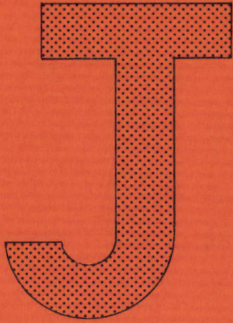


創立30周年記念特集

日本婦人問題懇話会会報

1993 No. 5



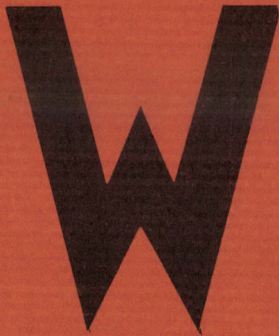
apan

“女の働き” I

—いま・これから—

特集 家事労働と社会的労働

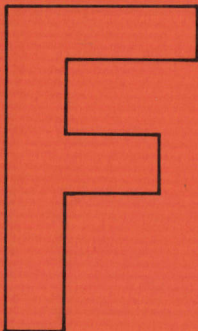
- 家事労働の経済学的位置
- ILO家族的責任条約をめぐる
ILOの条約勧告とは？
156号条約批准の運動を！
今労働団体は……
- 夫の単身赴任と妻の生活



omen's

特集 日本婦人問題懇話会 30周年

- 田中寿美子さんとの出会い
— ミンナカバウの母系制社会 —
- 対談
女性問題 30年
— 変わったもの・変わらないもの —



orum

“家事労働と社会的労働”

家事労働の経済学的位置

—その歴史の変遷を探る—

ILO家族の責任をめぐる

・ILOの条約勧告とは

・一五六号条約批准の運動を

・一五六号条約をめぐる

—今労働団体は—

夫の単身赴任と妻の生活

・関西支部一九九二年—女性問題研究会へ

—婦人会館の歴史的な経緯と今後のあり方をめぐって—

・求人から世間が見える

—均等法もバブルだったのね—

・ある貿易会社の窓から —裏からの発想—

・JWF（日本婦人問題懇話会）への期待

・日本婦人問題懇話会30周年記念に思う

安川悦子

3

藤井紀代子

15

中島通子

21

松本惟子

29

松田敏子

39

井口容子

45

秋本雅代

52

田中由布子

54

佐藤礼子

58

福井浅子

59

◇アフーマティブ・アクションはすすめたいけど

..... 梶谷典子

特集

日本婦人問題懇話会三〇周年

第一部

・懇話会三〇周年に寄せて

・ごあいさつ

・田中寿美子さんとの出会い

― ミナンカバウの母系制社会 ―

第二部対談

赤松良子・樋口恵子

女性問題三〇年

― 変わったもの・変らないもの ―

代表

田中 寿美子

菅谷 直子

前田 俊子

山川菊栄婦人問題研究奨励金授与式記念講演

女性の人種労働権としての

働くことと性差別を考える三多摩の会

セクシュアル・ハラズメントNO!

丹羽雅代

・入会のおさそい

・次号会報への投稿おさそい

・三〇余年の想い実らせて

本・ほん
 退婦協編「扉をひらいた人・高田なほ子と千葉千代世」
 松井やより「アジアに生きる子どもたち」
 田中喜美子・木内信胤「エロスへの対話」
 ダボラ・タネン「わかりあえない理由」
 「男と女が傷つけあわないための口のきき方」一〇章

49~51

60 57 20 90

72

65

63 62

特集「家事労働と社会的労働」

昨年度の年間テーマ「産む」に続いて、92年度は、「今、女が働くこと」をいろいろな角度から検討してみよう、ということになりました。雇用労働者の4割近くが女性、しかもその7割が主婦労働者という時代です。

ところが、家事をほとんど背負いこんだ主婦労働者は、分の悪いパートタイマーやアルバイトで働く人が半数近く。二重労働の負担に苦しんでいます。

一方、年収百万円までの主婦労働者には、税制、年金などの面で優遇措置があり、扶養家族の身分に甘んじることになりがちです。女性が働きはじめても、これでは性別役割がなくなったとはいえません。家事労働と社会的労働が複雑に交錯し、女性たちが、この新しい性別役割分業に組みこまれている今、経済学の立場から「家事労働と社会的労働のダイナミズム」を解明していく例会を開きました。

家事労働の経済学的位置 — その歴史的変遷を探る —



と き ' 92 3月28日(土)

と ころ 渋谷区女性センター

「アイリス」

講 師 名古屋市立女子短期大学教授

安川悦子さん

家事労働の経済学的位置

安 川 悦 子

はじめに―なぜいま「家事労働」の再考か

かつて「家事労働」は、女性の解放の戦略をめぐって、フェミニストたちが問題にした。一九六〇年代はじめには、磯野富士子が提起する「家事労働」の「価値」をめぐって論争されたし、一九七〇年代はじめには、欧米でも「家事労働に賃金を」という論議が、「主婦」の存在意識をめぐって提起された。女性は、家庭Ⅱ「家事労働」から解放されるべきか、家庭Ⅱ「家事労働」に解放されるべきか、という問題の立て方が、当時のフェミニストの間では、重大だと思われるのである。

それからほぼ十年、一九八〇年代になると、経済学において、フェミニズムとは無縁なところで、「家事労働」が

問題にされるようになった。経済学者が「家事労働」に関心を持ちはじめたのである。例えば、もっとも新しいところで言えば、宮島洋が朝日新聞で、「『家族』を経済学の概念に」（一九九二年一月一四日）と書き、これまで無償の労働だと理解されてきた「家事労働」を、サービス労働として、「費用」概念でつかまえ、経済学の範疇に入れて計算することを提起した。古いところでは、すでに井原哲夫が『生活様式の経済学』（一九八一年）において、家計における消費構造の変化という観点から、「家事労働」は、効率と費用計算によって、社会的労働との代替関係にあると説明し、「家事労働」はつとに経済学の範疇であると説いている。

これまで「家族」や「家事労働」は、女性の領域に属す

るものであって、男性は「厨房」に入らないばかりか、「家事労働」を問題にすべきではなかった。伝統的に、これは「家政学」の扱う領域であり、この「家政学」は、明治らしい「良妻賢母」を育成するための中心科目と見なされてきた。しかしこうした状況が、一九七〇年代後半頃から急速に変化したのである。「家族」や「家事労働」が真面目に経済学研究の対象とされるようになった。

なぜか。その理由はまず第一に、資本主義諸国において共通の現象となっている女性雇用労働の傾向的増大にある。経済構造の再編、労働市場の構造変化は、女性の雇用労働増大の客観的背景であった。全雇用労働者中の半数弱を女性労働者が占めるという状況が、いまや日本だけでなく欧米諸国に広がりつつある。こうした中で、「家事労働」は、働く女性の「二重労働」の問題とするだけではすまなくなくなり、男性による「家事労働」の共同負担や、「家事労働」の社会化の問題が、フェミニズムの問題でなく、日常生活の現実問題として取り上げられはじめた。保育政策にたいする政府の積極的態度などは、この一つのあらわれである。

第二の理由は、出生率の急激な低下、いわゆる一・五七ショック（一九九〇年の出生率、一九九一年には、一・五四になった）である。これは、先進資本主義諸国に共通する現象であるが、わが国では、欧米諸国にくらべてこの減少の速度は急であった。戦後、一貫して過剰人口対策を課

題としてきた政府は今や、人口政策のベクトルの向きを逆にしなければならなくなっている。これまで、人口すなわち労働力の「再生産」を、「女性の領域」としての「家族」の個人的で自然の機能に任せておけばよかったが、それができなくなった。労働力の「再生産」がどこおって、資本主義的再生産に支障をきたす。労働力の社会的「再生産」が、ここでも現実の政策的課題になるのである。

第三の理由は、言うまでもないことなのだが、一九六〇年代末にはじまるフェミニズム運動の全般的広がりである。女性解放運動の重要な柱の一つに、女性の「産む・産まないの自由」という権利の保障があった。人工妊娠中絶の合法化が、欧米のフェミニズム運動の中心的スローガンの一つであったことは、よく知られているところであり、アメリカでは、今もこの問題をめぐって揺れている。一九七九年に国連で決議された「女子差別撤廃条約」では、女性の労働権と育児責任の社会及び男女平等負担がうたわれている。これは、女性の労働権の確立のためには、これまで女性の居場所として隔離されてきた「家族」が、女性にまかされたままでは成り立たないということの表明であり、「家事労働」に象徴される「家族」の実質的機能は、男性と社会や国家がそこに介入しなければ、うまく働かなくなるといふことの表明でもあった。

これまでたしかに、一九世紀イギリス産業革命当初に見

られるように、みずからの「再生産」の条件を欠いた欠損「家族」が、社会政策の対象とされて、保護や救済の対象とされてきたことはあった。そしてまた、二〇世紀はじめ以来のイギリスの福祉国家政策に見られるように、「家族」の自律的「再生産」を援助するための政策的介入が、イギリス帝国主義の傘のもとに行なわれてきた例はあった。しかしこうした歴史的事実とは質を異にした状況がいまや生じているのである。「家族」や「家事労働」が、経済学の対象となったのは、こうした理由からである。

一 「家事労働」問題への二つのアプローチ

これまでも、一定の歴史状況において、いわゆる「再生産」の危機が自覚され、経済学において「家族」＝「家事労働」が問題にされたことがあった。とりわけ日本においては、太平洋戦争のまったただ中に、戦力としての労働力の合理的な育成が問題になった。これまで、女性の領域として、ブラックボックスのままにされてきた「家族」＝「家事労働」に、経済学の光がはじめてあてられたのである。太平洋戦争中の、大河内一男や籠山京、大熊信行といった経済学者たちは、生命・労働力・兵力の育成の場である家庭をどう合理的に経営するかを問題にした。こうした大河内らの問題提起は、戦後、高度経済成長の時代における労

働力の合理的育成のための、主婦のやりくりの学としての「家政学」にひきつがれた。

一方で、一九五〇年代末からはじまる「主婦」論争が、女性の自立あるいは女性の解放といったフェミニズムの空気の中で展開されていたときに、大河内や籠山は『家庭経済学』（一九六〇年）を出版した。ここでは、戦前からの「良妻賢母主義」イデオロギーを支柱にしなから、性別分業にもとづく「マイホーム」家族の合理的経営が問題にされた。「家事労働」をになう「主婦」が、労働力再生産（生産）工場としての「家庭」の経営者兼労働者だと指定される。彼女たちは、夫である男性労働者が稼ぐ安い「家族賃金」をやりくりして、夫と子どもたちを優秀な労働力として、生産（再生産）するための労働（「家事労働」）を行なうのである。「家庭経済学」は、「主婦」たちが、いかに合理的にこの「家庭」を経営するかという問題を問題にした。経済学は、こうした労働者「家族」の経営の学として働いた。

こうした「主婦」像のになう「家族」＝「家事労働」にたいして、異議申立てが、フェミニズムの側から行なわれた。一九五〇年代末に始まる日本の「主婦」論争は、世界の中でも先駆的意味をもつが、アメリカでは、ベティ・フリーダが、イギリスでは、ジュリエット・ミッチェルが、「家族」のもつ女性抑圧的意味を明らかにし、性別分業に

もとづく男性による女性抑圧の装置としての「家父長制」という概念を析出した。一九七〇年代になると、イギリスの「社会主義経済学会」に見られるように「家事労働」は生産的労働であるかどうか、「家事労働」に賃金をはらうべきかどうかといった問題が、主としてマルクス経済学の体系の中で、議論された。

歴史的にみれば、第二次大戦後、資本主義諸国における女性雇用労働の傾向的増大のなかで、「女性の二つの役割」の問題が、次第に前面に浮かび上がってきた。そうした中で、労働力「商品」の合理的育成の側からにせよ、あるいは女性の解放を課題とするフェミニストの側からにせよ、「家事労働」は、まだ現実に意味をもち、女性たちの上に重くのしかかる存在としてとらえられていた。一九八〇年代になると、どちらの文脈にしるこの背後にあるはずの「家族」や「家事労働」の存在がややしくなってきた。今日の経済学者たちの新たな「家事労働」への関心は、もしあるとすれば、こうした状況の中で、生じてきたものである。

二 経済学における労働者「家族」像の変化

「家事労働」の現場としての労働者「家族」は、歴史的に言えば、賃金労働者の成立とともに生じてきた。イギリ

スにおいて、一八世紀末から一九世紀にかけて、資本主義的生産システムが成立するとともに、賃金労働者が階級として成立し、それとともに、これまで生産と消費の統一した共同体であった「家族」が、消費の場としての役割を背負うようになる。これは、労働者「家族」が、資本主義生産にとって必須条件である労働力「商品」を生産する場となったことを意味した。生活手段が社会で「商品」として生産されるにつれて、「家族」では、労働力「商品」が生産され、この二つの「商品」が相互に交換され、その交換過程をとおして、資本が生産される。資本主義生産システムが、自立的に機能するためには、この二つの商品の交換、そしてその生産と消費がスムーズに行なわれることを保障されることであった。

こうした状況が、最初は、イギリスで、そして二〇世紀の今日では、日本を含めて欧米のほとんどの国で、成立してきた。それぞれの歴史的条件に応じて、労働者「家族」の生成の時期も過程も違うとはいえ、資本主義生産システムであるかぎり基本的に共通している。

資本主義生産システムの分析のための経済学は、こうした労働者「家族」をどのように認識してきたか。あるいは、資本の蓄積の進展とともに労働者「家族」はどのように変容すると認識してきたか。経済学の成立の古典とも見なされるアダム・スミスとカール・マルクスの労働者「家族」

像をみてみよう。

(一) アダム・スミス『国富論』(一七七六年)に見られる労働者「家族」像

スミスの時代は、イギリスの産業革命が始まろうとしている時代で、資本主義的な生産システムの骨格がいままさに出来上がろうとしている時代であった。日常の生活必需品を生産する労働が社会のすみずみにまで行き渡り、広範な「商品」生産者の分業労働が、商品交換の網の目をとおして、一つの生産力となり、富裕が社会にひろがっていく、こうした社会のシステムを、アダム・スミスは描きだした。労働こそ富であること、労働にもとづく生産物を所有する権利が労働に認められること、そしてさらに労働を分割する過程(分業労働)が進めば、個々の労働能力の違いは問題でなくなり(個々の労働者の労働能力は平等と見なしてもよいということ)、労働が作りだす価値は「労働時間」で比較されるようになるだろうということが、明らかにされた。

こうしたスミス経済学において、「家族」はどのようなものとして捉えられていたか。スミス経済学においては、上に述べたような労働の主体が「経済人」と名づけられていた。これは、具体的には、独立した商品生産者「家族」であり、また商品所有者「家族」でもあった。この経済人「家族」は、基本的に妻と夫が働いて一つの家計を形成す

る「共稼ぎ家族」であると見なされていた。みずから経営者でもありまた労働者でもあるという、多分に独立生産者のな性格をもつ「家族」であった。イギリスの労働史研究者であるドロシー・トムソンが指摘しているように、ここではまだ、生産の領域と生活の領域が未分化で、「男と女は家族と同様、労働でも同じジョブキャブラリを共有していた」。

こうした「家族」において、「家事労働」はどのように考えられていたのか。スミスの賃金論のところに見られるように、妻は夫とともに働いて一つの家計を形成する。しかし夫の賃金は、自分と子ども(四人ぐらいと想定されている)の生活費用と見なされ、妻の賃金は、本人だけの生活費用分だと見積もられていた。子どもの養育費用分は、こどもの養育のための妻の「家事労働」で相殺される、とスミスは見ていた。妻は商品生産労働に参加するが、「家事労働」を負担し、子どもの養育費用は夫が負担するといふのである。賃金はしたがって、夫のほうが、子どもの養育費用を含むために妻のそれより高いと想定される、男女賃金格差を合理化する説明が見られた。男性と女性は、生産でも生活でも「同じジョブキャブラリ」を基本的には持っていると考えられていたが、しかしこの「家族」の中には、妻が「家事労働」を行なうという性別分業がしっかりと入り込んでいた。

(二) カール・マルクス『資本論』（一八六七年）の労働者「家族」像

スミスから約百年たった一九世紀後半、「世界の工場」として、イギリスの資本主義生産は、一つの確固たるシステムを築きあげていた。この時代のイギリスを、ドイツからの政治的亡命者であるマルクスは、つぶさに観察し、『資本論』を著した。ここでのマルクスの分析の主題は、資本主義生産をとおして、「資本」がどのように生産されるのかということであり、資本家と労働者の維持、再生産のシステムが、どのように行なわれているかということであった。

こうした課題を分析するにあたって、マルクスは、労働者「家族」を資本主義経済システム分析の要にすえる。つまり労働者「家族」を、資本主義分析の重要なキーワードとしたのである。

まず第一にマルクスは、労働者「家族」を労働力「商品」を生産する場であると措定した。この労働力「商品」は、労働力の「価値」で売られて（つまり賃金をもらって）、製造工場で決められた労働時間を働く。この場合、労働力の「価値」は、労働力「商品」の生産費であって、それは、この時代によくやく典型としてあらわれつつあった「家族」をもった労働者の生活費と見なされた。それは、労働力「商品」たる労働者本人と、「家事労働」の担い手として

の主婦と、次代の労働力としての子どもからなっていた。労働者の「価値」と、その労働者が、製造工場の中でつくり出す「価値」（これは一日の労働時間として現れる）とは、全く別のものであり、この労働力商品の二重性のなかに、マルクスという「剰余価値」が生まれてくる秘密があり、この「剰余価値」こそ資本になると分析されるのである。

第二に、マルクスは、資本（剰余価値）の生産（商品一般を生産する製造工場）と労働力の生産（家族）との相互関係を問題にした。資本と労働力の再生産システムの分析である。ここでは、生活手段は商品として、労働者が資本主義生産過程（製造工場）で生産したものであり、この生活手段を、労働力商品売って得た賃金で、労働者は購入して、それを「家族」において消費する。そしてこの「家族」における生活手段の消費過程が労働力の生産過程そのものである。この相互のシステムがどのようにうまく噛み合うのか。ここところが問題になる。

こうしたマルクスの経済学が、今日の資本主義分析にどのような意味を持つのかという議論は別にして、ここでの問題は、マルクス経済学において労働者「家族」は、どのようなものとしてとらえられているのかということである。「家族」は、労働力「商品」の生産の場として、先にも述べたように、資本主義生産システムの要の位置を占めてい

た。もし労働力「商品」生産工場が正常に機能しなかったならば、資本主義システムが正常に機能しなくなることを意味する。マルクスはこのことの持つ重要性に気がついてきた。労働力をどのように継続的に供給するシステムを作るかということが、資本主義生産の成否のカギだとさえ述べているのである。

しかしマルクスは、資本（剰余価値）の生産については、あれほど精細に分析したにもかかわらず、労働力「商品」生産工場としての家族は、マルクスの経済学においては、ブラックボックスのままであった。「家族」における経営者は、先に述べた大河内や籠山が明らかにしているように、「主婦」であり、「家事労働」を行う労働者もまた「主婦」であった。つまり「家族」は、経営者と労働者が同一人である、超零細経営の形をとっていた。この零細経営としての「家族」の存在を、マルクスは、イギリスのフェミニストたち（たとえば、ミシェル・バレットやヴェロニカ・ビーチ）が批判したように、女性の肉体的特徴にもとづく「自然な」存在にとらえた。そしてそれ以上分析する対象とはなりえないとみたのである。

マルクスが『資本論』を執筆していた当時のイギリスでは、先に指摘したように、「世界の工場」として、イギリスの資本主義生産システムが、イギリスのみならず、アメリカやヨーロッパに広がりはじめた時であった。この時に、

それぞれ「家族」をかかえた資本家と労働者が階級として成立した。つまりブルジョア「家族」と労働者「家族」が成立したのである。それは、生活手段の生産と消費が分離し、そのことをとおして、ブルジョア階級にも労働者階級にも、それぞれの意味での「家庭の領域」つまり「女性の領域」が成立したことを意味する。

とりわけブルジョア階級における「家庭の領域」の成立は、イデオロギ的にみれば、社会と家庭の二重原理の成立を意味した。社会、つまり経済の領域では、ミスやマルクスが認めるように、自由競争（レッセ・フェール）と個人主義、利己心の全面的承認、そうしたものを行使する権利の平等など、いわゆる「自由主義」の原理が支配した。この原理は、弱肉強食、差別と排除を合理的に容認する原理となり、経済での勝者であるブルジョア階級の存在を合法化する原理でもあった。こうした経済の領域、これは「男性の領域」とされたのであるが、これにたいして、家庭、つまり「女性の領域」は、まさに反対の原理が支配するとみなされた。家父長による家族への思いやり、競争と孤立の排除、能力主義の排除と共産原則の承認など、共同体としての家族がもつと思われる相互扶助の機能が、これに付与された。これは同時に、後にフェミニストたちが「家父長制」として批判することになる、男性の女性支配の原理ともなりえたものであった。

ヴィクトリア時代のブルジョア階級の二重原理(ダブル・スタンダード)のイデオロギーは、労働者階級にも影響をあたえた。ブルジョア「家族」にならった労働者「家族」の形成である。そのために、イギリスでは、まず第一に、国家が積極的に労働者「家族」の形式に介入した。一九世紀をとおしてイギリスでは、「浮浪者法」、「工場法」、「救貧法」などによって、自律的に労働力の再生産を行なう労働者「家族」の育成がはかられたのである。「家族」をもちえない下層の労働者は、浮浪者として処罰され、女性労働者には「家族」に帰る施策が行われた。そして第二に、労働者階級の側からも、とりわけ一部の上層労働者層であったが、労働組合(トレード・ユニオン)の強い交渉力をおして「家族賃金」が要求された。「家族の食べる賃金を」というスローガンは、その後の労働運動の中心テーマとなったのであるが、一九世紀イギリスにおいて、このテーマを追求しうる労働者は、すでに多くのフェミニスト労働史研究者によって明らかにされているが、一部のいわゆる「労働貴族」層であり、彼らは、熟練を基礎にしたトレード・ユニオンをおして「家族賃金」の獲得をはかった。

しかしこのトレード・ユニオンの強い交渉力は、トレードに入らない他の労働者を排除するものであり、女性を「家族」に戻し、男性を、カナダやオーストラリアに移民

させることが図られた。そしてまた、「家族賃金」を手に入れることのできない不熟練労働者層(ヴィクトリア時代のイギリスの労働者は圧倒的にこの層に属していた)は、フリンジ労働者とみなされることになった。現実には、「家族賃金」を獲得できない労働者は圧倒的に多数であり、したがって「家族」のために働かなければならない女性も多数いた。こうした女性労働者は、「家族賃金」に象徴される二重原理のイデオロギーのもとで、労働の現場では、本来の居場所からはずれた例外として取り扱われ、家庭においては、女性に割り当てられた本来の役割をはたせないつまり「家事労働」を十分に行ないえない例外として取り扱われる。

マルクスの『資本論』における労働者「家族」は、こうしたヴィクトリア時代の二重原理イデオロギーに包み込まれた「家族」であった。女性は、本来、ブルジョア「家族」において理想化されたような、保護と思いやりに満ち、生産原理の支配する「家族」の中にいるべきであるというイデオロギーに、それは包み込まれていた。フリンジ労働者として働かされる女性労働者への同情と、そうさせる資本家への批判のマルクスのスタンスは、こうした空気の中でできあがったのである。そして同時にそれは、マルクスが労働者「家族」を、労働力「商品」の生産(再生産)の場として、資本主義的再生産構造の要と見なしながら、その

内部構造を分析しなかったことの理由であった。

三 労働者「家族」の構造分析

(一) フェミニズムと社会学における「家事労働」

経済学においてブラック・ボックスとして扱われてきた労働者「家族」の構造分析が行なわれるようになったのは、マルクスが『資本論』を書いてから約一世紀をへた一九五〇年代以後のことである。タルコット・パーソンズに見られる社会学と、ジュリエット・ミッチェルをはじめとするフェミニズムにおいてである。ミッチェルは「女性——もつとも長期にわたる革命」(一九六六年)において、「女性の領域」としての「家族」の機能を分解して、母性・出産性、子どもの社会化を析出し、この領域が、「男性の領域」である生産に包摂されていると説明する。こうした分析をとおして、これまで自然な前提とされてきた労働者「家族」は、資本主義社会では、主として女性による子産み、子育てが行なわれる労働力の「生産」を営んでいる場所として構造分析され、性別分業の構造が明らかにされる。なぜこうした性別分業が成立したのか。男性による女性の包摂がなぜ生じたのか。この問題の分析にあたって、ミッチェルは、フロイトの理論を援用して、心理学的に説明し、労働者「家族」のもつイデオロギー性を「家父長制」として暴露

したのである。

しかしミッチェルの分析は「家族」をすべて「家父長制」イデオロギーとしてのみとらえ、そうすることで、労働力商品の生産工場としての労働者「家族」における女性労働の意味を軽視した。つまり「家事労働」のもつ現実的意味が見逃され、そうすることで経済学から「家族」の問題がはずされてしまったのである。

ミッチェルが見落とした「家族」の実態としての「家事労働」が問題にされるのは、一九七〇年代はじめ、イギリス「社会主義経済学会」を舞台にして展開されたマルクス経済学の文脈で、女性の解放をとらえようとしたフェミニストたちによってであった。しかしそこの問題の取りあげられ方は、ミッチェルとはベクトルの矢が逆をむいており、マルクスの『資本論』が包み込まれていた、一九世紀の二重原理イデオロギーに支配されたままであった。「家族」は、資本主義的な競争原理を否定する、保護と思いやりと共産原理の支配する場とするイデオロギーである。このイデオロギーのもとで、労働者「家族」はロマンティックな人間性の回復の場に作り変えられる。つまり、労働者「家族」は、労働力「商品」の生産の場としてではなく、社会的生産の現場で「疎外」された労働者が人間性を取り戻す場として措定される。そのために、「家事労働」を、資本主義的商品生産の原理から解放された、したがって、

「疎外」されない労働であるとして、理想化されたのである。「家族」は、労働力商品の生産の場であるというマルクスの経済学が、マルクスの「疎外」論を援用して否定され、積極的に、人間の「愛と共産原理」の支配する共同体として、資本主義システムに對置されるのである。

「家事労働」は有用労働であるとして「価値」を認めよと主張するにしろ、あるいは、「家事労働」は疎外されない有用労働だとして、女性だけでなく男性にも回復せよと主張するにしろ、どう主張してみても、資本主義的生産システムにおける労働力「商品」の再生産の場としての「家族」の経済的役割は消滅しないし、そこを土台とする男性の女性抑圧の構造もなくならない。フェミニストたちの「家事労働」分析は、こうしたアポリアにぶつかった。ヴェロニカ・ビーチに言わせれば、相当なエネルギーが投入されたにもかかわらず、フェミニストの「家事労働」論争は不毛に終わったのである。

