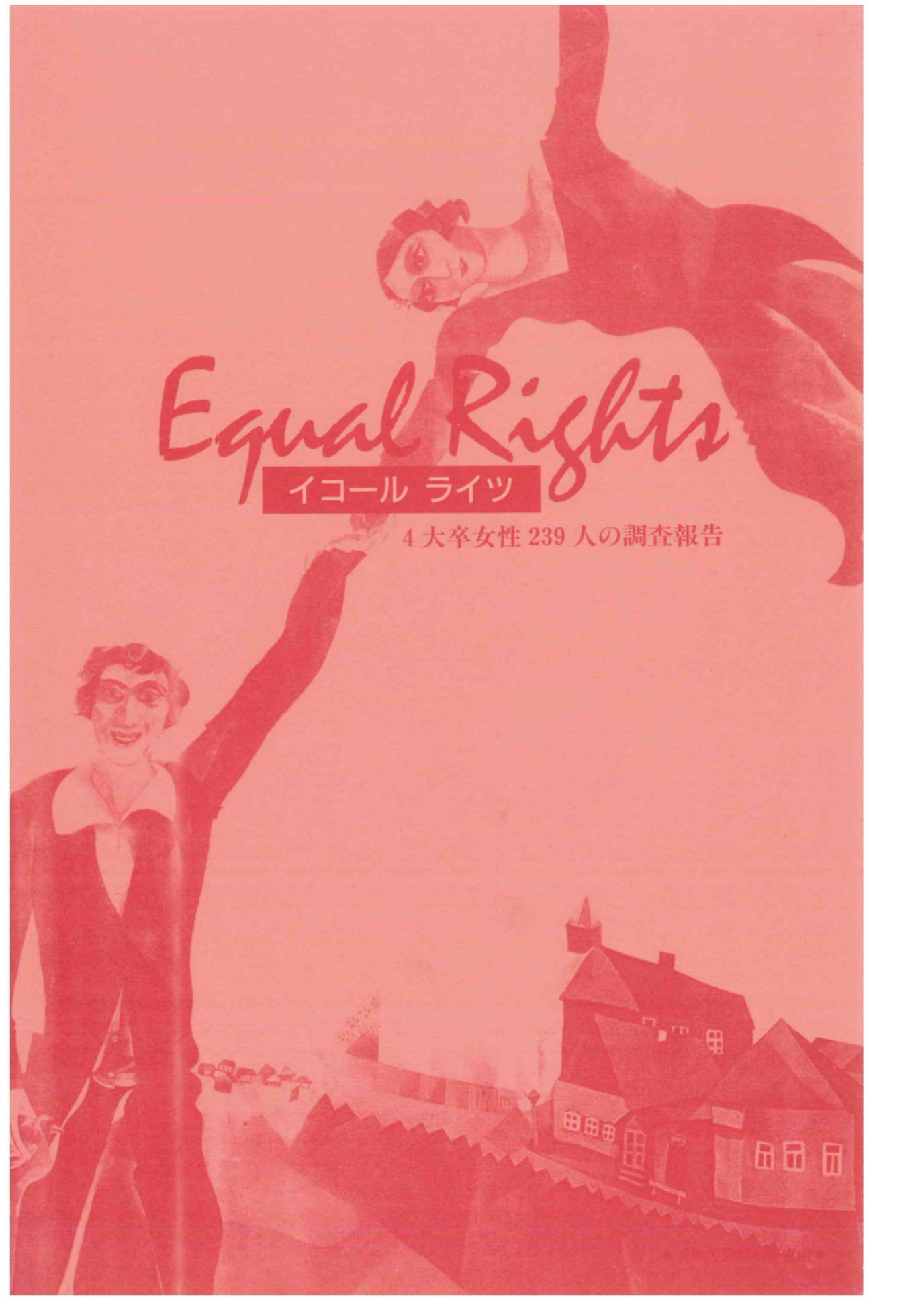




Equal Rights

イコール ライツ

4 大卒女性 239 人の調査報告

《巻頭言》

若いあなたにエールを

ジャーナリスト（元・朝日新聞編集委員）

佐藤 洋子

ついこの間までいた私の職場は、入社と同時に支局に配属され、二十代の後半になって本社に戻ってくるシステムになっている。女性にとって、その年代は、結婚・出産期とも重なり合う時代である。ある時、若い女性記者たちに、私はこういったことがあった。

「後30年勤めても、あなたたちは定年にならないのね」

その時、彼女たちは「恐ろしいことをいうのは止めてくださいよ」と、悲鳴を上げた。若い人たちには、想像もつかない長い年月である。

1950年代の終わりに社会に出た私たち世代は、独身でも、結婚しても、子どもを持っても、働き続けることを目指して来た。どれぐらい長く働けるか、働き続けられるか。戦後の女たちの働く歴史は、働き続ける道を開くことにあったといってもいい。

記者生活30年余りの間に、女性の職場進出は進み、職域も広がりつつある。しかし、課題の「働き続ける」ことはどうだろうか。今回のアンケート調査を見ても、民間企業で働く女性たちで「定年まで」働くと答えた人はわずか6人（12%）、公務員で同じ答えをした人の3分の1に過ぎない。

調査対象の年齢が若いとはいえ、民間企業で働く人たちの未婚率の高さ、男性と共にこなさなければならない残業実態が浮かび上がっている。

私たちが、働き続けることを目指した時、結婚も子どもも諦めて、妻を持つ男たちと同じ働き方を志したわけではないはずだ。好きな人と共に過ごす時間も大切に、子どもが欲しければ、出産も経験しながら、人間らしく働き生きる権利を求めたはずだった。

ところが、いま、女性に開かれ始めている職場では「ミセス差別」が起こっている。男女を「コース別」で採用をするよりも、男女で採用しておいて、昇進・昇格は昇進テストで行なう。こんな企業が増えている。効率のいい独身女性には昇進の道を開くが、家庭責任が肩にかかって悩む「効率の悪い」既婚女性は、こうした形で、微妙に排除されていく。女性管理職の59%が独身という数字がその実態を物語っている。

しかし、今回の調査を見ても、女性たちはそんな中でも、たくましく働き続ける道を探っていると思う。同じ企業に定年までいないかもしれないが、「他にいい所があれば」「いずれ独立を」と、企業継続ではなく仕事継続の意思をそんな形で表現していると思う。

女性たちが仕事をし続ける道を探ることは、必ず、男女にとって働きやすい社会をもたらすはずだ。時代はそこまで、とにかく進んできた。若い人たちに励ましをおくりたい。

目 次

巻頭言

若いあなたにエールを

ジャーナリスト 佐藤 洋子

四大卒女性アンケート結果報告 1

I 調査の概要

II 現在無職の人の場合

III 民間企業で働いている人の場合

IV 公務員として働いている人の場合

ちょっとひとやすみ 29

婦人少年室を利用しましょう 家族一緒に暮らしたい — 転勤問題を考える —

アンケートを分析して 定年まで働き続ける 職場に居座り続けよう

一緒に新しい時代をつくりたい 愛知労働問題研究所へのお誘い スクラップ

苦悶の先に憲法のころが見える

研究レポート

イコール・ライツ（両性平等）と人間の解放

中京大学経営学部助教授 猿田 正機 41

編集後記

巻 末 アンケート票

四大卒女性
アンケート報告

四大卒女性アンケート結果報告

Ⅰ 調査の概要

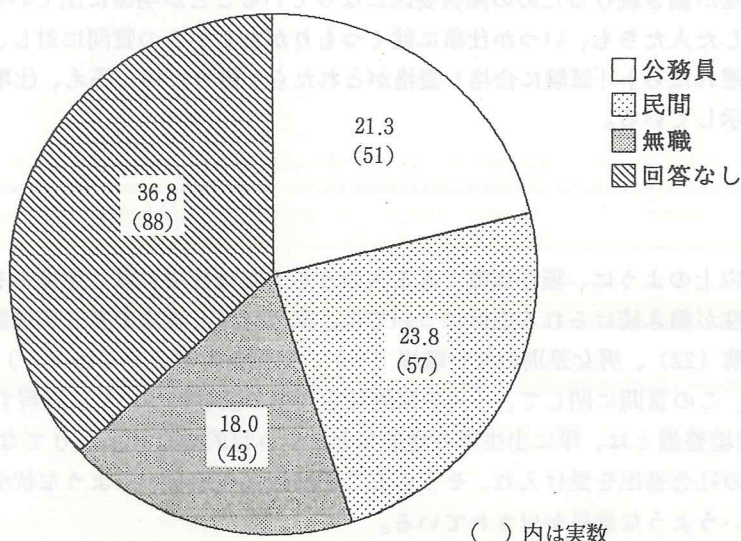
本アンケートは、1991年6月、愛知県下の四年制大学法学部卒業の女性239人に対して行ったものである。回答率は63%で、同種のアンケートに比し、高い回答率だ。

卒業生の卒業年は、1979年から1990年までの12年間にわたるが、1986年に「男女雇用機会均等法」が施行されているため、その前後では職場の状況はある程度異なっていると考えられる。

回答者151人の内訳を見ると、現在無職は43人、民間企業で働いているのは57人、公務員として働いているのは51人となっている。公務員の割合が高いのは、アンケート対象となった4年制大学法学部という特殊性からくるのであろう。

アンケートは、Aアンケート、Bアンケートに分かれており、Aアンケートは全員を対象に就職の有無、就職・退職の理由、家族構成、生き甲斐などを質問したものであり、Bアンケートは、現在就労している人を対象に職場の状況、労働実態などを質問したものである。しかし、本稿では、A・Bを総合し、現在無職の人、民間企業で働いている人、公務員として働いている人进行分类して分析した方が、現状や問題点をよりよく知ることができると考えた。

回答者の内訳



() 内は実数

N=151

II 現在無職の人の場合

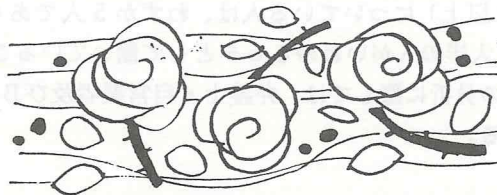
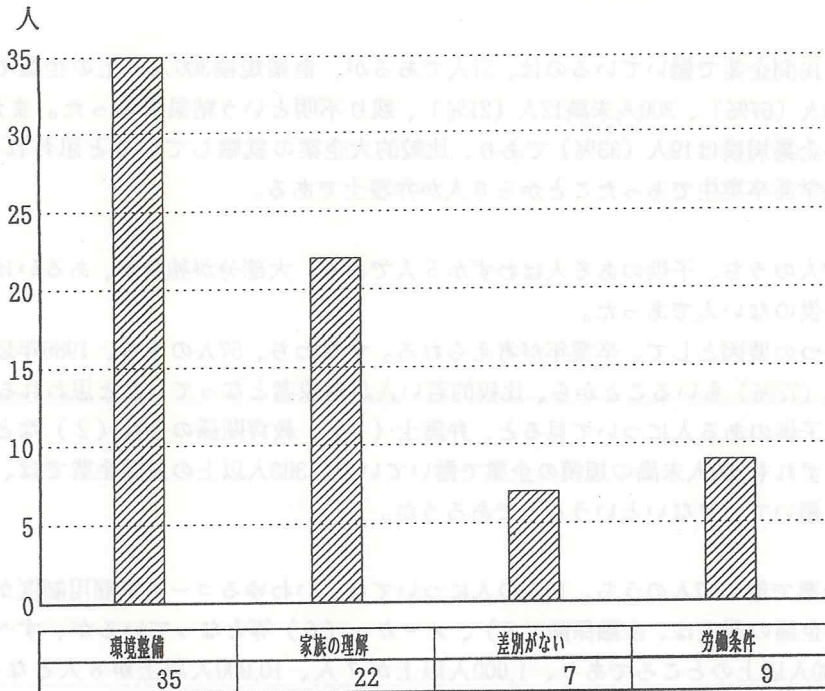
1 卒業後すぐに就職せず現在も無職の人は24人、卒業後一度は就職したが退職して現在無職の人は19人となっている。そして、この43人のうち、結婚している人が27人、うち子供のいる人が21人であり、特に、一度就職してから退職した人19人のうち13人には小学生以下の子供がおり、ほとんどが親と同居していない。

2 はじめから就職しない理由は、資格をとるため勉強したかった(15)、適当な就職先がなかった(5)、大学院に進学したかった(4)の順になっているが、「複数回答可」であったところから、適当な就職先がみつからなかったから資格をとるための勉強をしたというのは5人いる。そして、いつか仕事に就くつもりがあるかとの質問に対し、明示的に「ない」と答えた者は1人しかいなかった。すなわち、ほぼ全員が職業をもつ意欲を持っているのである。

3 卒業後一度は就職したが退職した人の、退職理由は、結婚のため(6)、妊娠・出産のため(5)、仕事がおもしろくないから(5)の順になっている。女性にとって、結婚・妊娠・出産が働き続けるための障害要因になっていることが明確に出ている。しかし、これらの退職した人たちも、いつか仕事に就くつもりがあるかとの質問に対し、ほぼ全員が「子供の手が離れたら」「試験に合格し資格がとれたら」働きたいと答え、仕事に就く意欲のあることを示している。

