

ヨーロッパの二つの国際条約：

ヨーロッパ社会憲章とヨーロッパ社会保障条約

本稿はパリ大学教授 Lyon-Caen 氏の *Droit Social Européen* 中から、社会保障に関する部分を抄訳したものである。この方面の文献の乏しい折何らかの参考となれば幸である。 (室 三郎)

110 ヨーロッパ協議会

1945年以後制限された職業の範囲で社会制度の接近が行われた。その研究は単にまた主として国際社会法にとどまるものではない。

しかしながら、この制度は特にヨーロッパの問題に関係している。我々が当面するのは、共同体(コミュニテール)以外のヨーロッパ社会法であるが、共同体の社会法を無視することは不可能であるし、またそれは共同体法に影響を及ぼしている。

完全なリストを挙げるまでもなく、我々はただ西欧欧州連合(L' Union de l' Europe Occidentale (U. E. O.)) と称する。これは1948年3月17日のブラッセル条約で創設され、英国を含み、今日7カ国を含んでいる。

アメリカと20カ国を含んでいる L'OCDE は、1948年マーレセルプランの時設立された、これは社会的な面で研究するのに重要な源である。

1949年に創設された欧州協議会(Le Conseil de l' Europe) は、15カ国を含み、スカンディナヴィヤ諸国と英国を含んでいる。欧州協議会の下における大臣協議会は社会的な面で非常に活動的である。

111 欧州協議会で作られた協約

同質ではない共同体以外を含むこのヨーロッパで、古典的なタイプの協約が最近いくつか採択された。これらの協約の主要なものは、その内容を知ることが重要であるし、少くとも社会的な内容を含んだものはそうである。

我々はこれを三つの肝要な部門に限ろうと思う。

人権に関するヨーロッパ協約、特にヨーロッパ社会憲章とヨーロッパ社会保障条約である。これらの協約は古典的な国際条約と大して違っていない。またILOの精神は確かにこの共同体以外のヨーロッパ社会法に感ぜられ、特にヨーロッパの協議会の枠内で作られたものはそうである。ILO事務局の官僚達は、これらの協約の主な作成者である。その内容において、これらの協約はヨーロッパの特殊の事情の下において、労働と社会保障に関する規範(normes)に適應している。

A ヨーロッパ人権及び基本的自由擁護条約

112 この協約はヨーロッパ協議会のもとで作られ、間接的に社会立法と関係している。これは1948年12月10日の人権の普遍的宣言の少し後に締結された、即ち1950年においてである。この1948年12月10日の人権宣言は条約ではなく、各国にとって強制的なものではない。それ故ヨーロッパ諸国にとって強制的な協約に簡単に原則を変える必要があったのである。エキスパート達はこの協約を1950年ローマで任命せられ作成した。現在までにこの条約は14の批准を得ており、従って効力を発生して

いる。しかしフランスがこれを批准していないことは誰でも知っており、その理由は簡単でフランス国憲法特にその16条がヨーロッパ人権保障条約の種々の原則に反するからである。更にフランスが最近に経験した種々の出来事がこの条約の批准に反対するのであって、そのわけは、ある種の国家てんぷく団体がこの条約では法廷に訴えるのを許しているからである。政治的情況が変化すれば批准することも考えられるが、憲法16条自身が修正されることが必要なことが明らかである。

この条約で2カ条が社会法の面で興味がある、4条の強制労働に関するものと11条の労働組合の自由とである。

4条は強制労働に関し、奴隷を禁じ、凡ゆる種類の強制労働を禁じている。それは根柢においてILOの105条条約に非常に近い。条約は例外を規定しているがそれには4つある。拘留された者、軍人、または良心から軍務に反対の者、凡ゆる市民で公の災害を受けた者、そして最後にその国に強制が存在している場合通常の市民の義務として強制せられる場合である。

労働組合の自由に関する11条も、因襲的な権利を息吹かせ後にILO 787号条約となった。唯単に個人が組合に所属するだけで、労働組合の組織に集団的な権利をもっていなければこの条項から進歩は期待できなかつた。

