



100号 1600円

討論

- I 均等法成立、そしていま 4
- II 人間平等法を目指して 30

● 成立した労働者派遣法——「人間リース」の合法化 76

● 「均等法」でどう変わる 65

● 随想「私にとっての平等・保護」 87

均等法 派遣法 そして

● 誌上再録「密室の攻防」——「均等法」の舞台裏 47

● 「密室の攻防」を見終わって 62

● 第三段階に入ったアメリカの女性学 112

● 「均等法」攻防戦衆参両院会議録 124

● ILO「雇用における均等な機会と待遇」に関する決議

事実に基づいて真実を考える——あごら

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | 女が働くこと(品切) ●松谷みよ子ほか
随想●女が働くこと
調査●共働きの現状報告●働く女は過保護か
女性と能力
調査●働く女性の地位向上をめぐる
討論●女の性と能力 真閑 静ほか
主婦の解放
調査●団地の主婦の解放意識
討論●脱主婦意識をめぐる
4/5 何かしたい主婦のために
記録●何かしたい主婦のためのセミナーから
資料●二つの差別裁判を考へる
6/7 運動をすすめるため
討論●婦人運動をすすめるために
資料●各国の母性保護 紹介●運動する人々
報告●解放への道一海外の婦人たち
8
研究●既婚の母の子殺し考 武田京子
討論●産む性としての女 野野陽子ほか
ルボ●子殺しの現場を訪ねて
働く女と主婦の接点を求めて(切) ¥430
論文●働く女と主婦の接点 神田道子ほか
調査●働く女と主婦の実状
討論●人口抑制と産む性 青木やよひほか
9
女と法(品切)
解説●法律の中の女性 金住典子
調査●夫婦同氏をどう考へるか
記録●名古屋放送女子定年制
10
女と教育(品切)
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をチェックする
討論●女と教育を考へる 佐田智子ほか
国際婦人年世界会議
記録●メキシコ会議とトリビュン
感想●メキシコ・キューバ 私たちの旅
資料●世界行動計画/メキシコ宣言はか
11
12 | 13
国際婦人年国内集会と行動計画 ¥750
調査●国際婦人年国内集会の数かず
記録●ちまたから見えた国際婦人年
討論●国際婦人年とメキシコ集会
14
女の記録
研究●新大学研究 エリザベス・マウア
発表●「女の記録」人選作 高橋三枝子ほか
資料●婦人問題企画推進会議の議事録から
職場の中の女性差別(品切)
15
調査●日本の著名企業100社の女性差別
論文●女性と半専門職 天野正子
概説●女子労働市場の現況 正木直子
16
女と結婚
討論●結婚の幻滅 宮下喜代ほか
研究●「しあわせな結婚の実態」J・バーナ
ード 手記●私の結婚 飯谷工子ほか
紹介●文化人類学から見た結婚 祖父江孝男
17
女と生涯学習・生涯教育 ¥780
論文●女性の生涯学習への提言 高野フミ
発言●女子成人教育の問題点 中山宣子ほか
ルボ●女が学ぶ場所 手記●私の学習
いま女性解放は(品切)
18
ルボ●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
討論●日本の女性に運動をどう展開するか
女にとって子どもとは(品切)
19
論文●日本近代の国家と女性 中嶋 邦
討論●日本の女性解放運動 小沢達子ほか
資料●優生保護法をめぐる経過と論議
ひろがる女性解放と雇用平等法
20
論文●女性解放論の模索と反省 田中寿美子
論文●女性史におけるリブ 水田珠枝
資料●労基法研究会報告/雇用平等法案
子と母の関係を探ろう
21
論文●現離れ子離れ考 伊藤雅子ほか
手記●私にとって母とは 漆田和代ほか
調査●著名企業144社にみる男女差別
22
男女平等と母性保護 ¥1200
ルボ●いまの働く場所は 鈴木恵子ほか
手記●「保護者」「平等派」の接点を求めて
資料●女性差別撤廃条約●各国の保護規定
女たちはいま変わる
23
記録●コペンハーゲン会議とフォーラム
ルボ●女性差別撤廃条約の批准へ向けて
資料●国連婦人の十年後半期行動計画
24
女と戦争 ¥1500
研究●女はこうして侵略戦争に巻き込まれた
報告●フェミニズムと戦争/平和と女性解放
年表●十五年戦争と女 手記●女と戦争
25
女と情報 ¥1500
研究●ファシズムと情報●中村智子●女と戦
争と情報●加納実紀代●つくられる女●駒尺
喜美 資料●ILO156号●情報公開法
26
いま女がモノを言うということ ¥1500
●みずからのことば●寿岳章子●自立の心理
学●しまようこ●女と社会的伝達●井上輝子
●伊藤野枝●井手文子●各地の反戦反核運動
いま平和を支える ¥1500
緊急発言●手をさまぬいて、いっているのか
●イカリスの翼●朴秀南●原爆の國は私の遺
言●丸木俊●伊藤野枝のこと●伊藤ルイ
28
産む・産まない・産めない
調査●妊娠と中絶●優生保護法と優生思想●
斎藤千太郎●母の権利と胎児の権利●パパラ
・イエーツ●性の自己管理●ヤンソン由実子
子どもがあぶない ¥1500
子どもたちは、なぜ荒れるのか。 荒れている
のは、子どもだけか……。
半田たつ子●柴田頼子●野々村恵子●田中美津
均等・平等・保護 ¥1600
結果の平等と機会の均等●伊東すみ子●実質
的平等●労働市場の差別的構造●久場城子
●労働者保護法にみる母性保護●金谷千穂子 |
|---|--|---|

均等法・派遣法、そして……

あごら 100 号

特集31

「均等法」ついに成立。女性差別撤廃条約もようやく批准された。

「均等法」にともなう労基法の一部改正は、時間外・深夜業等の規則緩和を含むものとして大きな問題をはらんでいるが、細目はすべて省令にゆだねられており、詳細はまだ確定していない。しかも、一方「派遣法」も成立、年金・雇用保健・健保・児童扶養手当……と、「戦後政治の見直し」は着々と進んでいる。八六年四月一日からの「均等法」と労基法改正の施行を前に、運動は、一瞬も気をぬけない状態にある。むしろ、これからこそが正念場と言えるだろう。

とはいえ、大筋としての「均等法」の成立と「条約」の批准は、職場の平等を求め続けてきた長い長い女の運動が、その第一期を一応終えたことを意味する。ナイロビ会議によって、「国連婦人の十年」も、紀元二〇〇〇年へ向けて一つの区切りをつけた。

日本が「男女平等の後進国」であることは、もはや許されない。もしもわずかでも不平等があるとしたら、どのように是正していくか、私たち自身に課された責務もまたきわめて大きい。

特集31 ● 均等法・派遣法、そして……

AGORAZEIN

◇Ⅰ・均等法成立、そしていま……

天野和明・井ノ部美千代・金住典子・駒野陽子・斎藤千代・仁木ふみ子・林陽子・増田れい子

4

◇Ⅱ・人間平等法を目指して……

天野和明・今泉誠子・斎藤千代・柴山恵美子・仁木ふみ子・増田れい子

30

誌上再録

NHK特集「密室の攻防」——男女雇用機会均等法の舞台裏——

47

●「密室の攻防」を見終わって……

62

●均等法でどう変わる……

65

●成立した労働者派遣法——「人間リース」の合法化……林陽子

76

手記「私にとっての平等・保護」

●コンピューター業界のこと……

三好 久美子

87

●私にとっての雇用平等法……

牧田 まゆみ

90

● 普通の人間ということ 武山 久恵 91

● 四年生の秋 藤本 朋子 92

● 母子の間に・を入れて 欲張りに生きたい 佐藤 葉 94

● 小さな職場から平等法を願う 桑原 ちる子 97

● パート・ボランティア・均等法 田村 美佐子 99

● 私たちにとつての生理休暇とは？ 神 たか子 105

● 平等と言われる職場で 森川 万智子 108

論文 第三段階に入ったアメリカの女性学 杉本貴代栄 112

均等法攻防戦国会会議録 120

・ 第一百回国会衆議院本会議 124
 ・ 衆議院社労委 132
 ・ 参議院本会議 227
 ・ 参議院本会議 230

・ 第一百回国会参議院社労委 238
 ・ 参議院本会議 319
 ・ 衆議院本会議 325

資料

6	5	4	3	2	1
雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議(第七十一回ILO総会)..... 332 331	労働省関係法律の整備等に関する法律案に対する修正(第百二国会で可決)..... 329	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための 参議院本会議(48団体)..... 328	今後の家庭科教育の在り方について(家庭科教育に関する検討会議) 参議院本会議(48団体)..... 327	男女雇用機会均等法案の参議院社会労働委員会可決に際しての声明(48団体) 参議院本会議(48団体)..... 326	「児童扶養手当法」の改正に対する申し入れ(修正案)(48団体) 国連主催の一九八五年国連婦人の十年世界会議を迎えるに際し婦人問題企画推進本部に対する要望(48団体) 参議院本会議(48団体)..... 326

あごらぜいん・AGORAZEIN・はなしあい

PART I

1985. 5. 13

均等法成立 そしていま

参加者

天野 和 明(朝日新聞)
井ノ部 美千代(私たちの男女雇用平等法をつくる会)
金住 典子(日弁連)
駒野 陽子(日本婦人問題懇話会)
斎藤 千代(あごら)
仁木 ふみ子(日教組)
林 陽子(日弁連)
増田 れい子(毎日新聞)

(カッコ内は、職業または参加している主なグループですが、文中の発言は、すべて個人としての発言であることをお断りします)

編集部 『均等法』がああいう形で社労委を通
ってしまい、皆さん複雑なご心境だと思いま
す。それぞれ活動グループに属しながら活動
を続けていらした方が多いわけですが、きょ
うは所属団体を離れた全くの個人として本音

をぶつけ合いながら、これからの問題を考え
合おうということでお忙しい中お集まりいた
だきました。

社労委の幕切れの瞬間を傍聴席から見ま
うていらした井ノ部さんに当日の状況をお話

していただくところあたりから始めたいと思っ
ていましたが、少し遅くなられるようなの
で、男性記者として経過を客観的に観察し統
けてこられた朝日新聞の天野さんに、まずお
話をうかがいたいと思います。

◆労働法制全般の崩壊の中で

天野 きょうはぼくが話すというよりも、皆さんの話をうかがいたいと思って来たのですが……。ぼくは審議会の頃から労働省の記者クラブでずっと追って来たわけですが、結論的に言くと、労働者派遣事業法とか労働基準法とか、労働法制全体の破壊であるということは間違いのないわけですね。これはぼくの個人的な感じですが、戦後の枠組が崩れてきている、そういう時期に、今までまがりなりにも拮抗関係にあったのがどんどん崩れてきている。教育にしてもそうだし、全体的なそういう風潮の中で労働者がバラバラにされていつている。今まで何らかの形で歯止めがあったのが、どんどんなくすしに取られていつている。——これは間違いなくそうなると思うんです。なぜかという、守るところが致命的に弱い。労働組合も政党も含めてね、だからそうなるんだろうと客観的に思うんです。

そうなった時にどうなるかということは個人的にはよくわかりませんが、そういう大きななくすしがあり、今までまがりなりにもつくり出していたものが崩れていく、という

感じは非常にします。特に、皆さん方が前座で話していらした派遣法は、今までの雇用慣行、雇用関係をこわしていく一番大きなものだと思うんです。均等法は名目的には男女平等がありますが……。我々も最初の頃はそれがよくわからなかったんです。労働側もそうだったし、法曹界もそうだったと思うんですが、いろいろやっている中でこれは大変なことだというのが見えて来た。我々も最近、それこそ朝日新聞派遣会社が出来て新聞記者が派遣される時代になるんじゃないかという危機感を持っております。

編集部 均等法の攻防戦はどんなふうにござんになりましたか。

天野 たぶん五月十六日に法律は出来ちゃって、指針、ガイドラインということになるんでしょう。役所のほうは秋口に審議会に出して年内にあげたい、そこまで三か月ぐらいの準備期間を置いて、というスケジュールでや

つてるようです。今のところは、表面的には、具体的に何も考えてないと言ってますが、五十七年に出了た専門家会議の報告と、これまた国会の審議で出たことがベースになると思っています。

指針は、かなり原則だけになると思うんです。これから審議会の中で、それこそ綱引きだと思えますけど。役所は秋口に全部まとめて出してくるだろうと思います。それも戦術・戦略があつて、いつ、どういう形で出すのが一番いいか、……あまり早く出しすぎるといろんな議論を呼ぶだけですから、そのへんはぜひぶん考えて出してくるんじゃないかと思えますけど。

編集部 皆さんうなずいていらしたとおり、概況としての天野さんのご説明には、どなたもだいたい同じ見方ではないかと思えます。

これからの取り組みを考えていく前に、まず、均等法の成立をどう受け止められたか、一言ずつお話しただけませんか。

◆見えてなかったことが見えてきた

金住 私は今までやってきた課題がどちらかというと家族問題だったんですが、家族問題

という、結局はそこでの女性の人権問題、子どもの人権問題、それから家族としての父

親の人権問題を含めて、家族がいまどうしようもないほど揺らいでいる。——揺らいでいるというときまだかつてよく聞こえますけど人間関係が本当におかしな感じになってるんですね。

そういう中で、優生保護法の問題、児童扶養手当の問題、雇用平等法、派遣事業法と、ずっと横並びに出てきた。社会の中で、一方で家族が解体され、いのように利用されながら、その中で最も利用されているのは女だな、という感じが非常に強かった。妊娠・出産するという機能と子どもを育てるという機能がバラバラに解体されて、時としては利用されるというのが非常によく見え始めてきていたんです。母性保護と男女平等は絶対切り離せない

◆新しい身分差別社会が到来する

駒野 私もそれに似た感じですね。本当に見えてなかった、というので自己嫌悪さえ感じているんです。

婦人の十年があると聞いたときの私たちの喜び方というか胸のときめき、へ行動する会々で建議書をつくらうとしたり、婦選会館で田中寿美子さんから平等法の話をお聞きしたときの会場の熱気のすさまじさ、ああ今にいいことがある、と言っていたあのおめでたさを、

い問題だということは理念では言われるんですけど、その大問題が、多くの女性に、そして男性にも、本当のところで見えてないんじゃないかな、という実感を非常に深くしているんです。——なぜ見えてないんだろう、というのが、実は問題意識としてずっとあったものですから、そのへんを語り合いたいという気持ちがあって、参加させていただきました。

印象としてはそうなんです。逆に言えば、見えてないことが見えてきた、という感じがあって、どうして見えてなかったんだらうというものがわかれば、今後の展開もまた道が開けるんじゃないかと思っています。

◆新しい身分差別社会が到来する

いかに上手にすりかえすりかえされてきたかと思うと、それに気づけなかった、見えなかった私たちってのが、ほんとに悲しくてしょうがないの。碁でも力量が違うと、向こうはずっと先を読んでいるのに、こっちはこの石ひとつで喜んでるように喜んでたんだなあと思うと悲しくて、賢くならなきゃいけないとつくづく思いました。

天野さんがおっしゃったように、戦後体制



駒野陽子さん

を組み直していこうという向こうのねらいがいま最後の決算期に来てるんだなあというのは、臨教審も含めて思うんですね。見えなくて手おくれになっていたことを取り戻すためには、いま頑張らねば、と思いながら、間に合うだらうかと……。力足らずってことが本当に悲しいですね。恐らくこれから労働市場の恐ろしい再編成が来るでしょう。そして、平等法があるうが均等法があるうが、男女という関係での平等ではもうない時代が来ると思いますね。男女じゃなくて、男でも女でも、ハイトalentとロウタalentに輪切りされてハイトalentに入った人はぎりぎり力いっぱい働かされるし、ロウタalentの人はほとんどに働いて賃金を安くという新しい身分差別が労働界に広まってくるな、というのを痛感

しています。それに対して何ができたかっていうのが緊急の課題だと思うので、それがまと

まれば運動の手がかりになると思ってるんです。

◆政治を変えないかぎり敗北は続く

林 私は、十年前の75年は、ちょうど大学に入った年だったんです。△行動する会△が出来、国際婦人年って何てすばらしい、と胸ときめかせて例会に行ったんです。メキシコから帰って来た人の報告なんて、一番前に陣どつて、本当に熱い思いでメモをとってね、

…この十年の間に、私は学生から司法修習生になり、弁護士になり、結婚したわけですけども、十年前のあの喜び、これから何かが始まるんだというのが、国連婦人の十年の最後の年にこういう形で終わるっていうのは、たいへん残念なことですね。だから何か運動の総括をしるって言われれば、私はまず私たちが負けたってことを認めなくちゃいけないんじゃないかと思うんです。いや、取るものは取ったっていうような認識だと、今後の展望を誤ってしまうんじゃないか。私たちの力不足がすごくあったと考えるくちやいけないと思うんです。

去年の秋、静岡で労働法学会があって、均等法をどう評価するかをめぐって大激論があ



林 陽子さん

ったんです。その時聞いた言葉で一番胸に残ったのが、都立大の浅倉むつ子さんの話でした。男女平等法の研究をしている方ですが、「イギリスの平等法は労働党政権の下で成立した、フランスが83年の夏、平等法の改正を行

◆女が食えない現状は基本的人権の侵害

仁木 私は、この法案のことを話すときにいつも使うことにしている言葉があるの。それは、一人の大人が、女であるからって食べられないのはおかしい、ということ。少しまと

まな言葉で言えば、女の労働権が確立してな

なえたのはミッテラン政権下だったからだ。自民党が単独過半数をしつかりと握っていつか政権交代が当分望めないような展望の下にある日本では、この法案は女性にとって一歩前進だというふうに受けとめなければならぬ」と言われた。一歩前進とは、労基法改悪を許したとしても一歩前進なのかどうか、会場からのすごく質問が出たんです。私もその時は浅倉先生の意見に反対だったんですが、今になってみてその時の言葉がすごく胸にしみて、やっぱりこういう政治状況だからこういう法案が出たんだということを、運動する私たち自身も肝に銘じなくちゃいけないと思いました。やっぱり政治を変えろということの本気で考えないと、すべての運動が行きつまっていく、というのが、いま一番感じることです。

ということ。私たちが要求してきた雇用平等法は、労働権の確立以外の何ものでもなかったと思うのです。

私たちは、小・中・高校生のお母さんの労働実態を、それぞれ自分のクラスについてき



に木ふみ子さん

ちっと見ましようという運動を全国的に起こしてゐるんです。高校の先生は卒業生の就労先をきちっと見ましよう。そういう現状を見ると、もう本当に大変、女たちにとっては労働権どころじゃない、基本的な人権の問題なんです。福祉の増進だとか地位の向上だとか気取ったことを要求してるのでは決してなくて、食べさせろ、食べる権利をよこせ、っていう、それだけのことなのね。高校生のお母さんが離婚して子どもと二人で暮らすのに、ある民間の会社で働いてるんだけど、離婚してから、朝、ホカホカ弁当に行き始めたのね。朝の三時から。もちろん労基法違反だけど、そこから帰って朝ごはん食べさせて会社に行つて、夜はまた喫茶店で働いてるわけ。女の人の賃金は75年から下がり続けて、今は男女

比が五二・二%だけど、それは百対百の賃金をもらっている私たち公務員などを含めてだから、百対百の者をのけてしまつたらどういうことになるか。民間で働く三十五歳の男の人の月収を二十五万とすると、女は三分の一なんですね。だから子どもを一人でも高校に行かそうと思つたら三倍働かないとならない。これは長続きすることじゃないでしょ。だから普通に働いて普通に食べられるように保障をしろ、って言ってるんです。

働けなくなつたら豊かな老後を送る権利が誰にもあるんだけど、それも女にはない。今度の年金法改正だって、女の年金権の確立なんて言ってるけど、あれは「妻の年金権」で、基本的人権としての年金権も確立されてない。さらに女の子はお嫁さんになることばかり教わってる。男も人にかしづくことだけ教わつたんじゃないでしょうもない。働く以前の教育の部分も、働いてる部分も、老後の部分も、女の人たちは基本的人権を全部保障されてないということをやまず押さえておく必要があると思うのね。

それを保障するものとしていろいろ社会保障があるんだけど、いまかけられてる攻撃は非常に構造的にやってくるから、基本的人権

を支える一環としての社会保障が片っぱしから取られていく。生まれた時の子どもの問題、児童扶養手当から始まって、保育所の問題から順々に、老人介護も病人介護も女にさせる形で、家庭基盤充実政策や乳幼児保育基本法を具体的に総攻撃がかけられてる。これ、男の人もそうなんだけど、女の人の場合を見ると、それがすくはつきりするのね。社会福祉の部分にまず攻撃をかけてまるはだかにしておいて基本的人権を刺す。教育は教育臨調という形でモロに來ています。

均等法でいいことがあるかというと、私は、いいことが起こる前にみんなダメになると思うんです。入口規制のないのが絶対致命的だと思ってるの。だから私は、募集・採用の差別禁止、それだけ言うことにしてるの。入口規制がないということは労働現場に入れなわけです。だから結局パートに行き、派遣事業に行く。公務員の採用が止まっているのはもう十年も前、オイルショックの頃からですよ。給料が百対百の職場には女を採用してないの。毎年クビを切られて、臨時職員という形で十年ぐらい勤めている人がザラにいるの。

駒野 気がついてみると女が減ってる。男女

が比較的平等な条件の職場は。だから、中で
の労働条件をよくしようって頑張つて、ある
程度そうなつても、ある日気づいてみると女

◆高卒パートが始まつた

仁木 今までは働き続ける人と、二十三とか
四で辞めて、子どもが大きくなつてから働こ
うとしても、もう仕事がない、パートで働くし
かない、という形で婦人労働者は二極分解し
ていた。ところが今はそうじゃない。入り口
でちつと二種類に分けられてるのが卒業生
の状況を見るとよくわかるのね。派遣の話
が出てるけど、派遣の対象者というのは大卒
なんですよね。十四業種のうち十業種は技術
者でしょ。文科系だつて語学ができれば派
遣。通訳でも通訳でもね。日本の企業が大卒
の女子を募集するのは二七％、そして、採用
が八・七％。その八・七％のうち待遇が男女平
等というのは技術系で二〇％、文科系で一〇
％たらず。そうやって採用された大卒の四〇
％は補助事務に回されてる。ということは、
今まで補助事務をやっていた高卒の行き場が
ないんですよ。で、高卒の女の子は仕方がな
いから現場労働者になるんだけど、現場労働
者ってのは一生涯続けられるようなシステム

は補充してないから、アッというまに女は勢
力が三分の一になつてたなんてことがよくあ
る。

になつてないのね。三、四年で辞めさせられ
ていく。そして機械の現場では、機械を使う
のは高卒男子で、女の子は機械に使われる場
所に置かれるわけなの。それでも地方の高校
の先生に聞くと、東京あたりに出たのは辞め
て帰ってくるけど、地方で就職したのは辞め
たら働くところがないからどんなしんどい現場
でも必死でしがみついているという。

これはまだいいほうで、もう高卒パートが
始まつてるんです。新卒の段階でも二極分化
がもう始まつて。じゃあ今後は誰が正規に
雇用されるかというと、男性とおんなじに働
く超エリート女性が生き残っていくでしょう
ね。その生き残っていく人になら、産休を産
前八週産後八週やつたつて、たいしたことじ
ゃないのよ、数が少ないから。生理休暇一日
か二日でもお金払うのがいやな人が産休八
八でもかまわないというのはそういうことで
しょう。

駒野 大卒で働き続けて出産するというのは

私が生子どもを育てた頃は専門職だからこそ、
そういう意識があつたんでしょ。今は、もう
産まないって人が多くなつて。自分では産
まないって選んだように思つてるけど、実は
産めない状況になつてるから産まない。

仁木 人事院なんかにいる婦人の官僚はみん
なそう言うのね。エリートだから。

駒野 二十何年、女は仕事も子どもも両方い
るんだつて言ってきたことが、また振り出し
か、もつと悪くなつちゃうかと思うと切ない。
産みたい人は、パートみたいな年功序列でな
い仕事を選びなさい、つてことでしょう。

仁木 私、いま深刻に悩んでるの。これから
日本の経済がどうなつちゃうんだろう、雇用
がどう変わっていくんだろう。高校の教
師たちは希望が語れないつて言うの。

駒野 卒業する女の子に話すところ「先生がそん
なこと言うとお先が見えなくなる」つて言われ
るけど、これからはますます先が見えなくな
つて、一生懸命やるだけバカみたい、つてこ
とになつちゃう。いっそもう家庭に入るわ、パ
ートでいいわ、つて感じのあきらめムードの
ほうが強くなつちゃうわね。

仁木 でもそれは楽な道じゃないのね。パー
トのお母さんたちはキリキリ舞いしてる。

◆政治家不在の日本

編集部 井ノ部さん、いまいらしたばかりだけど、均等法成立のご感想を。もっとも燃えた女として……（笑）。

井ノ部 いや、もうくやしい……。

駒野 反動が大きいよね。

井ノ部 でも、これは予測されなかったことではないわけですから。あの公益委員の案が出たときに、もう……。

仁木 私はやっぱり資本家っていうのは甘くないと思いますね。そして思ったとおりにキチンとやってのける。でもそう言ったらおしまいだから、みんなで腹立てなきゃいけないし、腹を立てて揺さぶればどうにかなるだろうと思う。……どうにかしなきゃいけない。そういう意味での地殻のヒビ割れは起こってるんじゃないかと思う。

駒野 天野さんがおっしゃったように足もとがぐずれて揺れてるんだけど、そこに何ををつくるかが問題だと思う。

編集部 遅れていらした増田さん、いかがですか。

増田 そのことで今までガンガンガンガンやってきて、またがっかりしてるとこんなんで

けど、私は、ああ我が日本には今や政治家ってのはいいないな、と思ったのね。特に自民党の中にいない。均等法は国会の審議の中ではあれでもかなりよく審議されたほうではないかと思うんだけど、自民党はほとんど出席しない。取り引きしてるから。取り引きっていうか、まあおれたちが通すよ、ってことだから、特に質問もしない。野党は見る限りでは一生懸命やった。国会の会議録読んでも質問すべきことは一応してある。これを本当に、まともに受け止めたなら、いかな自民党でも、政治家であるんだったら、いま女を敵に回したらちょっとまずいんじゃないかって考えてもいいんじゃないかと思う。資本家が何て言うかと、労働官僚がどんなまずいものをつくらうと、女たちが何を欲しているかということに敏感であるならば修正できたんじゃないかと思うわけですよ。それを全然まじめに聞いてもない、全く歯牙にもかけてない。全く不まじめな自民党、それでこういう結果になったんじゃないか。今まで自民党に幻想を持ったことは一遍もありませんけど、これほどひどいところだったかと、自民党に政治家な

し、と痛切に思ってる。だってあそこは権力を持ってる政党ですからね、自分たちの権力を維持しようと思えば、みんながこんなに言っていることを受け入れられないはずがないと思うんですよ。ひどいことを要求してるわけじゃない、あたりまえ以下のことしか私たちは言っていないわけですからね。

もう一つ感じたのは、資本家は本当に甘くないってこと。労相の私的諮問機関の労基研が保護と平等をセットにした草案を作って、みせかけの民主主義でさまざまな審議会にかけてああいうふうにもってくる。派遣法もそうですよね。ああいう手続きを一つの戦略としてとって、自分たちのしたいことを着々としていく。私たちは自分たちのしたいことが何もできないという情況ですね。



増田れい子さん

それからもう一つ。野党が結束していなかったということね。あの分裂のひどさ。戦後四十年、今ほど労働界が分裂している時期はない。歴史に対して恥ずべきことだと思う。なぜ統一できないのか。資本家同様、極めて

◆男をまきこめなかった



井ノ部美千代さん

井ノ部 でも、やはり一番問題だった均等法と男との関わりが鮮明じゃなかったなあっていう反省がすごくあるんです。女の生活なり労働なりを変えるってことは、男も当然変えるってこと。その中で男の発言をどう引き出すかってことを、それなりにこの一年ぐらい考えては来たんだけど、運動としてうまくできなかったなあって感じがね……。『朝日』のシリーズでも男の発言って、ほんとに少な

罪障が深いと思ってます。労働界が結束できなかったっていうのはどこに責任があるのか追求したい。各党に対して追求したいと思います。

たくやしき

かったでしょ。たまに共働きの夫が出る程度で。

駒野 その男の問題でね、増田さんは野党の責任を追求したいとおっしゃったけど、国会はやっぱり男ばっかりだと思ったわね。社労は女を繰り出して女に押しつけた。女も一生懸命請け負ってやった。ま、江田さんみたいに男でも核心にふれた質問をした人もあったけど、そのほかの男たちは、どっちでもいいのよ、野党も与党も。あの感じがやっぱり問題なのよね。野党が結束すればギリギリまで押せるっていう結束の仕方をする法案もあるでしょ、男に利害のあることだね、だからせめて女性議員だけでも結束して男を動かしてほしいって、四十八団体はじめ各グループで何度も要請したんですけどね、やっぱり女の人がそれを言っても取り上げてもらえないのね。「苦慮しております」っておっしゃる

けど。

林 政治家レベルの男もそうだけど、井ノ部さんが言われたとおり一般の労働者レベルの男の人に、女の労働権をこれだけ冒とくすればあんたたちも将来ひどい目にあうよっていう認識が浸透してなかった。均等法の次は派遣法、次は労基法全般の大改悪、と、そこまで迫ってきているのに。

増田 女が労働権を持つと男たちは困るって感じで女の労働を見てるわけです。

林 分け前が減るといふ……。じゃあ逆に言えば女性運動がそういう意識に対してどうして働きかけができなかったんだろう。やっぱり私たちの運動の弱さってことに返ってくると思うんですよ、私自身の反省も含めてですけど。たとえば弁護士会で法案反対運動やっているのは別に均等法だけじゃない、拘禁二法なんか日弁連が全国の弁護士さんに結束を呼びかけて百人以上集まって国会議員に要請行動を統一的にやつたりして廃案に追い込んでいるわけです。しかし均等法案の反対運動はそこまで取り組めなかったということもある。運動のダイナミズムのなさっていうのは絶対あると思うんですよね。

◆労働運動ともリンクしたかった

林 それから、女性運動と労働運動がもっとリンクしないと展望が開けないと思うんです。最近、菅孝行さんの『女の自立、男の自由』(毎日新聞社刊)っていうの共感をもって読んだんですけど、あの中で菅さんが、今までの労働組合の時間短縮運動は、単に時間短縮だけが究極の目的になっていて、女性解放の視点をとり入れた時短運動を組合はやってないじゃないかと批判する一方で、女性運動の側も、労働運動との連携を、という視点があまりにも足りなかったのではないかと指摘してるけど、もう少し女性運動もいろんな運動と連携を広げていかなくちゃいけないと思いますね。今の労働運動にどれくらい展望

があるかってことはちょっとわからないんですけど(笑)。

増田 いろんな労働組合がありますけど、それぞれ単組が均等法のことですぐぐらいニユースを出し集会をやり、みんなに広めよう、ほんとに本気になって取り組んだかっていうと、全く微々たるものだと思う。女の問題が労働組合のテーマになっていない、戦後四十年、賃上げ闘争しかできない。物と主主義ですつとやってきて、女がどういう痛みを感じてるかなんてことについては婦人部まかせにしていた、労働組合の非民主性がこういう結果をついに生んだのではないかと、ものすごく腹が立つんです。

◆挫折したからこそ収穫もある

井ノ部 自民党多数の中で、自民党の女性議員を動かさなければ勝てない、これは現実だった。でも自民党の女性議員は全く何ら、女性として主体的な意見を党に反映したとは思えない。参議院でも発言はほとんどなかった。駒野 期待していた森山さんも、最終的には木で鼻くったような話で……。やっぱり党

の中で男性の意思を代弁することになるんでしょうね。

増田 一年生だか二年生だかで、党内の発言力もないし。……入口差別を禁止しないのはいけないと、個人的には力説してたけど。

それと、差別を受けつつ苦勞してきた女性官僚の本音がまったく出なかった。人間って、

地位によってあんなにも変わるものか……。

斎藤 さぞかし胃に穴があくような思いではあったんでしょけど。ま、女性がいかに優秀かという見本を政府や企業には示したんじゃないですか。大臣が答えられない質問を局長が軽々とさばいていくし……(笑)。

期待してただけに初めは失望したけど、でも後段ではなかなかいい言質も出してるんですよ、会議録を仔細に読むと。

増田 そう、頑張ってるところもある。ともかく差別はなくなっていくってことは考えております、と、再三再四言っている。駒野 そのあたりが、付帯条件に多少反映した……。

斎藤 それもあるけど、あれはやっぱり運動の成果じゃないですか、憲法に言及したのは。増田 どうせつけるんならもっと頑張つて、人権としての労働権の確立を入れるべきです。

井ノ部 付帯条件はひどいですよ、保護徹底による見直しを入れたのは。

斎藤 あれは逆に利用される心配がある。

駒野 状況を見ながらっていうの、労働市場の再編成を肯定した形で使われるかもね。

斎藤 あれだけの運動をしながら、ほとんど

無修正に終わった無念さはあるし、今後とも改正要求は続けていかなければならないけれど、私は去年の五月に早々と敗北宣言をしたし、それなりの総括もしたので、これからはむしろ積極的に考えていきたいと思ってるんです。たしかに挫折したわけだけど、失敗したからこそ見えてきたものも大きいんじゃないですか。それにいろんな遺産が残った。

一つは女の結束が一段と強まったこと。フェミニスト各グループは「連帯する会」を中心に連携したし、四十八団体も労働諸団体も最後まで団結を崩さなかったでしょう。ことしになって、均等法を通さないなら条約を批准しない、という攻撃がかかったときも、最後まで一致して態度を変えなかった。

駒野 あれは感動的だったわね。

斎藤 戦術・戦略も上手になりましたね。集会・デモ一点張りではなく、ロビイスト活動もかなりやっとなし、手紙戦術とか、あらゆる柔軟な方法も考えたし。

それと、政治がとても身近になったこと。あれだけの女たちが連日傍聴席を埋めつくして、自分の目でまざまざと見た現実には忘れないでしょうね。

増田 そう。傍聴席が一番すごかった。あの

熱気！

斎藤 政府や各政党の本質が、あますところなく露呈されましたものね。国会がどんなに男社会か、形式民主主義がどんなにまかりとおっているか……。政治を変えないかぎりダメだ、ということは、みんなの頭にしっかりと焼きついたと思うの。

でも、残念なのは、そういう政治意識が、

◆総評は本気だったのか

林 私は『あごろ』89号で均等法案をめぐる座談会を読んだ後で、出席者に労働出身の人がいないのは残念である、女性運動がもっと労働組合運動と手をつながないとこういう法案は阻止できない、という意見を斎藤さんに申し上げたことがあったのです。だから今日は、仁木さんが来て下さったのはとても嬉しい。そこで仁木さんに伺いたいんだけど、私は今回の均等法をめぐる運動を見てすごく感じたのは、総評は本当にこの法案に反対しているのだろうか、ということ。これは私だけではなく、運動をしていた多くの人が感じたことではないかと思うの。もちろん、仁木さんご自身は法案に反対だったでしょうし、労働省前で座り込みをしたり、国会傍聴に全

まだ現実の票とは結びついていないということね。

駒野 以前赤松さんに、「あなたそう言うけど、平等を望んでる女ってそんなに多い？」って言われたことがある、だから票田としての圧力にならないのね。なさけないけど、女自身の問題もある。

のか

国からかけつけた女性組合員ひとりひとりが法案に怒っていたことは疑うすべもないことだけれど、女性の労働権に対するこれだけの冒とくに対して、ストライキの一つも起こらない、という状況は一体どういうことなんだろうと考えてしまう。まして幕切れがあんなにあっけないと、思いこみにすぎないのかも。別な結果が出ていたのではないかという気持ちとしてはたがえないのです。

井ノ部 ほんと。しんそこ怒ってるようにには感じられなかった。

増田 総評はもう力を持ってないんですよ。

井ノ部 労働代表の人たち、審議会の流れをもっと知らせてはしなかった。総評傘下でも、

斎藤 山野さんにしても市川さんにしてもかはらだは一つだから、今後は、たとえばビデオにとるとかテープに吹き込むとか、いろんな方法は考えていいと思いますね。

◆からめとられた「保護か平等か」論

増田 保護か平等か、という論理展開をされて、それを徹底的に打ち破れなかったということもあると思う。感情的に保護があったら平等はないんだっていう論理のほうがずっと

込み込みやすかった。
駒野 労基研報告の段階で、とことんやれなかったのが敗因の第一歩だったかもしれない。
斎藤 『あごろ』は十三年前の創刊号で東京商工会議所の報告をのせたし、労基研、専門家会議と、報告が出るたびに特集を組んだけど、それが読まれるようになったのは、公益試験以後ですよ。早め早めいい資料を出したと思うんだけど、やっぱりアジテートする力が弱かったんでしょね。

駒野 向こうの出し方が巧妙で、保護か平等かという二者択一に巻き込まれていった。
斎藤 労働組合もそういう言い方をしてたんじゃないですか。

◆男が働く構造も問題
天野 ILOの件はよくわかりませんが、男はたしかに働きすぎですね。しんどいですよ。
金住 ILOの週四十時間労働を男の側がどうして自分たちの権利闘争にできないのだろうというあたりを具体的に考えていくと、逆に見えてくるんじゃないかしら。
斎藤 この席でのマイノリティの天野さん、いかがですか(笑)。

一部の組合にだけしか流れなかった。パンフ類も手に入れるのが大変だったんですよ。
仁木 必要部数しか刷ってないのよ。

増田 委員会の約束ごともあるわけね。議事内容は外に洩らさないという……。

仁木 けじめけじめでは出しましたよ。

増田 あれは出させたんです。私たちが何度何度も労働省に行って、出せ！出せ！と。仁木 審議会段階ではみんなの闘争にならなかった。

井ノ部 そこが問題ですよ。もっと内容を公開して審議会の動きと外の動きを結びつけようとしなかったのか。予想されなかったわけじゃないけれど、公益試験が出てはじめてこんなにもひどい状態だったのかとわかった。
駒野 労働側委員もくやしくて眠れなかった日もあったと思う。それをなぜ話してくれなかったのか。一緒に寝ないで怒りたかった。斎藤 山野さんは四十八団体には毎回くわしく報告してらした。くやしさと怒りを正直に見せた報告だったので、四十八団体を動かすとても大きな力になったと思う。

駒野 そうね。だけど四十八団体から下へ伝わるのに三重四重のクッションがあるでしょう。

普通の労働者はどうかわかりませんが、ぼくや多くの友達の実感としては、自分の家庭と企業と国という呪縛があるんですね。そこから逃げなければ自分たちの問題として解決できないだろうと思うんです。ぼくは一日八時間働けばいいって言われたとしても、もっと働きたいと思うんですよ。

駒野 働かないと、新聞記者としての存在価値がなくなる……。



天野和明さん

天野 カミさんによく言われるんです。あなたは全然つまらない人間だって。私たちは中にいるんだから、外の刺激を受けてくるあなたがそれを還元してほしいのに、帰るとグタツとして全く還元してくれない(笑)。出世しなくてもいい、地方でのんびりやりたいって。だけどやっぱり、「男だから」っていう

のが自分の気持ちの中にありますね。仕事は目いっぱい、力の限りやってみたいと。それは企業のためになるのか自分のためになるのかわからない、そのとこ、全部いっしょくたになってる感じはありますね。工場労働者などはバーツと割り切ってるようですけども。

増田 公務員とか、特に新聞記者なんてのは非常に特殊な感覚の下に生きてるわけですね、自分たちが働けば働くほど世の中よくなると思ってるんだから(笑)。

私もついに産まず育てずで長時間労働やってきたけど、それが正しいとは思ってない。

◆人権意識の希薄さが問題

金住 均等法、優生保護法、児童扶養手当、全部見て、野党の議員も含めて人権意識が弱いですね。本来議論するときは必ず憲法が出てこなくちゃいけないのに、憲法ぬきで政治になる。力関係の問題になって、根本的な発想が吹っ飛んじゃうんです。逆に言えば、人権意識を高めて人権闘争をやるのが今の政治の弱点をつくことになるというのが見えて来ました。今の資本家の弱いところは、人権を抜きにしないとやってけないとこでしょ。

それをすべてに及ぼすみたいなことは絶対犯罪的だと思う。

天野 走ってなきゃ倒れるサラリーマン社会ってのはあります。止まったら負けだ。

春闘も、全体で解決していこうという発想はだんだん薄れてきている。五%程度の賃上げより、一生懸命働いてボーナスの査定よくしたり昇給昇格をやったほうがいいという。

増田 でも、そういう状態だと、日本の資本家を本当にのうのうとさせますね。世界中で日本の資本家ほど楽なものはないんじゃないですか。



金住典子さん

増田 今までそれを女性に対して集中的にやってきた。男も人権を認めてるわけではないんだけど、形の上では一応労働の場はあるから、自分たちは女よりは認められてるっていう幻想を持つ。その上に立って利潤をほしいままにできた。で、いま、私たちの労働が何を生んでるか考えるのがとても大事だと思う。公害を生み、資源国をしぼり上げて。金住 トータルに労働権を確立してないんですよ、男も。

天野 どうなんです？ 基本的人権が確立してないってのはそのとおりだと思うけど。金住 どこでどのように確立してないかをどのくらい自覚してるか。

増田 男は成長したらみんな働きに行つて何とか職にありつくけど、女はなかなか職につけないから、労働権っていうのは人権だなあつて、つくづく痛感するんですね。

金住 私は優生保護法の問題で、それを肌でピンと感ぜられるようになったんです。今までは母性保護か平等かって議論でやってきたんですけど、あれは、女が妊娠するという機能を持っているところでの人権攻撃、人権否定ですよ。妊娠するのは自然なことなのに、産む産まないを法律によって規制するという

発想がどこから出てくるのか。従来は富国強兵主義だったわけですけど、現代は、資本家が男も女も人間として見ていない、単なる労働力として駒のように動かそうとしている、というのがつかめたような気がしてるんです。女の人権はここからすでに否定されてる。労働も家庭もトータルに自分の一生を通して生きていくという人権なんてどこにも確立されてない。それを認めている男の人たちは、女の人権を否定することによって実は自分も家庭生活を放棄してるんですね。そのへんの恐ろしい構造が今回とてもよく見えてきた。優生保護法の問題は男の人の問題にはなっていないでしょ。ということ、男の人たちが、愛し合うとか家庭生活を営むというのは自分た

◆男女半々で話し合う場を

斎藤 基本的人権の問題だということを、かなり早くから言いながら、均等法も優生保護法も、女だけで固まってやってたのは失敗でしたね。というのは、この間ネットワークシン

グ研究会というのから声がかかって出席してみただけど、コアメンバー十三人のうち女は私一人、それも会の前日になって女も一人入れなきゃというので急にお声がかかったよ

ちの権利であり喜びなんだっていう意識がほんとに欠落してるっていうのをすごく感じたわけ。それがない以上は、すでに最初から奴隷なんですよ。でも、我々女性も、こういう問題を突きつけられるまで無知であった、怒りがたりなかった。見えてなかった。駒野、人権にもいろんな局面があるでしょ。女は、産む道具——人口政策を調整するための道具で、子どもは国なり産業資本のために使われる道具、そして、女も男も労働力、三つとも人間ではない。しかもこの三つが絡み合つて日本の社会が出来てるってことが、国連婦人の十年でわかつたってわけね。金住 それが見えて来たんだから、あともうひと思ね。

うなんです。でも、十三分の一というのは、やっぱり圧迫感がありますね。それで考えてみると国の審議会の女の比率は二十一分の一くらいなんです。いま、国内行動計画で、せめて女を一割に、という目標を出して、やっと五%になった。どんなに不公平なことかというのが、実感としてよくわかつたんです。どうしてもサイレント・マイノリティに



斎藤千代さん

なる。その一方で、女に関わる問題は女だけで集まってオダを上げる。どっちもおかしいなあっていう感じがしみじみしてきたんです。

『あごら』のアゴラゼインも、最初は必ず男性を一人は入れようということをやったんだけど、いつのまにか女だけになった。きょうは久しぶりに天野さんをお迎えしたんですが、八分の一でも、やっぱりサイレント・マインリティという感じ。これも不公平だし、これでは、女の問題が人権問題であり、男の問題でもあるということが広がっていかない。テレビの番組を見ても、識者として出て来るのは、ほとんど男だけですね。勤労感謝の日のNHK、「日本人の働き方」という番組で、西独の新聞記者の方が、「女性がいらない討論はおかしい」という発言をなさ

った。いいことを言って下さったな、これでNHKも考えて下さるかな、と思ったんですけど、五月の十連休の話のとき、またその西独の記者がゲスト、あと男性二人がゲスト、女性は中立的な発言しかしない司会者だけ。そこで大型連休万歳みたいな話になっていく。連休よりも一日の労働時間が短いほうがいいかもしれない共働きの女や、夫にゴロゴロされる立場の主婦の声など受けとめる場が初めからないんですね。しかし、こういう異常さを、私たちも実行してたのかもしれない。たとえば「あんなによく休む女が男と同じ賃金を要求するのはおかしい」という男を連れて来て話し合えば、母性保護と平等について私たちの論理も磨かれたかもしれないし、女たちの悲しみや怒りも、もっとダイレクトに伝わったかもしれない。同時に、男の立場の悲しみや焦立ちも受け止められて、共闘の輪が広がったかもしれない。何にしても、男女半々というのが本当ですね。

増田 半々というのはあったり前のことよ。私なんか見渡すかぎり男ばかりの異常事態

◆女同志のケンカもしよう

井ノ部 女が入らなきゃいけないっていうの

の中にいるから、まさにサイレント・マインリティに埋没していく危険性があるんです。

審議会は、学歴とか専門とか地位とかいうモノサシがあって、そのモノサシにあてはまらないと採らないのね。女は出世は放棄してるからなかなか該当者がいない。それなら、ズブのしろうとの主婦を入れたりいいんですよ。そうやって変えていけば審議会だっていくらでも女を入れられる。

斎藤 これからは指針や省令が審議会で審議されるわけだから、ますます大切ですね。

駒野 あれはやっぱり労働省が下書きを書くわけでしょう。

斎藤 今度こそ赤松さんに頑張ってもらいたいし、公益側が頑張らないとどうしょうもない。

駒野 この前、公益側がひどかったでしょ。早めにそういうところに働きかけないと。

増田 公益だって男一人女一人にしなきゃ。渡辺道子さんが入ってるけど、座長だからものが言えない。

は事実なんですけどね……。労基研報告の時

は男の学識経験者ばかりで書いたからって、怒ったでしょう。専門家会議以後は女の人が入った。その人たちがそれなりに一生懸命やって、「やっとここまで来たのよ」と言われると、何となく責められないような批判しにくいようなムードがでてきたのでは……。形式的には、女と労働側の合意がまとめられた、ということになるわけだから。

金住 そこが向こうのねらいですよ、女を入れたという……。

駒野 女に関わる運動は、何の運動でも、反対も女に言わせる。「均等法は生態系を破壊する」の長谷川美知子さんみたいな人を作り上げて女同士のけんかに持っていく。

増田 ここまでくると女同士けんかしないといけないんじゃないの。男は男同士、あんなすさまじいけんかしてるんだからね。けんかは少しも恥づかしいことじゃないし、けんかすべきときはしなくちゃねえ。恐れずにけんかして、何が正しいかをきちんと識別していかなくちゃ。

林 そう言えば、この間、国鉄民営化をめぐる公開シンポジウムを聞いたけど、民営化案を出した加藤寛さんも国労の代表も、国鉄のライバルのトラック労働者の組合の人、ア

メリカの経済学者も、みんな出席して、丁々発止と渡り合っておもしろかった。私たちの運動はあそこまで行ってなかったなあって、しみじみ思ったの。少なくとも、婦少審のメンバーと、運動の側が、公開の場で討論するっていう気風はなかったような気がする。

企業のような福利厚生施設はない。そういう人たちと均等法が結びついていかないんですね、残念ながら。でも外野がまず騒ぐというのはどの運動にもあることで、外野にせよ四十八団体があそこまでまとまったのは大変なことだったと思うんですよ。それぞれ家庭の事情があるから、恐らく下部組織にはあまり持ち帰れなかったんじゃないですか。

井ノ部 森山さんなんかも個別に話すと本音が出るけど、公開の席では言わない。

駒野 林さんがおっしゃったようなことがどうしてできなかったのか。たとえば四十八団体、一生懸命やって下さったんだけど、女性労働者がきちっと労働の場で考えて闘ってたんだろうか。結局外野席でいろいろ言ってたにすぎなかったんじゃないだろうかという実感ってあるんですよ。

仁木 どの団体も下部組織に持ち帰りにくい事情はあったと見てます。ただ総評としては去年も一昨年も、審議会の頃から何度も東京に来てますよね、座り込みなんか。出てくる数は限られてても、彼女らは帰ったら自分の県の運動を組織してるの。そして動く県は動いているのよ。街頭宣伝やったり自分たちの手刷りのビラを配って歩いたり、青年部との共同学習会をかなりやってるの。県の婦人少年室や労働基準局にもしょっちゅう行く、議会にも行っている。九州でも東北でも。ただそれがつながらない。直接ひびかないもどかしさはある。

斎藤 一つは、本当に苦しんでいる層は明日のことが考えられないっていうのがありますね。たとえば、鍼灸の治療なんて、月収七万とか八万とかいう人が、一回三千円も払って受けるんです。零細な労働現場で心身をすりへらすのに、からだがボロボロになっても大

企業のような福利厚生施設はない。そういう人たちと均等法が結びついていかないんですね、残念ながら。でも外野がまず騒ぐというのはどの運動にもあることで、外野にせよ四十八団体があそこまでまとまったのは大変なことだったと思うんですよ。それぞれ家庭の事情があるから、恐らく下部組織にはあまり持ち帰れなかったんじゃないですか。

◆これからはコミユニティ方式の運動も

井ノ部 労組が男中心なのは事実だけど、そんな中で婦人部の活動も停滞していますね。

「女の側からの短要要求」を私たちは言ってきたけど、まだまだ根づいていない。女の労

働運動をもっと具体的にどうつくれるのか、いま問われているのだと思います。労働戦線が、全民労働・統一労働組合・新左翼系の労働組といった分かれ方をしている中で、どうすべきなのかも含めてね。

仁木 それに対する直接のお答にはならないけど、たとえばさっきの話で言うと、動員で動くんじゃない、県評単位で動いたということとは、今まで県評の婦人協の運動がなかったところに横のつながりを作った。そしてそれが未組織の問題までだんだん目が向くようになった。生徒のお母さんの労働実態調査や卒業生調査がきっかけになって広がるという部分は開う下地として遺産になったと思うの。

ある県では県評の婦人協の議長が同盟の婦人部長を誘って地婦連へ行ってるんですよ。四十八団体の申し入れ書持ってね、おたくの中央はこんなの出している、だから一緒にやろうね、とかって。

斎藤 それはとってもいいことを伺ったわ、へあごら九州へなんかは福岡の婦人団体のまとめ役をやっているけど、地婦連までは頭に浮かばなかった。地婦連も地域によつてはかなりラジカルなところもあるし、申し入れ書持つて、というのは、とてもいい。

駒野 私はこれからの労働運動はどうなるだろうって考えていたのね。今でも組織率が低いのに派遣だ何だのでそのうち労組は壊滅する。今までの労働組合組織は一種の中央集権でしよう。あれはもうだめだと思うの。アメリカみたいな横断型もいいけど、仁木さんのお話をうかがって、地評方式というのかな、コミュニティ方式ができないかな、って気がしてきた。自分の地域のお母さんが朝昼晩って働かなきゃ暮らせないなんて周りの労働者として見ていられるかという、そういう感じの地域労働運動ね。それと横断型組合が結びついたり、未組織の人は全国一般みたいな組織に所属してやっていくとか……。

臨教審の答申見ると、中央集権がだめだということをかなり向こう側に言われちゃってるでしょう。本当はこっちが言わなきゃいけないことだったのに……。日本の労組みたいな中央集権のところはない、という感じがする。

林 日弁連が派遣事業法案反対の意見書を持って政党を回ったときに、労働者の団結権が保障されていないと言ったら、新自由クラブで、「今の若い人は労働組合なんて嫌いだから別にいいんじゃないですか」って言われち

やったんですって（笑）。でも、それ、事実には反しているかと言ったら、そうじゃない部分があるのが問題で……。

このあいだ、「労働組合」って名前がよくないんじゃないかって話になって、江戸川で未組織労働者のためにできた「江戸川ユニオン」みたいに、今後は横文字でないと若い人は入ってこないんじゃないかという説が出たの（笑）。

井ノ部 でもね、明かるい雰囲気というか、前向きにものごとを考えて好きなことが言える雰囲気がないというのは、ほんと、決定的にまずいと思うの。たとえば都職なんか、都職と社会党系列で救済機関をどうするか中身が違ったでしょう。本当にどっちがいいのかというきちとした論議がないままに、どっちにするかで踏み絵を踏まされるみたいな状況があったと聞いていますし……。均等法の問題も本音で語ったらもっといろんな問題が出てきたはずでしょう。憲法とか人権の問題とか、そういう抽象名詞じゃない具体的な問題がね。『あごら』89号で生理休暇のこと話してるけど、あれは本音でね、いろんな問題が出てくる。ああいう形で生理休暇のことでも転勤のことで、具体的に平等って何かって

考えたら、気になることがいっぱいあると思う。臭いものに蓋をしない形の論議がもう少しあってもよかったんじゃない？ 私たちは不十分ながらも結構出したつもりだけどもっと労組レベルでやったほうがよかったんじゃない？ 具体的な問題を中心に本音をひき出しながら運動を組まないと、本当に人をひきつける運動にはならないと思う。下手にすると、向こう側の論議にのりついた考え

◆条約は大きな

増田 均等法が通れば差別撤廃条約の批准はやるんだろうと思うんです。均等法はあんまり頼りにならないけれども、差別撤廃条約は本当に頼りになるので、あれを中心に据えてきちんと運動を展開していくべきだと思ふんですよ。社労委でも松原さん(婦人政策課長)が「女の人が朝の掃除をしたりお茶くみしたり灰皿を片づけるなんていうのは慣行であつて、女の人が自主的にやつてゐることに付いては、均等法はいっさい口をさしはさめません」つて答弁してる。ところが、お茶くみなんかがつつても困る問題なのであつて、条約では慣行を変えようということをちゃんとつてゐるわけだから、条約を盾にとつてやつてい

方ではダメなのね。論議に乗って負けたら再度自分たちが考えなおして議論する、ということがなかったんじゃないだろうか。

金住 そういうことが語られるような、「統制！」とか「団結！」とかにならないような、もっと自分の生活を大事にする組織——というよりグループづくりという感覚の労働運動を新しくやればおもしろいんじゃないかと思ふんですよね(共感の声あちこちから)。

味方

きたい。子どもを持つている男女労働者も特別にきちんと保護するように条約では言つてゐるのに均等法ではそれができない——労基法改悪されるから。そのへんも救つていくよう

◆権利意識をどう育てていくか

斎藤 このへんで少し具体的な問題を考えてみませんか。均等法が通つたら、これから恐らく生休攻勢が始まるでしょう。そのへんをどうするか。生休は廃止するとは言つてないわけだから、はね返していけると思うし、時間外の問題にしても「労使協定がなければ時間外は認められないのだ」ということを政府側は度々答申しますね。ただしILO一号

にしたい。ILO一五六号条約を批准するとか、それとも別の勤労婦人福祉法を新しく作るとか、法律の改正運動を直ちにやつていかなくちや。

金住 反対！じゃなくてね、前向きにかちとつて……。

斎藤 そしてそれを否決するような政党には絶対に投票しないということを徹底する。それこそ四十八団体あたりがやつたら、これは本当に大きい。

仁木 参議院社労委の公聴会で主婦連の中村(紀伊)さんが「私の後ろには二千六百万おります」と言つたら、さすがにシーンとした。やっぱり自分の票考えたんじゃないかしら。自民党にも、あれは効きました。

ていくか

条約さえ批准してないんだから、一週四十八時間までは認められることになる。これは緊急課題として考えないと、大変なことですね。

駒野 例の、週四十五時間で一日九時間労働というあれね、あれは火花あげようす何つてけど、本当にやる気なんだろなか。

増田 あれはやらない。その代わり週休二日

だとか十連休だとかいふうにいく感じのようです。

金住 普通の労働者は、労働基準法の基準す
ら意識がないんですよ。これはいかん、既得
権を奪われた、というふうに思ってる人はど
のくらいいるのか……、本当に悲劇的だけど。
駒野 ある婦人学級で、三十代半ばくらいの
パートで働いている奥さんと労働基準法の話
をしたのね。そしたら、「私たちのころにはそ
ういうのがなかった」って。びっくりしてし
まった。

金住 だから、その底上げをいししい権利
意識を高めていかないと、どうにもならない
んじゃないかと思えますよ。

駒野 パートは基準法が適用されないと思っ
てる人がとっても多いわね。パートだから有
休なんてだめでしょう、とかね。

林 パートタイマーの要綱が出たでしょう。
駒野 それでもそうですよ。それにあれば、
要綱を出して労基法を適用から外そうとい
うわけだから。

井ノ部 でも、〈行動を起こす会〉でもパート
の権利について書いたパンフを出したでしょ
う。あれで、パートも守られるんですね、つて
言う人がふえた。だからやっぱりやるべきこ

とはやらないと。

仁木 そう。底上げしたいやらないと。

駒野 新聞なんかには、パートだって基準法適
用になるんですよ、有休も産休もあるんです
よ、って、どんどん書いてほしい。

斎藤 差別されるという意識はパートの人に
一番あるんじゃないかしら。何十年働いても
ハイさよなら、ということが平気でやられて
る。ムラムラする怒りがある。ただ、その怒
りが、正社員である女に向けられやすいの
ね。だから「女差別撤廃条約」がほしいっ
ていう声がある。そのあたりで均等法も共闘

◆「どうせダメ」から脱却するために

仁木 本当は高校時代に全部たたきこんで
かないと。ここ十年ぐらい日教組が、女子教
育で労働の意味と権利、両性の平等の意識を
たたきこむということで始めていて、実践し
ている部隊というのはかなりあるのよ。東京
はまだ少ないけど、それでも始まっている。
駒野 ぼつぼつとね。でも都市周辺は受験競
争にはじきとばされてしまふ。

仁木 だから、むしろ職業高校のほうができ
る。この間も都高教青年部の学習会で三十人
くらい集まった方々に聴いてみると、ほとん

できなかった。

駒野 教師は産休補助がありますよね、私、
出産休暇終わって出てきたとき、やって下さ
った方の顔が見られなかった。申し訳なく
て。せつかく子どもたちがなんでいるの
に。育休で、教組は定員増で闘ったんです
よ、最初は。一番先にそれ切られたんです。

金住 女が分断されていく中で、権利意識を
持つのは本当にわずかでしょ。労働組合つ
くらないとそういうのが持てないという
今度はすくく遠くなる。もうちょっと手前の
ところでやれないかな。

どが職業高校、定時制。あした就職させると
いうので必死で頑張っている。いま東京の就
職も大変なのよ。で女子教育の問題提起する
と、それならできるよなんてね、若い男の先
生たちが言ってくれる。女生徒たちを武装さ
せて世の中へ送り出さないと……。

駒野 東京都の労働局に婦人問題チェックブ
ックがあって、なかなかよくできてる。そん
なのを高校生に配るといい。お化粧の講習会
なんかしないで(笑)

仁木 千葉の高教組の婦人部は毎春卒業する

子全部に、小さな権利手帳をプレゼントして
います。

駒野 どれだけそれを読むかね(笑)。

増田 『とらばーゆ』で「仕事と私」という
のを募集したら六百通も来た。先生、看護婦
さん、保母さんなんかが多かったけど、ごく
普通に働いている人たち。その人たちが一様
に訴えるのは、女が働くとき家庭に迷惑をかけ
る、そこからどうやって脱出するかという
レベルなんです。働かないほうが波風が立
たない。だから自分はなぜ働くか、働く論理
が自分の中できちんと出来上がってないと、
「迷惑かける、迷惑かける、でも私はやっぱ
り息がつまるから外へ出て働きたい、好きだ
から働きたい」というあたりにとどまってい
まう。それはそれでいいんだけど、働く権利
という意識は全くない。「迷惑かける、迷惑か
ける」からどうやって抜け出すか、もう七転
八倒して、「でも仕事を続けてます」という、
痛ましい報告ばかりです。あれが女の労働の
実態ですよ。

金住 本当はそのところで悩んでいるとき
に具体的に支えられるようなものが必要なん
ですよ、あとからじゃ間に合わない。

井ノ部 痛ましい部分と、若い時期は何とな

く過ごせるという両面があるから……。若け
ればみんなちやはやしてくるから、差別が
差別としてリアルに見えない場合も多いもの
ね。そういう時期を過ごし、自分の将来とい
うものを、職業の面でも家庭の面でも子ども
の面でも考えざるを得ない時期になってやっ
と気がつくという構造があるわけでしょう。
若い時に想像力をもう少し持つてもらえると
……。

金住 そうだったらもう天才だわよ(笑)

井ノ部 私なんか持てなかった。でも何とか
来た。幸い、力ある男の前でヨロツとなるチ
ヤンスがなくて……(笑)。

金住 でも簡単にはいかなくなってきてる。

悩む人が多くなってるというようになって
の進歩はあると思うの。

井ノ部 二極分解してるという気はするんで
すよ。もうどうせダメなんだというのと、私
はとにかく頑張るんだというのと。

駒野 いわゆる崩れてきちゃう女の子という
のは、どうせダメだからっていう人みたいな
感じがするのね。偏差値が人を切ることがこ
れだけ問題になってるけど、出来る女が出来
ない女かという感じでまた切られていく構造
の社会というのは怖いねえ。若い人たちの、

// どうせダメ意識がでてきたら、臨教審と
ころの騒ぎじゃない。

林 悩む人が出てきたというのは本当だと思
うのね。とくに家庭の中にいる主婦の、この
ままでもいいんだろうとか、どうしても外に
行きたいんだけど仕事がないとかいう悩み
というのは、75年以前の十年に比べたら、は
るかに大きい問題を担ってますね。いま三十
代、四十代の女性にそういう問題が集中的に
起きているけれども、やがて年齢層が下がっ
てくる可能性だってあると思うのね。でも、
まずそこで悩まない何事も始まらないと思
うから、悩む女の人が出てきたというのはい
いことだと思う。

井ノ部 そういう意味では層は厚くなってき
ていると思う。運動の層は広がってないや
しはあるけど。

金住 そういうところをそれぞれ創造的にフ
ォローするのが今後の私たちの課題ですね。

駒野 そういう意味じゃ「日本の婦人の十年」
はこれから始まるんじゃないか……。

斎藤 何にせよ水が波立ち始めたというのは
いいことだと思うの。こうなったら条約が批
准されるのを徹底的に利用して、お茶くみ問
題でも何でも裁判闘争にかけるくらいのこと

をしらうでしよう。国際法のほうが優位に立つわけでしよう。

金住 そう、条約を批准すると、国内での法的効力が生じるので。

林 条約がいきなり裁判規範にはならないけれど、法律の解釈の基準にはなる。それから、条約を批准した場合にはじめて国連の婦人差別撤廃委員会に加盟する資格ができるんですね。そして日本政府は果たして条約の内容どおり履行してるかという報告義務もできる。

井ノ部 私は均等法反対集会を絶対一度は開かないといけないと思う。あんなバカにしきった法律……。

林 あの法案に何か所条約違反があるか、というような点検は絶対必要だと思う。まあ、精神からして全然違うわけだけれども。

駒野 均等法だけじゃなく、国内法にまだいっぱいあるじゃない、条約違反が。

斎藤 だから、ここまで来たら隠忍自重して条約批准まで持っていく。そして条約を盾にたたかう。条約をどう活用するかというの、一回やりませんか。

増田 そうね。やろう、やろう。

林 私は、均等法が通った以上は、機会均等委員会に女の人がいっぱい申し立てしてみる

とおもしろいと思うの。法案は、調停の開始に企業の同意を要求しているけれどもそこで同意しない企業があらうたら、どうして同意しないのか、こういう条文があるから実効性がないんだということを具体例を出さないといけないと思うの。だめだめだと言っても法改正にはならないでしよう。

金住 でも、たとえば日弁連って、法的効力全然ないけれども、例えば鳥取で起きた女性教師の賃金差別の問題だって勧告することに

◆調停委にどしどし申し立てよう

斎藤 均等法のおかしいところはおかしい、

と、これからもどんどん法改正へ向けて手をゆるめてはいけないと思うけど、私は、これからの時点はむしろ積極的になんて活用することが大事なような気がする。何しろ政府があれだけ繰り返し繰り返し「実効性があるんだ」と答弁してるんですものね。それこそ

総評あたりでも、調停委にワッと申し立てしたらどうなんでしょう。これもこれも、あれもあれも、つてね。それをマジョリティにしていかないと。——申し立て者がマイノリティになったら負ける……。

駒野 〈異議申し立てをやる会〉をつくって

よって変わっていく。世論の力って大きいですよ。法的効力がないとダメだというふうに萎縮する必要はない。

井ノ部 私は昔から「罰則つき」にはそんなにこたわらなかった。これは差別だという例をいっぱい出してくれば、それを力に私現場でやるんだ、というふうに言ってたんだけど、でも、あの救済は実効があるのかしら。金住 やっぱりね、「させる」という発想じゃないとダメね。

ね（爆笑）。

一同 それはおもしろい。

井ノ部 でも、弁護士さんを頼むのはとてもなく大変だということで尻込みしている人たちって、すごく多いのね。

金住 弁護士に頼らないやり方を今後組んでいかないとね、せっかく調停委ができるんだから。

井ノ部 いや、それでも弁護士さんは……。

金住 助言者として使えばいい。

井ノ部 大きな労組が後ろ盾になるところはいいけど、中小、特に個人ではね、法的にどうなるかがまず気になるし、職場で干さ

れないようにするのはどうすればいいか、やっぱり気になる。

金住 それは、ちょっとやればコツを覚えやすいよ。

駒野 教組というのは長い運動の歴史があるし、女が多い。だけど、自分たちがこうしたいとか変えたいと思うことをみんなにわかってもらうためには、ふだんの自分が浮き上がらない努力がどんなに必要か。そのために過労になっちゃうのね。やるだけのことをやらないと言えないという感じで。(共感の声)。

井ノ部 保育園のお母さん方も同じ。自分が保護を受けているからそのハンディをはね返そうと必死になっている。自分のために生きるというのがほんとにないあつて感じ。

駒野 私も男の人たちに働きすぎ働きすぎと言いながら、自分が家でごはん食べる日が週に一日あるかなしという暮らしをもう何年もしてきている(笑)。

斎藤 みんな、そんなふうにして、頑張っている、このところフェミニストの病人が続出して、このところ、これ、さつき増田さんがおっしゃった「迷惑かける、迷惑かける」という発想と大差ないかもしれない。そういう発想を根底からくつがえす意味で、私は条約の批准

にはすごく期待してるの。これからは小さくなったり、必要以上に頑張ったりしなくてもいいわけでしょう。

それに、均等法と違って条約の問題は、本当に幅広い女たちと共闘できる。たとえば「あごろ」について言えば、各地の活動はすべて現地の自主性にまかされているので、均等法と熱心に取り組んだのは十四の拠点のうち五つくらいで、月刊「あごろ」が均等法に傾斜しすぎているという非難もずいぶん受けてきたけれど、条約は共通項になる。

増田 なりますよ。しかも広いからね。

駒野 おかしいな、と思うことは全部含まれ

◆均等法を裏で支える派遣事業法

斎藤 最後に均等法と密接な関係のある労働者派遣事業法のこと話合ってみませんか。時間外の問題もこれで尻ぬけになる心配があるし……。

一同 あれは大変な問題よね。

金住 女は補助労働で昇進昇格がない。現状があんまり悪すぎるから派遣事業に走る。

林 なのに審議会の報告では盛んにニーズ論を唱えている。こういう形で働きたい労働者がいるからこういう法律をつくるんだと。そ

でるから。人によって堕胎罪はおかしいと思う人があってもいいし、教育がおかしいと思う人があってもいい。

斎藤 条約の名称どおり「あらゆる形態の差別撤廃」ですものね。女の人生の全ステージで支えになる。

井ノ部 均等法ができた事態の中でどう闘っていくかという集会はぜひしたい。今までの総括というか反省もふくめて、ざっくりばらんな抗議集会をしたい。時間外の問題が残されてるし。

一同 八実効ある男女雇用平等法をつくる連帯委員会でもやるんでしょう。それは必要ね。

派遣事業法

れに対して私は、入口差別があり、教育研修が不平等だからこそパートだとか派遣だとか不安定な形でしか働けない女たちが出て来ている。ニーズというのは人為的に作り出されたんだと説明してるんですが、反論として、いや、通訳だとかコンパニオンだとか、そういう形で好きな時間に好きなだけ働きたい人が現にいる。そういう働き方は認めないのか、というようなことを言われることはある。

駒野 私に労働の仕方全般が確かに大きく変わったと思うの。奥さん方はパート。一家庭と両立しやすいから。学生はアルバイト授業の合間に働けるから。中高年もフルには働けないけど定年後の仕事がほしいと言う。経企庁の言う外部労働力市場を希望する層は確かにいると思う。でもその人たちは全部派遣方式で組織して、口入れ稼業みたいなのが繁盛するようでは困ると思うの。

林 一人一人で就職活動するよりは楽だね。

駒野 そうなの。古い例で言えば、家政婦協会とか看護婦派遣協会。ああいうものを望む人がいるのも真理だと思う。だから今度の派遣法を、何と何と何に限るとか、歯止めをかける方向で言い続けるしかないと思うのね、均等法と同じで。

金住 私のところの相談例だけど、女性が事業主でやっているパソコンの派遣事業。大会社に派遣するわけだけど、中間搾取される上に二重の労務管理をされちゃう。しかも労働者の権利は、大企業には責任を持ってもらえない。話を聞くと、労働権の問題という以前の人間関係の中でもすごいストレスがたまっているように思う。それが働く成績に出

てくる。すると大企業は「ああいう労働者は困る」と事業主に言う。それでクビにされる。もし大企業が直接雇い入れていたら正當な理由がないとクビにできないんだけど、そういう権限をいっさい行使できない。一生懸命やったのになぜクビにされるのか、解雇闘争するにもどこへ向けてやっていいかわからない。一種の奴隷労働みたいな形になりかねない。これは大変なこと。憲法の強制労働禁止にひっつかなければ救済できないような事態が出てくるんじゃないかと思うんです。

駒野 例が悪いけど、買春防止法で禁止されている管理売春に似た管理労働ね。

林 看護婦や家政婦の場合は職安法の中で有料職業紹介事業というのが認められていて、紹介料は月額賃金の一割と決まっている。

駒野 そのほか、いやなものややらしてはいけないとか、いろんな歯止めもある。

林 労働基準法六条でも「何人も他人の就業に介入して利益を得てはならない」と言っているし、職安法では労働者供給事業の一般的禁止を定めている。

駒野 看護婦協会などが今まで存在し得たのは何かの形で網がかけられてるからだけど、今度の派遣法はそこが別枠だから怖い。

井ノ部 派遣事業はパートで働くよりは賃金はちょっといいけど、働く上での喜びはゼロになるわけですね。仲間が出来て一緒にやるなんてことはなくなる。

仁木 一番怖いのは、結局雇用してる人に何ら責任がないということなのよね、労働者は義務だけ提供して……。あれは職安がすればいいのよ。職安がさぼってるから……(笑)。

金住 さぼってるなんて、そんな段階じゃないですよ。

仁木 いや、すべてそうでしょう。均等法にしろ何にしろ、今の法律で取り縮まれない部分が出ちゃったからといっては法律が後追いついて固定化させる。

さっきの例は登録型の派遣事業。これはいつクビ切られてもどうしようもないわけだけど、もっと怖いのは企業。余剰人員を外に出す仕組みになっている。

林 海外にまで派遣できるもの。

仁木 気に入らない人をそうやって全部出せる。電気産業なんか、そういうのをべらぼうに抱えてるので、今は電気労連が派遣法をほしがってる。早くほしいの。

林 派遣を拒否すると業務命令違反で懲戒解雇理由になる。

仁木 別個に派遣労働もすでにたくさん抱えている。そして今度は人員縮小しなければならぬから出す。しかも出していくのは全部女でしょう。

斎藤 でも出される女がかえって喜ぶこともあるんですよね。

仁木 事柄がわかれば喜べないはずなんだけど。ものすごい長時間労働で深夜業もさせられる。均等法の完全な裏打ちになるでしょう。専門職は深夜業させていいんだから。

駒野 ただ派遣される時は親会社にいた時よりは賃金なんか多少よく見えるようになってる。

斎藤 休暇とか昇給とかを考えるとマイナスなんだけど、見えにくくなっている。それに専門職という名をもらうプライドがある。

駒野 エサはちゃんとあるのね。

林 いま男の人でも出向という形でどんどん外に行ってるわけだけど、それを派遣に変えていくんですよ。

金住 出向というのは雇い主がはつきりしてますからね。それを切るのがねらいでしょ。

林 派遣事業法案見て、均等法にすごく似てると思ったのね。「派遣労働者の福祉の増進」と書いてある(爆笑)。派遣元の「努力義務」と

派遣先の「努力義務」というのがあって、「労働者が自分の労働条件に不満があるときは派遣元にまず申し出る。派遣元は適正な就業を確保するよう努力する義務を負う」なんて書いてある。

金住 いま企業内組合になっていて、そこを今の労働法制が覆っているからそういうテクニクが必要だったんでしょうね。権利を崩していくのね。

仁木 これは総評の取り組みは確かに遅れたんです。本当に遅れた。私も去年の暮ぐらいから気になりましたから、二月の臨時大会で質問した。三月からでしょう、みんな危機感持ったのは。事柄がわかればみんな反対する。ただし男性よ。雇用対策委員会というのが別にあるの。日教組は雇用対策とは直接関係ないけど、これから卒業する子の将来に関わるということで騒ぎ出したの。将来に希望がないと子どもたちも荒れる。ばかじゃないから

◆変わり行く労働市場に対応する組織を

斎藤 私は天野さんが言われたように、これでも地殻変動の一つだと思う。ニーズはやっぱりあると思うんです。だったら、どう利用するか考えたい。金住さんたちと前から

先が見えるのよ。あんなに勉強したお姉ちゃんだってあんなだ、お母ちゃんはあるんだ、とか……(笑)。

金住 解雇されてどこへいかというのは労働者の自由なんだけど、派遣事業法という法律で企業の思うように動かすという発想でしょう。それに対して労働組合の側からパッと反応が出てこないという状況が、もう権利意識そのものがつぶされているような気がする。

斎藤 何を仕掛けられたかがなかなか見えないうです。特に女の人には。一つの会社にいるよりは人間関係がわずらわしくないとか、いろんな社会が見られておもしろいという人も結構いる。

駒野 終身雇用よりフリーはステキだって。

金住 あーあ、フリーになるような気がするのね。企業がやるんじゃないって法律だから全然違うと思うのかも……。

言ってるんだけど、横断型の組合を作りたいな。さっき仁木さんの言われたコミュニティ組合みたいなのをつくれるところからつく。という総評さんには怒られるんだけど

ど、八割近い女は未組織でしょう。遠慮なく
どんどんやりしたい。パートの組織化を同盟さ
んの専売特許にすることはない。

駒野 婦問懇の労働分科会でそれを半年やつ
て来たんだけど、じゃ、誰がどうやって組織
化するか、難しいわよ。

金住 何が難しいの……。

駒野 均等法が進んでいく中で、女が長期就
労のエリートと短期雇用の非エリートに分断
されるだろう。次に来るのが外部労働力市場
の拡大。年功序列じゃない層に、中高年やア
ルバイトや専門職や派遣事業が入って来て、
そっちが圧倒的に多くなる。すると中核にな
る内部労働力Ⅱ年功序列賃金でやって来た人
なんて、昔の武士みたいなもの、主人のため
に身を粉にしてやらなくちゃならない。そん
な働き方は誰も望まないから、結局周辺の出
入り自由なほうを選ぶじゃない。そういう人
たちは全国一般に入ればよいとか、地域のコ
ミュニティ組合とか横断組合とかつくればい
いとか、いろんな案が出たんだけど、全国一
般は組織がすでにあるから入れるけど、地域
で組織するって、地評の誰かしてくれるかし
ら。横断組合だって誰が首頭をとるだろう。

仁木 よっぱど上手にやらないと、名乗りを

あげる以前に潰されるのよね。潰されるとい
うことは組合ができないということだけじゃ
なく、その人の職を失わせる。私が卒業生対
策で一番苦労するのはそこなの。

林 確かに企業内組合だったら、うちの賃金
は同業他社よりあまりに低い、じゃ組合つく
ろうじゃないかと、日常的に顔を合わせる人
をオルグしていけるけど、地域組合の場合、
同じ地域にいるということでモヤモヤした不
満はあるんだらうけど、何を獲得目標にして
結束するか。動機の問題もあるだらうし。

駒野 だからたとえばプログラマー横断組合
つくるんだったら、やっぱり既製の労組が援
助しなければできないと思う。

仁木 既製の労組は目の前のことでキリキリ
舞いなね。

金住 企業と対等に交渉できる労組という観
念を取っ払って、もっと独立した存在の何か
をつくれないうちという気がするの。差別撤廃
条約をどう生かすかということも結びつく
んだけど、女性の権利闘争って、職場だけで
なく多様だから、その多様な要求を、あやし
ょうがないわ、と流さないで支えるような、
そんなものがつけれないかしら。

駒野 今の若い人たちは「労働組合ってああ

いうもの」という発想があんまり染み込んで
ないから、何か問題があると思ってる女の
が五人でも十人でも、この指とまれで毎月雑
談会をやる。うちはこうよ、うちはこう、つ
て言い合って、三人仲間が出来たら会社へ行
って言うとか、そういう方式から始めるのは
どうかしら。婦人年にフェミニストの小さい
グループがいっぱい出来たように。

金住 たえば「異議申し立てをする会」と
いう大きなゆるやかな組織をつくるのも一つ
の方法ですね、まずとりあえずは。

林 久保田真苗さんのアメリカ・レポートを
読んですごく感動したんだけど、アメリカで
は雇用平等法違反でEOCに提訴するのが年
間十万件以上あるんだって。女性差別だけで
なくて人種差別も含めてだけど、それに対し
各地に女性弁護士がつくっているウイメンズ
ファンド（女性基金）というのがあって、月
に何回か女性弁護士がボランティアで集まっ
て、こういう差別があるから訴えたいという
人の申し立てをみて、勝てそうかどうかというの
を選んで申し立てをしてるんですって。そう
いう基金にロックフェラー財団なんかも寄付し
てる。お金集めるのもうまいし、企業もそう
いうところへ寄付する体質があるし、そうい

うことをやる女性弁護士もたくさんいるからでしょうけど、均等法の救済機関がけしからんというだけじゃなくて、申し立てをしていく主体と、それを支える私たち専門職というのとも考えなくちゃいけない、と思ってるの。斎藤 そういうことがいま一番必要なんじゃないかしら。よくも悪くも均等法は成立してしまっただけから、今度はこちら側で均等法を上回る実績をつくって、それを逆に法制化するくらいの意気込みを持ちたいなあ。

林 日弁連を動かして予算を出させるというのも方法ね。東弁（東京弁護士会）の女性の権利委員会に「働く女性二一〇番」をつくるという話があるようだけど。

金住 弁護士会の中につくるほうがいいかしら。ほんとに力になるかなあ……。

駒野 そういうふうにすると男の人がやってくれるわけ？

林 ええ、やる人は出て来ますよね。

駒野 組織するのも援助するのも男が入ってくる方式を次の十年でやらなきゃいけないと私は思う。とても絶望的な状況だけど、男が女なりに輪切りにされてくる状況を逆手にとって、差別されてる男と差別されてる女は同じ立場だという認識に立ってやりたい。

金住 日弁連がつくると一般の人がお客様みたいになるんじゃないかと気になるの。

林 あ、そうか。一般の人にとってはお役所と同じかもしれない。

駒野 〈行動する会〉の労働分科会でも働く女性の相談室をやったけど、続かなかった。やる人がふえなくて、やり続ける人は死にそうになる（笑）。

金住 やっぱりお金をつくるべきですね。

林 どこでも金金（カネカネ）分科会がほしい（爆笑）。

金住 弁護士に相談料は払う。その代わり一

◆地域でできる活動も

駒野 地方ではどんな形でできますか。

仁木 やっぱり高校の女の先生でしょうね。

駆け込み寺方式がもう始まっている。たとえば山形。鶴岡と酒田の二つの地区旁が一緒になっていて卒業生の追跡調査やっているんです。企業 conditions が全部わかる一覧表もできてる。女の先生たちが進路指導を自分から進んで引き受けている。働く婦人の集会なんて、地区で六百くらいすぐ集める。高校の先生は教え子を二人必ず連れてくるし、組織労働者は未組織の人を一人連れてきて、新しい職場の話話題

割を維持費としてもらうとか、お互いにボランティアにならないようにしてやれないかしら。弁護士だけでなく労働問題の専門家とか。

駒野 定年退職した男の人が女と一緒にやる時代、こないかな。

金住 粗大ゴミにならないし、若い人たちと一緒にやれて楽しいし（笑）。

斎藤 民教審が出来たんだから、今度は民労審つくるのか（笑）。

金住 各地にそういうゆるやかなグループが出来るといい。息の長い、生活レベルの運動として。

活動も

にする。そして、こうしたらいい、ああしたらしい、っていう助言をする。でも組合づくりに手を出さな、って言うてるの。慣れない人がやると必ず犠牲者を出すから、県評なり全国一般なりの組織部長にまかせるの。

金住 このへんで発想の転換をしたらどうなんでしょうか。正社員じゃないパートや臨時はケガしない。ある意味でケリラですから。

仁木 でも、地方では誰がどの娘だとわかってるでしょう。それにパートだってそんなに仕事がないんですよ。

斎藤 労働だけに限定すると、若い人はなかなか集まらないでしょ。もっとナウくないと。そしておもしろくてタメにならないと。

金住 それは誰でもそうですよ(笑)。料理の仕方、家計管理、夫との関係とか、全部組み込んだのが出来ると思うの。

窪田 若い人たちは、集会とかデモやるの、とても異様なことだと思ってる。きついね。

金住 これからはデモ、デモって発想はやめて、もっと日常的な行動形態を考えたほうがいいですね。私は婦人学級でいつも言うんだけど、内職の賃金が今いくらか、地域の監督署に電話かけて聞きなさいって。そういうところを身軽に利用することから行動を始めると入ってくるんですね。

駒野 とにかく三人集めれば何かできる。五人十人となるかなりのことができるけど、大きくなりすぎると崩壊するのね、今は。大学でも高校でも、部活はダメだけど同好会なら続く。労働も出入り自由が好きなのよ(笑)。斎藤 とすると、総評はこれからますます衰退の途……(笑)。

仁木 それでいま、きまり言葉をどうこわすか、議案のことばを平常語で書くことからはじめています。

駒野 セクト語・日教組語・官僚語・総評語、みーんな職とばして。

仁木 だけどやっぱり婦人部は要ると思っます。結局女の問題はまず女たちが学習して、男たちに提起していかなくちゃならないでしょ。その代わり女の代議員を必ず一定の比率で中央に送り込むようにしている。県評の長期路線委員会で二日間頭張り続けて、とうとうこのことを実現させました。

斎藤 だから、あれがダメ、これがダメ、って初めから言わないほうがいい。芽が出るのには二十年はかかる。仁木さんが頑張った二日の前に何十年かがあったわけでしょう。

私たちフェミニストは労組ざらい、労組や革新政党はフェミニストがざらい、という傾向もまだあるけど、お互いが見えてないんですね。たとえばこうして仁木さんが話に加わって下さるだけで、私たちの中の労組のイメージが変わってくる。そして仁木さんが出席されたことで(あごろ)のイメージも変わる。きょうは都合で出席されなかった何人かの婦人部長さんも、「あ、仁木さんが出るんなら」と、次の出席は約束して下さったし。林 そんなふうにリンクしながら(女性党)もつくりたいですね。榎さんのとは別に。

金住 (女性党) っていうより(女性代議士を送る会)とか、そういうのだと気軽にできるから、従来の積み重ねもこわさないでできると思う。

駒野 77年の参院選の(女性を送る会)に選ばれた俵さんや吉武さんの辛さ……。まだ後遺症で「私が出ます」って人、いないと思うんだなあ。

斎藤 でもね、何かやるってことはズタズタになることでしょう。そこから新しいものを生めばいい。運動やってる人って、とかく物事をネガティブに考えがちだけど。

金住 そう、豊島区の酒井さんなんて、若くて離婚して区議になった。議員を女性の職域拡大にするといひ。

斎藤 ニコニコ離婚してね(笑)。議員さんって高給なんですよ。区議さんだって六十万くらいなの。それを話すと、みんな目を輝かせて「やろうかな!」って(笑)。

金住 そういう気軽な感覚でやったほうがいいと思うの(「同うなすく」)。そして上納金は一〇%(爆笑)。

編集部 まだまだ話は尽きませんが、ネクラで始まった話がネアカになったこのへんで。今後とも盛大に井戸端会議をしましょう。

あごらぜいん・AGQRAZEIN・はなしあい

PART II

1985. 6. 6

人間平等法を 目指して

参加者

天 野 和 明 (朝日新聞)
池 谷 まゆみ (民放労連)
今 泉 誠 子 (研究職)
斎 藤 千 代 (あごら)
柴 山 恵美子 (婦人労働問題研究家)
仁 木 ふみ子 (日教組婦人部長)
増 田 れい子 (毎日新聞)

(カッコ内は職業または参加している主なグループですが、文中の発言は、すべて個人としての発言であることをお断りします)

編集部 均等法が成立してまだ日も浅く、派遣法は国会で審議中なのに、さっそく均等法や派遣法を先取りした攻撃が始まっているようにですね。私たちは成立するまでは、抜け穴の部分をもろに拡大解釈して、万全のものに

してほしいということを言ってきたわけですが、その度に政府側は「心配ない」と答弁している。それを逆利用されるのでは問題です。労組の間にも、「均等法が通ったからもう萬々歳」という者と、「均等法が通ったから、

さあ大変」という者がある。正確に言うと、均等法だけでは萬々歳とはいえないけれど、労基法改悪の部分の明細はほとんど省令や指針にゆだねられていて、まだ決定したわけじゃない。たたかいはむしろこれからと言え

る。この間に既成事実を作らせないようにすることが、とても重要ではないかと思うんです。

◆派遣法先取りの攻撃も始まった

池谷 これは、いま始まったということではありませんが、非常に陰湿な手口でやられることがあるんです。地方の民放の話ですが、結婚して、会社は辞めさせたいと思っている女の人に、悪い噂を流す。たとえば誰と誰とがモーターから出て来たのを見た、とか……増田 ひどい！ 地方でそういう噂を一度流されると、再起不能になる。

池谷 そうなんです。「花の民放」と言われていますけど、地方に行けば行くほど体質が古い。定年差別が堂々とまかり通っているところもありますし、女子の正社員はほとんど採用しない。二十年間採用ゼロなんていうところもザラです。

斎藤 代わりに期限つき嘱託、臨時、アルバイト、フリー。派遣法の先取りですね。今泉さんのところのように民営化されたところは、いっそう大変でしょう、企業生き残り論で。

今泉 そうなんです。私は派遣法が通ったと

きょうは、どんな攻撃が始まっているかという実態をまず伺って、その対策を考えてみたいと思います。

いうのでガックリきてるんです。均等法には一生懸命反対したのに、派遣法は反対する間もなくやられたという感じ。恐ろしさに気づいたときは遅かったんです。

実は私たちのところは七年前「弘済会」というのが出来たんです。たばこ産業の周辺関連事務を整理して退職者の受け皿にするという話でした、何となく不安を感じたのですが、デパートの五%引きで購入とか相互扶助とかあって、組合も合意した。そして組合員は弘済会費として毎月若い人で千円、私の年齢で二千五百円天引きされるようになったんです。全組合員が三万人ですから、平均二千元としても毎月六千万円が弘済会の運営費にあてられるわけ。強制的な天引きだし、正体不明の感じだったので反対したんだけど、反対は婦人部員だけでした。

で、弘済会は、たしかに若干、高齢者の受け皿になった面があったんですが、ことしになって大変なことが起きた。生物実験センタ

ーというところでは正職員二十名だったんですが、その弘済会から派遣される人がシリシリふえて、こし現在で二十人になった。正職員と同じ数になったわけです。そのほとんどが若い人です。そこは、動物の飼育実験で発がん性の研究などをしているところですが、動物の世話とか解剖とか汚い仕事や実験補助をその人たちがしている。四年制大学の理系を出た女の人たちもいるんです。私たち婦人部員は「正職員を採用せよ」と反対したんですが、男の人たちは忙しいから誰でもいい手がほしいって、全面的に受け入れてる。給料がどれくらいかはわからないんですが、有給休暇など労働条件はべらぼうに悪い。でも組合もないので言い出せないでいるんです。

こしは久しぶりに正職員の女子大卒を二人、採用したんですが、一緒に受検して不合格になった人が弘済会に採用されて派遣で来て、同じ実験台で同じ仕事をしてくるんです。派遣の人たちも将来は集会で発表したいと言う。で、一生懸命仕事を教えているうちに複雑な気分になるっていうんです。彼女たちができるようにしなければならぬほど私たちが要らなくなる。それと同じ女でありながら、恐ろしいことに、私のほうが使ってるんだという気



今泉 誠子さん

分になる。自分のほうが身分も待遇もいいんだ、と。つらいし恐ろしいんです。一方、私の職場である研究所ではここ数年、女子の大卒採用はピタッと止まっています。代わりに高等卒の若い男を入れている。彼らは従順でよく働くんです。女はうるさい（笑）。会社は、男女差別がどうのという以前に、頭脳部分だけを正職員にして、あとは全く派遣におきかえるつもりでしょう。私たちは研究職で専門職だから今は生き残ってますけど、そのうち私たちも外に出されるでしょう。

工場はもっと深刻です。合理化で何千何万が整理されるので「工場生き残り論」が活発になってるんですが、この前、討論集会で、中央の婦人部長が報告したんです。「皆さんご安心ください。Y工場は工場生き残りのため

生体を全面的に返上したという話が全国に流れていましたが、ちゃんと取ってます」と。それを聞いて多くの人が「ああよかった」と言って胸をなでおろしている。私はがく然としたんです。生体取ろうと取るまいと、生き残りとは関係ないでしょう。

ある原料工場はつぶされることになってたのですが、組合の抵抗で半分残すことになった。二人に一人残ることになったとき、人間って悲しいものですね。会社か組合に取り入ろうとする。ある人が組合の役員に何げなくお菓子あげたら、「あの人は取り入ろうとしている」という噂がばーっと流れるというふうで、お互いが疑心暗鬼になっちゃったんです。

こんなふうに労働者がたかひにくくなっている中で、「一時金支給に関する査定基準」というのが出た。年に二十六日以上休むとひっかけることになったんです。二十六日のうち二十日は年休でとれるわけですが、残り六日に含まれるものとして、病欠・産休・生休が入った。除外項目として妻産休（つまりさん休暇、妻が出産したとき夫がとれる休暇）と組合休暇は入れることが妥結してしまったんです。私たちの工場は労働がきびしいから

生休をほとんどの人が取る。それがガタガタになってしまったんですが、現場からは文句が出ないんです。言えればあぶないから。

柴山 労働者にとってはクビになるってことがいかに脅威かということですね。生活権・生存権を生涯にわたって失うことになる……。

今泉 私がまだ何の彼言えるのは、研究職でエリートだからなんです。まして工場はつぶすけど研究所はつぶさないと言われているから。でも彼女たちは言えない。集会でも結局「私たちの気持ちを何とかわかってもらいましょう」で終わってしまふ。ああ、よくも悪くも日本の女だなあ、と本当に悲しくなってしまう。たてつかないんです。

増田 そしておとなしく首を切られていく。今泉 組合は全部男主導ですからね。女が組合に出ない出ないと言われますが、子どもかかえて、どうして地方の人が東京で専従がやれますか。夜の団交なんてしょっちゅうですものネ。すると「若い女の子を出せ」と言う。そしてある程度やって物が見えてくるとおろされてしまふ。この男社会のどこを突破すればいいか、無力感にとらわれてしまひます。

調整工場というのがあります。日によって

造る製品が違う工場なのですごく忙しく、工場は生き残っても労働者は生き残れるかと言われているんですが、ここでは秘密協定で報償金が出ており、組合の三役がその配分を決めているですって。

増田 ワアそれは会社側が決めるよりもっとタチが悪い。

今泉 どうしても組合にさからえなくなりますよね。もう一つ特昇（特別昇級）制度とい

◆国鉄・電電・専売を先頭に

柴山 O A化、M E化が進んで、いま失業率が二・七%直後、75年に失業者が百万人を突破して以来上昇を続けてきたわけだけど、これとは別に、会社の中に辞めさせたい人が二百五十万から三百三十万もいるんですね。この社内失業者をいかに出すか。といってオイルショックの頃のように、何百人、何千人とまとめてバツと首を切るのは社会不安を招くとして公然と今はできない。市場事業が激しい中で会社のイメージダウンになりますし、内部に残った労働者が会社に対する信頼を失って働く意欲が減退する。これに対して派遣で出す政策が出たと思うんです。

中央職業安定審議会労働者派遣事業小委員

うのがあるんです。毎年何名かの枠内の人が特昇になるんですが、この人事権も組合が持っている。だから女を幹部に入れるわけがないです。

斎藤 ウーン……。国会を傍聴してて、労働出身の議員さんにあんまりハートがないのでびっくりしたんですけど、そういう幹部の中の幹部の花道が国会議員なのかなアっていう気がしてきました。残念だなあ。

会の答申を、去年の十月、信州大学の高梨教授が座長で出した段階からわずか数か月で国会上程ですから、いかに反対世論の盛り上がり恐れていたか、よくわかります。

去る六月十一日に国会で成立した労働者派遣法、来年七月一日施行なわけですが、人間リースに相当する働き方、働かせ方は、いままでも日本の労働法制上では存在しなかったし、許されなかった。

この法律は、派遣労働者を三つのタイプに分けていると思います。登録型・常用雇用型・そして予めその旨を明示し同意を得ていれば正規労働者でも派遣できるというものです。

女性労働についていえば、いちばん不安定な

登録型に枠組みされて、しかも職種はO A化に関連したタイピスト、ワードプロセッサ操作、会計・経理の処理、コンピュータ・システム操作、データ入力などまさに女性労働の劣悪化で、O A機能と女性労働のリースがドッキングされたわけです。均等法とのからみで言えば、専門職・技術職は、時間外労働規制・深夜業禁止の女子保護から除外され、男のみ長時間労働では家庭をもった場合両立できない。

そこで辞めざるをえなくて辞めた女性たちを派遣法を受け皿にして受け止める図式、だから成立を急ぐ必要があった。それに、明示と同意があればどんな企業でも自社の正規労働者を人間リースできる危険な道が開かれました。これは公共企業体の民営化に伴い国鉄・たばこ・電々など、人べらし手段として緊急活用する必要に迫られていたといえます。そして慣れない仕事のために辞めざるをえない状況で現実には先行しています。これは重大です。国鉄は六分割して組合をズタズタに切ろうとしています、そういう分断支配と対応しているわけです。

派遣法の答申が出たとき、労働四団体は各組織の枠を乗り越えて横断的に反対する組織



柴山恵美子さん

を作りましたが、これは珍しいことだったと思います。この労働者供給事業関連労働組合協議会がシンポジウムを開き、高梨氏と総評弁護団の井上幸男さんと私の三人がパネリストになったのですが、高梨氏は「敵陣に乗り込むんだ」と言っていたそうですね。とにかく高圧的な発言でワースと猛反対の声が湧き起こったとき、彼は「あんた方は何言ってるんだ、審議会の中には労働組合代表が入ってるんだ。それを今さら反対とは何事か。民主主義のルールに反する！」と怒る始末。男の労働者が泣いて訴える姿を深層に受けとめて労働四団体が大団結する姿をまざまざと見て、日本の労働運動は決して衰退してない、と思いましたね。

だけど、国家機構で審議会を作り、その中

に学者がどんどん吸収されていって意見を言わなくなった。今まで労働者の側で発言してた人もだんだん言わなくなった。声が小さくなったという感じがしています。学者たちを審議会に組み入れて大衆の意見を無視し、答申後わずか数か月で国会上册をあげてやってしまい、とにかく審議会に入れるんだから文句言わない、というパターンが、国家機構から下の職場まで最近意図的に作られているんじゃないかと思うんです。こういう見せかけの民主主義を問いたださなくちゃいけないんじゃないかと感じてます。たたかいはやってるんだ

◆アメリカ並みになってきたエッチ上司

斎藤 戦後政治の総決算という形で、非常に巧妙にやられてるんですね。行革・民営化・健保・年金・雇用保険・優生保護法・均等法・派遣法・児童手当・児童扶養手当……。全部一環一連。まるで碁の布石のようにピシッピシッと正確な手を打ってくる。それが見えないわけではないけど、あつちでも火の手、こっちでも火の手でしょう。火を消す側は絶対的に少数。みんな疲れ果てて、このところ、女の運動をやっている人たちは病人続出……。

そんな中で、自立した主婦のエネルギーマン

けど、上から下まで先手を打たれた機構作りが強行軍でやられているのに、それに対する認識が我々の側に落ちている。しかも法案作る審議会も政府も男社会、審議する国会も男社会、労組も男社会。OA化、FA化の中で女が最前線に位置づけられながら、スパッスパッと女を抜きにしてやられている構造は非常に深刻なのに、産業構造の変化と向こうの手の内に対し女の側の認識が大変立ち遅れている。もっともっと情報交流の必要を感じます。

ママさんバレーやカルチャーセンター、エアロビクスみたいなものにどんどん吸収されていく。そして、働き蜂の男たちが相変わらずの一方で、何だか魂を抜かれたような男も増えてきたような気がしますね。

柴山 県庁とか市役所とか、比較的近いにも思われているところでも、職員を臨時に変えることがどんどん進められてるでしょう。男たちはこの時とばかり、若くてかわいくて意識の低い女の子を入れたがる（笑）。そして上司の中年男たちは仕事が終わっても家に帰

りたがらない。妻たちに粗大ゴミ扱いされるから。それよりは若い子に残業させて一緒にいるほうがいい。妻たちは気がついてないけど、妻たちが自立すればするほど、職場の若い子のおシリをなでるんです。ほんとにひどいんですよ、スカートに手まで突っ込むんだから（驚きの声）。もうレイプの前提ですよ。でも、みんなだまって耐えている。抗議すれば、いやがらせか配転か……。

斎藤 話に聞いてたアメリカと同じじゃない……。

柴山 うちの娘なんか、拒否したら査定にひつかかって、昇給で千円の差をつけられたんです。こういう実態が表に出てくればまだ希望があるんだけど、それが語られないんです。クビになるから。もう生休以前のものすごい問題ですよ。

池谷 職場にいてもおバンがいるとホッとできないって、その手の若い子を求める風潮は労働組合を含めて至るところにありますよ。柴山 自分の妻の顔と重ねておびえちゃうんです。シワの出ぐあいといい、シミの出方といいソックリだと（爆笑）。代わりに若い子に長時間労働させる。帰るな、帰るな、と。斎藤 ジッとガマン、という話が出たけど、

私たちのような下請業者だと、そういうことされて断わると、今度は会社ごとクビになる。うちの若い人が得意先の宴会で、パッとスカートの下に入れたらたんです。蹴とばしたいところを、彼女サッと顔色変えてよけた。見ている私も胸がつぶれそうでした。

増田 派遣労働者の場合、その問題これからギャンギャン出てくるでしょうね。

今泉 だから、組合の中にある『本工主義』をただしていかないと。

増田 臨時は理論上認められない、我々の足を引っ張るから。こういう論理なんです。

池谷 力のある労働組合は規約改正して臨時も組み入れていくといいんだけど。

柴山 たとえば横断的なパート労働者組合、もっと柔かくして（パート労働を考える会）でもいいし、〈派遣労働者友の会〉でも〈手

◆参議院で異例の再修正はしたが……

増田 ところで派遣法がきょう社労委で修正されたらしいけど、天野さんご存じですか。

天野 きょうは（六月六日）は修正が二つつきました。衆議院段階で労働協約ない就業規則で派遣労働が可能と明記されているもの以外は同意が必要だとなっていたのを、これで

をつなぐ会〉でもいいから、横断的な会を作る必要があると思いますね。欧米諸国の場合だと、パートや臨時を入れることを許さないし、許すんだったら、どこの職場に何人入れるかとか賃金交渉までみんなやるけど、日本ではそれをやらない。自分たちの職場に何人入ってるかという実態さえつかんでない。だから気がついてみたら日本の女性の八割が未組織でしょう。これだけ女性労働者が増えながら。

組織を作るというのも問題があるから、交流会をやるというんですね。実情交流会を全国規模でやるというい。

池谷 そういのが、全国に二つ三つ、出来たら出来てもいいと思うの。何か問題があったときは一緒にやれるといい（共感の声）。

は協約や規則があれば派遣が可能になるのでその部分を取ったわけです。それと三年後の見直しの二点を修正したのですが、参議院の社労委では、組合が一番主張していた団交については、派遣先事業主は派遣労働者から苦情が出た場合に、その内容を派遣元事業主に

通知して、三者間で誠意をもって処理しなければならぬ」という三者協議の修正を入れました。もう一つ、「派遣労働者が長期勤務して事実上常用雇用者に代替することがないよう、労働大臣は対象業務によって告示などで派遣期間を定めることができ、人材派遣業者はその期間を超える派遣契約を結んではならない」という修正もつきましたが、こちらのほうは一定期間後再契約をすればいいわけだから、あんまり効果はないと思います。

派遣法が最初出たとき初めはあまりその意味がよくわからなかったんですが、例のシンポジウムるとき高梨さんが、これは自分が考えたものだということを言った。労働力需給システム研究会でそういう話が出たと。しかし大きくみると経済同友会が一九八〇年頃に「中間労働市場論」というのを出しています。要するに今後の雇用構造が不安定雇用を拡大なくしてはやっていけない、終身雇用制ではないパートや派遣労働を含めた中間労働市場が必要だという財界の大きな要求の中で出たものだと思います。

一方で自動車産業の問題を労使で解決するといった機構づくりが始まっていますが、これは官製の新しいナショナルシステム、戦前

の産業報国会を目指しているのではないかと。労働組合も、もう賃上げでは結果できない。審議会に労働代表を入れたり圧力団体となつて政策を要求しようという動きが、そう思いつつも取り込まれていったり合理化されたりしている。派遣法なんかまさにその中で出て来たと思います。

仁木 それにしてもあの法案は本当にわかりにくいですね。立法化構想のほうはまだわかるけど。

増田 私たち、均等法ばかりぎしぎしやうて、派遣法はなかなかつかめなくて……。

仁木 私たちもつかめなくて総評の生活局に電話かけては、どうなった？ どうなった？ときいてたの。その頃はまだ反対の声にはなかったけど。

池谷 民放労連では三月十五日に上程された時点で執行部はおかしいって気づいてたんです。審議会の段階で企業内派遣っていうのは考えられてたんですか？

天野 派遣問題調査会というのがあって、報告を出したんですけれども……。

池谷 あの法案が上提されて、おかしいとなつてからは、男性より私たち女のほうが敏感で、学習会なども参加者が多かった。それに

しても、審議会あたりで表だって出ていかなかったようなものまで法案として出てくる。私たちのような者まで、そこまで目くばりするんだつたら、もうとても……。でも、そこまでやらなきゃならないのかしら。

天野 最初、労働者供給事業協議会が反対したので、供給事業の人のほうが反対するののかという、その程度の認識しなかった。

柴山 労組の側もそういう理解だったんですよ。それで労働四団体を横につなごうということになったようです。去年の夏のちょうど暑い日に事務局の全港湾に行つて、これは均等法とからまっているから女の問題にしなければなら大衆化しないですよって、言いに行つたんです。私も女性の側の問題にするからあなた方も提携してくれて、その後私もずいぶん書いたりしゃべったりしてきたけど、今度の均等法でも専門職、技術職が全部保護からはずされてるのね。ソフトウェアなんかやうてる連中は、結婚、出産の前にもうからだが続かなくて辞めてるんです。食べられないから結局派遣会社に入ってる。受け皿なんですよ。均等法と全くピッタリ合っている。若い女の子は、一、二年の消耗品、働けるだけ働かせてイヤなら辞めるでしょ。企業側は、均

等法は男なみに残業する法律だぞ！って言うてる。それ以外は言わないんです。そういう理解です。毎日十二時前後に帰宅というのが

◆はね返せば勝てる

池谷 こっちのほうが先手取って攻めなきゃいけないのに、どこの労働組合に行っても、マイナーな部分で、やられるぞ、やられるぞ、っていうのが強くあるのね。そこでお互いに落ち込んで、これではむりだわ、という傾向があるけど、それだけは避けなくては。女の側でかなり攻め込んでるところでは、協定なんかちゃんと取れてるんです。こういうやり方で取れたのよ、ということ悪い条件のところにおろしていくべきだと思うの。マイナーのところに首つっこんでたら、もう落ち込んでいくだけ……。

斎藤 そうですね。現在どんな状況があるかという事実は事実として客観的におさえていかなければならないけど、ネガティブな解釈はできるだけやめたいですね。均等法も使える部分もある。それに差別撤廃条約が批准される。これをバネにして切り返していきたい。池谷 私の属している民放労連もやっぱり男社会で、中執に女の人がちょこっといる程度

もう民間はザラですよ。

池谷 損保とか出版とかもともとあるのね。増田 そう、現状追認なのよ。



池谷まゆみさん

だけど、そこに属する労組の中には社員以外を組合に入れないところがあるんです。でも、下部組織のようなかたちで民放婦人協議会というのがあるって、そこはかなり自由に参加できるんです。例えばいま福井テレビで職制さんの問題が出て来たんです。女が五十、男が六十という差別定年が明記されてる。この九月に五十になる人がいるんですけど、その職制さんは自分じゃたかえない。でも、私たちは矢面に立ってやりたいんです。女の人のこうむる問題は結局は私たち自身の問題です

から。女の人の労働に関わることなら全部。——そんな横断的で、総括的な組織を作ることでできないかしら。

斎藤 すばらしい話ですね。

柴山 それにしても、そういう女性の部分でたたかって、労組が女性の意見をよく取り上げて、守る会とかなんとか横断的に、企業や組合の枠を出て連帯してたかかってところは勝ってますよね。困難な状況の中でもたかえば勝つ。たった一人のたたかいても勝てることもあるんです。

いま産業構造は、ME革命の下で臨海工業地帯から内陸型に変わってますけど、とくに東北に工場進出が多くて、たんぼの中に大手の電子工場が立ってるんですね。働いてるのは農家のお母ちゃん。もう三ちゃん農業じゃなくて二ちゃん農業で、お母ちゃんたち自身が労働者になってるんですけど、女子は結婚すると非社員なんです。でも、そのお母ちゃんたちが熾烈なたたかいをやるの。組合の委員長は男だけど、労働者の八割は女だから女の要求をとり上げざるを得ない。パートの採用をやめさせたり、準社員をやめさせたりというのを現実に行ってるんです。秋田県のとんぼのど真ん中ですけど、日本の中のアジ

ア”の労働力としてねらわれたところでも、

たたかったところは勝ってるんです。

◆分断された女を支える横のつながり

池谷 私は横浜で働くお母さんのための通信講座というのをやって、ことし五年目なんですけど、講座に集まってくる一、二歳児をかかえたお母さんたちって、労働組合なんかに属さない人が多いんです。たとえば大量の理数系を出た電算技術者なんて、最初は何んにも高く評価されて、先端企業に行ったら大事にされて、賃金ベースも高い。二昼夜連続の仕事なんかもこなしてるんです。が、子どもが出来てそれに応じられなくなると、きたないいやがらせをされて辞めていく。労働組合もないし……。そういう時何が支えになるかというと横のつながりなの。関係のない女の人の「ここではこういうことやってますよ」という情報を受けてやると状況がよくなる。会社と向き合ったときはそれぞれの労働組の約款や規約があつてできないけれど、いま女の人のたつて、横断的にこの問題を解決しなきゃってことがありますでしょ。政府のナショナルセンターの構想なんかと全く違うものを女の人が作らなきゃ無理だと思ってるんです。

斎藤 そういう意味で、この前話に出た地域コミュニティみたいなものが各地に出来てネットワークが組めるといいですね。たとえば「あごろ山口」なんか、まだ小さなグループですけど、呼びかけ人は郵便局の窓口で二十年働き続けてきた人。全通の活動家でもあるんだけど、ほんとにやさしい感じの人でね、指紋押捺とか障害者とかも含めたいろんな立場の人を少しずつ少しずつ集めてる。初めは力がないけど、これもあれも、というのが次第に見えて来て、県の青少年条例のおかしさなどもち早くかきとって抗議したりしてるんです。横のつながりができるということは、

◆地区労を軸にした横の連帯で守り抜く

仁木 ずいぶん前の話ですが南のある町で、合理化の対象になった企業があつたんです。で、県評の婦人協が中心になって地区労の婦人協を動かしていたわけ。横の連帯があるので、人員整理があると地区労の婦人労働者がみんなで彼女らを取り囲むの。女の人が動揺する情報が入ってくるので調べてみると、婦

人を孤独にさせない。それが連帯ということじゃないかな、なんてこの頃思ってるんです。柴山 でもその場合、企業との交渉権がないでしょ。

斎藤 それはそうですけど、あの小さな萌芽を見てると、私は希望を持ってるんです。いまそこでは労働の問題は出てないようですけど、仮に出たとしても、総評系の大きな労組に入ってる人が仲間にいるということは何ととっても力強い。誰かがひどい目にあったら彼女たち決してだまってると思ひやうんです。それこそ「守る会」が出来ると思う。河北新報の大槻さんにしても鈴鹿市役所の山本さんにしても、彼女たちを本当に守ったのは労組じゃなくて、地域から全国へと拡がっていった女たちの「守る会」ですものね。

人部長が執行部に入っていないで直接交渉の場に出ないから男性委員からの伝え聞き。これではたたいにならないから、まず婦人部長を執行部にきちんと位置づけるように頼みに行つたのです。聞き入れてもらえて、その代わり彼女は夜中まで交渉に出ることもあるやうになつたけど、彼女の口から交渉場面が

全部伝わるようになって動揺が静まってきました。最後まで頑張っているという事になったんですが、会社にいる間は「みんながんばろう」ですが、家に帰って一人になるとショボッとなって「辞めようかしら」と思う。すると町の婦人協会の人たちが、それぞれ自分の隣の人を訪問しようということになった。全通も全電通の人も、「今晚は」と、毎晩行くわけ。合理化の対象になった百六十七人のところに。そしてその結果を夜になると電話かけて知らせるの、今日はこう、今日はこうと。私はそれをすぐ県評に連絡したので先手が打って、切り抜けていった。

増田 それで全員残れたの？

仁木 最初の合理化は切り抜けたんだけど、二、三年の間に何回もやられて、そのうちに自発的に辞める人が出て縮小してしまったの。でも一番いやな、自分だけ生き残るためにお互いを刺し合うような局面だけは避けたの。

一方、県に集まった人たちはみんな寄せ書きを送りました。それは何でもないことのようにだけど、とても励ましになったと、後で言われました。

それと、地区労のすべての婦人が、必ず二

人の未組織と二人の内職者の状況を聞いて歩きましようということで、『我が町の婦人労働白書』を町ごとに作って県の「働く婦人の集会」で地区労ごとに発表したんだけど、その席に県評の男性の役員も全部出席してもらったのです。まあこれが日本かと思うような状況があつちからもこつちからも出て来るから、彼らもびっくりして自分の町の責任を感じてくれたのです。賃金不払いで操業しているひどい会社があることがわかったの。いつかくれるだろうと待って、しびれ切らして辞める、その後新しい人を入れてその人がまた辞める、ということ、一年間賃金不払い

◆おばさんたちの果敢なたたかいを支えたもの

斎藤 ほんとに感動的な話ですね。でも、その陰にはきつと大変なご苦労があたりだったんでしょう。いまニコニコして話されるのを伺つてると、とても簡単なように聞こえるけど。

仁木 そうね……。これはある、特別養護老人ホームの話だけど、ひどい使い方をした。従業員は多くて、通いの医者のはかに看護婦さんが三人、寮母さんが二十人近くいたんだけど、経営者がしろうとなもので、夜勤は二

で仕事を続けていたといううそみたいなほんとの話。(一同、驚きの声)。超現代でしょ。

この調査の中で、そんなものも見つかったの。それで組合も何もなかったけど地区労が乗り込んでいって、そういうことをやめさせたの。地区労ならそれができるのよ。

斎藤 労働110番での相談より、一歩進んだ現実的な力になるわけね。

仁木 そういうことをやるように女たちが仕向けて訴えないとだめなのよ。あそこにあることがあるな、じゃなくて、町中のデーターを全部あげていく、すると、男性の役員もいっしょに動いてくれるんでしょね。

十五時間勤務させてたの。寮母さんたちは農家のおばさんで、それでもよそよりいいお金になるからいいと思ってるわけ。どうにかならないかという相談を受けたので基準局に話したら、抜き打ちで立ち入り検査して指導をして、普通の八時間勤務になったの。その後また地区労が時々行つて監視するので、変なことはなくなつた。

増田 地区労や県評がいいと、それだけのたかいができるのね。

仁木　そう。県評はほんとにまじめでしたね。未組織の人を全国一般に入れたり小まめにやっていたわけ。ある自動車の部品工場ですがおばさんたちはバート入って、そのおばさんたちが組合をつくったらとたんに分断を計って、ボーナスに色をつけるからなんて一人呼ばれて言われて分断されようとしてたのを、おばさんたちがみんなではね返したりしてる。そういういい話を、私は集会の時なんかできるだけ話してもらってるの。おばさんたち、とつとつと話すんだけど、私たちがさえないささかのボーナスに色をつけるのがどういう意味かわかるんですから、先生たち、主任手当なんかで分断されただめですよなんて言うのと、とても効果があるんですよ(笑)。いなかでは組合が出来るという悪いバイ菌がひろがったように思われるでしょう。

う。内陸の工場でおばさんたちが組合つくって最初の賃上げのストライキしたときなんて、地区労が守って、夏休みじゅう座り込んだの。地区労の全労働者が代わりあって座り込んだたら、子どもが、「あそこ通るのはイヤ、お母ちゃんが座ってるから」と言う。それを先生が聞きつけて、「君のお母さんえらいんだぞ」と話をしてやると、その子は大き

威張りでわざわざ友だちをひっぱってその前を通っていくようになったとか、いろんな話があるんですよ。

そのとどのつまりが佐伯造船の偽装倒産だったと思います。80年の夏、造船が軍需工場に変わっていく時期で、全国でたった二つしか軍艦つくってない工場はなかった。その一つでした。組合つぶしのために偽装倒産したんです。船の注文が来ないということで管財人が入って来たんだけど、来ないはずです。石川島播磨重工が発注を止めてたんです。それを二年ぐらいかかって船台に船を載せることができるようにしたんだけど、その間、六万の県評組合員は、その人たちの生活を支えたんです。どこかのたたかいを、そこだけのたたかいにしない、という習慣は出来てたから……。

斎藤　ほかの県ではなかなかできにくいことが、そこではできたのはなぜでしょうね。仁木　やっぱり常に討論して原則的な運動をすすめる習慣があったのでしょね。婦人部も最初のはかの県と同じように青婦協だったの。議案を見たら、「青年・婦人」が出てくるのは、ストライキ・デモ・選挙と、頭数を揃えるところだけ。これは「青年男女」とい

うのと同じこと。おかしいと思って家族協のところを見たら、「家族が働き出したから家族協の働きがしにくくて困る」なんて書いてある。婦人労働者として認めればいいのに、働いても「家族家族」って書いている。それはおかしいということをわかってもらうことから大会ではじめたのです。

「青婦協」を「青年協」と「婦人協」に分けて、県労評の中に常任委員として位置づけたの。ところが常任委員会が縮小されて常任幹事会になる段階で、青年部も婦人部も外そうとした。私は長期路線委員会で、二日間討論してもらいました。「みなさんはかつて青年だったことはあるけど、かつて婦人だったことはないでしょ」と。そして常任幹事会に女を位置づけ、大会代議員に位置づけ、評議員会に位置づけた。女の出席の保障をさせるようにしたら、だんだん女の問題が全体の問題になっていくようになった。家事の分担の問題なども、私が書かなくても、組織局長がちゃんと大会議案に書いて、大会でもちゃんと答弁してるの(笑)。

増田　なるほど。それでさっきのような闘争ができたわけだ。

斎藤　心があり力もある人が一人いればでき

るんですね。仁木さんのお話何回か伺ってとても感心してらんですけど、ことが組合用語じゃない。温い人間の血の通ったことばなのね。仁木さんは、普通のことば普通の声でおっしゃるから、みんなが身を乗り出してくるんだと思う。国会でも普通の声で話した江田さんなんかのほうで説得力がありましたものね。

池谷 ほんとにそうね(一同共感)。

斎藤 女の集会でもそう。私もこの頃は集会

◆労組と市民が結びついて

仁木 私の仲間たちが、いま各県で、この横につながら運動をやり始めてるの。それが日教組の「お母さん調査」(生徒の母親の既労状況調査)になってるんです。

柴山 先生方が地域の活動の中心になっていらっしゃるんですよね、あちこちで。絶対ご自分には表には立たないで、市民運動やっつけられるお母さんを前に立てて。普通の服装で、動員! って感じじゃなくて座ってる。お母さんたちは「ああ今日はいっぱい集まってよかった」なんて喜んでる。

斎藤 そういう運動が拡がると、一般の人の労組ぎらいもだんだん治っていくでしょう

に出られるようになったけど、初めのうち怖かったですよ。普通の市民が使っていないことばが矢のように飛び交うでしょう。それだけでことばアレルギーというか、シンマシンが出そうになって帰って来てた。

増田 組合の委員長なんてヒトラーを思わせるような咆哮型が多い。組合の大会みたいにも話も聞いてない会なんてないですよ(笑)。

ね。私自身、労組アレルギーがあったけど、仁木さんのお話を一回伺うごとに、気持ち柔らかくなってきてます。

今泉 私も組合員でありながら組織ぎらいだったけど、きょうのお話聞きながら、ハア、組織ってそういう面もあったのかなあって……。

私は地域の主婦たちと公民館活動もやってるし、反核もやってる。組織とまではいかないんだけど、おじいちゃんからおばあちゃんまでワッと集まるんです。そういう地域で、精神病院の看護助手をしていた人が解雇を申し渡された。理由の第一に、「夜、職員

が帰った後で職員の湯のみで患者さんたちにお茶を飲ませた」なんてのが入ってる(一同驚きの声)。で、解雇撤回闘争をやったんです。誰彼れ知ってる人に電話して、地域の社会党員だけじゃあゆる労組よりじゃない髪の毛のまっ白なおじいさんを表に立てて団交に行っただんです。向こうもしろろとだから交渉権なんて知らない。私たちは「市民と団交をやり」って入り込んだ。何か月というものの夜も寝ないで話し合って、ガリ切ってビラを作って朝になると私たちは職場へ、おじいさんおばあさんは残ってビラをまく……。毎朝ですよ。何も知らないということは強いことで、結局勝ったんです。その連帯が残ってるから、反核のビラ撒こうよ、というときでもパッと集まってみんなで撒く。労組の活動家も来たことは来たけど、主力は主婦だったんです。おばあちゃんも来た。なぜかおじいちゃんも来た。相手は「一番怖かった」って。プロじゃない人がドッと集まるのがネ。

斎藤 プロが表に出ないほうがかえってうまくいくことが多いですよ。主婦は結構すごいエネルギーを持ってるから……。

今泉 私たち横にはみ出てるから、かえって見える面もあって……。臨時やパートのこと

をたたかわない労働組合つてうそだ、という気がするんです。労組に置く書記さん、臨時なんですよ。自分たちのビラ書かせたり給料の計算を臨時の人にやらせる。その痛みのなさが私は耐えられない。

斎藤 臨時やパートを組み入れるとき、日本の労働運動も変わってくるでしょうね。

柴山 でもね、優生保護法や均等法を通じて地域の女たちと労組との結びつきは深まったと思いますよ。「八の日行動」という反戦運動が全国にあるでしょう。集まりのいいところはやっぱり労組が強いところですよ。郵便局・電話・学校が中心になってやっている。とくに先生が雨の日も雪の日も、退婦協（退職婦人教師協議会）の七十八十の老先生までがビラを撒くと、社会人になった教員たちによって「先生、私も署名するし、ビラも撒く」という話になる。労組が強いところが婦人運動にとっても婦人解放運動にとっても力にならなきゃならない。そうならなかったのは私たちのアプローチが弱かった面もある。婦人問題を取り上げない労組は本来の労組の存在意義が薄れるという考え方に立つところもふえてきたと思います。「婦人問題を取り上げないと労働組合運動が停滞するし、

労組の性格も間違ってるんだ」という考え方で、地区労の重要ポストにも女の人が少しずつ出始めてるんです。

地域の働く婦人の中央集会なんかも、近頃は金・土・日と、三日間全く同じスケジュールできめこまかな活動をやる場所がある。組織されてない労働者が参加しやすいようにと。そういう地区労はパート110番なんかもやってるんです。

仁木 山形の田川地区なんかでは地区労の婦人協の議長に高校の教師が入って、卒業生の調査を五、六年にわたって、やっています。

◆選挙で連帯したいけれど

仁木 一番いいのは、選挙やることでしょね。そうするとみんな、トットトット歩く。一緒に歩く中で変わっていく。

一同 なるほどね。

仁木 山野さんも全国かけ回って下さって、県段階では大方、婦人協が出来ました。地区労はまだ出来てないところが多いけど、末端まで出来ないと町が動かない。そこまでひとふんばりしなきゃいけないと思うけど。私の県で一つを残して地区労に婦人協が出来たの。そこまでいくとスーッと一緒にやれる体

柴山 それができたのは、日教組の婦人部が取り組んだ女子教育問題、婦人問題の基本は何なのかという思想的な運動を積み上げ、たくさんの先生を全国に育てた力がすごく大きかったのではないですか。

池谷 多分そういう動きが全国に出来てきてると思うんですが、実際に地域で市民運動やってる立場で言うと、先生方がなかなか参加して下さらない。忙しい忙いって。労組も専従は来て下さるけど、普通の労組員は出たらっしやらない。

