

1990(平成2)年3月26日 発行
高知短期大学「社会科学論集」第59号 抜刷

(覚書)

高知県における労働分野の男女平等
確立のための政策的課題

芹 沢 寿 良

一の就労条件の向上 (6) 内職者の労働条件の向上 (7) 農林漁業、その他自営業に従事する婦人の就労条件の向上

このような労働分野の諸課題に対する県の労働行政、婦人行政は男女平等をめざす国内外の大きな潮流のなかで前向きに進められ、相応の成果をおさめていったが⁽²⁾、国家的レベルにおいても男女雇用機会均等法の制定にみられるように法制度面、行政面でかつてない重要な変化を生みだしたことは周知の通りである。

こうした状況は、また労働分野における男女平等確立の要求と運動を高揚させ、そのもとで働く女性の平等意識は問題点を含みつつも着実に強まり、わが国においても「セクシュアル・ハラスメント」(性的嫌がらせ)を許さないとする新しい気運を生みだしている。⁽³⁾

政府は、1987年にそれまでの「国内行動計画」の成果を引き継ぎ、長期的な婦人関係施策の推進のあり方を明らかにした「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定した。これを受けて多くの自治体もそれぞれ新しい「行動計画」の策定作業にとりかかり、今日までに東京都をはじめかなりの自治体が「新国内行動計画」の方向のそって、婦人関係行政の成果と問題点、女性の地位の現状、婦人運動の状況等を分析評価し、より発展的な新しい「行動計画」を策定している。

高知県は、1988年12月、新たに高知県婦人問題懇話会を発足させ、現行の「高知県婦人行動計画」につづく新しい行動計画作成に向けての「提言」づくりを委嘱した。⁽⁴⁾

懇話会は、提言起草の小委員会を設置し、1年間にわたる調査、検討、起草の活動によって1990年2月、「ともに歩もう21世紀—こうち女性プランへの提言」をまとめ、高知県知事に提出した。高知県は、この提言を受けて8月までに新しい行動計画づくりをおこなうことを明らかにしている。

新しい提言は、基本的には1979年に設置された前の婦人問題懇話会がまとめた提言—「高知県婦人の発展と平等をめざして」を継承するものとなっているが、内容は、「教育—両性の自立と平等、協力と推進する教育の充実のために」「労働—働く女性の権利の保障と労働における男女平等の推進、確

(覚書)

高知県における労働分野の男女平等 確立のための政策的課題

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに

1. 女性労働をめぐる全般的動向
2. 雇用における男女の機会均等の促進と実質的平等の確立
3. パートタイム労働者などの労働権の確立
4. 男女労働者の労働条件の改善と家族的責任のための制度確立
5. 女性労働者の母性保護の充実と健康の確保、向上
6. 女性労働者の職業能力の開発向上の促進
7. 農林漁業、商工自営業等に従事する女性の生活、労働条件の向上
おわりに

はじめに

高知県は1980年4月、国内外において「国連婦人の10年」運動が広汎な女性の圧倒的な支持を得て展開されているなかで、10年間の展望に立った県の婦人行政の基本的な方向をしめす『高知県婦人行動計画—婦人の発展と男女の平等をめざして』を策定した。これは、これに先立ち高知県婦人問題懇話会が21回にわたる会議を重ねて県に提言した「高知県婦人の発展と平等をめざして」を尊重して策定されたものであった。^{o(1)}

『高知県婦人行動計画』の内容は、「教育」、「労働」、「家庭」、「福祉」、「社会参加」の5本の柱から成るもので、「労働」の分野は、「婦人労働の背景」と「現状と基本的な考え方」を明らかにし「施策の方向と重要施策」として次の七つの課題を設定している。

(1) 雇用における男女平等の推進 (2) 労働条件の男女平等の促進 (3) 職業訓練、職業指導の充実 (4) 婦人労働者の母性保護の促進 (5) パートタイム

立のために」「家庭—家庭生活の安定と向上のために」「福祉—女性の健康と福祉の向上のために」「社会参加—女性の参加、参画と自立のために」「国際化と平和への貢献—国際社会の相互理解と世界平和のために」の6つの分野から成り、それぞれの分野ごとに「現状と課題」が明らかにされ、懇話会としての「提言」がまとめられている。

前の提言と新しい提言—「こうち女性プランへの提言」の用語上の大きな違いは、「婦人」という用語が基本的に「女性」に変更統一されている点で、これは全国的に「婦人」という用語が女性の地位向上と男女平等の実現にとって適切さを欠くという認識から見直しの気運が高まり、「女性」という用語が自治体のレベルにおいてかなり広く使用されるようになっていたからである。高知市においても「女性」に変更されている。

労働分野についてみると、(1)雇用における男女の機会均等の促進と実質的平等の確立、(2)パートタイム等多様な就労形態の女性労働者の労働権の確立、(3)男女労働者の労働条件の改善と家族的責任のための制度確立、(4)女性労働者の母性保護の強化と健康の確保・向上、(5)女性労働者の職業能力の開発、向上の推進、(6)農林漁業、商工自営業等に従事する女性の生活・労働条件の向上—の6つの課題について現状認識とそれにもとづく提言となっている。

筆者は、高知県婦人問題懇話会の委員として提言起草の小委員会に参加したが、この覚書は、小委員会に検討素材として提起したものに若干の手を加えたものである。正式に採択された提言の「労働」部分に基本的内容はとりいれられているといえるが、とりいれられなかった内容も少くない。そこで今後の検討、研究の参考素材として本紀要に採録しておくことにしたい。

なお、予め断わっておきたいことは、一つはこの検討素材の作成にあたって特に幾つかの自治体の1987年以降策定された新しい「行動計画」や各界有識者によって構成される婦人問題懇話会等の「提言」を参考にし、そのまま取り入れたものもあるということである。もう一つは、この検討素材の原案に対して小委員会座長によりかなりの修正削除が加えられ、それに対し筆者は、時間的、手続き的制約のなかで他分野の修正原案とのバランスを考慮に

いれて再修正案を提起したが、その案もここでは使用し原案と整合させていることである。また、注は採録にあたって新たに付けたものである。

注

- (1) 第二次世界大戦後の「男女平等」をめざす国内外の動向の概要については拙稿『「国際婦人の十年」以後と労働組合運動の課題』（『社会科学論集』第51号）を参照。
- (2) 「高知県婦人行動計画前年期（昭和55～59年度）関連主要施策実施概要」と「高知県婦人行動計画後半期重点課題進捗状況」、「高知県の婦人関係行政の概要（平成元年度）」参照。
- (3) セクシュアル・ハラスメントをめぐる論議の今日の全般的状況は「女性情報」1989年11月号46～57ページ、『労働法律旬報』1989年11月号特集・「セクシュアル・ハラスメント問題を考える」の各論文、「性——女たちは告発する」（1～10）『朝日新聞』1989年8月1日付より連載を参照。
- (4) 高知県婦人問題懇話会の委員は25名（会長は今井清子・元高知婦人少年室長）である。

1. 女性労働をめぐる全般的動向

(1) 現在、わが国の労働力人口（15歳以上人口）のなかの女性比率は4割を超え、しかも、15歳以上の女性の約半数が働いており、女性がわが国の経済を大きく担う存在となってきた。

働く女性は、全体として1960年代の経済の「高度成長」期以降、着実に増大しており、なかでも、女性雇用者数の伸びはその後の産業構造、就業構造の変化と展開と結びついて著しく、1975年を100として、1988年には143（男性115）であり、1984年以降、家事専業者数を上回って、今日、働く女性の67.5%に及び、雇用者総数の36.8%を占めるにいたっている。この流れが今後も引き続き進行することは確実である。(1)

こうした背景には、女性の就業分野の拡大と高学歴化、出生率の低下、平均寿命の伸び、家事労働の軽減などライフサイクルの変化とそれに伴う生きがいや自己実現にたいする欲求の高まり、就労意欲の向上があるといえよう。

(2) 高知県では、県民所得の相対的に低い水準が背景にあつて、女性の就

労率は伝統的に高く、働く女性は経済活動の一翼をにない、所得で家計に寄与して、社会と家庭のために大きな役割を果たしてきた。

1985年の国勢調査によると、高知県の女性の労働力率（15歳以上の女子人口に占める労働力人口）は52.2%で全国平均より4.5%高く、女性の就業者は50.2%で、全国平均より3.8%高くなっている。

就業者のうち、雇用者は31.7%で、全国平均より0.9%低くなっているが、これは、就業者のなかで自営業主・家族従事者の占める割合が、相対的に高いためである。それでも男性を含む雇用者全体に占める女性比率は43.2%で、全国平均36.1%よりかなり高くなっている。

年齢階層別にみた女性の労働力率は、女性の進学率の高まりを反映して15歳～19歳層で大幅に低下し、20歳～24歳層が全国平均とほぼ同じであるほかは、すべての年齢階層で全国平均を上回っている。25歳～29歳層と30歳～34歳層が底となったいわゆるM字型は緩やかで、30歳代後半から再び労働力率は上昇しており、結婚・出産・育児期にも働き続ける女性が多いことをしめしている。(2)

