

男女平等と婦人運動

—国内行動計画の問題点—

鳴田津矢子

I 国際婦人年と国内行動計画

1975年(昭和50年)の「国際婦人年」は、婦人解放運動の歴史に画期的意義をもつものであった。国連は1948年の「世界人権宣言」において、「人は生れながら、自由・尊厳・価値の平等をもつ」と規定し、男女同権を宣言したが、1967年には、「婦人に対する差別撤廃宣言」、さらに1970年には、「婦人の進歩のための国際行動計画」を採択して、諸国の法律や慣行に存在する男女不平等の排除を要請した。第27回国連総会は、国際婦人年の制定を決議し、男女平等の促進、各国経済・社会・文化の発展への婦人の参加、国際友好と協力への婦人の貢献の三目標をかかげて、「国連加盟国および関係組織が、差別撤廃宣言にもとづいた婦人の諸権利の実現と地位向上のために措置をとること」を呼びかけた。本稿において私はかつて記した拙稿「前進する婦人運動—国際婦人年に学ぶもの」(本紀要32号—1976年3月)以後の婦人問題の動向を凝視しながら、婦人運動の将来について若干の考察を試みたいと思う。

この世に男子運動という言葉がないのに、ひとり「婦人運動」が、幾世紀を貫いて世界の女性の大悲願となってきたのは、シェークスピアの『ハムレット』にいう「弱き者よ、汝の名は女」の立場におかれている社会的現実が、人間としての女性の本質的な生き方を阻害していることに気が始めたからである。わが国において、すでに1911年、平塚雷鳥は、青鞞社の雑誌『青鞞』の巻頭言に、「元始、女性は太陽であった。真正の人であった。今女性は月である。他に依って生き、他の光によって輝く、病人のような青白い顔の月である。」と記して、「新しい女」を宣言したのであるが、そこにいう「真正の人」とは一体何で

男女平等と婦人運動

あるのか。女性が、女性であるという厳然たる生理的事実に従いつつ、しかも人間として「太陽」的存在であることは、どのような人間像を意味するのだろうか。現代フランスの実存主義派の女流文学者シモーヌ・ド・ボーヴォワールは、その女性論『第二の性』の冒頭に、「人は女に生れない。女になるのだ。」と書き始めているが、その根源的な「人」と制度の中につくり上げられた「女」との間隔は、一体何であって、それを埋める道はどの方向にひらかれていくべきであるのか。

国連の提唱した「国際婦人年」は、世の人々に、婦人問題をその根源的な深みにおいて問わせる機縁となった。

国際レベルでは、1975年6月、メキシコ市で国連主催の「国際婦人年世界会議」が、欧米諸国、第三世界や中ソ両国など、当時の加盟国132カ国のうち91カ国の政府代表の参加によって、二週間にわたって、平等・発展・平和の三つの目標に向って、婦人の地位向上のため今後の10年間の「世界行動計画」を審議する機会をもった。日本は最大の代表国米国の34名に次ぐ33名の代表を送っている。

同じ年の10月、東ドイツ・ベルリンにおいて、「国際婦人年世界大会」が開催され、わが国からは民主勢力の代表を中心に39名が参加した。メキシコ会議が主として政府、国会議員たちの会議であったのに対して、ベルリン大会は民間団体の代表による会議であるところに、特徴があった。これら二つの国際会議は、同じく国際婦人年をテーマとしながら、構成メンバー相違を反映して、その行動計画への視角にも、おのずから異質的なものが含まれ、社会における婦人の平等、婦人と労働、婦人と発展、婦人と家族問題、婦人と教育、婦人と平和、婦人と国際連帯、婦人とマスコミ、世界婦人の協力と共同行動等の題目について討議する場合にも、その高さ、ひろさ、深さには、相当の隔たりを生ずるのは当然のことである。政府の打ち出した国内行動計画へのさまざまな批評は、わが国の婦人問題の直面する現在の位置を示唆する素材であって、世界的視野を背景に、日本の婦人運動の将来を展望する貴重な機会を与えるもので

ある。

わが国政府は、国連の世界行動計画を受けて、1977年2月、「国内行動計画」を発表した。この計画は、総理府総務長官の私的諮問機関である婦人問題企画推進会議（藤田たき会長—民間の有識者33名、うち男性11名）の提言をタタキ台として立案されたものであるが、これを作製したのは「婦人問題企画推進本部」で、福田首相を本部長とし、部員は各省次官で、全員男性という陣容であった。わが国政府機構のつねとして、施策推進を担当する推進本部は、各省庁の寄り合い所帯で、総花的、列挙的であるのは、全体として直ちに実践的行動綱領を探求する政治体質を備えていない現段階としては、無理もないことであろう。結局、婦人代表者たちの願望は、色調をうすめられざるを得なかった。

果して政府の国内行動計画には、関係者のあいだから手きびしい批判が寄せられた。その批判点を挙げる前に、まず国際婦人年をめぐって、わが国婦人運動の現実対応を要する重要問題を検討しておくことが、問題を明確化するのに役立つであろう。

総理府は1978年1月、国内行動計画の実効をあげるための基礎資料として、『婦人の現状と施策——国内行動計画に関する報告書』を発表したが、全文505頁という大部の報告書は、民間の『婦人白書』と並んで、日本婦人の全体像を物語る。

法の建前では、婦人の地位は、男性と同等になったけれども、現実の社会生活は、先進国入りした経済成長国日本のイメージを、忽ち格下げする。総理府の意識調査で、男女差別の存在を訴えるものが、男女平均して、「家庭」で44%、「職場」58%、「社会慣習」67%と増加し、逆に男女平等が実現しているとするもの、それぞれ35%、17%、13%と低くなっていく。その社会慣習が端的に現われてくるのが、なによりも先ず賃金差別の現象である。

1976年の婦人一人平均月額12万9,675円は、男子の56・1%に過ぎない。先進諸国、例えばデンマーク80・9%、西ドイツ71・3%、英国67%に較べて、日本にはいま尚「女工哀史」が消滅していないことがわかる。しかもその雇用

