

# 連載資料 「後発工業国における女性労働と社会政策」

## 第1回 トルコ

むら かみ かおる  
村 上 薫

- I 女性の労働力化の実態
- II 女性労働に関係する諸制度

### I 女性の労働力化の実態

トルコでは20世紀初頭の建国期に、近代化改革の一環として女性の教育水準の向上が図られ、上流・中産階級出身の女性を中心に、弁護士や医師などの専門職、教師や公務員への進出が見られた。また、イスタンブールやイズミルなど大都市では、紡績やタバコ加工などの工場に女性が就労した。もっとも都市人口そのものが少なかった当時、男女を問わず、労働人口の大半は農村・農業部門にとどまっていた。

非農業部門における雇用が増大したのは、第二次世界大戦後である。戦後の冷戦構造を背景にマーシャル・プランによる援助資金が導入されると、農業の商業化と機械化が進展し、また

都市で公共インフラ・住宅の建設ブームが起きた。さらに、1960年代になると5カ年計画に基づいて輸入代替型工業化が進められ、トルコは急速な経済成長を経験することになる。

この過程では、農村から都市へ向かう大規模な人口移動が発生し、賃金労働者が増大した。ただし、賃金労働者化したのは主に男性だった。表1はセンサスの結果を示したものである。これによれば、1955年から90年にかけて、男子経済活動人口に占める賃金労働者の比率は倍増し、賃金労働者化が進展したことがわかる。一方、女子経済活動人口に占める賃金労働者の比率は約4倍に跳ね上がるが、経済活動人口そのものが激減し、40%台まで落ち込んでいる。1999年の世帯労働力調査によれば、都市部における女性の労働力化率は15.8%にすぎない [Household Labour Force Survey Results, April 1999]。これらの数字は、農村部では不払い家

表1 経済活動人口比率と不払い家族労働者・賃金労働者の比率 (％)

	女 性		男 性	
	1955年	1990年	1955年	1990年
経済活動人口比率	72.0	42.8	95.3	78.3
経済活動人口に占める不払い家族労働者の比率	91.4	74.5	29.4	17.3
経済活動人口に占める賃金労働者の比率	3.8	17.7	22.3	50.1

(出所) *Women in Statistics 1995*.  
 (注) 1955年は15歳以上、90年は12歳以上が対象。

族労働に従事していた女性の多くが、都市へ移動後、労働市場から退出して家事・育児に専従する主婦となり、賃金労働者である夫とともに近代的な性別分業にもとづく労働者家族をつくったことを示している。

では、数少ない都市部の女子就業者はどのような職に就いているのだろうか。1999年の都市部の女子就業について職種別内訳を見ると、専門職23.0%、生産職20.0%、管理職19.1%、農林水産職13.0%、サービス職12.7%、販売職8.7%の順となっている。男性と比較した場合、専門職(男性8.7%)と管理職(7.2%)が相対的に多く、生産職(男性41%)や販売職(男性19%)が少ないことが特徴である[Household Labour Force Survey Results, April 1999]。業種別内訳では、社会・個人サービス業35.8%、製造業27.7%、卸売業・商業14.9%、農林漁業10.4%、金融・保険・不動産業7.8%の順となっている。男性と比較した場合、社会・個人サービス業(男性20.7%)と金融・保険・不動産業(男性4.1%)が相対的に多く、卸売・商業(男性25.8%)が少ない[Household Labour Force Survey Results, April 1999]。そのほか、トルコの女子就業に特徴的な点として、公務員の重要性があげられる。1994年に、都市部で被雇用者(賃金労働従事者)の女子は96万人[Household Labour Force Survey Results, April 1994]で、そのうち女子公務員数は48万人(全公務員の34%に相当)であった[Labour Statistics, 1997]。公務員の中でも女性がとくに集中しているのは、教師や看護婦、銀行員といった職種である。

次に、1999年の都市部女子人口の労働力化率(平均は15.8%)を年齢階層別に見ると、20~24

歳(27.6%)をピークに、年齢が上昇するにつれて労働力化率は逡減し、40~44歳(17.5%)で20%を切っている[Household Labour Force Survey Results, April 1999]。これらの数字が示すように、トルコでは、結婚や出産を契機に離職しても子供の手が離れてから労働市場に復帰する、いわゆるM字型就労のパターンは見られない。また、学歴別の労働力化率は、大卒以上が71.3%、専門学校卒が40.4%、これを高卒が28.6%で追っており、中卒では12.1%、小卒では10.8%であった[Household Labour Force Survey Results, April 1999]。

専門・管理職に就く高学歴の女性を除いて女性の労働参加が伸び悩む理由としては、家事と育児を妻・母親である女性の役割と見なす近代的な性別分業規範の存在、セクシュアリティに関わり、女性と男性の接触を制限する伝統的な名誉概念(ナームス)の存在、また女性の教育水準の相対的な低さなどがあげられる[Özbay 1990; 村上 1999]。

ただし、注意しなければいけないのは、統計的なデータに現われにくい未登録の、いわゆるインフォーマル部門での雇用の存在である。そのような雇いを代表するものとしては、都市部の低所得階層出身の女性に従事する伝統的な家内労働(中・上流階層の家庭での子守や清掃。現在では通いが一般的で、住み込みは少ない)や事務所の清掃など、サービス部門の雇用があげられる。高学歴のキャリア女性が、性別分業規範から逸脱することなく良き母、良き妻の顔を一方でもちながら働き続けられるのは、安価な家内労働力の存在に負っている[Kalaycıoğlu ve Rittersberger 1998]。