(3) 今日の女性雇用労働者の特徴は、その多くが第三次産業に就労するとともに、専門的・技術的職業に進出するものが増えていること、年齢構成が中高年既婚型へと変化し、勤続年数も長期化していること、パートタイマー、アルバイト、派遣、臨時など多様な雇用形態の労働者が増大していること、そしてこうしたなかで通常的女子雇用者は男子労働者に比べてあまり増えず、大企業では減少傾向にあること、女性雇用労働者の賃金、労働条件面における男性労働者との差別が依然として大きいことにある。この職場の男女不平等にたいする不満は極めて強いものがある。(3)

女性雇用労働者の年齢別構成比は、35歳以上が6割近くを占め、夫のいる女性（有配偶者）の割合も同様に6割近くになっている（死別・離別を加えた既婚者は約7割）。これは、女性のライフサイクルの変化を反映して、結婚・出産・育児期にも働き続ける女性が増えていること、結婚・出産・育児のためにいったん離職した女性がパートタイマーなどで30代後半から再び就業してくることから生まれている。かつては、女性雇用労働者は未婚・若年・短

期就労を特徴としていたが、昨今では、既婚・中高年女性が主流となり、勤続年数も延びてきている状況にある。

もう一つ重視しなければならないのは、正規の常用女性労働者のほかに、パートタイマーを中心に非正規の多様な雇用形態の女性労働者が増大し、雇用関係が不安定で、労働条件も低いことであり、それらを改善し安定化をはかるための対応と施策の推進が必要である。(4)

(4) 働くということは、人間の自立にとって必要不可欠の前提であり、人間は働くことを通じて所得を確保するとともに自己を啓発し、資質を向上して社会の発展に寄与するものである。したがって、人間の尊厳に由来する何人といえども侵すことのできない基本的権利であり、それは労働そのものが人間の尊厳に値する人間的労働であることも要請している。また、この権利が性別は勿論、婚姻上の地位、家族状況及び家庭責任などによって制限されてならないものであることはいうまでもない。わが国の憲法第27条の「勤労の権利」もこのような意義をもつものである。(5)

女性の働く権利を名実共に確立していく、つまり男女平等と女性の地位向上を図るためには、第一に雇用の確保における男女平等、すなわち雇用機会の均等の実現、第二に雇用の場における男女平等、すなわち均等待遇の実現、第三に女性の母性保護の確立、第四に育児を含む家庭責任の男女両性による平等分担の推進と女性が働き続けるための条件整備が必要な課題となる。第五に女子雇用労働者以外の農林漁業・商工自営業等において働く女性の労働環境と労働条件の改善、地位向上も重要な課題である。(6)

(5) 1980年代に入り、高知県の現「婦人行動計画」が策定されてから今日に至る10年間に女子労働をめぐる環境と条件は国による新たな法制度の採用や婦人行政の推進、婦人運動の発展などのなかで前進的に変化した。

法制度の面では、1985年4月、「男女雇用機会均等法」が制定施行され、同時に労働基準法などの女子保護規定の改定も行われた。また、その後労働者派遣法の制定(1986年)、労働基準法の労働時間制(1988年)の改定もおこなわれており、これらは雇用形態と就業形態の多様化を合法化し、促進するためのものであった。労働行政の面では、1984年の「パートタイム労働対策要

綱」の策定と改定につづき、1989年に「パートタイム労働指針」（労働大臣告示）の決定がおこなわれている。

このうち「男女雇用機会均等法」は、男女平等の実現を理念としてかかげたわが国初の単独立法である。(7)

これらの法及び行政指針自体内容的に問題点を含みながらも、その後の運用のなかで雇用機会の拡大や雇用管理の見直し、女性の働く権利や労働条件の改善に一定の効果をもたらしたことは積極面として評価することが出来る。

高知県が昭和63年6月に実施した「常用女子労働者雇用管理実態調査」によると、過去3年間に県内企業が取り組んだ雇用管理改善の措置として、「教育訓練の機会を広げた」（23.2%）、「配置転換の機会を増やした」（15.0%）、「従来男子のみだった仕事に女子をつけた」（14.6%）、「管理職への登用の機会を広げた」（12.4%）などがあげられている。能力に応じて昇進・昇格をはかる企業も、業種によってはみられるが、しかし、実際には配置、昇進、定年制をはじめ多くの面で、まだ男女差別が根深く残っている。(8)

女性の労働権を定着させる上で何よりも必要なことは、就労を希望する女性のために職業能力を開発、向上させ、それらを発揮する働く場を広く創出することであり、そのための取り組みは、国・自治体・企業・労働組合等が相互に協力し、多面的、系統的に推進されるべきである。

しかし、一方で積極面とともに、すくなくならず解決すべき新しい問題が生まみだされている。たとえば、男女雇用機会均等法の施行を契機に民間大企業のなかで能力主義管理に基づくコース別人事管理制度が広く導入され、女子労働者の殆どが家事・育児の責任を主に担っている現状から定形的補助的業務を担当する「一般職」に位置づけられる結果となり、そこから生まれる賃金や昇進・昇格の面での格差によって新たな男女差別の固定化につながりかねない状況がある。(9)

従来から問題にされてきた賃金、配置、昇進、昇格などを中心とする処遇面での男女差は依然として大きい。

このようななかで男女雇用機会均等法と労働基準法の男女同一賃金規定の

徹底を図るとともに雇用管理の改善と女性の能力発揮、賃金・労働条件面の男女間格差の解消のための対策と取り組みを企業、労働組合に引き続き働きかけていくことが必要である。

また、通常の労働者と異なる雇用形態の労働者——パートタイマー、派遣、日雇・臨時等にたいして労働関係諸法規を全面的に適用し、労働条件を改善して雇用の安定を図ることは雇用における男女平等の実現にとって重要な基本的課題である。^{○(10)}

(6) 多くの労働条件のなかでも、賃金のもつ意義の大きさはいうまでもない。わが国における男女の賃金格差は、他の先進資本主義諸国に比べてあいかわらず大きく、その要因として勤続年数、学歴構成、就業分野等様々な局面に男女差があることが指摘されている。

高知県の状況も同様で、労働省「毎月勤労統計調査」(30人以上規模の事業所を対象)によると、昭和63年の「きまって支給する給与」では、男性100に対し、女性57である。こうした男女の賃金格差が賃金水準を規制する役割を果たしており、したがって格差を生み出す要因を是正しつつ、格差の縮小と男女労働者全体の賃金引き上げをはかっていくことが求められる。

また、最低賃金法に基づく「産業別最低賃金」の再編成のなかで、高知県でも平成元年度から、従来の「産業別最低賃金」の凍結がおこなわれ、このために「地域別最低賃金」の重要度がこれまで以上に増すこととなった。高知県では、「地域別最低賃金」が、実際にパートタイマーをはじめ多様な雇用形態の女性雇用労働者の賃金の最低基準を規制する役割を担っており、したがって「地域別最低賃金」を重視し、それを守らせるとともに、引き上げにつとめることは切実な問題である。^{○(11)}

(7) わが国の労働時間が先進資本主義諸国のなかでも、特に長いことは多くの統計によって明らかにされている。長期的視点でみれば、所定内労働時間は減少の方向にあるが、所定外労働時間(残業、休日出勤)の増加により、総実労働時間は年間2100時間前後の水準に停滞し、労働時間短縮は足踏みしている。労働密度もかなり高くなっている。^{○(12)}

わが国の労働時間が先進資本主義諸国のなかで特別に長い要因としては、

産業社会における厳しい企業間競争、完全週休二日制の普及の遅れ、少ない年次有給休暇付与日数と低い消化率、長い所定外労働時間、労働者の権利意識の弱さと労働組合運動の時間短縮問題にたいする消極的な姿勢などが指摘されているが、男女平等問題の視点から見逃すことの出来ない社会的要因として「男は外で働き、女は家庭を守る」という伝統的な性別役割分担論が当然視され容認されてきたことをあげなければならない。これが男性労働者の家族的責任を免責し、人間的とはいえない長時間労働もいとわない「企業人間」をつくりあげてきたのである。(13)

高知県の労働時間をめぐる動向も基本的には同じで、なんらかの形の週休二日制を実施している企業はまだまだ少ない。(14)

1988年4月の労働基準法の改定により新しい変形労働時間制が採用されたが、これは現実に家事・育児・介護等の家庭責任を負っている女性労働者にはそれを考慮した条件整備がなければ、働き続けていくうえで新たな困難が生じることになる。

労働時間短縮が進まないなかで、今日大きな社会問題となってきたのが職場における労働災害とともに増加している「過労死」問題で、この根本的な要因が休日・休暇もなく相当の時間外労働を含む長時間労働にあることは多くの具体的事例によって明らかにされている。これは女性労働者の多い職場においても発生例がみられ、現状においては今後さらに増加することが予想されるだけに、時間外労働の適切な規制、休日・休暇の確保を含む労働時間短縮は速やかに実現される必要がある。(15)

労働における男女平等の実現のためには、なによりも男女労働者の労働時間の大幅な短縮と各種変形労働時間制の適正化、休日と年次有給休暇の増加等によってゆとりのある労働条件を確立するとともに、働きつつ男女労働者が共に家族的責任—家事・育児・教育・看護・介護のための特別休暇あるいは休業についてもILO条約等の精神に基づいて保障されていく必要があろう。

(8) 女性労働者特有の問題として特別に重視しなければならない問題は、いうまでもなく母性保護の問題である。

働く女性に対して、勤労の権利とともに母性を特別に保護することは、第一に、次代の生命を生む女性の機能を、社会全体で守ることであり、第二に、女性だけでなく、男性も含めた全労働者の健康と安全を高め人間としての諸機能を守る、ということでもある。