男女平等と婦人運動

は、年令階層別にみて、未婚の20～24歳と子育てを終えた40～54歳代の二つの時期に集中し、長期勤続を阻む結婚・出産による退職と、中高年向きの臨時職による低賃金との、職場差別的条件に甘んじなければならない。

この報告書によれば、4年制大学の女子学生比率は22%で、先進国中最も低く、その専攻領域は、家政学のほか人文科学に偏り、それらの卒業者の就職率も57・6%、教育に培われた職業能力や社会的能力を発揮することなく終る者の比率は高い。

法律では男女平等と云いながら、家庭における妻の座は経済的に弱い立場におかれ、主婦の家事や家事に対する評価が、夫の死去による財産分配に正當に反映していない。それでいて女性の平均寿命は77歳を越え、平均8年以上の未亡人生活を余儀なくされている。老人問題は、なによりも深刻な婦人問題の形をとる。核家族化の進むなかで、婦人の老後生活の安定が、夫や子どもの扶養によって維持されるとするのは幻想に近く、公的年金や福祉政策の飛躍的發展を抜きにしては、老令化社会における婦人問題の切羽詰まった事情は、次第に身動きのできないものになろうとしている。政府自身の報告書が、このように非常警報的文書を出さざる得なくなっている事態を背景に、国内行動計画が公表されたのであるから、各界からの熾烈な批判がうまれたとしても決して不思議とは云えない。

II 「婦人の十年・国内行動計画」への批判

政府の「婦人の十年・国内行動計画」が発表（1977年2月1日）されると、即座に最も手ごわい批判の声を挙げたのは、市川房枝参議院議員を世話人として、わが国主要婦人団を網羅する41民間婦人団体参加の、「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」であった。連絡会は、当日午後、東京永田町の参議員会館に集って、批判声明をだしている。

この行動計画を策定した婦人問題企画推進本部の本部長たる福田総理大臣は、その前日こ施政方針演説のなかで、特にこの計画に論及して、「わが国社会の進歩と発展のためには、あらゆる分野において、婦人が積極的に参加し、貢

献することが必要である。このため私は、国連の国際婦人年世界会議の決定にも留意して、国内行動計画を策定した。私は、国民各層の方々とともに、婦人の地位と福祉の向上に一層努力してまいる考えである。」と述べている。政府従来の婦人問題への冷淡さに比べて、婦人の地位改善に数歩前進の行動計画に対して、直ちに抗議の声があがるというのは、ただ事ではない。

市川房枝氏の文章によれば、「この短い文章でもわかるように、福田さんは婦人の人権と男女平等を認めず、社会の進歩と発展のために婦人を利用しようというのであり、婦人の地位と福祉の向上に努めるというが、かけ声だけで、彼自身が策定したという行動計画では、そのための具体策はほとんどない。言葉を裏付ける熱意が認められないのだ。」(朝日新聞、1977年2月4日)

市川氏の批判の中心は、「施策の基本方向とその展開」として5項目のうちでも、婦人問題として最も重要な「労働」と「教育」が明確さを欠き、「期待に反して極めて次元が低い」という点である。

たとえば労働のとらえ方でも、「女性の能力開発」程度のとらえ方に過ぎず、新憲法の保障する女性の働く権利を明確にしていない。男女不平等の根源である男女の役割分担意識にとらわれないようにといいながら、家庭科教育の男女共修の方向はあいまいなままで、現実には女子のみ必修を強制されている。

市川氏が、この計画が「十年計画の性格をもちながら、何を先ず為すべきか、婦人の地位の向上にとって必要な手だての順位は何なのか、その順位が明示されていないことだ。」と指摘しているのは特に注目される。市川氏ら婦人議員は、総理府に「十年が無理なら五年に区切ってでも具体的年次計画をたてるべきだ、」と申し入れているが、多項目の施策プログラムに優先順位思考を示さないということは、確かに実践的意図と責任感の薄弱さを示すものと云わなければならない。施策の羅列のみでは、何から計画を行動に移し、十年後には婦人の地位がどう変化していくのか、予想のもちようもない。

過去の実状に対比して、国内行動計画は、もしそれが文字通り実現されるとすれば、それだけで日本社会の情勢は一変すると思われるほどの進歩的要素を

男女平等と婦人運動

含んでいるが、各界からもさまざまな批判が加えられている。その論評に共通に感ぜられる第一の点は、「世界行動計画」が「男女差別は基本的に不正、人間に対する罪、人権の侵害である。」「家庭、社会における伝統的な男女の役割分担を打破せよ。」と問題の核心に触れる提言をしているのに、問題の「国内行動計画」では、その基本原理を織りこむことなく、「偏見や固定的な男女の役割意識の根強さ」をあげて、「婦人自身の意識や行動の消極性」が、権利の活用を不十分なものとしているとして、「女性の自覚」や「女性の不断の努力」に責任を委ねようとしている。それは、あきらかに責任転嫁であって、国際的感覚に比べて後退であるという不満をよび起している。それが政府の行動計画であるかぎり、先ず政府の責任として何をやるべきかの指針を示すべきではないか、というのである。

第二の点は、新憲法で保障する職業選択の自由、労働の権利、教育の権利をめぐって、男女格差を生ずる病原の一つ一つにメスをいれる具体的対策が欠落していることである。「政府の積極的な決意が欠けており、期待はずれ」という声がここに集中している。新憲法の制定後 30 余年を経て、形の上では、婦人の社会的地位の向上には目覚ましいものがあり、それはそれで正当に評価されなければならない。しかし、個人の尊重、男女の平等を標榜する新憲法の下で、「女は家事、男は仕事」という既成概念によって、固定的な役割分担論が教育や労働の殆んど全面を掩い、それが男女差別を抜き難いものにしてている。

学歴偏重、年功序列の職場体制で、学歴も低く、出産・育児のため勤続時間も短期たらざるを得ない婦人労働者が、不利な賃金条件を強いられ、その後の再就職に多いパートタイマーとしての主婦労働の使い捨ての低賃金は、その増大につれて、わが国の労働分配率一般を低く釘付けする役目を果している。¹¹

