

られるべきである。技能習得訓練中で、資格取得について新制度に加入できない状態に対し、経過的措置が行なわれるべきである。

Pension for All—Report concerning the Future of Supplementary Pension Sche-

mes, “Pensionen voor allen, Rapport inzake de toekomst der pensioenvoorzieningen” *Wetenschappelijk en Scholingsinstituut van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen*, Amsterdam, 1968, pp. 167, tables; No. 98, '68.

無給母性休暇

J. Piotrowski (ポーランド)



本稿には、働いている母親に、1年間の無給の母性休暇を保証する新しい母性福祉条令と、その条令の実施から生ずる諸問題について、論議が示されている。

1968年5月24日に、閣僚会議は2歳までの子女を養育する母親に、無給の母性休暇を認める条令を採用した。その条令の考え方は、2歳未満の子女を養育する母親に、ある期間の休暇を与え、もとの雇用もしくは他の適切

な雇用に帰ることを保証することで、事業所はその1年間に雇用を打ち切ることを許されない。この方策の採用は、母親と子女の世話に、きわめて重要な改善を行なっている。その考えは、最初、1961年に Irene Andrzejewska によって明確に示された。その当時、かの女は、子どもの世話、子どもたちの間における疾病の上昇、およびその他の事柄をいかに取り扱うかについて、比較的に短期的な休暇の後に雇用に帰る母親について生ずる困難

を公表した。かの女は、子どもに対する世話の必要性と母親自身の高い疾病率のために、幼ない子どもたちを養育する母親の間に、欠勤率が高いということを証明した。これらの問題は1963年に科学的な会議で検討され、その結果、無給の母性休暇について、1年間の期間を採用する勧告が生まれた。

女子労働者が子女を生む場合には、子女をよく世話しようとする要求および必要性と、雇用を継続しようとする当人の利害との間において、かれらは重大な困難に直面する。女子労働者の70%は、雇用への復帰についてその問題を有利に解決しているということが、A. Kurzynowski によって示されている。医師や心理学者は、母親が雇用を中断しなければならぬほど、乳幼児が誕生後1年間に母親の世話をとくに、しかも、基本的に必要としているという意見をもっている。新しい方策のもつ事実上の効果は何であろうかとか、あるいは、いかなるタイプの女子労働者が無給の母性給付を用いるであろうか、ということ述べるのは困難である。無給母性休暇の

方策は、夫が低い収入を得ている女子とか、あるいは十分に稼得活動の資格をもっている女子にとって、ほとんど魅力がないと感じられる。Kurzynowski は、当人の所得が家計費に対して、ほとんど重要性をもたないあまり十分な稼得能力をもたない女子労働者が、出産時に雇用を中断するというを示した。そのような状況における他の要素は、雇用を失うという心配である。新しい方策は、従来では、雇用に対してより密接な関係を作り上げ、そしてかれらの仕事で利益を得ていた有給の仕事を断念する傾向をもっていた女子労働者に、影響を与えるかも知れない。この予想は、幼ない子どもたちを養育する母親のうち、約20%から30%に影響を与えるかも知れない。

乳幼児を十分に世話している者に対して、新しい無給母性休暇の方策が無用なことは、もっと明白である。その方策は心理的および肉体的制約の減少をもたらすであろうから、母親も利益を受けるであろうが、しかし、制約を緩和された家庭の雰囲気は、家族全体に

とっても利益をもたらすであろう。幼ない乳幼児を養育する女子労働者によってしばしば繰り返される仕事の中断や、かれらによって引き起こされる数多くの欠勤が、生産の開発に利益とならないので、使用者たちもこの新しい方策によって、ある程度利益を受けるであろう。しかし、若干の要素は新方策の効果を制限するかもしれない。夫をもたない女子労働者は、経済的な立場では、その方策から利益を受けることができないであろう。子女の生誕は事実上家計費を増大させるので、すべての母親にとって、経済的な目的は重要であろう。他方、雇用されている母親は、労働時間中にかれらの乳幼児のために特殊な調整を行わなければならない。祖母やしゅうとめはその問題を解決しない。幼ない子女を養育する母親のうち、僅かに、18%だけが、かれらの両親や義父母からの援助で利益を受けているということが示されている。他の要素は、昇進の重要性に関する意見のもつ影響かもしれないが、しかし、これはむしろ伝統のもつ問題であり、時を経るにつれて克服され得る。

ある重要な要素は使用者によって示されている。影響は使用者がその方策を受け入れるか、あるいはその方策による利益を受けないように女子労働者に圧力を加えるかのいずれであるか、かれらが新しい制度にいかなる反応を示すかにかかっているであろう。しかし、使用者たちは1,000人の被用者のうち約18人だけが、1年間に母性休暇を利用すると考えるべきである。多くの理由から、各種の方策は十分に考察されるべきで、それらの考察は厳重にコントロールされることが、きわめて重要である。なぜならば、その理由はその方策が子女を養育する世帯について、社会政策のある新しい方向に向かう重要な第1歩となっているからである。この方策は、世帯に対する現金給付に関連する制度の改善と併わけて行なわれるべきかもしれない。

Unpaid One-Year Maternity Leaves,
"Bezplatne roczne urlopy macierzynskie",
Praca i Zabezpieczenie Społeczne No. 8,
1968, pp. 2-6, No. 46, 69.