制が出来たのね。78年の選挙で社会党が凋落したとき大分だけ二人通った。なぜ？って言われたけど、あれは完全に女の人の力でした。斎藤 選挙やったら必ず勝つことね（笑）。勝つと連帯も深まる。だから勝ったところのノウハウを伝えてほしいし、やるときに、そういうところの聞きにくいといいいのでは。池谷 一番きついのは社共の問題なの（共感の声）。均等法もそう思った。

増田 女だから、そこを超えなくては……。窪田 地方に行くとアカという観念がまだ残

つてでしよう。うっかりすると村八分になる。

柴山 社会党も共産党もいっしょくた、ちょっとやるとアカになる……。

窪田 労働組合だろうと何だろうと、まとめてアカになる。アカというレッテルがくっついちゃったところと近所と交際できない。

増田 生涯離れない。

池谷 均等法があんな程度に終わったのは社会共間の問題があったからだと思う。

斎藤 原水協・原水禁みんな同じでしょう。

主婦の熱い思いで始まった運動が、政党が乗り出したとたんにこわれていく（共感の声）。そしてみんな政党ぎらいになっていく。あの構図はもったいないですね。

増田 そして政党は市民運動を評価しながらない。返子の市長選だって、政党排除とカンタンに結論つけてしまつて……。

斎藤 この問題今までタブーにされているけど、いろんな女のグループが出来て分裂する

◆「女と女をつなぐ」作業も

柴山 私は政治とあまり関わりがないところから感じとして思うところがある。市民運動で推し出した市や町の婦人議員が、婦

ときに、これが絡んでることが意外に多いの。だから今夜は率直に話し合ひましよう。

増田 政党をこえて、出来る団結の方法はないのかしら。

池谷 じゃ市民の側で市民運動を、と言うと、近親憎悪みたいな感じで政党がつぶしにかかるでしよう。

増田 労働組合だって、社会党一党しめつけを平気でやるでしよう。

斎藤 あれはたしかに企業が誰それに入れるというのがおかしいように、本質的にはおかしい。PRはどんなにしてもいいでしようけど。

増田 憲法違反ですよ、はっきり言つて。

池谷 それにふれずに女性たちが連帯していかないと均等法が敗けたように派遣法も敗ける。

斎藤 自民党は社共以上に派閥間の相違があるのに、最終的な勝利のためには見事に団結するのね……（共感の声）。

人問題に全く弱いという地元の声を耳にするの。市民運動としてPTAなんかやってもらしても、国際婦人年のような国際レベルの問題

の議会内への対応ができない。それに対して男でも政党に属していた人は党の取り組みがあるから優生保護法反対でも何でもちゃんと出す。女性をたくさん出すことも必要だけど、田中寿美子さんが現役の頃、自民党から共産党まで婦人議員が連絡を密にして学習会を年中やってたので、優生保護法で自民党の大鷹淑子さんまで巻き込める結果になったことを敷衍すべきだと思う。

いま自分の住んでる市で要求してるんです。市内の自民党から共産党まで婦人問題の学習会をしてもらいたい。特別養護老人ホームなんかも一つの市だけでは作り切れな

い。住民運動が十年來働きかけ続けて、今度百床のが出来るんです。

増田 それはいい動きだけど、優生保護法がつぶれたのは産婦人科医の動きが大きかったからですよ（笑）。そういう形而下的な動きもちゃんと見ておかないと。私たちの運動の成果だなんて……。日本は論理だの道理だの哲学で動いている世の中じゃない。

柴山 それはあるけど、今までなかった芽が生まれたのも事実。それは評価したい。

増田 だけど、世の中そんなに甘くない。金鵝勲章、スパイ罪でしよう（笑）。

柴山 でも、ここは、いいものを取り上げていこうという話し合いでしょう。一つでもいいものを取り上げていかないと……。

斎藤 賛成。それと、悪口を言わないことね。悪口はやっぱり生産的じゃない。

今泉 でも、労組のおかしところはおかしいと言っちゃいけない。

斎藤 それは悪口じゃないでしょう。おかしいことはおかしいと言っていく勇氣はとても大切だと思うの。ただし、問題があったら、やっぱり当事者に言うことが大切なんじゃないかな。言う場がないとか、あまりにもマイノリティで言っても蹴返されるときに別の場

での悪口になりがちだけど、調整役というか、違う意見をすり合わせる場がこれからは必要な気がする。たとえば、審議会の労働側委員に対する不満がこの前かなり出たけど、仮にその人に歯が立たないとしても仁木さんを仲立ちにして女の運動やってる人たちと話し合う場をつくるとか……。増田さんが大いにケンカしようっておっしゃったけど、ケンカしにくい状況があるから悪口になるんだと思う。

柴山 ケンカ？ 論争でしょう。

増田 いやケンカ。ケンカすべきときにケン

カしないという道理が通っていかなくなる。

池谷 男の人たちはそのへんのトレーニングが出来ていてうまいんですよ（共感の声）。

斎藤 活動してる人は二つとか三つとかダブルに入っていることが多いけど、そういう人が違うグループとグループをつなぐ役割をする、女の運動はどんどん広がっていくと思うの。

池谷 女の人の問題って、横断的に解決していかないと無理だと思う。

斎藤 それで成功したのが四十八団体だと思

◆新規採用者に「黄犬契約」

仁木 大変だとかダメだとか思われている状況でも、だからかえってつながっていくというところもあるんですよ。たとえば、この頃の農村では、お母ちゃんが内職しないと食べられないから、PTAに来て授業参観が終るとすぐ帰っちゃう。「〇ちゃん、来たよ」って子どもにアライバイづくりして、授業が終わると先生に「あしたの朝までに〇〇個作って納めなければならぬから」って声をかけて帰っていく。お母さんたちと接触が持たないって先生方に嘆かれたけど、私は、「それは手をつなぐにはいい状況よ」って答えた

うの。あれは自民党の各派閥みたいに実によくやった（笑）。連帯して成功すること

連帯の仕方がまた上手になっていくのね。もちろん、まとめ役に山口みつ子さんのようなすばらしい方がいるってことも大きいけど。

フェミニスト各グループも、四十八団体、いや百団体かな、そういう連絡機関作ってもいいと思うんだけど。75年の八グループ連（女のグループ連絡会）のように。

池谷 そう、ふだんからつながることが大事ね。

の。内職は断続的な主婦の仕事の合間を縫って断続的に時間と量を稼いでやるわけでしょう。一個一円五十銭の工賃を一円八十銭にする運動と一緒にやると、すごく喜ばれるのね。ピタッとつながっていく。

増田 先生というのは、そういう意味で、すごくいい場所にいる……。

柴山 学校の先生は（母と女教師の会）というのを長年やってらして、子どもたちを戦場へ送らないというのを毎年毎年やってらっしゃるでしょう。最近はあるに、労働者としての提携が加わって来てるんじゃないですか。

仁木 それで「お母さん調査」とかそういうことなんだけど、いま心配なのは教育臨調の先取りみたいなのがどんどん進んで来て、この頃は五十一、二で辞める人が多いこと。

斎藤 退職勧奨があるんですか？

増田 違うの。いくつか具体例知ってるけど、とてもあんな同僚とやっていけないという人が多いの。共に教育を語れるかって。これはすごい危機ですよ。

仁木 たしかに若い人たちの中には、黄犬（おうけん）契約と言って、組合に入らないことで使用者に忠節を尽くすことを約束して入ってくる……。『黄犬契約！』の声、あちこちで。だから五十くらいの方が職場の中心になって若い人たちが鍛えないといけないんだけど、管理体制の下でしんどくなって辞めていく。でも、若い人だって、女であり、教員なんだから、悩みはあるので、その人間的な部分に語りかけて行きましようといっているのです。

◆主婦がいるからこそ働ける

今泉 組織の問題もあるけど、意識の問題も大きいと思うんです。働いている人たち、働くことこそ自立につながると言う、それはいい

池谷 五十すぎて水着でプールの指導するのなんて、若い人たちがちょっと代わってあげればいいんだけど……。

斎藤 だいたい小学校だからといって、一人の先生が全科を教えるところに無理があるんじゃないですか。

増田 採用の時にそもそも不公正があるんです。縁故がなければ採用されない。採用待ちがすごく多いから。

池谷 でも、黄犬契約で入ったにしても、いったん採用されたらクビになる心配はないわけでしょう、先生は。

増田 だけど、人間の心理として、いったん約束すればそれはなかなか破れないですよ。

斎藤 黄犬契約なんかが半公然と行なわれる恐ろしさというかものがさというか、それはね返していきけるものがあるとしたら、お母さん調査「みたいなものを一緒にやることしかないでしょうねえ。」

んだけど、何かにつけて主婦ダメ論を打ち出すでしょう。それが私はたまらない。働き続けられた人はそれなりの努力もあったでしよ

うけど、たまたま続けられる職場にいたからで、初めから、一生働き続けようと思って働いたわけじゃないでしょう、まさかこんなに長く働こうと思ってなかったでしようって私は言うの。主婦はダメという考え方があると、アルバイトはダメって切っていく。フルタイムの人は仕事で忙しいっていうのをあらゆることのパスポートに使う傾向が強い。忙しいからとPTAにも参加しない。しかし働いていることが錦の御旗になるというのは恐ろしいと思います。働きやいいてもんじゃない。私なんか公害企業にいるから特にそう思うんだけど。

池谷 本意に働いている人もたくさんいますし、明日をも知れぬ企業で働いている人も多し。働くことすなわち自立とは言えない。

今泉 主婦をカンタンに切りすてる人に対しては、じゃあ自分の働いていることの中身をきちつと自分に問うてみると言いたい。働くことがあらゆることの免罪符になるのかと。

増田 外で働いてない主婦がいるから我々は職がある（共感の声）。

今泉 今、職を持つ人も持たない人も、それぞれに選択の自由があるわけじゃない。どちらにせよコントロールされている。その痛みを

共有できないと、分断されたままですよネ。

柴山 私なんか子どもがいながら働き続けて、母性愛があるのか、人非人とまで言われつつやって来ましたが、いま振り返ってみると、私の同世代はおばあちゃんに預けて働いてきたわけ。ひっちゃかめっちゃか、自分も子どもも満身傷だらけで、それでもこまでやってきたというある種の誇りがあった。ところが実家の父が長患いして亡くなった後で、弟のお嫁さんが錯乱状態になるほど苦労していたことがわかった。一つ屋根の下にはいなかったけど、私はやっぱり誰かの人生を踏みしだいて生きてたんだと、愕然としたの。仕事のない女性たちの人生を食って生きてきたのね、気がつかなかったけど。彼女は言ってるんです。私は夫と結婚したんじゃない、おじいちゃんに仕えるために結婚したんだと。おじいちゃんの末期にはもう力尽きて一緒に入院ですよ。

増田 そういうことをきちんと自覚してないとおかしいことになる。権力志向の男と変わらない（共感の声、あちこちで）。中曽根の言う家庭基盤の充実とは、そういうお嫁さんをたくさん作ってことでしょう。

今泉 そこまで私たち「本工」が考えないと、

いつまでもつながれないですよ。私も公民館で専業主婦といわれる方たちと一緒にいろんなことをやって、そこで教わったようなものですよ。

池谷 私もPTAで学んだことがとても多いんです。PTAに出られないときは周りの主婦がいろいろ伝えて下さったし。

斎藤 人間って、やっぱり皮膚感覚みたいな部分で一番つながれるんじゃないですかね。こんなに分断されている社会では、お互いがお互いを本当に見えていくとせられてるけれど、外で働いている人は主婦のことをいつも考えていたいし、主婦にも職場で働く女性の場合がもっと見えるようにしたいですね。自分の足の下に誰かを踏みしだいていないか、しじゅう点検していないと……。

派遣法にしても、下請企業とかパートとか臨時とかの上に高度成長を誇っていたしっべ返して気がしますね。均等法の運動の間じゅう、何度も、「本場に必要なのは男女平等法だろうか？ 障害者・部落・沖縄・朝鮮・学歴・門地など、すべての差別の解消を含めた『人間平等法』じゃないか？」って言い続けてきたけど、均等法や差別撤廃条約を足がかりに、今度は私たちがそういうものを要求

していくとき、均等法も条約も、はじめて社会の広い層に認知されるんじゃないでしょうかね。

増田 そうそう。

池谷 現実の問題としても、そういう、「あらゆる差別撤廃法」がないと、均等法が尻抜けになるということがありますね。たとえば募集の時に「高卒」にすれば、恐らく男子はほとんど志望しないから女子だけを採用できるとか……。次のたたかいは学歴差別を取り上げないよ。

柴山 それと縁故採用、女の子のみ自宅通勤などもね。

池谷 縁故採用はともかく、「女の子のみ自宅」は、均等法で完全に禁じられます。

柴山 外国では、思想信条差別から入っていった女性差別に至った歴史的背景があると思うの。日本は女性差別（の撤廃）から始まったわけだから、それを思想信条にも及ぼしていかないと……。

一同 賛成！

編集部 「均等法」が成立してホッと一息どころか、ますます忙しくなりそうですが、お互いからだを大切に頑張りましょう。ありがとうございます。

〈誌上再録〉

防 攻 の 室 密

——男女雇用機会均等法の舞台裏——

放映 '85年 5月24日午後8時 制作NHK

喜多村さんの顔アップ

喜多村 浩(日経連労務管理部長)……つまり、なんていうかな、女性のほうを優遇しとる、そういうふうにわれわれは見るわけです。

赤松さんの顔アップ

赤松 良子(労働省婦人局長) 百点満点だなんてとても思えませんね。でも……まあ……合格点をとればいいと思えば……よろしいんじゃないでしょうか。

表題出る

(音楽入る)

労働省特別会議室の内部。その前に立つ鈴木さん

鈴木 郁子(NHKディレクター) 働く男女の平等を目指してどのような法律をつくるのか、その重い期待を担ったのが、労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会です。審議会が開かれたのは、労働省の十六階にあるこの特別会議室です。

労働者、使用者、それに公益の三者を代表する九人の委員が、昭和五十三年以来、五十九回にわたって審議を続けてきました。審議はすべて非公開でした。私たちは関係者への取材を積み重ねていくなかで、審議会のやりとりを記したこの貴重なメモを入手しました。メモの一字一句には労働側委員と使用者側委員との間の激しい論争、いわば密室で繰り広げられた攻防の様子が浮かび上がってきます。

(音楽、静かに入り、バックに流れる)

メモ。「男女平等ということ」「1+1=2にする」「使用、努力」などの文字が見える

N(ナレーション) 昭和五十三年諮問を受けた審議会では、論議の冒頭から労使がことごとく対

メモ。均等法三つのポイント。女を男と同じに扱うという。アリストテレス相対的平等」などの文字

メモ。「罰則について」「窃盗論」「盗みは悪」などの文字が見える

メモ。「罰則がついている。実効性」などの文字が見える

窓外のビル

立した。

(労働側委員の声) 経営者だって職場で男女差別があることはわかってるんじゃないですか。だからこうやって法律をつくろうとしているんですから。罰則をつけてそういう差別を禁止するのはあたりまえです。

(使用者側委員の声) 罰則なんてとんでもない。それはたとえば、窃盗働いたら罰則があるというのはわかりますよ。物を盗むのは悪いことだ。そういうことをしちゃいけないという意識がちゃんありますからね。だけど今度の男女の問題は別でしょう。経営者にはいまままでやってきたことがいけないことなんだという意識が、まだないわけですから。それをいきなり罰則というのは無理ですね。

(労働側委員の声) 労働基準法にも罰則がついてますよね。それでも守らない企業があるでしょう。罰則をつけなかったら実効性なんか上がりっこありませんよ。

(使用者側委員の声) それはね、法律が出来てすぐ対応できる会社もありますよ。大きな会社で立派な労務管理していれば大丈夫なところもあるでしょう。しかし中小では、とても応じきれないという経営者も多いんですよ。それを大から小まで一律に適用しようということになれば、これはも

鉛筆

灰皿

窓外のビル

う平均点が下がったところでやるしかないでしょうね。

(労働側委員の声) 批准しようとしている女子差別撤廃条約では、女性に対するすべての差別を禁止するって、はっきり言っています。先進国の中で平等法がないのは、日本ぐらいのものですよ。企業はもつと時代の流れを認識して下さい。

(使用者側委員の声) でも長く勤めたいという女性はずか一七%でしょう。これ、総理府の数字ですからね。そりゃ、女性你真面目で優秀ですよ。でも、定年まで働きますって言ったって、結婚すればコロッと変わるのがほとんどでしょう。そんな女性を当てにしていたら日本の経済もちゃんないですよ。

ピンクのブラウスに紺のスーツの山野さん。首を激しく振り、いきり立つ様子。早口。

山野 「ともかくわからん。やってみにゃわからん。やったらいいじゃないか。(と経営者側は言う)」「だからつくろう」って言えば、「それは、……」と。だからああいえばこういうですよ。それは理屈にならないわけですからね。「何が差別がわからん」とか、「差別やってない」とかね、そういうことでしょう。「法律つくるのいやだって、法律つくることには反対しない」と。「みんなに怒られるから反対しない」と。それじゃどうするか、一日一日のばしでしょう。「時間がたったらやるのか」「それはやってみたいとわからん」「それや

喜多村さんの顔、アツプ

ろうか」「いやだ」とこうでしょう。そういう論議だもん。だからそれはきわめてね、なんといかな、理論的な展開じゃないわけですよ、もう。いかに平等をつくらせないかと、きびしいものにさせないか、というこのアレですからね。

喜多村 できるかぎり軟着陸といふかな、時間をかけてね、全然それやらんというのはもう、会社だめだから、やる気になってるんだから。できるかぎり時間をかけて軟着陸をしようという姿勢になつてゐるんだから、時間稼ぎの期間をできるだけ長くとろう。向こうは実効のある法律とかなんとか言つてゐるけれども、実効が上がっちゃ困るの、これ。はつきり言つて、実効の上がらないものをまずつくつてもらわなきゃね。ウン。

(音楽、静かに入り、バックに流れる)

1980年コペンハーゲン世界婦人会議。連本会議場全景。議場にあふれる各国の女性。橋展子大使、議長に握手して署名。赤ちゃんを抱く女性の姿も

労働省夜景。赤松さん。その横などに佐藤ギン子課長

赤松 判断を誤らないようにするためには、私はせっかちにならないことと、それからエモーションナルにならないように気をつけたいと思つており

婦人局で働く女性官僚たち

走る自動車。58年3月1日の文字。車中の赤松さん

机上の書類のアップ。雇用における男女平等の法制定に對する意見(案)日本経営者団体連盟と書かれた文書。取扱いの文字が見え、注意の文字が男差別に對しては、実業界としても、その文面の拡大。企業経営上根本的に重大な影響を産業界としては到底賛成できない

車中の赤松さん。白いスリッパに黄色い花模様のブラウ

ますが、皆さんもそういうふうにお考えいただいたらよろしいのではないかと思います。

N 労働省婦人局、代々女性が局長を務め、職員もほとんどが女性である。審議会の論議を裏から支える、いわば法案づくりの事務局である。

(音楽入る)

審議会がようやく具体的な論議に入ろうとしていたおとしの春、赤松局長にとって思いもかけない動きが耳に入った。

(ジャーンという音楽—バックに流れる)

日経連が法律をつくること自体に反対する声明文をひそかに用意していたのである。

ここには、初めから法律づくりに消極的な財界の意向がはつきりと書き込まれていた。

(音楽大きくなる)

経営者側の揺さぶりに対して、赤松局長はただちに説得工作を始めた。

(音楽、大きく響いて終わる)

赤松 いまつくろうとしている法律が、まだ全然骨格もできていないときだったから内容は言えないけれども、とにかくマ、そういう法律をやっ

いずれも働く女性たちの権利拡大に取り組んできた組合リーダーである。

中立的立場の公益代表としては、労働省OB和田勝美氏、元新聞社論説委員 青柳武氏、そしてまとめ役の部会長を務める渡辺道子弁護士である。

日経連の方針転換をきっかけに使用者側が攻勢に出てきた。男女の平等を実現したいのなら、時間外労働の制限や深夜業の禁止といった、現在ある女子労働者に対する保護規定を見直すべきだと強く迫ったのである。

（労働側委員の声） 保護の見直しと言いますけれども、いま問題になっているのは、日本人の働き過ぎということです。特に男の人の時間外労働が青天井になっているということじゃありませんか。むしろ男性の労働時間を女性並みに減らしたらどうなんですか。

（使用者側委員の声） とんでもない。男の労働時間を女に合わせるなんて、そんなばかなこと考えられますか。

（別の声） ある水産会社では、女性たち自身が、深夜労働さえできるようにすれば、朝早い仕事もやりたいと言っているんですよ。それに女性のタクシー運転手や建築士なんかも深夜働かせてくれと言っているんですよ。

和田・青柳・渡辺の三委員

労働省
その窓の一つ（婦人局）をアップで

「審議会メモより」
の文字
労働側委員（大きく）
に対する使用者側委員（小さく）

使用者側委員 三人、大きく

日経連の建物（夜景）

その窓のアップ

喜多村さんの顔、アップ

喜多村 ほんとうにやるんだったらね、財界の総力を挙げて自民党政府とね、対立しなきゃならなくなる可能性があるわけですよ。えらいことだと……ちょっと……もちろんその間に、労働省との話し合いなんかもいろいろありましたけれどもね。それで夏の頃に、ちょうど六月か七月頃かな、まあ法制化もやむをえずという、百八十度の大転換だな（自らうなずく）。

N 法案審議にあたった婦人少年問題審議会婦人労働部会の九人のメンバー。

使用者側委員は喜多村氏のほか、東京商工会議所三矢隆夫氏、中小企業団体中央会山本貢氏。

対する労働側委員は、総評の山野和子氏、中立労連 佐野美代子氏、同盟 市川清美氏。

喜多村・三矢・山本の三委員、一人ずつ映る

山野・佐野・市川の三委員、一人ずつ

後ろ向きの男性を前にした山野さん

（労働側委員の声）それは特殊なケースでしょう。深夜労働は少ないほどいいんです。一家だんらん、まともな家庭生活をおくるために、人間らしい労働を、ということを考えれば、深夜労働はすべきじゃありません。

三人の使用側委員

（使用者側委員の声）ちょっとちょっと待って下さい。男女平等というのは、同じ条件のもとで同じチャンスを与え、待遇を一緒にするということでしょう。深夜は働かせんという人を同じに扱えというのはむしがよすぎるよ。

三人の労働側委員

（労働側委員の声）女性家事や育児の責任を負わされているのに、深夜も働くのは無理ですよ。深夜労働は女性だけじゃなくて男性だってなくすべきなんです。

公益側の二人の男性委員

（公益側委員の声）そんなこといったって地球は丸いんだからそれは無理だよ。

和田さん。身ぶり手ぶりをまじえつ

和田 地球は丸いからどこかで経済活動、生産活動が行なわれている。あるいはドル、為替相場とか、株とか、そういうものはこちらが夜中でも、動いているところがある。ね、そうすると深夜業はやれなきゃ、それらのことはただちにキャッチして手を打つておく。「男にも禁止すべきだ」と、「あんな非人間的なもの」と言っちゃって、これは無理だと。日本のような経済大国だといわれて、地球が丸くて、回転しているようなときには。

中小企業団体代表
山本さん、微笑しながら

山野さんの顔

山本 まあ、ぼくらも含めてね、男性はそれほどバラ色じゃないわけですね。だから男性と一緒に仕事をするということはね、決してバラ色じゃないわけですね。男性と一緒に、かなり辛い思いをしなきゃいけないということがね、どうもいままでの、あの人たちの話のなかではね、言ってこなかったから、なんかここへきてね、その労働基準法が改正され、改悪されるというふうな言い方で言うわけですけども、これはどうもぼくらとしては、なんか、ちょっとおかしいんじゃないかというふうに思うんですね。

山野 だからね、その厳しい現状を是として出発するのか、この全体の厳しい状態をやっばり、それをなくすということを前提にしてやるのかというこの違いだと思う。だから私たちは、男女平等というのは、女だけの問題じゃなくて、男子も含めてね、男女が労働基盤を前提にして考えないといけないというのは基本にあるわけですね。平等法つくってすね、結局その結果、それじゃおっしやったように（保護規定を）全部とっばらってね、それで働けなくなったらどうするのかというのがあるわけでしょう。

雪の中を走る国鉄
「長野市」の文字

（走る列車の音）
N 昭和五十九年、年が明けるとともに労使双方

列車を降りて歩く
喜多村氏

追いつかるマイク

「昭和五十九年事業者セミナー」の文字の見える会場。熱心な会者たちと経営者たち。

の動きが一段と活発になった。自經連の生え拔きで、労務問題一筋に歩んできた喜多村委員は、経営者の意思を統一しようと全国を駆け巡った。「話は後で……」と取材陣をまく喜多村氏。

どこの会場でも、法律が男女差別を厳しく規制するものになった場合、企業の経営にきわめて大きな影響が出ることを力説した。

NHK取材班 今までの反応はどうですか。

喜多村 みんな笑っているよ。ハッハッハ。

NHKの人 どういう意味ですか。

喜多村 いや、そりや……なんか半分ばかばかしいんだけど、そんなあんた、いまやっていることを全部根底からひっくりかえされるなんて、そんなもの……。

こちらとしちや、あれですよ、「一生懸命勉強してくださいよ」って言うてきたから。

車中の山野さん。
(紺のスーツにピ
ンクのブラウス)
沈うつな表情
窓外は、どこまで
も続く雪景色

「新潟県上越市」の文字。雪道を歩く山野さんと若い女性

N 労働側の山野委員も各地へ情勢報告に回っていた。山野委員は全電通労働組合の役員を長く務め、昭和五十二年からは総評婦人局長として、男女差別撤廃の運動を引っ張ってきた。

山野 ああもう、すごく寒い。とにかく寒い。お寒い。

迎えの若い女性 そっちも雪多かったでしょう。

公益委員試案

募集・採用
→ 努力目標

**配置・昇進・退職
→ 禁止**

男女の平等

「59年2月20日公益試験案」の文字
婦人少年問題審
議会婦人労働部会
公益委員から出さ
れた審議のための
たたき台につい
ての表題

講演する山野さん
(茶のスイーツに格
子のブラウス)

均等法に反対集
女性たちで埋ま
ている

N 法案づくりに対する使用者側の抵抗が予想以上に厳しいため、職場の女性たちからは、審議の成り行きを危ぶむ声が上がりが始めていた。

司会者 おみやげもありますが、この討論の中身を、お持ち帰り願いたく、お願いしたいと思ひます。

山野　日経連も、そうでしょう。新聞なんか言
つてますね。大槻のおとつあん言っているわけ
ですから、「差別撤廃条約批准しなくてもいい」と
か、そういうこと言っているわけでしょう。だか
ら日経連もそれなりの対応をしてくると思いま
す。で、私たちもみなさんと一緒に、今までずつ
と意識統一してきた考え方あるわけですから、要
求の中身があるわけですから、そのことを基本に
して、もういっぺん攻めていきたいと思っていま
す。審議会の中で。

(音楽入りバックに流れる)

N 労働側、使用者側の主張が平行線をたどっていた去年二月二十日、両者の妥協点を探る叩き台として、一つの試案が公益委員から示された。

この試案では、労働側が強く求めている募集・採用での男女平等については、企業の努力に委ねるだけにとどめた。しかし、採用後の配置・昇進や定年・退職については、女性差別の禁止をはつ

夜間・深夜の規制緩和
→ 生理休暇の原則廃止
→ 女子保護の見直し

審議会会場。女子職員が書類を配る。ドア、音を立ててパシッと締められる。そのドアに「第六会議室」の札。歩く喜多村さん

総評「行動予定表」の前に立つ山野さん

東京商工会議所使用者向け均等法「説明会場」

熱心にメモをとる男性受講者たち

きりと打ち出していた。

その一方で、これまでの女子保護規定についても、思い切った見直しをしていた。女子の時間外労働や、深夜業の規制をゆるめるか、または廃止する。さらに生理休暇制度も、原則として廃止することにしていた。

できるだけ企業の活動に影響の少ない法律にしようとしていた使用者側にとっても、女子保護規定の存続を主張していた労働側にとっても、この試案は受け入れがたいものであった。

NHK取材班 今日とはとにかく日経連としては、厳しい受け止めをしていると。

喜多村 ああ、もう厳しいですな。本当どうしようかな、分からんぐらいだな、今のところ。これから対応の仕方考えますわね。

山野 ひとこと言わしてもらえばね、本当にまともな気持ちで出された叩き台かなア、という気がします。

(講師の声) ……落ちることのないように……。

N(講師の声にタフって) 公益委員の示した試案はかえって労使の対立点をより鮮明にする結果となった。使用者側は、人事配置や昇進にあたっての男女差別が法律で禁止されることになれば、これまでの男性中心の雇用の形が根本的にくつがえ

熟年の講師アップ

されると恐れたのである。

(講師) 日本のいいところを捨ててしまつて、そしてまア世界的な風潮であるから、この方向に向いて進むんだと。それが進歩だ、という考え方は、それでいいのかということについて、ひとつお考えをいただきたい。

日比谷公園「ファストバ行中」の立て看板ハンストのテントの前に集う女たち悲しげな表情の若い女性のアップ

(歌声大きくなる)

84年3月17日、総評会館での「公益委員に聞く会」

井ノ部美千代さん(私たちの男女平等法をつくる会)

三井マリ子さん(高校教師)

和田さん、メモをとる

N 労働団体は緊急にシンポジウムを開き、試案をつくった公益委員の和田勝美氏に迫った。

(会場発言A) あれはねえ、あの叩き台をみて私、本当に公益という二文字をこれほど疑ったことはありません。本当に「公益」の立場に立たれたんでしょうか。

(会場発言B) 入り口の時点で、募集採用の時点で努力目標なんていうのは、本当にふざけるな、と言いたいと思います。禁煙禁酒じゃあるまいし、努力目標(ドット笑い声)ですわ、女性の差別の禁止に……私はとても怒っています。

(会場発言C) 企業の利益を優先するのか、ある

発言する全民労働の女性

労働省夜景

いは女性の人權を優先するのか、今後の審議会のなかで和田さんとしてどういう立場でもって発言をしていくのかそのへんを聞きたいところだと思っています。

(音楽入る—BG)

N 労働省の調査によれば、大学卒業者を公募する企業のうち、七割までが女子を締め出している。しかも、採用する企業でも、女子に昇進の機会を与えているのは半数に過ぎない。この現実を法律でどこまで変えていくのか、論争は最大のヤマ場を迎えた。

シンとした特別会議室の前の廊下「使用者側委員」のスーパード

(使用者側委員の声) 叩き台は社員の昇進にあたって男女差別を禁止していますが、これじゃ全然話になりませんな。とても受け入れられません。そもそも、これは人物評価にかかわることで、法律には馴染まないと思われるので、法から。

同上「公益側委員」のスーパード

(公益側委員の声) しかし、ご存じでしょうが、国連の条約ではちゃんと昇進についても、差別禁止の対象になっていますよ。

会議室内部(象徴的に机と椅子のみを映す)「労働側委員」のスーパード

(労働側委員の声) 多くの女性は職場で補助的な仕事しか与えられていないのが現実でしょう。人物評価といったって、男性と同じところで評価される仕事につけないことが、もともと問題なんです。

同上。「使用者側委員」のスーパード

労働側委員のメモ「Q昇進昇格」など「すぐやめる」などの字が見える

無人の会議室

三矢氏。労使双方を両手で示し山の形を描きつつ

(使用者側委員の声) だいたい昇進できなかったのを、差別だなんだと騒ぐのは女性だけでしょ。男なら黙ってビールを飲んでいるだけだよ。

(労働側委員の声) 昇進の機会もろくに与えないで、そういう言い方はないでしょう。やる気があって能力のある女性はたくさんいますよ。

(使用者側委員の声) 配置の問題にしたって、企業のなかにはたとえば共働きの夫婦がいれば、女性だけの転勤をさせないよう配慮しているところもありますよ。この法律で、配置について男女平等に扱えというなら、これからは、そういう配慮というのは、いらないわけですね。

三矢隆夫(使用者側委員、百貨店社長) 最終的にまったくこういったような場合にね、男女でね、まったく同じだという場合に、これ、最後どうなるんだろ。具体的にどうだろうかと。部長が二人できるのかと。ね(笑いながら)、会社としては部長いらないですね。一人でいいですね。ところが、どうしてもこうなったときに、どっちを取ればね、いいんだ、ということになるわけです。まあそのへんまで考えたとね、ちょっとこれはやっぱり法律にならないんじゃないか、ということですね。

特別会議室内(無人)

(労働側委員の声) 私たちに言わせれば、叩き台が昇進と配置で男女の差別を禁止しているのは当

然です。それよりも問題なのは、募集・採用での男女平等が、企業の努力にまかされていることです。肝心な入り口のところで男女の平等が保障されないなら、この法律があってもなくても同じですよ。

(使用者側委員の声) あのですね、いいですが、募集する以上は、企業はなんとなく募集しているわけではない。事前にどういうところでどういう人間が必要かと、そういう配置の計画をまずたて、そこから採用・募集の計画が決まるんです。ただ漫然と男でも女でも募集するわけじゃないよ。男と女を全く同じに募集して採用するなんてとんでもないですよ(強い語気)。

(労働側委員の声) そんなことを言っていたら、男女の平等はいつまでたっても進みませんよ。

(使用者側委員の声) 仮にですよ、五人採用し、そのうち四人が男で、女が一人だったとする。そのとき、応募した側から、そりゃ不公平じゃないか、法律違反じゃないか、と裁判に持ち込まれたら、企業はなぜ女性を一人しか採用しなかったのかということを証明しなければならなくなる。そんなトラブルがしょっちゅう起きてたらたまらんですよ(語気、次第に荒くなる)。

(労働側委員の声) (やんわりと) でも経営者の中には、女性パワーを活用すれば、企業は活性化

喜多村さんの顔、アップ

山野さんのアップ
(ブルーのスリーブにピンクのブラウス)

意気込む喜多村さんのアップ

山野さんも負けず

していくものだ、とおっしゃってる方もいるじゃないませんか。女だから募集しない、採用しないという古い感覚は、もう通用しないということなんです。

喜多村 中へ入っちゃってからね、……企業のなかへ入ってからどうこうしようたって、それはもうだめなんですよ。だから言葉は悪いけども、水際でもつてきちんとやらないことにゃあね、経営は成り立たん。

山野 部分的に切り離す問題じゃないでしょう。基本は差別撤廃条約の批准ですからね。募集・採用から定年・退職まで差別しちゃいかんというところが、まず大前提にならなければいかんわけですよ。だからここがよくてここが悪いじゃなくて、まずそれが前提でね、論議をされなきゃいかんわけですよ。

喜多村 ところがね、企業にとっちゃこれ、いま言ったように一番重大なんです。向こうも非常にそれこそここがポイントだとばかりに言ってくるんだけれども、こっちはまた大変なんです、ここはだからもう絶対ここは譲れない。

山野 理由なんかないわけでしょう、言ったら。差別しちゃいかんというこの理由があるわけですか。理由がないわけでしょう。しかも目標は婦人差別撤廃条約の批准なんですから目的は。差別

しちゃいかんというのは（常識ですよ）。……たとえば、罰則をどうするかというのはその次の問題であって、まず初めはね、差別をしてはいけないということがですね、当たり前の常識ですよ、これはもう……。

（音楽響く—BG）

N 議論の叩き台になった公益委員の試案がつくられた過程に一つの隠されたいきさつがあった。雪にまみれた労働省の看板。パンアップして労働省全景。吹きつける雪

会議室前の無人の廊下

会議室のドア

青柳さん。上を向
き、首をかしげな
がら

公益試案は公表される三日前まで、使用者側が絶対のめないとしていた募集についても差別禁止になっていたのである。ところが思わぬ横槍が入った。

青柳（公益側委員、毎日新聞元論説委員） 労働側

が言ったとか使用者側が言ったんじゃないんだけれどね、行政側が言ったんですけれどね、こんなことされたら、委員総退場になっちゃう。われわれが叩き台つくるときにですよ。要するに募集条項を強行規定にしろと言ったわけですよ。そんなことされたら経営側の委員総退場になります、と「総退場」ということを何回も言いましたね。いや、脅かしなのね。

会議室の三つの椅子

N 試案が審議会に出される直前、募集・採用については、差別禁止から、企業の実力に委ねる、緩やかなものに変更された。

赤松 もうまったくその、あれが、作業がストッ

赤松さん。紫色のスーツ。あてやかにはほえみつつ

プしてしまいうなのはちょっとやっぱり困るんじゃないかと思えます、ということは申し上げましたね。そりゃいろいろ公益委員の先生方と私たちとはいろいろお話はしたんです、ずいぶん時間かけてしてますから。……公益委員の先生だって三人おられるんだから、そのなかでいろいろご意見は違うし、……労働省のなかだっているいろいろあるし、公益委員の間だっているいろいろあるし……（コップの水をのむ）、なんせ一筋縄ではいきませんでしたわね。

労働省に陳情に来た女たち
話し合う山野さん
N 審議が大詰めを迎えた去年の三月ごろになつて、労働側は、女性の深夜業を禁止する規定や、生理休暇を守ることには力を注ぎ始めた。

青柳委員、首をかしげつつ

青柳 労基法の改正のいわゆる保護の見直しだけは確実に今までもより緩和されるわけですから、まあこういう言葉を使っていいたかかわりませんけれどもね、失うほうがはつきりしてくると。得るほうはどうもあいまいだけれども、失うほうだけははつきりしていることなんで、そのへんで、だんだんだんだん労働側の、まあ、姿勢といえますか、そういうものですね。保護のほうにね、なにかいまままでの保護規定をなんとか守っていくというほうにですね、重点が置かれるようになりましたね。そういうところからなるとく守りの姿勢というんでしょうか、まあそんなような感じ

無人の会議室

がありましたね。

(労働側委員の声) 労働省は労働基準法ができたとき、生理休暇は母性の保護に必要なものと指導していました。私たちはそれに従って職場で生理休暇の獲得闘争をやったんですよ。それを今度の叩き台では、逆に廃止すべきだなんて、昔も今も女の体は変わっていませんよ。

メモ「母性保護は残す」「生休」考え方として」等の文字が見える
会議室内

(公益側委員の声) あれは病氣じゃないし、正常機能でしょう。批准しようという条約でも母性保護には入っていませんよ。

メモ「考え方として不満」「女子挺身隊」などの文字が見える

(使用者側委員の声) 生理休暇なんていうものは、そもそも太平洋戦争のとき、女子挺身隊の健康を配慮してできたものでしょう。当時と比べればいまは食べるものだって違うし、労働条件だってよくなっているんですよ。日本以外はアジアの二つの国にしかない制度ですしね。

(労働側委員の声) 生理休暇のない国だって、病氣休暇という制度を利用して休んでいるところもあるんですよ。

(使用者側委員の声) 生理休暇をとっているのはたった一三%の人ですよ。

(労働側委員の声) それは要らないからじゃなくて、休みたくても休めないからです。必要な人がいる限り、きちんと制度として残すべきです。

和田 生理休暇問題というのは、ぼくはそうみの

和田さん、皮肉っぽい笑いを浮かべ

日比谷公園の池に映る労働省労働省全景

車いすの藤田たきさん。駆け寄る坂本労働(金三時)車いすの脇に渡辺部会長の姿が見える

佐藤ギン子課長
赤松さん

苦渋をにじませて語る渡辺道子さん

婦人局室内。忙しげに立ち働く女性官僚たち

りのあるものと思わないけれども、まあだけど、非常に熱心に皆さん議論したね。ウン。これは過去における闘争経歴の反映なんだよ。使用者側にとっても労働側にとっても。

(街の音)

N 昭和五十三年以来の長い論議に一つのピリオドをうつときがきた。

去年の三月二十六日、婦人少年問題審議会は、労働大臣に報告書を提出した。

坂本労働大臣 ああ、藤田先生、どうも、ああ御苦勞様でした、ありがとうございます。部会長さんも御苦勞様でございました。

N 報告は、公益代表、労働者側、使用者側の主張をそのまま並べたものとなっていた。対立の厳しさを反映した異例の報告であった。

渡辺道子(弁護士、公益側代表、婦人少年問題審議会労働部会長) なんとかしてアノ……譲って

いただいて、歩みよらせたいと思ったんですけれども、問題が問題なものでございますから、もう両方、とにかく組織を背中にしよっていらっしゃいます方たちでもいらっしゃるし、とっても歩みよることが不可能でございました。

N 報告をもとに婦人局で労働省案をつくる作業が始まった。労働省案を国会に提案するためには

藤色のスーツに白いブラウスの赤松さん(淡々と)

空から見た増上寺
東京芝公園付近

その向かい側のホテル

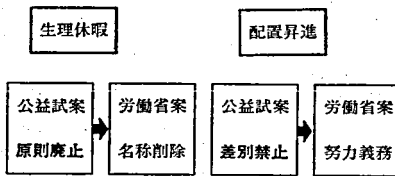
ホテルの階段。赤いじゅうたんの上进行く鈴木さん

再び審議会に諮問し、答申を得なければならぬ。報告に盛り込まれた三つの意見のどの部分を生かすのか、婦人局は厳しい選択を迫られた。

赤松 あるところでバツと踏み切るよりしようがないと思っていましたけれどもね。あの……一本にまとまるコンセンサスが得られればということ、よく、初めの段階では言っていましたけれども、コンセンサスなんか得られっこない。コンセンサスって反対がないってことでしよう。それはもう無理ですよ。だからこんなに離れているんだからどうかで、もう諦めるしかない(自身を納得させるようにうなづく)。コンセンサス得られるまで待ってたら、あと十年や二十年かかる、もつとかかるかな。それじゃしょうがない、自分のバランス感覚に頼るしかない。

鈴木ティレクター 労働省が審議会に諮問する法案の骨子を次第に固めていった去年の四月中旬、労働側は組合本部の集中する東京芝で、しきりに対策会議を重ねました。労働省の案が、深夜労働の禁止などをうたった女子保護規定を見直すことに重点をおき、肝心の男女平等を進めることには消極的な内容になってしまふことを恐れていたからです。四月十七日、審議会の開かれる二日前、このホテルでひとつの会合が開かれました。実はその席で参加していた労働団体の幹部が、二日後

労働省案の一部の
大写真し



山野さんの顔

国会議員宿舎。その中を歩く赤松さん。一59年4月18日」の文字

に公表されることになっていた労働省の案を事前に手に入れ、紹介したのです。その内容は労働側が恐れていたとおり、大変厳しいものでした。

(音楽大きく響くーBG)

N 労働省案は新たに独立した法律をつくるのではなく、従来からあった法律の改正という形をとっていた。また公益試案では、差別を禁止していた配置、昇進についても、企業の努力に任せるという規制の緩やかなものになっていた。

しかも生理休暇については、名称そのものを削り、労働者側から見ると、一歩後退したものとなっていた。

山野 ちょうど論議をしているときにですね、いま言われたような、記者レク用の、マスコミ・レク用(マスコミ説明用)の資料をわれわれは入手したわけですよ。それを見てアツと驚いたわけですよ。単独法案ではないと。中身をみたら、まったく、われわれが、少し頭の中で描いておったものとは違うんですね。雇用平等法については。そして基準法については、かなり深く切り込んできているということです。これでは話にならないじゃないかと。

N 労働側の厳しい反発は赤松婦人局長にも伝わった。赤松局長は、労働省案を審議会に諮問する前日、労働行政に詳しい国会議員を回り、差し迫

自民党労働部会長
大坪議員の室内

紙を開いて説明す
る赤松さん
幾何模様のスー
ツ
赤松さん、うつむ
いて

った事態の説明に当たった。

(赤松さん、室内に入る。しばらく待たされる)

赤松 あしたの四時から……。要綱を……。

大坪 詰まっておりますんといつて出すわけ？

赤松 いや、今晚中に詰めようと思つてます。

大坪 あつそう。フーン。

大坪 あした何時から？

赤松 四時から。

大坪 四時からね。

赤松 結局このやり方ではどうしてもものめないと
いうので。

大坪 どこが……。

赤松 総評ですね。

紺のスーツの山野
さん、会議室に入
る。労働五団体合
同対策会議」の看
板。ドア閉まる

婦人局局長室の赤
松さん(藤色のス
ーツ)

N ちょうどそのころ労働側は翌日の審議会への

対応を話し合っていた。結論はすぐ出た。「労働
省案について納得できる修正がない限り、出席し
ない」。審議会は労使いづれかが審議拒否をすれ

ば先へは進めない。法案づくりは重大な局面を迎
えた。国連公使から労働省に戻って以来、この法
律に執念を燃やしていた赤松局長にとって、まさ
に正念場であった。

赤松 そのときはほんと、じゃあ、もうこれでだ
めかと思つて、そりや大変残念だけれど、仕方が
ないから、私は辞表を書こうと思つてね、ここへ
座つて、この部屋ともお別れかと思つて、フッフ

エレベーターの前の
三委員、4月19日
のスーバー

めざとく見つけた
NHK

あわてる山野さん
(茶のスーツ)

「労働組合課」の文
字が見える部屋

山野さん(紺のス
ーツ)

電話機

山野さんの顔

赤松さん(藤色の
スーツ)胸を張つ
て

フフ……(水を飲む)わりと引越してから短いで
しょう。はは、いい部屋だなと思ひましたよ、
そのとき。

N 労働省案が諮問されるその日、労働側委員二
人は、審議会が始まる三十分前、揃つて労働省に
姿を見せた。

NHK取材班 三人集まったというのはなんか理
由があるんですか。

山野 いやちょっと……いやいや(やや狼狽して)
……十八階のほうがいいかな。

N しかし行く先は審議会の会議室ではなく、別
の部屋にこもつたのである。

山野 まだ時間は四時までであると。だからぎりぎ
り向こうの出口を待つていたわけです。……出方
を待つていたわけ。

N 審議会開会の直前、赤松局長から電話が入つ
た。

山野 三十分ぐらゐの余裕はありましたよ。それ
はもうあるけれども、このやりとりの中でパツ
と言つたわけ。だからはっきり言つて最終的には
私の判断で「こうしよう」と言つたけど、「行こ
う」と、突然言い出して行つたわけだから……。

赤松 ……全部ね、御破算にして、批准もこの法
律がなければできないということもずっと前から
ご説明しているわけです。批准もだめになると、

車の行き交う路上

それはちょっとあまりにも残念じゃないかということ、考え直していただきたいと申し上げました。

(車の音)

N 審議会は労働側が発言しないまま終わった。

法案修正を求める労働側と労働省の折衝は、その日から連日行なわれ、深夜にまで及んだ。

エレベーター
ホテル室内
その一室の前「労働四団体様」の文字が見える

六日後、赤松局長は自ら労働側委員の集まるホテルに赴いた。歩みよりを求めるぎりぎりの条件として、女性の時間外労働の規制と生理休暇について、労働側の意見を一部取り入れることを申し出たのである。労働側委員は再び審議会のテーブルに着くことに同意した。

市川さん深刻な表情。ポツリポツリと語る

市川清美委員(同盟) この時期をのがしたら……一体どういうことになっていたのかということ、を総合的に考えれば、……非常に厳しい選択ですけれどね。……まあとにかく、答申を出して、……あとは国会の修正で最善の努力を尽くそうと……。

赤松さん、首をかたむけながら

赤松 そうですね。あのとき労働側の説得に失敗してたら法律できなかったでしょうね。

(印刷機の音)

59年5月14日均等
法上程の文字
鯉のぼりの労働
省「60年5月」の
文字

N 国会審議でも与野党が激しく渡り合い、上程以来一年目の今年五月十七日、適当な時期に法の見直しをするなどの修正を施して法案は成立した。

婦人局に入る赤松さん(白いスリッパ)
あいさつする赤松さん
居並ぶ男女職員

(拍手)

赤松 無事に法律が成立、法律になったわけです。この法律についてはいろいろ論議も多く、また国会に出されてからも、議論も大変なものでございましたけれども、本当に頑張ってくださいました皆様方に心からお礼を申し上げます。

(ガラスの音)

シャンペンを抜く
グッと飲む赤松さん

N(シャンペンの音) 労働省婦人局にとっては、昭和二十二年発足以来の大仕事であった。

笑う赤松さん

(フッフッフ、と笑う赤松さん)

会議室の前の鈴木
ダイレクター

鈴木ダイレクター 女性の地位を向上させたいという熱意から始まった法案づくりでしたが、内容が煮詰まるにつれ、女性の間でさえ、一歩前進と評価する人から、有害無益と批判する人までさまざまに分かれました。男女雇用均等法をめぐる審議会や国会での論議は、日本の女性を取り巻く厚い壁をそのまま映しているように見えます。しかしこの法律が生まれたことによって、働く女性の地位や役割についての論議が新しい時代に入っていくことは確かです。

山野さん(紺のスリッパ)

山野 すべての差別をしちゃいかんということではなくて、企業は努力すればよろしいと、言うことさなくなつてどうにもならないわけですからね、だからそういうものでしか、今の段階で提起されてこなかったということですからね。そ

ういうことに対してやっぱり日本の社会全体がおかしいじゃないかという大きな声になって、批判されないという基盤があるわけですからね、そういう点でやっぱり、まだまだもっと労働組合もがんばらなければいけないし、世の中の、人権としての労働行政がどう保障するかという、コンセンサスをつくるための運動というのをうんとやらな
いといけないと思います。一口で言えば本当にむなししいと思います。

喜多村さん、撫然とした表情

喜多村 今までどおり、決して満足しているわけじゃないし、ああいう付帯意見をつけたような意見は、いまだにありますしね。不満だらけですよ。だらけですけれども、まあ労働省の立場というか、真ん中に立っている中立公益委員の立場というか、そういう点から考えたら、ある程度やむを得ないんじゃないかなという感じを、ぼくなんかはしてまうけどもね。してまうけれども、さてこれからあと、これを運用していくのにどうするか、まだいろいろ問題がある……。

赤松さん上を向いたり下を向いたりさすがに複雑な表情

赤松 なんとなく、でもちょっとね、残念なことは残念ですね。ちょっと……私はやっぱりあれでしょう、アメリカから帰ってきたときはもうちょっと勇ましいことを考えていましたからね。でも日本の現実ということを考えれば、まあ仕方ないでしょう。そういう面で不満ももちろんあります

労働省夜景。きょうもあかあかとともる電気

けれども、まあ、とにかくスタートすることが大事と、今まで何遍も言ってきたことなんですけれども、それはそう。スロー・バット・ステディというのはい言葉だったと思います。

N 今年七月、ケニアのナイロビで国連婦人の十年を締め括る世界会議が開かれる。この席上、日本政府代表は男女雇用均等法の成立を報告する。
(音楽静かに入り盛り上がって終わる)

密室の攻防

—男女雇用均等法の舞台裏—

語り 伊藤 鑽二
取材 羽太宣博・堀田邦洋・鈴木郁子
編集 角田滋夫
効果 中村克太郎
技術 野村範朋・中村恭弘
構成 矢島 純・石黒一郎・下川雅也
制作 小川恵一・富樫隆輔

NHK特集

終

企画制作

NHK

『密室の攻防』を見終わって

A ウーン……。『労働省提供』って感じね、これは……。

B というか、主演 赤松良子(共感の声)。

C だから、アップの場面がいっぱい(爆笑)。

D NHKの人が彼女に一番共感した。結局、彼女のほうが役者が一枚も二枚も上だった。

E 評判は聞いてましたけど、一将功成つて万骨枯るっていう……。

F だけど、製作手法としてはどこかに軸を置かなきゃならないでしょ。

G というよりは、部屋を撮すのでも、全部労働省がOK出さなきゃできない。だから、あっちこっち、こはああたこうだって口出ししたんじゃないかって気、しますよねえ。

H まさか検閲までするかしら？

I しないまでもブレッシャーはかかるでしょう。

J あれはNHKだからこそできたのよ。私たちがマイク持って追いかけて行っても、ドア一つ開けてもらえない。

K とにかく見事な密着取材。車にまで同乗しての雰囲気だったでしょ。もっと悪い案が

いろいろ出たんだけど、赤松さんが私、頑張りました、ってふうになってる。

A だけど、赤松さんに必ずしも肯定的ではない場面もあったでしょう。公益側が強行規定にしようとしたのを、赤松さんが急ぎょ、努力義務にしたとか……。

L えっ！ まさか行政が？

M 経営側が全部席を立つという話が伝わったので、赤松さんが危機感を持って、急ぎょ変えたって……。

N ほんとうに経営側が席を立つとしたんだらうか。そのへんがふしぎ。

D 自民党からかなり圧力がかったのは本當みたいよ。このままでは条約の批准もできなくなるって、赤松さん、嘆いてたようだし。

F とにかく日経連の喜多村さんの意見は正直に「出て」いた。

O 喜多村さん、言っていましたね。席を立つうと思ったけど、自民党と対決することになるからそこまではふみ切れなかったって。

B あれは正直な意見でしょうね。

C あんなものが出来るなんてとんでもない話だとか、あそこまでハッキリ言わせるなんて、弱かったわね、こっちの力が。普通だったらもうちょっと配慮して言うじゃない。

B やっぱり企業の正体でしょう。見事に正体を出した。

N そういう意味では企業の正体をまさきと示した。

P 東京商工会議所の小野さんあたりだと、あんなことは絶対言えない。女性をいっぱい第一線で使ってるから。

Q 製造業は女性を均等に待遇するというのは大変な負担でしょう。

F 大変だと思う。私たち抗議に行ったときに言われたもの。労働省のオバさんみたいに定年まで働くことがはつきりわかってるんなら平等にやっててもいいって。

E 経営側が席を立つんなら立たせりゃよかったんじゃない？ 労働側がどうしてあんな形でまとめたしまったのか……。

L 労働側は四月十九日の案を十七日に入手してるんですね。それでもう怒っちゃった。

M それは聞いてます。あんなことで絶対ウ

ンとは言えないよって言ってたという話は。だのに連休明けにバタッとまとめた。均等法だけだったらそれもわかるけど、労基法がからんでしょ。それなのにあんな弱い立場で対応しなければいけなかったのか。

N かんじんの部分は「指針」や「省令」でこれから決められるわけでしょう。何か裏取引があったのか……。

F 裏取引があるにせよないにせよ、赤松さんなど、これから「指針」案をつくる方たちに、ジャンジャン手紙を書いてアピールしなくちゃね。

E 「月夜の晩ばかりじゃない」ってことも匂わせてね(笑)。

O 募集・採用を罰則にするのに一番反対してるのは、企業じゃなくて労働省だという話は聞いたの。禁止規定になると職安での募集ができなくなる。行革がらみで職安の立場が苦しくなるから、職安局を含めて大反対してるって。禁止規定になると、職安を通さないヤミ採用がふえるでしょう。

M なるほど。その可能性はある。
N 婦人少年室の存廃問題の時もそうだったけど、自分たちの職場が縮小されるというような話には、すごく敏感なのよ。

R 参議院の社労委の委員長の遠藤政夫さんに面会してかなり長い間話したんだけど、そのとき感じたのは、労働側の反応が弱かったってことね。中西珠子さんにも言われた。私たちはいいから、労働側の男性に、もっとPRなさいって。

D キャスティングボードを握ってたのは公益側委員だったから、あの人たちにもっと接触すべきだった。

E いや、渡辺道子さんだって、絶対会おうとしなかった。

B 最終段階に入れば会わないでしょうね、立場上。だから、もっと早い段階に……。

S 攻撃をかけるっていうんじゃないかって、とにかく実態を知ってもらえば、もう少し考えてもらえたんじゃないかしら。泣き落としっていうか……。

T 総評規模ではずっとやってたんですよ。去年の二月から三月にかけては地方から何人も出て来て各委員のところを回って歩いてる。自分の意志で出て来たというところで……。

沖繩の人が行ったときは、難しい立場の渡辺さんも会ってくれた。だけど、次から次へと来るので門前払いになっちゃった。

U 日弁連でも面会を申し込んだけど、応じ

なかった。

B だから、審議会にかかる以前にもっとやればよかった。

E とにかく女の労働の実態がわかってないのよ公益側には。

(あちこちから同感の声)

B とくに未組織の人たちの実態がわかってない。これは労働側委員でさえ不十分。

S すさまじい落差がありますからね、同じ三次産業でも。

R 二次産業でもそうですよ。エレクトロニクス関係なんか、東北とか四国とか九州あたりの辺地にどんどん工場つくって、安いパートを集めている。

C たしかに東京以外には職がないのね。だから低賃金でイヤな仕事でもがまんしてる。そういう意味でも、総評と、零細で働く女たちが、もっと接点を持ちたかった。

B 条件の悪いところほど労組がない。専従がない。

N そして零細企業で働く人たちは、同じ女なのに……という羨望の念がある。正職員とパートの差も大きい。

E 私は民間から公務員に変わったとき、公務員ってなんて待遇がいいんだらうって、ビ

ックリした。

G そういう意味では、大企業をバックにした労働側委員と、零細企業の内情も知っている経営側委員はスレちがっていた。

T 労働側委員は総評・同盟・中立労連だけじゃなくて、零細・未組織・パート・内職の層を代表する人も、ぜひ必要ね。

N 大組織の代表者が入れれば大きな運動になる、というメリットはあるけど、経営側代表に中小企業の代表者が入っているように、未組織とか母子家庭を代表する人が入ることは絶対必要だと思う。

E ところで、労働側委員の声を読み上げていた女のアナウンサーの声、いやらしくなかった？ あれでは女がヒステリックに見えてすごくソンだなあ。

B でも、NHKの人には、ああいうふうに印象づけられてたんでしょう、きっと。

N そうじゃないかと思う。テレビ見てて思ったんだけど、労働側代表は、すごく早口で攻撃的。これはもちろん噴き上げる怒りがあるからだけど、印象としてはソンになる。

E ゆっくりゆっくりしゃべる赤松さんのほうが、人間としての幅も厚みもあるような印象を受けるもの。

K 細かいことだけど、服装も労働側はワンピース、赤松さんは取りかえ引きかえて余裕たっぷり。

T いや、よく見ると、山野さんのシーンは後から話を聞いてつなぎ込んだみたいよ。たとえば列車のシーンがあったでしょう。最初のシーンは紺のスーツなのに、上越の駅で降りたときは茶色のスーツになってたもの。

B ま、服装は特別こる必要はないけど、記者会見の時はスカーフ一枚でも変えろとか、多少考えたほうがトクみたいね。これからはテレビでイメージがどんどんつくられていくから。

F それにしては、この番組は女にとってマイナスになったんじゃない？

E へ連帯する会にもずいぶん取材に来てたし、期待してただけに、すごくがっかりした。G ただね、これは、労・使・公委員のすべてに対する批判番組、そして労働者に対して批判番組という見方もできるのね、よく見ると……。

E どんな点が？

G たとえば、昇格・昇進が公益案では強行規定だったのに、生休と引き換えに努力義務になったという証言があるでしょう。NHK

ではあえて批判はしないで、とにかく事実だけをかつちりまとめたんじゃないの？ 焦点を審議会にしぼって。——うがった見方をすると、これは、すべての審議会の『密室』に対する批判とも読める……。

B なるほど。

E だけど、視聴者はそんな深読みなんかしませんよ。とにかくあれでは赤松万々歳、女たちはマル損だわ。

K まあ、テープ起こししたのを、じっくり読み直しましょうよ。

V 伝え聞きだけど、NHKのあの取材班が今度ナイロビに行くんだって。

一同 ええっ！

V でも『密接の攻防』の対（つい）の番組にする、今度はその反対の視点で製作するという話よ。

D 『密室の攻防』は、よくも悪くもNHKの長所と限界を示していると思うの。好意的に考えれば、NHKの看板番組の『NHK特集』で初めて女の問題を取り上げた、ということだけでも大変なことじゃない？

E だけど、そんなに楽観的に考えていいのかな。終わりの字幕の制作者を数えたら、全部で十三人。そのうち女性は一入だし。

V NHKにもさまざまな制約があるでしょうし、ナイロビ会議の記録がどんなものになるか、不安要因も大きいけど、いつも「N特」って、わりに視点がいいでしょう。基本線ではわかってもらえるんじゃないかなあ。こち

ら側の情報を、いろんな形でどんどん伝えていくことは大切だと思うけど。
S それにしても「均等法」が成立した後の乾杯シーンは、何とも複雑な気持ちが出たな。
A 赤松さんたちも、必ずしもはればれとは

してなかったじゃない……。
R ま、今度は女たちが一緒に乾杯できるように、「省令」「指針」はぜひともいいものを頑張ってもらいましょう。
一同 今度こそはね。

均等法でどう変わる

◆最大の問題は

残業・深夜業の規制緩和と解除

A とうとうほとんど無修正で通ってしまった均等法。くやしくてくやしくて……。これから大変なことになるんじゃないかしら。

B 施行は来年の四月からだけど、一番心配されているのが、時間外と深夜業でしょうね。均等法には「均等」を保障する部分と労働基準法の改悪とが抱き合わせになっているけど、「均等」を保障する部分の実効が発揮されるのは恐らく遅々たる歩みになるのに、労基法の保護の撤廃は、すぐにも発効するわけだから……。

A すると、来年四月以降は、時間外も深夜業も、野放しになるの？

B そういう心配があるということで私たちは反対運動を続けてきたし、国会の社労委でも、そのへんを繰り返し質問してるけど、政府側は「そういう心配はない」と何度も答弁しているのね。「均等法」が成立した今となっては、それを逆手にとったたかうのが方法ではないかしら？

A 具体的には、どう変わるのかしら。

B 深夜業については管理職・専門職の規制

が外された。それ以外は仕出し弁当とタクシ―業に限る、それも本人の申し出があったときだけ、という答弁が何度か出てるけど、管理職・専門職とは何を指すのかといった細かいことは、全部婦人少年問題審議会労働部会の審議を経て決定することになっている。

A ワア、すごく心配。だって、この頃は女の人にもヤル気を出させようと、主幹とか、スーパーバイザーとか、部下はいないし、役職手当だってほとんどないのに、有名無実の役職者をつくらせてるでしょう。少しばかりの役職手当をつけられて無制限に深夜業させられるんじゃない、たまらない。

B 国会の答弁では、「労働者の業務の遂行

を指揮命令する職務上の地位にある者」だと言ってるけど。

A 何のことだか少しもわからない。どんなふうにも解釈できそう。

B 赤松さんは、何とかの一つおぼえみたいと同じ言葉を繰り返してるけど、労働基準局監督課長がポロツと言ってるのね、「労基法四十二条にある管理、監督者の範囲か、または、国家公務員は係長以上が深夜業を認められてるのでその範囲とすべきかなど、いろいろ意見がある」って。

A そうすると、係長以上でことにわるわけ？ 部下のいない係長だっているのに。

B 部下がいない場合は外されるでしょうね。六十四条の二の第四項で、「労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」って言うてるんだから。

A だけど、部下が何人、とは言っていないでしょう。

B そう。だから、ここは国会でも何度も問題になったの。その度に、「非常識なことではない」と答弁してるから、これを言質にして攻めることね。

A で、専門職の範囲は？

B これから「省令」で決まるわけだけど、

国会での答弁では、医師、歯科医師、薬剤師、新聞記者、報道記者、弁護士、公認会計士、弁理士、税理士、建築士、デザイナー、システム・エンジニア、研究員などが検討の対象になると言っている……。

A 旅館で働く人とか電話の交換手などに限られていたのが一挙に広がるわけね。いま一番問題になっているシステム・エンジニアも入ってるし……。

B このところは痛しかゆしなのね。派遣法が通ってしまったから、これ以外でも「派遣」ということで、どんどんザルの目からこ

◆一日二時間の残業規制枠を

外された工業的職種

A 残業規則は？

B これは、すごく広い範囲で影響が出る。

女子労働者を「工業的職種」と「非工業的職種」に分けて対応するんだけど、まず「工業的職種」、工場などの現場労働者は、一週六時間、一年百五十時間という枠は今までどおりなんだけど、一日二時間という枠は外されてしまった。

A そうすると、一週間分の枠の六時間を、すごく忙しい時は一日に集中させて、六時間

ぼれそうだし。

A ウーン……、派遣法ねえ……。私たちが「均等法」でカッカカッカしてる間に、どんつくられてしまつて……。考えてみると、あれは全く、「均等法」と表裏一体だったんだ！

B そうなの。気がついたときは遅かった。だけど、そう言ってしまうと敗北主義的になってしまう。何かの形で枠組みを、これからつくっていかないとね……。

A 「省令」に委ねられる、というあたりを逆手にとるわけ？ 期待できるのかなあ。

残業させることもできる……。エーッと、夕方五時までが正規の就業時間として、エッ！十一時まで働かされるわけ？！

B そう。これは一大事だと、入れかわり立ちかわり質問している。それに対して、「それは極端な解釈、そんなことはあり得ない」って、防戦に懸命だけど。

A あり得ないって言ったって……。

B 国会でそう答弁している以上、省令で何かの枠を組まなきゃならないでしょう。

◆非常識な拡大はしない

と政府側は釈明するが

影響の大きい「非工業的職種」

A フリン……。で、「非工業的職種」のほうは？

B こちらはもっとも影響が大きいので。

今までの、一日二時間、一週六時間、一年百五十時間の枠がなくなり、「四週間を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について、六時間以上十二時間以下の範囲内で、

一年で百五十時間以上三百時間以下の範囲内」で、残業が認められるようになったの。

A 何が何だか、ちっともわからない。

B 一番極端に解釈すると、週四十八時間、一年で三百時間の残業をさせられることになる……。

A ソソゾッ！あたしら、もう死んじゃう！！

B ホント。週四十八時間の残業なんていったら、一日十六時間労働になっちゃうもの。毎日、午前一時まで働くことになる。

A 子どもがいる人はもちろんだけど、子どものいない人だって、とても仕事は続けられない。

B そう。だから、これも野党が総攻撃。で、何て答えたの？

B そんな極端な解釈はしないでほしい……。

A また解釈か……。

B そしてね、「これは、あくまで上限と下限を示したもので、その間に決まるだろう」って。

A あーあ、まるで禅問答。よくも言えたわよ。上限と下限が倍も違うなんて、聞いたこともない。で、誰が決めるの？

B 婦人少年問題審議会とか、中央労働基準審議会にかけられる。

A ますますキョーフ！音に名だたる婦少審か……。中労基審だって、全員二十一名の委員のうち、女はたった一人でしょう。あーあ、世の中、真っ暗……。

B 赤松局長は、「非常識なことではない」と、何度も言ってるけど……。

A つまり、公約ってわけ？あたしは官僚なんて絶対信じない。あの人たち、結局はエリ

イトでしょう。私たちの痛みが本当にわかってたら、労基法改悪との抱き合わせなんて、職を賭しても抵抗したと思う。

B 非常に好意的に解釈すれば、条約を批准させるために、幻の上限をつくった、と考えられないでもないけど……。

A ごじょうだんでしょう！まさか……。

B それは無理な解釈としても、国会であれだけ何度も「非常識なことではない」と発言したことは、りっぱな言質になるでしょうね。

A だいたい「非工業的」と「工業的」を分けるのだっておかしいのよ。OA化で、「非工業的」部門にも、どんどんMEが入ってるでしょう。視覚障害とか流産とかもずいぶん出てるし……。

B 全くそのとおり。工場のように、長い歳月を経て、ある程度の規制がつくられているわけではない。「非工業的部門」こそ、規制が必要だと思う。

A 第一、法律の生命とも言える部分を国会で決めないで、審議会に白紙委任するなんて非常識も甚だしい。国会議員は国民の声を代表するはずなのに。

B それはだから国会軽視だって、これも入ればわり立ちわり野党が総攻撃している。

A あつたり前よ。だけど、結局、押し切られたんでしょ。

◆努力義務でもゼロよりはプラス

A 均等を保障する部分も力が弱いんでしょ、実際には。

B このままでは不完全だということで、みんなでさんさん運動してきたわけだし、これからは、不完全な部分は改善するよう運動を続けなければいけないけど、女性差別は憲法違反だということを曲がりなりにもうたつた法律が成立した以上は、最大限有効に利用するほうがトクなんじゃないかしら、これから——。何しろ野党四党が揃って反対して、国会でもずいぶん審議を重ねて、その追求の度に、政府側は「実効あるものだ」という答弁をしているわけだから、政府としても、義理にも「実効あるもの」にしなくちゃならないでしょうよ。

A またも、かんじんの部分が、全部「指針」や「省令」で決まることになっている。ヘンな話ねえ。

B そう。だから、労基法関連の部分と同じように、叩き台をつくる労働省に、集中的に

B しかし攻防は会議録に記録されてるから、今後、影響は当然あるでしょう。

手書きの手紙を出して訴えることが大切ね。

それと、審議会でキャスティングボードを握っているのが公益側だから、そこにも働きかけないと……。

A あいつらに、うんと攻撃かけないと……。

B さあ、「攻撃をかける」というよりは、私たちの実情を繰り返し繰り返し訴えることが大事だと思うの。放置するのは人道に反することだ、と、心の底から思っていただけのように。女の人たちがどんなに苦しんできたか、そして今も苦しんでいるか、ということを十分ご存じないんだと思う。

A うーん。……そう言えば、NHKの『密室の攻防』でも、公益側は、配置・昇進については罰則つきにしようとしていたの

◆賃金差別廃止は重点項目に

けれどもどうなる?! 婦人少年室

A 配置・昇進の差別の内容も「指針」で決まるの?

に、労働省の働きかけで急に努力義務に変わったという内幕が暴露されてたなあ。もうひと息、公益が頑張れるだけの資料や手紙を、山のように出しておけばよかったのかな。

B とにかく、事実裏づけされた手書きの手紙は効果があるようよ。

A ところで、一番もめた入口差別、募集・採用は効果があるの?

B 努力義務にしても、今までのようにゼロということではないもの。細かいことはこれも「指針」で決まるわけだけど、少なくとも来年の四月以降は、「男性大卒募集」「男性幹部募集」なんていう広告はできなくなると思う。

A そうすると、(BOC)みたいに、「女子社員求む」もひっかかるわけ?

B そうなるわね、きっと。だから今年のうちに求人しておかなくちゃ(笑)。ただね、「スチュワーデス募集」みたいのは許されることになりそうだけど。

B そう。これも、給料の表で、男はA級、女はB級みたいな分け方をするのは、禁じら

れると思う。

A だって、近頃、企業はすごく巧妙になつてゐるでしょう。

B そうね、国会でも、東芝の二重賃金表の例なんか出して追求してた。そしたら、それは労基法四条違反だし、賃金差別の解消には、労働省を挙げて取り組むと答えてる。それに、今度は、「機会均等調停委員会」に申し立てることもできるんだし……。

A その調停委がまた、まるで無力なんですよ。相手方の同意がないと調停が始まらないんだし……。

B そう。ただし、それについては、婦人少年室長が、調停に出てくるよう、あくまでも説得する、ということは約束している。

A あーあ、またもお役人か。第一、婦人少年室なんて、室員の平均の数が三人―五人くらいなんですよ。

B そう。だから、どれだけ力になれるか……。でもね、これは労働大臣もハッキリ言ってるの。婦人少年室の拡充を最重要課題にしますって。

A へえー、予算の裏づけでもあるんですかよ。

B 予算の裏づけも考えますって、大臣も、

思わず公約してる。

A だけど、一番かんじんの、「差別を申し立てた人が後で仕返しをされない」という条項が入ってないんじゃないの。

B そう。だから、これは各党とも総攻撃。とうとう政府も、「不利益処分にはしない、という一項は現段階では入れられないけど、行政指導する」と、繰り返し言っている。

A ハー。世界に冠たる「行政指導」か。だけど、どだい、申し立てたつてムダなんですよ。昇給や昇進は「努力義務」になつてから、「ハイ、努力いたしました」でおシマイ……。

B それほど簡単に免責にはならないでしょうね。法律として成立してしまつた以上、本当に努力したのか、立証しなければならいでしょうし……。それに、昇進・昇給と違って、給料表の二本立ては、これは明白な罰になるのよ。

A 職種が違ふ、職能が違ふ、つて逃げられるんじゃない?

B しかし、それもきちんと立証しなければならいでしょう。

A だけど、時間かせぎされてる間に時効になるかも……。

B それについても質問が出て、「婦人少年室長が注意する」と答えている。

A それから裁判にかけるんですか? あーあ! 本当に大丈夫なの。

B あなたの心配ももっとも。でも、もっと心配なのは労働省の新しい動きよ。

A わ、まだなんかあるの。

B 今国会では一度も審議されてなくて未成立なだけで、地方事務官法というて、行革がらみで均等法を一部改正しようとしている。

A なんなの、それ……。

B 各都道府県の職安・労働基準局・婦人少年室を統合して「労働局」に合併しようというもので、行革がらみで出てきた法案よ。これが成立すると、「均等法」でのいわゆる指導言や調停に関しては労働局長が権限をもつことになる。

A ええっ! 婦人少年室長じゃなくて?

B 事務は婦人少年室がとるかもしれないけど、処分権限は局長に移る。

A どういうつもりなのよ、労働省は。室長より権限のある局長に移つたらつて、調停そのものの実効性が上がるわけじゃあるまいし、第一、役人然とした局長サンに私たちの差別されてる口惜しさや痛みがわかるんだら

うか。

B そう、それがとつても心配。労働省はあくまでも行革のためと言ってるけど。

A 無気味だなあ。なんかウラがありそうであたしは心配だなあ。そうすると、いくら婦

◆調停委にどしどし申し立てよう

B たしかに、この調停委は、諸外国に比べてすごく不完全だし、さっき言ったような不安もあるけど、これが出来た以上はみんなド

ツと申し立てることね。申し立て件数が多いと、否定なしに対応を迫られることになるわけでしょう。

A でも、その前に、まず「自主的解決を図る」んでしょ。

B それは必ずしも前置事項ではないと、答弁している。

A 手続きがめんどうなんでしょう。弁護士さん頼まなきゃならないようなら、とても費用も出ないし……。

B 本人が口頭で申し出てもいい、って答弁してますね。たいへん不完全なものではあるけれど、そういう機関が出来て、いつでも訴えられますよ、というシステムになったこと

人少年室を拡充してくれたって、権限がないんじゃないの。いじや、どうしようもない、ってことになるんじゃないの。

B その辺はつきつめていかなくちやね。

は、使用者側にとっては、やはり大きなプレッシャーになるでしょうよ。

A 訴えられた企業名が公表されるとおもしろいんだけど。

B いきなり公表するのは相手の人権侵害になるからできないでしょうね。だけど、繰り返し差別したり、調停に応じようとしなかったりしたときは行政指導する、と言ってますよね。

A なるほど。ないよりはマシってことなのね。だけどそれでも知らんぷりされたらどうするの？

B それこそ『あごろ』でもジャンジャン書き立てましようよ、差別企業の名を。企業イメージがダウンするから向こうもあわてるでしょう。

A うーん。それはおもしろい！

B へ女を泣き寝入りさせない令をつくるとかね。法律は出来たけど調停委は閉古鳥、みたいなことになったら大変だし、向こう側が悲鳴をあげるくらい、ワツと申し立てた

い。差別は今でも山のようにあるんだから。特に賃金差別は、少なくとも同一の職種について、秋田相互銀行など、判例もたくさん出

ているし、裁判で争えば必ず労働者側が勝つわけだから、事業主側としても、訴えられないよう、必死だと思いますよ。敗けると何億という額になった例もいろいろ出てるし……。

A でも、こたわるようだけど、弁護士さんかなんかに相談しないと弱いんじゃないかしら？

B あらかじめ相談したほうがベターだけど、相談なしでできるものもたくさんある。

「こんなことがあったら訴えよう」という事例集を、これから毎月、月刊『あごろ』に掲載していくから、どんどん参考にしてね。

それに、女性弁護士の方たちも支援を申し出てくださってるので、へあごろ」ほか、置く範囲のところに「差別110番」を置くつもりだし、へ民労審」もつくるつもり。

A ワーイ！頑張ろう。

◆女にも扶養手当や住宅資金が……

A 教育訓練・福利厚生は罰則つきなのよね。

B そう。これも 内容は「労働省令」で決まるわけだけど、研修を、「管理職コースは男子だけ」なんてことにするのはもちろん禁じられるでしょうし、扶養家族手当や住宅資金の貸付を男子だけにするのも禁じられると思う。

A そんな細かいことまで決めるわけ？ 住宅資金はともかく、扶養家族手当なんかは企業側が猛反対するんじゃないの？

B ただ、これも最近女の労働者が勝訴したでしょう。まして、今度女性差別撤廃条約が批准されれば、条約違反ということになる。

だいたい給料に「扶養家族手当」を入れている国なんてないもの。あれは、独身者と女に対する合法的な差別だし、給料の中にまで「家制度」を入れた、それこそおかしい制度だと思うけど。

A なるほど。でも、それを取り払うとなると、組合の側にも抵抗があるでしょうね。

B だから取り払うんじゃないくて、給与体系そのものの全面的な見直しが必要になるでし

ようね。だいたい、本給が少なくて諸手当が多いというのは、企業にとってはすごく都合のいいことよ。退職金何か月分」なんて言っても、それは本給×月数ということが多いんだもの。

A すると、均等法がひきがねになって、賃金体系の大変革が起こる……。

◆八週間に延長された産後休暇

A 定年・退職・解雇は禁止規定よね。

B これはもう判例がたくさんあってどうしようもないって、向こう側でもあきらめたんじゃないでしょうよ。でも今までは根拠になる法律がなかったわけだけど、これからはちゃんと法律で禁じられるから、強い行政措置の網にひつかかるし、裁判で争うまでもなく、差別はされないことになるでしょう。

A 均等法も、案外いい面もあるのね。

B とにかく成立した以上は、できるかぎり活用しなくっちゃ。

A そうね。産休が延びたのもよかったね。

B というふうに企業側は読んだから、あれだけうるたえたんだと思うけど。でも、彼らもよく考えてみると、これは男の労働者と女の労働者の対立になるぞ、シメシメって思っ

たかもね。

A じゃ、そうは問屋はおろさないってことを見せなくちゃね。

B そう。これからはますます男女の共闘が必要。労組はもろろん、いろんな局面で。

B そう。今まで産後六週間だったのが八週間、ふたご以上の多胎児は十週間になった。

そのうち強制的に休む期間も、今まで五週間だったのが六週間に延長された。

A 差別撤廃条約でも、「母性の尊重」をうたっているもの。将来は最低十週にしないくちや。

B そう。差別撤廃条約は本当にすばらしい。読めば読むほど胸がワクワクする。これは職場差別だけじゃなくて、教育から生活習慣から、とにかく「あらゆる形態の」差別撤廃条約でしょう。「女だけのお茶くみ」「女だけ

の「コピーとり」「女には名刺がない」「女だけ制服を着せられる」なんて、全部禁止される。A 女だけ早出して掃除、なんてのも、もちろんひっかかるわけね。ワイイ、ゴマンとあるぞ！これで、やっと希望が出てきた。あた

◆生理休暇は今後とも保障されている

A あつ、ところで大事なことを忘れてた。均等法が出来る、生休はとれなくなるの？
B そんなふうに思い違いしてる人が多いみたいだけど、生理休暇はちゃんと残ったの。だから絶対、ごまかされないようにしないとね。

A もしも会社側が「これからなくなる」と言ってきたら？

B 就業規則の変更になるわけだから、簡単に変えられないことを主張するのだわね。それでも強行しようとしたら、それこそ調停委に訴えるのよ。

A つらいのを、薬なんか飲んで我慢する。すると我慢できちゃう、もう休まない、というのになつていくんだけど……。

B でも、これからは、工業的部門だけでなく非工業的部門でも労働がすごくきつくな

しも、これから、やる！やるぞ!!
B あれだけ長い間たたかってきたんだものね。「条約」は、できるかぎり活用して、とにかく差別をなくさなくちゃね。

る。生理痛がいま以上に激しくなるとか、異常出産がふえるということも考えられる。

A だけど、現実には大企業で労組がしっかりしてるところでないと取りにくいのね。お医者さんにも、生休必要論と不要論と二派あって、会社の顧問医の先生なんかは、「そんなに苦しいなら病気だから治療しなさい」って言う。

B 治療で治るものもあるけれど職場の条件が悪いから生理痛が起こる、ということもあるのよ。

A 生休を取らないと「皆勤手当」がつく、という形で取りにくくする方法もやりだしただけ。

B これは、一つゆずると大変なことになる。産休も、有給休暇も、取らないと皆勤手当がつくとか、取らなかった場合は賞与が一

〇〇%になるとかという形で、母性保障どころか有給休暇も取りにくくなっていく。過当競争の業界ほど、こういう形が取られやすいから、よほど気をつけなくちゃ。

A つまり、全員一致してハネ返す、ということね。

B 皆勤手当方式で来られると、ファイトのある人ほど、こんなことで差別されてたまるかって、かえって、頑張ってしまうがちだけど、別の頑張り方もあると思うの。そんな形で陰湿に生休を取り上げるんなら、過去にさかのぼって差別賃金を補償しろ、とか。戦後、せっかくあれだけ苦勞して取った生休を、なしくずしにされたのではたまらない。言われたら逆襲するくらいにしないと。

A でも、普通の人とはとても言えない。批判意識のある人は言えたとしても。

B 組合でやる、どこの職場でもやる、という形でならやれるし、やらなくちゃ。職場に異常出産例などあると、いっそうたたかいたいやすい。

とにかく、今度の労基法にも、六十八条に「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した時は、その者を生理日に就業させてはならない」と、ちゃんと書いて

ある。言いがかりをつけられても、絶対、屈しないことよ。

A でもね、そこをつかれるの。「著しく困難な者に限る」って。

B ここは、前の条文と全く同じ文章で、別に新しくなったわけじゃない。「証明を出せ」って言われたら、「とにかく苦しいんだ、大変だ」って言えばいい。今までだって証明書なんて要求されてなかったんだもの。もっとも、そう言いながらスキーに行ったりするとちょっと具合が悪いでしょうけど……。

A 差別の口実に利用されやすい生休をビクビクしながら取るよりは、そんなふうに圧力をかけるんなら、今までの差別賃金を払え、という形にするほうがトクなような気もしてきた。

B ただね、ほんとに生理痛がひどい人や、

◆ことしの末までがヤマ場

A そうすると、「均等法」っていうのは、日本の労働界を底から揺り動かす大問題なのね。具体的にはどういうスケジュールで進行するの? 「省令」とか「命令」とか「指針」とかは。

トイレに行きにくい職場もあるから、それがいいとは言いきれないけど、そういう形での抵抗は、たしかに効果的だと思う。下手に生休にこだわって賃金体系を全部洗い直すことになるの大変だ、というのは、向こう側もちゃんとご存じだから。これは、今まで女の問題に無関心だった男の労組員たちに共闘してもらうきっかけとしても大切だと思う。女が切り崩されるということは、明日は我が身なのよ。

A 全くそのとおり。女が正社員として働きにくくなって、どんどんパートや派遣に変わると、経営者は、経済の原則から言っても、安くて能力のある女に切り替えることになる。B そう。そして終身雇用制が解体されていく。経団連の言う、中間労働者層、使い捨てに便利な労働者がどんどんふえていく。

の女性官僚の方々に頑張っていただかなくちゃ。

A ほんとに期待できるの? 平等法が均等法にすり変わった経過を見ても、あたしはもう信じられない。

B 悲観的に見ればそうだけど、少なくとも女性官僚の方々は、差別のくやしさを身に泌みて感じていらっしやると思うし、国会で、大臣も局長も、差別はよくないものだ、ということは何度も明言している。いまここで攻撃的なことを言うよりは、私たちの実情をできるだけ具体的に書いて、規制解除がどんなに大きな影響を及ぼすか、こういうことをさしては困るということや文章にして婦人局にどしどし送ると、叩き台をつくる側も証言になるんじゃないかしら。

A なるほど。じゃ、書いて書いて書きまくろう!

B 場合によっては内容証明でね。必ず手書きにすることが大切だと思うの。印刷物は送っても束にして積まれるだけみたいだし……ハンストや座り込みに比べれば、手書きの手紙を送るのは、誰にでもできる運動だと思うけど。

A そうね。私たちの命運がかかってるんだ

ものね……。でも、最悪の場合、専門職や管理職が拡大されて適用されたらどうなるの？

B 国会の答弁では、「労使協定の範囲にとどまるから大丈夫だ」と繰り返して言ってるわね。

A いわゆる悪名高い三六協定の範囲になるんでしょー！ つまり野放しに……。

B ただ、従来の労使協定では、男子社員に限定しているところが多いと思うの。女子社員を含む場合には労使協定の結び直しになるでしょうね。

A とすると、婦人部の出番……。

B ということね。三六協定は今でも評判が悪いのだから、時間短縮へ向けて、むしろ男子の労働条件もよくする方向に引っ張っていくくらいの気持ちで頑張らないと。だから、これは婦人部だけの問題じゃない、男の人にもすぐかかわることだ、ということを経組の中で繰り返していかないとね。

A はんと。女が残業するようになれば、まず窓際族から肩叩きが始まる……。

B 能力の査定もきびしくなるでしょうし、男も女も全くボヤボヤしてられない大問題よ。

A それで組合のないところはどうなるの。

女の八割は未組織労働者でしょう。

B 労組がなければ労使協定もないわけだけど、労働基準法で、週四十八時間労働以内ということは定められているから、これを上回る労働時間だと事業主が罰されることになるわね。

A でも週四十八時間労働になったら、とても家庭と両立しない。

B 事業主としても、にわかに週四十八時間まで拡大することはできないと思うの。就業規則や、就業時の契約を変えるときは、当事者同士の合意が必要だから。

A なるほど。言いなりになる必要はないわけだ。

B とにかく、これらは、男の労働組合員との共闘が絶対必要よね。日本がILO一五六号条約や、一六五号勧告を批准すれば、情況はグッと変わってくる。労働時間が週三十時間くらいになれば、仮に週六時間の残業が認められるとしても、今のパート労働とはほとんど変わらないことになるわけだし。

A 女も男も短時間労働、家事も育児も共同分担、ということになれば、子どもの非行問題だって、ずっと変わってくるでしょうね。

B そうなのよ、臨教審より先に手をつけな

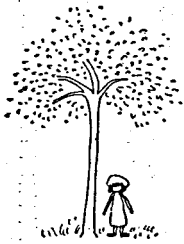
ければならないのは、「人が人間として働き、生きる権利が保障される」こと。政府が行政指導していくと答えた再雇用特別措置にしろ、野党が提唱する育児休業制度にしろ、女の労働権、人権ですもの。そういう意味では、差別撤廃条約は、これから私たちの大きな後だてになるでしょうよ。

A この条約を批准したこと、批准のために国内法をいろいろ整備したことで、ILO一五六号、一六五号も批准できるようになったって聞いたけど。

B 逆の言い方をすると、批准しないと、差別撤廃条約違反になる。とにかく、この条約は、想像もできないほど私たちの力になる条約なの。『差別撤廃条約をこう使う』（仮題）というのを出すから、ぜひ読んでね。

A ワーイ、楽しみ……。

B ナイロビ会議でも、きつとまた一つ前進があると思うし、ことしこそ「女性元年」にしようね。



ジュリスト増刊総合特集 第39号

女性の現在と未来

国際婦人年から10年 //

1700円

今年は「国連婦人の十年」の最終年に当る。本特集号では、この十年の歩みをふり返り、女性をとりまく現状と課題を明らかにする。これからの家族、労働、社会のあり方、女と男の新しい生き方を考えるために格好の書。

イコール・ライツ

男女平等と男性の利害 //

L・キャノウィッツ(カリフォルニア大学教授)著

《選書R》

藤井紀代子・堀内光子訳

1600円

男女平等は、社会正義のためのみでなく、「男性の利益」のためにも必要である。法制面からの歴史の変遷をふまえ、男女平等に関する米国各州のいろいろな判例や判決文を通して理論を展開している本書は、男性の側から男女平等の意味をとらえたユニークなものである。

東京都千代田区神田神保町2
電話03・264・1311

有斐閣

離婚の社会学

アメリカ家族社会学研究を軸として
野々山久也著

定価二六〇〇円

「離婚は人びとに再婚を可能にさせる行為である。これが現代アメリカ社会のコンセンサスである。離婚先進国といわれるアメリカの離婚問題の歴史の変遷と今日の実態を、家族社会学者たちの研究成果を紹介・検討しながら、社会現象としての離婚の本質解明に挑む力作。

●総合特集シリーズ(法学セミナー増刊)

25 女性と法

定価一三〇〇円

まだオトコ社会といわれるなかで、男女の本質的平等の実実は。男女平等の実現の観点から、女性をとりまく状況とそのあり方を、家庭、雇用、教育、性など、法的側面からアプローチする。男女がともに個性をもち自立した人間としての生き方を志す人々に贈る。

30 女性そして男性

定価一三〇〇円

オトコ社会はいま、音もなく崩れつつある。それは、望しい男と女の関係を21世紀に向けて、男女が共同してつくっていく第一歩を踏み出したことでもある。社会、家族、労働、社会保障、教育、性などの側面から、自立した男女の生き方の現状とこれからの探る。

東京都新宿区須賀町14
電話03・341・6161

日本評論社

成立した「労働者派遣事業法」

——「人間のリース」の合法化——

林 陽 子

一 労働者派遣事業とは

第百二国会は、私たちのめざす「女性の労働権の確立」という課題に対して、やっかいな「おみやげ」を二つ残していった。一つは言うまでもなく男女雇用機会均等法であり、もう一つがこの労働者派遣事業法^{注①}である。

労働者派遣事業とは、派遣法の定義（第二条）によれば、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」——要するに、マンパワーやテンポラリーセンターといった「事務処理請負会社」に見られるように、労働者を自社に登録させ、企業の要望に応じて派遣し、企業から支払われる代金の一部を賃金として労働者に支払う、という事業を指す。本法の最大のねらいは、このような派遣会社存在を「公認」し、「合法化」することにあった。なぜなら、従来このような派遣会社は違法ではないかと根強く指摘されてきたからである。

職業安定法四十四条は「労働者供給事業」を禁止している。また労働基準法六条は「何人も（中略）業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」と定めている。戦前から、伝統的に鉄鋼・建設・造船業などでは「親方制度」が幅をきかせ、「親方」がタコ部屋から労働者をかき集めて企業に送りこみ、賃金の上前をピンハネする、という慣行があった。戦後日本を占領したGHQは、労働政策の民主化のためにはこ

のような「労働ボス」の追放が必要であると考え、職安法四十四条が立法されたと言われる。

しかし朝鮮戦争による好況期に職安法の施行規則が一部改正され注⑥、法の規制が弱まると、まず一般企業が「事業場内下請制度」と称して大量の下請・派遣労働者を自社で使い始めた。造船・鉄鋼といった重化学工業の分野だけではなく、航空・民間放送会社においても昭和三十年代にこのような雇用形態が定着した。さらに昭和四十年代からは、続々と「人材派遣会社」が進出してくることになる。「好きな時間に、好きな場所で」働ける、というキャッチフレーズによって派遣会社は大きく成長し、現在「派遣労働者」と呼ばれる人々は約三百万人存在し、その多くは女性であると言われる（労働省でも正確な実態調査を行っていないため、実数はつかめない）。

しかしながら「職安法違反ではないか？」という疑問が消えたわけではない。一九七八（昭和五十三）年には大手航空会社に労働者を派遣していた花王航空事業株式会社が、職安法違反で有罪判決を受け注⑦、翌一九七九（昭和五十四）年には、マンパワージャパン社が同じ容疑で告発されるに至っている注⑧。

これに対し派遣会社側は一貫して、これは業務の「請負」であって「労働者の供給」ではない、職安法施行規則四条（注⑨を参照）の要件を満たしている、と反論してきた。

本法は従来このような論争に一応の終止符を打ち、「労働者派遣事業」の存在そのものを認めたくえて、弊害が予想される部分については法の規制の網をかぶせる、というものである。

二 立法までの経過

一九七八（昭和五十三）年七月、行政管理庁が「民営職業紹介事業等の指導監督」についての勧告を出し、その中で相次ぐ「業務処理請負業」の増加に対しては「労働者の労働条件の確保、雇用の安定など、労働者の利益が十分に確保されることを前提として適切に対処する方策を確立する必要がある」と指摘した。これを受けて労働省は「労働力需給システム研究会」を発足させ、一九七九（昭和五十四）年には同研究会から報告が出された。それは、労働者派遣事業に一定の公的な規制を加えたくえて「労働力需給システムの一つとして制度的に確立していく必要がある」という内容であり、「人材派遣業の認知」の方向が大きく

打ち出された。つづいて中央職業安定審議会の中に労働者派遣事業問題小委員会が設けられ、同委員会が一八八四（昭和五十九）年十一月に「立法化構想」を発表した注⑥。このころよりマスメディアでも派遣事業法の問題が何度か取り上げられるようになったが、必ずしも大きな反響を呼んだとは言えない。右の「立法化構想」は、職安法四十四条の「労働者供給事業の禁止」について次のように言う。

「労働の分野のみならず、社会全体の近代化が進み、労働者保護法規も整備され、社会的に定着し、また労働者の自覚も高まっている今日の状況を踏まえれば、労働者供給事業に対し、現行のように形式的な要件で一律に規制を行なうことが適当といえるのか問題である。（中略）今後の高齢化の進展、産業構造の転換等の労働力需給両面にわたる構造的変化に的確に対応し、需給のミス・マッチの解消を図るためには、併せて、民間の労働力需給調整システムについても、その在り方について見直す必要がある。」

要するに、日本社会はこれだけ「近代化」し、「労働者の自覚も高まっ」たのであるから、派遣事業を一律に職安法違反だと決めつけ、禁止することもないのではないか。むしろ労働力の需要と供給のバランスを図るシステムの一つとして積極的に活用してみてはどうか、という意図がうかがえる。しかし当初、行政管理局から指摘された「労働者の労働条件の確保、雇用の安定」という視点は後退したと言わざるを得ない。

三 労働者派遣事業法の内容

1 業務の範囲

本法は、港湾・建設・土木業など「派遣労働に従業させることができるようにすることが適当でない」と認められる業務」は、政令でこれを禁止する。反対に、「迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験が必要とする業務」と「就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」のうち政令で定めるものについては派遣労働を「解禁」する。この政令の内容はまだ明らかではないが、前述（注⑥を参照）の小委員会報告書には試案として次の十四業務が掲げられている。

- ① 秘書、通訳、翻訳、速記
- ② ワードプロセッサ、タイプライター等の事務用機械の操作

- ③ テレックス等の通信機器の操作
 - ④ ファイリング等の文書の専門的な管理
 - ⑤ 原価計算、仕訳、決算等の会計・経理の処理
 - ⑥ 外国為替等の輸出入及びこれに準ずる国内取引に関する書類の作成
 - ⑦ 展示会等における商品の説明等によるデモンストレーション
 - ⑧ 情報処理システムの分析、設計及びこれに直接附帯する業務
 - ⑨ プログラムの設計、作成及びこれに直接附帯する業務
 - ⑩ コンピュータ・システムの操作、データの入力
 - ⑪ 建築物等の保全、清掃及び環境衛生の管理並びに建築物に附随する設備の維持、管理その他これらに密接に関連して行われる業務
 - ⑫ 事故、火災等の発生の警戒、防止
 - ⑬ 旅行に伴う旅程の管理及びこれに直接附帯する業務
 - ⑭ パーティー、宴会等の催事のコンパニオン
- これを見てわかるとおり、業務の範囲はきわめて広汎であり、現在人材派遣が行なわれているのはほぼ全部の領域をカバーする。したがって、この法律ができたために人材派遣を行ななくなる業務は、事実上あり得ないであろう。

2 派遣労働の二つのタイプ

本法は派遣労働を次の二つのタイプに分け、それぞれ許可制（一定の要件を満たさないと認められない）、届出制（届出さえ受理されれば原則として認められる）という別個の規制をする。

(1) 一般労働者派遣事業（登録型）

これは「常時雇用」が前提とされない労働者であり、派遣元に登録しておき、企業の実情に応じて派遣される。派遣元と労働者は、派遣期間中のみ雇用関係が生じ、派遣期間が満了すると雇用関係も消滅する。このタイプの派遣労働として予想される業種は、添乗員、コンパニオンなど。「仕事がある時だけ」労働者と

使用者という関係が生じ、仕事がない時はそもそも雇用関係にない形になる。

(2) 特定労働者派遣事業（常用雇用型）

これは派遣元が労働者を常時雇い入れ、必要に応じて派遣先に派遣する。予想される業種としては、ビルメンテナンス、情報処理サービスなど。この場合は、派遣先の仕事がなくなっても、派遣元との雇用関係が消滅しない点で①とは異なる。しかしその間の休業補償については法文に全く定めがない。

3 労働者派遣契約について

派遣元と派遣先の間に結ばれる労働者派遣契約の中では、①業務の内容 ②就労場所 ③派遣期間等を定めなければならない（法二十六条）。しかし派遣元事業主による労働者の賃金の中間搾取に対しては何らの規制をしていない注⑥。

この点は国会審議でも論議の対象となり、政府原案が衆議院で若干修正され、派遣会社が労働大臣に提出する「事業計画書」の中に「労働者派遣に関する料金の額」を記載しなければならないことになった（十六三条三項、二十二条二項）。しかし労働者個人に対して、派遣元が「派遣料金」（いわゆる中間マージン）を明示する義務は定めていない。労働省の職安局長がこの点を記者に尋ねられ、「企業が労働者に利益を全部公開しなければならぬ理由はない」と答えていた。しかし派遣会社は物を作ったり売ったりしているのではなく、まさに「人間のリース」なのである。「他人の就業に介入して利益を得てはならない」と明言する労基法六条の精神はどこへ行ってしまったのだろうか。

4 派遣元ならびに派遣先の講ずべき措置について

本法は派遣元に対し、派遣労働者の福祉の増進を図る「努力義務」と、適正な派遣就業確保のための「配慮」を定める（三十条三十一條）。均等法の総則と酷似する表現に驚くが、労働官僚はこいう「努力義務」や「配慮」という言葉がお好きらしい。

なお政府原案には、就業規則や労働協約に定めがあれば、本人の同意がなくても正社員を他企業に派遣できる、という定めがあった（修正前の三十二條二項）。しかしこの点は、総評を中心とした労働界の強い反対によって、衆議院の段階で削除された。

5 労働基準法の適用について

本法は、労基法の適用に関し、一部限定的に派遣先の使用者責任を認めるのみであり、賃金・就業規則・災害補償・産前産後休暇など、労働者保護が必要とされる多くの点で、派遣先の責任を認めない。労働者と派遣元との間にだけ「雇用契約」が存在するとの立場をとる。したがって、派遣先が仕事を打ち切れることは「解雇」にはあたらないから、派遣先は「あなたの仕事はもうありません」と通告することで、労働者を簡単に職場から排除することができる。

四 労働者派遣事業法の問題点

以上述べてきたところからも、本法の問題点はほぼ明らかである。すでに派遣労働者保護のための立法ができていたヨーロッパ諸国と比べ、本法の致命的な欠陥といえる点だけをいくつか指摘する。

① 賃金保障の全くない「根無し草労働者」をたくさん産み出してしまうこと。たとえばコンパニオンや添乗員など「登録型」派遣労働者が登録をしても実際に仕事がなかった場合、労働者は無収入のまま待機しなければならない。

② 派遣元の中間搾取に対して歯止めがないこと。NHKの報道番組で、ある自治体がコンピューターのプログラマーの派遣料金として一か月七十万円を支払っているのに、二重、三重の派遣の結果、プログラマーが実際に受け取っているのは十五万円、という実態が報告されていた。これに対して、職安法の定める有料職業紹介業（看護婦・家政婦等）は紹介手数料を月収の一割と上限を決めている。派遣労働者についても、手数料の上限の法定と、多重派遣の禁止は必須であると思われる。

③ 派遣期間が法定されていないこと。西独やフランスの労働立法では、派遣労働者を使用できる最長期間を六か月と限定している注⑨。そうしないと派遣労働者がふえすぎ、正社員（常用）労働者の職場が荒らされるからである。日本も、パート、派遣といった不安定雇用層の「使いたい放題」を制限すべき時期が来ているのではないだろうか。

④ 派遣先の「連帯責任」を認めていないこと。同じくヨーロッパの立法では、賃金や社会保険、災害補償

については、派遣先と派遣元の「連帯責任」を規定している注⑤。派遣先企業は派遣労働者の労務の提供を受けているのだから、そこから起因した損害や「使用者」としてなすべき義務は尽くすべきである。

⑤ 派遣契約の終了に歯止めがないこと。正社員の解雇に「正当な理由」が必要であることは確立した判例、通説である。これと同様に、派遣先が派遣労働者の労務の提供を打ち切る場合にも、合理的な理由を必要とすべきである。そうでなければ、妊娠した女性労働者などは真つ先に「派遣打ち切り」の対象となり、その間の賃金保障もないのであれば、派遣女性労働者には、事実上「産休」があり得ない、ということになってしまふ。

五 これからの運動

この法律が出てきた一因を、労働省は「自分の希望する日時に合わせて、専門的な知識、技術、経験を生かして就業することを希望する労働者層の増加」と説明している（昭和六十年五月二十三日、参議院での山口労相の趣旨説明演説）。審議会の段階でも一貫して「労働者のニーズ論」が主張された。労働界の対応も賛否に二分し、総評は最終的に反対の立場をとったが、賛成する単組も多かった。

確かに従来の「終身雇用」に捉われない、新しい就業意識を持っている労働者層が生まれつつある事実是否定できない。しかし「好きな時間に働ける労働者」とは、企業にとっては「好きな時に辞めさせられる労働者」である事実を、見逃してはならないだろう。

派遣法を歓迎したのは人材派遣会社ではなく（これらの会社は、たとえ「職安法違反」と非難されようと、かれこれ二十年近く営業してきているのである）、一般大企業であったと言われる。既に大手損保会社は、自社で設立した派遣会社に自社の女性社員を移籍しつつあるという。またある都市銀行は、退職した女性行員を登録しておく派遣会社を設立し、繁忙期にそこから応援を頼むという。均等法は妊娠・出産で退職した女性のための再雇用を初めて明文化し、労働省も再雇用女性労働者のための予算化（企業に対する賃金補助）を準備中と言われる。そこで予定されているのは、原則として「正社員としての再雇用」であると思うが、事態は、「退職した女性は派遣社員に」という方向にすすんでいるように思う。

「労働者のニーズ論」を全面的には否定できないが、募集・採用における性差別を明文で、かつ制裁つきで禁止する雇用平等法が存在した場合、果たして今ほど多くの女性が派遣会社へ流れていくのだろうか。

派遣法には、「この法律の施行後三年を経過した場合において、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。」という見直し規定が盛り込まれた（六十二条四項）。

女性労働者が「根無し草労働者」にならないために、男女雇用均等法の内容をより実効のあるもの（言い換えれば、より女性差別撤廃条約の理念に近いもの）に改正させていくとともに、派遣法を派遣労働者保護のための法律に変えていくことが急がれる。労働運動が今こそ原点に立ち返り、女性解放運動と手を結んでほしいと思う。

（はやし・ようこ＝弁護士）

注① 正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」。一九八五年六月十一日に成立。労働省は八六年七月一日より施行の予定

注② 改正前の職安法施行規則四条は、下請業者が、「①作業完成の全責任を負い、②労働者を指揮監督し、③使用者としての全ての義務を負い、④自ら提供する機械、設備等を使用し、または専門的技術を必要とする作業を行なう」との四条件をすべて満たさない限り、職安法四十四条に違反する、というものであった。労働省は財界からの強い要請を容れて、一九五二年に右規則を改正し、④に「専門的な経験」という文言を入れて、要件を緩和した。このとき改訂された「職業安定行政手引」の中では「労働者供給事業の禁止は、産業の興隆に寄与しつつ労働の民主化を図ることを目的とするものであるから、産業の発展を阻害する結果となるような措置は避けるべきである。」と明言されている。

注③ 東京地裁一九七八年十月十七日判決。会社（花王）に対し罰金一万円、会社代表者に対し懲役八か月（執行猶予三年）を言い渡したものの。

注④ 起訴猶予処分されたため、判決に至らなかった。

注⑤ 一九八四年二月十七日「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」 中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会発表。

注⑥ この点について、本法の立法に深く関与した高梨昌教授（前掲注⑤の小委員会座長）は次のように言う。「中間搾取とかピンハネといわれる現象は、手配師などによる人夫供給事業で戦前では顕著にみられたもので、手配師や飯場頭、世話役が、仕事先から賃金を代理受領して、その上前をハネル行為を指す。こうした現象は、今日では例外的にはともかく、ほとんどみられなくなっており、またピンハネ行為を行ないうる経済的社会的基盤も全くないといっている。（ジュリスト八三一号「人材派遣業の立法化構想」十頁）。果たして本当にそのようなことが言えるのであろうか。

注⑦ この点については参議院社会労働委員会会議録第二二号（一九八五年五月二十九日）で、宮里邦雄弁護士（社会党参考人）が意見を述べている。

注⑧ 前掲ジュリスト八三一号、外尾健一「労働者派遣事業法制化の問題点」二三頁。

なお、本法に関する資料としては、右掲のジュリスト特集号のほか、日弁連女性の権利委員会派遣法問題小委員会、総評弁護士団、自由法曹団からそれぞれ意見書が出ていますので、関心のある方は参照して下さい。

世紀をひらく児童の権利保障

児童扶養手当制度を考える

自主出版しました！ 四六版 300頁 2600円

<主な内容>

- ・児童の社会保障の本質 (日本福祉大学) 坂寄 俊雄
- ・世界および日本の児童扶養保障の状況 (聖徳短期大学) 倉岡 小夜
- ・母性の社会的価値と女性の働く権利 (東京学芸大学) 久場 嬉子
- ・離婚により子どもの権利はどうなっているか
——家庭裁判所の養育費不払事件にみる実態 (東京家裁調査官) 渡辺 孝子
- ・養護施設よりみた親と子の権利 (埼玉純真女子短期大学) 丹野喜久子
- ・母子寮利用者の生活実態 (白梅学園短期大学) 梅川 典子
- ・離婚と現代家族 (お茶の水女子大学) 袖井 孝子
- ・スウェーデンおよび欧米先進諸国にみる離婚と子どもの権利
(元財日本総合研究所所員) 内田 薫子
- ・せめて人間らしく生きたい——それが私の最低の願いなんや——
全盲の母堀木文子の半生 (東京都城北福祉センター) 宮下 忠子
- ・この国の社会保障の貧しさを照らした炎——堀木訴訟の運動
(広島女子大学) 鈴木 勉
- ・人間を切ってはいけん！——児童扶養手当を18歳にひきあげる運動から
(児童扶養手当を18歳にひきあげる会) 畠山 裕子
- ・児童の権利保障についての労働運動の課額 (都職労中央執行委員) 上野 悦子
- ・これまでのたたかいの問題点と今後の展望 (金沢大学) 小川 政亮
- ・母子世帯の実態 (淑徳短期大学) 林 千代
- ・児童扶養手当法「改正」の問題点と背景 (弁護士) 金住 典子
- ・当事者の声 ①未婚の母子家庭 ②父子家庭 ③座談会・母子家庭の
生活実態と社会保障
- ・揺れる家族の時代・子どもの権利保障への提言

各界からのメッセージ

「世紀をひらく児童の権利保障」を出版する会

〒170 東京都豊島区東池袋 1-45-11 メゾン金子202号 電話03-985-3308 振替東京 0=122944

コンピュータ業界のこと

三好久美子

はじめから法律の話で申し訳ありませんが、今回、均等法と抱き合わせて出されている労基法改悪案の中に、深夜業禁止の適用除外職種が具体的に挙げられています。タクシードライバーとか放送関係とか、なるほど深夜も働くのが当然の職種なのかなと思って見ていると、なんとSEと書いてある。

「えっ、どうして？」私、SEなんですけど、そう思いました。それで、この適用除外職種はさも公的な必要性があるように言ってますけど、ただ、現在深夜まで働いている人が多いという理由で挙げられているものもたくさんあるんじゃないかなと思いました。他の業界のことってよく知らないから、そんなものかと思ってしまうのです。そこで、私の働いている業界のことを、まずはお知らせしたいと思います。

最近、「娘を電算学校にやって技術を身につけさせようと思うが、どんな仕事か」と尋ねられることが多いものですから、はじめに、SE（システムエンジニアの略）とかプログラマーの仕事を紹介します。

私にとっての平等・保護

コンピュータの仕事は服を仕立てるのと同じく似ています。まず服地を買うわけですが、これが機械のことで、通常ハード（ウェア）と言われています。価格の高いものほどいい布地でしようが、目的に合ったものを選ばないと、シルクのワンピースで大掃除をするようなことになりかねませんし、メートルの布ではコートは作れません。次に、どんな上等の布でもそのままでは着られませんので、デザイナーに希望を言ってデザインしてもらい、縫う人がプログラマーです。デザイナーは、客の希望、目的、布地の特性を考慮し、服装雑誌なども参考にしながらデザイン画を描き、客と相談して決めます（と思います）。トップデザイナーは別として、街の洋服屋さんのデザイナーは接客も仕事の内。例えば私が客で、「もっと体にピタッとして、ウエストをキュッと締めたデザインに」と言っても、一時間着たら貧血を起こすと思えば、「こうしたほうがもっとすてきでお似合いですよ」と、ゆっ

たりした服にするよう説得しなくてはなりません（と思います）。デザインが決まったら裁断して縫うわけですが、どんなに良いデザインでも、縫う技術が悪ければすぐほころびたり、型くずれしたりするでしょう（と思います）。

コンピュータも、買って来て電源を入れただけでは、たし算一つできません。まずSEがどの事務処理をどういう方法でコンピュータにさせるのがいいか、導入する会社の人たちと相談しながらシステム設計をします。それには、もちろん設計能力も必要ですが、現状の問題点を見つれたり、相手の要望を聞き取ったり、また無理な要望はやめるよう説得することも必要で、やはり接客の仕事です。プログラマーは設計書に基づいて、そのとおり処理が進むようコンピュータのわかる言語（COBOLなど）でプログラムを組むのが仕事です。それに従って、はじめてコンピュータが機能するので、プログラムは一種の文章で、文法的には正しくても、何言ってるんだかちともわからない、この私の文章みたいなものもあって、作り方次第で処理時間にも操作の便利さにもずいぶん差がありますし、完璧でないと、例外の例外事項が発生したときに、エラーで止まってしまいます。時々新聞に、銀行や証券取引所でコンピュータがおかしくなった記事ののりますが、この辺が原因だと思っています。

このように、SEとプログラマーは受け持つ部分がちがうだけで、どちらも大切な仕事なのですが、デザイナーのほう

が評価が上（たぶん）なのと同様、SEのほうが高度な仕事だとされ、給料にも格差があります。仕事がSEからプログラマーに流れるからでしょうか。しかも、私がこの業界にはいった十二年前は、女子のプログラマーは少なかったのが、今や、SEは男、プログラマーは女、という形態が出来上がりがつあり、それにつれて給料の差も広がっています（専門職で高給と思われるようですが、経験十年、三十歳のベテランプログラマーで残業もいっぱいして総支給十五万少々といったところです。大会社や東京ではもう少しいいかもしれません）。

我が社でも、男子営業・SE、女子プログラマーと募集時点で分けています。教育期間は職種で異なり、営業六か月、SE三・五か月、プログラマー三週間、親会社に預けられ、泊まり込みで教育を受けます。お気づきのとおり、結果的に女子が極端に短くなっています。会社に戻ってからは、マンツーマンで教えてもらいながら組んでいくわけです。男子もはじめはプログラマーとして働きますが、一応できるようにするとSEへと移っていくのに、女子はそのままで、確かにプログラムを組む技術ははるかに上になりますが、仕事が変わることはありません。

なぜプログラマーは女子がいいか。経営者理論はこうです。まず、女子は給料が安くつむ。

また、一社分のプログラム本数のうち、むずかしいのは一

割で、あとは経験一年でまずまず組めますから、長く働き続けたベテランが数人いれば、あとは三―五年で回転したほうが、人件費がより少なくてすみます。プログラマーになろうと思って入社してきた人は、意欲があるし、先端的仕事をしているという自負心もあってよくがんばります。細かくてしんきくさい仕事ではありませんが、単調な補助作業よりは、進歩していく楽しさもあります。特に独身の間は、残業もいわず、この業界は夜まで働くのが当たり前みたいな風潮にもすつとなじみます。ところが連日のように八時九時まで残業し、休日の出勤もしていると、数年たつうちには疲れるんです。そして五年もたつと、能力的にもハイレベルに到達して目標を失う。後輩はだんだん自分に追い付いてくる。結婚しようものなら、夕飯を作らない日が多かったりで夫婦仲にも問題が起きる。で、辞めていくわけです。それでも残る人がたまにいて、その人に難解な仕事をさせたり、新人の教育をさせる、という具合に都合がいいわけです。

なぜ、SEは女ではダメなのか。

よく言われるのは、「経験が必要なので、すぐ辞めるのでは困る」ということです。現実には、プログラマーもSEも一人立ちするのはオフコンクラスで一年半くらい、差はありません。また今後はわかりませんが、SEの定着率の悪いのがこの業界の特徴で、どこかを辞めて途中で我が社に来た人八人中六人が、また移って行きました。

次に、打ち合わせ相手は役職にある男性が主で、女では信頼されないと言うのです。これも私の経験から言いますと、若いころは、初回訪問時に上司が「ベテランで大丈夫ですか」とずいぶん口添えしてくれまして、内心「そんなに言ってくれなくても……」なんて思っていました。今では三十四歳という年齢も手伝ってか、そういうこともなくなりました。もっとも、残念ながら私の担当するのは、ユーザーからの指名のあったものは別として、小さなシステムや二次・三次業務が主です。それに「サポートはいつも順調で」なんて、口が裂けても言えません。うまくいかなくて四苦八苦することはしょっちゅうですが、それでも、担当した数十社から「次もまたよろしく」と言われたことはあっても、「女で頼りにならないから替えてくれ」と言われたことはありません。（男性SEでの例はありますけど）。むしろ、「新しい業種だから女の人もこういう仕事してるんだね」といった具合に充分通ります。

それでも、「あなたは例外」の一言で片づけ、成功させねばならない重い責任を負うような仕事は女には無理、と、いわれなき固定概念で決めつけているのです。女子のほうでも「SEなんてできないわ」と、考えてみもしない。「SEの顔、一人一人よく見てごらん、そんな特別優秀な人いる？ 普通の男どもじゃないの」と言うのですが、頭の切り替えはむずかしいものです。

そして最後は決まって、「残業があまりできないから」。
ところで、なぜ、SEが深夜まで働かなくてはならないのか。ここで、やっと最初の話に戻ります。

大型コンピュータが主流だったころは、そのべらぼうな値段から一秒何百円とか言われ、止めるのがもったいなくて、皆夜中まで働いたために、それが当たり前になってしまったという背景もあります。十二年前、私の扱っていたのが五百四十三万円。その能力は今の七、八十万のマイコンにも劣ります。値段はこんなに安くなり、今や百万—一千万クラスのオフコンが多く発売され、市場も広がり、販売会社もふえ、過当競争も激しく、性能にほとんど差がないため、手持ちソフトの良さ、導入から本稼働までの期間・価格が要めになってきています。経営者は、売れないときに人を遊ばすことのないよう、人数を抑えようとしすから、短期間で費用少なくて責任を果たすには、深夜までやるしかないのです。もちろん、明朝までに復旧しなくてはならないトラブルが起きる可能性はありますが、そんなことは何年かに一回くらいでしょう。

おわかりのように、なぜSEが深夜まで働くか、それは九・九%、生産性を上げるためなのです。

実は、大型コンピュータの実態はよく知らないのですが、これからますます、オフコン、マイコンクラスの小さいコンピュータが普及し、そのソフトを受け持つSEが多くなると思われるのに、そのうち、公的な必要性から深夜SEが作業

しなければならぬようなものが何台あって、何人のSEが担当しているというのでしょう。深夜働いているコンピュータは多いでしょうが、SEが付いている必要は全くないので。調査しなくて申し訳ありませんが、ごくごく、ごくごく少数だと思います。

深夜業ができないために女がSEになれないのではなく、深夜業が認められ、働けと言われたら、反対にSEになれない女の人、多いんじゃないでしょうか。私は残業なしでやっています。「だから簡単なシステムしか担当できないのよ。深夜もいとわずがんばりたいと思っている女性の明日の解決に」にも一理あります。今SEとして働いている女性、深夜まで働けるのががんばりたいと思っている女性の明日の解決にはなるでしょう。私も当事者としてその気持ちはよくわかります。しかし、SEという職を広く女性に開放するには、男性が、単に仕事量が多過ぎるために残業していることに気づいて、せめてILO条約の示している労働時間で納まるようになるほうが有効でしょう。SEの例で言いましたけど、何の仕事でも、「残業規制を理由に差別をされるから、規則を外して平等へ」ではなく、「男の残業を規制して平等へ」と言うほうが本当だと思います。

また、適用除外を決めるのに、いったい誰の意見を参考にするのでしょうか。大メーカーの中にいて超大型を扱っているような学識経験者では、大半のSEの実態などご存じないで

しょうし、長い経験を積んだ人というのは、たいてい管理職になっていて深夜まで働かせたい側でしょう。業界のオピニオンリーダー的な人には、「昔は連日徹夜で、気がつくといレで眠ってた」なんて自慢話をする人が多いです。

もう一つ心配なのは、SEの定義がむずかしく、プログラマーもSEと言えないこともないので、今でさえ労基法なんかなんのその、残業時間はどこの会社もすごいのに(月百時間

私にとっての雇用平等法

牧田まゆみ

新聞や職安の求人欄を見ていたため息がでてきた。女子、年齢二十八歳までというのがほとんどで、「あ、三十八歳までだ」と思つてよく見ると、九時―四時までとか、三時―六時までとかのパートばかり。給料はといえば、三十歳ぐらいでも初任給九万―十万、これは男(夫)や親に食わせてもらうことを大前提にしてはじき出された額だから、それで女がひとり食つていくのはなみだいてのことではない。それならちよつと頑張つて、男と肩を並べてメチャクチャ働いてみ

なんかザラです)、ますます歯止めがなくなるでしょう。緊張を強いられる仕事だけに、体をこわす人が出はじめています。他の業種でも、似たような事情で適用除外になっているところがあるんじゃないでしょうか。均等法反対の声だつて小さくてなかなか届かないのに、まして各業種ごとに潰される深夜業禁止の適用除外なんて、反対の声を集めることすらむずかしく、ほんとうに心配です。

私にとっての平等・保護

ようか、なあーんて思つたら、それは危ない落とし穴……。『能力を生かして』という甘いささやきも、食いつかれたら枯渇するまでとことんしぼりあげられてしまう。

――ちよつとマッテ――あなたの一步が別れ目

この世の中、「男と女」「女と男」十時間も十一時間も男がクタクタになつて働く。その半分を、せめて身近な、ソウ、隣の女にでも分けてくれるなら、そのうえその給料の半分を女に分けてくれるなら、男は妻子を養うため、という名目が

なくなるし、経済もプラス・マイナスととんで、家事、育児という基本的生活も、男と女で余裕をもってかわれると思う。

「平等」を少しばかり分けてくれても、それは焼け石に水で、女の生のリズムに合った、女なみの平等でなければ女の

普通の人間ということ

武山久恵

零細から超零細企業(?)、果ては一人でという職場にしか身を置いたことのない私としては、あまり保護や平等には関与してこられなかった。

いたたくものは多いほうがよいし、仕事は楽でおもしろくて、労働時間は短いほうがよいと思うのは誰しも同じことだが、よく売れること、愛想のいいこと、間違いの少ないこと、評判が良く客の好みにマッチしていること、契約が多いこと、伝票ミスの少ないこと、社の方針に忠実であること、時間に正確なこと、などなど……。一つ二つをとってみれば、良き社会人として処世訓のように子どもに言っている「役立つ人間になるのですよ」の中身のようだ、総体とし

腹は充たされない。それには、夫婦や家族の形態を一度解体し、それぞれがバラバラになったうえで、再び真の男と女の関係を組み立てて行く、そのプロセスから真の「平等」が生まれていくのではないかなあ……と思う。

私にとっての平等・保護

ておしかぶさつてくると、わけもなくどなり声をあげてしまうような人間になってしまう。

大江健三郎氏が建築家との鼎談で、とくに編集者などからの電話に「とても腹をたててどなることがよくある」と谷間の村のばあちゃんに話し、「すべてが緩慢な村でもそのような人がいるのだろうか」と問うと、「もちろん村でもそういう人間はいるが、尊重されている。ふつうの人とは違う気違いとして」と言われショックをうけたと語っている。

普通の人間が、人を傷つけないまでも、まるで気違いのようにイライラしている——私もその一人だが、そんな風に送っている日々全体に保護(?)が必要なのかもしれない。

四年生の秋

藤本朋子

今から十年前、昭和四十九年という年は、オイルショックの影響は、学生の就職にはまだそれほど大きく及んでいなかった。その年高校を卒業した私は、期待に胸をふくらませて、地元の大学の農学部へ入学した。大学を卒業したら、一生続けられる仕事を持とう、そして世の中に貢献できる仕事をしたい。農業技術を学んで、研究職に就き、将来は、発展途上国の技術協力もできたら、と考えていた。当時から、女子学生就職の厳しさは知っていたが、企業は無理でも、公務員は勉強さえすればだいじょうぶだろう、いっしょうけんめい勉強しようと思っていた。しかし私が学んでいた四年間に世の中は少しずつ変わっていった。オイルショックの影響が、就職状況に影を落とし始めたのだ。企業からの求人減り、男子学生も就職が難しくなった。そして公務員試験の倍率もそれまで以上に高くなっていた。

四年生になった年の夏に上級公務員試験を受けた。中級を受験しなかったのは、給与の面だけでなく、仕事内容が上級

職と違うからだ。やはり、努力したなら向上できる仕事がいいと思ったからだ。同級生の男子はみな上級職を受けたので、その影響もあったと思う。

かなり勉強はしていたから、一次試験は合格した。一次に合格した八名のうち、女子は私一人だと知って少し不安になった。二次試験は簡単な作文と面接だけだった。面接ではいきなり、「女同士は友情が成立しなと言われますが、どう思いますか」と聞かれた。また、「どうして女子なのに就職しようと思ったか」と質問された。「結婚したらどうしますか」という質問に、もちろん続けると答えると、「そう言っていてやめた人は多いんですよ」。五十前後の男の人たちだったが、そのような質問に終始した。

二か月後の十月に発表があった。八名中二名が落ちてその中に私も入っていた。落とされた理由はわからなかった。女子だから不利だったのかもしれないと思った。それまで何の失敗もなく進んできた私には生まれて初めての挫折だった。

私にとっての平等・保護

二週間は何も手につかず、友人たちに会うのがつらくて、親類の農家へ行って仕事を手伝ったりしていた。研究者になるうと思つて農学部に入ったのだから、企業からの求人女子はゼロという状況の中で、公務員試験の失敗は絶望を意味した。立ち直る気力もあまりないまま学校に帰ると、男子から「しばらくアルバイトでもしてから永久就職したら？」となくさめ(?)られた。その時私は、自分が友人に言つたことを思つた。すでに結婚相手が決まっていた彼女に「あなたはいいわね、就職しないでいいから」と冗談半分で言つたことを。就職もしたいと思つていた彼女は、その時、どう思つただろうか。

