

## ヨーロッパ連合における母性保護と保育政策

山田 晋

### ■ 要約

EC、ヨーロッパ連合の保育政策は、従来、母性保護（妊娠労働者の労働条件保護、解雇禁止）という形で展開してきた。それは、男女の雇用平等・均等取扱い原則を根拠になされてきた。社会憲章、マーストリヒト条約を経て、ヨーロッパ連合は社会政策をさらに深化・拡大させ、親休暇指令、保育勧告を制定し、このことにより従来の「労働者」保護の枠をこえた保育政策の展開が予想される。

### ■ キーワード

保育政策、親休暇指令、保育勧告、ヨーロッパ連合

### はじめに—EU社会政策に おける保育と母性保護

保育は保護と養育の合成的な意味内容を持つといわれる。出生した乳児、幼児の保護と育成のための行為が中心となり、原則的にこの中から医療的要素は除いたものがそう呼ばれる。従来、わが国においては保育はもっぱら厚生省が管轄となり、幼児教育を管轄する文部省、妊娠中の労働者に関する政策や育児休業を管轄する労働省とは一線を画してきた。

しかし当然のことながら、このような保育の前提にあるものは、時系列を逆にたどれば、出産—妊娠である。いかに適切な保育環境が整備されようとも、それが意味をなすのは、適正な出産がなされた場合である。したがって適正な出産・分娩と、胎児および母体の保護なくしては適正な保育はあり得ないのである。したがって保育政策を考えるにあたっては、母体保護の政策、とりわけ母性保護の労働政策やそれに類する医療保障政策

も検討対象とせねばならない。

以上の保育法制・政策の検討の視点を確認した上で、本稿ではEUの保育政策を概観する。まず、EUにおける妊娠労働者の保護（母性保護）をめぐる法制、判例を検討し、近年採択された保育勧告を紹介する。

EU社会政策<sup>1)</sup>の中における児童ケアはどのような歴史的展開を遂げてきたのであろうか。

ECの憲法であるローマ条約は1957年3月にベネルクス三国、フランス、イタリア、西ドイツにより調印され、翌年1月1日に発効した。ローマ条約は経済共同体の設立が目的であったが、社会政策に関する条文も含まれていた。母性の保護に関するものとしては、第119条の男女平等に関する条項である。妊娠労働者の保護の問題は、男女の平等取扱の問題としてEC法では処理されることとなった。

119条は各構成国が同一の労働に対する男女の賃金平等の原則の適用を確保することを要請する。ここでいう報酬とは、使用者が労働者の雇用に対して支払う通常の賃金もしくは最低賃金もしくは

は手当、および現金または現物で直接または間接に支払うすべての利益を指す。

119条は、ローマ条約作成当時、ヨーロッパで最高の労働条件を誇っていたフランスが、そのままでは国際競争に勝ち目無しと見て取り、挿入させた条項であるといわれる。したがって男女平等という一般的な問題ではなく賃金に限定されているのである。

1970年代に入ると、社会政策の側面の行動強化が合意され、1974年1月21日に「EC社会行動計画」が決定された。行動計画において、理事会が積極的に取り組むべき課題の一つが、男女同一労働・同一賃金に関する理事会指令の策定であった。

1975年には「男女同一賃金指令」(75/117/EEC)、76年には「雇用・職業訓練・昇進・労働条件へのアクセスにおける男女平等指令」(76/227/EEC)、78年には「社会保障における男女平等指令」(79/7/EEC)が採択された。

1980年代には、82～85年を期間とする「第1次・婦人の機会均等促進EC行動計画」(81年)が策定された。この中で男女の機会均等を推進する施策として、育児および家庭責任休暇、妊娠・母性保護を挙げている。1986年には「職域社会保障制度における男女平等指令」(86/378/EEC)、「農業を含む自営業に従事する男女平等原則および妊娠・母性に関する指令」(86/613/EEC)が採択されている。

1986年の単一欧州議定書により、労働安全衛生などの労働条件に関する最低条件を、特定多数決で定めることが可能となり、「労働安全指令」(89/331/EEC)が採択された。