企業レベルにおける母性保護の状況はけっして十分とはいえず、その多くが労働基準法の水準にとどまり、とくに産前産後休暇制度が有給で保障されているところは少ない。パートタイム労働者にたいしては労働基準法が規定している母性保護の権利さえ保障していない企業がかなりある現状である。このことは高知県における最近の女子パートタイム労働者に関する幾つかの調査結果によっても明らかにされている。^{○(16)}

今日における女性労働者の母性保護の問題を考える場合、女性の職場進出の一層の進行、女性労働をめぐる労働法制の新たな再編・制定、時間外労働・休日労働の増加を背景として、夜間の交替制労働への参入、緊張を強いられるVDT労働の導入などにみられるように女性労働が質的に大きく変化していることを見落とすことはできない。このような女性労働の変化を重視し、平等とひきかえに健康と母性が損なわれることのないよう労働の質に適切に対処できる母性保護を一層厚く保障する必要がある。

労働省が平成元年10月に発表した初のVDT実態調査によっても、目の疲れ、かすみ、視力低下、肩・腕・手指のしびれ、背中・腰の痛み、神経の疲れが16%あり、しかもVDT特別健康診断の実施率、受診率は全体の6%弱といったことも明らかとなっている。^{○(17)}

(9) 全国的にも、高知県においても農業人口の減少は今日なお進行しており、したがって第一次産業で働く女性も引き続き減少して高知県では17.8%となっている。

こうしたなかで農業、漁業、自営業においても女性とその労働と経営面で大きな役割を果たすようになり、今日では重要な存在となっている。

この10年間、男女平等運動の国内外における発展と結び付いて自営業で働く女性の地位向上をめざす様々な取り組みが地道に全国的に地方的に続けられ、とくに農漁村社会に新しい社会的気運を造りだしてきたといえよう。

しかし、まだまだ男性優位の構造は根深く、女性の経済的、社会的自立の基礎は確立されているとはいえない状況にある。自営業で働く女性も従来の労働と生活の在り方を問はず流れのなかで労働時間や生活様式を合理化するなどの努力を行なっているが、農林漁業と自営業を取り巻く厳しい経済的環境に規定されて安定化させることが出来ず、女子雇用労働者よりは長時間労働を余儀なくされ、その上で家族的責任を負わされているのが現状である。

そのため疲労が慢性化し、腰痛、肩凝りの症状を訴える者が増え、健康状態も相変わらず問題を抱えている。(18)

このようななかで、これまでの取り組みを一層強めるとともに、健康を基本にした労働・生活設計を確立し、労働の軽減と生活環境の改善を図り、男女が共同して営業と地域社会の運営をすすめる仕組みを確立していく必要がある。(19)

(10) 国際連合の一機関であるILO（国際労働機構）は、創立以来男女労働者の共通した労働条件基準や特別に女性労働者保護のための基準を設定した条約・勧告を数多く採択しており、それらが各国における男女平等の推進、確立にとって有効にして重要な手段となっている。

ところが、「国際化」時代に世界の「経済大国」としての地位を築いたわが国は、国際協調の重要性を強調しながらもILO条約の批准においては大きく立ち遅れており、とくに今日重要な意義をもっている労働時間関係の条約は殆ど批准されていない。それが長時間労働にたいする国際的な厳しい批判を招く大きな要因となっている。

ILOは、わが国も加盟している国際組織であり、国際平和主義を理念とする憲法もまた「国際法規ハ、コレヲ誠実ニ遵守スルコト」をうたっているが、その精神にたつて未批准の条約を積極的に批准し、これに適合させて国内法および制度を整備することは是非とも必要である。引き続き、ILO条約の批准、国内関係法規の改正・整備を国にたいして働きかけていく必要がある。(20)

今日の国際化時代において、日本がILO条約を批准することは、国際協調の確立と女性の地位向上にとって欠かすことの出来ない課題であり、その

ために政労使三者の協力による取り組みが必要であろう。

(11) 男女平等の諸課題の解決のためには女性自身の自覚的な取り組み、とりわけ幅広い女性・女性団体の協力と連帯が必要不可欠であり、それを抜きにしては国や自治体の立法・行政措置の制定、推進も、また企業における諸施策を実施、発展させることも、さらには男女平等を社会生活全体のなかに定着させていくことも容易ではないであろう。労使の利害が複雑に絡む「労働」の分野において男女の平等を広く実現させていくためには、女性労働者が憲法の保障している労働基本権をはじめその他の諸法律の権利を行使して意識的に取り組むことが必要である。

女性労働者の利益を守るべき労働組合や自営業の団体である農業協同組合等の組織が男性中心に運営されている現状は、女性の意向を十分に反映して運営する民主的な組織へ改革し、とくに役員における女性の比重を高め、政策と方針の決定と実践に参画し、主要な役割を果たせるようにすべきである。このためには女性のより積極的な自覚と男性の意識改革が求められることになる。^{○(21)}

注

- (1) 総務庁統計局・「労働力調査」(昭和62年)を参照。
- (2) 高知婦人少年室・「統計にみる高知県の女子労働者」を参照。
- (3) 例えば、「高知県における婦人問題意識調査」の職場生活にたいする意識調査結果を参照。
- (4) 総務庁統計局・「就業構造基本調査」(昭和62年)、同・「労働力調査」(昭和63年)、労働省・「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)を参照。パートタイム労働者の増大要因とその評価については佐賀一道『現代資本主義と不安定就労問題』(第8章女子パートタイム労働者論) P235—282参照。
- (5) 人間の尊厳と基本的人権の根源的な捉え方については、ハイメ・カスタンエダ「人権とは何か」(ビヤンデ・M・ボネット『差別と人権侵害』所収)が参考となる。
- (6) 政府の「新国内行動計画」は、働く女性に対する直接的な施策の基本的方向として「母性の重要性についての認識の浸透と母性保護等」、「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」、「農山漁村婦人対策の推進」、「生涯にわたる学習機会の整備、職業能力開発体系の樹立」、「育児期における条件整備の充実」、「多様な就業形態における就業条件の整備」、「所得保証の充実」が提起

されている。

自治体では、例えば京都府が1989年に策定した「kyoのあけぼのプラン—男女平等と共同参加の21世紀社会をめざす京都府行動計画」は、「計画の5つの基本目標」のなかに「男女平等と共同参加のための雇用・労働環境の確保」を掲げ、その計画課題と施策の方向として「雇用の分野における男女平等の確保」、「男女共同参加のための労働環境の整備」、「女性の職業能力の開発と労働福祉の充実」、「パートタイム労働等における条件整備」を提起している。

- (7) 労働関係法制の再編制定の動向、問題点については、松林和夫「構造変動と労働法制の変質」（早稲田大学法学会・『早稲田法学』第64巻、第4号）、高橋佑吉「企業社会の変貌と労働政策の構図」（専修大学社会科学研究所・『社会科学年報』第24号）、拙稿「労働法制再編問題と労働組合運動の対応—戦後の歴史的経験と現状の根本的問題点」（高知短期大学・『社会科学論集』第53号）、等を参照。
- (8) 高知県・「昭和63年常用女子労働者雇用管理実態調査結果」参照。
- (9) これについての調査に基づく論説は多い。さしあたり最近のものでは桜井絹江「コース別管理はここまで進んでいる」（『経済』編集部編「『経済大国』日本の女性」所収）、志賀寛子「雇用的等下の男女格差」（『月刊労働組合』1990年5月号）を参照。
- (10) パートタイマーの法的保護に関する労働組合、政党、研究者等の政策提言については資料「パートタイム労働に関する最近の資料」（高知短期大学・『社会科学論集』第58号）を参照。
- (11) 新産業別最低賃金への転換については、『日本労働年鑑』1987年版・第57集、同1988年版・第58集を参照。
- (12) わが国の労働時間の統計的動向については、労働大臣官房政策調査部編・『賃金統計総覧』（90年版）p214以下参照。年間総労働時間の国際比較については、労働省編・『労働白書』（昭和61年版）p231以下参照。
- (13) 日本の労働者の長時間労働が人間的な家族・家庭生活を阻害している状況についてはすでに多くの実態がレポートされてきたが、さしあたり天野寛子「長時間労働と家庭生活」（完全週休2日制・土曜日を社会の休日にする推進会議編・『ゆとりの時代へ』所収）、労働者教育協会編・『大幅な労働時間短縮をめざして』を参照。
- (14) 高知県・「昭和63年賃金等実態調査結果」参照。
- (15) 日本の労働者の過労死が death from overwork として国際的にも注目を集めており、その実態や労災認定をめぐる争いの状況が広く明らかにされるようになっていく。稲木健志外「過労死とのたたかい」を参照。
- (16) 例えば、高知市の「高知市パートタイムなどのアンケート調査」結果をみると、産前産後休暇について「ない」と明確に答えた者と「知らない」と答えた