学校へ帰つて就職を捜しても、アルバイト的なところ以外、就職口はなかった。半分諦めながらも残つた氣力をふりしぼつて、今度は事務職を捜すために企業に電話をかけた。壁の前にきて、男女差別がどうであるように。私も就職という企業からの求人は事務職にしても非常に少なかった。求人が来ている所でも、電話してみると、会社訪問解禁前にすでに決まっていたり、書類を出した後で急に採用中止になつたとして送り返されたり、あまりに女をバカにした企業の態度に涙を流したこともある。卒業前に留年を決めかけていた私の前に大学の先生を通じて一つの話があった。ある中規模の機械会社が、資料収集の仕事をする女子が一人欲しいと思つてい

るので来ないかというのだ。その会社の人と会つて話して、自分が一生仕事をしたいということを言うと、後で、紹介した先生を通じて、「二、三年でやめて欲しいので、続ける人は要らない」と言われた。これは別の所でも言われたことがある。「女は早く辞めてもらつても困るが、長く続けられると困る。」利潤追求のためには人件費を節約しなければならぬ企業にとって、これが本音なのではないだろうか。

結局、就職留年した私は、公務員に再挑戦するつもりだった。その年の春は、中級職も受けた。二次の面接では、私の前に面接を受けた男子には、「どんな種類の仕事をしたいか」と聞いていたのに、私の時は、「お茶くみをしますか」と質問された。「いやです」と言えば落ちると思つたので、「します」と答えた。中級職には通つたが、いろいろ考へて断つた。このころから教員試験のことを考へた。上級職と教員試験は、試験日が重複していて両方は受験できなかった。上級職を受けるかどうかといふ悩んだ。また昨年のように女子が私一人だつたら落とされるのではないか。今年落ちたらもう行く所がない。研究職への未練を持ちながら結局、教員試験を受けたのは、また落とされるのでは、という不安のためだった。教員実習では自分が教員に向いていないと感じていた私だったが、挫折した経験を生かしてやっていたけるのではないかと思つた。生徒たちに、自分の受けた差別を話し

てやろう、そして後の世代の子どもたちには私と同じ思いをさせないためにもがんばろうと思った。

友達より一年遅れて卒業し、中学校の教師となって五年たった。就職の時に経験した悔しさや、差別された苦しみは今も忘れられず、今の自分の考えの基本になっている。

それと同時に感じるのは、自分の中にもある「女としての甘やかされた育て方」である。何年かかってでも希望する仕事に就きたい、という強い意志を持ち得なかったこと。失敗するのがこわくて、可能性を捨ててしまった自分につくづく

甘さを感じる。会議で発言することにもまだまだ抵抗があるし、とっさの時に、論理的な返答ができない。自分自身の性格と言ってしまうえばそれまでだが、親や社会が、女に対してそういった育ち方を強要しているのではないか。差別を差別と感じていない多くの女性を見ていると、それを感じる。今ある差別と戦っていくことはもちろんであるが、これから育つてゆく若い世代、教え子や自分の子供たちは「女だから、男だから」といった既成の枠にとらわれない自由で豊かな生き方ができる社会になるよう努力しなければならないと思っている。

母^{ははこ}子の間に・を入れて・欲張りに生きたい

佐藤 葉

私にとっての平等・保護

◆子のために仕事をやめるということ

つい最近のこと、ある会社をふらりと訪ねた。私にとって興味のある方面の本を出していたので、私にもできる仕事があったら頼み込もう、という図々しさで。

私は三十代半ば。夫のほか、七歳、四歳、一歳の息子がいる。このゴチャゴチャいる家庭を、私はまず正直に話す。話せば八割―九割断られる。結婚しては……、子どもがいるのでは……、というのが理由。もう、すっかり慣れてしまった。なんで結婚してはいかんのか！ 子どもがい

ては働けないのですか！なんて腹を立てたのは二十代まで。独身で、雇主の言うことは素直に聞き、少々無理もいとわず、しかも給料が安くてすむ人間がはかにわんざといふなら、そちらを採用したくなるだろう、と”ものわかりがよく”なった。

どうあがいたって、私は若くはない。独身者に比べれば、やはり仕事に費やせる時間は短い。それでも、私なりの働き方、仕事はあるはず。三十代のよさ、子持ちのよさだって……というこれは私の甘えだが、それを認めつつ、聞き直って仕事を求め、わずかずつだが、広げている（つもり）。

さて、どんなに断られても平気でいられるようになった私だが、時折、メラメラムカッ！とお腹の底が熱くなることがある。お母さんが我が子を他人に預けるなんて、とか、子どもがかわいそう、などという、多分に相手のひとりよがりな発想を正義のごとく振りかざしてきたときがそう。直接的間接的にこの類の批判は多い。批判だけなら、これでもいい習慣れてきたが、仕事の断わりに言われたり私の生き方に踏み込もうとされたりするのは、ごめんである。

先の会社でも、同様のことを言われた。受胎した直後から、人類の壮大な歴史が始まる。魚の形、動物の形から人間となり、生まれてくる。生まれてのち、周囲の人間の働きかけによって子どもは成長していく。お母さんの役割、影響は大きい。良い子に育てるためには……。

人間のドラマも、母親の影響も、全部認める。高校の生物学の時間に発生・進化の項で習ったし、三人の子を見ていて、私のやり方がまずいため、子に少なからぬ影響の部分（マインスの部分）があることもよくわかる。だけれども、なぜ、”だから母親は働かずに二十四時間子どもと共にいなければならぬ”のだろうか？ 二十四時間一緒にいたらりっぱな子、良い子になるのだろうか。私が仕事をやめてビターッとくっついていたら、私の息子たちは良い子になると、保証してくれるのだろうか。

母親が働くことで子と共にいられない家庭の子はグレル、と言うなら、母親が家計を支えている家庭の子も、みんなグレなきやいけない。農家も、商家も、漁師の家も、母子家庭も、母親が汗水たらして一生懸命働いているというのに、子どもはグレなきやいけないのだ。そうでなければ、子どものためにならないから、母親は働くことをやめろ、という論法は成り立たないのだ。

そもそも、良い子っていったい何だ？ 何がいいんだろう。親の言うことを素直に聞く子かな？ 礼儀正しい子かな？

とても概念があいまいなのだ。もともと、子育てに方程式はない。こうすれば必ずこうなる、なんて図式は描けない。おおよその傾向はあるかもしれないが、親と子の組み合わせ、環境との組み合わせ、偶然の作用などによって、ケース・バイ・ケースなのだ。親がシツチャキになって子を育てるので

はなく、子は本来育つ力を持っているのだ、と私は信じる。私が努力をしてひとに、親になっていかねば、子どもに何を示してやったらいのか、すぐわからなくなる。あわてて力でねじ伏せようとすれば、闘いだ。『良い子』はきつといつまでも親に従ってくれるのだろう。あいにく息子たちは『良い子』じゃないから、私も真剣だ。

だけど、『良い子』を持つと、親、とくに母親は評価されるのだ。うらやましいわ、なんてお世辞の一つももらえたりして……。「○○の母」は、今も健在である。

子の出来・不出来によって、母親に対する評価が分かれる。だから、子に夢中になる。出来の良い子は社会にとって望ましいから、その母を称賛する。こんな周囲の干渉は、母親差別じゃないのか？

◆母は家にいるのがあたりまえということ

昔々から女は子育てが生きがいで、家事に専念してきたように言われるけれど、歴史を見れば女たち、とくに無名の女たちは実によく働いてきたではないか。収入になるならないうえを問わず、みごとに。それは、今ほど文明が発達していなかったから、という時代の事情はもちろん、働くことが女たちの身についていたからだろう。明治生まれの祖母たちも、やはり目ざましく働く。『専業主婦』は、一握りで、昭和の初めでも『有閑マダム』は憧れでもあった。戦後、男たちに

勤め人が急増し、それとともに『専業主婦』が増えて女たちは憧れの『有閑マダム』を手に行ける良い時代になった。ほんとうは、今、いろいろな生き方を選べる、いい時代なのだ。けれど実際には、勤め人の夫を持つと、女が働くことが特別扱いされる。なぜ、自営業の妻は働くことがあたりまえで、勤め人の妻は働かないのがあたりまえなのだ？ なぜ勤め人の家庭では女は母親になるのだ？

母の、子への愛は深い、強い、尊い、美しい……。母の立場の方、ご自分でほんとうにそう思われますか？ 私はとてもじゃないけど自信がない——なんていうことを言うと、それはあなたに母としての自覚がないからですっ！ という声がとんできそう。私は、自分の子たちへのドロドロした気持ち、こんな美しいことばにすることはできない。これ、男たちの女に対するロマン、夢、といったものがひんばんに語られ、今も男が主で女が従といった暗黙の在り方による、イメージにすぎないのではないか？ これも母親差別じゃないか？

自分の中を覗いて、やはり子どもと共に生きたいと願う人は、きつと子どもが好きか、その生き方が好きか、あるいはその生き方に向いている人なのだ。けれど、向かない女の場合、いくら男が家族を養うため、自分の生き方を曲げているからといって、女も一緒にその痛みを分かち合う女も自分の生き方を曲げて忍耐させられることはないではないか。痛

みの分かち合いは、他の方法でやりたい。相手が骨折したからといって、自分も同じ所を同じように骨折して、二人で痛い痛いと言ったり、オレはがまんしているんだからお前もがまんしろ、なんていうことは実際のではない。もっと違ったいたわり方を見つけない。

子どもか仕事か、家庭か仕事か……。なぜ、こうも二者択

小さな職場から平等法を願う

桑原ちる子

「おかあさん、おかあさんの会社って、足の不自由な人、お耳の聞こえない人、それに梅干しのきらいなおねえさんが働いているんだね」

それは忘れもしない一九七六年十二月、暮れもおしつまった日曜日、子連れで働いた日曜日に、小学一年生の息子が言ったことです。

身体障害者と女子労働者の生きる場、職場を確保しようとして、倒産したA社の労働組合員が集まり、その仲間たちで、新会社設立に希望と夢を持って働きつづけたところでした。幸いなことに経営を引き受けてくれる人もあり、私たちの働く

一式の質問形態なんだろう。白か黒か、右か左か、○か×かという、学校教育そっくり。男か女か、生きるか死ぬかという区別や選択とは違う。生き方には、もう少しあいまいな部分があつてよいではないか。右も左も、あるいは右と左のまん中をとりあえず行ってみよう、と、そんな余裕のある、欲張りな生き方をとり込んでいきたいのだ。

私にとっての平等・保護

場は、一九七七年の春設立されました。

女子七人、男子七人で、A社五十人の仕事量をやりぬく気持ちでがんばった私たちは、身障者であり、女であり、決して選びぬかれた強者ではありません。

すでに退職した人たち、他労組の支援、参加者十四人それぞれに多くの支援者、そして経営をひきうけた社長を支えた人たちがいて、私たちの働く場は確保されたのです。その時支援してくださった方たちは、これからも決して表面には現われないでしょうけれど、理想の職場、民主的な職場のなりゆきを見守る人としてあるものと思っています。

「あれから九年の歳月が過ぎました。社員は男子十三人、女子十人にふえました。九年の間には結婚もあり、出産もありました。出産休暇は六回ありました。産休は産前産後各八週間で有給です。時短は妊娠時の一時間、育児のためには一歳の誕生日までの一時間が有給で認められています。賃金は年齢給で、新入社員は三年で同年齢同一賃金になります。本給のほかには、税制で認められている扶養者に家族手当、通勤費実費、役職手当、残業手当があります。単純で、わかりやすく、差別の少ないよう努力した協定が結ばれ、実施されています。」

「労使ともに努力した甲斐があつて、民主的な良い職場になりました。労働組合がしっかりすれば、こんな明るい職場ができるのです」と、晴れやかな顔で宣伝したい、そんな思いも充分もっています。けれども私は、現在の条件を維持するために、「平等法がほしい」と叫びたいのです。

私たちの小さな職場でも、新しく入社した人たちはみんな健常者です。「産休の賃金、百パーセント企業負担ですか」「利潤追求の世の中なんだから、やはり男子の採用に……」「役職者は酒が飲めないと……」といった素朴な質問・疑問に対しても、平等法がほしいのです。

十八歳十三万円が基礎になっている賃金体系にしまして、最低賃金制を念頭において決まりました。

産前産後の各八週間の賃金すべてを負担すること一つを考

えても、問題は複雑です。企業がすべて負担することは是非、社会保険を利用した場合のこと。産後六週間の休暇では、ほんとうに不足なのか、など。小さな組織であるために、相互理解も容易であり、責任の重さも、それぞれがひしひしと感じています。

誕生六週間では首のすわらない赤ちゃんも、八週間たてばしっかりします。私が出産した十五年前は六週間でした。八週間の休暇になるまでの経過の中では、どうして、労基法が八週間になっていないのか、歯ぎしりする思いをしました。

産休賃金百パーセント企業負担、これは経営側にとっても、女の側にとっても、良い解決策とは思えません。しかし、最善策でないとしても、社会保険からの保障だけでは四週間が無給になることなど問題があり、決定しました。

小さい職場ながら、母性保障を持つ職場でいられることは、倒産という経験だけから得たものではなく、A社の先輩たちの地味な運動があったからです。「結婚休暇をとったら一年はやめないでね」「出産休暇をとってすぐ退職などしないでください」「あなた一人の行動が女を代表してるのよ」

「だから女は採用しない、などと言われることはしないでね」……一九六〇年代の、顔も知らない先輩たちが、女から女へ、口伝に残していった言葉です。妊娠したからだで、後任に仕事を指導し、女の働きざまを教えていった歴史があったからです。

女の働きやすくなっている職場は、どこでもきつとそのような先輩たちの努力があったものと思います。

女が働きやすい職場でも、世の中よりちょっと先を歩いているだけで足をひっぱるものはたくさんあります。働く側にも、権利の上に眠るもの、甘やかされるもの、あかくもの。

世間が女を認めていない時、女が役職についても社内だけのこと、女が社外で通るのは「社長」だけ。「女社長ではじめて銀行も相手にしてくれる」といった事実の前には、一社だけの民主的経営はなりたないことを知るのは、育兒に、親の世話に、病人の世話のために家庭にいる女たちと、今、働いている女たちが自分の生活をふりかえり、考えた時、この一九八五年が大きな意義をもってくると思います。

パート、ボランティア、均等法……

田村美佐子

「福祉は女の低賃金とボランティアで？」

私は福祉作業所の週一度の運転ボランティア。障害のある子を持った過去の体験がきっかけとなって、時折やってくる

す。

法律のもつ重さを考えますと、なんとしても、採用時にける平等を願わないではいられません。政策決定の場にいる方の全員が、娘の、孫の立場で考えてほしいのです。

平等法が出来たら、差別撤廃条約を批准したら、すべて解決、社会通念も変わり、男も女も生きやすくなる。そう簡単に急激な効果を期待しているわけではありませんが、法がもたらす私たちの生活の変化は大きいと思います。娘や孫、未来の人間たちが、女なるがゆえ、身障者ゆえに、就職試験すら受けられないなどということを経験しないですむよう、あらゆる場で、できることからの運動で、解放の輪を大きく大きくしていきましょう。

私にとっての平等・保護

一服の清涼剤の如きひと時を、大変満足して勤めている。ありし日の我が子を育てているままの気持ちの継続が、心を満たしてくれて、その意味が大きいから――。

ところが今日、ひどく憤慨したことがあった。通所者を無事に自宅まで送った帰路の電車の中で、職員の方と、身分と給料の話になった。『市の職員なんかじゃないんですよ。昨年は月七万円。親の扶養家族でした』。その方は、初めに就職した証券会社を辞めて、もともとボランティアをしていたここに再就職されたという。もちろん給料はダウン。常勤のもう一人の大卒の方も待遇は同じ。支払いの種別は賃金。

彼女たち若い女性には対応しきれない、男性の通所者もある。あるいは潜在していることだろう。しかし、職員は全員女性。一言で言えば、一般的基準でいう男性（言い換えれば一人前の）職員を募る条件ではない。つまり、女の低賃金とボランティアのただ働きで成り立っているのが、この福祉作業所だったのだ。社会の大多数を占める健康な人たちのための施設、例えば公民館とか他の文化施設とかでは、こういふことは、すでに考えられもしないだろう。一人前でない者たちの施設は、一人前の扱いをしないボランティア職員で間に合わせるというのか。彼女たちの、また通所者の、人権を顧みない社会と施政の、貧しい一事例。この不遇な施設と職場に、もっと多くの人の目を向けさせたい。

一九八四年四月、新聞に投書する目的で、右の文を書いた。本当にひどいと思ったので、話をきいたその日の夜、すぐに書いた。翌日投函し、まもなく新聞社から問い合わせの電話があったりしたが、結局取り上げてもらえなかった。そして

そのまま。どうすることもできないまま、憤慨の気持ちもそのまま。何かの折、人にも話すのだが、いかせん私の話す範囲ではどうにもならない……。

今、そのことをもう一度ふり返ってみたいと思う。彼女たちの勤務状況をもう少し詳しく……。感情的に微細にわたる過ぎる部分もあるかと思うが、職場が、深く人間にかかわる場であるし、忠実にそれを表現したいと望んでのことである。

何しろ、今年の三月まで月給七万円。年度変わって、四月から少し上がって七万五千円というから、私たちが給料について話し、私がびっくり仰天し、彼女が何度目かの怒りの吐露をした直後の給料袋は、その前月よりは雀の涙ほど上がっていたのである。それでも、まだまだ低いことに変わりはない、その上一切の補償制度もない、というのだ。そういうことを、御両親もずいぶん案じておられる様子だった。当然のことと思う。

完全週休二日制（土日全休）。朝は九時から夕方五時まで。うっかり間違えられやすい市の職員と比して、この辺の勤務条件はややラクかもしれない。市は四週五休制。朝八時半就労。夕方は同じ五時まで。高卒初任給九万六千円余。大卒初任給十一万円五千円弱。蛇足ながら、労働者なら誰もが保障されなければならない諸制度付き。一方、この作業所は、社会福祉法人社会福祉協議会の運営する施設で、その事務局に

は、市の職員も出向という形で少数が配属されている。いわば半官半民で、そのあたりに、市の施設であるかの如き誤解の生ずる組織上の背景もあるわけである。彼らの身分は無論、市の職員と同等のものを保障される。そのほかに、社会福祉協議会には、独自の職員もいるわけだが、不思議なことに、作業所の彼女たちは、その社会福祉協議会の職員ですらないのだ。なぜそうなのか？ これは全く理解に苦しむ点である。いわば下請けの下請けである。そして下に行くほど、勤務条件は悪くなるのだ。民間企業ですっかり定着してきているパート労働と全く同じ形である。

では、彼女たちの担っている役割はどうかというと、これになかなか重いのである。障害者たちの生活の一部を預かり、時に彼らの心の拠りどころとなり、彼らの親たちに、せめていつときの安らぎを提供する場でもある。こもりがちな家庭の中から、親自身も外に出るようになり、そこに集うようになってから、今まで目をふさがれていた自分たちの状況に、新たな展望を持ち始めたという人も少なくなさそうである。

四十歳にならんとする子を、わずか三、四年前まで、二階の一室に人目を避けるように住ませ、着るものといえば、ほとんどバジャマしかない、といった生活を続けてきた子とその親もいる。その子の存在を、ごくごく近所の人ですら知らないでいたという。歩くことといったら、玄関前にビタリと止めたタクシーから戸口まで、わずかに一、二メートル

ばかりだったと。彼女が「駅前に行く道を、お母さんと歩いてたのよ。買物かしら？」「こんなこと、三十何年間で初めてですよ！」と、声はばかりのように語られた時、私はその時の異様な雰囲気といっしょに、びっくりして思わず言葉が出なかった。ごきげんのよい時は、「おはよう」と声をかけると「おはよう」と弱々しいが笑顔で応えてくれる子だった。近ごろ知ったばかりの私の目には、その親子は、幼児とその母の関係を、その日のままに、おっとりとして、人生を悟った者の穏やかさで、三十年余維持してきたかの如く、映っていた。つらい、淋しい後姿は想像できても、暗い屈折の後姿は、うかつに想像できなかった。が、そう言われてみると、思い当たるものがないわけでもなかった。

作業所は、多くの問題を抱えている。職員が負わされている施設の不備は、そのまま、子どもたちに負わされている不備なのだ。そして、一組の親子の歴史をたどる時に、作業所の意味はそれなりに大きいのだ。今まで歩いたことのない道を歩き、今まで感じたことのない折々の情を抱き、今まで自分だけで背負っていたものを、わずかでも共に背負おうと肩を差し出す人がいることを発見し、今まで語ることもできないでいたことを、堂々と、いっしょに語らえる仲間を見つけ……、それだけでも、ある親子の人生を充分に揺り動かすものである。彼女たちは、精いっぱいその役柄を自覚し、応えようとしている。二人のうちの一人は、以前からのボラン

ティア活動の中で、その道を志した人。もう一人は、現に障害のある弟さんとともに暮らし、御両親の姿を見て育つてきて、やはりいろんな意味で障害者と健常者の将来を探っている。若い力を感じさせる人たちである。

にもかかわらず、彼女たちは一人前の大人の年齢に達し、誠意を傾けて働きのながらも、税金を払う能力さえ認められなかった。ヘタをすると、市の職員と間違えられかねない立場にあって、その実、その無権利状態はヒド過ぎて言葉にもならない。市の職員のほとんどは、彼女たちが月額七、八万円といった少額で働いていることも知らないであろう。関心もないのだろうか。

さて、ここで話がやや飛ぶかもしれない。

そんな現実と噛み合うもう一つの話がある。場面も同じ社会福祉協議会。その広報紙の中で、『ボランティア・スピリット』というタイトルの小さな文章のつたことがあった。

寄付金の金額別記名で紙面のほとんどを埋め尽くしてしまうという、それを何年もくり返しているという、いかにも福祉は金か物、それ以外じゃないのかといった、虚しさに捉われてしまうような『社協○○』なのだが、その中で場違いなように、ちょっと演説調の、カタカナの目立つ文章が何気なく目についた。それは、今年の夏。

その内容は、細かな点については忘れたが、ボランティアとは、十字軍の時代の義勇兵がそのそもその由来であり、

自発性・協同性・無償性の三つの性格こそが、その聖なる精神（スピリット）である。しかるに近ごろでは有償ボランティアなる珍語を耳にすることが、何とボランティア・スピリットをわきまえない戯言であることか、といった主旨と論調の文章であった。何言ってるのよ。自分だけはしっかり給料もらってんでしょ、思わず出た私の第一声だった。どんな方が書いたか知らない。あるいは、無償のボランティアをしていらっしやる人が書かれたものかもしれない。しかし、無償でボランティアのできる範囲は、ごくごく限られているし、できる人の範囲も限られてしまう。わずかでも家計の足しにしたいという庶民は、ボランティアはけっこうなことなの？ それとも、貧しき者よ、汝苦言をいはず、神聖なる無償ボランティアにせいぜい献身せよ。ヒマな年寄り、女たちよってことなの？ そそもボランティアが兵士だってところも興ざめだわ。

シャクに障ったので、百科辞典で調べてみた。かの義勇兵たちは、特別その私有の財産を保障されるという恩典にあずかっていたようである。そのことは見過ごせない気がした。しかしまあ、百科辞典を頼りに、ペンを進めても仕方がないのだが、要は、無償の中身である。抱えきれない財産を、恵まれない者たちに分け与えよと、篤志家の施す無償の行為がボランティアである時代は、すでに終わったのではないか。むしろそれは身分制社会の名こりではないか。そして、ボラ

ンティアによって、福祉が成り立ってきたことへの反省はないのか。

では、そういったことと関連させてみると、作業所の彼女たちへの見方も、半ボランティアの域を出ないのだろうか。ほぼ全日制のフル労働を、まあ全面ボランティアとは言わないまでも、自発的に、協力し合おうという精神から、報酬を二の次にやっているという認識の中に、のみ込んでしまっているのだろうか。都合の悪いところは、皆ボランティアという美しい響きでごまかしてしまふ。労働という客観的評価が、定着し行なわれていない。

現実には、ボランティアたちは、おおむね女性であり、ないしは労働期を終えた老人たちである。より問題なのは、これから人生の盛りを生きようという青壮年期の女たちである。その人たちが、まだまだ、男の扶養家族で当たり前、という理解のもとに雇われ働いているのである。それが何と福祉関係の中で多い。やはり市内の別の作業所の方で、夫の扶養家族である年収の範囲を超えてしまうからと、余分の一、二か月分の給料を返上したという例もあるとか。嗚呼、である。

女が、一人の人間として、自分自身にとってやりがいのある仕事として、福祉に携わりたいという願いを抱いて臨んだ職場の構成は、オール・ボランティアだった。ボランティアというのは、社会の、実にいまましいゴマカシの縮図なのだ。

作業所の職員の給料に憤慨して、しばらくしてから、男女雇用機会均等法案なるものが出た。それでもなかなか読めないで、気力がなくなっていた。新旧を対称させた法案の印刷物も、長いこと放ったままだったが、ようやくその方面の学習会に参加する機を作り、読ませることを、自分自身に強いることにした。すると、なるほどなるほどと見えてくるものがあつた。

気になっていたひとつは、例のパート労働の定着という問題であつた。国際婦人年を期して、各国で婦人の平均給与が足並そろえて伸びを示している時に、日本だけは逆に下降の途をたどつた。主な理由はパート人口の増大。しかも、近頃のパートは、正社員とはほぼ同じ時間同じ体制で働いている場合が多い。しかし、その給料の安さと保障の低さはひどいもので、使用者が半人前の評価しかしていないことが明らかである。先の作業所の例もその一つである。一人前の労働者の地位は、男たちと、ごく一部の許される条件を有する女たちのみに保障され、大部分の女たちには、本道からはずされた別の砂利道が用意されている。彼女たちの、お話にならないひどい労働条件が、当人たちの不服をよそにまかり通っている。そのことを許している社会環境、その社会の人の心が寒い、と思う。

作業所の彼女たちも含めて、町の中には、心をこめて半ボランティアの仕事に打ちこんでいる人たちがたくさんいる。

図書館の「お話キャラバン」に所属し、市内の多くの子どもたちに生の語り聞かせと、人形劇を届けている人たちもそう
だ。毎日のような練習と、月々何百人かの子どもたちへの心の伝達、すでに何年かの積み重ね。彼女たちへの報酬は二万とか三万とか。

企業が単純な労働力として、人間の労働力を安く買い取る
ときにはパートと言ひ、そこに少しでも個人の自主性とか人間性が介入する余地のある場合には、労働としての評価からはずして、ボランティアと言ひ。どちらも本質は変わらな
い。女たちが働き出した、社会に進出し始めたということと一致する、パートでありボランティアである。女たちのために用意された社会の椅子は、実にそれだったのだ。半人前の者たちの手ごろな落ち着き場とでもいうのだろうか。

ところで問題の均等法は、事実上女性の人権を全く無視したパート労働の定着という実態を足場に持った上で、かつそれには全く触れないで、女子労働者の福祉を論じているという点、実は私にはとてもわかりにくかった。私自身の年齢からいっても、周囲がパートパートという中で、実際的な問題がやや見えにくく、とっつきにくかったのはその辺だったかもしれないと思う。一方、問題のパート労働のほうは、ごく悪質のものを取り締まるという大儀名分のもとに、一部規制が敷かれるというのは、逆に事実上の正当化なのだ。均等法によって、一部今まで与えられてきた母性保護規制が緩和

される。その実現を切に望んでいるタクシー運転手や、企業のエリート女性たちの声も、マスコミの一コマで聞いたような気がする。それはそれで理由のあることだと思えたり、考
えるところだった。

一方、私たち三十代を過ぎた女たちの現実はいえ、すでに正社員も正職員も夢。

そんなことで、一体均等法って何なのかしら、と迷つてめんどろくさがついていた時、ある朝の新聞の一面に、一瞬目を疑う見出しを発見した。「一日九時間労働」を良しとする労働法研究会の中間報告の記事であった。週休二日の時代に、一体何？ といったニュアンスを含んだ表現で、そのとおりだった。頭の中に浮かんだのは、「殖産興業・富国強兵」「国家総動員法」といったイメージで、朝っぱらからクライイもやに包みこまれた気がした。軍楽のマーチを背景に、かせげ！ かせげ！ の号令が耳にきこえた。

話が前後したが、均等法の学習会があったのは、それからしばらくしてからであった。千葉のカタスミから、ほぼ一日がかりで出かけた新宿の会場は、そういった時、時々面食らうことではあるのだが、東京の講演会というイメージで想像していた頭には、一瞬アレっと思うほどにこちんまりとしていた。主に中島通子先生のお話で、これまでいくつが書いてきたような、折々おぼろに受けとめていた胸のつつかえを、一つ一つ消化してくれる内容であった。その時初めて、私に

も、パート、ボランテアと重なって、均等法がようやく一連の輪の中に並んで見えたのである。例の「一日九時間労働」と一体となった時、一方で母性保護規制をはずされた女性労働者の地位は、一体今の位置を保っているのか。働き蜂と言われながら、なお、働き蜂に照準を合わせた労働法を作っていくとは、一体何か。女性は、ますますはみ出して、パートに転落するのではないか?…そして、それに見合う今進行中のパート労働の凌駕?

それは、私の身近な彼女たちの低賃金を、どう考えても不合理だと、改めて感ずる機会でもあった。女性差別のパート、ボランテアをそのままにしておいて、均等法などないの

私たちにとって生理休暇とは?

神 たか子

私は「紙の産業」と言われている、いわゆる証書を商品として売っている企業に働いています。

私たちを取り巻く環境は日々忙しさを増し、男女雇用機会均等法¹の時間外労働にかかわる部分について、現行の「一年百五十時間」が「一年三百時間以内」と二倍に改訂された

だ。

それから、遅ればせながら、均等法に反対する請願書を友人们の間に回すことにした。学習会の折の感想をくっつけて。

最後に。私が書いたのは、狭い町のごくわずかな人たちの実情であって、その意味では本当に小さい。けれど、そういったものを許している精神的風土があるということは、恐ろしいことだと思っている。手にするお金の額によって、人間の値ぶみまでされてしまう中で、彼女たちの努力が虚しさを味わわねばならないことを思うと、本当に口惜しい。それを書きたかった。

私にとっての平等・保護

としても、「こわくない!」という実態です。まさに、一年三百時間の時間外労働を実質かかえている女子労働者たちがいるのです。

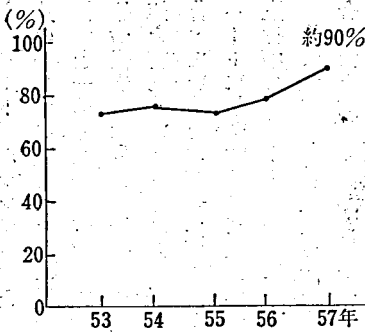
一九四七年成立の現行労基法第六七条(生理休暇)では、

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を要求したときは、その者を就業させてはならない。

となっており、これに基づいて当社では、月に一日の生理休暇が認められ、休暇(特別休暇)届を、毎回一枚、所属の課・所長に提出するよう規定されています。

年次有給休暇も消化せずに切り捨てているとしても、権利意識を奮い立たせ、権利放棄につながるような事態を排除する「婦人部」の運動がありました。

母性保護規定の中には、生理休暇のほかに、産前・産後休暇、通院休暇、育児時間、妊娠中の出勤時間くり下げ等があるものの、過半数が結婚段階で退職する中で、生理休暇は、全



女性の実効性のある規定として唯一のものであったわけです。生休取得率の数年来の推移(上図)を見ても、まさに「運動の成果あり」と言える状況にあります。弱き性に対する、組合方針に基づく男性よりの庇護としてではなく、ほとんど全女子社員の「請求」に基づくものであったわけです。

しかしながら、女性の権利意識は「生休」の観点から次第に離れ、男女の賃金格差、昇進、配置、教育の問題へと移行しつつあります。従来からの、「生休ノ生休ノ」とだけの組合側の運動方針では、問題が解消できなくなってきたのです。日本における企業内労働の女性の地位確立のためには、「女の成長の歴史」が必要であり、男女同一賃金の要求の根底には、「男と同じように仕事をする」という女性の意識をもって、実績としての歴史づくりが必要なのです。

「自分の健康を守るためにも生休はとらなければいけない。そして、正しく取得しましょう。生休を必要とする周囲の人々のためにも、確実にとりましょう……」の運動は、段階を一步変えました。

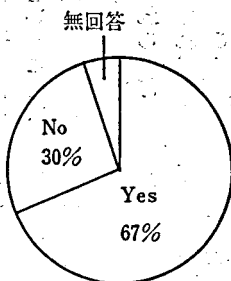
政府案「雇用均等法案」のままで、「労働実態のますますの悪化」「女性自身がやっていけない」の男性側の心配をしる目に、現状を抱えている女性自身は、「男女の均等な機会・待遇を確保される」というわずかな望みに託す気持ちがあると見ました。

罰則規定をすべてとり入れた平等法にすることが一番の方策ですが、男性社会で運営されている日本企業にどこまで男女平等が導入されるか、今後の推移はいかにと思っています。しかし根本には、生理休暇の「請求」をしていく強さが、女性に必要なだと思います。

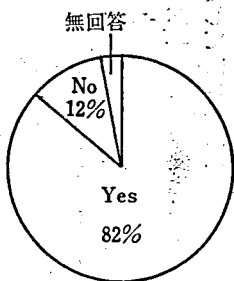
なお、私の勤務先で行なった「男女雇用均等法案」についてのアンケート調査の結果から一部をお知らせします。

●関心がありますか？

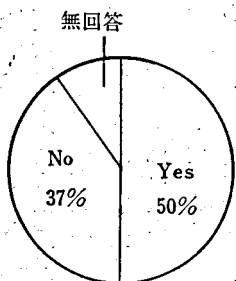
〈母店女性〉



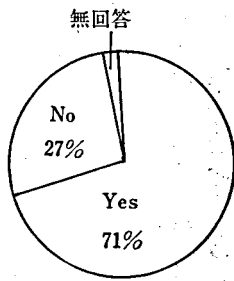
〈母店男性〉



〈出先女性〉

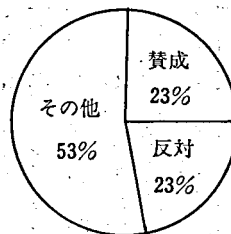


〈出先男性〉

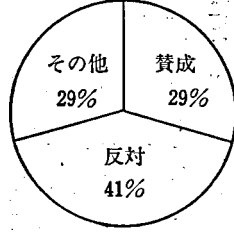


●どう思いますか？

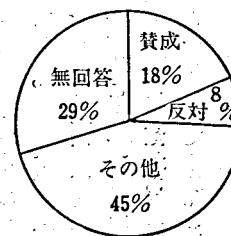
〈母店女性〉



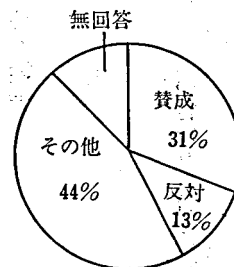
〈母店男性〉



〈出先女性〉



〈出先男性〉



※労基法改正という女性革命であるのに、関心度は男性のほうが高い。

い。 ※はつきり「反対」の意思表示をしたのは男性のほうが多い。

平等と言われる職場で

森川万智子

昨年来情勢の変化に応じて、山口県労働組合評議会の役員として山口県内における「実効ある雇用平等法」づくりの運動を作ってきたが、痛感するのは、県労指導の運動に参加できるのは女性労働者のうちのごくごく少数の、どちらかと言えば平等法をさし迫っては必要としない側の女性たちであるということである。山口県労の場合、運動を中心で担ったのは電通労連（電電公社職員の組合）、全通（郵政省職員の組合）、自治労（地方自治体職員の組合）の各単組であった。

それらのどの単組も、公務員か準公務員と呼ばれる人々で構成され、原則的には男女差別のない職場を持っている。さて、私は郵便労働者であるから、国家公務員であるのだが、原則的には「ない」はずの郵政省における女性差別を、とりわけ「頭にきている」二点について記述してみたい。

一、入り口差別について

郵政省職員の採用は、人事院の行なう国家公務員採用試験

（上級の甲・乙、中級、初級）と郵政省の行なう職員採用試験による。

そのうちでも最も一般的なのは、人事院の初級（郵政A、郵政B）と省の実施する郵便外務職員試験である。

ところが、「郵政B」は現在の国家公務員採用試験のうち、唯一女性に門戸を閉ざしているものである。理由は、「女性は深夜勤ができない」から、郵便物を昼夜の別なく区分けしたり配送したりする郵便内務事務につけることができない、郵政省には深夜も仕事のできる労働者が不可欠だから、男性だけを募集・採用する必要がある、というものである。これは一見、正当な理由に思えるが、事実は違う。

郵政事業のうち、深夜勤（現行では十六勤と呼ばれる、十六時間労働して二日間とカウントする形態がとられている）を必要とするのは、人の割合にして二割に満たない職場なのである。とすれば、当然残りの八割の職場では「郵政A」か、省の行なう郵便外務職員採用試験の合格者が採用されるはず

私にとっての平等・保護

である。もっとも、三年前にやっと女性に門戸が開放された郵便外務試験は、郵便配達という苛酷な労働が想定されるためか、また、根強く残る郵便配達員への蔑視のためか、若い女性に不人気のように、女性合格者があると新聞ダネになるほどである。

ところが次表を見ていただきたい。人事院の試験合格者の段階で、すでに「郵政B」は「郵政A」より五〇パーセント近く多いのである。これらの試験は資格試験であるから、採用される数は合格者より少なくなるが、それでも結局八二年度では二対一以上の割で男性が多い。

国家試験合格者のうち初級地方公務員試験合格者（中国地方）

	82年度	83年度
郵政A	女 250	女 163
	男 45	男 54
	計 295	計 217
郵政B	男 421	男 345

上記合格者の中からの採用数（郵政省）

	82年度	83年度
郵政A	女 145	女 86
	男 27	男 27
	計 172	計 113
郵政B	男 298	不 明

「郵政A」の合格者は、数字が示すとおり大部分が女性で、配属は「市内無集配特定局」と呼ばれる窓口業務だけを取り扱う小規模局となる場合がほとんどである。

男性にしか受験資格のない「郵政B」の合格者のほとんどが「普通局」と呼ばれる大規模局に採用されるのと対照的なことである。普通局にも、もちろん交代制を必要としない職

種はあるのに、「郵政A」の合格者は採用されない。それどころか、「郵政B」で採用された男性が普通局の、交代制勤務でない部署に配属される場合だってあるのである。

私は、普通局の労働条件が良く、特定局の条件が悪いから普通局に「郵政A」の合格者を、と言っているのではない。

普通局が「男ばかりの」不自然な職場になってゆく様を眺めているのが怖いのである。戦中戦後、兵隊にとられて、男性のいなくなった普通局が女性であふれていたという話を先輩がたから聞くにつけ、深夜勤ができるできないの問題なのではなく、職場に老いも若きも男も女もごちゃまぜに居られる状況を作らなければならないのである。

果たして、山口県下の普通局の状況はどうであろうか。

局 名	総員数	女性数	10年間の女性採用数
国西井	140	63	10
国光	61	35	00
松山	74	55	00
陽府	88	33	01
郡口	237	103	00
部田	54	38	00
狭狹	146	44	00
称門	198	12	01
野	94	45	01
小厚	171	57	20
美長	73	02	02
萩	55	33	00
月府	36	33	00
東関	54	35	11
下	96	66	11
合 計	132	68	11
合 計	2,207	102	11

’84年9月森川調べ

高年齢の女性が、小さくなって仕事をしている姿が見えはしまいか。

「全通婦人部は十年来、「普通局に婦人を新規採用せよ」と要求し続けている。しかし、今年も私たちの「郵政職員の採用にあたっては、すべての職場の門戸を開放し、婦人を大幅に採用すること。なお、婦人の退職後の採用にあたっては、婦人を採用するとともに、年齢制限を撤廃すること」との要求に対して、省は、「職員の採用については、国家公務員法及び人事院規則の定めるところにより行なっているところであり、人事院の行なう国家公務員採用試験又は郵政省の行なう職員採用試験に合格した者を採用している」と的はずれな回答を寄せていて、私たちの訴えを聞こうとしていない。「女が増えたらいろいろとややこしいことは、あんたもわかつちよるじゃろ」とは、身近な男性組合幹部への非公式なコメントである。

二、訓練差別について

省の職員訓練一覧は左図のとおりである。

訓練名称	
1	初等部訓練
2	新任業務訓練
3	新任主任訓練
4	新任主事訓練
⑤	中等部訓練
⑥	高等部第二科訓練
⑦	高等部第一科訓練
⑧	専門部訓練
9	郵便計画担当者訓練
10	外国郵便通常局訓練
11	自動車運転免許取得訓練
⑬	外国郵便及び外国為替訓練

注 これらの訓練のうち、選抜試験によって訓練生が選ばれ、昇給や昇任に直接つながるものは番号に○印を付した。

省の訓練のうち、向学心にあふれる若い職員が希望に満ちてチャレンジするのが、入局二年目で受験資格が出来、二十七歳まで受験することのできる「中等部訓練」である。郵政事業概要のほか、大学の教員などから教養科目を受講できることが、一年間の、学生生活への復帰のようで、魅力となっている。全国十箇所の郵政研修所で、地方郵政局ごとに訓練されるのだが、中国郵政研修所の最近三年間の合格者男女比は、八十二年度二十対四、八十三年度二十一対三、八十四年度二十対四となっている。これについて、郵政当局は「女性合格者数にはあらかじめワクを設けている」と半公然と言っている。明らかな差別である。試験の成績でだけ合格者を決定するとすれば、女性合格者は男性のそれより多くなるのだともいう。「結果として、女性職員は退職する率が高いから」「訓練にはお金がかかるのだから」が、中等部卒業生らから聞かれる当局の言いぶんである。

⑬の外国郵便及び外国為替訓練（入局二年目から受験でき、年齢制限二十七歳）も同様で、最近三年間の合格者男女比は、八十二年度二十対三、八十三年度二十一対二、八十四年度二十二対一となっている。

このようにして、仕事をこなしながらも受験に備えてきた多くの若い女性職員は、男性に比べて不利な選抜試験に臨むのである。

幸いにも難関を突破できた女性合格者たちは、けなげにも

「選ばれた者」として勉学に励み、卒業式では毎年成績優良の表彰を受けるに至る。彼女たちの栄冠とダブって見えはしまいか。

⑥⑦⑧の高等部や専門部については、それらの訓練が省の事業目的に沿った形で行なわれる役職者のための訓練であるため、女性の受験者数が少なく、「差別」についての声を聞いたことはない。

選抜試験によらない、全員対象の他の訓練についても同じである。

*

小包戦争、郵貯戦争などという言葉が職場を飛び交っている。「宅配便に負けるな」「銀行に負けるな」「郵政事業は危機だ。職員は職務を全うせよ」「規律を正せ」「企業意識を持て」。

私たちは、このような職場で雇用の平等を実現するのは不可能だろう。

「生産性なんか落とそうよ」「賃金は少なくていいよ」「のんびりやろう」と言いながら平等を主張したいものである。国の機関たる郵政省の差別体質の中で、日本の雇用平等など本当に可能なのだろうか、と重い気分である。

「近ごろ最も感心するもの」と

故吉川幸次郎氏も激賞されたすぐれた評伝

門 玲子著

江馬細香

——化政期の女流詩人——

頼山陽を「心の恋人」として終生愛しつづけた江馬細香（えま・さいこう）は、詩人として、また書画にも秀でた才女であった。

七年にわたる克明な研究を基に、「恋の空想」として描き出したその清冽な生涯は、美濃蘭学の祖と言われる医師を父に持つ進歩的・学究的な家庭と、次第に風雲急を告げる幕末の時代を背景として、江戸時代の傑出した女性像と女流文学を、高雅に、鮮明に、浮き彫りにする。

（四六判 三八三頁 定価一八〇〇円）

BOC出版部刊

第三段階に入つたアメリカ女性学

——新しい科学をめざすジョイント・ベンチャー——

杉本貴代栄

一、はじめに

現在アメリカでは、ほとんどの大学はその規模の大小にかかわらず、女性学の講座を持っている。三百以上の大学に完璧な「女性学プログラム（学部）」に匹敵するもの。後述」が設置され、さらにそれ以外の大学内に、三万を超える「女性学コース」があるという。また女性学は、数多くの大学に設置されているというだけでなく、あらゆる種類の大学に設けられている。技術系、カトリック系、地域短大、そして性差別是正に保守的な姿勢をとり続けているモルモン教の支配的な地域や、南部地域にも及んでいる。大学以外でも、コミュニティ・センター、成人学級、一部の高校、最近では養老院や刑務所においても設けられつつある（注1）。女性学の大規模な研究誌だけでも十二種類が発行され、コミュニティ・センターや大学内で発行されるニュースレターのたぐいは、数がつかめないほど多数ある。今やアメリカにおいて女性学は、高等教育体系の中にすっかり定着したと言える。しかし、アメリカの女性学が全く問題を抱えていないかと言えは決してそうではない。克服すべき緊急の課題がさし迫っているのである。

女性学の歴史を、その発展の過程から区切ると、第一期（草創期「六〇年代」、第二期（発展期「七〇年代」、そして第三期（修正期「八〇年代」）に分けられよう（注2）。今や第三期に入つた女性学は、その再検討の時

期なのである。

シカゴ市にあるイリノイ大学シカゴ校に、マルチカルチュラル・ウイメンズスタディーズ・インスティテュート (Multicultural Women's Studies Institute) という研究機関が、連邦政府の「高等教育促進基金」の資金によって設立されたのは、一九八三年七月であった。プロジェクトメンバーとして、私が他の十六名のメンバーと共に参加したこの研究機関は、現在の女性学の再検討を目的としたものであり、特に人種的背景によって二重に差別されているノン・ホワイト女性の問題を、女性学の授業の中でどう取り上げるのかという、実践的方法を探ることであった。このプロジェクトが計画された背景には、アメリカの女性学が抱える深刻かつ緊急な課題のひとつである「女性学の中の人種問題」が横たわっている。

インスティテュートの一員としての私の経験を加えながら、アメリカ女性学の問題点を整理してみたい。

二、女性学の歴史

女性学がアメリカの大学に登場するのには、一九六〇年代のウイメンズ・ムーブメントの高揚を待たねばならなかったことは、周知のことである。この中で女性たちは、自分たち自身の性について、文化について、いかに少しか知らないか、既成の学問は、いかに女性に関する部分を欠落させているのかに気づいたのである。また大学のカリキュラムは、男性の手によって男性中心につくられており、そのほとんどは男性によって教えられていることにも気がついた。これらのことは、当然、「女性学」の必要を要求したのである。

「女性学」とは、「Women's Studies」のことを指すことに現在ではほぼ決まっているが、その初期においては名称もまぎまぎであった。「Female Studies」「Female Studies」「Feminist Studies」「Gender Studies」「Sex role Studies」「Studies in Masculinity and Femininity」「Women Studies」等があり、それ以外にもケネス・ボールドディングは「同種異形学 (Dimorphics) (注①)」という造語で表現した。現在では「Women's Studies」という用語にはほぼ統一されているが、別の用語を使用している例、ネーミングの適不適に関する議論も終わっておらず、完全な統一を見てはいない(注②)。ここでは、そのような議論はひとまず避けて、

『Women's Studies』の訳語として「女性学」という用語を使っていくことにする。

その女性学が初めてアメリカの大学に登場したのは、一九六五年のシアトル・フリー大学、一九六六年のニューオリンズ・フリースクール、シカゴ大学、バーナード大学が、記録されている最も初期の講座である(注5)。女性学を広める当時の努力は、市民権運動と、大学自由化運動に刺激を受けて急速に促進された。一九七〇年代半ばまでには、ほぼ現在の隆盛の基礎をつくり上げてしまったのである。この背景には、市民権運動が一足早く生み出した、「ブラック・スタディーズ」等の民族学(Ethnic Studies)の影響があったことも指摘できる。女性学も各民族学も、従来の学問領域、閉鎖的な大学機構とカリキュラムに対する挑戦であった。民族学の経験により、女性学は比較的容易に大学内に入り込めたとも言えよう。

一九七四年に成立した「女性教育平等法」に基づいて、女性学に関する最初の連邦政府による調査が行なわれた。女性教育プログラム諮問委員会の依頼により、フローレンス・ホウが女性学の詳細な報告書を提出したのは、一九七六年であった。この報告書『七年後の女性学(Seven Years Later: Women's Studies Programs in 1976)』は、女性学の歴史と発展の経過を知るうえでの貴重な資料であるが、これによると、当時で二百七十を超す「女性学プログラム」と、一万五千の「女性学コース」が開設されており、千五百の大学で八千五百人の女性学教師のいたことが報告されている。『七年後の女性学』では、女性学の盛んな十五の大学を選び、調査を行なっているが、そこから我々は、女性学の大学内への急速な浸透を見てとることができる。ホウによると、これらの大学では、平均して一年に千三百人の学生が女性学の講座を受けるといふ(一九七五―七六年)。ノースカロライナの小さな大学であるベネット大学では六百人の学生のうちの百六人が、十三の大きな大学(学生数七千以上)では五―一〇%の学生が受講していた。同報告書の中でホウは、大学教育の中で女性学がその地位を獲得することに成功したこと、またその影響の社会的に大きいことを高く評価している。が一方、その大きな問題点として、女性学がホワイト・ミドルクラスの女性を対象としているという欠陥を指摘している(注6)。しかし、人種的背景・階級などが女性学の問題として取り上げられるためには、その後まだ数年を必要としたのである。

一九七七年に、初の全国組織である「全米女性学学会(The National Women's Studies Association)」

がサンフランシスコに設立された。女性学が大学の講座に現われてから、約十年後のことである。今まで、全米各地でそれぞれ独自に発展してきた女性学は、ここに初めて共通の議論の場を持つことになる。一九七九年、初のNWSA大会が千二百人の参加者によりカンサス大学で開催された。その後年々組織も整備され、第六回目に当たる今年は、二千人以上の参加者を得て、ニュージャージー州のラッガー大学で開催された（一九八四年六月）。NWSAの歴史は、ちょうどそのまま、八〇年代の女性学第三期の歴史と重なっていることになる。

三、女性学の構造

女性学の概念規定については、種々異論のあるところであるが、大方の合意を得ているNWSA憲章から抜粋すると次のようになる。

女性学は、女性解放運動であることに、その存在意義がある。そしてフェミニスト運動は、女性が抑圧されているゆえに存在する。女性学は、それが多様なものから構成されているにしろ、性差別と人種差別のない展望を共有する。性差別のない展望ということは、ショービニズム、階級、民族的背景、反ユダヤ主義、年齢差別、そしてヘテロ・セクスの偏向——意識的にしろ無意識的にしろ、他を抑圧し搾取するイデオロギーや組織からの自由をも意味する。……女性学は、意識と知識を突破する教育的戦略なのである（注7）。

ここに見る女性学の概念規定は、女性学の構造をよく暗示している。このような特殊性を持つ女性学をアカデミズムの中で実践することは、すなわち特殊な「方法」を必要とする。その初期の発展段階においては、無報酬や低報酬による講師やスタッフの自主的活動によって支えられてきた。そして、その後の女性学の浸透によって大学内の組織に組み込まれていくのだが、それは独自の構造をつくることになった。学際的視野に立つ「プログラム」と呼ばれるネットワーク方式がそれである。

「女性学プログラム」とは、学部という枠を設けず、複数の学部・専門領域にわたるネットワークを形成し、「委員会」が各学部内に散在する「女性学コース」を統括するものである。その「委員会」とは、通常、

教員・スタッフ・学生・地域住人等により構成される。「プログラム」は、以下の特徴を持つことが共通のこととされている。(一)独自の予算を持つ (二)有給の管理スタッフがいる (三)カリキュラムが公式のものとして認められている (四)学位に関する主専攻、あるいは副専攻課程としての必修課程となっている(注8) (アメリカの大学は、専攻課程「ヘメジャー」のほかに、副専攻課程「マイナー」を選択する)。

女性学開講の初期のころより、従来どおりの学部組織に基づく構造は反対されていた。女性にとって重要な「場所」は、あらゆる学問分野のすべてのレベルにあるのだから、女性学をひとつの学部に関じ込めることは、焦点を狭めることになるという理由による。そして何よりも、女性学の創造自体が、従来の大学機構、既成の学問に対する挑戦であったことから、それは当然の要求だったとも言えよう。

「プログラム」に発展した最初の大学は、一九七〇年のサンディエゴ州立大学である。その他、初期の「プログラム」としては、ポートランド州立大、リッチモンド市立大、サクラメント州立大が挙げられる。このように「女性学プログラム」は、伝統的な大学でよりも、州立大学や地域短大のような、比較的新しい、権威的でない大学において、より早く採用された傾向を持つ。そしてこのプログラム方式は、女性学にとって有効なカリキュラム構造ということになり、一九七〇年半ばには既に女性学の主流となり、一九八〇年までには、女性学にとっての最もポピュラーなものとなった(注9)。

その理由については、既述したような学際的視野と大学機構の改革という最大の理由のほかに、次のような事情も動いたことを付け加えておかねばならない。つまり、プログラム方式は、従来のようにひとつの独立した学部を構えることと比べると、安価であるということである。少ない予算、少ないスタッフで運営することができて、その規模は伸縮自在である。加えて、学生の目にはつきやすく、大学側にとって「金」になる方式でもあった。非常勤講師でほとんどをまかない、特に academic couples と呼ばれる「教員の妻」を雇用することによって、安易に開講された女性学コースも少なくなかったことも報告されている(注10)。

しかし、この伸縮自在の「女性学プログラム」は、大学の予算縮小という今後の厳しい状況の中で、生き延びて行くための利点となるのかもしれない。右傾化する政治的背景の下で、女性学が今までほど利益を生まなくなった時、女性学の真価が問われることになるのかもしれない。

四、女性学の政治的課題

第三段階「修正期」に入った女性学が、まず着手した大きな課題がある。今まで普及されてきた女性学は、ホワイト・ミドルクラスの女性のための「女性学」であり、ノン・ホワイト女性の問題は取り上げられてはこなかったという、既成の女性学への批判がそれである。NWSAの年次大会でも、一九八一年のコネチカット大学での大会で「女性が人種差別を問う (Women Respond to Racism)」をテーマに選んだことを皮切りにして、毎年この問題をテーマに選び続けている。「ホワイト女性学」への批判は、一九七六年のホウの報告書の中で既に指摘されていたが、ここへ来て、女性学が抱える問題として顕在化したのである。女性学が、人種問題を取り上げつつある過程で、民族学 (Ethnic Studies) との関係は無視できない。各民族学 (Black Studies, Chicano Studies, American Indian Studies 等) は、女性学に先立って、大学のカリキュラムの中に各々の講座を確立することに成功したが、それぞれが「女性」の視点を持ち込むことには成功しなかった。つまり、大学機構の中に確立された各民族学は、従来どおりの「男性のみの学問」であった。最も抑圧されている人々であるはずの「少数民族の女性」の問題は、女性学の手にはゆだねられねばならなかったのである。

女性学が修正を迫られているもうひとつの課題は、レスビアン問題である。ノン・ホワイト女性および貧困女性と同様に、現代のアメリカ社会で抑圧され続けているもうひとつの集団がレスビアンたちである。しかし女性学は、人種問題と共にこの問題を避け続け、女性学の中で取り上げることが大幅に遅れたのである。その結果、女性学はレスビアン問題に関しては、かえって過激な方法をとることになった。

女性学はレスビアン問題を無視しているという批判が始めると、女性学はその問題を急激に中央の主題として登場させた。一九八〇年以降のNWSA年次大会では、人種問題と並んで、レスビアンのための特別な提案・分科会・集会が行なわれた。この様子は、トニー・ホワイトにより「NWSAではレスビアンスタディーズが花ざかり (注目)」と評されたほどである。

しかしこのような急激な攻勢にもかかわらず、実際に女性学の中でレスビアンの問題が取り上げられた

り、調査や研究が行なわれることは決して多くはない。また、女性学のクラスで広く使用されているテキストの調査によっても、ほとんどのテキストは、ヘテロ・セックスのみに価値が置かれていることが報告されている（注12）。つまりレスビアンへの偏見は依然として女性学の中に存在し、ヘテロ・セックスを強調することは、男性支配と家父長制の現われである」という彼女たちの主張は反映されていない。

マルチカルチュラル・ウイメンズスタディーズ・インスティテュート（MWSI）が設立されたのは、以上のような「政治的課題」の要請の下である。第三段階を反映している活動と思われるので、MWSIの概略を延べておきたい。

MWSIは、女性学の中にノン・ホワイト女性、今まで取り上げられなかった女性の問題・視点をどう持ち込むかという、実践的方法を探ることを目的としている。全米から公募されたプロジェクトのメンバーは、それゆえ原則として高等教育機関で女性学を教えている教師に限られる。学際的視野に立つため、メンバーの十七人は、専攻分野が多様化するよう人選された。同時にその人種的背景・年齢・居住地域・所属する教育機関の種類も意図的にバラついている。全員女性の十七名の人種構成を詳細すれば、ホワイト女性のほか、ブラック、チカーナ（スペイン系）、アメリカンインディアン、ユダヤ、アジア（これは私）。さらに生活スタイルも、未婚・既婚・離婚経験者・未婚の母・レスビアン等様々である。プロジェクトの活動は、（一）大学の夏季休暇の間に、三週間の集中研究会を行ない、今後の活動の詳細を討議する（二）集中研究会の後、各大学へ戻り、マルチカルチュラルな女性学の普及のための会議・大会を各自が主催する（三）マルチカルチュラルな女性学のためのテキストを書く、の三分野に分かれている。目下、一年目が終わったところだが、テキスト作成以外の活動はほとんど終了した。しかし、MWSIの活動が評価されるには、もう少し時間がかかりそうである。

五、女性学の将来

女性学にとって修正を要請される政治的課題以外で、常に論議を呼んでいる問題がある。女性学が伝統的な学問領域（discipline）に当てはまらないため、むしろそれらに対抗するものであるため、女性学は「学」

たり得るのかという論議がそれである。この問題は、女性学の初期のころから持ち越されて来た問題ではあるが、今までに述べてきたように、女性学がもはや伝統的学問へのつけ足しや補助的なものから、無視できない大きな影響力を持つものへと成長を遂げた今、女性学の将来のために改めて取り上げざるをえない問題となった。

確かに、女性学は現在までに、その量を大学機構の中で拡大させただけでなく、伝統的学問領域を、部分的にしろ間い直すことにも成功した。いくつか例を挙げると、歴史学の分野で、女性を無視した従来の歴史に代わって、女性に焦点を当てた歴史や底辺からの社会史は、もはや大きな潮流となっている。文学の分野で、無名の女性の日記や、フェミニストの詩にも目が向けられるようになった。芸術の分野で、女性の仕事、例えば「キルト」が注目され始めた。また女性学は、従来使用されてきた「概念」を改めて問い直すことも始めた。例えば、家庭婦人や地域の人々の無償の労働が無視されているGNP (the Gross National Product) は、本当に国民総生産を表わしているのか、あるいは、ほとんど男性のサンプルを基本にしたフロイド心理学の「ノーマル」に関する議論がそれである。このような女性学からの既成の学問への批判の浸透は、改めて女性学の「学」を問い直すことを、内外ともに必要としたのである。

女性学が「学」たり得るかという論議は、まずその「学——学問領域」の規定を問うことを必要とする。しかし、女性学の挑戦、そして最も知的なエキサイトメントのひとつは、伝統的学問領域の中に、フェミニストの疑問を持ち込んだことである^(注13)。以上、「学問領域」そのものの問い直しが必要となる。「伝統的学問領域」の再考のための考慮すべきキイを、トーマス・クーンが提示している。

クーンは、彼の著書『科学革命の構造』の中で、ハードサイエンスについて言及しているが、彼の主張は人文・社会科学におけるフェミニストの指摘にも共通する。クーンの「パラダイム」理論によれば、知識の体系としてのカテゴリー化よりも、研究者の職業集団が、何を共有するか、どう行動するかということが基本となる。その discipline はより柔軟であり、またそれは逐次変化することを予言する。しかし、では現在、女性学がクーンの述べるところの「パラダイム」となっているかということになると、サンドラ・コイナーの意見に賛同せざるを得ない。コイナーは、クーンの規定をあてはめると、女性学はまだ「学問領域」

となつてはおらず「パラダイム前期 (pre-paradigm stage)」にあると言う。なぜなら、各伝統的学問領域にわたる女性学の研究者が持つ共通の「核」はまだ少なく、基本的各前提の説明・概念や用語の規定をはじめたところだからである(注14)。しかし、クーンの規定は、女性学が「学」として成立する過程にあることを、そして女性学の将来を予言していると言えよう。

一方、保健・教育・福祉省の中の国立教育研究所が、女性学の一層の拡大と充実のためのモノグラフを一九八〇年に出版した。そしてその中で女性学の将来に関する具体的な勧告を行なっている。このモノグラムは、一九七六年のフローレンス・ホウの報告書の中の勧告に従つて作成されたもので、八部からなるシリーズである。その総集として、それぞれのシリーズの担当者の合同討議により、四つの勧告が作成された。女性学の将来の具体的展望のため、最後にこの勧告を要約し、挙げておこう。

「女性学推進のための四つの勧告」(注15)

(一) 女性学の未調査の分野の情報を収集するため、将来にわたつてのモノグラムの必要性。特に、女性学の大学院教育、教育学部と女性学のアクティビティ、小中学教育の中の女性学、地域のウイメンズ・センター等での女性学講座のモノグラムが必要である。

(二) 女性学の基礎データの必要性。女性学は多様な方法と方向で全米に発展したので、調査や活動を計画する際、中心となる基礎データの収集が必要。そしてそれは、毎年改訂されなければならない。

(三) 女性学の調査者の人選の問題。女性学の特殊な複合的性格のため、調査者は女性学に関する幅広い知識と経験が必要となる。各研究機関は、調査にあたつてこのことを考慮しなければならない。

(四) 調査・方法論の「評価」の重要性。高等教育における女性の「評価 (evaluation)」は、来る十年間の最も重要な活動となろう。このような評価は、女性学の発展に寄与するばかりでなく、高等教育の変化しつつある過程も明らかにする。評価は、現場から、受講者との共働で行なわれなければならない。これに関連して、調査者と評価者は、女性学のニーズに対応して活動している NWSA の活動に注目する必要がある。

六、おわりに

マルチカルチュラル・ウイメンズスタディーズ・インスティテュートの活動を通して、私が痛感したことを一言だけつけ加えておきたい。MWSIの活動はその大半を、“女性学の中で人種問題をどう取り上げるか”ということに費やしたが、このテーマは、日本の女性学にとっても、決して無縁のテーマではないということである。日本には、一見、アメリカの女性学が直面しているような「顕在化した人種問題」はないかのうに思われる。しかしそれは人種差別が存在しないのではなく、“単一民族”、“中流階級”風の精神風土においては、他の差別と同様に、顕在化しにくいというだけにすぎない。顕在化しただけに、その差別を克服することは一層困難である。性差別と同様に、“人種差別”も、日本の女性学の重要なテーマであるはずである。

日本の女性学は、アメリカの女性学より大幅に遅れて出発した。それであるならば、アメリカの女性学が陥った隘路を辿ることなく、教訓として学ぶ必要があるのではないだろうか。

(すぎもと・きよえリノイ大学マルチカルチュラル・ウイメンズスタディーズ・インスティテュート研究員)

(註)

1 “For and About Women: The Theory and Practice of Women's Studies in the United States” Marilyn J. Boxer “Signs” Vol. 7 No. 3, 1982 P. 662, P. 672.

2 『ニューヨーク・タイムズ』一九八一年十一月三日号は、現段階を「第三期修正期 (Corrective Stage)」と名づけた。

3 “The Social Institutions of Occupational Segregation” Kenneth Boulding “Signs” Vol. 1 No. 3, 1976 P. 75

4 例えば、メリーランド大学ウイメンズスタディーズ・プログラムの協力を得て発行されている研究誌は “Feminist Studies” と名づけられているし、コロラド大学より出版されている研究誌『フロンティアズ』は、その副題を Women Studies としている。また、ネーミングに関する最近の議論には “Women's Studies vs Feminist Studies”

著者の「In Praise of Theory: the Case for Women's Studies」Mary Evans “Theories of Women's Studies” 著者 Women's Studies のキー・コンセプトを問題とする “A Problem in Naming: Studies——Women's Studies?” S. Bell and M. Rosenhan “Signs” Vol. 6 No. 3, 1981 など。

⑤ Marilyn J. Boxer 「絶筆」 P. 663

⑥ “Seven years Later: Women's Studies Programs in 1976” Florence R. Howe, reviewed by Nancy Hoffman “Radical Teacher” Special Issue 1977

⑦ Constitution of the National Women's Studies Association

⑧ Nancy Hoffman 「絶筆」 P. 54

⑨ Marilyn J. Boxer 「前掲書」によれば、一九七〇年—七五年の間に百五十プログラムが設立され、一九七五年—八〇年までの間に同じく百五十プログラムが新設されたこととなる。

⑩ “Good Programs for Bad Times” “Feminist Forum” 1982

⑪ “Lesbian Studies Flourish of National Women's Studies Conference” Toni white “Off Ourbacks” July 1980

⑫ Marilyn J. Boxer 「絶筆」 P. 679

⑬ “Feminist Criticism of the Social Sciences” Marcia Westhoff “Harvard Educational Review” Nov. 1979 P. 422

⑭ “Women's Studies as an Academic Discipline: why and How to do it” Sandra Coyner “Theories of Women's Studies” P. 47—P. 51

⑮ “Women's Studies Monograph Series” National Institute of Education と称する「Teaching, the Campus and the Discipline, Minority Women, Career, Re-entry Women, Faculty, Graduates, Community College など」のシリーズ。

Bank Of Creativity

女性の創造力と社会を結ぶ銀行です。

1964年創業“創意と誠意”がモットー。

主として下記の仕事をお引き受けできます。

●リーフ・ポスターから豪華本までの企画と編集・印刷製本

●講演・座談会等の速記・リライト・取材記事作成

●スライド・映画の制作

●各種調査・マーケティングリサーチ



創造力の銀行BOC

〒160 東京都新宿区新宿1-9-6

PHONE 03-354-3941(代)・装訂 東京 3-39331

婦人民主クラブ

東京都渋谷区神宮前3-31-18
電話 03(402) 3244
大阪市北区中崎西2-4-40
電話 06(371) 2429

◎ お電話でのご注文も受けつけて
おります
婦人民主新聞 佐多稲子

銀行振込 婦人民主クラブ
普通預金 65282
郵便振替 東京 8・196455

送金先 婦人民主クラブ
※ 価格は送料を含んでいます
頒布価額 400000円(全6冊)

■ お申し込み方法

第一巻	1946年	1953年
第二巻	1954年	1959年
第三巻	1960年	1965年
第四巻	1966年	1970年
第五巻	1971年	1975年
第六巻	1976年	1980年



日本図書館協会選定図書

「均等法」攻防戦国会議録

一九八四年六月二十六日、衆議院に政府から提出された「均等法」は、衆議院本会議―衆議院社労委―衆議院本会議―参議院本会議―参議院社労委―参議院本会議を経て、八五年五月十七日、衆議院本会議で可決、成立した。その間、社会・公明・民社・共産・社民連の五野党は、それぞれ主として女性議員を中心に猛反撃を試みた。その攻防は「均等法」の性格を浮き彫りにしており、今後の女性問題を考える貴重な資料ともなるものである。会議録全文は膨大な量にのぼるうえに、難解な部分や重複が多いので、内容をできるかぎり尊重した抄録とした。今後の言質として重要と思われるものには傍線を付した。活動の資料としてご活用いただければ幸いである。

第百一回国会衆議院本会議

(一九八四年六月二十六日)

三論併記の婦少審建議を経て提出された労働省案は、公益試案よりも、さらに後退したもの。しかも、何と、悪名高い動労婦人福祉法の改訂版。女たちの怒りは噴出、反対運動が各地で展開されたが、政府案は国会にそのまま上程された。第一回審議のこの日、傍聴席は超満員。//均等法//の行方にかたずをのんだ。

議長(福永健司) 内閣提出「雇用の分野に

おける男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」(以下「均等法」と略す)について、趣旨の説明を求める。

労働大臣(坂本三十次) 近年、我が国における女子労働者は着実に増加し、約千五百万人と全労働者の三分の一を超え、あらゆる産

業・職業に進出し、国の経済・社会の発展は

今や女子労働者を抜きにしては考えられなくなっている。職業に対する女子の意識も高まり、生涯における職業生活の比重も増大している。しかしながら我が国経済・社会の実態は、意欲と能力のある女子労働者がそれを十分に発揮し得る環境が整えられているとは必ずしも言えない状況にあり、環境整備が大きな課題となっている。

な課題となっている。

国際婦人年を契機として、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保することが国際的潮流となっている中で、我が国は国連で採択された「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「条約」又は「女性差別撤廃条約」と略す)に昭和五十五年に署名し、先進国の一員として、早期

に關係国内法を整備し、条約の批准に備えることが要請されている。

このような内外の情勢を考慮すると、我が国でも雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されるよう、新たな立法措置を講ずる一方、労働基準法的女子保護規定については、女子の就業分野の拡大に資するとともに時代の変化に即したものとなるよう見直すことが必要となっている。加えて、既婚女子労働者の増加率に伴い、女子労働者自身の健康と福祉、さらに次代を担う国民の健全な育成という観点から、母性保護等についての施策の拡充が求められる。

これらの問題については、昭和五十三年以来、婦人少年問題審議会（以後、婦少審と略す）において審議いただいていたが、五十九年三月末、六年余の長期にわたる審議結果を建議として頂いた。政府としては、世界の潮流を見通し、あるべき姿へ向かって着実に進むべく、歴史的な第一歩として、この建議を踏まえ法律案を作成し、関係審議会にお諮りした上、ここに提出した。

雇用の分野で男女の均等な機会及び待遇が現実には確保されるためには、法制の整備と相まって、女子自身が、労働に従事する者とし

ての自覚のもとにその能力を発揮すると同時に、女子の就労についての国民全体の理解を求めることが必要であり、政府としてはこれらの機運の醸成を図ることとしている。

次に、内容をご説明する。

一、「勤労婦人福祉法」の名称を、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に改めるとともに、その内容を男女の均等な機会及び待遇の確保の促進を図るという観点から抜本的に改正する。

①男女の均等な機会及び待遇の確保のために必要な事業主の責務を新たに規定した。すなわち、募集・採用・配置及び昇進については事業主は男女を均等に取り扱うよう努めなければならないとするとともに、これらの事項について労働大臣が指針を定めることができるとした。労働省令で定める教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇等については、事業主は女子であることを理由として差別的取り扱いをしてはならないとした。

②男女の均等な取り扱いに関する紛争解決のための措置を図った。事業主はまず企業内で自主的な解決を図るよう努めなければならない。紛争関係当事者から求められた場合には、

都道府県婦人少年室長が必要な助言指導または勧告を行なうほか、都道府県ごとに機会均等調停委員会を設け、紛争の調停に当たらせる。

③妊娠・出産または育児のため一たん退職し再就職しようとする女子の就業を援助する事業主はこれらの女子の再雇用について特別に配慮するよう努めなければならない。国は再雇用促進に必要な援助を行なうよう努力する。

二、労働基準法を改正し、妊娠・出産にかかわる母性保護措置を拡充する一方、それ以外の女子保護措置について廃止または緩和する。

①時間外・休日労働の規制については、命令で定める管理職・専門職については廃止する。工業的事業の女子については、現行の時間外労働規制制限（一日二時間）を廃止。非工業的事業の女子は、時間外・休日労働の規制を命令で定める範囲で緩和する。

②深夜業規制禁止は管理職・専門職・業務の性質上深夜業が必要とされる業務に従事する短時間労働者は解除。対象の明細は命令で定める。

③危険有害業務の就業制限、生理休暇・抗内勞

働について現行規制を緩和、帰郷旅費は廃止。
④妊娠・出産に係る産後休業を八週間に延長、
産前休業は多胎妊娠の場合十週間に延長す
る。妊産婦が請求した場合は、時間外・休日
労働及び深夜業を禁止する。

三、法律の施行は、事前の周知を十分に図る
必要があることを考慮し、一部の規定を除
き、昭和六十一年四月一日からとする。

◆政府案は問題だらけ(土井)

議長 趣旨説明に対する質疑に入る。

土井たか子(社会)

一、女性差別撤廃条約批准について

今回の法律整備は「条約」批准のための国内法制定である。この条約は、女性の労働権は奪うことのできない基本的権利だとしている。我が党は「条約」を留保をつけずに完全批准すべきだと主張し、過去六回、男女雇用平等法案を国会に提出した。今回の政府案は女子の労働権を保障する雇用事業法ではない。婦少審の答申すら、「条約」の目指す方向に照らせば、なお多くの部分において不十分だと指摘している。

総理が「大成功」と称されるロンドンサミットの民主主義宣言第二項では「市民の権利

と自由を公平に尊重かつ保護する」と述べられていますが、政府案がそれに合致するとはとても思えない。婦人問題企画推進本部長でもある総理は、このような法案で批准ができるとお考えか。

二、「均等法」制定の立法措置について

政府は「勤労婦人福祉法」(以下「福祉法」と略す)の改正で立法化しようとしているが、「福祉法」はあくまで福祉法であり、「条約」批准のために求められている女子労働者の雇用に関する基本的権利を保障すべき法律とは本来異質である。筋違いの方法をとった結果、目的を「女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ること」とし、働く女性の権利として保障せず、関係者の責務を配慮と努力にとどめている。これが気になったので政府委員に説明を求めたところ、ここに言う「女子労働者の福祉」は権利としては付与されているものではないと言われた。総理は男女平等問題を基本的権利の問題としてでなく、政策的に施し物をしてやるたぐいの問題としてお考えなのか。外務大臣はどうお考えか。

三、雇用における均等な機会及び待遇の確保に関する具体的措置について

①募集・採用は努力義務とされているが、差

別は雇用の入り口から始まる。努力義務では実効性が期待できない。男女雇用平等法を持つ十八か国中、西独以外はすべて募集・採用差別を禁止している。

②配置・昇進も努力義務になっているが「条約」の趣旨に違反する。現在女子に役職への昇進の機会を与えていない企業は四五・一%もある。規制の対象にしなければ平等確保は望めない。昇進が評価に係る問題だとしても、その評価と性的差別との関係は法律判断の対象となるべきものである。使用者の努力義務を定めただけの「福祉法」が、制定以来十二年、見るべき成果がないことを見ても、募集・採用・配置・昇進について「禁止規定」にすべきである。

③有効な救済制度が講じられていない。

我が国の労使関係の実情を考えると、この法案では非常に困難である。女子労働者の組織率は二四・二%、中小企業は数%にすぎない。結婚退職・若年定年の強制さえ、大変な犠牲を払って裁判で争わなければならなかった実態を直視すべき。また、指針や行政指導で成果があがった労働政策があるなら、ぜひとも聞かせてほしい(拍手)。

労使間で解決できなかった場合は婦人少年

室長が援助するといふが、助言・指導・勧告するだけで命令権はない。また雇用機会均等調停委員会（以下「調停委」と略す）に調停を求めるには使用者の同意が必要で、有名無実だ。仮に同意が得られても「調停委」は調停案の受諾を勧告するのみで、使用者が拒否した場合には全く無力である。しかも制裁規定抜きでは使用者の違反を抑えることができない。

四、労働基準法（以下「労基法」と略す）の改正について。

①一日八時間、一週四十八時間労働制を定め原則として時間外労働を禁止したILO第一号条約は、今から六十五年も前、一九一九（大正八年）に採択されているのに日本は驚くべきことにまだ批准していない、その後さらに進んで欧米諸国では週三十五時間制が焦点となっている。年間総労働時間が千六百―八百時間なのに対し日本は二千百時間程度と、大変なおくれがある。これが貿易摩擦の原因となっているのはご承知のとおりである。男子の労働条件も早急に改善しなければならぬのに男子に合わせようとは何たることか。総理と労相、お答えください。

②外務大臣は、「条約」の命ずる健康の保護

及び安全についての権利を批准するのにこの程度でいいとお考えか。通産大臣は貿易摩擦を考へるお立場でどうお考えか。

③深夜業禁止の適用除外の道を大きく開くのは、「条約」違反であり、この重大問題を、法律でなく省令に任せ、使用者の必要に応じて決めようとするのは「使用者擁護法」であり、人権保障の法律制定主義に沿わず、近代法的治主義を骨抜きにするものである。総理はこれを許すのか。

五、労基法改悪と「福祉法」改正をワンセットとして提案したこと

労基法改悪は「条約」以前に経営者が要求した。それを実現するために「条約」を口実にするのは許せない。政府は経営者側の圧力に屈したものと断ぜざるを得ない。

以上のとおり政府案は問題だらけである。速やかに撤回し、「条約」に沿ひ、実効ある新しい男女雇用平等法を提出し直すべきである。最後に「女は家庭に」といふが、総理の女性観を伺いたい（拍手）。

◆女はよき妻よき母であれ（中曽根）

内閣総理大臣（中曽根康弘） ①完全批准については慎重に検討の上批准する。②本法案

の内容で批准は可能である。③「福祉法」一部改正による立法化は、均等な機会及び待遇の確保を図るのは女子労働者の「福祉」であり、「福祉法」の大改革を行なったので適切。④募集・採用・配置・昇進は努力義務規定だが、その実効を確保するため種々の措置を講じているところであり、十分効果をあげ得る。

⑤紛争は最終的には裁判にかかるものであり簡易迅速な解決法として「調停委」案を設けた。諸外国でも調停を制裁をもって担保しているとは聞いてない。仏・伊は直罰制度なので調停はない。英・米・独は調停だが制裁はない。⑥女子保護規定は、機会均等法が制定されている西欧諸国でも廃止または緩和し、労働時間短縮に努力している。⑦欧米では深夜業の規制緩和または廃止をしている。日本も「条約」の要請に応えたい。⑧管理職・専門職は、外国でも前から時間外規制を外している。緩和は社会の実態に即する。⑨法案は審議会に基づく。決して経営者側に立つものではない。⑩現下の状況では最も適切な法案であり、撤回の意志はない。⑪天の半分は婦人が支えている。よき妻であると同時によき母親であつてくれというのが私の女性観である（拍手）。

◆ 3 S主義で、まず山に登ろう(坂本)

労相 ①募集・採用・配置・昇進を努力義務にしたのは「将来のあるべき姿を見通して現状を十分踏まえながら考えていくべき」という婦少審の建議に基づいた。終身雇用慣行の下では勤続年数が重要な要素で、平均的男女差を無視できないので、当面努力義務で出発するほうが適当と考えたが、実効を担保するための種々の措置を講じているので効果は上がると考える。②指針による行政指導は男女別定年制の解消で実効をあげている。③罰則は、婦少審でも少数意見にすぎなかった。日本は終身雇用が原則で、欧米諸国のように不況だからといってレイオフはできない。そういう国で性による差別が刑罰をもって禁止するべきだとの共通認識があるとは認められない。罰則があるのは仏・伊等、少数の国だけだ。④労働時間・休日の規制廃止または緩和は女子が家庭責任を負っている現状にかんがみ、特に必要なものに限定した。労働時間短縮は推進に努めており、今後も努力する。

⑤深夜業は米・仏・伊でも規制は禁止または緩和されており、その他の国でも緩和が検討されている。我が国は経過的に一般的な深夜

業規制を存続させ、男女の均等な取り扱いを確保する観点から必要とされるものについて一部その規制を緩和することとした。⑥批准のためには均等確保のための立法と、女子保護規定の改正が必要である。趣旨・目的を同じくし、時期が同じであることが必要な立法措置については、可能な限り一本化することが必要なのでセットして出した。

総じて言えば、そこに山があるから一緒に登ろう、歴史的な一歩をスタートしよう、そしてスロー、バット、ステディでいこう、この3S主義で歴史的事業に挑戦したい。

外務大臣(安倍晋太郎) ①完全批准について。所要の国内法制の整備を行なった上で批准したい。②「均等法」は「条約」の要請に合致しておる。③男子に条件を合わせたというが、労働条件の水準は各国の立法政策にゆだねられており、国情を検討して策定した。通産大臣(小此木彦三郎) ①国際的要請に適合した法案なので貿易摩擦が助長されるとは思われない。労働時間については重要性を認識しているが、現実の労働条件は労使の自主的な話し合いに任されるべきものと思う。

◆ 経営者側に傾きすぎた法案(中村)

中村 巖(公明) 「条約」の早期批准はもちろん賛成だが、そのための国内法整備に名を借りて「福祉法」の改正でお茶をにごし、労基法の規制緩和も行なうのは許しがたい。雇用平等法を単独で制定し、募集・採用から退職・解雇に至る各段階の差別を基本的人権の侵害として禁止し、差別根絶のための有効な措置を定めるべきである。根本的に修正されない限り賛成できない。

男女平等は一国の民主主義の水準を反映すると言われるが、残念ながら我が国では男性中心社会・男子管理社会が続いている。人間の半数である女性が子を産む性としての特殊性の部分を除き男性と全く同等の地位に置かるべきは当然で、実効性のある男女雇用平等法の制定は急務である。

総理に質問。基本的人権尊重の立場に立つなら「条約」を待たずとも差別解消の施策を講ずべきだった。政府に差別を基本的人権の侵害と認識して強制的に是正する姿勢が欠けていた。今日までの取り組みをどう考えているか。

外務大臣に質問。各国の「条約」批准状況は。文部大臣に質問。男女の役割についての教育、家庭教育のあり方、教科書の中の男性

中心の物の考え方の見直しをどう進めるか。
総理と労相に質問。

①「条約」では第十一条第一項 a—f に規定された権利を確保するため、差別撤廃のための適当な措置をとらなければならないとし、努力義務ではない強行規定を設けることを最低条件にしているのに、募集・採用・配置・昇進について努力義務とした。「条約」の要請を満たしていないのでは。

②差別解消のためには、強行法のみならず、雇用平等監督官を置くとか、紛争を行政的に解決するための審議機関を設けるとかの措置が必要。なぜ実効性ある措置を規定しないのか（拍手）。

労働大臣に質問。

①労基法改正は批准にとって必須のものとは考えられない。「条約」が母性保護のみを許される差別とする基調に立っているのは事実としても、本法案のような緩和された形で女子保護規定が「条約」の下で許容されるのなら、現行労基法の保護規定もまた許容されるはずである。

②労基法改正は使用者団体の圧力に屈した結果ではないか。雇用平等法が取り沙汰されて以来、日経連はじめ経営者団体は雇用保護

規定の撤廃が先決とし、婦少審婦人労働部会でも、企業の負担増を理由に平等法の実質的形骸化を図ってきたと言われる。法案内容が経営者側に傾きすぎていることをどう考えか。

③募集・採用・配置・昇進が努力義務規定では、努力したことによって免責され、民事訴訟による差別是正の道が閉ざされるのでは。

④パート労働法の制定が急務とされているがどう思うか。

◆努力義務規定でも

努力したという主張だけでは免責にならない

総理 ①差別的制度・慣行の改善には従来から努力し、法的整備もやってきた。今後とも積極的に努力する。②努力義務規定となっても、指針の作成、行政指導等も規定しており、条約の要請を相当の実効性をもって充足し得るものと判断している。

労相 ①差別的な制度・慣行については従来から是正を図って来たが、各界さまざまな意見があり、六年にわたる婦少審の審議を受けて一步を踏み出した。②努力義務規定には指針を作成、婦人少年室長の助言・指導・勧告を行なう。調停委による調停の措置もあり

「条約」の要請を満たしている。③我が国の行政指導は世界的にも定評がある。労使の紛争も法案の対策で充分。④「条約」は女子保護規定廃止を漸進的に実施することを認めており、批准までにすべての女子保護規定を改正していなくても漸進的改正が許されると考える。⑤経営者団体の圧力に屈したことはない。労使双方の主張で取り入れるべきものは取り入れ、女子の能力活用を図り我が国社会の発展を望む見地から判断した。⑥努力義務規定は直接これを根拠として民事訴訟による救済を可能とするものではないが、公序良俗違反等の理由で訴訟を起こすことに何ら影響を与えるものではない。また公序良俗に違反する事案については努力したこと立証のみで免責されるわけではない。⑦パートタイムの雇用安全と労働条件確保は労働行政の重要課題であり、総合的対策を鋭意検討している。労働対策要綱をなるべく早くまとめたい。法制化は行政指導を進める中で関係者の合意が形成されるのを待ちたい。

文部大臣（森喜朗）

①六月に設けた家庭科教育に関する検討会議で、高校の「家庭一般」の今後のあり方等について考え方をまとめる②教科書には社会の現実が反映されるので男

女異なつた状況が記述されている場面もあり得るが、男女差別の観点で記述されているとは考えない。検定にあたつては男女の平等・相互協力・理解について留意する。

外相 現在までに批准した国は五十一か国、加入は五か国、締約国は計五十六か国である。主要批准国はスウェーデン・ポルトガル・ノルウェー・カナダ・オーストリア・デンマーク・ギリシャ・オーストラリア・フランス・スペイン等である。

◆育児休業制の制定を(塚田)

塚田延充(民社) 一九四五年に採択された国連憲章は個人の尊厳を平等に保障する基本的人権と男女及び大小各国の同権を基本的理念とする。婦人に対する広範な差別が存在することを憂慮した国連は一九七九年「条約」を採択した。基本的人権は各国とも血と汗で闘い取つて来た。日本も人身売買や売春からの搾取の禁止、政治への参加権、配偶者を自由に選ぶ権利の獲得などの闘いの歴史があった。一切の抑圧と搾取から社会の全員を解放することを綱領とする民社党は、どの国にもヒケをとらぬ男女平等の制度の確立が急務と考え、質問したい。

一、①ナイロビ会議の前に国内行動計画をすべて実行し、「条約」の批准を国会に求めることを約束できるか。②批准要件として整備すべき国内法令とは何か。③どのような手続きをとるか。

二、①差別禁止に罰則がないのはなぜか。②努力義務規定の実効をどう担保するのか。③労使の紛争はまず自主的解決を図ると規定しているが具体的な方法が明らかでない。④婦人少年室と「調停委」は各県に一か所で罰則もないのに、迅速・効果的な救済を行なえるか。⑤労基法的女子保護規定がむしろ制約となる現象が出ているのも事実。男子を含めた労働条件の改善・母性保護規定の強化とあわせて労基法の保護規定の一部見直しは必要だが、広範な合意と漸進の実施が要件。どういう認識のもとに提出されたのか。これによる女子の労働環境への影響をどう考えるのか。⑥育児休業法の制定が必要と思うがどうお考えか。

三、婦少審の建議も三論併記だった。適当な期間内に見直しが必要と思うが。

◆批准は六十年までにしたい(総理)

総理 ①可能なかぎり昭和六十年までに批准

したい。②国籍法・相続法は改正済み。雇用分野は「均等法」の成立を期待している。他の分野はさらに検討を進める。③育児法は婦少審で合意を得られなかったが、事業主に対する国の助言・指導・援助規定を新設、休業期間を延長した。④普及を一層促進したい。見直しの必要は感じるがあえて規定する必要はない。

労相 ①罰則は婦少審でも少数意見だった。②努力義務の実効担保については前述のとおり。③紛争の自主的解決方法としては、労使で構成される苦情処理機関に苦情処理をゆだねるほか、企業の人事担当者による相談等も含む。これで効果が上がると思う。④婦人少年室と調停委は各県に一つだが十分活用して万全を期したい。⑤女子保護規定解消は漸進的に行なう。⑥労基法改正で女子の労働環境に特別の影響を与えとは考えられない。規制緩和で就業への支障が除かれ、女子の能力発揮の機会が増大する。

◆労基法改悪の抱き合わせが問題(藤田)

藤田スミ(共産) 一、①「条約」は前文で「婦人に対する差別は権利の平等・人間の尊厳の原則に違反する」と宣言し、立法や制裁を含

む措置を各国に求めた。が、本法案は募集・採用・配置・昇進までが努力義務で実効性がない。何よりも重大なのは、抱き合わせに労基法を改悪し女性の就業を一層困難にしようとしている。これでは男女平等に逆行するものだ（拍手）。法案は、財界・大企業の新たな搾取強化を図る労働力政策を受け入れたもの。総理は誰の立場に立ち、何のために法案を提出したのか（拍手）。②日本は先進国中最も労働時間が長いが、歴代自民党政治のもとの労働時間関係条約はまだ一本も批准されてない。年間労働時間を二千時間以内とする努力目標もまだ達成されてないのに女子の労働時間が延長されると達成はいよいよ不可能となる。この矛盾をどう説明されるか。

二、①時間外労働がこれまでの二倍の年間三百時間となる。また、深夜業禁止を解除する管理職・専門職の範囲が著しく拡大されるおそれがある。専門家会議の報告も、長時間労働深夜労働は健康を破壊するとしている。改悪されると婦人の就労の機会が奪われる。②差別を受けた婦人への迅速な救済を行なうという最低限の目的さえ定めていないのはどういう理由か。③なぜ努力義務にしたのか。これでは就職段階から差別・排除されている現

状が改善されない。④禁止事項のもので、実際に差別が発生すると、双方の互譲で解決する方法をとっているが、これでは禁止を形骸化するだけだ。⑤平等確保のための行政体制が貧弱すぎる。労働省婦人局員は出先機関も含め二百名余り。司法上の検査権はおろか企業人の立ち入りなど行政調査権さえない。全国五百五十万事業所の差別を解消していくのか。事業主から報復を受けずに被害を申告できる制度をつくり、担当職員を増強と調査権限等の強化を求める。労働基準監督行政や職業安定行政との組織的な協力を法律上も確立すべきだ。公務員が適用除外となっているが、⑥公務員にも適用を。以上の理由から本法案の撤回を強く求める（拍手）。

◆必要な場合は差別の申し立てを受けた事業主にも報告を求める（労相）

首相 ①国民の立場に立って主として女性のために提出した。②母性保護は重要であり、産前・産後の休業の延長など、さらに充実した。③労働時間短縮は週休二日制の普及を重点に全体としての短縮に今後とも努力する。その進め方は中央労働基準審議会で検討中。労相 ①女子保護は社会の現状を十分考慮し

て一定の範囲内で緩和するにとどめた。女子の労働条件の悪化や就労機会の減少を招くことにはならないと思う。男女の平等な取り扱いを促進し、女子の職域を拡大することになろう。②差別禁止・救済措置とも本法案で十分。③終身雇用制では勤続年数が重要。男女差がある現在、募集・採用は努力規定が適当。④罰則つきは婦少審でも少数意見にすぎない。⑤行政体制は今後とも充実強化に努める。⑥調停委への申請を理由に事業主が女子労働者に対し不利益な取り扱いをすることは厳に慎むべきで、労働省としても適切な指導をする。⑦司法上の検査権等は付与する必要はないが労働大臣は必要があると認めるときは事業主に報告を求めることができるようにした。⑧婦人少年室は体制を充実するとともに、労働基準監督機関及び職業安定機関と密接な連携をとりながら法案の円滑な施行に努める。⑨公務員は国及び地方公共団体には憲法第十四条が直接適用されるので雇用分野における男女の平等な取り扱いに関する法的枠組が既に存在しており、各公務員法でも具体的な規定を盛り込んでいる。公務員には「均等法」第二章を適用する必要はない。

第一百回国会

衆議院社会労働委員会 その1

(1984年7月3日)

舞台は社労委に移る。傍聴席を埋めた女性たちの熱気はすさまじい。が、「大臣、答弁を！」の要求の度に立つのは、赤松大臣。才女ぶりを遺憾なく発揮したスラリクラリの「名答弁」に、傍聴席からは溜め息やら怒りの声やら……。といって、これを「女のたたかい」にすり変えられては「大事」。

◆「女は家を守る」時代は終わった(労相)

愛知和男(自民) 男は外で働き女は家を守る日本の伝統的な社会パターンを変える必要があるとお考えか。

労相 それは今までの純風美俗。女子が雇用労働者の三分の一を超えている現実は無視できない。

愛知 パートへの大量進出は中高年男性の雇用機会を奪うのでは。

職業安定局長(加藤孝) 年率4%程度の経済成長が見込まれており、そういうことはない。愛知 法案に見直し規定を設けるべきか。

婦人局長(赤松良子) 婦少審の答申を尊重したい。

金子みつ(社会) 条約に署名したこととどういう義務が課されたか。

外務大臣官房審議官(遠藤哲也) 署名に先立

ち、婦人問題企画推進本部で「国内行動計画後半期における重点課題として、批准のため、国内法制案諸条件の整備に努めること」を申し合わせた。外務省としては六十年のケニア会議までに批准したいと思っている。

金子 婦少審で公・労・使三者が合意した原則の第一は「男女平等を確保するための立法措置を講ずる」なのに、勤労婦人福祉法の改正では無意味。本会議で首相が女性の均等待遇は「福祉」と考えたと答弁されたが、「福祉」とは何か。第二条に「職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう配慮されるものとする」とあるが、「配慮」とは何か。

赤松 立法措置の中には新しい立法もあるが既存の法律の改正もある。「福祉」は幅広い意味があり、労働者設置法にも「労働者の福祉」とあり、決して恩恵の意味ではない。この法案では、女子であることを理由にした差

別的取扱いをなくすことが「福祉」の中に含まれる。「配慮」は、事業主・国・地方公共団体が措置や施策を講じるという意味。

金子 国会提出直前に全く性格のちがう法案になったのは経営者側の圧力によるのか。

労相 圧力には屈していない。私どもの正当な圧力に、経営者側が一応やむを得ぬという形になった。

金子 労基法改正をなぜ無理に入れたのか。赤松 差別撤廃条約では、女性に対する特別な措置は母性保護を除き究極的に廃止されるべきものと考えているというふうに受けとっている。婦少審でも見直しは必要というコン

センサスは得られているものと考えている。しかし一挙に保護を撤廃するのではなく、日本の現状に合わせた緩和の方向を打ち出した。

金子 名称を男女雇用平等法に変えては。赤松 この法案は名称も変わったし、その性

格もすっかり衣がえしている。

金子 大臣は3S主義(スタート・スロー・ステディ)を主張している。正しい法律が出来た上でないが、不十分と承知しながら出発するのはおかしい。

労相 審議会が三論併記になった背景には、日本の長い歴史的慣行がある。意見はまとまらなかったが、行くべき方向については一致したので、スタートを決断した。弁証法的発展があってもやむを得ない。

金子 それなら法案の「目的」を変えるべき。

赤松 機会の均等を促進するという表現が入っている。

金子 第二条で「母性の尊重」をうたい、女性に対してだけ「職業生活と家庭生活の調和を図る」と言っているが、ILO一二三号勧告をそのまま維持し、否定するべき役割分担をさらに固定化する危険がある。条約の理念に逆行するのではないか。

赤松「福祉法」を大幅に書き換えている。ILO一二三号勧告からは離脱している。

金子 教育訓練で「業務の遂行に必要な基礎的能力を付与するためのもの」と限定しているのはおかしい。

赤松 入社時のオリエンテーションだけを意

味するのではない。教育訓練は非常に種類が多く、すべてを強行規定にすると問題があるので、省令で内容を明らかにする。

金子 入り口から出口までの全ステージを禁止制度にすべき。

赤松 入り口が非常に重要なステージだとは思いますが、終身雇用を前提とする日本の雇用慣行では勤続年数が意味を持つ。女性の勤続年数は伸びたものの、差は大きく、企業が採用する際に終身雇用を前提とするのは全く不合理と言ってしまうわけにはいかない。努力義務でも批准はできる。条約の二条(b)に、「婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む)」とあり、十一条二項(a)では「妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているか否かに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること」という明らかな禁止になっている。一部努力規定でも批准はできると思う。

◆努力の「指針」はつくる(赤松)

金子 「適当な場合」には、どのステージでも禁止すべきだと思う。また努力義務にするのなら「指針」を作るべき。「定めることができる」ではあいまい。

赤松 指針は必要と思うが、女子労働者の労働条件、就業実態、意識等を勘案する必要がある。「必要があると認める時」とした。

金子 ①苦情処理に「自主的解決」をまず、と書かれているが、組合のないところでは無理。②調停の場合「必要があると認める時」とはどういう意味か。③十四条に「省令で定める」とあるが、何でも省令にゆだねるのはよくない。④調停は「他の関係当事者が同意した時に限る」とあるが、訴えられるのは通例事業主。同意しなければ勧告できない。⑤調停の結果を受諾する期間の定めがないのもおかしい。

赤松 ①労組のないところでも、最初にまず話し合うことは必要。②婦人少年室長が、紛争の性格や客観的条件を判断し、調停になじむものを調停に回す。③法律には限界があり省令にゆだねるのは必ずしも悪くない。三者構成の審議会で決めるので不適當ではないと思う。④調停は他方が出頭しなければ成り立たないので明文化した。⑤具体的な手続きは省令で定める。

金子 労基法一条では「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」「この法

律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」とある。今度の改正では時間外が一日二時間の制約がはずされるので、一日十四時間労働も可能になる。日本の週四十八時間労働は、国際水準四十時間と大きく隔っており、年間二千百時間労働は、欧米諸国の千六百―千八百時間に比べて問題になっている。しかも現在男性だけが青天井の三十六協定に女性も同じということになると、妻は退職するかパートにならざるを得ない。労働基準局長(望月三郎) 男子も含めた一日の残業時間は三時間までが九二%。規制をはずしても長時間労働になる可能性は少ない。金子 よくもそんなことが言える。可能性はあるのだから、そうするところもある。やってもいい、ということか。

深夜業解禁は、タクシー運転手の希望に基づいたというが、労基法は労働者の健康を守る最低基準。もしタクシー運転手の希望があるのなら八条の適用除外例でよい。

望月 労働者本人が希望しているのに認めないのは実情に沿わない場合もある。全員解禁

するわけではなく、本人の申し出に基づいて例外的に認める。(「アホ! 食えないから夜働くんじゃないか」など 野次騒然)

労働基準局監督課長(野崎和昭) 八条の「運送の事業」を適用除外例にすると、希望しない者もすべて解禁になるので、できない。

金子 看護婦は適用除外になっているが、本人の申し出で夜勤免除になる。なぜ八条ではないのか。

労相 原則ばかりでいかぬこともある。これはタクシーの運転手さんがかたいへんご熱心に陳情に來られた。で、情にほだされた(爆笑)。

金子 いま質問した中でも、十項目以上も差別撤廃条約違反がある。条件つき批准の心配はないのか。

遠藤 条約の要請を充足すると判断する。金子 撤回してつくり直してほしい。

労相 来年批准をタイムリミットにしたほうがいい。社会は生き物。潮の満ちて来た時に船を出さぬとうまくいかない。

◆努力義務違反の

労働側からの立証は不必要(赤松)

沼川洋一(公明) この法案は「禁等法」などと言われ、非常に評判が悪い。「平等」とい

う名が消えたのはなぜか。

赤松 新聞などには「雇用平等法」と出ていたが私どもはそんなことは正式に使ったことは全く一度もない。(中曽根さんが使ったでしょう!) 都合の悪いことは忘れないでください!」の野次。審議会の中でも、勤労婦人福祉法にある育児休業や再就職の援助が討論されていた。均等と平等は辞書を引いても同じ意味。労働法では「均等」が用例。

労相 せっかく局長が一所懸命になって「均等」も「平等」も一緒だと言っておる。均等法案としてスタートさせたのでよろしく。

沼川 まず山に登る、ということだが、歩きながら考えるというようにいい加減なスタートでは遭難する。

労相 審議会が六年も知恵を絞っても一本化しない。やはりこのタイミングをつかまえたほうがいい。山が見えるのだから歩きながら考えてもいい。(山は見えてたが植村さんは遭難したじゃないか!) の野次)

沼川 目的も理念も「福祉法」。労働権が基本的人権だということがうたわれていない。赤松 私どもの認識では目的も理念も刷新したと思う。

沼川 本会議での総理の発言「均等の機会、

待遇の確保は女子労働者の福祉と理解している。勤労婦人福祉法の抜本的な改正で対応したのは適切」はどう思うか。

赤松 総理と何ら違いはない。

沼川 労働権は生存的基本権。労働権の保障を福祉法で行なうのは無理がある。

赤松 「福祉」の概念を非常に広い中身で使っている。目的に「婦人の地位の向上」も入っており、不適当ではない。

沼川 条約は女性の労働権を基本的人権として確保することを締約国に求めている。

遠藤 条約第十一条の「適当な措置」に、この法案は当たると思う。保護は一部残されるが、漸進的に撤廃されるので条約上許される」と承知している。

沼川 募集・採用から退職・解雇に至る全ステージの差別禁止法でなければならぬと思うし、公明党の対案にも明確にうたっている。

募集・採用差別は憲法二十二条の職業選択の自由、二十七条の労働権の保障に反する人権侵害である。ILO一一号条約、国際人権規約、婦人差別撤廃条約のほか、英・米・仏等諸外国でも禁止している。

赤松 公明党案はすっきりしており、十分敬意をもって眺めている。それに比べればすっ

きりしない点もあるが、機会均等・待遇の確保と並んで、格差是正のための就業援助等を車の両輪のように措置しようとしたもの。差別がよいとは決して思っていないが、まず努力義務を明らかにした。

沼川 労基研報告では「募集・採用から定年・解雇に至る雇用の機会と待遇の全般にわたって規制しうる男女平等法」の必要性を述べているのに、後退している。

赤松 その後、男女平等問題専門家会議、婦少審労働部会等の検討を経て策定した。現状とあまりにもかけ離れたものでは機能しない。

沼川 努力義務が役に立たないことは勤労婦人福祉法の育児休業に明らか。施行後十二年もたつのに、普及はまだ一割。また労基法四条では賃金差別を罰則を以て禁じているのに平均額は男の五二・八、まして努力義務では期待できない。

赤松 五二・八は、総平均格差。賃金差別がなくなっても格差は残る。

罰則つき法律は構成要件の厳格さが要請されるので、何でも彼でも取り締まるわけにはいかない。努力義務は目指すべき方向を示すものなので、構成要件があいまいでもいい。差別がよくないことを明らかにする点で大き

な意味がある。

沼川 骨抜き均等法が制定されると、今まで以上に裁判が難しくなる。

赤松 そういう話を耳にするが、意味がわからない。この法律が出来ても公序良俗の一般的な法理を排除する趣旨は全くない。公序良俗であったものが公序良俗でなくなるということは考えられない。

沼川 憲法十四条が「努力すればいい」という内容で解決されるので難しくなる。努力していないという証明は極めて難しい。

赤松 努力義務を怠ったかどうかを女子労働者が立証する必要はない。努力義務規定違反を主張するわけではなく公序良俗違反かどうかを裁判で争うので特に不利になることはない。

調停や行政指導は全く別の法理であり、努力義務規定によって行政指導の根拠がはつきりすることは争いのないところと思う。

労相 強行規定は審議会の大勢を制するには至らなかった。努力義務では手ぬるいかもしれないが国民の名において法律をつくるのは大きな前進。判決にももっと前進的な加速をさせることになる。

沼川 下からのコンセンサスだけを考えず、

社会の因襲を変えるものを作ってほしい。大反対している財界・経済界も、きちんとした禁止規定ができると思外や女性を採用するのではないか。

労相 一片の法律だけで事態の完成はできない。

沼川 救済条項で、自主的解決が入っていると、「いま自主的解決をやっております」という口実を与えるのでは。

赤松 自主的解決が前置されて初めて調停が始まるわけではない。調停も、全く調停に依存して努力する気配もない時はかえって長引くので婦人少年室長が判断することにした。

沼川 ややこしい救済機関ではなく、①迅速な救済解決が可能②手続きが簡単で経済的・精神的負担を伴わない③訴えた本人だけでなく、同じ差別を受けた全員が救済されること

④同様な差別は全国どこでも均質な救済が行なわれること⑤救済機関の調査内容や判断・結論に対して不服の審査請求ができること⑥救済申し立てを理由にした報復の禁止、が最低必要と思う。

条約は平等を目指すものののに、労基法を規制緩和の方向で改正するのは許しがたい。

赤松 条約を口実に労基法の保護規定をなく

そうとするわけではない。条約は男女が同じ条件、同じ基盤で働くことを目指しているのだ、それに忠実であろうとすればそうなる。ただ一遍にやるのは適当ではないので、特に早く緩和・廃止したほうがいいもののみにとどめた。

沼川 男女平等・女性の基本的人権が確立していない日本で欧米と同次元に考えるのはおかしい。特に職場のME化・OA化で事務労働と工場労働の区別が困難になっている現状で工業的業種の区分はおかしい。

望月 審議会でも議論があったが、大きくくりとして、工業的業種は若干規制を緩和、非工業的業種は大幅に見直すことにした。健康管理上特別な配慮が必要な作業については二月にガイドラインを作り、行政指導を進めている。

沼川 管理職・専門職の範囲その他、省令にゆだねているものが非常に多いが、国会の審議軽視という意味でも問題。

望月 省令で具体的に定めるのは適当な方法と思う。三者構成の審議会で煮つめた。

◆苦情処理委員は労組の選出者でも可(赤松)

塚田延充(民社) 出産・育児は、いわば神様

の御手配。育児休業が十分に保障されていないと、法文に平等を規定しても婦人は脱落する。大臣は神の御心に背くことになりはしないか。重病人が出た場合の看護休暇も同じ。

労相 育児は審議会も「強制は困難」と建議しているので法案にはしないが、助言・指導その他必要な援助を行なう。

塚田 労基法第一条第二項では労働条件の切り下げを禁じている。今回の改悪案に合わせて企業が現行の就業規則や労働協約を改定するというのは許されなと思うが。

望月 改正は条約の趣旨に沿ったもの。労基法第一条第二項との関係では問題はない。

塚田 苦情処理機関は必置にしてほしい。

赤松 企業内の苦情処理機関は機関というほど大げさなものは必ずしも考えていない。委員会でもよし、人事管理者の相談体制でもよい。自主的解決は前置ではないので、これも必置にはしなかった。

塚田 労組が第一、第二というふうに分かれている場合はどうなるか。

赤松 当該事業所の労組が選任した方でも、労働者の選挙で組合と関係なく選ばれた人でもよい。

塚田 婦人少年室の行政指導のために調査

権を与えるべき。

赤松 立入検査権等非常に強い権限を与えるのは事柄の性質から均衡を損なうと思う。

塚田 現在の婦人少年室の人員は？

赤松 全国で百六十八人。

塚田 一県あたり三人平均で、法案に示されているような機能を十分に發揮できるか。

赤松 今後の課題として充実強化したい。

塚田 調停委の構成は？

赤松 三者構成ではなく学識経験者とし、基準に該当する女性には積極的にお願いする。

塚田 その事務局は？

赤松 婦人少年室の予定。

塚田 迅速な救済は難しいのでは？

赤松 最終的には裁判所で争う形にならざるを得ない。その前に簡単迅速な調停という、いわば行政サービスのために新設するもの。

塚田 調停の対象に募集・採用関係を除外しているが。

赤松 企業に入っていない不特定多数の方は調停の性質上なじまない。

塚田 調停を申し立てたことによる不利益処分は？

赤松 ないように行政指導したいと思う。

塚田 しつべ返し恐れがある。

赤松 不利益処分にのみ強い罰則をかけることは法律間のバランスを失うので設けないが、行政指導する。

◆同一業種は同一訓練を(赤松)

田中美智子(共産党・革新共同) まず、この議席は何だ。与党は四人しかいない。その四人が新聞など読んでいる。まじめに討論する態度がないッ！ 労基法の残業・休日・深夜業の規制が削除されないし批准できないか。外務大臣官房審議官(斉藤邦彦) 全く手をつけないで批准するのは、条約上果たすべき義務を果たさないとという点で問題になろう。

田中 内閣総理大臣官房広報室発行の「婦人の就業に関する世論の調査」によると、仕事に対する不満の第一位は収入、第二位は残業が多く休みがとれないことだが、この第二位の不満はどの程度解消されるか。

赤松 解消されるとは考えていない。

田中『賃金と社会保障』第八四二号の武村晴正氏の調査その他では、家庭婦人に比し労働婦人は、流産が一二・五%対二〇・四%、死産二・一対四・八、未熟児九・三対一一・四、微弱陣痛、異常出血は、後者がそれぞれ五・八倍、二・八倍になっている。この状態は解

決できるか。

赤松 効果が表われるには時間がかかるが、悪くはならないと思う。産前産後保護は充実する。現在は規制されていない妊娠中の深夜業・休日労働・時間外労働が規制されるから。

田中 ビジネスオートメーション産業では、月間百二十一・二百五十九時間もの残業があり健康破壊が進んでいる。オペレーター十六人の回答で、健康だと答えた者は一人もいない。全損保関係も、週三回、夜八時まで働かされて悲鳴をあげている。この法案でどれくらい解決できるか。

赤松 調査というものはいろいろな要素が集まって一つの結果が出てくるもの。一つの要案が解決されても、別のもっと大きな要素が残っていれば変わらない……。

田中 去年の日本リクルートセンターの調査では、女性の採用予定なしは七九%、特に四年制大卒は一三%しか募集しない。女性記者は朝日二・二、毎日一・八、読売一・八%、正社員アナウンサーの男女比は、日本テレビ十八対十一、TBS二十八対十二、ABC三十七対ゼロ、読売テレビ十二対ゼロ、OBBC十一対五……この状況は改善されるか。

労相 そのためにこそ、この法案で門戸を開

きたい。間違ひなく前進する。

田中 昇進・昇格はよくなるか。

赤松 よくなると思う。

田中 教育訓練の差別も改善されるか。

赤松 たとえば秘書に接待訓練をするのは違反にならないが、同一業種で男女違つた訓練をすれば違反となる。

田中 住宅資金等でも主たる家計の維持者に限られることが多いが、共稼ぎの場合、どこで区別するのか。

赤松 男女別々の基準が設けられた場合は違反となる。

田中 おたくではどちらが主たる維持者か。

赤松 夫が大学の研究生だった時は私の扶養家族だった。公務員は非常に平等だと思ふ。

田中 現在のことを聞いている。

赤松 多いほうが主たるということになる。

田中 一円でも多いほうが。男は酒やばくちで家に持ち帰る金が少ない。女は全部持ち帰って結果的には女が多い時はどうなるか。

赤松 多いほうが多いとしか言ひようがない。マージャン狂いをする人は、女にもいる(場内爆笑) (傍聴席騒然、すすり泣く人も)。

田中 恐れ入りました。これが日本国の婦人少年局長か。婦人の局長はあなた一人しかない。

ない。日本の女の期待があなたの肩にかかっている。財界からものすごい圧力がかり、それに屈して法律をつくらなければならぬ立場におかれたら、ケツをまくったらどうか。辞職願を出したらどうか。そうすれば日本中の婦人があなたを守ると思う。

労相 均等法が通れば婦人の地位は必ず前進する。赤松局長はベストを尽くした。責任は私にある。私の判断で、この法律は国民に期待されるものと信じて提出した。

田中 あなたは何も期待はしていない!