資本主義生産システムから「家族」を切り離して、「家族」の共同性を理想化してみても、女性の解放も労働者の解放も、現実のものにはならない。問題は、資本主義生産システムの中で、労働者「家族」が現実には、どのように変容していくのかということにある。その変容を通じて、女性と人間の解放はどのように見通せるのか、こう問題を立てなおさなければならぬ。

(二) 生活世界の経済学

資本主義的再生産構造の中で、「家事労働」はいまどのような状況にあるのか。この問題についての理論的分析は、フェミニズムの文脈の中からではなく労働者の生活時間を問題にする生活分析の文脈から生まれた。例えば、高橋正立『生活世界の再生産』（一九八八年）がそれである。労働者「家族」が生活するとはどういうことかという問題を正面に据え、そこでの労働（行動でも活動でもよい）分析からはじめる。著者は、孤立した労働者「家族」の代表として、孤島で妻と子どもとともに暮らすロビンソン・クルソーの生活を措定し、それを分析しながら、一日二十四時間の生活時間を、生命維持活動（食べる、眠るなど）、「家事労働」（生活手段を消費するための準備活動）、生産活動（生活手段の生産活動）に分類する。この三種類の労働のうち、生命維持活動をのぞく他の労働は、当事者と分離して他の人間によって行なわれる可能性をもつとされる。しかし、理論的には、ロビンソン一家が単独に孤島で生活しているかぎり、このすべての労働（活動）は、その家族の中で行なわれ、そのかぎり「家族」と「社会」の分裂は生じない。ここでは、性や年齢にもとづく分業が家族内部にあるにしても、社会と家族の分裂はなく、したがって、「家事労働」と「生産労働」の分裂はないことになる。こうした理論装置を用意しておいた上で、複数のロビン

ソン・クルソー一家が社会をなして暮らし始めたらどうなるか。つまり分業が導入されたらどうなるかという問題が立てられる。この時、生命維持活動は、家庭の中で行なわれ（家庭内私的労働）、生産活動は社会の中で、複数の人間により分業（社会的共同労働）が行なわれる。これに対して、「家事労働」は、この両者の間にあって、家庭内で行なわれたり、社会で行なわれたりする中間的なものと措定される。はじめは、この「家事労働」は、生産労働との境界も不明確で、生活時間のうちの大きな部分を占めていたが、生産労働における分業が進むにつれて、また技術革新が進むにつれて、小さくなる。「家事労働」部分と生産労働部分はこうして、一つの連通管でつながる二本の水柱のごときものとイメージされて、二つの水柱の水面が、さきに述べたように技術革新やその他の要因で、上がったりが下がりたりしながら（一方の水面が上がれば、他方の水面は下がるということ）、しかし結局は資本主義的生産の深化につれて、「家事労働」の水面は限りなくゼロに近づき、生産労働の水面は上昇する。

こう説明して、高橋は、マルクス経済学では労働力の再生産の場と言われる家庭内再生産循環と生活手段の生産の場である社会的再生産循環の連関の構造、つまり「家事労働」と生産労働のダイナミックに連動する動きを明らかにし、その運動の中で、「家事労働」の社会的生産労働への

吸収を予測する。

フェミニズムの光の中で暴きだされた労働者「家族」の家父長制」は、ここでは再び経済学のなかにはめこまれ、そうすることをとおして、まず第一に、資本主義的システムの中では、経済学的運動法則として、傾向的に、「家事労働」従事者は家庭内の活動から社会的活動に転化する傾向、つまり「社会化」傾向にあること、第二に、資本主義経済にとってこの「社会化」問題は、なによりもまず大量の新しい労働力（女性労働力）を家庭から排出して「商品」への新たな需要を創出し、資本主義的商品生産のための新たな国内市場をつくり出し、そうすることによって資本主義経済にとっての新たな活性剤となる。こう高橋は予測するのである。

こうして、マルクスが、労働者「家族」をブラックボックスにしたまま、したがって労働者「家族」を静態的にとらえたまま、資本主義的再生産のダイナミックな運動を分析し、そこから生みだされる矛盾（相対的過剰人口）を析出しようとしたのに比較していえば、ここでは、社会的再生産と労働力の再生産とは、生活手段の生産と消費、労働力の生産と消費をとおして、一つの循環する構造をなしていることが明らかにされ、この生産と消費の二つの循環をとおして、労働力の生産の場としての「家族」の消滅が予測される。つまりそれは、個別「家族」で、「主婦」労働

に担われてきた労働力「商品」の生産が、今や、個別「家族」では行なわれえなくなっているということである。生活手段の生産が、孤立したロビンソン一家の中から、広い社会的分業の中で行なわれるようになったのと同じように、労働力の生産と再生産も、社会的に、広い分業のなかで行なわれるようになる。イデオロギーや愛情というロマンティックなものをはぎ取って、労働者「家族」を資本主義的再生産の中に入れて考えてみれば、このようになる。「家事労働」の経済学は「家事労働」の解体を予測して終わるのである。

おわりに

いま日本を含め、先進資本主義諸国では、「労働力の女性化」が問題にされている。それは、産業構造の変化と労働過程の変化の中で、旧来の男性熟練労働者の存在基盤が掘りくずされ、女性雇用労働者が増大するとともに、労働力の存在構造自体が変化し、モデルとされる労働者像が大きく変わろうとしていることを意味する。とりわけ、熟練のあるフルタイムの男性労働者が「中心的」でも「普遍的」でもなくなり、これまで熟練男性労働者に対して「周辺の」で「特殊」だと見なされてきた不熟練、パートタイム女性労働者が中心のモデル労働者だと見なされるようになる。

いう問題提起である。

こうした「労働力の女性化」が進行する舞台の裏側で、「家事労働」の経済学が予測するような、労働者「家族」における個人的な「家事労働」の解体が進んでいる。これは、マルクスが、女性の肉体的特徴のゆえに自然とみた個別「家族」における労働力の再生産システムが、変容しつつあることを意味する。この構造変化をどう見るか。個別「家族」にもとづく労働力再生産システムの解体を、どの様な将来の見通しの中で、私たちは評価したらいいのか。このところがいまフェミニズムにおいても、経済学においても、問われているのである。

それは、一九世紀のイギリスのロマン主義的思想家たちが追い求めたような、資本に侵されない、独立した生産者の世界、ロバート・ブラッチフォードの言葉を借りれば、「メリー・イングランド」の世界を復活させることではないだろう。具体的にいえば、労働力の再生産システムは、個別「家族」から社会的なものに切り換えていく（例えば、育児や介護の社会化）。この方向で、どう人間らしい再生産システム、つまり生活システムを作りあげることが問題なのであり、同時に、これまで特殊な、周辺の労働として位置づけられてきたパートタイム女性労働を、労働の戦略の正面に据えて、「労働の平等」と「労働の人間化」をどう実現していくかということが問題なのである。

「ILO家族的責任条約」批准へ向けて

男女雇用機会均等法ができて、家庭責任を女だけが背負っている、また男でも女でも家庭責任を背負っている人たちが、他の労働者と差別されずに働けなくては、ほんとうの雇用の平等は実現されません。男も女も、家庭責任を果たしながら、人間らしく働くための有効な道しるべとなるILO156号条約、165号勧告（家族的責任を有する労働者の機会均等及び平等に関する条約と勧告）について学びました。

と き ' 92 6月27日(土)
ところ 東京都中央労政事務所
講 師 藤 井 紀代子 (ILO東京支局長)
中 島 通 子 (弁護士)
松 本 惟 子 (「連合」女性局長)





ILOの条約・勧告とは

藤井紀代子

今日のシンポジウムのテーマは「ILO一五六号条約及び一六五号勧告について」であります。私は、先ずそれに先立って、①ILOとはどういう機関で、どういう活動をしているか、②ILOの推進している婦人労働対策、③ILOの条約と勧告の性格・効果などについてお話したいと思います。

ILOとは

ILO（国際労働機関）は、第一次世界大戦後の一九一九年、ヴェルサイユ条約の下に国際連盟とともに誕生し、連盟解体後も存在し続け、国際連合発足後、最初の専門機関となりました。現在の加盟国は、一六一カ国で、政府・

使用者・労働者の三者構成で決定を行うユニークな特色を持っています。

ILOの目的は、社会正義に基づいて、世界の恒久平和を実現するために、国際的見地から労働・生活条件の向上、雇用機会の増進、基本的人権の確保などに貢献することです。

ILOは、大きく分けて、三つの活動、即ち、①国際労働基準の設定とその遵守状況の監視②加盟国に対する技術協力の供与③このような活動を支えるための調査の実施と情報収集、広報活動、の三つの相互補完的な仕事を行っています。

ILOの婦人労働施策

ILOの設立当初は、産業革命以降の劣悪な労働条件から女性や児童を保護することに重点が置かれました。

一九一九年には、女性のための特別保護条約である母性保護条約（第三号）、女子の夜業条約（第四号）が採択されたほか、一九三五年には、婦人地下作業条約（第四五号）が採択されております。

ILOが均等待遇の問題を取り上げたのは、一九四四年に採択された「国際労働機関の目的に関する宣言」（通称「フィラデルフィア宣言」）です。

フィラデルフィア宣言は、「すべての人間は、人種、信教又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利を持つ」ことを謳っており、ここにILOが男女平等の原則を明確にしています。

そして、これ以降、男女平等実現のための諸措置が推進されると同時に、以前に採択された女性に対する特別保護の条約も時代の要請に対応して修正が行われ、ILOは母性保護を前提とした男女平等を推進していくこととなります。

保護から平等へ

男女の均等待遇を扱った最初の条約及び勧告は、一九五

一年に採択された「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約」（第一〇〇号）及びこれを補完する「同勧告」（第九〇号）であり、加盟国に対して、男女同一労働同一賃金の確保を要請しています。

さらに、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）及びこれを補完する「同勧告」（第一一二号）を採択し、人種、皮膚の色、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身と並んで、性に基づいて行われるすべての差別、除外、又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるものを「差別待遇」としてとらえています。そして、加盟国に対し、国内事情に応じた方法で、雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進するための国の方針を明らかにし、かつ、これに従うこと、及び、これに必要な法令の制定、これに反する法令の廃止等を求めています。なお、他のILO条約や勧告で定めている女性に対する保護等の特別措置は、差別待遇とみなしてはならないことを明記しています。

「女性のみ」から「男女」の施策へ

一九六五年には、「家庭責任を持つ婦人の雇用に関する勧告」（第一二三号）が採択されました。これは、主として

家庭責任を有している女性が差別を受けることなく労働する権利を行使するための施策の推進等を謳ったものですが、その後、家庭責任は、女性のみが負うものではなく、男女双方が負うものであるとの認識が高まり、一九八一年には、本勧告に代わって、「男女労働者特に家族の責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」（第一五六号）及び「同勧告」（第一六五号）が採択されました。

同じことは夜間労働についても言えることで、これまで女性のみを対象とした「夜業に関する条約」（第八九号、一九四八年改正）に対して、男女を含めた夜業労働者に対する措置を盛り込んだ新しい条約及び勧告が、一九九〇年のILO総会で採択されています。

ILOの条約・勧告とは

ILO条約は、国際的な労働基準の設定とこれによる公正な国際競争の促進を目的としており、批准又は受諾という手続きによって効果を生じます。条約を批准した国は、これを自国の法の中に生かす義務を負うこととなります。

これに対して、勧告は、指針としての役目を担っており、拘束力はありません。最近では、同時に同じテーマの条約と勧告を採択し、原則的な規定は条約に入れ、細目は、これを補完する勧告で規定する場合があります。

いいかえますと、条約は国際的な最低の労働基準を定めたものであり、勧告は、義務よりむしろ進歩のプログラムを示したものといえましょう。

条約・勧告ができるまで

ILOの条約と勧告は、毎年開かれる国際労働総会で政府、使用者、労働者の三者代表の審議の結果、三分の二の多数決で採択されます。

総会で審議されるためには総会の議題となることが必要ですが、これはILOの理事会または総会自身の手で決定されます。

総会での審議は、二年にわたって行われ、このやり方を二回討議制といっています。第一次討議では一般的な原則を検討し、二次討議で条約なり勧告なりのいわゆる国際文書を採択することになります。

総会で一つの議題が審議されるに際しては、まず、その問題に関して設けられる技術的な委員会で実質的な討議が行われ、この委員会の結論が本会議に提出されることとなります。総会の本会議に投票権をもって出席するのは、政府二、民間二（労使それぞれ）の各代表となっています。

総会の本会議では、三分の二の多数決で条約・勧告を採択するわけですが、政府の投票権は、労使を合わせた投票

権と等しくなっています。このことは、自国の法令に直接責任を持つのは政府であるところから、それ相当の投票権が政府に与えられています。又、三分の二の多数決という原則は、政府側代表全員の賛成投票だけでは、又、逆に、労使側の代表全員の賛成投票だけでは、条約・勧告は採択できない、ということの意味しています。

条約・勧告の採択後は

条約・勧告が採択されると、加盟国政府は、これを二二ヵ月（特別の場合には一八ヵ月）以内に自国の権限ある機関（日本の場合は国会）に提出しなければならぬことになつていきます。又、条約について、もし国会の承認があれば、政府は、その批准を国際労働事務局に通告することになつていきます。

現在わが国は、一七三の条約のうち、四〇の条約について批准しています。わが国は、批准にあたって、国内法令が条約に抵触することがないか、整合性が保たれているか、慎重に検討します。

次に、批准するどのような義務があるのでしょうか。年次勧告の提出義務があります。つまり、批准した条約の諸規定を実施するためにとつた措置を定期的にILO事務局に報告しなければなりません。

それでは、未批准条約についてはどうでしょうか。加盟国は、条約で取り扱われている事項に関する自国の法律や慣行の現況と条約を批准できない理由などについて、理事会の要請する適当な間隔で、ILO事務局に報告しなければならぬことになっています。

又、勧告についても、勧告で取り扱われている事項に関する自国の法律や慣行の現況を、理事会の要請する適当な間隔で、ILO事務局に報告しなければなりません。

各国政府は、ILO事務局に提出される報告の写しを、国内の代表的労使団体に送付することになっています。

条約適用の監視機構

条約・勧告は各国で実際に適用されることが重要です。このため、ILOでは、条約・勧告の適用状況について、常に審査を行い、批准を促進するための組織を設けています。

一つは、「条約勧告適用専門家委員会」であり、もう一つは、ILOの総会ごとに設けられる政労使三者で構成される「条約・勧告の適用に関する総会委員会」です。

専門家委員会は、国際法、労働法などについて卓越した経験を持つ世界的な権威者一九名で構成されています（日本からは、山口俊夫東京大学名誉教授）。専門家委員会は、

毎春、二週間の会期で開かれ、①批准条約について加盟国が送付した年次報告、②採択された条約勧告の国会提出に關してとった措置について加盟国が送付した報告、③理事會が指定した未批准条約及び勧告について加盟国が送付した現況報告などを検討し、まとめられた結論は、一つの報告書としてとりまとめられ、総会の議題資料として総会にも提出されます。

總會委員会は、毎年一回ILO總會ごとに設けられ、専門家委員会でまとめられた結論をさらに検討することになります。

この委員会では、条約・勧告の適用に關して利害が必ずしも一致しない政労使三者の間で、はげしい討論がかわされるが多くみられます。

このようにして出された總會委員会の結論は、本會議に提出されてそこで採択されることになります。

このようにして、各国政府から提出される膨大な数にのぼる報告が、処理されることになります。

以上で説明を終わりますが、このあとの一五六号条約及び一六五号勧告のバックグラウンドの説明としてお役に立てば幸いです。

入会のおさそい

「日本婦人問題懇話会、って、行政がつくった地域の女性たちの組織じゃないの?」とよく聞かれます。そう、「国連婦人の十年」以降、各地の自治体が、女性の意見を吸い上げる組織として、「婦人問題懇話会」という会をあちこちに作りましたから……。

でも、この会報の三〇周年記念の特集をお読みいただければ、この会が国際婦人年より十年以上も前から、女性問題に取り組んできた研究グループだ、ということがおわかりでしょう。

今、たいいていの大学には「女性学」の講座がありますが、大学とは一味ちがって、学者も職業人も学生も、主婦も、自由な立場でいっしょに女性問題を学び意見を交流する開かれた場です。

年に三、四回、会報に掲載されているような公開の研究會が開かれ、会員の研究や、意見も会報に載せることができます。同じ研究テーマをもつ有志が毎月集まって研究する分科會(労働・福祉など)もあります。

会報は年二回発行。会報購読のみの読者会員にもなれます。入会ご希望の方、事務局にご連絡ください!! さっそく入会案内をお送りします。



一五六号条約批准の運動を！

中 島 通 子

日本の現状からみた批准の必要性

今日の私の役割分担は、ILO一五六号条約と一六五号勧告の内容について具体的に説明することですが、その前に、日本ではこの条約がどういう意味をもっているかという点について、少し述べたいと思います。

この条約を批准した国はいくつかというと、現在一八ヶ国でそれほど多いとはいえません。しかしEC諸国などではその内容をすでに実施している国が多いので、この条約をあえて優先的に批准しなくても、という考え方があるかと思うのですが、日本では、他の条約もそうですがとくにこの一五六号条約の批准が今切実に求められている、と私

は考えています。

なぜかというところ、ご承知のとおり、均等法ができて、建前として職場の男女平等ということがいわれるようになってきたけれども、男性並みに扱われる女性はほんのひと握り、それも過労死の危険にさらされている。増えているのは条件の悪いパートや派遣労働その他、という現実がありますね。総合職だけでなく、一般職の女性でも長時間労働のため家庭と両立できない、という状態があります。

今年四月から育児休業法が施行されました。これは私たちが前から望んでいたものであり、野党の共同提案という背景がありますが、法律が成立した直接のきっかけは、出生率の低下と人手不足が経済界を動かしたということなので、所得保障もない、不利益取り扱いの規制もあいまいと

いう不十分なもので、男性もとれることになっていますが果たしてどれだけとれるでしょうか。

つまり日本では、男女ともに家庭と仕事を両立させて働くことができるような労働条件その他の社会的条件が、きわめて少ない、そういう状況にあるわけです。

ところがその中で、去年あたりから、財界の人手不足を背景に、女子の保護を廃止すべきだという声が高くなってきています。最近景気が後退し、人手不足も緩和されている面がありますが、生産年齢人口（15歳以上64歳まで）の絶対数が、一九九五年頃から減り始めますので、本格的な人手不足、人材不足の時代がやってくると言われていています。それを背景にして、現在の男性の労働実態を変えないまま女子の保護を廃止したらどうということになるか、たいへん心配です。

理屈として、あるいは理念としては、残業や深夜業についても男女が同一基盤で働くことが望ましいし、女性だけが保護される状態がいいとは思っておりません。だから女子保護廃止の動きに対して、またかつてのように、「女子の保護を守れ」とか「労基法改悪反対」ということだけが前面に出る運動はしたくないな、という気持があるわけです。しかし、いま現在女子保護が廃止されたら、女性は大変なことになる、これは明らかなんです。

では何が問題なのかという点、男性を含めて家庭と仕事、

さらに地域活動その他、人間がトータルに生きていくことを可能にするような条件が、そもそも男性にはない、そして女性にもないことなんですね。そのことこそ問題にしていくべきなので、それをどうやって可能にしていくかを考えるとき、このILO一五六条約と勧告に、日本がいま必要としていることがほとんど全部書いてあるわけです。

ですから、「女子保護を云々するならその前に、まずこの一五六条約を批准しましよ」といいたいのです。それによって、男女同一の、人間らしい労働のあり方、生活のあり方、社会のあり方を考え、実現していきましょうと積極的に提起したいと考え、新聞に投稿したりしました。幸い、この条約批准については、連合女性局の皆さんも前から取り組んでいらっしやって、今年五月に発表された均等法に基づく「第二次女子労働者福祉対策基本方針」には「ILO一五六号条約批准の可能性について検討する」という文章が入ったんですね。大きな前進です。

この条約を含むILO婦人関係条約批准促進の決議は、一九八五年の女子差別撤廃条約批准のとき、衆参両院で行われました。その後具体的な動きはなかったのですが、今年育児休業法も施行されたし、一五六条約批准は、いよいよ現実的な課題になった、といえます。それだけに、その内容と日本で必要な措置について論議を深め、みんなの力で批准させていきたいと思えます。

条約の前文——二つの目的と二つの方法

では、条約の中身に入りましょう。

まず前文には、なぜこの条約が必要となったのかということが歴史的に書かれています。先ほど藤井さんがお話くださいましたように、初めは劣悪な労働条件から女性を保護するということがILOの女性労働に関する施策だったわけですが、一九四四年のフィラデルフィア宣言で、男女平等が謳われ、一九五一年男女同一報酬条約(一一〇号)、一九五八年差別待遇(雇用及び職業)条約(一一一号)が採択されます。

しかし、働く女性が増加する中で、家庭と労働に対する二重の責任を調和させる必要があるということから、一九六五年には家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告(一二三号)が採択されます。この勧告は、家庭責任は女性だけが担うものということを前提にして、女性が家庭と労働責任を調和的に果たしながら差別されずに働く権利を行使できる政策を追求するよう勧告しています。国連の女子差別撤廃宣言(一九六七年)と同じように、性別による役割分業の考えに基づいているわけですね。

このような考えに対する画期的な転換は、一九七五年の国際婦人年に始まります。この年、国連はメキシコで世界婦人会議を開き、メキシコ宣言や世界行動計画を採択して、

性別役割分業の変更が必要だと宣言しましたね。これが女子差別撤廃条約(一九七九年)の前文に明記され、この部分が一五六条約の前文にも引用されています。国連の動きとタイアップして、ILOでも一九七五年の総会で同様の宣言や行動計画が採択され、また、新たな考えに基づいて一二三号勧告に代わるものを作るという決議が行われました。この決議に基づいて一九八一年に採択されたのが、この一五六条約と一六五勧告なわけです。

この条約には、ILOの基本的な目的を補足する二つの目的があると強調されています。前文の第九段に書いてあるのですが、第一の目的は、家族的責任を有する男女労働者間の機会と待遇の実効的な平等を実現すること。家族的責任を有する労働者というのは、第一条で定義されているとおり、子どもや保護が必要な家族がある労働者ですから、そのような男性労働者と女性労働者の実効的な平等を実現することが、第一の目的だといっているのですね。家庭責任は女性だけが担うものではなく、男女ともに担うという考えに立って、職場の男女平等を実現していこうということとで、一二三号勧告とは大きく変わっています。

次に、第二の目的ですが、家族的責任を有する労働者与其他の労働者との間の実効的な平等の実現をかかげているのです。これもとても重要なことです。子どもを育てている労働者が、女性であれ男性であれ、他の労働者と平等に働

けるようにすることを目的にしているのですね。

これらのことは、どんな方法で実現するのでしょうか。前文の第一〇段では、二つの方法が示されています。最初に、「すべての労働者の直面する問題の多くが、家族的責任を有する労働者の場合にあつては一層悪化していることを考慮し」というふうには、まず全体の労働者の労働条件と家族的責任を有する労働者の関係について述べた上で、第一の方法として「家族的責任を有する労働者の特別の必要に応じた措置」——後で述べる育児休業などですね——をあげています。そしてもう一つの方法として、「一般的に労働者の条件を改善することを目的とする措置」——後で述べる一日の労働時間の短縮などですが——をあげているのです。

二つの目的と二つの方法はおたがいに関連していて、家庭責任と仕事の責任の調和をとれる労働条件が、すべての人の労働のあり方を変える方向を示しているように思えます。

条約の内容 — 定義、必要な措置

家族的責任を有する労働者とは

第一条に定義がありますが、「被扶養者である子に対し責任を有する男女労働者」と、「保護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族に対し責任を有する男女労働者」で

す。

ここでいう家族にはどんな人たちが入るかというところ、これは九条に規定する方法のいずれかにより定められる者、と書いてあります。九条には、「法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定、判決若しくはこれらの方法の組合せにより又は国内慣行に適合するその他の方法であつて国内事情を考慮した上適当とされるもの」とありますから、国によって大分違ってくるわけですね。

日本では、まず介護を必要とする老親が入ってくると思いますが、それは入らないという国も多いでしょう。「日本型福祉」のための家庭基盤充実政策の一環として、親の介護のための休業などが強調されると困るのですが、実際には、働く人の側から介護休業できる対象を広くしてほしいという要求がありますので、ここでいう家族の定義は狭くしないほうがいいように思います。

むしろ、家族の範囲をもっと広げて、血縁関係や法律的な家族関係がなくとも、一緒に暮らしていたり、おたがいに支え合ってきた人をここに含められないか、考えてみたいと思います。内縁関係であればその可能性は十分ありますから、同性であっても、共同生活をしている人に援助が必要となった場合、家族的責任を有する労働者としての保護が認められていいのではないかと、そのことによって、日本の家族主義の強化ではない、個人を単位とした人間の支

え合いを尊重する働き方を追求することができるとはな
いか、これから論議を深めていきたい点です。

差別待遇とは

第三条では、「家族的責任を有する者で就業しているも
のまたは就業を希望するものが、差別待遇を受けることな
く、また、できる限り就業に係る責任と家族的責任とが相
反することとなることなく就業する権利を行使することが
できるようにすることを国の政策の目的とする」と規定し
ていて、これは一五六条約の基本となる重要な規定ですが、
ここでいう「差別待遇」とは何かという、差別待遇条約
第一条及び第五条に規定するものだ、と書いてあります。
では、差別待遇条約（一一一号）第一条の「差別待遇」
の定義はどうなっているかという、次のとおりです。

1 (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民
的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての
区別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会
又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。

この他に適用除外の規定がいくつかあって、女子差別撤
廃条約の定義と比較すると、興味深い点がいくつあるの
ですが、ここではこれ以上触れる余裕はありません。ただ
いえることは、子どもや援助が必要な家族がいる労働者の
機会や待遇を害する結果になる区別、除外、優先は「差別
待遇」であり、国はこれを是正すべきだ、ということです。

必要な措置

第四条以下に、条約の目的を実現するためにとるべき措
置が書いてあります。

家族的責任を有する労働者が、職業を自由に選択する権
利を行使できるような措置（四条 a）、雇用条件と社会保
障において、家族的責任を有する労働者の必要の考慮（四
条 b）、地域社会計画において、家族的責任を有する労働
者の必要の考慮（五条 a）、保育及び家族に係るサービ
ス及び施設等（五条 b）、世論を醸成する情報提供及び教育
促進（六条）、職業指導、職業訓練等の措置（七条）、家
族的責任のみをもって雇用の終了の妥当な理由としてはな
らない（八条）などです。