者が9割りを越すという状況である。

- (17) 労働省・「VDT実態調査」【高知新聞】1989年10月24日付
- (18) 最近の農村女性の全般的状況については、「婦人白書」(1989)p180以下参照。
- (19) 「提言」は「農業後継者の結婚難」の問題を指摘しているが、これは社会的に放置できない事態であり、この根本的解決には、農業を国の基幹的生産部門として生計が立ち、働きがいも展望もある魅力ある産業へと転換、再建させることが不可欠な前提であることはいうまでもない。と同時に農家に嫁いだ若妻たちがアンケート調査などで提案しているように、相手との出会いを広めるために「若い女性との交流の場を増す」、「農村、農業の良さをもっとアピールする」、根強い「家」「跡とり」的発想をやめ「八時間労働」「農休日の設定」など営農を改善し、農村での女性の地位を向上させることが重要である。こうした点での行政の真剣な対応が求められる。
- (20) 1989年現在、ILO条約の数は168であるが、日本が批准している条約は僅か38であり、西欧諸国に比べてはるかに少ない。全民労連は、168の条約のなかから重要な条約97を選び、未批准の条約の批准運動を強力に進めるとしているが、97の内、日本が批准している条約は14である。労働時間関係の条約は総て未批准となっている。
- (21) 労働組合運動についてみると、1988年の女性労働者の推定組織率は20.0%で男性労働者より10%ほど低い。全民労連の調査によると、同労連内の22単産の組合員総数432万人中27%の116万人が女性労働者であるが、執行委員はたったの6人、ほとんどゼロといってよい。

2. 雇用における男女の機会均等の促進と実質的平等の確立

男女雇用機会均等法は、施行以来今日まで男女平等のコンセンサス形成の規範的役割を果たしてきたが、しかし、法の国民各層への浸透度はまだまだ不十分であることは高知県の県民意識調査の結果からも明らかである。(11)

男女雇用機会均等法の成立以降、経営者側の一定の努力により働く意思を有する女性の門戸はこれまでよりも広く開放され、その他の面でも改善は進みつつあるとあってよいが、一方で、転勤問題への対応を基準に職員を「総合職」「一般職」に区分し、大多数の女性職員を「一般職」に配置して昇進・昇格、賃金面で格差を固定化し、男女差別を「間接的」に維持するようなやり方もとられており、新しい問題が生みだされている。(12)

高知県内の企業も、均等法の趣旨を尊重し、そのための措置をとった実績

がみられるが⁽³⁾、女性労働者の意欲と能力、企業活動において果たしている役割の大きさを考えると、それらに対する正当な評価のうえに、労働生活における男女労働者の均等待遇確立のための一層の努力が労使双方に期待される。

均等法は、事業主に対し妊娠・出産・育児を理由として退職した女性の再就職への援助と再雇用特別措置の実施を求めているが、再就職を希望する女性の一層の増加が予想されるなかで、このような面での事業主の積極的な努力と行政の施策の充実が求められる。同様に、就職を希望する中高年齢女性に対しても、雇用はより広く促進されることが必要である。

均等法とセットで成立した労働基準法の改定により女性労働者にたいする保護規定が緩和され、それによって女性労働者が働きつづけていく上での困難がひろがっていることも見逃すことのできない点である。その他職場にも伝統的な性別役割分担論にたつた様々な慣習や意識状況がみられ、そこから女性労働者の多くは職場においては男性労働者がなにかと優遇され男女平等は極めて不十分と評価している。

このようななかで、さまざまな雇用形態の女性労働者からあらためて雇用の各ステージにおける男女の平等保障を強く求める声が高まり、労働組合や婦人団体の均等法改正への要求も強まっている。⁽⁴⁾1990年代には男女雇用機会均等法の社会的定着のための努力を継続しつつ、それを基礎に均等法を実効性ある男女平等の基本的な法律へ改正していくことが是非とも必要であろう。こうした努力は、いうまでもなく国、自治体はもとより労使双方によって取り組まれることが必要である。

障害者の雇用促進等に関する法律は、雇用率(常用63人以上の企業で1.6%)の達成を義務付けているが、現在なお未達成であり、とくに女性障害者が重ねて不利な立場に置かれないよう、雇用の促進が求められる。⁽⁵⁾

近年、女性の平等意識が高まるなかで、女性労働者に対するさまざまな「セクシュアル・ハラスメント」(性的嫌がらせ)への社会的関心が広がり、法的制裁を含むきびしい対応を求める世論が生まれている。「性的嫌がらせ」は、女性蔑視と人権侵害以外のなにものでもなく、それをなくし、平等で、明る

い職場づくりへの労使の取り組みが求められる。(6)

総合的な女性施策の推進体制を整備することがのぞまれるが、とくに女性労働対策を総合的に推進する機構の確立が必要である。

【課題】

① 男女雇用機会均等法の意義と内容について労使をはじめ広く県民を対象に各種広報媒体を利用して周知徹底させるとともに、啓発パンフレットの作成配布、シンポジウムや公開講座等の開催を積極的におこなうこと。

女性労働問題に適切に対応するために専門の相談窓口の設置を含めた総合的な相談体制を整備すること。

* 県の関係機関は、国の婦人少年室、労働基準局、公共職業安定所等との連携のもとに労使関係懇談会、求人説明会、その他あるゆる機会を通じて男女雇用機会均等法や同法指針の周知徹底をはかり、女性の雇用奨励や職種及び職域拡大をすすめる。

* 県レベルにおける国、自治体、労使団体による既設の懇談・協議の場において毎回雇用における男女平等問題を取りあげ現状、問題点を把握し、改善方向を確認していく。

* 県の関係機関は、労働問題・女性問題の広報紙誌その他マスメディア等を通じて県民にたいし雇用における男女平等問題を系統的に啓発するとともに、労働問題講座・婦人労働講座を開催し、その理解を深める。

② 企業にたいしては法の厳格な遵守を求めるとともに、働く意思と能力をもった女性の雇用と積極的な活用を要請し実現に努めること。

③ 男女雇用機会均等法の定着や女性労働問題の解決のために、国、自治体の行政と労使、学識経験者を加えた懇談会、自由な意見交換の場を設け、適宜開催して相互の理解を深めること。

④ 行政は、雇用における男女平等に積極的に取り組んでいる企業を社会的に公表するとともに、行政と一定額以上の取り引き契約を結ぶ企業が女性について雇用差別をしないことを条件とするアフアマティブ・アクション（差別解消積極措置）のような制度の創設について検討すること。(7)

⑤ 企業及び労働組合（組合がない場合は男女労働者）は、協議を通して雇用における男女平等の推進のために各種のシステムを積極的に確立し、募集から退職に至るステージで生じる諸問題（家族事情による退職女性の再雇用制度の確立、中高年齢者雇用における年齢制限の緩和、寡婦、障害女性の雇用促進等）を前向きに解決していくこと。

* 法が禁止している男女別定年制、結婚退職制その他差別的定年制は完全に廃止し、定年制の合理的な延長を実現させる。

* 男女雇用機会均等法（25条）の定めている再雇用特別措置を企業は制度的に確立し、結婚、妊娠、出産、育児、家族の介護、夫の転勤等による退職女性を再雇用する。再雇用にあたっては経験、適正等を正當に考慮し労働条件の改善をはかる。

* 中高年齢期における職業生活の機会を広げるため、募集・採用時の年齢制限を早急に緩和する。

* 母子家庭の母・寡婦等、障害のある女性の雇用についても母子及び寡婦福祉法など関係立法と制度の趣旨に基づき促進する。

⑥ 企業及び労働組合（男女労働者）は、相互に協力して職場におけるあらゆる「性的いやがらせ」を一掃し、平等で良好な人間関係を確立していくこと。

⑦ 労働組合は、決議機関・執行機関に女性組合員の参加を意識的に促進し、女性労働問題の組合員教育に系統的に取り組むこととともに女性労働者が充分能力が発揮できる職場づくりをすすめること。

⑧ 行政は、定期的に男女雇用機会均等法の施行状況と問題点の調査を実施するとともに、国にたいして同法を見直し、女性労働者や婦人団体の一致した要求にそって実効性ある法律への改正と婦人少年室の拡充を要望すること。

* 雇用のすべてにわたって女性を差別的に取り扱うことを禁止する

* 独立の権限をもつ救済機関を設ける

* 制裁を含む強行規定とする

* 法の適用はすべての労働者とする

- ⑨ 国にたいしてILO111号条約（「雇用及び職業について差別待遇に関する条約」）の早期批准を要望すること。⁽⁶⁾
- ⑩ 女性労働者を対象とする労働諸施策の総合調整機能の強化を図るため、労働関係情報の調査から教育啓発、相談指導、労働福祉に至る総合的な女性労働者対策の確立を検討すること。

注

- (1) 「高知県における婦人問題意識調査報告書」P35～36を参照。
- (2) 最近の状況報告として「晴れ、のち曇り―雇用均等法5年目の春」(上)(中)(下)（『高知新聞』1990年3月28日～30日付）、「頑張る『女子総合職』」（『高知新聞』1990年3月26日付）
- (3) 「女性の職域より広がる」『高知新聞』1989年6月19日付
- (4) 例えば、わが国の50の婦人団体が参加している「国際婦人年日本大会決議を实行するための連絡会」は、1988年12月に「平等・発展・平和2000年に向けての民間行動計画」を発表し、そのなかで男女雇用機会均等法と労働基準法を改正する上での基本的ポイントを提起している。
- (5) 身体障害者雇用促進法は、1988年4月からすべての障害者を対象とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」となり、これを中心に身体障害者雇用率制度（雇用率達成の義務付け）、身体障害者雇用納付金制度、職業リハビリテーションの推進、障害者に対する援助、事業主に対する援助など障害者に対するきめ細かい施策が構じられることになっている。この制度にもとづく障害者の雇用状況について労働者は1989年10月に調査結果を発表した（『高知新聞』1989年10月26日付）。
- (6) IMF（国際金属労連）女性労働者委員会が1989年11月開かれ、そこで日本代表の報告が行われているが、それによると東京都労働経済局の労働相談や第2東京弁護士会の電話相談に「均等法に直接触れない差別や『性的いやがらせ』が浮かんできた」とし、極端な事例のほかにも「わいせつな冗談や容姿の批判などの嫌がらせに遭っている女性も多いとみられる」と述べ、「労働組合の取り組みは、立ち遅れているのが実態である」としている。そして「この問題の一掃は、雇用機会均等法の定着に向けて、将来実効性のある男女平等法を作るための、そして真の平等を促進するための積極的行動計画の一つの手立てである―ということを認識する必要がある」と位置づけている。（『IMF・JC』1990年 NO 2～3）
- (7) アファマティブ・アクションとは、政府あるいは自治体と一定額以上の契約を結んでいる企業に対し、数値的な目標を掲げた計画を作成させて、ある一定

