

イギリスの女子労働と社会保障

——所得保障に限定して——

高 島 道 枝

はじめに——問題の視角と限定

小論の目的は、男女均等待遇の観点から戦後イギリスの social security (すなわち所得保障) 制度における女子労働者の処遇上の問題点とその改善過程を明らかにし、所得給付受給上、女子労働者が当面している問題の一端を示すことである。

イギリスの女子労働者に対する所得保障制度上の不平等、不公正待遇の改善問題が立法上本格的にとりあげられたのは、1975年の社会保障年金法 (Social Security Pension Act) からであり、80年代には形式面での改善はかなり進んだといえてよいであろう。75年は、国際的には「国連婦人の10年」の開始年であり、国内的にも、女子労働者の所得保障にも重要な影響を及ぼす、男女の待遇・雇用機会均等化をはかる2つの法律の成立、または完全実施をみた年でもあった。すなわち、19世紀以来の長い歴史をもつ女子労働者を中心とした同一労働同一賃金要求運動が70年の同一賃金法 (Equal Pay Act——以下、EP法) に結実し、75年末に完全実施となる。また男女雇用機会均等を求めてきた戦後の女子労働組合員たちの運動が、60年代後半のフェミニズム運動と結合し、雇用分野のみならず、より広い社会的分野での性差別撤廃運動となって75年に性差別禁止法 (Sex Discrimination Act——以下、SD法) を獲得した。2法は、現在まで所得保障制度上の男女平等化への改革に影響を及ぼしてきたが、その改革の過程について3つの特徴を指摘することができよう。

第1は、この改革運動を支えているのは、「貧困

ロビー」と称されている社会保障問題の改革に取り組んでいる「児童貧困対策活動集団」(Child Poverty Action Group——以下、CPAG) その他の民間団体や、TUCに結集している労働組合運動など下からの運動であると同時に、性差別禁止法で設立された、広く社会における男女平等を促進するための中立の行政機関である機会均等委員会 (Equal Opportunities Commission——以下、EOC) の積極的な活動も見逃すことはできない¹⁾。しかし、79年以降政権の座にあり一般に社会的分野における男女平等化について積極的とはいえない保守党政府をして、雇用分野や所得保障制度上の均等待遇に向けての立法上の改革を余儀なくさせ、その意味で改革に際して決定的力を発揮したのは、国内法に優先するEEC命令である。社会保障に限って言えば、76年以後の社会保障問題に関する男女均等待遇とその実施に関する3つのEEC命令 (76/207, 79/7, 86/378) と、それに基づくEC正義裁判所の判決であったといわねばならない。

これらの命令、判決は、実施期限を定め拘束力をもって均等待遇に向けての改善の実施を政府に迫るものであっただけでなく、その内容においても、直接的性差別だけでなく間接的性差別を禁止する点で、女子労働者の中でも最も不利な条件にあり、女子がその80%強を占めるパート・タイム労働者 (以下、パート労働者) の地位の改善に強力な手を差し伸べるものであったからである。けれども、政府はEEC命令などの国内法への具体化についても消極的で、それは命令が求めている実施期限ぎりぎりでの国内法の発効と、その内容の最小限度内の遵守にとどまる点にうかがわれる。

第2は、不平等是正にあたりその主な対象となったのは、既婚女子（労働者）であったことである。戦後イギリスの社会保障制度が理想もしくは前提としてきたベバリッジ報告の家族モデルにおける女子のあり方（専業主婦で、経済的には夫の被扶養者——後述）は、戦後の社会的変動のなかで変化し、女子は妻、母親であるのみならず労働者として多様な役割を果たすことになった。このモデルから乖離した女子の社会的存在形態のひとつが既婚女子労働者であり、その最も乖離した形態が女子でありながら唯一の家計支持者で、子弟を扶養せねばならない独身の、とりわけ未婚の単親女子労働者である。このモデルからの異端の程度が大きいほど、制度上不利益に扱われ、懲罰的処遇を受けてきたからである。

第3に指摘すべきことは、均等化への改善は、さまざまな所得給付上の申請者、加入者資格、拠出や給付面での男子との形式的表面的平等化にとどまっており、女子労働者は、給付額や加入資格上の男子との実質的平等についてはなお程遠い地点にあることである。社会保障上の短期、長期の諸給付の額や資格は、所得額や拠出回数に依存しており、それらは性別分業の上に成立している労働市場を背景とした、高賃金の男子の労働生活パターン（フルタイム、可能な長期継続的雇用）の上に構築されてきた「男子による、男子のため」の所得保障であるからにはほかならない。しかし、女子労働者とくに既婚女子・単親の女子労働者は、女子の仕事として当然視されている家事責任のため、男子型労働生活は一般には不可能で、パート労働、雇用の中断、そして低賃金を余儀なくされているからである。女子が働けるための社会的施設の整備、労働時間の短縮を含む雇用条件の改善、男子は経済的稼得者、女子は被扶養者という性別分業の廃棄の上に成立する雇用分野における真の平等（全職業・職位への参入に関する男女の実質的平等、男女賃金格差の解消）が成立し、男女同じパターンの労働生活が可能となるまでは、賃金労働が第一義的な資本主義下での現行の所得保障制度上の実質的な男女平等は実現しない。

80年代の保守党政府の社会保障政策を分析した

ジョンソンは、「社会保障における性の不平等の原因は、給付申請における不平等問題というよりはむしろ、現行給付構造内部での扶養というイデオロギ-的観念なのである。1980年代のより形式面での平等待遇への動きにもかかわらず、このイデオロギ-の根本的役割は掘り崩されてはいない」²⁾（傍点、引用者）と改革の本質を正しく指摘している。この扶養イデオロギ-は、男子と同様に女子が独立家計支持者として家族を扶養し難い経済的社会的環境、男子の被扶養者でなければ生活できない現在の社会構造を反映しているのである。

そこで、被扶養者の立場を放棄し、家計支持者として独立せねばならない状況にある女子（労働者）にとって、継続的な賃金労働の成果を前提とする社会保障制度は生活保障制度としては大きな限界がある。またこの限界が、前提された家族モデルから最も離れた単親女子労働者をして、非拠出のミーンズ・テスト下の所得保障制度（現行の所得補助、家族クレジット）という最後の「安全網」としてのよりどころにもっぱら依存せざるを得なくしているのである。

ではまず、女子労働者への不平等待遇問題に照明をあてさせることになった、戦後家族における女子の役割の変化、女子労働者とりわけ既婚女子労働のウェイトの増大と、にもかかわらず女子労働者がおかれている男子に比べ不利で自立し難い低賃金などの雇用条件、このような女子労働者の増大による経済的地位の改善と、価値観の変化に伴う家族形態の変化に触れておこう。

I 戦後女子労働者の雇用条件と 家族形態の変化

1. 女子労働者の雇用条件

第2次大戦後の労働市場の特徴は、第1に、女子労働者の絶対的相対的増大である。1914年には218万、約26%を占めた女子労働者は、51年には727万、34%、87年には967万、44.5%に達し、全労働人口の半数に迫る勢いを示している。第2は、この増大する女子労働者に占めるパート労働者の

比率の増大である。1951年には、全女子労働者の11.7%にすぎなかったパート労働者は87年には半数に近い44%に達し、またパート労働者の圧倒的部分は一貫して女子である。1951年の94.4%, 87年にはイギリス経済の不振, 男子の雇用形態の多様化と不安定化を反映して83%である。第3の特徴は、女子労働者の大半が既婚者ということである。パート労働者の8割台が既婚女子で、73年には約88%, 87年には約84%である。女子フルタイム労働者の場合でも、73年の55%, 83年56%で過半数を占め、既婚者は全女子労働者の67% (86年) である³⁾。これらの点は1911年のフルタイム女子労働者(イングランドとウェールズ)中既婚者は約14%程度であった点と——統計上の不備を勘案しても——大きな相違点である⁴⁾。第1次大戦前のイギリス女子労働者の典型は独身であったとすれば、第2次大戦後、とりわけ現在のそれは、既婚者であるといえよう。

次に賃金に深い関係のある女子労働者の職業分布の特徴は、男子に比べて少数の低賃金の特定産業・職業に偏って集中していることであり、しかも同一職業のなかでも下位の低賃金職位に集中し、いわば「職業的アパルトヘイト」ともいうべき状況におかれていることである。特定産業・職業への女子労働者の偏りを水平的性別職業分離、下位職位への集中を垂直的性的職業分離とよんでおり⁵⁾ (表1), この男の職業、女の職業といった性別分離現象は1901年以来現在まで今世紀を通じて大きな変化はなく、この職業分離現象の改善を主目的としたSD法以後も縮小傾向はあれ、大して改善されていない。

女子労働者の雇用条件についていえば、最も重要な賃金に関しては、19世紀以来男女の平均賃金格差は大きく(表2), 非現業労働を含めても、残業手当を含めれば女子は男子の68%にとどまる(1990年)⁶⁾。性別職業分離、大きな男女平均賃金格差の存在は、程度の差こそあれ各国共通の現象であることは周知のことに属する。

女子の賃金の低さは、低賃金問題についての民間の運動・研究機関、低賃金研究所 (Low Pay Unit——以下、LPU) による低賃金の定義(男子中位

表1 主要職業グループにおける女子労働者の
百分比 (1911~71年) (単位: %)

年次	1911年	1921年	1931年	1951年	1961年	1971年
職業グループ						
雇用主, 所有者	18.8	20.5	19.8	20.0	20.4	24.9
ホワイトカラー労働者	29.8	37.6	35.8	42.3	44.5	47.9
(a) マネージャー, 管理者	19.8	17.0	13.0	15.2	15.5	21.6
(b) 上級専門職	6.0	5.1	7.5	8.3	9.7	9.9
(c) 下級専門職, 技術員	62.9	59.4	58.8	53.5	50.8	52.1
(d) 職長, 検査員	4.2	6.5	8.7	13.4	10.3	13.1
(e) 事務員	21.4	44.6	46.0	60.2	65.2	73.2
(f) 販売員, 店員	35.2	43.6	37.2	51.6	54.9	59.8
全現業労働者	30.5	27.9	28.8	16.1	26.0	29.4
(a) 熟練工	24.8	21.0	21.3	15.7	13.8	13.5
(b) 半熟練工	40.4	40.3	42.9	38.1	39.3	46.5
(c) 不熟練工	15.5	16.8	15.0	20.3	22.4	37.2
職業人口合計	29.6	29.5	29.8	30.8	32.4	36.5

(出典) 文献 [15] Table 1, 2.

