



ごまかされまい 労基法改悪……4

資料・東京弁護士会の意見書他……9

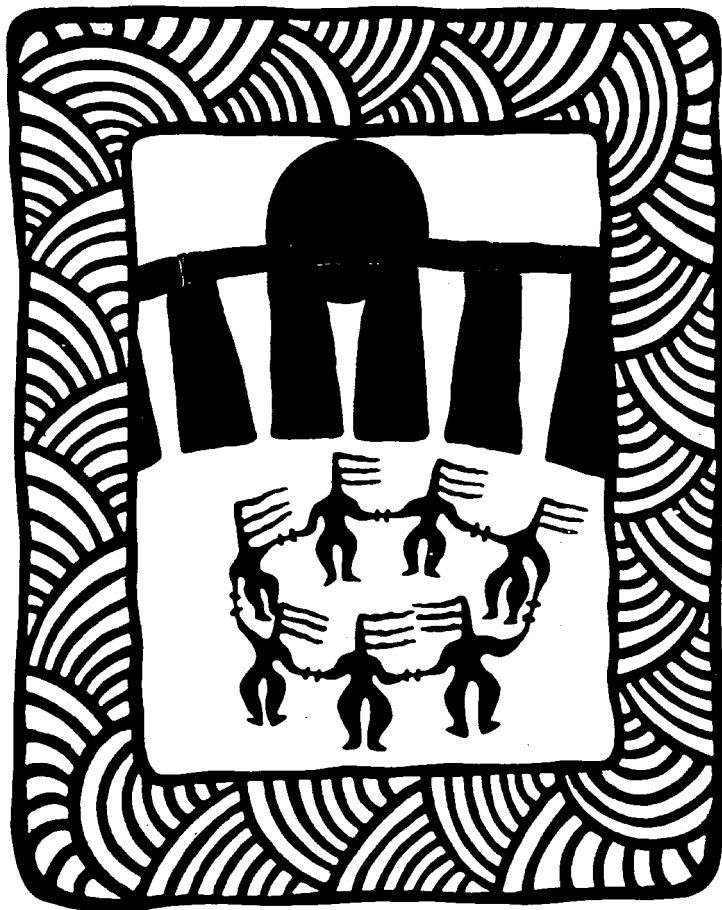
闘てひるむこいふい しにせの迫力と余裕

NOW(全米女性同盟)ニニューヨーク都と訪ねて

驚 留美……28

シリーズ<私の仕事> 鈴木慶子……31

今月の編集は<東京事務局> 121号 400円



〈女のつどい・女の講座〉

日 時	テ ー マ	会 場・ 連 絡 先
9月13日(日) 10:00~12:00 9月23日(水) 13:00~15:00 18:00~20:00 9月26日(土) 13:30~16:30 10月1日(土) 29日 18:30~21:00	あんなあんな連続講座「今、新しい女性を求めて」 シュリ・ケンモイ ポースコンサート もうひととおし新教育課程にむけて(家庭科男教員と 松井やよりの連続講座「アジアの女性たちの会」 1. 19/日本の経済体制ー女性の視点から内う 2. 19/開港と女性ー2000年へ向けて 3. 19/日本のアジアーモノとヒトのつながり 4. 19/22 イントシテの女性たちー競争と平和とどうなる 5. 19/29 アジアの女性解放運動ー真の連帯のために サと組織「サのフル」の展望と探る」日本女性学研究会 わたしからあひたへ「愛と平和のコンサート」 「日本婦人有権者同盟」 かなめめサのフェスティバルの「かなめめサ社会会議」 かなめめ国際フォーラム「女性・居住・アジア」 婦人教育情報国際セミナー 私たちの女性解放とアジア「アジアの女性たちの会」 分科会他 才二回「サのから」令指へ22歳生保護法改正阻止 から 連絡会	大田区立婦人会館 南和市文化センター・大ホール 婦連会館 表谷・東京山手教会 京都府社会教育センター 銀座カスホール 神奈川婦人会館センター 神奈川県婦人会館センター 国立婦人 浜田勤労福祉会館 早稲田奉仕団センターハウス 国立婦人教育会館

「世帯主」の廃止は世界のすう勢

新しい自転車を買った。盗難補償カードをさっそくメーカーに送ろうと記入し始めた。家族名を書くところに、世帯主には丸印をつけよ、としてある。

世帯主？ どうして、こんなところにまで必要なのか理解できなかった。

私が、世帯主という言葉にこだわりを持つようになったのは、ごく最近のことである。六月二十七日に行われた「みのがすな隠された性差別」全金日産家族手当裁判勝利にむけて―というシンポジウムに参加してからだ。

日産自動車の家族手当支給規程は、66年8月から、女子の場合、夫が死亡、不具廃疾なら支給、77年4月から男女の別なく実際に扶養していれば支給、77年8月から現在にいたるまで世帯主である従業員に支給と内容が変遷してきている。多くの女性が世帯主でない現在、結果的には、排除されてしまう。

また、アメリカでは世帯主という言葉、ヘッド・オブ・ハウスホールドを廃止。代わりに、ハウスホルダー、あるいはレファレンス・パースンをつかう。

国連でも世帯主という言葉は検討すべきといっている。

さて、私たちも世帯主という言葉が意味してきたことや、かわりになるべき言葉を考えてみませんか。

(藤本美千子)

「しまかされまい」労基法改悪

貿易黒字累積の国際的非難の中、長時間労働是正を迫られた政府は、「週四十時間労働」を目玉に労基法改正を打ち出し、労働省は四月一日法改正を目指して準備を進めています。

しかし条文をよくよく読んでみますと、四十時間の施行時期は不明、とりあえず四十四時間からスタートさせるというあいまいなものであるうえ、三百人以下の小規模企業は、それすら当面猶予期間をおくという実効性のないものです。しかも「変形労働時間」の名のもとに、一か月のトータルさえ法の範囲内であれば、一日、一週間の労働時間はどんなに長くてもよいという、労働者の生活を根底からおびやかす内容。

