

男女平等と

あひど 22号

母性保障

- いま女の働く場は——現場からの報告
- 男女賃金差別をどうするか——論文
- 政党は私たちを守りうるか——アンケート
- 「保護派」と「平等派」の接点を求めて——インタビュー
- 共通認識をひろげて連帯を——アピール
- 男女賃金差別の判決を聞く——ルポ
- いま私たちがしなければならないこと——討論

資料

●女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する国際条約
●女子労働に関する国内法（続き）●ILOおよび各国の
女子保護規定の概要●各政党の雇用平等法案●家庭基盤の
充実に関する対策要綱●乳幼児の保育に関する基本法（案）

事実に基づいて共に考える〈あごろ〉

1号<女が働くこと> 200

- 意見 女が働くこと 松谷みよ子ほか
- 資料 働く女は過保護か
- 面接調査 共働きを調査して (絶版)

2号<女性と能力> 200

- 調査 働く女性の地位向上をめぐる
- ティーチン 女性と能力
- 研究 女性とはなぜ管理職になれないか

3号<主婦の解放> 200

- 調査 団地の主婦の解放意識
- ティーチン 主婦の解放をめぐる
- 解説 二分二乗法 伊東すみ子

4/5号<何かしたい主婦のために> 300

- 記録 何かしたい主婦のためのセミナー
- インタビュー 壁を破った人々
- 資料 2つの差別裁判を考える

6/7号<運動をすすめよう> 350

- 報告 解放への道一海外の婦人たち
- 資料 各国の母性保護
- ティーチン 婦人運動をすすめるために

8号<子殺しを考える> 380

- 論文 既婚の母の子殺し考 武田京子
- 資料 世界各国の妊娠中絶立法例
- ティーチン 性の二重性をめぐって

9号<働く女と主婦の接点> 430

- 論文 働く女と主婦の接点 神田道子ほか
- 調査 働く女と主婦
- ティーチン 人口抑制と産む性 (絶版)

10号<女と法> 700

- 記録 名古屋放送女子若年定年制
- 資料 法律の中の女性
- ティーチン 産む性と法律 (絶版)

11号<女と教育> 750

- 論文 主婦が学ぶということ 伊藤雅子
- 調査 教科書の中の女性差別
- ティーチン <女と教育>を考える

12号<国際婦人年世界会議> 750

- 記録 国際婦人年世界会議とトリビューン
- 感想 メキシコ・キューバ—私たちの旅
- 資料 世界行動計画、ILO活動計画ほか

13号<国際婦人年国内集会と行動計画> 750

- 記録 国際婦人年国内集会
- 調査 ちまたから見た国際婦人年
- ティーチン 国際婦人年とメキシコ集会

14号<女の記録入選発表> 750

- わたくしが見たアメリカ 水田珠枝
- 新女大学研究 エリザベス・マウア
- 隣りがこわい 佐多稲子

15号<職場の中の女性差別> 750

- 調査 日本の著名企業100社にみる男女差別
- 概説 女子労働市場の現状 正木直子
- 論文 女性と半専門職 天野正子 (絶版)

16号<女と結婚> 750

- 文化人類学から見た日本の結婚・祖父江孝男
- 「しあわせな結婚」の実態 J・バーナード
- ティーチン「結婚の幻実」●随想 私と結婚

17号<女と生涯学習> 780

- 女性の生涯学習への一提言 高野フミ
- 女子成人教育の問題点 中山宣子・野々村恵子
- 調査 婦人学習グループ ●ルポ 女が学ぶ所

18号<いま女性解放は> 1300

- ティーチン日本の女性運動をどう展開するか
- ルポ いま職場でたたかう39人の女たち
- 資料 女性差別に関する国連条約ほか

19号<女にとって子どもとは> 800

- 論文 日本近代の国家と母性 中嶋 邦ほか
- 討論 日本の女性運動をどう展開するか(続)
- 資料 優性保護法改訂をめぐる経過と論議

20号<女性解放と男女雇用平等法> 1300

- 論文 女性史におけるウーマンリブ 水田珠枝
- 論文 女性解放論の模索と反省 田中寿美子
- 資料 労基法研究会報告 雇用平等法案ほか

21号<子と母の関係を問う> 1100

- 論文 親離れ子離れ考 伊藤雅子ほか
- 手記 私にとっての母
- 調査 著名企業144社にみる男女差別

23号<80年世界会議と日本の集会> 近刊

- 報告 デンマーク世界会議に参加して
- 記録 日本婦人会議と女の集い
- 資料 世界会議決定事項ほか

男女平等と母性保障

あごら 22 号



女たちは平等を求め続けてきました。

その女たちが、いま、揺れています。

女たちが割れている、というひともいます。

労働基準法研究会の報告によって、保護撤廃の方向と、男女平等のための新立法の提案が同時に示されたからです。

男女平等と母性の保障をめぐって、いま、女たちからさまざまな声があがっています。

異なる職場で、異なる体験をしている女たちは、当然考え方に違いがあります。

でも、一致できる点はきつとあるでしょう。それを見つけ出す努力をしなければいけないでしょう。

男女平等と母性の保障に関して、いま、あなたに必要なことは何でしょう。

そして、女たちの将来にとって必要なことは何でしょう。

女たちが大きく力を合わせていくためにはどうしたらよいでしょう。

みんなで考えてみようではありませんか。

特集 男女平等と母性保障

1 いま女の働く場は

手記

パート労働者の立場から.....	鈴木恵子	6
差別的退職勧奨との闘い.....	西山由香子	10
ミシン工の現場から.....	宮田澄子	15
OLとして働く日々.....	清水さわ子	18
「保護と平等」——私の場合.....	秋野静枝	21
新聞記者の立場から.....	辻田ちか子	24
二十九歳の転職.....	井ノ部美千代	27
働く女の現実.....	遠藤由美	30
腰痛症に苦しむ.....	西海ゆう子	33
四十九歳の再就職.....	松崎高子	36
私にまつわる悩み、そして差別.....	長縄幸子	37
差別に利用された保護規定.....	大西歩	40
先取りすすむ労基法改悪攻撃——ライン労働の現場.....	中込秀子	43
三つの状況を経て.....	川野慶子	46

論文

男女間の賃金格差をどうするか.....	孫田良平	50
---------------------	------	----

2 政党は私たちを守りうるか〔アンケート〕.....

自由民主党	日本社会党	公明党	日本共産党	民主社会党
新自由クラブ	社会民主連合	革新自由連合		

3 “保護派”と“平等派”の接点を求めて〔インタビュー〕.....

加藤富子・荻原節子・近藤悠子・多田とよ子	78
----------------------	----

4 共通認識をひろげて連帯を「アピール」

男女平等と母性保障は、女性の生命を守るとりで………斎藤千代
 平等法への共通認識を………中島通子 121 104

5 男女賃金差別の判決を聞く「ルポ」

山本和子さんの静かな闘志………山下智恵子 130

6 いま、私たちがしなければならぬこと「ティーチン」

石川光子 大沢統子 梶谷典子 斎藤千代 谷内真理子
 宗久知恵子 和田千代子 (司会) 河野貴代美 136

△グループ紹介▽ 労働基準法改悪反対！ 麻の会………160

有効な男女雇用平等法を成立させる会………162

あこら読書室………164

あこらのあこら………172

新聞切り抜き帳………179

資料

1 女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する国際条約………225

2 女子労働に関する法律(国内)(統)………235

3 ILO及び各国の女子(保護)規定の概要………236

4 各政党の雇用平等法案………258

5 家庭基盤の充実に関する対策要綱(自由民主党)………250

6 乳幼児の保育に関する基本法(仮称)の制定(自由民主党)………267

1 いま働く女の場合は

パート労働者の立場から

鈴木恵子

高校を卒業してから八年、一般事務員として勤め、今度働くときは勉強して何か資格をとって、やりがいのある、自分でなくてはという仕事がしたいと考えながら、出産のため退職した。

しかし一旦、仕事をやめて家にいると、毎日とめどない家事、育児に追われ、時々みる求人欄は「働きに出れば、私だってン万円になるんだわ」と自分自身をなぐさめるためだけのものに変わっていった。そうやって、いわゆる専業主婦として五年間過ごしたのち、やっとの思いで手にいれた職は、時給四百円余りのスーパーマーケットの荷出し係という仕事だった。

＊

歩いてすぐのところスーパーが開店し、パートを募集していた。日曜休みの条件で照会してみると、相談にのるので履歴書を持って来社するようにとのこと、しか

し出かけてみると、予想したとおり日曜祭日はスーパーはかきいれ時、時給二百円の上乗せの日曜手当がつくので、日曜出勤の条件でなら採用するといわれた。その上、「他より時給もいいし、勤めたいという人は沢山いるんでネ」とイヤ味まで言われて帰ってきた。幸い、午後希望の人が少ないので十二時から五時間なら、日曜休みの条件で採用すると連絡があり、働き出した。

一か月働いて手取り四万五千円、友人に保育料として一万五千円払って残り三万円、内職では慣れても時給二百円ぐらいにしかならず、月二万円働くのは容易ではなく、その上、いつも仕事があるとは限らない。正社員の人との賃金の差や労働条件などに不満な点はいろいろあったが、確実に三万円の現金収入は、外に出る解放感とともに得がたいものだった。

二十歳前後の若い人たちにあごで使われ、レジなどはまったく同じ仕事なのに、給料は格段の差、フルタイムで働いていても身分はパート(時給)の人がいて、短時間勤務だからというのは、使用者の口実にすぎないことがわかってきた。

私のほうは子どもも小さいし、病院通いや、用事で休む

ことが多いだろうからパートでと考えて働き出したのだが、使用者は、特別パートだからといって、自由に休みをくれるわけではない。休めば、同僚のパートの人に、しわ寄せがいくのがわかってくると、用事があってもなかなか休めない。無論、休めばその日は無給、サラリーの減るのも気になるということで、少しぐらい体の調子が悪くても頑張っ出ていく。

正社員が、各売場の責任者になっていたが、パートでも優秀な人は、責任者になれるし、時給も三ランクほどあり、最高は八百円で正社員と変わらない(?)。だけ支払われるから、ガンバレと励まされたことがあった。しかし正社員への道はなく、あくまでもパート、すなわち、給与(退職金)・ボーナス・昇給、また休憩などに差をつけたまま、責任だけ押しつけるということである。

休憩時間の件ではとてもくやしい思いをした。売場の責任者から、仕事の切れ目をみて三時頃すし休んでいい、ただし、勤務中のものと、休憩中のものがはっきりわかるように、休憩パッチが用意されているので必ずそれをつけて休むことと言われた。休憩室には、お茶があつて各自勝手に入れて飲んでいる様子だった。毎日とても忙しく、走って仕事をし、十キロ、二十キロ入りのダンボール箱をいくつも運んで売場に積み上げる仕事などは、とても疲れ、休憩室のイスに座るとホッとした。しかし、レジ係ははつきり休憩時間が決まっているのに、他の売場の荷出し係にはなく、また十分休んでいいのか、

五分なのかもわからず、どういう規則かと聞いてみたが、はつきりした返事のないまま一か月が過ぎた。たまたま休憩室にやってきた次長が、お茶を飲んでる私をみつけて「どんな契約で入社したのか」と聞き始めた。「休憩をとるなら五時十五分まで働かないと、十五分サボタージュだ」と、そして「今まで休んだ分は、本来なら賃金カットだが、店長に内緒にしておくから」と言っ、休憩室から私を追い立てた。

パートだからって、立ちっぱなしの仕事で、ちよつと一杯お茶を飲んでいたらって、こんな扱いをうけるとは思いもよらなかった。パートは時間内めいっばい働かせないと損をすることも思っているのだろうか。そうすると、私のほうも一分でもよけいに働くのはイヤになる。それでも私の帰る頃はちょうど店が混んでくる頃で、お客さんに呼びとめられることが多く、十分、二十分の時間外は毎度のこと、十五分ごとに時間外がつくことにはなっていたが、タイムカードを押してから、残業届を書き、責任者に判をもらって出さなくてはならない。届がめんどうなうえ、いつも許可なく残業をしないようにと言われているから、三十分未満は出さない人が多く、金額にして百円か二百円分のことではイヤな思いはしたくないと思ってしまう。時給以外は、ほとんどの労働条件について説明のないまま働いているから、いつも何かトラブルが起きて、やっとはつきりするという具合。就業規則をみせてほしいとたのんだが、いま、ここにはな

いと言われたまま見せてもらえなかった。

私が帰る頃、入れ違いに数人のアルバイトの高校生がパートの主婦たちが帰ったあと、閉店まで二時間ほど働いていた。ある日、いつも明るい彼女たちが休憩室で目を真赤にして泣いている。どうしたのかと事情を聞くと、

「店長に口のきき方が悪いという理由でバカヤローとどなられたうえ、クビだと言われた」とのこと。帰りの時間は気になったが、自分のときのあの腹立たしさを思い出すと、見過ごすわけにはいかない。

「パートだからといって、簡単にクビを切られるようでは、明日はわが身かと心配で働いていられないので理由をはっきり言ってほしい」と売場にいた店長にかけ合った。今は忙しいので、あとでという店長に無理に休憩室に来てもらい、高校生二人と店長と私で話し合った。

店長の言い分は「無断欠勤が多く、勤務態度が悪いため注意したが、反省の様子がないのでやめてもらう」ということ。彼女たちの言い分は「無断欠勤は一日だけ、遅刻は授業がおくれた場合などで、それは入社のととき了解済みのはず。それに、遅刻した分はカットされている（二分遅刻しても十五分カット）。早くきたらおしゃべりしていないで、店が混んでいるんだから自主的にレジに出ろと言われても、その分は払ってくれないのだから無料奉仕になってしまふ。帰日も六時半の約束が夏は七時になり、それもピタリと終わらない。会社の都合は無理

に押しつけるのに私たちの都合はぜんぜん聞いてくれない。いきなりバカヤローといわれれば、私たちだって口答えぐらいしますよ」と、どうせクビになるなら、言いたいことは言おうと思ったのか、二人とも日頃の不満を口々に並べ立てた。

それに対して店長は「働くということの考えが甘い」と批判。「仕事の詳しい説明もないまま入社二日目から店に出てレジを打たされても、一生懸命やってきた」と彼女たち。

私も「高校生を下校後アルバイトに使うメリットとデメリットはよく承知のうえで採用しているはず。私たちだって子どもが熱を出しても休めないようなら、時給四百円では働きませんよ」とやり返した。

私が強いことを言えたのは、パートの自分でもだいぶ仕事に慣れ、急にやめたら会社が困るという状況がよくわかっていたからで、入社もない頃なら、自分のクビを心配して黙ったことだろう。一時間以上話し合ってやっと、口のきき方が悪かった点は反省するとして、解雇を撤回させることができた。

そんなトラブルを繰り返しながら、一年が過ぎ、暮れのボーナス時期になった。勤続一年以上のパートには、例年給料一か月分のボーナスが支払われていると聞き、みんなで楽しみにしていた。しかし、支給されてみると、一か月分よりだいぶ少ない人がいて支給率がまちまちである。どんな計算なのかと同僚と話すうちに、休憩室の壁

に支給規準を変更する旨の揭示があるのに気がついた。何の説明もなく、たった一枚の紙が、うっかりすると、気がつかないようなところへ揭示されているだけである。勤務時間により三ランクに分けたうえ、勤務態度により査定するというもの。同じ時間働いている同僚と、一万円以上差のあった友人は、納得いく説明が得られないと腹を立てて、翌日からストを起こして出社しなかった。ちょうど暮れへ向かって、スーパ―は一番忙しいとき、それに、その友人はとても働きものだったし、慣れた人にやめられては大変。連鎖反応もおそれたのだろう。店長が勤務評価の査定に誤りがあったと認め、次回のボーナスのとき考慮するというで話し合いがついたと、その友人は一週間後に出社してきた。

「みんなも不満だったら、がまんすることないわよ。言いなさいよ」と言ったが、なかなかそこまでやれる人はいない。しかし胸のすく思いだった(ただし、次回のボーナスで、その約束が守られたかどうかははっきりしない)。

*

一月や五月のように、休日の多い月はサラリーマンにとつてうれしい月だが、パートにとつてはイヤな月である。二月も同様。稼働日数が少ないため、その分サラリーが少なくなってしまうからだ。私は祝祭日は休みでないため、稼働日数は減らないが、子どもの保育の問題でいつも頭を悩ました。夫は自分の休みの日に、子守りを押しつけられて、妻が出かけていくのをいやがるし、子ども

も私にまつわりついて離れない。「休みが増えれば喜ぶだろう」式の祝日の増加は、おことわりである。パート労働者にとって無給の休憩や休日は、ないも同然だ。

*

女は何年たっても、お茶くみと補助職、そして一旦職場を離れ再就職しようとしたら、主婦はパートと言われてきた。同じ女の一人として、私たちが男女雇用平等法を作ろう、という運動には、大きな期待をよせている。しかし平等法が制定されたら、望むような保護は、私たちパート(時給労働者)はどうなるのだろうか。人数は少ないがパートの同僚に男性もいるし、男女差別ではないと逃げられるおそれは十分である。それに雇用者側にとっては、割高な労働力を買わされるわけだから、かえって臨時・パートという名の労働力を安く買いたたくという結果になり、より階層分けが進みやしないかと、心配になる。

労働者の中で、女の中で、争ってはいけない、力を合わせなくてはと思いがちながらも、自分たちの労働条件を守るために、本工組合の要求で臨時・パートが導入されてきた例を見聞きするうちに、つくづく私たちパート自身が声を出していかななくてはと思う。そして、それは決して愚痴で終わらせたくない。労働者として、当然前の権利を主張しているだけなのだから。

差別的退職勸奨との闘い

西山由香子

教職といえは、現在の不況のなかで最も安定していて、しかも女性の特性に適した代表的な職種のようにいわれている。事実、比較的女性に対する差別もなく、授業や学級経営という仕事のなかでは、先輩や新卒の別なく個性や責任を要求される、やりがいのある仕事ともいえる。本県（鳥取県）のように、他にさしたる産業もないところでは、教職に男女を問わず、若い人の人気が集中するのも無理からぬことである。

しかし、一見恵まれているかに見えるこの職場にも、女性には長く厳しい差別の歴史がある。私たちの県は隣接県と並んで、全国でも有数の過疎・貧乏県であるため、教職員男女の退職勸奨年齢差は、この両県が全国随一である。なぜ女性だけが耐え忍び、さびしく職を去らねばならないのか。半生をかけた仕事の終末に、なぜこうも惨めに傷つかねばならないのだろうか。私はどうしても納得することができない。私は現在五十四歳。中学校に勤務する女教師であるが、五十二歳から勸奨を受け、今年で三年目になる。県教委はさまざまななかで、女性に

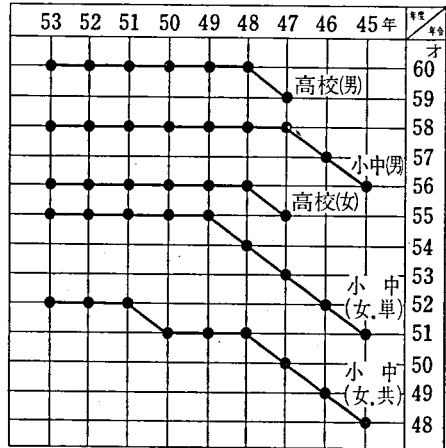
のみ退職を迫ってくる。その実情を訴え、将来の展望を探りながら闘ってゆきたい。

ご承知のように、現在公務員には定年制がない（現在政治問題化しようとしている）。しかし、慣例としての退職年齢は存在する。教職員の場合は、県教委の「人事取扱要領」なるものに具体的に書かれている。世上の定年延長の動きにつれて、年次的にその基準は変わってきているが（図1）、男女の差はあまり縮まっていない。むしろ男性を引き上げるための口実として、申し訳に女性を上げるのではないかとさえ思える。それによれば男性は五十八歳（校長のなかには、書かれていないのに五十九歳も一部残している）、女性有夫が今年から一歳引き上げて五十三歳、女性単身が五十五歳すえ置きである。その年齢に達すれば、いや応なく「肩たたき」といわれる強力な勸奨がやってくる。その結果はごらんのとおりで（図2）、五十三歳以上の女性は見事に激減する。同年齢の男性は大多数が管理職に昇進。男性というだけで安泰なのに、女性は勸奨によって大半が辞めてしまっている。定年制がないので、勸奨はあくまでお願いや勧誘にすぎず、本人の同意がなければ退職辞令は出せない。したがって私たちは、退職願に印を押さないよう、さまざまな戦術を組んで闘っているが、実情は口でいうほど単純ではない。

まず勸奨の場面は、その時の事情にもよるが、県市の主事合わせて二―四名に校長が加わり、公的機関の権威

図1 退職勧奨年齢の推移

単=生計主体者
共=共働き

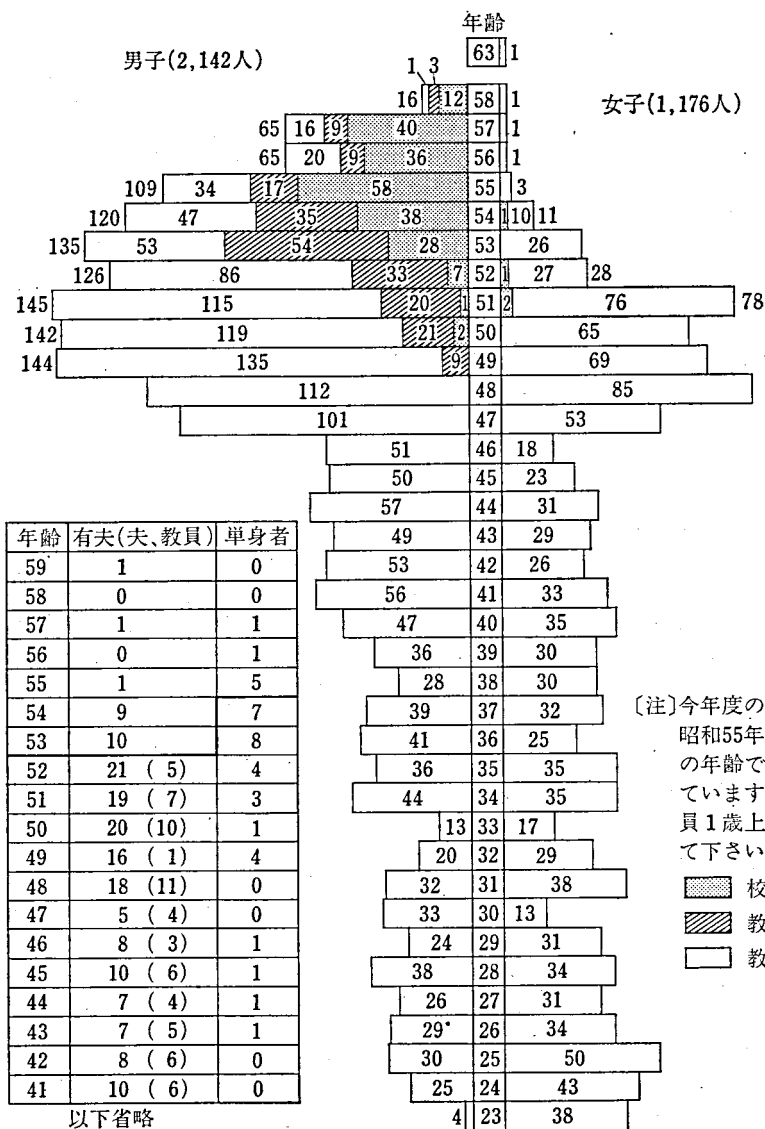


をもって退職を迫ってくる。十年ばかり前までは、容姿・能力について悪口雑言の限りをつくし、ボロ雑巾のように言われた。そこで組合は、代理人数名を選任し、その場に立ち会い、三回以後は代理人のみが会って本人の意志を伝える戦術をとっている。かつては該当の女先生がただひとりで勧奨を受け、密かに辞めていった。私も就職した当時は、そんな事実があることすら知らなかった。そして勧奨に従わない者は、通勤不可能に近い山間の分校にとばされた。そして一年ごとに該当者だけが、たらい回しに配転され、見せしめにされた。それらについては、組合の根気強い活動、該当の女先生たちの県人事委員会提訴など、血のにじむような努力によって、容易に

行なうことはできなくなった。また勧奨は、授業中であらうと、勤務時間外であらうとかまわず、しかも学校以外の場所へ呼び出され、孤立無援の状況でも行なわれた。これも「義務不存を確認を求める」地裁提訴により、勧奨に関しては、命令によって呼び出すことはできなくなった。こうした経過のなかで、現在私たちが抱えている最も大きな問題は次の三点である。

一つは、幾度か勧奨を拒否した人に対して、勧奨の打ち切りがなされていることである。もともと差別的な勧奨に反対していた私たちだから、勧奨がないことは、むしろ望ましいことだと当初は考えた。しかしこのことの意味は「あ、ただ、は、退職時の優遇措置はしませんよ」ということなのである。自己都合でなく、勧奨によって辞める場合につく優遇措置のことである。ふつうには、それによって数百万円は退職金が少なくなるといわれている。片や功なり名とげた？校長が、五十八歳まで勤め、退職願を書くだけで優遇措置を受け、その中の幾人かは、杉とか林とかいって居残る人もあるのに、何と不公平なことであろう。一方、それに比して、女性に対する待遇は、かくのごとしである。現に私の身边でも、これをほのめかされ、翻意して辞めた人が幾人もいる。今や県教委はうけに入って、この戦術でねらいうちをしている。現在県下でこの措置の対象になっている先輩が四名、うち一名は優遇措置のないまま、五十八歳で昨年退職された。この情況でみんなが辞めていけば、この上

図2 教員の年齢構成（昭54・4・1現在）校長、教頭、教諭
（教育評論 1980年2月号より）



西部婦人部人対資料55年2月

なく有力な勸奨の武器になってしまふ。そのため三名の先輩には、辞めないで頑張ってもらう一方、県教委に対し、優遇措置を行なうように度重なる交渉をしているが、見通しはたっていない。退職された先生も、それが悪例にならないよう法廷に立つてもよいということだが、これまた見通しの決め手がないらしい。何とかよい方法はないものであらうか。

その二は、夫の管理職登用と新規採用に勸奨がからむことである。現在勸奨を受けている人で、教員共働きは一人もいない(図3)。それ以下の年齢を見ると、共働きは結構多く、私の周囲にもその例は多い。管理職に教員共働きを認めないとは、人事取扱要領には書かれていないが、教委はこれを女性の首切りの手段として使っている。だから私たちの周囲では、未だ勸奨年齢に達していない人々が次々と姿を消してゆく。発令になってはじめて、そうだったのかと相互にうなずける。ときには管理職と引きかえどころか、予約ではないかとささやかれる情況すらある。こうした問題は、家庭内で処理されるため、たやすく表面に出てこないし、証拠をつかむこともむずかしい。だが今や公然の秘密になっている。教委との交渉で問いただして見ても「そのような条件を交換にして昇任人事を行なうことはない。だが、県の事情をよく理解されて協力を得ている」のだそう。

他方、教員の子弟採用については、母親(ときに父親)の首と引きかえに採用されることが、これまた巷間にう

わさされている。こうして見ると人事管理に、最大限女性の首が利用されていると見ることが出来る。そのような裁量が県教委や担当主事にあるとすれば、人事の私物化といわれても仕方がないであらう。こんなところにも、県の教育行政の体質が現われているように思われてならない。人身御供になる女先生こそ哀れである。

その三は、勸奨を受けると職務から干されることである。女先生の最高が男先生の最低でしかないと、県教委の主事が女子中堅教員講習会で発言したとか。勸奨を頑張り抜こうと思えば、働ける場がほしい。二年余り前から主任制が導入され、手当が支給されている。被勸奨者は、手当支給の主任から締め出される傾向にある。また学校では、絶えずさまざまなテーマで研究推進が行なわれているが、そうした研究の中核からはずされる傾向もある。このように、学校運営の企画面からはずされることによって、男性中心の職場づくり、学校づくりが行なわれてゆく。中学校では、まだ男性が多いので、特にその感が深い。こうしたことによって男性有能、女性無能の図式もつくられてゆく。

このようにあげて見ると、県教委のやり方は巧妙を極めている。しかも女性とは分断されている。既婚・未婚・管理職夫人で年齢や立場を分けられ、教職と養護教諭で退職時の優遇条件に差をつけられ、その上全員に適用される号俸アップから除外されるなど、組織的にしかも懲罰的に行なわれている。

このような処遇に、私たちは心から怒りを感じている。他の女性の職場から見れば、教職はまだよいほうなのかも知れない。でもこうした差別を受けることで、女性の立場を暗く、重苦しく、場合によっては投げやりなものにしてしまっている。女性の職場進出が、一見果たされていくかに見える私たちの職場ですら、このありさまである。就職を目前にした娘をもつ親の立場としても、娘の前途の多難、自立のむずかしさを思わずにはいられない。私は四十歳になったとき、密かに思った。当時は四十八歳で勸奨がきていたのである。その日の必ずくることを思い、できうる限り心の準備をしておこうと。娘も手はなれ、多少の教職経験もつみ、ようやく心のゆとりもでき、教育という仕事への愛がみなぎろうとするとき、そのような決意をしなければならない女性の立場がかなしく、仕事のうえでも男性に負けないよう頑張ろうと思った。家庭に縛られがちな二、三十代の女先生たちを、できる立場の者が、いささかでもカバーすることができれば……とも思った。だが女性の仕事について世間の目は厳しい。よくいつて当たり前、悪くすれば、それ見たことか、ということになる。それだけに人知れない努力を要求される。

しかし考えて見れば、勤務時間を超越し、髪ふり乱して頑張らなければ認められないこと自体が異常ではなからうか。もっと人間らしい心のゆとりをもち、納得できる仕事ができたらしあわせだと思う。そのためには勤務

時間の短縮をはじめ、学級定員の削減、その他の労働条件を整備しなければならない。そして家庭生活をもっと大切にしてゆきたい。そのためには、女性だけでなく男性の労働条件をも、女性並みにする必要がある。家庭生活を、仕事のための手段と考える人も多いが、それ自体が人生の目的であって悪いはずはない。むしろ、軽視することに不幸を生む要因があるのではなからうか。だが私は、女性に家庭に帰れなどという気は毛頭ない。仕事も家庭も共にほしい。二者択一でなければならぬ理由はない。ゆとりのある私生活と、社会的な活動の両方をあわせもつことが、人間として最も望ましい姿なのではないか。そのためには、労働基準法の改悪があってはならない。そしてそれ以上に望みたいことは、女性が職場で差別されることのない保障である。差別されることによって、人は必要以上に競争を強いられる。先にも述べたように、私たちの職場でも、実に組織的な差別が行なわれている。相手の出方を見て、一つ一つの問題に歯止めをかけるべく、必死の努力をしているのだが、権力をもつて攻められては、後手に回らざるを得ない。これに對抗しようとするれば、行きつくところ裁判よりほかに決め手はない。しかし、女性差別に対する禁止が具体的に法制化されない限り、勝訴の見込みは立たないのではない。私は切実に「男女雇用平等法」の制定を願っている。何とか女性の力を大きく一つにまとめることはできないものであろうか。今こそ女性の英知に希望をかけた。

ミシン工の現場から

宮田 澄子

私はミシン工として働いて六年目をむかえた。二十九歳である。

東京の通勤電車がイヤで、家から自転車を通える所を探しているうち、手頃な靴の製甲の仕事が見つかった。当初、手取り六万円代の賃金も、地方からでてきたばかりの私には高く感じられた。それに機械をいじるのが好きだったことも手伝ってミシン工の職を選び、そのまま六年。その間子どもを二人産み、会社で初めて子どもを産んでもやめなかった工員として、今も働き続けている。

職場は若年女子労働者と四十歳以上のパートで占められていて、典型的にライフサイクルにはめこまれた形だ。私の仕事は毎日靴のカカトを千足分ひたすら縫うことだ。一足の靴はカカトの部分の両わきを二か所縫うので、結局四千回ザザーと縫うのが私の労働のすべてというわけだ。私が縫ったカカトを糸がついたままベルトへ流すと、糸切りの人がそれを切り離し、次の工程へ流してゆく。あまりに単純な動作のくり返しなのでつい眠たくなってくる。だから私たちは仕事中こっそりとアメをしゃぶらなくてははいられない。話でもできればその眠気はふ

つとぶのだけれど、おしゃべり、即サボリと見なされ、職制がとんでくる。

私たちの職場は完全なベルトコンベアー式というわけではないから、トイレに行く時間が無いというわけではないけれど、トイレに行こうとすると職制がジロツと見、時計で時間を測っている。一度など、トイレに女子が長くいるというので、トイレの窓ガラスを今のすりガラスから透明のガラスに替えて、見えるようにするとまで言い出した。たかが五分のことなのである。さらにバカバカしい話なのだけれど、仕事中だけでなく、休み時間も現場では弁当もお菓子も食べてはいけなくなっている。仕事をする場所なのであって、ものを食べる場所ではないのだそう。でもその本音は、仕事中に隠れて食べるアメをやめさせたいということらしい。タバコももちろん禁止。トイレの時間が長くなるからトイレで吸ってもいけない。「トイレに落ちているタバコの銘柄と刻印されている番号で誰が吸ったか分かる」とまで言い出したこともある。事務所のほうでは仕事中タバコを吸い、お茶をのんでいるのに。

課長は「時間を有効に使うため、洋服は両手を使って上下の両方からボタンをかけなさい」と訓辞する。こんな中で私たちは一分一秒の時間を、切り売りしている。能率だけが人の評価となる。近頃、自動のミシンが導入され、仕事はますます単純になり、労働密度は濃くなってきた。

しかし、この労働の単純さからくる眠気、疲れはどうしようもなく、私たちは職制の目を盗んでアメをしゃぶり、おしゃべりをし、トイレへ行く。

*

ここまで単純化された労働内容だから、私たちの現場では男女とも全く同じ仕事をする。そういう意味では仕事に差別はない。しかし、数人しかいない男は十六歳で入社した時点から職制あつかいを受ける。男だけの特別の会議がもたれ、「君たち男が職場でしゃかりきじゃないといけない」とたたきこまれる。つまらない一日の報告書書きの仕事を、女より余分に与えられ、その気にさせられる。もちろん、賃金の差はある。十六歳の入社時点では全くの同一賃金だけれど、五、六年たつと二、三千円の差がでてくる。ただしそれ以上の年齢の賃金格差は、そもそも長く勤める女がいないので比較のしようがなく、調査不能ということになってしまふ。つまり男女の賃金格差以前の問題として、若年女子労働者の使い捨てとパートとしての再雇用というライフサイクルの壁につき当たり、賃金の比較すらできないという状態なのだ。

じゃあ何で女たちは五、六年でやめていつてしまふのだろうか。それが資本の側の、女を安く、雇用の調整弁として使いたいという要請の結果としてあるにしても、直接に女たちは何を感じてやめようと思うのだろう。

一つには前にも書いたように、あまりにも労働が単純すぎて、賃金も安すぎるということである。

二つには、たとえそれでもよいと働きつづけようと思っても、労働条件が悪すぎて働き続けられないのだ。

ちなみに六年目二十九歳、一日九時間拘束の私の賃金は、手取り八万三千円で、勤務手当込みの日給月給制なので、いつもこれより少ない。結婚している男たちはたいてい共稼ぎか、奥さんが内職をしているという。しかしこれでも、この界限の靴業界ではいいほうだと会社は胸を張って答える。有休は二年目から六日という労基法最低、病休などの他の休暇はいっさいない。仕事忙しいとき休むと、「若い人を多く使っているので親がわりとして監督しなくては」と職制が家まで呼びに行く。生休は、六年前組合が結成されてから、月一回の有休にはなったものの、女が主力の職場で生休をとられると仕事が終わるのでイヤがらせがひどく、年々使う人が減ってきている。こんな状態ではとても子どもを産んでも働け続けられないのだ。九時間拘束ということだけとつても、保育園で特例保育を目いっぱいアテにしてしか働けない。もし通勤時間が長ければ、やめるか、さらに二重保育をやるしかない。

私の子は育児時間が切れて以来、やむなく朝は特例保育に一番早く行き、夕方は特例のあと近所のおばさんに二重保育をお願いしている。だから私も「何でこんなにしてまでしてここで働く必要があるのだろうか」と自問自答をくり返している状態だ。

しかし、これも私の場合は組合があるから靴業界の中

ではいいほうなのだ。土曜を含めての八時～五時労働、加えて毎月の残業は当たり前、有給は年に六日、何年働いても増えない。生休は欠勤扱いでボーナス・査定にもひびく。育児時間は無給どころか、育児時間をとった女の基本給まで下がった。こんな話はゴロゴロしている。

*

こんな状態のどこを指して政府は、「技術革新に伴う労働様態の変化や、生活様式の変化などから女子の就業制限や保護は合理的理由がなくなってきた」というのだろうか。こんなのは全くのウソだ。今ですら女は「技術革新」のゆえに密度の高い単純な労働を長時間強いられ、現行労基法すら骨抜きにされた現場で使い捨てられているというのに……。労基法が改悪されれば、女の自然性を貫こうとする女たちは働き続けられるはずもなく、ますます、ライフサイクルに組み込まれるか、体をこわすかしていくだろう。

ところで、平等法をのぞむ人々の中で「女は単純な労働（主に事務労働のこと）を強いられている。それから解放されたい。労働の質を問題としない」と女は働きつづけられない」という意見がある。私も労働の質を問題にしないとしても二十年も三十年も勤めていけそうもないと思っている。しかし私は一つの経験からくる、ある確信を持っている。//いかなる平等法によっても、前述したような労働の質は変えられないだろう//ということだ。

平等法があるうがなかるうが、現場では科学技術の発

展のためますます自動化し、コンピュータ化、ライン化が導入され、労働を非人間化する「合理化」をおしすめようとするだろう。この合理化と闘わないかぎり「労働の質」は変わらない。もし私が能力ある女子で、雇用の平等によって開かれた職場を選べたとしても、私のかわりに誰かが現場の単純労働を強いられるだろう。ならば雇用の平等はますます「能力ある女」の労働と、「能力のない女」の現場労働との差異を、際立たせてゆくものでしかないのではなかるうか。そこには分断が生まれてこないのだろうか。単純労働を強いられる人々が共にその労働の質を変革してゆくのではなく、個人で単純な労働を抜け出し、能力ある職場へ行くことではないのか。もしそうならば、それは個人にとっての単純な労働の質からの解放で、//労働の質を問題にする//とは言ってほしくない気がする。

もちろん私だって現在雇用段階から差別があるのはわかっていて、そのことに対し闘っていかなくてはとも思う。しかし工員の目で下のほうから（底辺労働者といういい方は気にくわないのだけれども）ジッと平等法を見ていると、私にはどうしてもこのように見えてしまうのだ。

「私は仕事を探しているが、三十歳をすぎたら、パートか、工員か、掃除婦か、賄い婦しかない。私は仕事をやりたくてもやれないのです」という言葉に反射的にムッとし、「何で工員は考える前からイヤなのか」と思うの

は私のひがみなのだろうか。

だから私にとって、今回の労基法改悪、保護ぬき平等法の攻撃に対し、//今でも骨抜きにされているのに労基法改悪なんてとんでもない//という思いと//労基法改悪は現場の合理化攻撃だ//という思いがあるから、それへの闘いを今いっそう、推し進めていきたいと考えている。これ以上、単純な労働を長時間強いられ母性を破壊され、子育てから切り離されるのはイヤだとつくづく思うのである。

OLとして働く日々

清水 さわ子

「専門職ならともかく、ただのOLとして会社に勤め続けてどうするの」——これは私たちが周囲からよく言われることである。低賃金で雑用を押しつけられることを余儀なくされている民間企業のOL（女性事務労働者）は、「女はすぐやめるから」と言われながら逆に長く勤め続けると、当たり前ではないように言われる。かくして晴れて結婚退職するか、キャリアウーマン目指して転職するか、またはそんなあてはなくとも二十四―五歳になると//やめたい病//にかかりやめていく。つまり現在自分が勤めている会社の現状（仕事内容や、人間関係、

待遇等）を変えていこうとするのではなく、とにかく今いるところではないところに翔び立っていこうとする。これらのことは、OLとして働き続けている私は、自身のこととして、気持ちがよくわかる。

今の会社に勤め始めて六年ほどになる。業界では中堅クラスの建設会社だが、最初その現場事務に//臨時雇員//として入った。一つの現場が終わればおしまいという、いわばアルバイトみたいなものだった。そこが終わるころ、支店が人手不足で応援を頼まれ働くうち、女性がつたえ続けにやめたので、そのまま補充採用された。だから私の入社のかっけはずいぶん気楽なものだった。この会社に入る前二年ほどはずっとアルバイトで暮らしていた。七〇年代初め、人手不足のころで、きちんと就職して会社に拘束されるよりもずっと自由に思えた。だから入社してからも、九時から五時まで仕事はまじめにやっても会社に対しては人間関係も含めて深くかわりたくなかった。自分の本当の時間・空間は、五時以降の世界だと思っていたから。また、上京のために会社はすぐやめるつもりだったから、待遇にしろ身分にしろどうでもよかった。ところが事情が変わり、上京を中止したため勤め続けることになった。時が経ち、仕事にも慣れ友達もできるうち、どうでもよいことではなくなった。

うちの会社では、通常男性が新卒で入社すると、まず二年間見習社員となる。その後二年間で准社員、さらに二年間で社員となる。ここまではたいがいトコロテン式

で、あとは人により役職につくようになる。女性は新卒の場合「雇員」として、中途の場合一年間「臨時職員」として採用されたのも雇員となる（社用運転手等、ごく一部で雇員の男性もいる）。就業規則によれば雇員とは「准社員以上の業務を補助せしめるため、必要あるときこれを雇入れ、補助業務の終了したときこれを解雇する」となっている。うっかりしたこと、私は長くこの条文に気づかず、今でもこの条文を知らない女性が多いようだ。また「雇員として二か年以上勤続し、人物技能の優秀なものは准社員に任用する」とあるが、全店二百人の女性がいるなかで実際そんな例は聞いたことがない。支店等の出先の場合は、特に部署によつては完全に女性にまかされ、補助職とは言いがたいのだが、実質的にはどんなに仕事ができても雇員どまりである。当然のごとく初任給・昇給・賞与に大きな格差がある。こういう状態はうちに限らずどこの建設会社も同じようなものである。大手五社と言われるところでも、S建設（例外的にここは男女格差なし）を除いてそうだし、うちでは雇員以上は組合員になれるが、H組では女性は組合加入を認められていない。大きなビルの中で、しゃれた制服を着て働いていても現状はこんなものである。

*

春闘や一時金（賞与）闘争のとき、職場集会で男女格差是正を訴えたり、全店の女性で署名をして、社長と組合執行委員長宛に格差是正要望書を送ったりしていたの

だが、ドロ縄的で大きな力とはなっていなかった。そこで問題を根本的に考えるため、東京支店婦人部にならい、私たち福岡支店も女性全員（といっても十人だが）で組織には非公式ではあったが婦人部を作った。手はじめに、他社組合との交流で刺激を受けてきた人が提案したお茶くみの問題に取り組んだ。当時私たちは始業前に机上の掃除をしてお茶を出し、来客用のほかに三時にも出していた。そのほかに、随時男性社員の「お茶をくれ」の一言で仕事を中断していた。タバコを買いにやらされることもしょっちゅうだった。そこで勤務終了後月一回の会合を重ねた結果、女性からの要望書として、支店の全男性に配布しようということになった。お茶くみの件に関しては「男性がお茶を入れるのを見るのは忍びない」という人もおり意外にもめたが、結局来客用と朝を除いては出さない、私用は受けない、ということに落ち着き、その他各部署からの諸々の仕事上の要望事項もまとめて出した。しかしそれは組合の婦人部としてではなく女子職員からの要望ということで、会社側（支店長）の承認のもとに出さざるを得なかった。朝の掃除に関しては、始業時の九時からでいいということになった（現在少しずつ崩れつつあるが……）。

こうして一步を踏み出し、これをきっかけに月一回の会合は定例化した。しかし、私も含め数人は、身分や待遇等の問題に取り組みたいと思っていたのだが、先へなかなか進まなかった。そうした中で、私が組合の青年婦

人部の委員になって、年に一度の青婦部全体会議に出席した折、各支部の女性委員で話しあい、われわれ女性自身が現状に対してどう考えているのか、働き続けたいと思っているのか、等の意識調査を自分たちでやろうということになった。春闘等の要求の付帯事項にいつも男女間格差は正」と掲げられているが、実際のところ妥結後の配分交渉において女性はいつも倍率が低い。果たしてその差が縮まる方向にあるのか、拡がっているのかわからなかったのも、その調査もしようということになった。

賃金調査は、全女性にベースアップ時と賞与支給時にその都度、①本俸、②総支給額、③手取額を記入してもらい、二年にわたり行なったが、驚いたことに格差は縮まるどころか逆に拡がる傾向を見せていた。

意識調査に関しては、残念なことに全体集計がいまだにされていない。しかし私たちの支部だけを見ても、たいていの人は結婚後は退職したが、出産後も働き続けたいというのはごくわずかだった。現在の雇員という身分や給料には不満を示す者も多かったが、別項目の「働くことに関して」というところでは、仕事の責任が重くなるのはいやという者が多かった。

そのためその後の例会では、意識変革が必要だと働き続けることについて何度か話しあった。面白いことに二十代初めから三十代初めまでの十人中、いわゆる適齢期の溝を飛び越えて働き続けている者は、たとえ結婚しても働き続けたいと全員考えていたが、それより若い

人は結婚後はやめたいと考えていた。現に適齢期で結婚した人は皆やめていった。ただし働き続けたいと思っている者もこの会社ですつと、となると疑問だったし、実際結婚後も働いている例がないのだから、若い人に仕事を続けようと呼びかけても説得性が薄かった。だから月に一度の例会は、親睦や連絡事項の確認、生理休暇の獲得などが中心で、身分や待遇のことなどは問題化しにくい状況だった。

そんな時、八あごらVの会員として私のことが新聞に載り、それが会社側に問題にされた。支店長はまず若い人を一人一人支店長室に呼んで、婦人部会のことを聞き出そうとした。このことで私たち女性同士が分断されてはいけないと思い、自分のほうから支店長に話しに行つた。そこで言われたのは八あごらVのことではなく、「組合の正式機関でもないのに就労時間後に毎月集まるのは、若い人に対して出席を心理的に強制しているのだからそんなものはやめろ」だった。遠まわしではあるが「会社に不満があるならやめたらどうか」とも言われた。親睦会のようになっていた婦人部ではあったが、これだけはつぶしたくないと必死で反論した。が、私たち女性が団結するのをとにかく阻止しようとしている支店長には通じるはずもなかった。

数日後、この問題を話しあうため女性全員が集まった。そこで若い人の側から出たことは「強制されて出てきてはいない。あくまで自主的に集まっているが、当面の間

今年になって一人から、仕事上のある問題で話し合いたいと提案があり、久しぶりに新年会を兼ねて集まった。鍋料理をつつきながらアルコールも入ってにぎやかな会となった。この会が、あのとき定例会を反対していた人からの提案だったのでうれしかった。これをきっかけに婦人部定例会がすぐ復活するとも思えないが、どうやら根は生き残っているようだった。

サボっているわけではない。ましてや男性と同等、いやそれ以上に働く人も多いのに、「女だから」という理由だけで身分が違い、給料が違う。でもそれに不満の声をあげる者は少ない。

私自身に關していえば、働くということですぐいぶん悩んできた。もともと私こそが腰かけ的に会社勤めを始めたいわけだから、このままOL生活を続けるのは自信がなかった。もっと生きているのある仕事があるのではないかと考えていた。だから組合に対してや女性同士に対して発言し働きかけるのはためらいがあった。ためらい一つも、自分自身矛盾しながらも勤め続け、働いてきた。そんな日々のうちに、特別な才能がなくとも、サラー

マンが勤め続けるのが当たり前のように、OLも結婚しようと出産しようと思え続けることが当たり前となるようにしたい、そのためには、まず自分が今いる会社を勤め続けることではないかと思いだした。だから当面はまず、仕事の上で認められるよう努力したい。休会状態になっている婦人部会も、そのうちにきつと復活させたいと思っている。

秋野静枝

21

私の職場で私が味わった「保護と平等」についてお話ししたいと思います。

情報企業の事務職場で、私は、女子としては比較的早く係長になりました。けれども、働き盛りだった私は、間もなく思いがけない大きな壁に突き当たったというよりは、蟻地獄の蟻のように、どんなに努力してみても、落ち込んだ穴ぐらから脱け出すことができないままに十年余り、つまり勤続三十六年の終わりの三分の一以上の日々を、本当に苦しい思いで過ごしたのです。

それは、制度よりも差別意識によるものだと言えますが、私の場合、まことに残念ながら、労基法の保護の規定が差別を助けてしまった、あるいは、差別するために利用されてしまったと思わざるを得ないのです。

私どもの職場では、年中残業するわけではありませんが、一年のうちの期間に集中して忙しくなります。定められた日時までに仕事を完成させなければならぬとき、男性は真夜中まで働きますが、それがたった一晩だけだとしても、深夜業や時間外労働が制限されている女性は、男性といっしょになって働くわけにはいきません。やむをえず、仕事を家に持ち帰り、わが家で深夜業や休日労働をしたこともありますし、家に持ち帰れないときは、タイムカードに退勤の打刻をしてから仕事をしたこともあります。制限を知っているがら自発的にしたことですから、時間外労働に対する賃金は請求できませんし、電車のなくなった深夜に帰宅するためのタクシー

代も、夜中まで働いているはずのない女性には支払われませんから、同方向に帰る男性の仕事が終わるまで待って同乗させてもらったり、時には自費で帰ったこともありました。

官公庁の「予算ぶんどり合戦」のようなことがどの企業でもあると思いますが、私どもの職場でも、毎年秋風が吹き始めると、翌年度の業務計画を立て、必要経費を計上しなければなりません。このための会議は係長以上で行なわれますが、部分的な打ち合わせや、作業も含めて、深夜に及ぶこともしばしばです。そんなとき、「女性性は労基法違反になりますから、お帰りください」の一言で、私だけスゴゴとその場から脱け出さなければなりません。

予算が定まれば、業務計画を実施するための作業が、お正月気分での抜け切りぬうちから始まります。地味で細かい日常業務では、数人の女性が推進力となっていますが、より責任の大きい新しく始まる仕事に関しては、どうしても男性が中心となってしまいます。女性は労基法の制限を超えないようにと余計な気をつかいながらやらなければならぬからです。管理職から「部長以下みんなが迷惑しますからすぐお帰りください」と言われたこともあります。私がどんなにやりたくても、やれる力があっても、法による制限や禁止には従わなければなりません。私が帰ったあと男性だけで会議や作業は進行し、「疲れたなあ、どうだ、軽く一ぱい」と馴染みの店でく

つろぎ、そこでまた実質的に仕事の話が進むのです。そして、朝の職場は「昨夜はどうも……」のあいさつで始まりますから、私は、自然に会話から外れてしまいます。

まして、大切な打ち合わせにたびたび参加ができないのですから、必然的に情報にうとくなり中途半端な存在になってしまいます。後輩男性がだんだん大きな責任を持たされ、次々に管理職に昇進して行くのを見ながら、私は、仕事の主流からはずれ、万年係長の悲哀を味わって来たのでした。

男性の中にも深夜まで残業したくないと思う人は多いはずですから、何とか、仕事の進め方を変えられないものかと試みましたが、日本の企業は、余暇まで返上して企業のために尽くす猛烈社員が当たり前の男社会で、ごく少数の、しかも決定権を持つ地位にもいない女の力ではどうにもできませんでした。

ここで、もっと古いお話をいたしますと、私がこの企業に就職したのは、太平洋戦争も敗色濃いころで、男性は次々に出征し、職場はほとんどモンベ姿のうら若い女性たちで運用されていきました。いよいよ空襲が激しくなるころは、全員が二組に分かれて隔夜の宿泊勤務、具体的に説明しますと、朝九時に出動してそのまま夜まで勤務し、木製の事務机をベッドに仮眠、翌日は、出動して来た他の組の者と合流して夕方五時まで引き続いて勤務してから帰宅、一夜をわが家で休んで翌朝また九時に出勤、夜勤、宿泊……という繰り返しで、「母性保護」と

は全く縁遠い状態でしたが、使命感に燃えて張り切って働いていました。

やがて終戦、多くの男性が復員し、「徴用逃れ」として情報企業に入っていた良家の子女のはほとんどは当然結婚のため退職、一方、企業側は定期採用を男子のみに限ったこともありましたが、いつのまにか男だらけの職場に変わってしまいました。

けれども、新しい日本の情報企業は力を増し、広がり続けましたから、仕事はいつも、男だ女だなどと言って性別を問題にするひまもない忙しさでした。ある時は真夜中まで働き、翌朝まで自宅に帰るほどの時間もないため、男性はそこでゴロ寝、数人の女性は女性同士ひとかたまり、その中で最も近距離に住む人の家で雑魚寝をしたこともあります。そのころ、すでに労基法も施行されていたはずですが、誰もが一向に無頓着だったおかげで、仕事で自分の生活のすべてとして実に楽しく働いたものでした。母を受取人として生命保険に入ったくらいですから、健康を維持できる最低線ギリギリで、今思えば、「みんなよく死ななかったなあ」というほどの「働き過ぎ」でしたが、当時の仲間が集まると、思い切り精一杯働くことができたあのころを懐かしみ、「人生の中にあんな時を持つことができたわれわれは、しあわせだった」と語りあうほど充実した時期だったことは確かです。

そうした中で私は、女が絶対に「弱い性」ではないことを実感したのです。そして、労働条件に男女差がある

ことは決してよいことではないと、今でも思うのです。

諸外国に比べて日本の労働条件はきわめて低水準ですし、さらに既婚女性がいへんな悪条件を背負っていることは私自身子育て期に痛感しましたし、いろいろな職場があることを思えば、今このまま、女子の保護をはずしたり緩めたりすることは非常に危険なことだと思えます。けれども、保護が「女を守る」ことにならず、「性差別を支えている」場合もあることを私は強く訴えたいのです。

労基法の中に「女子と年少者」という形がみられるのは、明治時代にあった工場法の女子と年少者の保護の思想が受けつがれているのではないかと思います。つまり、女は子どもといっしょに扱われ、アタマもカラダも男より劣った弱いものだという考え方が含まれているのです。

女は弱いから保護されるのではなく、あくまでも母性として保護されるべきであり、母性の保護は男性も含めた人類全体の問題なのです。女子労働の保護が、男女差別にすりかえられたり利用されたりすることは絶対になくさなければなりません。全体の労働条件を引き上げるなかで、ぜひとも、職場の実態に応じた「女子労働保護の見直し」も必要だというのが私の結論です。

そして、実際に効果のある男女雇用平等法の成立を切実に願ってやみません。

新聞記者の立場から

辻田 ちか子

数年前、東京在住の女性記者の集まりで、労基法六十条にある深夜業の禁止の条項で、電話交換手や看護婦、アナウンサーなどは例外として認められているのに、どうして新聞記者は認められないのか——という話が出ました。

「取材の相手しだい、仕事は深夜におよぶことも多く、実際には働いているのに女性は深夜業でやれないから、泊まり勤務や夜回りができない。したがって政治・外信・社会部へは配属しにくい……と、活躍の場が限定されているのは納得できない」

そして、新聞記者も例外の職種として認めさせるべく運動しようではないか——とまで話は発展したのですが、結局、足並みはそろわず、ボシャッてしまいました。

その集まりは独身・既婚・子持ちと立場はさまざまなわけです。なんら家庭の束縛のない独身組が、やはり深夜業禁止の撤廃を強くのぞみ、既婚者あるいは子持ちの方からは「今さら、帰宅が遅くなるのはどうも……」と難色を示されたように記憶しています。

意見が二つに分かれたとき、最も説得力のある発言と

して出てきたのが、「働きすぎの男性に合わせる必要はないのだ。人間らしい暮らしをするためには、もっと労働時間を減らさなければいけない」といわれている時勢に、逆行するようなもの。むしろ男性の深夜業をやめさせ、家庭に返すべきなのだ」。

当時、独身で、とにかく男性記者と//働きにおいて差はない//ことを実証したいと願い、かつ、それなりにやってみせつつあると自負していた私は、深夜業の禁止条項は邪魔ものの以外のなものでもなかったのですが、この発言をきいて、「なるほど、競って深夜業などする必要はないのだ。みんながやめればいいのだ」と、あっさり納得したものでした。

しかし、それから数年たった今日——、深夜業は、男女ともにやめる方向へ行つたのでしょうか？

「NO」です。大ざっぱにいえば、相変わらず、深夜業のできる男性は仕事を十分にこなし、できない女性性はつきたい仕事からはみ出す、といった状況ではないでしょうか。

*

新聞記者という職種に限って、言わせていただきますと、深夜業が不可欠なのは政治・外信・社会部くらいなもので、あとのセクションは締切り時間も早く、だいたい午前十時半—午後七時半の勤務時間ですんでしまうことがほとんどです。

遅くならずにすめば、それにこしたことはないのです

が、問題は、さきにもちょっとふれましたように、深夜業の禁止をタテにとつて「女性性はムリ」と政治・外信・社会部などで女性を受け入れない傾向があることです。

新聞社によって、少しずつ状況は違いますが、女性記者が所属している先といえば文化・学芸・婦人部といった特集記事をかくところと思つて、まず間違いないでしょう。もちろん特性としてそちらに向いており、好んでやっている場合は結構ですが、なかには並い外信部員より、よほど語学が達者で、外国事情にも明るく、かつ取材力のある女性記者が文化部あたりで埋もれてしまつていたり、政財界人に顔のきく女性記者の持つて行き場がなくて転々とさせられたり……という//人手のむだ使い//も現にチラホラ起きているのです。

彼女たちは機会さえ与えられれば、もちろん夜回りも、泊まり勤務もいとわずやつのけ、十二分に力を発揮すること間違いなしですのに。

私自身は、入社後三か月で、当然のごとく婦人面に配属されました。当初は自分でも、ここが力を発揮できる場と思ひ込んで、何ら抵抗はありませんでした。しかし、やっていくうちに、初步的な記事の書き方すらろくに勉強してない者にとつて、企画ものだけで見開きの二頁を毎日つくっている婦人面というセクションでは、とても力不足でやっていけないと感じるようになりました。企画して、取材して、それを百五十行ばかりのトップ原稿に仕立てる作業は、それなりの人のつながりとキャリア

がなくてはとて不可能で、大学出たてで、少しばかり書くことが好き……といった調子で入社してきた私などは、それはもうカラ回りの連続でした。

考えてみれば、同期で入社した男性記者は、それぞれ支局に配属され、取材と原稿書きの基本をみっちりたたき込まれているというのに、女であるというだけで、勉強の機会を与えられないのは不公平。このままでは、苦勞するだけ徒勞で、中途半端な新聞記者になってしまいうというあせりも手伝って、支局勤務を願ひ出たのでした。

案の定、「泊まりができない支局員が一人くることによって、残りの部員の泊まりのローテーションが早まり、迷惑するから」という理由で却下されました。しかし、「取材のイロハと書き方の基本を学びたい」という意向には理解を示してくれて、代わりに社会部の内勤に配属になったのです。

もちろん、泊まりはしませんので、扱いは半人前。あくまでも「お客さん」という受けとめ方でしたが、そのことに不満をいうより、早く仕事を覚えることが先決でした。

九日に一回まわってくる夜勤のときは、朝刊の最終版の締切り、午前一時すぎまでつきあって、それからタクシードで帰ったものです。男性記者はといえば、その後は社内の宿泊施設で寝るのです（もったも明け方近くまで酒を飲んでる場合が多いようですが）。

そりゃ、最終版を締切ったあとでも、事件や火事が発

生すれば、外へ飛び出していかなくてはならないのです。が、そうでない限りはそのまま眠ればいいわけです。一方、私は深夜、タクシードを飛ばして一時間近くかかって帰り、すぐフトンに入って、翌日昼には出社するのです。「会社で泊めてくれたら、往復の時間だけでもよいけい寝られて楽なのに。これじゃ、どっちが保護されてるかわかったもんじゃない」と内心思ったものでした。

結局、社会部での教育期間として過ごした二年間で、私なりに得がたいものを得たという実感をもって、現在、再び婦人面にもどっているのですが、当時と事情も違ってきて、今は一児の母親。せめて、子どもが寝る前、絵本を読むひとときだけは持ちたい、の一心で、夜の仕事はよほどのことがない限り断っています。深夜業が禁止されている、何ら不都合はないような勤務状況ではあります。子どもが成長するにしたがって、再び仕事の量は増やしたいつもりです。現在でも必要とあらば、やはり深夜をいとわず働きたいことには変わりありません。

「保護」に氣をとられている限り、女性の職場、セクシヨンの拡大は望めません。まずは女を閉め出しているワクをとばらい、同等の足場を築いたうえで、男女そろって「人間らしい生活」を実践していくための労働条件をつくっていくべきではないでしょうか。

二十九歳の転職

井ノ部 美千代

転職

民間の会社で働きはじめて七年目、いろいろな意味で「先が見えてしまった」のだった。もしやりなおすのだったら今しかない。新聞の求人欄を克明に読みはじめたのは二十九歳の春であった。少ない女の求人のなかで、女の年齢制限はさらに早い。二十五歳くらいまでだとは知ってはいた。しかし本当にないのである。一般事務・キーパンチャー・看護婦・美容師・歯科衛生士・まかない婦……いわゆる女の仕事と言われてきたものがほとんどである。その上、未婚者などとの限定付きも多い。これはまずい、とにかく今の会社で働きながら職さがしを続けようと思った。幸い区職員の年齢制限がギリギリ二十九歳であった。久しぶりにちょっとした受験勉強もやった。二次の試験に合格したのはその年の秋。何とか次の道はできた。合格発表の翌日、退職の意を会社に報告、一か月後に退職した。さらに職をさがしたものの結局こしかなかった。先が見えた道より次の道にかけてみよう、そう思ったものの、心はそれほどさわやかでもなかった。公務員は男女格差がない、と一般的に思われ

ているように、私もそう思っていたからである。この会社のひどい性差別をそのままにして、ひとり性差別のない公務員へと脱出したような、後ろめたさがあった。比較してみると確かに雲泥の差はある。しかし、差別がないとはまったくのたてまえであった。私の認識がまちがっていたことに気づいたのは、早くも採用区の面接の日であった。幸い第一志望〇区からの面接通知だった。その時の屈辱、怒りは、今も忘れない。

「ご家族は？」「夫と二人です」

「あなた、妊娠しているんじゃないでしょうね／＼」「いえ」……（そんなに下腹が出てたのかしら）

「お子さんをつくる予定は？」「今のところありません。しかし、つくらないときめているわけでもありません」「ここは〇区ですよ。今のお住まいから遠いですね。通勤できるんですか」「このままでも一時間と少し、決定すれば引越するつもりです」……（信じられないといった様子）

「子どもができて働くのは大変ですよ。二重保育などしなければならぬし……」「存じています。でもずっと働き続けようと思っています」

「残業がずいぶんありますよ。夕食の用意もやらなきゃならないですよ」「残業があってもかまいません。比較的自由にやっていますので……。食事も私だけが作るわけではありませぬし」……（何のことをいっているのかわからない顔つき）

「この仕事は大変ですよ。いつも定時に終わるわけではないし、縁の下の力もちのような仕事です。今の仕事のほうがいいんじゃないやしませんか。ここは給料も安いですよ」

その他の質問もあった。しかし、ほぼこんな内容の質問に終始したのである。まるではじめから採用するつもりなどなく、とにかくその口実を見つけるための面接ではないかとさえ思えた。

「残業もずいぶんある」などまったくのウソである。その後、当の〇区に採用決定した二十四歳独身の彼女に「残業などほとんどない」むね確かめたのだから……。結局、この区は不採用となり、あまり希望者のない今のA区の採用となったのである。

女の多い職場

今の職場は保健所。私の仕事は検査であり、ここでは二年目が終わろうとしている。一般健康診断・乳児診断・成人病健診等の臨床検査や、食品の細菌検査、保存料や甘味料の検査、飲料水の検査が主な業務である。

保健所の仕事は二つに大別される。保健婦を主体とした予防課と、食品や水質監視員を主体とした衛生課がある。昔からの保健所の仕事は予防課のものである。すなわち、保健所の仕事に保健婦はなくてはならない存在としてあり、今の保健所のあり方は、保健婦が主体になつてつくってきたようである。いわゆる女の職場なのである。

今まで男中心の職場の中でギリギリとしていた私にとって、うれしい驚きを感じることが多かった。課の連絡会の司会も男女をとわず順番にまわってくる。今となつてはあたりまえのことなのだが、年配の保健婦のテキパキとした司会にウキウキしてしまったときもあった。このやり方はいわゆる専門職の女だけでなく、保健所の女全体に影響している。

「保健所では女性が生き生きして働いているのでびっくりしましたよ」——他の部から、初めて保健所に配属されてきた年配の男性がもらした言葉である。反対に、保健所から男中心の本庁へ配属された女性は、保健所とはあまりに違う男女の仕事の配分のやり方に、保健所は例外だったのだと今さらながらその差を思い知らされているという。

女中心の職場だから、ほとんどが共働き、子どもを産み育てながらがんばっている。それがあたりまえになっているのである。産前産後休暇八週間、育児時間一日二回計九十分と母性保障も進み、お互いにこれをとるのだからまさつても少ない。かつての男中心の民間会社で働いていた私にとって、いろいろな点で新しい発見があった。

女が必要な仕事も……

保健所のもう一つの仕事は衛生課、いわゆる監視業務である。保健所の仕事としては後からできたものだが、ここは男中心の職場なのである。八百屋・魚屋・肉屋・飲食店をまわり、食品衛生上の指導をしたり、食品の収

去を行ない、基準にあっているかどうかを監視したりする。「外まわりⅡ男の仕事」としてつくられてきた職場である。今、ここに女性が一人がんばっている。彼女は「外まわりの仕事は大変よ」といつつも、やはりこの仕事には女の目もつと必要だという。残念ながら、今、食品を買い食事をつくっているのは女である。その経験のある女と、できあがったものを食べている男とではずいぶんちがうというのだ。結局は、法律に基づいて指導するのだが、目のつけどころ、食品に対する日常的関心はやはり違うという。特に子を産み育てることにかかわっている女と男とでは合成保存料等、食品添加物に対する危機感も違ってくる。彼女は後輩のくるのを待ちのぞんでいる。しかし、このところ全く入ってこない。それもそのはず、この職種「男性にふさわしい」とのただし書きをつけて募集されているのである。

彼女は五十二年度採用。その年まではこんなただし書きはなく、めずらしくこの年、女のほうが多く採用されたのであった。公務も時として迅速さを発揮するらしい。さっそく次の五十三年度から「男子にふさわしい」とのただし書きがつけられたのだ。ただでさえ、なかなか採用がむずかしいところに、こんなただし書きがあったのは、多くの女は他の職種のほうを選んで試験を受けるだろう。試験はワンチャンスなのだから。

他の都道府県では、この職種に女を全く募集さえしないところも多い。富山県・徳島県などがそれだ。富山県

にこの理由を問い合わせたところ、次のような回答が返ってきた。

「この職種は、単独でへき地におもむかねばならないこともある。食中毒・伝染病の発生で、職務が深夜にわたることもしばしばある」と。

へき地への出張はいざ知らず、しばしば職務が深夜にわたる、などとは全くのデタラメなのである。まず伝染病はこの職務ではない。食中毒といっても、一県で一年にそう何度もあるものではない。一保健所でみれば、年に一度あるかないかである。それも必ず深夜にわたるものでもない。こんなうそっぱちがまかり通っているのである。

女の職域拡大を論ずれば、必ずといっていいほど深夜業だ、残業だ、と保護の問題が取りざたされる。しかし、これは単なる口実にすぎないことが実に多いのである。それはこの例でもはっきりわかることである。

多くの女たちにとって、現状の保護は必要なものである。しかし、性差別もまた大きな問題であり、保護の撤廃が許せないのと同様、保護を理由とした差別の合理化も許してはならないと思う。少なくとも、まず今の保護条項をそのままにして、ふやせる女の職域をどんどんふやしていきたいと思う。ところが、賃金以外の労働条件（採用を含む）の性差別は法律では明確に禁止されていない。企業のやりたいほうだいだ。女たちの運動でこのような差別を撤廃させることが必要だが、同時に男女雇

用平等法（保護ぬきではなく）の制定が切に望まれるのである。かつての職場で、今も働いている女たちへの思いもこめつつ、私も性差別をなくしていく運動にとりくんでいきたいと思っている。

働く女の現実

遠藤 由美

さんさん迷ったあげく、六年間勤めた銀行を退職することにした。直接の動機は、夫の渡米によって、勤めながらの育児が困難になるからであるけれども、当然行き着く先であったのかもしれない。

話は就職を決める学生生活最後の秋にもどる。私は経済学部という、文科系では最も企業に通用しやすい学部在籍していたから、最初から全く声のかからない文学部の友人を尻目に、毎日送られているひと抱えもあるダイレクトメールを目の前にほくそ笑んでいた。中身をバラバラめくって見ても「女子が不可とは書いてない。女子が不利だなんて、ここでは関係ないことね」と経済学部紅一点のもう一人の友人と話しながらのんびり構えていたものだ。さて、いよいよ企業訪問解禁になってみると少々勝手が違う。男子学生の間では旅費付一泊の優雅な会社訪問を四、五件こなし、そのころ日本に来た

ばかりのパンダを見物し、小遣いを残して帰って来るのがちょっとした流行であったが、私のほうはと言えば、いくつか選んでおいた会社を訪れて、片っぱしから女子は採用しないと拒絶されたのである。K大経済学部の者ですと名乗れば一応「ほう」という顔をされるものの、それ以上何ができるのか、何をやってきたのか聞こうともしない。粘ろうにもおひきとりをとばかりに背をむけられてはとりつくしまもなかった。

そんな中で、大学の付属の建物を借りて説明会を行なったM銀行は、男子といっしょに私を迎え入れ、しかも下宿通勤でもよいと初めて言ってくれた会社であった。調査の仕事をしたいという私の申し出に「調査機関は東京の本店にしかないので、関西なら貸付で、専門の経済と得意の数学を生かしてください」とのこと。人事課長のこの言葉を信じたし、他にあてもなかったから、M銀行に決めた。この時でもまだのんきに考えていた。ゼミの仲間のうち半数以上は都銀に就職することが決まっていたから、「私もM銀行でがんばるわ」と、彼らと同等のつもりでいたのだ。「ちょっと門は狭かったけれど、一度はいってしまえば本人のやる気しだいよ。教職と違ってたまだ女性の地位を獲得してない民間でやってみるわ」などという言葉をはいたような記憶もある。

入行した当時はM銀行が大卒女子を採用し始めて二年目ということもあって、一年先輩の諸姉も喜々として働いているように見えた。「期待されてますよ」男女同一

初任給」という文を書いた人もいた。けれども今から考えると、男女同じに扱う考えのなかったことは明らかだった。採用も男子は本店、女子はブロック採用であり、したがって転動はない。何年いても、はじめに配属された店で退職するまで勤めることになる。転動することにワンランク上がる銀行の仕組みの中では、これは決定的ハンディだ。社内教育の面でも、女子は大卒でも札束勘定と接遇・電話の応待など、入行時に一週間やるのみで、中堅になるにつれ研修に忙しくなる男子行員とは対照的である。三年目の昇給・昇格に差をつけられたころには、先輩・同期たちは結婚のために、ほとんど退職してしまっていた。そして五年目からは、大卒女子の採用自体、割が合わないということをやめてしまった。

私の仕事は封筒の宛名書き、お茶くみ、コピーとり、その他男性の下請け雑務等で、この六年間変わらない。時には個人的にたばこの使いを頼まれる。私としては極力いいねいに断わったつもりでも、次の日から村八分。ここには若くて華やかなお嬢さんたちがたくさんいるのだ。ひとり浮きあがって黙って電卓をはじく。学歴にこだわるわけでは決していないが、あの人事課長の言葉が、小学校の算数で習う利息計算を意味するものとは誰が考えようか。

きびしい管理体制の上に、裏切られたという思いがいっつも重くわだかまっています。結婚・出産という私生活上の転機を迎えるごとに辞表を持って歩いた。それを出さ

ずにきたのは、何とか女の座る場所を確保しよう、座る場所のないままやめてなるものかという悲願にも似た意地からであった。それに「職業とは何か」という長年の疑問に対する答えもまだつかないでいかなかった。何もかも中途半ばなまま飛び出すわけにはいかない。もう少し何か見えるところまで進んでみよう。そう思いつつ六年たった。

概して仕事に行き詰まった時、三つの方法が考えられる。一番目はもっと積極的に仕事をする。二番目は単なる資金稼ぎと割りきって、他に自分のしたいことを見つめる。三番目はやめてしまおう。一番目の方法では、思いつくことは全部やってみた。妊娠八か月の大きなおなかをかかえて夜間研修に通ってみたり、男子なら全額銀行負担の通信教育を自費でやってみたりしたが、結局物知りの便利屋として都合のよい時に都合のよい方法で利用されるだけで、男の絶対的優位性を信奉している者には、常軌を逸した女としてとられるのがせいぜいだった。それでもやはり人一倍働いて自分の能力を認めてもらう以外に方法はないと思われるのだが、よほど重病でない限り体調不調でも休みをとらないことや、日曜日に頻繁に行なわれるレクリエーション行事にかかさず参加することとで仕事に対する熱意をはかられては、性分業をバックに家庭を切り捨てて減私奉公する男性に太刀打ちできない。二番目の方法の単なる金稼ぎとして他に何かやるのは絶対的に時間が足りない。家事などは夫と二人でやる

ようにしているが、少々残業でもしたら、買い物や夕食の準備・後片づけ・洗濯で、あつという間に時間がたつてしまつて本の一ページも読まないうちに寝いってしまう。特に子どもが生まれてからは、膨大な洗濯物にふりまわされる毎日、日曜日にやつとひと息いれるありさまである。このような状況の下でも、鶏か卵かの悪循環を断ち切るために頑張らなければならないのだろうか。自分の日頃のささやかな信念に、逆に縛りつけられる思いだつた。

そんな時、夫に渡米の話がおきた。彼はついて来いとは言わない。ただ自分としては子どもの成長にかかわりたいから、いっしょに行けたらうれしい、それと私の現在の仕事に見通しが持てないのならこれを機会に方向転換したらどうかと言つたのみである。

わが家は親子三人の典型的核家族。ちよつと何かある時でも、私の両親は札幌に暮らしていて行くにも来るにも遠すぎるし、夫の両親は健康上の理由からあてにできない。ご近所といつても、一年ほど前に移つて来たばかりで終日二人とも外に出ているため、顔を合わせれば挨拶を交わす程度のつきあいしかない。子どもが保育園に行きだして、風邪やはやり目をもらつてきて休まなければならぬ時、看病は決まつて、ある程度の融通をつけられる夫の肩にかかつていた。そうでもしなければ、仕事の忙しい日には熱があつても出勤するのが当然とされている職場は続けられなかった。今、夫が緊急連絡も容

易ならぬ国外へ行つてしまつたら、まだまだ病院通いの続くだろう乳児をかかえて、どうやって仕事を続けよう。子どもと二人でここに残ればたちまち行き詰まるのは目に見えていた。

けれども一方で、退職を自分の現実の問題として考えてみると、やはり収入の道を閉ざしてしまふのが怖い。無収入になることが即社会との直接的な結びつきを失なうことを意味し、日常性の中に沈んでゆく例を数多く知っているだけに考えこんでしまふ。忙しい時には時間が許せばあれこれやつてみたいなあと思つたことも、稼ぐという拘束がなければ、気まぐれな私は長続きするかどうかあやしい。それに店内で初めて産休をとり、現在も育児時間を取りながらやめるのは、職場での女性に対する偏見を一層つのらせることになるのではと考えると慎重にならざるを得ない。

一か月間考えあぐねて、とうとう退職することに決めた。それからさらに二週間言い出せず迷つた。座る場所をつくれなくて去るくやしき、経済力を失つた後の不安から、なお一抹の未練を残しておずおずと退職を申し出たとき、上司はさりとつた。

「あつそう。普通は女の人は結婚するときにやめるものですから、本来ならあなたはとくにいない人ですよ」

上司たる彼と人間的関係などなかったけれども、残念ですとか困りますぐらいの返事を想像していた私は絶句

してしまった。会社にとって、私は何だったのだろうか。私にとって、仕事とは何だったのだろうか。

今度の退職の直接の引き金は夫の渡米ではあるが、さかのぼっていけば仕事そのもの、職場そのもの、さらにはそこを選んでしまった就職の際の情報無さ、選択の誤りに行きあたる。後日、共働きをしていた男性が、銀行員たるもの、妻に家庭をまかせてこそ安心して業務につけるのに、妻を外で働かせたということで左遷されたという話を聞いて、「ああ、ここではやって行けないなあ」とつくづく思った。

近年マスコミでは「女性の時代到来」などと報道し、さまざまな条件に恵まれた一握りの女性たちが華やかにスポットライトを浴び、女性の地位が全体的に底上げされているような印象を受けるが、誠実に生きようとしている一般の女たちには、今なお差別の壁は厚い。

より多くの女の連帯と平等法制定の必要性をひしひしと感じる。

腰痛症に苦しむ

——「障害児」教育の現場から——

西海 ゆう子

「障害児(者)」の介助をされる人なら、誰だって「腰痛症」を知っていると思う。抱きかかえるなど日常の介助

に中腰の姿勢でいることが多く、私も養護学校、肢体不自由児対象)に勤めてから腰を痛め、それ以後腰だけでなく肩・腕の痛みに悩まされている。整形外科の理学療法からハリ治療まで、さまざまな方法を試みつつ、治す努力をしたらうえのこと。にもかかわらず、いっこうに効果なく、寒い日や雨の日の痛みは格別という中で、日々「障害児」に接している。おそらく子どもから見れば、私は常にかめつづらをしていることだろう。悲しいことだが決定的な治療法がないだけに、前途は不安のみである。

福祉(「障害児(者)」施設等)の分野で働く人に、腰痛(業務上疾病)が多いというのはよく知られているが、いまだに腰痛が職業病として認定されず、かつ労災保険の適用を受けられないということも厳然たる事実だ。

以前、神戸市の保母が腰痛を「労災」と認めさせた裁判例があり、先日大阪の「自閉症児」施設職員が腰痛で訴え、「府は安全配慮を怠った」という判決を勝ちえたが、それでも現場では法的にも認められていないのが現状である。おそらく、裁判に持ち込めば、原告側に有利に働く状況も作られてきていると思うが、裁判には想像を絶するほどの時間と費用がかかる。