期間内に女性・少数民族等の雇用における平等を促進していく制度で欧米諸国で行われている。神奈川県の問題懇話会も県への提言においてこうした制度の検討の必要性を指摘している。

- (8) ILO111条約(1985年)雇用・職業におけるあらゆる差別待遇を禁止する条約。差別待遇とは「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国籍、門地などに基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、雇用・職業における機会または待遇の均等を破り害とする結果となるもの」をいう。なお、特別の条件を必要とする特定の義務についての差別、除外、または優先は含まれない。また、国家の安全を害する者として正当に嫌疑を受けている者に対する措置も含まない。この条約の批准国は、差別待遇廃止のために必要な政策をとり、労使団体の協力を求め、反差別待遇の法律の制定や教育計画の推進などをはからねばならない。

3. パートタイム等多様な就労形態の女性労働者の労働権の確立

今日、女性労働者の就労形態の多様化が急速に進み、パートタイマーを筆頭にアルバイト、派遣労働、契約・登録、請負・家内労働など通常の労働者の雇用形態と異なる労働者は増大の一途をたどっており、たとえば、女性労働者中に占めるパートタイム労働者の比率は、1960年の8.7%から1975年の17.4%そして1987年の23.1%へと激増ぶりであり、今後も引き続き増大することが予想されている。(1)

パートタイム労働者とは、一般的に「短時間就労者」とされているが、多くの諸調査からも明らかのように、通常の労働者とあまり変わらない労働時間働く「フルタイムパート」の労働者が増えており、それにもかかわらず労働条件面では賃金・昇給、諸手当、一時金、休日・休暇、母性保護、退職金、社会保険・労働保険等どれをとってみてもかなりの格差がみられ、労働関係諸法規の水準さえ保障されていない者も少なくない。派遣労働者等その他の就業形態の労働者の労働条件についても殆ど同じ状況にあり、とりわけ主として中高年女性に担われている家内労働者の労働諸条件はさらに劣悪といってもけっして過言ではない。

このような恒常化した状態にたいするパートタイム労働者をはじめとする多様な就労形態で働く女性労働者の不満は、通常の労働者と同じ仕事を経験

するなかでだんだん募り、今日では非常に強いものとなっている。高知市の行ったアンケート調査に寄せられた自由意見にもそうした状況が反映されている。(2)

多様な就労形態のなかで比率の高いパートタイム労働者の労働諸条件の改善について、政府、経営者団体、労働組合の取り組みは、これまでになく積極化しており、今後その成果は現れていくものと思われる。働く意思をもつ女性が相互に労働条件面で差別され、競争させられることは女性雇用労働者全体の労働条件に悪影響を与え、男女差別の撤廃を妨げ、逆に広げていくことになる。

労働基本権が保障された多様な就労形態が安定した雇用として確立されたとき、働く意思と能力をもった女性の雇用はさらに拡大され、雇用における男女平等も促進されて、社会生活全般の男女平等を飛躍的に発展させることになるであろう。

このような方向の実現において働く者の利益を守る労働組合運動の果たす役割は極めて大きなものがある。(3)

【課題】

① パートタイム労働者にたいしても労働基準法その他労働関係諸法規の適用があることについて周知徹底を図るとともに、それら諸法規に基づく募集、採用から退職に至るまでの雇用管理に関する総合的な指導、相談を事業主にたいして実施すること。

* 県の関係機関は、前記の国の関係機関と連携・協力してあらゆる機会を通して多様な就労形態といえども「パートタイム労働指針」や労働関係諸法規（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法）、労働・社会保険関係諸法規（労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法等）、労働者派遣法、家内労働法等の適用のある労働者であることを周知徹底させるとともにその履行を求めていく。

② パートタイム労働市場の整備を図るために以下のことに努めること。

* パートバンクの設置等による職業紹介体制の整備(4)

* 関係機関との情報ネットワークの整備

* 民間の求人情報取扱企業にたいする指導

* パートタイム労働希望者向けの職業ハンドブックの作成及び情報システムの整備

③ 企業は、希望するパートタイム労働者のフルタイム労働への優先的応募機会の付与、及び育児、健康状態などの理由によりフルタイム労働が困難となりパートタイム労働を希望する労働者のパートタイム労働への転換等柔軟な雇用管理の在り方について研究、実施すること。

④ 企業と労働組合(男女労働者)は、通常の労働者との間にある労働時間・労働日数その他合理的な根拠を有する部分を除く格差を可能な限り縮小し、撤廃させていくこと。

パートタイム労働者の労働条件や待遇の改善にあたっては、資格、能力、経験等について適正な評価をおこなうこと。

⑤ 労働組合は、パートタイム労働者の自主解決能力を高めるため自らの組織に加入させるか、パートタイム労働者の独自の組織化に協力、援助していくこと。

⑥ パートタイム労働者にたいする施策を適切に推進していくため、総合的な実態調査を実施すること。

* 県の関係機関は、既に実施しているパートタイム労働に関する調査をその実態把握のためにさらに補充し(企業対象の雇用管理調査と個人対象の労働条件と意識調査)、さらに派遣労働、家内労働(及び在宅勤務)の総合的な調査を継続的に実施し問題点の改善指導に努める。

⑦ 派遣労働者については、的確な現状把握に努めるとともに必要な相談体制を整備し、法の適用対象業務の厳守、労働条件の書面提示の徹底など関係機関と協力して啓発等に努めること。

⑧ 内職希望者にたいし、就業に関する情報提供と相談、指導、技術講習を充実させるとともに、家内労働法の普及を図り、それに基づく家内労働手帳の交付、不当な委託契約の排除、最低工賃の引き上げをおこなわせること。

⑨ 家内労働に従事する女性の就業形態や就業条件、安全衛生の実態を定期

的に把握し、労働時間、健康管理、母性保護の面における改善策を講ずること。とくに、近年増加しつつあるOA機器を使用する「在宅勤務」について留意すること。

⑩ 家内労働者の定期昇給、賞与、退職金、労災保険への加入、その他福利厚生面の待遇を確立すること。

⑪ パートタイム労働者や家内労働者の退職金制度、共済制度の創設について研究検討すること。⁽⁵⁾

⑫ 多様な就労形態の労働者の労働条件保護のために、関係諸法規の改定を国にたいして要望し、実現に努力すること。

* パートタイム労働者にたいする労働関係諸法令の厳格な適用の明確化。

* パートタイム労働者にたいする雇用保険法の全面的な適用とその他の就労形態の労働者にたいする労働・社会保険関係法規の適用。

* 労働者派遣法の見直しと労働条件保護（中間マージンの規制等）の強化。

* 家内労働法の適用対象の拡大（在宅勤務者）と労働条件保護の強化。

* 各種税控除措置の多様な生きかたへの公平な対応。当面の過渡的な措置としてパートタイム労働者や家内労働者など非正規労働者の非課税限度額の引上げ。

注

(1) 労働大臣官房政策調査部編・「多様化する企業労働者——昭和62年「就業形態の多様化に関する実態調査」結果レポート」を参照。

(2) 「高知市パートタイムなどの労働者アンケート調査報告書」p66～83ページ参照。

(3) 今日の労働組合運動は、どの傾向の組織もパートタイム労働者の組織化に積極的な姿勢を方針上みせているが、問題はいうまでもなく実際の取り組みである。最近の積極的取り組みの意義について、鈴木彰「パート労働者は労働組合に生活のかほりを持っている——女性パート労働者を組織することの意義と課題」『暮らしと政治——議会と自治体』1990年5月号所収を参照。

(4) パートバンクとは、拡大するパートタイム労働市場に対処し、その円滑な需給調整を図ることを目的として国が1981年から大都市のターミナル等に設置したパートタイム職業紹介の専門施設である。例えば、東京都では渋谷、池袋、錦糸町、立川の4カ所にもうけられている。

- (5) 大阪府の摂津市は1985年4月から全国で初めて「パートタイマー等退職金共済制度」を実施している。この制度は、摂津市が所得税法施行令で定めている特定退職金共済団体となり、市が500万円の共済基金を設け、事業主は、パートタイマー一人当たり、月額2000円の掛け金を納め、パートタイマーが退職する際に、勤続月数に応じて積み立て金から退職金が支払われるものである。金額は、1年勤続で2万4600円、3年で7万8400円、5年で13万8200円となっている。この経過については中島正雄「パートタイマーの保護と自治体」細川汀編著『新労働科学論』第3部P1038以下参照。