さらに、1980年代以降の現象として、輸出産



行の1982年憲法第10条は、「言語、皮膚の色、性別、政治的思想、哲学的信条、宗教・宗派等の違いに関わらず、すべての人は法の前で平等である」としている [Acuner 1999, 112]。国連の女子差別撤廃条約 (1979年) は、85年に批准された。

## 2. 労働法

個別的労働関係を規定する労働法は、最初に1936年に制定され (İş Kanunu : 第3008号。以下、旧労働法)、その後67年に制定され70年に違憲判決を受けて失効した 931 号労働法を経て、71年に現行の労働法 (İş Yasası : 1475号) が制定された。旧労働法は、労働を「肉体労働」と「知的労働」に分け、このうち前者あるいは前者と後者の両方に従事する被使用者を「労働者」と見なし、かつ従業員数10人未満の事業所を適用の対象外とした [Talas 1992, 106-107]。現行法は、家内労働者や農業賃金労働者など一部の例外を除き、労働契約に基づいて賃金支払いを受ける被使用者すべてを「労働者」と見なし、また規模に関係なくすべての事業所を適用の対象としている (第1条, 第2条, 第5条)。

現行の労働法の対象外とされる職種のうち、農業賃金労働者には、一部条項 (法定最低賃金と求人) のみ労働法が適用され、それ以外の労働条件については債務法 (Borçlar Kanunu : 1926年制定第 818 号) が適用される [Güzel 1996]。公務員、海員、および報道業務の従事者については、労働法とは別にそれぞれ労働条件が定められている。公務員法は、最初に1926年に制定され (Memurlar Kanunu : 1926年第788号。以下、旧公務員法)、65年に現行の公務員法 (Devlet Memurları Kanunu : 第657号) が制定された。

以下では労働法と、女子の就業先としての重要性を考慮して公務員法を取り上げることとする。

### (1)労働時間・職種にたいする規制

労働法は労働時間を週 45 時間以内 (週 6 日勤務の場合、1日に7.5時間以内) と定めており (第61条)、これを越える勤務の条件については、「超過勤務に関する細則」 (Fazla Çalışma Tüzüğü : 1973年制定) で詳細が定められている。男女とも同一の条件が適用される。

労働時間についてとくに女子に制限を設けているのは、深夜労働に関する規定である。女子の深夜労働への従事は、旧労働法で第二次産業部門の各産業および運送業部門 (sanayi<sup>(注3)</sup>) での雇用について原則的に禁止された (第50条) [Altan 1980, 129]。現行の労働法は、女子と18歳未満の男子について、第二次産業部門の各産業および運送業 (sanayi<sup>(注4)</sup>) : 以下、第二次産業部門と略) における深夜労働への従事を原則的に禁じている (第69条)。この場合、深夜労働とは、労働時間の半分以上が、20時から6時までの時間帯に含まれる場合を指す (労働法第65条、「超過勤務に関する細則」第3条)。例外的に深夜労働で女子を雇用する場合は、「第二次産業部門における女子労働者の深夜労働の条件に関する細則 (Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük : 1973年制定。以下、「深夜労働に関する細則」と略) に従わなければならない<sup>(注5)</sup>。同細則によれば、女子の就労が認められるのは、「18歳以上の女子が、器用さや手早さ、集中力を要求される、継続的な、軽易な労働に従事する」場合であり、雇用者はあらかじめ当局から許可を得なければならない (第9条)。



同細則では、妊娠中の女子労働者に、就業時間中の医療機関での受診を認めている（第4条）。

公務員については、公務員法により、産前3週間および産後6週間の出産休暇が定められている。妻が出産した男性公務員は、3日間の有給休暇が認められる（第104条）。また、出産手当が支給されるが、夫婦とも公務員の場合は夫のみに支給される。配偶者が労働契約ないし団体協約に基づいて出産手当を受けるときは、本人分よりその額が低い場合に限り差額が支給される（第207条）。

### (3)育児休業・育児時間

育児時間を定めた最も古い規定は、前出の公衆衛生法である。同法は、出産後6カ月間について1日2回各30分間を、授乳のための育児時間（有給）として定めた（第155条）。

その後、労働者については、前出の「母子保護に関する細則」により育児時間（有給）が規定された。すなわち、1歳未満の幼児がいる場合に、45分間（1987年に廃止された旧細則では30分間）の育児時間を1日に2回取得することが認められた。また、女子従業員100人未満の事業所では、労働法で定められた休憩時間の前に30分間、および退社前の30分間が育児時間として認められた（第6条）。さらに、1983年の労働法改正により、産後6週間経過後、希望に応じて最長6カ月間の無給の育児休業が認められた。ただし取得は女子のみである（労働法第70条）。

公務員の場合は、公務員法に育児時間の規定が1982年の法改正まで存在せず、公衆衛生法が適用されてきた。1982年の公務員法改正により、出産休業終了後、6カ月間、1日1.5時間ずつの育児時間が導入された（第104条）。さらに、

