. The records of the discussions show that the changes which were made to the text submitted by the Committee on the Status of Women on the question of protective legislation were purely of a drafting character and did not affect the substance.

1 5. The term "protective legislation" in Article 11, paragraph 3, would thus appear to have the same meaning as in former Article 13, paragraph 3. It covers not only legislation on working conditions that lays down the same and equal rights for men and women, including the right to protection of their reproductive function, and legislation that specially protects the health of pregnant women, but also legislation that provides for unequal treatment or special conditions for women, for reasons unconnected with their reproductive function.

1 6. A conclusion may be drawn from the comparison between the successive drafts of the Convention: while protective legislation unconnected with maternity has clearly been viewed with an increasing severity, the most radical position - i.e. the requirement that such legislation should be repealed immediately - did not prevail in the final text. The Convention does not expressly ask for such a step to

be taken. While paragraph 1 of Article 11 clearly favours the adoption of the same standards of protection for men and women, Article 11, paragraph 3, leaves to ratifying States which already have different standards the possibility of keeping them in force for a certain time, provided they periodically review them in the light of the considerations mentioned there. Repeal of such standards is only required "as necessary". For those States, paragraph 1 can be considered as setting a desirable objective and paragraph 3 as constituting a permissive clause which can be used pending the achievement of that objective.

17. From this interpretation, it follows that there need not be any contradiction between the obligations arising under the UN Convention and those assumed by a State having ratified ILO Conventions providing for special protection for women for reasons unconnected with maternity, namely Convention No. 45 and Conventions Nos. 4, 41 and 89. The following situations may arise in this connection:

- States having already ratified those Conventions do not need to denounce them in order to ratify the UN Convention.
- States having ratified both the UN Convention and an ILO Convention are bound to review their protective legislation periodically in accordance with Article 11, paragraph 3, of the UN Convention. They do not have to repeal this legislation - or denounce the corresponding Convention - if this is not deemed necessary for the time being. As ILO Conventions are only open to denunciation at certain periods, it would be appropriate to make such review during those periods.
- States already bound by the UN Convention should, if considering the ratification of any of the relevant ILO Conventions, take into account the considerations set out in the present note.

85. 婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(1) 抜粋（仮訳）

第1条

この条約の適用上、「婦人に対する差別」とは、性に基づく差別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、婦人（婚姻をしているか否かを問わない。）が、男女の平等を基礎として、人権及び基本的自由を認識し、享受し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、婦人に対するあらゆる形態の差別を非難し、すべての適当な方法により、かつ、遅滞なく婦人に対する差別を撤廃する政策を追求することに合意し及びこのために次のことを約束する。

- (a) 男女平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合には、これを定め、かつ、男女平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 婦人の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある国内裁判所その他の公的機関を通じいかなる差別行為からも婦人を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 婦人に対するいかなる差別的行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び公的機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、組織又は企業による婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 婦人に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 婦人に対する差別となるすべての国内刑罰規定を廃止すること。

第4条

- 1 男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置を締約国がとることは、この条約に定義する差別とみなしてはならないが、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持することとなってはならない。これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されるものとする。
- 2 母性保護を目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）を締約国がとることは、差別とみなしてはならない。

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として、同一の権利特に次の権利を確保するため、雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する選考のための同一の基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の安定並びに役務に係るすべての手当及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（実習、高等職業訓練及び定期的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（諸手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価についての取扱いの平等
 - (e) 特に、退職、失業、傷病、廃疾、老齢その他の労働不能の場合における社会保障の権利並びに有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする婦人に対する差別を防止し、かつ、効果的な婦人の労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているか否かに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の職、先任又は社会的手当の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 特に保育施設網の設置及び発達の促進を通じて、親が家庭の義務と労働の責任及び公的生活への参加とを両立させることを可能とするための必要な補助的社会的便益の提供を奨励すること。
 - (d) 妊娠中の婦人に有害であることが証明されている種類の作業においては、婦人に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして定期的に検討するものとし、また、必要に応じて修正し、廃止し又はその適用を拡大する。

(2) 「婦人差別撤廃条約」において雇用の分野で問題となる点

- ① 第2条(a)後段及び(b)について、立法措置を必要とするものか、あるいは国内事情に応じた適当な措置、例えば民法第90条あるいは行政指導によって担保されればよいと解されるものか、条約により要請される範囲が明確でないこと。
- ② 第11条第2項(a)について、産前産後休業期間中及びその後30日間については労働基準法により罰則をもって解雇が禁止（第19条及び第119条）されているが、これ以外の場合の解雇についてどの程度の措置が要請されるものか明確でないこと。
- ③ 第2条(f)及び第4条第1項前段について、これらの条項との関連において、現行労働基準法の女子に関する特別規定は雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を実現するという観点から現行

のままでいいかどうか問題があること。

- ④ 第4条第2項中の「母性保護を目的とする特別措置」及び第11条第2項(a)及び(b)中「母性休暇」について、その範囲が明確になっていないこと。

(3) 婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約について

(昭和55年6月27日)
婦人問題企画推進本部申合せ

第34回国連総会において採択された「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」については、国内行動計画後半期における重点課題として、批准のため、国内法制等諸条件の整備に努めるものとする。

(4) 婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約署名、批准等状況

(国連局企画調整課)

昭和59年1月5日現在

① 署名・批准を行った国	50カ国
② 加入した国	4カ国
(①+②=締約国)	54カ国
③ 署名のみ行っている国	40カ国
④ 本条約の発効日	1981年9月3日

○締約国一覧

批准年月日	国名	署名年月日
55年 7月 2日	スウェーデン	55年 3月 7日
" 7月 9日	東 独	" 6月 25日
" 7月 17日	キューバ	" 3月 6日
" 7月 17日	ガイアナ	" 7月 17日
" 7月 30日	ポルトガル	" 4月 24日
" 7月 30日	ポーランド	" 5月 29日
" 9月 15日	ドミニカ国	" 9月 15日
" 10月 16日	バルバドス	" 7月 24日
" 11月 4日	中 国	" 7月 17日
" 12月 5日 (加 入)	カーボ・ヴェルデ	—
" 12月 22日	ハンガリー	55年 6月 6日
56年 1月 23日	ソ 連	" 7月 17日
" 2月 4日	白ロシア	" "
" 3月 2日	ルワンダ	" 5月 1日
" 3月 12日	ウクライナ	" 7月 17日
" 3月 23日	メキシコ	" "
" 5月 21日	ノールウェー	" "
" 7月 20日	ハイティ	" "
" 7月 20日	モンゴル	" "
" 8月 4日 (加 入)	セントヴィンセント及び グレナディーン諸島	—
" 8月 5日	フィリピン	55年 7月 15日
" 8月 14日	ラオス	" 7月 17日
" 8月 19日	エル・サルヴァドル	" 11月 14日

○署名国一覧（締約国を除く。（）内は署名日）

ボリヴィア（5月30日）、アルゼンティン、ベルギー、ブルンディ、チリ、コスタ・リカ、フィンランド、西独、ガーナ、グレナダ、ギニア・ビサオ、イスラエル、イタリア、象牙海岸、ジャマイカ、日本、レソト、ルクセンブルグ、マダガスカル、オランダ、ニュー・ジーランド、タンザニア、米国、ザイール、ザンビア（以上7月17日）、アイスランド、チュニジア（以上7月24日）、ガンビア、インドネシア、セネガル（以上7月29日）、インド、ウガンダ（以上7月30日）、アフガニスタン（8月14日）、カンボディア（10月17日）、ジョルダン（12月3日）、ブラジル（56年3月31日）、英国（56年7月22日）、ベナン（56年11月11日）、大韓民国（58年5月25日）、カメルーン（58年6月6日）

（注：日付は特記ない場合すべて昭和55年。）

批准年月日	国名	署名年月日
56年 8月31日	ブータン	55年 7月17日
" 9月10日	エチオピア	" 7月 8日
" 9月18日	エジプト	" 7月16日
" 10月 5日	スリ・ランカ	" 7月17日
" 10月 9日	ウルグアイ	56年 3月30日
" 10月27日	ニカラグア	55年 7月17日
" 10月29日	パナマ	" 6月26日
" 11月 9日	エクアドル	" 7月17日
" 12月10日	カナダ	" "
57年 1月 7日	ルーマニア	" 9月 4日
" 1月19日	コロンビア	" 7月17日
" 2月 8日	ブルガリア	" "
" 2月16日	チェコスロヴァキア	" "
" 2月17日	ウィエトナム	" 7月29日
" 2月26日	ユーゴスラヴィア	" 7月17日
" 3月31日	オーストリア	" "
" 7月26日	コンゴ	" 7月29日
" 8月 9日	ギニア	" 7月17日
" 8月12日	グアテマラ	56年 6月 8日
" 9月 2日	ドミニカ共和国	55年 7月17日
" 9月13日	ペルー	56年 7月23日
" 10月 8日 (加入)	セントルシア	——
58年 1月21日	ガボン	55年 7月17日
" 3月 3日	ホンデュラス	55年 6月11日
" 4月21日	デンマーク	55年 7月17日
" 5月 2日	ヴェネズエラ	" "
" 6月 7日	ギリシャ	57年 3月 2日
" 7月28日	オーストラリア	55年 7月17日
" 9月26日	トーゴ	——
" 12月14日	フランス	55年 7月17日
59年 1月 5日	スペイン	" "

(4) 婦人差別撤廃条約に関する各国の留保等の状況

I 締約国（57. 12. 15現在45カ国）の留保等の状況

1. 東独（署名55. 6. 25、批准55. 7. 9）

第29条第1項に拘束されない。

2. キューバ（署名55. 3. 6、批准55. 7. 17）

同上

3. ポーランド（署名55. 5. 29、批准55. 7. 30）

同上

4. 中国（署名55. 7. 17、批准55. 11. 4）

同上

5. ハンガリー（署名55. 6. 6、批准55. 12. 22）

同上

6. ソ連（署名55. 7. 17、批准56. 1. 23）

同上

7. 白ロシア（署名55. 7. 17、批准56. 2. 4）

同上

8. ウクライナ（署名55. 7. 17、批准56. 3. 12）

同上

9. メキシコ（署名55. 7. 17、批准56. 3. 23）

<署名の際の宣言>

今回の署名に際し、メキシコ政府は、本条約の規定（基本的には同国の法制に合致する。）の適用を同国では国内法制の規定する様式及び手続きにより行い、かつ、本条約に基づく物質的給付の付与は、同国の資源の許容範囲内でできる限り行うという条件でこれを行うものである旨記録にとどめるよう希望する。

10. モンゴル（署名55. 7. 17、批准56. 7. 20）

第29条第1項に拘束されない。

11. エル・サルヴァドル（署名55. 11. 4、批准56. 8. 19）

同上

12. エチオピア（署名55. 7. 8、批准56. 9. 10）

同上

13. エジプト（署名55. 7. 16、批准56. 9. 18）

- (1) 婚姻により出生した子が父の国籍を取得する権利が害されることのないよう第9条第2項の規定（子の国籍に関する男女平等の権利）を留保する。父系主義は、子の2重国籍を避けるた

めの措置である。これが、子にとって最適の手続であること、かつ、外国人との婚姻の際、婦人は自分の子が父親の国籍を取得することに同意するのが慣例となっているため、男女間の平等の原則に違反するものでないことは明白である。

- (2) 夫婦間の公正なバランスを確保するため、婦人に対し、彼女らの配偶者の権利と同等の権利を付与しているイスラム・シャリーア法の規定の適用が妨げられることのないよう、第16条の規定（婚姻中及び婚姻の解消の際の婚姻及び家族関係に係るすべての事項についての男女平等）を留保する。この留保は、エジプトにおける婚姻関係を律し、かつ疑いをはさむ余地のない確固たる宗教的信念の極めて神聖な性格を尊重することによるものであり、また夫婦間の真の平等を保障する相互補完性を確保するための権利と義務の同等がエジプトにおける婚姻関係の最も重要な基礎の1つとなっていることによるものである。シャリーア法では、夫は妻に婚礼費用を支払い、かつ妻を十分に扶養し、また、離婚に際しては妻に金銭を支払わねばならないのに対し、妻は自己の財産につき完全な権利を維持し、生活のために何らの出費も強いられない旨、規定している。従って、シャリーア法は、妻の離婚する権利を裁判を条件とすることによって制限しているのに対して、夫にはこうした制限を設けていない。

- (3) 第29条第1項に拘束されない。

- (4) 第2条に関し、本条がシャリーア法に反しない限りにおいて同条を受諾する旨の留保を行う。

14. カナダ（署名 55. 7. 17、批准 56. 12. 10）

＜批准の際の声明＞

カナダ政府は、カナダ内の権限ある立法当局が性に基づく差別のない報酬の確立を要求する法を制定することにより第11条第1項(d)にいう同一賃金の概念のために努力した旨声明する。カナダ内の権限ある立法当局は、第11条第1項(d)の目的を引続き実現して行く所であり、そのため、既に立法その他の付加的措置を講じており、また、適切な場合にはこれを引続き講じて行く所存である。

15. ルーマニア（署名 55. 9. 4、批准 57. 1. 7）

第29条第1項に拘束されない。

16. ブルガリア（署名 55. 7. 17、批准 57. 2. 8）

同上

17. チェコスロヴァキア（署名 55. 7. 17、批准 57. 2. 16）

同上

18. ヴィエトナム（署名 55. 7. 29、批准 57. 2. 17）

同上

19. オーストリア（署名 55. 7. 17、批准 57. 3. 31）

- (1) 第7条(b)の規定の軍隊への適用については、国内法令の範囲内とする権利を留保する。

- (2) 第11条について女子の夜業及び女子労働者に対する特別保護に関し、国内法令の範囲内で同規定を適用する権利を留保する。

II 既署名国（締約国を除く。）（57. 12. 15現在46カ国）の留保等の状況

1. チリ（署名55. 7. 17）

<宣言>

- (1) チリ政府は、本条約が、婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃という観点からのみならず、平等の下での社会への婦人の完全かつ永続的な統合の観点からも重要な一步であると考え、これに署名した。
- (2) しかしながら、チリの現行法制は、本条約のいくつかの規定と整合しない部分がある。
- (3) 同時に、チリ民法典の研究・改正のための委員会が設置され、とりわけ本条約と十分整合していない規定の改正のための種々の提案がなされていることを報告しておく。

2. フランス（署名55. 7. 17）

<宣言>

- (1) 前文、特に第11項は、本条約に記述することが不適切な議論の余地のある文言を含んでいる。
- (2) 第5条(b)の「家庭教育」の文言は、家庭に関する公的教育を意味するものと解されねばならない。いずれにせよ、第5条は、市民的及び政治的権利に関する国際規約（B規約）第17条及び人権及び基本的自由の保護に関する条約（ヨーロッパ人権条約）第8条を尊重することを条件として適用される。
- (3) 第5条(b)及び第16条第1項(d)は、フランス法制が父母の一方のみによる親権の行使を認める場合においては、親権の共同行使を意味するものと解してはならない。
- (4) 第7条は、選挙法第L.O. 128条第2項の適用を排除してはならない。
- (5) 第9条は、フランス国籍法第96条第2項の適用を排除するものと解してはならない。
- (6) 第14条第2項(b)は、物質的便益の無償利用を含むものと解してはならない。
- (7) 第15条第2項、第3項及び第16条第1項(c)、(b)は、民法典第3巻第5部第II章の規定（夫婦共同財産制度）の適用を排除してはならない。
- (8) 第16条第1項(d)は、民法典第383条の適用を排除してはならない。
- (9) 第29条第1項の規定に拘束されない。
- (10) 本条約のいかなる規定も、フランス法制の男性よりも女性に有利な規定に優越するものと解してはならない。

<留保>

第16条第1項(g)にいう「性を選択する権利」について留保する。

3. イタリア（署名 55. 7. 17）

条約法に関するウィーン条約（1969年5月23日）第19条に規定された選択を、批准書寄託の際に行使する権利を留保する。

4. ヴェネズエラ（署名 55. 7. 17）

第29条第1項に拘束されない。

5. インド（署名 55. 7. 30）

<宣言>

(1) 第5条(a)及び第16条第1項に関し、インド政府は社会（community）の個人的問題については、当該社会の発議及び同意なくしては介入しないという原則に即して、これらの規定を遵守するものとする。

(2) 第16条第2項に関し、婚姻の義務的登録については、原則的には賛同するが、インドのとき、広大でかつ慣習・宗教及び識字程度が多様な国家に於ては、その実施は实际的でない。

<留保>

第29条第1項に拘束されない。

6. ジョルダン（署名 55. 12. 3）

(1) 第9条第2項について留保

(2) 第15条第4項に関し、妻の居住の自由について留保（妻は夫と同居しなければならない。）

(3) 離婚の際生じる生活費及び補償についての権利に関し、第16条第1項(c)の文言に留保

(4) 第16条第1項(d)及び(g)の文言につき留保

なお、事務総長は、(3)及び(4)につき留保の範囲を明確にするようジョルダン政府に要請している。

7. ブラジル（署名 56. 3. 31）

(1) 第15条第4項及び第16条第1項(a)、(c)、(g)、(h)を留保する。

(2) 第29条第1項に拘束されない旨宣言する。

8. 英国（署名 56. 7. 22）

批准の際に必要な留保及び宣言を行う意図がある旨宣言する。

(5) 外務省の考え方

「婦人差別撤廃条約」にいう「差別」についての基本的な考え方

58. 6. 20

1. 「差別」についての基本的な考え方

本条約にいう「差別」の定義は、第1条及び第4条において定められている。

(1) 本条約第1条において、「差別」とは、「性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、

経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子が、男女の平等を基礎として、人権及び基本的自由を認識し、享受し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するもの」と定義されている。

性に基づく「優遇（preference）」については同条文言には含まれていないが、本条約の文理及び審議経緯にかんがみると、性に基づく「優遇」であっても、同条にいう「差別」に該当する場合があると考えられる。

また、同条後段において「目的」のみでなく「効果」についても言及していることから同条にいう「差別」に該当する事項は相当広範なものであると考える。例えば、ある法令が男女異なる取扱いを定めている場合、当該法令が女子を保護し又は優遇するという趣旨で制定されているとしても、女子の人権等の認識、享受、行使を害する効果を有するときは、同条にいう「差別」に該当する。

他方、本条約第4条において、「男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置」又は「母性を保護することを目的とする特別措置」については、条約上の差別とみなしてはならない旨規定している。

- (2)(イ) 第4条1項にいう「暫定的な特別措置」とは、女子が男子との平等を達成していない現状を踏まえて、男女間の事実上の平等を促進することを目的としてとられる措置をいうものと考えられる。具体的には、女子の就業促進のための特別な措置等が考えられる。
- (ロ) 第4条2項にいう「母性を保護することを目的とする特別措置」とは、妊娠、出産及び産後の期間における保護措置であって、妊娠、出産、哺育等に直接に係るものをいうと考える。
- (3) なお、本条約では、第2部から第4部までの規定において具体的に言及されていない事項についても、本条約にいう差別に該当するものがある場合には、第2条においてこれを撤廃するための適当な措置をとることが要請されている。

2. 国内法制の問題点

(1) 男女異なる取扱いを定めた規定

我が国の国内法令の規定の中には、男女異なる取扱いを定めるものが多数存在する。これらの規定が本条約上許容されるものであるか否かについては、上記の差別についての基本的な考え方に照らし、当該規定の規定振りだけでなく、立法趣旨・背景、実態的效果、その後の社会事情の変化等を勘案して判断する必要がある。

我が国の法令において男女異なる取扱いを定める規定は、以上の点にかんがみ、おおむね次のとおり分類することができると考える。

- (イ) 女子の権利を男子に比べて制限するなど、明らかに第1条にいう「差別」に該当するものは、本条約に抵触する。
- (ロ) 我が国の法令の規定の中には、女子を総体としてとらえた上で、女子は一般に体力が劣る、

家事・育児責任が重い、生計維持能力が低い等の理由に基づき、女子を男子に比べてより手厚く保護し又は優遇する趣旨で制定されたものが多く存在する。

(a) これらの規定のうち女子の権利を阻害する等の効果を有すると認められるものは、本条約に抵触する。

(b) これらの規定のうち、女子の権利を阻害する等の効果を有すると直ちに認められないものであっても、本条約が是正しようとしている実態、撤廃しようとしている男女の役割についての定型化された概念等を是認し、正当化し、固定化する等の効果を有するものは、本条約が男女間の平等を目指すものであること等に鑑みると本条約の趣旨にそぐわない。

(イ) 男女異なる取扱いを定める規定であっても、男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置（第4条1項）又は母性を保護することを目的とする特別措置（第4条2項）に該当するものは、本条約上許容される。

(ロ) 男女異なる取扱いを定める規定のうち、単なる区別など差別的目的又は効果を有しないものは、本条約の対象外である。

(2) 新たな措置等が必要とされる分野

(イ) 男女平等の原則に関する本条約の要請が担保されていない分野では、立法その他の適当な措置をとることが求められている。

(ロ) また、本条約は、第11条2項及び第12条2項にみられるように、母性保護等に係る必要な施策の内容・水準等について具体的な要請を行っている。このような条約の要請が担保されていない場合には、これを確保するため適当な措置をとることが求められている。

86. あらゆる形態の人種的差別の撤廃に関する国際条約（抄）（外務省仮訳）

この条約の締約国は、

国際連合憲章がすべての人間に固有の尊厳及び平等の原則に基礎をおいていること、並びにすべての加盟国が、人種、性、言語又は宗教による差別のないすべての者のための人権及び基本的自由の普遍的な尊重及び遵守を助長奨励するという国際連合の目的のうちの一を達成するために、この機構と協力して共同及び個別の行動をとることを誓約したことを考慮し、

世界人権宣言が、すべての人間が生まれながらにして自由でありかつ尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人がいかなる差別、特に人種、皮膚の色又は出身国による差別をも受けることなく同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することを宣言していることを考慮し、

すべての人間が法の下において平等であり、いかなる差別に対してもまた差別のいかなる扇動に対しても法律の平等な保護を受ける権利を有することを考慮し、

国際連合が植民主義並びにそれに関係のある隔離及び差別のあらゆる慣行を、いかなる形態であるか及びいかなる場所に存在するかを問わず、非難してきたこと、並びに1960年12月14日の植民地及びその人民に対する独立付与宣言（総会決議1514（XV）号）がそれらを迅速かつ無条件に終わらせる必要性を確認し及び厳粛に宣言したことを考慮し、

1963年11月20日のあらゆる形態の人種的差別の撤廃に関する国際連合宣言（総会決議1904（XVIII）号）があらゆる形態及び表現による人種的差別を全世界から速やかに撤廃し並びに人間の尊厳に対する理解及び尊重を確保する必要性を厳粛に確認していることを考慮し、

人種の相違に基づくいかなる優越主義も科学的に誤りであり、道徳的に非難されるべきであり及び社会的に不正かつ危険であること、並びに理論上又は實際上、いかなる場所においても、人種的差別を正当化することができないことを確信し、

人種、皮膚の色又は出身民族を理由として人間を差別することが、諸国間の友好的かつ平和的關係について障害であること並びに諸国民の間の平和及び安全並びに同一の国家内に共存している人々の調和を乱すおそれがあることを再確認し、

人種の障壁の存在が、いかなる人間社会の理想にも反することを確信し、

世界のいくつかの地域において人種的差別がいまだに明らかに存在していること及び、アパルトヘイト、隔離又は分離の政策等、人種の優越又は憎悪に基礎をおく政府の政策を警鐘として受けとめ、

あらゆる形態及び表現による人種的差別を速やかに撤廃するために必要なすべての措置を執ること、並びに人種間の理解を促進し並びにあらゆる形態の人種の隔離及び人種的差別のない国際社会を建設するため人種的差別の主義及び慣行を防止し並びにこれらと闘うことを決意し、

1958年に国際労働機関によって採択された雇用及び職業についての差別に関する条約並びに1960年に国際連合教育科学文化機関によって採択された教育における差別の反対に関する条約を銘

記し、

あらゆる形態の人種的差別の撤廃に関する国際連合宣言に具現された原則を履行すること及びそのための実行的な措置を最も早い時期に採択することを確保することを希望して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条

1. この条約において、「人種的差別」とは、公的生活の政治的、経済的、社会的、文化的その他すべての分野における人権及び基本的自由の平等の立場における承認、享有又は行使を無効にし又は損なう目的又は効果を有する人種、皮膚の色、生まれ、出身国又は出身民族に基づくあらゆる差別、除外、制限又は優先をいう。
2. この条約は、この条約の締結国が国民と国民でない者との間に設ける差別、除外、制限又は優先については適用しない。
3. この条約のいかなる規定も、国籍、市民権又は帰化に関する締約国の法的規程に何ら影響を及ぼすものと解してはならない。ただし、その法的規程は、特定の国籍に対して差別を設けていないものとする。
4. 人権及び基本的自由の平等な享有又は行使を保障するために必要な保護を要求している特定の人種的若しくは民族的集団又は個人の適切な進歩を確保することを唯一の目的として執られる特別な措置は、人種的差別とみなさない。ただし、その措置は、異なる人種的集団に別個の権利を維持させないものとし、その目的が達成された後は継続しない。

第2条

1. 締約国は、人種的差別を非難し、また、あらゆる形態の人種的差別を撤廃し及びあらゆる人種間の理解を促進する政策をすべての適当な手段により遅滞なく遂行することを約束する。このため、
 - (a) 各締約国は、個人、集団又は組織に対する人種的差別の行為又は慣行に従事しないこと並びに国及び地方のすべての公権力及び公共機関がこの義務に従って行動することを確保することを約束する。
 - (b) 各締約国はいかなる個人又は団体による人権的差別をも主唱せず、弁護せず又は支持しないことを約束する。
 - (c) 各締約国は、政府、国及び地方の政策を再検討するため並びに人種的差別を、いかなる場所に存在するかを問わず、生み出し又は永続化する効果を有するいかなる法律及び規則をも改正し、廃止し又は無効にするために有効な措置を執る。
 - (d) 各締約国は、あらゆる適当な手段（必要なときは、立法を含む。）により、いかなる個人、集団又は組織による人種的差別をも禁止し、終焉させる。
 - (e) 各締約国は、適当なときは、人種融合を目的とする複数人種から成る団体及び運動並びに人種間

の障壁を撤廃するための他の手段を奨励すること並びに人種的分立を強化するようないかなる動きをも抑止することを約束する。

2. 締約国は、状況の求めるところに従い、締約国に属する特定の人種の集団又は個人が人権及び基本的自由を十分かつ平等に享有することを保障する目的をもって、社会的、経済的、文化的及び他の分野において、その人種の集団又は個人の適切な発展及び保護を確保するための特別かつ具体的な措置を執る。ただし、この措置は、その目標が達成された後、いかなる場合にも、異なる人種の集団に対し不平等な又は別個の権利を維持させないものとする。

第4条

締約国は、一の人種又は皮膚の色若しくは出身民族を同じくする人の集団の優越性を説く思想又は理論に基づくすべての宣伝及びすべての団体、又は人種の憎悪及びいかなる形態の差別をも正当化し又は促進することを企てるすべての宣伝及びすべての団体を非難し、そのような差別のあらゆる扇動又は行為を根絶することを目的とする迅速かつ積極的な措置を執ることを約束する。このため、締約国は、世界人権宣言に具現された原則及びこの条約第5条に明記する権利に留意し、特に次のことを行う。

- (a) 人種の優越又は憎悪に基づく思想のあらゆる流布、人種の差別の扇動、並びにいかなる人種又は皮膚の色若しくは出身民族を異にする人の集団に対するすべての暴力行為又はこれらの行為の扇動、及び人種の差別の活動に対するいかなる援助（財政的援助を含む。）の供与も、法律によって処罰されるべき違反行為であることを宣言する。
- (b) 人種の差別を助長し及び扇動する団体並びに組織的宣伝活動その他すべての宣伝活動が非合法であることを宣言し及び禁止し、並びにそれらの団体又は活動への参加が法律によって処罰されるべき違反行為であることを認める。
- (c) 国又は地方の公権力又は公共機関が人種の差別を助長し又は扇動することを許さない。

第5条

締約国は、第2条に定める基本的義務に従い、あらゆる形態の人種の差別を禁止し及び撤廃すること並びに、特に次の権利の享有に当たり、人種、皮膚の色、出身国又は出身民族による差別なく、すべての人の法の下における平等に対する権利を保障することを約束する。

- (a) 法廷その他すべての司法機関における平等な取扱いに対する権利
- (b) 暴力又は身体的障害（政府職員によって加えられるものであるか、いかなる個人、集団又は機関によって加えられるものであるかを問わない。）に対する人身の安全及び国家による保護に関する権利
- (c) 政治的権利。特に、普遍的かつ平等な参政権に基づき投票及び立候補による選挙に参加し、政府及びすべての段階における公事の処理に参加して、公務に平等につく権利
- (d) 他の市民的権利。特に、
- (i) 国境内における移転及び居住の自由に対する権利
- (ii) 自国を含むいずれの国をも離れ及び自国に帰る権利

- (iii) 国籍に対する権利
- (iv) 婚姻及び配偶者の選択に対する権利
- (v) 単独で又は他の者と共同して財産を所有する権利
- (vi) 相続する権利
- (vii) 思想、良心及び宗教の自由に対する権利
- (viii) 言論及び表現の自由に対する権利
- (ix) 平和的な集会及び結社の自由に対する権利
- (e) 経済的、社会的及び文化的権利。特に、
 - (i) 勤労、職業の自由選択、公正かつ好適な勤労条件、失業に対する保護、同一勤労に対する同一賃金及び公正かつ好適な報酬に対する権利
 - (ii) 労働組合を組織し及び参加する権利
 - (iii) 住宅に対する権利
 - (iv) 公衆衛生、医療、社会保障及び社会事業に対する権利
 - (v) 教育及び訓練を受ける権利
 - (vi) 文化的活動に等しく参加する権利
- (f) 交通運輸機関、ホテル、飲食店、喫茶店、劇場、公園等、一般公衆の使用を目的とするあらゆる場所又は施設を利用する権利

87. 人 権 規 約

(1) 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（抄）

前 文

この規約の締約国は、
国際連合憲章において宣明された原則によれば、人類社会のすべての構成員の固有の尊厳及び平等のかつ奪い得ない権利を認めることが世界における自由、正義及び平和の基礎をなすものであることを考慮し、
これらの権利が人間の固有の尊厳に由来することと認め、
世界人権宣言によれば、自由な人間は恐怖及び欠乏からの自由を享受するものであるとの理想は、すべての者がその市民的及び政治的権利とともに経済的、社会的及び文化的権利を享有することのできる条件が作り出される場合に初めて達成されることになることを認め、
人権及び自由の普遍的な尊重及び遵守を助長すべき義務を国際連合憲章に基づき諸国が負っていることを考慮し、
個人が、他人に対し及びその属する社会に対して義務を負うこと並びにこの規約において認められる権利の増進及び擁護のために努力する責任を有することを認識して、
次のとおり協定する。

第 1 部

第 1 条

人民の自
決の権利

1. すべての人民は、自決の権利を有する。この権利に基づき、すべての人民は、その政治的地位を自由に決定し並びにその経済的、社会的及び文化的発展を自由に追求する。
2. すべての人民は、互惠の原則に基づく国際的経済協力から生ずる義務及び国際法上の義務に違反しない限り、自己のためにその天然の富及び資源を自由に処分することができる。人民は、いかなる場合にも、その生存のための手段を奪われることはない。
3. この規約の締約国（非自治地域及び信託統治地域の施政の責任を有する国を含む。）は、国際連合憲章の規定に従い、自決の権利が実現されることを促進し及び自決の権利を尊重する。

第 2 部

第 2 条

締約国の
義務

1. この規約の各締約国は、立法措置その他のすべての適当な方法によりこの規約において認められる権利の完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いることにより、個々に又は国際的な援助及び協力、特に、経済上及び技術上の援助及び協力を通じて、行動をとることを約束する。
2. この規約の締約国は、この規約に規定する権利が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政

	治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位によるいかなる差別もなしに行使されることを保障することを約束する。 3. 開発途上にある国は、人権及び自国の経済の双方に十分な考慮を払い、この規約において認められる経済的権利をどの程度まで外国人に保障するかを決定することができる。 第3条 この規約の締約国は、この規約に定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する。 第6条 1. この規約の締約国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む。 2. この規約の締約国が1の権利の完全な実現を達成するためとる措置には、個人に対して基本的な政治的及び経済的自由を保障する条件の下で着実な経済的、社会的及び文化的発展を実現し並びに完全かつ生産的な雇用を達成するための技術及び職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む。 第7条 この規約の締約国は、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。 (a) すべての労働者に最小限度次のものを与える報酬 (i) 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。 (ii) 労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活 (b) 安全かつ健康的な作業条件 (c) 先任及び能力以外のいかなる事由も考慮されることなく、すべての者がその雇用関係においてより高い適当な地位に昇進する均等な機会 (d) 休息、余暇、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇並びに公の休日についての報酬 第8条 1. この規約の締約国は、次の権利を確保することを約束する。 (a) すべての者がその経済的及び社会的利益を増進し及び保護するため、労働組合を結成し及び当該労働組合の規則にのみ従うことを条件として自ら選択する労働組合に加入する権利。この権利の行使については、法律で定める制限であって国の安全若しくは公の
男女同等の権利	
労働の権利	
公正かつ良好な労働条件を享受する権利	
労働基本権	

秩序のため又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会において必要なもの以外のいかなる制限も課することができない。

- (b) 労働組合が国内の連合又は総連合を設立する権利及びこれらの連合又は総連合が国際的な労働組合団体を結成し又はこれに加入する権利
- (c) 労働組合が、法律で定める制限であつて国の安全若しくは公の秩序のため又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会において必要なもの以外のいかなる制限も受けることなく、自由に活動する権利
- (d) 同盟罷業をする権利。ただし、この権利は、各国の法律に従つて行使されることを条件とする。

2. この条の規定は、軍隊若しくは警察の構成員又は公務員による1の権利の行使について合法的な制限を課することを妨げるものではない。

3. この条のいかなる規定も、結社の自由及び団結権の保護に関する1948年の国際労働機関の締約国が、同条約に規定する保障を阻害するような立法措置を講ずること又は同条約に規定する保障を阻害するような方法により法律を適用することを許すものではない。

第9条

この規約の締約国は、社会保険その他の社会保障についてのすべての者の権利を認める。

第10条

この規約の締約国は、次のことを認める。

- 1. できる限り広範な保護及び援助が、社会の自然かつ基礎的な単位である家族に対し、特に、家族の形成のために並びに扶養児童の養育及び教育について責任を有する間に、与えられるべきである。婚姻は、両当事者の自由な合意に基づいて成立するものでなければならない。
- 2. 産前産後の合理的な期間においては、特別な保護が母親に与えられるべきである。働いている母親には、その期間において、有給休暇又は相当な社会保障給付を伴う休暇が与えられるべきである。
- 3. 保護及び援助のための特別な措置が、出生その他の事情を理由とするいかなる差別もなく、すべての児童及び年少者のためにとられるべきである。児童及び年少者は、経済的及び社会的な搾取から保護されるべきである。児童及び年少者を、その精神若しくは健康に有害であり、その生命に危険があり又はその正常な発育を妨げるおそれのある労働に使用することは、法律で処罰すべきである。また、国は、年齢による制限を定め、その年齢に達しない児童を賃金を支払つて使用することを法律で禁止しかつ処罰すべきである。

社会保障
について
の権利

家族に対
する保護
及び援助

(2) 疑問疑答 (日本政府報告書に対する国連人権専門委員会の検討記録 (仮訳))

— 自由権規約をめぐる —)

[第 3 1 9 会議 1 月 2 0 日 (火) 午前記録 CCPR/C/SR. 3 1 9, 6

November 1981]

1. 富川日本政府代表は日本の第一報告書 (CCPR/C/10/Add.1) を提出して次の様に述べた。
2. 2 年 4 カ月前に日本は市民的・政治的権利に関する国際規約に対する批准書を寄託し、この批准書は 3 カ月後に発効した。1 年後の 1 9 8 0 年に日本政府はその第一報告書を、規約第 4 0 条に従って提出した。

日本が締結したすべての国際条約は、日本の国内法秩序の中に受容される。従って、国内法制と当該条約との間には、全くの相違は考えられない。条約を締結するに先立って、関係当局は相違がないかを調べるため、条約の規定を、細に検討するのが通常である。条約の規定に照して法律と命令・規則の改正をしなければならない場合もある。国際人権規約も言うまでもなく、このような検討の対象とされたが、日本政府は、相違は存在しないという結論に到達した。もし存在していれば、日本は必ずや問題の法律や命令を改正して、これを批准することになったであろう。これは極めてながくかかる手続である。