ここで我々は、人権に関するヨーロッパ条約は社会法制の面で大進歩を成したといいうるのである。

B ヨーロッパ社会憲章

これについては、詳説するのが良い、何故なら、これはヨーロッパの根本的な文献であるからである。それはヨーロッパ協議会の成立（それには10年近くかかっている）と同じく、国際条約であり、1961年に署名された。準備作業はシュトラスブルグでILOのやり方と同じ方法で三者から成る会合で進められた。テキストの編集は寿府のILO事務局の指名するエキスパートに専ら任せられた。ヨーロッパの協議会の諮問総会が1960年に審議し、1961年10月にトリノで署名が行われた。5カ国の必要な批准を得た後1963年に発効した。フランスは未だこれを批准していないが、フランスにとって根本的にこの批准に反対するものがあるとは思われない。

その機構、その内容、その適用のコントロールはどのようなものであるか？

1° その機構

憲章という名前を持っているのでいささか曖昧であるが、それにも拘らずそれは単なる原則の宣言ではなく、この憲章は国際条約の形を採っており、それ故それを批准した凡ての国に強制的である。言換えれば、単にプログラム規定ではなく全体として強制的規定である。詳説すれば、19の社会的法の第一部の後に第二部は条約に関連する国に如何なる義務がかかるかを指示している。

シュトラスブルグでの会議で直ちに問題となったのは、高い水準の基準を求めべきか、またはこれと反対にできるだけ多くの批准を得るために平均的な水準にすべきかということであった。我々は章節ごとに常に社会法制の国際的なテキストに投ぜられる問題にぶつかる。ヨーロッパ社会憲章においては、できるだけ多くの批准を得るために平均よりも以下の水準をとったといいうる。それ故憲章はその編さんに慎重であった。原則を規定した第一部を看過することはできる、それは社会的な一種の人権宣言であるからである、19条から成り、19の社会法制に適應している。肝要なのは第二部であって、その方法は少しく妙であり、19点を採り上げてそれを義務化しているのである。

1 1 5 19条の中10条を受諾する義務、その中の7中の5

この条約の特徴的なのは19条の中10条を受諾するに十分であるが、その10条の中に5から7カ条になる以下の最低の核となるものを含む必要がある。即ち1条、5条、6条、12条、13条、16条、19条

である。それ故この憲章を批准するのに2つの条件がある、即ち19条の中10条受諾しなければならない、かつその10条の中に少くとも5カ条から7カ条に及ぶ最も重要と思料される条項が含まれていなければならない。かかる技術は奇妙だが、国際社会法制の下においては慣習的である。現在に至るまで5カ国が10カ条を批准するのに同意している、それはスウェーデン、ノルウェー、英国、イタリア、ドイツである。これらの国は将来は10条以上批准するといっており、憲章の他のどの条項が彼らを招くか、次第次第に受諾して行くことと思われる。

2° その内容

今やその19条を見る段階に入った。もちろん規定の重要性には差があり、全部を詳説することはできない、それにも拘らず、憲章の意義を理解するために、その中の主要なものを分析する必要がある。

116 ユニオンショップの問題

第1条、労働法。この第1条で雇用政策の種々の面が取扱われる。

当事者はこれによって高水準で安定した原則を承認することができるからである。ただこの第1条がちょっとした困難性を提起する。ヨーロッパのある種の国、特に北方諸国と英国とでは、労働組合に雇入れに関し労働組合に優先権を与える条項を労働協約に含んでいる国がある。それが《ユニオンショップ》条項である。フランスとドイツとイタリアとでは、労働の自由を侵害するものとして禁止されている。我々はこの理論の相違に対して如何なる態度をとるべきか。憲章でもって、決まった労働組合のメンバーだけを労働者に留保する慣行を禁止することができるだろうか？

憲章の付則は、この第一条は労働組合の安全性を禁ずるものでもなく許可するものでもないことを知るであろう。換言すれば、この論議ある問題に態度をとることを拒否したのである。

117 労働の継続の制限の問題

第2条、均しい労働条件の権利

均等な労働の条件とは何であるか？ 日又は週の合理的な労働の継続を決めること、年に最小限2週間の有給休暇を与えること、危険な職業から守ること、一週間に休暇を与えること、等である。しかし憲章はここでは一般性に満足し、労働時間を均一の継続時間で共通な時間に決定すること（根本的な点）には問題はない。労働組合は40時間に制限することを提案した、然しそれは聞き入れられなく、日又は週について合理的な時間を語ることで満足した。

