

## 感想 ヨーロッパの街から



3月11日早春のパリ、ドゴール空港は夕暮れのなかで私たちを迎えてくれた。「EC統合と教育改革」調査団といういかめしい名前の末席に加わり、12日間の旅はこのパリから始まった。

フランス革命で多くの血を流したこの国も少し舌足らずのフランス語とパリ、というやわらかな言葉の響きの裏に素顔をかくしてほほ笑んでいるような気がする。

街は春の訪れを告げるカフェが店開きし、シックな街着に身を包んだ若いカップルが芽ぶき初めたマロニエやセーヌの流れに添ってのんびり歩いている。

未来のユトリロやモネを夢見てたくさんの人達が通ったオルセー美術館をかけ足で回り、ノートルダム寺院では歴史の重みを肌で感じとることができた。

パリの地下鉄はギターをもった若者が陽気に唄いながら車輦を回っている。(地下鉄内スリに注意) となん回も聞いたためか日本に帰っても数日間バッグをしっかりと押さえて思わず苦笑した。地上のシックさとはひと味違ったパリのもう一つの顔を見せてくれた。

炭鉱都市として栄えたエッセン市はファッション産業の街へと変貌し、整然とした佇みを見せていた。記憶の中にある暗いイメージは表面上は感じられず、陽気で少し早口なドイツ語が明るい街角に似合っていた。

街全体がブティックの中のようなお洒落なミラノ、訪れた学校できらきら輝く目で未来を語ってくれた子どもたち、広い芝生の片隅にひっそりと咲いていた犬ふぐりの花が子どもたちのように可憐でした。

裏通りのレストランのパスタのまろやかな味、街なかに流れる甘やかなクレープの匂い、ミラノはお洒落と、生活の織りなす街でもありました。

時が静止したような遺跡の中の街ローマ、首が痛くなるほど傾けて巡り歩いたヴァチカン美術館、精根こめて天井画を完成させたミケランジェロの情熱が長い年月を超えて現在を生きる私達の胸にも染みこんでくるような思いがする。

夜のなかを歩いてトレヴィの泉に、うしろ向きで投げたコインは私に幸運を運んでくれるかも知れない。

12日間の旅のなかでいろいろの表情を見せてくれたヨーロッパの街、出会った人びと、小さな挫折をくりかえしつつ、自分の力で未来を模索し続ける研究所の青年たち、かけ足で回った12日間の旅が終わった。いつか一人の旅人として時計をはずし、ヨーロッパの街をのんびりと歩いてみたい。(森戸紀美子)

## IV EC統合と女性

### (1) 「人間の顔」の欧州統合の主役

#### はじめに

1993年1月1日をもって、EC加盟12カ国は、ひと・もの・かね・サービスの市場統合を果たした。東西の冷戦体制の終焉、ソ連・東欧諸国の崩壊、東西ドイツの統一に伴う政治不安、民族問題、大量失業、物価高騰と飢餓問題が一気に噴出する状況のなかで、相互侵略と憎悪の長い歴史をもつこの地域の加盟12カ国の経済統合は、やはり画期的かつ歴史的な挑戦といっても過言ではないだろう。

しかも注目しなければならないのは、このEC統合が、経済的側面だけではなく、「人間の顔」をもった社会的側面の統合でもあり、その推進の主役は女性であるということである。

#### ◆社会労働憲章とEC指令

上記のような社会的側面の統合を提起しているのは、1989年のEC首脳会議で採択された「社会労働憲章」である。この「社会労働憲章」は、移動の権利、雇用および賃金、生活・労働条件の改善、社会保障に関する権利、結社の自由および団体交渉の権利、職業訓練を受ける権利、男女の均等待遇に関する権利、労働者への情報公開、協議権と経営参加に関する権利、労働安全および衛生、児童、若年者、高齢者および身体障害者の保護などをうたい、いわばEC市場統合が経済的側面だけではなく、「人間の顔」をした、「社会的次元」の統合であるべきことを確認している。男女労働者の基本的人権と尊厳を過酷な市場効率主義から保護するこのような確認は、同時に確固たる行動なくしては実現不可能であることの確認でもあった。この理念は、1957年のEEC設立に関する「ローマ条約」、

1974年のECの「行動計画」の全面的発展でもある。

さて、ECの男女平等政策に限って言えば、「ローマ条約」第119条の「男女同一労働同一賃金の原則」に端を発するが、その後、EC指令や男女平等行動計画によって具体化された。いうまでもなく、この背景には、1975年「国際婦人年」以降の地球規模の男女平等のためのアクションがある。1979年に国連総会は、「女子差別撤廃条約」を採択し、1981年にILO総会は「家族的責任を有する男女労働者に関する条約」(第156号)、同「勧告」(第165号)を採択した。ECはその政策的先導役を担うことになったのである。そのEC指令とは、次のようなものである。

1975年—男女労働者間の報酬の平等原則適用に関する加盟国の法的  
接近に関する指令

1976年—待遇の平等原則の実現に関する指令

1979年—社会保障の男女間の待遇平等原則の段階的実現に関する指  
令

1982年—女性の機会の平等促進に関するEC行動計画(1982年～  
1985年)

1986年—社会保障の職業制度における男女間の待遇の平等原則に関  
する指令

—農業を含む自営業の男女間の待遇平等原則適用および母性  
保護に関する指令

1986年—男女平等に関するEC第2次行動計画(1986年～1990年)

1989年—男女労働者の安全および健康の改善を促進する基準の実施  
に関する指令

1991年—男女間の機会の平等に関する第3次行動計画(1991年～  
1995年)

EC指令は、ドイツ、フランスのような先進国、逆にアイルランドのような後進国やスペイン・ポルトガルのような中進国に仲間入りしつつある加盟12ヵ国間が、より高い次元で、期限を限って権利の接近を図るのであるから、「歴史的挑戦」といっても過言ではない。EC加盟国は、70年代から80年代にかけて、それぞれ雇用平等法を制度化した。

しかし、雇用平等法だけでは、真の平等は実現されない。第2段階として、ECは、1984年に「ポジティブ・アクションに関する勧告」によって、雇用平等のためのシステム化された「装置」の制度

化を発した。

これを最も早く制度化したのが、イタリアである。イタリアでは、1977年に、はじめて総合的で、罰則規定をもつ「労働における男女平等待遇」法を制定した。その結果、例えばフィアット社には、法施行直後、約1万2000人の女性が採用され、「男の仕事」、「男の職場」のプレスや溶接部門に女性が入った。ズニア社とフィアット社は、企業合併・新会社設立にあたって、新規採用の労働者は、「男女半々」にする企業協定を労使間で結んだ。ところが、経済不況になると、先に雇用された労働者ほど雇用が保護される先任権によって、女性は真っ先に職場を追われることになった。差別はだんだんと水面下に潜行し、ある女性は採用時に「日付けのない結婚退職届」を書かされたり、出産休暇を取った女性は昇格差別を受けたりした。約10年の女性たちの統一的なアクションの結果、1991年に「ポジティブ・アクション法」を獲得した。この法律の特徴は、① 企業に「無実」の举证責任を新設した。原告である女性が資料を示して具体的に差別を訴えた場合、被告である企業は、ほとんど「事実無根であり、無実である」と主張し、原告は、極めて不利な立場に置かれてきた。これに対して企業は、「事実無根、無実」を信頼のおける資料をあげて举证を義務づけられたのである。② 差別を行なった企業に対する罰則が強化され、判決によって差別排除計画の策定命令を受けたにもかかわらず、それを完全遵守しない企業は、刑法による処罰をうけることになった。また国家への公共土木事業、サービス業や物品納入契約企業の差別行為は、契約が取り消されることになった。重罪または再犯の場合には、2年間、責任者の罷免が決定できることになった(このような規定は、公共企業体の認可する投融資措置にも適用される)。③ 企業は、一年毎に男女平等に関する雇用管理報告書の提出を義務づけられた。これによって、100人以上を雇用する公的、私的企業は、職業別に採用、職業教育訓練、昇進昇格、職種または資格の移行、職階、所得統合公庫の加入、解雇、退職前と退職、実際に支払われた所得に関する男女従業員の地位に関する報告を、企業労働組合代表と州平等コンサルタントに提出しなければならなくなった。企業がこれを遵守しない場合には、制裁措置をうけることになった。また重大な違反の場合には、企業が受ける財政的恩恵措置が一年間停止される。④ 企業レベルでのポジティブ・アクション・プロジェクトの実施に関して、年間90億リラの財

