

前進する婦人

—特集 労働基準法
研究会報告をめぐって—



13

1979. 7. 8

札幌婦人問題研究会



『前進する婦人』13号の刊行によせて

ある労働組合の総会の席上、活動方針の検討のなかでパートタイマーの処遇が問題になった。ひとりの組合員が「同じ職場のなかに、雇用形態の異なるものがあるのは、率直に言って働きにくい。希望者を常雇にする活動方針をおしすすめてほしい」と発言した。すると次のような反論がおこった。「パートタイマーで働いている中高年の婦人はパートだから働けるので、常雇になることなど望んでいない。活動方針におりこんでもらいたいのには常雇化ではなく時給を十円でもあげることだ」。

『労働力調査』の結果によると、最近とみに週三五時間未満の短時間雇用者（パートタイマーを含む）の増加がいちじるしく、全国でその数約一〇三万人。婦人労働者の総数の約一七%をしめるにいたっているという。「いまやパートの問題をぬきにして婦人労働者の問題は語れない」という指導がなされから久しいが、いよいよもってパートの存在がうかびあがる昨今だと思う。

たとえば、七八年の十一月、労働基準法研究会が出した労基法「改正」にあたっての報告書にみる提言、これがとりいれられて労基法が改悪されたらどういうことになるか。「平等」のためには「保護」を捨てよという提言にしたがひ、「時間外労働もやります。深夜業も喜んで、生理時にもバリバリ働きます。危険有害業務でれ何であれやりこなします」と言いきれる婦人がどれだけいるのであろうか。働くことをためらう婦人労働者がひとり去り、二人去り、残った婦人労働者は身体も心も人一倍つよいスーパーウーマンのみ。やめた婦人はとみれば背に腹はかえられずにパートで家計補助。このようにならないという保証はどこにもない。先の労組での発言のように、まさに「パートだから働ける」「パートでなければ働けない」ことになるであろう。

婦人労働者の総パート化をめざす労基法の「改正」はけっして許してはならないと思う。それは戦後三〇年余かけて模索してきた真の男女平等に裨さす方向になることは間違いない。

一九七九年七月八日　北海道母親大会の朝

札幌婦人問題研究会

特集I 労働基準法研究会報告をめぐって

一、「保護」ぬき「平等」論

..... 4

一 労働基準法研究会報告の問題点

..... 4
布 施 晶 子

二、△資料一▽ 現行法と改正案の比較

..... 12

△資料二▽ 東京商工会議所の「意見調査」から

..... 16

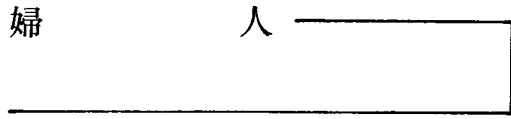
△資料三▽ 総評の労働基準法改正要求

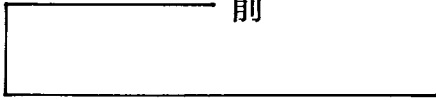
..... 19

△資料四▽ 政党の労働基準法改正要求

..... 23

一 共産党の場合





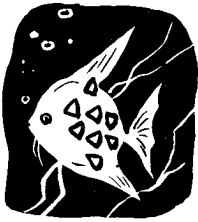
特集Ⅱ 「改正」案と私たち

一、婦人労働者の声……………座談会報告

二、「改正」案に対するアンケート調査……………北大婦人問題研究会

三、労基法「改悪」反対斗争の取り組み(一) —教員組合の場合—……………

あとがき……………



特集Ⅰ 労働基準法研究会報告をめぐって

一、「保護」「ぬき」「平等」論 ―労働基準法研究会報告の問題点―

布施晶子

一九七八年十一月、労相の私的諮問機関である労働基準法研究会は、労相に『婦人労働法制の課題と方向』と題する一九〇頁におよぶ報告書を提出した。労働省は、これをうけ、同月の婦人問題審議会にて報告ののち、翌十二月の中央労働基準審議会に提出、労働基準法の改定作業に着手すると報じられている。

一、報告書の内容

(1) 基本的考え方

この個所で指摘されている三点は、今回の報告の要旨である。第一に、就業の分野での男女の機会均等と待遇の平等の確保のためには新しい立法―男女平等立法が必要であること。第二に、合理的理由のなくなった女子保護措置はかえって女子の職業選択の幅を狭めるので基本的には解消すべきであること。

第三に、妊娠、出産に直接的にかかわる母性保護は、既婚女子労働者の増加とい現実もふまえ充実すべきであること。以上の三点である。

(2) 男女平等立法の構想

そこで第一の男女平等立法についての具体的構想が展開されるのであるが、男女平等立法の確立のためには男女の実質的平等とは何かという点についての国民的合意が必要であることが強調されている。そのうえにたって、具体的には、募集、採用から定年解雇にいたるまで雇用全般にわたる性差別禁止の明文化が必要であることが指摘される。そして、これらの法の運用にあたっては、指導、斡旋、勧告などの弾力的方法で労使の自主的解決を促し、最終的には罰則によらず是正命令で実効を確保する方向が提示されている。

(3) 一般女子の保護規定

男女平等立法とひきかえに、従来、女子保護の重要な分野をしめていた時間外労働等を「一般女子の保護」と名づけて母性保護からきりはなし、それらについて基本的に廃止の方向をうちだす。それは、第一に時間外労働深夜業に関する保護規定の廃止として提示される。その理由としてあげられているのは、労働時間が短縮し家事労働も軽減された今日、特別の配慮の必要はないという指摘である。男女とも社会の一員として深夜業をせざるをえない場合があり、女子の深夜業禁止という規制の存在が女子の就業機会を制限しているし、またこのために責任ある地位につけない現状があるという説明が附されている。

第二に、危険有害業務、坑内労働に関しても、機械化による労働態様の変化、法規制の強化、女子の能力の向上、就業分野の拡大等の諸変化をふまえ、母性機能をかながみて規制が必要なもののみに限ると指摘する。原則的には男女同一に扱うべきであると明白にうたっている。第三に生理休暇について。月経痛が母性機能に影響するや否やは不明であり、月経時に就労困難なものは疾患とみなされる。雇用機会と待遇の男女平等の観点からも

本来廃止されるべきものであると断言する。

第四に育児休業については、現行の教職員、看護婦以仕事についても検討すべきであり、男女にかかわらず取得できる方向も示唆されている。

(4) 母性保護

報告では女子保護措置を狭義の母性保護のみに限定する。そして、多胎妊娠の産前休暇を六週から一〇週へ、産後休暇は全体的に六週から八週へ、パートの育児時間の検討は、妊娠中の定期検診の時間の確保、妊娠中および、産後の一定期間の母性保護への配慮（深夜業、時間外労働、危険有害業務の禁止）等が改善策として提示されている。

二、報告書提出までの歴史的経過

今回の報告書は突如として出てきたものではない。すでに一九六七年段階において、自動車産業雇用会議が女子の危険作業、深夜業務等についての法的規制の緩和を要望する意見書を政府に提出している。そして、これを皮切りに多くの資本家の団体から同様の趣旨の要望が寄せられ、これをうけた政府は、一九六九年「労基法研究

会」を発足させた。

一九七〇年、東京商工会議所は「労基法改正の意見書」を労働省に申し入れた。その要旨は「女子の能力を十分發揮せしめること」を理由に、女子の時間外、深夜労働制限の緩和、危険有害業務への就業制限の緩和、生理休暇の削除などを提言したことがある。この意見書を契機に、いわゆる婦人労働者過保護論が横行しはじめる。労働組合とその婦人部等から猛反対のアップルがわきおこるなかで、しかし労働省は、同年、「労働時間、休日休暇および女子年少者問題小委員会」をつくり、さらに七二年、「うち女子関係」のみについて専門委員を依頼する等、着々と労基法の見なおしをつづけていく。

そして、一九七四年、労基法研究会第二小委員会は「医学的、専門的立場からみた女子の特質」について報告そのなかで深夜業が女子の身体におよぼす否定的影響を指摘した。しかし同じ報告のなかで、生理時の就業が母性機能に影響を与えるとは断じがたいと指摘している。七五年の国際婦人年をはさんで、七六年、「就業における男女平等問題研究会の報告書」と「男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議」が発表され、婦人

労働者の法律上の特別措置は「科学的根拠を失い、婦人の就業の制約となっているものは逐次改善をはかる」ことが明言された。

続いて七七年の「国際婦人年国内行動計画」においても、婦人に対する法制上の特別措置について「その合理的範囲を検討し、科学的根拠が認められず、男女平等の支障となるようなものの解消を図る」ことがうたわれている。

こうした経過を背景に今回の答申が出された。この一連の動きをおさえるならば、今回の報告書は、この十余年の動きのまさに決定版的位置におかれるものであることがあきらかとなるろう。

三、報告書のねらいと背景

報告書のねらいは、政府、経営者側の永年の要望であった労基法における婦人労働者の保護規定の削除にある。それを、国際婦人年を契機に高まった男女平等へのつよい要求を実現するかの如きポーズと抱きあわせて、強引に実施に移そうという意図は明白である。

つまり、男女差別を規制する法制定の密接不可分の前

提として、現行保護規定の縮少を提起するのであるが、その方法は巧妙である。そこには、現行の労基法の保護規定の基礎にある、母性保護を総合的に維持し増進しようとする精神をふみにじり、妊娠、出産に直接関係するものだけを母性保護とし、時間外労働、深夜業等を一般女子保護と分離、平等を要求する以上は甘えを捨てよとばかりに、後者の全面的削除をねらう意図がはっきりとうかびあがる。

とりわけ、今日の深刻な不況をきりぬけ、さらに八〇年代の低成長をも展望して、ひきつづき人べらし減量経営を行なっていくうえで、労働条件を切り上げていくその露払いの役割を婦人労働者になわせようという意図があらさまである。

さらに、この報告書の出された背景に目をむけると、これは、有事立法、元号法制化等の反動化攻勢のなかでの一連の動きのひとつとしてとらえねばなるまい。

四、報告書の問題点

以上、労働基準法研究会による報告書の要旨、報告書が出されるまでの歴史的経過そして、報告書のねらいと

背景の一端についてみてきた。これらをふまえて、つきに、報告書のもつ問題点について指摘する。

第一に、報告書の基調をつらぬく「保護ぬき平等」論に關して、男女平等立法は国際的にも常識となっており、たとえばアメリカでは一九六四年に公民権法七編において、またイギリスでは一九七五年の性差別禁止法において、この立法がなされている。しかし、男女平等立法についてはきわめて抽象的な叙述しかなく、一方、ことさらこれと結びつけて論ずる根拠は薄弱な婦人保護条項の緩和についてはきわめて具体的である。結局のところ、今日のきびしい雇用情勢のもとでは、平等に名をかりての労働条件の切り上げだけが先行するおそれがきわめてつよい。つまり、保護条項を緩和したら男女平等が実現されるといふ保証はない。事実、アメリカでは、先の公民権法七篇、雇用機会平等により徹底した男女同一労働を導入している。しかし、賃金格差はいっこうに縮まらず、むしろ拡大の傾向さえみせているのである。これでは平等という名の両刃の剣がふりまわされているといざるをえない。

母性をもつ労働者の平等は、母性の尊厳の実質的な保

障を前提とするものであり、この点をぬきにした平等は、機械的、形式的平等にとどまる。こうした保護ぬき平等は、むしろ真の男女平等に逆行するものといえよう。

第二に、母性保護か妊産婦保護かをめぐって。報告書では後者のみに限定し、前者については、たとえば生理休暇にみるように随所で個人差を強調している。しかし、現実には、狭義の妊産婦保護のみでは母性破壊がいちじるしいことは労働省の調査自体が指摘するところである。たとえば一九七七年の労働省調査によると、調査対象の婦人労働者中、分娩に異常のあったものの比率は五四・九%。ところが、このうち、深夜業、交代制業務に従事している婦人労働者では、なんと八四・六%が分娩異常を経験しているのである。戦前と形態こそちがえ、多くの婦人労働者が悪条件かつ未組織下におかれている現実を考えると、現行の保護規程は拡充する方向こそ必要といえる。

第三に、婦人労働者一般の労働実態を無視していることについて。

「あんなことという学者センセイ方、いちどでいいから私たちといっしょに働いてみればいいのよ。月十一―二

回の夜勤。からだボロボロになっちゃてのに」(慶応病院看護婦)。「ぜーんぜん、わかってないわね。残業を男並みにすれば男女平等？とんでもない。男性と同じに働いて三〇年、同期の男性はみな支店長クラス以上、私まだヒラ行員よ。あきれちゃう」(丸の内都市銀行員)。

「予想以上にひどい……こんな方向がでると企業はますます夜も昼も働けとハッパをかける……繊維には四―五時間も立ち続ける仕事や蒸しブロのような製糸工場もある。その生休をとりあげるなんて……委員は現場をみたことがあるのでしょうか。労働者不在ですよ」(全織同盟常任執行委員)。

これらは、報告書の要旨を知った婦人労働者が朝日新聞等の取材に答えたものの一端である。その率直な怒りの声がしめすように、報告書の提言は、一部のエリート婦人労働者の意向を反映する側面をもつであろうが、しかし、大部分の婦人労働者一般の労働実態は無視されている。

技術革新にともなう作業環境、労働態様の変化があたらしい健康障害、職業病の発生につながっているにもかかわらず、そうした実態はいささかもふれずに危険有害

業務への就業が男女平等につながるが如くの提言がなされる。労働密度の強化がいちじるしいなかで単純労働に従事する機会が多い婦人労働者、公害の発生等、生活環境自体が悪化するなかで働く婦人労働者には、母性保護が必要である。危険有害業務から母性を守ることが尙いっそう必要とされる今日、提言は現実から遊離しているといわざるをえない。

生休も同様である。高温多湿、冷え、騒音、振動、ほこりのなかでの立作業、流れ作業による座作業が多い織維等の職場をはじめとして、「合理化」がたくみにすすめられる職場では、生理休暇は必須の要件となっている。第一、生理があるから妊娠、出産が可能なのであり、その点からいっても生理を保護する生理休暇は母性保護の基本であろう。その生理休暇を母性保護からはずし、一般保護と区分した理由がそもそも理解しがたい。

時間外労働にしても、現実の問題として、婦人労働者の多くは中小企業に未組織の労働者として働いている。そこにおいては労働基準法違反がまかりとおっている。男子労働者と同じことになればいっそう劣悪な状態におかれることは目にみえている。先にもみたように、

看護婦、交換手等、時間外労働につくものに母性障害、健康障害の発生率が高いという相関が検証されている以上、時間外労働や休日労働については、むしろ規制をつよめるべきである。

そしてその規制は男子労働者にも適用が考えられるべきものと思う。男子労働者は三六協定以外、時間外労働の規制はなく、ほとんど無抵抗に時間外労働を強制されている。婦人労働者が現在の男子労働者なみに酷使されることになれば、男子労働者の労働時間はより長時間の劣悪な状態に追いこまれよう。いま必要なことは、婦人労働者の時間外労働を解禁することではなく、男子労働者にも時間外労働の規制を適用することにより、その健康と生活を守ることであろう。年次有給休暇の消化を含め、労働時間を先進資本主義諸国なみの国際的水準に短縮することであろう。だいたいにおいて、報告書の論理は矛盾している。一方では保護条項の削除をいいながら、「生休リズムの攪乱を招く深夜業は男女とも好ましくない」などという。婦人労働者への時間外労働、深夜業の解禁は、世界的傾向としてみられる長時間労働解消の方向に逆行するものといえよう。

第四に、報告書によって「期待される婦人労働者」像について。

もしも、この報告書の提言どおりに労働基準法の「改正」がなされるならば、現在、常雇として働いている婦人労働者の何割かは、健康と生活が続かなくなり、退職に追いこまれよう。そして、今度は生活がなりたたなくなり、再び臨時、パートとして登場することになる。つまり、一九六三年の「マンパワー・ポリシー」以降、一貫して政府、資本家が追求してきた所謂M型雇用ラインに婦人労働者をのせることになる。そして、他方、ごく一部の婦人については、男女平等の名のもとに母性を否定したうえで能力開発をよびかけ、男性なみの労働を強いる政策にもつながる。それは、まさに、ここ二〇年近く、くりかえし指摘されてきた「期待される婦人労働者」像の形成にむけての提言にほかならない。