第3条 労働における安全と衛生の権利

第4条 公正な報酬の権利

三者構成の会議において労働組合側は国家が労働者とその家族に生活するにふさわしい水準の報酬を保証することを提案した。この提案は受け容れられたがそれはうやうやしい願望にしかすぎない。凡ての国に最低賃金制が存在しているわけではない。

118 婦人の賃金の問題

余分の時間の報酬は加算された率によることは明らかである。さて婦人労働の問題に関しては、問題となっている条項は男性並びに女性の労働者が等しい価値の労働に関して等しい報酬を得ることの権利を確認することで十分である。このことは今日共通の法律である。我々はこの形式を凡ゆる国際関係の文書において発見するが、実際においては原則は効果的に滲透していない。実際においてこのテキストはそれに相応するILOの条約の男女均等賃金と変らない(我々はこの問題をローマ条約119条に再び見出す)。

第4条はサラリーの控除をも等しく責めている。最後に公正な報酬の決定に達するために、国家は自由な団体交渉か法律的手段によるかの選択権を持つ。

1 1 9 労働組合の権利, 第 5 条, 労働組合の権利

第 5 条の条文は I L O 条約に比し進歩を示していない。事実, この条文は, 「労働者と雇用者とがその経済的利益を守るために自由を擁護することにかんがみ, そしてこの組織を守ることにかんがみ契約当事者は国家立法が達していない点に互に契約関係し, その自由を侵害しないようにする」と規定しているだけである。これは労働組合の自由に挨拶するものであり, テキストは 1948 年の国際条約よりもより精確でない。

更に憲章は, 労働組合の権利が労働者の凡ゆる範囲に属していない国の人々に多くの除外を認めざるを得なかった。かくして公務員は到るところで組合の自由を享受することはできなかった。フランスにおいては, 公務員は組合の自由を持っているが, ドイツではそうではない。またある種の政府代表機関は労働組合の権利を有していない。テキストは警察と軍隊を除いている。

1 2 0 ストライキの権利: 第 6 条 団体交渉の権利

興味があるのは, 団体交渉権が文明国の共通の権利の一部をなすから認められているのではなくて, ストライキの権利を包含するからである。最初の案は労働者と雇用者の権利が利害が衝突して「団体行動」をすることだけ認めていた。三者構成の中労働者側は上記の条文を労働者のストライキをする権利を認めることを提案した。この提案が数多くの反対に出会ったのは良く判ることである, 何故ならば, ストライキの権利は多くの国では認められていなく, ストライキは一般に定期的に行われるからである。労働者側は団体交渉から生ずる義務に関してはこれを引受けざるを得ないと認めたが, ヨーロッパ協諸会は最後にはテキストに「<ストライキの権利を含む>」ということを入挿することを承認した。

このことは国際労働法制にあって革新であった, 何故ならば, 如何なる I L O の条約も正式にストライキの権利を認めていなかったからである。そしてヨーロッパの協議会のメンバー諸国の中では, フランスとイタリーだけが言葉に表現してストライキの権利を認めた, またこれは, ヨーロッパ社会憲章に関して非常に輿論を刺激した点でもある。

1 2 1 第 7 条 子供と成人の特別保護を受ける権利

雇用に入る最低年齢は 15 歳と定められ, これは I L O の規定と同じである。同様に, 医学上の見地からも特別の保護が配慮されている。然し凡てが大きな革新であるわけではない, 18 歳に満たない子供に定期的な医学検査が予定されている。

1 2 2 母性の休暇のための報酬

これは専ら母性保護に関する。社会憲章は I L O の規準と異っている。何となれば, これは, 有給休暇か社会保障給付の形かあるいは公的基金からの天引の形をとるにせよ, 母性の休息が予定されているからである。換言すれば, I L O 第 3 号条約との違いは, 選択の権利を与える。即ちこの母性休暇の保護は社会保障の面で行われるかまたは労働法の面で行われるかである。我々はフランスの法制が, ある種の協約のある場合を除いて, 雇主の費用で母性の有給休暇を払っていないことを見逃すものではない。憲章によって, 母性休暇中, 婦人が賃金の全部を補償されねばならないことになる。憲章はこの点で僅かながら進歩をし, 前進している。