企業の要求に応じて残業・休日出勤も思いのままという人でなければ就労し続けにくくなるこの法が成立すると、最も直撃を受けるのは、妊産婦や乳幼児を持つ人、長期介護が必要な人をかかえて働いている人、定時制高校や夜間大学に学びながら働く人などですが、そういう特定の人だけが影響を受けるだけではなく、すべての労働者の働く構

造を根底からくつがえされることになります。

従来認められていた残業も、「変形」の名のもとに、現実には残業をしても残業を認められなくなる可能性もあります。

国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会（通称五十一団体）では、衆参両院の全女性議員と衆議院社会労働委員会の全委員に、八月十九日、別紙のような要請書を提出、同時に、各地で公聴会を開くよう要請をだしました。ハバート・未組織労働者連絡会も、末端労働者にますます大きなシワ寄せが来ると、請願・要請を重ねています。

このような大問題にもかかわらず、マスメディアで報じられることも少なく、衆議院の社会労働委員会を通過、今国会で成立しそうな危険な雲行きになりました。阻止へ向けて五十一団体の要請書と、ハバート・未組織労働者連絡会の請願要旨、東京弁護士会の意見書を掲載します。ぜひご熟読ください。

五十二団体の要請書

一九八七年 八月 一九日

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

”

中村 紀伊

”

中村 道子

労働基準法の改正についての要請

私ども「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」に加盟する全国組織民間婦人の五一団体は、「女子差別撤廃条約」を規範として、あらゆる分野に男女が平等に参加し、責任を担っていく社会をつくるため努力をかさねてきました。

かねてから政府は、現行労働基準法の抜本的改正について検討を提起され、中央労働基準審議会から昨年一二月、労働大臣に対し「労働時間法制等の整備について」の建議が提出されました。

私どもは昨年一〇月、労働基準法改定に際し、(1)労働時間は国民の生活、家庭生活のあり方を決めるものであり、すべての女性の生活に深いかかわりをもっていること (2)男女平等を進める労働基準の整備にかかわるものであること (3)男女雇用機会均等法の円滑な施行のため、働く女性の職業生活と家庭

生活の調和をはかる立場から、政府及び関係方面に要望書を提出してきました。しかし、今国会（第一〇九臨時国会）に継続審議となった労働基準法改正案は、私どもの要請内容を満たしておらず、同法審議に際しては、私どもの要請が十分尊重されますよう強く要請いたします。

記

一、一日の労働時間を八時間とし、残業時間を含めて一日の最長労働時間を一〇時間とすること

二、時間外労働については、行政指導ではなく法的規制を加えること

三、週四〇時間労働制を五年以内に完全実施すること

四、有給休暇を国際労働基準にそって拡大すること

以上

（加盟団体）

国連NGO国内婦人委員会 主婦連合会 婦人労働研究会 日本主婦同盟 日本婦人団体連合会 社団法人日本看護協会
全国友の会 家庭科の男女共修をすすめる会 社団法人日本家庭生活問題研究協会 新日本婦人の会 全国地域婦人団体
連絡協議会 全日本労働総同盟婦人局 中立労働組合連絡会議婦人政策プロジェクト委員会 日本キリスト教女子青年会
日本退職女教師連合会 日本母親大会連絡会 日本婦人会議 日本婦人有権者同盟 日本民主婦人の会 日本労働組合総
評議会婦人局 社団法人大学婦人協会 日本汎太平洋東南アジア婦人協会 婦人国際平和自由連盟日本支部 日本有職婦
人クラブ全国連合会 あこら 草の実会 国際婦人教育振興会 財団法人日本キリスト教婦人矯風会 財団法人日本女子
社会教育会 社団法人日本女医会 消費科学連合会 全国農協婦人組織協議会 全国婦人相談員連絡協議会 全国保母会

総評主婦の会全国協議会 退職婦人教職員全国連絡協議会 独身婦人連盟 日本カトリック婦人団体連盟 日本女性同盟
日本婦人科学者の会 働く婦人の会 婦人民主クラブ 婦人民主クラブ（再建） 日本婦人問題懇話会 日本キリスト教
協議会婦人委員会 日本生活協同組合連合会 社団法人全国母子寡婦福祉団体協議会 生活改善実行グループ全国連絡研
究会 日本青年団協議会 日本女子薬剤師会

（連絡事務局 東京都渋谷区代々木二二二一一一婦選会館内 電話三七〇一〇二三八）

パート・未組織労働者連絡会の請願書

労働基準法第三十四条改正に関する請願

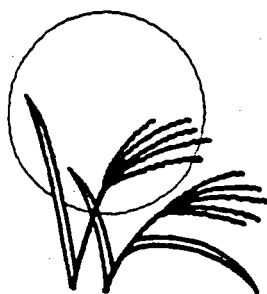
請願趣旨及理由

一、パート・タイマー、派遣労働者など時間給で働く者の休憩時間は、本工正社員労働者の休憩時間に組み込まれるか
たちで、大変無権利な状況にあり、実態調査もされていない。別表のように、その労働時間帯及所定労働時間はま
まである。したがって、

一、八一年四月三日労働省陳情をした際にも申し入れたことであるが、労働基準法第四章の適用につき「時」単位
の保護が必要な時代である。

一、ところが、八七年国会に上程されている労働基準法改正案では、第三十四条は全く現行のままとされている。

一、現在、第二次産業、第三次産業とも合理化が進み、現業が大変過密な労働であることは周知の事実であり、私共
実際に働く者の立場から四時間をめどに休憩することを強く望んでいる。六時間の長きにわたりトイレ時間もままな



らない現状で母性破壊、健康破壊（尿毒症、便秘、腰痛、足の変形等）が進行している。

一、労働の形態・内容・環境が法制定当時より日時を経て激変している状況からいって、六時間未満の労働の休憩時間が法定化されていないことは、本法第一条の精神に整合しない。