五、私たちの要求ととりくみ

最後に、労働基準法研究会の報告書をまえにして、いま、私たちが要求し取組まねばならない運動について簡単にふれる。

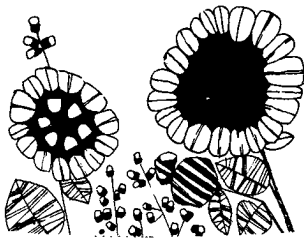
まず第一に、男女平等についての法的措置をはかることは早急に必要であろう。募集、採用、配置、賃金、昇進、昇格、教育訓練、解雇、定年等について男女の差別を禁止する男女平等法の制定にむけてのとりくみがなされなければ報告書の提言のもつ積極的側面が活かされずにおわる。その場合、留意しなければならないのは、制定された法への違反は法的制裁をうける点の明記を含む法の制定である。つまり法的拘束力なしの法はいくら制定してもたいした意味をもたない。それと同時に、今日の時点において労働の現場に山積する雇用差別をひとつずつ撤廃させていく運動が必須にもとめられる。それは、婦人労働者の若年定年制、結婚、出産退職制、差別定年制の撤廃、さらには、中高年婦人の臨時雇用（パートの名による臨時工待遇も含む）への社会保険の適用、現行の労働基準法の完全適用などのきめこまかい配慮をふくむ。賃金差別についても、今日の時点での差別の現実を正確に把握し、初任給の男女差撤廃、男女別の基本給テーブル表の撤廃等のたたかいをねばりつよく組むとともに全国一律最賃制の確立へむけてのとりくみをつよめることが要請されている。

第二に、労働基準法の真の意味での改正にむけての着実な運動が緊急にのぞまれる。現行の労働基準法が万全のものでないことはあきらかたで、より労働の実態にみあったかたちへと改正することは是非に必要である。すでに総評の統一要求が出されてから久しいが、こうした労働者の側からの要求を叩き台として、各単産毎に労基法をきめこまかく見直し、総評を中心とする運動へ結集していくことがのぞまれよう。その場合、母性保護の基調は、言うまでもなく、手厚い保護を前提としての平等にある。

第三に、妊娠、分娩、育児のための医療を健康保険給付の対象とする運動の展開も緊急を要する。安心して出産しうる態勢づくりの必要と同時に、労基法の改悪・反対運動を広く婦人全体、国民全体のものへとしていくための橋渡しの運動の意味もある。

第四に、今回の労基法研究会の報告書が出された背景を全体社会の流れのなかに位置づけて把握し、婦人労働者そして婦人全体の直実の意味での幸福の追求のためには政治の流れをかえなければならぬことをしっかり見きわめること、そして、このことを労基法「改正」反対

の運動のなかに明白に位置づけていくことが必要である。「保護」か「平等」かの二者択一を婦人労働者にせまる労基法研究会の報告書は、婦人労働者の、さらには国民の労働と生活に、母性の破壊と不健康をして生活不安を結果するものであることを重ねて指摘したい。労基法の「改悪」を許してはならない。



現行労基法の女子保護規定と労基法研究会の報告

(1) 資料一 V
現行労働基準法と「改正」案の比較

	条	現行労基法	報告の結論
一般 的 保 護	61	・時間外労働を1日2時間、1週間6時間、1年150時間以内に制限(決算業務のみ例外として2週12時間以内) ・休日労働禁止(あらかじめ休日振り替えることは可能)	原則として男子なみに
	62	・深夜業禁止(例外多数あり)	原則として解除 最小限の特例のみ禁止
	63	・危険有害業務の就業制限	原則として男子並に
	64	・坑内労働禁止(例外なし)	全面禁止を改める(医師、看護婦、新聞記者等災害時等についての入坑を許容)
	67	・生理休暇の請求権	原則として、廃止すべきだが、関係者の理解を求める
	68	・解雇の日から2週間以内の帰郷者に旅費支給	廃止
母 性 保 護	19	・産前産後休業中の女子について、その期間中およびその後30日間解雇禁止	産前妊娠期間中に解雇制限するのは疑問
	65の①	・産前休業6週間	現行通り。ただし多胎妊娠は別に10週間程度を検討
	65の②	・産後休業6週間ただし5週間経過後本人の請求で支障のない業務につける	8週間程度に
	66	・育児時間を生後1年未満に対し、休憩時間以外に1日2回各30分以上	パートタイマー等1日4時間以内について1回に短縮も検討
			以上のほか定期検診時間の期定必要

川口和子 監修 『男女平等と母性保護』(学習の友社、1979)
坂本福子 P120より引用

諸外国の母性保護・妊娠・出産・育児にかんするもの

(2) 諸外国の母性保護・妊娠・出産・育児に関する規定

国 際 基 準	休 暇	母 性 給 付	育 児 時 間・育 児 加 設	禁 止 業 務	解 雇 制 限	そ の 他
	産後6週間の強制休暇を含む12週間、妊娠又は分娩に起因する疾病については追加、延長できる(95号勅告では14週)	従前の所得の $\frac{2}{3}$ を下らない額の休業中の金銭及び医療給付を受ける権利を有する(95号勅告では従前の所得の100%)	育児時間のため業務を中断できる。法令による場合は労働時間として1日に二つべつして(少なくとも1時間半)	妊娠中の女子が請求した場合軽易作業へ転換しなければならぬ	出産休業中の解雇通告又はその期間中に満期となる予告禁止(95号勅告では妊娠中及び出産後最少なくとも1か月まで延長)	①生理休暇(生理日の就業が著しく困難又は生理に有害な業務、請求による) ②業主の定める任意の休業として育児休業(勤労婦人福祉法)
日	産前6週間(請求したとき)産後6週間就業禁止(当該女子の請求により医師が支障ないと認めたとときは5週間)	a 産前産後42日間平均賃金日額の60% b 分娩費平均賃金月額の上(最低10万円)、育児手当(2,000円)	生後1年間、1日2回各少なくとも30分間児童福祉法に基づき地域に保育所を設置	妊娠中又は出産後1年以上の女子から請求があった場合 深夜勤の制限(10~5時)	産休中及びその後30日間の解雇禁止	①労働時間(1日に1時間を越えない範囲、請求による。交通機関の困難の程度、母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶとき(有給)) ②産後休業(妊娠7カ月前までは4週前に1日、10~9月は2週前に1日、10~出産は1週間前、11日。産後1年まではその間に必要と認められた時間) ③育児休業(子どもが教員、看護婦、保母(無給))
	人事院規則 産前6週間(請求による)産後6週間就労禁止(但し請求があり医師が許可すれば5週間)	国家公務員共済 a 産前産後42日間俸給日額の80% b 分娩費俸給の1月分(最低10万円)、育児手当(2,400円)	1日2回各30分(有給)			

本

(注) スクエアーデーンの母性給付は(父母手当)は1978年には240日、1979年には270日に延長される。

	休 暇	母 性 給 付	育児時間・育児施設	禁 止 業 務	解 雇 制 限	そ の 他
イギリス	産後4週間就業禁止	a 産前11週間産後7週間一定額支給(家族数により増減) b 産後一時金支給 c 医療給付、現物給付(国家健康保険)	1日1回1時間もしくは2回各30分、労働時間が連続8時間をこえるときは90分もしくは45分ずつ2回(近くに哺育の場合がない場合90分1回)(有給)	①重さ5kgをこえる荷物(一時的では10kgまで)を手でもちあげ運搬する労働4時間以上の激しい肉体的労働や他の有害な労働 ②妊娠又は出産後1年以内にもとの企業に復帰すると認められる ③妊娠及び出産後1年以内にもとの企業に復帰すると認められる ④産前産後10日労働禁止(家事労働者等例外有)	妊娠中及び出産後4カ月間解雇禁止(解雇予告送達後2週間以内に出産又は出産の事実を知ったときを含む) 妊娠・出産のために退職した女子が出産後1年以内にもとの企業に復帰すると認められるものは中断されなす	
ドイツ	産前6週間(本人の意志による)産後8週間(早産及び多子出産の場合には12週間)就業禁止	a 産前6週間産後8週間収入の100%支給 b 出産補助金、看護手当 c 医療給付、現物給付	産後6カ月間1日2回各45分	①母子の健康を害する業務、夜間労働、時間外労働の使用禁止 ②医師の指示による転換	妊娠中、産後6カ月間解雇制限	子どもが満1才にまで育ち、育児休暇が認められる(無給)
東ドイツ	産前6週間産後12週間	a 以前の純収入の100% b 病院への収容、助産婦の世話を含む医療給付	産後6カ月間1日2回各45分	①母子の健康を害する業務、夜間労働、時間外労働の使用禁止 ②医師の指示による転換	妊娠中、産後6カ月間解雇制限	子どもが満1才にまで育ち、育児休暇が認められる(無給)
フランス	産前6週間産後8週間就業禁止(妊娠又は出産による疾病の場合は産前8週間産後12週間まで延長できる)	a 産前6週間産後8週間所得の90%の母性手当 b 母性補助金、哺育手当、ミルククーポン c 医療給付、医療費全額払い戻し(社会保険基金)	出産の日から1年間の授乳日2回各30分の授乳施設(事業場内)に授乳施設に短縮できる各20分 15人以上の女子が所長は事業所の内乳場所をその付近に授乳場所を設ける要がある	①母子の健康を害する業務、夜間労働、時間外労働の使用禁止 ②医師の指示による転換	休業期間中の労働停止を理由とする解雇禁止(妊娠中、産後12週)	婦人労働者は休業の申出をすることができ、1年以内であれば再度の申出をすることができ、優先的に採用される。婦人労働者は5才未満の子を養育するために必要となるため必要期間の請求ができる。

	休 暇	母 性 給 付	育児時間・育児施設	禁 止 業 務	解 雇 制 限	そ の 他
イ タ リ ア	産前2カ月(妊娠の進行によって過重または有害な業務の場合3カ月)産後3カ月の休業	a 義務的休業期間中は賃金の80% b 医療給付、現物給付(全国医療保険公団)	1日2回各1時間(事業所内に保育施設がある場合は各30分)(有給) 50才以上を雇用する事業主は作業者の近くに3才以下の子どもをたのめ、保育所を設置する	妊娠期間中及び産後7カ月の重労働の連続(持上げ、危険転換による禁止、配置転換による賃上げや賞与の証明による賃金80%の制限)産後30才以下の産婦に適用される妊婦中の就業禁止制度あり(賃金80%支給)	妊娠期間及び子どもが1才に達するまで解雇禁止 産後1年以内の休業が可能な30%支給。3才以下の子は医師の証明により休業できる	産後休業経過後生児が1年に達するまで6カ月の休業が可能な30%支給。3才以下の子は医師の証明により休業できる
ベルギー	産後8週間強制休暇、ほか産前産後のいずれかに6週間	a 賃金の60% b 母性補助金及び産業者の補助金 c 医療給付		妊娠期間中及び産後7カ月の重労働の連続(持上げ、危険転換による禁止、配置転換による賃上げや賞与の証明による賃金80%の制限)産後30才以下の産婦に適用される妊婦中の就業禁止制度あり(賃金80%支給)	妊娠期間から産後休業終了後の翌月末まで解雇禁止	産業医による妊娠の保護措置
ソ 連	産前8週間産後8週間(異常出産、多子出産の場合は10週間)	a 賃金の100%支給 b 補助金 c 医療給付(国費)	少なくとも3時間ごと30分以上の授乳のための追加休憩(有給)	妊娠期間中及び産後1年未満の重労働(無給)1~8才までの子どもが満1才に達するまで育児休暇(無給)もつ婦人の時間外労働、出張には同意を要する。	産前及び産後1年間の解雇禁止、妊娠授乳を理由とする不採用、下げの禁止	子どもが満1才に達するまで育児休暇(無給)もつ婦人の時間外労働、出張には同意を要する。
スウェーデン	産前6週間(請求したとき)産後6週間	a 収入の90%を出産前60日をふくめ210日間支給(母親が動き父親が新生児の世話をする場合にも支給) b 出産一時金 c 医療給付	生児をみずから保育するために必要な時間	産前中及び産後1年未満の重労働(無給)1~8才までの子どもが満1才に達するまで育児休暇(無給)もつ婦人の時間外労働、出張には同意を要する。	産後6カ月	育児休暇一父母が同一事業主に雇用されている場合双方が通算して210日の休暇、産前は母親のみ
オーストリア	産前1カ月半産後1カ月半(3カ月まで延長) 産前産後6週間(子どもを保育中の場合8週間、早産12週間までそれぞれ延長)	産前産後合計3カ月間賃金の100% a 産前産後休業中100% b 母性補助金、看護手当 c 医療給付、現物給付	労働時間が4時間半以上1日45分8時間以上の場合1日2回各45分(有給)	妊娠期間中及び産後7カ月の重労働の連続(持上げ、危険転換による禁止、配置転換による賃上げや賞与の証明による賃金80%の制限)産後30才以下の産婦に適用される妊婦中の就業禁止制度あり(賃金80%支給)	産後4カ月	月経期間中最初の2日間休暇を与えられる 産後1年以内の育児手当、15~60%の

資料：自由法曹団婦人部調査、但し「前掲書JP121~123より引用

東京商工会議所の「労働基準法の再検討に関する意見調査」から（一九七〇）

今回の労基法研究会の報告は、一九七〇年に発表された東京商工会議所の「労働基準法の再検討に関する意見調査」の内容をとり入れたものだという声がある。この調査は、東京に本社をおく第一部、第二部上場会社ならびに東京商工会議所会員企業のなかから無作為抽出により二〇〇社を選出、一九七〇年五月二十日締切でアンケート調査をおこなったものである。有効回答数五〇八社、回答率二五・四%であった。

以下、その概要を資料として収録する。

一、女子の時間外労働について 一 女子の時間外労働を制限する労働基準法第六一条についての改正の是非

(表I)

「改正すべきである」とする回答が一七七社(三四・八%)、「運用の緩和をはかるべきである」とする回答が二〇六社(四〇・六%)で、両者を合計すると七五・四%に達しており、現行法を「何らいじる必要がない」とする回答(一一・六%)に比すると改正若しくは運用

表1 女子の時間外労働を制限する労働基準法第61条についての改正の是非 (単位:社、%)

規 模	改 正 すべきである	運 用 緩和はべきである	の を る 運 用 必要はない	何 じ ゃ い	い 必 ず ら る は	無 回 答	計
計	177 (34.8)	206 (40.6)	59 (11.6)		66 (13.0)		508 (100.0)
1,000人以上	78 (47.3)	73 (44.2)	10 (19.7)		4 (0.8)		165 (100.0)
300~999人	45 (37.2)	51 (42.1)	14 (11.6)		11 (9.1)		121 (100.0)
100~299人	32 (34.4)	42 (45.2)	8 (8.6)		11 (11.8)		93 (100.0)
99人以下	22 (17.1)	40 (31.0)	27 (20.9)		40 (31.0)		129 (100.0)

の緩和をはかるべきであるという意見が圧倒的に多い。

二、女子の深夜業禁止について 1 女子の深夜業を禁じている労働基準法第六二条の規定についての改正の是非(表2)

法第六条を「何らいじる必要はない」とする企業が一八〇社(三五・四%)である。これに対して、「改正すべきである」とする意見の企業が八四社(一六・五%)「運用の緩和をはかるべきである」とする意見の企業が一九三社(三八・〇%)で、両者を合せると五四・五%の企業が、法第六二条につき何らかの手直しが必要であるという意見を有していることがわかる。

三、女子の危険有害業務禁止について 1 女子及び年少者に対する危険有害業務の就業制限について(表3)

「支障がある」という回答の小計は、四〇社(七・八%)であるが、「支障はない」という回答の小計は二〇四社(四〇・二%)となっている。これを程度別にみると、「支障がある」という回答では「少し支障がある」(四・一%)が一番高率であり、「支障はない」という回答では「全く支障はない」(二一・九%)が一番高率である。

表2 女子の深夜業を禁じている労働基準法第62条の規定についての改正の是非 (単位:社、%)

規 模	改 正 すべき あ る	運 用 和 緩 は べ き	の 何 じ を ら じ る 要 で い	い 必 ら 不 る な は い	無 回 答	計
計	84 (16.5)	193 (38.0)	180 (35.4)	51 (10.1)	508 (100.0)	
1,000人以上	32 (19.4)	67 (40.6)	61 (37.0)	5 (3.0)	165 (100.0)	
300~999人	23 (19.0)	49 (40.5)	45 (37.2)	4 (3.3)	121 (100.0)	
100~299人	13 (14.0)	39 (41.9)	27 (29.1)	14 (15.0)	93 (100.0)	
99人以下	16 (12.4)	38 (29.5)	47 (36.4)	28 (21.7)	129 (100.0)	

第3 女子及び年少者に対する危険有害業務の就業制限(労基法63条)による支障 (単位:社、%)