これらの措置は、国内事情を考慮した上、必要な場合に
は段階的に適用することができるとされていて（一〇条）
この条約の柔軟性を表わしています。ただし、とられる措
置は、いかなる場合も、子どものいるすべての労働者につ
いて適用するとされています。育児休業を実施するなら、
女性だけでなく男性にも、また、どこの職場で働いている
人に対しても適用すべきだ、ということですね。

勧告の意味と総論部分

このように、条約には、一般的、原則的な表現で、とら

れるべき措置が書かれているのですが、それをより具体的に明記したのが、一六五号勸告です。条約に沿った国内法制として何が必要かということになると、藤井さんがさっきおっしゃったように、勸告がガイドラインとして役割を果たすことになるわけです。

勸告の前文とⅠの定義の部分は、条約と同じで、Ⅱの国の政策の部分もだいたい同じですが、条約にはない規定で注目したい点があります。

一つは、7で、「直接的であるか間接的であるかを問わず、婚姻していること又は家族的责任に基づく差別待遇を防止するための措置」が規定されていることです。前に述べたとおり、一一一号条約の差別待遇の定義が、間接差別を含むものですから、差別待遇となる範囲を広げたというわけではありませんが、ここでは、間接差別を含む差別防止の措置を国の義務にしている点が重要と思います。10、11で規定されている情報提供や教育に関する措置なども、これに含まれるでしょう。

もう一つは、8の(2)で、「経過的な期間においては、男女労働者の間の実効的な均等を達成することを目的とする特別の措置は、差別待遇とみなすべきではない」と規定されている点です。これは女子差別撤廃条約四条一項と同じアフアーマティブ・アクションを認める規定ですね。たとえば、育児のためにリタイアしていた女性を積極的に採用

したり、特別の研修を実施して昇格させたりすることは、差別ではないといっているわけです。Ⅲの訓練及び雇用のところで、無料の職業指導、就職、再就職のためのサービスなどが規定されていますが、これらについて女性を優先しても、差別にはならない、ということだと思います。

家族的责任と調和できる雇用条件

勸告には重要なことがたくさん書いてありますが、私たちが日本にとって一番重要なところは、Ⅳの雇用条件だと思います。

17で、家族的责任を有する労働者が就業に係る責任と家族的责任とを調和させることができるような雇用条件を確保するためのすべての措置をとるべきであると、一般的原則を述べ、18以下で具体的措置について書いてありますが、最初にあるのが「一日当たりの労働時間の漸新的短縮及び時間外労働の短縮」なんです。これは最初の原案で、「所定労働時間の漸進的短縮」となっていたのですが、スウェーデンが、これは「一日の労働時間のみに関するものでなければならぬ」と意見を述べ、修正されたのです。日本では、時短、時短といわれながら、それは一年間何時間減らすかという議論で、そのためかかって一日の労働時間が長くなってしまい、保育園の送り迎えが間に合わなく

なって退職、という事態がありますから、一日の労働時間の短縮こそ切実に求められています。報告書の中に出てくるのですが、スウェーデンでは、労働組合と政党の大部分が、一日六時間労働の漸進的導入を活動計画に含めるという決定をしています。これはパートではなくて、一般の労働者の労働時間なんですよ。六時間労働になったらパートとフルタイムが同じになってしまいますね。次の作業計画、休息期間及び休日に関する一層弾力的な措置としては、フレックスタイムが議論されていますが、日本では会社の都合で導入されることが多いので、真に労働者の自発的な選択が可能である制度が必要です。

19は、交替制労働と夜間労働の割当てに当たり、家族的責任から生ずる必要を考慮すべきというもので、これも重要な規定ですが、夜業条約の問題を含めもっと議論し、夜業そのものを減らしていく方向での努力が必要だと思います。20も、労働者にとって深刻な転勤の問題ですね。転勤の場合には、家族的責任や配偶者の就業場所、子を教育する可能性等を考慮すべきだ、と規定しています。妻が退職する家族帯同赴任や子どもを養育できない単身赴任は、この規定から見直す必要があります。

時間の関係でかけ足になりますが、21はパートタイムと臨時雇用の保護。日本では野党共同提案でパートタイム労働法案が出されていますが、これはパートだけで臨時・有

期雇用の保護が完全に落ちていきますので、勧告には合致しないと思います。

22は育児休業、23は子どもの看護休暇あるいは家族の介護休業に関する規定ですね。後者については今後の立法課題です。

保育、社会保障、その他の援助

Vは、保育と家族に係るサービス、施設に関する規定ですが、保育というと乳幼児の保育所を思い浮かべますが、ILOでは、就学した子どもの保育、日本の学童保育についてもその対象にしていることをご紹介しておきたいと思えます。

それから、家族に係るサービスとしては、高齢者や障害者に関するサービスや施設が含まれ、地域社会における保育や家族に係るサービスおよび施設の体系的な発展のために計画の作成を奨励し、促進すること、となっています。厚生省のゴールドプランに基づき、現在各自治体で作成中の地域計画には、ひとり暮らし老人だけでなく、共働き夫婦と同居中のお年寄りの介護を含める必要があると思えます。

VIの社会保障も、とても重要ですね。私自身いままでもあまりよく読んでいなかったのですが、今度あらためて読ん

みてその重要性を感じたところで、これから検討していきたいと思っています。

28は、育児休業や看護休暇などの所得保障を社会保障によってやるべきだということですね。今年施行の育児休業法が所得保障なしのため、実際にはとりにくい、とくに男性は困難という現状なので、所得保障のための制度がぜひとも必要です。

29は、配偶者の職業活動やそこから生ずる受給資格を理由として社会保障の対象範囲から除外されるべきではないと規定しています。この文章だけを読むと、夫の収入や社会保障の受給資格を理由として、妻を社会保障の対象から除外してはいけないということだけをいっているように思えますが、総会の議論では、「社会保障は基本的には個人に関連させなければならない」「権利と給付は、配偶者の職業活動により定めてはならない」という主張もあり、夫婦単位の社会保障から個人単位の社会保障への転換を指しているように思えます。しかし、「ある場合は夫婦の全所得を考慮する必要がある」という主張もあり、この点は必ずしも明確ではありません。27には税の軽減についてもふれていますが、これも同様です。

日本では、雇用関係のみならず、社会保障や税制が世帯単位になっているため、女性が一人で働き、生きていくとき、大きな不利益を受けることとなりますので、これらの

すべてを、世帯単位から個人単位に組み変えていくことが必要です。この立場に立って、家族的責任を有する労働者の保護と、その他の労働者との間の平等を考えていくとどうなるのか、論議を深めていきたい点です。

最後にⅦは、家族的責任の遂行に係る援助について書いてあり、公共輸送、水やエネルギーの供給、労働節約型の住宅の供給等があげられています。いま国連で取り組んでいる女性の無償労働の問題に関連します。途上国の問題だといわれていますが、遠くて高い住居、長時間の満員電車などを考えると、日本にとっても大きな問題ですね。

この条約と勧告について、これからみんな議論を広め現状を変える批准の運動をつくっていききたいと思います。





一五六号条約をめぐって

いま労働団体は……………

松 本 惟 子

○均等法見直し論議の中で

一五六号条約の批准については、私たち労働組合も優先課題として取り組んでいます。しかし条約の中味、ひとつひとつについて、国内でどのようにするべきか、といった細かな点までは、まだ取組みが進んでいない、ということをお初におことわりしておきたいと思えます。そうした点についての国内の論議は、たぶん今日のこの会がはじめての場でしょう。そういう場にお招きいただいたことを嬉しく思うとともに、お話を伺いながら刺激を受け、労働団体としても、よりいっそう積極的に取り組まなくては、と決意を新たにいたしました。

私たち「連合」は官公労といっしょになってスタートしてからまだ二年七ヶ月、ようやく二歳半といったところ。それまでの活動を基盤にしながら、新しい運動を創り上げていくことを問われているのですが、組織の調整などに手間どって十分に力を発揮できていない。にもかゝらず、私たちを取り巻く状況は、今たいへんな変化にさらされており、個人としても組織としてもこのことに十分な対応ができていると言えないのが残念です。

さて、中島さんのお話にもあった雇用機会均等法——この制定の時に、私たちは「保障と平等」をめぐってきびしい闘いをしました。理論的には「女性だけの保護」はできるだけ少なくなりました方がいい。ただ、自ら選択できない「母性」を身体にもった女性の保護は、平等の大前提となる、

と整理したのですが、母性保護の範囲については、一般の労働条件の善し悪しによって、狭くも、広くもなることは先に中島さんがおっしゃった通りです。それ以外のところでは男女が同じ基盤に立たなければならぬのは当然ですし、世界がその方向に向かっていくことは事実です。スカンジナビア諸国のように、男性を含めて一般の労働条件が高く、人間らしい労働の条件が整備されている上に、男女がともに家族責任を背負って働き続けられる条件の進んだ国では、女性だけの保障は最小限にしほることができるところが日本ではそこに至るプロセスがまだまだですから、母性保護の中はかなり広くならざるを得ない。均等法も「母性の保護を前提として、女性が性別によって差別されることなく……家庭と仕事の調和をはからなければならぬ」と二条で条件をつけています。そこで、できるかぎり「女性の保護」を残すよう闘ったのですが、当時の法体系上「女子のみ」という形になっていて、五年たった今、見直しを迫られているのです。特に労働時間が問題になっています。二、三日前に出た経済審議会の女性労働に対する意見として、労働時間を男性と同じ基盤に近づけることを急ぐべきだ、とされています。私たち女性は、人間らしい労働を、男女ともに家族的な責任を預かち合って働ける労働基準を、と言いつけてきましたが、世論全体を引っ張るまでには至らなかつた。ところが今は、世界的に、公正

な労働基準ということが言われるようになり、先進国として日本もこれに対する義務を果たさなくてはならない状況になってきています。均等法制定の頃にくらべて、私たちにとっては追い風と言えましょう。

しかし、やはり労使の間ではたいへんせめぎ合いがありました。経済審議会の五ヶ年計画の中でも、このあたりがかなりむずかかったようですし、均等法六条の論議でも使用者側からは、それほど大声で、というわけではないけれど「労働時間——深夜業、時間外労働でも男女同じ基盤に立つことが平等の前提であるから、労働基準法を見直すべきだ」との強い意向が示されました。この会議は三者構成ですが、使用者側は三名とも男性、労働者側は三名とも女性でした。私たちは、「女子の職域拡大で、総合職、専門職、管理職などに女性が進出するに当たって、男性並みの平等が求められている一方、『女子のみ』の募集が許容され、女性が補助職、一般職に固定化されている」「終身雇用制の中で分の悪いパートは『女子のみ』の現状」「伝統的な女性の職場の評価が低く、男子がはいってこない」など、置き去りにされていることをあげて反論しました。また一九九四年は国連の国際家族年であるから、国際協力の立場からもILOの関連条約、とりわけ一五六号の批准へ向けての努力を取り入れてほしい、と要求、労働省婦人局のご苦勞で、結果的には事務局案に取り上げられま

した。でも使用者側は、これを批准すれば、かなり調整しなければならぬことがあるので抵抗が強く、今も極めて消極的です。

またILOの今年の総会の条約・勧告・適用委員会の中で日本の報告書をめぐってILO百号（中島さんも触れられた男女同一報酬の条約ですが）を批准してない日本に、いっそうの努力を要請する文書が出されました。パートを除いても男性の平均賃金よりはるかに低い女性の平均賃金は、終身雇用制といった日本の労働慣行を考慮に入れたとしても、努力が必要である、と述べ、募集、採用、配置、昇格などの具体的な局面で追加的な改善の措置を、と求めています。

育児休業と介護休暇

均等法をめぐっては、中島さんもおっしゃったように、「女子のみ」という形での論議は無理であることが明らかなので、労働団体としては、男女の共生社会を実現するための条件整備の新たな運動を創っていかなければなりません。

そこで均等法より二年遅れて成立した育児休業法の運動を進めてきました。これは野党共同提案の議員立法という形で国会に提出されましたが、途中から政府提案という形

になって成立しました。均等法の中にあつた育児休業の努力義務は「女子のみ」だったので、組合が労働協約を結ぶ時にはとても重たい条件でした。私も産別の労組の統一要求として、「男女とも」を打出したのですが、使用者側は、均等法の行政指導でも「女子のみ」となっている、という抵抗があつてたいへんでした。「育児休業は男女ともに」という形で、均等法から脱け出して成立したことは評価できるのでないか、と思います。

しかし、本当に安心して休めるような条件かということ、まず経済的支援策が講じられていないということ、休業した場合の不利益取扱いが法律の中に明記されず、指針に止まっている、ということが問題です。指針というのは行政指導や労働協約のための指針なので、しっかりとした運動がバックにないと実を結ばないのです。

私たちが把握している限りでは、今のところ男性の休業者は五人ですが、いずれも休業期間が短い。日本の職場ではまだ、休むと昇進・昇格にひびく、といった慣行があり、女性は今まで家庭責任があるから、と止むなくそれをやってきたわけですが、それが男性が育休を取ることを妨げています。「男性も取れる育児休業」に魂を入れていくには、積み残しになっている所得保障——これは婦人少年問題審議会でも合意を得ていますし、六条の中にも、前向きの方角で検討する、という形で取り入れられました——

をどうしても実現していかななくてはなりません。その他、子どもが学校に行くようになってからのカギツ子対策、学童保育ですね。育休を取らないでも働き続けられる産休明けからの0才保育の拡充などを、トータル・プランとして論議し、実現させる方向をめざしています。

高齢化社会が来たから、介護休暇を、とよく言われますが、これは、高齢者ばかりでなく、家族のための休暇であり、短時間勤務であるとして、私たちは野党に共同提案をしていただくための骨子を二月廿七日に国会に出しております。労働者は、介護休暇の普及率はまだ一四%弱だから、法制化はむずかしい、と言っています。法制化を意識してのガイドラインを作って、これから行政指導にかゝるところです。でも、私たち労働者は法制化を待ってられない。未組織労働者も多いのですけれど、まず組合のあるところでは、これを協約化していくこと、公務員労働者は条例化をすゝめることをめざして運動を強化しています。

使用者側は、ただ休むだけでは問題は解決しない、と反論しています。私どもも、ただ休めればいい、とは思っていません。休まないですむような地域の看護・介護・医療態勢の総合的なシステムを作っていくことを進めつつ、労働関係においては、労働条件として休めるような制度、所得保障つきの休める制度を作っていきたいと考えています。

労働時間短縮の必要

女性労働者の家庭と仕事両立のための第一の条件としてあがっているのは労働時間短縮です。ご存知のように、年間総労働時間一八〇〇時間をめざして政労使三者で取り組んでいる問題ですが、一日の労働時間短縮という声が極めて低い。「連合」が調査した三五才以上の女性労働者——上場大手と、公務員労働者で、結婚・出産退職せずに働いている人たちの声を聞くと、一日の労働時間の短縮への要望が第一にあがっています。総労働時間短縮のしわ寄せが、一日の労働時間に及ばないことを切実に要求しているのです。

共働きの女性は、年次有給休暇についても、ほとんど自分のために使っていません。やはり、子どもや家族のためあるいは看護のために使っている。女性の立場からすれば労働時間の短縮は総労働時間だけでなく、一日の労働時間に留意した、生活者の現実こそ必要なのです。女性が労働時間短縮の問題に、もっと本腰を入れて取り組まないと、ただ休日を増やす、完全週休二日制という男性型の時短の運動から脱皮することができない、と思い、今、私どもは仲間と学習したり、行動に取り組む方法を話し合っています。

もうひとつ所定外労働の問題もあります。女性は今、上限一五〇時間という制度があるけれど、男性には制限がない。これを女性の方に近づけていく方向で運動を展開していくと考えています。女性の所定外労働を伸ばして、男性に近づけるのではなく、男性の所定外労働を制限して女性に近づけて、男女同じ基盤にしなくては、男女平等の実現は困難です。

また、年次有給休暇を増やしていく運動も必要です。日本は先進国にくらべて、まだ日数が少ないいうえ、休暇がとりにくく、十分に活用されていない。休暇を自分のために取れるよう病気休暇の新設や、妊娠中の休暇など、母性保護の拡充としての休日増も考えなければなりません。

こうした条件を整備していけば、女性労働者も、年休を自分のために使えるようになるでしょう。これまでの時短の運動に加えて、家庭と仕事という二重、三重の負担をかかえている生活者の立場から光をあてなおして声を強めていかねばならない、と思っています。

時短とは直接かゝりませんが深夜業も見落とせない問題です。先般、総務庁が労働省に対して監査勧告を出しました。労働力不足の中、男女同一の基盤という点から見て、女子の深夜業禁止を見直すべきである、というのです。私どもは、総務庁の調査のデータは偏っている、女性労働者の声が反映されていない、と抗議しました。男女の働き方

については、経済企画庁の五ヶ年計画でも、労働者の雇用施策の中でも取り上げられています。労働省婦人局は均等法第六条の原案をせひ一言一句変えずに実施してほしいとがんばってくださいようですが、私たちの方も具体的に新しい提案を出していかないと、これまでの経済論議を女性にしわよせする形でもってこられる懸念もあります。深夜業に関して、私どもの姿勢は原則的にはつきりしているのですが、働く女性全体の合意が十分に取れていないことも事実です。女性労働者の間でも、今、階層分化が進んでいるので、いろいろな意見があります。「連合」の女性集会の折、キャリアの方たちから、「深夜労働は割増賃金が多少多いし、深夜業をはずれることはキャリア形成にも不利。所得とキャリアの両面から問題があるので、検討してほしい」という意見も出ました。生涯健康で、人間らしく働くためにはどうあるべきか、を男性とも話し合ってくださいよう、という結論にはなりませんが、女性の中でもこれからほんとうの意味での労働時間のあり方を、もっともつと話し合っていかなければならないと思っています。

これを基盤にして、募集・採用などすべての差別を、均等法の中で禁止していくこと、それを具体的にする積極政策を、めるために、男性型の長時間労働や、長距離通勤、そして職場の中の働く条件、たとえば妊娠中の女性が足をのばして休んだり、気分が悪い時横になったり、搾乳した

りできる場所がない、などということ改善していきたい。そうしたちょっとした休息がハンデにならないような雇用管理のあり方も必要です。年休ひとつ取るにしても、それが他の人にしわよせされるような、びっちり詰められた雇用管理を見直していかなければならないのです。育児休業とか、保育所があってもそれだけでは女性が働き続けられる、というわけにはいきません。私もは一五六号条約の批准にことよせて、職場のあり方を人間らしい状態にもっていくトータルな議論をしていきたい、と思います。

税制や福祉——よりトータルな課題が……

「連合」では、政府に対する政策・制度要求の中に女性政策を立てています。こゝでは、そうした労働条件、社会環境などと共に、社会保障の問題も盛りこんでいます。今、パート減税という形がありますが、これはおかしい所得最低限の問題として考えるべきだし、配偶者控除のあり方や、年金制度のあり方も問題です。従来の日本の、世帯を単位とした政策に、今、メスを入れなくてはいけない時期に来ている。賃金を見ても、世帯単位の付加給付、家族給付が多く、男女の賃金差を拡げています。こうした給付は既得権ですから、男性の方はなかなかゆずれませんけれど、男女で本音の議論をぶつけていかないと改善できま

せん。この間も、局長会議の中で、「パート減税という言い方はやめてください」と言ったのですが、男性たちは「選挙が来ているのに、そんな原則論を言うな」とか、「妻が働いても、いなくても一律に家族手当を出しているところもある」とかい声が出ました。私は「これまでの日本は政党も、労働組合も、いつもこのような形でやってきて、まあ、これまでは、これがプラスになった時もあったかもしれないけれど、現在はかえってこれが障害になっており、根本的な解決を妨げている。パートには公正な時間給を払って、その後で再給付、というように政策を練り直さなくてはいけない。労働組合も、標準世帯を夫と妻と子ども二人のモデルを立ててみたりすることはもう現代にあてはまらない。家族の定義は非常に多様になってきているのだから、女性が、ひとり前で働いていける労働条件や社会政策を検討すべきではないか。個を単位とした社会保障や税制のあり方について考える時期だ。『連合』はこれから、女性が基幹労働者として働けるトータル・プランについて施策を打ち出したい」と主張しました。

女性政策の中には提言ははいっています、具体的な施策についてはまだ打ち出せておりません。したがって、今言ったような社会保障や税制について、「女性が働くことをフイにしないような、そして専業主婦との格差、矛盾を拡大しないような、個としての税制、社会保障を」と検討

しております。

例えば、年金について、共働きの妻は単身者なみにほとんどにたくさん掛金を払っている。ところが再配分の恩恵はほとんどない。夫に掛金を払ってもらっている専業主婦の方も応分の負担をしたらうべきなのか、どうか、女性同士が「自立」という観点から話し合ってみなくては……といった盛りだくさんな問題があります。

かつてのように、母性保護、家庭と仕事の両立のための労働条件や社会的条件の整備だけに止まらず、社会保障や税制まで含めたトータルな課題が私どもの眼の前にあり、努力を求められているのです。

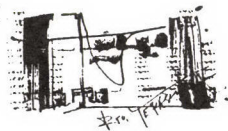
世界の仲間とともに

これまで申し上げてきたような認識のもとに、私どもは一五六号条約批准の運動を有効に使っていききたい、と思えます。私どもが加盟している国際自由労連は国際情勢の変化で東欧諸国も市場経済に移行してきたため、労働組合運動が求められるようになり、たくさん東欧の国々が参入してきました。

その国々でも市場経済移行に伴い、女性労働者、とりわけ、家族的責任をもつ女性労働者へのしわよせが大きい、という報告書が、あちこちからあがってきています。

一九九〇年に国際自由労連は「労働者と家族施策」という政策を出しました。これは、最近、家族の範囲が非常に多様になったことを考え、それをカバーする政策として、また各国さまさまの背景があることもふまえてまとめられた文書ですが、最終的には「一九九四年、国連の国際家族年に向けて、各国で、その政府に対して一五六号条約の批准を要請する運動を強めていこう。そして、このことが国内の家族的責任をもつ労働者のための政策を前進させるたいへん大きな拠りどころになる」ということを確認し、同年の執行委員会です承されています。

日本も国際自由労連の第三番目か、四番目に大きい加盟国ですから、一五六号条約批准を進める義務があります。「連合」もこの立場に立ってがんばっていききたいし、みなさんといっしょに労働組合の枠にとられない広い立場からの運動を、手を携えて進めていききたいと思っております。





アフアーマティヴ・アクションは

すすめたいけど……

梶 谷 典 子

◆まず知ってほしいけど……

アキ子「参議院選挙で女はあんまりふえなかったわねえ」

ハル子「そうねえ。女の候補者が大事にされてなかったわねえ。自民党なんか、比例区で女の最高が十六番目だなんて……」

アキ子「女と男とかわりばんこに並べればいいのね。せめて候補者の四〇％は女にしてほしいわ。国会議員だけじゃなくて、いろんなところで割合をはっきり決めて女をふやすべきよ。そういうアフアーマティヴ・アクション、外国じゃどんどんやってるんですものね」

ハル子「どんどんというほどじゃないようだけど……」

アキ子「日本のような男女平等後進国ではど

んどんやらなきゃ」

ハル子「理解のないところで進めようとしてもだめよ。まず、アフアーマティヴ・アクションの考え方や、外国でどんなふうに行われているかを広く知らせることが必要よ。民間団体もがんばらなくちゃいけないけど、国としてもちゃんとした資料をつくって、各省庁にも徹底してほしいわね」

アキ子「マスコミでもっと取り上げてほしいわ。婦人家庭面だけじゃなくて、政治面や経済面で」

ハル子「役人や記者に大いに働きかけなくちゃね」

◆抵抗感をなくしたいけど……

アキ子「でもね、役人や記者になった人って、女でも、『割合なんか決めなくても一人ひ

とりががんばればいい』って思ってるんじゃない？ 恵まれた立場にいて能力を發揮できた人たちだから」

ハル子「それよりも、抵抗の強さがわかっちゃって、主張しにくいんじゃない？ わりと世の中が見える立場にいるから。まず、男女平等をすすめること自体にすこい抵抗があつて……」

アキ子「いまごろそんなことを言つて……」
ハル子「いまだにそういう状況だつてこと、肝に銘じておいた方がいいわよ。それに、男女平等に積極的な人の中にも、割合を決めるなんてことには抵抗を感じる人が多いみたい……」

アキ子「エリートはね……」
ハル子「エリートじゃなくても、『不公正だ』つて感じる方が普通みたい……」

アキ子「『逆差別だ』つていうのね。『平等をすすめるための暫定的な特別措置を差別とみなしてはならない』つて、女子差別撤廃条約だつて言つてるのに」

ハル子「『暫定的な特別措置』つて、必要な時はやっちゃんけないことよ。疑問や警戒心をもつのは健全よ。『本当に必要なん

だ』つて、みんなを納得させた上でやらなくちゃいけないのよ。納得させることが大変なんだわ」

アキ子「機会均等を単純にいいことだと思ひこんでいる人が多い……それが問題なんだわ。多数決を絶対に正しいことだと思ひ人が多いのと同じように」

ハル子「弱者、少数者、被差別者には特別な配慮が必要だつてこと、考えない人が多いのよね。それでいろんな差別が固定化されたり強化されてしまう……」

アキ子「学校でも教わらなかつたわ。弱者、少数者、被差別者には特別な配慮が必要だつてこと……」

ハル子「機会均等や多数決について教える時は、そのことも必ず教えなくちゃね」

アキ子「教える人たちが、教育内容を考える人たちがわかつてないでしょ？」

ハル子「教育関係者に向けての運動も必要だわね」

アキ子「その運動が実るのはいつのこと？ それまで待つているわけには行かないわ」

◆効果的にやりたいけど……

アキ子「制度によって意識が変わるといふこともあるんだから、早く割合を決めて女をふやすべきよ」

ハル子「ガムシヤラにやっても逆効果よ。数を合わせるために適任でない女を入れたりされたら、『やっぱり女はだめだ』ってことになっちゃう。数字をはっきり出さなくとも、『女をふやすべきだ』『こうすればふやせる』という提言をして……」

アキ子「そんなこと今までさんざんやって来たじゃないの。それで効果がないから、もっと強い方策をとるべきだって言ってるのよ」

ハル子「具体的な提言を十分やって来たと言えるかなあ」

アキ子「……結局あなたは、割合を決めることには反対なわけ？」

ハル子「やるべきだと思う。できるところからね。といっても、簡単にできるところなんかないけどね。まず要求していききたいのは政党。それから、審議会の委員については、国でも前から数字を出してふやそうとしてるようだけど……」