政投資が新設された。⑤ 中央・地方に告発の権限をもつ「労働コンサルタント」制度が新設された。労働大臣を長とする「男女労働者の機会待遇平等実施に関する全国委員会」が設置された。今後の動向が注目される。賃金の男女格差は、80年代に縮小傾向にある。男子の賃金を100として全産業の1時間当たり税込み平均所得をみた場合、1983年に比較して1989年には、女子工員／女子職員では、デンマークが1・2／0、ベルギーが1・2、／1・9、フランスが0・7／2・6、イギリスが0／0・4、オランダが1・9／3・4、ルクセンブルグがマイナス2／1・6と、ほとんど賃金格差が縮小している。

#### ◆出産休暇と育児休暇

ECの主要加盟国の出産休暇は、デンマークでは、出産休暇が18週で、所得保障が賃金の90%、育児親休暇が10週で、所得保障が賃金の90%、イタリアでは、出産休暇が5ヵ月、賃金80%の所得保障、育児親休暇が子どもの満1才まで6ヵ月、賃金の30%の所得保障、子どもが3才まで医療証明書の提出により子どもの介護休暇、所得保障なし、フランスでは、出産休暇が16週間、所得保障が賃金の90%、育児親休暇が1年、2回更新可能、所得保障なし、ドイツでは、出産休暇が14週、所得保障が100%、育児親休暇が3年間、最初の6ヵ月が600マルク、7ヵ月めからは一定限度額などである。

ECで初めて男女に適用する育児のための両親育児休暇と家族理由休暇制度に関する指令案が閣僚理事会で討議されたのは1983年で、翌84年に再検討されたが、イギリスの反対に会い、全会一致制のため、今日まで「指令」化されていない。しかしこれをきっかけに、現在では加盟諸国のほとんどが法制化した。

この指令案の特徴は、\*育児親休暇と家族理由休暇がセットにされている、\*育児親休暇の適用対象は、私的・公的分野の「父母、養父母、継父母、上記の人々の重大な疾病または死亡の状況下では、これらの人々に代わる役割を果すすべての人々」、\*育児親休暇期間は3ヵ月以上、\*片親または身体障害児がいる場合に延長、\*育児親休暇は、全日休暇またはパートタイム休暇のいずれも可能、\*元職復帰、\*休暇中は、社会保障制度を含む公的基金による手当を支給、\*家族理由休暇は、切迫する家族的理由—配偶者の疾病、近親者の死亡、子どもの結婚、子どもまたは子どもを世話している者

の疾病の場合に適用、\*片親家族の世帯主、3人またはそれ以上の子ども・身体障害児のいる場合には、延長、\*休暇期間の給与、社会保障、諸手当および年金取得権は、有給休暇と同一、などである。

このような指令化への取り組みは、1979年「女性差別撤廃条約」、1981年のILO「家族的責任を有する男女労働者」に関する条約・勧告の積極的具体化を反映している。

各国の育児親休暇・家族理由休暇制度をみると、最も早い導入のイタリアでは、公的・私的部門の父母・養父母のいずれかに出産休暇（5ヵ月）後から子どもの1才まで6ヵ月、休暇中は全国社会保険公団から賃金30%相当の手当給付。3才未満の子どもの看護休暇（所得保障なし）。ドイツでは、職業訓練受講者・家内労働者を含む被雇用者の父母・養父母に、最高18ヵ月、ただし休暇取得者の配偶者が、雇用者、登録失業者、学生であることが要件。フルタイム休暇または週19時間以下の労働時間短縮も可能、フルタイム休暇を要件に月額最高600ドイツマルクの手当が国により支給、家族理由休暇は公務員に3年間（所得保障なし）、18才未満の子どものある場合は、9年間に延長またはハーフタイム就労可能、ハーフタイム就労とフルタイム休暇の合計期間は、15年を越えない。フランスでは、親休暇は、勤続1年以上の被雇用者に、父母または養父母に子どもの3才まで。フルタイム休暇・パートタイム休暇いずれも可能で、2つの休暇形態を相互移行できる。親休暇は、所得保障なしであるが、子どもが3人以上の場合には、家族手当基金が月額2552フラン給付される。その他、デンマーク、ギリシャ、ルクセンブルグ、ポルトガル、スペインなどでも法制化されており、ギリシャでは、家族理由休暇の中に、社会参加型の学校訪問休暇（子ども1人の場合年間6日間、2人以上8日間）を男女に保障。興味深い。他方、第3次女性行動計画（1991—95年）では、保育施設の拡充が強調されている。

ともあれ、アンバランスな加盟12ヵ国間の女性労働者の諸権利の均等化を目指すECの動向には、大いに注目したい。

#### ◆「保育の社会化」をめざして

ECでは、男女の機会均等・均等待遇のための第1次から第3次（1991年～1995年）までの行動計画を進めている。その中で、「保育」は、1990年代のヨーロッパが直面するもっとも重要かつ複雑な挑戦

のひとつであるとし、従って、「保育の社会化」のための有効な措置は、EC全体の経済的繁栄、社会福祉と団結だけでなく、ECのすべての個人と家族の生活の質に重大な結果をもたらすであろうと、展望している。

では、90年代から21世紀に向かって、保育はいかにあるべきか、その保育理念、保育哲学の確立を次のように設定している。

第1に、90年代の「子育て」は「私的なもの」から「社会的なもの」に転換するべきこと、第2に、「保育は、男女平等の問題である」こと、第3に、すべてに人々の「保育は、機会均等の問題である」べきこと、第4に、保育サービスの不足は、女性の労働市場への参加を阻害することによって、「経済資源の浪費や、労働力の非効率的な使用」という好ましからざる結果を招くこと、第5に、保育サービスの不足は、「子どもの生活の質、福祉および発展」に重大な悪影響を及ぼすが故に、保育に関する一切の政策は、子どものニーズに立脚すべきこと、第6に、「女性の雇用と子どものニーズの間に固有の利害関係があるという見解を拒否」する立場にたち、この2つ（女性の雇用と子どもニーズ）の間の調和は諸政策の拡充によって可能であることなどである。

このような保育に関する哲学は、つまるところ、これまでの「個別の」または「個別家庭の」の母親や祖母など女たちだけで担われてきた子育てを、親が雇用されていると否とを問わず、これからは「男性・企業・国の参画する保育の社会化」へと転換、移行すべき時代であり、そのためには、一層の社会的保育サービスの拡充と多様なサポート・システムの整備が急がなければならないと、主張している。

すべての加盟諸国が1995年の第3次機会均等計画の終了までに達成すべき具体的目標は、次の点におかれている。

☆3才以下の子ども達に関しては一子ども達の6～10%のためのフル・タイムの施設（就学前教育施設を除く）。

☆3才から義務教育年令までの子ども達に関しては一3才児の50%を含む子ども達の65～70%のための就学前教育施設または幼稚園での全日保育用の施設（ルクセンブルク、アイルランド、オランダならびにポルトガルでのこの目標に含まれた意味の論議に関する1988年報告書を見よ）。

☆3才から10才までの子ども達に関しては一10～15%の全日保育

（例えば就学前教育施設と延長保育）、ならびに午前と午後の授業を持つすべての学校における昼食時の子ども達の監督。

もしこれらの諸目標が達成された場合には、「加盟諸国間の施設の水順に存在する重要な格差のいくつかが減少することになるだろう」としている。

また「保育の社会化」は、両親たちの労働権の確立によって補完されなければならないとして、第3次機会均等計画が終了する1995年まで、すべての加盟国が下記の四つの権利保障の実現を掲げている。

☆出産後12～16週間の出産休暇

☆2週間以上の父性休暇

☆必要に応じ両親当たり6～9ヵ月を目標にし、当初は両親当たり3ヵ月以上の両親育児休暇。これらが完全実施され、出産休暇と一緒に取得すれば、両親たちには産後18ヵ月の休暇が与えられることになる。