4 以上のように、現在無職である人のうち大半は仕事に就く意欲を有しているのであるが、女性が働き続けられる条件については、家事育児と両立できる環境整備(35)、夫や家族の理解(22)、男女差別のない職場(7)、労働条件がよいこと(6)の順になっている。なお、この質問に関して、「夫や家族なら(妻の就職について)理解するのは当然ではないか」「環境整備とは、単に出生率の増加などという目的のためばかりでなく、社会全体が真に女性の社会進出を受け入れ、そうすることが当たり前というような状況に至ることではないか」というような意見が付されている。

現在無職の人が挙げた女性が働きつづけられる条件
(複数回答)



Ⅲ 民間企業で働いている人の場合

1 現在、民間企業で働いているのは、57人であるが、企業規模300人以上の企業で働いているのは38人（67％）、300人未満12人（21％）、残り不明という結果であった。また、10,000人以上の企業規模は19人（33％）であり、比較的大企業の就職していると思われる。なお、対象が法学部卒業生であったことから6人が弁護士である。

2 この57人のうち、子供のある人はわずか5人であり、大部分が独身か、あるいは結婚していても子供のない人であった。

その一つの要因として、卒業年が考えられる。すなわち、57人のうち、1986年以後卒業の人は41人（72％）もいることから、比較的若い人が対象者となっていたと思われるのである。

他方、子供のある人について見ると、弁護士（2）、教育関係の会社（2）などとなり、いずれも300人未満の規模の企業で働いていた。300人以上の民間企業では、子供を育てながら働いていけないということであろうか。

3 民間企業で働く57人のうち、19人の人については、いわゆるコース別雇用制度が導入されていた。企業の業主は、金融保険（8）、メーカー（6）等となっているが、すべて、企業規模が300人以上のところであり、1,000人以上が7人、10,000人以上が8人となっており、コース別雇用制度が金融保険・メーカーを中心とした大企業に導入されていることがわかる。そして、この19人のうち夫のいる人はわずか1人であって、残り18人は全員独身であった。そして結婚している1人についてみても子供はいなかった。民間で働く人の既婚率は約30％であることからみると、この未婚率はずいぶん高いといえよう。

4 57人の職種をみると、一般事務（24）、営業（6）、弁護士（6）、システム・コンピューター等技術（6）、教育（5）、秘書（2）等となっており、ほぼ全員が正職員であるが、パートが3人、嘱託1人などとなっている。なお、コース別雇用制度下での19人は全員が正職員であった。

5 勤続年数をみると、弁護士・自営業者を除いた残りの50人のうち、44人が5年未満であり、さらに、うち35人が3年未満である。このように勤続年数が少ないためもあってか、役職（グループリーダークラス以上）についている人は、わずか5人であり、最高が係長クラス（1）であった。従って、大半の人がいわゆるヒラとして働いていることになる。

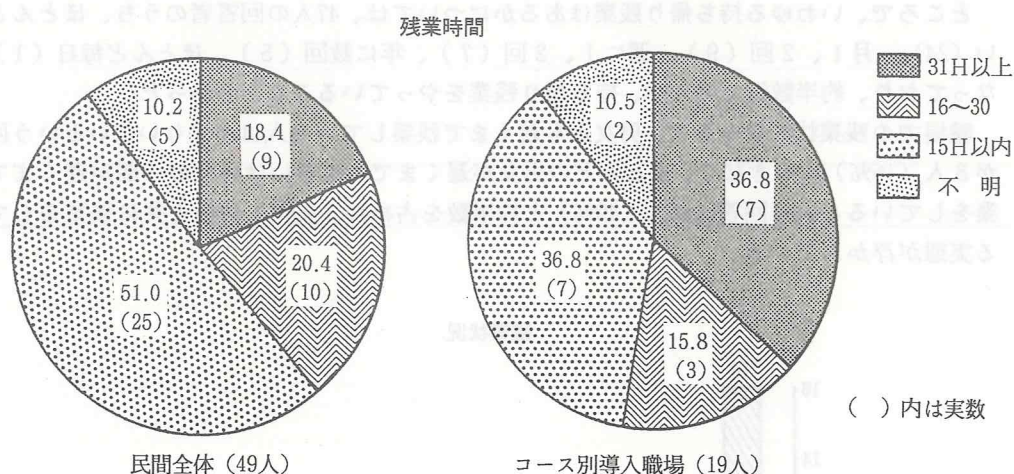
なお、今後の労働条件の分析に際しては、弁護士・自営業者及びBアンケート回答のない者を除いた49人を分析する。

6 収入は、100万円未満2人、200万円未満3人、300万円未満8人、400万円未満20人、500万円未満6人、600万円未満1人、不明10人という分布になった。

これは、時間外手当、一時金などすべてを含む名目支給総額であるから、毎月の手取りはそれほど高くはないと考えられる。その一つの要因として、勤続年数の中央値が3年未満であることをも指摘できようか。しかし、同期同学歴の男子の年間支給総額と対比できたら、一体どのような結果になったであろうか。

7 残業時間をみると、5時間以内（8）、10時間以内（8）、15時間以下（7）となっており、大半の人が15時間以内となっている。しかし、コース別雇用制度の下で働く19人についてみると、15時間以内（7）、50時間以内（6）、50時間を超える（4）、不明（2）となっており、平均的な民間企業におけるよりも、残業時間の増加が見られる。

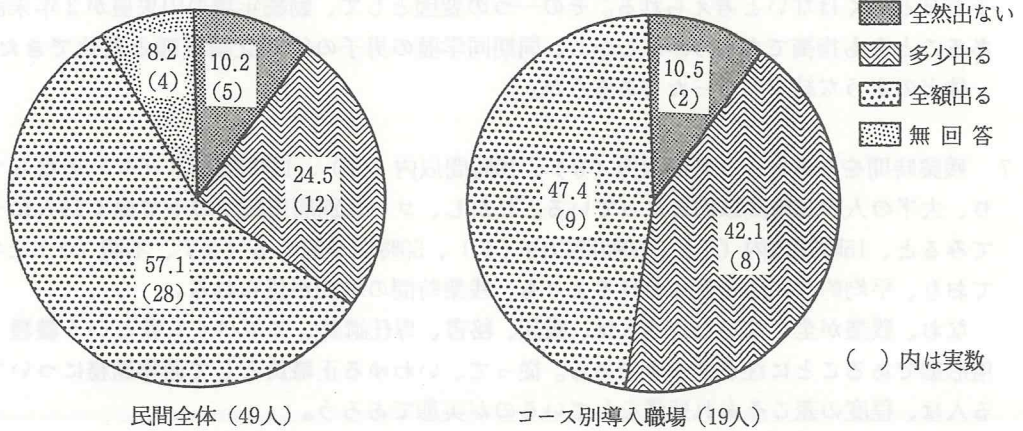
なお、残業が全くないという人は、嘱託、秘書、専任講師、アルバイト等という職種・雇用形態であることに注意すべきである。従って、いわゆる正職員として通常勤務についている人は、程度の差こそあれ残業をしているのが実態であろう。



このような残業に対して、残業手当では支払われているかどうかについては、28人が全額出る、多少出る（12）となっており、あとは全然出ない、および無回答であった。

全然出ない、あるいは無回答の人は、給料が出来高制の人、パート、アルバイト、嘱託、専任講師などの人であった。また、多少出るという答えについては、「1日2時間まで」「月15時間まで」「月40時間まで」「年間140時間まで」等の残業手当で打ち切りのあるものがほとんどであった。すなわち、一定時間までは残業手当が支払われるが、これを超すと無償になるのである。とくにコース別雇用制度下では、「多少出る」という人が約半数の8人いた。

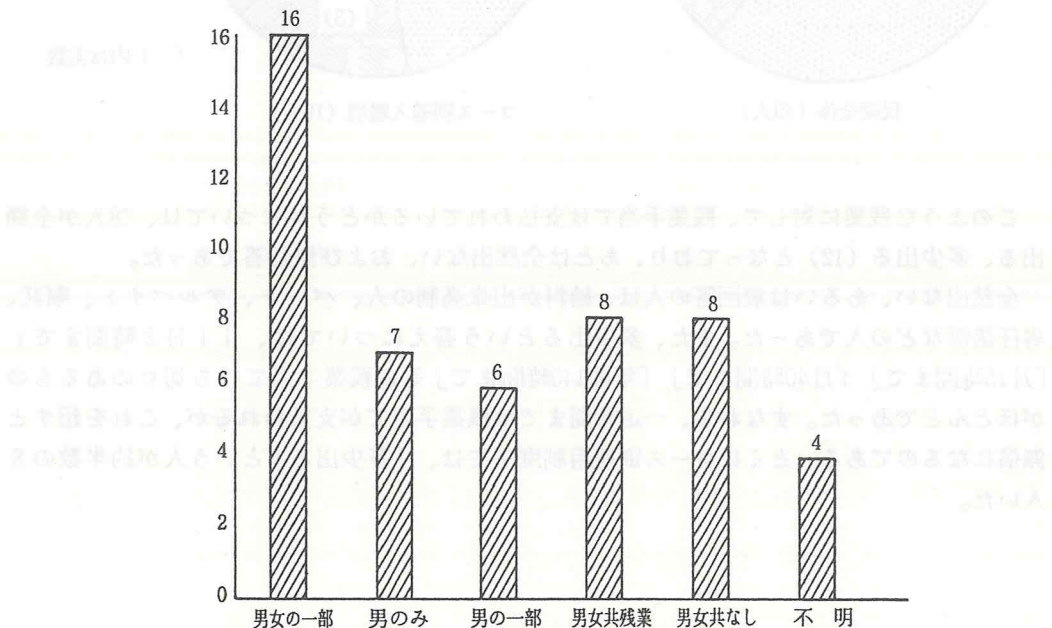
残業手当の支給



ところで、いわゆる持ち帰り残業はあるかについては、47人の回答者のうち、ほとんどない(24)、月1、2回(9)、週に1、2回(7)、年に数回(5)、ほとんど毎日(1)となっており、約半数近くの人が、持ち帰り残業をやっていることがわかった。

職場での残業状況をみると、男女とも遅くまで残業している人はあまりいないという回答が8人(16%)にすぎなく、ほとんどの男女が遅くまで、あるいは男女の一部が遅くまで残業をしているという回答は24人(49%)と約半数を占めた。女性も男性と共に残業をしている実態が浮かんでくる。

残業状況



しかし、ほとんど、あるいは一部の男性のみが遅くまで残業をしているという回答は13人(27%)あるので、やはり、男性の方が全体としては遅くまで残業をしていることがわかる。

このような男性の残業ぶりについての感想を聞いてみると、仕事の都合でやむを得ない(31)、とくに仕事がないのにだだ残っている(14)、人手が少ない(11)の順となっている。なお、昇進のためという回答も5人あり、これが男性の残業理由の特徴かとも思われる。

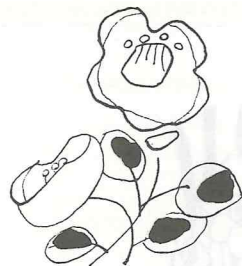
8 休日出勤をみると、ある、たまにあるというのは24人(49%)となっており、ないという人と同数である。半分の人が休日出勤をしているということになる。

9 年次有給休暇の取得状況についてみると、年間6～10日が13人(27%)となっており最も多い。他方16～20日は8人(16%)にとどまっている。そのうち、コース別雇用制度下では、16～20日の率はさらに少なくなっており(1人)、なかなか年休をとりにくい状況であることがわかる。

ところで、せっかく取った年休を何に使っているかをみると、旅行その他娯楽のため32人(64%)、自分の病気のため25人(50%)、休養のため24人(48%)の順となっている。

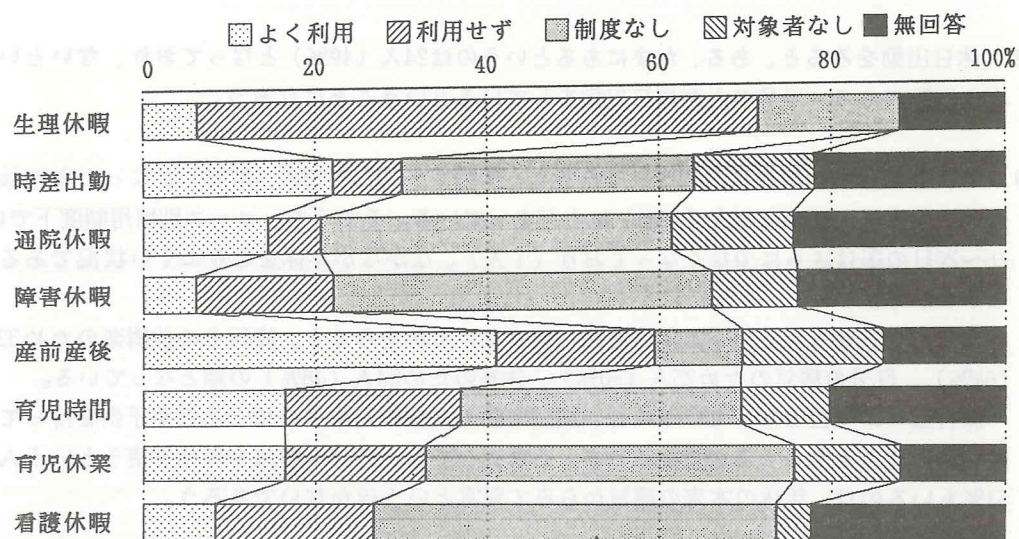
旅行云々が一位となっているのは、民間で働く女性の対象者のほとんどが子供を持っていないということからくるのであろうが、それにしても、自分の病気で年休を使うという人が51%もいるのは、年休の本来の趣旨からみて異常というほかないであろう。