4. 男女労働者の労働条件の改善と家族的責任のための制度確立

働く人々が国民の圧倒的多数を占める社会において、職場生活が人間の中心的な生活の場であることはいうまでもない。その職場生活が長時間・過密労働に包まれ、そのうえ休日・休暇も充分にとれないとすれば、社会的な生活全体からゆとりが失われ、非人間的な生活を余儀なくされることとなる。非人間的な生活のうえに真の意味での男女平等が成立することはありえない。男女平等は本質的に人間的に豊かな、ゆとりある生活と結び付いている。

今日、わが国においても労働時間短縮と人間的に豊かで、ゆとりのある労働と生活への社会的関心がこれまでになく高まり、労働組合運動の取り組みも積極化しつつある。こうしたなかで政府（労働省）も国際的批判への対応として、「1800労働時間社会の創造」を打ち出し、政労使の協力体制によって推進するとしている。^{○(1)}

職場生活における労働時間の短縮と休日・休暇の増加によって今日の長時間・過密労働から解放されれば、それだけ職業病や労働災害、過労死の危険は緩和あるいは解決されて人間にとって根本的な生命と健康が維持されていくこととなる。しかし、労働時間の短縮のみで人間的に豊かな生活が実現されるものでないことはいうまでもない。

また、労働時間の短縮が雇用・失業問題の緩和、解決に一定の有効性をもつことは理論的にも、実践的にも証明されていることであるが、1970年代に入って以降、男女平等にとって不可欠な課題である伝統的性別役割分担の克服と男女労働者の共同による家族的責任の遂行のためにも時間短縮が絶対的

に必要であるという認識が国際的に確認されるようになり、1981年にはILO第156号条約が採択されるにいたった。それまで家事、育児、教育、介護等の家族的責任は長い間主として女性の役割として位置付けられてきたが、それは本来的に両性の責務というべきものである。しかし、職場生活における長時間、過密労働がそのまま放置されてそのもとでいくら夫婦間の創意工夫で家族的責任を遂行しようとしても限界が生じ、結局女性に負担がかかっていくこととなる。職場生活の労働時間短縮が夫婦共同による家族的責任遂行のためのゆとりある時間を生み出すことは明らかである。

わが国社会の人口高齢化が史上かつてないスピードで進行し、「人生80年時代」が現実のものとなっている今日、労働時間短縮と育児休暇・育児休業と同時に介護休暇・介護休業が切実な課題となっており、21世紀を前に1990年代にはこれらを含めた労働条件の改善が男女平等の前進にとって重要な意義をもつものである。(2)

【課題】

① 労働時間短縮のもつ意義と必要性について、労働時間政策会議の『労働時間短縮に関する提言』を中心に社会的な啓発と指導を広く系統的に行い人間的に豊かで、ゆとりある生活を確立する気運の一層の醸成を図っていくこと。

* 県の関係機関は、労働基準局等国の関係機関及び企業、労働組合と連携、協力して中央レベルの労使と第三者による労働時間短縮政策会議の報告『労働時間短縮に関する提言』の普及、啓発を積極的に推進すること。

* 県の関係機関は、前記の関係機関、関係団体と連携、協力して高知県における労働時間短縮と生活改善・余暇利用のためのシンポジウム、その他諸会議を継続的に開催するとともに労働時間短縮ガイドブック等を作成配布し、人間的な労働と生活のための社会的意識の昂揚に努める。

* 県の関係機関は、企業と労働組合（男女労働者）にたいして労働時間短縮の取り組みをそれぞれ強め、計画的に時間短縮を実現するよう要請する。

② 男女労働者共に家族的責任を果たせるような条件として、育児休業制度

や介護制度の普及、徹底を図っていくこと。

③ 企業と労働組合（男女労働者）は、労働時間短縮のために交渉・協議を進め、単位労働時間数の短縮、週休二日制、残業・休日出勤の規制、変形労働時間制の合理的設定と運用（とくに家族的責任を有する男女労働者への配慮）、年次有給休暇の増加と完全消化、夏季休暇の実現を図ること。

あわせて、余暇利用のための福利厚生面の諸施策の拡充、整備を図ること。

* 一日の労働時間、週労働時間、月労働時間、年間総労働時間の短縮

* 残業、休日出勤の規制（合理的な目標設定）

* 変形労働時間制、交替制の適切な設定、とくに家族的責任を有する男女労働者に配慮ある運用の確認

* 年次有給休暇の増加と完全消化の保障

* 連続夏季休暇の設定

* 各種教育・学習のための教育有給休暇の具体的保障

④ 企業と労働組合（男女労働者）は、労働者の家族状況調査を実施し、家族的責任を有する男女労働者にたいして育児時間制度の拡充、育児休業制度と介護休業制度の保障について協議し、実現を図ること。⁽³⁾

あわせて事業所内における保育対策について検討すること。

* 現行労働基準法が保障している育児時間を両親いずれかに保障するとともに、その時間を延長する。

* 看護婦、教員、保母等と同一条件の育児休業を制度化する。

* 家族の看護、老人介護のための一定時間の特別休暇と看護休業を制度化する。

* 保育に関する施設の設置、拡充整備について検討する。

⑤ 週40時間制・週休二日制の早期実現のための労働基準法の改定、育児休業法と介護休業法の制定、及び関連するILO諸条約の批准を国にたいして積極的に要請すること。

* 労働基準法の定める週40時間制を早期に実現させ、企業規模別の段階的実施の措置を解消する。

* 育児休業法の制定、これは両親いずれかを対象にし、本人の選択、原職

復帰、休業中の生活補償の原則の盛りこまれたものとする。

* 47号「労働時間を一週40時間に短縮することに関する条約」⁽⁴⁾

* 132号「年次有給休暇に関する条約」⁽⁵⁾

* 140号「教育有給休暇に関する条約」⁽⁶⁾

* 156号「家族的責任を有する労働者の機会均等および平等待遇に関する条約」⁽⁷⁾

注

- (1) 労働省編・「労働時間短縮推進計画——活力あるゆとり創造社会の実現をめざして」(昭和63年6月)を参照。
- (2) 「みんなで家事を」(1～6)「朝日新聞」1988年1月11日付より連載を参照。
- (3) 1989年3月労働者の「長寿社会における女子労働者等福祉に関する研究会」は介護休暇の制度化を提案したが、新聞もこの方向を支持した論説を展開している。例えば「豊かな社会へつながる介護休暇」(『高知新聞』1989年9月4日付社説)「男もとれる育児休暇」への道」(『朝日新聞』1989年10月25日付社説)。
- (4) ILO47号条約(1935年)1週の労働時間を40時間に短縮することを目的とする条約。政府は、この目的の達成のため、労働時間の短縮が労働者の生活水準の低下を伴わないという原則を認めつつ、必要な措置をとらなければならない。
- (5) ILO132号条約(1970年)労働者は1年勤務につき3労働週の年次有給休暇の権利を持つ。休暇は、原則として継続したものでなければならない。事情により分割も認められるが、その場合、分割された一部は連続した2労働週を下回ってはならない。休暇給与は先払いとし、祝日や習慣上の休日は年次有給休暇の一部として数えてはならない。なお、勤続が1年未満で最低勤務期間(6カ月以下)を上回る場合、勤務期間に比例する暇の権利を持つ。また、病気やケガによる欠勤日は、一定の条件下で年休の一部として数えないことができる。休暇をとる時期は原則として関係労使が協議して決めるが、その際、業務上の要件、労働者の利用できる施設などを考慮する。なお、この条約は海員を除く全ての被用者に適用されるが、農業労働者については選択できる。
- (6) ILO140号条約(1970年)有給教育休暇について定めた条約。有給教育休暇とは、教育を目的として所定の期間労働者に与えられる休暇のうち、①あらゆる段階での訓練、②一般教育・社会教育および市民教育、③労働組合教育の三つを指す。加盟国は、政労使・教育訓練機関の参画のもとに、有給教育休暇の付与を促進するための政策を策定し、適用する。財源は、十分かつ永続的なものでなければならない。
- (7) ILO156号条約(1981年)労働者が、その家族責任と職業的責任を両立でき

るようにすることを目的とする条約。扶養する子や援助が必要な近親者への責任から職業生活が制約される可能性があるすべての男女労働者が対象。労働者は家族的責任を理由に差別待遇を受けたり、解雇されてはならない。加盟国の政策は、雇用条件、社会保証、公的・私的サービス、地域社会計画等において、家族的責任を有する労働者の必要を考慮すること。

5. 女性労働者の母性保護の強化と健康の確保、向上

わが国においても産業構造の変化と高度技術化、高度情報化は一層進展し、多く女性労働者が、このようななかでVDT労働に従事するようになり、その結果、肩凝り、目の症状—視力低下、かすむ、痛いといったことが広く訴えられるようになった。

労働基準法の改定によって時間外労働が増え、管理職・専門職に就いている女性労働者は労働時間規制の特別保護が撤廃され、男性並の労働が広がっているところからその他の職場においても女性労働者の健康状態が全般的に低下していることは最近の諸調査が明らかにしているところである。健康状態のこのような状況は、けっして通常の雇用労働者だけでなくパートタイムなど他の就労形態の労働者についても同様であり、むしろ母性保護の措置が不十分なだけきびしいとみてよいであろう。

全般的に生理休暇の取得率が低下し、既婚女性労働者の妊娠中の異常や出産の異常が、家庭婦人に比べて高いという状況は、働く女性の増加のなかで社会の将来にとっても重大かつ深刻な問題である。⁽¹⁾