必要な具体策として要望されているのは、男女雇用平等法の制定や社会保障権の確立である。働く女性の前に立ちほだかる男性中心の職場の壁を取り崩すために、とるべき道はいくつもある。男女共学の大学で優秀成績をとった女性であっても、ただ女性であるというだけで、拒否的態度をとる職場のあるかぎ

り、いかに職場の厳しさに堪える実力主義の女性を養おうとしても、その土俵さえ築けない。募集、採用、職場配置、昇進、定年退職等において、女性であるがゆえの制限と差別に対しては、女性を単に「保護」の対象としていつまでも慈惠的に扱うのではなく、むしろ甘えのきかぬ厳格な試験制度によって、少くとも先ず機会平等の制度を確立しなければならぬ。それが、女性の自覚と自立心と実力とを養わせる糸口となるのである。

社会が自然発生的に職場の障壁を除去するのを待つというのでは、百年河清を待つに等しい。法制主義に馴じむ日本社会の転換には、男女雇用平等法の制定を急ぐことが、他方での実力涵養の努力とともに、避けられない道となるであろう。それは同時に、労働基準法に含まれる女子労働保護規定の見直しを細かく詰めていくことをも必要としている。

III 男女雇用平等法の制定要求の基礎

先ごろ、労働大臣の私的諮問機関「労働基準法研究会」報告（1978年11月）は、男女雇用平等法の制定と、労基法的女子保護規定の撤廃を提言し、ここ数年、革新政党や婦人運動関係団体で運動の重要主張点であった法制化への歩みは、ここへきてにわかには現実性を帯びはじめた。

『婦人労働の実情』（1978年10月）によれば、女子就業者数は2033万人で、戦後最高、うち他人に雇われている者1251万人に達し、雇用者総数に占める女子の割合は33・2%、そのうちの65・1%が既婚で、婦人労働問題は既婚婦人問題としての特徴を強めるに至っている。従来男性の担当領域と考えられた職域や、高度の専門職的分野で、管理職に登用される婦人も次第に増加している。しかし雇用者のなかで目立って多いのは、四十歳前後の既婚婦人を主体とするパートタイマーで、石油ショック後の74年から77年の3年間に、この臨時・日雇い雇用者は40.8%も増加している。この間、常用雇用者の増加率は、僅かに2.2%に過ぎなかった。

いかに職場進出とは云っても、婦人パートタイマーは、雇用調整弁として、身分は不安定で、賃金も安く、それが婦人労働全体の労働条件低劣化の原因と

男女平等と婦人運動

もなり、また企業の中老年対策に、賃金の高い高年年層追い出しの穴埋めに利用される傾向がある。²⁾この状態の存続するかぎり、婦人の職場進出がいかにもめざましくても、そのことが却って職場における男女不平等の固定化への誘因となることは、とくに注目を要するところである。

1978年6月、労働省の全国47の婦人少年室によって、国内行動計画の「若年定年制、結婚退職制の改善5ヵ年計画」に基づき女性差別調査結果が発表された。これによって、全国の何らかの形の男女差別制をとっている従業員30人以上の企業の約7.5%約14,600企業の実態をみると、40歳未満で女子を定年にする企業が1200社、結婚・妊娠・出産を理由に辞めさせる退職制をとっている企業が1200社、職種毎に男女別の定年制のある企業が500社、また男女別定年制と結婚退職制を同時に採用している企業が400社、といった具合である。実際に不文律の慣行として退職を強制するものを入れると、これらの数字はさらに増加するものと考えられる。正規職員にして尚このような差別的地位におかれているのであるから、まして中高年令層のパートタイマーの場合には、不況時には忽ち「経営上の都合」による離職者へと切り捨てられるのが、経済界では極く当然のこととなっている。

ILOの『国際労働経済統計年鑑』によれば、男女賃金格差の国際比較は、第一図の通りである。

第1図 男女賃金格差の国際比較

	(男子=100)
日 本	50.2 (1973年)
ア メ リ カ	60.5 (1970年)
フ ラ ン ス	87.8 (1972年)
西 ド イ ツ	70.0 (1971年)
イ ギ リ ス	60.5 (1971年)
オーストラリア	78.4 (1972年)
デンマーク	75.7 (1972年)
ス イ ス	63.8 (1971年)

(ILO—国際労働経済統計年鑑1974年)

この国際比較表に現われた日本の指数は、わが国の憲法が「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」（第14条）と規定し、殊にまた労基法が「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」（第4条）と明確に打ち出していることが、社会的現実のなかでいかに空転しているかを物語っている。

労働基準法研究会報告書が、男女平等法の制定を提案したことは、欧米先進諸国のこの種の立法の進行と思ひあわせて、時宜を得たものと云うことができる。しかし同時に要望された女子に対する保護規定の廃止問題は、「男女平等」の意義の再検討を求める本質的な問題を孕んでいることを、改めて浮き彫りにした。報告書は、女子に対する保護規定としての(1)時間外労働の制限と深夜業の禁止、(2)重量物など危険有害業務の就業制限、(3)生理休暇などの廃止をもって、職場での男女平等を計る時期にきているが、ただし妊娠・出産に直接かわる母性保護は、現在より強められるべきである、としている。

妊娠・出産・保育は、母性固有の機能であり、母性保護は現行法よりさらに綿密な施策を必要としていることは、誰も異論はあるまい。既に産前・産後の休暇、育児休業制の普及、また会社内企業福利施設、あるいは地域社会の公私保育所等をもつものは84.6%に達しているとさえ報告されている。1972年制定の「勤労婦人福祉法」は、妊娠中や出産後の婦人の健康管理に特別の配慮を求めているが、更にラッシュ時を避ける通勤保護措置、健康診断を受けるための通院休暇など、容易に実施しうる方法はいくらでもあろう。

働く婦人の職業と家庭生活両立を妨げる最も普遍的な悩みは、育児問題である。労働省発表の『女子保護の概況』では、1976年に働く妊産婦の約4割が退職している。「勤労婦人福祉法」で努力規定として設けられている育児休業は、未だ実施施設は少いが、仕事に熱意をもち熟練した能力を蓄えた頃に、育児のため職場放棄を止むなくされる婦人たちを、雇用関係の地位や身分を継続したまま、一定期間家庭に戻り、育児に専心したのち、職場に復帰させるこの措置