3. 委員会の委員各位は、おそらくこの報告書が、規約の適用の法律的側面のみの記述にかた寄りすぎていると考えるかも知れない。しかし、人権の擁護、あるいは規約の諸規定の実施は、先づもって、法律と命令・規則によって保障されなければならない。この故にこそ、報告書の中では、問題の法律的側面が重要視されているのである。

4. 憲法と法律と命令・規則によって規約にうたわれているすべての権利が、保障されているのみならず、実行をみるに、日本は人権が最もよくまもられている国の一つと考えられている。特に、生命に対する権利と、表現の自由について、そうである。

5. 日本は去る 1 0 月 3 日に 1 9 5 1 年の難民の地位に関する条約への加入書を寄託したが、この条約に対する 1 9 6 7 年の難民の地位に関する議定書にも同時に加入したので、1 9 8 2 年 1 月 1 日に両者とも発効の予定となっている。これに関連して、出入国管理令は改正されることになった。この中には特に、政府が実務上遵守して来たノン・ルフールマン (迫害の恐れのある国への追放・送還禁止の原則—訳者注) が、明記されている。

6. また政府は、行政レベルで、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する条約の批准の可能性についての、検討を開始した。

7. 日本政府代表は、すべての質問に対してよここんで回答に応ずる旨を、委員会に表明する。もし現会期中にそう出来ない場合は、回答は追って委員会に提出される。この点に関連して一言申し上げたい。

質問、すくなくとも最も重要な質問については、その報告書を提出した政府に対して、その報告書

が検討される委員会の会期にかなり先立って、書面で提出されるのがよいと信ずる。こうすれば政府も最善をつくした回答を行うことが出来よう。

8. オブサール委員 日本の報告書は余りに簡潔であるので、可成りの補充説明をお願いしなくてはならない。日本政府代表は、委員は、書面によって前もって質問を提出するのがよいのではないかと述べたが、同感である。

9. 報告書の第一部（一般的コメント）については、憲法の歴史的叙述があったらよかったと考える。殊に、付属文書にのっている法律の各々について、日付が欲しかった。ある法律が戦後の新しいものか、あるいは、古いもので廃止される必要があるのか、というようなことが知り得たら大変有益と思われる。また報告書は、規約の国内法における地位ということについて、詳しく触れていない。日本政府は、全く法律上の違いはないので、規約の規定に適合させるための国内法制の改正は不要であったと考えている。しかし、規約が法制の中で占める本当の地位については、全く触れられていない。例えば国内法と、国際条約や条約に基づく義務との間の一般的関係についての諸規定が憲法の中にあるのか、あるとすると、これらの規定には運用を通じて、どの様な解釈が与えられているのか。規約が裁判所で援用されたことがあると聞いたことがある。裁判所は、この場合、規約は日本ではまだ発効していないと、答えている。今日では、規約は発効しているのであるから、その地位はどうなっているのか、裁判所は、直接にこれを適用出来るのか。あるいは、国内立法措置によって、国内法制の中に受容されている限度において、適用が可能となるのか。日本国憲法98条の2項は、報告書の中に引用されていないが、『日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする』と規定している。裁判所も、規約の諸規定を遵守する義務があるのだろうか。

10. 報告書は『公共の福祉の理由に基づく場合にのみ人権の行使が制限され得る』と記している。この条項は日本国憲法のほかの条文（第12、13と23条）にも現われている。これは規約の諸規定、なかんずく、規約の第4条と合致しない。第4条によると、公共の福祉は、この規約により締約国が自ら義務に違反する措置を執ることが出来る場合の理由にならないことは、明白である。報告書の中ではこの場合の制限は、慎重に適用されとは書いてあるが、これを裏付けるために、若干の例示が望ましい。

11. 権利を侵害された場合の救済手続きについてであるが、規約によると救済手続きは、侵害の犠牲者であると主張する人に開放されているのであり、侵害の犠牲者であると証明される人に限定されるのではない。この点は重要であると同時に、仲々厄介な問題である。西欧でかなり突っ込んだ論議の対象となっており、欧州人権裁判所は、権利の侵害の犠牲者であると主張するすべての人に、裁判所への出訴権を認めることによって、この問題を解決している。ところで、報告書の中では『権利を侵害されている何人も』救済のための諸機関へ訴えることが出来る、と読める。このくだりは、救済を求める権利の行使について無条件であると考えて、誤りがないであろうことを希望する。

12. 人権の侵害の場合の救済措置としての刑事訴訟手続きの構造と運用について、さらに知りたいと希望する。これらの手続きについては、報告書の第1章3のBに簡単に触れられているに過ぎない。救済手続きを希望するすべての個人は、訴を提起しうるか。そうである場合に、その法律的效果はどうであろうか。一個人として刑事訴訟を提起出来るか。また、関係機関は、すべての告訴手続きについて調査を行い、法的措置をとることになるのか。もしそうでないなら、この救済のための刑事手続きの有効性の問題が生ずる。人権擁護局と11,000人へのほる人権擁護委員については、報告書の第1章3のDに記述してあるが、日本国民のみがそこに訴え出ることが出来るのか、あるいは、外国人、なかんずく在日外国人も同様に、人権擁護委員に、例えば差別の問題について、訴え出ることが出来るのか。人権擁護委員というのは、フルタイムでその仕事に従事するのか、どの位訴えはあるのか。また、その処理には拘束力はないのであるから、解決に到達するために、どのような方法に頼るのか。

13. 報告書の第2部（規約の第1部、第2部、及び第3部に関する逐条報告）に入る。第6条の生命に対する権利に関連して、死刑について、その廃止が前向きに考えられているのか、また人工中絶は合法であるのか。

14. 第7条は、拷問又は残虐な刑罰の禁止に関する規定である。報告書の責任者は、単に本条の侵犯を構成する諸行為をカバーする憲法と刑法の諸規定を、列挙しただけである。これらの諸規定がどの様に適用されているか、また、とりわけ、その意思に反して人々が拘束される監獄その他の施設について、何んらかのコントロールの制度があるのかどうか。例えば、人権擁護委員は、監獄を訪れたり、また在監者と接触出来るのか。

15. 規約第9条（身体の自由と安全）について、報告書からは、以下のことが明らかである。日本は、条約の他の締約国とは異り、犯罪を犯したという嫌疑をかけられることなしに（without being suspected of having committed an offence）、その自由を剥奪された人々にも、本条諸規定は適用されるとしている。このように自由を剥奪された人をこり留するための実質的理由を、裁判所が検討する権限があるのか。あるいは、裁判所の権限は、単に、こり留の合法性の形式的審査に限定されるのか。

16. 規約第14条（公正な裁判）2項については、日本の法制は、本条文にある無罪の推定（刑事上の罪に問われているすべての者は、法律に基づいて有罪とされるまでは、無罪と推定される権利を有する一訳者注）を明文の規定はない、としている。この原則は、報告書によると実務において承認されているということであるが、裁判所のみに適用されるとするのか、あるいは、警察の様な、他の公の機関にも適用するものとするのか。この問題を質すのは、西欧では、警察当局は、報道関係に対して『被疑者を収監している』（“holding the guilty party”）ということを知らせるのが、通常であるからである。

17. 規約第19条（意見及び表現の自由）についての記述は、余りに簡潔である。それ故、他の委

員が、殊に、表現の自由の制限を認め、また特定の見解を発表することを犯罪とする法律について、より詳しい説明を求めるよう希望したい。

18. 規約第27条（マイノリティーズの権利）については、本規約に規定する意味でのマイノリティーズ（少数者とも少数民族とも訳せるのでこの訳では『マイノリティーズ』で通したい—訳者）は日本には存在しないと記してあるが、これは驚きである。ある情報源によると、日本には朝鮮と中国民族のグループがあって、すくなくとも問題を提起している、ということである。

19. グレフラート委員 日本政府に対して、その報告書に感謝するが、しかし、報告書が、法律的性格の問題に限定されており、この国の文化・伝統について、述べられていないことは残念である。オブサール委員と同様、規約と日本国内法との関係についても質したい。規約の諸規定は、裁判所や行政機関で援用されるのか、また、規約の諸規定と日本の国内法の間に違いがある場合、規約が優位するのか。

20. 日本国憲法の第11条と第12条には、『国民』という言葉が使われている。一方、第31、32、33、34、それに35条では、『何人も』という言葉が使われており、用語上に差異がある。これは単に翻訳の問題か、あるいは、特定の主義・主張の問題に関係するものか知りたい。国民（people）というのは、基本的要素であり、個人というのは、国民の一要素である。

報告書中の『一般的コメント』と題されている第1部3のBは、救済に関する刑事手続きを列挙している。しかし、刑事訴訟法の第405条（報告の付属文書、33頁）によると、上告（質問者はジョークと日本語で一訳者注）という手続きは、高等裁判所の第一審あるいは第二審の判決に対して、申し立てが出来るということである。しかし、これは極めて範囲が狭いのではないかという印象を受ける。というのは上告は原則として法律的側面に限定されているからである。このような限られた範囲での上訴は、果して規約第14条5項の定める条件に合致するものであろうか。同じ質問は、少年法第32条（報告書の付属文書、38頁）についても、考えられる。上告の範囲をよりよく知るために、高等裁判所の上告のケースにどのようなものがあるか、知ることが有益だろう。

21. 報告書の第1部3のDは、法務省人権擁護局と人権擁護委員について、述べている。しかし、これらの制度の構成と実際活動については、何も述べられていない。これらの機関の権限、裁判所との関係、仕事はどれ位効果をあげているのか、知りたい。

22. 規約第1条（民族自決権）に関して、報告書の第2章は、日本は一貫して民族自決の原則を認めて来ており、国際社会においてこれを完全に実現するためたゆまない努力を行っている、と述べている。日本政府は、日本の企業や銀行が、南アフリカのアパルトヘイト政権との取り引きをさせないため、どのような措置を講じて来たか知りたい。

23. 規約第2条（国家の一般的義務）に関する記述の中に、『法の下での平等』（equality under the law）という表現があり、これは、憲法第14条にも使われている。この表現は、規約

第26条の法の前の平等 (equality before the law) との関連でも、報告書にでてくる。規約は、法の前の平等、法の平等な保護、それに裁判所の前の平等をうたっている。『法の下での平等』というのは、正確に何を意味するのか、知りたい。この表現は単に、裁判所と政府、公務員による法の適用に関するだけか、あるいは、立法機関にもまた適用されるのか。

24. 働く女性の比率が、日本においては高いことを考えると、規約第3条 (男女の権利の平等) に関連しての両性の平等についての記述は、簡単すぎると言える。報告書には、婦人の権利のより完全な実業のための『国内行動計画』について、述べられている。この計画によって改められるべきであるとされている、不完全な点とは、どういう点か知りたい。

25. 日本は過去20年間にわたって、男女差別を解消させるための、大きな努力を続けて来たと思われる。しかし、国籍法 (報告書の付属文書、6頁) は、その子供の日本国籍の取得に関する限り、母親に対して差別をしているように思われる。この法律は外国人を伴侶とする日本男性に比して、外国人を伴侶とする日本女性に対して、より厳しい条件を課している。

26. 労働基準法第4条 (男女同一賃金の原則、付属文書、41頁) は、賃金に関する差別に触れるのみであり、一般的に差別について触れるのではない。同じ法律の第3条は、雇用に関する均等待遇に関している。報告書の付属文書にはのっていないこの条文は、しかし雇用に関して、国籍・信条又は社会的身分について触れているだけである。雇用の領域での男女の性差別の禁止は、他の形の差別禁止よりも、ゆるいと思われる。雇用や解雇の面での性差別の禁止は、扱われていないからである。

27. 規約第6条 (生命に対する権利) については、個々人の生命に対する権利をまもるためには、食品と薬品の規制は、極めて大切だと考える。日本は長寿国の一つに数えられているから、報告書は、この点についても、報告をすべきであろう。

28. 規約第11条 (契約不履行による拘禁の禁止) については、民事裁判では、契約上の義務の履行不能は、監獄行きを招来するものであるか知ること、は、有益であろう。

29. 規約第14条 (公正な裁判) に規定された各種の保障は、当事国の司法制度に頼るところが大きい。それ故、もっと、日本の司法制度に関する報告が欲しい。日本では裁判官になることは、採用制度が高度に厳しいので難しい様に思われる。実際どの様な人が裁判官となれるのか、10年の任期を経て、ある裁判官が再任されない場合、このための手続上、不再任の理由は、告げられなければならないのかどうか。また、最高裁判所の裁判官は、日本の地域を問わず任命されるのか、あるいは、一つか、二つの大学の出身者のみであるのか、最高裁判所における婦人の割合は、どの位なのか。

30. 規約第20条 (戦争宣伝及び憎悪の唱道の禁止) については、『わが国は、憲法第9条で戦争の放棄を規定しており、戦争宣伝が実際に行われることは、ほとんど考えられない』と、記述している。反対に、戦争宣伝の禁止が、日本国憲法第9条の遵守を支えるという考え方も可能ではなかろうか。日本において、殊に第9条の第2項を削除する方向での、何んらかの動きはないか、もしそうであるなら、第9条の遵守を確保するための、新しい法律の制定は有用ではないか。

31. 最後に破壊活動防止法の若干の条文が、付属文書の23頁にのっているが、その第4条、つまり、これらの活動を定義した条文はのっていない。日本政府代表が、『破壊活動』によって意味されるところを、明かにしてくれることを望む。

32. 刑法第222条と223条は、規約の第20条の定めるところと、合致していると思われない。刑法の規定は、脅迫による個々人に対する強要の場合に適用される。一方、規約第20条に規定された諸行為は、集団に関している。刑法232条によると、第222、223、それに231の各条文に規定された犯罪は、親告に基づいてのみ訴追が行われる。これらの規定は、規約の第20条2項の定めるところと、合致するか疑わしい。

33. ヴィンセント・エヴァンズ委員 日本政府の報告書は、規約が日本にどの様に適用されるのかを検討するための基礎として、満足出来るものである。日本の法制における規約の地位について質したい。当事国がその各々の法制に従って規約を実施するためには、二通りの方式がある。その第一は規約の諸規定を直接に国内法システムに統合する方式であり、この場合には、個人が裁判所あるいは行政機関において、これらを援用出来る。その第二の方式は、規約とのくい違いがおこらないよう、改めて憲法や法律をつくることである。日本はこの第二の方式によっているものと、思われる。従って、個人は、規約の諸規定を、裁判所で援用出来ない。裁判所や行政機関は、憲法や法律の規定の解釈に当って、規約に則るものであるのか否かを知りたい。

34. もし規約が、個々人の権利をまもるための憲章であるなら、個々人が、規約上の自分達の権利はどのようなものであるのか知らなければならない。この理由から、規約は、日本語に訳されているか、また日本語テキストは、容易に入手されうるものか知りたい。また諸官庁も、規約がどのような義務を国家に課しているのかを知ることは、重要であろう。これに関連して、警察、監獄関係者や公務員が、その研修期間中に人権規約について教えられているかどうか。

35. 人権擁護局と人権擁護委員については、報告書の第一部（一般的コメント）の3のDに記述してあるが、この制度は日本において、人権の擁護と伸長のために、重要な役目を担っているように思われる。そこで、人権擁護委員というのは、どのようにして選任されるのか、委員は国家公務員なのか、問題の処理手続き、問題の提出のされ方、委員の権限について聞きたい。委員がどのように問題を処理したかのケース例を、委員会に示して頂けると有益だろう。

36. 報告書の3のAは、人権侵害の場合の救済手続きについて述べている。人権の擁護と伸長について、これらの救済手続きは重要であるにもかかわらず、報告書の記述はまことに簡潔である。これらの救済手続きの性格、その各々の場合の差異についてのもっと詳細な報告が望まれる。

37. 日本では毎年いわゆる『人権週間』が実施され、この間人権問題に関する各種の特別行事が催されるといふ。この人権週間について詳しく伺いたい。

38. 規約第6条については、オブサール委員の、死刑に関する質問に私も加わりたい。日本では、17種の犯罪について、死刑はまだ適用されるものと思われる。毎年死刑は何件位執行されるのか、

い国であることを考えると、日本の報告書は、余りに簡潔にすぎると感じざるを得ない。各種の法律の記述以上のものが期待される。日本には伝統や習慣があり、これらの社会的と政治的意味あい、人権の尊重について影響を及ぼさないではないということとは、よく知られているところである。ここにあるのは1946年の日本国憲法の英語版である。永年の、そしてなお堅持されている伝統は当然、社会的、政治的そして法的結果をもたらしていると思われるのに、その意味でのこの国の民族的特質は、憲法の中に発見されない。

43. 生命に対する権利は、この権利がなくしては、他の諸権利は存在し得ないという、基本的権利である。しかし、日本の報告書は、規約第40条の要求する、この生命に対する権利を保障する方向に向っての障害、並びに今日までの成果について、記述していない。1946年以来、日本がこの方面で障害にぶつかったり、また何んらの成果をあげてきたであろうことは疑い余地はない。委員会は裁判所として設立されたものではない。委員会は、規約の当事国と、卒直で建設的意見の交換が行えるよう、人権の擁護に関連する凡ての問題を検討する任務を与えられている。だから、この方面での日本が経験している障害と成果について、知りたいわけである。それ故、報告書が憲法の制定この方、生命に対する権利を擁護するために必ずや、とったであろう、経済的、社会的、行政的、その他の措置について全く触れられていないのは、遺憾である。日本政府代表がこの点を明かにする様望みたい。

44. 『公共の福祉』の概念も、また明らかにされたい。日本ではこれが、どの様に適用されているのか。誰がこれを解釈し、その実施をとりしきるのか。

45. 報告書は、単に、テロリズムは法で禁止される、と述べている。どの様にそれがなされているのか、知ることが出来ればよかった。例えば、ファシスト、レヴァンシスト、ネオ・ナチの組織はどんな風に禁止されているのか。これらの組織は活動することが、許されているのか。もしそうなら、これらを容認するということは、生命に対する権利と、いかに両立させることが出来るのであろうか。

46. 規約第20条は戦争宣伝の禁止を規定したものだが、報告書は、規約当事国としての義務の遵守については、特に述べず、一般的見解の披瀝にとどまっていることは意外である。報告書の中のこの条文に関する記述、つまり、戦争宣伝は殆んど考えられない、というくだりを説明してもらいたい。戦争宣伝は、全面的に排除されるものではない(war propaganda was not entirely excluded)、といたいのであろうか。第20条2項について、民族的、人種的、あるいは宗教的憎悪に対する扇動を非難するある種の国際条約に対する日本の立場は、どのようなものであろうか。日本の国内法に、この点に関する法律規定はあるのか。

47. 最後に、委員会は、市民的・政治的権利の領域で、日本では全く問題はないという見解には満足しないであろうことを、強調したい。例えば、平等権、特に男女間の平等が、どのように保障されているのか、述べられる必要がある。外国人と結婚した女性が享受する権利、婦人の子供に対する教育権、婦人に対する賃金、職業婦人の昇進についての展望、婦人の公的職務への参加等について知ることは興味深い。これらについて、すこしでも統計資料があるとよい。

またこれが減輕されたケースはどの位あるのか、また死刑の廃止は、日本で考慮されているのか、廃止が検討の対象となっているのか、死刑が廃止になるという見通しはあるのか、等について知りたい。

39. 規約第7条（拷問又は残虐な刑罰の禁止）と第10条（自由を奪われた者の待遇）について、報告書は、これらの規定の趣旨に沿うための憲法と法律の諸規定の適用を保障する、特別刑事手続きがあるとされている。また、公務員の職権濫用による損害をうけた者は、求償権があると記している。このようなケースについて、法は確かに保護を規定しているものの、殆んどどの国で、被こう禁者はしばしば虐待されている。従って、これらの人々にとっては、実際、法が用意している保護手段を享受することは、常に容易であるとは言えない。多くの国で、監獄や拘置所は、警察や監獄行政に属さない人々によって、定期的に査察されている。これらの人達は、在監者に直接面会し、苦情などを聞くことが出来る。日本でもこの様であろうか。監獄法は1908年に制定されている。恐らく以来、革新的な諸改革を経て来ているのではないかと思われるが、それらはどんなものであったか。また、現在の監獄における物理的処遇の状況はどうであろうか。

40. 日本国憲法第21条（集会・結社・表現の自由、検閲の禁止、通信の秘密）についてであるが、集会や表現の自由について若干の例外も規定していない法制というのは、知らない。そこで、日本政府代表が、委員会に対して、実際にはどの様な例外措置が認められているのか、またそれらは、憲法のどのような規定によるのかを述べて欲しい。憲法第21条の2の規定にもかかわらず、通信の秘密には、いくらかの例外もあるのではないか。憲法第13条は、生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、尊重される、と規定しているから、この憲法第13条は、第21条の諸規定を抑制しているのではなからうか。オブサール委員もすでに述べたように、公共の福祉という概念はどのように解釈されているのか、また、個人の自由に関する領域にも、適用されるものか。

41. 規約は、差別、殊に、社会的出身（身分とも訳せる一訳者注）を理由とする、差別の禁止に関する数多くの規定をおいている。ところで、日本にも、凡ての社会におけると同様、ある恵まれない部落民とよばれる社会集団が存在するとされている。これは法的な問題というより、社会的問題かも知れない。しかし、すくなくとも過去において、この社会集団に対して行われた差別的諸行為が、各種の伝統に根ざしていたということは指摘出来よう。この集団の状況を改善するために、日本政府が近年とって来た各種の措置を認めるものではあるが、しかし、この方面でまだどの様なことが行われなければならないか、また、例えば、実際これらの人達は、子供の結婚や教育について、まだ差別行為の対象となっているのか。最後にその身分証明書をもって、これらの人々を知ることが容易に出来るのであろうが、国家は、一体どの範囲まで、この種の差別に対して責任があるのか、またこれを是正しようとして、どの様にしているのか。

42. モヴチャン委員 報告書の形式と内容についての、委員会の一般的ガイドラインにそって、日本政府代表が委員会に協力する意図を認めるに、やぶさかではない。しかし、日本が極めて歴史の深

48. グレフラート委員が議長席へ

49. ハンガ委員 日本政府の大変興味深い詳細な報告書に感謝したい。先ず『一般的コメント』と題される章についてであるが、日本の国内法の一部となっているといわれる規約の諸規定は、憲法規定と同一の効力を持つのか、あるいは、一般法律規定と同一の効力を持つのか、この点を明確にしてほしい。前者の場合は、問題はないであろう。しかし、規約の諸規定が、一般法律と同等の効力を持つ場合とか、このような効力を得る場合、日本は、特別の立法処置を将来とることによって、規約の諸規定から免がれることも起りうる。

50. 規約第2条（国家の一般的義務）について、日本の報告書は、憲法第14条について述べている。日本政府によると、第14条は、また、規約第26条（法の前の平等）にも、合致するという。しかし、すべての国民の法の下での平等を謳った憲法第14条と、規約第26条（法の前の平等）の諸規定との間には、差異がある。後者の方が、その範囲において広いということからすると、日本国憲法第14条は、規約第26条の諸規定と完全に一致するとは思えない。

51. 男女両性の平等を規定した規約第3条については、日本の現代政治生活における婦人の活動についての報告を、日本政府代表に求めたい。日本政府の報告書の中には、婦人の権利のための『国内行動計画』についての記述があるが、この計画によって、今日までに獲得された成果についての報告も得たい。また、日本政府は、1953年の婦人の政治的権利に関する条約の批准国であるかも聞きたい。

52. 規約第6条に関連して、生命に対する権利というのは、死刑と刑法の問題にのみ限定されない。これは、生活の質の諸問題とも関連している。この点に関して、日本の代表が、環境を向上させるため、また労働者の健康をまもり、職業病を絶滅するために、どのような行政的、立法的措置を日本でとって来ているのかを、述べてほしい。日本は高度に工業化された国である。日本の産業活動がその経済的利益をもたらしているとはいえ、高度に産業化された地域における人々の生活に、好ましくぬ効果を及ぼすものでもあるから、この種の報告は有益である。すべての婦人に産休の権利が保障されているか問いたい。さらに第6条は、集団殺害の犯罪に関しているから、この種の犯罪は日本において、理論上と実務上、犯罪とみなされているか、また、この種の犯罪を処罰する法律が制定されているか、知ることは有益であろう。

53. 規約第7条については、公務員が、職権を濫用したとか、第7条に規定されるような種類の暴行陵虐を行ったとして訴追されたケースが最近あれば、日本政府代表からお教え願いたい。また、これらの犯罪の処罰のため、日本の刑法ではどのような刑罰が用意されているのかも、併せてお教え頂きたい。

54. 規約第8条（奴隷及び強制労働の禁止）については、報告書は、日本国憲法第18条について述べている。この条文は、何人ものいかなる奴隷的拘束もうけない、又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その異に反する苦役に服させられない、と述べている。この点について、苦役という処罰は、

どのような犯罪に対しても適用されるのであろうか。『苦役』というのは、このような場合、正しい用語とは言えず、何か全く異質のものが、多分意味されているのであろう。

55. 規約第9条（身体の自由と安全）について、日本の刑法と、関連の行政法規は、逮捕者の家族は、こう留の場所について、知らされなければならないと、規定しているか、また、すべてのこう留者は、自分のケースが審理される間、弁護士をつける権利を有するか。

56. 規約第10条（自由を奪われた者の処遇）について、日本の報告書は、『合法的身体拘禁のために必要な限度で、若干の基本的権利が制約されることはあっても、全面的に奪われることはない』と、述べている。規約の第4条2項は、『前条の規定は、第6条、第7条、第8条の1及び2、第11条、第15条、第16条並びに第18条の規定に違反することを、許すものではない』と規定している。この規定に照して、この様な場合、必要な限度で制約されうる基本的人権とはどういうものであるか。監獄法については、すでに他の委員から質問があったが、監獄を管理するのは、司法部の権限か、また在監者の不服申し立てを検討し、これを裁決するのは誰の権限か、在監者の家族の訪問は許されるのか、各種の国連の条約によって設定されているいろいろの最少限の規則は、日本で適用されているのか。

57. 規約第13条（外国人の追放）について、日本政府は、政治的理由に基づく庇護権を認めているか、正当とされる理由に基づいて日本を追放される人に、不服申し立ての途は開かれているか、またこの不服申し立てが、追放の決定の執行を猶予するものか。

58. 規約第14条（公正な裁判）について、日本の報告書は、無罪の推定は、刑事訴訟の基本原則として、実務において承認されている、と記している。無罪の推定からすべての考えられる結果が導き出され、例えば、ある人が無罪とされたら、訴訟のための費用や弁護人の支払いなどは、国家によってカバーされるのであろうか。規約第14条（公正な裁判）4項の関係で、少年の完全な社会復帰を保障するために、日本政府がとっている措置についてであるが、これらの措置は極めて有益だと思う。しかし、日本の法制は、少年の犯罪者を裁くために特別の裁判所を用意しているのか、また、これらの少年の犯罪者の完全な社会復帰は、行政機関か、あるいは、特別の機関に委ねられているのか。最後に、刑事訴訟におけると同様、民事訴訟においても、法律上の援助を受けられるのか。

59. 規約第15条（遡及処罰の禁止）に関連して、日本国憲法の第31条と第39条に規定された諸原則は、日本の報告書にも報告されている。これらの原則は、国内法でも国際刑事法においても、よく知られた諸原則である。しかし、私の理解によると、事後立法は、それがより重い刑罰を課せられる時にのみ禁止され、反対の場合は、普通に適用の対象となる。

60. 規約第17条（プライバシー等の尊重）については、日本の報告書は、日本国憲法第35条が、住居侵入を禁止している、と述べている。この点に関して、日本の法解釈論において『住居』というのは、狭くとらえられているのか、あるいは、例えば、テント、キャラバン、屋形船のようなものもカバーするのか。

61. 規約第18条は、思想、良心及び宗教の自由を保障している。この点に関して、日本にもいろいろの宗教団体があると思うが、これら団体のすべてに、印刷し出版する権利が保障されているのか、また、日本の子供達は、どのような立場から自分達自身で宗教や信条を選択することが出来るのか。

62. 規約第19条は、意見の自由を保障するものだが、市民が報道機関を通じていろいろの異った意見を発表出来るために、日本では、どのような手続きが用意されているのか。また、ラジオやテレビジョン機関は、すべての主要な政治、思想、また社会集団の代表の公正な配分によって、構成されているものかも知りたい。

63. 集会の自由を保障する規約第21条については、日本国憲法第21条が、報告書に紹介されている。この規定は、外国人にも適用されるのか、結社の自由に関する規約第22条については、ある社会集団が政党を結成するためには、法の下で、どのような条件を充足しなくてはならないのか。

64. 規約第23条は、家族の保護に関している。日本には、大家族に対する家族手当や住宅手当があるか、また、結婚手続に関連して、妻が姓を選択するについて、日本の法制には、どのような規定があるのか、また夫婦の一方が外国人である場合、国籍の選択についても、同様に規定があるか。

65. 規約の児童の保護に関する第24条について、婚外で生まれた子供の地位はどのようなものであるか、また、このような子供は、法的観点よりして、平等な権利の保障があるのか、このような婚外の子供の保護を保障する、行政的、法律的規定はあるのか、また養子にすることは、法律的決定によるものであるか。

66. 規約の第25条（参政権）について、日本の選挙法は、秘密投票による、普通かつ平等の選挙を、認めているか、最後に、規約第27条に関連して、規約にいう種類のマイノリティーズが、日本に存在するか、伺いたい。

67. 最後に、ハンガ委員は、委員会の委員と日本政府の代表の間に実りある対話が始まることを希望した。

〔第320回会議10月20日（火）午後記録CCPR/C/SR.320,11〕

November 1981〕

1. エルマコラ委員 報告によるだけでは、1946年制定の憲法を基礎とする日本の法制に、規約がくみ入れられていることを確認することは、困難である。規約と日本国憲法との法的関係はどうなっているのか、また、政府、あるいは国会によって、規約の締結案件の審議中、留保は表明されたかどうか。また、日本の諸政党は、規約が日本の法制の中に、難なく受容されるものと考えたか否か。

2. 人権擁護局は、憲法上の機関ではないと思われる。それが存続して来た期間、その権限の範囲、それが扱うケースの数、また、それは一種のオムブズマンであるか、また人権擁護局の、行政府、司法府、立法府との関係についての報告も歓迎したい。また、人権擁護局は、実質的には規約の諸規定と同じである憲法の人権関係の諸規定の実施を、本当の意味で確保するものであるか知ることは興味深い。憲法自体は、規約第4条にいう緊急事態の問題を、扱っていない様に思われる。しかし、報告

書の付属文書には破壊活動防止法がある。この法律にいう『暴力主義的破壊活動』の意味、それに、その集会・結社の自由との関係について伺いたい。この法律の実施のため、どのような实际的措置が講ぜられているかを、知ることにも有益であろう。

3. 規約第17条は、殊にプライバシーの問題を扱っているが、日本の行政機関が、データーの悪用に対して、個人の保護を確保するため、どのような措置を講じているか、委員会に是非報告して頂きたいと思う。

4. 規約第20条に関しては、日本国憲法は、良心に基づく兵役拒否を認めているか、この点は、報告書に記述がない。また、規約第10条3項に関連して、被拘禁者処遇最低基準規則は、日本に適用されているか、またこれらの規定は、憲法に受容されているか。

5. 規約第27条に関して、報告書は、本規約に規定する意味でのマイノリティーズは、日本には存在しない、と述べている。しかし、委員会は、在日朝鮮・中国人の地位に関する情報を持っている。第27条に従って、この点についての、もっと詳しい説明が要請されよう。また、アイヌ人の地位の問題もある。沖縄の人達が、特別扱いの対象であって来たとも聞いている。このような扱いは平等待遇の原則と両立しない。

6. サディ委員 日本が規約を批准するに先立って、規約の諸規定とくい違いのないことを確実にするため、日本の国内諸法を詳細にチェックしたということに注目する。しかし、目下検討している日本の報告書の最初の部分がすでに、この点についての疑問を呈示している。『本規約に言及されているほとんど全てのものは、日本国憲法によって保障されている』と記しているからである。

7. 規約の第2条1項については、ある種の人種集団に関する情報を歓迎したい。

8. 規約第4条に関して、報告書第4頁の記述が注目される。公の緊急事態が、日本の歴史上宣言されたことはあるか、もしそうなら、事態はどの様に処理されたか。また、もしその様な緊急事態が将来発生したら、日本はどのような措置をとるのか。

9. すべての国が拷問を禁止する法律を持っている。しかし、そのような法の実施を確保するために、日本はどのような措置を用意しているのか、また、警察職員は、拷問禁止を守るよう教育されているか。

10. 政治機構の問題について、日本における政党の組織に関する報告、また選挙制度は『1人1票』の原則に則っているか、報告を歓迎する。

11. 規約第20条1節に関連して、日本の報告は、憲法第9条と関連して、読まれなければならない。第9条は、『戦争を放棄し、陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない』と規定する。この点について、日本ほど進んだ法制を持った国を知らない。

12. 規約第27条に関しては、この規定にあるようなマイノリティーズの権利を保護するため、どのような保障措置があるのか。

13. 最後に、子供の日本国籍の取得について、日本は、夫と妻との間に区別を設けているように思

われる。この様な状況は特に、日本にだけ特殊なものではない。しかし、両性の平等ということは、夫と妻の平等をも意味するのであるから、この様な状況は是正されなければならない。

14. トムシャット委員 規約の当事国が提出する報告には、その国の生きた法が記述されていなくてはならない。個々人が、もしその権利を侵害されたと信ずる時は、救済措置をうけることを可能にするような実制的な法制が記述されなければならない、と考えられる。日本にもこのことが期待される。この点について、個々人もその権利をまもり、そして、それによって一般的法秩序を維持する義務のあることを強調したい。

15. 救済措置の問題についてであるが、報告書の中には、政府機関による権利の侵害の場合にとることが出来る、2つの手続きについて、記述されているのが注目される。これらは、ドイツ連邦共和国の救済方式と、本質的に似かよっている。しかし、個人と行政官庁の間の争いを、裁判所に提訴出来る旨の、一般的条項は存在するのか、また、このような救済措置は、ある種の特別な場合にだけとられ得るのか。

16. 報告書の第3頁には、人権擁護局についての記述がある。日本国民だけが、人権擁護委員による保護を受けられると理解されるが、これは、規約第2条3項に抵触するような制約である。もし、規約の日本に対する発効に先立って日本の法制が、このような制約を規定していたとするなら規約がこのような規定にとって代ったと推定すべきであろうか。

17. 弁護士を依頼することは高価か、弁護士は、どの様な場合必要とされるか、そして、弁護士になるためには、政府の認可を要するのか、これらの点について知ることは有用であろう。

18. 憲法第18条に関連して、違憲立法審査は、裁判所に提訴される個々のケースの判断に付随してなされるのか、あるいは、法律の合憲・違憲の問題は、直接最高裁判所へ持ち込めるのか、この点は重要である。憲法に規定された権利をまもるための救済措置は、同時に規約に規定された権利をまもるための救済措置でもあるからである。

19. 外国人の地位について、外国人は、政治的権利など若干の権利を除いて、規約にある殆んどすべての権利を享受出来ると解する。報告書の第2頁にある、憲法の若干の規定、例えば生命と自由に対する権利の保護を規定する第13条などは、日本国民にのみ関していることが注目される。この種の権利は、規約によってもまた保護の対象となっている。従って、この権利は、すべての人に適用されなければならない。問題は、単に言葉の問題にすぎないようではあるが、しかし、この辺の法律的問題点を明らかにしてほしい。

20. 規約第14条の規定する手続き上の保障に関する記述は、余りに簡潔すぎる。例えば、規約第14条(公正な裁判)の3項(a)と(f)が規定するような特別の保護については、報告書の付属文書にも、何んの報告もない。この後者の規定については、有罪とされたものは、通訳のサービス費用を自ら負担しなければならぬかのようなものである。この様なことは、規約と抵触する。

21. 在留権について、外国に入国する権利は、殊さら規約には規定されていないが、外国人には、

一度入国を許された以上、移動の自由と、居住選択の自由は与えられなければならない。出入国管理令は、外国人の自由な移動の制限について、複雑な制度を用意しているように思われる。これは、私の考えによると、規約第12条3項に従って釈明が要請されよう。規約第12条1項の規定する保障に照して、出入国管理令は、若干の点で改正されなければなるまい。出入国管理令と規約の規定との間には、若干のくい違いがあるようである。しかし、出入国管理令は、余りに複雑な法律であるので、このくい違いは仲々把握し難い。