◆定期的な見直しは必要(赤松)

江田五月(社会民主連合) 大臣も赤松さんもういぶん痛めつけられてお疲れでしょうが、女性に対する目が非常に厳しい時代に大学を出て、労働省にウン十年働いてこられた赤松さん、この法案を提出されてどんな感想か。

赤松 しゅんとするご質問です。長い間働き続け、男女差別は大変よくないと思ひ続けてきた。国連公使から労働省に復帰して均等法成立の任に当たったのは、たいへん難しいと同時に生きがいでもあり、ベストを尽くした。辞めることによっていいものができるなら、いつでも辞めたと思うが、そうは思わな

かった。

江田 女性差別解消の闘いは今後とも続くか。

赤松 ますます大きな仕事がある。この法律をてこにして進めやすくなる。

江田 本当に十分満足すべきものと思うか。

赤松 百点満点とは思っていない。現実と遊離したのではワロクしなかつたかと思つたが不十分な点がある。審議会の答申にあるように見直しを行なうべきと思う。条約にも科学的な知識に照らして定期的に検討すべきもの、と書かれている。

江田 条約が目指す世の中と、この法律案が完全に実現した場合に予定される世の中の秩序は同じか。

赤松 同じと思うが、この法案で一挙に実現できるわけではない。

江田 条約は、募集から定年まであらゆる段階での差別が禁止されるという秩序を予定しているが、この法律は、そのためにみんなで努力しようというところまでしか予定していない。

労相 百点満点ではないが理想へ向けての大きな跳躍台になる点では歴史的な一歩だ。

江田 条約が目指すところに行っていないのな

ら、目的とか理念ぐらひは条約の予定する秩序をうたい上げてほしい。目的に「もつて女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図る」とあるのはただけない。福祉ということと男女が雇用面で差別されないということとは同じか。福祉は、憲法の考え方と言うと社会的人権だが、差別されないということはいわば自然的人権。社会的人権のさらに基礎にあるどうしても侵し得ない人権だと思ふ。

赤松 福祉の概念が広いことをご理解いただきたい。その中に男女の均等な機会と待遇を確保することが含まれ、それは婦人の地位向上ともつながるといふことで「目的」が書かれている。

江田 局長はおわかりになっているがおつしやりにくいのだと思う。三条は女子労働者に何を求めているのか。二条と三条に基本的理念が書いてあるが、中身はよくわからない。「女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者」だ（とあるが、男子だって寄与する。女子はどじやないかもしれないけれども。

「家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する」——これも男子のほうが役割を果たしているとも言える。「母性を尊重されつつ」は確かに女性だが「性別

により差別されることなく」は、男子ももちろん差別されてはいけない。「その能力を有効に發揮して」は、有効に發揮して一所懸命働けと言われている感じがする。「充実した職業生活を営み」「職業生活と家庭生活との調和を図る」も、男子にも当たる。

二条では「女子労働者は」「配慮されるものとする」とだけしか言っていない。そして三条で「女子労働者は労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んでその能力の開發及び向上を図り、これを職業生活において發揮するように努めなければならない」と言っている。「女子労働者というのは配慮されているんだからしっかり働きなさいよ。自分で自分の能力の開發及び向上を図って頑張きなさい」——これが基本理念か。

そうではなくて、差別は本来基本的人権に反する、人間の尊厳にも反する、かつ経済及び社会の發展を阻害するものだ、だからすべての女子は雇用における機会及び待遇について差別を受けないし、差別がある場合は進んで直していく。長い長い歴史の中で先輩が築いてきた女子の地位向上を自分たちが担うという自覚のもとに差別をなくす営みに積極的に参加していかなければならない、というこ

とではないか。差別撤廃条約を日本で実現しようという時、この法律案の理念はまことにお粗末きわまりないと思う。

赤松 二条は、前段で、家庭生活を含めたわが国の社会生活に女子が果たしている役割を述べた上で、後段で配慮事項を規定している。

「女子労働者が差別を受けていることに堪がみ」という規定の方法はあり得るが、そうすると後段の「職業生活と家庭生活との調和を図ること」の据わりが悪くなる。

江田 何か気の毒になつてきますね（苦笑）。公序良俗も、時代によつて中身が変わるものだが、こういう基本的理念を出されると、憲法十四条の中身がこまで小さくなつてしま

つて男女格差が当たり前になる。公序良俗という判断基準から見ても、女性が差別されていることが何ら不思議ではなくなる。そうではないのだという基準をはつきり示す。女性が差別されないということは権利なんだ。権利とは何かというと、自然のままで置くと人間は弱肉強食になるから、力と力の対決ではなくて、一つの価値をはつきり定立する。こういう価値をわれわれはみんなで守るのだという、その価値の規範が権利なのだ。そういう、価値の規範を基本理念に明記すること、

「男女の差別はいけないのだ、憲法十四条が労働の場で生かされるのだ」ということが公序良俗に初めてなっていく。この点を私は本当に危惧する。

◆平等は、より高い水準で

果たされるのが望ましい(赤松)

江田 外務省に何うが、労基法の手直しは、男女で差を設けているからいけないのか、それとも、労働の場で女性にいわれなき束縛を課していることが労働市場進出のハンディになっているからいけないのか。

外務大臣官房審議官(斎藤邦彦) 条約では、女子保護規定は採用や昇進面で女子の利益を阻害する結果になるという認識のもとに、究極的には改廃されるべきものだという考え方に立っている。

江田 男子にも労働時間・深夜業その他について女子保護規定と同様の規制を設けるといことはいけないのか。

斎藤 条約が問題にしているのは、男女の差別の問題である。したがって差別がなくなるという限度において、それをどの水準でなくすかということは条約のあずかり知らぬところである。

江田 男子の労働条件についても、今の労基法にある女子に対する規制と同様のものをつくれば条約の要請に合致することになるか。

斎藤 そのとおり。

江田 労働省は、条約が目指すように、男も女も一緒に家庭責任を果たすという方向を選択するのか、それとも使用者の都合だけを考えて、みんなどんどん働けと、労働者それぞれが自分の能力を向上させて働くことだけ

にいそしむ方向を目指すのか。労基法に手をつけるのなら、いま女子労働者にある保護——こういう労働こそ人間としての労働なのだ——という基準を、この際男子にも持ってくるという方向で頑張るべきではないか。

赤松 労働省は労働者の福祉の向上を任務として役所である。男女の平等がより高い水準で果たされるのは望ましいことと思う。

江田 今の答弁は重要ですね。労働省、頑張ってください。男女機会均等法、平等法は歴史的な法律。歴史的な第一歩を踏み出すに当たり、みんなで知恵を絞ってすばらしい法律にするように、労働省も政府も、自分の出したものにこだわることなく、みんなの知恵を合わせていこうという姿勢でこれからの審議に望まれることを希望して、質問を終わる。

女の状況を刻々伝える

////////////////////

『月刊あごら』

79号●先行ききびしい平等法審議 ￥250

80号●働く女性の選択／行革で変わる婦人行政 ￥300

82号●女から女たちから女へ ￥350

83号●'85年へ向けて私たちは、いま ￥350

84号●人間の自由と戸籍 ￥350

85号●平等法上程を急ぐ労働省 ￥350

86号●奇怪禁等法にわかに浮上 ￥350

87号●母子家庭が生きているということ ￥350

88号●衆院・社労委傍聴記 ￥350

91号●「日本女性会議84なごや」に参加して ￥350

93号●女が働くということ ￥350

94号●女性運動は行政によって組織されてはならない ￥350

95号●山口県青少年保護育成条例改正をめぐって ￥350

96号●生命の流れを見つめて ￥350

98号●外国人女性による資格外活動の現況 ￥350

衆議院社会労働委員会 その2

(1984年7月10日)

起伏に富んだ第一回の討論を受けたこの日は、野党案提案理由説明に続き、竹村さんから基本的な問題が問われ、前半は「こんなにやく問答」的な応酬が続いた。公・民・共各党の個別的な質問に対しても、きまり文句の応答。一時間ごとの入れ替え制、こま切れ傍聴、しかも立ちづめの傍聴席は、折しもの猛暑にあえいだ。

◆野党共同提案「男女雇用平等法」提案理由

多賀谷真稔(社会) 社・公・民・社民連を代表し、男女雇用平等法案の提案理由と内容の概要をご説明する。

個人の尊厳と男女の平等は、国連憲章、世界人権宣言にうたわれている人類普遍の原理である。日本国憲法でも、すべて国民は個人として尊重され、法のもとに平等であって、性別によって、政治的・経済的または社会的関係において差別されることがない旨規定している。一九七九年六月日本が批准した国際人権規約でも、あらゆる面で男女平等の権利を保障すべきである旨規定している。また七九年十二月の国連総会では、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約が採択され、翌年には我が国も署名している。

この条約は、「女性に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に違反する」ものであることを想起し、「社会及び家庭における男子の伝統的役割及び女性の役割の変更が、男女間の完全な平等の達成に必要である」という認識に立つことを、その前文において明らかにしている。その上で第十一条において、「締約国は、男女の平等を基礎として、同一の権利、特に次の権利を確保するため、雇用の分野における女性に対する差別を撤廃するための適切な措置をとる」とし、「労働権、同一の雇用機会、職業選択の自由、昇進・雇用の保障、役務に係る給付及び条件についての権利、職業訓練及び再訓練を受ける権利、同一価値の労働についての同一報酬及び同一待遇についての権利」等を掲げている。

我が国では、近年、女子雇用者数が増加の一途をたどり、全雇用者の三分の一を占め、日本経済にとって欠くことのできない労働力となりつつあるが、就業の機会や賃金・昇進その他の労働条件にはなお多くの差別の実態が存在している。

七五年の国際婦人年世界会議を契機に、欧米諸国では男女平等政策が意欲的に進められ雇用の機会から職場における待遇に至るまで平等を保障する制度が確立されつつある。女性差別撤廃条約の批准や加入を行なった国は既に五十五か国に達している。我が国も八五年に開催予定の「国連婦人の十年」最終年世界会議までにはこの条約を批准することを公約しており、そのための国内法の整備を急いで行なわなければならない義務がある。

以上の内外情勢にかんがみ、われわれ四党

は、女性差別撤廃条約の趣旨を踏まえ、雇用における男女の機会均等と待遇の平等の確保を図るため、使用者等による性別を理由とする差別を禁止するとともに、その差別を迅速かつ適正な手続きにより是正するための有効な措置を講ずる必要があると考え、ここに共同の男女雇用平等法案を提出する次第である。

◆男女雇用平等法案の内容

この法律案の概要をご説明申し上げます。

一、募集・採用・賃金・配置・昇進・定年・退職その他の労働条件、職業紹介、職業訓練等について、性別を理由とする差別を禁止する。

二、性別を理由とする差別に対する監督機関として、婦人少年室に雇用平等監督官を置く。監督官は、啓蒙宣伝・苦情相談などの活動も行なう。また、職務の遂行のため、事業場、公共職業安定所その他の施設に立入検査する権限を有する。

三、婦人少年室長は、差別がある旨の労働者からの申告または職権に基づき調査をし、必要と認める時は、使用者等に対し、その是正のための勧告・命令等を行なうことができ

る。申請に対し適当な措置をとるかとならない旨の決定を速やかにしなければならぬ。

四、婦人少年室長の処分に対する不服申し立ての審査機関として、中央雇用平等審査会を置く。都道府県には地方雇用平等審査会を置く。各審査会は労・使・公益の三者構成とし、男女同数とする。

五、不服申し立ては、まず地方雇用平等審査会で行なう。原則として公開し、裁決は公益委員で構成する合議体で行なう。その裁決に不服がある者は中央雇用平等審査会に再審査請求ができる。処分または裁決取り消しの訴えは、中央雇用平等審査会の裁決を経た後でなければ提起できない。

六、何をもって「差別」とするかの判断の基準は、労相が中央雇用平等審査会に諮って定める。

七、罰則は直罰主義をとらず、処分または裁決に従わない場合について設ける。労働者が申告・申請または不服申し立てをしたことを理由に不利益取り扱いをすることを禁止、これに違反した場合も罰則を設ける。

以上が概要である。最後に、この法律を実効あらしめるためには、国及び使用者はその責務を自覚し、労働者もその権利を実現する

ための不断の努力が肝要であることを申し添える。なにとぞ慎重審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

委員長(有馬元治)(自民) 次に委員派遣承認申請についてお諮りする。……ただいま当委員会において審査中の、内閣提出「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」及び多賀谷真稔君ほか七名提出「男女雇用平等法案」の両案について、委員を派遣し、審査の参考にしたいと思うが御異議はないか。

(「異議なし」と叫ぶ者あり)

委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

なお、派遣地、派遣日時、派遣委員の人選案については、委員長に御一任願いたい。(「異議なし」と叫ぶ者あり)

委員長 御異議なしと認めます。よってさよう決しました。

◆女性差別撤廃条約に至る背景を問う

竹村泰子(社会) 六月二十六日、本会議で土井先生、七月三日社労委金子先生の質問で問題となった女性差別撤廃条約と機会均等法案の

関連について詰めてみたいと思う。

人類の歴史は、近世から近代へ移るとき、封建的な支配と抑圧から人間の解放を目指して市民革命が行なわれた。(それは)すべての人間が法の前に平等であることを確認し、すべての人間に基本的人権を保障することであつた。一七七六年のアメリカの独立宣言は、すべての人は平等につくられていると述べ、一七八九年のフランス革命の人権宣言は、人は自由かつ権利において平等な者として出生しかつ生存するとうたつており、我が国の新憲法にもこの精神が生かされている。しかし女性には、わずか三十数年前まで、世界的にも家庭の中に閉じこめられ、全く無権利状態に置かれ、参政権もなく、自分の財産も夫に管理され、相続の権利もなかった。産業革命によって工業化が行なわれ、男は社会に女は家庭にという役割分担がされ、結果、女性には男性に依存する寄生的な存在となつた。

一九一九年ILOが創設されてはじめて男女同一賃金、出産前後の就業禁止、深夜業禁止などが打ち出された。この辺の経過は大臣も局長もよくご存じと思うが、それから七十年、日本の女性の地位は労働の現場で、あるいは家庭で、向上していると思われるか。

労働 最近の女性には社会的にも責任をもつて進出したいという意欲・能力がついてきている。この機会をとらえて男女の機会均等・待遇の平等を果たしたいという今が一つの潮どきであり、女性に対する差別を取り返していくように、今から歴史的な一歩を踏み込みたいと考えている。

竹村 婦人局長、あなたは女であるがゆえに差別されていると感じたことがおありか。

赤松 私は三十一年間公務員として働いているが、公務員は憲法で保障されている男女平等が直接的に作用する政府の中で働いているので、あからさまな差別を受けることはない。竹村 差別撤廃条約は女性の生き方をどう変えると思うか。

赤松 差別撤廃条約は非常に総合的な条約だと理解している。差別についていろいろな規定が設けられており、多くの国に非常に大きなインパクトを与えるのではないかと思つているが、我が国では戦後、憲法をはじめ、民法・刑法、その他あらゆる分野で法制度上の差別はおおむね解消し、条約の規定に明らかに抵触するような法律や政省令はそう多くはないが、若干問題が残っている場所もあると考えるので、政府全体として、あるいは

婦人問題企画推進本部の中で決められた国内行動計画等で、何がこの条約に抵触するかをつぶさに検討し、改めるという方針である。均等法もその一環として提出した。

竹村 女性の生き方をどう変えるかを質問したのである。たくさん聞きたいことがあるので簡潔にお答え願いたい。

条約の理念と欧米諸国の対応について外務省に尋ねたい。女性差別撤廃宣言は一九六七年、条約は七九年に採択されたが、宣言から条約までの十二年間、どんな変化があつたか。外務省国際連合婦人差別撤廃条約批准準備室長(高木南海雄) 欧州では宣言以降EC指令に基づいて男女平等の措置がとられている。竹村 宣言及び条約の内容についてどんな変化がその間にあつたかをお聞きしたのだが。高木 条約は細かい点を除くと基本的には宣言を踏襲してつくられている。

竹村 もう少し詳しく説明を……。

外務大臣官房審議官(斉藤邦彦) 宣言と条約の基本理念は同じだが、条約は宣言と異なり、法的文書であり、条約という性質に伴い規定がより詳細になっている。一部の項目には宣言になかったもので含まれているものもあるが、いずれも長文で、いちいち比較して回答

するのは時間がかかるので、具体的に質問してほしい。

竹村 たいへん大きな特徴があるが、おわかりではないか。

斎藤 いくつかの相違点があるので何を指していらっしゃるのかわかりかねる。

竹村 では時間をもったいたないのでお答えする。宣言は、家事・育児を女性の役割であるとして、前提として男女平等の実現をはかっているが、条約では、家事・育児を両親（と社会）の役割とした上で、母性の尊重と男女の役割分担の変更が平等実現に不可欠としている。

この点については一九八〇年の国連婦人の十年世界会議における条約の署名式の演説で高橋展子首席代表も「法制上その他多くの分野において少なからぬ進歩が達成されたが、現実には伝統的な男女の役割分担意識が社会に根強く残っており、これに基づく社会慣行がある。この意識及び慣行の改変という困難な問題にどのように対処していくかが今後のわが国の主要な課題だ」とはっきり言っておられる。女性差別撤廃条約はその前文で、この条約が必要になった理由をあげている。どんな文章になっているか。

斎藤 女子に対する差別が人間の尊厳の尊重

に違反すること、したがってあらゆる分野で女子が男子と同等の条件で最大限に参加することを必要としていること、家族の福祉及び社会の発展に対する女子の大きな貢献、母性の社会的重要性に留意して社会及び家庭における男女間の完全な平等が必要であること等をうたっている。

◆基本理念のない「均等法」（竹村）

竹村 これに反し、今回提出された政府案には基本的理念がない。「理念」とはいったい何か。

赤松 ご質問の趣旨がよくのみにこめないので見当はずれになるかと恐れるが、第二条の「基本的理念」は、提案中の法律の基本的な考え方を述べたもので、条約の基本的理念と必ずしも同じではない。

竹村 私は「理念」とは何かとお聞きした。大臣はどうお考えか。

労相 法律的な細部の解釈はあまり詳しく知らないが、理念と言えば「あるべき姿」と思う。

竹村 あるべき姿。辞書では「理性によって到達する最高の概念」とある。第二条の「基本的理念」は理想の目標か。労働省の理性に

よって到達する最高の概念か。

赤松 最高のというのが当たるか当たらないかはちょっとアレだが、あるべき姿というのは必ずしも現実にある形ではなくて、目指すべき姿というふうに思う。

竹村 条約はこの点、差別をどのようなものと規定しているか。

斎藤 第一条で差別の定義を行なっているが「性に基づく差別、排除または制限であって、政治的・経済的・社会的・文化的・市民的、その他いかなる分野においても、女子が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享受しまたは行使することを害したは無効にする効果または目的を有するもの」と規定している。ただし第四条で、男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置と、母性を保護することを目的とする特別措置については、条約上の差別とみなしてはならないと規定している。

竹村 家庭責任や性別役割分担については何と記しているか。

斎藤 五条のaで、「両性のいずれかの劣等性もしくは優越性の観念または男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習上その他のあらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の

社会的及び文化的な行動様式を修正する」とと規定してある。

竹村 前文にもある。前文はこの条約のとて
も大部分分だからすつ飛ばされては困る。

斎藤 前文は条文と異なり実定法上の権利義務を確定するものではないが、ご指摘のとおり終わりから二項目に「社会及び家庭における男子の伝統的役割及び婦人の役割の変更が男女間の完全な平等の達成に必要であること
を認識し」という規定がある。

竹村 その少し前もよく読んでほしい。「子どもの養育には男女間の及び社会全体の責任の分担が必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割及び婦人の役割の変更が、男女間の完全な平等の達成に必要であることを認識し」とある。

男女雇用平等に関して、EC（ヨーロッパ共同体）は加盟各国に指令を出しているが、その指令で指示されている原則は？

高木 ECではいくつかの指令を出しているが、一九七六年、男女均等待遇についての理事会指令を発している。この指令は、雇用・職業訓練及び昇進の機会並びに労働条件に関して男女均等の原則の履行を課すもので、加盟国は、均等待遇原則に反する法令の廃止、

労働協約、労働契約等に係る規定に含まれる均等原則に反する条項の無効・廃止・改正の宣言、最初にそれらを規定した保護との関係がもはや根拠を失い均等待遇の原則に反する規定の見直し、雇用・職業訓練及び昇進の機会並びに労働条件に関する均等待遇原則が自分に適用されていないと考えるすべての者が法的保護を受けられるようにする等の措置をとらなければならない、と規定している。この指令に基づいてEC諸国では法制整備が進められている。

竹村 先ほどから大事なことを飛ばされるので困る。第二条に「性別、特に婚姻上もしくは家族上の地位に関連した理由に基づかない差別も存在してはならない」とし、その3及び4に「本指令は、男女の機会均等を推進する措置、特に第一条第一項に規定する範囲で女子の機会に影響を与える不平等の存在を除去することにあるものを妨げるものではない」というところがある。

このEC指令から差別撤廃条約へと来るわけだが、条約の批准あるいは加盟国数は？
斎藤 八四年五月三十日現在で、批准が五十七か国、加入が六か国、締約国数は計五十七か国である。

竹村 欧米主要諸国中の締約国は？
斎藤 スウェーデン、ポルトガル、ノルウェー、オーストリア、デンマーク、ギリシャ、フランス、スペイン等である。

竹村 イギリスの性差別禁止法（一九七五）の目的・理念・原則と、仏・西独・伊・スウェーデン・米などの理念・目的・原則は？
労働省婦人局婦人政策課長（松原亘子） 目的の規定があるのはスウェーデンだけだ。男女雇用平等法で「この法律は、労働・労働条件・労働における発展の可能性に関し男女同権を促進することをその目的とする」としているが、それ以外の国では目的規定はない。基本的理念として一条を設けている国もない。

竹村 目的、理念はそうかもしれないが、各国とも、人間の尊厳・男女の平等・女子の労働権は基本的的人権であると考え、また宣言していると思う。そして、雇用の入り口である募集・採用・配置から賃金・昇進・訓練・退職・解雇に至るまで女子の差別的取り扱いを禁止している。また国連やILOでも各国では、人権宣言や憲法で男女平等が掲げられてはいても、実際にはなかなか実現しないため、条約や各国の雇用平等法が必要となったとみているが。

赤松、ご指摘の点についてはいろいろたくさん法律があり、それぞれのつくり方でつくっている。たとえば西独では民法改正、フランスでは刑法改正、アメリカでは公民権法第七編という形をとっている。イギリスでは性差別禁止法という独立の法律、カナダでは人種法、ベルギーは経済改革法第五編、デンマークは雇用等に関する男女平等法、オランダは男女均等待遇法というふうにいるいろいろな国によってさまざまな規定の仕方があるので、細かくどこがどういうふうだということではお答えしにくい、おおむね先生のおっしゃったようなことが言えるかと思う。

竹村 雇用のあらゆる段階での差別的取扱の禁止、役割分担の変更など、基礎的ないくつかは共通していると思うが。

赤松 いろいろな種類の法律があるので、役割分担の変更を明文で述べているところがすべてに共通するという認識はしていない。

◆「均等法」が成立すればILO一一号条約も批准できる（松原）

竹村 ILOに対する日本の拠出金はいくらで、何番目か。

外務省国際連合社会協力課長（中村実宏）

一九八四年で三十二億円強、加盟国中第三位となっている。

竹村 昨年のILO総会で、チエコスロバキアがILO一一号条約に違反しているとして条約勧告適用委員会で問題になった。それに参加された早大の中山和久教授の論文の一部を読んでみる。「八三年のILO総会で、チエコにおける思想差別を性差別条約違反だとする条約・勧告適用委員会の議論がもめた時に、日本政府代表はチエコ政府を非難する結論を支持した。思想差別も性差別も人道上許せない。だがその日本は、国内で三菱樹脂事件判決によって合憲とされた雇入れにあたっての思想差別を公然と行ない、いま男女平等法の立案にあたっても、性による雇入れ、昇進・昇格差別を罰則によって排除しようとしていない国である。チエコを批判するなら自らの袴を正すべきである。反共十字軍に組みした日本の政府代表のウシロメタさを、私はその光景を見ながらつくづく考えていた」

日本はチエコ非難の結論を支持したのか。

中村 一一号条約は雇用及び職業についての差別待遇に関する条約である。この審議で、社会主義諸国側からはチエコを守ろうという動き、西側からはそれに対していろいろな意

見が出たが、討論の結果、次のような骨子の報告書が本会議で採択に付された。「政治的考慮による解雇が少なくなってきたが、委員会はまだ問題が残っていると考える。本委員会は話し合いの継続を期待するとともに、次回は一一号条約が真に適用されていることを示す詳細な報告を出すことを期待する」。

日本政府代表団は、この条約を批准した国は当該条約を遵守すべきだという基本的立場に立つて、このレポートに賛成した。

竹村 条約の趣旨を説明してほしい。

労働大臣官房国際労働課長（佐藤ギン子）

ILO一一号条約は職業訓練を受けること、雇用されること、個々の職業に従事すること及び雇用条件について、人種・皮膚の色・性・宗教・政治的見解・国民的出身または社会的出身を理由とする差別・除外または優先的待遇を除去するために国家のとるべき方針について明らかにし、こうした方針の遵守などを確保するための法令の制定、また当該方針と両立しない法令や慣行の廃止などについて規定したものである。

竹村 人種・皮膚の色・性・宗教・政治的見解・国民的出身・社会的出身に基づくすべての差別を禁止したこの条約は、一九五八年、

二十六年も前に採択されているが、日本政府はどういう態度をとったか。

佐藤 一九五七、八年のILO総会で討議されたが、日本政府はこの問題の重要性は十分認識して参加した。最終的には妥当な趣旨の条約案が起草されたので、条約案の採択には賛成票を投じている。

竹村 この一一一号条約よりはるかに進んだ内容の差別撤廃条約を批准するのだから、当然批准していいはずなのに、なぜ二十六年間も批准しないのか。

佐藤 わが国ではILO条約については、国内法制との整合性を十分検討して、それを確保したうえで批准することになっている。一一一号条約はたいへん広範な差別を対象としており、差別撤廃のための法令の制定案についても規定している。国内法制の整備について綿密な検討が必要であり、現在検討中。今後とも鋭意検討したい。

竹村 現在とおっしゃるが、なぜ二十六年間も批准できないのか。日本にチェコを非難する資格があるか。

佐藤 前述のとおり広汎な差別を禁止しており、条約と国内法の整合性について、かなり細かなところまで検討しなければならぬの

で時間がかかっている。

竹村 どこがひっかかっているのか。

佐藤 まだ全部の結論が出ているわけではなくが、性差別、皮膚の色による差別その他、まだ十分な対応が出来てないのではないかとすることもある。広汎なものでももう少し検討の時間がほしい。

竹村 性差別禁止のところが大きくひっかかっていることがわかったが、賛成しているから批准の責務があると思う。批准するのかもしれないのか。

佐藤 現在ご審議中の関係法案が成立すれば女子についての部分はほぼ解決すると考えるので、さらに検討のうえできるかぎり早く批准できるようにしたい。

竹村 メドは出てこないようだが、少なくとも検討を約束していただけるか。

中村 引き続き関係省庁にお願いして、批准のできる環境整備を促進したい。

労相 詳しいことはあまり知らないが、外務省の言うように、努めるべきところは努めて、批准をできるだけ早く努力するのは政府としても当然と思う。

竹村 お約束いただいたいいですね。なぜしつこく言うかというのと、一一一号条約を批

准すれば、募集・採用から退職まで雇用のすべての段階で差別を禁止しなければならないからだ。一一一号条約を根拠にチェコを非難した日本は、当然、自ら一一一号条約を尊重するという態度を貫くのが筋だと考えるが。

佐藤 審議して採択する場合、政府としては国際的基準が設定されることは趣旨としていいと賛成の票を投じるが、批准するかどうかは国内法制との整合性を十分に確保してからということになる。アメリカなどは多くの条約に賛成票を投じているが、実際に批准しているのは七つである。

竹村 納得できない。

斉藤 条約を批准すべきかどうかという問題に対する日本政府の態度は労働省からお答えしたとおりである。他方、この条約の締結国チェコスロバキアがこの条約を完全に実施していないという事実を他の諸国がどうとらえるかというのは、また別の次元の問題だろうと考える。

竹村 同じことじゃないか。日本は非難しておきながら批准しない。同罪じゃないか。拠出金は第三位、三十二億円、お金を出すが批准はしない、まさにエコノミックアニマルで

はないか。

斉藤 繰り返しになって恐縮だが、条約に加盟した以上、その条約を誠実に実施する義務がある。国内法制上の準備がまだ必ずしも整っていないので批准には至っていないが、ILO全体に対する積極的態度とは必ずしも矛盾しない。

竹村 では外務省は労働省に困るじゃないかと苦情を言ってもいいのでは。

中村 私どもとしては関係各省庁に機会をとらえては未批准各条約について批准できる環境整備を、とお話している。

竹村 差別撤廃条約に署名した時の毅然とした態度で臨んでほしい。

◆条約の訳文は原文に忠実に（外務省）

竹村 ここで一つ確認しておきたいことがある。星山太郎という政治評論家が「諸君」五月号に男女雇用平等法について論文を書いている。政府の審議会の委員とのことだが、大臣はご存じか。

赤松 その論文は熟読した。星山氏が審議会の委員かどうかは知らない。少なくとも労働省の審議会の委員ではないと記憶している。竹村 星山氏は差別撤廃条約第二条で政府の

国連局の仮訳では「男女平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること」という個所がある。英語の正文では「法律」の後に「and」が入っている。「法律及びその他の適当な手段」とするべきだと言っているが、フランス語の正文では「and」に当たる部分が「ou」つまり英語の「or」になっていて、「法律あるいはその他の」となり、立法義務はなくなる。そこで外務省ではたいへんお困りになって「法律その他の適当な手段」と、どちらも省いたあいまいな表現になさったと推論しておられる。この表現を選んだ理由は。

斉藤 私どもとしては、法律による措置とその他の措置の両方をとることを求めているものではなく、いずれか一方、いずれにしても差別撤廃につながる措置、実効性のある措置をとることを要求されていると考えている。

英語 フランス語の *and* と *ou* の使い方は、かなりあいまいというか区別のはっきりしない点がある。 *and* をフランス語にする場合、*ou* がいちばん適当ということもある。この条文は、立法上の措置あるいはそれ以外の措置、いずれにしても適当な措置をとれという趣旨をそれぞれの言葉でよりよく表現したも

のだろうと思う。

竹山 星山さんのような方でさえ、政府の仮訳は意味がはっきりしない、と言っておられる。これは仮訳だから誤解のないように、「法律及びその他の」と明快にしていはしい。

斉藤 訳文は、この条約を国会に提出する時点までの間に法制局等の間で十分協議して最終的な形にしたいと思うが、私の承知しているところでは、わが国の法律上、「及びその他の」というふうに重ねて使うということはあまりないように諒解している。「及び」なしに「法律その他の」と書いても、これは「及び」の意味がないということでは必ずしもないと諒解しているので、この場で私が、必ず「及びその他の」という訳文にするという約束をするわけにはいかないが、いずれにしても原文の趣旨を忠実に反映するような日本語をみつめて、そのテキストを国会に提出したいと考えている。

竹村 約束に感謝する。大臣、今後は国際的文書の翻訳にあたって、いま指摘したことのないように配慮していただけるか。

労相 十分配慮させるよう申しておく。

竹村 外務省は今後、十分よくわかる日本語で訳していただけるか。

育藤 ご要望にそえるよう努力する。

◆なぜ「平等」を「均等」としたか

竹村 では話題を変えて、雇用平等法と勤労婦人福祉法の改正について尋ねたい。

男女雇用平等問題については、一九七八年十一月二十日に労働基準法研究会の報告が出されている。この報告は男女差別を禁止する範囲をどのように指摘しているか。

松原 募集・採用から定年・退職・解雇までの雇用管理の全ステージにおける差別を禁止する立法を制定すべきだという提言をしている。

竹村 その後一九七九年十二月に発足した男女平等問題専門家会議は、八二年五月に「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」という報告書を出し、「雇用における男女の平等」あるいは「機会の均等及び待遇の平等」という言葉を使っているが。

松原 「雇用における男女平等を実現するということは、雇用における各種の機会が男女を問わず等しく確保される状況、すなわち、機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現すること」であると指摘している。

竹村 立法化の準備にあつた婦人少年問題審議会でも「男女雇用平等法」あるいは「機会の均等及び待遇の平等」という言葉が使われているが。

赤松 「機会の均等」「待遇の平等」という言葉が使われている。

竹村 ところが今度の法律には「平等」という言葉は一つもない。

赤松 これまで「機会の均等」「待遇の平等」をベースのようにして使ってきたが、法案を具体的に作る作業になると、一つの法律の中で同じ意味であれば同じ言葉を使うことが原則だと聞いている。「均等」と「平等」が同じ意味かが一つ問題になると思う。同じとすればどちらをとるかという選択が出てくる。辞書もたくさん調べたが、どの辞書にも明らかに違うとは書いてなかった。したがって一つの法律の中で「機会の均等」と「待遇の平等」というふうに使分けすることは難しい。これが法律でなければ一向にさしつかえないわけで、私もずっと習慣にして使ってきたし、今も話の中では使うが、法律用語としては、一つ一つの法律の中では同じ意味であれば一つの言葉を使えということになることは認めなければならぬ。

そこで「均等」ではなく「平等」を使うという方法もあったのではないか、ということになるかと思うが、憲法では「平等」が、労働関係法律では「均等」がおおむね使われており、基準法三条のタイトルは「均等待遇」となっている。今度の法律案は労働関係の法律なので「均等」とした。

竹村 雇用平等法だから労働省の管轄であり労働用語が出てくるのだらうが、これは女子の基本的な人権にもからむ問題であり、決して労働の分野だけのおさまる問題ではない。逆に「平等」に統一しても構わないのではないか。「男女平等」という言葉こそ国民にもなじみやすく、私たちも使ってきたしマスコミでもそう呼びならわしてきた。それが突如として機会均等法になったが、「平等」という言葉を使つてはいけないのか。

赤松 法律用語として「平等」は使えないことはない。しかし「均等」は労基法はじめほかの法律にもいろいろ使われている。外国の法律を訳した言葉もイコール・エンプロイメント・オポチュニティというような場合、あるいはEOCなどコミッションの名前など、ほとんど機会均等法とか機会均等委員会とか使われており「均等」が耳なれない言葉とは

思わない。したがって、労働の分野であるという点に कांगがみて「均等」を選んだ。

この法律は労働だけの問題ではないと言われたが、あくまで雇用の分野に限った法律であり、労働の外へはみ出るものではないと理解している。条約は総合的な広汎なことを規定しているが、この法律の及ぶ範囲は直接的には雇用であると思っている。

竹村 平等と均等は外国語は同じかもしれないが日本語ではニュアンスがだいぶ違うと思うが、次に移る。

◆ 勤労婦人福祉法制定のいきさつ

現行の勤労婦人福祉法の目的・基本理念は。赤松 目的は、第一条に「この法律は勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児・家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」とある。

基本理念は、第二条に「勤労婦人は、次代になりし者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者

であることに कांगがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする」と、また第三条に「勤労婦人は、労働に従事する者としての自覚をもち、自らすすんでその能力を開発し、これを職業生活において發揮するように努めなければならない」と規定されている。

竹村 勤労婦人福祉法制定のきっかけは。

赤松 昭和四十七年に制定されたが、当時、日本は非常な経済成長の真っ只中にあり、労働力需要が増大し、婦人の職場進出が著しかった。同時に婦人の社会参加意欲もたいへん高まっていた。婦人雇用労働者は年々増加して、当時約千百万となり、既婚婦人が過半数を占めるに至っていた。ご承知のように日本の婦人労働者は以前は非常に少なく、大体が未婚の若い女性だったが、急激に増加した分は、家庭責任を持つ既婚者が多かった。労働力の構成あるいは婦人労働者の性格が大きく変化を続けていた時代であり、それらの方たちが能力を有効に發揮できるように、あるいは職業と家庭生活との調和が男性に比べてよ

り困難な状態が現実にあるということに着目して、これらの方々が性別によって差別されることなく能力を有効に發揮することができるよう、家庭生活と職業生活との調和を図ることができるようにするための環境の整備が、当時としては労働行政の非常に重要な新たな課題だったと記憶している。

そこで、それまで個別的に講じていた施策を総合的に一つの法律として、基本的な方針もつくり、いろいろな措置を法律の中で位置づけ、あるいは働く婦人の家庭などの根拠規定も設ける適当な時期に來たと判断した。労働基準法、雇用対策法、職業安定法、職業訓練法等、それぞれの中で取り上げられているものを法律の中で総合的に位置づけることも一本の法律をつくることによって可能になると判断して提案、国会で、たしか棄権はあったが反対はなく、成立をみたわけである。

◆ ILO条約と勧告も男女の家庭責任を規定

竹村 家庭責任をもつ婦人労働者の雇用に關するILO勧告について聞かせてください。

中村 ILO勧告では一九八一年の家族的責任を有する労働者条約——一五六号条約と、男女労働者特に家族的責任を有する労働者の

機会均等及び均等待遇に関する勧告が採択されている。

竹村 一二三号勧告の目的とねらいは。

佐藤 一二三号勧告は一九六五年に採択されたが、その後一九八〇年、八一年に、家庭責任に関係する新しい条約と勧告が採択された時にこれに取って代わられている。

竹村 一二三号勧告の目的を聞いたのだが。

佐藤 この勧告の採択の当時、すでに働く婦人が増加しており、そうした婦人たちが家庭の責任を果たしながら職場での仕事を続けていく中で、婦人が差別されることなく雇用の場でも能力を発揮できるようにという考えからつくられたものだとして理解している。

竹村 その後この勧告について一九七五年に決議を行なっているが、どんな決議か。

中村 「雇用及び職業における婦人及び男子の地位及び機会の均等に関する決議」という名で、国際婦人年終了後でも、雇用及び職業における婦人及び男子の地位及び機会の均等と、婦人及び男子の双方にとってのよりよい労働環境に向けての進歩を達成するためにILOが活動を続ける必要があることを考慮して、いくつかの要請を事務総長及びILO理事会に対して行なっている。

たとえば、加盟国から提出される家庭責任を持つ婦人の雇用に関する勧告に関する報告に基づき新しい文書を採択することを目的として、家庭責任を持つ労働者の問題を、ILO総会のなるべく早い会期の議題にすることというのがあり、これに基づいて八〇年、八一年に審議したのが前述の勧告と条約に結びついていった。

竹村 この決議に日本の各代表はどのような態度で臨んだのか。

中村 日本政府代表団は採択に賛成している。

竹村 ILOがその後採択した新しい勧告の内容は。

中村 この勧告は、一九八一年の家族的責任を有する労働者条約（一五六号条約）を補足するために採択されたもので、この条約に規定する細目的な事項、たとえば「国の政策」とか「訓練及び雇用」「保育及び家族に係るサービス及び施設」等を規定している。

竹村 一五六号条約、一六五号勧告は、それぞれどんな目的を持っているか。この条約及び勧告を採択するのにあたり、日本の各代表はどういう態度をとったか。

佐藤 家庭責任が男女双方にあるということ、家庭責任を持つ労働者が雇用

の場で十分機会均等を確保できるようにすることを目的にしている。条約は基本的な規定が定めてあるだけだが、勧告は職業訓練とか労働条件、社会的サービスその他について細かく規定している。採択には日本政府は賛成した。

竹村 そうすると、一二三号勧告は実質上廃棄されて、男女ともに家庭責任があり、労働者は、男性も女性も、家庭責任を果たすことと働くことを両立させなければならぬ、そのための条件づくりを国は積極的に講じなければならぬ、ということになった。日本政府はそれに積極的に賛成したのだから、まさに積極的にそのための措置を講ずる責務があるわけですね。

佐藤 条約の採択に賛成するかどうかは、その条約の趣旨が国際基準として妥当であるかどうかという観点から考え、妥当であれば賛成するが、批准については、国内事情その他も十分勘案し、国内法制との整合性を確保した上で批准することになるので、現在その観点からの検討を行なっている。

竹村 またしても賛成はするが批准はしないのですか。一五六号条約を批准した国は現在何か国ぐらいか。北欧・EC諸国、アメリカ

などで批准した国があったら名前を敢えてほしい。

中村 一五六号条約はノルウェー、スウェーデン、フィンランドの三か国が批准している。一六五号勸告は勸告なので批准という問題は生じない。

竹村 ILOで労働者の家庭責任問題の考え方に変化があったのに対応して、国連でも同様の变化があった。一九六七年の女性差別撤廃宣言はどううたっているか。

高木 「社会的・政治的・経済的・文化的生活に対しなされた婦人の偉大な貢献、及び家族、とくに子の養育における婦人の役割に留意し」と書いてある。

◆よき社会人としての女性に期待（労相）

竹村 （それに対し）一九七九年の女性差別撤廃条約は、先ほど確かめたように、家庭責任を男女と社会の共同責任とし、社会と家庭における男女の役割分担を変更することが必要だと強調している。

国連は人権規約を定めていたがそれだけでは不十分として差別撤廃条約を採択した。働кинаが家庭を持つことはたいへん重大な問題で、社会と家庭における性別役割分業の変

更は、雇用平等等を実現するための欠かせない条件であることが明らかにされている。そのためには伝統的な考え方を改めなければならぬが、伝統的であるだけに非常に強力で根強い。

六月二十六日の衆議院本会議で土井たか子先生が代表質問を行ない、総理に女性観をたじたが、中曽根総理は、女性は夫の半分を支えているとしつつも、よき妻、よき母であってほしいと答弁した。これは質問の趣旨からはずれたもので、よき社会人であってほしいと考えていないのか、あるいは総理の本音はからずも出てしまったのか、これは女性の社会参加を全く認めず、よき妻でよき母でなければよき女性ではない、という発言にとれる。不見識きわまりないと思うので労働大臣の女性観を聞きたい。

労相 よき妻、よき母であってほしい、それは同感。もう一つつけ加えなければならぬのは、女性もその自覚と努力においてよき社会人になり得る、また、そういう方向に誘導しなければならぬと思う。

竹村 何かよくわからない。先週の愛知委員の質問に対し、「昔と違って女子もよく勉強

するようになり、この女性の能力を活用することによって人的な社会財産とする、これまでも男性主導社会だったが、女性をうまく誘導することによって力を発揮して頂く」といった意味のことを言われた。このとおりか。

労相 確かに明治以来の日本の社会は男性主導型であったことは事実である。男性の能力の開発、社会的な活力を誘導したことは日本は非常に成功した国のほうだと思う。その一面、昔からの伝統的な男女の役割が非常に厳しく行なわれて、職場における女性差別もやはりあったのは事実である。その女性がいまやる気を出している。昔からみれば勉強もしておる。こんな結構なことではない。考えてみれば、男性の社会開発、社会能力は今まで育ってきたけれども、これから女性に重点を入れることによって、女性自身の社会的な、特に雇用などにおける能力を伸ばし、女性のために役立つことはもちろんだが、わが国の社会においても女性の力が入ってくるということとは、今後将来において大変な活力になり得るものだ、という趣旨のことを申し上げた。竹村 後半の部分は結構だが、これまで女性が能力を十分に発揮できなかったのは、誰がその能力を抑えつけ、教育をせず、そういう

位置に追い込んだのか。こういうことは大臣の頭の中には全くないのではないか。女性を一段低く見て、劣った性、第二の性として、男性が誘導していかなければ能力を引き出せないという男性の優位がありと見える。

女性の労働権は基本的人権なのであって、能力を引き出される、しかも男性によって誘導されるものではない(傍聴席「そうだ!」の声多し)。何の抵抗もなくそう思っていraftたのだが、差別をしている人にはわからないことがよくあるですね(「そうだ、そうだ」の声)。劣っている女性を援助してやろうという福祉の考え方が、勤労婦人福祉法を変えらるという問題の中心になっているような気がするはしてならない。本来は同じ価値を持ち、同じ能力を持っているはずの同じ人間のはずだが、大臣や赤松局長の答弁にそれがぼつぼつと表われてくるのでたいへん残念に思う。

◆育児休業は行政指導で推進

竹村 ILO一五六号条約及び一六五号勧告によって、政府は一二三号勧告に基づく現行の勤労婦人福祉法を改廃し、一五六号条約を批准するための国内法の整備を行なう義務を

負っているわけだが、どんな国内法の整備が必要だとお考えか。また、そのためどんな努力をなさっておられるか。

赤松 一五六号条約、一六五号勧告については日本政府としてはまだ批准するという申し合わせもない。この条約、勧告は何分たへん新しい。先ほど一一一号が二十六年もたっているというご指摘があったが、それに比べると出来立てと言ってもいいような条約なので、どういうことをすれば批准できるかという検討もまだ緒についたと言える程度のものであり、これをどうすれば批准できるかということについては現在の段階ではお答えできるような結論は得られていない。

竹村 具体的な案は何もないのか。

佐藤 私でもいま国内法制との整合性を確保するという観点からいろいろ検討しているが、いくつか問題がある。たとえば「家族的責任のみをもって雇用の終了の妥当な理由としてはならない」など、このほか、いくつか国内法との関連で検討しなければ問題になると考えられるところがあり、現在そういう点について検討しているところである。

竹村 事態があまり進展していない理由、原因についてはどうお考えになるか。今後はど

う対処されるおつもりか。

佐藤 国内法との関係でどういうところが抵触するかという検討をしており、それがすでに必要な措置がとれば、ということになるが基本的なところでいろいろ難しい問題もあり、さらに検討していきたい。

竹村 大臣、行政指導もしていけるか。

労相 いろいろ検討し努力する。

竹村 誠意が全く感じられない。やる気があるのか。日本は行政指導の国ということで諸外国でも有名。特に通産省は財界と一緒に通産産業問題に取り組んでおられるが、労働省はこれまで目標を設定し、目標どおり実現した政策課題があるか。

労働省職業安定局長(加藤孝) 現在高齢化社会に向けて六十歳定年の一般化の目標を掲げ、行政指導を懸命に展開し、六十歳定年制が過半数を超える状態になっている。

竹村 この目標はいつ設定され、実現するのはいつか。

加藤 昭和五十四年の第四次雇用対策基本計画で目標を設定、六十年に六十歳定年の一般化を実現できるだろうと考えている。

竹村 「一般化」のメドは。

加藤 審議会でもいろいろ議論があり、使用

者側委員は五〇%、労働側委員は九〇%以上を主張した結果、とにかく一般的に定年六十歳制になっておる状態を実現しようというコンセンサスを得た。

竹村 労働時間も年間二千時間以内という目標を立てられたが、いつ設定され、実現するのはいつか。目標設定時と現在の労働時間は、労働省労働基準局長(望月三郎)五十五年にスタートし、六十年に二千時間を目標にしている。非常に厳しい経済社会状況で二千時間達成は非常に難しい。週休二日制も労働時間短縮の行政指導の手法の一つだが、現在七五%、四人に三人は何らかの形の週休二日制の恩典に浴している。

竹村 欧米諸国の年間千六百―八百時間に対し、日本の二千時間は実にささやかな目標だと思ふ。経済大国、ぜひご努力頂きたい。

育児休業制の努力目標は。

松原 昭和四十七年に制定された勤労婦人福祉法で事業主の努力義務を規定、行政指導しているが、何年度までどの程度の普及という具体的な目標は掲げていない。

竹村 現在の実施企業数と十年前の数字は。松原 労働省の女子保護実施状況調査によると、昭和四十六年の普及率は二・三%だった

が、四十九年五・七%、五十三年六・六%と向上、五十六年には一四・三%になった。三十人以上の常用労働者を雇用する事業所を対象とした調査である。

竹村 その制度の下で働いている労働者数は。松原 労働者数については具体的な統計調査をやっていない。推計をしなければならぬので別途ご連絡申し上げる。

竹村 現行勤労婦人福祉法は、育児について国や事業主の責務を定めている。どんな条文か。

赤松 十一条に「育児に関する便宜の供与」として、「事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない」とし、育児休業のという言葉が、この法律で初めて使われたことにもかんがみ、(事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう)とカッコづきで定義している。

努力義務の主体は事業主である。

竹村 法律で国や事業主の責務を定め、国が努力されたにもかかわらず育児は普及していない。事業主の努力義務と政府の行政指導だ

けでは実現しない、あるいは政府は努力を怠っていたのか。

赤松 育児については、制度が発足してすぐ二次にわたって研究会を持った。実態調査もたびたびしているが、問題点としては、休業中の代替要員の確保をあげる企業が六割で最も多い。特に、教育・医療業のように専門的、技術的労働力を必要とする業種ではその割合が高くなっている。次に多いのが休業中の社会保険料の負担や休業者が復職した場合の代替要員の処遇で、各二、三割である。大企業ならある程度できるが、小企業や女子労働者が少ないところでは、これらが阻害要因になっていると考えられる。

竹村 事情は種々あるだろうが努力義務だけでは実現しない。今回の政府案も努力義務が非常に多い。所期の目標や目的を実現するためには制度を法律上確立する必要があると思ふがいかがか。

労相 もっと努力をしなければならぬと思う。局長が言ったような問題もあるし、二度にわたるオイルショックで手が回りかねたという点もあるかもしれないが、これから行政指導を強めたい。これからのほうが成果が上がり得ると思う。

竹村 育児休業法制定の努力を約束してほしい。

赤松 決して等閑に付していたわけではなく行政指導で普及に努めるとともに婦少審で長い間ご討論いただいたが、結果として、請求権として法制化するのとは時期尚早というのが多数意見だった。当分、行政指導その他による普及を強化する。現行の法律では努力義務だが、国が必要な指導・援助を行なうことを新たに法律案に加えた。

◆ 条約批准すれば一五六号条約も批准の方向

竹村 ILO一五六号条約を批准するには国内法のどこが抵触するのか。

松原 条約では労働条件等において、男女を問わず家族的責任を有する労働者のニーズを考慮した措置をとることを要請している。具体的内容は加盟国にゆだねられているが、いったんその措置をとると決めたからには、男女を問わずすべての労働者に適用することが求められる。わが国の育児に関する法律では勤労婦人福祉法のほか、公務員の看護婦・保母・教師等に適用される育児法があるが、対象を女子に限定している。条約との関連でどう考えられるかというのが第一点である。

二点目は、第八条で「家族的責任のみをもつて雇用の終了の妥当な理由としてはならない」と規定しているが、わが国の法制でそれを満たしているかどうか検討を要する。

竹村 一五六号条約を批准できるよう、国内法の整備その他早急にやって頂きたい。

赤松 今後検討したい。

竹村 現行勤労婦人福祉法の目的は政府案ではどう改められるのか。

赤松 「この法律は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに、女子労働者について、職業能力の開発及び向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」に変更になる予定。

竹村 すると、結局、女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることが目的であることは変わらないわけでおかしい。現行勤労婦人福祉法の基本理念はどう改められるのか。

赤松 最終の「もって」以下は、「勤労婦人」が「女子労働者」に改められるだけなので、ご指摘のように「福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」は同じである。

基本的理念は第二条に掲げているが、「女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、女子労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう配慮されるものとする」に変わる予定である。

竹村 「重大」が「重要」に改められる。字句上の修正や入れかえはあっても、基本理念は変わらない。現行法の基本理念の柱の一つは、女子労働者は現代を担う者の生育について重要な使命を有するので、女子労働者が職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにするということである。この点が差別撤廃条約やILO一五六号条約で否定されているのに目的も基本理念も変わらない。これが差別撤廃条約批准のために政府がご提案になった新しい法律というのはおかしい。

赤松 現行法は、最初に「次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ」とあったのを、改正案第二条で

は、まず最初にあつた「次代を担う者の生育」を、「経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ家庭の一員として次代を担う者の生育について……」とした。「家族の一員として」をわざわざ書いたのは、次代を担う者の生育については、母親だけでなく父親、女子労働者だけでなく男子労働者も、共にその責任を担う者であることを明らかにしたいという意見をもって改正を提案した。「重大な」を「重要な」に書き変えたのもニュアンスの違いを出したいと考えたわけである。

福祉法では「勤労婦人が社会生活と家庭生活との調和を図る」をまず掲げているが、順番を変えることによって強さをやわらげようと修文した。

このように基本的理念は、順番を変える、あるいは文言を修正するということによって女子労働者のみが家庭責任を負っているという印象を与えない、この法律がそういうふうに出ているのでないことができるだけ表に出るように修文したわけである。

竹村 「父親も」というのはどこで判断できるのか。

赤松 「次代を担う者の生育について重大な役割を有する」という表現と「家庭の一員と

して次代を担う者の生育について重要な役割を有する者である」という表現の違いは明らかにあると思う。

竹村 難しい読みをしなければならぬ。父母共に家庭の仕事を分業するということが条文で読みとらなければならないのか。

赤松 「家庭の一員として」ということは、はかにも家庭の責任を担う者がいるというふうにお考えいただきたい。

竹村 「家庭の一員として……役割を有する」は女子労働者のこと。どこに父親が出てくるのか。

赤松 「女子労働者は」という主語がそこにかかるのは当然だが、「家庭の一員として」というのは、一人だけではなく複数いることを前提として、その中の一人であるワン・オブ・ゼムだという趣旨である。

竹村 福祉法は、女子労働者が「経済及び社会の発展に寄与する者である」ことを法律制定の理由とし、これは均等法にも受け継がれている。少しも新しくない。さらに女子労働者が充実した職業生活を営むこと、しかも職業生活と家庭生活との調和を図ることができると、そのために「配慮されるものとする」と規定されている。これもそのまま移され、

少しも新しくない。

赤松 先ほどの質問で、男子労働者の父親という表現がないということだったが、この法律はもともと女子労働者についての法律だから、女子労働者が主語である。「家庭の一員として」を加えたのは相当隔たりのある表現だと思う。言葉の使い方はご指摘のとおりだが、順序を入れかえることによって重要性のウエイトが違ふと考えている。

「経済及び社会の発展に寄与する者である」ということは、八年前の福祉法の当時と今と変わるわけではないので、その表現はそのまま承継している。「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなく」という現行法の基本理念もそのまま生きると思う。

竹村 「家庭の一員として」で父親の存在をほうふつと想像しなければならぬのか。

赤松 ほうふつよりはもう少しはっきりと浮かび上がるのではないかと思う。

竹村 これは法律なんですよ。法律でいい加減なあいまいなことを——もし父親の姿をこころではっきりと想像しなければならぬのなら、なぜ父親も、とお書きにならないのか。

(傍聴席「そうだ!」の声)

赤松 先ほども言ったが、これは勤労婦人福

社法であり、女子労働者について男子労働者との均等な機会を、というふうに、女子労働者の側に立った表現をすべてにおいてしている。したがって「女子労働者は家庭の一員として」と言えは、家族のはかの構成員とともにという意味であることは明らかだと思ふ。

竹村 父親のいない家庭もある……。しかしこれをあまり深追いついてと時間がもったいないのでやめるが、男女が協力して家庭の仕事を担当すると思ひなら、なぜそうお書きにならないのか、たいへんふしぎに思う。

（傍聴席「そうだ」「ふしぎだ」の声）。

しかも「目的」のところで「福祉の増進と地位の向上を図ること」とし、「基本的理念」のところでは「配慮されるものとする」ということになっている。誰が配慮するのか主語が明らかになっていない（傍聴席「そうだ」の声）。この点も現行法と新しい案とは全く同じである。

第四条「関係者の責務」で主語が出てくるが、現行法はどうなっているか。また新しい法律案はどうか。

赤松 「配慮されるものとする」の配慮する主体は、四条の、事業主、国及び地方公共団体であり、いちいち羅列する煩を避けて受動

態で書いた。

「関係者の責務」の現行法は、第四条として「一、事業主はその雇用する勤労婦人の福祉を増進するよう努めなければならない。二、国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉を増進するよう努めなければならない。三、事業主がその雇用する勤労婦人の福祉の増進のための措置を構じ、又は国若しくは地方公共団体が勤労婦人の福祉の増進のための施策を構するにあたっては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて前二条に規定する基本的理念が具現されるように配慮しなければならない」となっている。

これに対し提案中の法律は、やはり第四条だが、「事業主並びに国及び地方公共団体は、前二条に規定する基本的理念が具現されるように配慮して、女子労働者の福祉を増進するように努めなければならない」となる予定である。

竹村 すると、これも少しも新しくなっていない。

赤松 ここは整理をしたが、基本的な考え方は実質的に変更していない。

◆女子労働者に課された義務は

竹村 現行法も均等法も女子労働者に対して義務を課しているが、それぞれどういう内容になっているか。

赤松 新しいほうは第三条で「女子労働者は労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んでその能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない」という努力義務を記している。古いほうは「勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚を持ち、みずからすすんで、その能力を開発し、これを職業生活において発揮するように努めなければならない」となっている。

竹村 なぜ女子だけが努力し自覚しなければならないのかたいへん問題だが、それは後に回す。この法律の最も基本的な、最も大事な柱で何の変化もない。朝からしつこく差別撤廃条約やILO条約の基本が、男女共に人間の尊厳について尊重されなければならない、労働権も基本的人権の一つとして保障されなければならない。家庭責任は男女及び社会の共同責任で伝統的な役割分業ははっきり変更されねばならないことをうたっていることを明らかにした。国際人権規約、世界人権宣言なども、人間の尊厳や基本的人権は尊重されねば

ならないこと、男女の差別は否定されねばならないことなどをうたっているにもかかわらず、雇用における男女平等や女子の労働権などが実現していないため特別の立法措置が必要だと差別撤廃条約で言っているわけですね。

赤松 「自覚をもち」を「自覚の下に」と改めたのは、福祉法制定当時は勤労婦人の一部に職業人としての自覚の不足を指摘する議論がたいへん多かったもので「自覚をもち」と表現したが、制定後十年、女子の就業意識はたいへん向上したので、社会の変化に対応した文言の修正をした。

女子についてのみ自覚を求めるのはおかしいというが、これは女子についての法律なので男子の自覚を書く必要はない。世の中が変わったと言っても女子労働者が自覚をもって自ら職業能力を開発する必要性は審議会においてもだれ一人反対はなかったと記憶している。

第二点については第二章に事業主のとるべき措置として全く新たな条文を起した。この部分が男女の均等の機会と待遇を進めるための最も重要な部分であろうと思っている。労働 女子の自覚と能力の開発が進み、現に社会的にもずいぶん活躍するようになったが

まだまだ長い間の慣習があり差別が残っている。そこで女子の皆さんにしっかり頑張ってくださいと同時に今までの障害を取り除いてあげよう、――国民の名においてです、男が女性に対して恩恵を施すためにやるのじゃない。国民の名においてそういう期待を申し上げておる。それだから法律をつくりたい。

竹村 大臣はたいへんやさしく親切な方だからと思うが、差別を取り除いてあげたいとか向上して頂きたいとか、やはり男性優位の考え方で、そこをよくわかって頂きたい。

◆目的・理念を明らかにしてほしい(竹村)

竹村 差別撤廃条約第二条、特に(ロ)項(イ)項はどうなっているか。

斎藤 前書きに「締約国は婦人に対するあらゆる形態の差別を非難し、すべての適当な方法により、かつ遅滞なく婦人に対する差別を撤廃する政策を追求することに合意し及びこのため次のことを約束する」となっている。

(ロ)項は「婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む)」をとること、(イ)項は「婦人の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある国内裁判所その

他の公的機関を通じ、いかなる差別行為からも婦人を効果的に保護することを確得すること」となっている。

竹村 そうすると、条約の要請にこたえて雇用における男女平等を確保する法律は、その目的や理念において男女の平等を確認し、あらゆる男女差別の禁止を訴える、その実効性を確保するために公的な機関を設けることを明らかにするのが筋ではないか。

斎藤 この条約は差別撤廃という目的実現のための具体的措置については各国が自主的な判断に基づいて実効ある措置をとるよううたねていると考えられる。どのような具体的措置をとるかはわが国の労働政策上の問題になる。ご指摘のような具体的な点までこの条約が求めているとは思っていない。

竹村 労働大臣もそうお考えか。

赤松 外務省のお考えと全く同じである(傍聴席「大臣に聞いているんだぞ、大臣答える」の声)。

竹村 目的や理念が確立していない、あるいはわかっていない、あいまいだった筋遣いだから、具体的な規定が条約の趣旨に沿わなくなるのだと思う。目的や理念は大事な点なので、ぜひはっきりさせてほしい。私たちは

四会派共同の男女雇用平等法を提出したが、目的と基本理念を（条約の精神どおり）明らかにしている（と骨子を読みあげる）。

質問をそろそろ終わらせて頂くが、女性が第二の性、劣った性、弱き性として、差別・抑圧を受け続けてきた歴史的事実を考えると、国連が男女平等を人間の尊厳として宣言し、たゆまぬ努力を続けているのは画期的なことだと思う。男女平等とは何か、それを達成するための戦略は何かについては、女性の間でさえ意見が異なるかもしれない。しかし平等を望まない女性はいない。国や社会や男性が男女平等達成のために何をしなければならぬかがいま問われている。私たちは共同対策を出したが、どうぞ十分ご熟読下さり、——大臣、読まれましたか。（坂本大臣「いま聞きました」と叫ぶ。傍聴席「読めー」の声）。いまお読みしたのは一部分。十分ご熟読、ご検討のうえ、ぜひともご賛同頂けるよう、希望を切に申し上げて質問を終わる（拍手）。

◆差別撤廃は国内世論も期待（労相）

橋本文彦（公明） 今回冒頭から（均等法の）見直し論が出ている。婦少審も答申にあたり差別撤廃条約の精神からみれば極めて不十分

だ、近い将来改正しなければならないと言っているが、大臣のその後の言動をみると、三Sとかいう表現で、とにかくつくればいい、後はじっくり状況を見て、という発言を再三再四している。しかし考えてみると、単に批准のために形だけ整えれば、という考え方がそもそも問題だと思う。何より婦少審が不十分だと答申したこと自体がナンセンスだ。法案として出した以上は、国際的批判に耐え、国内でもいい法律だと言われるような法律に整備するだけの時間をかけないのか。不満な点は残して後から考えようという考え方では反対せざるを得ない。憲法や条約の精神に適合しなければと思うが、大臣の意見は。

赤松 審議会の答申は、非常に長い間の審議の過程で公労使がどうしても一致できなかった過程をふまえ、しかし法制化は必要だというのが最大公約数だったのであという表現になった。それを法制化することが審議会の建議の趣旨を体したことになると思う。提案中の法案は、現状をふまえてしかも長期的な展望を失わないという非常に難しい要請をそれなりに十分に考えて行なったもので、当面の措置としては最も適当と思う。

橋本 内容を見ると全くのザル法。これでも

適当か。

労相 審議会の論議はご承知のとおり、三論以上のものがあつたかもしれない（ほどだ）。

しかし男女差別撤廃は、女性の自覚も盛り上がり、国内世論もそれを期待している。国際的な日本の義務も勘案し、この際やるのがベストだという考え方に立った。あるべき姿、山の姿ははっきりしておるが、そこへ行く道がコンパスですって線を引くというわけにはいかない。ザル法どころかいちばん現実的な理想をにらんだ案だと思う。

◆実態の追認ではなく

変えるために考慮する（赤松）

橋本 労働省婦人少年局の五十七年版『婦人労働の実情』を見ると、募集・採用から定年・退職まであらゆる形の差別がある。賃金は男の五三%、昇進の機会がない企業が四五%強、教育訓練を受けさせないが男子と異なる所が六〇%、定年差別も二〇%、いちはん問題になる採用は、男女共に採用した企業は高卒で五四%、男子のみ二四・五、女子のみ二一・五%だが、四年制大学卒は男子のみが七〇・九%、女子のみは五・〇%で、男女ともは二四%。四年制大卒女子の差別は本当に著しい。

今回わが党も神奈川でアンケートをとったが、男性から、男女の雇用平等を、の聲が強かった。娘を持つ父が、これでは娘がかわいそうだと言う。局長、大臣はどうお考えか。

赤松 『婦人労働の実情』は私どもが書いたもの。調査その他から客観的に分析した。差別が広範に存在することをたいへん憂慮し、改善したいと思うからこそ法案を提出した。労相 男のほうから男女平等を、というのは私もよく聞く。娘が工学部を出て工学部向きの会社に入ったが、表向きは一人前でも一人前に扱ってくれない。差別のない時代を、というのは全く同感。その意味でもこの法案を通してもらいたい。

橋本 しかし今回の法案で『婦人労働の実情』で示された状況が解消されるだろうか。今回の法案は野党のように一本化した「男女雇用平等法」ではない。十三もの法律を改正、整備したもの。十三はあまり縁起のいい数ではない。「通さぬ」とも読める。いちばん困るのは募集・採用段階の差別。ここが努力義務で、均等な機会を与えなかった場合どうなるか示されていない。スタートから締め出されてしまっている。

赤松 しかし第七条の募集・採用はラッキー

セブン。この後の十二条に「第七条及び第八条に定める事項に関し」とあり、「労働大臣は事業主が講ずるよう努めるべき措置について指針を定めることができる」となっている。また解決の方法については自主的な解決への努力あるいは婦人少年室長の関与があり、婦人少年室長は募集・採用差別については調査し、行政指導することができ。七条だけで後は何でもないということではない。橋本 確かに十二条に「指針」という項目がある。努力義務だけなので指針を与えていくのだから。この指針に関しては六条の三項に「女子労働者福祉対策基本方針は、女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定めなければならない」とあり、これがまた十二条で準用されてくるが、労働条件や意識、実態を考慮して定めなければならないとは現状を固定化する危険がある。

赤松 労働条件や意識、就業実態を考慮しないで指針を定めるのはおかしい。実態を変えようという考慮も考慮であり、実態を追認するとは考えていない。

橋本 十二条によると指針は労働大臣の裁量権になっている。大臣のお考え一つで決まる危険性がある。努力義務規定に対する指針な

ら、「行政府として必要な指針を定めなければならない」と義務規定にすべきではないか。赤松 事業主の努力目標は社会経済の現状をふまえて策定される。現状を漸新的に改革していくということなのでその時々々の現状、必要に応じて設定され、一度つくったものも変更される。そこで「必要がある時」とした。「定めなければならない」といった義務規定ではなく、むしろ「定めることができる」という権限付与の形をとるのが適切と判断した。

◆従業員による差別も違反となる（監督課長）

橋本 竹村質問と関連するが、この法律は女性の労働権を基本的人権としてとらえていない。福祉の増進を図るという表現になっているが、福祉は恩恵的色彩が強い。

赤松 この法律案で使われている福祉は、もっと広く労働者の幸せというような意味で使われている。また男女平等ということは、むしろ平等権の具体的具現として第二章でしており、憲法の基本的人権を具体化する目的でされている。

橋本 それにしては差別撤廃、平等実現は図れないという感じがする。法案では関係当事者を「事業主」と呼んでいる。労基法では

「使用者」であり、第十条で「使用者とは、

事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行爲をするすべての者をいう」とあり、取締役とか支店長・工場長も使用者に入ることになっている。法案に言う事業主とは「使用者」と同義か、あるいは経営者という意味か。

赤松 基準法は刑罰をかける法律なので、直接の行爲者である使用者と事業主の両方に両罰規定を科すことにより実効を担保するため使用者という言葉を使っているが、提案中の法案は両罰規定を課すような趣旨ではないので「使用者」とする必要はない。

雇用管理は個別の行爲者（使用者）で行なわれるというよりはむしろ企業の方針の一環として行なわれるもの。均等法の実効担保手段である婦人少年室長長の助言・指導・勧告、あるいは機会均等委員会の調停に対しては企業の全体としての対応が必要とされたと考えられる。そこで男女の均等な取扱ひの義務者としては、事業の経営の主体、すなわち事業主を対象として規定するほうが適切と考えた。

橋本 支店長とか工場長が自己の裁量権で女性を差別したというのが普通現実に起こる差別だと思ふが、事業主という表現で救済され

るのか。

労働省労働基準局監督課長（野崎和昭） 労基

法十条では、事業主のために行爲する者も事業主と同じく労基法上の義務主体である使用者に含めている。ここで言う事業主とは言うまでもなく労働契約の当事者、法人なら法人そのもの、個人企業なら個人の事業主を言う。

労基法では刑罰が科されるので、罪刑法定主義の關係から、事業主のほかに事業主のために行爲した者も処罰の対象になることを明記している。労働安全衛生法では逆に事業者を義務主体にし、両罰規定で事業主のために行爲する者も処罰の対象にしている。

均等法では事業主が自ら行なつた場合に禁止規定だつたら違反になるのはもちろんだが、従業員が事業主のために行爲した場合にも同じく違反となるのは当然と思う。また裁量権を事業主から与えられている者がその範囲内で自己の裁量で行なえば、やはり事業主のために行爲したものとみられると思う。

橋本 その人が感情で差別することも現実にあると思うが、これは適用外か。

野崎 具体的な状況を判断する必要があるが、全く自己の権限外で個人的に行なつたものなら、事業主のために行爲したとは言えない。

い場合もあると思う。

◆直ちに調停に持ち込むことも可能（赤松）

野崎 差別の救済は①苦情の自主的解決②都道府県婦人少年室長の援助、助言、指導又は勧告③機会均等調停委員会の調停の三つがあるが、この手順をふまなければ調停にいかないのか。

赤松 前後順番があるように読まれるかもしれないが、前置主義はとっていないので直ちに調停にいく道も開かれている。

橋本 募集・採用が除かれているが。

赤松 調停については除かれているが、それ以外は募集・採用といえども婦人少年室長の助言その他がある。

橋本 雇用の分野でいけばん大事なのは募集採用だが、それについては苦情も言えない、勧告もできない、調停もできないのか。

赤松 婦人少年室長が助言・指導はできる。いっさいはずれているわけではない。募集・採用はまだ企業の中に入っていない段階で、自主的といつても相手が決まっていな。調停も当事者と言えないので、解決の援助についてのみ適用するとした。

◆調停に応じるよう説得する（赤松）

橋本 調停委の調停は相手方の同意がなければ調停にならないが、これでは調停ではない。普通民事調停では一方の当事者が裁判所に申し立てると相手方が裁判所から呼び出されるが、調停委は相手がイヤだと言えばルールに乗らない。これで救済制度と言えるのか。

赤松 調停はもともと当事者が話し合つて譲り合う場合に成立する。片方が全く応じるつもりがない場合は成功の余地がない。民事調停でも相手が絶対に応じなければならぬという制度にはなっていないと思う。

橋本 わざわざ相手の同意が必要と書かなければならないのか。同意があるうとあるまいと申し立てはできるという文面に改めるべきではないか。

赤松 調停の本質から言つて片方の当事者だけでは成り立たない。それを書いたにすぎない。調停に関しては婦人少年室長が事務局を努めることになっており、一方の当事者から申請があつた時は調停に応じるよう話すことは十分だと思う。

橋本 申請は受理した上で企業側に応じるかどうか聞く、応じないと返事が来ればそのま

ま申請却下となるのか。

赤松 相手方に強制はできない。

橋本 調停が長期にわたつて解決しない、その間に本来なら裁判所に訴えることができた場合にも時効にかかることもあり得る。その場合、調停そのものが時効中断になり得るか。赤松 法文にはないので時効中断にならない。橋本 そうすると調停中でも時効にかかる危険性があれば裁判を行なうほかにないことになる。また、訴え出たために企業側から不利益な処分を受けることを禁じる条文がない。

赤松 不利益な処分は厳に戒むべきこと。労働省としても適切な指導をしたいが、禁止条文がある他の法律に照らして考えて、その規定の仕方が当該法案と相当異なっているので、不利益禁止の条文を書くのは均衡を失する。

◆経済的価値の大きい福祉は

省令で強行規定に（赤松）

大橋敏雄（公明） 竹村先生の質問に対する外務省の答弁者の態度を見て、何という熱意のない役人かと思つた。労働省の答弁も納得がいかないというか不勉強というか、気の毒に思うほど痛感した。

今回の政府案は差別解消の実効性が極めて

乏しく、差別撤廃条約の趣旨とも大きく異なっている。大臣は現状ではやむを得ないと言われるが、このままの姿で国際舞台に出たら諸外国の袋だたきにあうのではないか。

労働 現実とあるべき姿の間には大きなギャップがあるが、山が高かろうと道のりが遠かろうと、あるべき姿を見た以上は来年批准というチャンスをつかまえて一歩前進したい。

大橋 憲法十三条で個人の尊厳、十四条で法のもとでの平等、二十二条に職業選択の自由、二十七条に勤労の権利、勤労条件の基準という大きな網がかぶされているが、雇用の場における男女差別の実態はあまりに多いのに男女平等とは性格の異なる勤労婦人福祉法の中につめこんだのがそもその間違いと思う。

労働 条約では母性保護を除いて条件をできるだけ平等にしたうえで意欲と能力のある女性には平等の待遇をしなさいと言っている。そういう意味で勤労婦人福祉法を改廃して、女性保護（の廃止）と平等の追求の二つを一つにしたほうがタイムリーであり車の両輪として作用するのではないかと考えた。

大橋 差別を禁止した単独の立法がまずなされるべきと思う。

赤松 条約の批准のためには男女が同じ基盤

に立つて働くことが基本的に要請されているが、条約では漸進的に実現することも認められているので、基準法の改正は現実をふまえた緩和にとどめた。雇用機会の均等、待遇の平等を図るための単独の立法でなければという要請は条約のどこにもない。

大橋 単に条約批准のためならそれでいいがわれわれは差別撤廃の実効性ある法案を求め私たちが公明党は数年前から男女雇用平等法をつくり国会にも提案してきた。今回さらに野党で調整、実行可能な共同案を提出した。これに賛同して政府案を取り下げれば国民・婦人の期待に応えた見事なものと思う。ご英断を仰ぎたい。

労相 せっかくのお話だが、野党案では審議会はまともにくらかったらう。長い審議を経て最後は私どもの案で提出したわけだから取り下げるつもりはない。

大橋 健康保険法も保険者、被保険者、医師の利益が真っ向から対立しているが、審議会はいくまで審議会であって、最終的決定は国会である。しかも今は仲伯国会である。野党が真剣に研究し、検討してつくったもの、真剣に中をのぞいて頂きたい。

法案第二条「職業生活と家庭生活の調和」

の冒頭に「女子労働者は」とあるのは性別役割分担の固定化につながり、重大な条約違反となる。同様な文言が第一条、第二十九条にも規定されており、ILO一五六号条約、一六五号勧告とも抵触する。

赤松 職業生活と家庭生活の調和を図るのは男子労働者にとっても重要なことだが、現実には女子はより困難がある。それを少しでも解消するのは現状追認ではなく改革である。福祉法には家庭責任は女子のみと誤解を与えるような文言があったので修文した。

大橋 福祉法の改正だからそういう誤解されるような文言が自然に出て来た。そういう意味からも単独法案にすべきと主張したい。

諸外国の立法では募集・採用を明確に禁止している。努力義務では、条約にも、憲法十三、十四、二十二、二十七条にも反する。

赤松 募集・採用は雇用の全ステージの最初であり非常に重要なものと認識している。重要でないから努力義務にしたわけではない。女子の就業実態をみると、勤続年数は年々長くなっているとはいえ男子よりはるかに短いため、強行規定や罰則をつけて男女同じ扱いを強制するには無理があると判断した。

大橋 採用後の配置・昇進・昇格も禁止規定

にしてほしい。補助的労働力として扱われ、賃金面でも差別されるので労働意欲が減退している。憲法十三、十四、二十七条、ILO一一一号条約、差別撤廃条約、労基法四条に反するし、生理休暇や出産・育児休暇をとった者が差別される心配もある。

赤松 これを努力義務にしたのは募集・採用を努力義務にしたのとは同じ理由である。

産休の取得による差別的取り扱いには均等法十一条で解雇を明文で禁止しているが、その他の不利益取扱いについては婦少審の婦人労働部会でも結論が出ず、一律規制の対象にはしないということで公労使が合意したので、当分は労使間の決定にゆだね、法律では規定しないこととした。

大橋 教育訓練は禁止規定だが、募集・昇進を禁止規定にしないと有名無実になる。

福利厚生を禁止規定にしたのは評価するが肝心の措置の内容が省令に委任されている。

世帯主以外でも認められるのか。

赤松 福利厚生は措置は範囲も非常に広く法律にいちいち書くのは困難であり、強行規定にするには種類もまちまちで、経済的価値も大小の差が大きいので省令にゆだねることにしたが、代表的な一例をあげて条文からある

程度推測できるようにした。経済的価値が大きく内容がはっきりするものは省令で強行規定となる可能性が大きい。省令は審議会を経過してつくられるので、私が言うのも潜越だが。

大橋 省令ではそのへんを配慮してほしい。

労基法の女子保護規定大幅緩和は低劣な男子労働者の条件に追い込むもの。男子の過酷な条件を改善するために労基法を大幅に改善する必要がある。

望月 労基法改正は労働基準法研究会で鋭意検討中であり、昭和六十年に報告を出すよう努力している。女子保護規定は母性保護を除き基本的には条約に抵触するが、改廃はそれぞれの国の実態に応じて漸進的に行なうことを認めているので、今回の女子保護緩和は特に必要なもののみとした。

大橋 労基研の答申次第では大幅な改正もあり得ると理解してよいか。

望月 今の基準法は工場法の伝統をくみ、第二次産業を念頭に置いたもの。労働者数の五〇%が三次産業を占め、三次産業が多様化している実態や年金の問題等もふまえ、かなり大幅な問題提起が行なわれるのではないかと思ふ。

大橋 問題が提起されたらその趣旨に沿って改正すべき。今回の労働時間改正はまさに改悪。劣悪な労働条件とは長時間低賃金労働だが、その長時間労働をさらに延長するもの。国際的水準が週四十時間の折、今後の改悪で一日十四時間労働、特定の週は一週に三十時間から四十数時間の残業も認められることになる。

望月 工業的業種では一日二時間の残業制限を廃止するが、男子も含めた時間外労働は一日三時間以内が九二%を占めており、長時間労働に結びつく心配はない。例外的にそういう事態が発生しても週六時間の規制があり、恒常的な長時間労働はあり得ない。

非工業的業種は女子の進出が期待される分野であり、できるだけ男子に近づけることが適当であると考えられる。省令で定め得る時間外労働の上限も一応四十八時間としているが、この範囲で決めるということである。実際に時間外労働をさせる場合には事業所ごとに三十六条の協定を労使で締結する必要がある、何重にもチェックがあるので、極端な時間外労働が発生するとは考えていない。

大橋 上限が四十八時間というが、スウェーデン、ベルギー、英、米、仏、すべて四十一

三十九時間に短縮されている。週四十八時間制の短縮を図らないまま保護を緩和するのは女子の健康と福祉に支障を来し、労基法の立法理念もゆがめるおそれを感じる。

わが国の深夜業は男性は無制限で健康破壊が進展している。本人の申し出を解禁の要件としている部分があるが労基法の根幹によれる重大な問題だと思ふ。労基法は個人の都合ではなく全体的な立場からぎりぎり最低の労働条件を決めており、特定の個人の希望を許すことは基本精神に反するうえ、深夜業をやる人だけを採用、昇進、昇給にも格差が生じることになる。

野崎 六十四条の三、第五号「命令で定める事業」は、タクシー事業を予定している。タクシー事業は深夜と昼間では収入が非常に違うという現実的な理由から、本人が熱望するに禁止を貫くのは実情に沿わないと考えたが、すべてのタクシー事業について認めるのは問題があるので本人の申し出がある場合に限定した。タクシー事業は非常に特殊な事業であり、申し出の有無で差別的取扱いが生ずることはないと考ええる。

大橋 「品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務」は拡大解釈のおそれが

ある。「その他の当該業務の必要上深夜業が必要とされるもの」は広範な業務が含まれる危険がある。定義を限定しないと将来広範な分野で解禁される必要がある。

望月 「品質が急速に……」は具体的には仕出し弁当、生めん製造業が想定されている。

「その他の……」は新聞配達と卸売市場における生鮮食料品の卸売業務が考えられており無限に広がるものではない。具体的には三者構成の審議会を決める。

◆結婚後の継続就労はふえる見込み（松原）

小測正義（民社） 女子就業者総数は。

松原 就業者総数は昭和五十二年で五千二百二十三万、五十八年で五千七百三十三万、うち女子就業者は五十年、千九百五十三万、五十八年二千二百六十三万で、この間に三百十万人増加、女子の比率は三七・四%から三九・五%に伸びている。

雇用者総数は、五十年三千六百四十六万、五十八年四千二百八万、女子は千百六十七万から千四百八十六万へ三百十九万増加し、雇用者総数の増加の五六・八%を占めている。総数に対する女子の比は三二・〇%から三五・三%へと高まり、雇用者の増加が目立つ。

小測 年齢階層別、就業形態別ではどうか。今後はどのように推移すると考えか。

松原 年齢階層では三十五歳以上が年々上昇し、五十年の五百四十四万人、四七・六%が五十八年には七百七十六万人、五五・八%となった。

就業形態別では週三十五時間未満の短時間雇用が増加し、百九十八万人から三百六万人に増加、雇用者中に占める割合も一七・四%から二一・一%に高まった。

今後の具体的予測は難しいが、三次産業での就業機会が非常に増え、短時間就業の増加も見込まれている。家事・育児の負担が軽くなったことも加わり社会参加意識は高まっており、結婚後の継続就労、子育て後の再就労がふえると見込まれている。

小測 パート希望者は増大する可能性があるが、OA化で女子の雇用機会は減少しているのではないか。

加藤 減る場面もあるが他の分野では増え、総量としては女子の雇用は増えている。第五次雇用対策基本計画策定の際の試算によると五十七年から六十五年にかけて労働力人口が女子は年率一・一%（二百十万人）上昇し、男子は〇・八%（二百四十五万人）程度上昇

するだろうと見通している。

小測 それだけの上昇が見込まれながら賃金格差は大きい。どう考えか。

赤松 統計上では格差が大きい、女子は平均年齢が低く、勤続年数が短く、高学歴者の比率が低く、小規模分野への進出が高いためである。住居手当、家族手当も世帯主に払われることが多く、かなりの格差は、全く違法性がなくて生じている。（傍聴席、憤激の声）

小測 賃金は複雑で格差比較は難しいと思うが、労働省としては違法性がないと受けとめているのか。労基法第四条に「男女同一賃金の原則」がきちっとたわれているのに、違法性のもではない、いろいろな条件の違いだとはっきり言明なさるのか。

赤松 統計上の賃金格差を考える場合、前述のような要因が非常に大きく作用していると思う。（傍聴席「なぜ仕事を続けられないのか、零細企業にしか働けないのか考えろ！」の声）労基法四条違反については監督の内容として

是正が図られていると思う。

野崎 労基法四条では男女の賃金差別を禁止している。私も監督・指導の結果、違反件数として指摘されるのは年間四、五十件ある。小測 一般的常識論としてわが国の賃金制度

の中で男女格差は公務員を除けば歴然としてあると思う。

野崎 私どもで違反として指摘するケースの典型的な例は男女で賃金表を異にしている場合、あるいは女子のみ特別の手当を出さない場合である。労働の内容が違う結果生じた賃金差は、女子であることを理由としたものかどうか判断が難しい。

◆募集・採用は専門家会議の報告を

基準にして差別を撤廃（赤松）

小淵 法の目的に「男女差別の禁止」を明確に出すべき。

赤松 第一条で「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」と規定している。これは差別撤廃条約第二条の趣旨を規定しており、決して不十分なものではないと考えている。

小淵 こういう問題は、労・使それぞれが自主的に互いの力で解決するのだという責任感のなものを法律の中に明文化し、何か紛争があれば第三者機関だ、行政機関だ、と持ち込むのではなく、自主的な努力をすることが先決だと思う。このあたりを法律の大きな柱として入れる必要があると思う。

赤松 十三条に「自主的解決の促進」をうたっている。

小淵 募集・採用についての「努力」の具体的内容は。

赤松 三者構成の審議会で「指針」を定めることを十二条でうたっている。具体的にはそこで決まる。

小淵 たとえば衆議院の衛視を募集する時、「男子に限る」とすれば抵触するのか。

赤松 衛視は深夜に及ぶことがあるので「男子のみ」としても合理的理由があり、差別とは言えないが、合理的な理由もなく違う基準を設けた場合は該当することになると思う。

小淵 男子五十名女子十名というように募集するものもいけないのか。

赤松 指針の具体的内容についてはこの法案では女子労働者の福祉対策基本方針を定めるにあたっての勘案事項をそのまま用いる仕組みになっているので、「女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定めなければならない」ということである。

「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」という男女平等問題専門家会議の報告書の中で、わが国の雇用慣行の一つとして「募集・採用については男子のみ」又は

「女子のみ」にしたり、男女別に人数の枠を設ける、男女異なる年齢・学歴・資格等を条件にする、女子だけに婚姻や子どもの有無、自宅通勤、容姿等の条件をつける」あるいは「男女異なる雇用形態」たとえば男子は常用、女子は臨時にしたり、「異なる就業形態」フルタイムとパートタイムを性別によって分けるなどが列挙されており、当然次のステップで検討段階に入る。すべて廃止すべき差別になるかどうかはわからないが。

労相 具体的にきちつと細かい詰めはまだできていない。局長は非常に良心的で、自分や役所の判断だけではなしに、審議会の各界のご意見とお知恵も借りようとしている。みんなが注目しているから、詰めて勉強したい。

小淵 「事業主」の中には、事業者に代わるべき職業紹介あっせんなどをする第三者的機関は含まれるのか。今後は事業主に代わって予備審査を行なう機関がふえると思うが。

加藤 公共職業安定所などは職安法により性による差別的扱いはしてはならないことになっている。民営職業紹介事業も安定法に沿う。差別禁止の趣旨は今後とも貫かれると思う。

小淵 今後は十時間ぐらいの講習の受講者を企業に推せんといった業務が出てくると

思うが。

加藤 職業紹介事業は労働大臣の許可を受けなければできない。許可を得たものは当然、安定法の精神、趣旨を守るはず。

小淵 福利厚生で「住宅資金の貸付け」とあえて言っている理由は。

赤松 福利厚生措置の範囲は非常に広く、多種多様で、各種施設の利用、労働災害等の付加給付などいろいろあり、具体的範囲までは書き切れないので省令で定めるが、給与の条件が明確で経済的価値も高いものの一例として例示した。

小淵 その際、既存の労使の取り決めは省令の中でも配慮されるのか。

赤松 配慮されて然るべきと思う。

小淵 紛争救済機関を婦人少年室が行なおうとしているが、全国三百四十八か所の労働基準監督署が行なうのが妥当ではないか。

望月 監督署の基本的任務は労働災害の防止その他最低労働条件の確保にある。男女平等は従来どおり婦人局と婦人少年室が女性の立場で所管するのが適当と思う。

小淵 せめて助言・指導は監督署でやってもいいのでは。縦割り行政的答弁で残念に思う。

◆パート対策はどうなる

小淵 昭和五十二年の労働省令で婦人雇用コンサルタントを各県に一名ずつ置いたが、均等法案との関係でどう位置づけられるのか。

赤松 五十二年五月以来機能しているが、本法案は調停機関等、それ以外の業務も含む。婦人少年室の任務は今後たいへん大きくなるので、コンサルタントはじめ非常勤職員の利用も当然必要になるう。

小淵 パート労働は今や欠くことのできない大きな雇用形態になっている。雇用契約の整備等、どう取り組んでいくのか。

赤松 労働省の政策として今後非常に重要な位置づけを持つものと考ええる。安定局におけるパートバンク、基準局における雇入通知書その他、労働条件の明確化と対策が講じられてきたが、今回婦人局発足に伴い、各局にまがっている対策をとりまとめることも任務となり、パート対策要項の作成を準備、最終的阶段に入っている。

小淵 パート就労実態をどの程度把握しておられるのか。有休、解雇予告、超勤の割増し率等はどうなっているのか。

望月 パート労働対策要綱を現在中央労働基

準審議会の小委員会検討中。来月（五十九年八月）をめどに結論を出す。

野崎 雇入れの際の労働条件は口頭で明示が七割、書面も交付しているのが四割で、雇入通知書の普及は進んでいる。年次有給休暇はおおむね三割が設けているが、当方で付与の条件を明確にし、鋭意行政指導に努めている。

小淵 大臣は、この法案は不備だがともかくスタートすると盛んに言われている。施行後三年から五年での見直し規定を入れるべき。

労相 この法案は非常に大きな文明論も根底にあり、そのほうが謙虚な姿勢だと思うが、五年後十年後にどんなひずみが出て調整するのが把握しにくいので、見直し規定を入れるのは難しい。問題が起きたら調整したい。

◆残業解禁は極端なことはしない（赤松）

箕輪幸代（共産） きょうもたくさん婦人が審議を真剣に見つめている。疲れて後ろで座り込んでも見守ろうとしている婦人の気持ちに酌んでいただくことを願う。

労働法第八条一号から五号までに該当する工業的業種の業務数と男女の労働者数、非工業的業種の男女別労働者数は。

野崎 工業的業種とは、製造業、鉱業、建設

業、運送業関係で、男子千四百六十万、女子五百万人。非工業的業種は男子千二百六十万、女子一千万人である。

箕輪 そうすると工業的業種の約五百万人の婦人が二週間について十二時間の残業、最長一日十四時間もの勤務が、また非工業的業種一千万人が四週で四十八時間の残業が可能となり、特定の週には一週四十八時間残業、一週間毎日十六時間労働も可能となる。また休日も四週につき三日とすることも可能で、人たるに値する労働条件は守れない。

赤松 それは非常に極端な解釈である。非工業的分野での改正は法律でなく命令で定めることにし、その範囲——最低限度、最高限度を書いたものであり、一年につき三百時間とか四週四十八時間とかが命令で決められたわけではない。

箕輪 極端な解釈ではあっても違法な解釈ではない。その危険があることを指摘した。よりよい条件を命令で定めるおつもりなら、最初からその限度を法律で示せばよい。

先進諸国が週四十時間、週休二日制を確固とした労働条件にしている時に、週四十八時間制を短縮するどころか最低基準を緩和しようとしている。命令で定める時は「事業活動

の状況等を考慮し」とある。経済性・効率性が優先する心配がある。「事業活動を考慮し」た内容、あるいは「女子の健康及び福祉に支障のない範囲内」とはどのような内容か。

野崎 非工業的業種は肉体的な負担が少なく労働時間の途中に手持ち時間が多い反面、ストックのきかないサービスの提供なので、労働時間を弾力的に取り扱う必要がある。この分野は女子の進出が特に大きく、労働条件の基準はなるべく男子に近づけることが望ましいというのが、婦少審の公益委員の意見であり、それを参考にした。女子の雇用機会、能力発揮の機会を伸ばす上で必要と思う。

箕輪 非工業と言っても労働密度が過密になつており、必ずしも軽くはない。適切なものに改めてほしい。

◆深夜業は「条約」上からは

廃止されるべきもの（監督課長）

箕輪 深夜労働は人間にとって好ましいか。労相 なるべく夜は眠るのがベターだが、業務によっては夜も交代制で働かなければならない。その場合も健康面で配慮するのは当然のこと。

箕輪 深夜労働の看護婦さんなどから、生理

や妊娠・分娩の異常などたくさん訴えが来ている。労働者はどのような調査・検討を加えているか。男性の労働実態調査もしているか。

野崎 労基研の調査研究の一環として行なっており、調査票を分析中である。

箕輪 法案を先に出して、いま調査分析中というのは順序が逆、結果はいつ出るか。

野崎 六十年をめぐりにしている。

箕輪 深夜業ではないが二交代制があり、問題が多い。専売公社関西工場の婦人からの切実な訴えを読んでもいたい。「早番は六時二十五分から二時十分まで、遅番は一時五十五分から九時四十分まで。早番固定、遅番固定の人もあるが、ほとんどは一週間交代で早番・遅番を繰り返している。早番の日は朝四時に起きて夫と子どもの弁当を作り、自分の朝食はそこそこに五時すぎには家を出る。早朝の一人歩きは心細く、浮浪者につけられた人もある。地域では殺人事件も発生している。

機械は六時半から動き出す。やっとな慣れると九時の休憩。その時朝食をとる人もいる。昼食は十一時半から十二時まで、食堂の往復だけで十分かかり、食事時間は二十分。食べただけ、という不満は大きい。二時十分終業、

いちばん暑い時間帯にクーラーもないバスで帰り、塾に行っている子どもも待たずに寝てしまふ。子どもはそんなに母親を起こすまいと言いたいこともがまんして手紙を枕もとに置いて訴える。

遅番でも主婦は夫のため子のため寝てられない。夕食の用意をして昼食もそこそこ家にやる。夕方、町のあかりが点々と見えると、一家団らんの時になんでタバコを作らねばならないのかと怒りとむなしさがこみ上げる。体はだるくぼーっとして何を考えることもできずクタクタ。九時四十分終業、帰宅は十一時、寝るのは十二時すぎになる。二交代制は睡眠不足がひどく、全身けん怠感、思考力、根気の低下を訴えている。流産した人もいる」など、人間の生体のリズムが狂っている。このうえ深夜業が許されると、どうなるか。今度、時間外・休日労働・深夜業が全面的に適用除外になる「労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」「専門的な知識もしくは技術を必要とする業務に従事する者」とはどういう職種か。該当する男女の労働者数は。

赤松 管理職とは、業務遂行上の単位組織の長として、所属する労働者に仕事の割当て、

仕事のやり方の指示など、具体的な業務の遂行について指揮命令し、組織全体の業務の遂行に責任を持つという職務上の地位にある者を言うが、具体的には審議会の審議を経て決まる。

専門職は、一般の労働者では代替できない専門的な業務に従事する者を意味しており、婦少審では、医師、歯科医師、薬剤師、新聞記者、報道記者、弁護士、公認会計士、弁理士、税理士、建築士、デザイナー、システムエンジニア、研究員等を検討の対象とした。今後審議会で具体的に範囲を決めたい。

松原 該当者数は統計的にびたりと合うものはないが、総理府の労働力調査で「管理的職業従事者」は昭和五十八年で男子二百万、女子十二万、また「専門的・技術的職業従事者」は男子二百十四万、女子二百一万である。

箕輪 合計二百十三万人もが解禁になるのはたいへんな問題である。深夜業ではタクシ運転手の問題が出ているが、別に夜中に働きたくて働くわけではない、日勤だけでは生活を賄えないから要求している真意を、ねじ曲げてはならない。本人の申し出に係らしめるやり方は労基法のあり方の根本に抵触する。誰がどんなに望もうともそのような労働をさせ

てはならないという最低基準を決めるのが労基法である。

野崎 たしかに労基法では「本人の申し出による」は例外だが、産後休業にすでにその例がある。もともと深夜業は差別撤廃条約上は将来的に廃止されるべきもの。女子の雇用や能力発揮の結果を決めるものを申し出で解除するのは労基法の性格を弱めるものではないと思う。

箕輪 「業務の必要上深夜業が必要とされるもの」「短時間労働者」とはどういうものか。

野崎 仕出し弁当、生めん製造、新聞配達、卸売市場の生鮮食料品卸売業務が該当する。

箕輪 二十四時間営業のスーパーはどうか。

野崎 現在の社会経済情勢では「深夜業が必要とされるもの」に当たらない。

◆見直しは約束できない(労相)

箕輪 実効ある男女雇用平等法をというたくさんの要望に今回の均等法は全くこたえていない。新日本婦人の会発行の『職場から五千人の差別証言』には驚くような差別が列挙されている。親もと通勤が条件、成績が悪くても男子を優先採用する、女子は補助的な仕事のみ、上司のコーヒーやミルクの出前を頼ま

れる、お茶くみ・掃除・雑用が多い、名刺ももらえない、などの差別をなくしたいのに婦少審の公益委員のたたき台で禁止規定になっていた配置・昇進も努力義務に変えられた。

配置・昇進で差別があると賃金面で著しい差が出る。知人の夫婦で奥さんが一年先に入社、二十六年働いて年収百五十三万四千二百円、夫は二百七十七万九千五百二十円とほとんど倍になっている。住宅手当や扶養手当の差別、賃金の頭打ち制度、男性は本社採用、女性事業所採用、何十年たっても昇進がないなど不合理な差別がまかり通っている。努力義務で実効性はあるのか。

赤松 また繰り返し返すようで恐縮だが、努力義務を設けた項目は指針を作成し、調停委を設け、婦人少年室の指導・援助等で実効を確保したいと思っている。

公益委のたたき台は、現実の状況よりもあるべき姿にウエイトを置いている。公益試案では保護規定をドラスティックに廃止しているが現状ではどうかというような観点から手直ししたといった点についても、あまり一方的でなく見て頂きたい。

箕輪 婦人は勤続年数が短いと言われるが、それは婦人のみの責任に帰せられるものでは

ない。企業やおくれた社会認識によってそう追い込まれている面もあり、それを変革していかなければならない。実効性あるものに改革してほしい。

調停が相手方の同意を要するというのは納得できない。

赤松 何度もお答えしたとおり、調停という制度の本質上、相手方が応ずる気持ちがない場合はいくら調停をしても調停たり得ない。調停に應ずるようという努力は、婦人少年室が調停委の事務局として大いに努力する。

箕輪 婦人局・婦人少年室の陣容が非常に弱体。大幅増員して実効ある雇用平等法の役割を果たせるよう検討してほしい。また三年後くらいに見直す姿勢を明確にしてほしい。

労相 婦人少年室は労働省の最重要政策にもなるのでできるだけ充実したい。機構改革により、安定局・基準局・婦人少年室が全部一体の「労働局」となるが、労働局長の努力次第で婦人少年室のサポートも今まで以上に円滑にできるのではないかとと思う。できるだけ人員を充実したい。

法案は謙虚に調整したいと思っているが、三年、五年、十年と言ってもちよっと大ざっぱすぎる。いま推測するのはちょっと早い。

その必要が起これば踏み切るが、見直し規定を入れるのは早いと思う。

箕輪 保護が平等かという形で婦人の幸せが切り捨てられないよう、真の母性保護を確保しつつ男女平等を確立し、男性の労働条件もよりよいものにするために最大限の努力を図られるよう強く要望する。婦人労働者は労働省の動きをしっかり見つめ、要求していくことをあわせて申し上げて質問を終わる(拍手)

八百比丘尼幻想譜 河野信子 著

火の国の巡礼

「火の国の女 高群逸枝『女の自立』」「近代女性精神史」などの著者が綴る異色歴史小説、八百年の生を流転する八百比丘尼(阿知根)を主人公に、その慈愛と聖なる怒りが語られる。

●四六判上製 ●定価一八〇〇円
●表紙絵 水田 菊

好評発売中



工作舎 東京都渋谷区松涛2-21-3 〒150
☎03-465-5251 振替東京6-74868

衆議院社会労働委員会 その3

(1984年7月17日)

この日は、与党推せん二人と野党推せんの三人の参考人が登場、それぞれの立場で賛否を表明した。特に野党推せん三氏の思いあふれる意見は説得力があり、午前の部は予定時間を一時間も延長したほどだった。午後は福岡・札幌での公聴会の報告ののちの質疑。土井さんの熱弁がきわだって迫力があつた。

◆女性の意識変革が重要

台糖ファイザー広報部次長角田拓子(新自く推せん) 私自身は法律専門ではないが、二十数年働き続けてきた女性として感じたことを述べたい。

私は昭和三十五年に卒業したが、当時は就職の公募もなく、コネのある人だけ受験でき、その結果採用ゼロといったことが平気で行なわれていた。四年間運動部に熱中していた私は呆然としたが、豊かでもないなか進学させてくれた親に対する義務感もあり、運動部のコネで小さな会社に入り、その後三回転職、三十九年に現在の会社に入った。その時は三十歳に近く、周囲にずいぶん反対されたが、今では三十代で独身で働いている人もザラにあり、世の中が変わったことを感じる。

ただ一般論としては女性、特に大卒の女性

の門戸は狭い。理由は女性の職業意識の甘さにあると感じる。企業側の最大の口実は勤続年数が短いことだが、これも女性自身の甘さに由来するのではないかと感じている。

私が現在の会社に入社した時の条件は男性と同じ、その代わり甘えは絶対許さないということだった。宣伝課という特殊性もあり、残業・休日出勤も多く、組合からうるさく言われた、上司の言に従った。残業を拒否したら、仕事は男性に振りがえられたと思う。

現在管理職として女子社員の部下は使にくいと感じる。残業規制があり、勤続年数が短いだけでなく、いつ突然やめるかわからない。ある一流女子大を出、入社試験をトップで入ったキャリアウーマン志向の女性も一年で突然結婚して辞めた。また地方の国立大を出たものすごく優秀な女性は、最初シラけているので聞いたところ、東京で二、三年暮らしたから入ったと言う。そこでバンバン仕事

を仕込み、当人も非常に乗り気になったが、二年で国もとに呼び戻された。

女性には男性以上に有能な人も多いが、よくて三年で辞めるのでは何も貢献してもらえなかったということになる。すべての女性がすぐ辞めるわけではなく、一生仕事を続けたと思う人もいる人も多いのに、たまたま私は出会わなかったのだとは思いますが、辞める人が多いと会社は十把一からげで処理し、やる気がある人の芽もつぶしてしまふ。

最低数年は働き続けなければ評価されない。企業は、労働力としての女性を非常に重要視するようになっており、働く女性の数も、勤続年数も、平均的に非常に延びているが、女性の意識は顕著に変わっていないのも実情だと思う。各種の調査でも、生涯働きたい女性は三割、七〇%以上が最終的には家庭を守るのが女性の役割と考えているのが現実だ。平等と分けて考えられないのが労基法の女

性保護だが、その中でも生理休暇は取得率が一三、四％にすぎないのに、これで何で男性と平等かという口実に使われる例が多い。均等を望むなら生体返上くらい気持ちがあつていいのではないか。時間外規制も過保護と云うが、今回の法律でも全面廃止ではなく適用除外をふやすことになっており、生休も必要な人はとれるという段階的变化なので、実現性があり実効性のある法律ではないかと思つている。

◆ドラステックな変化には

産業界はなじまない

日本経営者団体連盟労務管理部長 喜多村 浩
(自民党推せん) 結論を最初に言うと、政府提案にはいろいろ不満があるが、公労使でぎりぎりまでもんだ結果の案なので、これ以上の修正は絶対やらないことを条件にして賛成する。野党提案は理想に走りすぎ、特に女子保護規定の改廃に全く触れてないのはバランスを欠き、企業の活力を著しく減殺するおそれがあり、絶対に反対せざるを得ない。
男女差別には当然反対だが、男女平等等は、長い間、一種のスローガンの言われており、何が差別か、実ははっきりわかつてない。産

業界だけでなく、一般社会・マスコミ・労組も含め、全社会が差別観を理解していなかったのではないか。

企業の経営は世の中の動き、女子の職業意識・就業形態と整合性をもつて進んでこざるを得ない。人手不足で女子を積極的に活用する面もあったが、この二、三十年の間に、企業の男女の扱い方は大きく変わった。課長、部長、さらに重役にまで女子が進出しており、女子の就業形態に比べて企業が女性を不当に差別した意識は、はっきり申し上げて持っていない。ただ、今日提出されている法案や、そこに含まれている考え方は、現在まで差別でないとしていた普通のやり方が差別になる可能性が非常に多い。

(女子に対する扱いは) 法律がなくても変わっていくと思うが、現在の情勢を一挙に変えるという強い法案をつくられても、産業界の大部分は恐らく直ちには対応できないと考ええる。もちろん業種、業態、女性の多少で差があり、業務の性質にしてもソフト経済化が進むなか、サービス業と製造業などでは違いがあり、対応の難易も違うが、大体においてそう簡単には対応できない。

最大の問題はやはり終身雇用の慣行を背景

とした勤続年数の問題である。女子の勤続年数は年々延び、総理府の調査でも「長く勤めたい」が一七％。また勤続十年以上が二割になったという調査もあるが、私どもから言えば、まだ二割程度、一七％にすぎないという感じであり、男が九九％定年まで働くのに対し比較にならないと考える。

終身雇用体制ではおむね集団主義にならざるを得ず、その集団の中で個々人の評価を決めるので、勤続年数が短い、あるいはいつ辞めるかわからない女性には、少なくとも今日まではこの長期勤続体制になじまなかったと言えよう。長期勤続体制のもとに集団主義をとる以上、個々人を入り口で完全に区分することは難しい。この法案が通ると、恐らく何らかの形でそういう方向に対応せざるを得ないだろうと思うが、企業はすぐには変わらない。

社会一般のコンセンサスでも例えば配置転換の問題がある。男性は辞令一本で世界じゅうどこへでも飛んで行くが、女性に同じことをさせたら、何というひどい会社かという指弾を世の中から受ける。したがって、世の中一般の考え方がマスコミ等の議論を通じて漸進的に変わり、女子の意識や就業形態も変わ

っていくなかで企業も工夫・研究を重ねて漸進的に変わっていかざるを得ないということである。これを無視していきなり企業だけ突出して変わらなければ、と言われても、私どもは納得できない。そのためには研究も必要、試行錯誤もあるかと思う。来年から直ちに創意工夫と試行錯誤を一つ一つ積み重ねて漸進的に解消するためには時間がほしい。直ちに強制されるような強行規定には絶対反対である。

その意味で、政府案も、教育訓練と福利厚生の一部が、罰則はついてないが強行規定になっている点、非常に問題があると考ええる。労使間の話し合いでこうなったから何とか対応したいと思うが、省令でできる限り広げないよう、狭く解釈してほしい。

救済機関も本来なら屋上屋下だから要らないというのが圧倒的な意見である。

この際ちょっと申し上げるが特に地方の人の意見として、公益委員に産業界の実情を知っている人が少ないと、かなりの不信感があるやにうかがえる。今後の問題として（配慮を）お願いしたい。

女子保護は、母性保護以外全廃すべきだと

基本的に主張してきたが、政府案でも業種によって区分している。平等のほうは一律で、保護撤廃は区分があるのは納得できない。現在、工業的業種でも、MEの進展等で急速にソフト経済化が進んでおり、第三次と第二次（産業）を区別する必要はないという声も圧倒的で、時間外・深夜業とも（保護を）全廃することを主張してきた。これも非常に不満だが、一応現状のまま賛成させていただく。付帯的に言う来年の条約批准の問題があるが、私どもは批准の最低要件を満たすところから出発しようというのが基本的姿勢である。本年三月二日、日経連の大槻会長名で政府に質問、三月二十七日に労働省の関次官と白井審議官から口頭でご返事をいただいた。「条約批准のためには何らかの法律をつくることが必要。妊娠または母性休暇を理由とする解雇、婚姻に基づく差別的解雇については制裁が必要だが、それ以外は強行規定でなくともいい、批准可能だ。保護規定は母性保護以外全面見直しが必要だが漸進的でもいい。基本的に生理休暇も産前産後休業の拡大も必要ない、救済機関も裁判所があるから必要ない」というご返事だった。野党ご提案のように罰則を伴うもの、かつ女子保護規定との

バランスを欠いたものではなく、政府案で出発し、時間をかけて漸進的に進むようにしていただきたいというのが産業界としての希望である。

◆労働時間の短縮こそ急務

明治大学教授田辺照子（公明党推せん） 教師をしているが、同じゼミで男子はいつも一〇〇％就職するのに、女子は同じ能力がありながら募集・採用からシャットアウトされているのは、人間の尊厳と基本的人権を損うものだと常々考えていた。差別撤廃条約でこの悩みも解消すると言って来たが、法案を見て愕然とした。三者が意見を異にしている、労働省でまとめる場合は、国連で署名した立場上、こんなばかなことはなざるまいと思っていた。

まず募集・採用だが、採らないのでは雇用契約を結べないので平等は関係なくなる。

昇進・配置では、私の大学の同じ学部で一緒に仕事をしても、五十歳くらいになると職格で二つ、賃金で九万円の差が開くが、強い組合でさえ、なかなか取り上げてもらえない。これが日本の婦人の実態ではないかと思うが、募集から昇進配置まで努力義務にな

っている。各国の法案で募集・採用が強行法規になつてない国はない。条約の十一一条でも、「募集・採用から解雇に至るまですべて権利」と規定しているのに、これで批准できるのか疑問に思う。しかも救済機関は單なる調停であり、それも相手がイヤだと言えば調停は始まらない、調停にのつても使用者が受諾しなければおしまいというのは、基本的人権も人間の尊厳も守られない。平等法とはおよそ縁が遠い。

基本的人権を守るためには、まず平等委員会を作つて、何が平等か、これは何に該当するかを判定し、差別に対して監督すべきだが、この法案にはそれもないし罰則もない。これではなきに等しい平等法なのに、引きかえに労基法を改正するのでは、労働条件の悪化、婦人の地位の低下につながる。

日本の労基法は昭和二十二年につくられ、すでに三十数年を経、その間ILO条約も年高められ、外国の労働条件と雲泥の差がある。日本の労働時間はいま二千数十時間。四年前労働省は国際貿易の摩擦を防ぐために次のような文書を出している。

「貿易に依存する度合いの強い日本経済の発展のためには自由貿易体制の堅持が何よりも

必要だが、そのためには適切な対外経済政策とともに先進工業国間における公正な労働基準の確保が重要である。このため賃金と並んで最も基本的な労働条件である労働時間についても欧米主要国に比べ遜色のないものに改善を進める必要がある。……先進国としてふさわしい地位を占めるために昭和六十年までに年間総労働時間を二千時間を割るよう行政指導している……」。しかし来年で二千時間の達成はとても無理のようだ。というのは先進工業国十九か国の労働時間が一九八〇年で千七百六十時間に對し、日本は二千四百四時間。七五年から八二年までに五人以上の事業

所で週二・五時間しか減っていない。ヨーロッパなみになるには約百年かかる計算になる。労働時間と賃金は労働条件の基本的な問題で、特に労働時間は健康の問題とつながる。日本の貿易摩擦の一つは労働時間である。一日八時間、週五日で四十時間としても、一年五十二週で二千八十時間、労働省の計算では年次有給休暇を十三日、祝祭日を入れて二十五日分を引いても千八百八十時間になる。二千時間ということは男女とも時間外労働を(年間)百二十時間にすることである。婦人労働者が過保護と言われているが、ヨーロッパ

では千七百六十時間前後ということは、向こうの男性のほうが日本の婦人労働者よりもよほど働いてないことになる。まず日本の労働時間を改正するのが先決である。

ところが(この法案では)男子に合せて無制限に働けという。これでは現実に家事も育児も負う女子労働者はとてもついていけない。父も母も帰らないのでは子どもはどうなるのか。NHKで一人で食事をする子は世界で日本くらいと放映していたが、児童の人権も考えず、企業中心の労働時間を進めていくと、やがて家庭崩壊にまでつながると思う。

私は批准のために労基法を改正する必要はないと思う。条文は「婦人の地位の向上」という目的語にすべてつながっているのに、今の労働条件を引き下げると、常備労働者がパートに落ちざるを得ず、一部のエリート女性は別として全体の婦人の地位は低下する。むしろ労働条件を引き上げることによって共通の基盤をつくるのが基本ではないかと思う。日本の労基法が低いことは海外からさんざん指摘されている。行政指導がいかに頼りないかもこの労働時間に端的に示されており、六十年に二千時間は達成しないのに、いまこれをセツトするのは条約に関係ないことと思

う。

条約の批准には留保が認められるので、四党共同提案の平等法で批准し、労基法は留保で国連は十分通ると思う。将来ILOの本準を超え、先進工業国なみに労働時間が短縮されたときに撤回するようにすれば非常に納得のいく論理だと思う。外国でも、たとえばオーストリアは深夜業を留保している。日本だけが全体の労働条件を引き下げて批准するとむしろ国際的非難を呼び起こすと思う。

生理休暇も日本だけと言われるが、日本の労働時間の長さが大きな問題である。西独でもかつて家事労働日があったが、週四十時間が達成されると労働者自身がその規定を利用しなくなった。日本でも労働時間が短縮されれば次第にとらなくてもいいようになると思う。

また、平等法に罰則規定があるのは反対だと言われるが、どの国でも平等法が出来たときは資本家は反対もするし動揺もするが次第に慣れていく。日本でも工場法が出来るとき企業がつぶれると大騒ぎしたがつぶれた企業はなかった。平等法のために日本の企業がつぶれることはない。ただどうしても緊急に対応できないというなら、強行法規にしてし

かも罰則をつけ、三年か五年くらいはその運用に罰則をつけないような行政指導で乗り切ることができないのではないかと思う。

◆平等は自由度の拡大、「自民」党に期待する

全日本労働総同盟国民運動局青年婦人対策部長高島順子(民社党推せん) 私は労組の立場から、また一身上のことから申し上げたい。私は高卒後六年半事務員として働いたが、初任給も仕事も違うので組合の仕事をした。しかし企業の中で男女差別をなくするのがどんなに難しいかを痛感、同盟本部の書記局に入り十七年間婦人関係の仕事をしている。小四と小六の二児がいるが、出産当時は八か月以降からしか保育所が預けられなかったので共同保育所に入れ、一歳になって公立に入れたが、朝は八時半か九時、夕方は六時までしか預けられないため、毎日遅刻し、夕方は仕事があっても六時には飛んで帰った。共同保育運営委員の事務局長、公立の父母会の会長を経験、どんなに大変かを体験した。子どもが生まれると皆がおめでとうと言うのに、どうして出産すると会社を辞めなければならないのか。新婚旅行から帰って職場に戻ったら机上に辞表が置いてあったという話、出産したら事務職

から現場に回されたという話など、何回も聞いている。仕事と家庭の両方を大切にしながら幸せに生きるという人間としての最低限の欲求がなぜ生かされないのか、残念でならない。

日本にはヨーロッパのような階級はないが限界差別の法則が働いていると言われる。高卒の人は中卒じゃない、大卒の人は高卒じゃない、そして同じ大卒でも早稲田じゃなくて東大出だよと言い、常にとどこかで線引きするが、その最大のものが「女じゃないよ、男だ」ということではないか。これはベトナム難民を鉄条網で囲まれた完全隔離施設に入れる精神と同じではないかと思う。

日本の男性はよく「家では母ちゃんが財布の実権を握っている」と言うが、高群逸枝の研究では、昔は母系制だったのに江戸時代以降、公の場では儒教的なものや武家思想が基本になったという。日本の企業の中には武家社会的な思想がどうしようもないほど強く残っている。それが「母ちゃんは……」につながるのではないか。

いま日本は急激に高齢化社会に向かいつつあり、先端技術も進み、世の中はすごい勢いで変化しているが、国家財政は大変な赤字。

それを埋めるために「日本型福祉」で福祉予算を削減しつつある。女性が子どもや老人の世話をしるという動きは世の中の変化の方向とは逆ではないか。

喜多村さんがおっしゃったように日本は貿易で成り立つ国であり、経団連は貿易の自由化のために非常に努力している。また自由民主党は最も自由を尊重し最も民主的な党だということを選挙のたびに誇りにしておられるが、雇用における男女の平等は人間の自由度の拡大であり、民主主義の実践の問題ではないか。

労組の会議で外国に行ったり、外国から客を迎えるたびに、先進国、途上国を問わず、日本の女性の地位は低いですね、と同情されて情けない思いをしている。特に自民党の先生にお願いしたい。自民党政権が日本の成長をこれまで導いてきたことを私は認めて、先生方が雇用の分野における男女平等についても世界に誇れる法律にするために全力を尽くしていただきたいとお願いする。

政府提案の法律が、せめて四党共同提案程度のものであったらな、と思う。労組の国際会議でもよその国の人たちに示せるが、政府案では恥ずかしい。男女の平等は自由度の拡大の問題だ、歴史の流れは自由度の拡大で進んでいる、と私が申し上げるのは大変僥倖だが、それを考えて、よりいい法律をつくっていただくよう心からお願ひする。

◆これで条約を批准できるとは思えない
日本弁護士連合会女性の権利に関する委員会副委員長 中島通子(社会党推せん) 私は十

年来、男女雇用平等法の制定を切に願って行動してきた。私がそのようなことを考えるようになったのは、弁護士として日常多くの女性から相談を受けるためである。結婚したら辞めさせられようとする、出産したら辞めろと言われた、二十年も働いてるのにまだコピーとりとか男のアシスタントであごで使われて賃金は男の半分とか、四十すぎたらいやがらせで職場を追われようとするといった切実な訴えを聞いてきた。それで、できることはいろいろしたが、現在の日本の法律では、そのような差別を受けている女性を救済したり差別をなくすための手だてがほとんどない。法律上は憲法があるが、憲法は直接適用されない解釈になっており、唯一の法律が労基法四条で、賃金差別を禁止している。しかしこれも、同一労働・同一資格・同一雇用形態・

同一学歴なのに女であるということだけで賃金を差別するのを禁止しているにとどまり、ほかのさまざまな差別は救えない。一九七五年をピークに、二、三年、一時は賃金差別が是正されたが、その後はとどまらなかった。労基署が、仕事が違う、学歴が違う、雇用形態が違う、などを理由に取り上げてくれない。婦人少年室も労政事務所も相談にはのるが強制力がない。結局裁判に頼るはかなかった。

裁判の根拠は、民法九十条の公序良俗条項で、十数年前からたくさんの方が勇気をもって訴え、その中身を憲法十四条で解釈した結果、結婚退職制・出産退職制・若年定年制・男女差別定年制・人員整理に際し結婚している女から首を切るなどは、公序良俗違反として勝訴してきたが、それ以外はなかなか困難になっている。なぜなら公序良俗を直接の根拠にする裁判は、女性がいかに生きるべきかという論争になり、企業側は、女性は若い時の一時期が家計補助として働くのが社会通念だから女性を差別しても公序良俗に反しないと主張する。こういう裁判に関わって、女性にとっても働く権利は基本的人権、人間として奪うことのできない権利だということを明確にうたう法律の出来ることを願ってきた。

第二に、公序良俗を直接の根拠とするのではなく、その法律によって雇用の入り口から出口までの差別を禁止する法律をつくつてほしいと願っている。

第三に、日本では裁判は大変なことで、十年二十年かかることも少なくないが、勝訴しても効力が直接及ぶのは裁判を起こした人だけなので、裁判を起こさなくても差別を迅速・適正・有効に、しかも簡易に救済する行政救済制度がほしい。この三つが達成されるような内容を含んだ男女雇用平等法の制定を願ってきたが、政府案は残念ながら到底それにはなっていない。

以上のような私たちの願いは世界中の女性の願いであることを一九七五年の国際婦人年世界会議で知った。すでにそういう法律をつくった国も、つくろうとしている国も多いことを知った。その後、差別撤廃条約が採択され、私たちの願いがすべて書かれているのを見て大変うれしく思った。

条約の二条(b)では「すべての差別を禁止する立法及びその他の措置をとらなければならない」とし、二条(c)では「婦人の権利の法的な保護を、男子との平等を基礎として確立し、かつ権限のある国内裁判所及びその他の

公的機関を通じていかなる差別行為からも婦人を効果的に保護すること」を締約国に義務づけ、さらに十一条、特に一項(a)で、「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利を男女平等に確保するためのすべての措置をとらなければならない」ことを明記している。さらに(b)―(f)で、募集・採用・昇進・定年・退職まで、あらゆる雇用上の差別を撤廃するために必要なすべての措置をとらなければならないことが明記されている。それでこの条約を見たとき、日本政府はこの条約を批准すると言っているから、私たちが願っていた男女雇用平等法が制定されるに違いないと本当にうれしく思ったのに、政府案はこの条約の趣旨とはあまりにもかけ離れたものだった。どこが違っているか、四点にわたって申し上げたい。

(1)「目的」及び「基本的理念」が書かれている総則が(政府案では)「女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図る」ことになっており、それは事業主や国の責務ではなく、女子自身の自覚によって向上すべきとされている。第二条では、女子が差別されずに働くことについては「配慮されるものとする」となっているにすぎない。女性の労働を基本的人

権とし、差別は基本的人権・人間の尊厳に対する侵害であることをうたった条約に合致するものとは思えない。

(2)募集・採用・配置・昇進は努力義務にとどまっているが、一つの法律の中で一部は禁止、一部は努力になっているのはなぜか。努力義務の部分は努力すれば差別してもいいと誤解する事業主や裁判官が現われないかと心配する。特に重要な(雇用の)入り口、募集・採用が、努力規定になっているのは問題。配置・昇進も努力規定だが、これでは賃金差別はなくなる。

(3)救済は自主的解決が望ましいのは当然だが、それができないから現実によくの女性が苦しんでいるのに、強制権どころか調査権さえない。結論が出て従うかどうかは事業主次第で、強制力が全くない。何らの制裁もない。対案にあるように、差別の是正命令を出せる行政機関をつくり、行政命令に違反した者には罰則を設けていただきたい。罰則を設けなくともという意見もあるが、男女異なる扱いもやむを得ないという事情があればは正命令の段階で争えばよい。命令を出す際は、種々調査をし、どうしても見過ごせない差別と判断されたものには正命令が出るわけだか

ら、命令に従わない者に制裁措置をとるのは当然である。

(4) 労基法改悪も問題。家庭も子どもも犠牲にして仕事を続けるグループと、パートで働くか仕事をあきらめるグループに女性には分断され、大多数は後者になるだろう。男女が助け合って健康で差別もなく働ける職場と家庭と社会をつくるという条約の精神に明らかに反する。ぜひ慎重審議して、最低、野党共同提案をご採択いただきたい。

◆ 今や女は強いのでは……

愛知和男（自民） 田辺参考人は女性には男性に比べて肉体的に大変弱いとお考えか。

田辺 病気をするとかそういう意味か。

愛知 筋力・瞬発力は男が強いが、抵抗力・耐久力は女が強い。女性のほうが長寿だが、時間外・深夜労働の禁止を撤廃すべきという意見に対し、どうお考えか。

田辺 女性には五歳長寿だが、今までは家庭に入っている人が多かったからで、イギリスの研究では職業を持つ女性は寿命が男性と同じという報告がある。

愛知 子どもが一人で食事をするという話があったが、平等なら、お母さんが働くならお

父さんがその役割をすればいいと思う。

高島参考人は、政府案は恥ずかしくて外国では紹介できないという意見だったが、通らないで現状のままと、どっちがいいか。

高島 男女の平等は原則の問題。その原則をどういうふうに実現するか考えてくださるのが国会議員の役割と思う。

愛知 喜多村参考人、募集については機会を与える意味で禁止にしても……という議論があるが、いかがお考えか。

喜多村 企業の募集計画は、ある部署・職種について、ある条件の男女がそれぞれ何名必要かという配置計画に基づいて採用計画が決められ、それに基づいて決まるが、この三者は一体と考えている。採用が完全に企業の自由裁量でいいのなら募集は強行規定でもいいが、募集で門戸を開き、女性を一人も採らないと企業として糾弾されることになる。いきなり強行規定になると企業は相当混乱する。

◆ 禁止規定はなぜ必要か

村山富市（社会） 中島先生、なぜ禁止規定が必要なのか。

中島 第一に、裁判になった場合、直接の証拠規定になるためには禁止規定でなければなら

ない。努力規定を直接の根拠にして裁判所に訴えることはできない。

第二に行政指導でやりになるのとことだが、努力規定でどれだけの行政指導ができるか。これまでの審議でも、法律の性格上、強制的な権限もないし、申告をした者の不利益扱いを禁止する規定を設けるのは均衡を失すという政府の答弁があったとおり、単なる努力規定なら行政指導にも大変限界があると云々ざるを得ない。以上二点から、ぜひ禁止規定にしたい。

性急に強行法規で禁止しようとしても無理じゃないかという心配をなさる方には申し上げたい。差別禁止の法律が出来ても世の中がひっくり返るようなことも、日本経済が大混乱になることも、残念ながらない。労基法が終戦直後につくられ、罰則つき強行規定で賃金差別を禁止しているが、実際に動き始めたのは三十年もたった一九七五年四月十日の秋田相互銀行の判決が初めてで、それまでは労基署もほとんど動かなかった。法律が出来ても、それを使って差別をなくそうという人が現われなくては差別はなくならない。しかもそういう女性が現われても、企業の中の事情で平等に扱えないことを主張する機会は十分

あり、なるほどこれは無理だと裁判官を説得なさればそういう判決は出ない。すぐに強力な武器になって、日本経済、各企業をなぎ倒すことにはならないので、法律をつくる以上は、これは最低の条件として、憲法にあるように差別してはいけないのだということをはっきり書いてほしい。運用してどうするかはこれからの問題である。今までのご答弁で労相はスロー・バット・ステディとおっしゃっているが、法律が出来た後、運用の段階でこそ本当に慎重にしていたければ結構だし、そうならざるを得ない以上、法律そのものは、最低限禁止規定にするのは当然のことだ。

村山 定年・退職・解雇以外は努力義務規定になっているが、裁判で争う場合、かえって後退にならないか。

中島 一つの法律の中に禁止と努力があると努力のところは弱く解釈する裁判官が現れないかと大変心配している。これまでの政府のご答弁ではそのようなことはないとのことなので、裁判所を含めてあらゆるところで守っていただくようこちらからお願いしたいと思うが、その危険は完全に拭えないのではないか。だからこそすべて禁止規定に、と強く望んでいる。

差別かどうかは判断しないで努力してるかどうかだけが判断されることはあり得ないと思うが、差別ではあるがそれなりに努力しているから公序良俗違反とは言えないのではないかとこの裁判官が現われることを心配している。法律を運用するすべての人に、この旨を徹底してほしい。

村山 男女雇用平等法は西欧十八か国で制定されているというが、どのような方法と制度が設けられているのか。

中島 私が確認してるのは十八か国だが、そのほかにもあるかもしれない。これらの中では西独が民法改正によって行なわれているため募集段階の差別禁止が明記されてないが、他は全部、募集・採用から昇進・昇格を含む全ステージの差別を禁止しており、これが大前提である。

男女雇用平等法は、まず入り口の差別を禁止するためにつくられた法律だから、入り口差別を禁止しない法律は平等法の名に値しないと言ってもいいと思う。諸外国では差別を禁止するだけでなく、どうやってその実効性を獲得するか、さまざまな努力をしている。たとえば立証責任の転換と言って、女性の側はただ訴えればよく、それは女性差別ではな

いということは使用者側で立証しなければならない。米・英・伊がこれを行なっている。

また救済制度としては委員会を設け、是正命令を出す形をとっている国が幾つもある。たとえばアメリカにはEEOCという委員会があり、調査権限、強制的な調整権限をもち、調整しても差別が是正されない場合は委員会が提訴権を持ち、差別された女性に代わって裁判を起こす。同じ制度としてはスウェーデンのオンブズマン制度がある。イタリアでは簡易裁判所で非常に迅速に、数日で即時執行命令が出せるようになっていいうえ、採用は公的職業紹介機関を通さなければならず、職業紹介機関が名簿の中に女性を半分入れなければ必ずその女性を採用しなければならぬ制度になっている。フランスはイタリア同様罰則だが、有罪判決の出る前に差別をやめれば有罪判決を出さないという宣告猶予の制度がある。これも大変強力な制度である。人や企業を罰するのが目的ではなく、原状が回復されることが第一なので、こういう制度も有効だと思う。

さらに積極的措置、アフアーマティブアクションをとる国もたくさんある。アメリカのは大統領命令で一定の割合の女性を採用ある

号勅告に規定されている
第二点としては、健康で安全に働くための保護は男性も当然必要として、十一條一項(f)に「男女共に作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む）についての權利を確保するための必要な措置をとらなければいけない」と記している。平等というからには保護を廃止せよという今度の法案は条約の趣旨に反すると考える。

女性の中にも、保護があるから仕事ができ

女性の中にも、保護があるから仕事ができないという人がいるのは事実だが、若い間二、三年なら月百五十時間残業もできるかもしれ

ないが、ずっと続けたらどうなるか。一種の麻薬のようなもので、一時は楽になるかもしれないが、自分の首を締める結果になることはぜひ考えてほしい。なお、私は、特定職種、特定の専門職と管理職についての残業・深夜業の一部見直しにはあくまでも反対するものではない。健康や安全、家庭生活への影響を十分考えた上で見直していくべきと思う。

村山 田辺先生、労働時間短縮には百年かかるという話だったが、日本の労働者は賃金が非常に安いので、むしろ時間外労働を希望したり、奥さんが働きに出るのではないかと。

田辺 労働省の調査では労働時間短縮は、一

◆単独立法でないとおかしいのでは

性があるのではないか。

中島 立法形式は、抜本的改正であれば勤労婦人福祉法でもよいが、中身がほとんど変わっていないのでは勤労婦人福祉法の改正では無理で、単独立法であるべきだと思う。

労基法の女子保護をはずすのは条約の趣旨ではない。外務省の方も婦人局長も、高い水準で男女が同一になることを目指していると言及されたが、それなら労基法の改正をぜひやっていただきたい。いますぐそれができないなら、均等法と労基法は切り離して別々にやっていただくしかないと思う。

田辺 平等法は条約十一條にあるように募集から解雇に至る全ステージを対象とするもので福祉法とは性格的に違うと思う。また労基法と平等法はセットにするものではない。労働条件を引き上げ婦人の地位を引き上げるのが法の目的だし、条約にかなっている。日本の労働条件は低いので、それが引き上げられるまで留保するのが一番いい方法かと思う。森本 強行規定を設けると経済が混乱するとか、平等法で日本の文化が破壊したり家庭が崩壊するとか言われているが。

中島 家庭が崩壊するのは労基法改悪によってだと思ふし、経済が混乱しないことは先に述べたとおりである。日本社会の生態系が破壊されるという主張もあるが、喜多村参考人も、男女差別をやめるのは当然と言われた。財界の方々もやめると日本文化が崩壊するなどとはお考えになってないと思う。ご心配が

あるとしたら女は家庭を守るという役割分担が日本の文化であり、それを変えるのはけしからんという方があるかもしれないが、日本の歴史で、男だけが生産労働していた時代はあったろうか。女が家事育児だけしていることがむしろ社会の生態系を崩すものであり、子どもの非行、妻の思秋期などはそこから来た新しい現象だと思う。

高島 「生態系を破壊する」という埼玉大の長谷川先生原稿を何度も何度も読んだ。その最後に「そもそも男というのは、会社で働くとか発明するという程度のことしかできないように神様がお造りになっていると思うんです。だから女の人たちは男を押しのけたりしないで、やりたいようにやらせてあげる、そんな温かいシステムがどの文化にもあるということなんです」とある。私たちが議論しているのは、そういうことだろうか。また「男女がそれぞれ役割を持って暮らしていることが社会全体をうまく機能させている。女性には家庭を守るという形で大きく社会に役立っているんじゃないか。企業で働くとか研究者として働くとかいうのは、社会全体のシステムを考えた場合、一人の女性のほんの側面ではないかと思うんです」と言い、このほん

の側面をやっているのは定型からはみだす人間で、「〃はみだし者〃をいかに受容し、いかにうまく活力にしてゆくかが、その文化がシステムとしての程度優秀かを計る目安だと思ふんです」とおっしゃっている。私は女性が働くことが〃はみだし者〃だなんていう考えは到底受容できない。人生八十年のいま、ゼロ歳から二十歳までは税金や親の働きで養ってもらい、六十歳から八十歳まではやはり誰かの世話になる。男の人たちが、女の人まで残り四十年間、全部面倒を見てくれるのだろうか、と言いたい。

◆労基法改悪は経済摩擦を悪化させないか

塚田延充(民社) 角田参考人の勤務先は外資系のようなだが、卒業当時、現在の会社だけを受けたのか。就職差別はあったか。

角田 最初にお話ししたとおり現在の比ではない就職差別があり、今の会社は四回目に入社した。一〇〇%外資系で男性と全く同じ待遇なので入ったが、労働条件も同じだったもので、女性同僚と映画に行く約束をしても断わって働かなければならないこともあり、非常に非難された経験もあるが、前の会社では私より後輩の若い男により重要な仕事があった

りして我慢できず転職したので、同じ仕事を与えられるこの会社には二十年働き続けている。

塚田 経済摩擦の折、今度の労基法改悪で、さらに悪評を招かないか。

喜多村 所定内労働時間は日本は平均週四十一時間、欧米とそれほど大きな差はない。問題は残業だが、労働時間によって景気変動に対応する体制であり、労働者の希望もあり、早急に減る状況にはならない。この問題は男女問題にももちろん関連するが、賃上げか、時間短縮か、雇用の拡大か、という問題であり、今後の情勢を考えながら考えなければならぬ。時間短縮に絶対反対というわけではない。塚田 先ほどの陳述で批准のための最低限の改正でいいと言われたが、経済摩擦の原因になる改悪は経団連にも大影響があるので、最低限の手直しなら均等法だけでいいのでは。そういう提言はしないのか。

また、中島さんは混乱が起きないと言っておられるが、あなたのいう混乱は具体的にどんな形で起きるのか、他国で禁止規定を設けたために困った例があるので努力規定でとどまるよう主張しておられるのか。

喜多村 そういう提言をする意思はない。政

府の回答では母性休暇や婚姻を理由とする解雇は禁止規定が必要だが、それ以外は努力義務でも批准できる。また保護は漸進的の見直しが必要だが、批准時点で全部見直す必要がないとのことだが、生休や裁判所以外の救済機関が必要とは考えられてない。母性保護以外の保護の撤廃はバランスの上に立った考え方で、正直に言うとう、均等を進める以上は同じ土俵の上に立っていただかなければ困る。事の本質は男対女である。女性の地位が向上したり量が拡大すれば、ゼロサム社会じゃないから男性は割りを食わざるを得ない。その場合に保護規定で武装されていてはこちらはちょっと聞えない。そういう意味で原則として保護規定は撤廃すべきだと考えた。個々のケースはそれぞれの労使で別途の規定を設けられたらいい。一概にたとえは財界の名で労働時間の問題をどうしろと提言する気はない。禁止規定になっても残念ながら混乱しない、中島さんは何か混乱することが望ましいみたいと言われたが、私どもの感じとしては、とにかくいまだかつて経験したことのない未曾有の事態が来る(笑声)。これは笑い事じゃない。法律によってこういう規制を受けることを産業界はかつて経験したことがない。

したがって何が起こるかわからない。それも製造業と第三次産業では違うし、製造業の中でも企業の規模や女性の多寡など違いがあるので、わが社ならこうするということはある段階まで来ればわかるが、全産業としては言えない。省令なり指針なりガイドラインが出来ればそれを目安にして進行できるが、先行き全くわからない不透明の状況に対し、混乱が起きないと責任をもって断定するわけにはいかない。いくら心配してもしすぎることはないと考えている。