規 模	非常に支障がある	若干の支障がある	少し支障がある	殆ど支障はない	全く支障はない	該当業務はない	その他	無回答	計
計	4 (0.8)	15 (2.9)	21 (4.1)	93 (18.3)	111 (21.9)	200 (39.4)	2 (0.4)	62 (12.2)	508 (100.0)
1,000人以上	1 (0.6)	5 (3.0)	12 (7.3)	43 (26.1)	43 (26.1)	52 (31.5)	1 (0.6)	8 (4.8)	165 (100.0)
300~999人	2 (1.7)	5 (4.1)	5 (4.1)	26 (21.5)	25 (20.7)	51 (42.1)	1 (0.8)	6 (5.0)	121 (100.0)
100 100~299人	-	3 (3.2)	3 (3.2)	13 (14.0)	20 (21.5)	40 (43.0)	-	14 (15.1)	93 (100.0)
99人以上	1 (0.8)	2 (1.6)	1 (0.8)	11 (8.5)	23 (17.8)	57 (44.2)	-	34 (26.3)	129 (100.0)

生理休暇を規定する労働基準法第六七条の是非については、賛否を問うたところ、削除すべきであるとする意見が一二三社(二四・二%)、運用をもつて緩和すべきであるとする意見が七三社(一四・四%)、現状のままではよいとする意見が二一四社(四二・一%)となっており、現状そのままで不可とする企業は全体で三八・六%と約四割に近い。

四、生理休暇制度について
(生理休暇)の削除の是非(表4)
1 労働基準法第六七条

表4 労働基準法第67条(生理休暇)についての削除の是非

(単位:社、%)

規 模	削 除 す べ き	運 用 も 緩 べ を と す き を と す き	現 状 の ま ま	そ の 他	無 回 答	計
計	123 (24.2)	73 (14.4)	214 (42.1)	21 (4.1)	77 (15.2)	508 (100.0)
1,000人以上	43 (26.1)	29 (17.6)	77 (46.7)	8 (4.8)	8 (4.8)	165 (100.0)
300~999人	32 (26.4)	15 (12.4)	57 (47.1)	6 (5.0)	11 (9.1)	121 (100.0)
100~299人	27 (29.0)	15 (16.1)	27 (29.0)	5 (5.4)	19 (20.5)	93 (100.0)
99人以下	21 (16.3)	14 (10.8)	53 (41.1)	2 (1.6)	39 (30.2)	129 (100.0)

総評の労働基準法改正要求

(女子及び年少労働者関係)

(3) 女子の労働時間及び休日(第六一条)

六一条は、時間外労働について、一日について二時間、一年間について一五〇時間をこえて時間外労働をさせてはならないと規定する。しかしこの点について、先に一般男子労働者の時間外労働規制のところでは制限を認めたのであるが、そこで認められた範囲の時間外労働を、女子労働者にもそのまま適用するということが処理をすべきであり、この点はそれと対応して改正する必要がある。

なお、妊娠中の女子が時間外労働に従事すると、身体にも悪影響を及ぼすし、また出産後も、特に生後満二年に達しない生児を育てる女子は育児のために多くの時間を必要とするため時間外労働を許すことは、育児にも差支えることとなる。そこで妊娠中の女子及び生後満二年に満たない生児を育てる女子労働者に対する時間外労働

を禁止する処置を法的にこうずるべきである。

(4) 深夜業の禁止(第六二条)

現行深夜業の時間帯をILO条約なみに午後八時から午前七時とすべきである。

六十二条では、深夜業の禁止が一応原則として規定されるのであるが、三十三条一項の規定による時間外、休日労働の場合には、第四項で深夜労働が無制限に認められるという処置がとられている。しかし、三三条の場合であっても、なお女子労働者を深夜に働かせることは、女子労働者の肉体的な条件から考えて、排除されなければならぬ。この規定の削除を求める。

さらに八条六号、七号、十三号、十四号及び電話の事業その他について深夜労働禁止の緩和規定されるのであるが、この点についても、なお真に深夜労働をやむを得ないという種類のもの以外は一切禁止すべきである。深

夜労働が非生理的、非人間的労働だということに着眼するとすれば、女子労働者の肉体的条件を考えて、出来る限りそれを禁止する必要がある。したがってこの点の十分な検討が必要であることを指摘しておきたい。特に、妊娠中の女子及び生後満二年に達しない児を育てる女子に対しては、深夜労働を全面的に禁止する処置をとるべきである。

次に六二条は、満一八才に満たない者についても深夜業の禁止を規定するのであるが、尤だ第一項但書きでは交替制によって使用する満一六才以上の男子についてはこの限りでないとして、適用除外を認めている。しかし先にも交替制の項で述べたように、交替制労働は、一方では非生理的な深夜労働を伴うということが必然的に起こるし、さらに一方では、生活のリズムが狂う。したがって普通の形で八時間労働に従事する労働者以上に疲労もするし、それなりに社会的、文化的生活も否定される。したがって、交替制労働の場合には、通常の日勤勤務以上に保護を強化しなければならないと考える。しかるに、そうした保護強化とは、全く逆に六二条一項但書は交替制労働の場合だけ、満一六才以上の男子について深夜業

禁止規定の適用除外を認めるのである。このような緩和処置は全く許さるべきことではない。生存権理念に根ざした労働基準法の規定として、全く妥当でない六一条一項但書は削除すべきである。

(5) 産前産後の休暇(第六五条)

産前産後の休暇については、現在六週間づつ休暇が保障されているのであるが、六週間ではなお不十分である。労働医学の観点からも八週間の休暇が必要だと考えられる。したがってこの部分を改正して、産前産後八週間づつの休暇を与えることが義務づけられる必要がある。

さらに産前の休暇については、現在妊娠した女子が請求をしたときに、初めて使用者は、それを与える義務があると規定する。しかしこの規定の仕組が、女子労働者の産前休暇の取得を事実上阻害しているといつて良い。たとえば責任ある地位や職責をもっている女子労働者の場合には、六週間ずつ休めば、それなりにその職責が果せない。そのため、責任ある地位からおろされ、責任ある仕事から排除されるといふことになるかもしれないという配慮があって、産前の休暇が十分にとれないで終わってしまうという事情もあろう。あるいは他方で、生

まれるまで働けば安産をするという俗説もある。そのため十分に休まないで働くということもある。

さらに産前産後の休暇について、現在の労基法は賃金保障がされていない。したがって、休暇期間の賃金を失えば、生活が苦しくなるわけであるから、産前の休暇をとらないで働いてしまうという事情も生じよう。さらに他方、使用者側もぎりぎりの人員で企業を動かしているのが一般的であり、そうした事情のもとで、産前産後の休暇をとってはたちまち労働力不足となって困るという事情があり、そこで、事実上の強制的に産前休暇を与えないで働かせるといったことも行なわれる。

こうした事情から、妊娠した女子労働者及び生れてくる生児のためにも取らなければならない産前の休暇が事實上消化されていないという事実が一般化している。こうした状態を排除して女子労働者保護を貫徹するために、産前の休暇も、産後の休暇と同様に、出産予定日以前八週間に達した女子労働者には、休暇を与えなければならぬと規定を改正すべきである。

つぎに先ほども指摘したが、現行労基法は、産前産後の休暇を有給として保障していない。その結果、休暇が

十分にとれないという事情が起こる。したがって、産前産後の休暇の重要性にかんがみ、有給を使用者に義務づける必要がある。女子労働者を使えば、必然的に出産があり得ることは予定される。そして、そのことを予定して、女子労働者を使用する使用者にそのような負担をさせることは妥当であろうと考えられる。

さらにつわり休暇を保障する必要がある。すなわちつわりの期間は女子労働者が就業がいちじるしく困難となる。したがってこの一定期間を休暇として与えないと、労働者の身体にも影響があるし、就労すること自身が非常に困難であって苦痛を伴う。生存権理念に根ざして立法を与えるとするれば、当然つわり休暇を与えるべきである。その期間はほぼ十四日間を置くことが考えられる。なお、つわり休暇も一応有給を予定したのであるが、有給が保障し得ない場合を考慮して、妊娠中、女子が請求した場合には休暇を与えなければならないという規定を置くと同時に、軽作業への転換を認める必要もあろう。なお、妊娠中の女子が母子保護法の規定にもついても、通院するに必要な日数を、使用者が与えなければならぬことを義務づけ、その有給化をはかるべきである。

(6) 育児時間（第六六条）

現行六六条は、生後満一年に達しない生児を育てるために三〇分づつ二回の育児時間が保障されているにすぎない。それでは不十分であることは言を要しない。そこで、まずその期間を二年間とし、さらにその時間を増加し、六〇分二回と改正すべきである。そして、その時間を有給として保障すべきである。

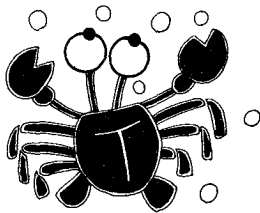
(7) 生理休暇（第六七条）

生理休暇については、生理日の就業が著しく困難な場合に、女子労働者が請求したら、休暇を与えなければならぬと規定する。しかし、生理日の就業が著しく困難であることの証明をどのようにするかが問題になる。労働省の解釈例規も、もしそれを医者者の証明などという複雑な手続を必要とすることになるとすれば、生理休暇が事実上とれなくなる。したがってそのようなものの提出を求めることは適当でないと主張している。そして、もしどうしても証明が必要な場合には、同僚の証言程度でそのことを立証せしめればよいとしている。

このように考えてくると、生理休暇を「生理日の就業が著しく困難」な場合に取得することが出来る旨の規定

を置くこと自身、ほとんど意味のないことになる。そして、反対にそのような条件を得ることが生理休暇の制定の趣旨をそこなうて、事実上、生理休暇がどれなような状態を作りあげてゆくことともなるのである。したがって、生理休暇の規定を、単に女子労働者の請求によって生理休暇を与えなければならぬと改正し、生理休暇の取得要件を規定した部分を削除すべきである。

なお、現行規定は、その休暇について有給を保障していない。しかし、賃金を失うことをきらうて休暇をとらないという事情が当然予測し得、そのことがこの制度を形骸化するといつて良い。この制度の実効性を確保するためにも、休暇取得期間中有給を保障すべきである。



政党の労働基準法改正要求

(1) はじめに

昨年十一月二十日の「労基法」改悪答申が出されて以来、労働組合、婦人団体、法律家など各分野で論議がかわされていますが、政党では、日本共産党がもっとも精神的に、真の男女平等と母性保護の拡充めざしてこの問題ととりこんでいます。

例えば昨年十月九日付「赤旗」はその「主張」で、「欺まんな男女平等論」を発表し、労基法研究会が準備中の「答申」が「生理休暇廃止、深夜業禁止規定の撤廃」を主な内容としていること、「改正」理由のひとつに現行労基法が婦人労働者を過保護にしているといっているがこれは実態を無視したものであり、本来、男女平等は母性の尊厳と保護を前提とし、雇用における真の男女平等実現の基盤は、男女労働者全体の労働条件の大幅な向

― 共産党の場合 ―

上によってのみ築かれるもの、と論じています。

さらにつづけて、「この前提をぬきにして母性保護の範囲を妊娠・出産に直接かわるものに限定、縮少し、日常的労働条件の保護をなく奪し、男女労働者の労働条件を同一にしようとする政府、独占の方向は、真の男女平等とは縁もゆかりもありません」とのべ、「わが国の労働者全体の労働条件を国際的水準に高めることこそが婦人労働者の特別保護規の『合理的範囲』の検討の、不可欠の前提です」と主張しています。

北海道においても、道が昨年三月に発表した「国際婦人年北海道婦人行動計画」（道内行動計画）に対して、共産党北海道委員会が、「道内行動計画に対する見解と提案」をいち早く発表し、その中で「保護ぬき平等」論の危険性を指摘し批判しています。

労基研「答申」が出された翌日の十一月二十一日、参

議院社会労働委員でもある小笠原貞子議員の談話として「婦人労働者がおかれている今日の状態からみて、いっそう拡充の必要こそあれ、けっして解消すべき性質の問題ではない」とし、「男女平等の名において戦後、日本の労働者階級がかちとってきた実質の平等をめざす措置をうちこわそうとするきわめて反動的なものといわなければならぬ」と断じています。

そして「むしろ労基法を民主的に改正することこそ急務」であり、このことを政府に強く要求する、と結んでいます。

今年に入って、六月十五日、翌日からはじまる第二十四回はたらく婦人の中央集会を前に「『雇用における男女平等の機会、権利の保障に関する法律』（仮称）の制定」「母性保護拡充のための労働基準法の一部改正」の二つの立法提案を発表しました。

「雇用における男女平等……」の提案では、「男女平等の確立は婦人労働者の人格的尊厳と社会的生産活動における婦人の能力の全面的な開花、発揮を保障し、社会進歩に貢献するもの」としています。

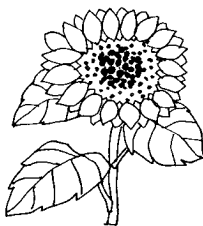
そして具体的に男子と同等の機会、権利の保障とその

内容について規定し、これを推進するための行政機構の改組・強化と、新たに男女平等委員会の設置をうち出していきます。

「母性保護拡充のための……一部改正」でも、十一項目にわたる改正点をあげ、妊産婦の保護の拡充とともに、婦人労働者の日常的保護の強化をうち出しています。

一九二二年の創立以来、婦人の解放、十八才以上の女性の普通選挙権の獲得など「男女平等実現」をつらぬいてきた政党としての、婦人の権利や母性保護をいっそう拡充するための具体的提起として積極的にうけとめ、学習などで内容を深めていくことが今後必要でしょう。

（佐藤節子）



(2) 「雇用における男女平等の機会、権利の保障にかんする法律」(仮称)の制定、
「母性保護拡充のための労働基準法一部改正」の提案 — 日本共産党 —

(a) 「雇用における男女平等の機会、権利の保障に関する法律」(仮称)

日本共産党は、雇用における不当な男女差別をなくして真の男女平等を促進し、婦人労働者の人格的尊厳と社会的生産活動における婦人の能力の全面的發揮を保障するため

一、「雇用における男女平等の機会、権利の保障にかんする法律」(仮称)の制定

一、母性保護拡充のための労働基準法一部改正をおこなうことを提起するものです。

現在、わが国の婦人労働者は一二八〇万人(一九七八年)と雇用労働者総数の約三分の一を占めるにいたっています。数の増加にともない、既婚者の比率も六六・三パーセントにふえ、学歴構成も高まっています。

こうした婦人労働者の増加と構成の変化は、社会的生

産活動の面で婦人労働者が重要な役割を担うようになっていくことを示しています。

しかし、それにもかかわらずわが国の婦人労働者は、独占資本と自民党政府の労働者全体にたいする搾取強化の重要なテコとしての男女差別によって過酷な労働条件をしいられ、婦人の職業における地位は、依然として低められています。

たとえば、大卒女子は採用せず、または嘱託でしか採用しないとか、婦人は未婚者にかざるといったように、雇用形態や年令、未婚、既婚の区別など婦人だけに特別の制限を設けている企業は、高卒で二九・四パーセント大卒で三四・八パーセントもあり、婦人の就業機会は不当にせばめられています。

賃金は、全国平均で男子を一〇〇とした場合、女子は五五・八(一九七七年)と約半分にすぎず、フランスの

八六・四、西ドイツ七二・九などに比べて、男女の勤続年数の相違などを考慮してもなお、いちじるしい格差です。

仕事の配置については、女子を「補助的な分野で活用を図る」としている企業が四〇パーセントにおよんでおり、管理職養成訓練や昇格にむすびつく教育研修は男子だけを対象としているところも少なくありません。

婦人だけを対象とする差別的退職制度は、七・四パーセントの事業所がまだ制度化しており、慣行も含めればもっと多くの事業所がおこなっています。定年年令に男女差をつけているところは、二二・七パーセントにおよんでいます。また、婦人労働者は、人員整理の際に、まさきに職を追われているのが現状です。

こうした不当な男女差別は、婦人労働者の人格的尊厳を侮辱するものであり、社会的生産活動における婦人の能力の全面的な発揮をさまたげています。

不当な男女差別をなくし雇用における男女の平等を確立することは、婦人労働者の地位を正当にたかめ、その能力の全面的な開花、発揮を保障し、社会進歩に貢献するものです。

雇用における男女の平等を促進するためには、法制度のうえでも明確に保障することが必要です。

このため日本共産党は、不当な男女差別の規制、男女平等の機会、権利の保障を内容とする「雇用における男女平等の機会、権利の保障にかんする法律」（仮称）の制定を提案するものです。

その基本点は、次の通りです。

第一、雇用における男女平等の定義

雇用における男女の平等とは、社会的機能たる母性の尊厳、その保護を当然の前提として、婦人労働者の雇用機会、賃金、昇進昇格、退職制度、職業訓練など、労働条件と職業生活のすべての面について男子と同等の機会権利を保障することをいう。それは、婦人労働者の人格的尊厳の確立に資するとともに、社会的生産活動において、婦人の能力の全面的な開花、発揮を保障し、社会進歩に貢献するものである。

