

連載資料「後発工業国における女性労働と社会政策」

第5回 香港

さわ だ ゆかり

- I 女性の労働力化の実態
- II 女性労働に関する諸制度

I 女性の労働力化の実態

香港の女性の本格的な労働力化は、1960年代から70年代にかけての高度経済成長期から始まった。それ以前にも、自営業や家事サービス（メイド）、風俗関係など、女性が従事する職種がないわけではなかった。しかし政府統計によれば、女性の労働力率が40%を超えたのは、1961年から66年の間である^(注1)。

その主たる要因は、当時の高度経済成長が、繊維製品を中心とする輸出指向工業化によるものだった点に求められる。1961年の人口センサスでは、最大の就業業種は製造業で45.7%を占めていた。また1966年の人口バイ・センサスでは、この製造業が51.7%に上昇している。1966年のデータは製造業に簡単な内訳があり、「エンジニアリング」（工学）と「繊維」と「その他」の3類に分かれている。女性の場合は、やはり繊維が製造業の中でも最大の就業先で、製造業の労働人口の56%（全体の29%）にのぼった[Census and Statistics Department 1969, 27]。

こののち女性労働力率は1970年代に45%を前

後しながら、81年にピーク（49.0%）に達する。その後は大きな変化はなく、46%台から48%台の間に納まっており、ついに50%を超えないまま2001年現在に至っている。

しかし女性が従事する業種は、1980年代から激変している。1980年代に中国の対外開放政策が本格化したため、経済成長によるコスト上昇に悩む香港の製造業が一斉に中国大陆へと生産拠点を移動したからである。とりわけ労働集約型のアパレルや電器・電子の組立分野で、中国への移転が急激に進んだ。この影響を受けて、香港域内のコスト削減の手段であった「家内賃労働」も、中国との競争に負けて激減する。1991年の統計局の出版物からは、「家内賃労働」の項目が姿を消してしまった^(注2)。

表1は、1981年から99年までの女性の就業人数を、業種別の比率で表したものである。ここからも明らかのように、1981年には女性の就業先として5割を占めていた製造業が、99年では1割余りにまで低下している。それに代わって台頭したのが、流通や貿易、飲食業などのサービス部門である。

注目したいのは、この1980年代の変化が男性の場合は、大きく異なっているという点である。男性の場合も製造業の比重は後退しているが、その減少速度は女性ほど急激ではない。1981年

表1 女性就業の業種別比率の変化 (1981~99年)

(%)

業種	1981	1986	1989	1992	1996	1999
農業	1.9	1.7	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
鉱業・採石業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	53.3	43.9	40.0	26.3	13.8	10.3
電力・ガス	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
建設	1.4	1.1	0.3	0.2	0.3	0.4
流通その他*	16.6	20.3	32.2	39.8	45.7	45.9
運輸・通信	2.5	3.0	3.8	4.7	6.0	5.8
金融・不動産・ビジネスサービス	5.5	6.8	11.0	13.9	16.3	17.5
社会・個人サービス	17.7	22.7	12.6	14.9	17.6	20.0
分類不可能	1.0	0.3	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
業種合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(出所) (1)1981年については、Westwood et al. (1995, 68-69).

(2)1986~96年は、Census and Statistics Department (1990, 34).

(3)1999年は、Census and Statistics Department (2000, 27-28).

(注) *「流通その他」に含まれる業種は、卸売・小売・輸出入・飲食・ホテル。

表2 男性就業の業種別比率の変化

(%)

業種	1981	1986	1989	1992	1996	1999
農業	2.0	1.8	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
鉱業・採石業	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	34.8	30.9	31.3	23.7	13.6	11.3
電力・ガス	0.9	1.0	0.8	0.8	0.7	0.6
建設	11.2	9.3	5.1	4.4	5.8	5.5
流通その他*	20.7	23.5	35.6	40.3	43.6	43.4
運輸・通信	10.2	10.9	6.9	7.6	8.9	9.1
金融・不動産・ビジネスサービス	4.5	6.2	11.5	13.7	17.0	19.3
社会・個人サービス	14.4	15.8	8.9	9.5	10.3	10.8
分類不可能	1.3	0.4	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
業種合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(出所) 表1に同じ。