アキ子「あんな低い目標も達成できないんだから……」

ハル子「目標の数字も大きくしてほしいし、目標を達成するための方法をもっと積極的に考えてほしいわ。委員の資格について検討しなすとか、団体推せんの場合などは別に女の枠を設けるとか……。国の審議会だけじゃなく、いろんな委員会について要求していくことが必要ね。公務員についても、何とか考えられないかと思ってるんだけど……」

アキ子「ずいぶん遠慮した言い方ね。大体、国がもっと積極的になるべきでしょ？」

『婦人問題企画推進本部』ってところがあるけど、『企画』も『推進』もやってないんじゃない？ もっとちゃんとした国の機関が必要だわ」

ハル子「国の機関を強化することについては、検討されてるようだけど……。でも、ちゃんとした機関をつくって、ちゃんと仕事をさせるためには、もう少し女の側が盛り上げられないとねえ……」

アキ子「ひとごとみたいに言わないでよ。あなたも盛り上げる努力をしてよ！」



夫の単身赴任と妻の生活

松 田 敏 子

一、単身赴任の現状

日本の企業や官庁では、人材の育成および登用をその組織の内部でおこなう人事制度をとっているがために、雇用の配置転換が行われ、その結果転居を伴う転勤が多くなっている。特に家族のある転勤者が、家族を置いて単身で赴任する数が多くなり、本人のみならず家族もその生活や精神状態に問題が多いと各方面から指摘されている。

一方、一九八六年に雇用機会均等法が施行されてから、女性の転勤の可能性もそれまでより話題になりはじめた。しかし実際には八割の企業が「原則として転勤の対象外、男女同じとりあつかいをするものの、実際には転勤になら

ないよう配慮する」としている(1)。転勤自体が少ないので、今のところ女性の単身赴任は男性ほどは多くないが、いずれ問題視されるような時期がやってくるであろう。

このような状況から本論での単身赴任とは、家族のある男性が家族を伴わずに単身で国内に転勤した場合について限定して述べたい。

単身赴任の人数は調査方法や対象によってずれがあるが、労務行政研究所の調査によると、有配偶転勤者の三二・〇%、ほぼ三人に一人が単身赴任をしている(2)。同調査によると、ここ五年ほどぐくわずかではあるが減少している。しかも単身赴任者の年令別構成比は、四〇代で四三・〇%、五〇代前半で三八・八%と中高年の単身赴任が多い。

その理由は第一に教育上の配慮からで、単身赴任者の年

表1 単身赴任の最大の理由(%)

子どもの教育・受験	63.2
老人や病人の世話	7.5
家族が生活の変化を望まない	6.4
持ち家の管理	4.0
妻の仕事	2.1
赴任地での住宅事情	2.1
短期間で戻れる見込みがあった	1.4
煩雑な転勤が予想された	1.4
妻の地域活動	0.2
その他・不明	11.5
計	100.0

資料：(株)社会調査研究所「転勤と勤
 労者生活に関する調査」
 出典：『転勤と単身赴任』労働大臣官
 房政策調査部編P. 28
 (数字はもとの資料のまま)
 (合計100にならないが、数字はもとの
 資料のままである)

代がちょうど高校・大学受験をひかえた子どもがいるためである(表一)。そして第二位には老親や病人の世話があげられる。高齢化社会が訪れ、今後この理由はますます深刻になり増加して行くことだろう。また、従来からいわれている持ち家の管理は第四位となっている。ようやく手に入れたマイホームを貸して行くのはしのびないし、借り手があったとしても単身赴任から戻った時、トラブルがおこるかもしれないという心配もある。

しかしここで注目したいのは、その最大の理由の第三位に「家族が生活の変化を望まなかった」があげられたことである。これは妻や子どもが自分の生活を変えてまで、夫や父親について行きたくはないという意思表示がなされたことであり、それぞれの生活を守りたいということだろう。

そして、理由としては五番目になるが「妻の仕事」があげられる。数の上ではまだ多くはないが「妻の地域活動」も見逃せない理由になってきている。

二、妻の仕事と地域活動

夫に単身赴任の多い妻の年代は、三〇代後半から五〇代で、仕事上も責任あるポストにいたり、地域で仲間作りをしながら生き生きと活動し始める年代でもある。

フルタイムで働いている妻にとつて、いったん仕事をやめ、夫の赴任先についていったとしても、正社員として就業できるのは年齢からいっても至難の技であろう。まして専門職として働いている時は、仕事そのものすらない場合もある。仕事を失っては年金支給額が少なくなり、それは妻自身の老後の生活にまで影響する。

地域活動にしても、それまで築き上げた実績や人間関係を切り、転居先で一から出直さなければいけない。

もちろんそれまでの仕事の経験や活動の実績は自分の中の蓄積となるであろうが、「営々と築き上げたものを夫の生き方に合わせ失うことはできない、自分の人生を夫の転勤のために中断されたくない」と考える妻が多くなるのもまた当然であろう。

全国的規模で事業所や工場をつくり、人事異動により活

力を見出そうとする企業等にとって、転勤はなくすことのできない制度である。一方、雇用者にすれば前記の諸々の理由が解決されない限り、単身赴任をせざるを得ない状況は残る。

単身赴任を「積極的に選択した家庭」も、あるいは「どうしても選択せざるを得なかった家庭」もあるだろう。筆者は単身赴任を決して奨励するものではない。だが、その状況から逃げられないとすれば、この際、経済的・精神的そして健康上からも問題視されている単身赴任を、マイナス面だけで捉えないで、逆に家族が自立をするよい機会として、それを乗り切ることができるのではないかと考えてきた。

三、自立と自由をめざして

いま、特に食事のことや身の回りのことができない、つまり生活的自立をしていない夫と、精神的・経済的に自立できない妻の問題がとりざたされている。

そこで単身赴任をすることにより、夫が妻がどのように変化してゆくかを、筆者は一九八九年、単身赴任中の夫を持つ妻一五人に面接調査をした(3)。

妻の仕事の内訳は無職四名、常勤では無い仕事七名、常勤の仕事四名で、年齢は三〇代後半から五〇代前半である。

単身赴任の理由は第一に子どもの教育一三名、次が親の扶養四名、持ち家管理三名、妻の仕事二名となっている(複数回答)。妻の仕事のためという理由はすくない。

そこで、妻が仕事を持っている一一名の調査を通して、夫婦の仕事に対する考え方や、自立度と自由度について考察したい。

◆常勤ではない仕事をする妻の場合

平成四年版『婦人労働の実情』によると、女子被雇用者の二九・三％がパートタイム労働者であり、そのパート労働者の六六・一％が三五歳から五四歳までで、まさに調査対象者の妻たちの年齢でもある。

調査対象者七名の仕事は、塾の採点業務、着物の着付けの仕事、医療事務、内職各一名、パートタイム三名である。夫の赴任中にその反対を押しして週四日のパートにでたJさん以外は、すべて夫の単身赴任以前から仕事を始めていた。しかし、仕事をする楽しさを感じているにもかかわらず、七人共に扶養の範囲を越えない働き方であるためか、だれも自分の仕事を夫の単身赴任の理由に結びつけてはいなかった。やはり家計に占める責任の軽さのせいであろうし、赴任先でも仕事をしようとすれば、また見つけることができるとも考えているようだ。

夫の単身赴任が決まった時、心配のあまり三日も寝込んだのはHさん（四五歳）。しかし、夫が赴任してしまうと日中や夜の時間を内職や趣味の書道に精をだし、逆に今の生活がベストと言い切るまでになる。自分の時間を主体的にコントロールできるといふことは、自立への道を歩み始めたということでもある。

「着物の着付けを仕事にしているEさん」

会社員の夫（四五歳）は関西のK市に単身赴任をして二年半になる。着物の着付けを仕事にしているEさん（四六歳）は、その理由を即座に子どもの教育だと言った。高校生の長男と私立中学に入っている長女がいる。もし赴任先の学校に転校したとしても、また夫に転勤命令がでたら、自分と子どもが赴任地に残る逆単身赴任になる可能性があることを心配した。夫はそれだったら単身赴任のほうがよいと自ら決めた。

住居は都内の社宅で、六五歳のEさんの母と同居しているが、食事の支度はほとんどその母がしている。EさんはPTAの委員もしていたり、多忙な日々をおくっていた。

Eさんは、自分は良妻賢母にはなれないタイプだと思っているので、不動産屋の営業のパートに就いていた。しかし、夫から妻に収入があるのはいやだから仕事をしないでくれと言われ、夫が単身赴任をした三ヶ月後にやめた。夫

にすれば、着付けの仕事は忙しさに波があるが、パートとは違い専門の仕事と思っているのかもしれない。

夫は几帳面な性格で、単身赴任前も時々洗濯や掃除などをしていた。赴任してからも食事は外食だが、洗濯・掃除などはしている。食事の支度は同居しているとき義母がしていたのでその必要性はなかったが、その他の家事は慣れていることなどで、気軽にやっているであろう。

夫は月一度帰宅する程度だが、毎日夜電話を入れる。Eさんが不在にしていると「どこに行っていたのか」と聞くので、Eさんはかえって行動を規制される思いがする。

調査をした日、Eさんは真っ赤なマニキアをし、髪型はソバージュにして華やかな感じがした。しかし、夫が帰宅するときはマニキアをとり、伸ばした爪は切り髪型も地味にし、しとやかな妻に変身する。

夫の前でそのようなするのは、夫と荒波を立ててまで、夫の意に添わないことはしたくないからである。だから、夫の単身赴任中だけ妻は本来の自分を取り戻す。

Eさんは、生まれたときから男女はちがうし、三歳までは母の手で育てるほうがよいと、従来の性別役割分業観が強い。夫婦が同居していないと意味がないし、子どもの人間形成に父は欠かせないとも言う。それでいて、良妻賢母ではおさまり切れない自分の矛盾性が内在している。夫の単身赴任で自由度が増し、それが顕在化したと言える。

◆常勤の仕事をしている妻の場合

妻がフルタイムの仕事をしている場合の単身赴任の理由は、二人が妻の仕事、後の二人はその他の理由である。

高校の教師Mさん（五三歳）と塾の講師Oさん（四四歳）は、自分の仕事のためとはっきり言った。夫と共に赴任先に行くことは考えられないことである。

「専門職についているNさん」

看護婦という専門職についているNさん（四二歳）は、仕事はどこに転居しても就職可能であるから、内示がでた時は夫（四三歳）と共に関西の赴任先に行くつもりで病院にも退職願いを提出した。しかし、同居の夫の両親が病氣をした場合不安であると言い出したのに加えて、赴任先が近いことや子どもの教育なども考慮され、最終的には単身赴任をすると夫が決めた。Nさんは「主人の両親は家事分担してくれるし、大黒柱のようだ」と言い、舅や姑とは信頼関係も結ばれている。八ヶ月過ぎた時点では、仕事をやめないで良かったという心境になっている。

「民間企業勤務のLさん」

金融関係に勤務し神奈川県S市に二回目の単身赴任をしたLさん（四八歳）の夫（五二歳）は、三年七カ月に渡る東北の赴任地から単身赴任を解消したばかりであった。

前回の単身赴任の時もそうであったように、同居している夫の母を一人にはできないと夫が言い、夫唱婦随タイプの妻であるLさんは今回もそれに従った。

それに加え、自宅がある都内B市から赴任先へは三時間の通勤時間がかかり管理職で帰宅が遅く不規則であること自宅から通勤してみても無理だとわかっていても、会社は途中から単身赴任を許可しないという理由もあった。

同居している姑から逃れたい社会に出たいという理由で、四〇歳過ぎてからフルタイムの仕事についたLさんは、娘二人も会社員だし、本音は仕事はやめて夫とともに赴任先に行きたいと考えた。前回の時も同じ想いであった。

「完全に経済的自立をするには難しいし、自分でなければいけないというほどの仕事でもないから」と、中年になってからの再就職の不利さを訴える。

Lさんはまた「主人は単身赴任をすると精神的に自由だと、前の単身赴任の経験から、その良さを知ったのではないかしら」と考えながらゆっくり言った。それは夫が今回もさっさと単身赴任を決めてしまったことから感じたようだ。ここに、夫婦の意識のずれが多少ある。

前回夫が単身赴任した時、Lさんは月一回必ず二〜三泊で赴任先に行った。「働いていたから、旅費が出せたんですよ」とのこと。県内を夫婦で旅行したり新婚時代のような感じだと言った。夫婦の仲は悪くはない。

今回は比較的近距离の単身赴任なので、必ず日曜日ごと二人でドライブかたがた車で夫のアパートに行き、掃除洗濯をする。

夫は同居しているときも、単身赴任中も家事はほとんどやらない。もっとも妻と母そして娘二人、女四人の中の生活ではその必要もなかったのだろう。しかし、心の中でLさんは性別役割分業への疑問を持ち始めていた。

結局、夫は単身赴任をしても生活的には自立できなかったが、精神的には自由度を増すことに気がついたようだ。

S市に赴任して一年半の後、夫は本店勤務となり単身赴任は解消した。しかし、それから一年後夫は病氣となり、Lさんの献身的介護にもかかわらず五〇日の入院生活の後亡くなった。

Lさんは、夫が単身赴任をするたびに仕事をやめて共に赴任地に行きたいと考えた。しかし今、その仕事がLさんを支えている。

四、まとめ

一五名の面接調査の一端を述べただけで、すべてを普遍化することはできないが、夫婦にはまだまだ性別役割分業観や「家」意識が根強く残っている。また、単身赴任をすることより、それまで気がつかなかった夫婦のきずなや歪

みが、思いがけず表面にできることもある。

単身赴任は、赴任先の距離、子どもの年齢、赴任期間などにより、家族の問題性やストレスも違ってくる。しかしこれを契機に、妻や夫は、仕事に対する見方、生活の自立行動の自由など、少しずつではあるが確実に変化している。だが「どうしても夫が転勤しなければいけない状態だったんでしょかね」「単身赴任の期間うまくやれないと、転勤制度に負けたことになるから」と同居できないことへの、疑問という立ちを訴える妻もいた。

否応なく一時的別居状態におかれた単身赴任家族は、「家族とは何か」と絶えず各々が考えざるを得なくなり、長年かかって築き上げたそれまでの家族のありようをも、問い直しを迫られることになる。

同居しなければ家族ではないのか。離れていても「家族」として認知していることが大切ではないのか。新しい家族のありようとはなにか。問われている問題は大きい。

(千葉県立衛生短期大学非常勤講師)

注(1)『労政時報』第二九八八号 労務行政研究所

一九九〇年 八月

(2)『労政時報』第三〇七八号 労務行政研究所

一九九二年 三一〜三三頁

(3)松田敏子「単身赴任をめぐる夫と妻の生活構造と意識の変化」
東洋大学修士論文 一九九〇年(未刊)

関西支部一九九二年！

― 女性問題研究会へ ―

婦人会館の歴史的な経過と

今後のあり方をめぐって

井 口 容 子

私たち関西地区では昨年(一九九一年)の五月に九二年度の総会を開き日本婦人問題懇話会関西地区あらため、「女性問題研究会(略称KIN-COMキコム)」とし、これまでどおり日本婦人問題懇話会とは連携する会として新たな出発をいたしました。今年の活動として年間テーマを『女性センター』と決め、昨今あちらこちらで建設されている女性センター設置の今日的意義とは何か?あるいは設置する側の意向と利用する側のニーズとのギャップはあるのかなど、さまざまな角度から見直し、切り開いてみようということで隔月の例会を開くなかで情報交換、資料の収集などをしながら研究会を重ねているところです。

先九月の例会では、会代表でもある現在宝塚市の女性センター館長の井口容子さんから、女性センターの前身でもある婦人会館がどういう経緯でできていったのかその歴史的な経過などの貴重な報告をうけましたので、その要旨を報告させていただきます。(事務局 潰滝記)

名称については、一九五〇年代から国際婦人年ぐらいいままでの間にできたものは「婦人会館」、それ以降にできたものが「婦人総合センター」「女性センター」等。これは呼び方を変えることでこれ迄の婦人会館とは違うんだということアピールしたいということがあると思う。

婦人会館は昭和三〇年代に民間主導で生まれてきたが、なぜこの時期にあちらこちらでたくさんできたかというところ、これは戦前と戦後の女性の権利の違いというか、つまり女性の生き方の違いというのが大きなポイントになっている。新しい時代に直面して「女も勉強せなあかん!」ということとでまずはその拠点づくりのために「婦人の館(やかた)づくり」が必要だったということ。大阪の場合もそのよう

な流れの中で婦人会館ができていくわけだが、ただ特筆すべきことは現大阪府立婦人会館の建物の前身はなんと「国防婦人会館」である。国防婦人会館については、ご承知のように大阪が発祥の地であり、かつては戦争への協力体制の一環として組織された銃後の守りの拠点が、はからずも戦後女性の解放の拠点として生まれ変わり今に至っている。この辺のことは婦人会館の情報ボランティアが国防婦人会館の掘り起こしをして本にまとめた『戦争を生きた女たち―証言・国防婦人会―』（ミネルヴァ書房 一九八五年）に詳しい。

こうして場所はできていくが、理念が無い……これにインパクトを与えたのが国際婦人年（一九七五年）。女性問題の解決を著しく阻んでいるものが「固定的性別役割分業」だという論議が出てくる中で、婦人会館もそれまでの趣味・教養講座だけではだめなんだということを確認しはじめる。このように、国際婦人年がもたらしたものは婦人会館のありようにも大きな影響を与え、講座内容にもどんどん変化がみられるようになる。

このような動きは全国各地で起こってくるが、その先鞭をつけたのが神奈川県「婦人総合センター」。これは総合センターという呼称が新しかったが、中身はまだ充分に総合化されていたわけではない。が、ともかくそのような目標を掲げてセンターができたということで、これにイン

パクトを受けてその後福岡県とか広島県とかが後に続き、その呼称もユニークなものができてきている。東京都の場合などは例えば婦選会館や全国婦人会館など中央レベルの会館などを抱えているという特殊性から難しい状況だと思いがその代わりに区レベルでの女性センターがいろいろできていく。それと「男女平等推進センター」とかが。このように最近の顕著な動きとしては、府県レベルでの施設よりはより住民に密着した市町村レベルでの女性センターづくりというのが注目されてきているように思う。

今後の問題として、女性センターという名前にこだわり『男女協働』といいながら男性が利用できないセンターはいらんやないか！ 生涯学習センターでええやないか！ というようなレベルの話がかなりでてくると思う。私は女性センターといわれるものがワンパターンでなくっていろいろと考えている。地域でのいろんなニーズに応えて特色を出していけばいいのではないかと。加えて、県と市、市と市がどうネットワークを組み、どう機能的に役割分担していけるかということが大事だと思う。

情報ということでは、女性情報を収集するとか、発信するとかいっても、どんな情報をどう集めて……というような中身の話がない。例えば国立婦人教育会館と府立婦人会館と宝塚市の女性センターとでは必要とされる情報というのはそれぞれ違うレベルのものだと思うが、それが同じレベ

ルで論議されている。国立から府立、府立から市立へと流れる情報よりは、もっと女性がふだん使いたい、欲しい情報をどういうふうに整理していくかが問題ではないかと思うのだが。その辺のことは今後の大きな課題だと思う。

宝塚市の女性センターも来年の四月には今の四倍大くらいの規模のものができて移ることになっているが、そこで今考えているのは利用する人たちが自由に使い、好きなように使えるオープン・スペースに加えて、さらに一步を踏み出すための実験の場のようなクリエイティブ・スペースを設けたいと思っている。もちろん女性の自立と参加の拠点であるという目的を外れない範囲ということを踏まえてだが、その運営の中からこれまでとは違った学習の入口を広げるとともに出口とも位置付けられないかと考えている。

最後になるが、あとは「ひと」の問題。学習した人たちの受皿づくりというか、力をつけた人たちをどう生かしていけるのか、の点では横浜フォーラムなどが好例になるかもしれない。



※ 井口容子さんは、今夏、乳癌の手術をされ、退院後、数日で職場に復帰してご活躍中。病床の近詠です。「ご案内」の行事にもぜひご参加を。

告げ得ず 井口容子

麻酔未だ覚めやらぬ吾の眼前に

息子の顔がかそかにぞみゆ

真夜覚めて喉の乾きをいやしつゝ吸飲みの水花にも与う

自らの生を選びて切り削ぎし乳房の末路しきりにおもう

手術後の少女の如き胸板の底の鼓動を手のひらに聞く

ふいに涙あふれてやまず 一人居に

まかせて泣けり 堰切りしごと

電話などくれしことなき人なれば

乳房切り削ぎしことついに告げ得ず

ご 案 内

フォーラム in 宝塚 女性センターの近未来を探る — いま、女性センターに求められるもの —

近年、市町レベルの、地域に密着した女性センターが次々と建設されつつありますが、その運営や事業展開については、モデルが少なく、試行錯誤のなか苦慮されている自治体や団体が多いのではないのでしょうか。

宝塚市立女性センターでは、現センターの移転記念事業として、女性センターのあり方についての研究・討議を目的としたフォーラムを開催します。研究者や行政関係者、利用者が一堂に会し、新しい時代の新しい女性センター像を探ってみませんか？ 全国各地から、多くの皆様に参加して下さることを期待し、ご案内申し上げます。

※日 時 平成 5 年 4 月 1 6 日 (金) 午前 1 0 時～午後 5 時

※場 所 宝塚市立女性センター・エル
(宝塚市栄町 2 丁目 1 番 2 号 阪急宝塚駅・JR宝塚駅下車すぐ)

※プログラム

第 1 部 基調講演

女性センターの近未来を探る

— いま、女性センターに求められるもの —

講師 東京都豊島区男女平等推進センター所長
ジャーナリスト

佐藤 洋子

第 2 部 分科会

① 学習事業

助言者 清原桂子 (兵庫県立女性センター所長)
助言者 長谷川誠資 (園田学園女子短期大学教授)

② 情報事業

助言者 木下明美 (ウィメンズブックス編集長)
助言者 田上時子 (ビデオプロデューサー)

③ 相談事業

助言者 阿古安子 (ウィメンズセンター大阪スタッフ)
助言者 安田和子 (カウンセラー)

④ 自立支援事業

助言者 尼川洋子 (情報アドバイザー)
助言者 井口容子 (宝塚市立女性センター館長)

第 3 部 分科会報告

※主催 宝塚市
※後援 兵庫県 (予定) 全国婦人会館協議会
※問合せ 宝塚市立女性センター
☎ 0 7 9 7 - 7 4 - 7 2 3 1

退職婦人教職員全国連絡協議会編

「扉をひらいた人

高田なほ子と千葉千代世」

立松 昭子

戦後間もなくの日教組婦人部結成をはじめとして、多くの差別の中で女性解放の扉をひらき、いつも先頭に立って歩みつづけた高田なほ子さんと千葉千代世さんが、一九九一年春、相次いで亡くなった。この本は、その業績を偲び、お二人が初代会長・副会長であった退職した女性教師の組織、全国退職教が編集したものである。

大正末、小学校の教員となった高田さんは、子どもを出産した時、校長の命令で予定日まで出勤して陣痛に襲われ、帰宅の途中歩けなくなつて、町角の文房具屋のおじさんに助けられたという。その体験が、組合の結成や母性の保護、産休法の制定などの運動の原動力となっているのである。昭和二十二年日教組初代婦人部長に就任、その

時の書記長が千葉さんであった。それからお二人は、「コインの裏と表のように」支え合いながら、たくましい行動力で数々の運動を組織し、組合で国会で海外で、休むことなく歩みつづけてきた。「教え子を再び戦場に送るな」このスローガンは、千葉さんが昭和二十六年に提唱したものである。

「ひとり、ひとりが社会を支えてきたというプライドをもって、これからも支えていかなければならない大変な役割をもっている者としての永遠の闘いを」と高田さんは呼びかけてきた。お二人の活動を縦系に、女性教師の歩みを横系にしたこの本からは、働く女性にとって常にひとつの指標であった女性教師の権利獲得の歴史を学ぶとともに、これを受け継いでいくことの重さを感じさせられる。高田さんが「いのちの花」と名づけて育て、退職教員に配り続けた花だいたいこの種は、春になると、町や村で美しい花を咲かせているという。(第一書林・一三〇〇円)

松井やより著

アジアに生きる子どもたち

飯野 扶佐子

近づく二十一世紀に向けて、日本の各分野から私達に当てた、労働旬報社の「メッセージ21」。本書はその第五刊として出されたものである。本書のメッセージとは、朝日新聞アジア総局特派員の五年間をとおして、著者の目に入りつづけていた、アジアの子どもたちがおかれた厳しい状況に関する訴えかけである。

7才8才の年令で、物売り、ごみ拾い等をしつつ、路上で生きるストリートチルドレン。あらゆる職種の工場、成人と変わらぬ長時間労働を強いられる児童労働者。性産業や国際的人身売買により、性的搾取を受ける児童売春時に断片的情報として伝えられていたこうした子どもたちの状況が、多くの写真や数字データを添え、説得力をもつ

て述べられている。

しかし著者の真のメッセージは、本書の後半以後にあると思われる。アジアの子どもたちを過酷な状況に追いやった、人権侵害の根っこ、構造的な原因が、いま世界的に進んでいる開発というものにあることの訴えである。今の開発の問題点として、著者は次の五点をあげている。①南北格差を進める経済開発形態。②民衆の抵抗を抑圧する開発独裁。③軍事化と民衆抑圧のつながり。④環境破壊。⑤消費文化、効率主義の持込み。以上のような問題では、日本にも多くの責任があるわけであり、私達日本人はそれをせひとも自覚する必要があるということである。

人権のみならず、生存権をも侵害されている子どもたちを守るための活動は、国際機関レベル、市民レベルで紹介されている。特に構造的な変革をめざす長期的なとりくみとして、各問題を学習していく「開発教育」のヨーロッパでの広がり重視されていた。

過酷な状況をはねかえそうと小さな体でがんばっている子どもたち、アジアへ旅をする毎に、その姿に感動するという著者の熱い思いの伝わるメッセージである。(労働旬報社 六八〇円)

田中喜美子／木内信胤

エロスへの対話

— 女は男を知らず 男は女を知らず —

佐藤 禮子

現代日本で稀に見る「いい男」として九十才の今も、世界経済調査会理事長はじめ現役として活躍されている木内氏を相手に、自ら人生の素顔に向き合える年齢に達したと称する「わいふ」