中島さんは、労基法も三十年後の七五年の秋田相互銀行で初めて現実化したと言われたが、法律は、出来た後野放しにして何も手をつけないでいいというものではない。労基法はたまたまそうだったかもしれないが、この法律ではそうなる保証はない。もちろん今後の運用については主張もするしお願いもするが、それによって対応できるかどうかは非常に問題があるので、そのための時間稼ぎに努力義務規定にしていただきたいとお願いしている。混乱しないなどということは、私どもとしては絶対に言明できない。

◆専門的・法律的検討も十分にしないと心配

浦井 洋(共産) 今度の政府案は均等法の名になっているが労基法改悪が密接不可分にひっついている。大阪市大の本多先生は、これがかもし成立すると、男女雇用平等法でもなく、機会均等法でもなく、パート労働者の大量創出法、男女差別促進法になるだろうと言われたが、私も同感だ。労基法を改悪すると母体や女性の健康はどう破壊されるか裁判例をあげてほしい。また、坑内労働の禁止に例外規定を設けることはどうお考えか中島参考人にかがいたい。

田辺先生には女性の働く権利が侵害され、男性の労働条件も悪くなるということをもう少し補充してご説明いただきたい。

中島 裁判の中でという限定では、そういう形ではなかなかにくいのが、労災・職業病の問題で私はいくつか扱っている。職業病の問題で私はいくつか扱っている。職業病の認定がなかなか受けられず苦労している人が多いが、ますますふえるのではないか。

残業制限は工業的業種でも一日二時間の枠ははずされるが、そうなると一週六時間の枠では一日六時間の残業もできることになり一日十四時間労働が可能になる。ベルトコンベヤーのものとすごいスピードの中、秒単位の作業が組み込まれて八時間労働でもきつい人た

ちが、十四時間労働になったらどうなるか。職業病で苦しむ女性はふえるのではないか。

工業的業種以外でも一応枠があるようだが幅が広いので極端だと思う。専門職・管理職も非常に幅が広がるが、管理職に至っては深夜業も残業も制限が全廃される。専門職は限定すると言うが、コンピュータ関係では月百五十時間、百七十時間残業が行なわれており、それが合法化されるとどうなるか、とても心配である。

坑内労働は、災害時に看護婦さんなんかが入れるようにということで議論があったと聞くが、災害時に訓練を受けてない看護婦さんが中に入るのはとても危険だ。労働者を一刻も早く外に運び出すのが先決で、それは看護婦のできることはない。

労基法は実にいっぱい問題がある。たとえば深夜業が許されるのは、お弁当屋さん・タクシー運転手・新聞配達だけと言うが、条文上ではそんな限定が全然ない。いわゆるパートではないというご説明だが、この条文はパートでなくて仕事そのものが短時間だという規定にはとても読めない。危険有害業務についても全然議論がされてない。理念についてはある程度すれちがいの審議が行なわれたが

法律的・専門的な議論はほとんど行なわれていない。育児休業と再雇用制度もあり行なわれてない。これら重要な問題がこのまま採決されるようなことがあれば、それこそ大混乱が生じるのではないか。十分に慎重な審議を尽くすことを心からお願する。

田辺 労働時間延長については労働省の労働基準法研究会から労働から見た女子の肉体的生理的特徴について調査報告書が出ている。通勤五十分のころの実態調査で、夫が二時間残業した場合は帰って来て一時間の余裕、余暇があり、お風呂に入って八時間睡眠をとっているが、妻の過半数は七時間を割っており、労働力再生産の視点から極めて重大な問題だと指摘されている。男性の家事労働時間は日本とヨーロッパでは雲泥の差があり、ヨーロッパならお勝手を(一日に)一時間以上手伝っているのに日本では三分か五分という総理府の調査がある。

残業制限が撤廃されると(残業することが)原則になるので残業せざるを得ない。しない時は職制に対してだけでなく同僚にも気がねしなければならぬ。できない人は常備としての資格がなくなってしまう。保育所や学童保育が自動的に延長される保証はないし、子ども

もの問題、疲労の増大などが出てくる。そこで誰が犠牲になるかという、夫の賃金のほうが高いから妻が辞めざるを得ず、辞めれば生計が苦しいのでパートにならざるを得ないと思う。

浦井 お話を聞けば聞くほど、法的にも専門的にも、もっと掘り下げた慎重な審議が必要と痛感した。これからも努力したい。

江田五月（社民連） 本会議のベルが鳴ったので簡単に言う。雇用での男女差別をなくそうという目標自体には参考人の皆さんから反対がなかったのうれしかった。ただ喜多村さんの意見は違っているのうかがいた。企業は世の中の変化に対応してきた。現存する秩序はそれなりに合理的で企業が大きく変わるわけにはいかない。企業としては男女差別がそれほどあると思っていないのでゆっくりやらせてくれ、あまり大きく変化すると日本経済が破壊する、という意見のように感じたが、条約を批准しなければならぬという大きな国際的世論の中に日本もある。この条約をどうお考えか。経済の活力には経営者のな見方もあるが、公害のない世の中、みんなが仕事、仕事で追い回されずにのんびりやりたいという社会的立場もあるし、使われる側

の立場もある。経営者という立場を離れ、一人の社会人、人生の先輩としてどうお考えうかがいたい。

喜多村 まず、差別があると思っていないというのは現状の話であり、この条約や法律がねらっているところに照らせば、今まで差別でないと思っていたことが明らかに差別になるので、これから対応しなければならぬと考えている。

大きく変化すると混乱するとは思っていないが、急激に変化すると混乱する可能性がある。時間で時間をかしてほしいと申し上げているのである。日本の社会は大きく変化していかなければならないだろうと私は考えている。タテ社会がヨコ社会になる可能性がある。それが日本経済の活力や成長率にどういう影響を与えるかは今後の問題で軽々に申し上げられないが、とにかく条約は批准しなくてはならないと考えている。しかし政府のご回答どおり政府案で十分できる。それを飛び越えて、はるかに高い理想的な状況を当面すぐ求めなければならぬとは考えていない。

活力という問題では、産業界は、男であれ女であれ、それぞれの労働力を、それぞれの立場でそれぞれの特性に応じて活性化させた

いということは従来から考えており、もしこの法案が出来なくても女性の地位向上はほぼつづいてくると思う。ただ、社会的コンセンサスや女子自身の就業形態・職業意識が変わらないと、企業側だけ急激に変われと言われても困る。総理府の調査でも、「長く勤めたい」は一七％ぐらいで、「家庭に入りたい」が五五％もある中で、企業だけ変われは困る。ただ今までは、女子が十人いればその九人か八人の状態で判断して全体を律してきたので、残る一人二人は割りを食ってきた、それをどう生かすか、今後いろいろな面で工夫を必要とするのではなからうか。

◆公聴会の報告をめぐって

村山富市（社会） 七月十五日、福岡にて、各界の代表から意見を聴取してきたので報告申し上げる。意見陳述者六名のうち一名は内閣案が妥当、二名は不満はあるが許容できる、二名は反対で四党提出案に賛成、一名は内閣案には問題があるので実態に合った法律をとる意見であった。内閣案賛成者からは、女子の勤務年数は短く、終身雇用制の企業には男女一律の扱いの問題だ、家庭責任が女子にある現状を踏まえ、不合理な差別の解消は時

間をかけて漸進的にすべき、また労基法の母性保護は見直す必要があるという意見が、また反対者からは、婦人差別撤廃条約の趣旨に沿った法律を作るべきで、雇用の全ステージで差別を禁止すべき。男女平等は基本的人権で福祉とは異質、救済制度が必要。労基法の改正は、家庭生活との両立が難しくなり、職場を去る懸念があるから反対、との意見が出された。

愛知和男(自民) 北海道での報告を申し上げる。三名は内閣案に賛成、二名は四党案に賛成、一名からは働く女性の実態について説明があった。内閣案賛成者からは、最近、女子労働者の役割は非常に重要となっていること、また婦人差別撤廃条約批准のための条件整備として賛成である。内容については、男女の役割分担の長い歴史から見て内閣案は許容の限界であり、性急な変革を行なうとかえって実効性が薄れるのではないか、また労基法の女子保護規定は平等のために全廃すべきであり、家族の問題である家事・育児を法律により規制するのはどうか、との意見があった。野党案の賛成者からは、この法案の契機である婦人差別撤廃条約の趣旨に沿った法律の制定が必要であり、そのためには募集・昇

進・雇用安定・給付を含む雇用の全ステージで差別を禁止すべきである。また、内閣案の女子保護規制の緩和は時間外労働・休日労働・深夜労働を拡大し、職場と家庭生活との両立を困難とし、ひいては職場を去ることになるとの懸念があり反対である。男性と女性が人間らしい同じ労働条件のもとで働けるような実効性のある法律の制定が望ましいとの意見があった。

◆根深い差別をどう解消するのか

網岡 雄(社会) 質問の前に大臣と局長に募集・採用の実態を知っていただきたい。早稲田大学の就職問題研究会の女子学生から聞いた話によると、大学の就職あっせんの紹介の告示のうち、八割が男子のみの募集で、女子も募集されている会社はサラ金やデパートなど限られており大企業では事務職のみである。また、募集条件も自宅通勤や年齢制限があり、募集の段階で年齢差別が行なわれている。就職試験を受けられても、説明会で結婚や出産をしたらやめてもらうとか、女性はアシスタントだと言われたり、三井物産では、三年は勤めてもらわなければと言いながら、裏を返せば先輩が三年か四年でやめていると

いう実態があったりする。帝国ホテルの場合男子は一人三十分かけて個人面接があるのに女子は全員で三十分の集団面接で、その上最後に帝国ホテルに入りたいと思ったことを言葉や態度で示せと言われ、「帝国ホテル万歳」と言ったり、「どうしても入りたい」と涙ぐんだり、土下座までしたが、落とされたという。辛いパスして就職できても、男子は三月くらいは研修で専門教育を受けるのに対し、女子は一月くらいで、電話のかけ方や、接遇の研修がほとんどである。これは今日の女性の差別は過酷である。手元の新聞の広告欄を見ると、四十七件のうち、二十六件が男子のみの募集であり、残りの二十一件も男子と女子の間に年齢格差がつくられていたり、職種や学歴が違っていたりして、ほとんどが女性の雇用に対する差別をしている。大臣はこのような就職実態についてどういう感想をもたれたか。また、いま出されている法案の中でどう対処していったらいいかについてうかがいたい。

労働大臣(坂本三十次) 差別が現実にあるのは実証されたとおりだと思う。それがよくないと思ひ、女性の幸せや社会全体の発展のためにも差別を続けさせてはいけないうと、均等

法をつくった。規制の仕方は努力義務とか強制規定などがあるが、男性も女性も意欲と能力のある者はチャンスと同じように与えて、努力と業績を積んだ人は当然待遇は平等であるということ、裁判所の一々の判決によらず、国民の名において法律を決め直しているということである。

網岡 日本では、女性終身雇用制にすぐわないので問題があると言われるが、先ほどの実例のように一生働こうと決意しても募集の段階ですでに差別が存在している。募集の点が努力義務になっていることによって、そのような矛盾をなくするような処置をどのようにしてやろうとしているのかお答え願いたい。

赤松 男女で異なった条件をつけることはよくないからやめてほしいと、(均等法の中で)言おうとしているのだ。

◆行政指導の効用と指針の中身

網岡 今までの質疑の中で局長は、募集と採用の点については行政指導で対処していきたいとのことだったが、その行政指導のものさしになる「指針」の中味を明らかにしていただきたい。

赤松 努力目標を具体的に示すものとして指

針をつくらうということになっているが、男子のみ・女子のみの募集・採用、男女別の募集・採用の枠を設ける。男女異なる年齢・学歴・資格を条件にする、女子のみに婚姻の有無・子どもの有無・自宅通勤・容姿等の条件をつける。また片方はフルタイム、片方はパートなど男女異なる雇用形態などという形での募集・採用は検討の対象にしなければならな

いだろうと思う。

網岡 いま答えられた部分は、労働省として審議会に提案されることを確認してよい。

赤松 この専門家会議の報告を審議会に報告し、検討材料にしてもらう。

網岡 労働省が指針の原案を示し、それが審議会の検討の対象になるのか。

赤松 労働省が指針の原案を作成するにあたって、先ほどの男女異なる取り扱いというのが検討の対象になる。

網岡 行政管理庁が五十七年に調査したパートタイマーの就労実態では、企業の約八四％が労基法違反をしている。強行規定で罰則がある労基法さえ、これだけの違反があるのに、単なる義務規定で行政指導をやってどれだけの効果があるのか、お答え願いたい。

赤松 これまでの経験では婦人少年室は結婚

退職や若年定年に対して、行政指導で就業規則や契約を改めさせ、男女平等の効果を上げた。この時は法律の根拠がなかったが、今回は努力義務にせよ法的根拠があるので、それに基づいた行政指導ができる。

野崎 パートタイマーの場合は、大多数が小零細企業に勤めており、有給休暇についてもその当時は労基法の解釈が十分明らかではなかった。その後は行政指導による改善に努めている。

網岡 明確に強行規定で罰則まで決まった条文でも、今のように解釈の違いでなかなか進まない実態があるのに、行政指導ではやっていけない。本当に差別をなくそうとするならば、はっきり強行規定で決めれば、守らぬ者は労働省の指導を受け、それでもやられぬ場合に裁判所に持って行って一つ一つの実績を残していけることになると思うが、局長はどう思われるか。

赤松 私どもは行政指導でそれなりの効果が上がると思う。

◆労働組合法にも劣るが

網岡 十四条の規定によると、労働省令で定める事業主の措置について、女子労働者と事

業主との間の紛争について関係当事者から解決の援助を求められたときには、都道府県婦人少年室長は必要な助言・指導・勧告を行なうことができるとなっている。この場合、実効性のある行政指導をするならば、調停を申し込んだ申し入れ人の内容を婦人少年室長が十分な調査をして対応せねばならないが、調査の権限は法律的にどういう根拠に基づいてやろうとされるのか。

赤松 一般的行政指導の根拠として、三十三条がそれにあたる。

綱岡 使用者側の配置・退職などのいろいろな部分の個別の事実調査は、それではできない。局長は、七月三日に、労働省婦人少年室に立入調査や帳簿その他の提出を求めるなどの強い権限を与えることは、事柄の性質から均衡をやや損なうと答えられたが、労働省にやる気があれば現行法規を参考にやっていくのではない。例えば、調停を持ちこんだ女性労働者が使用者側から不利益な処分を受けた時の救済措置さえ、均等法では行政指導でやっていくことだが、労働組合法ではきちんとそういう不当労働行為への罰則規定まである。同様に労働組合法の調停委員会

の強い調査権があるし、公害法や紛争法にも強制権限としてある。

赤松 労働組合法七条の規定は、労働委員会が出す命令を担保するために取る取締まり規定なので機会均等法と同じ程度のもではない。

綱岡 婦人少年室も労働委員会と同じ行政機関なのだからできるはずである。立入り調査などのきちんとした事前調査がなされた勧告でなければ、裁判所でひっくり返される。婦人少年室と調停機関のどちらにも強い調査権が必要だ。

赤松 裁判所へ行って行くような証拠能力の強いものをつくる時間がかるので、迅速な救済とは矛盾するように思う。

綱岡 矛盾を持った調査による勧告をしないために、労基法の百条のように、必要な調査はちゃんとできる権限を持たせられないのか。

野崎 労基法は違反に対して、刑事罰を科せられるので、強い調査権があるが、均等法では行政庁は指導・勧告しか行なわないので程度が違う。

綱岡 婦人少年室が勧告して、企業が聞かなかった場合、調査委員会に移るが、それも使

用者にやる気があれば成立しない。裁判になった時に何の担保もない法律では、つくりないうが悪い。

赤松 行政指導は広く一般的にされるので、勧告は裁判上の効力は弱いかもしれないが、裁判のことだけを考えてこの法律をつくっているわけではない。

綱岡 調停委員会もまた、調査の権限がない。これでは満足な処置は一つもできないではないか。

赤松 この法律の募集・採用・配置・昇進のところは、自主的な解決や、行政指導・調停というソフトな形で解決を図ろうとしているところに特徴がある。

綱岡 ソフトな形が婦人の基本的人権、労働権を守る法律になっているかは疑わしい。大臣は、この法律を撤回あるいは大幅な修正をされる気持ちはあるのか。また、労働大臣として法案の不十分な点について、今後どういう所信でやっていけるつもりか。

労相 現段階では、この法律がベター中のベストであると思ひ、撤回する気はない。これから先、企業の考え方も女性自身の意欲や自覚・能力も高まってきた時、またいろいろな知恵が出てくるだろう。

◆条約批准の意志は明確

土井たか子(社会) 今年の二月に国連婦人の地位委員会が開かれた際、日本は女子差別撤廃条約の批准に対してどのような意志表示をしたか外務省にお尋ねしたい。

遠藤 昭和六十年までにこの条約を批准したいと述べている。

土井 これは日本政府の意志を国際的に宣言したことになる。条約を宣言したとおりに行なわなかった場合はどうなるか。

遠藤 日本が国際的に非常に困ることになる。土井 そういう条約を国会に提出するには、正確に条約を解釈し、国際的な水準・慣行、関連条約にかなった国内措置をとらなければいけないと思うがどうか。

斉藤 今まで日本政府は、その条約を一〇〇%誠実に実行できるような国内体制を整えてから批准してきた。国際的な条件は一つの参考になるし、決して度外視できない。

◆「婦人の十年」に男女の賃金格差が

拡大したのは日本だけ

土井 ILOの統計で、一九七三年から八二年までの十年間で男女の賃金格差が広がった

国はどこか。

遠藤 日本だけである。

土井 これは非常に恥ずかしい話だ。その理由は何か。

赤松 パートタイマーがふえているためだ。

土井 そういう表現もあるかもしれないが、労働省自身が出した資料にその最たる理由として、「配置職種が異なっていたり、女子には昇進機会が与えられないなど、雇用管理に男女間で差がある」、女子は補助的業務である、とちゃんと書いてある。同じ調査で昇進機会について、「女子は法制上の制約があるので無理」であるという指数は最も低い。だから母性保護があるから昇進の機会がないんだというのは理由にならない。外務省はILOに対し、この恥ずかしい状態をどういうふうにしようという認識をお持ちか。

遠藤 日本がすでに批准しているILO第百号条約の同一価値労働に対する同一報酬の趣旨に沿って物事が処理されるのを希望する。

◆教育訓練の対象は

土井 教育訓練の機会が男女で差があるという実態は、労働省で調べているのか。

赤松 男女別な取り扱いが、訓練の場合にお

いても行なわれていることを把握している。

土井 教育訓練の機会だけを禁止規定にしても、募集・採用・配置・昇進が努力義務だったら、それに見合う訓練をすればよいのだから、どうにもならないのではないか。

赤松 審議会で、どこを強行規定にするかで対立があったので、教育訓練を、女子労働者の能力を高める意味で強行規定にした。

土井 均等法では教育訓練を行う主体が「事業主」となっているが、労基法の「使用者」とどう違うのか。例えば銀行で、男子は独身寮で課長・係長主卒の勉強会をうけ、女子はその機会に恵まれない場合、事業主の行為として見なすのか。

野崎 労基法は刑罰の対象となるので、行為者を明確にするため、事業主と、事業主のためにする者両方を「使用者」としてとらえる。

経営組織の中で経営管理活動の一環として行なわれれば、均等法での事業主の行為になる。土井 事業主は使用者と変わらない、むしろ使用者より広い範囲と考えてよいか。

野崎 おおよそ範囲は異ならないが、必ずしも全く同じではない。

土井 事業主については最大限に広く考え、どんな小さな班長に至るまで、企業・事業主

のために行なう教育訓練はこの法の対象になるということだと理解する。

◆男に近づく労働行政は望まない(労相)

土井 ILOで労働時間の短縮・深夜業の禁止について、取り決めている条約・勧告はいくつあるかがいたい。

遠藤 労働時間については、条約が十個、勧告が二個、深夜業については条約が四個ある。

土井 このうち日本は幾つ批准しているか。

遠藤 日本は一つも批准していない。

土井 いつごろ批准できそうか。また批准していない理由は何か。

遠藤 いつというのは私の口からは申し上げられない。労働時間については条約の内容と日本の国内法体系との隔りがあるからだ。

土井 七月三日に外務省は、男子の労働条件について、今の労基法の女子に対する規制と同様のものをつくれば、婦人差別撤廃条約の要請に合致することになると、答えているが、労働省は時間の短縮についてどういう指針をお持ちか。

望月 男女を問わず昭和六十年を目標に年間二千時間を目標に推進計画を実行している。その柱は、週休二日制の推進、有給休暇の完

全消化、恒常的長時間労働の短縮などだ。

土井 労働省の資料を見ると、五十年以後所定外労働時間がどんどんふえているのが実情だが。

望月 日本では、不況の時にできるだけ解雇しないように、景気回復で忙しくなった時期に新規雇用せずオーバータイムで食いつなぐという雇用慣習がある。時間がふえているのは、一時的な現象だと思う。

土井 景気の変動により云々という答弁は通産省の言うことだ。労働省はいったん指針を出したことにについては責任を持ってやってほしい。労基法を変えようとするかについてだが、六十四条の二の一項を見ると、一日二時間の枠を外して八時間プラス六時間、一日十四時間の労働時間が可能になる。次に同じ項で毎日二時間ということは、午前八時から午後五時までの勤務時間を午後七時までで一週間続けても違法ではないことになるのか。野崎 本則では違法になるが、条文ではならぬ。

土井 次に六十四条の二の二項では、四週間の間の一週間について四十八時間の残業ができることになる。これは一日八時間の残業ができることになる。

野崎 それは極端な例で、そういう事態は非常に少ないと思う。

土井 労基法は、労働条件の最低限度を決める統一基準である。極端な例でも、問題になった時、違法ではないということではないか。

野崎 二項は、三次産業は今後女子が活躍できる場であるので枠をなるべく男子に近づけたいということで、四週四十八時間の上限をつくった。しかし言われたような極端な例は、全くないわけではないが、通常は想定できない。

土井 問題は想定できないではなく、そこまでやっても違法でないということだ。

行政指導に任せて下さいと言われるかもしれないが、行政指導で今まで企業がそれを聞いた例は余りない。そのために法律の制定が一番のけじめである。労働大臣は、家庭と仕事の両立ということを言われたが、時間外労働が大見えを切ってできるようになると、家庭と両立せずパートタイマーになっていくという傾向が非常に出てくると思うが、どう思われるか。

労相 この法律の直接的目的は、時間短縮ではなく、男にできるだけ近づいてでも働こうという意欲と能力を期待するということで枠

を広げた。ある程度男に近づく姿勢を期待したということで、現実にはそれが行なわれるような労働行政は望んでいないし、審議会や行政指導でそういうことのないようにしたい。

土井 男に近づけどおっしゃるが、出産や家庭の労働が今どっちの手にかかっているかというのを考えると、この取り扱いが家庭と仕事のどちらかを選ぶということになる。女性の努力をしきりに言われるが、人間らしく働くことが保障されないでどうして努力ということを強制することができるのか。

◆管理職・専門職の範囲

土井 六十四条の二の四の「労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者」は時間外勤務の規制がない。労働者の業務の遂行を指揮命令する職務とはどんなものか。また専門的知識の中には、システムエンジニア・コンピュータプログラマーとか業務工業化によって判別が難しくなっている人たちもいる。そういう人たちは今でも健康障害が出ているが、時間外規制はなくなるのか。

野崎 管理職とは、業務遂行上の単位組織の

長として、そこに属する労働者に対して、仕事の割り当て・仕事のやり方など具体的な業務の遂行について指揮・命令をする者であり、専門職とは、言葉のとおり、高度の専門的な知識または技術を要する業務に従事する者と考えている。その範囲については、今後審議会の意見を聞いて具体的に定める。管理職として他人の指揮をする者は、時間外労働が二時間しかできないれば務まらず、実際上昇進の道が閉ざされてしまう。専門職は、今後女子が男子と対等の立場で活躍していくことが最も期待される分野なので、男子と同じような時間規制するのが適当であるとした。

土井 現実には男子よりむしろ重労働な分野があったり、二交代・三交代を寮に泊まらせて強制し、労働強化させているというデータもある。労働省が法定労働時間を越えて延長することのできる目安時間を通達の中で出しているが、コンピュータプログラマー等々はこの目安時間が適用されない事業になっている。労働省がそういう姿勢で臨まれていると先の見通しは暗い。ILOは時間短縮のほうに向かっていのに、日本はそうでないばかりか女性もそちらへ持っていつて時間外という人間として考えられないものを考える。条

約を批准するためには、健康と家庭と仕事の両立は基本線であるのに、おかしいと考えられないか。

遠藤 一般論としてはそうだが、やはりその国の置かれた経済状況・社会状況等を総合して、国際的な方向に向かうのが一番現実的と思う。

土井 終わります。(田中(美)委員「自民党は二十一人いるはずでしょう。四人しかいない。電話をかけて呼びなさい」と叫ぶ。「不まじめだぞ」など、傍聴席からも発言多数。議長「静粛に」と制止。)

◆なぜ禁止規定にしないのか

森本晃司(公明) まず我々四党が出した対案に対する大臣の感想をお伺いしたい。

労相 二案を比べてみると、四党案は企業に対して男女の差別をなくすることにウェイトをおいているのに対し、均等法は企業に対して差別をなくするという努力を求めて禁止する。待遇の平等を得るためには、機会の均等が必要であるが、それには女性も男性に負けないような勤務条件でないと理想の達成が難しい。我々の案は妥協の産物かもしれないが現実的にスタートが切れると思う。

森本 機会の均等というならば、全ステージが差別のない禁止規定であるべきなのに、なぜ募集・採用が努力義務でとどまっているのか。

労相 経営第一にしかやらない企業に、一度に機会均等、差別なしを求めるのは急激に過ぎると思ひ、バランスをとって現実的な案にした。

森本 大臣も経営者も急激な変化は困る、そうなたら経済的に大混乱すると言われた。しかし、参考人の中島弁護士は、今までの労基法の賃金の問題などを見ても、実行されるまでに時間がかかるので、急激な変化や経済恐慌が起こることはないと断言された。中島さんが言われたように、採用・募集についてまず禁止規定を設けて、その法の適用・運用の面で十分考えるようにしたらどうか。

赤松 労基法の賃金の問題は確かに三十年かかったが、その頃の女性の意識と今の女性の意識は全く違っているため、今回の法案が同じ様になるといふのはやや的を外れていると思う。私どもはこの法案を現在の日本の社会にマッチするように非常に苦心してつくり上げたつもりだ。

森本 私も今度の問題が三十年かかると思

わないが、急激な変化にもならないと思う。世界各国どこでもこの男女雇用平等法は素直にすんなり決まっていけない。イギリスでも国内で大変な議論があったが、その時の労働大臣が大変な抵抗のある中で決断を下して雇用平等法を制定していった歴史がある。大臣もぜひ時の労働大臣として賢明な判断をして歴史に残る実効性のある均等法をつくっていただきたい。今回婦少審が、「婦人差別撤廃条約の目指す方向に照らして、なお多くの部分において不十分な点があることは否定しがたい」と述べた上で、「必要がある場合は、法改正を含む所要の措置を講ずべきである」と法の見直しを答申しているが、私はその不十分な点を国会の中で十分論議して明らかにし、憲法と条約の趣旨に適合するように努力する義務が立法府にはある、と考えている。大臣はどう思われるか。

労相 竹村健一さんは私に、こんなことをやったら日本の男性は、かわい女房・子どものために今まで命がけでやってきた意欲がなくなる、生態系が破壊される、あとになって失敗したらどうしてくれる、と言われたが、そういう意見の人もある。長い審議期間の間多くの人の英知を集めたにもかかわらず、最

後は三論併記で、来年は批准年を迎えることになったので、私どもの責任においてこの法案をまとめた。日本の終身雇用の体制に急激な変化がないようにしたので、すぐよくなる特効薬ではなく、長い間で効果が出る漢方薬だと思つてほしい。途中で軌道修正しながら、あるべき姿に持っていきたいと考えている。

森本 竹村さんは、日本の男性の体系が壊れると言われたのかもしれないが、現在は女性の寿命も延びたし、核家族も多くなつてきている。主婦は延びた寿命を働くことに目ざめていくことになるので、生態系の破壊にはならないと思う。大臣は途中で軌道修正すればよいと言われたが、スタートのときにきちっと見定めておかないと、登山口を間違つたら全然違う出口へ出てしまう。法律の見直しというのは、規定化、明文化されていくのか。

労相 今のスタートのベースキャンプには、大きな間違いはないと思う。途中での小規模修正はある得ると思うが、まだスタートしてない時点で先にその可能性があるからといって見直し規定を入れるのは早すぎると思う。森本 途中で見直すのではなく、それ以前にここで十分論議をお願いしたい。

◆なぜ移管される婦人少年室

森本 次に組織改革についてお尋ねしたい。今回都道府県の労働基準局と、婦人少年室・職業安定課・雇用保険課が統合して都道府県労働局が新たに設置されるが、婦人少年室は女性労働者の労働問題についての専門的機関として、独立した機能を持たせたほうがよいと思うが、いかがか。

赤松 今回の統合で婦人少年室は機能が縮小されるわけでもなくなるわけでもない。都道府県労働局の中で、基準行政や職業安定行政とより密接な連携を保つことができるので、今までより強力になれると考える。

森本 女性の差別をなくす期待にこたえる意味からも独立したほうがいいと思う。労基法第百条二の、勧告・文書閲覧・調査権は統合後どうなるのか。

赤松 職名は婦人局長になったが、勧告権や機能は維持される。

森本 地方労働基準審議会と地方職業安定審議会が統合されるが、これを存続させ、婦人問題の専門家を委員に加えて運営を強化充実すると、平等法・均等法の制定の期待にこたえると思うがどうか。

赤松 均等法の中の婦人少年室における調停委員会が、地方労働局付属の調停委員会になる予定である。

◆再雇用、母性保護は

森本 次に女子労働者の就業に関する援助の点についてお尋ねしたい。第二十五条に再雇用措置、第二十八条に育児休業の普及等が並列的に挙げられているが、再雇用では労働条件が低下するなどの問題があるので、母性の保護のためにも「育児休業の普及等」が第一義で、再雇用制度は補完的なものとしてあるべきだ。

赤松 産前産後については、今回産後休暇を六週間から八週間に延ばし、妊娠・出産を理由とする解雇などを禁止するという条文を加えたので、母性保護は今回の改正で相当充実したと考えられる。育児休業制度は働きのながら子どもを育てるのに非常によい制度なので引き続き普及に努めている。

再雇用制度は、再就職のときの条件が今までよりよくなるように考えた制度である。選別の幅を広げるというふうに御理解いただきたい。

◆労基法を留保して批准することはできないのか

森本 第三十三条に「労働大臣は、この法律の施行に必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言・指導若しくは勧告をすることができ」とあるが、行政指導の前提の事前調査権が不十分である。行政指導の際の立入検査・書類の提出・関係者への尋問の権利を与え、理由なくそれを断る場合、何らかの制裁措置を加えるようにしたらどうか。

赤松 婦人少年局長の仕事の内容は、助言・指導・勧告や調停委員会の事務局の役割である。これらの機能を果たすために、余りに強力な手段をつけることは、目的と手段との相当性からいかなものかと思う。

森本 労基法改正の問題をうかがいたい。今度の改正で長時間労働等非常に劣悪な男性の労働条件の中に女性の労働条件を巻きこんでいくことは、婦人差別撤廃条約の精神に逆行するのではないか。田辺参考人が言われたように、労基法を留保したまま条約を批准してはどうか。

赤松 留保して批准することはできるが、民

間団体からも完全批准の要望が強く出ており、できる限り留保なく批准したい。

森本 労基法第六十一条の一日二時間という範囲がなくなると、一週間に一日で最高何時間働くことができるか。また、「六時間以上十二時間以下の範囲内で命令で定める時間」というのは、四週間に何日、目いっぱい働くことができるか。また一年間ではどうか。

野崎 工業的業種は一週間六時間の制限が残るので、一週間に一日十四時間できるが、その場合はかの日の時間外労働はできない。二項の非工業的業種は、最高四週四十八時間を一週に集中してやれば、一週四十八時間できるが、その場合はかの週は時間外ができない。一年については、工業的業種には百五十時間の制限がある。

森本 一週間に一日十四時間女性が働けると、それを強要する企業が出てくると思う。四週で四十八時間、年間百五十時間でいくと、一日三時間の残業が何日できるか。

野崎 一週六時間と一年百五十時間の制限は両方かぶる。一週六時間で年間五十二週やると、年間百五十時間以内にひっかかってくるので、その半分程度になる。

森本 労働者は企業に残業しろと言われると

残らなければならない。一年間のうちの相当な日数残業することになると、家庭崩壊が起きてくるのではないか。一日二時間を外すのは、大変大きな問題なのでよくご検討いただきたい。

次に四項のところで、管理職と専門職の人たちの残業はどうなるのか。

野崎 その人たちには女子に関する時間外労働の制限が適用されず、男子と同じ基盤で働くことになる。

森本 女子の七〇％は第三次産業だが、第三次産業の管理職・専門職は無制限になる。ソフトウェアの仕事の人は専門職に当てはまるのか。

野崎 審議会ではシステムエンジニアについては、専門職の対象として検討している。プログラマーについては、システムエンジニアとの境界が一義的に決めるにいが、検討される予定である。

森本 ソフトウェアの人たちは、現在でも残業が非常に多く、視力が落ちる等、健康破壊が進んでいる。今回、専門職・管理職の人の労働時間が無制限になっていくのは、非常に厳しい労働条件に追いやられることである。この労基法の改悪については、十分に検討し

ていただいて、一たん切り捨てるというくらいにまでしてほしい。その他の点についても、労基法の改正には多くの問題があるので、十分慎重な審議をしていただきたい。

◆育休・パート対策は

小淵正義（民社） 今回の法律案では、雇用管理における昇進・配置・教育訓練がいかに実をもったものになるかがポイントだ。これらのものがすべてガイドライン、指針に任されているので、労働者として具体的な見解を尋ねたい。昇進に影響を与える配置の問題で、婦人の主婦的家庭的要因は考慮すべきと考えられるのか。

赤松 考慮すべしと「指針」に書くと、均等な機会という面での矛盾を起こすので問題がある。

小淵 女性が転勤を命じられた場合に、家庭的な事情を背景として拒否し、そのために解雇されるか、又は家庭的な事情として転勤拒否を許されるべきか、見解はいかがか。

赤松 女性を一概に転勤させないとなると、機会の均等に反する状況も起こる。一方、勤めをやめさせるために、ねらって転勤させるのは、極端な場合には権利の乱用という問題

も生ずるので一概に言えない。

小測 転勤を意図的に運用することで年配女性の排除ということに使われる危険性をもつ。「指針」では、もろもろのケースを例示し、悪用されぬようしなければいけない。また育児休業制度が今度の法案に盛り込まれていないのはなぜか。

赤松 婦人少年問題審議会の婦人労働部会で検討されたが、普及が一割強という実態から時期尚早であるとの多数意見だった。

小測 政府は育児休業制度普及のためどんな施策を講じているか。

赤松 一つには、一定の条件を備えた育児休業制度を実地することになった事業主に対する奨励金の支給（中小企業三十八万円、大企業三十三万円）。二番目に看護婦を使用する民間の事業主に対する特定職種育児休業利用助成給付金の支給。又、都道府県婦人少年室に育児休業制度普及指導員を配置し普及に努めている。

小測 給付金適用の中味は。

婦人政策課長（松原亘子） 育児休業奨励金の総支出額は七千三百四十五万円。中小企業百七十六件。大企業二十二件である。

小測 育児休業法を制定し、制度として確立

すべきではないか。

赤松 今回の法律案に、国は事業主に対し育児休業の普及を促進するため「必要な助言・指導その他の援助を行うように努めるものとする」という規定が初めて設けられたもので、これに基づきさらに普及に努めたい。

小測 パート労働についてだが、超過労働に対する割増賃金の支払い状況、年次休暇の制度化とその消化状況、労働保険その他への加入実態等はどう把握するか。

野崎 パートタイム労働者中、時間外労働をする者は二割程度で、週五時間程度なので割増賃金を払わなければならない程度ではない。時間外労働は望ましくない。年次有給休暇制度がある企業は三割である。労災保険は全面適用である。

小測 四党対案を考慮に入れて取り組んでほしい。

労相 政府案は機会均等・待遇の平等の実現のために、女性も男性並みに働く意欲を労働条件、時間の点にも持つてもらわねばいかぬという考えである。しかし、何とかしてこの歴史的な法案を成立させていきたい。

田中美智子（共産） 労働大臣官房政策課のパート問題プロジェクトチームによる昨年七

月の報告書には、今パートだが本採用を希望する者には実現のため条件整備を図る必要があると書かれており、私も賛成だ。婦人労働者はこの十年間二七％増えているが、パートは六六％も増えている。実例でみると、丸大食品では、全労働者の七〇・八％がパート、日本ハムは五六・八％などパートが占め、さらに本採用を減らしパート化をすすめようとしている。労働時間は平均六時間二十分、残業の多い部門は七時間三十分で、本採用従業員とほとんど同じに働いているが、パートの賃金は女子正社員の四六％、男子正社員の二九％だ。パートは圧倒的に女性が多い。この実態を大臣はどう考えるか。

赤松 パートタイムの利点に着目して、それを希望する場合も多いが、賃金が不当に低く抑えられているなら、問題がある。

田中 パートのほうがいいという労働者がいることも事実である。しかし、今年一月発行の『パートタイム・白書』の統計資料に、一般社員になりたい者を組合で調べたものがある。それによると電機労連五九・八％、商業労連二三・四％などであり、労働省が五十四年に調査した第三次産業雇用実態調査でも一七・四％が正社員を希望している。それらの

人が男の二九%という低賃金や不利な休暇制度等で働らかされている。昨年九月に日本ハムの労組が労働省交渉をした際、野崎和昭労働基準局監督課長が、本工への登用は最優先にすべく指導していると答えたそうだが、どのように指導しているか。

野崎 そのような答えをした記憶がないし、検討中の課題なので答えるはずもない。

田中 本採用希望者の調査を、製造業従事者も含め、今やっているか。

松原 五十六年三月の総理府の調査では、女子パートタイム労働者のうち正社員希望者は、一五・九%である。

田中 一日も早く検討して、本採用希望のパートを本採用にするようにぜひしてほしい。何かといえば労働省は行政指導をやっていると言う。指導要綱も作っただけで何もやらないのがしばしばである。たとえばパート特別旬間を作り、国が企業や労働者に対し積極的に対処するということを検討したらどうか。

赤松 近い将来考えたい。

◆母性保護撤廃と女子の就業機会拡大は直接的な関係はない(赤松)

田中 次に労基法の、政府の言ういわゆる女

子保護規定をある程度取り払えば雇用が拡大すると言われているが、拡大するだろうか。大臣、お答え下さい。(赤松局長が立とうとする)大臣、お答えください。拡大するかどうかはわからないのですか。

赤松 先生はいつも「非常に徹底的に保護をなくす」というふうにおっしゃっておられたかと記憶していたが、きょうは「ある程度」とおっしゃられたので少し安心した。保護がなくなるといふことと就業機会がふえるといふことは、それほど直接的な関係はないのではないかと思っている。

昔イギリスで工場法ができたとき、就業機会が非常に狭くなった女子は職場から追い出されるだろうという予言をした方もいたが、その後の研究で、工場法と女子の就業機会とは直接関係がないと報告されている。日本ではそのような研究があったかどうか算聞にして知らないが、雇用機会と保護規定が直接関係があるというふうには私どもは理解していない。

田中 局長の言葉は非常にけしからん。私は保護規定が徹底的になくなるなどとは一度も言っていない。あなたはいつも自分勝手なことを言っている。例えばこの間も(女性の)

マージャン狂がいるというような勝手なことを言う。たまたま自分の側近にマージャン狂がいたからといって、そういうことを国会の場で言うとは不謹慎きわまりない。

いま「雇用が拡大する」と言われたが、問題はどのように拡大するかだ。女子保護規定が緩和されれば、残業がふえる。深夜勤務しなければならぬ人たちも出てくる。こうなると本採用ではなかなか働けない。パートにならざるを得ない。低賃金で労働条件が悪く不安定就労者であるパートは企業にとっては大変都合(こういう形で)女の雇用がどんどん拡大していくと思う。「悪貨が良貨を駆逐する」という言葉があるが、雇うほうからすれば男の(賃金の)二九%という安いパートをどんどん働かせたい。機械が発達して男の強い筋肉を使わなければならない労働状態はどんどん減っているわけだから、女でもいい、いやむしろ女のほうがいい。男の二九%(の賃金)で雇えるんだということになれば、本採用の女性がどんどんパートに替えられていくだけではなく、男のパートがふえ、男の本採用も減らされていくと心配する。これに対し大臣はどうお考えになるか。

赤松 私は保護法の改正と女子労働者の就業

機会との関係は必ずしも明らかでないと言った。ふえるともふえないとも申し上げたつもりはない。私の理解がいつも悪いのか、その逆なのかは議事録などで明らかになると思うが、七月三日の議事録を見ても、私が必ずしも申し上げてないことを、こうですね、とご確認になっておられるところが一再ならずある。先ほどの答弁を繰り返すと、保護法の改正と就業機会とはそれほどすぐに因果関係があるというふうには考えられないということを上上げたつもりである。

パートの希望者は今までもふえているし、これからもふえるのではないかと思う。パートタイマーという労働形態が、これまで労働市場を離れて家庭にいた方が新たに労働市場に復帰する場合に大変つきやすい仕事の形態だという一面が非常にある。雇う側も景気の変動に対応しやすいと思うからであり、労基法の保護規定との関係がそれほど強いというふうには思えない。

田中（大臣は）私の聞いていることに答えない。大臣、要らないじゃないですか。何も答えないでタバコだけ吸っているのでは（笑い声）。婦人局長は私の質問にびっちり答えたことがあるか。議事録をちゃんと見てもらん

なさいよ。自分の昔のことを言ってみたり、マージャン狂いのことを言ってみたり、ふざけている。婦人局長、もう結構です。

私が言いたいのは、こういうことをしていれば全労働者の賃金がぐっと下がるということだ。労基法の改悪をする前にまず雇用の拡大をしなければいけない。それには時間短縮だ。西独は（年間）千七百時間。日本をこれ並みにすると、本採用で九百八十四万人もふえる。フランス並みだと六百九十六万、アメリカ並みでも四百三十八万人、正社員がふえる。こういう道をとらないで「均等法」を通してしまえばすべてがパート化し、極端に言えば、わずかな男子の管理者と大量の女子パートによって日本の産業が動かされてしまう。ということは男の正社員も駆逐されてしまうわけだ。

いま男子の長時間労働がいかに健康破壊につながっているか。ことしの二月二十一日、上野の新幹線地下駅の設計担当技師がうつ病で鉄道自殺未遂をし障害を受け、労働省は業務上の災害として労災と認めた。うつ病になったのは過酷な労働条件であったと労働省が認めたわけだ。またことしは男性の平均寿命がほんのちょっと下がった。四十、五十代

の自殺が圧倒的に多く、厚生省も異常だと言っている。三十二歳で自殺したある保険会社の労働者は、超勤が六月に百二時間、七月は百五十六時間、八月は二十五日に死ぬ直前まで百四時間もあった。いまコンピュータ関係の職場はどんどん広がっているが、二百時間残業はザラ、精神的な病気や健康破壊が進んでいる。もし百五十時間残業を続けると、三十九歳で、五十五歳定年までの総労働時間を働き尽くことになる。まるでビデオの早送りのように労働時間を二倍のスピードで使ってしまう、持続する緊張感と蓄積されたストレスで身も心もだめになる。労働省は三六協定で五十時間の線を出そうとしているが、五十時間でも四十八歳までに全部使い切ってしまう。ある金融会社の統計では、四十五歳までしか働けないと男の人たちが言っているが、実感と実際がピタッと一致している。この過酷な長時間労働に女性までくっついていくというわけだから、とんでもない。

男が、自殺しなければ四十五歳くらいで辞めざるを得ないということになると、四十、五十で、再就職、まして本採用は大変。せめてパートになりたいと思っても、パート市場は低賃金の女性に占められていて就けない。

「均等性」をこのまま通したら、結局、父ちゃんも失業、母ちゃんも昼夜のパートになると思う。

労相 それはあなたの見方でしょう。そういう悲惨な状態になるとは言えないと思う。

ただ、日本の男性は非常に働きすぎだ、特に先端企業の技術者関係は競争が激しく相当過酷な長時間労働をやっているという話は聞いており、労働省も時短に向けて再三努力しているが、日本の労使関係は信頼すべきものがあると私は思っているので、行政指導も加えて（指導したいと）思っておる。

田中 私のところにはこんな均等法は要らないという声がどんどんふえている。男の問題をまず解決しない限りは、こんなものは絶対通してはならないと思う。大臣に、男の健康を守る、労働時間を短くする、という決意はあるか。

労相 労働時間問題は男と女の区別はない。

しかし、この均等法は、女性の機会均等と待遇の平等を獲得するためには、女性も男性と同じ意欲と能力のある人はやはり労働条件も同じスタートで頑張ってもらおうということが原則であることだけは間違いない。パートはお説のような現状があると思うし、時短も非

常に大事な問題だが、日本の労使がここでしつかりやる。労働省だって一生懸命やる。この均等法は女性の地位の向上と社会の発展のためにどれだけなるかわからないという、それぐらいのロマン感を私は持っている。

田中 男と女の労働時間が一緒だということ、これは今の労基法がある限り違っているではないか。時間なので残念だが質問を終わる。

菅直人（社民連） 均等法ないし平等法と労

基法は、本来の性格からいえば別問題じゃないか。平等法は差別撤廃条約の精神を日本国内で実現するための雇用機会を平等化するという趣旨であり、労基法は女子保護規定も含めまさに労働の最低の基準である。この二つの性格の違うものを絡ませたため、この法案の審議が大変複雑化している。先日の福岡の公聴会で、使用者側の公述人に、現在の労基法的女子保護規定で何か非常に困っているか、と聞いたが具体的になかった。けさ出頭した女性参考人の台糖ファイザーの角田さんは今は管理職にあり、政府案に基本的には賛成の立場で話したが、その中で、今の保護規定で女性の実質的に阻止されているとは思わない、ただ口実に使われている、というこ

とを言われた。そういう面からして、今回は均等法部分一本に絞られ、労基法改正については別の機会という形に分けたらどうか。

労相 その均等法一本に絞れというところが政府案との一番大きな差になっている。企業に対し、均等な、差別のない扱いを要望すると同時に、女性の側も、待遇の平等を目指すならば男性と同じぐらいの労働条件でもやるということでないかとバランスがとれない。

菅 大臣の答弁は二つの問題のすりかえのようを感じたが、それはさておき、男並みに働くのならいわゆる家事・育児の家庭責任をどう考えるのか。実際に共稼ぎをしている女性の実情は、我々男性が思う以上にハードだ。労基法で女子保護規定を緩和するとき、こういう特に共稼ぎで子どもを抱えている女性の二重労働の負担の増加を労働省としてどうみているのか。

赤松 保護と平等の話をする前に、午前中の角田参考人の御意見について理解に食い違いがあるので言いたい。角田さんは、管理職になれたのは、労基法の規定をはみ出して仕事をしたからと言われたと記憶している。口実という言葉は生理休暇についての説明部分で

ある。それはともかく、均等法と労基法の改正は切り離せないと思う。この雇用機会均等法がアメリカ、イギリスその他ヨーロッパ諸国のできるについて女性の側から大変な運動があったが、その運動の中には、保護規定は自分たちの男女平等の運動の足かせになるので保護規定をやめるよう要求したという歴史が事実としてある。例えばオランダやニュージーランドなどは批准済みのILO八十九号条約（工業的業種に関する夜間作業の禁止）を廃止した。（実施を同じ時期にするか多少ずらすか、国々によって若干の違いはあると思うが、日本でもこの問題は決して避けて通れないと思う。

菅 私が開いたのは、女子保護規定を緩和した場合に二重労働が一層負担になると思うがそうではないかと聞いたのだ。それについては結局、局長は答えずとうとう他のことを言った。大臣、もう一つだけ聞きたい。けさの参考人の話で日経連の方が、日本の労働時間が非常に長いのは、終身雇用制なので、景気の不況、好況時の仕事量の変動を、結局は時間外労働で賄うものだからだと言われた。そう言う中で女子保護規定が緩和されれば、当然、残業時間は今より長びくのは目に見え

ている。すると、現状として家事・育児の大半をかぶっている女性に非常にきつい状況がかぶせることになることは、十分予測できることではないか。そういう点ではかの道があるのではないか。江田五月委員は男子の労働時間の短縮を通して平等化を図ったかどうかと提案し、そういう方法もあることを、労働省も外務省も認めた。労基法の改正については女子保護規定の問題と同時に、男子の長時間労働の是正をあわせて議論し取り組むべきであり、そうした中で新しい意味での男女の家事責任の分担という可能性も出てくるのではないか。

労相 日本経済は高成長したが、新聞の募集広告一つ見ても歴然たる差別がある。女性も幸福追求の権利を持っており、女性のためにも社会のためにも、長い目で見てこちらで変えたほうがいいのではないかというのが均等法の直接の目的である。

しかし日本がここまで来た大きな功績の一半は、勤労者の質が高いということと同時に、労使関係がうまくいっているからだ。その労使関係の基本は終身雇用、年功序列、企業内組合だと言われている。完全失業率はヨーロッパ一〇%に対し日本は二%、その調節をし

ておる功績も終身雇用制の中にある。しかし、不況を脱したら、今まで無理して抱えておった人たちに今度は残業してもらおう。同じ企業の中なら男女が同じく苦勞を共にするという覚悟がなければならぬ。一方、時短は世界の潮流の中で日本の労働政策が取り組まなければならぬ、別の次元の問題だ。あなたは絡ませすぎておるのじゃないか。

菅 今の発言は労基法を監督する役所の責任者としてはなだ問題ではないか。男の人を見習って働けという言い方があることはわかるが、労基法というルールづくりの中で言えば残業はできるだけ少ないほうがいいというのが基本。男女の条件を揃えることとまさに一緒に考えてほしい。

女子の保護規定の検討と同時に男子の長時間労働の是正をあわせて議論することを前提として審議会なりに任せ、均等法あるいは野党の平等法部分の改正または立法を行なうことで条約の批准の条件が整うのではないか。

外務省の見解を確認したい。

外務大臣官房審議官（斎藤邦彦） 条約は、いわゆる女子保護規定が女子の採用や昇進を阻害するという認識のもとに、女子保護規定の究極的な撤廃をねらっている。現在の保護措

置に全く手をつけないで批准することには問題があると考える。

菅 家庭科共修は検討委員会の結論を待つて実行に移すことになっているように、男女の労働条件を一緒にするのなら男子の長時間労働の是正について例えば審議会などで答申を求める努力を一方ですすめ、今の段階では平等法一本に絞るやり方があるのではないかと。(条約が)撤廃を目的としているという判断と、男女の条件をどういう手段でもいいから一致させることが目的だということは明らかに矛盾している。

斉藤 簡単に申し上げすぎたが、「いわゆる女子保護規定」とは、女子が男子と違う扱いを受けている法律その他の体制を言う。女子が保護されていることを問題にしたのではなく、男子との間に差別がある点を問題にした。

差別をなくす方法はこの水準で合わせてもいいではないかというのは、条約上全くそのとおりで、そこは労働政策上の問題になる。我が国としてどうすべきかは審議会その他で数年にわたり検討した結果、一部の女子保護は機会均等の観点から改廃が必要という判断に至ったと承知している。したがって現在の保護規定に手をつけないまま批准することに

は問題があるのではないかと考えている。

別個に切り離して考えてもいいではないかというのは、理論的にはそのとおりだが、来年中に批准したいという国際的・国内的な要請があるので、現段階で保護規定のある程度の見直しが必要と考えている。

菅 批准の日限もあり、平等法に労基法を絡ませたのは必然だと言われるが、それなら男子保護規定を強化してもいいわけだ。アメがはしかったらムチも受け入れなさいみたいな形で持ち込まれたことは大変大きな問題ではないか。婦人の十年の成果が男子の悪い条件に合わせることだったら、何のための婦人の十年かわらないことになる。「そうだ!」など野次と拍手。

◆差別撤廃の措置は各国の自主性で(外務省)

浜田卓二郎(自民) 婦人差別撤廃条約に関する解釈をまとめてみたい。この条約では母性に基づくもの以外は男女を全く違いのない同等のものとして位置づけられており、あらゆる慣行、教育、職場、家庭においても一貫して、差別撤廃を徹底するものと理解するが、それは正しいか。

斉藤 全くそのとおり。

浜田 それでは女子保護規定は、条約の解釈としては当然撤廃すべきものと思う。

遠藤 そのとおり。

浜田 多くの参考人が女性家事・家庭がある、労働条件が家事・家庭を犠牲にするものであってはならないと言われたが、はみ出た部分はどこにいくのか。社会保障制度の財源は限られている。子どもは厚生省が面倒を見るべきという意見もあったが、厚生省は社会的弱者を保護するところ。条約の論理とは無縁と感ずる。

条約を国内の制度に忠実に移し替えた諸国では社会変革を急ぎすぎたという声がある。

ワシントン大学博士過程のメリー・プリントンは六月四日の日経のインタビュー記事で「従業員の一定数は女性を雇わなければならないクォータ制度はその一例」と指摘している。数年前、ノルウェーで会った女性通訳は平等法にふれて「ここまですると男も女もハッピーでない」と言っていたのが強烈な印象に残っている。(差別撤廃は)世界の潮流だと言われたが、その潮流がどこに向かって流れているのか、あるいは流れ過ぎて逆の流れも起きつつあるのではないか。

四党提案の提案者にたずねる。法案に女子

保護規定が普及されていないが、批准の条件整備につながるのでは。また管委員は男のレベルを上げたらと言われたが、具体的・生理的に異なる女子労働時間に合わせた企業活動は最悪の場合失業となる。

多賀谷真稔（社会） 差別撤廃条約は、差別は基本的人権の侵害だから権利の回復が必要だという考えを大前提とし、男女の役割分担を否認し、家庭は男女ともに責任を持つべきだとしている。ところが男女ともに家庭責任を持つには時間的余裕がある。労働時間短縮にふれないで男子の長時間労働に合わせるのは間違いではないか。一九一九年の週四十八時間労働、三五年の四十時間労働のILO条約もまだ批准していないが、男性が家庭を見られるくらいの労働時間にして、それに女性も合わせていくのが至当と考えた。

帰郷旅費は（現在）女性だけだが、こんなものは外していい。が、深夜業や時間外に手をつけて形式的に平等にするのは間違いだから、私どもは週四十時間労働・週休二日制の法案を別に何回も提案して出している。これとタイアップして出すなら、我々の法案で条約批准の条件整備は十分と思う。

浜田 私も男子の労働条件をこれ以上改善す

る必要がないとは考えてない。企業の労働生産性を十分ふまえながら合理的な改善は進めていく必要があると思うが、女子の保護規定の水準に男子の条件を一方的に近づけるのは暴論だ。深夜業はないにこしたことはないが、これだけ発達した経済社会で、深夜業なしに我々の快適な生活は成り立たないと思う。

外務省にたずねる。政府案の女子保護規定の修正緩和の内容で条約を批准できるか。

斉藤 差別撤廃の措置は各国それぞれの実情に応じて自主的に判断し、適当と考える措置をとればいいというのが条約の趣旨だと考える。政府案は批准の条件を満たしている。

浜田 一定の留保や猶予を前提として（条件を）満たしているというのか、それとも努力義務規定で徐々に労働条件の改善を続けていけばいいのか。

斉藤 批准の条件は満たしているが未来永劫このままでいいということではなく、将来いろいろ改善すべき点が残ると考える。

浜田 男は家事・育児、女は働くという姿もあっていいと思うが、男は外、女は内、そして育児の終わった人がその条件に合った職業を選択していける状態が悪しきものでは正されなければならないとは思わない。この条

約を急激に国内制度化した場合、いろいろなひずみが起こることを認識していかなければならない。世界の潮流が変わってもそれに従う必要はない。将来を洞察した十分慎重な行き方をおとりいただきたい。

労相 日本人は追いつき追い越せがうまい。

ベリーが来て文明開化したときも直訳でやったわけではない。自分たちの経緯を離れて理想はない（「アホノ」など傍聴席から野次）。

浜田 （傍聴席をにらんで）傍聴席に一言申し上げる。この委員会の審議は笑ったりやゆしたりしていいものではない。大臣の答弁はそれなりの答弁だから、よろしく願います。（あまりおかしいことを言うからワートと出るんじゃないですか」等々、騒然）。

稲垣委員長代理 静粛に願います。

（衛視、傍聴席を回り、発言者に注意）

◆罰則のメリット・デメリット

浜田 平等法の提案者に二点うかがいたい。罰則を伴う規制を提案しておられるが、具体的にどういう方法を想定しておられるのか。行政官である都道府県婦人少年室長の是正命令に従わない場合は罰則適用となっている。これは普通は準司法手続きで、行政官庁にこ

ういう形で生で権限を付与するのはどうかと思う。

多賀谷 生で罰則をかけたわけではない。今の基準法は直罰主義なのでそれを避けた。国家公務員法も地方公務員法も性別による差別は直罰主義をとっているが、現実には運営する場合まず啓蒙から始めなければならぬ。啓蒙・指導・苦情処理の中で雇用平等監督官を配置して、その仕事をしながら是正勧告し、次に是正命令を出す。それを聞かなかった場合はじめて罰則が発動する。しかもそれは審査会に一審、二審と提訴できる。そこで確定してそれでも従わなかった場合、また罰則が発動される。最終的には中央平等審査会では正命令が決定され、それに従わなかった者が罰則適用になるということである。

仏・伊のように直罰主義をとっているところもあるが、英・西独・スウェーデン等は是正命令に従わなかったときに罰則となる。四党案は行政機関の勧告・命令・不服審査に特徴がある。

浜田 十人が採用試験を受け三名が採用されたとき残り七人が差別だという申し立てをこの法律に基づいて行なう場合、差別かどうかの判断が難しいと思う。客観的条件はどうだ

ったか、受験した他の男性との関係はどうだったか等、個々の事実認定、個々の判断に基づいてしか行なわれ得ないのに、全国二百万法人の個々の差別ケースをどうやって判断して罰則を適用していくのか。まして昇進差別の判断もしなければならぬというのは大変なことだと思う。

アメリカがなぜクォーター制をとったか。結局個々の判断には限界がある、したがって一定の割合を採用しなければ差別であるという認定に持っていっただんじやないか——これは推察だが。だから罰則規定、その前提の勧告、命令、これがはたして実効的か。

第二に、是正命令とはいったい何を意味するのか。例えば採用されなかったことに伴う民事上の賠償責任だけで済むのか、あるいは企業に採用せよと命令するのか、企業の根幹に関わる問題だと思ふので説明してほしい。

多賀谷 いろいろなケースを想定して準則、規則をつくった。募集・採用・職務配置・昇進・昇格、一応基準をつくっている。女子であることを理由とした採用の拒否、男女別の職種の雇用形態を設けること、年齢や容姿・自宅通勤ではないこと・短期間雇用を理由として女子の採用を拒否すること、婚姻関係・

子どもの有無を理由として採用を差別すること、結婚退職・出産退職を採用の条件とすること等である。この基準は簡単に役所で、頭の中でつくられても困るわけで、公・労・使による中央平等審査会で論議をして準則をつくり、それに当てはめていく。個別的な別々の理由は考慮して、まず室長が是正命令を出す、それで審査会にかかる、という順序である。

是正命令は、具体的に採用の場合はどうするか等、非常に難しい。各国もまちまちで、西独のように費用を返す国もあり、クォーター制もあるが、クォーター制は形式論からいうと不平等となる。試行錯誤もあるが英知を絞ってやらねばならず、短期間にできるとは思っていない。男子労働者の権利も含めて不断の努力をしたい。

浜田 採用の場合の条件を列記するのは比較的簡単だが、差別かどうかは奥深い問題。昇進となると事は簡単にいかない。罰則で実効を担保することは容易ではない。一方企業側も雇用の法的安定性が損なわれるのは非常に問題だと思う。

福岡の公聴会で乳が張って陰で絞りながら勤務したという先生の話があったが、これは

母性保護の問題。政府案は八―十週間に延長しているのに四党案はこれにふれていない。

多賀谷 産前産後休暇を八週間、双生児以上の場合は十週間という改正案を八十四国会以来何度も出している、今回の案には含まなかった。育児休業も有給の育児休業法を社会党が提案、また民社党も母性保障法を出している。

浜田 昭和五十九年五月十四日付読売新聞発表の世論調査では、雇用の平等に関する法制整備を必要と考える者は七六%、ただしその六六・三%は慎重に検討してほしいと言っている。性急に罰則をもって導入するような考え方は世論の支持を得ていない(勝手に解釈するな!)などの野次。すべてを禁止規定とするのは一三%にすぎない。また日本リクルートセンターが就業女性を対象として行った調査では、差別解消は企業の努力に任せるのがよいとするものが六三・八一%、年齢によって違うが、そういう実態がある。法制定に際し考えるべき世論の背景として申し上げる。

特集22号

男女平等と母性保障

母性保障は平等の基本

保障あってこそ平等も確立する――母性保障と平等は車の両輪、を明確に論証。●「保護派」と「平等派」の接点を求めてインタビューと論文(中島道子・斎藤千代) ●現場からの報告、いま女の働く場は(鈴木恵子ほか) ●政党は私たちを守りうるか ●ILO及び各国の女子保護規定はか資料

1200円

特集30号

均等・平等・保護

平等の本質をもとめて

「均等法」上程をめぐる熱いたたかいの記録と、さらに掘り下げた「平等論」を。●結果の平等と機会の均等(伊東すみ子) ●「実質的平等」と労働市場の差別的構造(久場嬉子) ●労働者保護法変遷史に見る母性保護(金谷千恵子) ●私の中の平等

1600円

この号と合わせてお読みください

BOC出版部

東京都新宿区新宿1-9-6
振替 東京3-39331

衆議院社会労働委員会議録

その4

(1984年7月24日)

いよいよ衆議院社労委も大詰め。傍聴席からの熱いまなざしを受け、土井さんはじめ、野党委員は最後まで熱弁をふるった。特に快刀乱麻の土井さんや江田さんの真情あふれる弁論には、傍聴席から声援が飛ぶほど。とはいえ、与党席は採寸前までガラガラ……、与党の傲りを見せつけた。

◆「妊産婦」の定義は

土井たか子(社会) 政府案は、初めから終わりまで、見れば見るほど問題だらけで、この審議を始めたなら、とどまるところを知らぬことなるう。先日米のご答弁を承っていること、それぞれの分野における考え方はある程度言われるが、法律の規定する審議については、限定的に考えていかなければならないはずのところが、一向にはつきりおっしゃらない。したがって本日は深夜業を扱った第六十四条の三について逐条的に尋ねるので、定義について具体的に答えていただきたい。まず「女子の健康及び福祉に有害でない業務」とはどういう業務か。

婦人局長(赤松良子) 現行の女子年少者労働基準規則の、スチュワード・女子寄宿者の管理人・映画製作関係者・放送のプロデューサー・アナウンサー・かに又はいわし缶詰の

第一次加工を受け継ぐことになるが、必要に応じた整理は行なう。

土井 深夜業は本来男女に関わらず人間の生理に反するもの。深夜業で男性にも健康破壊が進んでいることがいろいろな実態調査に出てきているが、今言った「業務」が健康及び福祉に有害かどうか調査をしていらっしゃるのか。

婦人政策課長(松原亘子) したことはない。土井 実態調査なしにボンと入れられたわけですね。では、日航のスチュワードについて具体的に申し上げる。五十五年三月以降出産後乗務に道が開かれ、ママさん乗務員が急増、一月現在四千三百九十九人の女性乗務員中、妊娠及び出産者数は二百九十二人、そのうち七十五人が復帰しているが、国内線でも二泊三日、一泊二日が三六回あり、授乳も不可能な状況である。会社は無給の育児日をつくり設けるようだが、まとめて育児ができる

わけもない。このままのスケジュールで「有害でない業務」と認定も続けられるのか。

赤松 産後一年未満なら、改正法案の六十六条の「妊産婦が請求した場合においては時間外・休日に労働させてはならない」「深夜業をさせてはならない」に該当する。

土井 一年未満ということは法的に定義されているのか。

松原 改正法案第六十四条の五に「妊娠中の女子及び産後一年を経過しない女子(以下妊産婦という)」と規定されている。

土井 そうすると改正法案で言う「妊産婦」は、「産後一年を経過しない女子」すべてについて「妊産婦」という概念の中に入れて考える、そう定義していいのか。

赤松 そのとおり。

土井 前述した日航のスケジュールは国内便のはんの一例。南米ルート等では二十日くらい帰れないことがザラにある。条文化される

前にそういう実態を踏まえて行政指導を講じられたことがあるか。

赤松 この法律案に先立つ勤労婦人福祉法で妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理上の必要な措置として指導基準を定め、「出産後」の定義を「一年後」とし、一般的に行政指導しているが、日航に対しては特にしていない。

土井 こんな深刻な例でも措置が講じられていないとは心もとない。この「有害でない業務」の範囲を拡大することはよもやないとは思いますが、労働省のことだからだめ押しをしておかなければ心配。いかがか。

赤松 六十四条の三の一項二号については現行規則をそのまま受け継ぐ予定なので、それ以外のものをふやす、あるいは現在のものをなくす、ということについては検討していない。

◆「管理職」の定義は

土井 三の管理職は具体的には何を指すか。業務遂行上の最少の組織単位の長まで含めるのか。係長、班長、グループ長、いろいろあると思うが。

赤松 定義と言うよりは考え方と言うほうがよいかと思うが、業務遂行上の単位組織の長

として、そこに属する労働者に対し、仕事の割当て、仕事のやり方の指示など、具体的な業務の遂行について指揮命令する、またその組織全体の業務の遂行について責任を持つという職務上の地位にある者を考えている。具体的には関係審議会にお諮りした上で決定する予定になっている。

土井 こんなわけのわからぬ話はない。具体的な範囲がはっきりしないのでどうして審議ができるか。範囲とは法定されるべき中身のこと。本来深夜業は原則禁止なのに、それを外すというのは百八十度ひっくり返る大問題。その範囲をこれから審議会にお諮りして考えていただくというような程度で、法律案を審議していただきたいというのは、ひどすぎる。大臣、ご答弁を。

赤松 ある程度中身はわかると考えている。婦少審婦人労働部会でたいへん時間をかけて審議し、「管理職、一定の専門職、腐敗しやすいものの製造加工等業務の性質上深夜業が必要な短時間の業務に従事する労働者その他女子の健康及び福祉に有害でない業務に従事する労働者についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討したうえ行なうこと」という建議を頂いているので、それに従

いたい。

土井 私は三について尋ねているのに、なぜ四の問題が出てくるのか。管理職の中身を定めないで法案を出すのは逆立ちではないかと申し上げている。具体的範囲を答えてほしい。赤松 読み上げた建議のとおり、規制の解除は管理職を含めて審議会で検討したうえで成文化するという建議を頂戴していることを文言に即して申し上げたまでだ。

管理職の範囲は前述のとおり。これで相当程度具体的になっていると考えている。課長とか班長といった呼び方だと企業によって規模が異なりかえって内容を明確にしないのであえてそういう言葉を選じた。

土井 労働基準法は、法律で定義自身が具体的にきちっと制定されるのが本則だと思う。「審議会に諮り」とはどこに書いてあるか。

管理職は会社によって呼び方が違うから、あいまいだが一応の考え方を言うにとどまるというご説明では引き下がれない。最小組織の長まで管理職と呼ぶことになる、これは深刻な問題になる。(そうだ！等の野次)。

労働基準局監督課長(野崎和昭) 労働基準法に基づく労働省令については、労働法の中央労働基準審議会に関する規定の中で、「この

法律の施行に関する事項は審議会に諮る」という規定があり、それに従ってすべて審議会に諮っている。なお、あわせて公職会も開くという規定も労基法にある。

土井 いま問題にしているのは労基法そのものの改正案である。改正の中身は具体的にこうだという定義を披れきされて当たり前じゃないか。それをこれから考えることに全部ゆだねて、はい、この法案結構でございます、とは国会としてとも言えない。立法機関は国会だということを忘れてもらっては困る。中身がはつきりしないことをどうして決めるか。大事な問題だから、大臣、ご答弁を。赤松 命令で定める内容を裸で委任することはすべきでない。どの範囲まで命令に委任できるかは明らかにしておかなければならないが、それは前述の条文で十分と思う。土井 繰り返しになるが、その答弁では納得しかねる。最小組織の長まで管理職と考えるのか。

赤松 それがこの法律上の表現の中にあてはまるかどうかは、まさに審議会にお願いする予定になっている。

土井 それならば結局管理職については何もわからないということになる。労働省で言え

ば局長は明らかに管理職だが、部課長、どこまで広げて考えるのか。管理職は全部深夜業の規制を外すのだから問題は大きい。「論議をさらにしていただく」では合点がいかない。

野崎 繰り返し申し上げているとおり最終的には審議会のご意見を聞いて決めるが、婦少審の審議課程で、一つの考えとして、労基法四十一条の管理・監督者の範囲にするという意見、あるいは国家公務員は係長以上が深夜業が認められているのでその範囲とすべきだという意見その他が出た。これらを勘案しながら最終的にどの辺で線を引くかは審議会のご意見で決める必要があると思っている。

土井 審議会の意見を聞いた上でこの条文に対して認識を改めて持つということなら、そのとき改めて法案を出し直してほしい。これは非常に大事なポイントだ。先日、時間外労働の実態について労基研の報告に従って調査し、そのデータはもう集約がすすんでいると言われたが、集約について出すこともせず法案審議をまずやる（のはおかしい）。集約し現状分析した上で女子についてはどうかというのが、順序ではないか（『そのとおり！』の声）。これでは逆立ちしている。

労働大臣（坂本三十次） 今まで申し上げたよ

うに、あとは審議会のお知恵を拝借し、そこで命令でしっかり確定したい。これは労働省だけの心づもりもあると思うが、三人寄れば文殊の知恵、それを聞いた上で決めるのも慎重な方法の一つではないかと思う。

土井 命令で決めるだろうと思うとおっしゃるが、命令というのは法律に縛られている。法律を超えて命令がひとり歩きすることを法律自身は許さない。それが法治主義の大原則であることは大臣もご承知のとおりだ。とするとここで中身について定義が明確にされないままに命令にお預けして、どうぞよろしく、国会よりも審議会の審議を大事に考えてどうして国会で法律の審議ができるのか。憲法四十一条に明記されているとおり、唯一の立法機関、国権の最高機関は国会です。その中にいる議員であり大臣である。こういうやり方を許しているとどうなるか深刻に受けとめていただかなければならぬ。いったんこれで発車してしまったら後で取り返しがつかないということを重ねて申し上げる。

◆申告すれば深夜業の規則を解除するのは
タクシー業だけ（労働基準局長）

土井 さらに深刻なのは五である。「清夜業

に従事することを使用者に申し出た者」は、
そもそも労基法の基本にふれる問題だ。たと
え労働者本人が希望しても許してはならない
最低の労働条件を定めるのが労基法だ。労使
当事者双方が合意しても中身を変更できない
はずなのに、使用者に申し出れば深夜業がで
きるといふ、この決め方は何事か。「深夜業
に従事すること」を使用者に申し出た者であ
つて、当該申出に基づき、命令で定めるところ
により」とあるが、命令で定める際どうい
うものを認識しておられるのか。

労働基準局長(望月三郎) タクシー運転手を
対象としている。

土井 それだけか。

望月 それだけを考えている。

土井 女子タクシー運転手の中には申し出さ
ずすれば認められるあり方は好ましくないと
いう声を出している者もいる。労働省にも陳
情に行つたはずだが。

望月 女子にも深夜業を認めてくれという強
烈な声は聞いているが、反対の声は直接聞い
ていない。

土井 赤松局長はどうか。

赤松 タクシー運転手自身ではないが、知り
合ひの地方のタクシー運転手さんで自分はし

たくないと言っているという陳情があつたこ
とは承知している。

土井 そうすると、一般的にそれを命令で定
めるのはいかがかということになる。申し出
さずすればできることになると、深夜業しな
い人は一人前でないということになりはしな
いか。子どもを持ち家庭を持ち、それができ
ない人が不利益な差別を受けた時の救済の道
は用意されているのか。

望月 タクシー業者の中には女子に深夜業を
させたくないという者もいる。またタクシー
運転者の賃金体系は特殊で(深夜業を)やら
ないから不利益になるケースはまずないと思
っている。

土井 ないのではないかという程度のご発言
は慎んでいただきたい。全くないとは言えな
いのに救済の道を講じないで、ないのではな
いかですましていくわけにはいかない。

深夜業しない人には門戸が開ざされる可能
性もある。深夜業を申し出ることを強制して
採用する場合も出てくることは想像にかたく
ないが、本人の自主的な申し出かどうかを、
誰が、どういう方法で調べるのか。

望月 本人の意見かどうかは労働基準監督署
の承認という形でチェックする。

土井 地方の監督署でいちいち取り締まれる
のか。どこでどういふふうに認識するのか。

野崎 方法は今後検討したい。本人の申し出
書のほかに、必要があれば直接本人に真意を
たずねることも考慮したい。

土井 大事な部分は何もかもこれから考えて
いきたいとか、これから審議会に諮りたいと
いうことばかりではないか。深夜業の規制解
除は世界の趨勢に反するもの。男性も健康破
壊など深刻な問題があるのに女性も深夜に働
けでは、二重三重に間違つた行き方を労働省
は国会に提示されているとしか言いようがな
い(大臣よく聞け!などの野次)。

土井 五で言う「行政官庁」とは何か。

野崎 労働基準監督署の意味である。

土井 地方の監督署か。地方にもいろいろ段
階がある。具体的に言つてほしい。

野崎 労働基準行政の組織としては、本省の
ほかに各都道府県に労働基準局があり、その
下に労働基準監督署がある。その第一線の労
働基準監督署のことである。

土井 そうすると、五でどれほど規制をして
も、相変わらず深夜業はいっさいしないとい
うことも考えられるのか。

望月 その地域で一人も申し出がなければ、

その地域には一人もないことになる。

土井 当然そうなると思う。とすると、わざわざこていねいに深夜業で働きなさいという道を開かれることが働く人々の立場を考えたことかという問題も出てくる。

再度確認するが、タクシー運転手以外には断じて援用したり広げることはないのか。

望月 現在はタクシー業しか考えていない。

土井 「現在」とか「当面の間」といった表現をよく使われるが、修飾語ぬきでのこの法案をどう考えるになるのか。

望月 現在はタクシー業以外は考えていない。土井 事情変更の原則は断じて認めないということをはっきり申し上げる。

◆「均等法」を口実にして企業が女子の労働条件を悪化させることは認めない(労相)

土井 外務省に。ILO八十九号条約(工業に使用される婦人の夜業に関する条約)が見直されるという話を聞くが。

遠藤 同条約は一九五一年頃できた古い条約だが、一九七八年、ILOで労・使・公の諮問会議が開催され、男女も含めた深夜業規制について検討した。結論はまだ出ていない。

土井 そういう動きに日本は賛意を表してい

るのか、いないのか。

遠藤 この条約成立時には日本はILOに未加盟で態度表明の機会がなかった。一般的に言えば深夜の長時間労働は好ましくないが、規制のあり方は経済・社会状況等を勘案しながら検討すべきと考えている。

土井 ILOの趨勢は男女とも深夜業を規制する方向で進んでいると理解してよいのか。

遠藤 七八年の会議では結論が出ず、そういう状況には至っていないと見ている。

土井 しかし、時間外労働禁止・労働時間短縮と並行して深夜業規制強化の方向にILOは動いていると考えていいと思うが。

遠藤 一般論としてはそういう考え方はある。

土井 差別撤廃条約十一条一項ので「作業条件に係る健康の保護及び安全についての権利」は「すべての適当な措置をとる」ことを義務づけており、深夜業規制強化はILOの趨勢と思うが、今回の法案はそれを外すもの。

しかもその内容が特定されていない。このままで十一条にかなうのか、またILOの趨勢にかなうのか、労働省に遠慮せずに回答を。

遠藤 労基法改正に伴う法技術的な点は労働省の担当なのでコメントを控えたい。

土井 条約に対する国の窓口、締結権者は外

務省なのに控えるというのは許せない。

遠藤 条約は男女の差をなくすことが主眼。水準については私もからは言いかねる。

土井 今までの規制を外し女子はガリリと重労働に傾くわけだから、規制を外す中身を法律で具体的に定めることは大事ではないか。

遠藤 労働条件の水準が高くなることが望ましいのは当然だが、条約の直接的な要請としては労働条件の水準については具体的に期待していない。具体論は労働省の主管と思う。

土井 それでは外務委員会でスムーズに審議が動くとは思えない。国内法がどうなるか抽象論でなく具体的に示さなくては。

外務大臣官房審議官(斎藤邦彦) 条約局から答える。男女の差別撤廃は女子に男子を合わせて批准するのでも方法で、長期的にはそのほうが望ましいという意見もあるが、来年度中に批准したいという国内的・国際的要請を背景として数年にわたり審議会等でご審議の結果、女子保護規定は不必要、見直すべきという意見が大体認められ、今法案となった。

規制撤除の範囲の明示は立法技術の問題であり、その点に関してまで条約が具体的な方法を要請しているとは考えていない。

土井 外務省は男女の条件をそろえると言わ

れたが、男の深夜夜の実態調査結果はすでに集約されているのにここでは明らかにされない。条件整備しないで法案づくりを急がれたとしか言いようがない。その辺を国会で聞かないで審議会や労働省に具体的内容を一任するわけにはいかない。

労相 条約に従い女子の保護規定は母性保護を除いて究極的には廃止さるべきものと思うが、現実には男性主導社会で戦後の廃城からここまでやってきた。その中で女性が家庭責任を負っている現状は急激に改革できない。しかし女性の能力も意欲も出てきたし、女性の保護はかえって職業生活の足を引っ張ることになっているので、原則は労働条件を男性に近づけていくほうが、将来は知らないが現在は現実的であり実効が上がるのではないかと私は思っている。女性の職業の機会均等・待遇の平等を男に近づけようとしても現実には難しいが、近づけていくという意欲は条約の精神上からも非常に大事なことだと思っている。ただそれは原則であり、法律上もその原則である。現実の問題として女性の保護を条約の要請によって廃止したり緩和したりするが、そういう原則を変えることを口実にして企業が女子の労働条件を悪化させるなどとい

うことは認められないし、もしあるとしても行政指導の面だけで済むだけのチェックをして、そういうことのないようにせねばならぬと思っている。

時間外労働にしても、これは労使の協定があつて初めて生きることであり、原則を変えたからといって女性が企業から不合理な労働条件の悪化を要請される、そしてそれが通るなどということは私には考えられない。

土井 女性も働く気持ちやだんだん持つて来たと云われたがとんでもない。どれほど苦勞して大変な思いで働いておるかという実態をもっと直視していただきたい。「ふえてきたので」どころの騒ぎではない、働くことの必要性、働くことの意義、それを自らの生活の中で、これが自分の生き方だということを培っている女性がこのところ普通なのに、今回の法案ではむしろ入り口のところから働くことを拒否する方向に手を貸している。これは間違っている現実と合わない、後ろ向いて歩くようなものだ、ということを上げているのだ。もっと働きやすい条件を、とお考えになっているのなら、いささかでも阻害するような要件を取り払うことに力を貸していただきたいが、この法案ではむしろ阻害要件を

持ち込んでいる。

また、男性と同じように働けとおっしゃるが、いま男性は家庭を顧みないから時間外や深夜労働ができています。それに合わせたらどうして家庭と職業が両立できるか。仕事をするなら家庭をはうることを強要するような法案だということを申し上げて終わりにする(拍手)。

◆入口差別をなぜ禁止条項にしないのか

多賀谷真稔(社会) 本法案は労働省・民間婦人団体・田中寿美子議員等の多くの努力の結果提出されたものだが、その努力にもかかわらず条約の趣旨に反するだけでなく、実効が危惧される。以下、次の二点を中心に質したい。

条約の前文で、第一に、「婦人に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊重の原則に違反するものであり」と、第二に、子ども教育には男女及び社会全体の分担が必要であるとして、「社会及び家庭における男子の伝統的役割及び婦人の役割の変更が、男女間の完全な平等の達成に必要であることを認識し」と明定しているのに、本法案は勤労婦人福祉法の改正として出され、「基本的人権の

侵害だから差別をなくさなければならぬ」という認識に最初から欠けていると思うが、どうお考えか。

赤松 名称も、目的、基本理念も修正され、批准にふさわしいものになった。「福祉」は「平等」と相反するものではなく、「福祉」の中に機会均等、待遇の平等が含まれると考えている。労働省設置法にもあるように「勤労者の福祉」は大変広い概念に使われる用例がある。勤労婦人福祉法にもすでに「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなく」という（条約と）同じ方向が入っている。今回の改正でさらに明確に機会均等、待遇の平等を確保するための具体的措置を講じた。

多賀谷 条約では全ステージにわたって雇用上の差別禁止を要求しているのに、努力義務と禁止義務をなぜ区別されたか。

赤松 募集、採用、配置、昇進を努力義務にした。この最初のステージは大変重要だと思っているのだが、規制が弱いのは企業が勤続年数の差があると強く主張しているからだ。男女平等問題専門家会議でもこの勤続年数の評価について大変熱心な討議をしたが、ついに一致した見解はいただけなかった。日本で

は終身雇用を前提としているから勤続年数の長い男子と短い女子で雇用管理が異なるのは実態とかけ離れてはいないと言われた。しかし勤続年数が雇用の全ステージにわたって同じ意味を持つとは必ずしも言えず、たとえば退職は差別的に扱えないなど段階によって違うので、各ステージごと勘案して規制の強弱を変えた。

多賀谷 サミットに出席している国のうち、西独は募集には触れず、雇用契約の締結という形になっておるが、日本を除いて他の国は募集、採用、昇進は全部入っている。

赤松 勤続年数が非常に大きな意味を持つのは日本だけの特殊性だと考える。

多賀谷 雇用保険法の審議の際にも言ったが、権利関係の問題は平均値ではない。個人の権利を侵害しないというのが重要な問題点だ。本人が生涯勤めようとしても、平均が二三年だからと窓口で遮断される。全体像としては平均像は公正でも、個人からいうと非常に不公正だ。

赤松 専門家会議でも、女は力が弱いとか背が低いとか、平均値で異なる取り扱いをすることは不合理だと述べられたが、勤続年数については平均的考え方を排除し得ないという

議論がなされ、それを克服できなかった。

多賀谷 局長が克服できなかったという意味か。労働大臣、あなたが政治力を発揮してやればいい。日本の雇用制度の特質を考えると差別を廃棄すべき最も重要な突破口は採用の段階であるという投稿もあった。仕事をやりたいというその門を閉ざすのは、平等法の精神に一番反すると思う。現実には七〇数%の職場は男性しか雇わない。差別をなくすにはまず窓口をあけること。権利関係は平均値政策ではできない。

労相 一番入口が大切であることに一般的には同感。しかし、今までの日本の主流は第二次産業で、電機・化学・建築・電子工学等を勉強してきたのが男に多かったから、平均値をとると差がある。企業もこれからは女性も意欲が出ているから勤続年数が延びるだろうとは思っても、皆長いと判断し切れるところまではいってないから努力義務にした。しかし、入口は重要なので行政指導では重点を置いてやっていきたい。

多賀谷 諸外国ができてどうして日本ができないか。入口が大事なら政治力を発揮して禁止条項にすべき。女子に割り当てをするアメリカのクォータ制は、逆差別と言われても条

約では認めておる。四条で特別な措置を暫定的にすることはよいと言っておる。割り当て制を今すぐ要求しようとは思わないが（入口差別は）禁止規定にすべきだ。あなた方が禁止条項と言っているのは、女性が努力して民事裁判に訴えずで獲得した権利を書いておるだけで、新しいことをこの法律で盛ったわけじゃない。

労相 野党の皆さんと与党の少数の人はそう言うが、審議会でも意見の一致は当分難しいとなれば、不満は残っても国民のコンセンサスだというレベルからスタートさせ逐次改善をやっていくほうが現実的で、ベターだ。

◆努力義務の救済措置は

多賀谷 配置・昇進について、公益委員は禁止規定の答申なのになぜ努力義務になったのか。

赤松 公益委員からは、（企業に）入ってからと入るまでは違うという見解のもとに強行規定が妥当との見解をちょうだいしたが、終身雇用制における平均勤続年数の重さは、配置・昇進の判断にも極めて重要なファクターなので努力義務とした。

多賀谷 平等の機会を与えるのが最大の目的

なのに、配置について機会を与えないままに補助的仕事をやらすのは重要な問題だ。局長の頑張り方が足りなかったのでは。これは先進諸国では例をみない。ドイツだって、契約・昇進・配置は同じように扱っている。

赤松 公益試案は目指す方向を打ち出すところに重点を置き、政府案は現実の上に足を置くことに重点を置いたため違っている。

多賀谷 説明で肝心なところがはつきりしない。窓口で、配置で、機会を失わせて平等ができるわけがない。『商社の女性は今』というパンフレッドによると、定年までおりたい人のパーセントが高いつつ、男の仕事で自分には不可能な仕事はないという答えが多いなど、意識が変わりつつある。差別を感じるのには、給料、会議に出席できない、電話で男の人にわかるように言われる、「うちの女の子」と言われるなど。二十八歳以下では私用や雑用に使われたとき怒りを覚え、二十八歳以上は業務の補助的な役割の域を出ないときジレンマを感じると言っている。二十年勤めて社内のこととは一番よく知っていても課長代理のつもりでと言われ、代理にはせず、年収は四百万も違う。これが日常だ。

労相 日本の過去の企業の年功序列、終身雇

用、男性中心という伝統の結果、女性に不利な差別が出てきたのは現実でしよう。だから条約批准を契機に、保護規定の緩和とか撤廃とにらみ合わして、企業にも差別撤廃してもらわねばならぬと現実的に考えてきた。

多賀谷 アメリカの住友商事が性差別をしておると、連邦最高裁において敗訴になった事実をご存じか。

赤松 この争点は、日米通商条約が適用になるかどうかで、性差別にあたるかどうかは原審に差し戻された。

多賀谷 アメリカの企業はアメリカの国民権を遵守しなければならぬということとで差し戻しになったのであり、差別問題としてはアメリカ女性が勝訴した事件。いま日本の貿易は海外にどんどん出ておるのに、日本と同じ慣行を強いるところいうゆゆしき国際的恥辱問題になる。だから他のサミット加盟国のように全ステージにおいて即座に禁止事項とすべきだ。

赤松 幹部である男性職員による差別は、公民権法の七項により恐らく認められないと私も思う。昨年、日本労働協会がアメリカから講師を招いて、アメリカの法律を日本企業に知ってもらう企画もあった。日本の企業のよ

うな差別が国際的にはもはや通用しないことを知ってもらうのは大切と思う。

多賀谷 率直に言って、この法律は何を新しく禁止したのか。禁止条項は教育の一部と福利厚生、これは労基法四条に該当する。退職・定年・解雇はすでに裁判が確定している。新しい権利義務は全然（盛り込まれて）ない。是正命令を聞かなかつたらどうするかもない。漸進的とは言いがら余りにも法規制がなく現行法の域を出ていない。

赤松 大変変わったと思っている。努力義務には「指針」をつくって目標を明らかにするので、今まで差別がまかりとおることに疑いの目を持っていなかった企業に、なくすべきであると明らかにした点は大きな進歩だ。また、定年・退職・解雇は判例があるが、法律で決められると、裁判で個別に争う必要がなく、婦人少年室長はこれを根拠に行政指導ができる。

多賀谷 是正命令を出しても制裁措置がないのなら、結局裁判に行かねばならず同じことだ。権利関係の問題は資金交渉じゃない。労使紛争じゃなく客観的に判断すべき問題で「調停」というのはおかしい。我々の共同案も、是正命令に違反した場合は制裁措置をし、

不服のものは公益委員合議体の不服審査会にかけるとしておる。労使紛争という考え方で救済措置にならない。

赤松 労使紛争として物事が起こると思うし諸外国でも調停の前例があり間違っているとは思わない。野党共同提案のように、個別の紛争に行政機関が直接差しとめ命令を出すのは適当でないと思う。

多賀谷 労使紛争といっても、不当労働行為は地方委でも公益委員が判断する。男女差別問題はそれと類似している。労使両方が申し出なければならぬような調停では救済措置にならぬ。それに、これだけ膨大な内容を婦人局は何人でやられるのか。

赤松 現在各県四人程度で、十分でないのので充実強化に最大限努力をしたい。

◆「均等法」の前提として

男子の労働時間短縮は必要（労基局長）

多賀谷 第二点。条約では子どもの教育は男・女間及び社会全体の責任の分担が必要としているが、男子に家庭責任の一端を負わす法律体系になっているのか。

赤松 そういうものはないが女子にだけ責任を負わす法律もない。これからは家庭内でも

協力し社会も援助するようにと今度の法律もできた。

多賀谷 男子側に時間的余裕を与えないとだめだ。一体、一九一九年のILO一号条約（一日八時間、一週四十八時間制限）がいまだに批准できないのはなぜか。

遠藤 労基法で労働組合との協定を条件として時間延長を認めているからだ。

多賀谷 第一号条約では当時の英領インドと日本を特殊国として扱うという大変不名誉な条文になっているにもかかわらず、依然として批准への努力がない。三十六条協定で残業が野放しになっている。総理大臣がサミットで日本経済を誇るのがおかしい。どこの国も四十時間、西独三十八・五、フランス三十九時間、日本は三六協定で無制限。その中で女性を男性に近づけようとするのは、撤廃条約の本質をゆがめておる。第一号条約批准を放置して女子を男子に近づけるのは、外務省としてはあるまじき解釈だと思う。

斎藤 労働政策上の問題は別として、条約を批准するために不要な女子保護は見直すべきだ。ILO条約第一号については、労働政策あるいはその基礎となる国内法制がこれと合致するか考えると、まだ入る状態になってい

ない。

多賀谷　すでに週四十時間を割っておるような国、たとえばフランスでも条約批准に当たって「本条約の如何なる規定も、女子を優遇しているフランス法例に優先されない」と言い、オーストリアも「女子の夜業及び特別保護に関し適用する権利を留保する」と言っている。現行の女子優遇をそのままにしてもこの条約は批准できるという考えだ。ましてILO第一号条約も批准できないような長時間労働の日本で女子を男子に近づけるとは主客転倒しておる。

労働基準局長(望月三郎)　均等法提案の前提として男子の労働時間短縮が必要というのは全く同感だ。週休二日制、過長労働時間の改善、年次有給休暇の消化を柱に懸命にやっております、男子の長いのに合わせようとはさらさら思っていない。

多賀谷　参考人の話では、現実には子どもを養育していくのはまだ母親で、規制が緩和されると退職してパートにならざるを得ないという。せっかくの法律が逆に差別を助長する危険性がある。というのは、均等法は施行の六十年四月から「指針」をつくり啓発からゆっくりやるのに、基準法の改正は翌日から

実施されるからだ。分離して審議したらどうか。

労相　均等法と基準法は車の両輪だからスタートの時期は一緒にする。今の日本では、女性性が男性に負けずにやる姿勢は大事だ。現実には、基準法が変わると直ちに作業時間・労働条件が変わるとは考えられない。労使協定があるから。男も女も時間を短縮していく努力はしていくが、差を縮める話とは次元が違ふ。

多賀谷　現実には、均等法は動かないで、基準法の改悪部分だけが動いていく。大臣の言うように、男の労働時間の長い中で女も、と言ったら、だれが子どもを見るのか、社会全部で見る仕組みにもなっていないのに均等法はまだ「指針」ができない、で結局やめざるを得ない女性が出てくる。差別の助長だ。大体、基準局長がしっかりとしないかいかぬ。基準局が時間短縮でどんな立法をすればこういう問題は起こらない。基準法は昭和二十二年四十八時間労働でなければ日本の再建はできないだろうということで出来たもの。経済成長なに変えようとしなないのはおかしい。大臣、ご答弁を。(望月局長が立とうとする)。

基準局長はもういい!

望月　総労働時間は、昭和四十年、男は二千三百七十四時間、女は二千七百七十七時間、昭和五十五年、男は二千七百七十四時間で四十年当時の女性より短い。縮まってきており、今後とも努力をするから私どもの善意を信じていただきたい。

多賀谷　数字が示しているように、外国に行つて日本の労基法と労働時間の話をするのは恥ずかしい。非常に危険性のある均等法であり、基準法を別しなければ問題だ。女性には皆心配をしておるということを十分腹に置いてもらいたい。

◆関係省庁への根回しは十分だった(外務省) 草川昭三(公明)　各地の参考人の意見や団体の要請では、実効性が非常に欠けた法律だという意見が多いが大臣の基本的な考え方を伺いたい。

労相　この法案は、見識の高い方々が公労使三者の立場で時間をかけて、十分に練り上げてきたものだが、個別の問題では意見の対立が残っている。しかし、批准に間に合わすように法律をつくることは三者いづれも熱望している。私には内外の潮どきに來たと判断をしている。それならば、国民的コンセンサ

スのひな形を私どもの責任で判断決定してとにかくスタートをしたらどうか。あとはスロー・バット・ステディということで行くことを願っている。

草川 ある新聞が報じたように難易度は超Aクラスとは思いますが、国際的レベルと日本国内の現状とのかい離が余りにもひどすぎるのを根本的に解決しないままではこの法律が上程されている。本当の意味での国民のコンセンサスが確立されないままこれが通った後の現場の混乱をおそれる。外務省に伺うが、昭和四十二年の婦人差別撤廃宣言以来の国際的な流れの中でどういふ問題が議論されたか整理して報告していただきたい。

遠藤 国際連合憲章、それに続く一九四八年の世界人権宣言の中に男女の平等、両性の尊厳が入っており、その流れの中で国際人権規約が出来、一九六七年に婦人差別撤廃宣言が採択されたが、その後も差別が解消しないので、法的拘束力のある条約を作る必要性が認識され、国連の婦人の地位委員会が条約の起草作業をして、七十九年十二月十八日国連総会で賛成百三十か国という圧倒的多数で、婦人差別撤廃条約が採択された。

草川 法的拘束力のある条約をつくらなければ

ば本当の差別が撤廃されないといふ国際的に認められたわけで、条約の第二条(f)項や第五条(a)項では、各国の行動様式を修正しろと明確に言っているのに比べて、この法案の内容は次元が低いのではないか。社会的文化的行動様式を修正するにという条約にこたえらる総括的な内容であるかを、赤松局長に答えていただきたい。

赤松 ご指摘のとおり条約には、あらゆる差別的行動様式を修正するとまで書いてある。その目的に向かって前進をするのがこの法案の目ざすところと同じであると確信をもってゐる。

草川 同条約の署名の二日前は伊東外相が首相代理の閣議で署名決定したといわれているが、その際賛成が少なかったのを無理して最終的に満場一致で確認をされたといわれていることについて伺いたい。

遠藤 関係省庁間で事務レベルで十分検討を重ねたうえ婦人対策本部で申し合わせを行ない閣議に上げる決定をした。

草川 日経連がことし三月二日に総理・外務大臣・労働大臣に公開質問状をだしたのを承知しているか伺いたい。

赤松 文書は労働大臣自ら受け取った。

草川 日経連では「企業経営に重大な影響をもたらす条約の署名について事前に我が方に連絡がなかった」という質問をしている。経営者団体を説得しないまま事を急いだため、今日根強い反発があるのではないかと。

遠藤 この条約の署名の際、事前に労使双方の意見は聴いていない。関係省庁との協議のうへ、署名すべきだと判断した。

草川 双方に了解を求める必要はなくても、この条約を批准することになると知らせる努力をすべきではなかったのか。

遠藤 通常条約署名の際に外務省から直接に関係団体に説明することは行なっていない。

草川 それでいいと思う。労働省は、この国際的情勢を当然承知していたと思うが関係団体にPRや行動をしたのか伺いたい。日経連の公開質問状に対して五十九年三月二十七日、口頭で「これは政府全体を代表する意見である」と労働省は答えたということだが、事実を確認したい。

赤松 文書は大臣と私が受け取ったが、回答の時は国会出席のため次官と白井審議官が口頭で返事した。

草川 回答の時、衆参同時選挙、大平首相急死という混乱の中で「政府としても本条約署

名について時間をかけて討議する雰囲気になく、労働省事務当局としても、本条約に署名することが簡単に決定されることはあるまいとの観測が強く、事前に労使双方に連絡しなかった」と言っているのは「関係省庁にきちっと手続をした」という外務省の話とずれている。この条約は、労使関係ばかりではなく男女の差別の問題、まさしく各国の文化や歴史をひっくりかえす根本的哲学の問題であるから、あいまいな形で条約を批准し関係法規を妥協でもっていくのは本来の筋ではない。日本の国民全体が過去の男女差別をきちんとクリアして、長期計画によって雇用体系全体を一回整理してからこの法律をつくっていかねばならないのではないか。

赤松 回答は、外務省とも労働省内でも打ち合わせのうえ口頭でしたが、『日経連タイムス』の記事は表現がつけ加わっているようだ。「条約の規定ぶりから判断して雇用の分野においては漸進の実施が認められているから、ある程度現状を踏まえながら条約の要請を満たす法的な整備を行なうことにより条約の批准は可能になると考え、整備は社会への影響を十分考慮しながら行なっていくと考えている」というのが正式な答えである。条約

全体の周知徹底については、世界行動計画、国内行動計画等、多くの機会に図ってきており、条約署名後は、政府が「国連婦人の十年」が終わるまでに批准しよう」と申し合わせたことや条約の内容について、労使双方の参加する専門家会議、審議会その他で何度も話ししており、批准の効果についてもお考えいただいている。

草川 誤解を招きやすいので、日経連に対してはきちっとしておいたほうがよいと思う。

次にこの法律が通った後の具体的なことに移る。法律が目ざす新しい現実の社会を実現するために世論の合意をつくらねばならないわけだが、法律の保障するガイドラインや政令・省令等、今回先送りになっている内容について政府の腹づもりを伺いたい。例えば「男子正社員募集」というのは当然だめになると思うが、もう少し分けて「男子十五名、女子秘書一般事務四名」となると反することになるのかどうか。

松原 その例は、募集における男女異なる取り扱いと思われるが、背景には理由があるので、直ちにいけないと決めつけることはできないと思う。いずれにしても「指針」を策定する際に当然検討して、その中で努力義務規

定に基づく努力目標に定めるかどうかは労働省内で今後検討した結果を審議会で詰って決めたと思う。

草川 例えば「ウエイター・ウェイトレス」のように「営業マン若干名」というと男に限ることになるのでこの言葉は今後なくなるのか。「真性職業資格」として、「容姿端麗、ファッションモデル」は認められるとしても「女子は未婚に限る」は違法になるのかどうか。初任給で男子何万女子何万という条件で募集するのは完全に抵触すると思うが。

松原 「ウエイター」「ウェイトレス」は本来の意味からして各々男性女性を指すので、一方だけを募集するときは男女別扱いと外見上は見られる。「営業マン」については今までの通念からいって必ずしも女子を排除しているかどうか定かではない。社会意識との関連があるので一概にこの言葉はいけないとは言えないと思うが今後検討していく問題である。真性職業資格は、モデルとか刑務所の看守とかは諸外国でも認められているが、我が国ではどの範囲までを認めるかの問題があるので審議会で検討する必要がある。ファッションモデルの「容姿端麗」は認められるが「女子のみ未婚」は問題になる可能性がある

と思う。初任給については、労基法四条において同一労働同一賃金の原則が確立している。先の例について言えば、職種や業務が違ふところからきていると思うがもし同一労働で差のある賃金が支払われるなら基準法上の問題になる。

草川 採用について、例えば「要男性人事課員」「要女性人事係員」「男性本社採用」「女性支社採用」は抵触するかどうか。配置についても、受付要員として女子を採用するという募集ができるかどうか、職種として会社の規則にあれば問題ないのか。配置転換は、組合があれば労働協約の適用があるが組合のないときは一方的に自由に行なわれているので、将来女性が拒否することができるとか、そのために解雇されることはないか。男性は遠隔地への転勤を条件に採用し、女性は近隣の条件で採用する場合に法律に抵触するのか。昇進については裁判例から問題はないが、教育訓練については、男女で差をつける教育訓練はこの法律になじむのか。どういう教育訓練でも平等に取り扱うべきなのか。松原 選考基準として本社採用・支社採用が資格と結びついている実態がある場合に、本社採用が男子だけならば女子に対して門戸が

開放されていないという意味で「男女異なる取り扱い」と考えられる場合もあるが、あくまでも実態に應じて判断せざるを得ないかもしれない。ただ男女異なる取り扱いだとしても、採用については「指針」を設けて企業に努力を促すことになるわけで、これをどう定めるかは十分に検討した上で審議会に諮りたい。受付に女子のみを配置する場合は男子は受付につく機会がないわけで、男女双方に対する差別という両面の問題がある。社会的意識をふまえながら「指針」を検討するにあたって考えたい。

配置転換については、審議会の過程でも女性の家庭責任と職業責任との両立の上からいろいろ問題があるのではないかと議論がでたし、各地のヒアリングや視察の折の声も、男子と全く同じでは難しいという声も聞いた。この問題は女子の就業実態等をふまえて検討して「指針」を定めたいと思う。

教育訓練については努力義務ではなくで、禁止しているが、同種の業務や資格での各々のステージごとの基礎的な訓練を対象としているのであり、具体的にどの範囲を禁止規定とするかは審議会の意見を聴いたうえで省令で定める。

草川 このように細かく聞いていくと問題はかなり先送りになるが、実は非常に重要な問題があるので、審議会の議論、労働省の見解について、法案審議と並行して示していただきたい。最後に福利厚生について、現状で各企業にある住宅や独身寮等における男女の差はどの程度までにするのか、今回の法律の延長線上では、住宅購入資金等の男女の差は認められないことになるのか。ちょっと法律議論ではないが、例えば女子だけで事務所の清掃や後始末をするという慣行があるが、この法律ができた以上、男女は平等ではないか、という議論がでてくる。これは法律上の問題なのか、職場の自主的問題なのか見解を聞いておきたい。

松原 福利厚生については、非常にさまざまなものがあり法律にはなじまないものまであるので、どの範囲を法律の規制の対象とするかは省令にゆだねる。資金貸付は労働者にとって経済的価値の高いものと考え、立案過程で例示したが、種々の措置をそういう観点から検討したいと思う。慣行上の女子のみ清掃その他の業務については、雇用管理上の問題としてとらえておるので、女子が自主的にこなっているのならば、法律の範囲外のことと

考えている。

◆新聞の早朝配達を認めるのか

草川 基準局の方に、女子の深夜業をどのような形で考えておられるのかお聞きしたい。現在多くの新聞配達店で働いているパートのお母さんたちは、労基法によると午前五時以降でないといけない。実際は基準法違反をして、四時半くらいから働いているのだが、労働省は新聞配達店の婦人労働をどうお考えか。労働基準局長(望月三郎) 改正法案の六十四条の三第四号の適用除外の検討対象に入れる予定である。

草川 新聞配達員の低賃金の問題があるが、拡張競争等、新聞関係の紛争はどうなっているのか、現状をお伺いたい。

公正取引委員会事務局取引課長(地頭所五男) 新聞の拡材等の提供については、自主規制強化の要請とともに、文書警告や口頭警告を行なっている。新聞社が販売店に注文部数を超えて新聞を発送する「押し紙」等についても、随時調査を行なつて是正を図っている。

草川 販売店で今、一番困っているのが「押し紙」である。そのしわよせが過当競争になり、アルバイトの学生やお母さんに及んでい

る。労働基準局としては、販売店で働くお母さん方の立場に立つて、慎重な運営と過当競争のしわ寄せをしないなどの条件をつけてもらいたい。

望月 私もそれに同感である。審議に当たっては、労働条件が低下しないように十分気をつけたい。

草川 均等法については、法律だけが先走るのではなく、国民のコンセンサスを得、使用者にもそれなりの納得をしてもらつて、現場に混乱を起こすことなく処置していただきたい。

◆努力義務でも指針で指導(職安局長ほか)

塩田普(民社) 差別撤廃条約が、国連の総会において採択されるまでの経緯と、その過程で各国から出された主なる意見、論議についてご説明いただきたい。

遠藤 条約の契機になったのは、一九六七年の婦人差別撤廃宣言だが、その採択後も差別が解消されないで、拘束力のある条約をつくるべしという声を背景に国連の婦人の地位委員会做起草に二年ぐらいかけて、一九七九年十二月、国連総会で日本をふくめ、賛成百三十か国で条約が採択された。成立過程では、

男女雇用平等の実現という目的については意見が一致したが、加盟各国で体制が異なるので、保育施設や母性休暇の導入を具体的にどうするか等、かなり議論があった。もう一つ差別撤廃の例外として認めるのは母性保護だけに限るのか、もうちょっと広く女子保護を含めるか、議論になった。しかし、男女雇用平等の実現という総論について意見が一致したので成立した。

塩田 この条約の提案国はソ連とフィリピンだと聞いている。世界の各国がその国情に合わせて国内法の整備等、どのように対応しているか、実態をお伺いしたい。

遠藤 自由主義圏、社会主義圏、ともに、多くの国が前向きな態度をとつて批准を行なっている。社会主義の諸国については、もう既に男女平等は確立・達成されているというところで、特段の国内措置をとらず比較的早期に批准している。自由主義圏のスウェーデンでは、雇用の面では平等法を成立させており、広告における差別を禁止する法案も考えている。フランスはE.C指令を受けて、平等法の制定、女子保護法制の見直し、公務員における差別禁止法の制定等の検討も行なわれている。イギリス、西独は批准を行なっていない

が、EC指令を受けて、平等法の施策を推進している。イスラム文化圏では批准したのは、エジプト一か国だけであり、イスラムシヤリア法上、留保している。

塩田 共産圏やイスラム諸国の実態についてはほとんど知られていないが、共産圏はILOに加盟しているはずなので、労働省はどう把握しておられるか。

赤松 我が国の国情に近い国に重点を置いていたのでソ連圏・イスラム圏についてはあまり把握できていない。今後は把握に努めたい。

塩田 ソ連を初めとする東欧諸国の実情を把握する分野・組織がないように思う。その点が非常に弱い。

遠藤 調査がなかなかむずかしいが今後できる限り努力したい。

労相 今後、共産圏・イスラム圏も勉強したいと思っている。今までは欧米先進国に追いつけ追い越せであったが、決して無意味ではなかった。労働省としても、ソ連より先に、隣の中国などにアタッシュを置きたい。一番身近なアジア諸国との連携も深めて、技術協力、特に職業を通じての援助は日本が一番適役で効果的ではないかと思って、力を入れて

いきたい。

塩田 この問題について前向きに取り組む姿勢を示していただいたが、ぜひそのようにお願いしたい。アジア・アフリカ諸国とはこれから日本との交流・関係が深まると思うが、その地域にはイスラム教徒が非常に多い。生活感覚、あらゆるものの考え方がちがう。男女の雇用の問題についても、アラブはもともと男と女の間に優劣をおつけになったのだ、というのがコーランにある。この教えが今なお生きているのが冷厳な事実であるし、そのような宗教に支配されている民族が九億も地球上に存在している。近代的なと言われる西欧の文化の感覚から、我々の男女雇用平等法案も先進国に近いものにつくられている。ぜひとも我々四党案、野党案を支持し、ご理解をいただきたい。廃案になってしまったほうがいいということではなく、平等の推進のため一歩でも二歩でも大きく前進をしていくことが必要であると思う。昭和三十四年に成立した最低賃金法は、世界に恥ずかしいと言われるような内容であったが、発足し、五年たち、十年を経た中で実用に合うように改正され、定着し、業者間協定はなくなった。こういった前例もあるので、我々は考えていかな

ばならない。

政府提案の男女雇用機会均等法と四党共同提案の男女雇用平等法の我が国における社会的・経済的影響について政府のお考えをお伺いしたい。

男女の平等は婦人の基本的権利である。平等法案はもちろん、機会均等法案も、女子であることのみを理由とした差別がないよう、それを撤廃することを第一の目的としているが、政府の見解を承りたい。

赤松 この条約に最も抵抗を感じていたのがイスラム圏で、モロッコ代表はこの条約がイスラムの教義といかに相反するか大演説をしたが、エジプトはいち早く賛意を表した。ただし、離婚の場合等、留保条件をつけた。それそれぞれの国の文化が重んじられるべきだという討議はあった。この法案については最低賃金法制定の時の思い起こされる。第一歩をふみ出す場合には、いろいろな批判があるが、確かにそれに向かってふみ出した第一歩ではあった。

女性が働くということについて、「働かなければならない」という文言を入れようとしたことは一度もない。主婦もいろいろな形で働く社会に十分寄与していると思うが、それと

違う意味の賃金を得て働くという働き方があり、あくまで自主的な判断で選べるのが我が国のような民主的な国のよいところである。

塩田 企業代表の参考人が「対応がわからないので法で強制されては困る」と述べたが、企業の立場と女性の基本的人権の確保の措置との均衡を政府としてどのようにお考えか。

労相 長い審議の結果、雇用平等法、均等法はつくったほうがよいということだけは間違いないと合意した。あるべき姿に向かって前進するということで、ここでスタートしたほうがよい、潮どきだと考え、法案を出した。

塩田 第二のアセスメント法案にならぬよう不退転の決意で当たっていただきたい。わが国は女性の職場進出が非常に少ない。中央官庁の公務員も、受験者、上位合格者が多い割合には少ない。大臣も大使もいない。このような状況についていかがお考えか。

労相 自民政権だが衆議院に女性議員はゼロなので大臣がいない。総じて男性主導型できたことは事実である。もっと女性の能力活用をやる余地は十分ある、という気持ちで法律を出した。民間の雇用分野ではあるが、大きな波紋を日本全体に及ぼすことができるのではなからうかと期待している。

塩田 均等法案の中心についてお伺いする。特に入り口における募集・採用についての差別は基本的な問題である。西独では募集は努力義務となっているが、どのような行政指導が行なわれ、どのような効果があったか。我が国の公共職業安定所についての対応はどのようにするつもりか。

職業安定局長(加藤孝) 西独では求人者は努力義務だが、安定所では性別の不均衡の現状を是正するために男女ともに求人をするよう指導に力を入れている。使用者も機会均等を進めていく考え方が徐々に浸透して、性を特定しない求人は一九七六年には三・三%だったのが八二年には二〇%に、また職業紹介は六割に達している。

均等法案が成立・施行される段階で、公共職業安定所では「指針」に基づき集団的な形で事業主に対しあらゆる機会に指導し、求人受理の際「指針」に反するものには指針の方向での指導を進めていく形にならう。

塩田 募集・採用は、法第十三条の苦情の自主的解決でも適用除外されており、機会均等調停委員の調停の対象からも外されている。その理由は、募集・採用でトラブルがあった場合、直接の女子自身のみでなく、その女子

が属する労働組合等の第三者が婦人少年室長の援助を求めることができるか。

松原 この法案においては、男女の均等な機会と待遇の確保の促進を事業主の責務として位置づけ、紛争が起こった場合には、自主的な解決を事業主の努力義務としている。そもそも募集・採用は労働契約締結以前の問題であり、事業主と応募者は全く単なる私人で特別の関係はないので、この制度による調停にはなじまないと考えた。第十四条の婦人少年室長の紛争解決の援助は労働省令で定められる事項について行なうが、募集・採用が労働省令に定められる範囲内においては援助の対象としているので、それにより効果を上げるよう努力したい。当事者間の円滑な話し合いを進めて解決を図るので、当事者でない労働組合等が援助の申し出を行なう場合には、この援助の対象とすることは考えていない。

◆育児休業には国の援助義務も加えた

塩田 育児休業について政府の見解を求めたい。政府案では産前産後休業等母性保護措置の拡充はされているが、女子が乳幼児を抱えながら就業を継続するのは容易なことではなく、現実には出産・育児等のために退職せざる

るを得ない女子も相当にあるはずである。育児休業の一層の普及促進を図ることが必要なのに、今回の法案で育児休業請求権を法制化しなかったのはどのような理由か。

赤松 育児休業が乳幼児をもつて働く女子労働者にとって大変有効な望ましい制度であることは十分に認識している。勤労婦人福祉法の努力義務を根拠として普及に努めてきたが、制度化した企業は一割程度でまだ準備が整っていない。代替要員や、労働者が復帰した時の代替要員の処遇の問題等、受け入れ態勢も整っていないとは言えない。審議会の多数意見も、育児休業制度の普及が先決であり、直ちに請求権にすることは、多くの賛成が得られなかった。しかし法制化以外の方法で、これまでよりも充実した形で普及に努めたい。

塩田 今や働く者の四〇％の女性が職場に出している。そういう中で育児休業は非常に重大な問題である。少なくとも援護措置について、また請求権法制化について、早急に検討、実現方を要請する。

加藤 制度発足に対してだけ奨励するという形では不十分だということで、この制度適用者について何らかの援助措置を講ずるという方向で現在検討を進めている段階である。

労相 この制度については、企業の努力義務だけではなく国の援助義務もつけ加えた。一歩前進である。請求権法制化については、行政指導・予算措置その他によって着実に努力しながら、我が国の生産性の向上の配分も、この制度にその一部を回してもいいのではないかと、いう時代が近づきつつあるので、前向きに常に忘れず検討していきたい。

◆「平等法」が「均等法」に変わった経過

田中美智子(共産) 五月二十三日が会期末で、法案提出が十四日。あと九日しかない時点で提出され、平等法が均等法に変わった。九日間で審議して国会を通そうという気ではないか。なぜこのような時点で法案を出したのか。

労相 審議会の経過は時間がかかった。国会の会期末で十分な時間がなかったのは残念だが、まだ相当な時間が残っているのに出さなというよりは出したほうが良いと考えた。問題は内容だから政府案もよく吟味して、評価すべき点は評価してほしい。

田中 婦人の参政権にも匹敵すると言われるほど大きな問題を出しながら九日間で審議する、延長されるからそこでやろうと考えてい

るなら、それは国会軽視ではないか。均等法になったことで特に婦人は非常に驚いた。平等法と思っていた。二月中曽根さんの施政方針演説の際、各党の代表質問に対して、男女雇用平等法はできるだけ早い時期に国会に提出する予定だと「平等法」という言葉を使っている。当然、国民も平等法と思っていた。また労働省の中に男女平等法制化準備室があったのに、突然均等法などというものが出てきたのはなぜか。

赤松 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」という正式の名前が発表されたのは四月十九日の審議会であった。それまでは正式の名前として、事務局では一度も使ったことはない。新聞等では男女雇用平等法(仮称)といつも書かれていたように記憶している。

田中 中曽根さんの施政方針演説に対する質問に対してはちゃんと男女雇用平等法と言いい、仮称とは言っていない。準備室の看板も男女雇用平等法と掲げていたということは、国民をだまかしていたのではないかと、疑いを持たれても仕方がないと思う。

労働基準法研究会が長い時間をかけて労基

研報告を一九七八年十一月に出した。中を見ると大きな特徴が三つある。一つは「男女平等を実現するにはその前提となる雇入れにおいて男女平等が確保され、就業分野の拡大が図られることが重要であるので、労働関係存続中の待遇だけでなく、募集・採用についても規制することが必要である。雇用機会の男女平等が確保されなければ、労働関係に入る前に女子が排除されるおそれがある」と非常にきちっとここで審議された。それを保障するために「行政機関の是正命令などの措置が設けられているものであること」「彈力的方法により差別が解消されない場合には、最終的に行政機関が命令を出すなどにより、是正を担保することが必要である」ということで、新たな立法をせよ、そして性差別を禁止することが必要だ、と非常に積極的な意見が取り入れられている。もう一つは、今まで労基法の中にあった母性保護規定が妊娠婦保護規定と女子保護規定の二つに分けられて、男女が同一の基盤で働くために、後者は緩和又は廃止するということが書かれていた。これは非常に大きな反響を呼んだ。局長はその経過はよく御存じだと思う。労基研報告のいい部分は抹殺されて、非常に大変なところだけが法

案の中に入れられた。婦少審の婦人労働部会で報告書について討議されたが結論が出ないままに、男女平等専門家会議が七九年に発足し男女差別のガイドラインをまとめたが、一番問題の母性保護が女子保護かという重点的な問題は、先送りということで十分な討議がなされないまま、女子の勤続年数が非常に少ないことだけが強調された。同じ年に婦少審の婦人労働部会で、この均等法の実質審議を開始。そしてこの四月十九日に三論併記で建議が出された。五月九日には要綱を受けて答申が出、両論併記となった。基本的な考えとして一致しているのは、この均等法にはなお多くの部分で不十分な点があることで労使の意見が一致をしたこと、もう一つはできるだけ早く見直しをすべきではないかということがこの答申の中で基本的に一致したことだっと思う。あと一致しないところが両論併記という形で答申が出されたわけである。大体こんな経過で進められたと思うが、誤りはないか。

の法案の大きな特徴がある。いろいろすれ違いがあつたかも知れないが、胸を張ってこの均等法を誇りにしているのだ、これができれば必ず二年、三年後には婦人が大変いい状態になるという言葉は一度も聞いていない。善意に解釈して、ただただ逃げの一手で応対してきたと感じる。必ずしもこの法案に全面的に賛同はしていないのだが財界からの大きな圧力があり、財界に抗し切れないでこういう形になったのではないかと私は推察する。

英紙『ガーディアン』二十一日付の東京特派員電は日本で職場の女性差別が生き続け、平等法が骨抜きにされたことを伝えている。同紙は日本では女性が労働力の三五%を占めるにもかかわらず、昇進の機会ほとんどなく、賃金も同資格の男性の五一六割という事例が多いと指摘。「日本は国連婦人差別撤廃条約を来年までに批准すると誓約しており、いま問題となっている雇用平等法は、日本が同権を与えたことを世界に印象づけようとするもの」「中曽根氏の与党に資金を提供している財界によって原案は骨抜きにされている」と述べている。外国の新聞からこのような批判を受けていることを大臣は御存じか。

労相 内外からそういう意見もありまし

う。しかしもっと評価する意見も余計聞いている。財界の圧力に屈したということはない。こちらの圧力に財界がたじたとしたのだ。(「ウソをつけ!」の声)。

田中 よくもしゃあしゃあそんなふうにおっしゃれる(傍聴席の野次多し)。

有馬委員長 田中君ちょっと待ってください。傍聴人の皆さんにご注意申し上げます。審議中の私語、笑い、どよめきは禁じられている。守らない人は退場してもらおう。

田中 来年はケニアのナイロビで世界婦人会議が開かれるわけだが、このままの法案が国会を通れば、世界の先進国の中で笑いものになるのではないかと非常に心配する。財界からの圧力はなかったと言われるが、国内外にうわさが広がっている。第一このような法案になったことが全面的に圧力に屈したとも言える。法案の中身を素直に見ると、疑問点が非常にたくさんある。

まず、労基研報告で新しい立法にせよと言っている。答申をみると労働者側は単独立法を要求しているのに、財界はこれに対して無言でいる。ということは、これが勤労福祉法の改正案で出てきたということに私は非常に疑問を感じる。

二番目には、労働側は罰則をつけろと言っているのに対して、財界側は罰則なし、しかし強行規定になった場合には範囲を限定せよということを行っている。教育訓練、福利厚生、定年、退職にのみ範囲を限定したのは、財界側が言ったことを入れたのではないかと思うがどうか。

赤松 法形式の問題については財界からは何ら発言も要望もあつた事実はない。

審議の中身についていろいろ御指摘があるが婦人少年問題審議会は、労・使・公益の三者構成である。それぞれのご見解を十分に伺って微妙なバランスをとつたつもりである。一方的に「財界の圧力」とおっしゃるのは当たらないと思う。

田中 この答申に労働者の側の意見がどこに取り入れられているか。使用者側の意見がずつと取り入れられているから言っている。結果的には男女が平等にならず、女が全部補助的なところになり、みんなパートになつてしまつても、女であるから差別したのではないということにすればこんなものは「有益無害」だと、ある大手の広告会社の人事部長が新聞紙上で堂々と言っている。財界主導を強く感じる。

生理休暇については、初め、現行法と余り変わつてないじゃないかと感じたが、文章をよく比べると「生理休暇」という言葉が違つてゐる。五月の末に人事院の研究会の報告が出され「疾病の場合と同様に考えて対応することが適当と考える」と書いてある。労働者側は廃止は絶対反対、使用者側の方は疾病による就業不能と同様にすると言っている。ふとだまされそうであるがこの点はどうだろうか。

赤松 使用者側の意見のみ入れられたというが、使用者側は保護全廃だったので大変不満が残っている。生理休暇については、建議の段階で、「生理休暇は、医学的にも、また婦人差別撤廃条約上も母性保護措置とはいえず、廃止すべきであるが、生理日の就業が著しく困難な女子がいることは医学的にも明らかであり、それらの者については何らかの形で配慮が必要であること」というのが公益側の意見であり、「本項については、母性保護措置ではないので生理休暇制度を存続する必要はない」という意見と母性保護のため必要であるので現行通りとすべきである」と三論併記した。使用側の見解は「生理休暇制度を存続する必要はない」という意見であつたが、公益

側の見見を取り入れた。

田中 四月十七日に法案要綱が出て、教育訓練のところで「習得」させるという言葉が使われてあったが、この語間が十九日に公表された。そのわずか二日の間に「付与」という言葉に変わっている。「習得」ということは権利的表現だが、「付与」と後退した。労働省が自らの判断で訂正したとは思えない。また九日に答申が出たのに十一日には印刷が出た。

他の法案は印刷に普通十日かかるのにおかしい。共産党、革新共同は修正案を出そうと検討したが修正するところがない。それで全文削除という形で我が法案を出し、ただ一つの改善であった妊産婦保護を法案の中に残した。だが産後わずかに二週間延びただけで、大変不満である。労基研で妊産婦保護は積極的にもっと改善せよと言っているのからみれば、ほど遠い。大変不満だけど、私たちの修正案の中にはここだけを残した。修正案に対してはぜひ十分な検討をしていただきたい。今国会できょう採決することに、野党も共産党以外は全部賛成しているが、ぜひ取りやめなければいけないのではないかと、もっと慎重に審議しなければならぬと思うが、大臣の御答弁をお願いする。

労相 採決するか、しないか、時間をどれくらい与えるかは、委員会独自の判断である。前の会期の国会にも出したということは、それなりの覚悟がある。延長の見通しをしたのは賢明であって決して悪いことでない。自民党の中で政調会を吹っ飛ばしたのは、自民党がいかに熱意があるかということを示している。