男女平等と婦人運動

は今後は非普及させたい制度である。その実施に当って休業期間の長さ、休業期間中の給与の有無、復職の条件についての経験交流を急がなければならない。

1977年10月7日採択のソ連憲法では、唯一の女性宇宙飛行士として著名なニコラエワ・テレシコワ・ソ連婦人委員会議長らの提案によって、その第35条に、「小さな子どもを育てている婦人の労働時間は、段階的に削限することとする」と規定しているが、母性保護は、育児休業とともに、是非そこまで発展する必要があると思う。男女間の差別のない労働の権利を認めるソ連憲法の下にあっても、育児婦人にとって、職場と家庭の労働過重の不満がつねに訴えられているので、ここに社会経済の成長につれて、母性の育児負担に見合う労働時間の削減の基本的方向を法制化したことは、男女平等を一段と実質的に深める効果をもっているであろう。

IV 保護抜き平等への主張は正しいか

問題は、研究会報告が、「職場における男女平等を進める」目標の実現のために、母性保護は別として、時間外労働の制限、深夜労働の原則的禁止、生理休暇など、一般女性保護条件の廃止を提言している点である。婦人運動にとり当然である男女平等をみとめるのと引き換えに、女性保護を撤廃しようとするいわゆる「保護ぬき平等」への批判は、わが国今日の婦人問題の中心になっていると云っても過言ではあるまい。

保護規定廃止を主張される学究者の定見に聴こう。例えば信州大学高梨昌教授は、「女子労働者の雇用政策として、現在なにが不十分であり、必要な対策は何かについて、若干の私見を述べよう」との前置きで、先ず第一に、次のように論じていられる。

「女子の労働者対策の基本にかかわることであるが、昨年(78年)11月の労働基準法研究会報告でも指摘され、提案されているように、現行の労働基準法で定められている女子特有の“保護規定”を廃止もしくは緩和することである。今日では、女子は決して『社会的弱者』ではない。教育でも男女機会均等となり、男子と並んで仕事ができる有能な女子が多数派となりつつある。

女子への保護規定がかえって女子の雇用機会を狭め、女子の社会的地位の上昇を妨げている実情があることに注意したい。真の意味で、男女平等を実現するためにも、これは必要で、とりわけて女子を保護することは、この制度に“甘えさせ”女子の職業人としての責任感の向上と自律性の確立をかえつつ妨げている側面がある。」³⁾

高梨教授の女子特有の「保護規定」廃止もしくは緩和論が、今日の女性が、教育の男女機会均等のもとで、男子に伍して遜色のない有能女性の多数化という社会的変化のなかで、もはや「社会的弱者」扱いすることを必要としなくなったという事実認識に基いているのは、客観的に普遍化して考えていいことであらうか。

労働者は、78年7月から雇用平等法調査研究会を設け、その実現への具体的な方策と取り組み始めたが、人事院規則10の7項の婦人保護規定の全面的見直しのための調査を国の出先機関500ヵ所で開始したという。それが男女平等化への障害となっているという前提的思考方法には、女性の職場における賃金・合理化・仕事・法制度・労働運動などの実態分析で現場の納得を得られることなのか。たとえ男女平等雇用の法律化が実現されても、表面的な法的処置だけでは到底拭い去ることのできないような不平等要素が、牢固として実在することに対する職場の改善をそのままに放置することへの懸念と憂慮が、現場の声として諸会合で痛烈に持ち出されている。

なるほど、母性保護の重要性の承認とその充実とは、労基法研究会報告でも、また高梨論文でも強調されている。しかし人事院の女性保護規定の廃止が、母性保護の根本要求と抵触しないという楽観論が、現場の働き人たちからは甘きに過ぎるという抗議がでているのである。今日の実生活にあたっては、婦人の精神・肉体の諸条件を考慮した場合、10の7項の危険有害業務、深夜勤務、時間外勤務等の制限、生理休暇、などは、産前産後休暇、妊娠中または出産後の女子職員の業務の軽減のような事項にも劣らず、母性保護と本質的な関連をもっている。それが婦人活動家たちをして「労基法改悪と人事院規制改悪反対」

男女平等と婦人運動

というようなスローガンを掲げさせる論拠である。

「弱者よ、汝の名は女」という女性蔑視論は論外である。旧約聖書アダム・イブの物語りの神は、アダムの孤独さを慰安するため、アダムの余った骨でイブを造り給うた、だから男は女のために造られたものではなく、女こそ男のために造られたものである、という天地創造論は、それが書かれた時代の強烈的な父権思想の名残りに過ぎない。英国のサッチャー、印度のインディラ・ガンジー、イスラエルのゴルダ・メイヤ等々、政界の荒波に男子と対等の働きをする女性エリートたちは別としても、職場に頭角を現わす婦人たちのなかには、女性自身の甘えの構造が、女性の社会進出の道を狭めているという嘆息を禁じ得ない人々も少なくはないであろう。

婦人少年協会主催の「労基法研究会報告をめぐる討論会」（78年2月）で、婦人の立場から、「男女同じ条件で生きがいある仕事をしたいという専門職の女性にも、“過保護”が適用されなければならない、というのはおかしい」（江上フジ東郷学園長）という意見が出されているが、仕事達者のグループにはそう云う感慨も無理ではない。しかし、それは、決して今日の婦人社会を代表する意見ではあり得ない。

婦人の労働にも、管理職に身をおく人と、工場労働者とはその要求される資質には雲泥の差がある。言論の場に顔を出すのは、主としてトップレベルの婦人層に限定されるので、それらのいわゆるエリートの意見を中心に考えては、労基法の主要対象となる人々の客観的事情は、必ずしも正確には把握できない。綿密に直視しなければならないのは、なによりも先ず工場やオフィスに働く大衆ワーカーなのである。労基法では、女性の残業は一日2時間以内、一週間に6時間以内、一年に150時間以内と制限されている。それに生理休暇の権利をもつ。企業側でもまた、労組男子幹部のなかにも、これでは女性を男子並みに扱えというのは無理というもの、という見方をとるものもある。しかし労働科学研究所長斉藤一博士の「労働科学からみた男女平等と労働問題」報告（同研究所58周年記念シンポジウム）によれば、2時間の残業により受ける婦人労働