一、私共の望外の画期的な年次有給休暇のパート・タイマーへの適用が改正案第三十条にもりこまれており、同じ理念をもつて、休憩時間の附与を求めるものである。

一、よつて、左記事項を請願します。

請 願 事 項

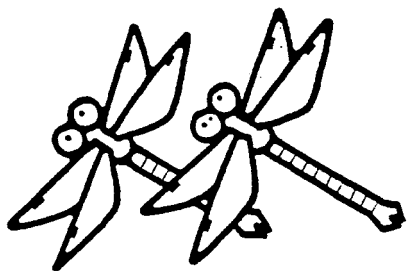
一、労働基準法第四章第三十四条の「六時間」を「四時間」に改定

労働基準法改正案のうち第三十二条の二から

同条五の上程取り下げを求める請願

請 願 趣 旨 及 理 由

一、私共時給で働く者は「時短」をすでに実現していて、一日七時間、六時間と自己の都合にあわせて労働契約をしています。従つて、一週間の総労働時間は新法定四〇時間以下であり、第三十二条の適用をうけることになるのです。



一、現行では、法定八時間に満たぬ労働ということで時給単価は安く社会保険の適用除外をうけるなど、低い労働条件を甘んじて働く最大の目的は個人生活を守るための「時短」です。

一、始業と終業が明確になっているからこそ働ける子持ちパート労働者等にとって、企業の繁閑を理由に別表のように毎日違う労働時間が指定される、あるいは、二カ月フルタイム一カ月休むという長期変形などが、法の定めによって正当化されるということになれば、労働生活を続行出来ないという点から、憲法二十七条違反です。

一、人間は水や石油ではありません。部品調達の思想で労働力商品を買うことを国が法をもって許す、新条項の附加は憲法第二十五条違反です。

一、憲法第十三条により、上程案の取り下げを求めます。

一、よって左記事項を請願します。

請 願 事 項

一、労働省案にある労働基準法第三十二条の二から同第三十二条の五（通称変形労働時間）の上程の取り下げ。

第一 はじめに

「労働基準法の一部を改正する法律案」は、第一〇八回通常国会に提出され、本年七月六日召集された第一〇九回臨時国会において審議されている。

中央労働基準審議会（以下中基審という）は、昭和六一年三月から、同六〇年一月二月労働大臣宛提出された「労働基準法研究会報告」をもとに労働時間法制等の整備について審議を行ってきたが、同六一年一月一〇日、「労働時間法制等の整備について」と題する建議をまとめ、労働大臣に提出した。これを受けた労働省は、同六二年二月七日、右建議にそった「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」を作成して中基審に諮問し、右中基審から諮問を妥当とする旨の答申を得た。そこで労働省は、前記「労働基準法の一部を改正する法律案」（以下法案という）を立案作成し、同年三月六日の閣議決定を経て前記通常国会に提出するに至ったものである。

当会はこれまで、働く女性の権利を確立する立場から労働関係法案に対して意見を發表してきた。昭和五九年十一月に男女雇用機会均等法および同法制定に基づく労働基準法の女性保護規定の改訂案に対して、同六〇年一月二月には、その後制定された右二法に基づく省令案および指針案に対して、それぞれ意見を發表した。そして、この度の労働基準法改訂についても、働く女性の人間らしい生活の確立を願う立場から検討をすすめる、昭和六一年一月二二日、前記中基審の建議に対し、「中央労働基準審議会に対する意見書——女

性の働く権利保障の見地から——と題する意見を發表した。しかしながら、遺憾なことに、この度の労基法「改正」法案には、当会の指摘したところは基本的に入れられていないのである。

働く女性が激増しつつあり、その労働環境も悪化している現状にあるが、政府は、その改善のための有効な方策をとらず、男女平等の実現を図る上ではまことに不十分な男女雇用機会均等法を制定し、同時に残業・休日出勤・深夜勤務の規制緩和・撤廃など労基法の女性保護規定を改悪してしまった。他方、わが国の労基法の最低労働条件は、国際水準に比較して劣悪であり、特に長時間・低賃金労働の現状は、貿易摩擦との関係もあり国際的に厳しい批判をあびており、国内的にも労働者の人間らしい生活の確立をめざす方向への労基法改正を求める声が高まっている。

このような状況の下で、この度国会に労基法「改正」案が提出されたのであるが、右法案には、多くの問題点がある。詳細は本論において述べることにし、ここでは、三つの問題点を要約して挙げる。

すなわち、法案の第一の問題点は、労働条件の部分的改善はあるものの、本来労基法の改正に当たって求められている「望まれる水準」に比してその改善点が不十分であり、また、現行の労基法の規定中改善すべき重要な点について全く手を触れていないということである。法定労働時間は、週四〇時間とされたものの、附則において、「当分の間」、「

命令で定める」とされ、週四六時間とする予定であるという。有給休暇についても年間最低六日から一〇日に改善されたにすぎない。また、法案は残業（休日出勤日数）の規制・残業（休日出勤）手当率の増額について全く触れておらず、三六協定があれば残業（休日出勤）は野放し、というわが国の実情を改善する方向をとっていない。

第二の問題点は、法案中に、従来の労働条件をむしろ改悪する内容が含まれているということである。三ヶ月単位の変形労働時間制、一週当たりの非定型的労働時間制、フレックスタイム制の採用がこれに該当する。また、労使協定による有給休暇の計画的付与も重要な改悪と評価すべきものである。

第三の問題点は、法案が労働条件の重要な部分のいくつかについて規定せず「命令で定める」こととして命令に大幅に委任していることである。このような立法は、憲法二七条二項に違反する疑いがあるといえる。

当会は、今回の労基法「改正」法案は、人間らしい生活の確立を願う立場から、男性労働者にとっても、多くの問題点があり、特に働く女性の権利保障の観点からは、さらに重大な影響を及ぼすものであると考え、以下のとおり、その具体的問題点について意見を述べるものである。

