

# 連載資料 「後発工業国における女性労働と社会政策」

## 第3回 メキシコ

たに ひろ ゆき  
谷 洋 之

- 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

メキシコにおける女性の労働力率は、1970年代以降、急激に上昇し、また上昇率は鈍化したものの、90年代以降も引き続き伸びを見せた。

表1が示しているのは、12歳以上人口100人を分母にとった労働力率であるが、1970年の17.6から91年に31.5にほぼ倍増した後、97年に至るまで一貫して上昇を続けている。男性の労働力率が1990年代に入ってから横這いであるのとは対照的である。2000年までの数値が得られた都市部の女性労働力率を見てみても、やはり97年まで微増を続けた後、横這いに転じている（表

表1 労働力率

(単位：12歳以上人口100人当たり・人)

	1970	1991	1993	1995	1996	1997
女性	17.6	31.5	33.0	34.5	34.8	36.8
男性	70.1	77.8	78.9	78.2	77.7	78.3
全 体	43.5	53.6	55.2	55.6	55.4	56.6

(出所) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)  
 ホームページ (<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx>)。

表2 合計特殊労働力率（各年第4四半期）

(%)

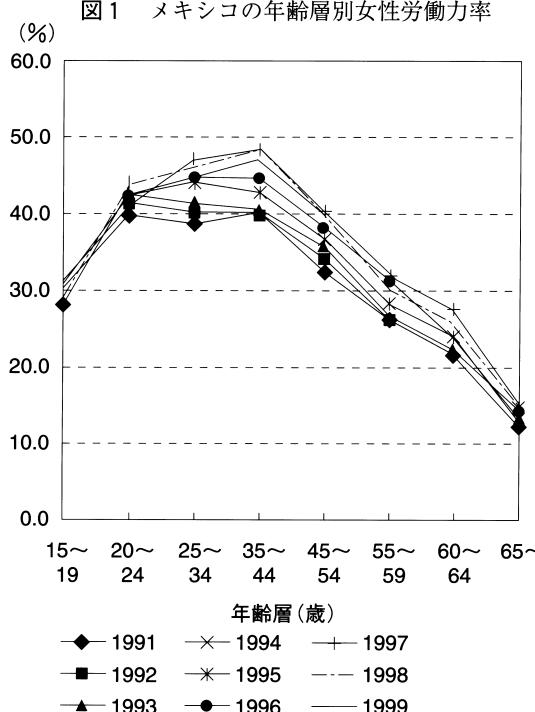
	女性	男性	合 計		女性	男性	合 計
1987	33.0	71.4	51.3	1994	36.6	74.7	54.8
1988	33.6	71.6	51.7	1995	38.9	73.8	55.5
1989	33.9	71.5	51.9	1996	38.5	74.7	55.7
1990	33.4	72.7	52.1	1997	39.6	75.0	56.4
1991	35.5	74.7	54.2	1998	39.0	75.2	56.2
1992	35.7	74.0	54.0	1999	39.3	74.9	56.2
1993	37.2	74.7	55.1	2000	39.4	74.2	56.0

(出所) INEGI ホームページ (<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx>) をもとに筆者作成。

(注) 1996年以降は速報値。

2)。また、OECDのデータをもとに、女性労働力の年齢層別構成を図示してみると図1のようになる。1990年代を通じ、趨勢的にはほぼすべての年齢層で労働市場への参入が増加していること、および35~44歳の層で労働力率がピークを迎える傾向が顕著になってきたことを読み取ることができるであろう。

革命後、特に1940年代以降のメキシコにおいては、輸入代替工業化を基盤とした近代化・経済発展が至上命題とされてきた。そうした中で、圧倒的に農業・農村に集中していた人口を工業部門（すなわちフォーマル部門）に取り込み、都市型の「近代的」な家族を形成させていくというのが、伝統的な男性観／女性観の存在とも相俟って、暗黙裡に、あるいは無意識のうちに目指されていたように思われる。輸入代替工業化の、ある意味での頂点である1970年における女



(出所)OECD(2000, 301)の数値をもとに筆者作成。

性の労働力率の低さは、このような国家目標の反映ということができよう。

1982年の債務危機を発端に長期的な経済停滞をメキシコは経験した。1980年代半ば以降、矢継ぎ早にとられていった対外自由化・規制緩和の波により、輸入代替工業部門を中心とするフォーマル部門における雇用は減少していった。また外貨獲得が焦眉の課題となり、農業部門においても工業部門においても強力な輸出ドライブがかけられた。こうしたことから、フォーマル部門における男性中心の雇用体系は崩れ、その反面、マキラドーラを典型とする輸出向けの労働集約型産業においては、低廉な女性の非熟練労働力が必要とされた。工業労働力の「女性化」(feminización)が1980年代以降のメキシコにおける雇用を特徴づけるひとつのキーワードということができるであろう [García, Blanco Sánchez y Pacheco Gómez Muñoz 1999, 283-287]。