者の生活時間の変化と、健康状態に及ぼす影響は、男子の場合よりも格段の相異があるという。⁴⁾

男子は、独身、既婚を問わず、残業をしても、テレビや新聞に費す時間が多少減る程度で済み、生活への影響は少ないが、婦人の場合は、家事が独身女性で75分、既婚者で47分切り詰めを余儀なくされ、睡眠時間でも30分から1時間の短縮に追いこまれる。また入浴時間でも、独身者では平日の平均入浴時間23.9分が、残業日には18.9分へ減少、既婚者では、平日の28分が残業日には11.6分と激しい減り方で、入浴者比率も59%から16%になるという。健康状態への影響をみると、「疲れが翌日に残る」が41.5%、殊に乳幼児をもつ既婚者では、58.3%に達している。自覚症状としては、残業で「肩がこる」50.6%、「目が疲れる」49.7%、「いつも疲れた感じが残る」46%、「胃の調子が悪い」37%、「急にめまい、立ちくらみがする」27.8%、「腰が痛む」22.3%で、まさに疾病への門口に立っている。

齊藤氏の結論するところでは、「労基法の容認する2時間残業も、女子の場合、生活のリズムを狂わせ、疲労と、蓄積している現実を無視できないと思う。女子保護規定の検討も、単に母性への影響をみるだけではなく、女子労働者特有の労働負担と影響を考えなければならない。」というにある。今日の日本の社会的条件の実状では、あきらかに単に母性のみならず、女性保護への配慮を不可欠の要件としているのであって、雇用男女平等を実現するために、女性保護廃止を必要としているという婦人労働近代化の論理は、職場における女性戦力化によって、結局は、低賃金労働において過重労働の強制に加担することを意味するものとなるのであろう。

男女の雇用平等化が、残業への規制がなくても残業しない欧米と著しく異なる日本の男子労働の苦汗制度（sweating system）を標準に、「右へ倣い」させるところに、わが国の女子過重労働の増幅作用が不可避となる原因があるように思われる。

「ふくろう労働者」と呼ばれるような野放しの男性の深夜業・時間外労働を

男女平等と婦人運動

基準として、それに対等の婦人労働を志向する女性保護廃止論は、実は婦人運動の真の狙いを圧縮するものと云わなければならない。先ず以って大前提として確立しなければならないのは、男子の過酷な労働条件の改善そのものである。

生理休暇について、労基法第 67 条は「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子または生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を要求した時は、その者を就業させてはならない」と規定している。同様の規定が、韓国労基法にも見られるが、欧米諸国にはない独特の保護制度である。「生理日の就業が著しく困難」な場合への休暇制度は、女性の身体的特性に即応する当然の人道的処置であって、海外制度の有無に拘らず、これを持続すべきものである。私も、労働団体からの廃止反対運動には同感である。

この秋、シンガポールで開催された国際有職婦人クラブのアジア・オーストラリア地域セミナーで、インド代表が「日本では生理休暇があるというが、それでは男女平等は主張できない。生理の重症者は病人と同じ扱いにしてはどうか」と発言し、各国の参加者が賛成したと報道されている(1979年11月8日読売新聞)。それは、婦人労働者のおかれている客観状態と、母性にかかわる女性の身体的保護への深い配慮に基づく日本独自の政策であって、インド代表の発言の如き生理を疾病扱いとすることは次元を異にする問題と云わなければならない。たしかにそれが許されるのは、「生理日の就業が著しく困難」の場合に限定されるのは、この制度創設を促した社会的要求の本質と照らして、当然のことであって、それを生理日は就業困難の有無に係わらず、「権利として休まねば損」と考えるのは、誤った権利主張であり、民主主義のはき違えとい云わなければならない。労組、殊に大企業労組がそれを奨励する傾向があることは、女性の勤労意欲を低下させ、社会人に女性の「ずる休み」を指弾させる契機ともなっているのではないであろうか。日本の労働運動が、職場から「ずる休み」を追い出す努力を怠っては、能率主義の企業家の女性軽視へ正面から対抗し得るような、女性発言力の強化はいつまでも実を結ばないのであろう。女性自身の甘えの構造が女性の社会的地位をせばめていることを、片時も忘れてはならない。

婦人労働が、職場に実力をもって貢献し、男子との対等的地位を実質的に確保できるためには、職場に専門職的な能力をもって働こうとする条件が備わらなければならない。就職2～3年で結婚その他の理由でにわかに退職する者を、幹部候補生として重要な仕事に就かせることはできないという企業側の態度と、補助職的職務しか与えない職場で、本気で専門職的鍛練をする気にはなれないという女性の側の不満との矛盾を克服するために、経営側では、本人の能力に応じて幹部へ昇進の道をひらき、また女性の側では、従来の「腰かけ」的勤務態度からくる世間の不信を払拭するために、この開拓的段階では、男子以上の努力を心がけなければならない。

V 母性保護と女性保護

高梨教授の「女性は社会的弱者」否定論は、最近の女性の職場進出の一般的傾向、また高給の管理職につくキャリアウーマンについて云えば、納得できることである。だからと云って、それは女性が社会的弱者ではなくなったと楽観させる理由にはならない。女性の進出増加とはいっても、その職場は特定の産業、特定の分野の一部従事者に限られている。高給管理者となると、流通業やデザイナー部門等に限られ、男子の専売特許と考えられてきた製造業のブルーカラー職種への大量進出とはなっていない。

米国のウーマン・リブ運動家たちがニューヨークで催した「1978年女性博覧会」では、女性の大工、鉛管工、電気技術者、家具職人など、ブルーカラー職種に進出した女性たちの作品を展示して、男性職場への女性進出の可能性の示威を試みている。米国の労働人口に占める女性の比率は、1977年41%で、1960年の32%に較べて、年々優勢となり、高給管理職につく女性の比率も、1970年の16%から75年には19%と増加している。この動向は、いずれは我国の現実ともなることであろう。