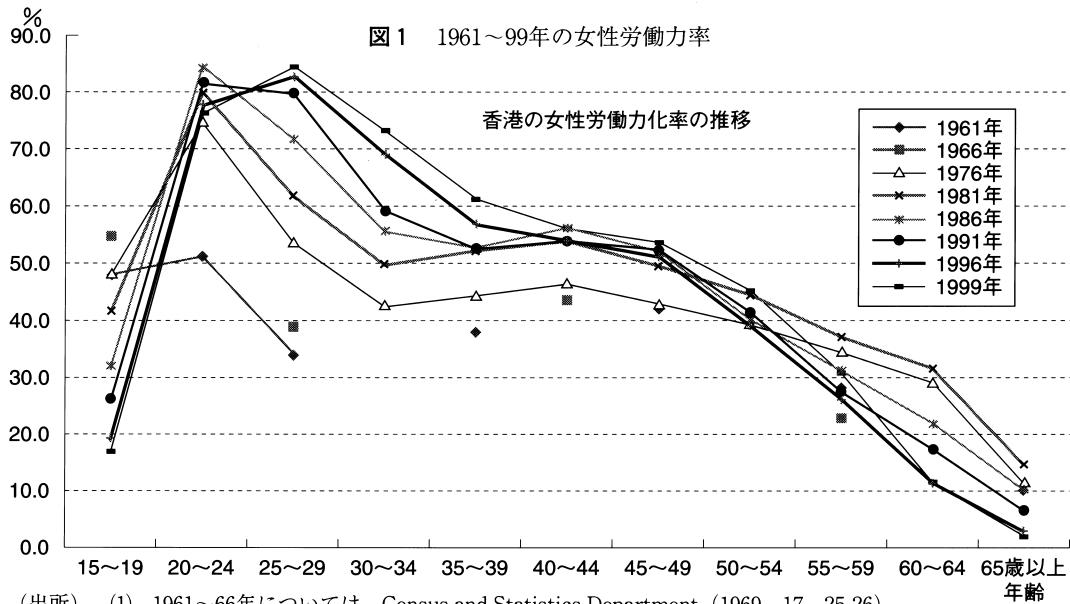
(注) 表1の注参照。

時点での男性の就業先としての製造業は、34.8%にすぎず、99年でも11.3%に留まっている(表2)。男性の場合も、流通・貿易などのサービス部門が、製造業に代わって首位に立ったが、

その比率は43.4%であり、女性よりわずかに少

ない。そしてその代わりに、相対的に賃金の高い金融・不動産・ビジネスサービス部門が伸びている。

この業種は、女性については1981年の5.5%から99年には17.5%に上昇している。しかし男



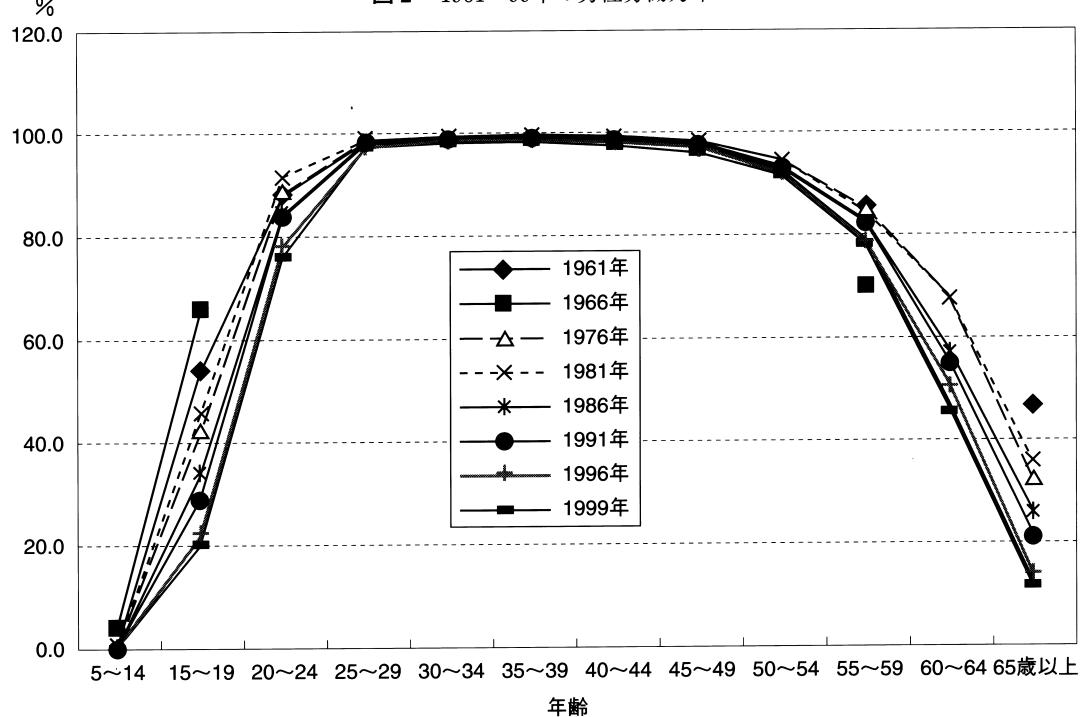
(出所) (1) 1961~66年については、Census and Statistics Department (1969, 17, 25-26).

(2) 1976~91年は、Westwood et al. (1995, 64-65).

(3) 1996~99年は、Census and Statistics Department (2000, 20).

(注) 1961年については、統計データ不足のため、「25~29」=25~34歳、「35~39」=35~44歳、「45~49」=45~54歳、「55~59」=55~64歳となっている。同様に1966年も「15~19」=15~24歳、「25~29」=25~39歳、「40~44」=40~54歳、「55~59」=55歳以上となっている。

図2 1961~99年の男性労働率



(出所) 表1と同じ。

性の場合は、1981年の時点では女性より低い4.5%だったものが、99年には19.3%と女性を上回る増加を見せた。

また年齢による労働力率も変化している。女性の場合は、深いM字型カーブが、徐々に浅くなっている（図1）。

しかし50歳以降の女性の就業に関しては、1990年代末にはむしろ減少していることにも注目する必要があろう。これは中高年女性の就業機会が後退したためであると思われる。いずれにせよ図1から分かるように、香港の女性の就業は、若年層に著しく偏った年齢分布となっている。

これに対して、男性は1961年から99年にいたるまで、常に高原型である（図2）。ただし10代と50代の労働力率は、1990年代に減少している。以上のことから香港では、成人男性と若年女性は就労を当然視される一方で、中高年女性には必ずしも同じ期待はかかるない、ということが分かる。

最後に公共セクターが女性雇用に果たす役割について、簡単に触れておきたい。小さな政府を標榜する割に、香港の公務員の数は少なくなっている。1999年現在、公務員数は18万7000人、就業者全体に占める比率は6%弱で、日本とほぼ同じである。ところが男女別で統計が分かる被雇用者数（就業者の9割弱）に占める比率で見ると、男性の公務員比率が10.11%であるのに対し、女性のそれは6.10%と低めである〔Census and Statistics Department 2000, 24, 28〕。したがって民間セクターと比べても、あるいは男性と比較しても、公共セクター（ここでは政府）が直接女性に提供する就業機会は大きいとはいえない。