1 2 3 次にやや具味の少い以下の条文がある。

9 条 職業のオリエンテーションの権利

10 条 職業教育の権利

11 条 健康保護の権利

12 条 社会保障の権利

この最後の点は、後程ヨーロッパ社会保障法典 (Code) で再び論ずるであろう。

第13条 医療扶助の権利

第14条 社会事業サービスを受ける権利

第15条 肉体的に損耗した人々を適応させる権利

第16条 家族を社会的経済的に守る権利

第17条 母と子を経済的社会的に保護する権利

1 2 4 移住労働者：第18条 契約した以外の国の領域で報酬活動を行う権利

この第18条は註訳を必要とする。欧州共同市場以外で、外国人が他国で活動するのに反対する規則に対し自由な精神でこれに対処しようとするものである。署名国は他の契約国の国民に対し、その働く国の領土内で契約するのを許し、現行の厳格な様式に弾力性を持たせ、外国人労働者を妨げていた様式を簡単にする。

外国人労働者が一度他国で定着するのを許すと、同じ権利を与える所が大切な点である。然しこの19条によれば、労働者が家族と一緒にいるのを強制するところまではいかなく、もしも働いている国の法律に賃金の移動に障害がある場合、それを送ることはできない。

適用のコントロール

1 2 5 報告によるコントロール

ヨーロッパ憲章は、ILOの精神が滲透していて、国際条約の適用について監視される。ここで我々は労働の国際条約の適用を監視するのに二つの型の手段があるのを思い出す。第一の制度は、特殊な個人、またはグループ、協会などから出てくる苦情である。第二は、一般的な毎年の報告を定期的に検査することから成っている、即ち協約を批准した政府または何故それを批准しないかに関してである。これらの報告は条約に見られる種々の点にわたっている。

1 2 6 報告の検査

先にできたヨーロッパ人権宣言条約は、苦情制度を持っている。これに対しヨーロッパ社会憲章は報告の方法をとっている。憲章は、政府から二種類の報告を送ることを予期している。一つは、適法性の問題、即ち約束されたことの執行に関してである、もう一つは、能率のコントロールの問題で主として過去において国家によって受諾された規定に関してである。これらの報告はILOのそれと類似しており、報告は重要な記録による材料で条約はそれがどのようにして検査されるかを規定している。

先づ第一にエキスパートによる独立委員会により検査され、次いでこの第一の炉過作用の後、政府の下部委員会によって成される。しかし特に雇用者と労働者の組織が諮問的な資格でこの報告の検査に参加する。最後にはヨーロッパ協議会の諮問的総会の意見が聞かれ、最後に憲章は、大臣より成る委員会の3/4が各国に対し勧告を行なうものとしている。

社会憲章は、条約の適用のコントロールに関しては、これ以上は行なっていない。これらの報告によるコントロールの手続が本当に効果があるかどうか問うべきであろう。

4° 憲章の適用

社会憲章の判定をするに当って、いくらかのことを言及する必要があるだろう。

1 2 7 交互規定

先づ第一に、憲章自身の規定からして、それはヨーロッパ協議会の加盟国で批准した国の国民にし適用されないことを述べる必要がある。相互交換の基礎の上に立ったこの概念は、条約に通有なものであるが、ILOのような国際労働条約とは異っている、後者は普通その国籍とは別に、その国の労働者全体に適用される保護の基準を樹立しているからである。それ故この点では、ヨーロッパ社会

憲章自身の概念の方が劣っている。

1 2 8 31条の制限

第二に観察すべきことは、憲章それ自身に確定された権利に制限が可能なことである。その最も重要な制限は31条に見られる。そのテキストによれば、憲章に述べられた権利の発現は次のようなものにはその目的とならないのである、即ちそれは、民主社会において他人の権利と自由を尊重しまたは公共の安全、秩序や公衆衛生及び善良な風俗を保障するために必要な制限である。この最後の4つのものはその漠然たる性格からして、公共の安全秩序という観念を助長している。そして我々は種々の共同市場の文書の中に、公共の秩序安全のためにその権利が制限されているのを見るのである。

第三に注意すべきことは、社会立法を持っていない国に関する。それは英国の場合である。憲章は既にILOの枠内で認められた方法で団体交渉によってその原則を適用することを英国に許している(憲章3条)。