しかし米国においても、未だ全職場で女性が男性と対等に競争可能状態となるには程遠い実状にある。だからこそウーマン・リブの運動がおも味をもってくるのである。そのウーマン・リブ運動も、米国では1963年の男女同一賃金法、

男女平等と婦人運動

64年の公民権法、また65年の大統領令をもって女性雇用等の優先的配慮を規定させた“Affirmative Action”のような顕著な実績をあげた後、1977年のヒューストンにおける男女平等を規定する憲法修正案“Equal Right Amendment”運動（未成立）を頂点として頭打ちの傾向が伝えられている。それは、女性尊重がかえって逆差別を招くという白人男性の反発が強くなってきたからである。

後天的にながい社会的歴史の鑄型のなかで形成されたいわゆる「女性的なるもの」は、その多くが男子専権社会の所産であって、女性的性質の社会被造性は、男女平等運動の進展につれて、次第に洗い落されていくことは、疑いをいれない。婦人解放によって、社会的、経済的、文化的な不平等から生ずる女性の弱者的地位が解消するにつれて、今日の雇用政策で求められているような母性保護以前の女性への配慮は、縮少の方向を辿って、男性との勤労と生活における同似性および同質性の方が、一層顕著となることであろう。

与謝野晶子とともに斯く云うべきであろう。「特別に女子のためとして作られた書物は、すべて女子を低能児たらしめる劣等の書である」と。

にも拘らず、解放され、雷鳥のいう「太陽」「真正の人」の姿をあらわにした女性とは、決して男性に変形するのではなく、また母性において初めて女性となるのでもない。もっとひろい意味の婦人解放によって、不平等秩序の結果として生じた女性の弱者的地位が解消したとき、女性は母性保護のなかの女性である以上に、「女性」として固有なものにおいて、男性との連帯を結ぶに至るであろう。もし婦人が、母性においてしか男性の前に立ち得ないとするならば、子どもをうまない婦人は女性としての特質をもたないということになるのだろうか。女性は、母性たり得る本質的なつながりもちつつ、子をうむこと、母たること以外においても、女性としての独特の存在者としての地位を保持し得なければならない。

しかしこの女性に固有であるものの探求は、婦人論の主要課題であるが、既存社会秩序の制約を越えて、女性の性格発達極致、あるいは純粋型を語ると

いうことでは、必ずしも容易たることではない。ケンブリッジ大学出身で、チューリッヒのユング夫人のもとで婦人心理学を学び、ユング派の心理療法に従事する Irene Claremont の “Knowing Women, A Feminine Psychology”, 1973, に「私たちは、確かに男性と女性との相違する特徴について語ることが、ますます困難な時代に住んでいる。女性は、その男性的側面を急速に強化し、男性も自らのなかにある女性的なものとの接触を一層深めている。にも拘らず、“women” は依然として基本的には “feminine” (女性的) であり “men” は基本的に “masculine” (男性的) である。従って私は man および woman について語ろうとするが、私の語ることが必ずしも特殊ケースには該当しないであろうということは、記憶しておいてほしい。私が語り得るのは、わずかに西欧、それも特に英国に広く行われている状態に関してのことである。」⁵⁾と記しているのでもわかるように、現体制下の実態観察からの推論を離れては、女性機能の純粹型は単なる観念論、あるいは主観的な希望的観察に過ぎなくなってしまう。

Claremont はユニグ博士の協力者 Toni Wolff に倣って、女性心理の特徴的要素を、母性型 (maternal), 友愛型 (companion), アマゾン型 (amazon—ギリシャ神話伝説上の黒海沿岸に住んでいたという勇猛な女人族のタイプ), 仲介者型 (mediator or mediumistic) の personality type における 4 類型に分類している。女性心理の中に含まれるその各々が、それぞれの特質をもって男性に真向い、そこに女性的存在を無視しては考えることのできない独特の人間関係の成立を考えようとしているのである。Claremont は、その 4 類型のうち、特に職場において貢献しうるのは、第 4 のタイプであるとする。精神分析学者としての彼女の意見によれば、⁶⁾女性には他者の無意識 (the unconscious) との交流能力をもち、生活関係のなかでそれを顕在化する。その生活する集団、または社会の表面下に潜在するものをみとり、言語に表現する。ジャン・ダークはその適例であった。彼女は聖徒の啓を通して彼女に語りかける自己および隣人の集団的無意識の声を聴き、フランスで表面化を求めている国民精神を

男女平等と婦人運動

意識的自覚の領域へ移したのである。Toni Wolff の言葉をもってすれば、「この霊媒のタイプは、むしろ外側に存在している内容への受容的な器にも似ている。」その意味では、女性は、未だ目にはみえないものを形の上に表現するのに、極めて価値あるものとなる。ナイチンゲールやエリザベス・フライは、いままで潜在していた人道主義的精神を意識の領域に引き出してくる媒介的役割を演じたのである。

人間関係における女性の mediator 的能力は、密接な関係をもつ男性とのみではなく、その家族、その職場における対人関係に、男性の及び得ぬ独自の融和関係を現出し、それが男性の態度に変化を与え、男子のみでは不可能と思われる任務をも可能にするものとして、人間関係における女性の最も貢献し得る素質である、と云うのである。この mediator 的役割が、劇的な表現の場をもつ一例は、男性の直面する臨終の場における女性のもたらす驚くべき深い安らぎであるという。Claremont によれば、このような「a mediatory role」は、全く無意識の領域に属し、予知されない性質のものである。

そのような女性本質論は、深い関心を呼ぶ問題ではあるが、労基法との関係で、女性保護を検討する本稿の課題からすれば、一応ここで私どもの身をおく現代社会の中の女性の特質に限定して、女性保護の問題の所在を確かめる必要がある。

米国の家族・結婚研究の第一人者ペンシルバニア州立大学の Jessie Bernard は、「Women and the Public Interest, An Essay on Policy and Protest, 1971, に資本主義社会の構造・機能関係のなかでうまれた女性の多様機能として、出産機能のほか、家政、育児、性的魅力 (glamour), 情緒的支持、および産業上の生産の五機能を挙げ、そこにおける男性に対比してユニークな女性行動の特質と、その半面に伴う男性と較べて重大な損失 (a enormous disadvantage vis-a-vis men), 例えば性的魅力と女性差別との結合というような機能障害を挙げている。」⁷⁾多額の費用を使って、航空会社のスチュワーデスに美女を選定し、マス・メディアが女性のセックス・アピールを強調することは、業