このことは、実際には、雇用の第三次産業化(terciarización)と同時並行的に起こったことであった。経済活動人口に占める第二次産業部門の比率は1980年代を通じ男女とも低下している。1979年と91年を比較すると、男性の経済活動人口に占める第二次産業の割合は、29.2%から24.8%へ、女性のそれは22.3%から19.1%へと減少した。第三次産業部門について同じ指標を掲げて比較してみると、女性が71.6%から69.7%へ微減しているのに対し、男性のそれは34.0%から40.7%へと大きく比率を伸ばしている。これを第三次産業労働力の「男性化」(masculinización)と呼ぶ研究もあるとのことであるが、この現象についてその詳細はまだほとんど研究されていないといふ [García, Blan-

co Sánchez y Pacheco Gómez Muñoz 1999, 287-288]。いずれにせよ、開発枠組みの大転換と、それによって惹き起こされた経済構造の激しい変動にともなって、メキシコにおける女性（および男性）労働力の位置づけは、大きな変化の途上にあるように思われる<sup>(注1)</sup>。

## II 女性労働に関する諸制度

### 1. 憲法・民法<sup>(注2)</sup>

現行のメキシコ合州国憲法（Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos）は、1910年から始まった革命を受け、それまでの1857年憲法の修正という形で、1917年2月5日に公布されたものである。また、現行の民法（Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal）は、1884年に制定された民法の改正という形で、1928年5月26日に公布されたものである。また、この改正の際には、すでに1917年に制定されていた「家族関係法」からそのまま、または修正を加えられた形を取り込まれた条項も少なくなかった。

#### （1）家族の定義

憲法において家族の定義について言及した条項はない。民法においては、直接的に家族の定義はなされていないものの、その第165条で「夫婦およびその子は、生活費に関し、家計支持者の所得および財産に対する優先的権利を有し、この権利を実現するため財産の保全を要求することができる」とされており、夫婦および未成年の子が家族を構成すると捉えられている。

なお、1974年までの民法第164条では、夫が妻を扶養する義務を負うことが明記されており、

家族内での性分業が法規定されていたが、同年末の改正で同条は、「夫婦は、家庭の維持、自らおよび子の生活、ならびに法律の定めるところによる子の教育に対し、経済的に貢献しなければならない。ただし、その可能性にしたがい、この目的で双方の合意する形式および比率で分担することを妨げないものとする。労働することが不可能であり、かつ自己の財産を所有しない者は、上記に関し義務を負わず、その場合、他方が全面的にその支出を賄うものとする。／婚姻によって発生する権利および義務は、夫婦について常に同等であり、家庭の維持に対する経済的貢献とは無関係である」（斜線は改行を示す）となり、家族における夫婦間の平等が明確化された。

#### （2）男女平等規定

憲法第4条第2項において、法の下における男女の平等が明記されている。また、民法においては、第2条で「法的能力は男性および女性について同等である。したがって女性は、その性を理由に、その市民権の獲得および行使において何らの制約をも受けることはない」とされている。

### 2. 労働法

メキシコでは、1917年憲法第123条が労働および社会保障に関し、かなり詳細な規定を含んでいる。それに基づいて連邦労働法（Ley Federal del Trabajo）が定められ、そこにおいてさらに詳細な規定がなされている。

#### （1）労働時間・職種に対する規制

連邦労働法では、第5篇が「女性の労働」（Trabajo de las Mujeres）に割り当てられている。その冒頭の第164条において、「女性は男性と同一の権利を享受し、かつ同一の義務を負

う」ことが規定され、さらに第165条において、「本篇に記される制限は、母性の保護を基本的な目的とするものである」とされている。したがって、メキシコ労働法においては、女性一般を対象にした労働時間、職種に対する規制は設けられていない。

ただし、1974年12月に行われた憲法第123条とそれに基づく現行の1970年連邦労働法の修正までは、女性一般に対し「不健康または危険な職種における労働、夜間の工業労働、午後10時以降の商業またはサービス業施設における労働、ならびに時間外労働」への就業が禁止されていた（1931年労働法第107～109, 110A条）。

## （2）妊娠・出産

連邦労働法第170条第2項において、出産前、出産後それぞれ6週間の産休が定められており、また同第3項において、この産休期間は「妊娠または出産が原因で労働が不可能な状態にある場合、必要な期間について延長できる」と定められている。

産休中の所得に関しては、第2項で定められた期間については賃金の100%が、第3項による産休の場合には、60日を限度として賃金の50%が支給されることとされている（同第5項）。復職に際しては、出産日から1年以内ならば産休前のポストに戻ることが規定され（第6項）、また産休期間は勤続年数に算入されることとされている（第7項）。同様に利潤分配の際にも、産休中の女性労働者は在職中の労働者とみなされることと規定されている（第127条第4項）。

