

# 婦人問題懇話会会報

## 特集 望ましい雇用平等法とは

「機会の平等」か「結果の平等」か  
1970年代ECにおける保護と平等  
アメリカにみるアファーマティブ・アクション  
私たちの望む雇用平等法  
雇用平等法をめぐる国会・政府の動き  
女性差別撤廃条約と家庭科問題  
イタリアにおける保護と平等(二)  
男女平等と機会均等  
なぜ男の自立を問題にするのか  
妻に離死別された夫たち  
山川菊栄の婦人解放論  
における家事労働論

No.37

1982

沙文社

東京都文京区本郷1-26  
TEL. 03-815-8421

●女子学生のための  
**あなたを生かす就職ハンドブック**

狭き門に挑む女子学生の姿、就職のための技術と考え方、職場からの実態レポート、女の仕事と自立への展望などを、きめこまかく解きあわす。社会人になるにあたっての基礎知識と心がまえにもふれた必携の手引。

1200円



木村 栄 著

46判上製 / 1200円

子どもにとつて父親つてなんだ!

家庭内暴力、登校拒否、そして異常な母子密着……。  
その背景にある父親の“不在”状況、いま子どもと家庭の危機を克服するには、何が必要なのか。いつたい父親は、家庭のなかでどんな役割を果たし、どう子どもにかかるべきか。女の立場から、男の自立にもとづく新たな子育て像・家庭像を大胆に提起する。

1200円

いま子育ての危機をのりこえる力ギは何か!!

**父親の自立と子育て**

**母性をひらく**

●木村 栄著

6刷 / 1200円

**主婦からの自立**

●武田京子著

3刷 / 1200円

**ハンカチ売りの非行少女**

●千田夏光著

2刷 / 1200円

# 婦人問題懇話会会報

No. 37

もくじ

## 特集・望ましい雇用平等法とは

「機会の平等」か「結果の平等」か ..... 竹中恵美子 (2)

1970年代ECにおける保護と平等 ..... 柴山恵美子 (8)

アメリカにみるアファーマティブ・アクション ..... 伊藤恭子 (18)

私たちの望む雇用平等法 ..... 駒野陽子 (22)

男女雇用平等法制定をめぐる国会、政府の動き ..... 田中寿美子 (28)

女性差別撤廃条約と家庭科問題 ..... 木下ユキエ (32)

男女平等と機械均等 ..... 梶谷典子 (46)

イタリアにおける保護と男女平等(二) ..... 柴山恵美子 (60)

隨筆 「ある友人」 ..... 関谷嵐子 (42) ・ 「女性と宗教」 ..... 宮沢邦子 (41) ・

「女性史の視点」 ..... 若井文恵 (42) ・ 「なぜ家事は女だけに」 ..... 柴田博

美 (43) ・ 「今私にとって男女平等とは」 ..... 横谷絢子 (43) ・ 「卒業後五

十六年目のクラス会」 ..... 菅谷直子 (45)

山川菊栄の婦人解放論における家事労働論 ..... 柴田博美 (56)

なぜ男の自立を問題にするか ..... 中嶋里美 (49)

妻に離死別した夫たち ..... 伊藤恭子 (52)

新刊紹介

奥山えみ子・藤井治枝編「女子教育・女の自立を求めて」(21) 市原正恵

著「静岡おんな百年」(44) 木村栄著「父親の自立と子育て」(55)

山川菊栄記念第二回婦人問題研究奨励金対象者決定 ..... (71)

# 「機会の平等」か「結果の平等」か

竹中恵美子

(大阪市立大学教授)

## (1) 「平等」と「保護」をめぐる最近の論調

保護と平等の問題は、女性差別撤廃条約の批准という政治的課題がさし迫つてくるにつれて、意見の違いがますます鮮明になってきたといえる。つまり保護といい、平等といつても、その主張する中味は、たとえば母性保護の範囲や特別措置の取扱いをどう考えるか、また平等についても、それが「機会の平等」をいうのか、「結果としての平等」をいうのかについて、その意味するところは大きく異なっているといわなければならぬ。

とくに最近の論調で目立っているのは、一つには、めざすべき男女平等は、「機会の平等」であって、「結果としての平等」ではないということが力説されていることであり、二つには、出産・育児に係る直接的母性保護以外の「特別措置」は、理論的には合理性をもたないということが力説されている点である。

たとえば関西経営者協会労働法規研究委員会は、一九八一年三月に「労働基準法改正に関する意見」を発表したが、その中で「男女平等問題は：基本的には機会の均等であって、結果の平等を求めることは、悪平等を招き、かえって困難な問題を惹起することにつな

がる」とのべている。

またさきごろ発表された男女平等問題専門家会議の「雇用における男女平等の判断基準の考え方」(一九八二年五月)においても、「雇用における男女平等を実現することは、雇用における各種の機会…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り、男女同数を採用すること、管理職の半数は女子とする」となどの外枠を、当初から設定するような結果の平等を志向するものではない」とわざわざ付記している。

ここで述べている結果の平等とは、これまでアメリカのとつてきたアファーマティブ・アクション(Affirmative Action—「肯定的活動」)の一つであるクオータ・システム(Quota System—「割当制」)が念頭におかれていると考えられるが、あえてこうした施策を具体的に批判する形で、平等基準があくまで「機会の平等」をめざすものであることが力説されるところに、今日の大きな特徴があるといってよいであろう。

(注) アメリカの肯定的活動とは、たとえば大学への入学や企業への

採用時に、中央政府や地方(州)政府が、大学や企業に強引に働きかけて、とくにこれまで差別を集中的に受けてきた黒人、少数民族や女性などに門戸を開放させて、機会均等を保障させようとする活動をいう。その方法には、法律にもとづき裁判所が命令するものと、大統領の行政命令で「行わせる二種類があるが、たとえば熟練養成のための徒弟制度に、一定率(たとえば二〇%)の女性の入所権を義務づけ、違反すれば認可しないなどといったことも含まれる。

なかでもラジカルな撤底した方法として、割当制があるが、これは黒人・少数民族・女性などを一定割合、たとえば州の中の人口比例で雇うことを企業に義務づけるなどの方法をさす。この政策は一九六〇年代後半には、労働市場に入る前、つまり教育(学校・職業教育)の段階に適用され、七〇年代に入つてからは、採用時に、さらに七〇年代後半には、昇進・昇格に適用を拡げるという形で深化、発展してきたといわれている。しかしレーガン政権下では、その終止符がとり沙汰されている。

また現状からみて、出産・育児以外の特別措置が合理的か否かは、今後も論争のポイントになると思われるが、先の関経協の意見書は、「男女差別の禁止には、女子を不利に扱うことは勿論、有利に扱うべきも含まれる」とのべ、女子への「特別措置」が不合理であるばかりでなく、逆差別であるという考え方をはつきり打ち出している。

この点については、男女平等専門家会議の報告書は、「女子固有の妊娠・出産機能に係る母性保護」が女性に対する時間外労働の制限や深夜業禁止の措置まで含むかどうかは検討課題として残している。

るので、必ずしも明確ではないが、法制度としては、女子固有の妊娠・出産機能に係る母性保護以外の男女の異なる取扱いは、男女の平均的差異や社会通念等にもとづくものであり、本来妥当性がないとして、その非合理性が強調されている。

つまり何をもって性差別というのか、男女平等をどう定義するのか、母性以外の「特別措置」と平等の関連をどうとらえるのかについて、今日意見のちがいが、ますます鮮明になってきているといわざるをえない。

それだけに今必要なのは、そうした意見を整理し、またそれがどのような論理からなりたっているのかを明確にすることである。単に保護は平等実現の前提条件だと抽象的に主張するだけでは不十分であり、保護と平等が両立するという考え方は、どのような論理にたち、また何故それが合理的なのか、両者のめざす平等のちがいを明確にして、実質的平等へのプログラムをもたなければ、この問題をめぐるイデオロギー論争に優位にたつことはできないというのが私の考え方である。

したがって私はこの問題を議論するには、従来の「保護か平等か」といった問題のたて方から一步前進して、「機会の平等」か「結果の平等」(機会の均等を含む)かという問題のたて方をした方がよいと思われるし、こうした問題のたて方をしたうえで、それぞれの論理を解剖する必要があると思う。

そこで以下では、「機会の平等」と「結果の平等」という二つの主張のちがいを明らかにしたい。

まずははじめに男女の平等を機会の平等に限定して考える人達を、かりに「機会の平等」派と名づけ、この考え方がどのような論理で成り立っているのかを見たいと思う。

まず「機会の平等」派の特徴は、結論的みて、「特別措置」の不合理派であり、性差別の定義においては、狭義の差別概念をとっている点にある。最近とみに積極的な発言をしている近代経済学派の人々による主張に多く代表されるものである（たとえば八代尚宏『現代日本の病理解明』東洋経済新報社、および季刊『現代経済』特集・女性労働は差別されているか』38日本経済新聞社など）。

この主張の特徴は、まず差別概念を二つにわける。一つはいわゆる差別（不当な・不合理な）であり、二つは当然な差別（合理的な差別＝公正な格差）であり、本来の差別は、不合理な差別であるという。では不合理な差別は、いかに定義されるのか。例えば八代尚宏氏は、「『差別の経済学』で通常用いられる賃金差別とは、労働市場における賃金格差の内、個人の労働生産性と結びついた合理的な理由で説明できない残差をいう」と述べている。要するに男女の生産性のちがいという影響をとり除いた残りの部分が差別であるということになる。

もしそうであるとすれば、ここで扱われる経済的な性差別とは、あくまで能力や生産性が同じである男女の間で、賃金や雇用機会、昇進などに違いがある場合にのみ限定されることになる。男女の能力や生産性の格差を生み出す原因が、男女の役割分担という社会システムにあるとしても、ここでは経済外的要因として排除される。つまり女性が家庭責任のために離職率が高くなり、そのため雇主から採用や昇進が拒まれたり、特殊訓練から排除され、その結果低い

い賃金となつても、この差別概念に従えば、それは合理的な差別（公正な格差であり、本来的（＝不合理な）差別の対象とはならない）。このような考え方からすれば、経済学上の差別の証明は、ごく限られたことになるのは理の当然である。

つまるところこのような考え方を支えている理論的枠組とは、男女平等実現の問題を、二つの生産領域（生活資料の生産＝市場の生産と、生命の直接的生産）のうち、市場生産の領域に限定して、その枠内での論理で説明しようとしていることである。当然のことながら、市場で支配する論理は、「効率」の論理であり、こうした観点からみれば、「保護」や「特別措置」と平等とは、両立しないものとなる。保護は平等を阻害するという認識からさらに進んで、結果の異なるものを平等に扱うのは差別だという主張へと展開される。また実践的には、女性に対する「特別措置」や「保護」が結局いかに平等をおびやかすことになるか、を論証することに注がれることになる。

たとえば八代氏はさきの書物の中で、企業内の男女の教育・訓練の機会の平等化を企業に強制したとしても、女性の離職率が高いかぎり、「効率」の論理にたつ企業には、男性を優先的に採用する結果へと反作用を及ぼすだけであるとし、いたずらに法や行政指導による「力の論理」で差別を抑え込むことは、実効性がないとして、「雇用平等法」の効用に疑問を示している。

こうしてこの種の議論は、「効率」を無視するかぎり「雇用平等法」の効力が、いかに結果として意味を持たないかを立証する論理として使われている。したがって性差別のは正案も、もっぱら不合理な差別のは正にのみ限定し、いうところの「合理的な差別」には、

根本的には手をつけないという点に特徴があるといってよいであろう。

実はこのような理論は、政府や経営者の主張のよりどころになっているとみてよいし、また出産休暇の保護までをも、平等に反するとして廃棄したアメリカの「性差別禁止のガイド・ライン」も基本的にこの立場に立脚しているといえよう。

(注) 不当な性差別を説明する理論として、E・フィリップスなどの「統計的差別仮説」があるが、これは差別の原因を、情報の不足であると考えるものである。簡単にいえば、一般に企業が労働者を採用するばあい、個々人の情報が不足するため、代理指標として、黒人や女子労働者の統計的な欠勤率や定着度を、個々の労働者の予測値として用いることにより、企業はリスクを防ぐいみで被差別グループの採用を躊躇する。この結果、働くとする能力ある者を排除することになり、こうした個人への差別を生むというものである。

したがってこうした不合理な差別を防ぐためには、この情報の外部不経済のコストを、何らかの方法で内部化する手段が必要であるという。元日経連の藤井得三氏は、その方法として、「職業タイプに合わせて、選別的管理を行なう方法……本人の意志と適性に応じて、結婚までの腰かけ型、長期継続勤務型、出産・育児期間の中断型、キャリア志向型など……コース別に能力開発活用、処遇体系を設ける」という提言をしているが、これはまさに経営側からする性差別是正への実践的な対応といえるであろう。

また女性に対する「特別措置」に反対する論拠として、しばし

ば耳にするような考え方、すなわち法によって一律に縛るのは、能力ある者への差別であるという見解も、この「統計的差別仮説」を逆に利用したものである点に、注意をはらう必要があろう。

### (3) 「結果の平等」派の見解

では結果の平等を主張する人々の主張は、どのような理論的枠組に立っているのであろうか。この主張は、「機会の平等」派の主張とは異なり、差別の定義はより広義であり、実質的平等実現のための「特別措置」をも合理的なものと見る点に特徴がある。

つまりその理論的枠組は、二つの生産領域を包括して、雇用における男女平等を考えようとする点に特徴があるといえるであろう。言葉を変えていえば、「機会の平等」派が、市民社会の論理＝自由競争と効率の論理ですべて説明しようとするのとは異なり、市民社会の論理そのものが、女性の視点を欠落しているという点をつく立場にたつものであり、市民社会＝労働の所有の原理から疎外された女性が、真に労働の場に復権するためには、既存の社会システム（労働力の再生産を無償の家事労働にゆだねる、男女の役割分担の体制）を変えていくことが必要だと主張する点にある。

これは「女性差別撤廃条約」四条一項にいう「特別措置」にあたるものと見てよいが、この理論的基礎は、アメリカのハーバード大学の哲学教授ジョン・ロールズ（John Rawls）の「公正の原理」にもとづくものであるといわれている。（『正義論』矢島鈞次監訳、紀伊国屋書店、および『公正としての正義』田中成明編訳、木鐸社）ロールズの「功利主義的正義論」に代る「実質的な社会正義」の提唱は、黒人・少数民族はじめ女性が、現行の社会システムの中で

は、そもそも出発点において、平等な競争条件に立っていないという認識から出発している。ロールズは「実質的公正」を実現するためには、「特別措置」（優遇措置）は、合理的であると主張するものであるが、それは氏の主張する「マキン・ミン原理」（Max-Min）、つまり「制度的に不平等のある体制によって、もっとも不利な立場におかれている人々の活動条件を最大化するならば、公正である」という考えにもとづくものである。

もちろんロールズも、機械的な絶対平等論を唱えているのではなく、結果における不平等も一定の条件のもとでは、合理的な格差であることを見出している。しかしそれはあくまで前提条件が満されたばあいである。したがって前提条件が満されぬかぎり、平等の前提条件のための優遇措置＝「格差原理」は、「社会的公正」であるというのである。（この点をわかり易く紹介したものとして、小川登『労働組合の思想』日本評論社）。

このような考え方には、丁度労働組合法の成立が、市民社会では労資は形式的には平等であるが、実質的には不平等であるという認識によって労働者の争議に対する刑事上および民事上の免責が保障され、労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）が市民権をもつようになつたのと同じ発想にもとづくものである（これではじめて労資が対等性をもつ）。

男女の実質的平等のためには、女性への特別措置が合理的であるという考え方には、生命の直接的生産の資本主義的あり方（労働力の商品化体制）が、雇用面での男女の実質的不平等を生み出しているという認識と不可分に結びついている。

こうした点からいえば、男女平等専門家会議の報告書が、一般的

に家事・育児負担を女性が負っている事を理由にして、男女異なる規定を設ける事は、「家庭は人間の基本的な場であり、男女が協力し、共に責任を負うものと考えれば、本来妥当であるといえない」とし、ただ女性にその負担がより大きい現状から、特別措置は「絶対的に止むを得ない」とする認識とは、かなり距つてゐるといわざるをえない。

私は女性差別撤廃条約は、女性が実質的不平等にあることを宣言したものであり、それを規定している性的役割分担に切り込むことによって（単なる個人的責任の問題としてではなく）、「結果的における平等」をめざす立場に立つものだと思う。

勿論こうした見方に対しては、経営者や政府は、あくまで男女平等は、男女の「機会の平等」であつて、「結果の平等」をめざすものではないとして、頑強に反対するであろうし、その解釈をめぐつて、今後真向うから意見が対立すると思われる。しかし争点はまさにここにあると思う。

「特別措置」を合理的と認める論理は、「弱い性」だからではなく、男女のこの実質的不平等の現状を認めることと一体となつているといえる。したがつて実質的不平等を規定している諸要因がなかなかないかぎり、その特別措置は合理的といわざるをえない。世界的にも「特別措置」の具体的実践としては、アメリカの「肯定的活動」や、イギリスの「性差別禁止法」における「間接差別の禁止条項」などにその具体的な例を見る事ができる。

(注) 「間接的差別の禁止措置」とは、過去の性差別、性的分業観の結果、現在女性のうけている不利な状況をなくすための特別措置

のこととて、たとえば「プライス事件」の裁判例にみられるように、

出産・育児のために、仕事を中断せざるをえない女子の就業パタンを考慮して、女子について公務員幹部職種の応募資格年齢制限を、二八歳から四七歳へ引下げるることを有効とみとめる措置などがその例である。

したがつて「結果としての平等」を唱える議論は、おのずから政策課題も「機会の平等」派とは異なり、「機会の平等」派が不間に付し、対象外としている領域への積極的な切り込みの主張をもつものといわなければならない。

#### (4) 「結果の平等」のための課題

では実質的不平等をなくすための政策的課題は何か。その具体的な施策は、すでにILO一五六号条約および一六五号勧告に示されているように、一つは、性的役割分担を前提にしなければならないような労働時間制を改善し（時間短縮）、生命の生産のための自由な労働を獲得しうる権利としての、さまざまな休暇、休日（たとえば育児・病人・老人の介護など）を中心とした労働条件の改善を実現すること、しかもこれを両性の権利として確立することである。同時にこの権利を前進させるためには、この権利を労働者に保障することに伴う企業の経済的負担を、社会保険や社会保障のシステムに移行させが必要である。たとえばイタリアで育児時間の有給負担を、企業の直接負担から、全企業の保険料拠出による疾病保険へ移行させて、育児時間の権利をとり易くさせたなどは、そのよい例である。

もう一つの方法は、家事・育児の社会化などの社会環境整備のた

めの社会福祉、社会保障システムを具体化する方向である。

もちろんそれがどこまで可能かは、現実の労資関係の性格によって決定されざるをえないが、これらの権利が内実をもつためには、一つには強制法（私権を制約させる社会権）が必要であり、二つには、同時にこれを空洞化させないための、労働組合や婦人組織による参加、コントロールが不可欠である。

いすれにせよ、いま私たちが保護と平等をめぐるイデオロギー論争で明確にしなければならないのは、めざすべき平等とは、単に「機会の平等」ではなく、「結果として平等」であることを、もつと積極的にうち出すことである。

もとより「保護」の内容は不变であつてよいわけではなく、歴史的に変化するものとしてとりあげなければならない。いま先進資本主義国の動向は（とくにEC、北欧諸国を中心に）、一つには、直接受けた妊娠・出産以外の特別保護（深夜業・時間外労働・育児休暇など）は、両性の立場、つまり労働者保護の立場から見直されつつあり、二つには、労働・生活条件の向上を前提にして、廃止の方向にあることも事実である。

したがつてわが国においても、この視点から保護と平等のあり方が、具体的に検討されなければならない。しかしその場合の判断基準は、あくまでその国の労働・生活実態を離れてはならないことを銘記する必要があろう。

わが国のはあい「雇用平等法」において、どのような平等規定と保護規定が必要かは、今後議論を深める必要があるが、いま必要なのは、何よりも混迷せる平等概念を明確にすることであろうかと思う。一つの問題提起として受けとめていただければ幸いである。

# 一九七〇年代

## ECにおける保護と平等

柴山恵美子

はじめに

こんにち、世界資本主義の特徴は、日本、アメリカ、EC（歐州共同体）の三つが主軸となつて、熾烈な世界市場再分割競争が展開されていることにある。

それを条件づけているものは、第二次世界大戦後の先進資本主義諸国の中の政治的・経済的発展の不均衡であろうが、婦人の地位もまたこうした条件と無関係ではありえず、本稿では特にECにしぼつて、一九七〇年代のEC段階およびEC諸国の婦人労働問題に関する取り組みを概観したい。

この概観にあたつて述べておきたい前提認識は、つぎの点である。

第一点は、ECが、個々の加盟諸国間の利害対立をはらみながらも、資本主義的な政治・経済統合と統一市場の形成をめざすことによって、必然的にEC諸国間の男女労働者の諸権利の平準化ないし一致をはからざるをえなくなつてゐる、ということである。

第二点は、しかしながら政治・経済の力学的観点からみて平準化の方法は、資本側からはより低い次点で平準化をはからうとするで

あるうし、労働の側からはより高い次点で平準化をはからうとするプレッシャーが働く、ということである。

第三点は、こうした矛盾がありながら、EC諸国間の労働運動、婦人運動サイドにとって国家・国境をこえた統一要求、統一運動を形成しやすい有利な条件がつくりだされる、ということである。

第四点は、そういう意味で、EC加盟国のいづれかの国の婦人労働者の諸権利の拡大は、他の諸国に、より早く波及しやすい、ということである。

### 一、ECの機構について

EC（歐州共同体）は、一九六七年に、それまでにすでに形成されていたFCSC（歐州石炭鉄鋼共同体）、EEC（歐州経済共同体）およびEURATOM（歐州原子力共同体）を統合して発足した。

ECの原加盟国は、フランス、西ドイツ、イタリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグの六カ国であったが、一九七三年にイギリス、デンマーク、アイルランドが加盟、一九八一年にギリシャが

加盟して一〇カ国になり、現在スペイン、ポルトガルが加盟申請をしている。

ECは、つぎの四つの機関でなりたっている。

- ・閣僚理事会—最高決定機関。各加盟国を代表する閣僚一人ずつで構成
- ・歐州共同体委員会—執行機関。西ドイツ、フランス、イギリス、イタリア各二名、その他の国各一名。計一二三名の委員で構成。
- ・歐州議会—監督機関。加盟国の議員で構成。
- ・歐州共同体裁判所。

さて、歐州議会は、一九七九年に各加盟国における直接選挙によって選ばれた四三四名の議員で構成されている。

#### その加盟国別男女別構成（EC統計）

国名	男												女				計						
	ベルギー	デンマーク	西ドイツ	ギリシャ	フランス	アイルランド	イタリア	ルクセンブルグ	オランダ	イギリス	大計	365	70	20	5	71	14	61	22	69	12	21	
	434	81	25	6	81	15	81	24	81	16	24	69	11	5	1	10	1	20	2	12	4	3	44

この男女別割合は、全体を一〇〇として男性議員八四・一%、女性一五・八%という構成になる。

党派	男	女	計
社会主義グループ	95	28	
キリスト教民主グループ			
民主主義グループ			
共産主義グループ	33	35	57
自由民主グループ	6	9	15
（その他略）	6	11	17
	39	44	83
	109	123	232

となり、全議員を一〇〇として、社会主義グループ二三・八%、キリスト教民主グループ二五%、民主主義グループ一四・五%、共産主義グループ一〇%、自由民主グループ一〇%であり、社会主義と共産主義グループをあわせた、いわゆる左翼グループは三八・四%で、四割弱を占める。

上位五位の党派中に占める婦人議員の割合は、社会主義グループが二二・八%、共産主義グループが二〇・四%と高く、その他は平均（一五・八%）以下である。

このような欧州議会における取り組みに一定の積極性を付与したのはいうまでもない。

後述するように、ECは一九六〇年代後半から一九七〇年代を通じて、きわめて積極的な婦人の地位向上にたいする指令や勧告を各加盟国にたいして発してきたが、その実行情況を調査するため、一九八一年にはEC議会内に「欧州における婦人の地位に関する調査委員会」を婦人議員一五名、男性議員二名の構成で設置。各議員は、加盟国内をまわって、労働組合、婦人組織、グル

一郎の婦人たちと直接接触し、対話の会合を通じて実情把握につとめている。

ECの活動目的は、一九五七年三月ローマにおいて原加盟六カ国により調印された歐州経済共同体条約、いわゆるローマ条約に基礎をおいている。ローマ条約によれば、その主な目的は、①加盟国間の関税その他の障壁の除去、②域内の資本・労働の移動の自由、③域内の社会保障制度と労働条件の統一、そのための社会保障基金の設置、④域内の低開発地への共同投資、そのための投資銀行の設置その他であった。

こうしたEECの設立目的は、まさに資本主義的な市場拡大・再編、労働供給源の拡大、労働コストの平準化などにあり、当初は米ソに、そして今日ではさらに日本に対抗する欧州経済圏を形成したのであるが、男女労働者の地位についていえば、(3)に述べた目的が深くかかわって、域内における労働コストの平準化のために、婦人労働問題に不可避にとりくまざるをえない結果となつた。

ヨーロッパでは日本で想像する以上に労資双方共  
際労働機関)の定める国際最低労働基準、つまり条約・勧告を男女労働者の権利のものさしとして意識する傾向がみられる。婦人労働者の諸権利についていえば、ILOは、EEC設立以前すでにつぎのような条約・勧告をだしていた。