II 女性労働に関する諸制度

1. 憲法・民法

1997年1月、イギリスは中華人民共和国（以下、中国と表記する）に香港における主権を返還した。しかし香港は「一国二制度」のもとで高度の自治を有するため、返還後も中国とは別に独自の法体系を持つことが認められている。したがって憲法といつても、中国憲法が即適用されるわけではない。そこでまず返還以降の法体系を簡単に説明した上で、女性労働に関する条項を確認しよう。

現在、香港で施行されている法には、以下の4区分がある。すなわち(1)域内憲法に相当する「中華人民共和国香港特別行政区基本法」(The Basic Law of the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China : 1990年4月4日制定, 97年7月1日発効, 以下「基本法」と略す), (2)中国国内法のうち基本法の付属文書IIIが定めるもの^(注3), (3)返還前に実施された法律で、かつ中国の全国人民代表大会常務委員会が香港法として採択したもの, (4)香港特別行政区の立法機関が制定した法律(ordinance : 以下「条例」と称す), の4つである。

したがって、香港の法律にはイギリスのコモン・ローを下敷きにしながら、社会主义中国の統治下で認可を受けたものが多く含まれている。また清朝時代の慣習法の名残や、国際条約の影響も少なくない。このことは後で述べるように、女性に関わる条例に様々な形で表われている。

(1)家族の定義

香港の憲法に相当する基本法には、明確な家

族の定義は見あたらない。

基本法のなかで少しでも家族に関連する文言は、第3章第37節「香港住民の結婚の自由と自主的な子育ての権利は、法律で保護される」(香港居民的婚姻自由和自願生育的權利受法律保護, The freedom of marriage of Hong Kong residents and their right to raise a family freely shall be protected by law)である。これを文面どおりに解釈すれば、中国大陸で施行している一人っ子政策は香港に適用されないということになる。事実、香港には中国のような強制的な産児制限はない^(注4)。

いっぽう香港条例のなかで家族の定義に言及しているのは、「塵肺症（補償）条例」(肺塵埃沉着病（補償）条例, Pneumoconiosis (Compensation) Ordinance : 1980年制定, 96年改正, 条例第360章) の第2条「用語の解釈」(釈義, interpretation) である。ここでは「家庭の構成員」(家庭成員, member of the family) として、(1)配偶者、子女、両親、兄弟姉妹、祖父母、孫、(2)同居人すなわち本人死亡時に妻または夫として本人と居住していた者、(3)本人死亡時に同一世帯の成員として、死亡直前の2年以上の期間にわたり同居していた者、のいずれかに該当することを要件としている^(注5)。

この事例の(3)は1993年に差し替えられた条項だが、ここから推測すると、その条例がなにを問題にするかによって、使用する「家族」の概念範囲は多少変化すると思われる。というのも、家族を規定する重要な要素のひとつである「婚姻」が、歴史的要因で次のように定められているからである。

香港は戦前より単身男性の出稼ぎ先であり、現地妻の問題が普遍的に存在した。またイギリ

ス統治期には、中国系住民に対しては慣習法の効力を認めていた。このため「婚姻制度改革条例」(婚姻制度改革條例, Marriage Reform Ordinance : 1970年制定, 71年増補, 79年・85年・89年・94年・96年・99年改正、条例第178章)によれば、「新式婚姻」と「旧式婚姻」の双方が法的に有効である。すなわち1971年10月7日以降の婚姻は「1人の男性と1人の女性の自発的な結合」として一夫一婦制であることが謳われている。

しかしこの日付(1971年10月7日)よりも前に成立した旧式婚姻、すなわち中国の法律と習俗に沿いかつ香港または婚姻当事者の一方の家族によって出身地と認められた場所で執行された結婚は、同様に合法的な婚姻として認められる。この場合の「中国の法律と習俗」は、1843年4月5日よりも前に香港に居住する中国系住民に適用されたもの、と定義されている^(注6)。つまり清朝時代の一夫多妻の婚姻でも、1971年までのものは合法と見なされるのである。

「家長」については、男女を明記した法律は見あたらなかった。家長という用語の定義は、「人事登記条例」(人事登記條例, Registration of Persons Ordinance : 1960年制定, 81年・87年増補, 71年・80年・79年・83年・87年・89年・96年・97年・98年・99年改正、条例第177章)の1A条「用語の解釈」(釈義, interpretation)で言及されている。それによれば、「家長」(家長, head of the family)とは、(1)18歳未満の者に対して父母の地位にある者、および(2)18歳未満の者に対して合法的な保護と監督権を持つ者、と定義されている。したがって男性だけでなく女性も家長になりうる^(注7)。

(2)男女平等規定

基本法には、男女に特定した平等規定は見あたらない。

少しでも関連するのは、基本法第3章「住民の基本権利と義務」(居民的基本権利和義務, Fundamental Rights and Duties of the Residents) 第25節「香港住民は法の前で一律に平等である」(香港居民在法律面前一律平等, All Hong Kong residents shall be equal before the law) であろう。

また基本法第3章第40節には「『新界』原住民の合法的な伝統権益は香港特別行政区の保護を受ける」(“新界”原居民的合法伝統権益受香港特別行政区的保護, The lawful traditional rights and interests of the indigenous inhabitants of the “New Territories” shall be protected by the Hong Kong Special Administrative Region) があるが、この新界原住民の合法的な伝統的権益が男女平等の理念に抵触するとして、返還直前に問題になったことがある。新界原住民の伝統的習俗に従えば、女性の不動産相続権が男性に比べて制限されるからである。