先にも触れたように、女性一般には労働時間・職種に対する制限は設けられていないが、妊娠・授乳期間にある女性については、それが明確に規定されている。連邦労働法第166条で

は、妊娠・授乳期間にある女性、または胎児／乳児の健康に危害が及ぶ場合、「不健康または危険な職種における労働、夜間の工業労働、午後10時以降の商業またはサービス業施設における労働、ならびに時間外労働」で当該女性を使役することはできないとされている。これにより賃金に影響が及ばないことも同条で明記されている。なお、条文中、「夜間」とあるが、メキシコでは午後8時から翌朝6時までを「夜間労働時間」と呼んでいる（連邦労働法第60条）。

ここで「不健康または危険な職種」とは、同第167条で「労働の性質上、または労働が行われる環境の物理的、化学的、生物学的状態により、もしくは用いられる原材料の組成により、妊娠状態にある女性、またはその胎児の生命および肉体的・精神的健康に作用を及ぼしうる職種」であるとされており、どのような職種が具体的にこの定義に該当するのかについては、「規則（reglamentos）において定める」としている。

第5篇末尾の第172条においては、「女性が働く事業所において雇用主は、妊娠・授乳期間中の女性（madres trabajadoras）が利用できる十分な数の座席または椅子を維持しなければならない」ことが規定されている。

## （3）育児休暇

連邦労働法第170条第4項において、授乳期間中に就業している場合には、そのために30分の休憩を1日当たり2回、「事業所が指定する適切かつ衛生的な場所で」取ることとされている。

## （4）託児施設

連邦労働法第171条において、「託児サービスは社会保険法および同規則の定めるところに

したがい、メキシコ社会保険公社 (Instituto Mexicano del Seguro Social: IMSS) により供される」と規定されているように、託児施設は社会保険の一環として扱われている。社会保険制度全体については後述することにして、ここでは社会保険法に定められている保育所事業について触れることにする。

社会保険法 (Ley del Seguro Social) 第 201 条は、「保育所部門は、就業時間中、子どもの世話をすることができない女性労働者および妻と死別した、または離婚した後も引き続き子の監護を行う男性労働者のリスクをカバーする」と規定している。このように託児サービスの対象に男性が含められるようになったのは、ごく最近のことである。後述するように、社会保険法は1995年に大幅に改正 (97年7月1日より施行)されたが、それ以前は、女性労働者のみがこの条項に明記されていた。この保育所には、出生後43日目から満4歳の誕生日を迎えるまで託児することができる (同第206条)。これは、先に触れた産後 6 週間の産休明けから公教育省管轄の幼稚園への入園が認められる年齢に達するまでの時期に相当する。

託児施設の設置者は IMSS である (同第204条)。その財源は、IMSS 制度の一部に組み込まれている「保育所・福利厚生給付保険」の保険料である。その額は課金基準賃金 (salario base de cotización) の 1 % であり、このうち少なくとも 80% が保育所事業に充当されることとされている (同第211条)。この保険料は、全額を雇用主が支払うこととされている (同第212条)。また、雇用主自身が保育所を設置することもでき、一定の基準を満たせばこの保険料の一定比率について還付を受けることができる

されている (同第213条)。

#### (5)介護休暇

連邦労働法においては、介護休暇に関する規定は見られない。

#### (6)雇用における男女平等

先に触れたように、連邦労働法第 164 条で男女は同一の権利・義務を有することが謳われている。より具体的な点について関連条項を見ておくと、同第 3 条 (「人種、性別、年齢、信条、政治思想、または社会条件によって労働者間に区別を設けてはならない」), 第 5 条第11項 (同一労働に対する同一賃金。年齢、性別、国籍による賃金差別を禁止), 第56条 (同一労働に対する同一の労働条件) がある。また、雇用主に対する禁止事項を記した第 133 条においては、その第 1 項として「年齢または性別を理由として労働者の採用を拒否すること」が明記されている。

#### (7)法定最低賃金の理念

まず、賃金一般に関して、連邦労働法第82条は、「賃金とは、雇用主が労働者 [単数一引用者補筆] に対しその労働の対価として支払わなければならぬ報酬である」と規定されており、また最低賃金に関しても第90条で、「最低賃金とは、1日の労働時間において供与された労役の対価として労働者 [単数一同] が現金で受け取らなければならない最低額である」と規定されている。したがって、最低賃金は、基本的に個人をベースに設定されていると判断してよいと考えられる。ただし、家内賃労働 (trabajo a domicilio) については、第 313 条で「家内賃労働者とは、雇い主のために、個人で、または家族の助けを借りて労働する人である」(傍点は引用者) と規定されている。これを、第 322 条で家内賃労働の最低賃金を決定する基準のひと