1 2 9 憲章はILO条約に優先するか？

今やこのヨーロッパ社会憲章の正確な尺度を計ることが可能となった。最後において、この憲章に含まれている基準は国際労働条約法典に含まれているものと異なるか、即ちILOの下で作られた条約と劣っているのかその上にあるのか？

形式においては、我々は憲章はILOの国際労働法よりも進歩していると考え、何故なら憲章はILOの凡ゆる条約に散らばっている原則を集めているからである。この点で社会憲章はILOの精神に則ってそれを総合したものと叫ぶ。

1 3 0 憲章の進歩している点、退歩している点

憲章は国際労働条約よりも既に我々が述べた点で先んじている。即ちストライキをする権利の確認これはいかなる国際条約にも未だに見られなかったものである、また憲章は移民とその家族の保護において遙かに進んだものを持っている。

逆にまた他の観点からすれば、ヨーロッパ社会憲章はILOの法律より退歩している点もある。例えば労働時間に関して憲章は何ら決めていないが、ILOの数多くの条約は、週における労働時間の限界を定めている。差別待遇をしないことは憲章では原則の宣言にすぎないが、これに相応するILOの条約はもっと遙かに精細である。労働組合の権利に関しては、ILOの権利が遙かに現代的で完全である。ヨーロッパ社会憲章は労働の検査や若い労働者の医学的検査に関してはより進んでいない。

C ヨーロッパ社会保障法典

1 その起源 1949年の社会保障条約とその臨時承認

我々はその起源に遡るのでなければ、このヨーロッパ社会保障法典(その名はいくらか勿体ぶっているが)を理解することはできない。

1 3 1 L'UEOの社会保障条約

ヨーロッパ協議会はこの第2のドキュメントの起源ではあるが、最初のイニシアティブをとったのはこれではない。それは共同市場枠外の組織である U'nion de l' Europe Occidentale 西欧連合が研究の対象としたのである。

西欧連合は1949年11月7日の社会保障条約の第一の重要な起源である、この条約はメンバー諸国間の二国条約の調和を図りその一般化を目的としている。この1949年11月7日の条約のテクニクは以下の如くである。もしもフランス、ベルギー間の社会保障条約が有利な条項を持っているとすると、普通はフランス、ベルギー条約を採用することのできないオランダ人がこれを利用することができ

る。かくしてその最惠条項において、両国間で締結されたものが他の署名国の国民に適用される。この技術は独特なもので妙なもので余りに進化するのを許されないものであるが、それにも拘らずいくらかの進歩をなしている。

1949年11月7日の同じ日の条約は社会及び医療援助に関係している。

然しながら、この分野では最初のものであるが、ドイツもイタリアも加入していないことを強調する必要がある。

次の年からヨーロッパ協議会が交代の役をした。1950年に異った国家間の社会保障給付の調和と均等化を用る方法を研究した。この点に関して協議会はILOの協力を求めてこれを得た、何故ならば問題は高度に技術的なもので各国の事情に精通しているエキスパートの参加を必要としたからである。ところで、ILOはその時有名な102号条約、1952年に陽の目を見た社会保障の最低基準に関する条約を起草中であった。ヨーロッパ協議会は102号条約が採択されるまでヨーロッパ法典の作成を延期したのであった。

1 3 2 上の級の基準より見た仕事

1952年以後、仕事は再開した。102号条約は最低の基準であり余り進歩していない国を対象としている。かくしてヨーロッパ協議会の所在地であるストラスブルグでヨーロッパ諸国のために高い基準の条約を作ることを決めたのである。

1 3 3 臨時の協約(1953年)

この仕事が増える危険のあるのを待ちながら、——2番目の臨時の文書が——2つの社会保障の協約として現われた。それらは2つとも1953年12月11日でフランスによって1958年に批准された。この2つの臨時協約は今日では前にも立勝って、社会保障に関するメンバー諸国の国民間の差別をなくし二国間条約の内容の一般化に基礎を置いている。

フランスはこの臨時協約に3つの留保を付している。1つは<学生>の社会保障給付の便を与えない、また母性給付、これは1956年の連帯国家基金が出生を奨励するために設けたものであるが、——これも与えない。