22. 規約第7条（拷問又は残虐な刑罰の禁止）と第10条（自由を奪われた者の待遇）に関しては、日本においては監獄を巡閲するための特別の制度があるのか。国によっては、特別の委員会をつくることによって、広く一般人を監獄の査察に加わらせることを、有益としている。これはよいやり方であり、日本政府にもおススメしたい。規約第10条3項は、少年犯罪者は、成人とは分離されるものとする。しかし、この規定の実施を保障するための法律規定はどうも日本には存在しないように思う。これは少年犯罪者に対する、大切な保障であるので、この点について、日本政府の注意を喚起したい。

23. 規約第17条について、秘密情報収集活動を規制する法律は日本にあるか、また、エレクトロニクスによる監視や電話の盗聴に対して適用される法律はあるのか。自分の考えによると、規約第17条を実効あらしめるために、特別の法律規定が必要と考える。

24. 規約第19条についての記述は、不適当である。委員会の任務は、当事国が、本条に規定された個人の諸権利と、それらを制約するために援用されうる公益との妥当な均衡を維持しているかを、検討することである。これらの権利の保障は、法律によってなされていると、単に述べるだけでは充分ではない。委員会は、状況をもっと正確に把握するため、それらに対する諸制限について、報告をうけるべきであろう。

25. 規約第27条に関連して、すでに若干の委員は、彼等の知る限り、日本にはアイヌというマイノリティーが存在する、と述べた。問題は、マイノリティーとは何かということである。移民は、マイノリティーの地位を得ることが出来るであろうか。最近の移民は、マイノリティーを構成しないと主張し得よう。しかし、私の考えによると、自分の家族がある国に何世代も住んでいるような人々の場合は、そうはいえないと考える。

26. 最後に委員会のコメントが、しかるべき検討のため、日本政府に渡されることを希望したい。

27. オルテガ委員 規約の第9条（身体の自由と安全）5項は、違法に逮捕され又は抑留された者に対する、賠償・補償を受ける権利を規定している。日本の報告書は、この種の賠償に関する法規は、民法、民事訴訟法、行政事件訴訟法にあると述べている。賠償に対する権利は、多くの国で刑事に関する諸法に用意されている。賠償も行政行為や不当な裁量が個人の経済的、社会的状況に重大な影響を及ぼす場合は、必ずしも実現されない。日本の賠償法についてのもっと詳しい報告が望まれる。その場合、若干の事例があるとよい。この様な報告は、委員会に対してはもとより、賠償・補償権をい

かに実施するか、その方法についてのアドバイスを求めている他の国々に対しても、有益であろう。

28. 市民的権利については、私も、報告書の第3頁にある人権擁護委員の任務について伺いたい。殊に、委員には『強制力はない』とすると、『簡素な手続きによって、実際の解決をもたらす』というの、どの様にして可能なのであろうか、この手続きの及ぶ範囲はどうなのか。

29. 規約第4条（非常時権力）2項は、第6条、第7条、第8条1及び2、第11条、第15条、第16条並びに第18条の規約に反することは、非常時においても、許されない、と規定している。日本の報告書は、国内法上、本条第1項に限定されている公の緊急事態において、基本的人権を制約するような特別措置はなんら存在していない、と述べている。これに関連して、この様な緊急事態は過去において起ったことがあるか、もしそうなら、第4条2項に列挙されている諸権利は、保障されたであろうか。

30. 規約第6条に規定する生命に対する権利は、これなくしては、他の人権というものは考えられないことからして、基本的なものである。報告書は、刑法第9条に死刑の規定を置いているが、その適用は極めて稀であり、また死刑の適用される17の犯罪についても、外患誘致以外の罪については、無期禁錮又は懲役つき若しくは懲役なしの禁錮の形がある、と述べている。死刑の廃止を目的とする若干の国際団体によると、必ずしも正確でないかも知れないが、1974年より1978年にかけて、44の死刑件数があり、1980年12月に更に1件あった。カラカスで開かれた国際連合犯罪防止および犯罪者処遇会議における日本政府の述べたところによると、法務省は、大多数の場合に死刑は廃止されなければならないと勧告し、この勧告は刑法に関する国会審議において、歓迎されたという。多くの国家が、死刑廃止に向って動いている。日本も近い将来この方向に行く意思があるのか。

31. 集会と結社の自由については、日本国憲法は、第20条1項が扱っている。第28条は、労働者の団結権について規定する。報告書によると、『破壊活動防止法の第7条は、団体に対する解散の指定を行うことが出来る』という。しかし、これは、当該団体が『暴力的破壊活動』を行う明らかなおそれのある場合に限り、許されるものであるという。しかし、規約第22条3項は『この条のいかなる規定も、結社の自由及び団結権の保護に関する1948年の国際労働機関（ILO）の条約の締結国が、同条約に規定する保障を阻害するような立法措置を講ずること又は同条約に規定する保障を阻害するような方法により法律を適用することを許すものではない』と規定する。日本は、強制労働の廃止、結社の自由及び団結権の保護、団体交渉権についてのILO諸条約の当事国であるが、これらの諸条約の遵守について何か問題はあろうか。また、暴力的破壊活動の理由で、解散させられた労働団体はあったか。日本政府のILOとの関係に関する報告も歓迎したい。

32. ディー・イエ委員 日本の報告書は、委員会の求める条件を満足するものである。規約第1条については、日本は民族自決権を認め、その実現に協力していることを、讃えたい。しかし、ナミビアとパレスチナの2つのケースについて、日本政府は、この地の人民が民族自決権を行使することを保障するため、国際的な義務を果たして来たかどうか。この点について、グレフラート委員は、日本と南

アフリカとの関係について、質したが、私は、南アフリカのナミビア支配を終らせるため、日本政府がこの国に対して、何んらかの措置をとったものか伺いたい。

33. 規約第8条に関連して、ハンガ委員と同じ質問をしたい。犯罪に対する処罰として苦役 (slavery - 日本国憲法英訳では Involuntary Servitude) というのが、報告書第6頁にあるが、これは誤りであろう。日本政府代表が、この点を説明してくれることを希望する。

34. 日本の刑事法制は、苦役というものを規定している。この規定は実際において、監獄においてどの様に行われているのか、また、このような苦役を拒否する場合、どうなるのか。

35. 外国人に関して、報告書は外国人を入国者収容所に収容できる、としている。外国人はどのように、またどんな条件のもとで収容されるのか。

36. 日本の法制において、最高裁判所というのは、重要な役目を果たすように思われる。10年任期で任命され、最高裁判所裁判官は、下級裁判所の裁判官の任命にも関与する。つまり、下級裁判所の判事は、最高裁判所の指名した者の名簿によって、内閣でこれを任命する。この様なやり方で、下級裁判所は本当の意味で、最高裁判所からの独立を維持出来るのだろうか。さらには、裁判官の独立性は、特別の法規で擁護されているのか。国によっては、司法協議会 (Judicial council) を設けている。

37. 損害賠償の裁定は、司法あるいは行政判事によってなされるのかどうか。また日本はあらゆる形態の人種差別撤廃国際条約とアパルトヘイト罪の禁止と処罰に関する国際条約を批准したか、あるいは、批准する積りか。

38. ブル・ドゥリ委員 規約の諸規程と日本の法制の間には、くい違いはないように思える。問題は別の点にある。つまり、日本には、規約とは相容れないであろうような、歴史的、社会的、そして文化的伝統に基づく束縛があるであろう。この様な状況の中で、規約に従っていか国内法規の正しい実施を期するかという方法に、むしろ問題があるのである。この様な視点は、婦人とか外国人の様に、平等の取り扱いをされていない集団について殊さらに重要である。

39. 婦人の平等については、規約第3条と、日本国憲法第14条に規定がある。しかし、婦人の現実の状況については、判らない。国会における婦人議員の数についての報告、大学レベルで学ぶ婦人の比率、日本女性と外国人の結婚には何か社会的差し支えがあるのか、日本の政治生活面での婦人の本当の参加などに関する報告を得たい。

40. 日本政府が、差別待遇をうけている人達の集団に対して、例えば、雇用とか、政治的、社会的、あるいは文化的生活への参加等の事柄について、その地位の向上のため、どのようなことをしているか、関心のあるところである。規約第19条の規定する、意見及び表現の自由を、政府はどのように保障しているのかの点についての報告、どのような政党が禁止されているのか、またその理由について、伺いたい。これに関連して、多くの人種的マイノリティーズが、ながく日本に住んでいること。そしてそれ故、これらの人達も一定の権利を享受する資格があることは、忘れてはなるまい。

41. 人権擁護委員についてと、規約第1、4、11、13、それに15条の実施措置に関する、もっと詳しい報告が欲しい。第1条に関連して日本政府がパレスチナ解放機構の指導者達を手厚く迎えたことを歓迎する。

42. アギラル委員 他の多くの国の報告書がそうであるように、日本の報告書でもこの規約の実施に影響を及ぼす要因についての指摘が、不十分であることは、遺憾である。規約第40条2項は、この点の報告の必要性を明確に打ち出している。日本の場合、この点の諸問題は、この国のながい歴史的、社会文化的要因から生ずるもので、仲々除去出来るものではないと思う。従って、規約の内容を広報し、殊に、マイノリティー集団と婦人を含む一般大衆に、規約に盛り込まれた諸権利を知らしめるため、どのような措置がとられているかを知ることは重要である。政府が、少数者集団や婦人を保護するための措置をとっていることは明確である。しかし、社会文化的土壌は、まだ規約の実施のための障害となっている。差別の慣習をめぐる一般大衆の習性を変えさせるためには、大きな教育的努力が必要であろう。これに関連して、1万人もいるという人権擁護委員の活動が大切だが、殊に、これらの人達は、高校、大学、労働組合や政党において、人権に対する意識を伸長することも、やっているのだろうか。

43. 被告人は必ずしも規約が規定する保障を享受していないと思われる。この点と監獄制度一般についての、一層詳しい報告を、歓迎したい。さらに、死刑の判決を受け、その執行を待つ人の地位についても明確な説明を得たい。

44. 日本政府が示す、人権に対する関心に照して、政府は第41条に基づく宣言並びに、付属議定書の批准の可能性を検討しているものか、伺いたい。もし否定的であれば、そのようなことが出来ない理由について、伺いたい。

〔第324回会議10月22日(木)午後記録CCPR/C/SR.324, 10〕

November 1981〕

1. 富川政府代表 日本政府の報告書(CCPR/C/10/Add.1)に対する委員会の審議において指摘された多くの点に答えるに先立って、報告書の一般的レイアウトについての、委員の見解に謝意を表したい。日本政府に対しては、次の報告書を、各委員のコメントを参考にして作成するよう伝達したい。若干の委員は、報告書は、人権の問題にかかわる、日本の歴史、伝統、また文化を含むいろいろの点についても、広く記述するべきであったというコメントをした。しかし、これに対しては若干異論がある。このようにしたとすると、膨大な、百科辞典にも相当するような報告書となったであろう。このようなことは、實際上不可能であったし、また規約の要求するところでもないだろう。

2. また若干の委員の見解は、いささか心外であった。恐らく誤解に基づくものであったのであろうが、これらの委員は日本政府代表に対して、人権の擁護について、日本は、貧弱な成績を持っていると卒直に認めるよう強要しているように、感じられた。日本では、街頭において反体制宣伝を行っ

ても、これによって拘留されたり、強制収容所に送り込まれるという怖れを持てない市民は一人もいない。規約の他の当事国において、最少限の条件として、同様の状況が保障されることを、希望してやまない。

3. 憲法や他の国内法に対する規約の関係であるが、日本国憲法は、その第98条2項に『日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする』と規定する。日本の国内法体制における規約の地位は、この規定によってしては充分明快ではないと指摘した委員も、若干あった。真実は次の通りである。すなわち、条約締結権は内閣にあり、内閣は原則として、条約締結に先立って、国会の承認を得なければならない。承認を得た後、内閣は、状況の許す限り速かに、批准あるいは加入手続きを行う。批准あるいは加入の後、条約は天皇によって公布され、この公布は直ちに官報に報道される。

4. ヴィンセント・エバンズ委員によって指摘された通り、日本では、条約は通常の国内法に変形されるのではない。しかし、実務において、条約はずっと以前から、日本の法制の一部を構成すると解されて来っており、それに相応する効力を与えられて来た。換言すると、行政と司法当局は、条約の規定を遵守し、その遵守を保障して来たのである。条約は、国内法より高い地位を占めると、解されている。このことは、裁判所により条約に合致しないと判断された国内法は、無効とされるか改正されなければならないことを意味する。この様なことになると大変困るので、政府と国会は、批准の対象となっている条約を慎重に慎重を重ねて詳細に調べあげ、これら条約と現存の国内法との間に違いのないことを確認するのである。

5. 政府が条約を侵犯しているということで、政府に対して一個人が訴訟を起した場合、裁判所は、通常その個人の主張に関係のある一定の国内法を見付け出し、この国内法に基づいて判決を下す、稀な場合、関係国内法が見出せないことがある。この様な場合は、裁判所は直接その条約を援用し、条約の規定に基づいて判決を下す。もし裁判所が、国内法と条約の間の不一致を発見した時は、条約が優位する。

6. 報告書の第1部1節には『本規約に言及されているほとんど全てのものは、日本国憲法によって保障されている』と述べているが、これは、同じ節の最後の記述『本規約に含まれるが憲法に含まれない権利は、すべて法令に規定されている』と関連して読まなければならない。この事脈においては『法令』というのは、憲法を含まない。憲法第12、13、それに22条は、人権の保障は、公共の福祉のために制限されることのあることを、定めている。しかし、公共の福祉の概念は、厳格に解釈されており、人権の不合理な制限を正当化するために濫用されることはない。日本の考え方によると、『公共の福祉』というのは、公共の安全、秩序、健康、あるいは道徳というのと、同じである。例えば、日本では大衆デモを行う時は、関係当局に通知する義務がある。このような義務は、集会と表現の自由に一定の制約を課すものであることは、明らかである。しかし、このような制約は、公共の福祉、殊に、道路交通における公共の秩序をまもるために必要な最少限の条件であると考えるのが、

合理的である。従って、憲法に違反するものではない。

7. 外国人の地位に関して、日本が規約をまもっているかという旨の、質問があった。規約第2条1項によると、規約の各当事国は、その領域内にあるすべての個人に対して、国民的出身による差別なしに、この規約に認められる権利を尊重し、及び確保することを約束する。日本政府は『国民的出身』は、『国籍』を含み、従って、規約の当事国は、国籍に基づいて個人の間に差別を設けることは、禁止されているという見解をとっている。日本は従って、規約第25条に規定する権利を除いて、その国民と外国人の双方に対して、同等の権利を与える義務がある。

8. 政府は、規約を締結承認条件として国会に提出するに先立って、規約と、憲法を含む国内法との間に違いがないかを確かめるため、慎重な検討を行った。この過程で確認されたことは、憲法は、その『国民の権利と義務』の題する章において『国民は』『すべての国民は』『何人も』("every person", "all persons")というように、いろいろと異った言葉を使っているけれども、これらすべての言葉は、同じ意味あいを持つと解釈されなければならない、行政と司法機関もこの解釈を守っているということである。従って、在日外国人は、日本国民を特に対象とする権利を除いて、規約にもられた諸権利について、日本人と同等である。在日外国人の権利のいかなる侵害も、法的措置により救済されることになる。

9. 村八分されている外国人があるとか、国籍が異なる故に、日本国民との結婚の申し入れが拒否された外国人があるか否かについては、お答えする立場にはない。

10. 八木政府代表 人権擁護局というのは、人権擁護局と、同局が全国に所在する法務局・地方法務局に有する地方支部局である。その使命は、人権侵犯のケースについて調査を行い、資料を収集し、民間団体の人権擁護活動を推進し、人権擁護委員会にかかる事項、また、人身保護令状、貧しい人に対する法律扶助と人権一般に関する事項を扱う。

1万1千人の人権擁護委員があり、地方住民の人権をまもっている。委員の使命は、国民の基本的人権が侵犯されることのないよう監視し、もし、これが侵犯された場合には、その救済のため、すみやかに適切な措置をとること、常に人権思想の普及高揚につとめること、民間団体の人権擁護活動を推進すること、人権侵犯のケースを調査し、関係人からの事情聴取し、またそのようなケースについて情報を集め、法務省に報告すること、また、関係人に助言を行うなどのしかるべき措置をとることである。このような助言は、過去において成果があった。

11. 人権擁護委員は、市町村長の推薦した者の中から、法務大臣が委嘱する。委員は、人格識見高く、広く社会の実情に通じていなければならない。委員には給与はない。任期は3年で、再任されうる。人権擁護委員協議会というものがあるが各都市にあり、お互いに資料や情報の交換を行う。

12. 日本においては、人権週間を記念して、講演会や討論会などが開かれ、映画会も開かれる。また、パンフレット類も特に配布され、人権擁護委員は、街頭にて、カウンセリングを行う。

13. 富川政府代表 若干の委員は、規約を広報することの重要性を強調したが、これには同感であ

る。日本では、規約の全文は、先ず官報によって広報された。さらに、外務省も批准に先立っての広報活動を行い、締結条件についての国会討議は新聞などによっても広報された。批准後、外務省は規約と政府の立場を説明するパンフレットを発行した。規約、それに人権一般についての知識は、毎年12月に催される人権週間によって推進されるところが大きく、法務省もこれには積極的な役目を担っている。いろいろの省庁が、婦人、子供、身体障害者、青少年、老人の人権保護を強調することの重要性の啓蒙にあたっている、民間団体の人権擁護運動については、報告する立場にない。

14. 規約が広く知られなければならないということの、重要性は言うまでもない。しかし、状況は国によって異なり、また規約自体その広報については、何も言っていない。ということは、広報を各当事国の自由裁量に委ねているということであろう。当事国はGNPあるいは国家予算の一定の割合を、規約の広報にあてなくてはならないと規するのがよいとも考えられるかも知れない。しかし、もしこのような規定の存在が現実のこととなるなら、日本にとって規約を批准することは殆んど不可能に近かっただろう。また他の多くの国々も同じ状況となるろう。

15. 中東における民族自決権に対する日本の立場は、正義に則り、また恒久的な平和が、安全保障理事会第242号と第338号決議の速かで、完全な実施を通じて、この地に確立されなければならないということである。また、安全保障理事会の第242決議というのは、パレスチナ問題を扱っているが、難民問題に関している。第242号と第338号決議の実施に加えて、国連憲章に基づいて、パレスチナ人民の正当な権利を認め、尊重することが必要である。国連憲章は、民族自決と人民の同権にも及ぶものであるからである。日本は、1つの独立国家を形成する権利というのは、民族自決権の概念に含まれているという、見解をとっている。この日本の見解は、1976年1月の国連安全保障理事会における中東問題討議において、特に強調されている。

16. 日本はUNRWA（パレスチナ難民救済機構）が、パレスチナ難民のための援助、健康、教育のために行って来ているところを高く評価するものである。UNRWAに対する日本の最初の協力は、1953年、つまり、日本が国連の加盟国となる前にすでに行われている。最近日本は着実にUNRWAに対する協力度を増している。1977年に600万ドルだった日本の財政的貢献は、1979年には、700万ドルとなっており、貢献順位では第5位となっている。

17. 八木政府代表 日本は南アフリカのアパルトヘイト政策に対しては、一貫して反対の態度をとりつづけて来ており、この態度をいろいろな場で、常に表明して来ている。同時に、南アフリカに対しても、出来るだけ早くアパルトヘイトをやめ、人権と自由をまもるよう、一貫して呼びかけて来ている。日本は、南アフリカとの関係を、領事関係のレベルにとどめている。また日本企業の直接投資は認めていない。文化、教育、スポーツの交流も認めていない。また、南アに対する武器の禁輸をきめた安全保障理事会の決議もこれを厳格にまもっている。南部アフリカに対する国連の基金にも定期的に貢献している。日本は、南アフリカのアパルトヘイトをやめさせるために、武力の行使に訴えることが必要だとする見解には、組みし得ない。また国連憲章第7章に従って、強制的な経済制裁のよ

うな急進的手段をとろうとする考え方も、支持しない。日本は、アパルトヘイトをやめさせるための国際社会にとっての最良の手段は、道義的圧力を行使し続けることによって、南アフリカ国内にアパルトヘイト反対の気運を盛りあがらすことだと考える。日本はこの理由から、南アフリカに対する武力の行使や経済的関係の停止を主張する提案に対しては、棄権や反対ということで、通して来た。しかし、これ以外のアパルトヘイトをやめさせる目的の提案に対しては、賛成して来た。

18. 富川政府代表 1945年12月に改正された選挙法は、はじめて男女双方に対して平等の政治的権利を与えたものである。公職選挙に対する投票権は、20才以上のすべての婦人に、保障されている。1946年の普通選挙では、70パーセントにのぼる婦人の投票権者が投票し、39人にのぼる婦人の衆議院議員が、誕生した。この時以来、選挙される婦人の数は大きく変動しているが、婦人議員は、常にすくなくとも20議席を確保している。また、選挙に参加する婦人の比率も増加し続けており、男子の比率よりも高い。

19. 戦前は地位の高い公職に婦人はいなかった。しかし今日では、労働省の婦人少年局の局長は婦人であり、さまざまな政府各省の10以上の課長は、婦人である。1975年12月の時点で、教育委員会に12パーセント、家庭裁判所の調停委員に39パーセント、民生と児童福祉委員の全体の35パーセントが、婦人である。1960年には、婦人が厚生大臣に任命されたが、婦人大臣の最初である。また、科学技術庁長官にも婦人が任命された。地方公共団体でも同様に、多くの婦人の地方公務員がおり、また多くの婦人が市町村議会の議員となっている。つい最近になって、婦人は日本社会において、消防関係や自衛隊などの職員としても次第に積極的な任務を担うようになって来ている。

20. 教育と雇用についてであるが、戦後に男女共学制度が導入され、極めて少数の例外を除いて、国公立、私立大学は婦人にも開放されている。高等教育施設に学ぶ婦人の数はずっと増加して来おり、1978年における婦人の就学率は、1966年の3倍以上にも達している。今日では、高卒の女子総数の3分の1が4年制または2年制の大学に進んでおり、女子大学生は、4年制と2年制の大学の学生総数の33パーセントにもなる。

21. 昔は婦人は、中学校を出ると家にいたものである。しかし、今日では、若い婦人は結婚に先立つ、すくなくとも数年は働くことが、普通の慣行となっている。大卒女子の中でも、卒業後、キャリア・ウーマンの途をとる者が増えて来ている。

22. 1979年には、婦人労働者は、日本の全労働人口の38.6パーセントであった。大多数の婦人は結婚すると、職場をやめるが、結婚後も、すくなくとも数年は働くことを続ける婦人も増えて来た。この事実、高度の教育を受けた婦人の労働者の数の増加と相まって、婦人労働者の評価と給与の双方を向上させるのに、貢献している。同一労働同一賃金の原則は、労働基準法によって、1947年に確立された。1967年には政府は、同一賃金に関するILO第100号条約（正式名は、同一価値労働について男女労働者に対する同一報酬に関する条約—訳者注）を批准した。

23. 職種については、戦前には男性によって独占されていた、建築、デザイン、会計職に婦人の進出が目ざましい。教職は、医師や薬剤師と同様、伝統的に婦人の占める割合が大きい。

24. 男女の平等原則に従って、国籍法の改正に関しては、日本は1980年に、婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約に署名した。1985年、つまり、国連の婦人10年の最終年までに、この条約を批准すべく鋭意努力中である。このような批准のための準備作業とは別に、関係行政当局は国籍法の改正を考慮中である。現行法では、出生による国籍の取得については、母親の国籍より父親の国籍に、明らかな優位が認められている。予定されている改正項目の一つは、この点、父親と母親に平等の地位を与えようとするものである。日本への帰化手続きに関する法律の改正も考慮中である。現行法では、日本国民の妻は、日本婦人の夫より、帰化が容易である。このようなケースについても、平等を保障する可能性が検討されている。

25. 八木政府代表 労働基準法の第3条は、両性の平等の点について、何も述べていない。というのは、婦人労働者は、夜間就業の禁止、出産前後の休暇処置を含み、労働時間につき、特別の保護が必要と考えられたからである。この限りにおいて、男子労働者は、異った取り扱いをうけている。

26. 死刑については、法務省の諮問機関である法制審議会は、刑法の再検討の機会に、死刑の必要性をどの程度認めるのかについて、このところ検討を続けている。若干の委員は、死刑は廃止されるべきであるという意見であるが、審議会の圧倒的多数は、残虐な犯罪が後をたたないこと、また日本国民の大多数が死刑の存続を望んでいることに鑑みて、その廃止は、好ましくないという結論をだした。しかし、法制審議会は同時に、死刑の適用の対象となる犯罪は、17から9に減らされるべきだとも結論した。刑法は、審議会のこの勧告にとって、改正されるものと思われる。

27. 厳格な規制の結果、死刑執行件数は近年減少しており、1975年から1980年の間、15件しかないことを、特に申し上げたい。

28. 富川政府代表 規約第8条との関係の、報告書の記述は、犯罪に対する処罰のためであれば、奴隷的拘束も課しうるといような間違った印象を与えているようであるが、日本国憲法は、その第18条で『何人も、いかなる奴隷的拘束もうけない』と規定していることに注意されたい。

29. 八木政府代表 兵役とその良心的拒否の問題は、戦争の放棄を規定した、日本国憲法第9条に照してみなければならない。日本の自衛隊は志願制度であるから、良心的兵役拒否の問題は、おこりえない。

30. 規約第9条についての報告に関連して、入国者収容所は、法務大臣の指揮と監督の下にある。日本の利益又は公安、日本社会の平和と福祉を侵害した理由で、法律上の手続きに従って、国外退去命令を受けた者は、これによって、直ちに日本における在留資格を失う。しかし、直ちに国外退去が不可能な時は、出入国管理当局は、退去が可能となる時まで、当該人物を入国者収容所に収容出来る。このような収容所に退去命令を受けた者を収容する一つの理由は、何時でも退去させられるよう本人を確保しておくためである。他の理由は、日本での在留資格を失った外国人に、合法的に在留する人

々だけ認められている、経済的その他の活動に従事させないようにするためである。入国者収容所は、それ故、根本的に監獄のような矯正を目的とした施設とは異なる。

31. 出入国管理令と被収容者処遇規則は、入国者収容所では、収容所の秩序に反しない限り、収容者には最大限の自由が保障される。また、可能な限度においては、収容者には、出身国の習慣をまもることが許されている。現在大村収容所の収容者の大多数は、不法入国者である。永住許可資格を保有している収容者は、極めて少数である。このような資格を持っている人々を国外退去させるべきか否か決定するに当って、日本政府当局は、その人物にかかわるすべての条件を考慮に入れ、諸状況を最も慎重に検討する。例えば、重大な暴力犯罪に基づいて有罪とされた一定のケースなど、国外退去が絶対に不可避と思われる時に限って、これを命ずるのが当局の方針である。1970年から1979年の間、日本から退去させられた外国人の総数は12,509人で、このうち永住許可資格を持っていたのは11人であった。

32. 規約第10条に関して、監獄法とその施行法は、人道と人間の固有の尊厳を尊重して在監者を処遇すべきことを定める。

33. 監獄職員による職権の濫用、被こう禁者に対する暴行又は陵虐の行為に対しては、刑法は厳しい刑罰を課することになっている。さらには、在監者は、監獄における処遇に不満がある時は、主務大臣または巡関官吏に請願することが出来る。巡関官吏は請願を審査したときは、自ら裁決するか、または法務大臣に裁決を求める。請願に対する裁決は、監獄所長が速かに本人に告知する。さらに、主務大臣は、少なくとも2年毎に1回官吏をおくり、監獄を巡関させなければならない、と監獄法は規定する。現行の監獄法は1908年の制定であり、在監人のよりよい処遇を確保し、監獄行政の新しい要請に応えるため、目下改正中である。

34. 富川政府代表 若干の委員は、規約第14条に関連した質問を行った。裁判官を任命するシステムについてであるが、裁判所は戦前に比して、より大きい権威を与えられることになったので、今日の裁判官は法律についての一層広い知識が要るものとされている。新しい裁判所法によると、裁判官になるための資格は、行政官に比して、より厳格である。下級裁判所の裁判官は、二つのグループに分れる。一つが判事で、他は判事補である。判事補になるためには、司法試験をパスし、司法修習生として2年の修習を終え、最終試験に合格しなくてはならない。これらを経て、はじめて一定の司法上の権限を行う資格をうる。判事補として10年以上の経験を経た者、検察官、弁護士、特定の大学の法律学の教授または助教授の職にあった者は、判事に任命されうる候補者となる。一般行政職は、国家公務員試験という、よりゆるやかな試験に合格した者である。

35. 最高裁判所については、15人の裁判官のうち少なくとも10人は、法律関係の職にあって卓越した者の中から、任命される。簡易裁判所の裁判官資格は、裁判官資格を有しない人にも開放されている（裁判所法第45条—訳者注）。裁判官はすべて内閣の任命であるが、最高裁判所の裁判官と高等裁判所の長官の任命は、天皇の認証が必要である。職務上の義務に著しく違反し、あるいは職務を

甚だしく怠った裁判官が、その位置を傷つけることを防止するため、若干の措置が用意されている。弾劾裁判所による罷免、定期的国民審査、下級裁判所の判事の10年任期制、定年制、高等裁判所や最高裁判所による懲戒等である。

36. 被告人の弁護士選任権と裁判費用の負担については、被告人が貧困その他の事由により弁護士を選任することができないときは、裁判所によって付される弁護人（国選弁護人のこと一訳者注）が、日本国憲法第37条と刑事訴訟法第30、36、それに289条によって保障されている。

37. 八木政府代表（規約第14条に関連しての質問への回答を続ける）刑事訴訟法第175、176、それに177条は、被告人は必要な時は、通訳をつけることが出来る旨を規定する。

38. 富川政府代表 住居のプライバシーの問題であるが、日本国憲法第35条にいう『住居』（home）というのは『人間の住む所、あるいは、人によって護られている土地・家屋・建物、船舶』（人の住居又は人の看守する邸宅、建造物若しくは艦船）を意味する。この定義は、キャンプ用キャラバンや食事と睡眠設備をもった大きなボートにも適用されよう。プライバシーの保護に関しては、報告書の10頁の記述は、コンピューターに適用され、プライバシーの保護を目的としてコンピューターの使用を規制する方法については、現在日本で検討されている。

39. 規約第20条については、この条文に関する法制は、規約第19条3項に照して理解されなければならない。また、第三者の権利、国家の安全、そして公の秩序をまもるために必要かどうかという基準に則しても、考えられなければならない。報告書は、この点充分明快だと思う。

40. （名誉毀損と侮辱が何故親告罪であるかの点ついて、刑法第230、231、それに232条を読んで紹介した）。これらの犯罪は個人の名誉、個人のプライバシーと感情の保護に関しているから、訴追もその個人の意思を尊重することになる。

41. 規約の第21と22条に規定された集会と結社の自由と、破壊活動防止法との関係について、若干の質問があった。この法律は、集会と結社の自由を制約する可能性を持っているが、この法律自体第2条で、拡張して解釈されてはならないと規定し、第3条で、集会と結社の自由のような諸権利を、不当に制限するようなことがあってはならない、と規定する。第4条は、規制されるべき活動の種類を厳格に制限し、第5条は、活動団体がうける処分の方法を制限している。団体の解散の指定については、第7条が、さらに一層厳しい条件をつけている。破壊活動防止法は、それ故、例外的場合にのみ適用されるようになっており、実際、この法律によって、団体の活動が禁止されたり、解散の指定が行われたことはない。

42. ファシスト、レバニスト、ネオ・ナチ等の組織を禁止するために、日本にも法律が存在するであろうという旨を述べた委員が数人あった。日本の法制では、このような一般の標準によって犯罪として禁止することは、不可能である。特定化されなくては、犯罪として禁止の対象とはならない。

43. 八木政府代表 規約の第24条に関連して、民法798条によると、未成年者を養子とするには、家庭裁判所の許可を要する。民法807条によって、このような許可のない縁組は取消されうる。嫡出子と非嫡出子との間の差異については、民法790条の嫡出子の姓について規定を引用したい。ま

た第900条は、非嫡出子の相続分は、嫡出子の相続分の2分の1と規定する。日本に児童に対する経済的援助が存在するかという質問に対しては、児童手当てというのがあり、18才未満の3人以上の子供を持つ人々に支給される。児童扶養手当というのは、父母が婚姻を解消した児童を持つ家庭、父が死亡した児童の家庭に与えられる。(八木氏は、この二つの制度に従って与えられる手当の額の概略を示した)。

44. 普通選挙と投票の秘密性についてであるが、普通平等選挙は、憲法第15条3項、第14条1項、そして第44条、公職選挙法の一人一票制を定めた第36条などの諸条で保障される。憲法第15条と公職選挙法第52条は、投票の秘密保持を定める。

45. 富川政府代表 規約の第27条に関連して、日本では何人も、自己の文化を享有し、自己の宗教を信仰しかつ実践し、または自己の言語を使用する権利を否定されない。報告書は、規約にいうところの種類のマイノリティーズは、日本には存在しないとする。日本政府代表の解釈によると『マイノリティ』というのは、他の大多数の占める国民とは、種族的、宗教的、文化的に異なる国民の集団を意味する。従って、歴史的、社会的あるいは文化的観点からして、明かに大多数からは区別される人達の集団である。いわゆる『部落民』は日本の習慣に従うと『同和地区住民』と呼ばれるのが通常であるが、この人達は、日本国民であって、人種的、宗教的、文化的に、他の人達と異なっているわけではない。これらの人々に対する不平等な取り扱いは、一部の日本人による不当な社会的偏見に由来している。しかしながら日本政府は、同和問題を極めて重要と考え、問題の解決に全力を傾けている。アイヌ人も『ウタリ人』と呼ぶのが正しいのだが、19世紀の明治維新以来のコミュニケーション・システムの急速な進歩のため、この人達の生活様式に特種性を見出すことは、困難となっている。ウタリ人は、日本国民であって、他の日本国民と平等の取り扱いをうけている。

46. 永住の在日朝鮮人については、これまた第27条にいうマイノリティーズの範疇には入らないと思われる。しかしながら、この問題を明らかにするために、1981年1月の国連人権委員会に日本政府が提出した、在日韓国・朝鮮人の取り扱いに関する政府の見解を、そのまま紹介しよう。

47. 在日朝鮮人は、外国人であって、日本国籍を有するのではない。二つの種類がある。大韓民国の国籍を有する人達と、これを取得しない方を選択している人達である。大韓民国の国籍保有者は、日本国に在住する大韓民国国民の法的地位及び待遇に関する日本国と大韓民国との間の協定によって、特別の待遇を享有している。この協定によって、大韓民国国民は、若干の厳格に定義された理由によってのみ、退去せられる。一方、大韓民国の国籍を有しない、『ボツダム宣言の受諾に伴い発する命令に関する件に基づく外務省関係の諸命令の措置に関する法律』(昭和27年法律126号)の第2条6項の規定に該当する在日朝鮮人は、出入国管理令による在留資格はなくても、日本に居住出来る。

48. 在日韓国・朝鮮人は、外国人として、公職選挙と被選挙権はない。同様の制限は、他の多くの国にみられるところである。しかし、政治過程への韓国・朝鮮人の参加につき、これ以外の制限はない。同様、公職は、その機能が公権力の行使と公の政策の形成に関しない限り、開放されている。し

かし、私企業による韓国・朝鮮人の採用には、何んの法的規制はない。また雇用保険についても、日本国民と同様である。労働基準法は、国籍による差別的取り扱いを禁じている。

49. 社会保障関係法はいろいろあるが、外国人も、そのすべてを享受出来る。政府は、まだ外国人に開放されていない社会保障関係を含む若干の法に対しても、これを享受出来るようにするため、検討中である。日本にある難民についても、同様である。

50. 八木政府代表 委員会の委員の一人は、日本はどうして規約第41条に基づく宣言をしないのか、また、選択議定書の当事国にならないのか、そして日本はこれらを行う用意があるか、質した。今の段階では、日本政府は、第41条に基づく宣言をする意思も、また選択議定書を批准する意思もないことを申し上げたい。規約当事国政府に対してどうしてしないのか質すことは、委員会の委託権限外のことと信ずる。もし委員会がどうしても日本政府に対してこの点を質したいのなら、正式の文書でされなければならない。しかし、そのような文書をもってして、日本政府が何んらかの前向きの方角を打ち出すかは、疑問である。

51. 議長、第41条に基づいて宣言をするとか、選択議定書に加入するかは、言うまでもなく日本政府の主権に属することである。委員会が、何んらかの形で事情調査を行うことは、問題とならない。いずれの場所かを問わず人権が享受されることを推進するという目的に従って、すべての当事国から、事情を聞くことは出来る。この場合、報告書が審議されている国に限定されるものではない。他の当事国についても同じく可能であり、この場合これらの国は、他の国の実績から学ぶところがあろう。

