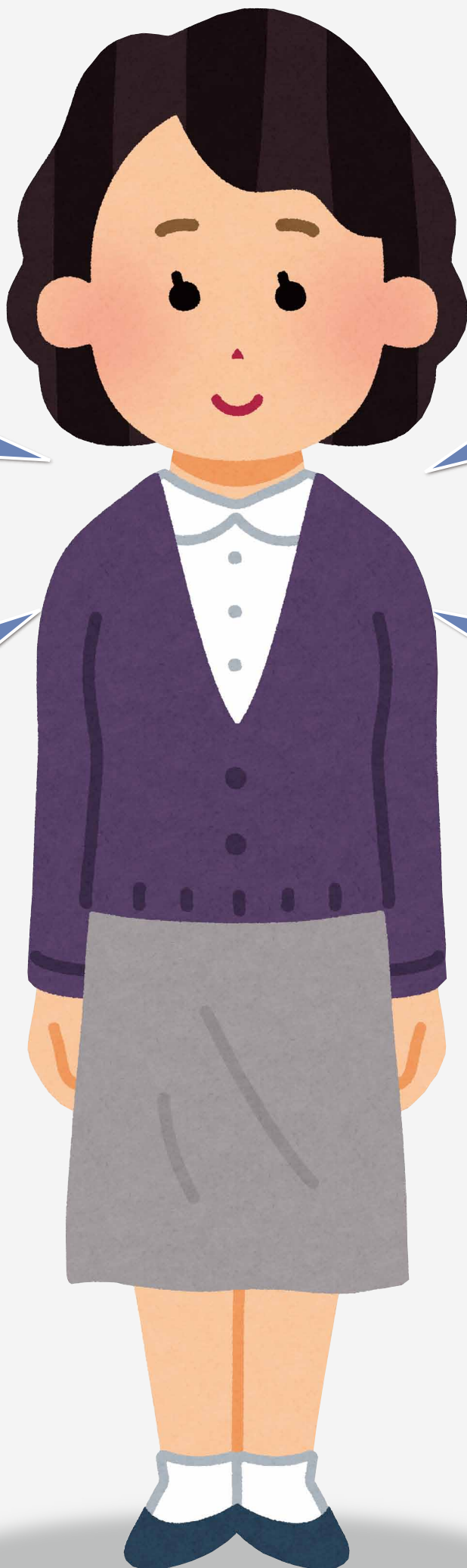


# 昭和40(1965)年：28歳の働く私



地元の公民館で女子事務員として働いています。もう10年目です。

私は昭和12年生まれの28歳です。

結婚したら仕事を辞めなければと思います。もし働き続けられたとしても、子どもを産んだ時に仕事を休むのはとても気が引けます。いずれにしても妊娠がわかったら辞めなければいけないでしょうね。

周囲からはまだ結婚しないのかとよく聞かれます。一緒に働いていた女性もいましたが、20歳で寿退職(結婚して仕事を辞める)しました。



# 昭和50(1975)年：28歳の働く私



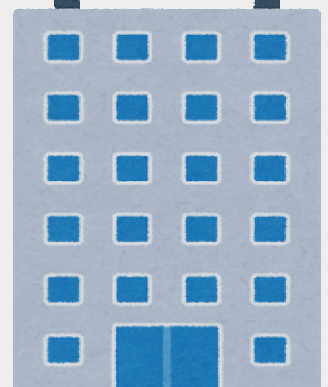
女子事務員の募集枠で  
採用されました。  
仕事中は制服です。

私は昭和22年生まれの  
28歳です。

勤労婦人福祉法が施行  
された時、女性の育児  
休業制度が初めて法律  
に盛り込まれたのだそ  
うですね。  
でも、結婚しても子ども  
を産んでも今の会社で  
本当に働き続けられる  
か、先輩がいないので  
わかりません。

同じ時期に採用された  
女性は何人もいました  
が、20代前半でほとん  
どが寿退社しました。  
上司から結婚の予定を  
聞かれることがありま  
すが、笑ってごまかし  
ています。