いっぽう香港条例には、明確な男女平等規定が存在する。最も包括的なものは、「性差別条例」(性別性歧視條例, Sex Discrimination Ordinance: 1995年制定, 96年・97年・99年改正, 条例第480章) である。正式な名称は「ある種の性差別、婚姻または妊娠を根拠とする差別、およびセクシュアル・ハラスメントを違法とし、かかる差別とハラスメントの撲滅をめざし、かつ一般的な男女間の機会平等を促進する委員会の設立とこれらに関連する諸事に根拠を提供する条例」となっているが、以下では「性差別条例」と省略する^(注8)。

この条例の成立の背景には、国際条約の影響

があると思われる。というのは、香港では1990年代に返還前のイギリス統治の下で、様々な国際条約を国内法に導入しているからである。たとえば1991年に成立した香港人権法案条例(The Hong Kong Bill of Rights Ordinance: 条例第383章)は、天安門事件で動搖する民心を鎮めるために、国連の「公民権および政治権の国際条約」(The International Convention on Civil and Political Rights: 1966年)を国内で施行することを保証した法律であった。

このような措置を可能にしたのは、1990年に制定された基本法の第7章第153節であった。これによれば、中華人民共和国が参与しない国際条約であっても、すでに香港に適用されているものについては、引き続き返還後も有効であることになる。また基本法第7章第151節では、香港特別行政区は、経済、貿易、金融、交通、通信、観光、文化、体育などの分野においては、「中国香港」の名称を用いて、独自に他の地域や国際機関と条約を締結することが認められている。

この基本法の規定にもとづいて、香港は返還以降も主要な国際人権条約の遵守を継続している。その中に含まれるのが国際連合の「女性に対する全ての形式の差別を撤廃する条約」(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: 1979年: CEDAW) である^(注9)。したがって筆者は、1995年に香港で性差別条例が制定されたのは、基本法で国際条約の継続が保証されたため、返還までに主要な人権関連の条約に対応するためであったと考える。

次に「性差別条例」の内容であるが、(1)性別による差別、(2)婚姻状況にもとづく差別、(3)妊

婦への差別、(4)他人へのセクシュアル・ハラスメント、を違法と定めている。これらは、女性だけでなく男性についても適用されることが謳われており、第5条は「女性に対する性差別」、第6条は「男性に対する性差別」の内容が明らかにされている。

女性労働に関わるのは、第7条「雇用の場における婚姻状況による差別」、第8条「雇用の場における妊娠状況による女性差別」、第11条「雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメント」であろう。いずれも雇用上の女性差別を禁じている。しかし第12条には「性別が純粹に職業上の必要性に基づく場合の例外」として、身体能力が必要とされる場、異性との物理的接触が多い場、病院や監獄のような特別なケアを必要とする場などが、列挙されている。しかもこの第12条の条文は、その表題とは異なって、「男性であることが純粹に職業上の必要性に基づく場合」と男性だけの必要性に言及している。したがって事実上、性差別条例は「女性に対する差別」をなくすためのもので、男性のみの職場には例外を設けたと考えるべきであろう。

性差別への対抗措置として、性差別条例第63条は、「平等機会委員会」(The Equal Opportunities Commission)の設置を定めている。この委員会は香港特別行政区の行政長官が任命する。性差別を受けた者は、この委員会に訴えることができる。委員会は、個別の案件を調査、調停する。もし調停が成立せず、法廷で争われることになった場合、委員会は被害者の告訴を支援する。もちろん被害者は、平等機会委員会に諮らず、直接裁判所に訴えることもできる。

最後に、女性の労働に影響を与える平等規定として、「家族の立場による差別条例」(家庭

崗位歧視条例、Family Status Discrimination Ordinance: 1997年制定、第527章)を挙げておく。この条例は、直系家族の世話を対して責務を負っていることを理由にした差別を違法とするものである。具体的には、雇用、教育、財・サービスの提供、不動産、政府などの場で、家族のケアを理由に差別的な待遇を与えることを禁じている。この条例にも性差別条例と同じく、平等機会委員会の監督が定められている。多くの場合、家族の世話を担当する者が女性であることを考えれば、この条例は女性差別と深く関連しているといえよう^(注10)。

2. 労働法

(1)労働時間・職種に対する規制

香港では労働時間に対する規制は、原則として存在しない。ただし女性に関しては、1997年までは例外が設けられていた。これは雇用条例(雇傭条例、Employment Ordinance: 1968年制定、70年・80年・97年改正、条例第57条)の第73条に付属法例として「女性・青少年(工業)規則」(婦女及青年(工業)規例、Women and Young Person (Industry) Regulations: 1980年制定、88年・97年改正)で詳しく規定されていた^(注11)。この付属法例は、工業部門で働く女性と「満15歳以上かつ18歳未満の青少年」を対象にするものである。

ここで注目すべき第1点は、農業やサービス業ではなく、工業部門で女性労働者が保護されていた、ということであろう。第2点は、18歳未満の青少年と同じ文脈での弱者保護であったこと、また第3点として、1997年の返還時に、女性が保護対象から除外されて、青少年だけに適用されるようになったこと、である。第3点については、女性の就業機会を拡大するという