でお馴染み 会員の田中さんが、情熱をかけ、赤裸に愛、性、結婚等について語り合う往復書簡は、女と男のいい関係を求めて、悶々としている者には、夜を徹しても、一気に読み上げてしまいたいほど面白い。

女と男のどこが違うのか、ほんとうにはわからないまま、男を論じている。

しかし男に、ほんとうに女の望む「いい男」になってほしいのなら、そんなやり方で到底ことはすまない(田中)。女性とは、いい関係をもちたいと終始考えてきた。しかしそのためには、男がもっとよく女を知る必要があるとは考えなかった。いかに況や女がもっと男を知る必要があるとは、考えたこともなかったのである。……

女は、男が女を知らないと怒っているが、男の中に、女が男を知らないと言って怒った人達が果たして、いるだろうか(木内)。

事ほどさように、田中さんは、よく理解出来る女の思いをパリパリズバズバ書き送っているのだが、何処かしっくり焦点が咬み合わない。

しかし、そのズレが、何ともお人柄も出て、読んでいて楽しい。

引用したい箇所は沢山あるのだが、ともかく一読をお勧めしたい。

この様な切り口で、男と女が日常的に会話出来たら、何と人生がときめく

ことだろう。

さしあたって、女たちだけでも、この本を肴におしゃべりするのでも楽しからう。

知らない、知りたいが、歳をかさねて、不思議な愛情へと進むことを期待しつつ…… (新潮社 一三〇〇円)

ダボラ・タネン著 田丸美寿々訳
わかりあえない理由

―男と女が傷つけあわないための

口のきき方一〇章―

佐藤 禮子

「お母さん、早く、この本を読んだ方がいいよ。お父さんとの喧嘩を聞いているとこの本に書いてあるのとそっくりだもん」とのわが子の弁。全くその通り。

言語学者として男と女の会話、表現の仕方の違いを分析研究したこの本は、国民性より、はるかに根強い異文化コミュニケーションの例を沢山あげ両者がわかり合えない理由を示している。これまた面白く一読の価値がある。

内容をざっと図解してみたが、これに肉付けされるのも……

男型(パブリックスピーキング)

競争

序列

束縛からの解放・自主独立

主役 自尊心 意地

弱みを見せない

人にたずねない

同情 援助を好まない

同意より異論

反発 子供扱い

命令調

お節介

口やかましい

命令

教える

女型(プライベートスピーキング)

関係 親和 和合

相互依存 深い共感 絆の深さ

横並び 主役はいない

共通体験 類似性

してもらうこと平気
和合に気使う

同情 優しい言葉
提案 妥協

話はぐらかす

問題は原因がわかって、その先どうやったらわかり合えるかということだ。観念的、知的なことばのやり取りより出来るだけ多くの共通体験を持ち共感を共有することだろうか……

(講談社 一五〇〇円)



求人から世間が見える

―均等法もバブルだったのね―

秋 本 雅 代

フリーライターからプロダクション勤務という名のサラリーマンになってはや五年。いまやアシスタントもいる「中間管理職」。過日、新たにアシスタントを募集することになった。いわゆる女性向けの転職求人誌で。

たった三六冊足らずのスペース、一回だけ掲載の求人広告に、応募してきたのは何と四〇人。小さな広告制作・編集プロダクションで、しかも薄給、一人きりの採用枠に一週間というものが鳴りっぱなし。

新聞記事では、中小・零細企業では深刻な人手不足というけれど、職を探してる人はいっぱいいるのね――と一

瞬でも考えた私は、やはり浅はかというしかない。

▼初日に面接に訪れたAさんは、二〇歳。都内では定評のある編集の専門学校を出たばかり。高校生のおかげから、その学校を出、『オレンジページ』で料理ページを担当すると信じて疑わなかったと言う。

「在学中から、商品企画のアルバイトをしていたんです。やっぱり編集の仕事をしたいと思って……」

と、志望動機を語る。オレンジページは？ とたずねると、「出版社では専門学校出の正社員採用はほとんど行なわれていない」という答えが返ってきた。

▼元氣よく「こんにちわ」とドアをあけて入ってきたBさんは、メーカー勤務のOL。ショートカットにくりくりした目が印象的な彼女は、二五歳。

「コンピューターを使って図面を引く仕事をしてたんですが、不景気で仕事もまばら。会社のデスクから空を眺めてて、三〇歳になってもこんなふうになっているんだらうかと思ったら、いてもたってもいられなくなってる」

職場の仲間うちでは若いとはいえず、厳しい経営環境にある会社のなかでは、風当たりも強いらしい。しかも彼女は「結婚にしばらくしたくない」ということだけは強固な意志をもっている。二五歳になったところで初めて、それまでの寄らば大樹的なやり方に問題があったと気づき、

やり直しを決意したわけだ。

▼真夏の暑いさなかに、きちんとスーツを着こなして現れたCさんは、都内の有名四大出。これまでに出版社の営業をしてきており、出張はもとより、広告の企画なども積極的に手がけてきたという。彼女も、ご多分にもれず、景気後退による人員削減により、退職。

「小規模の会社だから、いろんなことを任せてもらえて面白かったんです」

彼女は均等法世代に当たる。大企業ではないから総合職という制度はないが、企業の積極展開の方針や人手不足により初の女性営業職に登用されたのだった。

たくさんの応募者があったのは、まず、女性の求人自体がほかの求人（男性など）に比しても、極端に減っているということがある。かつて二〇近くの高さをほこった女性転職求人情報誌は、いまや往時の半分以下の厚さ——。だから私の募集があらかじめ「女性」対象だったこと、しかも学歴や経験は問わず年齢もその求人誌のなかでは比較的高い二六歳までとしたことに理由があったらしい。深刻な人手不足といわれる零細・中小企業の採用状況にあっても、「女性活用」という企業経営の流行語（?!）がいかに伴わないか。そして景気後退の波をまっ先に受け、企業側の論理で簡単に採用状況も左右されるのも女性——という現実を目前に突きつけられたわけだ。

専門学校卒の女性の場合、「マスコミ界で活躍!!」とか「すぐに役立つ編集の技術」といった学校側の謳い文句に踊らされてしまったという側面がある。大手出版社や広告代理店のクリエイティブ（制作専門）には、四大出の女性もまだまだ少ないという事実を知っておいて欲しかった。Aさんの学校は、専門学校のなかでも充実した講義内容で業界でも高い評価を得ていることは私も知っている。が、ほかにも、デザイン学校の情報コミュニケーション学科や服飾専門学校のファッション情報科卒の女性がたくさんやってきた。学校法人経営という名のもとに、専門学校が真摯な夢を抱いている彼女たちを翻弄させている側面もあるのではないだろうか。

もうひとつは、深刻な不況という背景が、女性たちを直撃しているという問題がある。非常勤労働者はもちろんのこと、非熟練労働者や、経験が浅く直接的な戦力に欠ける女性については、真っ先に希望退職が募られているという実態があると考えられる。また、景気上昇気運の折、積極採用という美談のもとに採用された均等法による「総合職」の女性たちも、肩たたきの対象——。新規採用の縮小はもとより種々の問題を抱えたまままでだ。いずれも、個々人の責任の枠を越えた課題が、彼女たちの生活の糧である「仕事」を直撃しているといえるだろう。

若い女性たちと面談するなかで、「やりがいのある仕事

をしたたい」「結婚しても、子どもができてもしっかり仕事をしていきたい」、あるいはO.L生活のなかで「自分の置かれていく状況に疑問をもち始めた」という切実な思いが胸に迫ってきた。私にはたったひとり採用する力しかないが、例えば私の仕事のなかで、あるいは出会った人たちと語り合いながら、問題をきちんと捕らえ、少しでも状況を変革する努力をしようと心に決めた。若い女性でさえこんな状況——私自身が歳を重ねることを含め、女性の就業は問題が山積みなのだから。

(会社員)

ある貿易会社の窓から

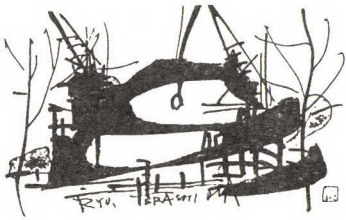
—裏からの発想—

田中由布子

女性の視点とは、男性中心に作られてきたこの社会とその科学を、その裏側の位置から捉えなおそうとするものである。一着の服を表から見ると、裏返して裏から見るのとは、様相が全く異なるように、現実にあるこの社会を表から見るとよしとする男性の発想を裏返した上で、とらえ直そうというのが、女性の視点なるものである。

裏からの発想とは、実は女性と男性の問題のみならず、黒人と白人の問題、ユダヤ人と非ユダヤ人の問題、発展途上国と先進国の問題、発明家と常識人、芸術家と一般の人……という具合に、種々雑多な形でこの社会に存在している。裏側に存在せしめられている人々は、いつまで経っても正統派になれない。

ところである日、私は、ある貿易会社の代表と出会った。



四十五、六才の社長であるが、私は、企業社会にも裏からの発想のあることを知って、驚いた。三菱商事にいて、十年ほど、いろいろなことをやったのち、新しい会社をスタートさせたということであるが、その考え方が実におもしろいのである。

私達は、南北問題というものを知っている。同時に、それらを作り出しているのは、企業、しかも先進諸国の諸企業がその旗手であることを知っている。したがって、私達は企業や会社に悪いイメージを抱き、しかも、それはいかんともしがたいと考えている。

しかし、裏からの発想をすると、南から北を捉え返すことができる。この社長は、こんな考え方で会社を創っているのは東京にわずかに一社というから、女性の視点と同様、時代の先端を行くものである。

少し詳しく説明しよう。かれは、発展途上国にある優れた生産品に、日本の技術を加え、それを世界の他の国々へ売ろうというのである。それによって、先進国にない、独自の発展途上国の生産品が、洗練された形で、先進国に顔を出すとともに、発展途上国の経済が活性化し、先進国もまた、安値でユニークな商品を手に入れることができる。称して、地球村の開拓という。

発展途上国の商品も、日本の技術で手を加えれば、立派な商品として先進国に通用し、しかも低コストというメリッ

トがあるため、発展途上国が、自国の特徴を生かしつつ、新製品の増産に励めば、それが経済の活性化につながり、ひいては、南全体の経済の発展に役立つという。

大阪市のビルの一角にあるこの会社は、オフィス街の中で孤軍奮闘中である。女性学の出発点がそうであったように、この会社もまた、スタートラインの厳しさに直面している。

人材も資金も不十分で、その上に上述のような裏からの発想で、企業社会を世界的に捉え返そうというのであるから、全く大変な事業である。実際、そんな夢のような話は、やめておくにしくはないと友人、知人に言われたという。しかし「僕はやる。」と、小さな身体で意気けんこうとして、社長は、今日は中国政府へ、明日は韓国政府へとわたりをつけていく。

この小さな会社には、洪^{ホウ}さんと揚^{ヨウ}さんや顧^コさんという韓国人や中国人がいる。近い将来、タイ人も入る予定だ。裏からの発想の社長は、より多く、アジアからの発想をする。ソウル大学の元教官の経営する印刷会社を大手鉄鋼会社と結びつけ、南京市の商談会や上海市の中小企業と、揚さんを通じてわたりをつける。

日本国内の技術者に対しては、どう働きかけるのか。タイルルクを扱って加工している金^{カネ}さんという女性を、ある日「交流」という新聞で見つけた。彼女の技術に目をつけ

た彼は、早速、電話をして接触を求め、約束に成功した。タイの繊維の原料と金さんの技術を結びつけて、新しいものを作り出し、それを内外に売ろうという算段である。

洪さんは、韓国からの留学生で、母国でも学生だが、揚さんは、北京人民大学の先生であるし、顧さんは、日本でいう運輸省にあたる場所に勤務する留学生である。日本に、文学や経営学を学びに来ているというが、彼らは、ごく自然に、会社に適応している。否、この会社が彼らに適応していると言った方が適切だろう。日本を韓国、中国サイドから眺める彼らの視線に抵抗なく会話ができたということは、社長自身がコスモポリタンの視野の中に生きているからである。

世界の中に自社を捉え、自社が世界へ向けて旅立つというこの会社にとって、世界も日本もマーケットである。世界と日本の、日本と世界の媒介項として存在するのが、この会社である。大阪の一角から海外へ、海外へと触角を伸ばしているこの会社にとって、他の多くの貿易会社と同じく、まさに国境はない。あるとすれば、各国に商品やサービスを求め、また販売するにあたって、必要な法的手続き、人的手続きのみである。

アメリカ合衆国、アルゼンチン、ペルー、ブラジル、カナダ、グリーンランド、ロシア、モンゴル、インド、インドネシア、ビルマ、タイ、ラオス、ベトナム、フィリピン、

オーストラリア、ニュージーランド、ザイール、サウジアラビア、リビア、エジプト、イギリス、アイルランド、スペイン、モリタニア、ポーランド、デンマーク、オランダ、フィンランド、スウェーデン、中華人民共和国、香港、台湾、朝鮮民主主義人民共和国、大韓民国、スリランカ、エチオピア、ケニア。

今までどこの国で仕事をしてきましたか？ という問いに対する答えである。

仕事の内容は、日本にはない海の中の溶岩の採取や、薬草の収集、工作機械のプラント、繊維、製品の開発、生活用品、メッキの技術指導、木工、家具のデザインの指導など。

今まで、どんな仕事をしてきましたか？ という問いに対する答えである。

揚さんと洪さんともよく話をし、あなたの国の状況はどうなの。こういう業種の会社を紹介してよ、などと言っている。ある日、中国領事館へ出かけた社長は、自説をとうとうとまくしたて、揚さんと意気揚々と引き上げてきた。二人でニコニコしていたが、半日本人の社長に同行の結果、最近では、揚さんはあやしげな関西弁を覚え始めている。

「あかへんよ。」(ダメだよ) 「できひんよ。」(できないよ) 「いかへんよ。」(行かないよ) など、せっかく中国で覚えてきた美しい日本語が、中国風関西弁に変化し

つつある。

裏からの発想をしているこの会社から見る世界はとても快い。一種の爽快感をもって、企業社会と世界を眺めることができる。

女性が現実を動かすということは、実は現実の労働と企業の世界を動かすということであるが、企業に対して、労働組合に対して、その内部で、不平、不満をぶつけるだけで、一部を除けば、企業そのものを、女性が創設することは、ほとんどなかった。(最近では多くのワーク・コレクティブがあるが)

それは、女性が裏からの発想で、社会を眺めていることにもよる。一着の服を裏返す作業は、どうして仲々、大変なことなのだ。南北問題についてもそれはいえる。南北の経済格差を、南からの発想で、しかも被害者意識に発するものでなく、北の経済的優位を旋回せんとする方向性を持つ会社など、まず存在しない。しかし、女性や南の人々が望む本当の方向とは、実はそのようなものなのだ。

その意味で、私はこのユニークな会社に爽快感と面白さを感じるのかもしれない。できれば、私は、この会社に生き伸びて欲しいと思うし、発展して行って欲しいと思う。そして同時に、女性がこの企業世界を裏から捉え返す作業を、具体的に始めるとき、この貿易会社は、大変すばらしい例を示してくれそうな気がする。

次号 会報への投稿のおさそい

次号会報No.54のテーマは今回と同じ「今、女が働くこと」のパートIIで、多様化した女性の働く実情をできるだけたくさん取りあげたいと思います。

例会として、「総合職で働く女性」の問題をまず取りあげましたし、労働分科会では、毎月、会員の方たちが、自分たちの働き方を報告して情報交換をしながら、職場の問題点を検討しています。こうした活動の記録をNo.54には掲載いたしますが、そのほかにも、できるだけ多くの方たちの「働く実態」を集めたいと思います。会員の方はもちろん、この会報をごらんになった方々も、ぜひご投稿ください。

○テーマ「私の働き方」―実情と問題点なども……

○長さ 四〇〇字詰め原稿用紙五枚前後。

あるいは論文として10枚前後。(この場合はあらかじめ事務局にご連絡ください)

○メ切 '92五月五日

この内容以外でも今思っていること、伝えたいことなど形式にこだわらず、原稿をお寄せください。(編集部)

JWF (日本婦人問題懇話会)

への期待

佐藤 禮子

三十年を迎えたJWF

私は学生時代から二八年、会員として、最近は何事として、多くを学び、多くの友人を得ることが出来た。私の人生に間違いなく多くの影響を与えてくれたことは、大いなる感謝である。さらに、その間、女の子二人、男の子二人の親として、大きく成長させられた。子供たちも全員無事成人した。自分自身の問題として、常にこだわって来た女性問題の視点も、人と深く関わり、歳を重ねることによって、角度を変えて捉えることが出来た。(そのことについては、前号五二号に『男と女の自己実現として——「いのち」「くらし」を考える』にまとめてみた。さて、これから先、この会に私は何を期待しているのか、思いつくままに書かせてもらおう。

親の庇護のもと、ひもじさが記憶の中心の戦争体験、男女共学で育ち、差別のゴロゴロする中でブツブツ、イライラしながら、子育て、仕事、諸々の社会参加と、ややパイオニア的情熱を持ってやって来た。経済成長の中、男たちとジックリ向き合うこともなく、この先、生産年齢人口の激減の中、四人に一人が六五才以上になる、といわれる日本の高齢者社会の主役を演じようとしている。

このような時代、JWFの学習課題として、私は、

① まず、見える女性差別は徹底的に追放するための現状の学習(姓、非嫡出子、墓、世帯単位、妻の座権等)

② 女性の経済的自立を確実に根づかせるための現状と対策の学習(ILO家族責任条約、パート労働法、既存法律の施行現状と主旨の徹底)

③ 政策決定の場への女性登用(この

言葉も民主政治に反するが)と選挙民としての自覚の方法の学習

④ 国際社会、特にアジアの中の日本女性の役割の認識と実現のための学習

⑤ 性差が差別にならずに、男女のいい関係を創り出す方法の学習

① 男たちが父親として、介護者として「いのち」「くらし」に深く関われるかのHOW TO

② 子育て後の夫婦が、いい関係で老いるためのHOW TO

③ 両性のわかり合えない理由の徹底的分析として、性、行動、言語等の学習

④ 「産むこと」より「育てること」に意味あることの認識と強調のための学習

等々、整理不足の課題提供であるがたたき台にしていたきたい。

この会が、一人一人個性的生き方をしている人が集まっているにも拘らず、各自が理解力を身につけ、学会とも連

動体とも一味違うダイナミックな相互学習が出来る、バランスのとれた魅力ある会として、これからも充実した活動の出来ることを期待したい。

日本婦人問題懇話会

30周年記念に想う

福井 浅子

今を去る二十六年前に、私は日本婦人問題懇話会（以下略して婦問懇）に入会した。この三十年を迎えるに当たって、多くの思い出がある。まず入会して早々に、婦問懇の創立者、山川菊栄先生がご病気と仰うことで、皆さんでお見舞にうかがった。先生は、厳しい方かと思っていたけれど、柔和な面持ちで会の新設当時の話をされていた。私にとって、山川先生にお逢いするのは、これが最初で最後だった。

婦問懇に入って一年目に、日下部嬉代子さんや、岡田秀子さんと報告することになり、婦人労働を担当した折、

労働時間と、プライベート・タイムのトータル・バランスを考えるうちに、私の経験を「人生設計」として発表することになった。田中寿美子先生や菅谷直子さんのご指導により発表できたことは、私の人生の記念すべきことだった。それから、暫くの間、私の「人生設計」を労働の本に引用して下さり、例会や忘年会でお逢いする毎に、いつも「人生設計」のことを気にかけて話しかけて下さった。

自分の生きてきた人生を紙面に表現することは、自己の生き方や、アイデンティティの確認をすることであり、自分自身の生き方を鮮明にしてくれた。私の「人生設計」が河北新報や中国新聞他に掲載されるのを皮切りに、樋口恵子さんの紹介で社会教育誌に「生涯教育10年―私の生涯教育計画―」として発表した。また「未来の女性像―みずからの生き方を設計する―」と題して、半田たつ子さん編集の家庭科教育誌に発表する機会を与えて下さった。

これらは、先生方や会員の皆さんのおかげだと心から感謝している。

私の若い頃から抱いていた留学したいという『夢』がかなえられたのも、この人生設計だった。

私がアメリカへ留学することがきまつた或る日、田中先生を参議院議員会館に訪問した時丁度お昼になってしまった。その時、田中先生は、御自分のお弁当のおにぎりを分けて下さり一緒に頂いたことがあった。思わず胸がジーンと熱くなる思いがした。お忙しいなかを私のために、時間をさいて下さった暖かい気持ちに接し、先生が一層好きになった。それから、益々婦問懇に愛着を感じたのだった。

ブロードウェイ¹¹番街に、スイスやアメリカの友人とシェアー生活をしながら、コロンビア大学で社会学を学ぶうち、女性学を発見した。それは私の今まで求めていたもので、「これだ」と絶叫したものだだった。

コロンビア大学の正門前で、イーコー

ル・ライツ・アメンダメント運動の活動ピラを配ったり、ワシントン・スクエアでのデモに参加したり、コロンビア大学のセックス・ロール研究部でのベティ・フリーダンの出逢いや当時、バーナード・カレッジでの女性学者、コマロフスキー先生とお逢いして、『男らしさのジレンマ』を翻訳するキッカケとなった。

また、ルイース・トンブソンの女性運動の討論グループに加わって、アメリカの女性の現状が明確になった等、婦問懇当初からの関心事が一挙に開花した思いだった。

その頃、赤松良子さんが国連の副大使としてニューヨークに赴任された。世界は狭いなあと、びっくりしたものだ。週末、花金には、当時夫君と連れだってデイスコGGで友人達と一緒に踊ったものだった。

これらが栄養となって蓄積され、帰国後、アメリカ女性学翻訳グループや、女達で福祉分科会を作って、私達の未

来、即ち、老いゆく私達を研究対象として、老後の問題、エイジングや老人福祉等を研究してきたけれど、机上だけでなく、老人ホームの見学、三鷹市の弁当問題や、リハビリテーション

に関わった等。これからも婦問懇の一員として励むと同時に、婦問懇三十周年を心からお祝い、益々の発展を願ってやみません。

「30余年の思い実らせて」

田中寿美子・前田俊子著

「ジュスマ・マンシュルさん物語」を読んだ友人・知人・読者の方たちから、たくさんのお手紙や感想文が届きました。

リウマチの持病でベッドから離れられないお身体なのに気力を奪いおこして、宿願を果たされた田中さん、そして、それを協けられた前田さんを讃えるお言葉、田中さんのこれまでの業績や、交友の思い出など、感動に溢れた文筆をまとめ、三〇周年の記念出版といえました。

三〇周年の集いに参加された方々にはお配りいたしました。まだ残部が少しあります。



「ジュスマ・マンシュルさん物語」
装幀はミナンカバウの民族衣裳より
(磯田恵美子氏 所蔵)

Japan Women's Forum

日本婦人問題懇話会

30周年記念のつどいと パーティー

1962年4月、日本婦人問題懇話会が発足してから今年で満30年——創立以来、激しい社会の変動の中で一貫して女性解放・女性の自立を追求してきました。時代の変化につねに一歩先立って、新しい女性問題を提起してきたこの会の歩みは、現在の女性問題研究の先駆けとして、歴史的に大きな役割を果たしてきた、と自負しております。

30周年を機として、この会の歩みをふり返るとともに、これからの女性問題の方向を探る記念の集いを開きました。

また、女性問題研究の大先輩である当会代表田中寿美子さんが昨年末、新著「ジュスマ・マンシュルさん物語——インドネシア母系社会に生きた日本女性」を出版されましたので当会会員はじめ、田中さんにゆかりの方々、懇話会にいつもお心を寄せてくださる方々といっしょにお祝いしました。

と き : 1992年9月26日(土)午後2:00~

と ころ : 霞ヶ関ビル33階 東海大学校友会館

内 容 : ごあいさつ 初代事務局長 菅谷直子

part I 田中寿美子さんとの出会い——ミナンカバウの母系制社会

前 田 俊 子

(愛知教育大講師)

「ジュスマ・マンシュルさん物語」共著者

part II 女性問題30年——変わったもの、変らないもの

赤 松 良 子 (女性職業財団会長)

樋 口 恵 子 (評論家)



(60才参議院議員の頃)

懇話会創立三〇周年に寄せて

田中 寿美子

はるか札幌から皆様と一緒に日本婦人問題懇話会の創立三〇周年を祝っております。また「ジユスマ・マンシユルさん物語」の出版記念会を同時に行ってくださいとのこと、出席できないのが本当に残念ですが、前田俊子さんがお話ししてくださいるので、私の思いも届くと存じます。前田さんによりしくお伝えください。皆様のお力によって日本婦人問題懇話会が益々発展していくことを心から願っております。本当にありがとうございます。

(実妹の片柳定子さんが会のはじめに代読)

*三〇周年記念出版として

「三十余年の想い実らせて」(p66参照)

「日本婦人問題懇話会会報目録」

「日本婦人問題懇話会年表」

を発行しました。

「三十余年の想い実らせて」は送料とも五〇〇円、三種セットは送料とも八〇〇円です。ご希望の方は事務所に、葉書か電話でお申し込みください。振替用紙を同封して、お送りします。





菅谷直子

菅谷直子

本日は日本婦人問題懇話会創立三〇周年のためにこんなにお集まりいただきましてありがとうございます。また本日の集会を準備してくださいました事務局長の駒野陽子さん初め、事務局、幹事の方々、会員有志の方々のご努力に深く感謝いたします。

思えば三一年前になりますが、山川菊栄先生のご提唱で何か婦人問題の研究機関をつくらうではないかと、最初に集まりましたのが、一九三一年の九月。それから半年間の準備期間を経まして、六二年の四月に四〇数名をもって日

本婦人問題懇話会は発足いたしました。

その準備をしました六名の方々のうち、今は山川菊栄先生、石井雪枝さんが亡くなられました。伊藤すみ子さん、この方は弁護士さんでしたが、懇話会を辞められ、今東京高裁の判事として活躍していらっしゃいます。それから渡辺美恵さんという方は、郷里の大方に引き込まれまして、その後どうなっておりますか、今音信を断っております。そして田中さんはご存じのように札幌でご療養中です。

省みれば三〇年の月日の間にはいろいろなことがございました。ずいぶん多くの方が懇話会に入られ、また出ていかれました。そしてその中にも何名かの方が、恐らく十指に余ると思いますが、名をなし、社会的に活躍していらっしゃいます。後ほどお話す赤松良子さん、樋口恵子さんは、創立以来の非常に数少ない会員でございます。また懇話会を育ててくださったお二人でもございます。改めてお礼申し上げたいと存じます。