一九五一年—「同一価値の労働についての男女労働者に対する同報酬に関する条約」（第一〇〇号）と「勧告」（第九〇号）

「母性保護に関する条約」（第一〇三号）の「勧告」（第九五号）またローマ条約締結の翌一九五八年には「雇用及び職業について

の差別待遇に関する条約」（第一一一号）と「勧告」（第一一一号）が成立している。

これらの条約・勧告は、一九五七年成立のローマ条約の内容とその後の方針に一定の影響を与えたことはいうまでもない。すなわちローマ条約についていえば、その第一一九条で男女同一賃金の原則を定め、また社会保障、とりわけ雇用保障については、第一二三条で「共同体市場内部で労働者の雇用の可能性を改善し、同様に生活水準の改善に貢献するために、雇用の可能性と労働者の地理的および職業的移動を促進する目的をもつ欧洲社会基金を設立する」

と定め、さらに第一二五条ではその具体的運用について「加盟国の要請により、歐州社会基金はその國もしくは次の公法機関に予定された支出の五〇%を補充する。  
(a) 職業再教育、新制度の手当によつて新しい生産的雇用を労働者に保障するような公法機関

(b) 他の生産への企業の転換のあと、完全に雇用されるのを待ちながら賃金の同一水準の維持を企業に可能ならしめるために、労働を暫定的に縮小もしくは中止された労働者に援助を認めるような公法機関」

この歐州社会基金は、EC域内の社会保障の発展と平均化に大きな貢献をしたのはいうまでもない。

な貢献をしたのはいうまでもない。

さてこのようなローマ条約の規定は、各国の労働運動、婦人運動を刺激し、何よりもまず男女同一賃金にたいする討論、要求を活発化させた。ＥＣ加盟国の中で、もつともはやく男女同一賃金の実現を得たのは、イタリアであり、一九六〇年にイタリア工業家連盟と労働三団体の間で「工業における同一賃金に関する総同盟」

間協定」を締結した。この協定は、婦人が集中していた低賃金部分の職種の賃上げ率を男性の集中していた職種のそれより大巾に引きあげる好結果をもたらしたが、伝統的な「男の仕事」「女の仕事」という仕事差別の存在は完全な解決をもたらすに至らず、同一賃金のための取り組みは、雇用における差別撤発要求へと新たな課題に連結していく。

他の加盟国では単独法として結実し、イギリスでは一九七〇年に（一九七五年施行）、フランスでは一九七二年に男女同一賃金法が制定されたのは、周知の通りである。

こうした婦人労働者の諸権利引き上げをめざすEC上部からの各加盟国にたいする働きかけは、一九六七年EC統合発足前後から積極的になったということができる。その主なものを次にみてみよう。

#### 一九六六年—「EEC加盟国への母性保護に関するEEC委員会の勧告案についての欧州議会の見解を実行する決定」

この決定は「母性保護がどの国でも異なった基準」にあるとし、

「近年中に、漸進的に平準化をなしどけるよう行動をおこす必要」を加盟国に課したもので、適用範囲については雇用婦人労働者、失業婦人、自営業の夫の仕事に参加している妻を対象とし、出産休暇については、・産前六週間、産後八週間、早産もしくは多胎出産の場合には一二週間、・出産休暇中の所得保障、・一日合計九〇分の育児時間、・妊娠中、分娩および産後の医学・産科治療、薬剤提供、臨床医学上の援助など、病院だけでなく自宅での世話をふくめて保障することをうたっている。これらの規定内容はILOの母性保護に関する条約第一〇三号をうわまわり、同勧告第九五号に近いものである。

#### 一九七四年—「社会的行動計画に関する決定」

この決定は、各加盟国に社会政策の取り組みの強化をうながしたもので、・完全雇用政策の強化、・漸進的平準化による生活条件と労働条件の改善、・ECの経済的社会的決定への社会諸勢力の完全参加と企業生活への労働者代表もしくは労働者自身の参加と企業生活への労働者代表もしくは労働者自身の参加、各国の異なった情況を考慮した歐州レベルの団体協約の締結の必要をうたっている。

一九七五年—男女同一賃金の原則の適用に関する各加盟国の法制の接近に関する指令

この指令は実現が立ち遅れている男女同一賃金の原則の適用について、ローマ条約第一一九条にもとづき、加盟国に対し、その法制化と労働協約、個人契約、賃金協定、賃金表などへのその原則の明記などの取り組みを指示している。

#### 一九七六年—「労働・職業訓練および職業振興と労働条件についての男女間の均等待遇の原則の実現に関する指令」

この指令は、雇用における男女平等の実現を加盟国に指示したもので、・昇進をふくむ雇用、職業訓練、労働条件、社会保障における男女均等待遇、・婚姻上もしくは家族上の地位を理由とする差別禁止、・均等待遇の原則に反するあらゆる法律、規則、行政上の規定、労働協約、個別的労働契約、企業の内規などの撤廃をうたっている。

保護については、「女子保護に関する規定、特に妊娠・出産に関する規定を防ぐものではない」という立場をとると同時に、雇連した規定を防ぐものではない」という立場をとると同時に、雇

用平等の法制化については、この指令の「通告の日から三〇カ月以内に発効させるべきであり、かつすみやかにEC委員会にそれを通知すべきである」というきびしい期限を定めている。

#### 一九七七年—「婦人のための歐州社会基金の介入に関する決定」

この決定は、職業上の資格が無いか又は充分できなかつたり、はじめあるいは長い中断のあと職業生活に入らねばならなくなったり、あるいは労働ポストを失なつたりした二五才以上の婦人を雇用する場合にその労働ポストに歐州社会基金を与える、というもの。労働市場で弱い立場にある婦人層の雇用保障を意図したものといえよう。

#### 一九七八年—「社会保障に関する男女間の均等待遇の原則の漸進的実行に関する指令」

この指令は、「男女間の均等待遇の原則」を社会保障と社会的保護の分野に適用することを意図したもので、適用範囲には疾病、身体障害、労働災害、職業病、失業などの社会保険と上記の場合の社会福祉などが明示されている。

### 三、EC各国における法制化

このようなEC機関段階からの働きかけは加盟国内の諸運動に正当性と刺激をあたえ、一九七〇年代には母性保護の権利拡大と男女の法制化が次々と達成された。その推移を列記すると

（イギリス）

一九七〇年—男女同一賃金法 一九七五年施行

一九七三年—雇用訓練法

一九七五年—性差別禁止法

—雇用保障法

（フランス）

一九七二年—男女同一賃金法

一九七三年—期間の定めのない労働契約の解約に関する法律

一九七五年—刑法改正

—社会保障法

一九七七年—労働法典改正

一九七八年—労働法典改正

一九八〇年—子供の多い家庭に対する援助法  
（西ドイツ）

一九六五年—母性保護法

一九六九年—雇用促進法

一九七二年—経営組織法

一九七九年—出産休暇法

一九八〇年—民法改正

（イタリア）

一九七一年—母親労働者保護法

一ゼロ才から三才までの保育所法

一九七三年—家内労働保護法

一九七五年—家庭相談所法

一九七七年—労働に関する男女同一待遇法  
（アイルランド）

一九七七年—雇用平等法

一九八一年—被用者母性保護法  
（デンマーク）

一九七一年—使用者と俸給職員の間の法的関係に関する法律

一九八〇年—出産休暇に関する法律

△ベルギー△

一九七一年—労働法改正

一九七八年—経済改革法第七編 雇用等に関する男女の平等法

△オランダ△

一九七六年—結婚、妊娠または出産の場合における解雇禁止に関する法律

一九七七年—労働改正法

こうした法制度の諸改革の結果、こんにちEC諸国で母性保護と男女平等の法的水準がどの程度まで到達したか、をみたい。

### (1) 母性保護

・イタリア＝五ヶ月の出産休暇、養子縁組の母親には三ヶ月の産後休暇、休暇期間中賃金の八〇%保障、各産業別労働協約で残りの二〇%を使用者が負担、女子労働者は一〇〇%保障となる。三ヶ月の産後休暇終了後、六ヶ月の育児休暇（賃金三〇%保障）および三才までの子どもの看護休暇（無保障）、実子・養子縁組をとわず、両親のいずれかに適用。

### ・デンマーク＝一八週の出産休暇

・イギリス＝勤続二年以上を条件に一八週の出産休暇。六週間だけ賃金の九〇%保障。産後二九週以内は復職の権利がある。

・フランス＝出産休暇は第一子・第二子が一六週、第三子以降二六週、その間九〇%の賃金保障、養子縁組をした母親には一〇週間の養子縁組休暇。出産時または養子縁組時に父親に三日間の休暇、出産休暇または養子縁組休暇後、両親のいずれかに二年間の育児休暇（無保障）、

・ルクセンブルグ＝一六週の出産休暇、一〇〇%の賃金保障、出産休暇後、一年間の育児休暇、一年間は復職の権利がある。

・ベルギー＝一四週の出産休暇、七九・五%の賃金保障、子供の誕生または養子縁組時に二日間の父親休暇。

・西ドイツ＝一四週の出産休暇、一〇〇%の賃金保障

・オランダ＝一二週の出産休暇、一〇〇%の賃金保障

・アイルランド＝一四週の出産休暇。

・ギリシャ＝一二週の出産休暇、本人の賃金水準や級によって決定また、出産費用は、ほとんどの国で無償である。

このように、EC加盟国では、一九七〇年代につきつぎと母性保護内容をひきあげたが、その特徴の第一は、ILOの母性保護に関する条約第一〇三号および勧告第九五号より規定内容が軒なみ高くなっていることである。第二は、母性機能の社会的性格の確認が法制度のなかで確立され、母性に関する賃金保障を使用者から社会保障制度に移行させて婦子労働者の雇用保障をはかっていること、他方、使用者は、社会保障制度へ保険料を払込む形で、母性に関する手当を社会的負担にしていることである。第三に、父親の育児参加を制度化してきていること、第四に、養子縁組をした両親へも育児に関する権利を拡大していることである。

イギリスが母性保護について二年間の勤続を条件としているのは、特殊なケースといえるだろう。

### (2) 雇用平等の法活性化

雇用における男女平等は、EC加盟国では、一九七〇年代に、イギリス、西ドイツ、フランス、イタリア、アイルランド、デーマーク、ベルギーでつきつぎと法制化された。

第1表 欧州諸国における法定出産休暇期間及び母性保護関連法令

国名	標準休暇期間	産前	産後	認定された延長期間	母性保護関連法令
オーストリア	16週間	8週間	8週間	早産、帝王切開分娩又は多子出産の場合には産後4週間	1979年「母性保護法」
ベルギー	14週間	6週間	8週間		1971年3月16日「労働法」
デンマーク <sup>1)</sup>	18週間	4週間	14週間		1971年8月30日「使用者と俸給職員の間の法的関係に関する法律」(第413号) 1980年6月4日「出産休暇に関する法律」(第234号)
フィンランド <sup>2)</sup>	最高258労働日	24日	最低6週間 最高234日		
フランス	(a)第1子又は第2子には16週間 (b)第3子以降には26週間 <sup>3)</sup>	(a)6週間 (b)要求により8~10週間	(a)10週間 (b)要求により16~18週間	病気の場合には6週間(産前2週間、産後4週間)、多子出産の場合には産後4週間	1977年「労働法典」
西ドイツ	14週間	6週間	8週間	早産又は多子出産の場合には産後4週間、請求により産後4カ月間	1965年11月9日「母性保護法」 1979年6月25日「出産休暇に対する権利を制定する法律」
ギリシャ	12週間	6週間	6週間	妊娠又は出産から生じる病気の場合	
アイルランド	最低14週間	最低4週間	最低4週間	請求により産後4週間	1981年「被用者母性保護法」
イタリア	5カ月間	2カ月間	3カ月間	骨の折れる仕事に雇用されている場合には産前1カ月間	1971年12月30日「母親労働者の保護に関する法律」(第1204号) 1977年12月9日「雇用問題における男女間の平等待遇に関する法律」(第903号)
ルクセンブルグ	16週間	8週間	8週間	早産又は多子出産の場合及び乳飲み子の母親に対して4週間	
オランダ	12週間	6週間	6週間		1919年「労働法」、1977年5月18日の法律により改正 1976年5月6日「結婚、妊娠又は出産の場合における解雇禁止に関する民法典を改正する法律」
ノルウェー	108日間 即ち18週間	72日間 即ち 12週間まで	36日間 即ち 最低6週間		1966年6月17日「国民保険法」(第12号)、1970年11月27日の法律第79号により改正 1977年2月4日「労働者保護及び労働環境に関する法律」(第4号)
スペイン	14週間	6週間	8週間		1976年4月8日「雇用関係に関する法律」(第16号) 1980年3月10日「労働者憲章を普及させるための法律」(第8号)
スウェーデン <sup>4)</sup>	最高360日間	最高60日間	最低6週間		1976年5月13日「親休暇の権利に関する法律」 1962年「公共保険に関する法律」(第381号)、1976年5月13日の法律により改正 1978年6月1日「育児休暇の権利に関する法律」
スイス <sup>5)</sup>	8週間	—	8週間		1964年3月13日「産業、手芸及び商業労働に関する連邦法」
イギリス <sup>6)</sup>	18週間	最高11週間	7週間		1980年「雇用法」

(注1) 商業及び事務職員、技術的又は相談サービスを提供することが仕事である者、並びに他者の仕事を指揮又は監督することが、もっぱらの仕事又は主たる仕事である者は、5カ月間の有給休暇をとる権利を有する。

(注2) 子供の世話をする父親によって部分的に利用されうる親休暇が認められている。

(注3) これは多子出産の場合に初産又は2度目のお産に適用される。この場合、休暇は4週間まで延長することができる。

(注4) 180日間は、子供が18ヶ月になるまでに利用されなければならない。残りの180日間は、子供が8歳になるまで延期することができ、全日休暇、半日休暇又は労働時間の短縮の形態で利用することができる。

(注5) 補償期間は企業における勤務期間により異なる。

(注6) ここでは財政的補償が支払われる休暇期間を指している。だが、婦人労働者は40週間の休暇をとることができる。そのうち、11週間は産前休暇であり、産後29週間の経過後復職する権利行使することができる。(病気又は不適当の場合には、医師の証明書を提出して、又は使用者の依頼により33週間まで認められている)

(出典) Chantal PAOLI, "Women workers and maternity: Some examples from Western Europe," *International Labour Review*, vol. 121, No. 1 (January-February 1982), pp. 8-9 & pp. 14-15.

(日本労働協会雑誌 1982年9月号 "婦人労働と母性保護"より)

第2表 欧米諸国における男女平等関係規定

、欧米諸国で1980年までに制定された男女雇用平等関係規定は、下表のとおりである。

諸外国の雇用における男女平等関係規定

国名	法律等の名称	禁止されている差別待遇
アメリカ	1964年 公民権法第7編 (1972年 雇用機会平等法)	人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とした違法な雇用慣行 ◦使用者の雇用、雇用条件、募集等に関する差別 ◦職業紹介所、労働団体の差別 ◦使用者等の職業訓練に関する差別 ◦差別的な雇用慣行を示唆する広告または告示の印刷、公刊 具体的には、雇用機会平等委員会の作成した「性差別に関する指針」による
イギリス	1975年 性差別禁止法	性、婚姻上の地位を理由とした差別 ◦使用者の募集、採用、昇進、職業訓練、特典・施設の供与等に関する差別 ◦請負労働者に対する差別 ◦労働組合、同業組合の組合員資格の提供等に関する差別 ◦職業紹介所、職業訓練機関の差別 ◦差別的広告、差別の指示等
西ドイツ	1972年 経営組織法 1980年 民法	事業場に雇用されている者について人種、信条、性、労働組合活動等を理由とする差別、雇用契約の締結、昇進、職務上の命令、解雇の場合の性による差別
フランス	刑法 (1975年改正、性別を理由とする差別の禁止)	出身、性、家族の状況、言語、国家、人種、宗教を理由とした差別 ◦使用者等の採用、解雇、雇用の提供に関する差別 ◦公権力を寄託された者または公的仕事に従事する者の法令上の便益の供与に関する差別
カナダ	1977年 カナダ人権法 なお、各州にも差別禁止規定がある。	宗教、性、年齢、婚姻上の地位等を理由とした使用者、組合、団体等の募集、採用、訓練、昇進、組合員資格、職業紹介等に関する差別
イタリア	1977年 労働に関する男女同一待遇法	性、結婚、家族、妊娠を理由とした就職、職業教育・訓練、昇進等に関する差別
アイルランド	1977年 雇用平等法	性、婚姻上の地位を理由とした募集、雇用条件、訓練、昇進等に関する差別
デンマーク	1978年 雇用等に関する男女平等待遇法	性、妊娠、婚姻上の地位等を理由とした採用、配置転換、昇進、職業指導、訓練・向上訓練・再訓練、労働条件、解雇に関する差別
ベルギー	1978年 経済改革法第5編雇用等に関する男女の平等待遇	性を理由とした採用、職業指導、訓練・向上訓練・再訓練、昇進、解雇、自営業の機会およびその他雇用条件に関する差別
スウェーデン	1980年 労働生活における男女間の平等に関する法律	性を理由とした雇用、昇進、教育、研修等に関する差別

資料出所 労働省婦人少年局調べ。

「第2表」でみると、イギリス、イタリア、アイルランド、デンマーク、ベルギーのように性にもとづく差別を禁止している法律と、性以外に人種、信条、労働組合活動を理由とする差別を禁止している西ドイツや出身、家族の状況、言語、国家、人種を理由とする差別を禁止しているフランスの法律など多少相異があるが、いずれも共通に性差別を禁止している。

差別禁止範囲はどの法律もほとんど共通に採用・雇い入れ時および雇い入れ後の差別にわたっている。

イタリアの平等法は、その他に・育児、看護休暇の父親への適用拡大、・出産、育児、看護休暇の養子縁組の父母への適用拡大（前述）、・家族手当の受給権の選択的男女平等、・労災、焼疾、老令、遺族保険と遺族給付の受給権の男女平等など父性保護、社会保障の平等も、平等法でカバーしているのが特徴である。

#### 四、男女平等の労働権確立と八〇年代の課題

今日、EC加盟諸国では、婦人労働者は雇用者総数中の四割前後を占めるに至った（「第3表」参照）。

一九六〇年代から七〇年代にかけて高揚した男女平等への取り組みは、とりわけ男女賃金格差の是正において目立った成果がみられる。

すなわち、男子の賃金を一〇〇として、一九六四年と一九七七年の男女格差をみると、ベルギーは六五%から七〇%へ、デンマークは七一・三%（一九六五年）から八五・二%へ、フランスは七〇%から七七%へ、西ドイツは六八%から七三%へ、イタリアは七一%から八五%へ、イギリスは五九・五%（一九六五年）から七一・九

%へ、オランダは五四%から七四%へと、あきらかに格差が縮小している（ECとILO資料）。しかしながらもっとも重大な問題は、一九七〇年代に上昇しつづけてきた失業率が一〇%をこえ、その失業率・上昇率共が男性よりも婦人により苛酷におおいかぶさっていることである（「第4表」参照）。

これまでの母性保護の拡大や雇用平等の法制化は、いわば失業の増大を背景にした雇用保障、雇用拡大と男女平等の労働権をめざしたものたかいでもあった。しかしこうした努力は、資本主義経済のもとでは、EC域内の労働コストを上昇させ、特に日本のような男女労働者の諸権利の劣悪な国にくらべて、国際競争力を弱め、失業を増大させる結果となつた。このようななかで労働市場では女子パートが急激に増加した。ECの統計によれば、一九七五年現在、短時間労働で働く婦人労働者の割合は、西ドイツ二二・八%、フランス一四%、イタリア九・九%、オランダ一八・六%、ベルギー一一・六%、ルクセンブルグ一五・四%、イギリス四〇・九%、アイルランド九・九%、デンマーク四〇・三%ときわめて高くなっている。

歐州ではパート労働の労働条件は労働組合管理下にあるとはいえ、大量失業のもとではやはり基準以下の安価、不安定な「ヤミ労働」が増えているのも事実である。

さて、以上述べてきたように、一九七〇年代に飛躍的に進展した母性保護と男女平等は、一九八〇年代に入つて新たな課題に直面している。それは、労働権確立のためのたたかいが失業を生むという現代資本主義の矛盾、生産力がかつてなく発展しながらその恩恵が男女労働者に還元されないという矛盾を前に、資本の最大限利潤

第3表 男女別雇用者数および雇用者総数にしめる女子の割合  
ILO資料 \*印 EC資料

	デンマーク	ベルギー	イタリア	イギリス	フランス	西ドイツ	ギリシャ	アイルランド
	1979年	1980年	1981年	1980年	1979年*	1979年*	1979年*	1979年*
男 雇用者数 単位千人	1,410	1,403	14,239	14,624	13,092	15,459	2,328	815
女 雇用者数 単位千人	1,091	1,342	6,654	9,773	8,035	9,582	984	322
女子の割合	43.6 %	35.8 %	31.8 %	40.0 %	38.0 %	38.2 %	42.2 %	28.3 %

欧米の使用者団体は、こんにち「日本に学べ」を合言葉に日本に熱い視線を送り、日本にもまた「欧米の大量失業は権利を与えた結果の“文明病”」だという見方が一部にある。しかしこんにちの日本の国際競争力の強さは、まさに先進国中一番の長時間労働、母性保護の劣悪さ、女性差別など男女労働者の犠牲から生れたものである。その劣悪さが、日本の市場再分割競争と軍事大国化への衝撃熾烈さを生みだす主な要因になつて

どうなしとげていくか、という課題であり、それはもっぱら労働運動・婦人運動の取り組みいかんにかかってきているといえむすび

の追求をどうコントロールして、それらの実現をはかつていくか、そのための社会的・政治的上部構造と下部構造の変化・変革をどうなしとげていくか、という

いたならば、日本における男女労働者の労働権確立のための取り組みは、まさに日本の男女労働者の利益のみならず、真の意味の国際的責任でもある、と考えるのである。

#### 資料

・山崎隆志「欧州諸国における母性保護制度」、日本労働協会雑誌一九八一年一月号。

・柴山恵美子「イタリアにおける保護と男女平等」「総評調査月報」、昭和五七年六月号。

## アメリカにみる

### アフアーマティブ・アクション

伊藤恭子

一九八二年六月三十日、アメリカ女性の悲願であったERAは三八州の批准に三州不足のまま遂に廃案となつた。批准を拒否した一つのイリノイ州の女性たちは、州議会に対し三七日間のハンガーストライキを続行し最後まで闘つた。その中のひとりソニアさんは、「平凡な女性が、非凡なことができる」という確信をもちました。」と今後へ向けての運動にも自信をもって取り組む姿勢を明らかにした。

丁度、一年前にアメリカを訪れ、『ERAまで、あと一年』のストレーガンをかけ、積極的な運動を展開している多くの女性たちに接した私は、遂に廃案となつた今、どんなに彼らが、落胆していることかと思う。が、しかしアメリカ女性は何とタフなことか。廃案決定二週間後には早くも、前回同様のERAを議会に再提案しているではないか。上院議員五一名、下院議員二〇一名の手によって一九八二年七月一四日全く同じ内容のERAを一、五〇〇名が、ワシントンの議事堂前で見守る中再提案されたのである。集った聴衆を前に、上院議員エドワード・ケネディ氏はこう語つた。

「ERAの一時的挫折はアメリカ国民にとって不名誉なことであ

る。しかし、期限切れとはなつたが、これはERA批准への新しいスタートである。」また、下院議員トマス・オネイル氏は「ERAは生活に欠かせないもの。レーガン大統領は、女性が働き続けることの意味を何もわかつていらない」と語りかけた。

今や、レーガン政権下のアメリカは、様々な問題をかかえてきているが、福祉予算カットに対する批判の声は大変大きい。驚くことに私の訪ねたワシントンでは「労働省婦人局長のポストはしばらく空席となり、決定権者がいなければ、仕事が何も進められない。大統領が決定しなければならないポストは二、〇〇〇程あるが、空席のものがまだまだある。特に女性を軽視しているとは思いたくはないが」と公務員のマリナ女史。NOWをはじめ、多くの女性グループでも「予算をカットされて、財政が苦しくなつた」と嘆いていた声が今でも私の耳から離れない。

レーガン大統領は「私は、平等、問題も、権利、についても賛成だが、憲法修正だけはノーである。しかし、婦人のための五〇州プロジェクト、を推進したい」としているがこの提案にはホワイハウスでは、ただの二人だけがそれに賛成したといわれ、「五〇

州プロジェクトなるものは、要するに中味は何もない」とドン・エドワード議員は語る。

さて、二〇年を越えて、雇用、教育等の面で、性差別をなくしていこうとしているアメリカでは、一九七〇年代になって、ますます盛んな議論が展開された。しかし、九七国会では新しい議員によるより保守的な考え方の議論があつたのも事実であつた。公民権議論の中での中心的議題は、アファーマティブ・アクションであり、雇用平等とアファーマティブ・アクションについて明確にしていくための論議であつた。これら、アファーマティブ・アクションに関する議論は、法によつて明らかに故意の差別は、禁示し、雇用の不平等については明確に声をあげていくというものだつた。

一方、最高裁では、カルフォルニア大学対バッケ（一九七八）、アメリカ鉄工会社対ウェーバー（一九七九）、フリラブ対クルツニワク（一九八〇）は、アファーマティブ・アクションによつて、差別が是正された。が九七国会第一会期で、提案された法律は、アファーマティブ・アクションの実質上の適要範囲の縮少と差別実態救済の縮少を内容としており、雇用主は、被雇用者の情報—性別などを明らかにする必要がなくなつたといふ。そして連邦政府との契約民間会社に対して、アファーマティブ・アクションの対象の変更も行なつた（一九八一年八月）。その内容は「二五〇人以上の被雇用者で、一〇〇万ドル以上の契約をするもの」に限つたのである。これはかつて「五〇人以上で五万ドル以上」の場合と比較するなら、後退といえよう。