年次有給休暇取得日数	人数	割合	年次有給休暇取得日数	人数	割合	年次有給休暇取得日数	人数	割合
1～5日	8	16%	11～15日	11	22%	21～25日	0	0%
6～10日	13	27%	16～20日	8	16%	26～30日	0	0%
11～15日	11	22%	21～25日	0	0%	31日以上	0	0%
16～20日	8	16%	26～30日	0	0%			
21～25日	0	0%	31日以上	0	0%			
26～30日	0	0%						
31日以上	0	0%						

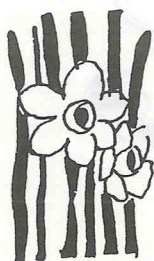


10 他方、母性保護制度があるか否か、その制度はよく利用されているかどうかについて聞いてみると、

母性保護の権利取得状況 (民間 49人)



	生理休暇	時差出勤	通院休暇	障害休暇	産前産後	育児時間	育児休業	看護休暇
よく利用	3	11	7	3	20	8	8	4
利用せず	32	4	3	8	9	10	8	9
制度なし	8	17	20	22	5	16	21	23
対象者なし	0	7	7	5	8	5	6	2
無回答	6	10	12	11	7	10	6	11



以上の各制度のうち、生理休暇、産前産後休暇、育児時間は、労働基準法で認められているものであるから、当然のことながら、制度があり、かつ、よく利用されているはずである。しかしながら、「制度はあるがあまり利用しない」「制度がない」「制度はあるが対象者がいない」を合わせると、生理休暇は40人（82%）、産前産後休暇は22（45%）人、育児時間は31人（63%）という回答があることは驚くべきことである。

11 勤務先での差別はどうなっているかを聞いてみると、お茶くみを女性のみさせられるという差別が最も多く（22）、昇進昇格差別（9）、賃金差別（9）、早出（3）、コース別による差別（3）、研修（2）となっている。また、選択肢以外の差別として、女子のみコピー、机ふき、制服がある、女子のみ名刺がない、男性と配属先、仕事内容が異なるという点が指摘されている。女性が各方面で差別されている実態が浮かび上がってきている。

このような差別について、「やはり女性がお茶を入れるものだという頭が（上司に）ある。今年採用になった女の子は庶務なので、花を習いに行かないといけない」という意見もあった。

12 上の質問との関連で、「今後職場で多くの女性が昇進できるようにするためには、何が必要か」について聞いてみたところ、女性を差別的にみる管理者の意識を変えること（19）という回答が最も多く、男性の働き方を変えること（14）、能力を発揮できる仕事の機会を女性にも与えること（13）、女性の職務評価を男性と平等にすること（9）、女性がもっと昇進意欲をアピールすること（8）、女性がもっと仕事の能力を身につけること（8）の順になっている。

なお、その他として、女性および男性一般社員、他社のトップ等が、女性に対する意識を変えることという意見が4人いた。

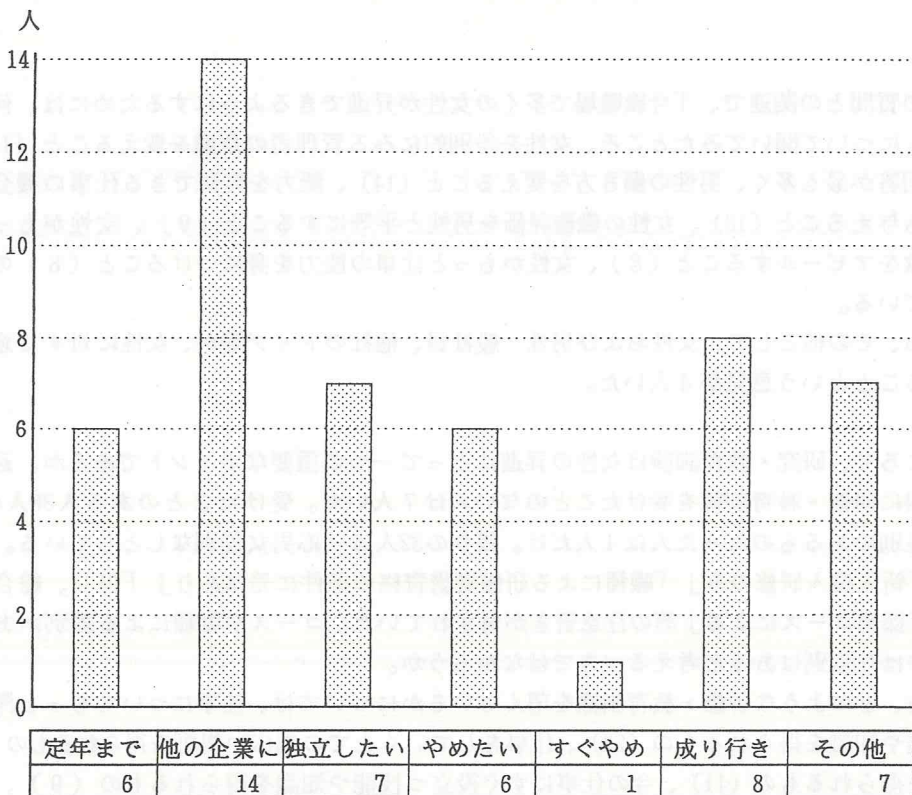
13 ところで、研究・教育訓練は女性の昇進にとって一つの重要なポイントであるが、過去3年以内に研修・教育訓練を受けたことのない人は7人いた。受けたことのある人36人の中、男女差別のあるものだった人は4人だけ。残りの32人は一応男女差別なしとしている。しかし、「新入導入研修のみ」「職種による研修受講資格の条件に差はあり」「但し、総合職のみ」「採用コースによる」等の注意書きが付されていた。コースや職種による差別がある以上、やはり差別はあると考えるべきではなかろうか。

他方、どのような研修・教育訓練を望んでいるかについては、仕事についてもっと深い専門技能や知識を得られるもの（23）、仕事をしていく上での幅広い視野を得られるもの（21）、資格を得られるもの（11）、今の仕事にすぐ役立つ技能や知識を得られるもの（9）、管理能力を身につけられるもの（7）の順になっている。女性たちが仕事をずっと続けていくために、深く、しかも幅広い知識を望んでいることがわかる。他方、「会社から強制的に受けさせられること自体洗脳されるようで好ましくないと思う」「組織の中に組み込まれることのないもの」「特に望まない」という意見もある。男性が組織に組み込まれて、いわゆる企業戦士になっていることに対する拒否反応であろうか。

14 以上のような差別のある職場においても、なお、男女雇用機会均等法の施行前後で、職場で顕著に変わったことはあるかという質問に対して、大卒の女性の採用が増えた（あるいはできた）というのが最も多く19人いた。また、女性の管理職への登用が増えた（あるいは、できた）というのが6人となっている。この設問に対しては、無回答も多く、また複数回答もあったので、きちんとした割合は出ない。なお、その他として「特定資格保有者以外は中途採用しなくなった」という意見が出されている。

15 現在の会社で働き続けたいと考えているかという質問に対して、定年まで勤め続けたいという答えは、わずか6人（12%）にすぎなく、他方、いいところがあれば他の企業に変わりたい（14人）、いずれは独立して仕事がしたい（7人）、適当な時期に仕事をやめたい（6人）というように、何らかの形で退職したい人は55%にもなっている。

現在の会社でいつまで働き続けたいか



成り行きにまかせるという回答が8人あったことについては、ずっと定年まで働く意欲はなく、何かあれば退職するかもしれないと考えていると分析すれば、やはり、退職予備軍と言わなければならない。

ところで、定年まで働き続けたいという回答が少ない理由の一つは、職場生活の中で不安や不満が何らかの形で存在することであろう。各項目を不安・不満の順に並べてみると次のとおりになる。

賃金が安いこと	20
労働時間が長いこと	13
母性保護制度が充分に活用されていないこと	12
休暇が取りにくい	11
仕事自体がおもしろくないこと	10
仕事の将来性がないこと	9
男性と比べいろいろな面で差別されていること	8
仕事がついこと	5
職場の人間関係がよくないこと	5
教育や研修の機会が少ないこと	5
昇進が難しいこと	4

この他、その他の欄には「経営陣管理職の姿勢」「管理職の運営方針」「会社の将来性」、「人手不足・休日が少ない」「平均年齢が高く、保守的」「能力主義をうたいながら実際はそうっていないこと」「残業がボランティアであること」「ストレスがたまりやすい」等々の意見があった。

16 A アンケートでは、女性が働き続けることの条件は何かという質問をしており、B アンケートでは、とくに労働条件など制度面でその条件を尋ねている。

A アンケートの方では、57人の回答者が複数回答をしているが、「家事育児と両立できる環境整備」(42)、「夫や家族の理解」(35)、「労働条件がよいこと」(14)、「男女差別のない職場」(8)という順になっている。これは、いまだに家事・育児の責任が女性にのしかかっており、そのことが女性にとって大きな障害となっていることを示している。そして、その障害は一定程度は夫や家族の理解で克服できるものの、やはり職場環境を整備することが重要であることを示している。

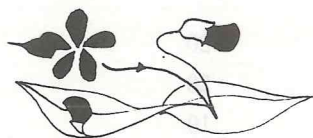
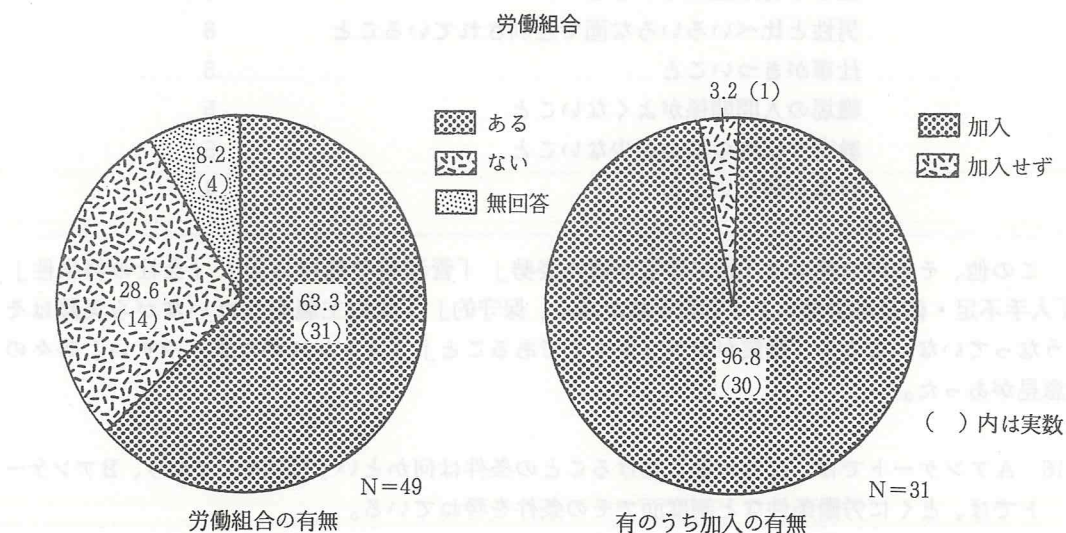
他方、B アンケートでは、次のとおりになった。

フレックス制の導入改善	20
労働時間の短縮	20
育児休業制の導入改善	19
年休を半日単位や時間単位で取得できるようにする	12

年次有給休暇の取得促進	12
生休産休を取得しやすくする	11
家族看護休暇の導入改善	7
残業規制	3
休日出勤の規制	1

フレックス制の導入改善が最も多かったうちの一つであるというのは、とりあえず所定労働時間の総枠は変えないで、家事・育児との調整をつけながら何とか働いていきたいということであろうか。とすれば、真に家事・育児と調和させることのできるフレックス制とは何かを検討しなければならない。また労働時間の短縮も同様に1位であったことは重要である。

17 労働組合の有無、加入の有無については次のようになった。



18 民間で働く女性の感想

* 女性はいくら一生懸命ミスのない仕事（これが銀行の信用を高めるため特に国際業務では大切なのである）をしても、男性の出世の踏み台にされるだけである。自分より能力のない男性に支配されるほどやり切れないことはない。（銀行 12年）

* 流通業では、売場は女性まかせになっているのが現状。男性社員は一定年齢に達すると役職者になるが、単なる検印もちにすぎないというのが実態。ただ、女性に役職は少なく、女性の昇進の機会を多くすることが流通業の課題である。（小売 1年）

* 同じ部署で同じ職種なのに与えられる仕事のボリューム・分野の奥深さの面で男女差がある。結婚等で退職してもそれほど困らない程度の仕事しか与えない——仕事が物足りない——女性が離職し易い。このサイクルを抜け出さなければならない。真に能力の判断によって仕事をさせてほしいものだ。（ソフトウェア産業 2年）