田中 この法案に限っては異常である。この法案はおろして共産党案を参考にして出し直さない。「出し直す」と言っていたことが、まあ言わないでしようね。

労相 自民党は政審を吹っ飛ばしたとうっかり言ったが、ちゃんとみんな手続きを踏んでいる。非常に熱意があるわけである。政府としても、自信があるし、法案は撤回しない。田中 婦人からの大きな怒りが自民党に行くことだけはきり申し上げて質問を終わる。

◆「調停委」も女性をなるべく多く(労相)

江田五月(社民連) 募集・採用・配置・昇進は努力義務にとどまっている。行政指導でやっていくという答えたが、その基になる「指針」(十二条)は、どういふものを出すか。

赤松 「指針」の性格は、数値を挙げて示す

ようなものでない。具体的な方法は、審議会に諮って決める。

江田 「指針」があるからあとは行政指導で大丈夫と言えるのか。

赤松 内容については、男女平等問題専門家会議の報告が有力な参考になる。例えば募集・採用については、男子のみ女子のみの募集・採用。男女別の人数枠。男女異なる年齢・学歴。男女別に条件をつけたら、女子についてだけ結婚や子どもの有無、容姿を条件にする。あるいは、男女異なる雇用形態、就業形態で募集・採用をする、というようなことが、検討の内容になる。

江田 例えば男子のみ、女子のみという募集の形があったら、それだけで努力をしているか。と判断する、そういう「指針」とするか。

松原 局長が申し上げたような例が仮に「指針」の内容として定められ、それを達成していない状態があっても、直ちに努力していないということにはならない。それへ向けてすべての企業が努力していただくよう行政指導する。

江田 均等な機会とは何かという「指針」は出せても、努力の程度は「指針」がない。「指針」で行政指導するから大丈夫と言われたが。

松原 十二条は、先ほどの例のようなものを「指針」に定め、それに向けて各企業が雇用管理を見直し、「指針」を遵守できるようにしてもらうものであって、どのように努力するかという「指針」ではない。

江田 これでは「指針」があっても、機会の均等は実現できない。

十三条(苦情の自主的解決)だが、自主的解決をまずやらねばならぬことになっており、このための機関は事業所の中に設けられるわけだから、泣き寝入りを強いられるのじゃないか。

松原 十三条は、男女の機会均等をめぐる労使問題は、まず労使が話し合つて解決することによって、当該女子のみならず、企業全体の雇用管理のあり方が見直される契機にもなるので、望ましいやり方だと考えて設けた。

十三条は十四条ないし十五条の前置ではないので、企業の中で解決することが難しいのならば、室長の援助を求めたり調停を申請することは可能になっている。

江田 十四条の勧告だが、どういう段階で、どういう場合に、どういふ内容の勧告をするのか。

松原 禁止規定(九、十、十一条)について

は当然紛争の解決の援助を行政機関としてやることになるが、努力義務規定とされた事項(七、八条)については、「指針」を定めることでもあり、どの範囲を援助の対象にするかは今後検討する。

江田 採用及び配置、昇進の「指針」は具体的にどういふことか。

松原 採用については、募集と同じような内容かと思う。

配置については、女子は一定の仕事にしか配置しない、配置転換のルールが男性と違うというようなことも対象になるう。

昇進については、女子には昇進試験の受験資格がないというようなこと。

江田 紛争解決の「援助を求められた場合」とはどういう場合か。電話や口頭、あるいは匿名でもいいのか、第三者でもいいのか、援助を求めているケースがあることがわかったときでも活動を開始するのか。うっかり申し立てて仕事を失うことはないのか。

松原 十四条の趣旨は、労使間の私法上の紛争を具体的に解決するため行政機関が援助をするというものだから、その対象は特定される必要がある。また女子労働者だけでなく企業の事情も聞くことが必要だが、具体的手続

きとしては、必ずしも書面にやらなくとも、口頭で申請するのでも構わない。電話等での申請は後の手続上問題がある。匿名でというのは、最後まで匿名で通すのは事実上難しい。特定の個人と使用者との間の私法上の紛争の解決を援助するものだから、例えばその女子労働者が所属する労組等の第三者が援助を求める場合は想定していない。

江田 実際にこういう紛争が特定するところまでいけばこれはもうかなりなもので、あの手この手でわからぬようにというのがいっぱいある。そういうときどうするかということになっていないと力にならない。

十五条は調停の入り口のころも当事者の同意を必要としているのか。なぜ同意が必要なのか。同意を一々確かめるのか。いやならやめてもいいんですよ、ということまで教えるのか。

松原 調停の開始要件として他方の当事者の同意も必要としているのは、調停はその性格上、最初から当事者が調停によって解決する意思がある場合に有効だからである。

女子の労働者が調停を申請した場合に使用者は同意するかについては、その同意を得るに当たり婦人少年室長がアドバイスをし、円

滑に施行できるよう努力したい。

江田 立ち上がって申し立てるところまで事態が進まなければ、そういう勇氣ある人がいなければ、どうしようもない。女子労働者が差別されている実態があることを察知できた場合でも結局これでは何もできない。婦人少年室はいつたいどうするのか。

松原 十三、十四、十五条による訴えを端緒として、個別の女子労働者の問題としてではなく企業内の雇用管理の問題として、いわば職権というか、改善のための指導を、三十三条を根拠としてやることができる。

江田 三十三条の助言等をしてほしいと労働大臣あるいは婦人少年室長に申し出た場合、そういう個人あるいは団体に対し、婦人少年室長は、こういう考え方だ、こういう手だてをとった、こういう結果だった、ということ報告したりはするのか。

松原 どのような措置をとったか、必要に応じて訴えた者に報告することはあると思う。

江田 六条の「基本方針」は「指針」の基になる「方針」という関係にあるのか。

松原 「女子労働者福祉対策基本方針」は、「指針」が極めて具体的な機会均等の努力目標を示すのに対し、「指針」で定めた事項をど

う世の中に定着させるか等の、女子労働者にとっての均等な機会及び待遇を実現するための施策の基本となる事項を定める。

江田 それならば「女子労働者の福祉に関する施策の基本」ということになるが、なぜ男の雇用の機会均等、差別をなくしていくかということが「福祉に関する施策の基本」になるのか。一条から六条までは「福祉」で統一されていて、七条でやっと「機会均等」が出てくる。「基本方針」は十二条の「指針」とはレベルだけでなく性格も全然違うのではないか。

労相 六条で言う「福祉」とは均等な機会及び待遇の確保のため講ずる施策と、あわせて女子労働者の職業生活と家庭生活の両立のための施策等も含まれる。

江田 十六条の機会均等調停委員会は、どういう構成にするか。少なくとも半数は女性でなければならぬと思う。大臣は各種審議会、委員会に女子が占める割合をご存じか。

労相 いま聞いたら五〇程度ということだ。

江田 大臣の認識を聞きたかった。横からスツと教えたのでは答弁は完べきになる。四、六名くらいと思うが国内行動計画ではどのくらいの目標を掲げているか。

労相 所得倍増ということはあるから、倍増がいいんじゃないか。

江田 行動計画では「せめて一割に」と言っている。まことにささやかなかわいそうな願いだ。女性差別を扱う機会均等調停委員会ぐらひは少なくとも男女同数にすべきではないか（「そうだ！」等の声）。

労相 女性の学識経験者でりっぱな方がおられると思う。審議会でも藤田部会長や渡辺委員長が活躍された。調停委も（女性が）なるべく多いほうがいい。（それまでガラガラだった与党席が、にわかに埋まる）

江田 通達でも用意して男女の半分について（時間超過だ！）と与党席から声。「今ごろ急に出て来て何を言うのか！」「横暴！」等、傍聴席騒然となる。配慮するよう約束してもらえないか（与野党、傍聴席、野次で騒然）。委員長 答弁、答弁をして下さい！赤松 ご指摘はまことにごもっともなので具体的な方法を講じて（何がもっともだ！）と与党委員。傍聴席騒然）数をふやしたいと思う。

江田 終わります（「いいカッコするな！」「がんばって！」等、双方の声で騒然）。

委員長 ご静粛に願います。村山富市君の発

言を求めます。

村山富市（社会） 議事進行に関して動議する。政府案に先立ち四党案の審査を望む。四党案は労働四団体及び全民労働、四十八団体から成る国際婦人年日本大会の決議を実現するための連合会、さらに日弁連等の意見を考慮してつくられたものである。慎重な審議を心からお願いする（拍手）。

委員長 村山君提出の動議を採決する。賛成の諸君の起立を求める。

委員長 起立小數、よつて否決した。

自民党、新自ク提案及び共産党提案の修正案の趣旨説明を求める。

愛知和男（自民） 施行期日の「昭和五十九年七月一日」を「公布の日」に改める。

浦井 洋（共産） 雇用における男女の平等とは、国の民主主義の問題として、母性の保護を当然の前提とし、職業生活のすべての面で男子と同等の機会・権利を保証するものでなければならぬのに、政府案は極めて実効性の薄い機会均等法と抱き合わせに労働条件を大幅に悪化させる労基法改悪が一体となっており、多くの反対の声が沸き起こっている。配布資料（「あこら」89号三〇七ページに掲載）のとおり修正案を提出する。

委員長 内閣の意見を聴取する。

労相 共産党の意見の修正案は反対する。

委員長 各案を一括討論に付す。

浜田（自民） 内閣提出案につき、自民党・新自ク提出の修正案及びその部分を除く原案に賛成するとともに、共産党提出の修正案に反対する。

政府案の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進のための措置は、我が国の社会・経済の現状に照らし適切。

また、再雇用特別措置の普及等を図るとともに、育児休業の普及促進のための援助措置を新設するのは、時宜をえたものである。

労基法の女子保護規定についても、婦人少年問題審議会の建議を踏まえた適切な措置がとられている。

なお、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進する上では、我が国の歴史・文化・社会意識等の国情を踏まえるよう要望する。

村山（社会・護憲共同） 政府原案並びに同修正案に反対する。

第一に、政府案は、雇用における男女の機会均等及び待遇の平等の実現・確保を課題とする法律と、勤労婦人福祉法という立法目的

が違ふものを同居させようとしている。こういう立法形式、立法方法は問題である。

次に、具体的な立法措置について。政府案では、女子労働者は雇用の入り口において差別され続け、昇進の機会も与えられない。

苦情処理は労使の自主的解決にゆだねられ、都道府県婦人少年室長に是正命令の権限がない。機会均等委員会の調停には企業同意が必要。結局裁判に訴えねばならず、この場合も、努力義務規定の部分については救済が保障されない。しかも苦情申し立て理由とする不利益取り扱いを禁止する規定もない。

以上政府案は、すべての差別を禁止し、その実効性を確保するようなものではない。

第三に、労基法の改悪がセットされ、女子が常用労働者として働き続けることは困難。

労基法を改正するなら、男女とも労働時間を短縮し、時間外を規制し、深夜業も原則として禁止すべきである。

この法案は撤回し、改めて女性差別撤廃条約その他の国際条約の精神、諸規定に沿った、新たな単独立法を提案すべきである。

森本（公明） 政府案は、婦人差別撤廃条約の趣旨に反し、雇用における男女平等を実現するにはほど遠い。ゆえに、政府案の撤回を

迫る。

まず、働く女性の権利保護と職業における性差別の撤廃という雇用平等法の目的は、単独立法でなければ果たせない。

第二に、募集・採用から定年・退職まで、雇用の全ステージにつき禁止規定にすべき。

第三に、救済機関には調査権・命令権を付与し、これらの求めに応じなかった場合の制裁措置も規定すべきである。

第四に、今回の労基法の見直しは、女性の労働条件を悪化させ、健康と母性破壊を促すおそれがある。

小淵（民社） 野党四党の提出案に賛成し、政府案及びその修正案並びに共産党提出の修正案に反対する。

政府案は、禁止される差別に罰則がない、募集・採用、配置、昇進につき、禁止規定でない、救済機関の権限が弱い、等の問題がある。また、労基法的女子保護規定についても、政府案のような見直しを行なうための国民合意が得られていない。

浦井（共産） 政府案に反対する。

第一に、労基法の改悪がセツトにされている。政府案のような改悪を許せば、婦人の働き続ける権利を脅かし、母性と健康を損ない、

家庭生活破壊の危険を増大させる。また、男子を含めた労働者全体の賃金や労働条件を劣悪化させる。

第二に、実効性がない。募集・採用・配置・昇進が努力義務とされ、教育訓練・福利厚生・定年・解雇・退職は「女子であること」のみを理由とした差別しか禁止できず、実際の差別の規制には非常に狭い。また、制裁や罰則が何一つなく、迅速、確実に男女差別を撤廃していく法制度とは言えない。

以上の理由から、本法案の撤回を要求する。提案した抜本的な修正案を採択されたい。

江田（社民連） 内閣提出案に反対する。

十人十色と言うが、人は千差万別。そのまま優勝劣敗の生存競争の中に放置すれば、人間社会は「飢えたけだもの」の集合にすぎなくなる。すべての個人を人として貴び、人権・信条、性別等で政治的、経済的、社会的に差別されないことを世界各国は命題として掲げ、けだものから人間への脱皮に努力を続けてきた。とりわけ男女は生殖の役割上区別があるため平等の実現は困難な課題だったが、物質的生産の拡大だけが人間の生活を高める方法ではなく、性別役割の固定化が見直されるようになった。私たちは今や人類の歴史の

大きな転換点に立っている。したがって雇用における男女平等を保障する法律は、わが国の現状を反映する法律であってはならず、社会進歩の方向を見定めた啓発的法律でなければならないのに、本法案はまことに不徹底・不満足、読みようによつては男女の差別をさらに固定化して温存しようとするとも読め、到底賛成し得ない。

まず法案のタイトルだが、「機会の均等」は「平等」を実現するための手法にすぎない。「男女雇用平等法」とすべきである。

次に、「憲法十四条の不可侵の人権を雇用の場で実現する」ということを「基本的理念」にしなければならぬ。

三番目に、もっと権威と権限を持った、確固とした救済制度をつくるべきである。

四番目は労基法関係。妊娠・出産・授乳以外の保護を外せというが、これは労働者が人間として生きていく上に必要な規制であつて将来は男性にも確立されるべきもの。家庭責任を果たさせるためにも、男性の労働条件を引き上げることが必要である。

いま私たちに必要なのは、男女の平等の理想の実現のため、英知を出し合つて、人間が人間らしく生きられるすばらしい法案をつくる

ことである。男女が共に家庭責任を果したためには男性の労働条件の引き上げが必要であり、それこそが条約が要求する方向である。

男女差別撤廃の闘いの歴史の中に倒れた多くの先達の努力を思い返すと、このような大転換期に、かくも不徹底な法案を採決するのはまことに情けない。撤廃にこぎつけられた労働省関係者のご苦労も多としつつも、なお一層の努力が私たちみんなに必要だということ

第百一回国会衆議院本会議

(1984年7月28日)

議長(福永健司) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案等二十一件を一括して議題とする。

社会労働委員長(有馬元治)の報告を求める。

社会労働委員長(有馬元治) 本案は、最近における女子の雇用情勢の著しい変化にかんがみ、女性差別撤廃条約の批准に備えるため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待

を強調したい(拍手)。

委員長 浦井君はか一名提出の修正案に賛成の諸君の起立を求める(起立)。

委員長 起立少数。よって否決する。

愛知君提出案に賛成の諸君の起立を求める(起立21。非起立20)。

委員長 (委員長、数えもせずに)起立多数。よって修正議決とする。

本案に関する委員会報告書作成は委員長に

社労委を通過した後の本会議は、ほとんど形式的なものとなると聞いてはいたが、この日、社労委の「総集篇」ともいうべき質疑が型どおり展開されたあと、あっさり可決。傍聴席は嘆息で埋められた。

遇の確保が促進されるよう、勤労婦人福祉法の改正により、事業主の責務等に関する措置を講ずるとともに、労基法の女子保護規定の見直し等を行なおうとするものである。

(一九八四年)六月二十六日の本会議で趣旨の説明が行なわれ、同日(社会労働委員会に)付託となり、坂本労相から提案理由を聴取、七月三日質疑に入った。同月十六日には福岡県及び北海道に委員を派遣、現地で意見

御一任願いたい。(「異議なし!」の声)
委員長 ご異議なしと認める。よって、さよう決する。

大時計の針は七時三十分。長く暑く熱い一日は終わった。女たちの「白装束デモ」は国会周辺の闇路に葬列を繰り広げた。「国会」の実態を女たちの胸に深く刻み込んだ一日であった。

を聴取、同月十七日には参考人から意見を聴取するなど、慎重かつ熱心な審査を行なった。同月二十四日で質疑を終了、自民党、新自公より施行期日について、また共産党より法案全部の修正案が提出され、討論、採決の結果、共産党案は否決され、自民党案は可決された。
議長 通告のあった討論を順次許す。

◆大量のパート化が出るのは必至（社会）

渡辺嘉蔵（社会） 経済大団日本人の勤勉さ、特に女性の勤勉と辛抱強さは国際的に賞賛されているが、その裏面で女工哀史のごとき歴史を見逃すことはできない。技術革新と生活不安の今日、女性の職場進出は目覚ましく、今や女子労働者なくして日本の発展は考えられないのに、政府案は実態を無視し、低賃金で過酷、隷属的な女子労働者の生の声に耳をふさぎ財界に迎合したあまりにも問題点の多いものである。

一、立法形式、立法方法が問題。女性にだけ家庭責任を求めた「福祉法」の理念を放置したまま雇用平等のための法的措置を強引に押し込んでお茶を濁そうとしている。

二、具体的立法措置が問題。募集・採用・配置・昇進は企業の努力責任にとどめ、教育訓練も部分的禁止で、肝心の雇用の入り口で差別され、やっと雇用されても昇進の機会に恵まれず、救済機関である婦人少年室長には是正命令権がなく機会均等調停委員会の調停には企業側の同意が必要とされ、拒否すれば単なる紙っ切れにすぎなくなる。まさに羊頭狗肉と断ぜざるを得ない。

三、労働法改悪がセットされている。特に

時間外労働・深夜業の規制解除は女子労働者の就業を一層困難にし、パートタイマーを大量に創出することは必至である。このまま立法を強行するなら、わが国議会史上重大な汚点となり、悔いを千載に残すことになる。真の平和は男女平等から生まれる。四党提案の対案こそ、女性の切実な願いにこたえ、労働界、法曹界はじめ広く国民の期待にこたえるものなのに、先議要求が入れられなかったことは遺憾である。すみやかに政府案を撤回し、我々の対案も入れ、国際諸条約の精神に沿った実効性ある単独立法を出し直すよう要求し、政府案には何としても賛成できないことを改めて表明する（拍手）。

◆まことに時宜を得た案（自民）

愛知和男（自民） 自民、新自クを代表して賛成の意を表する（拍手）。

わが国の経済成長は女子労働者の貢献が大きく、今後とも、女子労働者の能力が発揮される必要がある。国際的にも男女の機会均等・平等は世界の潮流であり、昭和六十年までに関係国内法を整備して差別撤廃条約を批准することが要請されている。

政府案は六年余にわたる婦人少年問題審議会の建議を基とした現実から遊離していない案であり、まことに時宜を得たものである。

雇用における均等な機会及び待遇の確保は雇用の分野のみならず広範に社会・家庭のあり方、ひいては国のあり方にも深く関連する問題であることは事実であり、スウェーデンをはじめとする北欧諸国やアメリカ等における実験はまさに貴重なものである。いまアメリカでは女性副大統領候補が立てられているが、同時に共和党でも民主党でも家庭の回復が選挙スローガンに掲げられている。男性に敵対した女性運動という形で平等を推進する時代は終わり、男女ともそれぞれのよさを再認識して新しい家庭を創造するという第二期に突入している。男女平等は憲法十四条に明定され、国際人権規約、婦人差別撤廃条約等の国際条約にも明言されている基本的人権だが、同時に、それぞれの国で長い歴史的背景を持った社会的・文化的問題とも密接不可分に絡み合っている。いたずらに理想論をふりかざすのではなく、地に足をつけた第一歩を踏み出し、これを契機に広く国民の間に男女の均等な機会及び待遇の実現についての理解が定着していくことを期待する（拍手）。

◆母性破壊を招く(公明)

遠藤和良(公明) 「天は人の上に人をつくらず、人の下に人をつくらず」「男尊女卑は野蛮の陋習なり、文明の男女は平等同位、互いに相敬愛して独立自尊を全からしむべし」とは福沢諭吉の言葉だが、人間の尊厳と基本的人権、男女平等は人類普遍の原理である。この精神に基づく男女平等の法制化は欧米先進国では一九七〇年代に完了しているのに、わが国では今国会でようやく政府案が提出された。その意慢をまず厳しく指摘したい。

しかもその内容は「福祉法」と労基法の一部改正といった安直な方法で批准の形式を整えたにすぎず、男女差別を一層助長するものと言っても過言ではない。

男女平等はその国の民主主義の水準を反映するものであり、民主主義の成熟度は雇用における実態に表われるが、わが国では依然として男性中心、男子管理社会であり、女性の軽視や地位の圧迫が強いのに、政府案がそのまま法律となり、国際舞台上がるとすれば、冷や汗の出る思いがする。募集、採用という雇用の入り口から配置、昇進という雇用の全面にわたって、努力規定でなく禁止規定とす

ることが、差別撤廃条約でいう「すべての適当な措置(をとること)」の趣旨に沿う最低条件である。

また救済方法が、苦情、紛争は当事者の自主的解決にゆだね、是正命令が欠如している。さらに機会均等調停委員会の勧告に違反しても何らの措置も行なえず、調停も使用者が同意しなければ泣き寝入りになるなど実効性がな。雇用平等監督官など監督機関を置くことが必要である。

また労基法はILO等に比べ極めて劣悪で男子の健康破壊が続出しているのに女子の規制を外すのは母性破壊となる。断じて認めることはできない。政府案に強い反対を表明する(拍手)。

◆保護規制は

労基法抜本改正の中で考えるべき(民社)

伊藤英成(民社) 雇用の分野における男女平等は憲法十四条で保障される基本的人権の一つとして確立されなければならないものなのに現状では多くの差別が存在する。政府案はしかしほとんどが努力義務規制であり、紛争の解決を保障する制度的裏づけもない。労基法的女子保護規定の見直しも国民的合意があ

るとは考えられない。見直すとしても時短を含む労基法の抜本改正の一環としてとらえるべきである。改正後適当な期間内に見直す旨の明記もない。

審議会の答申が三論併記になったことからみても、この問題が容易でないことは承知しているが、四野党案に沿った修正もなく委員会を通過したのはまことに遺憾であり、反対を表明する。

雇用上の女子差別は、社会的・教育上・家庭内の歴史的差別を背景としており、法律の制定で事足れりとするものではなく、意識変革に向けての国民の努力や保育施設の整備、育児休業制の普及等、基盤整備が並行して行なわなければならないことを付言する(拍手)。

◆労基法改悪との抱き合わせは反対(共産)

中林佳子(共産) 本法案に反対する。第一の理由は均等措置と抱き合わせに労基法改悪が行なわれようとしていること。雇用における男女平等は母性保護を当然の前提とするのに、時間外・休日労働・深夜業・危険有害業務・坑内労働等の禁止・制限や生理休暇などを大幅に後退させている。母性と健康を破壊し、家庭生活破壊の危険を増大させるもので、

条約の精神にも反し、婦人の願いを二重に踏みにじるものである（拍手）。婦人を賃金労働者として長時間働かせる財界の労働力政策に屈したものであり、男子を含めた全労働者の賃金や労働条件を一層悪化させるもので、六十年労働法全面改悪への突破口となる危険なものである。

第二の理由は実効性がないこと。募集・採用・職場配置・昇進に至るまで努力義務にとどまっている。教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇は差別を禁止しながら、実際に発生

した場合は双方の互譲で解決するという調停制度にゆだねられており、差別撤廃すべき国の責務を事実上放棄したものとなっている。

実効ある雇用平等法の制定を、という婦人や国民の要求にこたえるために、①募集・採用から定年・解雇に至る差別を禁止すること。

②婦人局と婦人少年室に雇用平等監督官を配置し、強力な行政権限を与え、救済を図るとともに忠告権を保障し、申告者が報復を受けないよう不利益扱いを禁止する③行政の判断や処分について不服審査ができるよう中央と

地方に男女平等委員会を設ける④禁止規定に違反したり命令に従わない場合の罰則を設けることで実効性を担保する。また労基法は産休延長などを除きすべて削除することを要求する（拍手）。

議長 これより採決に入る。賛成の諸君の起立を求める（賛成者起立）。（数を数えず）起立者多数。よって本案は委員長報告のとおり決する。御異議はないか。（「異議なし」の声）。議長 御異議なしと認める。よって委員長報告のとおりに決する。

第一百一回国会参議院本会議

（1984年8月1日）

議長（木村睦男） 本法案提出者の趣旨説明を求めたい。異議はないか。

（「異議なし」の声）

議長 異議なしと認める。坂本労働大臣。

労相 （七月二十七日の衆議院本会議と同じ

趣旨説明）

議長 質疑通告者に順次発言を許す。

舞台は参議院に移った。まず本会議での総論。久保田眞苗さん・中西珠子さんなど婦人問題のベテランが鋭く切り込んだが、総理以下、木で鼻をくくったような回答が繰り返されるばかり。〃国会〃の現実をなまなましく示し、継続審議のままついに第一百一回国会は閉じられた。

◆芽を摘み取られた苗木のよう（久保田）

久保田眞苗（社会） 初めに立案の基本的姿勢について総理と労働大臣にたずねる。

この十年間、「国連婦人の十年」の目標である男女平等と社会生活への婦人の完全な融合を目指して努力してきた。政府は総理のもと

に婦人問題企画推進本部を設け地方公共団体もこれに続いた。国会議員は国連婦人の十年推進議員連盟をつくり、婦人団体は広範な共同行動を推進してきたのに、法案は難航に苦しんだ末、芽をつみ取られて苗木のように萎縮してしまった。

総理、この法案はあらゆる形態の差別を撤

廃するという条約の目標を受けているのか、憲法十四条に立脚するものか。

労働大臣、あなたはスロー・バット・ステディと言われるが、漸進主義とは百のものを二十でよしとすることではない。この法案は現在の内容が不十分なばかりか、将来への原則と目標が立っていない。

次に法案の基本的理念について総理と労働大臣にたずねる。大臣はこの法案は抜本的改正だと言っておられるが、基本的理念は勤労婦人福祉法を一步も出ることがない。人権と差別撤廃の原則が明確に掲げられなければならない。何ゆえに明定しないのか。

第二に、総理と外務・労働大臣にたずねる。法案には禁止規定と努力義務があるが、一つの法律の中で、平等に関する基本権にランクづけをすべきか。努力規定では司法救済にかえて悪影響を及ぼすのではないかと懸念が持たれているが、総理は責任をもってそういうことはあり得ないとおっしゃれるか。外務大臣、条約の要請はすべての差別的禁止・撤廃にある。拘束力のない努力規定で十分の措置になるのか。

人の人生について、募集・採用は職業に就けるかどうかの大問題であり、配置・昇進は

雇用の全ステージそのものである。差別禁止の規則を明定し、必要なら相互の猶予期間を設けて行政指導すべきで、これが漸進主義に許される唯一の公正で実効ある方法ではないか。

また国の職業安定機関で、求人・求職双方ともカードを男女別に色分けしているため、女子に開かれる就職の機会が初めから著しく制限されている。このようなことでどうして事業主への行政指導ができるのか。

外務大臣、国の機関がこのような方法をとっていることと「条約」の批准とはどういう関係になるのか。

第三に、労基法の一部改正案のうち、出産休暇の改善は評価するが、女子の時間外労働規制緩和はあまりにも問題が多い。労相は、労基法が週四十八時間制を掲げながら実は労使協定で無制限に時間延長できる重大な欠陥をどうお考えか。現行の女子保護さえILOの四十八時間制条約の一般水準を下回るのに、工業で残業一日二時間の枠を外したほか、商業・サービス業・金融・保険・医療等三次産業について、時間外労働の上限を現行の一日二時間、一週六時間、一年百五十時間から四週四十八時間、一年三百時間へと一挙に拡

大し、休日労働の制限も緩和している。四週四十八時間の時間外をもし一週間に集中させると、時間内の四十八時間に加え実に週九十六時間の実労働を法的に認めることになる。

労働省は現在労働時間を全体的に見直し中で、来年度その議論が出ると聞く。その見直しの中で十分議論を尽くすよう主張する。また、女子のこの時間延長は海外の注目を引き、保護貿易主義を力づける材料になるのではないか。

外相は時間外の拡大を批准の要件と見ておられるのか。国連にはどのように報告されるのか。

総理、マハトマ・ガンジーの記念碑には原則なき政治を戒める言葉があるというが、木をみて森を見ないこの改正案こそその見本ではないか。もしこれが通るなら、子を持つ男女労働者の残業を厳格に規制することになる。日本の子どもや家庭はどうなるのか。この法案は行政府のものでもなく国会だけのものでもない。法が目指さなければならぬ雇用における男女の平等原理は国民の権利と四千三百万の婦人有権者に由来し、千五百万の女子労働者と今後職業につくべき幾千万の新しい世代に帰属するものである。この重みに

こたえるため、原案にこだわることなく審議は虚心に最善を尽くされることをお願いする（拍手）。

◆求人求職カードの男女別扱いは検討（総理）

総理 ①本法案は「条約」批判のための条件整備の一環であるとともに憲法十四条の理念を踏まえて作成した。

②基本的理念で「性別により差別されることなく」と明記しており、四党対案の趣旨はすでに規定している。

③一つの法案に禁止規定と努力義務規定を設けたのは日本の将来を見つめ、我が国の現状を十分に踏まえたものである。

④努力義務規定は公序良俗等の一般法理を排除する趣旨ではない。したがって訴訟の提起は自由である。

⑤募集・採用・配置・昇進を努力義務にしたのは日本の現段階に即した調和点はこの辺ではないかと考えた結果である。

⑥公正な労働時間制度の確立が国際国家の最低条件と言われるが、本法案は国際的に何ら遜色があるものとは考えていない。

⑦男子を含めた時短は、まず労協協調で行なうべきものだが、政府としても努力していく。

労相 ①スローバットステディの目標は、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を、我が国の現状を踏まえながら漸進的に実現しようというもので、原則と目標は明確である。

②基本的理念は二条に「性別により差別されることなく」と明記してある。さらに、労働者の就業の援助措置も規定しており、これにふれていない四党案を基本理念とするのは適切でない。

③募集・採用・配置・昇進は当面努力規定が最も適切。法律はそれが制定される時点における状況を踏まえるべき。施行を猶予することとを前提に禁止規定を設けるのは我が国の法制度にはなじまない。

④公共職業安定所では企業が男女別に採用計画を立てていることに対応し、男女別に色分けした求人・求職カードを使用しているが、職業安定法の趣旨にのっとり、性による差別をすることなく求職者の能力・適性に応じた取り扱いを行なっている。しかし「均等法」では募集・採用について事業主は女子に男子と均等な機会を与えるよう努めなければならぬとされており、今後指針も定められるので、それを考慮しながら、求人・求職票の取

り扱いを含めて職業紹介のあり方に法の施行までの間に結論を得よう十分検討していきたい。

⑤時間外労働の限度は労使協定で定めることになっているが、これが終身雇用慣行のもとの雇用調整の機能を果たしており、我が国の実情に合っている。労働協約締結に当たっては時間外労働の限度について指針を示し、行政指導を行なっている。

⑥労働時間法制については労働基準法研究会で昭和六十年を目途に調査研究をお願いしているが、男子を含めた労働者全体の労働時間は我が国の経済社会の実情をふまえて十分検討すべき問題だと考えている。女子に対する規制解除は婦少審の結果をふまえ批准の要件を満たすよう考慮した。

⑦女子保護規定は西欧先進国でも廃止または緩和しており、経済摩擦の火種にはならない。⑧今回の保護規定改正は均等を確保する上で特に必要なものみに限定しており、改正の結果直ちに女子労働者の一般的長時間労働を招くことはないと考ええる。

外相 ①「条約」十一条は差別撤廃のための措置を求めているが、具体的内容明示の規定はない。努力義務でも問題は生じない。

②求人・求職票の男女別取り扱いは「条約」にいう差別に該当するなら問題。「均等法案」に対し、中央職業安定審議会より「公共職業安定所においては、求人者の受理、職業紹介に際し、男女の機会均等が確保されるように努めることが必要」という答申が出されている。

労働省はこれを踏まえて検討すると思う。

③「条約」は女子保護規定を見直し、基本的には労働条件を男女同一にすることを求めている。今般の労基法改正では数年にわたる検討を踏まえたものであり、従来のような女子保護規定を維持し続けることは条約の要請に沿っていないと考える。婦人差別撤廃委員会へ提出する報告書には批准のためにとつた立法上の措置等を記載することとなっており、これも含めることになる。

◆差別は基本的人権侵害であることを

明記せよ(中西)

中西珠子(公明) 女子雇用者は三十年間に四倍以上に増加したのに、女性の職場は依然として単純労働・補助労働に限定されがちで、賃金格差はこの数年拡大している。雇用の入口から出口まで差別があるが、とりわけ四年制大卒や中高年の雇用機会が極めて狭き門で

ある。各国には平等確保の法律や制度が確立し、ILOの雇用・職業上の差別禁止条約を批准している国は百七か国、「条約」批准国も五十七に達しているが、日本では両条約とも批准していない。

今回の政府案は「条約」批准のためと言いつながら「福祉法」改正の形をとり、雇用上の性差別をなくす目的からはほど遠く、抱き合わせの労基法改正は出産休暇延長以外はおおむね改悪で女性たちの期待を全く裏切った。人間の尊厳と基本的人権を守るため、あらゆる差別撤廃のための国内的・国際的努力が世界的な潮流となっている時代に、もっと実効性ある法律を制定することこそ日本の国際的地位を高めるものではないか。政府案に抗議するため陳情や傍聴に全国から訪れる婦人グループは数えきれず、反対の手紙、電報も山積している。この声を代弁して質問したい。

一、婦少審で単独立法としての雇用平等法の論議されていたのに、突如として「福祉法」の改正という形であられた理由は何か。

二、国連憲章・世界人権宣言・国際人権規約には「女性差別は人間の尊厳を侵し基本的人権を侵す」という理念が貫かれている。また憲法十五条の個人の尊重、十四条の法のもと

の平等、二十二条の職業選択の自由、二十七条の勤労権の保障の実現化は、雇用上の性差別をなくすことが絶対必要である。「条約」は十一条一項で「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」を確保するため、雇用の分野における女性差別を撤廃するすべての措置をとることを義務づけている。ところが政府案は、福祉を増進するための法律として、女子労働者は性別によって差別されることのないよう配慮されるものとする旨の、まことに恩恵的な規定を設けており、女性の労働権と雇用上の均等な機会及び待遇を基本的人権として保障していない。政府は法案の中に「基本的人権としての女性の労働権の保障と、雇用上の平等実現を目的とする」旨を明記すべきだと思う。総理と労相の見解を問う。

三、①働く婦人が最も痛みを感じている募集・採用・配置・昇進に関する差別が禁止されていない。欧米諸国は一九七〇年代から相次いで雇用平等法を制定し、性別等を理由とする差別を基本的人権の侵害として、雇用のあらゆる段階で禁止しているのに、日本政府は募集・採用は使用者の自由であり、配置・昇進は評価の問題だから法の規制になじまない

という使用者側の主張に屈して努力義務とされている。これは女性を短期回転型の補助的労働力とみなし、女性の長期動向や昇進を忌避している経営の目先だけの効率至上主義に追随するものである。性差別を禁止して女性の能力開発を積極的に行うとしないことは、労働力の急進な高齢化に直面している日本の経済社会にとって長期的に見れば損失ではないか。

②「条約」第二条(f)は、「婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む）をとる」べきだと規定している。努力義務規定はこの条項に抵触するのではないか。

③努力義務が法定化されると、使用者は努力したということで免責されてしまい、差別は無効とならず、司法救済の道が閉ざされるのではないか。違反したら無効となる強制規定にしていることは憲法十四条の精神に反するのではないか。

四、救済について苦情処理機関などによる自主的解決・行政指導・助言・勧告による紛争解決の援助、調停への委任を規定しているだけで、募集・採用差別はどこへも持って行かない。そのうえ法案の「調停委」は立入

検査の権限もなく、関係当事者双方の合意がないかぎり調停を行えない。調停案受諾の勧告はできるが諾否の期限についての定めはなく、勧告に従わなかった場合の担保もない。これでは紛争はいたずらに長期化し、解決困難となる。迅速適切な救済措置、立入検査・調査権・差別に対する是正命令権を付与したより強力な救済機関がなせつけないのか。

五、女子保護規定の大幅な改悪が図られている。これが通れば女子労働者の健康と安全は脅かされ、特に家庭責任を負うフルタイム労働者の中には辞めるかパートになる人が続出するだろう。「条約」は十一条一項(f)で生殖機能の保護を含む健康で安全に働ける労働条件

についての権利を男女平等を基礎として確保することを義務づけている。また十一条三項で「保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして定期的に検討するものとし、必要に応じて修正し、廃止し、又はその適用を拡大する」と規定している。批准のために急いで女性の労働条件を引き下げ、労働時間の上限を男性と同じに長くする必要はない。日本の男性の世界に冠たる長時間労働は日本の経済成長に大きく貢献したが、現在貿易摩擦の一因になっているばかりか男性の肉体的・精

神的健康をむしろ一方、父親不在で子どもの暴力や非行化等の弊害を助長している。男性の労働時間短縮、労働条件改善をまず図ることが条約の精神にもかない、公正な国際競争の要件でもあると思う。

六、法案の重要な個所や微妙な点がほとんど省令に白紙委任されているが、国会の審議権の軽視も甚だしい。三論併記の建議しか出し得なかった婦少審の力関係を見ても、省令の内容がどのようなところに落ちつくか懸念される。

七、かつて総理は行革特別委や予算委での私的質問に、世界に恥じない雇用平等法をつくらうと決意のほどを再度お出しになったのに、今回の法案は全く違ったものになっている。それでも「世界に恥じない」とお考えか。

八、最近参議院無用論があちこちから聞こえてくるが、良識の府としての参議院の権威と有用性を示すためにも、婦人参政権獲得以来の歴史的重要な法案であるこの法案を、可能なかぎり時間をかけて慎重に審議を尽くし、修正すべき点は修正することを強く要望する（拍手）。

◆勤労権は憲法で保障すみ（総理）

総理 ①五十五年に調印して以来「条約」をできるだけ早く批准したいという念願に燃えてきた。本法案は条約の要請を相当の実効性をもって実現できているものと考え、国際的に見ても十分な内容である。

②勤労権は憲法第二十七条により男女共通の基本的人権として既に保障し、政府としてもこれを遵守すべきだと考え実行している。労働権は本法案の題名ですでに規定している。③努力義務でも訴訟提起には何ら影響しない。

④本法案は憲法十四条の理念をふまえて作成した。十四条の精神には反しない。

⑤紛争解決の方法としては当事者の自主的な話し合いによる調停が適当と考え「調停委」を設けた。かなり力のあるものになると思う。

⑥保護規制の廃止・緩和は「条約」の趣旨に沿う。時短は我が国の社会経済の実情に即して今後考える。

⑦本法案は国際的水準に合致しており、外国に対して何ら遜色がない。

労相 ①「福祉法」にはその理念に雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

の必要性が盛り込まれていることと、均等を確保するためには女子労働者の就業に関する援助などを盛り込む総合的立法が効果的と考えて、「福祉法」を抜本的に改正した。

②勤労権は憲法第二十七条で保護すみ。「均等法」の題名にもそれが明示してある。

③努力義務、司法救済は前述のとおり。

④憲法十四条の理念をふまえて作成した。

⑤救済機関、保護規定改廃の必要性、男子の労働時間短縮等、すべて前述のとおり。

⑥具体的に細かい内容を定めることが必要と考えられるものは労働省令に委任したが、各事項の範囲はいずれも法律上明らかにされている。また関係審議会の意見を聞いて定めるので、国会軽視の懸念はない。

外相 ①「条約」第二条は条約の目的を達成するための主要な政策実施手段を一般的に列挙したもので、女子差別撤廃の手段として適当な立法とその他の措置とを規定したものにすぎない。本法案の一部は努力義務規定だが、指針の策定等付帯規定を置くことで「条約」の目的を実効性をもって実現し得ると考える。

②女子保護規定を維持し続けることは条約の要請に沿わない。

③時短を先行させるより保護規定の改廃が必

要と判断した。

文相 心身ともに健康な子を育てるうえで家庭の持つ意義はきわめて重要というのは指摘のとおり。世の父親も家庭の持つ教育的意義を十分に認識することが大切と考えた。

◆人格的尊厳を傷つけられている

女の痛みがおわかりか（共産）

山中郁子（共産） ①我が党はこの法案の最大の問題点が均等確保を理由として労基法改悪を盛り込んだことにあると再三指摘し、その全面的削除を要求してきた。労基法改悪は、財界が搾取強化のため政府に執拗に働きかけていたものだ。本法案はまさに財界の労働力政策に追隨したものだ。広範な婦人から強い反対が表明されているが、総理はこの声を、どう理解し、受けとめておられるのか。

②条約批准のための条件整備としてはあまりに貧弱。国際的にも誇りをもちて披露できるか。

③「条約」には保護解消が要件とはどこにも書いてない。逆に四条二項に「母性保護を目的とする特別措置を締結国がとることは差別とみなしてはならない」と明記し、十一条(1)項には「作業条件に係る健康の保護及び安全

についての権利」を母性保護の立場に立つてうたっている。条約のどこに婦人労働者の時間外・休日・深夜労働などの規制の緩和・撤廃の必要を述べた項目があるか。あるとすれば具体的に条文をあげてほしい。

④政府が諮問した専門家会議でも、長時間労働や深夜業が健康や母性に悪影響を与えることを医学的に明らかにしたのに、あえて改善を行なうのか。

⑤日本の長時間労働は今でも厳しい国際的批判にさらされているのに女子の規制が緩和されると労働者全体が一層長時間労働になる。

そうならないという根拠を示せるか。

⑥使用者に申し出た者は深夜業できるといのはきわめて重大。労基法はたとえ本人の申し出があるうと最低限度以下の条件の下での労働を認めてはならないとしている。労基法の精神と性格に照らして疑問なしとするのか。

⑦職場の根強い男女差別が、直接の不利益だけでなく、婦人労働者の人格的尊厳を著しく傷つけている事実にも真剣に目を向けるべきだ。まじめに働き続けたベテランでも女であるというだけの理由で昇進できないまま何人もの上司を迎え、イロハのイの字から彼らに

仕事を教え、また送りだしていく精神的屈辱にどれほど多くの女性が耐え忍んできたか。

賃金格差も年々広がるばかり。総理や労相はこの心の痛みと口惜しさがわかるか。私自身もこのような屈辱をなめて働いてきた一人。

制定される法律は、これらの女性たちの切実な思いを真剣に受けとめ、それにこたえ、働く女性の人格的尊厳の確立に資し、不当な差別をなくす道を現実には保障するものでなければならぬはずなのに、政府案はその夢と期待を無残に打ち砕いた。この法案で賃金格差や昇級昇格差別がどれほど解決されるか、責任ある年次改善計画を明確に示してほしい。

会期末を控え、我が党はいかなる意味でも本法案は断じて認めたいものであることを改めてここに表明し、実効ある平等法案を次期国会に提出し直すことを強く求める（拍手）

◆女子差別があれば改善に努力する（総理）

総理 ①「条約」の趣旨も婦少審の建議も、女子保護は母性保護を除き究極的には廃止すべきとしている。今回の改正では母性保護を切り捨てるものではない。

②努力義務規定でも差別撤廃に有効であれば

批准上の問題はない。労働大臣の指針の策定等、付帯的規定を設けており、条約の要請を相当程度実効性をもって実現できるので、国内的にも問題はない。「条約」で制裁・禁止を明示しているのは、妊娠・母性休暇・婚姻を理由にした差別、解雇のみである。

③有能な女性が女性であるということだけで差別され人格的尊厳を踏みにじられるのは不合理なことで、憲法を遵守して、もしそのようなことがあれば改善に努力する。

④本法案は適切であり、撤回の意志はない。

⑤婦人の間に批判や反対があっても、現時点では妥当な法案と考える。

労相 ①保護規制緩和は現状を考慮し一定の範囲内にとどめた。健康破壊が生じるとは考えられない。

②漸進的改革であり、長時間労働に拍車はかけられない。

③本人が希望するのに深夜業を禁じるのは条約の趣旨にも反する。タクシー運転など特別の事情のある者に、本人申し出の場合、行政官庁の承諾を条件に認めることにしたもので、労基法の趣旨に反することはない。

④意欲と能力のある女性が、女性であるというだけで差別的取り扱いを受ける状況は解消

さるべきで、そのためにこの法案を提出した。今後とも企業の雇用管理が改善されるよう努力する。

⑤本法が成立、施行されれば均等は着実に進む。年次計画は特に作成する必要はない。

⑥批准のためには均等確保のための立法措置と女子保護規定の改正の二点が必要であり、現時点における最も適切な措置と考えるので法案を提出し直す考えはない。

外相 ①「条約」で明示的に差別を制裁を科して禁止するよう求めている事項を除けば努力義務でも条約上の問題は生じない。

②第十一条一項等で、女子保護規定を見直し、男女同一にすることを求めている。

◆第二次女性革命を期待していたのに(抜山) 抜山映子(民社) 国連憲章はつとに男女同権をうたい、日本国憲法も男女平等の原理をうたい、教育の平等、婦人参政権獲得など、女性史にとって第一次革命ともいいうべき大変革があった。今回の立法化は第二次革命を目指すものとして熱い期待を寄せられている。

①しかし本案は男女雇用平等とは似ても似つかぬもので、批判の多い「福祉法」に接ぎ木をした形で女子労働者の職業生活と家庭生活

の調和を図ることができるよう配慮されるものとしたが、これでは従来の婦人労働の視点を延長させたものにすぎない。女子の労働権は人間としての尊厳を確保するために欠くことのできない基本的な人権という理念を高らかにうたうことを約束してほしい。

②募集・採用・昇進・配置を禁止規定としてはいい。採用段階で門前払いにすれば雇用の場の男女平等問題はすべて回避される。

③本案では平等は実がないのに保護は大幅に弱まる。日本の労働時間、労働条件、産業構造、社会環境、すべて格段に劣悪だ。産業構造は欧米に比し中小企業に働く者が圧倒的に多く、過半数の女性が組合もない零細企業で働いている。また保育所は公私立あわせて二万二千八百五十四、うち延長保育はわずか二百五、夜間保育は五にすぎない。特別養護老人ホームも極度に不足し、育児も老人介護もすべて婦人の肩にかかっている。まずこれらの社会的条件を欧米なみに整備し、育休制を確立した後に保護を緩和すべきではないか。

④本案には省令によって定めるものが二十以上もある。省令委任は本来例外でなければならず、手続的事項に限るのが普通だが、今回は労基法を緩和するという重要な内容を省令

で定める箇所があまりに多い。国会審議での追求を免れるために省令でなし崩しにするのは国会審議軽視。省令委任を縮減できないか。

⑤そもそも女子保護規定緩和については国民的合意がなされていない。いかがお考えか。

⑥女子保護規定を留保したままの条約批准は法的にさしつかえないのでは。

⑦救済機関が弱いうえ、申し立て人の不利益取り扱いの禁止条項がない。

⑧国際的困難の対象となり、新たな経済摩擦の火種となるのでは。

したがって本案はできるかぎりの修正を行なうとともに、施行後適当な期間内に関係規定の施行状況を調査・検討し、見直す旨を明記することが必要と思う(拍手)。

◆申し立て人の不利益取り扱いは

嚴重に注意する(総理)

総理 ①基本的な人権は憲法で保障されており明記の必要はない。

②努力規定で適当。実効確保のための措置を講じている。

③保護規定改正は無理のない範囲で行なっており、雇用改善、社会的条件の整備を待つ必要はない。

④婦少審の建議を基にしたので国民的合意は得られていると判断する。

⑤調停は紛争当事者の互譲、妥協により解決を図るもので、双方の同意がなければ調停そのものが始まらない。当該部分の削除は不可。

⑥申し立て人の不利益取り扱いの禁止を規定するのは適当ではないが、事業主が不利益取り扱いをするのは最も慎しむべきで、そのようないことがないように指導する必要がある。

⑦今後社会経済状況の変化に対応して見直すことは必要だが、規定を設ける必要はない。

労相 ①努力規定とした理由。前に同じ。

②労働条件・社会条件の整備を待たず、まず母性保護以外の保護規定の解消が必要。

第百二回国会

参議院社会労働委員会 その1

(1985年4月28日)

◆「婦人」は一定以上の年齢を指すので

「女子差別撤廃条約」に名称変更(外務省)

③時間外、休日労働規制、管理職、専門職の範疇等は、事業や労働の態様に応じて中央労働基準審議会等、関係審議会の意見を聞いて具体的に細かい内容を定めることが適当なので労働省令に委任した。

④保護規制緩和は婦少審建議に基づいたので国民的合意は得られると思う。

外相 ①「条約」の要請をできる限り満たしたうえで批准したい(女子保護規定について留保した批准は避けたい)。

②労基法改正では、労働省が、一部の女子保護はもはやこれを維持する合理的理由がないと判断した結果なので、外務省もそう考える。法制局長官(茂串俊) 省令への委任について

労相を補足する。一般論として言うと、法律が一定の事項を下位の法令に委任する委任立法は、手続きに関する事項とか、専門的、技術的事項、あるいは事態の推移に応じて臨機に措置する必要があると認められる事項などなるべく具体的に行なわれるべきものと考え

る。本法案中、命令に委任する事項はいずれも上述の命令委任になじむ事項であり、合理的な必要に基づいてできるだけ個別的、具体的に委任することとしている。労働省でもこれらの委任事項の内容につき、関係審議会の意見を聞いて慎重に決定することなので、特段の問題はないと考える。議長 これにて質疑は終了した。

十二月一日に始まった第百二国会では、「均等法」は予算案に押され、なかなか審議に入らない。一方、労働側や四十八団体は、「均等法」を成立させないなら条約は批准できない」という政府の圧力に対し、終始一貫結束して抵抗。4月11日より早く審議に入る。労相は新任の山口敏夫氏(新自民)に。

糸久八重子(社会) 大臣はみずから進んで労働大臣のいすをお望みになった。大変大きな抱負を持っておいでのようだが、まず男女平等に對する大臣の考えを。労働大臣(山口敏夫) 高齢化時代を迎え、国民生活の安定の基盤である労働問題、労働行

政、雇用の問題にぜひ取り組みたい、こういう気持ちを持って労働大臣を拝命した。非常に大きな問題の一つに男女の雇用の機会均等の問題がある。雇用の中における男女問題に限らず、大きな社会の激動期を迎え、教育の問題、家庭の問題、いろいろな意味で男女のパートナシップを考えていかなければいけない。この男性・女性がそれぞれ社会的役割を分担すると同時に、お互いの立場や長所を十分尊重し、評価をし合いながらよりよい社会共存の家庭を創造していくということが大事だ、というのが基本認識である。

糸久 ご就任の際のインタビューで女性を保護する施策が女性の権利、能力を奪っている側面もあり、能力を発揮してもらうためにも均等を図っていく、と言われたが、保護規定があることで、女性の権利や能力を奪っている部分は全女性労働者のうちどのくらいか。労働 保護規定が女子の職域、役職、給与の問題で、現実的に差別を受けていることを立証、検証することは類例を明示する以外、申し上げる立場にない。権利を獲得するためには、不断的努力が必要。もちろん、保護規定の必要性は十分認めているけれど、同時にそういう枠を取り払う努力が真の男女の平等、

公平に大きく役立つのではないか。

労働省婦人局長(赤松良子) 総務庁の労働力調査によると、女性の総人口は昭和五十九年には六千九十八万、十五歳以上人口は四千八百万、労働力人口は二千三百四十七万、就業者数は二千二百八十二万、雇用者数は一千五百十八万、そのうち、管理的職業従事者は十三万。専門的技術職業従事者は二百八万。

糸久 専門的技術者、管理的職業従事者、合わせると二百二十一万。一四・六%でしかない。約八六%の働く婦人が保護を外されることによって過重労働を強いられるのでは、

労働 情報化時代、非常にきびしい労働条件があれば社会が放置しておかないと思う。保護規定が逆に雇用における平等や権利・能力自体も否定するマイナス面もある。

糸久 大臣の考える共働き夫婦のありようは。

労働 共働きの夫婦に限らず、家庭責任、子どもの教育、料理、家庭科の問題にしても、男社会の意識変化を図ると同時に、個々の努力を家庭内において進めていくことが、男女の平等、女性の働きやすい、動きやすい環境、条件を整えていくのではないか。

糸久 伝統的な役割分担というのは変更していかねばならないということですね。雇

用平等の理念は、家庭生活の責任を平等に分担して、男女は社会生活、職業生活において平等に扱われるべきであるという考えか、確認したい。

赤松 男は仕事、女は家庭という観念は世界の多くの国に普及していたが、女性が職場に進出し変わった。ILO条約と勧告の中に明言されたこともあって、多くの国で変更。私もその方向で政策を推進中。

糸久 国連が報告した「世界の女性の状況」から十年過ぎたが、前進した面は。

赤松 国連婦人の十年の中で、男女間の格差が縮まっている。最大限努力したい。

糸久 「均等法」に「待遇の確保等女子労働者の福祉の増進」をつけ加えてあるが不可能である。「条約」が求めているのは女性の労働の権利を基本的人権として確保するものである。

赤松 この法律が「条約」との関係で権利の認識が足りないとの指摘であるが、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するためのものもろの規定を設け、その措置を講じ、条約が要請していることを具体的に保障しようとした。

糸久 「婦人」差別撤廃条約が「女子」差別

条約に名称が変わったのは。

外務大臣官房審議官(齊藤邦彦) 婦人という言葉は一定年齢以上の女性を意味し、女性という言葉は法令上一度も使われたことがない。法令上の慣用から考えて、正式に女子差別撤廃条約という名前にした。

糸久 勤労婦人福祉法の改正という立法形式は問題。差別をした企業を改めさせるためにどんなことを要求しているか。

赤松 「福祉法」と新法案とでは抜本的な改正がある。第二章を追加したことによって、これをしてはならないというような規定がある。強行法規であれば民事的な効力を持ち、権利として保障。必要な部分については制裁を課して禁止。使用者に対してそういう規定の仕方での態度の変更を迫っている。

糸久 四条に「福祉を増進」とあるが。

赤松 非常に広範囲の意味で使用した。その中には婦人の地位の向上、あるいは女が差別されることなく取り扱われることを含む。

糸久 一条の「目的」には「福祉の増進と地位の向上を図る」とあるのが、四条で「地位の向上」が抜ける理由は。

労働省婦人局婦人政策課長(松原亘子) 「福祉の増進」に地位の向上も含まれているが、

一条では意味を明確にするため明記した。

糸久 雇用における男女平等を実現することが福祉であれば、高齢者の六十歳定年延長、身障者の雇用率達成も福祉の中に入るのでは。

赤松 確かに大変広い。第二章の規定は定年で差別され、早くやめなければならぬといふことがないよう権利保障している。

◆文部大臣とも協議して環境づくりを(労相)

糸久 働く権利は不当な解雇だけではない。最初の採用の段階から労働の権利である。男女の均等な機会及び待遇の確保を福祉の概念でとらえるのは条約の趣旨を歪曲し、条約の実現に取り組みたくない姿勢ではないか。

労相 福祉の理念・概念は広範多岐にわたる。積極的な意味もある。実際の運用の中でクリアしていく。福祉という言葉に女性の権利の拡大という意味も含めて四条に明記した。

糸久 雇用に関しての男女の平等を規定していく法律が、福祉の中で考えると焦点がぼける。基本的人権としての労働権が明言されなければならぬ。

労相 女子労働者の問題を考える時、職業生活を含み、家庭生活との調和を図ることがで

きるよう配慮する。四条に規定されている問題を含めて女子労働者の労働基本権を守り発展させたい。

糸久 家庭責任は男女労働者が共に担うものである。「家庭生活と職業生活の調和を図る」は、「福祉法」の精神がそのまま残っている。この法律は平等法でなく福祉法。世界的な流れに逆行している。

赤松 ILO百五十六号・百六十五号勧告が家庭責任は男女ともに背負うべきというのはそのとおり。しかし、現状は女性がより多く家事や育児の負担を負っているので第三章は無用ではない。再雇用・再就職の援助という項目も加えた。労働市場からリタイアした女性たちが再び労働市場にあらわれる実態を認めた上で就業を容易にしようとすることは逆行ではない。「福祉法」を全くやめてしまうのではなく、欠けていた部分、男女の平等を確保するための施策を加え、抜本的に改正をし、法律の性格もその結果変わった。

糸久 現在の「福祉法」が大事なもののなら国際的な状況にマッチする部分だけを残し、雇用の男女平等というのは、新しい法律としてつくるべきではなかったか。

赤松 新しい法律を制定することが既存の法

律の一部改正より良いとは言えない。第三章は現在の時点でも有益な、女性にとってプラスになる条項である。今とられている方法が悪いということではない。

糸久 いろいろ論議的になるのは悪いのではないか。家庭の役割は働く男女両方が分担していかなければならない。ILO百二十三号を改め百五十六号条約にすることが必要。百五十六号条約批准の条件整備はどうなっているか。

外務省国際連合局社会協力課長(馬淵睦夫)

労働省はじめ関係省庁等の協力を得て検討中の段階である。

糸久 百五十六号条約を早く批准して、役割分担の社会的慣習を変えていかなければ、女性が多分に一人の人間として自立していくことができない。男性は経済的には自立していても、生活的な自立が少くない。生活的な男性をこれからつくっていかねばならない。

女性の場合には経済的な自立を。そのための法案がこの雇用平等法。教科書の中にもつくられる女というイメージがある。

労相 学校教育の場でも家庭科で、男子といえども家庭の責任を分担するということを進める必要もある。男性の中に既にそういう意

識が生まれつつある状況である。さらにそれを改善促進していく必要がある。文部大臣とも十分協議して、法案と並行して環境づくりを進めていかなければならない。

糸久 第五条に「女子労働者の能力の有効な發揮を妨げている諸要因の解消を図るため」とあるが、その妨げている諸要因とは具体的にどういうものか。

赤松 役割分担意識、あるいは職場にあるいろいろな偏見を指す。

糸久 第六条にも地位の向上が入っていないが。

赤松 福祉の増進の中に地位の向上は含まれているという理解。

糸久 六条の三項「女子労働者福祉対策基本方針は、女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない」とあるが、就業の実態を考慮して方針を決めるといふことは、現状の差別の実態を変革することにならないで固定化する。この方針の定め方に合理性はあるのか。

松原 法的整備は将来を見通しつつも、女子労働者の就業実態職業意識、我が国の雇用慣行等々、経済社会の現状を十分踏まえたものとする必要があるが、現状を固定するという

観点からではない。先へ進む姿勢で策定した。

◆あらゆる場合に自主的解決を

というわけではない(赤松)

糸久 差別解消のための具体的プログラムは。赤松 この法案が策定された後に検討される。

糸久 入り口の部分の募集、採用を努力義務とした理由。

赤松 終身雇用という雇用慣行を無視するわけにはいかない。しかし、雇用や採用の場で差別がまかり通っていると思っているのではない。努力目標として差別がなくなるような方法を講じながらも、使用者に対しては努力してもらう点にとどめざるを得ないと現状を判断した。努力規定が具体化するため労働大臣が指針を定め、なくすべき差別を明らかにしていく努力目標をはっきりさせる。

糸久 男女の勤続年数の平均値は。

松原 男子は十一・三年、女子は六・三年。

糸久 そんなに大きな差ではない。最近では非常に勤続年数が長くなっている。女性は勤続年数が短いから、入り口部分は努力義務規定というのは理由にならない。どうして女性の勤続年数が短いのか。

赤松 平均でそれだけ違うのはかなり差があ

る。勤続年数が短いのは結婚や出産の際の自発的退職が多い。長期勤続には労働条件が整わない。また、退職をせまられる実態もある。しかし婦人労働者の勤続年数が延びているのも事実。差は固定的なものと考えているわけではない。

糸久 自発的に退職する者もあるが、女性を早く退職させてしまう制度やいやがらせもある。年功序列賃金制度も変わってきている。残業の制限をなくすということもあるが男性に制限をつけていくことも大事。

若年層・高年齢の最近の失業率はどうか。

労働省職業安定局長(加藤孝) 青い鳥症候群、一人っ子問題等いろいろあって若年者の失業率が全体の失業率に比べ上がっている。しかし終身雇用制が崩れたと言いつけるのは早計。基本として年功序列体系は続いている。

糸久 男女の平均年数も余り差がない、青い鳥症候群も出てきたとなると、努力義務規定にする理由も崩れてきたのでは。

赤松 その兆候は見られるが、慣行が急になくなるということではできない。

糸久 社会的状況が完全にそうなったから法律を変えていくのでは法律の意味がない。それを変えるために法律をつくって、その中で

悪い法律を変えていかなければならない。

配置・昇進は公益委員案では禁止規定。それが後退して努力義務規定になった理由は。

赤松 公益委員案は現状を考慮しながら長期的な展望にたっていたが現行の法案はより現実のほうに重点が置かれた。

糸久 努力義務規定は違反しても無効になるわけではない。従来どおり民法九十条の、公序良俗違反という方法をとらざる得ないが。赤松 努力義務では直ちに無効とはならない。

糸久 その実効性はどうか担保するのか。

赤松 労働大臣は指針で明らかにし、行政指導する。個々の紛争に関しては調停委員会に申し立てをすることもでき、規定については婦人少年室長の指導が及ぶ。

糸久 指針の内容は。

赤松 関係審議会の意見を伺って決めることで私が申し上げるのは適当でない。

労相 労働大臣の指針の策定については企業も大きな関心を持っておる。指針の内容は国会の論議を踏まえて検討したい。

糸久 私たちの希望を汲んだ指針を願う。

十三条で苦情処理機関に処理をゆだねるなどの方法で自主的解決に努めるとなっている。

る。日本の婦人労働者数が千五百十八万人、そのうち労働組合に組織されていない労働者はどのくらいか。

松原 手元に資料がないので後ほど。

糸久 私のほうの調査で二七・六％が組織されている労働者。七〇％が組織されていない。労働者が個人で使用者と対等に交渉することが可能か。「当該事業場の労働者を代表する者」というのは何か。

赤松 この規定は硬直的な規定ではない。どういう方でも代表にする資格がある。

糸久 職場の信頼できる他の労働者という意味か。

赤松 そのように理解していただいて結構。

糸久 複数の組合がある場合は？

松原 当該事業場で労使間で自主的に。

糸久 困難では。

松原 苦情処理機関は組合と直結して考えなくてよい。

糸久 当該事業場の代表は大変範囲が広くてわからない。自主的な解決ができないのでは。

赤松 自主的な解決が望ましいがあらゆる場合に自主的解決ができると予定しているわけではない。

糸久 東京都の職場における男女差別苦情処

理委員会の設置の経過や仕事、権限は。

赤松 調査されていないが、提案中の調停委員会は性格が異なる。

糸久 苦情処理委員会と調停委員会では権限が違うのか。

赤松 苦情処理委員会は設置要綱で設置され法令等の根拠を持たない。

糸久 行政指導は余り効果がないのでは。

赤松 いろいろある。

糸久 本法では募集・採用についての紛争は除くとあるが、募集と採用はどこでどうしたらよいのか。

赤松 労働大臣あるいは婦人少年室長に委譲された権限で、調停にかけられない事項もとり扱う。

糸久 どうやって。

赤松 実態を把握した後、事業主に指導、助言する。

糸久 十五条に「相手方の同意があれば、室長は調停委員会に調停を行なわせる」とあるが、勧告にも従わぬ者が調停に出るのか。

赤松 出席するよう説得を続ける。

糸久 辛うじて出席しても、形勢不利と見れば、途中から欠席可能だが。

赤松 その場合調停は不成立となる。

糸久 調停委員の権限は。

赤松 調停案の作成と、受諾の勧告。

糸久 それでは紛争解決に効果がない。委員が三名という理由は。

赤松 複数で、しかも比較的少数がよい。

糸久 なぜ、学識経験者か。三名とは、公益・労働・使用者という含みがあるか。

赤松 ない。公益側の機能のみ。

糸久 三名で十分機能が果たせるのか。

赤松 人数が多ければいいというものではない。

糸久 学識経験者よりも、公・労・使側の委員で成り立つほうがよい。大臣に伺う。三名全員女性でもよいか。

労相 適任者がいればよい。が、必ずしも女性が女性の立場を公平に評価するかどうか。やはり皆さん方の納得のいくメンバーに。

糸久 女性の問題を女性が理解できなくて、男性が理解するとは！ 委員は女性がよい。

婦人少年室の人員を拡充し、立入り検査権をもつ雇用平等監督室を置けないのか。

赤松 婦人少年室の充実強化は大きな課題。

糸久 日本の流れを変えていく重要な法案だから、必要などころには増員すべき。

衆議院で審議中の派遣事業法には立入り検査権が入っているが、このほうが「均等法」

よりも大事な法案だからか。

加藤 派遣事業法は、労働者供給事業の罰則との絡みで強行規定がくっついている。

糸久 立入検査権や罰則がなければ、法律は抜け穴だらけになる。衆議院に提出した対案のように、不服審査機関として中央・地方に雇用平等委員会をつくり権限のある平等官を置くべき。

赤松 野党四党対策は検討したが、政府案が最も適当。

糸久 適当と考えているのは、政府や労働省だけ。

◆週の労働時間は短縮する(労基局長)

糸久 女子保護条項が削除されるが、男性も含め長時間労働により健康、家庭、人間性が破壊されるのでは。

労相 労働時間の短縮、休暇の拡大については、国会でも協議すべき内容だ。

糸久 大臣は五月の連続休暇の普及を提唱していたが、中小企業の経営者側からの猛反対に押されてしまったのか。

労相 ことしは中小企業にも努力がみられたが、労働者側からの強い批判もある。改善には不断的の努力が必要で、来年以降に期待。

糸久 労働基準法研究会の中間報告によると週四十五時間、一日九時間とか。時間外労働の上限枠を設定せずに、どうやって時間短縮ができるのか。

労働省労働基準局長(寺園成章) 時間短縮については行政指導を通して鋭意努力中。今年夏の労基研の報告をまっして基準法改正の手続きを進める。「一日九時間」は、週の労働時間は短縮するが、一日の労働時間は弾力化、という意味。

時間外労働は、我が国の終身雇用慣行を考慮し、法律で上限を規制するより、労使協定によるほうが適当と考える。

糸久 時間短縮も含めた男子労働者の労働条件の見直しを図ることがまず大事では。

労相 いま見直し検討作業の段階。

糸久 最初に女性の問題を片づけてから、全体的な労基法の見直しでは順序が逆では。

労相 理想論としてははしかり。しかし時代的必然性、条約の批准、世論の要求等の絡みから、「均等法」が先になった。

糸久 男性の労働条件が劣悪な中で、女性にも男性なみの残業・深夜業が要求されると一体どうなるのか。深夜業の緩和の前に深夜勤のあり方自体を改善すべきでは。

寺園 深夜業については、労基研で研究中。今夏の最終報告以後、適切な対応をしたい。糸久 もうそろそろ結果が出ているのでは。

寺園 昨年夏の中間報告に一部公表した。

糸久 深夜業の解禁の要求が、一部働く女性、特にタクシ―運転手からあったと聞か、女性運転手の割合は。

松原 タクシ―運転手者四十二万二百九十三人中、女子は千六百五十三人。

糸久 その非常に少ない千六百五十三人全員が夜中も働きたいと言ったとは、とても考えられない。そういう一部の声を聞きながら深夜業の解禁をすることが大きな問題。

◆仕事差別・昇進差別は廃止目標に(赤松)

中西珠子(公明) 女子差別撤廃条約の批准国数、ILO百十一号条約、職業・雇用上の差別を禁止する条約の批准国数は。

外務大臣官房審議官(斉藤邦彦) 前者は六十六。後者は調べて報告する。ILOは百七。

中西 このように、雇用上の差別をなくし、女子の労働権を確立することが世界の風潮であるのに、日本では差別が多く現存する。これは、憲法の男女平等の原則に違反するもの。雇用のあらゆる差別を禁止する法律がな

ければ違憲状態はなくなる。大臣は差別の実態をどう把握しているか。この法律案は差別の解消に効果があるか。

労相 現実に、大きな差別や認識のおくれがあると認める。しかし、こうして問題点を指摘いただく中で、社会的にも職場でも男女の問題が非常に客観的に情報としてとらえられ、改善への意欲も端緒につくので、この法案自体の持つ意義は極めて重要。

中西 大変もっともらしいお話。しかしなぜ「福祉法」の改正という形をとったのか。労基法の改悪を抱き合わせたのか。

募集・採用段階での差別は、女性の勤続年数が非常に短いから禁止規定にできない。しかも出産・結婚などで自発的退職も多い、との答弁だったが、託児所の不備や会社側の圧力で仕方なくやめるのでは。こういう現状の中で、婦人は短期回転型の労働力として補助的に使われてきた。改善するには、現状肯定で努力すればよろしい、ではとてもだめ。

配置と昇進についても、性別によって差別することのない禁止規定にはできないのか。

赤松 余り急激に、しかも現状と離れた法制をつくったのでは、かえって陰湿な違反を生む。時間をかけての努力が必要。

中西 指針の内容について、男女別の募集などは差別になるのか。

赤松 なくすべき目標に該当する。

中西 配置・昇進についての指針は。

赤松 女子を一定の仕事にしか配置しない、配置転換のルールが男女別で女子に昇進の機会がない、昇進試験を女子に受けさせない等はなくすべき目標とする。

中西 第九条の教育訓練については「労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのもの」として労働省令で定める教育訓練」となっているが、「基礎的な」訓練とは入社時の訓練のことか。

松原 入社時に行なうオリエンテーションとか新入社員研修とかに限らず、中堅社員研修・新任管理職研究等基礎的な能力を付与するための教育訓練一般。具体的に、どの範囲の教育訓練について禁止規定の対象にするかは、労働省令で定める一定のものとする。

中西 労働省令で定める一定のものとは何か。せっかく強行規定になっているのだから余り限定せず、教育訓練はできる限り平等に。福利厚生も強行規定だが、これも「労働省令で定めるもの」となっている。その内容は、松原 例示として「住宅資金の貸付け」その

他これに準ずる福利厚生の措置であつて労働省令で定めるもの」とあるが、この「準ずる」とは住宅資金の貸し付けに準ずるような経済的価値の高いものを言う。

中西 レクリエーション施設のような経済的価値の低いものは差別してもいいのか。

松原 レクリエーション施設での差別は聞いたことがない。

◆ 迅速な解決を図るための「調停委」（赤松）

中西 救済措置について。もし差別を受けた女子労働者が、婦人少年室に訴えたとなると、室長はまず何をするのか。

松原 事実関係の調査。

中西 調査の権限の根拠は。

松原 三十三条第一項「労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め」これに当たる。中西 当事者を呼んだり事務所に立入り検査をすることはできるか。

松原 検査権の規定はない。この法律の救済措置は、労使の互譲による紛争解決が基本なので、強制的な立入り調査権等の規定は適当でない。

中西 調査の後、必要な指導・助言・勧告を

する前に、個々の事業所での自主的解決を図らせるのか。

松原 基本的に紛争は労使の自主的解決が最も望ましい。

中西 （企業内の）苦情処理機関はぜひ置くように指導するのか。

松原 十三条で自主的解決の例示として苦情処理機関を出しているが、この条文から直ちに機関設置の行政指導をとは考えていない。企業の人事担当者が苦情吸い上げの窓口となつても足りる。

中西 婦人少年室の現有勢力でこの紛争解決の援助は可能か。

赤松 婦人少年室の充実強化は最大の課題。

中西 調停委員会は調査権も、当事者からの報告の聴取権も、関係文書を提出させる権限もないのに、調停案が作れるのか。

松原 調停の性格上、労使の互譲による解決が建前なので、強硬な、例えば立入り調査権等の規定は適当でない。

中西 調査権がなければ調停案は出せない。

調停に「他方の合意が必要」とした理由は。

赤松 調停の性格が双方の互譲をもとにして

いるので他方の同意も必要とした。

中西 使用者側が同意権を利用した場合、婦

人少年室は同意させるよう努力するの。

赤松 鋭意調停に応じるよう助言・指導する。

中西 強制力のない行政指導で、同意・調停に持ち込むのは困難。是正命令権が必要。また調停案の受託期間の定めがなぜないのか。

松原 調停案には強制力がないので。

中西 受託期間がないのはおかしい。延々と待つわけにいかない。婦人少年室長への訴え出は、口頭でも第三者でもよいのか。

赤松 口頭でもよいが当事者に限る。

中西 申請者の不利益取扱い禁止条項がなければ、当事者は首が恐ろしくて訴えられない。

赤松 不利益取扱いの禁止規定があるのは本体の法律が非常に強い規定の場合。この法案は均衡上、強い禁止を設けるのは難しい。

中西 法律の均衡よりも、婦人労働者が安心して訴えられることのほうが大事では。

赤松 趣旨はわかるが、ご意見には従えない。

中西 十五条の括弧内は使用者側からの圧力の後からあわててつけたのでは。

赤松 相手方が調停に應ずるのを過度の期待を抱いて待つのでは時間の空費である。当初から両当事者が参加するという条件は必要。

中西 同意権の乱用で調停にも付せないとなると差別を救うことなどできない。

赤松 強制的な権限を持つ機関であれば、厳格な証拠調べや手段のため、裁判同様の手数と時間がかかり迅速な解決は望めない。そのため行政サービスのな調停委員会とした。

◆国連の差別撤廃委員会に堂々と報告書を

中西 第二条(c)に「女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること」とあるが、これを今の法案の救済措置は満たしていると大臣は考えか。

赤松 権限のある自国の裁判所で女子を守ることでできるといふ点で満たしている。

中西 局長ではない、大臣にお聞きしたのだ。「裁判所その他の公の機関」となっているが。

赤松 技術的なことは私がお答えする。「裁判所その他の公の機関」は、裁判所があれば満たされる。

中西 「条約」の十七条に基づき、二十三人の専門家から成る差別撤廃委員会ができており、十八条に基づき、条約批准後一年以内に、国内の法令・慣行等とられた措置についての報告書を国連総長あてに出し、それが委員会

にかけられることになっている。報告書のガイドラインには「効果的な救済措置」を問う部分があるが、日本の法案における措置が効果的であることをどうやって説明するのか。

瀬崎 委員会に対する報告書等は慎重に検討する。現時点では未定。

中西 まだ先のことだからわからないとは何と無責任な。政府案の内容が条約の要件に合っていないければ、二十三名の差別撤廃委員会にたたかれるが、その時どう説明するのか。

外務省国連局外務参事官(瀬崎克己) 「均等法」はそのままで条約の要件を満たすと判断している。

中西 そのままで満たすとは。

瀬崎 一部努力義務規定となっているが同時に労働大臣の指針の策定等実効性のある措置を内包しているので要請を満たすと思う。

中西 努力義務規定が実施される担保があるか。裁判所に訴えても努力したからいいと免責される。二条(c)を満たしていない。

瀬崎 最終的には裁判所による救済もあるし、法律に明文規定の根拠を持つ指導・勧告は、強制力はなくとも十分効果的と考える。

中西 今回は通っても必ずや国際的な非難を受けるであろう。

◆残業は上限と下限の間で決定(赤松)

中西 労基法の改正部分と絶対切り離してほしい。大臣のお考えは。

労相 やはり女子就業者の採用においてそれが企業側の一つの拒否権のネックになっているので、ご理解いただきたい。

中西 条約の十一條は、母性保護以外はみんな男性と同じ悪い労働条件にするべき、ということでは絶対ない。男女ともに労働条件の改善と、労働時間の短縮をするという前提に立っての話。

外務大臣官房審議官(斉藤邦彦) 「条約」の目的は男女間の差別の撤廃であつて、労働水準をどの辺に置くべきかということは言っていない。

中西 「条約」が前提にしているのは公正な国際基準に基づいた労働時間・条件だと思ふ。国際的に批判されている男性の労働条件、時間に合わせてよいということではない。

時間外労働の規制について。いまMEの導入で、工業的職種と非工業的職種の労働条件はあまり差がなくなっているのになぜ分けるのか。なぜ労働時間の規制を緩和するのか。

松原 非工業的職種は相対的に労働負担が軽

い、労働時間の弾力化の要請が高い、女子の進出が増えている等の理由から分けた。

中西 労基研が労働時間の問題を審議中のいま、危険有害業務については調査すみか。なぜ時間外労働と深夜業の規制緩和と解除をするのか。

赤松 「条約」一條の男女の差別に労基法上の女子に対する特別な保護規定が違反しているので、批准のために改正が必要。しかも保護規定のかなりの部分が残っている。女子に対する深夜業の禁止も原則そのまま残されている。

中西 三十数年前に決められた保護規定全部がいいものとは言っていないが全体の見直しをしている時になぜ女性だけ急ぐのか。「条約」については、保護規定を留保して批准している国も多い。改正を急ぐ必要はない。

赤松 理論的には留保も不可能ではないが、この程度はやはり踏み出すことが必要。

中西 工業的職種では時間外労働一日二時間の規制が廃止された。非工業的職種について四週間分の上限四十八時間を一週間にまとめ時間外労働させることも可能と読みとれる。このように読めるものを国会として命令に委任することはできない。週とか年単位で

決め、一日は弾力性を持たすというのでは、長時間の時間外労働が生ずる危険がある。

赤松 確かにそういう内容になり得るが、あくまで省令を定めるときの上限であり、上限で定めるとは決まっていない。

中西 上限に基づいた省令をおつくりになることはまさかないでしょうね。

赤松 上限と下限の中で決められる。

中西 上限と下限の真ん中辺か。

赤松 どの辺になるか、事態の実情等につき、必ずしも一つだけということもないと思う。

中西 そんなあいまいな状況で省令に委任いたします、とは言えない。

赤松 審議会の公正な審議を経て定める。

中西 国会審議の軽視ではないか。

赤松 あくまで法律にある限定内で行く。

中西 上限と下限の幅が余りにも長過ぎる。

◆深夜業の申し出は本人の真意の確認を

中西 次の六十四条二の四「第一項及び第二項の規定は、満十八歳以上の女子のうち、労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者または専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令に定めるものに該当する者については、適用しな

い」とあるが、現行の労基法四十一条二号の「監督若しくは管理の地位にある者」として労働時間、休憩休日に関する規定の適用除外を受けている者とダブっているのか。

赤松 ダブっている面もあるが、改正案のほうはやや広い。

中西 その範囲は。

赤松 単位組織の長として労働者に対し、仕事の割り当て、やり方を指示し、業務遂行の指揮命令と責任を持つ、という職務上の地位にある者。

中西 二、三人のグループのリーダーは。

松原 部下の数が三人といった機械的な数字によって判断するのは適切でない。

中西 「専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者」については、衆議院段階で示された例よりふえていくか。

赤松 ふえていない。

中西 深夜業について。新たに深夜業が可能になったものに「品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」として命令で定める業務に従事する者（一日の労働時間が、常時、通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いものとして命令で定める時間

内であるものに限る。）」とあるが、どういう業種か。

松原 例えば仕出し弁当、生めん等の製造・加工の業務。「その他の…」としては、新聞配達、卸売市場における生鮮食料品の卸売業務。

中西 括弧内の、「通常の労働時間に比し相当程度短いもの」とはパートのことか。

松原 単に「労働時間が短い」というだけで、パートかどうかは言っていない。

中西 最近労働省では、その企業で働いている他の労働者の所定内労働時間より短いものをパートとする、としている。

松原 その意味なら、パートの場合が多い。

中西 「深夜業に従事することを使用者に申し出た者」は、「命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受ければ深夜業に従事できる」とあるが、本当に本人の申し出なのか、使用者側の強制によるものか、どうやって判断するのか。

松原 労働者の真意が十分確認できるような方法を、手続規定・命令にゆだねている。

中西 労働者の真意が確認できなければ大変危険。また「その他の……深夜業が必要とされるもの」という言い方は、これからほとんど範囲を広げられる危険性があるので、全般

の見直しをするまで保留にすべき。

◆叩き台はできていた？（安武）

安武 洋子（共産） 法案提出に至る労働省の姿勢を問題にする。大臣、この法案は働く婦人の期待や要求に答えている、とお考えか。

労相 まずは現状を一步でも二歩でも改善、前進させるいう一つの効果を満たす。

安武 労働省に寄せられた主要要望の一つは、実効ある雇用平等法の制定だと思っている。

赤松 実効ある平等法の要望が多かった。

安武 時間外・休日・深夜労働の規制を緩和せよとの要求はあったか。

赤松 基準法の現在の規制が女子の機会の伸長を妨げるという要望もあった。

安武 どんなどころからどれぐらい。

赤松 管職理や専門職からなる婦人団体・建築士・タクシー運転手・卸売市場における業務・旅行業における添乗事務などに従事している女子労働者から。

安武 覚え切れるほど少ない。労働組合からはあったか。

赤松 なかった。

安武 財界からは非常に熱心な要望があったと思うが。

労働大臣官房審議官(白井晋太郎) 経営者団体のほか、生めん・豆腐・惣菜等の食品業界・新聞業界・情報処理業界等からの要望があった。

安武 大多数の婦人団体や労働組合の婦人部からの要望はあったか。

白井 なかった。

安武 当事者である婦人はだれも労基法を改悪してくれと望んでいない。財界のごとく一部の特別な条件を持つ婦人たちの要求のみ。これでは反対が出るのも無理がない。

労相 基本的に反対だという考え方ではない。もっと理想的なものをという要望が多かった。女子の雇用拡大のための一つの必要条件と考えた。

安武 労基法改悪を要求してきた労組は一つもない。望んでいないものをつくれば反対されるのは当然。この法案が作成される過程で、いかに婦人労働者と国会を欺いてきたかを指摘したい。労働省は、昨年婦少審の建議が出るまで審議会で審議中との答弁を繰り返してきたことを確認したい。

赤松 そのように答えてきた。

安武 非工業的業種の女子の時間外労働緩和方針について、建議が出される以然から労働

省内で秘かに決めていたのでは。

赤松 秘かに決めるようなことはない。

安武 建議が出る前に規制緩和方針を持っていたかいないのか。

赤松 方針を決めたのは審議会の答申を受けから。

安武 間違いないか。

赤松 ない。

安武 では、男子労働者の残業、時間外労働のガイドライン、四週で四十八時間、月五十五時間は、いつ告示されたか。

寺園 五十七年六月三十日に告示、五十八年一月一日から適用している。

安武 告示の七か月前、そして婦少審の審議の始まる半年前、つまり昭和五十六年十一月に、当時の労働省、労働基準監督課長の岡部晃三氏が、日経連の中小企業問題特別委員会へ招かれて講演をしている。その中で、「男子の残業時間を月五十時間ほどにする。なぜ規制を設けるかというと、平等法をつくる時に女子の残業規制を男とそろえるように緩和するために実は男のガイドラインを定めるのだ」と言っている。労働省は審議会待ちと言いつつ、いながら初めからこういう方針を持っていたということだ。

寺園 時間外労働の規制を図っているという意図だけに基づくガイドラインである。

安武 岡部さんは個人的に話しているのではなく「労働省の考え方は」ということで話している。「女子の規制を撤廃するという施策と裏腹なんだ」と言っている。

寺園 労働省としての最終的な決定は、審議会の結論を待つて得たものと理解している。

安武 そう理解しても事実がはつきりしている。結論が岡部氏の発言とおりになっている。審議会待ちと言いつつ、いながら、実際には五十六年十一月当時から省内で緩和の方針を持っていたということも明らかだ。これは国会と婦人労働者を欺いてきた意味で重大だ。

労相 国会の論議を十分尊重しながら我々は政策を進めていく。

安武 国会どころか審議会に諮る前に既に労働省の方針なんだと。男子のほうも女子のほうも岡部氏の発言とおりになっている。結局は労働省は方針をもっていて審議会は隠れみの。これが国会軽視でなくて何なのか。

労相 審議会の隠れみの、という指摘の身はない。

安武 審議会にかける前から方針を持っていたながら、国会では審議会の結果待ちと答弁し

てきた。この政治責任はどうなる。

労相 一課長の発言をもって労働省全体の考え方の吐露とはいえない。責任といわれても答弁できない。

安武 労働省の考え方として日経連で堂々と述べてなされる。私見じゃない。

なぜ労働省の持っていた方針どおりに結論が出てくるかというところ、労働省はちゃんと組んでいる。というのは、審議会の建議は三論併記で、公益委員の意見がたき台になる。公益委員三人のうち一人に労働省OBの和田勝美氏がいる。この人は女子保護見直しには極端な意見を言っている人で、こういう人を公益委員に任命し、必然的に労基法改悪を内容とした法案が提出できるように仕組んだのでは。

労相 あくまで客観的に公平なメンバーを選考した。和田さんは非常に公平な労働省には数少ないフェミニストと評価している。

安武 「平等に書け」というのであったら、女子に対するいろいろの就業制限などは一切外せ、生理休暇とか産前産後一切外せ、と『そう言う勇気がありますか』という発言をする人が「非常にフェミニスト」なのか。

労相 私も和田さんと正直申し上げればそう

意見が変わらないわけで、女性が職場で能力を発揮するためには、母性保護以外の保護はできるだけ取り下げられる勇気と努力が必要。

安武 大変な大臣の意見をお伺いしたものだ。女子に対する就業制限一切、産前産後も外せという意見に対してフェミニストかどうかと聞いている。こういう極論の持ち主をかばうのが労働省の姿勢か。NHKの世論調査でも、「保護規定は要る」が「見直し」の倍以上もあるのに、「保護を外せ」と言う人をフェミニストと言うのか。

◆女子の雇用条件を悪化させてはならないと考える(労相)

安武 ところで就業規制の緩和の対象になる非工業的業種に働く女子労働者は何人で、全婦人労働者の何%か。また一日二時間の規制が外される工業的業種については。

白井 前者は五百二十五万人、三四・六%、後者は九百九十二万人、六五・三%。

安武 すると千五百万人の女子に影響が出る。就業規制の緩和に伴って勤務時間が長くなると、保育所の延長保育が当然必要になるが、そのような措置が講ぜられているか。

赤松 保育施設の充実是很重要的問題。厚生省とも十分協議していきたい。

安武 では夜七時まで延長保育する保育所数の目標と、現在の数は。

赤松 具体的な数字は厚生省の所管。

安武 だから無責任。就業規制の緩和を打ち出しながら延長保育の数字も把握していない。こういうことをやってから緩和を考えるべき。私が数字を申し上げる。目標千か所。五十九年末現在二百九十七か所。大臣は夜間保育の状態をご存じか。

労相 厚生省等々と協議をしていく大事な問題と思う。

安武 夜十時まで延長保育は目標三十か所。現在十七か所という状態をどう思われるか。

労相 保育所そのものの確保・拡大も当然大事だが、緩和規制の問題が即お子さんを持つお母さん勤労者が職場から追放される、こういうことにはならない、ということも理解願いたい。

安武 子どもを持つ人は今の状態だって勤めにくい。緩和されたら子どもをどこに預けるのか、大臣。

労相 この法案によって女子労働者の雇用条件が逆に悪化される、ということがあっては

ならない、と考えている。

安武 理解できない。残業を強制された場合子どもをどこへ預けるのか。

◆工業非工業の区分は現状と違う(抜山)

抜山映子(民社) 名称が男女雇用平等法案から均等法案に変わったのは誰の発議か。

赤松 平等法とは仮称で、名前が変更したわけではない。

抜山 「福祉法」に接ぎ木というアイデアはどこから出たのか。

赤松 「福祉法」は勤労婦人のための基本法というべき性格の法律なので。

抜山 育児休業を認めている会社の割合は。

赤松 一四・三％。

抜山 「福祉法」は実際には訓示規定で奨励金まで交付しても一四％ぐらいしかない。これに接ぎ木した「均等法」によって得るものは非常に少ない。大臣は三論併記の妥協の産物であって、条約の求めているところからかなりレベルダウンしていることは認めるか。

労相 三論併記ゆえに妥協の産物ということではなく、最善の内容を取りまとめた。

抜山 「条約」第二条に「差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを

確保すること」とあるが、先ほど来大勢の質問者が効果的に保護されているとは言えないことをさんざん指摘した。それでも条約のレベルからダウンしてないと言うのか。

労相 男女の平等が一層促進される決意と願いをこめてこの法案を取りまとめた。

抜山 先ほど赤松局長が、現実に合わせてために後退したということも明言した。やはり妥協の産物。少なくとも最初の目的のところは、女子の勤労権は基本的権利であることをはっきりうたっておいてほしい。

赤松 決してレベルダウンしたものではない。先ほどは公益委員のたたき台と現在の法案が違う点について、法案のほうが現実的な配慮に重点を置いたためである、と答えした。

目的については「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに」と目的の最初に明示されている。

抜山 諸外国で最も申し立ての多い募集・採用に対する苦情について調停の対象から外すということとは法案を骨抜きにする。他の先進国の法案と比べかなり見劣りがする。

赤松 各国はそれぞれの実情に応じた規定の

紋り方をしている。

抜山 日本の中小企業は企業の九九％、従業員数八〇％、しかもそのうち零細企業が八〇％という実情の中で、自主的解決をうたうことは実効がないのでは。

赤松 自主的解決というのは労働組合があることを必ずしも条件としない。

抜山 組合がないと、団結権も団体交渉権もないから非常にやりづらい。しかも不利益取り扱い禁止もない。ぜひなければならぬが。

赤松 一般的に調停にかかる事項というのが強い権利の保障のためでないということを示し上げた。

抜山 調停にかかるものは、強い権利でないというのは間違い。不利益扱い禁止条項を設けてほしい。

労基法の改悪について。実際にはどういう団体から要望があったのか。

運輸省地域交通局自動車業務課長(永井隆男) 八ひまわり会▽と称する会から、五十八年十一月当時に女性タクシー運転手の深夜業を労基法の適用除外にしてほしい旨の陳情あり。

抜山 八ひまわり会▽のメンバーは何人、どこの県の人か。

永井 千葉県、埼玉県の会員で組織。

抜山 八ひまわり会Vのメンバー十三名から

の要望書ではなかったか。そうすると女性タクシー運転者千六百八人のうちわずか十三人が陳情しただけなのにマスコミでさわぎ、均等法の深夜業の緩和もそれに基づいてやったように言われているが、これは実態の要望とかなり違うのでは。均等法の六十四条三、五のところはぜひ削減を。

赤松 反対の方もいるのでタクシー運転手全体を外すということは適切でない。使用者に本人が申し出て、しかも「命令で定めるところにより使用者が行政官庁の承認を受けたもの」と、二重、三重の限定をしている点、理解願いたい。

抜山 括弧書の「(命令で定める事業に従事するものに限る。)」はタクシー業界に限るのか。

赤松 当面は。

抜山 その当面の期間は。

赤松 現在のところ変更する考えはない。

抜山 四号で「当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」とあるが、このような広範囲のものを命令・省令に委任することは国会審議軽視。削除してほしい。

赤松 この部分は無制限に広げるという趣旨では決してなく、審議会の審議を経て決める

命令なので心配はない。

抜山 延長保育所、深夜保育所の数が極端に少ないが、ベビーホテルの数と改善指導中のものの数は。

厚生省児童家庭局母子福祉課長(木本忠男)数は四百四十八、改善指導件数は約三百。

抜山 これで女子の深夜業の規制を外すことは全く実情の無視。その部分を留保しても批准可能だが、その点は。

赤松 あくまで原則は女子の深夜業禁止。その例外規定に必要最小限のものを加えたのが今回の改正。

抜山 老人の介護はいま女性の肩にかかっているが、特別養護老人ホームの数は。

厚生省社会局老人福祉課長(阿部正俊) 約千五百か所。入所定員は十一万。

抜山 入居待機者、病院収容者、在宅の寝たきり老人の数は。

阿部 待機者推定一万五千名。在宅約二十六万六千名。入院約十万人。

抜山 増設計画は。

阿部 毎年約百か所、定員八千名程度増えている。

抜山 寝たきり老人と、ぼけ老人の総数は。

阿部 寝たきり約四十八万人。ぼけ老人約五

十万人程度。

抜山 ホームヘルパーも不足していると聞きますが、現在何人か。増員計画は。

阿部 二万名弱。六十年代で千七百名増員。

今後それ位のペースで増員の必要があると思っています。

抜山 規制解除は工業的業種と非工業的業種に分けているが、OAの進行に伴ってVDT作業者などかつて後者のほうが肉体的疲労が大きい。法技術的に分けることはやめるべき。

寺園 分けた趣旨は先ほど説明したが、VDT作業に伴う目の疲れ、手、腕への影響については既にガイドラインを設けて指導中。今後も指導指針をつくる。

抜山 時間の制約について、初めから日単位で制約を定めたらどうか。

赤松 週単位の規制の仕方は最近の傾向。日単位の規制よりもよいと考える。

抜山 調停の開始に相手方の同意を要するのは、互譲の意志が必要だから、とのことだが、互譲の意志は調停中に芽生えてくるもの。開始するときには、家事調停、民事調停にしろないので普通。

赤松 確かに互譲の意志が後で出ることも否

定はできないが、このような案件においてはほとんどない。民事調停・家事調停とは性格が違ふ。

拔山 無理やり応じさせることが大事。相手方の同意を要するのでは実質上調停を封じることになるのでは。

赤松 家庭問題とはやや趣を異にするので無理やり引つ張り出しても意味がない。

拔山 どう性格が違ふのか説明を。

赤松 民事・家事の場合は、調停不調の場合、裁判や審判という強権的な措置をとり得ることに成立した調停書は確定判決同様の効力をもつという点が違ふ。労働問題については、労働関係調整法第三章に、調停を行なう場合として「関係当事者の双方から、労働委員会に対して調停の申請がなされたとき。」となっている。

拔山 削除を切望して質問を終わる。

◆労働条件整備の端緒に(労相)

下村 泰(二院ク) 日本以外の国で国内法を整備しなくても批准を先にする国があるか。

斉藤 多少はある。

下村 これだけ反対の大きい法案をこんなにあわてて審議するのか。

斉藤 我が国の場合は、国内体制を整えてから、初めて条約を締結するというやり方をとっている。

下村 女子の方に喜んでもらえる法案ならいいが、これだけ物議を醸し出しているものを何で急ぐ必要があるのか。

赤松 多くの方は法案の不十分なところを指摘しつつも、前へ進む第一歩として評価している、と確信する。

下村 一歩前進したって三歩後退したんでは何もならない。皆が反対する事項を実施するのは前進どころか後退である。

労相 我々は現状においては最善のものを取りまとめた、と確信する。

下村 労働省からの資料で「女子の昇進機会の有無別企業構成比」というのが手もとにあるが、昇進の機会がある、という企業の調査対象は女性だけで構成している事業所か。

赤松 決してそのようなことはない。

下村 男女混成の企業の中でもあるのか。

赤松 男女混成の企業の中で比較的上位の管理職に女性がつくことは非常に少ないことをこの調査は物語っている。

下村 「女子の昇進の機会がない」という企業の「昇進の機会がない理由」は企業側が

くっている場合が多い。例えば「勤続年数が短い」など女子の若年定年制があるから。

労相 この法案は、女子の雇用者の労働条件を整備していく端緒になり得る。

下村 それでは、この法案を一応基準にして、この先手直していく考えはあるのか。

労相 法案の整備と議論とともに、女子雇用者の意識の変化等総合的な社会変化が伴わないと二十年來の不平等はなかなか一朝一夕に改善されない。しかし将来の問題として、使用者側の意識変化の方向にこの法案が貢献することを願う。

下村 いま労働省に伺ったが、日本の全雇用者数は四千二百三十六万。うち常用雇用三千八百七万、女子千五百八万で、男性の賃金を一〇〇とすると女性は五五・五だという。諸外国の賃金格差をみても日本が一番低い。だからこそ余計きちんとした法案でなければ、と思う。企業側が女子の採用を手控えるといった逆作用は起こらないか。

加藤 この法案によって、女子の取り扱いが一挙に変更するというようなことではない。

下村 審議会に出席していた人の発言を読んでも逆作用の懸念はつる。これからも母性保護などの不備な点の審議を尽くさねば。

参議院社会労働委員会 その2

(1985年4月17日)

この回は、まず公聴会。元労組、〃いま管理職〃からの、やや苦しい〃均等法支持スピーチ〃に始まったが、仁木ふみ子さん、中村紀伊さんなど、長く長く〃女のたたい〃を続けた方々の話は、さすがに迫力充分。心情に迫り、背後に控える数で迫り、均等法が通ったとしても、〃選挙があることを感じさせた。

遠藤政夫委員長 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案について、六名の公述人にご意見を伺う。

◆差別をかくぐって管理職に(安西)

安西美津子(日本交通公社) 私は法律の専門家ではないので、三十三年間交通公社という企業に務め、数年来旅行業に働く女性の会の会長を務める中で、感じ、体験したことを通じての意見を述べさせていただきます。

旅行業の仕事は、サービス産業の中でも、情報の提供をふくめコンサルティングセールスが大きな比重を占めている。人材を大きな柱として要求される仕事であり、顧客には、きめ細かさや感性の豊かさを求められるので、はつきり言って、他の業種に比べ女性の能力を生かしやすい職場であると思う。

まず、交通公社における女子雇用管理の改

善の歴史を振り返ると、私が入社した昭和二十七年ごろは、初任給においても定年制においても男女の差はなかった。もっとも、男女の差を云々するほど当時は女性が多かったわけではない。昭和三十三年ごろから女性の大量採用が始まり、昭和三十五年には、初任給にも身分にも差をつけた女子嘱託員制度が導入された。明らかに女性だけを差別したこの制度には、女性たちの猛反対の声が上がって、三十九年には嘱託員全員を社員化して解決した。

私は初任給こそ差はないが、昇給の格差に矛盾を感じて、三十三年労働組合の役員となり、三十九年まで婦人部活動をした。その後四十一年から四十六年にかけて、労働組合の婦人問題専門委員を務めた。当時も現在もあり変化していないが、日本の企業は完全な男社会。企業内の労働組合も完全な男性社会、職場での女性の抱える問題は、黙っていたの

ではなかなかわかってもらえない。実際に役員をやってみてわかったことは、自分の問題を提起し、それが社内女性の立場にどう影響するか、さらに女性の問題をはうり出したままにしておいたのでは、結局自分たち男性の立場にはね返ってくるという悪循環が多く、男性役員に理解されて、初めて解決の糸口がみつけれられるということだ。

十年間の婦人問題解決のための労働組合活動の中で、この法案中の三点を社内的に解決した。第一は、昇給・昇格の問題。二年前に大卒女性の正式採用に踏み切ったが、初任給は全く同じ。入社後の昇給・昇格については、入社から大卒で八年間、短大・高卒については大卒に対応する年数で自動昇給・自動昇格する。これは昭和四十年に資格制という制度の実施で実現したが、ここに至るまでには多くの女性たちの昇給で差をつけられた口惜しさ、昇格できなかった疑問を各自の立場で職

場で点検活動を行なつて積み上げてきた。私も当時、主任昇格で二年、主事昇格で二年、並みの男性より昇格がおくれていた。この資格制の導入によつてはつきりと二十代は一人前になるための教育期間と位置づけられ、女性に対しても計画的なジョブローテーション、教育の機会が持てるようになった。

第二は教育問題。初め女性は入社時の教育だけで、社内での受講の機会がなかった。私は二十代で何回も申し出をしたが、前例がない、研修所に女子のトイレがない、ふろがないという理由でできなかった。管理職になつて初めて研修所の門をくぐったが、なんと宿泊寮の一階全部を一人で使うという貴賓なみの扱い。

本格的に女性の教育が実施されるようになったのは、私が講師として転動した四十四年三月からで、第一回女子実務リーダー講習会は六月から始めた。教育の機会均等を訴えていたら、皮肉なことに自らの手で実施する羽目になったわけだ。交通公社の女性社員にとっては、十日間の女子実務リーダー講習会はその後の地位向上・職域拡大のための出発点となつてゐる。現在、全国に女性の課長職以上は二十五名いるが、二十三名は三年間にわ

たつて開講したこの研修会の受講者だ。現在は女性だけの研修会はない。資格別に昇格した年に男女一緒に受けている。

第三は女性が継続就業できるような条件整備の問題。女性の昇進・昇格・教育の問題を解決するには勤続年数を延ばさなければならぬ。どのように優秀な人材でも、二十代で退職してしまつては指導的立場に立つスターラインにもつけない。女性が継続就業するためには、夫婦の協力、親兄弟や地域の人々の援助と並んで、育児に関する社会的サービスや企業の理解も重要。四十八年の労働協約改定時に制度化された育児休職制度は、産業界でも早いほうだったと思う。女性全体の平均勤続年数を伸ばさなければ自分の立場もやがては崩れてしまうとアピールしてから、大勢の後輩と共に労使で十分話し合つた結果が実現した。この制度が発足して十二年、この間女性の職業意識も変化し、継続就業の希望者もふえた。現在女性の平均勤続年数は九年十か月。五十年の五年八か月、四十年の四年十一か月に比べ、格段の伸びである。

以上、社内における女性の地位の向上、職域の拡大の活動には、志を同じくする同僚及び後輩の結束と協力があつた。また、労使双方

にわたつて協力、援助してくれた男性がいたことを申し添えておく。

◆旅行業の女性には深夜業規制解除を(安西)

安西 次に女子保護規定緩和の必要性について述べたい。

旅行業界全般についての女性の立場は、初任給と昇給は男女の格差がほとんどない。しかし、昇格・昇進・教育の機会となると差がつき、特に年齢が高くなるほど差がつく。その理由づけに、個人の能力とは別に労基法六十一条、六十二条の時間外・休日労働と深夜業の規制がある。旅行業は職業柄、トップシーズンや運賃料改定時に業務量が集中する。出発・到着が早朝・深夜に及ぶあつせん業務をはじめ、旅行業の基幹業務である添乗業務は、お客さまと寝食を共にする。現在の労基法がある限り、利用者、消費者側からのニーズに対応させるには女性の仕事に限界が出てきている。仕事のできる女性でも、現在の一日二時間という規制の中ではトップシーズンの仕事を完全にこなせない。なにしろお客さま相手、売り残しや安売りのできない時間と日にちの決まつた商品なので、心ならずも残りの仕事を男性に引き継ぎ、完成させてもら

うという屈辱的なことが起こっている。

五年前に組織された旅行業に働く女性の会、日本旅行業婦人の会は、現在世界組織であるIFWTO（インターナショナル・フエデレーション・オブ・ウイメンズ・トラベル・オーガニゼーション）に加盟しているが、これは五大大陸から三十九のクラブ、四千人の会員を擁し、その年次総会でも女性の派乗業務は当たり前のことと論じられている。私どもは先進諸国の一員として大変恥ずかしい思いをしている。来年十一月IFWTO太平洋地区総会を東京で主催するが、それまでに深夜業の規制の緩和が実現されるよう、強く希望する。

最後に企業の中で男女の機会均等を実現する方法について意見を述べたい。

第一に実態とかけ離れた方法は長続きしないと思う。婦人のための十年が終わろうとしている時代にもかかわらず、個々の企業内の女性の意識も男性のそれも、大きくは変化していない。このような状況で罰則規定、強行規定をつくっても、結局労使双方になじめないし、男女ともになじめない。それよりは個々の企業に所属する女性の一人一人が自分を含めて女性の労働実態を把握し、労使双

方に認識・理解させたい。今後の具体的な展望を提起し、実行していくことが必要。したがって問題解決の基本は労使の自主的な話し合いであり、男性の意識や労使関係があまり成熟していないところを補う意味で、行政官庁が指導・援助する方法がなじみやすく、実効性が期待できると思う。

第二に、女性が働き続ける中で起こる葛藤は、企業内労使で構成する苦情処理機関または調停機関で取り上げて解決するほうが現実的。一人の問題を検討することによって、以後に続く女性のためにもより多い実りとなるからだ。現に交通公社でも、苦情処理委員会を取り上げ協議した女性の問題が三件ある。四十三年に昇給で、五十八年に昇格で、五十九年にボーナス査定で起こったが、職場の雰囲気やその後悪くなったことはない。むしろその職場で安易に考えて扱っていたこと、その考え方を打ち破ったことで、男性の意識改善がなされ、管理職の見方の公正化が図られたように思う。

以上、私の実体験から、このたび上程される法律案は、実態をよく把握しており、時間がかかるかもしれないがより実効的な法律案だと感じる。ぜひ国会で成立することを期待し

ている。

◆職場の中のすさまじい母性・健康破壊（岸本直美（統一労働組婦人連絡会事務局長）

私は、この法案が対象としている婦人労働者の一人として政府の均等法案に反対し、労基法の改悪を伴わない実効ある男女雇用平等法の制定を求める立場から意見陳述をさせていただきます。

均等法案に反対する理由は二つあり、第一に指摘したいのは労基法の改悪がセットになっていること。均等法案は、婦人が働くうえで何より優先されるべき母性の保護が軽視され、時間外・休日労働、深夜労働、危険有害労働に対する規制の緩和、生理休暇などの規定を後退させる労基法の改悪が含まれているのが最大の問題である。

もしこのまま均等法案が制定されると、婦人労働者の今日の実態から見ても、明らかに男女平等とは逆行する結果になる。婦人労働者の健康・母性破壊はすべての産業にあらわれているが、特に深夜労働、交代制勤務のある医療の職場は深刻だ。八四年十月、日本医労協の調査の「妊娠・出産状況」の項によると、対象となる婦人労働者で妊娠状態が順調だと

答えた婦人は二割しかなく、八割近くが何らかの異常を経験している。勤務形態別で見ると、妊娠が順調だという人は、常日勤者（昼間の勤務者）二二・八％、交代制勤務一九・六％、常夜勤（夜勤が常にある者）一〇・五％のデーターとなる。常夜勤で順調だった人は日勤者の何と半分以下。明らかに深夜労働が母体に及ぼす影響の大きいことを数字が示している。

この傾向は「出産状態」の調査でも同様で医療労働者の正常出産は、春闘共闘がまとめた平均的数値より五％低くなっており、医療労働者の母性破壊のひどさを明らかにしている。さらに、常夜勤の正常出産はたった三七・五％で、六割以上が異常出産を経験し、しかもうち一二・五％、一割以上が死産である。何と痛ましい数値であることか。人命と健康を守る医療の職場で、みずからの体に宿った小さな命さえ守れない状態。こうした婦人労働者の実態をご存じか。たとえ本人の申し出にせよ、深夜勤務する婦人がふえることが確実な均等法が制定されれば、こうした非人間的な実態はさらに広がる。

事務職の婦人にも健康破壊・母性破壊は進行している。「ベル即といわれてつらし幼子

の母」「ベル即」とはベルが鳴ってすぐに帰る、つまり定時で帰る母親労働者のつらい胸の内をうたったもの。いま損害保険の職場では、各社のすさまじい過当競争の中で男女ともに大変な長時間労働を強いられている。定時で帰る労働者は保育園に子どもを迎えに走る母親労働者くらしいもの。四時半の定時に對して七時、七時半はさらに、残業するのが当たり前になっている。しかしタイムカードで見ると法定外残業は月に二、三日しかない。実際にはこうした残業が毎日のようにある。職場から婦人労働者が姿を消すのが八時過ぎ、という職場の調査では、生理休暇の取得も、いつも休めるのは一割ちょっとしかない。この職場の出産状況の調査結果は、生休をとっている婦人に比べ、とらなかつた婦人の異常分娩の割合は約二倍と高くなっている。

長時間労働に加えて、生休がとれないことの結果がこのように母性をむしろんでいる。OA機器の普及に伴い日々の労働は緊張と過密の連続、夜八時以降も五割近くが残業をする職場も少なくない。こうした職場の婦人は二十代でも体は老体だ。休日はまだ眠るだけ、私たちは百円ライターではないのだと、過密労働と長時間労働が青春と健康を奪い取って

いることを訴えている。男性労働者の残業が長い職場はど女性の残業もまた長くなっているのが実態。

これは現行の労基法のもとでの実態で、今また均等法で労基法が改悪されるようなことがあれば、一日当たりの残業規制が外され年間の残業規制は現在の百五十時間から三百時間と倍になってしまふ。婦人労働者の健康・母性破壊は一層促進されるだろう。先に述べた実態でも明らかのように、母性保護とは決して妊娠や出産時の保護だけではないのに、妊娠婦の保護だけに狭めてしまい、婦人が健康で働く基盤や健康な体で正常な出産をすることを奪うのが均等法だ。明らかに男女平等への逆行だ。

また、政府がいま批准しようとしている女性差別撤廃条約には、第十一条で、労働の権利はすべての人間の奪うことのできない権利であるとし、第四条では、男女平等を促進するための特別措置は差別ではないとしている。

また男女差別は社会進歩の妨げとなるとも言うっている。この女性差別撤廃条約を批准しようとしている政府が、平等のためには母性保護を我慢せよと削ってしまうのは矛盾している。条約の男女平等の理念とは著しく異なる

結果になる。

いま必要なのは男女ともに残業を規制し、深夜業は公的労働に限るとすること。加えて賃金を下げることなく欧米諸国なみに労働時間を短縮し、せめて国際的水準の有給休暇をすべての労働者に保障していくなどの男女ともに労働条件を改善していくことこそ優先されるべき。それでこそ男女平等の基盤を確かなものにできる。

均等法案反対の第二の理由は、男女差別禁止の実効性が不十分な点。何といっても差別禁止が努力義務であったり罰則のない強行規定であることだ。また救済についても極めて不十分で、差別が起きたら当事者の双方の同意がなければ調停機関があっせんできないなど、効果は疑わしい。これでは、いままる募集。採用の入り口差別、定年退職までのすべての段階の差別はなくなりと言わざるをえない。

以上が反対の理由であり、私たちが望んでいる労基法の改悪なしの男女雇用平等法は次のような内容が含まれるべきと考える。

第一に、人間の尊厳が重視されることであり、婦人が働くに当たって母性保護はその前提とならねばならない。さらに、男女差別禁

止は雇用の全段階を対象に、罰則付きの強行規定とすべき。また男女差別を是正するための措置をきちんと設けると同時に、是正を申し立てた労働者に対する不利益な扱いを禁止する規定が必要。男女雇用平等法はすべての婦人労働者に適応させてこそ実効性が高まり、女性差別撤廃条約の精神が生かされることになる。

ところがいま審議されている均等法案は、むしろ母性保護の切り捨てを政府に強く要請してきた資本側の意図に沿ったもの。男女平等は国の民主主義の根幹にかかわる問題であり、「国連婦人の十年」の最終年に当たる今年、労基法の改悪なしの実効性のある男女雇用平等法の制定に決断を下し、差別撤廃条約を即時批准、その内容を実効に移すことが、政府が果たすべき責務であることを重ねて強調したい。

◆職種体系で巧みな女性差別(熊崎)

熊崎清子(センセン同盟婦人局長) 私は繊維産業の労働組合の婦人局に身をおくとともに、現在東京都の職場の男女差別苦情処理委員会の労働側選出委員としてメンバーに加わっている。

いま職場では差別撤廃条約の批准促進と雇用における平等について関心が高まっているが、先の公述人と重複しないよう話したい。

現行の労基法第三条には機会均等が決められているが、性による差別は明記されていない。いま提案中の均等法案にもない。したがって均等待遇のところで、例えば求人・採用について女性には入社試験を受けさせない、女はこっち、男はこっち、女はだめと振り分けたり、定年・退職の出口では男女差をつけている企業がまだ多い。さらに女性が結婚退職することを願って女性のみ退職優遇処置がとられているといった、いわゆる就業規則に明記していない雇用慣行がいっぱいある。また労基法第四条の同一労働同一賃金の原則も、企業においていわゆる職種体系がとられ、資格制度の区分けによって、男が主務職、女が事務職と限定、人事制度によって、特殊技能や技術を習得したわずかな女性しか昇格できないと訴えている仲間が多い。

一方、五人に一人と言われるパートタイムの増大、OAやロボット、サテライト、在宅勤務などの導入で、働く婦人層の作業態様や雇用形態に大きな変化が見られる。それもあり速いスピードで変わってきている。

このような状況の中で、労働環境や家庭責任を果たしうる社会環境などは必ずしも整備されておらず、女性能力を十分發揮する機会や、労働に対する待遇改善の声が高まっている。女性も責任ある仕事に従事し、ライフサイクルの中で働き続けるよう、結婚・妊娠・出産しても働くという選択のできる制度をつくっている労働組合がある。労働組合の労働協約に育児休業制度を導入しようと決定されたものの、実現に向けて交渉すると、うちの会社は子どもが出来ても働き続ける仕事の内容でもない、単調・単純な仕事の雇用はパートタイマーで充足できればよい、と育児休業制度無用を言明された組合もある。また、法的に制度化されない育児休業、看護休業、母性保護におけるつわり休暇、通院休暇など、労働組合の立場で奔走する仲間に、何とかしたいと感じ、男性も女性も仕事と家庭の両立を大切にしながら幸せに生きていきたい、人間として最低限の欲求が生かされる施策を念願している。

救済機関は、調停委員会のメンバーは三者構成が重要だと思う。職場に不平等問題が生じた場合、経営者は経営者の立場、労働組合は労働組合の立場での責任の一端を担うとい

うものの、調停成立しなかった場合には、実際に調停機関で調整できるのか。労働組合のない職場で不平等問題が生じた場合、親身になつて対処できる機関なのか。申し立てた人の権利を守り、救済処置ができる機関を望む。また、行政機関での男女平等意識の啓発と広報の充実を進めなければ、制度の改善だけでは社会通念や慣習を変えることはできない。

昨年来、国会の衆議院で、私は均等法案の審議状況を見守ってきた一人。大変僥越ではあるが、雇用における男女平等について世界に誇れる法的なものとするために、私は自民党の国会議員の先生に実効ある法律の成立を心からお願ひしたい。雇用における男女の平等は、人間の自由度の拡大であり、民主主義の実践の問題ではないだろうか。日本が世界から尊敬される国になってほしい、私もそのために努力したいと思う。

◆不満はあるが、条件つきで賛同(高野)

高野三郎(文教大学教育学部助教授) 門外漢だが、国民の一人として発言する。

働く女子労働者数は現在約千五百万人、その社会進出は目覚ましい。現在ほとんどの女子が高校に進学し、短大及び大学、大学院ま

で進学する者もみられる時代で、女子の就職率も好転し、終身雇用されている例もある。

このような女子の就業上の社会参加は、日本の文化的・質的レベルを向上させ、かつ社会的に潤いを持たせると考えられる。しかしながら、女子労働者の功績はなかなか実績として結びつかない面もあるのが実情。結婚問題も男子と比べ難しい面もあるようで、結婚のために退職した女子労働者を私も知っている。

女子の就業について幾つか提言したい。まず募集・採用について男子と均等な機会を得る意味で、もっと強い表現があってしかるべきで、配置並びに昇進についてもそのように考える余地がある。

結婚問題も、「女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。」とあるが、これも幾分強い表現であつてよい。

次に再就職について、国が退職した女子に対して、職業指導や能力再開の措置がとれるようになっており、再雇用特別措置でも事業主が特別の配慮をするとしているが、退職した男子についても必要であろう。労働に対するアフターケアは、高校や大学を終了する学生にも行なってもらえればさらによい。

パートタイマーの多くは女子労働者だが、パートタイマーにも身分や災害保障を考えていく時期にきている。また、パートタイマーは年収八十八万を超えると夫の扶養控除が外されるが、年収百五十万手取り百万ぐらいまで扶養控除の範囲に入るよう改善すべき。百万は現在の私立大学初年度納入金に相当する。これくらいの手取りは必要と思う。なおパートタイマーが希望すれば正式な女子労働者となる道を開くべき。

女子労働者の労働時間は、一週間について四十八時間を超えてはならないとされているが、幼児を抱えた者には重荷となる場合がある。年間二千時間といわれる日本人労働者の労働時間に比べて、ヨーロッパは約千八百時間、一日一時間短縮される。欧米なみの労働時間になれば、保育所へ子どもを預ける余裕も出てくるし、夕食も楽しくなる。

一方、不平等問題が生じた場合、婦人少年室の役割は大変大きい。その人員を拡充し、十分な充実を望みたい。なお、本法案はいろいろな面はあるが、条件つきで賛同する。

◆四十八団体二千万人が反対(中村)

中村紀伊(国際婦人年日本大会の決議を実現

するための連絡会世話人) 私は国際婦人年連絡会の四十八団体の一つの主婦連に所属しているが、衆議院でこの法案が審議されているときには二時間並んで立ちん坊で傍聴、三十分たったら入れかえ、いつもそういう状況にいたので、きょうはこういう席に座らせていただき発言させていただけるとは、と大変とまどっている次第。

なぜこんな長い名前の団体ができたか、なぜ全国の婦人が一生懸命運動しているのか説明させていただくと、一九七五年の国際婦人年に採択された世界行動計画に対応して、民間の婦人団体も結集して当たるべきだとして故市川房枝先生の呼びかけで「国連婦人の十年」日本大会を開催したのがきっかけでスタートした。その大会には全国から二千三百人の婦人が参加し、男女の平等、婦人の地位の向上をめざして協議を行ない、大会決議を採択した。婦人問題解決のためにこんなに幅広い全国組織の婦人が超党派で一堂に会したことは日本の婦人運動史上初めてである。

五年後の一九八〇年「国連婦人の十年」中間年の日本大会を開催したが、この年コペンハーゲンの世界会議で、女性差別撤廃条約の署名式が行なわれることになっていたが、代

表団を送り出した後でも、政府はなかなか署名に踏み切ろうとしない。私どもは市川先生を先頭に当時の伊東外務大臣に申し入れ続け、ぎりぎりのところで間に合った。

中間大会の後、私どもは差別撤廃条約の早期批准に的を絞り、各方面に運動を続けた。たびたび出した要望書の団体名簿を見ればおわかりのように、四十八団体は職能集団、宗教団体、農村の婦人、独身婦人、家庭婦人、働く婦人、それも大企業から中小企業まで、あらゆる層の婦人が、保守・革新の別なく、集まっている。

私たちは、政府が婦人に関する施策や行動計画を発表すると、必ずその担当官を招いて全員でヒヤリングを行なう。そして専門家をまじえて学習し、徹底的討論ののち要求をまとめて各方面に提出する。この十年、年金・優生保護法・国籍法改正・家庭料の男女共修についても各大臣に要望し、意見書を提出して一応の解決を見ている。そして最後に残った雇用平等法については労働省や企業、国会にも再々参じた。全組織をあげて精力的に活動してきた。

雇用における男女平等の実現は、いま働いている女性のみが要求していると思ったら間

違いだ。主婦の団体、家庭婦人を中心とした団体でも、最近はずっとパートで働く会員がふえている。また、子育てが一段落して再就職を希望する主婦も多い。そして新卒の女子学生が就職難である、差別待遇を受けるなど、身近に見聞きして、みな現状に怒っている。働く女性に対する差別は、いま働いていない女性の地位にもはね返って、女性全体の問題になっている。だから差別撤廃条約に書かれているとおりの実効性のある男女雇用平等法をつくってほしいと、すべての女性の願いとして私たちは繰り返して要求してきた。

政府案には、性別を理由とする差別はすべて禁止するという当たり前のことがないので私たちはがっかりした。討議のすえ四項目に絞った統一要求を繰り返して出しているが、それをここで申し上げたい。

第一は、女性差別撤廃条約の趣旨から見ても、雇用における男女平等は基本的人権である。婦人に対するすべての差別を禁止すべきであることを明記してほしい。働く女性にとって憲法とも言うべきこの法律に理念として盛り込んでほしいということだ。

第二は、雇用における男女平等を実効性あるものとするため、不平等が生じた場合、制

裁を含む強行規定が必要である。この法案には、一番関心のあった入り口の募集・採用が努力義務規定になっている。何としても納得できない。また、配置・昇進も同様で、この差別がなくならないと賃金差別はなくならないのだから、こういう重要点を禁止しなければザル法になってしまう。

第三に、差別された女性労働者が速やかに救済されるよう、独立の権限をもつ救済機関を設ける必要がある。

第四に、均等法案は労基法改正がセットになって提案されているが、日本の労働時間、先進工業国の中でも極めて長く、時間外労働・休日労働の規制の見直しは、全体の労働時間の短縮、週休二日制の実施、有給休暇の拡大と女子の家庭責任を軽減するための条件整備を進めた上で行なうべきである。

最近、貿易摩擦に関連して日本の労働者の働き過ぎが諸外国の非難の的になっており、労働大臣は大型連休の実現に大層ご熱心だが、働き過ぎの夫にかわって妻が子どもや老人の世話をし、私たちのような生活を守る運動もすべて女性まかせというのはおかしい。男も女も共に家庭の責任、暮らしの問題を分かちあっている条件整備が先だと考える。

「国連婦人の十年」の間に女性の意識は大きく変わった。あらゆる差別についての現状認識も深まっているし、この法律が参議院でどう扱われるか、全国の女性が注目していると申し上げても過言ではない。

私たちの団体の会員は総計二千万人を超える。三月二十七日、中曽根総理は四十八団体の代表に、この法律は百%満足するものではないかもしれないが通してほしいと言った。

しかし私たちも婦人の十年の最終年にせっかくつくる均等法は、みんなの満足する法律であってほしいと思う。私は消費者運動を四十年続けているが、一度出来た法律を改正することがどんなに難しいか実感している。そういう意味で、日本で最初につくる歴史的意味を持つこの法律を、良識ある参議院の先生方に十分討論していただき、国民の期待する法律にして通していただきたい。そして差別撤廃条約を速やかに批准していただきたい。

◆三倍働いてやっと暮らせる賃金(仁木)

仁木ふみ子(日教組婦人部長) 私は教員の立場から、卒業していった女生徒や子どものお母さんの就労実態について、女の労働権を確立できる法制定の必要をお話ししたい。

女子の雇用者が千四百八十六万人、家族従業員者が四百七十一万人、自営業者が三百二十万人、計、女子就業者は二千二百六十三万人という数字が総理府から出され、うち既婚者が六八・九％と出されている。

今、全国の婦人教師たちがそれぞれ自分のクラスのお母さんの就労調査を続け、それをもとに我が町の婦人労働状況とか、我が県の状況、全国の状況を教育研究集会で話しあっている。少ないところで七五％の、普通は八〇％から九〇％のお母さんたちが何らかの形で仕事をしていることがそこから出てくる。パートも含めて勤めに出ている人、お店をやっているのもお母さん、農業やっているのもお母さんで、子どもが小さいと家で内職をやっている。その六割が最低賃金の対象で、十万円もらう人は二割ぐらい、十五万円を超える人は一割。内職の平均月収は三万円ぐらい。二十一日働いて、一日の労働時間は六時間ぐらいということである。