1989年にはイギリスを除く11カ国によって「社会憲章」—正式には「労働者の基本的社会権についてのヨーロッパ社会憲章」(Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers)—が採択された。憲章16条は男女の均等待遇の保証と発展、雇用、賃金、社会的保護、教育、職業訓練、昇進に関して男女平等の原則の貫徹のための行

動強化、男性と女性の間の職業と家庭責任の両立の促進が唱われている。

1991年にはヨーロッパ共同体のヨーロッパ連合への拡大のためのマーストリヒト条約が採択された。理事会はこのとき、社会憲章の内容の条約化を模索したが、イギリスの反対で挫折し、条約付随の「社会政策に関する議定書」(Protocol on Social Policy)とそれに基づく11カ国「合意」(Agreement on Social Policy)という形に終わった。この中で加盟国の男女機会均等の施策の支援については、ヨーロッパ連合は特定多数決でこれを推進できることとなった(「合意」4条)。また1989年の「労働安全指令」の個別指令として、1992年に「母性保護のための労働安全指令」(92/85/EEC)が採択された。

1997年にはマーストリヒト条約を発展させ、雇用と「ヨーロッパ連合市民権」を中心に据えたアムステルダム条約が採択された。アムステルダム条約は、マーストリヒト条約付随の「社会政策に関する議定書」と「合意」を正式に条約化し、男女機会均等条項の拡充、差別撤廃行動のための新条項の設定を行った。これらはヨーロッパ連合の母体であるヨーロッパ共同体の設立条約であるローマ条約の修正という形をとった。

## I 妊娠労働者の解雇制限および雇用保護

前述のように、保育の前提となるのは、母性保護である。ここで常に問題となるのは、女性労働者の母体(母性)保護である。それは妊娠中の労働者の解雇制約・禁止と、妊娠中労働者の労働過程での保護の問題となる。

妊娠労働者の解雇制限および雇用保護は主に「男女平等指令」(76/207)による。同指令の概要は以下の通りである。

本指令の目的は、昇進を含む雇用、職業訓練、労働条件、社会保障に関するアクセスにおける男

女均等取扱の原則を加盟国において効果あるものとするのである(1条)。

男女均等取扱とは、「特定の結婚上あるいは家族上の地位に関して、直接または間接的な性を理由とする差別がないこと」である(2条)。本指令は、特に妊娠(pregnancy)と母性(maternity)に関する、女性の保護制度を害するものではない(2条①)。

平等原則の適用とは、いかなる領域、部門の活動であれ、すべての仕事あるいはポストに対するアクセスのため、選考基準を含む諸条件における、そして職制上のヒエラルキーのすべてのレベルに対するアクセスのための、差別がないことを意味する。この目的のために、加盟国は以下のことを確保する手段を採用する。(a) 平等取扱に反するいかなる法、規則、行政制度を廃止すること、(b) 労働協約、労働契約、就業規則、あるいは独立職制(independent occupation)と professional に関するルールを含む、男女平等に反する制度は無効とされ、あるいは修正されるべきである(3条)こと。

職業上ガイダンス、職業訓練、上級職業訓練、再訓練への男女平等の原則の適用とは、加盟国が以下のことを確保することである；(a) それに反する法規などの廃止、(b) 労働協約、労働契約、就業規則、あるいは独立職制(independent occupation)と professional に関するルールを含む、男女平等に反する制度は無効とされ、あるいは修正されるべきである。

解雇に関する条件を含み、労働条件に関する平等取扱の原則の適用は、男性と女性とが性を理由とする差別なしに同一の条件を保障されるということである(5条)。その目的のため、これに反する法規の廃止、無効と修正である。

以下に母性保護をめぐるヨーロッパ共同体裁判所(European Court of Justice : ECJ)の判決を紹介する。

### 1. デッカー(Dekker)事件判決<sup>2)</sup>

VJVによって経営される青年トレーニングセンター

のインストラクターのポストにデッカー氏が応募した。彼女は選考委員会に自分が妊娠していることを告げた。委員会はVJVの経営会議に彼女がポストに最適である旨、報告した。にもかかわらず、彼女はインストラクターに採用されなかった。VJVは任用拒否の理由として、デッカー氏の妊娠と出産による欠勤の間、日々の手当の支払いが保険会社から償還されないという経済的理由を挙げた。