保 険



# 昭和60(1985)年：28歳の働く私



女性の一般職採用枠で  
銀行に就職しました。

私は昭和32年生まれの  
28歳です。

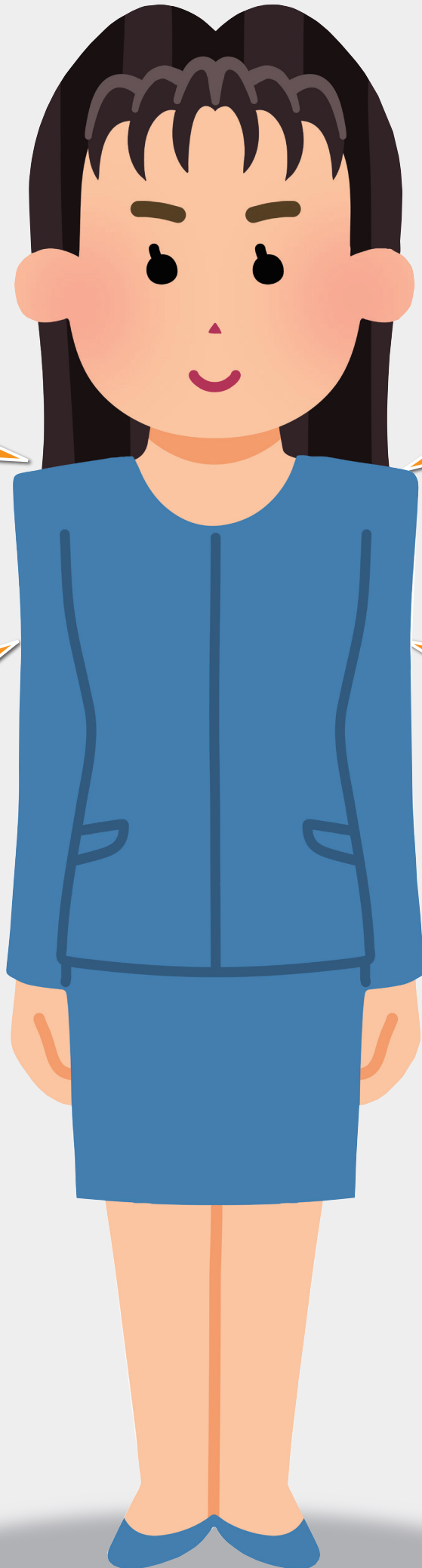
男女雇用機会均等法が  
成立したそうですね。でも  
職場ではまだ実感が  
わきません。  
他の銀行では総合職で  
働いている女性もいる  
と聞きますが、私の勤め  
ている銀行でもそうなる  
のでしょうか。だいぶ  
先のような気がします。