* 女性にも働き続けてほしい——と言いながら、女性に対するあまりの理解のなさ、仕事環境の悪さにあきれてしまいます。（学校法人 2年）

* あまりに女性が少ない職場で多少心細いが、「私が基本だ、私に続け」という気持ちで入った。社会人になってみて、事の重大さがわかって本当はもっとがんばらなくっちゃと思いながら楽な方へと流れてしまっている。女性が働き続けられるかどうかは、会社側の態度よりも自分自身、さらには家族の協力度合いや考え方によるところが大きいと思う。私自身は独身を通さざるを得なくとも一生働きたいと思う。（メーカー 2ヵ月）

* 嫌々ながらもプログラムを作る毎日。作れてしまうため転属もかなわず、当分システム部門にしばらくそうなのがとても嫌です。（大卒女子は皆システムを嫌い、そのため転属は順番に—などと上司が言い、適性など考えてはくれません。）また私は総合職なのに、しかも男性と全く同じ仕事なのに、同期の男性には名刺を無条件に配布して、女性の場合はどうしても業務上必要でないとくれないという体制が許せません。（損保 1年）

* 私の会社は独身の女性が働いていく上では結構恵まれた環境の会社だと思う。しかし仕事量、残業の多さと、若くしてかなりの裁量を任せてくれるゆえのプレッシャーとがある。これを考えると結婚して続けられるかは、本当に優秀な人が強い意志を持って、なおかつ、まわりの協力を得ることがないと難しいと思う。（情報産業 2年）

* 日本はやはり男社会であると痛感しております。男女雇用機会均等法が施行されて5年。女性総合職、ことに金融では、半数、それ以上辞めていることがよく話題になる今日この頃ですが、こんな話しにも敏感なのはおそらく当事者だけだと思います。（銀行 2年）

* 学生時代、共に机を並べたのと同じように、2年間男性と同じに総合職として当然のように働いてきました。決して楽ではありませんが、難しいことでもありません。むしろ私のような存在が世間ではまだごくわずかなだけに、自分のこれからしていくことが一つの指標となっていくのは、楽しみです。面倒も多いですが、考え方一つでクリアできるものもあります。(保険 2年)

* 女性が経済力が持つことは必要だと考える。社会の中での一員だということを自覚できるのが仕事だと思う。(メーカー 2年)

* もうすぐ結婚を控えています。相手が社内だということもあり、これからどういう形で仕事を続けていくか未知数の部分が多いと思います。いずれは子供も持ちたいと思っていますし、長い通勤時間に妊娠後も耐えられるかがまず第一の試練になろうかと思っています。親は近くにおりませんので、子育てもすべて自分たちで行なうことになります。考えだしたらきりが無いほど、自分の仕事を続ける意思をゆるがせる要因はありますが、でも、私は仕事を進んでいきたいと思っています。女性だからといって得をする時代も終わったと思いますし、自分のそのときの実力や能力や努力の正当な評価を受け止めて、時には自分の正当な労働者または女性としての権利も主張し、仕事を続けていきたいと考えています。(通信業 3.5年)

* 差別があるのは事実と思いますが、特に企業の場合、最近の人手不足の状況にあって、能力がある女性ならばいろいろな場面で活用したいと考えているのも事実です。必要とされる力を自分自身で身につけるという努力も姿勢もなく、毎日を送っている女性を周囲で見につけ、これは男女差別ではなく、能力に応じた仕事の分担なのではないかと感じるがあります。(輸送機器 10年)

* 何気なく日々が過ぎてしまい、時間を無駄にしているのではないかとこのままでいいんだろうか?—と思うことがあります。(コンピュータ商社 1年)

* ……略……こういった株式担当、文書課などという担当の世界では、女性担当者はほんとうにめずらしいものです。他の部署とはちょっと性質が違う特殊な仕事であるということなのでしょうが、この道何十年というおじさまも多く、私などが会合に出たりすると、まるで娘くらいの年齢だ、と驚かれたりもします。私の挙動に対する周囲の注目度も強く、プレッシャーにもなりますが、ま、それだけやりがいもある、というもの。同業他社でも、法務部に女性担当職が少しずつ増えてきています。ただ、まだまだパイオニアであるためか、“男並みに働ける”女性としてというより、“男性同様に扱える”から認められているんだ、という雰囲気や周囲に蔓延している気がするの否めません。私の勤めている会社でも、女性総合職に積極的に仕事をさせてくれる点は有り難いものですが、ではその女性たちが長く勤めることができる労働条件を備えているか?という点では、まだまだ遅れています。1年も

勤めるとだいぶ内情も把握できてきて、ちょっと疑問も生じてきています。そこへ受け取ったアンケート。他人事ではないと思いました。前線で働いている女性の率直な意見を吸収して、ぜひ何らかの形にしていだきたいと思います……略……。 (メーカー 1年)

* 仕事や昇給面での男女差別は徐々になくなってきているので、あとは女性の側の能力開発意識を増大させる必要がある。私自身、自分の能力不足を感じている。(電力会社 5年)

* 機会均等法などで門戸が開かれることはよいことだが、一方で女性も男性同様『働きバチ』化してしまう可能性が出てくる。また育児についても、女性のみ休暇があるというのもおかしい(最近新法案が出てきているようだが…)。かといって女性側が均等法を積極的に利用しているとはまだ言えない。法律面という表向きの改善は確かに必要だが、個々に『なぜ自分は働くのか』ということを真剣に考えずに突っ走る傾向があるので、この点を我々は考えるべきだと思う。この点を煮つめれば、男性も『働きバチ』症候群から解放されるのでは……。 (学校法人 3.5年)

* 男女差別ではないと私は考えるが、仕事内容に男女差があることは事実。女性は(イ)感性を生かす方面の仕事、細かな仕事、調査の仕事が多いが、男性は(ロ)計数管理、交渉、その他、利益追求に直接つながる仕事が多い。私は性別にこだわらず、個人の特性に応じて仕事を分担すべきだと思う。もちろん、(イ)(ロ)ともに経験を積み、管理職についている女性もいるが、入社してすぐには女性にはまず(イ)の仕事が与えられるので、(ロ)の適性を持った人の力がすぐに生かされない場合もあると思う。でも、考え方によっては、どちらも経験できる女性が有利だとも言える(肉体的には、力仕事の免除、残業、定休日出勤など保護されているし……)。 (小売業 2.5年)

* ・男女を問わず、労働に対する意識の違いが出てきていると思う。

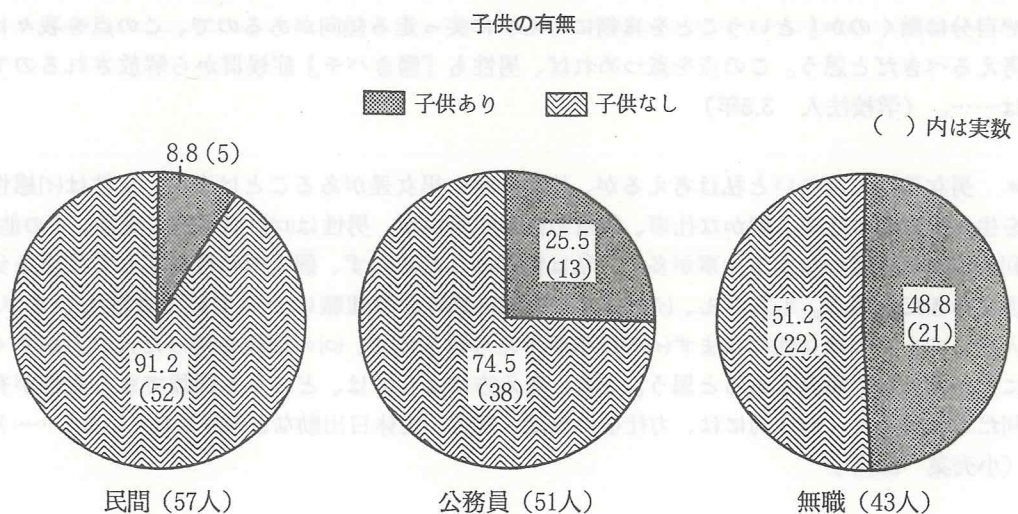
・労働時間の短縮はぜひとも実現してほしいが、組織面でついていけないところがある。

・お茶くみ、そうじ等はそのまま、一方で男女同じだからと同等の仕事を与えるということがあるが、両者の仕事の位置付けが不明確で対応に困る。(メーカー 2年)

IV 公務員として働いている人の場合

1 現在公務員として働いているのは51人であるが、市役所、県庁など、いわゆる地方公務員が35人と最も多く、裁判所などの国家公務員は10人、その他は不明であった。職種についてみると、大部分が一般事務であり、その他教員5人、研究職2人であった。そして、ほぼ全員が正職員であった。

2 51人のうち25%にあたる13人が子持ちで働いており、民間で働く女性のほとんどが子供のないのに比較すると、やはり公務員の方が出産後も働く条件が整っているといえようか。

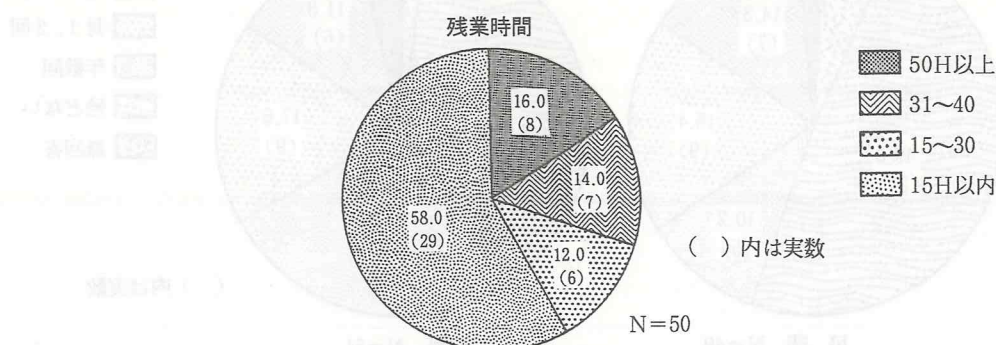


3 勤続年数をみてみると、5年未満が21人、10年未満が18人、10年以上が9人となっている。この10年以上の人のうち、子持ちの人が5人おり、子供を産んでも働き続ければ勤続年数も長くなることが明らかになってくるのである。

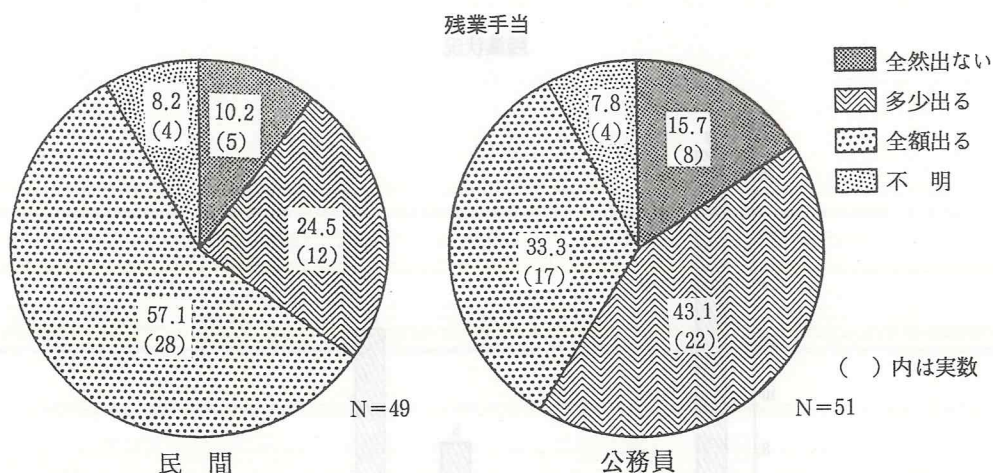
しかし、勤続年数が長くなっても役職に就くとは限らず、役職者は主任クラス1人、係長クラス2人にすぎなかった。まだまだ女性の管理職への登用が遅れていると言わざるを得ない。

4 収入は、300万円未満14人、400万円未満22人、500万円未満12人、600万円未満1人、700万円未満1人、不明1人となった。民間と比較すると、100万円未満、200万円未満が一人もないこと、500万円未満が多いことが特徴的である。その要因としては、公務員のほうが民間に比べて勤続年数が高いことが考えられる。しかし、やはり、同期同学歴の男性と比較すると、その格差は明確に出てくるであろう。

5 残業時間を見ると、5時間以内（12人）、10時間以内（7人）、15時間以内（10人）となっており、15時間以内の人は58%となっている。他方、30時間以内（6人）、40時間以内（7人）、50時間を超える（8人）となっており、民間以上の残業ぶりが伺える。本設問は、最近3ヶ月を平均して1ヶ月の残業時間はどれだけかを問うたものであるから、50時間の残業をした人は3ヶ月で150時間残業したことになり、労基法で制限されている年間150時間の残業時間を3ヶ月で達成してしまったということになる。



このような残業に対して残業手当が支払われているかどうかについては、17人が全額出るとなっているだけで、「全然出ない」は8人、「多少出る」というのは22人となっていた。