第二、男女平等の機会、権利の保障

一、使用者は婦人労働者の雇用にかんして、次の責務を

有するものとする。

① 採用について

1. 労働基準法に定める危険有害業務を除き、婦人が希望するすべての職種で働けるよう採用の機会を男子と平等に与えなければならない。
2. 正当な理由なく採用試験からあらかじめ婦人を除外し、また、男女別の採用方法をとってはならない。

3. 婦人であることを理由とした特別の採用条件を設けてはならない。

② 賃金について

1. 同一労働同一賃金の原則にもとづき、婦人労働者に男子と同一の賃金を保障しなければならない。
2. 男女別二本立ての賃金体系を設けたり、初任給、各種手当、賃金の格づけなどにおいて、婦人であることを理由に不利に扱ってはならない。

③ 仕事の配置および研修等について

1. 婦人労働者の仕事の配置は男子と同一の基準によるものとする。婦人労働者を単純労働、補助的労働のみに固定化してはならない。

2. 婦人労働者に企業内の職業教育、技術訓練、研修などの機会を男子と平等に保障しなければならない。

④ 昇進、昇格について

1. 婦人労働者に昇進、昇格試験の受験機会を男子と同一の基準により平等に保障しなければならない。

2. 婦人労働者の任用、昇進、昇格は男子と同一の基準によらなければならない。

⑤ 定年、退職等について

1. 結婚、妊娠、出産による退職制や若年定年制など、婦人だけを対象にした特別の退職制度や慣行を設けてはならない。

2. 人員整理、出向、配転等において、「有夫の女子」など、婦人だけの特別の基準を設けてはならない。

⑥ 福利厚生制度について

- 住宅資金の貸し付け、社宅入居など、職場における各種の福利厚生制度や慣行について、男子と同一の基準で婦人労働者に適用しなければならない。

二、職業紹介、職業訓練

公共職業安定所および職業安定法の規定により職業紹介事業をおこなうもの、また公共職業訓練施設および職業訓練法の規定により職業訓練をおこなうものは、婦人労働者が職業紹介、職業指導、職業訓練をうける機会を男子と平等に保障しなければならない。

第三、男女平等の推進

一、行政機関

① 第二にかかげる男女平等の機会、権利の保障にかんする行政は、労働省婦人少年局（室）があたるものとする。

② このため婦人少年局（室）に労働基準監督官を一定数配置し、婦人少年局（室）の機構、機能を労働基準監督機関に準じて改組・強化する。

婦人少年局（室）に配置される監督官は、「雇用平等監督官」（仮称）と呼称する。

雇用平等監督官は、第二にかかげる男女平等の機会、権利の保障にかかわる事項をとり扱うものとし、婦人少年局（室）の指揮のもとに、事業場の臨検、

尋問、命令、司法警察官の職権行使など、現行労働基準法に規定する労働基準監督官の権限を行使し、職務を遂行する。

雇用平等監督官の身分保障は労働基準監督官と同とす。

③ 労働基準監督機関は、第二にかかげる男女平等の機会、権利の保障の施行について婦人少年局（室）に協力するものとする。

④ 労働者は、第二にかかげる男女平等の機会、権利の保障に違反する事実があるとき、その事実を婦人少年局（室）に申し立てることができる。

使用者は労働者が申し立てたことを理由として、労働者に不利益な扱いをしてはならないものとする。

⑤ 労働者または使用者は、婦人少年局（室）のおこなった判断、処分について不服があるときは、平等委員会に申し立てることができる。

二、男女平等委員会の設置

① 雇用における男女平等の推進のため、国の機関として男女平等委員会を中央、地方に設置する。

② 男女平等委員会は、労働者代表、使用者代表および

び学識経験者の三者各同数で構成する。労働者代表は労働団体から、使用者代表は使用者団体からの推薦により、学識経験者は労・使代表の同意を得て労働大臣が任命する。

中央の平等委員会の委員は国会の承認を得て内閣総理大臣が任命する。

委員のうち一定数は婦人とし、委員会には事務局をおく。

三、地方の男女平等委員会

① 委員会は、婦人少年局（室）のおこなった男女平等の施行にかんする判断、処分について労働者または使用者から不服の申し立てがあった場合、その適否を審査する。

委員会は、審査のうえ申し立ての却下または、婦人少年局（室）の処分等の取消し、変更を決定する。処分等の取消し、変更を決定したときは、婦人少年局（室）にその旨、通知し、処分等の是正を命ずることが出来る。婦人少年局（室）は、通知にもとづいて、必要な措置をとるものとする。

委員会は、不服申し立てにたいする決定を申し立

て人に通知する。

② 労働者または使用者は、地方平等委員会の決定に不服があるときは、中央平等委員会に申し立てることが出来る。

③ 委員会は不服申し立ての審査にあたって、使用者など関係者の出頭、必要な資料の提出を求めることができる。使用者など関係者は正当な理由なくこれを拒んではならないものとする。

④ 委員会は、婦人少年局（室）に、その業務の遂行状況について、定期に報告を求め意見をのべることができる。

⑤ 委員会は、悪質な企業名の公表、および、その企業への公共融資などの制限について、国、自治体に勧告することができる。

また、悪質な企業の求人不受理、紹介停止について公共職業安定所に勧告することができる。

四、中央の男女平等委員会

① 地方の平等委員会がおこなった不服申し立てにかんする決定について、労働者または使用者から不服申し立てがあった場合、これを審査し、却下または

地方平等委員会の決定の取消し、または変更を裁決する。

裁決は申し立て人に通知する。決定の取消し、変更を裁決したときは、その旨を地方平等委員会に通知するとともに、最初の処分をおこなった婦人少年局（室）に差し戻すものとする。

② 委員会は年次報告を作成し、公表する。また委員会は、地方の平等委員会の意見をきいて、雇用における男女平等促進に必要な建議を労働大臣におこなうことができる。

労働大臣は、建議を尊重しなければならない。
五、婦人少年室協助力員

① 現行の婦人少年室協助力員を増員し、その一定数は地域の労働組合の推薦にもとづいて労働者のなかから、労働大臣が委嘱する。その半数は婦人とする。

② 協助力員は、現行の啓発、宣伝などの任務とともに男女平等に違反する事実の婦人少年局（室）への通報、および、男女平等の違反行為により被害をうけた婦人労働者の相談、援助にあたるものとする。

第四 罰則

一、第二にかかげる男女平等の機会、権利の保障にたいする違反について、必要な罰則を設ける。

二、また、平等委員会による資料提出、出頭などの要求を正当な理由なく拒んだ場合、および、労働者が婦人少年局（室）、平等委員会に申し立てたことをもって使用者がその労働者に不利益な扱いをした場合についても必要な罰則を設ける。

第五 適用

第二にかかげる男女平等の機会、権利の保障は、すべての労働者に適用する。

第六 関係法律の整備

この法律の制定にともない、労働基準法など関係法律の改正、整備をおこなう。

(b) 「母性保護拡充のための労働基準法一部改正」提案
昨年十一月、労働基準法研究会（労相の私的諮問機関）は、就業の分野における男女平等を徹底させるためには、

男女が同じ基盤にたつて就業しうるようにすることが必要であり、このため女子にたいする現行労働基準法上の特別措置（保護規定）は最少限必要なものに限定し、その他の特別措置は基本的に解消をはかるべきだとの報告（「婦人労働法制の課題と方向」）をおこないました。

報告はその内容として、婦人労働者の時間外、深夜労働規制の緩和、危険有害業務の就業制限を妊娠、出産期間に限定、生理休暇の廃止など、日常的な母性保護のほとんどについて廃止、改悪をうちだしています。

自民党政府は、栗原労相が第八十七国会で「研究会の報告の趣旨をふまえ……善処したい」とのべているように、労働基準法の大幅改悪を画策しています。

これは「男女平等」の名において、戦後、日本の労働者階級がちとつてきた婦人労働者の権利をはく奪しようとする、きわめて反動的なものといわなくてはなりません。

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

種族保存のための社会的責務だからです。

そのため、母性保護をその社会的機能にふさわしく拡充することこそ必要であり、いま求められているのです。

政府が画策している労働基準法の改悪は、男女平等の名による男女平等の条件の破壊にほかなりません。

日本共産党は、労働基準法改悪に断固として反対し、婦人労働者の健康と安全を守り、また真に男女平等を実現させるうえで欠くことのできない前提として、母性保護の拡充をはかるため、当面、必要な労働基準法の一部改正を提案するものです。

一、深夜業、交替制勤務の禁止

婦人労働者の深夜業、交替制勤務については、公益事業と生産技術上やむをえない場合をのぞき、禁止する。やむをえず実施する場合は、次の基準によるものとする。

① 深夜にわたる勤務は、一カ月につき、月間所定総労働日の三分の一の日数（回数）、月間所定総労働時間の三分の一の時間をこえてはならない。

② 深夜にわたる勤務は一回につき八時間をこえてはならない。やむをえず八時間をこえる場合、労働組

合（または労働者の過半数を代表する者）の同意をえて、行政官庁に届け出るものとする。

③ 深夜にわたる勤務は、仮眠、休養をふくめ、八時間につき二時間の休息時間を与えなければならぬ。勤務時間が八時間をこえる場合は、最初の一時間に付き二十分、以後の一時間につき三十分の休息時間を加えるものとする。

このため、必要な交替人員を配置しなければならぬ。

④ 疲労回復のため、勤務と勤務の間隔は、最低十二時間以上とする。

深夜勤務明けで休日に入る場合は、休日をふくみ三十六時間以上とする。

⑤ 深夜業、交替制勤務の婦人労働者については、年次有給休暇は勤続一年目から四労働週を与えるものとする。

二、生理休暇

生理時の就業が困難な者は、本人の届け出により休暇を取得できるものとし、毎潮時、少なくとも二日間を有給で保障する。

三、産前産後休暇の延長

産前産後休暇は各八週間とし、異常および多胎出産の場合は各十週間とする。

七カ月未満の流産の場合も一定期間、休暇を与える。休暇期間是有給とする。

四、妊産婦の時間外、深夜労働の禁止、妊娠中および生後一年未満の子を育てる婦人の時間外および深夜労働は全面的に禁止する。

五、妊娠中の通勤緩和

妊娠中の婦人が通勤時間帯の混雑をさけて時差出勤ができるよう、所定労働時間内で、一日一時間を超えない範囲で保障する。

六、妊娠障害休暇の保障

妊娠中の婦人が請求したときは、有給で妊娠障害（つわり、妊娠中毒症など）休暇を与えるものとする。

七、妊産婦の通院時間の保障

妊娠七カ月までの場合、四週間に一回八カ月から九カ月の場合、二週間に一回、十カ月から出産までの間、一週間に一回、産褥後期に一回、必要時間を有給で与えるものとする。

八、育児時間

育児時間は一日九十分とし、二回分割もしくは一括のいずれかを選択できるものとする（生後一年間）。

九、育児休暇

生後満一年までの子どもを育てる者が希望したときは、有給で育児休暇を与えるものとする。この場合、休暇後の原職復帰を保障するものとする。

十、解雇制限期間の延長

妊産婦を解雇してはならない期間を、妊娠中、および、出産後一年間とする。

十一、危険有害業務の就業制限

現行の就業制限の改廃をおこなう場合、労働基準審議会の審議にあたっては、専門の研究者の意見を求め、これを尊重しなければならないものとする。このため半数を労働団体の推薦による専門家会議を設ける。



特集Ⅱ 労働基準法と私たち

「労基法」改正」をめぐる座談会」

札幌婦人問題研究会主催

出席者の横顔

- | | |
|---|---|
| A | 私立幼稚園保母、勤続七年、新婚ホヤホヤです！ |
| B | 保健婦（札幌市）、独身、ベテランです！ |
| C | 新聞記者、勤続一年二ヶ月、独身、家庭欄担当です。 |
| D | 新聞社のテレタイプの仕事、勤続二十年のベテラン、
小学四年生を上、三人の子持ちです。 |
| E | 銀行員（地銀）、独身で勤続二十数年、いまだに平行員です。 |
- この他、座談会には札幌婦人問題研究会会員五名が参加しました。
（司会は研究会会員が交替で行いました。）

司会 今日はお忙しい所ありますがどうございました。さて、
昨年十一月二十日に、労働省の諮問機関である労働
基準法研究会から答申が出されましたが、私たち働
く婦人にとって非常に大きな問題である、と思いま
す。「改正」案の詳細についてはここでは述べませ
んが（読者の方は本号の布施論文を参照のこと）、

婦人労働者の「保護」と「平等」をどう考えるか、
現実の職場の実態にてらしあわせてきちんと評価し
てゆくことが大切と思われまます。それでは、さっそ
く皆さんの職場の現状から話して頂き、それをふま
えて、もし「改正」案が具体化したとしたらどんな
問題点が生じるのか、について話して頂きたいと思

します。

A

自分の園のことから話したいと思います。私立幼稚園は一〇〇あって、公立は七つだけです。うちのK学園は大きい方で、幼稚園を四つ、保育園を六つ、K町に重度身心障害児施設をもっており夜間保育も行っている大規模経営の幼稚園です。C団地にあり、園児数四〇〇人で一クラス、二年保育が三クラス、残りが三年保育クラスです。先生方は、組合のあるせいとか、経験年数が長く十一人のうち六人が既婚者で、今年は五人が一人づつ子供持ちになるんです。だから若い独身のひと、長い人で十一年、私の七年あたりが中間となっています。四年前にはじめて働きながら子供を生んだ経験を持つ園で、それまでは結婚と同時に次々にやめるのが通例でした。主任の先生が最初に出産して、それからいろいろな攻撃もあつたけれども……。産前産後休暇は八週間ですが夏休み、冬休みがあるので一年の二二〇日の保育日数の半分位は休まなければならぬ。小さい子ですし担任がいなくなると子供も不安だし親も困る。働

けない苦労もいろいろあるんです。私の園ではスクールバス二台で札幌の北はほとんどまわります。仕事にバス乗務も入っており、必ず一日一回はバスに乗ります。妊娠中は皆で助けあつてますが、おととしに、二人いっしょに出産したときは、休みを軽減したりで大変でした。

先生方は子供は保育園に入れてる人もいるし、親にみてもらっている人もいるし様々ですが、二人目になると、順番というとおかしいけれども、「次は私……」ということになるんですよ。そうでもしないと三人も四人も一緒に妊娠したら大変ですから。育児時間は一年ありますが、バス乗務のこと等考えると一年とる人はいません。今までは旦那さんが九時出勤で保育園に子供をつれて行き、自分は先に来る、というようにしてやってた人がいました。今度生まれる人や私は、夫も八時出勤なので保育園をさがすの大変です。保育園は、国の代替制があるし、そのための予備費が来るけれど、私立では全く制度がなく、姉妹園では、子供二人の先生の休んだ時の賃金や手当をカットするのが、この一二年の

状況です。組合でもとりあげてくれるけれど、就業規則に有給か無給かが書かれていないので、こちらが有給と思ってもし理事者の方は無給と思っている子供を持って働く人が増えているので、問題となってきています。

司会 産前産後の休暇時の代替者はどのようになっていきますか。

A 問題があるのですが、代替の先生は、資格があっても責任感がないようにも思われるのですが……。一人の先生の産休の時、三人変ったことがあるんです。一週間で辞めて、また来た先生も子持ちで自分のことで精一杯ということで辞め、三人目でもいい先生がいなかったことがあります。要するに資格をもったフリーの先生が園に居れば、その先生が随時入れるのですが、うちの場合は、まだ保專の学生なので、風邪を引いた人の代替にはなれるけれど、長期の場合はできませんので他から全く知らない人を募集します。子供も最初なれないし、大変です。

司会 生理休暇（以下生休）はどうしてますか。

A 女の職場なので、いつも誰かが生理ですが、幼稚園は何かと行事が多いんです。で、三年前まで、も

っと組合の強かった時は交代でとってましたが、就業規則には「生休は、著しく激しい場合には休んでもよい」と書かれていますので、理事者から「あの先生は休む」とか「この人は休まないのに」と個人攻撃をされて、だんだんと人が少なくなってきました。でも、途中で倒れたり、汗を流して、青い顔をして保育できなくなったり、というひどい人も二、三人いるので、これから話し合っていかなければ、と思っています。