次の年から我々はヨーロッパ法典が102号最低条約よりは遙かに高く位置しているのを見る。作業は1964年に終って条約は編集された。

2 法的機構

この文書を支配している思想は以下のとおりである。

1 3 4 法的統一の断念

我々は到達し難いものとして社会保障の法的統一を断念した。共同市場間においては法的基準の凡ゆる統一を断念しなければならないという思想が注目に値する。むしろ人は価値の統一、財政的負担における、を好む。各国は同じ費用を要する社会保護制度を持つことを望む、即ちそれは純粋に経済的な概念に基いた調和である。この意味で社会保障の各部門に影響し企業にかかる社会保障の重みは各国で殆んど同じであることを得ようとまさぐるのである。

1 3 5 102号の基準よりもいくらか高い水準

他の考えは、ヨーロッパ社会保障制度が、102号条約の基準よりは、いくらか高い点に達しようとする努力をしていることである。しかし、この水準の高揚は弱い。むしろ、ヨーロッパ諸国に遙かに到達し難い目標を課しながら、彼らを選択をし、次第に高い水準に到達して行くこと、社会保障の分野で自分らがより良く準備し、次第に新しいものを導入しようとしているのを望んでいる。

1 3 6 違った分野間の選択

この文書を支配する第三の考えはどこからくるか？ この考えは102号条約のように、選択の理念である。社会保障は102号条約と同じく9つの分野に分割される。各部門間に給付される額や保護される人々の重要性からみて、我々はこの各部門に指数あるいは係数を与えようと思う。そして国々が最低限どれだけとるかをたずねてみよう。この基準は102号条約では9の中3であり、今は9の中6になろうとしている。

137 部門間の均衡

もっと正確に言えば、社会保障には9つの部門がある。各国は9のうち6つを受諾し批准するかどうか問われる。しかし更にある部門はその費用の故に2に数えられ（医療）また他は3に数えられる（老齢給付）、制度は少しく複雑化しており、各国に部分的に社会保障を強制しており、各国ごとに違うので全部を強制してはいない。

138 徐々に増加して行く可能性

この法典が各国が将来その約束を増加して行く可能性を持っていることは容易に理解される。保護される人間と給付額が増加して行くことは望ましい。

139 それは条約であって、法典ではない。

テキストは1964年4月16日にヨーロッパ協議会によって公布された。ヨーロッパ社会憲章に似た古典型式の国際条約であって、ヨーロッパ協議会の批准に従うのである。それ故社会保障法典という語は留保を持って迎えられねばならぬ。それは法典ではなく、国際労働条約と似た条約であって、ILO 102号条約にとっても近くその一種の複写である。その構造は102号条約に非常に近似しており、序文に始まり、102号条約よりも高い水準でヨーロッパ社会保障法典を樹立すべきことが強調されている。

140 国家の義務

第2条は署名国が従うべき義務を規定している。条約を構成する9部門の中、第2部が2つを批准する中に含まれ、第5部が3つを批准する中に含まれなければならない。その結果3つの部分しか批准しないことも可能である。但しその中に第2部と第5部が含まれていることを要する。また同じく第2の逃げ道がある。署名国が条約のうち3つの部門だけ批准することで、その中に少なくとも4, 5, 6, 9 または10（失業、老齢、労災、廃疾、遺族）が含まれねばならない。

3 ヨーロッパ社会保障条約の内容

141 社会保障の9つの部門

どんな部門が予見されているだろうか。我々は既にそれを知っているが各部門の内部を更に詳細にする必要がある。

1. 医療 事ある場合は凡ゆる病的状態 その原因の如何を問わずを含み、保護される人は賃金生活者の50%または全住民の20%を最小限含むことを要する。給付の水準も同じくある種の手当と給付とを含んでいる。

2. 医療費の償還（医療と相違して） 病的状態から働くことの不能な場合があり、収入が絶えることがある。その際賃金の50%と、住民の20%が守られる必要がある。給付は定期的になされることを要する。

3. 失業給付 ふさわしい職を得られず収入が中断される虞があることがある。保護されるべき人員が同じく示され、給付は定期的で、通常より低く期限の制限がある。

4. 老齢給付 65歳をすぎる人に給付をする必要がある。保護されるべき人員は少なくとも賃金生活者の50%を含むが全住民の20%以上を含まなければならない。給付に関しては定期的であって、一定期