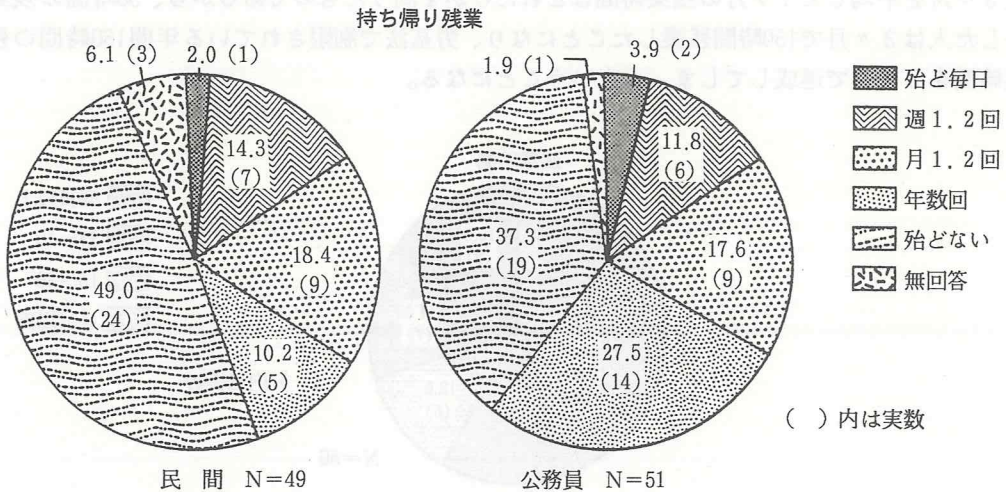


民間と比較すると、公務員の方が全額出る割合が低く、他方、多少出るという割合が高くなっている。「多少出る」というのは、予算の関係上10時間まで、25時間まで、40時間までというように制限されているからである。なお、全然出ないと答えた人の大半が教員あるいは研究職であった。

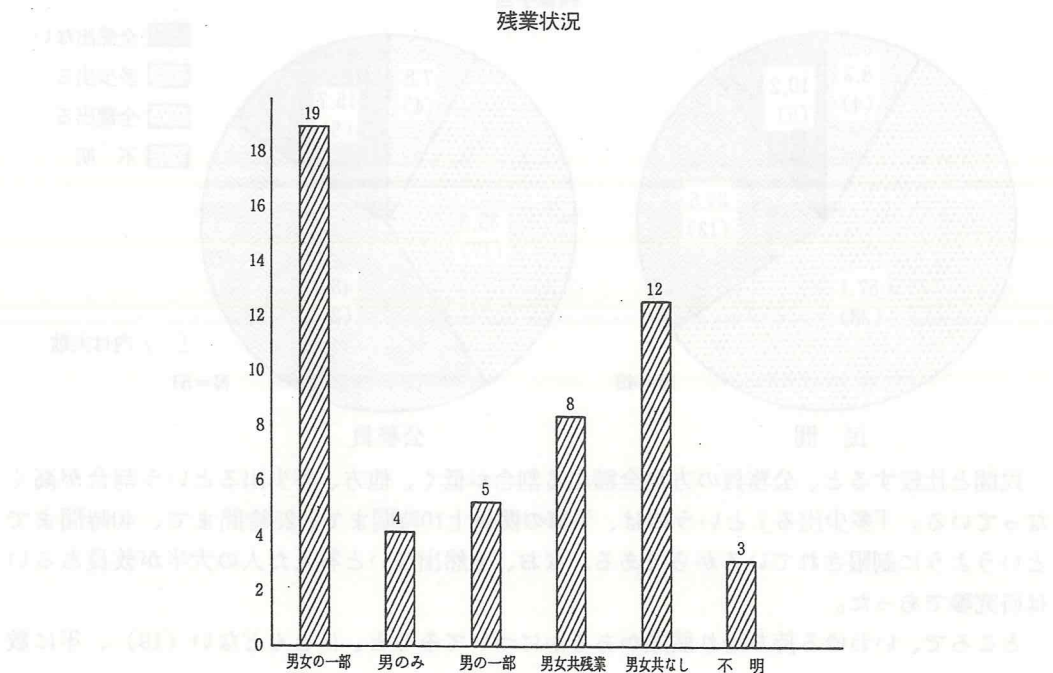
ところで、いわゆる持ち帰り残業があるかについてみると、ほとんどない（19）、年に数

回(14)、月に1、2回(9)、週に1、2回(6)、ほとんど毎日(2)となっており、半数以上の人を持ち帰り残業をやっていることがわかった。

しかし、これを民間と比較すると、持ち帰り残業の割合は公務員の方が多くなっている。



職場での残業状況をみると、男女とも遅くまで残業している人はあまりないという回答は12人(24%)にすぎなく、ほとんどの男女が遅くまで、あるいは男女の一部が遅くまで残業しているという回答は27人(53%)と半数以上となった。女性も男性と共に残業をしているのは民間と同じ状況である。



しかし、男性のほとんど、あるいは一部が遅くまで残業しているという回答も9人あるので、やはり男性の方が全体として遅くまで残業していることがわかる。

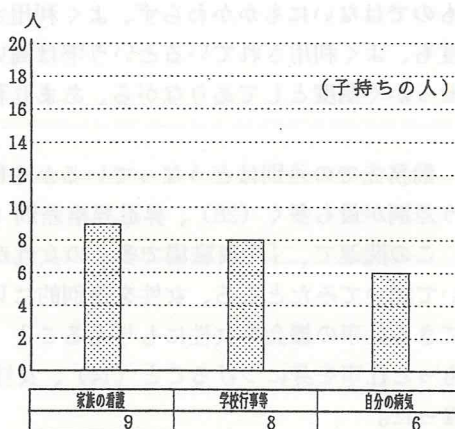
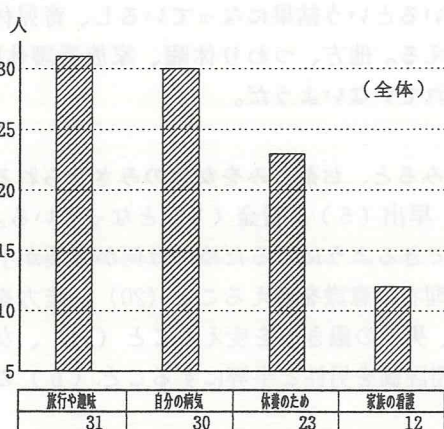
このような男性の残業ぶりについての感想を聞いてみると、仕事の都合でやむを得ない(40)、とくに仕事がないのにだらだらやっているようだ(7)、人手が少ない(6)の順となっている。なお、民間とは違い、昇進のためという回答は一人しかなかった。

6 休日出勤を見てみると、「ある」「たまにある」というのは27人(53%)となっており、ないという人23人よりも多くなっている。このように多くの人が休日出勤をしているのであるが、職種を見てみると、「ある」と答えた人の大半が教員であるのに対し、「たまにある」と答えた人のほとんどが一般事務であった。

7 年次有給休暇の取得状況についてみると、年間6～10日が14人となって最も多いが、16～20日についても12人となっている。また、11～15日というのも10人いることから、11日以上取得している人は22人と、約半数になっている。この点、民間より取得状況は良いと言っていだろう。

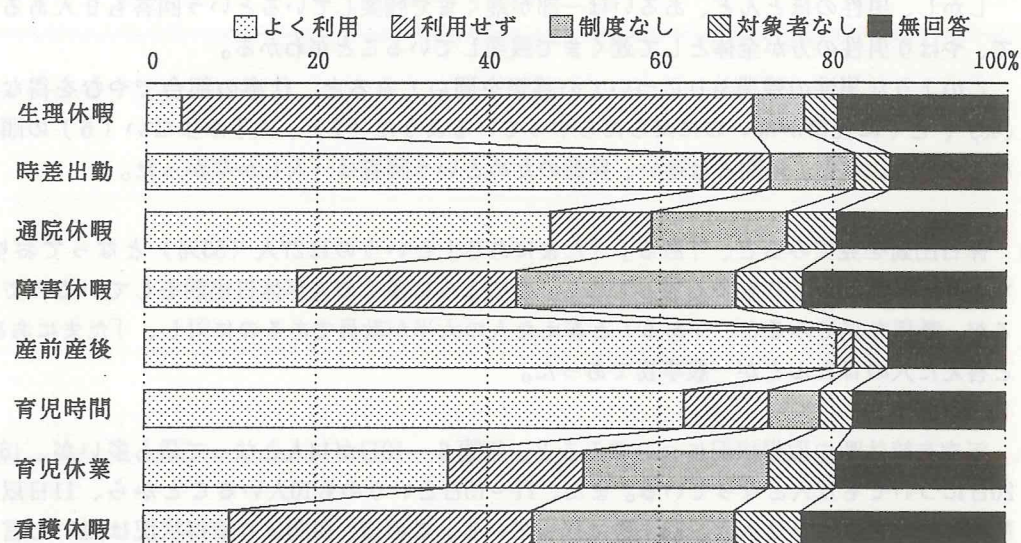
ところで、この年休を何に使っているのかとみると、旅行その他の趣味娯楽のため(31)、自分の病気のため(30)、休養のため(23)、家族の看護のため(12)の順になっている。しかし、子持ちの人の順位を見てみると、家族の看病のため(9)、子供の保育園学校行事のため(8)、自分の病気のため(6)の順になっており、家族・子供のために年休を取得していることがわかる。なお、自分の病気のためというのが30人もいるのは、民間と同様、年休の趣旨からみて異常である。

年休の使い方



8 他方、母性保護制度があるか否か、その制度はよく利用されているかどうかについて聞いてみると、次のようになっている。

母性保護の権利取得状況（公務員 51人）



	生理休暇	時差出勤	通院休暇	障害休暇	産前産後	育児時間	育児休業	看護休暇
よく利用	2	33	24	9	41	32	18	5
利用せず	34	4	6	13	1	5	8	18
制度なし	3	5	8	13	0	3	11	12
対象者なし	2	2	3	4	2	2	4	4
無回答	10	7	10	12	7	9	10	12

以上の各制度のうち、生理休暇、産前産後休暇、育児時間は労働基準法で認められているものであるが、よく利用されているのは産前産後休暇と育児時間のみであり、生理休暇についてはあまり利用されていない状況である。他方、妊娠中時差出勤という制度は労基法上のものではないにもかかわらず、よく利用されているという結果になっているし、育児休業制度も、よく利用されているという率は高いと考える。他方、つわり休暇、家族看護休暇は、せっかく制度としてありながら、あまり利用されていないようだ。

- 9 勤務先での差別はどうなっているかを聞いてみると、お茶くみを女性のみさせられるという差別が最も多く（28）、昇進昇格差別（11）、早出（5）、賃金（3）となっている。

この関連で、「今後職場で多くの女性が昇進できるようにするためには何が必要か」について聞いてみたところ、女性を差別的に見る管理者の意識を変えること（20）、能力を発揮できる仕事の機会を女性にも与えること（19）、男性の働き方を変えること（14）、女性をもっと仕事を身につけること（14）、女性の職務評価を男性と平等にすること（6）の順になった。

ところで、研修・教育訓練は女性の昇進にとって一つの重要なポイントであるが、研修・教育訓練を受けなかった人は7人いた。

しかし、さらにどのような研修・教育訓練を望んでいるかについては、仕事をしていく上での幅広い視野を得られるもの（38）、もっと深い専門技能や知識を得られるもの（21）、

資格を得られるもの（11）の順になっている。この第1位、第2位は民間の女性の望む研修と同じものである。

10 雇用機会均等法施行前後で変わったことはあるかについては、大卒の女性の採用が増えた（11）、女性の管理職への登用が増えた（8）となっている。その他としては「特に変わっていない」という意見ばかりであった。

11 現在の官公庁で働き続けたいと考えているかどうかの質問に対しては、定年まで勤め続けたい（19）、特に希望はなく成り行きにまかせる（11）、いいところがあれば他の企業に変わりたい（8）、いずれは独立して仕事をしたい（4）、転職したい（4）の順になっている。

この点、民間では、定年まで働きたいという人は12%にすぎなかったことに比較すると、大きな違いがある。民間と同様に残業、休日出勤などあっても、母性保護制度などが民間より充実しているところから、よりましな労働条件と考えられたのであろう。

とは言っても、職場に不安や不満がないわけではない。

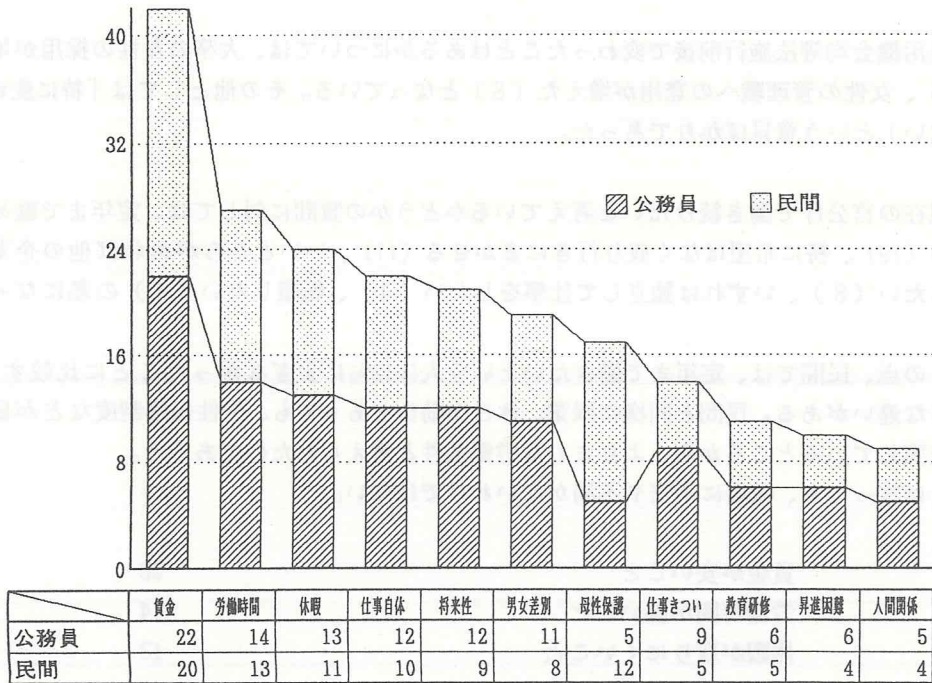
賃金が安いこと	22
労働時間が長いこと	14
休暇が取りにくいこと	13
仕事の将来性がないこと	12
仕事自体がおもしろくないこと	12
男性と比べいろいろな面で差別されていること	11
仕事がきついこと	9
昇進が難しいこと	6
教育や研修の機会が少ないこと	6
母性保護制度が十分活用されていないこと	5