司会 保健婦さん達の職場ではどうですか。

B 市役所の職員は、生休は二日、産休は実質八週間ずつとなっていて、各六週なんだけれども二週それぞれ延長して義務免としているんです。昭和四十七年頃からです。とうとうとすればとれるのは確かです。平均三〇%（婦人部調べ）ですが、本庁のような中核部ではゼロ、出先の精神的ゆとりのあるところは五〇%と差があります。保健所では女子が五、六〇%ですが、母性破壊が進んでいます。というのは、いったん仕事についたら中断できない仕事、保母・保健婦・看護婦などに妊娠・出産に伴う異常が高く、こ

わいなーと思うんです。保健婦中心にして、母性保護の講師団をつくって「生休はどうして必要なのか」と小学習会を開くんです。すると、学習会のあと三ヶ月位は取得率が上がるんですが、その後だんだん少くなってしまふんです。時期的なものもあります。三月四月も少く、新任の人が入ってきて、とても良いのか悪いのかわからない。婦人部が月間を作るのが四・五・六月位で、浸透するのが七月位だから、それからとる人が増えるんです。でも二日とる人はいないらしいですね。

司会 この労基法「改正」案が出てからの取り組みはどうですか。

B 婦人部としては、月間の最中なので小集会をもって学習会を開きました。十年位前に東商から出された時も一度学習会をもったことがあります。

結局、女の人ばかりの問題ではなく、男の人もあるなことで被ってくる、ということがあまりつかめていないと思うんです。実際、去年四月に、育事時間をとっている人、産休中・妊娠中の人、沢山人事異動にあったんです。それで母性保護を守る立場か

ら大変だ、ということで撤回させたんですが、男の人の反応が大変だったんです。「どうして育事時間とってたら異動させたらダメなんだ」「産休中異動そのものは大した関係ないんじゃないか」とか、「男の人は、どんな理由があっても命令一本で動くのに、女の人はどうして母性保護を楯にそんなことをいうんだ!」というんです。「そんなことするから男女平等になれないんだ!」というわけで、大変、運動がやりづらかったんです。

司会 Dさんの職場はどうですか。

D 労組があっても、私も最初は無知でしたから、私の職場が夜勤職場で特殊で、いつの間には何人いなくてはならない、という所なので、育児時間は、権利とはいえ、とつてもいいものかどうか懸念され一子目のときはいただきませんでした。一時間といつても貴重だから、ありがたかったんですが、職場に遠慮したのと、既婚者が私一人（現在女性十一人）なので、上司もわからなかったこともありです。こちらが請求すれば「あ、そうか」という位で「ダメ」とは言わなかったと思うのですが。組合と自分の立

場がわからず、自分が無知すぎたのかもしれない。最初にもらうのはすごい勇気のいることです。第二子のときは、「他の職場の人がもらっていてどうして君がもらえないんだ」と組合の人にいわれ、上司に話したら「そんなら、もらえ」ということで途中でもらいました。第三子のときは大っぴらにもらいました。産前産後休暇のときも、本人の請求によつてずらすことができる、となつてはいるのですが、はじめはよく判らず、産後一ヶ月すぎても調子悪く、産休の延長として年休をつかい病欠で休みました。

半年後同じようなケースで、ある人は産後の延長として認められたんですね。ですから、うちの管理職が分からなかったので有給で使っちゃった。権利だったんだけれども自分がもらえなくて損をした、とってはおかしいけれど、いろいろな人から教えられて、知つている、ということはずごく得だなーと思つてんです。いろんな集会に出て教わることも手だけれど、職場と家庭で手が一杯で廻りから聞き入れるゆとりのない人もいると思つてです。今日、私がここにこれるのも子供が大きくなり、「行ってくる

からね」と出かけられるようになったからです。そういうわけで自分をもっと見直さなくてはーと思つています。

D 司会 夜勤職場ということですが、実際どのような勤務ですか。

D ……うちの場合は、一応十時までですが、それでも原稿の締め切り時間、朝刊の締め切りはだいたい九時に終るので、一時出勤の九時までです。日勤が一ヶ月に五回ほどで九時から五時までです。忙しい時、催しがあるとか、選挙の時などは残業になります。十二時出勤で八時まで仕事そして、あとは時間外労働をやることになります。勤務ダイヤは一ヶ月単位でできますが、どうしても都合の悪い日は、毎回でない限り、勤務交替はそううるさくないですから、お互いにチェンジしています。

D 司会 八時、九時に帰るときお子さんはどうしてますか。隣に主人の姉がいるので、みてもらえる人間がいなければダメだったんですね。

D 司会 保育所は利用されたんですか。
D はじめは姑がいましたけれど、倒れてしまつて下

の子が二才、上の子が三才半から保育園に入れても
らいました。日勤のときは送り迎えできますが、あ
とは、保育園の近くに実家があったので、母の家に
まずおいてもらい、また近くに夫の兄嫁もいたので
そちらにバトンタッチと、大変な時もありました。
今のところみてもらえるから勤められるんであって、
もし「面倒みきれない」と言われたら、私も勤め
られないでしょうね。勿論主人の協力もありました
が……。

司会 特殊な技術をお持ちなんですか。

D 自分でやってみれば誰でもできる仕事です。取材
原稿を、昔でしたら鉛の活字をひろって文章を作り
ましたが、今は写植といつてフィルムにするんです。
フィルムにするにはテープにさん孔しなければなら
ないんですが、それが私たちの仕事です。今は機械
化されコンピュータに置き換えられてきています。

C D社の婦人労働者の状態をいいますと、非常に男
女のアンバランスがあります。全社三、〇〇〇人、正
社員として働いている女性が全道、東京、大阪と一
〇〇人程度、あとの一〇〇〇人はアルバイトなんです。

その正社員一〇〇〇人が全道各地の北見、帯広、旭川
と本社の中でも、さまざまな部門に、ごく数人ずつ
しかいないのが実態です。常に心細いのではないか
と思います。

私の場合でも編集にいる女性がすごく少ないのです
が、記者として入っている女性は札幌には四人で、
数の上で絶対数が少ないという事は、かなりやりず
らいというのがありますね。どれだけ人が取ってい
るのか分らないとか。

Dさんがいわれた悩みみたいにな女性労働者が少ない
から休みがとれるということを知らない男性管理者
がいると思います。

D 今はかなり産休をとっている人が社員の中で多く
なっているから、そういう点で、私のようなことを
している人はいないと思います。今ではまわりから
おしえてくれる人が多くなってきました。

C D労組は青年部の中の婦人班という形でしかなか
ったけれど、それでは足りないことがいっぱいある
ので、婦人部として独立した部をつくらうという動
きがありまして、その婦人班の中に婦人部をつくる

体制を組むだけでなく、青年部、組合全体として実行委員のようなものをつくり、婦人部独立の動きをしているのです。そして、産休とか、生理休暇をどの位とっているのか、実際とった人に面接をして調査をしているところで、何人か手わけして集めているところですよ。

司会 婦人部を作ろうというのは大体決っているのですか。

〇 はい。
司会 記者というのは新聞社の場合、一番忙しい仕事をしていますか。

〇 外勤と内勤とに記者職は大きく分れているのですが、内勤は会社において、見出しをつけたり、レイアウトをしたりということをするのですが、私は外勤で、外に出て話を聞いて、取材して社に来てまとめて、原稿を出すという仕事なんです。

司会 記者の方ではお子さんをお持ちの方はいるのですか。

〇 ええ、東京支社に一人と、組合員ではない人ですが一、入社22、23年という人と、東京の人は15年

ですね。

司会 その方たちは外勤ですか。

〇 ええ外勤です。ですから何時から何時まで、そこに居なくてはならないという仕事ではなくて、いつでもどこで何が起るか判らないということがあるので、9時からとは決められない面があります。事件とか相手方の都合でどうにですなますからね、不規則なんです。

司会 生理休暇はどうですか。

〇 ほとんど実態として取っていない人が多いと思います。

司会 仕事も男性と同じ勤務体系なんでしょうか。

〇 10時までという規制があるので、10時までにはしています。

私がいる学芸部では記者で入ったのは、昭和27年から27年間に女子が5人で、誰一人やめずに一〇〇%働いているんですね。27年前、15年前、5年前、昨年と、とびとびに入ってきていて、全員学芸部なんです。東京の人は社会部なんですけど、学芸的な仕事をしているようなんですね。今年の4月付けで、5

年前に入社した記者が、会社がはじまって三十一年振り
で、警察のクラブに詰めて、事件ものの取材をして
いるんです。なぜいままで女性は学芸部を担当して
いたかというと、いろいろ問題はありますが、今
まで女子は十時までの夜勤しかできないんだとい
うことが、みんなが言う理由で、要するに事件とい
うのは二十四時間いつでも起こり、警察回っている人は警
察に寝泊りをするという二十四時間の勤務をしなくては
ならないという、女性は十時までだからできない
という風に言われていたのですが、四月から移った
人は、今、半夜勤という制度があって、十二時すぎの
ダイヤに組み入れられて、実際に十二時すぎまで働い
ているかどうか確かめていないのですが、夜中の十二時
までですから、十時から十二時までの二時間分は規則
を破っていることになるんですがね。

確かに女性が十時以降働けないから、女性は社会部
に採用しないという理由は表向き理由で、実際は
そうではなくて、社会部にいかない、学芸部にしか
配属されないというのは、会社に一月もいれば分
ることのような気がするんですね。二時間のことと

か、労基法のきまりがあるからということではな
く、それ以外に警察の事件なんていうのは男の仕事
だとか、新聞記者というのは男の仕事だとかいう意
識の方がよっぽどつよくて……。

司会 今年まわったのは何か理由があるんですか。

以前から本人が希望していたことですから、入社
した者が全員、学芸部にしか配属されていなかった
ということ自体、やはり差別があると思います。

司会 具体的にどういうことに現われてくるんですか。

言葉の端ばしというのか：（笑い）、いろんなとこ
ろに感じるんですけども。たとえば今回の労基法
の見直しの中に出てくるところで、女性の進出を
はばみ、男女不平等を作っているものに労基法の深
夜業の禁止がある」と考えてる人がいます。特に女性
の管理職の有識者にそういう人もいるようですが、
私たちの会社の中では最初から、女性は深夜労働が
できないというふうに仮定し、社会部には出さないと
思うんです。警察の仕事をするとか、社会部の事件
記者の仕事をするとかは男の聖域みたいところが
あって、女の仕事ではないと思っっているんですね。

E 会社の中で、事件記者というのは重要なポストを占めているわけですよ。

C 記者の仕事の中で、仕事がいいとか悪いとかはできなと思うんですね。第一線の仕事は政治を担当するとはいえない。ランクはつかないはずだし、個人の向き不向きもあるでしょうし。ただ、その中で女性記者が社会部にも行きたいというのは、幅広い職業人として生きたい、男性なら地方に行って、そこに警察があれば取材をし、いろんなことをして育っていくということがあるんですね。いろんなことを経験することが、大きく育つ栄養素にもなるわけなんです。女性の場合、一つの職場にしかいない、もっといろんなことを経験して大きく育ってみたいということがあると思うんです。女性は学芸部だけで、社会部に行けないというルールをひいてしまふのはおかしいのではないか、反発というか、欲求不満というのはあるんですね。

E 私たちの所でも、ある程度優秀な人というのか、エリートの人に行く所があるわけで、そこは男性の聖域ですからね、女性が踏み込むような状態がある

とすれば、男性は一致団結して排斥しますね。些細なことをとりあげて一致団結というのは恐いんですね。

司会 銀行の場合の聖域とは？

E 心臓部は貸付けですね。今は女性にも集める、集めるといえますから（預金は）競争が激しくなっちゃったり貸付け係でしょうね。

司会 でも銀行の主力は女の人ですね。

E ええ、いなかったらどうしようもないですよ。でも、はっきり云って消耗品なんです。三年位で限度なんです。それで転職してしまふんです。

採用の時も、きちんとした家庭の、家で御飯仕度のしである、親がちゃんと養なってくれるような、超勤してもなんでもない人は支店へうまく配属するんですね。札幌以外の地方から来ている人は、なるべく定時に帰れるような職場、電算化されてきているのでそういう所にもってくるわけです。そしてお互いに牽制しあって「あなた、お嫁に行かないの」「私、そろそろ辞めたいわ」というわけで、まず三年から四年くらいで、毎年常に新しい人が入って

くるので、たまに間違つて残るのがいると、こういう風に差がグーと開いて（笑い）しまう。

司会 何か役職についていらっしやるんですか。

E 全然// 役付の人もいることはいるんですが、担当上司が女性に対して理解のある人ですね。役職になれる可能性はあるけれど、上の人が変わればどうなるかわかりませんね。

司会 女性が上に上がっていくというケースはあるんですか。

E ありますね。条件としては二人位ですね。

司会 何人のうちですか。

E 何百人に対してですね。今の所は女性七十人、男性三十人です。そのうち役職という名のつく女性は一人もいないんですね。役職は男の人でそろそろ退職かというような年で、女の子相手だから、まあこれしか仕事がないというような。

そして女性がそれだけいるなら本来ならばいいいはずですが、男性が管理するから女性（管理職）は必要がないと考えているのではないんでしょうか。

それから女性を消耗品と考えるから、たとえば窓

口でやらせる教育はするけれども、将来役職にさせようとすると勉強はさせないですね。

労働条件からいいますと、うちは月末はものすごく忙しいものですから、労働協約上九時迄働いていいことになってはいるんです。日曜日の場合は翌日代休ということまで。それ以外も常時十分や十五分の残業はザラで、定時に終って、ハイ、さようならというわけにはいきませんね。三十分位の超勤はザラですね。

司会 サービス超勤というのは無給ですか。

E そうですね。結局困るのは本人ですから。九時まで労働協約をとっていますから、九時には帰して帰れる体制をとっていると思います。支店によっては帰れなくている人もいるかもしれませんがね。

O ちゃんとした時間手当は支払われているんでしょうか。

E とはいえないでしようね。たとえば五時半に終わったとしても、五時から超勤がつくはずだけれども、三十分位だからそうメクジラたてて云いたくないわ!! という感じでブルブルですね。おまけに組合は徹底

した御用とくるものですから。(笑い) 組合の執行委員長をしているとすごく偉くなるという意識が強いもんで、人事部長任命の執行委員長ということで。

C 婦人部はあるんですか。

E 一応形はあるんですよ。形と云っては悪いけれども格好だけはあるんですよ。だけれど婦人部自身が労働者だとめざめる以前に、遊ぶこともあまりやらないし、生理休暇のことも出てくるけれども、そういうこととは一切……。

司会 婦人部としてはあまり機能してはいないんですか。

E そうでしょうね。

司会 生理休暇はとれるんですか。

E 「とります」と云うと通ることは通るでしょうが直接の上司がね「これは一体どういうことなんだろうか?」「俺はわからないんだけど……:」ということになってくるんです。通している人もいるんですが、それは部分的で、本人が強引に生理休暇だと云い通したものにについては通すというところで、陰でいろいろ云っているでしょうね。

司会 組合は最初から御用組合なんですか。

E 最初からでしょうね、頭取から声をかけられて「作

ってはどうかね」と云われてできた組合ですから。

司会 既婚者はどのくらいですか。

E 一人もいません、それは徹底しています。

また、早く帰れる職場では、だんだん正式の社員ではなくアルバイトに代ってきています。まず経費が半分以下でおさえられるんではないでしょうか。ボーナスも出ないから三分の一位でおさまるかもしれないですね。だから早く帰れる職場は変ってきていますね。

司会 高校を卒業してすぐの人が多いですか。

E 短大と両方います。短大の実科というのがあ

りますか?それは高校卒と同じ給料です。

司会 という二十と二十四才位の人達なんですか。

E そうです。二四才になったら結婚していなくても辞めるというようになっています。

司会 結婚退職制があるんですか。

E それは云われているみたいですよ、結婚したら辞めるといふニュアンスで……。でも、以前は念書をとっていたようですが、最近は念書をとらなくても辞

めてくれるから…。

司会 今回の職場だけではなくて、全体に既婚者がいないんですか。

E ハイ、全店で一人もいません。

司会 全店で何人位いますか。

E 行員は三千人です。女性は大体七割です。(驚きの声!!)

司会 全労働女性の六五%が既婚者だという現在、ゼロとは!!