湿度の高いまるでサウナにでも入つたようなワシントンの街中を

抜けて、"女性メディア研究所"をたずねると、白髪のドンナ・アレン博士は赤い花柄のワンピース姿で出迎えてくれた。大きな木々に囲まれた古い家を借りている研究所。それこそ所せましと並ぶ書籍の山に、しばし涼しい風が通り抜ける。数名のスタッフで編集するメディア・リポート・トゥ・ウーマンは、几帳面なドンナ博士によって編集されている。きりつめた予算の中での発行。大学では経済学の教授として活躍していたが、今はこの"リポート"、発行に専念。ボランティアである。この"リポート"には実に入念な情報が紹介されている。その中でも目をひくのは就職情報である。

募集 放送ジャーナリズムの講義ができる人。サラリーは経験を加味して別途。履歴書をアイオワ大学宛送付のこと。雇用平等、アファーマティブ・アクションの推進主。

一九八二年一月二十五日〆切。

募集 ○、〇〇〇ドル程度。経験等により相談に応ず。履歴書はミシガン大学まで。新聞は雇用平等支持の雇用主。一九八二年一月二十五日〆切。

募集 ニュース編集の教師を求む。履歴書と推薦状三通をブリッジポート大学まで。サラリーは経験等により別途。雇用平等支持の雇用主。一九八二年二月十五日〆切。

募集 放送ジャーナリズム担当助教授二名。一名は、マスコミ入門担当。一名は、ラジオ番組制作指導。両者ともにPh.Dもしくはそれに準ずる資格のあるもの。履歴書はサンフランシスコ大学まで。雇用平等、アファーマティブ・アクション推進校。

〆切は一九八二年三月一日。

募集 エフ・エム・ラジオ局長。シラクサ大学ラジオ局WAFR-FM。経験あるもの。シラクサ大学まで履歴書送付。雇用平等アフアーマティブ・アクション推進校。〆切一九八二年七月十五日。

マスコミ講座担当助教授。Ph.Dもしくはそれに準ずる資格のあるもの。サラリーは別途交渉。スタートは一九八一年七月または八月。履歴書はノース・カロライナ大学まで。雇用平等、アフアーマティブ・アクション推進校。

アメリカでは、日本のように、四月が就職時期とは決まっていない。隨時欠員ができた時に採用することは周知のことではあるが、この「メディア・リポート」の就職情報によれば、一月、二月、三月に募集は多いことが目についた。「メディア・リポート」の情報ということもあり、マスコミ関係の募集がほとんどであるが、すべてといってよい程に、「雇用平等」をうたい、アフアーマティブ・アクション、を積極的に推進していることが、目をひく。これは、まさにアフアーマティブ・アクションにその推進者は広告に明記することがうたわれているからである。アメリカにおいても女性が、マスコミ関係の職場へ進出することは、なかなか大変な状況と聞いているから、このような形で、アフアーマティブ・アクションが有効に生かされていることは良い事例であろう。

アフアーマティブ・アクションは、アメリカ政府が差別の撤廃を取り組んできているそのプロセスの中で、立法を待たずとも実施できる対策として、一九六五年大統領行政命令一一二四六号として誕生したものである。当初、性差はその対象とされてはいなかったが、一九六七年、それを含めて改正された。そして、これは、採用計画

の段階から昇進、昇格に差別をなくして雇用を促進させていくことではあるが、政府としてもできる限り、社会に波及効果を及ぼすような効果的方法を考えいくよう指導は進めていった。

アフアーマティブ・アクションのもと募集されている職種が、マスコミ関係が多かったが、波及効果という意味から考えるならマス・メディアの果す役割は大きく、送り手の側へもどんどん女性が採用されていくことの意味あいは大きい。アメリカのNBCニュース・ショウ「トゥデイ」のアンカーに起用されたバーバラ・ウォルター女史、ジーン・ボリー女史、そのほか、トウリシャ・トヨタ女史、カニー・チュン女史らが、大変な活躍ぶりである。これらも、大きくアフアーマティブ・アクションによることと、アメリカ女性の絶えざる運動の賜とのことにまたまた多くのことを学ぶおもいである。今まで、男性の仕事と思われていた報道の分野へも進出している女性たちの活躍ぶりに、「女でもやれるのだ」という自信を多くの女性たちがもつことによってさらに、職域拡大に拍車がかかっていった。ここで驚くことは、ERAが、批准されなかつた州の一つノースカロライナでは、前述の就職情報にもあるようにアフアーマティブ・アクションは息づいていることである。昨年の六月、ノースカロライナのハイ・ポイントにあるABC系のローカル局を訪ねた時、ニュース・ショウのアンカー、キャロル女史は「保守的な風土の中で、存分に力を發揮する仕事に恵まれたことは幸せ」といつて、きびきびと取材に出かけた。折しも福祉予算切り捨てのレーガン政策にどう対応するか州知事の記者会見にのぞむために。ハイ・ポイントでは、前日は、落雷のため各地で被害が起きた。彼女はENG（ハンディカメラ）による取材に出かけているが、同行のカメラ・パ

ーソンはドリス女史。ERAは何故批准しないのか不思議な程に、男女平等が職場の中では、着々と築かれている状況をみた時に、実質で進めていけるアフアーマティブ・アクションの強さを感じたのである。

アフアーマティブ・アクションは大統領の行政命令であり、行政

指導よりは強力であることは言を待たないが、レーガン政権下では、この歩みがゆるやかであることは間違いない。それは、ERAが遠のいたことからも明らかのように。しかし、アフアーマティブ・アクションの有効さは、ノースカロライナの例を見るように着実に、

実質的に前進していることは間違いないようだ。

奥山えみ子・藤井治枝編  
評  
書

「女子教育・女の自立を求めて」  
—婦人問題双書④—

畠沢 真理子

ない女性が多数を占め、低賃金、補助労働  
という女性の労働権が  
保証されていない現状

まさに、男女不平等

憲法・教育基本法を軸に、民主教育を進め  
てきたはずの戦後三十年の日本の教育は、男  
女平等の人間形成を推進してきただろうか。

戦後の女子教育は、アメリカの占領政策の  
重要な課題である教育の民主化政策のもとで、  
自立できる女性の育成を出発点として始めら  
れた。しかし、すぐに民主化政策が転換され、  
教育も、男女の特性論のもとに、男女不平等  
の教育へと変わつていった。その根底には、  
「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業  
の思想があり、高度経済成長をめざす産業界  
からの要請があった。そして、結婚までの人生  
設計しかできない女性、経済的自立のでき

わる人々はもちろん、女性解放をめざす人々  
にも一読をすすめたい好著である。

(労働教育センター刊 備一、五〇〇円)

お知らせ

会報をご講読下さいましてありがとうございます  
のため、今後誌代、送料等を郵便振替  
又は銀行振込でご送金の場合、各々の  
受領証を領収書に代らせていただきま  
すので、何卒ご諒承願います。  
ただし、領収書の必要な場合はその  
旨お知らせ願います。

婦人問題懇話会

事務局

# 私たちの望む雇用平等法

駒野陽子

## 政府主導の平等法制定

一九七五年の国際婦人年から始まった「婦人の十年」も、もう七年目を終るうとしている。メキシコの世界婦人会議で、メキシコ宣言、世界行動計画の採択に賛成の意志表示をした日本の政府は、一九七六年に、世界行動計画にもとづいた——しかし、理念においても、内容においても、世界行動計画にはほど遠い、国内行動計画を策定した。以来六年、総理府に、婦人問題企画推進会議という機関ができたとはい、そのメンバーはすべて男性の官僚。女性は事務局職員や参考人が数人いるだけで、婦人問題担当の省庁を作るわけでもなく、女性の大半をおくわけでもない。年に一度、講演や、各地の婦人運動をしている人たちを集めた催しを開いたり、総理府や労働省の既成の組織の枠内で、国内行動計画の重点目標にしたがい、ばつぱつと施策がすすめられているばかりで、男女平等を実現するための画期的な機構改革や、新しい施策の構想などが打出される気配もないままに、「婦人の十年」の前半はすでに過ぎ去った。

ところが一九八〇年、コペンハーゲンの中間年世界会議に、差

別撤廃条約の署名が提案され、日本政府もその署名に加わって以来、にわかに新しい動きが出てきた。一九八五年、次期国際婦人年までに、差別撤廃条約を批准しなければ……という国際的責任に促がされてそのための国内法の整備が話題になってきたからである。

七年前の国際婦人年の頃と、現在をくらべてみて、国内の女性差別は一向に減っていない。とりわけ雇用における男女の差別は、「婦人の十年」の間にかえって増大したのではないか、と思われる状態だ。しかも、それをなくすための具体的な国内法がないことが、差別撤廃条約批准のひとつ目の障害になっているため、雇用平等法制定の動きがあわただしくなってきたのである。

もつとも、雇用平等法制定は、「婦人の十年」の間に解決すべき最大の課題であつたから、それへ向けての準備は「婦人の十年」にはいるとすぐに始まっていた。一九七八年には、政府の諮問機関である労働基準法研究会から、「婦人労働法制の課題と方向」という報告書が出され、雇用の平等を実現するために、労基法の婦人保護の見直し、いわゆる「保護ヌキ平等」の考え方が示され、それにに対する論議を受けて男女平等問題専門家会議が設置された。今年の

五月にその専門家会議から「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」という報告が出されるに及んで、平等法制定のスケジュールがほぼ確定したのである。

今、政府は、三者構成のため、労使代表の意見が一致しなかつたいくつかの点を含む専門家会議の報告の調整を、婦人青少年審議会に申し送って審議を進める一方、労働省の婦人少年局の中に、「雇用平等法制化準備室」をもうけて、来年度の通常国会に雇用平等法案を提出する作業に取りかかっている。

社会党は、男女雇用平等法の制定に、最も積極的で、一九七八年には、法律としてかなり整備された法案を国会に提出し、以来、改善を重ねて、四度、上呈を続けてきた。しかしその都度、ほとんど論議もされないままに廃案となっている。共産党も、一九七九年には平等法案の骨子を発表したし、また民間でも「私たちの男女雇用平等法をつくる会」などが、具体的な試案をつくって労働省に提起してきたが、無視された形であった。政府は、野党や民間の女性の提起する案には耳をかさず、まったく政府ペースで、着々と準備をすすめ、今、労基法研究会や専門家会議の報告をたてとして、労働基準法を改定して婦人保護を軽減し、いわゆる保護又キ平等法を制定しようとしているのである。

婦人青少年問題審議会の報告はまだ出ていないし、政府の法案もまだ策定準備中であるとはいゝ、本誌の専門家会議報告についての論文にあきらかなように、母性の保護をなくし、男性のみに働くことによつてしか保証されない男女平等をかけた平等法案が出されることにはほんまちがいないことであろう。

## 雇用の平等——基本理念の確認を

憲法二十四条に男女平等が明記されてはいるが、差別を具体的に禁止する法律が、労基法四条—男女同一労働・同一賃金の条文しかない日本では、さまざまの形態の男女差別の禁止には、憲法と、民法の「公序・良俗に反する」という条文を頼りにするしかない。しかし、これらの具体性を欠いた条文では、差別の認定も裁判官の判断次第、となるから、雇用平等法の制定が特に望まれている。

しかし、男女平等とは何か、については、雇用者側と被雇用者、

男性と女性など、立場のちがう人たちの間に、さまざまな意見があるので、まず平等法制定に先立つて、男女平等とは何か、の論議が必要だ、という見解で、政府は労基法研究会、男女平等問題専門家会議などを通して、共通認識をつくり出そう、としたわけである。たしかに、多くの人の意見を聞き、論議をつくすのは大切なことだが、性差別、男女平等についての基本的な考え方は、国連憲章や世界人権宣言などに、はやくからうたわれ、国際婦人年以来、メキシコ宣言、世界行動計画、差別撤廃条約などで更に具体的に示されている。雇用者側や、保守的な男性たちが、いかに難色を示そうとも、国際的に確認された考え方をはつきりと基本に据えて論議が進められるべきであった。

また、差別をなくそうとする時は、まず差別されているものの言い分や訴えを尊重するのが当然であつて、差別する側とされる側の対立する言い分を同じように聞いていたのでは、決して公平とは言ひ難い。

男女平等問題専門家会議の報告書は労使の対立する意見を両論併記するに止めているが、これは、平等に関しての基本理念を確認し

ないままに、ただ「内外の情勢を考慮しつつ」(同報告書より)両者の言い分を主張しあった結果であろう。

雇用平等法制定にあたって、まず確認されなければならないことは、人権宣言や世界行動計画・差別撤廃条約の基本理念である「労働権は基本的人権であり、それにおける差別は人権侵害」という考え方であろう。(労基研究報告は、内容には多くの問題点を含んでいとはいえ、冒頭に「男女平等と職業選択の自由は、憲法によつて保障された基本的人権である」と一応明記している。)

このような立場に立てば、専門家会議報告で企業側が主張するよう、「勤続年数が短い」「産休などの不就労期間がある」などを理由として男女ちがう取扱いをすること、は到底認められるはずはないのである。

もうひとつ、基本的理念として押えておかなければならぬことは、「母性の保障」もまた、女性の基本的人権である、という点である。このことをふまえていれば、「産休などの不就労期間がある」ことを理由として、女性に差別的な扱いをすることも許されるべきではない。

このことは差別撤廃条約の第四条の2、第十一條の2に、明記されている。

政府は、来年の国会に雇用平等法とセットにして、労働基準法の改正案を上呈する予定であるという。これまでの政府主導の平等論議の流れを見れば、改正案では、母性の保障を「妊娠・出産にかかる時期」のみに限定し、危険有害業務・深夜労働の禁止や、時間外労働の制限などは取りはらわれる公算が強い。労基研・専門家会議の報告の中には、社会状勢や、労働環境や生活の変化、女性の教

育程度や、体力の向上などを理由として、これらの保護はなくすべきだ、という主張が色濃く流れている。

日本の男性の労働条件が国際的にひどく劣悪であることには眼をつぶり、女性のおかれている苛酷な状況をはつきり認識せず、「女性は過保護」だから、是正しなくてはならない、というのでは、使用者側・企業側の主張とまったく同じである。女性の特別保護が、平等の妨げになる、というのなら、男性の労働条件を歐米なみに改善し、それにあわせていくことこそ、真の平等の実現につながるはずだ。

労働基準法が「人たるに値する労働」を保障するものなら、女性は「母性をもつた人間として、人たるに値する労働」を保障されなければならないのだから。

私たち女性は、平法制定の前提として、まず、

①労働権、職業選択の自由は基本的人権であるから、女性だといふ理由で差別されることは国際的にも、憲法にてらしても許されない。

②母性の保障も基本的人権であり、そのための保護は差別の理由としてはならない。

③女性が人間らしく働ける条件にあわせて男性の労働条件を改善していくことが、眞の平等である。

という三つの基本理念を確認することを要求したい。

### 私たちの望む雇用平等法

以上の基本理念に立つて、私たち女性は、以下のようない平等法の制定を要望する。

私たちの望む平等法は、第一に、(1)女性であることを理由とする差別ばかりでなく、(2)母性保護の権利を行使したこと、(3)世帯の収入形態、夫の地位や収入、(4)既婚・未婚、年令、容姿など、女性のみによく使われる特定の条件、を理由とする不利益な取扱いのすべてを禁止するものでなくてはならない。男女平等を実現するための法の第一眼目は、性差別（性を理由とする不利益な扱い）の禁止であるから……。

また、雇用平等法は、先にあげた基本理念をふまえているだけではなく、できるかぎり具体的に差別の内容を規定しなくては実効が乏しい。判断にあたって、どうにでもとれるようなたてまえ的条文では、雇用上の差別に苦しむ女性が訴えをおこす気持に踏み切ることはむずかしいし、また訴えを受けつける機関の中で、また見解のちがいをめぐって、長い論議がくりかえされ、結果的には判定者の個人的な判断にゆだねられることになるからである。雇用に関して、募集から定年まで、更に職業紹介、研究・訓練の機会に及ぶすべての場での性差別がもれなく禁止されるためのガイドラインが準則や付則の形で付記され、誰でも、これは差別だ、ということが明らかになつていなければならぬ。

社会党の平等法案には、準則という形で、かなり具体的な差別の実例が付記されている。

例えば、募集の項には、

1. 女子のみ、男子のみ（女・男性に限る）の募集の表示。
2. 女性むき、男性むきなどの仕事の区別
3. 男女異なる年令制限、学歴、資格、経験を条件とすること。
4. 配偶者の有無、家族構成の条件を女子のみに課すこと。

5. 女子のみの自宅通勤を条件とすること。

6. 男女異った賃金を条件とすること。

7. 女子のみ容姿を条件とすること。

8. 女子のみ短期雇用を条件とすること。

などが差別の例としてあげられている。

先にあげた「私たちの男女雇用平等法をつくる会」の試案にも、ガイドラインと名づけて、具体的な指針がついている。これは、実際に働く女性たち自身の手でつくられただけに、よりいっそうの現実に則した具体的な表現が用いられている。同じ募集の項をあげてみよう。

#### △募集における基本的な考え方

1. 労働基準法で就業が禁止されている業務を除くあらゆる職種（業務）において、女性を募集の対象からはずしたり、男女異なる募集条件を設けて募集してはならない。

#### △募集における具体的な指針

2. 女性のみあるいは男性のみと表示した募集、女性向き、男性向きなどの仕事の区別をして募集してはならない。
3. 男女異なる年令制限を設けて募集してはならない。
4. 女性のみあるいは男性のみに、身長、体重の多少、めがねの着用および容姿など、身体的条件を定めて募集してはならない。
5. 自宅（又は親元）通勤が可能か否か、通勤時間が長いか短いかなどの通勤形態に、男女異なる基準をもうけて募集してはならない。
7. 残業させることを予定し、労基法で時間外労働が女性に制限されていることを理由に女性を募集しないこと、あるいは募集を制限

してはならない。

8. 女性のみに、あるいは男性のみに配偶者の有無、子どもの人数、年令などの家族構成を募集の条件としてはならない。

以上のように、現実に存在する差別を、働く女性の立場から洗い出してはつきり規制することが、法の運用上、絶対に必要なのである。そのためには、法案作成にあたって、できるだけ多くの女性の意見をきくことが不可欠であつて、現在行われているように、労働省の官僚の手で型にはまつた、たてまえだけの法案が作られていくことに憤りを感じないではいられない。

次に平等法に必須の内容として、男女平等を促進する機関の設置があげられる。

平等法の理念にのつとつて、この法の示す内容が実現されるように、啓蒙し、相談に応じ監督していく機関が各地・なくしては、法も絵に描いたモチになってしまふ。共産党の法案では、現行の婦人少年室を強化して、その役割を果たさせることを提起している。たしかに、すでにある機関を活用することは現実的であるが、婦人少年室には、従来の任務もあり、また一般職として採用され配属された職員が、必ずしも、男女平等に対する熱意や、必要な学識や経験をもつてゐるとはかぎらないので、このことに関して独立した権限をもち、熱意や学識・経験をそなえた委員、職員を選んで、新たな機関を設置する方がよいと思われる。もちろん、委員・職員の過半数は女性でなければならない。

社会党案では、この機関を平等委員会と名づけて、使用者側、労働者側、公益の三者構成の組織とし、所属の事務局をおく形式で、各地方には地方平等委員会、中央には中央平等委員会を設置するよ

うになつてゐる。

平等法の第三の眼目は、救済制度なのである。

性差別の事実があると思う時は、その被害者である女性本人だけでなく、だれでも気づいたものがその事実を訴え、是正を要求する救済機関が必要である。これは、平等委員会のもうひとつの仕事である。委員会は、性差別の事実の訴えがあつた時には、ただちに調査を開始し、迅速に事実の有無を確認して、使用者に是正勧告を出さなければならない。そのために平等委員会には、強制調査の権限、指導・勧告し是正に必要な措置を決定する権限が必要である。

また、委員会の決定に従わない使用者に対する罰則規定も法に明記する。判決確定までの救済措置として、裁判所が現在行つてゐる仮処分のような暫定的命令を出せる権限も必要だろう。

罰則は、現行の労基法違反によく見られるように、「罰金を払えばすむ。その方が得だ」と思わせるようなものではなく、悪質な場合には実刑もあり得る重いものでなくてはならない。

社会党案では、救済はまず初審として、地方平等委員会が行い、更に中央平等委員会に上告できるような二審制をとつていて。現行の労働委員会に似た形である。

罰則は、ケースに応じて禁錮、懲役、十万円～三十万円にわたる罰金など、となつてゐる。

差別からの救済はできるかぎり迅速でなければならぬ。現在の裁判のように最終審まで十数年もかかるのでは、あまりに非現実的だ。法廷に訴えるまでもなく、平等委員会で少くとも二年以内くらいで救済されるような制度にしたい。その意味で二審制はやや疑問が残る。公正取引委員会のような、独立した強力な権限をもつ機関

の一審にとどめ、更に不服ある時は裁判所へ提訴する、といった方式の方が現実的ではないだろうか。

### 法を活かす方策

どんなに理想的な法ができても、それを活かして使おうとする意図が、行政や働く女性の側になくては、なかなか実効があらわれない。

行政の側には、企業に対して、法の精神にしたがい差別をなくしていくように指導したり、法を守ることを奨励する制度、例えば、賞金や、税制上の特典を与えるとか、公共事業の入札の優先権を与えるとか、実効ある制度を工夫してほしいし、労働組合は、職場の差別を点検して、平等法をてこに、企業に是正を迫ったり、平等委員会に提訴したりすることを運動として押し進めてほしい。しかしまず、働く女性自身が、法をよく知つて、救済の申し立てをどしどし行なうことが、何よりも有効であろう。

法を制定しさえすればよい、という政府の姿勢や、性差別には、

本人が訴えないかぎり、いや訴えを出してさえ、なるべく取り上げ

ないような労働組合のこれまでの体質をえていくことは、法制定と同じくらいへんなことだが、それを促すのは、やはり女性たちの運動であり、自ら差別を摘発していこうという勇気である。そうした意欲を盛り上げるためにも、法制定の過程に、働く女性たちの誰でもが要求を出し、意見をのべながら、自らのものとして平等法を作り上げていけるような運動に取り組んでいかなければなるまい。

働く女性の意欲と、職業的な能力の向上を妨げている家庭責任——

家事・育児・老人・病人の介護などを少しでも軽くするよう、福祉的施策は、平等法と車の両輪のように、併せてすすめていくべきである。家庭基盤充実政策のように、家庭を大切にする、という口実で、育児や介護を家庭に押しつけ、福祉の肩代りをさせる政策は、まさに平等法を有名無実にするものである。

もちろん家庭責任を、すべて社会が引き受けることはできないから、それぞれの家庭の中で、男性も子どもも、家事・育児・介護を分担し、女性の荷を軽くする態勢をつくり出さなければならない。そのためには、男性の過重な労働条件を改善し、男性も、女性も、働きつつ、家庭責任を果たし得るような、全体の労働時間短縮や労働条件の向上が必要だし、そうした条件が整備されれば、女性が男性と同じように働けるから、雇用の平等はいつそう進めやすくなる。また、男性にも家庭の仕事がきちんとできるような力をつける教育——家庭科の男女必修も、雇用の平等を促進する大きな力となる。差別撤廃条約批准のためのもうひとつのがげとなつている家庭科の女子のみ必修の制度はぜひ撤廃しなければならない。

このような条件が整わない間は、ただ、機会を男女平等にするに留まらず、一定の水準に達するまでの暫定措置として、女性に雇用上の特恵を与えることも必要である。差別撤廃条約もそれを明記しているにもかかわらず、専門家会議の報告が、わざわざ、平等とは「機会の平等」であって、「結果の平等」を意味しない、と定義づけていることは納得できない。「政府の平等法」上呈まであと一年。今、私たちは、政府に向って、意見をのべ、要求を出して、「私たちの望む平等法」を作らせる運動の正念場に立っているのである。

(五一ページへつづく)

# 男女雇用平等法制定をめぐる 国会、政府の動き

田中寿美子  
(参議院議員)

## 一、社会党の男女雇用平等法案、四回目の提出

私は社会党の男女雇用平等法案の作成を一九七五年以来手がけてきた。それにはアメリカの雇用機会平等法（一九七二）やイギリスの性差別禁止法（一九七五）などを学んだり、これへの婦人団体や労組の対応なども現地である程度調査したりして研究した。最初の第一次案は「男女雇用平等委員会法案」としてつくったが、委員会法では不十分なので男女雇用平等法案として何回も練り直した。その間各方面、例えば婦人団体、労働組合、労働問題の専門家や女性知識人などの意見を聞いて修正し、総評ともよく打ちあわせ出来上がったものをはじめて国会に提出したのは一九七八年であった。それ以来今年の第九六通常国会に四度目の提出をし、参議院社会労働委員会で提案もしてきた。しかし未だに審議に入らず廃案となつたが、次国会にも提出の予定である。

（過日婦人団体の要求で党の政策を説明する会合がもたれた時、

公明党の柏原ヤス氏が男女雇用平等法案を作成したのは公明党が最初であると説明していたが、それは事実に反している。私は社会

党案を示して公明党にも共同提案者になつてもうよう申し入れたが同調してもらいうことができなかつた。）

社会党の男女雇用平等法案については本会の会報でも紹介したことがあるので内容については説明をはぶくが、特徴は雇い入れの段階からはじまってすべての労働条件における男女差別を禁止し、差別を受けた者を救済するために中央と地方に強力な行政委員会（行政組織法第三条によるいわゆる三条機関）、「男女雇用平等委員会」を設置するという案であり、現段階において考えられるもとも進歩的で民主的な法案であると確信している。労働省から独立した行政委員会を考えたのは「労働基準法研究会報告」（一九七九・二）や「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」（一九八一・五）などにあらわれている女子労働者の保護カットとひきかえに平等を、という姿勢を示す使用者側や公益委員などの力に左右されるおそれをより少なくするためである。