表2 女子現業労働者の平均賃金格差

(100=男子)

年次	1886年	1906年	1984年
産業			
ウール・ウーステッド	57.2	51.6	65.2
メリヤス	47.1	45.4	65.8
履物	51.5	45.6	68.3
織物	n. a.	54.9	66.3
衣料	n. a.	44.8	68.9
食物, 飲料, たばこ	n. a.	43.4	63.1
紙, 印刷	n. a.	35.4	58.1
金属・機械工業, 造船	n. a.	37.3	65.0
全産業	51.5	n. a.	58.7

(出典) 文献 [14] Table 2, 4.

の平均賃金の3分の2)に基づく測定では、女子の多い20の職業(店員, 掃除婦, 受付係など)では1988年にはパート労働者の88~95%, フルタイムでは80~90%前後を占める労働者が低賃金範疇に入っている。また、ECが設定した最低賃金, decency threshold(見苦しくない生活に必要な賃金の境界値, フルタイム労働者の平均賃金の68%)でも、1988年4月現在、女子パートの88.2%が基準以下である⁷⁾。女子の低賃金の理由にはさまざまな要因があげられるが、70年代以降のイギリスのフェミニスト研究者たちが明らかにしてきたことは、長い間イギリスでは高賃金の熟練職種に女

子の参入が組織的に男子によって妨害されてきたこと、そもそも熟練概念自体が客観的なものとはいえず、性差別的な社会的概念であって、女子の団体交渉力の弱さによって女子の職種が必要とする技能が半・未熟練として社会的に低く評価されてきたことが注目されている⁸⁾。性差別のない職務評価制度による職務の再評価を認めたEP法に基づく女子労働者の男子との同一価値労働要求の申し立てや団体交渉によるその実現への成功は、この事実を裏書きしている⁹⁾。これらの低賃金の要因は、労働市場における女子の参加を周辺の職業にとどめておく一方、同時に家庭内での家事・介護労働をほとんど評価しない¹⁰⁾性別分業観・家父長的観念とかかわっており、男子は家族賃金を要求するが、女子は小遣いを稼ぐ程度でよいとの社会的通念がその根底にある、といえよう。

雇用条件における男女格差は賃金にとどまらず、社会的賃金ともいうべき福利厚生手当についても妥当する。

傷病時・老後の所得保障にとって国家の給付と並んで重要な企業の職域傷病・年金計画について、性別・雇用形態別加入率の格差は歴然としている。

このうち年金計画に限ってみれば、女子、パート労働者の加入率は低い(表3)。フルタイム労働者の身分別加入率をみると、専門職・管理職・熟練工など身分や賃金の高い者ほど、加入率は大きい¹¹⁾(表4)。

また、剰員整理手当や不公正解雇補償のような解雇後の所得保障に連動する雇用上の権利について、週労働時間別・勤続年数別の格差がある。表5は、週16時間が権利の有無を区別する分水嶺であることを示している。16時間未満のパート労働者には雇用上の権利はあまりないが、5年間の勤続が必要であること、所得保障に関連したものとして出産手当の権利は週8時間以上で5年の勤続が条件であることが明らかであろう。そこで雇主は、労働者に後述の国民保険加入資格が発生する下限所得(雇主にも拠出義務が発生)とも関連して、労働者に雇用上の権利を与えないため、この権利を認めた1977年以来、週16時間未満に抑える傾向がある。その結果、16時間未満のパート労働者は77年の27.9%から88年の41.2%(現業)、16.5%から24.1%(非現業)へと増加傾向にある¹²⁾。

表3 職域年金計画の加入者、従業員

(連合王国, 1983年, %)

	男 子			女 子			従 業 員 全 体
	フルタイム	パート・タイム	全 体	フルタイム	パート・タイム	全 体	
民 間 部 門	53	22	52	35	11	24	41
公 共 部 門	96	22	94	95	13	59	78
合 計	66	22	66	56	12	37	53

(注) パート・タイム従業員の数値は一時的なもの。

(出所) Employment Gazette, 93(12), Dec. 1985, pp. 494-497.

(出典) 文献 [12] fn. 1985, Table 4.7.

表4 16歳以上のフルタイム被用者性別、社会経済グループ別、職域年金加入率

(大ブリテン, %)

階 層		専 門 職	使 用 者 管 理 職	中間管理職 非現業	下 級 職 非 現 業	熟練現業, 自 営, 非専門職	半熟練現業, 個人サービス	不 熟 練 現 業	合 計
男 子	1983年	84	74	89	72	60	55	51	66
	1985年	83	76	81	70	56	53	53	65
	1987年	79	70	80	60	53	51	45	62
女 子	1983年	[18]	59	79	52	35	37	[13]	55
	1985年	[33]	62	79	52	32	33	[11]	56
	1987年	[33]	52	75	47	25	27	[17]	51

(注) ある計画に参加しているかどうかは確かではないが、大いにその可能性があるとされる少数のものを含む。

(出所) 文献 [27] Table 7.10.

表5 特定の雇用上の法的権利の資格取得に必要な労働時間と雇用継続期間

権 利 の 内 容	8時間未満	8～16時間未満	16時間以上
1 雇用条件の文書による表示	×	5年間勤続	13週勤続
2 1の権利の変更	×	5年	1ヵ月
3 賃金明細表示	×	5年	○
4 保障賃金	×	5年	1ヵ月
5 医学上の理由に基づく中止に対する報酬	×	5年	1ヵ月
6 組合活動のための休暇	×	5年	○
7 組合活動のための時間	×	5年	○
8 公共の義務遂行のための休暇	×	5年	○
9 求職または将来の就業のための訓練の手はずを行う休暇	×	5年	2年
10 安全代表に対する休暇	2年	2年	2年
11 妊娠中の診療のための休暇	○	○	○
12 出産手当、復職の権利	×	出産前11週までに5年	出産前11週までに2年
13 解雇の事前通告	×	5年	1ヵ月
14 解雇理由の文書による提示	×	5年	6ヵ月
15 不公正解雇	×	5年	20人以下の企業は2年間、20人未満の企業は1年間
16 剰員整理手当	×	5年	2年
17 組合員または組合活動により解雇または不利益取り扱い	○	○	○
18 性差別・人種差別禁止、同一賃金	○	○	○

(注) ×は権利のないこと、○は雇用期間の制限なく権利があることを示す。

(出所) 文献〔18〕p. ix。

2. 家族形態の変化

戦後の所得保障制度を基礎づけたベバリッジ報告は、19世紀ビクトリア時代の中産階級の家族(男子の家計支持者、妻と2、3人の子供からなる家族を扶養できる収入、妻の家事労働への専業)をモデルとしていた。このモデルが人口の大多数を占める下層の労働者階級の現実でなかったことはすでに明らかになっている¹³⁾。第2次大戦後、夫婦・扶養子弟よりなる伝統的家族の比率は低下し、1987年現在28%にすぎず(表6、日本では90年に38.7%——朝日新聞、91年3月29日)、88年の家計支出調査は、家計を支える労働者が1人の所

表6 家族形態別世帯・人口の比率

(大ブリテン、1987年)

世 帯 の 型	全 世 帯	全 人 数
1 人だけ	25%	10%
2 人以上の無関係の成人	3	3
結婚夫婦		
扶養子弟あり	28	44
独立した子弟あり	9	12
子弟なし	27	21
単 親*		
扶養子弟あり	4	5
扶養子弟なし	4	4
2つ以上の家族	1	2
計	100	100

(注) * 家族員でない他の個人が現場にいたかもしれない。

家族の定義: ①結婚または自立している同棲のカップル。

②結婚または同棲のカップル、および単親とその未婚の、子供のいない子弟。

(出所) 文献〔27〕、Table 2.10。

帯も28%に低下し、1人以上の所帯39%、労働者のいない所帯が33%であることを示している¹⁴⁾。女子の価値観の多様化、その経済的地位の向上のなかで、多様な家族形態が発生し、新しい形態が比率を増してきている。

かつて『甘美な自由』(*Sweet Freedom*, 1977年)を書いて70年代以降のイギリスのフェミニズム運動を分析したクーツらは、90年の政府への家族政策の提言文書『家族のあり方』(*The Family Way*)のなかで、70年代に家族生活の構造における長期的変化を示す傾向が顕著となり80年代にも持続し、それが今後緩和される見通しがあまりないことを指摘し、21世紀までの西欧諸国に共通にみられる8つの変化を予測している。そのなかで、当面の主題に直接関連するものをあげると、1)結婚する人の減少、2)夫婦は結婚よりも同棲をする、3)多くの子供が同棲夫婦から生まれる、4)新婚の3分の1から5分の2は離婚する、5)単親家族の子供が増加する、ということである。

結婚については、1971年から87年の間に30歳までに結婚する女子の比率は93%から79%、男子は84%から57%に低下し晩婚傾向となった。50歳までに結婚する人は、女子は71年の96%から87年には83%、男子は93%から79%と落ち込んでいる。1,000人の既婚者の間での離婚率は、70年の47から87年には2倍以上の126に上昇し、他のEC諸

表 7 扶養する子供のいる単親家族の推定比率 (1971~85年)

(大ブリテン, %)

年次 家族のタイプ	1971年	1975年	1977年	1979年	1981年	1983年	1984年	1985年
父親のみ	12	10	10	17	15	8	8	14
母親のみ	87	90	90	83	85	92	92	86
独身	12	10	20	17	15	23	23	21
寡婦	25	20	20	17	15	15	8	7
離婚	25	30	30	33	31	38	46	36
別居	25	20	20	25	15	15	15	21
サンプル数 (100%)	389	478	448	504	578	460	437	469

(出所) Office of Population Censuses and Surveys.