私は三年間小学校に勤めた後、肢体不自由児養護学校に転勤した。教員養成大学で「障害児」教育を専攻していた私の場合、施設職員の場合と多少ニュアンスは違いますが、仕事の内容としては大差なかった。どうしても子どもを抱きかかえる仕事が多いのである。友人たちの大多

数が「腰痛」を訴えていたこともあって、腰には十分留意していたつもりが、あえなく腰痛症と診断されてしまった。

医師は「腰に力がかかり過ぎた結果」だと説明してくれたが、学校では「年次休暇（有給休暇）」でしか休めなかった。さらに、学校校医からは、「今の若い者は忍耐力がない、△障害児△の親の身になったれ、親は大変なんやで」と、とんでもない指導がなされた。私の腰痛を労働災害と認めさせるには、この校医の印が必要なのだが、とりつくしもない。余りの痛みに思考力も働かず「悪徳医者め」とつぶやきつつ引きさがってしまった。

私の職場で腰痛を訴える者は、六名いる。二十二名中六名だから、かなりの高率になるが、ほとんどが若い女性である。出産経験のある人は腰に筋肉がつくよううで、あまり腰痛を聞かない。しかしとにかく私を含めて、職場の女たちの困っている問題なのである。

市教育委員会の指導主事が、学校を訪問した際に思いきって内情を訴えてみたが、「腰痛を労働災害と認めることはできない」の一点張りである。ほかにも「因果関係はつきりしない」、「体操すればよい」と言う。あげくの果てに「では障害児教育は不要なのか」と、とんちんかんなことを平然と口にするのである。

市側がのりくりりできる背景には、こういう事実がある。――毎年腰が痛い、という訴えをおこした教職員の者に、本校では三年周期ぐらいで普通小・中学校に異

動させる。養護学校を第一志望で入ってくる教職員はほとんどいないので喜んで移ってしまうので、「腰痛症」という問題はあるようで実際はみえなくなっているのである。誰も言い続ける人がいないからだ。「障害者」教育の現実と、「施設職員」の置かれている実態がどんなものか想像してもらえないのではないだろうか。

教育委員会への憤りは大きい。思い余った私は、分会（日教組の職場における単位）会議上で、「腰痛は養護学校全員の問題、みんな考えて」と、何度も言い続けてきた。ある程度は、全員が、わかってくれるのだが、何ら対策もないまま日が過ぎていった……。

そのうちに「腰痛になるような要因を、この学校に来る前に持っていたのちがうか」。それが昂じて「腰痛になるような弱い者を養護学校に持ってこられると、健康な者が迷惑する」という声が出始める。ついには、「教育委員会かて困っているんや。因果関係がわからへんのに責任を問われても」「腰痛になる弱い者が悪い」などと、だんだん雰囲気が変わってくる。こういう教師に限って「障害児教育こそ教育の原点」と誰よりも豪語する。弱い者が悪いのなら、△障害児△こそ、もっとも弱い存在であるはずなのだが。

現場にいてわかってきたことは、きれいな言葉に置き換えないとやっつけられないようなことを、教育の名においてやらされているから、教師の聖職意識が、養護学校ではあたりまえとして生きている。毎年、養護学校の希望

者が皆無に等しいのはなぜかというと、教壇に立つ代わりに排泄指導と食事介助が仕事だからである。確かに、赤ん坊でない子どものおしめ換えと、うまく吞み込めなくて反芻する子どもに吐き気を催しながら食べさせることは、決してきれいな仕事ではない。誰もが、「大変です、御苦労様です、ほんとうに尊いお仕事です」と絶讃する。だから「尊いお仕事」の聖職者は、腰が痛いなどと死んでも口にしてはならないのだ。私はつまり、聖職者のかざかみにも置けない奴というわけになるのである。

だが、赤ん坊のうんちを始末する母親に、誰が「大変です、御苦労様です。ほんとうに尊いお仕事です」と言うだろうか。母親がするのはあたりまえで、教師がすると大変どころか「教育の原点」となる。こういう飛躍は、後があやしいのだが、あえて「障害児の教育は教育の原点」というなら、それは「障害児の教育権、人権を保障していく闘いゆえの原点であり、人のいやがるおしめ換えをするからであってではない。そういうことは「健常者」として当然なすべきこと、とり違えてはならないことなのだ……。

それにしても「腰痛になるような弱い者」というのが、私の学校だけのことだろうか。つまり、養護学校の教師は「体力の強い男」が期待されていて、腰痛になるような「弱い女」は、遠慮したいということなのだろうか。養護学校で必要とされるのは、物理的力だけではないは

ずである。ほんとうに「障害児」を大切に思うのだったら、「腰痛になるような弱い者」と言えるはずはないと思う。

教師に犠牲を求めたら、それはやがてより弱い存在である子どもに向けられるのは必定。「わたしら腰の痛いの」がまんして、あんたらに尽くしてるんや。そやから「障害児」は文句言うたらあかんねん」と。自分を犠牲にする人は、他人にもより犠牲を強いるのである。

私は養護学校で、日に幾度となく二〇—三〇kgの子どもを抱きあげ腰を痛めたのかも知れないが、私がほんとうに涙が出るほど痛かったのは、腰のせいではなかった。「力が弱いから腰痛になる、腰痛がいやなら、養護学校をやめればよいのだ」というその言葉だ。「何も女が働かんでもええんや、せんでもええことするから腰痛になる」「女は家にいたらええのに、特に結婚した女は家のことせんと。そしておとなしきに、旦那と子どものめんどろ見てたらええんや、そない金儲けてどないすんねん」等、男の本音が顔をのぞかせる。

公務員、特に教員は、男女同一労働で同一賃金、それに対する「男の歪んだ復讐」が、女たちを精神性腰痛症に陥らせているのである。

養護学校に勤めて腰を痛めてから、福祉施設職員の腰痛が私の比にならないことに心が動いた。さらに「障害児」の母親に心が動いた。一步学校を出れば、介助はすべて母親の肩にかかる。彼女たちも、いちように腰痛経

験を持つ。母親の生活はすべて子どもを中心に成り立っている。わずかな介助手当は、一生あるというわけではない。朝、子どもとともに学校に来て控室で待機し、子どもとともに帰る彼女たちは、外で働くことやパートすらできない。そんな彼女たちを前に、まず女は経済的に自立しなければなど、決して言えはしないのだ。

「腰痛は個人的問題ではない」と私はひとりでも言い続けていきたい。「腰痛」は女たちの問題、労働総体の問題でもあるのだと……。

四十九歳の再就職

松崎 高子

昭和の年号とともに年を加えていく私は、この十月で五十五歳の定年を迎えることになっていました。

思えば、二十五年前、長女の出産と同時に頼みの姑が寝つき、退職しなければならなくなったときには、まさか二十年ものブランクになるうとは思ってもみませんでした。条件が整いかけると夫の転勤また転勤で、再就職しようと職安に出向いたときは、もう四十九歳になっていました。

手に取る求人票はどれもこれも、三十五歳まで、パー

トのみ。頼み込んで、やっと電話してもらうと、向こう側では「婆さんだなあ」とか何とか言っているらしく、「でも経験者ですから、一応会うだけでも会ってみてください」とニヤニヤ笑っている係員に、とても不安を感じたことを覚えています。

出向いた会社は、ほとんど、日光の入らない、あばら屋の設計事務所で、こんなところのせいか、すんなり採用になったのは、後から考えると、希有の幸運だったようですけれど。

パートから嘱託、嘱託から正社員への道は、侮辱といやがらせの連続でした。

「コーヒーがのみたいなあ」と男性社員。「お湯はわかしてありますよ」と私。「女は、お茶を入れるのも仕事のうちだ。男がお茶なんか入れていたら能率が下がる」「女だって能率が下がるのよ」「男と女は仕事が違う」「違うことが間違いでしょ」。

数え上げれば、きりのないほどの、こんなやりとり。平気そうな顔をしていても、平気であるはずもなく、目がまわりそうになるほどの、すごい消耗です。

後から入った男性は、資料を与えられて、意味の分からない仕事をしているのに、女性はいきりのない単純作業の毎日で、仕事がやりやすいようにと資料を要求しても「あなたには関係ない」と拒否されたり、社内講座にも参加させてもらえず、「女のやるような仕事を、男がやっていられるか」と暴言はあびせられるし、「設計をやらせ

てくれ」と、要求すれば「女に設計を、やらせたりしたら、そんなに、人材がいらないのかと、もの笑いになる」と、うそぶく社長。

今、思っても心臓に悪いようなことばかりで、好きな仕事のためとはいえ、つい、ひるんでしまうこともたびたびありました。

社長や主任の態度が変化を見せはじめて、仕事も立場も、やっと確保できた矢先、石油ショックによる造船不況で仕事が減ると、「夫に養われていれば、いいじゃないか」と真っ先に人減らしの対象にされてしまいました。

日ごろ快く思っていなかった男性たちは、保身のため、早くやめろといわんばかりで、私といっしょに退職をせまられた独身男性は、いやがらせに負けて、去って行きました。

「公の労働相談に持ち出したら、いろんな、インチキも明るみに出さないわけにはいきませんね」「夫があるから、というのが理由なら、離婚届を持って来ましょうか」——私は背水の陣で抵抗して、情勢が変わるまで、持ちこたえることができました。

今、しきりに思われるのは、同じ仕事をして女のほうがはるかに給料が安い、ということが、独身男性と私との明暗を分けてしまったのではないかという、後ろめたさです。

二月二十一日の新聞で、鈴鹿市の山本和子さんの勝訴を知ったときは、涙がこみ上げて、なりませんでした。

地をはう蟻のような女たちの現場での、つらい努力の積み重ねも、こういう流れの下地を作っているのだと、ひそかに誇らしく思う一滴の涙も含まれていました。

ところが、三月六日号の週刊新潮は「『女子採用』の危険性を示した女子職員」という見出しで、「中央官庁や、全国の自治体が女性職員の採用に慎重になるのは必ずだらう。あらためて女性の職場を狭くした」と書いています。

女性に対して、その実力に見合わないもったいない使い方をしておきながら、こうなってもまだ何の反省もない偏見を思うとき、本当に役に立つ男女雇用平等法が一日も早くできることを願わずには、いられません。

半月ほど前、定年を延長してほしいと言われて、もちろん、受けることにいたしました。

あらゆる職場の下積みで差別されるくやしさに身をふるわせている仲間のためにも、もうひとふんばりするつもりです。

私にまつわる悩み、そして差別

長 縄 幸 子

去年の四月に、私は国立G大の教育学部重複障害教育臨時教員養成課程に入学した。定員二十名に対し応募者

は百人足らず、五倍の競争率だった。倍率が高かったのは去年初めてこの課程ができ、新聞にその募集要項が載ったためである。私は日頃から障害児に関心があったためか運よく試験に合格できた。合格者は全員で十九名で、二十歳―三十六歳までという年齢の幅も広いことながら、独身既婚を問わずさまざまな人たちが集まり、さながら人間品評会といったところであった。しかし目的は全員ほとんどが一致していて、教師になりたい、職につきたいという希望がほとんどだった。私もそうだった。とにかく職につきたかった。

現在五歳と六歳になる息子を家で育てている間、ずっと職を得たいと思っていた。私の家庭は核家族であり、私は専業主婦であった。女が職につく場合、子どもの保育所の確保と職場の取得が必要であるが、その二つとも私のまわりにはなかった。下の子が二歳半、上の子が三歳半のとき私立の保育園に入れてもらい、四か月パート勤めをしたことがあった。延長保育のない保育園ではパート勤めしか可能ではなく、その仕事も子どもの病気でよく休んだ。軽労働の単純作業だったが、時計とにらめっこをしながら毎日が過ぎた。本来なら楽しいやりがいのあるはずの服作りが、分業になってしまうとこんなにも空しいものか……、と大量の服を目の前にして思った。パートをやめるとすぐ、私は自動車学校に通った。女が子どもを育てながら外で仕事をするためには、車が必要不可欠だと思ったからである。しかも多額のローンを

覚悟で郊外に家を建てている最中であつた。交通網のまったくないその郊外は、車がなければ動けない場所でもあつた。

下の子が三歳半、上の子が四歳半のときに現在の家に移った。この家のある市は保育園が整備されており、幼稚園は数少ない。去年の四月より二人の子どもは公立の保育園に通っている。しかも、どの保育園にも延長保育があり、私の息子たちも延長保育が認められた。この郊外に移ってきた理由の半分は保育園の整備がよかつたことである。そのくらい私にとっては保育園が必要であつた。職につくにはまず保育園がなければ不可能だからである。

祖母たちは自分の仕事を持っていたし、私は育児者として祖母たちをあまり信用していなかつた。そしてまた育児を祖母たちにまかせるのはトラブルの種でもあつた。子どもと母と祖母が複雑に入り組んでははつれる。

子どもがつまらぬ人間関係の渦の中に巻き込まれ、正常な心身の発達を阻止されることにもなりかねない。大学で教育の勉強をするようになってから、特にそう思うようになった。そのような理由においても、私には、そして子どもには、保育園が必要だった。

保育園の入園保障は私に何よりのものを与えた。服なんか買えなくなつてよい。ぜいたくな食生活などできなくなつてよい。私は働きたかつた。それとともに勉強したかつた。私は短大の英文科を卒業していた。しかしながら今どき短大の英文科を出たところで、いざ社会で働

こうと思うと何の役にも立たない。私のような人間はい
たるところにゴロゴロしているし、三十歳という年のせ
いもある。私が英語の中学校教諭の免許を基礎としてG
大へ入ったのも、養護学校義務化に伴って養護学校教諭
一級の免許が取れ、しかも職に結びつくかもしれないと
いう期待からだった。

入学当初、クラスの十九名は皆期待に胸をふくらませ
勉強した。私もそうだった。必ず職に結びつくものと思
い込み、クラス内の討論などにも積極的に参加した。ど
ころがどうだっただろう。G県の教員採用試験を十二名
受け、全員落ちたのである。二十七歳の男子のみがS県
の教職採用試験に合格、その他はまったくの仕事あてな
し組だった。三十一歳の男子は失望のためか、レポート
を出すのを止めてしまった。

大学の教官は四人いたが、その中の一人はかなり外界
に対して力のある人で、就職の口も五つや六つなら世話
のできる人であった。が、就職したい人は十数名いた。
いったい先生はどうするつもりだろう……と私は悶々と
しながら毎日を過ごした。辛い日々であった。その先生
の口から就職に関して何も聞くことはできなかったのだ
がある。一月に入ると、ひとり、ふたりと、職が決まって
いるという話が耳に入ってきた。

伝え聞きではあるが、その教官は主婦族は一応めしの
種があるから、最終的には就職しなくてもよい、という
意見だったという。もちろん、二十七、八歳の男性はそ

れまでの職を捨て大学生となったのであるから、それな
りの保障をしてやるにこしたことはないと思う。しかし
ながら、私だってわれらをもつかむ思いで大学に入学して
きたのである。毎日のように新聞の求人欄を見ている、
三十一歳になってしまった私などにはもうほとんどとい
っていいほど常勤の口はなく、パートばかりである。差
別を受けているのは私たち三十過ぎの既婚者ではないの
か。

もした勉強するだけであるならば、私は婦人問題を
やりたかった。その問題を自分なりに消化し納得するま
では、障害児(者)問題についてもとことんやっていけ
る自信がなかった。しかし婦人問題を専門に研究してい
る大学は皆無であり、それを仕事にするにはまだ無理な
のである。その点、障害児(者)に関する分野は、大学
にその分野ができており、研究も進んでいる。横の連帯
もできている。そして彼ら自身、自分たちが差別されて
いることを知っている。

ところが女たちはどうなのか。もちろん女たちは日常
生活において何不自由なく市民権を得て生活しているよ
うに見える。障害児(者)に比べて恵まれているように見
える。では果たしてそうなのだろうか。女たちはまず自分
が差別されていることを知らない。そして社会性がない。
仲間がいない。男たちにいいように扱われている。その
くせ自分は女の幸せを得たと思っている——。ある意味
では女たちのほうが不幸せである。真実を知らないから。

いかにも差別されていない人間のようにカモフラージュされているから……。

そういう女たちの差別を大学の教官は気づいていなかった。「主婦は最終的にメンシ種があるから」と言つて内密に事を進めている。もっとオープンに話し合いの場を持つて進めるべきではないのか。だれだつて職がほしいのである。それを何の基準もなく自分の近くの人間から職を決めているのだ。大学は学問の場所であり職安ではない。しかしながらもっと他の方法があるように思えてならない。子どもを育てるためには一時期家にいたほうが良く、むしろ女性は再就職すべきだというのが教官の意見であつた。であるならば、私たち主婦族をもっともっと積極的に職につかせる努力をしてもよいのではないのか。私が障害児に対して問題を持ったのも、自分の子どもからの発想であり、女性差別からの発想でもあつた。障害児(者)だろうが女性だろうが老人だろうが、差別は差別である。その教官のやっていることは、差別以外の何ものでもないではないか。何のための障害者問題、差別問題なのか。……憤りを禁じえない。

このように、せっかく保育園が確保でき、学問の場も保障されたのに、最後の職場の確保でまた私は足踏みしている。毎年毎年三月になると私は職場を求めて足踏みし続けている。ほんとに出口はあるのだろうか……。

今年もう一度、教職採用試験を受けるつもりではない。が、目の前に拡がるのは、今もう絶望ばかりである。

差別に利用された保護規定

大西 歩

一、三六協定

「来月の三六協定、男子四十時間、女子二十時間で提案がきていますが、どうしますか」。職場会(中規模出版社の編集職場)で代議員が毎月同じ時期に出す議題である。最近ではあまり議論もなく、すんなりと提案どおり決まることが多い。

労働基準法第三十六条に基づき、時間外労働(残業+休日出勤)を、男は零—六十時間、女は零—二十四時間の範囲で月ごとに決めている。女が二十四時間までというのは、労基法の一週六時間までという規定に基づくものである(法律の解釈のしかたによってはもっとできるはずだが)。男のほうは、三十時間未満で協定をしたことはない。比較的ひまだと思われる時期でも、「少ない時間で協定を結んでそれを破るのはよくない」とか、「予備のため」という理由で、なかなか減らさない(予備が男にだけ必要だという理由はわからないが)。したがって、女と男の時間外労働には大きな差がついている。

二、現在の労働条件

組合が結成されたのは数年前だが、その時点で次の要

求はとおり、制度として確立された。

勤務時間は午前九時―午後五時。週五日制。男女同年齢同一賃金。月ごとの三六協定。産前八週間産後八週間の休暇。妊娠休暇（つわり・通院休暇を兼ねたもの）二十日。妊娠時の勤務時間短縮一時間。育児時間一時間、一歳まで（ただし女のみ）。生理休暇二日以上必要日数（編集職場では仕事にさしかえるのではほとんどないが）。

以上の休暇はすべて百％有給、時短についても賃金は減らされない。そして組合と経営者の間では、その後も常に労働条件についての話し合いが行なわれている。

たいへん恵まれた職場に違いない。男女差さえなければ。

三、時間外労働の現状

二年ぐらい前、女の休日出張願いが出されたのをきっかけに、経営者は「労基法で女子の休日出勤、一日二時間を超える残業は禁止されている」と言い出した。その前の週まで女の休日出勤は行なわれていたにもかかわらず、その休日出張はやめさせられ、各職場でも話し合いが持たれた。

「時間外労働は男女ともに歓迎すべきものではなく、本当は女の時間外労働の条件と同じになるまで男の労働条件を引き上げていくべきである。今、女を男と同じ条件にすることは運動として後退することになる。せめて今確立している女の労働条件を守ろう」と一人の男が言う

と、男はみんなそれに賛成した。

女としてはそれでは困るので抗議したが、「後退はできない」の一点張りで全く受けつけられなかった。それなら男の条件をよくする努力をするのかというと、それには組合の力が不足だということで、女と男の時間外労働に差をつけることが確認されてしまったのである。

編集会議が昼間の平常勤務時間内に行なわれることは少ない（主として著者の都合による）。平日なら六時頃からが普通で、土曜・日曜にもしばしば行なわれる。締切り間近にはどうしても残業は多くなるし、休日の出張校正もしばしば必要になる。出張校正は深夜に及ぶこともある。以前は女もそのような仕事をしていたが、今では土・日に行なわれる編集会議、出張校正、出張等々から締め出され、平日の会議や残業のときも七時で帰らなければならなくなった。

残業の場合、夕食の時間を一時間とることが認められているが、女は食事に一時間使うと一時間しか仕事ができないので、夕食をとらないで働き続けるのが普通である。一方、男は六時までに夕食をとり、九時十時まで残業し、土・日については自分の都合で休日出勤をするかしないか決めることができる。休日出勤をした場合、二週間以内に代休がとれる。つまり、男は比較的自分のペースで仕事することができのに反し、女は限られた時間内に、密度を濃くして仕事をこなさなければならないのである。

編集職場にもいろいろな仕事があるが、誰もがやりたがるような内容の仕事はどうしても時間外が多くなりがちである。女は必然的にそうした仕事からは締め出されることになってしまふ。

蛇足ながら、私の職場の男たちは全員既婚だが、共稼ぎは一人もいないし、家事・育児に深くかかわっている人もいない。

四、経営者側の矛盾

経営者は「労基法で女子の時間外労働は……」といつも言いがた、女課長（非組合員）が十時以後まで残業することについては異議をとねえるところか賞讃している。もちろん彼女は土・日にも出勤するし、十時以後の残業も日常茶飯事となっている（管理職だから休日出勤は労基法違反にならないが、深夜業は違反である）。

また女の残業は、一日二時間までと決められたのに、中間管理職の判断によって、女の一日三時間以上の残業・休日出勤が認められ、平日に二時間ずつ振り分けて申請している人もある。

経営者の側に、法律を守ろうというはつきりした姿勢や、女子労働についての一貫した考え方はないようである。むしろ、労基法を持ち出すのは、差別するためではないかとも思われるところがある。

五、採用の問題

一番問題だと思うのは、組合結成後、時間外労働の多い編集職場に女が採用されないことである。昨年度の募

集でも、女の受験者は多かったというが、新人四人は全部男に決められた。部長をはじめ経営者は「編集には女は採らない。不安定要素だから」と公言する。それは「すぐやめる」というようなことではなく（女も勤続年数は長い）、時間外労働がさせられないということのようである（すでに働いている女たちも、部下として、あるいはチームの一員としては敬遠されがちになっている）。

それよりも裏切られた思いがしたのは、「女の条件を守ろう」と言っていた男たちが、自分の職場に迎える新人については「男以外考えもしなかった」と言ったことだった。経営者と組合の男たちは、女を入れることを考えない点では一致していたのである。組合側が三六協定の男女差を改める努力をしないのも、はじめから女を男と同じ働き手だと思っていないからではないだろうか。女が仕事から締め出されることについて、男たちは少しも痛みを感じてはいないのである。

三六協定や労働基準法の時間外労働の規定が男女同じになっても、仕事の差別が完全になくならないと思われないが、差別が少なくなることは確かである。今の規定が差別しようとする者に都合よくできていることを私は強調したい。

六、男だけにつく妻手当

組合が結成される前から、経営者は男だけに家族手当をつけていた。妻、子ども、同居の親を持つ男への家族手当は、今でも続いている。失業中の夫を持つ女がいて

も「本来男が働くべきものだから」と、家族手当はつけない。共稼ぎをしても、男だけに家族手当がつく。夫婦が同じ社員であっても、男だけに妻の分の家族手当が出るのである。

「せっかくついているものを削れと要求することはできないし、既得権を後退させるのはよくない」と、組合の男たちは歯切れが悪い。社内共稼ぎの男に気がねしているのだろうか。社内共稼ぎの女は「なぜ男だけなのか」、「夫の家族手当が削られても結構」とはつきりしているが、共稼ぎの男の妻手当を経営者に削らせるところまではいいない。

七、平等法を早急に

現在を生き、働いている私たちに、三十余年前に制定された労基法を持ち出して差別しようとする経営者、性別役割分業を当然だと思っている男たちをどうやって変えることができるだろうか。

職場の実態に応じた労働基準法の見直しとともに、平等法を早急に制定することがぜひ必要なのである。

先どり実施すすむ労基法改悪攻撃

——ライン労働の現場から——

中 込 秀 子

京浜工業地帯の、ある製菓工場。ここでは約百三十人

の女性労働者が働いている。以前は男女の構成比で女性を上まわっていたが、年々の人員未補充の結果、女性労働者のほうが男性労働者を下まわってしまった。百名を超す圧倒的多数は、直接キャンディや、チョコレート・アイスクリームの製造・包装作業につく現場労働者である。

△製品優先の室温管理▽

朝、始業前の女子ロッカーの光景のなかから、この工場のもつ特徴のひとつが現われる。食品工場であるからみんな白い作業着を身につける。そして現場作業につく者は、ほとんど一人の例外もなく夏、冬を問わず「ももひき」と、「毛糸のパンツ」を欠かさない。夏のむせかえる暑さの時に「ももひき」と、「毛糸のパンツ」では聞くだけで汗ばみそうな話だが、この二つの下着はこの女性労働者にとって、わが身を守る必需品である。

職場は働く者にとってより、チョコレートなどの製品と機械の条件に合わせて室温管理がされている。とくに夏場は外気温と作業場の室温の差が十五度近くになることもあるほどである。「製品よりわが身のための室温管理を！」とはいっても、ちょっとした気温が上がればチョコレートや餡がベタついて、機械は故障続きとなってしまうから仕事にならない。女性労働者の多くは慢性的な冷え症になっている実態である。もちろん防衛策は、ももひきと毛糸のパンツに限らない。ここでは防衛策に会社が責任をもつよう、職場からの要求づくりと運動が

すめられてきた。運動靴や、作業ズボンの防寒をほどこした改善、全女性労働者に靴下が支給され、アイスクリームなどの職場では、ももひきの支給も勝ちとってきた。最近では電気マットなどの設備もとり入れられ始めている。それでもまだまだ切迫流産の危険性などが比較的多い。女性労働者にとって作業環境との闘いは、職場でのまだまだ続く重要な課題である。

△若年雇用が前提の交替制勤務▽

この工場の平常勤務時間は、八時―十六時三十分、昼休みの一時間休憩をはさんで、実働七時間三十分である。毎年三―四月以降八月頃までアイスクリームの集中生産のため、部分的な交替制勤務が行なわれる。女子の交替勤務は、七時十五分―十五時三十分と十二時十五分―八時までの二交替制である。他の菓子工場では、工場ぐるみ交替制がしかれ、完全寮制度を基盤に七時―二十二時まで完全な転交替で実施されているところすらある。交替制勤務は、その時間帯が深夜に及ばない限り、労基法上の何の制約もうけない。女子時間外労働の制限にも触れずに、しかも多少の手当を支給するだけですむのだ。資本にとって利益は膨大である。

ところで、交替制勤務につくと、男性も含めて多くの労働者が胃腸の乱れを訴える。一週間ごとの早番・遅番の交替制だが、その都度、朝・昼・夜の食事時間が勤務に合わせて変更を余儀なくさせられるためである。

また完全寮制度を基盤に、工場ぐるみ交替制を実施し

ているようなところでは、女性労働者が結婚し、出産して働き続けるといことが、はじめから、まるで問題にされていない。交替制勤務に耐えられる労働者だけが必要とされている。労働協約では産前産後休暇や育児時間が立派に定められていても、現実に交替勤務に不適格とされてその該当前に職場を去らねばならなくなるのが実態である。こうした職場では女性労働者の平均勤続年数六一年をも大幅に下まわる勤続年数である。

△トイレさえ自由に行かれない▽

平常勤務にせよ、交替制勤務にせよ、お菓子工場では大部分の部門がライン労働のシステムで構成されている。始業開始のベルと同時に数分の準備作動を終えて動き出した作業は、昼休みまで止まることはないことが基本である。交替制勤務は昼休みすら稼働が続行する。こうしたライン作業はだいたい、一工程が四―五人のローテーションが三つ四つ組み込まれて一つの製品の出来上がりとなる。一度動き出したら止まらないのが基本なので、作業者は自分の持ち場を離れることはできない。

職場に外からの電話はつながらないことになっているし、トイレも自由に行かれない。午前十時と午後二時三十分に一工程に一人のトイレ交替要員が入る。一人が四―五人のローテーションのメンバーのトイレ交替をするわけで、最後の人が十一時頃になってしまうこともしばしばある。先に行った人は、次にトイレに行く人のことを考えるからなるべく短時間で用を足すことになる。交

替要員に入る人は十時間前に自分はトイレに行かなければならない。急に腹痛になった場合など、トイレ交替を呼びに行く間もないから、その工程にいる他の作業者が、一人分の作業を補うことになる。トイレだけではない。鼻をかむちょっとした時間も、水を飲みに行くひまもないのがライン労働の実態なのだ。トイレ交替が入る時間に体をあわせるために、始業前と昼休みの最後に必ずトイレに行き、お茶を飲むのも制限しなければならぬ現実である。

さらにこうしたライン労働の大きな特徴は、単純反復作業の繰り返しである。ほとんどが立ち作業で下を向いたまま、手・指をひっきりなしに動かす。そのため頸肩腕障害や、慢性的な肩こりが増えている。エレキパンの愛用者がたくさんいる状態である。これも労働者のギリギリの防衛策としての要求で、休憩室にアソマ機の設定や、時間内ラジオ体操の励行が行なわれるようになった。だが一九七四―一五年以降の長期にわたる不況、資本の危機のなかで、こうした職場生産点からの切実な声さえ最近ではなかなか勝ちとれなくなっている。

△許せない労基法改悪攻撃の先どり▽

トイレに行く自由も、定時に食事をすることも、下着の枚数も労働の内容に決定的に左右され、母性破壊・肉体破壊の労働強化と必死で闘いながら、この工場の女性労働者たちは、「長く働き続けられる条件」を合言葉に頑張っている。放っておけば「もうこんな職場にいら

れない」ことになりかねないからである。前にも述べた完全寮制を基盤にした交替勤務の職場では、苛酷な労働条件と作業環境のなかで、辞めていく女性労働者が続出しているのである。

さて、こうした女性労働者にとっていま最大の問題が、労基法改悪攻撃である。七八年十一・二〇労基研答申は、現行労基法の保護規程を直接的保護と一般的保護に分け、一般保護として時間外労働・休日出勤労働・深夜業の制限をことごとく剥奪し、直接的保護としての生理休暇も、「科学的・医学的根拠がない」として撤廃することをうち出した。いわば女性労働者の、戦後の既得権の全面的剥奪を狙う、許すまじき攻撃である。

現場生産点での女性労働者に対して、これら労基法の改悪攻撃はすでに先取りの進行している。時間外労働制限の規制をはずれた交替制勤務の実施がその顕著な現われであり、深夜業制限が撤廃されれば、ただちに三交替二十四時間フル稼働さえ強いられるのは目に見えている。生理休暇にいたっては、この工場では女性労働者の頑張りで資本の介入を許さないでいるものの、全体的には、慢性的な人員不足と週休二日制をタテにしたしめつけが強まっている。

十一・二〇答申は、一般的保護と生理休暇の撤廃を明記したうえで、産後休暇については延長の方向を提起している。ただし問題は、育児時間の全産業への拡大をセツトとしている点である。菓子産業でもすでにこの方向

がとり入れられつつあり、その結果、長い闘いのうえに個別労働協約の改訂として延長を勝ちとってきた産後休暇が実質空洞化され、本人の選択制とはいっても、むしろ産後休暇から育児時間を取得して頑張る女性労働者がいづらくなっているのが実態である。形式的に雇用関係が継続されるだけのことであり、むしろライフサイクルのなかに完全に組み込まれ、「育児は女の天職」論がまかり通っていくのだ。

今でさえ苛酷な労働強化のうえに、改悪攻撃の先どりがすめば「もう辞めるしかない」のが現場女性労働者の多くの痛苦の声である。改悪攻撃は、男女平等法制定攻撃と一体のものとしてある。改悪には反対、ただし政府も平等法を言っているのだから、これを機に平等法運動をすすめようという傾向は、運動のなかに「もう辞めるしかない」という女性労働者の現実を打ち破るものではない。改悪先どり攻撃との闘いは現実の徹底した反合理化闘争のなかで勝ちとられる。と同時に「産む性」であるがゆえに、働き続けることを疎外され、差別されている女性労働者自らが、必死で職場にしがみつきなから、産み、働き続ける当たり前の条件と、具体的に様々な女性差別を撤廃するために闘わなくてはならない。

労働者の生きた闘いが武器である。既成労働運動の右翼的労戦統一は、反合闘争すら闘わない。いわんや、男の雇用確保が女性労働者の首切りの大義名分にすらなっている現状である。労基法改悪粉碎の闘いは、右翼的労

線統一に抗する全金本山や、動労千葉のようなあらたな八〇年代を切りひらく労働運動の流れと合流して、全労働者の闘いとして勝ちとられなければならない。

とりわけ、女性を企業のあらたな戦力として、一部エリート女性を国家主義・企業主義のもとに動員し、女性労働者の分断を一層おしすすめようとする攻撃のなかで、末端生産現場で苦闘する女性労働者との連帯を深めていきたいものである。

労働者の解放と女性解放にむけて――。

三つの状況の中で

川野慶子

私が東京に出てきてからの六年間は、編集・失業・キバンチャーと大きく三つに分けることができる。

そもそも本の編集をやりたくて上京した私である。最初一年は昼間アルバイトをやりながら、夜間のエディタースタールに通っていた。それが終わるころ、やっと小さな企画編集プロダクションに入社することができた。

極小会社で社長と二名の社員しかいない。仕事は大変忙しく、見習期間などという余裕はなく、最初から一人前に扱われ、教えられつつ見様見真似で必死にやっていた。私が担当した最初の本が本屋に並んでいたときの感動は、今でも忘れられない。仕事はやりがいがあり、女

ということとは社内で感じることは少なかつた。

ひと月ふた月と慣れるに従い、女差別を感じ口惜しい日々が続いたのは、業者とか絵かきさんとか著者とかのかわりの中であつた。未熟なうえに若い女だと、軽んじられ、無視された。ひどいときはでつち上げの中傷を受けて、ひどいショックに陥つたこともあつた。愛想良くしろと言われ、下手に愛想良くしたものだから、手ひどいシツペ返しをくうといったこともあつた。くじけちゃダメだ、これだけはちゃんとやらなきゃと、責任感を強くすればするほど、ビリビリしてきて笑顔も消える。長く勤める女性が神経質・無表情に変わっていくことの原因がわかつたような気がして、淋しいことに気づいたものだ、ひとときわ男性をのろつた日もあつた。しかし、本を「編む」という感覚がある仕事は、大変魅力だった。

私をやめることになつたのは、結果的に「無期限の休職」をいい渡されたからだ。休職なら、基本給は支給されるのかと思うとそうではなく、小さいところだから、そんな余裕はないが、この次あなたがくるときは、すんなり入社させるという。つまり、婉曲的なクビであつた。

その言葉が社長の口にのぼるまで、およそ三か月ほどの押し問答があつた。それでも最初のころは、社会保険等もなく、毎日の残業にも手当はつかず、また休日も自宅持ち帰りです仕事する忙しさのなかでもう一人の女性と労働条件についてまだ話し合いの状態にあつたが、彼女がやめてからの二か月は、險悪そのものだった。

もう一人がやめて未経験の男性が入つた。その人の給料は私より五―六千円高かつた。それまで社で性差別を意識してなかつただけに、ショックは大きく、ついで猛烈に腹が立つた。勢いかなり強い要求態度に出てしまつた。そして相手も私も感情的になり、「会社をつぶす気ですか!」と喫茶店の片隅でどなられることになつた。

どなられた次の日に、同じ店で「無期限の休職」という言葉を聞いた。その言葉は、一挙に私を疲れさせた。もし、再び出社することになつても、これまでどおりには働けないと思つた。まるでその自信はなかつた。

そして、失業、八か月。

当初はまだ元気だった。しかし、いろいろな会社で試験を受けに行き、面接に行くうちに、ものすごい虚無感に襲われ始めた。試験のあるところはまだいい。面接だけの会社では、おおかた……

「遠いところから東京なんかに出てきて、あなたは何をそんなに頑張るのですか」

「女性結婚するのが、一番幸せだと思ひますヨ。郷里に帰つてお見合いでもしたら……」

「うちでは、女性はアシスタントなんですヨ。お茶くみ・ソウジ・原稿取り、――みんなすぐやめますからねえ」等々、ウンザリするほど聞かされた。なかには良心的な会社もあつたけれど、履歴書を取り上げて、そのまま黙って帰されたこともあつた。まるで悪意に満ちているとしか思ひようのない面接が多いのに驚かされた。

気がなえるのにそれほど時間はかからなかったかわりに、日に複数の履歴書が返送されたときなど、立ち直るのにかかるの時間を費した。アルバイトしていたが、お金はなく、栄養不足で貧血気味になり、精神的にもかなりまいって、八か月目はさすがにダウンし、キリキリの片道料金で両親のもとに帰った。

転職を考える以外、生活できる方法はないように思われ、ひと月たつて帰京した。キーパンチャーになった。

それから二年半は早く流れ去ったような気がする。

自分の会社はほとんど知らずに過ぎた。というのは、私はある大手メーカーのSE課に向きせられ、そのままずっとその常勤のキーパンチャーになったからだ。

大手の企業というのを初めて知った。そこに働く人たちの姿を初めて垣間見た。最初の二―三か月は女性の甘い声に悩まされ、お化粧やファッションやレジャーの話についていけず、ウワサ話にうんざりし、叫び出したい日々が続いたけれど、ある日、みんなが無色にみえたときがあった、それから割合、平気になっていった。

常勤の外注には、私たち二人のパンチャー以外にもう二人の女性がいいて、その二人が他の外注（男性）にお茶を入れていた。私たちは入れてもらうのをお断わりしていたが、その二人が自分の会社にひきあげることにになり、リーダーにお茶くみをするように言われた。私はお茶などは飲みたい人が、自分で入れて飲むものだと思うているし、お茶くみこそ職場の女性差別の根源だと思う

から、その申し出も断わった。しかし、その分、およそ二十名ほどの外注の分は、その会社の女子社員が入れることになった。その会社では女子社員が当番で、朝と午後三時に全員のお茶を入れることになっていた。私たちが断わったために、彼女たちの仕事量が増え、いつときは陰口をたたかれ、冷ややかな空気もあった。自分の会社ではないという気安さはあったけれど、自分の会社からも放り出された感じで、いっただこの人間なのかと、妙に中途な存在だった。

その会社のパンチの仕事は、最初はひまなものだったらしく、私のような未経験者ばかりを送っていた。私が一応仕事ができるようになったところから、急に量が増えたような気がする。

未経験で何も知らず、慣れるのに精一杯であったため、パンチャーとはどういう労働条件なのかも知らなかった。むしろ、よそのパンチャーはもっと忙しく、もっと大変なのだ、と言われつづけたために、心から、そうなんだと思いついていたのだ。二人しかいないから、互いの調子に合わせて休息していたが、期末などの忙しい時期には、休憩なんてとてもできる状態ではなかった。身も心もクタクタになり、相棒が過労で倒れて、やっとこれはおかしい、と気づいたのだった。

会社に関いわせ、パンチャーの労基法に定められた条件を初めて知る。一日五時間以上パンチしてはいけないとは……。忙しいときは八時、九時近くまで打ち続

け、やらなければならぬと思ひ込んでいた。四十五分パンチごとに十五分の休みも、午後になれば、休み時間を長くするなんてことも、ほんとに何も知らなかった。休み時間は昼休みだけ、という日もあったくらいだ。ほんとに何と無知だったか、と急におそろしくなってきた。からだが心配になってきた。

その件を出向先への契約に組み込んでくれるよう自分の会社に要求したけれども、「わずか二人のためにそんなことはできないから、適当に目を盗んで休んでください。それにひまなときはひまをもて余すくらいなんだから。平均すると大した量ではないでしょう」とニコニコ顔でいよく追いはらわれた。二人のために交渉する気など毛頭なかったのだろう。後で知ったことだが、日報の月別集計表を郵送していたにもかかわらず、それは目を通してなくて、私たちの本当の仕事量は把握されていなかった。会社のずさんな管理にあきれてしまった。数回の要求が取り上げられることすらなければ、私たちは開き直るしか手はない。公然と休憩し、一日の仕事量を決めてそれ以上はやらないことにした。そうするとSEのほうから、「ネエ、おばさんやってヨ」「そんなにビリビリすると、シワが増えるヨ」「ハイ、ニコリ笑って気が楽になったところでこれ打って!」——まったく勝手なことを言われ出した。知らん顔をしていたが、忙しければやっぱり打ってしまう。やらなければ仕事はふえるばかり。仕方ない、とあきらめた。

いくら生活のためでも、こんなことでいいのだろうか。丸二年が過ぎるころには、無理すると翌日が仕事にならなくなり、去年の秋口には指先がしびれる日が続いた。木枯らしが吹くころになると、精神的な落ち込みも手伝って、一時間パンチすると、まるで一日分打ったような疲労感に襲われ、腕全体がけだるくなった。やめよう、と決心した。

労働条件のしつかりしたパンチセンターなどでさえ、随しよう炎になる人はいる。このまま働き続けることは取り返しのつかない事態をひきおこす、と気づいたのだ。この二年半、私といっしょに働いた女性はい人。三人とも次々にやめていった。無知の怖さを知った。知らないということとは、企業にとっても有利に作用するものだと知った。企業の大小にかかわらず、弱いところにはいくらでもシワ寄せがくる。また、働き続ける女性への、周囲からの言葉の暴力というものも身をもって知った。怒りを押さえることのみじめさも知った。失業以前の怖いもの知らずだった元気なころが、ねたましくもある。

現在、再び失業している。指や腕の痛みやしびれは消えたが、めっきり調子が悪い。今は春を待ちながら、次の仕事への準備期間と考えている。

やはり、人は自然に息をしているように、働くことは生きていくうえで当然のことと思われる。それにしても、女が働くのには、小さな障害がなんと大きく立ちわだかまっていることだろう。

男女間の賃金格差をどうするか

孫田良平

なぜ女子労働者は安く叩かれる

賃金比較の予備知識 「女子労働者の賃金は男より安い」というとき、「安い」とは何を意味するのか。賃金表示の上からは、①賃金率として安い、②実収賃金として安い、の二つの視点に、まず注意したい。「賃金率」とは一定時間または一定作業量に対して支払われる賃金のことである。全く同一の仕事や、同一の作業結果に対して、時間あたり、または製品一個あたりの賃金を比較するのが、賃金率の上での比較である。一般には同一労働、あるいは同一作業結果に対する男女の賃金を比較する。「実収賃金」とは基本給のほか、諸手当を含めたときの賃金（実収賃金は earnings の訳・稼得賃金ともいう）で、例えば女子労働者が家族手当も残業手当も少ないとき、基本給（ほぼ賃金率に相当）は男女同一でも、実収賃金は女が少なくなることになる。

統計的表示では、平均と個別の差がある。平均値は大多数の代表値で、平均値と個別値の差はプラス値もマイナス

ス値もあるが、その差の合計はゼロになる。男より女が一般に若いから、個別で男女同一でも、平均としては女が低くなる。

以上が男女比較の際の予備知識である。だから、毎月勤労統計の数字で、女の賃金は男の半分だ、としても、それは平均で、しかも残業手当込みの実収賃金の比率である。長期的に女子労働者の勤続年数が長くなれば、個別の男女比は不変でも、女子の平均値は高くなつて、女子の平均賃金が男子の平均に近づいて格差は縮小する。しかし個々の女子の賃金率は男の賃金率との差が縮まっていけないこともあり得る。

右の基礎知識は、比較するときには、応用がきく。

なぜ女子の賃金は安いのか——伝統的な見方では、原因は二つに分かれる。第一は労働市場の側面であつて、労働力の供給側が、短期雇用を望み、したがって長期の教育訓練は不要で無技能・単純労務を望むこと、労働力の需要側が、これに対応した職務内容を主体にして労働者を使用し、仮りに労働者に能力があつて、長期雇用を欲しても、これを使用者が無視して「女子は短く安く使

うように、訓練せず、定着させず」という雇用政策をとり続ける場合である。労使の考え方が一致して、男子労働者と異なった「女子労働力市場」を作り出し、男と隔絶した職務に就いて、男女の仕事が異なっていれば、男女間の仕事の取り合いはなく、女子すなわち低賃金、という女子労働市場を形成する。

第二は労務管理要因である。当初から女子労働者に労働組合を作らせぬよう、臨時雇用・パート労働者などの身分的区別（機能的な区別でなく、常用よりも低位、とする上下差別の関係づけ）を行なっておき、個別の女子労働者に対して、勤務ぶり・勤務成績などで個別人事考課を行なうて、女子労働者相互間に勤務成績即昇給差の源泉、とすることを明示しておけば、差別労働市場は、ますます効果を上げることになる。この労務管理配慮は、女子特有の福利施設と福利サービスを行なうことによって補完される。体育施設・美容院つき寄宿舎・結婚準備用財形貯蓄制・女子用の観光地宿泊割引制度などは、女子労働者を定着させ、能力向上に役立つ。この場合、現金給与が低くとも、障害にはならない。そして現金給与を低く、福利施設を厚く、という考え方は、男子に通用しないが、女子に効果大だとすれば、それが女子賃金を低くする。ほかに労務管理的な低賃金政策には、訓練もせず能力考課基準昇給制度を実施すること——女子が必ず低く評価される能力本給（職能給・資格給など）により、女子特有の能力要素を計画的に低くすること——

—男には堪えられぬ我慢・辛抱・単調などを伴う仕事を技能不要職務として高く評価しないこと、などにより、女子労働が低賃金労働になる。

なお第三の要因に「社会的な女子蔑視観」も入るが、これは上記の労務管理政策として内在するもので、とくに女子差別意識として別掲する必要があるまい。

女子特有の高コストを計算する立場 女子の低賃金を弁護するために、「男よりコストがかかる」とする見方がある。①欠勤率が高い——男子より欠勤率が高い分だけコストが高くなるから、一人あたり賃金を安くする。例えば男なら五人で済むのに女は欠勤率が高いから六人雇う、ゆえに女の賃金は $\frac{5}{6}$ であるという立場。②訓練コストが高い——入社後は男女ともに費用と時間をかけて教育するが、女子は早く退職するから、一人一年あたり教育費を出すと、女子のほうが高くなり、その分を月例給から減らす——「すぐ辞めるから高くつく」は、逆に低賃金だから早く辞める、という説を導き出す。③企業への忠誠心が低い——定められた仕事・労働時間・規制の枠の中でのみ働き、積極性がなく、生産性向上のための自主的自発的活動をせず、つねに他律的に労働する限り、企業への忠誠心がなく、その分だけ男より低くできる、と考えるもの。④雇用費用が高い——労働法による残業・深夜業規制があり、法の定める休養施設・婦人保護規定などは男の労働者より巨額の補助金を要し、その分だけ女子賃金を減らす。また女子の居住施設は「男よ

り高くつく」といわれる。

以上の四点が男より女を低賃金にする、というのは勞務管理者ばかりか、勞組幹部までも信じている迷信である。イギリスでは第二次大戰後の一時期まで、教員・公務員まで、同一労働八割賃金が行なわれてきたが、その背景には、さらに「女は感情的でルールが守れぬ」などの偏見があった、という。

未組織労働者の問題 賃金の内部的不均衡を公正と平等の原則から修正するためには、労働組合による交渉にまたねばならない。職業別組合として発展してきた労働運動の歴史では、女子労働者が長年の修練により、一定の資格を得て組合員として行動する機会に恵まれなかった。

現代の大衆組合においては、右のさまざまな偏見が重なり、女子労働者が過半数を占める労働組合さえも、執行部に入る女子組合員の数が少なく、しかもその場合でも労働運動の中枢にある組織・企画部門を担当することは少ない。

一般に組合組織の伸びぬ業種は、女子労働者が多い業種、とくに中小企業の第三次産業部門である。低賃金によつてのみ成立しうる企業など、本来は存在すべきではない。それが女子労働者を主体に成立し、後述の理由で「低い実取賃金に甘んじる」女子が存在するために、組織化さえしりぞけられる。

いまの事実——男女間格差の拡大

女子賃金の相対的低下——中高年層 最近の女子労働力激増は、予期以上である。いま昭和五十―五十四年の非農林業雇用の伸びをみると、全体として増加が

女子 一四一万人（一二・二％増）

男子 八八万人（三・六％増）

で、しかも、常雇の伸びが大きい。ただし特徴は、女子の増加の過半数が四十歳以上の年齢層であり、男の五十五歳以上は、これが定年延長の対象であるにもかかわらず、少ない。

なぜか。婦人少年局の「婦人職業設計に関する調査」（昭和五十二年）では、女子労働者の年齢が高まるほど、家計と所得のための就労が多くなり、働くのは趣味でも社会参加でもないということが明らかにされた。これは年とともに強まっていると想定される。

理由が二つある。第一は後掲の表に見るように、男子労働者の賃金は、すでに三十歳後半から四十歳代初めで年功的な上昇が止まり、役職者になっても、その上昇は極めて少なくなり、家計で期待されていた収入と、これに伴う支出（とくに教育・住宅の費用）のために妻が労働力化すること、第二に長くなった老後の生活——夫の定年五十八歳として、その平均余命十九・七年、これに夫婦の年齢差と妻の平均余命からみて、夫の定年後の生

1000人以上企業の男女別賃金と比率

(昭和50・53年)

(単位：100円)

	～17歳	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	
第1四分位数 (Q ₁)											
昭和50年											
男	578	723	843	1,016	1,172	1,255	1,335	1,430	1,471	1,239	
女	545	628	724	810	749	710	749	761	699	677	
昭和53年											
男	699	890	1,034	1,253	1,454	1,610	1,669	1,742	1,791	1,483	
女	635	712	888	1,017	930	840	848	889	918	888	
第3四分位数 (Q ₃)											
昭和50年											
男	736	876	1,073	1,288	1,502	1,622	1,734	1,835	1,958	1,873	
女	663	746	888	1,008	1,095	1,175	1,308	1,424	1,374	1,464	
昭和53年											
男	893	1,031	1,277	1,566	1,802	1,986	2,128	2,282	2,417	2,372	
女	748	863	1,100	1,281	1,361	1,394	1,387	1,569	1,720	1,823	
比率 (男に対する)											
Q ₁	50年	94.3	86.9	85.9	79.7	63.9	56.6	56.1	53.2	47.5	54.6
	53年	90.8	80.0	85.9	81.2	64.0	52.2	50.9	51.0	51.3	59.9
Q ₃	50年	90.1	85.2	82.8	78.3	72.9	72.4	75.4	77.6	70.2	78.2
	53年	83.8	83.7	86.1	81.8	75.5	70.2	65.2	68.8	71.2	78.5
50～53年差											
Q ₁		-3.5	-6.9	0	+1.5	+0.1	-4.4	-5.2	-2.2	+3.8	+5.3
Q ₃		-6.3	-1.5	+3.5	+3.5	+2.6	-2.2	-10.2	-8.8	+1.0	+0.3

資料出所 労働省 賃金構造基本統計

(注、所定内給与)

活二十七年間の所得維持——に對し、早期に自己の準備を開始し、例えば厚生年金の資格取得期間十五年（三十五歳以上の女子の場合）を満たすことにより、自分名義の老齡年金を得ることも考慮して、低賃金にもかかわらず、雇用労働者になることを積極的に希望すること、これである。

その結果、四十一—五十四歳女子の労働力率が上昇した。総理府・就業構造基本統計によると、この層では、

(単位万人)		総人口	就業中	就業希望	希望せず
昭和四十年	八三九	四四七	九〇	三〇二	
五十二年	一、一四〇	六八三	二〇〇	二五六	
(倍率)	(一・三三)	(一・五倍)	(二・二三)	(〇・八倍)	

であつて、就業希望者の約四割が現に求職中である。右の数字のように専業主婦など、就業を希望しない者の割合は、昭和四十年に十人中四人だったのが、いま二人になつてしまつた。

労働力の需給により、その価格がきまるといふ賃金の、ひとつの性質を考慮すると、女子の賃金は、いさう男子に比し停滞せざるを得ない。

さらに労働力需要側で女子に期待することは、女子の賃金率が低くとも、働く希望者が集まること、そのため就業時間の開始時刻により時間賃金率を変えること、昇給させず、職種別の小さな賃金格差にとどめること、完全な就業のため労働密度を高めて労働量と賃金を引き換える態勢（出勤率など精皆勤監査を強め、土日出勤を奨励することなど）、サラリー労働者に対するよりウエイ

ジ（労銀）労働者だとして、女子の身分的性格を強めることに、強い熱意をもっている。

拡大する男女間の賃金格差 ここでは所定労働時間内の実収賃金について、年齢別の、平均でなく四分位数について、昭和五十、五十三年を比較してみよう。平均を避けたのは、一部の極端な高（または低）賃金の存在が、代表値としての平均を動かすため、より明確な、各年齢グループ内の低い方から $\frac{1}{4}$ 番目と、 $\frac{3}{4}$ 番目（つまり上下 $\frac{1}{4}$ を除外した賃金の上下限）でみる。

第一、男の賃金は年齢とともに上がるが、昭和五十年には、第一・四分位数で四十歳代になつて上昇が鈍化したのに、五十三年には三十歳代後半で賃金が上がらなくなったこと。他方、役付者・技能者が多いと考えられる第三・四分位数にあつては、男は五十四歳まで上がりつづけて、近年の能力主義賃金を反映して、三十歳から五十四歳までの賃金傾斜は、これまでと逆に強くなつてゐること。

第二、しかし女子の賃金は労働の供給量が多く、需要側の政策が反映して、年齢が上がつても賃金が上がらぬ傾向がいつそう強められていること。これは第一・四分位数でも、第三・四分位数でも同様であるが、これが、すでに賃金の年齢カーブがゆるくなった男よりも、賃金の上昇率が小さくなったために、男の賃金に対する比率は、三十五—四十九歳層において、男女比率による女子の低下が強められていること。四十歳代の女子が男子と

の格差を広げたのは能力給強化のためであること。

第三、そこで男子賃金に対する女子賃金の比率が、平均として小さくなったことは、男子への相対的低下が大きい中高年女子の激増が影響していることがわかる。毎月勤労統計による女子の平均賃金は、女子の高齢化が男子より進んでいるにもかかわらず低下し、「女子は安い労働力」の傾向が強まっている。

賃金を上げる政策

雇用の壁をどうくずすか 働くことを希望する人が増えてつづけ、労働需要側が、これに適応して職務編成・設備を変え、熟練・技能不要労働力による業務運営を可能にしていけば、現在の態勢は不変であろう。

女子の低賃金が労働需給と、その内容によると見れば、このような相対的低賃金化を止めるには、①雇用における需給の変更、②そのための制度的改善と意識の変更、の二つを政策的観点から判断を下さねばならない。

最近の求人情報誌は、とくに女子を対象にして、ますます華やかである。新聞広告にもその傾向があるが、新刊相つぐ求人情報誌では、女子の雇用について、賃金その他の労働条件について書くよりも——八時間労働のパート、一年契約のアルバイトなど、奇妙な造語があつて興味があるが——仕事の場の華やかさ、そこで働くことの楽しさや生き甲斐を強調するようになっていく。

しかし労働者が労働力を売って賃金を得るという原点にさかのばれば、企業の知名度、所在地の値打ちなど、女子労働者が魅力を感じる点を、冷静な目で評価換えしなればならぬ。女子労働者が、これまで低賃金でもよいと考えた点（目に見えぬ高賃金、とした点）に、自己の価値を下げる根があった。

雇用の壁をなくすのは、このように、ビジネス・センタリーにある有名企業なら、低賃金でも高賃金に見える、という従来、生活感に乏しい就業動機を捨てることから始まる。

第一、雇用における需給の変更は、何よりも労働者の側で、労働供給の条件を高めることであるが、そのためには、常雇とパートの労働条件差を消すこと、実質的にパートの賃金を常雇なみにするため、常雇の期末一時金や福利厚生費相当分を賃金に入れること、雇用不安定分も賃金に加えること、などが必要であろう。

いま東京都の最低賃金は、他府県と同じく日額・時間額の二本立て表示だが、異なっているのは時間額が日額の $\frac{1}{8}$ でなく、業種別に異なるものの、 $\frac{1}{7}$ より $\frac{1}{7}$ にやや近いことである。勤務時間が短くとも、通勤時間など、仕事のために拘束される時間は同じであること、現実の実労働時間は八時間より短いこと、時間給者の労働密度は日給者・月給者よりきびしいこと、など多様な理由があげられている。これはパート労働者を考慮するとき、そのまま適用する。

食事が無料だから賃金が安い、というのは労働基準法

にいう現物給与の禁止規定で、むしろ賃金を高くして食費はその中から払う、というのが適法である。これは労働基準についての初歩的な知識だが、女子の賃金を検討する場合に、事務的なことも落とすべきではない。厚生年金・健康保険などがない場合(零細企業では許される)など、本来は高賃金のはずなのである。

女子保護は低賃金の源か 論争点は女子「保護」と労働条件の関係をどうみるか、である。個別経営者に「女子労働者の深夜業が許されたらどうするか」ときけば、大多数は、「喜んで夜十時以降も使う、志望者も多いが、中年以上の家庭婦人より若い家庭婦人も応募することは確実。深夜手当を払っても雇ったほうが安上がり」という。賃金率は低くとも実収賃金は高く、ということであろうか。

つまり女子保護規定を廃止し、母体保護を厚くして、「実質的に男と同様に働ける人のための保護は差別につながる」として、男女差別をなくすことは、理論的には正しくとも、実務論としては賭けにひとしい。

深夜業、残業時間の制限がなくなれば、女性管理職は増えるが、同時に安上がりの女子労働者も増え、男の職場を減らす。もし家庭婦人で働こうとする人が「短時間、三日に一回の労働だから家庭サービスを落とさずに働ける」ということで働き出せば、男女間の賃金格差(正確には賃金率格差)は拡大して、女子の相対的低賃金が強

まるのである。

一部には、男女差別撤廃とは、男にも無制限の深夜業・職場を制限することだ、との説もある。ILO第一号・週四十八時間制条約(一九一九年、日本は未批准)は、その精神で残業を認めない。理論的には、そのとおりだが、有給休暇さえ多数の男はとらぬ、という現実では、当面は不可能なことである。さらに「女子保護を理由に(つまり男子に保護なし、との理由で)男の特権を行使してきた」男基準社会が、男子保護を受け入れることは、競争激化時代には無理、ということになる。

一般に法律を通しての男女差別撤廃は、具体的内容——社会的な力のバランス、実施するための運動主体の有無など——を伴う保障がない、と見てよい。これは法規・制度主体論者に水をかけることになるが、実情面を十分に検討しないで法律の中に倫理的な訓示を入れても、何もならないのである。

現実には女子の深夜業が増えていることは、深夜に東京六本木を歩いてみればすぐわかる。午後十時も午前二時も変わらない。理想としては、午後十時以降、男女とも就業を禁じて、医療・通信などやむを得ないもののみ例外とすべきであろう。しかし筆者の知人で貿易商社に勤めている者は、時差の上で、夜九時からの数時間が繁忙時間、帰りに六本木に行くのも仕事の一部、という。それでは六本木という地域を特例にするか。だがその女子労働者は他からの通勤者だ。

この例だけでもわかるであろう。労働組合・市民団体・経営者団体など、個別労使でなく団体としての当事者が、法的規制よりも深夜手当の引上げなど、事実具体的な自主的決定によって規制することが先決である。

ただし法がないと運動の方向もない。まず「性による差別撤廃を法の上で明文化が必要」という主張も、しりぞけるわけにいくまい。不幸にも、婦人年以降に女子の相対的低賃金化が始まり、同時に雇用面では、男より女が増える時代に入った、という事実からみれば、大衆的運動・労組活動・労働協約化という側面から、法的規制の是正を求めるのが本筋であろう。

いまの問題点

差別の潜在化が進んでいる 定年年齢が延長になっても、四十歳代の終わりから、男も勸奨退職の対象になる。つまり定年延長の特典を得るのは管理職ではない、ということになる。全く同様に、女子差別も、勸奨退職、いやなら地方配転、といった潜在的な方法が行なわれている。大学卒業生は企業に就職できぬ。入社しても「勤務開始は九月から、半年は自由に」という大手企業がある。これでは来年の昇給は望めぬ。

二つの面がある。第一は、男子熟練職でも年齢のみを理由として差別されるように、女子でも、雇用における供給過大という経済原則から、不当差別が拡大している

ことである。第二に、実質定年延長があると同じく、女子の職域・昇進の拡大も進んでいる。しかし、それより前者のほうが多い、という事実は認めざるを得ない。

労働条件と家庭 女子労働者が、とくに中高年層で増えていることは、将来の公的年金受給権を確保し、安定した老後を期待する、という長期視点からの生活行動として理解できる。しかし、その公的年金でさえ、家庭に生涯を暮らした人、厚生年金の受給資格期間を勤めなかった人にとっては、夫の遺族年金と、国民年金のみで、老後の生活格差が大きい。農家・商家の主婦は、国民年金のみである。さらに女子雇用の拡大は、企業では低賃金コスト（高賃金でも生産性がいっそう高い場合、コスト低下）労働者増と、家庭機能低下など、社会的影響が大きい。ほかに学校制度・社会教育制度など、社会的な帰結は想像以上に大きい。いまの男女間賃金格差とその変化の背景を、広い視点で分析し直すべき時である。

（日本賃金研究センター 研究主任）

北志賀高原に女のホテル ロッジ「薪」誕生！

夏は一泊三食つき三千三百円、スキーシーズンは二食つきで四千五百円。子連れ歓迎！

長野から長野電鉄で20分、「信州中野」下車。マイクロバスで送迎。問い合わせは03-8900-2700新美、または現地（02693-337822、長野県下高井郡山内町夜間瀬赤綿沢北志賀高原小丸山スキー場内ロッジ「まき」）へ

2 政党は私たちを守りうるか

「アンケート」

きびしい女子労働者の現状を、各政党はどのように受けとめ、どんな政策を講じようとしているか、八政党の代表者に一九八〇年二月、次のような質問状を出しました。回答を原文どおり掲載します。

雇用における男女平等ならびに女子保護についてのアンケート

「あこら」編集部

一、男女雇用平等法の制定について

(一) 男女雇用平等法は必要だとお考えですか。

a 必要 b 不要 c わからない

賛否いずれにせよ、その理由をおきかせください。

(二) 日本で男女雇用平等法ができるのは、いつごろだとお考えですか。

年ごろ

(三) 男女雇用平等法制定の妨げとなることは、何でしょうか。

(四) 貴党ではお考えになる男女雇用平等法案の最大のポイントは何ですか。

(五) この法案について、各党間で意見を調整し、共同提案することはできないでしょうか。

(六) 「男女雇用平等法ができて、それだけでは平等は実

現しない」という意見について、どうお考えですか。

(七) 「男女雇用平等法」を制定するためには、女子保護を見直す必要があるとお考えですか。

a ある b ない c わからない

↓その理由は

二、労働基準法の改正について

(一) 深夜・時間外・休日労働については、男子の労働時間も制限し、男女同じ条件にすることは、お考えになりますか。

(二) 特に激しい労働や単純反復作業・深夜作業については、男女共に所定労働時間を短縮したり、休憩時間について細かく規定するなど、特別な配慮をすることをお考えになりますか。

(三) 所定労働時間の短縮、割増賃金の割増率アップ等によ

って、男女ともに労働条件を改善することはお考えになりませんか。

㈣ 深夜・時間外・休日労働等について、これらを必要最小限度にとどめるために、割増率を大幅にアップする、たとえば一〇〇％増しとするということは、お考えになりませんか。

㈤ 労基法第三条に「性別」の語を入れて、性差別を明確に禁止することはお考えになりませんか。

㈥ 女子保護緩和に関する次のような意見について、どうお考えですか。賛否と、その理由をお聞かせください。
ア 時間外、休日労働制限について、職種によっては例外を認めるべきだ。

イ 深夜業の例外職種をふやすべきだ。

ウ 管理職の深夜業は認めるべきだ。

エ 危険有害業務の就業制限の見直しを行なうべきだ。

㈦ 母性を守るために、次のような改正はお考えになりませんか。

具体的にお聞かせください。

ア 産休の延長（産前 週、産後 週まで延長する）

イ 出産前後の深夜・時間外労働の原則的禁止

ウ 妊娠障害休暇・通院休暇の新設

㈧ 生理休暇について

ア 将来も絶対必要だとお考えですか。

イ 「男女共に年次有給休暇をふやして、生理休暇に替

える」という意見については、どうお考えですか。

㈨ 次のような制度を制定するお考えはありませんか。

ア 男女ともにとれる育児休暇

イ 男女ともにとれる育児時間

ウ 男女ともにとれる看護・介護のための休暇

㈩ 育児休暇について、期間および時間の延長はお考えになりませんか。

㈪ 育児時間について、期間および時間の延長はお考えになりませんか。

㈫ 産休・育休・生休・育児時間等の所得保障は賃金にすべきでしょうか、それとも社会保障として考えるべきでしょうか。

㈬ 「女性だけに対する保護は、伝統的な男女の役割分担の固定化につながる」という意見については、どうお考えですか。

「固定化につながる」とお考えの方にうかがいます。

「固定化につながらないためにはどうすればよいか」

ご回答ください。

三、その他、男女の平等と女子の保護について、ご意見があればありましたらお聞かせください。

自由民主党

一、男女雇用平等法の制定について

(一) a 必要

男女平等は憲法で定められた基本的原理であり、雇用の場においてもそれが確保される必要があるが、現実の職場にはまだ男女差別的取り扱いが残っている。このような状況を是正するため、活発な啓発活動、行政指導が行なわれているが、それだけでは十分とはいえない状況にある。したがって雇用における男女差別を明文をもって禁止し、適切な救済を図ることを目指した法律が必要であると考える。

(二) なるべく早くできることが望ましいが、種々の要因があり、予測することはむずかしい。

(三) 実質的な男女平等とは何かについて、国民的コンセンサスが十分にできていないこと。

(四) 実質的な男女平等とは何かについて、国民的コンセンサスを図りつつ今後検討することをしていくが、平等が確実に保障される仕組みをポイントとしたい。

(四) 今後党内の関係機関で協議検討を進め、その成案をまとめて対処することとする。

(四) 職業意識も低く、勤労意欲のあまりない者はいくら法律ができて、その恩典に浴することは無理であるので、女子勤労者自身自らの能力を積極的に生かす努力が必要である。

(四) a ある

現行の女子保護は、三十年以上も前に制度化されたものであり、その後女子をとりまく環境は大きく変化し、すでに合理性を失なっているものもある。一方で不合理な保護を残しながら、他方、平等を保障するということはそれ自体矛盾である。

二、労働基準法の改正について

(一) 1、時間外、休日労働は、本来臨時の必要性に基づいて行なわれるものであり、過長な時間外、休日労働は削減すべきものであるが、その具体的保護については現状では産業、企業の実情および労使関係の実情を考慮しつつ、労使間で十分話しあい、適正な基準を設けることが適当であると思う。

2、また深夜業については、公共の必要性、技術的な問題等から一律に規制することは適当でないと思う。

(二) (一) に同じ。

(三) (一) 労働時間短縮は、労働者の福祉向上を図るためにも望ましいことであり、積極的にその推進を図っているところであるが、割増率を引き上げることについては、現行の労働基準法はILO条約と同じ率（一・二五倍）となっている。また、わが国の賃金、雇用慣行からみて割増率を引き上げても必ずしも労働時間短縮が期待できないこと等から、直ちに現行の割増率を改正する必要はないと考える。

(四) 問二(一)に同じ。

(四) 雇用における男女平等を確保することは必要であるが、わが国は法の下に人間はすべて平等であり、特に労基法に

性別を挿入する必要はないと考える。

- Ⅵ ア 女子の時間外、休日労働の規制、深夜業の原則的禁止については男女同一の規制にし、現状においては、どうしても特別扱いする必要のある範囲については例外的な措置を認めるべきである。

イ アと同じ。

ウ アと同じ。

エ すでに合理性を失なった制限もあるので、個別業務について見直しを行なうべきである。

- (七) ア 産前は現行のままでよいと考えるが、産後については、実態に応じて延長することが適当である。

イ 賛成

ウ 一般の病気の際の休暇との関連もあり、一概にはいえないが、妊産婦の定期検診（母子保健法が定める基準による）のための時間の確保は必要である。

- (八) ア 考えていない。

イ 労働基準法が定める日数を超えて年次有給休暇を与えるかどうかは、労使の自主的な話し合いにより決めるべきである。

なお、全般的にみると、労働基準法が定めている年次有給休暇の日数も十分消化されているとはいえない状況からみて、当面は、連続取得等の慣行を広げながら消化率を高めることが、現状では重要であると思ふ。

- (九) ア 国民の世論をまっけて検討したい。

イ 現行どおりでいいと思う。

ウ 看護、介護のための休暇については、慶弔休暇、病氣休暇と同様、必要に応じて労使の自主的な話し合いに基づき実施されることが適当である。

- (一〇) 質問の趣旨不明。

(一一) 現行でいいと考える。

(一二) 産休については、現在社会保障制度の中で所得保障が行なわれており、これを改める必要はない。

(一三) その他の場合の所得保障については、労使が自主的に話し合って決めるべきである。

(一四) 女性だけに対する保護は、それが合理的な範囲のものであれば、男女の役割分担の固定化につながるとは考えない。

一、男女雇用平等法の制定について

- (一) a 必要

今日、女性の就職が非常にむずかしくなっています。女性性は募集・採用・職業訓練からしめだされたり、はじめからパートや臨時雇用にかぎられたりしています。また就業したあと、賃金・昇進・定年・退職など、すべてにぬぎがたい男女差別がつきまといっています。これら雇用における男女差別をなくしていくために「雇用平等法」は必要と考えます。

- (二) 一九八五年「国連婦人の十年」の最終年までに目的を達成したいと考え、努力しています。

日本社会党

(一) 古くからある男尊女卑の思想や、男は外、女は内とする役割分業の慣習が日本の社会をまだ支配していること。

(二) 一方、婦人運動のなかでも「保護抜き平等」を政府・資本は狙っているのだからめとられて、保護絶対死守の立場から「男女雇用平等法」制定要求の足並みが乱れていることは残念です。

(三) ① 婦人の労働権確立のために雇用における(求人・雇い入れの段階から雇い入れ後を含めて)すべての面での男女差別を禁止すること。

② 差別からの救済制度として、労使公益の三者構成の強力な行政機関から独立した行政委員会(行政組織法第三条による)を設置すること。

すなわち、中央、地方に「男女雇用平等委員会」をおき、委員の過半数を女性とする。

③ 違反したものの処罰と、差別された女性の救済(原職復帰、バックペイの支払いその他)

④ 差別をうけたことを自覚した女性が個人でも手軽に窓口に申告でき、苦情相談にも応じる。費用はほとんど不用。

(四) わが党の「男女雇用平等法案」を各党に提示して協力をもとめます。現在、共産党・民社党も法案を用意していますので、各党間で話しあいはされるでしょう。

わが党案はすでに第八十七国会に提出したこともあり、今国会に提案しますが、各党間で共同提案ができるような

努力をするつもりです。

(五) 「男女雇用平等法」制定をきっかけとして平等要求の運動をたかめ、制定のあかつきは、平等を実現させていく武器として婦人が活用しなければなりません。

なお、日本の社会に根強く存在する女性差別の思想や慣習をなくすため、うますたゆまず闘うことが大切です。

(六) b ない

母性保護が平等をさまたげているという口実のもとに、現行法の見直しを政府、資本の手ですすめられていることについてわが党は反対しています。現在、ILO一〇三号も批准できないわが国の母性保護を、国際水準に高めるための法改正が必要です。わが党はそのための改正案を提出しています。

「男女雇用平等法」は、保護とは別に、基本的人権の問題として何としても勝ちとらなければならないものです。

二、労働基準法の改正について

(一) 深夜業、時間外、休日労働は原則として、男女ともに同じように制限すべきです。特に労基法三六条による「三六協定」を廃止し、男子の時間外労働時間制限を、女子の時間制限に合わせることによって男女の同一を確立すべきと考えます。

(二) わが党はこの実現のために労基法の改正を考えています。

(三) そのように考えています。

(四) 深夜、時間外の割増率は五〇%、休日労働については

一〇〇%、一九六八年から改正案を国会に出して闘っています。

(四) わが党の労基法改正案にはそのことを明記し、要求しています。

(六) ア 無制限に例外を認めることには反対です。管理職などに限り、例外を認めることもできるものとすべきでしょう。でないと制限の意味がなくなります。

イ 例外職種を無制限にふやすことは反対です。特別の職種の女性が合意したもののみ、深夜業の除外の中に入れることは考えられます。

ウ 管理職は例外です。

エ 現行危険有害業務就業制限の見直しには、非常に危険がともないます。むしろ新しく発達した合成化学産業、その他の分野に新たな危険有害業務が発生していると思われるので、就業制限を強化するという意味で見直しを行なうべきです。

(七) ア 産休の延長は産前八週間、産後八週間、多胎妊娠の場合は各十週間。産前は母体および胎児の安全のために、産後は母体の完全回復のために必要な期間として、わが党の改正案に打ち出しています。

イ 妊娠中の女子、または産後一年を経過しない女子について、労使協定による時間外労働および、深夜労働の禁止、(労基法六一条、六二条の改正)に取り組んでいます。

ウ 妊娠に起因する疾病の休暇については、労基法六五

条の二に新設し、制度化します。この場合の賃金保障は、二週間に限り賃金の十割(健康保険六割、国庫四割)、通院休暇については、六五条の三に新設、……妊娠中の女子、産後一年を経過しない女子が、母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けるための必要な休暇とし、賃金を保障します。

(八) ア 絶対必要だとは考えません。労働条件がずっと改善され、週労働四十時間以下、時間外労働や深夜業が男女ともにほとんどなくされ、週休二日制の実施、年次有給休暇が西欧なみに継続一―四週間に以上保障され、疾病休暇が有給で年間十日以上男女ともに与えられる——といった、人間らしい生活を営むことのできるものにされるときには、生理休暇とよぶものは必要なくなるでしょう。そのために当分の間闘わなければなりません。

イ 年次有給休暇は生休にかえるべきものではなく、男女すべての働く人々に、年間、当面三週間以上継続して与えるべきものです。生休はむしろ、有給の疾病休暇を男女ともに保障することで、女性だけのハンディを与えないようにすべきです。

ウ 賛成です。現行育児休業法の改正を検討しています。

イ 賛成です。これも検討いたします。

ウ 過渡的には設ける必要がありますが、家族の看護や介護のために働いている男女が休むことは、家庭に福

社の任務を負わせることで前進的な解決ではありません。子ども、病人、障害者の看護や介護には、社会的サービス制度を確立する方向で解決をはかるべきです。

(二) 一年までが適当と考えます。

(三) 一日二回各六十分（現行は三十分）二回分割、一括いずれでも選択できる（ILO勧告一日一時間半）が、わが党の改正案です。期間については生後満一年と考えています。

(四) 賃金で保障する企業があるなら、労使の交渉で賃金を保障するのも結構ですが、概して企業は「ノーワーク・ノーペイ」の原則をふりかざしますから、社会保障で支払うのが適当です。

(五) 母性が保障されることと男女役割分担は別問題です。そのような意見は、むしろ母性をハンディとする女性差別を助長します。

一、男女雇用平等法の制定について

(一) a 必要

今日、男女の雇用差別が募集・採用時に限らず、採用後の賃金や昇進、若年定年制にみられるように顕著であり、憲法で定める男女の差別を禁じ、基本的人権の尊重の精神が反古同然であること、また労基法ではわずかに賃金の規定があるのみで、それも全く死文化している実態にあります。募集・採用時の差別的解消と、その他雇用の場における

諸々の男女の格差を是正する法制がなければ、解決されないと考えるからです。

(二) 八〇年代の前期と思います。

(三) ① 労基法における母性保護と女子保護との区分調整。

② 男女平等規定との調整。

③ 企業の経営方針、経営者の理解の浅深。

④ 雇用慣習。

(四) ① 募集・採用・配置・賃金・昇進・定年退職、その他労働条件の差別的禁止。

② 職業紹介機関、職業訓練機関等における男女の差別的取り扱いの禁止。

③ 中央・地方に雇用平等委員会（仮称）を設置、平等取り扱いの促進の調査、平等推進の啓発、宣伝及び、差別的取り扱いからの救済申し立ての審査等の業務を行なう。

(四) 共同提案に異論はありません。意見の調整がつけば可能であります。わが党は、他党へのアプローチの用意があります。

(六) 男性社会の根強い雇用慣習の打破、企業や経営者の意識の変革がなければ実効は疑問であります。また、行政における指導、監視体制の強化も必要です。高齢者雇用率のようには空文化しないためにも、運動と意識転換の環境整備が必要で。

(四) b 母体保護の観点から、男子労働者と区別されなければならぬからです。むしろ、産後の休業日の延長、育児

公明党

時間の延長については、前進的に配慮すべきだと考えます。

二、労働基準法の改正について

(一) 原則的に、長時間労働や過重には反対です。週休二日制の推進など労働時間の短縮が強いわれている現状からみれば、男子においても、将来、深夜・休日労働について検討されなければなりません。

(二) 現在、性や年齢によって制限がありますが、労働協約などの見直し、労働条件の改善をはかるべきだと思います。

(三) 基本的には、所定外労働・休日労働は極力減らすべきであるという考えですが、もし行なうとするならば、当然割増し率の引き上げが必要です。

(四) 基本的には、深夜等の労働時間は、男女共短縮されるべきであります。どうしても必要とするならば割増率等も一つの考え方であります。

(五) 憲法の「全ての国民は、法の下に平等」との男女平等の基本的人権を尊重するとの精神を、労基法にも適用すべきであり、三条改正は強くすすめるべきです。

(六) ア 職種、業態によっては、例外を認めざるを得ません。

イ アと同様見解です。

ウ 業種にもよるから特定できないと思います。しかし、原則的には深夜業はできるだけ少なくすることを志向すべきだと考えます。

エ 賛成です。

(七) ア 産前十週、産後十週。特に産後期間を大幅に延長すべきだと思います。

イ 同感です。

ウ 出産予定月が接近した場合、特に医療的看護が必要であり、制度化がのぞまれます。

(八) ア 絶対必要だとは考えません。ただし、個別的事情があり、適切な医学的判断のもとで休養措置をとるべきです。

イ 賃金の低下や、労働条件の後退を招かない範囲での有給休暇の拡大は必要であると考えます。また、傷病休暇制度の導入を検討すべきだと思います。

(九) ア 原則的には必要です。育児負担を一方の性にのみ依存することについては、十分に検討されるべきです。

しかし、母乳保育が真剣に見直されている昨今、余人をもってかえがたい母性機能や、両親の職域の違いなど具体的に実施となると問題も少なくないと思います。

イ 制度的には必要です。

ウ 寝たきり老人、重度身障者などの長期にわたる介護は、訪問看護制度、家庭奉仕員制度や特養老人ホーム、保護施設の充実をはかり対応すべきです。また緊急、一時的なものについては、当然、両性に交互に看護すべきでしょう。