平等の視点もさることながら、香港の製造業から女工が激減した現実も影響していると思われる。

労働時間に関しては、「女性・青少年（工業）規則」の第8項で、女性と青少年は、原則として1日8時間労働で週48時間が上限に定められており、1日の就業時間は10時間を超えてはならなかった。また女性に限り、就業時間は午前6時から午後11時前の間に限定されていた。さらに残業については、「女性・青少年（工業）規則」の第10項が、年間350時間以内の上限を設けていた。また第13項が食事と休息時間中の労働の禁止を、第14項が法定休日での労働を禁止している。しかし1997年の法律公告第229号により、女性はこれらの制限の対象から外された。

危険労働の禁止についても、1997年以前は前述の「女性・青少年（工業）規則」が、「青少年」と並んで「女性」にも、「鉱山や石切場あるいはその他の坑道での作業を伴う場」での雇用を禁じていた（規則第5項）。さらに過重な運搬作業の禁止（規則第6項）や、立ち仕事に対する休息施設の設置義務（第7項）が青少年と女性の双方に適用されていた。しかし前述の労働時間と同様、1997年の法律公告第229号によって、これら第5～7項目から「女性」は除外された^(注12)。

（2）妊娠・出産

雇用条例第12条「産休」（産假，maternity leave）によれば、女性被雇用者は出産に伴い、10週間連続で休業することができる。また妊娠または分娩が原因の疾病などで分娩後も就業が困難となった場合には、さらに最長4週間の休業が認められる。

産休中の所得補償は、雇用条例第14条「産休中の報酬」（産假薪酬，payment for maternity leave）に規定があり、元の賃金の5分の4に相当する額が支給される。元の賃金が出来高払いや日当であった場合は、産休の直前までの1カ月（28日以上31日未満）の平均日給で計算する。

この待遇を受けるための条件は、40週間以上の連続勤務の実績があること、雇用者に妊娠の通知と産休の手続きを行うこと、そして雇用者が要求した場合には、出産予定日を示した医者の証明書を提出すること、である。

以上の条件を満たす被雇用者については、雇用者は妊娠を理由に解雇することができない（12週間以内の試用期間中であった場合と、深刻な過失を犯した場合を除く）。もし雇用者が違法に妊婦を解雇した場合には、最高10万香港ドルまでの罰金と、賃金および10週間の所得補償にくわえて1カ月の賃金に等しい金額を解雇した被雇用者に支払わなくてはならない^(注13)。

（3）育児休業・育児時間に関しては、特に法的な言及は見られない。（4）託児施設についても同様である。（5）介護休業とならんて、これらの項目は家族の責務であり、雇用主に支援を義務付けるよりも、NGOなどを通して託児施設の充実につとめる形で対応がなされている。

（6）雇用における男女平等

本節第1項(2)で言及した性差別条例の第3部（第11条から第24条）「雇用の場における性差別とセクシュアル・ハラスメント」（在職偏範疇的歧視及性騒擾，discrimination and sexual harassment in employment field）が、「女性」に対する雇用差別を違法としている。ここでも個別条項では具体的な差別対象を「両性」ではなく

「女性」と明記している。

(7)法定最低賃金の理念

香港には最低賃金法が存在しない^(注14)。最低賃金に言及する法律は、業種委員会条例（行業委員會條例, Trade Boards Ordinance : 1940年制定, 2000年改正, 条例第63章）しか見あたらない。この条例は「不合理なまでに賃金の低い業種において、最低賃金と正常な就業時間、残業手当の支給率を定める」根拠法となっている。その方法は、行政長官が不合理と考えた業種について、任意に最低賃金その他を定め、政府公報に公示すればよいとされる。そして行政長官への諮問機関として、行政長官は業種委員会を組織することができる。この委員会は、雇用者と被雇用者および行政長官が指名した委員から構成される。第63章第2条の(3)には、わざわざ「女性も男性と同じく、業種委員会の委員になる資格がある」と述べられている^(注15)。

実際のところは、最低賃金が定められているのは、フィリピン人メイドなどごく一部の業種にすぎない。

(8)「柔軟な労働」に対する規則

これを保護するものは、特に見つからない。むしろ香港条例では、「家内賃労働」や「パートタイム労働」を、雇用条例の例外として言及するものが多い。たとえば前述の雇用条例第2条「『被雇用者』の意味」(1)-(c)には、「家内賃労働者」（外發工, outworker）は「被雇用者」に含まれないことが明記されており、同じく雇用条例の第31B条（關於領取遣散費權利的一般條文, general provisions as to right to severance payment）で定められた解雇時の一時金や、第31R条（=員領取長期服務金權利的一般條文, general provisions as to employee's right to long service

payment）の長期雇用一時金、あるいは第31RA条「被雇用者の死亡」（雇員的死亡, death of employee）の死亡一時金の支給対象から外されることが、第31F条および同名の第31U条「被雇用者の例外」（各類屬例外的雇員, excluded classes of employees）で明言されている^(注16)。

(9)家内労働に対する規則

特に見あたらない。むしろ(8)と同様に、雇用条例の例外として扱う規定が目立っている。

3. 社会保険制度

香港には厳密な意味での公的な社会保険は存在しない。公務員の年金制度に関しては、1949年に制定された年金条例（退休金條例, Pension Ordinance : 条例第89章）は遺族年金も含め存在するので、これを公的年金と呼べなくはないが、社会一般を対象としないので、ここではとりあげない。

現在、広範囲の住民を対象にした老齢年金は、被雇用者に対して民間保険業者の老齢年金への加入を強制する「強制年金計画条例」（強制性公積金計劃條例, Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance : 1995年制定、未発効のまま98年から2000年にかけて改正のうえ発効、条例第485章）だけである。この条例は、原則として18歳から65歳までの全ての被雇用者（パート労働者も含む）を対象としている。したがって年金支給年齢は65歳に設定されているが、退職時の年齢が60歳以上であれば、年金の早期受給が可能である。