(出典) 文献 [12], 1986.

国を上回っている。また独身女子の同棲率は81年の8%から87年には17%へ急増し、今日では初婚女子の大半は結婚の前に同棲するのが慣習となっているのである。

さらに、全家族に占める単親家族の比率は1971年の8%から87年には2倍の14%に増え、単親の90%が女子である。イギリスはEC諸國中デンマークと並んで単親家族の比率が高い国となっている(表7)。単親となった理由は、未婚の母親、離婚であり、扶養子弟のいる全家族中、単身の離婚した母親の比率は71~87年には2%から6%へ、独身の母親は1%から5%へ増えた¹⁵⁾。

3. 女子労働者と貧困

ベバリッジ報告のモデル家族の対極にあるのが、この女子単親家族である。男子ではなく女子が唯一の家計支持者であるが、同時に男子とは異なり家事責任がある。イギリスの保育施設の不十分な

現状では、そのためフルタイムで働けない場合が多く、仕事も中断されがちである。また低賃金という女子労働者一般の特徴は、単親女子家族をして直ちに低所得層(貧困層)として、ミーンズ・テストの下で非拠出の補足給付(以下、SB、88年以降は所得補助 Income Supplement—以下、IS)の定期的受給者となる傾向が強い。クーツがいうように既婚女子が夫や男子から「独立を選べば、貧困を意味する」¹⁶⁾のである。夫への経済的依存から、国家への依存への転換にすぎず、自力では経済的に独立できないのである。表8によると、1987年の補足給付の定期受給者総数は489万6,000人であるが、うち172万7,000人は退職者の補足年金受給者である。このうち女子が圧倒的に多く、SBを受ける女子の最大グループが高齢者である。労働年齢者が受ける補足手当受給者316万9,000人中の約20%が単親家族であり、そのうち95%強が女子の単親者である。その内訳は寡婦以

表 8 補足手当 (supplementary allowance) の定期的受給者数と、単親が女子の場合の各々の事情の占める比率の推移

(1,000人)

年次	受給者数(A) 合計 (100%)	単親家族数 合計 (%)	単親の性別(100%)		単親(女子)の事情(100%)					補足年金 受給者数 (B)
			男子 (%)	女子 (%)	独身 (%)	寡婦 (%)	離婚 (%)	別居 (%)	囚人の妻 (%)	
1971年 ¹⁾	990(100.0)	218(22.0)	6 (2.7)	212(97.3)	57(26.9)	25(11.8)	35(16.5)	88(41.5)	8 (3.8)	1,920
1976年 ¹⁾	1,250(100.0)	323(25.8)	12 (3.7)	311(96.3)	82(26.4)	12 (3.9)	92(29.6)	120(38.6)	5 (1.6)	1,690
1978年 ²⁾	1,190(100.0)	339(28.5)	15 (4.4)	325(95.9)	87(26.8)	11 (3.4)	109(33.5)	113(34.8)	4 (1.2)	1,740
1980年	1,420(100.0)	336(23.7)	16 (4.8)	320(95.2)	100(31.3)	7 (2.2)	109(34.1)	100(31.3)	4 (1.3)	1,690
1982年	2,490(100.0)	441(17.7)	24 (5.4)	417(94.6)	135(32.4)	10 (2.4)	132(31.7)	136(32.6)	4 (1.0)	1,780
1984年	2,930(100.0)	518(17.7)	27 (5.2)	491(94.8)	169(34.4)	10 (2.0)	147(29.9)	161(32.8)	4 (0.8)	1,680
1987年	3,169(100.0)	664(21.0)	30 (4.5)	634(95.5)	249(39.3)	10 (1.6)	189(29.8)	181(28.6)	5 (0.8)	1,727

(注) 1) 労働争議による推定数値。

2) 1978年の単親家族の合計値は、単親の性別合計と合致しないが、これはこのままとする(筆者)。

3) 1972年11月以前は、計算した前の週の間にSBの支払いを受けなかった失業者の申請者を含まない。

4) A+Bが補足給付 (supplementary benefits) の受給者総数である。

(出所) 文献 [8] fn. 1985, 87, 89 より作成。

表 9 補足手当を定期的に受けていない単親家族 (1987年5月6日現在, 1,000人)

	合 計	世帯主の性別		女 子 の 事 情				
		男 子	女 子	独 身	寡 婦	離 婚	受刑者の妻	別 居
受給者総数	1,768	77	1,691	588	25	528	16	538
定期的受給者	664	30	634	249	10	189	5	181
扶 養 者								
16歳未満	1,047	42	1,005	334	12	311	10	338
16歳以上	57	5	52	5	4	28	—	15

(出所) 文献〔8〕fn. 1989, Table 34, 32 より。

外のもの98.4%で、殆どが夫または男子から独立を選択したか、させられたかによる。SB を受ける女子の第2の最大グループは、単親女子である¹⁷⁾。単親家族の定期的な補足給付受給率をみると、推定単親家族の利用できる数値のある1971年、78年、84年では、女子単親家族のそれは42%、44%、58%であるのに対し、男子単親の場合には、8.5%、15%、28%であり、一般に低賃金である女子の場合の方が断然受給率が高い¹⁸⁾。さらに表9で、定期的受給者でないものをみると、87年の受給者総数は177万で、定期的受給者の約3倍である。つまり単親家族の7～8割がSBの受給者であるとみてよい。また、フルタイムで働いている場合、低賃金補助として無拠出の家族クレジット(Family Income Supplement—FIS, 86年4月以後は、Family Credit—FC)があるが、これを受けている家族28万5,000のうち38%が単親家族である。その96%は女子の単親であり、その職業は、半数が事務・給食・清掃・美容その他個人サービス業で、低賃金産業として有名ないわゆる「女子の職業」に集中している。夫婦の場合の夫の職業の過半数はブルーカラーで、職業はかなり分散しているのと対照的で、性別職業分離現象がここにも顔を出している¹⁹⁾。パート労働で補足給付を受けるか、フルタイム労働で家族クレジットを受けるかいずれにせよ、単親女子家族の場合は、女子が多く働く低賃金業種に定められている法定最低賃金がSB額以下であることと相まって²⁰⁾、低所得による貧困となる程度が高いといつてよい。

また補足年金受給者のうち年齢が高くなるにつれ单身女子(寡婦女子を含む)の比率は单身男子と比べ高くなるが²¹⁾(表10)、これは退職以後と同

表 10 補足給付(現, 所得補助)で扶養されている年金生活者の年齢別, 性別, 婚姻身分別比率(1982年)

年 齢	夫 婦	单身男子	寡 婦	他の单身女子	全年金者
60～64歳	—	—	23	27	25
65～69	9	20	33	28	15
70～74	14	21	42	31	23
75～79	17	28	43	27	28
80歳以上	18	20	38	21	26
65歳以上合計	13	22	35	27	23

(注) 单身者(寡婦, 未婚, 別居, 離婚)は、年金受給年齢以上である場合、夫婦は夫の年齢が65歳以上の場合、この表に含まれている。

(出所) DHSS, Population, Pension Costs and Pensioners' Income (1984), p. 17.

(出典) 文献〔14〕, Table 9.2.

時に退職以前の女子の社会的経済的地位の反映であって、職業階層や雇用身分にリンクした職業年金と国家の年金を通して、女子の労働市場における雇用条件上の不平等が退職後にもちこсяれていると考えられている。貧困は性に中立的な現象ではない。「貧困の女性化現象」は、労働市場における男子と比較した女子の待遇の格差の反映であって²²⁾、「労働市場の女性化」傾向は、性別職業分離の大幅な改善が望めない現状では、「貧困の女性化」傾向を強めこそすれ弱めることは当分困難であるといえよう。

では、貧困の女性化、単親女子労働者の無拠出給付依存傾向という実態のなかで、既婚女子労働者は所得保障制度上どのように不平等に扱われてきたのか、その形式面(第Ⅱ節)で、また限られた分野でその実質面(第Ⅲ節)を検討しよう。

II 所得保障制度における 男女均等待遇への過程

1. ベバリッジ報告の家族モデル

本節では、戦後の所得保障制度を主に基礎づけたベバリッジ報告での家族モデルとそこでの女子のとらえ方の特徴を確認し、所得保障制度において男女均等待遇上問題とされた点と、その改善過程を概観する。

所得保障制度の主要関心は、伝統的な家族生活の維持である。その家族とは、1) 伝統的な性別分業観に立って、男子は唯一の家計支持者でフルタイムで働く、2) 女子は独身の間は働いても結婚後は育児、介護、その他の家事に専念する専業主婦である、3) 男子は妻子を扶養できる家族賃金を得ており、女子は男子に経済的に扶養されうる、4) 女子は介護・家事労働について無償で働く、というもので、結婚の永続、婚姻内での子供の出生が望ましい、との道徳観の上に立っていた²³⁾。これらのモデルは、すでに当時でも現実とギャップのあるものであった。かなりの既婚女子が働き、男子は家族賃金を得ていなかったからである²⁴⁾。

ともあれ彼の所得保障計画は、男子の労働生活のパターン（家事労働で中断する必要はなく、失業、傷病時以外はフルタイムでの長期的継続雇用）を前提に、男子の稼得能力と扶養能力のギャップ——所得の中断・喪失、結婚・出産などによる一時的出費による——を埋め、伝統的家族の維持をはかることに主な関心があった。そのためこの男子型労働生活からの収入に基づく拠出、雇主、国庫の三者負担による社会保険制度で基礎的家族ニードを満たし、これを支えるものとして非拠出の公的扶助を位置づけ、それ以上のニードは各人の任意の努力に委ねる、とした。