☆子ども1人につき両親当たり毎年5日以上の家族理由休暇（両親たちが病児の看護を含む両親の重要な義務を果たすことができるような）

これらの休暇は、また次のようなものでなければならない。

☆極めてフレキシブルなものでなければならない。両親たちは、①パートタイムで（随時延長できる長さで）休暇を取る、②父性休暇や両親育児休暇をまとめて、またはいくつかに分けて取る、③出産休暇期間が終わるまで（父性休暇の場合）または子どもの3才の誕生日まで（両親育児休暇の場合）いつでもこれらの休暇を取る権利を持たなければならない。

☆失われた報酬の全部、または高い割合の補償を与える。長期的目標は失われた報酬を完全に補償することではなければならない。しかし、当面の目標は出産休暇の報酬関連部分と同じ水準の補償でなければならない。

☆自営業労働者や家族営業労働者を含む、最小限の適格条件を持つすべての労働者が、勤務年限に無関係に行使できなければならない。

☆家族の権利としてよりむしろそれぞれの両親の個人的権利として与えられなければならない。単身の両親は、両親育児休暇と家族理由休暇の二重の資格をもたなければならない、などである。

#### ◆ECにおける労働力の「女性化」

さて、ECにおける女性労働問題をみる場合、何よりも先ず、近年の「労働力の女性化」を指摘しなければならないだろう。

その第1の特徴は、女子労働力率の上昇である。ILO労働統計によれば、加盟主要国の女子労働力率は、デンマーク61.7% (1989年) イギリス50.1% (1988年)、フランス44.5% (1989年)、旧西ドイツ43.0% (1989年)などの比較的高位の国と、イタリア35.3% (1990年)、ベルギー33.8% (1989年)、スペイン33.4%などの中位の国やギリシャ・アイルランドのような低位の加盟国によって構成されている。しかしいづれの加盟国でも、男子の労働力率の伸びが微上昇ないしは低下に対して、女子の労働力率はいづれの国でも上昇している。EC統計によれば、1983年と1989年の間の女子雇用の伸びは、EC平均で1.19% (男子0.55) で、加盟国別ではオランダが最も高く5.30を記録し、最も低いドイツでも1.10 (0.80) と男子より高い。

その第2の特徴は、家族的責任を有する女子の労働力率が上昇し、過半数が労働力率に変化したことである。25才と年金受給直前の49才までの女子労働力率をみると、EC平均で63.7%に上昇した。加盟国別では、アイルランド (45.0%)、スペイン (47.9%) を除くすべてが50%以上を記録し、特にデンマークは87.9%と最も高い。

家族的責任を有する女子の労働力率の上昇は、保育サービスに対する公的投資と深くかかわっている。子ども数全体を100として、3才以下の措置児の割合は、デンマーク (48%) が最も高率で、フランス (20%)、ベルギー (20%) がこれに続き、オランダ、ルクセンブルク、イギリス、アイルランド (それぞれ2%) が最も低率である。3才から義務教育年齢までの措置児の割合は、フランス、ベルギー (共に95%)、イタリア、デンマーク (共に85%) などが高率であり、ポルトガル (35%)、イギリス (40%) などがもっとも低率である。

つまり、公的保育政策が行き届いている加盟国ほど、家族的責任を有する女子労働力率が高く、公的保育政策が立ち後れている加盟国ほどその女子労働力率が低いことが指摘できる。

#### ◆パートタイム労働

「パートは女性専業化し、いつも下働き。女性パートに係長、課長や部長がいますか？これは新しい女性雇用差別。とにかく、労働

条件を法律化する必要がありますよ」。欧州議会「女性の地位委員会」の前委員長マリア・ロダーノ女史は、力説した。女史は、加盟12カ国、女性議員約15%を背景に、ECの「自発的パートタイム労働に関する理事会指令案」の検討を80年代初めに推進した第一人者。

まず、パートタイム労働は、「自発的」なものであることを原則とする。フルタイム労働とは、正規の基準で、所定労働時間と等しい時間行なわれる労働、パートタイム労働とは、雇用者と被雇用者が合意して規則的に通常の労働時間より短い時間行なわれる労働であると、次のような均等待遇原則を定めている。

① パートタイム労働者は、その待遇において、労働時間の差異によって客観的に正当化される事項以外は、フルタイム労働者と同じ状況の下で同じ待遇を与えられなければならない。② パートタイムで雇用されている事実のみを理由として以下の待遇上の差異を正当化してはならない。\*労働の内容や難度、職場の安全衛生保護、労働環境と労働の編成や指揮に関する労働条件。報酬の支払いと作業スケジュール制定についての協議を含む。\*法律や団体協約によって制定される解雇に関する規定。\*企業や機関内の被雇用者を代表する団体において、候補者として立候補したり投票する適格性。\*職業訓練を受ける権利。\*昇進する権利。\*解雇手当、退職金は、同じ状況にあるフルタイム労働者と同じ基準により比例して計算されなければならない。③ この指令における報酬とは、労働者が、雇用者からその雇用によって受け取る現金、あるいは現物給付での賃金、給料その他の報酬の通常的基本的基準、すなわち最低限を意味する。④ 社会保障は、\*パートタイム労働者を、法定の、あるいは職業上の社会保障制度によって保護すべきである。その保険料と、その保険制度から受ける給付は、パートタイム労働者の労働時間や報酬を考慮に入れた上で、フルタイム労働者と同じの基準によらなければならない。⑤ 契約の成文化は、\*パートタイム労働の性質、労働時間とその配分の取り決めの場合、雇用者と労働による成文の協定によるべきである。⑥ 正職員化への優先権は、フルタイム労働への復帰を希望するパートタイム労働者の場合、同じ企業や機関内部でかれらの技術あるいは職業上の経験に相当する部門に欠員が生じた場合、外部の応募者に優先する権利を与えられなければならない。⑦ 労働者代表との事前協議は、パートタイム労働の導入の場合、加盟国において、フルタイム労働者に効力を持つ労働

者代表への事前の報告、協議、参加の手続きが適用されなければならない、などである。

要するに、パートタイム労働者は、非正規ではなく、正規労働者であり、労働時間が短いだけという雇用機会・待遇平等原則が、具体化されている。これも、まだEC指令化されていないが、労働協約では、進んでおり、EC統合後の動向が、今後ますます注目されよう。いずれにせよ、世界経済は、もはや女子労働力なしには歯車が回らない時代になった。労働力の「女性化」と経済の国際化時代のなかで、女子労働者の地位の接近もまた「国際化」時代に入ったこと、「人間の顔」をしたEC統合の主役は女性であることを強調して、このテーマの結びとしたい。

#### 参考文献

- \* 柴山恵美子・「世界の女たちはいま—各国にみる男女平等の波」(編著・1984・学陽書房)
- \* 柴山恵美子・「男女の職業・家庭生活と社会参加の調和—国際比較の立場から」(共著『労働時間短縮への提言』所収論文・1987・第一書林)
- \* 柴山恵美子・「就業・雇用構造の変化と女性の雇用条件・環境」(共著『1987年度・国民の経済白書—女性労働と日本社会の変革』所収論文・1987・日本評論社)
- \* 柴山恵美子・「イタリアの育児休業制度」(共著『育児休業法—四党共同法案と欧州諸国の法制』所収論文・1990・労働教育センター)
- \* 柴山恵美子・「健康・母性破壊の実態と男女平等の前提課題」(『法学セミナー』・1982/1・日本評論社)
- \* 柴山恵美子・「1970年代—ECにおける保護と平等」(『総評調査月報』・1987/5・日本労働組合評議会経済局)
- \* 柴山恵美子・『新・世界の女たちはいま—女と仕事の静かな革命』(編著・近刊・学陽書房)
- \* 柴山恵美子・「保護と平等」(共著・近刊・『労働問題』所収・ミネルヴァ書房)
- \* 柴山恵美子・『保育と家族』(近刊・社会評論社)

(柴山恵美子)

## (2) ドイツの育児休業制度

### 1. はじめに

育児手当法 (Bundesarziehungs-gesetz) は、1985年12月6日に成立し、1986年1月1日から施行されたが、それを機にして1979年以降施行されてきた出産休暇法 (Mutterschaftsurlaubnisgesetz) は、1985年末に廃止された。