(十) 育児休暇制や、育児休業法の普遍化がまず前提であり、国の育児休暇奨励金の増額など施策の強化をめざすべきで

す。

(一) 育児時間は一日九十分に延長し、有給で保障します。

(二) 所得保障は企業とのかかわりから生ずる問題であるから、賃金で対処すべきです。

(三) 生理的な区別からの措置であって、いわゆる男女の役割分担の継続や労働条件における差別ではないというように理解します。

日本共産党

一、男女雇用平等法の制定について

(一) a 必要

現在、雇用における男女差別は、募集・採用・賃金・昇進昇格・退職制など多岐にわたっています。

ところが、この雇用上における男女差別を是正させる法的措置は、労働基準法第四条（男女同一賃金の原則）しかありません。

しかも、わが国の場合は、戦前からの半封建的なイデオロギーの残存物を独占資本が意識的に利用し、それを資本主義的な男女差別に導入して、差別をいっそうはげしいものにしていきます。

こうしたことから雇用における男女の平等を促進するためには、法制度のうえでも明確に保障することが必要です。わが党は、すでに不当な男女差別の規制、男女平等の機会、権利の保障を内容とする「雇用における男女平等の機会、権利の保障にかんする法律」（仮称）の制定を提案

しています。

(一) 一九七五年の国際婦人年を契機とする国際的な世論の高まりを背景に、わが国でも婦人労働者の平等法制定の要求が高まっており、わが党としては、雇用における男女平等法制定をただちに実現すべきだと考えます。

(二) 現在、共産党をはじめとして、社会・民社の各党も雇用平等法案をにかけていることから、自民党政府は、雇用平等法を無視できなくなってきました。

しかし現実には、男女差別を利用し搾取強化をしている独占資本は、雇用平等法の制定に抵抗を示しています。また、自民党大平内閣は、平等要求を逆手にとって母性保護の縮小をねらう労働基準法研究会報告書にそって、労働基準法改悪とだき合わせて雇用平等法の制定を考えており、戦後日本の労働者が勝ちとってきた実質的平等をめざす措置をうちこわそうとしています。そして、公明・民社の新与党化と社会党の右寄り転換路線は、こうした自民党の反動化政策の推進をたすけるものです。

真に婦人の要求にこたえた雇用における男女平等法の実現は、国会の場での闘いと結びついた、婦人労働者と労働組合をはじめ全民主勢力の運動の前進が必要です。

(三) わが党の立法提案の特徴は、真の男女平等実現をめざす見地から「雇用における男女平等の機会、権利の保障にかんする法律」（仮称）と「母性保護拡充のための労働基準法の一部改正案」の二つの立法提案を同時に提起していることにあります。

そして、雇用における男女平等法の内容としては、第一に、雇用における男女平等とは、社会的機能たる母性の尊厳とその保護を当然の前提として、婦人労働者の雇用機会・賃金・昇進昇格・退職制度・職業訓練など労働条件と職業生活のすべての面について男子と同等の機会、権利を保障することであり、それは、婦人労働者の人格的尊厳と社会的生産活動において、婦人の能力の全面的な開花、發揮を保障し、社会進歩に貢献するものであるという「雇用における男女平等の定義」を明確にしています。

第二に、なにが雇用における不当な差別であるかを明らかにし、男女平等の具体的内容を提起しています。

婦人労働者の間で男女差別撤廃、男女平等実現の要求は切実ですが、案外、なにが不当な差別なのかはつきりしていない状況もあります。

たとえば賃金では、初任給での男女差別や男女別二本立ての賃金体系のようにだれの目にも明らかにみえる差別と、職務給のように婦人であることを直接の口実にしないで、職権をたてに婦人を一番低いランクに格付けするというやり方がとられています。このようにだれの目にもわかる男女差別と、一見わからないが、実質的には男女差別をしている方法とがまざっているところに、わが国の男女差別の特徴があるわけです。

わが党の立法提案は、こうした不当な男女差別を具体的に明記してその規制をさだめ、雇用における男女平等を実効的に保障する内容となっています。

第三に、男女平等を国の責任において推進するための制度として、労働省婦人少年局（室）の改組、強化とともに、新たに「男女平等委員会」の設置を提起しています。

まず、婦人少年局（室）の機構、機能を大幅に改組、強化し、現行労働基準監督官と同一の権限をもつ「雇用平等監督官」（仮称）を配置し、また、現行の婦人少年室協助力員を増員して（一定数は労働者のなかから委嘱しその半数を婦人とする）積極的に男女差別を摘発し、是正する行政措置を強め、男女平等を推進させるようにしています。

さらに法案では、根深くある男女差別をなくすために政府機関を通じてだけでなく、社会的にも差別を規制していくために、婦人労働者を含む労働者代表が加わる「男女平等委員会」という新たな行政委員会の設置を提起しています。ここでは、行政機関が行なった判断などについての審査や、独自に悪徳企業名の公表や、その企業への公共融資の制限について国や自治体に勧告するなど、二つの機能をもっているのが特徴です。

第五に、合せて、この法律の実効性を高めるために罰則規定を設け、また、すべての婦人労働者を対象とするものにしていきます。

(四) わが党は、すでに提起している「雇用における男女平等の機会、権利の保障にかんする法律」の立法提案に基づいて、いつでも他党との共同法案作成のための話し合いに応ずる用意があります。

(六) 雇用における男女平等を実現させていくには、職場での

男女差別をなくす闘いを実際にすすめていくことが大切であり、実効ある雇用平等法の制定もこうした闘いの前進のうえに勝ちとられるものです。

雇用平等法が制定されてからも、これを武器にして男女平等をさらに推進するためには、平等要求を、資本の搾取と闘う労働者階級全体の要求のなかに、正しく位置づけて運動を発展させ、政治の面でも経済の面でも民主主義を発展させる国政革新をめざして闘うことが重要です。

究極的に男女差別が根絶され、実質的平等が確立されるのは、差別の根源である資本主義的搾取制度が廃止されることです。

(七) b. ない

本来、雇用における男女平等は、母性の尊厳と保護を当然の前提とするものであり、婦人の社会的生産活動への参加と、母性が両立する条件をつくりだすことを意味するものです。

いま自民党政府が画策している労働基準法の改悪による保護見直しは、男女平等の名による男女平等の条件の破壊にほかなりません。またこのことは、婦人労働者を低賃金労働者として長時間働かせ、新たな搾取強化をはかろうとする独占資本の要請にこたえるものでもありません。

いま必要なことは、「保護見直し」ではなく、母性保護をその社会的機能にふさわしく拡充することこそ求められているのです。

二、労働基準法の改正について

(一) 深夜労働については、公共的に必要な業務などを除いては、男女ともに原則的に禁止すべきものであり、時間外・休日労働についても規制を強めることが必要です。

わが党はすでに「労働時間短縮のための労働基準法一部改正案」(大綱)のなかで、一定規模以上の事業所における労働基準法第三十六条の適用については、労働時間の延長は一日について一時間、四週間について十時間を超えてはならず、休日の労働は四週間について一日を超えてはならない。また、振替休日のない休日労働は行なってはならないなど、具体的に提起しています。

さらに婦人労働者の場合は、母性保護の見地から深夜業、時間外、休日労働ともに、交替制勤務についても、いっそう規制を強め、公益事業などやむを得ず実施する場合であっても、年次有給休暇の増加、時間短縮、などの措置をとるよう提起しています。(わが党の「母性保護拡充のための労働基準法一部改正案」)

(二) わが党は、婦人や年少者はもちろん、男子労働者についても、公益事業などやむを得ず深夜業や交替制労働を実施する場合は、労働者・労働組合の同意権による歯止めとともに、要員・休憩時間・休日を完全に保障する四直三交代制を実施させることを提起しています。

また、過密労働の問題では、実際に職場の具体例を示しながら国会で質問し、コンベヤー作業など職業病多発職種について国が作業基準を設け、その実行を企業に義務づけること、作業スピード、作業量を変更したり新規機械・設

備を生産過程に導入する場合、事前に労働組合（労働者代表）と協議し、その同意をえなければならぬとし、これを企業に義務づけるなど過密労働の規制、労働時間の短縮について具体的に提起し、要求してきています。

(三) わが党の「労働時間短縮のための労働基準法一部改正案」（大綱）のなかで、労働時間は一日八時間、週四十時間とする、十五歳未満の児童については一日七時間、週三十五時間とするなどの所定労働時間の短縮、週休二日制の確立など具体的に提起しています。

また、所定労働時間以外の労働については、通常賃金の一五〇パーセント、深夜および休日労働については、二〇〇パーセントとするなどの提起をしています。

(四) 労働条件の最低基準を定めた労働基準法の性格からみて、労働基準法第三条に「性別」を挿入し、性差別禁止を明確に規定する必要があります。

(五) 「二」の「三」で述べているように、割増賃金は、所定労働時間以外の労働については、通常賃金の一五〇パーセントとする。深夜および休日労働については、二〇〇パーセントとするなどの提起をしています。

(六) アーイ 独占資本は、労働者の犠牲のうえに膨大な利益をあげるために人べらし「合理化」を強行するなかで、長時間労働、労働密度の強化をしてきているだけに、基本的には時間外・休日労働・深夜業などの規制を緩和するのでなく、男女ともに規制を強める方向で検討すべきです。そのなかでも婦人労働者にとっては、母性保

護を重視するうえからも公共的に必要な業務などを除き、深夜業を禁止すべきです。現実に婦人労働者の実態に即してみても現在深夜業を認められている職種（例 看護婦、電話交換手、スチュワーデス等）の労働者の疲労度ははなはだしく、健康破壊、母性破壊が増えています。こうしたとき、男女平等を口実に深夜業を全面的にとりはずす企図が強まっているだけに禁止、規制の重要性を強調する必要があります。

また、公益事業などやむをえず実施する場合であっても、必要最小限度のものに限定し、労働組合の同意権（または労働者の過半数を代表する者）による歯止めと同時に、夜勤日数の規制、労働時間の短縮、仮眠・休憩時間の十分な保障、有給休暇日数の大幅増など、労働条件全般にわたってきびしく規定する必要があります。

ウ 深夜業は、労働者の労働の負担を軽減し、労働者の健康と生活を守る見地から禁止すべきものであり、管理職についても深夜業を認めるべきではありません。

エ 労働基準法研究会報告にみられるように、男女平等を口実に危険有害業務の就業制限見直し、母性保護後退の方向ですすめられようとしていることに反対です。むしろ最近の科学の進歩に伴いつくり出されている新たな有害物質等についても、母性保護の見地から規制することを検討することが必要になっています。

(四) ア わが党は、「母性保護拡充のための労働基準法の一部改正案」で産前産後休暇は各八週間とし、異常およ

び多胎出産の場合は各十週間とし、七カ月未満の流産の場合も一定期間休暇を与え、いずれも休暇期間是有給にすべきことを提起しています。

イ 妊娠中、および生後一年未満の子を育てる婦人の時間外、および深夜労働は、全面的に禁止します。(わが党の「母性保護拡充のための労働基準法の一部改正案」)

ウ 妊娠中の婦人が請求したときは、有給で妊娠障害(つわり、妊娠中毒症等)休暇を与えるものとし、また妊娠婦の通院については、妊娠七カ月までの場合、四週間に一回、八カ月から九カ月の場合、二週間に一回、十カ月から出産までの間、一週間に一回、産褥後期に一回、必要時間を有給で保障します。(わが党の「母性保護拡充のための労働基準の一部改正案」)

Ⅳ アーイー 生理休暇は、諸外国に例をみないわが国の劣悪な労働条件のもとで婦人労働者の母性を保護するために設けられたものです。したがって、この生理休暇が将来も絶対必要かという問題は、労働条件の全般的改善という将来展望との関連で検討されるべきです。

また、労働者が規則的な休養をとるための年次有給休暇と、母性保護のための生理休暇は、本来的に性格のちがうものです。したがって、年次有給休暇をふやして生理休暇に替えるというわけにはいきません。

Ⅴ ア 生後満一カ年までの子どもを育てる者が希望したときは、有給で育児休暇を与えるべきです。また、現

在、国公立の職場に働く女子教員・看護婦(准)・保母などには育児休業法が定められていますが、この適用範囲を全職域に広げるよう制度化すべきです。休暇後の原職復帰を保障することはいうまでもありません。

イ 育児時間は、婦人労働者の母性保護にかかわる制度として、その改善をはかることが必要であると考えます。

わが党は、育児時間は一日九十分とし、二回分割、もしくは一括のいずれかを選択できるものとする(生後一年間)ことを提起しています。

ウ この問題は、国で保障する「ホームヘルパー制度」、「訪問看護制度」などを確立し、社会的に保障すべきものです。

Ⅵ (ウーイー)を参照。

当面は、育児休業法の「生後一年間の子どもを育てる」期間が妥当と考えます。

(ウーイー)の「(ウーイー)」で述べているように、育児時間は、一日九十分とし、二回分割もしくは一括のいずれかを選択できるものとし、有給で保障します。その期間は、生後一年間です。

(ウーイー) 産前産後休暇や育児休業中の所得保障は、国と企業の負担によるものとすべきです。生理休暇、育児時間等は、企業が負担するのが妥当と考えます。

(ウーイー) この設問にある「女性の保護」とは、一般にいわれている母性保護を意味するものなら、このことが男女の役割分

担の固定化につながることはありません。

母性とは社会的機能であり、その保護は種族保存のための社会的責務です。ですから、雇用における男女平等は、母性の尊厳と保護を当然の前提とするものであり、婦人の社会的生産活動への参加と母性が両立する条件をつくりだすことを意味します。そのため、母性保護をその社会的機能にふさわしく拡充することこそいま求められています。

なお、母性保護と育児の問題は区別して考えるべきであり、母性保護は婦人の身体的特質にたいする保護であり、育児は社会全体の責任としてその保護をすべきです。

民主社会党

一、男女雇用平等法の制定について

(一) a 必要

○女性労働者は全労働者の三分の一以上を占め、わが国経済に大きな役割を果たしている。

○ところが、雇用・労働条件について、女性は男性に比べ種々の差別を受けている実態にある。

○しかも現行法制では、差別的救済は裁判による民事上の救済、あるいは、一般的な行政指導による救済しかなく不十分。

(二) 早期をめざすが、相手のあることであり、時期は確定できない。

(三) ○女性べつ視の社会的風潮。

○女性労働者の意識。

(四) 1 男女平等とは何であるかの具体的なガイドラインの作成。

2 差別的取り扱いに対する行政上の迅速な救済機関を設けること。

(五) 3 職場内での男女平等をはかる機構を設けること。
できる。このため公明党をはじめとする各党に意見の調整をはかっている。

(六) その通り、母性蔑視の根強い社会風潮が存在する状況では、法の効果は完全を期しえない。法の制定は、かかる風潮の是正に大きな役割を果たすであろう。

(七) a ある

労基法制定以来、三十年余も経ており、その間、労働態様が変化しており、見直しが必要。

保護を手厚く、その代り平等というのでは、国民に対する説得力がない。

二、労働基準法の改正について

(一) そう思う。

(二) そう思う。

(三) そう思う。

(四) 男女雇用平等法の制定など、男女平等の基盤が形成されれば当然改正すべきだ。

(五) ア 賛成。新聞記者など職務の遂行上必要などところがある。

イ 検討中。

ウ 検討中。

エ 労働態様の变化とのみあいでも検討されるべきだ。

（Ⅵ）ア 産休の延長（産前八週、産後九十週まで延長する）

（理由）母体の保護。（注、九十週は原文のまま）

イ 賛成、母体の保護から当然のこと。

ウ 賛成、母性の保護。

（Ⅶ）イ 検討中

ロ 検討中

（Ⅷ）イ 検討に値する問題だ

ロ 検討に値する問題だ

ハ 検討に値する問題だ

（Ⅸ）育児休暇は一年間が必要。

（Ⅹ）できる限りの時間および期間の延長をはかりたい。

（Ⅺ）休暇と時間では考えが違ふ。

（Ⅻ）長期休暇なら本来、社会保障として考える方が妥当ではないか。

（Ⅼ）時間外は五割増し、深夜業は一〇〇％増しぐらいは考えてもよい。

（Ⅽ）当然、そうなりがちである。

（Ⅾ）（どうすればよいか）

（Ⅿ）女性に対する誤った観念を正すこと。

（ⅰ）その意味で、教育の果たす役割が重要である。

（ⅱ）三、その他、男女の平等と女子の保護について、ご意見がおありでしたらお聞かせください。

「母性保障基本法」の早期制定をはかりたい。

一、男女雇用平等法の制定について

（一）a 必要

男女が生理的にも社会的にも全く同じわけではないゆえ、実質的な男女平等を把握し、そのガイドラインを明確にする必要がある。法律の目的は司法上の救済だけでなく、行政上の救済を速やかにすることにもある。

（二）一九八五年頃。

（三）女性への偏見と女性の甘え。

（四）雇用機会の平等および待遇全般にわたる性差別の禁止。

（五）調整・共同提案をめざすべきでしょう。

（六）現在の事態をみれば、そのことは予想される。社会生活において女性への偏見や女性自身の甘えや依存が法の実質的な実現をさまたげる。

（七）a あり

女性保護の慣習の中には、実態に合わないものや、保護自体に女性への偏見がうかがえるものがある。その意味で見直す必要がある。

二、労働基準法の改正について

（一）基本的には賛成である。

（二）母性機能など男女の生理的機能の差については明確にし

たうえで、業務内容ごとに特別な配慮は必要であらう。

（三）労働時間の短縮については基本的に賛成です。割増賃金の割増率アップについては、なお、国民の合意を前提に検

討されるべき課題であらう。

四 労働者の給与実態より考え、不適當です。

四 労基法の趣旨より考え、妥当でない。

四 ア 賛成。母性に家事・育児の負担がかかる実態からみれば、時間外労働等について例外は考慮されるべきである。

イ 母性機能を中心に特例は厳密に規定すべきである。

ウ 認めるべきである。

エ 特例は最低限にし、見直しを行なうべきである。

四 ア 産休の延長（産前一〇週、産後一〇週まで延長する）

産後の産休はむしろ一年間とし、育児に専念すべきであらう。

イ 賛成

ウ 産休を中心に考えるべきである。

四 ア 考えない。個人差を考慮する必要がある。

イ 年次有給休暇をふやすことは賛成だが、生理休暇に替えるという考えには賛成できない。

(九)

ア
イ
ウ 現在のところない。

四 大幅に延長すべきである。

四 すでにお答えした通り、育児休暇は一年程度の期間を休業の扱いで設けるべきです。

四 質問の趣旨がわかりません。

四 伝統的な男女の役割分担の固定化につながるとは思えない。

三、その他、男女の平等と女子の保護について、ご意見がおりでしたらお聞かせください。

母性機能を中心とした生理機能の特殊性がある以上、女子への保護は当然のことであるが、一方、そうした男女差がある以上、完全な平等を求めることは合理的でない。

今後、家庭、学校、社会教育レベルにおいて女性への偏見や女性自身の甘えなどについて啓蒙活動を行なうべきである。
(新自由クラブ政策委員 上田、尾形)

社会民主連合

一、男女雇用平等法の制定について

(一) a 必要

男女平等雇用の実現は、行政指導だけでは不可能に近い
ため、法的保証を必要としているからである。

(二) 一九八〇年代

(三) 旧来の慣習的思考にとらわれていること。

四 女性保護を十分に確立することが前提であり、その上に
男女雇用平等法を制定すべきである。

(四) できるものと思う。各党の決意次第である。

(五) 一〇〇%実現はできないかも知れない。しかし、まずこの
法律をつくるのが先決であり、不十分な面は、法律の
精神により補うべきである。

(六) a あり

出産・育児という仕事を負わされている女性の保護が十分ではない。女子保護を見直さず現状のままではこの法律制定によって、男女の格差は拡大することはあっても、平等にはならない。

二、労働基準法の改正について

- (一) 必要である。
- (二) 必要である。
- (三) 必要である。
- (四) その率とはともかく、大幅割増は一つの方法として考えられる。
- (五) 必要である。
- (六) ア 例外を減らすべきである。
イ 反対。
ウ 認めるべきでない。
エ 制限を強めるべきである。
- (七) ア 産休の延長（産前八週、産後一〇週まで延長する）
イ 賛成である。
ウ 賛成である。
ア 必要である。
イ 反対である。
- (八)
 - イ ア 未検討である。
 - ウ
- (九) 延長は必要と思う。
- (一〇) 期間および時間延長は必要である。

- (一) 賃金とすべきである。
- (二) つながらない。

革新自由連合

回答者・中山千夏（革自連代表）

一、男女雇用平等法の制定について

- (一) a 必要
放っておいてはいつまでたっても平等になりっこないからです。
ただし、こんな法律がいらなくなる日をつくるために、必要だと思っています。
 - (二) わかりません。
希望としては五年以内に。
 - (三) 議員、およびジャーナリズムの大半を意識のひくい男たちが占めていること。
彼らと企業の男たちの能率第一主義。
夫や恋人や同僚男子の無関心、反発。
要するに男。そして我々女の利己心。
 - (四) 男女同数の採用（労基法に基づく平等な労働条件のもとに）を義務づける、ぐらいいのこをやらなければダメではないか？
例外はあるにせよ、あらゆる職場、職種が半々にとかくなくてしまえばすいぶん違ってくると思う。
- ついでに、国会議員等も半数は女と決める。

現在は男のハカリで能力を判断し、そこには女に対する差別的な偏見がたしかにあるから、一度大胆なデをうたないといつまでたつても女の門は狭く、場は限られ、したがって差別的偏見も根強く残る——そう思えて仕方ないので

す。

(革自連の参加は個人の意志なので、半々というわけにゆきませんが、三人の代表に関しては「男女で構成し、少ない方の性が筆頭代表」という規約を実行してみています)

(四) 各党の女が、我党意識という男性的感性を捨ててかかれは何かできるのではないのでしょうか。

(四) 当然そうだと思います。どんな法ができててもその精神(平等)を尊重する意識を人々が持っていなければダメです。幼児からの、男女平等を基礎にした性教育をひろく行なう必要があるでしょう。

(四) a ある

既得権を失なわない範囲で、女がより活躍できるために、制限事項の例外など検討してみる必要があるのでは？それと、「保護」という言われかたはイヤな感じだと思います。「権利」ではないのでしょうか、少なくとも現在の感じでは。

二、労働基準法の改正について

(一) 考えます。

(二) 考えます。

(三) 考えます。

(四) 考えます。

(四) ア 賛成です。仕事をする側から、よりスムーズに働くために(決して能率主義からではなく)例外を望む声も聞かれるのでそう思います。

イ 賛成です。アと同じ理由です。

ウ わかりません。

(四) エ 考えます。

(四) ア できるだけ女が楽な方向で、と思いますが、具体的に答えるだけの調査・研究が不足しています。職場の経験者の希望を推します。

(四) ア 必要だと思います。

イ 有給休暇は多い方がいいし、考えてみると男でも生理的に気分がすぐれない時があるらしいから、いいかもしれません。

(四) ア

イ 全部ぜひ制定させたい。

ウ

(四) ア 核家族化がすすんでいます。今のア、イを前提としての延長が必要でしょう。

(四) エ 考えます。

(四) ア 最終的には、社会保障として考えるべきだと思います。

(四) ア 少々その心配があるかもしれませんが、固定化を強化しようとするさまざまなもの(例えば文部省の教科書検定に見られること、マスコミに見られること、等々)に較べれば、問題にするほどのことはないでしょう。

三、その他、男女の平等と女子の保護について、ご意見がおありでしたら、お聞かせください。

女と男は人間として平等です。

そして当然のこととして性差があります。女は妊娠し出産し授乳することができます。自由な個人として女は妊娠・出産・育児を拒否することも選びとることもできるのが当たり前です。そして、選びとった場合、それは女個人の仕事というよりも、その女にとって社会性のある仕事であるはずです。女個人の妊娠・出産・育児を社会が管理することには絶対反対ですが、妊娠・出産・育児は社会的な行為と見なすべきでしょう。破壊に向かって突進しているとは思えない政治状況ではあっても、自殺者が出生者を上まわらないところを見ると、たしかに人類は存続の意志を持っています。そのなかで妊娠・出産・育児にたずさわる者に協力することは、社会を構成する者すべての義務です。

協力とは、女が本来持っている人間としての社会性をうばわずに、彼女が妊娠・出産・育児を楽にできるよう手伝うことです。妊娠・出産・育児にのみ没頭していれば社会性も満足させられる、という体制が、太古にはあったかもしれませんが、現在に残念ながらそれでは済まず、巨大な社会機構のどこか一部に直接参加していなくては社会性を満足させかねます。社会性を満足させるために、あるいは完全な自立に不可欠な経済力を得るために、または食うためやむをえず、女は働かなければなりません。その時、性差のある男と女とでは、労働内容に違いをもうけるのは当然です。違いをもうけて

はじめて男は社会的人間として、女も社会的人間として平等に生きられる。だから「保護」ではなく、現在そう呼ばれているものは平等を実現するための「調整」であると思います。状況が変化してくれば「調整」の内容も変化してゆく、そういうものだと思います。将来は、男女というよりもっと個々の肉体の差（実はこれには性差以上のものがあります）に注目して平等を実現するような、柔軟なキメ細かい雇用体制ができれば、と考えています。消費経済のあくなき向上とは反する考えです。しかし、資源はなくなる一方、人口は増える一方の地球上で人類が良く存続するためには、物質的な貧しさを平等に分ちあい、精神のゆたかさを獲得するしかないのでは？ 今からで間に合うかどうかかわからないけれど、それもまた、女が丈夫な体質にモノを言わせてどのくらい張り切るか、にかかっていると思います。

〔おことわり〕 党がどう考えるか、と言われますと回答に困ります。革自連は、ひとりひとり異なっていることを連帯の前提にしようとして、「党の考え」「党の方針」を持つことを避けています。統一見解を持たないのです。もちろん決定が必要な場合はできるだけだけ討論したうえで、きちんと決定してゆくし、もし私たちの仲間から議員が生まれ、そこで「雇用平等法」をどうするかということになれば、その議員の判断は、形式的にも実質的にも革自連の考え、ということにならざるを得ないでしょう。しかし、現在はいくまでも個々の考えを重視するということで、今回は話し合いの結果、中山千夏に一任しました。

女之力、女の心を信じるあなた プロフェッショナルな仕事なら

———— BOC ^

専門的技術をもつ女性の創造力
の銀行BOC (Bank of Creativity)
は、1964年創設。誠実と創造を
モットーに、信用を得ています。
専門職なら、BOCにご用命を。

〈下記の仕事ができます〉

- 印刷物の企画から印刷製本まで
- スライド・映画の製作
- 各国語ほん訳・通訳
- 講演・座談会等の速記・リライト
- 建築設計・室内装飾設計
- 印刷物デザイン、コピー、撮影
- 取材記事作成
- カウンセリング
- その他各種専門職

お申込みと登録は下記へ————



BOC

〒160 東京都新宿区新宿1-9-6
TEL 東京(03)354-3941(代表)

3 “保護派”と“平等派”の接点を求めて

労基研報告以来、その対応をめぐる、**“保護派”**と

“平等派”という区分けが次第に深まろうとしています。

しかし、そのような区分けはほんとうにあるのでしょうか。か、意見の相違があるとしたら、どの部分ででしょうか。

編集部では、**“保護派”** **“平等派”**と目されている方、

各二名ずつに、三十八項目の共通質問を行なってみました。回答に対してさらに細かく補足質問したため、平均

質問時間は一人二時間、中には三時間を超える方もあり、それぞれの回答には、この問題に対するなみなみならぬ熱意がしのばれました。

紙面の都合で、ここでは残念ながらその結論的な部分だけしか掲載できませんが、発言のニュアンスをなるべく生かして概要を紹介します。

この四名の方が**“保護派”** **“平等派”**のそれぞれ代表というわけではないし、もともと**“保護派”** **“平等派”**という区分けそのものに問題があるわけですが、それぞれの率直・真摯な回答の中に、女たちの意見と行動の一致点の示唆が得られればと願っています。

●質問項目

〔保護規定について〕

1 ひとくちに母性保護といっても、さまざまなものがありますが、保護規定は、すべてそのままするべきでしょうか。
2 では、次の条項について、一つ一つうかがいます。

A 危険有害業務 B 坑内業務

C 深夜労働 D 時間外労働

E 休日労働 F 産前産後休暇

G 生理休暇 H 育児時間

I 妊娠中および出産後の軽業転換

J 帰郷旅費

K 妊娠中および出産中の解雇制限

L 育児休業制度 M 妊娠障害休暇

N 更年期障害休暇

O 出産前後の深夜業および時間外労働の禁止

P 妊娠中および出産後の通院休暇

Q 看護休暇

3 職種・職場によって、仕事の実態はさまざまですが、どんな職種・職場でも、今の保護規定のままでいいでしょうか。

(補足質問) タクシー運転手・仕出し弁当屋・管理職・マスコミ関係・電算機関係などの女性の一部から、保護緩和の要請が出ていますか……。

4 職種によって、女の利害は完全に対立す



加藤富子さん

自治資料センター所長。その前はずっと自治省・自治大学に勤務。いわゆる「平等派」の多い上級国家公務員出身者の一人。

婦人問題研究グループにも参加、以前から男女平等の問題について積極的な意見を発表。昨年秋季には朝日新聞の論壇に投稿するとともにNHKの討論番組にも出演、平等を進めるために私たちは力を合わせようと言びかけた。

「保護規定について」

労働基準法ができてから三十年ですからね。時代に適応しないところが多いんじゃないかと思うのね。昔の女工哀史的なひどい労働条件は、いまのような強い労働組合がある場合には考えられないことですし、そんな以前にできたのを、何故でも検討をすら拒否するというのはたいへん硬直した考え方であって、男性の問題も合わせて、人間として、働く者の権利について再検討したらどうかということね。

危険有害業務は男性にだって危険有害じゃないかしらって思うわけね。

深夜業は、女性でも看護婦さんとか電

話の交換手の方とか、いろいろはすされてますよね、そのへんにひとつの矛盾があるんじゃないかと思うんです。どういう基準でやってるのか、あまり母性保護だけと思えないですね。ですから、全部を縛るっていうんじゃないで、その人の選択によって可能性が開かれるほうが望ましいんじゃないか……職種によってってことになるんですかね。

保護がひとつの口実になって臨時職員的なほうに押し込まれていってる事実があるのね。自治体においても女の人を臨職でしかとらなかつたり、上級職にとらないとかね。

仕事というのは、実は二つの種類があると思うの。生活のため、金のため、

るものでしょうか。

「男性の労働条件向上について」

1 男女共に労働条件を改善することによって男女平等を実現することは考えられないでしょうか。

2 どうすれば男の労働条件を改善できますか。

3 男の労働条件を改善することは、すぐできるでしょうか。

4 男女共に労働条件が向上し、伝統的な男女の役割分担が崩れても、出産・妊娠を除き、女だけに對する保護は必要でしょうか。

「保護と平等の関係について」

1 保護をなくせば平等は進むでしょうか。あるいは後退するだけでしょうか。

「平等法の必要性・危険性について」

1 平等法に何か危険性を感じますか。

2 平等法をつくるためには、保護を廃止または緩和しなければならぬでしょうか。

3 平等法は必要でしょうか。

4 あなたご自身は平等法を推進したいとお考えですか。

5 それはなぜですか。

6 労基研報告は保護撤廃をすすめていると言われていますが、具体的に、何が、どのように、勧告されていますか。

「女たちの意見や行動の一致点について」

1 八あぐらVでは、女たちは必ず意見や行動の一致点を見出しうる。見さなければならぬと考えられていますか、あなたはどうか考えますか。

2 女の分断を連帯に変えるためには、どうすればいいでしょうか。

単調なくり返しのようなもの。もうひとつは仕事を通じて自分が成長するとか、生きがいついていきますか、精神的な満足を増す仕事ね。深夜業禁止を絶対はずすべきでないというのは前のほう。私に言わせるで頭腦じゃなくて、仕事の中の手足の部分ね。ブルーカラーっていうかな。

原則としては、男女の差はなくしたほうがいいと思ってるの。だけど、これはひとつの目標であってね、保育の状況や地域の状況、あるいは男が家事や育児を分担するとかによって、段階的にするほうが、より現実的ではないか、と思うのね。だけど目標ははっきりしておかないと、今のままでいいんだということになると、じゃあ男は家事を手伝わなくていいんだってことになるでしょ。

タクシードライバーの深夜なんていうのは男性でもやめたほうがいいんじゃないかしらね。でも本人にとってより有利な場合は、やっぱり選択にまかせるべきですかね。

時間外労働もむやみに認めるべきじゃないと思うんですね。やっぱり職種によるんじゃないかしら。休日労働も同じね。

どの職場も週休二日の方向でいくべきじゃないかと思うんですけどね。非人間的な拘束時間はなるべく少なくして、男性の場合もいっしょにしていけばいいんじゃないかな。でもそれは理想ですからね。現実はまだだんそこ近づくような方向で考えていったらいいんじゃないかと思うんです。

産休もね、ブルーカラーでなければ、本人の請求にまかせていいんじゃないかしら。産休とつたからって不利益な取り扱いをすることは禁ずるのね。期間の延長についてはよくわかりませんので、やっぱり科学的なデータをもとにして、審議会で決めていただいたらいいんじゃないかと思うんですけど。

生理休暇は、立ちづめであるとか、たいへん動きまわるとか、そういうような業種には認めるし、普通の状態とか、事務職であるとか、そういうものには認めない、という考えですね。男女含めて週休二日制を早急に実施して、生休の問題を解決したいということです。

妊娠したときの軽業転換は、請求があったら認めるべきじゃないですか。その

ほうが勤めを継続できるわけですし。

産休中の解雇制限は、妊娠中も保障したほうがいいんじゃない？

育児休業は認めるべきだと思うの。一年とかなんとかじゃなくてね、まあ五年ぐらいの間。つまりカムバック権を認めるということなんです。

妊娠障害休暇はある程度認めるべきじゃないですか。母性のためにね。人類として協力しないといけないんじゃないかしら。

更年期障害は病氣扱いでいいんじゃないかしら。

出産前後の深夜・時間外労働の禁止はあったほうがいいんじゃないの？ 原則的禁止より絶対禁止にしたほうがいいような感じがするけど、どうでしょうかね。病氣じゃないといっても、危険な時期だと思うの。悪くしちゃったら母子ともにお陀仏なんてたまらないですよ。大事とつたほうがいいんじゃないですか。

通院休暇もある程度必要ですね。

看護休暇は年次有給休暇の中に入れるべきだと思うのね。もし認めるなら男性にも。家族が病氣のとき、いつも女が休め

つていうことになっちゃ困りますもの。

育児時間や育児休暇は、女の人には母性本能みたいなのがあって……。でも、男の人が選択でとることも理論的にはOKね。

女の人でも、職種によって利害は対立すると考えていいんじゃないですか。だから、職種に応じて実態に対応できるように区別していけば、両方の要求を満たせるんじゃないかしらね。一律というのが実態に合わないんじゃないかな。要するに、その人の選択によって、多様な生き方ができるように条件を整備しなきゃいけないんじゃないかなって思うんです。

「男性の労働条件向上について」

全体の労働条件をよくすることにによって、男女平等を実施する方向にいくべきで、男女は敵対するものと考えする必要はないんじゃないですか。男の労働条件をよくしなければ、子どもは女がみるとか、看護は女がやれとか、そういうことになりがちですね。職場においては、女の方は第二軍的な立場から出られないと思うしね。

週休二日によって、男性も休養ができるし、自分の成長のための時間もできるし、家庭にさく時間、地域社会にさく時間がふえてくる。家事・育児に協力もできるし……。やっぱり今のところ、週休二日の実現が現実的なひとつの方法でないかと思うんですね。経営者は何とか言ってるけど、世界の傾向でもあるし、労働組合なんかが押していけば可能性はあるんじゃない？

でも、大企業と小企業と違うわけね。就職に差別があるから女の人がパートや小企業にババァッと行くわけでしょ？ その入口をもっと平等にしなきゃいけないんじゃないか。パートや小企業に女が多いという女性特有の問題から解消しなきゃならない。それから企業間格差の問題が男性と共通の基盤で解決できると思うのね。

「保護と平等の関係について」

あんまり画一的な考え方をしたくないと思うのね、女が人間らしい生活をするために、保護が必要な分野もあるけれども、それで満足が妨げられる分野もある

と思うし。

究極的には妊娠や出産を除いては、保護は必要ないと思うんです。でもそれはひとつの理想状態、近づくべき目標であって、現実には段階的にいかなきゃいけないんじゃないかってことです。

母性の保障することによって、たとえば女性を就職させない理由にするということは許すべきではないですね。それは男性だって納得すると思いますね。出産とかなんかついていうのは共同行為です。でも実際問題として、職場にいろいろ迷惑をかけることもあるわけだから、協力を得られるような人間関係についての配慮も必要ではないかなと思うんですよね。

一番問題だと思うのは、意思決定に参画するところに女性の数があまりにも少ないということね。現実問題として、保護を守りながら意思決定部門の女性をふやすことはできないんじゃないかしら。だけれども、女性でも、独身の人も、子どもがない人も、子どもがいても家庭状況が恵まれている人もいる。いろいろいるわけですよ。条件がある人で自分がや

ってみたい人がいれば、新しい分野をどんどん開拓してもらおうようにすることが、女性の立場を全体的にひっぱり上げる役目も果たすと思います。そういう条件にない人たちもね、それをバックアップしていくような、一種の連帯意識を持たなきゃいけないんじゃないかと思うんですけどね。

だから、女性大使ができるなんて、今是一種のデモンストレーションみたいなものだろうと思うけど、やはりそれを突破口としてね。格差だとか分断だとか言ってるけどね、女性が意思決定の場から疎外されているということ、女性が拒否しなきゃいけないと思うの。

これね、実は政治の問題なんです。法律をつくったり、制度を変えなきゃいけないわけだから、女性も一票の価値っていうのをもっともつと自覚して、有効に活用するように考えないとだめじゃないかと思えます。

〔平等法の必要性・危険性について〕

平等法は推進したいですね。生き方が枠にはめられてるとか、制限されている

とか、それがやはり基本問題でね、選択のチャンス拡大するっていうことが本質的な問題じゃないか。それができないと、役割分担っていうものも、なおっていかないと思うわけね。

平等法がザル法化しちゃうんじゃないかという危険性は感じますね。男性の抵抗がかなり予想されると思うんです。よほど強力に監視していかないとね。

平等法と、保護の廃止または緩和とは切り離して考えていいんじゃないかと思うんですけれども。基準法の見直し作業を同時にすすめていっても、両方をドッキングさせる必要はないと思うの。

〔女たちの意見や行動の一致点について〕

私もAあごろVと同じように考えます。要するに、女の人人間として満足を得られるような方法をどうしたら見つけ出せるかという点からいくと、やはり労働の実態への対応とか、いろいろあるわけです。いま自分が条件に恵まれないっていう人も、自分の娘とか妹っていうふうに、後に続く女性のためにっていう

ひとつの連帯意識を持って考えていただければ、敵だとかそういうことはないと思うの。

女の人にもいろいろあるし、子どもをたくさん育てて、お母さんになっていたい人がいてもちっともおかしくない。男性だってそうよね。研究一本の人もいるし、子ぼんのうの人がいてもいいわけだし。男の人で家にいるっていう人がいてもかまわないと思いますよ。

労働が生活の手段の人たちにとってはできるだけ労働時間を短くして、人間的な満足度を他に見いだすことがプラスになるわけ。それから仕事の中に社会参加とか能力の発揮を求めたいという人たちにとっては、仕事が自分の生きがいになるわけ。それぞれの立場で生きがいを求めるということがあってもちっともおかしくないと思うのね。一律にやんなきゃいけないというふうに考えなくていいんじゃない？

加藤さんのインタビューを終えて

A 歯切れのいい情熱的な話しぶりでしたね。男女平等への熱意が強く感じられ

ました。

B 同感ですが、でも女全体の状況は見えてない。あまりにも恵まれた立場だからでしょうね。すばらしい能力の持ち主だし、おつれあいには理解があり、おしゅうとめさんもお子さんもないし。家事や育児の重い体験はない……。

A 条件に恵まれない女があるということとは認めたと思いますけど。

B 主な関心は恵まれた女の問題にあるわけでしょう？ 近いものは大きく見えますからね。

A 近いからだけではなくて、その部分をよくすることが全体の向上につながると思うからでしょう。恵まれない女を切り捨てようということじゃないと思いますよ。

B それは確かにそうですね。でも恵まれた立場からは、恵まれない女は見えにくいんじゃないでしょうか。職場だって本当に恵まれている。国家公務員は制度上の男女差別はないし、苛酷な労働もないし。**A** 深夜業や長時間労働がないわけではないけれど、やって問題にされることもなかったわけですね。

B 日本の労働時間は外国に比べてそんなに長くないとか、労働組合が強いから苛酷な労働はないとか、条件の悪い職場で無理して働かなければいけないのかという発言には驚きました。深夜業や時間外労働をするかしないかは個人の選択にまかせるべきだなんて……。

A そのへんは話し合ううちに変わったでしょう？ 個人の選択にまかせるというかたちをとったら、実際には個人の意思にかわりなく苛酷な条件が押しつけられることになる。だから、深夜業や長時間労働は職種によって認めるべきだって。わかってないと言って非難するんじゃないくて、わかり合えるように情報を提供することが必要なんだと思いました。**B** 生きがいがあるかないかという仕事の分類のしかたも気になりますね。

A 生きがいのあるなしでなく、どのくらい自分の裁量で仕事をすめられるかによって分けるべきではないかと私が言ったら、それに賛成だったようですね。

B そのあとでもやっぱり生きがいがあるかないかという表現が出ましたね。

A 表現に問題はありますが、保護をはずしてはいけない職種があることははっきりお認めになりました。絶対はずしてはいけない」という表現も出ましたね。

B はずしてはいけない部分がどれだけ大きいかわかってないと思いますよ。

A ひとつひとつの職種について具体的に つめていけば、保護を強く主張する人ともかなり一致できるんじゃないでしょうか。//平等派//も保護即時全廃を主張しているわけではないと言い切ってもいいと思いますが。

B //平等派//にもいろいろな人がいますからねえ。

A それはそうだけど、保護即時全廃の主張は聞いたことありませんよ。母性切り捨ての主張もね。加藤さんも、自分では産まなかったけれど、母性を尊重する姿勢ははっきりしているんじゃないでしょうか。

B 母性ということばを妊娠・出産時に限って使っていたのが気になりますね。産む女と産まない女と分けて、産まない女は男なみに、という考え方じゃないでしょうか。

A 男の労働条件向上の必要性もはっきり言われてましたよ。今の男の条件に女を合わせようという考え方ではないと思います。

B それはそうですね。やっぱり基本的には女の立場に立っているということ



荻原節子さん

雑誌編集者として外資系の会社に勤務、いわゆる「平等派」の多い「マスコミの女」の一人。

婦人運動・労働運動の経験はない。

労基研報告が出た直後、朝日新聞の論壇に意見を

発表、「女性労働者、即、母親労働者ではない」

「女性保護より男女平等を」という表現が大きな

波紋を起した。

「保護規定について」

保護規定の中には現状に合わないものがあります。保護規定だけが平等の道を阻んでいるとは思いませんが。

個々に検討されるべきじゃないかと思えます。ただ、女性に危険なことは、男性にとっても同じなので、特に女性に、というもののじゃないような気がするんです。でも個々の現場のことはよくわかり

すね。非常に聡明な方だし、婦人問題には早くから取り組んでる方だし、善意ややさしさも十分お持ちだし、現場の状況などを現実にごらんになれば、もっとわかってくださると思います。

ませんので……。職場が違えば、違う問題があると思うんです。

深夜業については、当面、適用除外の職種を拡大するのの一法かと思えます。女性の職場、たとえば看護婦さんはよくて、編集者のほうはいけないということになってるんですね。肉体的に障害になると思われる職場では制限を残したほうがいいと……。現場で働いている人には保護があつたほうがいいんじゃないか、

やっぱり対男性の競争力は弱めているんじゃないかと思うんです。長い目でみたら道を閉ざしていることになるんじゃないでしょうか。

時間外労働も深夜業と同じようなことです。男性がフル回転している現状はこのままでいいとは思いません。そんなに男だけがんばってくださなくてもいいわけで、もう少し男性の労働条件が引き上げられれば必然的に女性にももっとチャンスが与えられますし、ゆとりができた男性は家事も分担できるというわけで、八方めでたいんじゃないかと思えます。

休日労働についても、同一の仕事を求められている場合、女だけ制限されては動きがとれないですね。休日振替といつても、休日出勤しなければならぬようなときは概して翌週も忙しいわけですから。男性も規制して女性も規制するのなら基盤が同じになると思うんです。

出産保護の拡大には賛成です。

生理休暇は、非常に肉体を使う職場とそうでない仕事で違うとは思いますが、有給休暇をふやせばいいのではありませ

んか。

育児時間は、保育所が完備すれば解消できるんじゃないでしょうか。男性もとれるようにして……。男性も権利を行使してくれば非常にいいけれど、今のようには男性がコントロールしている体制では必要を感じていても男性は権利を行使しないんじゃないかと思っています。

軽業転換は、本人が希望する場合は、それもいいんじゃないかと思っています。選択的。

産休中の解雇制限は当然だと思っていますが、妊娠中まで拡大したほうがいいのでは……。

更年期休暇については考えたこともないですけども、どの年齢層をとって、男性のほうが疲れてると思います。働き過ぎです。エネルギーを持て余している女性もいっぱいいますよ。

育児休業は理想的な制度だと思っています。女性の多い職場でなければ、現状ではとることがむずかしいんじゃないかと思いますけど。現実の問題として育児休業が必要なのは女性ですが、男女ともに選択できるように枠をつくっておくこと

が女性に有利ならば、男性にもどうぞという形でいいんじゃないでしょうか。実際にはどう行使されるかわかりませんが、職場によって違うんじゃないかと思っています。

出産前後の深夜・時間外労働の制限には賛成です。強制すべきかどうかは、職種によって何とも言えませんが。

妊娠障害休暇も出産保護ですよ。それに対し、生理休暇は出産保護じゃない。

学生時代は、生理だから試験を延ばしてくださいというのではないわけで、働く場に来て、休暇にしてほしいというのはおかしい。甘えだと思わなくていい。出産保護というのは必要な保護だと思うわけですよ。出産保護にかかわるものは、ほかの保護を削っても厚くすべきでしょう。看護休暇も有給休暇をふやす方向にもっていったら、解決できる問題のひとつじゃないかと思っています。

現時点でみると、職種によって利害の対立が生じているように思います。ですけど、もう少し大所高所に立って考えていかなければ。

職場ないしは職種によって洗い直すべきだと思います。

「男性の労働条件向上について」

女性にとっては男性の労働条件を向上させることによって平等をすすめるほうがいいですけど、現実には可能でしょうか。男性側には、男だけで仕事をやっていくっていう意識がある、と思うんです。女性にも平等にチャンスを与える、働く場を与えることによって男性の労働条件を軽減することも可能なはずなのですが……。労働条件の問題でなく、意識の問題だと思っています。そういう意味でも、女性が政治やマスコミの分野にもっと進出して潮流を変えていくべきだと思うんです。行政の分野もそうです。底辺も厚くならなきゃいけないし、政策決定の場で発言できる地位につくことも重要ですね。それもひと握りの人々ではなく。現場は女に任せるけれど、ものごとを決定し動かしていくのは男だというのは、女の意見はいつまでも反映されないし、男社会は微動だにしないと思うんです。

保護条項を残存させながら意思決定部門や情報部門の女性をふやしていくことも、できないことはないと思うんですけども。時間をかけたからとだけの仕事ができたということではなくて、質的に同等であればいい。現状では女は男よりも短時間に同等の仕事をこなしているケースも多いんじゃないですか。

「保護と平等の関係について」

保護をなくせば平等はある部分では進むと思います。全体が、ということじゃなくて、部分的に。保護が足かせになっている部門では進むんじゃないですか。基盤は同じになるわけですから。

実際には、女性がかなり無理な労働を強いられている職場だつてあると思いますし、やはり全部とつばらつてよいということではありません。

ただ、いわゆる親方日の丸的な企業と、かなりきわどい競争を余儀なくされている企業とがありますね。理想的な法も運用できかねる現実の状況がものすごくあると思うんです。

保護があるから平等にならないという

ことも部分的にはありましようが、基本的には平等でないのは保護が足かせになっているからではない。職場がいわゆる男社会であるということですよ。新聞社や放送局で女性の採用を減るのは労基法の保護規定があるからだとおっしゃるが、本当の理由はそれじゃないですよ。

男が支配する職場のいろいろな慣行を変えていかなくちゃならない。――変わるのをじつと待つのではなく。それには政治の分野とかマスコミに女性がどんどん進出しなければならんとすつと思つてきたんですが、今度の男女雇用平等法はまさにその道をつけてくれるものだと思うんです。

保護条項がはずされたら、女工哀史的な過去の情景がまた現実のものになる、といつて、悲壯観を主張する方も多いわけですけども、もう一方の現実にも目を向けてほしいのです。ずつと働いて仕事に精通したころ、たとえば、昇進の機会などが閉ざされていて、組織の中にいることはできても、実際には働けなくなる層が現実には生まれていると思うんです。// 難民// と私は呼びたいですけれど

も。

働き続ける女性がふえて、そろそろそういうきざしが見えてきています。底辺の女性を守らなくちゃいけないと言われますけれども、こういった群れも同じ女性労働者です。決して数は少なくありません。今後ひろがっていく女性労働者の難民層のために、法制化をもつてしても平等への道をつけていかなくちゃいけないんじゃないでしょうか。

教育水準が上がつて働ける女性がふえても道がないのでは、// 難民// が大量発生します。大卒の女性の就職難もこうした悲劇の典型です。

「平等法の必要性・危険性について」

別に危険性は感じていません。大変朗報だと思います。働きたい女性に働ける道がつくのだという意味で歓迎なんです。

私、正直に言えば、以前は自分だけが救済される道を探っていたと思うんです。職場は男社会であつていずれ働けなくなる――伸びて行ける道がない、女が仕事したいと思つたら個人プレーしかな

いと、かなり悲観的でした。ですから平等法なんかが出てくると、やっぱり世の中動いてるなとうれしくなります。

労働条件が向上して働きやすい状況が生まれても、それで平等にはならないんで、保護規定ふやすとかはすすというところ、平等とは、別個の問題だと思うんです。

平等法をつくるために、保護を廃止または緩和しなければならぬということはないと思います。保護条項をそのままにして、平等法をとり入れると、職種によつては保護規定が有名無実になるとか、足かせになる。でもならないかも知れない。職場の実態と平等法の内容によつて違った結果が出てくると思います。

「女たちの意見や行動の一致点について」

個々のケースを出し合つたうえでないと、働いている女性の総意を反映したものになりませんが……。やはり私は平等法の芽は摘みたくないという思いがありますから、保護条項にこだわつてこれを水泡に帰すというのは、まずいと思いま

す。平等法をとり入れたらえて保護規定を洗い直していくのがいいですね。

いま自立つていうことがすごく言われますけれども、経済的自立が先決です。

同一労働同一賃金といつても、ちょっと仕事を変えれば男女の賃金の格差がつけられるわけで、そうした賃金格差を許すような法の見直しは絶対にすべきであつて、そのことにはみんな異論はなくて総意として結集できるんじゃないかと思うんです。

保護にこだわるのは、女性だからといつて安い労働力と見なされてきた見返りというか、そんな気持ちもないことはないと思うんです……。だから取れるものを取りうと……。女性が反省しなきゃならない点もあるわけですから、しかし、賃金の平等が得られれば働く女性の意識は変わってくるんじゃないですか。賃金における平等は大前提で、それに異論はないと思うんです。

休日をつややすとか、週休二日制の実施とか、男性を含む労働条件の改善では一致できると思います。

生活派……といつていいのかどうかわ

かりませんけど、そういう人と、何というか、もう少し仕事を幅広い見地からとらえているグループがあるんじゃないかと思うんです。生活プラス生きがいというか……。本当は、相互に理解が得られれば一番望ましいけれども、せつばつまった現状から発した、きれいごとでない意見が声高です。すね。ですけど、平等法というのは長い目で見た場合絶対に必要で、それについては理解されなければならぬと思うんです。保護条項のことは第二段階の問題として考えていくべきじゃないでしょう。

男とか女とかじゃなくて、職種による差も出てきているんじゃないかと思うんです。女性の活動分野も広がつてきて、「これは男の職場」だとか「これは女の職場」だとかいった区分のしにくい職場がふえてきているんじゃないですか……。ですから、単に女性の中の意見の対立じゃないんです。

平等法といつても実際に自分の問題じゃないと思つている人たちも多い。いま必要なのは、平等法の具体的内容、それが実現不可能じゃないんだという青写真

があればと思います。

荻原さんのインタビュを終えて

A ずいぶん慎重な話しぶりでしたね。

B ロゴもりがちで、本音をズバッと出さないで……。

A 本音はわかりましたよ。切実に平等がほしいという……。

B はっきり言い切ると批判される恐れがあるからでしょうか。

A ちがう立場の女たちのことはよくわからないという認識があるからじゃないでしょうか。

B 確かに一般の女の状況はわかってない感じですね。いわゆるキャリア・レディーの代表かもしれませんね。

A 職場の条件はすばらしいと言えますね。完全な年齢給で賃金格差はない。だから普通の女には考えられないくらいの高給。

B 女が大勢いて、男と同じ仕事をして。

A 不規則ではあるけれど、苛酷な労働とはいえない状態ですね。

B でも昇進についてはやっぱり差別があるわけですね。昇進適齢期の人が腹立

たしく思うのは当然ですね。

A というよりも、男と肩を並べていける状態にあると、男社会のあり方や差別意識がはつきり見えるということじゃないでしょうか。

B だから男社会への批判は強い。けど同時に男社会的発想も身についてしまっている。「男との競争力」ということばも出てきましたね。

A 男社会は簡単に変わらないということもよく見えてしまうから……。

B 「仕事への意欲が少ない女が保護を要求する」と考えているようなフシがありましたね。

A 荻原さんにはそういう面が見えていくというんじゃないでしょうか。保護を要求する人が、働く女としての意識をしっかり持っているとは限りませんからね。

B そういう面はごく一部でしょうに。

A そういう人たちも、平等が進めば意識が変わるだろうという荻原さんの指摘は間違っていないと思います。しっかりしていない人たちが変わるだけでなく、平等が進めば全体にもその見方が変わって

きて、さらに一致しやすくなるということもあると思いますよ。

B でもねえ、しっかりした意識を持った大勢の女が保護を要求しているということがわからないと困りますねえ。

A わからないと言えば、労働基準法には拘束力がないという発言もありましたね。

B 拘束された経験があれば、もっと強く保護緩和を主張する立場になったかもしれないですね。

A 母性保護拡大には積極的に賛成だったと思います。

B 妊娠・出産にかかわる部分でね。母性ということばがそのように限定して使われたんじゃないかな。

A 母性ということばはそうでしたね。

でも深夜業や時間外労働についても、保護が必要な職種や職場があるということは認められたと思います。

B 建前としての発言といった感じでしたけれど……。

A 実感に裏づけられたものではないことは確かですが、それを非難してはいけません。わかってもらう姿勢を評

価すべきではないでしょうか。

B それはそうですね。お互いにわがうという姿勢を持ち、情報を提供し合うことが大事ですね。でも、保護がなくなったら働けなくなる女がいるということについては、説明してもわかりにくかったようですね。平等がないと働けない女が多いということは強調していらつしたけど。

A 家事・育児の負担のない単身者だし、まわりにも元氣な女の人が多いからでしょう。

B もう少し視野を拡げること也不可能

ではないと思います。

A そうですね。でも、産まない女、元氣な女の立場からの率直な発言も貴重だと思っています。

B それはそうですね。こういう立場、こういう考え方の人も現実にいる。ただ、
「平等」に傾いた発言をするのは現状ではなかなか勇気がいることですので、あえて言わない人が多いのは事実です。発言を押さえてはいけませんね。まず、それぞれの立場から声をあげるべきですね。そのうえで接点を求めていくことでですね。

近藤悠子さん

現在婦人民主クラブ書記長。長年婦人運動に携わり、女の権利を守るために活動。

とくに労働基準法改悪阻止に情熱を傾け、機関誌等に「保護をはずすな」という意見を発表するとともに、女たちの意見をまとめ、力を集めるための活動を精力的にすすめている。



〔保護規定について〕

保護規定は、全部守るべきだと思います。

す。むしろ、母性保障として積極的に強化すべきですね。

危険有害業務、坑内労働などは、科学

技術の発達によって、男女ともしないで済むことが理想ですね。しかし、今はそこまでいっていないし、労働者を搾取する資本体制のなかでは特に産む性——つまり、母性を持っている女は守られなければならないと考えます。

それに、男も女も、夜は寝るのが生物の自然になっっているのですから、生産性のために、深夜業をやることはありません。夜十時までやるのもよくないですね。交通関係なんかも、深夜業は最小限にして、やったら休みを多くするとかね。報道関係でも、夜打ち朝がけの興味本位の報道は必要ないんじゃないですか。ほかに重要視しなければいけない報道がたくさんあるはずですよ。男の記者たちにも考えてもらいたいですね。

また、エネルギー問題から言っても、十時以後のテレビなどは必要ないでしょう。現実が要求しているから、というところでは、いつまでたっても良くならない。人間としてどう生きたいか、というあるべき原則なり願望から現実を変えてゆかなければ。

本来、労働は必要最少限にしたい。食

えええすればなるべく働かないほうがいいですね。物質の豊かさなどより、ひまを主体的に使うことが文化的であることじゃないでしょうか。資本の蓄積のために営々と働くのではなく、自分たちに必要な労働を、各人各様に選択できる社会に早くしたいですね。

それでも現実には、看護婦さんや交換手さんの深夜業は認めざるを得ないし、婦人記者の深夜業や時間外については、適用除外を拡大するという方向で解決してほしい。全体の婦人労働者にかぶさってこないように、歯止めを考えていくべきだと思います。

七日に一日の休みは、有史以来人間のリズムに合っているのじゃないでしょうか。男女とも休んで命の洗たくをするのとですね。

産休は母性保障のたいへん大きい部分です。女の体の回復のためにも、哺乳のためにも、離乳するまで、最低半年から一年あるべきで、特に産後は長いほうがいいでしょう。自分の体や子どもの調子をもて選択制にするのが、いいでしょうね。生休は妊娠・出産と分けて考えられない

い女の生理で、母性保障の重大な部分です。できるだけとってほしいと思います。

子どもは三歳ぐらいまでは母親と密着しているほうが自然で、二―三時間に一回は密着のための育児時間が必要だと思いますね。働いてるところと住居とが近接してるか、職場に託児所があつてそこへ飛んでいけるという状態があればいいんですけど。本来は夫も妻も時間短縮が一番望ましい。そうすれば子どもと接触する時間が多くなります。男女とも子どもが小さいときは五―六時間の労働がいいのではないのでしょうか。

出産休暇がきちんとあれば、一般の事務職では特に軽業転換は要らないでしょうが、現場労働者――繊維や看護婦さん、それに機械化された事務職では必要だと思います。

育児休業は、本当に現職復帰、全部有給ということならいいのですが、力関係でそうできなかった。婦人民主クラブでは産休の延長のほうが育児休業制度よりいいと考えていたのですが。

妊娠障害休暇も必要じゃないでしょうか。小学校の先生なんか、辞めるとどっ

といろんな病気が出てくるそうですね。長い労働の中でお産のことなどで無理したことがたつてると思う。一生涯働くということであつたら、生休やお産のときちゃんとしとかなないと、もたないと思いますね。

更年期障害は、「働いてれば忘れてるよ」って言う人がいるけれども、微妙な個々人のリズムがありますね。休暇というふうを考えるより、むしろそういうときは少しの労働を持続したほうが体の調子としてはいいんじゃないか。一種の軽業転換みたいなほうがいいと思うんですね。

出産前後の深夜業、時間外労働を禁止するのは当然のことです。わざわざ規定する必要もないはずです。

通院休暇も、勝手に休めないかぎり、決めておくべきです。

男も女も、親や子どもの病気のときにはかわりばんこに休める制度が必要ですね。福祉制度がきちんとされててホームヘルパーもただで来てくれればいいけれども、人まかせにできない場合がありますから。

将来的には、家事育児も、家庭の中や男と女の単位でやりくりするより、もっと開かれたものに、社会化されていく必要があると思う。

母性、つまり産む性の保障という観点からいえば、職種による対立やちがいは本当はないんですね。ただエリートと言われる女の人たちに言いたいんですが、苛酷な労働をしている大多数の女の人たちのことを考えなければ、婦人解放なんてないし、母性の社会的保障も勝ちとれないと思うんです。体制側が分断しようとしているのに、自ら分断の手にのる必要はないんですから。

物質の生産に対して、生命の生産、つまり子産みが非常におとしめられ、私的なものにされてきた長い歴史がありますから、そこを復権しなければ——つまり、母性Ⅱ産む性が権利として保障されるべきだというふうに思うわけね。

だから保護という消極的な規制というようなものでなく、権利の保障という主體的な要求をバッチリ掲げることが大切で、職種のちがいでそれが対立することとは考えられません。

「男性の労働条件向上について」

母性の社会的保障が実現され、さらに時間短縮が可能になれば、男も女も真の対等性の実現できると思います。それが実現されるかどうかは、法律も大切ですが、資本と労働者との力関係によって異なりますね。本当に労働者階級が目ざめて、目的のためには何日でもストライキをぶち抜けるくらい力を持てれば、ある程度の要求はかちとれるし、資本主義も倒すことができ、自分たちが主人公になれると思う。だけどどうでしょう。ほんとにそう考えている男たちや政党・組合の指導者がどのくらいいるのでしょうか。待ってるわけにはいかないの、やっぱり自覚をうながしていくしかないんじゃないかしら。原則的なことの絶えざるアピールと行動。

男の労働条件が女なみになったとき、女の労働条件がどうなるべきか、これはなってみないと、ちょっと答えられない。はやくそうしたいものです。

「保護と平等の関係について」

労基研報告のねらい——落とし穴がここにありますね。母性保障と平等を対立的にとらえる発想じゃ、女の問題は解決できないと思います。理由についてはこれまで述べたとおりですが、母性保障を前提とした男女平等を政府・資本は容認したくないし、仲間としての男にわからせるのでさ容易じゃないと思うんです。女の問題で男を同調させて資本主義が倒せればいいくらいに私は思うんですけれど。

母性がきちんと保障されたときに女たちの能力は発揮できると思うから、それ意思決定部門や情報部門の女をふやすことのマイナスになるとは思わないですね。「犬のように忠実に」なんて、そんなに女が卑屈になることないと思うの。

新聞記者なんか、女の人をふやさなければ社会全体の意識変革ができないと思います。半々くらいにしないかね。ふやすためには、どうしても夜しなきゃならない仕事なのかどうか考え直すことと、保護規定の適用除外がありますね。法律の中で、「半分ずつくらいはちゃんと採用しなさい」ということがあればふえて

いくだろうし。

女の視点を貫いた記事が出たときに、女の人が「あれ、よかったよ」という形の評価をしてあげなくちゃいけないと思うんですけどね。そういうことが、女の記者をふやしていくことになるんじゃないかと思いますけれど。

〔平等法の必要性・危険性について〕

平等法については、婦人民主クラブでは、まだ、討議をきちんとすませてないんです。だから個人的な考えになりますけれど……。

労基法の改正・強化にしろ、平等法にしろ、とにかく女たち全部が力を合わせて母性保障をきちんととらえることがまず第一だと思いますね。

保護を廃止しなければ平等法はつくれない、ということはないと思いますね。ただ、現状の中で出されてくるものは非常にまずいものだろうと思います。平等をえさにして、労基法の保護を打ち切っていく、ゴッソリとりあげるというやり方でしょう。合理化、低コスト政策の犠牲はもうごめんですね。

婦人民主クラブとして法的な対案を出すことは考えていません。

〔女たちの意見や行動の一致点について〕

△あごろVの考えと同様ですね。

ただ、女の中でもどうしても「男なみ」を平等とはきちがえ、資本の思うようになつていこうとする、価値観のちがつている人たちが問題ですね。

本来に女が産む性であれば、母性保障の権利を獲得するために一致できると思うし、争ったりきめつけ合ったりしたんじゃない絶対に勝利し得ないと思いますね。

また一方で「革命が先だ」「革命が起きればすべて解決する」「みたいな短絡した考えだったら、ひとつひとつ女たちが勝ちとってきたエネルギーや成果を否定していかなくてはいけないでしょう？ 現在ある労基法にしたって、保育所にしたって、いろいろ中味の問題はありますけどね、われわれが主体的に勝ちとった成果は評価していかないといけないと思いますね。

女が結集するためには、行動しながら

みんなに話していく以外ないんだけど、それがとてもむずかしいですね。

ひとつの目的のためにみんなが力を合わせていく……。『保護ぬき平等法反対、労基法改悪反対集会』みたいな、ああいう統一行動が、一つには大事ですし、その波及効果があると思うんですね。のしり合つてマイナスにしちゃったらだめだと思わなくてはなりません。

具体的にどうするかっていうのが、一番むずかしい。疑心暗鬼でなく、まず話しあってみる。討論してみる。また職場や社会にある差別に対して力をあわせてたたかていく、行動を通して拡げて行く、婦人団体はそれを社会的にひきだしてアピールしていく、それが大切ですね。

近藤さんのインタビューを終えて

B 人間をたいせつに考える立場がよくわかりましたね。

A ずっと運動を続けてきたという強さも感じられますね。

B 今の暮らしを見直そう、もっと自然性を取りもどそうという話にだいたいぶ時間を使つてしまいましたけれど、本当に共

感しました。

A ご馳走になった玄米のお餅、おいしかったですね。

B ただ、若い世代の人に同じ共感をどれだけ持ってもらえるか、それがむずかしいですね。

A 私からみても、ちょっと現実離れした感じがするところもありましたけど。

B 自分で「荒唐無稽な女」という表現もされたけど、決して荒唐無稽とは思いませんでした。基本的な考え方に間違いはないと思いますよ。

A ええ、基本的にはね。ただ、労働の現場についてあまり具体的なイメージがないという感じでした。私のほうももっと具体的な言い方をすればよかったのかもしれないですけど。

B でも、いろいろな職場・職種について、幅の広い考え方が示されたんじゃないでしょうか。

A 「エリート女」に対する批判にはパターンのなものを感しました。やっぱり情報不足なんだと思います。

B もっといろいろな立場の人が話し合える機会がつかれるといいんですけどね

え。話し合おうという姿勢はみんなあるんだから。

A 今は「エリート女」との話し合いよりも、近藤さんにとっては、平等をすすめることに消極的な人たちの話し合いが緊急の問題になっているわけですね。

そこでは近藤さんはむしろ「平等派」なんです。

B //保護派//だの//平等派//だのと簡単に言い切ってはいけませんよね。レッテルを貼って決めつけるんじゃないくて、とられない姿勢で話し合うべきですね。

A 平等に消極的な人たちとの話し合いがいい方向に進展してほしいですね。

B ひとつとみに言わないで、私たちも協力しなければ。

A そうそう。それはそうです。

B みんなが近藤さんぐらい柔軟だとねえ……。

A 保護緩和についても、近藤さんは決して硬直した考え方ではありませんね。多様性・現実の必要性は認めるということでした。

B といっても、現実に応応しているということではありませんからね。

A ええ、現実を問い直しているという姿勢ははっきりしています。

B 硬直はしてない、そして基本はしっかりしているというべきでしょう。女というものの、労働というものをどう考えるかという点で。

A 母性保障へ向けての情熱には頭がさがるくらいでしたね。ただ母性保障の内容がもう少しはつきりすればなおよかったと思いますけど。

B 保障のために今の保護規定が必要だということばかりでしたよ。

A それだけではないはずでしょう？ 私たちの質問のしかたも弱かったんでしようね。

B 近藤さんも、規定とか制度の問題はあまりお得意ではないようでしたけれど……。

A でもとにかく、女の問題に対する根源的な怒り、といったようなものが伝わってくるんですね。

B それに、女としてのやさしさもね。

A 男にもやさしくなってもらいたいという気持ちも。私はそこに一番共感しました。

B 長い間、からだを張って働き、運動し続けてきた方ですね。出産後働き続けながら、あふれるお乳をしほって捨

てた悲しみなんて、ほんとにジンときました。概念じゃない、実体験に基づいて声を発していらいっしやる方ですね。



多田とよ子さん

現在ゼンセン同盟婦人対策部長。労働組合のなかで、女の権利を守るための活動を進めてきた。労基研報告が発表されてから、保護の必要を強調する意見を新聞にも発表、NHKの討論番組にも出演。
男女平等問題専門家会議の労働側委員でもある。

「保護規定について」

危険有害業務については、十分調査して、就業する人たちの意見をきいたうえで改正することがあってもいいでしょうけれど、機械を操作すること自体は問題ないとしても、環境なり、人員の配置なり、労働時間なり、そういうものをトータルでみていかないとね。現在の中小零細企業では、労働基準法ですら守られていないという現実があるということをよく知っておかないと。法律が守られるような労使の関係——使用者の心構えもも

ちろんですし、労働者の権利意識もちゃんとしていかなきゃいけないと思うんですね。

深夜業問題は、現時点ではやはり規制をはずすべきじゃないと思いますね。

現在の時間外労働規制も、はずすべきじゃない。休日労働も同じですね。

例外については、やっぱり実態を調査すべきだと思うんです。現実には全くやっていないかというところ、管理職の人や、職種によってやらざるを得ない場合もあるだろうと思うんですね。ただその場合も、なぜそういうことになっているのか、も

っと調査したほうがいいと思うんですよ。環境を変えていくことによって、仕事を時間内に仕上げることでできるようになることもあるわけで、もう一回チェックして、その辺の改善を先にやってみて、それでもなおかつどうしてもやらざるを得ないということがあれば、どういうやり方がいいのかということを検討してみたらいいと思うんですね。

ある特殊な職種について、深夜業なり残業規制なりをはずすという場合でも、個人が選ぶことができる、拒否できるというような歯どめをきちっとしていく必要があるんじゃないでしょうかね。

アメリカやヨーロッパなんか、残業しなくては拒否するとか、自分の意思で決めるといことがかなり定着しているけど、日本では集団志向型というか、あの人が残っているから私も残らないといけないとか、有給休暇なんかとらないで残してしまう。そういう国民の働き方、慣習の問題も、十分考えていかないとい

現在許されている看護婦さんなんかの場合も、深夜業の回数を減らすため、人手をふやさなきゃいけないだろうと思う

し、男子についても規制をすべきだと思いますね。

産休は、私たちは当面は通算して十六週間を目標としているんですよ。産前六週間を固定して、あとは産後にまわせるように。個人差もありますからね。

生理休暇は、今の日本の実態からみると、やはり残しておくべきだと思いますね。現実には繊維の職場は立ち作業が多いですから。座れない職種もあるんですよ。

基準法では六時間働いたら休憩時間って言うんですけど、立ち作業の場合は四時間ぐらい働いたら休むというように、ほんとうは職種によってきめ細かな対策が必要じゃないかなと思いますね。

生理休暇を必要とするような環境自体も変えていかなきゃいけない。労働組合も要求してきますし、安全衛生規則のようなものの中で、きめ細かな環境改善をさせていくことですね。

中高校の人たちの職場も、もっと人間に合わせた職場にしていかなないと。中高校の女性は保護は要らないんじゃないかっていう意見もありますけれどもね。子どもを産む道具としての母性保護じゃない

くて、女の人権という意味で考えるべきだし、母性保護はやっぱ生涯的なものなんだということに目を向けていくべきで、それがいつまでも生き生きと働いていくための大事な観点だと思いますね。

更年期休暇を労働基準法に要求していくかどうかまだ議論はしてません。必要じゃないかという意見はありますね。ただ、個人差がありますのでね、もっと研究していく必要があると思うんです。

センセンでは四十九年に母性保護闘争をやりましてね、つわり休暇・通院休暇・育児休暇・産前産後十六週、一応これぐらいは制度としてとったんですけどね、賃金の裏づけが必ずしも完全じゃないんです。保障がなければ完全な保護とは言えないということで、母性保障法をつくろうという運動をしてきてるんです。

生き生きと働いていくのに、一番大事なのは健康ですからね。男女合わせて、もっと日本の労働時間を短くしていくことが重要じゃないか。労基研報告では労働時間が短くなったと出てますけど、労基法の最低基準四十八時間とか三六協定なんか昭和二十二年からいっこう変わっ

てない。極端な例かも知れませんが、北陸の織物工場の集中しているある地域では、二十四時間機械が動いていて、みんなが交替で労働していますから、日曜日に家族が顔を合わせない。だからせめて第三日曜だけは家庭の日にしようという運動があるんですよ。そういう生産計画のたて方、そういうことができるような労基法自体が問題じゃないかと思うんです。悪い方向に引っぱられないような改正をしなければいけないと思ってるんです。

育児時間は、一日九十分を当面の目標にしています。

軽業転換はいいと思いますね。ただ、実際にはむずかしい面もありますね。余剰人員を用意してない。

妊娠中と出産後の解雇制限は当然です。

つわり休暇はぜひ基準法に入れてほしいというふうに思いますね。

育児休業も基準法の中に入れてほしいと思います。現職復帰とか、いくつかの権利保障、そういう歯止めをきちんとしながらやっていくということです。

出産前後の深夜業・時間外労働禁止は当然ですね。例外については実態調査をするしかない。だけどほんとに特殊な仕事に限定すべきだと思いますね。

通院休暇は当然だと思います。私たちも協約でとってますしね。

看護休暇は男女ともほしい。それと並行して、一般的な社会政策として、地域看護だとか、そういうものも必要だと思いますね。

職種によって女の利害が対立することはないと思うんですよ。働く立場は共通してる。労働者であるかどうかというところが一番問題で、管理職の場合はちょっと違う。婦人問題というのは共通してあると思うんですが。労働基準法というのは労働問題なんで、基盤の労働条件を上げていくことが大事だと思うんです。

「男性の労働条件について」

全体の労働条件向上はそれはもう、ほんとにもっとやらなきゃならないことだと思ってるですよ。

男は深夜業や残業もやれるんだということが確立しちゃってるから、それを崩

すのは並みだいていじゃないと思いますね。女性の問題をひとつの火種にして、男子もいっしょに、人間らしい労働に変えていく運動を強力にしていくべきだと思うんですけどね。

ただ、そういう運動にどんどん入っていきけるのは、むしろ条件のいいところで、悪いところは何もかも悪い、とにかく職があるだけでもいいというようになってしまふ。繊維産業なんかはほんとに泥沼みたいですよ。下請けがあり、孫請けがあり、内職があり、限りなく条件の悪いところがあるし、それでもいいっていう人たちがいる。このところが問題なんですよね。

男の人もやっぱりこの問題を考えてほしい。男も女も家庭人でもあるし、個人でもあるし、市民でもあるしね。

労働組合の中でも、こういう問題にもっとウエイトをかけてやっていかないといけないと思うんですが、賃金の問題がまだまだ先行している。

女は子どもを産み育て、家庭の環境を整えてきた。そういうエネルギーなり発想なりが、労働運動や社会運動や市民運

動の中にとり込まれていく、生かされていくということが必要じゃないか。そういう観点から、私たちは労働運動の中で婦人の活動を位置づけているんです。

組合の中でも、意思決定の場に女性が入ると、すごく違うんですね。

男の労働時間がうんと短くなったとき保護を男女同じにしたいかどうか、そのへんはまだどうとも言えませんが。理屈としてはいいんじゃないかと言えますけど、私たちの長い運動の経験から考えますと、論理的に割り切っても必ずしもそうはいかない面がずいぶんあるんですよ。労働協約で決めているも、実際にはもつと働いちちゃってるんですよ。

「保護と平等の関係について」

保護をなくすことによって平等が進むとは思わないですね。経営者だってそう言ってますね。

平等になる人もいるかも知れないけど、ならない人のほうが多いと思うんですよ。そういう質問自体が、変だと思うんですよ。保護か平等かという議論をすることをもう変えていかないと。

むしろ、平等っていうのは、どこの人たちの、どの辺の、何の平等なのかということが大事ですね。賃金のことをいうのか、昇進昇格のことをいうのか、人間としての基本的権利のことをいうのか、労働権の問題か。

保護を守りながら意思決定部門や情報部門の女をふやすことは可能だと思いますね。そういうところへ女の人が入っていけない原因なりなんりの追求ができてないでしょ。そっちのほうからやるべきだと思いませんか。記者の人たちは、自分たちでどうするのかを検討し合ったらいいと思うんです。一般的には、新聞記者は深夜や時間外やっても、自分でうまく調整ができるんじゃないかな。

一番言いたいのは、生産計画の中に組み入れられたら本人はなかなか拒否しにくい職場がまだ圧倒的に多い、保護ははずとそういうところのためにマイナスになっていくっていうことですね。

保護がある限り平等にならないと考えるのはおかしいと思うんですよ。効率主義的な、能率第一主義的な考え方であってね。高齢者の多い世の中になってきた

場合に、高齢者の人たちの労働時間についての方も同じでいいのかどうか問題ですね。

「平等法の必要性・危険性について」

平等法が先行することは危険だと思いますね。やっぱり、労働基準法第三条改正のほうをまずやってほしい。それから男女平等とは何なのかということのコンセンサスがまだ十分でないですね。

労働基準法に手をつけないで平等法だけになったら、平等法の中味自体が非常にあいまいなものにされる危険性がありますね。あれを教育的なものにしたいという意向があるようですね。教育も必要ですけど、やっぱり労働の権利とか、条件とかをきちんとつくらない。

労基法改正については、労働四団体の基準審議会の委員が合意事項を出していますから、あれがひとつのベースですね。

「女たちの意見や行動の一致点について」

確かに平等を強く主張する人たちもいると思いますけど、その人たちも私たち

の言っていることがわからないわけじゃないと思うんですよ。よく話し合えばね。働く立場というのはいっしょなんですからね。できるだけ協力して、同じ方向に持っていくべきだと思います。

当面、私たちはそれぞれの組織の中で、婦人がそのことを十分理解する運動をやっていると思うんですよ。

それから、私たちの意見をきいていただいたりするチャンスができるだけつくっていくようにしたいと思いますね。お互いに忙しいけれど。

ただひとつ気になるのは、保護っていうことを強調するあまり、平等がどこかに行ってしまうといけないということです。保護されていないところは平等もできていないという現状があるから、両方やっていかなきゃいけないですね。

多田さんのインタビューを終えて

B さすが、婦人労働問題の専門家ですね。

A ええ、配慮の行き届いた話しぶりに感心しました。

B 現場の状況をしっかりつかんだうえ

でのお話だから説得力があります。

A 時間が足りなかったのは、残念ですね。だいがけ足になったところもあるし、補足質問もできなかったし。

B 短い時間のなかでも、かなり充実したインタビューになったと思いますよ。

A でも、もっと聞きたいこともありました。現場の状況をつかんでいるといっても、繊維の職場が中心なので、もう少しがった職場の情報を提供したうえで意見をききたかった。

B いろいろな職場についての配慮もあったじゃありませんか。深夜業や時間外労働をやらざるを得ない職場もあることも認められたでしょう。

A でも、男中心の職場で男に混じって働いている女の状況については、やっぱりわかってないんだなという感じでしたね。

B だから実態調査をすべきだという考え方でしょ。

A ええ。そういう基本的な考え方には全く異議はありません。調査して、いろいろチェックしてみても、例外を認めるときは歯止めをきちんとするということで

すね。

B 何が何でも今の規定を守り抜こうという硬直した姿勢ではないわけですよ。

A 同盟系の組合では、現状維持ばかりが主張されていると思いませんか？

B それは偏見だったと反省しました。労働基準法の本当の意味の改正にも積極的でしたね。

A そうして男たちをその方向に引っぱっていくことのむずかしさも、実感としてわかってる……。

B でも意欲は十分と言えますね。それに注意深さも十分。

A そういうふうに注意深いと、将来のことはつきりと言えないものでしょうか。多田さんに限らず、いわゆる「保護派」の人は、一般に将来の話になると口が重くなりますね。

B それだけ現実が重いということじゃありませんか。

A 理想をはつきり打ち出してこそ、現実を動かせるのじゃないでしょうか。

B だから、平等とは何かというをもっとはつきりさせようという提案があったでしょう。

A ええ。それには大賛成です。

B いわゆる「平等派」と反対の方向に進もうという考え方でないことは確かですね。

A それはわかりましたけれど、女たちの意見や行動の一致点についても、もう少しこちらの情報を提供しながら話し合いたかったと思います。

B 一致できるという結論ははつきり出ていましたよ。

A 今の段階での違いが実際より大きく考えられていたように思います。平等を主張する人は、保護を完全に否定しているという思いこみがあるんじゃないでしょうか。

B それほどとも、思わなかったけれど……でも確かに、もう少し情報が提供できればよかったですね。

A インタビューの終わりがろ話題になりましたけど、話し合いの機会をもっと持ちたいですね。

B そうですね。平等とは何か、ということについてもね。

A 運動にかかわっている人は本当に忙し過ぎるんだけど、何とか努力していき

たいですね。
B こういう方をパネリストに加えて、

大衆集会を何度も重ねていきたいですね。
え。

四人のインタビューを終えて

◇保護と平等の関係について

A //保護派//とか//平等派//とか、きめつけてはいけない、と思っていたけれど、考え方に違いはありますね。
B でも、接点は確かにあるでしょう？
A もちろん、大ありです。
B 保護と平等を引きかえにすることはない、という点では一致してるんじゃないでしょうか。
A そうですね。//平等派//の人も、平等をすすめるためにすぐに全面的に保護をはずせとは決して言っていない。
B 平等法をつくることと保護をはずすことは別だという点でも完全に一致しましたね。
A 保護と平等が全く矛盾しないかどうかについては、違いが出ましたね。
B 差別の原因が保護規定にあるわけではないという点では一致したと思います。

A 差別の根本原因が別のところにあるということについては異論は出ないでしょう。でも//平等派//の人は「保護が足かせになる」「保護が妨げになる」ということばをくり返し使っていました。「保護をなくせば平等は進むか、後退するだけか」というところで、//保護派//と//平等派//ははっきり分かれました。
B そう。//平等派//の人は力をこめて「進む」と答えましたね。でも全面的に進むという意味ではなかったでしょう。
//保護派//の多田さんも、「進まない」と強く言いながら、進む部分もありうると認めましたよ。
A 両面あるという認識は共通しているわけですが、どっちを重要視するかが、//保護派// //平等派//の分かれめかもしれませんね。
B こういう職種、こういう職場、こういう女たちにとってはどうか、というように具体的に検討すれば、進むか進まないか、かなり一致した結論が出るんじゃないでしょうか。

A そう思います。進む面と進まない面と、どちらに対して思い入れが強い、という違いなんですね。決して同じ事柄に対して相反する見方をしているわけではないと思います。
B 母性保障が大事だということは、四人ともずいぶん強調していましたね。
A でも、母性ということばの使い方が違ってますね。//平等派//の人は実際に子どもを産むときに母性だと思ってる。「まだ母性になってない」とか、「更年期のときは母性じゃないから」という表現が出てきましたね。
B そうそう。でもとにかく、母性は保障されなければいけない、それを差別の理由にさせてはならない、と。
A ええ。ただ、母性保障ということばも必ずしも同じ意味で使われてない。多田さんは「保障がなければ完全な保護とは言えない」という言い方、保護プラス保障が必要という考え方ですね。近藤さんは「保護というのは消極的、保障は主体的」という言い方で、保護に替えて保障を、

という考え方になりますね。質問する側がことばをあいまいに使ってたんじゃないかという反省もあるんですけれど。

B 母性保障ということばの意味をもっとはっきりさせなければいけませんね。

◇保護緩和について

A 保護を絶対に緩和してはいけないという人もありませんでした。本当に必要ななら認めると。

B //保護派//の人は本当に必要なかどうか検討すべきだということを強調していたと思いますが。

A 意思決定部門、情報部門の女をふやすこともぜひ必要だと。

B 保護がそのための妨げになるという意見は加藤さんだけだったでしょう？

A でも、//保護派//の人も適用除外はすすめていいと。

B 歯止めをきちんとしてうえでね。

A 将来はどうか、という点では//平等派//の人は、妊娠出産に関すること以外は男女同じ条件でいいと言い切ってますが、//保護派//の人ははっきりしない言い方ですね。

B 変わりうるものということは認めたでしょう。いまは保護の必要性をまず強調しなければいけないということじゃありませんか。

A 真向から相反する考え方ではないわけですね。もともと、この二人でない//保護派//の中には、「緩和は絶対に認めない」「女は当然男と違った扱いを受けるべきだ」という考え方の人もあると思いますが。

B 「平等は要らない」という極端な言い方をする人もありますよ。

A そうなると、接点はなくなってしまうんだけど……。

B 近藤さんの言うように、話し合っていくほかにいんでしょうね。

◇男の労働条件向上について

A 「男も女も」ということは繰り返して使われましたね。

B 伝統的な男女の役割分担を否定するという点では完全に一致できますね。男の労働条件をもっとよくしなければいけないという点でも、//平等派//の人が男にまじりたがっているという批判はあ

だらなわけですね。

A 労働条件の向上と、男女同じ条件で働けるようにすることとどちらを重要視するか、そのところが//保護派//と//平等派//ではちがうように思いますけど。

B 具体的な例について検討すれば、その点でも鋭い対立はないでしょう。

A ええ。それからこれは残念なんですけど、男の労働条件向上がむずかしいという点でも一致してしまいましたね。

B 全然希望がないというわけでもなかったと思うけど。

A いい方法は出てきませんでした。

B それはそう簡単にはいかないでしょう。

A まあそうでしょうねえ。

◇具体的な規定について

B 女たちが必ず意見や行動の一致点を見出しうる、見出さなければならぬという考え方にはみんな積極的に賛成でしたね。

A //保護派//も//平等派//も、よく考えたり話し合ったりすれば自分の考えに

近いところで一致すると思ってる。

B それはまあ人間として自然なことでしょう。でも、いまのままでも、かなり一致点があるとは言えますからね。

A そうですね。具体的な規定をいまだうすきかについては、ほとんど一致するんじゃないでしょうか。

B どの点で一致したか、まとめてみましょう。

○危険有害業務Ⅱ就業制限は必要。個々の業務について見直すことはあってよい。

○深夜業・時間外労働・休日労働Ⅱ規制をはずしてはいけない。女にとって本当に必要なならば、例外を拡大してもよい。男も制限すべきである。

○産休Ⅱ延長すべきである。

○育児時間Ⅱ必要。

○軽業転換Ⅱ必要。ただし選択で。

○帰郷旅費Ⅱ不要（本文では省略）。

○産休中の解雇制限Ⅱ少なくとも妊娠中まで拡大すべき。

○育児休業（いまの労基法にはない）Ⅱ条件をつけ、歯止めしたうえで。

○妊娠障害休暇（いまの労基法にはない）Ⅱ必要。

○出産前後の深夜業・時間外労働の禁止（いまの労基法にはない）Ⅱ必要。

○通院休暇（いまの労基法にはない）Ⅱ必要。

A 坑内労働（本文では省略）については、はっきりした回答が出ませんでしたね。

B 育児時間の拡大や、育児時間が男女とも必要かどうかについては、もうちょっと質問を重ねれば一致したのかもしれない。

A 所得保障については聞きそこないましたね。

B 更年期障害休暇や看護休暇については一致しなかったけれど、看護や介護を女だけのものにしてはいけない、社会福祉を充実しなければならぬという考え方は共通してましたね。

A 生休については、残念ながら制度の面では一致しませんでしたね。「必要な人は休めるようにしよう」という点では一致していましたが。

B 労基法第三条のことも聞けばよかったですね。一致したと思うんだけど。

◇実態をどうみるか

B 全体として、実態を重視するという基本的考え方において一致できると言っているようにね。

A 見えている実態が一人一人ずいぶん違うという感じがありますけどね。

B 見えているところがちがうということとは、お互いに自覚されています。

A この四人以外では、その自覚があまりない人も多いように思いますが。

B もっとお互いに知ろうという努力も必要ですね。それがさらに一致点を多くすることになるんじゃないでしょうか。

◇平等法について

A 平等法の危険性については、//保護派//と//平等派//では全然見方が違いましたね。

B でも、平等法が必要だという点では一致していますよ。

A //保護派//の人はやっぱり消極的なんじゃないでしょうか。

B 決して否定してゐるわけじゃなくて、
実質的なものでなければいけないという
ことじゃありませんか。具体的にいい案
が出れば、積極的に協力し合えるんじゃない
でしょうか。

A それはそうでしょうね。いい案とい
うのがかなりむずかしいとは思うけど。

B //保護派//の多田さんが、「保護を
強調するあまり、平等がどっかに行つて
しまつてはいけない」と言つたことは印
象的でしたね。

A そう、そういう線で女たちがいつし
よにやつていけるといいですね。

B 保護を今、撤廃してはいけない、実
質的な平等法が必要だという点ではもう
一致しているんだから、何とか力を合わ
せていきたいと思ひます。

(インタビュア 梶谷典子・斎
藤千代・鈴木洋子・玉置優子・福
井浅子)

女の文芸誌 おんなふみ 創刊!