彼は計画の3つの前提として、雇用維持政策、扶養家族手当のない職務給がもたらす多子家族の貧困防止策としての児童手当、包括的な保健・リハビリテーション・サービスをあげたが、低賃金対策として重要な最低賃金制は——報告書に関する限り——重要かつ明確な位置づけを与えられて

いなかった²⁵⁾。

計画の中心となった社会保険では、女子労働者の処遇は、1) 男子労働者型の労働生活の可能な独身女子労働者については、男子と同じ給付をする、2) 既婚女子については、特別のカテゴリーを設け、夫の「パートナー」として位置づけその家事労働を「世界におけるイギリス人種とイギリスの理想の存続」に不可欠としてその価値を認識した。とはいえ、妻は労働者であっても受給者としては自立した夫と対等な存在ではなく、あくまでも夫の被扶養者として扱い、夫婦で1単位とみなされ夫を通して給付を受ける存在とされた。結婚は雇用とのアナロジーでとらえられ、結婚が続く限り女子にとって生活保障を約束するものであった²⁶⁾。

既婚女子の就業はむしろ例外的で、その収入は家計補助的なものと考えられ、したがって彼女らには、1) 拠出せず、失業・疾病給付の請求権もない免除措置か、2) 拠出はするが、独身・離婚女子に比べてニードが少ないから減額された疾病・失業給付を受けるかを選択する既婚女子選択権 (Married Women Option——以下、MWO) が与えられる²⁷⁾。成人の男子の場合には、給付資格に際してその婚姻身分は問われないのに、女子にとっては常に男子との婚姻関係が重要となる。

しかし、ベバリッジの前提した家族モデルは、戦後の教育水準の向上、価値観の変化、出生率の低下、家電製品の普及による家事労働の軽減、離婚率の増大、夫の低賃金に基づく経済的必要、など諸原因に基づく既婚女子の就労の増大などによる女子の役割の変化によって現実の家族からますます離れたものとなったことは、すでに前節で触れたところである。では、既婚女子（労働者）を被扶養者としてとらえ、男子と対等に扱えないことが、所得保障制度上具体的にどのような問題として現れ、改善されていったか。

2. 所得保障下の均等待遇上の諸問題

(1)

イギリスの所得保障は、1) 拠出に基づく、失業・傷病時などの短期給付と、死亡・退職による寡婦年金・退職年金などの長期給付を行う国民保険

制度と、2) ミーンズ・テストを伴う無拠出の公的扶助給付制度〔①Supplementary Benefit(以下、SB)、のち所得補助 Income Supplement (IS), ②家族所得補足 Family Income Supplement (FIS)、のち家族クレジット Family Credit (FC) など〕からなる。

まず国民保険(以下 NI)による拠出制給付制度だが、1946年国民保険法は次のような特徴をもっていた。第1に、ベバリッジの均一拠出、均一

表 11 被用者の週保険料(1946年国民保険法)

被用者の種類		第1回	常時保険料
男 子	18歳以上70歳まで(65歳以上の退職者を除く)		
	週30シリングを超える稼得者	4 s 7 d	4 s 9 d
	週30シリング以下の稼得者	2 8	2 9
女 子	18歳未満のもの	2 2	2 3
	18歳以上65歳まで(60歳を超える退職者を除く)		
	週30シリングを超える稼得者	3 s 7 d	3 s 9 d
男 子	週30シリング以下の稼得者	2 2	2 3
	18歳未満のもの	2 2	2 3

(出所) 文献 [16], National Insurance Act 1946 First Schedule, Contribution Rates Part I より。

給付原則は触れこみとは異なり、男女(とくに既婚)労働者の間には拠出・給付双方において平等ではなかったことである。拠出では労働者の場合、所得が週30シリング以上か未満か、18歳以上か未満かによって異なるが、女子はいずれの場合も男子の拠出額より低い(表11)。

また給付については受給資格を満たした場合、既婚女子の特別カテゴリーが設けられ、既婚女子を除く成人男子や独身女子は、失業・疾病等の短期給付は本人の場合は週26シリングであるのに、既婚女子では、夫との関係、扶養家族の有無が問題とされ、夫と同居して扶養家族のないものは15シリングしか受給できず、それは夫の扶養家族としての妻への給付額16シリングより低い²⁸⁾。表12は失業給付に関するものであるが、ここでいうM(中間レート)が上述の一部既婚女子の給付である。疾病給付もほぼ失業給付と同じである。

第2に、既婚女子(および寡婦)労働者にはMWOがあり、1)拠出は免除されるが失業・疾病

表 12 失業給付額(被保険者本人)の性別・扶養関係別相違⁵⁾

性別・婚姻別 年齢別・扶養家族の有無別 年次	男 子			女 子								
				独身・離婚・別居			既 婚 者					
	18 歳 以 上	18歳未満		18 歳 以 上	18歳未満		18 歳 以 上			18歳未満		
		子供または成人の扶養加	その ²⁾ 他の場合		子供または成人の扶養加	その ²⁾ 他の場合	夫に扶養加算あり	夫 ¹⁾ 一定の仕送りあり、他と別居、しかし夫から害年金などあり 夫と同居、夫に退職・障害	その ²⁾ 他の場合	子供または成人の扶養加	その ²⁾ 他の場合	
1948年7月5日 ¹⁾ ～1975年4月9日	H	H	L ²⁾	H	H	L ²⁾	H	H	H	M	M	L ²⁾
1975年4月10日 ¹³⁾ ～1978年4月5日	H	H	—	H	H	—	H	H	H	M	M	—
1978年4月6日 ～1987年4月13日	標 準 額 3/4 額, 1/2 額											
1987年4月14日 ⁴⁾ ～	標 準 額											

(注) 1) この期間は標準給付額を示し、H は higher rate, M は middle rate, L は lower rate の略、具体的金額は省く。

2) 1975年4月7日から lower rate は廃止、未成年者は適当な成人の給付額に移る。

3) 1978年4月6日から middle rate は廃止。

4) 1987年10月5日から 3/4, 1/2 の減額給付は廃止。

5) 成人、子供の扶養加算はこの表では省いてある。

6) 夫と同居せず、夫が妻の扶養のために、給付の higher rate 額と middle rate 額の差以下を支払っている場合。もし妻が未成年であれば子供・成人扶養家族の加算あり。

(出所) 文献 [8] fn. 1989, Table 1.01 A, 1.01 B より作成。

などの短期給付は受けず、長期給付の年金については夫の扶養者として夫の拠出記録による年金を得るか、あるいは、2)独立に自分も拠出して男子・独身女子より劣った短期給付を受け、退職金として自分の拠出記録による年金を得るか、のいずれかを選択できる。しかし自分の拠出記録による年金は、既婚女子にとっては、家事責任など雇用中断のため拠出記録が十分でないため、夫の扶養者として得る年金額よりも低い可能性が高い。また、働く妻をもつ男子の側には妻が拠出して自分の拠出を減らす MWO に相当する規定はないので、年金に関する限り妻の拠出は事実上浪費となる。その結果、既婚女子労働者の4分の3が拠出しない選択をし、またこの方向が奨励された²⁹⁾。

既婚女子労働者は、拠出しない場合は、失業・疾病給付はなくても夫に扶養されるから生活に困ることはないと判断され、拠出しても被扶養者だから扶養家族のある男子より低額でよいとみなされており、既婚女子労働者の拠出はむしろその意味で懲罰的に扱われている。独立の労働者としてよりは被扶養者の立場であることが奨励されているのである。

第3に年金については、既婚女子が独身女子のように自分の拠出により退職年金を得るためには、全労働生活中完全に拠出しただけでなく、さらに「ハーフ・テスト」(half-test, sec. 21(5))とよばれる規定のハードルを越えねばならない。それは、結婚後から年金受給資格の発生する60歳の誕生日までの期間の少なくとも半分以上を拠出せねば、自分名義の年金は得られないという要件をさす。晩婚で、それまで拠出しながら結婚後は育児などのため短期間しか働けない女子にとっては、極めてきびしい条件である³⁰⁾。年金についてはその上、開始時期が男子は65歳、女子は60歳という格差問題がある。この年限は1940年に設けられたが、その理由は女子労働が必要であった戦時中、働く期間を5年短くして女子の労働市場への参入を促すことと、当時夫婦間には平均5歳の年齢差があり、夫が退職しているのに妻が働くのは不公平であり、妻が働いているのに夫が家事をするのは困難である、との夫への配慮の産物であった³¹⁾。

ともあれ、国民保険給付の短期給付・長期給付(年金)の双方において、既婚女子労働者は独立労働者として男子と平等に扱われなかった。

1950年代から60年代にかけて、短期・長期給付の双方において定額拠出、いわゆる均一給付から所得比例拠出、給付へ転換するなかで、75年には所得比例拠出分に関しては、標準拠出率(5.5%)に対して、MWOの下では既婚女子・寡婦に対する低額拠出率(2.0%)を認めることに変更された。減額拠出をすることは、全雇用労働者をカバーする労働災害給付を除く国民保険上の受給資格はない点では同じである³²⁾。

既婚女子労働者を被扶養者にとらえる視点について一定の変更をもたらしたのは、労働党政府下の社会保障担当大臣であったカースル女史である。彼女は、1975年社会保障年金法案の提出にあたってその目的のひとつとして、「社会での女子の身分の変化を認識し、……ベバリッジの被扶養者原理への依存から離れて、女子が外で働く時には平等な責任を分担し、平等な権利を享受すべきである」³³⁾ことを主張した。