オランダの地方裁判所、上訴裁判所は、VJVによる収入の喪失への補償支払いを求めるデッカー氏の訴えを却下した。彼女は最高裁でこれを争った。最高裁判所は、ローマ条約177条によってECJの見解を求めた。争点は、(1) 候補者が妊娠していることを理由にそのポストに最適とされている人物と契約を締結しないことは、男女平等指令2条①と3条①に反するか、(2) そこに男性の候補者がいないことは、結論に何らかの差をもたらすか一である。

ECJの見解は以下のようなものであった。(1) に関しては、雇用の拒否の基本的な理由が、労働者の両方の性の区別なく適用されるものなのか、あるいは逆にもっぱら一つの性に適用されるものなのか一による。使用者がデッカー氏の雇用を拒否した理由は、基本的には彼女の妊娠と出産の期間、彼女に支払う報酬をカバーする償還金を保険者から得られないということにある。この場合、妊娠を理由にただ女性労働者のみが雇用を拒否されているといえる。それは直接差別を形成する。妊娠による欠勤の財政的結果による雇用の拒否は、本質的に彼女の妊娠に基づくものとみなすことができる。このような差別は、妊娠中の女性を任用した使用者が彼女の妊娠休暇(maternity leave)の期間に被る財政的ロスを理由に正当化することはできない。使用者は男女平等指令2条①と3条①に違反している。(2) について、直接・間接差別の問題は、雇用の拒絶の理由によるのであって、男性の候補者の存在は何ら影響しない。

## 2. ヘルツ(Hertz)事件判決<sup>3)</sup>

1982年、ヘルツ氏はパートタイムの出納係と販売員としてアリド・マーケット社(Aldi Marked)で働いていた。使用者に合意をとりつけた傷病休暇の間に、合併症を起こした妊娠で、1983年、子どもを産んだ。彼女はデンマークの制定法が規定する、予定日の4週間前から出産後の24週間の妊娠休暇を終えて、1983年12月に仕事に復帰し、1984年まで傷病休暇を取らなかった。1984年6月から翌年6月までに取った傷病休暇は約100労働日であった。会社は彼女の欠勤を理由に彼女を解雇した。病気がちの従業員が解雇されるのは通常の慣行であると会社側は主張する。なお1984年6月から翌6月までのヘルツ氏の欠勤の理由は、1983年6月の彼女の出産から生じた合併症であることについては、両当事者に争いが無い。

コペンハーゲンの海商・商業裁判所はヘルツ氏の男女平等法違反という主張を退けた。さらに彼女はデンマーク最高裁判所でこれを争った。最高裁はECJの見解を求めた。争点は、(1)男女平等指令5条①は、妊娠や出産に起因する疾病に関する欠勤の結果としての解雇も含むのか?、(2)もしそうであるならば、妊娠あるいは出産に起因する疾病による解雇に対する保護は期間無制限か?一であった。

ECJは以下のように決定した。女性労働者を妊娠を理由に解雇することは、直接差別に該当する—ということはデッカー事件判決の通りである。指令は妊娠と出産に起因する疾病のケースについて、意図していない。しかし妊娠や出産による女性の特別の権利を保障する国家法を認めてはいる。国家法によって彼女に与えられた妊娠休暇の期間中、彼女は欠勤による解雇から保護されている。それは、すべての加盟国は妊娠休暇の期間を確定することで、女性労働者が、妊娠と出産に起因する疾患(disorder)が生じた期間、自分が欠勤することを可能にする方法である。妊娠休暇の期間を定

めることは、すべての加盟国が行っている。

妊娠休暇以降に、明らかになった疾病の場合で、妊娠と出産から生じた疾病と、他の疾病を区別する理由というものはない。このような病理学上の条件はこれゆえ、疾病の場合に適用される一般的なルールによってカバーされる。男性労働者と女性労働者は同じように疾病にさらされている。特定の疾患は、ある性に特有のものであるが、ここでの問題は、女性は男性と同一の状況で疾病の欠勤ゆえに解雇されたのかどうかということである。もしそうであるならば、そこでは性を理由とする直接差別は存在しない。「男女平等指令」5条①は、妊娠や出産に起因する疾病に関する欠勤の結果としての解雇を含まない。