同僚の女性たちは「クリ  
スマスケーキと同じで  
25を過ぎると売れ残る  
」といって25歳頃まで  
に結婚しています。私も  
少しあせっています。





# 平成7(1995)年：28歳の働く私

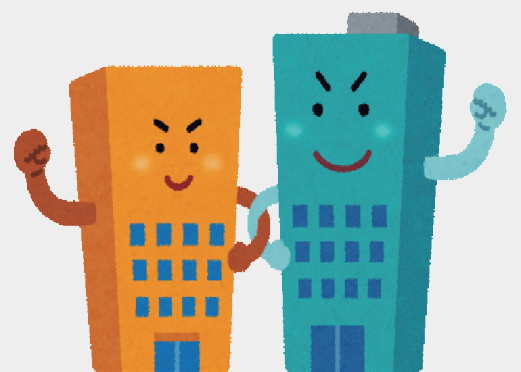


男女雇用機会均等法施行から4年後の平成2(1990)年、一般職で大手企業に採用されました。

私は昭和42年生まれの28歳です。

同じ会社に勤める男性と昨年結婚しましたが、均等法によって女性も男性と同じ機会や待遇が確保されるなら、私も今の会社でがんばって定年まで働きたいです。

「男性は総合職、女性は一般職」という考え方がまだ社内で根強いですが、いずれ試験を受けて総合職に転換したいです。



# 平成17(2005)年：28歳の働く私



男女雇用機会均等法が大幅に改正された後の平成12(2000)年、総合職で大手企業に採用されました。

私は昭和52年生まれの28歳です。

同期の男性と結婚して、子どもが一人います。産休・育休を経て昨年仕事復帰しましたが、両立はとても大変です。夫は毎晩遅くまで働いているので私が時短勤務をしています。

同期採用の女性は総合職・一般職を合わせて十数人います。結婚を理由に仕事を辞める人はとても少ないです。会社から辞めるように言われることもありません。



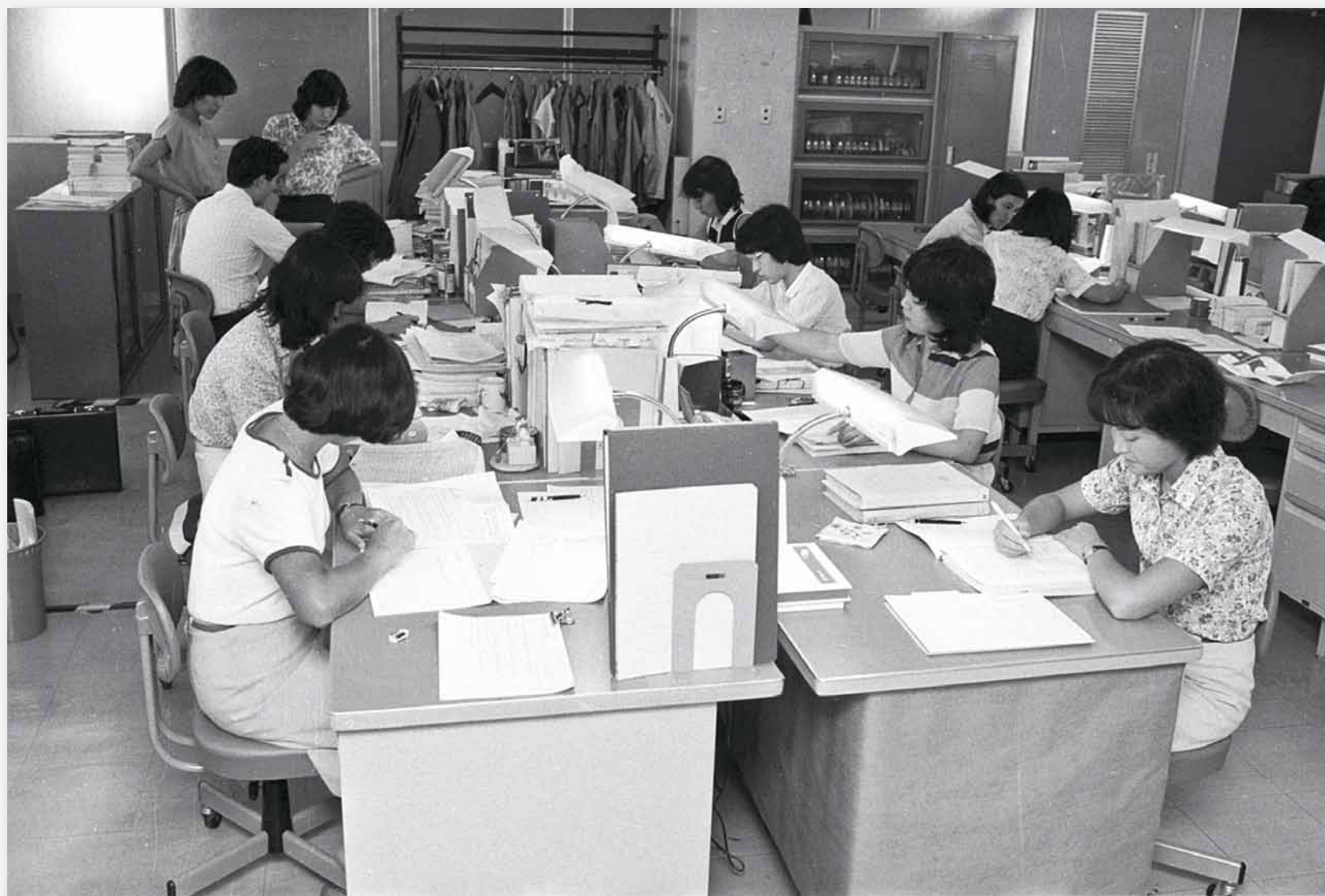
## 昭和47(1972)年 勤労婦人福祉法

第二次世界大戦前まで、日本には男女差別を禁止する法律がありませんでした。

昭和22(1947)年、日本国憲法が施行され、第14条で性別による差別禁止が規定されました。

昭和22(1947)年施行の労働基準法では、賃金による男女の差別が禁止されましたが、採用・昇進・退職などについては法律で触れられないままでした。

昭和47(1972)年には勤労婦人福祉法が施行されました。働く女性に対する妊娠中および出産後の健康管理や育児休業について、事業主が配慮するよう努めることが定められました。具体的な数値目標や配慮しなかった場合の罰則などは、法律に含まれていませんでした。