この年金制度は完全な確定拠出型で、基本的には被雇用者の所得^(注17)の10%に相当する保険料を拠出する。このうち5%が雇用者の拠出分で、残りの5%が被雇用者の拠出である。自営業者の場合は、上記に対応する所得の5%を拠

出しなくてはならない。ただし月収が4000香港ドル（約6万円）以下の被雇用者は、拠出義務を免れる（雇用者の方はこれに関係なく5%拠出の義務を負う）。また月収が2万香港ドル（約30万円）を超過した場合には、実際の月収金額によらず2万香港ドルの5%に相当する1000香港ドルを労資双方が拠出すればよい^(注18)。

この制度はあくまでも個人ベースでの民間保険への加入を強制するものであり、3号被保険者のような女性に対する特別な優遇や規定は見られない。

そのほかの健康保険や雇用保険は存在しない。失業手当や医療サービスは、すべて社会保険ではなく、福祉として提供されている。したがって社会保険という形での母子健康保険も不在である。

健康保険については、近年になって次のような動きが新たに発生している。香港の急速な高齢化に鑑み、政府は医療制度改革の一環として2000年末に諮問文書を作成し、2001年3月末まで諮問期間を設けた。2001年7月17日の立法会における報告によれば、社会保険方式よりも医療費専用の強制積立口座（Health Protection Account：略称HPA）が社会的支持を得ているため、政府は新たな健康保険制度を構築することはしない方針である^(注19)。

4. 社会保険以外の社会保障制度

(1)児童扶養控除

給与所得に対して、税制上の児童扶養控除が存在する。この場合の児童とは、18歳未満の未婚の被扶養者（もしくは18歳以上25歳未満で、かつ大学またはそれに相当する高等教育機関で就学中の被扶養者）を指す。香港条例第112章「税務条例」（税務条例、Inland Revenue Ordinance：

1947年制定、69年・89年改正）の「児童控除額」（子女免税額、Child Allowance：1989年増補、第31条）によれば、上記の条件にもとづき、年間3万香港ドル（児童1人）^(注20)が給与所得から控除される。

一人親家庭（母子家庭、父子家庭）の場合には、同じく香港条例第112章「税務条例」の「一人親家庭」（単親免税額、Single Parent Allowance：1989年増補、第32条）にもとづき、児童を扶養することを条件に、年間10万8000香港ドルが給与所得から控除される^(注21)。

(2)児童手当については、特に法律上の規定や言及は見あたらなかった。

(3)配偶者扶養控除

前述の香港条例第112章「税務条例」の第29条「配偶者控除」（已婚人士免税額、Married Person's Allowance：1989年増補）にもとづき、配偶者に課税対象となるような給与所得がない場合、または世帯単位での合算課税（合併評税、joint assessment）を選択した場合、あるいは給与所得を不動産や営業収入と一本化した個人収入課税（個人入息課税、personal assessment）を選択した場合には、配偶者控除を享受することができる。2000年度の配偶者控除は、10万8000香港ドルである^(注22)。

最後に配偶者や児童以外に、扶養家族が兄弟や祖父母、父母、障害者であっても、それぞれ税制上の控除の対象になる。また1998年度より高齢者の在宅介護にかかる費用が給与所得の控除対象に加えられた。これは上記の「財務条例」の第26D条「老齢者在宅介護費用」（長者住宿照顧開支、Elderly Residential Care Expenses：1998年増補）にもとづいており、障害者の在宅介護費用に準じて控除される^(注23)。

ただし留意すべきは、香港の最高税率が低いことである。個人所得の場合、最高課税率は17%にすぎない。したがって高額所得者にとって、控除の意味は小さい。

(4)母子世帯への対応

母子世帯という分類ではなく、父子世帯を含む「一人親世帯」に対して最低生活費が支給される。これは「総合社会保障援助計画」(綜合社會保障援助計劃, Comprehensive Social Security Assistance Scheme: 以下, CSSA) の一部として設定されている。この計画は低所得者への生活保護を目的とするため、一人親世帯であれば無条件で対象になるわけではない。この生活費の受給条件として、資産評価(ミーンス・テスト)を経なければならぬからである^(注24)。

資産評価の結果、有資格者と判定を受けた一人親世帯には、2000年現在で世帯構成員1人当たり月額1570香港ドルから1965香港ドルの標準支給額が設定されている^(注25)。

この他にCSSAの受給者には、申請に応じて特別手当が支給される。特別手当の内容は、(1)家賃手当、(2)上下水道手当、(3)葬儀手当、(4)幼児手当(子守費用、保育園費用など)、(5)就学手当(学費、給食費、教科書・文具・制服などの費用)である。また一人親世帯は、子女の養育が特に困難な場合に、毎月255香港ドルの一人親世帯補助金を受給できる^(注26)。

一人親世帯への税制上の優遇については、上記(1)「児童扶養控除」の項目を参照にされたい。

5. 職業教育

職業訓練については、政府の関連団体に職業訓練局(職業訓練局, Vocational Training Council)という組織があり、種々の職業訓練を実施している。その中には、織維・アパレル産業の

トレーニングコースがあるが、特に女性用と銘打ってはいない^(注27)。

その他の香港の職業教育は、主として民間ボランティア団体が主催している。各病院付属の看護学校は存在するが、入学資格が女性に限定かは不明である。

さらに前述の性差別条例の第18条「職業訓練に従事する者」(persons concerned with provision of vocational training)と「家族の立場による差別条例」に、職業訓練に関する男女平等への言及がある。いずれも職業訓練を提供する者が、性別や家族のケアを理由に、女性に対して差別的待遇を行うことを禁じている。