## 3. ウェブ(Webb)事件判決<sup>4)</sup>

ウェブ氏は期間の定めのない雇用契約により、妊娠労働者の代替要員としてEMOエア・カーゴ社に雇用された。就労開始後、2週間してウェブ氏の妊娠が明らかになった。EMO社は彼女を解雇した。彼女が雇用契約に定められた基本的事項を遂行できなかったからである。

ウェブ氏は性差別であると主張して、雇用審判所(industrial tribunal)、雇用上訴審判所(employment appeal tribunal)、高等裁判所で争ったがいずれも主張は容れられなかった。ウェブ氏の上訴を受けた最高裁判所はECJに以下の点で見解を求めた。

使用者が以下のような場合に労働者を解雇することは、男女平等指令に反する性差別か? (a)使用者が、訓練の後に、他の女性労働者の代替という特定の目的のために職務に従事する女性労働者を、彼女の出産のための休暇の間に解雇した場合、(b)任命の直後に、使用者が、申立人自身が他の労働者の妊娠休暇中に自身の妊娠休暇で欠勤するということを見出し、その期間に就労し得る労働者を必要としているため、彼女を解雇したと

き。(c)もし任用のとき使用者が彼女の妊娠を知っていたら、彼女が任用されなかった場合。(d)使用者が同様に、医療あるいは他の理由により、欠勤する休暇を要求する女性労働者を解雇したとき。

ECJはこれらの先行判決は、期間の定めのない雇用契約の問題である、とした。ヘルツ事件判決とハーバーマン・ベルターマン(Habermann-Beltermann)事件判決<sup>5)</sup>で、妊娠を理由とする女性労働者の解雇は直接的差別であるとされている。

ウェッブ氏が正当に主張したように、妊娠は病理上の情況と比較できるものではないし、非医療的理由によって職務上の要求に応じられないこと(unavailability)とさえも比較できるものでもない。ヘルツ事件判決でECJは、妊娠と他の疾病の間に明確な線を引いた。疾病が妊娠に由来しているが妊娠休暇のあとで判明した場合には、裁判所が指摘したように、そのような疾病は他の一般的な疾病とみなされる。

期間の定めのない雇用契約で雇用された妊娠している女性労働者の解雇は、彼女が雇用契約の基本的な条件を遂行することができないということによっても正当化することはできない。使用者にとっては労働者の職務遂行可能性は必須であり、雇用契約の適正な運用のための前提条件である。しかし共同体法によって妊娠中と出産後に女性に与えられている保護は、彼女が雇用されている企業の適正な機能に対して、妊娠中の労働における彼女の存在が必須であるかどうかとは無関係である。

ウェッブ氏のような状況においては、女性の妊娠を理由とする期間の定めのない契約の終了は、彼女が従事すべき労働ができないという理由によっては正当化されないのである。他の労働者の代替要員として雇用された女性が、採用直後に彼女自身も妊娠していることが判明したということは、この回答に影響を及ぼすものではない。

これゆえ男女平等指令2条①と5条①は本件解雇を無効とする。

## II 妊娠労働者の労働安全衛生指令

「妊娠労働者の労働安全衛生指令」は、「労働安全衛生指令」(89/391/EEC)の16条に基づく10番目の個別指令として採択された。労働安全衛生指令16条は、「ローマ条約118a条に基づいて委員会からの提案に基づき、理事会は個別の領域、とりわけ付属文書に列挙された領域における、個別の指令を採択する」と規定されている。また同指令の15条は特に、リスクの影響を受けやすいグループは、彼らに対して特別に影響を及ぼすリスクに対して保護されなければならないことを規定しており、妊娠中あるいは出産直後の女性労働者がこれに該当する。

妊娠労働者の労働安全衛生指令の概要は以下のようなものである。

委員会は加盟国と労働安全衛生健康保護諮問委員会(Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work)の意見を聴いて、有害物質の評価ガイドラインを策定しなければならない。使用者は危険な活動についてアセスメントを行い、その評価を労働者に情報提供しなければならない。

妊娠中の労働者、出産直後の女性労働者は一定の危険業務への就業は禁止される(6条)。また妊娠中の労働者、出産後一定の期間中の女性労働者は夜間労働が禁止され、昼間の労働への移動や休業措置がとられる(7条)。