1995年の法改正により、出産休業終了後、最長1年間の無給休暇の取得が認められた。ただし労働法の場合と同様、取得は女子に限られる（第108条）。

### (4)託児施設

労働者については、「母子保護に関する細則」によって、(1)既婚／未婚、年齢を問わず女子労働者数が100人以上150人以下（1987年に廃止された旧細則では100人以上300人以下）の事業所では、事業所から250メートル以内に1歳未満の乳児の保育・授乳のために授乳室の設置が、また(2)女子労働者数151人以上（同301人以上）の事業所の場合は、0～6歳児の保育・授乳のために事業所から250メートル以内に保育施設の設置が雇用者に義務づけられている。保育施設が250メートル以上離れている場合は、事業所は送迎の便宜を図らなければならない（第7条）。なお、これらの授乳室および保育施設は、複数の事業所の共同利用や、既存の施設への業務委託が認められている（第7条）。

公務員については、内閣決議（1987年10月2日87/12197号）により、6歳以下の乳幼児をもつ公務員が50人以上いる場合に、有料の保育施設の設置が義務づけられた[Kontaş 1992, 144]。そのほか育児に関連する制度として、僻地で勤務し、子女を寄宿制の中等教育機関で学ばせざるをえない公務員に対しては、寄宿舎の費用の割引制度がある（公務員法第199条）。

### (5)介護休業

労働法には介護休業に関する規定は存在しない。

公務員法では、父母、配偶者、子、兄弟姉妹が重傷を負うか重病に罹った場合、医師の診断書の提出を条件に、介護のための無給休暇を認

めている(第108条)。当初、その期間は3カ月であったが、1995年の改正で6カ月(1回を限度に6カ月間延長可能)に延長された。

#### (6)雇用における男女平等

旧労働法は、雇用における男女平等に言及していなかったが、1950年の法改正により、同価値労働について性別を理由とする賃金格差が禁止された(5518号法第2条)[Makal 2001a, 25-26]。また翌年には、法定最低賃金の男女同額を定めた労働省令が出された[Makal 2001a, 27; Türk-İş 1978, 221]<sup>(注7)</sup>。

現行の労働法は、第26条で同価値労働について性別に基づく賃金格差の禁止を、また第33条で法定最低賃金の男女同額を定めている。

雇用における男女平等に触れたその他の法としては、旧公務員法の規定がある。女子公務員はすでにオスマン帝国末期に登場していたが、共和国建国後成立した旧公務員法は、女性の公務員としての任用は「容認できる」(caiz)ものとして、その合法性を改めて確認した。ただし、女性が就ける職種は各省が個別に定めるとして、職種に制限を設けることを認めた(第6条)[Çitçi 1979, 242-243]。女子公務員の合法性や職種制限に関するこれらの規定は、1965年の現行公務員法の成立によって廃止された。

男女雇用機会均等法に相当する法律は存在しない。

#### (7)法定最低賃金の理念

最低賃金の概念は、共和国建国直前の1921年に成立した黒海地方のエレーリ炭坑の労働条件を定めた第151号法に登場し[Talas 1992, 83]、旧労働法に引き継がれた。旧労働法により、「経済的社会的必要性のために(中略)、時間・週・月当たり、あるいは仕事の量に応じて支払

われるべき、最低限の賃金」の取り決めが義務づけられた(第32条)。この旧労働法を含め、法定最低賃金の基準は、一貫して労働者本人の生活の維持に置かれてきた<sup>(注8)</sup>。

現行労働法は最低賃金の設定基準に言及していないが、1961年憲法および1982年憲法は労働者本人の生活の維持を基準とした最低賃金の保障を命じている。すなわち1961年憲法によれば、国家は「勤労者がその仕事に見合った、人間的な生活を送れる程度の、公正な賃金を獲得できる」よう必要な措置をとることが義務づけられている[Bağdadioglu 1999, 14]。1982年憲法の記述もほぼ同様である<sup>(注9)</sup>。

なお、最低賃金が実際に設定されるのは、1951年に運用細則が制定されて以降である。当初は地域別・職種別に設定されたが、1974年以降は非農業部門で、89年以降は農業部門も含めて一律の賃金が設定されている[Kutal 1996]。

#### (8)「柔軟な労働」にたいする規制

労働法にはパートタイム労働や家内賃労働の概念は存在しない。

現在、パートタイム労働の法制化について、政労使の三者協議が続けられている。しかし、労組側は反対、使用者側も消極的で、実現の見通しは立っていない。労働省では、パートタイム労働に対しては、労働法のフルタイム労働に関する基準を援用して監督を行っているが、家内賃労働にはコントロールが及んでいない<sup>(注10)</sup>。

#### (9)家内労働にたいする規制

家内労働(ev hizmetleri)の従事者は、労働法の適用を受けない(第5条)。債権法に基づいて書面で雇用契約を結ぶことは可能である。家内労働者は、当初、社会保険の対象からはずされていたが、1977年の社会保険法(Sosyal

Sigortalar Yasası：1964年制定第506号)改正により、農業部門の賃金労働者とともに、継続的な就労を条件に保険加入が認められた。

#### (10)結婚退職金

労働法によれば、退職金 (kıdem tazminatı) は、年金受給資格の発生や定年による退職、もしくは雇用者側の都合による解雇の場合に支払われ、通常の希望退職では支払われない。しかし、1983年の法改正で、女性に限り、結婚後1年以内に退職した場合は、結婚を理由とする退職と見なされ、退職金を受け取る権利が与えられた(第14条)。