つとして「当該生産物の製造に必要な平均時間」が挙げられていることと考え合せると、家内賃労働については家族給的な意味合いを帯びてくる可能性もある。また、家内工業 (*industria familiar*) に対しては、衛生および安全基準以外について連邦労働法の条項が適用されない（第352条）とされていることも、同様のケースとして捉えるべきであると考えられる。

#### (8) 「柔軟な労働」に対する規制

連邦労働法では、その第6篇が「特殊な労働」 (*Trabajos Especiales*) に割り振られている。これは、幹部労働者、船員、航空機乗員、鉄道員、運転手、プロスポーツ選手など、賃金や労働条件等について通常の賃金労働者と同等の権利が守られにくい職種についての規定を集めたものである。このうち、第12章が「家内賃労働」に、第15章が「家内工業」に関するものである。たしかに家内賃労働については、その最低賃金の算出に関して、前項で触れた製造にかかる平均時間のほかに、「同一または同様の生産物を製造している事業所および企業の労働者によって享受されている賃金および手当て等」を勘案することが定められているが、家内賃労働や家内工業に下請けを出すことによってコストダウンを図ろうとする企業の事例に関しては少なからぬ報告があり<sup>(注3)</sup>、法令と実態との乖離の状況や規制や監視の実効性などについて、一層の事例研究の集積が必要であるように思われる。

また、社会保障についても、1995年の社会保険法改正では、「労働関係によって他の人と結びついている人」が強制加入の対象であることを定めた条項（社会保険法第12条）に、「恒常的または臨時で」という文言が追加され、パート

タイマーでも社会保険への加入が果たされなければならないことが明文化された。しかしながら、その実効性については、雇用主と労働者との交渉力が大きく作用する<sup>(注4)</sup>ほか、労働者側でもこうした社会保障の有無を賃金の高低、労働時間の長さや雇用の安定性といった他の条件と組み合わせて家計の生存戦略を立てるというような推測 [García, Blanco Sánchez y Pacheco Gómez Muñoz 1999, 299-300] もあり、これについても数多くの事例にあたらなければ、その全体像をつかむのはきわめて難しいといわなければならない。

なお、連邦労働法においては、労働契約の基本は無期限契約であり、有期限契約ないし出来高契約は、職務の性質上やむをえない場合など、例外的なものとされている（第35～37条）。すでに他項で触れているように、同一労働に対する同一賃金・同一労働条件が連邦労働法で定められており、日本で議論されるような「パートタイマー問題」は、少なくとも法律上は、想定されていないと考えられる。

#### (9) 家内労働に対する規制

家内労働者 (*trabajadores domésticos*) は、メキシコにおいては典型的な「女性の職業」とされている。男性労働者 100 人に対する女性労働者の数を示す「被雇用人口の女性化率」 (*Índice de feminización de la población ocupada*) を家内労働者について見てみると、1996年の数字では 809.97 となっており<sup>(注5)</sup>、一般的な認識を裏づける結果となっている。

連邦労働法第6篇については前項で触れたが、その第13章が「家内労働者」に関するものである。規定されている内容は、以下の通りである。第333条では、食事時間および夜間の休息時間

が扱われているが、これらをとることは家内労働者側の義務という形で規定されている<sup>(注6)</sup>。賃金については、家内労働者用の最低賃金額が定められることとされており(第335条)、また住み込みの際の食事および寝室の費用は現金で支払われる賃金の50%相当と規定されている(第334条)。雇用主の義務として指摘されているのは、虐待の禁止、快適かつ衛生的な寝室および質・量ともに十分な食事等の提供、労働者の教育を受ける権利への協力(第337条)である。さらに在職中に当該労働者が病気になった場合(第338条)や死亡した場合(第339条)の義務も定められており、前者の場合には、賃金保証(1カ月)や治療を受けさせること、後者の場合には葬儀・埋葬費用の拠出が義務づけられている。

家内労働者側の義務としては、雇用主とその家族および同居人に対し「敬意の念」(consideración y respeto)を持つこと、ならびに調度品に最大限の注意を払うことが挙げられている(第340条)。この義務が履行されなかった場合には、労働関係取消の理由になる(第341条)。また雇用主は、当該労働者が勤め始めてから30日以内ならば、賠償責任なしに労働関係を終了することができる。それ以後は、連邦労働法第50条で定められている賠償金を支払うことによって、理由の提示なしに労働関係を終了することができる(第343条)。

第6篇第13章以外で規定されている内容としては、次のものがある。まず、第127条第6項において定められているとおり、家内労働者には利潤分配を行わなくてよいことになっている。また雇用主は、家内労働者については住み込み用の寝室を提供する義務があることから、労働

法第136条で定められている国家住宅基金(Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores)に対する積立(課金基準賃金の5%)を行わなくてよいこととされている(第146条)。

### 3. 社会保険

メキシコの社会保険は、民間被用者対象の「メキシコ社会保険公社」(IMSS)によるものと国家公務員対象の「国家公務員社会保障公社」(Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: ISSSTE)によるものに大別できる<sup>(注7)</sup>。ここでは、前者を基に論ずることとする。