52. 委員会は、日本との極めて有益な対話を始めることが出来た。今後ともこれを続けてゆきたい。日本政府代表の即答と報告書を提出した日本政府に感謝したい。

53. エルマコラ委員 その固有の性格を維持しつつ、日本ではどの位の数の朝鮮人が、社会を形成して生活しているのか。

54. 八木政府代表 この点についてのデータは持ち合せていない。回答は後日書面で提出されよう。

88 機会均等法を有する国における婦人差別撤廃条約、
人種差別撤廃条約及び国際人権規約の批准状況等

×印以外はOECD加盟国、EC印は、ECにも加盟している国

58. 2. 3

国名	雇用における男女 機会均等法の有無 (有=○, 無=×)	婦人差別撤廃条 約の批准状況 (批准国=○, 未 批准国=×) ()内は留保状況	雇用における人種 差別禁止法の有無 (有=○, 無=×)	人種差別撤廃条 約の批准状況 (批准国=○, 未批准国=×)	国際人権規約の批准状況	
					社会権規約 (批准=○, 未批准=×)	自由権規約
アメリカ合衆国	○		○1964, 1972改正 (公民権法第VI編)	×署名のみ?	×署名のみ?	×署名のみ?
イギリス	○	×署名のみ	○1968, 1976改正 (人種関係法)	○ 1969. 3. 7	○ 1976. 5. 20	○ 1976. 5. 20
EC						
西ドイツ	○	×署名のみ	○1952, 1972改正 (経営組織法)	○ 1969. 5. 16	○ 1973. 12. 17	○ 1973. 12. 17
EC						
フランス	○	×署名のみ	○1972 (刑法)	○加入 1971. 7. 28	○加入 1980. 11. 4	○加入 1980. 11. 4
オーストラリア	△1973 ILO 111号条約批准	×署名のみ	△1973 ILO 111号条約批准 6州のうち少くとも 1州には規定あり	○ 1975. 9. 30	○ 1975. 12. 10	○ 1980. 8. 13
カナダ	○	○1981. 12. 10 (11条1項(d)につ いてのコメント)	○1977 (人権法)	○ 1970. 10. 14	○加入 1976. 5. 19	○加入 1976. 5. 19
EC						
イタリア	○	○署名のみ	△(憲法の 規定のみ)	○ 1976. 1. 5	○ 1978. 9. 15	○ 1978. 9. 15
EC						
アイerland	○	××	不明	×署名のみ?	×署名のみ?	×署名のみ?
EC						
デンマーク	○	×署名のみ	照会中	○ 1971. 12. 9	○ 1972. 1. 6	○ 1972. 1. 6
EC						
ベルギー	○	×署名のみ	照会中	○ 1975. 8. 7	×署名のみ?	×署名のみ?
EC						
オランダ	○	×署名のみ	照会中	○ 1971. 12. 10	○ 1978. 12. 11	○ 1978. 12. 11
EC						
スウェーデン	○	○	○制定年不明	○	○	○

スウェーデン	○	○ 1980. 7. 2	○ 制定年不明 (刑法)	○ 1971. 12. 6	○ 1971. 12. 6	○ 1971. 12. 6
日 本	×	× 署名のみ	×	×	○ 1979. 6. 21	○ 1979. 6. 2
オーストリア	×	(ありという 情報なし)	照会中ILO111号 条約 1973.1.10	○ 1972. 5. 9	○ 1978. 9. 10	○ 1978. 9. 10
ノールウェー	○	○ 1981. 5. 21	不明 ILO111号条約 1959.9.24	○ 1970. 8. 6	○ 1972. 9. 13	○ 1972. 9. 13
ニュージーランド	○	× 署名のみ	不明	○ 1972. 11. 22	○ 1978. 12. 28	○ 1978. 12. 28
東 ド イ ツ	不明	○ 1980. 7. 9 (29条1項に拘束 されない)	不明 ILO111号条約 1975. 5. 7	○ 加入 1973. 3. 27	○ 1973. 11. 8	○ 1973. 11. 8
イ ス ラ エ ル	不明	× 署名のみ	不明 ILO111号条約 1959.1.12	○ 1979. 1. 3	× 署名のみ?	× 署名のみ?
ス ベ イ ン	○	× 署名のみ	不明 ILO111号条約 1967.11.6	○ 加入 1968. 9. 13	○ 1977. 4. 27	○ 1977. 4. 27
ポ ル ト ガ ル	○	○ 1980. 7. 30	不明 ILO111号条約 1959.11.19	×	○ 1978. 7. 31	○ 1978. 6. 15
ルクセンブルグ	不明	× 署名のみ	不明	○ 1978. 5. 1	× 署名のみ?	× 署名のみ?
ギ リ シ ア	不明	○ 1983. 6. 7	不明	○ 1970. 6. 18	×	×
ス イ ス	不明 (なしと思われる)	×	不明	×	×	×
フィンランド	○	× 署名のみ	不明	○ 1970. 7. 14	○ 1975. 8. 19	○ 1975. 8. 19
アイスランド	○	× 署名のみ	不明	○ 1967. 3. 13	○ 1979. 8. 22	○ 1979. 8. 22
ト ル コ	不明	×	不明	× 署名のみ?	×	×

(1982. 9. 13 現在)

(1982. 3 現在)

(1982. 3 現在)

×印=署名もしてないと思われるもの

89 行動計画等

(1) 世界行動計画（抜粋）

（ 1975年7月1日 国際婦人年世界会議において採択 ）

世界行動計画について

本冊子は、1975年6月19日から7月2日までメキシコ・シティーで開催された国際婦人年世界会議で採択をみた世界行動計画の全文を仮訳の上採録したものである。

行動計画の生い立ち

国際連合は、第27回総会で1975年を国際婦人年に指定し、平等・発展・平和の三大テーマのもとに、各国及び国際レベルで婦人問題についての行動を起すよう呼びかけた。国際レベルでの最大の行事が上述の国際婦人年世界会議であり、この会議には、133カ国の政府代表のほか、多数の国連関係機関、非政府国際機関が参加した。

世界会議の主要な目的の一つは、世界行動計画の審議と採択にあったが、計画の第1次案は、国連婦人の地位委員会その他での討議を参考にして、国連事務局で作成したものであった。この案は、1975年3月にニューヨークで開催された国際婦人年のための諮問委員会で検討された上、事務局によって全面的に改訂され、最終案として世界会議に提出されるに至ったものである。

世界会議での審議

世界会議では、第1委員会に世界行動計画の審議が付託された。第1委員会は作業部会を設置して、6月25日から行動計画の審議を開始したが、各国から900近い修正案が提出され、その全部を審議することは技術的に不可能であったため、序章と第I章を審議修正したのみで、第II章以下は事務局の原案をそのまま承認することとなり、6月30日、一部を修正した行動計画案を委員会レベルで満場一致で採択した。計画案はついで本会議に提出され、7月1日、同じく表決に付されることなく採択され、ここに世界行動計画が正式に成立した。

世界行動計画の性格

世界行動計画は、1975年から85年までの10年に国際婦人年の目的を達成するための、国内的、国際的な行動について勧告を与え、指針を示すものである。これらの勧告は、各国の政府を主たる対象とするものであるが、民間の諸団体や個人もその実現に協力するように要請されている。

また、この計画は世界全体を対象としているので、各地域の社会的・文化的な相違が必ずしも十分に配慮されていない部分もある。そのため各国は、自分の国の実情に応じてこの計画の中から目標を選び、優先順位を付して、これを国内の施策に反映させて行くことになる。

第 I 章 国内行動

- 26 本計画は、国際婦人年の目的を達成するため継続的な長期努力の一環として、1975年－85年の10年間にわたる国内行動に指針を与えるものである。これらの勧告は、全てを網羅しているものではなく、婦人の境遇及び生活の質を取扱った他の既存の国際文書及び国連組織の諸決議とあわせて検討されるべきである。これらは10年間に優先的に行動を要する主要分野を述べたものにすぎない。
- 27 本計画中の国内行動に係わる勧告は、第一義的に各国政府、そして全ての公的及び民間の機関、婦人団体、青年団体、使用者、労働組合、マスコミ、非政府機関、政党、及びその他のグループに向けられたものである。
- 28 婦人の地位は、社会、文化及び地域により大きい格差があり、おのずから必要とするもの、問題点も異なってくる。従って個々の国は、独自の国内戦略を策定し、本計画の中から自身の目標及び優先順位を決定すべきである。今日の変動する社会条件の下にあっては、評価分析のための実効的な機構が設立されるべきであり、目標は、特に第Ⅱ次国連開発の10年のための国際戦略（注3）及び世界人口行動計画（注4）に掲げられたものと関連づけられるべきである。
- 29 婦人に完全な平等を実現し、いかなる種類の差別もなしに、自由にあらゆる形態の開発に参加し、教育及び雇用の機会を得られるような社会的経済的構造の変化が促進されるべきである。
- 30 政府のあらゆるレベルにおいて、これらの目標及び優先事項を実施するために適切な行動をとるとの明確な意向表明がなされるべきである。平等及び婦人の社会参加という理念に対する政府の側の約束は、搾取の危険のない制度を確保するよう社会内の基本的な諸関係を変えろというより広い意味こそ十分に効果的たりうる。
- 31 婦人が参加すべき国内の戦略及び開発計画の策定整備に際しては、婦人の利益と必要を十分に考慮しつつ、目標及び優先順位がうちたてられることを確保し、かつ、婦人の状況を改善し、その開発過程への貢献を増大するように十分な配慮をしつつ、諸方策が決定されるべきである。婦人はあらゆるレベルの政策決定段階に平等に参加すべきである。適切な行政機構及び制度が存在しない場合は、これらを設けるべきである。
- 32 本計画を実施するための国内計画及び戦略は、婦人の必要とするもの及び問題が、境遇や年齢により異なるという点に配慮すべきである。しかし政府は、婦人が最も不利をこうむっている地域、殊に農村及び都市におけるそのような地域の婦人の境遇の改善に特別の注意を払うべきである。
- 33 本計画の実施に際しては、社会構成員全体の利益を考えた総合計画を基礎とすべきであるが、特に差別的通念の結果として特殊な地位におかれている婦人のためには特別な措置が必要であろう。
- 34 政府内に十分な職員と予算をもった国内委員会、婦人局あるいはその他の機関の如き各省庁の所轄分野にとらわれない多部門的機構を設置することは、婦人に対する機会均等の実現及び自国内の諸活動への婦人の全面的な参加を促進する上で効果のある過渡的措置となりえよう。これら

の機構には、公共の分野での政策決定や実施に責任を有する社会のあらゆるグループを代表する男女が参加すべきである。関係各省庁及び部局（特に、教育、健康、労働、司法、通信、情報、文化、産業、貿易、農業、農村開発、社会福祉、財政、企画部門）及び適切な民間及び公共の機関の代表がこれに参加すべきである。

35 これらの機構は、あらゆる分野及びあらゆるレベルにおける婦人の実情を調査し、必要とされる立法政策及び計画について優先順位を定めて勧告を行うべきである。本計画の国内計画の枠内での実施状況を評価するために、国内で達成された進歩を調査評価する追跡計画を継続的に実施すべきである。

36 これらの機構は、また、地域レベルあるいは国際レベルで行われる類似の諸活動及び非政府団体による諸活動や婦人自らの発案になる諸自助計画の調整に協力すべきである。

37 性により差別を行わないこと及び男女の権利と責任の平等の原則を憲法及び法で保証することが肝要である。従って、これらの法律に掲げられた原則が広く受入れられ、これらに対する態度の変化が奨励されるべきである。このような法を制定し、施行することがそれ自体社会及び個人の姿勢と価値観に影響を与えこれを変える重要な手段となるよう確保することも大切である。

38 政府は、婦人の地位に関する国内法を、人権の原則及び国際的に認められた基準に照らし再検討すべきである。国内法を必要に応じて制定し、現状に則したものとし、関連国際文書に合致させるべきである。そのような法を施行する場合、特に本計画第Ⅱ章で取扱われている各分野につき十分な配慮を行うべきである。関連の国際条約を批准していない政府又は、それら条約の諸規定を十分に実施していない政府は、これらを実行するための処置を執るべきである。関連の国際文書に掲げられている権利以上の権利を婦人に保証する国内法を有している国があることに留意すべきである。

39 適切な機関に、国内法令の近代化、改正、時代遅れの国内法令の廃止について責任をもたせ、恒常的検討を行い、それらの条項が差別なく適用されることの確保を図るべきである。例えば、法律委員会、人権委員会、市民権連合、提訴委員会、法制諮問委員会、苦情受理事務所等がこれに該当しよう。政府はこれらの機関が効果的にその機能を発揮しうよう全面的な支持を与えるべきである。非政府団体もまた、関連法規が十分であり、現状に則しており、かつ差別なく適用されることを確保する上で重要な役割を果たしうる。

40 婦人に自らのもつ権利を知らしめかつ婦人に他のあらゆる種類の援助を与えるために、適切な措置が執られるべきである。このため、マスメディアが公共教育計画を通じて広範な協力を提供しうようその認識を高めるべきである。非政府団体も婦人に関し類似した役割を果たすよう奨励されるべきである。この意味において、最も切実な問題を抱えている農村婦人に対し特別の注意が払われるべきである。

41 開発に婦人が参加する機会を拡げ、婦人に対する差別を撤廃するためには、政府機構及びその

他の機関を通じ、社会全体が各種の措置及び行動をとることが必要である。

- 42 ここに掲げた措置の中には、最少の経費で実行しうるものもあるとはいえ、本計画の実施には一部の重点の再検討と政府の支出形態の変更を必要としよう。政府は十分な資金の割当を確保するため、政府にとって承認しうるかつ政府の目標に合致したあらゆる援助資金の調達の可能性を探索すべきである。
- 43 特定の計画を実施するにあたり資金の不足している政府を援助するための特別の措置も考慮されるべきである。多国間、二国間援助はこの目的のために不可欠であるが、これに加え経済社会理事会決議1851(LVI)に基づき設置された国際婦人年基金を、最終的な処分について将来考慮することとして上記の諸政府を援助するため暫定的に延長すべきである。国連及び専門機関により開発途上国を援助する目的で特別の財政的責任を付与されている諸国の婦人は、特に開発途上国の婦人の地位向上にふりむけられた政府援助と関連して設定された諸目標の実施のために貢献するよう要請される。
- 44 本計画の目的の中には、国によっては既に実施済みであるが、他の国においては段階的に達成する他ないものもある。更にある種の措置は、その性質上他の措置よりも実施に長い期間を要する。従って各国政府は、本計画実施のために短期、中期、長期の目標及び目的を設定するよう要請される。
- 45 国連事務局は、本世界行動計画に基づきこの計画を婦人の地位委員会の継続的な監督と総会の総括的な監督の下に実施することを目的とし、いくつかの最も重要な目的を含んだ独自の2カ年計画を策定すべきである。
- 46 1975年から80年までの当初5年間に、下記諸項の達成を最低限の目標とすべきである。
- (i) 婦人、特に農村婦人の読み書き能力及び市民教育を大巾に伸長すること。
 - (ii) 工業及び農業部門の男女に基礎的な技能に関する技術的、職業的な訓練を共学の形で拡張すること。
 - (iii) あらゆるレベルの教育の機会均等、初等学校教育の義務化、中途退学の防止措置、を図ること。
 - (iv) 婦人の雇用機会の増大、失業の減少、雇用契約・条件における差別を撤廃するための努力の強化。
 - (v) 農村及び都市において基礎設備的サービスを確立し、増強すること。
 - (vi) 男性と同等な選挙権及び被選挙権、雇用の機会と報酬を含めた雇用条件の平等、及び平等な法的能力及びその行使における平等に関する法の制定。
 - (vii) 地方、全国及び国際レベルにおける政策決定に婦人の参加を奨励すること。
 - (viii) 保健教育・サービス、衛生、栄養、家庭教育、家族計画、その他の福祉サービスに対する総合的な措置に対する大きな配慮。
 - (ix) 結婚、市民権、商業活動等に関する市民的、社会的、政治的権利の行使における平等に対する配慮。
 - (x) 食糧の自家生産、販売、伝統的には無報酬のボランティア活動等、家庭における婦人の勤労の経済的価値の認識。
 - (xi) 家庭及び社会において婦人の一個人としての完成を確保するために、学校及び学校外教育並

びに生涯教育を男女の再評価に指向せしめる。

- (イ) 労働者団体、教育、経済、職業機関内における婦人の団体を暫定措置として奨励すること。
- (ロ) 特に農村に住む婦人、都市の貧民等の婦人の重い労働負担を軽減するのを助け、もって地域社会、国内、国際問題への婦人の全面的な参加を促進するため、近代的な農業技術、零細工業、就学前児童の保育施設、時間及び労力節約の設備の開発。
- (ハ) 婦人に平等の機会と国家活動への全面的な参加の達成を促進するため、政府内に各省庁の所轄分野にとらわれない多部門の機構を設置すること。

47 これら最少限の目標は、地域行動計画においてより具体的に敷衍されるべきである。

48 10カ年世界行動計画の諸目標のすべてのレベルにおける達成のために、又婦人の福祉及び婦人の地位向上のための情報普及を目的とした機関、計画の設定、運営について、特にボランティア専門家の効果的な活用により非政府団体や婦人団体が積極的に参加すること。

第Ⅱ章 国内行動のための特定分野

49 この章は、国内行動として主要な分野を特にとり上げている。しかし、各々の分野は密接に関連し合っているのでそれぞれ別個に取扱われるべきでなく、提案されているガイドラインは総合的な戦略及び計画の枠組の中で実施されるべきである。

A 国際協力及び国際平和の強化

50 国際協力及び平和の維持と強化のためには、国家間及び国内の平等の建前に基づき、全ての人の人権を促進擁護することが不可欠の条件である。より多くの婦人が、国際協力の促進、国家間の友好関係の増進、国際平和及び軍縮の強化、植民地主義・新植民地主義・外国による支配と制圧・アパルトヘイト・人種差別に対する闘争に参加するよう、国内及び国際組織における個人としての又はグループによる平和活動を評価し奨励すべきである。

51 国連の非難の対象となり、かつその原則に反して、政治上あるいはイデオロギー上の理由をもって、個人又はグループに精神的、肉体的迫害を与えるような行動を含む、重大な人権侵害撤廃のため、世界中の婦人はその団結を宣明すべきである。

52 政府間あるいは非政府間の機関で国際安全保障と平和の強化、国家間の友好関係の発展および活発な協力の推進をその目的とするものの努力は支持されるべきであり、婦人はこれらの機関の活動に積極的に参加するよう大いに奨励されるべきである。

53 国連は、国際平和の日を指定し、毎年この日を各国においてまた国際的に祝賀すべきである。関心ある個人及びグループは、この目的のため、会合・セミナーを企画し、新聞その他の報道機関より広く報道されるべきである。婦人はこれらの目的に全面的な支持を与えると共に、国際協力・諸国間の友好関係の発展及び国際平和の強化への障害を克服する方法を男性と同等に追求すべきである。しかし、平和は一日の祝賀で済まされる問題ではなくたゆまぬ監視を必要とする問

題であることが強調されなければならない。

- 54 国家の主権と国際法の原則を尊重しつつ、国家間の情報及び意見の自由な交流を促進すべきである；共通問題を研究するため、各国の婦人の交流を奨励すべきである。教育・文化・科学その他の交換計画の発展と、諸国民の間の相互理解、なかんずく、青年の間の相互理解を促進し、国家間の友好関係と活発な協力を発展せしめるような新しい手法を開拓すべきである。これらの目的のため、マスコミを十分活用すべきである。
- 55 男女は、自らの子供達にすべての国と民族に対する相互尊重と理解、人種的平等、両性の平等、民族自決権及び国際協力、世界平和及び安全保障を維持することを希求することの尊さを鼓吹するよう奨励されるべきである。
- 56 上記の問題が討議されるすべての国際フォーラム、特に国連安全保障理事会、軍縮及び国際平和に関するすべての会議、その他の地域レベルの機関等の会合に、婦人は、男子と同等に自国を代表して参加する機会をもつべきである。

C 教育及び訓練

- 67 教育及び訓練を受けることは、多くの国際文書により認められている基本的人権であるのみならず、各種の社会経済グループ間及び両性間のギャップを埋めるための社会進歩にとって決定的重要性をもつ要素でもある。多くの国において婦女子の立場は著しく不利である。これは一個人として当初から将来の社会的地位にとって深刻なハンディキャップとなっているだけでなく、開発計画に果す婦女子の貢献及び開発過程そのものの有効性にとって、著しい障害となっている。
- 68 文盲と教育及び基礎的技能訓練の欠如は、未開発、低生産性、保健福祉の貧困という悪循環の原因の一つをなしている。大多数の国で女子の文盲率は男子よりも高く、農村の文盲率が都市部よりも一般に高い。
- 69 大半の国において女子の就学率は教育のすべての段階において男子よりも著しく低い。女子は男子よりも早く中途退学する傾向がある。教育が有料となっている場合、両親は選択をせまられると男子を女子よりも優先させる。教育の性格及び内容並びに選択の範囲に関して差別のある場合が多い。女子の選択する学科は社会における男女の役割についての伝統的な態度や観念に支配されている。
- 70 婦人が無学で教育や訓練上の差別を受けている限り、社会全体の生活の質を向上するために極めて必要とされる改革への刺激が失われるであろう。何故ならば、殆どどの社会において子の人格形成期における教育の責任は母親にかかっているのであるから。
- 71 政府は、国の必要に応じ、生涯教育の観点から学校及び学校外教育のすべての水準の教育、訓練の機会を両性に平等に与えるべきである。
- 72 執るべき措置は、既にある国際基準、特にユネスコによる1960年の教育における差別待遇の防止に関する条約及び勧告、及び1974年の技術教育及び職業教育に関する改正勧告させるべきである。

- 73 教育、訓練及び雇用戦略は人口動態の見通しに基きかつこれと調整されるべきである。教育の内容及び構成はその地域社会に独自の文化と、科学技術の発展による進歩を考慮し、その地域社会の現在及び将来の必要に応え得るものとするべきである。また、教育は個人が積極的な市民生活及び家庭生活に十分対処し、責任ある親となるための準備として役立つべきものである。
- 74 文盲根絶の目標期限を定め、16才から25才までの婦女子に対する計画を優先するべきである。
- 75 読み書き能力は、人々の日常生活にとり直接利益及び価値をもつ修学活動の不可欠の一部として促進されるべきである。文盲克服のため、政府の努力と並行して協同組合、民間団体及び企業等すべての社会的機関を十分に利用すべきである。
- 76 休暇中又は兵役期間に読み書き、算術、栄養及び食物保存法を教えるための、特に青年によるボランティアを組織することも一案である。そのようなボランティアには必要な技術的知識を備えた男女両性を含むべきである。このボランティアはまた、地方住民を教師として訓練することにより使えるボランティアの力を強化拡張できるであろう。
- 77 農村地域の婦女子に対しては、経済、社会の開発に全面的にかつ生産的に参加することを可能にし、技術進歩の恩恵に浴し、日常生活の労苦を減ずるような総合的又は、特別の訓練計画を開発しなければならない。そのような計画には、近代農法、機具の利用、協同組合、企業能力、商業、流通、畜産、漁業及び保健、栄養、家族計画、教育についての訓練を含むべきである。
- 78 男女に対し差別なく、無料の義務教育を、可能な限り速やかに、効果的に実施するべきである。教科書、給食、交通その他必需品を可能な限り無料で供与するためにあらゆる努力が払われるべきである。
- 79 就学年令の女子に多い中途退学を防止し、婦人が読み書きの学習及び基礎的訓練に参加できるよう、安い費用の託児制度を設け、また就学または訓練の間、束縛的な家事から婦女子を解放するようなその他の措置を執るべきである。
- 80 学校で学んだことを保持させるため、また、婦人の家庭、職業生活における活動を助けるためパートタイムの教育継続計画を実施すべきである。
- 81 教育及び訓練の計画、カリキュラム、水準は男女について同一のものとしなければならない。両性を対象とする教科課程には、一般科目の外、工業・農業技術、政治・経済、社会の時事問題、親としての責任、家庭生活、栄養及び保健を含むべきである。
- 82 教科書その他の教材を再検討し、必要な場合は、社会における積極的な参加者としての婦人像を反映するようこれらを改訂すべきである。必要に応じ教育方法を、国の必要に適応させ、かつ差別的態度の変革を促進することが確保されるよう改訂すべきである。
- 83 教育及び訓練上の差別的慣行の内容を明らかにし、教育の平等を確保するために調査研究活動を推進すべきである。新しい教育技術、特に視聴覚教育を奨励すべきである。
- 84 男女共学と、男女合同の研修訓練を積極的に奨励し、新しい職業と変遷する役割について、両性を啓発するため特別の指導を行うべきである。

- 85 広範に分化した既存及び新規のあらゆる種類の職業訓練計画を両性に平等に開放し、もって、青年男女に高度の技術を必要とする職業をも含む広い職業選択の可能性を与え、かつ国の必要と、就職の機会を調和させるべきである。男女は、奨学金、研究費を受ける機会を平等にもつべきである。特に家庭における責任のために比較的長期にわたり職業を離れていた後職業活動に復帰することを希望する婦人に対しては特別な援助措置を講ずべきである。各種の技術及び学問の分野における教育訓練を行い、自立的な生活態度を奨励するため多目的研修センターを設置することもある。
- 86 青年男女は、職業指導計画を通じ、根強い定型的な男女別の職業という観点からでなく、自らのもつ真の適性と能力に応じ職業を選択するよう奨励されるべきである。また、彼らに開放されている雇用機会を十分に利用するために必要な教育及び訓練についても知識を与えられるべきである。
- 87 一般社会人、両親、教師、カウンセラーその他に対し、少女にしっかりした基礎教育と、十分な職業訓練及びより高度の教育訓練を受ける広汎な機会を与えることの必要性を認識させるため、広報上あるいは学校内外の教育上の計画に着手するべきである。その際、教育の手段、社会の態度を変える手段としてマスコミを最大限に活用すべきである。

D 雇用及び関連の経済活動

- 88 本計画は、労働の権利、同一労働同一賃金、労働条件及び昇進における平等の権利を認めている既に承認されている国際的基準に従って、婦人労働者に対する機会と待遇の平等及び労働力への婦人の参加を達成せんとするものである。
- 89 資料によれば、婦人は、世界の経済活動人口の3分の1以上を占め、就労年令(15才から64才)の婦人のうち、約46%が労働力に組込まれている。このうち65%が開発途上国、35%がより開発の進んだ地域の婦人である。これらの資料は、現在公式統計にあらわれてこない婦人の多くの経済活動(第三章参照)とあわせると、婦人は国の経済と開発に大きな貢献をなしているにもかかわらず、これが十分に認識されていないことを示している。更に、婦人労働者の大半が集中している職種は男子のそれと異なる。圧倒的多数の婦人が低水準の技能、責任、報酬の限られた職種に集中している。婦人は、賃金、昇進、労働条件、雇用慣行において差別を経験している場合が多い。更に文化的制約と、家庭における責任も婦人の雇用の機会をせばめている。就職の機会が著しく限定されており、失業が広範囲に存在する場合には、差別をしない政策がとられているところでも、婦人が収入を得る仕事につきうる機会は、実際には一層少なくなる。
- 90 政府は、婦人労働者に対する機会と待遇の平等、同一労働同一賃金の権利を保証することを明示的な目標とした政策及び行動計画を策定すべきである。このような政策及び計画は、国連及び国際労働機関(ILO)の作成した基準に合ったものとすべきである。性又は婚姻上の地位を理由とする差別を撤廃する原則を定めた法律、諸原則を実施するための指針、提訴手続及び実施のための効果的な目標、機構等をこれらの政策や行動計画に盛込むべきである。

- 91 使用者、労働者、社会一般の男女に、婚姻上の地位に係わりなく婦人を雇用する積極的な姿勢を培い、男女別の労働分担の考えに基づく障害をなくすため、特別の努力を払うべきである。
- 92 婦人に収入のある仕事を与え、失業及び潜在失業の問題に対処するため、各種の経済活動を創出し、特に農村地域において、自営、自助活動を奨励し支援するような特別の措置をとるべきである。既存の自助活動は婦人の参加を通じて、これを奨励、強化すべきである。
- 93 政府は、地域社会の開発及び経営能力養成のための訓練計画のような自助活動への新しい基盤を探索すべきである。これらは両性に対し平等に開放されなければならない。
- 94 婦人の経済活動の範囲を広げるため、協同組合及び小規模工業を政府の支持援助の下に、開発奨励することも考えられる。既に協同組合が存在している場合は、これに対する婦人の積極的な参加を勧奨すべきである。特に婦人が主要な役割を果している食糧生産、流通、住宅、栄養、保健の分野で新たな協同組合、事情に応じ婦人協同組合を組織すべきである。協同組合は、保育の面でも、最も適切かつ、現実的な措置たりうるものであり、かつ雇用の機会を提供することにもなる。
- 95 このような計画を効果的に実施するためには、協同組合活動及び経営能力の十分な訓練養成、改良された機器を調達するに必要な資金入手の可能性と当初資本、流通面での援助、農村における十分な社会サービス及び娯楽施設、農村地域における都市の分散発展、及び保育施設、交通及び水の便利な供給路等基礎的な下部構造面の整備が不可欠である。
- 96 国の総合農村開発の策定にあたって、農村婦人の参加を増すよう特別の努力が必要である。農村開発政策及び計画は産業の多角化、輸入代替並びに農業、林業、水産業、畜産業、農産加工業その他の不可欠な関連構成要素とともに雇用機会の創出を配慮すべきである。
- 97 熟練労働及び技能を要する作業に従事する資格を有する婦人の数の大幅な増加を達成するための特定の目標期限を設定すべきである。
- 98 商・工・貿易業の管理及び政策決定部門の婦人の数を増加するためにも特別の努力が必要である。
- 99 昇進のため男女が平等の資格をもちうるよう、技能訓練、研修所内及び職場内での訓練は、婦人に対し、男子と同一の方法及び同一の条件で開放されるべきである。
- 100 政府、使用者、労働組合は、1952年のILOの母性保護に関する改正条約及び勧告にうたわれた原則の線にそい、産前の業務に復帰することを保証した産休を含む母性保護及び育児時間に対する権利を全ての婦人労働者に対し確保するべきである。母性保護に関する規定は男女の不平等な待遇とみなされるべきではない。
- 101 家庭と職場における責任の調和を図るためには多角的な方法が必要であることに特に留意すべきである。労働時間の総体的短縮、時差勤務、フレックスタイム制度、男女双方に対するパートタイム制度、子どもの世話を授けるための保育施設や育児休業、共同炊事施設、その他各種の家事軽減設備等がこれに該当しよう。政府及び労働組合は、パートタイム労働者の経済的、社会的権利が十分に保護されることを確保すべきである。

- 102 婦人のみを対象とする保護立法は、科学的、技術的な見地から再検討を加え、必要に応じ改訂、廃棄又は全ての労働者にその適用を拡大すべきである。
- 103 婦人の労働条件の改善に重要な役割を果たす最低賃金制度は、家内工業及び家事使用人に対しても適用実施すべきである。
- 104 婦人、特に少女について労働搾取が存在する場合、これを撤廃するため特別の措置がとられるべきである。
- 105 一国の社会保障制度上の婦人に対する差別的待遇は、最大可能な限り廃止すべきである。婦人労働者は男子と同等にこれら制度の適用を全面的に受けるべきである。
- 106 政府は、雇用における婦人の地位を飛躍的に向上させるため、特に使用者及び労働者の組織による総合的な努力を奨励促進し、経済生活及び社会全体における婦人労働者の地位に関係のある全ての民間団体とも協力すべきである。
- 107 労働組合は、指導部を含むあらゆるレベルの組合活動への婦人の参加を増加させるための政策をとるべきである。また、婦人労働者に対し、就業および訓練における機会均等及び指導者養成訓練を推進するよう特別計画をつくるべきである。労働組合は、婦人労働者の問題に特に留意しつつ、労働者の直面する問題に対する新たな建設的なアプローチの開発に指導的役割を果たすべきである。

第 V 章 国際的及び地域的行動

A 世界的行動

- 182 国連は、1975-85年にわたる10年間を、婦人と開発のための国連の10年と宣言することにより、この期間を通じ、国内的、国際的な活動が継続的に行われることを確保すべきである。
- 183 上述の10年及び本行動計画は、国際社会が婦人の状況改善のための諸措置に重要性及び優先性を与えることにつき、明確な意図表明を行うことを呼びかけるものであり、この趣旨は、これをもって、社会進歩と開発の諸目標の達成の手段とし、かつ、それ自体を一つの目的とすることにある。本計画は、国連組織内のすべての機関が個別及び共同の行動を行って、計画に含まれる諸勧告を実施することを期待するが、これらの機関には、地域委員会、国連児童基金（ユニセフ）、国連開発計画（UNDP）、国連人口活動基金（UNFPA）、国連工業開発機構（UNIDO）、国連貿易開発会議（UNCTAD）、国連訓練研究研修所（UNITAR）、及び、諸専門機関を始めとする関係国連機構及び機関を含むものである。これら諸機関の活動は既存の機構、殊に、経済社会理事会及び行政調整委員会を通じ、適切に調整されるべきである。各機関は婦人の地位の向上ならびに、開発に対する婦人の寄与の強化のために自らがとった措置を評価し、かつ、本計画実施のために必要とされる措置を具体的に定めるべきである。

- 184 国際機関及び地域的政府間機関で国連組織に属さぬものも、本計画を実施し、上述の提案にいう10年間に、国際婦人年の諸目標を達成するための計画を策定するように要請される。
- 185 国際的非政府団体及びその国内傘下団体も、共同及び個別に、各々の活動分野において、上記の10年間に、本計画の諸勧告の実施のために行動すべきである。
- 186 本計画は、第Ⅱ次国連開発の10年のための国際開発戦略、婦人の進歩のための統一的国際行動計画、人種差別撤廃闘争10年計画、世界人口行動計画、世界食糧会議の諸勧告、並びに1974年にアジア太平洋経済社会委員会（E S C A P）及びアフリカ経済委員会（E C A）の両地域のために採択された開発への婦人の参加のための地域行動計画（注5）等をはじめとする本計画と類似の、もしくは関連する諸目標をうち出している他の諸計画、諸戦略を支持する。
- 187 婦人は、国内的レベルにおけると同様国際的レベルにおける政策立案にも全面的に参加すべきである。各国政府は、全ての国際機関、会議及び委員会への上席代表中に婦人が衡平に参加することを確保すべきであるが、これらの国際機関、会議、委員会には、政治的、及び法律的問題、経済及び社会開発、軍縮、計画立案・行財政、科学技術、環境及び人口などを取扱うものを含むべきである。諸国際機関の事務局は、その雇用政策中において婦人に対して差別をもたらし恐れのある規定や慣行を撤廃することによって模範を示すべきである。これら諸機関はまた、第Ⅱ次国連開発の10年終了のときまでに、男女の職員数の衡平なバランスが達成されることを確保する必要なすべての措置をとり、かつ、この目的達成のために、目標、戦略、並びに実施予定計画を作成すべきである。この男女職員数のバランスは、全ての実質的重要性のある分野、及び実施計画が起案され実行される現場の部署の全てに適用されるべきである。
- 188 諸国際機関は、その現存並びに新規の諸計画との関連における本計画のもつ影響を検討し、本計画の実施のために必要とされうる行・財政措置の改訂に関し、それぞれの政策決定機構に適宜勧告を行うべきである。
- 189 国際的行動は、既存の諸計画を支援し、かつ、次の主要分野においてその範囲を拡張すべきである。(i)研究、資料の収集及び分析（第Ⅲ章参照）、(ii)技術協力、訓練、及び国連組織内の諸機関による国内及び地域活動との調整を含む諮問サービス、(iii)国際基準の改善及び継続的な検討、(iv)非政府機関その他の団体等に対する情報の普及並びにこれらとの情報の交換及び連絡、(v)本計画の目的及び目標の達成の進捗状況のモニタリングを含む再検討及び評価、(vi)国連組織内の全ての機関並びに本計画に言及されている国内及び地域機構との全般的調整を含む執行・管理機能。
1. 技術協力の運営活動
- 190 国連開発計画、国連人口活動基金、国連環境計画、世界銀行及び国際通貨基金（I M F）を含む国連専門機、地域委員会、政府間機関、二国間援助機関及び財団並びに国際ないし地域開発銀行その他国際金融機関等は、その達成目標、資金及び対象地域や、対象層等の面において高度に専門化されたプロジェクトを通じて活動を行っている。援助機関の世界的な体系の大きさ及び種類