公務員法には同様の規定は存在しない。

#### (11)公務員の転勤に際しての配偶者転勤制度

夫婦ともに公務員の場合、転勤に際して「家族の離散を防ぐため」(aile birimini muhafaza etmek bakımından)、配偶者の配属を調整することが公務員法によって義務づけられている。すなわち、公務員が転勤する際、その配偶者である公務員は、希望に応じて同じ任地に転勤する権利が認められている。ただし配偶者である公務員にとって適当な機関・職務が任地にない場合は、休暇を取得できる。休暇は原則無給であるが、1990年の法改正で、非常事態地域 (Olağanüstü Hal Bölgesi：非合法クルド人組織と内戦状態にあるアナトリア東南部が対象)では(保険料などを差し引いた)給料の60%、開発優先地域 (kalkınmada ilinci derecede öncelikli yöreler)では50%、準開発優先地域 (kalkınmada 2inci derecede öncelikli yöreler)では25%が支給されることとなった。休暇の取得期間は通算4年が限度である。休暇取得期間中も、昇級、および公務員保険の保険料支払い義務と各種給付の権利は維持される。無給の場合は、保険料

の自己負担分および雇用者負担分を、本人が公務員保険組合に支払わなければならない(公務員法第72条)。

### 3. 社会保険制度

トルコの社会保険制度は、旧労働法でその法的基礎が築かれたが、制度の設立は第二次世界大戦後である。戦後、複数政党制への移行を背景に、労働者の労災・老齢・疾病保険などの制度が整備され、また公務員保険組合 (Emekli Sandığı) が設立された。

現在の制度的枠組みは、1960年代に整えられた。すなわち、1961年憲法が制定されて「社会国家」の原則が打ち出されると、そのような憲法体制の下で労働者保険から国民保険への脱皮と保障内容の拡充が図られた。1964年に社会保険機構 (Sosyal Sigortalar Kurumu) が設立され、一部例外を除く全労働者が対象とされた。その後、1972年には非農業部門の自営業者を対象とする自営業者保険組合 (Bağ-Kur) が設立され、77年に農業労働者と家事サービス従事者、また83年に自営農者と季節農業労働者が保険の対象となると、ほぼすべての勤労者が制度的に社会保険にカバーされた<sup>(注11)</sup>。また1999年の社会保険制度改革で、失業保険制度が新たに導入された。

現行のトルコの社会保険制度は、労災・医療・老齢・母子・障害・死亡の各保険がひとつに統合された全国レベルの組織によって統轄されている。ただし失業保険は、社会保険機構の加入者のみが対象で、職業安定局 (İşçi ve İş Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü) が管轄している。主要な社会保険機関は、社会保険機構、公務員保険組合、および自営業者保険組合である。



以下では、これらの3機関の(1)老齢年金、(2)死亡保険、(3)医療保険および(4)母子保険制度を、対象者と給付条件に焦点をあてて概観し、続いて女性を対象とする制度として、(5)主婦年金と(6)結婚時の保険料払い戻し制度をとりあげる。

#### (1)老齢年金

労働者が加入する社会保険の老齢年金の受給資格は、1950年に成立した当初、年齢制限のみが要件とされ、男女ともに満60歳とされていた[Güzel ve Okur 1999, 280]。しかし、その後の度重なる変更で、男女差をつける形で年齢が引き下げられ、さらに年齢に関係なく保険料納付の日数のみを条件とする受給が認められた。こうして1981年には、(1)女性満50歳、男性満55歳、5000日分の保険料納付、(2)女性満50歳、男性満55歳、3600日分の保険料納付、15年の加入期間、(3)女性20年、男性25年の加入期間と5000日分の保険料納付、のいずれかの条件を満たすことが要件とされた [Fişek et al. 1998, 30]。(3)の条件に従えば、女性は38歳、男性は43歳という若さで年金生活に入ることが可能となる。こうした緩やかな受給資格が保険財政を圧迫すると、1999年には、老齢年金の受給資格の厳格化を目玉とする財政再建のための制度改革が行われた[村上 2001]。これにより、現行制度では、(1)女性満58歳、男性満60歳、7000日分の保険料納付、あるいは(2)女性満58歳、男性満60歳、25年の保険加入期間と4500日分の保険料納付のいずれかが条件とされている(社会保険法第60条)。

自営業者保険および公務員保険も、老齢年金の受給資格が1999年の改革で厳格化された。その結果、現行制度では自営業者は自営業者保険法(Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız

Çalışanlar Sosyal Sigortalar Yasası : 1971年制定第1479号)により女性満58歳、男性満60歳で、保険料納付日数が25年以上(第35条)、公務員は公務員保険法(T.C. Emekli Sandığı Yasası : 1949年制定第5434号)により女性満58歳、男性満60歳で勤続25年、あるいは男女とも満65歳が条件となっている(第39条)。

