

〈連載〉国際人権先例紹介 (4)

女性差別撤廃委員会

通報番号 3/2004

出産休業中の所得補償について給付総額を制限することは、給付を伴う妊娠出産休業の導入を規定した条約11条に反するという申立が部分的に受理されたが、条約違反には相当しないと結論された事例

通 報 者	Dung Thi Thuy Nguyen.
当 事 国	オランダ
通 報 日	2003年12月8日
見 解 採 択 日	2006年8月14日
条 約 発 効 日	1991年8月22日
選択的議定書発効日	2002年8月22日

事案の概要

1 通報者は、オランダに居住する女性であり、同国の弁護士1名と研究者1名が通報者を代理している。通報者は、給与所得者としてパートタイムで勤務すると同時に、夫が経営する企業でも協働配偶者 (co-working spouse) として業務に従事している。通報者は1999年1月より出産休業を取得し、給与所得者として加入していた「傷病手当法 (ZW 法)」により、16週間分の出産休業給付金を受取った。通報者は協働配偶者として「(自営業者) 就労不能保険法 (WAZ 法)」にも加入していたため、休業開始前の1998年9月、WAZ 法による休業給付金の申請書を提出した。しかし、1999年2月、国家社会保険機構 (LISV) は、WAZ 法59条4項の反蓄積条項 (“anti-accumulation clause”) により、通報者へのWAZ 法による補償の不支給を決定した。反蓄積条項は、複数の出産給付金が同時に申請された場合、ZW 法の給付額を上回る差額のみを支給すると定めており、通報者の場合、WAZ 法による給付額が

ZW 法の給付額より少なかったためである。

2 通報者は、この決定に対して不服を申立てたが1999年5月に却下された。その後、地裁に見直しを請求したが2000年5月に棄却されたため、オランダの社会保障事件に関する最高行政裁判所である中央控訴法廷に上訴した。2003年4月、同法廷は、WAZ 法59条4項は女性に対する不平等な待遇を生じさせるものではなく、また、女性差別撤廃条約11条は直接的効力を持たないとして、地裁判決を支持した。

3 2002年5月、通報者は2回目の出産休業を取得し、新たに出産休業補償を申請した。今回は、通報者のWAZ 法上の給付額がZW 法の給付額を上回ったため、同年6月、LISV は差額の支給を決定した。通報者は、この決定に対しても不服を申立てたが、1回目の不服申立てに関する中央控訴法廷への上訴が棄却された後、これを取り下げた。

4 通報者の主張は以下の通りである。

- 1) 条約11条2項 (b) が出産休業中の所得について、全額補償される権利を定めているにもかかわらず、給与所得とその他の所得を同時に得ている女性は、部分的な補償しか受けられないため、妊娠出産が女性の所得に負の影響を与えている。これは、条約11条2項 (b) 違反であり、妊娠出産による直接差別である。また、給付は、社会保障制度の掛け金の金額とは無関係に発生するため、こうした所得の喪失は女性のみが生じている。
- 2) 委員会に対して、反蓄積条項が差別的な規定であり、条約11条2項 (b) に反しているかどうかを検討し、協働配偶者または自営業者の女性が出産休業中の所得について全額補償を受けられるよう適切な措置をとること、通報者の2度の出産休業に対する補償全額を支給することを当事国に勧告するよう求める。
- 3) 受理許容性に関しては、すでに最高行政裁

判所において請求が棄却されており、国内救済手続きは尽くされている。時間的管轄に関しては、中央控訴法廷の決定（2003年4月）を本事案の対象となる“事実”とみなすべきである。また、2回目の休業期間は、議定書批准以後も継続していた。