これは、社会保険法(Ley del Seguro Social)によってその規定が定められている。「強制加入制度」(Régimen Obligatorio)と「任意加入制度」(Régimen Voluntario)に分かれているが、システムの根幹は前者であるので、ここでは議論を「強制加入制度」に限定する。この制度への強制加入の対象は、基本的に臨時雇いも含めた民間被用者である(社会保険法第12条)。ただし、「強制加入制度」に任意加入できる者としては、(1)家内工業従事者・自営業者等(専門職も含む)、(2)家内労働者、(3)エヒード農、先住民共同体構成員、小作農、自作農、(4)IMSS加入者を雇用している事業主、(5)国家・地方公務員が列挙されており(第13条)、これらのもを含めれば、ほぼ全国民が社会保険の恩恵に浴する権利を有していることになる。しかしながら、経済活動人口に占めるIMSS制度への加入者の比率は、1996年現在で33.9% [Solís Soberón y Villagómez 1999, 112] ときわめて低いのが実態である。

「強制加入制度」は、(1)「労働災害」(Riesgos de trabajo)、(2)「医療」(Enfermedades y

maternidad), (3)「障害・生命」(Invalidez y vida), (4)「退職・高齢失業・老齢」(Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez), および先に触れた(5)「保育所・福利厚生給付」の各保険に分類される。これらは、一括して加入することになっており、個別に加入する分野を選択することはできない。しかし、各保険は独立採算を旨としており、またそれぞれの保険によって受給対象が異なってもいる。そこで以下、すでに扱った(5)を除き、(1)～(4)の各保険において女性労働者がどのように扱われているかを個別に見ていくことしよう。

#### (1)労働災害保険

労働災害保険による現物給付（医療行為等）については、原則として加入者本人に対するもののみであり、性別による区別は行われていない。現金給付は、一時的な傷病の場合、賃金補償であるから、これも加入者本人の性別による区別はない。労働災害による傷病のため25%以上の障害が残ることとなった場合<sup>(注8)</sup>には、賃金に障害の程度に応じた比率を乗じた額を受給額とする年金に移行することになる。これは、加入者が選ぶ民間の保険会社と終身年金(renta vitalicia)契約を結び、その保険料と「(4)退職・高齢失業・老齢保険」の項で後述する「個人口座」(cuenta individual)における当該加入者の積立額との差を労災保険勘定で負担するというものである。その際、加入者は「遺族保険」(seguro de sobrevivencia)契約も同様に保険会社と締結することとされている。

労働災害により加入者が死亡した場合には、同様の方法で加入者に経済的に依存していた遺族に対する終身年金が設定される。年金額は、加入者の賃金の70%に統柄に応じた一定率（例

えば配偶者は40%）を乗じて算出される。これについても加入者の性別による区別はない。ただし、加入者が内縁関係にあった場合については、詳細に遺族年金受給の条件が定められている。「同居人／内縁の妻」(concubina)の年金受給権は、加入者に妻(esposa)がいなかった場合に限り、加入者が死亡までの5年以上にわたり当該同居人と事実婚の状態にあったか、または当該同居人との間に子がある場合に発生する。また、複数の「同居人」がいた場合には、そのいずれにも遺族年金は支払われない。ただし、このような場合でも、そうした「同居人／内縁の妻」との間の子は、然るべき形で出生登録がなされているならば、遺族年金受給権を持つことになる（第65条）。妻または内縁の妻が再婚または新たな同棲関係に入った場合、遺族年金は3カ月分の一時金支払をもって打ち切られことになっている（第66条）。

#### (2)医療保険

正式名称は「疾病・出産保険」である。保険の対象となるのは、加入者本人のほか、年金（労災、障害、高齢失業・老齢、遺族）受給者本人、加入者の配偶者または内縁の配偶者、年金受給者の配偶者または内縁の配偶者、加入者および年金受給者の16歳までの子、慢性病または心身障害のため独立生計を営めない子、国内の公教育機関に在学する25歳までの子、同居する加入者および年金受給者の両親である。本人以外は、本人に経済的に依存していることが条件である。また、内縁関係にある者については、労災保険の遺族年金のケースと同様、双方ともに結婚をしていないこと、ならびに疾病の発症日までの5年以上にわたり当該同居人と事実婚の状態にあったか、または当該同居人との間に

子がある場合に権利が発生することとされている。

上記の者は、労働災害以外の傷病に罹患した場合、「現物給付」として、52週間にわたり医療行為等をIMSSから受けることができる。加入者本人については、当該傷病が52週で完治しなかった場合、その期間をさらに52週間まで延長することができる。それ以上の時間をする場合には、この後(3)で触れる障害年金制度に移行することになる。出産の場合には、加入者本人およびその妻等、ともに産婦人科の医療行為および授乳期間(産後6カ月間)における現物補助を受けられる。出産をするのが加入者本人である場合には、これに加え出産祝品(canastilla)が支給される。