同年の社会保障法、社会保障年金法の改革内容は、1) MWO は廃止され、77年以後の新入女子労働者、または2年後に復帰する女子からは、フルに拠出することになる。しかし、これまでの減額拠出者は従来通りを認めるとした。結局減額拠出によって失業給付など資格のない既婚女子は、78年の64%に比べ84年でも36%存在し³⁴⁾、87年にも22%存在した(表13)が、この減額拠出は89年10月より廃止された³⁵⁾。2) 既婚女子の一部を対象とする特別の低い失業・疾病給付額(中間レート)は87年4月から廃止され、標準レート、3/4、1/2レートに変えられて男子・独身女子などと同様、拠出条件を満たせば同一額の適用となった。3) 年金については、「ハーフ・テスト」が廃止され、また「家庭責任保護」(Home Responsibility Protection)規定を設けて、家事・介護など家庭責任事由による不就労期間を、失業などと同じく正当な事由としてはじめて認めて拠出を免除し、この期間の基礎年金権を保護し、家庭責任を社会的に公認した。ただし、減額拠出を選択したものにはこの保護はな

表 13 既婚女子選択 (MWO), 減額拠出をした短期給付を受けない既婚女子労働者の比率

年度	1962年 (100万人)	1974年 (100万人)	1985年 ¹⁾ (1,000人)	1987年 ²⁾ (1,000人)
①拠出した既婚女子	1.14	1.38		
②MWOをした既婚女子 ¹⁾	3.11	4.05		
③拠出したその他の女子	3.36	2.60		
①標準額拠出した既婚女子			3,699	4,167
②減額拠出した既婚女子			1,569	1,202
減額拠出者の割合 $\frac{②}{①+②} \times 100$	73%	76%	30%	22%

(注) 1) これは表では「雇主だけが拠出した」となっている数値である。

2) 1985年, 87年の数値については、「標準拠出と減額拠出の混合」の数値は含まれていない。

(出所) 1962年, 74年は文献[8] in. 1982, Teble 40.12, 49.13 より作成。1985年, 87年は[8], 1989, Teble 40.13 より作成。

い。4)年金は従来の基礎年金に所得比例年金を上
のせた2階建てとし、後者については労働生活
中最善の稼得能力期間20年間を選択し、それを算
定基礎に年金額が定められる、とした。20年は必
ずしも連続している必要はなく、出産・育児で労
働市場から引きあげねばならない既婚女子または
現業労働者には大きなメリットであった³⁶⁾。5)ま
た低賃金・パート労働のため多くの女子が排除さ
れている職域年金のある企業は、男子と比較でき
る仕事に就く女子に男子との同一条件での加入を
保障した。ただし男子と同一に扱うことは強制し
ない。6)しかし、50歳以上の寡婦は夫の所得比例
年金を100%継承でき、それに加えて自分の拠出
で得た付加年金を請求できるが、寡夫にはこの原
則は平等に適用されない。妻の死亡時に彼が退職
年齢を超えているか、病気で働けない場合にのみ、
妻の所得比例年金への請求が認められたにとどま
る³⁷⁾。この法ではなおも女子は男子の被扶養者で
あり、男子の女子への依存は不自然で避けるべき
とのモラルの残滓がみられる。

これらの法案では男女の退職年金の開始年の格
差問題も今後に残された。この点についてカース
ル女史は、「女子の低い退職年齢は、長年の女子の
低賃金の補償である。多くの女子は搾取され、苦

汗賃金だけを支払われてきた」と述べてむしろ格
差を弁護したのである³⁸⁾。また1975年にはSD法、
EP法が実施されたが、前者では退職・死亡に関
する規定上の性差別は認められた。

(2)

ところで、1970年のオックスフォードの第1回
全国大会で全国的なものとなったフェミニスト運
動の目標は、同一賃金などこれまでの諸要求に加
え75年、女子の「経済的法的独立」を掲げ、国家
の課税、所得保障給付を規制している規則——男
子が妻子を養う主家計支持者で、「家族賃金」を得
ているとの仮定に基づく——に向けられた。

その改善要求に示された所得保障に関する差別
は第1に、既婚女子は男子と異なり失業・疾病給
付を受ける場合、子供や失業中の夫に対する付加
給付を請求できないことである(男子の場合、自
動的に付加給付を受ける権利がある)。第2は、不
平等な退職年齢である。第3に、既婚女子は自ら
家族所得補助、補足給付を申請する権利がない。
第4に、主婦への非拠出の障害年金(HNCIP)の
規則では、自分の障害のため外で働けないことだ
けでなく、その上通常の家事責任を遂行できない
ことを証明できなければ、男子・独身女子には、
この証明なしに与えられるこの年金は受けられな
い。第5に、同様に非拠出の障害介護手当(ICA)
は、障害者に対するフルタイムの非就業の介護者
に対するものであるが、独身女子と男子のみが有
資格で、既婚女子・同棲女子は除外されている。
その理由は、介護は既婚女子の通常の義務の一部
であり、したがって、この義務のない〔はずの〕
男子や独身女子と異なり、既婚女子労働者の収入
喪失を補償する必要はないと解釈されていること
である。第6に、所得保障制度一般に適用される
「同棲規則」である。これは結婚している女子、
または夫婦として男子と同居している女子は、自
分自身または所帯について補足給付の請求権がな
いことである。これは女子の被扶養者観念に基づ
いている。このため女子申請者は、本当に独身か
どうか社会保障省の職員により、同棲の証拠を求
めて家庭を調査される³⁹⁾。

フェミニスト・グループや、給付申請者組合、

CPAG は合同で女子は独立の個人として扱われるよう運動を行った。また EOC も、同様な問題をあげて1977年以来、社会保障大臣に性差別慣行の除去を要望してきた⁴⁰⁾。要するに給付申請者として既婚女子（労働者）に男子と同様に、独立の資格を求める動きである。

(3)

1976年2月には、EEC の「雇用、昇格、職業訓練についてのアクセスと労働条件における男女均等待遇の原則の実施命令」(76/207)が出される。退職年齢の男女格差は命令違反として、SD 法、EP 法が修正された(86年)が、年金の開始年齢格差は依然範囲外にとどめられた。

また78年末の EEC 命令(79/7)は、社会保障国家計画についての男女均等待遇を扱い、加盟国に84年4月までの実施義務を課した。これを実施したのが80年の社会保障法である。

同法は、1)女子の拠出は——以前のように夫が自ら扶養できない場合だけでなく——、夫への稼得者扶養加算を可能にした。しかしながら、その扶養者加算は、男子が妻に対して与えられるものより少ない。この差別はなお存続し、そこには女子が男子の被扶養者になるのは自然で受容できるが、その逆は不自然で回避すべきとの観念が反映し、寡婦・退職年金・障害者年金についても、被扶養者としての女子には支払われるがその逆は認められなかった⁴¹⁾。しかしこの点は、85年の社会保障法で改められた。また同法は、ハーフ・テスト条項のため国家年金を申請できなかった既婚女子(84年には、約20万人)は、84年12月にさかのぼって申請できることとした。

1986年の社会保障法は、ベバリッジ以来の社会保障制度の点検を行ったものと自賛されたが、その実、社会保障予算削減を目的とする所得保障の民営化、改悪となった⁴²⁾。均等待遇については、次の内容をもつ。1)拠出が不十分な場合の減額(3/4レート、1/2レート、表12を参照)の失業・疾病給付を廃止した。2)障害介護手当(ICA)は既婚・同棲女子にも申請資格が認められ、EEC 命令に従って84年12月まで遡及して発効した。

さらに86年 EC 正義裁判所は、西ドイツのパー

ト女子労働者が申し立てたビルカ百貨店対ウェーバー夫人事件で、女子パートの職域年金加入を企業が認めないのは間接性差別とし、同年さらなる命令(86/378)を出して、雇用関連の職域年金など私的計画での均等待遇について93年1月までの実施を求めた。ただし、年金開始年齢の差別はなお除外される。この命令を具体化したのが89年の社会保障法である。この結果、職域年金・個人健康保険など職業給付計画上の婚姻身分に対する性差別、女子パート労働者への間接性差別を禁止したが、年金開始年齢の差別は除外された。けれども男女間の異なる年金年齢が異なる年金給付に結果する場合には、ローマ条約119条(同一賃金条項)違反となるので、これらの計画は同一最高加入年齢の均等化をはからざるを得なくするものとも指摘されている⁴³⁾。

1990年5月の EC 裁判所は、イギリスのパート労働者の提訴した Barber 対 Guardian Royal Exchange Assume Group 事件で、適用除外制度下の職域年金は、ローマ条約119条の賃金を構成するので男女平等な条件で提供するべきであり、パート・フルタイムの区別は間接性差別と判決した。パート労働者の職域年金加入は認めない場合がこれまで多かったが、これで促進されよう⁴⁴⁾。

年金開始年齢の男女平等化問題について EOC は、88年に60～64歳の間での同一化を提唱しており⁴⁵⁾、今後同一化に向けて進展していくものと考えられる。

現在の時点では、拠出・非拠出給付では、既婚女子(労働者)は申請者・拠出者としては男子との形式的平等は、ほぼ実現したとみてよい。しかし国民保険加入資格上の所得制限や、給付額における所得格差の反映など、労働市場における男女の雇用形態・待遇・身分の実質的格差の投影としての実質的不平等が今後ますます浮き彫りにされることになろう⁴⁶⁾。給付上の実質平等を犠牲にして、拠出の平等が、コストのかからぬ形式的平等が遂行されたといつてよい。では最後に、女子労働者にとってとくに関係の深い問題に限定して、制度上実質的な不平等の問題点をみてみよう。

Ⅲ 女子労働者と所得給付上の問題

1. 失業と失業関連給付

(1)

現在の所得保障制度は、ファウラー改革による、1986年以後の諸社会保障法に基づく。この主目的

表 14 所得保障制度上の主要な給付額(1990年4月)