#### (2)死亡保険

社会保険、自営業者保険、公務員保険とも、遺族年金が制度の柱であり、一定の条件を満たす場合に死亡一時金が支給される。以下では、遺族年金制度をとりあげる。

社会保険の場合、各種保険の共通事項として、被保険者の扶養家族を、(1)妻、(2)病気・障害で働けない、あるいは55歳以上の夫、(3)子(18歳未満。ただし中等教育機関在籍者は20歳未満、高等教育機関在籍者は25歳未満。また、年齢に関係なく、病気・障害のため働けない息子、および年齢に関係なく独身〔離死別した場合を含む〕で社会保障制度に未加入、何らかの年金給付・賃金収入のない娘)、(4)被保険者による扶養を文書で社会保険機構に要求した父母と定めている(社会保険法第106条)。このうち(3)の子の条件は、制定時には男女ともに年齢と学籍の有無であったが、1986年の改正で女子のみ婚姻上の地位と収入の有無に変更された。

社会保険法によれば、遺族年金の給付対象者は、配偶者と以上に定義された扶養家族の子(第68条)、および父母である(第65条)。

配偶者は、夫、妻とも結婚に伴い受給資格を失う。再婚相手と離別した場合は、最初の結婚相手の遺族年金の受給資格が復活する。また最初の結婚相手、再婚相手がともに死亡した場合は、年金額の高い方の遺族年金を支給される

(社会保険法第68条)。このように現行制度では妻と夫は同じ条件を適用されるが、1985年に現行制度に改正される以前は夫の給付条件は、(1)病気・障害で働けない、(2)55歳以上である、(3)妻に扶養されていることが証明できることとされていた[Güzel ve Okur 1999, 320]。

父母への支給は、(1)被保険者の扶養を受けている、あるいは、(2)配偶者と子が受け取る各種年金の支給総額が遺族年金の額を上回る場合に限られる(社会保険法第69条)。

支給額は、(1)配偶者は被保険者が受け取っていた老齢・障害年金額(被保険者が年金受給前に死亡した場合は保険料納付日数により年金額を計算)の75%、ただし子がいる場合は配偶者も子もそれぞれ同50%、(2)(複数の)子のみの場合は、1人分が同25%以内であることを条件に、子の間で均等分割。ただし両親とも死亡した、あるいは両親の間に正式な法的な婚姻関係がない場合、また被保険者である父が死亡後に母が再婚した場合は、同50%、(3)父母は、上述のように、配偶者と子の各種年金の支給総額が遺族年金を上回る場合に限り、同25%以内を条件に受け取り、折半する。ただし、父母の各種年金の支給総額が遺族年金支給額を超えた場合は、遺族年金が減額される(第68条)。

自営業者保険の場合、遺族年金の給付対象者は、配偶者、子、父母である。配偶者が再婚した場合の条件、給付対象となる子の条件、支給額の算定方法は、社会保険法のそれと同様である(自営業者保険法第45、46、48条)。

公務員保険の場合、遺族は配偶者、子、父母と定められている(公務員保険法第67条)。

配偶者が再婚した場合の扱い、および子の条件は、社会保険の場合と同様であるが、息子も

結婚により遺族年金の受給資格を失うという条件が加わる(第77条)。父母は、被保険者に扶養されておらず、配偶者と離死別し、生活困難と認められた母、および保険に加入しておらず、生活困難と認められた65歳以上の父は、公務員保険組合に申請すれば、遺族年金が支給される(公務員保険法第72条)。この条件に従えば、父母とも健在の場合、遺族年金は父親に支給され、父親が死亡すると母親に支給されることになる(上述の社会保険の場合は父母にそれぞれ支給される)。

給付額は、配偶者は、被保険者に支給されていた年金・障害・労災保険給付額の50%(給付を受ける子がいない場合は75%)、子と父母はそれぞれ同25%である。ただし、子が1人の場合には配偶者は60%、子は30%、両親を亡くした子は30%が支給される。配偶者が老齢年金・障害年金・労災保険の受給者、もしくは公務員保険加入者の場合は、子の有無にかかわらず50%が支給される。また、子への支給分とあわせた支給額が、配偶者本人の年金等の支給額を越えた場合は、遺族年金が減額される。被保険者に配偶者がいない場合、あるいは配偶者が遺族年金の受給資格をもたない場合(再婚した場合など)は、配偶者遺族年金の相当額が、子と父母の年金に均等に割り振られる(公務員保険法第68条)。

配偶者への支給については、いくつかの条件が設けられている。まず、社会保険の場合と同様、結婚により年金の受給資格を失う(離婚等に伴う扱いは社会保険の場合と同じ)(公務員保険法第77条)。また、配偶者が被保険者よりも30歳以上若い場合、あるいは配偶者が老齢年金の受給開始後に被保険者と結婚した場合は、支給



Giderleri Yönetmeliği)。

自営業者保険には、母子保険制度はない。

#### (5)主婦年金

1979年に、自営業者保険組合によって、主婦をはじめ、特定の仕事に就いていない人や、他の保険制度から退出した人の救済を目的とした任意加入保険制度が設立された(自営業者保険法第79条)。この制度は、同組合の一般の強制加入保険と保険料が同額で、保障内容も同一(老齢年金・遺族年金・労災年金・医療保険)である。しかし、同組合の全加入者210万人のうち主婦は約6万人(1998年)にすぎず、制度の普及は限定的である<sup>(注12)</sup>。

また、社会保険機構にも同様の制度がある(社会保険法第85条)。しかし、医療保険サービスが保険料納付期間中は受けられないため、普及度はさらに低い<sup>(注13)</sup>。