大手企業でコンピュータのプログラム作りに取り組む女性技術者たち(1980年)  
提供：読売新聞社



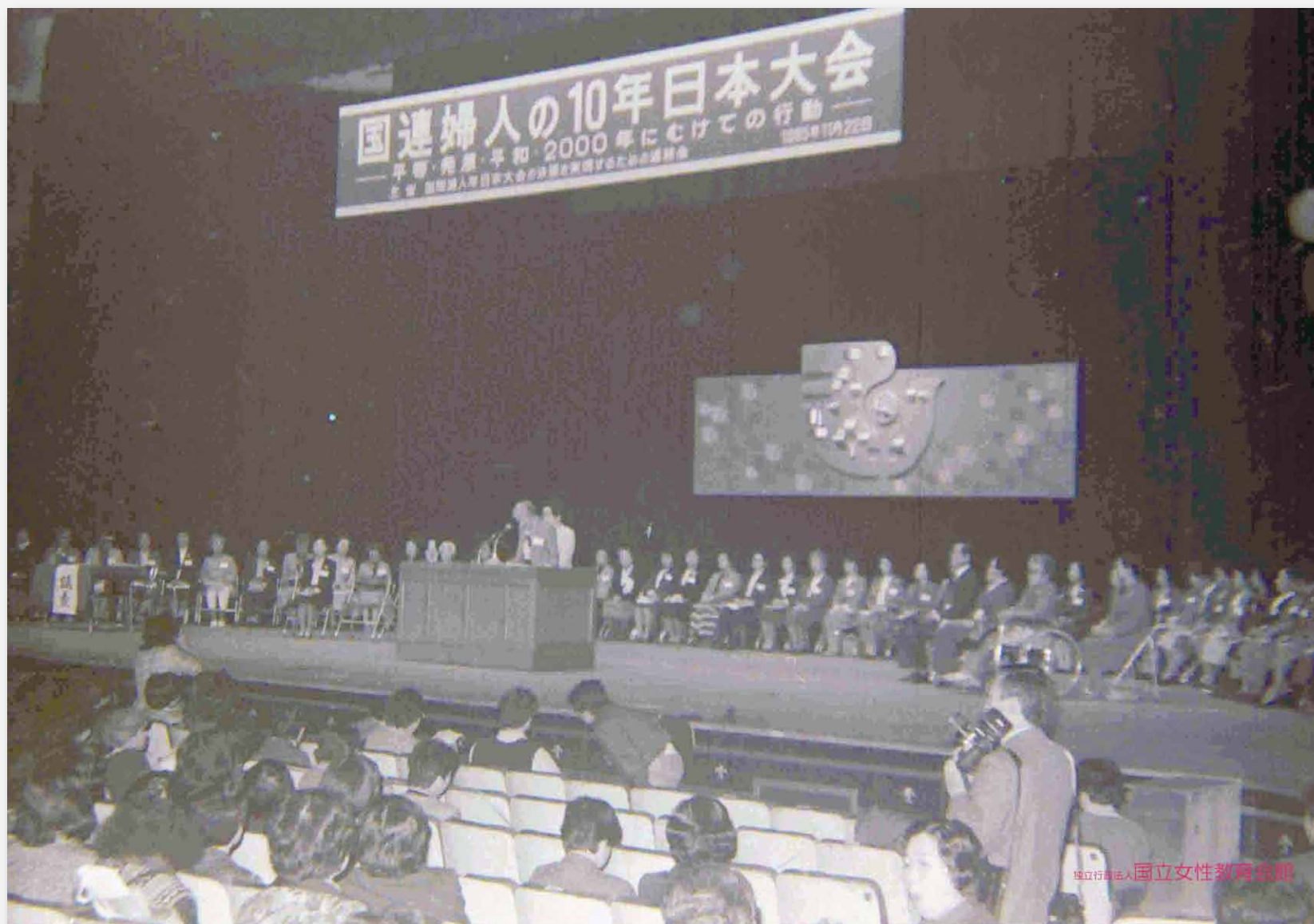
## 昭和50(1975)年 国際婦人年

1970年代、男女平等への国際的な流れが生まれていました。

国際連合は、女性の地位向上を目指して昭和50(1975)年を国際婦人年と定め、国際婦人年世界会議(第1回世界女性会議)をメキシコで開催しました。133か国の政府と国連の諸機関が参加し、昭和51(1976)年から昭和60(1985)年を「国連婦人の10年」とすると宣言しました。

日本でも昭和52(1977)年に国内行動計画を策定し、国立婦人教育会館(現・国立女性教育会館)が設置されました。また、昭和60(1985)年には国内の41団体が考え方の違いを乗り越えて結集し、国連婦人の10年日本大会を開きました。

男女平等を求める動きは、のちの女子差別撤廃条約の採択に繋がりました。



国連婦人の10年日本大会(日比谷公会堂・1985年)

## 昭和55(1980)年 女子差別撤廃条約に署名

国際社会において女性の人権保障への動きが進む中、昭和54(1979)年に国連総会で女子差別撤廃条約\*が採択されました。条約は締結国に対して、あらゆる分野における男女差別の撤廃を求めています。

当時日本には、条約違反とみなされていた差別のある法律があり、政府は国内法整備の見通しが立たないとして署名を見送る方針でした。しかし、女性議員や女性官僚、女性団体などの署名を求める強い要請によって署名式の直前に署名が決定されました。