の多さに鑑みれば、数多くの地域において、ひとたび何が必要とされているかが理解され、かつそれが国連組織を通じて伝播されれば、遅滞なく行動を開始することが可能である。

- 191 従って、意識的かつ大規模な努力によって、各国政府並びに国際社会が、婦人にその状況改善に必要な技能、訓練、機会を与え開発努力全体に全面的かつ効果的に参加することを可能ならしめる諸プロジェクト及び活動に、高い優先度と関心をふりむけることを確保すべきである。
- 192 各国政府及び国際社会を支援するための現地調査が行われ、本計画の諸目標実現のための開発プロジェクトに必要な各地域における基礎データが確立されるべきである。
- 193 全ての既存の計画及びプロジェクトは、その活動分野を婦人を含むように拡張するという観点から、再吟味されるべきである。同時に婦人を含むような新規の、かつ、斬新なプロジェクトも策定されるべきである。
- 194 次の諸分野は、特に重要である。(i)総合農村開発、婦人に食糧の生産者、加工者及び販売者としての役割りを与えることに特別の注意が与えられるべきであり、その際婦女子の訓練の必要が強調されるべきである。殊に、近代的な農法、マーケティング、購買・販売技術、基礎的会計及び経営法、衛生及び栄養の基礎知識及び手工業ならびに協同組合の分野において訓練が必要とされる、(ii)保健、産児及び成長並びに発達。家族保健及び児童保健、家族計画、栄養並びに保健教育を含む。(iii)婦人が経済的役割を果たすことができるようにするための雇用機会創出に関連する全ての段階及び全ての分野における教育並びに訓練、(iv)青年関係プロジェクト、但し女子青年の参加に十分に重点をおくことを確保するよう確認の要あり、(v)開発計画並びに政策の策定、殊に中級並びに上級のポストにおける参加のために婦人を育成することを狙いとする行政。
- 195 U N D P の地域代表は、駐在国の政府を助けて国別計画の枠内でかかる援助要請を作成するにあたり、主要な役割を果たすべきである。諸専門機関によって特別コンサルタントあるいはタスクフォースの形で供与される助言活動もまたプロジェクト要請の策定にあたっての協力となりうる。特別な支援を必要とするかも知れぬ重要分野を示唆するために、定期的な再検討に着手すべきである。各プロジェクトは、婦人の地位の向上面での影響と成果を測るため、絶えず、再検討並びに再評価をうけるべきである。
- 196 婦人は、国連その他の国際機関の主宰により行われるU N D P の国別計画及び地域、地域間及び全世界的プロジェクトの策定並びに実施に全面的に参画すべきである。各国政府は、公けの政策策定及び管理に責任ある国家計画機関その他の機関に、開発における婦人の参加問題に関して特に適格な人々を含むことの重要性を念頭におくべきである。

2. 国際基準の策定並びに実施

- 197 国際条約、宣言、及び正式勧告の作成、及びこれらの実施に関する報告制度、その他の手続を整備していくことは、国際計画の重要な要素であり、継続されるべきである。
- 198 婦人に対する差別撤廃に関する条約をその実施に関する効果的な手続とともに準備し、採択す

ることに高い優先度が与えられるべきである。

199 然るべき機関により既存の国際文書の効果的实施に関する検討、及び定期的な再検討により、現代世界の変動する諸条件に照らし、かつその採択以来集積された経験に照らし、これら文書が十分なものであるかどうかを見究めるべきである。

200 婦人にとっての新しい関心分野における新しい基準の整備の必要性は、本計画の実施との関連において絶えず再検討されるべきである。かかる新しい基準の必要性を見究めるために適当な調査研究が行われるべきである。

3. 情報並びに経験の交換

201 国際レベルにおける情報並びに経験の交換は、進歩を促し、婦人に対する差別の撤廃及びその国民生活の全ての分野における婦人の一層広汎な参加を助長するための諸措置の採用を奨励する効果的な方途である。異なる政治、経済及び社会組織並びに文化を有し、又異なる開発の過程にある諸国が問題や困難や成果に関する共通の知識及び共同で開発した解決方法から、利益を得てきた。

202 効率的な国際機構を設立し、又は婦人の地位委員会の如き既存の機関を利用して世界の全ての地域の婦人にその国内的あるいは地域的な諸問題に関して相互理解を深め、あらゆる形の差別や圧迫の撤廃のための闘いについて互に助けあう機会が与えられるべきである。

203 国連技術協力計画の下で開催されるものをも含み、会合やセミナーは、地域的並びに国際的経験及び情報の交換の実現に最も有用であったが、これらは更に継続されるべきである。

204 国際共同社会によって支援された教育並びに情報普及計画を整備拡大し既存の国際基準、本計画の達成目標並びに各々本計画の関連の章の下で企画されている研究の成果並びにデータを全ての部門の人々に知らしめるべきである。

205 世界の特定の国々における婦人の境遇を記述する資料も準備され、広く配布されるべきである。かかる資料は年報又は年鑑の形で発行されるべきであり、最新の必要な事実を含まなければならない。婦人の地位を向上し、また婦人を開発過程に参加せしめるに際し有用であることが証明された手段や技術に関しても資料を作成し、広く広報すべきである。

206 諸国際機関は、政府機関であると非政府団体であるとを問わず婦人及びその関連事項に関する情報を頒布する努力を強化すべきである。かかる努力は、婦人の境遇、その変遷する役割並びに開発努力への政策策定やその実施を通じての参加に関する定期的刊行物の出版や情報メディアや補助手段の利用あるいは、婦人に関するニュースレター、パンフレット、図表等々の資料を広く配布することによって行いうる。

B 地域活動

207 アフリカ、アジア太平洋、欧州、ラテン・アメリカ及び西アジアにおける地域委員会は、本計画に対する関心を増大せしめ、各国政府及び非政府団体に各々の地域において本計画の目的の達

成のための効果的戦略の作成及び実施に必要な技術的並びに情報面での支援を供与すべきである。これら地域委員会は、もし、これまでに未だ行われていないのであれば、この目的のために然るべき機構を設立するべきである。このような機構は、地域内諸国からの専門家から成り当該地域の委員会の諸活動に勧告を与えるための地域常設委員会を含みうるが、その対象となる諸活動とは、当該地域における政府やその他の機関の開発における婦人の参加をめざす諸活動と係りのあるものをさす。常設委員会の機能は次のようなものを含みうる。(イ)婦人の境遇及びその進歩を助け、あるいは進歩を制約している諸要素の正しい理解に必要とされる情報を特定するために国別の研究に着手し、あるいは国内機関を援助すること、(ロ)データその他の情報の収集のための調査の企画及び実施を援助すること、(ハ)地域内の統計機関及び国際的努力と共同して婦人の境遇に関する報告の手法並びに本計画の達成目標に向っての進捗状況を測るための指標の開発を指導すること、(ニ)いろいろなレベルにおける婦人の進歩のための諸計画の間の調整及び相互支援を促進する情報交換並びに地域内各国の経験を分かちあうための、取り次ぎの役割を果たすこと。

208 地域委員会の構成国は、技術的、財政的援助を要請するに際し、UNDP地域事務所と協議しつつ、婦人の機会強化のための諸プロジェクトに与えられる優先度を高め、かつ、これらプロジェクトが全体的総合開発計画に占める重要性の認識を増大するように努力するべきである。

209 地域委員会は、政府並びに非政府団体に対し、国家の開発における婦人の役割の強化のために必要な行動を選定し、政策戦略並びに計画を立案し、また、かかる計画のための技術及び財政援助要請の作成につき協力すべきである。また、地域委員会は、域内の研修訓練機関がその教課内容の中に、開発における婦人の参加に関連する題目を包含するよう奨励し、訓練計画、なかなく婦人の指導的役割に対する能力を強化し、本計画中に示唆されている諸活動のための計画を作成し実施する中核を育成することをその当初の目的とした訓練計画の創設を援助すべきである。

210 地域委員会はまた、利用しうる人材を駆使して域内各国間の技術協力を推進すべきである。例えば、訓練を受けた婦人は自発的に又は特別チームの一員として他の国の婦人達に短期間の協力を与えることができる。域内の現地事務所には特別顧問を配置し、域内の現地業務体制の強化を図り、上述の機能や目的を一層効果的に実施すべきである。これら地域委員会は、また、婦人の進歩のための計画を賄うために既存の多国間及び二国間援助財源からの資金拠出の増加を図ることもでき、また、国内レベル又は地方レベルにおける回転基金の創設を含む新しい財源を確保することもできるはずである。

211 本計画の実施にあたり上述の地域委員会及びその他の地域事務所を有する国連機関は、既存の国連その他の地域センターで本計画の目的に関連する活動分野、例えば開発計画の作成、読み書き能力、社会福祉、社会防衛、雇用、保健及び栄養並びに社会開発等の分野における研究訓練センター等の計画と調整するよう格段の努力を払うべきである。

212 アフリカ開発銀行、アジア開発銀行及び米州開発銀行のごとき地域開発銀行並びに中米経済

統合銀行及び東アフリカ開発銀行のごとき、準地域銀行及び二国間資金機関は、婦人の開発努力への参加及び平等の達成を含むようなプロジェクトに対する開発援助に高い優先度を与えるように要請されるべきである。かかる援助は、自助努力を含む、斬新な国家計画及び地方計画への国家的支持の強化に役立つであろう。

第Ⅵ章 再検討及び評価

- 213 本計画の諸目標達成における進捗状況の総合的並びに徹底的な再検討並びに評価が国連組織により、定期的に行われるべきである。かかる再検討並びに評価は第Ⅱ次国連開発の十年のための国際開発戦略の下における進捗状況の再検討及び評価の手続の一環を成すべきであり、今後、設定される新規のいかなる国際開発戦略とも緊密に調整されるべきである。
- 214 国連総会は既にその1974年12月10日の決議3276 (XXIX)において、国際婦人年世界会議の諸決議中、関連ある勧告を1975年の第7回特別総会及び第30回総会において審議することを定めている。本計画はまた1976年春の第60回国連経済社会理事会において審議されるべきである。国連事務総長は、1978年に各国政府と協同し、かつ国連組織の現存の機構及び財政を考慮しつつ2カ年毎に行う再検討の第一回に対する然るべき準備を行うよう要請されるべきである。経済社会理事会は、このような組織的評価の結果を必要に応じ、本計画の目的及び勧告に適切に修正を加える目的をもって、検討すべきである。
- 215 婦人に係わりがあり、本計画に関係のある趨勢並びに、政策に関するモニタリングは、国連の特別活動として継続的に実施されるべきである。これらの活動は、国連組織の然るべき機関によって1978年を第1回として2年毎に再検討されるべきである。このモニタリングは間隔が短かいので必然的に選択的たらざるを得ず、主として新しい趨勢、及び政策に焦点を絞ることになる。
- 216 本行動計画はまた、地域委員会、国連開発計画 (UNDP)、国連児童基金 (ユニセフ)、国連工業開発機関 (UNIDO)、関連専門機関及びその他の政府間機関、非政府団体により、今回の世界会議後の各々の会期において審議されるべきである。本計画に関するこれら諸機関の討議及び決定は経済社会理事会及びその関連機能委員会や諮問機関 (婦人の地位委員会、社会開発委員会、人口委員会、統計委員会、開発計画委員会、及び再検討評価委員会) にそれぞれの1976年及び1977年の会期に提出されるべきである。本計画実施に関する活動計画がこれらの全ての機関の会期の議題に、少なくとも2年毎に含まれるべきである。
- 217 地域レベルにおいては、地域委員会が婦人の開発努力の全ての面における一層大規模かつ効果的な参加に向っての進捗状況をモニターする責任を引受けるべきである。かかるモニタリングは第Ⅱ次国連開発の十年に対する国際開発戦略の再検討並びに評価の枠内で実施されるべきである。地域委員会は、その経済社会理事会に対する各々の地域における社会経済情勢に関

する報告において、開発における婦人の参加に関する情報をも提供すべきである。地域委員会はまた適当な間隔において（例えば2年毎に）この行動計画の目的達成に向かっての進捗状況を審議すべきである。地域委員会は、域内政府が、その会期その他の関連会議に対する代表団に婦人が平等な参加の機会を与えられることを、奨励すべきである。

218 国内レベルにおいては各国政府は、各々、本計画の達成目標の成就への進捗状況を定期的に再検討し評価するようにまた、必要に応じ他の既存の報告制度（例えば第Ⅱ次国連開発の十年に対する国際開発戦略、世界人口行動計画、世界食糧会議の勧告、婦人に対する差別撤廃宣言の実施及び婦人の進歩に関する統一的国際行動計画等の報告制度）に折り込んで経済社会理事会に本計画の実施ぶりにつき報告するよう奨励されるべきである。

219 各国政府は各々の開発計画との関連において、本計画のもつ意味合を評価し、その実施のために必要な財政的並びに行政的措置をとるべきである。

注 1) 付属：関連国際文書参照

2) 国際婦人年世界会議において、何人かの代表は国家経済権利義務憲章への言及は、第29回総会において各代表が本憲章に関し述べた立場の変更を意味するものではないとの意見を表明した。

3) 1970年10月24日総会決議2626 (XXV)

4) 1974年国連世界人口会議報告書参照

(国連出版物NO. E75. XIII. 3)

5) 地域行動計画については国連文書E/CONF. 66/BP2と3参照

(2) 国連婦人10年後半期行動プログラム（抜すい）

（ 1980年7月30日
1980年世界会議において採択 ）

国連婦人の十年後半期行動プログラムについて

[I] 1980年7月14日～30日にコペンハーゲンで開催された国連婦人の十年1980年世界会議において、国連婦人の十年後半期行動プログラムが採択された。

本プログラムは、1980年世界会議第2回準備委員会（1979年）、エスカップ地域会議（1979年）等世界5地域での地域会議、及び第28回国連婦人の地位委員会（1980年）における検討・協議を経て、第3回準備委員会（1980年）において最終的にとりまとめられたプログラム案を、あらかじめ各国が検討し、さらに上記世界会議で検討・修正の結果、採択したものである。本プログラムは、世界行動計画（1975年の国際婦人年世界会議で採択）の前半期5カ年における実施状況と問題点についての検討及び評価に基づいて作成されており、婦人の地

位の向上、差別撤廃のための具体的方針・戦略を提唱し、1980年世界会議の副題である雇用、健康、教育を中心に、特に配慮すべき優先的分野を指摘しつつ、国内的、国際的・地域的レベルにおいて各国政府、国連機関及びその他の機関が採るべき行動について勧告を行っている。

〔Ⅱ〕本プログラムは、第1部（背景・枠組）、第2部（国内レベルの行動プログラム）、第3部（国際・地域レベルの行動プログラム）に分かれ、総計287項目をもって構成されている。

〔Ⅲ〕国連婦人の十年1980年世界会議における本プログラムの採択は、米国の要求により Roll Call Vote で行われ、賛成94（日本を含む）、反対4（米、カナダ、オーストラリア、イスラエル）、棄権22（西側諸国等）で採択された。

国連婦人の10年後半期行動プログラム

第1部 背景と枠組

序 論

A 法的根拠

1. 国連婦人の10年（平等、発展、平和）後半期行動プログラムの法的根拠は、下記のとおりである。

(a) 1975年12月15日の国連総会決議3520（XXX）において、総会は、同年開催された国際婦人年世界会議の勧告の実施進捗状況の検討・評価、並びに新たなデータ、調査に照らして国連婦人の10年の後半期に関するプログラムを再調整するため国連婦人の10年の中間にあたる1980年に世界会議を開催することを定めた。

(b) 1977年5月12日の経済社会理事会決議2062（LXII）において、同理事会は事務総長に対し、国連婦人の10年の後半期に関する具体的行動プログラムを概説した報告書を作成し、第28回婦人の地位委員会でこれを検討するよう要請した。

(c) 1979年1月29日の総会決議33/185において総会は、世界会議のサブテーマを「雇用、健康、教育」とすることを決め、世界会議において、なかんずく保健及び教育に関し十分な便宜をはかり、男性と平等の立場で、特に経済活動及び雇用機会を促進することにより、婦人を開発過程に統合するための行動プログラムの作成に重点を置くよう勧告した。

(d) 1979年1月29日の総会決議33/191において、国連婦人の10年世界会議をコペンハーゲンで開催することが決定された。

B 国連婦人の10年の目標

2. 1975年の国際婦人年にメキシコ・シティにおいて世界会議が開かれ、国連婦人の10年（1976～1985年）のための行動計画と婦人の平等及び発展、平和への婦人の貢献に関する宣言が採択された。メキシコ・シティで開かれた婦人の10年のためのこの会議で宣言された「平等・発展・平和」という大義と目標は、現在でも当てはまるもので、この10年のための行

動の基盤となっている。これらは、国連の数多くの地域会議・部門会議・国際会議によって、さらに、第6回非同盟諸国首脳会議において承認された「開発における婦人の役割に関する非同盟・開発途上国会議」(1979年5月開催、於バグダット)の経済的社会的勧告においても、確認された。

3. 本プログラムにおいて、平等とは法律上の平等、法律上の差別の撤廃を意味するのみならず、婦人が受益者ならびに能動的な行為者として開発に参加する権利・責任及び機会の平等をも意味するものと解釈される。不平等の問題は、世界の大半の婦人に影響を及ぼしており、主として不公正な国際経済関係の結果として現存する低開発の問題と、密接に関連している。平等の達成には、資源を平等に利用でき、その配分並びに種々のレベルにおける意思決定に、平等にかつ有効に参加できる権限が前提条件となる。従って、長い間不利を被ってきた婦人が平等を達成するためには、累積した不正を是正するための補正的な活動の必要性が認識されなければならない。家庭の福祉全般、特に育児に関する男女の共同責任が再確認されなければならない。
4. 本プログラムにおいて開発とは、政治、経済、社会、文化及びその他の人間生活の面についての開発、経済的・その他の物的資源の開発、人間の肉体的・精神的・知的・及び文化的成長を含む総合的な開発と解釈される。婦人の地位向上のためには、国家レベル、地方レベル、及び家庭内での行動が必要である。また、男女双方の行動様式と役割の変革も必要である。婦人の開発は、社会開発上の問題として見なされるだけでなく、開発のあらゆる次元における不可欠な要素と見なされなければならない。開発過程において婦人の地位及びその役割を向上させるためには、このような開発が各国間における公正なあり方、主権の平等、相互依存、共通利益、及び協力に基づいた新国際経済秩序を確立するための世界的事業の不可欠な部分でなければならない。
5. 平和と安定がなければ開発もあり得ない。従って、平和は、開発の前提条件である。さらに、平和は、開発並びにあらゆるレベルにおける不平等と差別の撤廃が行われなければ、永続的となり得ない。各国間の友好関係及び協力の進展への平等な参加は、平和の強化、婦人自体の開発、生活のあらゆるレベル・あらゆる面における権利の平等、帝国主義・植民地主義・新植民地主義・シオニズム・民族的優越感・人種差別・アパルトヘイト・覇権主義・外国の占領・支配・抑圧を排除する闘い、並びに諸国民の尊厳、外国の干渉や介入を受けない自決と独立の権利の十分な尊重、基本的自由と人権の保証の促進に役立つことになろう。

C 行動プログラムの本質と範囲

6. 前述の法的根拠に従って、平等、発展、平和という3つの目標の達成を促進するため、国連婦人の10年の後半期(1980~1985年)について、本行動プログラムが作成され、人的資源を社会的経済的開発へ統合しなければ、そのあらゆる潜在的能力を発揮できないことを考慮に入れて、開発の重要な構成要素として、サブテーマの雇用・健康・教育が特に強調されている。本プログラムは、婦人を劣位に置く原因となっている開発の遅れや社会経済構造上の問題を解決

し、世界平和強化への婦人の貢献を高めるような措置を含めて、開発への婦人の全面的かつ平等な参加を阻む障害と制約に対する包括的かつ効果的な戦略の強化を目指している。

7. 婦人の10年の中間年で作成された行動プログラムでは、この10年の目標推進のため大半の国々が多大の努力を重ねてきたが、その進捗状況は婦人の地位に関し望まれたほどの質的もしくは量的向上をもたらすほどのものではなかったということが認識されている。平等・発展・平和という3つの主要目標は相互に密接に関連し合っているという認識に基づき、本行動プログラムの目的は、婦人の地位向上のための実際の措置の改良・強化、第3次国連開発の10年のための国際開発戦略の作成・実施にあたり、婦人の利害に対する配慮を確保することである。

8. 本プログラムは世界行動計画の目標を実現するに当たり、婦人の参加増大を確保することに焦点を置いている。これらの勧告は、第3次国連開発の10年の国際開発戦略の対象となっている世界経済の諸問題、新国際経済秩序への行動プログラムの実施、世界行動計画において採択されたアプローチの充実等、いくつかの活動で同時にとらなければならない行動の相互関連性を、示そうと努めている。

特に、世界行動計画は、最も不利な層の婦人、特に農村婦人及び都市の貧困層の婦人及び第3次産業における大多数の婦人労働者の状況改善に高い優先順位を付している。本プログラムは最も不利な層の婦人、特に社会的、経済的、歴史的條件が原因で不利を被っている婦人の状況改善に高い優先順位を付しており、農村婦人及び都市の貧困層の婦人、並びに「雇用・健康・教育」というサブテーマに重点を置いている。また、社会開発のあらゆる面に盛込むべき実際の措置についての勧告も試みられている。

9. 国際婦人年の目標実施のための世界行動計画には、すでにこのような目標達成のために必要な措置の包括的リストが盛り込まれているが、これらの目標は、このような短い期間では達成できるものではないこと、主要な世界情勢との調和をとりながら計画の戦略や目標を強化するためには、定期的な検討が必要であることの2点が明らかとなっており、過去5年間の進捗状況の検討によって、さらにその確証が得られた。従って1985年から1995年までの期間を第2次婦人の10年とする可能性も見込まれるのである。1985年に再度会議を開くための勧告が、すでに2つの地域準備会議（西アジア経済委員会－E C W A、アジア太平洋経済社会委員会－E S C A P）で示されている。

第2部 国内レベルの行動プログラム

III 社会的経済的開発への婦人の全面的参加のための国内目標及び戦略

A 社会的経済的開発への婦人の全面的参加を達成するための国内戦略

47. 婦人の地位向上のためには国レベル、地域レベル、家庭レベルでの行動が必要である。また、社会における男女の役割と責任に対する男女双方の態度を変えることも必要である。家庭の福祉

全般に関する男女の共同責任、特に育児に関する男女の共同責任が再確認されなければならない。

48. 政府は、あらゆる分野に現存する男女の不平等をなくすために、社会的経済的開発への婦人の平等な、かつ全面的な参加を促進するための立法及びその他の措置に高い優先順位を与えることを、はっきりと公約すべきである。
49. 新国際経済秩序及び第3次国連開発の10年のための新たな国際開発戦略を目指して、各国が払う努力に婦人を統合することを、緊急事項として、下記の方法により国内戦略にとり入れなければならない。
- (a) 各国間の経済・技術協力の進展を図ることにより、社会経済の開発を促し、同時に、婦人の社会的経済的参加を拡大するような国内プログラムの対象となる新たな分野を、検討し明らかにすること。
 - (b) 国連の諸機関と協力して、国家の自立を促進するような助言を行う。また、技術移転が婦人の社会的経済的状态や健康及び労働条件に好影響を及ぼすか否かを判定するに当たり、婦人の参加を解保すること。
 - (c) 国の中で最も不利な層に属する婦人に対し、家庭や地域社会の基本的要求から課せられている重い作業負担を軽減するため、下部機構、基本的サービス、適切な技術をもっと利用できるようにする方策及び手段を提供すること。また、婦人に対して、新しい技能を習得する機会及び前述のサービスに関連する建設及び保持並びにその他の諸部門において就労機会を与えるべきである。
 - (d) 不平等な経済成長過程を逆転し、不利を被っている部門において特別な投資・奨励計画を実施し、各部門間の資源移転のメカニズムを管理し、可能な場合には、都市の利益のために農村地域が疲弊するような事態を防ぎ、農村地域の婦人と都市の婦人が利用できる開発及び便益を、双方にとって機会均等のものとするための措置を講ずること。
50. 政府は、適当な場合には、国家の行政、教育システム、雇用、保健サービス等に現存する不平等を克服する手段として、教育・雇用・健康における機会均等を目指して、特別な過渡的戦略を立案し、補正的メカニズムを設けるべきである。なお不均衡及び差別の是正のための特別な戦略の立案、並びにそのような不均衡及び差別がなくなれば、これらの戦略を漸次廃止することが明確に了解されている。

1. 国内開発計画及び政策

51. 政府が着手すべき事項

- (a) 国連婦人の10年の後半期に関する質・量の伴った目標の設定。適当な場合には、1985年～1995年の計画立案サイクルに関する計画を立て、1985年と1990年には見直しを行うものとする。これらの計画は、特に男女間、農村婦人と都市婦人間、恵まれない層の婦人とその他の婦人間における、あらゆる部門での、特に雇用、健康、教育の分野での達成状況

の格差の除去を目標にすべきである。

- (b) 特に雇用・健康・教育の部門及び国内開発の各部門における適切な物的・技術的・人的資源分配に関する国内開発の計画立案並びに政策に婦人を統合するために、系統的かつ持続的に努力を重ねること。
- (c) 全体的及び部門別の開発プログラムの双方における婦人の参加の程度及び受益の程度に関するモニタリング及び評価のための適切な方策を設けること。国内開発プログラムの各主要部門における、社会のあらゆるレベルでの進捗状況を定期的に検討するために、信頼しうるデータを収集し、専門的なサービスを提供すべきである。婦人に対するより公正な利益分配を確保するために、すべての開発プログラムにおける物的資源並びに資金の分配に関して、目標を設定すべきである。
- (d) 特に農村地域の住民及び都市の貧困層を対象とした基礎的な技術・基本的サービス及び奨励措置の開発及び改善。婦人に対して、平等な土地所有権を与え、信用貸付、融資、基本的な衛生設備、安全な水、及びエネルギー資源を平等に利用できるようにし、地域社会の自立を維持及び確立するための技能を与えるべきである。健康の分野において、特に婦人に留意し、付加的なサービスを供与すべきである。
- (e) 社会経済的な状況の成り行きから見て必要な場合には、統合的な農地改革の各過程に着手する。その結果、農村地域における婦人の開発を促進するための措置が実施可能となる。
 - (i) 農村地域・都市部双方における婦人、特に貧困層の婦人の流動化
 - (ii) 学習活動及び生産活動の組織化、並びに必要な開発に伴う種々の便宜（教育、プライマリー・ヘルス・ケア、育児、技能開発、信用貸付及びマーケティング等の便宜）の利用
 - (iii) 搾取からの保護、教育・訓練及び子供に関する必要な援助を通じて社会的職業的流動性をもたせるために、未組織部門を含む婦人労働者を組織化すること。
- (f) 開発の一手段として、草の根レベルの組織を振興・援助するための系統的努力。
- (g) 国内開発のあらゆるレベル及び分野における意思決定過程への婦人の参加を拡大するための奨励措置及び具体的プログラムの設定。
- (h) 可能な場合には、各目標の達成に関する予定を設定すること。
 - (i) 適当な場合には、婦人労働者の状況の検討及び改善のために、政府と労使組織並びに地域住民グループとの間で協議を開始すること。

2. 国家機構

52. 国家機構が存在しない場合には、国家機構（適当な場合には、政府の最高レベルにおけるものが望ましい）を設置すべきである。国家機構により、国家レベルの中央機関が設立されるだけでなく、適当な場合には、更に種々のレベルの委員会、事務所又は役職等の下部組織の統合的なネットワークも設定されることになるが、地方の特定の状況及び行政の関連部門内における末端組

組織に一層有効に対処し得るという理由により、このネットワークには地方行政レベルのものも含まれる。以上は男女平等の確保のための行動プログラムの有効な実施を期するための方策であるが、その目指すところは下記のとおりである。

- (a) 国内開発プログラムにおける国家機構の能力及び役割の向上
 - (b) 政策及びプログラムの作成・立案・遵守、並びにその実施と評価のモニタリングを行うために、現行組織の中で（国家機構を）より中央に位置づけること。
 - (c) 開発の各部門内において婦人の諸問題を統合的に概念化し、同時に、適当な場合には、統合的方策の確保を目指して、積極的措置をとるための効果的な方法・政策及びメカニズムを開発すること。
 - (d) 政府又は他の機関がとる措置への婦人の全面的な参加の確保。
53. 下記のために国家機構、国内プログラム立案機関並びに全国的婦人団体の間に、制度面における有効な連繋を設けるべきである。
- (a) 意思決定力の増大
 - (b) 技術的資源・財源及び人的資源の増大
 - (c) 国家的優先順位に従い、開発過程のあらゆる部門への婦人の全面的参加を促進するための新たな方法について助言すること。
 - (d) 国内レベルにおける婦人の全面的参加を可能とするため雇用・健康・教育の優先分野における婦人のための国内プログラムを作成すること。また、第3次国連開発の10年のための戦略及び新国際経済秩序のための行動プログラムに沿って、各国間の技術協力及び科学技術の分野における開発（特に水及びエネルギー資源）を実施するための総合的な努力の強化を目標とすべきである。
54. 国内政策に最初から影響を及ぼし得るように、開発に携わる組織・機関には、平等を原則として婦人の代表者を置くべきである。これらは、婦人の地位向上及び開発における婦人の参加の促進を目指している。
55. 国家機構は、意志決定及びプロジェクトの実施の双方において、草の根組織（婦人組織、青少年組織、農村労働者組織、地域社会組織、宗教団体、近隣組織、労働組合等）の参加を高めるようにすべきであり、またこれに関し、適当な各政府機関と草の根組織の間の連繋機関としての役割を務めるべきである。
56. 国家機構は、世界雇用会議、世界農地改革・農村開発会議、開発のための国連科学技術会議、及びプライマリー・ヘルス・ケア国際会議等の主要会議の関連勧告の実施に、国内・地域・国際各レベルにおいて婦人の参加及び受益を確保するための有効なプログラムを実施すべきである。
57. 国家機構は、また、下記の目的で、婦人団体及びその他の団体との間の適切なコミュニケーションの手段を提供すべきである。

- (a) 国際的な又は2国間の資金源から婦人団体が財政的及び技術的援助を得られるように助力すること。
 - (b) 開発に対する婦人の貢献の重要性を社会に認識せしめるとともに、機会均等を阻む障害となっている事柄を周知させるため、政府機関及び非政府機関(公式及び非公式の教育機関を含む。)の双方に対し、婦人の社会経済的及び政治的参加に関しての信頼し得るデータを提供すること。
58. 国家機構がその目的を果すよう期するため、婦人に関する研究プログラムについて諸外国ですでに得られた経験を参考にし、婦人の現状についての研究及び学際的調査の実施が望ましい。

3. 立法措置

59. 国籍、相続、財産の所有及び管理に関する権利、既婚女性の移転の自由、子供の後見等について、婦人を差別するような、又は、婦人の経済的取引への有効な参加、並びに同取引の立案・実施及び評価を禁止するような、すべての法律及び規則を廃止するため、社会、経済、政治の分野並びに刑法及び民法に残存しているすべての差別的な法的規定を検討すべきである。
60. 政府は、婦人に対し、婦人の有する法的権利を認識させるプログラムを開発し、このような権利の行使の仕方を指摘すべきである。政府は、適当な場合には、婦人の法的権利及び立法措置に関する優先順位の設定を評価するとともに、まだ制定されていない立法措置の識別・明確化・分類のための委員会を設置すべきである。
61. 国民の多くが慣習法により支配されている諸国では、政府は、慣習法の下で婦人が受けている保護又は圧迫及び差別の程度について、適当な時期に、法制によりそのような慣行に対処し、又はこれを排除するために、調査を行うべきである。
62. 政府は、婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の規定を、実施すべきである。
63. 社会的法律、特に親に影響を及ぼす法律を効果的に実施するための措置を講ずべきであり、このような措置がすでに存在している場合には、それを強化すべきである。
64. 親としての及び母性の社会的機能の保護は、法律によって保証されなければならない。公共及び民間部門の双方において、母性休暇とは、妊婦の出産前の健康保護及び母親の出産後の健康回復に必要な期間であると解釈されるべきである。子供の養育は、両親ならびに地域社会全体の共同責任であることを認識し、父親、母親のいずれもが利用できる親の休暇を設けるために努力しなければならない。
65. 婦人に対する家庭内及び性的暴力を防止するために、法令を制定・施行すべきである。すべての刑事訴訟において被害者の公正な取扱いを期するため、立法措置を含むあらゆる適切な措置を講じるべきである。
66. 可能な場合には、法の不平等な適用を防止するため、種々の職業団体(特に法律・司法の専門職)の間で、法律が社会的経済的に意味する内容についての教育プログラム・情報プログラムを開始すべきである。

67. 婦人、特に不利な層に属している婦人を法律を通じて効果的に保護するため、カウンセリングと法的援助に関するプログラムを作成し、実施すべきである。婦人、特に最も貧しい層の婦人に対して自分達の権利と義務並びにその制度面での保障を認識させるために、法律に関する広範な広報プログラムを実施すべきである。
68. 婦人の権利を扱っている国連及び国連専門機関のすべての国際文書、特に「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」について、批准又は加入のために必要な手続きをとらなければならない。貧困者に影響を及ぼす文書、例えば、地方における婦人農業従事者の権利に関する文書等は、特に重要である。

B 世界会議のサブテーマ「雇用・健康・教育」に関連する行動の目標及び優先分野

はじめに

106. 各国における婦人の雇用・健康・教育の状況改善のための行動の目標及び優先分野は、国民全体に関する国の計画立案及び開発の総合的な状況の中で推進されなければならない。これらの分野における婦人の状況の改善は、国の開発にも役立つのである。さらに、これらの部門のいずれでも改善すれば、他の部門の状況にも影響が及ぶのである。これらのプログラムの効果を最大にするためには、プログラムの関連性を認識することが必須である。物的な経済開発の結果、社会的・文化的な価値をそこなってはならない。それゆえ、統合的及び革新的なプログラムと、新たな方法論を探究すべきである。
107. 新たな機会・政策及びプログラムを十分に活用するため、政府その他の有力機関の援助の下に、訓練及び情報プログラム並びに婦人の組織化によって、婦人自身の能力の育成のための措置をこれらのプログラムの中に必ず盛り込むべきである。
108. 婦人のみに影響を及ぼすような諸問題を克服し、かつ婦人を差別するような保護措置を防止するため、男女両性の全労働者に関する総合的雇用政策及び措置の一部として、婦人労働者に有利な労働政策や措置を必ず講ずるようにする。都市周辺生活者、低所得部門、及び現住民等の恵まれない人口グループのための雇用政策において、婦人労働者の特殊な状況に配慮する。

1. 雇 用

目標

109. 男女両性が、家庭に関する責任及び子供の世話と雇用労働を調和させる可能性をもつことが必要であることに留意しつつ、雇用面において婦人に対し全面的かつ平等な機会と待遇を促進する。農村及び都市の両地域において、男女双方が同一価値の労働に対して同一の報酬を得、平等の教育・訓練の機会を得ることを確実にする。そうすれば、開発への婦人の統合、農・工業におけるより急速で均衡のとれた成長、及び婦人にとってよりよい総合的な労働条件の確保を目指して、婦人は、より高度な技能を伴う雇用を確保し、農・工業及びその他の非伝統部門におけるより急速で均衡のとれた成長を目指した自国の開発に、統合されることになる。