この1979出産休暇法は、1952年に制定された妊産婦保護法 (Mutterschutzgesetz) にもとづく産前6週間、産後8週間の休暇のほかに4ヵ月の有給休暇を与える法律で、産休中の母親に対しては補助金として健康保険から所得に応じて一日3.50マルクから最高25マルク (月額750マルク) までを支給する制度であり、1981~1983年まで各年に300,000人の勤労妊産婦が利用している。この1952年妊産婦保護法と1978出産休暇法はともに勤労女性を対象としたものであるが、1985年育児手当法の最大の特長は、母親が勤務しているか否かを問わないばかりでなく、その父親も受給できるとした点にある。この法律は、その後1987年12月14日、1989年7月30日と2回にわたって改正された。以下、この法律の内容についてみてみよう。

### 2. 改正育児手当法の内容

この改正育児手当法は四章からなり、第一章は、「育児手当」、第二章は、「雇用者に対する育児休暇」、第三章は、「法律改正」、第四章は、「経過規定と末尾規定」という構成である。

第一章「育児手当」は、さらに一四ヵ条からなっている。第一条の「受給権者」は、育児手当の請求権の要件を定め、第二条の「不完全就業」は、受給権者の請求権の重要な要件の一つである不完全就業や完全就業について規定している。第三条の「請求の競合。受給権者の変更」は、配偶者やその他の監護者の間で請求権が競合した場合の受給権者を決定する方法や、期間中の受給権者の変更について定めている。第四条の「請求権の開始と終了」は、育児手当の支給期間について規定し、第五条の「育児手当の額。所得制限」は、育児手当の月額と7ヵ月目以降の所得制限による減額支給についての細目、さらに第六条の「所得」は、所得について規定している。

また第七条の「保護期間中の出産手当およびそれに相当する給付の優先」は、母親保護法などに基づいて産前・産後に支給される出産手当が育児手当として算入されることを規定している。以上が主要なものである。

第二章「雇用者に対する育児休暇」は、七カ条からなっている。まず第一五条の「育児休暇の請求権。育児休暇の取得中のパートタイム就業」は、育児休暇の請求権の要件を定め、第一六条の「育児休暇の権利行使」は、雇用者の育児手当の請求権の行使、さらに一七条は、雇用者の保養休暇と育児休暇の関係について定めている。第一八条の「解約保護」は、育児休暇期間中の解約告知の禁止、第九条の「育児休暇の請求権者による解約告知」は、受給権者の育児休暇期間中の解約告知の制限について定めている。第二〇条の「職業訓練従事者。家内労働者」は、職業訓練研修中の者や家内労働者も雇用者とみなし育児休暇の請求権を有することを定めている。

### 3. 育児手当

それでは、育児手当についてさらに詳しく見てみよう。

#### (1) 育児手当の請求権者

従来の職業とは無関係に、主婦や雇用されている女性、自営業に従事している女性、家族の一員、職業研修期間中の者、女子学生や女子生徒に至るまで、すべて育児手当の請求権を有する。子どもの父親も、この子どもの母親と結婚しているという条件で請求権をもつ。強制移住者は国境通過収容所が暫定的にドイツ国民の一員であることを認めた場合、ならびに難民局が難民証明書Aの申請を受理した場合に育児手当の請求権が生ずる。また外国人も一時的でない滞在権や滞在許可を有する場合には、受給資格がある。

#### (2) 育児手当の請求権の前提条件

育児手当の受給の前提条件は、① 西ベルリンを含むドイツ連邦共和国に住所または居所を有する者、② 両親が子どもを主として養育し看護していること、③ 子どもの監護権が自分にある者、④ 両親が就業していないか、または週19時間以下のパート労働にしか従事していないことなどである（第一条第一項）。

しかし、この法律の適用地域のドイツ連邦共和国内に住所または居所がなくても、この法律の適用地域内に居住する使用者から

適用地域に派遣し転属させられた者なども育児手当を受給できる。またオーストリアまたはスイスから国境を越えて通勤する女性も受給権を有する（第一条第二項）

継父母、養父母、さらに子どもの扶養権を引き受けた祖父母、親類その他の人々も育児手当の請求権を有する（第一条第三項）。

#### (3) 請求権の競合と受給権者の変更

1986年1月1日以後生まれた子どもをもつ両親ならば誰でも受給権を有するが、一人の子どもに対する育児手当は一人に対してしか支給されない（第三条第一項）双方が受給資格を有する場合、その配偶者が指定した者に育児手当を支給する（第三条第三項）。

#### (4) 請求権の開始と終了

1986年1月施行された育児手当法では、育児手当は産後10ヵ月給付だったが、1987年12月14日の改正で産後12ヵ月に延長された。さらに1989年7月30日の改正で1989年6月30日以降生まれた子どもに対しては生後満15ヵ月、1990年6月30日以後生まれた子どもに関しては生後満18ヵ月まで支給されることになった（第四条第一項）。

#### (5) 育児手当の所得制限

育児手当は最初の6ヵ月までは所得に無関係に一律月額600マルクが支給される（第五条第一項）。7ヵ月日以降は配偶者も含めた所得額に応じて支給額を減額する（第五条第二項）。この場合、収入から給与所得税、所得税、教会税、準備金、扶養給付を控除した額を所得とみなす（第六条第二項）。所得制限は、子ども一人を有する既婚者は年収29,400マルク、総収入約40,000マルク、子ども一人を有する単身養育者の場合には所得制限は、23,700マルク、総収入は、33,000マルクである（第五条第二項）。既婚者と単身養育者は、子どもが一人増えるごとに所得制限が4200マルク引上げられる（第五条第三項）。

#### (6) 出産手当と育児手当の併給

育児手当法は、ライヒ保険法、農民疾病保険法、または母親保護法に基づいて産前・産後に母親に支給される出産手当を育児手当として算入することを認めている。（第七条）。したがって1986年1月1日の育児手当法の施行日以降の出生児は母性保護期間についてのみ出産手当を受給する。つまり、出産手当より育児手当が多いときは、育児手当で出産手当に代替し、出産手当が育児手

当より多いときには育児手当が付加されることはない。

(7) 育児手当の所管官庁

育児手当は、子どもの生誕直後に文書で州ごとに下記の管轄機関に申請しなければならない(第一〇条)。

ブレーメン	社会奉仕局
西ベルリン	管区局(青年局)
ハンブルク	管区局(住民登録局)
ヘッセン	援護庁
ニーダーザクセン	独立市、郡、郡に属する市町村
ノルトライン-ヴェストファーレン	援護庁
ラインラント-プファルツ	独立市および郡
ザールラント・ザールブリュッケン	援護庁
シュレスヴィヒ-ホルシュタイン	援護庁

4. 育児休暇

育児休暇の請求権の要件は育児手当の場合と同様で、就業者だけでなく職業研修期間中の者も、家事労働者も含まれるし、所得が所得制限を上回っているために育児手当の請求権のない者も含まれる(第一五条第一項)。

(1) 育児休暇を取得するための手続き

育児休暇を取得しようとする者は少なくとも4週間前に使用者に休暇を請求すると同時に、必ず育児休暇期間を申告しなければならない(第一六条第一項)。同様に子どもの出産後8週間の母性保護休暇に引き続いて育児休暇を取得しようとする母親もやはり、この旨を出産後少なくとも四週間以内に通知しなければならない。休暇は子どもの生後満15ヵ月まで、1990年6月30日以降に生まれた場合には生後満18ヵ月まで申請することができる。

(2) 育児休暇期間中の労働

育児休暇期間中も週19時間以内のパートタイム労働は認められるが、これは従来の使用者の下でしか行なうことができない

(3) 配偶者の間での育児休暇の分割

夫婦は育児休暇期間中に一度だけ交代することができる。つまり、母親が一ヵ月間育児休暇を取り、父親がその後の月について休暇を取ることができる。

(4) 育児休暇と保養休暇

雇用者が育児休暇を取る場合、使用者は雇用者が育児休暇を取得する一暦日ごとに12分の1を減ずることができる(第一七条)。

(5) 解約保護

使用者は、育児休暇期間中には原則として解約を告知してはならない(第一八条第一項)。この特別な解約保護は、育児休暇期間の終了とともに終る。解約保護に不可欠な条件は、育児手当受給権者が育児休暇期間中に労働しないか、または使用者の下で許可されたパートタイム労働のみ行なう場合である(第一八条第二項)。育児休暇期間中に関しては、原則的に妊娠期間中および妊産婦保護期間中の母親と同様の解約保護が適用される。育児休暇期間中には父親にも解約保護が適用される。使用者がこの規定を無視してこの期間中に解約を告知しても、これは法的に無効である。このような場合には、営業監察局に通報しなければならない。