そして昭和55(1980)年、国連婦人の10年中間世界会議(第2回世界女性会議)において、日本初の女性大使である高橋展子デンマーク大使が政府を代表し、女子差別撤廃条約に署名しました。

\*正式名称：女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約



条約に署名をする、(左から)高橋展子首席代表、ヘルビ・シピラ社会開発人道問題センター所長、ルシル・メイヤー世界会議事務局長、久保田真苗社会開発人道問題センター婦人の地位向上部長



# 昭和61(1986)年 男女雇用機会均等法

日本は女子差別撤廃条約を批准するため、男女差別を禁止する国内法制の整備を図る必要がありました。しかし、男女雇用機会均等法\*制定の過程においては、使用者側は努力義務程度 of 法律を求める一方、労働者側は強く規制された実効性のある法律を求めるなど意見は対立。制定までの道のりは厳しいものでした。

保護と平等についての激しい議論の末、労働者が反対していた時間外労働の制限や深夜勤務の撤廃に関する労働基準法の女子保護規定の一部改正をすることとなり、昭和60(1985)年に制定、昭和61(1986)年に施行されました。

施行当時の主な特徴は二つあります。一つは、事業者に対し、募集・採用・配置・昇進については、女性への差別をなくすように努めなければならないという努力義務である点。もう一つは、業務上に必要な教育訓練・福利厚生・定年・解雇について女性への差別を禁止しているという点です。