間継続するものでなければならぬ。

5. 労働災害と職業病からする給付
賃金生活者の50%を含む。

6. 家族手当 ここでは子供の負担が問題となる。保護さるべきは賃金生活者の50%か全住民の20%である。給付は定期的に物を給付することによる（現物給付）が、必ずしもそれはフランスの家族手当制度とは同じではない。

7. 母性給付 妊娠と出産が対象であって収入の得られぬ場合である。給付は面倒を見ることと定期的な給付とである。

8. 廃疾給付 等級に応じて職業活動をすることができないことである。この不適應性が永久であることを要する。保護さるべき人員となさるべき給付に規定がなされる。

9. 遺族給付 これはフランスには存在しない社会保障の分野である。実際のところフランスには<死亡保障>という保険制度があって、社会保険の被保険者の死亡の際に、権利者に少額900フランを償還する。しかしこれをもって遺族給付ということはできない。それは扶助でしかすぎない。ヨーロッパ社会法典の場合は、家族を扶養している者の死亡ごとに、寡婦や孤児がその必要の資を欠く場合に与えられるものである。給付は定期的で即ち遺族に対する年金である。

以上が法典の内容である。国家はこれを批准するのに9つの中6つをする選択権がある。4, 5, 6, 9, 10の中3つを批准するか、9つの中6つを批准するか、もし4, 5, 6, 9, 10の中ならば9つの中3つでも良い。

更にエキスパートより成る委員会は、費用の価値の法則に従って、かくかくの部門の社会保障が不十分であると宣言することができる。

1 4 2 最後に、法典は社会政策の連けいの点においてある種の指示をしている。管轄は利害関係人の指示するところによる。これは我々の国の場合そうである。運営機関は原則として被用者と賃金生活者によって選ばれるべきである。これは（理論的に）フランスの場合そうである。社会保障の財政は、賃金からの醸出か租税か、この両種の混合によるべきである。フランスは社会保障を全く、あるいは殆んど全く（農業の場合）醸出によっている。それは定期的に65, 66条の指示するところから従って計算される。

1 4 3 付属書 最後に付属しているものがある。この付属書は重要である。何故なら常により高い水準にもって行くのはこれによるからである。最大限の規準を含むのもこれである。それは9つの部門の繰返しではあるが、もっと完成した形で関係している。それ故これは法典自身よりもより優れた規準であり、これを欲しない国は最低限で批准する。

1 4 4 一般の評価 最後に法典と如何に評価すべきであるか？ それは進歩はしているが、102号条約との関係で非常に制限されている、ある点では進歩しているが、未だどの国からも批准されていないことは、困難な点があるのを示している。更に、制度は複雑で社会保障の調和には成すべきことが多く待伏せている。

D ある種の職業に限界された条約

我々はこの章を終えるに当って、共同市場以外のヨーロッパについて（その粗描は制限された範囲でなされたが）いくらかの社会保障の条約がより制限された形で、職業の範囲内で結ばれている二つの点を述べようと思う。

1 4 5 ライン河水上運輸業者の社会保障条約と国際運輸社会保障条約

1950年7月27日のライン河水上運輸業者に関する条約は航海者の国籍如何を問わずユニークな社会

保障制度を確立したものである。フランス、独逸、オランダ、ベルギー、それは非常に完全なものであるが、職業が限られている。

また1956年7月9日の陸路による国際運輸旅行者に関する条約はその定義によって種々の国の領土をよぎり、従って社会保障を統一する必要があった。これを適用するに当っては、企業の所在地により、国籍の如何を問わず、給付が受けられる。フランスは、1959年1月3日の政令でこれを批准した。

Two International Treaties in Europe :

Charte Sociale Européenne and *Code Européen de Sécurité Sociale*

There are two important international treaties. One is *charte social européenne* (European social charter) another is *code européen de sécurité sociale* (European social security code).

Charte states and not programmatic declaration. It must accept 10 articles among 19 articles and it contains most important ones. Chiefly labor control but also social aid clause and it is unproved to the ILO treaties, because it synthesizes ILO treaties.

As for *code européen de sécurité sociale*, it is higher standards than ILO 102 treaty. It contains branches social security. In order to ratify, it must contain employment old-age, labor-accident, invalid and the bereaved families.

Both excerpts are the translation from "Dract social européen" (Dallez), Lyon-coen, Professor de Université de Paris.

(Saburo MURO)