加入者本人の場合は、「現金給付」として、休業期間中の所得補償を受けることができる。疾病の場合には賃金の60%が、出産の場合には100%が支給される。また、加入者本人または年金受給者本人が死亡した場合、死亡証明書および葬儀費用の伝票を提出することにより、首都連邦区における最低賃金2カ月分相当の葬儀補助金が給付される。

### (3)障害・生命保険

障害保険は、加入者本人が労働災害以外の傷病により所得の50%以上を受けられなくなった場合に、年金や医療行為、家族に対する手当支給などを行うものであり、性別による取扱いの相違は設定されていない。これは、当該障害に回復の見込みがある場合には、障害・生命保険会計から年金が支払われ、回復の見込みがないと考えられる場合には、当該加入者が任意の民間保険会社と終身年金および遺族年金の契約を結び、その保険料と後述する個人口座残高との

差額を同会計から補填するというものである。生命保険は、加入者本人が死亡した場合に、遺族(配偶者、16歳未満の子、16歳以上25歳までの在学中の子、両親)に対して年金を支払うというものである。この場合も、基本的に性別による取扱いの相違は設定されていない。加入者本人が死亡した場合も、遺族は任意の民間保険会社と終身年金契約を結び、その保険料と個人口座残高との差額を同会計から補填するというものである。年金受給者が死亡した場合には、その年金契約と同時に契約されている遺族年金が遺族に支払われることになる。

### (4)退職・高齢失業・老齢保険

いわゆる年金制度である。1995年12月の社会保険法改正(施行は97年7月1日)で、全面的に確定拠出・積立方式に転換された。つまり、連帯に基づく従来の制度から、いわば超長期の貯蓄に年金制度が切り替えられたということである。したがって制度上、性別による取扱いの違いは見られない。

IMSSへの加入者は、13社のうちから任意の「年金基金運営会社」(Administradora de Fondos para el Retiro: AFORE)を選び、そこに個人口座を開設する。保険料の徴収は従来どおりIMSSが担当するが、IMSSは年金貯蓄制度全国データベースに登録された加入者情報に基づき、各加入者の個人口座に当該保険料を積み立てていく。他方、AFOREは、自ら設立する「年金基金専門投資会社」(Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro: SIEFORE)を通じ、資本市場で基金を運用、収益をあげるという仕組みになっている。受給開始年齢は男女とも、高齢失業が60歳以上、老齢が65歳以上である。その際、加入者は個人口

座に積み立てられた保険料プラス SIEFORE の運用による収益金で、民間の保険会社と「終身年金」(renta vitalicia) 契約を結ぶか、または AFORE に対し、予想される余命にしたがい個人口座残高から毎月一定額を引き出す「計画払戻金」(retiros programados) を依頼するか選択することになる。個人口座残高が年金受給に不十分である場合には、連邦政府の負担で首都連邦区の最低賃金相当額が最低保証年金として受給できることとされている。また、高齢失業／老齢年金の受給開始と同時に遺族年金契約も民間保険会社と締結することになる<sup>(注9)</sup>。

#### 4. 社会保険以外の社会保障

##### (1)児童扶養控除

所得税法 (Ley del Impuesto sobre la Renta) に「児童扶養控除」という項目そのものは見当たらないが、直系卑属については、当該扶養親族の所得が居住地域の最低賃金未満である場合に限り、医療費控除が認められる (所得税法第176条第I項)。また、直系卑属の通学送迎費についても、「学校所在地の法令により通学送迎が義務である場合、または全校生徒について通学送迎費が学費の中に含まれている場合」には控除の対象とされている (所得税法第176条第VII項)。

##### (2)児童手当

管見の限り、このような手当は見当たらない。

##### (3)配偶者扶養控除

所得税法に「配偶者扶養」控除という項目そのものは見当たらないが、配偶者については、当該配偶者の所得が居住地域の最低賃金未満である場合に限り、医療費控除が認められる。なお、これは内縁関係である場合にも適用される (所得税法第176条第I項)。

##### (4)母子世帯への対応

管見の限り、母子世帯に対する特別の配慮は見当たらない。

#### 5. 職業教育

メキシコにおいては、1990年代に入ってから教育制度が大きく変更された。最大の変化は、義務教育が従来の6年間から9年間へと延長されたことである (93年)。しかし、中学校進学率の実態を見ると、1993年度の69.1%から97年度の77.8%へと着実な上昇を示してはいるものの、義務教育化への過渡期にあるという感がある。小学校レベルでは徹底されている無償教科書制度も、中学校レベルでは貧困地域向けに着手されたばかりである。こうした中で、中学校レベル (公教育省の規定では「レベル2」) で「職業技能育成」(Formación para el Trabajo) というコースが設けられている。これは、公教育省技術教育・研究局職業技能育成センター部 (Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo: DGCFT) が、労働者の所得向上と産業向けに人材の育成を目指し設置しているもので、52職種221コースが用意されている。入学要件は、基本的に読み書き能力のみであり、選択するコースも含め、性別による差別は表面的にはないようである。ただし、公教育省のホームページで紹介されている授業風景の写真では、美容や縫製では女性のみが、旋盤や自動車整備などでは男性のみが写っており、社会的に規定してきた「男性の仕事」、「女性の仕事」という壁は広く残存しているように思われる<sup>(注10)</sup>。