第二 勞基法改正に求めるもの

一、労働時間に関する国際水準とわが国の実情

ILOは、すでに一九三五年に第四七号条約で週四〇時間制を打ち出し、特に戦後世界的に労働時間短縮がすすんだ。先進諸外国においては、現在週四〇時間、週休二日制が水準になっている。西ドイツでは週三八・五時間（協約上）、フランスでは週三九時間であり、国際的には週三五時間が目指されている。これに対し、わが国は依然として週四八時間制であり、週休二日制は未だ確立していない。

その上わが国では、長時間の時間外労働が行われている。わが国の年間の実労働時間は二、一五二時間にも及んでいる。西ドイツが一、六一三時間、フランスが一、六五七時間、アメリカが一、八九八時間（一九八三年製造業生産労働者―労働省労働基準局推計）であるのに比較し、四、五〇〇時間も長い。さらにわが国では、この他に外国では考えられないといわれるサービス残業が相当行われており、真の実労働時間はさらに長い。

こうしたわが国の長時間労働は、最近の貿易摩擦との関係もあって、諸外国から非難的となっている。そればかりか、労働者の健康に悪影響をおよぼし、さらに家庭生活にまで深刻な影響を与えている。

そのため、労働者及びその家族のためにも、また国際的に公正な労働基準を確保

する立場から、早急に労働時間短縮に向けての法律上の改善を図らなければならない時期にきている。

二、均等法、改訂労基法施行以後の状況

労働時間短縮が叫ばれて久しいにもかかわらず、今日に至るまでこれといった改善がなされなかった。そればかりか、均等法と同時に昨年四月一日から施行された改訂労基法では、女性労働者の時間外、休日、深夜労働等の規制が大幅に緩和された。当会は、この労基法改訂の際にも、右のような女性労働者に対する労働時間の規制緩和は女性労働者をも長時間労働に組み込む悪影響を指摘し、規制緩和すべきではないという観点から意見書を提出した。

施行後は、予想どおり労基法が改訂されたことを理由に、就業規則、労働協約変更が行われつつあり、時間外や休日労働の枠をはずし、これまで有給であった生休や産休を無給化するなどの労働条件のひき下げが行われてきている。女性労働者も、男性なみの長時間労働、深夜労働を強いられつつある。健康上あるいは家庭生活との関係で長時間労働に応じられない女性は結局退職せざるを得ない。しかも、生活上再び働きに出ざるを得ない女性がほとんどであり、その多くはパートや派遣労働者など不安定雇用になっているのが実情である。

「均等法で男女平等に」という名の下で同時に女性の労働時間規制が緩和された。

その結果、転勤に応じるか否かで差別的扱いをする、つまり、転勤に応じられない女性は昇格もなく賃金も安い「コース別人事」という新たな人事制度も導入されている。このように女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下差別撤廃条約という）及び均等法の趣旨に反する新たな男女差別が産み出され、また、労基法改訂を理由に長時間労働もますます進行しており、女性労働者は大きな打撃を受けている。

三、労基法の改正に向けて

以上のように、わが国の長時間労働はますます深刻化する一方である。特に現在女性労働者は、全労働者の三九・七%をしめ、そのうち五一・一%は既婚女性（昭和六〇年総務庁「労働力調査」）である。仕事と家庭の両立は、男女労働者にとつて人間としての当然の要求であり、家庭責任は本来男女ともに荷なうべきものであり、またそれを目指して行くべきである。ところが現実には家庭責任の大部分が女性の肩にかかっている現状の下では、女性労働者が仕事と家庭を両立させ健康で働き続けられるように、女性労働者の立場、実情を十分考慮した労働時間の見直しが必要である。国際的にも国連婦人の十年の中でILOは、一九八一年の一五六号条約で「男女労働者、家庭責任を有する労働者の機会および待遇の実際的な平等を実現するために……労働条件および社会保障において家庭責任を有する労働者のニ―

ズを考慮する」として労働と家庭の両立を求めている。差別撤廃条約も同様であり、また、差別撤廃条約の趣旨からすると十分だとはいえないが、均等法もその第一条で「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ことを目的とする」と宣言しているのである。

ところが、今回の法案は、労働時間の短縮にむけての改善点といえるものはほとんどなく、逆に労働時間を「弾力化」する方向を打ち出し、ますます長時間労働に拍車をかけるものとなっており、我々の期待していたものとは大きくかけ離れたものである。以下、各問題点について述べる。

第三 法案の問題点

一、法定労働時間について

(一) 法案は法定労働時間について、週四〇時間制を法文にかかげた（第三二条一項）。しかし、附則において「当分の間」、「命令で定める」とされており、労働省では当面の労働時間を四六時間とする予定であるという。また、一定の規模（三〇〇人以下の事業所）一定の事業については、四六時間制採用についても当面猶予期間を置くものとされている（第一三一条）。

○ 一週の法定労働時間については、前述の国際水準からみても、直ちに四〇時間制を採用すべきである。仮に、事業所規模・業種により経過規定を設ける場合には、これを法律で定めかつ、猶予期間を明記すべきである。

◎ 当面の週四六時間制について、現行の規制よりは短いといふものの、国際水準に比して大きく下まわる。時間短縮の実効性という点からみても、わが国の現在の所定労働時間の平均は週四三・五七時間、労働時間が長いといわれる中小企業でも四五・三八時間であり（労働省「労働時間実態調査」昭和六一年）、週四六時間制の採用は実質的な労働時間短縮にはつながらない。

また、週四〇時間制の採用については、その時期について何ら明示されておらず、単なる目標にとどまっては時間短縮への力にはなり難い。

さらに中小規模の事業所では四六時間制についても当面猶予期間を置くものとされては、女性労働者のうち特に中小の事業所で働く比率は高く、女性労働者にとっては失望が大きい。