¥ 980
BOC出版部

女・エロス◎14

特集——家族考

自存のつながりへ

友さえあれば——名無川砂利

いのちを重ね合わせて——米谷恵子

親子も他人の親しさに——池田智恵子

「障害者」の女と家族——河上千鶴子

愛の飢餓——心理相談員のノートから——平川和子

ひとりで暮せばヨイヨイヨイ——石子れい子

「家族の日」はいらない——国際婦人年をきっかけに行動する女たちの会

「子供座談会」女は誇り高く

「座談会」労基法改善と雇用平等法をめぐる

——井ノ部美千代・合田宏子・永井操子・森綾子

「連載」外国の女たち——2

個として類に生きる——寺崎あさこ

「連載」女の文化——3

父権の信号系——店——河野信子

「マンガ」——大貫さち子・飛鳥狂花

他

A5判★980円



社会評論社

東京都文京区本郷2-5-10 ☎03-814-3861

●ご利用ください

家庭科の男女共修をすすめる会のパンフレット



高校での共修のために……

■共修への理解を深めるために……

■実際の授業のために……

家庭一般の
男女共修を
どうすすめるか

300円

中学での
共修のために……

技術・家庭科の
男女共修を
どうすすめるか

300円

家庭科をとりまく状況！
地域や学校での協力の実例！
実際の授業の内容！

基本的な疑問にこたえるために……

家庭科の
男女共修をめぐる
一問一答

100円

家庭科など、学校でやる
必要があるのですか？

お申し込みは

〒151 東京都渋谷区代々木二―二十一―十一
婦選会館内（振替 東京・九―一九二八九二）
家庭科の男女共修をすすめる会

4 共通認識をひろげて連帯を「アピール」

男女平等・母性保障は女性の生命のとりで

——労基研報告の周辺を考える——

斎藤 千代

一九七八年十一月二十日、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会が、「労働基準法の女子に関する基本問題についての報告」を藤井労働大臣（当時）に提出して以来、この、いわゆる「労基研報告」をめぐって、近来にない大論争が展開されている。労相に対する報告としては思いきったものともいえる「平等法」が提言される一方、「女子保護の見直しが必要」と報告されたことは、わが国の女子労働のあり方を根底から揺るがすものであり、賛否両論がわき起こったのは、むしろ当然のことでもあった。しかし、この問題の本質、背景、報告作成の過程等については周知されないままに、「賛成」「反対」の声が高くあがり、「保護派」「平等派」の通称さえも一般化されようとするなかで、時には感情的な反発さえもみられがちなのは、まことに憂慮に耐えない。婦人運動の炎が燃えあがるべきこの絶好のチャンスが、女性の分断の危機をはらんでいる今、ここに問題の経過を概観し、分裂を回避し、真の共闘をかちとる一助としたい。

一、労基研の経緯

まず、労働基準法研究会（略称労基研）の発足・進展の過程をかえりみることから始めよう。

労基研の発足は、一九六九年九月三十日、急速な経済成長を続けてきた六〇年代が終わろうとするときであった。目ざましい技術革新による労働環境の激変とともに、労働力不足は深刻であり、とりわけ技能工を中心とする若年男子労働力の不足は、新しい労働力として、女子および中高年の労働力の開発を必要としていた。

この前年にあたる六八年に行なわれた第十六回婦人労働問題研究会議は、「中高年齢婦人の就業分野拡大について」をテーマにしている。また、労基研発足の年である六九年には、経済審議会労働力研究委員会は、『労働力需給の展望と政策の方向』を発表、若年定年制・結婚退職制の改善および職務給・育児休業制の導入をはかるとともに、中高年労働者の職業訓練と労働能力に応じた職務内容の変更を検討し、中高年婦人労働者の労働能力と家庭責任を考慮した作業方法・勤務時間・職場適応を配慮することを提言している。

こうした諸情勢を背景として、労働基準法の見直しが叫ばれるようになり、施行後二十二年を経過した労基法再検討のための研究会として、労基研が発足したのであった。

研究会は、まず総会を開き、労基法上研究すべき問題点を検討し、労働安全衛生問題の具体的検討から出発したが、翌七〇年十月二日の第八回総会で、特に「労働時間・休日・休暇及び女子年少者の問題に関する実情及び問題点を専門的に調査研究するため」第二小委員会を設置することを決定した。問題の「労基研報告」は、この第二小委員会において、同年十月三十日以来、満八年、三十七回の会議を重ねて、ようやく作成されたものである。

第二小委員会発足の翌年、七一年十月に、東京商工会議所は、女子の保護緩和と各分野の専門家による調査を要求した『労基法に関する意見書』を提出したが、これを受けて、七二年十二月五日、第十九回会議で、「女子の特質について、医学・生理学・労働衛生学・心理学等、各分野の専門家による調査・研究を行なう」ことを決定、翌七三年三月、森山豊氏ら二十二名の専門委員を委嘱、七四年九月まで調査・研究を行なった。その報告は、『医学的・専門的立場からみた女子の特質』として、同年十月、第二小委員会に提出され、委員会は、以後、この報告書を参考にしつつ、女子保護問題の討論を重ねた。

『医学的・専門的立場からみた女子の特質』は、女子は特有の生理を持つことを明確に指摘し、特に妊娠・出産期における母体保護の重要性を強く訴えている。また、長時間勤務や深夜勤務は男女にかかわらず、人間の生理に反するものであること、とりわけ女子には弊害が大きいことも指摘している。一方、生理時の保護は、生理時の就労に多少苦情が伴うとしても、母性機能に影響を及ぼす明確な学問的証拠はないとした。

第二小委員会の討議はこの調査・研究を基盤としたが、結果的に最も多く採り入れたのは生理時の保護に対する考え方であり、母性保護の強調よりも、男女平等に重点を置いて、あえて平等法制定の必要までも提言した報告書が作成された。平等法の提言は、労基研の検討範囲を超えるものであったため、報告書は大きな波紋を呼び、これを平等への前進として歓迎するものがある一方、保護緩和とセットにして提言されたことに對する反発と不満も大きく、反対の火の手が一斉にあがる結果となった。

二、不信の背景

最も強く反発を示したのは総評・同盟など労働諸団体である。彼らを怒らせた最も大きな理由は、現業労働者の劣悪な労働環境に對する考慮がほとんどないことであろう。加えるに労働側の長年にわたる労基法改正要求、すなわち労基法第三条に「性別」の二字を加えよ、との要求が「基準法は刑事罰を背景に労働条件の最低基準を確保しようとするものであり、この中にあっせん・勧告などの弾力的措置の根拠となるような規定を設けることは本来的になじまないものである。したがって、男女平等を確保する方法として労働基準法第三条の改正によることは適切ではない」としてしりぞけられ、女子の労働強化につながるおそれのある時間外・深夜勤務等の制限の緩和が提言されたこと、また、戦後の女子労働運動の中軸にあった生理休暇獲得闘争をさかなでするような「生理休暇撤廃」が、「三十年間の実情に鑑み、生理と就業の関係について関係者の十分な理解を得つつ解決すべきものと考ええる」との付帯条件つきながら提言されたことは、怒りに拍車をかける結果となった。

さらにさかのぼって考えると、反対の根底にあるのは、根強い官僚不信である。労基研発足以来九年、

この間に石油ショックをはさんで高度経済成長の夢はかげり、物心両面にわたる荒廃が顕著になるとともに、人間不在の政治への追求は手きびしくなり、国土と国民を荒廃させた政治家・官僚に対する不信が高まっていた。政府側からの発想というだけでも、国民はア・プリオリに疑惑を抱く。「平等法」というアメを与えて、女子労働の基底を支える「母性保護」をなくしにするムチが加えられようとしていると、まず受けとめられたのも、当然であったといえるかもしれない。

元来、労基研そのものに対する不信も深かった。「人的資源」としての女子労働力の開発は、六〇年代に入るとまもなく強調され始め、六三年、人的能力開発のための経済審議会は、「……経営秩序の近代化を図り、男女の性別にかかわらず、個人の能力と適性に応じて人を採用し配置し訓練し昇進させることが望ましい。同時に今後は婦人労働力を職務と技能に応じて個別的に管理することが重要になってくる」と答申している。労基研が発足した六〇年代の終わりごろは、労働力不足はいよいよ深刻で、「人買い車」と呼ばれる主婦パート労働者募集の車が団地などを巡回し、「婦人の能力開発」のかけ声のもとに、男子の労働力不足を女子によって補おうとする動きは、さらに活発になっていった。

この間の事情を最も端的に示すのは、七一年十月、労働省に提出された東京商工会議所の『労働基準法に関する意見』であろう。この意見書は、技術革新と労働力不足から、当初予想もされなかった労働態様や就労形態が生み出されていることを指摘し、制定以来二十年を経た労基法の再検討を要請している。

「……めざましい技術革新、深刻化する労働力不足および著しい経済成長等によって、職場環境や労働態様が大きく変化しつつあるのみならず、就労形態においても、婦人の職場進出にともない、パートタイマーのような、労基法が当初予定していなかったものが一般化しつつある。このように、現行労基法ではまかないきれないもの、実情に則さなくなった法規定も見られつつある。とくに機械設備の性能の格段の上昇により、安全衛生上の配慮を払うべき分野に変化が起こりつつあり、また、とくに女子については、体位の向上と職場環境の整備に伴い、これに対する労基法を改めて、女子の能力を充分発揮させる必要性も増大しつつある。」

ひるがえって、労基法の精神は、いうまでもなく勤労者が「人たるに値いする生活」を営めるよう、労使両当事者が、これ以下に下げてはならない最低の労働基準を設定し、労使協力して、これを実効あらしめることにあるが、従来は使用者側に対する規制のみ厳しく、労働者側の遵守についてはゆるがせにされているくらいであった。

本会議所は、以上の事情にかんがみ、労働基準法の全面的再検討の必要性を痛感し、昭和四十三年（一九六八）より検討を重ね、更に四十五年（一九七〇）にはいつて、『労働基準法の再検討に関する意見調査』を実施した……」

と、//深刻化する労働力不足//のなかで女子の戦力化をはかり、//従来は使用者側に対してのみ厳しかった規制を労働者側にも遵守させること//を強化しようとする本音を堂々と述べて、①早速に検討すべき諸点②長期的に研究・検討すべき諸点に分けて、①には女子の時間外労働の制限緩和、女子の危険有害業務の就業制限緩和、②には女子の深夜労働禁止の緩和と生理休暇規定の削除をあげ、その実現を強く要望している。そして、そのために労基研において、「業種別・職種別に、労働科学・労働社会学・労働心理学等の各面から十分研究され、一定の条件を前提として許可するとか、業種・職種等により適用除外の拡大をはかる等の措置を積極的に検討されたい」と付言している（『あごら』創刊号、72年2月刊、所収）。

七三年三月に、第二小委員会は、医学・生理学・労働衛生学・心理学等の専門委員を委嘱、女子の医学的・専門的特質の調査・研究を開始したが、これは正しくこの要請を受けたものであって、労働者側の要望からスタートしたものではなかった。労働各界はいち早く不安と非難を表明していたのであり、労基研報告に対する不安材料は、その発足時点から出そろっていたと言えよう。

この不安を解消すべき第二小委員会の委員は、不安を解消するどころか、助長する顔ぶれであったことも不幸なことであった。

◎有泉 亨（東大名誉教授）氏原正治郎（東大教授）大来佐武郎（日本経済研究センター会長）田辺繁子（弁護士）辻村江太郎（慶大教授）堀秀夫（身障者雇用促進協会会長）松宮克也（東京都地労委

委員) 山内一夫(学習院大学教授)(◎印委員長)

八名の委員は全員学識経験者、女性是一名のみ。労働側代表は含まれていない。また、報告の基本となった女子の特質調査委員は、

〔女子労働者保護全般〕 石井威望(東大助教授) 太田垣瑞一郎(慶大教授) 小野三嗣(東京学芸大教授)

〔◎勝木新次(明治生命厚生事業団体力医学研究所所長) 兼子 宙(職業研究所所長) 久保田重孝

(労働衛生サービセンタール所長) 斉藤 一(労働科学研究所所長) 浜口ミホ(建築家) 松本清一

(自治医大教授) 森山 豊(日本母性保護医協会会長) 山川 純(日本女子体育大教授)

〔母性保護〕 塚田一郎(関東通信病院産婦人科副部長) 古谷 博(順天堂大教授) 本多 洋(東大講

師) 前原澄子(千葉大助教授) 松山栄吉(厚生年金病院産婦人科部長) 宮原 忍(東大助教授) 斉藤

一 松本清一 ◎森山 豊 山川 純

〔労働時間・深夜業〕 太田垣瑞一郎 ◎斉藤 一

〔就業制限〕 秋山英司(産業安全研究所所長) ◎久保田重孝 斉藤 一 維波桂芳(東大教授) 野見

山一生(自治医大教授) 山賀岑朗(横浜市立大教授) 吉川 博(労働衛生研究所職業病部長) (◎印

座長)

以上二十二名中、女子は二名のみである。

委員会はいかも、全く非公開のうちに進められた。その議事内容・審議過程がベールに包まれたままであったことは、不信感をますますつのらせる結果となった。さらに、労基研の審議中に、次のような経過があったことにも注目しなければなるまい。

七〇年、労働省は、規模五百人以上の事業所の三三%が旋盤・プレス・溶接など、従来男子の仕事とされていた四百九十職種に女性を採用、就労婦人中の既婚者率は五〇・五%と初めて過半数を占めたと発表。

七一年三月、労相の諮問機関「中央職業訓練審議会」(会長 内田俊一 東工大名誉教授)は、「職業訓練基本五カ年計画」を発表、中高年齢者・家庭婦人・農民を対象とした技能訓練機関をふやし、技術革新に対応すべきと強調。

同年三月、「婦人の就業に関する懇話会」（座長・藤田たき津田塾大学長）が発足、七月、「国民経済と婦人の地位向上のためには婦人が働くことは望ましいが、乳幼児をもつ主婦の就業は本人の自主的選択にまっすべきであり、保育施設・勤務時間・育児休業制などの条件整備が必要。主婦の再就職を不利にする終身雇用制度も近代化すべき」と答申。

同年八月、文部省は育児休業制度の法制化検討を開始。

同年十二月、労相は婦人少年問題審議会に「勤労婦人福祉法」の内容検討を諮問。

七二年四月、総評は労基法改正案を発表、母性保障強化を訴える。

同年七月、政府は「育児休業」や「つわり・通院休暇」などを盛り込んだ「職業生活と家庭生活の調和をはかる」ための「勤労婦人福祉法」を施行、ライフサイクル論を発表。婦人労働力の有効活用のため、中断型雇用体制を目指す。

七三年十月、労働省は「育児休業に関する研究会」（西清子座長）「母性の健康管理に関する専門家会議」（古谷博座長）の報告を基に、育児休業制の普及をはかるよう行政指導する旨発表。

七五年、国際婦人年。四月、失業保険法を雇用保険法に改め、女子労働者と季節工の失業保険給付日数を三分の一に減額。六月、平等・平和・発展をテーマに世界婦人会議が開かれ、世界行動計画を可決。またILO第六十回総会では「機会と待遇の平等」を討論、母性保障を社会的機能として確認するとともに保護条令を検討。七月、育児休業法成立。「婦人に関する諸問題懇談会」（座長・福武直東大教授）を解消。九月「婦人問題企画推進会議」を新設。

七六年一月、民社党「母性保険法」を提言。

七七年二月、政府、国内行動計画を発表、母性保護の見直しにふれる。

同年六月、労働省、企業内の女性差別解消六年計画を発表。

同年十一月、国内行動計画前期重点目標を「婦人の政策決定参加の促進」「家業・家庭での妻の働きの評価」「新しい学校教育」「雇用の男女平等」と決定。

七八年四月、第八十四国会に社会党「雇用における男女平等取扱いの促進に関する法律」を提案。

これらの動きを見ると、労働側からの労基法の改正＝母性保障の強化要求に対し、政府側には、母性保障は育児休業に肩代わりさせ、女子を労働戦線に組み込んで男女平等を推進しようとする動きが強いことがうかがわれる。その裏には、資本主義社会を前提とした女性の地位向上・女子労働力の質的向上という認識がある。第二分科会の有泉委員長は、「日本は自由経済社会ですから、いいものは高く売れ、良くないものは安くなるという経済法則が貫かれる。しかし経済法則にまかせておくと基本的人権がおかされる。そこで労基法ができたわけだが、今になってみると、女子の労働力は男子に負けないくらい質のいいものになり、保護の経済外的強制は、それほど必要ではなくなった。むしろ、それが女子の就業の幅を狭め、機会を少なくしているのなら、余計な経済外的強制ははずしていかねれば……と考えた」(『労働時報』78年12月号「てい談・婦人労働関係法規はいかにあるべきか」所収)と、提言の動機を語っている。

一方、国際婦人年以降は、世界行動計画で、雇用条件の平等に関する法律を八〇年までの「達成最低限目標」として課され、英・伊・仏はじめ諸外国で、次つぎに、平等法または性差別禁止法を制定、または制定への動きがみられたこと、ILOで、母性保障は当然とするともに、平等とのかねあいで保護の見直しが検討されたことなど、世界的状況が、影響を与えたものと思われる。また「平等法」では社会党に先行されたあせりもあったのではないかと想像される。

三、労基研報告以降の動き

労基研報告に対し、総評・同盟など、労働諸団体がいち早く批判を表明したのは前述のとおりだが、その具体的反論要旨は、次のとおりである。

- ・低成長下、既定の労働条件も確保できなくなり、差別雇用が拡大しているのに、それに対する基本的視点が欠落しており、労働現場の実態把握が全く欠けている。

- ・労基法六十五、六十六条のみを母性保護とし、その他は一般女子保護として別扱いにしたが、母性は生涯的なものであり、ILOの「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言および活動計画」でも

確認されたとおり、社会的機能として保障されるべきものである。

・保護解消については明示しているが、平等についての定見がない。また労使の自主的解決を前提とした法的拘束力・強制力のない法制度では差別を撤廃できない。

・女子労働者の職業継続のために必要な保育施設の拡充など、社会的条件整備の考え方が全くない。

以上のような見地に立って、「平等法」そのものにも、当初は強い疑問と不信を示したが、社会党が報告に先立っていち早く「平等法」を提案していたのに引き続き、共産党・民社党も「平等法案」を固めるに及び、労基法改悪反対を軸としつつも、平等法も必要と、「平等法」に対して次第に支持的に変わってきた。八〇年春闘では、労基法第三条に「性」を明記することともに、「男女平等を確保する法制の確立」と「労基法の改正」（①妊娠中及び産後一年間の解雇・時間外労働・深夜労働の禁止②産前産後各八週間の有給保障③育児時間一日二回、各六十分の有給保障④生理休暇最低二日有給保障⑤妊娠障害休暇を新設、最低二週間有給保障⑥更年期障害休暇を新設、必要日数を有給保障⑦妊婦の通院休暇の有給保障など）を総評は統一要求に掲げている。

一方、婦人諸団体は、平等法の必要性は認めながらも、保護禁止の交換条件としての平等法の提案には一斉に反対し、七九年三月、市川房枝氏ほか八十五名が、労働基準法的女子保護条項廃止反対のアピールを行なった。八〇年四月に行なわれた、全国組織四十八団体による「国連婦人の十年中間年四月会議」は、「労基法改悪反対、労基法に性による差別的取扱いの禁止規定を設けること」「雇用における実質的機會均等と平等待遇をもたらす男女雇用平等法の制定」「すべての労働者の労働時間短縮、週休二日制の実現」を決議文に盛り込んでいる。

これらの動きに対し、比較的小規模の自主グループは、それぞれの立場でこの問題に取り組んでいるが、中でも注目されるのは、「政党案を上回る理想的な平等法を」と、自ら企画・立案をはかっている「私たちの雇用平等法をつくる会」（以下「つくる会」と略称）であろう。七八年九月の「国際婦人年をきっかけとして行動を起こす女たちの会」例会の、田中寿美子氏らによる世界の男女平等法の動きについての講演を契機として発足したこの会は、同年十月、第一回実行委員会を開いて以来、具体的な平等

法案をきめ細かく練り、労・使・公益三者構成による男女平等委員会を軸とする「私たちの男女雇用平等法案」を発表するとともに、「職場の性差別をなくす」八百人集会（七九年一月、東京・山の手教会）を呼びかけ、パンフレット『性差別にくさびを！』を発行するなど、精力的な活動を続けている。これに類似するものとして、七九年九月、名古屋に誕生した「有効な男女平等法を成立させる会」ほか、金沢・松江など各地にも平等法推進の会が誕生している。

一方、こうした動きに鋭い批判と反発を加えているグループもある。侵略差別と闘うアジア婦人会議・社会主義婦人会議など、新左翼系グループである。「男女の不平等は資本主義社会が元凶」とするこれらのグループは、体制変革こそ急務という原則論に立ち、平等法は女性差別の痛みを緩和し、女子労働者を資本主義社会に取り込もうとする謀略的なものであると攻撃する。

「労基研報告は、日本資本主義の再編に向けた中道派への婦人の吸収、平等法制定は、労働官僚による婦人労働者の統制・婦人労働者の企業秩序派への獲得」（『婦人通信』96号、80年2月刊）

「世界的な不況の中、危機に類した日本帝国主義・資本主義が、真の女性解放運動が日帝打倒にまでつき進むことに危機感を持ち、それを予防反革命的に制御し、戦争と侵略に向けた国力に全面転化することを狙って、女権拡張主義的幻想を徹底してあおろうとしている」（『女性解放』No. 7 79年11月刊）と分析する。これらの原則論の背景には、育休法闘争の苦い敗北感、活動家に工場労働者を多く含む切実な日常体験がある。

「今でも女子労働者の大半は、小企業・下請・臨時・パートに集中しており、そのほとんどが未組織で、現行労基法からさえはじき出され、日々「首切りか職業病か」という劣悪な状況にさらされている。朝五時―二時、午後二時―十時という目一杯の二交代制でラインに縛りつけられている繊維・弱電・食品労働者には、生休などとりたくてもとれる条件はなく、縛尿症などの職業病が激増し、コンピュータ導入職場や保育労働者は頸肩腕症候群、教師や深夜業許可職種である看護婦のほとんどが、流産・異常出産の経験者である。労基法が改悪されるまでもなく女子労働者の健康はメチャメチャに破壊されている。改悪で法律の枠を取り払えば、これまで以上の労働強化が進むことは明らかである。平等は「雇用

平等法」によってではなく、労働現場での闘いによってしか勝ち取れないことを見すえた闘いが必要である」(アジア婦人会議、79・4・11 労基法改悪反対集会、基調案)

こうした各派各様の動きの中で、労基研報告を、「女子労働者にかけられた戦後最大の攻勢」と受けとめた婦人民主クラブは、女子労働者の多様な状況を反映するこれらの多彩な動きを一つの方向に結集しようと、「つくる会」から新左翼系諸グループまでくるめた「労基法改悪阻止・保護ぬき平等法反対連絡会」(以下「連絡会」と略称)を呼びかけ、七九年十一月十日、婦民・社会主義婦人会議・アジア婦人会議・つくる会・行動を起こす女たちの会労働分科会・あごら・女エロス編集委員会・千葉地域会議・部落解放同盟中央婦人対策部を実行委として、六百五十人集会(東京・全通会館)を持った。会場は、現場労働者の切々たる母性破壊の報告が次々に述べられる中、労基法があつてさえも女子労働者が守られていない状況で、保護が緩和されたらどうなるのかという怒りが満場にあふれたが、ひとたび「平等」にふれる発言があると、場内は騒然たる野次に包まれ、平等法への共通認識は成立していないことが明らかにされた。

討論をさらに深めようと、八〇年二月二十三日に開かれた討論集会(新宿体育館)では「現在の労基法では新しい形で再編成されつつある性差別を禁止できない。闘う武器として平等法がぜひとも必要」とする、つくる会側と、「平等法は労働者全体の討論から出たものではないブルジョア法。男なみの平等などはしくない」というアジア婦人会議、「資本主義体制建て直しのための策謀。合理化・中小切り捨て・税金の大衆収奪と基は同じ。社公中軸路線、総評の労働戦線統一は、労働運動の右翼的再編、平等法はその婦人労働者版」とする社会主義婦人会議の主張が終始かみ合わず、平等法をめぐる対立はますます深まったまま終わった。このため総括会議で検討の結果、四月六日に予定されていた統一行動は中止、当面の活動は専門家会議の公開要求に対する公式回答後、再検討することになった。その後の展開は、本稿執筆時点では未決定だが、専門家会議の「公開」よりも「粉粹」を掲げるグループも加わっており、今後の統一行動には、まだ多くの曲折があるものと想像される。

一方、これらの動きとは独立して、独自の調査研究を続けてきた日本弁護士連合会「女性の権利に関

する特別委員会」(相磯まつ江委員長)は、八〇年二月、『労働基準研究会報告書に対する意見書』を発表、三月一日東商ホールでパネルディスカッションを行なった。同委員会は、女性差別は人間の尊厳に対する罪であるという認識に立ち、差別撤廃のための平等法制定を提言、①差別の救済機関として行政委員会を設置②救済手続きの迅速化のため、審査手続きの簡素化などをはかる③救済命令の実効性確保(差別した会社には、国や公共団体は取引停止、差別賃金のバックペイは二倍三倍にするなど)をその内容とすることを明示するとともに「分娩・哺乳」という「社会的機能」を持つ女性の労働時間を男性に比し短くするのは当然。最も必要なのは、週四十八時間制を定めた労基法三十二条と、男子の無制限残業を定めた労基法三十六条を改正して、男女労働者の労働時間を短縮することであり、女性の残業制限等の制限廃止ではない②深夜業は男女共に原則として廃止すべき、女子の深夜業禁止の廃止には反対。ただし特定職種に働く女性の総意が形成されるなら、労基法四十一条の適用除外等による一部解除も考えられる③年次有給休暇の世界水準なみ引き上げ④交替制労働の場合は、交替時休養時間を最低十六時間とし、連続勤務を排除する⑤週休二日制のための法改正⑥生理休暇の現時点廃止は行きすぎ。ただし労働条件が向上し、環境が整備された段階で再検討する。⑦産前産後休暇は各八週間、通算制度・選択制度をとるなど、労基法改正も要望した。

四、官側の対応

こうした民間諸団体の対応の激しさは、労働省の予測をはるかに越えるものであり、官側も慎重な対応を余儀なくされるに至った。七九年二月の婦人少年協会主催「労基研報告をめぐる討論会」で高橋久子婦人労働課長(当時)は、「今後どのように審議をすすめるか」との質問に答えて、「当初はできるだけ早く結論を」と考えたが、婦人少年問題審議会と中央労働審議会で十分な討論を重ねて、できるだけ慎重に、期限を切らずに討議したい。保護解消だけを先行することはない」と明言している。

では、報告を討議すべき婦人少年問題審議会ではその後どのように討議がすすめられているだろうか。「連絡会」では七九年十二月十日、審議会の委員の一人、総評山野和子婦人局長にその経過の公開説明

を追ったが、山野氏の回答は次のとおりであった。

——「婦人少年問題審議会」では、時限立法であった勤労婦人福祉法が七九年五月に期限切れとなったため、現在は、同法の基本方針、すなわちあるべき男女平等と、それをどうすすめるかをめぐる討論が中心になっている。そのためには現場労働者の実態認識が必要と、労働側から一年間、かなり鮮明に問題提起してきた。労基研報告については、七八年十一月二十二日、審議会の席上で、「こういう報告が出た」と労働省から報告があったが、それを受けると報告が審議会の中に持ち込まれることになるため、「労基研は労相の私的諮問機関。労相が行政上の参考意見にするものでしょう」と、問題を切り離れた。

だいたい労基研が男女平等の問題を頭にかぶせて報告書を出したのは領域侵犯で、越権行為であると思う。男女平等を確保するための法制度のあり方を審議するのは、あくまでも婦人少年問題審議会であるべきだ。審議会の婦人労働部会でわれわれが主導権を持って、現行法制度にとらわれずフリーに討論する予定である。労基法の女子保護条項の改訂を先行して行なわないことは強く申し入れた。

平等法のガイドラインを定める「雇用平等問題研究会（仮称）」は、五十四年度予算にすでに組み込まれており、五十四年度中に必ず発足するものと思われるので、男女平等確保のための法制化の基本的方向はあくまでも審議会が出し、細部については、学識経験者・労働問題専門家を加えた「専門家会議」で検討することを提案し、委員は官側の主導で任命するのではなく、われわれの意見を入れることを要望した。平等法については具体案があるなら提示するよう言っているが、平等法だけが先行しないようにしたい。――

この「専門家会議案」は、審議会の全員で確認され、七九年十二月二十六日、「中央労働審議会においては、婦人労働法制のあり方については婦人少年問題審議会の審議をふまえて対処する」という前文を明記した「男女平等問題専門家会議」構想が労働省から下記のとおり発表された。

専門家会議の趣旨は、「婦人労働者の増大、その教育水準の向上、就業分野の拡大、勤続年数の長期化が進む中で、雇用における男女の機会均等と待遇の平等を確保することがますます要請されており、そのための諸方策の検討に資する」ことであり、事務は婦人少年局が担当する。委員は次のとおり。

〔労働者側〕 山野和子（総評婦人局長） 塩本順子（同盟青婦対策副部長） 小島千恵子（電機労連婦対部長） 多田とよ子（ゼンセン同盟執行常任委員） 田辺照子（明治大学教授）

〔使用者側〕 館脇匡雄（日経連労務管理部長） 石原一子（高島屋取締役） 入江 稔（富士紡績人事部長） 小野 功（東京商工会議所労働部長） 笹本六朗（ソニー取締役）

〔公益側〕 ◎三洲嘉子（元判事、婦人問題企画推進会議委員） 和田勝美（全国勤労青少年会館館長） 鍛冶千鶴子（弁護士） 金森トシエ（読売新聞社婦人部長） 松田保彦（横浜国立大学教授）

なお、婦人少年問題審議会の委員は、次のとおりである。

〔婦人労働部会〕 （公）青柳 武（毎日新聞社論説委員） 渡辺道子（弁護士） 和田勝美（全国勤労青

少年会館館長）

（労）塩本順子（同盟青年婦人対策部） 中山律子（全生保労連朝日生命外務職組中

執） 山野和子（総評婦人局長）

（使）井上光一（静岡県中小企業中央会理事長）

〔年少労働部会〕

略

〔婦人問題部会〕

（公のみ）三枝佐枝子（商品科学研究所長） 東浦めい（日本放送協会解説委員）

人見康子（慶応大学教授） ◎藤田たき（津田塾大学顧問） 松山幸雄（朝日新聞論

説委員） 青柳 武 渡辺道子 和田勝美

「連絡会」は、八〇年二月十九日、佐藤ギン子婦人労働課長を訪れ、「専門家会議の審議計画・審議内容・審議資料の公開と労基法改悪反対・保護抜き平等法反対に対する専門家会議の見解を要請する」要請書を手渡した。その回答は、四月十五日労働省において行なわれたが、要旨は次のとおり。

専門家会議は、一月三十一日、第一回会議を開き、会議の非公開を決定した。場所も狭く、公開は無理である。労基研に対する見解はまちまちで、統一見解は出せない。労基研報告とは全く無関係かどうかはわからないが、まっとうから取り上げているわけではない。まず、男女平等とはどういうことか、というところから討論しているが、それぞれのスタートラインが異なっているため、コンセンサスを得

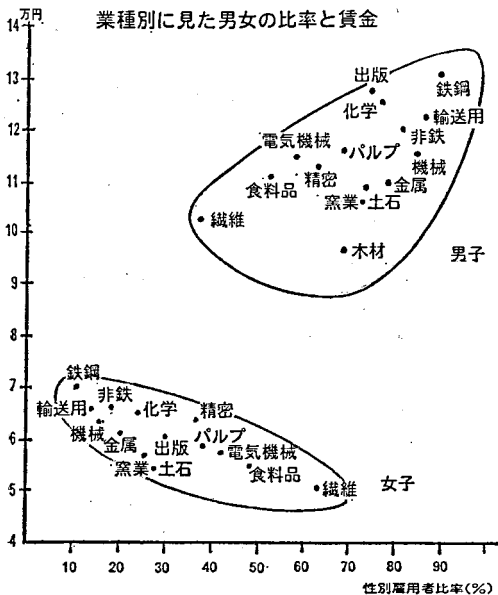
るのには時間を必要とする。合意に達することだけが目的なら、一部の人だけを集めてやればよいわけだが、ちがう見解の人も加えて討論するところに意味があると思う。委員はそれぞれ非常に多忙のため会議は一、三月の二回開かれただけで、審議は進んでいない。現在は、男女平等についての基本的な討論のため、議事録に記録するほどの内容はなく、議事録は作成していない。今後どういう順序で討論するかという計画はなく、最終期限も設定していない。民主主義とは時間がかかるものです――

五、男女平等と母性保障は車の両輪

以上、長々と、労基研報告をめぐる諸情勢を述べたが、この緊迫した状況の根底にあるのは、いうまでもなく、女子労働者の劣悪な労働環境、労働条件、それに対する法と政治の不備であろう。

くわしいデータは、他稿

にゆずるが、ここに一つだけ図表を掲げたい。七七年の総理府「就業構造基本調査」と労働省「賃金構造基本統計調査」に基づくこの表は、女子労働者が繊維・食品・弱電など、最も低賃金、最も労働条件の悪い部門に集中し、しかも男子の最低賃金は、女子の最高賃金を上回っていることを見事に表明している。すなわち、男子が敬遠する単調・



資料出所：総理府「就業構造基本調査」1977

労働省「賃金構造基本統計調査」1977

過重労働に集中し、女子であるがゆえに低賃金しか与えられないという二重の差別を受けていることが明らかに示されている。雇用労働者だけではない。すべての就労の場で、女は、女であるがゆえに就労の機会均等がなく、本来人間には望ましくないような仕事にもやむなく就いている。しかもその結果、保護は、妊娠出産時以外にもますます不可欠のものとなっているのである。

「連絡会」の2・23集会で、「私たちに明日はない。一年続けられるか、いや半年からだが続くかさえも確信がない。現場労働者にとって、定年延長などは、全くはるかな出来事にすぎず、何の恩恵でもない」と、切々と訴えた工場労働者の声は深く胸に沁みだ。エリート女性に対する新左翼系の糾弾は、平等法、ひいては平等を破壊するものと、とかく批判の対象にされがちだが、エリート・コースを歩み続けたものには、その痛みは想像は可能でも痛覚にはなり得まい。都会のOLには日常的には目にふれにくい多くの劣悪な職場があり、そこにこそ最も多数の女性が働き続けていることを、決して忘れてはならない。

一方、エリートと呼ばれる専門職の女性もまた悩みは深い。翔んでいると、マスコミにぎわす成功者たちにしても、その成功は、コンクリートの壁をなま爪ではがすようにしてかちとったものである。苦しさに職業を中断すれば、たちまち「女はやはり……」と後輩の門戸が閉ざされることになる。職場内だけでは決して片づかない仕事を家庭にも持ち帰りつつ、身も心も引き裂かれる思いで働き続けているのが大部分であろう。さらに、労基法や年金の恩典にすら浴しにくい農漁村の働く女性、商店など自営業の女性、最低賃金の保障されない家内労働従事者、また、働くにも働く口のない主婦……と、女の状況は重層的であり、下層にいくほど、発する声すらない。

一方、構造的不況による倒産や減量経営のしわ寄せは、またしても女の側にもろに押し寄せている。常用労働者のパートへの切りかえ、新規卒業者の採用手びかえの中で、女の状況がますます劣悪化していることは、大手企業の労組だけを対象にした私たち自身の調査(21号所収)にさえも明らかなどおりである。それをむち打つかのように、アメリカによる自衛費の増強要請、国際不安があり、有事立法の動きの中に、日本の右傾化、ファシショ化の危機は深刻になってきた。この中で、もしも実質的な歯止め

のない平等法が実施されれば、企業は躊躇なく、女子労働に代えて第三世界への侵出をはかるだろう。問題はまことに深刻だと言わなければなるまい。分断され、互いの情況を見えにくくされている女たちが、それぞれの問題を見つめ、情況を訴え、共通項を求めて分断を連帯に変えていくことが、今ほど必要な時はあるまい。原則論・教条主義・思いこみを捨てて、自分にとって平等とは何か、母性保障とは何かを考えることこそ、その共通項の模索につながるだろう。自分が這いあがることが誰かを蹴落とすことにはならない打開策を、今こそ衆智を集めて考え、実行すべき時ではあるまいか。

母性を保障することは、人間の尊厳の尊重であり、平等を支え補完するものである。同様に、平等は人権の基本であり、男女の平等は母性の保障があつてこそ確立する。にもかかわらず、労基研報告を契機として、平等を口にすることは、即、保護廃止としてはばかられる風潮が生じたのは、まことに不幸なことと言わなければなるまい。いま、常用労働者の一時間あたり賃金を比較すると、男子千七十三円に対し、女子は六百四十二円（六〇％）、パート女子は四百五拾四円（四二％）、家内労働女子は二百五十二円（二三％）である（労働省『賃金構造基本統計』一九七八年）。これは、男子が一時間で得るのと同賃金を得るためには、女子の常用労働者は一時間四十分、パート女子は二時間二十二分、家内労働者は四時間二十一分の労働を必要とすることを意味する。「男女平等」の欠如は、たちまち女子の過重労働となつてはね返る。しかもこの不平等は年金の不平等にも直結する。「男女平等」は、女の生命を支える基本にはかならない。しかも、このように屈辱的な、人権無視の低賃金に女子が甘んじなければならぬのは、「母性保障」と「社会施設」の不備が最も大きな要因になっており、相互に悪循環していることを忘れてはなるまい。子をはらみ、産んでも、女がおとしめられず、安心して働き続けることを可能にしてこそ、男女平等への道は開けるのである。

繰り返し言うが、「母性保障」あつてこそ「男女平等」は可能であり、「男女平等」あつてこそ、「母性保障」も実現する。両者は車の両輪のような関係にあり、そのどちらをも小さくすることはできない。「男女平等」と「母性保障」は、共に女性の生命を守るとりである。就労女性ばかりでなく、失業者・主婦も含めた、すべての女性の生命のとりであることを、ここに重ねて銘記し、とりでを守るために、

すべての女性が連帯することを心こめて呼びかけた。

女性の生命のとりでが崩れるとき、それは男性の生命のとりでにも間違いなく影響する。老人・子ども・障害者・病人等、弱者には、とりわけ強烈な痛撃となることを最後に付言する。

平等法への共通認識を

中 島 通 子

はじめに

いま女性の歴史は、世界的な大転換を始めている。女性にも男性と同様に、基本的人権があるのだということ、女性の働く権利も人間として奪うことのできない基本的人権なのだということが、社会によってようやく認識され、それを具体的に保障するための法律や制度が、国連や世界各国で次々と作られているのである。その中でも基本となるものが、女性の働く権利を保障するための雇用平等に関する立法である。

私は、日本でも男女雇用平等法（以下「平等法」という）を制定しなければならないと考える。なぜ平等法が必要なのか。それは世界的潮流だからというより、日本の現実が、真に平等法を必要としているからだ。一昨年の労基研報告が、労基法改悪と平等法制定をだきあわせて提起したことから、さまざまな混乱が生じ、平等法そのものが危険だとか、平等法を主張する人は「底辺労働者」の実態を知らない一部エリートなどという批判まで投げかけられたが、平等法はいま、すべての働く女性、さらにこれから働きたいと思っているすべての女性にとって必要なのである。

先ごろ『とらばーゆ』という女性のための就職情報誌が、発売と同時に七万部売り切れたというが、

この現象をどう見るか。それは、女性が職業というものを人生の中の重要な要素の一つと考えはじめたこと、しかし長く働くには、いまの職場は不満だらけ、もっといい職場があったら転職したい、そう考える女性が急増していることを意味していると思う。しかし彼女たちの大多数は、希望をかなえられない。その前に立ちふさがる壁は高く厚い。その壁にくさびを打ちこむ道具として、いま平等法が必要なのである。そこで、以下、平等法が必要な理由を、差別の実態と、法制度の現状という二つの面から述べたい。

一、移り変わる雇用差別の形態

国際婦人年以來平等の聲が高まり、これまで女性に対して閉ざされていた職場の門戸が開放されたり、マスコミが「キャリア・ウーマン」に脚光を浴びせたりで、一見職場における性差別が減少しているかのように見えるが、現実はずいぶんちがうというのが、多くの女性の実感である。各種の統計もそれをうらづけており、ある種の差別は減少しているが、他の差別が拡大し、全体として働く女性をめぐる情況はきびしくなっていることを示している。

古くから、雇主が女を雇うのは、賃金が安くて、景気の変動に応じてやめさせることができるから、つまり、低賃金で景気の調節弁になるからという考え方があった。女性に対するこの雇用方針そのものは、戦前から変わっていないが、それを具体化する形態は移り変わっている。とくに、そのような雇い方が制度化されるのは、一九六〇年代の高度成長期、大量の女性が職場に進出するようになってからである。つまり雇用における性差別は、単に封建時代の残滓なのではなく、すぐれて現代的な現象なのだということを、まず確認した上で、一九六〇年代以降の雇用上の性差別の移り変わりを、三つの時期に分けて見ていきたい。

第一期（高度成長期以降国際婦人年ころまで）

この時期は、結婚退職制や女子若年定年制等の定年退職に関する制度的差別と男女別賃金体系のような単純な賃金差別によって特徴づけられる。政府統計によれば、定年制を設けている企業の中で、男女

別定年制を設けている企業の割合は、一九六一年一五%、六三年一八%、そして六六年には二九・四%と上昇している。それまでも、結婚したら退職するのがあたりまえとされる職場が多かったが、それが就業規則や労働協約によって制度化されるのはこの高度成長期であり、増え続ける女性労働者を、短期雇用者に固定するための制度化なのである。

このような差別に対して、女たちの裁判闘争を中心とするたたかいはじまる。そして一九六六年十二月二十日、結婚退職制は無効とする最初の判決が東京地裁で出された。住友セメントの鈴木節子さんの訴えが認められたのである。この判決に励まされて、多くの女たちが次々と職場の差別を裁判所に訴え、その結果、出産退職制も女子若年定年制も無効という判決が相次ぎ、揺れ動いていた差の少ない男女別定年制についても、一九七九年三月十二日の日産自動車事件に関する東京高裁判決ではほぼ決着がつき、少なくとも定年退職に関する制度的差別は、たとえ差がわずかであっても許されないことが判例上確立したといえる。

もう一つの差別である賃金差別についても、一九七五年四月十日の秋田相互銀行事件判決が契機となつて、労働基準監督署も漸く動き出し、賃金差別をしている企業に対して何億円、何十億円ものバックペイが命じられるようになった。

第二期（国際婦人年以降労基研報告ころまで）

右のような差別は正がある程度進むなかで目立ってきたのが、仕事差別と雇用形態差別である。もちろん以前から、女の仕事は単調労働・補助労働という考えは根強くあり、また女を雇うならパートでという雇い主は少なくなかったが、定年退職差別や単純な賃金差別が違法とされ、是正せざるを得なくなつて、それらの差別が仕事差別や雇用形態差別に形を変えて意識的に行なわれるようになったのである。

パートや嘱託などの雇用形態差別が低賃金短期雇用を確保するものであることは説明するまでもないと思うが、仕事差別も同様の目的で拡大している。男女別立て賃金が違法なら、仕事を男女別にした上で職務給職能給を活用すれば同じ結果が得られる。さらに女の仕事を単調労働・補助労働に固定し、コピ

とりばかりさせていけばいいやになってやめるから、若年定年制と同じ効果が期待できる。(裁判の中で雇主側は「女の仕事は特別の技能・経験も必要なく、能力的に伸びる余地がなく、責任も軽く、昇進・昇格もないため、責任感に乏しく、自主性がなく、積極性がなく、職業意識に欠けるから、こんな仕事を長く続けているとモラルと生産能率の低下を生ずる」と主張している。また、鉄連の人事担当常務も、自分がこんな使い方をされたらすぐやめる、と裁判の中で証言している)。

パート等が急増していることは周知のことであるが、仕事差別も、国際婦人年以降拡大している。四年制大学の女子学生の就職難がそれを物語っているが、大卒女性だけの問題ではない。労働省が昭和四十九年と五十二年にそれぞれ行なった「女子労働者の雇用管理に関する実態調査」を比較すれば、それは歴然としている。例えば女子を配置しない職種・部門がある企業(労基法上の制限職種を除く)は、四十九年には六四・六%だったのが、五十二年には九一・五%に増え、しかも女子を配置しない仕事の特徴は、「高度な技能を必要とする」「かなり高度の判断を要する」というのが最も多い。この仕事差別は教育訓練や昇進昇格差別とも密接に関連し、いずれも四十九年から五十二年にかけて差別が拡大している。とくに昇進については、女子にも機会がある企業は六一・四%から四七・七%に減り、その理由も、女子の補助的業務の性格から無理と答えている企業が最も多い。その結果、女子の管理職は、五十二年をピークに実数でも割合でも減り続けている。こんなことを書くと「女が管理職になるなんて必要ない。管理職や専門職を望むのは、エリート志向の一部の女だ」という声が聞こえてきそうだが、ここでいう管理職には主任・係長も入っている。しかもその前提には女の仕事は補助労働という固定化があり、これはまた賃金差別の理由ともされる。女は何年、何十年勤め続けても、いつもコピーとりばかりで賃金も安く、後から入った男たちに指図され、使われるというのでは、使用者自身が認めるように長く働き続けることはできない。そこで転職すれば、さらに悪い条件の職場か、パートや臨時というおきまりのコースなのだ。

平等法をめぐる論議の中で、「平等を望んでいるのは一部のエリート女性で、大多数の底辺労働者にとって必要なのは保護だ」という人がある。しかし男女の賃金格差が最もひどいのはどの職場かとい

うと繊維であり、それは男一〇〇に對し女は四三・一にすぎない。次は食料品・たばこ製造業の四五・四、そして電気機械器具製造業の四六・九と続く。すなわち女性が支える三大製造業こそ、性差別の最もひどい職場なのである。とくに神経を損耗する細かい単調労働が、女の仕事とされることによって、男性の半分以下、月九万円余り（五三年統計による。なお全産業平均は男二十七万円、女十五万円）しか賃金を支払われていないというのに、彼女らにとって必要なのは平等より保護なのだとか、平等を主張する人は現場の実態を知らないなどという人に対して、私は怒りさえ禁じ得ない。むしろこのような安い賃金を許しているからこそ、低賃金に甘んじる女性を深夜まで働かせて儲けようとねらう資本家が現われるのであって、これらの職場ではなおさら、保護と平等が統一的にとらえられなければならない。

生産現場で働く女性はいま三百十三万人、働く女性全体の四分の一であるが、もっと多いのが事務職で四百九万人、働く女性の三分の一を占めている。あとはサービス業・専門職・販売と続き、いずれも十分の一強である。補助労働という形で仕事差別が強められているのは、この最も多い事務職の女性たちであるが、専門職といっても、昔から女性向きとされてきた看護婦・保母・教師がほとんどであり、生産現場の女性と同様、女の仕事だからという理由で、きびしい労働に対して支払われる賃金はやはり低い。結局どの職場で働く女性にとつてもいま、仕事差別を通じての低賃金と短期雇用が一般化しているのである。このような仕事差別や雇用形態差別に対してもさまざまなたたかいが始まっている。この点で、今年二月に出された鈴鹿市職の山本さんの昇任昇格差別・研修差別を違法とした津地裁の判決の意義は大きい。そして私たちはいま、第三期を迎えている。

第三期（労基研報告以降現在まで）

国際婦人年を契機とする男女平等の世界的潮流と、日本の女たち自身のたたかいを背景に、女全体を一律に差別することは難しくなってきた。他方では低成長のもとで、賃金の安い女性を残業や深夜業に活用してコストダウンをはかるため、労基法上の女性に対する保護を廃止したいという資本の側の要求も強くなってきた。この二つの要求を背景に一昨年十一月二十日、労働基準法研究会が『婦人労働法制の課題と方向』という報告を公表した。この報告は、募集・採用から定年・退職にいたるあらゆる雇用

上の女性差別を禁止する新しい立法が必要であるという重要な提起をしているのであるが、しかしそのためには労基法上の保護を解消しなければならぬとし、平等法制定と労基法改悪をだきあわせの形で提言している。報告は男性の労働時間の短縮などについても多少はふれているものの、そのための具体的な提言なしに、平等のためには保護の解消が必要としているので、基本的には現在の男性並みに働ける女性についてだけ平等を認め、それができない女性は平等になれなくてもやむを得ないという形で、女性を二分化する結果になっている。これを昨年の自民党の『家庭基盤充実に関する政策』及び『保育に関する基本法案』と総合して考えるならば、働く女性をめぐる困難な状況が明らかになってくる。

雇主側はこの報告を利用して、保護を返上し、男性以上に働く女性を抜てきしながら、多くの女性労働者の保護を剥奪し、あるいは保護を理由として差別を合理化している。このようにして、働く女性が働きすぎ男性の仲間入りする少数の女性と、差別が合理化される大多数の女性に二分化されつつあるのが第三期の特徴である。この動きは、低賃金労働力の有効活用を求める資本の側が、女性の平等要求を逆手にとって、主導的に作り出しているといえるが、しかし後に述べるように、これを裏側から支えているのは、労基法改悪に反対するあまり平等法まで危険視する動きであると思う。

二、差別を規制する現行法制度

以上のような雇用上の女性差別を規制するものとして、現在わが国にはどのような法律や制度があり、それは現実にはどのように役立っているのだろうか。いうまでもなく、日本国憲法は、法の下の平等と勤労の権利をうたっている。たしかにこのような原則が憲法にうたわれていることは重要なことではあるが、しかし憲法は理念であり、国家に対する命令ではあるが、私人間の契約にまで直接効力を及ぼすものではないとされている。そこで、民間企業で採用される労働者の雇用契約の有効無効を決めるためには、憲法以外の法律が必要ということになっている。ところが労働条件について直接規制するために制定された労働基準法には、賃金に関する女性差別を禁止した四条があるだけで、一般的な労働条件の均等待遇を定めた三条には性別が明記されていない。したがって、雇用上の女性差別が不当だと思ふ女

性が、未組織労働者だったり、組合があっても女性の問題を取りあげようとしないうか、反対にかえって組合が差別的な協約を結んだとき、さらに組合が差別撤廃を要求しても使用者が拒否した場合、彼女が訴えていくところは次の三個所である。

労働基準監督署

第一は労働基準監督署であるが、これは労働基準法違反を監督する機関なので、女性差別については前述のとおり賃金差別だけが対象である。しかも労基法四条が、同一労働であるのに賃金について男女で差別することを禁止しているものであるから、仕事が異なる場合、あるいは身分や雇用形態が異なる場合の差別にはなかなか適用されない。そこですでに述べたとおり、男女別立賃金体系のように単純な差別がまかり通らなくなると、職務給職能給の導入と結びついて仕事差別あるいは雇用形態差別に形を変え、実質的にはいぜんとして女は低賃金なのに労基法四条には該当しないとされ、労基署はほとんど手を出さず、労働法上唯一の女性差別禁止規定である労基法四条も形骸化しつつあるのが現状である。

これは何よりも賃金以外の労働条件、とりわけ採用段階における差別を禁止する法律とあいまってはじめて男女同一賃金規定も実質的な意味を持ち得るのだということを証明している。しかし労基署のもう一つの限界は、違反の調査と判定が、労働大臣の指揮監督のもとに、官僚機関の一員である監督官の職権的裁量にゆだねられていることにある。このため、違反を申告した労働者は、それがどのように調査され、使用者がどう反論してどんな資料を提出しているか知ることもできない。たまたま良心的な監督官が熱意をもって違反を摘発しようとしても、労働大臣の指揮監督に従わざるを得ないから、時の政府の政策に反することはできない仕組みになっているのである。このような監督行政の限界は、平等法の救済機関を考える場合、最も重視されなければならない点である。

婦人少年局（室）

労働基準法は、「女子及び年少者に特殊の規定・改廃及び解釈に関する事項を掌り、その施行に関する事項について勧告や調査を行なう」機関として、労働省に婦人少年局と、各都道府県に婦人少年室を置いている。これは、直接の強制権限がないため、主として婦人労働に関する調査や啓発活動及

び一般的な行政指導を行なってきた。国際婦人年以降は、判例で違法と確定した結婚退職制や女子若年定年制の是正に関し一定の具体的な行政指導を行ないつつあるが、労基研報告も指摘するとおり、法的強制力がないため限界がある。これに対して、婦人少年室に労働基準監督官と同様の権限をもつ雇用平等監督官を置いて差別を是正させればいいのではないかという意見もあるが、この場合は労基署の限界として述べたことがそのままあてはまることになる。

裁判所

そこで、結婚退職制等賃金以外の労働条件における女性差別の効力を争うためには、裁判所に訴えなければならぬことになる。この場合根拠となる法律は労基法ではなく民法であり、それも「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス」という民法九〇条が唯一の直接的根拠規定である。「結婚したら女はやめろ」という制度は公序良俗に反するや否や」ということを、ほとんど男性である裁判官が判断して、雇用上の差別の有効無効が決定されるという仕組みになっているのである。このために、裁判闘争によって多くの勝訴判決を得たとはいえ、それは当事者や支援する人びとの大変な努力の結果なのであり、一進一退を重ねながら、ようやく定年退職差別については決着をつけたが、仕事の中にふみこんだ差別となると、これまで以上の困難、とりわけ保護を理由とする運用上の差別の壁にぶつからざるを得ない。鈴鹿市職の判決はその一步を進めたものであるが、これは性によるすべての差別禁止が明記されている公務員に関するもので、民間企業で働く女性全体に直ちに及ぶものではない。このような立法の欠除による困難も大きい、さらに裁判所に訴える場合は時間とお金がかかるとか、現状回復のための多様な解決がはかりにくいこと、またその効力が、裁判を起こしたその人にしか直接及ばないなどの限界がある。

以上のとおり、現在の性による雇用差別を規制するために役立つ法律も制度も、ほとんどなきに等しいのが日本の現状なのである。

三、平等法にとって必要な条件と問題点

女も自らの労働によって自らの生活を支え、自立した人間として生きていくためには、募集・採用から定年・退職に至るあらゆる雇用上の性差別を禁止するとともに、差別を是正させるための有効な制度を設ける平等法がどうしても必要である。いうまでもなく法律ができれば直ちに差別がなくなるものではなく、それを使つてたかう主体が形成されなくてはならない。また、平等法制定だけでなく、母性保護の充実と労働時間の短縮をはじめとする全体の労働条件の引き上げ及び家事育児の社会化と男女の共同分担など女が働き続けるための条件整備があわせて実現されなければならない。これらのことを前提とした上で、すべての女性にとって本当に有効な平等法を私たち自身の手でつくらなければならないと思う。紙面がつきたが、その平等法にもりこまれるべき原則を二つだけあげる。

第一は、すべての女性が母性と人間らしい生活を損われずに平等に働けることを保障するものであること。すなわち狭義の母性保護だけでなく、過渡的な特別保護も差別の理由とされないことを明記する（これは国連の「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」にも明記されている）。

第二に、差別是正のための制度として、政府の指揮監督から独立して権限を行使する行政委員会による救済制度を設けること。さらにこの委員会が過半数の女性によって構成され、強力な権限をもち実効性のある決定を行ないうるものでなくてはならないことはいうまでもない。

労基研報告以来、平等法を作ろうという私たちの運動に対して、現体制に批判的な立場の人びとからもさまざまな批判が行なわれた。これに対して反論する紙数がないが一言だけ感想を述べるならば、これらの批判が結果的には差別とたたかっている女たちの足をひっぱり、平等を要求しはじめた多くの女たちを、それこそ体制の側に追いやり、女の分断に手を貸していると思う。それはまた、意図に反して、保護ぬき平等法への道を開くことになりかねない。保護ぬき平等法の危険があるからこそ、母性保護と両立する平等法をつくる運動を強める必要がある。役に立たない平等法が与野党の妥協によってつくられる可能性があるからこそ、役に立つ平等法をつくらなければならないし、それを有効に使う主体の形成が必要になっているのではないだろうか。

男女賃金差別の判決を聞く

——山本和子さんの静かな闘志——

山下智恵子

電話のむこう側

三月八日の夜、電話のベルが鳴った。受話器をとると、耳鼓に、どこかにためらいをひきずった低い女の声が、流れこんできた。智恵子さんですか。そうですと答えると、声はほんのすこしの間とぎれた。それから相手は、静かな声にもどって、私、鈴鹿の山本ですと告げた。

「貴女の名前で、今日お手紙が届きました」山本さんの言葉に、今度は私の声の調子が乱れた。「え、私、出してはおおりません」「そうでしょう。きっと貴女ではないと思っていまして。とても変な手紙なんですよ」

読むのものはかられるような内容ですけど、と前置きして、山本さんが文面を伝えてくれる。

——和子。お前のような馬鹿な女は主任にも課長にもなる価値はない。いい年をして、世の中のことがなにもわからない。死んでからも馬鹿な女だといわれるだろう。鈴鹿市は可哀そうだ。云々。

怒りとも恥ずかしさともつかぬ思いにひっつかまれ、からだ

が震えた。涙で目がかすむのもかまわず、掌が痛くなるのさえむしろ嬉しくて、拍手を送り続けたその人にむかって、誰かが私の名前できたい言葉をつき散らしている。誰が、どうしてこんなことを。広告紙の裏に書かれた文字を、山本さんは男の筆跡だろうという。消印は名古屋。姿をかくした卑劣な人間への怒りと、山本さんへの申し訳なさと、胸がつぶれそうだった。

山本さんの勝利判決の日、報道機関はほとんど、彼女の孤独な闘いを好意的に報道した。それ以後、電話や手紙が彼女のもとにたくさん届いた。激励が多かったが、お前など死んでしまえ、といった無署名の、いやがらせ手紙もあるという。

その一通の差出人として、なぜ私の名前が書かれたのか。暗たんとした思いに沈みこむ。山本さんは、むしろ、私を慰める言葉をつぐ。私ははっとした。傷ついているのは山本さんなのだ。もつと辛いこと、泣きたいようなことを、浴びるほど経験しているだろう山本さん。私は、受話器のむこう側の山本さんを感じていた。その姿は、拍手とカメラのフラッシュの中で、上気することたじろぐこともなく、遠くをみつめるようなまなざしですつくりと立っていたあの日の姿に、重なっていた。

勝利判決の日

一九八〇年二月二十一日。午前十時。津地方裁判所において、地方公務員の男女賃金差別裁判の判決が下されることになっていた。原告は鈴鹿市消防本部職員、山本和子さん。五十六歳。被告は鈴鹿市。公務員の賃金差別判決は全国で初めてである。▲あごら東海Vのメンバーである高橋ますみさんと私は、山本さんの七年七か月におよぶ孤独な闘いの判決を、是非ききたいと話しあっていた。だが当日、二人は判決に間にあう電車を、逃がしてしまった。数分おくれることになる。そこで津地方裁判所へ寄らずに、判決報告集会の会場である津商工会議所五階へと直行した。

会場には折りたたみですが七、八十脚並べられている。輝く太陽をデザインした緞帳に横長の幕。勝利判決報告集会とある。勝利の力強い二文字が、目にしみた。よかった。勝訴だ。高橋さんとともに喜びあう。山本さんを守る会のゼッケンを胸につけた若い女性たちが、連絡に、会場整備に、と動きまわる。その軽やかな身のこなしのはしばしに、勝利の喜びがにじみ出ているようだ。

会場がいつのまにか、人で埋まっている。国際婦人年あいちの会の会員で、地方公務員の奥田裕子さんと古居みつ子さんに会う。二人は「有効な雇用平等法を成立させる会」の中心メンバーでもある。杖をついた今井春さんの姿も見える。今井さんは八十歳を過ぎた今も、新聞に投稿し、各種の婦人問題の会合に参加する大先輩だ。

「守る会」の人から、山本さんたちは、報道陣に取材されているため、定刻より到着がおくれる、と報告がある。どの顔もおだやかだ。待たされることに焦っている顔は、見あたらない。勝利の気分は人をゆったりとくつろがせるのか。

会場の入口付近から、ざわめきと拍手が起った。心地よいどよめきの波が、すばやく会場全体に広がる。あとはただ、拍手だけが、息づいているようだった。

グレイのタートルネックのセーターに紺色のスーツ。ローヒールの黒靴。晴れの主人公、山本和子さんは、地味な服装で、白粉気もなかった。清楚なその姿は私に、ひと昔前の女学校の先生を連想させた。続いて、色白で細面の樋口幸子弁護士。女子学生のような雰囲気、坂本福子弁護士。十七名におよぶ弁護団の中、東京から参加の二人は、昭和五十年四月の秋田相互銀行事件を担当したコンビだと聞いている。

坂本弁護士から、判決内容についての報告がある。原告は、鈴鹿市の男女賃金差別により、本来昇格すべき時期に昇格されず、得らるべき賃金が不払いであるとして、その差額、三十八万三千七百三十円の支払いを請求している。昭和四十五年度において、男子職員のみ、在職十五年度で五等級十六号俸から、四等級八号俸に昇格している。山本さんは当時すでに在職十五年を経過し、五等級十九号俸であったから、四等級十一号俸に昇格して妥当であるのに、昇格がなされていない。

これについて、判決では、昭和四十六年分しか認めず、賃金差額を二万六千五百五十円とした。

また、お茶くみ、掃除等の雑用を女子のみに行なわせたり、

初任級や職員研修に差別をしたり、結婚した女子には、年二回の昇給を一回にするなど、さまざまな女性差別が、鈴鹿市では行なわれていた。

これらの差別は、あきらかに憲法十四条（男女平等原則）、地公法十三条（労働条件の性別による差別禁止）、労基法四条（男女同一労働同一賃金）等に違反している。組合内で、差別問題に熱心にとりくんだ山本さんを、市は昭和四十一年非組合員となる消防本部に配転した。こうして一人で闘わざるを得なくなつた山本さんは、労働基準局、法務局、人権擁護局等に働きかけたが、訴えはきき入れられなかった。昭和四十七年、山本さんはたった一人、訴訟にふみきつた。これに至るまでに、山本さんが蒙つた精神的苦痛は、筆舌につくしがたい。慰謝料として、百万円を請求。判決はこれを一〇〇％認めている。

要した弁護士料四十万円の請求も、満額、認めている。全体として、鈴鹿市が男女差別という違法行為を行なつていたことを認めて、計百四十二万六千五百十円を、市が支払えという判決内容であった。原告側のいぶんの九割がたを認めており、勝訴といえるが、「わたり」という昇格上の慣行を制度として認められず退けられたことは残念である、と坂本弁護士は結んだ。次々に、支援団体や山本さんを支えた人々の喜びの挨拶がなされる。

「守る会」の会長、村田さんは、「山本さんはほんとうにねばり強い人」と賛え、七年間に全国の各種の集会に山本さんが駆けつけて訴えた回数は、じつに百五回にのぼると語つた。

京都から来た京都大学法学部の女子学生が挨拶を終わると、

山本さんは立ちあがつて、若い後継者の手をしっかりと握りしめた。その姿は、世代をこえて、女たちの連帯の輪が、着実に広がりつつあることを、暗示しているようであった。

たくさんさんの祝電が披露される。なかでも、静岡銀行で聞っている栗山みつ子さんからの祝電には、励ましの拍手が一段と高まつた。山本さんに「守る会」から花束が捧げられる。カメラのフラッシュがたかれる。

贈られた花束を抱きながら、山本さんが静かに口を開いた。落ち着いたきれいな声。意外なほど淡々とした語り口だ。

——昭和四十七年七月七日、訴訟を起こしてから今日まで、裁判は七年七か月かかりました。ラッキーマンがいくつもあります。私は当初から、この闘いは絶対、負けるはずがないと思つていました。それは、現実には、誰がみたつておかしいと思う差別が、あつたからです——。

苦しかった日々を、過去へおしやるような、静かだがきつぱりとしたまなざしを、遠くへすえて語り継ぐ。山本さんは弁護士団や、証人として法廷に立つた人々へ、謝意をのべ、「守る会」の二百四十七団体、三百二十七名について、そのこまかな構成メンバー、男女比率まで、一切メモなしで感謝をこめて紹介した。

——よく、成功する要因として運・鈍・根という言葉がいわれますが、私にもそれはあてはまるようです。今年は国際婦人年の折返し点にあたっている。そういう時代にゆきあわせたことは運がよかった。鈍も根も、じっくりと腰をすえ、こつこつとやることは自分の性格としてたしかに、あつています。闘いはこれで終わるとは思っていません。やつと中間の壁をうち破つ

たにすぎません。まだ管理職として女性が市政の中核に入るに至っておりません。市政に女性が参画し行政をおこなわなければ、男女差別はなくならず、真に民主的な施策は望めないでしょう――。

山本さんの闘志をつつみこんだおだやかな姿が、ふたたび拍手でつまれた。隣で、高橋さんが泣いている。私の頬もあふれてくるもので、濡れている。

どんなに苦しい日々だったろう。もうなにもかもいやだ、と投げだしたくなった日もあったにちがいない。夫の転職。思春期の娘の動揺しやすい柔らかな心。からだの弱い息子。市に勤め続けながら、市を告発したひとりぼっちの闘いの日々は、針の筵に坐るような思いを、この人に強いたのである。それでも闘いをやめなかった人。お金の問題ではない。自分ひとりの問題ではない。いわれなき差別に屈するわけにはゆかない。その信念を守りとおしてきた人。

同じ女の一人として、山本さんの強靱な精神力と実行力の素晴らしさが嬉しくて涙でかすむ目で、山本さんを仰ぐように見た。有難うございました。御苦勞様でした。心の中で呟いてみる。ほんとうは、すべての渦巻く思いを胸にたたんで、立ちつくす山本さんの肩を抱いて、声に出していいなかった。今日はもう休んでください、思いきり笑ってください、泣いてください、と。

逃げだした市長

昼食を終えた支援する有志の人々は、山本さんと二人の弁護

士をまん中に、チャーターしたバスで、鈴鹿市に向かった。市長との会見が申し入れてあるのだ。車中に、山本さんの抱くフリースの芳香が満ちた。市の職員たちがどんな態度で山本さんを迎えるか、とても興味がある、と高橋さんがいう。

午後二時。バスは鈴鹿市役所に到着した。待っていたのは報道関係者数人のみ。職員は無関心を装っている。暗い階段を登って応接室へ入る。山本和子原告。坂本・樋口両弁護士。ほかに八十四歳になるという山本さんの実母。地元の「守る会」の人々。ほかに鳥取から、京都から、名古屋から、休暇を取ったり、仕事をやりくりして来た人々。約二十余名。

被告側代表として、市長が現われると思ったが、出てきたのは鈴木収入役と、平塚秘書室室長のみ。事前に会見が申し入れてあったのに、「市長はよんどころない用事で外出」という。樋口弁護士らが静かな口調ながら鋭く追及する。

――市は違法行為をやっていたと判決が出たのですよ。どこへどんな用件で出張で、何時に帰られますか。これでは敗訴した市の誠意が疑われます。

市長は津市の文化会館へ、交通に関する表彰式に出席と判明する。代理で済む用事である。逃げた、と思われてもしかたがない。「こんな市長を持って、市民として情けない」と机をたたいて泣きだす若い男性。山本さんも「三十一年間、差別されてきたのですよ。この七年間、昼も夜も、忘れたことがないので。遠くから来てくださった人もいます」と市長にすぐ帰庁するよう要求する。収入役と室長がひそひそと相談する。その間に、私たちはさまざまな話をしながら、待ち続けた。品のいい

中年男性が山本さんの夫、典生さん、眼鏡の似合う愛らしい少女が長女の陽子さんであると知る。「そうそう。挨拶の中で、家族の協力があつたことを感謝することだけ、忘れてしまったわ」と和子さんが、はじめてのように顔をほころばす。笑顔の山本さんが、私をほつとした気分にした。

待つこと三時間。やっと市長は帰った様子。代表六名となら会うという。高橋さんと私は、上告しないよう、要請する代表たちに心を残しながら、鈴鹿市を去った。

上告する市側

三月五日、鈴鹿市は判決を不服とし、市議会の承認を得て上告することにしたと、ラジオのニュースで知る。無念である。

私は数日前、鈴鹿市長あてに、上告しないよう要請ハガキを出した。全国からも多くのハガキが届いているはずだった。翌日山本さんに上告を知った現在の心境を、電話で伺った。

残念ですねという私に、

——もう、この闘いは一生かかると思ってますから。最初の判決は出ているし、長くかかって勝つまでやります——。

小さい時から差別や不正に対して、敏感だったのですか。

——いえ、ごく普通の子で、普通の娘でした。市へ入った当時は、来客があれば、まっ先にお茶くみをしました。けれども仕事をしていくうちに目が開けてきましたね。市のやり方の卑劣さ、女性差別に怒りを持つようになったのです。小学校の時にこんなことがありました。忠君愛国をいう先生が、日本人に生まれて幸せだと思う人は手をあげなさいといった。でも私、自

分の胸にきいてみて、どうしても手をあげることでできなかったですね。自分の心に忠実でありたかったから。そういうところは、今もありますね——。

普通の人間が、声に出していくことがだいじですね。

——そうです。それでないと世の中変わってゆかないです——。

どこまでも、激することのない声がひびいてきた。

舞台は名古屋高裁へ

山本さんへの卑劣な手紙に、私の名前が使われたことの真相は、今もって不明である。山本さんと私の関わりが、大勢の目に触れた可能性は、二月二十二日付の中日新聞婦人家庭欄の「賃金差別と闘った七年余」という記事と、市長への要請ハガキのみである。記事には、高橋さんと私とが——さらに男女差別が解消するよう運動したい。山本さんの熱意には本当に敬服します——とこども語っていたという文章と二人のフルネームがのった。

だが、不毛な詮索はもうよそう。それよりも、これから裁判の舞台は名古屋に移る。二審に向けて、山本さんを支援する輪を増やすことが先決である。

幸い名古屋では、奥田裕子さんを中心に、組織づくりがはじめられる。私もその一員として、微力ながら力を尽くしたい。もう一度、勝利をかちとらねばならない。

山本さんのたじろがぬ腫と、優しい声を、私は幾度も思い浮かべる。すると、私の中にも、静かな、長続きする闘志が湧きあふれてくるような気がする。

(一九八〇・三・十五記)

お産の学校

私たちが創った三森ラマーズ法

絶賛発売中!