加盟国は、労働者が出産前後を通じて最低14週間の母性休暇の資格を持つことを保証するために必要な措置をとらねばならない。また母性休暇は出産前、出産後、それぞれ最低2週間の強制休暇を含む(8条)。なお母性休暇中の手当等は、その労働者が健康状態を理由とする休業の結果受け取るであろうものと、少なくとも等しい所得が保証されていれば、適切(adequate)とみなされる(11条)。使用者は、労働者の妊娠の開始から母性休暇の

終了までの間、当該労働者を解雇することはできない(10条)。

現在のところ、本指令に直接関係したECJ判決はまだない。

### III 親休暇 (Parental Leave) 指令

「親休暇指令」(96/34/EC)は、1995年12月14日にヨーロッパレベルの労使組織が締結した労使協定に実効性を与えるための理事会指令で、「親休暇」の具体的内容に関しては、ヨーロッパレベルの労使協定によることになる。したがってヨーロッパ連合の親休暇についてはこの労使協定を見ることが必要となる<sup>6)</sup>。

協定の締結当事者は、ヨーロッパ労働組合連合(European Trade Union Confederation : ETUC)、ヨーロッパ使用者連盟(Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe : UNICE)、ヨーロッパ公企業センター(European Centre of Enterprises with Public Participation : CEEP)の三者である。この協定が理事会指令によりヨーロッパ共同体法となり法的効果が発生したのである。

協定の目的は「労働している親のために、親としての責任と職業上の責任の調和を促進するために形成される最低限の条件(minimum requirement)を規定すること」(1条①)である。その適用範囲は、各加盟国で効力を持つ国内法、労働協約、労使慣行によって定義される労働契約あるいは雇用関係を持つ男女の労働者である(1条②)。

協定が賦与するのは「男性労働者、女性労働者に、彼らがその子供の世話をするために、8歳までの間で、加盟国あるいは労使が決定する年齢までの間の最低3カ月の、子供の誕生あるいは養子縁組みを理由とする親休暇の個人の権利」である(2条①)。親休暇は男女の機会均等と平等取扱いの促進のために譲渡不可能(non-transferable)な形態のものでなければならない(2条②)。親休暇の適

用のアクセスとその形態は、協定の最低基準が尊重される限りは、加盟国または労働協約によって決定されてよい(2条③)。その際、特に考慮されるべき課題として、(a)親休暇が正規労働に基づいて与えられるのか、パートタイム労働にも与えられるのか、分割形式かタイム・クレジット方式か、(b)親休暇の資格を職務資格とするのか勤務年数による資格とするのか、(c)親休暇の適用のアクセスとその態様の条件を養子の特別な環境に合うように調整するか、(d)始期と終了が特定される親休暇の利用に際して、労働者によってなされる使用者への告知期間を設定するか、(e)使用者が、国家法や労働協約、労使慣行に従って、企業の経営に関連する正当事由のために、親休暇を賦与するのを延期することが許されている場合を特定するか(この条項の適用から生じる問題は国家法、労働協約、労使慣行に従って処理されるべきである)、(f)上の場合に加えて、小企業の経営上・組織上の要求を充足するための特別の制度を規定するか、などである。労働者の親休暇の権利の行使を保証するために、加盟国または労使は、国家法、労働協約、労使慣行に従って、親休暇の申請あるいは親休暇を取ったことを理由とする解雇に対する保護のための特別の施策をとるべきである(2条④)。親休暇の終了時には、労働者は同一の職務に復帰する権利を持つべきであり、もし不可能な場合には、労働契約あるいは労働関係に一致する同等の職務に復帰する権利を持つ(2条⑤)。加盟国または労使は親休暇の期間の雇用契約あるいは雇用関係の地位を定義すべきである(2条⑦)。協約に関係するすべての社会保障の問題は、社会保障に対する資格の継続の重要性を考慮に入れて、国家法に従って加盟国によって考慮され決定されるべきである(2条⑧)。