二、労働時間についての法的規制の「弾力化」について

（一） 法案は、労働時間の大幅な「弾力化」を規定している。

その第一は、一ヶ月、三ヶ月単位の変形労働時間制の採用である（第三二条の二、第三二条の四）。現在、例外的に厳格な要件のもとに四週間単位の変形労働時間が

認められているが、これを一ヶ月、三ヶ月単位まで広げ、一ヶ月、三ヶ月の平均労働時間が一週四〇時間以下（この点についても命令で、三〇〇人以下の規模では週四四時間以下と定められる予定——第一三二条一項）であれば、例えば一日、一週間の労働時間をどれだけ長時間にしてもよいという。

その第二は、一週間単位の非定形的変形制（第三二条の五）である。これは一定の業種・規模の事業について、法定労働時間（中小規模では命令で定める時間）を越える場合は割増賃金を支払うと定めることにより、一日一〇時間まで一日の労働時間を延長することができるというものである。

その第三は、労働者に出退勤の時間管理をさせるフレックスタイム制の採用である（第三二条の三）。

□ しかし当会は、これら労働時間の「弾力化」には反対である。

① これら労働時間の「弾力化」は、企業の忙しさに合わせて労働時間そのものを変更するというものである。例えば「明日忙しいから労働時間を一〇時間にすると」「月末が忙しいから労働時間を一〇時間に變形する」ということが可能になるということである。この結果労働時間は日々不規則なものとなる。

本来人間の生活は一日一日の生活リズムの積み重ねで成り立っている。この人間生活のリズムを無視し不規則な生活を強いられたら、労働者は生体リズムを狂

わされ健康で文化的な生活、人間らしい生活をすることは到底できない。また、長時間不規則労働は、現在でも失われつつある家族のふれあいをより少なくするものであり、家庭生活にも影響を及ぼさざるを得ない。

特に女性労働者への悪影響は深刻である。家庭責任の男女平等が叫ばれてから久しい現在でも、家事、育児、さらには老人看護に至るまで、家庭責任の大部分は女性の肩にかかっているのが現状である。保育園の送り迎え、買物、炊事等をはじめとして、家庭生活の基本的部分は日々の労働時間が規則正しく一定していなければ、たちどころに混乱をきたすであろう。

前述したように、すでに行われた労基法の女子保護規定の改悪によって従前の一日二時間の時間外労働の規制がはずされ、一日にまとめて長時間の残業を強いられるようになった。女性の深夜労働の可能な業種も広げられ、現在でも女性労働者が働き続けていくことが困難な状況にある。そのうえにさらに労働時間の弾力化が認められ、企業の都合で労働時間そのものを変更され、不規則な労働時間を命ぜられたなら、男女とも家庭生活との両立が困難になることは必至である。

しかも、女性も変形労働によって無制限に長時間労働が許されるようにすることは、緩められたとはいえ現行法におかれている女性に対する残業・休日労働規制の趣旨はまったく没却されることになる。そのうえ残業が行われるなら、ます

まず長時間労働が促進されることになる。結局女性労働者は、退職するか家庭を犠牲にする覚悟で働くかのどちらかを選ぶ以外なく、「弾力化」が女性労働者に与える影響は図り知れない。最近若い共働きの労働者の間では保育園の送り迎えも両親が交替で行い、家庭と仕事の両立を図る努力が試みられているが、これでも労働時間の「弾力化」の前には不可能となってしまう。

② 労働時間の「弾力化」の問題は、右の不規則労働の弊害の他に所定労働時間そのものの変更であるため、ある日に長時間働いたとしても残業にはならず残業代も支払われないということであり、実質的な賃金引き下げとなる。

三、みなし労働時間について

(一) 法案は、営業などの事業場外労働、研究・開発、放送の企画の業務等について、労働時間の算定が「困難」あるいは「通常の方法による算定は不適切」などの理由で、原則として当該労働者の所定労働時間労働したものとみなす、当該事業を遂行するために、通常所定労働をこえる場合には、「命令」あるいは「労使協定」で定める時間労働をしたものとみなすとしている（第三八条の二）。

□ しかし当会は、こうした取り扱いには反対である。

すなわち、厳しいノルマを課せられたセールスなど外勤労働者、能力主義、競争主義の下におかれる研究者や放送関係者などは、いずれも現在でも長時間労働を余

儀なくされ、しかもサービス残業として残業賃金も支払われていないことが多いのが実態である。みなし労働時間制は、この実態を改善するのではなく、逆に法的に追認し拍車をかけることになる。特に保険の外務員、各種のセールスなどこの適用を受ける女性労働者は多く、影響は大きい。

現在、事業場外労働については、労基法施行規則二二条で「通常の労働時間労働したもののみならず」とされているが、現実に労働しているのに労働時間とみなし結果となるこの規定自体、本来見直されるべきである。

四、時間外労働および休日労働について

(一) 法案は、男子についての時間外・休日労働の規制を設けていない。

(二) しかし、時間外労働・休日労働については指針による行政指導にとどまらず、法的規制として一日二時間、週六時間、年一五〇時間、休日労働は四週に一日を限度として代休を与えるとの制限を設けるべきである。

すなわち、本来労基法は最低の労働条件を定めているものであるからわが国の長時間労働を解消していくためには、一日八時間・週四八時間の法定の労働時間の短縮とともに、残業時間を規制する必要があることは、つとに指摘され続けてきたところである。また、諸外国でも男女について時間外労働の一日当たりの限度を法律で定めているところが多く、一日八時間労働制の下では二時間の時間外労働が男性

労働者にとっても健康に働くための最低条件と言われている。

ところが前回の労基法の女子保護規制の改悪のなかで、逆に女性労働者に対する残業規制を大幅に緩め、女性労働者の長時間労働を可能にしてしまったことは前述したとおりである。今こそ時間短縮に向けて、男女共に少なくとも従来女子への規制をもとにした法定化をすべきである。