生まれながら母性機能をもつ女性が、それを十分に尊重されながら働き、健康で人間らしい生活を営む権利を保障されてこそ、人間としての本質的な平等が保障されていくのである。わが国の女性労働者を中心とする広範な女性が一貫して要求してきた観点もこのことであつた。

1979年の「女子にたいするあらゆる形態の差別撤廃条約」もこうした観点にたつて「母性の保護を目的とする特別措置を差別と解してはならない」と明確にし、1987年の「西暦2000年に向けての新国内行動計画」も「母性の社会的機能が重視され、母性に対する保護、配慮が男女差別の理由となること

のないよう」求めている。

母性の社会的保障の現状は、女性労働者が置かれている状態にたいして充分に対応できる水準になく、労働基準法が規定する保護措置が採られていない事業所が少なからずみられ、法基準を上回る措置は極めて僅かといった状況である。

次世代を生み育てる母性をもつ女性労働者にたいしては、どのような労働に従事しようとも「平等」とひきかえに母性破壊、健康破壊が生じることのないよう母性保護が手厚く強化される必要がある。母性を尊重しながら、女性が男性と同じように働ける条件を創出することは、雇用の場における不可欠の課題であり、男性を含む労働者全体の健康と安全を高めていくことに外ならないのである。

【課題】

① 母性の社会的機能と雇用の場における母性保護の重要性の認識を社会的に広く普及、浸透させるとともに、啓発パンフレットの作成配布、女性労働者健康教室の開催等を積極的にこなうこと。

あわせて、企業にたいして母性保護措置の整備と適切な運用を要請すること。

* 県の関係機関は、企業にたいして労働安全衛生法に基づく措置の整備と労働基準法、労働協約、就業規則等の女性労働者の労働条件保護措置の適切な運用、母性健康管理推進者の選任を要請する。

* 県の関係機関は、県民の健康づくりは体制をすすめるなかで女性労働者の母性保護についての相談体制を強め、妊産婦、乳幼児にたいする保健指導を充実する。

② 女性労働者健康実態調査及びVDT労働の健康影響調査を定期的を実施し、その結果にもとづきVDT労働のガイドラインの設定を検討すること。

③ 健康づくり体制をすすめるなかで女性労働者の母性保護についての相談体制を強め、妊産婦、乳幼児にたいする保健指導を充実すること。

④ 企業と労働組合（男女労働者）は、職場環境の定期的点検を実施し、問

題点を速やかに是正、解決するとともに「生理休暇」の有給化、つわり休暇・通院休暇、妊娠中の通勤緩和措置、更年期障害休暇その他必要な母性保護措置について検討し、可能な限り実施していくこと。

* 労使は、独自に或は協力して職場環境点検活動を定期的実施し、安全衛生と母性保護の状況を把握して問題点は速やかに解決する。

* 女性労働者の「生理休暇」の一定日数を有給化し、取得の障害を除去して取得を奨励する。

* 妊娠に起因する疾病（つわり）休暇及び通院休暇について検討し、実施する。

* 妊娠中の女性にたいする通勤緩和措置を保障する。

* 妊娠中及び産後一年を経過しない女性労働者が母子保健法に基づく保健指導・健康検査を受けるための必要な休暇を保障する。

⑤ 国にたいして母性保護の法的措置を拡充し、関連するILO条約を批准するよう要請すること。

* 89号「工業に使用される婦人の夜業に関する条約」⁽²⁾

* 103号「母性保護に関する条約」⁽³⁾

* 149号「看護職員の雇用及び労働、生活条件に関する条約」⁽⁴⁾

注

(1) 女性労働者の最近の職場労働の特徴的な実態については、多くの調査やレポートがあるが、さしあたり日本婦人団体連合会編「婦人白書」1987年版、1988年版、1989年版を参照。高知県の県立中央病院医師の指摘については『高知新聞』1988年10月10日付の「『危機』に立つ働く女性の母体」

(2) ILO89号条約(1948年) 婦人の夜業を原則禁止とする条約。「夜間」を午後10時から午前7時までの間の継続する最低7時間を含む11時間の継続する時間と定義。この時間に婦人を使用することを原則禁止とする。例外は、不可抗力による作業中断がある企業に生じた場合、いたみやすい原料の処理あるいは防止の作業をする場合、重大な緊急事態で国家の利益のために必要がある場合で、労使団体と協議のうえ、婦人を夜業に使うことができる。また、管理的、技術的性質の責任ある地位にある婦人、保健・厚生施設に働く婦人で通常筋肉労働をしないものには適用しない。

このILO89号条約についてはこの10年見直し改定のための討議が続けられ

てきたが1989年の第76回ILO議会で夜業に関する委員会が設けられ「夜業に関する委員会の決議案」が採択された。この経過と問題点について『世界の労働』1990年1月号に掲載されている月例研究会「夜業」規制の緩和をめぐる」を参照。

- (3) ILO103号条約(1952)第3号条約の改正条約。出産休暇を産前産後を通じて少なくとも12週間とし、その内産後休暇が6週間未満であってはならないとする。休業中の権利は、金銭および医療の給付を受け、給付額は本人と生児が十分健康を保つもの、となっている。育児時間は、法令で定めるが、労働時間に含め、報酬を支払わなければならない、とする。
- (4) ILO149号条約(1976年)この条約は、①住民の健康の向上に必要な看護を提供するための看護業務及び看護職員に関する政策を関係労使団体と協議の上策定すること、②雇用、労働条件の決定に際し、関係労使団体と交渉すること、③一定の労働条件に関して他の労働者と同等の又はそれ以上の条件を享受することなどを規定している。

6. 女性労働者の職業能力の開発、向上の推進

女性労働者の増大のなかで、働く意思をもった女性の雇用・職域を一層拡大していくためには、新しい職業能力の開発は不可欠であり、とくに女性が結婚・子育て等で就労を中断すると技術革新による労働環境の大きな変化のもとでは、これまでの経験や専門的知識、能力では対応が困難となる場合が多い。したがって、女性の生涯を通じての職業能力の開発と施策の充実が必要となり、今後、社会的に要求される長期勤続の女性の能力向上策や再就職を希望する女性のニーズに沿った能力再開策の充実が必要である。

この場合、単に技術・技能の職業訓練のみでなく働く女性としての自覚と権利に関する労働教育も必要であることはいうまでもない。

男女雇用機会均等法が、教育訓練における男女差別を禁止し、新しい職業能力開発促進法が女性労働者の職業能力の開発、促進のための環境、条件を整備しているなかで、急速な技術革新による知識・技能の変化に対応するために、職業生活の各段階において女性労働者の教育の機会を確保するとともに、自己啓発の援助等も促進する必要がある。この点で教育有給休暇制度のもつ意義は大きい。

今後、さらに進行する高齢化社会においては、女性の能力を評価、活用することがこれからの企業の活性化にとって必須の条件とされており、したがって、企業は、職業訓練・教育訓練を受けた再就職を希望する女性や中高年女性の採用、活用の方策を積極的に検討すべきである。

【課題】

- ① 多様化する働く女性の能力開発のニーズに応じた訓練科目の統廃合や新設をはじめ、労働者の職業生活の全期間を通じて継続的に職業能力開発が行われる生涯職業能力開発体制の確立を図ること。
- ② 公共職業訓練施設については、入校時期の多様化、施設外委託訓練の導入等柔軟な対応を図るとともに、設備を充実刷新させ、産業や技術の発展に対応し、ニーズに応じた各種の訓練をおこなうこと。
- ③ 能力開発に努めた女性にたいする情報の収集・提供・就職の相談、斡旋等の機能の整備充実を図るとともに、女性の就業・再就業支援システムの研究、開発を進めること。

* 県の関係機関（婦人就業援助センター）は、国の関係機関及び関係団体と連携・協力して女性の就業ニーズにあった各種職業講座等を開催するとともに、終了者の動向を調査し、技術講習の内容の充実を図る。

* 県の関係機関（公共職業訓練校）は、再就職を希望する中高年女性等を対象として就労に必要な知識、技能の習得のための能力再開発訓練を実施する。

* パートタイム労働者や派遣労働者、在宅テレワーカー等を含む女性労働者が技術革新による技能の変化に対応できるよう技能、知識の習得を図る。(1)

* 身体障害者職業訓練、寡婦等にたいする職業訓練、心身障害者職場適応訓練を実施し、雇用の促進に努める。

* これらの訓練の実施にあたっては、入校時期の多様化、施設外委託訓練の導入等柔軟な対応を図るとともに、入校終了時における職業適正指導や就職相談等の充実を努める。

- ④ 企業と労働組合（男女労働者）は、男女労働者にたいする有給教育休暇

の付与と自己啓発費用の援助を積極的に検討し、制度化していくこと。

⑤ 市町村にたいし、働く女性の相談に応じ助言・指導にあたるとともに、技能の習得、一般教養、スポーツ、リクリエーション活動等に関する事業を総合的に行う女子労働者福祉の拠点として「働く婦人の家」の設置を促進すること。(2)