所管の営業監察局は下記の通り。

バーデン-ヴュルテンブルク	営業監察局/州鉱山監督局
バイエルン	ニュルンベルグおよびミュンヘン営業監察局
ベルリン	州労働保護・技術安全局
ブレーメン	営業監察局
ハンブルク	労働・青年・社会局
ヘッセン	県知事
ニーダーザクセン	営業監察局/鉱山監督局
ノルトライン-ヴェストファーレン	県知事
ラインラント-プファルツ	鉱山監督局/州環境保護・営業監察局
ザールラント	環境保護相
シュレスヴィヒ-ホルシュタイン	営業監察局

(6) 雇用者の育児期間中の解約告知

原則的には、雇用者は育児休暇期間中に解約告知を行なうことができる。ただし、育児休暇の終了するまでに解約告知を行おう



とする場合には、3ヵ月の解約告知期間を遵守しなければならない（第一九条第一項）。

#### (7) 雇用者の育児休暇後の職場復帰の条件

通常は自分の旧職場に復帰できる。その場合、どの程度自分の主張が通せるかということは、労働契約において自分の仕事などの程度厳密に規定されているかにかかっている。配置転換が認められるのは、旧職場と同等の職場への移動の場合だけで、それより条件の悪い職場、特に報酬の低下を伴う職場への配置転換は認められない。

#### (8) 育児休暇の中断

育児休暇を定められた期限以前に中断することは、ごくわずかの例外的な場合以外には認められない。したがって育児休暇の期間は、使用者に請求し期間を決定する前に慎重に考えて決めなければならない。

#### 参考資料

1. “Eziehungsgeld und Erziehungsurlaub” (Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit; Stand: 1. Dezember 1989)
2. DGB-Frauen-INFO “Neues aus Bonn zur Familienpolitik” (Juni 1989)

## 育児手当および育児休暇の付与に関する法律

——連邦（西独）育児手当法— BErzGG ——

1989年7月1日現在

(1989年8月5日付け連邦官報による)

### 第一章 育児手当

#### 第一条 受給権者

(1) 左記の者は、育児手当の請求権を有する。

1. この法律の適用地域内に住所または通常の居所を有する者
2. 自分が保護権を有する子どもと同一世帯で生活している者
3. この子どもを自ら監護し養育している者
4. 非就業者または不完全就業者

外国人の請求権の要件は、その外国人が、特定の一時的性質に限定されない滞在権または滞在許可を有していることである。

(2) 左記の者は、第一項第一号の諸要件を充たさなくても育児手当の請求権を有する。

1. この法律の適用地域内に居住する使用者または雇い主から、一時的な服務のためにこの適用地域の地域に派遣し、転勤しまたは転属させられた者
2. 連邦国有鉄道、連邦郵便または連邦財務行政官庁の職員としてドイツ連邦共和国に隣接する国で勤務する者
3. 公務員法または軍人法の法令または諸原則に基づく給付または福利厚

生局の支給する公務の雇用者に係る年金を受給している者

4. 発展途上国援助法第一条の意味における発展途上国援助奉仕教員

この規定は、受給権者の配偶者が同一の生計を営んでいる場合、その配偶者にも適用する。

(3) 第一項第二号に掲げる子どもとは、左記の子どもをいう。

1. 養子縁組の目的で養親の保護の下にあるとして受け入れた子ども
2. 申請者が自己の世帯に受け入れた継子

(4) 左記の者も育児手当の請求権を有する。

1. 欧州共同体の加盟国の国籍を有し、または
  2. オーストリアまたはスイスから国境を越えて通勤する女性で
- この法律の適用範囲内に労働関係を有し、かつ第一項第二号から四号までの諸要件を充たす者

(5) 請求者が重大な理由により子どもの監護や養育を直ちに引き受けることが出来ないか、またはそれを中断せざるをえない場合、育児手当の請求権は失われない。

#### 第二条 不完全就業

(1) 不完全就業とは左記の場合をいう。

1. 週労働時間が19時間を越えない場合
  2. 雇用促進法に基づく保険料の拠出義務を伴わず、法律または法律に基づいて決定されたパートタイム労働の最低時間を越えない就業、または
  3. 職業訓練が実施されている場合
- (2) 左記の場合、完全就業とみなす。
1. 失業保険金を受給している場合
  2. 疾病給付金、障害給付金、療養給付金、退職金を受給し、この給付が週19時間を越える就業に対する賃金またはこれに相当する労働報酬を基礎に算定されている場合。この規定は、職業訓練従事者には適用しない。
- (3) 子どもの出産後、母性保護法第九条または第一八条に基づき、労働者の責めに帰しえない理由で解雇告知が行なわれ、育児手当の支給停止により当該労働者が極めて困難な状況に陥るおそれのある場合には、失業保険金の受給期間中に育児手当を支給する。
- (4) 労働者は、育児手当の受給期間中に子どもの保護と養育のために、雇用促進法第一〇三条第一項第一節第一号ならびに二号の諸要件を満たさないことにより失業扶助の請求権は失われない。その限りにおいて、雇用促進法第一三六条第二項第二節は適用されない。

### 第三条 請求の競合。受給権者の変更

- (1) 一人の子どもに対する育児手当は、一人に対してのみ支給される。一つの世帯で複数の子どもを保護し養育する場合、1989年6月30日以後生まれたすべての子どもに対して育児手当が支給

される。

- (2) 配偶者の双方が請求権の要件を満たしている場合、その配偶者が指定した者に育児手当が支給される。その場合、育児手当の支給に関連する期間に対して、配偶者のいずれを受給権者に指定することも出来る。この決定は、文書によって所管機関に通知しなければならない。もし子どもが生後3か月を経過するまで決定が行なわれないか、または同意に達しなかった場合、妻が受給権者である。
- (3) 第二項に基づく決定は、育児手当を受給する人が重大な理由により、もはや子どもの監護と養育を保証しえない場合以外に変更することは出来ない。
- (4) 請求権者の変更は、子どもの次の月齢の開始とともに発効する。

### 第四条 請求権の開始と終了

- (1) 育児手当は、誕生の日から生後満12か月になるまで支給される。1989年6月30日以降生まれた子どもに対しては生後15か月、1990年6月30日以降生まれた子どもに関しては生後18か月になるまで育児手当を支給する。第一条第三項第一号の意味での養子ならびに子どもは、1989年6月30日以降生まれた場合、保護の時点からそれぞれ適用される受給期間に対して生後満3年を限度として育児手当が支給される。実の両親に支給された育児手当は合算される。
- (2) 育児手当は、文書による申請に基づき、最高6か月まで申請前に遡って支給する。

- (3) 年齢制限（第一項）に達する前に、請求要件の一つが消滅した月の終了とともに請求権は終了する。

### 第五条 育児手当の額。所得制限

- (1) 育児手当の月額額は600ドイツマルクである。
- (2) 第六条に基づく所得が、自己の配偶者から永続的に別居していない既婚者の場合には29,400ドイツマルク、それ以外の受給権者の場合には23,700ドイツマルクを越える場合には、7か月目から育児手当を減額する。
- (3) 所得が第二項に基づく限度を超えた場合には、育児手当はこの限度を越えた所得（第六条）の100分の40の12分の1だけ減額する。この額は、受給権者または受給権者と永続的に別居していない配偶者で、育児手当が支給されるか、または連邦育児手当法第八条第一項が適用されなければ支給されることになるその他の子どもの各一人あたり4200ドイツマルクずつ増額する。
- (4) 育児手当は、所定の月を経過するまで支給する。育児手当を月の一部に対して支給する場合には、一暦日にたいして600ドイツマルクの30分の1とする。子どもが7か月目になってからは月額40ドイツマルク以下は支給しない。拠出すべき金額は1ドイツマルクまで切り上げまたは切り捨て、50ドイツペニヒ未滿は切り捨て、それ以外は切り上げる。