労働者が望む実効性のある法律には不十分な点もありましたが、雇用における男女平等への道の第一歩となりました。

\*正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律



男女雇用機会均等法施行時に労働省婦人局(当時)が作成した冊子

# 平成11(1999)年 男女共同参画社会基本法

平成11(1999)年、男女共同参画社会を実現するための基本理念を明らかにし、総合的、計画的に推進するために、男女共同参画社会基本法が施行されました。

この法律において男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。

次の5つの基本理念に基づき、人々が「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的な役割分担にとらわれず、それぞれの個性と能力を発揮できることを目指しています。

- 男女の人権の尊重
- 社会における制度又は慣行についての配慮
- 政策等の立案及び決定への共同参画
- 家族生活における活動と他の活動の両立
- 国際的協調



総理府(現在の内閣府)に設置された写真看板(1999年)



# 平成11(1999)年～ 男女雇用機会均等法改正とその後

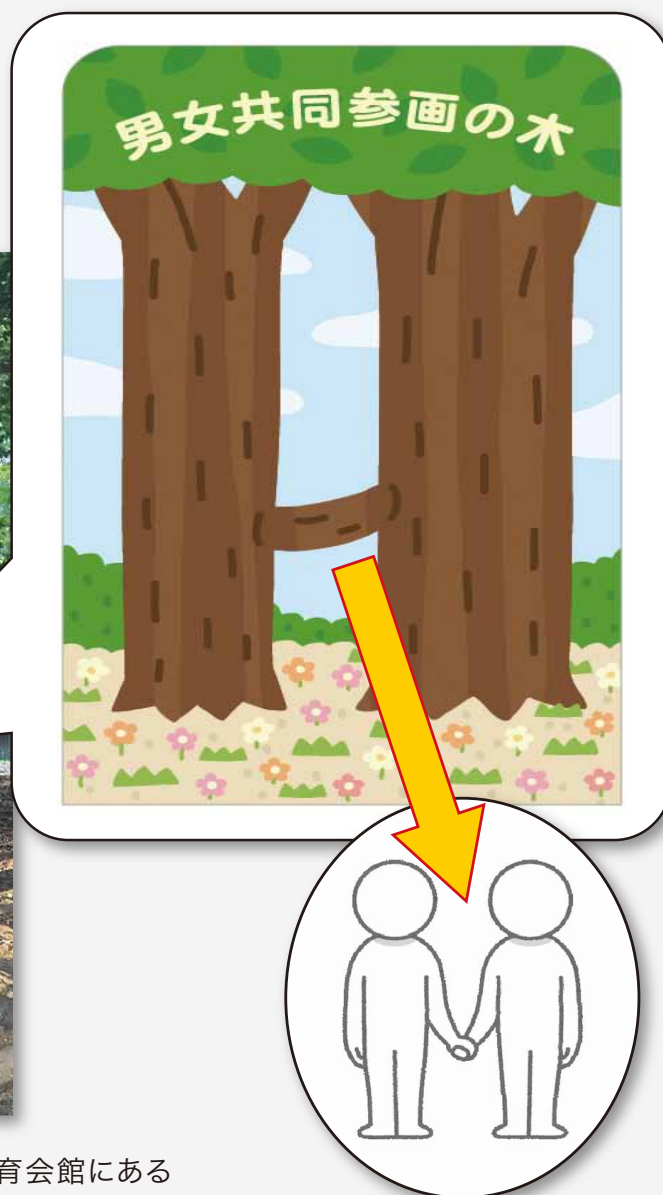
男女雇用機会均等法は、昭和61(1986)年の施行後、平成11(1999)年\*と平成19(2007)年、社会の変化に応じて二度の改正・施行を行い、差別の禁止強化・範囲拡大、ポジティブ・アクションや男女への保護権利拡大などを進めました。

平成27(2015)年には、女性活躍推進法\*\*が、時限法(10年)として施行されました。この法律は事業主による自社の女性活躍の状況と課題の確認、行動計画策定、情報公開を義務づけています(労働者300人以下の事業主は努力義務)。

基本方針の中では、長時間労働や固定的な性別役割分担意識の改革など、男女ともに働きやすい職場を目指すことが示されています。

\*正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

\*\*正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律



写真：手をつないでいるように見える男女共同参画の木 国立女性教育会館にある