給 付 種 類		給 付 額 (ポンド)
ミーンズ・テストのない給付	失 業 給 付(年金受給年齢以下)	37.35 (23.05)
	傷 病 給 付()	35.70 (22.10)
	退 職 年 金(本 人)	46.90 (28.20)
	障 害 年 金()	46.90 (23.05)
	寡 婦 給 付(一時金)	1,000.00
	母 子 手 当	46.90
	児 童 手 当	7.25
	単 親 給 付	5.60
雇主を 通る給 付	傷 病 給 付(年金受給年齢以下)	36.70 (22.10)
	法 定 出 産 金(所得閾値46ポンド)	39.25
	法 定 傷 病 金	
	{ 所得が週46~83ポンド	39.25
	{ " 84~124ポンド	39.25
ミーンズ・テストを行う給付	{ " 125ポンド以上	52.50
	A 家族クレジット	
	成人クレジット	36.25
	子供クレジット	
	{ 11歳未満	8.25
	{ 11~15歳	14.15
	{ 16~17歳	17.80
	{ 18歳	25.10
	B 所得補助	
	独身者 { 25歳以上	36.70
	{ 18~24歳	28.80
	{ 18歳未満	21.90
	単 親 { 18歳以上	36.70
	{ 18歳未満	21.90
	夫 婦 { 少なくとも1人が18歳以上	57.60
	{ 双方が18歳未満	43.80
	扶養家族 { 18歳	28.80
	{ 16~17歳	21.90
	{ 11~15歳	18.25
	{ 11歳未満	12.35
	出 産 一 時 金	100.00

(注) カッコ内は成人被扶養者または妻の給付額。

(出所) 文献 [36], Table 1~4 より作成。

の1つは、民営化促進による社会保障予算の削減である。各種給付額は毎年4月に物価上昇率に比例して改訂されることになっている。90年4月の主要な所得関連給付額は表14に示してある。この額に LPU が示す低賃金の境界値、週172ポンドや EC の178ポンドを対置してみると、いかに諸給付額が低いかがわかる。

貧困な女子(労働者)にとっては独立の収入源として歓迎されている児童手当の据え置き、傷病手当の一部切り下げ、失業給付資格の一層の制限など改革の本質が明瞭となってくる⁴⁷⁾。

現在の NI 拠出料は、85年10月からそれまで所得について一律の比率であったのを所得に比例して変動するものに変えた。問題なのは、拠出義務のある所得の下限(以下、LEL)と所得の上限(UEL)があり、下限以下の低所得者は加入資格がなく、したがってこの低所得者は失業・傷病給付など短期給付の受給資格がないことである。たとえば、89年4月での収入下限の週41ポンド以下の収入を得ていた250万人の労働者のうち95%はパート労働者であった⁴⁸⁾。また雇主には保険料拠出義務を避けるため、労働者の所得を LEL 以下に維持するインセンティブが働き、パート労働者も週労働時間数をこの LEL 以下になるようとどめようとする。また、受給資格は従来1年間の拠出であったが、88年以後は2年間に改悪され、89年夏には、公称失業給付申請者は従来の5分の1に減少した⁴⁹⁾。

これらの事情の上に、女子労働者が失業した場合問題なのは、失業給付の受給率が男子に比べてはるかに低いことである。このことが統計上、女子の失業率は実際より低くしか反映されないことになる。つまり、女子の失業を見えないものになっているのである。女子の受給率が低い理由の第1は、既婚女子が減額拠出や、多くのパート女子労働者のように低賃金のため NI 加入資格がなく、失業給付受給資格がないことである。第2に、受給資格があっても男子と異なり、既婚女子は同時に主婦と考えられているから、経済的にアクティブであることを積極的に証明せねばならない。失業を証明することが家事責任のある女子にとって

は、失業＝怠惰と観念する男子よりも困難な手続き上、意識上の問題があり、結果として受給できないことがある。失業給付申請に際して、質問表の形で「就業可能」(available for work) 性テストが課せられる。パート労働者の場合、所得が NI 抛出の最低限度を超えていても、自分の居住地域でのパート労働があること、仕事に就く妥当なチャンスのあることを証明せねばならない⁵⁰⁾。

このテストはフェウラー改革の1986年後半以降一層厳しくなり、積極的に仕事を求めている証拠の提出が求められる。テストは第1に、どのようなフルタイムの仕事でも直ちに就く、第2に、通常の通勤距離を超える仕事でも就く、第3に、直ちに家族の介護・育児についての手はずを整える、ことである。とりわけ家事責任のある女子について問題なのは、第2、第3である。家事責任と両立しない仕事を拒否すると失業給付申請者として失格と判定されることである。失業給付額削減目的のこれらのテストは、このほか一般に労働時間の制限や地域での水準以上と考えられる賃金以上の仕事を要求した場合、給付は差し止められる⁵¹⁾。

衣料産業で解雇された女子労働者に関する一研究は、男女労働者の間には「就業可能性」について違う性格の制約が作用していることを明らかにしている。家事責任のある女子労働者の場合には、通勤時間や働ける時間帯について制約される。しかし男子の場合、職務の賃金、技能が彼らの就業可能性を制約しており、男子のこの種の制約は社会保障制度慣行上、認められており、給付申請資格喪失の条件にならない。しかし家事労働は、家事労働を行わない男子の立場からみれば、就業可能性を制約するものとは認められないのである⁵²⁾。

失業者は、事情によっては給付に加え無抛出の SB または IS を受給できる。失業給付受給資格が12ヵ月後に失われると SB (IS) に全面的に依存することになる。EEC 命令79/7による改正で、83年11月以後は既婚女子・同棲女子も、またパートナーが就業している場合でも、この給付の申請者となれる。より制限された条件の下にであるが、パートナーが失業の場合、彼女らは指名された家計支持者としてその申請が可能となった。表15は、

男女失業者の諸給付との関係を示したものである。失業手当のみの依存者が年々減少し、SB (IS) の受給者が増大している。失業が長期化し失業給付の有資格期間を超えていることを示すが、男子の失業保険と補足給付の併給は、保険給付額が不十分であることを示す。手当なしの女子比率が高いことは、女子の受給資格が厳しいことを示すものと考えられる。要するに、失業給付の役割は年々低下しているのである。

(2)

解雇された労働者に対しては、雇主は剰員整理手当を支払う義務がある。手当の目的は雇主が労働者を解雇しやすくする手段である。

1978年の雇用保護(統合)法は、退職年齢以下で18歳以上のフルタイム・2年以上勤続の労働者にのみ資格を制限し、手当額は年齢にスライドし、勤続年数、最終賃金を基礎に算定される。80年の『女子雇用』調査は、就業女子の36%は、主に不十分な勤続年数のため手当の対象外にあることを示した。男子に比べ解雇された女子のより高い率のものが手当を受けられず、85年の統計は、男子への手当額平均が1,595ポンド、女子は617ポンドであること、女子は安く解雇でき、解雇しやすいことを示した⁵³⁾。

しかし NI の失業給付の受給資格を得ることは、多くのとくにパート女子には困難である。それで剰員整理手当は、低賃金の女子労働者にとって失業時の唯一の経済的補償として、失業給付に代わる特別の重要な役割をもっている⁵⁴⁾。

剰員整理手当の権利を含む他の雇用上の権利については既述のように、パート労働者、とくに週8時間未満労働者は長期勤続者でも何ら権利がない。このうち剰員整理手当と不公正解雇補償に関する労働時間による権利上の差別をしている国は、EC 諸国中イギリスとアイルランドだけである。EOC は、この差別は間接的性差別として EEC 命令(75/117)とローマ条約119条か、EEC 命令7/207違反であるとの見解に立ち、裁判所の見解を求める姿勢を1990年に打ち出した。

1989年の数値で週8時間未満のパート労働者は67万人、うち83%が女子である。また約200万人

表 15 性別失業者³⁾に対する所得保障¹⁾²⁾手当

	1961年	1971年	1976年	1981年	1986年	1987年	1988年
〔男 子〕							
失業手当のみ	47.2	40.9	30.0	28.2	20.2	18.3	16.3
失業・補足手当と所得維持	9.4	13.6	10.9	11.4	7.5	6.2	7.2
補足手当, 所得維持のみ	21.9	27.1	42.4	46.0	59.3	61.4	61.2
手 当 な し	21.6	18.4	16.6	14.0	13.0	14.1	15.2
申請者計(1,000人)	283	721	1,076	1,994	2,086	1,724	1,344
〔女 子〕							
失業手当のみ	39.7	41.0	29.1	38.9	33.5	30.1	29.7
失業・補足手当と所得維持	2.5	6.7	3.9	3.8	2.7	2.5	3.1
補足手当, 所得維持のみ	12.2	20.5	44.6	37.4	40.8	44.0	43.4
手 当 な し	45.5	31.8	22.4	20.0	23.0	23.4	23.7
申請者計(1,000人)	101	138	380	709	955	766	559

(注) 1) 毎年11月の数値, ただし1976年は8月, 1981年は1982年2月から引用。

2) 1988年4月から, 補足手当は所得維持に代置。

3) 1981年以前には登録失業者, 1981年は登録失業者申請者, その後は失業手当申請者。

(出典) 文献 [5] B, Table 5.8。

が8時間以上16時間未満であり, うち87%が女子で占められている。その大半は, 2つの権利の無資格者で, 88年春の雇用省の労働力調査では, 全パート労働者の55% (女子パートの54%, 男子パートの63%) は主な雇用上の権利はないという⁵⁵⁾。

EOCはこの問題を取りあげる理由として, 女子の賃金や出産による職歴中断, 子供の幼時に労働時間を削減せねばならないことへの効果をあげている⁵⁶⁾。これが最終的に成功すれば, 女子が圧倒的なパート労働者にとって利益となろう。

2. 傷病給付

NI 加入資格のあるものには, 傷病で働けない場合の所得保障として傷病給付 (Sickness Benefit) の権利がある。1986年10月以降, 初めの28週までは法定傷病給与 (Statutory Sickness Pay—SSP) として雇主を通して支払われる。この SSP 計画から除外されているもの, 28週以前に SSP の資格が切れ, 病気で傷病給付受給のための提出条件を満たすものが残余期間について傷病給付の資格がある⁵⁷⁾。所得関連給付であるが, 90年4月以降政府は, 労働者10人中9人は企業の職域疾病計画に加入している, SSP は所得関連である必要がないとして, 週所得46ポンドから124ポンドまでの者には週39.25ポンドとし, 84ポンドから124ポンドの所得者への給付額は89年よりも引き下げた。