五、年次有給休暇について（第三九条）

（一） 法案は最低付与日数を現行の六日を一〇日にするとしている。但し一定の規模（三〇〇人以下）の事業所には相当期間の猶予期間を置く（第一三三条）とする。さらに休暇の計画的付与についても規定している。

（二） 若干の改善が図られてはいるが、最低付与日数については、せめて年二〇日とすべきである。

そもそも年次有給休暇は、労働者が一定時間仕事から開放され自己の人生を有意義に過ごすことを有給で保障されることにその本質がある。その意味では、最低日数一〇日では有給休暇の本来の趣旨は実現できない。ILO一三二号条約でも「最低三労働週を下回ってはならない（うち二週間は連続休暇）」としており、先進諸国では三〜五週が水準となっているのである。

また、三〇〇人以下の事業所については相当の猶予期間を置くとしている（附則

によれば一〇日間付与は七年後）のも是認しがたい。労働時間の基準は労働者が健康で人間らしく働いていくための最低基準であるはずである。それが企業の規模で左右されることは許されないことである。特に女性労働者の圧倒的多数は中小の事業所で働いている。本来、低賃金・長時間労働が恒常化している中小事業所の時間短縮こそ図られねばならない。ところがこのような経過措置がとられるなら、そこで働く女性労働者は長時間労働を強いられ、苛酷な労働条件の下にすえ置かれてしまうことになる。再検討をされたい。

㊦ 年休の計画的付与は年休の自由利用の原則から問題である。特に女性労働者が年休をとるのは、前記有給休暇の本来の趣旨からではなく、本人及び家族の病氣、子どもの学校関係など家庭生活、教育との関係で必要にせまられる場合がほとんどである。従って企業からの計画的付与は、女性労働者の右のような理由による年休取得を結果的に制限することになり家庭生活、子どもの教育に支障をきたすことになりかねない。

六、命令委任事項について

今回の法案では、法定労働時間について「当分の間、命令で定める時間とする」としているのをはじめとして、労働時間の非適用事業の範囲、労働時間の「弾力化」の条件（一定の規模と時間）等、労働条件の基本的な部分を命令にゆだねている。これ

は、労働者の人たるに値する生活を保障するため、基本的な労働条件を法律で定めることを要求している憲法二七条に違反する疑いがあるといわざるを得ない。

第四 女性労働者が働き続けられる労働時間法制を

一、女性労働者にとっては、不規則労働時間を許容する労働時間の「弾力化」、今以上の長時間労働を可能とするみなし労働時間などは、いずれも昨年四月から時間外、休日、深夜労働の制限が緩められたのに加えての、なお一層の大きな打撃となることは、前述したとおりである。女性労働者にとっては、健康上の配慮は当然として家庭生活との調和の観点からの労働法制が確立されなければ結局働き続けることはできない。

働き続けることが出来なくなった女性労働者の再就職先は、パートや派遣の不安定雇用以外にないのが実情である。労働省の「パート実態調査」（昭和六〇年一〇月）によっても、現在パートで働いている女性労働者の従前の職場の退職理由は、結婚、出産、育児などが七割以上を占めており、余儀なく退職し、その後パートで働くというパターンが明らかになっているという。

こうして、パートや派遣労働者は増加し続けており、劣悪な労働条件の下で働く不安定雇用労働者は今後も増加の一途をたどるであろう。経済企画庁の調査でも、現在すでに六人に一人は不安定雇用労働者であるが、西暦二〇〇〇年には三人に一人の割合になるだろうといわれている。

誰で本がつくれるヨ!!

あこら編集教室

87年10月期生募集

おなじみ「編集入門」がまた始まります。

10月19日(月)ー12月28日(月)

全10回 5,000円(非会員は12,000円)
ほかに教材費5,000円程度。

少人数制・個人指導

中学生で参加できる

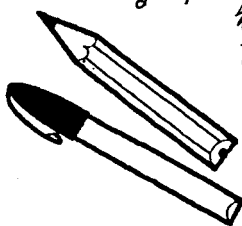
やさしい教室です。

先着15名限り

お申し込みは

10月16日まで

〒60 新宿区新宿1-9-6
あこら事務局 03(3)543941



二、以上述べたとおり、今回の法案は女性労働者の仕事と家庭生活の両立をますます困難にするものであり、前記均等法の趣旨にも反する。女性労働者が働き続けられるような労働時間法制が切に望まれる。今回の法案に対しては、国会において、充分慎重な審議をされたい。

★編集後記★

発送が遅れている間に、労基法・公健法・税制改正(悪)すべて通過してしまいました。六日のあやめとこりか二十七日のあやめ……というところですが、東京弁護士会の意見書など、参考になること多いのではなかつたかと思ひます。売上税で野党が足並みを揃えたときは前途に希望を抱きましたか、改めて三百議員の重みを感じつせられますね。10月17・18日の全国大会で何とか元氣を出しましょう!!
(特集は大遅れでホントに申しわけありません。いま最後の追い込み中……)

■有縁の女——辻 和子サン

女にホレられる女。——それが辻 和子さん。石牟礼道子、伊藤ルイ、田辺聖子など、当代切ったの女たちかバダボレの辻さんは、RKB（九州放送）テレビ局ディレクターとして、『苦海浄土』、『ルイズー』その絆はなど、数々の名作を創った方。『広がる女の縁が私の宝』とは辻まんかいっぴりおっしゃることです。

■無縁の女——網野 善彦サン

日本中世史に光をあてた、というだけでなく、旧来の歴史観に多くの新しい視点を導入・学界に衝撃を与えた網野さんは、其団体や集団、ネットワークの発生をさかのぼる中で、その無縁性についてユニークな史観を提示しておられます。厳密な実証に基づきながら、庶民の視点で歴史の豊かな広がりを見証する網野さんのお話は、あなたの中に眠っていた何かをきくと引き出すでしょう。（大学教授、著書『無縁・公界・柴——日本中世の自由と平和』、平凡社選書、『異形の王権』、平凡社、その他多数）