## 二、婦人差別撤廃条約批准との関連

一九八〇年、コペンハーゲンにおける「国連婦人の十年世界会

議」の際に、日本政府も婦人差別撤廃条約に賛成の署名をした。したがって「十年」のおわる一九八五年までに、この条約を批准する義務を日本政府は負っている。そのためには国内法の整備、改正などを行わなければならないだけではなく、厳密にいえば法律だけではなくこれまでの制度や慣習、慣行をも改めなければならぬというものが条約の要求しているものであるから問題は山積している。しかしそれらは短期間に是正することは困難なので、少なくとも法律上この条約に抵触するものを改正、整備することが政府と「国連婦人の十年」運動を押しすすめる女性の側の責任である。法的に問題となるのは父系中心の国籍法を父母両系制に改正すること、教育における男女同一の教育課程（問題となるのは高等学校における女子のみの家庭科必修でこれは男女共修とすべきである）の実施、雇用における男女平等の権利の保障と母性の保障、その他社会保障における男女平等の保障などである。とくに女性の労働権の保障、雇用における平等の法制化、母性保障などをふくむ労働に関する部分はもつとも重要なところである。

そこで働く婦人たちが問題にしているのは労働基準法改正と男女雇用平等法の実施をセットで考えている使用者側および政府側の考え方である。すでに東京商工会議所が一九七〇年に女子労働の保護を過保護として取除くよう政府に申し入れて以来、労基法から女子保護の相当の部分を削除せよとする使用者側の要求が世論を動かしてきた。一九七九年九月の「労働基準法研究会報告」の主旨もその線に添つたものであり、労働省婦人少年局も出産前後の母体の保護以外は取除くことに同調しているようにみえる。したがって男女雇用平等法の制定は労基法の保護の一部カットが条件であるかのよ

うに世間で考えられている。これに対する防戦のため総評はじめ労働組合の婦人たちの間では労基法の女子保護を守れという運動が先行して、なかなか男女雇用平等法制定への運動が進まなかつたという実情がある。しかし政府側では労働省婦人少年局の諮問機関である婦人少年問題審議会の労働部会に一九七九年末、「男女平等問題専門家会議」を設置し、雇用における男女平等の考え方について二年半にわたつて検討をすすめてきた。この結果今年五月「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」という報告書が提出され、いよいよ婦人少年問題審議会が男女平等法制定のための審議をはじめている。すなわち男女雇用平等法はすでに政府側の日程に上ってきたのである。

労働省婦人少年局ではこのために今年六月「男女平等法制定準備室」を設置し、平等法の草案づくりに本格的にとりくみはじめた。この法制化準備室には労働省基準局、同職業安定局も協力し、婦人少年局の松原事務官が主査となつて作業をすすめている。同準備室の予定では来年一九八三年十一月末までには婦人少年問題審議会から男女平等法案の草案について意見書を提出してもらい、十二月からはじまる通常国会に法案を提出するために正式に労働大臣の諮問をうけ、審議会が答申するという形式をふむ予定になつてている。法案の内容はもちろん「男女平等法制定準備室」がつくるものであり、この通りに事がはこべば政府案は一九八四年の通常国会中に審議が行われ、八五年までには国会を通過させ、「国連婦人の十年」の最終年までに法案が成立することになる。なお、この準備室の法案準備の中には育児休業法案の草案づくりも含まれている。また、行政改革で存在をおびやかされている婦人少年局および地方婦人少年室の

業務としてこの法律の制定は労働省としては政策的にも必要とされているのである。

### 三、各党の態度

これまで社会党の男女雇用平等法案の提出に対しても各党はあまり興味を示していなかつた。「私たちの雇用平等法をつくる会」や日弁連女権委員会からの推進意見の表明、四十八婦人団体などからこの問題についての各党のとりくみを聞かれることなどが刺激になり、各党とも法案要綱、または法案についての考え方の骨子などを発表するようになつた。私は労働基準法など労働省の保護が行政機関の権限をもつて施行されるのにくらべて、社会党の男女雇用平等法案は女性大衆が自ら不平等や差別を告発し、雇用平等委員会にもちこむことができるような民主的な制度をつくることをめざし、差別への自覚をうながす運動にもつながると考えて、中央と地方に行政に左右されない強力な独立の行政委員会として男女雇用平等委員会を設けるのもっとものぞましいと考えてきた。けれどもこの法案作成の過程で研究や運動を重ねてきた努力についてはどうい一般に理解してもらうことはできない。残念ながら各党の議員たちも法案は政府が出す責任があるものと考え、政府案に対して自分の党の主張を多少でもいればよいという考え方である。私たちの法案作成過程では、アメリカの雇用機会平等法が判断基準としているいわゆる「ガイドライン」やイギリスの性差別禁止法にふくまれる差別の定義に匹敵するものとして、法案の準則の草案として差別の内容を列挙してある。(法案第十七条準則)これはさらに充実すべきものであるが、雇用平等法において最も大切ななものである。政府案作成に際

しても必ずしも参考になるものと思つている。

日本の国会制度の欠陥ともいべきものは立法機関である国会に提出される法案のほとんどが政府提案であつて、各党が出る法案は議員立法とよんで軽視されてきている。したがつてどのように深い研究を重ねても議員立法に対する取り扱いは非常に軽いのである。立法者である議員自ら政府提案第一と考え、政府が提案するならば議員立法はさしひかえようという動きすらある。私はこういう状況をかねて非常に残念に思つてゐるけれども、日本の国会の長い慣習でいつの間にか官尊民卑の風習に議員までとりつかれているのである。したがつて男女雇用平等法案は来年末召集の国会への政府提案待ちといった姿勢が、大ていの政党の態度であるようみるとある。社会党は労基法の女子保護をさらに強化して母性保護を国際水準以上までひきあげるだけでなく、育児休業法案もすでに作成してある。社会党法案を今年末召集の九八通常国会に提出する考えである。社会党の労基法改正案、育児休業法案(六〇%所得保障、男女すべての労働者に適用)、男女雇用平等法案の三つは次国会で審議にかけられるよう努力をしたいと考えている。このためには民間の婦人運動や労働婦人の積極的な運動がおこることが望ましいと考えている。

### 四、関係する一七〇条約の批准

総評の一九八一年婦人活動方針によれば公務員関係で人事院は昨年來「女子職員の健康安全確立基準研究会」を設置して、時間外労働、深夜労働、生理休暇、危険有害業務の範囲について検討を行つてゐるそうである。そこでの審議は労働省の審議会の審議に合せて作業をすすめるということであり、使用者側の主張として東京

商工会議所が「昭和五七年度労働政策に関する意見」の中で主張しているところの時間外労働の制限の撤廃、深夜業禁止の緩和、危険有害業務の見直しなどを原則として、男女平等とは妊娠出産の保護をのぞいては男女を平等に扱うべきだという考え方につてている。

このような状況を考えると私たちは労働条件の国際水準への引き上げをめざして婦人差別撤廃条約の完全な批准およびそれとともにILO婦人関係条約の批准を実現するために「国連婦人の十年」運動の残る三年間に強力な運動が必要である。批准を要する条約はつきの通りである。

ILO八九号条約——深夜業に関する条約

ILO一〇二号条約——社会保障の最低基準に関する条約中、婦人に  
関し未批准の条項

ILO一〇三号条約——女子労働者の母性保護に関する条約

ILO一一号条約——均等待遇に関する条約

ILO一四九号条約——看護職員の労働条件に関する条約

ILO一五六号条約——男女労働者、家族的責任を有する労働者の機  
会均等及び平等待遇に関する条約

ILO一六〇号同右に関する勧告

しかしながら法律の制定や条約の批准をかちとつても男女平等の  
実現はかんたんではない。したがつてEC、アメリカ、途上国の一  
部の国々、あるいは社会主義国で実施しているような「アフアーマ  
ティヴ・アクション」（女性のために特別ワクを設けて優遇する制度）  
を設けなければ、日本での男女平等は実現しにくい。私たちの法案

もそのような措置で強化したいと思う。

既刊会報（在庫品）

No. 13 特集 定価

高度産業社会と消費  
婦人解放と家庭 一五〇円  
二〇〇円

男女平等について

現代の婦人運動論

男女の役割分業思想をめぐって

雇用における男女平等

女性解放と社会保障

家事労働の評価について

国連婦人の十年に向けて

女の自立と子の人権

女性の自立と家庭

性差別の撤廃について

性差別撤廃条約と中間年世界会議

女性解放の軌跡

——山川菊栄先生追悼号——

教育の荒廃を考える

海外の女性問題

（送料 各二〇〇円）

# 女性差別撤廃条約と家庭科問題

木下ユキエ

## 一、はじめに

婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下本条約と略称）が一九七九年第三十四回国連総会で採択され、翌年わが国も署名した。その早期批准に向けて国内法等の現状を点検し、違反条項を改め、本条約との整合性を高める必要が切迫している。

これら懸案事項のうち、性別によって履修条件が異なる中・高の家庭科の現状は、明らかに性差別撤廃の理念と離反し、恐らく本条約批准の最大の障害であると思われる。今、家庭科の改革は焦眉の急務でありながら、教育現場の主流からも文部省当局からも是正の気運は出ていないし、それが社会問題化する兆もみえてこない。

そこで本稿では、本条約の特質を、家庭科教育の側面から照射し、戦後三十数年間の家庭科改訂の流れを追跡して、その構造的特質を考え、課題解決の糸口を探ってみたい。

「示すもの」(1)であり、「世界女性憲法」(2)とも表象されるように、本条約の特質の一つは、男女平等を実現するための国際的な拘束力針であるとともに、性差別撤廃に向けて実効性のある法的な拘束力をもっていることにある。従って条文との整合性に、一時しのぎの言い逃れや小手先の辻つま合わせは許されない。

ここに「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」が主催した「国内行動計画後期重点目標について関係各省に質問する会の記録」がある。本資料から一九八一年九月現在の外務省および文部省の家庭科教育に関する見解をみてみよう。まず外務省は「一方が必修で、一方が選択というのは、条約上疑義有りというのが私どもの感じ」と受けとめ、現状のまでの批准には難色を示している。ちなみに外務省国連局企画調査課の資料でも、国内法との関係で問題となりうる主な点の一つとして「現行の教育の内容（例えば、女子生徒の家庭科必修問題）が条約（第十条）の規定に反しないか」と指摘している。これに対し文部省は、教育基本法や社会科の教育その他で男女平等の理念はつらぬいていいるとし、現行の家庭科はわが国の家庭生活の現実に適合させた教育的配慮だと言い逃れ、「本条約は現段階で世界的に到達した婦人の人権の国際的基準を

## 二、本条約の特質——家庭科教育の視点から——

「条約の解釈とか関連については諸外国の状況、実態を調べて、な  
お検討して」ゆくと言う。改訂作業に着手する意思表示は、以下の  
ところ全く汲みとれない。諸外国の情報蒐集で自らの意思決定を引  
き延ばしつつ、なしくずし的に辻つまを合わせてゆくのではないか  
という危惧が残る。条約の解釈に最終責任をもつ外務省国連局の対  
応を見守りたい。

本条約の特質の一一つめは、本条約がもつ理念の画期的な前進にある。家庭科教育の理論構築に必要と思われる理念を、本条約の前文から抽出すると、  
①基本的人権、人間の尊厳と価値、男女の同権  
②自国の政治、社会、経済、文化生活への参加と潜在能力の開花  
③家族の福祉、社会の発展、世界平和への貢献  
④母性の社会的機能の重視と家庭や子の養育における両親の役割  
⑤子の養育には男女間及び社会全体の責任の分担が必要  
⑥社会および家庭における伝統的で定型化された性別役割の変更。

これらのうち④⑤⑥は直接家庭科の教育内容と密接な関連を持つ。戦後、憲法や教育基本法を受けて、直ちに男女共通の家庭科が発足した当初においても、ここまで撤底した共通理解はなかった。当時の男女共修家庭科は、戦前の家父長的な家族制度の維持に加担する教科から脱皮して、民主的な家族関係を軸とする新しい家庭の創造をめざす教科としてスタートした。然し両性問題への切り込み方は、両性が協調して課題の解決にあたる、という程度の扱いにすぎなかつた。従つて家庭における男女の伝統的な役割の見直しや変更論は、家庭科教育のわく組みの中にはその片鱗すらなかつた。

一連の戦後改革で別産制を導入したわが国の民法は、その制定時において、男性も女性も共に働いて収入を得、経済的自立をはかつ

てゆく方向を想定していた筈である。然し共働きの女性は職業労働と家事労働の二重負担を、男性はあくまで職業労働が主体というパターンは普遍的で、その不平等を克服できる理論はなかつた。このような男性は職業、女性は家庭という性別役割の定型化が、実は社会や職場や家庭のあらゆる分野に性差別的状況を再生産してきた元凶ではなかつたのか。そうと思い知ったときの衝撃は今も新しい。

七十年代のグローバルな女性運動の成果であり、収穫であった。若し家庭科教育関係者が、戦後民主主義の原点にのみ固執し、刻々に生成してゆく世界的規模の女性運動の動向とその主張の意義に背を向けるなら、或いはこの画期的な理念の前進を受け入れることができなかつたのか。そうとも思ふ。

この性別役割の自由化の強調は、同時に、本条約の第四条の2の「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」および第十一條第十一條等の諸条項と一体となつて女性の人権を擁護している。従つて定型化された性別役割から両性を自由に解放することと、女性に対する労働政策、母性保護政策は車の両輪であり、この両輪は常に平行して確保されなければならない重要な課題と言えるだろう。

本条約の特質の三つめは、差別撤廃に向けて具体的な内容と対策の規定が示されていることにある。本条約第十條から、中学技術・家庭科および高校家庭科と関連深い具体的な措置条項を抽出すると、  
①農村と都市とを問わず、進路指導、職業指導、勉学の機会の男女同一条件の確保  
②男女同一の教育課程、同一の試験、同一水準の資格をもつ教職員、同一の質の学校施設の確保  
③男女の役割の定型化された概念の撤廃、男女共学の奨励、教科書および授業計

画の改定、教授法の調整。

前述した本条約の理念をつらぬくには、学校教育分野で右のような具体的措置をとるべきことは当然の帰結と言えるだろう。現行の中学技術・家庭科および高校家庭科の「学習指導要領」（その骨子は次章で後述する）は、明らかに第十条に違反し、早急に改訂する必要がある。特に、中学技術・家庭科における男女別の教育計画作成の指示、および高校家庭科「家庭一般」四単位の女子必修の指示、並びにこのような性別履修を想定した教育内容の選定についても、再検討の必要が生じるのは当然である。

文部省は目下諸外国の状況、実態を調査中と言うが、その結果を入手できない今、僅かな資料<sup>(3)</sup>によつて諸外国の実情を覗いてみた。一九八一年現在で回収できた調査回答十九か国中、小学校では男子必修が八か国、女子必修が十か国、中学校では男子必修が九か国、女子必修が十一か国、高校では殆んどが選択で、女子のみ必修は一か国。男子の必修率をみると、十年前の同種のユネスコ調査と比べかなり高くなっていると言う。

男女ともに家庭科について同一の教育機会が保障されているか（複数回答）は、「国の法律によつて保障」が十一か国（北欧、フランス、イギリスなど）、「地方の条例によつて保障」が五か国（アメリカ、西ドイツなど）。これに対し、家庭科女子履修を「教育当局によつて強く指導、助言」が七か国（チリ、スペイン、インドなど）、「法的に強制」が四か国（ギリシャ、アルゼンチンなど）。本調査にみる限り、前者が後者より多く、概して先進国群が当然ながら男女同一の教育機会を保障している。

男女平等政策において、資本主義社会陣営の最先進国と言われる

スウェーデンでは、小学家庭科女子必修を、一九八二年から男子も必修に改訂し、中学は男女必修、高校は男女選択の現状を維持するようである。つまり義務教育期間の九年間は、すべての科目が男女共修となる。彼国にも多分に残っている伝統的な性別役割の慣習や慣行に対して、それに適合させた教育的配慮をするのではなくて、低学年からの義務教育のすべてを通して、意識や慣習の遅れを改革してゆくための教育的配慮に重点がおかれている。

小学校家庭科のみが男女共修、中学校技術・家庭科では男女別教育内容の必修（学習領域の一部のみ共通内容）、高校家庭科では女子のみ必修、というわが国の変則的な実情は、男女同一の教育課程に向かう世界的な潮流からみて、明らかに後進国の水準にあると言えるだろう。

### 三、戦後家庭科の混迷

一九四七年新学制発足以来、今日までの文部省編「学習指導要領」における家庭科の歩みを追跡してみよう。戦後三十数年間に、

小・中・高それぞれ六次に及ぶ改訂を積み重ねてきたが、伝統的な性別役割分業体制の温存と、女子への特性教育をめぐって、いかに執拗な試行と混迷を繰り返してきたか、自ら明らかになる筈である。

小学校では、五、六学年の男女共修家庭科がほぼ一貫して継承されており、深刻な混迷はみられない。第二次改訂（一九五一年）で学校の事情によって特設しなくてもよいとしたが、第三次改訂（一九五六年）以降五、六学年に必置され、今日に至つている。度々の改訂作業は、実践の積みあげによる教育内容選定の振幅を物語つてゐるが、第六次改訂（一九七七年）から「家庭生活における男女の

児童の仕事の分担の違いや興味の違いなどを考慮」する指示が排除された。画期的な前進である。

中学校では、小・高と事情が異なり、家庭科が独自の一教科として制度上保障された時期は一度もない。まず「職業科」の一分科として農業、商業、水産、工業、家庭の五科目の中から選択必修、第二次改訂（一九五一年）で「職業・家庭科」、第四次改訂（一九五八年）で「技術・家庭科」というように、教科名も、教科の性格や目標も、教育内容も、改訂のたびに大幅に揺れ動いてきた。「雑炊教科」と蔑称され、小・中・高一貫した家庭科教育の視点も犠牲にされている。選択科目から必修教科へ転身する過程で、男女共通と別修の組み合わせへ、次に男子向き女子向きの一系列分離へ、更に一部共通領域を学校選択とする男女別教育内容編成へと、実にめぐるしい試行と混迷を繰り返し、今日に至っている。それでも尚、根本的解決は引き延ばされたままである。

第二次改訂で、学習系列の異なる職業科と家庭科を連結して男女必修の教科としたが、一教科の教育内容を性別と環境によって選別する道をひらいてしまった。第三次改訂（一九五七年）では、「将来いかなる進路をとる者にとっても必要な一般教養を与えるものであるから共通に学習すべき面をもつ」ことを強調すると同時に、性別や環境による教育内容を多分に温存した。そのため一教科内で男女共通と別修の授業計画作成の複雑さと、職業科と家庭科の担当教師の相互分担による時間割編成の煩雜さがあつて、これも定着しなかつた。そして早くも第四次改訂で、男子向き女子向きの一系列分離が進行したのである。現行の第六次改訂（一九七七年）では、第三次改訂で一度は確保した家庭生活分野の男女共通内容をあつさり

放棄して、その部分的領域を学校選択に任せ、第四次改訂で導入した性別二系列案とを折衷させたシステムを編み出したのである。ここで第六次改訂にみる「学習指導要領」の骨子を、具体的にみてみよう。まず教育内容として、九分野十七領域が指定され、領域ごとの学年配当の基準と共に、およそ次のようなわく組み構成になっている。

A	木工 1 (一年)	木工 2 (一年か二年)
B	金工 1 (一年か二年)	金工 2 (二年)
C	機械 1 (二年)	機械 2 (三年)
D	電気 1 (二年か三年)	電気 2 (三年)
E	栽培 (二年か三年)	
F	被服 1 (一年)	被服 2 (二年)
G	食物 1 (一年)	食物 2 (二年)
H	食物 3 (三年)	
I	住居 (一年か二年)	
I	保育 (三年)	

指導計画の作成要項は次の二点である。

- (1) Aから一までの十七領域のそれぞれに充てる授業時数は、二十単位時間から三十五単位時間までを標準とする。
- (2) 学校においては地域や学校の実態及び生徒の必要並びに男女相互の理解と協力を図ることを十分考慮して、Aから一までの十七領域中から男女いずれも七以上の領域を選択して履修させるものとすること。この場合、原則として、男子にはAからEまでの領域から五領域、Fから一までの領域から一領域、女子にはFから一までの領域から五領域、AからEまでの領域から一領域を含めて履修させるように計画すること。

以上の第六次改訂は、男女相互乗り入れ領域を確保したことで一步前進と評価されている。然し男子には生産技術的学習を、女子には生活技術的学習を主体としており、性別傾斜の履修条件を義務づけている点で、明らかに本条約の第十条の規定に抵触する。

ただこの作成要項に従つていくつかの指導計画私案を作つてみると、男女いずれも合計九領域を盛り込めば、九領域中七領域まで男女共修にすることが可能だつた。たとえば一学年で△食物1と被服1と住居△を男女共修で、二学年で男子は△金工1と金工2△、女子は△食物2と被服2△を別修し、△機械1△を男女共修で、三学年で△機械2と電気1と保育△を男女共修にする場合である。男女ともに生産技術も生活技術も重視してゆく立場である。若しこのような試案が実施できれば、現行の学習指導要領の範囲内でも、一部の手直しで男女共修、男女同一の教育課程は殆んど満たされているではないかという抜け道が用意されている。本試案の場合、すでに第三次改訂で経験すみの二人の担当教師による相互分担のための時間割編成の煩雜さと、それを解消するための担当教師の資格免許の一本化問題、並びに学年指定の教育内容の当否など問題は多い。尚、家庭科の立場からみると、家庭科教育理論の核をなす家族論や家庭経営論を全く捨象してしまった、このような学習領域設定に対して、疑義が出てくるのも当然であろう。

これら一連の中學技術・家庭科の歩みをみると、家庭科教育が社会科学や自然科学に網引きされて、社会科や理科の学習へと引き裂かれてしまうのを警戒し、生活技術を固有の対象分野として模索し続けてきた点は評価できる。然しその生活技術の習得を性別によって格差づける措置は、もういかげんに精算すべきであり、堂々め

ぐりの試行錯誤から解放される必要がある。「技術・家庭科」のわくをはずし、それぞれに独立した男女必修教科として、教育内容の再構築をめざすときにきているのではないだろうか。

高校家庭科は、第二次改訂（一九四九年）で「一般家庭七単位」の自由選択を打ち出した。一九五八年当時の文部省統計による高校家庭科の履修状況をみると、普通課程で不履修が一八・三%，四単位履修が最も多くて二六%，商業課程で不履修が二一・九%，四単位履修がやはり最も多くて三〇・七%であった。予想外の低迷ぶりであった。第三次改訂（一九五六）で「女子については、家庭科の四単位を履修させることが望ましい」の条件をつけた。更に第四次改訂（一九六〇年）で「家庭一般四単位」の女子必修の道に踏み出し、第五次改訂（一九七〇年）も、第六次改訂（一九七八年）も、この原則を継承し今日に至っている。男女共修の家庭科が摸索された改訂は一度もない。

一九八二年度より実施の第六次改訂の「家庭一般」学習指導要領の全文は次の通りである。従前のものと比較すると氣抜けがするほどの短文で、大項目しか示されていない。中項目以下の規定は緩和されたのではなく、行政指導にまわされたのであり、関係者以外にはかくされてしまったと理解すべきだろう。

### 1 目標

衣食住及び保育などに関する基礎的な知識と技術を家庭経営の立場から体験的・総合的に習得させ、家庭生活を合理的に営み、その充実向上を図る能力と実践的态度を育てる。

### 2 内容

#### (1) 家庭生活の設計・家族

(2) 衣生活の設計・被服製作

(3) 食生活の設計・調理

(4) 住生活の設計・住居の管理

(5) 母性の健康・乳幼児の保育

(6) ホームプロジェクト・学校家庭クラブ

履修条件は、総則の3の2の(3)で「家庭一般はすべての女子に履修させるものとし、その単位数は四単位を下らないようすること」と規定しており、明らかに本条約の第十条違反である。きくところによれば、現状維持の要望書、陳情書が、全国高等学校長協会家庭部会、全国家庭科教育協会、その他いくつかの県の教育委員会、研究会等から、総理府、外務省、文部省に送付されていると言う。

中学段階で男女の家庭科学習水準に著るしい格差をつけてきているうえに、学校によって学習領域もバラバラという状況下で、高校の男女共修は難波をきわめている。それでも男女共修の道をひらこうとする一橋出版の家庭一般教科書が、文部省検定に合格し、一九八二年現在の採択率十四・二%の成果を挙げたことは注目に値する。一九七四年日教組教育制度検討委員会が発表した「日本の教育改革を求めて」は、家庭科の廃止と男女共修の総合学習を提言し、翌七五年日教組中央教育課程検討委員会の「のぞましい教育課程のあり方」（中間報告）では、中・高に男女共通教科としての家庭科をおくことを提言していると言う。文部省編「学習指導要領」に拮抗し、これを克服できるような小・中・高一貫した男女共修家庭科指針の公刊を待望したい。

#### 四、戦後家庭科の構造的特質

新学制の発足と共に誕生した家庭科の前身母体は、戦前の家政科であり、更には家事・裁縫であった。これらの教科は、国体の護持にふさわしい良妻賢母養成のための女子教育の中核をなす教科であった。然し戦後の本教科は、男女共通の普通教育の一教科として生まれ変わった。それは抜本的な変革である筈なのに、その中味をなす教材とそれを支えてきた教師は、戦前からの継承であった。戦後民主主義の洗礼の中で、家庭科の教科像も教師も新しく生まれ変わった筈であるのに、改訂を繰り返すごとに、女子教育の方へ重心が揺れ動いていった戦後家庭科の軌跡は、やはりこの出身母体に源流があることを認めないわけにはいかない。