B 6判 450ページ 1,500円

BOC出版部

今、各界でブームを呼ぶ、ラマーズ法による自然分娩を進める助産婦と妊婦たちの「お産」に取り組む感動のドキュメント。お産の準備クラス「産婆の学校」の内容と、出産体験者六十四人の手記による、異色の出産準備書!

これこそ人間誕生!

だいたいな赤ちゃんを、病院まかせて出してもらう時代は終わった。

夫婦が協力して産痛をのりこえ、安全かつ自然に、喜びをかみしめつつ産む素晴らしい出産法が登場した。

『お産の学校』にその実際を見て、これこそ人間誕生のあるべきすがた!と私は感動した。

朝日新聞記者 藤田真一

(『お産革命』著者)

感動的な「いいお産」

産む側も助ける側も、あらゆる能力を発揮し、おのれの信念を貫くときはじめて「いいお産」が出現する。これは、その実践の書だ。日常的な活動をさまざまと伝えるやりとりは実に生き活きと我々に迫る。産む人だけでなく、その家族や介助者たちにとっても必読の書と思う。

三楽病院副院長 唐沢陽介
(付属助産婦学院院長)

いま私たちが しなければならないこと

出席 石川光子（事務員）

大沢統子（編集者）

梶谷典子（TVディレクター）

斎藤千代（団体職員）

谷内真理子（フリー・ライター）

宗久知恵子（団体職員）

和田千代子（公務員）

司会 河野貴代美（カウンセラー）

●編集を終えて

河野 今度のティーチインは、今までと趣きを変えて、この号にかかわった編集部の方で話し合うことにします。

今まで『あごろ』は比較的中立というか、資料を提供して、考えるのはそれぞれの読者、というかたちで編集してきたけど、この22号では初めて、最初から一つの主張——「保護派」と「平等派」の接点を求めよう——を持って、体験文を集めたりインタビューをしたりしてきたわけです。そこで、編集を終えて改めて感じることから話してみたいと思います。

宗久 二十八編の体験文を読んで、全体を眺めわたすようなかたちで整理したとき一番感じたのは、個々にはすごく側面がちがう、だからむずかしいということね。二十八編の共通点を探していても、具体的などころに入ると細かく分かれてしまう。もちろん事務系の人と現業の人とは、全然かかえている問題がちがう。斎藤 その事務系の中でも職種によってまた全然ちがう。改めて大変だなあって

しみじみと思いましたね。女がほんとうに分断されている。しかもほかの女の情況がまるで見えない。私たち自身のことを大変だ大変だと思っていたけど、さらに大変な人たちが大勢いるってことね。

宗久 それに、これは女の問題に限ったことではないけど、技術革新や経済環境の変化によって、労働の質そのものが非常に変化してるわけでしょう。その中に二重構造・三重構造で女が働いているから、ますます情況が見えにくくなっている。ここで一つ法律ができたからといって全然解決できないような気がしちゃって……。むずかしいなあ、と、つくづく……。

和田 私も、知らない職場の実態にぶつかって、圧倒されてます。

河野 圧倒されてるって、いいことばねえ。

大沢 この前、△あごろ浦和△の話合いで、ある人が、「四百円のパートでも、あなたは働けるか」って言ったとき、周りにいた元主婦だった人が「四百円でも働かなぐちゃいけないんじゃないか」って言ったの。あとで考えて、それが単純

作業だったら自分は働けるだろうか、おそらく働きたくないだろうな△、と思つてね、簡単にパートでも働くべきだなんてほかの人には言えないな△って思つたんです。

河野 他人の情況を見て、わ△△大変だな△、わ△複雑だな△、わ△むずかしいな△と思う、その思いを、どれくらい自分の問題としてとらえ、女子労働にかかわる一人としてとらえるか、そのむずかしさってことね。

斎藤 体験文を読みながら、河野さんが「私はだんだん△保護派△になつてきた」っておっしゃってたけど、私はこれを読んで、ますます△保護派△になり、ますます△平等派△になつちやつた△笑△。特に現場やパート労働の人のなど、ほんとうに胸に迫つてね。主婦という産業予備軍が大量に控えている中で、言いたいことも言えない情況がある。こういうパート労働者が女子労働者の一八%もいて、今後、ますます拡大する傾向があるわけでしょう。あのへんに女子労働の本質があるのね。しかもパートの下には内職者、さらにその下に働きたくても働けない、潜在

失業者としての学卒者や主婦がいる。これに対して宗久さんの説のように、一つの法律などではどうしようもないという絶望感も深いけど、だからこそ、労基法と平等法の両方がどうしても必要なんだと、ますます強く思うようになったの。

河野 すると、こういうものを読んでみて、その人たちのことばを透かして背後にあるものや、その下にあるものが見えてくるってことかしら。

斎藤 塩沢美代子さんなんか話を聞いたのでは、やはり間接情報だけど、こういうなまの声を聞くとね、ああ、いま仲間が痛んでるんだな△って、その痛みが皮膚感覚として伝わってくる。だからその背後にあるものにも、今までよりもっと激しい怒りがわいてくるのね。

梶谷 私は、この編集を経て、今まで思っていたことにますます確信を強めましたね。言いかえれば、新しい情報が入ってきてても修正されないほど独断と偏見が強いということかもしれないけど……。

女のいろんな情況があるのに、多様な情況や、そういう情況におかれた人がどんな意見を持っているかということをお

互いに知らない。知ればもっと一致点がふえるだろうけれども、今の時点でもかなり一致できる場所があるんじゃないか。ということとは保護も平等も必要だということ。ただ職種によって、どれだけ必要かがちがうということね。これも話し合えば納得できるんじゃないかと思っています。

齋藤 それはインタビューで一番感じましたね。お互いにちがう立場が全然見えてない。見えていても不十分……。だからもっと情報が交換されれば、一致点は必ずひろがっていくんじゃないかって。梶谷 もちろん、私自身が、これだけ読んで、これだけ聞いて、どれだけ読んだかと言え、やはりわかったというふうには言っていないんだとは思っていますけどね。ただ、自分の小さな体験の中でも、多少仕事が変わってもずいぶん条件が変わることはわかりますから、そこから想像するわけですけど。

●想像以上にひどい女性の職場

河野 皆さんいろんな立場の方がいるわ

けだけど、それぞれの立場からの意見も言ってください。

和田 私の職場は三百人ぐらいですが、女性は十二名、組合員は四名なんです。その中で私自身も婦人問題にすごく危機感を覚えたし、職場の男の人たちも、夫婦問題をすごくかかえてるんですね。で、夫婦とはどういうものかっていうことから考え始めて、結論は女性が解放されなければ……ということに気がつき始めている。で、私自身は、組合活動を続けながら職場の中でやるほかに思ってるんですが、そういう立場では、組合を作った人の体験談が一番印象的でした。

あの人たちも、最初は、女性は結婚即退職だった。それを組合を作って防ごうとしたら、最初にぶつかったのは男性組合員だったわけですよ。女の敵は女って言うけど、女の敵は男っていう感じ……。大沢 男の協力っていうか、男を変えるっていうことも、すごく必要ですね。子どもをかかえて再就職しようとした人の手記があったでしょ。保育所に入れても二重保育しなければならぬ。それを断られてカーッとなったりしているけど、

男を協力者にすると同時に、男の仕事の内容を変える闘いも必要なんじゃないかって思いましたね。

河野 働く女がひきずっている問題みたいなものも非常に感じるわね、読んでて。石川 私は、ある弁護士事務所で働いてるんですが、月給九万円です。法学部を出てるので、多少とも専門につながることでできるかと思ったのだけど、仕事はオール雑用です。今月一杯でとうとう辞めますけど、また新聞広告で募集するようです。多分、たくさんの女子学生が来るでしょう。九万円ということは書いてませんから。法律事務所というところ、わりと大卒が集まってくるんですね。かっこいいから……。

谷内 あながちかっこよさだけを求めて集まってくることは、言いきれないと思うの。いい成績で法学部出ても、大企業でポストにつけるってわけじゃない。秘書とか受付とかをやるよりは、走り使いでも弁護士さんのところに行ったら専門職の展望が開けると思うんじゃないかしら。私なんかいまフリーでものを書いていますけど、マスコミなんかでもどんど

ん社員を減らして、補充しないでフリーなどに書かせるようになってますね。どんなに安くても、それが人目にふれて世に出るきっかけになればいいと思って群がる女性はいくらでもいますからね。

斎藤 つまり絶対的な職場がたりないんですよ。21号にのせた大手企業百四十四社の職場でも、びっくりするような話がたくさんありました。あるテレビ局の電算室で働いてる人だけど、短大出て七年で月収は七万五千円、賞与を入れても年収は百五十万以下というんですね。何年働いても正職員にしてみらえない。優良企業といわれるところほど、そういう周辺労働者をうまく使ってるんです。また、正職員でも、やはりプログラマーで短大卒後七年、月収七万八千円の人がいまして。女の人は昇給基準がちがう。たいていの人は一二年でやめるので格差が目立たないのだけど、長くいると、男とどんな格差がひろがるんです。その人は地方出身者なので、それではとても食べていけないと、夜は大衆酒場で働いて、とうとうからだをこわしてしまい、結果的には結婚という就職に逃げ込んだ。こ

れは大企業ではなくて中堅企業の人だけど、彼女は、「ほかの女の人はほんとうに暮らしていけるのだろうか、政府側ではないほんとの実態調査がしたい」って、すごく熱心に言っていました。

テレビ局の人には「あなた七万五千円でどうして暮らせるんですか」って聞いたら、「夫の収入で何とかやってます。正社員闘争をかちとるまでは絶対やめない」って言ってましたけど、夫の収入が女子労働の低賃金を補完してるわけね。そこに一つ問題がある。谷内さんはフリーで経済的に自立してらっしゃるの。

大沢 フリーの場合、男女差別はないの。谷内 男女差別はないですね。ただ、やはり女性が扱える問題というのは限られてますね。能力がないということではなく、おはちがまわってこないという意味ですが。それと、仕事っていうのは、人と人とのつながりで転がりこんでくるわけだし、飲んでる間の話も仕事につながるんだけど、子どもを持つてると、動ける時間が限られますから、男性との競争には負けますね。収入の面で言えば、いい時はいいけれど、非常に不安定なことは

確かです。それに、支払いがどここりがちな会社など、相手が夫持ちの女だと見ると、「生活にお困りにならないから」という調子で、支払いを一番後まわしにされたりすることがあります。

大沢 夫持ちなら困らないでしょうでは困りますね。でも、口に出す出さないは別にして、そういう考えは多いですね。さっきの法律事務所の話でも、既婚者だからということもあるのでは？

和田 それと、徒弟的な意味もあるんじゃないですか。司法試験にプラスになるとか……。

石川 女だから必ずしも経済的自立は必要ないだろうという考え方はありますね。でも徒弟的な意味はないの。仕事は事務だけ。給料だけ徒弟制の名残り(笑)。何年いても専門職にはつながらない。

斎藤 相手が女だと、使う側も人間扱いをしない。そこに問題があるんですね。

●保護とは何か、平等とは何か

河野 ではこのへんで、母性保護とは何か、男女平等とは何かという、ことばの

定義を一度きちんとしてみませんか。それも静止的な概念ではなくて、接点を求めるということに則して、ふくらみを持たせた形で考えていけばより広がるものになると思うんだけど。

谷内 労基研報告で、母性保護撤廃と平等法が抱き合わせのようなかたちで出され、それを既成事実のような感じでわれわれが相対立する概念として受け止めてるということが多いと思いますね。

河野 多いと思うんですね。平等とか保護とか言った場合、現状を認識したうえでどうとらえるかっていうのではなく、ことばからめとられてる場合が多い。自分の中でとらえられている平等とは何か、保護とは何か。まず、「労働の場における男女平等とは何か」から考えてみましょう。「男なみを目指した平等」と、誰かが非難したとしても、その「男なみ」とは、どのへんを、どんなふうに見ているのか。

梶谷 ことばの定義は大事ですね。同じこと言ってるのに定義がちがうものだからけんかになっちゃう場合もあるし、同じように見えて実は全然ちがうことを言

ってる場合もありますね。それで、今の「男なみ」ですが、男なみかどうかということは、「平等」を考える場合には意味がないと思うんですね。男なみがいいのか、女なみがいいのかっていうのは、労働条件を考えるうえで別に考えるべきであって、「平等」を考える場合には、どっちを基準にするということではないと思うんです。で、「男女平等」の私の定義ですが、第一は、「性別を理由に禁止されたりしないこと」。第二は「性別を理由に、意思に反して不利益な取り扱いを受けないこと」。それだけです。

大沢 機会均等はいれないのですか。

梶谷 今言った定義の、第一が機会均等で、第二が評価待遇の平等です。ただし、この定義だけでは今の平等問題を論じることはできないけれども、定義は、はっきりさせたい。

斎藤 平等の原則的定義ということですね。機会均等が実施されて、いわゆる「男なみ平等」が得られたとしても、必ずしも利益が増大するとは限らないという現実を認識したうえで、あえてことばとし

て定義すればこうなる、という意味ですね。そして平等の反対は差別ということ。梶谷 そうです。ついでに言わせていただければ、私は、「保護ぬき平等」ということばが大きらいなんです。保護と平等の関係を固定的にとらえているようで。平等のために今の段階ではどの程度の保護が必要かを考えていくべきで、必要の程度は、ほかの条件が変われば変わってくる。

斎藤 たしかに「保護ぬき平等」ということばは誤解を招きやすいですね。保護緩和を抱き合わせにした平等法の提案には反対」と正確に言わないと、平等法や平等そのものの否定にまでエスカレートする危険がありますね。

●「母性」とは何か

河野 では次に「母性」はどういうふうにかに押さえていくか。「男女平等」とからみ合わせて理念という意味でね。私は母性であったことがないのでわからないんですけれども。

斎藤 今ポロッとおっしゃった「私は母

性であったことがない」という発想、そこにまず問題があるんじゃないの(笑)。その場合の母性とはマタニティですね。労基研報告は母性保護をマタニティ・プロジェクトション(出産保護)に限定したことで問題になった。

河野 あ、なるほどね。私、やはり個人的には、母性と言われた場合、私は母性であったことがないと思ってしまう。だって、母性というのは母でしょ。母としての性でしょ。この漢字を見れば。

梶谷 「母となりうる性」だと私は思っています。現実には母であるかどうかということ、母になりうるということとはちがうわけですね。インタビューでも、この定義ではつきり差が出ました。//平等派の二人は「母性」を「実際に母であること」「現役の産む人であること」の意味で使ってらして、「更年期障害」というのもう母性じゃないんだから……」っていうことばが出てきたり……。

河野 そうすると梶谷さんは「母性」を女の子として生まれた時点から、女としての生殖的・器質的な機能というかたちで男とはちがったものだと、非常に広い

概念でとらえるわけですか。

梶谷 そうです。

和田 私もそう思います。生まれた時点から女は「母性」を持っていると。

河野 そうすると「母性」っていうのは、「産む性」っていう感じなのかしら。

斎藤 一般には、そうとらえられていますね。それで、労基研報告がショックを与えた。

梶谷 ただ労基研報告の場合は「母性保護」ということばを限定して使ったのであって、「母性」を限定したわけではないけれども。

斎藤 確かにそれが正確な言い方です。

労基研報告は「母性保護」を限定しただけですから。「母性」という単語で考える場合の「母性」と、「母性保護」という複合語にした場合の「母性」とでは、人によって必ずしも定義が一致しない。「母性」を女性の全生涯にわたるものとして広義に解釈する人でも、「母性保護」は出産機能に限定して考える人もいる。ただ、婦人問題にかかわっている人は「母性保護」も広義に考える人が多いから、労基研報告が物議をかもしした、というほうが正確

な言い方だと思います。

梶谷 私は、「母性」は広義にとらえるけれども、「母性保護」は限定してとらえた。一般女子保護とは分けて考えたいと思います。その場合、生理休暇は、必要かどうかの議論は別にして、母性保護に含まれるという考えです。

河野 なるほどね。私はまさしく今、「私は母性であったことがない」って言ったけど、母性であること、たとえば自分が産むというふうな状況を非常に考えてこなかったみたいなのところがあって、生まれてから死ぬまでの産む性としての自分を、概念的にしろとらえてなかった。子どもを産んだことがない。妊娠したことがない、結婚したことがない女にとつての母性なんていうもののある種の断絶が、自分の意識の中にもあった、と、今気がついたわけ。ことばの定義より、むしろ自分の意識の中に問い直したらどうなんでしょう。

斎藤 それはたいせつだと思えますね。

//保護派//
//平等派//の一番の分かれ目がかこなんですね。//平等派の人は「母性保護」を妊娠・出産行為に直接関係す

るものというふうに非常に狭義にとらえている。だから、「学生の方は生理だから

といって試験を手加減してもらえたわけではないのに、就職したら突然生理休暇だつていうのはおかしいんじゃないか」という意見が出る。「産む性産める性としての母性」という一貫した考え方がなければ、当然そういうことになるわけね。

梶谷 保護という問題を切り離して「母性」そのものに話を戻すと、産んだことのない方でも、男性とはちがった生理をもっているという認識はあるでしょう。

斎藤 産む・産まない・産めないにかかわらず、それは共通認識でしょうね。

宗久 私は子どもを産んだことがないけど、それはからだで感じとるのね。私は生理なんかきついほうだから。生理もあるまり負担じゃなく通りすぎてる人つていうのは、そのへんどうなんでしょう。

和田 実際にいろんな調査をすると、生理が軽いからといって生理中も休まないで働いた人と休んだ人を比べると、流産や異常分娩・更年期障害などが、休まなかった人に多いのね。

梶谷 ただし、全面的に信頼できるデー

タは残念ながらまだ出てないように思います。

谷内 私は非常にかからだが弱いから思うんだけど、からだの弱い人間の苦しさや生理や出産の苦しさどっちが保護が必要かと、ちょっと考えちゃうんです。

斎藤 保護の原点にある発想そのものを問い直す必要があるんじゃないかと思うの。今の社会では、モノの生産要具としての労働者、人の生産要具としての女性が保護の対象にされる。

梶谷 いろんな立場の人が皆守られなければならないと思うんですよ、女だけじゃなくて。ひとりひとりがその人に合った守られ方をする、その人の意思でできるだけ自由に行動が選べるようにする、それが最終目標だということを考える、それが現実をそこまでいってないんだから、今はここまで一律に守りましょうという考えになればいいと思うんですよ。最終目標をふまえないで現状だけに

とらわれているとけんかになる。

斎藤 そうですね。基本的に男であれ女であれ、人間として守られなければなら

ずれば、そこが接点になっていくと思うけど。

宗久 ただ現実的には、生体なんか、保護があつてもとれないことがあるでしょう。

石川 とつてる人でも、ほんとうに一番ひどい時にはとれなくて、現実とずれてることがある。それを男の人たちには、「結果的には有給休暇が多いってことだ」なんて非難されるわけだけど。

河野 話が「母性保護」のほうに移ってきたけど、ことばの定義に戻すと、女は男性とは異なる性を持つてるといことね。器質的に産めるということだけじゃなくて、産むという意味がもう一つあるわけでしょう。全部の女が産むことを拒否したら人類滅亡しちゃうわけだし、社会的にも子どもをつくるということはある意味をもつていて、そういう意味で、男性の性とはかなりちがった性だ。また「異なる」性という場合、その「異なる」にひっかかっていけば、いくらでもひっかかれると思うんだけど、そういう認識で、たとえば、自分にそれをとらえ直してみると、ああそうだろうな、というふう

な、一つの納得はできるような気がするのね。さっき梶谷さんと和田さんから出たように、女の子として生まれ、娘になり、母になり、おばあちゃんになるという一つの過程の中ではやはり男とはちがった性を持っており、それを「母性」と言うというふうに考えるわけですね。

梶谷 ええ。

河野 じゃ、「女性」と「母性」はどうちがうんでしょう。

梶谷 「女性」をある見方で見た場合、「母性」なんだと思います。女性という場合、一人の人間のすべてを言うわけで、その中には産むということに関係のない部分がいっぱいありますよね。

河野 産むということに産めるという可能性も含めたうえで断面を切ってみた場合、女性性は母性だということですね。谷内 女性保護と言ってしまつと、女性には能力がないとか体力が劣るとか、そういう問題にすりかえられてしまう危惧があると思いますね。

梶谷 すりかえられるというより、そういう発想が事実あつたと思いますね、かつては。

谷内 もっと積極的に母性を意義づける必要があるのでは。

梶谷 ただ、産む者だから守られるっていうのとはちょっとちがうと思うんですよね。そうすると産むことを奨励するという意味になって、産まない女は半端みたいなことになる危険性がある。

斎藤 そこはきちんと押さえておかないと女の分断になるし、社会のため、あるいは男のために産む性が保護されるということでは決してあつてはしくないと思ふんです。保護と平等をめぐるNHKの長時間討論で、ある進歩的な男の学者が非常にいいことをいろいろおっしゃつたのだけど、「管理職の保護」が問題になつたら、ポロッと、「管理職ぐらいの年齢になつたら、女は母性じゃないから」とおっしゃつた(笑)。思わず本音が出たなァと思つたんです。自分の、あるいは自分たちの子どもを産む道具がすりへつては困るという本音……。

梶谷 女を大事にしたい。大事にしたいというのは、産むという部分、あるいは家庭を守るという部分だけで大事にしたというところが残念ながら多いように思

います。

河野 ここでもう一度整理すると、「女性」といった場合は、サル科に対するネコ科というような生物学的な意味で「男性」とちがうというわけですね。

インタビューの中には「母体」ということばも出て来たけど、これは、現実に「母性」が機能したときの、ある限定された状態ということですね。

梶谷 私はそう思います。

斎藤 一般的にはそうなんだけど、多田さんは逆に使つていらつしやいましたね。産む性を持ったからだが「母体」だと、もっと広い意味に……。 「母体」じゃなくて「女体」じゃないかつて気がしたんですけど(笑)。

河野 「女体」？ また新しいことばが出て来た(笑)。それはともかく、「母性保護」というのは「母体保護」と言つたつていいわけですね。

梶谷 いや、それはやっぱり母性保護です。生理休暇の場合は、母体保護じゃない。また更年期障害休暇というのが制度として設けられるなら、その必要性の議論は別にして、それはやはり母性保護だ

と思います。

大沢 ただ母性保護というのを強調する
とね、いわゆる「母性」、子どもとの関係
なんかでの母性を強調される心配がある
んじゃないかしら。

梶谷 ええ。だから、女性・母性・個性
の三つをきちんと考えなくてはと思うん
です。女はまず「母性」であり、とにかく
子どもを産むものであって、すべての
ことを子産みに結びつけていかなくちゃ
いけないというふうには考えたくないん
です。

斎藤 男の場合には、個性・男性・父性
があるということですね。ただし、父性
を持つていても、現実には子どものいな
い人もいるということですね。もうちょ
っと考えていくと、「父性保護」というこ
とも考えていい。

梶谷 抽象的に言えばね。具体的な必要
性があるかどうかは別ですが。

斎藤 必要な場合もあるんじゃないです
か。たとえばレントゲン技師なんかは性
機能に障害をおこす危険があるって言わ
れてますね。だのに、その保護はあまり
言われてない。

宗久 労働安全基準法の中での規制はあ
るんです。職業病としてケアされてる。

斎藤 父性としては総括されていないわ
けね。

宗久 そういう総括はないけど、ある職
業は肝臓をおかされやすいから保護を……
とかは、いろいろあります。

斎藤 生殖機能としての父性に対しては
ないということですね。

梶谷 実際問題として女性はいろんなこ
とで生理に影響を受ける。震動とか寒さ
とか……。

大沢 男性でも原発労働者なんか影響を
受けるわけでしょう。

梶谷 それは放射能取扱者として規制が
あります。

斎藤 外界の影響に敏感なのは女性だけ
じゃないと思うんですよ。たとえばマス
コミ労働者には不能が多いなんて言われ
てますね。

梶谷 それは健康問題ですよ。

斎藤 でもそういう言い方をすれば、震
動とか寒冷だって健康問題ですよ。

梶谷 じゃないでしょ、もっと直接的な
ものでしょ。

斎藤 マスコミの職場のストレスなんか
だって直接的なものだと思いますよ。

梶谷 いや、性器には直接響かない。あ
っそうか、そりゃ精神的なものを入れた
ら、そりゃもう……（笑）。

斎藤 だからそういう職場では労働時間
を短くするとか、休暇をふやすとかとい
うことが必要かもしれない。生殖器とい
うのは、男女にかかわらず非常に敏感な
ものなんじゃないですか。

河野 何かを定義する場合、演繹的な定
義の仕方というのもあるわけね。今ここ
に、「母性」とか「男女平等」とか「母
性保護」なんていうことばが混乱して使
われているから定義してるわけだけど、関
連して「父性」を定義してもかまわない
というふうに、ある文化の取り込みも考
えていっていいと思うんだけど。

斎藤 「父性」ということが問われてな
いということ自体、一つの問題だと思っ
てます。母性保護ということとは、人間の
再生産をになう者として認められてきた
と思うんだけど、子産みといえど、即、
女、と考えられてきたことが問題の第一
点。そして、さっき言ったように、「人間」

だから、弱者が、あるいは弱い時期にある者が保護されるんじゃないくて、子産みという社会的生産を行なう者として保護されるということが第二点。これはどちらも、とても大きな問題じゃないかと思うの。私は、あえて「父性保護」ということをこの機会に考えてみるかという思っています。そうすれば逆に、「母性」とか「母性保護」ということが、ずっと明確になってくるんじゃないかという気がするんです。

●母性保護と一般女子保護

河野 これは大きな問題なので、ここでは問題提起にとどめておいて、次に、「母性保護」と「一般女子保護」「母性保障」を定義しませんか。

梶谷 私は、母性機能に直接関係する部分での女子に対する特別取り扱い扱いを「母性保護」だと思っています。「母性保障」というのは、母性としての行為が安心してできるような条件。現状ではその中の一つとして労基法にある保護、つまり、労働の制限も入るだろうと思いますが、

将来はむしろ行動制限はなくして、本人の積極的な選択に委ねるべきだと思います。保障の中味は経済的保障と母性的行為をしたことによって不利益な取り扱いをいっさい受けないということだと思います。

河野 「一般女子保護」というのは？

斎藤 うーん。「母性保護」と「一般女子保護」を別建てにするということも、一つ問題になりそうですが。

梶谷 「一般女子保護」ということばがいかどうかは一つ問題ですが、新しいことばをつくらとますます混乱するからそのまま使うと、「一般女子保護」とは「直接母性機能にかかわりのないところでの女子の労働の制限です。具体的に言えば、深夜・時間外・休日労働・危険有害業務・坑内労働の制限です。危険有害業務の一部は「母性保護」になります。理想的にいえば、私は、母性保護も最終的には行動の規制じゃなくて条件を整えたうえで自由選択になるべきだと思うんだけど、それははるか先の話でしょう。一般女子保護については、男女を含めた全体の労働条件をもっとよくす

ることによってだんだんなくしていく。かなり積極的になくす条件をつくっていきたいと思います。保護は、基本的には平等と矛盾するものだと私は思います。

ところがインタビューでは「保護派」の方も、一般女子保護は変わり得るものということは認めるわけですが、最終的になくすべきかどうかというところ、「ウーン、理論的には必要ないかもしれないけどウーン」となるわけですね。そこが「平等派」とのはっきりした方がいい。「平等派」は「なくすべきだ」とはっきり言う。ただし「平等派」の人も「今すぐなくしていい」とは決して言っていない。そのところがわりに知られてないんですね。「平等」を言う人は、「今すぐ保護をなくせ」と言ってるというふうに思われている。これは大変な誤解です。

宗久 職種により職場によってきめ細かく分けられるべきことなんですね。本来は。

梶谷 だから「一般女子保護」は「一般労働者保護」になるべきだということですね。ただ現状では女のほうは過酷な条件で働いている、家庭の負担も多いとい

うことで、男とちがった扱いがどうしても必要だということになるんですね。本来、時間外とか深夜業には男女差をつけなければいけないということではないと思うんですよ、私は。

谷内 今、労基法にある女子保護は、母性保護の観点でつくられたのですか。それとも女は弱いもの、ということとで保護規定ができたんですか。

梶谷 くわしくは知りませんが、初めから母性保護だと思ってた人もいるでしょうし、女は弱いものとか、女は家事をやっているべきものとか、女は家事をやっているのだからという発想もあったと思いますね。ただ、かつての発想よりも、現在と将来への影響を問題にすべきですね。

大沢 家事や育児は女の人がやらなくてはと思われてるし、現実にはほとんど女の人がやってる。

斎藤 その現状認識に立って保護を長期的に重視するのがよいかな……。労基研報告でも、現在は家事育児はほとんど女が分担だから、保護をすぐには取りはずせないと言っている。性別役割分業と密着

しているわけです。そのへんの矛盾が苦しいですね。ただ一つ言えるのは、「保護」は「平等」と矛盾するけれども、「保障」は矛盾しない。それどころか「平等」を補充するものだということ。母性を保障されてこそ、働き続けることができ、平等が確立されるということね。

河野 一方、労基法なんか全く適用されない農漁業の人たちもいるわけね。外で働いて家事育児もしつつ男以上の労働もしている。もしも女は弱いものだからというので母性保護がつけられたとしたら、そういう人たちのことはどう考えられてたのかという思いもありますね。

梶谷 そういう部分は法律ではどうしようもないと思われたんでしょうね。雇用の場合でも、法律ができたらずく守られるというものではないけど、雇用者が守られることによって社会全体の機運が変わってくるということはあるし、現実が変わってきたと思うんです。

斎藤 確かにそうだけど、女は弱い性だとは必ずしも言い切れないと思う。農漁村の女の人たちなんて、男の二倍も三倍も働いています。それがいいということでは決してないけど。

梶谷 共稼ぎでキリキリ舞いしてる人たちも同じこと。男の人に彼女たちと同じことをしろと言っても、ほとんどできないでしょう（爆笑）。

河野 ただそれを女の強さ弱さみたいな形で断定しちゃうと、「私は母性保護なんかいらない」みたいな、妙な意識のひっくり返りが起こっちゃうと思うのね。産む性としての母性をさっき言ったようなかたちでとらえて、個々人が守られるよう、現実的な法律をつくっていくなり状況を整備するなりしていかないと。強いが弱いかっていう話になると、アメリカのリップなんかのように、生理休暇なんていない、更年期障害はない、それは神話だってことになるでしょう。

斎藤 あれは強い弱いってことじゃないでしょう。生理でもお産でも、人間にとって本来自然なことなのだから、それを特別視したり恐れることはないという考え方。そこから『さよならブルーデー』や「ラマーズ法」が生まれたわけでしょう。

梶谷 自然だから、特別にこわれものみ

たに扱うことはないことなんではしょうねえ。もちろん条件が悪ければこわれますけどね。ただね、保護派と言われている人たちでも、女が弱いとは言つてませんよ。職場の中なんかには、「私は保護がほしい、やっぱり弱い存在ですから」という表現をする人がいますけど、運動してる女たちにはいせんね。

河野 ちょっと話がずれるけど、スポーツで女の記録が更新される早さは、男よりずっと早いっていうんですね。百メートル十一秒から十秒になった期間が男は二十年とすると、女は十二秒から十一秒になったのは五年だと。するとそれをどんどんやっていくと、やがていつかは女が男と競争できるんじゃないかって。

梶谷 馬はメス・オス一緒に走ってますね、競馬では。オスのほうが一般に速いけど、メスが優勝することもある(笑)。大沢 マラソンなんかは、今に女の記録のほうが上回るだろうと言われてる。

宗久 差があつても、その差はトレーニングなんかで縮まる。キャッチボールなんかで、女の子はフワーンと投げるでしょう。ふだん手を使つてないから。あれ

は男の子が左手で投げたときと同じなのね。使つてない手は弱い。小さいときからトレーニングすれば変わってくる。

河野 強さとか弱さとかを、質と量の両面でとらえていけないとね。画的に質だけをみたり量だけをみるんじゃないってね。かりに、人間が一生の間に働く総労働時間が男女同一になるとしたら、女は産休あり育児休業ありだから男のほうが実際は長いというふうに量的にとらえるんじゃないくて、質の面でもとらえ直していったら、保護と平等は対峙する概念にはならないんじゃないかしら。資本主義社会では、生産物の量でしか労働力が評価されないという部分があると思うんです。

梶谷 私は、働いた時間に差があるから平等ではないということじゃなく、働きたいのに働けないとか、そういうことがあつたら平等ではないと思うんです。結果的には一生の総労働時間は、男の人でも女の人でも、長い人もあれば短い人もいる。平均したら女のほうが短くてもちつとも不平等じゃない。ただ、それに対する報酬はどうなのか。私は理想論で言

えば、働かなかつた分に対しては支払われなくていいけど、母性としての行為に対しては経済的保障があるべきだと思うんです。

斎藤 ただその場合、母性に育児を含めないことですね。女が育児をした場合には経済的保障があるということになると性別役割分業につながる。

梶谷 そりゃそうです。育児への保障は父親も含めて考えないと、平等の後退になります。産休についても、有給化と社会保障と、どっちを優先すべきかといえは、社会保障です。企業からとるというのは次善の策で、今は必要だけど、決していいことではないと私は思いますね。

斎藤 平等はかならず後退しますからね。今の日本では、産休中も一〇〇%有給ということになれば、企業が女の人をとらなくなる心配があります。私たちのところのように、女ばかりでやっているとこは、さらに問題が深刻です。どんなにこの問題に理解があつても、現実には全員が一斉に産休に入つたらつぶれちゃう。だから人を採用するときは、出産適齢期の人は構成員の三分の一以内というふう

に、つい考えちゃう（大笑い）。

宗久 私の職場なんか、産休に入る人が出ると人手がたりなくなるのでパート労働で補ってますが、そうすると、その分だけ会社の出費がふえるので、問題になる。

斎藤 だから、教職員の産休要員みたいなものが社会保障としてあることが絶対必要なですね。休む人自身も保障されるし、職場も保障されるということでない、女の人が就職時点で敬遠されるということになりかねない。

大沢 でも、そういう制度は資本主義国ではむずかしいでしょう。

梶谷 社会主義国でもないんじゃないですか。

斎藤 ただ社会主義国の場合は、労働力の配置転換が国家の政策で行なわれるから、産休者がいて手薄になった職場には人手が回されるでしょう。

梶谷 企業間の競争がなくなればちがってくるんでしょうが……。そうなった場合でも、私は、労働というのと、母性としての行為というのと、分けて考えたいと思いますね。

● 現体制の中で 保障や平等は可能か

河野 それからもう一つ、こういうことを

考えるとき、世界や日本の経済情勢も押さえておかなければいけないのではないかと思います。インターネットの中に、十時以降のテレビなんかやめてしまえというのがあったけど、深夜労働者なんてのは原則的にはなくなるのがほんとうだし省エネにもつながると思う。経済成長がスローダウンしていく中で、どう変わるか、どうあるべきか、も考えていかないと……。新左翼の人のように、体制が変わらなければどうにもならないと、イデオロギーでパッパッとものを言っていく人もいるけど、資本主義をより修正するようなかたちで考えていくのか、そのへんも押さえておかないと。

梶谷 私は、理想は徹底的に理想として言うべきだと思うですよ。すごく遠慮して、現状はこうだから今こんなことを言っちゃいけないなんていう人がいるけど、理想は理想でバンと出す。その代わ

り、現状は、こうだからやっぱりこうしたいこうと、現実論も出す。「体制変革すればいいんです」というだけでは、お祈りしてるのと同じで、実際の力にはならない。

斎藤 でも、体制変革が必要だ、というのはやっぱり知っておくべきじゃないですか。今度の編集を終えて、私はますます、ほんとうの保障も平等も、基本的には社会体制が変わらないかぎりあり得ないと改めて思ったんです。

河野 というところ？

斎藤 モノの生産要具や人間の再生産要具としての女に対する保護であったり平等であったりするかぎりは、私たちが目指すものとは全くちがうものになると思う。男であれ女であれ、からだの弱い人であれ身障者であれ、同じように平等と社会保障が与えられる社会が理想であり、それは今のようない利潤追求社会の中では決してあり得ないということは、実に明確だと思います。

河野 ほかの方、どう思いますか？ これは大切なことですよ。こんなに明快に言い切ったティーチンって、今まででな

なかったんじゃない？（笑）

私なんか個人的に悩んでるんだけど、そのへんをどんなふうに結びつけていったらいいのか。さっき言ったようにスロウダウンすると、多分かなりの失業が出る。今は、とにかく失業を出さないように、効率的に、というんで、第三世界に出かけていったりしてるわけだけど、全部日本に戻ってこいといった場合にどうなるのか……。

和田 私には斎藤さんの考えに賛成です。やっぱり体制を変えなくちゃ保障も平等も成り立たない。その理想となる保障と平等をつめていかないかぎり、どうするか、という問題につながっていかない。河野 じゃ、ちょっと聞くけど、その理想を掲げて、今の体制の中でこうしてけば切りくずしやすいという視点を持つのか、あるいはそこそこはスバッと切っちゃって、こういう社会体制をイメージするから、こういう論理が出てくる……これが男女平等だというふうに考えるのか……。

和田 あとのほうです。

宗久 いま日本は資本主義体制だから、

社会変革というところ、すぐ社会主義社会とか共産主義社会というのに結びついた議論が多いでしょ。でも、いろんなエネルギー問題などを含めたときに、ほんとうにどういう経済システムなら平等が実現されるのかわからない。中国なんかは平等はかなり前進してるけど、職種の選択の自由なんかはないでしょう。

斎藤 私は、社会主義社会になればすべての問題が解決するとは思ってない。ただ、今のようないびつな社会では保障も平等も成り立ち得ないということにはつきりしてると思う。ではどんな社会がいいのかと言えば、一言で言えば人間が尊重される社会だと思うけど、それはどんな体制になれば可能かというのは非常にむずかしい。社会主義諸国でも男女平等は完全には実現していませんものね。ただ、富の分配が平等なところでは基本的に男女の平等も確立されやすいということは言えると思うけど。

梶谷 ただ、今の体制の中でも、やるべきことはある。

斎藤 それはもちろんたくさんあります。「社会体制が変わるまでは、すべて

反対」では物事は変わらないということとは、はっきり言えると私は思います。

大沢 夢としてえがく社会があるとすればどういうものかしら。そこまで出してもらわないと……。

斎藤 うーん、それは、マルクスを超える大経済学者・大哲人、しかもフェミニストでない……（爆笑）。

宗久 いわゆる競争の原理の問題だけじゃなくて、労働の質がこれから多分、すごく変わっていくと思うんですよ。今はそれこそ第何次かの産業革命でしょう。コンピュータ革命に始まる問題に、女の人はあんまり関心を持ってないから、おかしいなって、私は思ってるんだけど。斎藤 あれはものすごい問題ですよ。情報化社会の産業構造の変化、労働の質の変化……。これは大変なものです。だからやり方によっては価値の転換をはかるすごいチャンスでもあると思う。今までのような働き蜂的な働き方は当然問われることになるし、人間でなければできないことが尊重されることになる面もあるでしょう。子産みなんていうのはその最たるものになる可能性もある。

谷内 私ね、体制ということよりもね、たとえ子ども一人持つということに關しても、もつと男性側にも責任を持たせる法律ができればいいんじゃないかと思うことがよくあるんです。産休も女だけでなく男も同じくらいとるか……。女が働きながら産む覚悟と同じようなものを男にも覚悟させるようなものがあるといい。

河野 そうすると、今までみたいに男が働き蜂ではなくなるから、産業構造がかわっていかざるを得ない面はあるかもしれないね。

谷内 働き蜂でなくなるというよりは、子どもを持ちたがらない男性がふえるでしょうね、当面は。そしてやがて人なみの家庭や子どもがほしいという、女性と同じ悩みに立ちうるようになるんじゃないかしら。

河野 なるほど。出産前八週間と出産後八週間は女が休む、その後の十六週間は男が休むということが強制されればね。谷内 企業から女性が金銭的に保障してもらおうという形で女性の問題として獲得していくのではなくて、男性側にほんと

に痛みが生まれるように、お互いに働き続ける人間としての痛みを感じさせるように女側が追い込んでいけばいい。ただしこれは、一夫一婦制を固定化させるという問題をはらんでくることではあるのですか。

斎藤 すばらしい発想だけど、男女が必ずペアになるということが前提になっている点はたしかにちょっと問題が残りますね。そこをもうひとひねりできたら。

●いま、何をすべきか

河野 保障も平等も、経済体制のあり方みたいなものと全く切り離しては論議できない。現在ののような効率一点張りの社会ではほんとうの平等も保障もない。かといって今手をこまねいているわけにはいかないという点では一致したと思いますが、では具体的にどうすればいいかを次に討論したいと思います。

大沢 女が管理職になることに拒絶反応を示し、管理職志向の人にすぐ批判的になっている声をよく聞くんだけど、実力のある人の中には管理職になりたい人

もいるだろうし、適している人もいると思う。だからそういう人たちを冷たい目で見るんじゃないく、もつと温かい目で見とあげたい。意思決定部門に女性がふえるというのは、やはりとても大きいと思うの。たとえば私のやつてる編集部門などでも、女が上司でないと下で働く女性の意見をなかなか吸い取ってもらえない。かといって、女が管理職になればすべて解決するというわけではないけど、差別意識はどうしても女のほうが少ない。女性の管理職がふえればその下で働く女の意見も採用され、企業そのもの、ひいては社会そのものが変わりうる可能性を秘めているんじゃないかと思いますけど。

和田 女の側で管理職になるのを拒否する場合も多いですね。管理職は時間外や休日労働なども男のみが許されているから、そういう労働条件では働けないということがある。

梶谷 もう一つは管理職になることは現体制に組み込まれることだから拒否するという積極的な拒否。もちろん数から言えば大変だからなりたくないという人の

ほうが多いでしょうし、なりたくてもない人はもっと多いかもしれない。

斎藤 そのとおりだと思いますが、管理職には保護が適用されないことはやはり問題じゃないでしょうか。これはILOでもそうなるけど。

梶谷 インタビューで、多田さんは、管理職は、婦人問題として共通項はあるけれども、労働問題としてはちがうとおっしゃったんだけど、一般的管理職は経営者ではない、労働者であるということとはたしかなくて、国際的にも国内法でも労働者として認められてるんです。微妙な面もありますけどね。

斎藤 管理職にも保護が必要だし、同時に経営者にも保護は必要なんじゃないですか。

梶谷 どうなんでしょう。自由業の方、法律で労働時間を制限されたほうがいいんじゃないか。

谷内 働いちゃいけないとなったらやっぱり……。

梶谷 困るでしょう。

谷内 ええ。雇用者であっても被雇用者であっても、自分で裁量できる部分が多

い人は制限をきびしくする必要がないというの原則論として言えると思う。

斎藤 ただ、これも考えていくと、いろんな矛盾があるんですね。一見、自分で裁量できる部分が多いようでも、たとえば一定の期日に納めなくてはならないとか、一定の収入をあげる責任があるとか、

一種の強制はあるわけで、一般労働者以上に苛酷な労働条件の人もいる。また、形式的には保護が適用されている一般労働者でも、さっき言った薄給のプログラマーみたいに、一個所の収入では暮らせないから夜はバイトをして、実質的にはたいへんな長時間労働をしている人もいます。表面的な条件だけでは何とも言えないことが多いのでは……。

河野 私の年代、四十からちょっと上の世代では、管理職の問題、配置転換の問題ではみんな悩んでいる。体制側に取り込まれるから困るということではなくて管理職の与えられ方が困るというんですね。男の出世コースの課長や部長には就けないし、女のために何かの部をつくるわけにもいかないというので、変化するんな長が与えられたり、それだったらい

ヤだと。むかしのように女は絶対「長」にしないというわけにもいなくなってる、

いろんな問題があるわけだけど、私はやはり女もどんな意思決定に参加していかなくては状況は変わらないと思う。

梶谷 これは多田さんもおっしゃってましたね。労組の中でも女が幹部になることが必要だと。

斎藤 それは、21号の百四十四社の調査の時にも感じたことです。男が婦人部長をしている組合では、ほとんどのいい情報 that 得られなかった。婦人問題の問題意識も全くといっていいくらいなかった。

大沢 女でもやりたい人はやれ、なりたいたい人はなれるというのびやかさがあるといい。何といっても、今、日本では女は管理職は圧倒的に少ないし、なっても続しにくいんだから。管理職の女性があれば、社会の女性に対する目も変わってくると思う。

和田 女の人の数がふえるだけでも力関係が変わってくると思う。ただ、今の女性の課長には非常に能力主義的な人が多く、仕事の上で能力のない人は切り捨てるみたいながいるのは困る。

河野 それはどうやって選別するの。たとえば森山真弓さんが自民党で立つてしよう。あれはいいことなんですか。

梶谷 自民党だということを抜きにしては考えられないけど、同じ自民党なら女のほうでベターだということは言い切れます。ただ、男の中に入ってやろうと思うと、男以上に女に対して冷酷になる人が現実にいるわけです。

和田 そうだと思う。そうでないとやっていけないんです。

梶谷 でも、一見、女に対して非常に冷酷なようでも、やっぱりどっかに「女」を持つてるのが普通ですね。

河野 そうですか？（笑）

梶谷 ええ、どっかしらにあるんですよ。潜在してるわけ。

石川 私もそう思いたい。少なくとも、女に対して冷酷である男よりも、女に対して冷酷である女のほうがベターだと。不快度は男が冷酷な場合より強いけど。宗久 女に対してはどうしても期待しちゃうから不快度も強いね。

斎藤 今度の労基法の問題に関して、非常に危険なのは、一部の人たちが、「労

働省の高級官僚の女が、出世の道具として報告書を出した」と言いふらしていること。あれは非常に女の分断につながる。今の自民党政府のもと、自民党が多数を占めている議会政治のもとでは、官僚としての発言にはどうしてもある程度の規制があるでしょう。そのへんは汲み取ってあげたい。官僚は本来人民の公僕であるべきなんです。それが私たちが望むような公僕として機能していかないということは、私たちが望むような政府を選んでいないということでしょう。これは自省をこめて言うのだけど。

河野 企業の側では、女性には保護があるから管理職にはできないと言ってますね。それに対してはどう対処します。

大沢 やはり適用除外のわくを広げる以外ないんじゃないですか。

谷内 適用除外の申請というのは、雇い主がするんですか。

梶谷 いえ、個別に申請できるわけではないんです。例外職種が規則に書いてあるんです。

宗久 時間外規制は管理職云々以前の問題もあるんですね。今、一日二時間しか

許されていないわけだけど、繁忙期なんかは、二時間なんて軽く越えちゃう。規制があるから非常に中途半端なことで仕事を終え、最終的には男の人に渡さざるを得ない。やっぱり最後まで自分が関わりたいという思いがあるし、非常に説得力がなくなっちゃう。いくら「女だってちゃんとやれる」と言ったって、男の人に、「君たちには最終的には仕事はまかせられない」と言われると、ことばに困ってしまうわけ。

谷内 男がえんえんと残業することに問題があるわけでしょう。

梶谷 労使が「三六協定」を結んで、その協定の範囲内なら、男は何時間やってもいいんですものね。

斎藤 それで日本は、一九一九年のILO第一号条約、週四十八時間労働さえも批准してないんです。批准すると男の残業も規制しなければならなくなるから。欧米ではもう週三十五時間時代、世界に六十年以上も遅れてるわけ。

梶谷 三六協定さえも結ばず、野放しにやっているとあります。これはほんとは法律違反なんだけど。

宗久 組合がもっと要求を出すべきなんだけど、そうすれば企業がつぶれるみたいな思いが組合の側にもある。

河野 組合さえないところも多いし。

梶谷 労基法自体、国際基準に比べて無茶苦茶な状態なので、もっと男性の時間外労働を規制するように、積極的に労基法を改正することが必要なんです。

斎藤 そこがポイントですね。「改悪阻止」なんかじゃなまぬるい。改正に向けて闘わないと。

宗久 監督官が人手不足で、細かいことまでやってられないという現状も問題ですね。

梶谷 だからそういうのもキチッと同時にやってかないと。それから、平等をすすめるために保護を部分的に緩和する改正も必要です。

斎藤 ただし、その場合は、十分な調査をすること、ほんとうに保護が必要な部分に影響がないようにすることが重要ですね。

●私はこういう運動をしたい

河野 では最後にこれからの方向を。

和田 私は、労働運動の中にもっと婦人問題を取り入れることが急務だと思う。

よりよい条件を定めた労使間の協約というのは法律に優先するでしょう。女子の採用は全体の何割にするとかね、協約で結べる。産休にしても労基法では産前産後各六週となっているけど、協約で八週と結ぶと、協約のほうが優先するわけですね。平等にしろ保護にしろ、そういう働きかけをしていかないと。

斎藤 今までの労働運動の中に、女性差別問題が欠落していた。労働条件の悪い女子労働者がかかえているということとは、すなわち、男子労働者の労働条件の引き下げになるのに、それが共通の問題になってなかったと思うんです。今度の労基法問題にしても、全労働者の問題なのに、男性側が意外に鈍感ですね。

河野 そうすると、労基法第三条に「性別」を入れるとか、三六協定を解消するとか、労基法の改正を男を組み込みながらやるのが先決で、平等法みたいなものはいらないという意見も出てきますね。

梶谷 現実論としては、労基法改正より

平等法のほうがずっと簡単ですね。かくうだけで、実効のない平等法なら。でもそれでは困りますからね。

河野 男の人の問題は一応置いていて……というかたちで出発していいのか。

斎藤 それは男の人の問題ぬきには考えられませんね。男の人との対比で女は過保護だと言われているんだから。

河野 すると、それはどういうこと？

斎藤 労基法の積極的改正。男の労働条件の引き上げが絶対必要です。改悪阻止なんてなまぬるいことじゃなくて。もちろん平等法も併行して運動する。

梶谷 運動は同時にやっていくことです。ね。「どれだけ力を入れたらいいですか」という、はっきりした予測はできないけど、こっちの運動をやってからそっちを、というふうに考える必要は全くないと思います。

大沢 そして女性解放運動と労働組合運動がドッキングすることね。

梶谷 労基法の改正については、中央労働基準審議会の労働側の委員が改正案を出していますし、春闘共闘の中に時短共闘というのがあってそこでも案を出してる

し、社会党も共産党もたしか国会に何度

も改正案を出してるんですね。でもそれが運動になってない。どうしてでしょう。

斎藤 基本的には、やはり日本の労働者がまだまだ貧しいということではないでしょう。残業代を月収の中に固定化してる。この前の佐世保重工の闘争の時だって、会社側の時間外規制はけしからん

というかたちで闘ってますね。あれは日本の労働運動の転機になる重要な問題だったと思うんです。時間外をあてにする

な、今後は時間外はするな、というかたちで運動していったら、すごくおもしろいことになったと思うんだけど。

和田 だけど本俸だけでは暮らせないん

でしよう。

斎藤 そこが問題なんでしょう。だからあくまでも本俸をあげる運動をするのが

本筋。組合としては時間外労働制限の協約をむしろつくる。これはもちろん全国の

労組の支援がなければ闘い抜けないわけ

だけど、経済的支援も受けてそれをお

ちとれば、日本の労働運動にとっては非

常に大きな転機になったと思う。あの勝利そのものはすばらしいことだったけ

ど。

梶谷 労働時間短縮の要求は決してなくはないけど、あまり強くないんですね。

河野 それはやっぱり食べていけないからでしょう。

梶谷 だけじゃないと思いますね。

大沢 「女房・子どもを食べさせるだけの給料を」って組合の男性すら公然というようなところがある。

梶谷 職場の共働きは羨ましがられるんだけど、オレの女房にはさせたくない、

非常に複雑な感じになるわけです。男女分業を守りたいんですね。それがホ

ネ。それをどつかでくずしていかなきゃいけないんですよ。「母ちゃん働かせり

ゃ食べるじゃないか」って言ったって、全然説得力がない。「冗談じゃない」

ってことになる。

大沢 どんなに残業したって女房は働かせたくないっていうの、多いんじゃないですか。

河野 だから昨日のテレビ（NHKのドラマ『離婚』）になっちゃうのよ。プロ、主婦のプロになればいいって……（笑）。

斎藤 それだけに、この労働法と平等法

の問題をほんとに徹底的にやっていけば

日本全体の意識変革の大起爆剤になる。

この問題は主婦とは全く関わりがないと思ってる人が多いけど、主婦にとっても

実に基本的な問題ですね。たとえば、交通遺児のことなんかよく問題になって、「足長おじさん」のキャンペーンまで組

まれてるけど、問題の根源は、事故であ

れ、病死であれ、離婚であれ、夫を失ったとたんに生活できなくなることにあ

るわけでしょう。子連れの女・中年すぎの女には職がない、あっても極端に低賃金

ということがおかしいんですね。なのに、そちらのほうに目を向けさせないで、「交通遺児はかわいそう」というかたちにす

りかえられて。

河野 そうですね。じゃ、そこをどうやっていくのか、一言ずつ……。

谷内 私は東洋製缶の立中修子さんを取

材させてもらった縁で、裁判を何度か傍聴してきたんだけど、その過程で女性

解放運動の無力さっていうものを感じたんです。さっきから労組のことが批判されてたけど、立中さんを見たって、婦人運動より、組合を選んだ。やっぱり労組

の中で踏みとどまって、徹底的に男性を味方につけながらやっていく。ああいうのを見ると、私なんかすごく無力感にとらわれちゃう。坂本弁護士以下女性の弁護団組んでやっているんだけど、決して女性の運動とはしないんですね。あくまで労働者の問題としてやっていった。

河野 頼って来ないっていうのは、こちらに力がないってことですよ。

谷内 それと、過去のリブ運動に対する誤解もありますね。ワッと来て何か言われるとかえってマイナスだという……。

それよりは会社との結びつきが強い組合の中でやっていくほうが効果的だし、土俵に上がれるというわけでしょう。

河野 いまの話聞いてて非常にフレッシュに感じたのは、そのへんの現状認識、たしかにあるだろうなって感じるのね。

既成の婦人団体じゃない、何かわけのわからない女性問題やってる人あごろVなんか名乗り出たって、なかなか結びついていかない。広がらない。広がらないから存在がわからない。だから結びつきがないというふうだね。私は人あごろVの力を決して過小評価するわけじゃない

けど、現実論で言えば組めない。

斎藤 中ビ連式の直接的な力は持つてないってことはたしかね。だからあてにされてないっていうのは、私は、別に驚きじゃない。ただ、いつまでもそうなのか……。横の連絡をとりながらたたかうというやり方もふえてきたし、雑誌『あごろ』でも、情報を流していくということはできますね。鈴鹿市役所の山本さんなんかは、立中さんとは反対に、最初は孤立無援、組合も力にならない中で市民運動・婦人運動として広げていった。そういう闘いに対しては人あごろVは微小なりとはいえ力になり得ると思う。女自身の側からの情報を流しているところは少ないですからね。『あごろ』自体はミニコミだけでも、マスコミの人も結構『あごろ』を読んでいるし、『あごろ』が機縁でマスコミの取材活動が始まることもあるし……。ただ、過去の『あごろ』にそういう積極的な姿勢が少なかったという反省はありますね。これからはほんとに女を裏から支えるような『あごろ』をつくってきたい。

河野 梶谷さんなんかはどうですか。

梶谷 私は、できることを何でも飛びついてやっていくよりしようがないんじゃないかと思ってます。組合の中でもやるし、女性解放運動でもやる。男女分業賛成者が多い組合でも、とにかく正論を言い続けているとある程度取り上げざるを得なくなる。「女を増やせ」というのが組合の要求にちゃんと入るようになったのです。大部分の組合員は内心賛成じゃないのかもしれないけれども、とにかく要求に掲げられることになった。絶望しないでやることだと思います。物の言える場所ではどんどん言うていくことが必要なんだと思ってます。うちの組合は平等法のことめちゃくちゃ言うようになりました。

宗久 私は、女の人たちが政治や経済にもっと関心を持つべきじゃないかと思うの。でないと産業社会からほんとに置き去りにされて、結果的に女の人に残った仕事はコンビニエーターにもひっつかからない仕事だけになるんじゃないかという気がする。今まで女の子が手計算でそれなりに個性をもってそろばんで能力を発揮したりしてたのが、なくなってきたわ

けですからね。これだけの大変な産業革命が起こり、労働の質の転換が始まっているということを、もつと真剣に受け止めないとい……。

大沢 私は、一人でもできるものがあると思うから、それからまず始めて、地域社会や職場に広げていきたい。どんな小さなことでもいいから、それぞれの分野で活動している女たちと手を結んでいきたい。結ぶというのは、何もうのみにするってことじゃなくて、相違点があったら討論を深めて、一緒にできるものがあったら手を結ぶという方向性を持ちたい。小さい相違にまどわされないで、基本的合意を見いだしていく作業を重ねれば、立体的な運動になりうるのじゃないかと思うんです。

斎藤 私もやっぱりやれるところからやるしかないと思ってます。△あごろVとしては、当面は情報活動に一番力を入れるのがいいんじゃないかと思うんです。

△平等派△と言われる人は保護がほんとに必要な現実労働者のことが見えてないし「保護派」の人々には情報産業や管理部門で働く人々の苦しみがわかってない。

これをどう見せていくかを考えると、自分たちの非力さが情けないけど、絶望しないで、繰り返し繰り返し伝えていくほかないんじゃないかなって気がする。

この問題はほんとうに根が深いということ、労働の場と直接関係のない主婦の人たちにも手を替え品を替えて訴えていきたい。私は「女の天王山」と言ってるんだけど、ここで一歩後に引けば大変なことになると思います。

△婦民Vの呼びかけで始まった労基法改悪阻止連絡会は、いま内部矛盾が噴き出した形だけど、私は形だけの連帯はしないほうがいいと思う。あの集会のことを悲観的に考える人もいるけど、各グループの本音を、顔を突き合わせて聞き合えたのはすばらしいことだったと思うんです。統一行動を急がず、自分たちが目指す保障は何なのか、平等は何なのか、そこから討論しなおすといい。討論集会は最低百回は重ねないとだめだと思う。

この労基法と平等法の問題について、一般の人はまだほとんど知らないといってもいい状況だけど、下からの運動が盛り上がるなくては、どんなにりっぱな法律

ができてもし機能しません。この問題を掘り下げていけば、女なら誰しも深い差別に気がつくでしょう。そこにエネルギーが生まれる。とてもしんどい作業だけど、それがほんとうにやれたときに日本の女の状況は大きく変わるでしょう。平等法や労基法改正が、あんまり簡単に成立しないほうが、長い将来のためにはかえっていいと、私は思ってるの。

もう一つの運動は、専門家会議や審議会の公開を迫っていくこと。知らないうちに法律の原案ができるというようなことには決してしたくない。そして公開された情報を誌上に流していきたい。

流していく情報は、女に限定された情報だけじゃなくて、宗久さんがおっしゃったような社会の構造的変化の問題も含めることがぜひとも必要だと思う。こういう激変の時期には、目先の損得だけを求めると大変なことになる。職場や職種がどんどん変わっている状況をできるだけ具体的に報道するとともに、その底流にあるものから目をそらさないことを心がけた。それが△あごろVの一つの運動

になつていければ……と思つてます。

個人的には、いわゆる「保護派」の人が間違つた「平等派」批判をしていたら、その誤解をときたいし、「平等派」の人には「保護派」の立場を繰り返して説明したい。まかり間違えば、この問題は女の分断となる危険性をはらんでいる。そういうことだけは、絶対なつてほしくないんです。

梶谷 私は、できるかぎりの集會に参加したり、パンフを配ったりするほかに、どんどん手紙を書いてるんです。保護と平等に関して手紙を書く。影響力のある人の考え方がちよつとでも変わるとね、また影響があるんですよ。

斎藤 それはいい運動ですね。語学ができる人は、外国にもどんどんアピールするといふ。日本の経済侵略を支えているのは、女の苛酷な労働条件と低賃金だつて。日本人は国際世論には弱いから、国際的に責められれば、案外有効じゃないかしら。

それから官僚、特に女性官僚には情報の開明を訴えていく。労基研の審議過程が不明であつたことが、どんなに悪影響

を及ぼしたか考えてほしいと。私たちはすべて情報のアクセス権を持つてるんですから、もつともっと主張していいと思うんです。でないといつまでも官僚主導からぬけられないし、それは官僚の職にいる人にとつても不幸なことでしょう。

谷内 私は、時給四百円でも働くかどうかというような問題を考へていきたい。ものすごいエリートの方を持つ妻が、時給三百円でも四百円でも、とにかく働く。そういうワンセットの男女がいっぱい出てくればおもしろいことになる。もちろん、歯が抜けるように、一人やめ、二人やめなんてことはしないで、やめるんなら一斉に団結して組織を持つてやめる。これにはある忍耐の時期があるわけだけど……。

斎藤 やめてもやめても、産業予備軍としての主婦がいるわけだから、そここの連帯をつくつておくことも大事でしょうね。もう一つは高齢者との連帯。定年はいずれどこでも六十になるでしょうけど、六十なんて男盛り女盛りですものね。しかも受け皿がない。悪くすると、これは女以上に低賃金になる可能性がありま

す。早大入試事件の渡辺さんとかいう人も、肩書きは会社役員で、月給は十万円だつて新聞に出てたけど、とにかく職があれば何でも働くという主婦の情況と似たものがあるような気がする。

根底には、人間は働ける限りは働きたい、社会人として生きたいということがあると思うんです。会員の方から聞いた話ですが、下町のほうで、銭という単位の内職を集つてしているグループがある。四十代、五十代の主婦たちなんだそうです。「そんな安い内職をするくらいなら、働いてる人の子どもを預かつてあげたらどんなに喜ばれるかわからない」と言つたら、「とんでもない、子育てはもうたくさんだ」と言われたんですつて。収入は低くても、仲間と集つて内職するのが楽しいんですね。長い間それを押さえられていた専業主婦はその欲求が強いという気持ち、とてもよくわかる。だからパートや内職の最低賃金も法的に規制され引き上げられるようにならないと、女の問題の根底は変わらない。

河野 さっき、リブが運動とつながらないという話が出たけど、私は、どうやっ

たらつなげていけるかということが一つあつて、個人的なんですが、リップにも、既成の婦人団体にも、政党にも、専門の研究会にも入つてゐるんです。このへんで何か運動を広げていけないかと……。

斎藤 アメリカのリップが広がつた原因の一つは、そういうオーバラップして所屬してゐる人たちが接着剤になつたということですね。

石川 私の事務所のあるビルの中には小さな会社がたくさん入つてましたけど、どこも女の人が一人か二人、お互いがどんな状況にゐるのか、何を考へてゐるのか、さつぱりわかりませんでした。また私の場合、私のような法律事務所の事務員の集まりの組合があることを最近知りました。もう少し早く知つていたらという気がして残念です。やはり、大きな組織の中にゐる者以外、情報が流れてこないという現実がありますね。身近なところから横につながりたいと痛切に感じます。

河野 まだまだ話したいことは山のようにありますが、夜もふけたので、ではこのへんで。

各地で合評会を開きます

この号は、単に読むだけでなく、行動への足がかりとなることをめざして特集しました。読後感をぜひ語り合いたいと思います。下記の各拠点にご連絡ください。

各地のあごら連絡先

- あごら旭川
旭川市神楽岡一条五丁目3 田代慶子
☎0166 65 6237 〒078 11
- あごら札幌
札幌市中央区南25西12 ニュー薬岩503 高橋芳恵
☎011 563 6917 〒0664
- あごら浦和
埼玉県浦和市南浦和2 19 8 国井マツ江
☎0488 87 3680 〒336
- あごら北東京
東京都東池袋1 45 11 メゾン金子202号 内村由美子
☎03 985 3308 〒170
- あごら武蔵野
小平市小川町1 763 86 丹羽雅代
☎0423 443 6749 〒187
- あごら京王
調布市仙川町3 12 32 福井浅子
☎03 308 7871 〒182
- あごら神奈川
川崎市多摩区生田4 634 沼田千恵子
☎044 933 9079 〒214
- あごら東海
愛知県愛知郡東郷町和合ヶ丘1 112 9 伊藤汎美
☎0561 339 2386 〒470 101
- あごら京都
京都市左京区北白川久保田町3 6 4 塚崎美和子
☎075 791 4623 〒606
- あごら大阪
吹田市出口町30 20 703 北垣由民子
☎06 387 0916 〒564
- あごら九州
福岡市西区笹丘2 4 16 小島豊子
☎092 521 7624 〒810

おんなふみ

グループおんなふみ編 A5判 980円 いま女たちは自らの発語を持ち自らの感性を持って書き始めた……。女による女のために女の文芸誌、ついに誕生！

お産の学校

私たちが創った
三森ラマーズ法

お産の学校編集委員会編 B6判 1500円 女が主体的に産むとは主体的に生きること。女性解放の原点としての出産を問う。
日本図書館協会選定図書

主婦が歩きだすとき

高橋ますみ著 B6判 1000円 病身の姑と幼い二児をかかえた主婦が、厚い壁に立ち向かいつつ敢然と歩く。その道程の痛みが、感動の波となつて伝わる。

リブ・ラブ・ライフ

小室加代子著 B6判 980円 リブに愛と生命を、人間解放の本質に迫り、リブを希求する白熱の評論集。七〇年代婦人雑誌史の概要も兼ねた異色のスタイル。

自分を変える本

リン・ブルームほか著 B6判 1300円 なぜ生き難いのか。それを変える方法は……女がつくられた過程を女流心理学者が鋭く分析、数百の事例を基に生きる勇気を与える自己解放の書。
日本図書館協会選定図書

砂色の小さい蛇

山下智恵子著 B6判 1500円 自分の生き場所を求めて模索する女たちを鋭く描く。女流文学新人賞の「埋める」「カフカのよう」と評された「犬」など八篇。

菜の花と雷さま

美森成生著・日暮修一絵 B5変形判 1800円 母から子に伝えられた愛媛方言による異色の民話童画集。全国学校図書館協議会・日本図書館協会選定図書

労働基準法改悪反対！ 麻の会

暗雲がたちこめている

黒い暗雲がたちこめている。

今、私たちの学んでいる四年制大学は、長い間女に対してそのぶ厚い門戸を閉ざしていた。確かに門戸は開いた。しかし、親たちさえも、娘より息子のほうを大学に入れたがるのが現実だ。

女たちは、陰に陽に男より「低い」学歴であることを、強いられてきた。男たちが日のあたる階段を期待されて駆け登ってきているのに比べれば、女たちはさしずめハイヒールではしごを登ってくるようなものだった。そうやって女たちは「男と同じ大卒の資格」を

ようよう手に入れたのだ。

しかし、大学を出て働くこうとすると、そこにはさらに巨大な壁が待ち構えている。就職揭示板に見る「女子募集」の赤文字は、曇天に晴れ間を眺むがごとくチラホラあるばかり。就職後は、お茶くみ、コピー取りの雑務、そうした単純労働を理由にしての差別的低賃金。

昇りつめたところに青天はあるか

ところが最近雲行きが変わってきた。いわゆる「幹部」への女の登用が話題になり、その中で四年制大卒の占める割合は大きい。その一方、パート・嘱託・臨時職員等の不安定雇用が激増し、そこに

女が大量に狩り出されている。

時も時、一九七八年十一月二十日、こうした情況の変化に呼応するように、労働省の労働基準法研究会から生理休暇撤廃・深夜業残業規制の削減・危険有害業務規制の削減等の「母性保護」削減を内容とした労基法改悪と男女平等法をセットにした「婦人労働法制の課題と方向」という報告が出された。そうした政府の方向を決定づけるように、女の門戸を閉ざしてきた五種の公職が、「保護」撤廃と抱き合わせて「開放」された。

「能力」さえあれば女が上昇しう

る時代が来る。四年制大卒の私たちは、上昇へのパスポートを半ば手にしているようなものだ。しかし、これが私たちの望んでいたことなのか。「保護」を振り捨て昇ってゆく……。なぜ？

「八〇年代は女の時代」という文句が、心をざわめかせる。

時代はどこへ向かってゆくのか？

労基法改悪・男女平等法に加え、
て、「家庭の日」に代表される家庭基盤の充実政策が推進されている。これは「子どもは三歳まで家庭で」等、女への家庭責任の強化と、「女は家庭が本業。——家計の主たる担い手ではない」という考え方を増幅するものだ。同時に、

今の労働条件下にあつては、これは女に短時間就労や中断再就職を強いるものだ。つまり、子産み子育て中の女を職場から引きはがすのみならず、女を安く使い捨てられるパートに追いやる政策だ。

あらぬ方向へと、強風が吹いている。その源は何なのだろうか？

現在、日本の資本主義経済は大きく傾いている。減量経営が叫ばれ、資本は合理化を進めつつ、さらに一層安く効率的に労働力を使おうとしている。「仕事は倍に、コストは半分に」というわけだ。その勢いは、一方で韓国・東南アジアへの経済侵略として進行し、

国内においてはパート等の使い捨て、労働力を大量に創出する雇用構造の再編として進んでいる。創出したパートの女たちを、もっと効率的に使うには「保護」が邪魔だ、というのが今回の労基法改悪といえよう。

雇用構造再編には、もう一方の側面もある。それは、幹部となるコースの枠を狭めつつ、その少数の「能力のある」人間を見つけ出したら、うまくとりこみ、使い切ってしまうとする面だ。子を抱えつつも、なおかつ駆け登ってくるひと握りの女たち、「女の文化」

「女の発想」というものの中で商品化しうるもの、利用しうるものは使い切る。女が女を管理する企業も増えてきた。こういう女たちと大量のパート等の女たちを分断してゆく物差しが、資本にとっての「能力」であろう。この線引きラインとなるものが、政府の男女平等法だ。

女は女として

あるがままに生きたい

私たちは、昇ってゆくことを是として教育された。中卒より高卒、高卒より大卒。そして、大学で管理者・専門職養成の教育を受ける。

「こんな生き方はまっぴらだ!」と、私の中の女が叫ぶ。月経や子宮みがハンディになるような、女として、あるがままに生きてゆくことがハンディになるような、女と男をはかりにかけるような生き方、そして、それを強いる社会な

んで許せない!

女は女として生きたい! 共に食い、共に生きる道を歩みたい! 私たちは、女が女としてあるがままに生きる原点に立って、大学生として、政府と資本の「保護を捨てる」という攻撃と闘う。一方で、パート等不安定雇用を拡大しつつ「能力があれば引きあげる」とささやく資本の姿勢に怒りをぶつける。

私たちは、一九八〇年二月十三日、五十名の結集で結成集会を開き、今、労基法改悪阻止・男女平等法への道を開くという、男女平等問題専門家会議解散の要求をもち、労働省に抗議しているところである。生まれたばかりだ。

生きとし生ける女たち、男たち、黒雲を吹き払い、女の解放を目指して、共に闘おう!

あなたとの出会いに期待して、私たちは、労基法改悪阻止まで闘うぞ!!