### 第六条 所得

- (1) 所得とは、受給権者ならびに永続的に別居していない受給権者の配偶者が、

誕生または養子の場合には保護に先立つ2年前の暦年に、所得税法第二条第一項と第二項の意味で得た実収入で、課税の基礎になった金額をいう。他の所得の欠損ならびに配偶者の欠損との相殺は認められない。誕生2年前の暦年の所得が確認できない場合には、受給権者は弁明することができる。この場合、第四項第三文を適用する。

- (2) 第一項の所得から左記のものを控除する。

1. 第一項または第四項に基づく暦年に対しては所得税ならびに教会税
2. 第一項または第四項に基づく暦年に対して税法上認められた準備金で、所得税法第一〇条に基づく最高額。概算準備金または準備金概算額を下回らない範囲内で控除された場合に限る（所得税法第一〇条C）
3. 第一項または第四項に基づく暦年内の受給権者または受給権者と永続的に別居していない配偶者の左記の者に対する扶養給付
  - a. 所得限度が第五条第二項第二文に基づいて引き上げられていないが、扶養権原または協定により決定された額までは引き上げられている子ども。
  - b. その他の者。ただし給付が所得税法第一〇条第一項第一号または第三条a第一項に基づき考慮されている場合
4. 第一項または第四項に基づく暦年において、受給権者ならびに永続的に受給権者と別居していない配偶者



限することは出来ない。

- (5) 育児休暇期間中は、第一条四号および第二条第一項に基づくパートタイム労働を他の使用者の下で行なってはならない。

#### 第一六条 育児休暇の権利行使

- (1) 雇用者は、育児休暇を請求しようと思う時点の遅くとも4週間前に使用者に請求すると同時に、子どもの生後何か月になるまで育児休暇を請求するかということについて申告しなければならない。重大な理由に基づき請求権の規定に基づく変更が行なわれる場合以外に、延長を要求することは出来ない。
- (2) 雇用者が、自己の責めに帰せざる理由により、母親保護法第六条第1項の就業禁止にすぐに引続き、適時に育児休暇を請求することができないような場合でも、この理由が消滅した1週間以内に改めて請求することができる。
- (3) 育児休暇は、育児手当の請求権が消滅したことをもって終らない。しかし、育児休暇は使用者の同意により期限以前に終了させることができる。第一文は、第三条第三項に基づく変更が行なわれる場合には適用しない。使用者が従来の請求権の代わりに期限付きで代替要員を雇用している場合には、第二文を留保し、使用者が第二一条第四項に基づく代替要員との労働関係の解約告知を行ないうる時点以降になって始めて育児休暇が終了する。育児休暇を改めてとることは出来ない。
- (4) 育児休暇期間中に子どもが死亡した場合、育児休暇は子どもの死後遅くとも

も3週間以内に終了する。第三項第四文も適用する。

- (5) 育児休暇に関する請求権の要件は、育児手当に関する認可決定書の提出によって明示し、証明することができる。雇用者は、請求権者の変更を使用者に遅滞なく報告し、育児手当の不支給の決定を提出しなければならない。

#### 第一七条 保養休暇

- (1) 使用者は、労働関係に基づき休暇年次について雇用者が取得する権利を有する保養休暇に関して、雇用者が育児休暇を取得する一暦月ごとに12分の1を減することができる。雇用者が育児休暇期間中に自己の使用者の下でパートタイム労働を行なう場合には、第一文は適用しない。
- (2) 雇用者が育児休暇の開始前に取得する権利のある休暇を取得しないか、または完全には所得しない場合には、使用者は育児休暇後に残余の休暇を現在または次の休暇年次に与えなければならない。
- (3) 育児休暇期間中に労働関係が終了するか、または雇用者が育児休暇に引き続いて労働関係を継続しない場合には、使用者はまだ与えていない休暇を弁済しなければならない。
- (4) 雇用者は、育児休暇の開始前に第一項に基づき雇用者が取得する権利を有するより多くの休暇を取得している場合には、育児休暇の終了後に雇用者が取得する権利にある休暇から、余計に与えた休暇日数だけ減することができる。

#### 第一八条 解約保護

- (1) 使用者は、育児休暇期間中に雇用関係の解約を告知してはならない。労働保護を所管する最上級の州の官庁または、その官庁の指定する機関は、特別の場合には例外的に解約を認める宣言を行うことができる。連邦労働・社会秩序相は第二文を施行するために、連邦参議院の同意を得て一般行政規則を公布することができる。
- (2) 第一項は、左記のいずれかの場合に準用する。
1. 雇用者が育児期間中に自分の使用者の下でパートタイム労働を行なう場合、または
  2. 雇用者が育児休暇を請求せずに、自分の使用者の下でパートタイム労働を行ない、かつ育児休暇に対する請求権を有する場合、または所得(第六条)が所得制限(第五条第二項)を越えていることのみを理由にして請求権を有していない場合。第二号に基づく解約保護は、第一五条に基づく請求権が存在しない限りにおいて存在しない。

#### 第一九条 育児休暇の請求権者による解約告知

- (1) 育児手当の受給権者は、育児休暇の終了するまで3か月の解約告知期間を順守せずに雇用関係の解約告知を行なうことはできない。

#### 第二〇条 職業訓練従事者。家内労働従事者

- (1) 職業訓練従事者は、この法律の意味での雇用者とみなす。育児休暇の期間

は、職業訓練期間に参入しない。

- (2) 家内労働従事者および家内労働従事者と同等なもの(家内労働法第一条第一項および二項)も、出来高作業を行なう限りにおいて、育児休暇に対する請求権を有する。これらの者については、使用者を委託者または中間職長に、雇用関係を就業関係に置き換える。

#### 第二一条 期限付き労働契約

- (1) 使用者が母親保護法に基づく就業禁止期間または法律に基づいて要求された育児休暇期間または両期間またはその一部に関して当該雇用者の代わりに別の雇用者を雇用する場合、労働契約に期限を付する事を正当にする客観的根拠が存在する。
- (2) 業務精通する期間に関しては、第一一条に基づく代替期間を越えた期間の設定が許容される。
- (3) 雇用契約に期限を付する期間は、暦に基づいて決定するかまたは決定することができるものではない。
- (4) 第一六条第三項第三文および第四文に基づき、使用者の同意なしに育児休暇を期限前に終了させることができ、かつ雇用者が使用者に育児休暇が期限前に終了したことを報告していた場合には、3週間の期間を順守して、期限付きの雇用関係の解約の告知を行なうことができる。
- (5) 解約保護法は、第四項の場合には適用してはならない。
- (6) 第四項は、その適用が契約で除外されている限りにおいて適応しない。
- (7) 労働法に係る法律または命令の適用

が就業雇用者数によって左右される場合には、育児休暇を適法的に要求する雇用者数の調査に際しては、第一項に基づいて当該雇用者のために代替要員が雇用される限りにおいて、育児休暇の終了までの時間に関しては算入しない。これらの諸規定に基づいて代替要員が算入されない場合には、この限りではない、労働法に係る法律または命令の適用が職場数に左右される場合には、第一文および第二文を準用する。

第三章 (法律改正)

(第二二条から第三八条まで)

第四章 経過及び末尾規定

第三九条 (経過規定)

第四〇条 ベルリン条項

この法律は第三経過法の第一三条第一

項に基づきベルリン州にも適用する。

第四一条 (発効)

(柴山健太郎)