5 これに対し、当事国政府は、以下のよう
に反論した。

- 1) 本事案に関する主要な決定は、オランダが議定書を批准した2002年8月22日以前の1999年2月および2002年6月に行われた給付金額の決定である。
- 2) 条約11条2項(b)の“給料 (pay)”は、給与所得を意味し、経営者所得は含まないと考えられるから、同国の（複数の社会保障システムの）結合的出産給付システムは、本規定の要請を満たしている。また、同規定は、妊娠出産による収入の喪失を全額補償するものではなく、妊娠出産期間の生活と復職を保障する義務を政府に課すものであり、義務の履行方法は各国の裁量に委ねられている。
- 3) WAZ法の反蓄積条項は、2つの制度に加入している人に、出産という同一の理由でより多くの給付を支給することを避けるために作られた。また、給与所得の多少によりWAZ法による掛け金が決定されるため、被雇用者保険による給付がWAZ法の給付から差し引かれる仕組みとなっている。さらに、同法の反蓄積条項は、他の事由による給付が同時発生した場合にも適用されており、性による差別とはいえない。
- 4) 条約規定をどのように国内法に編入するかは各国の憲法が決定することであり、委員会に指示を依頼する事項ではない。オランダでは立法機関がその権限を有しているという意味で、条約11条2項(b)は直接適用されるものではない。
- 5) 二回目の出産休業に関して、国内救済手続きを尽くしたとはいえない。

委員会の見解

1 国内手続きの完了に関し、当事国は1回目の休業について異議を唱えていない。2回目については国内手続きの完了を主張したが、理由は示していない。よって、2回とも国内手続き未了を理由に除外されるものではない。また、2回目の休業に関する控訴法廷への上訴も通報者にとっての救済をもたらすことはないと推測される。侵害が生じた時期について、1回目の休業は議定書批准以前に終了しているが、2回目の期間は批准後にまたがっているため、2回目の休業に関する申出は受理可能である。

2 本事案における争点は、WAZ法59条4項の適用が条約11条2項(b)による通報者の権利を侵害しているかどうかである。条約11条2項は、女性雇用労働者に対する妊娠出産を理由とした差別に関する規定であるが、通報者は、WAZ法59条4項の適用が、条約11条2項による結婚や妊娠出産を理由とする差別に相当する根拠を示していない。

3 条約11条2項(b)は、給料“全額”あるいは“所得の喪失に対する全額補償”という表現は用いておらず、適切な出産休業給付の決定については、締約国の裁量を認めている。よって、WAZ法59条4項の適用は、通報者に対する差別的取扱いとはいえず、条約11条2項(b)に定められた権利の侵害に当たらない。

* Gabr, Schöpp-Schilling, Shin 委員による反対意見

1 WAZ法59条4項による制約はあるものの、現在のオランダの法律は条約11条2項(b)に合致しており、性による直接差別を形成するものではないと考える。

2 同時に、フルタイム被雇用者たる女性は、その給与全額に等しい出産休業給付を一定期間給付されるのに対し、被雇用者かつ自営業者である女性の労働時間について“等価 (equivalence)”原則が適用されているとはいえないこ

とを懸念する。また、1996年平等待遇法(WOA法)は、フルタイムおよびパートタイム雇用者の平等な待遇を求めている。オランダでは、パートタイム給与所得者として働く一方で、配偶者の事業に従事するという就業形態は主に女性に見られるものであるという通報者からの情報および当事国の第4回報告書におけるパートタイム勤務は特に女性に多いという記述を考慮すれば、WAZ法59条4項は、性に基づく間接差別を構成する可能性がある。

3 よって、私たちは、当事国に対する以下の勧告を作成した。

- (a) 雇用労働と自営業の両方に従事する者の男女比に関するデータを収集し、これが女性に特有な就労形態といえるかどうかを検

討すること

- (b) 当該女性労働者の両方の仕事の合計労働時間を考慮していないことから、妊娠・出産を理由とする間接差別を形成する可能性のあるWAZ法59条4項の非蓄積条項について再検討すること
- (c) 検討結果に従いWAZ法を改正すること、あるいは、
- (d) 自営業者のための新たな保険制度を策定する際には、多様な雇用形態で働く女性のために、出産休業給付に関して条約との整合性に十分配慮すること。

(担当：近江美保)

(本学非常勤講師)