賃金の男女の比は、一九七五年の五五・七％をピークに下がり続け、五二・二％という数字が昨年出されたが、これは一〇〇対一〇〇の賃金をもらっている私どもも含めた数値だから、公務員などを除けば、女性の賃金は

大抵民間の三十五歳の男性の平均賃金二十五万円の三分の一だと言われている。

東京のある高校生のお母さんが離婚して子どもを引き取った。民間の会社で働いている人だが、離婚後は朝三時からほかほか弁当に働きに行くようになった。三時というのは労働法違反だが、お弁当屋さんみんなそういう働き方をしている。七時に帰って子どもに御飯を食べさせて学校に送り出し、自分は会社に行く。夕方食事の後はまた喫茶店へ働きに行く。人の三倍働いて、やっと二人で食べて子どもを学校に行かせているわけで、先ほど女性の賃金は男性の三分の一と申したように、三倍働いて何とかやっていけることになる。これは異常なことだ、こういう働き方をしている健康が続くわけがない。しかし、このお母さんはこういう働き方をしなければ暮らせない。一人の大人が女であるからといって食べられないのはおかしい。

雇用均等法は目的に「女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」と書かれているが、私どもはそのようないささかぜいたくなものを要求しているのではなく、ぎりぎり食べる権利、食べるために働く権利の確立を要求している。即ち、何人も奪

い得ない基本的人権としての労働権の確立を要求しているので、それこそ雇用平等法の目的でなければならぬ。

男女雇用平等法というが、男女差をなくせというより、女の労働権を確立してくれと言うほうがわかりよいかもしれない。今申し上げたお話は、「女が一人で働いて食べることができない」とすれば労働権はゼロだ。だから差をなくせ」というのでなく、「このゼロを回復する労働権がない、その労働権を回復せよ」という要求になる。男女差をとらえるとは非常にとらえ方があいまいになって中身がおかしなことになると思う。

◆高卒はパート、大卒は派遣に（仁木）

仁木 労働省の雇用管理調査によると、パートを雇用している企業は六〇％、そのうち常用パート雇用の企業は八八・五％で、パートはすっかり定着してしまっただけで、雇用条件も口頭取り決めが多く、規約なしは一六％。契約期間も五九・九％の企業は定めていない。六時間から八時間まじめに責任持って働いて、いつでもやめてもらえる、企業にとって大変都合のいい労働力だ。

若い人はどうかといえ、八五年三月、女

子新規卒卒者の就職者数が五十五万一千六百四十人。内訳は、中卒四・九%、高卒六一・五%、短大卒二二・二%、大卒一一・三%と、高学歴化が目立つ。

大卒女子の募集・採用に関する企業の状況は労働省の雇用管理調査によると、八一年版（ことしのはまだ数字が出ていない）で大卒女子を公募した企業は二七%、採用した企業は全企業の八・九%だった。男子と同等の扱いをする企業は技術系で二六・四%、事務系で一九%、四一%が女子を補助的分野に配置している。こうなると補助的業務に今まで採用されていた高卒女子は行き場がなくなる。ME機器の導入後、高卒中卒の採用がプログラマーなど情報処理関係を除いて抑制されている。地方では、東京への就職が難しくなっている。製造業など現場作業に従事する者がふえ、合理化の中で短期に回転させられる労働力になっってしまった。また、高卒バートという現象も一昨年ごろからあらわれてきた。高校の先生たちは進路指導に頭を痛めている。就職できない大卒女子は派遣事業に登録され、語学のできる人、ワープロやテレックスの操作のできる人、経理やコンピュータ関係の技術のある人は、そこから企業へ派遣さ

れる。不安定な仕事だし、中間搾取もある前近代的な雇用の形態がこういう形で復活するのは驚く。県庁や市役所など自治体の女子の採用もとまっているし、一年ずつ首を切られて十年も勤めている人がざらである。学校でも非常勤講師がふえ、派遣の給食婦があらわれてきた。

ある日気がついたら、雇用の表街道は男性なみに働く一部の大卒エリート女性しかないという日が来るかもしれない。女はみんな臨時、バート、派遣という雇用の裏街道へ回され、今とどうと急激にこの編成がえが進んでいる。臨時・日雇い二百八十五万人、バート三百六万人という。

◆希望を失う子どもたち（仁木）

仁木 いま男女共学の中で女性徒たちは男性徒とともに人間として育てられてきている。しかし、日本の社会は女が人間として生きていくことを許さず、女の子たちは自分の将来に希望を持っていない。この状況は子どもたちに出口なき未来を予感させ、女子中学生が荒れる現象が起こっている。自分に無理に女であることを納得させようとするが、サナギがチョウになるのではなく、チョウがサナ

ギになる無理がそこにはある。私たちは、何とかして子どもたちの将来のためにも人間らしく生きられる働く場を用意しておいてやりたい。

私がいまぐどいまでに状況をお話しているのは、女の労働権確立は雇用の全ステージの差別禁止、とりわけ募集・採用の入り口での差別を禁止し、就労の保障をする以外にないことをご理解いただきたかったからだ。そしてこの法の適用は公務員にも拡大しなければならぬ。

ME化やOA化の中、労働現場はしんどいものになった。仕事が過密でそのうえ残業しなければならぬ。そこへ残業や深夜業規制を外したらどうなるか。今でも専売・弱電・繊維など二交代制のところが多いが、企業は三交代にしたくて法案の出るのを待ち構えている。そうなれば、まだ完全に男女が共に家庭責任を負うまでになっていない日本の社会では、女は退職を余儀なくされ、以後バートの道を歩むだろう。こうしてまた女は労働権を失う循環を繰り返すことになる。

日本人の長時間労働は世界的に批判されているが、遅く帰るサラリーマンに合わせて町の店もあけている。一人でも買ってくれるか

と期待し、こうやって日本中は今くたびれ果
てている。

女の低賃金と男の長時間労働で、日本の企
業は海外市場で競争に勝ったが、貿易摩擦を
起こした。先進工業国からはひんしゅくを買
い、発展途上国に進出した企業は、その国の法
とか自国の法の適用を受けない無法地帯で、
その国の女性を安く長時間使っている。これ
も人権を大事にしない日本企業の恥ずかしい
姿である。

いま、平等が保護かてんびんにかけられて
いるが、私たちはこれに応じられない。この
間ソビエトの方々と日ソ婦人セミナーで話し
合う機会があったが、ソビエトでは「国連婦
人の十年」の成果として、母体を保護するた
めに、有害業務や深夜に及ぶ仕事への制限を
広げたそうだ。日本とはまるで反対。両性の
平等を平板にとらえず、母性保障した上での
平等という考えにお立ちいただきたい。

生休にただ払いするのが嫌な企業が、産休
十六週のただ払いを承知するだろうか。その
ためには産休の該当者を極力少なくしようと
するだろうし、女を正規の雇用から外す編成
がえが進んでいるのはそこから来ているのだ
ろう。だから、一年間にたった百円も上がら

ない最低賃金の毎年改定凍結を日経連は打ち
出したのではないか。

男女の雇用が平等になったら日本経済はも
たない」と正直に言った経営者がいるが、女の
労働権を確立し、正當に一個の人間として扱
うとき、日本は初めて近代国家として世界市
場で信頼を回復するだろう。みなさんが女性
を男性に隷属するものと見ず、妻を夫の所有
物と見ず、性による役割分業意識を捨てて、
男も女も一個の自立した人間として対等の愛
の関係を生きていく新しい家庭をイメージし
つつ雇用平等法を構想していただくのではない
限り、女の労働権の確立はかすんでしまう。
夫と妻をワンセットと見る発想がある限り、
女の年金権が確立しないのと同じことだ。

難しいことではない、一人の大人が、女であ
るからといって食べられないのはおかしい、
これだけをわかっていただきたい。そのこと
は男も女も豊かな老後を暮らす権利があるこ
とにつながる。労働権も年金権も基本的人權。
基本的人權を保障するのにためらう理由はな
い。現状を追認する形で労基法や職安法を改
悪するのは本末転倒。皆様方の良識と英知を
傾けてご審議下さることを期待申し上げる。
委員長 以上で公述人の意見の陳述を終わる。

◆保護撤廃は男性の労働時間とかかわる

石井道子（自民） 安西公述人に伺いたい。
女性が継続勤務を行なうためにはどのような
ことが必要か。また、婦人の職業能力を発揮
する上で保護規定が障害になっていると言わ
れたが、保護規定が採用・昇進に不利になる
とお考えか。

安西 継続勤務で一番難しかったのは、社内
規定でなく、やはり男性の、女性は家庭に入
って家事に専念するのが一番いいという考え
方だった。使用者だけでなく、労働組合の役
員自体がそうだった。女性が働き続けるには
男性の協力が要だということを理解しても
らうのが大変だった。育児休職は必要な環境
整備になると思うが、それには企業の努力が
一番で、労使間の十分な話し合いが必要だと
思う。再雇用制度もこれからは必要だ。

保護規定が女性が働くうえで不利になっ
ているのは明らかだが、これは女性だけの問題
ではない。一日二時間あるいは一週六時間の
残業、または深夜業になると、男性の労働時
間にも関わってくる。交通公社では男性でも
月間四十時間が上限、二十時間が努力義務だ
が、現在の旅行業では一日二時間の規制がど

うしてもネックになっている。守らなければならぬから、結果論としてやはり女性では困るということになる。添乗に関する深夜業では特にネックになっている。

石井 岸本公述人に何うが、あなたは今度の法案が母性保護をなおざりにしていると言われた。しかし時間外や深夜業の規制を外しても、それは一部のこと、大方の人々は現状維持だと思ひ、妊産婦の有害業務就業には規制があるばかりか、一般女子にも規制していくよう改正されている。生休の請求権もそのまま、産休は六週間から八週間にふえた。

以上の点からみて、男女の均等な機会・待遇を確保するためには、保護規定は女子労働者にとって制約になると思うがどうか。

岸本 男女平等や母性保護は一部の特別な婦人のものでなく、ふえつつある婦人労働者全般のもの。あなたはいま、時間外・深夜業の規制の一部は外されるが、大半は現状維持と言われたが、現状維持は現業労働者だけである。現業労働者は減って第三次産業の婦人労働者がふえている以上、かなりの婦人労働者が改悪の対象にされる。

妊産婦の危険有害業務については、大事な点は後送りになる指針に託されている。しか

も指針の中身が明らかにされていないとなると私たちは不安だ。産休がふえるというが、本来なら五十九年に実施されるはずのものが一度引つ込められて出てきているだけ。実際には短いし、八週間で外国の保護基準と比べれば決して長くない。

生休は残ると言われるが、生休の取得率は現在でも低い。実際は取りたくても迷惑をかけるからと取れないでいるだけだ。薬で痛みを抑えて仕事をしている。特に長時間労働や深夜業の職場は取得率が低くなっているが、要らないから取らないのではないことをはっきりさせるべきだ。

保護規定が婦人労働者の職場進出を妨げると言われたが、婦人労働者とは生涯を通じて働く婦人ととらえるべき。それならば妊娠・出産だけにかかわる保護でなく、健全な体で働き、子供を産み、育てられる保護規定は絶対に後退させるべきではない。

◆差別申し立て人の不利益扱いの禁止は必要
高杉迪忠(社会) 安西さんと岸本さんから非常に対照的な話を伺ったが、お二人におたずねしたい。まず、救済機関である調停委の条

件として使用者側の同意を必要とするが、果たしてうまく機能すると思うかどうか。

紛争解決の援助について、安西さんは行政指導で実効性があると言われたが、どういう根拠からか、具体的に示していただきたい。

本法案では調停を申し立てた女性に対する使用者の不利益取り扱い禁止規定がないが、これをどう思うか。

安西 救済機関はうまく機能できると思う。具体的に示せと言われたが、私は行政機関についてはまだわからない。むしろ職場の中に救済機能を持たせたほうがいいと思う。私の職場にその実例がある。

申請者の不利益な取り扱いについては、本格的な雇用から考えて、使用者だけに要求するのでなく、男性全体に不利益な取り扱いをさせないような監視機関を女性がつくるほうがいいと思う。職場の女性が調停や救済機関にきちつと監視の目を光らせないなら、どこへ持ちだしても結果は同じだろう。

岸本 私は救済機関は機能しない、実効性はないと思う。協議離婚じゃあるまいし、相手側が認めなければ調停されないのだから。しかもみんなが労働組合に属しているわけではない。パートもいれば派遣労働者もいるわけ

で、企業と対等に話し合えるとは思わない。

また調停を申し立てた婦人労働者が不利益な扱いを受けないことを法文に明記すべきである」と主張したい。

高杉 中村さんに伺う。二千万人の婦人を結集した四十八団体の、政府に対するこれだけという要望を述べていただきたい。

中村 先に述べた四項目、①雇用における男女平等は基本的人権だから、婦人に対するすべての差別を禁止する旨、目的に明記すること、②制裁を含む強行規定、③独立の権限をもつ救済機関、④労基法改正は条件整備が出来てから。これだけをお願いしたい。そして差別撤廃条約を七月の世界大会までに批准していただきたい。

◆募集・採用差別が大きなネック

高杉 安西さんは組合運動の経験も豊富だと思いが、募集・採用・昇進・昇格の婦人の地位向上に障害になったものを、具体的に答えていただきたい。

安西 先ほどから再三申し上げているが、男性の物の考え方が、一番大きな壁だった。女性は何もそんなに長く勤めなくてもいいじゃないか、もっと幸せな道があるのではないかと

いう発想を変えてもらうのに、一番エネルギーを要した。

高杉 女子卒業生で募集・採用差別された実例を挙げてください。

仁木 さつき公務員の女子の採用がとまっていると言ったが、やめたあと補充採用をほとんどせず、臨時かパートで穴埋めしているからだ。教員は各県で採用試験を受けるが、女性はいい成績のＡクラス、Ｂクラスをとっても、男性のＡクラス、Ｂクラス、Ｃクラスの採用が済んでから、その後埋められる状況。大卒はさつきも言ったように全企業の二七％しか募集しないし、採用する企業はわずか八・九％、これは甚しい差別だ。

◆パート・派遣労働者が

新卒の給料も引き下げている

糸久八重子（社会） 仁木さんは教育者として女子生徒の卒業後をフォローしているそうだが、高卒と大卒の就職状況が最近大きく変化しているかどうかお聞かせ願いたい。

仁木 大卒で専門的技術をもつ人は正規の雇用から外されていく傾向が、最近のおどろくべき変化だと思う。技術をもつがゆえに本来は高い給料を払って雇わなければならない

人を派遣事業に登録してそこから派遣していく。この間労働省に伺って見たら、そういう働き方を希望する人もあるからだと言われたが、逆だと思う。働くところがないから仕方なく派遣業にいく。労働者派遣はいま非常に大きく出てきている問題。

雇用されている大卒は、機械より人がいたほうがいいサービスを伴う部分に配置されている。

大卒にそこをとられて高卒は行くところがなく、事務系から外されて製造業や販売に入っていく。

現場での変化を北と南の例でお話してみたい。沖縄は島の中でほとんどの人が就職できないから本土に来るが、今は事務系の仕事はなく、繊維や弱電の現場労働者になる。そこで各種学校や短大に行きながら働くが、卒業すると島へ帰ってきてしまう。午前、午後あるいは夕方から学校に行くという時間帯で組んでいるから、卒業した者がそれ以上職場ににいることは、望まれない。それで帰ってきてしまいが、沖縄には仕事がない。やむを得ず若い人が臨時やパートになると聞く。

北は山形の例。昔は産業がなくて県外に出る人が多かったが、今はテクノポリスで弱電

メーカーが入り、県内三分の二、県外三分の一だそう。企業は安い土地と安い人があるから地方へ入っていくが、労働条件は非常に厳しい。機械にべたつとはりつける形で使われており、三交代制が待ち受けている。今の労基法がやっとの歯どめ、これを外されたら大変だと就職の担当者は心配している。そこでは機械を使うのは男性、機械より安い部分で女の子が使われ、やめずに頑張る。製造業をやめたらもう仕事がないからだ。田舎へ行けば行くほど女の子はしんどい。

地方の実情として、中高年はほとんどパートか臨時で雇われているが、条件は悪くても仕事は一人前のことをしている。そこへ新卒が仮に正規で採用されても、パートのおぼさんたちに合わせて初任給を下げられていく新しい状況がある。

もう一つ、パートは昔は八時間だったが、今は七時間がふえている。賃金は七時間分の仕事は八時間分きちつとさせて帰らせる、そういうことだ。

北の状況で内職が最近変わったという報告がある。弱電メーカーは工場にはごくわずかの人でいい、あとは内職へ出す。中高年対象に機械を家に持ちこみ、体裁よく言えば在宅

勤務だが、深夜も何もない猛スピードでの作業を課す。

このように、今まで私たちが考えていた高卒や大卒の就職あっせんではどうしようもない時代が来ている。均等法で出された精神を企業が先取りしているのか、企業の要求に応じて均等法が出されるのかわからないが、入り口差別の規制がないからこんな形になるのだと思う。

米久 男は仕事、女は家庭という性別の役割分業が男女平等を阻害していることについて意見を聞かせてほしい。

仁木 役割分業意識が強い限り女の労働権は確立できないと、さっき安西さんも言われたが、私も同意見。やはり子どものうちから直していかなければならないと思う。全国の婦人教師は男性教師とともに、子どものうちから同志として育っていくよう女子教育問題と取り組んでいる。差別撤廃条約批准の要件、第十条の男女平等のカリキュラムから、いま家庭科の男女共修の実践も試みている。

高野 ちょっと回答にならないかもしれないが、私の家内は教員で結婚退職したが、今の若い先生方はほとんど共稼ぎで、子育てもうまくいっている。再雇用は大変だから、でき

るなら男女とも職場に出て働ける状態が一番いい。均等法にも男女とも手をたずさえた条項が少しはあるほうがいいんじゃないか。

◆職種・職能給で差別隠し

米久 熊崎さんに何うが、東京都の苦情処理委員会で扱った賃金差別などの差別について具体的に話を伺いたい。

熊崎 苦情処理委員会ではあつせん調整中のケースは非公開ときまっているので、おふくみおき願いたい。

賃金体系に職種・職能給が導入されていると、どうしても女性の従事している仕事内容が男性に比べて低い等級にあるから、一般に男女の賃金格差を比較すると格差は広がる。

あつせんしたものに、家族手当を男性につけて女性につけないのをつけさせたのが一件、また、諸手当を整理して基本給一本にするという賃金体系見直しの際に、調整金額が女性の方が低かったのを改めたのが一件、新人事制度で昇進・昇格の位置づけが男性と違い、結果として長い目で見ると女性の賃金全体が低くなるもの等があった。

米久 安西さん、交通公社では大卒の採用をするようになったそうだが、世間一般の企業

はそうでないところが多い。入り口を広げない限り、昇進・昇格・教育訓練のいずれも二の次だと思いが、募集・採用は企業が努力しただけでは難しい。入り口差別はやはり禁止規定にするべきだと思うが、いかがか。

安西 私は募集・採用を強行規定にしてもなじまないと思う。さきほどから多くの方が公述なさったが、現行の法律の中でさえ、うまくいってないようだ。強行規定にすればすべからずうまくいくとは思えない。

また、交通公社で大卒の採用に踏み切ったのは、それまでの女性社員の実績が評価されたからだ。だから私は入り口がすべて解決するとは思わないし、強制よりは社内でのコンセンサスと実績を積み重ねていったほうがベターだと思う。

糸久 深夜業の例を挙げて、平等を要求するなら保護規定は足かせになると言われたが、保護と平等について意見を伺いたい。

安西 もう少し具体的に言ってほしい。

糸久 交通公社の添乗員の場合には確かに深夜業の規制は足かせでしょう。しかし、現在千五百十八万人もの婦人労働者の中には、きちんとした労働組合のないところが多いし、パートも含めて労働条件は劣悪だ。だから深

夜業の規制を外した場合、労働組合のある大企業は別として、それ以外の働く婦人は一体どうなるのかをお聞きしたい。

安西 不勉強で申しわけないが、私は千五百万人の労働者の大局に立って勉強したことも世話したこともない。自分のやってきたことと交通公社の一人のことでしかお答えができません。

◆ 申請人の不利益扱いは禁止すべき

中西珠子(公明) 中村さんに先ほど、主婦がこれは働く婦人だけの問題でなく女性全体の問題だと考えていると伺って、大変心強い。専業主婦とか働く婦人とかの階層分化ができてしまつては前進がないし、家庭が就労が女性の選択の問題で、選択のできる状況をつくるのが政府の責任だろうと思う。ところで四十八団体の要望には入っていない不利益取り扱いの禁止規定については、どうお考えか。

中村 特に詰めた議論はしていないのだが、私の身近な者が昨秋結婚退職させられた。契約社員で労働組合には入っていない。しかし、結婚しても働くのでちゃんと契約継続の判こをついた。その後、ほか結婚する人が何人か出たので、あなた一人特別扱いはできないと

結婚直前に退職させられた。今どきと思うが、契約社員のように組合にも力になってもらえそうもない人にとっては、救済機関がきつくと取りあげることが必要。そのときに不利益な取り扱いを受けないようにしなければ、一人の女性が、まして結婚を直前にして頑張れない。雇用平等が生きた法律になるには、そういうきめ細かい配慮が必要だと考える。

中西 就業規則にない差別慣行があらわれてきていると言われた例を挙げてほしい。

熊崎 現在は結婚したらやめなさいという就業規則はない。しかし、結婚適齢期になり一人二人と同期の人がやめていくと、大変肩身の狭い思いをし、結婚の意思がないのにやめざるをえないという例は聞いている。全般的ではないが、そういう環境はある。

同じく定年制の問題でも、女の人がいつまでも独身で働くことに対して、職場の目が冷たく肩身が狭い思いをする例もある。

中西 立証責任について、どちら側にあるべきだとお考えか。また、調停委員会の次の段階が必要と言われたが、もう少し敷衍して説明してほしい。

熊崎 あっせん調停の渦中でクローズアップされる立証責任は、大変難しい問題。立証の

形にはいろいろあつて、作成した資料による立証とその責任を追求する形もあるが、私は申し立て人の側に立つた立証が苦情処理機関でやれることが一番大切だと思う。

調停機関は制約がある。現在のところは労働委員会や裁判にかけるのが一番権限があるが、係争するためのお金も時間もかかる。それを考えると、いま提案中の救済機関が第三者構成できちんとあつせん調停できるのが望ましい。提案中の救済機関の中で、これをきちんとやるべきだと思う。

中西 高野さんに伺うが、さきほど募集・採用・配置・昇進をもつと強い表現にするべきと言われたが、具体的にはどんな？

高野 いろいろあると思う。一般的な禁止事項でもよいと思う。

中西 高野先生は女子学生を育て、推薦して就職のあつせんをすることはおありか。その場合、大卒女子はやはり就職の門戸が狭いとお感じか。

高野 教員の場合は、女子は一般の大卒より比較的門戸が広いと思う。一般企業については、教員より門戸は狭いと思う。

中西 先ほど条件付きの賛成と言われたが、申し立てをした女性が不利益な扱いを受けな

いように禁止事項があるべきだと私は思うのだが、高野さんはどうか。また婦人少年室の人員をふやすべきと言われたが、もう少し意見を伺いたい。

高野 企業内努力が一番だが、それを超えた問題は、婦人少年室が機能を持てば、そこで解決できるならよろしいかと思う。不利益とは何のことか。

中西 不利益な取り扱いの禁止とは、差別を訴え出たりすると、使用者が解雇したりその他不利益扱いをするのを禁止することを言う。そうしないと、婦人は怖くて、訴えたくても訴えずに、泣き寝入りしてしまうのではないかとお聞きしたのだ。

高野 私は詳しく調べてこなかった。禁止事項もよろしいかと思う。

中西 安西さんにお聞きする。交通公社という大企業で、組合はあつても男性の理解のない中で身をもって闘つて、現在京橋支店長のポストにつかれたことに敬意を表するが、救済措置について、職場の中で、労使でやったほうがいいと言われるが、大企業でない、組合のないところではどうか。婦人の組合組織率は二割強、八割くらいは中小企業で働いているのだから、そこで苦情処理機関をつくつ

たり職場で解決というのは難しいのでは。大局的な立場で考えたことがないと言われたが、そういう人たちのところを垣間見れば、職場内解決が一番いいんだと言ひ切れるか。

安西 この法案以前の問題で、それはむしろ議員の先生方に預けさせてほしい。

私は、苦情申し立てをしたら、それに関連した人とそのうち上下関係になったらどうするんだろうとすぐ思つてしまふ。実際にはそういうことが多いし、だからこそ企業内で、職場の実態に合わせて解決するのが一番いいと思つてゐる。

中西 やはり見解の違いのようだ。

仁木さんはさつき女子中学生の心理問題に触れられたが、いま女子中学生は、学校で男女平等教育がなされても、現実には周りがそうじゃないんだからということである。いろいろ問題が起こると思う。経験から例を挙げたい。

仁木 現在の女性徒たちの荒れの問題は、高校にも中学にもある。低年齢化して小学校高学年にもう出てくるわけだが、子どもたちは敏感に世相をうけ取つてゐる。自分たちの将来を見るときに、一生懸命勉強していたあのお姉ちゃんは仕事がない、大学に行つたて

派遣なの、とか、高卒のお姉ちゃんたちも何年か行ったら辞めちゃうとか、お母さんはパートに出てすぐくたびれて帰ってくるんだとか、それが見えてくるときに、先で自分がある人のように生きたいというモデルになかなか会わない。

書物による間接経験でも得ながら自分の将来像を描けばいいが、挫折していく先輩たちを見ているときに、いろいろな退廃文化に囲まれていると、それなら今の間に少し遊ぼうか、勉強しないで、みたいなことになる。現在の婦人労働界の問題をきちんと片づけて、人が人として大切にされる労働状況をつくっていくしかないと思う。でないと子どもたちから、すっかり頑張って働くのよだなんて、先生エリートだからよ、私たちの職場は辞めなきゃならない職場なのって返される。確かに働き続けられる職場にいるのはエリートだから、どの職場をも保証できるよう語りかけたいと教師たちは願っている。現状打開には歯どめとしての法案をしっかりとしたものにしていただきたい。

◆それぞれの女に

深い痛みがあったからこそ大団結

小笠原貞子（共産） 国会に出て十七年、法案に関して私は婦人が意識して立ち上るはずいぶん大きな力になると感動しているが、国連の報告書には、婦人は人口の二分の一を占める、収入はわずかに十分の一である、労働は三分の一を占めながら所有する富は百分の一にすぎないとある。これを見ると、もうこれは婦人の問題ではない。全人類の社会の発展のための大きな一つの転機をつくること、またその責務があると感じた。

中村さん、何が中心となって、働いていない家庭の婦人たちを巻きこんで運動を続けられたか伺いたい。また、女は家庭でも経済力がなく夫と対等に話ができないのに、職場で安西さんが言われたような紛争処理が救済措置をきちんとせずに、果たして現状でできるのか伺いたい。

熊崎さんは繊維産業の方、かつての野麦峠の苦しみを経て今も相変わらず下積み婦人労働者をたくさん抱えていると思うが、繊維産業の婦人労働者の問題がこの均等法で改善されるかどうか、具体的に伺いたい。

仁木さんには、先生は父母の期待に答えるような職場か、先生方自身の現状を伺いたい。岸本さんには働く婦人たちが、母性の立場

から考えると、家庭と子どもの教育と自分の職場を両立させるのが一番苦労が多いと思うので、そのために社会的環境の条件整備、例えば保育所などの問題について伺いたい。また、深夜業などの規制緩和はどうお考えか。差別撤廃条約を読んで一番感動したのは何だったか、それが均等法に生かされているか、条約の趣旨がどう評価されて入っているかも伺いたい。

このままいったら大変だよとほとんどの方が言われた。四十八団体など家庭婦人も含めた多くの方が四項目の要求を出している。これが大多数の婦人の声だと思うが、それが外されて均等法が通されようとしているのは、一体だれがこれをねらっているのか。どぎつく言えば、均等法によって一体だれがどういうメリットがあつてこういう動きになってきているのか、等についても伺いたい。

中村 なぜ主婦たちがそう思ったか、四十八団体がどういう討議の中でそうなってきたかということだが、一つは婦人運動している婦人たちは、昔ある職業についていて、結婚や子育てのために辞めなければならなかった人が多いこともあると思う。また、主婦連や地婦連、主婦同盟などの、昔は専業主婦が多か

った婦人団体も、今はパートで働く人が多く、パートに行ってみてこんな条件はおかしいと気がついたこともあると思う。自分たちの子どもや家族のことで実感として感じる部分も多い。やうと大学を出した優秀な成績の娘が、大卒ではコネを使っても就職できず、高卒かせいぜい短大卒の資格でしか入れない。そういう口惜しい思いをしている母親がいっぱいいる。それがこの問題を我が身の問題と思わせた。

救済機関については、消費者運動で主婦連は昭和二十年から消費者苦情の窓口をつくれと提唱し、まず自分たちで駆け込み寺のようなものをつくった。それが今は消費者保護基本法で公設され、地方条例では消費者被害救済委員会を取り上げられている。その経験から、きちんとした救済委員会の設置が必要だと思う。

委員長 まことに恐縮だが時間が限られているので、公述人の答えは簡単にお願ひする。

熊崎 今のゼンセン同盟は、その業種が繊維だけではなく、チェーンストアを含めた流通部門を抱えている。今回の均等法で一番の問題になるのはチェーンストアの労働時間で、三交代に分けた根拠と、専門職と管理職の範

囲である。外庄と内庄の両面からこれらと対していくつもりだ。

仁木 女への攻撃は労働界への攻撃であり教育界への攻撃である。戦前に国家に奪われていた教育権を国民の手に取り返したものの、

今また臨教審によって国家に奪われようとしている。強化された管理体制の中で、教師は多忙すぎて、自らの教育権を行使できない。教育を語るために母と女教師を結ぶ運動を

しているが、私たちは「子どもの友人になれる教師になろう」を合い言葉に、子どもの側から教育をとらえ直そうとお母さんたちと話し合っている。そのお母さんたちは、内職に

あえぎ、パートで苦勞している人々。だから、内職の賃金を三円三十銭を三円五十銭に、そして最低賃金を百円上げる運動を、いま一緒に展開していることを申し上げておく。

岸本 仕事と家庭の両立だが、働く婦人は既婚婦人と子どもを育てている婦人が非常にふえている。特に子どもをもつ婦人は、保育時間

間に追われている。これ以上労働時間が延びたら働き続けられないのは明らかだ。

深夜業をやりたい人ならいいではないかという意見に従うのは、やりたくない人まで含

ませていくことになる。タクシーの婦人運

手だって、深夜働きたいのではなく、食べていくための賃金を得るためには仕方がないからだ。政府の調査でも非人間労働だというのは明らか。そんな労働を男女に競争させるようなやり方には反対だ。

どうしても必要な深夜業については、公的労働に限定していくことと、拘束労働時間の短縮や休憩時間の設置、施設の完備などの措置が必要で、何度もうかがうが今はそういう条件が伴っていない。

差別撤廃条約は、私はこれが民主主義の到達点という意味で感動している。単に男女平等だけでなく、抑圧のない社会、平和問題、人種差別などから男女平等の理念を明らかにしているからだ。速やかに批准されたい。

「均等法」は、男女平等を狭くしかとらえてない。資本家の考え方が色濃く出ているのはつきりしていると思う。

◆入り口差別禁止の明文化が必要

抜山映子（民社） 熊崎さんに伺いたいのが、東京都の苦情処理委員会と「均等法」案の調停機関の違いは何か。

熊崎 「均等法」案のほうが、機関はきめ細かに記されているが、中身は具体性に欠ける。

抜山 苦情処理委員会にも、出頭の強制規定はないのか。

熊崎 ない。

抜山 そのせいで、申し立てが多くても、出てこずに終わっているケースがあるんじゃないか。

熊崎 処理する問題による。裁判で係争中のものは苦情処理委員会では扱わない。係争中のものが入ってしまつて調整できなかったケースはある。

抜山 苦情処理委員会が一〇〇%有効に機能しているとは言えないと思うが、どうか。

熊崎 五十五年六月に発足した苦情処理の委員会は、労働組合のない中小企業の女性のためのものだが、前段階として中央労政事務所を通す。そこには相談が多く来る。五十八年には二千百七十一件、そのうち苦情処理委員会に上がつてきたのは三件だ。

抜山 三件だけというわけだ。このような例をみても、均等法案の調停の機能は甚だ心もとないと思うが。

熊崎 労働組合のあるなしにかかわらず、女性の苦情の救済の機関として、第三者を入れてうまく機能できるような機関がほしい。

抜山 仁木さんに伺う。さきほど高卒パート

がふえていると言われたが、均等法案が通ればパートそのものがふえ、人材派遣法が通ればさらにパート化を促進し、女性はパート要員でしかなくなると心配だ。高卒パートのパーセンテージはわかるか。

仁木 そのとおりだと思う。高卒パートは、個人的にパートに出るのが多いのと、学校が子どもたちの面倒をみるのは三月までで、パート就職は四月以降が多いから、パーセンテージはわからない。

抜山 男性の代表として高野さんに伺うが、経営者が入り口差別を禁止規定にすると経済界に混乱が起これと発言した例がある。それをどう思うか。

高野 経済界のことは知らないので答えられないが、入り口差別を禁止するある程度強い言葉があるべきだと思う。

抜山 同じ質問を安西さんに伺いたい。

安西 女性が「女子と小人とは養いがたし」の女子にくくり込まれているみたいに感じるが、私は女性ももっとしっかりしているし、男性の意見だけで動くはずはないと思う。だからそんな厳しい入り口差別禁止規定にしながらも、十分やっつけていかれると思う。

抜山 入り口が努力義務で、出口の定年・解

雇が禁止だと、入り口で女性をはねておけばよいということになるのでは、と心配だが、岸本さんはどう思うか。

岸本 そのとおり、入り口には罰則付きの強行規定が必要だと考える。もう既に大学の学生自治会から女性の就職差別白書や証言集が出されているし、入り口こそ、労働組合もない何の保障もない部分だから、法律できちつと保護すべきだ。

抜山 私のところにはたくさん女性の女性が陳情に来て、均等法を流してほしいという意見もあるし、修正を勝ち取って通してほしいという意見もある。四十八団体を率いてきた中村さんに伺うが、流したほうがいいという意見はどのくらいあるか。

中村 そういう討論はしていないが、私たちは衆議院と参議院の二院制がある以上、参議院の良識を期待して先ほどの四項目を出した。重ねてそのことを先生方をお願いしたい。

下村 泰（三院クラブ） みなさんのご意見を伺うと、理想が高いのはいいが、現状とはギャップがある。均等法案は出てくる段階で六年間もすったもんだのあぐく、三論併記という形だった。法案そのものがまとまっていな

れていると思う。均等法はどのような位置づけと評価なのか、伺いたい。

岸本 男女平等をめざすと言いつながら、実際には働き続けられなくなるような労基法の改悪を含む、資本家の意向の反映したものとなっている。繰り返すが、労基法改悪なしの実効ある男女雇用平等法を今こそ制定するべき。安西 私は、現実的で大変仕事のやりやすい法案だと思う。労基法の改悪と言われるが、

参議院社会労働委員会 その3

(1965年4月18日)

◆「福祉」は狭義か広義か

久保田真苗(社会) これまでの審議で福祉の概念について議論が集中したが、均等法の「福祉」と労働省設置法第三条の「福祉」は、同じものか違うものか。

婦人局長(赤松良子) 設置法は、広い意味で労働省の任務の一つとして、「労働者の福祉の増進」をあらわし、「均等法」の「女子労働

私たちにとっては、現行法規より仕事がいやしい、実効上もなじみやすいと思う。

中村 女性差別撤廃条約の趣旨に照らして、実効性が不足していると思う。

下村 この法案によって雇用における男女平等は前進すると思うが、同じく三人に伺う。岸本 大きな視野から見れば決して前進しないし、今ある差別が是正されないばかりか、固定化すると思う。むしろ新しい不幸が広がる。

前日の公聴会を受けて、久保田・中西・披山・安武さんの、鋭い追求が始まる。さすが婦人問題の専門家らしい久保田さん・中西さん。東芝の「二重賃金表」を手に、具体的な数字でグングン迫る安武さんなど、女性職員たちの迫力に比べ、黒一点の下村さんは霞んで見えたほど。

者の福祉」も、広く女子労働者の幸福につながるあらゆる措置を含む、雇用における男女の機会均等、待遇の改善をあらわしている。したがって「福祉」の内容は共通している。久保田 共通していると言うが、設置法では、労働省の任務は「労働者の福祉と職業の確保」と的確にあらわしている。どちらか一方では、憲法第十四条「性別」によって差別されない、第二十二条「職業選択の自由」、第十五条「健

安西 多少時間はかかるが、前進すると思う。中村 使い方によっては前進する部分があると思うが、今の日本の企業の体質を考えると実効性がない部分が多いのではと懸念する。下村 伺いたいことがたくさんあるが、もう定刻を六分オーバーしているので終わらせていただく。委員長 以上で公述人に対する質疑を終了する。これをもって公聴会を散会する。

康で文化的な最低限度の生活」、第二十七条すべての国民の「勤労の権利」と「勤労条件」、第二十八条「団結権」の基本的人権を受けとめられない。もし、労働省の任務が「労働者の福祉」だけなら、昔のように厚生省と一緒にやったんじゃないかと思うが、どうか。赤松 「労働者の福祉と職業の確保」は、互いに排斥しあう概念だから並べたわけではないし、「均等法」に「福祉の増進」と女子労働

者の「地位の向上」を並べたのも、「福祉の増進」が「地位の向上」を含むからだ。

久保田 だれも排斥しあうとは言っていない。

二つの概念であらわし、一体的に行なうものだ。しかし、法律上の言葉だから、二つが合わさって一体となって労働省の任務をあらわしているわけだ。三号にある「婦人の地位の向上その他婦人問題」も、この二つにかかっていると思われるが、どうか。

赤松 「婦人の地位の向上その他の婦人問題」云々は、「労働者の福祉と職業の確保を図り」を実現するための具体的内容と思う。

久保田 現在の勤労婦人福祉法は、労働省の「福祉と職業の確保」という任務のうち、福祉寄りの仕事をしているわけだから、福祉の増進でよかったかもしれない。しかし、第二章に「均等な機会及び待遇」を打ち込んだからには、それを受けるものとして、より直接的に「職業の確保」にかなねばならないはずだ。だが、表現上は「福祉の増進」に偏った古い枠組みをとっている。とらわれすぎという批判は正しいと思うが、どうか。

赤松 福祉の概念は広いから、その枠にはいろいろなものが入り得る。しかも、「目的」の中には「福祉の増進と地位の向上を図ること

を目的とする」と書かれているわけで、法案の文言が間違っているとは思わない。

久保田 結論を急がないでいただきたい。均等法の「福祉」は、設置法の「職業の確保」を「福祉」にプラスして職業確保を含むものと理解されるのか。

赤松 福祉は広い概念、職業の確保や婦人の地位向上が入ってきてもおかしくない。

久保田 そうすると、労働法令の中で、「均等法」が福祉について特別の広い概念を持つことになる。設置法では、労働省の任務は「福祉と職業の確保」と言っている。「均等法」は、「福祉」の中に福祉と職業の確保を含んだものである。したがって、「均等法」の「福祉」は設置法の「福祉」の倍の広い概念をもつ、という解釈になるのか。

赤松 必ずしも倍ではない。「均等法」には「女子労働者の福祉の増進と地位の向上」と書いてある。「地位の向上」は、もともと福祉の広い概念に含まれてもいい内容。しかし、狭い意味での福祉となると、地位の向上ではなくて、最低生活水準の確保や上から恵的に与えるものに使われる。誤解のないようにわざわざ「地位の向上」と明記した。倍の広い概念をもたせる意図はない。

久保田 福祉の中に地位の向上が含まれるのか、それとも地位向上に福祉が含まれるのか、繰り返してほしい。

赤松 福祉の中に地位の向上が含まれると申し上げたつもり。

久保田 私が伺っているポイントに答えていただきたい。つまり、設置法の「福祉」と「均等法」の「福祉」は範囲が違うわけだ。それをはっきりしてもらわないと、設置法が先の法律だから、二つの「福祉」を並べて考えられたときに現実非常に迷惑なことが起こる。もし、「福祉」という言葉をあくまで維持するなら、「均等法」の「福祉」は設置法のそれよりも、職業の確保を含み、かつ婦人の地位向上を含む広い概念だとこの際ははっきりしてもらいたい。さもなければ、同じ労働法令なんだから、その出発点に立ち戻って福祉にそれなりの位置を与え、かつ職業の確保、婦人の地位向上と、この三つを目的及び基本理念の中で明確にしないと、後々非常に問題だと思うが、どうお考えか。

労働大臣官房審議官（白井晋太郎） 設置法第三条の「労働者の福祉と職業の確保を図り」を遂行する行政機関として、一号から九号まで各施策を掲げてある。そこに婦人の地位向

上とか婦人問題の調査等もろろ入っているわけで、概念としては局長の答えているとおどろだと思ふ。

久保田 私がこの問題を取り上げているのは均等法第二章は、より直接的に職業の確保に結びついたもの、よって「職業の確保」という言葉を顕在化させてほしいということだ。

これがみんなの願いであり、もとをただせば憲法第二十七条のすべての国民の勤労権に根ざしている。私たちは繰り返し言っている、婦人の労働権を平等に保障し、かつ基本的人権であることを明らかに表現し、それに基づいて法案をつくってほしいと。つまり、福祉の出発点に混乱があるから、私たちは福祉という言葉に納得できない。赤松局長によれば、均等法の「福祉」は、婦人の地位の向上を含む。しかし婦人の地位向上は設置法の「労働者の福祉と職業の確保」の両方にかかっているという。だったら、ここに強いて「女子労働者の福祉の増進」を入れなくてもいいことになるではないか。

赤松 第三章の「福祉の増進」は、設置法の第二章と第三章を両方もっている法律だと考える。だから、入れなくてよいというのは不適当。

久保田 だったらやはり均等法の「福祉」は職業の確保と婦人の地位向上を含む広い概念だというわけだ。

赤松 設置法の「福祉」は既に地位の向上を含んでいる広い概念だと思う。

久保田 婦人の地位向上が福祉とかかわっているのは確かだが、設置法では職業の確保ともかわっている。だから、婦人の地位向上は両方にかかわっている。そのうち均等法に「福祉の増進」と特記し、しかもタイトルに「福祉の増進に関する法律」とある以上、この「福祉」は設置法の「福祉」より、職業の確保を含む広いものでなければ、この「福祉」ではスタートできない。

赤松 最初に申し上げたとおり、設置法の「福祉」は職業の確保を排斥するものではない。また、「均等法」の目的には、「福祉法」にはない、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」という言葉が加わっている。したがって、福祉の増進の中の地位向上のほうにウェイトがかかったとご理解いただきたい。

久保田 だから、「均等法」の「福祉」は、設置法の「福祉と職業の確保」の両方なんです。ね。イエスカノーか。

赤松 何度も申し上げているように、設置法の「福祉」は職業の確保を排斥していないから、「均等法」の「福祉」と同じ意味だ。

久保田 排斥してないが、「福祉」と「職業の確保」を並べてある。「均等法」の「福祉」が設置法の「福祉と職業の確保」の両方を含んだものと認めてよい。

赤松 入っているわけだから、そういうことになるかと思う。

久保田 「福祉」の説明は均等法にとって非常に重要。設置法の「職業の確保」を含んだ上の「福祉」なのかもう一度。

赤松 そのようにお答えしている。

久保田 では、設置法の「職業の確保」を第二章に加えて、抜本的な法律にしたのだから、均等法に職業の確保の概念をあらわしていただきたい。

赤松 概念をあらわすことは、「福祉の増進と地位の向上」と並べたことでより明確になっていると思う。

久保田 そうすると、「均等法」の「福祉」は、設置法の「福祉」と職業確保を合わせたもの、あるいは「女子労働者の福祉の増進」に職業確保も代表させる、という意味か。

赤松 そう申し上げているつもりだ。

久保田 一つの労働省の法令で、せっかくみんなが平等という言葉を使ってくれと言っているのに、他の法令が均等だからと「均等」をお使いになった。設置法の「福祉」よりだいたい広げた解釈を成り立たせるのは法律として問題があると思う。婦人の地位向上という概念で一本に絞られるのなら、そういう疑問を残さない法文にしたほうがよろしい。

◆女性の自己実現を認め、

不平等をなくす(労相)

久保田 労働大臣に伺いたい、「均等法」で扱っている女子を差別するような募集や採用をやめさせるとは、女子労働者にとって職業の確保を意味するのか。

労働大臣(山口敏夫) そのとおりだ。

久保田 配置や昇進について自分の専門や経験や能力を生かせる仕事への配置を求める、経済的に自立する、仕事を通じて自己実現するという願望を、男性と同様女性が持つことを大臣は認められるか。

労相 そういう考えを持つ人に、ご指摘のところで差別や不平等をなくす、そういう理念を持つ法案である。

久保田 それを認めるというふうに理解する

と、婦人の職業の確保であり、婦人の働く権利になると思う。この問題で時間をつぶしていただけないが、職業の確保をもっと顕在化させ前面に出していれば、「均等法」案が古い「福祉法」と合体したとしても、これだけの不満は起こらなかったと思う。これは考え直す必要がある。

婦人の地位向上は、教育や社会保障など広範囲にかかわるから、労働省婦人局でやるのは過ぎたことだ。にもかかわらず、労働省が総理府より先に出来たから、労働省がやらされている。女は長い間、結婚や妊娠や出産の退職、若年や差別定年、入社試験の締め出しの形で、働く権利を否定されてきた。それを職業確保という労働省の任務でカバーしてもいいから、私たちは婦人の地位向上を労働省が扱うのを支持している。

もし婦人の働く権利の確保を労働省が明文化しないなら、総理府がやったほうがよほど円滑にやれる。婦人の労働権は、婦人が苦しみ抜いてきた問題。その解決を労働省に期待する意味で、大臣、頑張ってくださいませね。

労相 もっともなご意見。労働省も「女性の職業確保」という気持ちを込めて「均等法」を出している。それを理解していただきたい。

労働省としても懸命に取り組む責任があると考えている。

久保田 必要なのは私たちが理解することではなく、この法案に理解させることだ。「基本理念」は、昨日主婦連の中村さんが言われたように、女性の働く権利を基本的人権として目的に打ち出していない。みなさんはおなかの中で打ち出したつもりだろうが、文字で表現されない限り、表現したことになる。

この基本理念は、余りにも「福祉法」時代の文言そのままだ。修飾語を外して、主な文脈で読むと、「均等法」の「基本理念」は、「女子労働者は」、「その能力を有効に發揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう配慮されるものとする」となる。「福祉法」の「基本理念」は、「勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り」、「その能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする」、これは順序を入れかえただけ。主文から見ると、何ら変わりが無い。

婦人の平等権の確保を目指した第二章を追加した抜本的改正というなら、基本理念も抜本的に書き改められねばならない。基本理念

こそ今後この法律を支配していく哲学、こういう手抜きは困る。第一に、婦人の労働権は基本的人権と認め、女子差別されてはならないという原則を打ち出す。第二に、「女子労働者が母性を尊重されながら職業生活と家庭生活の調和を図る」と、現行の福祉の措置を講じてきたポイントと、福祉の措置をここに受けたらいいと思うが、どうか。

赤松 私たちが非常に重要視する「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなく」という部分を落とされたが、これこそ従来の「福祉法」にあって、今法案に受け継がれるに最もふさわしい文言だから、改める必要はない。

久保田 私は主文、つまり文法上の文脈で読んだのだ。「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなく」とは、副詞句であり、修飾語にすぎない。平等確保の第二章を欠いた「福祉法」だって、「性別により差別することなく」という修飾語はある。平等の措置を副詞句で扱うのは非常な片手落ち。主語、述語のあるちゃんとした文章でなければ生きてこないと思うが、どうか。

赤松 「福祉法」には、「均等法」の第二章がなかったから、「性別により差別されることな

く」は単なる副詞句だったかもしれないが、第二章が加わったことで、「性別により差別されることなく」という言葉の重みは、従来とは比較にならないほど大きくなったと考えられる。

久保田 あなたの心の中ではそうだろうが、客観的な法文としては毫も変わっていない。表現されなければ何にもならない。副詞句でなく主語・述語としての位置を与えていただきたい。大臣、どうか。

赤松 「基本理念」では、「性別により差別されることなく」がさん然と光っている。また、「目的」のところは、「勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」と、明らかに第二章を受けた表現にしている。

久保田 客観的に本当に公正かどうか、大臣にご判断いただきたい。

労相 久保田先生も正論なら、赤松局長も正論と思う。ご指摘についても、この法案の運用の中で女性の権利や人権が十分確保できるよう取り組むうちに解決されていく、されねばならないと考える。

久保田 基本理念を置く以上は、ああ変わっ

たんだという影響がなければ意味がない。より効果的・的確な表現をとることに、大臣は反対しないでしょうね。

労相 十分理解して受けとめている。「均等法」が審議される段階に至っていること自体が、ご指摘そのものを表現していると思う。

久保田 表現されているとはみんな思っていない。大臣、こんなところで失点するなんてバカなことはない。ここで大臣の名前が後世に記憶されるなんて本当につまらない。赤松局長の名前もだ。どうかご検討願いたい。

◆努力義務でも実効は十分担保される(労相)

久保田 きのう中村さんが四十八団体の要望として、すべての差別を禁止していくべきなのに、特に入り口については努力義務になって全部が崩れていくことに納得できない、まるでザル法だと言われた。大臣も前の坂本大臣も、いきなりのショックは困る、日本としては差別撤廃条約の趣旨は漸進的にやりたいと繰り返し答弁しているが、五十九年三月二十六日婦人少年問題審議会は、第八条の配置と昇進について強行規定をとると建議している。国民年金、基礎年金で言えば、採用から定年まで二十歳から六十歳までの四十年間

にわたって機会についての差別をカバーする原則は、当然のことだ。大臣、四十年ですよ。四十年も公序良俗に頼っていい裁判やらねばならない私たちのつらさ、わかっていただけるか。

労相 よくわかつている。改善のための努力を尽くしている、尽くすべきであると考えている。

久保田 七条、八条の努力義務を、禁止規定にして指針で具体的にやったらどうか。

赤松 法案は、努力義務については、努力すべき目標を指針で決めるが、禁止規定にする

と条文の解釈になる。

久保田 そういうふうにできるという意味か。

赤松 法案のつくり方を説明しただけで、七―八条を禁止規定にできるとは言っていない。

久保田 七―八条を禁止規定にするのは当たり前のことだ。急なショックと言われるが、「均等法」全部について労働省は命令も出せなければ罰則もない。なぜ何重にもガードして法案の趣旨が生きないようにするのか。

労相 不満はわかるが、この十年を見ても、女性の職場進出は、男一・二・四に対して女一・三・八の伸び率で拡大し、女性の職場での選択の自由や確保は改善されている。民間調査でも

女性の雇用の多い企業は成長性がある。

私は実際の状況と法案が出てきた接点を起点として、差別改善と一層取り組んでいくことが大事と考える。

久保田 ここを起点として何度も繰り返しておられるが、女性の状況も「均等法」に盛り込まれる措置も、ここを起点として向上改善するという趣旨か。

労相 社会的なニーズがあるから指摘が生かされる環境になっていく。法案の位置もそこにあると考える。

久保田 ここが起点で、法案の中身もここを起点として向上させねばならぬというのか。

労相 男性に育児休暇を与える役所も出てきておるように、将来は職業人としての女性の立場・権利・地位は一層改善されていくことはあっても、改悪されていくことはあり得ない。将来の見通しにおいてはあなたの趣旨も生かされるべきと考える。

久保田 男性にも育児休暇を普及して下さるそうで、大臣、ありがとうございます。ただ、私が申し上げているのは、七―八条を禁止規定にしてほしいというみんなの意向、ここを起点としてこの法律は改善され向上していくと承ってよいのか。

労相 将来的展望に立てば、この法案が前進、改善されることはあり得る。

久保田 それまでの間に、努力義務規定にしたことで、公序良俗違反の裁判の判示に悪影響を及ぼすのではと、衆議院でも何度も質問されてきた。訴訟で公序良俗違反を争う場合に、まず差別があるかないかを判定するが、差別があっても、使用者が努力義務規定によって相当の努力をした、努力したから免責されることにはならないが、公序良俗違反とまでは言えないという、そういう影響が懸念される。たとえ努力をしても結果的に差別があれば公序良俗違反になると、労働省は、大臣は確信を持っておいでか。

赤松 衆議院で答えたことを参議院で変更するつもりはない。公序良俗について裁判で争う場合に、努力義務規定が出来たことで裁判所の判断が変わるとは考えられない。

久保田 これは大臣に答弁いただきたい。

労相 公序良俗違反の訴訟を提起するには何ら影響はないと、立案者として確信を持ってお答えする。

久保田 問題が起ったとき訴訟を起こすこととは妨げないなどというのでは、余りにも無責任。四十年もの職業生涯にかかわる大問題。

諸外国のように保障が必要。

同時に、当面努力義務であっても十二条の指針で担保していくという答弁が出ているが専門家会議での「雇用における男女異なる取扱いの現状」のどのケースを、指針に盛り込んでいくのか、盛り込めない項目があるか。赤松 専門家会議の報告を必ずしもこのまま指針に盛り込むわけではない。原案は労働省が作成するが、審議会に諮ったうえで決めること。検討の対象にはなるが、指針の中でどういう位置を占めるかは、現段階では言えない。

久保田 どうれをとっても対象にならなければ困るものばかりだ。一部では困る。大体この範囲はカバーできると勘で答えてほしい。

赤松 こういう場合に「勘で」というのは不適当だと思う。

久保田 では勘でなければどうなのか。よく考えて、豊かな経験に照らしてみて。

赤松 各項は合理的な理由がなければ差別として解消していく努力目標になると思うが指針は審議会に諮るもの、決定的なことを言うのは適當ではない。

◆募集・採用差別については

企業を指導する(赤松)

久保田 募集・採用について、男子のみ女子のみの募集があるが、大学では募集は男子のみだ。七〇%の企業が女子学生を締め出しているが、労働省はこれにどう働きかけていくのか、具体的に。

赤松 男子のみ採用をすべてなくさなければならぬとは考えない。法令上女子が就業できない仕事もある。そういう仕事に女子を募集しないからといって、その仕事をなくせとはできない相談。

久保田 具体的にどう大学にアプローチするかと伺ったのだ。範囲じゃない。

赤松 現段階では大学に対する指導は必ずしも考えてない。企業に対してするつもり。

久保田 大学が安定業務を肩代わりしている以上、大学に当然働きかける必要がある。

赤松 企業を対象に考えているが、必要な場合に大学も対象にすることを否定はしない。

久保田 大臣、安定所の窓口をこらんになったことがありか。ある、じゃなく存じですね。女子用の赤い求職票、男子の求職票、バートは赤にのりと判が押してある(資料を示す)。

一方求人票は、男子はブルー、女子は赤。どっちでもいい事務員でも、どっちかに分けて書かなきゃならない。いろんな指導をしていると言われるが、実際は入り口にこういうネックがある。その上書き込み要領に、男子は青、女子は赤と、わざわざ赤インクで「職種ごとに一組を作成提出して下さい」と書いてある。実際に求職者をどう扱っているかといえば、女子はピンクのカバーで四十五歳以下、四十五歳以上。男子はブルーのカバーで四十五歳以下、四十五歳以上。それが経理、販売、事務とかに分けられている。だから求人者が若い男子でいいという頭でいったら、そのファイルしか見ない。仮に中高年が、女子が、適確な資格や経験を持っていたても、求人者の目に触れることはまずない。そういう窓口業務が行なわれている。

外務省に伺ったら、安倍外務大臣は、男女別の募集・採用は原則として認められないと言われた。しかも、中央職業安定審議会で、求人者の受理、職業紹介に際し、男女の機会均等が確保されるよう努めることが必要と答申が出ている。以上、外務省は労働省がこれに基づいて検討しているものと承知している、と言われた。当然これは改めていただけたと思

うが、どうか。

労働省職業安定局長（加藤孝） ご指摘のとおり、公共職業安定所の窓口では、現在の企業の男女別採用計画や、女子にあっせんできない三交代の深夜勤、就業規制業務などのため、男女別の求人票、求職票を出している。

しかし、職安法では、職業紹介に当たって性による差別は禁止されているので、能力、適性に応じて紹介していることになっているが、今後は「均等法」の指針に従うことになる。何十万、何百万枚の求人票、求職票を、実際にどう混乱なく仕分けていくかは、現段階では具体的な成案は得ていない。

久保田 「条約」第二条の(4)には、「婦人に対するいかなる差別行為または慣行も差し控える、かつ、公共機関がこの義務に従って行動することを確保する」と、公共機関の義務を記している。安定局長も「均等法」の具体的展開に従って実行すると言われた。婦人局も安定所の問題が解消されるよう、頑張っている。ただかなければと思う。少なくとも職種別に男女、年齢込みでつくるべき。ぜひ、大臣にまずおひざもとから姿勢を正すように頑張っていたきたい。

労相 局長の答弁のとおり、私も職安所の機

能を改善すべく検討すべきだと考えている。職安所職員との意見交換なども自らやり、こういう形で改善するか研究していきたい。

◆教育訓練は

「基礎的」以外のものも含める（外務省）

久保田 均等法では、教育訓練の差別をしてはならない範囲を「基礎的」と限定している。即ち、「事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして」と限定して、中身は省令で具体的に書くという。「条約」第二条の(b)に「婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置をとる」と、「すべての差別」を明らかにしている。だから、教育訓練については「基礎的な」という限定は、問題があると思う。

条約の第十一条の差別禁止の項目、ここに書いたもの以外でも、条約は差別撤廃の対象にしていると思うが、外務省はどうお考えか。国連局外務参事官（瀬崎克己） 条約の第十条(4)項に、「職業を自由に選択する権利、昇進・雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習い、上級職業訓練及び継続訓練

を含む）を受ける権利」とある。まさにご指摘のとおり、本条約は女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃を求めているわけで、職業訓練の形態として、十一条(4)項に特記しているものだけに差別撤廃すればよいというわけではない。

久保田 という観点から見ても、第九条の趣旨はどうか。省令で定める範囲、範囲外についてはどうお考えか。

婦人局政策課長（松原亘子） 既に何度か説明したように、基礎的な訓練については禁止規定の対象だが、教育訓練には人材養成のための投資の面もある。その成果が得られることもあるので、現時点の男女の勤続年数の差を無視して一律に禁止規定の対象とするのは日本の実情にそぐわない。

それと、「条約」には「差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる」とあり、必ずしも禁止規定で担保しなければならないとは言っていない。「均等法」案は四条で、一般的努力義務として、国・地方公共団体・事業主に対して包括的に機会均等と待遇の平等を含めた福祉の増進を図っている。よって、当面の措置として条約上は問題がないと考える。

久保田 教育訓練は現実には千差万別だから

この省令で実務的に働くのか。むしろ、「基礎的な」とか「省令」とかは外して、全般的に教育訓練について差別してはならないと書いた上で、福祉対策基本方針等の行政指導で特定のものを出していく。苦情が出たら調べてアドバイスなり指導なりするほうがいいと思う。老婆心であればいいが、条約の趣旨からしてこういう法文の字面は困る、改めていただかねばと思う。十条の「福利厚生」も同じだが、時間がないので先へ進む。

◆「弁償」を意味する強い規定（外務省）

久保田 十一條は、「条約」では制裁を含む非常に強い条文になっていると労働省も答弁している。「均等法」では労基法の産休及び三十日前の解雇予告のない解雇に対する制裁措置以外は、命令もできないれば、制裁措置で担保もできない。実際に差別定年や差別解雇が起これたらどうするのか。この部分について条約は特に制裁を科するという強い表現になっている。

瀬崎 制裁の文字はいろいろ議論はあったが、ベナルティーではなくサンクションである。

サンクションとは、一般的に民事上の損害賠償請求権の付与を含むもの、西欧先進国も大

体そのようになってい

久保田 労働省はどうか。命令もできず、罰則がないから担保もできないからには、勧告が受け入れられなかったとき、どう措置すればいいと言われるのか。

赤松 強行規定だからこれに違反した契約は無効、その契約に基づく解雇は不法行為による損害賠償の対象になる。事業主にそのようなサンクションがあることを指導したい。

久保田 実際にはこのサンクションを得るためには民事訴訟、つまり裁判だ。

赤松 最終的には民事訴訟になる。

久保田 妊娠・出産時にそういう事件が起これたら、妊婦が自分で裁判を起こさなければその担保が得られないとは、ちょっと気の毒すぎる。母体にも胎児にも悪影響がある。外国のように、禁止規定が守られず、勧告・調停がけとばされたら、労働省が訴訟を援助していく方法とはれないか。

赤松 現在の条文からはとれないと思う。

久保田 現在とってないことはわかっている。少なくとも労働省が今後可及的速やかに打ち出す考えにはなれないか。

赤松 婦人少年室による助言・指導・勧告が強行法規だから、裁判に持ち出すことを待た

ずに解決することを期待してはいる。

久保田 期待ではねえ。今回の調停委は、民事的な手続きに訴える制度で、監督制度とは違う。その結果をどう決着つけるかが課題だ。アメリカの均等委員会のように自ら原告になって訴えるとか、イギリス、スウェーデンのように労働者本人の訴訟を金銭的・サービスマンに全面援助するとか、いろいろ方法はあるが、最終的なサンクションに結びつく原動力を委員会の責任者が起こさなければ、しょせん実効性があるとは言えない。そういう方向へ進んでいただきたい。

婦人少年室長の調査権は、訴えた個別のケースについて、必要な範囲で実情を調査できるように明記してほしい。

松原 十四条については、明文上にはないが、前提として必要な調査はできるものと考えている。

久保田 これは婦人少年室が一般に行なっているサンプル調査やアンケート調査とは性格が違う。個別の、労基法百条の二に当たる調査権に似たもの。室長が必要な範囲で調査できると明記しておいたほうが、後々余計ないざごさが無いと思う。本省だって、室長が調査してくれなかったらどう判断するのか。そ

の方法を担保するほうがいいと思う。

赤松 婦人少年室が相手方の同意を得て立入り調査することは可能。しかし、助言・指導・勧告・調停という方法で保護する目的のものに、立入り検査のような強い手段を付与するのは、目的と手段の相当性がいささか不適当と考へて、あえて権限を規定しなかった。

久保田 立入り検査でこれこれの台帳を閲覧するとかの表現をとれとは言わない。必要範囲内で実情を調査できると書くのは大事だと思う。

赤松 調査が必要でないとは言っていない。ただ、立入り検査権は不適当だと申し上げている。調査は必要。

久保田 「立入り検査権と書け」とは言っていない、すれちがわないでいただきたい。調停委員会まで持っているのに、必要範囲内の調査くらい押さえておかないとしようがないと思う。これは強く希望しておく。

それと不利益取り扱い禁止は大臣の責任でぜひ書いていただきたい。そうでなければ、大臣がいくら辞表を出しになっても、本人の首は回復されない。いま大臣にできる責任のとれるたった一つの方法は、訴えたことで不利益取り扱いを受けないと、たった一行こ

こに書く、それだけだ。

赤松 繰り返しになって恐縮だが、不利益取り扱いの禁止を明文で書くことは他にはあまり見受けられないこと。「厳に慎むべし」と労働省が適切な指導をしたいと思っている。

久保田 指導も必要だが、労働者にとって首は生き死にの問題。それを担保する一行が書けないのか。時間のむだだ。どうか書いていただきたい。

◆ 時間外四週四十八時間にはしない(労相)

久保田 労基法について前から、年次有給休暇に関する通達と、スキーバス転落事故の再発防止の効果的手段の検討をお願いしていたが、大臣ご自身で検討結果を聞かせていただきたい。

労働大臣官房審議官(白井晋太郎) 年次有給休暇の問題は、賞与等の算定に対しては不利益取り扱いは基準法三十九条違反にはならない。しかし、好ましいものではなく、基準法の精神に反するので、ぜひ指導に努めたい。

スキーバス事故の過重労働時間の改善は、自動車運転手という特定職種だから、拘束時間の概念を入れて二七通達で改善基準をつくらせて指導している。これを徹底させるよう図

つていきたい。

久保田 年次有給休暇は、昭和三十七年の通達で、年休をとらなかつたことに對しては、「賞与を支給することは、労働基準法違反とはならない」の不利益取り扱いを指示してきた。五十三年に精勤手当の算定に關して、年休をとつた日を欠勤に準じて取り扱うことは法違反と認めたといふ通達した。認めたが労働基準法の精神に反するから、そこで失われる賃金や、年休抑制の程度によつては公序良俗に反する。だから注意しなさいよと。これでは労基法で最低基準として決められた權利を労働者が事実上行使できない。そんな不利益扱いを是認している労働省の解釈は問題ではないか。

大臣は、年休の取得率は日本は悪くて、しかもちつとも改善されない、こう先週言われたが、こんな通達が生きていては改善しようがない。これを殺して、基準法の年次有給休暇の權利が堂々とれるようにしていただきたい。

労相 私の答弁をご記憶いただいて恐縮だ。これについては、三十九条の精神に反するのは是正指導を進めることと、労働時間法制のあり方について労働法研究会に調査研究をお

願ひしてあるので、検討改善をどう進めるべきか十分考えたい。

久保田 スキーバス事故の運転手は、二週間休日をとつてなかつた。二週間の総拘束時間が百六十一時間二十七分に及んだ。継続する一勤務の拘束時間が実に三十二時間三十分。この三つとも労基法違反にならない。

労働省は局長通達で、二週間に一度は休みを出す、二週間で拘束時間は百五十六時間とまり、一勤務は二十時間ぐらゐに、などと書いてあるが、これは労基法違反にはならない。通達を何度破ろうと、改善基準の違背だから使用者を送検できない。この立法まがいの通達は他の省庁が過労の基準をみるときに使われるから、やはり立法でするべきだ。

さらに問題なのは、改善基準違背は非常に緩いもので、乗客の安全を担保してくれない。ぜひ法令で定めて、国民の安全を担保していただきたい。

労相 実際問題として、自動車運転手の拘束時間の法令化は困難。通達の遵守徹底を図り行政指導して、改善を進めていきたい。

久保田 通達でやるのは、度重なる事故でもう限界とおわかりのはず。労基法改正が日程に上がつているし、過重労働の特別ひどい業

種でかつ国民の生命にかかわるものについては、労働省は断固取り組んでいただきたい。

同じように労働省告示で、一週十五時間、二週二十八時間、三週三十九時間、四週四十時間とあり、これも拘束力がない。なぜ法令にできないかというところ、日本の場合、一週四十八時間の上に、四週四十八時間の上積みだから、とてもできない。ところが「均等法」の女子の時間外労働の緩和規制にはちゃんと数字で載つてゐる。ずいぶん派手派手しいことをやるもの。これでは極端に言えば、一週九十六時間、一日十六時間もあり得ないことじゃない。どうお考えか。

松原 時間外労働の規制は、男女の均等取り扱いの実現から、男女同一の基準で働けるよう、非工業的業種は四週四十八時間という三六協定の上限を目安とした。

しかし、現状では女子労働者は家事・育児責任を負っているから、就業のあり方を考慮せざるを得ないので、四週四十八時間が必ずしもそのまま労働省令になるのではない。いずれにせよ、具体的な内容は、「条約」の要請もあり、関係審議会に諮つて決めたい。

久保田 四週四十八時間を省令で定めるわけではないと言われたが、赤松局長、大臣、絶

対に省令で四週四十八時間、一年三百時間の上限までくる内容はない、と答えられるか。

赤松 審議会に諮る以上、上限と下限の間で決めるわけで、絶対にこうだとかさうでないとか言うのは不適当。

久保田 そうするとこれがあり得ることになる。男子に対して通達でこっそり目安時間で決めているものを、法律に持ち出す、しかも労基法改正が日程に上がり、日本の過重労働時間は国内外で批判的であり、貿易摩擦の原因である現在、なぜ先取りしてこの数字を出さなければならないのか。これは「条約」の要請じゃないと思うし、国際的な場へ出せる法律じゃない。

赤松 絶対にならないかと言われたので、そういう答え方をしたまで。四十八時間そのままを省令にするのは不適当と考えている。

労相 職業社会は男性社会であり、その最大要因は、男女の時間の基準と思う。女性には家庭責任があり、職業人としてハンディをしょっている。男女の職業における機会均等を拡げるためには、時間外労働については、上限が四週四十八時間は不適当。それをもって設定するとは労働省も考えない。

◆労働時間は国際水準に達するよう努力する(労相)

久保田 大臣、この間の社労委の保育所問題は記憶だと思うが、保育所で時間延長しているのは三百足らず。夜間保育しているのはわずかに十七で、東京には一か所もなし。今回、三次産業は大幅に残業規制が緩和されるわけで、業務命令で残業させられると考えられる。非工業九百二十九万人のうち時間外延長で勤められなくなる人、子どもの世話で困る人が出てくる。労働省は、このうちどのくらいの婦人が学齢前の子供を持ち、かつ影響を受けるか推計をしているか。

松原 省令が定められたことでどの程度の女子労働者に影響が出るかは、現段階では申し上げられない。就学前の子どもを持つ女子労働者については、九百二十九万人についての調査はない。ただ、昭和五十七年の就業構造基本調査によると、妻が雇用者として働いている世帯の末子の年齢が六歳未満の割合は、一七・二％である。ただし、どの産業というくくりのない数字。参考までに。

久保田 大ざっぱにみると、就学前の子どもをもつ人が二割近い、百八十万程度は予想さ

れるわけだ。そのうち、残業できる人はするだろうが、保育所の数からみてわずか。辞めざるをえない人は、仮に百八十万の一割としても十八万、あるいは二割なら三十六万だ。この一年の間に保育所がその数に見合うほど、時間延長、夜間保育できないだろうに、それで女子労働者が辞めなきゃならなくなっても構わないのか、大臣。

労相 環境整備は当然必要。目下、厚生省と協議をして保育所問題を研究している。また、足りない保育所の影響については、きめ細かい行政的配慮と協力で、最小限にとどめたい。

久保田 片手で残業の大幅緩和の法律を出して、片手で残業させちゃ困るとは、矛盾。政府の立場とも思えない。女子労働者がこれ为首にならないと担保できる方法はたった一つだ。大臣が六十四条の二を少なくとも体制整備ができるまで棚上げすることだ。体制整備の方法は、保育所の整備と、一般的労働時間の水準を労基法改正に立って考えて改善することだ。その日まで大幅残業緩和は棚上げする、と、大臣に頑張っていたきたい。

労相 恐縮だが、保護規定については、前の坂田大臣以上に私はあなたとは認識が違う。ますます拡大するだろう女子の職場進出に伴

う権利と分配を考えると、保護規定は漸進的に改善されるべき。現状の女子労働者の家庭責任から起こる落差は、行政サービスで埋めていく。棚上げしろとの主張もわかるが、「均等法」案が出てくる時代的必然性からみて、男女差別の改善は保護規定も含めて、女子労働者や職業人が受けとめるべき点があるのではないかと考える。

久保田 漸進主義でやるということは、労基法改正の一般水準と絡めてやるということとで、いま先食いすることじゃない。今は見直す時期じゃないのだ。首になりそうな女子労働者にも、その子どもにも担保がないのは無責任。見直しの時期を見計らうべき。

大臣はしきりと女性の家庭責任を同情的に言われるが、その必要はない。日本の労働時間の水準は世界的水準からみて余りにもひどい。女子労働者が家庭責任を持ちつつ男子と一緒にやっていける労働水準が当たり前。労働水準を大臣の責任で何とかしてほしい。

労相 私は同情しているわけじゃない、男性が台所に立つ主婦の立場を理解することも共同責任の一つと考えている。大半の女子労働者をみれば、家庭責任が大きい。一方、今までも能力も意志も何ら男子に劣らない女子がな

ぜ差別されておったかといえ、時間外も含めた保護規定が要点。その改善も、条約批准とあわせて検討、改善されねばならない。

全体としてみればわずか一年か二年の間だから政府も時間調整すべきとの主張はわかるが、せっかく条約批准と「均等法」が審議されているのだから取り上げたい。全体の労働時間問題もあわせて、早急に国際水準に達するよう改善に取り組みたい。

久保田 一般的なお話は結構。大臣の言う一年か二年の間に、首になる者は首になってしまふ。その被害が起ころぬよう、子どもに及ばぬよう、しっかり押さえていただきたい。労相 問題の重要性を私も認識している。労働省としてできる最大のきめ細かい行政を通じて、労使双方に、単に婦人少年室のみならず全機能機関を通じて、努力・調整に最善を尽くすことをお約束申し上げたい。

◆経営者のコスト軽減のための

深夜業は認めない(松原)

久保田 時間が少なくなったので深夜業について、ポイントをついた答弁をお願いする。

一号から五号までの適用除外の、二号の「女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令に

定めるものに従事する者」は、内容は現行とおりか。

松原 基本的には、労基法六十二条第四項に基づく女子少年者労基規則と同一範囲。現行ではスチュワーデスや女子寮の管理人だが、今後は改正法に基づいて、関係審議会に諮った上で決めていきたい。

久保田 四号に「品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務でその他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」として命令で定める業務に従事する者」とある。

「その他の当該業務の性質上深夜が必要とされる」と、非常に抽象的だ。卸売市場と新聞配達というが、内容としてどの程度の基準か。松原 卸売市場と新聞配達は今後省令の対象となるが、「深夜業が必要とされる」とは、単に経営コストを下げるための深夜業は入らない。国民生活の利便、その他公益上の理由から必要とされる深夜業を検討する。

久保田 公益上の限定を付すわけですね。今後そのチェック方法として、二号は「健康及び福祉に有害でない業務」とあるが、他の号については女子の健康及び福祉に有害であっても許可するという趣旨か。

松原 三号から五号までを二号と別に定めた

のは、「女子の健康及び福祉に有害でない」の観点に加え、当該業務における深夜業の必要性、雇用における機会均等、待遇の平等などの実現の観点から、深夜業を認めようというもの。有害であるという趣旨ではない。

久保田 しかし法律の立て方からするとそう読める。二号と四号の業務は酷似しているが、二号のカニ・イワシには「健康と福祉に有害でない業務」があつて、四号の生めん、弁当にはない。健康・福祉を排除するつもりじゃないのなら、やり直さなければ。

松原 立て直ししなければならぬということにはならないと思う。

久保田 女性の立場から言えば、立て直す立て直さないの問題でない。仮に有害であつても三、四、五号で拡大されると、労働省がどう答弁しようと、法律がそうなっていればどうしようもない。深夜業の大幅緩和の趣旨がないなら、健康・福祉に有害でないことが全部にかかるとしてほしい。このままでは承知できない。

赤松 従来の「女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者」のカテゴリーと違うものを若干深夜業の緩和に加える必要があると考えた。そんなふう

反対解釈で健康及び福祉に有害であると読まなくてもいいと思う。

久保田 苦しい答弁だ。アナウンサーやスチュワーデスにかかってなぜ生めんや新聞配達にはかからないのか。特に二号と四号は合併してもいいと思う。別にして理由がみつからない。その点どうか。

赤松 二号じゃなくて四号にある決定的なものは、「一日の労働時間が、常時、通常の労働の労働時間に比し相当程度短いものとして命令で定める」云々だ。

久保田 どの程度の時間か。目安をどうぞ。

赤松 常態としてフルタイムには考えられない程度短いものと考ええる。

久保田 パートタイマーでも健康・福祉に有害では困るから、審議会がチェックすべき。検討のし直しをお願いする。

◆深夜業には歯どめをかける（赤松）

久保田 タクシーの運転手だが、個人に認める以上に雪崩を打ってきそう。「申し出」を基準にすると、使用者側の要請や採用時の条件に持ってこられて、実際には歯どめがきかなくなる。八条の「命令で定める事業に従事するもの」の事業は何か。

松原 必ずしも労基法八条の列記事業ではなく、当面タクシー事業を定めるつもり。

久保田 はかのとこの事業はみな八条の事業だ。タクシーの運転手ならば、むしろ業務で扱うべき。道路運送業、四号の中のまたその小分けをしてタクシーの業種の、その中の運転手だから、この事業は、八条の事業でずいぶん広いことになる。それと、当面タクシーだけの、「当面」がつくのが気に入らない。命令で定める事業の限定がない以上、あらゆるところで起こってきそうだ。

赤松 命令で定める事業に限って認めるので限定することになる。

久保田 他の主要先進国ではブルーカラーの深夜業には留保をつけているのに、これをひっくり返す国は今あまりない。三交代制の職場で本人が申し出たという形で、実際には使用者側の要請で、深夜業がふえていくのに歯どめをしていただきたい。

赤松 五号には十分な歯どめがある。「命令で定める事業に従事するものに限る」——この命令は審議会のチェックを経たもの、さらに官庁の承認と、承認の際のチェックがある。そして全体にかぶっているのが「本人の申し出」だ。

久保田 信じないわけではないが、ほかと違って、「命令で定める」と言う。しかも「事業」と後にくる。そうでない形に持っていったただかないと心配。

◆妊娠に有害なら有害業務扱いに（松原）

久保田 六十四条の五の「危険有害業務」は「妊娠・出産・哺育に有害な業務」となっているが、危険業務を含むのか。

松原 現行法では危険業務と有害業務が分けられているが、六十四条の五では、危険業務であっても妊娠婦の妊娠等に有害であればその対象となり得る。

久保田 現行に比べて、妊娠婦に対して外すもの加えるものがあるか。

赤松 婦人少年問題審議会の建議趣旨で、現在検討中なので、現段階では言えない。

久保田 労基法研究会の報告によると、一年ぐらいは体調回復に三段階条件があり、危険業務について十分慎重に対処してほしい。

重量物の範囲は、妊娠婦対象には現行より制限されるのか。

松原 それも検討中である。

久保田 二項の妊娠婦以外に準用される業務の範囲は。

松原 これまでのところ重量物取り扱い業務は、妊娠・出産等にかかわる機能に有害と考えられるという指摘を受けているが、それ以上は今後の検討による。

久保田 三項の「業務に就かせてはならない者の範囲」はどういうことか。どういう人に就かせてならず、また就かせていいのか。

松原 三項は一、二項の規定業務に就かせてはならない人の範囲を定めるもの。一項は「妊娠中の女子及び産後一年を経過しない女子」とくくつてあるが、妊婦はすべて対象とする必要がある場合もあるかもしれない。産婦は、専門家会議でも個人差がかなりあると報告している。個人差を勘案した措置になるかもしれないが、具体的には専門的検討を待つて規定したい。

久保田 相当の準備期間を置いた十分な手配をお願いする。

今回再雇用制度を入れたが、今後はある程度普及しよう。労働省が推進すべきことは、再就職時の労働条件の維持だと思う。専門、職務上の地位、従前並みの給料にかつ休んでいた間に身につけるものが加わる、プラスイメージの指導に重点を置いていただきたい。赤松 育児休業と違って長期間休み、かつ期

間に幅があるので、法律に要件を書くのでなく、再雇用特別措置として国が援助する。どういう措置が望ましいかは、今後調査研究していきたい。

久保田 政府がやる意味があるように、よろしくお願いする。

◆労働者の申し立てがなくても 必要な場合は調査する(松原)

中西珠子(公明) けさの久保田議員に対する答弁と、四月十一日の社労委での答弁が違っているの、もう一度伺いたい。十四条に基づいて婦人少年室に昇進差別を訴え出たときどうするかと私が伺ったら、松原課長が調査すると答えた。調査の根拠規定は何かと伺ったら、三十三条だと言われたが、けさ久保田議員には、赤松局長は、明文では書いてないが行政指導に必要な範囲で調査できると答えていた。食い違いがあるではないか。

赤松 私の答えでいいと思う。政策課長が言葉足らずだったと考えられるので、政策課長にも答えさせる。

松原 確かに三十三条に基づいた調査はできると答えた。だが、十四条と三十三条の関係をもう少し細かく言うべきだった。若干答弁

のそこがある印象を与えたことをお詫びする。三十三条については一般的な行政権限の行使としての調査で、必要なときには三十三条に基づく勧告が行なわれる。

中西 三十三条に基づいて調査できると言ったのが悪いと言っているのではない。根拠規定があつて調査できたほうがいいと考えて申し上げている。例えば十四条の中に、「関係当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、三十三条に基づき調査を行ない」と一言入れてはどうか。三十三条に基づいてできることを否定されるのか。

松原 否定しないが、三十三条に基づく調査は、十四条による勧告を行なう前提としての調査の根拠規定ではないと、はっきり申し上げる。

中西 それではこの前の発言は取り消しですね。一般的な行政上の問題であつて、個別ケースには当たらない報告・勧告・助言・指導のための調査だと言うなら、三十三条の調査の内容はどういうものか。

松原 労働者の申し立てがない場合でも行政官庁が必要と認めたときには調査するということだ。

中西 では十四条の個別のケースは、調査は
何に基づいてするのか。

赤松 明文規定はないが、必要な助言・指導・
勧告のための調査はできる。さきほど立入り
検査の話が出たが、そういう強い権限の調査
だと、明確な根拠規定がなければできないし、
範囲も限られる。十四条や三十三条は、相手
の承諾があれば調査でき、報告を求められる
ので、根拠や範囲について必ずしもごりごり
言わなくてもいいかと思う。

中西 これは働く婦人が大変心配しているところ。三十三条が根拠規定ならば、三十三条に基づき調査を行なうという一言を入れてほしい。

◆必要資料の提出は求められる(赤松・松原)

中西 調停委員会には募集・採用は提訴できない。募集・採用以外の差別も、相手側の同意がなければ調査も調停もできない。どこに実効性があるのか疑問。「調停委」には調査の権限がないから、権限を、婦人少年室と両方に与えるべきだし、委員会の構成も、たんに学識経験者から三人大臣が任命するのではなく、労使代表と公益委員の三者構成にすべき。

(赤松局長、答弁に立とうとする) 大臣、
任命するのはあなただから(あなたに)答えて
いただきたい。

赤松 「調停委」に調査の権限がないという
が、事務局として婦人少年室が機能するから、
立入り検査はできないが調査はできる。強権
力で迫るような解決でないことを前提とする
と、その程度の調査がふさわしいと考える。

三者構成の点では、労働委員会などは確かに
三者構成だが、こういう紛争に似ている不
当労働行為については、三者構成でなく公益
委員のみの機能だと承知している。「調停委」
は、労使の意見を聞くことは明記しているが、
判断をして調停案を作るのは公益のみから成
る調停委員が適当と考えた。

中西 不当労働行為に対しては準司法的機能
で判定や命令を出すために公益だけの合議体
が必要だろうが、調停委員会は、互譲の精神
で解決を図るもの。準司法的な機能ではない
から、やはり三者構成にすべき。

十八条の「都道府県婦人少年室の管轄区域
内の主要な労働者又は事業主団体が指名する
関係労働者を代表する者又は関係事業主を代
表する者から当該事件につき意見を聴くもの
とする。」は、本人を呼んで事情聴取すること

ができるのか、できないのか。

松原 当然ある。

中西 この法文で、事情聴取の際に、関係資
料、必要書類や帳簿を持ってこさせることは
できるのか。

松原 十八条に基づいてできるということで
はないが、必要書類の提出を求めることはで
きる。

中西 十八条だけに基ついでなく、二十条
「委員会は、当該委員会に係属している事件
の解決に必要があると認めるときは、関係行
政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を
求めることができる」の関係行政庁とは、婦
人局と婦人少年室にもなるが、婦人少年室は
明文に基づく調査の権限がないわけだが、ど
の程度の資料が集められるのか。

赤松 二十条の関係行政庁は、婦人少年室に
限らない。募集・採用は公共職安所、教育訓
練は都道府県、就業規則等は労働基準監督署
が考えられる。

中西 二十条で関係行政庁に対してだけ「資
料の提供その他必要な協力を求めることがで
きる」というのは、働く婦人には心配の種。
ここはやはり、関係労使にも資料の提供や協
力を求める、と、できるのならばはっきり書いて

いただきたい。できるのか、できないのか。
赤松 明文の規定はないが、そういう要請はできると思う。

中西 明文の規定がなければ、できない場合が多いのでは。「関係行政庁」と書いてあるから関係行政庁だけだと普通一般に解釈してしまう。関係労使からもできると法文で明記してほしい。「関係行政庁に対し」の前に、関係労使及び、と入れていただきたい。

松原 関係労使が両当事者の意味なら、当然できるし、もう少し広い範囲なら十八条に基づいて意見を聞けるし、必要資料の提供も求められる。二十条に「関係行政庁に対し、」とだけ書いたのは、組織としてこの委員会と別個の行政機関だから明確にした。

中西 無理な答弁だ。十八条には「関係労働者を代表する者」「関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴く」と書いてあるだけだ。「意見を聴く」の中に必要資料を拒否しないで提供することは含まれるか。

松原 資料提出を要請できるが、拒んだときに強制することは規定していない。

中西 要請しても出してこないなら、担保するものがない。相手が同意しなければ調停に持ちこめない。調停に入っても必要資料を出

さない。または挙証責任がどっちにあるかはつきりしない。調停案をつくっても法的拘束力がない。受諾の勧告も弱い。とにかく調停委員会はある方・機能・権限とも非常に弱いから、少なくとも同意なしに調停に持つていけるよう、「関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあっては、他の関係当事者が調整を行うことを同意したときに限る」を削っていただきたい。第一、「同意したときに限る」は、使用者側から同意権を行使したいから書いてくれと言われたような感じを与えるが、どうか。

松原 前にも答えたが、調停は労使が譲り合って解決の道を見いだそうとしなければ成り立たないもの、開始要件として同意が必要としたので、後から入ったということはない。単なる立法技術上のことだ。

中西 十五条は限定が多すぎる。婦人少年室長が必要と認めたとき、または相手方が同意したときに限るというと、調停にかけられるケースは非常に少なくなるのでは。

赤松 「必要があると認めるとき」と書いておかないと、だれでも申し立てできるからだ。判断をゆだねる婦人少年室長には、正当な申し立てを必要がないと判断しないよう指導す

るつもり。

中西 だれでも申し立てができるようになつては困るというふうな発言だが、だれでも申し立てできなくて困る。いわば差別を受けた婦人労働者の駆け込み・訴えを調査し、助言・指導・勧告をしてくれるものが婦人少年室。調停を申請したときに、相手方の同意を得るよう、なるだけ努力してくれないと困るが、調停に持ち込むケースを狭くしているのでは。

赤松 だれからでも調停されては困ると申し上げたのではなく、だれからでも申し立てられるシステムになっているから、調停になじむかどうかの必要性の判断をしなければ、申し立て即調停は不適当だと、その判断は婦人少年室が合理的にしたいと申し上げたつもり。

中西 なじむか否か判断してもらわなければ調停にかけられず、両方の合意も必要と二重に限定要件があるうえに、不利益取り扱い禁止条項もない。これでは救済措置として何の実効性もないと言わざるを得ない。せめて、「同意したときに限る」だけは削っていただきたいと重ねて申し上げる。

赤松 繰り返しになって恐縮だが、同意がな

くでは、たとえ調停が始められたとしても実効が上がらない点では同じだと思ふ。前提として同意するという基本姿勢がない調停の成功は考えられないし、そんなものに長い時間をおけるのは、労働者の保護からしても不適当となり得る。

中西 婦人労働者にしてみれば、訴えたことでクビになるかもしれないと思いつつあえて訴えるのに、自主的に解決を図ったかとか、調停になじまないものはだめ、同意がなければだめ、と言われて引き下がるのでは不満に思う。大臣、そこはどうか。

大臣 この法律が施行後ご指摘のケースが非常に多いとなったら、将来改正が必要になると思う。しかし六年間にわたつての審議の結果としての政府案、差別に対する提訴が十分改善・調整されると考え、努力する。

◆条約では「効果的な救済措置」と明示

中西 この前も申し上げたが、「条約」二条の(9)「女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別とならないかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること」があり、条約を批准

したら一年以内に差別撤廃委員会に報告を出し、政府代表が説明することになつていふ。だから差別を受けたとの保護方法、措置ばかりでなく、どのような公の機関または裁判所のシステムで保護を確保するかに答えねばならない。ここに昨年の三十九回国連総会に出された差別撤廃委員会の審議状況のサマリーがあるが、「効果的な救済措置があるか」とはつきり聞いている。これだけ実効性のない救済措置でいいんだと言ひ張れるのか。外務省、労働大臣、どうお考えか。

瀬崎 お答え申し上げます。本条約は男女間の差別を撤廃することで特定の項目に努力義務規定がある。均等法には確かに努力義務ではあるが、担保する実効的な措置がある。

中西 努力義務じゃない。今は救済措置を聞いている。

瀬崎 均等法の内容は、十分条約の実効性を担保しておると認識している。委員会に対する報告は、批准後一年以内。現在五十六……

中西 二条の(9)にお答えください。

委員長 中西君、答弁中ですから待ってください。

瀬崎 報告は関係省庁と協議して、国連のガイドラインに即して報告する。

中西 私は二条の(9)についてお聞きしている。効果的な救済措置がちゃんと説明できるかと申し上げている。見当はずれの答弁だ。

瀬崎 救済の指導・勧告は、従わない事業主に強制できないのは確かだが、紛争は最終的には裁判にゆだねられるから、法律に強制力がなくても十分効果を發揮すると思われる。

中西 強制力はむろんないが、担保もない実効性を欠く救済措置では世界に恥ずかしい。GNPが世界第三位の日本、貿易摩擦の根源には婦人差別があるんだから、世界に誇れることをやってほしい。

◆募集採用も現状を変える努力をする(赤松)

中西 募集・採用を禁止規定にしたらどのような弊害が起こるのか、具体的に。

赤松 公募・縁故募集のうち、公募にのみ厳しく作用して縁故募集がふえるという好ましくないことが起こる。採用については、雇用管理で重要視される勤続年数は、現状では女子労働者は短い。勤続年数の持つ意味を現状では無視できない以上、あまり現実とかけはなれた規定は、規定自体がワークしなかった

ら、労働市場に混乱を招く。

中西 縁故募集がふえるとなぜまずいのか。

赤松 一定の水準で公募が維持されることは望ましい形だ。

中西 現在公募は新聞広告や職安があるが、募集・採用は公募のみで行なわれているわけではない。縁故募集がふえるから差別禁止規定にできないというのは論理的におかしい。西独を除いてどの国でも、募集は差別禁止規定だ。何も意欲や能力のない人を採らねばならないと言っているのではない、性別による判断での募集・採用は困ると言っている。いちいち詳しくは言わないが、憲法違反、基本的人権の侵害だから、禁止していいのでは。

また終身雇用制では勤続年数の短い女子について禁止規定にできないというのはおかしい。終身雇用が及んでいるのは大企業だけ。またなぜ女性の勤続年数が短かったかといえ

ば、差別的待遇状況や社会環境の不備が要因だから、その現状肯定で差別禁止にできないとは言えないと思う。

赤松 事業所の差別的慣行が勤続年数を短くしていることは否定しないが、変えるのには時間がかかる。だから強行規定で迫るのは不適当と言っている。差別がいつまでもあつて

よいとは決して思っていない。募集・採用にも差別をよしとせず、機会を均等に与えるべしと明言した。

中西 憲法や条約の要請として、この禁止規定はどうしても必要だと思うが、女即勤続年数が短い、終身雇用制ではだめ、の短絡的発想と、現在の雇用管理を変えるのがいやだと使用者が言っているために、努力義務規定としたと考えられる。そのために司法上の救済が難しくなるのは否定できない。労働大臣、赤松局長、総理、共に、努力義務規定は公序良俗の一般的な法理を排除しないと言われたが、実際に長期の裁判にかかったときに、努力したからいいじゃないかという免責にならないう保障ができるか。

赤松 努力義務規定は指針で具体的になくすべき差別を明らかにするとたびたび答えている。指針の内容が具体化し、社会に根づけば、そのこと自体、公の秩序を形成する効果も否定できない。

中西 指針がそんなに大事なら、どうして定めねばならない義務、責務にしないのか。

松原 指針は現状を漸進的に改革していく観点から社会認識・社会実態を踏まえて策定するため、必要とする時という文言を入れて権

限付与の形にしている。

中西 「女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して」指針を定めるところが、現状を改革するよりむしろ、現状を固定することにならないかと心配。

赤松 現状に考慮を払うことは、どんな場合にも必要だが、イコール現状固定ではない。

中西 現状をより高きものにしていく配慮を忘れずにやっていくと約束くださるか。

赤松 現状を踏まえつつ、現状を変えていく努力をいたしたい。

中西 現状追認にならぬよう、例えば深夜業のはかほか弁当の労基法違反など、現状を変えていく方向をお忘れなきよう。

配置及び昇進は、婦審の公益委員が強行規定に言ったのに、やはり努力義務になっているが、禁止規定にするような弊害があるのか。

赤松 公益委員のたたき台は、「現状を考慮しつつ」も、「長期的展望の上に立つて」と、後者により重点があった。法案にするときには「現状を考慮しつつ」に重点が移らざるを得なかった。採用と同様、配置及び昇進については、終身雇用と年功序列に非常に大きな影響を認めざるを得ない。

中西 同じことだ。配置と昇進においても女子の勤続年数が物を言うから、だから禁止規定にはできないと言われるが、女であるからということで差別をしてはならないというその一点がどうして禁止規定にできないのか。

赤松 配置のときに考えなければならぬ勤続年数の違いは、過去にどのくらい働いたかでなく、将来どのくらい勤続するかを考えて配置するし、採用も同様だ。将来のことはわからないから、平均的に考えざるを得ないので、それほど短絡しているわけではない。

中西 延々とやっても仕方ないから、条約の要件に合った憲法の基本理念を具体化すると言われた局長に、もう少しきちつと具体化していただきたい。これは強い要望です。

◆基本的人権としての勤労権の明記を(中西)

中西 また基本理念に戻るが、けさ、どうしても福祉に固執して、この福祉の形でしか雇用上の機会均等と待遇の平等化が図れないと言われたようだが、それならばこの福祉の中に、婦人の基本的人権としての労働権とそれを生かすための職業の確保、また地位の向上を含むという定義を入れていただきたい。

赤松 福祉の中でしか平等を実現できないと

言ったことはない。福祉の中で図ることができ、福祉は広い概念だから言ったつもり。

中西 「福祉」は、結局「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」を含むし、職業の確保も入ると、けさ言われた。そして婦人の地位の向上も含む、と。婦人の地位向上は、職業の確保によって、職場で差別されない均等な機会と待遇の平等を確保によつて地位も上がる。そして福祉も上がるわけだが、それはつきりしてない。その点が働く婦人は非常に不満。ここを直して、差別とはいかなるものかということ、婦人の働く権利は基本的人権であることを明確にしたい。

赤松 憲法で保障されている基本的人権とは、差別されないことが基本的人権と理解している。勤労の権利が差別されないで実現することを目指しているのがこの法案であり、目的にも「性別により差別されることなく」とはつきり書かれているのに、差別を許容しているかのように思われているのは大変な誤解と思っている。

中西 差別を許容するという批判が出てくるのは、差別から保護する実効性がないからだ。婦人差別撤廃委員会の審議過程でも、差別を

どのように考えているかという質問が出てくるが、この法案ではつきりしていない。この前、それは「条約」で言っている差別だという答弁があったが、人間としての尊厳を侵すことなく基本的人権として考えられているものは平等に与えるというのが一番大事な部分。それが読み取れるような表現に直していただきたい。

また、「家族の一員として」という表現だけで、男女役割分業をなくすという気持ちがある。

赤松 衆議院での答弁と同じ「基本理念」を、現行の勤労婦人福祉法のそれと読み比べれば明らかだ。

中西 「均等法」が制定されると、改正前の「福祉法」と比べて読む人はいない。だから「均等法」自体ではつきり理念が出ていないといけない。憲法と条約の理念に沿って書き直しを要求する。

◆育休は指導援助で普及を図る(川橋)

中西 育児休業と再就職とどちらが大事と考えておいでか。

赤松 それに關しての婦人労働者の要望はバ

ラエティがあるので、必要に応じて措置をとることがプラスになると信じる。

中西 奨励金を出して民間の育児休業普及に努力したものの、『婦人労働の実情』の育児休業普及率一四・三％の数字は公民合させたもの。純粹に民間のみの数字はおわかりか。民間の看護婦さん等のために特定職種育児休業利用助成給付金を出しているが、五十八年度はたった二件しか利用されてない。こういう奨励の仕方では果たしてどの程度の効果を持つかが疑問。私は育児休業を法制化していかなければならないと考えるが、労働省はいかがか。

労働省婦人福祉課長（川橋幸子） たしかに一四・三％の育児休業普及率である。昨年三月婦少審から、現状では法制化は困難、行政側の指導・援助で普及を図るべしとの建議をいただいている。

中西 一四・三％は、いわゆる公共部門の育児休業数が入っているから、純然たる民間企業の育児休業の普及率をたずねたのだ。

川橋 従来から公営、民営含めた形で調査している。五十六年にサービス業の中に教育を含み、教育の分野は国公立の女性が多い……。

中西 そんなことは聞いていない。そんな事情はよく知っている。

委員長 中西委員、答弁中は発言許可を求めように。

中西 民間企業の育児休業普及率をたずねたのに、これでは進まない。もう時間がないが、『坑内労働の禁止』の緩和について、命令で定めるとあるが、大体どのような業務をお考えか。

白井 臨時の必要のための坑内業務とは、新聞記者の取材、医師及び看護婦の治療・看護が検討の対象。具体的には、法案成立後、関係審議会に諮って省令で定める。

◆賃金格差は正に心底取り組む決意（労相）

安武洋子（共産） 婦人の自立、社会的地位の向上は、婦人の経済的な基盤の確立と密接不可分。賃金問題は雇用における男女平等の一つの中心課題で、条約の十一條の(d)に同一価値の労働についての同一報酬の権利をうたっている。ところが、我が国の場合、他の先進国に比較して、男女の賃金格差はとりわけ大きいと思うが、いかがか。

赤松 賃金格差は何で比べるかで多少違ってくるが、賃金構造基本調査によると、日本は男子一〇〇、女子五八・七。アメリカ六五、イギリス七〇、西ドイツ七三、フランス八八。

ただし、フランスは実収入でなく賃率ときく。安武 だれもフランスと比べてくれと言っていない。世界的に比較すれば日本の男女の賃金格差が大きいことは間違いない。さらに、学

歴・年齢・勤続年数を同一にそろえた場合の賃金は、製造業で標準的な労働者の年齢・階級別男女間の格差は、男子を一〇〇とすると女子はいくらになるか。

松原 五十八年の賃金構造基本統計調査によると、男女格差を旧中・新高卒者について見ると、男子一〇〇として、十八・十九歳層は九二・四、二十一・二十四、八七・九と若年層は約九割だが、二十五・二十九は七九・五、三十一・三十四は七三・二、三十五・三十九は六九・八、四十一・四十四は六七・六、四十五・四十九は六八・九、五十一・五十五は六六・九である。

安武 政府はよく学歴・年齢・勤続年数が同一なら差はない、女子は勤続年数が短いから賃金格差があると言うが、そろえてみても、男子労働者の七割を切るのが婦人労働者の実態。大臣の所見を伺う。

労相 相当格差が見られるが、これは、男女間の就業分野の違い、年功序列制度下の女子の勤続年数が短いこと、男女の学歴差など、

それぞれの職場における落差が、男女間の賃金に残念ながら反映しておる。条約十一条(1)のように、我が国にも、女子を理由とした賃金差別については、勞基法四条で禁止しているの、一層改善に努力しなければと考へてゐる。

安武 學歷・年齢・勤続年数を同一にしたらどのくらい格差があるかと、数字を出してもらった。大臣の答弁は、學歷とか勤続年数が短いとか条件があると言われたが、それを同一にしても七割を切ると申し上げている。正確に聞いておいていただかないと。

婦人労働者に対する差別的な賃金は、一生つきまとう。厚生年金の差を見れば、男子が平均十四万、女子八万、巨額なものになる。もう一度伺うが、条約の目標は、差別を改善して平等を目指すことだと思ふが、いかがお考えか。

労相 さきほど申し上げた賃金格差の理由づけは、同じ条件でも格差があるという指摘だが、さらにその複数の要素の中で現状の格差が出てきていると分析した。私は男女の能力差というより仕事の量、あるいは職業意識が賃金格差として出てきているのを、どう改善するかというために、勞基法もあるが、「均

等法」案でやっていきたいと考へている。

安武 決意のほどは結構なんです。私は同一条件にしても七割を切る差別があると申し上げている。複数の要素として大臣が付け加えたのは、職業意識と仕事の量だが、婦人のこの劣悪な賃金実態の理由はそれなのか。

労相 さのうきょうの問題でなく、職業に参加することにおいて男女差がある。現実の労働社会の賃金格差はあつてはならないが、あるのが実情。それを改善していくには、法律や政府の行政指導と同時に、労使間の努力、女子労働者の格差は正に対する取り組みが心底なければ、自由経済社会ではあり得ない。互いに努力してかちとらねばならず、それを進めるのが政府の仕事と考へる。

安武 大臣の認識がいかによいかげんなものか、今から明らかにしていきたい。差別をなくそうというのは結構。しかし、差別の原因がどこにあるか正しく把握しなければ直らない。賃金格差の主な原因は、企業の雇用対策、賃金政策。それにメスを入れない限りなくならない。本法案で賃金格差がなくなるという保証があるのか、大臣。

労相 職場における賃金格差やその他の差別は、再三取り上げられているような問題と同

時に、女子労働者の問題意識あるいは環境改善に対する取り組みの熱意がなければ本当の解決にはならないと認識する。

安武 大臣は、賃金格差が生じる原因は、女性の問題意識あるいは環境改善への取り組み意欲の欠如だと言わなければならぬ。

労相 そういう部分も事実だと思う。しかし時代の変化、「均等法」が出てきている事実等、時代的な客観認識を持たなければ改善できないと申し上げている。

安武 大臣に婦人問題の勉強をしてもらわなければ、と痛感する。現行の勞基法第四条で同一労働同一賃金がうたわれているのに女子は男子の七割以下の賃金格差。また男子の賃金自体、世界的に低い。「均等法」で格差を解消できないから、半永久的に改善されないではないか。労働省、労働大臣は、本気で男女の賃金格差の是正・改善に努力する決意がおありか。もう一度聞く。

労相 心底、男女差別の改善、賃金格差の是正に取り組みたいと決意している。

◆構造的な「二重給与表」は問題(赤松)

安武 それは大変ありがたい。企業はいま非常に巧妙な男女別の賃金を行なっている。我

が国の代表的、世界的大企業の株式会社東芝の賃金表をさしあげる。これは一応標準的な男女別のもの、男女別に中卒と高卒・技能と高卒・事務技術の三つに分かれ、給与の内訳は、本給と仕事給と能力給に分かれている。

高卒・技能、高卒・事務技術は、二十歳の出発時は男女ともすべて一緒。中卒は、本給と能力給は女子がやや高い。ところが二十一歳になると、たちまち中卒、高卒・技能、高卒・事務技術すべての部門で男子は本給で高くなり、以後差がつき放しになる。

仕事給は、三つの部門とも二十二歳までは男女同じだが、二十三歳から男だけ上がる。男子は二十三―四十一歳で六ランク上がるが、女子は十八年間全く同じ。したがって、男子は八万一千四百円だが、女子は十八年間据置きで四万三千六百円、ほぼ半額だ。

高卒・技能の仕事給は、男子は二十一―三十歳の間に五ランク上がるが、女子は二ランク。この差は二万一千六百円。高卒・事務技術も高卒技能と同じ傾向をたどり、仕事給の差は四万三千二百円になる。

能力給は、二十歳ではすべて同じなのに、二十一歳から技能で二十七円、事務技術で五円の差がつく。中卒で四十一歳時には一万一

千八百二十五円、高卒・技能で三十六歳時には一万五千六百八十八円の差になる。

これは明らかに個々の問題でなく、女子という性差別賃金。さきほどの大臣の決意に照らしてどう対処するのか伺いたい。

赤松 実際に従事している職務の内容・資格が同じなのに適用される俸金表が男女で違うなら、労基法第四条上、問題があると感じる。安武 この「東芝の賃金関係規則・規定集」にバックデータもある。大企業だから、今までの古典的男女二本立て賃金の適用じやない、実際上の二本立てにしている。細かく昇給・昇進の基準がすべて出ている。

例えば、仕事給は、七要素、五段階に分かれ、「熟練度は「知識」と「習熟」に、「精神的負荷」は「緊張持続性」と「注意集中度」に分かれ、あとは「肉体的強度」、「危険度」、「共同性」とこの中でランクをつけている。

百九の職種に七要素、五段階で点数をつけ、仕事でA、B、C、D、Eの職群分けをする。例えば、男子が主に就くA群「電気溶接」は、知識七十点、肉体的負荷八十点、総合で三百二十五点。同じくB群「放送機調整」は、知識百点、習熟度九十点、総合で三百二十点。ところが女性が多く就く「テレビパイピスト」

は、知識二十点、注意集中度三十点、総合で百九十点。会計機バンチャー」も同様で、共同性がうたわれているのに共同性は五点左右。女性が多い仕事は評価を低くし、DやC群にして、そのまま放置する。

同じく東芝の資料「職群・等級別人員と構成比」で見ると、A―Eまで五ランクをつけ、男子三千七百八十人に対して女子でAランクはわずか三人。Bは女子四十一人、男子は六千九百三十六人、Cは女子八百十五人、急にふえる。男子五千七百八十八人、女子は三千五百二十二二人、男子二千四十三三人、女子はC、Dだけで九八・九%。ほとんどこのランクにひしめいている。評価の低い職種に女子をつけたまま放置して、構造的に差別賃金になるようにしている。大臣、これをどのようにお考えか。

労相 大企業より中小企業の方が賃金は低く抑えられている。労基法四条違反でもあることだし、法律遵守の点検と「均等法」案の成立によって差別改善に取り組むのが肝要。安武 女性が入社したら初めから低くなるような賃金の仕組みが来ている。これにどう対処するのかと聞いているのだ。こういう差別賃金は、労基法違反なのに放置されてきた。

しかも中小企業ならぬ大企業、日本を代表する世界的企業で婦人労働者の受けている処遇だ。東芝で勤続二十六年の中卒婦人労働者は手取り十三万六千九十三円、二十二年では十一万八千八百三十三円。日本電気で勤続二十四年の高卒が手取り十五万三千五百円。これが十分な給与と大臣はお思いか。

労相 十分な給与かどうかは労使双方の就業規則で決まる問題。

安武 労使云々というより、こういう劣悪な労働条件は、どう正当化しようと社会正義に反する、許容範囲を超えている。これを是正していくのが条約の精神に沿うことじゃないのか。大臣に伺いたい。

赤松 賃金格差は要素が複雑。先ほどの指摘は賃金問題というより配置問題かという気もする。一般論として最低賃金を下回らないなら社会的公正とは言にくい。

安武 それは主客転倒。実態把握の調査を早急にすべき。大臣、やっていただけか。

赤松 日本の賃金は統計調査でよく把握しているから、賃金格差もかなり正確に出ていると思う。

安武 では東芝の構造的な男女二本立て賃金の仕組みを知っていたのか。

赤松 個別企業の賃金表までいちいち知らない。

安武 大企業全部とは言わないが、たくさんあるのは事実。調査ぐらいは約束されたいかが。

赤松 賃金調査はかなりよく出来ている。

安武 知らないから大企業の巧妙さにごまかされているんだろう。でなければ「均等法」案を出して賃金差別がなくなると言えるか。ちゃんと調査してほしい。

労相 公労協でも賃金は労使双方当局での話し合いで、まして民間の場合は、労使の条件環境整備もふくめての賃金。「均等法」も出しているのだから、労働省としても、賃金差別があるならその改善の大きな旗振りとして取り組んでいる。

安武 同一労働同一報酬のILO百号条約に労基法四条を掲げて批准しているのに、私が国会で実態を申し上げても、認めもしなければ調査もしようとしなひとは何事か。これを認めないで何が「均等法」か。労働大臣並びに労働省、政府の姿勢に心底抗議する。

時間がないので、残念だがきょうはこれで終わる。

◆調停は時効にならないよう

婦人少年室長がアドバイスする(赤松)

抜山映子(民社) 大臣は夫婦はパートナースhipと言われたが、理想としては双方職業人、双方家庭人としてのパートナーシップ、専業主婦のように男性が欠けると直ちに母子家庭、就職の機会がない形は、日本社会として望ましくない。その認識で法案を検討していただきたい。

調停は、解決がつかない場合は最後は裁判。その場合、調停に時効中断の効果を認めてもらえれば大変安心だが、いかが。

赤松 調停が長引いて、もはや余り効果がなないと当事者が感じたときは打ち切れるし、調停を必ずしも裁判の前置とはしていない。

抜山 素人が調停にかかわっている以上大丈夫と思ひ、つい時効期間を過ぎす可能性は。

赤松 婦人少年室長がアドバイスをする。

抜山 ぜひそうしてほしい。局長はこの前、調停は行政サービスと言われたが、サービスとは尽力・世話・貢献・奉仕の意。調停は権利の擁護機関でなければと思うのだが、行政サービスとははかどんなものがあるか。

赤松 行政が女子労働者を側面から援助する

と言ったつもり。ほかには、小売商業調整特別措置がやはり行政からの援助措置と考える。

抜山 大変物足りない。調停をそもそも行政サービスの位置づけで規定しようというスタンスが誤り。ぜひ外国並みに権利擁護機関として検討していただきたい。

また、調停は「必要があると認めるときは」の制約がある以上、みだりな申し立てはこの条項ではねられるから、同意の条項はぜひ外していただきたいが、どうか。

赤松 同意事項を括弧書きで入れたのは、調停の本質からだ。相手が応じる姿勢がなければ意味はない。

抜山 現状の規定では、間口が狭すぎてサービスにもならないと思う。

◆禁止規定にしても混乱は起こらない(労相)

抜山 採用・募集を禁止規定にすると経済界に大混乱が起くという経営者の発言があるが、どんな形の混乱があると思うか。

労相 率直に言って、募集・採用・配置・昇進を禁止規定にしても、大混乱が起くことは必ずしも言えない。ただ企業側にも、合理的・効率的採算ニーズがあるので、合理的・効率的な募集・採用は現状優先されておる。

抜山 ただいま大臣から、禁止規定にしても必ずしも経済界に大混乱が起くと思わないと、大変……。

労相 前提がある。

抜山 あったかもしれないが、この発言は前向きな姿勢でよろしい。後につけ加えた、企業の採算ベースのニーズがあるからやむをえないのだ、の発言も、将来的に、大臣がこう言明したと念頭に置かれての審議を望む。

努力義務の举证責任について赤松局長にもう一度はつきり聞きたい。採用・募集・昇進、配置の努力義務を怠った立証はどちらがするのか。

赤松 原則的には、怠っていると主張する側。

抜山 それは申し立て人に大変厳しい状況。となると、二十条に、「委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要がある」と認めるときは、「労使の関係者及び「関係行政庁に対し」と入れねばならない。

赤松 関係行政庁に資料提出を求めるには、明文規定が必要だが、労使関係者に対してなら、明文規定がなくても十分実質上できる。

抜山 明文規定なしに実質上できるのなら、むしろここにはつきり書いたほうがよい。

赤松 優れたレトリックだが、一応必要ない

ものと考えて提案している。

抜山 法律とは、一般の人がこうなればこうなるという予見を持たせる意味があるので、ぜひ入れていただきたいが、いかが。

赤松 調停は十八条で労使双方の意見を聴くと言っているし、他の必要なことは、実質上調査の対象にもなれば意見を求められもするとご理解いただきたい。

◆名前だけの管理職は

規制廃止の対象にはしない(赤松)

抜山 深夜業規制を外すのは、当面タクシール業者だけと局長は言われたが、当面でなく永久にしてほしい。専門職・管理職にも規制を緩和しようというが、最近女性の専門職にス

ーパーバイザーだのマネージャー、主幹、だ

のつけて管理職化させる。専門職も、最近は大なり小なり専門的知識・技術を要する分野

がふえ、専門職・管理職の名で末端の女性が

過酷な労働条件に追いやるのが心配。

赤松 内容は省令で具体的にやるから、単に名前でということにはならないと思う。

抜山 省令を定めるときは細心に考慮を払っていただきたい。

最近、労働大臣も時短にご熱心だが、時

短は世界的に活発化して、國際水準は週四十八時間制。日本の男子は週四十八時間で時間外は無制限だから、健康破壊されている。江田議員も男女平等のより高い水準が望ましいと発言されたが、これでは男性のレベルに引き下げると思うが。

赤松 男女同じにするやり方は、どちらかに近づけるやり方もある。できれば高い水準が望ましいと思うことに変わりない。

抜山 そもそも深夜業は生体リズムを狂わすもの。杏林大医学部の上畑先生の研究論文によれば、深夜勤務に従事する代表的職業、看護婦、電話交換手、スチュワーデスには、慢性腰痛、頸肩腕障害等の過労性疾病が多発している。男子のレベルに合わせて外すことは、家庭崩壊、母性破壊につながると思う。

白井 深夜業が生理的機能の乱れを生じるとは言われているが、その程度は労働態様、職場環境で異なり、乱れ即身体への悪影響とは限らないと承知している。深夜業全体に今後調査を進めていきたいが、腰痛は深夜業よりも、むしろ立って働くことからくると思う。

抜山 何となく苦しい発言だ。職業別の分岐に対する影響力について婦人少年局の資料を

見れば、流早産は座って働く電話交換手が看護婦・保母より影響は大きく、前期破水も一般事務・店員より大きいから、立って働く云々は成り立たない。深夜業は出産に悪影響ありと認識を持つてほしい。

外務省に何うが、ILO一号条約の労働時間一日八時間且週四十八時間制限には日本は未批准。さらに婦人関係の八十九号、百三号百十一号、百五十六号いずれも未批准だが、批准の見通しはどうか。

瀬崎 国内法制との整合性が問題で、現在関係省庁間で協議中。いつそれらを批准しうるかは現時点では答えられない。

抜山 批准の見通しすら明確にできないわけだ。日本の年間超過労働時間は百九十一時間、有給休暇は十八・八日のうち八・八日しか消化されてない。この実情のもと、時間外と深夜の規制が外れると恐ろしい結果を生むのではと憂慮する。ぜひ勘案していただきたい。

◆「サンクシオン」(制裁)の解釈は

下村 泰二院クラブ 連日労働省は痛められているが、「均等法」が余りにも手落ちの多い企業サイドの男側に立ったものであることは否めない事実。「条約」の条文を正確に解

釈して実行するのが大事と思うが。

瀬崎 そのとおりである。

赤松 この法案で条約の条文は満たされていると思う。条文は正確に解釈している。

下村 それなら、条約二条の(b)と十一條の二項の(a)の「制裁」の解釈について何う。『日経連タイムス』の記事に「日経連の婦人差別撤廃条約に関する公開質問状(昭和五十九年、三、二)」で「一に条約署名決定の閣議は五十五年七月十五日に行なわれているが、事前に日経連に連絡がなかった、影響はないとお考えかとあり、二に批准の最低要件としてどのような現行法規改正があるかと問うている。これに対し、労働省の関次官と白井審議官が、政府全体を代表する意見として、口頭で答えている。一に日経連に連絡しなかったのは、当時大平首相急死で条約署名は簡単に決定するまいと労働省は観測していたから、二は条約の二条、十一條に照らして法的措置が講じられるが、十一條については何らかの制裁を伴う禁止措置(最低限民事強行規定)により担保しなければならぬが、その他の規定は強行規定でなくても批准可能、と答えている。

【五十九年三月にはもう作文は出来上がっていったわけだが、これに対して早稲田大学の島

田教授は、「制裁」そのものの性格の誤解には
かならないと言っている。どうか。

白井 英語のサンクションを制裁と訳したわ
けで、労働省は最低限損害賠償請求権の根拠

規定が担保されればよいと理解している。
瀬崎 外務省も同じである。

下村 この法案で胸張ってナイロビへ行かれ
るのか。向こうで聞かれて威張れるのか。

瀬崎 世界婦人会議にどう臨むかは、関係省
庁と協議するが、「均等法」に関する限り、
多年にわたって英知を傾けたもの、国際的に
十分胸を張って行ける法案と確信する。

参議院社会労働委員会 その4

(1985年4月25日)

委員長(遠藤政夫) 前回に引き続き「均等
法」の質疑を行なう。

◆ドサグサ署名では決しない(赤松)

粕谷照美(社会) 一九七五年、国会にも「国
連婦人の十年」推進議員連盟が結成され、院
外では四十八婦人団体が連絡会議を結成、八
〇年には「条約」が署名された。国連婦人の
最終年に至るには世界的な女性の闘いに加え
て男性の協力があったからだと思うが、大臣
は「条約」の批准、あるいはそれに伴う法改
正についてどんな感慨をお持ちか。

労働大臣(山口敏夫) この十年間だけでも女
子労働者が五百万規模で労働市場に参加して

いる。この状況の中で、政府も「条約」の批
准に熱心に取り組んでいる。

粕谷 法制局、来ておられるか。

一、日本の法律はすべてに憲法の精神を具現
するために作られるという理解でいいか。

二、警察法を見ると「いやしくも日本国憲法
の保障する個人の権利及び自由の干渉にわた
る等」とある。公職選挙法第一条には「日本
国憲法の精神に則り」生活保護法には「日本
国憲法第二十五条に規定する理念に基づき」
と、憲法のもとでの法律にわざわざ憲法条項を
きちんと入れる意味は何か。

法制局第三部長(大出峻郎) 法律は憲法の規
定に反してはならないのは言うまでもない。

先週に引き続き、この日も五人の女性議員(粕谷・安武・披山・糸久・中西の
諸氏)が活躍。舌鋒に押されて、山口労相も赤松婦人局長も、つい、「公約」が
次々に。この「最後の攻防」を見守ろうと、傍聴席は今日も満席。立ちどおし
で議席をにらみつける女性たちもまた、迫力満点。

憲法の理念と密接な関係のある法律では、そ
れを強調するため、そのような文言を用いる。

粕谷 この「均等法」は「福祉法」の焼き直
しと言いつつ、憲法条項が入っていない。
ちょっと弱いのではないか。もし、入ってい
るとすれば、憲法のどの条項が入っているの
か。

赤松 「均等法」は憲法の精神に則ってつく
られたものである。

粕谷 憲法の何条と言ってはしかなかったが時間
がない。「福祉法」の目的の中には、女性にと
って男性と同じように働くことが基本的人権
であるという視点が欠落しているし、「条約」
の十一条一項(a)「すべての人間の奪い得ない

權利としての労働の権利」を保障するという考え方が入っていない。労働省は確実に婦人の人権、労働権を保障している法律であると考えているか。

赤松 憲法の基本的人権の中の労働権が男女平等に保障されるということが、この法律案のこのたびの改正の中の主たる目的である。粕谷 男女平等というのはいいい。しかし、平等の「平」が入っていないで「均」が入っている。労働法規においては平等といわないで「均等」と言うが均等と平等は同じであると再確認したい。

赤松 (従来の方針を繰り返す)

粕谷 大勢の人が雇用平等法という単独立法を出してほしいと要求したにもかかわらず、「福祉法」の焼き直し法案を出したバックには何かがあるのか。日経連が圧力をかけたのではない。去年三月二日、日経連から質問状が出されたが、その内容は一体何か。どのような形でお答えになったのか。

労働大臣官房審議官(白井晋太郎) 昭和五十九年三月二日、総理大臣、外務大臣、労働大臣に対して「条約」が企業経営に与える影響及び批准のための最低要件についての質問書が提出された。これに対して労働省は、政府

の統一見解として、次のように回答した。

「条約」は女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃することを目指している。本条約は条約の規定より等から判断して、雇用の分野においては漸進的な実施が認められると解されることから、本条約の批准は我が国社会の現状を踏まえつつ、条約の要請を満たす法的整備を行なうことによつて十分可能であるというふうに考えられること、及びその批准のための最低要件としては、雇用の分野については法的措置を講ずる必要があること、その場合、「妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているか否かに基づく差別的解雇」については禁止措置(最低限民事的強行規定)により担保しなければならぬと解せられること、また批准のための最低要件として、母性保護措置以外の労働基準法的女子保護規定については、基本的には見直すことが必要であるが、条約上漸進的な実施が認められると解せられるところから、批准時にすべて改正していなくても許容されるものと考えられる、と回答している。

粕谷 最後に「何とぞよろしくお願い申し上げます」という言葉はついているが、日経連としては非常に不満であるという態度が明確に

出ている。なぜ文書で回答しなかったのか。

また日経連が「(条約に)署名することを決定した閣議は、その前々日七月十五日伊東首相臨時代理の内閣においてなされており、このような企業経営に重大な影響をもたらす条約の署名について事前に我が方になんの連絡もなかったように記憶するのであります。政府としてはたいした影響をもたらさないというお考えであったのでしょうか」と、嫌みを言い、大変な圧力をかけている。この圧力に労働省が屈したのではない。

白井 文書で正式に回答すべきものとは判断しなかった。また、四年も経つてというが、当時、婦少審では雇用における男女の機会均等と待遇の平等を確保するための法的整備もやむを得ないという審議内容だった。日経連として、この条約が企業に与える影響及び批准のための最低要件について政府の見解を求めたもので、財界の圧力とは受けとてはいない。

粕谷 「条約」の署名を決めたのは、ドサクサ紛れの閣議決定であり、当時の藤波労相らも「さっぱり記憶にない」というありさまだが、労働省としては、この時期にどのような考え方で対処したのか。

赤松 今までの価値観を大きく揺るがす可能性を含んでいるという認識で慎重に検討した。国内行動計画後半期における重要課題として、批准のための国内法制等諸条件の整備に努めるという申し合わせを正式にしたので、批准に踏み切った。

◆公正な試験なら

局長の半数は女性のはず(労相)

粕谷 日経連の労働問題研究委員会が今年一月十七日「活力ある社会を作るために」という表題の報告を出した。その中で「この法律の施行後、離婚が増加し、児童に不幸をもたらすというようなことの起こらないことを切望せざるを得ない」と言っているが、大臣もそう考えるか。

労相 離婚がふえるかどうか、これはやはり家庭内における共同責任を夫と妻とがいかに理解し合うかであり、法案を通じて男性・女性の役割分担と同時に理解と協力が促進されると確信している。

粕谷 大臣の見解はちよつと私の質問とすれ違っている。家庭責任は男女共に負うんだという教育を徹底させていくこと、女性が働きやすい条件をつくっていくことが大事だ。労

働省は働く者を守ってくれるところと思ってしたが、こんな法律が出てきて、一体労働省はどっちの味方なのか心配している。企業と労働者側の意見が対立した時の調整役である公益委員の意見をなぜとりいれなかったのか。

赤松 公益委員の意見のままだと、機会均等は強行規定が多くなるし、労基法の女子保護の規定の解消は広範囲になってしまうので、その両者を勧案して現実的な対応をした。

粕谷 最近職場で女性に対するいろいろな差別が陰湿に形を変えて出てきている。裁判闘争で闘われても、女性差別しながら採用するという逃げ道を用意する。例えば朝日放送事件。正社員と同じ仕事をしながら、女性はすべてアルバイト。雇用期間は六か月以内。三

回まで二年を最長とするという若年定年、結婚定年以前の採用(雇いどめと称する)を訴え、勝訴した。東芝臨時工問題も勝訴。仙台の河北新報の、男女差別の定年訴訟も十三年目に初めて仙台地裁で勝訴したが、会社側は上告し、職場の力関係が許すかぎり明白な違法行為を改めない。こういうことに対して労働基準監督官は一体何をしているのか。また、「均等法」は有効に働くのか心配して

いる。

赤松 指導・取り締まりという方向だと陰湿になりうまく上手に逃げるやり方を現実にするので大変難しい。現実からあまりかけ離れず、基本的には女性を単なる補助的な労働力あるいは一時的な労働力というふうに認識して労務管理をしているという考え方について、基本的にその修正を迫ろうとしているのが、今の「均等法」であると考えてる。

粕谷 労働省としては「均等法」は、十分ではないが有効に働くかと判断し、提案したのか。

赤松 そのとおり。

粕谷 労働大臣は？

労相 婦人局長の答弁以上に私は有効に機能すると確信している。

粕谷 日経連に対する回答の中で「妊娠または母性休暇を理由とする解雇及び婚姻しているか否かに基づく差別解雇については何らかの制裁を行う禁止措置により担保しなければならぬ」と解される。」という答弁がある。これは解雇だけになっているが、一切の差別についても禁止措置をしなければならぬ。日本シェーリング社の裁判闘争について労働省は存じか。

婦人局政策課長(松原亘子) 昭和五十六年三

月三十日大阪地裁から、日本シェーリング社の賃金請求事件の第一審判決が出た。賃金引き上げ対象者を出勤率八〇%以上の者とする協約条項があり、出勤率の算定の基礎、つまり、欠勤率をどう出すかということだが、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休業率が欠勤とみなされ、算定されていた。

粕谷 ひどい。産休をとっただけでも、決まっている出勤日のうちの八割は働かなければあなたの賃金はあげないという項目にひっかかる。母性を保障しなければならぬ産前産後の休暇まで対象に入れるということについて聞きたい。

赤松 労基法、その他現行法の趣旨に照らしても、このようなことは好ましくない。

粕谷 これは子どもを産むな、産んだら月給が上がるぬ、でも当たり前だということだ。

これに対して地労委が命令を出したが(会社側が)中労委に上げた。一方労働者側も協約をのんでしまった。こんなことがまかり通る現状をきちんと取り上げてほしい。一方、アメリカや、すばらしい法律を作っている国々に企業進出しているが、その行く先で企業はどのように女性を待遇しているか。住友商事事件が『朝日ジャーナル』に載っているが報

告されたい。

赤松 住友商事の事件については、アメリカでの最高裁の判決等がよく承知しているが記事については知らない。

粕谷 内容の説明を。

赤松 住友商事の子会社がきわめて日本的な就職規則を作った。日本人であること、男子であることを幹部職の条件としたが、イタリア系のアメリカ人である女性が訴訟を起こして争って最高裁までいった。日本の会社といえども、アメリカで企業を営む以上アメリカの法規の規制に服するという点で、下級審でも一度当該会社の就業規則について判定を下すようにということの下級審に差し戻した。

粕谷 男は幹部、女は秘書の仕事という日本的な雇用の慣行をそのままアメリカに持っていったが、アメリカの法律では禁止になっている。だから住友商事が訴えられた。感想を。

労相 日本の雇用関係における女子労働者は地位・昇進・給与等においても補助的な仕事という先入観で職場が提供されていた。しかし、これからは、能力や職業人としての資質や意欲が公平・公正に評価される職場条件の中でこういった法案の論議が進められ、関係者の皆さんの努力と女子労働者の実績に応じ

て偏見は逐次改善されていくと考える。

粕谷 「均等法」はそういうことをしてはいけないという法律ではないし、罰則もないので効果が少ないのではないか。ぜひ、世界に冠たる行政指導力で、女性の雇用における平等を保障してほしい。ところで、この法律から公務員を外した理由は?