有効な男女雇用平等法を成立させる会

本会は、一九七九年九月三十日名古屋市内で行なわれた「労働基準法改悪に反対し、わたしたちの男女雇用平等法をつくる愛知県集会」の中で、私たち女自身の手で、自分たちにとって有効な男女雇用平等法をつくるために、発足させることを決議した結果、生まれたものです。

前記集会は、愛知県において、男女雇用平等法と労基法改悪に反対して、さまざまな階層の婦人が意見交換する集まりとして、開かれました。

一九七八年十一月二十日に労基法研究会報告が発表された後、労基法改悪阻止については、労働組合をはじめ、さまざまな婦人グループが機敏に動きはじめたのに対して、平等法については、真っ向から反対もしくは沈黙を保っている団体が多い中で、一九七九年一月二十日「わたしたちの男女雇用平等法をつくる会」主催の大集会在東京で行なわれました。

そして、この動きに触発され、愛知県では、12号のグループ紹介欄でも取り上げられた「国際婦人年あいちの会」の中の一分科会として、//つくる会グループ//が発足しました。

その後、共産党が法案を発表し、「つくる会案」・「社会党案」と、三案が私たちの前に提示され、他党も法案を発表する構えでいました。そんな中で私たちの得た結論は、「あれかこれかの選択をしても、平等法をつくらせていく大きな運動にならない。婦人が分裂していくだけである。今、重要なことは、婦人が連帯して真に有効な雇用平等法をつくり、そして、それを活用していくことのできる運動体をつくることである」——ということでした。

この主張を基に「あいちの会」が、愛知県の中で婦人問題をとりあげている主要な他の婦人グループに呼びかけ企画したものが、この集会でありました。この問題に

対して賛同できるグループが、日常の運動の枠を超えて連帯して行った最初の集会であり、そこで誕生したのが、「有効な男女雇用平等法を成立させる会」です。

男女雇用平等法の有効性

私たちがなぜ、男女雇用平等法が今必要だと考えたのか？

それは、憲法で男女平等がうたわれていながら、労働における性差別を禁止する法律は、労基法四条(男女同一労働同一賃金の規定)だけで、雇用の場におけるさまざまな差別に歯止めをかけるような根拠法がないからです。長い年月をかけた裁判闘争か(それも必ず勝訴するとは限らない)、黙って我慢するかしかない状況の中で、男女雇用平等法(もちろん私たちの主張の入った)があれば、すぐ解決できる問題も数多くあると考えたからです。

しかし、私たちは、法律を作れ

ばすぐ性差別がなくなるとか、法律が性差別をなくするための最高の手段であるなどとは考えません。性差別の現実を変えるのは、私たち女自身の主体的な運動以外にないと思います。そのための一つの手段であることを前提として、有効な法律をつくっていきたいと考えています。

母性保護規定の必要性

もちろん労基法の母性保護規定があつてこそ、女性は今働きつづけていられるのだと考えています。

母性保護のうち、残業制限・深夜業の禁止については、男女ともに制限し、そして健康で文化的な生活を営むに足る、また家庭責任を夫婦が共に負える余裕をつくりだす、労働条件の全体的な向上が、男女ともに必要です。

女性は過保護であるとヤリ玉にあげられた生理休暇についても、

今のように休みたいときに休めるような労働条件でないうちは、特に生理に有害な業務についている人や月経困難な人のために是非必要なものであると考えています。

今までの活動内容

幅広い女性の参加を得るため、当面、月一回学習会を行ないながら、並行して会の運営方法・方針などを話し合っていくという、ゆるやかな会として現在に至っています。

今まで、下記のとおり五回の会合を重ね、事務局員を六人置くこと、会費半年一千八百円で運営していくことが決められました。今後は、定例会のほかに活動日を設定し、運動方向を話し合っていくたいと考えています。

当面の予定として、法案提出団体との意見交流会を四月二十七日(日)に計画しており、現在準備に追われています。

今までの活動内容

第一回会合 十月二十七日

運動の方向、および組織形態について

第二回会合 十一月二十日

労基法研究会報告について
報告の内容とそれが出された背景、その後の影響について

第三回会合 十二月十四日

雇用平等法各案の学習
社会党案・民社党案・共産党案・つくる会案

第四回会合 一月二十五日

差別の定義、禁止の対象
パート1
募集、採用、労働条件(賃金)

第五回会合 二月二十二日

差別の定義、禁止の対象
パート2
労働条件(昇進)・仕事内容

あごら読書室

花もつ女

ジュディ・シカゴ著
小池一子訳
バルコ出版

アメリカのフェミニズム・アーティスト、ジュディ・シカゴの自伝。幼い頃から絵画に興味をもち、生まれ備わった才能と努力によって、着々とアーティストとしての地位を固めていく。しかし、人間の性の絶ゆなき追求の世界であるはずの芸術においても、そこにあるのは男性の手によって造られた表現であり、価値ではないことにやがてジュディは気づく。

自分が本当に表現したいものは何か。身につけた男性芸術の手法との相克、自分の作品に対する世間や仲間からの拒絶への恐れ。確かに彼女はアーティストとしての道を歩んでいるのだが、一人の女として真の自己表現、解放に向かうときに語られる言葉には、平凡な読者であ

る私と彼女との間に隔たりは感じられない。また、さまざまな困難を伴いながらも、指導的役割は果たし、若い女性たちとフェミニズム・アートを造り上げていく過程は、教えられるものが多い。

この本にはジュディの作品、女性たちが造ったウーマンハウス、ジュディによって初めてファイルされた女性の手による芸術作品も収録されていて、楽しませてくれる。(宗久)

(A5判 二五三ページ 一七〇〇円)

自由

それは私自身

——評伝・伊藤野枝

井手文子著
筑摩書房刊

本文に入る前のページで、黒い豊かな髪をゆわえ、人を射るような大きな眼で、遠くを凝視している野枝の写真と出くわす。とても美しい人だ。

平塚らいてうの女権宣言で始まった青

鞆社が良家の子女らの集まりであったなかで、野枝だけが特異な存在だったのは、「生まれ育ち」だけの理由ではなく、「生きる姿勢」が異なっていた、との観点に立つて論を進めている。青鞆そのものがセンセーショナルな扱いを受けていた時代に、野枝は浮かれることなく、真の解放とは「小さな自己完成……個人の自我だけではつまらない大きな社会の壁」を自覚することから始まると言い切り、そのとおりに生きた。二十歳で全盛期を過ぎた「青鞆」を受けついで情熱の大半はそこからくる。

わずか二十八歳という炎のような短い生のなかで三度の結婚をし、七人の子どもを産んだその貪欲な生命力。同伴者大杉栄をして言わしめた「実感の輝き」とは、野枝のすべてを言いつくした言葉であるう。だれよりも野枝は個の自由、エロスの解放ということを体で知っていた人なのだと思う。あの時代の同性たちは

野枝に手厳しかったのは、彼女の先駆性を受け止めるゆとりがなかったからだ。

だが今、時代を超えて野枝と向き合える女性が増えている。女性解放運動が自我の確立とともに社会へと視座を定めるとき、私たちは内なる野枝の思想性と出会える。そして「吹けよ 荒れよ 風よ 嵐よ」とうたい、時代を足早に駆けていった野枝の熱い息遣いにも――。アンチ野枝派にも一読をお勧めしたい、青鞥研究者の著者ならではの野枝評伝。(統)

(B6判 二一八ページ 八〇〇円)

シリーズ・いまを生きるΛ2V

女・うたう・かたる

ユック社

ある詩人が「ほんとのことを言ったらば世界は凍ってしまうだろう」と書いていたが、女たちはもうほんとのことを言つて、凍るべき世界を引き受けてしまったほうが、かえってすがすがしい人生を送れるのでは、とこの頃つくづく思う。そういう意味で、この「女・うたう・かたる」という雑誌は、女たちに語る場の

提供という貴重な場を作ったと言える。

だが、まえがきでΛ前号『女・31歳』にバラバラと目を通したある男性が、「これは単なるおしゃべりにすぎない」という感想を述べました。そのことばの背景には、自分は「知識の伝達」や「アカデミックな部分」にかかわっているのだという暗黙な自信があったように受けとれました。つまり、女たちの生の声は、単なるおしゃべりでかたづけられてきましたし、いまでもかたづけられているのだと思います……思いを口にすることは、きちんと論理化されていないと批判されるのではないかといった危惧が女自身の中にありましたVと述べているとおり、今号は男たちの女のおしゃべり批判を逆手にとって、女がしゃべるといふことはどういうことなのかを見せてくれた。

そしてこの場の提供者みずからの思いとして、Λでも、思いを口にするとかから始めなければ、というよりも、そうしてかたり始めると、同じように思っている他人が多いことに気付いたり、通じあいの糸口が見つかっていくのではないでしょう。それはやがて、まるごとの人間

としてのかかわりあいへと転化していくのだと思います。そうした女たちの思いやかわりあい、既成の文化の質を変えていくことになるだろうことを念願してやみませんVと決意し、雑誌の方向性を整理して決めているのは立派。(瑛)

(A5判 一七六ページ 八五〇円)

わが道 こころの出会い

藤田たき著
ドメス出版

婦人少年局局長・津田塾大学長・メキシコ会議の日本政府代表団長として知られる筆者の、少女時代からの自叙伝である。

気負いのない淡々とした筆致の中に、婦人問題にいつしか傾斜していった心の軌跡が語られ、懸命に生きた一人の英文学者、そして婦人運動家の姿が浮かび上がる。男女同権の思いは、米国留学時代にその基礎が築かれたこと、婦選獲得同盟以来の参政権運動とかかわり、婦人少年局長時代のエピソードなど、現代女性史の資料としても興がつかない。(S)

(四六判 二三九ページ 一三〇〇円)

日本語と女

寿岳章子著
岩波書店

言語が、人類史に登場したのはいつ頃か。原始時代にさかのぼるのだろうか、それは、さまざまな文明や文化を編み出す原動力のひとつになったのはいうまでもない。

この書は、上下関係や男女差が実に明確で複雑な日本語が、女性自身の思想や生活をいかに束縛してきたか、否、束縛しているかをみごとに表出している。古代の文学作品や狂言から、また現代の歌謡曲の歌詞から、そして、日常生活・会話等々、すべての面で、女は「女ことば」で縛られてきているのをしみじみ考えさせられる。「女のくせに」「女らしくない」などの言葉に、ほとんどの女性は苦しめられた経験をもっているのではないか？

東京の女子中学生が「ボク」という言葉を使う現象があるという。もはや「わたし」では、男の子と一対一で対等のつきあいができないというわけらしい。と

ても興味深く、おもしろい反面、重大な問題を含んでいるような気がする。のびやかに自由に生きるのに、言語がひとつのキーポイントになっているのを強く感じさせられた例である。

男たちが皆々と築いてきたこの社会と言語が、いかに密接なつながりを持ち、性差別を強いてきたかがよくわかる。

平易なタッチで読みやすく、読者ひとりひとりの課題として、日常の言語生活のなから、女性差別をとらえ直す目安のひとつになるのでは？

(新書判 二二七ページ 三二〇円)

(慶)

女のことば男のことば

井出祥子 著
日本経済通信社

通常の「ことば」の研究書とは異なり、この本はむしろ、社会言語学者の手による社会評論といったほうが当たっているかも知れない。

「この世の中の男と女の生き方や社会的役割と、ことばの関係がひじょうに密接である」という認識を持つ井出氏の説く

ところは「男と女とを問わず、人間が『ひとりの自由な人間』として生きよう」とすれば、個性の発揮を妨げることばの規範から、自分を解きほぐすことが必要である」ということである。

社会一般やマスコミが女について語るとき、いかに偏見の上のことばが選択されているか、と同時に、女性自身もまた、何と社会の脇役としての立場を心得て話していることか。ここに示される豊富なデータを前に、あらためて驚かざるを得ない。

封建的風潮を色濃く反映しているアメリカ南部の言葉と日本語が酷似しているという比較文化論的考証は、示唆に富むものだし、一九七〇年代のアメリカにおけるウーマン・リブ運動に呼応して起こったことばによる社会構造の検証運動についての記述も、著者自らの身近な実例がていねいに紹介されていて興味深い。

これは他の場所での書評の折にも書いたことだが、どうしても腑におちないことがある。それは、本文中で井出氏が、氏の伴員であられる方のことを自ら「私の主人」と表現していることである。こ

の本の論旨によれば、「話し、書く人のことばの選択は、その人の物事に対する認識を表わす」ということになり、その例として、ていねいにも「自分の母親を表現するとき、『母』『おふくろ』『おかあさま』(中略)『ママ』などいろいろな表現が可能であるが、この中のどれを使うかによって、自分が母親に対して持つ認識が表れる」という解説まで付けている。大人になって選びとった関係の中で用いられる伴侶への呼称は、言うなれば、最もその人の認識にかかわるものではないのであろうか。何の説明もないのがふしぎで仕方がない。

「主人」と言うことにためらいを感じつつも、公の場ではそう呼ぶほかに適当な言葉がないという悩みは、私の知る限りでも多くの女性を持つところである。

「私の夫」と言うたびに、周囲の空気のささくれだつのを幾度も体験している私としては、井出氏に、一項を設けてこの問題を論じてもらいたかった。

(谷内真理子)

(B6判 二四八ページ 九八〇円)

一九七九年現在

女性問題研究会

この雑誌は、埼玉大学教育学部助教授安川寿之輔氏を中心とするこの研究会の機関誌第六号である。

女性問題研究会およびこの雑誌の母体は、安川氏の前任地の宮城教育大学で一九六九年に生まれた女性論ゼミである。

これは学園闘争の中、大学改革の一環として開設されたゼミだが、単位認定を伴う女性論ゼミとしては、国立大学においては最初の試みといえるであろう。そして一九七七年、安川氏の埼玉大への転勤とともに、研究会事務局も埼玉へ移り、メンバーも、宮教大OB、埼玉大の学生、教師・主婦など、多彩な顔ぶれになっている。

さて「一九七九年現在」は研究会報告として、『水田珠枝「女性解放思想史」を読む』と題し、この著作の前半五章(ルソー、バーク、ウルストンクラフト、ゴドウィン)を各レポーターが報告してい

る。その他、労基研報告に対する意見、安川氏の「女性論入門」、シーラ・ローバサムの論文およびロコンタイの自伝の翻訳等々、三百ページのボリュームの、なかなか中身の濃い雑誌である。

研究会の例会は毎月第三土曜日二時―五時、日比谷図書館内の婦人情報センタ―で行なっている。八〇年度は、前記「女性解放思想史」の六章以降を読書会の形式で行なう予定である。参加希望者、および「一九七九年現在」希望の方は、〇四八四―六二―九三三九 安川、またはあごら事務局 石川までご連絡を。(M)(A4判 三〇〇ページ 一二〇〇円)

お産の学校

お産の学校編集委員会編
B O C 出版部

あとがきに書いてあるように、荒削りで、「拙速」な本の危険性を指摘されつつも、一気に私たちを引き込んでゆく、この本の力強さはどこからくるのだろうか？

産む性としての女を意識したときからわれわれはみごもることに、秘かな期待

と関心を寄せているにちがいない。『女と生まれたからには、一度は産んでみるべきよ』という友人の言葉に「子どもがでなければ何かが変わる」もう少しましな足取りをたどれるかもしれない」と、生まれる前から子どもに己を預け、主体性を放棄しようとする自分の姿に愕然とする。

『誰かに産ませてもらうのではなく、自分がお産にしっかりとむかいたい、自分で納得のいくお産をしたい……』という思いで「産婆の学校」にかかわった人たち。この本を通して、こういうお産を選んだ自分たちの生き方を伝えたいと、熱く訴えかけてくる。お産の仕組み、詳細に紹介してある呼吸法や体操、産後の育児、六十四人の体験談等、いきまないまでも自分までがヒーローしながら本を読んでいるような気がして、次にぜひ私も三森さんの所へ……と、固く心を決めている。

やはり、自分の生き方と無縁なところでは語れない本なのだと思う。

身びいきではなく、一人でも多くの人に読んでほしい。

(Y・K)

(B6判 四四四ページ 一五〇〇円)

豊後おんな土工

古庄ゆき子著
ドメス出版

大正十四年ごろの大分県出稼者の数は二万五千四百八十人で、全国で八位を占めている。九州地方では鹿児島県の三万二千四百七十七人に次ぐ多数の出稼者を出している。大分県南海部郡は製糸・紡績女工をトップとして、炭坑・土木・トンネルの道坑掘り、いわゆるこの本のテーマでもある「豊後土工」を出している。

特に合計実数二万五千四百八十としてみた場合、工・鉱業・炭坑で働く男子土工は四六・五七％に対し、女土工六六・六七％でその占める割合は男土工よりもはるかに多い。これらの人々は夫婦で、親子で年老いた親たちを故郷に残して、納屋や飯場、寄宿舎といった労務管理、生活管理までも兼ねた職に甘んじなければならなかった。

大正八年秋、初めてILO結成第一回国際会議の代表者として政府から指名され、女子では渋沢栄一の姪、田中孝子、

また友愛会最初の婦人理事に東京モスリンの活動家山内みなが選ばれた。しかし労働者の猛反対に会い、政府きも入りの山内みなや賀川豊彦ら他の代表たちも、続々辞退した。折しも、「二十世紀をはいかいする怪物」という共産党宣言にみられる主義主張が、眠れる大分労働者の間にしのび込んでいく状況がつぶさに描かれている。本書はこの点において歴史上貴重な資料の一つであろう。

それは労働者の意識のめざめ、婦人の活動の自由となつて現れたのである。教員組合の活動、炭坑労働者等、現業労働者と事務職員が手をつなぎ、労働争議に、また大分農民の蜂起は米騒動と発展していく。なかでも婦選運動が成功し、婦人が一票を投ずることについて著者は、「ただ婦人が自己の意志を有せずしてその夫や兄弟によつて左右されるというような批難もあるが、それは実に心にある婦人のなす処ではなく、ただ婦人という独自の立場において確信のもとに行動するのみである。他によつて絶対なる自己の自由を阻止するが如きは如何なる場合、如何なる時代においてもただそれだけの

価値しかない婦人にすぎない」と、厳しく批判している。また当時の遊廓や紡績工場、労働者の運動や生活をSはあちゃん、Aはあちゃんの話を通して読みとることができて、思わず手に力が入る。

資本主義発達の過程で、いかに労働者が闘ってきたかが刻明に記されている隠れた労働婦人運動史としてすばらしいもの。

(B5判 一九〇ページ 一二〇〇円)

東北のおなごたち

——境北巡礼者の幻想——

一条ふみ著
ドメス出版

厳しい自然条件と貧しい生活の中で、真摯に、かつたくましく生きてきた東北のおなごたちがいた。自らも東北(岩手県)出身の筆者が、独自の親称で呼ぶ老婆たちの語りをとおして、東北の女たちがいかに生きてきたのかをめぐりに描ききっている。強烈な方言に、初めは言葉の意味さえつかめず、とまどったが、読み進むうちに、まさにこの「東北弁」と言われる方言こそが、彼女たちの苦しみ

や悲しみをそのまま表わすことができるのだ、ということがわかってきた。

北上川の冷たさと春風ならぬ北風にあおられて、いつまでも青々としている稲を見て涙ぐんだたまこばちゃん、食べるために身を売らなければならなかった佐奈子たち、夫は北洋に出かけ、残された子どもたちとの毎日の生活のため血を流す思いで働くおしさん、子産みの手助けというより、女たちの心のよりどころだった子なせ婆さまたち……、彼女たちの苦痛を身内の不幸のごとく筆者は描く。逆境の中でも、それぞれ必死で働き、人間的なあたたかさを失わずに生きてきたおなごたちである。

時代は変わり、東北の女たちをめぐる状況も変わった。若い女たちは「財産」で夫を選び、村は機械文明に冒され、農耕地は荒野になっていく。そんな変化を目前にして、ふるさとの人間と自然に深い愛情を注いできた筆者は胸を熱くする。

逆境の中で耐えることが美德であったはずなのに。女たちが、女なるがゆえの苦痛をもちや背負わなくてもよくなったとき、はじめて自主自立が可能になる。

そして、それは、自然への愛情、人間への愛情を持ち続けることと、けっして相入れないものではないのである。(洋)
(A5判 二二〇ページ 一三〇〇円)

母親たちの自分史

わいふ編集部編
青娥書房刊

考える「主張、思いと願ひ」随筆、話し合う「座談会」などに分けて、雑誌『わいふ』から記事をまとめた一本である。ごった煮のような、そこが魅力の『わいふ』の記事も、こうして単行本にされると、アパートからマンションに引っ越したようなとまどいを感じるのは、あの手づくりの味のする雑誌になじみすぎたからだろうか。しかし、「母さん地獄へ行け」報道に思ひ(鈴木由美子)など、視点の鋭さはさすがで、発言する主婦の層の厚みを改めて感じる。ただ、惜しまれるのは、関西時代の作品がないこと。当時の珠玉の文章が今も心に残るだけに、残念。

(B6判 二〇一ページ 九八〇円)

主婦が歩きだすとき

高橋ますみ著

BOC出版部

職場の三十歳定年撤廃闘争のさなか、夫の転勤のため心ならずも退職し専業主婦になった高橋さんは、幼児と姑の世話をしながら各地を転々とする中で、隔離された主婦の孤独感にうちひしがれていたとき、『あごろ』に出会い、投稿することによって光を見い出した。名古屋に戻ると、同じ悩みをもつ仲間との連帯を求めて八あごろ東海Vを呼びかけ、今日まで着実に歩んできた。

この本は、今まで彼女が『あごろ』や新聞に発表した文をまとめたものだが、一冊になって読んでみると、そのまま彼女が求め続けた『脱主婦』の歴史となっている。

婦人運動にかかわるようになった直接のきっかけは、『あごろ』であったが、それ以前、意識としてのきっかけは姑との同居であったという彼女は、昔気質で病身の姑を十年來お世話している。どれ

ほどの辛苦をなめてきたことだろう。しかし彼女が、それを姑個人の問題としてぐちることなく、婦人問題としてとらえたのだ。「私も良妻賢母のままでいたら、将来彼女と同じにならないという保証はないと思うと、たとえ一時的には非難されても良妻賢母の看板はおろしまししょうと思ひ切れた」——こうして姑に対するエネルギーを、社会に向けるエネルギーに変えたのである。みごとというほかはない。

幼児と姑を抱える身での一か月のケンブリッジ留学や中国視察団参加を決行する実行力。ケンブリッジでは主婦のわくをはずして人間として生きる充実感が、中国では外人旅行者としての規制の中で最大限精力的に追った庶民の生活が、老人と女性が尊重されていることへの羨望とともに、生き生きと描かれている。

控えめな語り口の中に、ものの本質をみる確かで鋭い目が光る。卓抜な行動力、相手への思いやり、本音を語る勇氣に感動を覚えすにはいられない。悶々としてゐる主婦に、確かな勇氣と光を与える本である。多くの女性と同時に、男性に読

んでほしい本でもある。

(B6判 三五六ページ 一〇〇〇円)

性の署名

—問い直される男と女の意味—

J・マナー、P・タッカー著

朝山新一・春江・耿吉訳
人文書院

人間の性分化に関する現代科学の総合的な水準を平易に解説した好著。

まず、人間の性には遺伝学的に峻別された二つの道があるという従来の単純な考え方を訂正してくれる。半陰陽者、異性装者、変性者、同性愛者などが男女どちらかの性に不安なく適応できるように支援するかたわらで、科学者たちが明らかにしてきた事実はこうである。——一人一人が男性あるいは女性のどちらかに分化する潜在的可能性をもつ道が一本あるだけだ。男性の分化のためには各段階ごとの関門(臨界期)でホルモンなど「何か別のもの」を必要とするが、女性の分化には何も必要でない。XY染色体を持つていても「別のもの」が機能しなければ

ば、個体は女性化の方向をそのまま進んでしまう。関門には通過した後もある期間かかわって引き返せるものがあるが、そうでないものもある——と、出生前期から青年期まで発達段階ごとに説明している。

また、生物学上の「性」にはセックス、歴史的・文化的に形成された「性」にはジェンダーという語をあてて、「性自認」(自分が男であるか女であるかの認識)の重要性を強調している。性自認こそは人間のアイデンティティの支柱であり、愛や憎しみ、仕事や遊び、他の人々とのあらゆる人間関係の中に必ず存在するという。この関門は生後十五か月から言葉を覚え始める時期に通過し、引き返しは不可能である。医学は性自認に合わせて人体構造やホルモンの比率を変更することはできても、その逆は成功した例がないとも。

とはいえ、本書の基本的な姿勢は、男性は妊娠させ、女性には月経があり、妊娠して授乳するという必要最小限の性差以外は、文化の歴史的所産であり、そのステレオタイプは緩和されるべきである

と述べるにある。むしろ、その人固有の「男らしい」あるいは「女らしい」性の存在様式があることを肯定した本なのである。(和)

(四六判 三一〇ページ 一五〇〇円)

テレビドラマの女性学

村松泰子著
創拓社

「おはなはん」に始まる朝の連続テレビ小説、視聴率の高かったホームドラマやドラマティックドラマ(メロドラマ、一代記、半生記、根性もの、社会派ドラマなど)に描かれた女性たちに焦点をあて、それを視聴者である女性にとつての意味という視点で分析したのが本書である。NHK総合放送文化研究所に働く筆者が女性の視点でさまざまなデータを駆使して、分析しており、読みごたえはある。

家庭以外に自己実現の場を持たず、家庭志向の強い女性ほど、数多くの現代ドラマを見、かつそれを自分に結びつけて見ている(「あとがき」)との指摘など、女性視聴者の心理・意識にふれた部分が

割愛されたのは残念である。(知)

(B 6判 二二八ページ 九八〇円)

ジュネーブ日記

高橋展子著
日本労働協会刊

ILO事務局長補二年間の随想集。レマン湖のほとりの職場、湖の彼方にモンブランを望むマンション暮らしと聞けば胸がおどるが、「高級国際公務員」としての日々は気骨の折れることも多かったろう。が、冷静で客観的な筆致には、苦労話も成功話もない。全職員が個室を持ち、課長や局長の顔色などうかがわずに紙吹雪のような横文字の文書でコミュニケーションする国際機構の実態が日本の官僚システムと対比しながら的確に語られる。あいさつなしの仕事始め、仕事の根回しともなるレセプション、一般職にとどまり決して専門職への昇格を望まない完璧なプロの秘書などのエピソードの中に、巨大な機構とともに筆者の知性と意志にあふれた姿が生き生きと浮かぶ。(R)

(B 6判 三一ページ 九八〇円)

あごらのあごら

言いたいことは何でも言おう。
感想、反論、情報、思ったこと
を率直に言う読者の広場です。

21号

毎日、家事・育児に追われている私にとって『あごら』21号の内容は、私自身はどうなんだろうと考えさせられた点が多いものでした。自分では母子べつたりはよくないと思いつつ、子ども中心の生活を毎日毎日くり返し、これではいけないと思いかしように思いたってみたところで、いつも子どもがネックになっ

てしまい、始める前からあきらめているのが現状です。こんな毎日を送っている私に『あごら』21号は、考えるきっかけを作ってくれたと喜んでいきます。

女性にとって子どもとは、離れがたいものであり、いつも心を悩ますものであるため、今後もうこういう企画が継続的に続けられることを望んでいます。

『あごら』が、この先ずっと、普通の家庭にいる主婦も、気

あごらのあごらのあごらのあごらのあごらのあ

軽に手にとって読めるものであつてほしい、と願っています。
* (東京・安里真知子)

*

『あごら』21号は、とても画期的なものだったのですね。暗中模索のなかから生まれたものだったのですね。

編集後記を読んで、メンバーが回を重ねながら、一生懸命、ひとつの作品に仕上げていった21号をしみじみ感じました。

カットなどかわいくて、これまででない『あごら』をみたり、こういうものも時にはあるとホッとするのは事実です。

そろそろ、△あごらVも運動体としての基盤固めに入ったのでしょうか。ひとつの姿勢をはっきりと打ち出して動いていくことも、これからは

とても大切なことでしょう。

(千葉・太田 道子)

*

一号一号りっぱになり、感嘆するとともに、主婦にはすこし縁遠くなってきた『あごら』。21号は、久しぶりにずっと昔の『あごら』にもどったようではとしました。カットなどにも、昔の『あごら』を思い出しました。特に巻頭の伊藤雅子さんの論文には、いつもながら勇気づけられました。主婦というのは弱いもので、「母原病」などということばを聞くと、すべて自分に責任があるような気持ちになり、いっそそう神経質になつたりするのです。そんなとき、「子どもが生きがい」というのと、「子どもだけが生きがい」であるのとは、あきらかにちがう、などと、伊藤さん

20号があんまり迫力があつたので、それに比べると、ちょっと後退したような印象を受けました。母子関係論が、ちまたに氾濫しているなかで、あえて『あごら』が問うとしたら、巻頭言にあるように、子の視座から母を見、「女」がつくられていく過程を自分にひきつけて考えていくことではないでしょうか。表題を「自己形成史における母」として、そこにしほりこんでいけば、もっと迫力のあるものになったのではないかという気がします。

その意味では、手記にいちばん共感しました。ただし、どれも短く、一面的に終わ

まず巻頭言を読み、とても期待して読んだだけに失望しました。『あごら』らしい堀り下げが足りなかった気がします。四本の論文は、それぞれ違った視点からものを言っていて、そういう意味では、どれもおもしろいのですが、しろうとの人たちの手記の行間に光る問題―自分と母―をもっと深く追求するものがなかったのが惜しまれます。自分の胸に問い返して、何かの答えが返ってくるような、そういう論文が一本でもあれば、十編の手記も生きてきたのではないでしょうか。

山中康裕氏の論文がよくな

いとカウンセラーの友人がカリカリしているので、二度三度、読み返してみました。私自身は、友人が怒るほど悪いとは思っていませんでしたが、やはり男の人が書いたものだという思いは、読み返すほど深くなりました。「三歳まで実の母が〃一貫して〃育てることが望ましい」とは、重いことばだと思います。論文の表面上のことばには、人間尊重がうたわれていますが、あえて「実の」母以外の、子育てを信じられないとは、底深い人間不信があるような感じもします。子育てもしたい、仕事もしたい。この両立が〃あたりまえ〃のことになる日を祈って働き続けるわたしの痛みを、山中先生はほんとうにご存じなのでしょうか。そういう背景が理解され

21号の記念講演を読んでいるうちに、私なりに、かなり重要だと思われる部分に疑問がわきましたので、とりあえず『あごら』編集部を通じて、水田さんに一筆することにいたしました。

私かどうも理解しがたい、納得できないと思う点は、戦後革新運動の流れと女性解放運動というところで、水田さんは「女性解放とは、現実には女性がいろいろな点で、差別されているという認識がまずあって、その差別の状況を変えようという要求だと思えます」——と定義したうえでさ

らに「差別の問題を、生物学的な性の差異をベースに見る」ことの重要性を主張しています。

私の意見は、結論的に言ってしまえば、女性解放とは、「本質的には、家族制度からの女性抑圧の解放」であって、「女性差別の解消を求める闘い」は決して女性解放の闘いの本質ではない。本質的な解放をもちとるうえでの改良的課題に過ぎない——という点につきると思います。

私は全通労働運動を職場活動家として担っているのですが、私どもの労働運動の成立する場面は、いうまでもなく「企業の論理」が成立する場所として、労・資の関係を主軸としています。労・資関係の中心軸は、マルクスのいう「死んだ労働Ⅱ資本が、生き

た労働は労働力を資本に吸収
 合体して剰余価値を生産す
 る」いわゆる生産過程の原理
 として、資本が、生きた労働
 力を「消費」する絶対支配の
 原理が貫かれていなければな
 りません。すなわち階級対立
 とその止揚を原理的な出发点
 としています。

そのことのなかに、男性労働者の間にも、支配者の賃金原理Ⅱ競争原理として、学歴給・職務給・階級給・年功序列型賃金等、表面的にはどれほど合理的に見えようと、その内実は今全く不合理な「差別賃金」制度があるわけです。特に職場における、年少者、および「女性に対する賃金を中心とした差別」は、後に述べる「家庭の論理」と結びついて、特殊に「大きな差別問題」として存在していて、そ

らした意味では、労働運動内部に「特殊な闘い」として位置づけられ、闘われなければならないのではないかと私は考えております。

しかだからといって、資本の求める「労働力の原理」には男性労働者であるか、女性労働者であるか、年少労働者であるかは、本質的には差異はなく、「剰余価値の生産者」として意義があるのであって、「企業の論理」の働く

場面での「女性差別解消の闘い」は、それだけでは直接的に「女性解放の闘い」とは言い得ないのではないかと。したがって「企業論理」の働く場面での解放の論理は、男女の差異のない「労働者解放の闘い」でしょうかあり得ない、と考えております。

私どもが社会と呼ぶ単位の

なことで、今日もっとも大きな存在として「企業」があり、個人分散しているようにとも、人間社会に普遍的な存在として、「家庭」があります。「家庭の論理」の中心はいうまでもなく、男と女の関係が中心であって、ときとしては家庭は「親と子」を基軸としたタテ系列の社会にも見えますが、原理としては間違いなく男と女の「関係原理」が中心だと思えます。

男と女の関係原理とは、実は「性活動」をめぐる問題であると思います。エンゲルスや、ベーベルによれば、その起源は、私有財産制度とともに発生して、その相続制度を起源とすることとなっています。私有財産を所有する「男性の子ども」を産み、育てること」が女性の「性活動」の目

性の「性活動管理」があるように思えてなりません。

私有財産制の相続制度と、

資本主義に見合った、労働力
育成の場としての「家庭の論

「理」は、女性の「性活動」を「生殖を目的とした産む性」だけを問題として、そこには

直接的には産む性を対象とはしない「恋愛」は基本的原理としてはタブーとしていたと思います。

女性解放の原理は、一家庭の論理≡男性支配の論理」からの解放として、本質的に位置づけられるべきではないでしょうか？ どうもそのあたりが、私の理解不足なのか、

『あごろ』21号を読んで、混乱していると感じられるのです
が、いかがでしょうか？
「企業の論理」のなかでの、
『女性管理者』の登場などは

まことに簡単なもの言いですが、「実践と組織」の問題がもう少し提起されていれば……と考える次第です。

（東京・岡部 通弘）

あこら
家庭という閉鎖的なワケの
なかで、専業主婦として生き

る人生はなんと中身が薄く、
空疎な思いでいっぱいの日々
であろう。人生を生ききれぬ

まゝ、不完全燃焼の生を終えたくはない。人生を自らのものとして生きてみたい。結婚生活二十四年にわたる長い長

い苦しみに終止符を打とうと決意し、家庭を捨てて上京したのは昨年の夏であった。

あれから七か月、今、私はは
つらつと息づいている自らの
生命力を感じ、生きているの

175

現実の男とは別に、観念としての「男らしさ」、幻想が私のなかにはあったようだ。また、彼は彼で柔軟で優しい心持の持ち主でありながら、やはり、男としての歴史性からは自由ではなかった。それにより乱し」という形で反乱を起し始めたとき、私は「こころ乱し」という形で反乱を起こしていた。思いはとも言葉にならなかった。

セックス・妊娠・中絶。男との暮らしては、いやがうえにも、自らの性と向かいあわざるを得ない。心はいつも乱れ、揺れ動いていたにもかかわらず、私は自分のとり乱しざまを、人間としての弱さとしか取れなかったのだ。だから、中絶したときも、心の痛みを押え込もうとしたし、言葉で納得させようとした。

また、ついちょっと前までの私は、自分の痛さばかりにエネルギーを奪われて、他の境遇の違う女たちの痛さが見えなかった。やっと一つの山を越えた今、他の女たちの痛みが見えてきているように思う。

女という視点を持つことで
見えてきた人びと、そして世
界。それらと大切にかかわり

「女の生き方、人間の解放について、考えあうひろば」、それが△あごろVだという。

(東京・F・I)

人それぞれの個性が違うように、女の生き方^カもまた、それぞれに違った生き方をしてるのだろうが、私にとつての生き方は、この矛盾だらけの資本主義体制のなかで一人の女、人間として、自立し自由を求める運動を進めていくことにほかならない。

20号、21号ともに女性解放運動に対する論文が多く記載されていたが、とてもむずかしい問題だと思う。

学校では男女平等の基盤のうえに授業は進められ、少しずつではあるが、多くの職場に女性が進出してきている。にもかかわらず、明治初期、福田英子が初めて婦人解放運動を広めて百年あまり、いったいどれだけ女の地位が向上しているといえるのだろうか。

・ 学校で、職場で、男女平等・女性解放が成り立っても、生活の基盤となる家庭・家族のなかで解放されない限り、真に女性解放された状態とはいえないと考える。家庭のなかで家族の一員である自分の

新聞 切抜帖

1979年9月1日から

1980年2月29日まで

法・制度

「愛のコリーダ」裁判無罪

十九日、東京地裁は大島・竹村両被告に「現在の社会通念上わいせつに該当せず」と無罪判決。(10・19朝日)

妻殺しに実刑判決

外出がちの妻刺殺の夫(四二)に、二十二日大阪高裁は一審を覆し「子らの母を失わせた罪重大」と実刑判決。(10・22読売)

雇用平等の関心高まる

二十一日から始まった婦人労働旬間のテーマは「職場における男女平等をすすめる」。各政党、民間団体は相次いで平等法案を発表。国際

世論も高まり、経営者側もようやく関心を。

(10・25日経)

ひいた主婦猶予刑に

近所付き合いのこじれから隣の主婦にけがをさせた主婦(四四)に東京高裁は「心神こう弱状態」理由に減刑判決。(10・30読売)

相続改正しても税は据え置き

遺産相続の際の配偶者相続分が二分の一に引き上げられても、税制上の改正はなく、非課税限度は現行通りと大蔵省発表。(11・11読売)

女一人で提訴

蒸発した夫の借金返済のため無理やり連帯保証人にさせられた妻(四九)が、サラ金業者を相手どって愛知中村簡裁へ提訴。一人法廷に立ち勝訴へ。(11・17中日)

奉仕活動引率者、刑事責任

五十一年、津市の子供会児童事故死で、引率の女性(三八)が過失致死罪に問われていた事件に、六日、津簡裁は罰金五万円の有罪判決。(12・6中日・朝日)

被告は判決を不服とし控訴。(12・19朝日)

「主婦の顔」をめぐる裁判

交通事故で顔に傷を負った主婦(三〇)の損害賠償請求に対し、七日札幌地裁は「顔面の傷跡が家事労働に影響を及ぼすことは明らか」と判断。加害者に三百六十一万円余の支払いを命じた。(12・8朝日)

生理休暇手当請求逆転勝訴

生理休暇手当をカットされた電気計測器メーカーのOL八人の支払い請求訴訟で、東

京高裁は二十日、原告側逆転勝訴判決。「生理休暇制度の本質は女性労働者の保護が目的」と。

(12・21朝日・読売)

「ヤングレディ」敗訴

差別的コマーションナルに異議を唱えた女たちの行動を批判した週刊誌に対して、「行動を起こす女たちの会」が謝罪広告などを請求していた裁判は、二十四日、反論の全面掲載ということで和解が成立。情報のアクセス権の前進にも寄与。(12・25朝日・読売)

公営住宅に単身者も

大蔵省は建設省ほか、各方面からの強い要望にに応じて、二十六日単身者入居を認めたが老人福祉施設化を懸念。

(12・27朝日)

母子年金、増額へ

年金関係予算の復活が、二十七日正式決定。各種年金改正の中で、母子年金については新たに月一万五千円が母子加算されることに。

(12・28朝日)

相続に関する改正案決定

法制審の身分法小委が二十九日、配偶者の相続分引き上げと寄与分制度の導入を含む「民法改正要綱案」を決め、「妻の座」強化へ。一方非嫡出子相続分強化は見送り。

(1・30読売)

母親に無罪判決

せっかんを理由に傷害致死に問われていた母親(三〇)に対し、三十一日横浜地裁は「死因鑑定に疑問」として無罪判決。

(1・31朝日・読売)

浮気夫刺殺の妻に執行猶予

浮気の夫を刺し殺した妻(三二)に横浜地裁は「夫にも落度がある」として懲役三年執行猶予五年の温情判決。

(2・8朝日・毎日)

出産解雇は差別、復職へ

出産を理由にした配転を拒否し懲戒解雇された立中修子さん(三六)は、「差別的不当解雇」と横浜地裁へ提訴。八日、和解成立し子会社に復職が決定。

(2・9、20朝日)

投票権主張の訴訟

選挙人名簿の登録期間外に転居し投票審査ができなかった女性教員(三〇)が、選挙権などの行使拒否を理由として国に対する慰謝料請求訴訟を東京地裁に。

(2・14毎日)

台湾人元日本兵士の妻証言

東京地裁で審理中の台湾人元日本兵士訴訟で、戦死者の妻、許玉娥さん(五六)は十八日証人として「夫戦死で極貧に。せめて補償を」と証言。

(2・18毎日)

性差別撤廃条約、批准へ

昨年国連で採択された「差別撤廃条約」の批准に向けて外務省は国会での検討開始。婦人団体も早期批准を目指している。成城短大中村道子教授は「画期的内容。各方面での取り組みが必要」と批准の重要性を指摘。

(2・18毎日)

遺族年金引き上げへ

厚生省は、年金制度基本構想懇談会(有沢広巳会長)の報告書にこたえて、遺族年金の増額を暫定的に寡婦加算の

形で行なり案を提出。本格的な改正は将来へ持ち越し。

(2・19朝日)

差別待遇違法、公務員で初

昇格・昇給における性差別

を理由に市を相手どり損害賠償請求訴訟を起こしていた鈴鹿市職員山本和子さん(五

六)に、二十一日津地裁は原告全面勝訴判決を。

(2・21読・朝・毎)

昇格差別、年間七十万円差

社会保険診療報酬支払基金の女子職員十七人が二十七日賃金に加え昇格差別の不平等を理由に、二千二百万円の支払い請求を東京地裁に。

(2・28読売)

政治

「情報図書館」オープン

(11・10毎日)

国立婦人教育会館に、二万三千冊備えて店開き。開室は九一十七時。貸し出しも可。

(12・1朝日)

琵琶湖に洗剤流すな

滋賀県議会は、「合成洗剤

追放」条例案を可決。琵琶湖の水を守ろうと、全国に先がけて。

(10・16各紙)

国の政策決定に女性を

総理府は二十二日、各省庁に女性登用拡大のための協力要請の通達を出した。

(10・28読売)

児童扶養手当のほうがいい

障害年金の加算金のため、

十三倍も高い児童扶養手当の支給を拒否された吉田セイコさん(四〇)。加算金を辞退して改めて県に請求。障害者の加算金辞退運動の契機に。

表。委員は、石原一子、三淵嘉子氏ら十五名。

(12・27各紙)

大阪府、合成洗剤追放

「きれいな大阪湾を」と、せっけんへの切り替えや販売体制の確立を推進。

(1・12朝日)

「過酸化水素」規制、緩和

十一日の厚生省発表は、「発がん性」を指摘。しかし三十日には「製造工程での使用は可」と前言を訂正。消費者団体などからの反発は必至。

(1・12、31朝日)

初の民間女性大使誕生

政府は十四日、民間人大使に高橋展子さん(六三)の起用を決定。豊富な国際経験などがかわれて、赴任予定国はデンマーク。(1・15各紙)

婦人情報コーナー増設

神奈川県は横浜銀行の八支店内に新たに設置。

(1・23日経)

女性公務員の門戸広がる

国税専門官と皇宮護衛官の受験資格を来年度から女性にも。いずれも体力必要。体力テストは男性と同等に。

(1・29朝日)

行政サイドで差別解消を

鍛冶千鶴子さんらの強い働きかけで東京都は企業への改善勧告や訴訟支援を内容とする「差別苦情処理委員会」を設置する。

(1・30毎日)

女性税金GメンもOK

国税専門官の受験資格を来年度から女性にも、と国税庁。

(2・2読売・日経)

「家庭復権」に四十施策

政府の「家庭基盤充実構想推進連絡会議」は「三世代同居家庭」への支援、働く女性への育児休業の普及など四十項目をまとめた。

(2・9日経)

田中寿美子氏党副委員長に

社党大会で決定。政党女性副委員長は日本では初めて。「候補者の一割は女性をあて、というワクづくりをめざす」と田中さん。だが一部男性党員の反発も。

(2・11毎日・日経)

婦人の「特別休暇」廃止

妊娠障害休暇や子の看病休暇を有給として認めていた埼玉県が、「他の自治体でも大半が認めていないから」と廃止の方針。職労は激しい反発。

(2・23京都)

「国会」は婦人問題軽視

衆院予算委の集中テーマに婦人問題をとの婦人議員らの提案、あつさりハネられる。

(2・26朝日)

労働

女性の給料は男性の五六%

『54年版、婦人労働の実情』

(労働省)によると、女性労働者は二千八十三万人(前年より五十万人増)で史上最高。

このうち雇用者(自営、農業などを除く)は千二百八十万人(二十九万増)で総雇用者の三三・七%。特徴は、第三次産業就労者・中高年・既婚者の増加と高学歴化。しかし給料は、十五万二千四百二十円(男性二十七万千二百二十

円)。前年より七・六%(同六・九%)の増だが労働条件は男性に比べて、まだかなり劣悪。採用・昇進・定年、すべてにまだ根強い差別が。

(9・23各紙)

全上場企業は女子採用減

日本リクルートセンターの調査結果によると、大卒男子採用三四・二%増に対し女子は二二・七%の減。採用組には百貨店・スーパーが目立つ。

(9・30朝日)

「社員でない社員」

最近大卒女子を、仕事は正社員なみでも一年以内契約の常勤アルバイトの形で採用する傾向が。「男性とは別の専用ルールをしいて女子を使い捨てるやり方」との見解も。

(10・2読売)

職場での平等わずかに前進

労働省の指導により昨年中に差別撤廃した企業は六千三百社、定年引き上げは三百社、改善計画は三百社。平等達成にはまだ遠い。

(10・12毎日)

パートの待遇改善

パート比率の高いスーパー業界は能力に応じた賃金体系の採用、賞与・休暇の社員並み化など待遇改善へ。「サンレディ」(ユニー)、「定時社員」(ダイエー)などがその例。

(11・3読売)

専門学校、押し寄せる求人

根強い企業の大卒女子敬遠とはうらはらに、専門学校女子学生への求人は昨年より八百人増。企業側は「即戦力になる」と高く評価。

(11・13毎日)

織布工に初の職業病認定

「製織作業による頸肩腕障害のため職業病として認定、労災保険の給付をしてほしい」と請求していた、京都府の織布工、木成里枝さん(二九)に対し、十七日、丹後労基署は労災保険法による職業病と認定、労災保険給付を通知。

(12・19京都)

職場復帰、西武で特別制度

退職後十年以内、四十歳以下なら職場復帰可能、退職中も定昇と西武百貨店が画期的な「ライセンス」制度を発表。ただし成績優秀な者に限る。「女性固有のライフステージ」を考慮したもの」と堤会長。

(12・19各紙)

日航、管理職に女性三人

今回の登用で計五人。人材の活性化と社員の士気高揚を図るための抜てき人事。

(12・28日経)

共働き扶養手当の収入制限

区政に対する高まる批判の中で、特別区は、共働き扶養手当の収入制限等の条件つきでベア実施。(1・17読売)

日教組副委員長に女性起用

日教組は七日改選の役員人事で、生活部長の橋口和子さんを副委員長に。結成以来女性が三役になるのは初めて。

(2・10毎日・朝日)

内職主婦三百人タダ働き

堺市の縫製会社が倒産。多い人で二十万円、総額一千万円にのぼる内職工賃が未払い。会社の資産は債権者に差し押えられ、法的救済措置を頼ろうにも、保護策範囲外の内職者には打つ手無し。

(2・18朝日)

活動

「障害者」を考える季刊誌

大阪の「りぼん社」から障害者問題を多角的に考えようと季刊雑誌を発刊。準備号は「そよ風のように街に出よう」。考える輪を広げたいと。

(9・7朝日)

「たまごの会」の活動映画に

卵の共同購入から、ついに自らの手で野菜や家畜の自給農場を作った東京の消費者グループ「たまごの会」の活動ぶりをまとめた記録映画「不安な質問」が松川八州雄監督により製作された。

(9・9京都)

オヤツ代一億五千万カンパ

「飢える世界の子供たちに一日分のオヤツ代を送ろう」と全国地域婦人団体連絡協議会が始めた「オヤツ代カンパキャンペーン」は目標額を二倍以上も上回る成果。

(9・12毎日)

国連政府代表代理に中村さん

国連NGO(非政府機関)

国内婦人委員会(市川房枝委員長)は、十八日から始まる第三十四回国連総会に、政府代表代理として、大学婦人協会会長、成城短大教授中村道子さん(六〇)を決定。

(9・21日経)

「戦争中のくらし」記録誌

貴重な当時の写真九枚とカッットを入れ「戦争中こんなくらしをしてきました」と竹野郡丹後町の婦人有志十二人が一年がかりでA5判、百四十ページの記録誌を出版。

(9・26京都)

ストップ・ザ・汚職の会

ロッキード、グラマンの疑惑高官、松野氏の選挙区熊本で市川房枝さんを中心に「きれいな選挙を進める熊本婦人の会」が組織された。全国からの手紙三千六百五十一通、カンパ七百九十八万余円。

(10・8読売)

「歴史をひらく家」づくり

女性史研究家のもろさわ・ようこさんが、故郷の長野県北佐久郡に、地元の人々の協力を得て宿場の旧家を解体・移築する。自給自足の生活文化を取り戻し、歴史をひらく模索の拠点にしよう。

(10・9朝日)

嘘つきCMに主婦連が注文

「広告についての主婦の意識調査」の結果をもとに行政・

業界に注文。ドロだらけの衣類が真っ白になる洗剤のCMなどへの不信任・批判が多く出された。

(10・21読売)

「毒性一覽表」に大きな反響

同志社大の西岡教授らの作った「食品添加物毒性データベース」が、主婦たちの関心を呼んでいる。すでに二万五千枚以上が出払い、消費者団体などで活用されている。

(10・25朝日)

県の行政姿勢突く

福岡県、婦人対策室が「婦人問題に関する意見交換会」を開いた。七十人の出席者から、「県の各種審議会に婦人の委員が少ない」「被差別部落の婦人の声を本当に聞こうとする姿勢がない」「婦人労働の実態調査は十人以下の事業所に多い」等の意見が。

(11・9毎日)

保母さんが記録映画

全国保母会企画の記録映画「はばたけ子供たち―保育者の願いをこめて」が完成。製作費二千六百万円は保母さんのカンパ。

(11・11日経)

教科書の中の性差別

「国際婦人年をきっかけとして行動を起こす女たちの会・教育分科会」の現場教師たちが教科書の中の性差別をぬき出しパンフレット『女はこうして作られる』を編集・発行。

(11・15毎日)

「沖繩ハルモニ」主婦が上映

七、八日京都の主婦グループが。戦時中「女子挺身隊」として狩り出された朝鮮人女性の証言でつづる映画「沖繩のハルモニ」証言・従軍慰安婦」を上映。

(12・5京都)

独婦連の墓、京都に

第二次大戦で二百万人の若者が戦死した結果、適齢期の女性性は「戦争独身女性」に。「封建的なイエ制度から離れて自立した者同士のお墓を」の声が、独身婦人連盟に起こり、谷関西支部長らの奔走により京都常寂光寺の境内に碑を建立。「女ひとり生きここに平和を希う」の文が、市川房枝さんの筆で。

(12・8、10京都)

難民救済に一千万円

政府の難民対策を待ってはられないと民間ボランティア団体「スプーン一杯」が呼びかけた寄付は、六か月間で二千五百万円に。会の発起人、犬養道子さんはその一部一千万円をたずさえ十一日、成田からバンコクへ。

(12・11朝日)

『ばってんウーマンの会』

長崎市の主婦や有職婦人で作る『ばってんウーマンの会』(正式名は長崎女性問題研究会)が、女性の生活設計とライフスタイルを作り出すための日記帳『女のノート3年』を出版。一九八〇年からの三年間が一目で見渡せるこの日記の発案者はテレビ局勤務の桑原勢津子さん。利益が出たら、女性関係の図書館づくりか、三十五歳以上の女性の奨学金にしようと計画中。

(12・12西日本)

「日赤従軍看護婦の会」 結成

十二月から一部の人に慰労給付金支給の運びだが、「戦後国からいただいたのは、戦車爆破用と自決用の手りゅう弾二発だけ」と給付年金制度の改正と平和運動のため、会を。

(12・27朝日)

難民キャンプへ保母グループ

東京の保母さんグループ「幼い難民を考える会」が難民キャンプで乳幼児の教育・遊びの指導に当たるため二十九日出発する。会員五人、現在会員募集中。

(12・29朝日)

勉強しませんか、女の自立

消費科学センターが消費者大学「女の自立と経済力」シリーズを東京渋谷で。講師に中島通子氏らを迎え、一月二十一日から三月三十一日まで。

(1・13読売)

馬拉ソンは男のスポーツ?

馬拉ソンを指導する女教師のことを書いた児童の作文を、男教員の話に改ざんして載せていた教科書が。十八日、樋口恵子さんらは、「女子馬拉ソン大会が開かれる時

代に」と出版社に抗議。

(1・19毎日)

子を預け合って時間を生む

広島市内のお母さんの間で小さい子を預け合う「ベビシッター運動」が広まる。現在登録者は九十人。

(1・19朝日)

化粧品って、なに?

兵庫県立神戸生活科学センターが、化粧品をテーマに研究会。参加した消費者八十人中一割が男性。化粧品公害への苦情が数多く出された。

(1・23朝日)

原水禁運動の歴史記録を

原水爆禁止運動のシンボルの役割を果たした杉並区公民館の歴史を記録しようと、同区の主婦たちが昭和二十九年から三十七年まで、約百回にわたって続けられた「杉並公民

教養講座」の復元や資料メモ等の収集を始めた。

(1・26朝日)

「一人暮らしの女」差別

独身婦人連盟を中心とする一人暮らしの女性たちが「單身者にも、より多くの住宅の開放を」と訴え。公営住宅三十万戸のうち單身者用は五、六千戸。地域、企業からしめ

出され、住宅でもしめ出されるとは。
(1・27読売)

職業持つ悩み・持たぬ悩み

世田谷の主婦、山口幸子さん宅に集う「ハニー会」。専業主婦と兼業主婦が本音をぶつけ合って激論をかわすグループ。月一度十人前後が集り、中華料理を作って食べながら話し合う。三・四十代が中心。
(2・7日経)

子どもをCMから守ろう

「子どものためのテレビCM連絡会」がパネルディスカッション。子ども向けテレビCM改善を目指し、地婦連・主婦連・生活学校・日本消費者連盟など十三団体の呼びかけで運動の輪を広げる。
(2・19読売)

集会

女の合宿⁷⁹夏、八瀬で

二十五日から三日間、京都八瀬の里で。全国から参加した百十五人が職場の差別体験を語り合った。
(9・3京都)

総選挙の立候補者に聞く

十四日、日本婦人有権者同盟松本・塩尻両支部は総選挙の立候補者四名に「私たちの

声も聞いて」と質問や意見をぶつけた。県下で初の試み。
(9・17信毎)

粉セッケンを見直そう

二十五日、亀岡の健康な暮らしを守る会が、映画「よみがえれ琵琶湖」を上映。百八十人が学習。(9・26京都)

「家族」めぐる論議盛んに

『思想の科学』が家族と家庭をテーマに東京でシンポジウム。報告者の神島教授は「日本の家族を論じる場合に、イデオロギーや外国の例を規範にすると現実を見失う危険がある」と問題提起。
(9・27京都)

車いす市民全国集会

「女性障害者のかかえている問題は何か、女の本音を聞いたり話したりしよう」と第四回集会が東京で。三日間、約

七百人が集い、新設の女性問題分科会には七十人が参加。

(9・28朝日)

女性高学歴化の影響

日本教育社会学会が発足以來初めて女性研究を課題に。「今後、抑圧されている女性の現状を問題にするという態度を持っているか否かによって研究の性格は変わってくるだろう」と神田道子さん。
(9・30信毎)

名古屋市婦人会館開館一周年

福祉・老後をテーマに一番ヶ瀬康子さんの講演とシンポジウムを。
(10・2中日)

長野県婦人問題推進総集会

三十日、塩尻公民館で。塩沢美代子さんが女性の安上がり労働力の現状を講演。
(10・2信毎)

福岡市西区婦人のつどい

五日、婦人意識の高揚を目的に初めて開催され、『あごら』の斎藤千代さんも講演。

(10・6西日本)

日中婦人科学者交流会

中国側七人、日本側四十人の婦人科学者が、国立婦人教育会館で交流。両国とも毎年婦人研究者は増加しているが上層部を占める女性が少ないと、今後の協力を約束。

(11・2読売)

第四回婦人問題会議

二日、サンケイ会館で。テーマ「男女平等と社会参加」、サブテーマ「婦人の活動を進めて」で東京世田谷区・山口県宇部市・佐賀県の三地域から活動報告。

(11・5読売)

男女平等は高度な教育から

世界各国の働く婦人の国際有職婦人クラブ、アジア・オーストラリア地域セミナーがシンガポールで開かれた。日本から高橋展子会長(前ILO事務局長補)らが参加、日本婦人の就労状況や教育のあり方を説明。(11・7読売)

朝鮮友好へ婦人の集会

十日、京都の電電会館で三百人の婦人が参加。映画「江戸時代の朝鮮通信使」を上映、「民族の分断は人権擁護・婦人解放・世界平和にとって軽視できない」と宣言。

(11・11京都)

乳ガン体験者の集い

十一日、「あけぼの会」が京都、楽友会館で。「早期発見が大事」を訴えたいと。

(11・15京都)

阻止するぞ、労基法改悪!

労働基準法研究会の提言をめぐって「11・10女たちの決起集会」が東京・全通会館で。子連れの働く女性をはじめ、学生ら六百人が参加、労基法改悪阻止などを決議、デモ。

(11・17毎日)

「ほけ老人家族の会」

二十日、京都、芝蘭会館で結成集会。呆けに対する理解と介護の方法を学習し、老人福祉問題を考えていく。

(1・23朝日)

遅れた女子教育

高知で開かれている日教組の教研集会の女子教育分科会で、性差別是正立ち遅れの現実が報告され、教師自身も含め、女性の自立を促す教育の必要性が訴えられた。

(1・28朝日)

国連出席の中村さん報告会

「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」が採択された国連総会に政府代表代理として出席した中村道子さんが、二十六日、婦選会館で「相当の覚悟を決めてこの平等を受けとめない」と報告、国会での条約批准がいつになるか、注目されると警告。

(1・31各紙)

全国農村婦人の集会

三十、三十一の両日、東京・教育会館で。機械化に伴い、かつての田植え、稲刈りの苦痛からは解放されたが、相変わらず労働時間は長く、複合経営等からくる新しい苦痛に悩まされ続けている婦人が多い。

(2・2朝日)

ボランティア研修会

五日、名古屋・婦人会館

で。市内と周辺の二十の婦人団体、二百八十人が参加。講師は常磐会短大講師、上野谷加代子さん。(2・6朝日)

「家庭の日」抗議声明も

十五日から、東京・婦選会館で、「家庭の日」制定をめぐって「婦人問題講座が開かれ、講師の自民党早川特別委員長は相次ぐ質問や反論に「私はいい提案と思うのだが」と発言。(2・21中日)

調査

家裁の利用度に地域差

離婚の二割が家裁を利用、九割は協議離婚。大都市周辺では家裁の利用率が低く、動機も異性関係が目立つ。逆に農山村は離婚率は低いが家裁

の利用度が高い。酒や暴力が動機。最高裁の司法統計年報や厚生省の人口動態統計から。(9・3京都)

妻にオイ！ 相変わらず

「妻を呼ぶ」名前Ⅱ呼びすて・オイ・お母さん・おかあちゃんの順。「夫を呼ぶ」お父さん・おとうちゃん・あなた・パパの順。「男女の不平等について」①大いに感じる②いくらか感じるが過半数。大阪市地婦協の「社会習慣にみられる男女の平等に関する調査」。(9・5朝日大阪)

共働きは家事が悩み

「働く理由」収入五一・六%、家庭にとじこもりたくない二六・九%、育児から手が離れた九・九%。「悩み」家事負担五九・一%、子供の教育・しつけ一九・五%、近所付き合い一〇・六%。「働く

利点」知識や視野の広さ二七・三%、気分転換一七・三%、仕事の喜び一八・三%。某市中銀行「職場の家庭婦人」アンケート調査から。(9・21西日本)

女教師増加はよくない？

「教師の仕事に魅力」四八・八%、「適職」一九・二%、「なんとなく」九・七%「これからも続けたい」九二・四%と高いが、教師になりたてでは一三・七%が「続けたくない」。

全国小学校の女教師は増加傾向だが、四割近くが、好ましくない、と同性の増加に拒絶反応。好ましいは二三%。一方、男教師の評価は、普通六〇・四%、やや劣る一四・四%、優秀四・五%、やや優秀九・七%。「現代女教師の意識構造」東邦大医学部社会学研究室的調査から。

(9・22毎日)
友達型結婚増える

平均結婚年齢、男二十六・三歳、女二十三・七歳。恋愛が大部分、見合いは十年前の二六・八%から一四・六%に。「知りあった場所」職場がトップ、学校が二三%。結婚前の悩みは「住宅」がトップ。式の費用は五割近くがワリカン。結婚式調査センターと結婚式連合会近畿地方事務局「結婚の比較実態調査」から。(9・27京都)

三日に一度声の便り

「自分から母に」月五・四回、「母から自分に」月四・五回。用件は「子どものこと」五九%、「家族の様子をしらせる」三九%、「なんとなく」三七%。電電公社「嫁いだ娘と母のコミュニケーション」の実態調査。

(10・3 毎日)

選挙は生活実感に關係

朝日新聞社が、婦人有権者の

の総選挙の受けとめ方を調査。

「大平内閣支持率」二七

％、「好きな政党」自民党三

九・四％、社会一三・二％、

公明四・五％、民社一・九

％、共産一・六％。「総選挙

の焦点」物価四六・五％、石

油問題一六・九％、税金一

二・四％。「候補者の基準」

政策のよい人二七・七％、地

元の面倒をみる人二五・九

％。「これからの暮らし」で

は、変わらない四九・四％、

苦しくなる四一・六％。

(10・3 朝日)

“外助の功”伸びる

昭和三十年には働く女性の
五三％は家業を手伝っていた
が、五十三年は二五％。就労
女性は三十年三一％、五十三年

年六一％。外助の功は一か月

十五万二千元、内助の功は、

九万七千元。朝日生命「家庭

経済と女性」調査。

(10・16 中日)

母心と娘心は違う？

「結婚したい年」二十五歳、

「させたい年」二十三歳。娘

の過半数が恋愛希望、母はど

ちらでもよい。「共働き賛成」

娘五三％、母六四％と意外。

希望する夫婦像「友達でいら

れる夫婦(娘)」「助け合っ

ていく夫婦(母)」。都民銀行

「母と娘の結婚観」。

(10・17 京都)

女性のお酒はファッション

「女性がお酒を飲む動機は」

雰囲気を楽しむ四一％、さそ

われて三二％、気分転換九

％。「あまり飲まないほうが

よい」四一％で、女性にとつ

てお酒はファッション？ 日

本酒造組合中央会、未婚OL
百人にアンケート。

(10・23 読売)

内助の功、健在

「妻としての気苦労や不満」

夫の健康五五・〇％、帰宅時

間の不規則二五・〇％、経済

面一八・二％。「日頃心がけ

ていること」家庭のことでは

ずらわせない三九・二％、好

きなものを食卓に三七・四

％、夫より早く起き玄関まで

見送る三五・二％、寝ないで

帰宅を待つ三三・四％。サラ

リーマンに「内助の功が」必

要二六・四％、まあ必要五

〇・〇％。第一勧銀のサラリ

ーマン家庭の主婦を対象にし

た調査から。(10・28 読売)

離婚は妻から

「子供の親権」母四八％、父

二二・九％。「離婚を言いだ

す」妻五五・三％(五年から

十年の夫婦は六二・四％が妻
から離婚)。「離婚理由」経済

問題二六・四％、性格二五・

一％、異性問題一九・五％。

離婚した妻で「再婚したい」

二八・六％、夫の五二・三％

より低い。厚生省「離婚の社

会経済面調査」。

(11・1 毎日)

夫の座はどこに？

全国の二十一五十歳の主婦

三千六百人を対象に三井生命

が「主婦の生活意識調査」。

「良き母」四割、「空気や水の

ような存在」二割、「良き妻」

は三位。主婦の大切な役割は

「家族の健康管理」「家計管

理」「教育・育児」「家事」で

「夫の世話」ははるか下位。

(11・1 読売)

母は子に何を期待？

「子どもの将来はエリート型
か地道型か」どちらでもよい

四二%、エリート型三五・四%。「仕事」大企業・官庁、手に職を、自由業、経営者の順。「学歴偏重社会について」能力も同等に評価すべき六八・七%、すべて能力で評価すべき二四・三%、学歴偏重肯定五・三%。学習研究社、母親の子どもに関する意識調査から。(11・5読売)

父子家庭は妻家出・離婚

全道平均で四百十世帯に一世帯が父子家庭。原因は死別が減った代わりに離婚と妻の家出が増え、計約六〇%。北海道民生委員連盟の「父子家庭実態調査」。

(11・15朝日北海道)

母子家庭増える

全国で六十三万三千世帯、五年前より七千五百世帯増加。死別四九・六%、離婚三七・九%、未婚の母四・八%

(五年前の二倍)。年収入は百五十六万円で一般家庭の半分以下。「寡婦」は全国で約百六十九万人。死別七五・二%、離婚一九・三%。独り暮らし三五・八%。厚生省「母子世帯と寡婦調査」。

(11・16日本)

若い夫ほどよく台所に立つ

「台所によく立つ」四・二%、「病氣や留守の時だけ」三二・三%、「全く立たない」三五・四%。年代別には、「全く立たない」五十年代四二・六%、二十代二二・九%。主婦からの注文は、「夫が作ると高くつく」三八・六%、「後片づけが大変」五五・二%。「男も積極的に料理をすべき」二八・一%、「抵抗を感じる」二〇・三%。キッチン醬油の調査で。

(11・20毎日)

勤労婦人の疲労度

疲れ「翌日は回復」四六%、「翌日に残る」三一%、「常に疲れた感じ」一八%。「休みの必要性は九七%、しかし現実にとれていない五五%。理由、忙しい三四%、みんな休まない二二%。「労基法研究会報告」知っている二二%。「労基法は婦人を過保護にしているか」否定七九%、肯定四%。京都総評の「働く婦人の実態調査」から。

(11・28京都)

出産率異常に低下

五十三年度「厚生白書」から。婚姻動向「わずかだが離婚が増加傾向。出生動向」出生率一四・九%と異常な低下傾向。家族・社会環境「子供は二人、祖父母との同居が減り、夫が仕事に熱中する結果、母親は育児に関して精神

的に孤立しやすくなっている。(12・1朝日)

疲れている若い主婦

「体の疲れ」朝二九%、夜三八%。「精神的疲れ」朝一七%、夜一九%。「神経感覚的疲れ(めまい、まぶたがピクピク)」朝一三%、夜一七%。病院薬剤師の場合はそれぞれ、一五%、四%、一〇%。「主婦の仕事はだらだらと一日続くからではないか」と調査者の祇園寺学園短大の佐々木宏子さん。(12・6朝日)

強い母と娘の結びつき

「母娘のありがたみ」妊娠・出産時四三%、子供の病氣時二九・六%。「何かあったら母親に相談」六〇%、全くしない六・四%。「母親の評価」は平均七九・八点、自分は六〇・七点。第一勧銀「母から娘への伝承度」

(12・13日経)

OLがやめない理由は

某校のOL調査。「やめたいと思ったことがある」八〇%、理由は「倦怠」「職場の人間関係」「なぜやめないのか」①経済的②仕事をするのは当然③結婚相手がいない。

(12・17京都)

夫選びは学歴第一

「学歴」「身長」「長男以下」が女性側の基準。男性は容姿が第一位。十年前には二十代、三十代で離婚歴のある申し込み者はなかったが、現在は、二十代一三・九%、三十代二一・一%。京都府仲人連盟の調査。(12・17京都)

独身OLは案な稼業

「生きがい」は人との交流四八・七%、レジャー三五・二%、仕事・勉強一五・五%。

「習いごと」華道四六%、料理二九・六%と相変わらず花嫁修業型。日本リクルートセンター「独身OLのレジャーに関する調査」

(12・23京都)

女子大学院生の就職見通し

ある八・一% (男子二〇・五) ない二二・一% (同三二・八)。後者は、半数以上の女子が「なんとかなる」と見ているためで、実際の就職の壁は男子より厚い、と青井教授。「東大大学院生の生活実態調査」。(12・24読売)

結婚は史上最少

厚生省「五十四年の人口動態概況」。結婚は前年度より六千組少ない七十八万七千組。人口千人当たりの婚姻率は六・八で前年度を下回った。離婚は前年度より三千組多い十三万五千組。離婚率は一・

七%。(1・1読売)

夫婦の財産に関する調査

「結婚前の財産は結婚後も自分のもの」男五六・〇%、女六一・四%。「二人のもの」は男女とも約三分の一。「結婚後職業で得た収入は二人のもの」は女七一・五%で男とはほぼ同じ。「結婚後相続などで得た財産は自分のもの」と正解した女性は二二・三%で現行民法の夫婦別産制の認識は女性に特に少ない。家族法研究会の調査で。

(1・3日経)

女性の結婚志向減少

「結婚を望む」女性六二%、「望まない」二五%。内訳、特にしたいと思わない一八% (前回一二%)。生涯する気がない七% (同二%)。「未・既婚を問わない女性の結婚観」したほうがよい三二% (前回

四〇%) 自立できれば独身で二三% (同一三%)。「夫婦の役割分業」賛成七〇% (男七六%) 反対二三% (同一七%)。「男女の地位、平等になっっている二〇%、いない五九%。総理府による「婦人に関する世論調査」から。

(1・4各紙)

“妻能”開発、日米比較

「学習に精を出すのは？」習ったことを生かして仕事やボランティアをするため日米九六%、日一三%。「自分には才能がある」八二%対一二%。「ライフワークがある」八八%対五〇%。「夫も妻の能力開発に積極的」九八%対四〇%。「そのため夫が家事を分担」七〇%対二〇%。「妻に自立心を望む」七〇%対四〇%。この差は妻を対等として考える夫婦観の違い。東京周辺の米人夫婦二百六十四組の

調査で。(1・4—5日経)

婦人庁の設置八〇年代に?

八〇年代は何が起きるか、三和銀行による主婦の調査の中で、「婦人庁の設置、女性が主役に」が八位。

(1・5読売)

“ウーマンパワー” まだまだ

「法律や制度上では男女平等」五四・八%、「社会通念やしきたりで平等」一三・八%。「職場」平等二〇・六%、不平等四二・四%。「家庭」平等三一・七%、不平等三二・三%。「結婚をめぐって男性中心の通念」ある四四・六%(男三三・一%)。東北人権擁護委員連合会と仙台法務局による「東北・婦人の地位に関する意識調査」。

(1・7朝日宮城)

高学歴女性の就業意識調査

「子どもができたら仕事をやめ、その後再就職」五〇・九%、「できても働き続ける」四〇・六%。「現在仕事を持つ人」六〇・六%、「専業主婦だが就業経験あり」七四・一%。「今後仕事に就きたい」八二・五%。強い就業意欲をもつのが戦後派大卒女性。日本女性学研究会の調査で。

(1・11日経)

テレビドラマの男女像の影響

ハワイ西東センターが日本も含めた五か国で国際比較を企画中。女性と男性の言動・職業・状況など百項目をチェックし、差別感を増幅させないよう、またフィルムを買う途上国の文化「侵略」にもならないように、と。来年一月に発表予定。(1・12朝日)

結婚の価値観

「既婚婦人の社会進出賛成」

日本・イギリス・イタリア・シンガポール・インド等。「不賛成」米・仏・カナダ・西独・ブラジル・オーストラリア等。「離婚賛成」米・英・カナダなどアングロサクソン系。「不賛成」日本・シンガポール・インド・韓国などアジアが九割。「二世代同居賛成」日本は八八・八%、アジア諸国が続き、他の国々は「絶対反対」。十三か国価値観調査から。

(1・19日経)

女性主導のLOVEに

「恋愛は女性主導型」七四%。「好みの男性」フィリッパのいい人三三%、生活力三三%、おおらかな人二四%。「フリーセックス進む」七九%、「結婚式は個性的に」三二%。「離婚という事態になったら思いきって再スタート」八七%。女子学生を対象

としたチャコレポート会社の「八〇年代女性はどうなる」。(1・21読売)

家庭像多様化

「親自身の生活が大切」「食べるに困らない程度の生活」「老後の経済的安定は本人の責任」。一方「どんなことがあっても子は親を扶養すべき」三三%、「頼りになるのは家族・兄弟」六八%。総理府の調査。(1・22読売)

女性管理職まだまだ

日本リクルートセンターの「女子社員に対する企業の意識調査」(七〇五社)によると、四六・八%が女子社員を役職に登用。主任一九%、課長代理・係長一八・六%、課長七・二%、部・次長一・六%、幹部・役員〇・四%。今後の女子社員の管理職登用にについては、「流通サービスな

ど女性に向く部門では登用」三〇・二%。が、重工業部門では冷たい返事。女子社員に必要な条件は、意欲・責任感・明るく素直・協調性・処理能力の順。(1・26読売)

婦人問題、男の言い分

「自分のしている仕事は女性にもできるか」肯定七〇%、否定一二%。「女性職員の仕事は男性の下請けか」どちらかといえばそう四七%。「女性職員のほうが優遇されているか」肯定四七%。男女平等を言うなら残業や休日出勤もすべき、の本音も。「お茶くみ」なるべく女性に入れてもらいたい四六%、女性が当然七%。婦人問題に力を入れている中野区の男性職員アンケートから。

(1・28朝日)

増勢たどる女性就業者

「主婦の就業」肯定六九・八% (男五一・九%)、「視野が広がり家庭運営も円満になる」四八・五% (五二・六%)。京都でも女性の社会進出、主婦の職場進出は、ほぼ認知済み。京都府の調査。

(1・31京都)

「職場の花」はイヤ

「働く目的」社会勉強三二%、趣味・結婚資金二二%、生活の持続二〇・一%。「現在の職業生活」職場に貢献八〇%、「給与」満足四九%、不満足五〇・七%。日本リクルートセンター「女子社員の職業生活に関する意識調査」

(2・6日経)

家庭白書に見る老人と育児

『家庭基盤充実のための基本的施策のとりまとめ』を八日政府が発表。六十五歳以上の七五・五%が親族と同居、そ

の八四%は息子の家族と。寝たきり老人の介護人はほとんど家族で、九割が女性。

学齢前児童の三人に一人は両親が何らかの形で働いているが、四一・六歳児の四〇%が保育所と他の手段の二重保育に頼るなど、働く母親の育児は困難が多い。

(2・9朝日)

婦人の進出度調査

課長以上の女性公務員は二・三%から三・一%に、議員は六・八%から七%に微増したが、首長はゼロ、議会の選任または同意のいる委員会への進出は教育委員だけ。婦人有権者同盟、五十二年と五十四年五月の調査比較。

(2・15朝日、2・20毎日)

産みながらぬ女性

四十七年が一九・三だった出生率は五十四年一四・三

に。このままでいくと、わが国の人口は七十年後九千万人に減少。出産意欲の急激な低下の理由は①女性の社会進出②夫婦中心の生活③住宅事情④生活費など。厚生省の調査。

(2・26朝日)

風潮・変化

女性バンド八組四十人競演

「男にロックを独占させない」と八月三十一日、大阪で初のコンテスト、ホットパンツやジョギングショーツで。

(9・1朝日)

市民公開講座「盛況」

九州大学で初の試みの学外公開講座は「文学」と「食物」。子育てに一段落の三十年代後半から四十代の主婦が殺

到、「もつと定員を増やせ」と係員につめよる一幕も。

(9・6西日本)

消費生活アドバイザー養成

経験豊かな主婦を養成、公的資格を持つコンサルタントとして登録、企業にあっせんする制度の発足を、九月五日通産省が決定。「経験より若さを求める企業の傾向に歯止め」「ちよつとした講習会ですぐ役立つ人材を養成できるか」と賛否両論。

(9・6日経)

私もなりたいたい……と殺到

通産省は十一日、初年度の養成人員は千人、登録有効期間は五年、顔写真入り登録証を発行するなど細部を決定したが、問い合わせや要望の手紙・電話が殺到。ほとんどは三、四十代の主婦。

(9・12日経)

CMに目立つ「父親」復権

「お父さんががんばってる」「お父さんって、できる人だったんですね」など、強くたくましい父親像がうけている。「働き過ぎから解放され、家庭内での存在感が出てきた」とCM評論家の弁。

(9・8京都)

ホテルの営業所長にも女性

鈴木紀子さん(三八)が京王プラザホテル名古屋営業所長に。

(9・11日経)

女性航空管制官目指して

女性に初めて門戸が開かれた航空管制官には百二人、航空保安大学校には八十一人が受験。競争率は前者が四十五・六倍、後者が十三・五倍。

(9・13各紙)

女性管制官の「卵」誕生

航空管制官に六人、保安大

学校に二人がバス。女性の合格率は前者が十七人に一人、後者が四十・五人に一人。

(2・26各紙)

子連れホステス

平均月収二十四、五万円。

華やかにみえるホステスも多くは子連れ。子は夜間保育所預けとなるから保育料も高額、貯金の余裕などない。「銭食い虫」とわが子を呼ぶが、それだけに子への愛情は深い。

(9・14毎日)

「女性予報官」に門戸

「女人禁制」だった気象大学校が女子受け入れを決めた。米・ソなどでは古くからの女性の活躍分野。

(9・18毎日)

「科学する目」養い十年

財団法人消費科学センター

が「消費者大学」講座を設けて十年。最近は三、四十代の主婦が目立ち、「消費者」のわくを超えて、女性の自立などの問題も主要なテーマの一つ。

(9・18日経)

社会的活動が若さの秘訣

大阪のミッド社会館で働く登シヅエさん(七〇)、留学生の母代わり四十年の小笠原嘉子さん(八一)、七十二歳で乗馬を始めた松尾頼子さんなど、高齢女性の活躍は目ざましい。高齢婦人活動家の調査(百三十五人、平均年齢七十五歳)でも各種心理テストで一般老人よりはるかに優秀な結果だった。「若さを保つ秘訣は幅広い社会活動」と専門家も分析。

(9・18—12・22)

読売「セカンドライフ」

選挙ママさん奮戦中

今回の総選挙では二世・三世・未亡人・娘ムコなど元代議士の血縁が百六十人も立候補、娘ムコが立つ池田元首相夫人らは、先頭に立つて奮戦。
(9・29朝日)

「ニコニコ離婚講座」盛況

参加者が増え毎回五、六十人。しだいに年配者も。
(10・5朝日)

新方式の結婚相談所開設

コンピュータで相性診断、セミナーで婚前・婚後の教育をし、離婚となればその面倒もというユニークな「ジャンプ研究所」が京都に誕生。
(10・8朝日)

増えてます女性の自費出版

生活記録型・育児日記型・半生記型など、女性の自分史

の出版が急増。海外旅行の代わりにと出版する〇しも。
(10・8日経)

司法試験に女性四十人パス

五十四年度合格者五百三人の七・九%が女子。史上最高。
(10・9各紙)

「女の世界」にも男性進出

服飾デザイナーや美容師を志し、専修学校で勉強に励む若者が増えている。
(10・18毎日)

「海之女」に人気上昇

海上保安大学校に二十三人、保安学校に百三人の女子が応募。大学校への女子受験は今回が初めて。
(10・18各紙)

海上保安大学に初の紅一点

志願者八百七十二人、合格者七十三人、十一・九倍の難

関を福岡の渡辺潤子さんが突破。全寮制の大学に進む。海上保安学校には十六人が合格
(昨年十一人)。

「2・25各紙」

自宅でラマーズ法出産ブーム

堺市の団地で、夫や友人多数に囲まれて。「ピクニックみたいな楽しいお産」を実行した夫婦。ラマーズ法のパイオニア日赤医療センターの雨森良彦産科部長は「異常出産に備え、救急体制がとれるような条件を」とクギ。
(10・24朝日)

「吉祥寺村立雑学大学」

市民一人一人が技能・知識の専門家。互いに学び合おうと地域の文化的接触を目ざして、だれでも教授になれる手作り大学が開校した。お母さんも育児の教授に。参加者はすでに百五十人。無料。

(10・24読売)

現代っ子、剃髪をきらう

全国で唯一の尼僧養成高校、浄土宗総本山知恩院内の吉水学園が廃校。伝統の戒律の厳しさと剃髪が志願者減少の原因。
(10・26朝日)

「親学塾」講座を開設

親子関係をなめらかにするためにどうしたらいいか、との発想から米国で生まれた「親学訓練」が広まっている。「親学」(サイマル出版会刊)の日本語訳者近藤千恵さんら三人で全国組織「親学訓練協会」を発足、近く講座も。
(10・26朝日)

海外旅行は女ひとり

トラベルデザイナーのおそどまさこさんが、十一月四日、東京・新宿で「女性のための海外旅行講座」を開く。

近く、女性専用の海外旅行会社も設立の予定。

(10・31毎日)

女子野球初関東大会

十一月三日から横浜などで開幕。小学生十、中学八、一般六チームが参加。

(10・31毎日)

『女が職場を去る日』TVに

働く女性たちの間でブームの沖藤典子さんの著書をドラマ化。「女はまだ冬の時代」であることが浮き彫りにされた。

(11・5毎日)

パパの育児学級

十七日、渋谷保健所で行なわれた。同所で毎週開かれている「母親学級」の席上、父親の希望が続出したため。

(11・18毎日)

初の公認女子マラソン

第一回東京国際女子マラソン大会で、英国の四十二歳の主婦、スミスさんが優勝。四二・一九五キロのコースを二時間三十七分四十八秒で。

「私たちが走っているのを見て、三十歳過ぎたらもう遅いとか、四十歳だからダメとか思わなくなるでしょう」と勝利の声。

(11・19各紙)

「女の老後」に集まる関心

老後を扱った本やセミナーが人気を呼んでいる。手作り老人ホームを実現しようという活動も各地で芽ばえ、十月二十五日には、甲府市で「春光園」が完工。

(11・30日経)

大うけ社会人入試

三年目の日本福祉大、初めての名城大、共に定員を越し、特に主婦が多数挑戦。

(11・30中日)

女教師の合格率落ちる

大阪府・市教委の来春の教員採用試験結果。女子の割合が五五・四％と五％の落ちこみ。

(11・30朝日大阪)

女だけの旅行社営業所

東急観光が、東京・四谷に所長以下六人全員が女子という営業所をオープン。

(12・4日経)

男の手で集団託児

男性ばかりの「集団託児をやるう会」が京都で活動中。「お解連」設立大会や女性解放映画などの託児を引き受け好評。子連れで母が集会に行くことへの批判に、「人が集まるところにトイレがあるように、託児があるのは当然」。

(12・11朝日)

認知待つ「女性学」

七八年に「国際女性学会」が発足。大学ではまだほとんど講座がないが、認知は時間の問題。ただし草の根運動と結びついた米国に対し、留学体験を持つエリート層が中心の日本は、どう進むかが問題。

(12・25朝日)

女性ランナー、健脚を競う

七十四歳のおばあちゃんから青い目の女性ランナーまで三百二十人が参加した第一回西日本女性マラソン大会が、福岡市で。スローガンは「記録より、走ることで女性美と健康保持を」。

「エイボン女性ランニング第一回兵庫大会」でも六百四十二人の女性が参加。

(12・26西日本)

ミセス・コロンボ登場

一月二日からNHKで。家庭外で働く主婦の登場の背景

はリブ運動? 米国では「ミセス・コロンボ」の表題にリブがクレームをつけ、ケイド・コロンボ探偵ケイトに変わっているが。

(12・28朝日)

十代の訴え急増の人生相談

五十四年度読売新聞の「人生案内」には、十代二十代の相談が増え過半数を占めた。夫婦間のトラブルには、真摯に人生を考える女性と、流されるままに生きている夫のギャップが浮き彫りにされているものが多かった。

(12・31読売)

主婦たちのミニ・ショップ

大丸八王子店では主婦二十五人の手作り作品による一坪ショップを開き、六日間で八百万の売上げ。一度は店を……との主婦の夢をかなえるものと好評。

(1・1毎日)

やってきた「外出時代」

「広い世界に触れたい」と主婦の教養講座が繁昌。八〇年代は「外出産業」時代?