「EC統合と教育改革」調査団日程

1993年3月

日	宿泊地	主な行事・訪問先
10 (WED)	成田 (成田エアポートH)	●結団式
11 (THU)	JL415 パリ (フォレストビル)	☆成田→シャルルドゴール空港 (パリ)
12 (FRI)	パリ (フォレストビル)	●ジェルビ氏宅 *Ettore Gelpi, *Brunella Gelpi (ジェルビ夫人) 住 所: 11 rue Cambronne Paris. 75015. FRANCE *Charlotte Simon (ジェルビ氏の下で学ぶ研究生) 住 所: 7 Avenue Jean Noulw. 93. 100. NENKELW. FRANCE ●DECOLLAGE (成人職業再教育センター) *PARV Gvilovet (副所長) 所在地: 5 rue de centenaire. 93. 100. Montreuil. FRANCE TEL: 48-59-1209, FAX: 48-59-1659
13 (SAT)	パリ (フォレストビル)	●ESPACE JAPON (日仏交流センター) *ベルナル・ペロー、*小沢君江 (ペロー夫人) 所在地: 9, rue de la Fontaine au Roi. 5011 Paris. FRANCE *小林一枝 住 所: 61, rue Huit Mai 1945. 92000 Nanterre. FRANCE
14 (SUN)	LH4401 エッセン (シェラトンH)	☆シャルルドゴール空港→デュッセルドルフ空港
15 (MON)	エッセン (シェラトンH)	●日本・EC国際会議・開会式、全体会 (於、エッセン市庁舎) ●市長招待レセプション *Annette Jager (市長)
16 (TUE)	エッセン (シェラトンH)	●日本・EC国際会議・第3<教育女性>分科会 (於、エッセン大学) *Rainer Gortz (ドイツ側代表=ノルトライン・ヴェスト・ファーレン州 文部省<Kultusministerium NRW>参事官) 所在地: Volklinger Strasse 49 D-4000 Dusseldorf 1. GERMANY *REINER Hoppe (教育科学労働組合NRW州評議会<Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen>議長) *Ilse Fuhrer-Ries (同教育問題担当) 所在地: Nunningstrasse 11. 4300 Essen 1. GERMANY
17 (WED)	エッセン (シェラトンH)	●日本・EC国際会議・第3<教育女性>分科会 ●Städtische Metallberufsschule Gelsenkirchen (ゲルゼンキルヘン金属職業学校) *Dieter Grasedieck (校長) 所在地: Overweg Str. 63. 4650 Geisenkirchen. GERMANY *Gunter Wischma 1 (グスタフ・ハイマン総合制学校<Gustav-Heinmann Schule>校長) 所在地: Bover Str. 150. 4330 Mulhien an der Ruhr. GERMANY ●Witten/heldeck uni. priv (ヴィッテン・ヘルデッケ大学) 所在地: Stockumer Str. 12 D-5810 Witten-Annen
18 (THU)	AZ8447 ミラノ (ロイヤルH)	☆デュッセルドルフ空港→リナーテ空港 (ミラノ) ●Scuola Media Statale G. Quarenghi (クアレンギ中学校) *Giarratana Maria Orland (校長) 所在地: Via Quarenghi, 14 Milano. ITALY ●Centro Scolastico Gallarate (共同学校教育センター) *西川マリア (校長) *Enzo Percesepe (校長...EC教員連盟について講演) 住 所: Via Biancospini, 11. 20146 Milano. ITALY
19 (FRI)	AZ89 ローマ (パラティーノ)	☆リナーテ空港 (ミラノ) →レオナルドダビンチ空港 (ローマ) ●Fondazione Istituto Gramsci (グラムシ研究所) 所在地: Realizzazione e stampa Coop Fotocianografica Romana. Via Aquilonia. 35-00177 Roma. ITALY
20 (SAT)	ローマ (パラティーノ)	
21 (SUN)	AZ1786 機中泊	☆レオナルドダビンチ空港 (ローマ) →ミラノ経由で成田へ
22 (MON)		●成田着解散

## 調査団収集資料 リスト

### 第二回日本／EC国際会議関係資料

- 1 : 日本／EC国際会議英文プログラム
- 2 : 国際会議全体会プログラム (日本語版)
- 3 : EC委員会FAST 刊行物案内(List of publication)
- 4 : EC委員会FAST 報告書「ヨーロッパの産業・労働構造の見通し」  
Grebing, H/Wobbe, W: Perspektiven europäischer Industrie- und Arbeitsstrukturen. Dokumentation eines Workshops. 1992.
- 5 : EC委員会 会議録 「日本とECの関係について」
- 6 : EC委員会FAST 報告書「人間中心主義的生産システム」  
FAST: APS/Anthropocentric production system. 1990.
- 7 : ノルト・ラインヴェストファーレン州経済技術省 「技術の振興」  
Ministry of Economics and Technology, State of NRW: Putting technology ahead. 1992.
- 8 : 第1日目 全体会レジュメ  
発表者 松前仰・武者小路公秀・住沢博紀・Werner Wobbe
- 9 : 第2・3日目 分科会レジュメ  
発表者 福沢啓臣・佐藤孝治・Gelpi, E・Michael Derek Rogers・Georges Thill・Oriol Homs/Director Cirem・Gunter Lay・twu Jaw-Yann・Günther Einert
- 10 : Aogu Matumae : Toward a human and affluent advanced information society.  
松前仰『人間と富裕に向けて前進しつつある社会』
- 11 : 長井・ウィッテン/ヘルティック大学パンフレット
- 12 : WAZ Statzeitung 3/16 (地元紙)
- 13 : Universität Gesamthochschule Essen : Learning and Research  
(エッセン大学の案内)
- 14 : Kommunalverband Ruhrgebiet (hrg) : Information Ruhrgebiet. 1992.  
(ルール地域地方自治体連合編『ルール地域案内』)
- 15 : Kommunalverband Ruhrgebiet (hrg) : The Ruhr. The driving force of Germany.  
1992.  
(ルール地域地方自治体連合編『ルール ドイツの原動力』)
- 16 : Kommunalverband Ruhrgebiet (hrg) : Kulturalender März '93. 1993.  
(ルール地域地方自治体連合編『文化の州・ルール地方文化行事案内93年3月』)
- 17 : City of Essen : Essen in Focus.  
(エッセン市編『写真の中のエッセン』)

### フランス

- 1 : Decollage : L'Université Systeme D.  
(職業再教育センター「デコレージ」の紹介パンフレット)
- 2 : エスパノ・ジャポン ディスカッション レジュメ  
発表者 小林一枝 小沢君江
- 3 : Editions Ilyfunet: Ovni. Bi-Mensuel Gratuit des Japonais de Paris et des Français de Tôkyô. No. 304. 305. 306.  
(パリの日本語新聞「オヴニー・パリの新聞」)

### ドイツ学校訪問関連

- 1 : Gesamtschule Ückendorf : Informationen für Eltern.  
(ユッケンドルフ総合制学校リーフレット)
- 2 : Gesamtschule Ückendorf : Schulzeitung. Jubiläumsausgabe. 10 Jahre GSÜ. 5 Jahre UNESCO - Schule.  
(ユッケンドルフ総合制学校の授業実践について書かれた学校新聞)
- 3 : Gesamtschule Ückendorf : Übersicht.  
(ユッケンドルフ総合制学校の時間割・修了資格などを記載したペーパー)
- 4 : Städtische Metallberufsschule Gelsenkirchen : Fachschule für Technik.  
(ゲルゼンキルヘン金属職業学校のパンフレット)
- 5 : Project oriented work on a production unit in Metallberufsschule Gelsenkirchen : PROBO IV '93.  
(ゲルゼンキルヘン金属職業学校の作業工程モデルづくりに関するプログラムを紹介したペーパー)
- 6 : Gustav-Heinemann Schule : Lernen für Europa.  
(グスタフハイネマン総合制学校の「ヨーロッパを学ぼう」プログラムに関するパンフレット)

### GEW (教育科学労働組合) 関連

- 1 : GEW Landesverband NRW, (hrg) : Eine Schule für eine moderne Industriegesellschaft.  
(GEW・NRW州評議会編「現代の産業社会のためのひとつの学校」 教育・科学労働組合の教育制度モデルに関する提案)
- 2 : GEW Landesverband NRW, (hrg) : Eine Schule für eine moderne Industriegesellschaft (KURAFASSUNG).  
(上記の本のサマリー)
- 3 : GEW, (hrg) : Begegnungssprachen in Grundschule. Dokumentation eines Expertenhearings in GEW im Januar 1991. 1991.  
(GEW・NRW州評議会編『基礎学校での会話との出会い 1991年1月GEW専門家公聴会の記録』 初級会話指導や外国人児童への言語指導に関する本)

### イタリア

- 1 : Laura Perssini : Eserciziario di lingua italiana. 1986.  
(イタリアの教育制度を紹介)
- 2 : Elviri, F / Rizzardi, M, C : A message from... 1991.  
(中学校英語教科書)
- 3 : Orario settimanale delle Lezioni  
(クアレンギ中学校授業時間割)
- 4 : La Nostra Scuola G. Quarenghi : La Scuola Media Dell'Obbligo.  
(クアレンギ中学校を紹介した本)
- 5 : Scuola Media Statale G. Quarenghi : I Nostri Laboratori.  
(クアレンギ中学校の実践を紹介した冊子)
- 6 : グラムシ研究所より寄贈された「グラムシの手紙」(直筆コピー)
- 7 : 雑誌FAMIGLIA CRISTIANA N.12-24 Marzo 1993.