高校レベル (公教育省の規定では「レベル3」) での職業教育では、従来から職業高校 (「技術専門家育成」[Profesional Técnico]) があった

が、近年、職業教育を行なながら大学進学をも視野に入れた「総合高校」(Bachillerato Bivalente) が出てきているとのことである。全般的に日本でいうところの「普通科志向」が強まってきている模様である。

#### 6. 家族計画

メキシコで初めて人口関連の法律が制定されたのは、1936年であった（「人口に関する一般法」[Ley General de Población]）。しかしこの法律は、時代的な背景もあって一国の力は人口規模に存するという考え方に基づくものであり、その課題は自然増、国外移住者の帰国、および移民によっていかに人口を増加させるかという点にあった。こうした考え方方が根本的に変化したのは、1970年代半ばのことであった [Cervantes Carson 1999, 366-367]。メキシコは、1940年代後半から60年代にかけて、輸入代替工業化を軸に長期にわたる高度経済成長を遂げたが、それにもかかわらず貧困の問題は一向に解決しなかった。その一方で、死亡率の急速な低下から人口増加率はきわめて高い状態にあった。そうした中、メキシコ人が「経済的・社会的発展の恩恵に公平かつ平等に与ることを得る」（「1974年人口に関する一般法」第1条）ことを目的に、同法が74年に改正されたのである。

すでにたびたび触れたように、1974年にはさまざまな法令において女性に関する条項の改正が行われた。憲法および労働法において、女性に対する職種や勤務時間に関する制限が撤廃されたり、民法でも家族内の性分業規定が廃止されたりした。その一環として、憲法第4条および民法第162条で、「すべての人は、その子の数と出生の間隔に関し、自由に、責任を持って、また告知を受けた上で決定する権利を有する」

と規定され、家庭内における女性の権利を擁護する条項が加えられた。男女間の平等と女性の権利保護を主目的とした一連の法改正ではあったが、人口政策が「産めよ増やせよ」から転換したこととも無関係ではなかろう。

人口政策については、「人口に関する一般法に関する規則」(Reglamento de la Ley General de Población) 第2章において定められている。そこでもその目的は、「国民の生活条件の向上に資すること」(第5条) とされている。さらに第25条では、人口に関するプログラムが行おうとすることとして、「家族を発展／開発(desarrollo) という国の目標と結びつけること」とあり、人口の抑制が家族の生活水準というミクロレベルでも国経済・社会発展というマクロレベルでも重要であると認識されている。また、「生殖能力を調整する手段を、その意思に反して人に強制することは禁止されて」おり、特に生殖能力を回復できないような避妊手段については、文書による本人の同意を必要としている（第21条）。

家族計画は、パンフレットや避妊具の配布から避妊手術まですべて無料で行われている（第17条）。国家人口審議会（Consejo Nacional de Población: CONAPO）によると、15歳から49歳までの既婚女性のうち、1976年に何らかの方法で避妊を行っていたのは30%前後であったのに対し、その値は87年には52.7%，97年には68.5%まで增加了。また、避妊の方法も1976年には経口避妊薬が主流だったものが、97年には避妊を行っている女性の44.7%が避妊手術を、また20.8%が女性用避妊具を選んでいるというよう、避妊の方法も変わってきている<sup>(注11)</sup>。たしかに、同審議会が発行する広報用パンフレッ

ト *Cuadernos de Población* <sup>(注12)</sup> では、避妊の方法が男性用・女性用とともに紹介されているが、「生殖に関する決定への一層の参加が求められる青少年および男性向けのプログラムの策定と実施……が推進されてきた」という記述が見られることからもわかるように、避妊は主に女性を中心進められてきているのが実態である。現に、15歳から49歳までの既婚女性のうち、「男性避妊手術」、「男性避妊具」を避妊の方法として挙げているのは、1997年においてもそれぞれ1.8%, 5.5%というわずかな比率にとどまっている [INEGI 2002, 89]。