以上のような結果となったが、賃金が安いこと、労働時間が長いことがそれぞれ1位、2位になっている点では民間と同じである。しかし、民間では、母性保護制度が十分活用されていないことは第3位になっているのに対し、公務員では10位になっている点が大きく異なる。

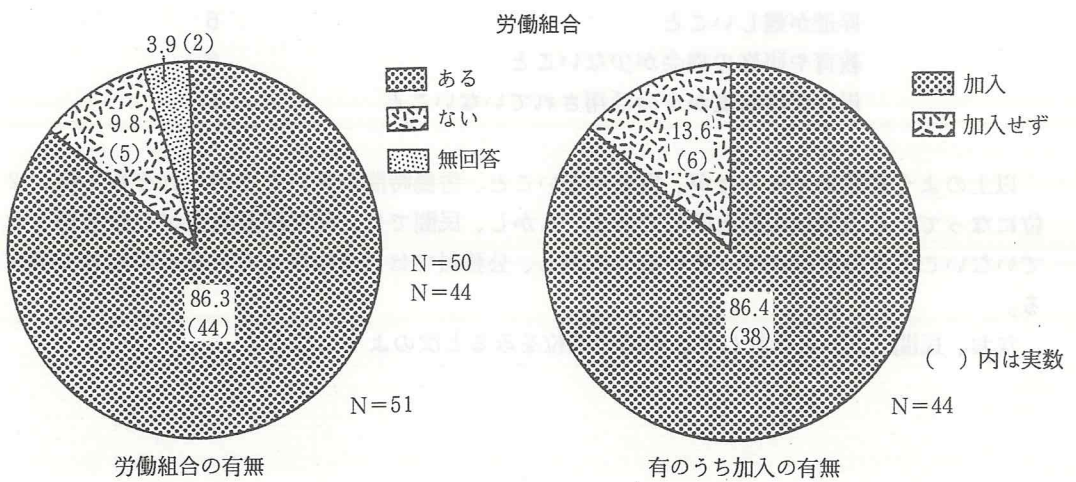
なお、民間（49）と合計して、不満の順位をみると次のようになる。

職場の不安や不満

(公務員51人 民間49人の合計)



12 労働組合の有無、加入の有無については、次のようになった。



民間と比較すると、職場に組合のある率は公務員の方が高く、結果的に組織率が高いと言えよう。

13 Aアンケートでは、女性が働き続けることの条件は何かという質問をしており、Bアンケートでは、とくに労働時間などの制度面でその条件を尋ねている。

Aアンケートでは51人が複数回答しているが、「家事育児と両立できる環境整備」(35)、「夫や家族の理解」(25)、「労働条件がよいこと」(13)、「男女差別のない職場」(13)の順になっており、民間におけるアンケート結果と全く同じ順位になっている。

他方、Bアンケートでは次のとおりになった。

育児休業制の導入改善	22
労働時間の短縮	20
残業規制	16
フレックス制の導入改善	15
家族看護休暇の導入改善	13
年次有給休暇の取得促進	12
休日出勤の規制	6
年休を半日単位や時間単位で取得しやすくする	5
生休・産休を取得しやすくする	5

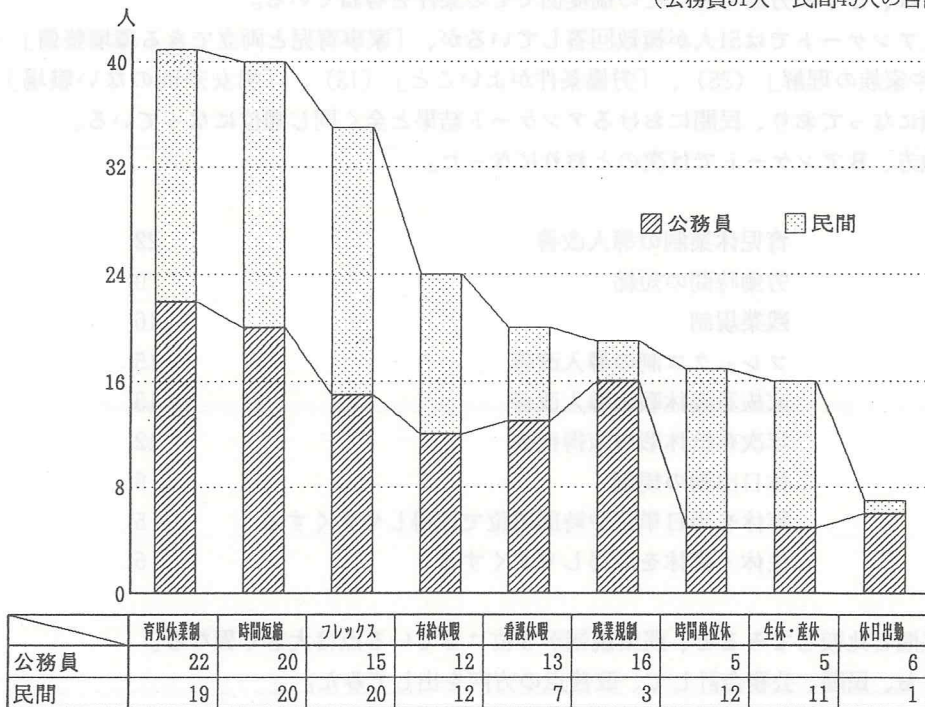
民間と比較してみると、残業規制が3位にきている点は大きく異なる。

なお、民間、公務合計して、改善点の方向を出してみた。

育児休業制の導入改善	41
労働時間の短縮	40
フレックス制の導入改善	35
年次有給休暇の取得促進	24
家族看護休暇の導入改善	20
残業規制	19
年休を半日単位や時間単位で取得しやすくする	17
生休・産休を取得しやすくする	16
休日出勤の規制	7

長く働き続けるために必要な改善

(公務員51人 民間49人の合計)



14 公務員として働く女性の感想

* このアンケートの前提は、「女性が長く働けること、産休・育休＝善」のようですが、何の人員の手当でもなく、長期間休まれては、そのしわ寄せを受ける他の職員は、内心迷惑だと思っていることは確かだと思います。働いていない期間にも給料が支払われるのでは、その反発も大きいでしょう。また、働く意思や能力もない人が長期間働ける状況は、通常に勤務している人間にとって良い状態と言えるのでしょうか。本当にその人にしかできない仕事をしているのなら、どんな中断があっても働き続けられるでしょうし、それができないというのは、その人がそんなに必要とされていないということではないか、と思います。(大学助手 7年)

- * 仕事はおもしろくありません。教育をしているというより、点数をとれるよう、大学入試に他校よりよい成果をあげるよう、調教しているというありさまで。やりがいはありません。
- No Payの残業があまりにも多く不満。
- 女性教員が(とくに子持ちの)男性教員なみに時間外労働をやれないことについての男性教員からのイヤミ、イジメは年々ひどくなっています。(教員 9年)

* 自分の生き方への迷いは、振り切れないものがあります。係長試験の受験資格はあるものの、真剣に挑戦する気になれない今の自分が、女性であるために甘えているのか、それとも自分が今、本当にやりたいことに真剣に向き合うためなのか、自分の心が今一つよくわからない所があります。ただ、やはり、女だから男だからではなく、一人の人間として精一杯に生きてみたいというのが私自身の思いです。ただ、先日、大先輩の女性が、“今の世の中、男性が女性のために道を用意してくれるなんて思ったら大間違いだよ。女性は肩ひじはって、常に大きな声で、私はここにいるゾーって言っていないと、片隅に追いやられてしまうヨ”と言っていっちゃった言葉がキョーレツな印象として残っています。（地方公務員 12年）

* 仕事に追われてゆっくりと考えたり、視野を広げる時間がない。休日はただ仕事の疲れをとるだけに終わってしまい、その休日でも1ヶ月に1回は休日出勤があり、十分に休めない。過労で病気になる心配も多い。年休もとりづらく、自分が維持していけるか、肉体面、精神面とも不安が多い。（教員 10年）

* 残業が続いて病気になったり、急に亡くなったりする人がいるが、最近は女性の過労死も出てきている。男女とも、10時以降の残業がなくなり、月50時間以内になれば、安心して働けると思う。（地方公務員 12年）

* 公務員であり、制度的には恵まれていると思う。しかし、実態として、やはり、重要な仕事は男性にというように人員配置されていると思う。（地方公務員 10年）

* 女性が、不十分ながらも満足できるような生き方をするためには、経済的に自立していることが不可欠です。私自身、女だからということで、当事者、頭のかたい上司等から軽く見られることは、とても不愉快なので、女性全体の地位の向上には努めたいと思っています。そのための最低限の努力が働くことだと思っています。（国家公務員 7年）

* やはり、個人的に自由な時間が持てないということが一番つらい。年休等を取りやすくしてもらいたいし、社会的にももっとゆとりのある文化面での充実をしてほしい。女性はやはり差別されているんだと気がついたのは、就職しようと思った4年生ごろ。やはり、気がつくのが遅すぎたようです。あとは何とかなると、波風たてないようにやっていますが、やはり、不満はあります。何のために四年制大学へ行ったのか？何のために勉強したのか？（地方公務員 10年）

* 独身のころ、やりがいのある仕事がしくて、本庁への転勤希望を毎年出していたのですが、四年制大学出の女子は敬遠されているようでした。本庁が欲しいのはやる気のある男子と、雑用を気楽にやらせることのできる高卒 or 短大卒の女子だそうです（当時の所長からハッキリと言われました）。その後、結婚し、子供ができると、やはり近くて残業の少ない出先機関にいたほうが得（というより、そうでないとやっていけないのです。夫は本庁に

おりますが、残業が多く、家事・育児でアテにできません）ということになり、現在に至っています。同期の友人では、一人、直訴までして本庁へ勤務することになったのですが、彼女にはまだ子供がありません。単にできないだけなのか、毎日10時すぎまで残業している状態では、子供を作り、育てることが物理的に無理なので、あえてやめているのか??（地方公務員 9.5年）

* 家事・育児は全て女性の責任とする社会の風潮を変えていかない限り、結婚・出産を機に、仕事より家庭を重視し、精一杯働けない状態が続くと思う。また、女性も自分自身の能力をアップし、意欲的に働くことが必要である。（地方公務員 7年）

* 男女差が少ないと思い官公庁に入ったが、意識は大変保守的で、将来に対する漠然とした不安は常にある今日この頃である。（地方公務員 6年）

* 働くからには、楽しく働きたいと思います。（地方公務員 8年）

* 今年子供が生まれ、育児・家事と仕事の両立の大変さを痛感しています。働くお母さんのための職場環境の整備にむけて、私たちなりに真剣に取り組んでいかねばと思っております。（地方公務員 7年）

* 公務員は比較的男女差別がなくて働きやすい職業と思われる。しかし、確かに与えられる仕事は男女同じであってもその上に女性特有の（と考えられがちな）仕事、例えばお茶出し、お昼の用意が加えられ、少々きつくなっている部署もある。「同じ仕事をしていながら、なぜ女性だけ余分な仕事(?)をしなくてはいけないのか」という感じである。（国家公務員 1.3年）

* 昇進は試験制度を導入し、男女平等ではあるが、子供を持つ親（私としては現在2人目を妊娠中）としては、勉強時間もとれなく、昇進が遅れたり、あきらめざるを得ないかもしれない。もちろん、これは職場における男女平等、家庭内における男女平等双方がかかわってくる問題であり、男性、女性ともに意識変革の問題でもあると思う。（地方公務員 5年）

* 仕事につくときに一番大切なのは、昇進や生きがいよりも、女性の場合、家庭と両立できることにおかないと、結婚できない、あるいは、やっていけないと思うようになった。（一般事務 3年）

* 残業が多いため、結婚後または出産後の生活に不安が残る。（国家公務員 3年）

* 今年1月より育児休業制度ができたことが、女性にとって大変有利になったと思います。（地方公務員 5年）

* 女性について、産前産後8週間の特別休暇、子供が1歳になるまでの育児時間と、保護はされているが、実際にはまわりに迷惑をかけることになるので、割り切らないと育児時間などはとれない。同じ課の人はとっているが、まわりの男性の中にはあまりよく思っていない人もいるようだ。自分が子供を生んだとき、割り切ることができるかどうか、不安。(地方公務員 1年)