注

(1) 最近の在宅・家内労働の全般的状況については、前掲『婦人白書』1989年版 p163～171ページ参照。

(2) 「働く婦人の家」は、主として中小企業に働く女子の福祉の増進を図るため、職業生活に必要な援助を与え、地域における女子労働者の福祉に関する事業を総合的に行う施設で、現在46都道府県に208カ所設置されている。高知県では中村市と安芸市の2カ所である。「高知女性プランへの提言」は「働く婦人の家」とは別に、県に対し「高知県総合女性センター」（仮称）の設置に関する取組みを推進するよう求めているが、こうした婦人会館は今日、国立婦人教育会館をはじめ各地に建設され、あるいは計画されて婦人運動の拠点として位置づけられている（『女性活動のメッカ続々と』『日本経済新聞』1988年7月21日付夕刊）。

7. 農林漁業、商工自営業等に従事する女性の生活・労働条件の向上

わが国の農林漁業をとりまく情勢は、対外経済摩擦と「産業構造調整」政策の推進によって一層厳しいものとなっており、また、自営業の環境も大企業、大型店の進出や技術革新による情報化の進展等により年々厳しさを増し、人的サービスの強化、体質改善、長時間営業等の対応を余儀なくされている。

農業においては、兼業化が広がるなかで、女性が、専業従事者あるいは雇用者として基幹的労働力となり、その数は、男性を上回り、農作業における役割においても大変重要な存在となっている。漁業・水産業や商工自営業における女性の位置と役割についても同じことがいえよう。

農林漁業や商工自営業で働く女性たちは、労働の場面だけでなく、家事、育児、高齢者介護などすべての場面において、すなわち、家庭の「内と外」の両面にわたって生活を支える存在である。こうしたなかでは、肉体的にも精神的にも大きな負担がかかっており、そして、それらを軽減させるための

努力が行政や女性たちによっておこなわれ、改善の成果はあがりつつあるが、労働の安全と健康状態への適切な対応と施策の一層の推進が求められる。

こうしたなかで、中心的な労働力である女性や家族従事者の負担は大きく、とくに女性は、家族的責任が重く加わって健康状態は軽視できない状況となっている。長時間労働と休日・休暇もなく、産前産後も必要な日数を休めないという農林漁業や自営業に共通してみられる状態を改善することは、行政や婦人団体のさまざまな努力により今日では一定の成果をあげているとはいえ、まだまだ多くの問題を抱えている。(1)

また、農林漁業や自営業で働く女性にたいする社会的評価は、伝統的な家族制度的意識が根強いなかで相変わらず低く、農業団体、漁業団体、商工団体等における地位も低く発言力は男性が握り、役員には殆ど選出されていないという現状である。

わが国の国民生活において重要な位置を占める農林漁業と自営商工業で働く女性の労働・生活条件が改善され、その役割に正当な社会的評価が与えられて、関係団体内の地位と発言力が高められるならば、女性雇用労働者の労働条件の向上のみならず、社会全体の女性の地位向上と男女平等の実現に大きく寄与することは明白である。(2)

したがって、今後も引き続き農林漁業と商工自営業における経営の合理化、効率的な生産活動を通して労働の軽減と生活環境の改善を図るとともに、とくに、働く女性の役割を正しく評価し、この分野における男女共同参加の仕組みを確立することが緊急の課題であり、そしてこのような方向と施策は農林漁村など地域社会を活性化し、商工自営業の一層の振興にも効果をもたらすであろう。

農林漁業や商工自営業におけるこのような課題の推進にあたっては、今日の経営的困難を打開し、その安定的な発展を保障する政策の確立を目指す運動と結合されなければならないことはいうまでもない。

【課題】

- ① 農林漁業・商工自営業等に従事する女性の労働環境の整備、労働条件の

改善について労働設計モデルの作成などで啓発・指導し、健康管理や職業病の予防、機械等による災害防止の対策を一層充実すること。

* 県の関係機関は、国関係機関及び関係団体と連携・協力して健康と労働に関する実態調査・定期健康診断等を実施し、そのなかから生産・生活上の諸問題の解決を図る。

- ・労働設計モデルの作成による自主的労働管理体制の確立
- ・適正な労働時間と農休日など休日の設定
- ・労働賃金の正当な評価の確立
- ・生活改善、健康管理運動の推進—食生活の改善、スポーツの普及

② 健康と労働に関する実態調査、定期健康診断等を実施し、そのなかから生産・生活上の諸問題の解決を図ること。

③ 経営能力や技術向上、労働賃金の正当な評価の確立など女性の役割の改善を図るための指導、訓練、研修等をその内容を改善し引き続き実施すること。

* 県の関係機関は、他の関係機関及び関係団体と連携・協力して具体的に推進する。

- ・農村婦人大学の開催
- ・林業教室の開催
- ・経営能力開発講座の開催

④ 農林漁業・商工自営業における伝統的な家族制度的意識や性別役割分担意識とそれを基礎に置く社会的慣習を克服していくために、社会的な啓発活動を系統的に推進するとともに、引き続き女性のリーダーと自主的活動を育成、助成していくこと。

* 県の関係機関は、国及び関係団体と連携・協力して以下の取り組みを推進する。

- ・家事労働、労働負担の平等化についての啓発、指導
- ・女性グループリーダーの養成
- ・農村婦人フォーラム、漁村婦人フォーラム、商工自営業婦人フォーラム

の個別的あるいは合同開催

・農漁村女性と都市居住女性の交流会の開催

- ⑤ 地域の関係団体にたいし方針決定の場へ女性の参加・参画を促進するよう積極的に働きかけていくこと。
- ⑥ 農業に従事する妻の経済的基盤確立の観点から、農業者年金法を改正し、妻にも被保険者資格を与えるとともに、給付内容を改善するよう国に要望すること。⁽³⁾

注

- (1) 農林漁業、商工自営業に働く女性の状況と問題点については、さしあたり前掲『婦人白書』の各年度版を参照。
- (2) 最近、高知県の農業共同組合においても女性に組合員資格を与える動きが出ていることは要求の反映として注目される。
- (3) 農業者年金基金制度の現状については『日本農業年鑑』（1989年版）。その他農林漁業者の生活と社会保障・社会福祉制度の全般的な問題状況については『社会保障社会福祉事典』P209～10を参照。

おわりに

高知県婦人問題懇話会の提言は、冒頭の「基本的な考え方」において、「…21世紀に向けて豊かな社会の構築をめざしたい」としているが、その内容は原文を前提とすれば少くとも男女平等の実現との関連でつぎのように補充整理される必要があろう。「提言」が生活の物的条件の充実を無視しているとは考えられないが、その位置づけを明確にしていないのは「豊かさ」のとらえ方としては不十分といわねばならない。

「豊かな社会」とは、男女を問わず各人の人間性が保障され、自らの人生を自主的、主体的に選択することができ、それぞれの持てる能力を等しく最大限に発揮し、自分の生活のため、自分の喜びのため、そして社会のために活される、男女平等、男女共同参加の社会である。これが、これからの新しい「豊かさ」の基礎に据えられる必要がある。また、「豊かな社会」は、人間の生活の物的条件の豊かさはもちろん、自然や安全な生活環境が保障されるとともに、過重な競争に生活時間、健康、生命を奪われず、社会的な弱者や老

人が尊重され、大切にされる社会でもある。(1)

このような21世紀の豊かな社会はどのようにして実現されるのか、その基本的な道筋は、女性に対する差別は「権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則」に反し「社会および家族の繁栄の増進を阻害する」という根本的な立場にたつて「国連婦人の10年」のメインテーマ「平等・発展・平和」の目標をねばりつよく追及していくことであろう。

これらは相互に関連するものであり、平和は、女性の「平等・発展」にとって不可欠であり、また、女性の「平等・発展」なくして平和はありえず、とくに平和は、次の生命を育む女性にとっては最も切実な願いとなっている。どれ一つ欠けても他の二つは達成できないものとして総合的にとらえることが重要である。

男女が協力、共同してこの三つの目標のための行動に積極的に参加すること、そのことが人類の幸福、発展と男女の真の平等を達成する道といえよう。

こうした基本的な道筋のなかで、とくに男女労働者が働く職場を中心に多様な形で団結し、他の国民各層の人々の理解と協力を得て労働分野における男女平等のための運動を強め、それが制度的にも確立されていくなれば、教育、家庭、福祉、社会参加など他の分野の課題解決にも大きなインパクトを与え男女共生社会への道をさらに大きく前進させることになるであろう。それは労働分野が人間の社会生活の基礎であり、縮図でもあるからにほかならない。高知県におけるこの分野の運動の発展を強く期待するものである。

注

- (1) 「豊かさとは何か」ということに社会的な関心が高まり、各分野の研究者によって論究されつつあるが、女性の地位向上と男女平等の課題にとって不可欠の視点であることはいうまでもない。真の「豊かさ」とは何かを論じたものとして、暉峻淑子「豊かさとは何か」、岸本重陳「『平成』状況とは何か——1990年代を生きる」、中村行秀「哲学入門——生活のなかのフィロソフィ」、樋口恵子「豊かさを測るものさし」前掲「ゆとりの時代へ」、東京唯物論研究会編「豊かさを哲学する」などがある。岸本氏が著書のなかで、要約すると「豊かさとは、保障とゆとりであり、その第一の要件は、それ以下には悪くならないという保障があること。その保障水準ができるだけ高いこと。第二の要件はその上で自分

の価値観や好みに応じてさまざまなことを選択する自由—ゆとり—があること。保障こそ、豊かさの基礎的中心的な内容であり、「健康で文化的な最低限度の生活」—物質的生存条件の確保についての保障、すなわち社会保障、社会福祉の制度の充実があってこそ選択の自由は可能となる」と述べていることは重要である。