戦後家庭科の構造的特質の一つは、戦前の女子教育を出身母体としており、戦前とは全く非連続の男女共修路線に踏み込めない体质を温存していることである。

若し「生活科」とでも名づけて、戦前の家事・裁縫とは全く非連続の教材と教師で、名実ともに抜本的な教科像を創出できていたら、今日の混迷は回避できたかも知れない。現実に男女共修路線を軌道に乗せるには、教師の供給路線から建て直す必要がある。然し女子と家庭科とを結びつける供給源は、戦後も延々と再生産され続けているのである。たとえば一九四九年新制大学六八校開校のうち女子大学三一校、それが一九六六年当時で七一校に急増し、一九五〇年短期大学発足当時、女子短大は七八校、これも一九六六年当時で二五八校にふくれあがっていた。(4)

一九八〇年五月現在の家政学部学生総数は、文部省統計によると大学で三一、九三〇名（うち女子三一、七一五名）、短大で九七、八九四名（うち女子九七、七五九名）に達している。ところが教員

として就職した人は、一九八〇年三月現在で大学家政学部が一、七二三名、短大が一、三八七名である。膨大な供給原野を抱える一方で、教員の需要数の僅少さは、本教科の低迷と衰退が限界にきていることを示している。家庭科教育が男女両性に受容されるような教科として再生するためには、大学の家政学部の体质改善も、関連課題として当然浮上させなければなるまい。

戦後家庭科の構造的特質の二つめは、伝統的な性別役割分化への執着と、公権力による教育統制の進行とが一体化して、家庭科教育を規制し、方向づけていることであろう。

「男は外に出て働き、女は内を守る」という性別役割分業觀は、今も厳然として日本社会を支配している。戦後改革における男女平等も男女同一の諸権利の要求も、すべてこのわく内で摸索されてきたにすぎない。性別役割を当り前とする慣習や慣行の中で、家庭科教育も又、それに執着し続けてきた。だから男女共修へ一步踏み出されると、必らずその一方で性別配慮を堅持しようとしてきた。なぜだろうか。

資本主義社会体制における賃金構造の仕組みの一つとして女子を低賃金水準に押さえておくには「男が職業、女は家庭」の建・前を堅持する必要があるからであり、子供の保育や老人の介護などの家族の福祉を家庭と女性の任務としておく必要があるからである。既婚女性の職業進出が多数派を占める現実があつても、この現実と建て前の乖離が進行しても、尚建て前を守ろうとするのはなぜか。伝統的な性別役割分業体制と資本主義社会体制とは一体のものであつて、一方を突き崩せば他方が脆弱化するからである。従つて公権力による教育統制、つまり価値觀特定化の方向は、当然、性別役割分

業体制の温存に向かう。戦後家庭科は、この性別役割分業体制を維持するための機能を果たす役割を課せられてきたのだと言えるだろう。

公権力による教育統制の進行を、年表的に追跡してみよう。まず一九五三年学校教育法、教育委員会法の一部改正で口火が切られ、五年教科書検定調査委員の増員で検定強化、五六年地方教育行政の組織及び運営に関する法律で教育委員を任命制に転換。次いで五七年勤務評定実施の文部省通達で教師の管理体制を整備、五八年小・中学校に「道徳」を特設して生徒の管理面を強化。同じ年文部省は小・中学校の学習指導要領を「官報」に告示して法的拘束力を付与した。これら一連の動向をみると、すでに五〇年代中に教育統制の諸政策の布石が着々と打たれてきたことがわかる。高校家庭科が「女子履修望ましい」を打ち出したのは五六六年、「女子必修」を打ち出したのは六〇年であった。

戦後家庭科が、次第に戦前がえり的な逆方向の道を歩きはじめているのは、日本社会全体の動向と無縁ではなく、日本社会全体の構造的な地すべり現象が、家庭科の根本的な改革をもはばんでいると言つても過言ではないだろう。

## 五、おわりに

女性差別撤廃条約をふまえて、戦後家庭科が辿ってきた軌跡と現在抱えている諸問題を考えてきたつもりである。その構造的特質を想い合わせると、家庭科の改革は容易ではないことがわかる。特に中学校の堂々めぐりの試行錯誤や、高校の女子対象にしか生きのびられなかつた家庭科教育の衰退は、日をおおうばかりに痛々しい。

このまま放置すれば、教育の荒廃と共に家庭科自滅論を誘発することになるだろう。

家庭科教育が当面している第一の課題は、厳しい未来の世界を生き抜いてゆく次代の青少年男女に、基本的な生活活動や生活技術を身につけさせるには、家庭科は今どうあるべきか、何をなすべきかを考えることである。

第二の課題は、その実現に向け普通教育の一般教科として一貫した共通目標をもち、男女共修の最低基準内容は何かを見極めることである。(同時に、自由選択にまわす教育内容も明確化する。)

第三の課題は、そのために必要な教師の資質は何か、どういう施設・設備を最低限度必要とするかである。

これらの課題は相互に複雑にからみ合ってはいるが、順序をとりちがえるとおさまりがつかなくなつて現状維持に落ちてしまう。そこで思いつきの私案であることを許して貰わなければならぬが、現時点での私の提言は小・中・高それぞれに週二時間の一乃至二年間、つまり小・中・高ともに計七〇乃至一四〇時間を限度とする共通必修案を練りあげてゆく。内容は生命の生産と労働力の再生産に必要な知識、技能を、個人、家庭、地域社会の視点から精選し、主として実践的活動(実習、実験、調査など)を通して体得させるよう体系づける。これらの作業を家庭科教育にたずさわるすべての教師が、自らの教育的信念と体験と願望を傾けて一私案をつくり、たくさんの一私案を積みあげて、その標準化をはかつてゆく以外に打開の道はない信じている。それにはまず現行の中學技術・家庭科を分離独立させて男女共修にもつてゆく必要があるが、いま家庭科の男女共修運動はあっても技術科の共修運動が育っていないこと、

高校の場合、体育科の履修条件の男女差を解消する必要もあり、家庭科、技術科、体育科の男女格差撤廃のための共闘運動が組めないかという課題が浮上してくる。

最後になって荒げすりの私案と提言に触れたが、男女同一の教育課程に向けて家庭科はいま、国際的合意と監視の断崖上で、強く激しい揺さぶりをかけられていることを真剣に受けとめる必要がある。

(1) 「女性差別撤廃条約の解説と問題点について」笠原郁子(一九八一年婦人問題懇話会会報三三号)

(2) 「差別撤廃条約をめぐる今後のとりくみかた」田中寿美子(同右)

(3) 「世界の家庭科調査」木村温美(一九八一年七月十四日サンケイ新聞報道による)

(4) 『女子大学』池田諭(一九六六年刊、日経新書による)

## 訂 正

前号No.36に資料として掲載した「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」前書のは男女平等問題専門家会議の報告で答申ではあります。左の通りお詫びして訂正いたします。

× × ×

労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会から委嘱されて昭和五四年十二月発足した男女平等問題専門家会議は、去る五月、「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」以下の通り報告を提出した。現在雇用の平等の法制化については婦人少年問題審議会で検討中である。

筆

## ある友人

関 谷 嵐 子

だ」伝説の持主である。そして弟さんは、私の女学校と兄弟校の卒業生、という何重ものインネンのある友人であった。

彼女は、或る行政機関研究所の研究職員であり、経済学を専攻していた。過年、札幌に出張があり私共は一晩おしゃべりをした。久しぶりにあう独身の彼女は、さわやかにおしゃれをし、さわやかに煙草を吸っていた。だが、いかにも気まじめで、昔ながらに、モノを省略できない性格が変わらなかつた。彼女の敬愛している兄君や、仲のよい弟さんの、家庭の話も出た。彼女の一人暮しは安定しているように思えた。何か書いたら交換しましょうね、などといって私共は別れたのである。

戦後社会のなかで、私共はおとなになつた。私にとってそれは、「よくぞ戦後に生れける」と思えるほど、戦前にはもつとずっと困難であった。男女差にみちたさまざまの事件が次から次へとおしかけてきたのはもちろんだが、申しきれないことに私は何となくチョロチョロとそのあいだをおよいで来てしまつたようだ。思つう。

その中で、Aさんの歴史は本当に胸が痛い。Aさんは、私の専門学校の一級先輩で、またAさんの兄君は私の大学時代のゼミの大先生で「軍隊に『資本論』の原書を持ちこんだ。」

だ」伝説の持主である。そして弟さんは、私の女学校と兄弟校の卒業生、という何重ものインネンのある友人であった。

彼女は、或る行政機関研究所の研究職員であり、経済学を専攻していた。過年、札幌に出張があり私共は一晩おしゃべりをした。久しぶりにあう独身の彼女は、さわやかにおしゃれをし、さわやかに煙草を吸っていた。だが、いかにも気まじめで、昔ながらに、モノを省略できない性格が変わらなかつた。彼女の敬愛している兄君や、仲のよい弟さんの、家庭の話も出た。彼女の一人暮しは安定しているように思えた。何か書いたら交換しましょうね、などといって私共は別れたのである。

数年して、私は大学の書庫で、仕事のために、彼女の勤務先の紀要をめくついていた。と職員録があり、ああなるほど、と見てゆくうちに、彼女の勤務先の名前が見当らないくなっているのである。あれ転勤したな、とつさに思つた私は、「どちらへ?」という手紙を研究所あてに出した。ところが間もなくその研究所の人が私の手紙を返送して下さり、それには、「Aさんは昭和五十一年十二月になくなりました。」

「Aさんは昭和五十一年十二月になくなりました。」

これは、もう三年も前の出来事なのであった。知らなかつた——と私は仰天した思いで、共通の友人Bさんに問い合わせた。彼女の返信によると、おそらく私が会つた前後頃からのことと思われるがAさんは神經症にかかり、一人で出勤出来ない状態が多くなつたという。煙草の量がふえ、弟さんとの約束を破つたネタバコの失火で火傷と窒息死に至つたのだという。

私は、何日も、何日も立ちつくす思いで、Aさんの性格を思つた。AさんもBさんも私も、そして近頃よく来道するDさんも、戦後の学生時代に「婦人問題」なんぞの読書会をしたなかまなのである。私はその後、「婦人労働」に焦点をしづつとそれを自分の専門の一つにしたが、前述のようにズッコケて生きてきてしまつた。けれどAさんは、たとえば「農家の主婦問題」といったテーマに取組めばそのテーマに、切実に重責をかんじ重圧につぶされる思いをしたのであろう。ユーモアとサボリで身を捌く気持にはなれなかつたのか? あんなにさわやかに話をしたのは私の幻想だったのか?

毎年、冬が近づいてくると、私はきのうの

ことのようにAさんを思い出すのである。

## 女性と宗教

宮沢邦子

女性と宗教——こんな問題は、宗教とあまり関わりのない所で生きている方々には、はつきりといって、どうでもいい、少くとも、あまりさせまったく意味のある問題とは思えないことであろう。しかし、キリスト信者たることと、婦人問題に关心を寄せることがあるから、人生半ばにして一度にふりかかって来てしまった身にとって、どうしてこれは切実な問題なのである。

だいたい世界宗教とか、普遍宗教とかいわれる既成の大宗教のどれをとっても、女性に対する差別観と偏見と蔑視とにみちみちており、人類の半分を、ましな場合でも、無視しておいて、何が普遍なのか、しみじみと考えこまざるをえないのが実情である。それな

のに、キリスト教の場合、（他の場合はつまびらかにしないが）信者の比率を見ると女性七、男性三、というのが大体の日本の状況である。これにはいつも本当に考えこまされる。しかも教会内の性別役割分業はかなりはっきりしていて、教会内の様々な集まりの様子をみていると私はいつも、男子の監督にひきいられた女子のスポーツ・チームをみているよう気がして、不謹慎にもニヤニヤしてしまうのである。

そこで女性の役割は、この世の主役たる男を「助けるもの」であり、時には、陰然たるかげの実力者であるが、あくまで表舞台には登場しない「ひかげ者」であるといえる。

たまたま何かのメンバーに女性がひとり加えられることがある。そうするとその女性は何の疑問もなしに「女性の代表」となり、「主婦の立場からの発言」を期待されるものとなる。おそらく女性には個性とか、立場による物の見方、考え方の特殊性などは存在しないと思われているのだろう。

宗教がひとりの人間に對して果たす作用は両刃の剣というか、まったく逆方向に向うことがありうるようだ。つまり、ある人間は、宗教をもつことで完全な思考停止を起す。女

性問題に関していえば、既成宗教のほぼすべてが女性にとって矛盾にみちた存在であることをから、用意されている差別の合理化（美化）をすすんでうけいれる。という形をとることが多い。一方、より深いのちに目ざめさせらえ直していくエネルギーを得る人々もいる。日本の婦人解放運動の大先輩、平塚らいでう、高群逸枝の二人が、運動や研究のエネルギーをそれぞれの深い宗教体験からえていることは、あらためていうまでもないことであろう。

もつとも人間らしい営みであると確信できる宗教が、一方、女性にとって、自己実現の阻害要因でありうるというこの事実を、中途半端に合理化することなく見えていくことを、私は当面の課題としていたい。この問題はおそらく間接的には、宗教とかかわりない所で生きていると思っている人々にも影響を及ぼしていると思われる所以。

## 女性史の視点

若井文恵

昔から、人は病を得て初めて健康の尊さを知る、と言われているが、今年の私は3の言葉の重さを身にしみて味わうこととなり、月一回の分科会すらこのところ休みがちである。ふと自分の年を考えてみると三十三才、世に言う厄年なのである。それまで迷信を一切信じなかつた私が年長者の色々な忠告に素直にならず気持になるのは、体をこわしたことからであろうか。自分に与えられた時間は有限であり、死は必ずやってくることを悟った時、自分にとって何が大切で何がつまらないことなのかということがはつきり見えてきたのは、怪我の功名ならぬ病の功名だったのかもしれない。それまで思いこみばかりでなかなか実践が伴わなかつた女性史の調査や執筆に、おぼつかないながらもようやく力の不足、資料の少なさに悩みつつも、沖縄の

はいって来た今日この頃である。しかし、女性史を編むという作業は、すでに多くの研究がなされている著名な婦人や団体に関するものぞいては、なんと困難で重たい作業であろう。「女性解放思想の歩み」の中で水田珠枝氏が「男性による性支配が克服されていない現在、女性史を書くということは、男性の思想を材料として使うことになるだろうし、解放の歴史というより挫折の歴史を書くことになるかもしない。」と述べているが、階級と性の二重の抑圧下で屈従をしいられて来た無名の女性の歴史を掘り返すことは、解放主義者、ほとんど最低限の人間の尊厳を求めて得られなかつた女達の生々しい恨みと慟哭に日々対峙し続けることに他ならない。それは、自分なりの挫折を体験し、それを契機に女性問題を考えるようになつた私が自ら望んだことではあるものの、屍体の傷口をまさぐるようなその作業はやはりつらい。つとめて客観的になろうとしてはいるものの、埋もれた女達の嘆きや涙が生身の女としての自らの痛みを呼びさし、忘れていた怒りや悲しみにうちのめされてしまうこともしばしばである。私は今日も、己の表現力のなさや取材力の不足、資料の少なさに悩みつつも、朝鮮街で、「私は日本人なんかじゃないんだ。朝鮮ピイだ。日本人は鬼より悪いヤツだ。」と叫びながら脳梅毒におかされて死んでいった従軍慰安婦花子のように、歴史の暗部に投げ捨てられた無数の女達の声を聞く。いかなる困難にも負けず女性解放史に輝かしい足跡を残した女性の生涯を記すことは言うまでもなく素晴らしい仕事だが、女性の抑圧の構造を明らかにし、すべての女性の解放をめざすには、歴史の表面に一点の血潮としてすら記された多くの女達の無残な生涯に陽の光をあてることが絶対に必要である。この九月、一九八三年四月末

### 原稿募集

一、随筆（四百字詰原稿紙三枚）  
二、ノ切  
一九八三年四月末

編集部

## なぜ家事は

### 女だけに

柴田博美

学生の頃から婦人問題に関心をもっていたが、それを身をもって感じたのは結婚してからであった。

お互いに仕事をもち、外で働いているのになぜ家事は私だけがやらなければならないのか。帰宅して私が食事を作っている間、夫は新聞を読み、食事が終わって私が後片づけをしている時、彼はテレビを見る。休日、私は家中の掃除、一週間分の洗濯、買出し、家の内の整理、食事の仕度で一日が終わってしまうのに、彼は読書をし、買物に行き、テレビを見、スポーツをし、一日のすべてを自分の時間として使っている。「なぜ私だけが家事をしなければいけないのか、分担してほしい」と言うと、とたんに彼はこの上なく不気味になる。

やつてもやつても後から後から湧いてくる

シジフォスの神話のような家事は誰かがしなければならないが、それはまるで奉仕活動のようである。戦後の主婦論争で家事労働は労働力の再生産のため資本にとって必要な労働であることと、不払い労働であること、つまり主婦の労働は資本に搾取されていることが明らかになった。だから専業主婦に「家事労働に対する支払いとして主婦手当」という主張もなされた。しかし労働力の再生産のための家事労働を行っているのは専業主婦のみではない。共働き主婦は勿論、独身で独り暮らしの男女とて、自らの労働力を再生産しながら毎日働きつづけている。「労働力の再生産のための家事」という視点で家事労働を捉える限り、どんなに丁寧にやろうと、手を抜こうと労働力がよく再生産されなければ変わらないのである。

安くて栄養のバランスのとれた食事を提供する公営食堂、洗濯物をみな任せられる洗濯屋、家の内を徹底的に清潔にしてくれる清掃サービス、子供を安心して預けられる保育所……。家事労働の社会化が進んだら働く主婦はどれ程助かるかわからない。さらにやむなく、全くの無収入の日々です。妻が失業すれば、夫には無条件で、扶養手当、家族手当が支給され（この給与体系が良いという訳

きる。しかし、社会化しても個々の家で処理しなければならない家事は残るであろう。これをすべて婦人がやらなければならないとしたらまた問題である。

産業優先の政治から生活優先の政治への転換、家事労働の公営化、男女役割分担思想の打破を願わざにはいられない。

今日も一日の仕事を終え、満員電車に飛び乗り、袋一杯の買物をし、着替える暇もなく台所に向かう。

## 今、私にとつて

### 男女平等とは

横谷絹子

病休、そして退職と泣く泣く離職した職場に復帰して一年、私を待っていたのは母の死と夫の失業でした。夫は公務員ということでお若干の退職金は手にしたもの、失業保険はなく、全くの無収入の日々です。妻が失業すれば、夫には無条件で、扶養手当、家族手当が支給され（この給与体系が良いという訳

では決してないが）妻の無収入を若干でも補えるのに、夫が失業した妻というのには、日産プリンスの例にもあるように裁判にでも持ち込まれなければ、增收の道は少く、おまけに税務署の年度末調整を計算すれば、短期間収入のあった夫に子供を扶養家族として申告した方が、総税額（夫と妻の）が低くなるなどという現実にぶつかる。日頃男女平等を声高く叫んでいる割には、己れの低賃金、低権利には目をつぶっていた己れの甘さをイヤという程思ひ知らされています。ただただ働き続けたいということだけで、中小零細の他の企業より少しは労働条件や賃金が良いということを今受けています。おまけに失業している夫より働いている自分が余計に家事労働に係っていることに、疑問は感じても不満とならないことえの驚き。これは夫を人間として労っていることになるのか、男として労つていることになるのか自分でも良く判断がつかない。確かに夫は家事は良くする方である。要求すればするであろう夫に、失業中だからこそ言えないという私は、やはり封建思想をひきづった一人の女にしかすぎないのである。自分一人の賃金で四人家族の最底限の生活費、

衣食も賄いきれることを、「己れの責任として消化しようとする甘さ。自分に能力があつてもう少しまともな職業についていれば、夫にしたい事をさせてやれるのに」という思考錯誤。同じ仕事をしていても、男であり家族の扶養者だというだけで（少くとも私にはそう見えた）私の倍以上の賃金を支払っていた人を知っているのに、自分が女だから今の賃金であると本当に考えられない弱さが自分にはある。要求すれば改善されるかも知れないのに摩擦を恐れてそれも出来ない。こういう人間が、女性全体の地位を低くおさえていることを百も承知で黙っている。

妻も夫も公務員で、4人の子供の母である友に、何故子供の扶養申告を切半にしないのかと問うた。「第3子からの月1万円の児童手当の剥脱と、所得税の損得（高収入の方が扶養家族による税の削減が大きい）を計算したら今のままの方が収入が多そうだ」という答が返って来た。

今私の男女平等の斗いとは所詮そんなものなのか、とあきらめてしまう。この弱さを今克服すれば、新しい何かが見えてくるのだろうに。

市原正恵著  
「静岡おんな百年」（上・下二巻）

菅谷直子

数年来、地方で地道な研究に励んでいる女性たちによって、その成果が次々と出版され、女性史に深みと巾を添えている。

本書は静岡の近代女性史である。明治から戦後までの100年間・有名・無名のその時代を象徴する二十名余りの女性たちをとりあげ、その生きざまを追跡している。

たとえば、北海道へ渡って救援活動をした自由民権家の妻、明治女学校に学んだ伊東の姉妹、明治社会主義者の深尾韶の妹、「女人藝術」で活躍した英美子、昭和戦前非合法運動に飛込んでいった女性たち、その一方満蒙開拓団に進んで応募していく娘たちと塾の女教師。

戦後は、社会党の国會議員として活躍した藤原道子、東宝争議で斗った女優岸旗江、母親運動の加茂寿美子など。多様な選択をしている。

これまで満蒙開拓団については女性側からの発言は少ない。今、中国残留孤児が問題となっているが、再び悲劇を繰返さないためにも当時の情況を正しく伝える必要がある。充分とはいえないが、とりあげただけ多としなければならない。一読をおすすめしたい

## 卒業後五十六年目の クラス会

菅 谷 直 子

近頃クラス会がどこでも盛んであるらしい。

卒業以来ほとんど消息不明の状態にあった私のところにも女学校のクラス会や同窓会の通知が舞い込むようになった。大正期の女学生でクラス会に出席されるような人は多分奥様族で、私のような万年女書生の出る幕ではなさうだと敬遠していた。

ところが昨年少々長悪いをしてから健康に自信を失い、何んとなく人なつかしくなった。そして小女時代の人、この人に一度会つておきたい、またあの激動期をどう生き抜いたか、そんな話を聞くのも女性史の勉強になるかも知れない、と五月下旬母校近くの湖畔で開かれたクラス会に始めて出席した。

私がS高女を卒業したのは一九二六年で、今から五十六年前である。

この日集まつたのは八十二才というH(旧)先生はじめ十五名だった。卒業時は八十数名

だった。現在生存の確認されている人は五十数名いるという。まさに人生八十年代の象徴といえそうだ。

黒髪、豊頬の少女像しか知らない人たちが、一足飛びに老眼鏡、白髪の老女のとの対面となり、旧姓を名乗り合つてもしばらくは思い出せない人が多かった。

H先生は当時女高師を出たての美しいお嬢さん先生だった。教員生活は余り永くはなかったらしく、ご結婚と同時に教職を退かれたそうだが、敗戦後の混乱期に五人のお子様と共に裁判官のご夫君に急逝され、随分苦労されたという。しかし、司法関係の資格をとつて裁判所に勤め、お子様たちを各々教育されたといふ。生活歴を刻み込んだようなお顔に昔の面影は薄れていたが、八十才を超えたとも思えないほどシャンとした姿勢はお体だけではなく、精神的にもうかがわれた。

今自伝を執筆中のことだったが、なお時間があるので、何かしたいとお元気だった。

クラスメートの消息のうち私が一番ショックを受けたのはSさんだった。Sさんこそ三里塚斗争の婦人行動隊長として活躍されてい

る現在のT・Hさんその人だったのである。「へえ……あのSさんが？」と私はにはかに

信じがたい思いであった。女学校時代のHさんは寡黙で全く目立たない少女だった。親しい友だちもいたのかどうか、級友とも先生とも談笑しているところを見た記憶がない。背が低かったので私とは席も近かつたが人見知りしない私もなぜかSさんには近づき難かった。とにかく、才氣煥発な、仲間をリードするタイプとはおよそ正反対の人だった。

そのSさんが、あの苛烈な三里塚斗争の中で婦人行動隊長として、農婦たちをたばね、長い間搖ぎない断固たる態度で困難な戦いを続いているのである。しかもその雄弁は県知事も太刀打出来ないほどだという。

私はある教育評論家の言つた「人間に屑はない」という言葉を思い出した。どんな人間も何らかの能力を持つている。要はその能力を發揮し、発展させる機会に遭遇するか否かである、と。

T・Hさんは長い間丹精こめて耕した土地を國家権力によって剥奪され生活を破壊された。その暴虐に対する怒りが、彼女のの中にひそんでいた才能を目覚めさせ、斗争の中で鍛えられていったのであろう。

私は恥じた。一生のうち一度もHさんのようすに真剣に生きた時のなかたことを。

# 男女平等と機会均等

梶 谷 典 子

## ◇暫定措置と機会均等

アキ子「男女平等問題専門家会議の報告はひどいもんだわ。ねえハル子さん、機会均等にしさえすれば男女平等になるなんて思わないでしょ?」

ハル子「家庭や教育や男の労働時間など、もちろんの条件を今までにしておいて、形の上だけ機会均等にしたって、平等にはならないわね」

アキ子「同じように採用試験を受けさせておいて、女だけ全部落してしまうことだってできるし……口実なんていくらでもみつけられるから……。それなのに、報告は枠を設けることを完全に否定している……」

ハル子「最終目標としては否定しているけど、『暫定措置』としても枠を設けるべきではない」とは書いてないわよ」

アキ子「そういうことばはないけど、全体の精神から言って……」

ハル子「この報告に『全体の精神』なんてあるかしら。委員の意見がチグハグのまま書かれてるんじゃない? 暫定措置について議論をつめてはいないうよ」

アキ子「事務局では『差別撤廃条約は暫定措置をとらなければならないとは言つてない』というような説明をしているわ。暫定措置をとらないという政府の方針は決まっているんじやない?」

ハル子「その説明はお役人らしい予防線よ。最終的に決定しているわけじゃないと思うわ。肝腎なことはみんな審議会送りなんだから、決定の前にもっと運動しなければ」

アキ子「でも許せないわ、条約についてのインチキな説明は……」

ハル子「条約が『暫定措置をとらなければならない』と言つていなことは確かだわ。でも差別撤廃のために必要なならばやらなくちゃいけないのよ。条約は『すべての適当な方法により、かつ、遅滞なく、婦人に對する差別を撤廃する政策を追求する』(第2条)ことを求めているんだから。そう言つて運動をすすめましょうよ」

## ◇結果の平等と機会均等

アキ子「報告は結果の平等を否定しているけれど、条約を批准するつもりならその精神を尊重して結果の平等を実現させなければねえ」

ハル子「『結果の平等』って、条約に書いてある?」

アキ子「そのことばは書いてなくとも、あらゆる手段によつてあらゆる差別をなくそうというのが条約の精神なんだから、つまり『結果の平等』でしょ?」

ハル子「どうも『結果の平等』ということばを『本当の平等』『実質的平等』と同じ意味で使う人が多いみたいねえ。そういうふうにあいまいになってしまった『結果の平等』なんていうことばは、あたしはもう使わないとにするわ」

アキ子「いずれにしろ、条約は機会均等を目的としてるわけじゃな

い  
で  
し  
ょ  
?