(1・1毎日)

ザ・シワクチャーズ

最高齢八十一歳、平均六十六歳、会員四十五人の長崎の女性コーラス。全国ママさんコーラス大会出場を目指す。

(1・1毎日)

女性にモテモテ乗馬クラブ

東京都下国立乗馬クラブ会員の六五％は女性。入会金二万円、月会費一万円だが……。

(1・1毎日)

中高年女性、デイスコの会

法政大学教授駒尺喜美さん(五四)がぎっくり腰を治そうと踊り始めたのがきっかけ。JORAで定例のパーティー。

イ。 (1・1毎日)

ママさん輸送員千二百人

できたての新車をヤードに運ぶ輸送員は、豊田市だけで千二百人、平均三十五歳。

(1・1毎日)

女性マージャン教室花盛り

五十二年六月開設の千葉駅前の教室はいつも満員。「夫とその友人の接待だけではつまらない」が共通の動機。

(1・1毎日)

名古屋市内でも四か所。週四日弁当持参の皆勤者も。

(2・27中日)

女子社員「使い育て」時代へ

女子社員総合開発研究所の西村洋子さんから女性講師が各企業の部課長を洗脳中。

(1・4朝日)

競艇界へも女性進出

昨年九年ぶりに十八歳の女性合格者が誕生。今年三月の研修後、女性レーサーとしてデビューする。

(1・6日経)

女子受験生トイレ不足

共通一次受験者の二三・六％は女子(八万二千名)だが試験場によっては女子トイレがない。阪大では簡易式を四十台借り入れるなど苦心。文部省は来年度からようやく九百七十二万円の予算を認可。

(1・8読売)

変わり始めた男たち

変わってきた女性たちの生き方を柔軟に受けとめて、今までの「男らしさ」の殻を破って変わり始めた「いい男たち」をシリーズで紹介。

(1・8—1・15毎日)

夕食産業専業主婦にも浸透

夕食の材料を献立と共に届ける産業が静かなブームに。

利用者三十五万世帯、年商一千億以上。(1・11毎日)

火消しの内助の功を表彰

一月十二日、名古屋市天白区消防表彰式で団員の奥さん十二人を表彰。妻の支援があったからこそ。

(1・13中日)

妻の蒸発が急増

五十二年に前年比二四%増、五十三年度も四・六%増。捜索願の出されたものだけでも一万二千七百十三人。警察白書で。(1・13日経)

こころ病む未成熟女性

自己臆怖症・夫ざらいなどの症状に苦しむ若い女性たちがいる。甘えから大人になりきれない人たち。

(1・15朝日)

晩酌は「夫婦一緒に」に

「主人だけで」がまだ五割近いが、若くなるほど奥さんも参加。二十代カップルの二割が「いつも夫婦そろって晩酌する」。(1・18日経)

日本のリンクに女性の副審

パナマのエンマ・ウルナガさん(三三)が、二十二日、東京・後樂園ホールで行なわれる世界フェザー級タイトルマッチに登場。

(1・22読売・朝日)

北京マラソンに女性七人参加

都代表十四人のうち七人が女性。足立区の主婦川腰洋子さんらは最後の調整練習に励んでいる。

(1・24毎日、1・31読売)

ママさんにわか教師急増

ラボ教育センター、公文式

数学教室などの先生はほとんどが主婦。「妻能」活用に飛びつく主婦が多いが、デモンカ内職なら考えもの。上納金制度で思ったほどの収入にならず。

(1・28日経)

アビリティ・ガイダンス

新卒女子大生などを対象に職業選択・能力開発を四日間集中指導。受講料無料。主催テンポラリー・センター(事務処理サービス会社)。

(2・1朝日)

交通公社に初の女性支店長

虎の門支店長になった安西美津子さん(四八)。二百六十六支店中最初で唯一。昭和二十七年入社、大卒三人組の唯一人の残留者。

(2・4朝日)

女性タクシー運転者急増

京都市内だけですでに五十

人以上。安全運転が好評で、会社によっては採用強化へ。

(2・4京都)

男子と共に別大マラソン完走

昨年初めて女性にも門戸を開いた別府大分毎日マラソンで、鬼太鼓座の小幡キヨ子さんが男子に伍して百七十三位でゴールイン。

(2・4毎日)

百貨店も営業時間を延長

共かせぎ夫婦が増えているためか、勤め帰りに晩ごはんのおかずを買う人が増えているのを反映して。

(2・4日経)

経済同友会に女性事務局長

京都の小松満貴子さん(四六)。進取の気象で定評の人。

(2・6各紙)

孫の子守より自由時間

ベイトホテルの繁盛は、近所付き合いのなさや核家族化現象の落とし子といえるが、中には「とても面倒みきれない」というおばあちゃん利用者も。
(2・6日経)

新女性誌続々誕生

茶道をテーマにした月刊誌『なごみ』、婦人画報社の月刊誌『25 ans』。芸術生活社の『芸術生活』は二十五歳以上の女性を対象として復刊。いずれも「現実からあまりかけ離れない内容のビジュアル雑誌」が共通の特徴。
(2・6日経)

ボランティアスクール開設

多摩市社協と中大・実践女大のボランティアスクールが協力、三月から開設。主対象は多摩ニュータウンの主婦。
(2・7毎日)

『看護婦のオヤジ』映画化

二年ごしの撮影がいよいよ大詰めに。五月初旬から全国で上映。
(2・8朝日)

主婦の求人年齢上昇

新聞の求人欄。年齢制限は、十年前の二十五歳が三十五歳に。
(2・8日経)

住宅建設に「主婦会議」

東京の建売会社などで四年前から開始、生活体験からのアイデアが好評。
(2・9朝日)

託児所付きスキー場

志賀高原・丸池、蓮池地区の業者がシーズン中だけの「季節託児所」を開設。このところ若者層の客足が落ちた起死回生策になるかどうか。
(2・10信毎)

サリドマイドの壁超えて

辻典子さん(高三)が、熊本市職員採用試験に合格。市の福祉関係での活躍が期待されている。
(2・12毎日)

「駆け込み寺」その後

東京都の「駆け込み寺」設置後三年。入居限度(二週間)の短かさから、身の振り方が決まらぬままに悪夢の家へもどる人も。東京以外の地にも設置を求める声。
(2・13日経)

公民館で「男性料理入門」

岡谷市公民館が初めて「男性料理入門」を取り上げたほか、長野市の働く婦人の家でも「男性料理講習会」を企画。料理が趣味の人から「必要に迫られて」派まで評判は上々。
(2・14信毎)

資格取得にも女性が進出

東京・水道橋の大原簿記学校では、女性が四分の一、筆記試験をすると上位二十位のうち六割は女性。
(2・17日経)

条件合わねば結婚せず

結婚の主導権が女性の側に移ってきた。「できるだけ相手の希望に合わせる」という男性に対し、条件が合わないれば振り向きもしない女性が増えている。
(2・20読売)

女性誌の創刊と低迷

二十五歳前後のOL向けの「Today」(文化出版局)、「パンサンカン」(婦人画報社)、女性の就職情報誌「とらばーゆ」(日本リクルートセンター)、十代の女学生向けの「miss・HERO」(講談社)などが創刊。

一方「ウーマン」(講談社)は三月号で休刊、「婦人倶楽部」「主婦の友」「主婦と生活」「婦人生活」は部数減が続く。(2・22日経)

初の女性求人情報誌『とらばーゆ』は発売初日に七万部をほとんど完売、大反響。(2・25朝日)

「KEIKO」キネマ旬報三位

「われわれ日本人、自身が慣れ親しんで見えなくなった日本人の姿を描いている」と映画評論家は絶賛。主演のケイコの女友達役のきたむらあきこさんは、(へあごら京都)で活動した人。(2・22朝日)

売れだした女性向き机

買い手は三、四十代の主婦。(2・22毎日)

女性「トップ」また誕生

東大でただ一人の女性教授

の中根千枝さん(五三)が、東大東洋文化研究所所長に。(2・23毎日)

教育・保育

夜間学校の変容

働きながら学ぶ夜間学校が変化し始めている。中学校では、主婦などの高齢者と昼間の学校になじめない登校拒否の生徒などが増え、高校では生徒数が激減、大学では機会があれば昼間の学部へ移ろうとする腰かけ学生が増加。(9・19日経)

障害児教育を映像に

関西らるる舎は、障害児教育にとりくむ大阪府豊中市の教師たちの実践を描く記録映画「たとえば『障害』」見教

育」を制作。障害のある子もない子も、いっしょに勉強することがどれほど貴重かを訴える。(9・23朝日)

高校で「女性学」教育

お茶の水女子大付属高校では、三年生を対象に五年前から。県立新潟中央高校も独自にテキストを作成して五年前から授業。神田道子東洋大助教授は「女子高校の存在意味を高める」と評価。(10・19読売)

福祉ママさんヤイ

家庭にいる婦人に赤ちゃんを預かってもらう家庭福祉員制度は預り手の福祉ママ不足に、多くの区が申し込みをこなし切れず。(12・12朝日)

乳児、タオルケットで窒息

横浜の無認可保育所で。

(1・11毎日)

東京の保育料据え置き

都は現行保育料引き上げを提案していたが、十六日区側の要望通り来年度は据え置くことを表明。(1・17読売)

押し入れに園児隠す細工

堺市の基準より多い園児を受け入れていた無認可保育所が、助成費欲しさから人数詐称。立ち入り調査にそなえて園児を隠す予行練習までしていたことが、保育の内部告発で明るみに。(1・18朝日)

町田市、保育料倍額アップ

都の保育事業補助金の一部補助率引き下げ決定の影響で、五十五年度から十一年ぶりに大幅値上げ。

(1・24読売)

ベビーホテルを安全に

事故やまちまちの管理体制

に問題が多いベビーホテル。経営者十五人が結束して三月五日、日本ベビーホテル協会（義家佐和子会長）を設立。一方、厚生省はベビーホテルの登録制や開設の届け出義務づけを検討中。

（2・29日経）

健康

“走る保育器”を配備

仮死状態で生まれてくる赤ちゃんや未熟児を救うため、厚生省は来年度から全国に、新生児集中治療装置を積み込んだ特殊救急車を配備、一刻も早く産院から専門病院に運ぶ緊急医療体制を整える。

（9・19日経）

京大、体外受精に成功

日本不妊学会で明らかにされたが日本の研究レベルでも「試験管ベビー」が可能なことを証明したとして注目される。確率は九〇％以上。

（9・21西日本）

「体力・運動能力白書」

四、五十代の壮年の体力が四十七年ごろから急カーブで上昇。半面、中堅の三十歳男子の体力は五十一年を境に下降、女子の体力はママさんバレーの流行などから各年齢で急上昇。小学校上級生の体力は塾通いで低下。（文部省）

（10・10日経）

母乳にも“弱点”

母乳中のビタミンK不足で突然頭ガイ内出血などを起こす乳児特発性ビタミンK欠乏症について、産業医大の白幡助教授が未熟児新生児研究会で発表。「人工乳より優位だ

が、チェック体制を整え未然に防ごう」と。

（10・13西日本）

完全無痛分娩誕生

弘前大医学部の尾山力教授ら麻酔医学教室グループは、人体内に含まれるホルモン状の微粒物質βエンドルフィンを使って、眠らずに安産、長時間効き、副作用もない無痛分娩法を開発。また、北里大産産部の川内浩司助教授（三九）は同物質がサケの脳下垂体にも大量に含まれていることを発見。

（10・13読売）

女性の貧血

全国平均で四人に一人は貧血。「鉄欠乏性貧血」が最も多く、夜ふかし・偏食が原因。

（10・17朝日）

十代の妊娠、七割が中絶

この一年間に全国から報告された十代の妊娠例の約一割が十六歳以下の中・高生、と国際小児思春期婦人科シンポジウムで医師が報告。

（10・24西日本）

天然痘が消滅する日

二十六日、世界保健機関（WHO）がアフリカ・ケニアのナイロビで、天然痘の「根絶宣言」を。公式に地球からの消滅が確認。

（10・26朝日）

卵巣、乳房下に移植

これまでの子宮頸ガン手術では、放射線照射による卵巣破壊が避けられなかったが、このほど北大で「避難」移植が成功。ホルモン療法が難しくなっただけに、新手法が注目される。

（10・27西日本）

妊娠後期は慎んで

妊娠中に性行為をしていた

女性の赤ちゃんには早産や合併症などの問題を起こしやすという研究がアメリカの『ニューイングランド医学雑誌』に発表された。

(12・3朝日)

太目の女性ぐんと減る

厚生省の「五十三年国民栄養調査」によると、女性が全般的にスリムとなり、肥満化傾向に歯ドメがかかった。逆に十代女性のやせ過ぎが心配。

(12・28日経)

女性の肺がん急増

米公衆衛生局は十四日、「女性の間でたばこに関連した病気が伝染病に迫る速さで増えている」と警告。がんで死亡した女性の死因の二五%がたばこ、喫煙の母親からニコチンが発見され、その乳を飲む新生児は呼吸器系統の病

気にかかりやすい。

(1・16朝日)

「お産の学校」誕生

新宿の女性グループが、「お産の学校」を三月から、文京区の桜蔭会館で開講。夫婦共学で、無痛出産法(ラマーズ式)をマスターし、健やかな赤ちゃんを自然分娩で迎えようというねらい。

(1・27毎日、2・2読売)

ふえる子どもの胃かいよう

三十七年から四十八年の十二年間に検査した二百七十四人の子ども(十四歳以下)のうち四十五人(二六%)にかいようが発見されたのに対し、四十九年から五十三年の五年間では三百五十人中百六人(三〇%)に。旭川医大内科の並木正義教授らは「小学生の塾通いや中学生の受験にまつわる不安、緊張などが原

因」と報告。(2・4朝日)

妊娠中絶薬

全国の大学病院で共同臨床実験中の、プロスタグランディン(PG)による妊娠中絶の成功率が九五%を越えた。近く安全性が報告されるが、もし医薬品として許可されれば、薬による簡便な中絶が公認されることとなり、社会的な論議を呼ぶことは必至。

(2・16読売)

本

『ふたつの文化の間で』

広中和歌子の日米文化考。文化出版局。(9・2読売)

『近代日本女性史への証言』

山川菊栄・市川房枝・丸岡

秀子・帯刀貞代四氏が問答形式で語る各自の運動史。ドメス出版。(10・11日経)

『早稲田女子学生の記録』

昭和十四年から二十三年まで早大で学んだ先覚的女子学生の足跡。早大校友会女子同好会刊。(10・15毎日)

『赤ちゃんバンザイ』

元教師が書いた幼児向けの性教育書。遠藤幸子著。盛書房。(10・20朝日)

『地底の青春』

女あと山の記。真尾悦子著。筑摩書房。(10・21朝日)

『羽搏く鳥』

『火の山にて飛ぶ鳥』に続き同じく三岸節子を描いた小説。芝木好子著。中央公論社。

(10・22読売)

『天使の住む町』

難聴の子をかかえた主婦の感動的米国滞在記。大庭洗子著。筑摩書房。

(10・29読売)

『性差の社会心理』

副題「つくられる男女差」。東清和著、現代心理学ブックス、大日本図書。

(11・1読売)

『図説・女の現在と未来』

将来構想研究会編、亜紀書房。

(11・1読売)

『しなやかな女への生き方』

菅原真理子著。主婦の友社。

(11・1読売)

『女子学生の人生テーマ』

人生の設計方法を説く。税所百合子著。主婦と生活社。

(11・1読売)

『女性学入門』

富士谷あつ子編、サイマル出版。

(11・1読売)

『女子教育もんだい秋号』

一番々瀬康子ら女子教育もんだい編集委員会編、労働教育センター。

(11・1読売)

『現代女子労働の研究』

広田寿子の論文集。労働教育センター。

(11・5毎日)

『プラハの憂鬱』

東欧諸国取材でのトラブル体験記。左能典代著。講談社。

(11・13毎日)

『ロンドンの美しい町』

英国での空き家乗っ取り運動体験記。鶴田静著。晶文社。

(11・19毎日、11・26京都)

『大興安嶺死の八〇〇キロ』

中国三河地方の日本開拓団決死の避難行を小説化。吉田知子著。新潮社。

(12・3京都)

『いのちのレポート1000』

やさしい革命シリーズの第二巻。副題「出産・子育てそして性をひらく」。ブラサード出版発行。発売・草思社。

(12・9京都)

『訴える女たち』

一九七四年にマルセイユでおこった婦女暴行事件の裁判記録。被害者が審理の過程で蹂躪されていく様を仏のフェミニスト・グループ「ショワジュール」が鋭くレポート。中山真彦訳。講談社。

(1・4朝日)

『女房閑白』

女性社会の未来図。柏木まき子著。日本書籍。

(1・13読売)

『伊藤千代子の死』

戦中さまざまな運動に身を投じた信州の女学生たちの軌跡。東栄蔵著。未来社。

(1・20朝日)

『日本の小学生』

日本の母子関係の特徴を外国と比較。千石保・飯長喜一郎共著。日本放送出版協会。

(1・27朝日)

『菅野須賀子の手紙』

埋もれていた手紙を発掘。清水卯之助編。みちのく芸術社。

(1・28朝日)

『尾崎翠全集』

『第七官界彷徨』など昭和初期の希有な女流の全作品を網羅。創樹社。

(1・28朝日)

『女の法廷』

(2・18毎日)

エッセー仕立てのやさしい
法律論、渥美雅子著。毎日新
聞社。
(2・3毎日)

『沖繩のハルモニ』

従軍慰安婦として駆り出さ
れた朝鮮人女性の聞き書き。
山谷哲夫編著。晩聲社。

(2・10朝日)

『家庭の法律相談』

鍛冶千鶴子氏ら女性弁護士
六人の共著。新日本法規。

(2・16毎日)

『現代日本の主婦』

日米比較主婦論。国際女性
学会編。日本放送出版協会。

(2・17読売)

『ミシンの引き出し』

森崎和江著。さりげない身
辺エッセー集。大和書房。

人

質の高い日本語教師を養成

四十五年に国際日本語普及
協会を創設した西尾圭子さ
ん。「望ましい教師は、教壇
上でうまく教える技術を持つ
だけでなく、社会人として文
化の接点に立つ人だ」と。

(9・1日経)

デザイン感覚で本作り

四十三年に、ブックデザイ
ン事務所を設立した前田麻名
さん。男性スタッフも加えて
今や総勢十三人。構成、レイ
アウトを手がけた作品が次々
と賞を。

(9・8日経)

かせぎ時の「深夜」よこせ

女ひとりの出版社

勝浦市のタクシー運転手、
井原恵美子さん(四九)は、
千葉市女性タクシー運転手の
会「ひまわり会」会長。「女
性にも午後十時以降の深夜勤
務を」と労働省に陳情書を提
出。

(9・9読売)

「自立めざす主婦を対象に、
共に考える材料を提供した
い」と「ユック舎」を始めた
岩崎悦子さん(三五)。第一
作「シリーズ・いまを生きる
女・31歳」を出版。

(9・10京都)

第十八回女流文学賞

佐藤愛子『幸福の絵』と中
里恒子『誰袖草』に。

(9・12日経)

日本紹介のかなめ役

日本文化を国際的視野で見
直し、日本の姿の正しい理解

と認識を広く世界の人々に促
したいと日本文化研究所で働
く木下昌子さん。外国人の日
本研究者の身の上相談から乏
しい財源のやりくりまで世
話。

(9・22日経)

田村俊子の軌跡を追って

田村俊子に惹かれ、俊子の
カナダ移民社会時代を軸に日
系社会の歴史をまとめようと
思いついたカナダ女性のスー
ザン・フィリップさんが来
日。俊子が愛人とともにカナ
ダで発行していた幻の邦字新
聞『民衆』を探し求めて、九
州や中国地方を飛び回ってい
る。

(9・27朝日)

三児の母のマラソン選手

村本みのるさん(三八)。
昨年一月、一・五キロを初め
て走り、十、二十五、三十キ
ロと距離をのぼし十二月に初
めてフル・マラソン。二回目

で東京国際女子マラソンに挑む。そろばん塾教師も兼ね、朝五時から練習。

(9・27朝日)

村本さんは二時間四十八分で、八位、日本選手中一位に。

(11・19各紙)

第十七回野間児童文芸賞

『いないいないばあや』(岩波書店刊)の神沢利子さんに。

(10・4読売)

軍事費拒否の手引き

「良心的軍事費拒否の会、関西グループ」から出された小冊子のまとめ役、原俊子さん(二七)。「だれでもできるという意味で、唯一の大衆的な反戦運動です」

(10・6京都)

『通商白書』の責任者

通産省通商企画調査室長の川口順子さんは五十五年版

「通商白書」の責任者。「暗い白書にはしません」。

(10・13毎日)

アル中患者の相談役

保健婦で「断酒まとう会」顧問の太一原秀子さん(四八)は一男一女の母。「共働きの母親よ、家事はするな」と提案。

(10・14読売)

エイボン女性年度賞

「女性大賞」市川房枝さん、「功労賞」ボランティア労力銀行の水島照子さん、「スポーツ賞」水泳の兵藤秀子さん、「教育賞」伊藤雅子さんに。

(10・16日経)

ノーベル平和賞女性に

カルカッタの貧民救済に生涯をささげた老尼僧マザー・テレサさん(六九)に。

(10・18各紙)

第二回現代短歌大賞

『女人和歌大系』(全六巻・風間書房刊)の編者、長沢美津子さんに。

(10・18朝日)

文化功労者に円地文子さん

「女の心の恥部」を描いて巧みと。

(10・19毎日)

「インドに井戸を贈る」運動

二月から五か月間インドの農村をまわりボランティアとして働いた清水桂子さん(二四)が募金を開始。「水があらゆる病気の根源なのです」と。

(10・19読売)

北海道秘史、主婦が発掘

一八三一年(天保二年)、鎖国中の北海道の寒村に、オーストラリアからの捕鯨船が接岸、乗組員約百人が上陸を強行、松前藩の守備隊と数回にわたって交戦した史実を、

遠藤雅子さん(四二)が発掘。

(10・20読売)

国際会議の同時通訳者

二児の母である長井鞠子さん(三二)。「日本は会議にいつもドブネズミ色の背広の男性ばかりで女性が出てこない」。

(10・21読売)

ダイエーに初の女性室長

消費者サービス室長に就任した馬場禎子さん。「ダイエー白書」の編集責任者だった実力派。

(10・27日経)

「女性法曹」の草分け退官

女性弁護士第一号、女性判事第一期生の三淵喜子横浜家庭裁判所長(六四)は、十二日、定年退官。「裁判官は静かな仕事で女性向きの仕事、どんどん女性裁判官が出てきて欲しい」と退官の弁。

(11・9京都)

初メガホン女の挑戦

離島の高校を舞台にした映画「若き獅子たち」の監督、森小夜子さん（四〇）。脚本も自分で書く。結婚、出産、闘病、離婚、そしてハワイの映画界で五年間の修業を経て。

（11・13毎日）

女流写真家の感動

十数年前、タクシートの事故で目と体力を奪われた女流写真家の今井寿恵子さんは、精神力で回復、「通りすぎるときー馬の世界を詩う」で五十三年度日本写真協会年度賞を受賞。「女性だからということ」でインタビューされるのだった。絶対応じません。」

（11・18毎日）

鉄と女性

東京・杉並の鍛冶、盛清千恵子さんは、十一日、個展

『鐵ー私の仕事』（料理用鉄板、門扉、衝立など四十点）を開催。「鉄が実はすごく温かいんだってこと、みんなに知らせたかった」と。

（11・25毎日）

放送界で三十年

RKB毎日放送TVで「いきいきワイド、はい！・10時です」を担当するディレクターの辻和子さん（五二）。『婦人民主新聞』の編集をかわきりに、ジャーナリスト人生。婦人問題に深い理解を持つ実力派。

（11・30西日本）

米国広告業界の女性成功者

フェミニストの会の招きで来日したジェーン・マース女史。広告の視点から「女の力が世界を変える」と講演。

（12・5日経）

職人の仕事ぶりを書く

六〇年代から職人の聞き書きに焦点を絞った著作を発表し続ける常世田令子さん。「この世界も、もっと迫力を持った女性が現れて変わるでしょう」。

（12・8日経）

原爆の語り部

「聞こえるよお母さんの声がー原爆の子・百合子」で芸術大賞を受賞した山口放送ディレクターの磯野恭子さん（四五）。「これで原爆の語り部の資格がとれた」。

（12・14朝日）

ドキュメンタリー作りひと筋

「すばらしい世界旅行」担当ディレクター、日本映像記録センターの市岡康子さん（四〇）は、アジア太平洋地域の母系社会の生活を追う。「人間全体としてみると母系社会の方が幸せ。男が働いておカネをかせいでくると昔からの

人間関係がくずれてくる」。

（12・17朝日）

アメリカで子連れの仕事

荒牧和子さん（四〇）は、二人の乳幼児を幼稚園とベビーシッターに預け、大学の客員研究員として働いた。「子どものために仕事をあきらめるのではなく、親がいない間、どうすれば子どもがさびしい思いをしなくて過ごせるかを考えたほうがいい」。

（12・30朝日）

第二十一回毎日芸術賞

彫刻家の多田美波さん（五七）と声楽家の東敦子さん（四四）に。（1・1毎日）

熱ある我が子より患者優先

東京・新宿の三井ビルクリニックで患者に接する心臓病の医師村崎美蓉子さん（四四）。一月からは、高島屋の

イメージウーマンとしてマスコミに顔を出す。「能力のある人は女性でも公平に評価されるようにならなくては」。

(1・7毎日)

奉仕に燃える獣医さん

岩屋千春さん(二四)は、

ユネスコの多国間ボランティア活動に参加、四月から一年半にわたりバングラデシュで農業技術指導に。

(1・13読売)

海に生き・海を守る女

香川県・小豆島に住む一田初美さんは漁業に励む一方「雑魚の利用について」をレポート、香川県信用漁業連会長賞を受賞。合成洗剤追放運動や海の大掃除キャンペーンにも取り組む。

(1・13読売)

女性の地位を弁護

仙台弁護士会、仙台家裁の調停委員を務める藤田紀子さん(三三)。「女性の特質を生かしながら社会に進出することが女性の幸せにつながる」。(1・17朝日宮城版)

第八十二回芥川賞

アメリカ軍人と結婚した日本人妻たちを描いた『モッキングバードのいる町』で森禮子さん(五一)に。「彼女たちも戦争の被害者だという気がします」と。

(1・18毎、19朝・読)

太・平・洋と共に十四年

三つ子の成長を中学卒業まで追いつけた日本テレビ「がんばれ太平洋」シリーズの渡辺みどりディレクター。

(1・22読売)

環境を追う女性写真家

故ユージン・スミス氏とと

もに「水俣」を出版したアイリーン・美緒子・スミスさん(二九)は現在フリーの写真家として働くかたわら「滋賀県の自然と琵琶湖を守る市民の会」の会員となり環境問題を追求。「水俣が私の原点」と。

(1・24読売)

読売文学賞随筆・紀行賞

『大が星見た』の武田百合子さん(五六)に。

(2・2読売)

健康と三河湾を守ろう

合成洗剤追放運動に取り組む蒲都市形原漁業協同組合婦人部長の壁谷ことさん(五六)。

(2・3中日)

民俗わらべ遊戯を求めて

七一年から全国を歩く斉藤たまさん(四三)は、秩父の山間の廃村の一軒を借りて住む。「消えかけているわらべ

文化を、いまのうちに取材しておかなければ永久に手遅れになる」と。(2・3毎日)

五十六歳の大学生

家の事情で小学校しか行けなかった会社事務員の田中美佐子さん(五六)。明治学院大学二部(夜間)に合格。五十歳の時、聴講しようとした大学から「小卒ではね」と断られたことから、やる気。定時制の中高校を経て。

(2・7毎日)

「フェミニストセラピー」開設

アメリカの病院でカウンセラーとして働き、「あごら」等の婦人運動にもかかわってきた河野貴代美さんが、日本初のフェミニストセラピー「なかま」のオフィスを中野区に開設。「同性として苦しみ、痛み、悲しみをわち合い、話し合いの場にしたい」

と。(2・16毎日)

「家庭の日」問う集会で司会

「国際婦人年をきつかけ」として行動を起こす女たちの会」主催の集会「なぜ『家庭の日』なのか」で司会をつとめた林慶子さんは、専業主婦ミニコミ誌『わいふ』の編集部員。「女を家庭にとじこめようとのねらいを強く感じます」。(2・16毎日)

第一回読売女性ヒューマン・ドキュメンタリー賞

『小児病棟』で江川晴さん(看護婦・五五)が優秀賞を。(2・16読売)

第三十一回放送文化賞

女優沢村貞子さん(七一)と評論家村山リウさん(七六)に。(2・21読売)

『主婦が歩きだすとき』出版

主婦、塾経営者、あこら東海のリーダーでもある高橋ますみさんが、自伝的執筆活動をまとめて、BOC出版部から出版。(2・21中日・朝日)

看護婦大使

経済援助の一環として看護婦教員養成のため、五十四年九月インドネシアへ渡った元厚生省看護課長の永野貞さん(六八)。現地人に「お母さん」と慕われている。(2・22中日)

総理府婦人問題担当室長

四代目の柴田知子さんは二女一男の母親。「男女平等志向が強いアメリカの女性に対し、日本の女性の関心はまだ女性保護や福祉一辺倒」。(2・22読売)

信念の教授、日本を去る

「日本の大学入試は教育をゆがめている」として入試問題の作成や採点を拒むなど強い信念を持ち、学生たちにしたわれていた和歌山大学教授ジョン・S・ジェラードさん(六六)が退職、帰国の途に。(2・23朝日)

建設省の女性課長第一号

着工間近の昭和記念公園(立川基地跡地)の調査設計課長、半田真理子さん。砧ファミリパークの設計も手がけた。この分野目ざしてドイツ文学から造園学に専攻を変えた人。(2・23朝日)

「柳田民俗学」受け継ぐ主婦

女性民俗学研究会の長老で、世田谷婦人大学では民俗芸能を主婦たちに教えている馬場富子さん(七七)は、元開業医の主婦。遊女の生活をテーマに全国の遊郭を訪ね歩

く。昭和初期に柳田国男氏の日本民俗学会に接して以来、半世紀。(2・24朝日)

税務署も立派な女性の職場

全国の婦人税務職員として初の指定官職に昇任した、東京国税局税務相談官の近藤まり子さん。戦後の混乱期に殺氣立った苦情納税者たちをさばいて来た筋金入り。(2・25毎日)

〔訃報〕

水谷八重子さん。一日、乳ガンで。七十四歳。劇団新派の総帥。文化功労者。(10・2毎日)

神谷美恵子さん。二十二

日、心不全で。六十五歳。ハシセン病の国立療養所「長島愛生園」に精神科医長などとして十年間勤務。神戸女学院大・津田塾大教授などを歴任。(10・23読売)

富士茂子さん。「徳島ラジ
オ商殺し」のえん罪を訴え、
再審請求中に。六十九歳。

(11・15各紙)

松岡洋子さん。七日、肺ガ
ンで。六十三歳。婦人民主ク
ラブ設立。日本ベントクラブ事
務局長など女性解放運動の旗
手。

(12・7朝日)

溝口歌子さん。六日、旅行
先のスリランカで心臓マヒ。
七十二歳。学術論文の情報管
理学の開拓者で、国際医学情
報センター顧問。

(1・9読売)

野尻昌子さん。十三日、脳
卒中で。八十四歳。昭和二十
三年に演劇学校、舞台芸術学
院を創設、「舞芸のママさん」
として親しまれた。

(1・14朝日)

原谷喜美子さん。二十八
日、老衰で。八十八歳。日本
退職女教師会大阪支部長・元
常磐会短期大学長。

(1・29毎日)

湯浅年子さん。一日、ガン
のためバリで。七十歳。人工
放射能物質の研究で博士号を
取得。二十四年以来バリに
住。五十年までフランス科学
研究国立センターで主任研究
員を務めた世界的物理学者。

(2・2日経)

意見

女の学校と大衆文化

主婦の勉強が大流行。夫が
仕事に専念せざるをえない以
上、大衆の文化は女、とくに
主婦を中核とする文化として
発展する可能性がある。

(福田定良)

(9・25、26毎日)

ハレンチ日本の男性観光客

台湾で見かけた日本人男性
観光客のハレンチさにびっくり。
男性の浮気を暗黙のうち
に認める風潮が原因。

(会社員・笠原千恵子・22)

(9・29朝日)

父子家庭に国も援護を

摂津市では父子家庭に対す
る医療費の無料化が実現され
るといふ。外見には家庭基
盤が確固としているように見
られがちだが、母子家庭以上
に困っている父子家庭も少な
くない。

(団体職員・前田豊太郎・50)

(9・20朝日)

具体案欠ける各党の政策

「地位の向上」「差別の撤廃」
「母性の保護強化」など心地
よい言葉が並ぶが、政策立案
の段階で、どの程度女性が参
画したのか。女性にかかわり
のある政策が「婦人の地位向

上と青少年の健全育成」とい
うように、国民を「男」と
「女・子ども」に分けてとら
える政党の古い姿勢がうかが
える。党の政策は過去の実情
をふまえ、今後の具体的な取
り組みをわかりやすく示すべ
き。

(岩男寿美子・慶大教授)

(10・2朝日)

パートも同じ労働者

NHK教育テレビの「働く
女性はいま」の四回シリーズ
を興味深く見た。「女子労働
者の待遇改善は、単に女性だ
けの問題ではなく全労働者の
それにもつながる」という意味
で男性の問題でもある」に同
感。労働組合が取り組むべき
は、パートのような弱い立場
にある労働者の待遇改善であ
る。

(アルバイト・広瀬勉・29)

(10・3朝日)

政治・経済に進出を

インド・インドネシア・マレーシアなど独立の際の激動期には、女性の国会議員が誕生するなど女性が力を発揮したが、政治情勢の安定とともに、女性は再び家庭に戻り、運動も停滞してしまふ。日本についても同様。女性が選挙権を獲得した一九四六年当時八・四％もいた女性議員が、七六年には一・八％に減少。今後は、もっと視野を広げ、政治・経済分野にも積極的に介入すべき。「世界会議」事務局次長・エリザベス・A・リード (10・5 毎日)

仕事持つ人も学べる大学を

各大学で市民向けの公開講座がふえたことを歓迎するが、現状では、数週間のこま切れが多い。そこで、卒業期限を現在の二倍ぐらいに引き

伸ばした成人向きの正規大学課程の開設を願う。

(塾教師・有木恭子・31)

(10・6 朝日)

子育ては社会的大事業

新聞や雑誌、本をみていると、おんな親が子どもをダメにする元凶みたいな記事が多い。すごく酷な話だ。おとこ親はまったく関係ないといえるのか。この論は、おとこを免責にするが、おとこもひどく侮辱されているのだ。育児におけるおとこ親の存在、影響力がネゲられているからだ。おんなもおとこも、もっと誇らかに、この「事業」に身を入れてよい。

(小児科医・毛利子来)

(10・12 毎日)

児童年への強い警鐘

子どもの弱い者いじめ・非行・家出・自殺・家庭内暴

力・精神障害等の根はみな同じ。今日の悲劇は、事前にこうした助けを求める叫び声に対する大人の理解力と関心の薄さにある。十歳の少女による殺人事件は、加害者がたまたま母子家庭の子であつたため、それを強く問題にしたコメントが目についたが、むしろ、このことが問題の本質に迫るのを妨げているのではないか。

(林弘子・熊本商大教授)

(10・17 読売)

カルチュアリー・センター

ブームに思う

各団体とも受講者の内訳は八対二で女性、それも三十代後半から五十代までの主婦。教養講座といつても「潜在的な不満マーケット」で、多くは仲間とのコミュニケーション重視型。「ヘーゲルの読み方」「身体論」などかなり専

門的なものもあるが、私はこれを「サブ文化」とよぶ。それでも決して悪くないが、ゼミナール方式とか会報を出して活字に残す工夫などが必要。

(石川弘義)

テレビドラマのヒロイン

朝のNHK連続ドラマの女主人公も、平凡な家庭人として生きた女性から、自分の世界を持つ女性へと変化。だが、家庭外の場合を舞台に心のかつとが描かれる「ドラマチックドラマ」でも労働場面が出てくるのはまれで、依然、「耐える女」が目立つ。

(村松泰子)

(10・23 読売)

『共働き』か『家庭』か論争

子育てで退屈だから働きに出るという最近の風潮はどうかと思う。私自身、生活のた

のではない。

(樋口恵子・評論家)

(11・6朝日)

「草の根」こそ福祉の原点

働いてもらって家にいることではないだろうか。「自立」の名のもとに実は生活のために勤めに出るなら、生活をひきしめることのほうが先決。

(田中澄江・劇作家)

子育てで戦争に夢中になって何が残るだろう。それこそ子育てで戦争未亡人の悲哀をかこつことにはしないか。人間はそれほど自我を殺せるものではないし、子どもなんて、少しは不幸でもいいんじゃないか。長い人生の中で、それがプラスになることが幾つもある。共働きは今に始まったことではなく、農耕民族日本の一千年来の歴史だ。母は労働のつらさがあるからこそ、子どもを深く愛し、子は母の後ろ姿を見て学んで来た

いう姑がまだ多い。なんにしても、支配的な人間関係をもとうとすることをやめること。嫁姑の関係をヨコの人間関係と思えば、気楽にやっていけるはず。

(11・19信毎「女の机」)

底辺の女子労働者を守れ

労基研報告を読んだとき、野麦峠の時代に引き戻された思いで、しばし呆然とした。高度成長期に技術革新の料をつくして機械化・自動化した工場で、彼女たちは秒単位の工程管理で、人間の能力の限界に挑まされ、使い捨てられている。それを、業種職種を問わず、女子の深夜業禁止も時間外労働制限も一切なくすとは！

(塩沢美代子)

女性の側から立法を

(11・21信毎)

「私たちの男女雇用平等法をつくる会」発行のパンフレット「性差別にくさびを！」は、職場の現状打開を、女性の立場から具体的に述べた貴重な情報だ。「保護と平等は車の両輪」と言われながら、「保護が通れば平等ひっこむ」ということが多かったが、外

矛盾したしゅうとめ心理

(11・9読売)

わが家の嫁は旧憲法、よそへ嫁ぐ娘は新憲法の精神でと

雇用の不平等是正へ

(11・20信毎)

アメリカでは、十四年の実

国の動きでも、平等法制定は保護の問題に先行している。

二者択一を脱して、女性の立場から市民運動として立法を進めることに意味も新しさもある。
(樋口恵子)

(11・23信毎)
男は生活人としての訓練を

『離婚白書』によると妻からの申し出が過半数、子どもの養育のほとんどは母親、という。とかく「女は強くなったもんだ」と片づけられがちだが、むしろ、これを機に「男と女」「夫と妻」の生き方を修正できないか。家庭科の男女共修、家庭内での男女の役割を考え直すことも大切。

(北村節子)
(11・23読売)

「妻の座」と法改正

妻の相続分が三分の一から二分の一へ引き上げられる

が、離婚の場合の財産分与、破綻した夫婦の財産処分の制限等に関する立法措置は当分手をつけないし、新設される寄与分も相続人に限られ、嫁には認められない。これでは、妻である女の個人としての権利を本当に認めるものとは言い難い。国は、女や老人を含め、すべての人が自立できるための社会的条件を保障する責務を有す。妻の相続分引き上げが、この国の責任を軽くすることに利用されてはならない。
(中島通子)

(11・30信毎)

父系優先血統主義の国籍法

沖縄に在る混血の国際児は三千五百人。大部分は母子家庭で無国籍の子も約八十人。日本の国籍法は男性優位、外国人と結婚した日本女性の子は、父親の国籍をとることにされる。未婚の子なら母親の

戸籍に入って日本国民となるが、正式に結婚しても日本の国籍法と生地主義の米国のそれとの谷間に落ちると無国籍となる。国籍がなくて就学できぬ子も。四日から「人権週間」。無国籍対策だけでも前進できぬか。

(12・3朝日「天声人語」)

恥を知ろう

三泊四日で、しめて七、八万円。昼も夜もコミで団体観光。今年も四十万人以上がフイリピンに出かけている。

「フイリピン女性を侮辱するような日本人観光客がいる。日比関係をそこなう行為は許されない」とマルコス大統領も発言。この際、政府も民間の関係団体も、旅の「恥を知る」ガイド・ラインをつくっては。

(12・3朝日「今日の問題」)

重たい農村の主婦の実態

農作業を支えるのは、農家の主婦。加えて老人介護がその肩に。労基法も適用されぬ身に、何らかの対策を。

(矢口光子)

老後に不安な農村の主婦

百姓に情熱持って来たが勤め人に比べて不利な年金。老後、共済・厚生年金並みのお金を得るには、どうすればいいのか。

(小林ぎん子・農業・53)

(12・27信毎)

パート労働に市民権を

「安全弁的」労働力とされている中高年層を中心とする女子のパートタイムの身分改善を。一般労働者と、同等の保障のある西ドイツの例など手本はある。

(12・25 読売「社説」)

男たちよ、人間らしく

この三、四年、女たちが活躍する場は飛躍的にひろがった。母や祖母や曾祖母——先人たちの血と涙の苦勞が開いた道は、いま広く平坦な未来への道へと変わりはじめ、女たちの目は輝いている。女だけでなく、人間らしく生きることの意味を、いまこそ男たちに見つけ直してもらいたい。

(沢地久枝)

(1・3 読売)

地に足ついた「女の時代」を

中央省庁の審議会委員の女性の割合は四％、国会議員は三・四％、地方議員は一・三％を占めるのみ。これでは女性の政策決定参加促進という国内行動計画のお題目が泣く。まず女性自身が発言すべき。

(1・5 日経「社説」)

女性アナの扱いに疑問

一時、NHKの男女アナの差別が問題にされ、女性アナの積極的な起用が見受けられるようになったが、元旦のTV「太陽新時代」では、起用した女性アナに、きれいな着物をきせ無意味なアップばかり。当の女性アナにも甘えが感じられる。

(椿風太郎)

(1・6 読売)

燃える女たちは美しい

心底ゆすぶられるような女性の動きが、各地に進行している。全国あちこちに生まれた地域女性史を研究するグループ。共通の広場を求め、そこに集う喜びと意義を知りはじめた女たち。あたり前の女たちが行動に立ち上がりつつある。

(1・6 信毎「女の机」)

八〇年代の女性の生き方

女性は働くべきか、家にいるべきか、といった不毛な論争は終わりにしよう。二十一世紀の足音が聞こえてきたいま、私たちの未来はそれどころではない。これからの社会は、女性や老人や障害者も働きやすい仕組みにして、その能力とエネルギーをいかに自立と連帯に役立てるかにかかっていると思う。

(青木やよひ)

(1・7 毎日)

「家庭の日」論争

国家社会における家庭の重要性を認識し、全員がその役割を自覚し、主婦の家事労働育児等を見直し、親子三代の対話、団らんの機会を与える——自民党「家庭基盤の充実に関する対策要綱」。

祝日の数は十二日と日本は

先進国の中でもトップ。参院選対策では——日経連、藤井得三調査部長。

「夫よ父親よ家庭に帰れ」と呼びかけるのは悪くないが、たった一日、特別の日を作って、男はこの日を除いた毎日が仕事の日、女は三百六十五日家庭というのでは……—
樋口恵子。(1・7 毎日)

「今の家庭が、父親不在・夫不在であることをやっ」と男性も認めた」(岩男寿美子)

「働いている女の人に対してコンプレックスのある主婦にとっては存在意義のアピールになる」(田中喜美子)

「Uターン禁止」「福祉の切り捨て」「家庭に帰れ」は許さない!!」

(国際婦人年をきっかけとして行動を起こす女たちの会)
休日がふえてうれしい、というのには、会社でも家庭でも主体的に生きていない証拠。

(末永蒼生)

「家族と暮らすのが健全という常識」を押しつけること」
(独婦連・谷嘉代子)

(1・28朝日)

これこそいらぬお節介。明治以来の富国強兵策の中で、政府が「家族道徳」を教育の基本の一つとしてきたのは周知のこと。「家庭基盤の充実」なら、むしろハウスの充実に目を。住宅政策、土地政策の無能、無策をしみじみ反省する日にあててもらいたい。

(2・1朝日「天声人語」)

主婦の身分証明

印鑑登録の窓口で身分証明を、と言われたが……。自分が自分自身を証明するものがないなんて、ほんとにくやしい、専業主婦の情けなさが身にしみた。

(鈴木雅子・主婦・52)

(1・10毎日)

暮らしの中から意識変革を

新任の国立大学で、ちょっとしたカルチャー・ショックを感じている。教授会は男性ばかりで、女性が一人もいない。このような完璧な男性集団に身を置いたのは、初めての体験。女性を差別する社会は異人種や異文化に対しても寛容ではない。(北沢方邦)

(1・19読売)

初の女性大使、喜ばしい

高橋展子さんが選ばれたことは、働く女性に、勇気と仕事への情熱をより一層もたらすだろう。男女平等とは、自分をも相手をも、ともに活かし、活かされること。

(小林菊江・主婦・32)

(1・22朝日)

ザンジバルにもいた娘子軍

今世紀初頭、東アフリカの

小島ザンジバルに日本人娼婦

が住みついていた現地を探しあてた。かつてのジャバニーズ・バーは、今は普通の民家、そこで日本のスクラビールを飲んだという古老も現存。最後まで残った女性は一九六四年、船で帰国したという。(白石顕二)

(2・15朝日)

“他の大人”に交わせよう

満二歳まで、ある家庭で、その後保育所でと、いろいろな方の助けを受けて育って来たわが家の中学生の息子が、「関係者が多いと非行になりにくい。だって、関係者たちが悲しむから」と言う。母親ひとりでは育てていない育児のあり方の新しい価値にもっと注目を。親がまず人と信頼関係を結び、その中で子どもを育てる暮らしを持ちたい。

(伊藤雅子)

(2・20毎日)

山本さんの勝訴に思う

鈴鹿市を訴えていた女性職員は男女の不平等は正に大きな力づけだ。が、女性にとって心外なのは、同じ働くものの立場に立つ職員組合や労組が、女性問題に不感症すぎることに。

(2・23毎日「社説」)

女性の官民格差

中根千枝さんや高橋展子さんのような女性に、人間味を失わせず、しかも存分に才能を発揮させている民間組織がどれだけあるだろう。民間はもっと中央官庁の建前主義に刺激され、追いつき追い越すよう努力することが必要。

(2・26朝日「今日の問題」)

相談

入籍前に夫が事故死

十八年間に縁関係だった夫が入籍話をしていた矢先に事故死。先妻の娘二人から、土地や家屋・貯金の相続・自賠責保険金の請求が。

「答」約束があっても内縁は相続権はありませんが、寄与分については、娘を相手に家裁に調停の申し立てを。自賠責保険は、娘とともに請求できるが、娘だけに支払われてしまう可能性があるため、保険会社を調べて至急手続きを。

(鍛冶千鶴子)
(10・12読売)

婚家を出た農家の嫁

姑と不能の夫との生活に疲

れ果て二歳の娘をおいて実家へ。慰謝料や養育費はとれるか。
(農家の嫁・24)

「答」重病から回復したばかりの夫を、二か月で不能ときめつけてしまうのは早計。離婚の原因が病気なら多額の慰謝料は望めないが、財産分与の請求は可能。
(鍛冶千鶴子)
(1・7読売)

家のお金持ち出す夫

数千万円の借金をし、無断で貯金をおろしている夫。別れたいが、夫の債務は私にもふりかかるか。

(自営業の主婦)

「答」借金の保証人になっていない限り、夫の債務について責任はない。離婚の決意を夫に伝え、養育料を家裁の審判で決めてもらうこと。

(鍛冶千鶴子)(1・14読売)

ゼロ歳児を預けて働く不安

生後七か月の長女を、産後間もなくから保育園へ預けて

勤めに。私も勤めを持つ母に育てられ、自分の経験から、迷っているが。
(主婦・26)

「答」子ども同士・保育者・両親が交流があれば、三通りの愛がミックスされて良い。一社会人として自立していく自覚と決意を育児の基本にしたい。
(早乙女勝元)
(1・14読売)

私は母親代わり?

深夜帰宅の夫は、同じ公務員の私に家事育児をまかせきり。セックスも私からさそつてやつと月に一、二度。私の努力は何のため。
(主婦・27)

「答」病院でセックスのカウンセリングを二人で受けること。結婚を世間に対するカクレミノにする同性愛の男性も多い。
(沢地久枝)
(1・31読売)

だらけた夫と別れたい

マージャン、パチンコばかりの夫は、まともな帰宅は週に一、二度、休日も夜中まで外出。二十年間、離婚を思い続けてきた。夫の態度は離婚理由になりうるか。

(共働き妻・48)

「答」「婚姻を継続し難い重大な事由」にあたるが、被害者意識にとられ過ぎたまま離婚しても、自分の人生の失敗を夫のせいにするだけで、幸せは得られないでしょう。法律に頼る前に、自分の責任で人生の選択を。

(鍛冶千鶴子)(2・23読売)

事件

神戸女子大生殺し

神戸市内の独り住いのアパートで、変質者に睡眠中に襲われた形跡。(9・2各紙)

農作業中、カマで裂かれる

熊本で、農家の若妻が畑に引きずり込まれて犯される。(9・12読売)

少女下校中襲われ古井戸へ

野田市で、小学一年生が犠牲に。(9・12各紙)

近所の知恵遅れ内職工が犯人として逮捕される。(9・29各紙)

母慕う子に、首力せ

山口市で、別れ別れの実母に会いたさで家出を繰り返す息子(一四)の首にクサリをつけて庭先に二日も監禁していた父親捕まる。(9・12毎日)

「面倒みが悪い」と老女放火

長野県で、「新築資金援助してやったのに」と恨んだ母が、長女の家に放火。(11・10毎日)

砂防工事のパート主婦死す

滋賀県の、河原のえん堤工事現場で、パートの主婦二人、コンクリートの下敷きに。(11・29京都)

親に放置され、ゴミあさり

十二日、京都で六歳の長男を就学もさせず四歳の次男とともに食事もなくに与えず放置していた両親が、書類送検された。(12・13京都)

訪問販売の女、襲われる

帯広で、自然食品を売りに来た女(二五)を土木作業員が絞め殺す。(1・10読売)

数金稼ぎの殺人

九日に大阪・淀川区のマン

ションから独り暮らしの女性が失跡していた事件は、間借り人の回転を早くして敷金を稼ごうとした不動産セールスマンの犯行だった。女性なら脅せば追い出せると、計画犯罪。(1・16各紙)

「イエスの方舟」集団失跡

東京の多摩地区を根拠地にしていた無認可宗教団体「イエスの方舟」の信者のうち若い女性ばかり十人が「千石イエス」と名乗る教祖と失跡。国会でも問題が取り上げられ、法務省も調査へ。(2・22読売)

花柳幻舟、家元を刺す

「家元制度を粉砕したい」と花柳寿輔さんをナイフで。(2・22各紙)

「子どもの事件」

九日、埼玉県上福岡市で、

中一少年が、飛び降り自殺。三か月前にも「いじめられる学校いや」と自殺未遂、強い子めざして空手を習った努力もむなし。(9・10読売)

十四日、東京港区で、受験のため母と二人で長野から上京、下宿生活をしていた中三少年が、母を刺し焼身。(9・14毎日)

十八日、大阪で「勉強せんとお兄ちゃんのようになる」という母の一言を根に持って高二少年、母と妹を刺す。(9・19朝日)

十一日東京・台東区で小四の少女が小二の少女の両手を縛ってマンション屋上から突き落とす。「クラスの悪口言われたから」と。(10・12各紙)

二十六日、栃木県矢板市で自宅から金を持ち出し父親に叱られた六年生が線路枕に自殺。(10・27毎日)

二十七日、倉敷市で小六男
子が三歳の女の子にいたず
ら、「お母さんにいいつける」
と言われて殺す。

(10・28朝日・毎日)

佐賀県内で、この一年間に
小六の少女一人と中三の少女
二人が出産していたことが、
明るみに。(12・20京都)

二十九日、羽曳野市で、十
五歳の少女がシンナーで錯乱
し、入水。(12・31朝日)

寝屋川市で、悪口を言った
十六歳の少女を監禁し、髪を
引き抜くなどの乱暴をしてい
た少女五人組捕まる。

(1・19朝日)

三十日、広島市で、母に暴
力をふるう酒浸りの父を、小
六長男が思い余って、刺殺。

(1・31各紙)

二日、栃木県大田原市で、
小一男児が三歳幼女をいたず
らした後、告げ口を恐れて殴
って井戸に突き落とす。

(2・4朝日・読売)

三日、徳島県でチャネル
争いから中一少年が父の猟銃
持ち出し、姉を射殺。

(2・4読売)

昨年五月に大阪東淀川区で
おきた菓子屋の老女殺しを、
近くの小六男児が自供。「お
金が欲しかった」と。

(2・12各紙)

十一日、米沢市で中一男子
が母を憎んで刺す。六法の知
識ひけらかし「僕は無罪」
と。(2・14各紙)

〔子捨て・子殺し・虐待〕

九月九日、宝塚市で三年前
にも長男絞殺の母が長女を
〔読売〕。十四日京都市の百貨
店にえい児の死体(京都)。

十月十日、東京で母(二
二)が九か月児を、ぐずる子
にふとんかぶせて(毎日)。
十六日、横浜でノイローゼの
母(三児)が二児を(各

紙)。

十一月十九日、千葉市で継
母(二九)が三歳女をせっか
ん死(毎日)。二十一日、大
阪・高石市で妻の連れ子(中
一)を刺す(毎日)。

十二月十一日、大阪の公園
で紙袋入りえい児を発見(京
都)。十二日、京都で二児に
食事を与えずゴミあさりをさ
せていた親(四一、三七)を
逮捕(京都)。十五日、名古
屋市で妻に家出された夫が三
歳児を(京都)。十九日、大
阪で二児をせっかんの母、逮
捕(朝日)。

一月八日、茨城で五歳の娘
を父がせっかん死(各紙)。
十五日、大阪で捨て子の二児
発見(朝日)。二十一日、川
崎市で父が泣く一歳を投げ殺
す(朝日)。函館で母が五歳
児をせっかん死(読売)。二
十七日、秩父市で四児の父母
のえい児殺しが発覚。過去に

も三児を(読売)。三十日、
東京の保育園の軒下へえい児
の捨て子(読売)。三十一日、
東京の助産院で中年女性がか
けこみ出産してドロン(朝・
読)。

二月四日、東京で自宅分娩
した母のえい児殺しが発覚。
夫の月収五十万だが、子はい
ういらぬと言われて(毎日)。

〔女の自殺〕

十一月十九日、名古屋市中
若い母が飛び込み。背中の赤
子を線路わきに置いて(中
日)。

一月四日、東京で産後一か
月の母がガス自殺。隣室の子
には吸わせぬよう目貼りして
(朝・読)。五日、伊豆沖で目
黒の主婦が投身。離婚を苦に
(読売)。七日、東京で六十歳
が首つり。共同経営者の義姉
に死なれて(各紙)。二十七

日、東京で二十五歳の女性が飛び込み（読売）。

〔心中〕

九月二日、東京町田市で病妻の看病に疲れた元校長（七三）が無理心中（読売）。八日、神奈川県で母子（三〇、四）が（読売）。十一日、船橋市で闘病の老姉妹が（読売）。十五日、水俣市で母（三九）が二児と。鹿児島県加世田市でも母が娘（二〇）と。母は生き残る（日経・京都）。十六日、徳山市で夫が妻子四人と（朝・毎）。二十七日、日野市で妻が帰宅の遅い夫を殺し二児と飛び込み（朝・毎）。二十八日、鎌ヶ谷市で母（三七）が二児と焼身（朝・毎）。東京で脳軟化症の老妻が夫と。夫だけ死ぬ（朝・毎）。秦野市では一家三人。子（四）だけ死ぬ（朝日）。北海道紋別市で市議が

三児を殺し海中に飛び込み（朝日）。東京で妻（五七）が夫を殺し首つり。交通事故後、夫に食事をつくれないと（朝日）。三十日、大阪で母（二四）が子（一）と（京都）。松江市で病苦の父（二九）が二児と。「妻に第二の人生を歩かせたい」（京都）。十月四日、田辺市で借金苦の夫婦が乳児を抱いて踏切へ。駅に三児を待たせて（朝日）。五日、兵庫県下で若い男女が女の連れ子と（朝日）。八日神戸市で妻の手術を徹夜で看病の夫（四三）が娘二人を殺傷、自分もけが（朝日）。十六日、東京で老姉妹（八一、七九）。姉は首つる力もなく生き残る（各紙）。十九日、田辺市で夫（六三）が入院中の妻（六一）と（朝日）。二十三日、姫路市で病弱の妻（三五）が娘と。亡き夫の写真を抱いて

（朝日）。二十八日、豊中市でガンの夫を看病の妻（六二）が、夫を殺して自殺をはかる（朝日）。二十九日、横浜市で母子三人が焼身。夜泣きを苦に（毎・読）。

十一月七日、大阪交野市で育児疲れの母（三一）が四児を殺し林の中で遺体と一晚（朝・毎）。十一日、東大阪市で病苦の母が子（六）と飛び込む（朝日）。十二日、神戸市で母（六八）が交通事故後遺症の息子（三五）と（朝日）。二十五日奈良県下で病母をかかえた夫が二児と。妻が実家の母の看病に出たあとに（朝日・京都）。二十六日、青函連絡船から宮城県的首学佼生男女が（毎日）。二十八日、北九州市で、寝たきり妻（六七）とノイローゼの娘（三九）の看病に疲れた夫（六七）が無理心中（京都）。二十九日、神戸市で産後ノイ

ローゼの母子が（朝日）。

十二月六日、奈良県下で、母子（四八、一四）が（京都）。東京で母子（二五、三、四か月）三人が焼身（日経）。七日、東京で産後の母が子と（朝・日経）。十三日、大分県下でサラ金苦の会社員が妻子と（京都）。大分市で「子の事故死の原因」と噂された長男（三三）と母が（京都）。十四日、立川市で売れない漫画家が妻子と（朝日）。十六日多治見市で会社員一家四人（朝日）。新潟市でも三人（朝日）。二十日、城陽市で母子（二四、一）（京都）。石岡市で夫入院中の母子三人が（朝日）。二十三日、北海道枝幸郡で母が二児と入水（朝・読）。長野県下で離婚を申し出られた夫が四児と（朝・読）。二十五日、奈良県桜井市で病気の姉弟（四二、三七）が（朝日）。二

十六日、広島市で母（二七）が二児を殺し行方不明（朝・京都）。二十日、広島市で産後の母が二児と（西日本）。三十日、秩父市で全盲夫婦が（読売）。三十一日、愛知県下で一家四人、「ミルクも買えぬ」と（毎日）。

一月一日、大阪で京都の母子が入水（朝・京都）。大分県下で復縁を断られた夫が三児と妻の門前で排ガス心中（京都）。四日、三重県下で一家五人。父のみ重体（朝・読売）。七日、大和高田市で母子三人飛び込み（京都）。八日、東京で台湾旅行に行った夫を妻が無理心中（朝・毎）。鳴門市で窯元の妻が二児と（読・京都）。十日、東京保谷市でサラ金苦の母が二児と（毎日）。十二日、新幹線内で父子（三〇、三）が。父だけ死亡（各紙）。十三日、酒田市で身重の母（三二）が

三児と。「四人目は自信がない」（各紙）。十四日、会津高田で産後の母が三児と冬の川に（読・毎）。十四日、岡崎市で病苦の夫（四四）が妻子をまきぞえに焼身（各紙）。十五日、神戸市で母子（二六、一）が（朝日）。二十四日、大府市で母が三児と。別れ話を苦に（各紙）。二十五日、宇都宮市で産後の妻が夫と生後八日の子と共に焼身（毎日）。二十七日、太田市で病苦の父と二児、山口市では借金苦の母と娘（一四）（読売）。二十八日、大分県下で産後の母が二児と（京都）。

二月四日、米子市で一家四人（京都）。七日、白沢で病弱の母娘（五九、三一）（朝日）。九日、奈良市で妻の病気を苦に二児を殺し夫婦が飛び込み（朝・京）。秋田市で生活苦の一家四人。福島県下では妻蒸発の夫がうらみをテ

ープに吹き込み二児と。宇都宮市では育児ノイローゼの母が三児と（京都）。十二日、草加市で不眠症の母（三一）が子（一）と（毎日）。十三日、塩山市で病苦の夫（四九）が六児を残し妻と無理心中（読売）。十五日盛岡市でガンと思ひこんだ母（二八）が二児と。十八日泉大津市で生活苦の一家四人トラックで海へ（読・京）。二十二日、岐阜市で病苦の母（六〇）が小児マヒの娘（二六）と（読売）。

〔女の敵〕

教え子五人に乱暴

東京江東区内の特殊学級の元担任教諭が、在学生や卒業生らをホテルに連れ込んでいたことが明るみに。

〔女を売る〕

九月十七日、北九州で主婦売春摘発。住宅ローン返済の四、五十代（西日本）。二十七日、大阪府警が暴力団員百十二人とスナック経営者らを逮捕。家出少女を搾取（朝日）。

十月二日、警視庁は九月中の少女対象取締り結果を発表。検挙者は組員ら六百二十五名で前年の三一％増。十二日、女高生に売春させていた組員らを宮津市で逮捕（京都）。十三日、東京で和歌山市内の売春グループと、そこに都内の少女を送り込んでいたグループを逮捕（読売）。

十二月十九日、大阪で暴力団組員らを逮捕（京都）。二十四日、東京で女高生らをピンク雑誌のモデルにあっせんのプロダクション経営者を摘

発(朝日)。

二月四日、滋賀県で家出女子中学生をホステスにした組員らを逮捕(京都)。十六日、東京で一億数千万円をかせいだピンクサロンを摘発。

〔女の殺人〕

自殺志願の夫を絞め殺す

東京、高輪のベビーホテル経営者が、口論の末自殺しようとした夫の首を絞める。

(9・3読売)

わが子殺した娘ふびん

東京の東村山市で、育児ノイローゼの母親が生後五か月の子どもを殺し、自分も死のうとしたが死に切れず、頼まれた祖母が、「ふびん」と自殺を手伝う。

(9・19朝日・日経)

不仲の義母を石で殴る

二十一日、京都で、病気がちの姑を、小言を言われてかつとなった嫁が殺す。

(9・22京都)

離婚後心中迫られ夫を刺す

一日、神戸市で、酒びたりで働かぬ夫と離婚した女性がたびたび心中を迫る夫を逆に刺殺。(12・2朝日・京都)

家事担当もつれて老母殺す

東京の杉並区で、片足が不自由な嫁(四八)が、家事をめぐって折り合いの悪い姑と口論、夫と二人でなぐり殺す。

(1・10読売)

海外

計画出産に「アメとムチ」

上海市で「計画出産推進に關する」条例を九月一日全国に先がけて施行。結婚年齢の制限・一人っ子家庭への優遇措置・三人以上は月収一〇％のカットなど。全国各地もこれにならう見通し。

(9・2読売)

閨僚からインタビュアーへ

英労働党政権の花形閨僚だったウィリアムズ女史はジャーナリスト出身。落選の悲運をみてBBCのインタビュアーに。敗戦第一報を伝えた選挙番組の担当者が即日口説いて。

(9・10読売)

米女子大生の就職事情

法・経・理工系学部に学ぶ女子がふえ、技術・専門職への進出が目立ち、腰かけてなくキャリア志向へ。企業も門戸を大きく開く。性差別を受けたら雇用機会平等委に訴えれば企業は重い罰金。

(10・3日経)

女性司祭、法王が「ノー」

ローマ法王ヨハネス・パウロ二世が米国訪問中フィラデルフィアで発言。訪米直前の世論調査では「米国の信徒の四六％が女性司祭の登用に賛成したが法王は「神のご意思で。人権にかかわる事柄ではない」と棄却。

(10・5朝日)

子を親から離す法案議会へ

スウェーデンで「氣に入らない親から幼児を別離する権

利」を認めた法案が議会に。最終決定は裁判所にまかせ、運用は厳密にの条件つきだ
が。
(10・13毎日)

男は重労働女は優雅に

パキスタンでは肉、野菜の買い物まで男の役割。女は家の中ではチャドルを脱ぎ、首や手足に宝石をつけて家事を。
(10・16読売)

米で「年上の女」大モテ

妻が配偶者より年上の家庭は全世帯の四％に。本や映画も次々と公開され、タブー視されなくなった。エリカ・ジョングも、「年上男とより今がずっといい」と。
(10・17朝日)

三十年前なら五輪優勝

二時間二十七分三十三秒——ニューヨーク・シティ・女子マラソンでグレテ・ワルツ

(ノルウェー)が新記録を樹立。
(10・22朝日・読売)

“姦通罪”で勝訴

親友に妻を奪われた男が、賠償訴訟に勝ち慰謝料千七百万円を手に。夫婦のきずな弱まる一方のアメリカで画期的な意義。
(10・24読売)

“上司が性的脅迫”

米政府機関で働くキャリア・ウーマンの四〇％が経験と米下院小委での爆弾証言。「上司から迫られ拒否したら二十五分後に解雇された」という人も。
(10・25毎日)

アカデミーフランセーズに女

三百五十年の歴史をもつフランス最高の学術団体に女流作家第一人者のマルグリット・ユルスナール女史(七六)が選挙を前に当確。立候補していた男性二候補が辞退

(11・11読売)

ボリビアに女性大統領

ゲバラ政権を武力で倒したクーデターは二週間で失敗、軍事政権の後を襲ってリジア・ゲイレル女史(五三)が十一月十六日に就任。南米ではアルゼンチンのペロン夫人に次いで二人目。
(12・3朝日)

ショッピング・レディー

ニューヨークのセントラル・パーク周辺には社会に背を向け紙袋一つで浮浪する女性、千人も。目の前で人が殺されても助けを求めに動きさえしない。無関心の極致。
(12・4朝日)

初承認された離婚

外国での離婚も承認を拒んでいたスペイン最高裁がフランス人の夫との再婚をし

ぶ承認。
(12・11朝日)

中国に売春グループ

広州市公安局は同市で暗躍していた香港のヤクザグループ三十人と、それに操られた同市在住の中国人売春婦五十人を検挙。中国で売春グループが摘発されたのは初めてと香港の中国系紙は報道。
(12・11朝日)

日系女性大臣の誕生

世界で初めてエルバ・オーハラさん(五〇)がボリビアのゲイレル政権の社会福祉相に。移住八十年、根づく一万一千人の象徴。
(12・12朝日)

生き続けるカレン

七六年三月最高裁判決で条件付きの尊厳死が認められ、人工呼吸器が取りはずされたが、直後自分で呼吸をはじ

め、こん睡のまま五回目のクリスマスを。(12・19朝日)

『エルザ』の著者死す

『野生のエルザ』の著者ジョイ・アダムソン夫人(六九)が一月四日、ケニアの動物公園でライオンに食い殺された。(1・5朝日・読売)

夫人に怨み持つ元使用人のケニア青年が殺害容疑で起訴された。(2・9朝日)

日本婦人、人種差別に抵抗

デパートで買ったお皿にヒビ。日本女性が交渉したら拒否され、英国人がかけあったらOK。日本女性は「人種差別」と陳謝を要求。外国では日本の男より女がさわやか。(1・6毎日)

20世紀フォックスに女社長

「チャイナ・シンдрローム」「クレイマー・クレイマー」

などの映画を手がけた手腕を買われて、シェリー・ランシングスさん(三五)がハリウッドのしにせの社長に就任。実力社会の米国でも、若さと美貌の女社長に、話題騒然。(1・7読売)

ザンスカールの一妻多夫

長兄の妻が弟たちの「めんどう」も見、生まれた子どもは皆、長兄に属す。女性は文字通り一家の大黒柱。インド独立以後は法律で禁止されたが、女性優位?の伝統は現存。(1・8毎日)

返り咲きガンジー女史

三年前に政権の座を奪ったデサイ元首相らジャナタ党の混乱に乘じ、総選挙結果は国民会議派の圧勝。強権でも弱体政権よりはと、インド国民の「改善の選択」か。(1・8読売)

チャドルはイラン女性の誇り

チャドル復活が注目の的のイランだが、イラン女性の意見では自由と誇りのシンボル。着用は個人の意志で、何もつけない人やヘジャブ(スカーフ)だけの人も。(大林道子)(1・12朝日)

女性首相二人の母校

サッチャーもガンジーも学んだオックスフォード大学ソマビル・カレッジが創立百周年。この女子カレッジ、科学に強く、独立心旺盛で討論好きな人材を育てたが今後共学に踏み切るかどうかが注目の的。(1・14朝日)

英、半数が女医学生だが……

八〇年代は医学生四千人のうち半数近くが女性になるが、現行の卒業後の訓練体制と女医への偏見が続く限り、

医師として活躍できない人も多いだろうとタイムズ紙。(1・16朝日)

イタリアで六つ子

フィレンツェのロザンナ・ジァニーニさん(二八)が一月十日男児四人、女児二人を。母子とも健康状態は良好。(1・17朝日)

現代ブルガリアの女性

医師の半数、建築家・設計士の三人に一人、農業技師・畜産技師・農業経済士の四割は女性。役付は四分の一、国会議員は五人に一人、閣僚や次官にも女性が。

(1・18朝日)

「クレイマー・クレイマー」

妻が自身の人生を求めて家を出て、残された子どもと悪戦苦闘、子育ての中から男自身も変わっていくプロセスを

描いた映画が米で大ヒット。

(1・19毎日、2・11朝日)

EOEは男女平等の印

アメリカの求人広告にしばしば出てくるEOE・M/Fは男女とも差別なく雇う雇う者の意。「求む男子○○人」の広告は性差別で有罪になりかねないお国柄。

(1・20日経)

つわり止めで奇形児訴訟

米国で、ベンデクチンをつわり止めに服用して奇形児を生んだ女性が、米大手製薬会社を相手どって訴訟に。フロリダ州オランダで始まる裁判は、サリドマイド禍以来の薬事訴訟に発展する模様。

(1・21西日本)

ガンと死闘、映像の遺書

手遅れと診断された女性ジャーナリスト、ジョアン・ロ

ビンソンは、闘病生活すべてを記録するよう友人に依頼。

二十二月、六回の手術に耐えた記録を残した。自分の意志でカメラの前に身も心もさらけ出した壮絶なフィルムが全米で放映され、大反響。

(1・24朝日)

自立未亡人増える

夫の死後、未経験でも仕事を引き継ぐ妻が増えている。「金もうけがこんなに楽しいものだなんて」「同性の弁護士・会計士など女性の支持こそ大きな励み」との感想も。

(1・24朝日)

州予算に中絶手術援助費

カリフォルニア州議会の子算審議中、中絶費援助要求派と反対派の婦人団体がデモの応酬。要求派が圧倒的に優勢。

(1・28毎日)

ピル使用者が激減

危険が高いと他の避妊法に切り替える米国女性が増加。製薬業界がまとめた調査結果では七五年から七八年の間に二四％もダウン、とワシントン・ポスト紙。

(2・4朝日)

女性も徴兵登録!?