6. 家族計画

本節第1項(1)で言及したように、香港では基本法が自由意志に基づく子育てを保証している。また筆者が探した限りにおいて、家族計画を明言した条例は見つからなかった。しかし香港政府は、決して家族計画と無関係ではない。

まず政府は、香港家庭計画指導会(The Family Planning Association of Hong Kong)という団体への支援を行っている。この組織の前身は1936年に成立した香港優性学会ボランティア団体であるが、1950年に産児制限を目的として現在の名称に改めた。香港政府は、1955年から香港家庭計画指導会への補助金給付を開始し、70年代には政府厚生省(医務衛生署, Department of Health)が指導会の32の産児制限用クリニックを母子健康センターに再編している。

また現在でも、この指導会の名誉会長は香港特別行政区長官の董建華夫人(董趙洪娉, Betty Tung)、名誉贊助人は植民地時代の元総督夫人たち(ウィルソン夫人、ユード夫人)であり、女性議員も理事会に名を連ねている^(注28)。

また政府の移民局が作成した中国大陸からの新移民用の手帳には、家族計画の紹介箇所がある。この手帳は、香港と中国の境界で無料配布されており、新移民に香港での生活に必要な情報をお供給するためのものである。香港政府がその中で家族計画に言及した理由としては、中国大陸とは異なる産児制限の不在を宣伝するというより、低所得層の多い新移民に対する家族計画の強化の意味合いが強い。議会（立法会）での質疑応答からも、このことが窺える。以上のことから、香港の家族計画は労働力政策としての意味というより、貧困対策が主眼であると思われる。

(注1) 香港の人口統計調査は、10年ごとに実施する人口センサスとその5年後に行う中期統計（バイ・センサス）がある。これによると女性の労働力率は、1960年の人口センサスでは36.8%であったが、66年のバイ・センサスでは41.0%となった[Census and Statistics Department 1969, 25-26]。

(注2) 香港における「家内賃労働」として、ここでは「外発工」(outworker) の概念を使用した。雇用条例（雇傭條例、Employment Ordinance: 1968年制定、70年・80年・97年改正、条例第57条）の第2条「用語の解釈」(釈義, interpretation)によれば、「外発工」(outworker) とは「賃金もしくは報酬のために、供給された材料や原料を完成品にしたり、汚れを取る、洗う、形を替える、装飾する、修理する、販売に適したものにする、などの作業を、自宅または材料や原料を供給した者の管理下にない場所で行う者」を指す(Department of Justice, "Chapter 57 Section 2: Employment Ordinance, Interpretation," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from blis @ doj.gcn.gov.hk; INTERNET)。1991年から「外発工」(outworker) の分類が統計書から消えたことに関する出所は、Westwood et al. (1995, 64-65) 参照。

(注3) 付属文書IIIが定めた国内法とは、首都や国家、国旗、国籍法、領海、外交特権などに関わる6つの条例や決議を指す。国防と外交など香港の自治範囲外にあると見なされる分野では、現在11条の中国の法律が香港に適用されている（中華人民共和國香港特別行政區政府「香港特別行政區法律」『香港年報1999』[cited 20 February 2001]. Available from irc @ isd.gcn.gov.hk; INTERNET)。

(注4) Basic Law Promotion Steering Committee, "Basic Law Full Text," in Basic Law of Hong Kong Special Administrative Region of People's Republic of China, 1998 [cited 20 February 2001]. Available from irc @ isd.gcn.gov.hk; INTERNET. 以下、基本法に関する記述は、すべて同じ出所。

(注5) Department of Justice, "Chapter 360 Section 2: Pneumoconiosis (Compensation) Ordinance, Interpretation," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from blis @ doj.gcn.gov.hk; INTERNET.

(注6) この定義は、香港条例第178章「香港婚姻制度改革条例」第2条「用語の解釈」による(Department of Justice, "Chapter 178 Section 2: Marriage Reform Ordinance, Interpretation," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from blis @ doj.gcn.gov.hk; INTERNET)。

(注7) Department of Justice, "Chapter 177 Section 1A: Registration of Persons Ordinance, Interpretation," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from blis @ doj.gcn.gov.hk; INTERNET.

(注8) 以下、性差別条例についての記述の出所は、Department of Justice, "Chapter 480: Sex Discrimination Ordinance," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from blis @ doj.gcn.gov.hk; INTERNET.

(注9) 1999年2月、香港特別行政区は中国の一部として、国連の女性差別撤廃委員会(UN Committee

on the Elimination of Discrimination against Women) に第1回報告書を提出している (HK SAR Gov., "Rights of the Individual," in Hong Kong Annual Report 1999, Hong Kong, 1999 [cited 20 February 2001]. Available from irc@isd.gcn.gov.hk; INTERNET).

(注10) Department of Justice, "Chapter 527 : Family Status Discrimination Ordinance," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from [blis @ DOJ. gcn.gov.hk](mailto:blis@doj.gcn.gov.hk); INTERNET.