E 今は全然ですよ、三ノ四年で辞めますから。常時採用の申込はありますが、一旦行けば大変ですからね。今の子供は我慢することを知らないし、自分から開拓するのは嫌だし、それなら辞めるのがいちばん早いということになるんです。

司会 まさに消耗品なのね。

E そう、消耗品だから、窓口でお客さんから文句の出ないような教育はするけれども、それ以外の、役職になるような勉強をすればは全然ないですね。

司会 今まで少しだけでも、前より拡大した職種はあるんですか。

E いいえ、もともとのだけ…。

司会 機械を使うようになって、そのあたりは変わったでしょうけれども…。

E 同じでしょうね、大体。勧誘は今競争がきびしいから女性にもやらせる、外へもチョッチョッと出ます。まだ目新しいから女性が出ると「かわいそうにあんた外に出て…。それではやろうか」という人がたまにはいます。

司会 女性の地位が上ったということではなくて…:

E 全然ちがいます。

C 戦術なんですな。

司会 今まで結婚した人がいるにはいたんでしよう。

E ええ、一時期いましたけれど今はいません。既婚者は「退職しむけるように」という支店長あての秘密文書が出たわけですよ。そうすると、結局出納係なんてお金を勘定しますので、ちょっとでも現金があわない時は、本人がいなくなると他の人はどうしようもなくなるわけです。現金があわないと本人の記憶だけになってしまいうから、もしそういうことになるよと本人は帰れなくなり、いつまでもいなくて

ならない。そこへボンと既婚女性を配属させるわけですよ。経験がなければいけないだけ、あわなくて帰れなくなるから、板ばさみになって辞めざるを得なくなっていくってしまいませんか。

それから、たとえば、本部あたりでゆるい仕事をしていて、「結婚しても勤めたい」というと「支店にどうぞ」と持っていかれ、今までと全然違う仕事できつくて辞めざるをえなくなるというような……。

役員なんてのは人事部から、文書が出て、こうした形でこうしなさいとすると、やんわりと、本人にはかわいそうだけれどもなどと、いろんな意味でいろいろ出てきて、辞めざるをえないようにしむけるでしょうね。

C 直接、表面だつては言わないでしょうね。

E それは、そうですね。本人はどうしょうもないから、身をひくようにさせるという指示ですからね。

司会 話を労基法そのものにもっていきたいのですが、保護か平等かというところ、本当に平等を望むならば、時間外でも、深夜業でも、生休でも、全部を通して男女同じよう働かす、そうでなければ平等とはいえ

ないというのが、今回の労基法の主旨だろうと思います。

今まで通り、保護も平等も婦人労働者が要求を通すことには、今後、かなり抵抗がすすもう、と思うのですが、その辺のことで、自分の現場で、もしこういう労働基準法が通り、深夜業も男子並にし、有害業務にも女子をつけ、なぜか、育児休業だけは与え、産前産後8週にするというようになると、いったいどういうことになるのでしょうか。

市役所で話し合ったら（ひなまつりに）、保健婦さんとか医者とか、ある程度プロの仕事をしている女性から、「出るものが出た、期待していたものが出た」という意見があって、本当に婦人が男の人と同じように働いていくためには、メソメソいわず、男並みに働くことが必要といつて、それには大賛成だと言っていたという話を聞いているのですが、その辺のことを出していただけではないでしょうか。

C 北海道の婦人会議ですか、婦人週間にちなんで道婦人少年室などが主催し、4月に開かれた「働く婦人の分科会に出たのですが、そこで、私は怒り狂っ

てね(笑い)、なんでも反面教師ということでしょうが、これが現実かということを知っただけでもよかったですと感じています。

平日の午後から開かれましたが、年齢が高く、公務員のプロ、管理職の人から、生理休暇・産休などをたっぷりとっているようでは、男に弱味を握らせるようなもので、それでは仕事はできない。役職が上があれば、一步一步面白くない仕事ができるのだから、役職につくためには、生理休暇をとっていたらもう男の人から足元をすくわれる。まさしく、今回は改正であって、正しいことだと言う意見が出されそれが大方の意見だったように思います。そのメンバーは、昼間抜けてきてもかまわないような経営サイドの人で、商工会議所の婦人部関係のような、中小企業の経営者の奥さんという方が多くて、働くといっても、働かせる側の集まり(笑い)のようでした。

それで、私は、生理休暇をとれず、具合が悪くてお腹がいたい、それでもなお、しがみついて働かなくてはいけない人の職場が問題で、そういうった社会

や組織になぜなったのかということが問題ではないのか、と発言したのですが、たちどころに糾弾されてしまいました(笑い)。

まず第一に、自分が会社で働いていて感じたのですが、四、五十代の方たちが、かつて働いた時代というのは、私たちよりもっと大変だったろうと思うのです。そういう中で生き残って働いてきたつらさはわかるような気はするのですが、男の人が具合が悪いのにかみついて会社に出ているのかといえはそうではない場合もあるのでないかと思うのですが……。

司会 二日酔いで休むとか……。

〇 もっと気楽に考えて、男の人に弱味をみせるな、そうしないと足元をすくわれて女性が働くということにマイナスになるといふように考えなくてもいいのではないかと思うのも変な話ですが……。

司会 あなたたちから私たちのような世代の人間をみると、やっぱり、弱味をみせるな、とかなり無理しているようにみえるのですか(笑い)

〇 婦人会議の席上で発言をきいていると、そう思い

ました。

E 銀行なんかですと、この改正があったら最大限に使われるだろうと思います。パッチリ、有効に、出来るだけ働かされるという風に考えますね。だからあれをみると「ウーン」となります。

今、男の人で三時に出勤して十時まで伝票みて加算機をたたく仕事をしている人がいます。その仕事は、どちらかというと女性向なのです。夜しなればならないから男性がしているのですが、そういう仕事は女性に代わるでしょうね。今までも権理を行使していないのに、もっとひどくなるのではないかと思います。

司会 時間外労働も、深夜業とまでいかなくとも、少なくとも十時までとは……。

E もうガッチリ使われるのではないかと思えますね。それで、結局、消耗品だから、いやで辞める人はさっさと辞めて、次に新しい人をいれるようになり、「人間は常に無限だからいいよ」ということになるのではないのでしょうか。

司会 もしも改正が通った場合に、本当に平等になるの

かというところ、どうでしょうね。

E それは、あくまでもそういう法律があるから、それを理由にして女性を登用しないだけであって、実際には男性は、自分より仕事ができる女性が出て自分より上に行くとなると、ガマンならないというのが本音ではないかと思えますね。

司会 そうすると、改正されても、役付きになる女性が多くなるということは……

E 絶望的で、全然ありえないと思います。

司会 ……保母さんの職場ではどうですか。

A やっぱり勉強が必要ね。生理休暇はとらなくてもいいという人もいますし、倒れる人もいて、ひと様々ですね。私などはひどい方なのですが、なんともないという人の実感がわかりませんね。

だから、本当にどんなふう障害が出るのか、ホラ炭鉱で働いている人位いの労働だというでしょ、そういうことを知らないで、本当に平等と保護の意味がわからないと思います。

幼稚園では全然超勤制度はないのです。ただね、やっている園もありますが、まだまだ少ないのです。

昔から奉仕的というか、お手伝さんの使われて、ストープのまきわりまでしたとか、そういうことはあったようです。経営者も何人もいないから、そんなふうになるのでしょうか。うちなんかは、大きいのですが働く側も、女ばかりで知識もないと、必要な権利とすることが、まだまだわかっていないという感じがします。だから、もっとそのことから学習していくことが必要で、今すぐ、生理休暇をもらいますといってもうまくいかないと思うのです。私たち保母はみんな女性で、婦人労働者ですから、子供を産んで家庭をもって働いて……というふうに、幼稚園でも保育園でも変わってきましたし、その辺では、自分たちももっとしっかりしなくては……、生理休暇もなくなったりすると、非常に困ると思うのです。

司会 保母さんたちの中では、労基法の改悪に対しては学習会とか行動とがありますか。

A 秋に一回の学習会と、あとはニュースで知らせていますが、実際どこまで浸透しているかと言えば、生休もとっていない状態が多いのです。

司会 市職ではどうですか。保護と平等に対して、出さ

れた意見を率直に述べていただけませんか。

先程の市職婦人部の集まりでは、保母さんからは平等という名で保護を撤回されては本当に困る、生理のとき障害はあるし、休めない職場が多いのだから、そういうことは冗談ではないという声があがっていましたし、看護婦さんの中では、三・八の夜勤制度は必要で、これがそのまま通って誰でもが夜勤できるとなると大変だと思ひ、私立病院では月一人で十何回も夜勤することがあり、現行でこゝろなのにそれさえもなくなってしまふととんでもないことになる、という意見がだされてきました。それに対して女医さんからは、労基法は非常に支持できるという声と全く同じ意見が出ていました。「医者だって、生理休暇の医学的根拠はないと言っているし、自分もそう思う。職業意識にもえたら、保護とか平等とかそんなざうざうしいことは言えない」という発言がありました。言った人だけでなく、「そうだ、そうだ」というような、それを認めるムードもあったようです。

考えようによっては、婦人部の中だけでも、そう

B

いうような意見が出たということ自体はよかった、働く仲間にもそういう意見があることを知ったことはよかった……ということになったらしいのです。

市職の中にもいろいろな意見があるのですね。

あると思います。医師は入ったときからほとんど管理職でなし、「医学的に障害はない」(笑い)と言っていることに、ちょっと、勉強していかないお医者さんではないかと思うのですよ。

専門家ではないんですけれども、勉強しているところかというと、母性保護に対しては考え方というのとはちがうかされないけれど、体の面では絶対大事だと思っただけですね。生理中というのは、苦痛を感じなくても、全く普通にしているも血液中のアセチールトリンが増えて、朝出かけて夕方五時頃帰って来て「あぁ疲れた」というのと同じ疲労度だと云うんですね。

それが形に現われてきているということでは、お医者さんのした調査ですけれども、生理休暇をとった人ととらない人の間に、妊娠・出産に伴う異常の差が出ている。勤めている間生理休暇をズーと

っていた人、あるいは妊娠して辞めた人は妊娠出産に伴う異常は少ない。生理休暇をとらなかつた人、あるいは中断できない職種の人に異常が多く出ていると統計に示されるようです。

又、妊娠出産に伴なうエネルギーですが、非妊娠時を百とすると、だんだん妊娠月数が増して十月に達すると三倍近くのエネルギーが必要になるんですね。妊婦の労働を軽減する以外に、絶対にエネルギー消費を軽減することはできないことになりませぬ。そして周産期死亡がね、アメリカと比べると二倍、スエーデンと比べると十二・三倍です。妊娠すると死亡するなんて女だけの機能のためにね、日本人の死亡率が圧倒的に高いなんて後進国といえる。そういう中で生理休暇がダメだなんて、過保護だなんて、深夜業はいいなんて、絶対にないと思うんです。私は体の仕組みとか、次代の子を育てるといいうことから非常に大事だと思っただけです。

アノー、どういふふうにお医者さんは(保護規定を)いらないうって云っているんですか？

司会 職業意識に燃えたら、そういうものはとらないと

いう理屈なんです。

B それは精神的なものです。否定できないかもしれないが、それで母性を保護できるというものではないですね。

司会 本当に生休をとらなければ苦しい人はいるわけだけれど、それは異常なんだから、病休でとれと。それは認めるということなんです。生休をとるほどひどいというのは本人が弱いからなんだと……。

B 労基法で「著しい障害のあるとき」がうたわれていて、「精神的・肉体的」とあるうちで、その肉体的というのはよく云われるんですが、精神的という方がどこかへ飛んでしまうのね。

私達は保健婦として話す時は、ショッピングとか精神的解放につながることを、労働とちがつて自分の好きなこと、ショッピングなんかはいいんではないでしょうかと云うんですよ。

精神的・肉体的というのは一体のものですからねある銀行の例ですが、給料日が終ると生休をとる人が集中する。おかしいと上司が云うんです。するとその婦人部の人が「私たちはホルモンのちがいで

波がある、精神的なチャレンジで生理が来るんです」と云って。実際そうなんです。新入社員は生理が必ず延びるといふ話はよく聞きますね。

司会 たしかに精神的なものはありません。「生理休暇はいらない」と云ってきたらその反論になりうるといふことなのね。

Dさんは今度の報告案が通ったら、今の九時が限度だ、とてもじゃないという思いがしませんか。

D そうですね、私におきかえなくても、職場にいる全女性は夜勤が多くて……。それでなくても普通の女の子並に、ある程度習い物でもしたいなと思っても、七時八時に終ったんでは中途半端でダメですものね。まず御飯を食べて終りということで、女子労働者だけを考えてみれば、まず逃避という形になるかもしれませんね。また、そんな所でなくて、安くても働ける(別の)所を求めるようになると思います。

現在新人が三名入り、部長以下六十三名のうち十二名が女性です。今まで、うちの職場では、生理休暇はほとんどちゃんとしていたんです。入社した若い女の子は恥かしいと思います。初めは有給で休

めることは知らなくて、まず仕事を覚えるのが先だと、生休は二の次にしてましたが、私たちの職場は精神的に集中しないとミスパンチとなりますから、休暇をもらいますと云っても案外すんなりと受け入れられてきました。実際にそれがなくなってしまうと、年齢差もあり、個人的に云いにくくなると思うんですね。「今さらまだあるのが！」（笑い）と云われるとね…。「そんなにまでいわれるんだったらいいわ！」となると思うんです。

だからそれが通ってしまうと、今までの職場で女性がどんなふうになってしまふのか不安の方が先に立ちますね。昔の女性は夜勤が一週間に一回か二回だったのに、女性が増えてきたと同時に夜勤回数も増えて、男性並のサイクルになってきている。けれども男性の場合は深夜勤をしているんだから、女性よりも賃金とかでハンディがあつて当り前だといふ方をやるからね。私だって九時までやっているから夜勤なんだから…と云うのですが、本当の夜勤は深夜勤、十二時、二時だといふ方をするんですね。それじゃしますよ、と云っても現実の問題とし

ては無理なんですよね。そういうふうに（深夜勤禁止が）なくなったら本当に女性の方が困ると思います。現実には深夜勤は必要なものとは思いますが…。

司会 本当は女性だけでなく男性も、もう少しゆとりをもつて生活できる型が必要だと思つてすけれどもマスコミの現場つてのは、そのキレイゴトではすまないことがあるんですよ。

〇 そうですねえ、朝刊をつくるには夜中に仕事をしなくてはならないし…。

司会 東京で新聞労連に婦人労働者の資料を見せてくださいとノコノコ行ったら、全然相手にしてくれないの。何か軽蔑したような顔をして、新聞なんて男の仕事であるから、まあ、マスコミの中でも放送つてのは女がいっぱいいるから——と云つても、実はアルバイトでいっぱいなんだけれども——「放送に行つてごらん」つて。パーセンテージ自体十%位でそう多くないし、重要な仕事をしていないんじゃない資料もそんなないつて、平等に扱うべき組織でさえ、そういうふうに云うの。十年程前の経験ですけど。そんな中でなかなか大変だと思つてますが、入社した時

研修そのものが男子と女子とでちがうんでしょね。

〇 ええ。研修は二週間、定山溪にある寮に泊ってやるんですが、男子は二週間泊ったきりですが、私は三日おきに家に帰されたんですね。五年前は女性は全然泊めてもらえず、会社に通って研修を受けたそうなので、私の場合は進歩だったと思うんですけれど、秘書課の女性と二人で三日ずつ泊めてもらったというわけ。

司会 それは何か理由があるんですか。

〇 女の人はいろいろ荷物もあるだろうからと。(大笑い) 気をつかうところはやたらと気をつかうんですね。

司会 それに対して回りの女性記者はどうなんですか。

〇 八十%は：という五人いておかしいですけれど…(笑い) 反対ですね。

でもね、今まで夜勤を、男の人と一緒に十時までというのを破って働いてきた人はいると思うんですよ。だけど、夜勤は十時まで、という規定があるから女の人には手当はあげられません、という待遇を受けてきた人はいると思うんです。そういう人から

みると、私のこれまでの何千万円にもなる損失が、やっと陽の目をみるようになる、これで一安心という考えをもってる人もおられますね。

D 女性の意識の問題だと思うんですよね。自分のブライドとか技能を生かせるような職場にいる人は、そのような壁が邪魔になるけれど。給料で、自分の夢をみたそうとするばあいには考え方の違いがあらわれてくると思うんです。私も職場のニュースもみない時もあるんですわ、同じような人がいると思うし、知らない人の方が多いいんじゃないかな。たまたま、今回出席したから深刻な問題なんだなあとわかるんで、だからそれを知るうえでどうしたら良いのか……。けれども働かなければならない深刻さを味わってれば、どうしても何か目向けなくてはいけないんだな一と思ってますが。

女性が共働きをするってのは、自分がどんなに頑張っても限界ありますね。

一同 そう

D やっぱり夫の理解が第一と、次にまわりが理解してくれるのが働ける条件だと思うんですね。たまた

B

ま、うちは理解があつたというか、給料が安かつた
かもしれないが、自分のことは自分でやる、とい
うところがあるんです。だから、たばこ飲もうと思
つて灰皿がない時、「持ってきてくれ」とはいいま
せんね。自分も働いてつらいと思えば、私も働いて
つらいということがわかるから、そういうことはい
えないと思うんですね。でもやっぱり気をつかわな
ければならないと思うんですよ、もちつもたれつ
で、相手が理解してくれない限り、子供を抱えて働
くことは無理でないかなーと思います。よく、だん
なが全然協力してくれない、そうするともう自分の
教育が悪いから子供はこうだーとせめるけれど、そ
れはね、二人の子供であつたなら、やっぱり理解さ
せてないと思いませんか、と思います。