とにかく一円の基金もなく、六名が最初に二百円ずつ出し会い、千二百円で切手を買ひ、はがきを買って、出発した日本婦人問題懇話会でございます。それが三〇周年記念の集会をもつたんで、しみじみ時代は進歩するという感深めずにはおられません。最初の六名のうち私以外の方々はほとんどそのときお仕事を持っておられました。私だけが定職がございませんでしたので、「あなた、事務をやりなさい」と言われ単純無知で何も知らないから、それ

では当分の間と引き受けてしまいました。それが運のつきと申しますか、幸せと申しますか、一八年にも及んだということは、本当に今考えると、まあよくもよくもと思うわけでございます。

私は正直申し上げますと、決して婦人解放運動の使命をもって、というような立派な考えで一八年間耐えてきたわけではございません。山川先生のお人柄への傾倒と、田中寿美子さん初め、多くの若い優秀な方々と一緒に勉強することの楽しさに支えられてまいったわけです。

中心になってくださる方々がちょうど職場でも働き盛りの年齢で各分科会は開店休業の状態、人も集まらず、会費も集まらず本当に絶望状態の時期もございました。それをとにかく熱心な方々が次々と出てご協力下さいまして、支えてきたわけでございます。

山川先生はご承知のとおり、大正期以来、日本の婦人解放運動の上に歴史的な足跡を残された方です。しかも懇話会をつくろうというときに、決して教えるとか、指導するというような態度ではございませんでした。若い方たちと一緒に勉強したいという大層謙虚な方であると共に、不合理、不平等は絶対ゆるさないという堅い信念をもっていらっしやいました。

こういう先生に対して私は心から敬服し、先生のご活動にできるだけお力になりたいと思っておりましたが、何分、無力・無能ですので、ただただ耐えるだけでございま

した。考えてみますれば、今よく生涯教育などと言われておりますが、山川先生はその生涯教育の先駆者でもあったと思います。

私はしばらく前までは婦人解放運動というものは、ちょうど「愚公山を移す」、という中国のことわざのようなもの、と思っておりました。つまり男の人が何千年かかってつくりあげてきた男女不平等という大きな山を一鍬一鍬掘り崩すようなものではないか、これは何世紀かかるかわからないというような気持ちでした。

しかし一九七五年の国際婦人年以來、情勢は一変しました。私たちが男女差別固定化の元凶として戦って参りました体制側がとにかく男女平等のいろいろな施策をつくるようになりました。愚公の一鍬一鍬ではなくて、今は大きなパワーシャベルで山を崩しはじめたという感じでございます。山の形はだいぶ変わってきたと思います。

しかし男女の本当の平等が世界の常識となつて、まかり通るようになるにはまだまだ時間がかかるのではないかと思います。

日本婦人問題懇話会が、どうぞその日まで楽しい学習の場として、また生涯教育の機関として存続し、発展しますよう皆様のご支援とご活動をお願い申し上げます。

田中寿美子さんとの出会い

——ミナンカバウの母系制社会——



前 田 俊 子

きょうはこのような素晴らしい会に、田中寿美子先生の代役としてお話する機会を得られました、大変ありがとうございます。ございました。

まず初めに、田中寿美子先生と私との出会いについてお話ししたいと思います。初めて先生にお目にかかりましたのは、津田塾大学時代、たしか大学三年生のころに、先生のお話を聞きにいったときでございます。先生はその当時もうすでに評論家として大変ご活躍のところでございました。私の強烈な印象は、まず何て美しい方なのか、ということでした。たしかそのとき先生は、グリーンのスーツに、グリーンのベレー帽をかぶっていらっしゃいました。私はそのときの印象が非常に強烈でございましたので、ついこの間も私の友人とそのことについて話したほどでございます。

さて、次にミナンカバウの母系社会についてお話ししたいと思います。

ミナンカバウの母系システム

まずこの社会の概要についてお話ししましょう。場所はスマトラ島の西海岸に位置して、九州よりやや広い面積があります。内陸高地と周辺地域から成り立っております。人口は約四五〇万人、そのうち西スマトラ州には三〇〇万人ほどが住んでおり、残りの一〇〇万から一五〇万人は出稼ぎとしてジャカルタ、メダンなどの大都市に出掛けております。稲作を生業としておりますが、ほかにバナナ、ココナツなどの産物もあります。恐らく世界最大の母系社会ですが、またイスラーム信仰の強い社会でもあります。

この社会の特徴は、母系制と父系的色彩の強いイスラームという相反する要素の混淆した社会であることです。それで、伝統的な母系制とイスラーム法の比較をしながら、少しお話ししてまいりたいと思います。

まず出自は母系ラインによって、子供は母方親族に帰属いたします。母親の氏族がコトであれば子供はコトに所属するわけです。次に財産については、世襲財と個人財にわかれています。世襲財とは土地とか家屋それから家宝などいろいろございますが、母系的に代々継承されていく共有財です。

一方、個人財は相続により、一、二世代を経て世襲財に移行します。原則として財というのはすべて共有財であり、個人財という観念は希薄でございます。父親の稼いだ個人財は、かつては自分の甥・姪と相続されましたが、現在は自分の子供に相続されています。男の子と女の子のある場合、大抵女の子の方が相続していく形になっております。相続は母から娘へと受け継がれます。母系制の基盤はまさにこの財産を母系ラインで相続することにあると思います。

次に生活単位というのはパルイックという単位が基本でございます。パルイックとは腹という意味で、一つの腹から出た人々の集団ということです。この集団の人々が、昔は訪は大きな家屋に一緒に住んで生活しておりました。昔は訪問婚、いわゆる通い婚でありまして、夫が夜に妻のところに通うのです。そして朝早く一番鶏が鳴くころには、生家に帰ってきます。現在この慣習家屋はきわめてさびれて非常に過疎化した状態と言ってもいいと思います。子供の保護者は父親ではなく、母方の叔父、つまり母の兄弟でございます。この男をママックと言ひ、ママックが甥・姪の管理に当たります。

次に「近親婚」の禁止範囲というのは、同一氏族の大体五世代以内の親族の範囲です。村内婚の外婚制、つまり同じ村の中で違った氏族同士が結婚するという様式でございます。居住形態につきましては、すでにお話ししましたよう

に訪問婚から妻方、母方居住婚による居住様式になっております。現在ではほとんど妻方居住か母方居住またはネオローカル、つまり夫婦が新しい住居に住む様式となっております。

次に役職と權威の構造について少しお話ししたいと思います。役職と權威の継承は母方の叔父から甥へと男系で受け継がれております。つまり家長は男性なのであります。さらにより上位の大きな親族集団の長、つまり慣習法役人もすべて男性です。ここで注目すべきは財産の相続は母方から娘へと女性ラインで受け継がれ、一方政治的権力は母方の叔父から甥へと男性ラインで受け継がれていることです。よく母系制では女性がすべての権力や力を持っているように思われているようですが、これは誤解です。女性は家族レベルでは発言権をもち、力がありますが、その上位のレベルでは力がありません。ここが注目すべき点であるのではないかと思えます。

しかし、この社会の意志決定の方式というのは、きわめて民主的であり、いわゆるミンナカバウ式民主主義と言われているものによって行われております。それは全員一致の合議制によるものであり、誰でも同等に発言できます。女性だから控えめにといったことはありません。ミンナカバウの女性はこの点は大変はつきりしていて、自分の意志を明確に述べます。

私はミンナカバウの女性の活発な態度に初めはびっくり

いたしました。この合議制というのは大変よいのですが、一方で根回しとか裏工作といった慣習をつくりだしております。この点は日本の社会とかなりよく似ていると思います。またなかなか結論が出ないといったこともあり、実際に財産問題の紛争で百年以上も争っているケースもございます。

以上が母系システムの概要でございます。

女と男の関係は？

次にこの社会の注目すべき点に移りましょう。まず初めに男には財産を相続する権利がないので、男には所有の觀念がありません。いわゆる男がものを所有することについては、この社会ではないわけです。だから男が力を発揮するためには、自力でなしとげなければなりません。男の子は六歳から七歳くらいになるとスラウといって、若衆小屋に寝泊まりをして共同生活に入ります。そこでコーランの教えや読み書きを先輩たちや教師から教育を受けます。食事は実家に帰ってとりませんが、男は結婚するまでそこで過ごします。またその間に外の世界に行つて、つまり出嫁ぎに出て力をつけて、村に帰ってくる。ミンナカバウでは出嫁ぎは大変一般的で、特徴の一つになっております。たくさんお金をかせいで帰ってくると、女側から男側に結婚の申し込みがあります。能力のある男にはたくさん申し込

みがありますが、そうでない男はみじめなものです。

これはどこの社会でも同じだと思われまますけれども、特にパリヤマンという地域は、結婚に際して女側が男側に多額なお金や品物を支払わなければなりません。だから女側の条件は金持ちであることが必要なことなのです。このような点で、私は日本に留学したミナンカバウ出身の女性が母系制は好きではないと言ったことを覚えております。

次に男女の関係及び夫婦関係を見てみましょう。女は財産を相続し、経済的な安定というか、経済的な後ろ盾をもっております。しかし女は逆に家にしぼられて家の財を守っていかなければなりません。

一方、男は経済的な後ろ盾がありませんから、自力でがんばらなければなりません。かつて訪問婚が一般的であったころ、夫とは水牛の尾にとまっているアブか、切り株の上のっている灰のようなものと言われておりました。とても不安定でちょっと風が吹けば、どこかに飛んでいってしまうような存在であったわけです。夫は結婚後も自分の母の家のメンバースhipでありますから、雌を受精させるための種馬のような存在でした。したがってある面では、夫は非常に気楽な存在であり、夫婦の関係は極めて弱く切れやすいものになっておりました。

実際に離婚もよく行われておりました。このように夫婦関係が弱い反面、親子関係、特に母と娘、母と子供、叔父と甥・姪の関係が強力であったのです。つまり同じ血縁関

係に基づく親族集団の紐帯が強力であったといった方がいかもしれません。しかし、夫婦と子供が一緒に生活する現在では、夫の地位が強くなり、特に経済が伝統的な稲作にあまり依存しなくなった場合は、男の経済力は増大してきますので、それだけ夫の力も強くなっていると思われまます。

同時に母方叔父の甥・姪に対する統制・管理する力は弱くなってきて、父親が実際の生活面ではそれに代って行っております。父親はどこでも同じかもしれませんが、一家の主人であるということになっております。また同じように慣習法役人、いわゆる家族レベルの上位の親族集団における慣習法役人のリーダーシップも相対的に弱くなってきて、現在では儀礼的な行為において面目を保っている程度の役割であると思われまます。

ところで、ミナンカバウ社会はまたイスラーム信仰の強い社会です。イスラームでは複数の妻帯、一応四人までの妻帯が許されますが、実際に四人まで奥さんを持っている方というのはほとんどいらっしやらないと思いますけれども。また、女性の処女性質の重要性が強調されております。婚姻、離婚はイスラーム法で行われています。女は男の背骨から生まれた、とコーランにあるように、男性の優位性が認められております。初婚の女性と離婚した男の結婚は認められるが、逆の場合、つまり初婚の男と再婚の女との結婚は社会通念として認められにくいという話を私は新聞

記者から聞きました。

このように宗教面では性の不平等性、離婚での女性の不利な点が実際に見られることであります。ミナンカバウ社会は母系的な慣習法、これをアダットといっておりますけれども、そういうものに基づく男女の二元的な平等性の思想に貫かれております。女は身体的、情緒的に弱いから、これはミナンカバウ人の考えていることなのですけれども、かれらは女というものは身体的、情緒的に弱いから女性をサポートして、男と女が平等な対等な位置とか地位におくこと、これがミナンカバウの平等主義の思想であります。いわゆる女性を社会システムとして、あるいは社会システムの中で保護しているのでございます。

このような観念は財産相続、女性の社会的進出、さらに職業上の地位に反映されております。しかし一方でイスラームによって男女の性に対する異なる規定とか慣習が存在しているのであります。もっとも、人類学者とか第三者がそのように思っているのであって、ミナンカバウの人々自身は特別に意識していないように思われます。かれらは二つのシステムをそれぞれ使い分けして、矛盾しない文化を作り上げているといった方がいかもしれません。

開発と母系制

最後に、最近外圧による経済的な進出の影響が著しいと

いうことです。これについて特に顕著に見られるのは、土地の使用権を長期にわたり貸与することで、プランテーションがたくさんつくられていくことでございます。この長期にわたる貸与というのは三十年間、ひいては百年ちかくまで土地を貸し与えて、そこでプランテーションが行われているのです。世襲財というのは共有財であり売ることではできませんから、その使用権を貸与するのです。内陸の中心部は、まだそれほどありませんが、その外側にある森林などはたくさんのプランテーションに変わってきております。

母系制の基盤というのは、財産の相続制と財産システムにあります。このシステムの存続については、一つは近い将来消滅するのではないかという意見と、いやそうではないかと、やはり母系システムというものは根強いものがあるて存続していくのではないかという、二つの考え方がございます。

私は今回現地を訪れまして、二人の学者からこのような異なる意見を伺いました。どんどん消滅していくから、早く今のうちに調査研究しておかないと困る、非常にこれは緊急を要することだからという見方と、いやそうではなくて、この財産というのは共有財産だから、たくさんの人がその財を持つ権利がある。なかなか個人財のように転化できるものではないという見方と、とにかく二つの意見がございました。

それはともかく、現在は大変ダイナミックに変化していることはまちがいありません。この社会変化に伴い、アダット、いわゆる母系的な観念も変わってきております。男女平等の観念が少しずつ弱まってきているとか、ミナンカバウ式民主主義が弱くなってきたこととか、価値体系として個人より共同体を重んずるといふ、こういう母系的なアダットの観念が希薄になってきて、個人中心になってきていること、また共同体のために働くという考え方が少々希薄になってきたこと、また女性の地位の相対的な低下が現在起こっている現象でございます。

最後に一言結論として申し上げたいことは、母系社会というのはいずれの女性に強い権限を与えているのではないということ、ミナンカバウ社会を女性の天国のようにとらえることは、大変な誤りであることでございます。ミナンカバウ社会の母系システムというのは、母系による財産相続制度を基盤として成り立っていることが、もっとも重要な事柄であり、このシステムから男女のあり方、人間関係のあり方が出てきていることでございます。

現在ミナンカバウの人たちは、母系的な考え方よりもイスラームの方に強い関心を示しております。アダットの母系的な考え方はあまり話題に出てきません。多くの人々がアダットを過去のものと思っっているようにございます。だから逆に、このアダットの考え方、アダットのご概念というものを忘れないようにするために、自分たちの独自の文化

を守っていきこうという動きも見られます。

その一つの例としては、ミナンカバウ文化情報センターというものが二年ほど前にオープンしました。私が二年ほど前に行きましたときには、それができて半分ぐらいのころでした。だが今回行きましたら、かなり中味は充実しておりました。私は、基本的にはミナンカバウ社会も日本の社会もそれほど変わらないのではないかと、差異性を強調し、そこに何か自分たちの理想を求めろのは、幻想に過ぎないのではないかと思っております。

ただ私がミナンカバウ社会から学び取りたい点というのは、共同性の概念、つまり個人は、コミュニティの一員であるという考え方であります。例えば土地や家屋は原則として共有財産ですから、いよいよ困ったときには堂々と自分うちの帰ることができるわけです。この考え方というのは、私たちのこれからの日本の社会にも何か役に立つのではないかと思いました。

どの社会においても人は皆自分の生存のために一番よいと思われる方策を選び、それに従って生きています。この大前提のもとに男女のあり方、行動様式のあり方が決まってくるのだということ、ミナンカバウ社会もその一つの事例としてとらえていいのではないかと私は考えている次第でございます。



第二部 対談

赤松良子・樋口恵子

女性問題三〇年

——変わったもの・変わらないもの——

司会 駒野陽子

司会 それでは第二部に入ります。まずお話をしていただきますお二方のご紹介。ご紹介するまでもなく皆様よくご存じの方ですが、赤松良子さん、長い間労働省の婦人少年局長をされ、その後ウルグアイの大使になられ、今はご案内のように女性職業財団の会長で、日本の女性労働問題の三〇年をつぶさに見ていらっしやった方。

樋口恵子さんも皆さんご存じのとおり、評論家で高齢化社会をよくする女性の会代表。樋口さんがこの会に入られたころは、ちょうど評論家としてス

タートされたころだったでしょうか。長いお付き合いのそのお二方がこれから日本婦人問題懇話会三〇年の思い出をおり混ぜつつ、この三〇年間の日本の女性問題がどのように変化してきたか、あるいは変化しなかったかということを取り返って、今後私たちはどういう方向を目指したらいいかをお話ください。

お二人とも三〇年前からの、本当に初めからの会員で、私はちよつと遅れて赤松さんのところに育児休業制度のことを労働省に調べに行ったときに知

合いまして、勧められて入った後輩でございます。

懇話会は三〇年間女性問題一筋の研究會。菅谷さんのお話のようにほんの数人から始まって、四〇何人で発足したのですけれども、段々に会員が増えまして、ある時期からは、日本の女性問題をリードしていく役割をしていたのではないかと思ひます。「国連婦人の一〇年」が始まるまでの間、女性問題のことを論ずる方々は、皆この會に入られて、そこからいろいろな新しい考えが出てまいりました。

今も赤松さん、樋口さんとお話していたんですが、この會はたくさんの人材を輩出したんだけれども、皆さんがえらく忙しくなられて、現在本体の方は多少手薄ですがそれだけ社会的貢献をしてきたと自負しております。

さて発足のころ一九六〇年の始めですが、当時はちょうど日本の高度成長への入口という時期でございました。女性の意識も変わってまいりました

し、ウーマンリブの波も日本に上陸して、いろいろなリブの活動も盛んだった直後です。政治的に言えば六〇年安保のあと、女性問題も政党化して各党が自分の女性グループを持って活動する傾向が進んでおりました。

そのときに社会主義の理論家でいらっしゃった山川さんは、女性問題というのは決してある一つのイズムで決できるものではない、あらゆる立場の人がいろいろなところからアプローチして、長い時間かかって解決していくものだというお考えで、立場の違う人が自由に話ができる場として、この會を設立されました。その目的は十分果たされているかと思ひます。

その約一〇年後に「国連婦人の一〇年」が始まり、私たちがその前の一〇年間に提起したようなことが、具体的にかなり展開されて、「ああいい時代がきた」と思つたのですが、そのころからうちの会員は非常に忙しくなりまして、主だった方々はひっぱりだこと

いう感じてございました。八五年、最終年が終わつた後も、現在までに婦人の一〇年に提起されたものが、今どういう形で実ってくるか、あるいはどこのところは障害になつてゐるかというようなことを検討する時期にかかつてゐるのではないかと思ひます。

きょうのテーマ設定の理由はそういうわけでございます。それではまず最初に、日本の労働行政の中心にずっといらっしゃった赤松さん、どうぞ。

懇話会発足の頃

赤松 最初に婦人問題懇話会の三〇年をせひ話をさせていたがたい。

まず、今日いただいた資料で大変役に立つなと思つてゐるのは、會報のテーマと論文リスト。特集を、一つの會報に一つ、あるいは二つのテーマでやつていくのがいいんじゃないかと言つたのが、たしか私だつたと思ひます。この會報を私は一から持つており

まして、特集を一つか二つというのはものすごくよかつたんじゃないかなと自画自賛しています。第一号の特集テーマは「主婦の就職」なんですよね。

一九六五年に、発足をして五つの分科会活動をちゃんとしていたわけですが、ぜひやはり会報を出したほうがいい。それまではガリ版だったかな。それではやはりさみしいんじゃないか、残らないじゃないかということになり、今のような会報になりました。

ところが、この会はずっと今日まで、経済的基盤がないんですよ。これがこの会の第一の特色じゃないかと思つて……。さつき菅谷さんがおつしやつた、二百円を六人で集めて二〇〇円、それで出発したというのはすごい会ですよ。しかもそれが三〇年続くというの、本当に何という会だろうと思ひます。それを支えてくださったのは、山川、田中両先生のご人徳、魅力、カリスマ性、何て言ったらいい

のかな。多分後でコメントを言うのが上手な樋口さんが、うまいこと言ってくれると思いますが、その二人の偉大さですよ、一言で言えば。

だから周りに皆が集まつて、一緒に勉強できるのがうれしくて……。それからやはり初代事務局長の菅谷さんの貢献と言うんでしょうか、本当に経済的基盤がないところで一八年間、ややこしい仕事ばかりするわけですから、こんな割にあわない仕事はないわけですが、それを黙々となさって私たちもそれをあてにしていた申し訳なき。私は時々菅谷さんのことを思い出して、例えば八〇歳のお誕生日にはお花を贈るとか、そんなことぐらいしかできていないわけで、まことに申し訳ない。

でもその後を駒野さんが引き続いて、このごろは事務局員もいてくださるそうですが、その方が時々過労でお倒れになるというような状況だそうでございます。ぜひ過労死だけはしないように、その手前でその替りを見つけ

るというか、お手伝いをしてあげていただきたいものだと思います。

そういうふうにはやってきて、この会が三〇年続いた、大変なことでございます。もうちょっとその頃の出来事を申し上げますと、本の出版もやっただけですよ。これはなかなか面白かった。「ビジネス・マダム」とか「近代日本の女性像」なんて。まず「ビジネス・マダム」という本。最初そんなふざけた題じゃなくて、もうちょっとまじめなことを考えていたんですが、これを編集した方がプロで、読売新聞の貴島さんという会員。貴島さんが編集をして出す段になったら、そんなしち堅い題なら売れやしないと云うので……。私なんか堅気の商売なものですから後でほかの人たちから、何よあの題は、なんて悪評も受けましたけれども、でも面白い本だった。え？ テレビドラマ化されて、お金が入った？ そんなの知らなかった。本が売れてお金が入ったと思つていました、私は。

樋口 はじめ「ビジネス・マダム」で印税が入って、その印税がこうした機関誌をつくる基本になったんですけれど、テレビの映像化権って、丸儲けなんですよ。そこでまた、お金が入って…。局はTBS。「あなた、お先へ」というタイトルでした。要するに共働きの妻が「お先に」ってでかける、そんな生活をテレビ連続ドラマの中に持ち込むという企画。この機会に貴島さんを通じて、まだ読売新聞にいらっしゃる当時の出版担当者深水穰二さんに調べていただいたんですが、昭和三年一月六日から三月末まで、全一三回。毎週一回ずつの放映でした。主演は池内淳子さんと、田村高広さん。すごい配役でしょ。

これ、ものすごく新しいことだったんですよ。美德のよろめき、よろめきマダムなどが話題の主婦の時代でしたから。共働きが普通のテレビドラマになったというのは、その時期としても新しいことだった。もっとも新し過ぎ

て、そう受けもしなかった。(笑い) 司会 つまり妻が働くことの草分けだったわけですよ。

樋口さんが、その当時(やはりこの方先見の明があるのですね)女が働くときに、家庭の中で誰がどういふふうにしているかというのが一番問題なんだという現実の中から、「内助の夫」という言葉を発明しまして、働く女の夫がどういふふうに家庭の中で家事や育児に貢献するかというインタビューをしました。それで私もインタビューを受けたんですよ。そこらあたりが、樋口さんとのご縁の始まり。婦人の一〇年になったとき、性別役割分業という話を初めて聞いたとき、あれ、樋口さんが一〇年前にやったことじゃない?と思ったりしたものです。

樋口 今、駒野さんはインタビューを受けたとおっしゃいましたけれど、もっと正確に言うと、インタビュースされる主体は駒野夫君であり、赤松夫君であったわけで、あと山手茂さん、N

HKのディレクター、保育園長などにもお会いしました。共働き歴一〇年、そして妻が少なくとも永続的な職業にしていることということが前提でした。

初期の出版活動

赤松 私がちゃんとやっているのにな。この二人がおしゃべりだから…。役所ではこういうことは考えられないんです。(笑い)

ともかく「ビジネス・マダム」は大成功を収めたということ。そしてその後、柳の下にドジョウというわけで、もう一個やりました。それはプロの編集者ではなくて、実は私が編集いたしました。名前は、もちろん田中寿美子編なんですけど、こういうところは役所的なんですよね。やはり偉い人というか有名な人を表に出して、実は若い人が仕事をしたという仕組みになっておりますが、「近代日本の女性像」。私は像というのは気に入らなかった。

あれはね、女性像じゃなくて、女性観とか女性論なんですよ。それを像と言ったのは、これは本屋の悪知恵だったわけですが、この本だって結構いい本だったと、今でも言われている。誰だったか何かの本の中で名著であるというようなことが書かれていたので、ふーんと思ったんですが、そういうわけでございます。

その頃明治百年というのが、世の中で賑わっていたんですね。私は明治百年というのは、ある意味ではコンサーバティブな響きがあつてよくないと思つた。しかし女性の視点で見れば、明治というのは日本の近代国家の出発点だから、次の戦後の改革というのはもろん大きな出来事ですけれども、明治の出発点で女性がどういふ地位にあり、それが百年の間にどういふ変化をしてきたかということ、ちゃんと女性の視点でとらえるべきだと思つたので、一緒にやろうということになつて、これもちやんと出版しました。

その後、今度私はちょっと忙しくなつて参加できなかったんですが、「女性解放の思想と行動」。ちゃんと女性解放という言葉が世の中で通るようになったというのは、大きな出来事だと思ひますが、そういう本が出されたい。これも懇話会ならではと思ひのは、戦前派三人、田中寿美子、菅谷直子、もう一人、原田清子さんでしたか。それから戦後派三人というのは、駒野陽子、島田とみ子、井上輝子、これはやはりすごく違つていて面白かつた。

ちょっと残念なのは、その後こういうのないでしょう。やはり、例えば一九九五年へ向けてとか何かで、大きな仕事をしたらいいと思ひますよ。この会がさつき駒野さんが言われた、いい人が輩出したから、輩出した人材は外に出ちゃつて、ドーナツ現象みたいになつて空洞化しておるとすれば、それは残念なことなんですよね。輩出したのは結構だけれども……。空洞化なん

ていったら悪いですよ、駒野さんみたいなねつきとした方が事務局長しておられるんだから。でもそこ自身もおっしゃったんだから使わせていただく、それは残念なこと、それをカバーするためにまた大きな仕事をする必要があるのではないかなと、私は思つているわけでございます。

私はこの間、祭日で時間があつたからバックナンバをよんでいて、二五周年のときを見つめました。これ面白いと思つて見たら、樋口恵子、井上輝子、今日は来ていませんが松井やよりさんもこの会で、初めのころはよく二次会三次会まで一緒に来てしゃべりました。あの人たしか酒飲めないと思ひますね。二次会、三次会になると酒飲めない人は損しちゃつて、同じ会費なのに皆人に飲まれるというのを、あえて耐えてやっていたわけで松井さんはその頃いちばん若かつたから、子供で困るというふうなことをいって、からかつた記憶があるんですけれど