赤松 国家公務員については、国家公務員法第二十七条で、憲法十四条の趣旨を具現化した平等取り扱いの規定があるし、地方公務員についても、地方公務員法第十三条で同様の規定があるので適用を除外した。

粕谷 それは机の上の考えでは。現場の実態は。

赤松 規定上、法律上の規定がなされているということだ。

粕谷 労働省が厚生省や文部省に行って行政指導することはできるのか。

赤松 労働省がそのようなことをするのは適当でない。

粕谷 以前、人事院が出した文書の中で門戸を外して女性をなるべく入れなさいと言ったがそれに伴って採用がずいぶん開放された。労働省はどの程度のこととして認識したか。

赤松 公務員の差別的禁止は人事院の管轄な

ので労働省がやるのは適当でない。国家公務員に女性を受けられない試験があり、当初十二だったのに、順次女性に開放していった。残っているのは郵政職のBが深夜業があり、長時間の時間外労働が必要ということで残っているが、それ以外の十一の職種では前進が見られた。

粕谷 今までは受験させないことが差別だとは思わなかったが、運動していく中でわかってきた。今年からは防衛医大(問題はあるが)受験まで開放された。運輸省航空管制官などの門戸開放で女性が入ってきた。効果はどのようなにあると認識しているか。

運輸省航空局管制課長(小山昌夫) 昭和五十五年度から女性管制官を採用して現在二十一名が現場にいる。九名が研修を受けている。男性と同様な勤務環境また勤務条件のもとに勤務している。卒業して有資格者になるまでの期間がかかり、現時点での公正な評価は少し早いのではないかと考えている。

粕谷 そういう人が失望することのないよう、一生働き続けていくという条件をつくっていかなくちゃと思う。じゃ、国家公務員はそういう条件になっているかどうか。日本学術会議が、女性の研究者に大きな男女差があ

ると報告している。国税庁に働く人も同様だ。先日、野辺山宇宙電波観測所を調査に行った時、おうし座の暗黒星座の中から星間分子、一酸化三炭素を発見された婦人研究者の方々などに会った。三億光年向こうの星を追うわけだから、勤務時間なしで、実に厳しい中で研究している。ところが昇任・昇格には差別があると学術会議は言っている。また東大職組婦人部のアンケートでは、結婚したからやめろだとか、女だから研修に出してもらえないだとか大変な差別を受けている。労働省は文部省に言うことができないわけだが、どうやって行政指導していったら具体的にこういうことがなくなるか。

労相 こういう問題を改善するために、この法案が一つの役割を果たし得ると確信している。女子労働者百年の歴史の中で、大半の方が過去において結婚と同時に職場を離れたり、職業人としての生活より、家族とか家庭にウエイトを置いたりという場面の中から、女性労働者意識、職業人としての自覚がはつきりしてきて、職場的な条件も変わってきて、こういう法案が成立する社会、世論になってきた。審議会でも女子の委員をさらにふやせということを政府でも徹底して取り上げてい

る。労働省として、男女の真の平等と公平という立場で努力する責任を負わされていると受けとめている。

粕谷 行政指導ではなくきちんとしたものをどこかの部分につくっていただかなきゃ。

労相 例えば公務員上級試験で試験だけで採用すれば現在の局長の半分くらいは女子になってしまふということもある。大学卒業生の答辞も半分は女性だ。しかし立派な成績だからと言って人生四十年全部職業人として公務員として住民サービスに奉仕徹底していただけるかというところではない。現実には半分以上、結婚と同時に職場を離れるし(「なぜ離れさせられるのか考える!」などの野次)という現状があり、職業人としての生活においてどうしても男性とは別な意識というものを持っている方が多い。ご指摘のように託児所の問題、子どもの問題とか社会環境の整備等、総合的な問題を今こそ取り上げ改善・改革していかなければ現実に進まないと確信している。

粕谷 結婚したり子どもを持ったりすると辞めるというのが、国家公務員は厳しい。(働き続ける)条件を保障することをやらなければいけない。試験だったら女性がいいのに、なぜ

女性が少ないのか。意図が働いている。せっかくこの法律が出来るのなら、逆に意図を働かせて採用者のうち何%は女性にするということを目標にすることが非常に大事だ。

労相 何%女性を採用するという差別をしないで同じステージで能力のある人が採用されるという社会・職場条件にしていかなければならない。

粕谷 何%女性を採用ということが差別にあるという今の発言は、取り消していただきたい。身障者雇用促進法は差別じゃない。例えばヤマハオートバイ工場では大勢の女性が働いている。それに社長が法律に基づいて身障者の方々を大勢採用した。労働現場では手話を使ってお互い高め合っている。女性を何%採るといことが差別になるなんて許せない。文部省、校長の女性の進出はどれくらいか、男性との比は？ 文部省は教育をやっているのだから先頭に立っていい条件を示していただきたい。実態の報告を。

文部大臣官房人事課長(横瀬庄次) 国立私立を含め小中高等学校の校長・教頭の男女別実態は、五十九年五月一日現在、三万八千五百六十五校のうち、校長六百四十七人(一・七%)、教頭は四万二千二百三十九人のうち千六

十人(二・五%)という実態だ。

粕谷 一・七%とは問題にならない。国立大学の実態は？

横瀬 国立大学の女性教授の比率は、一万四千八百六十人中二百七十一人で一・八%。

粕谷 助教授は四%、講師は六・七%と下へ行くほど女性の比率は高くなっていく。なぜ女性の教授を採用しないかという、大学の自治という答が返ってくるが、絶対的に男が多い中で決められるので不利だ。ぜひ文部省としても努力してほしい。

自治省には男女差別はあるか。

自治省行政局公務員第一課長(紀内隆宏) 国家公務員法と同じように平等取り扱いの原則が地方公務員法上規定があるが、都道府県の職員の募集要綱等から見ると、例えば初級の一般の事務職などについては性別による試験区別を設けている団体が一部にある。警察官とか消防士等のように女子の深夜業の禁止というふうな法の規定等の関連での合理的な区別は除いて、原則的には男女双方に受験の機会を与えておくべきだと自治省は指導をしている。

粕谷 五十五年から点検しているが直っていない。何を行政指導しているのか。

紀内 全国総務部長会議、地方課長会議、人事委員会の寄り合い、人事委員会事務局長の会議等で指導をしている。遅々たる歩みだが男女を分けて採用しているところが五十九年度では二十一、六十年では五減って、残り十六も前向きに検討しようとしている。

粕谷 最近、採用にあたって、女子職員を採らないで男子にしている。女子は臨時という条件は都道府県にはないので自治省から天下っていく部長はきちんと守ってほしい。

紀内 よく背景を調べて、合理的な理由なしに男女の雇用の平等を害することのないよう指導していきたい。

粕谷 安心した。昇任昇格の件だが、鈴鹿市の問題について、自治省、報告をされたい。

紀内 上告がなされた後の扱いについては子細に承知していない。名古屋高裁二審判決では昇格制度の運用に関して、任命権者において女子であることのみによってあるいは恣意的に社会観念上著しく妥当を欠く運用が行なわれたとは言えないとの旨が判示され、職員の請求が認められなかったと承知している。

粕谷 しかし、津の地裁判決では、本人の訴えに対して、慰謝料・損害額・弁護士費用を支払えといっている。昇任の試験のチャンス

さえないという状況があるのだから、きちんと指導してほしい。さて女性差別を受けた人たちは一体どうしたらいいのかという問題が出てくる。地方へ出ると、夫を教頭・校長にする条件の一つに女房を辞めさせなさいという動きがあるのをご存じか。

労相 地方によってそういった差別が教育現場にあるとしたら大変問題だ。

◆申し立てがなくても

差別があれば行政指導する(赤松)

粕谷 問題が表に出て来ないので、行政指導をしてもだめだ。陰湿ないじめが、教員同士の中でおこっている。訴えたことによっても差別を受け、僻地へ飛ばされていく。訴える場所が確保されなければならない。鉄連に働く女性が差別を受けたとして東京都の苦情処理委員会に提訴をしたが取り下げた。労働省としてどう考えるか。

赤松 鉄連の件を取り下げたという点についてはよく存じていない。

粕谷 都の苦情処理委員会には権限がないので絶望して取り下げた。もう裁判で争う以外ないと判断した。この法律に出てくる救済措置もそういうふうになるんじゃないか。

赤松 都の苦情処理委員会についてはあまり存じていないが同種のものとして研究はしている。新しい「均等」調停委員会は効果があるように万全を期したい。

粕谷 どうやったら万全を期せられるのか本当は困っているのではないか、権限がないのだから。片方が同意したときでなければ調停委が本当の機能を果たすことができないというのでは働く人はたまったものではない。具体的に相手はどうしたら出てくるか。

赤松 地方婦人少年室長が主として使用者の方に話をし、調停に応じるように説得することが肝要だ。

粕谷 都の苦情処理委員会でマミヤ精機の問題が上がってきたので、労政事務担当が会社を訪問したら門前払いを食わされた。担当官じゃだめだというので、使用者委員が会社に連絡したが、出て来なかった。東京あたりはそれでもまだ問題が出てくるからいいが、本当は問題が出てくる以前に問題を探し、調査し指導していく積極性が調停委員に必要だ。申告しなければだめなのか。

赤松 婦人少年室長として個々の紛争については申立てがあった場合取り上げるシステムだが、問題があれば行政指導の対象とする。

◆婦人少年室充実の 予算措置は努力する(労相)

粕谷 心強い発言だ。婦人少年室長の任務が重くなるが、今の体制でやれるのか。全国的にはどんな状況か。

赤松 平均四人程度、三人という室もある。

この法案が成立し、施行する段階になると、婦人少年室の責任が非常に重くなる。充実強化については最大の課題として取り組む。

粕谷 差別を受けた訴えを本当に守ってくれるシステムを作らなければいけないが、予算との関連でどうか。

労相 婦人少年室のもつ機能・役割は大きな高い評価を得ているし、法案を通してもらえばさらにその役割は重大になるので予算的な措置においても努力したいと考えている。

粕谷 若手県営バスでは大変な赤字の中で女性労働者に解雇の攻撃がかかっている。特に車掌にはきつい。車掌さんたちは働かなければならないから、朝五時に家を出て夜十一時ごろまで働くという労基法違反がまかり通る。こういう問題を積極的に取り上げて指導する責務が労働省にある。男女が同一基盤で働ける毎日の環境整備に関連して、まず育児

休業について労働省としてどのようなことを考え、具体的に普及させようとしているのか。

赤松 普及率は一四％と低い、請求権は時期尚早なので今は制度の普及第一と考え、奨励金の額を大幅に増額し、十分に誘因となるようにしたい。普及指導員の増員と、普及の旬間キャンペーン企画もたてている。

粕谷 自民党は八〇年のダブル選挙の時、育児休業の制度をつくること公約したが実現していない。奨励金は一体幾つの企業に出ているのか、普及指導員は何人いて、どういうふう

に普及を指導するのか聞きたい。

労働省婦人福祉課長(川橋幸子) 六十年度の奨励金の件数は千五百七十五件。育児休業普及指導員は六人増員となり、三十二室に配置となった。指導員の活動は、各企業や労組等へのPRや具体的な個別指導をしている。

粕谷 企業まで出かけての指導で大変ご苦労だと思ふが、六人の増ではどうも足りない。

川橋 失礼した。七人増員で三十二室。

粕谷 普及何％という数字を発表しているが、もっと詳しく。

川橋 普及率の基になるのは女子保護実施状況調査で三十人以上の規模の事業所を抽出している。調査数は一万程度だが母集団は二十

五万五千程度、普及率は一四・三％、事業所数は約三万六千。

粕谷 三万六千も育児休業をやっていると信じられないが、そのうちの千五百七十五件に奨励金があるというわけだ。どうやって配分するのか。

川橋 三万六千という数字は奨励金が始まった五十一年からなのでちょっと大きな数字になっている。支給対象となった企業数とは一致しない。奨励金については企業側のコスト負担が大きいとの意見があるので、導入しただけではなく、実際に取得が出たところで奨励金を支給するという手続きをとっている。

粕谷 お金だけもらって実際に制度を実施しないのは困るので当然だがもう少し実態を把握されたい。企業側は休業育児制度を法制化すべきでないと言っているのでは？

赤松 昭和五十六年十月六日付で経団連・日本商工会議所・経済同友会・日経連の四団体から、当時の労働大臣あてに、いろいろ問題があるのですぐ法制化するのは適当でないと要請が出ている。

粕谷 育児休業制度をやるかやらないかは労働省の判断だと思うが、後退する姿勢なのか。労相 この間、婦少審で「現段階において全

企業に本制度の実施を強制することは困難であり、当面、行政側の積極的な指導・援助等により、本制度のなお一層の普及を図ることが先決である」との建議をいただいているのでこの趣旨に基づいて普及促進を図りたい。産休は、母性保護の立場で、さらに十分当事者が納得のいく期間の設定に真剣に取り組む必要があると考えている。

粕谷 女が働くことと家庭を両立させることについての条件整備は、再雇用の制度・パート雇用の労働条件整備等、たくさんある。厚生省に来ていただきながら時間がないので申し訳ない。保育所の実態について伺いたかった。子どもたちの福祉のために保育所問題はきちんとやっていただきたい。質問を終わる。

◆保護を残したまま批准している国もある

中西珠子(公明) 四十八婦人団体や労働団体等が、この「均等法」が「福祉法」と「労基法」の改正部分とが抱き合わせになつていくことについて非常な失望と大きな憤りを表明した。私は労基法改正部分の切り離しを要求してきたが、大臣はこれはいろいろな意見を中和してやってきたので一番いいと言いつけてきたが依然としてそうお考えか。

労働 理想と現実の接点がこの法案だ。

中西 女子保護法規の部分は、いま改正の必要は全然ないし、労基法は全体の見直しが日程に上がっている時、なぜ保護法規だけ急いで改正しなければいけないのか。保護法規を残したまま、留保して批准した国がどれくらいあるか、最新の情報を外務省から聞きたい。外務省・国連局外務参事官(村田光平) 留保状況について。オーストリアは女子の深夜業及び女子労働者に対する特別保護に関して、国内法令の範囲内で本条約を適用する権利を留保している。ニュージーランドは一九三八年三月二十九日に同国が批准したすべての種類の鉱山の坑内作業における女子の使用に関する条約の規定と本条約が抵触する範囲内でこのILO条約の規定を適用できるように留保している。フランスも本条約のいかなる規定も、男子に比し女子を優遇している同国法令の規定に優先するものと解されるべきでないと言明した。

中西 西独ではILOの八十九号条約(深夜業の禁止条約)を批准しているから留保もしないで批准する予定だ。イギリスも保護規定をそのままにして批准するらしい。

村田 西独はそのとおりだが、我が国同様、

女子保護規定を見直す意向で昨年八月議会に提出した。イギリスもだ。

中西 日本でも保護規定をいま急いで改正する必要はない。女子保護規定の検討がもっと徹底的になされ、労働条件・労働時間・育児休業などの条件が整うまでなぜ留保できないのか、労働省と外務省に理由を聞きたい。

赤松 留保して批准する方法があることは承知していた。しかし、すべての保護法規を撤廃するわけではないので今時点では適當だ。

村田 外務省として、女子差別撤廃について重要な意味を持つ女子保護規定を維持し続けることはこの条約の要請に沿うものではないと考えた。

中西 保護規定を緩和し労基法を改正し、女性の雇用機会がふえるとお思いか。

労働 女子を男子と同様に扱えない理由として特に法制上の制約を挙げる企業が今日まで多かった。従来、女子が法規制による就業を禁止されていた業務や時間帯に女子の就業が可能になるという直接的な拡大効果がある。男女の均等な取り扱いの障害になっていた時間外労働の規制などが緩和されるという観点から女子を一層有効に活用すべきだという企業がふえる。これからは女子も公正に職業社

会において評価されるところ。

中西 そうは思わない。深夜業の禁止の解除など(労働の過重は)家庭の責任も背負わざるを得ない婦人労働者にとっては結局退職を余儀なくされ、パートになっていかざるを得ないのではないか。危険有害業務の就業制限を外してほしいとの要望があるとのことだが、現行法の危険有害業務の就業制限を外すにあたって個々の業務について調査をしたのか。赤松 個々の業務について専門家の見解を伺い、省令をつくる際に十分反映したい。

中西 個々の業務について慎重な調査をやってから見直すべきで、法律の上で早く廃止すべきでないと思う。

労働 誤解があつてはいけない。危険業務をそういう中で外していくというのではなく、時間外労働の部分で、建築士、タクシー運転手、卸売市場等における業務、旅行業における添乗業務等に従事している女子労働者から外してほしいという要望も来ている。

中西 一般女子労働者の危険有害業務の就業制限を外すわけだ。妊娠婦に関する有害業務はこれから決めるが、その中で一般女子にも適用されるものを命令で決める。その命令の中身は一体どういうものか。

松原 申し上げられる状況ではない。

中西 国会に白紙委任しろということか。国会審議の軽視も甚だしい。

労相 議会開設以来、こんなに真剣に男女問題を論議している機関はない。

◆利潤追求のための深夜業は認めない

中西 笑いがとまらなくなった。私どもの主張もある程度は入れてもらわないと国会軽視も甚だしいと怒らざるを得ない。坑内労働の禁止の緩和だが、解除の対象の職種は？ 医者・看護婦・新聞記者というが、鉱山の災害の場合に入っているものか。

通産省・公害局鉱山課長(久賀俊正) 仮に「均等法」で女子の坑内労働が認められたと想定して、非常災害時に入る時は保安統括者が災害の防止に十全の配慮をして判断する。

中西 保安統括者が許可を与える時、婦人労働者の状況を検査できるのか。例えば妊娠二、三か月では目立たない。

久賀 一件一件慎重に判断すると信じている。中西 本当に心配ないと約束できるか。

久賀 鉱業権者、保安統括者に対して十分教育していききたい。

中西 それにしても鉱山災害は多い。この六

十四条の四の「臨時の必要のため」は災害の場合を含むのか。

赤松 審議の実例で出てきたのは、新聞記者の取材、医師・看護婦の治療等、通常は坑内で行なわれない業務で、大規模な災害を予定しているわけではない。

中西 人命にかかりのある大規模な災害において女子労働者を坑内の業務に服させることはないという約束できるか。

赤松 予定していない。

中西 予定して改正しているわけではないと言いが、絶対入れないということなのかと聞いている。

赤松 男性の医者も入れないという場合に女性を入れるつもりはない。

中西 この点の配慮は十分にやってもいい。六十四条の三の一項の二「女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者」とあるが、何を考えているか。

赤松 スチュワード・女子寮の管理人等現行法どおりと考えていい。ただ「業務」が該当する場合には審議の対象となる。

中西 「品質が急速に変化しやすい食品の製造等に関わる者」「深夜業に従事することを使用者に申し出た者」は「健康及び福祉に有害

でない」という認定・認識なしに全く別個のものとして扱っているのか。

松原 二号以外のものが「女子の健康及び福祉に有害」であるというわけで分けているわけではない。

中西 三、四、五号に該当すると考えられて深夜業の禁止から除外されるものは「健康及び福祉に有害でない」とあわせて考えて除外されると理解していいか。

松原 そう答えたつもりだ。

中西 「品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事するものは、「業務の性質上」拡大していく危険があるのではないか。「当該業務の性質上」というものをもう少し説明してほしい。

松原 範囲は難しいが、企業のコストダウンとか生産競争のためとかの深夜業までは認めていない。例えば新聞配達とか生鮮食料品の卸売業務等が検討の対象となった。

中西 なるべく範囲を拡大しないように。五号は「深夜業に従事することを使用者に申し出た者」、「命令で定める事業に従事するものに限る」となっていて、タクシーの運転手を

考えているらしいが、本人の申し出についても労基法の精神に合致するかどうか大変な問題だが、さらに、深夜業をしないと雇わないとか解雇するとか使用者側がおどした場合、本人が申し出たということになったら困る。その点の確認を。

松原 その申し出が女子労働者の真意に基づくものであるかどうかの確認のための手続きを定めたいと思っている。

中西 それは約束として受けとめておく。時間外労働の規制の緩和は。

赤松 四週四十八時間を上限としている。

中西 四週四十八時間というのは六十四条の二の二項を読むと一週間にまとめると一週間四十八時間の残業も可能となり、女工実史の再現だ。世界一般の傾向として週四十時間が定着している。一挙に婦人の時間外労働を長くしないではない。

労相 十分きめ細かい行政的な配慮をする。

中西 六十四条第三項「女子の健康及び福祉に支障のない」というほうに重点をおいてほしい。理解ある指導を期待しているが、大臣、一言どうぞ。

労相 一生懸命やります。

◆「命令」の内容と今後の運用は

労働省をあげて公正を図る(労相)

中西 民間における再雇用特別措置はどの程度普及しているか、内容はどんなものか。

川橋 五十六年度、女子のみに適用する再雇用制度を有している事業所の割合は七%。実施の具体的内容だが、退職事由として、妊娠・出産・育児等が挙げられ、離職期間は一年から十年以内と比較的長い。再雇用時点では企業が再雇用制度の対象者を優先的に再雇用するように配慮する。中途採用者に比べて労働条件面について配慮するなどの制度を仕組んでいる企業が多くなっている。

中西 婦人が仕事を辞めざるを得ない理由を妊娠・出産・育児に限定しているが、老人介護とか、近親者の病気の看護とかで辞めざるを得ない人も出てきている。ILO勧告でも看護休暇を家族の責任を持った男女労働者には与えなければならぬとなっている。「妊娠・出産・育児等」と、「等」を入れてほしい。二十四条にも「等」と入れてほしい。

赤松 この規定は女子に対する援助の規定だ、結婚あるいは老人の介護ということであれば(条約上)いかがかと思う。

中西 条約の要請すなわち、雇用の入り口から出口まで差別禁止規定にしてほしい、差別を受けた婦人を効果的に保護する措置がなければならぬ、原案の措置は実効性がないと主張した時、日本の特殊事情からこのようになったと答弁されたが、それでは老人介護、近親者の看病等で仕事を辞めざるを得ないというのまた日本の特殊事情ではないか。

赤松 「妊娠・出産・育児」は母性として位置づけられるからだ。

中西 政府の老人介護に対する立ち遅れのため働く婦人が困っている老人介護については日本の特殊事情を考慮してしかるべきだ。「条約」の二条の(b)、(c)を満たしていない点十一條の「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」ということと安全・保護規定というのは急いで改正すべきものでない等の状況を見ると、この抱き合わせ法案は先進諸国に比べて恥ずかしい。日本の長時間労働、女子の低賃金問題が未解決のまま「条約」批准のための法案を成立させるのは非常に疑問だ。

労相 批准のための国内法の第一歩として改善、前進が図られると考える。

中西 では実施してみてまずかったら手直しするのとか。

労相 国会でも論議して、よりよい形での身にしていく。改善への努力も啓発を行政的に指導していかないと考えている。

中西 まずいと思ったら手直しするだけの広い心を持っていただきたい。日本政府は恥ずかしい点のない命令、細かい規則を作ってほしい。私どもは委任せざるを得ないので、大臣、基準局長、婦人局長の良識に期待する以外になくなってくる。ぜひ婦人や労働組合の声にも耳を傾けてほしい。ほとんど委任せざるを得ない命令の内容は、本当に婦人の安全と健康を守り、それこそ福祉を高める、婦人の地位を高めるものであってほしいと心からお願ひ申し上げる。大臣の決意のほどを一言聞かせてほしい。

労相 国会や婦人団体からも、「均等法」については論議・指摘をいただいた。運用についての要求・要望も出していただいている。法案が成立した時には、運用については、労働省・労働大臣としても省を挙げて公平・公正な運用のためにさらに努力をする責任がある」と痛感している。

中西 お約束としてしかと承った。よろしくお願ひする。終わります。

◆初任給からある賃金格差（安武）

安武洋子（共産） 私は公務員として二十年働いてきたが、比較的差別の少ないと言われる公務員でも、どれほど多くの差別があったかすれば、平等を願ひ続けてきた。婦人の願ひと全く裏腹なこのような法案が、きょうを入れて審議三日で打ち切られようとしていることに、心の底から憤りを感じる。「均等法」は、婦人が最も差別を感じている賃金に対して働かない。

労基法も、同一労働同一賃金をうたっている唯一の条文第四条が男女の大きな賃金格差に対して有効に働かない。労働省婦人少年局の女子労働者の雇用管理に関する調査を見ると、初任給が男女異なる企業が、高卒で六三・六％、大卒で六五・六％ある。男子一〇〇に對し女子の比率はいくつか。

松原 労働省が実施した昭和五十九年の賃金構造基本統計調査によると、男子一〇〇に對し、中卒女子が九五、高卒も九五、短大卒が九四、大卒（事務系）が九五である。

安武 初任給から、男子より五％から七％も低い。このような傾向は、ずっと続いてきていると思うが、どうか。また、公務員の初任

給は男女とも同じだが、民間のほうは、なぜ出発点から格差があるのか。

松原 手元にある五七・五八・五九年の三年分の資料によれば、男子を一〇〇として、中卒の場合、五七年は女子八九が五九年は九五に、高卒は五七年が九四、五九年は九五、短大卒は五七年が九六、五九年は九四、大卒事務系は、五七年が九四、五九年は九五である。初任給に男女格差をつけている理由は、ご指摘の調査によれば、初任給が男女異なっているという企業を一〇〇として配置職種が男女で異なるといふ理由が最も多く、高卒で七〇・五％、大卒で六六・一％、次いで同じ職種だが仕事の内容が異なるというのが、高卒で三三・一％、大卒で三六・九％となっている。

安武 要するに、初任給から格差がある。こういうことが続いてきた、これは間違いないと思う。なぜこういう格差があるのかというのと、配置職種や仕事の内容が違ふからとのお答だが、この職種、仕事の内容は一体誰が決めるのか。

松原 採用した労働者をどのような職種、どのような仕事につけるかということは、原則として企業が採用方針、人事配置計画等に基づ

づいて行なうものというふうに考えている。

安武 企業が決めるわけですね。結局、「労基法四条違反でない」と企業は言う。企業の基準で物事を決定する。

大臣、小学校・中学校・高校あるいは大学で同じ教育を受けて、就職する、その出発点でも低い。こういう差別的な取り扱いこそ「条約」の精神に基づいて、撤廃すべきではないか。

労相 それぞれの就業状況とか労使協定とか現場に立っていないと、どこに差別があるかという具体的な指摘はできないと思うが、一般的には、ご指摘のような部分もあるのではないか。そういう問題の改善のために、条約の批准とあわせて国内法を整備して、女子労働者の職業人生活の差別的な状況を改善していくところに、この法案の意味がある。

安武 では、この法案でどうしてと言ったような格差が是正できるのか。企業が、これは仕事が違うんだ、配置した職種が違うんだと言え、企業が決めるわけだから、労働省は手も足も出ないじゃないか。本法のどの条項で是正なるのか。

労相 この法案が賃金差別を一挙に改善するというのではなく、あらゆる総合的な女子

労働における諸条件の環境整備というものは意識の変化にも非常に影響があると思う。女子労働者の就業意識の問題も含め、一步一步問題の改善を図っていくことが大事だ。

安武 今は「均等法」の審議をしている。この「均等法」では、企業の言い分が通ってしまい、初任給から差別がつくことの抑止に働かない。こういう差別は正に「均等法」が働くようにすべきだ。

前回、巧妙な男女二本立て賃金として東芝の実例を挙げたが、ほとんどの大企業で賃金格差がつくような構造的な仕組みがある。大商社の例だが、二十二歳では同一賃金だが、年々差は開き、四十五歳の女性と二六・五歳の男性が同じ年取。この人たちは、仕事は男並み、賃金は半分。仕事の違いは、海外へ出かけて商売をしているかしていないかだけ。賃金は男女一本にすべきだと言っている。具体的に挙げると、高卒、勤続二十一年、月収で男が四十五万三千二百円、女が二十三万六千九百円、差額二十一万六千三百円、年収三百六十万の差。こういう実態でも「均等法」は全く作用しない、救済できないということか。

赤松 仕事の内容が違い、責任が違う場合の給料の差はやむを得ない。

安武 労働省がそんな態度だから、日本の男女賃金格差は、先進国の中でけたはずれ、男子一〇〇に対し女子五二・八。女であることに理由に差別する以外にこんな差は出てこない。にもかかわらず労働省は有効な手が打てず、労基法四条があっても何ら解決できないではないか。

赤松 労基法四条は、あくまで他の条件が同じで、女子であることだけを理由に、賃金に差をつけた場合に違反になるという規定で、違う要素から出てくる賃金格差を縮めるということまでを労基法四条に求めるのは無理。安武 企業が一方的に定めることに對して、労働省に、これとこれは同一価値の労働だ、これは同一賃金にしなければならぬ、そういう公の基準はあるのか。

赤松 労基法四条は、異なる職務についての賃金の差異についてまで規定するものではない。それぞれの職務についてどう評価し、それに従事する労働者の賃金をどうするかは労使間で定めるべき事項。これが労働省の見解である。

◆賃金格差は正のガイドラインを（安武）

安武 同一労働同一価値の労働の基準がない

限り、労基法四条は男女の賃金格差は正には働かない。労働法令上重要な問題は、皆公的な基準を設けているはず。賃金だけを聖域扱いにしている。既に、本法案でも募集・採用・配置・昇進には、ガイドラインを設ける態度を打ち出している。時間外労働についても、三六協定を結ぶが、月五十時間というガイドラインを示している。賃金についても、賃金一般ではなく、男女の賃金格差は正のガイドライン、指針を設けるべきだ。

赤松 「均等法」のガイドラインについては、努力目標になっているがゆえにその努力目標の内容を明らかにするということでは指針をつくらなければならない。強行規定の部分については、労働省が解釈を明らかにすれば、それがその法規定の正式な内容として明らかにされるわけだ。

安武 四条の解釈総覧をみると、いかに労働省がこの解釈について、昭和二十二年十一月から今まで全然何も手を触れていないかということがわかる。しかもこの解釈、いかに古臭いものであるか。戦前の名残りについてこの解釈例規を示しているだけ。四つあるなかのその一つは、男の人には月給を払って、女には日給を払ったら差別になってまずい。も

う一つ、「女子であることのみを理由とする差別」の中に、「女子労働者が一般的、又は平均的に能率が悪いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少ないこと等の理由によって、女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること」とある。女子労働者を何と心得ているのか、これですらして、賃金差別に有効に働く解釈例規になるのか。

赤松 その当時の解釈がいま間違っているというふうには考えられない。（「女の敵！」などの野次）。

安武 こんなものを差別でないと言ったら、それはおかしい。いかに現状に合わないか。明らかに女性が一番差別を感じている中心部分の賃金部門でこれだけの差があるのに、それに對し全く有効に働かない。解釈例規もこのまま。大臣の所見を。

労相 この中にも書いてある「知能が低いこと」……（「侮辱！」など、傍聴席騒然）

委員長 傍聴席は静かに。

労相 「知能が低いこと」というのは、当時男女間に学歴その他の差があったという意味の表現だと思う。賃金の問題も含めて、この「均等法」は、そういう男子の労働者に対し

て同等の賃金の条件を得られるような職場の拡大という意味にもつながるわけで、総体的に女子労働者の職業人としての生活条件の環境整備につなげる一歩にしていかななくてはならない、という決意でこの法案に取り組んでいる。

◆「同一価値の労働」の公的基準を（安武）

安武 企業が仕事・職種が違うんだと言えば「均等法」もだめ、労基法もだめ、四条もだめ。ここで、同一価値の労働という公的な基準を設けない限り男女の格差は是正されない。公的な基準を設ける、指針を作る、と、お答えになるべきではないか。

労相 賃金その他就業条件というのは、労使双方で協議して決めていく。極端な賃金差別という問題は、労働組合をはじめ、いろいろな公的機関においても保護や改善への努力がなされているわけで、勤続年数の問題、あるいは扶養家族が少ないとか、男子と女子が同じ条件にありながら賃金的な差があったとするならば、過去の経緯を引きずっているかもしれない。そういう問題をどの時点で断ち切るか、この「均等法」案の問題をめぐってのいろいろな環境整備の中で、改善されてい

くことを期待している。

安武 極端な賃金差別は現存している。過去を引きずっている云々ではなく、今の初任給でも、既に格差がついている。仕事が違うんだ、職種が違うんだと言ふなら、どれが同じ職種で、同一価値の労働であるか、四条の厳密な運用、あるいは基準を設けるのが、格差をなくす唯一の方法ではないか。

労相 労使の就業規則あるいは労使協定の中で賃金・条件その他が協約されて今日運用される。政府は、賃金に介入する立場にない。総体的な問題の中から改善の努力を約束する。

安武 男子一〇〇に対して女子五二・八という数字は、一部の企業の問題ではないと認識を改めてほしい。この格差を、大臣はいいと思われるか。大臣の言う方向で改善できるのか。「均等法」のどこが働くのか。厳密な運用規定、ガイドライン・指針を設けて、女子の要求に応えるべきだ。

労相 諸問題は、「均等法」等によって職業の公平な機会を確保するという中で改善されていく。それがかなり現実の問題として、具体的改善・前進につながるのだとわかってもらえる確信のもとに答弁している。

安武 わからない。私は職場の中で差別を味

わってきた。だからこういう方向でしか男女の大きな格差はなくせない。あなたたちのいう「均等法」「労基法」、全部さるで水をすくうようなものである。歯どめがどうきくのか。労基法の改悪、加えて、婦人労働者が望んでもいない「均等法」を出す。望んだのは財界だけ、政府が財界の要求に屈服したと思えない。終わります（拍手）。

◆経済効率優先の基本理念では（抜山）

抜山 映子（民社） 法案をみると、基本的理念といい、募集・採用・昇進・配置は努力義務規定で、有効な救済機関がないということといい、働く婦人の勤労権を基本的人権としてとらえるという観点よりも、経営者側の雇用管理、経済効率を優先している。公益委員の意見よりも後退していることはその一つあらわれ。大臣のご意見は。

労相 この十年間で五百万人規模の女子労働人口が職場に進出している。社会のニーズ、評価、また男女の家庭責任の認識の変化などがある。政府も条約の批准と同時にそういう社会的機運をさらに前進・改善させるべく「均等法」の審議を願っている。経済界や管理者側からの立場でこの法案をまとめたというの

は誤解で、女子労働者のトータルな職業人生活に差別がなくなり、よりよい方向にいく第一歩につながることを確信を持っている。

抜山 基本的人権の観点よりも経済効率のほうに重点を置いた法案になっていないかということも聞いている。

◆不同意の企業は婦人少年室長が説得（松原）

抜山 前々回、前回を通じて、女子の勤続年数が短いということが何回も大臣または局長の口から出たが、女子の勤続年数が短いのは、女子業務が補助・単純・簡易業務に限られ、陰湿な賃金格差があること、昇給・昇進がない、保育所の不足などの背景が大きな理由。意識が低いという面もあるかもしれないが、これが相互的に影響し合って、現在悪循環になっている。この悪循環を断ち切る意味で、入口を平等にするよう禁止規定にすべきである。

赤松 ご指摘のような条件が女性の勤続年数を短くしているということは全く否定するつもりはない。悪循環を断ち切りたい思いも同じ。悪循環を切るのに、強い規定で直ちに明日からそれは違法であるとするやり方が正しいか、差別というものはいいいことではない、

なくして、こうと目標を掲げ、具体的に指針で示しつつ、努力義務として規定するほうが適当か、考えた末、現在の形にした。

披山 労働大臣は、現在の努力規定を禁止規定にしても必ずしも社会的混乱が起ると思わない、と回答した。局長はどう思うか。

赤松 風波を巻き起こすことは否定できない。現実と余りにかけ離れた規定というものは、それをくぐるためにいろいろ陰湿な違反が起ったり、かえって思わざる弊害が起るということがある。

披山 ある程度社会にショックを与えるようなものでなければ前進しないと思う。法律というものは、先見性とか理想というものがなくてはいけない。努力規定を禁止規定にしてそんなに風波が起ることは、労働大臣同様に思わない。なぜかという、その選考基準というものはおのずから公正で、公平で、妥当で、客観性があって誰しもが納得できるものでなければならぬ。そういうものがあれば、決して差別にはならない。例えば、専門知識による選別・目的意識とか、生涯雇用という条件や勤務の対応性も問われるだろうし、海外や地方に派遣される、派遣されるのはいいのだなどと言う女性には当然はねられてしかるべ

きであると思う。(傍聴席「それが女の意見か!」など騒然)したがって、学業成績受験成績のみならず、このような条件を公平、公正に選考基準として明らかにしておけば、幾ら禁止規定になっても、風波が起ることは決してないと思う。

労相 これこれこういうことでない限りというご指摘の中で傍聴側にもため息が出たけれども、やはり禁止規定と努力規定の問題は、女子労働者の職業人としての責任意識の問題ということと相対的な面で私は前進させていかなければならないと前回も答弁した。

基本的人権を守り確保するためには、当然の義務・責務が伴うわけで、女子労働者も例外ではない。そういう部分の取り組みの中に、ご指摘のような形で法案が将来あるいはそういう方向にいくことも十分考えられる。

披山 差別行為の被害救済は、簡便にして迅速な救済が非常に大事だが、裁判は時間も費用もかなり立証責任の負担もある。そこで、大部分の国が平等委員会や雇用機会均等委員会をつくって差別是正の救済をしている。

局長は、これは一つの行政サービスだが、調停に依るよう説得するという。なら「相手方の同意を要する」というカッコ書きを削

ればと思うが、いかがか。

赤松 調停は、相互に譲り合う気持ちがないと成り立たない。カッコ書きを取ることによってその点が非常に変わるとは思わない。

披山 民事調停も家事調停も、開始の時はお互いに互譲の意思はないが、調停をやっていくうちに出てくるわけで、開始の時に互譲の意思がないから調停はできないとは、ひどい。

松原 互譲の精神が全くない状態で同意に全く応じないという場合は、婦人少年室長がこの調停委員の事務局を担当するので、調停の趣旨等を説明し、同意が得られるよう努力する。十分達成されると考えている。

披山 その都度では煩瑣。カッコ書きを取って下さい。

松原 それは行政機関としての任務。そういうことを啓発することによって、法律の趣旨が正しく労使に認識されるので、必要。

披山 調停に同意を要するなどというのは世界に類を見ない悪文の例。刑事罰を科している国もある。本法は国際的に見て日本の後進性を示す恥辱的な内容だと思うが、いかが。

赤松 日本の実情に応じた法案、国際的にも理解される。

労相 雇用率・経済安定度・離婚その他の問題では、日本の環境のほうが逆に評価されている。日本のよさの活用も大事。

抜山 強弁にすぎる。

◆差別は悪という規範意識を

日本の企業にも植えつけなくては(赤松)

抜山 通産省の方、住友商事が米国で訴えられた件のご説明を。

通産商産業政策局国際企業課長(川口順子)

住友商事現地子会社が日本の男性のみ管理職に採用し、日本国籍の男性のみを重視する結果、女性従業員十二名は秘書職にとどまらざるを得ないことが、公民権法に違反するとして、違法な雇用差別の差しとめの補償を求め訴えを提起されたという事件である。

抜山 諸外国と比べ格段に見劣りする「均等法」案の意識が海外派遣スタッフの意識にまで影響を与える。少しでも世界的レベルに近づけた法律をつくらなくては。

赤松 この事件で日本に雇用平等法が必要と痛感した。差別が普通のこととしてまかり通るのは非常によくない、差別をなくしていくべきであるという規範意識を、我が国の企業の中にも定着させていく必要があると認識し

ている。

抜山 この法案は平等については得るべきものが少なく、保護については失うものが大きい。流通部門、特にスーパーでは、時間外の制約を外すことは大変に困る。終業が支店ごと、さらに売場ごとに個別化して、お客が来ると閉められず閉店がおくれる。店を閉めたあと生ものの収納作業があり、残業をぎりぎり強いられている。

日本では單身赴任、父親不在も多く、女性も退職あるいはパートへの転換を余儀なくされる。さらに出産率の低下へつながらないかと恐れるが厚生省、最近の出産率の動きを明らかにしてほしい。

厚生省児童家庭局長(小島弘伸) 三十年代後半から四十年代は、人口の置きかえ水準(夫婦につき二・一前後)に近い線で安定、五十年代に入って、一・七七、一・七五まで落ちたが、現在では一・八ぐらい。

抜山 どれくらいが国策上望ましいか。

小島 人口の置きかえ水準が望ましい。

抜山 現在一・八。婦人労働者を苛酷な労働条件に追いやるような「均等法」案は、なるべく近いうちに見直すか、よりよいものへ改善するよう進言願いたい。質問を終わる。

◆「均等法」はアメリカの一九六四年代(下村)

下村 泰(二院クラブ・革新共闘) 苦情処理委員会についてアメリカ、イギリス、イタリアの資料があったら、お聞かせを。

赤松 アメリカにはイコール・エンプロイメント・オポチュニティー・コミッション(EEOC)という委員会があり、そこであつせん・調停をする。調停案が受け入れられない場合は、強制的な命令を出す権能があり、裁判に申し立てをする。

イギリスはイコール・オポチュニティー・コミッション。違いは、アメリカはエンプロイメントのみに限っているが、イギリスはエンプロイメントⅡ雇用以外の分野についてもこの委員会が所管することになっていて、助言・調整・仲裁等のサービスを行なう。イタリアにはこのような機関はない。

下村 イタリアには機関はないが、いきなり罰則がある。

赤松 ご指摘のとおり。

下村 その罰則は「二十万リラ以上百万リラ以下の罰金」。これは森山真弓さんの資料だが、例えばアメリカの場合には、「苦情処理手続き」として、

●被害者は、雇用機会平等委員会に苦情を申し立てる。

●雇用機会平等委員会は、苦情について調査し、その結果理由ありと認めた場合

①非公式の会合・調整・説得等により解決に努める

②調整不成立の場合委員会又は被害者が、裁判所に民事訴訟を提起する。裁判所は、救済命令を発する（違法な雇用慣行の禁止、賃金の週及支払い、復職、雇入れ等）

●また、「救済機関とその機能」の項目には、雇用機会平等委員会があり、

●差別待遇除去のための手段についての報告、立法についての勧告

●法の目的達成のための調査と結果の公表

●教育・振興活動のための他機関との協力・苦情処理

●差別的定型的慣行についての民事訴訟の提起

等を行なっている。ここまで行っても

な、我が国のはうは。

赤松 アメリカでも一九六四年に公民権法の第七章で規定が設けられた当初は、説得及び調停だったが、七二年の改正で裁判に委員会自体が申し立てを行なうという改正がされた

と理解している。調停委員会自体が中止命令を出す権能はまだ与えられていない。アメリカでもそれをするのは裁判所。

下村 一九六四年というと二十一年前、今回の法案は内容的に一九六四年代。恥ずかしくないか。

赤松 人権差別的禁止に重点が置かれて出来た法律で、歴史的な背景が我が国とは違う。

◆調停委員は公正に人選（労相、松原）

下村 諸外国の例を研究したのなら、もう少しましなものが出来ていいはず。「苦情の自主的解決」というのがあるが、使われているのはなかなか使用主に言えない。言っていけばマークされ、辞めざるを得なくなる。自主的解決どころか自主的解雇になってしまふ。「調停委」の委員は「学識経験を有する者」とあるが、どういう人か。

松原 女子労働の問題について、専門的な知識を持つ方、実際に労使関係の問題について、具体的な仕事に携わっている方を想定。下村 現場からの人の意見は聞かないのか、現場から育ってきたような人たちの委員は置かないのか。あくまでも学問的にみてきた人たちだけか。

松原 必ずしも学問として研究してきたということだけに限定しているわけではない。

下村 実際に働いた経験のある方、あるいはその経験をしたことから学識経験を持った人はどうか。

松原 働いた経験があるということは、現段階の学識経験者ということのさまたげとなる判断材料にはならない。ただ、労使双方から信頼の得られる中立的な立場に現在いる方ということが必要だということで、学識経験者としたわけである。

下村 選ぶのが労働大臣だから企業主に都合のいい人を選ばないとも限らないが。

労相 大変な偏見だ。

下村 しかと受けとめておく。

十条に「事業主団体が指名する関係労働者を代表する者」とあるが、御用組合といわれる、企業にとって都合のいいほうの組合代表に来てもらったらどういうことになるか。

松原 十八条は「主要な労働者団体」が「指名する関係労働者を代表する者」と、「事業主団体が指名する」「関係事業主を代表する者」というふうにしたすぎがけで読む。

下村 たすぎがけで読んでがんにがらめになる恐れがある。

◆坑内に入れるのは

医師・看護婦・記者だけ(赤松)

下村 六十四条の四「坑内労働の禁止」の「命令で定めるもの」というのは、どういう業種のことを言うのか。

赤松 省令で関係審議会にお諮りした上で決めることになっているが、具体的には、新聞記者が取材で坑内に入るとか、病人が出た場合に医師や看護婦が救急処置をするために坑内に入るというような、本来坑内で行なわれる業務でない業務を命令で定めると考えている。

下村 今までの状態を見ていると、審議会に出す前にもう労働省案がある。この命令で定める業種というのを答えてほしい。

赤松 審議会にお諮りする原案は、この場合労働省がつくる予定。いま具体的に挙げたので、ある程度わかと思う。

下村 新聞記者と坑内で何かあったときの看護婦、この二つ以外ないですね(医師)と呼ぶ声あり) 医者、これだけか。

赤松 もう少し検討する必要があるが、いま挙げたのは法案審議中に出てきた職種で、これらをお諮りすることになると思う。

下村 局長の言われた病人は、事故の場合もあるが、例えば、三菱石炭鉱業高島礦業所の坑内ガス爆発災害のような時は看護婦も女医も入るか。

赤松 大きな事故が発生した場合には特別な配慮が必要となると思う。その場合に具体的な検討が行なわれると理解している。

下村 そういう事故が起きたときは、特別な訓練をうけて十分な技術と体力のある人でなければ入れない。すると、例えばその事故の起きた所からはるか手前、坑道の入り口あたり、何ら危険のない場所までと解釈しているか。

赤松 特別の訓練を受けた者か、あるいは特別の組織が必要な者のみが入れるような所には、多分入れないことになると思う。

下村 看護婦の方たちが大変心配している。

局長の今の見解を現場で守り切れるか。

赤松 命令で行けというような種類の命令ではなく、坑内に臨時に入ることが認められる者を省令で定めるといふ趣旨である。

下村 最後に、これが施行された場合、逆に企業側が、こんなに問題を多く抱えた者を雇うのは嫌だと、忌避するものが出てくることを心配しているが、この法案が成立したら、

雇用における男女平等は前進するか。

労相 確実に女子労働者のいわゆる職業人としてのステータスにおける雇用の機会は拡大すると確信している。しかし、それをさらに賃金・昇進その他の問題に一層の改善・前進を図るためには、女子労働者の職業人としての意識や意欲と能力に応じて大いに發揮することが大事と考える。

委員長 他に発言がなければ、(委員長、委員長)と呼ぶ者あり、その他発言するものあり) 質疑は終局したものと認めてよいか。

(「異義なし」「反対」と呼ぶ者あり、その他発言する者多し)

委員長 質疑を終局することに賛成の諸君の挙手を願う。(賛成者挙手)

委員長 多数と認める。(「数えもしないで」など、傍聴席騒然) 傍聴席は静粛に。静粛に。静粛にしなければ傍聴人は退席を命じる。よって、質疑は終局することに決定した。

◆大詰めの採決

佐々木満(自民) 修正動議を提出する。

一、「目的」に、この法律が、法のものとの平等を保障する日本国憲法の理念に則っていることを明確にする。

二、「基本的理念」に、女子労働者の福祉の増進の本旨は、①女子労働者が母性を尊重されつつ、しかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を含む、②職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようになる、の二点であることを明確に法律で規定する。

三、「均等法」及び改正後の労基法第六章の二の規定の二つにつき、この法律の施行後適当な時期に、その施行状況を十分勘案して、必要がある場合には検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるという見直し規定を明確に挿入する。

安武洋子(共産) 修正動議を提出する。

政府案は効果薄い「均等法」と抱き合わせに労基法を改悪するものである。

一、政府案の全文を削除し、「雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保等、女子労働者の権利の保障に関する法律」(略称男女雇用平等法)に変える。この目的には、雇用における男女の差別的取り扱いの禁止と、差別的取り扱いを受けた女子労働者の迅速な救済を行なうことを明確に規定する。

二、使用者は募集・採用から訓練・賃金・配置・昇進・福利厚生・定年・退職・解雇に至

る労働者の全ステージにおいて、性別を理由とする差別を禁止する。

三、中央及び都道府県の婦人少年局(室)に雇用平等監督官を配置し、この法令の施行に関し、事業場の臨検・尋問・命令などの強力な行政権限とともに、司法警察官の職権行使など労働基準監督官と同様の権限を行使できるようにする。

労働者は男女平等の機会・権利の保障に違反する事実があるとき、婦人少年局(室)に申し立てることができ、申告した労働者は報復を受けないよう、不利益扱いの禁止規定を設ける。

四、不服審査のため、国の機関として中央・地方に男女雇用平等委員会を設け、行政の判断や処分についての不服審査を行なう。

五、差別違反、行政命令に対する違反に、必要な罰則を設ける。

六、労基法改正の政府案は、産後休業の延長など、妊娠出産に係る改善部分以外はすべて削除する。

委員長 安武君提出の修正案は予算を伴うので、内閣の意見を聴取する。

労相 政府としては反対である(傍聴席席騒然)。

委員長 静粛に！ 制止に應じられない傍聴人は退席を命じる！ では、各修正案に質疑のある方は発言を願う。――発言がないので質疑はないものと認め、原案並びに修正案について討論に入る。討論は五分以内とする。

高杉迪忠(社会) 政府案及び自民党修正案並びに共産党修正案に反対する。

政府案は①「条約」の基本理念から余りにもかけ離れており、女性の労働権を基本的人権として保障するものではない。②差別撤廃規制措置に実効性がない。③救済措置が貧弱。④労基法改悪は断じて容認できない。四党案による真に実効性ある法律制定を要求する。

石井道子(自民) 「均等法」及び自民党修正案に賛成し、共産党修正案に反対する。

政府案は我が国の現状に照らし適切であり再就業の援助についても配慮し、母性保護措置を拡充、女子保護は部分的に緩和している。

共産党案は非現実的である。

中西珠子(公明) 政府案、自民党修正案、共産党修正案に反対する。

政府案は①労基法改悪を含む②雇用の入り口から出口までの差別を禁止していない③救済措置が実効に欠ける④不利益取扱い禁止規定がない⑤制裁規定がない、が反対理由。

安武洋子(共産) 政府案及び自民党修正案に反対する。

政府案は①実効性に乏しい。②労基法改悪が含まれており、絶対に許せない。わが国の婦人労働者は不屈であり、必ずやこの悪法を乗り越えて真の男女平等と婦人の地位向上・平和のために前進し続けるだろう。

坂山映子(民社) 政府案・自民党修正案・共産党修正案に反対する。

政府案は①雇用の全ステージでの差別を強行規定で禁止するものではない。②救済の調停に相手の同意を要するのでは実質的には調停を封じることになることになる。③労基法

第百二回国会参議院本会議

(1985年5月10日)

社会労働委員長(遠藤政夫) 社会労働委員会における審査の経過並びに結果をご報告申し上げます。

「均等法」案について。

本法律案の主な内容は、第一に、勤労婦人

改正は時短等、抜本的改正をまず行なうべきなのに本末転倒。

下村 泰(二院ク・革新共闘) 政府案並びに両修正案に反対。

政府の姿勢は、①経済の効率性を重視、現状に妥協している。②入り口差別禁止が努力義務では男女別建て採用をさらに固定化させる。③女子保護規定の改廃は健康破壊となり、平等をかえって後退させる。

共産党修正案は、今日、全部改正と言われども検討の時間もない。

委員長 以上で討論は終局、まず共産党修正案の採決に入る。賛成者の挙手を求める。

参議院社会労働委員会で修正可決された「均等法」は、参議院本会議で採否を問われることとなった。与党も野党も全員女性議員を党代表として繰り出し、参議院史上初の「女の論戦」となる。しかし、勝敗の帰趨はすでに決している。むなしさをかみしめたのは傍聴席だけだったろうか。

福祉法の名称を、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に改めるとともに、その内容を抜本的に改正することである。すなわち、募集・採用・配置・昇進について男

(賛成者挙手)

委員長 少数と認める。よって否決された。

次に自民党修正案に賛成者は挙手を。

(賛成者挙手)

委員長 多数と認める。よって可決する。

次に修正部分を除く原案全部を問う。

(賛成者挙手)(傍聴席の野次騒然)

委員長 傍聴人は静粛に! 多数と認める。

よって可決された。審査報告書作成は委員長に一任願いたい。異議はないか。

(「異議なし」の声。)

委員長 ご異議ないと認め、さよう決定する。

女の均等な取り扱いの努力、定年・解雇について女子であることを理由とした差別的取り扱いの禁止等、事業主の責務を新たに規定するほか、男女の均等な取り扱いに関する紛争解決のための措置、妊娠・出産・育児のため

一たん退職し再就職しようとする女子の就業の援助の措置等を定めている。

第二に、労働基準法を改正し、妊娠・出産にかかわる母性保護措置を拡充する一方、それ以外の女子保護措置について廃止または緩和すること。すなわち、産前産後の休業の延長等を行なう一方、女子の時間外・休日労働の規制、深夜業の規制、危険有害業務の就業制限等について、現行規制を廃止または緩和すること。

委員会においては、質疑終了後、自由民主党、自由国民会議を代表し、佐々木理事より、目的・基本的理念・見直し規定に関する修正案が、また、日本共産党代表、安武委員より本法律案の全部を修正する修正案が、それぞれ提出された。

討論の後の採決の結果、自由民主党、自由国民会議提出の修正案並びに修正部分を除く原案は多数をもって可決された。

議長(木村陸男)「均等法」案に対し、順次発言を許す。

糸久八重子(社会)「だいたいまの法律案に対し私は反対の立場で討論を行なう。

国際的世論の中で、少なくとも経済的には先進国と評価されている我が国の目覚ましい

発展は、今日では千五百十三万人、全雇用労働者の三五%を占める女子労働者の存在なくしてはあり得なかったことである。

そもそも男女の平等は、基本的人権としての人間の尊厳に由来する人類普遍の原理である。その原理に則り、一九七五年の国連総会で採択されたのが女性差別撤廃条約であり、我が国政府もこれに署名し、ことし七月の国連婦人の十年最終年世界会議までに批准することを公約しているわけである。

この条約の批准加入国が既に六十六か国にも達し、多くの国々で国内法が制定されている中、我が国においても条約の批准と男女雇用平等法の制定は急務である。が、政府案は、条約の精神に反し、女子の労働者のおかれて

いる厳しい現状に対する配慮に欠けるものがあり、数々の問題点を表明せざるを得ない。

問題の第一は、その立法形式、立法方法についてである。政府案は、現行の「福祉法」の改正という形をとっているが、そもそも

「福祉法」は、一九六五年に採択されたILOの「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」に対応する形で立法されたものである。雇用における男女平等を実現するための法律は本来単独立法とすべきであるにもかかわらず、

働く婦人の福祉増進を目的とする「福祉法」の枠組の中へ立法目的の異なる雇用における男女平等を持ち込むことは極めて不当である。

問題の第二は、男女の雇用差別撤廃の規制措置に実効性がないことである。

政府案は、雇用のすべての段階で女子差別を禁止するものになっておらず、募集・採用・配置・昇進については企業の努力責任にとどめ、教育訓練や福利厚生も限定的な禁止ではない。真の男女雇用平等を実現するためには、雇用のあらゆるステージを禁止規定とすることこそが、条約の趣旨に合致するものではないだろう。

問題の第三は、女子労働者が不当な差別を受けた場合の救済措置が貧弱なことである。

政府案では、苦情処理については労使の自主的解決にゆだねてしまい、紛争解決の援助について都道府県婦人少年室長には是正命令権が与えられておらず、機会均等調停委員会にしても、その調停には使用者側の同意が必要とされ、使用者が応じなければ全く機能しないものである。差別からの救済を迅速に図るため、是正命令の出せる行政機関を設置すべきことを強く主張するものである。

問題の最後は、労働基準法の改悪がセット

されているということである。特に女子労働者の時間外労働について、女子労働者保護規定を大幅に改悪している。このような労基法の改悪は、母性と健康を破壊するばかりか、家庭崩壊をつくり出し、現実に家庭責任を背負わされている女子労働者は、常用労働者として働き続けることは一層困難となり、不安定なパートタイム労働者が急増することは明らかである。しかもこれは、既に日程に上がっている労働基準法の技本改正の動きに逆行するものでもある。

労基法改正に当たって要請されていることは、男女ともに健康で文化的な生活が営めるよう、また男女ともに家庭責任が果たせるように、労働時間を短縮し、時間外労働を規制し、有給休暇を欧米並みにふやし、深夜業については原則として認めないという措置である。これによって、急増しているパートタイム労働者にも常用労働者となる道が開かれるのである。この際自民党による若干の修正について申し添えたい。これは修正とはいっても、政府案の基本的内容を何ら変更するものではなく、むしろ国民の目をこまかそうとするものと言わざるをえない。

山東昭子（自民）「均等法」に賛成の意を表

する。

近年の我が国における女子の職場進出は目覚ましく、我が国の経済社会の発展を支える重要な役割を担っている。このような女子労働者の増加の背景には、女子労働力に対する需要が堅調に伸びていることと、ライフサイクルの大きな変化により、女子の社会参加意欲、特に就業意欲がたかまつていることがある。今や人生八十年代に入り、一方、子どもの数は二人程度となり、育児が一段落する三十代半ばから八十歳まで、これをいかに生きるかは女子にとって、また社会全体にとって大変大きな問題である。

このような社会情勢の変化により、結婚・出産までしか働かない者が減っている一方、生涯働き続ける者、再就業する者がふえている。ドイツの哲学者リップスは、「人はでたらめに婦人の能力を否定せずに、確実な経験にこれを決定させる必要がある。そのためには、女性にその力を試し、その力を発展すべき機会と権利とを与えなければならぬ」と言っているが、こうした考え方は日本でも徐々に定着しつつある。

一方、国際的には本年は国連婦人の十年最終年に当たり、西側先進主要国のはとんどの

国で雇用の分野における男女の機会均等と待遇の平等を確保するための法制が整備されている。このような世界的な潮流の中で、経済先進国でもあり、かつ国際協調を基本とする我が国としても、この問題に積極的に取り組むことが必要である。

今回の政府案の主要な柱である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の促進のための措置については、募集・採用・配置及び昇進に関しては、男女の均等取り扱いについて事業主の努力義務として規定し、業務の遂行に必要な基礎的な教育訓練、福利厚生、及び定年、退職、解雇に関しては差別的取り扱いを禁止している。

これは、この法制整備のため六年余の長期にわたる審議を行なった公労使の三者構成による婦人少年問題審議会の基本的考え方、すなわち、法的整備の検討に当たっては、現状固定的な見地ではなく、長期的な展望の上に立つて行なうことが必要であるが、法律の制定、改廃を行なう場合には、その内容は将来を見通しつつも現状から遊離したものであってはならず、女子労働者の就業実態、職業意識、我が国の雇用慣行、女子の就業に関する社会的意識等、我が国の社会・経済の現状を

踏まえたものとする必要があるとの考
え方に沿ったものである。

また、職場において男女の均等取り扱いを
めぐる紛争が生じた場合の解決方法としては
事業主による自主的解決の努力、婦人少年室
長の助言・指導または勧告による紛争の解決
の援助、機会均等調停委員会による調停につ
いて規定しており、これらの規定により紛争
の迅速・簡便な解決が図られるものと考え
る。

また政府案では、妊娠・出産・育児を理由
として退職した女子で再就職を希望するもの
の円滑な再就業を図るため、再雇用特別措置
の普及等の規定を設けるとともに、乳幼児を
抱えた女子が就業を継続することができるよう、
育児休業の一層の普及促進のための援助
措置の規定を新設することとしている。

次に、女子保護規定について、今回の政府
案では、妊娠及び出産にかかわる母性保護措
置を拡充する一方、それ以外の女子保護規定
は緩和することとしている。女子保護規定に
ついては、これが制定された時代と比べると
女子の体位や社会的地位も向上したことを考
え、母性保護措置を除き、見直すべき時期に
来ていると考える。しかも、このような保護
は、女子の職業選択や能力発揮の機会を妨げ

る結果をもたらす場合があり、男女の均等取
り扱いとは相容れないものである。

今回の政府案においては、婦人少年問題審
議会の建議において、労働時間をはじめとし
た労働条件等労働環境、女子が家事・育児等
のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子
の就業と家庭生活との両立を可能にするため
の条件整備の現状等を考慮することが必要で
あるとされたことを十分踏まえた上で改正を
行なうもので、意義あるものだと考える。

最後に、男女の均等な雇用機会と待遇の確
保は、法制上の整備だけで実現するものでは
ないと思う。女子自身の職業能力の開発と職
業意識の向上に併せて男女の固定的な役割分
担についての意識の解消が必要である。家庭
責任は男女共通の問題であるという認識が社
会全体のコンセンサスにならない限り、真に
男女が同一基盤に立つて働くことは難しいと
思う。「均等法」の制定を契機として、理由な
く女性をべっ視する男性と、都合のよい権利
だけを強調する女子労働者の意識とを目覚め
させ、職場における男女の機会均等が進むこ
とは大きな前進であると考ええる。

と同時に、男女平等を叫ぶ人たちに申し上
げたい。そんな理想の低いことではなく、国

家の中で、また、あらゆる職場において、あ
の人がいなければこの問題は解決できないと
言われるような、真のキャリアウーマンを目
指して我々女性に粘り強く行動していかなく
ればならないと思う。その道は険しく、鬼も
蛇も出るかもしれない。しかし、その道程を
乗り越えるために女子が団結して情熱の火を
絶やさぬことを期待する。

中西珠子(公明) 政府原案並びに修正案に反
対する。

私どもの反対理由を簡単に申し述べると、
一、原案は、募集・採用・配置・昇進におけ
る女性差別を禁止せずに、使用者の単なる努
力義務にとどめている。これは、女性に対す
るあらゆる形態の差別を禁止するように求め
ている「条約」第二条(b)の要請を満たすもの
ではない。

二、差別を受けた女性を救済するための原案
の措置は、全く実効性に欠けるものである。
「条約」の第二条(c)は、差別となるいかなる
行為からも女子を効果的に保護することを確
保するよう要請しているにもかかわらず、原
案にあるような「調停委」では、調査権もな
い上、使用者側の同意がなければ調停を始め
ることもできず、たとえ調停案を作成して受

諾を勧告できても、受諾機関の定めもないとあつては、迅速、効果的に婦人を差別から保護するのに役立つものとは思えない。

三、原案には不利益取扱禁止規定が欠如している。差別を受けた婦人が差別を訴へ出たことにより解雇その他の不利益な取り扱いを受けないという保障がなければ、婦人は首になるのを恐れて訴へ出ることもできない。

四、労働基準法の女子保護規定の改正が抱き合わせになつてゐる。これでは働く婦人の健康や安全は脅かされ、特に家庭責任を持つ婦人はパートや派遣労働者にならざるを得ない状況に追い込まれることは必至である。女子保護規定の改正は、十分な調査を行なつた後に労働基準法全体の見直しの中で行なわれるべきであり、現在、貿易摩擦の一因ともなつてゐる男性の長時間労働や女性の低賃金の是正が先決問題である。男女ともに労働時間を短縮し、健康と安全が確保できるように労働条件の改善を行ない、真に人たるに値する生活をするすべての労働者に保障することこそ政府の責任ではないだろうか。

五、原案では省令への委任事項が二十近くあり、内容的に重要な箇所や微妙な点のほとんどが省令への委任という形で先送りになつて

いるが、省令の内容が果たして働く婦人の福祉につながるかどうか大変憂慮される。

小笠原貞子(共産) 政府提出法案は、差別撤廃の目的や理念から全くかけ離れ、財界の労働政策に追従し、時代に逆行する不当きまりないものである。特に指摘しなければならぬのは、平等の名のもとに労働基準法の改悪を強行する点と、男女平等の実効性のない点である。

本法案の不当性の第一は、条約の第四条二項に「母性保護を目的とする特別措置を締約国がとることは、差別とみなしてはならない」と明記されているにもかかわらず、母性保護規定を大幅に後退させるものとなつてゐることである。この労基法改悪により、婦人労働者に一層の長時間労働が押しつけられることになるのは明白であり、それはとりもなおさず、婦人の働く権利を脅かすばかりか、母性の健康を損ない、家庭崩壊の危機を増幅させ、しかもこの問題は、男性を含めたすべての労働者の基本的権利を侵すものとして、我が党は断じて容認できない。

反対理由の第二は、男女雇用の平等を具体的に実現するための実効ある保障が欠如してゐることである。本法案は、禁止する差別の

対象を非常に狭い範囲に限定してゐるばかりか、雇用の全過程において必要な制裁や罰則を欠いてゐるなど、不当な差別を具体的に一切なくすという保障はなく、単に企業の努力義務規定にとどめてゐるため、事実上は男女差別が温存されることになりかねない。我が党は、労基法改悪部分を全面削除し、さらに実効性ある修正案を提出したが、各党の賛同を得られなかつたことは、まことに遺憾と言わざるを得ない。

坂山映子(民社) 政府提出案に反対する。

この法案は、我々の期待した雇用平等法とはほど遠く、従来、有名無実のそしりがあつた勤労婦人福祉法に接ぎ木した形のものにならず、内容的には男女雇用の現状を追認する色彩が濃い。以下反対理由を述べる。

一、雇用の分野における男女の機会及び待遇の均等を実現し確保するための立法は、憲法第十四条に規定する基本的人権の保障措置の一つである。したがって、この立法は政府案のように、募集・採用・昇進・配置について努力義務規定にするのではなく、雇用の全ステージにつき差別的取り扱いを禁止すべきであると考ええる。

二、差別的取り扱いの是正・救済は、基本的

人権の侵害に対する措置である以上、公権力による権利侵害の是正、権利の救済、回復の措置を命ずることができらるものでなければならぬ。ところが、この法案は、差別の救済として、企業内の自主的解決、都道府県婦人少年室長の助言・指導・勧告及び機会均等委員会による調停を規定しているにとどまる。しかし、中小企業が九一%を占め、しかも、過半数の女性が組合もないような零細企業で働いている実情からすれば、企業内の自主的解決は望むべくもない。

また調停は、募集・採用をことさらに調停の対象から除外していること、また調停の開始には相手方の同意を要するとして、実際には、あつてなきに等しい調停制度になっている。さらに、本案には、調停等を申し立てたことにより不利益取り扱いの禁止条項がなく、これなくしては女子労働者は安心して申し立てをすることができない。

三、労働基準法の改正については、本来、労働時間の短縮等、昭和二十二年以来本格的な改正が行なわれてこなかった同法の抜本改正をまず行なうべきであるにもかかわらず、女子保護規定のみを抜き出し、平等とセットにして改正を企図してきたのは納得いかない。

女子保護規定を留保したままの条約批准は法的に可能であり、我が国が急いで保護規制を緩和する必要はどこにもない。我が国では、保育所数二万二千八百五十四のうち、夕方七時までの延長保育所がわずかに二百九十七か所、夜間保育所が何と十七か所である。その結果、劣悪なベビーホテルが蔓延し、ベビーホテル四百四十八か所中三百か所が改善指導の対象とされている。このような社会環境の不整備の中で保護の規制を外すことは暴挙であり、まず欧米並みにこれらを整備し、育児休業制度も確立して、しかる後、保護を緩和するのが順序である。

本案の中には省令委任の箇所が多数あり、しかもその範囲が極めてあいまいである。省令委任は本来例外でなければならず、手続的事項に限るのが普通である。ところが本案は、懸念の焦点となっている労基法の保護を緩和する範囲を省令に委任しており、国会審議軽視のそしりを免れないものである。

四、育児休業制度については、当面行政指導で普及促進を図ることとしているが、育児休業制度の確立は、働く婦人の職業生活と育児の調和を図り、勤労者の雇用の安定と乳幼児の健全な発達を図るために不可欠であり、こ

れを行政指導で行なうのは適切でなく、先進諸外国におけるように、法律上これを制度化すべきだと考えるものである。

なお、参議院社労委員会において、自由民主党、自由国民会議が提出した修正案は、基本的な点について何らの修正も加えられておらず、残念に思う。日本の社会は、欧米諸国に比し、労働時間・労働条件・産業構造・社会環境など、すべてにおいて劣悪で、そのためILO条約で未批准のものが多数あるという情けないありさまである。かかる中で本法案が成立すれば、労基法の改悪部分により、家庭崩壊、母性破壊、女性をパート市場に駆逐する等の結果を招くことは必定である。

我が党としては、本法案が国際レベルにはるかに及ばず、女子差別撤廃条約の精神を体现する国内法としてまことに不十分なものであることを強く指摘し、反対を表明する。

議長(木村睦男) これにて討論は終局した。

議長 これより採決をする。

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備に関する法律案」を委員長報告のとおり修正議決することに賛成の諸君の起立を

求める。(賛成者起立)

議長 過半数と認める。よって、本案は委員 長報告のとおり修正議決された。

第百二回国会衆議院本会議

(1985年5月17日)

議長(坂田道太) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案を議題とする。

社会労働委員長(戸井田三郎) 「均等法」案は、さきの百一回国会で衆議院にて修正可決、参議院にて継続審議、百二回国会に入つて参議院にて修正議決、五月十日衆議院に送付され、同日社会労働委員会に付託されたものである。

その主な内容は、勤労婦人福祉法について、一、名称を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に改める。

二、事業主は、募集・採用・配置及び昇進について、女子と男女を均等に取り扱うよう努めなければならないものとするともに、労

参議院本会議を通過した「均等法」は、衆議院本会議に回された。泣いても笑つても今日が最後。沈うつな傍聴席の表情を、各放送局のカメラが追う。午後1時23分、わずかに二か所の修正にとどまった政府案を、参議院本会議から付託されたとおり、あっさり可決。数年にわたる「平等法への道」はここに終わる。

労働省令で定める教育訓練、福利厚生並びに定年、退職及び解雇について、女子であること理由として差別的取り扱いをしてはならないものとする。

三、男女の均等な取り扱いに関する紛争について、事業主は自主的な解決に努めるとともに、都道府県婦人少年室長は、関係当事者から求められた場合には、必要な助言・指導または勧告を行なうほか、都道府県婦人少年室の調停委に紛争の調停を行なわせる。

四、再雇用特別措置及び育児休業の普及促進等、女子労働者の就業に関する援助措置を定める。

労働法については、一、満十八歳以上の女子について、時間外及び休日労働、深夜業、危険有害業務の就業、生理休暇並びに坑内労働の現行規制の緩和。

二、産前休業を多胎妊娠の場合は十週間に、産後休業を八週間に延長する等の母性保護措置の拡充を図る。

また、「均等法」及び労働法の女子に関する規定について、施行後適正な時期に必要なものと認めるときは見直しを行なうこととしている。

本案は五月十四日の委員会において採決の結果、多数決をもって参議院送付案のとおり可決すべきものと議決した。以上、ご報告申し上げる。

議長 本案の委員長報告は可決である。本案を委員長報告のとおり決するに賛成の諸君の起立を求める。

(賛成者起立)

議長 起立多数。よって、本案は委員長報告のとおり可決した。

資料1 「児童扶養手当法」の改正に対する申し入れ（修正案）

一九八五年四月十七日

国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会（全国組織四八団体加盟）

世話人 大羽綾子・鍛冶千鶴子・中村紀伊

私も四八の全国組織婦人団体及び労組婦人部は、女子差別撤廃条約の批准とその精神の実現のために、さまざまな要望を政府ならびに国会に提起し、自らも努力を続けてまいりました。

ところが、いま国会で審議されている「児童扶養手当法の改正案」は、母子家庭の現状を無視するばかりか、憲法や女子差別撤廃条約の第一六（d）項の「婚姻をしているか否かを問わず児童に関する事項についての親としての同一の権利及び責任、またあらゆる場合において児童の権利は至上である」との精神にもそむくものと考えられますので、次の事項につき法案の再検討を求めます。

記

一、法の目的変更について

現行法第一条は、「国が父と生計を同じくしていない児童について児童扶養手当を支給することにより児童の福祉を図ることを目的とする」と明記し、児童の福祉に重点をおいた法律となっています。ところが、改正案では、母子家庭の生活安定と自立促進を目指す制度としておきかえられており、このような法の目的変更は、制度の根幹をゆるがすもので、容認できません。

二、所得制限の引下げについて

母子家庭の平均年収は、一七七万円（厚生省調べ）というのが現状です。母子家庭の母の就業の機会や所得ならびに待遇における現状の窮状が改善されないまま、母親の所得限度額を引下げるならば、母子家庭の生活不安が助長されます。

三、支給期間の限定について

現行一八才までを、七年間に限定することには合理的根拠がなく、かえって母子家庭の物心両面の不安を招きます。

四、離婚した夫の年収六〇〇万円程度以上の支給を機械的に打ち切ることについて
現在、調停、裁判離婚の場合においても、児童の養育費を約束通り履行する例は窮めて少なく、また、離婚の事情によっては、前夫の所得

証明が入手困難のため支給をうけられないケースの出る可能性もあります。民法上の扶養義務が確実に履行されるような制度的保障がととのった段階で検討すべきものと考えます。

五、未婚の母を支給対象から除外することについて

母が既婚か未婚かというような個人的事情を理由に、現実には児童を養育している未婚の母のみを支給対象から除外することは、法のものとの平等に反します。

以上

資料2 国連主催の一九八五年国連婦人の十年世界会議を迎えるに

際し婦人問題企画推進本部に対する要望

一九八五年三月二十七日

国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会（全国組織四八団体加盟）

世話人 大羽綾子・鍛冶千鶴子・中村紀伊

私共は、一九七五年の国際婦人年以來、国連の提唱する平等・発展・平和のスローガンのもとに、これが実現のため諸活動を進めてまいりました。

今年は、国連婦人の十年に際し、ケニヤで国連主催の政府代表による世界会議が開催されますが、同会議について及び政府の今後の婦人問題の推進について、当面、左記事項を積極的に推進するよう要望いたします。

記

一、国連主催の一九八五年世界会議の日本政府代表団に、民間婦人の代表を複数加えること。

国連婦人の十年に関する政府間諸会議には、民間婦人の起用がこれまでも行われました。国連の経済社会理事会は、NGOの参加を要請しており、来たる世界会議には、私共の推薦する代表を代表団に複数加えること。

二、世界会議に際し、日本政府はESCAP地域の意向を十分反映させるよう努力すること。

国連婦人の十年世界会議準備のために開催された一九八四年三月開催のE.S.C.A.P地域政府間会議で採択された諸決議が世界的レベルに反映されるよう努力すること。とりわけ国連婦人の十年行動プログラムが二〇〇〇年まで延長されるべきであるとの勧告案の採択を期し、さらに五年毎の見直し期間を提案すること。

三、婦人問題企画推進本部機構の強化をはかること。

婦人問題企画推進本部は、各省庁にまたがる婦人問題の総合的調整連絡及び情報提供機関として、その役割を果たしてきました。婦人問題の解決には、長期にわたる継続的努力が重要です。そのために、婦人差別撤廃条約の批准とともに婦人問題専管の担当の婦人の大臣を任命し、かつ総理府設置法を改正して推進本部を法的に位置づけること。

四、婦人の政策決定参加を促進する特別活動の成果をあげること。

婦人問題企画推進本部が昭和五二年六月に決定した「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」中、審議会等への婦人の参加の一〇％目標は、昭和五九年六月現在、いまだ五・二％の状況です。「国連婦人の十年」の今年中に一〇％達成を実現し、あわせて特別活動全般の成果を挙げるよう具体的なプログラムを示すこと。

以上

資料3 男女雇用機会均等法案の参議院社会労働委員会可決に

際しての声明

一九八五年四月二十五日

国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会

世話人 大羽綾子・鍛冶千鶴子・中村紀伊

私どもはこれまで実効性ある男女雇用平等法の制定を政府ならびに国会にくりかえし要望してまいりましたが、政府提案の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」は、本日参議院社会労働委員会で可決されました。

私どもが要請してきた内容が全くとり入れられなかったことは遺憾であります。

この均等法が女子差別撤廃条約の主旨に應えていないことは明白であり、私どもは今後ともこれまで要望してきた四項目の実現をめざし、とりくみを続けていきます。

私たちは今後この法の施行により婦人に対する影響と問題点を監視し、真に雇用における差別撤廃をめざし、いっそう連帯をつよめていくことを声明いたします。

付記・政府・政党に対する要求項目

- 一、雇用における男女平等は基本的人権であり婦人に対する全ての差別を禁止することを雇用平等法の目的に明記すること。
- 二、雇用における男女平等を実効性あるものとするため、制裁を含む強行規定とすること。
- 三、婦人労働者個人を差別からすみやかに救済できるような独立の権限をもつ救済機関をもうけること。
- 四、日本の労働時間は、先進工業国の中でも極めて長く、時間外労働、休日労働の規制の見直しは、労働時間短縮週休二日制、有給休暇の拡大と女子の家庭責任を軽減するための条件整備をすすめた上でおこなうこと。

資料 4 今後の家庭科教育の在り方について

一九八四年十二月十九日

家庭科教育に関する検討会議

I 基本的な考え方

高等学校の「家庭一般」の履修の在り方及びそれとの関連で中学校の「技術・家庭」の在り方を考えるに当たっては、次の諸点に留意して検討を進めた。

- 1 学校教育において、家庭科教育がこれまで果たしてきた重要な役割にかんがみ、今後その一層の充実を図るためには、家庭科教育を小学校、中学校及び高等学校の全体を通して総合的に考えることが必要である。これまでも、教育課程の改訂に際しては、小学校、中学校及び高等学校の教育の一貫性については十分留意されてきたところであるが、家庭科教育の検討に当たって、改めて学校段階別の教育内容の構成等を見直すことが必要である。その際、小学校、中学校においては家庭生活に係る基礎的・基本的な内容を充実し、高等学校においては、発展的な

内容を総合的に取り扱うことなどを考える必要がある。

2 家庭科教育は、他教科との関連が深く、これまでも他教科との整合性を踏まえて教育内容の充実が図られてきたところであるが、時代の進展に伴う家庭生活や社会生活の変化に対応して、家庭科の教育内容も見直すことが必要である。その際、家庭生活に必要な新しい知識や技術などを取り入れていくとともに、実践的な学習を重視し、家庭環境の変化を踏まえて家庭生活を営み、その充実に上を図ることのできる能力や実践的な態度などを育てることが必要である。

3 学校における家庭科教育と社会教育や家庭教育との関係に留意し、それぞれの場における教育の分担と連携を図る必要がある。近年、家庭における教育機能が弱体化し、基本的な生活習慣や生活技術が身に付いていない児童・生徒の増加が指摘されている。このような現状からみて、学校教育の中で家庭科教育を充実させるとともに、学校から家庭に働きかけて、家庭の教育力の活性化を図ることが必要であろう。

4 現在、我が国では、学校教育制度の画一的な性格について見直しが必要とされており、特に高等学校において、近年、社会の変化や生徒の能力・適性等の多様化に対応して、教育課程の多様化・弾力化の必要性が指摘されている。家庭科の履修の在り方を考えるに当たっても、これらのことに留意する必要がある。

5 なお、高等学校「家庭一般」が、我が国の歴史と伝統の上に立ち、多くの国民の同意を得て、女子教育や母性教育のうえで大きな役割を果たしてきたことにかんがみ、今後ともこのことに十分留意すべきであるとの指摘があった。また、男女が協力して家庭生活を築いていくという観点から家庭科教育の内容を見直し、男女共に学べる内容に改善すべきであるとの指摘もあった。

II 家庭科の履修の取扱い等

上記Iの基本的な考え方に基づいて、本検討会議では、家庭科の履修の取扱い等につき、以下のようにすることが適当であると考ええる。

1 高等学校「家庭一般」の履修形態については、小学校及び中学校における家庭科に関する教育の上に立ち、生徒の多様な能力・適性・興味・関心等に対応することなども考慮し、男女とも「家庭一般」を含めた特定の科目の中から、いずれかの科目を必ず履修させること（以下「選択必修」という。）が適当と考える。この場合、以下のような方法が考えられるが、いずれの方法を採用するかは、高等学校の教育課程の全体的な在り方の中で考える必要がある。今後、教育課程審議会での審議にゆだねたい。

(1) 現行の「家庭一般」のほかに、例えば、衣・食・住及び保育などの内容のいずれかに重点を置いたり、家庭生活に必要な知識・技術に重点を置いたりした新しいタイプの家庭に関する科目をいくつか設け、その組合せの中からいずれかの科目を選択必修させる方法。なお、この場合は、当分の間、地域や学校の実態に応じ他教科の科目での代替履修の余地を認めることも必要であろう。

(2) 「家庭一般」と他教科の科目を組合せ、その中からいずれかの科目を選択必修させる方法。

2 上記いずれの場合も、我が国の歴史や伝統を踏まえ、家庭科教育の重要性にかんがみ、今後とも家庭科教育が十分に行われるような配慮が

必要であり、教育課程編成に際しこのことを十分留意すべきである。

3 中学校の技術・家庭科教育については、男女相互の理解と協力の下に成り立つ家庭や社会における生活の向上を図るために必要な能力と実践的な態度を育てることが大切であり、一層の充実を図る必要がある。

技術・家庭科の履修の取扱いについては、高等学校における家庭科の内容、履修の在り方との関連を考慮しつつ、例えば、すべての生徒に共通に履修させる領域と生徒の興味・関心等に応じて履修させる領域を設けること等について検討する必要がある。

4 なお、今後、高等学校及び中学校における家庭科教育の在り方との関連で、小学校における家庭科教育についても、改善充実の方向で検討する必要がある。

資料5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を

促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案

に対する修正

一九八五年四月二十五日 第百二回国会参議院社会労働委員会に自由民主党提出、同日同委員会において議決

第一条の改正規定中「雇用」を、「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用」に改める。

第二条の改正規定中「女子労働者は、」を「女子労働者は」に、「女子労働者が」を「この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が」に改め、「営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図る」の下に、「配慮されるものとする」を「することをその本旨とする」を加える。

第四条のうち改正規定の「基本理念が具現されるように配慮して」を「基本理念に従って」に改める。

附則に次の一条を加える。

第二十條 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

資料 6 雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議

(労働省仮訳)

一九八五年六月

第七十一回ILO総会

雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議

国際労働機関の総会は、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等に関する報告書に留意し、一九七五年にILO総会が「女子労働者の機会と待遇の均等に関する宣言」及び「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画に関する決議」を採択して以来の女子労働者の状況に関して、達成された成果と遭遇した問題について討議及び評価し、様々な国の経済的・社会的・政治的な制度及び状況が異なることに留意しつつ、上記の文書の実施に向けて各国政府が採った立法政策及び措置を検討し、過去十年間に、ILOが女子労働者のために採った政策や行動を評価し、それに関し、「結論」に到達し、女子、特に開発途上国における女子の雇用・労働・生活の条件を向上させるという観点から、国連の諸決議に従った新国際経済社会秩序の確立が必要であること、また、アバルト・ヘイトの慣行にさらされている国における女子の状況に対して特別の注意を払うことが必要であることに留意し、一九七五年に採択された「宣言」と「行動計画」の有効性を再認識し、加盟各国に対し、次の「結論」のうち国内活動に関する部分を実行すること、特に、男女労働者の機会と待遇の均等に関するILO諸条約の批准及び諸勧告の実施を要請し、理事会が事務局長に対して次の事項を要請するよう求める。

- (1) 次の「結論」を、「国連婦人の十年の成果を見直し評価するための世界会議II平等・発展・平和」に反映させること。
- (2) ILOの行動や活動において、これらの「結論」に対し、しかるべき配慮を払うこと。

雇用均等委員会から提出された「結論」

序 章

(a) ILO総会の「女子労働者の機会と待遇の均等に関する宣言」及び「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画」が採択されて以来、また、「国連婦人の十年」が始まって以来、進歩があったことは否めない事実である。開発途上国と先進国の双方において労働力に参加する女子は増えてきている。従来男子に占められていた部門、職種にも女子が参入してきており、高度な技能・技術職、管理職、意思

決定のポストにも今や女子が増えている。

(b) また女子が経済社会に貢献していること、また、女子は不利や差別を被っており、これらは撤廃されるべきであることの双方についての理解は大いに広まっている。

(c) しかしながら、進歩のペースは不均等であり、「十年」間で女子の状況が悪化している局面もある。幾分の進歩はあったものの、女子労働者の多くは、依然として限られた職業分野に就業し、低技能労働や低賃金労働に従事している。

(d) 女子が置かれている状況についての女子自身の意識は高まっているものの、多くの国では、未だ、社会的・経済的な制約——近年の世界規模の景気後退や新技術の導入による作業態様の大きな変化により、どちらかといえば強まっている——により拘束されている。

(e) 家族のための重要な財・サービスを提供している農村婦人は、貧困の増大や生活水準の低下により、深刻な影響を受けている。

(f) 先進国でも開発途上国でも多くの国で、失業や深刻な景気後退——このような失業や景気後退は、「十年」の後半を損わせ、女子がやっと獲得したものの多くを浸食している。

(g) 政治的、社会的混乱や自然災害は、ますます多くの人々を難民キャンプに追いやっているが、多くの場合は、その大部分は女子と子供である。

(h) 永続する平和は、経済発展と社会正義のために不可欠であり、したがって、雇用における男女労働者の機会と待遇の均等の完全な実施のために不可欠である。

第一章 国内活動

雇用及び訓練への均等な機会

(1) 「女子労働者の機会と待遇の均等に関する宣言」(一九七五年)及び「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画」(一九七五)年に盛り込まれた諸原則の実施を確保するため、雇用及び社会全体における男女の機会均等を促進し、実現するための施策が強化されるべきである。これらの目的を達成するため、優先分野としては、国内の状況に応じ適当な場合には、次のことが含まれる。

(a) 女子の雇用を促進するための措置。これらの措置は、完全かつ生産的で自由な選択による雇用を達成するための国家政策及び国家開発に統合されたものでなければならず、また、一九六四年の雇用政策条約(第一二二号)、一九六四年の同勧告(第一二二号)、一九八四年の雇用政策勧告(補足規定)(第一六九号)に規定されているように、労働権の実現を確保するための手段とみなされるべきである。

(b) 経済成長率及び雇用市場状況のいかんにかかわらず、男女に均等な雇用機会を提供し、また、婚姻上の地位・年齢・家族的責任を含め、性による区別なく、すべての労働者に利益をもたらす政策。

(c) 機会均等措置を立案し、適用するに当たっての労使の一層の努力。労使はまた、経済回復や雇用拡大を達成するための一般政策の枠組の

中で女子の状況が改善されるような方法で、経済発展を奨励するための建設的な措置を、支援すべきである。

(d) 経済状況にかかわらず、同一条件の下で労働すること、さらに、個人的な収入を得ることについての男女の同一の権利。

(e) より多くの女子が、それぞれの職に選任されるべき最も適当な者の中に入るよう、国内の状況に応じて、適切な教育・訓練施設を利用できるようにすることにより、労働者個人の技能・能力を高めること。

(f) 女子の素質や技能を最も完全にかつ有効に活用することにより、都市及び農村の双方において、制度化部門（フォーマル・セクター）、非制度化部門（インフォーマル・セクター）のいかに問わず、それぞれの国の経済社会の発展に対して、女子を有意義に貢献させることを目的とした措置。

(g) 雇用における女子に対する差別を終わらせ、また、過去の差別の影響に対抗するための積極的行動に関する総合的なプログラムの開発と実施を含む男女労働者間の均等を実現するための政策。これらのプログラムは、教育、訓練、職業指導・相談・紹介に関する措置、均等法制、及び、家族の責任をもつ労働者に対する援助サービスの発展と一体のものでなければならぬ。

(h) 労働市場における職業分離を解消するため、国内の状況に応じ、労使団体と協議の上、次の方法によりとるべき措置。

(i) 採用・訓練又は昇進における性に基づく直接及び間接の差別を禁止すること。また、そのような差別に基づく不均衡を是正するため、両形態の差別に対して積極的行動をとること。

(ii) 男女の固定的な役割分担についての伝統的な意識を変えるための、また、女子が就業することについての態度の変更を促進するための広報・啓発活動。及び女子の職業の幅やレベルを制限している社会的偏見を克服するための教育・訓練プログラム。

(iii) 女子が男子と同一の条件で、すべての職業、特に、現在女子の少ない部門及び将来の発展分野に入ること、及び、すべてのレベルの技能や責任の職業に就くことを奨励し、援助すること。

(iv) 雇用における分離を解消し、女子が選択可能な職業の幅を広げる努力の中で、職業指導・相談・紹介サービスにおいて（例えば、機会均等問題についての適任者をアドバイザーにするなどの方法により）、女子に対して特に注意を払い、また、女子のための特別な活動をとることを確保すること。

(v) すべての段階の教育機会を均等に確保し、また、性差別主義及び性に基づく固定的観念の解消を促進すること。

(j) 雇用及び訓練に対する男女の機会均等を促進するための措置。これは、プログラムを前進的に改善し、一層効果的なものにするため、政労使の三者が参加して継続的にモニターされるべきであること。

(k) 失業に対する行動プログラムを含め、雇用及び訓練の分野における一般措置の立案において、女子が男子と同一の条件で利益を享受できることを確保すること。

(1) 失業に対する一般的、地域的、地区ごとの行動プログラムを立案する際の、女子失業者の特殊なニーズに見合う特別措置。

(a) 人員整理、又は解雇の場合に、婚姻上の地位・年齢を含め、性による区別なく、同一の基準がすべての労働者に適用されることを確保するための措置。妊娠及び母性休暇を理由とする解雇に対する特別な保護が適用されるべきであること。

(n) 一定期間の不就業の後、再就業を希望する女子又は、移民、難民、障害者、マイノリティ・グループ、片親家族、長期失業者などの恵まれない層に属している女子のニーズにこたえるため、また、これらの女子が遭遇している雇用機会均等への障害を克服するために、適当な場合に立案され、実施されるプログラム。売春によって生計を立てることを余儀なくされている女子のために就業機会を与え、また、必要な場合は、社会的援助を与えるための特別のプログラムが立案されるべきであること。

(o) 農村女子に対し、土地、教育、技術、訓練及び公開講座、信用その他の資源について男子と均等な機会が得られるようにするため、国内の状況に照らして適当な場合に、とられるべき措置。収入労働に従事する者のためには、これらの女子の就業をより生産的にし、また、より高い収入が得られるようにするための措置がとられるべきである。地域開発及び新技術の導入により創出される新しい雇用機会を農村女子が活用できるよう援助すべきである。

(p) 事業の開始及び自営業のための資金その他の便宜についての女子に対する均等な利用機会。これは、特に、協同組合ベースのものを含め、女子にかなりの就業機会の見通しと就業条件を提供するような、自治体の雇用創出政策において確保されるべきである。

(2) 教育及び訓練における男女の機会均等を促進するためには、さらに措置が必要である。この分野における適切な政策措置としては、次のものが含まれる。

(a) 一九七五年の人的資源開発条約及び勧告（第一四二号及び第一五〇号）、特に勧告の第八章の「訓練及び雇用における女子及び男子の機会の均等の促進」の規定を早急に実施するための措置。

(b) 初等及び中等教育のレベルで、職場における平等の基礎が敷かれることを確保すること。

(c) この分野における活動をより効果的に計画し、調整するため、また、すべての種類の、そして、できる限り広範囲の職業に就くための訓練に対する女子の機会を広げるための政策を開発し、促進するため、国の事情及び状況に応じ適当な場合には、女子の訓練及び再訓練のための三者構成の国の調整機関を設立すべきであること。これらの機関は、次のことを行うべきである。

(i) 経済において変化する職業ニーズに関する情報を把握し、これらの情報を訓練機関、労使団体、婦人団体、社会一般に対して提供すること。

(ii) 政府又は民間機関による訓練の機関及びプログラムについての情報を保管し、女子に対して、これらの機関及びプログラムについての情報を提供し、また、女子に対して、訓練及び再訓練を受講するよう勧奨すること。

(四) 自国及び他国において、女子を訓練プログラムの中に統合するためにとられた手法及び蓄積された経験について情報を交換、提供するための中心として機能すること。

(d) 恵まれない層に属する者を含め、女子の教育、訓練及び再訓練のための効果的な調整及び情報サービスを備えた、適切な行政組織及び予算を提供すること。

(e) 現行の女子の訓練機関及びプログラムを、できる限り男女共修業を進めつつ、経済的機会や開発計画・プログラムの中の優先度に対応するよう、近代化し、多様化し、方向転換すること。

(f) 次の情報を収集し、提供すること。

(i) 少女及び婦人の職業選択を多様化するため、非伝統的職業及び新生分野についての情報

(ii) 訓練及び継続教育の機会についての情報

(iii) 様々な雇用部門における女子の地位のレベルについての情報

(g) 訓練、リカレント訓練、教育及び情報プログラムは、特に、技能の向上が必要である女子、労働力に再参入する女子、又は非伝統的な職業に就業することを希望する女子のために編成されるべきであること。この意味で、女子に技術革新の結果変化した就業の資格に適応できるようにするための十分な機会が与えられ、また、雇用機会が与えられるのであれば、新技術及び経済開発に対しても、伝統的な雇用に対するのと同様の関心が払われるべきである。

(h) 開発途上国における都市及び農村の非制度化部門（インフォーマル・セクター）における女子の訓練ニーズを把握すること。これらの女子にまで訓練が行きわたるよう訓練施設を増強すべきである。また、訓練のプログラムは、これらの女子の教育レベルを十分考慮し、訓練中にも引き続き生活費を稼ぐ必要があること、国内の状況に応じ、適切に保育施設を提供する必要があることを十分考慮して、企画されなければならない。主流の機関やプログラムにたざさわっている責任者は、このような層の人々に対応するため、特別に研修されなければならない。

(i) 訓練機関及びプログラムは、職業技能を付与するだけでなく、意思決定能力、職業及びキャリアの形成と目標設定に対する関心を高めるようにすること。

(j) 草の根レベルの現実的かつ効果的な活動が必要であり、そのためには、訓練計画の立案の初期の段階から実施・評価までを通じて、地方共同体の指導者（女子の十分な代表を含む）が全面的に参加することが必要であること。ニーズを現実的に考慮するため、また、予定される措置に対して協力を得るためには、すべてのレベルで政労使の三者が積極的に参加することが肝要である。

(k) 移民、難民、マイノリティ・グループなどの縁辺層に属する女子のニーズにこたえるため、そして、これらの女子が十分な職業訓練を受

けていないことによる障害を克服するため、可能な場合には、公的なプログラムを実施すべきであること。

同一報酬

(3) 一九七五年の「宣言」の七(二)、七(三)、七(四)を考慮して、同一価値労働同一報酬の原則(一九五一年の同一報酬条約(第一〇〇号))を、男女労働者の機会と待遇の均等というより広い枠組の中で、完全に実施することを促進することが不可欠である。

この目的を達成するためには、

(a) 同一価値労働に対する同一報酬の権利をすべての労働者に保障するため、必要な場合には、国内法及び慣行に一致した国内法令又は措置を導入し、又は、拡大すべきである。

(b) これに加え、同一価値労働に対する男女労働者の同一報酬の原則をすべての労働者に適用することを保障するため、総合的な施行機関を創設すべきである。

(c) 国内法及び慣行に従い、すべての労働者に自分のケースについて専門家からアドバイスや援助を受ける機会を得られる調査・苦情処理機関の利用を可能とすべきである。

(d) 労使団体は、同一賃金規定の実施、特に、仕事の分類・評価基準が性による偏りに基づかないことを確保するため、現行の賃金決定慣行を見直すとともに、同一価値労働同一賃金の原則についての社会一般の周知、理解、容認を促進することに努力すべきである。

労働条件及び労働環境

(4) すべての労働者の労働条件及び労働環境の改善のための措置は、一九八四年に労働条件及び労働環境の分野において今後とるべき活動に関してILO総会が採択した結論に従い、特に職場における女子の衛生、健康、安全に関する規定を考慮して進められなければならない。次のことに十分注意が払われるべきである。

(i) 特に、女子を多数使用する機関及び職業

(ii) 関係措置が、対象企業のすべてに適切に適用されることを確保する必要性

(iii) 輸出・加工地区及び自由貿易地区のように、従来は除外されていた部門や企業における労働条件が適切に規制されるよう、このような措置の適用範囲を拡大することが望ましいこと。

(iv) パートタイム、テンポラリー労働者、季節・臨時労働者、在宅労働者、請負労働者、家事使用人が雇用条件に関し差別されないようにするため、また、労働市場の分断がさらに進まないようにするための国内立法措置の必要性

(5) 保護規定に関しては、

(a) 男女は、科学的、技術的知識の進歩に照らし、雇用及び職業に固有の危険から保護されるべきである。

(b) 女子に適用されるすべての保護規定は、最新の科学的知識及び技術変化に照らして見直し、国内の状況に応じて、そのような法制を改正、補充、拡大、維持又は撤廃するための措置がとられるべきである。これらの措置は、生活の質の改善及び男女の雇用均等を促進することを旨すべきである。

(c) 特に、生殖という社会的機能から見て、男女にとって有害であることが証明された作業については、女子と男子に対し特別の保護を拡げる措置がとられるべきである。そして、このような措置は、科学的及び技術的知識の進歩に照らして、定期的に見直され、現状に即したものとされるべきである。

(d) 生殖という社会的機能から見て、女子及び男子に対して有害な影響を与える危険性のある過程について研究を行い、その研究に基づき必要な場合は、保護を与えるための適切な措置がとられるべきである。

(6) 職場における性的いやがらせは、女子従業員の労働条件、雇用、昇進の展望を害するものである。したがって均等促進政策の中には、性的いやがらせを止めさせ、予防するための措置を含む必要がある。

母性保護

(7) 一九七五年に採択された「女子労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画」の勧告に従い、

(a) 科学的知識及び技術進歩に照らし、母親が職業生活の中で不利にならないことを確保しつつ、適切な水準の母性保護及び給付を提供するための措置がとられるべきである。コストは、社会保障その他の公的基金又は労使協定により負担されるものである。

(b) すべての夫婦又は個人が、子供の数とその出産間隔を自由にかつ責任をもって決定する基本的権利を行使するため、必要な情報、教育及び手段を利用することを確保するための措置がとられるべきである。

(8) 国内の状況に応じ適当な場合には、母性保護を、すべての活動分野・すべての規模の企業に働く女子（臨時、テンポラリー労働者、パートタイム、下請け、在宅労働者、自営業者、家族従業員を含む）に対し段階的に適用拡大すること。また、母性保護制度をまかなうための社会保障制度その他の公的な、又は、労使協定による制度を強化することを、最優先して考慮すべきである。

家族的責任を有する労働者

(9) 加盟国は、家族的責任を有する労働者を援助するため、一九八一年の家族的責任を有する労働者条約（第一五六号）及び一九八一年の勧告（第一六五号）の規定に沿った措置により、適切な取組みをしなければならない。家族的責任を有する労働者のニーズにこたえるための公的又は私的な、保育・家族その他の地域サービスを発展又は促進するため、国内の事情及び可能性に合致するすべての措置をとるべきである。

(10) 家庭及び家族的責任の負担は、多くの場合は主として女子の上にかかっており、これは雇用における機会と待遇の均等を実現する上で障害になりうる。次のことを目的とする援助措置が促進されるべきである。

(a) 労働者が家庭と仕事との二つの責任を両立させやすいようにすること。

(b) 男女労働者の機会と待遇の均等原則及び家族的責任を有する労働者の問題についてのより広い理解を生むこと。

(c) 家族的責任を男女間で分担することを奨励するような教育を促進すること。

したがって、この分野における国内政策の立案に関し、また、関係労働者の雇用及び訓練についての必要な措置に関し、例えば、労働条件、保育・家族のサービス・施設、社会保障及び家族的責任を履行する上での社会援助の提供について、一九八一年の家族的責任を有する労働者条約（第一五六号）を批准するためのすべての必要な措置をとるとともに、本条約の規定及び同勧告（第一六五号）の規定を実施するためのすべての必要な措置がとられるべきである。

社会保障

(II) 女子が不均等な社会保障給付しか受給していない場合は、現在ある権利に不利益を及ぼすことなく、この状況を改めるための特別の措置として、国内の事情及び慣行に従い適当な場合には、次のものを含むことができる。

(a) 女子労働者のニーズに適合する社会保障の適用範囲を提供するための十分な資金の提供。

(b) 婚姻上又は家庭内の地位にかかわらず、直接的又は間接的な差別を禁止することにより、男女の均等取扱いを確保できるような社会保障制度の開発。それらの制度は、適当な場合には、このような視点から定期的に、政労使の三者により、モニターすべきである。

(c) 農村の男女労働者を含め、また、雇用者、自営業主、家族従業者のいかなる問わず、これまで適用されなかった労働者又は部分的にしか適用されなかった労働者に対して、社会保障の適用範囲を段階的に拡大することについて配慮すること。

参加

(12) 女子の権利及びニーズが考慮されることを確保するために、

(a) すべての段階の意思決定過程に女子が十分に参加できるよう、あらゆる努力をすべきである。

(b) 次の条約に従い、男女労働者の結社の自由及び労働組合権の行使に対する障害を除去するための措置をとるべきである。一九四八年の結社の自由及び団結権の保護条約（第八七号）、一九四九年の団結権及び団体交渉権条約（第九八号）、一九七五年の農業従事者団体条約（第一四一号）。

(c) 労働組合及び協同組合の女子の組合員及び役員を増やすため、また、教育を通じて、これらの団体が、機会と待遇の均等を実現する上で女子労働者が遭遇している特別な問題やそれらを克服するために必要な措置について、より認識を深めるようにするため、関係団体があらゆる努力をすべきである。

(d) 国内的及び国際的段階で、社会的、経済的及び政治的生活並びに公的な機関及び団体において、女子が男子と同等にすべてのポストに就

き十分に参加することを確保するために、政府、労使団体が、積極的行動をとるべきである。

(c) 労使団体及び適当な場合には婦人団体や婦人問題を専門に扱っている政府機関は、女子に対して特に影響のある問題について、意思決定及び実施の段階において協議を受けるべきである。

均等な機会及び待遇を促進するための行政機構

(13) 経済的及び社会的生活における女子に対する均等な機会及び待遇を促進することを目的とした行動を刺激するため、国内の状況及び事情に応じ必要な場合には、女子労働者の地位に関する国の三者構成機関を設立し、また、機会均等関係機関を強化するよう、措置をとるべきである。

(a) このような機関は、また、女子労働者の機会及び待遇の均等に関する研究、統計、計画、プログラム作り及び活動を開発、調整し、女子の職業生活への準備や労働力への統合に関する知識・情報を提供し、さらに労使団体との組織的な協議の仕組みを提供すべきである。

(b) このような機関は、上記の任務を遂行することができるよう、十分な資金と職員をもつべきである。

(c) このような機関は、女子労働者に関する達成状況を効果的にモニターできるようにするべきである。また、必要な場合は、行政府の他の部門において関連プログラムを開始することに影響や刺激を与えることができるようなレベルに設けるべきである。

データ・ベースの改善

(14) 既存の統計は、しばしば女子の労働力への参加の状況を正確に反映していないので、女子の生産活動への貢献や女子雇用の他の側面をより十分に反映することができるよう、統計データの収集及びその分析を改善するための努力をすべきである。特に、女子の労働力率、雇用、失業、不完全就業の測定に関しては、第十三回国際労働統計家会議の勧告に十分な配慮が払われなければならない。雇用における分断に対する闘いの成果をモニターし、また、女子の失業動向をより正確に把握するため、労働市場における女子の状況や女子失業対策、女子雇用促進対策の影響の評価についての情報を量的にも質的にも改善するための行動をとるべきである。

第二章 ILOの活動

(15) 一般討議の結果出された結論に照らし、委員会は、総会がILO理事会に対し次のことを要請するよう、勧告する。

(a) 既存の基準における関連規定を、必要であれば、統合し、補完し、現状に即したものにするため、機会と待遇の均等に関する基準をさらに設定する必要があるかを検討すること。新しい基準を検討する場合には、女子労働者の利益、例えばパートタイムやテンポラリー労働への適用範囲について留意すること。

(b) 将来の新しい基準設定の可能性のある項目として、在宅労働者及び請負労働者の状況を検討すること。

(16) ILOの今後の活動として、次のことを含むべきである。

(a) 例えば、一九四八年の夜業（女子）条約（改正）（第八九号）のような保護的文書は、採択後に蓄積された経験、科学的、技術的情報及び社会的進歩に照らし、これらの規定が依然として適當であり、妥當であるかどうかを判断するため、定期的に見直すべきである。

(b) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（一九七九年）の実施状況の検討において、ILOは引き続き国連と協力すべきである。また、同条約の関連部分を考慮して、雇用における男女の機会均等に関するILOの基準に関連する部分など、ILO活動の範囲に属するものについて、同条約の適用状況について引き続き報告書を提出すべきである。

(c) 地域会議、諮問委員会の会合、産業別労働委員会及び類似の委員会の会合の議題を準備する際には、男女労働者の機会と待遇の均等問題を考慮に入れるべきである。

(d) すべての国における女子労働者の状況と問題点を把握するための研究が引き続き行われるべきであり、これには次のものを含む。

(i) 技術革新のような、大きな変化や発展が特に女子に対して与える肯定的又は否定的な影響

(ii) 農村地域、開發途上国の都市の非制度化部門（インフォーマル・セクター）及び輸出・加工地区及び自由貿易地区における女子労働者の状況

(iii) 女子の移民、難民、障害者その他の弱い層の特殊な問題

(iv) 性に基づく差別を解消するための実際的な手段を含め、女子労働者が遭遇している困難を克服するための政策やプログラムの見直し
ILOは引き続き、次の方法により、世界各地の女子労働者に関し、改良されたデータを収集し、それを公表することが必要である。

(a) 性別の労働力率、雇用、失業、不完全就業を測定するための新規の又は既存の概念及び定義を用いることについて見直し、評価すること。これらに加え、産業別、職業別の特徴、賃金、労働条件その他の事項について、男女労働者に区分して、十分に詳細な統計を整備すべきである。

(b) 女子の経済への参加、日常の基本的なニーズや経済全体に対する女子の貢献を測定するための新しい手法について調査し、情報を提供すること。

次のために努力をすべきである。

(a) 女子のための技術協力活動を、プロジェクトの企画及び実行を通じて、また、必要な場合には他のプロジェクトにおいて女子のニーズにこたえるための要素を入れることを通じて、あるいは、保育施設の発展など男女双方にとって関心のあるプロジェクトに女子が十分に参加することを確保することを通じて、発展させること。

(b) 女子のための技術協力の政策目標を実施するため、また、雇用、訓練、労使関係、労働法制・労働行政、社会保障その他の関連する問題を含め、ILO事務局の活動のすべての側面、すべての分野において、女子労働者のニーズが十分配慮されるようにするため、ILOの能

力を強化すること。

(e) すべてのプロジェクトについて、望ましくない影響を排除するため、女子及び女子の活動に対して考えられうる直接的及び間接的な影響について検討すること。

(d) 恵まれないグループに属する女子に対しては、これらのグループが職場において統合される可能性を高めるために既にとられた作業と協力して、これらの女子のための新しいプロジェクトを開発し、実施し、また、評価すること。

(e) プロジェクトの選択、企画、実施、評価に、関係する女子を参加させること。

(f) 女子労働者の問題に対処するため、また、適切な技術協力プログラムを発展させるため、ILOの本部及び地域レベルの組織の力を強化すること。

(g) 開発途上国相互間の技術協力については、女子労働者のためのプログラムやプロジェクトに参加した個人の間で、地域レベルの又は地域を超えた経験を交流することにより、また、そのような個人が直接これらの経験を学ぶことができるようにすることを通じて、促進すること。

(h) 多国語で情報を提供すること。情報は、コンピュータ処理されたデータ・ベース、視聴覚教材、シリーズ刊行物、情報紙、研究論文といった多様な手段を通じて、容易に入手できるようにすべきである。

(i) より多くの女子が技術協力の専門家として働くよう奨励すること。

(j) ILOが、そのすべての活動や組織において、特に次の方法により、男女の機会と待遇の均等の実施について手本となることを確保すること。

(i) ILOの会議、会合、その他の活動において、できる限りの女子が参加できるよう、保育施設を提供すること。

(ii) 基本的な文書において、一方の性を表わす用語を避けるため、均等な参加の原則に沿う用語を使用すること。

【解説】

女性差別 撤廃条約

一九七九年国連で議決した女性差別撤廃条約は「世界・女憲章」とも言われる。女性に関するあらゆる形態の差別撤廃を高らかにうたったこの条約は、職場や教育の場だけでなく日常レベルでのあらゆる差別撤廃の強力な論拠となる。これをどんなふうに活用し、どのように状況を変えていくか、活動家層が衆智を集めて検討した解説書。

(近刊)

BOC出版部

各地の〈あこら〉へどうぞ(カッコ内は例会日と会場)

□あこら旭川(第3土曜・13時30分—16時)

- ・北海道小川町東川町西5号南3 小坂啓子
- ・☎ 0166=82=2598 〒071-14

□あこら札幌(毎月13日喫茶「ミドリ」)

- ・札幌市西区琴似1条6丁目グランドハイッ琴似408号 細田英理子
- ・☎ 011=644=2927 〒063

□あこら仙台(時間、会場とも流動的)

- ・仙台市茂庭字生田前4—65 三船照子
- ・☎ 0222=45=5994 〒982-02

□あこら柏(時間、会場とも流動的)

- ・千葉県印旛郡白井町大山口1-7-20 桑原ちあ子
- ・☎ 0474=91=4843 〒270-14

□あこら新宿(時間、会場とも流動的)

- ・新宿区新宿1-9-6 斎藤千代
- ・☎ 03=354=3941 (BOC) 〒160

□あこら武蔵野(第4土曜・19時)

- ・小平市小川町1-763-86 丹羽雅代
- ・☎ 0423=43=6749 〒187

□あこら京王(第2水曜14時—16時)

- ・福井宅または調布婦人会館
- ・調布市仙川町3-12-32 福井浅子
- ・☎ 03=308=7871 〒182

□あこら湘南(時間、会場ともに流動的)

- ・平塚市公所478 小川まり子
- ・☎ 0463=58=6707 〒564

□あこら東海(第4木曜・10時—12時半)

- ・愛知県愛知郡東郷町白鳥4-5-1
- ・押草団地113-305 石川方 加藤登紀子
- ・☎ 05613=9=2308 〒470-01

□あこら京都

- ・京都市左京区一乗寺築田町56-1 塚崎美和子
- ・☎ 075=791=4623 〒606

□あこら大阪(第3日曜・11時30分—15時)

- ・吹田市岸部中1—29—4 藤井里子
- ・☎ 06—387—6574 〒564

□あこら山口(第1日曜・11時—17時)

- ・森川宅
- ・下関市長府黒門東町1—15 森川万智子
- ・☎ 0832=46=3181 〒752

□あこら九州(第2土曜・14時30分、第4土曜・18時30分、福岡市立婦人会館)

- ・福岡市中央区笹丘2-4-6 小島サカエ
- ・☎ 092=521=7624 〒810

□あこら佐世保(第2・4金曜10時30分—12時、佐世保市立図書館)

- ・佐世保市瀬戸越町1415-25 内田佳崇
- ・☎ 0956=49=8591 〒857-01

1 自分も他人もかけがえのない存在として尊重し、人権を侵害する
2 イデオロギーを先行させず、現実根ざし、地域に密着した運動
3 個人の意識変革を中心に、着実に持続的な運動を。
4 ゆるやかな連帯。ゆるやかな方向性。
5 「人はすべて可能性を持つ」を信条に、女性の可能性の開花に力

6 フェミニズム運動の中で、特に情報部門を専門的に受け持つ。
7 どの政党・企業・団体とも関係なく、自主独立を続ける。
8 会費・基金および事業収益を資金とする。
9 会員は、自分の状況と、さき得る時間や力に応じて運動する。
10 どの部門にも「長」は置かない。運営の最終責任は、運営会議と
地域活動は、北海道から九州まで十四の拠点が軸です。もよりの
拠点にご連絡ください。

〔編集後記〕

「活動家の紙爆弾」作りに初参加。国会審議の議事録とやらのリライイトに挑戦。日頃本誌はむずかしいと読まずにケチをつけてきた身とすれば、あの、その……。非活動家の人も読んで下さい。

(スズ)

*

リライイト後の感想を一言。ナイロビ出発まであと二週間足らず。今夕のフェミニスト英会話では外人女性を先生として、自己紹介と自分たちがケニアで話し、訴えたいことを各人が話してみた。現地で感じる英語力のショックを和らげるための……。私も個人的に大きな問題をせおっています、ナイロビで女性たちと大いに語るため、元気で出発します。

(加藤祐子)

*

「平等法」から「禁等法」、そして「均等法」へ。集会・デモ・ハンスト……息もつけない状況の中で、本誌の発行が大幅に遅れてしまいました。金欠もどんどんひどくなり、一時は、発行を断念しなければならぬかと思つたほど……。「よやく出した」というだけのこの号は、不満だらけではあります、が、新しい時期に入る一つの句読点として、「これから」を考えていく資料になれば……と思つています。

(い)

*

清書をしているうちにムラムラと再

度、怒りがわき上がりました。この男なみの「均等法」、深夜に働かせておいて、赤ん坊の世話は一切誰がやってくれんてしようね。山口さん(男相)にまとめてやつてもらいましようか。10年前のことになります。活発な女性の学者がいました。「お子さんの面倒は？」はい、女中にとやらしております。女が働き続けるということは、そんなことなんですよ。せめてめざしたい、女なみの「時間の使い方を」思っています。(にいみ・みつこ)

*

この号をつくりながら、長かったたかひのあとを、否応なしに思い出ししました。長い長い夢がさめた後のようなむなしさの一方で、一つの季節が終わった、ある種の解放感のようなものを感じるのになぜでしょうか？

(と)

*

均等法については憤慨することばかり。特に有名無実の調停委員会にはあきれる。公の機関が当てにならないなら、せめて私たちの手で差別企業を弾劾できないものだろうか。有名・無名企業の男女差別状況をパンパン発表し、女たちが情報交換し、討論し、ネットワークをつくれるような、そんな

雑誌がほしいなあ。(坂本良美)

*

リライイトをした感想。はじめて国会議事録を読みました。下手な小説よりはるかにおもしろい。リライイトそっちのけで思わず読みふけり、カッカと腹を立てたり、そうだがンバレと思ったり……。一字一句省略できるものはない、短くするのがづらかったです。全文載せられたならなあ……。

(三好久美子)

*

編集という分不相応なお役目を、つい引き受けてしまった自分の軽率さ、愚かさ、おめでたさを、悔やみ、呪い、嘆きつつ、ようやく出来上った『あごろ』を見れば、ゆとりのなさがにじみでている……。

人も物もお金もなくて、まして時間にも追われているのが現状。もつとゆつくり、ていねいに行きたい。やっつけ仕事はしたくない。(にゃんこ)

*

失職を機に途中からリライイトなどお手伝いさせていただいた。単なる一読者として想像していた以上に厳しい状況の中で『あごろ』が作られていたのを知った。財政的にも人材的にも……。多くの人の努力の結晶だったのだ。これからはもつと丁寧に読もう。

ともあれ人との出会いはやはり楽しい。できれば何らかの形でかわってゆきたい。(三沢)

おわびとお願い

『あごろ』には新聞切り抜き帖を連載していましたが、最近2号(30号、31号)は人手と資金の不足のため、やむを得ず休載しています。できるだけ早い時期に再開したいと思つていますが、いまのところめどが立っていません。ガンバして下さい方、あるいは、切り抜きを分類する方、リライトして下さい方(都内に限りません。地方にお住まいの方でもけっこうです)、ご連絡ください。作業を手伝って下さる方には、薄謝として『あごろ』の図書券をさしあげます。

へあごらは、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、一九七二年以来、資料誌『あごら』(年一回刊)を、また一九七七年からは『月刊あごら』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ほ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願っています。

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『月刊あごら』および『特集あごら』の発行

③女性の創造力や専門的技術を集めた創造力の銀行(BOC)の運営

④読書室の運営

⑤可能性教室(英語教室、再就職準備講座など)の運営、その他。

●会費は月額六百元(月額七千二百円)、前納制。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 03-354-3941)へ

『あごら』100号(特集31) 1985年8月10日発行

●編集 池田保子/小野敦子/加藤祐子/窪田晃子/桑原ちえ子/向後裕子/小島豊子/後藤多見
斎藤千代/坂本良美/佐藤陽子/鈴木恵子/田村勉子/樽石千賀子/戸田範子/新美美津子
福田光子/藤本朋子/三沢矩子/三好久美子/宮前澄子/横山れい子

●発行所 BOC出版部 〒160 東京都新宿区新宿1-9-6 ●TEL 03-354-3941

●発行人 <あごら>運営会議 ●振替 東京0-5264(あごら編集部) ●定価1,600円

この ひろい宇宙に
たった一つの地球

その 大きな地球に
たった一人のわたし

そして あなた

かけがえのない地球

かけがえのないわたし

かけがえのないあなただから

たいせつに たいせつに しよう

あなたも

わたしも

地球も

たった一度きりの人生だから

思いきり

のびやかに生きよう

だれもが だれをも

ふみしだくことなく

胸の底まで深く息をし

ああ 生きててよかったねと

ほほえみあえる地球にしよう

へあごら

人と人の出会うひろば

へあごら

人と人の共に生きるひろば

私たちが見た——

参加者13,000人、空前の規模となったNGOフォーラム。一方、国連の本会議では紀元2000年へ向けての戦略が練られた。その詳細を私たちの視点で報告。

ナイロビ会議

女性差別 撤廃条約

「世界・女憲章」とも言われる女性差別撤廃条約ほど私たちにとって強い後ろ盾はない。日常の生活に、職場に、どう活用できるかを検討した解説書。

山下智恵子 著

幻の塔

ハウスキーパー熊沢光子の場合

“ハウスキーパー”の名のもとに、若い生涯を閉じた熊沢^{てる}光子。その記録を丹念に追い、女性解放の視点から小説に構成した山下智恵子のお話の力作。



女による女のBOC出版部 0036-850801-89306 定価1600円