ハル子「条約は機会均等を目的としているわ。機会ということばがどんなに使われてるか、よく見てよ。それに、第4条の1をあなたはどう読んでるの？」

アキ子「『事実上の平等を促進するために特別措置が必要だ』って書いてあるでしょ？」

ハル子 「条約の第11条に何て書いてある?」

**ハル子**——こう書いてあるわ。『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を締約国がとることは、この条約に定義する差別とみなしてはならないが、その結果としていかなる意味においても不平等なまたは別個の基準を維持することになつてはならない。これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が

達成された時に廃止されるものとする』。つまり、かなりきびしく機会均等を求めているわけよ。条件を完全に整備した上で、厳密に機会均等にすることが男女平等を実現することになるんだわ。

専門家会議の報告も条件整備のことは言っている。第一に『男子を含めた全体の労働者の労働条件、労働環境の整備』『特に、時間外労働等を含む労働時間の短縮』、第二に家庭責任や役割分担意識の問題を挙げてる。このことを踏まえて運動をすすめましょう。

◆母性保護と機会均等

アキ子「条約には『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』（第4条2）ってはっきり書いてあるわ。これは暫定措置でなく、恒久的な対策でしょ？ そ

「それなのに専門家会議の報告は母性ということをすごく狭く考えようとしていて、『妊娠出産機能以外の生理的諸機能における男女差を理由として法律に男女異なる規定を設けることは……本来妥当であるとは言えない』なんて言ってる。これは条約の精神とは違うんじゃない？」

「条約の第11条に何て書いてある？」

「男女で保護のしかたは違つていい」って……」

「第11条の1にはこう書いてあるわ。『男女平等を基礎として、同一の権利特に次の権利を確保する』『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。）についての権利』。母性機能じやなくて、生殖機能の保護についての男女同一の権利ということを言つてるので」

「保護のしかたを男女同一にしろ」とは書いてないわよ」

「違つていいとも書いてないわ。母性を守るためにどうしても必要な場合は『母性保護を目的とする特別措置』として違つた扱いも認められると思うけど。でもまず、『同一の権利』ということばをかみしめたいわ」

「第11条の2には特別保護のことが書いてあるじゃないの？」

「第11条の2で強調されているのは、安心して母性休暇がとれるようにすることと、親が仕事と家庭を両立できるようにすることよ。『特別保護を与える』ように言っているのは『妊娠中の婦人に有害であることが証明されている業務において』よ。条約では母性をやたらに広く考えてはいないわ」

「母性尊重は条約の基本精神じやないの？」

「尊重することとやたらに広く考えるのとは違うわ。母性を

特殊視し過ぎ、男女の違いを大きく考え過ぎることが差別になるんだから。母性を尊重するのなら、安心して産める条件を保障すればいいのよ。経済的保障を含めてね」

#### ◇日本の現実と機会均等

アキ子「日本の現実をもつとよく見てよ。特別保護をしなかつたらどうなると思う？ 日本の労働者は一般に『〇〇職の労働者』ではなくて『〇〇社の労働者』で、自分に合った仕事を自分で選ぶことはできないのよ。保護がなくなれば、経営側はきっといやがらせ配転をどんどんやるわ」

ハル子「いやがらせ配転を防ごうとすれば、希望配転を妨げ、締め出しを許すことになるわね」

アキ子「どっちが大事だと思う？」

ハル子「どちらも大事だと思う」

アキ子「多数の弱い立場の女を守ることを優先して考えるべきよ」

ハル子「差別とは何か」という点にたちかえって考えるべきよ。

条約第1条では、「性に基づく差別、排除または制限であつて：人権及び基本的自由を……婦人が認識し、享受し、または無効にする効果または目的を有するもの」と定義されているわ。希望配転を妨げることこそ差別じゃないの」

アキ子「きつい仕事を押しつけられて退職に追いこまれることこそ差別だわ。そのほうが緊急の問題だわ」

ハル子「やむを得ず希望配転を妨げる措置をとるとしても、それは暫定的な特別措置と考えるべきよ」

アキ子「でも男と女は違うものだから……」

ハル子「差別者はそう言い続けて来たわ。もちろんあたしだって男と女が同じものだとは思わない。でもね、男と女の本当の違いは自由な行動の結果として現われるのよ。『男はこういうもの』『女はこうすべきもの』と決めつける権利は誰にもないはずだわ。現状では、違った取り扱いは確かに必要だけど、それはあくまでも暫定措置よ。一種の必要悪と考えるべきよ。女であること、母性であることを理由として、一人ひとりの意思を無視して違った取り扱いをしても当然だというような考え方は、この世から一日も早く消滅させたいわ」

#### ◇能力差と機会均等

アキ子「あなたは強い女や能力のある女だけ念頭に置いて『自由な行動』だの『一人ひとりの意思』だのと言つてるんじゃない？」

ハル子「女たちは今、教育や環境によつて不當に弱くさせられてるのよ。その状況を変えなければ」

アキ子「状況が变つても、人間は多様だから……」

ハル子「能力差の問題はすごくむずかしいけれど、女の問題としてではなく、男女共通の問題として考えるべきよ」

アキ子「それはそうかもしれないけど……」

#### ◇結論として……機会均等！

ハル子「完全な条件整備、十分な母性保障、その上での厳密な機会均等、それによって男女平等が実現されるのよ。道は遠いけれど、がんばりましょう！」

# なぜ女が男の自立を

## 問題にするのか

中嶋里美

### 一、夫の家事分担をめぐって

最近昔の座談会のテープを聞き直す機会があった。勿論男女平等をめぐってのものであるが、その中で私がある人と角突き合わせて、どちらも一步も譲ろうとしない場面があった。それは夫の家事分担をめぐってである。

相手の女の人の夫は毎晩帰りが、十二時をすぎ、とても家事などを分担することは出来ないという。男女平等や、家事の平等分担を実現させていくためには、先ず社会を変えねばならないというのが彼女の主張であった。それに対して私は、社会を変えねばならないということは当然あるとしても、やはり毎日一緒にいる夫を変えねばならないと主張している。何度も言葉をかえてお互にそれぞれの主張をした後で、相手の人が、「自分の夫を少しづつ変えながら、社会全体を夫が家事を分担出来るようにしていかなければならぬ」と言い、一応の結着をつけていた。今から三年くらい前のものであ

るが、なぜあの時私はあのように強く言い張ったのだろうかと考えてみた。

そして思い至った。私自身が会社の命令や雰囲気に従順な夫を離婚してしまったことがあったからだ。だから、会社で毎日十二時迄働いていて何ら家事分担もしない夫に、異議申立てをするのでもなく、「社会を変えねば」に逃げこむ姿勢が許せなかつたのだと思う。その頃、私が考えていたことは、こちらも経済力を持っていて、自分の生活を自分で支えていくことが出来ている、となれば一人の関係はお互が共にすぐることが喜びである以上続けるべきであつて、それがなくなれば無理であると思った。勿論、離婚する前に、そうした一人の生活や関係を大切にしない会社をやめ、失業中は私が養うからということも提案したが、「男としての出世」にめがくらんだ、私の前の夫はそれが出来なかつた。

貧しい家に生まれ、出世することにより幸福が得られると思つていた「マジメ人間」であったが人間らしい生活を破壊するような「出世」を選んだ男を私の夫としておいておくわけにはいかなかつたのである。

私たちは何のために経済力を持つのであらうか、生活を維持したり、家や車を買つたりするだけのものなのだろうか。勿論こうしたことでも大切なことであるが、最も大切なのは人間関係を変えていくためである。自立した人間関係をつくるためである。しかし、私のまわりの女性達の中には、経済的には自立していながら、それを武器として、従来の夫と妻の関係や、男女の役割分担を変えていない人が多く残念に思うことがある。

男女平等についてはしっかりと意見を吐く人でも「うちの主人・

も家事を手伝ってくれます」とか「私のところでも、夫は保育園の送り迎えと、お風呂入れはやってくれるのよ」等と言い、家事、育児は女の仕事という意識をぬぐいさてはいない。

総理府統計局が昭和五十一年に行つた「社会生活基本調査」によると、共働きで子供のある夫婦の生活時間の中で、「家事、育児」は、夫、七分、妻、三時間四十一分の分担である。一日でこんなに差があるので一年、十年となつたら一体どうなるのだろうか。

## 二、生活的自立を欠く男性の悲劇

私自身は長いこと女が受けている差別を一日も早く取り除かねばならないと運動してきて、あまり男のおかれている状況にまで目をやる余裕はなかった。しかし一九八〇年一月に東京で行なわれた日教組全国教研女子教育分科会で聞いた藤井治枝さんの話が新たな視点を持たせてくれた。

仕事人間としてのみ育てられ、期待され、実際にそうしてきた男達に今いろいろな不幸が起つていているという事例を具体的に指摘していただいた。要約すると次のようになる。

### 一、老年期の離婚が目立つてきていること

最近の統計によると夫の方が停年退職になつた時、妻の方から離婚を申出するケースが多い。経済的理由で結婚生活を維持してきた妻は、夫に稼ぎがなくなると離婚を申出、夫の方の退職金の半分は慰謝料として妻に渡され、妻は子供の所へ行くか、独立をし、夫の方は六〇才にしてはじめて一人rameンをするという悲劇。

## 二、父子家庭は母子家庭の七倍の心中率

妻に離死別した夫は十分育児ができず（これ迄男性は育児については一般的に学んでこなかつたし、妻にまかせていた場合が多いので）自殺したり、心中したりするケースが母子家庭の七倍である。

## 三、六〇才代で妻に死別した夫の平均寿命はわずか三年

生命保険会社の統計によると、六〇才代で妻に死にわかれた夫で生活的自立の出来てない人は平均三年の寿命しかなく、その逆に六〇才代で夫に死にわかれた妻は一五年間の寿命がある。

## 四、男子留学生にノイローゼ多し

生活的に自立できない男子が留学すると、どのように生活したらよいのかわからず、ノイローゼになる例が多い。

私はこの話を契機として、今迄よりももっと強く男女平等教育をする必要を感じ、校務分掌内に男女平等教育係を設置するよう提案した。一九八二年四月からこの係を新設することが認められ、教職員の研修会などを開いている。

また同時に、父子家庭のルポや、男性のノイローゼや、離婚した男性たちについて書かれた本や記事にも意識的に目を通してきた。その中でわかつたことは、父子家庭になつた場合や、離婚した場合、一般的には男性は名前も変える必要もなく（勿論、現在では女性也可能であるが）、経済的な力も一般的にあるので、世間にはほとんど知られることなくすますことが出来るので、敢えて人に伝えたり助

力を求めたりしない場合が多いようだ。離婚や、離別により父子家庭になつたりしたことを恥ずべきこととしてかくす傾向があるとう。

昨年の五月末、NHKの「ルポルタージュにつぽん」で「離婚」

残された父と子は」のレポーターの小室加代子さんによると、一般的にいって母子家庭の母よりも、父子家庭の父の方は事実を語りたがらない傾向があるそうだ。そして子供達も父子家庭であることをかくしたがる。実数さえ明らかにつかめないほどで、十万とも一〇万ともいう。母子家庭の場合は、経済的援助を求めて、民生委員や福祉事務所のアミに、なんとかひつかかるから、実数や実態をつかみやすいという。

男たちのつきあいは、いつも夜おそく逆行なわれているようであるが、その中の話題に子育てや、生活の問題はいくらかでも入っているのであらうか。また、そうなった場合男同士の援助のネットワークははられているのだろうか。

私の妹が今年母子家庭になつたが、その時私が受けた職場の同僚の女性達からの援助はとても有難いものであった。そして数人の女性以外に一人の男性からも援助の手がさしのべられたが、この男性も深く子育てや家事にかかわっている人であった。生活を大切にしているということは、自分自身がどんな立場におかれても対処出来るというだけでなく、他人に対する援助も可能であるということがわかる。

日本では、平等待遇や、母性保護を求めて女たちはさまざま会や行動を行つていてがどうして男たちは、仕事人間から、ほんとうの人間になるためにもつともつと行動しないのであらうか。

男の子育てを考える会とか、シェル石油労組の男女の育児時間要求のための行動、都職労の中の男性育児時間の実現等については知つてゐるが、まだまだ男の側のそうした人間性復活のための要求が少なすぎると思う。

最近、私はどんな立場におかれても人間らしく生きることの出来る社会を作つておかなければ不安であると強く感じている。女に生れても、男に生まれても、身障者に生まれても病弱に生まれても、父子家庭に育つても、母子家庭に育つても、老人であつても若者であつても、在日朝鮮人であつても部落出身者であつても、人間らしく生きていくことこそ大切である。そのための社会条件づくりと一人一人の自立の力をつけていくことが急務であると思う。

### (二七ページよりつづく)

(①社会党のこれまでの平等法案、②「私たちの男女雇用平等法をつくる会」の試案などは、運動の有力な資料となるだろう。①は本誌No.36参照、また社会党に申し入れて入手できる。②は同会発行のパンフレット「性差別にくさびを!」参照。(二百円)

・連絡先 新宿区若葉町1の10 グリーンマンションD号、合  
同事務所ジョキ内「私たちの男女雇用平等法をつくる会」

TEL 03-353-2365)

# 妻に離死別した 夫たちの生きざま

— 三つの事例から —

伊藤恭子

へその1

「お金があれば、ホテルのスイート・ルームで子供一人と暮したい……」これは、妻の突然の死によつて、生活が一変してしまったK氏の告白。

そして、さらに「ホテルなら、掃除、洗濯はいうにおよばず食事にいたってはむろんのこと必要な時にすぐ食べられるサービスつきの住いだから、家事の苦労はしなくてすむので……」「こんなに妻が、重要な役割を果していくてくれたのかとは本当に気がつかなかつた。」「何しろ、自分の靴下や下着がどこにあるのかわからぬ。ましてや、子供たちのものなぞいつさいわからない。まあこれは、高一の娘と、大学二年の息子なのだから、自分で知つてることだとは思うけれど……。それにしても台所にも何があるのかさっぱりわからず弱っている……」「朝は、出勤ぎりぎりまで寝ていた頃がなつかしい。今は、そういうはない。六時には起きて娘と朝食の準備、娘の弁当づくりをみてやる。今までほとんど娘と一緒に食事をするチャンスもなかつたから、二人向いあつて何を話をしていいのかす

らわからない。困つたものだ。十七才の女の子は何を考えているのだろう。」「でも、母を亡くしてひとりで朝食をとり、学校へ行くのでは、余りにも可哀想だから父親として何とか勇気づけたいし、非行にでも走つたらと考へると、氣をつかつてゐるが、何とも落ち着かない。」「今まで、すべて家庭のことは教育を含めて、妻にまかせていた。妻の死によつて、私に、つけがまわってきた。生活について、妻と一緒に考えてやつてくれればよかつた。」「テニス、ゴルフにスキーとスポーツ万能の妻がこんなに早く……本当に信じられない。低血圧ではあつたけれど、それ程、症状があつたわけではなく、元気に、朗らかに生活していたのに……」「夜は遅い帰えりの亭主につきあい、朝は早い娘につきあい、例え昼間は自由に時間が過せるとはいつても、何かと忙しかつたに違ひない。PTAにも熱心だったし……」「それにしても、自分の健康にも気をつけていたと思うのだが……様々な疲労が彼女をそんなに痛めつけていたとは……」妻の享年四七才。夫、五〇才の時。

典型的な働きバチのK氏は、葬儀を終えて出勤しても、職場では、時折、ため息をつきそして、空をみつめる日がしばらく続いた。全く人が変つたように、背中を丸め小柄なK氏はさらに小さく見える。大好きだったアルコールもコーヒーも体調をくずしてしまつたK氏にドクター・ストップがかゝつてしまつた。「き妻の大きな存在を今さらのように気づくK氏。

ただの一度の休暇もとらず、精励恪勤であったK氏が、これまで猛烈社員ぶりを發揮してきたのは、これひとえに彼自身の生き方論故であろうが、妻のため子供たちのためにとの気持も大きくなつた。そしてまた、雨の日も、風の日も、槍の日も、少々の熱があろうと

も頑張ってきた彼の背後には、妻のけなげな努力によって支えられたからこそ成り立っていた生活なのである。まさに、家族ぐるみで、猛烈に働かされている日本経済のしくみの中で、これは、ひとつも珍しくはないケースに違いない。しかし、その歯車として働くがされていながら、それに気づかない男たちの生きざまは、このような妻を犠牲にまでして成り立つものであるとするなら、こんな悲しいことはない。

こうした中で、K氏は、自分自身が、ひとりで生活していくにたる何の技能も身につけていなかつたことに愕然としたのだ。ひとめもうらやむ水準以上にバランスのとれた家庭といわれていたにもかかわらず、思いもかけない妻の死によって迎えてしまったこの悲劇。「今からでも遅くはない。生活にまつわることは、男もしなければならないことがよくわかった。息子にも十分そのことはいっておかなければ。そして、娘には、将来、十分、家事は協力して家庭経営を考える夫をみつけるようなアドバイスをし、二度と、このような辛いおもいを子供には、させたくない。そうすることが亡き妻へのせめてもの償いとして供養したい。」と悲しみから六か月程たつたある日、いくらか明るさをとり戻したK氏は、前向きの姿で語りかけてくれた。

## △その2△

T氏は、病弱だった妻に先立たれた一年後に自らも不帰の人となつた。誠に悲しいできごとだつた。T氏は高一の息子と短大二年の娘を残して、引き続く両親の葬儀を経験する子供たちが、どれ程世の中にあるだろうか。妻の享年四五才。T氏の享年五〇才。

T氏の場合、妻が病弱であつたこともあり家事については全く駄

目という人ではなかつた。しかし、妻と共に家事をしているのとは勝手が違い、その後ずい分苦労をしていたようだ。家事は、子供二人を含めて分担したもの、なかなか、うまく回転していかない。その上、職場でも働き盛りの世代であり、様々な仕事をこなしていくなければならない。家庭と職場のかじとりがうまくとれず、思い悩む日々が多くなつた。家庭と職場の両立に悩む共働き家庭の妻の多くが経験するそのバランスをどうとつたらよいのかという点と共にしているかも知れないが……。共働き家庭の場合は、そのつもりで計画的にその生活に入るわけだから、事前にその心構えができるといふが、T氏の場合、全く予期せぬことであつたから大変だつた。妻を亡くしてからは、心労も加わり日頃好んで飲んでいたアルコールにもピッヂがあがつてしまつた。職場では、管理職として上と下からの板ばさみの苦しみも加わり、その吐け口は、アルコールしかないといった生活。疲労が重なり、食欲も日々に減つていつた。それを気づかうまわりの人には、「自分の身体は自分が一番良く知っている」との言葉が常に娘にもかえつてきた。一方、職場では、「元来弱音を吐かぬ性格のT氏だから愚痴ひとつこぼさず何くれとなくよく氣を使い仕事をする日々が続いていた。

とうとうアルコールも口にしない、いや口にできない日が続きまりの人には、「自分なりにセーブもしなければね……」と「健康管理は自己でする」主義をとおしていた。T氏なりに、健康の異常に気づき、食事療法として、食欲のない自分の口にあうものを食する努力はしていたようだつたが、どうも医者嫌いのT氏は、病院へ足が向かなかつた。

身体は弱り、風邪をこじらせ、病院へ行つた時は検査もできない

程の衰弱ぶりだという医師の診断だった。それでも「子供二人がいるので入院はできない」と通院を続けること一ヶ月。寝たきりになることを恐れ、家事は続け、自分の食事は作る日々だった。早く出勤せねばとあせる気持。職場へは「風邪のため休暇」という連絡をしてあつたし、本人はすぐ元気になると思っていた。休暇をとったのは三週間だが今までにこのような休暇をとることのなかったT氏はあせりにあせつた。そして、亡くなる一週間前には、出勤し「来週からは出勤できると思いますがよろしくお願ひします」と上司、同僚に挨拶していた。職場では、T氏が「体重も恢復し、以前より10キロも増えましてね……」と語る身体は、異常にみえたのだが、「風邪からきていたなら」との安心感も職場の人にもあつた。

そして、最後に出勤した日から五日目の午後八時、再び職場へ出勤することなく救急車で入院し、数時間後には、帰えらぬ人となってしまった。物の豊富になったといわれるこの日本で、栄養失調による死だった。妻に先立たれたあと子供との生活にうまく順応できてしまつた。物の豊富になったといわれるこの日本で、栄養失調に勤することなく救急車で入院し、数時間後には、帰えらぬ人となってしまった。物の豊富になったといわれるこの日本で、栄養失調による死だった。妻に先立たれたあと子供との生活にうまく順応できてしまつた。物の豊富になったといわれるこの日本で、栄養失調に勤することなく救急車で入院し、数時間後には、帰えらぬ人となってしまった。物の豊富になったといわれるこの日本で、栄養失調による死だった。妻に先立たれたあと子供との生活にうまく順応できてしまつた。物の豊富になったといわれるこの日本で、栄養失調による死だった。妻に先立たれたあと子供との生活にうまく順応できてしまつた。物の豊富になったといわれるこの日本で、栄養失調による死ではあるが、誰もが当たり前のように生活している中で、妻の死によつてもたらされる大きな変化はこののような悲惨な結末をもたらした。

ヘその3▽

「女房に逃げられちゃってね。いや本音だ」というS氏は、四五才にして眉まで真白になり、ずい分老けてしまった。学生時代、大恋愛をした二人はS氏が世にいう一流大学を卒業し、一流企業に就職

すると同時に、大学生だったMさんは中退し、二人は結婚した。一年後には男児をそして、三年後には女児を出産し典型的なサラリーマンの妻としての生活を送っていた。S氏は、それで十分Mさんは幸せだと思っていたし、むろん、当のS氏は満足していた。

それが何故Mさんが突然家を出て行つたのか。長男高三、長女高一の時であつた。「女房はこんなことを言つたことがある。『あなたは好きな仕事をしていくうらやましい』その時、もっと話し合いをしていれば、こんなことにならなかつたかも知れないが……。その後、『私も好きなことがしたい』と仕事を始めた。」「仕事で忙しいのか、帰えりがずい分遅くなる日が多くなり、大変だと思っていたが、まさか恋人ができたとはとても信じられなかつた。考えてもみなかつたことだから」「何故、そんな事に気がつかなかつたのか。そんなに、俺は鈍感になつていたのか。」「いや、違う。何かおかしいとは思つてたが、それは、彼女自身が気がついてくれれば、それではいい。それまで待とうという気持だつた。」「彼女が遅く帰えつても、子どもたちは、まあ大きいし、仕事にでることに、協力していたから、問題もなかつた。」「しかし、ある夜遅く、女性から電話がかゝつた。『もしもし、あなたの奥さんは今どこにいるか知つていますかうちの亭主と一緒にですよ。どうしてくれるのでですか』とけたゞましい声。これには驚いた。本当にうかつだった、その夜、帰宅した彼女とは、激しい議論というより、口論になつてしまつたのだからわたしも相当興奮していたに違いない。十分な話し合いができなかつたのだから。結局、結果はうまく行かず、それを機に彼女は家を出てしまつた。」「残された子どもと私の三人での生活が始まつた。毎日がみじめでどうにもいたゞまれないおもいだつた。年ごろの息子

と娘を残して、どうしてそんなことができるのか、腹がたつ氣持を子どもから慰められるのだから……辛かった。」「私との結婚で、彼女は大学を中退した。私のすゝめだった。何でもよく聞いて、素直についてきていたが、やはり、対等の関係ではなかつた。私自身、進歩的なことを云つても家庭生活では必ずしもそうではなかつたのだろう。彼女の気持を十分考えることができていなかつたのに違ひない。彼女の意志が全くないまゝにずるずるきた人生だと彼女は思つたに違ひない。」「今度こそは、自分の考えにより、人生を切り拓きたいという気になつてゐるようだ。二年間、時間をかけたが、彼女は私のところへは帰えらなかつた。私とは全く違うタイプの男性一腕に職を持つ労働者で、年も十も下の妻子ある男性との生活を始めている。もう、歴史は元には戻らない。」「外からみただけの人の幸せなんて、決してわからない。娘のことがとても気がかりな毎日だが、母親と同じ誤ちはくり返して欲しくない。本当に自分の納得のいく人生を選択できる日を養つてほしいと強く思う。決して他人からのおしきせ人生でない道を！」