も、ずっと第一線の新聞記者長くやられて、今なお大活躍しておられますが、私は婦人問題懇話会というところいうときの、ああいう話をいつも思い出しております。

司会 主役を横取りしてしまって、かってにおっしゃべりしましたが、こんな具合で私たちは、会って話をするところがそのままサロンという形で、本当にいろいろなことを啓発されました。赤松さんはその後、婦人少年局長になられました、ちょうど雇用機会均等法の審議が始まったところで、その前の勤労婦人福祉法からはじめ婦人少年局の女性労働にたずさわっていらっしやう。

赤松 ちょうどって、偶然じゃないんですよ。私がいなかったらできなかつたんですよ、あれは。

司会 そうでした。ごめんなさい。それをつくっていく過程に始めから終りまで、全部赤松さんがかかわって

らっしやうたわけですが、その辺のことぜひ聞かせてください。

均等法制定—うらばなし—

赤松 今日見えている有斐閣の満田さんからも、ぜひそのときのことを書くとせまられたんですけど、私はまだそれは無理だと言ってお断りしたのが、二年前なんです。というのは、まだそのときのいろいろかかわった方、生きていらっしやうって私はやはり書けばすごく悪口も言いたくなる。あん畜生と思っている人もあるわけですから。そういうのを全然書けないじゃ、やはり面白くないでしょう。だからそれはもうちょっと後、六五になつたら書けるかなと思つたけれども、私も六三歳、先が見えてきたけど六五でもまだ無理みたいで、じゃ七〇かしらと思っているわけです。

さん私の顔を見るたびに、それ言え、それ言えとおっしゃるんで今日は少し申し上げましょう。法案つくる前、私は、一九七九年に国連代表部の公使になり、ニューヨークに住むようになってたわけです。当時、アメリカでは女性たちの元気が少しくなつたなんていわれてたけれど、ウーマンリブがだめになつたなんていうわけではなかったんです。日本のマスコミはすぐそう書きたがったけど……。

樋口さんが来られて一緒にグロリア・スタインナムに会いに行ったり、その次の日かに、今度はケート・ミレット、あれは隠棲しているといつたふうでしたが、一緒に会いに行つたりして、なかなか面白い時代でもあった。アメリカで市民権法やフェミニズムの勉強もして帰ってきた後の日本ですから、私は日本でもすごくいいことできるんじゃないかと思つていたんです。

ところがそれは、やはりこっち側の仲間のうちのこと。向こう側のすごい

おじさんたちが何を考えているかといったら、全然違うんだということが段々わかってまいりました。でもそのおじさんたちの方が力があるんだから、その人たちに全然受け付けられないような話をしたって現実化しませぬ。だからちょっと程度を下げて、いやちょっと方向を変えて、いろいろなアプローチをして、やっと少しこっちは向いてくれるかというところから始めなければなりませんでした。

世界的には非常にいい時代。これは日本婦人問題懇話会が取り上げていろいろ度重なる議論だとか特集だとかで、よく皆さんご存じでございますけれども、国際婦人年そしてそれに続く国連婦人の一〇年、そしてその中で女子差別撤廃条約の採択がありました。日本が批准するべきかどうかという大議論があって、とにかく批准する方向でいこうということで採択の署名はした。「婦人の一〇年が終わるまでに批准ができるよう、法的整備に努めるも

のとすゝる」という持って回った表現の政府の決定が出ていました。これはものすごくまくつくってある文章で、もしできなかったら、努めたけどできなかったと言えいいという、逃げ道も用意してあるというわけ。

でもとにかく、その条約の批准というところに前向きに取り組もうということまではいっていただけで、それはないとあるでは大違い。これがなかったら絶対不可能だったと思います。そういう状況だったんだけど、でも、じゃ具体的に日本の国内での法律をつくるかどうかといったら、そんなものともんでもないというのが男性達の最初の反応だった。

それが苦勞の始まりで、右の岸と左の岸と全然架ける橋がないんじゃないかと、はじめ私は思ったんですが、ぼろ橋でも何でも橋は架けないとだめなので、それが最初の苦勞でした。終わりのころになりますと別の苦勞が出てまいりまして、それは今度は労働基準

法は絶対変えちゃいけないという方たちの反対論、これまたちょっと現実離れしたことをおっしゃる方が大変多ございました。こういう変革というのはやはり潮時というか、時期を逃したらできないわけで、そしたらまた次の船が出るのは何時かわからないんですね。そんな時まで待っていたら、私はもちろん局長なんかしてられないのは明らかだし、次の人がしてくれてもいいけど、私よりもちゃんとできるかどうか疑問だし、（これは後の人には言えないけど）と思った。

どうしても国連の婦人の一〇年の最後の年までにとというのが、皆の共通した願いだっただからこの悲願が突っただといえるでしょう。そのためにはいろいろな妥協もしなければいけないし。ところが女性の方はそういう経験がほとんどありませんから、どこかが気に入らないと、全部反対だというふうな傾向がどうしてもあった。最後に私を苦しめたのはそれでしたね。

司会 その辺は私も覚えがあります。均等法制定のいろいろな過程で、今日は見えていないけど総評の山野さんは攻める方の側で、赤松さんは受ける方の側で、二人は共々に苦勞されたと思いますよ。私たちにしてみると外国の法律に比べると、弱いじゃないか、生温いじゃないか、保護を軽減されて私たちは働けないじゃないか、男並み平等じゃないやだとか、いろいろなことを言ったわけです。座り込みもやっただすよね、総評は。

その頃、赤松さんと話したときに、あんなたちそんなこと言うけどね、国会の中でどういうパーセンテージに与野党がなっているか、男と女の割合がどうなっているか考えてご覧よ。そんな中で橋を架けることがどんなに大変かわかるでしょうと言われたのをとても強く覚えていて、そういう政治の世界にこれから女も入っていかなければならぬんじゃないかと思いました。

会報の中に「主権者としての女」と

いう特集が入っておりますが、そのときの赤松さんの言葉がきっかけだったんです。

では、樋口さんがお待ちかねです。樋口さんがこの会のために、あるいは日本の女性のために果たしてくださった役割は、赤松さんが表側の労働という公的な舞台とすれば、（樋口）「どうせ裏ですよ」の声）樋口さんは、個人の側から女の一生を考える視点でした。ちょうど私にインタビュしてくださった内助の夫の話というのがスタートラインだったということも考えても、私たちはどんなにいろいろなことを学んだかしれません。樋口さん。三〇年思い続けていらっしやったこと、思いきりお話ください。

再就職主婦のはしり

樋口 そうですね、やはり私もこの三〇周年記念を前にして懇話会と私自身、といったところから話させていた

だきます。本当のスターティングメンバーは菅谷さんがさっきおっしゃったような方たちでありまして、私はそういうメンバーの外におりました。その直前まで全く一介の専業主婦、社宅妻で、もやもや、悩んでいるばかり。

私が懇話会発足以前にいた状況というのは、まだ日本ではそういう層ははしりだったと思うんですが、ベティ・フリーダが「ザ・フェミニン・ミス・テイク」の中で書いたような、名付けようのない鬱屈の中。当時はフリーダムも最初の本も書かず悩んでいた頃ですよ。そうでなくても若いころはいろいろなことを考えますよね。男のこともあるし、家族のこともあるし、自分の能力の限界も。赤松さんはわりと楽天的な方で、能力あると思って一生懸命やっていたんですけど、私なんかわりと早く自分を見限っちゃって、とても私はだめだと思ったから卒業後まもなく結婚退職。なぜ結婚したかという、一番ひかれた言葉が「結婚は人

生の墓場」。ならちようどいいと思いましたがね。

ところが本当に生き埋めになるといふことは、実に難しいことでございます。まして、やはりどこか空気穴を求めていくし、のろけるわけではありませんけれど、墓場の伴侶と思つたわりには、その男はまともに妻を人間扱いする男だったということもあって、結局私は一介の主婦から、新聞の三行広告でまた再就職いたしました。だから何だか懇話会の会報テーマどおりに時代とともに生きちゃっているんですね。まずアジア経済研究所というところに最初にアルバイト就職。そこでは何と、結婚退職の内規があって、一八人しかいない女の正職員たちが、闘つてやっと囑託で残してもらつたという状況を目前で見ました。

私など臨時職員のおばさんでしたから、初めから将外でしたけど。こんなことじゃ私が正社員に昇格できるはずはないと思つて、また三行広告見て保

育に興味ある人ということで、学研を受けた。そしたらまたそこでも、面接で妊娠六カ月で退職というのです。本当に世の中どうなっているんだらう。男女平等になる、そのプロセスのはずと思つていたら、世の中こんな差別だらけで、と思つていた矢先に、また新聞の情報欄で懇話会の分科会「共働きと育児」つていうお知らせ。都市センターホールだったと思うんですけど出かけていきました。それが懇話会の発会後の初期の分科会だったようです。

「家庭婦人」「分科会でしたか。ほかに「女の労働」「女性史」「社会保障」などという分科会もありました。

私も名前を知っている山川菊栄先生がいらっしゃるなんて何だか歴史の世界にさ迷い込んだみたい。それから田中寿美子先生がいらっしゃって、そこで赤松さんが偉そうな顔をしてらして。

(会場から 先輩として知つてらっしゃったんですか。)

樋口 いや全然知りません。つまり私

は墓場に入る気だったから。大学同窓会費にも入らないし、本当にひっそりと生きようと思つたのです。

懇話会に入つてみたら、結果として先輩がそろそろいて……。今でも覚えています。会が終わつて山手線に乗つて赤松さんが中心になるような感じで、三、四人いたら、私のことを上から下まで見て「樋口さんっていうの、あんた?」「はい、よろしくお願ひ申し上げます。」これで力関係が決つちやつた。(笑い)

私は赤松さんは恩人だと思つています。もちろん赤松さんは官僚として均等法をつくつた、したたかな能吏であるし、女性学研究者としてもすばらしいと思つけど、一方で、他人の才能を引き出すのがうまい人です。私の発言のどこが面白かつたのか知らないけど、電話かけてくださったって何々するけど集まらないかとか、実にまめにみんなに呼びかけてくれた。そのとき官僚として面白くなかつた時期だろうと思

うんですけど。

長い職業人生の中で、決していいときばかりではなくて、干されたようなときもある。そのとき何をするかでその人の将来は決定する。そのことを赤松さんから学びましたね。声かけられちゃ集まってしゃべる。夜を徹して議論する。駒野さんやほかの方も交えて代々木八幡のお宅に何度伺ったかわかりません。懇話会では何でも話せる、つまらないことでも話せる。話しても馬鹿にしないで教えてくれる、そういう先輩。それが赤松さん。

ご承知の方も多いように、赤松さんは旧制の東大卒業生で、私は新制になって四回目の卒業生です。大学時代非常に刺激に満ちた人々によく出会いましたけど、初期の男女共学の学生というのは、ほとんどが男性なのです。だからやはり何時もどこかで伝統的な女として、お恵ちゃんという見方になっちゃう。

今レナウンの専務をしているクラス

の同級生が、この間本を書いた。私のことを「今の樋口恵子さんは、いつも男の手下を大勢連れながら、キャンパスを闊歩している才女であった」と、こういう言葉で書いてるんです。女子学生が少ないからどうしたって女一人になるでしょう。それが男の人にはそういうふうに見えちゃうわけですね。私の態度もでかかったんだろうと思いますけれども、いつも心の中を何とか本当の意味でわかってくれて、本当の意味で言い合える先輩がいない。女性同士のいやらしい面も含めて、ぱちりと女同士で支えられるという気分について、初期の共学の女子学生というのは、いつもどこかに風が吹き抜けているような飢えた思いがありました。だから私にとっての懇話会は、よい意味での「女子大」でもありました。

ですから懇話会で少し先輩、ちょい先の女性たちに出会った。親のような大先輩も大事ですけれど、ちょい先の

モデルがあるということはとても大事で、私は懇話会へ入って不明を恥じましたね。赤松さんは結婚はしていたけれど、仕事も捨てず、姓もじゃんけんから自分の方に決めて……。ああこういう生き方もできるのかと思いました。加藤富子さんという方は、法的には夫の姓に変わったけれど、通称を名乗り通して国家公務員をやっていたらっしゃる。夫婦別姓なんて今ごろ盛んになったけど、私、懇話会に根があったと思います。私もこうした先輩に刺激されて、当時「婦人公論」の座談会で発言した記憶があります。

赤松さんが今おっしゃった「近代日本の女性像」は、ヒストリー(History)に対してハストリー(Herstory)という、新しいフェミニズム運動の中で提起されたような視点で、込められていたと思います。

わたしの大学院

我が師というときに田中寿美子先生を思い出さずにはいられません。結局私にとって懇話会は田中先生から赤松さん、駒野さん、私などからもっと若い世代まで、多様な女性の縦糸のネットワークをつくるところになったと同時に、女性問題がきちっと社会に定着していないときに、一つの学問研究の場となった。私は大学院行きませんでしたけれど、私は懇話会が自分にとってその大学院の役割を果たしたと思っております。

もし今日ここに若い方で人前で話すのが苦手だなんて思っている方があったら、どうぞ勇気を持ってください。私ははじめて懇話会で発表する前の晩、眠れませんでした。ペーパーをきちんと何十枚も書いて用意しました。にもかかわらず発表の場に立ったら、手が震えどこにいったかわからず、絶句してしまったのです。そのときに、ふっと田中先生と目が合いました。先生は、咎める目付きなど全然なさらず

に、今までのことがよくわかりましたよ。樋口さんいい調子よ、いい発表ですよという感じで、深くうなずいてくださったんですね。そのうなずいた笑顔に助けられて私は次の発表をスムーズに続けることができた。

なんでも初めてというのは大事ですから、これが大失敗したら、こんなおしゃべり樋口などと言われる私はなくて何かちょっとネクラで、じっと人を批判的に見つめ、たまに言う悪口が的を射ている、といった嫌味なおばさんになる可能性も十分ある平凡な女だったのです。

それを何とかお互いに励まし合いながら、男女平等の時代をつくっていかうとする女に、育ててくださったのは懇話会であり、そういう役割を私は今後ともぜひ果たしてほしいと思えます。そして今後の懇話会のことについて、私自身もやはりこれだけいろいろな活動が多様化してくると、純粹に研究の場でいくのか、様々な女性の運動

体や運動とどのようなかわりをもっていくのかをこれからの課題として、考えてみる必要があるんじゃないかと思っています。

司会 ありがとうございます。山川先生はこは運動ではなくて、誰もが話せる研究の場におっしゃった。思想信条を問わず。一つだけ条件があるとするれば、日本国憲法を遵守する人ということだったのです。

そういうわけで、この会のメンバーは何も運動しなかったのかというと、そうではないのです。つまり懇話会を背中に背負った形で運動体を自分たちでつくったり、よその運動体に参加したりして、例えば「国際婦人年をきっかけとして行動を起す女たちの会」とか、あるいは「私たちの男女平等法をつくる会」とか、みんな個人として参加していったって、そういうところの中心になった方もたくさんいるんですね。運動と切り離れた形にしたのは、研究会としての母体を運動の人がイデ

オロギーで引き回してはいけないと山川さんは懸念されたのではないかと思っています。

でも研究というか、皆が思っていることを話し合う場としての懇話会は、先ほど樋口さん、赤松さんからお話がありましたように、大変有効な働きをしまして、私は、ある意味では女性問題の一種の論壇であったのではないかと思っています。最近はまだあまり活発ではないと、おしかりもいただいたような気がしますが、今もなお、時代よりちょっと半歩か一歩くらい進んだテーマに取り組み続けて、みんなが自由に話していると言えます。

赤松さんがおっしゃったように、研究したことをどんだんまとめて出版するというような活動などに、もう少し取り組んでいったらいいのかなと今日はお話を聞き、切実に思いました。

私は共働きで子供三人を育てていたときで、労働行政という赤松さんの立場とは別に、働く女の側から労働問題

にかかわりましたから、樋口さんの働く女の家庭はどうなっている、といった視点はとても新鮮でした。会員からいろいろなヒントをもらいながら、自分の人生を拓いてきた人は私だけじゃなく、いっぱいいらっしゃるのじゃないかと思えます。

この三〇年の間で、私たちの暮らしはずいぶん変わってきましたが、ときにちっとも変わらないとじれったく思うことがあります。そういったことも含めて、これからこの時代をどういう方向に持っていくといいかということについては、お二方からお話いただきたい。

地道に、ユニークに

赤松 それは今日の主なテーマのようですが、世の中全体はものすごく変わったと思うんですね。変わらなかつたことかというと、この懇話会。だから悪いと言っているわけじゃないんです

よ。

この会は小さな灯を掲げて三〇年きました。その灯を消さなかつたということは、すごいことだと思います。消えそうになることも何遍もあったかもしれない。行動はやらない研究の会という一つの枠があるからできたのかも、しれないけど、非常に地味であつたことはやはりやらない。だから続けられたと言えるんだとも思うんです。

例えば一九七五年から八五年の国連婦人の一〇年というのは、女性にとつて非常に面白い時代でしたから、その間にいろいろな、例えば雑誌「フェミニスト」などというのがあつたと出て、うたかたのように消えていった。ウーマンリブだつてすごくにぎやかに話題を提供したのが幾つかあります。でもそれも今あまり見ない。

それに引き替え、この会は地味に小さな、いや、きょうなどは決して小さな立派な会ができるようになってきたから、私たちがやっていた五、六

人で分科会をやって細々とというのとは違いますけれども、でも地味な会で
あることはずっと続いているわけで、
でも地味だからこそ続けられたという
のはあるわけです。それは変える必要
はないんだと思います。すごいどきも
を抜くような会はあってもいいし、そ
れが起爆力になったということも認め
たいと思いますけれども、この会自体
はそれをやる場所ではない。それを
やりたかったら別のところでやるとい
うのは、いま駒野さんが言われたこと
だと思っんです。

この会報がずっと変わっていく世の
中を見つめながら、変わらぬ姿勢で、
面白くずっと続けてこられた中の一つ
「ハル子とアキ子の対話集」、これは
すごいと思いますよ。

司会 梶谷典子さんがずっと連載して
くださっている、一つのテーマを両面
から論じていくコラムというか、大変
読みやすくて…。

赤松 会報を手にお持ちの方はぜひ見

てください。ずっとそのときどきの
テーマを取り上げて、かくも面白くし
かも本質を突いて書けているものは、
そうあるものじゃない。私はいつもこ
こを一番先にみるくらい興味をもって
眺めております。そのハル子とアキ子
というのは二人の人だけれども、梶谷
さんの両面なんでしょうね、多分。だ
からこういうやり方は面白いわけで、
これだけでも変わっていく社会を変わ
らず見つめているという点で、私は非
常に評価しているわけでございます。
司会 そう言っていたくださると、こ
れから続けていく元気が出るよう
です。樋口さんいかがでしょうか。

若い人ががんばって

樋口 「ハル子とアキ子の対話集」の
筆者の梶谷さんは私と小学校以来の同
級生なので特にうれしく思います。
きょう改めてどこで出版できないかな
と思ったりして…。女性問題早わか

り、常に異論と相対しているところが
すごい。やはり継続は力なりというの
は、懇話会全体に関しても言えるん
じゃないでしょうか。

私など忙しがってなかなか会に貢献
できない一人だと思っんですけれど、
懇話会を辞めた人もいっばいいます。
私が何となく辞めずここまで来た
というのは、やはり先ほど私の大学院と
言いましたけれども、同窓会でもある
んですね。個人にとっては同窓会でも
いいかもしれないけど、社会の中にお
いて、女性学研究の中においては単
なる同窓会では物足りないという思いが
あります。

我々が若いころ田中先生の名前を立
てて、しかし実質は私たち世代でやっ
てきた。そんなエネルギーが、今の若
い女性の中にないはずは絶対ない。た
だいろいろな場が出てきたから分散し
ているんですね。及ばずながら確かに
お金はないんだけど、ある志をもって
女性にとってはここが受け皿になりま

すよとか、年に一回くらいなら私も少しカンパしてもいいから、山川菊栄賞というのもあるけど、若い女性に向けて日本婦人問題懇話会賞とか何とか、そういうこともやってみたらどう。

あるいは大学生の卒論の中の傑作集とか。女性学を卒論に書く人はとても増えていきますからね。その中から、我々と思わん人が応募してみるとか、いろいろなやり方があると思うんです。われらおばさんたちを適当に使いなから、若い人が実質やっているとける場をぜひすすめてほしいと思っています。

変わるか、新性別役割分業

それから変わったもので言うなら、私が世の中、女性と男性どうなっているのと思った一番のきっかけは、やはり社宅妻でしたから企業社会ということと、家制度ということでしょうか。これらは変化したように見えてますが、でも表層のところだけで、例えば

高齢化の問題から老人介護をみていたら、家制度はばっちり生きています。私は結婚したとき社宅に住んでいて、相手の親と一緒に暮らしていません。かっただけですけど、どこからか家制度包囲網が押し寄せて、頼みもしないのに嫁バッジというのが送り届けられて、胸にばんと付けられる感じ。それは今も変わっていないからこそ、女性週刊誌があれだけ、鬼姑、鬼嫁なんて嫁と姑の問題を繰り返してる。

冬彦君のドラマが人気になるという日本の体質は、何も女の業でも何でもなくて、やはり男性社会、ひいては日本の経済発展にとって、非常に好都合のものとして残っている。私は、新・性別役割分業と呼んでいるんだけれど。均等法は、差別撤廃条約の精神に沿ってつくられている。でもその裏側に、世帯主の傘の下にいる配偶者が優遇されている。私は人権と座権とは峻別せよと言っているんですけど、主婦の座、妻の座にいる人でないと税制

や社会保険で優遇されないような状況というのは、むしろ国際婦人年以降進んでいて、それで女たちもその損得勘定の中に取り込まれて、パートの減税枠一〇〇万円を一三〇万円にすればそれでいいような感じにいる人たちもいるわけですね。

ただやはりこのへんも少し変わってきた。九二年八月に婦人税理士連盟がシンポジウムを開きました。少し前だったら袋叩きにあうと思うんですけど、そこで私は「配偶者特別控除のパート云々という時代ではない。やはり五千円稼いだら一円でも稼いだものに対しては税金は払いましょ。その替わり、タックスペイヤーという意識はしっかりと持って、税金の行方を追う。世帯単位ではなくて、個人単位という形に変えたい」と講演し、それが主権者の趣旨でもありました。新・性別役割分業の中の安住が今少しゆるぎかけたなと思いました。しかし、女の側から見るとこそ、変化が少し目立

つのであって、何かの機会に男性社会、男性の経営者、男性オピニオン・リーダーと話すところら変わっていないようです。

政策の表番組の均等法で、いわゆる総合職的な女性が母性を含めて「女を捨てた」ところで成立する。これは数は増えたとはいうものの、女性全体としては少数派。大多数の女性は、固定的伝統的性別役割分業を微調整したに過ぎない。「男は主として仕事、家庭や地域にも目を向けよう。女は主として家庭。育児や介護はしっかりやって、その余暇はパートで外の社会にどうぞ」という新・性別役割分業の中に置かれている。工業化と高齢化の進展は、いや応なく旧来の家制度から外れて、高齢者の単身世帯化、核家族がすすみます。圧倒的に介護労働力が足りない。人生五〇年社会に合わせた労働力の配置では足りないのがあたりまえで、労働力を人生八〇年型高齢化社会に合わせ、それこそストラををしな

ければいけないのに、家庭の女まかせにして怠ってきたんですね。ここでアテにされるのが、新・性別役割分業の中を生きる多数派の女性——専業主婦プラス・パートの女性です。今、三号被保険者と呼ばれる、サラリーマンの無職（と見なされる）妻は約一千二百五万人（一九九一年度）、つまり保険料を払わなくていい人たちです。これに対して本人が厚生年金に加入している女性は一千五七万人、共済年金が一七五万人、ちょうど、雇用されて働く女性とほぼ同数の「主婦」がいます。まだまだ政策上は、「見なし主婦」が女性を二分する大勢力なんです。この中に五五〇万のパートの多くが含まれる。一二〇万までは社会保険上「主婦」と見なされますから。この人たちをどこかで、高齢化社会の金のかからぬ担い手としてアテにしているんじゃないか、と思うのはひが目でしょうか。

ロッキード事件で活躍した元検事・

堀田力さんが、介護ボランティア切符制度を提唱されています。私は基本的に男性が福祉、とくに介護現場に目を向けることは大賛成です。しかし最初のその計画に「一二〇〇万人のボランティア」なんてあるのを見ると、これは三号被保険者の数と一致するではないか、などと勘ぐってしまうのです。地方ではまだ嫁が看ているが、都会の嫁たちはもう造反している。「家の嫁」がダメなら、三号被保険者・すなわち主婦を「社会の嫁」として動員する魂胆じゃないか。なんて思っちゃう。「嫁労働」の特色は、只働きであること、相手の都合に合わせることに。今回仙台で高齢化社会をよくする女性の会（九二年九月）が堀田さんをお招きして、ボランティアで高齢社会を乗り切れるかどうか、かなり刺激的な討論を展開しました。私は最初から「こわいコーディネーター」と言われ、清廉な検事さんが悪いこともなさっていないのに、どうして「こわい」のかと思

いました。ま、一二〇〇万人は主として企業、学生など男性の介護参加を積極的に考えているとおっしゃいましたので安心しましたけれど。でも、この件はともかく、新・性別役割分業というのは、「女は内」とは言わないけれど、「家の嫁から社会の嫁へ」という移行に終わる危険性をもっていると思います。

ともかく堀田さんのような方が女性の集會に出てきて、そしてなにはともあれ、元検事が福祉のために働こうというのには、やはり変わったんだと言わなければならないか。これは私の基本的な姿勢ですけど、いろいろ文句言いつつ、変化の風が少しでもあったら、その変化の風をつかんで、どうか違ったらみんな追いやるんじゃないかと、変化の風の一致するところをつかんで、それを大きくしていく方向にもっていくというのが、これは私にとっての運動論です。懇話会もまたそういう寛容でかつ敏感なところがあったから、こ

こまで続いたんじゃないかと思ってるんですけど……。

司會　ありがとうございます。私もその堀田さんと樋口さん・沖藤さんがやり合ったシンポジウムを聞いてたんですが、やはり賢い女はこわい、という男性の本音が出ていたように思いました。