#### (6)結婚時の保険金払い戻し制度

1967年の社会保険法改正により、女子加入者のみを対象に、結婚を理由に退職した場合にそれまでに納付した保険料を払い戻す制度が制定された。すなわち、結婚後1年以内に退職、あるいは退職後1年以内に結婚した場合、結婚退職と見なされ(上述の労働法における結婚退職の定義と異なる)、結婚給付金(evlenme ikramiyesi)として、被保険者と雇用者がそれぞれまでに納付した老齢・労災・死亡保険の保険料の半額の払い戻しを請求できる。結婚給付金を給付された後、再就職し社会保険に加入した場合は、5%の利息を上乗せしてこれを返納すれば、保険料納付日数に再び繰り入れることができる。返納しない場合は、保険料納付日数は再就職した日から起算される(社会保険法付則第1条)。

## 4. 社会保険以外の社会保障制度

### (1)家族扶養控除

家族扶養控除制度は、「最低生活控除制度」(En Az Geçim İndirimi)の一環として、1950年の旧所得税法(Gelir Vergisi Kanunu:第5421号)により導入され[Makal 2001b, 8]、現行の所得税法(Gelir Vergisi Kanunu:1960年制定第193号)に引き継がれたが、80年に廃止された。制度の恩恵を受ける権利は家長(aile reisi)に与えられており、当時の家族合算課税制度のもと<sup>(注14)</sup>、家長たる夫が無業の妻と未成年の子について扶養控除を受ける仕組みであった。1960年の新法制定時に新たに設定された控除額は、日給の場合、基本控除が5リラに対し、配偶者扶養控除は3リラ、児童扶養控除は2リラであった。児童扶養控除の対象者は、18歳未満(就学者は25歳未満)の同居する子、および年齢に関わりなく障害者の子である[Bulutoğlu 1976, 191]。

### (2)家族扶養手当

公務員は、「家族手当」(Aile Yardımı)と総称される児童手当と配偶者手当が給付される。児童手当は現行の公務員法が成立する以前に、戦時統制経済下のインフレーションからの救済を目的として制定された「国家公務員の給与の統合と調整に関する3656号法の変更と補足に関する法」(Devlet memurları aylıklarının tevhit ve teadülüne dair olan 3656 sayılı kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bazı maddeler eklenmesi hakkında kanun:4598号)により1944年に導入された。配偶者手当は、公務員法により1965年に導入されたが、実際に支給が開始されたのは78年である<sup>(注15)</sup>。組織労働者の場合は、団体協約で額が決められるが、交

渉の際には政府代表者（国家計画庁）が、公務員の額を下回らぬよう指導するという<sup>(注16)</sup>。以下では公務員の制度を紹介しておく。

公務員法によれば、配偶者手当は、配偶者が就労せず、各種年金を受給されていない場合に支給される（第202条）。児童手当は、就労せず、奨学金を受けていない19歳未満の未婚の子を対象に、2人まで（1989年の法改正までは人数制限なし）支給される。ただし、女子の場合は未婚であること、男子の場合は就学していることを条件に、25歳未満の子が支給対象とされる（第206条）。夫婦とも公務員である場合は受給者は夫とされる（第203条）。配偶者が組織労働者で児童手当を受けている場合は、その額が公務員のそれよりも低い場合にのみ、差額が支給される（第202条）。

とくに児童手当は、制度導入当時はそれなりの重要性をもったと考えられるが、1950年代以降のインフレーションの高進に引き上げ率が追いつかず、現在ではシンボリックなものとなっている<sup>(注17)</sup>。

### (3)母子世帯への対応

上述の第3項の(2)遺族年金制度のほか、とくに母子世帯ないし父子世帯を救済するための制度はない。

## 5. 職業教育

共和国建国後、近代化政策の一環として女子教育が重視され、各種職業・技術学校を含む初等・中等教育における男女共学の実践とともに、女子技能学校（Kız Enstitüleri）が設立された（1928年）良妻賢母教育が行われた。1960年代に入ると、大規模な社会経済開発のための人材需要に対応するため、花嫁学校的な性格を備えた女子技能学校は男子職業高校と同格の女子職

業高校（Kız Meslek Lisesi）に転換されて（74年）より実践的な職業教育が目指されたほか、看護婦・助産婦など女性を対象とする技術者の養成機関も拡充された。1980年代以降は技術革新のスピードに対応することが、トルコの職業教育の懸案となったが、こうした事情を反映して、女子職業教育の分野でも各種業界団体と提携してアパレル、繊維、陶芸、皮革など、特定の職業部門に特化した女子職業高校が開設されている [Milli Eğitim Bakanlığı 1998]。

## 6. 家族計画

トルコでは、今世紀初頭の独立戦争で男子を中心に人口が減少し、その後も、第二次世界大戦中の臨戦態勢下（中立を維持し、終了直前に連合国側に参戦）で人口増加は緩慢であった。こうした事態に危機感を覚えた共和国政府は、上述の児童手当の導入や7人以上の子をもつ母親の表彰など、出産奨励策を打ち出すとともに、公衆衛生法と刑法で妊娠中絶を禁じ、また避妊具の販売・使用や避妊に関する教育・宣伝活動を禁じた [Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı 1984, 7-8]。