* 仕事内容は男女で変わらぬが、雑用は女性のものという固定観念が根強く残っている。また女性だけに制服がある。(地方公務員 2年)

* 女性の配置が暗黙のうちに決まっている。同じ国家Ⅱ種採用でも、男子は2年目で行(一)→公安(二)にかわるのに、女子は5年間ほど公安職になれない。(国家公務員 1年)

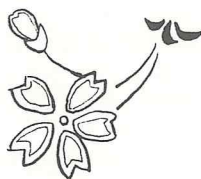
* 生理休暇について、組合婦人部からは権利確保のために不必要であっても必ず月1回は消化するように、との指導があるが、それは権利の濫用ではないのか、といつも思ってしまう。生休は年休や病休と並列の立場にあるもので、たとえば病休の権利確保のために必ずこれを消化するなんてことは行なわないはずなのに、とずっと疑問に思っております。(教員 2年)

* 官公庁といえども、なかなか男女の昇進等の平等には程遠い現状です。(一般事務 5年)

* いま妊娠中ですので、育児休業制度がぜひほしいです。(国家公務員 5年)

* むしろ男女差別の根源は、年配の女性自身の中にあるように思われる。(一般事務 1年)

(文責 渥美玲子)



ちょっとひと休み

6月5日 土曜日

るるるる 婦人少年室を利用しましょう 一対策

婦人少年室（労働省の機関）は各都道府県の労働基準局にあります。「男女雇用機会均等法」や「育児休業法」など雇用の場における男女差別の解消、働く婦人の労働条件、福祉、地位の向上を促進するための施策などを担当しています。

婦人少年室の職員は全員女性で、働く女性の味方として親切に対応してくれます。「均等法」、「育児休業法」に関連した問題の相談をしてみるとよいでしょう。

婦人少年室への相談は1990年度で全国約1万1千件ありました。相談の内容によっては婦人少年室では経営者を呼び出して指導もしてくれます。個人的な問題についての「均等法」第14条に基づく助言・指導等は全国で42件、全般的な問題についての「均等法」33条に基づく助言・指導等は2,353件でした。

「均等法」第15条に基づく「調停」は、労働者側からの申立てはあるものの、経営者側の同意が得られず、まだ1件も開始されていません。

婦人少年室に「均等法」第14条により、男女昇格差別の是正を訴えた商工中金の女性たちの場合では、婦人少年室は支店管理職を呼び出したり、資料の提出を求めたりして、調査・指導をしてくれました。「均等法」の不備のため強力な指導はできず、不十分なものでしたが、男女昇格差別をなくす運動の援助になり、昇格を勝ち取ることができました。婦人少年室の指導・助言だけでは問題を解決できないかも知れませんが、婦人少年室が乗り出したということだけでも、問題を解決していく手助けになると思います。

婦人少年室の指導は「均等法」に基づき行なわれるものですから、均等法がよりよく改正されれば強い指導ができると思います。

現在、「均等法」見直しの動きが出てきています。労働省に対し職場でいかに多くの男女差別が行なわれているかを知らせていく必要があります。婦人少年室への相談や訴えは無料で、難しい書類はいりません。もっと利用されてよいと思います。どんどん利用することが、職場の男女差別の実態を労働省に認識させていき、「均等法」をよりよくしていくことになると思います。



家族一緒に暮らしたい——転勤問題を考える

家族一緒に暮らしたい、それがとてつもない望みでしょうか？

人間であれば当然のねがいではないでしょうか？

別居は金融機関で働く以上当然なことでしょうか？

そうでなければ夫は働くことが、働く力を発揮でいないでしょうか？

子どもたちの毎日の生活から父親をうばう権利があるのでしょうか？

夫が病で倒れた時、誰がつきそってくれるのでしょうか？

誰が看病してくれるのでしょうか？

私が病で倒れたら、子どもたちに看病させるのでしょうか？

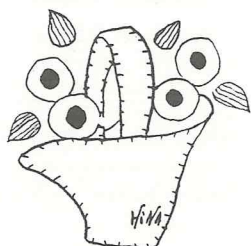
子どもたちに心配させる権利があるのでしょうか？

夫婦同居というのは甘えた考えなのでしょうか？

これは政府系金融機関の商工中金で、遠隔地転勤を踏み絵とした新たな女性差別のコース別人事制度導入がされた際、反対運動の中心メンバーだった尾藤夫妻の夫、憲和さんを報復人事で別居転勤させた時に、妻ふきさんが全国の職員組合員に別居転勤撤回を訴えた手紙の一節です。

女性が働き続けるためには、人間として働き続けるためには、企業中心ではなく、家庭中心に発想の転換を図る必要があります。家族同居の生活を守るのは世界の常識で、ILOの勧告や、「子どもの権利条約」にも明記されています。

なお、尾藤夫妻は多くの仲間の支援運動により、1年4か月で夫婦同居を勝ち取りました。



アンケートを分析して

渥 美 玲 子

(弁 護 士)

私が大学法学部を卒業したのは、もう15年以上も前ですが、当時、四大卒の女性に対し募集する民間企業は1～2社しかありませんでした。「女性の能力を生かし、伸ばすことを、なぜ会社は拒否するのだろうか」という疑問が頭から離れず、女性の地位向上に少しでも役立ちたいと考え、弁護士への道を選びました。

アンケートを分析してみると、男女差別や不十分な職場環境の下でも一生懸命働いている女性の姿が浮かんできます。しかし、私の15年前の経験から比べると、実に多くの女性が社会に進出していることがはっきりしています。

「このアンケートでは女性の地位向上には役立つとは思えません」という意見もありましたが、そうは思いません。四大卒という条件の下であっても、女性の職場における地位は、他とそれほど変わりはなく、一定の共通性を持つのではないのでしょうか。女性のおかれた職場環境の低劣さ、ゆがみを社会に暴露していくことは、これを是正する方向に導くものだと考えています。

女性がいきいきと働くことのできる職場・社会環境を作っていくことは、確かに容易ではありません。でも、一滴の水も重なれば岩をも穿ちます。一度しかない人生です。本日に自分自身を大切にしながら、少しずつ社会の仕組みを変えていこうではありませんか。

定年まで働き続ける

堤 玲 子

(商 工 中 金 勤 務)

勤続20年にして大卒男子5年目よりも7万円も給料が少ない。せっかく勝ち取った総合職なのに、この差はいったい何なのか。コース別人事へ移行するとき35才。一般職であれば1年後には5万円アップ。総合職であるために定期昇給1,200円のみ。この時点で一般職と逆転することは覚悟していたことだった。しかし大卒男性が99%の確立で5年目にして上級職へ昇格することを私は知らなかった。

私の年で給与22万円の資格には、全国6,000人の中で私一人という事実を知り、差別され

ることに慣れ続けていたことに初めて気がつき、このくやしさをどういう闘いにしていくのか、全国の共に総合職を勝ち取った女性20人連名で組合へ是正の要請書を出したが、「人事権には介入できない。評価のフィードバックがうまくされていないのではないか。試験に受かっていないということは、やはり能力的に劣ると見做されるのではないか」との人事部と間違わんばかりの返事に、“自分でやるしかない”と、言い出しっぺの私がまず愛知婦人少年室へ相談に行き、続いて、高山事務所の茶座さんが岐阜婦人少年室へ、姫路支店の難波さん、神戸支店の東さんが兵庫婦人少年室へ申立て（男女昇格差別是正の訴え）をし、闘いの輪を広げていった。「尾藤夫妻を守る会」の闘いの教訓から、正攻法だけではなく、国会議員から大蔵省、通産省、労働省の指導について追及してもらい、そのおかげで、運動を始めて1年足らずの昨年の4月、全員ではないが、私と茶座さんが昇格することができた。この結果、商工中金の人事考課のいいかげんさがハッキリわかり、明るい展望のもと、引き続き難波さん、東さんの昇格と、もうワンステップ、役付職への昇格を勝ち取るため、浜松支店の船越さんが静岡婦人少年室へ申立てをした。

私たちの闘いは商工中金だけの問題ではなく、金融業界全体の問題だと思う。終わりのない闘いを始めてしまったしんどさはあるが、闘わなければ差別はなくなる。女が家庭と仕事を両立しながら、ごく普通に働き続けることがどうしていけないのか、このことを訴え続けながら定年まで元気に働き続けたいと思う。

職場に居座り続けよう

尾 藤 ふ き
(商 工 中 金 勤 務)

結婚後も子育てをしながら、母として、妻として、女としての三役を日常生活の中で演じ続けるのは、本当に考えるだけでしんどい。だから私は考えないことにしている。普通の人間である私は、どれも100%こなして3人分の力を発揮することはとてもできないのだから。男性も、父であり夫であり男であるわけだが、周りの人を見渡しても、その三つの役割を完全に果たしている人は見当たらない。

それなのに、女性にだけそれを求め、「母として、妻としての役割が果たせないのなら、女性は仕事をやめるのが当たり前」というのが日本の社会なのだ。「仕事はこんなにしていくけれども、これ以上しようがないかと思わせてしまう」現状が恐ろしい。

「共働きをするのは、贅沢な生活がしたいからか」と支店長から言われた十数年前から比べれば、金融の職場でも女性が結婚後も働き続けることは当たり前になった。それでも、

公務員ほど働き続ける女性が増えないのは、超過密・長時間労働で、女性が働くための条件が全く配慮されていないからだ。

コース別人事制度の導入後は、母を捨て、妻を捨て、企業戦士となった女子労働者だけが、男性並みの昇格が約束される。（いや、これも確実ではない。努力したがやっぱり認められなかったとがっかりしそうである。）

こんな職場だけど、こんな職場だからこそやめられない気もする。私たちに続く後輩たちが少しでも働きやすくするために、働き続けるためのよりよい条件を獲得するために、この職場に居座り続けよう。

一緒に新しい時代をつくりたい

森 扶佐子

（法律事務所勤務）

夫が大学の教員をしている関係で、そのゼミの学生が我が家に出入りするようになってもう20年余りになる。初めの頃は男ばかりの殺風景なもので、私の仕事は専ら酒の肴づくりだったり、徹夜麻雀の夜食づくりだった。それが17、8年前に初めて女性が加わり、男子学生から貴重品扱いされているなどと思っていたら、1人から2人、2人から3人とあれよあれよという間に女子学生が増え、もう女性のいる風景が当たり前になってきた。昨今は女性のほうが遅しいし、頼もしいと思えることもしばしばある。

彼女たちの卒業後は、同じ働く女性として非常に興味深い。卒業し、就職し、結婚し、子供ができ、海外までも含めた転勤を経験し、順風満帆の人もいるけれども、挫折をする人も多くいる。そんな中で、悩みながらも一生懸命生きている彼女たち。

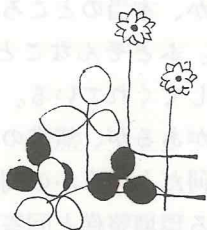
ところが、いつの頃からか変わってきた。結婚や出産だけが理由ではなく、簡単に仕事を辞めてしまう（ように見える）。労働法制もいくつか変わり、女性の社会進出が脚光を浴びているというのに、時代はよくなっているのか、いないのか、本当のところはどうなのだろう。どうも均等法以前と以後で違いがあるのではないか。ふとそんなことを考え、調べてみたくなった。その結果は、このアンケートの回答が示してくれている。

今回のアンケートは、その性格から現在働いている人に中心があるが、無職の人の回答もなかなか興味がある。女性が働き続けることができる条件は何だと思うかの問いに、一度は就職したが今は無職という人では、家事・育児と両立できる環境整備と回答した割合が他に比して圧倒的に高い。働き続けたいと願いながら「退職せざるを得なかった」自らの体験を反映してのものなのだろうか。細かい分析は本文に譲るとして、子供の成長を楽

みに、家族が快適に暮らせるよう家事に気を配り、家族との交流、友人・知人との付き合い、社会や人々のために役立つ活動や新しい仕事のための勉強を生き甲斐に、いつかは自分ももう一度社会に出て働きたいと願っている姿が大きく浮かんでくる。

私自身、いろんな理由で2度の転職をしたが、ずっと働き続けている。20余年前、妊娠中も産後もずっと体調がすぐれず、出産した年の出勤日数は半分にも満たず、迷惑をかける職場の仲間に気兼ねもした。もう共働きが珍しいという時代ではなかったが、まだまだしんどいことは多かった。各所から仕事を辞めるようずいぶん勧められもしたが、仕事を辞めることなど全く考えなかった。働き続けることが女性の地位向上につながるとか、そんな気負いがあったわけではない。何十年と働く中の1年や2年、そんな年があっても、いつかその分を返せばいいではないかと思っていたし、形こそ違え、太古の昔から女は子供を産み育てながら働いてきた、私は当たり前のことをしているだけだと信じて疑わなかったからである（その8年後にその職場は退職したから借りが返せたかどうか…）。今もその思いは変わらない。