有縁の女・無縁の女・選抜縁の女

■選抜縁の女―上野千鶴子サン

今さらご紹介するまでもないフェミニズムの理論家。

社会学的・文化人類学的視点から鋭くさめやかに切りまくるお話は、文章にもまして魅力的です。著書が気に入らないと意気込んで講演会に出かけ、メロメロにほれこんだヒトも。

聞けばキット元氣が出る！

（平安女子短期大学助教授、著書『サという快楽』勁草書房、
『資本制と家事労働』海鳴社、『女は世界を救えるから勁草書房、その他多数）

さて、話は、女の縁、ネットワーク、はては家族の未来論にまで広がりそう。『意外性のへあごら』の集会です。

会場討論の時間もたっぷりありました。セヒともお出かけください。

・10月17日（土）1時30分―5時（開場1時）

・東京都勤労福祉会館（地下鉄日比谷線「八丁堀」下車すぐ）

・会場整理券 五百円

闘ってひるむことない しにせの迫力と余裕

—NOW（全米女性同盟） ニューヨーク支部を訪ねて—

鶯 留美

日本のマスコミが伝えるアメリカ合衆国のキャリア・ウーマン像はこんなところではないだろうか。——しゃきっとしたスーツにスニーカー、大きめのハンドバッグを持ってオフィス街を足速に歩く。役員や管理職の女性も多くて、ニューヨークでは四割近い——。

行って、見て聞いてみて、どれもそうではなかったが、わたしを知りたかったのはもう一つの素顔である。役員や管理職以外の多数派の女性はどう生きているのか。フェミニストたちは今どう聞っているのか。合衆国経済の中心地、日本人のあこがれのマンハッタンで。そこが聞きたくて全米女性同盟・ニューヨーク支部（略称NOW・NYC）を訪ねた。

（お金が必要ない女性はいない）

フィラデルフィアで開かれたNOW全国大会の直後の七月二十二日、支部長のコンリンさんと会うことができた。

まず労働問題について聞いてみた。NOWは「同一労働同一賃金」の運動を約十年間続けている。昨年からニューヨーク市議会・財務課での賃金差別撤廃運動を、ほかの市民運

動グループとともに始めた。市議会に照準を合わせたのは、公的機関が改善されれば企業にも影響が及ぶからである。現在、男性の賃金を百とすると白人女性の賃金は六十二。黒人、アジア系、スペイン系の女性は五十一である。解決するにはまだまだ時間がかかりそうだという。

「企業は今以上に人件費を出したくない。反対派の男性の中には収入や地位は聞い取るもので、法律で一律に決めるのは社会主義のようだという人もいます」

コンリンさんは話す。女性は働く必要がないという考えもまだ根深くある。

「一九五〇年代は働かなくてもいい女性がいた時代でした。でも今はお金の必要のない女性はいないですよ」

一般事務職といっても責任の度合いや要求される能力はまちまちだが、マンハッタンで働く女性の平均週給は約二百五十ドル（月給にして約十五万円）だという。高額の健康保険料を何割かでも負担する企業は少数派。共働き労働者は全体の六十%を超えたが保育所は少ない。料金も月六、七万円と

日本に比べて高い。働く女性の生活はかなり厳しいようだ。

《もっと長期の産休を、多くの保育所を》

NOW・NYCがここ数年間、特に力を入れるのは産休と保育の問題である。男女の別なく育児休暇がとれる企業もあるが、産休を認めない企業もいまだに多い。妊娠を上司に告げた翌日クビになったり、出産で二週間休んだだけで解雇された女性もいるという。元の職場に戻れないため、子どもを持つ女性のパートタイマーが増えている。ニューヨーク州の法が定めた産休は八週間、週給は百四十五ドル（約二万二千円）である。ただしクビにならない保障はない。NOW・NYCの目標は、有給で長期の産休を認める法律を作ること。保育は教育と同じレベルの問題という認識を広めて、料金が安くて質のいい保育所の増設を行政に働きかけることである。

《民間企業からも集める活動資金》

インタビューをしていけば日本との違いを感じたのは活動資金の集め方である。会費やカンパのほかに民間企業からも多額の寄付を取っている。たとえばチェイスマンハッタン銀行。日本ではひもつきになりたくないこともあって、企業から資金援助を受けている草の根グループはないようだ。わたしは言う、コンリンさんは意外だという顔をした。

「ひもつきにならないように企業は選んでいます。わたしたちにはお金が必要なんです。NOWはほかのフェミニストグループより政治的だということで寄付が取りにくいんです



NOW ニューヨーク支部長 コンリンさん

けど」

コンリンさんは昨年、著名な写真家から約四百万円にのぼる作品の寄贈を取り付けてソーホーに画廊をオープンさせている。誤解を恐れずに言えば、このたくましさ、営業的手腕は学ぶべき点だと思う。

〈女の問題は時間がかかるだけ〉

ビルの九階にあるNOW・NYCが活気づくのは夜である。専従はコンリンさんと電話相談担当者の二人。あとの会員が集まるのは仕事を終えてからだ。賃金差別からレズビアンの問題まで、さまざまな会議や離婚相談などが毎晩行なわれている。電話相談は昨年一万件あった。当面数か月は、全米に八百ある支部とともにレーガンが選任した中絶反対派の最高裁判事を降ろす運動を展開する。幅広い問題をカバーする組織化された行動力は圧倒的である。

「女の問題は時間がかかるわね」

につこりはほえむコンリンさんに悲壮感はない。運動への確信とあくまで前向きな姿勢が伝わってくる。環境は日本よりむしろ厳しい面も多い。中絶反対派による病院爆破事件も起きている。彼女を支えるのは創立二十二年を迎えた運動の歴史か。文化の違いか。そんなことより、わたしにももっといえるんことをする力や可能性があるんじゃないか。そう思わされたインタビューである。

特集「あぶら」(近刊)