しかし戦後、経済発展に伴い人口増加率が急上昇して（1950年代後半のピーク時に2.85%）経済問題化し、一方、貧困のためやむなくヤミ中絶に頼る妊婦の死亡例が増加すると、一転して出産抑制策へと政策転換が図られた。1960年の軍事クーデター後、国家主導の社会経済開発体制がしかれ5カ年計画が開始されたが（63年）、その中に出産抑制を含む人口政策が盛り込まれることとなった。1965年には人口計画法（Nüfus Planlaması Yasası：第557号）が制定され、医学的必要性がある場合に限り、妊娠中絶と不妊手術（男女とも）が認められた（第1

条)。同法により、避妊に関するそれまでの禁止事項が解禁され、また政府は家族計画の実施を義務づけられた [Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı 1984, 9-10]。さらに1983年には同法が廃止され、現行の人口計画法 (Nüfus Planlaması Hakkındaki Kanun: 第2827号) が制定された。この人口計画法により、妊娠中絶に関する規制が緩和されて、妊娠第10週までは医学的必要性がない場合でも認められることとなった (第5条)。ただし、そのような場合には、未成年者の場合は保護者か後見人の同意が、成年の場合は配偶者がいればその同意が必要とされる (第6条)。

(注1) 1997年の法改正により旧姓を並列して用いることが認められた。

(注2) 両性間の平等をうたう憲法第10条 (次項を参照) および労働の自由を述べた第49条に反するとして違憲判決が下された [Oğuzman ve Dural 1998, 159-160]。

(注3) “sanayi” の同法における定義を明らかにできる資料を入手できなかった。現行労働法における定義については注(4)を参照のこと。

(注4) 労働法は、通常英語で “industry” と訳される “sanayi” 部門に、鉱山、各種加工、各種解体、ビル・インフラ建設、電気、水道・ガス、電信電話、船舶解体、陸上運送、水上運送、荷積み、印刷の各業種を含めている (第6条)。

(注5) カポラルによれば、この細則および後述の重労働・危険労働に関する細則の制定に先立ち、重労働・危険労働および深夜労働に関する細則がそれぞれ1969年に制定され、ここに女性の労働条件についての規定も盛り込まれた [Caporal 1982, 553-555]。資料が入手できず、この1969年の細則の詳細な内容は確認できなかった。

(注6) 注(5)を参照。

(注7) なお、同じ年に「男女の同価値労働平等報

酬に関する条約」(100号) がILOで採択されたが、トルコがこれを批准したのは1967年である。

(注8) タラスによれば、旧労働法の1932年の草案では、「家族の長としての労働者」に必要な額とされていた [Talas 1992, 99]。

(注9) ただし運用面で、家族賃金の考え方が反映されることはあった。1977年および79年の最低賃金審議委員会 (政府、労使各代表から構成) では、従属人口比率が1.9であることが指摘され、子の扶養に伴う出費を考慮した賃金計算が行われたという [Bağdadıoğlu 1999, 33]。また、最低賃金法の運用が開始された当初は、「雇用における男女平等」の箇所ですべた労働省令による男女同額の原則に反して、男女で異なる賃金が設定された場合が稀にあり、その格差は男子が女子の2倍にのぼったという「Kutal 1969, 192」。

(注10) 労働省のギュリスタン・バイクット (Gülistan Baykut) 氏へのインタビュー (2001年2月13日)。

(注11) 社会保険加入率は、1980~95年に48%から82%に急増した。しかし、受給者が265%増加したのに対して、納付者の増加率はインフォーマル部門の雇用拡大を背景に76%にとどまっており、財政の破綻が危惧されている [村上 2001, 16-17]。

(注12) Bağ-Kur (1999) および自営業者保険組合でのインタビューによる (2001年2月12日)。

(注13) 自営業者保険組合でのインタビューによる (2001年2月12日)。

(注14) トルコの所得税制度は家族合算課税方式をとっていたが、1998年に個人課税方式に変更された。

(注15) 大蔵省予算局でのインタビュー (2001年7月2日)。

(注16) 国家計画庁でのインタビュー (2001年2月14日)。

(注17) 児童手当は、1944年の月額5リラから46年に10リラに引き上げられたあと、73年まで同額に据え置かれた [“Kamu Personeline Yapılan Ödemeler.” Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, 1999]。1946年当時、2人の子供をもつ最下級の公務員の1カ月の収入 (給与および各種手当

の合計)は85リラであり、児童手当20リラの重要性は高かった [Makal 2001b, 14]。一方配偶者手当は、1978年の支給開始時から87年にかけて、500リラから1650リラへ約3倍に引き上げられた(児童手当は小学生100リラ・中高生200リラ・大学生400リラから1650リラへ)。“Kamu Personeline Yapılan Ödemeler”)。しかし、同じ期間に公務員平均給与は約17倍に(日給ベースで164リラから2727リラへ)、イスタンブールの消費者物価は約32倍に上昇しており、名目化した(大蔵省データ, Petrol-İş '87 Yıllığı, İstanbul: Petrol-İş, 1988)。

### 文献リスト

#### 〈日本語文献〉

- 村上薫 1999. 「トルコの工場女性労働とジェンダー規範」『アジア経済』第40巻第5号(5月).  
 ——— 2001. 「トルコ：社会保険制度とその変革」『アジア研ワールドトレンド』第65号(2月).