この労基法の問題は男の人に関係なく女だけの問
題と思われがちだけれど、私も夫がいませんが、今
の話しを聞くと、女の人の働く条件がよければ一た
とえば時間を短縮するとか母性保護規定をはっきり
させるとか、その中で自分の好きな仕事を伸ばして
いける条件がある、ということになると、そんなに

夫婦げんかをする機械も少くなると思つてですね。
そういう意味でもこの問題は男の人にもツケがまわ
っていくと思うのね。また、たとえば、女の人が深
夜業するようになると、「女だつてやってるんだか
ら男はもっと働け」となると思うの。男女平等な
んでそんなに甘くないと思うのね。私たち婦人部の
問題だけでなく、青年部等にもちらしを配って訴え
ています。

司会 銀行では、パートのOGの家庭の主婦が多いので
しようけど、その人たちに対する影きょうはどうで
すか。

E パートの場合、正社員より今でも悪いのに、もっ
と悪くなると思います。

司会 パートの人は、結婚して辞めた人が多いんですか。
E そうですね。前にいたから幾分慣れてるだろう、
ということ。それと、住宅ローンに追われて、奥
さんも働き出す、という、この理由の人が多いです
ね。パートは、女子の正社員に対して4対1の割合
ですが、もっと増える可能性があります、パートの配
属されるところは、定時に帰れるところで。窓口

など定時に帰れないところだから辞める人が多いわけですから。単純で、とにかく定時に帰れる仕事です。

司会 この銀行でもそういう傾向なんですか。

E そうらしいですね。T銀なんて窓口にもパートが出てると聞きますが、うちは、電話の案内のようなものとか時間内で終るものだけです。

O 労基法が改正されれば、結局アルバイトが増えますね。例えば、実質的に女子の正社員が深夜まで働くことはムリである、ではパートで……ということでしょう。よっぽどDさんのようにまわりに助けてもらったり体が丈夫だったり、子供も丈夫で等、特殊な条件の人しか、保護がない場合、正社員として生き残れないでしょうね。しかし、生活は大変だからやっぱり働かねばならない、したがって、時間をきってどこかにパートに出る、特に生活の苦しい人は深夜に働くこと、長時間労働に入ってゆく、ということになりますね。

E そうですね。婦人労働の総パート化といったらおかげさかもしれないけれど、結局安上がりの労働力

政策につながると思いますね。

司会 だから、いくらザル法とかいわれても、現在の労基法は、何といても私たちがとっては一定の歯止めの意味がありますね。

一同 そうねえ。

O 女性に対して保護しすぎるんではないかと考える傾向があるように思うんですね。誰に対して保護を適用するのが必要なのか、必要なところでこそ支えるべきものであって、一番底辺の部分にとつて、こう、法律のすそが広がるようなものであってほしい。司会 それは、福祉全体について、貫かれているように思いますね。

E 労基法が適用されていない、本当に何ていうんでしよう、惨めな労働についている人々にとつては無意味なものですよな。

司会 適用されていない、と一見みえる人でもね。しかし、これがあることによつて、ギリギリの所で守られていた側面があるわけなんですね。例えば、正々堂々と深夜につかえず、何回かに一べん位、何とかして使う、という程度のことはあると思うんです。だ

から、これがなくなったら、正々堂々と使われる……
…ということになりますね。

O うちの場合でも、事件があった時など朝刊にのせるためには「残業してほしい」ということになりませぬね。「女性は十時まで」といって女性をかえし、男性が一時間ばかり残って仕事をやる、というようになつてますよね。夜遅く女の子を帰すのは可愛想と上司がおもうこと自体、この法律があるからこそであつて、もしなくなつたら、男子・女子関係なく「仕事が忙しいからやってもらおう」ということになると思ふんです。

司会　そして更に男性が忙しくなる（大笑い）

B 私たちの所では臨職が正職員（一三〇〇人位）と同じ位いるのですが、私たちは臨職の人も同じように生理休暇をよこせ、と運動し臨職にも一日あたるようになつたんですよ。生休というのは請求したら「絶対断ることはできない」、というきつい法律でしよう。しかも正職員と同じ有給が建前である、運動をしているんですが、これはやっぱりとっかかりがあつたからなんですね。この斗いの最後の砦にな

るのはやはり労基法の母性保護規定で、これがなければとつても斗えないですよ。

司会　さて職場の実態と、その実態をふまえて、労基法「改正」についてどう思ふかというこの話を伺つたんですが、最後に一言つしめくりをお願いします。A　幼稚園の先生になつた時は、子供が好きだという程度で職業意識を持っていなかったんです。でも、やってきた中で、いろんな仕事にたずさわり、女性が働くことはいいことだとわかつてきたんです。ですから女性が働き続けるためには条件づくりが必要だと思ひし、それは職場の中だけでやっていると限界があると思ひんです。やっぱり法律があり、就業規則として認めてもらうことが必要で、生休をなくすということには怒りをもって反対します。

B やっぱり女の人は体は機能的に違うけれど、要求は差別とはまったく無関係なものです。もう少し、男性も含めて、一緒にどう闘っていくか、という事を考えますね。

C 今日出席者は婦人労働者の中では恵まれた部類の人達だと思ひんです。もっと、せっぱつまつた人

達の層に、今一番必要なのが保護だと思う。そして
そういった声っていろいろのはいつの時代でもあまり聞
こえない状態にあるんですね。機会のあるたびに、
そういう底辺の人たちと話しあわねばならない、と
思っています。

司会 今日、皆様方の他に、食品関係の現場で働く人
たちにもお願いしていたのですが都合で出席できま
せんでした。そして婦人労働者の組織率ということ
からみても、ここ十年、毎年下がり、十年前より十
%近く下がって二六・七%ですが、今、Oさんがい
ったような階層の人の声を、組織されている労働者
がきちっと知ることが組合運動の上でも切要な
ことでしょね。

D 今まで、私の職場では生休がわりにとれやすい方
だったんですが、全体的に、とりづらくなっている
実績が下がっているらしいです。もし、実績がない
ということ、こういう改悪がなされたらとり返し
のつかないことになると思います。そうしたらもう
無理をしても取る、というと語弊がありますが、当
然の権利を行使しなければ、あとで取り返しがつか

なくなるんではないかなーと、いうことが今回の実
感です。

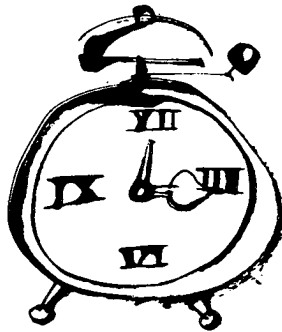
司会 母性保護に関する権利は政府統計をみても六十年
代がピークで、どんどん下がってるんですね。育児
時間にしても、いろんな休暇が新しく出てきていま
すが、一方ではいつの間にかやら、たいていの休暇の
取得率が一〇%位下がってきている……。地ならし
がされちゃっているんですね。ですから、実績でと
っていったら、とれなくするような法律は通さないっ
ていうことが本当に大事なんですね。

E 私は、ここ十年来、婦人の問題についての一切の
運動から遠ざかっていたんですけど、今日久し振
りにここに出席して思ったことは、結局、この十年
来、話しあっていたことは今日も同じなんだなとい
うことです。私たちの団結力が弱いのか、それと
もむこうの抵抗が強いのかわからないけれど、前よ
りも条件が悪くなっているんではと思うんです。自
分の職場をみても、やっぱり高度成長で給料の面も
よくなったけれど、それ以上にバッチリ使われてい
ることで、これからもいろいろ考えていかなければ

ーと思います。

司会：歴史は繰り返す、というけれど、地道に努力しなければ、むこうの力が強い、ということを明確につかんで頑張っていかなければ、と思います。その中でも、まったく前と同じではなく、皆さんの職場の実態を伺っても少しづつはやはり前進しているように思います。しかし、今日お集りの皆さんは、専門職の方や大企業に勤務の方が多く、女性労働者の中でも、わりあい恵まれた方だと思うのですが、今後、今日お集まりいただけなかった、製造業等の労働者の方々、中小企業に勤める方々等の、実態をつかみ各層の声を集録しつづけてゆきたいと思います。それでは皆さん、大変長いことありがとうございます。

(今日の座談会は、去る五月十二日にS会館にて集録したものを、研究会の責任により編集・掲載いたしました)



「婦人労働者・学生アンケート調査結果報告」

北大婦人問題研究会

(目的)

一九七八年十一月二〇日、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会が労基法の改訂案をうちだし、それに伴って新聞等の各報道機関は多数の人々の声や論評を掲載しました。そうした中で私たちが特に注目したのは女性の側からこの提案を「男女平等への第一歩」と評価する意見が出されたことでした。

いわゆる「保護ぬき平等論」ですが、「報告書」が不当な(?)保護を廃止し、「男女平等法」を制定し、婦人労働者の切なる平等要求にこたえているかのようにみせていることも理由の一つでしょう。近年婦人労働者の増加に伴い、その職域は広がりあらゆる仕事に進出していますが、その職種によってもうけとり方はかなりちがっているようでした。とくに、生産現場や看護婦等の実務にたずさわっている人たちからは、「いまでさえ労働条件が低く母性破壊が著しいのにこれ以上切り下げられたら……。」等の不安の声も上がっていました。私たち

は、このような意見や声を聞き、では「雇用における真の平等とはどういうことなのか」また「保護をなくすことによって本当に平等がcaちとられるのか」という疑問を持ちました。そうした疑問から、現場に働く婦人たちの生の声を調査し、またシンポジウム等を通して話しよう中で私たちの考えるべき方向をつきとめようと思いい今日の調査に到ったのです。

「男女平等と母性保護」を考える

アンケート調査結果

一、婦人労働者調査

(調査対象について)

○全資料数一六六名

○訪問社名

- ・ 沖電気・東急・五番館・北辰病院・北大病院・道新・毎日新聞・STV・全日空・日航・保育労組
- ・ リーブルなになわ・北大生協

(アンケート回収に協力した社名のみ)

回収率五九・三%

アンケート調査対象(職種別)

資料数 平均年齢 勤続年数(平均)

○事務職 七二 二七・三八才 七・〇九年

○サービス業 四三 二五・〇九才 三・九四年

○看護婦 三四 二九・八五才 六・七六年

○現場労働者 六 三四・〇〇才 七・四一年

○保母 一二 三一・一才 五・四九年

合計 一六六 二九・五才 六・一四年

(炊婦(寮)テレビ局製作者)

1 これまでに職場をかえた経験がありますか。

a はい 六三 (三八・〇%)

b いいえ 一〇三 (六二・〇%)

2 今あなたが働いている目的は何ですか。(複数回答)

a 自分の収入がないと生活できないから 七〇 (四二・二%)

b もっと生活を向上させたいから 三三 (一九・九%)

c 自分の知識や技術をいかせるから

三三 (一九・九%)

d 経済的独立のため 五五 (三三・一%)

e 社会のために役立ちたいから 一〇 (六・〇%)

f 生きがいのため 三四 (二〇・五%)

無答五 合計 二四〇

3 現在あなたの職場で男性と女性は同等に扱われていると思いますか。

a 思う 二九 (一七・五%)

事務一二(一七・〇) サービス一三(三〇・二)

看護婦四(一一・八) 現労〇 保母〇

b 思わない 一〇六数(六三・九%)

事務五七(八〇・三) サービス二七(六二・八)

看護婦一六(四七・一) 現労三 保母三

c その他 二六数(一五・七%)

事務二(二・八) サービス一(二・三) 看護婦

一二(三五・三) 現労三 保母八

無答五(サービ二、看護婦二、保母一)

合計 一六六（事務七一、サービス四三、看護婦

三四、現労六、保母一二）

4 どのような点で差別を受けていると思いますか。

a 賃金 五一（三〇・七％）

（事務三三、サービス九）

b 昇給 四七（二八・三％）

（事務三〇、サービス一一）

c 定年制 五（三・〇％）（事務三、サービス二）

d 仕事内容（お茶くみ、責任ある仕事を得れない等）

五五数（三三・一％）（事務二七、サービス一八）

e 正社員としての就業機会が少ない 四

（二・四％）（事務二、サービス二）

f その他 一二数（七・二％）

（事務二、サービス三）

小計一七四 無答四二 合計二一六（事務計七一人、

サービス計四三人）

5 あなたは次の労働法があることを知っていますか。

知っている

労働基準法

一六三

九八・二％

労働組合法

一二四

七四・七％

労働関係調整法 七四（四四・六％）

無答 二

6 労働基準法に女子のための特別の条項があることを

知っていますか。知っているものに○を

・産前・産後の休暇 一六三（九八・二％）

・生理休暇 一五四（九二・八％）

・時間外、深夜業の制限 一四五（八七・四％）

・育児時間の保障 一一二（六七・五％）

・危険有害業務の就業制限 七五（四五・二％）

・妊婦の軽作業への転換 八八（五三・〇％）

・育児休暇 九四（五六・六％）

・知らない ○

無答 八（四・八％）

上記5、6は婦人労働者の労働法に関する意識の高さを調べたものだが、労基法、九八・二％と高く、また特別条項に対しても、かなり高いパーセントを示している。

（産前産後休暇九八・二％、生休九二・八％etc）

7 前にあげた条項のうち、これまでにあなたが実際に

使用したことがあるものは？

1. 産前産後の休暇 二〇（二二・一％）

2. 生理休暇 七一 (四二・八%)
3. 時間外深夜業務制限 一二二 (七・二%)
4. 育児時間の保障 九 (五・四%)
5. 危険有害業務就業制限 一
6. 妊婦の軽作業への転換 一
7. 育児休業 六 (三・六%)
8. 無答(どれもとったことがないの意) 八二二
(四九・四%)
- 8 あなたは、いままで生理休暇をとったことがありますか。
- a 必ずとる 一四人
- b ときどきとる 三五八
- c 全くとらない 一一二人
無答 五人
- 9 あなたの職場では有給ですか。
- a 有給 一一〇人
- b 無給 二二人
- c わからない 一八八
無答 六八
- ◎ b、cと答えた方はその理由を書いて下さい。

- イ 賃金に影響あり 一一
- ① 全理由数に対する各理由の% 一二・四%
- ② Aに対する各理由の% 一四・三%
- ロ 同僚に迷惑 一五
- ① 一六・九%
- ② 一九・五%
- ハ はずかしい 三
- ① 三・四%
- ② 三・九%
- ニ 手続きがめんどろ 八
- ① 九・〇%
- ② 一〇・四%
- ホ とる必要がない 二二六
- ① 二九・二%
- ② 三三・八%
- ヘ 上司がうるさい 一三
- ① 一四・六%
- ② 一六・九%
- ト その他 一三
- ① 一四・六%

② // 一六・九%

小計八九 無答八四

(bまたはc) I (無答I a) II A、七七

約3割の人はとる必要がないと答えているが他の7割の人はやはりとりたくてもとれない状況にあるようだ。

9 昨年十一月に出された労働基準法改訂についてお尋ねします。

現在、技術革新、女性の能力向上、就業時間短縮などの理由により、保護の廃止が男女平等につながるという意見がありますがどうおもいますか？

a 賛成 八 (四・八%)

b 反対 九三 (五六・〇%)

c その他 一五 (九・〇%)

無答 五〇 (三三・一%)

③ aと答えた人の主な理由

・ 本来の意味で働く女性のためによいことだ

④ bと答えた人の主な理由

・ 現在の規則では最低限だ

・ 保護ぬきの平等など考えられない(男と女では身

体の構造がちがう)

・ 一部エリート女性のための改善

・ 職場によって差が大きい(すべての女性にあてはまらない)

・ 母性尊重

・ 労働力をいっそう安く取得しようとするもので、

発想そのものは企業側に有利

・ 職場に拘束される時間がふえると家事が両立しにくくなり、やめなければならなくなり、かえって

女性の職場進出がはばまれるetc

⑤ cと答えた人

・ 女性の立場ばかりでなく男性の時間外労働もなくすべき

・ 女性としては廃止反対。しかし、アナウンサーとして深夜も働ける点では賛成

10 現在、母性保護規定は法律上認められていますが、

あなたのごこれまでの経験で十分その役割を果している

と思いますか？

a 思う 一五 (九・〇%)

b 思わない 六三 (三八・〇%)

c その他 一五 (九・〇%)

無答 七三 (四四・〇%)

◎ "a" の主な理由

・ 出産時には役立った(ただし出産後も保護を手厚くしてほしい)

・ 実態としてわからないが役立っているのでは—

◎ "b" の主な理由

・ 生休が一日しかとれない

・ 絶対就業者が数がないため十分とれない

・ 労働組合が一定の力を持っているところでは最低

・ 線果していると思うが、全体的には抜け道が多すぎ

・ 活用されないのでは (法的拘束がない?)