加盟国または労使は、国家法、労働協約、労使慣行に従って、労働者の存在が不可欠となる疾病や事故の場合や、緊急な家族の理由という不可抗

力の場合に、労働者の職場離脱(time off)のための必要な措置を講ずるべきである(3条①)。この協定の条項の実施は、協定の領域での労働者に賦与されている保護の一般的レベルの低下のための理由となつてはならないし、このことは状況の変化に際し、加盟国または労使が異なった法規あるいは契約条項を展開する権利を意味しない(4条②)。加盟国は、理事会の決定を充足するために必要な法規、行政制度を理事会の決定から2年以内にとらなければならない(4条④)。

#### IV 保育勧告

EC委員会は1982年の第1次行動計画の発表以来、保育の問題には関心を抱き続けてきた。1989年のヨーロッパ社会憲章16条③では、「職業上の義務と家庭生活上の義務を調和させることを男女に可能とするための施策が展開されるべきである」と規定している。また1990年の「男女機会均等第3次行動計画」(91～95年)では、委員会は保育の問題についてなお、さらなる活動の必要性を確認している。

しかし長い停滞の後に、結局、保育に関しては指令という形は採られずに、勧告(recommendation)の形式となった。概要は以下の通りである。

##### 1条(目的)

加盟国は、児童の保育から生じる職業上の義務と家庭生活上の義務を調和させることを男女に可能とするためのイニシアチブをとるかまたは奨励すべきである。

##### 2条(イニシアチブの範囲)

前条の目的のために国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人の責任を考慮して、または国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人との協力を考慮し

て、加盟国は以下の領域におけるイニシアチブをとり、または奨励すべきである。

- ① 両親が
  - 就労している
  - 就職するための教育・訓練の課程に参加している
  - 仕事を探しているか、就職するための教育・訓練の課程を探している期間の保育サービスの制度。  
この勧告で「保育サービス」とは、公営であれ民営であれ、個人であれ集団であれ、保育のあらゆる形態を指す。
- ② 保育の責任を持つ雇用されている親に対する特別の休暇。
- ③ 子供を持つ労働者のニーズに対応できる仕事の環境、構造、組織。
- ④ 保育から生じる職業上の責任、家庭責任、育児責任を、男女間で分担すること。

##### 3条(保育サービス)

保育サービスに関して、国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人の責任を考慮して、またはそれに加えて、国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人との協力を考慮して、加盟国は以下の目的でイニシアチブをとり、または奨励すべきである。

- ① 就労している、就職するための教育・訓練の課程に参加している、あるいは仕事を探しているか、就職するための教育・訓練の課程を探している親が、可能な限り充分な地域の保育サービスに対するアクセスを持つことを可能とするため。この点に関して、特に以下のことを保障することを可能にする努力がなされるべきである。
  - サービスは両親に対して支払い可能な価格で提供されること。
  - サービスは、健康と安全の点から信頼でき

るケアを、一般的な育児と教育的アプローチと結合していること。

一両親と子供のニーズは、サービスに対する

アクセスが決定されるときに考慮されること。

一都市部、地方を問わず、サービスは加盟国のあらゆる地域で利用可能であること。

一サービスは特別のニーズを持つ子供に対してもアクセス可能であり、そのニーズを充たすものであること(例えば、言語上のニーズを持った子供、単親家庭の子供など)。

- ② 多様なサービス間の一貫性を維持しながら、選択を増やし、子供と親の多様な嗜好、ニーズ、環境を充足するために、保育サービスの柔軟性と多様性を奨励すること。
- ③ 保育労働者の始期および継続訓練が、彼らの労働の重要性と社会的・教育的価値に対してふさわしいものであることを試みること。
- ④ 地域の特別の環境と親のニーズに対応するために、恒常的な接触と情報交換を通じて、保育サービスが地域社会と密接に結びついて機能することを奨励すること。
- ⑤ その責任に対応して、国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人の責任を考慮して、またはそれに加えて、国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人が、親によって支払い可能であり、彼らに選択を提供する一貫した保育サービスの創設およびその運営に対して財政的貢献をするように奨励すること。

#### 4条(特別の休暇)

保育の責任を持つ雇用される親のための特別の休暇に関して、国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人の責任を考慮して、または国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人との協力を考慮して、加盟国は労働市場における女性の参加の現実的