110. 国家の自立、開発途上国間の経済技術協力の増大、自国の利益のために労働力の十分な活用を目指したより公正な国際経済秩序をもたらすための、並びに自国の社会的・経済的開発を促進するための、国家的努力の一環として、婦人の雇用機会を増大・促進する。
111. 大半の婦人が働いている下層及び中間レベルの部門における婦人の労働条件及び職業面での流動性を高める。
112. 適正労働条件に基づいた地方の婦人（農業及び非農業部門の双方）の有給雇用に関する平等な権利及び機会を確保し、地方婦人労働者の能力と生産性を高め、食糧を増産するとともに、移住の削減が必要で、そのための明確な規定が人口政策に盛り込まれているような国においては、これを実施し、農村開発及び自立のためのプログラムを推進し、かつまた労働社会保障法を農業婦人労働者にも適用するようにする。
113. 第3次国連開発の10年の工業化目標を達成するために、母性の保護、保育施設、技術訓練及び健康管理を奨励することにより、農村及び都市の双方において、婦人の職業上の流動性の増大を目指して、すべての経済部門における婦人の雇用機会（既存の雇用機会を含む）を増大し、より高度の技能と責任を要する職（特に管理レベル）に婦人が就くことを可能にするための効果的な政策を推進する。
114. 男性が家事や育児の責任をより多く分かち合うよう奨励し、婦人の有給雇用を容易にする。
115. 婦人の労働条件に関する法律の実施のための措置を講じる。
116. 婦人が有償の経済活動に参加する必要性、及び自国の経済的・社会的開発上の優先分野における婦人の雇用状況改善の必要性を特に考慮に入れた国及び地域の訓練・雇用プログラム及び事業を策定・実施する。
117. ある労働市場の部門に婦人を参加させても、その部門の労働条件、報酬及び格を引き下げることにはならないと保証するための措置を採用する。
118. 労働時間の短縮を伴いつつ、婦人の労働生産性を高めるとともに、婦人労働者がそのような改善の受益者であることを保証するため、技術の振興を行う。
119. 婦人の昇進及び昇給を阻む困難及び障害を克服するために、職務評定の基準（慣行及び明文化されたもの）を検討する。
120. あらゆる部門において、婦人の労働から得られた経済的収益は、必ず直接婦人の手に入るようにする。

優先行動分野

121. 法律及びその他の救済措置に基づく婦人の権利を、婦人に知らしめるようなプログラムを設けるために、特別の措置をとるべきである。結社の自由及び団結権の保護の重要性に対し、特に婦人雇用者の立場に関して、力点を置くべきである。平等な雇用機会の利用・同一労働同一賃金・労働条件・雇用の安定・母性保護など、婦人の権利に関する国際労働機関（ILO）の条約及び

勧告の批准、及び国内法における施行のために、特別な措置をとるべきである。

122. 婦人、特に農村及び社会的・経済的に不利な層の婦人に、雇用機会及び教育・訓練・技能修得の機会を知らしめるための広報プログラムを策定すべきである。
123. 国内計画立案の種々の部門における開発機関が、政策として、必ず婦人スタッフを増加し、さらにその政策の一環として、婦人の雇用・訓練プログラムに資金を割当てるとともに、援助サービスその他の必要な便宜を提供するような措置をとるべきである。
124. 婦人の就職、又は職を維持するのを危くしたり、婦人の職務遂行を妨げ、生計を脅やかすような性差別的慣行から婦人を守ることを保障するような立法措置やその他の措置を採用し、実施すべきである。
125. 男女に同一の勤労権や失業給付を保証し、妊娠や母性休暇に基づく解雇や、婚姻上の地位に基づく解雇による差別を、なかならず制裁の賦課により禁じるため、立法措置やその他の措置を採用し、実施すべきである。家庭的な理由で労働立場を去った婦人の労働市場復帰を促進し、母性休暇後の職場への復帰の権利を婦人に保証するための立法、その他の措置を採用、実施すべきである。
126. 生殖機能の保護を含む労働条件における健康保護及び安全の権利を、男女両性の平等に基づいて確保するための措置を講ずべきである。婦人に有害であると証明された仕事に就いている妊娠中の婦人に対して、特別の保護が与えられなければならない。
127. 移住労働者が受入れ国側の国民として平等な待遇及び職業訓練を受けられるための及び移住の過程において、移住労働者の家族の1員として同労働者に同行する婦人の地位の向上のための措置をとるべきである。
128. あらゆる分野において男女が行う無償の家事及び農作業が、認識されて、公式の統計資料収集の中に反映されるような方法を研究すべきである。
129. 地域社会の存続のために不可欠な作業を果すに当り、伝統的に婦人に課せられてきた労働負担を軽減し、生産性の向上が婦人労働者及びその家庭に利益をもたらすものとの理解に基づいて、婦人の有給雇用及び生産性の水準を高めるために、農村地域及び都市のスラムにおける家庭及び貧困地域社会に対し、適当な住居、安全な水、エネルギー及び保育センター等の緊急に必要な基本的サービスを開発し、供与すべきである。
130. 婦人の雇用機会を拡大して、物資の生産と役務により収入を得られるようにするため、適当な場合には、弾力的な公式又は非公式又は非公式な訓練プログラムを、非伝統的な分野において、婦人のために策定・実施すべきである。
131. 特殊な専門訓練プログラムを婦人が利用できる機会を増大し、そのような資格を得た婦人に対しては、各自の技能に適した職を得ることができるよう助力すべきである。性別、人種、婚姻状態、母親であることなどにより、伝統的部門及び非伝統的部門の双方において、搾取が行われる

のを防ぐため、立法措置を講じ、適当な法的援助を与えるべきである。さらに、現在広く開発されている高度な技術に関する新しいタイプの訓練に、男性と同等に婦人も参加するための措置を講ずべきである。

132. 常勤労働者の賃金及び社会保障給付に見合った水準の報酬及び社会保障給付、同じ水準の労働条件及び保護基準を、パートタイム労働者にも与えるための措置を講ずべきである。
133. 必要な場合には、第3次部門（都市、農村での小規模な商業、家事サービス等の非公式な小部門も含む。）に関する政策において、特に下記の(a)～(c)の方法で、大いに必要とされる変革を開始・推進するための措置を講ずべきである。〔(a)特に家事労働者に対する労働法の適用範囲を広げる、(b)関係する婦人が管理する信用協同組合及び販売組合等の労働組合その他の適当な組織を作る権利を保証する、(c)婦人の労働条件を改善し、婦人の職業上及び教育上の流動性並びに生産性及び経済的収益を高めるため、管理的・専門的訓練、資金源、信用供与、その他の便益を一層利用できるようにする。〕
134. 婦人に通常より深刻な影響を及ぼす労働力の分裂を防ぐため、技術移転が行われる場合には、その対象となる国において入手できる生産要素を必ず考慮するよう保証するための措置を講ずべきである。特に開発途上国の特徴を考慮し、当該国が有する適当な技術に関する研究を振興すること。最大限の利益を収め、かつ婦人の雇用・訓練・健康・栄養並びに開発全体に及ぼす不利な影響を及ぼすのを防ぐため、工業化及び技術移転に関し、新たなプログラムと適切な政策を策定すること。移転される技術は、利用上安全であることを保証するような基準を設け、特定の技術がもたらす危険について、受入れ国に警告すべきである。
135. 多国籍企業による婦人の雇用機会の増大を確保する一方、不利な影響を防ぐため、このような企業の政策、行動プログラム、業務の拡張に関する研究を行うべきである。
136. 婦人労働者は、二重の労働負担により必要な自由時間を十分に持ち得ないので、婦人労働者が娯楽や文化に接触する機会を増大すべきである。従って、家事や家族の世話は男性も共に行なうこと、及び婦人の有給雇用を容易にするために夫婦が共に家事を行う責任があることを特に強調することが不可欠である。
137. 不況時において婦人が男性よりも職につきにくいという事態を防ぐため、措置を講ずべきである。失業に関する社会立法に基づいて講じられる措置は、直接・間接を問わず、男女間の不平等をもたらすものであってはならない。失業中の婦人に対しては、むしろ成長部門において再訓練の便宜をはかる必要がある。
138. 男女双方が職業活動と家庭生活とを調和させることを可能にするため、保育施設及び青年男女のための娯楽施設を設け、労働時間を短縮し、弾力的な労働時間を導入すべきである。
139. 国内及び国際労働者組織、並びに諮問機関の意思決定レベルにある婦人の数は、少なくとも、職業についている婦人の数に匹敵する比率となるまで、増大すべきである。

140. あらゆるレベルの管理職及び意思決定の役職に婦人もつけるような機会を促進し、非伝統的な技能職に婦女子がつけるような機会を促進するための有効なプログラムの策定を目指して、平等雇用機会プログラムを開発すべきである。

3. 教育・訓練

目標

165. 社会のあらゆる部門の婦女子のために、あらゆる種類のすべてのレベルにおいて、教育・訓練の機会を平等に得られるようにし、このようにして婦女子が自らの個性を完全に発展せしめ、男性と平等の立場で、国家計画立案の社会的・経済的目的の推進に参加することを可能にし、自立及び家族の福祉を達成し、生活の質を向上させることを可能にすること。
166. 男女の伝統的な役割分担の固定化を廃し、家庭・労働市場・社会生活及び公的生活への婦人の参加について、新たなより積極的イメージの創出を奨励し、態度の変化に貢献すること。
167. 教育課程及び教育方法において、主として男女間における暴力否定の教育という特別の視点を考慮すること。
168. 教育課程及び教育方法において暴力、特に男女間の暴力を禁じる教育に対し特別な力点を置く。
169. 創造的な発展を促進し、自由権を推進するとともに、文盲の根絶のために伝達能力を開発し、同時に職務上の技能や雇用及び保健関連事項並びに政治的・経済的・社会的権利に関する基本的な情報を高めるような革新的プログラム及び方法を、婦女子に提供すること。
170. 可能な場合には、教育、訓練、雇用の間の関連を婦女子にとって一層良好なものとするため、学校生活・徒弟生活・労働生活の間の移行のための措置を講ずること。
171. 各国個々の経済的社会的開発のニーズに見合い、かつ婦人の有給雇用の機会を開発増大し、非伝統的活動に参加する機会を婦人に与えるための最終学年のコースをもつ教育計画を策定・実施する。
172. 教育・訓練を通じて、科学・技術の分野における婦人の参加を促進するような機会や便宜を拡大すること。
173. 女子がより長く在学することを奨励するための策を案出し、専門職、経営、経済学、科学等の、意思決定過程において影響力をもつ地位につくことを可能にするような学習分野を女子が選ぶよう期すること。

優先行動分野

174. 教育、特に識字教育は、国内開発の鍵であり、婦人の地位向上のための重要な必要条件であるから、全国民の識字・教育拡充のための総合的な国家的努力において男子・女子の識字及び教育達成度の格差の排除に関する目標を設定するために努力すべきである。
175. 中途退学した婦女子の正規の教育システムへの復学を奨励するための教育の認定及び等価値の全国計画を促進すること。
176. 若者及び子供、特に就学年齢に達しないものに対する、婦人の社会への貢献強化及び社会的文

化的規範により男女に割当てられた伝統的役割の変革を目指した教育計画を進める。

177. 財源的な裏付けがあり、適切な人材及び設備を有するコースや機関を含め、婦人のための教育機会及び教育施設を拡充するための目標を設定する。
178. 婦人が家事を行いながら、自らの教育水準向上を図ることができるような新たな制度的課外教育を提供する。
179. 男子・女子双方に対し初等レベルの無償義務教育を法律を通じて振興し、可能な場合には、男女共学を行なうために援助する。熟練した男女の教員も提供し、必要な場合には交通及び寄宿の便宜も供与する。
180. 教育コース、特に科学・数学・技術コース、及び科学技術分野に関する管理訓練コースへの女子学生の参加を増大させる。このために女子に対し特にこのようなコースへの参加を奨励する。
181. あらゆるレベルの一般教育、職業教育、あらゆる種類の職業（伝統的に男性しか就くことのできなかった職業）に関する訓練、及び職場内訓練、奨学金、安価な寄宿設備、利用可能な保育設備等の新たな訓練計画及び施設の平等な利用を可能にし、ある期間、職から離れていた後でも職業生活に参入、再参入できるよう、職業教育又は職業訓練の終了後、平等な雇用機会を確保する。
182. 性的偏見や婦女子の役割に関する固定的役割分担の描写をなくすため、カリキュラムや教材の検討を行い、性差別のない教育方法やカリキュラム題材の開発を促進する。
183. 婦人の潜在的可能性を活用するために開発された教材を1975年より使用開始した国について、その全国的実施目標を設定する。
184. 婦人問題に関するコースを、大学の学習計画に盛り込む。
185. 人権の基本的理解（世界人権宣言及びその他の関連文書を含む）を奨励するためのプログラムを、第2次、第3次及び成人教育レベルにおいて開発する。このようなコースは、人種差別及び性差別撤廃の基本的重要性を強調したものとすべきである。
186. 男子・女子の双方が固定化された男女の役割分担によらず、個人の能力に応じた職業の選択ができるように助力するため、進路指導担当のカウンセラーや教員を訓練する。
187. 授業科目の選択を抑制するような固定化した役割分担の考え方について教師に警告し、婦女子が将来の訓練や職業を選ぶ際の選択の幅を広げる必要性を認識させるための教員の訓練コースを企画・推進する。また可能な場合には、労働者と使用者及び両親、教師、生徒のためにカウンセリングサービスを行う。
188. あらゆるレベルの教育における教育職・管理職が男女両性間で均衡のとれたものとなるように奨励すること。
189. 社会的・文化的に恵まれない対象グループ（就学年齢に達しているが通学していない女子、文盲の成人または家庭内の任務に従事しており、追加的な又は多様な教育を必要とする成人、農村及び都市の種々の年齢層の勤労婦人、成熟した婦人、婦人移住者等）の立場を制約している要因

を明確にし、このようなグループのためのプログラムを策定・実施する。

190. 改善及び推進措置を促進し、システムにおける政策目標達成に近づくため、婦女子の中途退学率及びその原因、コースの内容、取得技能の水準に関するデータを充実させるためのプログラムのモニタリングを行い、かつ措置を講ずる。
191. 適当な場合には、環境分析に基づき、カウンセリングサービス・援助サービス及び一定の必要事項（保育、収入及び学習計画、輸送、衣類、書籍、補助的栄養、識字センター、数学等の基礎的科目に関する特別授業料、奨学金、給費等）を、これらを最も必要としている特定の対象集団に優先的に供与し、このようなサービスを行うための資金を優先項目として、教育予算の中に盛り込む。
192. 先進国、開発途上国双方のあらゆる主要開発部門において、生涯教育という観点から、婦人のための教育を盛り込み、必要な資金及び人材を得るための特別の措置を講じる。
193. 婦人の地位に関していくつかの国ですでに得られた経験を参考にし、婦人の役割や状況の理解を妨げている態度や概念におけるあらゆる偏向及び偏見（特に階級に関するもの）を除去するため、特に高等教育機関及び教師養成機関における、教育過程へのインプットとして、婦人について並びに婦人の10年の目標が意味する内容について指導及び学際的調査を促進する。
194. 自国のあらゆる技術専門学校への婦人の入学を奨励し、かつ利用可能なあらゆる手段を通じて中級技術コースの設立を促進するよう政府に対し要望する。

4. 失業中の婦人

目標

206. 政府は、失業中の婦人のために安定した雇用を確保するための措置を講ずべきである。

優先行動分野

207. 政府は下記事項を目的とした必要な措置をとるべきである。
 - (a) 市場性のある雇用技能を失業中の婦人に与えるため公式・非公式の訓練及び再訓練を行う。
そのような訓練には、個人的及び職業的開発プログラムが含まれるべきである。
 - (b) 失業中の婦人に対し各自のニーズに基づいた社会保障給付、適切な便宜及び医療サービスを保証する。

5. 一人で家族の責任を負っている婦人

目標

208. 政府は、一人で家族の責任を負っている婦人に対し、本人及びその家族が独立自尊の生活を営むのに十分な所得を、本人が得るように取り計らうべきである。

優先行動分野

209. 政府は下記の事項を目的とした必要措置をとるべきである。
 - (a) 所得の保持、保育、親としての休暇を盛り込んだプログラム及び個人的・職業的開発プログ

ラムを用いて、安定的雇用を得るための訓練・再訓練を行う。

(b) 一人で家族の責任を負っている婦人に対しては、安全で適当な便宜を得られるよう援助する。

(c) 融資、信用貸付、医療・保健サービスを有利に利用できるように保証する。

6. 若い婦人

目標

210. 若い婦人が行動・態度・価値体系の若返りと続行の上で果している役割に鑑み、彼女達が将来の生活設計をする期間中の重大な事（価値や態度の選択、夫の選択、第一児の出産・育児、最初の就職、公職選挙等）に賢明な行動をとるうえで必要な指導と援助を受けることができるよう、若い婦人の教育・保健・雇用に関する特別の政府施策を促進する。

優先行動分野

211. 政府は下記の事項を目標とした必要措置をとるべきである。

(a) 若い婦人は将来に変化をもたらす可能性を有する人的資源であるから、彼女達が社会的・政治的發展に意識的に参加しうよう、また、意識的かつ自発的に家庭を設ける正しい責任を享受・行使するよう、さらに、生産過程に参加するためのより良いより多くの機会を与えられるよう、若い婦人の教育に対し特に留意すべきである。

(b) 現在並びに将来の世代の生活条件を改善し、健康を保持する権利を行使できるようにするため、食糧及び健康全般に関する問題において、若い婦人に優先的に留意する。

第3部 国際・地域レベルの行動プログラム

IV 国際的目標及び戦略

212. 地域レベル・世界レベルの国際目標・国際戦略は、婦人の権利・責任・役割が促進され、国連婦人の10年の三つの目標－平等・発展・平和－が達成されるような環境を得るためには平和・安全保障・国家の独立が不可欠な前提条件であるという明確な認識に基づいたものでなければならない。

213. 各国の開発と相容れない不公平な経済システムの所産である世界的な経済的不平等と経済的依存が長期にわたって続いており、これが各国、特に開発途上国の開発の進展を遅らせ、物的・人的資源（婦人を含む。）の完全な活用を阻んでいる。従って新国際経済秩序の枠組の中で策定され新国際経済秩序の諸目標達成を目指した、第3次国連開発の10年のための国際開発戦略が、国連婦人の10年の目標達成にとって根本的に重要なものとなる。婦人が経済・政治・文化・社会面での責任を完全に担うようになることを目指した目標を設定することが、必要不可欠となっている。

214. 軍縮への進展は、好ましい経済的・社会的・文化的環境の達成に大いに役立ち、かつ、特に開発途上国に対する資源の再分配を通して開発過程を進め得る。

215. 新国際経済秩序の確立、開発途上国の開発、国連婦人の10年の諸目標推進の速度を早めるのに役立つよう、国連システムの経済社会部門の政策は、再作成・再策定される必要があり、これは国際共同体の関心事の一つとなっている。
216. この再作成に当たっては、いくつかの活動の分散の必要性、地域プログラム（特に経済・技術協力の分野、並びに助言の提供、訓練、研究、データ収集、分析の分野におけるプログラムの強化が考慮に入れられてきた。ここ数年の間に開発へ婦人を統合するため、地域行動プログラムやその規定の一部を実施するためのプログラムが、過去2、3年間に、地域委員会によって策定された。しかしながら最も重要なことは、開発への婦人の統合を達成する計画が完全に実施されるまで、地域レベル・世界レベルの双方で、国連婦人の10年の後半期及びそれ以降に関する合意された持続的国際行動プログラムの中の前述のような優先分野に、婦人を統合する必要性である。
217. 加盟各国は、婦人の貢献者として受益者としての開発への完全な平等参加を促進するうえで、国連及び国連システムの中の諸機関がよりダイナミックな国際的行動をとることをますます期待するようになっている。これは決議、計画、政策宣言の数の増加からも明らかである。よりダイナミックなプログラム及び政策の必要性に比例して、国連システム内の種々の組織の活動の調整及び適当な制度的措置（必要な場合には機構改革も含む。）が必要となる。また、プログラム及び活動に婦人を統合するための適切な方法を開発することも必要である。開発過程自体が統合的性質のものであり、また、孤立した行動や活動の重複を少なくする必要があるため、本行動プログラムは、国連諸機関の間で行われる努力をより結集し調整することを目的としている。
218. 本行動プログラムは、国際的行動にとって不可欠な戦略と広範な分野を概説しようとするものである。ここでいう国際的行動には地域的行動も含まれる。ただし、一部の勧告は地域・小地域・国内レベルの行動に関するもので、政府を助け国内プログラムを補うために地域委員会及び国連システム内のその他の適当な機関に対し個別的に出されたものである。

V 国際的政策及びプログラム

219. 国連システム内のすべての機関は、関連する政府間機関や非政府機関と密接に協力して、開発への婦人の統合を目指した国レベル、地域レベル、世界レベルのプログラムの設定、強化及び実施並びに、必要な場合にはそれを達成するための開発概念、目標、政策の改定及び再定義に向けられる諸努力を支援すべきである。国際レベルのこのようなプログラムは、国内レベル、小地域レベル、国際レベルの開発過程に不可欠でかつ、これらすべてのレベルの婦人関連機関、機構と主要計画立案機関の間の適当なフィードバックを伴う基本的つながりを十分に考慮に入れるべきである。
220. 第3次国連開発の10年のために策定された目標を達成すべく、すべての開発計画立案においては婦人の潜在的貢献と利益に適切な考慮を払うべきである。これを考慮に入れるならば、生産性を高めると同時に技術移転や産業転換からもたらされるかもしれない不利な影響を防ぐような

より適切な開発プログラムへ進むことになろう。また、開発事業においては、開発途上国の持つ能力を大いに強調し、その創造力を高めるべきである。

221. 婦人の社会的・経済的地位の向上と共に生産力の増大を図るために、婦人をより流動化するための新方法が開発されるべきである。このため、とりわけ水・エネルギー・健康・衛生・住宅・保育園・その他基本的サービスに関する地域社会の自助のための共同技術事業の開発を目的とした協同組合運動、特に貧困層の婦人間のこうした協同組合運動の発展を奨励する特別措置がとられるべきである。

222. 多国間・2国間の開発及びその他の機関並びに開発の分野に携わる非政府機関は、開発過程のあらゆる側面への婦人の統合と参加を促進する開発途上国のプログラムや事業に対し、それらの国々との間の技術協力の枠組の中で、引続き開発援助を与えるべきである。これに関連し、現地で得られる専門知識を事業の企画・実施に全面的に活用し、また特に弾力的な実施方法により、事業の成果の質の向上を確保するために努力するべきである。このようなプログラム・事業は、特に婦人のためのプログラムを立案・実施する開発途上国の能力（再生可能なエネルギー源の研究・適用等、代替技術の開発能力を含む。）の強化にとりわけ努力を集中すべきである。

223. 国連婦人の10年基金は、最もそれを必要とする婦人に対し特別援助を供与し、かつ開発計画立案において婦人を考慮するよう奨励する努力を引き続き強化すべきである。同基金の資金に対して現在寄せられている要求を十分に満たすためには、同基金への拠出が国連婦人の10年後半期にかなり増大することが必要となろう。国内・地域・国際レベルでの経済社会開発への婦人の完全参加促進のための特別活動には、十分な開発基金を当てるべきである。

224. 関係国連機関は、婦人、特に社会の貧しい部門の婦人の開発の主流（農業・工業の婦人労働者等）への統合を促進する新しい方法及び手段に結びつく研究を行うべきである。ILOは、UNCTAD、UNIDO、FAOなどの適当な機関と協力して、政府が賃金及び労働政策、貿易取極及びその輸出により得られる開発途上国の外貨収入から、男女の賃金が不利な影響を受け、かつ影響を与える場合の商品価格に関する国内的・国際的政策を改定するのを援助するため、農村婦人の労働条件・雇用条件の評価のための研究を進めるべきである。また、UNESCOは、国連のその他の適当な機関、機構と協力して、政府が初等教育、中等教育、中等教育後の教育機会の獲得と享受に関する進捗状況及び婦人が直面する障害を評価し、かつ大学レベル・非公式教育における婦人についての研究・教育の発展に寄与するのを助けるため、研究の準備や事業の支援を続けるべきである。WHOは、国連のその他の適当な機関・機構と協力して、保健サービスの利用に関する進捗状況（特に開発におけるプライマリー・ヘルス・ケアの進捗状況）と、婦人が直面している障害を評価し続けるべきである。

225. 国連事務局は、両性の平等の推進を目的とする国内法制の比較編集を行うべきである。このような編集はアイディアを生み出し、かつ説得の根拠となることによって、あらゆる活動分野に婦

人を統合するための新たな法律の導入の際に役立つであろう。このような編集物は、国連法律シリーズの枠組の中で発行されるべきである。

226. 国際的・地域的機関は、婦人のための国家機構の、開発過程への婦人の統合を促進する能力及び財政を、向上・改善するため、要請がある場合には、当該機構に援助を行い、その機構のためのプログラムや事業を開始すべきである。
227. 2 国間開発協力の枠組の中で、国内の優先順位にそい、開発のあらゆる側面への婦人の完全な参加と統合（草の根レベルでの婦人の参加を含む）を目指した国内プログラムの強化のための努力がなされるべきである。婦人は、あらゆる 2 国間開発活動において、プログラムや事業の作成・実施に参加すべきである。
228. 経済開発に関する国連特別総会は、経済開発における婦人の役割に十分な考慮を払うべきである。来たる新・再生可能エネルギー国連会議、国際飲料水供給と衛生の 10 年のプログラム、その他今後行われる国際会議でも、婦人に特別利害のある問題を考慮すべきである。
229. 国連及びその機関は、各国政府と協力して、社会・経済・政治生活への婦人の参加を高め、計画立案・意思決定・実施等開発過程のあらゆる部門・レベルへの婦人の全面的・効果的参加を確保するための戦略を開発すべきである。また、これを促進するため、下記のこと努力すべきである。
- (a) 適切な技術や男女間の公平な労働分担により家庭内及び食糧生産、育児において伝統的に婦人に課せられてきた労働の負担を軽減すること。
 - (b) 婦女子を学校や訓練センターに通うのを妨げているような要因は除去すること。
 - (c) 婦人のための新たな雇用機会や職業流動化の機会を創出すること。
 - (d) 婦人が行った労働について婦人に対する利益還元を高め、同一価値労働・同一賃金の原則を実施すること。
 - (e) 経済開発に婦人が重要な貢献をすることを認識し、婦人自身とその家族のために婦人の労働生産性を向上させること。また、同時に、婦人の失業防止のための適切な制度的変革を実施する。
 - (f) 農業における婦人の重要な役割を認識し、土地、技術、水その他の天然資源、便宜及びサービスの平等な利用、並びに技能開発の機会の平等を婦人に対して保障すること。
 - (g) 工業化過程への婦人の平等参加を促進し、工業化から生じる可能性のある不利な影響を排除し、科学・技術開発が男女双方のためになるよう図ること。
 - (h) 婦人特有の健康面でのニーズを検討し、婦人のプライマリー・ヘルス・ケアへの積極的参加及びその積極的利用を確保すること。
230. 国際的プログラム及び政策（地域的なものも含む）は五つの分野に分類される。以下その各々について別個の項を設けて記すこととする。

A 技術協力、訓練、助言の提供

231. 婦人のための技術協力計画は総合開発の一環として捉えるべきもので、福祉計画として考えるべきものではない。
232. 技術協力活動は、特に婦人に重点を置きつつ、特に最も恵まれない層における人的資源の開発の増進のための政府の努力を支援し、これを達成に導くような方向のものとされるべきである。
233. 地域経済委員会を含む国連システムのすべての機構は下記のことを行うべきである。
- (a) 当該事業の有効性を高め、かつ婦人の地位をも向上させるため、すべてのプログラムや事業に婦人に関する問題を含めることを期して、この分野における既存及び提案中の計画・事業の見直しを図る。
 - (b) 政府や非政府機関（研究機関を含む。）が、適当な技術計画を策定し、開発計画の効率化に婦人がどのように参加・貢献でき、どのように自身の経済的・社会的状況を向上させることができるかを明らかにするに当たり、これを奨励し支援する。
 - (c) 婦人と開発に関連する問題についてのセミナーや研究集会を組織し、また婦人と開発という題目が国際会議の実質的討議に盛り込まれるよう図る。
 - (d) 政府が、婦人の地位向上のための国際調査訓練研修所（INSTRAW）の助力を得て、種々の分野の婦人、特に婦人に関するプログラムや政策を実施する職員の、計画立案・技術・管理の技能の向上を目指したより多くの訓練コースを設ける場合には、これを援助する。婦人労働者・婦人計画立案者がより良い職業上・社会上の地位を得ることができるよう、その能力増進のために奨学金その他特別な教育・訓練計画を推進する。
 - (e) 農村地域の婦人に利益をもたらすような国内プログラム、地域プログラムを援助する。婦人のための計画は開発過程における投資と見なされるべきもので、婦人は単にサービスの受益者としてだけでなく、あらゆる分野の事業の企画、立案、実施に積極的参加者として含まれるべきである。
 - (f) 国連システムの諸機構が行う技術協力、訓練、助言の提供が国の諸目標並びに世界行動計画及び国連婦人の10年後半期行動プログラムに概説された政策にそったものとなるように図る。
234. UNDPは、政府が婦人を組入れ、かつ、婦人に利益をもたらすことにより、開発目標を達成するため革新的な方法を見出すように、下記の方法をもって、政府に対する奨励・援助努力を強化すべきである。
- (a) 婦人の10年基金に対する支援を引続き行う。
 - (b) 地域委員会、婦人のための国家機構及び調査訓練センターを通じて、地域、小地域、国内レベルの事業、特に開発への婦人の統合を達成するため、新しいプログラムの採用や、開発が可能な活動を引続き推進する。
 - (c) 婦人に特別の利害がある諸問題を、国の周期的プログラム策定に盛り込むよう、また、既存

のプログラムを定期的に監視すると共に、事業の開発、国連内の調整・協力及び国連婦人の10年の目標達成に寄与するその他のプログラムを推進するよう、地域常駐代表に指示する。

235. 政府は、その開発協力政策の一環として、国連婦人の10年後半期行動プログラム実施のためのガイドラインを策定すべきである。

人的資源の動員

236. すべての適当な分野、特に雇用・健康・教育・農村開発・政治参加などの分野での態度変革のためのプログラムに、より多くの男性を参画させるための努力が、国連システムの諸機関のプログラム内で強化されるべきである。家庭や社会の諸条件を改善する責任は、婦人にのみにあるのではないことを確実なものとするため、男性は、健康に関するプログラムに参画すべきである。

237. 国連システムの諸機関のプログラムへの、特に開発途上国における婦人の有効な参加（地域間、地域内のセミナー及び会議への参加を含む。）が奨励されるべきである。

238. あらゆるレベルの婦人、特に草の根組織に属する婦人は、国際的機構の意思決定レベルで、より有効な役割を果たすよう奨励されるべきである。

239. 国連諸機関及び加盟各国は、事務局や専門機関の意思決定レベルのポストに婦人（特に開発途上国出身の婦人）を指名・任命することにより、婦人の比率を高めるための必要な措置をとるよう要請されている。また加盟各国は、国連のすべての会議（国際会議のための準備会議も含む。）の代表団における婦人の比率を高めること、このような会議で婦人が積極的な役割を果たせるよう準備することを要請されている。これに関し加盟各国は、国連諸機関と協力して、婦人問題に関する項目がこのような会議の議題に盛り込まれていくよう図るべきである。

240. 加盟各国、特に開発途上国は、科学技術の教育や訓練を受ける機会が婦人にとって不平等なものとなっていることに特に重点を置きつつ、科学技術についての政策を策定し、開発問題の解決のためにそれを適用する自国の能力を開発、強化するための努力を強化せねばならない。

・南部アフリカの婦人に対する援助

241. この勧告は、国連の諸機関、専門機関、政府、国際的・地域的政府間機関、婦人団体、反アパルトヘイト団体、非政府機関、その他の団体に向けられたものである。

242. 供与される援助は、アフリカ統一機構（OAU）により認められた南部アフリカ解放運動を通じて送られる。こうした援助は次のようなカテゴリーに分類することができる。

(a) 抑圧的・差別的な法律・慣行のもとでしいたげられている南アフリカ及びナミビアの婦人とその家族並びに難民キャンプにいる婦人に対する法的・人道的・精神的・政治的援助。

(b) 指導的地位に婦人を統合するための訓練・援助及び解放闘争を行っている民族解放運動内の支援。

(c) 解放後各々の国の再建にあたり、あらゆる分野で婦人が役割を果たすための訓練・援助。

(d) 南部アフリカの婦人闘争に対する国際的支援と協力。

- (e) アパルトヘイト及び人種差別に関する情報、特に南アフリカの婦人に対するその影響についての情報を周知せしめること。また、アパルトヘイトや人種主義を排除し、平和を促進・維持するための努力にすべての婦人を参画させること。
 - (f) 婦人のための機会平等及び国民生活への婦人の完全統合の実現を促進する手段として、婦人部門が既に民族解放運動中にある場合には、その強化に助力し、このような部門が現在ない場合にはその創設に助力すること。民族解放運動中のこのような婦人部門は、国連諸機構、専門機関、政府間機関、非政府機関と協議のうえ、その政策及びプログラムの優先順位を決定・公表すべきである。
243. アパルトヘイト罪の防止及び処罰に関する国際条約（1973年）をまだ批准していない国連加盟国に対し、その批准を要求する。
- ・ 占領地域内外のパレスチナ婦人に対する援助
244. 国連の諸機構・専門機関・諸機関及び基金、政府、国際的・地域的政府間機関及びその他の団体は、パレスチナ人民の代表であるパレスチナ解放機構（PLO）と協議・協力のうえ、次のような援助を提供するよう要請されている。
- (a) パレスチナ婦人に固有のニーズを明らかにするため、パレスチナの婦人の社会的・経済的状况に関する研究・調査を行うこと。また、そうしたニーズを満たし婦人の人材と可能性を開発するための適切なプログラムを策定・実施すること。
 - (b) パレスチナ婦人が人権を行使することができるようにするため法的・人道的・政治的援助を提供すること。
 - (c) 特に技術訓練・職業訓練の拡充に重点を置いて、パレスチナの婦人のための教育・訓練プログラムを策定・拡張・多様化すること。
 - (d) パレスチナ民族の独自性を保持するため、教育内容の中核として、パレスチナの遺産と価値を守り、振興すること。
 - (e) パレスチナ婦人が利用可能な雇用機会や、同一労働に対する同一報酬を得ることを阻むあらゆる制限的な法的・社会的措置を撤廃すること。またパレスチナ婦人が総合的なパレスチナの労働力形成に効果的に貢献することができるよう、平等な訓練・雇用機会を与えること。
 - (f) 婦人のための拡充・普及計画、成人教育、識字計画、育児サービスを行う制度的能力を開発するため、婦人機関や婦人団体に対し、物的・技術的援助を行い、パレスチナ婦人総連盟を支援すること。
 - (g) 総合的な保健・栄養プログラムを策定し、これを実施すること。パレスチナ婦人に対し、種々の医学的及び医学関連の職業に関する訓練を行い、またパレスチナ・レッド・クレスセントによる健康に関する現行のサービス（特に母親・子供の健康管理に関するもの）を強化すること。

- (h) パレスチナ婦人の社会的・経済的状況に、イスラエルの占領が及ぼす影響並びに帰還の権利、及び国家の独立と主権を達成するためのパレスチナ婦人の闘争に関する情報・データを収集し、これを周知せしめること。

世界中の婦人難民・婦人流民に対する援助

245. 難民に対する人道的援助及び難民の再定住は、性別、人種、宗教、出身国、居所に関係なく、すべての関係国が担うべき国際的責任である。難民の圧倒的多数は婦人であり、こうした婦人は一般に役割・地位の面で男性の難民より急激な変化を被っているため、国連その他の国際機関は、婦人の抱える問題と婦人の弱点について特に真剣に取りくむよう促されている。
246. 下記の勧告は、国連難民高等弁務官（UNHCR）並びに、その権限又は特別な利害関係の範囲内において、国連システムの諸機構、専門機関、国際的・地域的政府間機関、非政府機関、婦人団体その他すべての関連機関、所管団体及び政府に対するものである。
247. 第246項（素案の第184項）に記載された国連難民高等弁務官及びその他の諸機関は、婦人難民援助に当たり、適当な場合には難民生活のあらゆる側面（救済・現地への統合・再定住・故国への自発的帰国）について婦人難民に関する特別プログラムを策定するよう要請されている。すべての関係政府は、これに助力し、特に最初の避難国の負担を軽減するよう奨励されている。第3国に対して、性別や資格不足に基づく差別なしに難民の再定住を受入れるよう要請すべきである。同高等弁務官や難民救済に関連するその他の機関・機構においては、婦人難民の特別なニーズに応ずる上層レベルの責務（モニタリングを含む。）の設定が特に緊急に必要とされている。これらのプログラムは、適当な場合には、流民婦人に対しても適用すべきである。
248. 難民・流民の状況をみると、その大部分が婦人と子供であり、彼等には特殊なニーズがあることを認識すべきである。従って、これらの婦人・子供の生存と福祉を確保し、彼等への虐待や搾取を防止するために特別な努力を払うことが必要なのである。難民や流民という状況では、社会の中で数多くの婦人が伝統的に被っている不利益が一層強まる。いかなる援助プログラムを策定するうえでもこの点を認識せねばならない。国連難民高等弁務官又は2国間政府間組織の経路を通じて、資金が許す限り提供される援助は、次のようなカテゴリーの援助を含むべきである。
- (a) 世界人権宣言や市民的及び政治的権利に関する国際規約の原則に従い、婦人難民の人権の再大限の尊重を確保し、権利に対する無知や、比較的弱い立場にあることから起こる搾取を防止するための婦人難民に対する法的、人道的、精神的援助。
- (b) 難民の婦人・子供、特に障害者が確実に援助を受けられるようにするための、彼等を対象とした特別な救援の努力。
- (c) 避難国に到着してまもない婦人難民に対する自助の伸展に重点を置いた援助及びカウンセリング。
- (d) 国内的に受入れ可能で、かつ任意の婦人難民のための、特別保健措置及び健康相談（家族計