・ 休暇をとったあとの職場復帰も可能にしてほしい

・ 結婚をしたら仕事をつづけられない風潮がある

・ せっかく規定があってもとりづらい

・ 労働実態にみあっていない

◎ "c" の主な理由

・ 職種会社による

o 全資料数 一二六名

うち、男子学生(北大)七八名

女子学生(藤女子大・北大・北星大)

四八名

△ 女子用 V

1 あなたは卒業後就職したいと思いますか?

はい 九三・八%

いいえ 六・二%

2 なぜ就職したいと考えますか? (複数回答)

a 収入がえられる (四一・七%)

b 経済的独立 (六二・五%)

c 結婚相手をつつけるため (四・二%)

d 社会的評価をうるため (一一・八%)

e 知識、技能を生かすため (一八・八%)

f 社会を知るため (二六・八%)

g 生きがいをもてる (四五・八%)

h その他 (四・二%)

3 いつまで仕事を続けたいですか?

a 結婚まで (八・九%)

b 出産まで (四・五%)

二、学生調査

- c 経済的に安定するまで (二・二%)
- d 定年まで (四・五%)
- e 一生 (四四・四%)
- f その他 (二〇・〇%)

△男子用▽

1 結婚後、妻が働きたいといったらあなたはどうしますか。

- a 賛成 七〇・五%
- b 仕方ない 一〇・三%
- c 反対 一一・五%
- d その他 七・七%

2 aまたはbとこたえた人はいつまでですか？またその理由も書いて下さい (賛成) (仕方ない)

- a 出産まで 三・六% 二五・〇%
- b 経済的に安定するまで 九・一% 一二・五%
- c 定年まで
- d 一生 三八・二%
- e 妻にまかせる 四五・五% 六二・五%
- f その他 三・六%

2の理由

- a (出産まで)
- ・子供を育てるのは母親の義務
- b (経済的に安定するまで)
- ・安定後は家にもどってほしい
- c (一生)

- d (妻にまかせる)
- ・人間として当然の権利・義務
 - ・労働は人間の自由
 - ・双方が経済的基盤をもつべき

- e (その他)
- ・自立すべき
 - ・当然の権利
 - ・生き方を尊重

- ・双方で考える
 - ・子供が成人に達するまで
- ☆ 妻が働くことに反対の理由
- ・女は家にいるべき
 - ・家にいる方がかわいい(?)
 - ・主婦業も大切

・帰宅したとき夕食のしたくをして待っているべき

・個人の自由
・労働条件の改善を
・家庭と職場の両立を

△共通項目▽

1. 夫、子供のいる婦人が働くことについてどう思いますか？

2. 現在の労働状況の中で男性と女性が同等に扱われていると思いますか？

△女子▽

△女子▽

a 賛成 六〇・四%

a 思う 二・一%

b 反対 六・二%

b 思わない 八七・五%

c その他 三一・三%

c 一概には言えない 一〇・四%

無答 二・一%

c の理由 ・女性には女性らしさをいかず知恵が必要

c の理由 ・子供の為には働かない方がよいのでは

・適材適所

・家庭とくに夫の協力が必要。また社会的

設備（保育所）が前提

△男子▽

△男子▽

a 賛成 五七・七%

a 思う 四・二%

b 反対 一八・八%

b 思わない 八三・八%

c その他 三九・六%

c 一概には言えない 一〇・三%

無答 三・八%

c の理由 ・女性が優遇されている例がある

c の理由 ・経済状態による

・職種による

・子供が大きくなればよい

3. どのような差別をうけていると思いますか？

△女子▽

(実数)

(%)

賃金

二八

(五八・三)

昇給

四二

(八〇・〇)

定年制

一五

(三一・三)

仕事内容

二九

(六〇・四)

※ e

(三九・六)

その他

(一・四)

※ e 正社員としての就業機会が少ない。

△男子▽

賃金

五四

(六九・二)

昇給

五〇

(六四・一)

定年制

三七

(四七・四)

仕事内容

五九

(七五・六)

※ e

三五

(四四・九)

その他

二

(二・六)

無答

五

その他理由

・就職の窓口も得られない

4. 労働基準法の改訂について知っていますか。

△女子▽

a はい

四七・九%

b いいえ

四三・八%

無答

八・三%

△男子▽

a はい

六二・八%

b いいえ

三二・一%

無答

五・一%

5. 以下の改訂内容について答えて下さい。

① 生理休暇廃止

△女子▽

賛成 三三・三%

反対

五四・二%

無答

一一・五%

賛成

・必要性があまりなし

反対

・女だということに甘えているように思う

無答

・医学的根拠が薄弱

賛成

・母性の保護は女性の権利

反対

・あって当然のものだと思うから

無答

・人によっては耐えられない人もいます

賛成

う

・ 婦人だけでなく、次の社会を担う子ども
のためにも婦人の保護は必要

△ 男子 ↓

賛成 二三・〇%
反対 六一・五%
無答 一五・四%

賛成 ・ これによって男女平等へつながる

反対

・ 甘えすぎている
・ 母性を守るため
・ 実質的賃金のひき下げ
・ 一人でも必要としている人がいる以上必
要

② 産前産後休暇の延長

△ 女子 ↓

賛成 七〇・八%
反対 二・一%
無答 八・三%
わからぬ 一八・八%

賛成

・ 母性保護の為必要
・ 今では短いので、つい退職したくなる
・ あたり前。母性保護の最低線として必要

△ 男子 ↓

賛成 七〇・五%
反対 一一・五%
無答 一七・九%

賛成 ・ 母体、子供の健康保障

反対

・ これがないと出産までしか働けない
・ 職種によって

③ 深夜業の解除

△ 女子 ↓

賛成 二九・二%
反対 四一・七%
無答 八・〇%
わからぬ 六・〇%

賛成

・ 深夜でないとできない仕事もある
・ 女が男と対等に働くには、時間などに拘
束されていてはダメだと思う

反対

・ 悪用される危険がある
・ 深夜業は、やむをえない場合に限るべき。
それは男子においても同様。何ごとも男
子並というのは、男女平等をはきちがえ

ている

△男子▽

賛成 三七・二%

反対 四一・〇%

無答 二一・八%

賛成 ・実質的に女性は働いている

・女性の就職条件を広げる

・過保護すぎる

反対 ・母性保護より当然

・男性も制限すべき

・男にまかせる

③ 危険有害業務男子並

△女子▽

賛成 二二・九%

反対 四一・七%

無答 一四・六%

わからない 四一・七%

賛成 ・女性だから危いことをさせないというのは過保護

・別に男女それほど差別しなくても、女で

もやれることはやるべきだ

反対 ・男性、女性にかかわらず反対

・女性の特質を認める見地から

△男性▽

賛成 二六・九%

反対 五六・四%

無答 一六・七%

賛成 ・男女平等をいうなら男子並に

・男子並とはいかなくてもできるだけのことはすべき

・母性保護

反対 ・男性もしないですむように

・技術革新、女性能力の向上、就業時間短縮などの理由により、保護の廃止が男女平等につながるという意見がありますか。

6. 技術革新、女性能力の向上、就業時間短縮などの理由により、保護の廃止が男女平等につながるという意見がありますか。

△男女共▽

a 賛成 九・〇%

b 反対 五六・四%

c わからない 二五・一%

無答 九・〇%

賛成 ・やる気のある女性に可能性をつくるべき

・やる気のある女性に可能性をつくるべき

・やる気のある女性に可能性をつくるべき

反 対 ・ 男性の労働条件を女性並にすべき

・ きべん、すりかえ

・ 精神的にかわりはないが肉体的には違う

・ 平等＝一律ではない

以 上

△アンケート調査ならびにシンポジウム（弥生祭、一九七八年二月二十六日）をおえて▽

「婦人問題は労働問題である。」これが、今回のアンケート調査、並びにそれを総括する上でのシンポジウムにおける一つの結論でした。労基法の改訂案による「保護抜き平等」は結局は資本主義社会における能力差別につながり、婦人労働者の母性に対する保護が縮少し、労働条件の低下を助長するにすぎないのではないかと思うのです。

では、真の男女平等とはいかなるものか、そして婦人が労働することにおいて家事育児はどうなるのか等の意見が出されましたが、やはり真の男女平等とは人間としての人格的平等であり、それは、労働の機会や条件の平等にとどまることなく、母性を当然のこととした社会的

な平等ではないかと思うのです。従ってそれは、女性のみならず、男性の労働条件も向上させ、家事や育児などを私的なものとはせず、社会的に軽減していく方向が一番のぞましいといえるでしょう。

アンケートを通して、やはりきびしい男女差別やその意識の根深さ、資料数の少なさのために断言はできませんが、実質的には母性保護はなきに等しい状況を思いました。そして、男女平等の実現が、差別の根源である社会体制（階級性）矛盾の克服にあることを再認しつつ、より学んでいくべき必要性を感じました。

労基法「改悪」反対斗争の取組み (一)

△北教組▽

'78、12、18、第74回中央委員会および'78、12、20、第73回婦人部委員会において労基法研究会報告批判の学習活動の展開と抗議ハガキの集中をよびかける。

'79、1、10、「北教」号外資料編第10号『婦人の働く権利確立にむけて——「労働基準法研究会報告」批判』を発行、全組織の学習を配慮。

'79、3、29、総評主催「労働基準法改悪阻止、労働権確立をめざす三・二九婦人労働者中央集会」に一名参加。

'79、5、21、第74回婦人部委員会において・抗議ハガキは七一〇七枚（年内に一万五千〜一万六千枚…：婦人部長観測）に達したことが報告されると共に、「労働省でも、労基研報告にそった母性保護条項のきりすてを内容とする男女平等法を策定していることを重視し、男性労働者も含めた現行基準法の国際水準なみへの引き上げを要求するとともに、婦人の労働権確立をめざした『男女雇用平等法』の立法化に向けてたたかかねばなりません。

ん。

「『婦人部権利点検』全支部七五四七名の集計の結果をみますと、妊娠障害休暇の行使率が七〇程アップしたこと（完全・併用含め七八％）、分娩後一年まで一日の通院休暇の行使が大巾に上昇したことを除けば産前産後休暇、通勤緩和措置などの行使率の低下が目立ちます。産後休暇の不完全行使には妊娠八五日以降の流産の妊婦が産後休暇を取得できるという権利把握ができていなかったことなども原因であり、諸権利学習をいっそう強化する必要があります。

配偶者の出産休暇、生理休暇の取得状況はほぼ昨年度と同様の傾向を示しています。（配偶者の出産休暇行使率六二％、生理休暇行使率四〇・五％）生理休暇について労基研報告は、「月経時の就労が将来の母性機能に影響を残すかどうかの学問的根拠がない」として廃止を打ち出しましたが、廃止の根拠に行使率がきわめて低い（全婦人就労者の一六・六％の行使率）ことも起因しており、既得権についての学習を深めること、行使率を高めることは今後の権利確立、拡大に大きな力をおよぼすものであることを再認識しなければなりません。」とし、「当

面斗争の推進」について、次のようによびかけている。

「婦人労働者にかかわる生理休暇、深夜労働の合理化を含む労基法改悪のもくろみに反対し、学習の強化と権利の完全行使をはかります。

(1) 母性保護の諸権利点検の集約をもとに学習活動を強め、既得権の完全行使をすすめます。

(2) 婦人の働く権利確立運動強化月間でのとりくみをひきつゞき強化発展させます。

(3) とくに、妊娠障害休暇、出産休暇、育児休業などについては、行使予定者、行使中の者について、実態を把握し、常に連絡を密にします。

(4) また、妊娠障害休暇、出産休暇、育児休業の代替者の勤務条件について組織的にとりくみます。

(5) 育児休業問題については、適用職種の拡大、代替者の正規雇用、育児休業給の引き上げなど、よりいっそうの充実をめざしています。(6)～(8)略

ハ 高教組 V

78、5、16、道教委に対し「育児休業法および婦人教職員の権利についての要求書」を提出し、婦人教職員の採用差別の撤廃など交渉。

'79、1、各ブロック集会で労基法改悪案への学習、抗議を行なう。旭川では高専職組等と労働基準法改悪反対旭川連絡会を結成し、請願署名にとりくむ。

'79、6、11、13、第58回定期大会において「当面する諸斗争の推進」の議案に婦人部として次の課題を掲げている。

「①労働基準法の改悪に反対し、母性保護の権利擁護、拡大——産前産後休暇、育児時間の延長、育児休業法の内容改善、更年期障害休暇新設——をめざし、ゆきとどいた教育を保障することと統一してたたかいます。②、

③略

付記：今回は教職員組合の動向の一部を掲げましたが、編集過程でいくつかの職場の報告が届けられました。これからの斗争をつよめるために、今後も活動の経験を紹介していきたいと思えます。

(林)

<資料>

北教組婦人部権利点検集約結果

◎ 権利行使の現況および出産の状況について

	産前産後休暇		産休補助教育			妊娠障害休暇		通院休暇		通勤緩和休暇			出産の状況	
	完全行使	不完全行使	完全配置	不配置	完全行使	併用行使	行使しない	行使した	併用行使	行使しない	行使した	行使しない	正常産	異常産
産前産後休暇	245	11	173	7	164	26	50	173	20	31	31	153	201	38
産前産後休暇	93	4	59	13	60	10	18	66	10	6	15	49	66	12
産前産後休暇	27	4	18	6	9	5	13	22	2	3	3	20	22	4
産前産後休暇	12	0	6	0	8	1	5	5	5	4	1	11	6	3
計	377	19	256	26	241	42	86	266	37	44	50	233	295	57
産前産後休暇	9520	479	8737	887	6531	1138	2330	7665	1066	1268	1766	8233	8380	1619
産前産後休暇	230	15	207	12				104	4	32				
産前産後休暇	71	3	59	7				24	2	8				
産前産後休暇	25	5	16	8				6	0	8				
産前産後休暇	9	1	8	0				5	0	1				
計	335	24	290	27				139	6	49				
行	9331	669	8923	803				7164	309	2525				
行使率														

◎ 配偶者の出産休暇について

3日完全行使した者	半日以上3日未満行使した者	行使しなかった者
(63)人	(175)人	(146)人

備考 (行使率62%)

◎ 生理休暇について

(とっているの意味は半日でも1日でも休んだ人はとっているとす)

調査対象総数(7,547)

	毎月とっている	時々とっている	とりた いが ない	とる 必 要 が な い		計
				苦 痛 で な い	閉経・妊娠出産後	
教員	333	1,862	2,196	452	442	5,616
養護教員	90	557	494	101	83	1,389
事務職員	30	91	92	22	16	270
その他の職員	19	73	123	26	15	272
計(※)	472人(6.3)	2,583人(34.2)	2,905人(38.5)	601人(8.0)	556人(7.4)	7,547人()

備考 (行使率 4.05% 妊娠を除くと4.4%)
(1978年12月調査 「第19回 北教組婦人部総会議案」所収)

あとがき

お忙しい毎日と思います。札幌婦人問題研究会のメンバーも東奔西走の毎日で研究会をひらく日程の確保に苦勞する有様。

労働基準法の改悪の動きに神経をとがらしつつも、かたや国際児童年の諸行事あり、ベーベルの『婦人論』刊行一〇〇年を記念する読書会ありで、学習会のチューターや講演等の要請があいついでおります。伊藤セツさんが東京へ、居城舜子さんが静岡へ、中川順子さんが京都へ、岡田恭子さんが旭川へ、中屋紀子さんが函館へと、ここ数年、有力メンバーの移動があいつぎ、在札幌メンバーの職場や諸組織での活動が多忙をきわめるなかで、若いバイタリテイにあふれた会員の出現が待たれます。

座談会に御出席のみなさん、ほんとうにありがとうございます。道内外のはたらく婦人の歩みと実態を正確に記録する仕事を今後も続けて行きたいと念じております。

前進する婦人 13号

発行者 札幌婦人問題研究会

印刷者 北大生協プリント部

発行日 一九七九年七月八日

頒 価 五〇〇円

札幌婦人問題研究会の事務局は左記です。職場や地域の実態、たたかひの記録など御連絡下さい。

062 札幌市豊平区美園12の8

布 施 晶 子 方

札幌婦人問題研究会

(〇一一一八二二一一九三一)