(注1) こうした位置づけの変化については、谷(2002)が試論的な枠組みを提示している。

(注2) 憲法、民法をはじめ、本稿で引用・参照した現行の法令は、すべて連邦下院のホームページからPDFファイルの形でダウンロードすることができる。URLは、<http://www.cddhcu.gob.mx/bibliot/> である。また、連邦上院のホームページ (<http://www.senado.gob.mx>) には「メキシコ法における女性」(Mujeres en la Legislación de México) というページがあり、メキシコの法律で女性関連の条文が公布年月日とともに抜き出されていて便利である。なお、制定当時の憲法については、和西対訳になっている大阪経済法科大学比較憲法研究会(1989)を、1974年における改正前の民法については、各条文の来歴についても記載のある Andrade (1939) をそれぞれ利用した。

(注3) こうした事例研究のサーベイは、畠(2000)が行っている。

(注4) Lara Flores (1998) が提示しているシナロア州のトマト農園およびメキシコ州の花卉栽培農園の事例を比較せよ。

(注5) 国家統計・地理・情報研究所 (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: INEGI) ホームページの中に設けられている「メキシコにおける女性の現状フォローアップ指標システ

ム」(<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx>) による。なお、INEGI 本体のホームページ URL は、<http://www.inegi.gob.mx> である。

(注6) 家内労働者側の自主的な権利放棄という抜け道を防ぐための規定であるように思われる。

(注7) このほかに、軍を対象にした「メキシコ軍社会保障公社」(Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas: ISSFAM) がある。また、国営石油公社 (Petróleos Mexicanos: PEMEX) 等の労働者は、団体労働協約において社会保障を供与されている。

(注8) 25%までの障害の場合には、一時金のみが支払われる。なお、25%以上50%までの場合にも、加入者の希望により一時金を選択することができる。

(注9) 新年金制度について詳細は、谷(2001)を参照されたい。

(注10) 職種に関するジェンダーについては、輸出農業部門に関するものながら、Appendini, Suárez y Macías (1997) が中心的テーマのひとつとして取り上げ、分析している。なお、この項の記述は、データも含め、基本的に公教育省ホームページ (<http://www.sep.gob.mx>) に負っている。

(注11) データは、INEGI (2002, 89) および CONAPO ホームページ (<http://www.conapo.gob.mx>) による。なおこのホームページからは、「人口に関する一般法」(Ley General de Población)とともに同法の適用規則 (Reglamento) もダウンロードすることができる。

(注12) このパンフレットについても CONAPO のホームページから PDF ファイルの形でダウンロードすることができる。

## 文献リスト

### 〈日本語文献〉

- 大阪経済法科大学比較憲法研究会編訳 1989.『メキシコ合州国憲法1917』大阪経済法科大学法学研究所.  
谷洋之 2001.「メキシコ社会保険公社 (IMSS) 改革——年金制度を中心に——」宇佐見耕一編『ラテ

- ンアメリカ福祉国家論序説』アジア経済研究所.  
 — 2002. 「『よきメキシコ国民の一員』から『個人としての労働力』へ——メキシコ経済における女性労働の位置づけを手がかりに——」村上薫編『後発工業国における女性労働と社会政策』アジア経済研究所.
- 畠惠子 2000. 「メキシコにおける経済構造の再編と女性労働」宇佐見耕一編『ラテンアメリカの雇用と社会保障政策』アジア経済研究所.

〈外国語文献〉

- Andrade, Manuel (anotación y concordación) 1939. *Nuevo Código Civil para el Distrito y Territorios* [連邦区および連邦領土に適用の新しい民法]. México: Información Aduanera de México (5<sup>a</sup>. Ed.).

Appendini, Kirsten, Blanca Suárez y María de la Luz Macías 1997. *¿Responsables o gobernables? Las trabajadoras en la agroindustria de exportación* [責任感のある労働力か扱いやすい労働力か——輸出向けアプロインダストリーにおける女性労働者]. México: El Colegio de México.

Cervantes Carson, Alejandro 1999. "Políticas de población, control de la fecundidad y derechos reproductivos: una propuesta analítica" [人口政策、産児制限と生殖の権利——分析的提案]. en *Mujer, género y población en México*. coordinadora Brígida García. México: El Colegio de México.

García, Brígida, Mercedes Blanco Sánchez y Edith Pacheco Gómez Muñoz 1999. "Género y

trabajo extradoméstico" [ジェンダーと家庭外労働]. en *Mujer, género y población en México*. coordinadora Brígida García. México: El Colegio de México.

INEGI (México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) 2002. *Mujeres y hombres 2002* [女性と男性 2002]. Aguascalientes: INEGI.

Lara Flores, Sara María 1998. *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana* [メキシコ農業における新たな生産の経験と柔軟な労働組織形態]. México: Juan Pablos Editor; Procuraduría Agraria.

OECD 2000. *Labour Force Statistics 1979-1999*. Paris: OECD.

Solís Soberón, Fernando y F. Alejandro Villegómez (compiladores) 1999. *La seguridad social en México* [メキシコにおける社会保障]. México: Fondo de Cultura Económica.

(上智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11月号は韓国です。