績の向上に貢献する機能をもつが、まさにそのことが、「彼女たちが、男性に魅惑的たらんとして、自らを大きな侮辱に屈従させるものであり、一層悪いことに、彼女たちは、男性が悪用する強力な武器を手渡すことになってしまう。」Bernard によれば、そのことが「25歳を過ぎた年齢層の女性を人生の下り坂(downhill)におもむかせ、彼女から自信を奪い、人間存在としてのアイデンティティを滅殺することになる」というのである。⁸⁾

それは、男女平等の実現をはばむものが、単なる母性保護に係わる要件のみにとどまらず、女性としての特質への男性の反応のなかに、根深く巢食っていることを物語る。日常茶飯事として見逃がされる職場婦人の「お茶汲み」の役割に対するウーマン・リブ婦人たちの反抗も、決して無意義ではないことを知る。

VI 婦人と社会保障権

婦人の社会保障権の問題は、労働権と並行して、社会的存在としての婦人の地位を確保する必須の条件となる。しかし国内行動計画は、母性給付の改善と被用者の妻の年金権に言及するのみで、そのよって立つ基盤は、あくまでも男子専権社会への女性従属の根本観念を免れてはいない。「世界人権宣言」第25条には、「すべての人は、衣食住、医療及び必要な社会的施設により、自己及び家族の健康及び福祉に充分な生活水準を保持する権利並びに失業、疾病、心身障害、配偶者の死亡、老令その他不可抗力による生活不能の場合は、保障を受ける権利を有する。」と明記されている。働く権利の保障は、この社会保障を受ける権利と結び合わされなければ、真に生きる権利の保障とならない。

かつての厚生省社会局長伊部英男氏は、そへ著『女性と年金』において、「現在のわが国の厚生年金保険は、女性が男性に従属するという考え方でできている。これをかりに従属性とよぶことにする。それは、発足当初女性は制度の適用から除外されたこと、女性は妻の加算の形で、しかも名目的なものにとどめられたことなどからもうかがわれる。⁹⁾と嘆息していられる。英国社会保障制度の骨格を形造った「ピバリッジ報告」が、主婦に独立の地位を与えたことをも

男女平等と婦人運動

って、伊部氏は「女性のための権利章典」と称讃してられるが、まさに社会保障権の確立のないところに、女性の権利はないと云っても過言ではない。

働く婦人の低賃金は、退職後の低年金へつながるのであるから、男女同等の雇用機会、男女同一労働、同一賃金の実現しない限り、女性の社会保障権は永久に差別のワクを越えることができない。働きたくてもその低賃金の職場さえ得られず、保育施設がないため、その職場を離れなければならないところでは、「男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人の参加の促進」という行動計画の基本的考え方には、幾多の困難が控えている。

カリフォルニア大学 Vernice Madison教授（現在ワシントンD・C・のケナン研究所滞在）は、Social Welfare in Soviet Union, 1968.で著名なソビエト研究者であるが近刊“Woman in Russia” (1978)のなかの論文“Social Services for Women : Problems and Priorities”で労働年令の婦人の3/4が職業をもつロシアで「改善は行われてきたが、年金の大部分は非常に低額で、実際のところ、もし平均年金を全部食費に消費するとしても、“科学的に決定された栄養基準”の30%を購入しうるに過ぎないであろう。全年金受領者の少くとも半数は、一人当月額50ルーブル以下、つまり公式の貧困線以下に止まっている。」
「自己の労働経歴にもとずいて年金資格をもつ婦人も、その給付レベルは、雇用のタイプ、期間、経続性ととともに、過去の月収によって決められるので、一層低い年金しか得られないのが特徴的である。婦人は男子よりも非熟練職業に就くことが多く、比較的高給を得る危険で厄介な職業からは締め出されているので、女性の平均給与は必然的に低額たらざるを得ない。この不平等性は、特に、農作業に顕著である。」¹⁰⁾と述べている。

過去二回ソ連を訪問した私自らの体験でも、婦人解放、男女平等を標榜するソビエト体制にして、尚且つ婦人の社会的地位の低さを実地に見聞して、一部の社会運動家たちが描く蜂蜜の滴る社会主義国とはあまりにも隔る実状に、世界の婦人運動の将来を想い、暗愴たる感慨を抱いたのであった。

Madisonの同僚、カルフォルニア大学の Gail Warshofsky Lapidus の

“Women in Soviet Society, Equality, Development, and Social Change”

1978,では,男女平等とソビエト政策との関係を述べて,「男女の領分(domain)の厳格な区別は,社会的役割を,直接に生物学的諸相違から直接に導き出すことを特徴とする規範的方針によって支持されている。男女の相互補充性(sexual complementary)について強調しているのは,女性従属ではないにしても,男女が相互に補充し合う立場におかれるような,階層分化に社会秩序というイメージと結び付いている。公共政策は,これらの役割を補強する方向に進められているのが,特徴的である。」と論じている。事実私がソ連で受けた印象では,封建体制から一挙に社会主義政策に飛びこんだソ連に残存する社会的体質の本質的に非近代的要素の結果として,社会主義の要求する男女平等概念は,現実には著しく制限されていると感じられたのである。

Lipidusが,この書で結論として述べるところでは,今後の男女関係の純然たる革新への移行は,ソ連よりもむしろ,米国を含む西欧的社会において起るであろうと考えている。その末尾に白く「引き続き色々の障害が存したにも拘らず,女性の教育や職業の上での向上や,女性の政治的責任ある地位への到達では最もドラマティックな進歩が生じてきたのは,これらの国々である。男女平等への進展が,予想しうる未来に引続き行われるのは,組織的女権運動の努力に広汎な舞台を与えるスウェーデンおよび米国のような,民主主義的環境のことであると想定しても誤りではあるまい。」¹¹⁾この見解は,世界の婦人運動における日本の位置が,どこにあるかを改めて考えさせるものであると思う。