画サービスを含む。)並びに妊婦や授乳中の婦人を対象とした食糧補給プログラム。これらは文化や伝統に適した手段で、また必要な場合には、婦人の医療従事者によって行われるものとする。

(e) 婦人難民の新しい生活に必要な調整を容易にし、出身国との文化的きずなをより保持することを目的とした訓練・教育プログラム(オリエンテーション、語学・職業訓練を含む。)

(f) 家族の再会を促進するための特別な努力及び追跡プログラムの支援。

(g) 婦人難民が勤労するために、その潜在的能力を活用することを学び得るための婦人難民向け技能開発プログラム。

(h) 国連難民高等弁務官は、領土内で婦人難民に対する虐待が行われている国の政府に対し、そのような虐待の加害者を裁くよう奨励すべきである。難民受入れ国政府に対しては、婦人難民への搾取や攻撃を抑制するため、十分な国際職員が難民キャンプに入るのを許可するよう奨励すべきである。

249. 農村のセトルメント・都市センター双方における婦人難民を対象としたカウンセリング・プログラムの強化、及び現在存在しない場合には、婦人難民対象の特別な社会事業計画の企画・立案に、援助が行われるべきである。

250. 難民キャンプの運営・管理面における婦人難民の役割(食糧・その他の支給物の分配、訓練・オリエンテーション・プログラムの立案を含む。)は十分に拡大されるべきである。国連難民高等弁務官は、婦人難民の技能・才能を全面的に活用するよう努力する中で、自助プログラムに彼女等を積極的に参画させる政策を開発するよう要請されている。

251. 国連システムは、その広報活動において、世界中の難民の婦人及び子供を援助する必要性に、高い優先順位を付すべきである。

B 国際的基準の作成及び再検討

252. 国連及び国連システム内の機関は、下記のことを政府に奨励するため、あらゆる努力を払うべきである。

(a) 1979年12月18日の国連総会によって、決議34/180の中で採択された婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約が、本プログラム実施期間中の早い時期に効力を生ずるよう、本条約に署名及び批准又は加入すること。

(b) 国連及び専門機関の婦人に関連するすべての条約に署名及び批准又は加入していない場合には、これを行うこと。

253. 婦人に対する差別の撤廃に関する委員会は、「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の効力発生後、この条約に基づく報告制度の検討を続けるべきである。婦人の地位委員会は、世界行動計画の実施及び国連婦人の10年後半期行動プログラムの実施に関する報告制度の検討を続けるべきである。

254. 国連及び国連システムの中の諸機構は、国際的基準がない分野について、それを策定する際、婦人のニーズに考慮を払うべきである。
255. 専門機関は、要請された場合には、自己の活動範囲内の分野における本条約の実施に関する報告書を提出すべきである。また、招へいされた場合には、婦人に対する差別の撤廃に関する委員会の会議に参加すべきである。
256. 国連システム内の機関及び機構、特にUNCTAD、UNIDO、多国籍企業センター、ILO、FAOは、多国籍企業の国際行動準則の中に婦人に関する特別な規程を設ける措置及び産業・技術の転換がもたらす不利な影響の軽減を目的とした技術移転に関する措置を講ずるべきである。

第60回ILO総会決議集（婦人労働関係）

1975年6月4日～同6月25日

(3) 婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言

国際労働機関総会は

非差別の原則を再確認し、全ての人間が生れながらに自由であり、尊厳と法の前に平等であることを声明し、かつ、すべての労働者が性による差別を受けることなく、社会、文化、経済、市民生活及び政治のすべての分野において機会と待遇の均等を楽しむことができるようあらゆる努力がなされるべきであることを宣言している「世界人権宣言」に基づき、国際連合及びその専門機関の決議、宣言、盟約、条約及び勧告、特に婦人労働者に対する差別を除去し、機会及び待遇の均等を促進するために作られた国際労働機関の文書に留意し、経済及び社会生活並びに社会発展において男女双方に同等の権利と機会を保障することの特別な重要性を確信し、世界の様々の地域及び諸国において、また、国内の諸地域の間において存在する、大きな経済、社会及び文化の相違とそれが機会と待遇のより一層の均等をもたらす進歩の速度を決定する条件となるものであることを認識し、国際連合の諸決議に一致した新国際経済社会秩序の確立が特に発展途上諸国において、婦人のよりよい雇用並びに労働及び生活の条件を確保するために貢献するであろうことを考慮し、外国の統治下にある又は人種差別政策に服従している国々の婦人の状況に特に注意を払うことの必要性を認識し、あらゆる国民経済における婦人労働者の重要な役割と、家族状況のいかんにかかわらず、男性と同等の立場で収入のある仕事につく権利を行使することを可能にし、また開発に対する貢献を最大にすることの必要性を認識し、社会と家庭における男性の役割の変化なしには、婦人の地位が変わりえないことを認識し、婦人労働者に対するかなりの差別が現存しており、それが経済的利益、社会の進歩発展、社会正義、男女の基本的人権、家庭及び社会の福祉に反するものであることに関心を払い、婦人の職業的資格の欠除が、そのような差別の一因であることを確信し、法律及び慣行における婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進し、確保するために、あらゆる努力が払われるべきであることを確信し、この目標に向っての努

力を奨励する上でのILOの重要な責任及び寄与を意識し、発展途上諸国の諸要求とより均衡がとれた、公正な経済及び社会の発展のための基礎としての完全雇用の達成の必要性とを認識し、労働の世界における婦人の諸問題は、男性と同じ経済、社会の発展の一般的枠組の中においてのみ着手され、解決されうるものであることを意識し、实际的な国際的活動の長期計画は、婦人の地位を改善し、すべての部門に対する婦人の効果的な参加を増進させるものであることを信じ、そのため、経済生活への婦人の統合に関して、それが様々の社会的機能についての慎重な計画を前提とするものであることを理解しつつ、漸進的に達成すべき目標として、いくつかの原則を樹立することを希望し、国際婦人年を機会に、この宣言を厳粛に宣言する。

第1条

- (1) すべての労働者にとって、機会及び待遇が均等であるべきである。それらの均等を否定し、あるいは制約する、性に基づくあらゆる形の差別は、容認されず、排除されるべきである。
- (2) 過渡的時期において、両性間の实际的な均等を目指す積極的な特別の取扱いは、差別とみなされるべきではない。

第2条

経済及び社会生活における男女の機会及び待遇の均等を促進するにあたっては、婦人に対する差別の防止に関係のある、国際連合及び専門機関で採択された国際的決議、宣言、盟約条約及び勧告に含まれる諸原則に対して十分な配慮が払われるべきである。

第3条

婦人が働く権利を、すべての人間にとって奪うことのできない権利として保障するとともに、必要な場合は、婦人が男子と同等の立場で労働力に統合されることを制限する現行の法律、団体協約、慣行又は習慣を変更するためにすべての措置が講じられるべきである。

第4条

世論を育成し、労働、家庭及び社会生活の場における男女の平等を奨励し、確保するような社会的態度や風潮を強めるよう、必要なすべての措置が講じられるべきである。

第5条

- (1) 第60回総会で採択された人的資源開発に関する勧告に定められている諸原則に従い、少年及び少女が、同一の基礎的教育を受けること、同一の形の職業情報、職業指導に接すること及びすべての職種及び職業のためのすべての形式及び水準の基礎的職業訓練を受けることを保証するための措置が講じられるべきである。
- (2) 職業指導及び職業訓練の機関に対して、少女及び婦人が、情報、指導及び訓練の施設を十分に利用し、従来事実上男子のためにのみ用意されてきた職種を含むすべての職種を自由に選択し、就業することを援助し、奨励することを促進するための措置が講じられるべきである。
- (3) 訓練課程を修了した少女及び婦人に対し、同様の資格のある少年及び男子と同じ立場での職業

配置を保障するための措置が講じられるべきである。この目的を達成するため、訓練指導員と、公的職業紹介機関との協力がなされるよう最大限の奨励策が講じられるべきである。

- (4) 公的な雇用情報で応募者の性別を条件として書くことを禁止するための措置が講じられるべきである。
- (5) 婦人に対して、男子と同じ基準での継続的な教育や訓練を促進し、特に労働市場から引退している間、及びその後における再訓練の施設を提供するための特別な措置が講じられるべきである。

第6条

- (1) 婦人の働く権利を人間として奪われることのない権利として保障するためあらゆる必要な措置が講じられるべきである。
- (2) 婦人が男子と同等の立場で労働力に統合されることを促進する見地から、経済の様々な分野や、また様々な部門、職種、職業、技術や責任の様々な段階における男女の分布をより均衡のとれたものとなるよう奨励するために、必要なすべての措置が講じられるべきである。
- (3) 1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約及び差別待遇（雇用及び職業）勧告の諸規定に従い、雇用及び職業に関する性による差別があってはならない。
- (4) 婦人労働者に対する配偶関係、年齢又は家庭責任に基づく差別があってはならない。
- (5) 農村地域の婦人を含む、婦人の潜在能力、素質、希望及び要求を男子のそれと同じく雇用促進計画及び戦略において、十分考慮に入れることを確保する特別の措置が講じられるべきである。
- (6) 婦人が公私の部門において、最高の地位に同等に昇進することを促進するための積極的な措置が講じられるべきである。
- (7) 可能な限り、職務や職場は男女を問わず、すべての労働者に適するよう設計されるべきである。

第7条

- (1) 婦人労働者は、1951年の同一報酬条約及び同一報酬勧告の規定に従い、同一価値労働に対して同一報酬を受ける権利を保障されるべきである。
- (2) 婦人が大多数を占める職種においても、婦人に対し、同一価値の労働に対する同一報酬を保障し、また職務の遂行に不可欠な技能について充分留意しつつ、その労働の相対的な価値を評価するための特別な措置が講じられるべきである。
- (3) 男子の賃金水準に比較して、婦人の賃金水準を向上させ、同一の、あるいは類似の資格を持つ、又は同一の、あるいは同等の価値の労働をする婦人の平均的所得が低い原因を根絶するための特別な措置が講じられるべきである。
- (4) その大部分が婦人である常用的なパートタイム労働に従事する労働者に対し、特に付加的給付に関して均等待遇を保障するために、必要かつ適当な特別の措置が講じられるべきである。

第8条

- (1) 妊娠及び分娩を理由とする婦人労働者に対する差別はあってはならず、子を産む婦人は妊娠中

及び出産休暇の全期間を通じてそのような事由による解雇から保護されるべきである。彼女らは、既得の権利を失うことなく、その職に復帰する権利を持つべきである。

- (2) 養子を持つ両親も復職の権利や既得の権利を失うことなくその子を育てるための時間をもつ資格を与えられるべきである。
- (3) 母性は社会的機能であるから、全ての婦人労働者は、1951年の母性保護（改正）条約（第103号）及び1951年の母性保護勧告（第95号）に規定された最低水準に沿って十分な母性保護を受ける資格が与えられるべきであり、その費用は社会保障又は公的基金あるいは団体協約の方法によって支弁されるべきである。
- (4) すべての夫婦又は個人は、子供の数及びその出産間隔を自由にかつ責任をもって決定する基本権利を持つとともに、その権利を実行するために必要な情報、教育及び手段を手に入れる権利を有する。

第9条

- (1) 労働における婦人の保護は、全ての労働者の生活及び労働の条件の継続的な向上及び改善のための努力の統合された一部でなければならない。
- (2) 婦人は、科学的、技術的知識の進歩に照らして、男子と同じ基盤により、同じ保護の水準によって、その雇用及び職業に固有の危険から保護されるべきである。
- (3) 再生産という社会的機能の観点から、婦人及び男子に悪影響を及ぼす可能性のある工程について調査研究が行われるべきである。
- (4) 再生産という社会的機能から見て、有害であることが証明された仕事については、婦人に対する特別の保護を拡げる措置がとられるべきであり、それらの措置は、科学的、技術的知識の進歩に照らして、定期的に検討され、現状に即したものとされるべきである。

第10条

男女労働者の間の機会及び待遇の実質的均等を保障するため、社会的下部構造を強化し、地域において、特に保育及び教育に関する援助的なサービスや設備を提供するために、すべての適当な措置が講じられるべきである。それらのサービスと施設は、すべての年令の子供とその両親の要求に適合するように計画され、権限ある公的機関により補助され、運営され、あるいは管理されなければならない。

第11条

社会保障、退職及び年金に関する規定について婦人労働者に対する差別があってはならず、それらの制度における男女の取扱いの相違は、再検討され、修正されるべきである。

第12条

税制が婦人の雇用の障害となっている場合は、税制の再検討が考慮されるべきである。

第13条

発展途上諸国における婦人の地位を男子のそれとともに向上させるために、特に農村地域における婦人が開発に利用されるすべての資源 国内的及び国際的な が公正に配分されること及び婦人が国際的、国内的及び地域的レベルでの開発計画とその実行に緊密に関与することを保障するため、特別な努力がなされるべきである。

第14条

労働生活における男女の機会及び待遇の均等は、法制、団体協約または拘束的性格を有する労働契約の方法により保障されるべきである。この原則を適用するため、苦情処理、調停、提訴、法廷への請求のための手続を含む措置が講じられるべきである。

第15条

加盟国は、婦人労働者に対するあらゆる形式の差別を防止し、その機会及び待遇の均等を促進し、確保するためのすべての措置が、十分実効を上げるよう、使用者及び労働者の団体とともに、国家的行政機構を強化すべきである。

(4) 婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画

国際労働機関の総会は、

婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するにあたって、障害がまだ存在していることに目を向け、国家、地域、国際レベルで、これらの障害を克服するために、また、雇用、職業、職業訓練、生活と仕事の条件に関し、いかなる差別も受けることなしに、婦人が男子との完全な平等を享受することができるようにするために、継続的な努力がなされねばならないことを考慮し、婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言を採択し、この婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言に述べられた諸原則の適用を確実なものにするために、次の行動計画を採択する。

基 本 方 針

婦人労働者の機会及び待遇の均等の確立を目的としたいかなる行為も、すべて人間（男女双方）は、働くという否定し難い権利をもつという基本原理に基づいて決定されねばならない。

I 国 内 活 動

1 一般政策

加盟国は、教育、訓練、雇用及び職業に関する婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するため、これらの活動を企画し、鼓舞し、評価するため、及びすべてのレベルで機会と待遇の均等に関する政策を適用し、強化するための中心として、婦人の参加を含む三者構成機関を設立するため、国家的開発計画の枠組の中で、特別の活動を行うことを約束すべきである。

2 労働力への婦人の参加

働く権利と自由な雇用及び職業の選択を保障し、特に各国の状況に適応した措置を含め、同等の

立場で、且つ、職業生活で差別を受けることなく、労働力への婦人の統合をすすめるための措置が講じられるべきである。

- (a) 男女双方に対して完全雇用を保障するために、経済的、社会的開発政策をすすめること。性による労働の区別又は配偶関係や年齢による特別の領域における伝統的な雇用の障害を打ち破ることによって、婦人にすべての雇用の機会を開放すること。
- (b) 性による区別でなく、個人の素質、能力及び興味を考慮に入れた助言、訓練及び雇用の政策をすすめること。
- (c) 婦人が職業組織の中でのより高い技能水準やより責任ある地位へ移動するための実際的な機会を奨励し、創り出すこと。
- (d) 婦人の労働力率及び労働力への参加の性格に関する内在的な地域差を分析し、すべての地域開発計画及び活動の中で、男女双方に対して雇用機会を平等に与えるために、積極的な措置を講ずること。
- (e) すべての国家的な経済及び社会の開発計画及び活動において、労働生活への婦人の統合に関し、十分かつ適切な注意を払うこと。
- (f) しばしば、差別と搾取の犠牲となり、社会的危険におちいる移民の婦人のように、特別な困難に遭遇する特殊な範囲の婦人労働者に関し、十分かつ適切な注意を払うこと。
- (g) 過剰人員あるいは解雇の場合、すべての労働者に同じ基準を適用すること。
- (h) 婦人の雇用に関する労使双方及びその団体、男子、婦人自身及び社会全体の考え方をより積極的なものにするを含め、配偶関係や年齢のいかにかわりなく（雇用の最低年齢に関する条約及び勧告の規定を考慮に入れつつ）、婦人の雇用に対する考え方の変化を促進すること。
- (i) 労働力及び国家開発への十分な参加を促進するため、農村地域の婦人労働者にもっと注意を払うこと。

3 職業指導及び訓練

1957年の人的資源開発に関する勧告で述べられた次のような原則に一致させるため、職業指導及び訓練に関して、少女及び婦人の機会及び待遇の均等が促進されなければならない。

職業訓練及び雇用における機会の均等の促進

- 54. (1) 少女及び婦人の雇用及び社会全体における機会均等を促進する措置がとられるべきである。
- (2) これらの措置は、婦人の雇用状況を改善するため政府によってとられる他の経済的、社会的及び文化的措置の一環を構成すべきであり、可能な限り、次のものを含むべきである。
 - (a) 一般大衆、特に両親、教師、職業指導及び職業訓練職員、雇用その他社会的施設の職員、使用者並びに労働者に対し、婦人及び男子が社会及び経済において均等な役割を果たすよう奨励すること及び家庭及び職業生活における男女の仕事に関する伝統的な傾向を変えることの必要性について教育すること。

(b) 少女及び婦人に対し、少年及び男子に対すると同様の範囲の教育、職業訓練及び雇用機会を提供し、及びこれらの者に対し、そのような機会を十分に利用するように奨励すること。また、そうするために必要な条件を創り出すこと。

(c) 国際労働条約及び勧告の規定に従い、すべての教育体系及び伝統的に少年及び男子にのみ確保されてきた職業を含むすべてのタイプの職業のための訓練への少女及び婦人の機会均等を促進すること。

(d) 少女及び婦人の、より高い技能水準での雇用と責任あるポストへの昇進を確保するための向上訓練を促進すること。同じ教育及び職業訓練の資格を有する少年及び男子に与えられるような作業経験を拡大して行く機会を、少女及び婦人に対して同等に与えるよう使用者に奨励すること。

(e) 家庭責任を有する少女及び婦人に通常の職業訓練への機会を与えるため、様々の年齢の子供に対して、できる限り通園保育所及び他の諸施設を提供し、同時に、例えば、パートタイム形式や通信方式によって、再訓練方式或いはマスメディアを用いたプログラムによる職業訓練計画という特別な措置を講ずること。

(f) 初めて雇用にくことを希望し、又は比較的長期間の不就業を経て、再び雇用にくことを希望している高年齢婦人のための特別の職業訓練計画を提供すること。

55. この勧告の54(2)の(e)、(f)に述べられている職業訓練計画は同じような問題をもつ男性にも適用されるべきである。

56. 職業訓練と雇用における男女の機会均等を促進するための措置を実施する中で、1964年の雇用政策条約、勧告に注意を払うべきである。

4 雇用及び職業に関する機会及び待遇の均等の促進

次のようなすべての必要な措置が講じられるべきである。

(a) 1951年の同一報酬条約(第100号)及び1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)その他のILOの性差別に関連するすべての条約を批准すること。

労働者及び使用者の団体は、労働協約その他の協定の方法により、これらの文書の規定が十分に実現されることを助けなければならない。

(b) 社会活動及び経済活動のすべての分野において、また、技能や責任のすべての水準において、婦人に対するすべての形の差別を排除すること。

(c) 社会活動及び経済活動のすべての分野において、権限ある職に婦人が就くことや在職訓練を受けることを保障すること。

(d) 婦人労働者の機会の均等に関する立法と、その施行に当るための公的管理の下にある機関の設立を含め、婦人の機会均等を特に政府の活動を通じて促進すること。そして、すべての分野、特に公的支配に属する全部門で無差別の原則を厳格に適用すること。

(e) 特に、マスメディアや学校を通して行う教育及び奨励活動によって、婦人——特に既婚婦人及び家庭責任を持つ婦人——の雇用に対するより好意的な社会的風潮をつくり出すこと。

(f) 婦人が働く権利は、経済状況やその他諸々の条件に左右されるものではないこと、従って、家庭に対する社会的措置は常に差別なく適用されるよう、婦人が経済生活に参加することに消極的にならないような形で確保すること。

5 社会保障

社会保障制度の中での婦人に対するすべての差別的取扱い——特に手当の支給に関して——を排除するための措置、及び社会保障の資格に関して家庭の長及び独身者の地位に関する再検討の措置が講じられるべきである。

6 保護法の再検討

今日の科学的知識と技術の進歩に照らして、婦人に関するすべての保護法を再検討し、或いは、これらの法制を国内の状況に応じて修正、補完、男女すべての労働者への適用拡大、現状維持又は撤廃するなどの措置がとられるべきである。これらの措置は、生活内容の改善を目指すためのものである。

7 母性保護の権利

次のようなすべての必要な措置が採用されるべきである。

(a) 科学的知識及び技術の進歩に照らして、母性保護の範囲の拡大と水準の向上を行うこと。そのための費用は、社会保障又はその他の公的基金により、あるいは団体協約の手段によりまかなわれるべきだと理解されている。

(b) すべての夫婦と個人が、その子供の数と出産の間隔を自由に、責任をもって決定する基本的権利を実行するために必要な情報、教育及び方法を手に入れることができるようにすること。

(c) 労働者が、雇用と十分に守られているその雇用から生じているすべての権利とを放棄することなく、出産休暇のあとに適当な期間の休暇をとれるようにすること。

8 社会的下部構造の充実

(1) 婦人が家庭の外で差別を受けることなく労働する権利を十分効果的な形で実行するため、1965年の雇用（家庭責任を有する婦人）勧告（第123号）で規定されている方針に沿った措置が講じられるべきである。

特に、

(a) 労働生活を可能な限り、労働者の必要に応じたものに改めること。

(b) 出身地の如何にかかわらず、その子供から引き離されないという、移民の母親の必要を、特に考慮して、労働者のすべての年齢の子供及び他の扶養家族の必要に応じたサービスと施設を、開発すること。

(c) 家庭と労働の責任を調和的に果たすことに便宜を与えるため、すべての労働者（男女双方）

に、情報、援助、地域サービス、社会的施設を提供すること。

(d) 家庭内の雑用の減少

- (2) 育児を含む家庭内の仕事を家族の構成員の中でもっと公平に配分することを奨励するために、必要でかつ適当な教育的、奨励的な措置が講じられるべきである。
- (3) 家庭の仕事と労働との調和的達成に便宜を与え、婦人労働者の機会及び待遇の実質的均等を促進するために、国内の諸条件が許す場合は、すべての労働者のフレックスタイム制及び日々の労働時間の短縮の問題に特別な注意が払われるべきである。

9 婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行政的整備

次のような必要かつ適当な措置が講じられるべきである。

- (a) 婦人の経済的、社会的な面での機会及び待遇の均等を促進することを目的とする活動の方針などを示すため、婦人労働者の地位に関する国家レベルの三者構成の委員会を設立すること。
- (b) 婦人労働者の地位に関する国家的委員会の事務局としても機能しうる中央機関あるいは適当な行政機構を設立すること。このような機関又は機構は、婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する調査、統計、計画、立案及び活動を推進し、調整するとともに、婦人の職業生活への準備及び労働力への統合に関連する知識及び情報を広め、さらに使用者及び労働者の団体と組織的に協議する機能を果たすべきである。

10 国内的、地域的及び国際的機関への婦人の効果的参加

- (1) すべての国家的政策決定機関、政府委員会、諮問機関、評議会、会議及びすべての適当な国、地域及び共同体の機関への婦人の効果的な参加が保障されるべきである。
- (2) ILO総会及びILO地域会議又はILO及び他の政府間の機関が主催する国内的、地域的及び国際的会合に、男子と同じ基盤により、かつ同じ基準で、婦人が代表として考慮され、指名されることを保障するための措置が講じられるべきである。

11 一般的措置

婦人労働者の機会及び待遇の完全な均等を確保するために次のような措置が講じられるべきである。

- (a) 教育、訓練、雇用及び職業に関して、すべての労働者の機会及び待遇の均等を達成すること。
- (b) まだ根深く残っている仕事、家庭及び社会における男女の役割分担に関する伝統的な態度を変えること。

II ILOの活動

1 地域活動

婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進する観点から、地域レベルでのILOの活動を強化するために、特に次のような措置がとられ、又は計画、立案されるべきである。

- (a) 婦人労働者の機会及び待遇の均等の問題を、地域諮問委員会及び地域会議の将来の会期での議

題とすること。

- (b) 経済的、社会的及び文化的的生活における婦人の進歩及び婦人労働者の機会及び待遇の均等の促進のための地域的、国家的活動計画を創始する、婦人労働者の地位に関する地域委員会の可能性を研究すること並びにこれらの計画が効果的に実施されること及びILOが婦人にとって重大な問題に関して国連の他の機関や民間の組織（特に使用者及び労働者の団体）と地域レベルで密接に協力することを可能にするために、ILOの地域下部機構を強化すること。
- (c) 様々な文化的、経済的様式の中での婦人の雇用に対する圧迫と、これらを緩和し、又は除去するために可能な手段について、他の団体との協力のもとに徹底的な研究をすすめること。
- (d) 様々な地域で行われるILO自身の、又は世界雇用計画又は技術協力計画によって国連の他の機関との協力の下に行われるILOの活動が、開発に対する婦人の効果的な参加を促進することを確保すること。これらの活動が婦人に対する差別を永久化し、維持し、あるいは強化することのないようにし、また、国際労働基準、特に第100号、第103号及び第111号条約の実施を確実にするための配慮がなされるべきである。

2 国際的活動

- (1) 次のことを可能にするために必要な措置が講じられるべきである。
 - (a) 必要であれば、ILO第100号条約、第111号条約及び全ての保護的文書を含む婦人の雇用に関係のあるILOの諸基準及び関係文書について、それらの規定がその採択以後に得られた経験にてらし、依然として適当なものであるかどうかを判断し、科学、技術の知識及び社会の進歩に照らし、それらを常に現状に即したものとするために、適宜再検討し修正すること。
 - (b) 現行の基準の及ばない領域の、性に基づく差別に関する新しい基準と實際上あるいは法律上の平等の積極的促進のための措置を開発すること。
- (2) 婦人の雇用及び条件に及ぼす技術進歩の影響に関する諸問題及び家族の世話、家族計画その他の社会的下部構造の他の局面に関連する諸問題を含む婦人に特別に関係のある諸問題に関する調査活動に着手し、強化するための措置がとられるべきである。発展途上国の農村地域に関しては、婦人の雇用や生活の条件に直接関係のある貧困や文盲、技術の欠除の問題及び家族の世話、家族計画その他の社会的条件の問題に関する調査活動が着手されるべきである。
- (3) 産業別委員会及び類似の機関は、もっと多くの婦人の専門家を活用するとともに、当該産業における婦人の地位及び問題をもっと考慮し、また特に婦人労働者の多い経済分野からもっと多くの婦人代表者を参加させることを促進するよう要請されるべきである。
- (4) 変化する社会における婦人の役割と地位について再検討するために、「第2次開発の10年」の終り及び「第3次の10年」の始めにおいて、たとえば1980年の総会で、婦人労働者の機会及び待遇の、より実質的な均等に向っての進歩の度合いを評価し、この目的のためのより以上の活動を計画するため、討議を行うなどの措置が講じられるべきである。
- (5) ILO事務局自身が自らの組織において婦人に対する差別を除去し、すべてのポストで婦人が

同等の機会を得られるような実例を示すための措置を講じるべきである。さらに、ILO事務局の一部局が、働く婦人の問題をもっと綿密に調査し、婦人の機会と待遇の均等を促進し、雇用、訓練、労使関係、労働法制及び労働行政、社会保障及び関連する問題を含めて、ILOの扱うすべての側面及びすべての分野で、婦人労働者の要求に対し、相当の配慮が行われるよう責任を負うべきである。ILOはまたさらに述べた分野及びその他の分野で、婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するために、現在の三者構成機構を再構成し、活用するべきである。

(c) ILOは、他の機関及び関係諸国の専門家との連携の下に、婦人労働者の地位について検討し、経済及び社会生活に対する婦人の寄与の総計を評価するために必要な先進国と発展途上国双方の男女に関する統計その他のデータを収集し、分析するべきである。

(5) 雇用及び職業における婦人及び男子の地位及び機会の均等に関する決議

国際労働機関の総会は、

国際婦人年終了後においても、雇用及び職業における、婦人及び男子の地位及び機会の均等と婦人及び男子の双方にとってのより良い労働環境に向けての進歩を達成するために、ILOが活動の続ける必要があることを考慮し、

1 ILO理事会に対し、事務総長に次のことを指示するよう要請する。

(a) 1951年の同一報酬条約(第100号)及び1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)の規定を補完するため、雇用及び職業における婦人及び男子の機会及び待遇の均等に関する新しい国際文書の必要性を検討すること。

(b) 婦人に対する、また場合によっては男子に対する特別の保護に関係する事項について、徹底的な、かつ広く多方面に及ぶ研究を進めること。

2 理事会に対し、次のことを要請する。

(a) 1919年の母性保護条約(第3号)、1952年の母性保護(改正)条約(第103号)及び1952年の社会保障(最低基準)条約(第102号)の第8章に関して、これらの条約の規定が今日の母性保護の権利に関する概念にてらして適当なものであるかどうかを評価するため、ILO憲章第19条に基づき、各加盟国からの報告を求めること。

(b) 憲章第19条に基づく、加盟国からの1977年中に提出される1965年の雇用(家庭責任を有する婦人)勧告(第123号)に関する報告に基づき新しい文書を採択することを目的として、家庭責任を持つ労働者の問題を、ILO総会のなるべく早い会期の議題にすること。

(6) 均等待遇に関する E C 指令

1976 年 2 月 9 日

第 1 条

1. 本指令の目的は加盟国において、昇進を含む雇用、職業訓練、労働条件及び第 2 項に規定する条件に関する社会保障について、男女均等待遇の原則を実施することである。この原則は以下「均等待遇の原則」という。
2. 理事会は、委員会の建議にのっとり、社会保障問題における均等待遇の原則の漸進的履行を確保するため、その内容、適用の範囲及び調整を明確にする規定を採択する予定である。

第 2 条

1. 以下の規定に関し、均等待遇の原則とは、直接的か又は間接的であるかにかかわらず性別、特に婚姻上若しくは家族上の地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存在してはならないことを意味するものである。
2. 本指令は、加盟国がその適用範囲からそれらの性質や遂行される内容に基づき労働者の性別が決定的要因の 1 つとなる職業活動及び特定の分野における訓練指導を除外することを妨げるものではない。
3. 本指令は、女子保護に関する規定、特に妊娠・出産に関連した規定を妨げるものではない。
4. 本指令は、男女の機会均等を推進する措置、特に第 1 条第 1 項に規定する範囲で、女子の機会に影響を与える不平等の存在を除去することによるものを妨げるものではない。

第 3 条

1. 均等待遇の原則の適用とは、活動のいかなる区域又は部門であろうとあらゆる職務又は職位並びに職業階層のあらゆる水準への機会に対する選考基準を含む条件に関して、性別に基づくいかなる差別も存在してはならないことを意味する。
2. このため加盟国は次の事項を確保するのに必要な措置をとるべきである。
 - (a) 均等待遇の原則に反するあらゆる法律、規則、行政上の規定は撤廃されるべきである。
 - (b) 労働協約、個別的労働契約、企業の内規又は職業若しくは専門職を管理する独自の規定に含まれる均等待遇の原則に反するあらゆる規定は無効を宣言されるべきであるか若しくは宣言されることができ又は改正されることができる。
 - (c) 最初にそれらを規定した保護との関係がもはや根拠を失い均等待遇の原則に反する法律、規則及び行政上の規定は修正されるべきである。そして、同様の規定が労働協約に含まれている場合、労使は望まれている修正にとりかかるよう要請されるべきである。

第 4 条

職業指導、職業訓練、高等職業訓練及び再訓練のあらゆる類型及びあらゆる水準への機会に関する均等待遇の原則の適用とは、加盟国が次のことを確保するのに必要なあらゆる措置をとるべきで

あることを意味する。

- (a) 均等待遇の原則に反するあらゆる法律、規則及び行政上の規定は撤廃されるべきである。
- (b) 労働協約、個別的労働契約、企業の内規又は職業若しくは専門職を管理する独自の規則に含まれる均等待遇の原則に反するあらゆる規定は、無効を宣言されるべきであるか若しくは宣言されることができ又は改正されることができる。
- (c) いくつかの加盟国において、一部の私立訓練機関に与えている特権についても妨げるものではなく、職業指導、職業訓練、高等職業訓練及び再訓練は性別に基づくいかなる差別もなく、同一水準で同一基準に基づき接近しうるべきである。

第5条

- 1. 解雇に係る条件を含む労働条件に関する均等待遇の原則の適用とは、男女は、性別に基づくいかなる差別もなく、同一の条件が保証されるべきであることを意味する。
- 2. このために加盟国は、次のことを確保するため必要な措置をとるべきである。
 - (a) 均等待遇の原則に反するあらゆる法律、規則及び行政上の規定は、撤廃されるべきである。
 - (b) 労働協約、個別的労働契約、企業の内規又は職業若しくは専門職を管理する独自の規定に含まれる均等待遇の原則に反するあらゆる規定は、無効を宣言されるべきであるか若しくは宣言されることができ又は改正されることができる。
 - (c) 最初にそれらを規定した保護との関係がもはや根拠を失い均等待遇の原則に反する法律、規則及び行政上の規定は、修正されるべきである。そして、同様の規定が労働協約に含まれている場合、労使は望まれている修正にとりかかるよう要請されるべきである。

第6条

加盟国は、第3条ないし第5条の意味において、均等待遇の原則の適用がなく不当だと考えるあらゆる人々が、権限ある機関により可能な手段を経たあと司法手続によって自分の苦情を追求できるよう、必要な措置を国内法制に取入れるべきである。

第7条

加盟国は、均等待遇の原則に従って実施することを目的とした企業内での苦情申立て又は司法手続に対する報復としての使用者による解雇から、労働者を保護するため必要な措置をとるべきである。

第8条

加盟国は、本指令によって採用した規定が、既に有効な関連規定とともに、労働者の注意を引くよう雇用の場においてなどあらゆる適切な手段によって、取り計らうべきである。

第9条

- 1. 加盟国は、本指令に従うために必要な法律、規則及び行政上の規定をその通告の日から30カ月以内に発効させるべきであり、かつすみやかに委員会にそれを通知すべきである。

しかしながら、第3条第2項c号の最初の部分及び第5条第2項c号の最初の部分に関して、加盟国は本指令通告後4年以内に第1回の審査を行い、もし必要ならばそこで言及された法律、規則及び行政上の規定の第1回の修正を行うべきである。

2. 加盟国は、定期的に第2条第2項で言及した職業活動について査定し、社会的発展の見地からかかる除外を維持することが正当であるかどうか決定すべきである。加盟国はこの査定結果を委員会に通告すべきである。
3. 加盟国は、また、本指令に含まれる範囲で採用した法律、規則及び行政上の規定の本文を委員会に連絡すべきである。

第10条

第9条第1項の前段でいう30カ月の期間につづく2年以内に、加盟国は、理事会に提出する本指令の適用状況報告を作成することができるよう必要なあらゆる情報を委員会に送付すべきである。

第11条

本指令は加盟各国にあてられている。

(7) 婦人に対する差別撤廃宣言

(Declaration on the Elimination of Discrimination against Women)

1. 採択経緯

本宣言の採択は、婦人に対する差別が依然続いている現状にかんがみ、これを撤廃するために差別撤廃に関する宣言の作成を強調したアフガニスタン、アルゼンチン等22カ国共同決議案にもとづき、経済社会理事会が婦人の地位委員会に対し、できれば1965年の第20回国連総会の審議に間に合うように、婦人に対する差別撤廃宣言案を作成することを求めるよう要請した1963年の第18回国連総会決議1921に端を発する。

婦人の地位委員会は、1965年の第18回会期より本件に関する起草委員会を設置し、1966年の第19回会期において起草委員会作成の宣言案を基礎として作成された案を若干の修正のち全会一致で採択した。