米国で兵役登録制をめぐって男女平等大議論。女性運動団体は、「男女平等修正が先決、男女を問わず徴兵登録には反対」と主張。

(2・4毎日)

法案提出へ

カーター大統領は女性の徴兵登録を義務づける法案を八日議会に提出。現在全米軍二百万人余のうち女性兵士は十五万。

(2・9各紙)

変わる中国の性風俗

文化大革命で下放した若い男女が施設不足のためザコ寝したところから婚外セックスも増加。結婚年齢引き上げや人口抑制のための避妊具無料配布も意図せざる結果に。ニューヨークタイムズ・マガジンから。

(2・8朝日)

英議会、中絶法で大揺れ

現行中絶法に制限を加えようとする保守党提出案の下院審議が一時ストップ。合法的中絶の制限が強まれば高い費用を払って危険なヤミ中絶を余儀なくされるとリブは激しく抗議。女性首相とリブ、対決の様相に。(2・9毎日)

サウジに女性の銀行誕生

スタッフ(外人女性)も顧客もすべて女性。公衆の場では男女を分ける「イスラムの

伝統と習慣にかなうもの」とか。王族夫人が上客に？

(2・12日経)

ベールの下の女性革命

イスラム圏の中でも戒律の厳しいサウジ、女は運転免許もとれず、会社や店舗で働くことも厳禁。大学の女子キャンパスでは男性教授がテレビを使った隔離授業。一方父母同伴のヨーロッパではベールなしの最新モード、恋愛結婚も。

(2・13朝日)

米国の離婚事情

『ミズ』誌が載せたアメリカの離婚データ。一九六三年に比べ倍増、五十組に一組が。男性は二十五―二十九、女性には二十一―二十四がピーク。高年齢者の再婚は少ない。離婚までの結婚年数は平均六年半。

(2・18朝日)

父乳で娘を育てた？

ニューヨークのホモ傾向の男性。妻の産んだ女の子にホルモン投与の助けを借りて授乳したと産婦人科医が学会誌に報告。

(2・20読売、2・21朝日)

米も試験管ベビー時代へ

東バージニア医科大が申請していた試験管ベビーの実験開始が認可。反対の声も強く、結着は法廷にもちこまれそう。

(2・22朝日)

「一人っ子証明」で奨励

一人っ子奨励、計画出生法準備中の中国で、「一人っ子宣言」をした夫婦はすでに五百万組。天津市の工場では、労働者に「一人っ子証明」を発行。

(2・22毎日)

“性との聖戦”再開

イラン革命委、二度目の売春街廃止命令。生活の手段を奪われる売春婦たちは、街頭に出て営業する構え。

(2・23毎日)

トルコ、公務員の産休を倍増

女性公務員の産休が、産後各三週間から六週間に。これで一般勤労女性なみに。

(2・26朝日)

怖くなるゾ女房の証言

夫または妻は、法廷で相手に不利な証言をしてもいいと新判決。米最高裁が一月二十七日中世大陸法にまでさかのぼる慣習法を否定し、麻薬所持者を妻の証言で有罪に。慣習法は「妻を夫の財産とみなすものであった」と。

(2・28朝日)

切り抜き運動を

する方、ご連絡を

女が生き生きと活動する日、子殺しや心中がなくなる日を目指して、新聞切り抜きを続けています。しんどい仕事ですが女の情報収集活動の一つとして参加する方、また切り抜いた新聞を要約する仕事をする方、ぜひご連絡ください。実費程度ですが、薄謝が出ます。

〔申し込み先〕

〒160 東京都新宿区新宿1の9の6 あごら編集部・新聞切り抜き係
ハガキに住所・氏名・連絡先電話番号、購読新聞紙名、切り抜きやリライトの経験の有無を書いてお申し込みを。

資料 1

女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に 関する国際条約

第三十四回国連総会、一九七九年十二月十八日採択

前文

本条約の加盟国は、

国際連合憲章が、基本的人権、人格の尊厳および価値並びに男女同権に対する信念を再確認したことに留意し、

世界人権宣言が、無差別の原則を確認し、すべての人間は、生まれながらにして自由であり、同等な尊厳と権利をもち、かつすべての人は、性に関する差別を含む、いかなる種類の差別をも受けることなく、上記宣言に掲げられたすべての権利と自由を受ける資格を有するとの明言に留意し、

国際人権規約にしたがって、各国は、男女が経済的・社会的・文化的・市民的および政治的権利のすべてを享受しうる平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

男女同権推進のために国際連合およびその専門機関の主唱のもとに締結された国際条約を考慮し、

男女同権推進のために国際連合およびその専門機関によって採択された諸決議、宣言および勧告にも留意し、

これらの種々の文書の内容にもかかわらず、女性に対する広範な差別が依然としてあることを憂慮し、

女性に対する差別は、権利平等の原則、人間の尊厳尊重の原則に背き、女性が男性と平等な条件のもとで、自国の政治的・社会的・経済的および文化的活動に参加するための障害であること、社会および家族の繁栄を妨げるものであること、また女性の、国及び人類への奉仕において、彼女らの潜在能力の最大限の開発を一層困難にするものであることを想起し、

経済的貧困状況では、食糧、保健、教育、職業、その他の分野における訓練と機会において、女性は男性ほどその恩恵をこうむっていないことを憂慮し、

平等と正義に基づいた新しい国際経済秩序の確立は、男女平等推進に多大の貢献をすることを確信し、

アパルトヘイトなどのあらゆる形態の人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、他国の占領・支配・干渉の根絶は、男女同

権を享受するために必要欠くべからざるものであることを強調し、

国際平和と安全の強化、国際緊張の緩和、国家間の社会および経済体制を尊重した友好協力、厳密かつ効果的な国際管理のもとにおける全面的かつ完全な軍縮、特に核軍縮、正義原則の貫徹、国家間の結びつきからもたらされる対等な共通の利益、民族自決、独立、国家主権、領土保全を尊重する立場、外国支配の下にある人々の権利の認識は、社会進歩と発展を促進し、結果的には完全な男女平等を達成することを確信し、

国の十分かつ完全な発展、世界の福祉および平和の追求のためには、すべての分野における男性と同等な女性の最大限の参加が必要であることを確信し、

これまで十分認められていなかった、家庭の福祉や社会の発展に対する女性の偉大な貢献、家庭内における、子供の養育における母性および両親の役割の社会的重要性を心に留め、出産という女性の役割は、決して差別の理由にされてはならず、子供の養育は、男女、並びに社会全体でその責任を分担すべきであることを認識し、

社会及び家族内の伝統的な男女の役割を変えていくには、男女間の完全な平等の実現が必要とされることを認識し、

女性に対する差別撤廃宣言に掲げられている諸原則を実施すること、そしてその目的のため、事実上、または法律上の差別撤廃に必要な方法を採用することを決意し、次のとおり協定した。

第一部

第一条

この条約にとって、「女性差別」という用語は、政治的・経済的・社会的・文化的・市民的あるいはその他のあらゆる分野において、結婚の有無にかかわらず男女平等の基本のもとに、女性による人権および基本的自由の認識、享受、行使を妨げるかあるいは無効にする効果もしくはは目的を持つ、性に基づくあらゆる差別、排除または制限を意味する。

第二条

条約締結国は、女性に対する差別を非とし、あらゆる適切な方法により、遅延なく女性に対する差別撤廃政策を勧めることを約束し、この目的のために、

(a) 各締約国は、男女平等の原則を自国の憲法あるいはその他の法律にうたっていない場合は、これの条文化を約束し、また法律その他の適切な手段により、この原則の具現化を保証する。

(b) 各締約国は、女性に対する差別を禁止し、適切な罰則を伴う立法上の措置ならびに他のあらゆる適切な措置をとることを約束

する。

(c) 各締約国は男性と平等であるという原則にたつて、女性の権利の法的保護を設け、法廷あるいは他の公的機関を通じて、あらゆる性差別からより効果的に女性を保護することを保証する。

(d) 各締約国は、女性に対するいかなる差別行為をも禁止し、公権力および公の機関が、このような義務のため一致した行動をとるよう保証する。

(e) 各締約国は、個人によるものであれ、組織によるものであれ、企業によるものであれ、女性に対する差別撤廃のための適切なあらゆる措置を講ずる。

(f) 各締約国は、女性に対して差別的である現行の法律・規則・習慣および慣行を修正、または廃止するために、立法を含むあらゆる適切な措置を講ずる。

(g) 各締約国は、女性に対して差別的であるすべての刑罰条項を無効にする。

第三条

締約国は、男性と平等であるという基礎のもとに、女性の人権および基本的自由の行使および享受を保証するため、女性の最大限の発展および向上を保証するよう、あらゆる分野、特に政治的・社会的・経済的・文化的分野において、立法を含むあらゆる適切な措置を講ずる。

第四条

1 事実上の平等を促進させる目的で、締約国が暫定的な特別措置をとることは、本条約で定義されているような差別とはみなされないが、その結果、不平等な別個の基準を保持することになつてはならず、また機会と待遇の平等が達成された時には、このような特別措置を停止しなければならない。

2 本条約に掲げられている措置を含め、母性保護のような特別措置を講ずることは差別とはみなされない。

第五条

各締約国は、

(a) 両性のいづれかが劣等、あるいは優等であるという観念、または男女の固定化した役割に基づく偏見および習慣その他あらゆる慣行の撤廃達成を目的として、男性および女性の社会的・文化的行動形態を修正する。

(b) 児童の利益は、あらゆる場合に、最大の配慮を払われるという理解のもとに、家庭での教育は、社会的機能としての母性の正しい理解並びに児童の養育と発達は男女共通の責任であるという認識を含むことを保証する。

第六条

各締約国は、あらゆる女性の人身売買および売春による搾取を撲滅するために立法を含むあらゆる適切な措置を講ずる。

第二部

第七条

締約国は、男性との平等の下で、国の政治的および公的活動の参加における女性差別の撤廃のため、あらゆる措置を講ずる。

(a) あらゆる選挙に投票し、かつ公的に選ばれるすべての機関の選挙に立候補資格を与えられること。

(b) 政府の政策策定およびその実施に参加し、公の職務につき、かつ国および地方レベルでのあらゆる公的任務を取り行なうこと。

(c) 国の公的および政治活動に関係ある非政府機関および団体に加入すること。

第八条

締約国は、女性が差別されることなく、男性との平等の下で、女性に国際レベルで自国を代表しうる機会を保証し、国際組織活動にも参加する機会を保証するためのあらゆる適切な措置を講ずる。

第九条

1 締約国は、男性との平等の下で、女性が国籍を取得し、変更し、または保留できる権利を許与する。特に外国人との婚姻および婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更したり、無国籍にしたり、あるいは夫の国籍を強制的に取得せしめないことを保証する。

2 子どもの国籍を尊重することにおいて女性は男性と同等の権利を持つ。

第三部

第十条

締約国は、男女平等の基盤の下で教育分野において、女性が男性と同等の権利を持つことを保証するために、女性差別撤廃のあらゆる適切な措置を講ずる。

(a) 進路指導、学問の機会および終了証書取得のための平等な条件は、農村ならびに都会におけるあらゆる種類の教育施設において確保され、このような平等は就学前教育・普通教育・技術教育・職業教育・高等教育技術教育およびあらゆる種類の職業訓練につき保証される。

(b) 同一の教育課程、同一の試験、同水準の資格を持つ教職員および同等の学校設備、施設に対する平等な機会。
(c) 教育のあらゆるレベルとあらゆる形態においてみられる男女役割に関する固定観念の排除の助けとなる男女共学あるいはその他の教育形態の奨励。特に教科書・教程・教授方法の改革の奨励。

(d) 奨学金その他の奨学補助金を受益する均等な機会。

(e) 成人のための機能的な文盲教育計画、特に最も早い時期に男女間に存在する知識差を減少させることを狙いとしたものを含む生涯教育への均等な機会。

(f) 女子の中途退学率減少のための措置および若年離学婦女子に対する教育計画の設定。

(g) スポーツおよび体育における平等な参加の機会。

(h) 家族の健康と福祉を確保するために、家族計画に関した情報や助言を含む特定の教育的情報を得る機会。

第十一条

1 締約国は、男性との平等の下に、雇用における同等の権利を保証するため、女性差別撤廃のあらゆる適切な措置を講ずる。

(a) すべての人間が譲り渡すことのできない権利としての勤労の権利。

(b) 雇用選択において男性と同等の基準を適用されうる平等な雇用機会の権利。

(c) 職業と雇用の自由な選択の権利、昇進と雇用保障並びにあらゆる恩恵・利益を受けられる権利、技術習得、高度な職業訓練、再訓練などを含む職業訓練および再訓練を受ける権利。

(d) 同一価値の労働に対して平等な報酬および同一価値の労働の質的評価について平等な待遇を受ける権利。

(e) 社会保障、特に、退職・失業・疾病・虚弱・老齢・その他の労働不能の場合の権利、有給休暇の権利。

(f) 安全で健康が守られるような労働条件、出産機能がそこなわれないような労働条件の権利。

2 結婚もしくは出産による女性差別を防止し、女性に実効的な勤労の権利を保証するため、締約国は次のような措置を講ずる。

(a) 妊娠もしくは出産休暇を理由とする解雇並びに結婚による解雇を禁止し、これをおかした場合は処罰がある。

(b) 妊娠および出産のための有給休暇またはそれに対する社会保障を、現職・社会的手当および給付・勤続年数を失わないような制度化すること。

(c) 保育所施設を拡大充実することによって、両親が、家族への義務と、職業の責任、公的活動への参加を果たせるような社会福祉サービスの改革。

(d) 妊娠中の女性の危険有害業務からの特別な保護。

3 本条に盛り込まれた事柄に関する保護立法は、科学的・技術的知識の下で、定期的に見直され、必要があれば修正され、無効にされ、拡大される。

第十二条

1 締約国は、男女平等の下で、家族計画に関連したサービスを含む医療および保健サービスを受けられるよう、女性差別を撤廃するあらゆる適切な措置を講ずる。

2 前項1の規定にもかかわらず、締約国は、妊娠中、産前・産後の期間中、十分な栄養と必要に応じた無料の医療サービスを女性のために確保する。

第十三条

締約国は、男女平等の下に、経済的・文化的生活分野で同等の権利を保証するため女性差別撤廃のあらゆる適切な措置を講ずる。

(a) 家族手当を受ける権利。

(b) 銀行ローン、月賦売買、その他のあらゆる信用貸付の権利。

(c) リクレーション、スポーツ、その他のあらゆる文化的活動に参加する機会の権利。

第十四条

1 締約国は、農村女性の直面する特別な問題並びに家庭経済の担い手である農村女性の特別な役割、特に、無報酬労働の女性の役割を考慮に入れて、農村女性のため本条約の規定の適用を可能ならしめるようなあらゆる適切な措置を講ずる。

2 締約国は、男女平等の下に、農村女性が農村開発の担い手並びに受益者としての平等及び権利を保証するため、女性差別撤廃のあらゆる適切な措置を講ずる。

(a) あらゆるレベルにおける開発計画の立案および実施への参加の権利。

(b) 家族計画に関する情報、相談、助言を含む十分な保健・医療の便宜を受けること。

(c) 社会保障プログラムの十分な恩恵に浴する権利。

(d) 職務上達のため、読み書き能力を含む公式あるいは非公式のあらゆる種類の訓練、教育、地域社会サービスの恩恵に浴する権利。

(e) 雇用あるいは自営を通して男性と平等な経済的機会を得るための自助グループ・協同組合を組織化する権利。

(f) あらゆる地域社会活動への参加の権利。

(g) 農業経営のための貸付、信用、市場の便宜、適切な技術を男性と平等に利用する権利。また土地および農業改革並びに土地再定住計画において平等の待遇を受ける権利。

(h)住宅・衛生・電気と水の供給・交通・伝達の便などを含む十分な生活条件を享受する権利。

第四部

第十五条

- 1 締約国は、女性に対し、法の下で男性との平等を認める。
- 2 締約国は、女性に対し、民事に関して男性と同等の法的能力、並びにこの能力の行使を認める。締約国は、女性に対し、契約を締結し、特に財産を管理する平等の権利を与え、裁判所、法廷手続きの全段階で平等の待遇を与える。
- 3 締約国は、女性の法的能力の制限を意図するあらゆる契約及びその他のいかなる種類の法的文書も無効と見なされるべきことに同意する。
- 4 締約国は、個人の移転に関する法律および住居・住所の選択の自由に関し、男女に平等の権利を与える。

第十六条

- 1 締約国は、男女平等の下に、婚姻および家族関係に関するあらゆる事項において女性差別撤廃のあらゆる適切な措置を講じる。
 - (a)婚姻の成立に関する男性と同一の権利。
 - (b)配偶者の自由な選択、並びに自由かつ完全な同意によってのみ婚姻関係を作る男性と同一の権利。
 - (c)婚姻中並びに離婚に際しての男性と同等の権利および責任。
 - (d)婚姻の有無を問わず、親として、子どもに関する事項において男性と同等の権利および責任を有する。あらゆる場合、子どもに利益を最大のものとする。
 - (e)子どもの数並びに出産間隔に関し自由に、また責任を持って決定することについての平等、この権利行使を可能にする情報・教育・手段を得る平等な権利。
 - (f)児童の親権者および管財人となる権利および義務を平等に有し、養子をするものの男女平等の権利、あるいは国内法にこのような觀念が盛られた類似の制度について男女平等の権利と義務を有する。あらゆる場合、子どもの利益を最大とする。
 - (g)姓の選択、専門的並びに一般的職業の選択権を含む、夫と妻の同等の個人的権利。
 - (h)財産の所有・取得・管理・運用・享受・処分に関し、その財産が対価に値するものであるかどうかを問わず、夫と妻は同等の権利を有する。
- 2 児童の婚姻および婚姻は、法的効果を持たないものとし、婚姻のための最低年齢を特定し、かつ公式に婚姻の登録を義務づけ

るための立法措置を含む効果的な措置を講ずるものとする。

第五部

第十七条

1 本条約実施の進歩状況を検討する目的のために「女性に対する差別撤廃委員会」（以下委員会と略称）を設置する。委員会は条約発効時は十八名、批准国が三十五か国を超える時には、二十三名で構成される。委員は、本条約で論及されている各分野において、高度な道德性並びに能力を兼ね備えるものとする。委員は、締約国によって選出され、個人資格で任務につく。その際、公平な地理的配分と異なった法体制の代表の原則が考慮されなければならない。

2 委員は、締約国によって推薦された者のリストから無記名投票により選出される。各締約国は、自国の国民の中から一代表を推薦できる。

3 本条約発効後六か月以内に第一回の委員選挙を行なうものとする。各選挙日の少なくとも三か月前、国際連合事務総長は、二か月以内に、各締約国の推薦人名を提出するよう文書を送付する。同総長は、推薦された人名のアルファベット順リストを作成し、各締約国が誰を推薦したかがわかるようにし、リストを各締約国に送付する。

4 委員の選挙は、国際連合本部において、事務総長の招集による各締約国会議でとりおこなわれる。各会議は、締約国の三分の二以上の出席の下に開かれる。委員として選出された者は、会議に出席し、投票している各締約国の最大数、絶対的多数数の投票を得た被推薦者である。

5 委員の任期は四年とする。しかしながら、第一回の選挙で選出された委員のうち九名はその任期を二年とし、第一回投票後直ちに残りの九委員は、委員長によるくじ引きで選出される。

6 本条二、三、四項の規定にしたがって、締約国が三十五か国を越えた場合、追加されるべき五名の委員の選挙が行なわれるものとする。この場合、追加委員二名の任期は二年とし、この二名の後任は委員長によるくじ引きで選出される。

7 一時的に空席が生じた場合、特に委員がその機能遂行をおこなっている場合、その委員の所属する締結国は、委員会の承認を得た上で自国の国民から委員を任命できる。

8 委員は、同委員会の責任の重さにかんがみ国際連合総会の承認のもとに、任期期間中、同総会の決定するところにより国連から報酬を受けることができる。

9 国際連合事務総長は本条約のもとで同委員会が効果的機能を發揮しうるよう、必要な職員と設備を提供しなければならない。

第十八条

1 各締約国は、本条約規定を実施するために、自国がとった立法上・司法上・行政上およびその他の措置、並びに得られた成果に関する報告書を事務総長に提出しなければならない。

(a) 当該国にとって条約の発効後一年以内。(b) その後は四年ごと、もしくは、委員会の要請のある都度。

2 報告書は、本条約のもとに、締約国の義務の遂行度に影響を与える要因および障害を記述したものであること。

第十九条

1 委員会は、それ自身の手続き規則を設定することができる。

2 委員会は、二年の任期で、役員を選出できる。

第二十条

1 本条約十八条の規定により提供された報告書を検討するため、通常、年に一度、二週間以内の会議を持たなければならない。

2 委員会開催の場所は通常国連本部、あるいは委員会によって決定されたしかるべき他の場所とする。

第二十一条

1 委員会は、経済社会理事会を通じて、締約国から得られた報告・情報の検討に基づいた助言と一般的勧告を総会に対して成すことができる。このような助言・勧告は、締約国の報告に対する委員会報告書の中にコメントとして含まれていてもよい。

2 事務総長は、委員会の報告書を「婦人の地位委員会」に送付する。

第二十二条

専門機関は、その活動範囲に入る本条約の条項の実施に関する審議に種々の段階で代表を出す権限を有する。委員会は、その活動範囲に入る本条約の実施に関して、専門機関に報告書を提出するよう要請することができる。

第六部

第二十三条

この条約は、締約国における、男女平等の達成により資する下記の規定には、何ら影響を与えるものではない。

(a) 締約国の国内法。(b) その他のあらゆる国際条約・締約国の協定・条約。

第二十四条

締約国は、本条約の中で承認されている権利の十分な実現化のため自国レベルでのあらゆる必要な措置を講じなければならない。

第二十五条

- 1 本条約は、どの国でも署名できる。
- 2 事務総長は、本条約の寄託者としての任務を持つ。
- 3 本条約は、批准を要する。批准書は、事務総長に寄託されるものとする。

- 4 本条約は、いかなる国に対しても加入の道が開かれている。加入は、加入書を事務総長に寄託することにより効力を発する。

第二十六条

- 1 本条約の改正については、いずれの国も事務総長あての文書による通告をもって随時要請できる。

- 2 国際連合総会は、このような要請について、なんらかの措置がとられるのであれば、それを決定する。

第二十七条

- 1 本条約は、事務総長に二十番目に寄託される批准書、または加入書が寄託された日から三十日目に効力を生じる。

- 2 前記の二十番目の批准書または加入書の寄託の日の後に批准書または加入書を寄託する国については、本条約は、その国の批准書または加入書の寄託の日から三十日目に効力を生じる。

第二十八条

- 1 事務総長は、締約国または締約国となる予定のすべての国の批准または加入時になされた留保を受理し、これを各国に通報しなければならない。

- 2 本条約の目的および趣旨と相容れない留保は許されない。

- 3 留保の撤回は、随時事務総長あてにその旨を通告することにより、行なうことができる。このような通告は、それが受理された日から効力を発する。

第二十九条

- 1 本条約の解釈並びに運用に関して、二か国がそれ以上の締約国間で、協議によっても決着をみない論議がある場合には、どちらか一方の要請により調停に付することができる。調停要請の日から六か月以内に調停機関に同意できない場合には、同事者の一方は、裁判所の法規に従って、国際司法裁判所にその論議を委託することができる。

- 2 本条約の署名、批准、加入時に、各締約国は、本条の1項には拘束されないことを宣言できる。そのような留保を行なった締約国に対して、他の締約国は、1項に拘束されることはない。

- 3 本条の2項にしたがって留保を決めた締約国は、随時、国連事務総長に通告することによって留保を取り消すことができる。

第三十条

本条約は、アラビア語、中国語、英語、仏語、露語、スペイン語による本文を等しく正文とし、国連事務総長に寄託される。

資料2 女子労働に関する法律(国内)——『あいら20号』の追加

〔女子年少者労働基準規則〕

第十一条

労働基準法第六十七条に規定する生理に有害な業務は、左の各号に掲げるものとする。

- 一 大部分の労働時間が立ち作業又は下し作業を必要とする業務
- 二 著しく精神的又は神経的緊張を必要とする業務
- 三 任意に作業を中断することができない業務
- 四 運搬、けん引、持上げその他相当の筋肉的労働を必要とする業務
- 五 身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務

六 前各号に掲げるものの外、中央労働基準審議会の議を経る労働大臣が別に定める業務

2 左の各号に掲げる場合においては、前項各号に掲げる業務は、それぞれ、前項の規定にかかわらず、法第六十七条に規定する生理に有害な業務としない。

一 前項第一号から第三号までの業務について、使用者が生理日にその業務に従事する女子に対し、法第三十四条第一項の規定による休憩時間以外に特別の休憩時間を与え、かつ、休憩のための施設を設けたとき。

二 前項第四号及び第五号の業務について、その業務における作業が断続的又は極めて部分的である場合において、使用者が生理日の女子をその作業に就かせないために必要な措置を講じたとき。

三 使用者が生理日の女子を前項各号に掲げる業務以外の業務に就かせる措置を講じたとき。

〔職業安定法〕

第三条

何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

〔労働組合法〕

第五条

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。(一、二、三、略)

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。

女子（保護）関係規定の概要

イギリス	フランス	イタリア	ソ連
	○男女とも原則として1週40時間を超えてはならない。 （労働法典第212-1条）	○1日8時間、1週40時間以内労働の原則は男女とも同じ（1923年勅令692号）	○週41時間労働の原則は男女とも同じ（労働基本法第21条）
○原則として、女子の拘束時間は1日11時間、休憩時間を除く総労働時間は1日9時間又は1週48時間を超えてはならない。 （工場法第86条）	○女子の実労働時間は1日10時間を超えてはならない。 （同第212-9条）		
			○時間外労働は原則として男女とも許されないが、例外的な場合に限り、労働組合工場委員等会の許可を得てできる。 労働者、職員の時間外労働は2日間続けて4時間、年間120時間を超えてはならない。 （同法第27条）
○時間外労働は、原則として1日の総労働時間が10時間を超えず、拘束時間が12時間を超えない限りにおいて、 △暦年につき100時間又は1週につき6時間 △暦年につき24週の範囲で許される。 （同法第89条）		○女子の時間外労働は、如何なる場合も所定労働時間を含めて1日11時間以内（1934年653号法第17条）	

資料3 ILOおよび各国の

事 項		I L O 条 約	I L O 勧 告	日 本
労 働 時 間	男 女 共 通	○1日8時間1週48時間（第1号・30号） ○1週40時間（第47号）	○労働時間の漸進的短縮（第116号）	○1日8時間、1週48時間（労働基準法第32条）
	女 子 の み		○労働時間短縮政策の実施は、危険業務等の主な労働者が女子であるときは、優先順位を与えること。（第116号）	
時 間 外 労 働	男 女 共 通	○労働時間の増加時間の最大限度を定める。（第1号）		○使用者が労働組合（または労働者の過半数を代表する者）との書面による協定（36協定）を締結したばあい、労働時間を延長できる。（同法第36条）
	女 子 の み			○36協定を締結したばあいも、原則として、1日2時間、1週6時間、1年につき150時間を超えることはできない（同法第61条）

インドネシア	タイ	フィリピン
	<p>○職種によって相違 (1)生産労働者（1週48時間以内） (2)交通労働者（1日8時間以内） (3)危険業務労働者（1週42時間以内） (4)サービス業務（1週54時間以内）</p>	
<p>○女子は1日7時間以上、又1週40時間以上の労働に従事することはできない。 ○労働が夜間であるか又は労働者の健康又は福祉に危険がある時、その労働時間は1日6時間以上及び1週36時間以上であることはできない。（労働法第10条）</p>		
	<p>○労働長官の許可がない限り所定の労働時間を超えて働くことは許されない。かつサービス部門の労働者はいかなる時も残業を許されない。</p>	
<p>○1週14時間を超えることはできない。（同法第12条）</p>		
<p>○原則として祝祭日の就業禁止。 但し、その労働が性質上、祝祭日に継続しなければならないときは、その限りでない。（同法第11条） △鉄道その他の運送機関。</p>		

事 項		西 ド イ ツ	東 ド イ ツ	ス ウ ェー デ ン
労働時間	男女共通	○原則として、通常の労働時間は男女とも1日8時間を超えてはならない。(労働時間令第3条)		○原則として、1週40時間。
	女子のみ			
時間外労働	男女共通	○時間外労働は、男女とも原則として「1年につき30日間に限り、1日10時間の範囲内で1日2時間以内」許される。(同令第6条)		
	女子のみ	○女子について、準備作業及び整備作業の場合に最高1時間の就業延長ができる。(同令第17条) ○原則として女子は1日10時間(日曜日及び祝日の前日は8時間)を超えてはならない。(同令第17条)		
休日労働	男女共通	○原則として日曜祭日の労働は男女とも禁止(営業法第105条)		

イギリス	フランス	イタリア	ソ連
			<p>○原則として休日労働は男女とも禁止。(同法第30条)</p> <p>○原則として祭日は仕事を行なわない。(同法第31条)</p>
<p>○原則として、女子の日曜日の就業禁止(同法第93条)</p>	<p>○女子の休日労働は非常災害の場合を含めて禁止、また、法定祭日労働も原則として禁止(同第221—14条、第222—2条)</p>	<p>○女子の休日労働は原則として禁止(1934年 370 号法 第4条)</p>	
			<p>○原則として22時から6時までの深夜業禁止(同法25、69条)</p>
<p>○原則として女子の20時(土曜日は13時)から7時の就業禁止。(同法第86条)</p> <p>、但し、超過勤務の場合は、土曜日を除き21時まで延長可。(同法第89条)</p>	<p>○女子は、原則として22時から5時の時間帯を含む継続11時間の夜間労働禁止。</p> <p>ただし①管理職及び責任を有する技術的職に雇用される女子 ②保健又は福祉サービスに雇用される女子で、通常筋肉労働に従事しないものは除外する。(同第213—1条、第213—2条、第213—4条)</p>	<p>○女子は、製造業及び技術工芸業においては24時から6時まで就業禁止。</p> <p>ただし、指導的職務を行なう女子及び医療サービスの女子従事者は除外する。</p> <p>○前項の禁止は、生産の特別な要求との関連により、労働環境及び業務の運営を考慮して労働協約、企業内協定で、これと異なる規定を定めまたは排除することができる。(労働に関する男女同一待遇法第5条)</p>	

事 項		I L O 条 約	I L O 勧 告	日 本
休 日 労 働	男 女 共 通			○男子は36協定を締結したばあい休日労働が認められる。 (同法第36条)
	女 子 の み			○原則として女子の休日労働は禁止 (同法第61条)
深 夜 業	男 女 共 通		○路面交通における夜業の規則(第64号)	○男子は36協定を締結したばあい深夜業が認められる。そのばあいは通常の賃金の2割5分以上の率の割増賃金を支払わなければならない。 (同法第36条、第37条)
	女 子 の み	○工業的企業における22時から7時までの間の継続7時間を含む継続11時間の女子の使用を原則的に禁止 (第89号)	○婦人労働者につき9時間より少ない休息時間を確保するよう農業的企業における夜間使用を取締る措置をとること。 (第13号)	○原則として女子の深夜業は禁止 (同法第62条)

インドネシア	タイ	フィリピン
<p>○原則として夜間就業禁止。</p> <p>但し、その性質、場所及び状況により、女子の従業を必要とする場合は可。</p> <p>△病院看護婦</p> <p>○前項の規定は、公共の利益又は公共の福祉のためやむをえない場合は、これを例外とする。</p> <p>○例外及び女子労働者の健康ならびに風儀を保護するための要件は政令で定める。(同法第7条)</p>	<p>○原則として午前1時から6時までの夜間就業禁止。</p> <p>但し、特別にそうしなければならない時、あるいは継続してこの時間にかかる時は別とする。</p>	<p>○原則として夜間就業禁止(労働法第130条)</p> <p>(1)工業所(22時—6時)</p> <p>(2)商業及び農業以外の非工業事務所(0時—6時)</p> <p>(3)農業(9時間以上の継続労働)</p> <p>○前条の例外として以下の場合がある。(同法第131条)</p> <p>(1)生命、財産の喪失を妨ぐ時、あるいは公共の安全が重大かつ緊急の危険によって脅かされる場合。</p> <p>(2)機械設備について緊急を要す時。</p> <p>(3)腐りやすい品物を守る必要のある時。</p> <p>(4)管理部門や技術部門で責任ある地位にある時、あるいは健康設備、福祉サービスに従事している場合。</p> <p>(5)仕事の性質上女性の器用さを要し、男性で技術的能力的に代行できぬ時。</p> <p>(6)家庭の直接成員で、公共的設立物にかかわっている時。</p> <p>(7)その他、労働大臣によって指示された場合。</p>

事 項		西 ド イ ツ	東 ド イ ツ	ス ウ ェー デ ン
休 日 労 働	女 子 の み			
深 夜 業	男 女 共 通			○男女とも安全衛生委員会の承認なしには12時から5時までの夜間就業禁止。 深夜業の承認は、 △一般に公共の必要がある場合。 △使用者及び大多数の労働者が希望するとき与えられる。
	女 子 の み	○女子は、20時(日、祭日の前日は17時)から6時の就業を原則的に禁止。(労働時間令第19条)		

イギリス	フランス	イタリア	ソ連
<p>女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> ○柵のない機械の運転中の検査、注油またはその他の作業（同法第15条） ○運転中の原動機又は動力伝導装置等の部分の掃除（同法第20条） ○重量物の持上げ（同法第72条等） ○鉛製造に関連した亜鉛又は鉛鉱石の還元又は処置が行なわれる炉での作業（同法第74条） ○鉛複合物の使用を含む工程で、鉛複合物からの塵埃又は発煙がそこで発生する等の場合（同法第75条） ○鉛塗料による建物の塗装（同法第131条） ○労働時間の主要部分を作業場たる鉱山の地下で費やす職（鉱業及び石切業法第124条） <p>年少女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> △ランプで吹いたガラス以外のガラスの溶解又は吹きつけの工程等（工場法第73条）が禁止される。 	<p>女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> ○鉱山、鉱地、石切場の地下労働（同法第711—3条） ○身体上の危険有害な業務で行政規則により指定された業務（同法第234—2条、234—3条）が禁止される。 	<p>女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> ○鉱山等の地下労働 ○重量物取扱 ○法定の危険有害業務が禁止される（1934年653号法） 	<p>女子は</p> <ul style="list-style-type: none"> ○重労働 ○有害な作業 ○非筋肉労働等を除く地下作業が禁止される。（同法第68条）

事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	日 本
<div data-bbox="111 357 138 890" data-label="Text"> 危 険 業 務 の 就 業 制 限 </div>	<div data-bbox="186 357 207 890" data-label="Text"> 女 子 の み </div> <div data-bbox="250 232 444 663" data-label="Text"> <p>○白鉛等を含有するペイント塗作業の女子の使用禁止（第13号）</p> <p>○鉱山における坑内の作業の使用禁止（ただし、管理の地位にあって筋肉労働をしない女子、保健及び福祉の業務に使用される女子等については、法令の定めるところにより除外することができる。）（第45号）</p> <p>○軽量の荷物以外の荷物の人力による運搬に配置することの制限。（第127号）</p> </div>	<div data-bbox="487 232 678 725" data-label="Text"> <p>○鉛鉱の製錬における炉作業、鉛を含有する灰の取扱い、処理又は製錬及び鉛の脱銀作業、鉛等の大規模な溶解作業等の工程における女子の使用禁止等（第4号）</p> <p>○女子の人力による荷物運搬作業の最大重量は、成年男子に許される最大重量（55kg）を相当に下廻るべきこと。またできる限り荷物の人力による規則的な運搬に配置されるべきでないこと。（第128号）</p> <p>○妊娠可能年令の婦人を電離放射線の作業に従事させることの制限（第114号）</p> </div>	<div data-bbox="721 232 912 749" data-label="Text"> <p>○運転中の機械、動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査、修繕の禁止。</p> <p>○毒劇薬・毒劇物その他の有害な原材料、または爆発性・発火性・引火性の原材料を取り扱う業務、著しくじんあい・粉末・有害放射線を発散する場所、または高温、高圧、その他衛生または福祉に有害な場所における業務の禁止。</p> <p>（同法第63条）</p> <p>○重量物の取扱いは、断続作業においては40kg、継続作業においては30kgを超えない範囲とする。</p> <p>（女子年少者労働基準規則第7条）</p> </div>
<div data-bbox="143 1125 170 1345" data-label="Text"> 生 理 休 暇 </div>			<div data-bbox="721 1110 912 1282" data-label="Text"> <p>○生理中の就業が著しく困難な女子または生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。</p> <p>（労働基準法第67条）</p> </div>

インドネシア	タイ	フィリピン
<p>女子は ○鉱山、坑内又は金属及び他の鉱物を採掘する作業が禁止される。 但し、業務上時々坑内に入坑しなければならない場合及び手作業に従事しない場合は除外。</p> <p>女子は ○その健康及び福祉に危険な労働、ならびにその性質場所及び状況により女子の風儀に危険を及ぼす労働も禁止される。 以上は政令で定める。</p>	<p>○女子は、以下の危険業務禁止。</p> <p>(1)クリーニングのモーターあるいは機械がまだ作動中の時 (2)地上10メートルでの作業 (3)裁縫 (4)爆発物の製造、輸送 (5)地下採炭作業 (6)内務省規準に定めるところの他の仕事</p> <p>○女子は、以下のものを扱う時には、荷車、ベルト車など使用のこと。</p> <p>(1)平地、あるいはふつうの地区で30kg (2)傾斜、あるいは階段などで20kg (3)おしたり、ひいたり、動かしたりする物体60kg</p>	
<p>○女子は、生理期間の第1日及び第2日に就業を強いられることはできない。 ○有給</p>		

事 項		西 ド イ ツ	東 ド イ ツ	ス ウ ェ ー デ ン
危 険 有 害 業 務 の 就 業 制 限	女 子 の み	女子は ○ 鉱山、塩坑、選鉱施設、地下操業採石場における坑内作業 ○ 選鉱を除く採鉱、運搬及び積載においては坑外作業 ○ コークス製造工場において、また一切の建設工事における原材料の運搬 ○ 労働大臣の定める危険有害業務が禁止される。(同令第16条)		○ 鉛及び出産に影響を及ぼす化学物質の取扱いに関する就業制限
	生 理 休 暇			

イギリス	フランス	イタリア	ソ連
<p>○妊娠又は出産のため休職していた労働者は出産日が含まれる週にはじまる29週間の期間の雇用契約に基づいて業務に休職していなかったならば適用されるはずの条件を下回らない条件で復職できる。(雇用保護法48条)</p>	<p>○1年以上勤続した労働者は出産休暇終了後2年間の両親教育休暇を取得できる。 その期間労働契約は中断するが半分以上については勤続年数として取扱う。無給。 200人以上の企業が対象となるが、1981年以降は100人以上が対象となる。(同第122—20—1～4条) ○婦人は、産後休業終了後、子を育てるために職に復帰しないことができ、またこの1年以内に再雇用を申請できる。再雇用の場合は離職時の利益が継続される。(同第122—28条)</p>	<p>○生児が生後1年以内の間は、女子労働者は6カ月間欠勤することができ、同様に3年未満の年令の生児が病気の間は医師の証明書を出して欠勤できる。 この間は勤続年数に算入するが、有給休暇、年末手当またはクリスマス手当については算入しない。またこの休業期間中は報酬の30%支給。(母親労働者の保護に関する法律第7条、第15条)</p>	<p>○産後休業のほか女子は生児が満1年に達するまで追加の無給休暇を受けることができる。無給。(労働基本法第71条)</p>
<p>○強制休暇：産後4週間(公衆衛生法第205条)</p>	<p>○強制休暇：産前産後を通じ、分娩後の6週間を含む8週間(労働法典第224—1条) ○任意休暇(労働契約を停止する権利を有する期間)：産前6週間、産後8週間(この期間は、症状が妊娠又は出産の結果であることが医師により証明されれば産前8週間、産後12週間の限度で延長できる。(同第122—26条))</p>	<p>○強制休暇：産前2カ月、産後3カ月(但し、産前の義務的休業期間は妊娠中の状態により一定の条件の中に延長できる。(母親労働者の保護に関する法律第4、5条))</p>	<p>○強制休暇：産前・産後各8週間(但し異常出産又は多子産の場合の産後休暇は10週間)。(労働基本法第71条)</p>

事 項	I L O 条 約	I L O 勧 告	日 本
育児休業又はこれに類した便宜		<p>○出産に起因する家庭責任のため、出産休暇直後に職場復帰できない婦人については、その雇用を失わせることなく、かつその雇用から生ずるすべての権利に十分な保護を与えて休暇期間を延長する措置をとるべきである。(第123号)</p>	<p>○事業主の定める任意的休業として育児休業制あり。(勤労婦人福祉法第11条)</p>
産前・産後休業	<p>○産前産後計12週間(産後6週間の強制的休暇期間を含む) ○妊娠又は分娩に起因する疾病については、休業を追加又は延長する(その限度は権限ある機関が決定)(第103号)</p>	<p>○出産休暇の合計期間は14週間に延長すべきである。 ○監督機関は、母親及び生児の健康を保護するために必要であると認める場合には、産前産後の休暇の延長を診断書に基づいて個別に決定する権限をもつべきである。(第95号)</p>	<p>○産前6週間(請求したとき)産後6週間就業禁止(当該女子の請求により医師が支障ないと認めたときは5週間)(労働基準法第65条)</p>

インドネシア	タイ	フィリピン
	<p>○年間30日を超えてはならない。</p>	
<p>○強制休暇：産前1カ月半、産後又は流産後は1カ月半（産前休暇は、妊婦の健康保護のため必要である旨の医師の証明がある時は、最長3カ月までこれを延長することができる。（同法第13条）</p>	<p>○任意休暇：30日の育児休暇に加えて60日をとることができる。</p>	<p>○強制休暇：産前2週間産後4週間。（産後休暇は、医師の証明があれば、延長することができる。）（同法第133条）</p>

事 項	西 ド イ ツ	東 ド イ ツ	ス ウ ェー デ ン
育 児 休 業 又 は こ れ に 類 し た 便 宜	<p>○産後休業終了前に雇用関係を解除した女子が出産後1年以内には復職するときは原則としてその雇用関係は中断されないものと認める。(母性保護法第10条)</p> <p>○出産後の就業禁止期間(8週間)に引続く4カ月間出産休暇を取得できる。(同法第8条a(1))</p> <p>○上記出産休暇期間中連邦による出産手当を支給。月額最高750ドイツマルク(同上)</p> <p>○出産休暇中及びその後の2カ月の解雇告知の禁止。(同法第9条a)</p>	<p>○子どもが満1歳になるまで育児休暇が認められる(無給)</p>	<p>○産後9カ月間、育児のための休暇をとることができる。</p>
産 前 ・ 産 後 休 業	<p>○任意休暇：産前6週間(本人の就業希望があれば就業できる。)(母性保護法第3条)</p> <p>○医師の証明により就業の継続が母子の生命又は健康を害するおそれありと認められる妊婦(同第3条)</p> <p>○強制休暇：産後8週間(早産及び多子産の場合は12週間)(同法第6条)</p>	<p>○産前6週間産後12週間。</p>	<p>○産前6週間は労働をやめる権利がある。</p>

イギリス	フランス	イタリア	ソ連
<p>○妊娠を理由とする解雇の禁止（但し、妊娠のために適切に遂行できない業務についている場合、解雇し、直ちに新たな雇用契約により再雇用した場合を除く。）（雇用保護法第34条）</p>	<p>○妊娠中及び産後12週間（但し、重大な過失を立証し、又は妊娠もしくは出産に関係のない理由により当該契約の維持が不可能であることを証明する場合を除く。）（同第122—25—2条）</p>	<p>○妊娠中、出産休業中及び生児が満1歳に達するまでの間（但し、女子労働者の側に労働関係の解消の正当事由となる重大な過失がある場合を除く。）（同法第2条）</p>	<p>○妊娠中、授乳中及び生後満1年に達しない幼児をもつ女子（但し、施設等が完全には閉鎖される場合には、必ず次の就職を、あてずせんとしたうえで解雇が許される。）（同法第73条）</p>
<p>○出産給付：均一給付（週11.1ポンド＋扶養加算）＋所得比例金（週当り30ポンドまではその$\frac{1}{3}$及び30ポンドをこえる部分についてはこえる部分の15%を加算した額）又は収入の85%のうちいずれか低額。 ○支給期間：産前11週間、産後7週間（社会保障法第17条） ○出産手当：週給の$\frac{9}{10}$から社会保障法の規定により支給される出産給付金の額を差し引いた額を使用者から支給される。 ○支給期間：妊娠・出産のために欠勤した6週間（雇用保護法第36・37条）</p>	<p>○出産手当金：収入の90%（限度額1日8,250フラン）産前6週間、産後8週間支給（社会保険法第298条） △休業中の取扱い 任意休暇を含む 産休期間は、年次休暇の算定にあたっては、有効労働時間とみなし、また、その期間中は通常の賃金の支払があったものとみなす。（労働法典第223—4条、第223—11条）</p>	<p>○出産手当金：収入の80%、強制休業の全期間中支給（同法第15条） △休業中の取扱い ：強制休業期間中は、年末手当、クリスマス手当および有給休暇に関する効果を含め、あらゆる点で勤続年数に算入（同法第6条）</p>	<p>○出産手当金：強制休暇期間中、勤続年数によって、所得の$\frac{3}{10}$から全額を支給（同法第71条及び社会保険法）</p>

事 項	I L O 103 号条約	I L O 95 号勧告 (98号・116号・128号を含む)	日 本
母 性 期 間 中 の 解 雇 禁 止	○出産休暇により休業中の解雇の通告又はその期間中に満期となる予告の禁止。	○解雇禁止期間は妊娠中及び出産休暇期間の経過後少なくとも1カ月まで延長すべきである。	○産休中およびその後30日間の解雇禁止 (同法第19条)
出 産 給 付、 休 業 期 間 中 の 出 勤 に 関 す る 取 扱 い	○出産休暇による休業中社会保険等により金銭及び医療の給付を行なう。 ○金銭の給付は従前の所得の $\frac{2}{3}$ 以上。	○金銭給付は、103号条約の最低基準よりも高い率を定めるべきであり、できうれば従前の所得の100%に等しい率に定めるべきである。 ○医療給付は、診療、看護、療養等を含むべきである。 ○その他、産衣、牛乳、又は哺育手当の追加支給が望ましい。 △労働者の妊娠、出産のための業務の中断は、その労働者が再び就業し、かつ、その中断の期間が所定の期間をこえない場合には、年次有給休暇を受ける権利及びその期間に影響を及ぼしてはならない。(本項のみ第98号勧告)	○産前産後42日間平均賃金日額の60%。 ○分娩費平均賃金月額額の $\frac{2}{3}$ の1・(最低10万円)、育児手当(2000円) (健康保健法第50条)

イギリス	フランス	イタリア	ソ連
	<p>○医師が必要と認めた場合、妊娠中の女子を使用者又は本人の申し出により一時的に他の業務に配置転換（同法第122—25—1条）</p>	<p>○妊娠中及び産後7カ月以内の女子に対する重量物の運搬その他大統領令に定める危険、有害な労働等の禁止又は配置転換（母親労働者の保護に関する法律第3条） ○妊娠中及びその子が満7カ月に達するまでの女子は協約、協定による深夜就業制限の排除をみとめない。（労働に関する男女同等待遇法第5条）</p>	<p>○時間外、休日及び深夜（20:00～6:00）労働禁止（労働基本法第69条） ○妊娠中の女子は医師の診断書により他のより軽易な仕事へ、授乳中又は1歳未満の幼児をもつ女子が以前の仕事を遂行できなくなった場合は他の仕事へ各々配置転換（同法第70条）</p>
	<p>○賃金の低下を伴わない。（同上）</p>	<p>○就業禁止又は配置転換により通常の職務より下級の職務にあてられた女子は、従前の職務分の報酬及び資格を保持（同法第3条）</p>	<p>○以前の仕事のときの平均賃金を保持（同法第70条）</p>
	<p>○出産の日から1年間、授乳する母に1日1時間（同法第224—2条）</p>	<p>○生後1年以内の乳児をもつ女子に1時間ずつ2回（1日の労働時間が6時間未満の場合は1回、また労働場所に付属した育児室利用の場合は30分ずつ2回）（同法第10条） ○労働の長さ及びその報酬に関しては労働時間とみなす。（同法第10条）</p>	<p>○授乳中の母親、生後満1年に達しない幼児をもつ女子に少なくとも3時間毎に1回につき30分以上（同法第72条） ○労働時間に算入され、平均賃金が支払われる。（同法第72条）</p>

事 項	I L O 103 号条約	I L O 95 号勧告 (98号・116号・128号を含む)	日 本
妊 娠 中 及 び 哺 育 中 の 業 務 軽 減	○妊婦又は哺育中の母親のペンゼン作業の禁止（本項のみ第136号条約）	○妊娠中及び哺育中の女子に対しては、深夜業及び時間外労働を禁止すべきである。 ○時間外労働は、妊娠中授乳中の女子の特殊事情を十分考慮すべきである。（本項のみ第116号勧告） ○権限ある機関が、女子又はその生児の健康に有害であると定める業務には妊娠中及び産後少なくとも3カ月間（生児を哺育している場合は更に長い期間）女子を就業させてはならない。 ○妊娠中及び産後10週間以内の女子は、医師が当該女子又はその子の健康を害するおそれのあると認めるときは、人力による荷物の運搬作業に配置すべきでない。（本項のみ第128号勧告）	○妊娠中の女子が請求したばあい軽易作業へ転換しなければならない。（労働基準法第65条）
業 務 軽 減 に 伴 う 所 得 の 保 障		○上の業務に常時使用される女子は、減給されることなしに他の業務に転換する権利をもつべきであり、またその他の女子も健康上の必要がある場合、転換の権利を与えられるべきである。	
育 児 時 間	○生児を哺育している場合、法令で定める育児時間中業務を中断する権利がある。 ○育児時間は、労働時間として計算し、報酬を与える。	○哺育のための休憩の合計時間は、1日について少なくとも1時間半とすべきであり、かつその回数及び長さは診断書に基づいて調整することを許すべきである。	○生後1年間、1日2回各少なくとも30分間。 （同法第66条）

インドネシア	タイ	フィリピン
	○産後休暇後の退職勧告禁止。	
○有給	○規定の休暇30日以降の60日の休暇は無給。 但し、休暇をとる時点で年間就労が180日を超えている時は、有給で30日を超えない請求をすることができる。	○第4子まで有給（人口抑制策のため、第5子以後は無給）（同法第133条）
○授乳の要ある幼児を有する女子には、その就業時間中に授乳しなければならない時は授乳のために妥当な機会を与えなければならない。（同法第13条）		○労働大臣の要請による育児室の設定（同法第132条）
	○医者の指示するところにより、配置転職を求める権利をもつ。	
○男女とも、継続4時間の労働には最低30分の休憩。 ○毎週少なくとも1日の休日を与えられなければならない。（同法第10条） ○有給休暇は採用後1年で12日以上、6年勤続で3カ月 ○賃金は、現物給与と現金給与の2本立。	○男女とも最低週1日の休みが保証されなければならない。ホテル、僻地、森林、漁村、消防など、特別とみなされる職種では、年間4週間以内の休暇。 非雇用者は勤労感謝の日の祝日を含めて年間13日の休日。（祝日が土、日と重なる時は翌日が代休）就労期間が1年以上の場合、6日の休暇。	○女子のための設備 雇用者は労働大臣の要請により (1)女子専用の座席を用意し、休憩時間や就業中に使用することを許可し、彼女たちがその場所で能率を遂行できるようにすること。 (2)男女別トイレ、及び女性用更衣室（dressing room）を設けること。 (3)最低年令と定年を特別の職に対して決めること。 （同法第132条） ○性別で差別してはならない。同じ価値の労働に対しては、男女同一賃金を払わねばならない。（同法第135条） ○結婚を理由に解雇、差別してはならない。（同法第136条） ○妊娠・出産を理由に解雇してはならない。（同法第137条）

事 項	西 ド イ ツ	東 ド イ ツ	ス ウ ェ ー デ ン
母性期間中の解雇禁止	○妊娠中及び産後8カ月（但し、労働所轄庁によって例外的に解雇告知の意志表示の許される場合あり）（同法第9条）	○妊娠中、産後6カ月間解雇制限。	
出産期間中の出勤に 関する取扱い、休業給付、休業	○産前6週間産後8週間収入の100%支給。 ○出産補助金、看護手当。 ○医療給付、現物給付。	○以前の純収入の100%。 ○病院への収容、助産婦の世話を含む医療給付。	○国民健康保険から、両親給付として、所得の90%支給。
育児時間	○1日1回1時間もしくは2回各30分、労働時間が連続8時間を超えるときは90分。	○産後6カ月間1日2回各45分。	○授乳時間認可。
妊及育児減 産中業務中 の軽減	○原則として時間外・休日・夜間労働禁止。		○産後6週間の粉じんや有害ガスのあるところでの労働制限
その他の規定			

雇用平等法案

配転・転勤・出向	退職・定年	その他	機関
本人の意志に反して女子に強制すること、女子であることを理由として不当配転することを禁止。	定年、退職等の差別、解雇の差別、配偶者の地位による退職の強制勧奨、退職金制度、退職年金制度等の男女差別の禁止。	福利、厚生面における差別(社宅、厚生施設の利用、融資制度などから女子を排除すること、また差別取扱等)、公共の職業紹介機関、職業訓練機関などにおける差別の排除。	男女雇用平等委員会を中央および地方に設置。中央は労・使・公益三者各6人で組織、地方は三者各6人、8人、10人または12人のうち、政令で定める数をもって組織する。
配転・出向・人員整理などにおいて、有夫の女子など特別の基準を設けてはならない。	結婚・妊娠・出産による退職制、若年定年制など女子だけの特別の退職制度や、慣行を設けてはならない。	住宅資金の貸付、社宅入居など、福利厚生の制度、慣行を男子と同一基準で適用する、公共の職業紹介および職業訓練施設の利用を男子と平等に保障すること。	労働省婦人少年局に、雇用平等監督官(仮称)を置きこれに当たらせる。 男女平等委員会を中央および地方に設置(委員は三者構成一定数女性)婦人少年局の判断、処分が不服がある場合、地方委員会に申立、これに不服の場合、中央委員会に申立
同左	同左	使用者は事業場ごとに女子労働担当責任者を選任・女子の募集・採用・配置・賃金・昇進・定年・退職・その他の労働条件その他について組合または労働者と協議する。	雇用平等審査官(仮称)を労働省婦人少年局に設置、都道府県ごとに3～5名配置、違反の調査、処理を実施する。その決定に不服の場合、労使とも審査会に申し立てる。 雇用平等審査会(仮称)設置、各5名の委員による三者構成、うち各1名以上を女子とする。

(婦人民主新聞2月15日号参照)

資料4 各政党の

	募 集	採 用	賃 金	昇進・昇格	訓練・研修
社 会 党	女子であることと理由を禁じ、別を禁ずる。募集内容・年齢・配偶者・家庭・自宅・女子を有等条件を禁ずる。	正規採用の雇用形態、年齢、勤続年数、婚姻関係、有子無子、結婚の信託、退職の思想による差別の禁止。	男女別賃金体系・初任給・手当・昇給額等の差別による不利益扱い等の禁止。	女子の昇進・昇格を定めた規定による差別、登用試験から禁止。	試験制度からの排除、訓練・研修などの禁止、職務配置を固定化し、また雑用（掃き掃除、お茶など）を強制することの禁止。
共 産 党		労基法に定める業務を除く、希望する職種の採用を正当な理由なく採用しないこと。採用条件の差別を設けないこと。	同一労働、同一賃金、原則にも男女別の賃金体系にしない。初任給・各種手当・賃金格付けなど不利益な取り扱いをしないこと。	昇進・昇格の受験機会を平等にすること。女子の任用、昇進・昇格を男子と同一基準によること。	仕事の配置を男子と同一基準とする。単純労働、補助的労働などに女子を固定してはならない。技術訓練・職業教育・研修などの機会を男女平等に保障すること。
民 社 党	性別を理由に差別的取扱いをしない。	同左	同左	同左	同左

資料5 家庭基盤の充実に関する対策要綱

自由民主党政務調査会家庭基盤の充実に関する特別委員会

(七九年六月十五日発表)

第一 家庭の意義と家庭基盤充実対策の基本的考え方

家庭は社会の基本単位であり、われわれがよりよく生きるための生活共同体であり、人間の精神と身体、性格はここで培われ、人間の活動力と創造力はこより生れる。

すなわち家庭は、二十一世紀をなう子供が生れ、育てられる敵愾な場であり、家族の今日の労苦はこれをもって癒され、明日の活動力はこから生れる。

家庭は、思想や技術とともに進歩すべきものであり、この意味からみて社会進化の中核でもある。さらに民族の文化や伝統や経験は、家庭において純化され充実されて次の時代に伝えられる。また、老後を養う場であるとともに、家族間の相互扶助の連帯の場であり常に明日の歴史をつくる生成発展の源泉である。

おのおのの家庭は、自主性をもちつつ、互いに結んで親密な地域社会をつくり、さらに大きな社会発展に貢献するために、社会に窓を広くあけたものでなければならない。

戦後わが国では、経済社会の急激な発展と大都市への人口集中、個人主義、物質主義的な社会風潮等に影響され、家庭は厳しい社会的試練を受け、一部では暖かい人間関係に支えられた

家庭の崩壊の危機すら叫ばれるに至った。しかし、今や内外ともに家庭の意義の見直しの時期が到来した。われわれは決意を新たに、この意義深い家庭を育て、ゆとりと風格あるものに高めるための条件や環境を整備し、家庭生活を脅かす事象を取り除くための努力を一層強めなければならない。

この場合取るべき基本的な考え方は左記のとおりである。

(1) 国家社会の中核的組織として家庭を位置づけ、ゆとりと風格と連帯感の豊かな家庭こそは、社会の繁栄の柱であることを認識する。

(2) 国家と地方自治体および職域と家庭との「役割分担」を明確にし、中央集権的な全体主義的な国家社会ではなく、多元的な社会体制を理想としなければならない。この場合、老親の扶養と子供の保育と養育は、第一義的には家庭の責務であることの自覚が必要である。

(3) 家庭と地域社会との連帯の強化によって、家庭基盤は充実し、深化するものであり、家庭エゴイズムはこれを排しななければならない。

(4) 母子家庭、寝たきり老人を持つ家庭等、恵まれない条件下にある多くの家庭に対する援護を強化充実していかなければ

ならない。

- (5) 国家権力の家庭への介入は避けなければならない。政治は家庭の基盤充実の環境および条件づくりと家庭への外部からの害悪の除去に限定されるべきである。

- (6) 家庭政策は国際的視野に立つて樹立されなければならない。最近の欧米先進諸国における家庭の意義の見直しと、家庭政策の強化、また、ソ連、中国等共産圏諸国における親孝行の奨励等の風潮は、個人主義的、物質主義的文明に対する反省として受けとめ参考としなければならない。

第二 家庭基盤の充実強化に関する重点施策

(一) 文化・文教面の施策

- (1) 「家庭の日」(祝日)を新設する。

家庭の国家社会における重要性を認識し、家族全員がそれぞれの役割を自覚し、主婦の家事労働、育児等を見直すと共に、親子三世代の対話、団欒の機会を与えると共に、母子家庭等恵まれない条件下にある家庭に対する慰問激励等家庭基盤の充実に新たな決意で取組む日として年一回、祝日、「家庭の日」を新設する。

現在の祝日は国家に関するもの、個人に関するもので殆どがしめられ社会の最も重要な中核的存在である家庭を記念する日がなく地方自治体の一部に「家庭の日」が設けられているに過ぎない。社会の中核的な存在としての家庭重視の時代の幕明けにあたり、新たに「家庭の日」を創設し、家庭基盤充実についての国民的意識の高揚をはかるべきである。

- (2) テレビの深夜放送(十一時以降の)の自粛

テレビの家庭生活に与える影響ははかり知れないほど大きいものがある。健全な家庭の育成に関し、電波関係者の責任は極めて大きいと言わなければならない。

わが国のテレビ放送は、その放送機関の数と放送時間の長さにおいてアメリカを除く先進諸国に比べ格段に大きい規模をもって放送が行われている。

われわれは放送の内容について関与する権限をもたないが、深夜のテレビ放送については家庭の静安を守る立場と子供への教育上への悪影響から、つとに各界、特に父母、教育界から自粛の要望が強い。

他方、省エネルギーの国策上の見地からも深夜放送の禁止が叫ばれつつある現状である。われわれはかかる観点に立つて少くとも土曜日をのぞく夜十一時以降の深夜テレビ放送の自主規制による禁止を強く要望するものである。

- (3) 小・中・高校に於ける家庭科教育の充実強化

国民の一部にある学校に於ける家庭科教育(特に男児に対する)軽視の意見にわれわれは賛成出来ない。しかしわれわれは家庭科教育の充実即ち技術(料理、裁縫等)偏重に陥らず、家庭の意義についての自覚を深める教育内容の深化について検討を行ない、男女の別を問わず将来の家庭人としての基礎的教養を身につけるよう、家庭科教育の刷新、強化につとめなければならない。

- (4) 社会教育における家庭教育(家庭教育総合セミナー、

婦人学級、家庭教育学級、母親教室等）の強化。

母親、子供を持つ両親、家庭教育に関心を持つ人々に
出産、育児、子供のしつけなどの家庭教育に関する学習、
研修の機会を提供すると同時に、地域社会に於ける家庭
婦人相互のふれあいの場を提供する。

(5) 民間の各種家庭生活問題研究機関の助成と政府に於ける
家庭問題に関する權威ある連絡調整機関の設置。

(二) 住宅面の施策

住宅の家庭生活に与える物心両面の影響はきわめて大きい。
特に「持家」は、その家庭に自主独立の精神を与え、
住居に対する愛情と家族の連帯感をはぐくみ、地域社会への
関与の精神を生み出す砦である。持家取得を中心とした
住宅政策の強化こそは、家庭基盤充実に關し政府の取るべき
最重要政策の一つでなければならない。

(1) 持家取得の促進

(イ) 住宅金融公庫、年金福祉事業団の住宅融資等の融資
限度額の拡大と償還条件の大幅緩和。

二世代にわたる長期の住宅ローンの新設、ステップ償
還方式の大幅導入等検討すべきである。

(ロ) 財形持家融資制度の充実。

(2) 住宅の質と居住水準の向上

住宅の規模を拡大することにより、健全な家庭の基盤
として必要な居住空間を確保する。

(イ) 新設する公営、公団、および公庫住宅の一戸あたり
の床面積の拡大。

(ロ) 既設の狭小な住宅の規模を拡大するための措置を講
ずる。

既設公営住宅改善事業の拡大

公庫の改良資金貸付

公団住宅の増改築（二個の一個への改造、テラスハ
ウスの増改築等）の推進

(3) 職住近接の促進

(イ) 市街地再開発事業の推進

(ロ) 住宅公団等による市街地住宅の建設を促進し職住近
接をはかる。

(4) 住宅団地居住者に対する潤いと連帯の場の提供

団地居住者の人間疎外を防止し、団地を一つのコミュニ
ティとして潤いと連帯感を育むため左の措置を講ず
る。

(イ) コミュニティ・プール、バレーボール・コート等
の運動施設、集会所等の施設の提供

(ロ) 新たに建設される住宅団地について「関連公共公益
施設整備立替施行制度」における整備対象団地の規模
要件を緩和する。

(5) 老親と同居する家庭に対する住宅政策上の優遇措置の
推進（後記）。

(三) 生活環境面での施策

落ちつきとゆとりと健康と潤いのある生活環境づくりに
ついては、田園都市構想による施策の推進が行われるが、
家庭基盤充実の観点から特に次の施策に留意するよう要望

する。

- (イ) 下水道、廃棄物処理施設等生活環境施設の整備
- (ロ) 都市に潤いとスポーツの機会を提供する公園とスポーツ施設の設置
- (ハ) 騒音、悪臭、振動、日照問題等家庭に対する公害防止

四 福祉面における施策

(1) 日本の福祉のあり方

ゆとりと風格のある家庭の実現のためには、福祉面での支えと充実が欠く可からざる要件である。

その場合、わが国の風土と国民性に適応した日本の福祉のあるべき姿を明確にしなければならない。それは、

- (イ) 国の社会保障
 - (ロ) 国民個々人の自助努力
 - (ハ) 職域内の福祉
 - (ニ) 家庭の相互扶助
- の四つの要素が相補ない調和した活力のある総合的福祉である。

このような日本の福祉の基盤をなすものとして欧米諸国とさわだつて異なるわが国の特質として、

- (1) 貯蓄率、保険加入率が世界一高いこと
- (ロ) 家族主義的な企業内労働組合組織の存在
- (ハ) 老親と子供世帯の同居率が著しく高いことがあげられるであろう。

われわれは、かかる国民的特質を維持発展せしめな

がら、日本的福祉社会を実現し、家庭基盤の強化充実をはかつて行かなければならない。

(2) 公的年金の改善

―特に妻の遺族年金の充実―

現在の遺族年金は、夫の年金の二分の一給付とされており、先進諸国より低位におかれているが、妻の家事労働、育児、夫とのパートナーシップおよび生活の実体から考えた場合、原則として七割給付まで給付率を引き上げるのが妥当である。

(3) 自主、自助の精神の現われである貯蓄の保護と勤労者の財形貯蓄制度の奨励、ならびに、自主的な個人の任意年金保険制度の育成、充実を図る。

公的年金は、国民のナショナル・ミニマムを保障するものであり、財政的にも限界があるので、これを補うものとして、日本人の持つ自立自助の精神に基づく自主的福祉努力を奨励する必要がある。

(4) 老親と同居し、扶養する家庭に対する優遇措置。
わが国の家庭と老人の福祉を考える場合、きわめて重要なことは、老親と子供、孫三世同居率が欧米諸国と比べて、きわめて高いことであり、六十五歳以上の老人の七割が子供世帯によって何らかの意味で同居扶養されていることである。これに加えて、世論調査の結果は若い世代も中高年者も共に老親との同居を望んでいることである。

わが国は今後、急速に高齢化が進み、特に婦人の高齢

者が多くなつて行く。老人の眞の幸福は、子や孫との暖かい心の触れ合いであり、近親のいたわり、愛情であり、孤独は老人の最大の不幸である。

斯かる観点に立つて、われわれは老親扶養三世代家庭の維持促進のため、国として諸種の優遇措置を取り、それが可能な条件づくりを考えなければならないと思う。

(イ) 税制上の優遇措置

① 昭和五十四年度に創設された老親同居扶養者に対する租税特別措置法の所得控除額をさらに引き上げる。

② 贈与税に老親扶養者制度を新設すること（贈与税の配偶者控除制の準用）、並びに相続税控除に老親扶養者控除制を設けることを検討する。

(ロ) 住宅政策上の優遇措置

① 老親同居用に適する規模、構造を有する公営、公団住宅等を積極的に建設し、優先的入居を一層推進する。

② 老人同居世帯に対する住宅金融公庫、並びに年金福祉事業団の住宅貸付の特別割増の貸付額の拡大と適用条件の緩和をはかる。

(5) 定年の延長と中高年者に対する雇用の促進

世界一高い平均寿命を享受するようになったわが国において、定年の延長と中高年者の再雇用の促進は、国として推進すべき当然の施策であり、家庭の経済的基盤と活力を維持する重要な施策である。

(6) 恵まれない条件をかかえた家庭に対する援護の充実

(イ) 寝たきり老人をかかえる家庭の援護

家庭奉仕員の派遣、昼間、老人ホームにおいて入浴その他の介護サービスをするデイ・サービス事業の拡充。

寝たきり老人の短期保護による主婦の負担軽減、中産家庭に対する有料介護人の斡旋の検討。

(ロ) 心身障害者の居る家庭の援護

各種のリハビリテーション医療の給付、特別児童手当、福祉手当の増額。

(ハ) 在宅福祉サービスについての社会福祉協議会等を中心としたボランティア活動の育成ならびに、赤い羽根募金の在宅福祉サービス、ボランティア活動への投入。

(ニ) 母子家庭の援護

母子福祉資金の貸付拡大、母子年金、母子福祉年金、児童扶養手当等の充実。

(7) 家族の健康確保

医療保険制度の合理化と充実を図り、特に、休日、夜間の救急患者に対する救急医療体制の整備とプライマリ、ケアの推進をはかる。

(8) 母親クラブ、老人クラブの奨励による余暇の活用と地域連帯意識の高揚

(9) 昭和六〇年度を目途とした欧米並みの週休二日制への移行

(ロ) 育児と母性保護に関する施策

出産育児と母性の保護の神聖な重要性は、単に女性と家庭にとつてのみならず、わが民族の将来にとつても極めて重視しなければならない事柄である。

この重要性を「家庭の日」のみならず、機会あるごとに国民に啓蒙普及してゆかなければならない。この点について、専業主婦の場合は別として、婦人の職場進出の著しい今日、働く婦人の場合の対策について、先進諸国に大きく立ち遅れていることは否定できない。

これを是正するため左の措置を取るものとする。

(イ) 働く婦人の母性保護のため、産後の休暇期間、現行六週間（実質五週間）を八週間に延長する。

(ロ) 育児休業制度の全産業への適用立法化。

乳幼児期の子供と母親とのスキップの有無は、後の子供の成長発達に大きな影響を及ぼすといわれていることから、特定職種（教員、看護婦、保母）以外の勤労婦人も育児期間中は休業（最低一年間）して育児に専念し、休業期間終了後、再び職場に復帰できる権利を保障する育児休業制度の確立を図る可きである。

このような育児休業制度は欧州諸国のはほとんどすべてが採用しており、国際的な見地からも我が国として実施に踏み切るべき時が来ている。

(ハ) 保育所、幼稚園、事業所内託児所の充実。

(ニ) 育児期間を終えた中高年婦人に対する雇用、ボランティア活動等への機会の提供

(六) 中小企業従事者の家庭基盤充実のための施策

小規模企業では家庭と企業活動が、渾然一体となった生活的色彩が強く、その改善と安定を目的とした施策が同時に中小企業従事者の家庭基盤の強化につながる性格を持っている。

斯る観点に立ち、左の措置を講ずるものとする。

(1) 小規模企業の指導事業の充実

(イ) 商工会議所に経営指導員を充実し、小規模企業者に対する経営の安定の指導相談業務を強化する。

(ロ) 商工会、商工会議所の青年部、婦人部活動を補助、育成し、地域コミュニティへの寄与と家庭の文化水準向上のための研修活動等を助成する。

(2) 小規模企業共済制度の活用による転廃業を行った場合の老後の家庭生活安定の確保をはかる。

(七) 農山漁村における家庭基盤充実の施策。

(1) 生活改善普及事業の推進

(2) 農山漁村の生活環境整備——田園コミュニティセンターの設置

(3) 生活改善無利子資金の貸付拡大

(4) 農業者年金制度の充実

(5) 雇用機会拡大のための工業の導入、地場産業、伝統産業の振興（田園都市国家構想の具体化に期待）

(八) 家庭紛争および非行青少年についての施策

(1) 離婚率の上昇傾向に対処する家庭裁判所の家事相談業務（マリッジ・カウンセリング）の見直しと充実

(2) 少年の犯罪発生率の上昇傾向に対処するため、法務、警察機関による非行青少年の輔導の強化を図る

(ウ) 以上、家庭基盤の強化に直接関連する施策について集約的な提言を行ったが、家庭生活はあらゆる政策と繋がりを持っていることは言うまでもない。特に物価安定、景気浮揚による雇用の拡大、学校に於ける教育等は、家庭生活に

根源的な影響を与えるものである。われわれは最後に、家庭基盤の強化対策の背景としてかかる一般政策が家庭生活の充実、強化によりよき成果と影響を与えるよう、政府が総力をあげてこれらの問題に取り組むよう期待するものである。

資料6 乳幼児の保育に関する基本法（仮称）の制定

自由民主党幼児問題調査会幼保問題に関する小委員会

石川要三委員長試案

（七九年九月三日発表）

乳幼児は、良い環境のもと、等しく社会の保護と愛情の中で保育されなければならない。国と家庭は、そのための責任と義務を果さなければならない。

今日、乳幼児の保育は、保育所・幼稚園の著しい普及により、量的にも質的にもかなりのレベルに達した。しかし一方においては、幼保二元行政がもたらした制度上の複雑さが、乳幼児の保育に多くの問題を投げかけている。一部にはこれらの集団保育施設に依存するあまり、母親の愛情が最も必要とされる乳幼児に対する保育義務を怠る風潮が見られ、一方では経済的理由その他により、やむなく家庭保育の機会を制約されている母親がある。

かかる現状にてらして、国及び地方公共団体は、乳幼児の健全な育成を期するため、関係の現行諸制度を見直すと共に、社会環境の整備を図るべきであり、同時に家庭においては「母と子の心ふれあう」保育の原点に今一度立ち返るべきである。

時あたかも国際児童年にあたり、わが党は人格形成における乳幼児保育の重要性に鑑み、「乳幼児の保育に関する基本法（仮

称）」の制定を図り、もって総合的かつ有機的に家庭保育の充実、集団保育の充実及び社会環境の整備を期するものである。

二、基本法の目ざすもの

(1) 家庭における乳幼児保育の充実

乳幼児保育の原点は、家庭における両親との肌のふれあいである。とりわけ、〇歳から二歳までの三年間程度は、人格形成にとり重大な意義をもつものとして、その機会を保障するために万全の施策を講ずる。

婦人の積極的な社会参加と生活パターンの多様化が進む中で、集団保育施設に預けられる乳幼児は保護者の強い需要もあり年々増加しており、ややもすると家庭での保育と母性の尊厳は軽視される傾向が目立って来た。

このような社会的風潮を放置するならば、親子の情愛は色あせ、人間としての豊かな情操と個性を育むうえで極めて重要な乳幼児保育の機能が損なわれるおそれがある。この際、国民全体に母性の尊厳と家庭保育尊重の理念を定着させる一

方、職業を持つ婦人・片親世帯など止むなく家庭保育の機会を制約されている婦人のために○歳～二歳までの三年間程度の育児休業補償制度と、併せて育児手当の創設等を検討し、安んじて家庭保育に専念できるようにすべきである。

(2) 集団保育の充実といわゆる一元化

こどもの発達段階に応じて、系統的に保育がなされるようにするため、幼保二元行政等の現行制度にとられず、広く諸外国に範を求め、また各界・各層の意見を聞き、もって、幼児本位の望ましい集団保育のあり方についての総合的政策の策定を期する。

わが国の保育施設には、学校教育法に基づく幼稚園と「保育に欠ける」子どもを対象とした児童福祉法に基づく保育所があり、両者は目的・所管官庁・保育の担当者・時間及び内容等、制度上別のもとなっている。そのため、たまたま「保育に欠ける」か「欠けない」により、保育の諸条件が異なるばかりでなく、国及び地方公共団体の財政措置も、幼稚園と保育所では格差があり、制度上大きな不正が生じている。

いまや幼稚園・保育所を問わず、集団保育が、家庭での保育と相俟って、幼児の心身発達を助長するうえで積極的意義を持つことには、異論のない処であり、その共通認識に立脚した諸施策の検討がなされなければならない。両施設的地域的偏在及び競合、地方自治体の財政圧迫、更には五歳児の九一％、幼・保いずれかの施設に在籍しているという現状を見ると、これはまさに時代の要請とも言える。

(3) 乳幼児の健全な保育を実践するにふさわしい社会環境の整備

乳幼児の健全な育成をはかるためには、乳幼児をとりまく様々な環境の整備が不可欠の条件である。よって、従来行われてきた社会環境整備のための諸施策を、有機的かつ統合的見地から再検討し、一層の拡充を期する。

わが国における、乳幼児をとりまく社会環境整備については、厚生省によるこどもの国・児童館及び児童センター、文部省による少年自然の家・児童文化センター・こども博物館等社会教育施設の整備並びに乳幼児学級事業・家庭教育（幼児期）相談事業及びこども芸術劇場公演事業への補助、建設省による児童遊園等公園整備、運輸省による青少年旅行村及びユースホステルなどレクリエーション事業の整備、そして警察庁による少年の福祉を害する犯罪の取り締り等々の諸施設策が講じられているが、これらは法制面から実施されており、統一の配慮に欠けるきらいがある。乳幼児の「保育」に対する基本的かつ統一の考え方に立脚した関連諸施策の策定が必要である。

〔編集後記〕

◆熱意・熱意・熱意…… はじめてのお手伝いでモタモタしている私に、辛抱強くつき合ってくださった先輩諸姉にまず感謝。

女の問題にける編集員諸姉の熱意にも打たれましたが、原稿を寄せてくださった方、インタビューに答えてくださった方の熱意もたいへんなものでした。ほかにもまだまだ熱意に満ちた方は多いに違いないのですから、女の熱意の総量はどれほどでしょう。その熱意がひとつに集められれば、世の中は必ず変わるはずですが……。 (梶谷典子)

◆困難さ、しみじみ。世の中の矛盾や不合理を、あらためてまざまざとみせつけられた。いろんな状況のいろんな女たちの愛と涙と汗のつまった手記には、つくづく考え込んでしまった。女も男も同じ平場の人間のはず——あらゆる差別がなくなる日の早くくることを、五月晴れのぬけるような青空を見上げながら願っている。(慶)

◆はじめて『あごら』の編集に参加。と言っても、ほとんど終わってからの参加だったが。「接点」という言葉が頭の中でうずまいている。自分の立場と、他の立場と、つながりを求めて、自分の立場で語り、考え、生きてゆく。ともすれば自分の立場から逃れて、夢想のうちに他の立場に自分を置こうとしがちな私にはきつい言葉。皆の心身共にタフなことに驚く。独り、グテばかり言ってられないと、反省ばかりが山積み。(嶋田ゆかり)

◆いわゆる“平等派”の言い分を聞くと、なるほどと思い、いわゆる“保護派”の意見を聞くとなるほどと納得し、常に“わからないわ”からのがれられない。女子労働の本質が問われているからだろう。これは難しい。(K)

◆〈あごら〉の会員になって2年。今回初めて編集に参加。原稿依頼、資料収集と整理、テーマに関する討論……etc、一冊の本の“重さ”を改めて知る。途中、個人的事情から充分満足のいく参加ができなかったことが残念でならない。

『あごら』の表紙の変身と同様、今春私も学生から社会人へ変身。今後は具体的現実の中で、自分の中の“女”をみつめ、“女の問題”を考えていきたいと思っている。(洋)

◆さまざまな立場の女たちが反目し合うよりも、もっと原点に返って“労働”そのものを問い直してみたらどうだろう。空気を吸うのと同じように働くということが当たり前の社会、それを実現するためにはどうすればいいか、みんなの知恵を結集したい。女が自由でない社会は、男にとっても幸せな社会であろうはずはないのだから……。本号がその端緒となれば、と念じつつ。(統)

◆働く一女性として本テーマは待ちに待っていたものだったが、全面的にかかわれなかったことが心残り。労基法の今後の動きを見守るだけでなく、母性の保障と平等をかちとるように働きかけていかなければならないと思っている。(玉置)

◆第4回編集会議より飛び入り初参加。1750年頃のイギリスで、女の知的活動はサロンの中に花さき、ブルーストッキングのいわれが生まれたように、『あごら』の編集会議はまさにこの「サロン」の風景を思い出させてくれた。なんでも見てやろう主義の野次馬根性が旺盛な私は、途中からの参加ということもあって、じっと見学するだけのつもりがつい深入り。今回の22号の編集経験は大いに役立て、職場での婦人部機関誌づくりにぜひ生かしてみたい。(和田千代子)

◆この時期にあえて火中の栗を拾うことに、大いに意欲をもやしていましたが、あいにく時間の都合がどうしてもつかず、予定したほどかわることができなかったこと、どれもすばらしい迫力のあった手記を、紙面の都合で一部しか掲載できなかったのが残念です。(見)

◆「講演でご旅行中」「……今日はもう戻りません」etc、etc、超ご多忙。賃金問題では、最高の権威と目される孫田良平氏の原稿を得られたのは幸いであった。唯一の男性による執筆でもある。

二、三、フェミニストの反発を買うとおぼしき点が散見されるにしても、それはそれなりに、男性の言い分として、参考になるのではないかと。いずれにせよ、ぜひ熟読、ご勉強をねがってやまない。「目のさめるような反論を……」と、孫田氏も期待しておられる。(A)

◆ちまたは、衆参同時選挙でさわがしい。人口比では女性のほうが多いのに、またも女性の候補者はひとにぎり……。性別役割分業の根強さをまたしても痛感。この突破口を雇用平等法で開きたい。(知)

◆たくさん寄せられた働く現場からの報告で、実にさまざまな状況と問題をかかえている女性たちの声に、私の生きている世界の狭さを実感した今回の編集でした。22号が働く女性の状況を一步でも前進させる一石となれば幸いです。(宗)

◆のびやかな女たちに会えることを期待して出かけた編集会議……。働く女の状況を垣間見ることができ、アイスクリームも噛みしめて食べるようになった。新しい体験を経るごとに、自分のまわりがくっきりとしてくる。

〈あごろ〉にかかわってよかった。(桑本洋子)

◆しらしらと空があかるむころ校正紙に向かいながら、久しぶりに創刊のころを思い出していました。内から噴きあげる思いは同じ。でも、大海に1滴の油を流すのにも似た8年前に比べ、いまはなんと熱い思いが周りにも満ちていることか。分断を埋める熔流となる日を期したいと思います。

21号で初めて試みた編集長制。この号では進行責任者制に改めてみました。誰が旗を振るのでもない〈あごろ〉。その中から、明日を担うエネルギーが生まれることを信じています。(千)

＜22号編集＞石川光子 稲垣良代 大沢統子 大西和子 奥村和子 梶谷典子 河野貴代美 川野慶子
桑本洋子 小島豊子 後藤多見 斎藤千代 嶋田ゆかり 鈴木洋子 田代慶子 谷内真理子 玉置優子
中村麻人 長谷川知子 福井浅子 保科朋子 三船照子 宗久知恵子 山口里子 和田千代子 若山玲子

『あごろ』 22号 1980年6月20日発行 本文 アンデス A36.5kg 表紙 アートポスト 菊判125kg

●発行所 BOC出版部 〒160 東京都新宿区新宿1-9-6 ●振替 東京0-5264 (あごろ編集部)

●発行人 斎藤千代 ●印刷所 新生舎 東京シェーピー

△あごら▽は、ギリシャ語で△ひろば▽の意味。

女の生き方、人間の解放について話しあう△ひろば▽。さくのない△ひろば▽です。

経歴も年齢も性別も関係なく、同じ平場で話しあおう。ちがう価値観にも耳傾けよう。

そして、女も、男も、生き生きと、のびやかに生きられる社会を目指そう、

と願っています。

この目的のために、一九七二年以来、雑誌『あごら』（年二回刊）を、また一九七七年からは『あごらミニ』（月刊）を発行してきました。

特定の、管理された情報は氾濫していますが、私たちのほんとうにはしい情報は手に入りにくい現状のなかで、女の側が必要とする情報を集め、資料に基づいて討論したいという考えです。

あなたの地域の、職場の、そしてあなた自身の情報を、どしどしお寄せください。

全国各地の△あごら▽拠点にもお出かけください。

●△あごら▽は、どの企業、どの政党、どの宗教とも、いっさい無関係。

会費と、有志の基金と、雑誌の売上代で運営しています。

●全国各地の拠点では、それぞれ、その地域に応じた活動をしています。

●現在の主な活動は、

①拠点を軸にした勉強会や社会活動

②雑誌『あごら』および『あごらミニ』の発行

③女性の創造力や専門的技術を集めた創造銀行（BOC）の運営

④読書室の運営

⑤可能性教室の運営（現在、英語教室とアサーティブ・トレーニングを開講中）など。

●会費は年額四千五百円（雑誌『あごら』『あごらミニ』誌代および送料を含む）。入会金は不要。

●申し込みとお問い合わせは、

〒160 東京都新宿区新宿一の九の六 あごら事務局（TEL 03-354-9014）へ

〈あごら〉 1号	●女が働くこと	品切
〈あごら〉 2号	●女性の進出のために	¥200
〈あごら〉 3号	●主婦の解放をめぐって	¥200
〈あごら〉 4／5号	●何かしたい主婦のために	¥300
〈あごら〉 6／7号	●運動を進めよう	¥350
〈あごら〉 8号	●子殺しを考える	¥380
〈あごら〉 9号	●働く女と主婦の接点を求めて	品切
〈あごら〉 10号	●女と法	品切
〈あごら〉 11号	●女と教育	品切
〈あごら〉 12号	●国際婦人年世界会議	¥750
〈あごら〉 13号	●国際婦人年国内集会	¥750
〈あごら〉 14号	●女の記録	¥750
〈あごら〉 15号	●職場の中の女性差別	品切
〈あごら〉 16号	●女と結婚	¥750
〈あごら〉 17号	●女と生涯教育・生涯学習	¥780
〈あごら〉 18号	●いま女性解放は	¥1300
〈あごら〉 19号	●女にとって子どもとは	¥800
〈あごら〉 20号	●女性解放と男女雇用平等法	¥1300
〈あごら〉 21号	●子と母の関係を問う	¥1100