妻に出ていかれてしまふなどと考えてもみなかつたエリート・サラリーマンS氏の挫折は男性として一方的に「これが幸せな道なのだと決めつけて始めた結婚生活に起因する」とS氏はいう。もっとこのことに早く気がついていれば悔む日々である。愛していた妻Mさんの再出発に祝福を送る気持をなかなか持てないまゝではあるが、何とか、自分自身も力強く、男の自立、を考えて生きていたといい。眞の男女平等を考えず、観念論で終つていた自分が恥かしい。男も自立していかなければ、女の自立なんて、絵に描いた餅になるのだから」と苦しい体験の中からでた重味のある言葉だった。

以上、三つの事例についてご紹介したが、いずれの場合も、もつと妻との間に対話があり協力関係があつたなら、悲劇は最少限くらいとめることができたに違ひなかつた。疑いもなく世の中は動き、人々の考え方は変容してきている。その中で、どのように一步でも二歩でも根をおろして、力強く生きていくのか、知恵の総和で本当の「女の自立」を考えられる世の中にていかなければならぬと強く思う。そこには、「男の自立」が不可欠であることを銘記しておきながら。

木村 栄著

## 「父親の自立と子育て」

編集部

子どもにとって父親とは何なのか。言いかえれば父親は子どもに対しどうあるべきか、を性別役割分業の視点から追求したもの。

登校拒否、家庭内暴力、校内暴力等、かつてなかつた凄惨な問題が頻発し、子どもの暴力に堪えかねた父親がわが子を絞殺し、あるいは子供が親を撲殺するなど余りに陰惨な事件が起つてゐる。一体その原因はなんなのか。

本書は父親の問題点を鋭く衝いてゐる。つまり父親不在が問題児発生の原因ではないかといふ。男は結婚することで一人前になつたとみなされてゐるが、妻の手を貸りなければ身のまわりのこと一つできない幼児性を温存したまま父親となつてゐる。そして子供に対しては放任、無関心、甘やかしなどで家庭から逃避的であるといふ。

父親はまず生活者として自立しなければならない。そして子供にからわるべきである。これこそ働き蜂から解放され、ほんとうに人間らしい生活をとり戻せるのではないか、と著者は主張する。

的を射た父親論として推せんしたい。（汐文社刊・一二〇〇円）

# 山川菊栄氏の婦人解放論における家事労働論

柴田博美

私は山川菊栄氏の家事労働に対する考え方について、前々から関心をもっていた。折よく、岩波書店から『山川菊栄集』が刊行され、氏の著作に触れるができるようになったので、この問題を考えてみたい。田中寿美子氏は山川氏の執筆活動の昭和二年までの時期を四期に分けているが、その家事労働論は、一期（大正五年～一〇年）に出尽くしている。まず、この時期の時代状況からみていこう。

## 一、当時の社会状況

この時代は所謂「大正デモクラシー」の時代であった。吉野作造の民本主義をはじめ、政治運動、文学、芸術の方面でも民主的な思潮が盛り上がった時期である。

大逆事件以来窒息状態にあつた社会主義運動は大正元年の友愛会設立を経て、第一次大戦を契機とした著しい資本主義成長下での労働者の増加、米騒動を頂点とする下層民衆運動の盛り上がり、小作争議の激化の中で活性化してゆく。

この時代の婦人の状況について言えば、生活のために働かねばならぬ婦人の激増とともに、ホワイト・カラー専門職に就く婦人も増加の一途を辿った。これは生活苦とともに女子の教育水準が上が

つたこと、婦人解放思想が浸透しつつあったことに影響されている。大正期には婦人問題が社会の関心を呼びさし、数多くの婦人団体の結成と活動、婦人向け雑誌の刊行がみられた。

しかし、官制の女子教育は明治時代から引き継がれた賢母良妻主義一色であり、女子には知識教育が軽視され、家事、裁縫、手芸の時間が多く、家制度を支える嫁となること、軍國の母となること等修身的要素が重視されていた。

## 二、大正期から昭和初期の家事労働

少し時代は下るが、大正末期から昭和初期の家事労働についての詳しい調査がある。それによると家の種類としては、和服の仕立て直し（ほどきもの、洗い張り）、ふとんつくり、縫いもの、神仏に関する仕事、掃除、洗濯、炊事等であった。現在はほとんどしない衣類の繰り回し、仕立て直しには相当な時間を要し、掃除も掃除器をかけて済ますというわけにいかず、はたきをかけ、ほうきで掃く他に雑巾がけや乾布で家具を磨くこと、おからを使って廊下の艶出しをすることもした。洗濯も全部手で洗い、脱水機がないので乾かすにも時間がかかり、朝早くからとりかかるねばならなかつた。炊事についてはガス、水道のない家庭も多く、火おこし、水汲み、細かい

ことではみそ汁のみそをすつたりこしたりするのも手のかかる仕事だった。これだけでも当時の家事労働は現在の数倍の時間を要し、主婦と女中の一人でやつてもやつと消化できる量ではなかつたかと思われる。その上に、育児の仕事が加わつていたのである。

### 三、山川菊栄氏の婦人解放論と家事労働論

山川氏の大正五年から一〇年までの論説を概観すると以下の通りである。

産業革命による資本主義の勃興は、社会の上層に莫大な富を蓄積せしむると共に、中層以下における生活難を増大させた。そのため中流以下の家庭では一家の男子の働きのみでは生活できず、妻、子供まで賃労働に従事するようになつた。資本家は、女、子供を男よりももつと安い賃金で使い、労働者は一家総働きでも明日のパンにさえ困るような状況で病苦と貧困に苦しめられてきた。日本の場合民主主義の歴史が浅いのと、封建的の思想、慣習が残つてゐるので、この問題はもつと深刻である。日本の婦人は欧米に比べて、社会、家庭における地位が低く、女工の病氣、家庭をもつ婦人労働者の過労、妊娠婦の死亡率の高さ、公娼問題など矛盾が山積している。女工の病氣、特に結核は長時間労働、不衛生な寄宿舎、栄養不足の食事が原因であり、日本の嬰児死亡率が高いのは、母親の多数を占める労働階級の婦人の過労と栄養不足と育児哺乳に留意する暇のない生活の結果であり、公娼廃止ができないのも、女性の無知と深刻な貧困のためである。このような状況を改善するには、婦人を無知から解放するため男子と同等の教育を授け、女性蔑視の風習を改め、母性保護を徹底し、男女同等の労働権を確立することが必要である。

しかし資本主義社会では、万事物事が資本家に都合のよいように決定され、労働者は資本家に搾取される以外のなものでもない。例えば、修身教科書は、排他的愛国心、盲目的自己崇拜、奴隸的服従心を教えているが、これに象徴されるように現在の教育は人間を作らずに支配階級の奴隸をつくつてゐる。女工や娼婦の悲惨さも、結局経済問題がもたらしたものであり、彼女たちの解放は無産者が主人公となる社会において、はじめて実現されるものである。現状では無産者の婦人は賃金奴隸である上に家内奴隸である。婦人は二重に解放されなければならない。そのために私は徹底的な男女平等を要求する。結婚における男女平等、社会における男女平等、職業における男女平等……私は賢母良妻主義やそれに少しばかり味つけをした新賢母良妻主義に反対し、妻を皿小鉢同等の世帯道具や兵隊製造器とみなす世の男性の非を明らかにし、女子に高等教育を、職業教育を、そして男女同一の教育を要求する。また家事労働の社会化、産児制限の必要を説くものである。現状では女子の多くは生活保障のために結婚すると思われるが、これでは精神の独立は得られない。婦人は家事、育児にのみたずさわるのではなく、未既婚を問わず、できるだけ労働に参加すべきであり、婦人の労働権は保障されなければならない。女子は自らの主人でなくてはならない。男子と同じ人間でなくてはならない。ブルジョア婦人運動（婦人矯風会、新婦人協会、婦人参政権運動など）は社会の表面の改革をめざすことどまり、これでは婦人の解放は不徹底に終わる。これらの運動は社会を根本から変革する無産階級の運動と合体した時、はじめて意味をもつ。婦人が解放されるためには、労働者が主人公となる社会をつくらねばならない。そのためには労働者の団結が何よりも必要であ

り、これは資本家に対する有力な武器である。世界の労働者が一人残らず自覚し團結し、各人が自己の好むところに従つて社会に貢献し、その報酬として社会から保障を与えられる社会の実現を心から願わざにはいられない。そこでは女性は過労、病氣、貧困、不本意な服従、無知から解放され、自らの自由意志で人生を生き切ることができる。

山川氏は労働婦人の過労について述べているが、特に家庭をもつた労働婦人が一日の仕事を終えてから、炊事、洗濯、衣類の整理、子供の世話をなどで睡眠もままならない、厳しい現実を把握している。山川氏は家事労働が不払い労働であることを早くから見抜き、第二次大戦後には、専業主婦に賃金を支払うべきだと主張<sup>(2)</sup>している。しかし根本的な解決は家事労働の社会化以外にないというのが氏の結論である。将来は「婦人の不熟練労働によって戸別的に営まれている料理、裁縫、掃除、洗濯等がすべて科学的な方法を利用して専門家によって公共的に組織的に行なわれる」<sup>(3)</sup>ようになり、保育も専門家の手に委ねられる。(「子供のあるかぎり、婦人の外勤はすべての場合に、かつ永久に禁ぜられねばならぬ」という仮定は軽率である。母親は必ずしもその子の最良の保育者たる資格を備うる者とは限らない。少年および少女の市民が、訓練せられたる人々によって、共同的に教育されていると等しく、嬰児の市民も専門家に委ねられた方がよいこともまず事実であるといえる。) そうすれば、「男子を妻子扶養の具たる運命より解放するとともに、女子を家庭より解放し、男女相携えておののの自己の適する社会的労働にも従えば、子女の養育にも任じ得る」ことが可能となり、そこでは家庭は「今日のごとく、育児場、作業場、休息所、病院等のいつさいがつさい

を狭い不完全な家屋内に包容し、女子の服従と犠牲との上に成立する、不合理、不経済、不正なる雑居生活<sup>(6)</sup>の場ではなく「真に平等の愛人同士が和樂し團樂する自由の天国」となる。

ここにみられるのは、家事労働の社会化プラス男女役割分担の否定である。家事労働の社会化が充分進んでも、家庭内で行なわなければならない家事はなくなりはしないであろう。どうしてもその家の者にしかできない家事（例えば部屋や衣類の整理等はその家の内の事情がよくわかつていないとできない）がある。これを婦人のみが行うのではなく、男女平等に分担するという所に私は菊栄氏の女性としての視点を見る。家事労働の社会化が進んだ時、家庭内で行う労働は大巾に減り、その時間を休養、教養、娯楽にあてることができ。家庭は労働力再生産の場から、家族それが充実した時間過ごす場へと変化する。

#### 四 家事労働社会化の現状と婦人の解放

現代日本は資本主義が高度に発達した社会である。高度経済成長以降、働く婦人は増加の一途を辿り、また近年その中で既婚者の占める割合が高く（56%<sup>(8)</sup>）なっている。彼女たちは社会的労働と家事労働の二重の負担を負っている。資本主義社会においては家事は私事としてかたずけられ、婦人の無償の労働で処理されている。これは資本にとって全く都合のよいことで、婦人の労働力化は労働者全体の賃金をおし下げるのに役立ち、また労働力再生産費が無償であることにより、資本家はそのための費用を支払わなくてすむ。家事労働の一部はまだまだ不充分ながら社会化されている。（保育所、病院など）しかし、その他の部分は社会化ではなく、商品化が進ん

でいる。これは資本が利潤を目的として家事労働の分野に進出し、家事労働を商品として販売するものである。（惣菜、冷凍食品はじめとする加工食品、クリーニング屋、清掃サービス業、既製服、衣類の仕立て、修繕、寸法直し、派出家政婦、看護婦、ホームヘルパーなど）しかし、社会化された家事労働も使用者には支払いが要請され、また商品化された家事労働は、家庭内で行った場合に比べてはるかに割高である。資本主義社会における家事労働の社会化は限度があるし、商品化は使用者に恩恵をもたらすとはいえない。

婦人が解放されるためには、まず経済的に独立し、自分の意志で自分の人生を生きるための基礎をつくると同時に、現代社会の婦人に対するあらゆる差別を撤廃せなければならない。家事労働についていえば、これを婦人のみが負担している現状（有職婦人の家事労働時間は一時間三十六分であるのに男性のそれはわずか八分である）を変えなくてはならない。家事労働の絶対量が多い以上、これを何らかの形で外部に委託することが必要だ。しかし、利潤を目的とする資本の手に委ねたのでは、そのための支払が一家の収入を上回ってしまう。やはり家事が公的な仕事として各家庭から公の機関に移され、まとめで処理されることが必要であろう。一面からいえば、それは各家庭でこまごまと非効率的に行なわれてきた仕事を一括して大規模にかたづけることにより、ムダをはぶき、社会的に大きな労力の節約となる。

働く婦人の一人として、私も家事労働の社会化を願わざにはじられない。しかしそれは今みてきたように資本主義社会の中では実現しない。家事労働の商品化が進んでいた六〇年も前にこのことを指摘していた山川氏はずい分先をみていたと思つ。

(注) 1 大森和子著『家事労働』(光生館) 1111-K-1150頁

2 「専業主婦に給料を」(『おなご』昭和五一年二月號)

3 「自由社会における妻と母」(『山川菊栄集』) 第二卷 一九〇頁

4 「婦人と職業問題」(『前掲書』) 第二卷 三一頁

5 「婦人を裏切る婦人論」(『前掲書』) 第一卷 一七〇頁

6・7 「自由社会における妻と母」(『前掲書』) 第一卷 一九〇頁

8 「昭和五四年就業構造基本調査報告 全国編」二八頁 既婚婦人

中 仕事が主な者の割合を出した

9 「昭和五六年度社会生活基本調査報告」朝日新聞 昭和五七年一〇月二一日朝刊

(七〇) メーベル(77)

(注21) 柴山恵美子「イタリア婦人運動見聞記—改革進む『保護』と『斗争』」(月刊労働問題 一九八一年四月號) 参照

(注22) Legge 29 luglio 1975, n. 405 <Istituzione dei consulti familiari>

(注23) Legge 22 maggio 1978, n. 194 <norme per la tutela sociale della maternità e sull' interruzione volontaria della gravidanza>

(注24) <Il consiglio familiare> a dell' assessorato agli Enti Locali e Servizi Sociali della Regione Lazio

(注25) La Parità, Società Editrice Unitaria Sindacale s. r. l.

(注26) I diritti delle lavoratrici madri, E. S. I. ottobre 1978.

(注27) 柴山恵美子訳「マヌニの婦人労働保護に関する規定」総

説調査月報 昭和五一年四月號

(注28) <Un' esperienza della Snia> di andemia Oriani, Rassegna Sindacale, n. 13-30 marzo 1978

追記 本稿は総説「調査月報」(第一八六四號)より転載させて頂いたのですが、都合により一部カットされたしました。心証承願ひます。

# イタリアにおける保護と男女平等(二)

—女性の労働権確立をめざして—

柴山恵美子

## IV 家庭相談所法と中絶法

イタリアにおける母性保護の進展として、七〇年代の中・後期で

注目されるのは次のような家庭相談所制度と中絶に関する法律である。

### (1) 家庭相談所制度

正式には、一九七五年八月二七日の法律第四〇五号、「家庭相談所制度」<sup>16</sup>である。

この法律は「家庭および母性への援助サービス」を目的としてお

り、相談所の具体的なサービス内容は次の点にあるとしている。

①責任ある母性と父性の準備、夫婦・家族および年少者の問題の精神的・社会的援助。

②責任ある出産について夫婦・個人が自由に選択しうるよう必要的な手段の提供。その場合利用者の肉体的安全・道徳的意識は尊重される。

③婦人の健康・受胎結果の保護。

④個々人についた方法と薬の助言による妊娠の助長と妊娠の予防に役立つ情報普及。

この制度の計画、機能、運営および管理は州が担当し、次の原則に照して州法を定める、としている。

・家庭相談所は、市町村または市町村団体が設立する。

・家庭相談所は、営利目的をもたずに、公・私の法人または制度によって設立することもできる。

・巡回または定着の形での相談所のサービスは、市町村または市町村団体の医療機関の各専門職員を活用できる。

また同法によれば相談所の職員は、医学、心理学、教育学および社会福祉の有資格者でなければならない。医学上の処方を含め相談所のサービスは無料であり、すべてのイタリア人だけでなく、イタリア領土に一時的に滞在する外国人にも適用される。

そしてこの制度の財政措置として、国は一九七五年会計年度に五〇億リラ、七六年度に一〇〇億リラ支出し、次の基準で各州に分与する。

・州に居住する人口に比例して五〇%

・出生率と乳幼児死亡率に比例して五〇%

州・県・市町村または市町村団体は、それぞれ予算措置によつて

補充することができる。

## (2) 妊娠中絶法

正式には一九七八年五月二二日の法律、第一九四号、「母性の社会的保護と任意の妊娠中絶に関する規定」<sup>17</sup>は、この法律の目的を第一条において次のように定めている。

「国は、良心的な、責任ある出産の権利を保障し、母性の社会的価値を認め、人間の生命をその初期から保護する。」

そして「本法でいう任意の妊娠中絶は、産児制限の手段ではない」という確認にたって、「国、州および地方公共団体はそれぞれの職務と権限の範囲内で社会サービスを促進し、発展させるとともに、産児制限の目的で墮胎が行なわれることを避けるために、必要な提案をし、これを進めるものとする」とも定めている。

この目的遂行のために、第二条では前述の家庭相談所に次のような役割の追加を課している。

①国・州が法律にもとづいて定めている妊婦の諸権利と地区内の機関が行なっている社会・保健衛生・厚生サービスについて知らせること。

しかし、胎児が独立して生命を継続する可能性のある場合には、医師は、胎児の生命を保護するために、あらゆる手段をとらねばならないことが義務づけられている。

当然のこととして、医師が「個人の尊厳を尊重」することが要求されているのはいうまでもない。

### (3) 家庭相談所・妊娠中絶二法の適用情況

家庭相談所の設立状況は、手許の資料によれば一九八〇年末現在一七二五カ所、そのうち巡回または定着しているミニの家庭相談所は七五四カ所である（「第4表」参照）。

昨年訪伊の際、筆者はローマ市郊外の労働者向け大団地内の家庭相談所を訪問してみて、その機能をさらに深く理解することができた。法律によって、相談所の正式職員は、産婦人科医一人、小児科医一人、心理学者一人、ソシアル・ワーカー一人、看護婦（助産婦でも可）の五人編成。その活動をラツィオ州が作成した市民向けのイラスト入りP.R用パンフレットでみると――

・自由で責任ある出産―家庭相談所は、心配なく性を楽しむことができるよう、また両親になるときに選択するようあなたを援助します。

・妊娠―家庭相談所は、妊娠中のあなたの特別な要望には適切な衛生サービスによってあなたを指導します（偶発的な危険の原因をみつけ、除去するための予防措置および出産と母性・父性について心構えをするための面談）

・不妊症―家庭相談所は、受胎をさまたげる偶発的な原因をとりのぞくよう適切なサービスをあなたに提供します。

・養子縁組―養子縁組、それは一人でとりくむべきではない愛の現

実です。

・私たちの性―家庭相談所あなたがたは性についていかに教育するかをオープンに話し合い、たがいに教え合うことができます。

・子どもたちとの関係―両親と子どもたち。それは二つの世代です。和解できない争い？それともコミュニケーションは可能？

・夫婦の不和―家庭相談所でそれについて私たちといっしょに検討しましょう。

・環境の有害性―私たちは、私たちの生活と子どもたちの生活を保護しましょう。

つまり、家庭相談所は、母性保護、母性・父性教育、出産の選択と家族計画、育児、しつけ、性教育、親子、夫婦の不和、争い、未婚の父子、母子問題と養子縁組、再婚、嫁、姑問題などにいたるまで、母性保護と現代家庭がかかえる精神的・肉体的諸問題の解決のための地域サービス・センターとして活動しているのである。

この家庭相談所と一般住民のパイプ役になつて活躍しているのが三〇人ほどで編成するボランティアの「婦人相談員」で、運営はやはり保育所と同様に地域住民参加の「社会的運営」である。

相談所内には、小集会所、婦人科診察室、小児科診察室、相談室などがある。婦人科医パスクローレ・M・ヴィトウッロ先生は、そのサービスについて、

「妊娠・出産相談・避妊・中絶の助言、ガン検診、母性・父性教育などで、ピル、リングその他避妊器具材、指導もふくめ、すべて無料です」

と語っていた。

午後四時半からは、中絶を予防するための妊娠・出産・家族計画

(第5表) 地方別任意妊娠中絶の動向  
(中絶法発効後 1978年7月～1979年12月)

地 方	任意妊娠 中 絶 数	出生児数	出産可能人口 (15～49才)	任意妊娠中絶の割合	
				出生児= 1,000人	出産可能人口 (15～49才)= 1,000人
南北イタリア	60,104	145,940	3,733,198	411.8	16.1
東方イタリア	37,465	98,925	2,481,792	378.7	15.1
中央イタリア	41,266	115,585	2,616,874	357.0	15.8
南部イタリア	35,203	211,962	3,270,946	166.1	10.8
島部イタリア	13,530	97,666	1,587,146	138.5	8.5
合 計	187,568	670,078	13,689,956	279.9	13.7

Fonre = Istituto Centrale di Statistica

に関する講習会がスライドやフィルムを使って行なわれていた。それは一月二六日から一二月一七日まで男女対象に毎週一回開かれていて、婦人科医、心理学者がタイ・アップした、男女の心身両側面からの総体的説明には、非常に興味をひかれた。

小学校高学年男の子二人をつれた中年の母親、おなかの大きい妊娠、新妻など参加者は一五

人ほどで、開放的な雰囲気であった。今後の問題として男性の参加をどう得るか、が残されて

いると思われた。

このような母性・父性教育にもかかわらず、妊娠してしまい、やむを得ず中絶法の適用によって任意中絶（無料）した数は、「第5表」にみると一九七九年現在、一八万七、五六八件を記録している。

WHO（世界保健機構）の先進主要国における妊娠婦死亡率の国際比較によれば（出生一〇

万対）、一九七五年現在、イタリアは二九・七%と最高である（日本は二八・七で第二位）。

一九七〇年代イタリアにおける母性の社会的保護の追求は、まさに、こうした妊娠婦死亡率の高さに象徴される母性蔑視・母性軽視への深刻な認識から出発しており、母性の社会的保護を人権としてイタリア社会に根づかせようとする歴史的挑戦であったということができる。しかしそれが、男女平等の実現の取り組みのなかで、父性の社会的保護へと発展をみせたのは、すでにみた通りである。

## 二 労働に関する女子保護

前述したように、一九七〇年代の母性の社会的保護の拡充から父性の社会的保護への展開と同時に、またそれをふまえた形で、一九七七年には「労働に関する男女同一待遇法」、いわゆる男女平等法が成立するに至った。

そこで次にイタリアで労働に関する女子保護と平等がどのような展開をみせていくかを述べたいと思う。前述のようにこれらの問題にたいするイタリアでの追求の特徴は、第一に母性保障を男女平等の前提条件ととらえていることであり、第二に女子の特別保護を廃止する場合に、男子の労働基準に女子を適合させるという平等方向ではなしに、女子の保護基準に男子をできるだけ近づける形での男女平等をねらっていることであり、第三に、したがって男女平等の実現は労働時間の短縮の追求と不可分に結合していることである。そして、そこに貫かれている精神は、労働に人間性を回復するための努力であるといふことができる。

そこでここでも、まず女子の特別保護にふれ、つぎに雇用における

る平等に移る。

#### 1 女子保護

一九七七年のいわゆる男女平等法は、労働に関する女子保護について、第五条および第一九条でつぎのように定めている。

#### 第五条（深夜労働）

製造業および技術工芸業の事業所においては、女子に二四時から六時まで労働させることを禁止する。この禁止は、指導的職務をおこなう女子および医療サービスの女子従業者には適用されない。

前項の規定による禁止は、生産の特別な要求との関連において、かつ、労働環境および企業協定においてこれと異なる規定を定め、または排除することができる。その場合、当該（協約、協定の）規定内容について、当事者双方は、関係女子労働者数を明確にして一五日以内に労働監督署に届け出なければならない。

第一項の規定による禁止は、妊娠の開始からその子が満七カ月になるまでの女子については（協約・協定により）排除を認めない。

#### 第一九条（抵触規定の廃止）

本法律の規定と抵触する法律の規定は、すべて廃止する。したがつて、本法律の規定と抵触する国内法規および国家その他の公共団体の行政的性格の命令は、効力を失なう。

本法律に含まれる規定と抵触する集団または個別の労働契約、就業規則および同業者間の定款の規定は無効である（以下略）。

この平等法は、一九七七年一二月一七日付の官報第三四三号に公布され、その翌日から施行の運びとなつた。その後一年たつた七八年一二月、労働省は平等法に関する回状をだし、法律適用上の解釈を発表した。

回状は、まず平等法が、イタリア共和国憲法、EECのだした一九七五年の「男女同一賃金原則の適用に関する加盟国の法律の近似化についての協議会指令」と一九七六年の「均等待遇に関する協議会指令」の精神に立脚していることをうたい、つぎに、一九七五年に男女平等の立場から改革された新しい家族法の原則からみて然るべき措置であるとして、第一に既存のいくつかの女子の特別保護規定の廃止をうちだしている。