な重要性を考慮すべきことが、勧告される。

これらのイニシアチブは、例えば男女の雇用される親が、彼らの職業上の責任、家庭責任、保育責任を免除されることを可能にし、どのように取得するかについてある程度の柔軟性を持った休暇に関係するべきである。

#### 5条(労働の環境、構造、組織)

労働の環境、構造、組織に関して、国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人の責任を考慮して、または国、地方自治体、企業、労働組合、その他の関連する組織と個人との協力を考慮して、加盟国は以下のようなイニシアチブをとるかまたは奨励すべきことが勧告される。

- ① 特に労働協約の枠内での、保育の責任を持つ就労しているすべての親のニーズを考慮に入れた労働の環境、構造、組織を構築する行動を支援する。
- ② 保育従事者の労働と彼らの労働の社会的価値に関して、適切な認識が保育サービスの従事者に与えられることを保障する。
- ③ この領域で展開するイニシアチブにおける一つの例として奉仕できる、特に公的部門における活動を促進すること。

#### 6条(責任の分担)

育児に関する責任に関して、加盟国は、個人の自由の適切な尊重、男性の参加の増加、男性と女性の間の親の責任の平等な分担を達成するため、そして女性が労働市場でより積極的な役割を担えるようにするために、個人の自由の適切な尊重を伴いつつ、男性の参加の増加を加盟国が促進し奨励すべきことを勧告する。

#### 7条(委員会報告)

加盟国は、この勧告が採択されてから3年以内



に、その実施状況についての委員会報告書の作成のために、勧告に効果を与えるべくとられた施策について、委員会に報告する。

### まとめ

通貨統合が加速をつけ、現実味を帯びてくるに従い、社会政策においては、「ヨーロッパの労働者」の視点が拡大、強化され、「ヨーロッパ市民」の域に達して、さらに深化を続けている。停滞していた育児休暇指令も、ヨーロッパ・レベルの労働協約にそのまま法的拘束力を持たせる手法で成立した。ECJは、このことにより、新たな裁判規範を獲得した。育児に関する判例は新たな局面を迎えることになる。ただし、そのことが育児の現実をただちに前進させることにつながるのかは、なお検討を要するであろう。また労働の領域から離れて、「市民」が育児をめぐる提訴し、ECJの最終的判断をおおぐケースがどのような形で、どの程度現れるかについては特別の関心をもって観察されるべきであろう。

### 注

- 1) EC, EUの労働法, 社会保障に関しては, Leibfried, Stephan, and Paul Pierson (eds.), *European Social Policy—Between Fragmentation and Integration*, Brooking Institution, 1994; Burrows, Noreen, and Jane Mair, *European Social Law*, John Wiley & Son, 1996.

邦語文献としては、前田充康『EC統合と労働問題 1992年』日本労働協会 1989年、恒川謙司『ソーシャル・ヨーロッパの建設—EC社会政策とソーシャル・パートナー』日本労働研究機構 1992年、佐藤進『ECの社会政策の現状と課題—労働関係・社会保障制度』全労済協会 1993年、濱口桂一郎『EU労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか?』日本労働研究機構 1998年、前田充康『EU拡大と労働問題』日本労働研究機構 1998年、岡伸一『欧州統合と社会保障』ミネルヴァ書房 1999年、川口美貴『国際社会法の研究』信山社 1999年、山田晋「ECの職域年金における男女平等」週刊・社会保障第1679号 1992年、荒木尚志「マーストリヒト条約とその後のEC労働法(上)(下)」ジュリスト第1019号、1920号 1993年、山田晋「国際社会保障法規の比較法」学会誌・社会保障法8号 1993年、同「EC社会保障法における年金」海外社会保障情報第109号 1994年、同「EU諸国の社会保障改革の動向—老齢年金」海外社会保障情報第121号 1997年など。

- 2) Case C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. 1990 ECR-I-3941.
- 3) Case C-179/88, Handels-og Kontorfunktionaerens Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening. 1990 ECR-I-3980.
- 4) Case C-32/93, Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd. 1994 ECR-I-3567.
- 5) Case C-421/92, Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. eV. 1994 ECR-I-1657.
- 6) Documents, "Framework Agreement on Parental Leave." *European Industrial Relations Review*, No. 264, p. 35.

(やまだ・しん 明治学院大学教授)