新聞切抜きに見る女の十六年

1. 国際婦人年へ向けて(上・下)
一九七〇―七四年

2. メキシコ会議からフペン会議へ
一九七五―七九年

3. コペン会議からナイロビ会議へ
一九八〇―八五年

オ一回配本は、

1. の上巻 一九七〇―七二年です。

テイラー・イン・新聞を創って

金森トシエ・佐藤陽子

森尾凱子・増田いづ子

松本侑子

草創期の苦労話など、興味深い話もたくさん盛り込まれています。

外資系企業で働いて

鈴木 慶子

私が、シンガポールに本店のあるS銀行に就職したのは、一九七二年十一月のことです。

親の反対をおしきって上京した私は、男女の間の差別があまりないといわれていた外資系企業で働くために、英語の勉強をしていました。その仕上げともいえるべき米国への語学研修旅行から帰ってきたのが、同年八月です。当時、英語を学んでいた私たちの間では、英字新聞「ジャパンタイムス」紙の求人広告欄は、外資企業への就職の窓口でした。S銀行へ私が就職したのも、この広告のおかげです。十一月一日付で採用された私は、一か月の研修を受けることになりました。研修が始まると、採用された人たちの間で「別な会社を探したほうがいいのではないか」という話が出はじめました。それは、銀行経営者が、習慣の違いを無視して、自国の習慣を私たちに強いるからです。例えば、社用の買物で一緒にデパートへ行くと、「値引きをするように店員に頼め」と言う。「日本のデパートでは、値引きはしない」と言っても、信用しない。当時事務用品を銀行に納めていた業者は、あまりの値引き要求にとうとう、来なくなってしまう、といったぐあ

いです。そのほか、来客があっても、お茶を用意する部屋はない。休憩室はない。書類棚の間でお茶を入れ、食事をしました。テーブルがないので、お盆をそれぞれのひざで支えて、テーブルがわりです。うそのような、本当の話です。しかし、一番大きな壁を感じたのは、従業員を信用しないことです。今から考えてみると、多民族国家で、マレーシアから独立して間もない、小さな国。しかも、海外支店としては、初めての東京支店ですから、無理もないと思うのですが、当時若かった（全員22〜25歳）私たちは、とてもそうように考える余裕は、ありませんでした。

私用電話したという理由で、従業員の一人が解雇されたことをきっかけに、組合を結成しました。73年六月のことです。私たちの要求は、「昼食のできる部屋を作れ、生理休暇を与える、賃金を上げる、就業時間を他行並みに九時―五時にしろ、ボーナスの乗率を上げる等々でした。同時に、組合の上部団体に加盟しました。団交の結果、ほとんどすべての要求が受け入れられました。組合を作ってはじめてわかったことです。S銀行の賃金は、他行の約半分でした。当時私は、組織された労働者の力の大きさに驚きました。また、それだけの労働水準を獲得してきた労働運動、その活動家たちを尊敬しました。この気持ちは今でも変わりませんし、これから労働者のために、今度は私たちが、労働条件の引き上げをしていかなければならないと決意しています。

男女差別が少ないからという動機で、就職した職場でした

が、外資だから差別がないのではなく、差別撤回のために闘ってきたから差別がないのです。今、私の職場では、男女同一賃金、勤続年数と年齢による学歴差別のない賃金ですし、お茶やコピーは各自が必要な時に自分の分をやっています。仕事の内容も同じ、権利も同じです。したがって、日本の企業に働いた経験のある男性社員が入行してくると、「最初はとてもしつかりました。が、とてもいい職場ですね」ということになります。

最近、金融の自由化に伴い、外資企業の日本進出が増えています。どこの国の企業であっても進出先の日本の習慣と法を守り、営業活動をしていくよう求められますし、それを経営に要求するのは、労働者の当然の権利です。同時に、日本企業が他国に進出する際にも、全く同じことが言えます。

ところで、S銀行で働いてきた日本人の一人として、第二次世界大戦中に日本軍がシンガポールで行なった、中国系住民の虐殺について無関心ではいられません。職場では経営者と労働者の立場の違いがあっても、国民としては、同じです。彼らは当初、日本人役職者に対し、大戦中は、どこに派兵されていたかと尋ねていました。私が、同国の歴史に関心を持ったのは、彼等のこの言葉もきっかけでした。また組合活動をしてゆくにあたり、経営国の歴史を知っておく必要があったからです。調べてみると、日本の教科書には載っていない歴史が同国には存在しているのです。いつの日かS銀行を退職したら、日本人の目で、同国の歴史を明らかにしたいと思

っています。また世界の平和のために戦争推進論者と闘うことも、私の仕事のひとつになります。これも、外資企業に働いたことの結果かもしれません。

最後に、私の仕事について述べてみます。仕事は、主にカウンター業務です。送金、現金の両替、等々です。主に、お客様と直接、接する仕事ですから、なるべく、身体コンディションを整えるようにしています。できるだけ笑顔でテキパキと、が私の目標ですが、忙しい時間帯（午前中と三時頃）になると、顔はとがり、声はすこ味を帯びることになります。そのかいあってか？残業は一切なし。年間有給休暇の二十一日は、全部使いはたす。本人の病氣は有給ですから、心配なく休めます。そのほかには、子ども、家族の看こ休暇が有給で保障されていますが、この休暇をとるのは、本人の決意次第です。取得者はいいます。三時のお茶は欠かしたことがありません。銀行には、従業員のために、コーヒー（インスタントではありません。）、「紅茶、日本茶（百g八百円）」が用意されています。欲をいえば、他行並に賃金がかかることです。比較すると月額、一万から四万低いのが現状です。ちなみに、私の昨年の年収は六百万円、三十七歳でした。

入行当時、すぐ他の会社へ移っていった人もいましたが、私は、この銀行で、闘ってきたという気持ちです。もしも私の職場が他の職場に比べて良いところがあるとするば、それはすべて、労働者の団結と闘いの結果なのだということができます。