パートタイムマーの話が出ましたが、この懇話会の三号か四号であそこいらっしやる婦人會議の重藤さんやそのほかの方たちと一緒に、パートタイム調査というのを初めてやったんです。その頃、パートタイムというのは、女の人たちにとってとても新しいかつこい仕事で、みんなパートで働きたがっていたんだけど、その属性は恐いんじゃないかと議論しました。

三〇年たった今、そのパート減税に寄り掛かっている主婦たちのことを考えると、やはり私たちが恐れていたことが進んでいるんですね。でもこのことがふつうの女性の間でもちらほら

問題にされるようになりました。以前は一〇〇万がせめて一二〇万になればねえという声が圧倒的に多かったんですが、女性学級なんかにいっても、あれはおかしいわよね、という方がたくさん出てきたんですよ。現実にはパート減税を受けている身でいながら、それをいさぎよしとしない気運というのが女の間にも育ってます。変わるところが変わらないところ、やはり裏と表になっっているんでしょうか。では最後に懇話会のこれからについて一言ずつお願いします。

これからへの期待

樋口　真打ちの後だそうでございまして、私の方から先に一言。一九六二年は大体人生七〇年と言われたところでございまして。私はこの三〇年の変化というのは女性問題の拡がりや日本の高齢化とが、ちょうど重ね合わさった時期だと思っています。ですから出

生率の問題を含めて、時々刻々の問題を懇話会が取り上げて、ハル子さんアキ子さんはもちろんですけど、いろいろな方がいろいろな意見を出してきたわけです。

私は、女性問題のこれからの一つの終着点は、セクシズムとエイジズム、女性差別と年齢差別のその両方重ね合わせたところに、非常にはっきり出てくると思います。それは今だから見える新しい事態でございます。高齢化社会なんて本当に地球上でわずか五分の一の人口だけがこの百年そこそこ出会った社会で、日本はその中でもまた新入りな国でございます。一〇年ほど前から、私が高齢化社会をよくする女性の会という、運動体と研究団体と一緒にになったようなものを始めたのも時代の流れだと思えます。

純粹に研究団体である懇話会をちょっと離れて、外でいろいろなことをやって、また懇話会にもどしていく。重層的な意味での女性・市民団体

のネットワークと申しましょうかね。

そういう関係をこの三〇周年を機会にもう一度確認したい。あの人はあっちにいつちやっただから違うとか、この人はもう抜けた人だからということがないのが懇話会のよさだと思っておりますので、よい意味での融通自在な立場をこれからも貫いていっていただきたいと思えます。

司会　ありがとうございます。私も高齢化社会のメンバーの一人で、何かあるときにはこちから出かけていくし、今日のようなときには樋口さん、さあ、さあと呼びかけて、無理を承知で引っ張ってくるというような具合です。女性学会の方とも、何かのときにはお互い協力しているというように、そういう形でのネットワークはかなりできております。

私たちもまた、他の運動体の人たちに教えられることが多いのです。女性問題をやる人はここにも入って、そっちもやるというふうにぜひなっていた

だきたいというのが、虫のいい私の願いでございます。どうぞ赤松さん。

赤松　ちっとも虫がいいというわけじゃなくて、この方が三〇年前からやっているんだからそれでいいんだと思うんです。

私もこの四月から学校で教えるようになりまして、女性論というのをやりだしました。初めての講義というのは勉強しなければいけないから、いろいろ負担になって、その講義が始まる前になると喉が痛くなって、声がちょっとおかしくなる。さっき、最初の懇話会の発表のときはさしもの樋口恵子とか言っておられましたけど、私も意外と神経過敏なんだなと思えます。

さて、女性論をやるというときにまず何を取り出したかというところ、「近代日本の女性像」なんです。これは自分が一生懸命やったから、わりと覚えています。読み返してみますと、今までやってきたことがほんとに役に立つ

ということ、積み重ねというのが大事だと思えます。行動は外でやる、それは原則だから守って、一方研究団体だけど新しい力というか、若い人の力というのがもうちょっと入って、それが活用できたらいい。最初もちょっと申し上げましたけれども、私たちがこれ始めたときはうんと若かったんですよ。

樋口さん二〇代、私は三〇代のまだ初めの方ですから、この第一号会報の一番初めのページをぜひ見てくださ。まずテーマが「主婦の就職」、このテーマだった。次に執筆者は山川菊栄、赤松良子、樋口恵子と三人並んでいるんですからね。

そのとき私は今みたいにかい面していたわけじゃないし、樋口さんは少なくともかわいい二〇代後半の女性だったわけでしょう。だからこの会にそういう人たちがもってお書きになるべきだと思います。たしかにちょっと

玉石混交の観、ないでもないですけど、この会報からいい論文がたくさん出たことは間違いないんですよ。ときどきではあっても、そういう方たちが出る場というのになつていかなくちやならない。今、懇話会の会報にこれぞという新しい人、こんないい論文書いているという人いたかな。あまりいなかったような、もしそうだとするとちょっと淋しい気がいたします。ぜひ若い方はがんばっていいものをお書きになって、研究団体としての日本婦人問題懇話会の背が今後ますます高まりますように期待をいたしております。司会 懇話会の今後についても、いろいろいいヒントをいただきました。樋口さんが私の大学院だとおっしゃったこと、私も同感です。私もこの会に入って山川先生に手を取って婦人労働問題の統計の見方を教えてもらったときは、こんな贅沢なことってあるだろうかと思つたくらいです。この会では教える教わるというのじゃなくて、自

分で研究する大学院みたいな形で、いろいろなことが話せるし、また新しいお仲間ができるという意味でも、とても楽しいところです。

このところ入会される方の年齢が上がっています。会の名前のせいかなと思つたりするんですけど、今日のお話をお聞きになれば今の若い方たち、もっともって自己主張して自信をもつていただけるのではないのでしょうか。若い方に論文投稿の形でいつも呼びかけているんですが、思ったほど集まらない。みんな私が書く、私が書く、といった最初の頃を思い出します。赤松さんが最後におっしゃったように、若い方々が「私が書くわよ」と、ぜひ言っていただいたいと思えます。



女性の人權・労働権としての

セクシユアル・ハラズメントNO！

働くことと性差別を考える三多摩の会

丹 羽 雅 代

「働くことと性差別を考える三多摩の会」の丹羽雅代と申します。

只今選考経過を聞かせていただいて、勝れた多くのお仕事を差し置いて戴いたんだということが分かりまして、ワークと盛り上がっていた気持ちが段々沈んできているというのが正直な気持ちです。でも、ここをスタート台にしなさいという皆さま方の激励のお気持ちと、有難く受け止めさせていただきます。

実は、この「山川菊栄記念婦人問題研究奨励金」を戴けるというお知らせの後、山川さんのなさった仕事を改めて本で読み返しました。そして私たちがこだわってきたことが山川さんがずっと言い続けて来られた事と直結していることを確信しまして、怖いもの知らずの私たちは、この賞を戴けるこ

とになったのは、とても正当だと思いました。実は私たちはこの本をまとめた後、これからの女性労働を考える連続学習会をやっているんですが、そこで核になる内容、同一価値労働同一賃金という概念ですとか、アフアーマティブ・アクションですとか、労働と見なされない家事労働などにきちんと光を当てることですとか、が全部山川さんのお仕事の中に先駆的に出ているんです。記念会の連続講座のキャッチフレーズに『いま山川菊栄が新しい』というのがありました。が、本当にそうだと改めて思いました。また方法論としてもこれで良かったと確信できました。そういう意味で、今に連なる私たちが、これからをどう作って行けるのか、しっかり考えかみしめながら、私たちなりの今を話させていただきます。

はじめに

1992年4月16日は、日本の女性達にとって、大きな意味を持つ日になりました。

*「働く女性にとって、男性関係や性的関係をめぐる私生活上の性行についての噂や悪評を流布されることは、職場において異端視され、精神的負担となり、心情の不安定ひいては勤労意欲の低下をもたらし、果ては職を失うに至る結果を招き来させる」重大な問題であるから見過ごしに出来る問題ではないこと

*雇用者（会社）は「労働者が人格的尊厳を侵されずに働けるよう職場環境を保持する」調整義務があること

*雇用関係において「男女は平等に取り扱われる」べきであるのに、女性が辞めることで問題が解決したかのようによしとするのは「女性の尊厳と性的平等につながる人格権に関わり」、性差別であること

など、胸のすく言葉が福岡地方裁判所の判決文で語られた日だったからです。詳細は、『職場の常識が変わる』（インパクト出版会）という本のなかに詳しく書かれていますので、是非お読み下さい。

勿論判決が出たからといって、女性の働く状況がすぐによりくなりセクシユアル・ハラスメントが無くなるわけではあり

ません。しかし、嫌だと感じる自分を逆に責めなくてはならなかった。周りからも責められてきた多くの女性達にとって、力強い一歩が踏み出せた事はまぎれもない事実です。現に、この裁判開始以後、全国のあちこちで、セクシユアル・ハラスメントNOを訴えて立ち上がった女性達の数はとても多いし、また彼女たちを支えようとする組合などの動きも多々見られ、女性達による組合作りなども生まれました。相談機関等の対応も確実に変化してきています。

今までセクシユアル・ハラスメントに注目し続け、許せないのが当然の事として受け止められる世の中にならしたいと関わってきたものとしての思いを聞いていただけたらと、思います。

セクシユアル・ハラスメントは昔からあったが、語られなかった問題

私たちは「国連女性の10年」を経て、日本でも大きな問題点を持ちながら「男女雇用機会均等法」案が出された時、弁護士さんが達が開いた学習会に集まったんです。こういう法律では全然違うじゃない、と「ぶっつぶせ均等法・三多摩の会」というグループを作って、国会行動や地域での学習会などを重ねました。でも均等法は出来てしまった。新たな局面にぶつかって後、私たちは現在の会を作り、働く場での女性

の問題に関わり続けようと決めました。

まず最初にやったのは、やはりアンケート調査で、「均等法ができたけれど果たして働く女の状況は変わったか」というものです。その結果は「女たちのワークソング」という小さいパンフレットにまとめましたが、その中で私たちがはっきり気付いた事があります。それは、様々な労働条件の差別的状況の継続（一部には悪化も）とともに、言葉に表現しにくいが確実に感じる「女だからということによる働きにくさ」の存在です。これはパートであろうと、派遣であろうと、公務員であろうと、若くても年を取っていても、結婚していてもいなくても、子どもを産んでも産まなくても、様々な形の違いはあれ、それぞれの状況の微妙な差異にうまく食い込んできて、女性達が只女性であるという一点で共有する体験のようでした。これであるよね、でも何て言えばいいのかわかっていたときに出会ったのが「セクシュアル・ハラースメント」という言葉でした。

アメリカの女達が70年代に自分達の体験、不快感をはっきりさせるために「セクシュアル・ハラースメント」という語を作り、闘いに立ち上がっていることを知った私たちは、これだと直感したんです。メンバーの一人がアメリカで手に入れたパンフレットをばらばらと読んでみて、「どうもこれを読むとピンとくるみたい」という感じで、手分けして翻訳しました。読み進めば全く納得できることはかりなんです。これ

は怒っていいんだ、不愉快に思う私が正当なんだということがはっきりしてきました。この事を私たちだけが秘蔵するのではなく、日本中の女の人達に行き渡らせたい、流行語にしたいと思って（本当に流行語大賞になってしまったんですが、受賞したのは私たちではなくて残念です）マスコミにも意識的に働きかけました。それが「ストップピング・セクシュアル・ハラースメント・ア・ハンドブック」（日本語版・性的いやがらせをやめさせるためのハンドブック）です。拙い翻訳で間違いも教えていただきましたがとりあえず世に出したいと強く思いました。87年から88年の事です。

「言葉を得る事によって改めて事実が分かる」事は、当たり前ですが私たちは本当に強く言葉の力を実感しました。私たちの予想通り、投げた言葉をキャッチしてくれた多くの女性達からの返答が続々帰ってきました。「女の時代」などといわれるにしては状況が変わらず、苦しまなくてはならないことをおかしいと思い、この言葉の獲得を共感しあえる女達を確信する事ができました。

例えばテレビなどでやたら「不倫」という言葉が流行ったことがありますね。「これは不倫なんだ」「私はこの上司から愛されているのかも」「私はきつと特別な存在」と思うことで自分の中の「不愉快さ」や「違和感」「納得できない気分」をごまかしていた女性達も相当いたのではないのでしょうか。マスコミが作り出した「不倫」なる現象の大部分は、実

はセクシュアル・ハラスメントだった、でも、事を荒立てるにはあまりに女性に不利な条件が多く、自分自身を惨めにするこなく納得させるために、「不倫」という言葉によりどころを求めたと考えたほうがきつとかなり真実なのではないかと思えます。獲得していた言葉が「不倫」ではなく「セクシュアル・ハラスメント」だったとしたら、まったく違った状況が展開していたことでしょう。

パンフレット発行を機に、見も知らない女性達から、相談が次々寄せられてしまいました。困ってしまったんです。相談を受けても私たちが何をしてあげられる訳でも無い。「どうしても許せないと思うのにまわりは少しも分かってくれないで、私がい慢するしかないという。これはセクシュアル・ハラスメントではないか」「仕事を辞めなくてはならなくなりました。悔しいけれど仕方がないと諦めていたが、やはり訴えたい」次々届く声に、言葉を伝えてしまった私たちは、この先をどうするのか考えなくてはならなくなりました。

社会はどう受け止めたか

女性達の反応の鋭さに比べ、男達の対応はお粗末でした。

初めのうちは静観を決め込んでいたマスコミは、段々男にとって都合な中味だという事が見え出してからは「セクハラ」と茶化して、おもしろおかしく報道しますし、「好きな

男からなら良くて、そうでない男なら訴えるというのはおかしい」とか「どこからどこまでは良くてどこは悪いとはっきり線を引け」とか「女の方がまますを許すな」とか、はっきりとこの問題を私たちが提起したように「労働に於ける人権問題」として位置付けた認識は、ほとんど見られませんでした。「強姦まで至るものはひどいが、それは極わずか。そうでなければ多かれすくなかれ誰でも思い当たることであり、女もそれを喜んでいたり、利用している」「冗談も通じないのか」というのが普通の認識となっていきそうな流れでした。

でも、これは確実な時代の変化であったと思うのですが、段々増えてきた発言力を持つ女性記者、女性レポーターたちの反応は違っていました。最初のうちは「私、あまり女、女と騒ぐのは、嫌なんですよね」などといっていた人もいましたけれど、直ぐに皆が自分の問題だと語ってくれたんです。10人中10人がマスコミの男がいかに差別的であり酷いかを語る。この力はとても大きかったと思います。後のアンケート調査には、積極的に協力を申し出てくれたかなりのマスコミ関係の女性達もいます。

これはアメリカやイギリス、カナダの話ではなく、紛れもないこの日本の、あなた方の目の前にいる半分の人口たる女性の、この私たちの問題なのだということをはっきりさせるために、私たちはアンケート調査を決意しました。まず事実

を白日の下に、ということが何より大切だと思ったからです。

一万人アンケートと裁判の開始

アンケート作りは大変な作業でした。初めは先のパンフレットの最後にあるアンケートの手直し位と思っていました。でも、始めてみるとそうはいかない、一から作り直すことになりました。

その作業は、まずメンバー自身の体験を思い起こすことから始まりました。それは、こう言うことを不愉快だと怒っているのだろうか、と躊躇する私たち自身が自分を取り戻していく過程でもありました。「そういえばこんなことが」、「ああ私も」と、項目作りに作業が行かず、話し続けたことも毎度のことでした。でもその中でセクシユアル・ハラスメントが、どんなに女性達を傷付け、働こうとする意欲を挫き、時にはそんなに辛かったら逃げ出してもいいんだよ、結婚だってあるしと甘く囁き、本当は歩みたかった筈の人生を何度も行き戻りさせられてきたのが、益々強く実感出来ていきました。その中で失っていったと思い、自分は駄目だとしてどこかであらうかと思つていたものの質がはつきり見えてきて、今の自分をきちんと肯定的に感じられるようになり、お互いが育つていきました。

そうやって出来ていったアンケートは、だからある意味では未だ出会っていない、きつと同じ思いを持っているだろうたくさんの中身の日本中の女友達へのメッセージでもあった訳です。思いのたけが詰まっていますから分量はB4版7枚にも上り、実際自分で回答しても一日がかりでも終わらないものになってしまいました。

89年11月16日が、福岡裁判の第一回口頭弁論の日と決まった事を知って、私たちはスタートを同じ日にしようと思つた。裁判を起こした彼女の後ろには、とてもたくさんの方の第二第三のA子さんがある、その事がこのアンケートで明らかにできる。それが私たちにできる裁判への最善の協力支援だと考えたからです。できるかどうかは分からないけれど、日本中で働く女性が二千万人いるのなら、一万人の声を集めようよと、志は大きく掛け声は元氣だけれどお金はパンフレットでほんの少し入った利益だけという心細さ、でもきつとどうにかなる、と極めて樂觀的な私たちでした。

先のパンフレットを、新聞記事などで見て連絡してくれた全国の女性達のグループや個人がよりどころです。彼女たちはきつとアンケート協力者になってくれる、周りにも広げてくれると信じていました。また全国各地で連絡先になってくれるグループを募り、賛同者を募り、マスコミ取材にも積極的に応じました。

アンケートの反応

一万枚集めようというのに印刷したのは三万枚、とにかく有効に使われることを願ってあちこちへ送りました。反応は実に早かったですね。ラジオで聞いた、新聞で見た、とアンケートを一枚、二枚と送ってほしいという手紙が私書箱に届き始めました。締め切るまでの五ヶ月は、発送と受取と取材と宣伝活動と、と、全員が息継ぐ暇もないほどの日々でした。

しかもその中味は単にアンケートに応えたというよりは、この際だから私の思いをとという中味の詰まったものが多く、あまりの重さにうちひしがれてしまい、読んだ後の自分達が元氣を取り戻すまでが大変なんです。一人だけで開封作業はしないようにとお互いに取り決めたほどもでした。

わざわざ返信用切手七二円を貼り、さらに一部三百円かかるという呼び掛けに応じてお金を同封してくれた人も多数。勝手にコピーしていいですかという有難い申出も多々ありました。文章表記の欄だけでは足りず、何枚も便箋を重ねた方も何人もあり、直ぐに対応の必要な場合には、連絡を取って相談に乗ることも続きました。

この活動の頃には、マスコミもきちんとした対応に変わってきていました。大部分女性達の手になる記事などの取り上げ方は、丁寧なものでした。かかった費用三五〇万円はなんとかカンパで賄われましたし、コンピュータ処理には、「コ

ンピュータと女性労働を考える会』の女性達が全面協力してくれました。みんなにとって、これは私の問題という気持ち共有された現れだと思えます。組合が女性部として取り組んだところも幾つかありました。

その結果がこの『女六五〇〇人の証言』（学陽書房）という本になり、先の福岡裁判では正式の証拠として採用されています。

これから

今海外では日本企業が『セクシュアル・ハラメント』で訴えられるケースが急増しています。また、今回の福岡判決も大きく影響すると思われるが、国内での裁判や交渉も多くなっています。私たちが歩みを共にしてきた横浜の『みずら』などはその先頭に立っています。行政の相談窓口でもきちんと対応しなくてはという空気が少しは強くなってきました。『職場の常識が変わる日』が近付いて来ています。

でも現状では解決が出来ない問題も多くあります。例えば職場復帰を要求できないこと。働きながらの闘いが大変困難なこと。これらは法制化がどうしても必要という事になります。東京都では一応ガイドラインを持って対応するという方向に向っていますが不十分。国は一時動く気配を見せたけれど、現在は「コミュニケーションギャップ検討委員会」が出

来たものの、何も稼働せず、事実の掘り起こしは出来たけれど、現状が変わるにはまだまだ裁判などの積み重ねが必要ということなのかと思っています。そして最後にくるのが法律改正とは、山川さんの言葉ですね。

一方私たち女性の側でも認識に変化と拡がりが生まれてきました。私の『性的自由』が、あらゆる場所であらゆる人間関係の中で全ての人に尊重されることが、女も男も生き易くなる世の中には欠かせない事であり、セクシュアルハラスメントNO!は、労働の場に於ける私の人権の侵害への異議申し立てであり、それが良い労働環境を保障せず、働く場を失わせるものに直結するものであるゆえに労働権の侵害なのだという新たな認識の視座の獲得です。

電車の中吊り広告で、スポーツ新聞で、机の上のヌード写真で私が不快に感じるのは、私自身の性的自由が侵害されたと感じるからです。従軍慰安婦に思いを馳せ、自衛隊のコンドーム支給や滞日アジア人女性のおかれている状況、家庭内暴力というと、子どもから親へのそれとしかとらえられず、夫や恋人から妻への暴力はまるで無いかのように扱われる今という状況に怒るのも同じ根っこです。

私は女性という前に人間ですと言う人がいるかもしれませんが、でも私は女性のみで尊重されたいし、女性のみで楽に生きたい、そんな世の中であってほしいと思います。ともしれば女性に関わる問題がそれぞれのステージでバラバラに

されてきていたのが、人権、性的自由という視点で再統合していける、そんな予感も持っています。

本日の受賞は、私たちだけでなく全国連絡先を引き受けて下さった方々、アンケート協力者皆に与えられたごほうびだと思っています。やらなくてはならないことも山積みですが、今日の山川菊栄研究奨励賞を励みに、皆で楽しくあれもこれもと欲張りながら活動を続けていきたいと思っています。ありがとうございます。

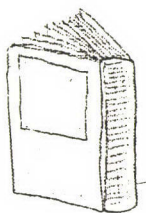
山川菊栄記念研究奨励金は、働くことと性差別を考える三多摩の会編に対して授与されました。

「働く女の胸のうち」

女六五〇〇人の証言」

学陽書房

定価一五〇〇円(税込)



詳説

男女雇用機会均等法及び 労働基準法（女子関係） 改定版

赤松良子著 (財)女性職業財団会長

著者は元労働省婦人局長として男女雇用機会均等法のまさに「生みの親」。逐条解説の最新決定版である本書は基本書、教科書として最適。

A5版/価3、5000円

仕事と介護

— 介護休業制度等導入マニュアル —

介護休業をはじめ介護に関する企業内福祉制度について、労働省のガイドライン、先進事例、モデル規定等を盛りこんだ制度導入マニュアル書。実務に最適。

労働省婦人局編 A5版17000円

男女雇用機会均等法・労働基準法・ 育児休業法解釈便覧

女性と職場に関連する法律について政省令、指針、通達を盛り込んだ逐条解釈の決定版。携帯に便利。

女性職業財団編 労働省婦人局監修 A5版16000円

JAPAN'S WORKING WOMEN TODAY

我が国の婦人労働の現状と行政施策及び統計、均等法条文を英文でとりまとめた本格的海外向資料

女性職業財団編 労働省婦人局監修 A4版18000円

男性管理職啓発ビデオ

女性の能力を活かす

彼女の瞳が輝くように

Ⅱ	1	20分	60000円
	2	3分	85000円
	2	5分	89000円

〒105 東京都港区西新橋1-23-9河野ビル3F (財)女性職業財団 (03)3595-3291 * すべて税込価格

編集後記

★ バブルがはじけて、深刻な不況が迫っています。不況の風は働く女性にとりわけ冷たく、育児中の人、病気がちの親たちをかかえた人がまず職場からはじき出されています。家事労働・家族的責任をなぜ女だけが担わねばならないのか、均等法ができて、この問題の解決なしには女性は男性と対当には働けません。この視点から「女が動くこと」に取り組んでみました。

★ 女性問題三〇年を見つめ続けてきたこの会の歩みを振り返っての記念集会。地味なこの会にはめずらしいにぎやかで、楽しい集いになりました。

★ 長い間女たちを苦しめてきたセクシャルハラスメント。ようやくその声が……。三多摩の会のみなさん。ありがとう。

★ 田中代表のご出版が会の三〇周年に花をそえ、後輩の私たちに力を与えてくださいました。(駒野)

日本婦人問題懇話会会報 No. 53

発行日 1993年4月10日
 発行所 〒151 東京都渋谷区上原
 1-47-4
 金子ビル302
 日本婦人問題懇話会
 (Japan Women's Forum)
 電話 03-3466-8252
 郵便振替 東京 021134 番
 定価 1,000円 (〒230円)

わがままの



わたしのことは
わたしが決める

若尾典子 ●がんばる女にはなりません、男の都合で夫婦しません、私
の名前はかえませんが、孫の世話はしません、家事をしない男は離婚です、
配偶者控除はしりません、夫の家の墓には入りません、産む、産まない
は私が決めます……ホネを生かせる心地よさ。 ●14000円(税込)

平等のセカンドへ

大脇雅子 ●働く女たちがめざすもの——均等法の見直し、自立を阻
むパート・非課税限度額の撤廃、アフターマティブ・アクション積極的平
等措置の導入等、平等の可能性を探る。 ●19000円(税込)

**自分にやさしい
働き方しませんか**
女が仕事と
つき合う法

ヤンソン由美子・中嶋圭子 ほか ●がんばり方を間違えると過労死
になりかねない今、自分のペースで働くために必要な知識、ノウハウ、
Q&A。 ●14000円(税込)

働く女の胸のうち

女65000人の証言

働くことと性差別を考える三多摩の会編

●セクシュアル・ハラスメント一万人アンケート調査報告
通勤途上、勤務時間、社員旅行、出張、酒の席……年令職種を問わ
ず、あらゆる立場の働く女性が、性的いやが
らせをうけている。 ●15000円(税込)



●編集／東京都新宿区石谷薬王寺町26
振替東京7-84240



●営業／東京都千代田区富士見1-7-5
TEL.03-3261-1111 FAX.03-3239-6148

●図書目録送呈●



有斐閣

出版案内
(定価は税込み)

東京・神田・神保町2 101-00-3265-6811

子どものための

離婚講座

(有斐閣選書)
定価一九五七円

離婚制度研究会編

●親と子で越える離婚のハードル 子供の立場から両親の離婚への不安にどう対処したらよいかを考えるとともに、子どもへの思いゆえに離婚に踏みきれないでいる人々の悩みにこたえる本！
学者・弁護士・カウンセラー・ケースワーカーがさまざまなケースについてアドバイスし、合わせて新しい視点から離婚制度のこれからを考える。

「家族する」

中野 収 著
いま、家族を問う②
定価一七〇〇円

家族

●父親不在の時代というが…… 著者が育てた元学生たちが今では様々な家族を営んでいる。その行動と言葉にしく発せられつつ、既存の家族論に収まりきれないモデルなき現代の家族像を探る。家族のメンバーが意識的に演技をつづけて辛うじて成立している――「家族する」家族の向うに見えてくるものは？ 果敢に挑んだスリリングな本。