(注11) この女性を対象とする労働規定には長い歴史がある。1844年の「植民地における良好な秩序と衛生維持のための規定」(The Preservation of Good Order and Cleanliness within the Colony) が家事労働契約の違反に対する罰則規定を設けている。また1902年には、その改正版として「雇用者・被雇用者条例」(The Employers and Servants Ordinance : 1902 No.45) が、当時の香港条例第45条として成立した。この条例は本文で言及した1968年の雇用条例の原型となった。1923年には「女性家事労働者条例」(The Female Domestic Service Ordinance : 1929年・38年改正) が、29年には「工業部門における女性、青少年、児童雇用条例」(Industrial Employment of Women, Young Persons and Children Ordinance) が制定された。さらに1932年には、女性、青少年、児童の雇用に関する法例と工場での安全に関する条例が一本化されて、「工場および仕事場条例」(The Factories and Workshops Ordinance : 1932年の第27条) が制定された [England 1989, 161-163]。

(注12) Department of Justice, "Chapter 57 Section 73 : Women and Young Person (Industry) Regulations," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from [blis @ DOJ. gcn.gov.hk](mailto:blis@doj.gcn.gov.hk); INTERNET.

(注13) Department of Justice, "Chapter 57 Section 12 : Maternity Leave" and "Section 14 : Payment for Maternity Leave," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from [blis @ DOJ. gcn.gov.hk](mailto:blis@doj.gcn.gov.hk); INTERNET.

NET.

(注14) 香港で最初の最低賃金に関する条例は、1932年の第28条「最低賃金条例」(Minimum Wage Ordinance) である。これは ILO 26 条項に対応して制定されたものである [England 1989, 163]。

(注15) Department of Justice, "Chapter 63 : Trade Boards Ordinance," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from [blis @ DOJ. gcn.gov.hk](mailto:blis@doj.gcn.gov.hk); INTERNET.

(注16) Department of Justice, "Chapter 57 Section 31B, 31F, 31RA, 31U," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from [blis @ DOJ. gcn.gov.hk](mailto:blis@doj.gcn.gov.hk); INTERNET.

(注17) この場合の所得には、給与、ボーナス、諸手当が含まれる。ただし住宅手当や住宅補助は含まれない。

(注18) Department of Justice, "Chapter 89 : Mandatory Provident Fund," in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001]. Available from [blis @ DOJ. gcn.gov.hk](mailto:blis@doj.gcn.gov.hk); INTERNET.

(注19) Legislative Council Panel on Health Services Meeting on 17 July 2001, "Report on Public Consultation on Health Care Reform" http://www.info.gov.hk/hwb/english/LEGCO/H_17-7/hcre.HTM.

(注20) 児童2人なら6万香港ドル、3人からは7万5000香港ドルと、人数によって金額は異なる。9人なら16万5000香港ドル (Inland Revenue Department, "Allowance," in a Brief Guide to Taxes, Hong Kong, 2001 [cited 20 February 2001]. Available from [taxinfo @ IRD.gov.hk](mailto:taxinfo@ird.gov.hk); INTERNET)。

(注21) ibid.

(注22) ibid.

(注23) Department of Justice, "Chapter 112 Section 26D: Elderly Residential Care Expenses, Inland Revenue Ordinance," in Bilingual Laws

Information System [cited 20 February 2001]. Available from blis @ doj. gcn. gov. hk; INTERNET.

(注24) 世帯に成人健常者がいない場合といふ場合で収入制限は異なる。成人健常者が不在なら、2人世帯の制限は月収5万6000香港ドル（成人健常者がいるなら3万2000香港ドル、以下かっこ内は成人健常者がいる場合の収入上限）、3人なら7万4000香港ドル（4万8000香港ドル）、4人なら9万3000香港ドル（6万4000香港ドル）……と世帯の人数に合わせて上昇する（Social Welfare Department, “Comprehensive Social Security Assistance,” in Social Security, Hong Kong, 2000 [cited 20 February 2001]. Available from swdenq @ swd.gcn.gov.; INTERNET）。

(注25) 1人当たり支給金額は、世帯の構成員数によって遞減する。2人以下の世帯なら1人当たり月額1965香港ドル、3人世帯は1人当たり1770香港ドル、4人以上の場合は1人当たり1570香港ドルが標準となっている（ibid.）。

(注26) ibid.

(注27) 香港専業教育学院「香港専業教育学院課程簡介」香港、2001年 [cited 20 February 2001]. Available from vtcmailbox@vtc.edu.hk; INTERNET.

(注28) 香港家庭計画指導会「家庭計画簡史」香港、2001年 [cited 20 February 2001]. Available from fpahk @ famplan.org.hk; INTERNET. また以下のインターネット・サイトで、香港家族指導会が作製したテレビ広告のビデオやポスターを1973年から見ることができる。<<http://www.famplan.org.hk/archives/tv.htm>>

文献リスト

- Census and Statistics Department 1969. *Hong Kong Statistics 1947-1967*. Hong Kong.
——— 1990. *Hong Kong Annual Digest of Statistics 1990 edition*. Hong Kong: Government Printer.
——— 2000. *Hong Kong Annual Digest of Statistics 2000 edition*. Hong Kong: Government Printer.
England, Joe 1989. *Industrial Relations and Laws in Hong Kong*. 2nd edition. Hong Kong: Oxford University Press.
Westwood, Robert et al. 1995. *Gender and Society in Hong Kong: A Statistical Profile*. Hong Kong. Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, the Chinese University of Hong Kong.

（東京外国语大学外国语学部助教授）

本連載の構成は以下のようになっています。

第1回	トルコ	村上 薫	2002年8月号
第2回	ブラジル	細江葉子	2002年9月号
第3回	メキシコ	谷 洋之	2002年10月号
第4回	韓国	横田伸子	2002年11月号
第5回	香港	沢田ゆかり	2002年12月号
第6回	南アフリカ	牧野久美子	2003年1月号

次回1月号は南アフリカです。