しかし『労働調査部』の調査では, 200万人の労働者がこの職域計画から除外されている。その際, 除外の基準は職域年金と同様, 勤続年数と週労働時間で, パート・テンポラリー・臨時労働者など, 不安定な雇用形態の労働者, 零細企業の労働者は, SSP や職域傷病計画から除外されている可能性が高い⁵⁸⁾。その上 LPU の調査では, SSP にカバーされている労働者ですら, 雇主は SSP を支払うことを好まないため, その権利が無視される事例を示している。支払いを拒否されたパートや低賃金労働者は理論上は雇主を訴えることはできるが, 彼は雇用保護法上, 不公正解雇についての保護の権利がなく, 解雇されることを考えると事実上訴えることは不可能ということになる。さらに SSP の額も極めて低く, その低いレートは平均週賃金の16.5%, 高いレートでも20%どまりである。傷病で働けない場合の所得維持は, 福祉国家の基本的な1つの機能であるが, 他の EC 諸国に比べてこの低い額は最悪と批判されている⁵⁹⁾。

3. 所得補助 (IS)・家族クレジット (FC) 制度

女子労働者, とりわけ単親の女子労働者は低賃金のため NI 給付の資格がないか, あっても失業・傷病で働けない場合, 「安全網」としてのミーンズ・テストのある無提出の所得補助, 働けても所得が低い場合は家族クレジットに頼らねばならな

い。

申請者の資格要件は16歳以上、フルタイムの就業をしていないことである。結婚・同棲の場合は現在はいずれか一方が申請できることになっており(1980年社会保障法)、この点は同じミーンズ・テストに服する無拋出のFC(またはFIS)も同じである。

独身、別居・離婚した女子、服役中の夫をもつ妻が、この所得補助の主対象である。単親女子のうち、比較的恵まれた、NIの給付のある寡婦を除くと、別居・離婚した女子は、相手の男子から扶養される資格はあるが、実際は送金は不十分、不規則である。そこでこれらの女子の多くは働くか、ISに依存する。子供の養育責任のある単親女子が働くのは簡単でなく、そのうえ低賃金である。そこで24時間以上働く場合は、有子低所得家庭を対象とするFCに依存するが、それ以下のパート労働の場合はISに依存する。単親女子の就業率は、その他の母親に比べ高い(34%に対し57%)。

この頼みの綱であるIS・FCも、もし単親女子が同棲しているとみなされると停止され、老人女子もこの例外ではない。

女子が独身か同棲かを判定する場合に当局が適用する悪名高い「同棲規則」(co-habitation rule)は、広く国の所得保障制度のみならず、企業の職域年金制度にも適用され、結婚の本質が、妻の性的、家政婦的サービスへの報酬であることを具体的に示したものと批判されてきた⁶⁰⁾。この規則は80年代の改善過程でも変わっていない。この規則はとくにIS(SB)では厳しく適用され、それに影響されるものの大半は、単親女子である。

「同棲規則」とは、1976年のSB委員会が確立した基準であるが、それは夫婦として同居しているという意味で、1)同一所帯の一員であること、2)関係が安定していること、3)経済的援助があること、4)性的関係があること、5)子供がいること、6)世間で夫婦として認めていること(女子が男子の姓を名のる場合はよい)、の基準をいい、これにより男女に同棲の判定が下される。同棲の有無の判定に決定的なのは性的関係といわれ、その調査には女子の個人生活の調査や、隣人による非公式

のスパイ活動が行われており、男子の下宿人のいる独身女子や、前夫が子供を訪ねてきたり、別の男子と新しい関係をもつのに関心のある女子の場合、同棲と疑われやすく、その場合、調査して給付は差し止められる。審判所に訴える権利はあるが、決定を覆すことは困難とされている⁶¹⁾。女子がISを受給することは、逆にこの規則によって同棲し、男子に依存することを余儀なくされる危険につながる。この規則は、女子は独立した収入源は必要でないという仮定の下にある所得保障慣行がもつ鋭い刃というべきで、扶養される妻という観念がここでは支配しており、女子を窮地に陥れている、と非難の的となっている⁶²⁾。

(1)

女子労働者にとくに関連の深いものとしては、他に出産給付、主婦障害介護年金(HICP)がある。紙幅の関係で、これらの給付上における女子労働者の抱える実質的不平等の問題は割愛せねばならない。ただ出産給付については⁶³⁾、女子の問題なのに、NIに基づく出産手当(MA)も、雇主に肩代わりされた法定出産給付(SMP)も、その期間、額についても不十分で、パート労働者の多くは受給資格がない。しかし人口学の見地から、今後ますます女子の確保が急務とされるなかで、大企業はこれらの給付に上のせしており、著名な出版社ペンギン社では、5ヵ月内の復職の条件で勤続年数12ヵ月以上の女子に通常賃金の100%を25週支給、出産休暇52週を認め、BBC放送では労働時間は不問としている⁶⁴⁾ことを指摘しておきたい。

また退職年金については、78年以後導入された「家庭責任」保護規定も、中断された期間の一定の補償となる点では女子にとって福音であるが、その後のパート労働などによる長期の減額収入を補償するものでなく、年金の計算基礎が、女子に有利な78年以後の最良の20年間から、現在は全就労期間に改悪されたこと、職域年金の低い加入率、短い拋出期間、所得リンクの国家年金については、労働市場における女子の職業、低い職位に基づく女子の低賃金を反映してその額は低いことを指摘し、結論として81年のEOCの次の予測を紹介しておくに止めたい。「年金計画の直接差別はほと

んど存在しない。しかし、より低い身分、より低い賃金の職務への女子の集中や、女子の短い勤続、より早い退職年齢のため、将来の老人女子は今日の老人女子よりも相対的にあまりよい生活はできないだろう」⁶⁵⁾。

(2)

以上で明らかにされたことは、今後女子労働者が所得保障給付上男子との実質的平等を獲得するためには、所得保障制度、とりわけ国民保険制度を規定している男子型労働生活パターンを女子にも可能にする社会環境と、性的職業別分離と密接に関連している女子の低い賃金水準の改善の必要なことである。

これら女子に給付上不利を招く条件はすべて性別分業の反映であり、それに根ざしている。性別職業分離の改善には、女子への職業訓練の門戸開放、女子を含めた性別分業意識の改革、性別分業の解消、夫と妻との対等な地位の確立が必要である。

それと同時に、女子に多い低賃金職種を対象とした、しかしベバリッジ報告が軽視した最低賃金制の賃金水準の、十分な生活を可能にする額への大幅な引き上げ、所得給付一般の、受給者が社会参加を可能とする額への引き上げ、権利としての非拋出給付の確立、スティグマの解消が重要である。

所得保障は、夫婦の場合でも社会的に自立的な個人として別個に同額の給付か独立の年金権が与えられるべきであろう。特定の家族イデオロギーに基づいて被扶養者概念が適用されるべきではあるまい。変動する社会のなかで、特定の家族モデルを強制するのではなく、社会変動のもたらすきしみを見通して、それを緩和することが社会保障制度としての所得保障の役割ではないだろうか。

注

1) EOC は、雇用分野に限らず、教育、公共施設利用その他広い分野での男女平等を促進する役割を与えられているが、所得保障に問題を限ってみても1977年の EOC の第2回年次報告書以来、最も新しい1989年度の報告に至るまで、毎年男女均等待遇の観点からみての問題の是正を政府に要望してきている。Cf. 文献(10)fn. 1977~89。

2) 文献(21), p. 50。

3) 文献(40)表Ⅱ・3 および(42)表3-1-1を参照。1914年と1951年については文献(44)表Ⅰ.2, その他については文献(11)を参照。

4) 文献(30)表3-1(a)を参照。

5) 文献(6), p. 55 および文献(15)Table Ⅰ.2を参照せよ。

6) 文献(23), *The News Review*, No. 7, p. 12。

7) 文献(23), No. 37, p. 42 Table 4, p. 39 Table 2。

8) Cf. 文献(2), p. 83。

9) この運動については文献(43)を参照。

10) 文献(14), pp. 3-4。

11) 文献(10) fn. 1987 (1988), Table 7.10。

12) 文献(11)表3-3-4。

13) 文献(7), p. 33, 文献(33), p. 4, 文献(31), p. 17。

20世紀初頭の不熟練労働者が夫婦合わせても一家を養うに不十分であった。Cf. 文献(4), p. 12。1909年センサスを分析したボーレーは、現業労働者の48%は夫婦、子供の収入に依存していること、9%の所帯は女子労働者が主たる家計支持者であり、1901年センサスでは、1人の男子の賃金に依存していた「典型的」家族は41%にすぎなかった。Cf. 文献(26), p. 100。

14) 文献(5) Table 2。

15) 文献(7), pp. 14-15。

16) 文献(6), p. 90。

17) 文献(29), p. 204。

18) 単親家族の推定値は文献(10) fn. 1981, Table 4。

1, 文献(11)より。SB 受給者数は文献(8)fn. 1985, 1989より作成。

19) 文献(8)fn. 1989, Table 33.05より。

20) イギリスの最低賃金制で定められる額が極めて低いこと、しかし夫婦双方働くことによって SB の受給者となることから免れていることについては文献(1), pp. 31-33。

21) 文献(14), p. 182, Table 9.2。

22) *Ibid.*, pp. 186-188。

23) 文献(3) paras. 111~114, 117, 文献(29), p. 198。

24) 文献(45), 239 ページ。1943年には既婚女子の40%は有給の仕事に就いていたという。ベバリッジはこれを戦時中の一時的な現象で、戦後には残らないと考えていた。文献(9) para. 2.30, p. 13。