#### 〈外国語文献〉

- Acuner, Selma 1999. “Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci” [トルコにおける男女平等と制度化の過程]. (アンカラ大学に提出した博士論文).  
 Altan, Ömer Zühtü 1980. *Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması* [女性労働者およびトルコの1475号労働法による女性労働者の保護]. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.  
 Bağdadioğlu, Enis 1999. *Asgari Ücret* [最低賃金]. Ankara: Türk-İş.  
 Bağ-Kur 1999. *Bağ-Kur 1998 İstatistik Yıllığı* [自営業者保険組合年鑑1998年度版]. Ankara: Bağ-Kur.  
 Bulutoğlu, Kenan 1976. *Türk Vergi Sistemi* [トルコの税制度]. İstanbul: Fakülteler Matbaası.  
 Caporal, Bernard 1982. *Kemalizmde ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını* [ケマリズムおよ

びケマリズム後のトルコ女性]. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Çitçi, Oya 1979. “Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler” [トルコの行政における女性公務員]. In *Türk Toplumunda Kadın*. der. Nermin Abadan-Unat. İstanbul: Ekin Yayınları.  
 Eraydın, Ayda 1998. “Ekonomik Başarının Yü-künü Üstlenenler: Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emegi” [経済危機の負担の受け皿：輸出向けアパレル産業の女性労働]. In *Kürsel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İhtidamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*. der. Ferhunde Özbay. İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı: İstanbul.  
 Fişek, Gürhan et al. 1998. *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi: 1946-1996* [社会保険機構の発展史：1946-1996年]. Ankara: Sosyal Sigortalar Kurumu.  
 Güzel, Ali 1996. “İş Hukuku” [労働法]. In *Türkiye’de Sendikacılık Ansiklopedisi*. Cilt 2. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.  
 Güzel, Ali ve Ali Rıza Okur 1999. *Sosyal Güvenlik Hukuku* [社会保障法]. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.  
 Kalaycıoğlu, Sibel ve Helga Rittersberger 1998. “İş İlişkilerinde Kadınca Bir Bakış: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar” [女性の視点から捉えた労使関係：女性家内労働者]. In *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.  
 Kaplan, İbrahim 1984. “İş, Sosyal Güvenlik ve Sağlık Yasalarında Aileyi Koruyucu Hükümler, Bu Alanlarda Yapılması Gerekli Yeni Yasal Düzenlemeler” [労働・社会保障・保健衛生関連法制による家族の保護]. *Türkiye’de Ailenin Değişimi: Yasal Açısından İncelemeler*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.

- Kontaş, Mehmet 1992. “Çeşitli Ülkeler ve Türkiye’de Uygulanan Aileye Yönelik Politikalar ve Türkiye için Politika Önerleri” [諸外国およびトルコにおける家族政策, およびトルコのための政策提言]. yayınlanmamış uzmanlık tezi, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Kutal, Metin 1969. *Teorik Esasları ve Tatbikat Bakımından Asgari Ücret* [最低賃金の理論と適用]. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi.
- 1996. “Asgari Ücret” [最低賃金]. *Türkiye’de Sendikacılık Ansiklopedisi*. Cilt 1. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarihi Vakfı.
- Makal, Ahmet 2001a. “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler” [1950～1965年のトルコにおける女性賃金労働関連の制度的発展]. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırma Merkezi Tartışma Metinleri. No.31.
- 2001b. “Türkiye’de Kamu Kesimi Çalışanlarının Maaş ve Ücretlerine İlişkin Gelişmeler: 1923-1963” [トルコ公共部門の賃金と賃金関連の制度的発展: 1923～1963年]. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırma Merkezi Tartışma Metinleri. No.32.
- Maliye Bakanlığı 1999. “Kamu Personeline Yapılan Ödemeler” [公務員の各種手当]. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü.
- Milli Eğitim Bakanlığı 1998. “Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü” [女子技能教育局]. *Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Fuar Dergisi*. 9-15 Kasım 1998.
- Oğuzman, Kemal ve Mustafa Dural 1998. *Aile Hukuku* [家族法]. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özbay, Ferhunde 1990. “Kadının Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişime” [女性の家庭内外での活動の変化]. In *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. der. Ş. Tekeli. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Petrol-İş 1988. *Petrol-İş ’87 Yılığ* [石油労年鑑 87年度版]. İstanbul: Petrol-İş.
- Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı 1984. *Aile Planlaması Ders Kitabı* [家族計画教則本]. Ankara: Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı.
- State Institute of Statistics. *Household Labour Force Survey Results*. Ankara: State Institute of Statistics (1999年度版は, ホームページ <http://www.die.gov.tr> より引用した [2001年7月27日アクセス]).
- . *Women in Statistics : 1927-1992*, 1995. Ankara: State Institute of Statistics.
- . *Labour Statistics*. Ankara: State Institute of Statistics.
- Talas, Cahit 1992. *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi* [トルコの社会政策発展史]. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Türk-İş 1978. *Asgari Ücret* [最低賃金]. Ankara: Türk-İş.
- White, Jenny 1994. *Money Makes Us Relatives: Women’s Labor in Urban Turkey*. Austin: University of Texas Press.

(アジア経済研究所地域研究第2部)