1966年7月の第41回経済社会理事会においては口頭および文書による多くの修正案が提出されて意見の一致をみるに至らず、結局前記第19回婦人の地位委員会採択の案をこれら修正案とともに第21回総会に転達することが決定された。

1966年の第21回国連総会においても、多数の修正案が提出され、かつ時間不足もあり、本宣言案につき充分の審議ができず、結局、(i)第20回婦人の地位委員会に宣言案を差し戻して再検討を求め、(ii)第22回国連総会において本議題に優先順位を与える旨の決議を提起するにとどまった。

1967年の第20回婦人の地位委員会は、第19回委員会採択の宣言案およびその後の修正案

を整理して拡大起草委員会が作成した宣言案を採択した。

1967年の第42回経済社会理事会において、時間節約のため、第20回婦人の地位委員会採択の宣言案の実質的審議に入らず、各国の立場は一切拘束されないとの了解を付して右宣言案および修正案をそのまま一括第22回国連総会に提出することが決定された。

第22回国連総会第3委員会は、右宣言案の各条審議を行ない諸修正を容れた本宣言案全体を全会一致で採択、続いて総会本会議も右宣言案全体を全会一致で採択した。

{ 決議2263 (XX I I) }。

2. 宣言仮訳

婦人に対する差別撤廃宣言

総会は、

国際連合の諸国民が、国際連合憲章において、基本的人権、人間の尊厳および価値ならびに男女の同権についての信念を再確認したことを考慮し、

世界人権宣言が無差別の原則を主張し、すべての人間は生れながらにして自由であり、尊厳と権利について平等であり、すべての人が性別による差別を含めいかなる種類の差別をも受けることなく、宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有する権利を有すると宣言していることを考慮し、

あらゆる形態の差別の撤廃および男女同権の促進を意図した国際連合および専門諸機関の決議、宣言、条約および勧告を考慮にいれ、

国際連合憲章、世界人権宣言、国際人権規約、ならびに国際連合および専門諸機関が採択したその他の文書にもかかわらず、また権利の平等に関してなされた進歩にもかかわらず、婦人に対するかなりの差別が依然として存続することを懸念し、

婦人に対する差別は人間の尊厳ならびに家庭および社会の福祉に反し、婦人が国の政治的、社会的、経済的および文化的生活に、男子と同等に参加することを妨げ、また、国家および人類への寄与に役立つ婦人の能力の完全な開発に対する障害であることを考慮し、

社会的、政治的、経済的、文化的生活に対しなされた婦人の偉大な貢献、および家族とくに子の養育における婦人の役割に留意し、

国の豊かなかつ完全な発展、世界の福祉および平和のためには、すべての分野において婦人が男子と同様最大限に参加することを必要とすることを確信し、

男女平等の原則の法律上および事実上の普遍的承認を確保することが必要であることを考慮し、
厳粛にこの宣言を公布する。

第1条

男子との権利の平等を実際上否定または制限する婦人に対する差別は、基本的に不正であり、人間の尊厳に対する侵犯である。

第2条

婦人に対し差別的な現行の法律、習慣、規則および慣行を廃止し、男女の権利の平等に対し、
妥当な法的保護を確立するために、すべての適切な措置がとられなければならない。とくに、

- (a) 同権の原則は憲法にうたわれるか、または法律によって保証されなければならない。
- (b) 婦人に対する差別撤廃に関する国際連合および専門諸機関の国際文書は、できるだけ早く
批准または加入し、完全に実施しなければならない。

第3条

偏見を根絶し、婦人が劣等であるという考え方にもとづく習慣的およびその他すべての慣行
を廃止する方向に、世論を育成し国民の熱意を向けるために、すべての適切な措置がとられな
ければならない。

第4条

次の権利をいかなる差別もなしに男子と同等に婦人に確保するために、すべての適切な措置
がとられなければならない。

- (a) すべての選挙において投票する権利およびすべての公選機関への選挙における被選挙権。
- (b) すべての公的の国民投票における投票権。
- (c) 公職につき、すべての公務を行なう権利。これらの権利は立法によって保証されなければ
ならない。

第5条

婦人は国籍を取得し、変更し、または保持する男子と同一の権利をもたなければならない、
他国人との婚姻が、妻を無国籍とし、または夫の国籍を妻に強制することによって、妻の国籍
に自動的に影響をおよぼしてはならない。

第6条

- 1. 社会の基本的単位である家庭の統一と調和の擁護を阻害することなく、既婚、未婚を問わ
ず婦人に対して、私法の分野において男子と同等の権利、とくに次の権利を保証するために、
すべての適切な措置、とくに立法上の措置がとられなければならない。

- (a) 婚姻中に取得した財産をも含め、財産を取得し、管理し、享有し、処分し、相続する権
利

- (b) 法的能力とその行使の平等に対する権利

- (c) 移転に関する法律について男子と同等の権利

- 2. 夫と妻の地位が平等であるという原則を保証するために、すべての適切な措置がとられな
ければならない。

とくに

- (a) 婦人は配偶者を自由に選び、自己の自由かつ完全な同意によってのみ婚姻する男子と同

一の権利をもたなければならない。

(b) 婦人は婚姻中および婚姻解消に際して、男子と平等の権利をもたなければならない。いかなる場合も子の利益がすべてに優先しなければならない。

(c) 両親は自己の子に関する事項について平等の権利と義務をもたなければならない。いかなる場合も子の利益がすべてに優先しなければならない。

3. 児童婚および婚姻適令期以前の少女の婚約は禁止されなければならない、婚姻最低年令を規定し公の登録簿に婚姻登録をすることを義務づけるために、立法を含め効果的な措置がとられなければならない。

第7条

婦人を差別する一切の刑法上の規定は廃止されなければならない。

第8条

あらゆる形態の婦人売買および婦人の売春搾取とたたかうために、立法を含めすべての適切な措置がとられなければならない。

第9条

既婚、未婚を問わず少女と婦人に対し、すべての段階の教育において男子と平等の権利を確保するために、すべての適切な措置がとられなければならない。

とくに、

- (a) 大学、職業学校、技術学校、専門的職業学校を含むすべての種類の教育施設で教育をうける機会およびこれらの学校での勉学における平等の条件。
- (b) 施設が共学であると否とを問わず、同一の学課選択、同一の試験、同一水準の資格をもつ教職員、同質の校舎と設備。
- (c) 奨学金その他の研究補助金から利益をうける平等の機会。
- (d) 成人向け読み書き教育計画を含む継続教育計画に受入れられる平等の機会。
- (e) 家庭の健康および福祉の確保をたずける教育的情報をうける機会。

第10条

1. 既婚、未婚を問わず婦人に対し、経済的および社会的生活の分野において男子と平等の権利を確保するために、すべての適切な措置がとられなければならない。とくに、

- (a) 婚姻上の地位その他いかなる理由による差別をも受けることなく、職業教育をうける権利、働く権利、職業と雇用の自由な選択の権利、専門的職業をもふくめ職業上の昇進の権利。
- (b) 同一価値の労働に関し男子と同一の報酬および待遇の平等に対する権利。
- (c) 有給休暇、退職に伴う諸特典、失業、疾病、老令またはその他の労働不能に関する保障を与えられる権利。

- (d) 男子と同等に家族手当をうける権利。
- 2. 婚姻または出産の故に婦人が差別をうけることを防止し、これら婦人の実効ある労働権を確保するために、婚姻または出産の場合における解雇の防止、元の雇用への復帰の保証を伴う、給付のある出産休暇の付与、および保育施設を含め必要な社会的施設を設けるために、措置が講じられなければならない。
- 3. 身体的特性に由来する理由で特定の種類の仕事において婦人を保護するためにとられる措置は、差別とみなされてはならない。

第11条

- 1. 男女同権の原則は、国際連合憲章および世界人権宣言の諸原則にしたがってすべての国において実施されることを要する。
- 2. よって、政府、民間団体および個人は、この宣言の掲げる諸原則の実施を促進するために、全力を挙げるよう促がされる。

(8) ECの新行動計画

◎社会・労働◎

女性の機会平等推進でECが新行動計画

EC委員会は昨年12月、1982年から85年にかけて実施する予定の“女性の機会平等推進新行動計画”を承認した。これは特に、欧州議会が昨年2月、この分野での行動強化を呼びかけたのにこたえたものである。

雇用政策、社会問題、教育担当のアイヴァ・リチャード委員がEC委員会に提出した新行動計画は、閣僚理事会が採択する決議案とともに、女性が平等な機会を漸進的に確保していくための2つの方法を盛り込んでいる。その1つは「個人の権利強化」であり、もう1つは「実際面での機会平等の達成」である。両分野にわたり全部で16の行動計画が提案されている。

1. 個人の権利強化

第1の行動計画は、平等な取り扱いを達成する方法として個人の権利を強化することがねらいとなっている。これは、そうすることが妥当な場合、現行EC指令の実行を迫るなどの違反是正手続きに訴えてECの現行法制を守らせようとしているEC委員会の努力につけ加えられるべきものである。

EC委員会は、女性の雇用と機会の平等を推進している各国の機関の強化とそれら各国機関の連絡網を整備するよう呼びかけている。この連絡網により、“間接的な性別差別”の面でECの指令が守られているかどうかを監視する(行動1)。さらに、加盟国のうち何か国かでは、女性の平等な処遇の面で法的な救済の手続き改善への見通しが高まっている(行動2)。EC指令76/207で示されたように、加盟国が女性保護の法制度を見直すよう働きかけるため一層の共動

行動が必要である（行動３）。平等な処遇の原則は、現在のＥＣの法制度では及ばぬ社会保障計画の面にまで拡大して適用すべきである。この観点から、社会保障体制のいくつかの基本的概念（例えば、男性が世帯主という考え方）は社会保障に対する個人の権利を確立するために見直す必要がある（行動４）。

女性はまた、民法、商法、財政法のいくつかの条項によって間接的な差別を受けており、これらの問題解決のためＥＣレベルでの特別な行動が必要である（行動５）。財政法に特有な差別を是正するためには、特にＥＣ全体の取り組みが要請される（行動６）。子に対する親の責任をより平等に分担するようにするには、例えば男親であろうと女親であろうと仕事から離れる許可をもらう機会を増やすなどの方法を考えるべきである（行動７）、産休や妊娠時と産後間もない時期の女性保護に対する各項の問題については、加盟国、ＥＣ双方のレベルで保護の基準を引き上げるための行動が必要であり、同時に女性の雇用に対する障害を取り除く努力をすべきである（行動８）。

2. 実際面での機会平等の達成

第２の行動計画は、女性の機会平等に対する非法律的な障害、特に社会における男性と女性の伝統的な役割の区別から態度を強制されたり、制約されたりすることを克服、それに対抗するために必要である。例えば北米やスカンジナビア各国で行われている方法を、ＥＣの法的なわく組の参考にすべきである（行動９）。それに加え、女性が古い考え方では就かなかった職業も選べる手段を拡大すべきであり、この目標を達成するための新しい方策に重点を置いてＥＣ社会基金が使われるべきである（行動１０）。女性が就業できる職業の範囲が示されるよう行動を起こす必要がある（行動１１）。

雇用面の差別撤廃を特に公共サービス部門で進めるべきである（行動１２）。差別撤廃を進めるさい、女性の求職が不況時にどういふ影響を受けるか監視する必要がある（行動１３）。また、移民女性が直面する問題にも特別な注意を払うべきである（行動１４）。さらに何よりも、労働力市場に責任のある意思決定機関に女性がもっと参加するよう特別な努力を重ねるべきである（行動１５）。最後に、社会における女性の積極的な役割を強調する広報活動計画を実施し、社会発展のあらゆる分野で女性が平等に受け入れられることを進めるべきである（行動１６）。

90 婦人少年問題審議会婦人労働部会欧州視察結果

1. フランス

(1) 政 府

イ 新男女平等法案を提出した理由

- (イ) 刑法416条-3は「正当な理由」があるときは男女異なる取扱いを認めていたため実効が上がらなかった。
- (ロ) 現行法はEC指令に適合していない。
- (ハ) 現行法では労働市場及び企業で女子が遭遇する問題を解決できない。
- (ニ) 実質的な平等を確保するための企業内、産業内の措置がとられるような手続きが存在しない。

ロ 新男女平等法案の主な内容

- (イ) 募集、採用、訓練、資格付与、格付け、昇進、雇用契約の更改において性又は家族上の地位を理由とする差別を禁止する。

ただし、性が決定的要素となる場合は除くこととし、この適用除外となる職務等については労使の意見をきいて、コンセイユ・デ・タの議を経て作成するリストに限定列举する。

- (ロ) 使用者は、男女の就業状況、訓練の実態等について、平等取扱いを確保するため取られた措置を企業委員会（1983年、300人以上の企業、1985年、50人以上の企業）又は従業員代表に報告する。使用者は企業委員会又は従業員代表の意見をきいた上で男女間の雇用平等を確保するための計画を作成できる。この計画には女子の採用、訓練、昇進についての暫定的な措置を定めることができる。女子に有利な暫定措置についてはアメリカのaffirmative actionを参考にした。

ハ 保護規定との関係

保護規定は、特定職種に対する女子の雇用機会を阻んでいる。重要なものに深夜業の禁止がある。

しかし、深夜業が禁止されているのは生産部門の単純労務者だけであり、管理職、サービス業等は適用除外になっており、サービス業では女子がかなり責任ある地位についている。むしろ、単純業務に女子が集中していることに問題がある。また、1982年1月16日のオルドナンスにより深夜業の禁止時間帯は、22時から5時までの7時間から22時から7時までの7時間と弾力化した。

ニ 保護規定とEC指令、差別撤廃条約との関係

EC指令は保護規定を直ちに廃止すべきだとしているのではなく、状況に応じて廃止すべきであるとしている。これは強制でなくorientationである。

条約も状況を定期的に検討して不必要となったものは廃止すべきであるとしており、特に抵触するとは考えていない。

ホ 勤続年数、女子の能力等に関する実態と平等取扱いとの関係

女子の勤続年数は長くなりつつある。また、能力の向上には職業訓練が重要だが、企業内訓練を受ける女子の比率が低い（28％）のが問題である。

ヘ 現行の刑法の男女差別禁止規定の制定に際しての社会的側面に及ぼす影響の検討状況及び現実にもたらされた影響

(イ) 特に検討しなかった

(ロ) 雇用情勢、家庭生活、人口等への影響は予測がむずかしいし、相互の直接的な関連づけは困難である。

ト 婦人の権利大臣の新法案についての感想

新法案の底に流れている思想が重要である。具体的には、リスト作成に当たって労使の意見を聞くための審議会を作ること、企業に報告を義務づけたこと、平等計画を作らせること等が特に重要である。

法案は夏までに可決されよう。

(2) C F D T

イ 刑法の効果に対する評価

刑法の規定による男女平等の促進は非効率的であった。保護規定が使用者の採用差別の口実に使われていた。また、男女不平等の実態がマスクの下にかくされていた。

ロ 新平等法案に対する評価

新法案は次の法律と関連が深い。

1982年11月13日団体交渉及び労働条件に関する法律

1982年11月13日法により労働組合は使用者と交渉する権限を与えられた。また新平等法案により企業内委員会が使用者から報告の提出を受けることができる。使用者は、企業内委員会と協議して平等計画を作ることができることになっているが、労働組合としてはこのことに関連して使用者と交渉をし、その意見を反映させることができる。

ハ 女子保護規定に関する考え方

19世紀に制定された女子保護規定は、女子を保護するより女子を排除する方向で利用された。こうした保護規定は不要である。母性保護以外は、女子にあてはまることは男子にもあてはまる。保護規定の廃止と併せて、男子の労働条件を改善していく方向で対策をすすめる。

(3) F O

イ 新平等法案についての評価

刑法による規制ではE C指令にも完全に合致していなかったし、事業主は男女平等扱いをす

るより罰金を払う方を好む傾向があり実効が上らなかった。新法案はE C指令の規定を満たすものであり、一連の措置が間接差別の解消にも役立つと考える。

ロ 新平等法案の女子保護規定についての考え方

母性保護——妊婦の苛酷な労働（立作業等）への就労は禁止し、配置転換を要求できること等——は必要であるが、他の保護規定は廃止することを指向している。

ハ 女子保護規定についてのF Oの意見

従来、生産部門から女子を遠ざける政策がとられてきたが、技術革新、労働条件の改善で女子がつける仕事が増加している。たとえば、化学工業、機械製造業等の部門でのロボットの導入等により、また、郵便局での郵便物の運搬の機械化等により軽労働になることにより労働条件が改善されている等女子を差別する必要はなくなった部門もある。

妊婦以外についてはすべての場面で男女平等であるべきと考えるが、これに関連して労働条件の改善も要求している。

深夜業については、男女共に問題が多く反対である。また、男女差を設けることにも反対であり、むしろ、時間配分、交替制のグループ数をふやして一回当たりの時間を短くし、男女共に就業できるようにしていくことが重要と考える。

(4) C G T

イ 新平等法案についての評価

これまで賃金、性差別禁止等について女子を保護する法律があったが実効が上らなかった。女子が受けた教育、もっている資格等は賃金に反映されていない。たとえば、もっている職業能力証書に比べての職務の格付けが低い。女子の仕事は苛酷なもの、神経をすりへらすものが多いが、これが十分に賃金に反映されていない等の問題があった。

新法案において男女差別を禁止する規定の効果は期待できないが、企業が年1回就業状況等の報告を提出し、これに基づき労働者の代表と協議して平等計画を作成することになっており、この措置によってこれまでの問題点が克服されると期待している。

しかし、労使交渉によって女子に対する有利な取扱いを確得するのを認めないこと等については反対である。

ロ 女子保護規定についての考え方

深夜業禁止を解除することによって得られる利益は小さい。女子は子供の面倒もみなければならぬので負担が大きい。

C G Tは、これまで戦って得てきた女子に対する保護は保持するために努力する。

女子保護規定に徐々になくしていくことが目ざすべき方向だと思うが、これは科学技術の進歩によって可能になると思う。

(5) C N P F

イ 新法案に対する見解

平等をめざすことには賛成するが個々の規定については反対が多い。

現在でも法制上平等は確保されている。たとえば、労働条件は労働協約で差別がなくなっているし、賃金算定基準も団体交渉により男女差なくきめられている。妊娠婦の採用拒否、解雇は労働協約で一般に禁止されている。

このような状況下で新しい規制を設けることは反対である。たとえば、①現在裁判所へ訴える道が開かれているので制限的リストを作ることは不要である。②女子に有利な雇用率の設定等は能力のある女子の供給が限られている現状では反対である。③1982年10月28日法により、企業に労働者の就業状況、賃金、訓練の実態等について報告を出すことになっているので、新たに報告提出義務を課す必要はない。

ロ CNPFとしての男女平等対策

1974年婦人局が設けられ、1978年9月には男女平等促進対策を作った。主な内容は、婦人の能力向上のための措置、フレックスタイム、積極的短期雇用の奨励、労働条件の改善、仕事の内容の改善、保育所の充実等である。

ハ その他

賃金の差は個人の能力の差を反映する場合は差別でない。

問題は能力のある女子の供給が限られていることと昇進の差別の解消がむずかしいことである。

(6) ANPE職業機関

イ 求人求職状況等

83年1月現在登録されている求職者数は2,129,955人うち女子は49.4%を占めている。82年1月に比べて女子は3.6%、男子は5.8%増加している。新規求職についてみると82年1月に比べて、83年1月には女子が1%増加、男子が1%減少している。

なお、求人は1年に約500万あると推定されるがANPEでは約100万人を紹介している。平均1求人について5人紹介しており、その際に採用しなかった者を事業主が次の機会に安定所を通さず採用することも考えられるから安定所を通した職業紹介数は実際にはもう少し高いと思う。

ロ 安定所の求人・紹介の方法

求人票には原則として性を示さない。たとえ求人者が性別を示してきても指導をして性に関係なく紹介することとしている。使用者の中には「徴兵の義務を終了した者」等性を暗に示す求人をする者がいるが、こういう条件は示させないよう指導している。ただし、女子保護規定がその職につく上で障害になるものについては男子のみの募集を認めている。

なお、職業紹介に際しての職業能力の判断の仕方としては、求職者の前職の資格等により判

断する。ただ、女子で長い間仕事に就いていなかった者については過去の経歴ではかるのはむずかしい。必要な場合には成人教育その他公的教育を行っている機関に能力テストを依頼し、その証明書を利用する等の方法をとることもある。

ハ 性別を示す求人を行った事例に関する訴訟

法律が禁止しているのは、募集に性を示すことであって、採用の自由の原則との関係で、事業主が女子であるから採用しなかったといわなければ法違反を立証することはむずかしい。訴えが提起されるのは1年に10件位である。

安定所が訴えられた事例として、数年前に男子の園丁の求人があり、求人者はイスラム教信者だったので、女子には適さない仕事と考え、性を暗示する求人票を作成したところ、女子が安定所を訴えるという事件があった。一番は安定所が敗訴したが控訴して無罪となった。

ニ 労使に対する啓発指導

いわゆる男子向き職場への女子の進出、女子向き職場への男子の進出を促すため、一般的パンフレットのほか、職種別のパンフレットを作る等して、労使が法律の理念を理解し、実践するよう啓発指導に努めている。

2. ドイツ

(1) 雇用省

イ 差別撤廃条約の批准時期等

技術的にむずかしい問題について最後の検討段階に入っており、次期国会に関連法案を提出する予定である。

なお、検討されている問題としては、深夜業の禁止と兵役の問題がある。

ロ 民法の募集における均等待遇について

募集について男女差別を禁止すべきであるという意見とこれに反対する意見があり、政治的妥協として努力義務とされた。

雇用省は、安定所に性を特定する求人については民法第611条bに言及するよう指示した。また、現実の募集・採用については各企業におかれている経営協議会が権限をもっているので個々具体的な事例について介入することができる。

ハ 保護規定と平等取扱いとの関係

民法第611条aにより女子保護規定に抵触する場合は男女異なる取扱いをすることができる。

女子保護規定に関連した訴訟事件として、使用者が応募した女子に妊娠しているか尋ね、妊娠している女子を採用しなかったとき、これが合法か否かについて二つ判例が出ているが、まだ判例として確立していない。一方の判例ではこのような場合、雇用することを請求できるか

どうかについて、雇用請求権は否定されたが損害賠償請求権が認められている。

女子保護規定の見直しの一環として、「訓練雇用を妨げる規定の廃止に関する法律」を議会に提出した、女子の深夜業の禁止時間帯が20～6時だったのを22～6時とするものである。この法案が連邦参議院から衆議院に回付された時点で解散となったが、総選挙後の議会で成立するであろう。

ニ 募集に関する規定とEC指令及び差別撤廃条約との関係についての考え方

EC指令は募集については触れていない。使用者が性を特定する募集をしてももう一方の性の者も応募できるし、経営協議会が採用については介入できるので条約の趣旨はみたと考えている。

ホ 女子保護規定とEC指令及び差別撤廃条約との関係

女子保護規定を見直すことが求められており、見直しをすすめている。深夜業が禁止されているのは民間の工場の労務者のみである。EC指令には抵触しない。条約の解釈は青少年家庭保健省の所管であるが、おそらく抵触しないと考える。

ヘ 育児休業を母親のみに認める制度とILO 156号条約、165号勧告との関係等

育児休業は母親に対する保護と考えており、ECの父親にもとれるようにという考え方は保護の範囲について拡大解釈だと考える。ドイツの制度がILO条約に抵触するとは考えない。

ト 民法改正前に雇用情勢、社会、家庭等への影響を検討したか

EC指令によって必要になった措置をとったので、これらのことについて検討はしなかった。

チ 民法改正の雇用情勢等への影響

既存のドイツ基本法、経営組織法、慣行等によりドイツにおいては男女平等は達成されており、民法改正によりこうした面で大きく変わったことはない。

雇用・失業情勢は悪化しているが、これは景気後退が労働市場に大きな影響を与えているためである。

女子の訓練生の数は増加しており、1977年には11,500人だったものが、1981年には41,300人となった。また、サービス部門、事務部門で女子の雇用が伸びている。しかし、これらは平等法との関連というより需給関係の変化に負うところが大きい。ただ、特定の製造業の分野、技術的分野では女子を育成するプログラムもあり、女子訓練生がふえているし、看護の分野に男子がふえる等、国が特別のプログラムを作らなくても男子がしっかりした哲学をもっていわゆる女子むけの仕事に進出している面もみられる。

安定所で性を特定しない求人者は1976年には3.3%しかなかったが、1982年には20%に増加した。

(2) 職業安定所(デュッセルドルフ)

イ 求人求職状況等

1982年1月中の求人数は33,800人、失業手当受給者は28,500人、就職者は20,500人であった。

職業紹介については、特定の職務を除き安定所が行うことになっているが、新聞広告や縁故等による求人も行われているので、安定所による職業紹介の全体に占める割合は約60%程度であろう。

男女別求人は認められており、性別を問わない求人の割合は83年1月現在でノルトラインヴェストファーレン州で17.2%、ルール工業地帯で18.2%、男女別求人は州で男子52.3%、女子30.5%、ルール地帯で男子53.6%、女子28.1%となっている。地域の産業構造等によって比率に差があり、デュッセルドルフのように事務所、管理部門が中心の都市では性別を問わないものが多く、重工業が中心の地域では男子のみの求人が多い。

ロ 民法第611条bについての考え方と指導及び成果、

求人についても男女共に行うことが望ましいが、職場の実態をみれば、男子でなければできない仕事、女子でなければできない仕事もあり、努力義務となっているのはやむを得ない。

安定所としては、使用者に労働市場における性別の不均衡の現状を周知し、これを是正するため男女共に求人するよう指導することは意義があると考え力を入れている。

特に、労使団体と密接なコンタクトを持つようにしており、商工会議所と定期・非定期に会合をもつ、また、労使別々に又は一緒に会合する等して法律の精神の実現に努力している。

一般的には事態は改善されており、使用者も機会均等をすすめるという考え方は浸透しているが、現実には様々な要因が影響してくる。使用者が企業内で十分検討した上で男女別の求人をしてきたときにこれを指導という形で一方的に変えさせるのは問題がある。特に現在の雇用情勢下で1人でも多く就職させなければならない安定所としては指導には困難もある。

公的部門では非常に順調に改善がすすんでいる。

なお、安定所の手続きとしては1920年代から職業紹介は男女平等の原則にのっとりやっけてきており、民法改正により職業紹介の手続きには変更はない。

男女別求人の解消については、伝統的な職業と家庭に関する考え方が大きな影響をもつ。女子が家庭責任を負っているために就職の際に制約があること、男子はいわゆる女子向きの仕事につくことをいやがり、女子もいわゆる男子向きの仕事につこうとしないこと等の実態を考慮すべきである。

(3) DGB

イ 現行法制に対する考え方

民法に男女平等規定があるので、法制上は問題ない。政府から4月までに条約についてのDGBの立場を明らかにするよう求められ、現行法と条約との関係を検討しているが、新たな法的整備は不要で、運用で十分対処できると考える。

なお、育児付業については男子にも適用範囲を拡げることを要求している。

ロ 訓練・雇用を妨げる原則の廃止に関する法律案に対する考え方

この法律の趣旨には同意できない。女子保護規定を廃止すれば機会がふえるというが、ふえる機会は深夜労働等であって女子に望ましいことではない。

あまりに包括的な改正であり、個々の職場の実態についての考慮が払われていない。DGBは、女子保護規定の廃止によってどの程度仕事の内容が変わるかを検討し、仕事の内容が軽くない限り女子の就業を認めるべきでないと考える。

ドイツでは、労働者は官吏(Beamten)、雇員(Angestellte)、労務者(Arbeiter)に分類されるが、深夜業は工場等で働く労務者にのみ禁止されている。理由は女子の労務者は、昼は工場で働き、夜は家で家事をするという二重の負担があるので健康上の理由で禁止したものである。

官吏、雇員は深夜労働ができるが実際には深夜に就労することは多くない。交通機関、鉄鋼所、研究所等で働く者は雇員であるから深夜業ができる。使用者は女子の雇員の範囲を広く解釈しようとしているが、このようなことのないよう監視している。

ただ、パン製造の仕事に女子はつけないのでこのことは問題になっている。

また、10 kg以上の物を持ち上げ運搬する仕事は禁止されているが、健全な子を生み育てるための禁止規定である。ただし、環境が整備された時点で廃止されることには反対しない。

ハ 平等規定があっても男女差別がある理由

様々な理由から男女平等は実現されていない。

まず、男女間の役割分担の考え方が強いことで昨今の経済情勢下では既婚の女子がまず解雇される。また、力関係によるものもある。たとえば、賃金体系をみると職務評価によって分類されているが、重労働、中労働、軽労働という大ざっぱなわけ方でこの中に女子の労働を分類するのはむずかしい。女子の中には自分の仕事が評価の低いグループに入れられていることを不満として経営協議会に持ちこむ人がある。この際、同一労働の概念でなく、同等の労働の概念で議論しても認めさせるのはむずかしい。DGBとしては、女子の労働に対する評価を高いレベルにもっていくことに努力している。

また、女子の働き方にも原因がある。家事も少しやり育児も少しやり、仕事も少しやるということでパートタイマーになる女子が多い。フルタイマーでも育児期は中断するということでは昇進できない。現在は過渡期である。

男子、政党関係者、企業の経営者も婦人はパートタイマーになるか家にいればよいと考えている。

このほか、専業主婦に対する年金その他妻が家にいることに対する様々な保護を要求する運動があることがこの問題を一層複雑にしている。

ニ DGBにおける婦人の地位

DGB組合員数は790万人、女子は170万人で22%を占める。最高の意志決定機関である連邦評議会の構成員中、女子は61人、11.6%を占める。従来は6~7%だったが昨年11.6%と増加した。

ホ 経営協議会における婦人の地位

労働者に占める女子の比率は33%、15~65才の女子のうち就労している者は51%である。

従業員5人以上の企業の99%に経営協議会が設けられており、DGBの組合員で役員となっている者は39,000人、委員長となっている者は5,000人である。役員中女子の比率は19.3%、委員長のうち女子の比率は13%である。

労働条件は経営協議会で定められるのでさらに女子の参加を高めるよう努力している。

(4) BDA(独経連)

イ 現行法制に対する考え方

民法改正は不要であった。この改正前でも平等に関する法制は整備されていた。法改正は本質的問題の解決や事態の改善に何ら貢献していない。

ロ 訓練・雇用を妨げる規則の廃止に関する法律

現行規定の中には医学的根拠がないのに男女を差別したものがあるので、本法はこれらの規定を完全に廃止するものではないが歓迎する。

組合は深夜業規制の緩和に反対しているが、深夜業は社会生活上、技術上必要な場合もあるのになぜ女子だけに深夜労働を禁止するかについては明確な理由づけをしていない。

また、深夜業禁止規定は女子の雇用と労務者を差別するものである。深夜業が毎日でなく時折必要なだけの職場でも労務者の女子は排除されている。

ハ 育児休業制度について

育児休業制度そのものには使用者は反対ではない。これによって生ずる負担をいかに分担するかが問題である。たとえば、女子が休業している7~8カ月の間、職務をあけておくのは中小企業には大きな負担だし、その間別の女子を雇ってもこれを雇用し続けることはむずかしいし、解雇にも制約がある。もっとも、6カ月未満の雇用契約には解雇制限はないので、現実には休業期間が6カ月未満の場合は新規に雇入れ、長い場合は他の者が兼務することとしている場合が多い。

次の点については改善することを望む。

(イ) 特に中小企業では育児休業をとる場合は速やかに申告する。

(ロ) 休業する時は復職するか否かを速やかに申告する。

なお、育児休業が法定される前と後とで職場復帰について大きな考え方の変化があったとは

思はない。

ニ 平等法制があっても女子の地位に問題がある理由

現実には女子の昇進の機会は限られている。

職業訓練については改善がすすんでおり、特に若い女子は訓練によって得た資格、資質の面で男子に比べて色はない。しかし、就業期間が短いことが障害となっており、この問題は将来も残ると考える。また、心理的な問題もある。女子は女子の上司をきらい、男子の上司を好む。

男女平等には国民の考え方が無視できないが、婦人の解放は、一方的な方向で考えるべきでない。職場で価値を見出すか家庭で価値を見出すかは国がきめることなく国民がきめることで、多くの女子は家庭に価値を見出している。

ホ 女子労働者の進出の現状

労働市場における女子の比率は増大している。女子の資質は向上しており、就労期間が伸長し、少なくとも子供が生まれるまでは働くようになった。

特にサービス部門での女子の進出は著しい。こうした動きは15～20年前からの傾向で、この2～3年は伸びは鈍化している。こうした改善は社会の発展、人々の考え方の変化によってもたらされたもので法律によるものではない。男女別求人はいまだにあり、使用者の中にはこうした規定のあることを知らない者もいる。男女別求人をなくすには時間がかかるだろう。

3. EC

(1) 男女平等に関するEC指令

1975年男女同一賃金に関する指令、1976年男女均等待遇に関する指令及び1978年社会保障に関する指令がある。

(2) EC指令が出された背景

1957年にローマ条約が締結されたが、この第119条に男女同一賃金の原則が定められた。

1974年のECサミットで男女平等の促進の方向が決議された。EC委員会では、1973～75年に加盟国の賃金格差、就業分野、就業実態等について調査、検討を行い、この結果に基づき、1975年に専門家による検討を経たあと、関係団体とも協議してEC指令原案をまとめた。

(3) EC指令と加盟国の法令との関係等

EC指令は枠組みを示すものである。各国はこれに合わせて自国の法制を整備する。EC指令と各国法制との整合性は欧州裁判所において判断される。このための手続としては次の三つの方法がある。

イ ECが加盟国の法令が指令に抵触すると判断したときは欧州裁判所に提訴する。

ロ 加盟国の国民が自国の法令が指令に抵触するとして E C に申立てたときは E C が調査をし、抵触すると判断すれば欧州裁判所に提訴する。

ハ 加盟国の国民が自国の法令に基づき救済機関に訴えたとき、指令と法令の関係が問題となった場合は欧州裁判所の意見をきくことができる。

(4) E C 指令に対する加盟国の対応についての評価

国によっては法令が指令に反するわけではないが不十分な部分がある。しかし全体的にみれば各国において大幅な事態の改善がみられた。

(5) 女子保護規定に対する E C の考え方

指令は職業への接近についての機会均等を規定しているので、現状では不必要な保護措置は女子の進出にはマイナス要因である。保護規定がもはや根拠を失い、均等待遇の原則に反するときには、これを廃止することとされており、加盟国でも保護規定は改廃されつつある。

(6) E C 指令に関連する裁判例等

同一賃金に関する指令と均等待遇に関する指令の両方に関連した訴えが多い。

同一賃金に関して有名なものとして、次のような事件がある。

○ サベナ空港のスタッフに関する事件—ベルギーの法律が指令に抵触するとされた。

○ イギリスの法律が男女同一賃金に関する指令を十分反映していないとされた。

このほかイギリス、イタリア、ベルギーについての事件が審議中である。

募集採用に関しては、警察の職務、灯台における業務、刑務所の看守について現在審議中である。

なお、深夜労働の禁止規定が指令に抵触するか否かについては、I L O 条約との関連もあり E C としても検討中であり、E C に申立てはあったが欧州裁判所に提訴するに至っていない。

(7) 救済機関に女子が訴えを提起することについての考え方

個人が訴えることには時間や費用がかかること、心理的抵抗があること等の問題はあろう。こうしたことは国によって差があり、たとえばイギリスでは裁判にもちこまれる例が多く、機会均等委員会はこうした面で貢献しており、E C の行動計画にもこの点に関連した事項をもちこんでいる。

(8) E C 指令が雇用情勢、家庭のあり方等に及ぼす影響等

男女の機会均等は優先度が高いと考え、指令を出した。失業率は一般に高まっているが、E C 全体でみると若年女子の失業率が特に高まっているという問題があり、女子の進出が男子の失業をふやすという形ではとらえられていない。

家庭のあり方は E C がきめることではなく個人がきめることである。E C としては、男子に開かれている分野への進出を望む女子にそれがはばまれているのは望ましくないと考える。

XIII 参考文献目録

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1. スウェーデンの実験 | 竹 崎 孜 (講談社現代新書) |
| 2. アメリカ西海岸から | 山 口 浩一郎 (日本労働協会) |
| 3. ゼロサム社会 | レスター・C・サロー (TBSブリタニカ) |
| 4. アメリカンウーマン | 吉 川 裕 子 (講談社現代新書) |
| 5. アメリカの男たち | 下 村 満 子 (朝日新聞) |
| 6. アメリカの性革命報告 | 立 花 隆 (文芸春秋) |
| 7. 女の職場行動学(日本とアメリカ) | 川 橋 幸 子 (朝日ソノラマ) |