## 「E C統合と教育改革」調査団名簿

団 長	上 西 庸 雄	教育総研副所長
副 団 長	黒 沢 惟 昭	神奈川大学教授
事務局長	染 谷 幹 夫	教育総研事務局
報 告 者	前 平 泰 志	京都大学助教授
	柴 山 恵美子	名古屋市立女子短期大学教授
団 員	山 内 亮 史	旭川大学教授
	赤 尾 勝 己	帝京技術科学大学講師
	西 村 絢 子	日本女子体育大学教授
	橋 本 健 二	静岡大学助教授
	森 山 沾 一	福岡県立大学教授
	田 口 康 明	筑波大学院生
	佐 藤 三 雄	山形高教組委員長
	山 本 修 子	大阪市教組書記次長
	山 口 俊 司	日教組教育文化運動部長
	森 戸 紀美子	日教組総務局書記
	大和田 雄 一	教育総研研究協力委員

## あ と が き

本報告書を発行することにより、「E C統合と教育改革調査団」のすべての仕事を無事に終えることができました。海老原前所長の思いがけない怪我により、調査団の派遣そのものが危ぶまれる事態でしたが、関係者の皆さんの努力によってこうして報告書をまとめることができ、喜びにたえません。

本格的な研究活動をはじめてまもない教育総研にとってこの企画は大変荷の重い仕事でしたが、海老原前所長の努力と指導力により諸準備が進められました。いよいよ、参加者の募集を始める時期になり、第2回教育研究所交流集会（92年8月26日、27日）で、海老原前所長が交流集会参加者に直々に調査団の目的と意義を訴える予定にしていました。しかし、交流集会会場でご本人が怪我をおい入院されました。教育総研の活動そのものも先行き不透明となり、調査団の派遣も難しい状況に追込まれました。

その後、海老原前所長から黒沢惟昭氏を中心にして第2回日本・E C国際会議に参加し、なおかつ教育調査団派遣を是非とも成功させてほしいとの意向が伝えられ、事務局としてあらためて諸準備にとりかかりました。

第2回日本・E C国際会議への参加、ドイツでの調査活動については吉田勝次氏（日本国際問題研究協会事務局長）、増田祐司氏（研究会議議員）の協力のもとに諸準備を進めることができましたが、教育総研独自の調査活動については、海老原前所長の腹案があったものの具体的な準備はこれからという段階であったためはなはだ困惑しました。しかし、幸いなことにフランスには日高六郎研究会議議長（93年6月所長に就任）、イタリアには嶺井正也氏（研究会議議員）が滞在しておられて、お二人に相談することでエスパス・ジャポンの訪問、ミラノでの学校訪問の計画はスムーズに準備が進みました。けれども、海老原前所長がとくにその生涯教育論を直に各県・高教組の役職員に聞かせ、討論させたいと願っていたジェルピ氏、また、是非とも訪問し今後の交流を密にしていきたいと考えられていた、グラムシ研究所との連絡折衝は事務局として手探りの状態でした。しかし、ジェルピ氏への連絡は彼の著書を翻訳されている前平泰志氏を通じて行うことができました。ジェルピ氏へ調査団の目的などを的確に伝えていただくことによって、調査団全員が御自宅に招かれて歓待されるという光栄に浴しました。グラムシ研究所との連絡は、ローマで生活し社会新報の通信員など多方面な活躍をされている、茜ヶ久保徹郎氏に連絡をしたところ快く引き受けてくださり具体

化する事が出来ました。

調査団参加者を募集したところ日教組加盟各単組から数多くの問い合わせがあり、参加の申し出も多くありましたが、日程が組合運動の多忙な時期とかさなつたため、結果として単組から2名、日教組本部からは2名の参加となりました。教職員組合のなかで重責を担われ忙しいさなかにもかかわらず、日程をやり繰りして参加していただいたことを感謝いたします。

研究者の方々にも案内状をお送りしたところ、教育総研とそれまで直接の連絡のなかった方、またマスコミの方からも参加申込がありました。年度末という時期が災いし、残念ながら数名の方が参加を断念されましたが多彩なメンバーの参加を得ることができました。調査団に参加された方々の調査、研究目的に充分応えられたかどうかいささか不安ではありますが、多くの出会いを作れたことなど一定の成果はあげることができました。

この「EC統合と教育改革調査団」の派遣は海老原前所長の熱い思いにより立案されたもので、第4回運営委員会(92年6月1日)で確認された研究事業計画のなかに国際教育研究交流の推進として、以下のように明記されました。

「第2回日本・EC国際会議に構成団体として参加する。このワークショップに、文化、女性、環境、教育の社会的課題が設定されている。人間復興・中心の教育論も展開される。この集会参加を含めて、EC統合下の教育改革の動向、ドイツ、フランス、イタリアなどで調査、交流する団を日教組各県・高教組に呼びかけて結成する。」

海老原前所長の構想は、研究者はもとより多くの教職員組合役職員がジェルピ氏をはじめとする海外の研究者の学説を直に聞くこと、諸外国の教育事情をつぶさにみることによって、各地域および教職員組合のとりくんでいる教育改革運動のさらなる発展に役立てて貰うことでした。今回の「EC統合と教育改革調査団」の成果をもとに今後とも国際交流に努めていきたいと思ひます。

本報告書に集録するため「連邦育児手当法」の解説と翻訳をしていただいた柴山健太郎氏に、あらためて感謝いたします。田口康明、大和田雄一の両名には調査旅行中の記録から資料の整理、本報告書の作成まで協力していただきました。

調査団が所期の目的をあげるためにご助力いただいた日本勤労者旅行会鈴木郁子さん、フォーラムジャパンの河田淳氏にお礼申し上げます。

1993年6月16日

EC統合と教育改革調査団  
事務局長 染谷 幹夫

## 教育総研 理論フォーラム

- |        |   |                 |
|--------|---|-----------------|
| No. 1  | 「世界の激動の中で、いま日本の教育を問う」<br>日高六郎 鎌倉孝夫 増田裕司 海老原治善 銀林浩 小沢有作 嶺井正也 |                 |
| No. 2  | 「家庭と子ども・青年の文化」<br>第1委員会〈子どもと文化、家庭と学校のかかわり〉中間報告              |                 |
| No. 3  | 「学びの原点から見直す—学校5日制と教育課程」<br>第2委員会〈学校5日制と教育課程〉中間報告            |                 |
| No. 4  | 「『豊かな社会』と学校間格差の中で—現代日本の高校教育」<br>第3委員会〈高校・大学教育改革と入試改善〉中間報告   |                 |
| No. 5  | 「公教育費確保の新たな枠組みづくりを求めて」<br>第4委員会〈教育条件改善と行財政〉中間報告             | No. 1~5 各1,000円 |
| No. 6  | 「学校・家庭・文化を衝く 子どもたちの現在」<br>第1委員会最終報告                         | 1,500円          |
| No. 7  | 「学びの原点に近づく—これならいける学校5日制」<br>第2委員会最終報告                       | 1,500円          |
| No. 8  | 「変貌する社会と高校教育改革」<br>第3委員会最終報告                                | 1,700円          |
| No. 9  | 「教育地方自治確立をめざして—教育行財政システムの改革—」<br>第4委員会最終報告                  | 1,200円          |
| No. 10 | 「EC統合と教育改革」調査団報告  | 2,500円          |
| No. 11 | 「せんせい、私たちの気持ちをよく聞いて」—民族的少数者からの提言<br>〈国際教育研究委員会〉中間報告         | 2,500円          |
| No. 12 | 「地域からの教育改革」<br>〈地域教育改革研究委員会〉中間報告                            | 1,500円          |

教育総研 理論フォーラム No. 10

「EC統合と教育改革」調査団報告

定価2,500円(本体2,427円)

1993年7月7日 発行

編集 国民教育文化総合研究所◎

東京都千代田区一ツ橋2-6-2 日本教育会館内

TEL 03-3230-0564 FAX 03-3222-5416

発行 (株)アドバンテージサーバー

東京都千代田区一ツ橋2-6-2

TEL 03-5210-9171 FAX 03-5210-9173