25) ベバリッジが列挙した国民のニード発生の8つの原因には、低賃金はない。文献(3) paras. 310-12。しかし、低賃金問題がまったくないと彼は考えているわけではない。彼の社会改革構想では、法定最賃制の実施が不可欠の前提であったと立証するハリス説がある(文献(17), p. 450)。なぜ最賃制を彼の計画の前提に付加しなかったのかわからない。毛利氏は、低賃金を解決済みと彼は考えていたとしている。文献(40), 203ページ。ともあれ、1960年代以後、低賃金が主要貧困原因のひとつとして再登場する。

26) 文献(3), paras. 108-11, 117。

27) 同上 paras. 111-2。女子を個人ととらえず被扶養者とした点、当時のフェミニストの批判を受けた。文献(34), pp. 153-154。1931年の失業保険法でも受

- 給資格、受給額で、既婚女子を男子に比し不利に扱い、女子労働者の非難的となった。文献〔32〕, p. 131。
- 28) Cf. 文献〔16〕, p. 789, pp. 792-793。給付額については文献〔38〕, 662頁, 第2表をみよ。ただし、この表は女子労働者の給付額については記されていない。
- 29) 文献〔29〕, p. 205。
- 30) 文献〔25〕, p. 149。
- 31) *Ibid.*, p. 150。
- 32) 具体的な拠出額については、文献〔8〕, fn. 1982 (1983), p. 322, Table 40.01, 〔8〕fn. 1989, p. 396をみよ。
- 33) 文献〔28〕, 18 March 1975, Col. 1489。
- 34) 文献〔14〕, pp. 142-143。
- 35) Cf. 文献〔8〕fn. 1989, Table 1.01 A, 1.01 B。
- 36) 文献〔24〕, p. 151。
- 37) *Ibid.*, p. 154。
- 38) *Ibid.*, p. 150。
- 39) 文献〔6〕, pp. 90-91。この規則の内容については後述。
- 40) 文献〔10〕fn. 1977~1989のsocial securityの項参照。
- 41) 文献〔29〕, p. 209。
- 42) この改革の性格については文献〔21〕Chapt. 3, 文献〔40〕第5章をみよ。
- 43) 文献〔19〕(6 Sept. 1989), IRLIB. 384, p. 2。
- 44) Department of Labour Researchの調査では、1989年現在、大企業の職域年金の多くはパート労働者(主に16時間未満)は、加入資格がないものが多い。しかしビルカ事件判決後、大手スーパーなど女子パート労働者を多く雇用する企業では加入資格を認めた。Cf. 文献〔35〕Table I, and p. 8。
- 45) 文献〔37〕, p. 10。
- 46) 文献〔29〕, p. 209。
- 47) 文献〔36〕, 'A meaner means test' pp. 12-14。「低賃金」額については文献〔23〕, *The News Review*, No. 7, (Dec. 1990/Jan. 1991), p. 14。なお、TUCの定義では158ポンド13ペンスである。
- 48) 文献〔23〕, No. 37 (Summer, 1989), p. 44。
- 49) 文献〔36〕, p. 12。
- 50) 文献〔14〕, p. 143。
- 51) 文献〔23〕, No. 28 (Winter, 1986), pp. 11-12。
- 52) 文献〔14〕, pp. 143-144, 文献〔29〕, p. 211。
- 53) 文献〔25〕, p. 35, 文献〔14〕, p. 141。
- 54) 文献〔14〕, p. 142。
- 55) 文献〔18〕, pp. ix-x。
- 56) Cf. 文献〔20〕, No. 36 (March/April, 1991), pp. 19-21。
- 57) 文献〔8〕fn. 1989, p. 22。
- 58) 文献〔36〕, p. 13, 文献〔13〕, p. 20。なお、この給付額切り下げによる節約は、年7,000万~8,000万ポンドと予想されている。文献〔36〕, p. 13。これらの受給のための拠出条件の詳細については、文献〔46〕, 84-85頁を参照。
- 59) 文献〔23〕, *News Brief*, No. 7 (Dec. '90/Jan. '91), pp. 4-5。ちなみに、デンマークは91週まで平均して所得の90%, ドイツは78週まで所得の平均80%まで、ルクセンブルクは賃金の100%を1年間支給している。
- 60) 文献〔29〕, p. 213。詳細については文献〔46〕, 85頁を参照。
- 61) Cf. 文献〔22〕, pp. 122-123。
- 62) 文献〔29〕, p. 218。
- 63) 詳細は文献〔19〕, No. 439 (10 May 1989), p. 6, 文献〔36〕, p. 13, Table 2, 文献〔46〕, 86-87頁。
- 64) 文献〔29〕, p. 229, 文献〔19〕, No. 439。年金制度の改革以前と以後の相違については、文献〔46〕, 92-98頁を参照。
- 65) 文献〔29〕, p. 213。

参考文献

- 〔1〕 Bazen, S., *Low Wages, Family Circumstances and Minimum Wage Legislation* (Study of the Social Security System, No. 12, Policy Studies Institutes, 1985)。
- 〔2〕 Beechy, V., *Unequal Work* (Verso, 1987)。
- 〔3〕 Beveridge, S. W., *Social Insurance and Allied Services* (Cmd. 6404, HMSO, 1942), 山田雄三監訳『ベヴァリッジ報告 社会保険および関連サービス』(至誠堂, 1970)。
- 〔4〕 Black, C., *Married Women's Work* (1915. Virago, rep. 1983)。
- 〔5〕 A: Central Statistical Office, *Family Expenditure Survey 1988* (HMSO, 1989)。
B: ditto, *Social Trend 20* (HMSO, 1990)。
- 〔6〕 Coote, A./Campbell, B., *Sweet Freedom* (new ed., 1987)。
- 〔7〕 Coote, A. et al., *The Family Way, A New Approach to Policy-making* (Institute for Social Policy Research, Social Policy Paper No. 1, 1990)。
- 〔8〕 DHSS (DSS [1988-]), *Social Security Statistics* (HMSO)。
- 〔9〕 DHSS, *Report of the Committee on One Parent Families*, Vol. 1 (Cmd. 5629, HMSO, rep. 1977)。
- 〔10〕 EOC, *Annual Reports* (HMSO)。
- 〔11〕 EOC, *The facts about women in 1988* (EOC, 1989)。
- 〔12〕 EOC, *Women & Men in Britain, A statistical profile* (HMSO)。
- 〔13〕 Friezer, J., *Part-time worker, Condition, Rights and Unions* (WEA, 1987)。
- 〔14〕 Glendinning, C. et al. ed., *Women and Poverty in Britain* (Wheatsheaf, Books, 1987)。
- 〔15〕 Hakim, C., 'Sexual divisions within the labour forces: occupational segregation' *D.E. Gazette*, Nov. 1978。
- 〔16〕 HMSO, *Public Central Acts and Measures of 1946, 9 & 10 Geo. v Charters 22-83* (HMSO,

- 1947).
- [17] Harris, J., William Beveridge, A Biography (Clarendon Press, 1977).
- [18] House of Commons, Employment Committee, Session 1989-90, Second Report Part-time Work Vol. 1 & 2 (HMSO, 1990).
- [19] Industrial Relations Services Industrial Relations Trend.
- [20] Ditto, Equal Opportunities Review.
- [21] Johnson, N., Restructuring Welfare State, A Decade of Change 1980-1990 (Harvester Wheatsheaf, 1990).
- [22] Lakhani, B. et al., National Welfare Benefits Handbook (CPAG, 1989).
- [23] Low Pay Unit, Low Pay Review.
- [24] Mackie, L. et al., Women and Work (Tavistock, 1977).
- [25] Martin & Roberts, Women and Employment Survey (HMSO, 1984).
- [26] Morris, J., Women Workers and Sweated Trades, The Origin of Minimum Wage Legislation (Gower, 1986).
- [27] Office of Population Census and Survey, General Household Survey 1987 (HMSO, 1989).
- [28] Parliamentary Debates, House of Commons, Fifth Ser. Vol. 907.
- [29] Pascall, G., Social Policy, A Feminist Analysis (Tavistock Publications, 1986).
- [30] Roberts, E., Women's Work, 1840-1940 (Macmillan Education 1988). 大森真紀他訳『女子は「何処」で働くか』(日本評論社, 1990)。
- [31] Rose, M.E., The Relief of Poverty, 1834-1914 (Macmillan, 1972).
- [32] Seldon, N.C., Women in British Trades Unions 1894-1976 (Gill and Macmillan, 1977).
- [33] Thane, P., 'Women and Poor Law in Victorian and Edwardian England', History Workshop Journal 6, 1978.
- [34] Wilson, E., Women and Welfare State (Tavistock, 1977).
- [35] Labour Research Department, Bargaining Report.
- [36] Ditto, Labour Research, April 1990.
- [37] EOC, Equal Treatment for Men and Women, strengthen the Act (EOC, 1988).

邦文献

- [38] 榎原 朗『イギリス 社会保障の史的研究 II』(法律文化社, 1980年)。
- [39] 福島勝彦『イギリスの社会保障政策 (戦後の展開)』(同文館, 1983年)。
- [40] 毛利健三『イギリス福祉国家の研究』(東京大学出版会, 1990年)。
- [41] 高島道枝「イギリスにおける「労働の柔軟性」問題(1)ーパートタイム労働ー」(中央大学『経済学論纂』29巻1・2合併号, 1988年)。
- [42] 同上「パート労働の日英比較 上」(中央大学『経済学論纂』31巻1・2合併号, 1990年)。
- [43] 同上「イギリスの雇用平等立法をめぐる最近の動向——同一賃金法(Equal Pay Act)の改正に寄せて」(社会政策学会研究大会, 社会政策叢書第九集, 1985年)。
- [44] 同上「イギリスの同一賃金法(Equal Pay Act 1970)の成立と問題点(1)」(中央大学『経済学論纂』19巻5・6合併号, 1978年)。
- [45] 都村敦子「女性と社会保障」(社会保障研究所『季刊・社会保障研究』Vol. 21, No. 3, 1985年)。
- [46] 社会保障研究所編『イギリスの社会保障』(東京大学出版会, 1987年)。

(たかしま・みちえ 中央大学教授)