それをつぎに上げると、

①一九三四年の法律、第六五三号、「女子および年少者の労働保護」の廃止。

（注一）この法律の第六条(a)と(b)は、機械による牽引力がある場合でも地下・石切場・鉱山・トンネルの労働および研摩・移送機関と移動機械のモーター操作の労働への女子の使用禁止を定めている。

また第一一条では、(a)において年少者とともに女子の重量物を持ち上げ、持ち運びのキロ数の限度を次のように定めている。

一一五才未満の女子は五キログラム。

一一五から一七才の女子は一五キログラム。

(b)では平らな道路上での三輪または四輪式手押車による運搬は車体の重量を含めて(a)に定めた重量を八回に限定している。

(c)では、てこの操縦による手押車の運搬は車体の重量を含めて(a)に定めた重量を二〇回に限定している。）

②一九五四年の大統領令第一六四号、「建築における労働災害予防に関する規定」の第四八条の廃止  
(この四八条は女子および一八才未満の年少者の吊り橋上の労働を

禁止している。)

③一九五六年の大統領令第三二一號、「圧縮空氣函内での労働衛生と労働災害予防に関する規定」の第三三条の廃止。

(この第三三条は、圧縮空氣函内での労働および再圧縮室内での衛生看護サービスへの女子の使用を禁じている。)

④一九三四年の法律、第三七〇号の第四条の廃止。

(この第四条は、成人女性の日曜休暇と週休を定めている。)

⑤平等法第一九条に従って、この法律の規定内容と相反する団体もしくは個人の労働契約、企業内規則と職業に関する法規のすべての規定の再検討。

⑥平等法と矛盾する国家および他の公共団体の管理的性格をもつ法令および内部規定の効力停止。

これについて回状は、危険・有害・重労働における児童と未成年者の使用禁止年令が、男子一六才、女子一八才と同一でない従来の法制について、男女一六才の同一化を提示している。それに該当する法律としてあげられているのは、①一九六七年の法律、第九七七号と一九七六年の大統領令、第四三二号である。

前者の第九七七号は、危険・有害・重労働および研摩・移動する輸送機械および動力サービス労働・重量物の持ち上げ・持ち運びにおける児童・未成年者の使用禁止を定めており、後者の第四三二号は、コンビナートの施行規則である。

深夜労働については、前述のように、平等法第五条において、二時間短縮されて二二時から六時までが二四時から六時までとなつたものの、女子の深夜業禁止そのものはこれまで通り法律上存続している。

以上みたように、今世紀はじめから取り組まれ、改正・改善をつづけてきた女子のみを対象とした特別保護法規は、平等法の成立とともに廃止または縮小されると同時に、その後は男女平等の労働保護の方向へとプラスチックな変化をとげていている。

その後の男女を含めた労働安全・衛生に関しては、一九七〇年の法律、第三〇〇号、「労働者憲章」の第九条「健康および身体の完全性の保護<sup>18</sup>」をよりどころとし、ほとんどの産業別労働協約において最大許容量（M A C）が提示、合意されている。

（注）第九条、「労働者は、その代表を通じて、労働災害および職業病の予防のための諸規定の適用を監視し、健康と身体の完全性を保護するに適した方策について、調査し計画を作成し、その実施を推進させる権利を有する」。

しかし労働安全・衛生は、生産点での労働者組織、特に工場評議会の力量と組織力に負うところ大といわねばならず、わけても男女同一の保護の実現は、労働現場での女子労働者の意識的・自立的な取り組みが不可欠の条件となっている。例えば大企業のP I R E L L Iでは、女子労働者の側からの積極的取り組みによって、男女ともに従事している手押車の重量制限をこれまでの二五kgから一五kgに減少させる闘争に成功している。<sup>19</sup>

労働組合は、これらの男女労働者が同一に就業制限・禁止すべき危険・有害・重労働の基準を、女子にこれまで就業制限・禁止していた廃止されない法律や労働協約に求めている。すなわち一九三七年の勅令、一七二〇号、一九三八年の省令、一九二九年の省令などに列挙された労働である。例えば一九三八年の省令は、繊維、金属機械、化学、製紙、印刷、ゴム、プラスチック材、陶器、ガラス、皮

革などにおける温度、塵埃、煙、ガス、蒸気、有毒、腐食、<sup>20)</sup>刺激性物質の取り扱いから生ずる有害条件の規制をおこなっている。

また平等法によつて、女子の深夜業禁止時間は、二時間縮小して二四時から六時までとなつたが、その後のほとんどすべての産業別労働協約では深夜業は「二二時から六時まで」と定められ、実質的には平等法成立前と變つていない。

労働時間は、私企業もふくめてすべて週四〇時間・週休二日制であり、一部公共部門では週三六時間制が実施されている。

他方所定外労働、つまり残業の規制は、一九七九年に「熱い秋」として世界的に注目された労働運動の高揚以降、「労働時間の真の短縮」の目標として、労働組合組織によつて強力にとりくまれてきた。手許の資料で、男女をふくめた一年間の残業規制をみると、

- 金属機械—最大限度一五〇時間。従業員二〇〇人未満の企業では二〇〇時間。

- 編紡績—最大限度一八〇時間
- 縫製—最大限度一八〇時間

これらは、産業別労働協約の規定であり、イタリアでは、CGI L・CISL・UILの三つのナショナル・センターが統一して経営者団体と協約を結んでおり、組合組織率も労働者の六・七割に及んでいることから、その社会的強制力は強力といえる。

また時間外労働時間にたいする割増が比較的高率なもの特徴的である。これを編紡績に例をとつてみると、

- 一週五時間まで一三〇%増
- 五時間こえた昼間の労働一四〇%増
- 夜間の時間外労働一五〇%増

- 昼間の休日労働一五五%増
- 夜間の休日労働一六〇%増

すべての労働協約には、「時間外労働は従業員が任意で、非強制的におこなわれるものでなければならぬ」と必ず記されている。ついでに年次有給休暇を編紡績でみると、

- 最低一一年、一二年勤続で四週間
- 最高一二〇年以上勤続で五週間

このような水準は、その他の産業別労働協約においてもほとんど変りない。

その結果、一九七五年現在、労働者の年間実労働時間は、イギリス一、九二三時間、フランス一、八三〇時間、西ドイツ一、六七八時間、日本二、〇五九時間（七八年には二、一四六時間）にたいして、イタリアは一、五一八時間と最少である。

## II 雇用における平等

### —労働権確立への挑戦—

前述のようにイタリアでは、雇用における男女平等は、第二次大戦後、共和国体制のもとで一貫してとりくまれてきており、一九七七年の男女平等法は、これまでの獲得物の統合・拡大であるともいえる。

同様に、イタリアにおける男女平等は、「労働権の確立」に標準をあわせてとりくまれてきた。そこで、戦後のその取り組みと獲得物をたどつたのが「第8表」である。

さて、母性保護その他については、すでに述べてきたので、ここでは雇用平等に焦点をしづつて記してみたいと思う。

## 戦後イタリアにおける雇用平等の獲得物

柴山恵美子作成

(第6表)	
1947	⑫憲法制定議会、共和国憲法制度制定。男女平等の権利定める
1950	⑧最初の「母親労働者保護法」(860号)成立
1952～	1951年に「同一価値労働同一賃金に関する条約」(100号)がILOで承認されたのを契機に同一賃金に関する労働組合内での論争が始まる
1954	⑤ILO 100号条約批准
1956	③最初の「家内労働保護法」(264号)成立
1958	⑦イタリア工業家総同盟と三大労組間で「工業における同一賃金に関する総同盟間協定」を締結
1960	①<婚姻を理由とする女子労働者の解雇禁止および母親労働者保護法の改正に関する法律>(7号)成立
1963	②<職業・公職への女子の参加に関する法律>(66号)の成立によって、一定の職業・公職への女子の就職制限を廃止 ⑪改正母親労働者保護法(1204号)、保育所法(1044号)成立
1971	⑪改正家内労働保護法(877号)成立
1973	⑦<家庭相談所制度に関する法律>(405号)成立
1975	⑥<青少年雇用法>(285号)成立
1977	⑫<労働に関する男女同一待遇法>(903号)成立

(注) ○印内の数字は月を示す

先にみてきたように、イタリア共和国憲法は、第三条では法の下の平等を、第四条ではすべての市民の労働権を、第三一条では母性保護と保育所をはじめとする家庭サービスのための社会諸施設の設置を、第三七条では男女同一労働同一賃金をうたっている。

戦後の男女平等の取り組みはこのようないい憲法の獲得からスタートをきった。さて、雇用における男女平等でいちはやく取り組まれたのは、一九五一年にILOが「同一価値労働同一賃金に関する条約(第一〇〇号)」を承認したのがきっ

この総同盟間協定にもとづき、その後各産業別の労働協約改定闘争では男女間の賃金格差の修正がみられ、吹きだまりとなつてかたまつてある低賃金の女子の賃上げ率を男子より高め、また各企業協定でも同様な傾向があらわれた。賃金格差の是正の取り組みは、特別諸手当の男女格差の是正をもまきこむ形で進展した。

さらに一九六三年には「婚姻を理由とする女子労働者の解雇禁止」に関しても法律が成立し、婚姻を理由として公然と女子を解雇することができなくなつた。

一九七一年には前述のような新母親労働者保護法と保育所法を獲得するに至つたが、このような労働運動、婦人運動の攻勢を経営者団体が容認していくわけではない。一方では女子のコスト高の論議がかもしだされるとともに、他方では女子の採用縮小と家内労働(約九割は女子)の活用という反撃がなされた。

企業による女性の採用縮小は、女性の失業者を増大させ、女性の労働への参加権の主張と雇用保障闘争を活発にさせた。また家内労働者の増大は、組織労働者の賃金、労働条件の切り崩しに利用され、労働組合は、家内労働保護の強化にのりだした。一九七三年に成立した改正家内労働保護法はその意味で画期的なものであった。その主な特徴は、つぎの通りである。

かけとなつて、一九五二年から労働組合内部で同一賃金に関する論争に火がついてからであった。一九五六六年にはILO一〇〇号条約を批准にもちこむとともに、一九六〇年にはイタリア工業家総同盟と三大労組の間で「工業における同一賃金に関する総同盟間協定」が締結された。取り組みがはじまってから約一〇年後の獲得であった。

① 家内労働者が自営的・独立的労働者ではなく、雇用労働者と同様従属的労働者と規定されたこと。

② 企業内労働者の解雇または操業停止をおこなった事業所には一年間家内労働の利用を禁じたこと。

③ 仲介者の仲介を禁じたこと。<sup>21)</sup>

④ 家内労働者と工場内労働者のあいだの同一（価値）労働同一賃金の原則が再確認されたこと。<sup>21)</sup>

こうしてほとんどすべての産業別労働協約には家内労働に関する規定が明記され、事業所には事業所外労働、家内労働の利用の場合の労働組合への報告が義務づけられている。つまり家内労働を労働組合の管理下におくための各段階でのチェック体制の整備が労働運動によって試みられているのである。

しかしこんにち経済危機下にあって、企業でもある家内労働委託者が、労働組合と関係をもたないことを条件に仕事を家内労働者にだすという「ヤミ労働」が潜在的に蔓延している事実は否めない。労働組合運動にとっては、増大するパートタイム労働もふくめて、今後の重要な課題といえるだろう。

欧米諸国とおなじように、イタリアにおける失業は青年と女性を直撃し、その問題解決は、国の政治方向を問われる国民的な重大課題となっている。

「青少年雇用法」はそれへのひとつのかつての挑戦であつたといえるだろう。その挑戦の目的の第一には、顕在的な若い男女失業者のみならず潜在的なそれもふくめて、実数ができるだけ正確に把握すること、第二には、企業への援助金支給を条件に職業訓練契約を企業との間に結び、若い男女失業者を企業に吸収させることによって、より雇用へ結び、やはり女性は「女の仕事」「男の仕事」という根深い差

用への接近をはかること、第三には各州に、開発計画と結合した職業訓練計画をたてさせ、若い男女失業者を吸収させ、より雇用への接近をはかること、第四には経営者が若い男女を採用する場合に公平な採用機会をうばう指名を排除すること等があげられる。

これらの実行のために、一九七七年から八〇年の四年間に総額一兆六〇〇億リラの財政投資がはかられ、失業中の一五才から二九才までの失業男女は各市町村の職業安定課の窓口に一斉に登録をおこなうこととなつた（労働期間が一年に満たない者もふくむ）。そして経営者が採用したい場合、管轄区内の市町村職業安定所に申し込むこととされた。

労働組合、婦人組織は、失業登録促進運動をおこした。その結果、約半年で六三万人の登録者が記録され（公式失業者総数七七万人）、男女別では、約半分が女性であることが明らかとなつた。

他方、三大労組は、労働組合が中心になって全国から地方までの各段階で失業者同盟を組織し、「仕事よこせ」の雇用拡大、雇用保障闘争をともにおこした。一九七八年三月現在で八万五、〇〇〇〇人の組織をみた。しかし経営者団体のサボタージュ・抵抗もつよく、一昨年訪伊の際CGIL女子労働局長マリア・ロリーニ女史の話では、この青少年雇用法で雇用された数は約二万人ということであった。成果は期待したほどではなかつたという。

雇用拡大は、縁故をふくめ、差別のない、公正な採用をも意味するわけで、その挑戦はさらに一九七七年男女平等法へと連結していくこととなつた。

戦後三〇年、同一賃金と女性の労働権確立のための取り組みにもかかわらず、やはり女性は「女の仕事」「男の仕事」という根深い差

別から脱出できず、低賃金・低資格のゲットーにとじこめられつづけていた。であるから、採用時における性差別禁止が女性の側から噴出したのは当然であった。

一九七五年国際婦人年の取り組みとECによる一九七五・七六年の二つの平等に関する指令の刺激のもとで、一九七七年に成立したのが「労働に関する男女同一待遇法」いわゆる平等法である。この法律は、アメリカ、イギリスの雇用平等に関する法律とおなじように、採用から定年までの差別撤廃を定めているのはさることながら、二国の法律にはないいくつかの特色ももっている。

イタリアの男女平等法の主な規定内容は、次のようにまとめることができるだろう。

- ①採用および職業教育・訓練における男女平等。
- ②男女同一労働・同一価値労働同一賃金
- ③資格・職務付与・昇進等に関する性差別禁止
- ④女子の定年延長の選択の自由
- ⑤女子の深夜業禁止
- ⑥育児休暇・看護休暇の父親への適用拡大
- ⑦家庭手当等の受給権の男女平等
- ⑧労災保険・廃疾・老令・遺族保険・遺族給付等の受給権の男女平等

これらの規定は、一九七九年の産業別労働協約改定時には、ほとんどの労働協約にもりこまれることとなつた。

しかも事業所段階で工場評議会を通じてさらに具体化している。S.N.I.AとC.O.M.I.N.D-F.I.A.Tの参加した新設会社S.O.V.E C.O.M設立計画は、約七〇億の投資と労働者数二五〇人を内容とす

るものであるが、その二五〇人の採用にあたって旧母体のS.N.I.Aの労働者の中から採用するという協定を、一九七八年五月に労使は締結した。その協定において、組合は、採用方法として「男女半々すべての年令層を比率によって採用」という内容を獲得している。

また、F.I.A.Tでは、伝統的に「男の仕事」であった職場をふくめ、平等法成立後、約二万人の女性の採用を獲得している。

平等法は、採用時の差別撤廃にとどまらず、労働現場における労働衛生、安全、労働の密度、リズム、労働組織、サイクル等の面で労働に人間性を回復するためのかつてない挑戦も試みられている。S.N.I.AのS.T.I.R・T.E.S.S.I.L.EではI.L.I.O.N装置計画の導入にともない、一九七七年一二月、その作業チーム組織に関する労使協定を締結。第一段階では男五人、女三人の八人編成の四チームでスタートし、除々に男女半々の男女混成チームに移行させていく。このまったく新しい挑戦のなかで労働組合がめざしたのは次の点にある。

①作業の垂直統合化、②職域の拡大、③ヒエラルキーの廃止、④労働における男女の役割の廃止、⑤生産サイクルの熟知、⑥作業チームの自立、⑦就業規則・労働リズム・労働密度の労働者による管理  
男女混成チームの実験は、反復的な、単純な、資格の低い労働のみ押しやられていた女子労働者を、より資格の高い労働に移行させるとともに、どうすれば男の仕事と女の仕事の間の分離をなくすことができるかという貴重な経験の機会を男女労働者に与えた。S.N.I.Aでは、その後V.I.S.C.O.S.E計画でも同様な作業チーム組織に関する労使協定が締結されており、今後の課題として他の「男の仕事」への女性の参加、交替制労働の解消なども検討されている。<sup>(22)</sup>

この経験は、PIRELLIはじめ他の企業の工場評議会の取り組みにも影響を与えるはじめている。

またトリノ県のFILATURA-SUSAでは、新しい機械が導入された際、経営者側が四五才から五五才の女子労働者には適応性がないとして解雇しようとしたとき、労働組合は多くの職種によってローテーションを組む作業形態を経営者側に提起し、それによって女子の解雇を回避することに成功した。労働組合の交渉時の合法的・理論的拠り所は、もちろん平等法であった。こうした労働組合レベルの取り組みのほかに、女子労働者たちの自立的取り組みもみられる。

ラティナの一企業が女子の採用差別をした際、差別された女子労働者グループは、平等法第一五条（差別行為の阻止）をよりどころに簡易裁判所に異議を申し立て、企業の採用拒否は違法であるとして、裁判所は女子労働者をただちに採用するよう企業側に命じた。平等法による画期的なもうひとつの変化は、今まで男女別に分けられていた職業安定所の求職者名簿の一本化である。これは、採用時の採用差別を排除するための装置となつた。

こうした採用時における幾重もの採用差別廃止の構造は、いってみれば労働市場への労働者サайдの積極的介入という性格をもつている。

経営者サайдの抵抗は当然にあり、それは深夜業への女子の使用禁止規定があることや女子の職業上の能力・資格の低さを口実とした採用差別となつてあらわれている。

これにたいして、労働組合、婦人組織サайдでは、公的教育をふくめた職業教育における男女平等の教育内容、教育体制の実現を重

視、着手しはじめている。

実質的平等実現にとりくむ女性たちにとって、権利意識の高揚の場である組合教育への参加、職業上の再教育・再訓練への参加を助ける有給教育権はかけがえのない権利である。労働者は男女の別なく一五〇時間分（約一ヶ月）教育をうけるために有給で休むことができるからである。

イタリアで最強といわれる金属機械労組連合に参加する女子労働者たちは、この有給教育休暇を活用して、いま権利教育にとりくんでいる。なぜならば、どんなにすぐれた法律がきても、ひとりひとりの女性が自立的、自覺的でなかつたら、その法律を武器としてつかいこなすことができないからである。

国際婦人年が女性たちに点火した意識は、もはや後戻りはしないだろう。以上イタリアを通してみたように、実質的雇用平等実現のとりくみは政治・経済・社会に非常にラジカルな諸問題を提起しつづけねだらうといふことができよう。（一九八一年一一月記）

(注16) (注1) 参照

(注17) Legge 23 dicembre 1975, n. 698 <Scioglimento e trasferimento delle funzioni dell' O Pera nazionale Per la Protezione della maternità e dell' infanzia>

(注18) (注19) 参照

(注20) Legge 29 novembre 1977, n. 891 <norme Per il finanziamento del Piano degli asili nido e modifica della legge istitutiva 6 dicembre 1971, n. 1044>

(注21) <Donne e politica> n. 59 luglio-agosto 1980. 一九八〇年十月までに建設された一・一五八カ所の保育所の中八〇八カ所が左翼系の州で建設された。（五九ページ下へ）

## 山川菊栄記念

### 第二回

### 婦人問題研究奨励金

### 本年度対象者決定

山川菊栄記念会選考委員会は本年度の奨励金を左の理由により鈴木祐子氏に贈呈することに決定いたしました。

山川菊栄記念会では、去る一〇月二十五日山川菊栄記念婦人問題研究奨励金の本年度対象者について協議いたしましたが、全員一致で鈴木祐子氏に贈呈することを決定いたしました。これは鈴木氏の一九八一年一一月から八二年九月にわたって発行の山川菊栄集全十巻(岩波書店)における実質上の編集者としての精力的な努力(従来不明であった多数の初出論文を掘り起こすなど)と、解説者としてのすぐれた業績に対し贈呈するものであります。

鈴木祐子氏は、一九七六年早稲田大学文学部日本史学卒業論文に山川菊栄の研究を選び、その論文「山川菊栄と女性解放思想」が雑誌「流動」の大学優秀卒業論文特集号(一九七六年五月号)に掲載されて以来、戦前の無産運動に活躍した女性や、さらに各方面の婦人運動家に

ついての研究を巾広く続け、現に広島、岡山、兵庫、静岡その他地方各地で婦人問題研究を行なっております。本会の研究奨励金がすでに名を成した人ではなく、将来的活動が期待される研究家を対象とするという主旨について、今回鈴木氏を選んだものであります。

選考委員会では、昨年山川菊栄研究グループを選んだ関係で、引き続き山川菊栄に関する業績を選ぶことに懸念が出されましたが、鈴木氏の一年余におよぶ業績の評価は、その懸念を拭つて余りあり、将来に大きな期待が持てる研究家であると判断し決定したものであります。(なお、研究奨励金の贈呈式は一二月三日行なわれました。)

一九八二年一月三日

山川菊栄記念選考委員 (五〇音順)

石井雪枝 (婦人問題懇話会幹事)  
川菅口武彦 (元九州大学教授)

竹谷直子 (婦人問題懇話会事務局長)  
中恵美子 (大阪市立大学教授)

田中寿美子 (参議院議員)  
芳賀徹 (東京大学教授)

水珠枝 (市郷学園大学教授)  
田中振作 (国学院大学教授)

事務所 東京都世田谷区等々力七一一四一二四石井方  
電話 〇三一七〇二一七一〇三番

の違いも大分はつきりしてきました。

雇用における眞の平等とは何かをここで確認しておくる必要があると思います。

竹中氏の論文はこれについて実に鋭い分析をし、明確な論理を展開しています。その他いずれも優れた見解です。ぜひ読んで頂きたいと思います。

× × ×

今年も多くの問題を抱えたまま新年を迎えようとしています。来年はどんな年にすべきでしようか、悔のない年を迎えるたいと思います。  
本年中のご協力を感謝いたします。  
来年もどうぞよろしくお願ひいたします。ではよいお年をお迎え下さいますよう。

編集後記

本誌は五年前（一九七七年）No.26で「雇用における男女平等」を特集いたしました。今再び同じテーマをとりあげましたのは、性差別撤廃条約の批准を控え、いよいよ現実の問題として労働省内に、男女平等法制化準備室が設けられ、『男女雇用平等法』が政府の日程に上ってきたからです。

× × ×

そこでもう一度平等とは何かを再検討し、どういう平等法が望ましいか考えてみようということになったわけです。

いろいろな平等論がでております。そして、そ

婦人問題懇話会会報 Mo. 37

発行日	1982年12月20日
発行所	東京都千代田区永田町 参議院議員会館 431号室
婦人問題懇話会	
	(Japan Women's Problems Discussion Club)
電話	03-508-8431
郵便番号	東京0 21134番
定価	450円(税込200円)

明治三十三年より昭和十七年まで43年間

刊行された女性史・婦人問題の重要な資料

# 婦女問題

全43巻

■伊藤秀吉著  
公娼問題研究の二大名著 完全復刻

福島四郎主宰の『婦女新聞』は、婦人論をはじめ、婦人の参政権、母性保護、女性と職業、公娼廃止等の婦人問題、女子教育、結婚、家族論と広範囲にわたる問題を論じ、女性の人権擁護、女性を束縛する制度、伝統的習慣からの解放を唱えた。さらに、女性の男性との対等な人格の尊重、女子が職業をもつことが男性の人間解放につながると主張し、公娼問題においては、男子の貞操、倫理を説いた。

日本近代史上類のない第一級資料の完全復刻版。

推薦 | 一番ヶ瀬康子 / 児玉勝子 / 永原和子 / 羽仁

説子 / 原ひろ子 / 福島杉夫 / 松尾尊允

丸岡秀子 / 村上信彦

付録 | 解題 (村上信彦) 総目次・索引

体裁 | B5・A5判 / 上製 / 純三八〇〇〇頁

定価 | 第Ⅰ期 (明治編) 15万円 (全2回配本)

第Ⅱ期 (大正編) 46万円 (全3回配本)

第Ⅲ期 (昭和編) 46万円 (全4回配本)

内容見本呈

伊藤秀吉氏 (一八八四—一九六六) は戦前、「廓清会」を組織し、機関誌『廓清』を発行、戦後は売春防止法制定に貢献した実践家であった。そして同時に公娼問題研究の権威者でもあった。『紅燈下の彼女の生活』は戦前の遊廓および娼妓の実態分析の書である。

同書の構成は第一編 | 売淫沿革史 第二編 | 公娼制度の現状 第三編 | 公娼廃止論 第四編 | 廃娼運動史から成り立っている。

『日本廢娼運動史』は同書第四編の続編ともいいうもので、日本における廢娼運動の歴史的展開と時期区分の特徴を分析したものである。

『紅燈下の彼女の生活』——昭和六年九月一日発行

『日本廢娼運動史』——昭和六年七月一日発行 四六判 / 六三九ページ

解題 | 高橋喜久江 全二冊セット定価 | 一五、〇〇〇円

不二出版(株)

〒113 東京都文京区本郷3-16-6  
電話 03(812)4433 振替東京6-94084