VII 婦人教育レベル停滞の懸念

Lipidusは,前掲書に婦人運動における教育上の向上の重要性に論及しているが,その先端をゆく米国において,最近,婦人の教育上の地位の劣勢化を指摘する有力な婦人問題の書が公刊されたことは,この際とりわけ関心をそそる。Janet Zollinger Giele, *Women and the Future, Changing Sex Role in Modern America*, 1978.によれば¹²⁾米国の婦人運動の発展に大きな役割を演じたのは,上級学校における女子学生の比率の増加と,大学教師の中での女性学者比率

男女平等と婦人運動

の上昇という事実と無関係ではなかった。1970年以來、医学部および法学部の女子入学生は急上昇している。71年の婦人弁護士は未だ全弁護士の3%に過ぎなかったが、今日では女子学生は、法学部学生の20~30%を占めている。女子の博士受領者は21%に達している。

しかし、近年大学における女性教職者数は漸減の大勢にある。即ち1920年には26%であったものが1971年~72年17%、1974年~5年には13%へ落ち込んでいる。女性大学長の割合は1969~70年と71~72年の間に11%から3%に、学部長の割合は18%から2.8%に激減している。1973年の女子大学の数は1960年に較べて、298から146へと半減している。

このような教育における女性劣勢化の理由として、Gieleは四つの原因を挙げている。(1)“学術的革命”が高度教育の性質を変えて、科学的進歩のための高度に専門化した焦点をもつようになったこと。(2)教育機関の拡大成長の結果として、著名大学の調査部門が、授業中心の学園の外に独立したこと、(3)大学教育を受ける女性たちの結婚比率の増大の結果として、高級教職につく独身婦人の数が減少しはじめたこと、(4)経済社会的により低い背景をもつ人々への大学教育の機会増大が、実際の就職上の必要、また家事役割の向上のために、高度の教育を求めるようになったこと——それらへの諸変化の結果として、女性たちが学生や教師としての活動化し得なくなったと指摘している。¹³⁾

日本の女子教育の高度化は、漸く戦後に始ったばかりで、米国とは事情を異にしているが、今後ながい経済低成長期に入ると予想される日本の社会経済事情では、高等教育への就学困難から、折角進展してきた女子の大学教育ブームが抑圧され、それが全体としての婦人の教育水準の向上を制限し、婦人運動の前進にマイナスの効果をもたらすことになるかもしれない。しかし一方、最近各地に婦人の各種地域学習セミナーが隆盛期を迎えつつある新傾向は、日本の婦人運動の将来にやや明るい展望を抱かせる。

「国際婦人の年」を出発点として、わが国の国内行動計画は、いかに多くの問題を孕んでいようとも、いよいよ始動の段階に入っている。しかしその行く

手をささげる社会構造、慣習、社会規範、思考方法には、その前進行動を挫折させるような巨大な反動エネルギーがかくされていることを充分認識しておかなければならない。そのためにこそ婦人運動は、社会のさまざまな運動にもまきあって、国の内外の活発な連帯と長い根気とが必要である。この年、アウグスト、ベーベル『婦人と社会主義』（邦訳『婦人論』）が発刊されて百周年記念の年を迎えて、感慨一入なるものを覚えるのである。

註)

- 1) 省エネルギー時代における女子の労働力率の上昇について「経済白書（昭和54年版）」によれば、石油危機後の雇用動向は、男子の雇用者のテンポにくらべて、女子雇用は急激に増加している。男子の労働力率が40年代の82%前後から53年度には80.2%に下がっているのに対して、女子の労働力率は、50年度の45.8%を底に上昇に転じ、53年度は47.5%に達している。女子が労働市場に参加するようになった背景には、白書によれば(1)家事労働の軽減、(2)職業参加の意識の高まり、(3)パートタイマー、内職者など主婦の進出しやすい職種が増加という新しい事情が加わっている。これらの主婦労働者は、男女の賃金格差と、好不況の波をもろにかぶり、不況時に真先に失業し、しかも声なき失業者群として、労働陣営の外側に泣きねいりさせられることである。失業保険加入条件のそろった人でも、保険料が惜しいとか加入を差し控える場合が多く、職業安定所に顔を出すこともないという。
- 2) 婦人パートタイマーの実際調査について——1977年末の電機労連調査によれば、電機業界に働く1917名の実態では、実働時間は1日6～7時間以上が全体の50%、勤続年数も3年以上が約40%、と常用労働者とあまり変らない。しかも雇用契約期間は大半が2～3ヶ月という不安定条件を基礎とし、月収ベースも平均5万4,300円という驚くべき低賃金である。このパートタイマーの存在が、婦人労働の地位を低く釘付けにし、それが、婦人の職場進出の増大にも拘らず、却って男女平等の処置を困難にしていると云わなければならない。
- 3) 高梨昌、「生活苦→労働力化」は間違い、女子労働者の雇用政策、日本経済新聞、1979年2月3日。
- 4) 斉藤一 「労働科学からみた男女平等と労働問題」毎日新聞、1979年7月17日。
- 5) Irene claremont, Knowing Women, A Feminine Psychology, 1973, p.53.
- 6) Irene claremont, op, cit p.67.
- 7) Jessie Bernard, Women and the Public Interest, An Essay on Policy and Protest, Adline Atherton, U.S.A. 1971, p.p.63-102.
- 8) Jessie Bernard, op. cit p.84.
- 9) 伊藤英男 女性と年金—明るい生活のために昭和50年 時事通信社。

男女平等と婦人運動

- 10) Vernice Madison, Social Servis for Women : Problem and Priorities, in D. Atkinson and Other : Women in Russia, p.p.32-56..
- 11) Gail Warshofsky Lapidus, Woemen in Soviet Society, Equality, Development, and Social Change, University of Carifornia Press, 1978.
尚スウェーデンの状況については、拙論文「スウェーデンにおける婦人運動」関西学院大学社会学部記要第 26 号, 1973, を参照。
- 12) Janet Zollinger Giele, Women and the Future Changing Sex Role in Modern America, Newyork, The free press, 1978. P.243.
- 13) Janet Z.Giele, op. cit, p.248.