先日新聞で、本アンケートに「仕事と育児の両立が精神的に負担」で仕事を辞めたと回答した人の再就職のニュースを見た。今度は負担ではない働き方ができるだろうか。働く女性の先輩としてなどと格好をつけるつもりは毛頭ないが、若い女性の働き方は、やはり気になる。負担に思わず、肩肘張らず、誰もが当たり前に働くことができるには、まだまだ時間がかかりそうだ。そんな時代を一緒に作っていきたいと思う。



愛知労働問題研究所へのお誘い

この研究所は1987年9月に、「労働者・県民の労働と生活とその改善・解決方向を提起していくような、調査・政策の共同事業をする」ことを目的として設立されました。

研究者・労働運動活動家をはじめとして、多くの会員が、いわば手弁当で集团的に共同研究をしています。いくつかの部会がありますが、婦人労働部会もその一つで、婦人労働に関する論文を読んだり、愛知における婦人労働の実態を調査したり、「パート労働者」という小パンフを編集発行したりしてきました。

職場の労働条件のこと、子育て、老人介護、男女差別などで悩んでいるあなた、ぜひ研究所に入会し、婦人労働部会で一緒に考えていきましょう。

研究所所長 大木一訓（日本福祉大学教授）

部会責任者 渥美玲子（弁護士）

- | | |
|-------|---|
| ◦入会方法 | 入会を希望される方は、下記までご連絡下さい。
名古屋市中区平和2丁目2-3
高齢者労働会館
TEL/FAX 052-323-3435 |
| ◦入会金 | なし（但し、可能ならば出資金として1万円） |
| ◦会費 | 年間6,000円 |

昇格に男女差は違法

「1年間の闘いが報われた」と全員の辻団長（中央）ら原告団代表（東京・司法記者クラブで）



これまでの主な男女格差是正判決

- | | | |
|--------------------|----------|-----------------------------------|
| ▽住友セメント女子結婚退職金別訴訟 | 昭和41年12月 | 東京地裁が女性の若年定年制を公序良俗に反する」と判断 |
| ▽秋田相互銀行男女賃金差別別訴訟 | 50年4月 | 秋田地裁が「賃金差別は労基法違反」と判断、確定 |
| ▽鈴鹿市役所男女昇格差別別訴訟 | 55年2月 | 津地裁が「男女の賃金差別は違法」と判断 |
| | 58年4月 | 名古屋高裁は「公務員の昇格昇給は任命権者の権限」として原告逆転敗訴 |
| ▽日産自動車男女別定年制別訴訟 | 56年3月 | 最高裁が「女子の定年年齢を男子より低く定めたことは不合理」と判断 |
| ▽岩手銀行家族手当別訴訟 | 60年3月 | 盛岡地裁が「家族手当支給に関する男女差別は違法」と判断 |
| ▽飲銅連盟男女賃金差別別訴訟 | 61年12月 | 東京地裁が「男女賃金差別は憲法73の精神に反する」と判断、確定 |
| ▽広島・放射研段階的定年制違憲別訴訟 | 平成2年5月 | 最高裁が「経過措置でも男女定年格差は合理的理由なし」と判断 |

訴えていたのは、同基金本部
県事務所に勤める辻暉子さん
(48)ら土・都府の事務所の
どこの診療報酬の審査、支払
五十二年、昇給の遅れて
退職。いずれも、社会保険な
に業務に従事していた。

広げそうだ。

「社保診療報酬基金」訴訟

東京地裁 女性職員の訴え認める

差額賃金支払え

特殊法人「社会保険診療報酬支払基金」（東京都港区、正木馨理事長）の女性職員十八人が、「勤続年数を基準に男

生贖金だけを、法律上、昇給させたいのは、理由のない男女差別だと、同基金を相手と昇格せよとする差額給の支払いなどを求める訴訟の法が四日、東京地裁民事十九部であった。相良殿取判事は、明らかに合理的理由のない男女差別であり、公の秩序に反する不為だと「な」と述べ、差額賃金や慰労料など約九万七千五百円を支払い、同基金に命じた。判決は、男女間の昇格差別について、女職員の側への差をほぼ全的に認め、産業、労働界に波及を

いた男性職員について、勤続年数を基準に一律に昇格・昇給させる特別措置をとったが、女性職員は対象外とされた。このため辻さんは、「全く同じ仕事をしているのに男女を差別したのは不当」として、五十五年に提訴した。

定した憲法一四条や労働基準法三條（均等待遇）、同四條（男女同一賃金の原則）により公の秩序として確立している下し「差別して扱えば、使用者側に損害賠償責任が生じる」との一般的な判断を示した。

そのうえで、同基金がとった

たものとする地位確認も求めているが、同裁判長は損害賠償とは別の立場をとり、「昇格決定は同基金の設置行為であり、最

判決で相良裁判長は、昇格を含む労働条件に関する合理的理由のない男女差別について、「差別の禁止は、法の下の平等を根

憲法一四條（法の下平等）
すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分または門地により、政治的、経済的または社会的關係において、差別されない。

労働基準法四條（男女同一賃金の原則）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、男子と差別的取り扱いをしてはならない。

格を命じる法的根拠はない」と退けた。

「本当にうれしい」「辻暉子原告団長の話、長い間

「基金に厳しい判断」

支扶基金職員部長の話 判決内容の詳細はまだ検討していないが、当基金にとって厳しい判断だと受け止めている。今後の対応は、慎重に検討の上決定する。だが、今後とも職員の外遇については適正かつ公平を期するつもりだ。

使用者の裁量に枠

合理的理由の無い男女間の尋常差

別を不法行為とし、明倫に判断し、使用者側に損害賠償支払いを命じたこの判決は、六十年の施行の男女雇用均等法の趣旨やその後の職場への女性の進出と、使用者の流れに沿い、昇格面での使用者の裁量に一定の枠をはめたものといえる。

職場での男女差別をめぐる制度を違法とする司法判断が四十年代以降定着。また、賃金差別についても、秋田地裁が五十

給与体系を違法とする判決を出し、確定している。一方、昇格差別については、地方公務員法二三条、職の平等取扱いの原則と使用者側の裁量との関係が争れた。鈴鹿市女性職員差別訴訟の例が二審名で争われた。あるが、二審の名で争われた。十八年四月、使用者側の裁量を受けて、女性職員昇進返散訴訟の判決を言い渡した例がある。また、六十二年十一月の日本鉄鋼連盟訴訟の東京地裁判決は、

て差を設けてゐる例について「憲法の精神に反する」といふ上、賃上げ率格差などについて違害とした。しかし、採用の男女別や仕事内容に基づく賃金格差については、「公序違反とまではいいえない」と退けてゐる。

定年差別などに比べ、使用者側の裁量権が認められてゐる雇進、昇格などのケースでは、女性であるための差別的取扱いがあるか否かの検証が難しいのが事実情。男女雇用機会均等法でも、

たが、「最重のベルに隠れて、いれなき男が、差別が日常的に横行している。いまだ男である」と問題点を指摘する専門家も多い。

それだけ、この判決が、使用者側の事情を主張するだけで、「勤続年数により性別差のみの一律昇給・昇給」といいう明白な差別の事実を重視して、使用者側の最量に手を廻したことは、大きな意味があるといえる。

里に杵

定年や解雇については男女差別を明確に禁止しているのに対し、募集・採用、配置、昇進については「男女均等の機会、取り扱いをするよう努めなければならない」と、使用者側に努力義務を課している（過ぎない）。

たものとする地位確認も求めているが、同裁判長は損害賠償とは別の立場をとり、「昇格決定は同基金の設置行為であり、最

支扶基金職員部長の話 判決内容の詳細はまだ検討していないが、当基金にとって厳しい判断だと受け止めている。今後の対応は、慎重に検討の上決定する。だが、今後とも職員の外遇については適正かつ公平を期するつもりだ。

性」と同一の採用試験で採用され、同じ業務内容を担当している女性職員を昇格・昇給の対象から除外したことに、合理的理由は「ない」と結論づけた。

一方、この裁判で女性職員側は、男性職員と同時期に昇格し

な判決を手にすることができて
本当にうれしい。社会保険診療
報酬支払基金は控訴しないでほ
しい。

「基金に厳しい判断」

朝長浩久・社会保険診療報酬

労働基準法四條（男女同一賃金の原則）使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金については、男子と差別的取り扱いをしてはならない。

「『本當にうれしい』」
辻暉子原告団長の話。長い闘
いだった。これほど単純な裁判
に十年もかかると思わずに提
訴したが、差別を許さない明確

1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 26

なぜ急死した23歳・女性行員 富士銀行

一日の伝票処理が数千枚も

二十三歳で死した富士銀行女性職員の両親が起死した過労死損害賠償裁判が反響をよんでいます。過労死の「御三家」ともいわれる金融業界の実態が銀行独占を相手に初めて本格的に問われます。銀行をめぐる状況とあわせ、訴状を中心に故岩田栄さんの急死の経過を見てみました。

喘息の発作：

東京・日本橋の兜町支店にいた栄さんは、入行から四年目。一九八九年六月十二日午前一時ごろからひどい喘息（ぜんそく）発作に襲われました。同日午後六時七分、入院先で死しました。結婚前の、早すぎる女性の死でした。

女性行員は、栄さんが入行

前の八五年に富士銀行全体で五千三百一十一人いたのが、八七年は四千四百三十三人に、九百一人、二割近く減らされました。仕事が「非常にきつい」「かなりきつい」とする職員は六六％に及びます（八八年・従業員組合調査）。八九年二月から実施の週休二日制も、平日の時間延長のため業務についていました。証券

なくせ 過労死

増員して、の声無視され 残業、残業で倒れた

娘の過労死は氷山の一角と訴える父親の岩田さん



め富士銀行では所定労働時間が年間・六時間短くなっただけです。

激務に追打ち

忙しい栄さんの職場に、その負担を加えたのが、ライ・システムの大改定で

した。八九年三月と五月の二回に分けて移行。準備は短期間でした。二月ごろから勉強会でもとれない状態だった。（黒岩弁護士の）です。

裁判所が証拠保全で銀行に提出させた「勤務管理時間表」は、三月から五月まで栄さんの残業が押し込まれている。月二十四時間と定めてい

います。月末の忙しいときに残業ながが続いたり、残業がオーバーストと銀行は前さかのぼって少なく書き直させていた。

四月でみると十四日は栄さんが自主記入した午後七時四十五分を五時四十五分に、十八日は八時を六時に終了時刻を書き直させています。栄さ

でした」といいます。

書き直させた

女性の残業は労働基準法で、四週二十四時間以内と規制されています。この規制を大幅に超える時間外労働を銀行はさせていた。しかも食事時間もとれない状態だった。（黒岩弁護士の）です。

裁判所が証拠保全で銀行に提出させた「勤務管理時間表」は、三月から五月まで栄さんの残業が押し込まれている。月二十四時間と定めてい

います。月末の忙しいときに残業ながが続いたり、残業がオーバーストと銀行は前さかのぼって少なく書き直させていた。

氷山の一角

栄さんは喘息から胃炎などの症状にも苦しむようになり、六月十二日に激しい生理痛で電話の受話器を持ったまま失神。六日から出社。極度の消耗で十日から自宅で休店長は「仕事の面白たいが無理をお願い。きつい状態が続いていたので、それがつな

がったので心を痛めています」と弔辞をのべました。

「娘は自分が休むと会社に迷惑がかかるという無理をした。銀行を辞めろか、死にいたるまで働くか。あまりにまじめで、死にいたる道を選ん

でしまった。娘の死は氷山の一角と思ひ、裁判に踏み切った」

記者会見で語った大蔵さんの思いです。（斎藤正幸記者）



故岩田栄さんが働いていた富士銀行

電機労連調査

[illegible]

同コンテストは、カナダで唯一の全国規模のミスコンテストで、高校生以上の十八歳から二十四歳までの子供のいない未婚女性を対象に、毎年「ミス・カナダ」を選定。コンテストの模様はベートン社傘下の有力民放CTVで放映され、高視聴率を誇ってきた。

均等法の評価 女性冷ややか

労働省意識調査

「雇用管理に変化」3割 昇進機会増えたとの声も

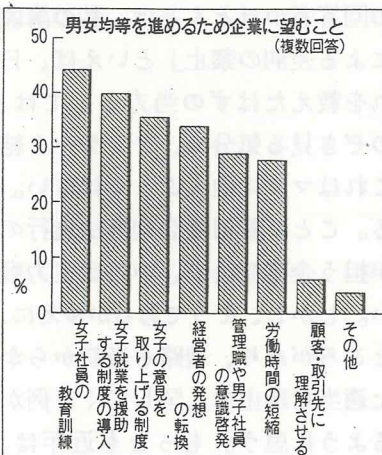
調査は、民間事業所約四万六千の常用女性労働者約一万人を対象に実施（有効回答率五七・四％）した。

均等法施行後に事業所で女性労働者の雇用管理に「変化があった」とする人は二・四％。変化の内容は、「昇進・昇格する可能性が増えた」（三三・四％）、「責任ある仕事を与えられるようになった」（二五・八％）など。半面、三九・三％は「変化がなかった」と答えており、労働省は「変化がなかったという人の割合予想より多い」と受け止めている。

また、結婚や出産の時、定年前の女性に退職を勧める「肩たたき」の慣行が職場に「ある」人も半数近い四六・四％いた。「現在より昇進したいと思う」人は一九・〇％で、特に、大企業や高学歴の女性労働者に昇進志向がみられる。しかし、このうち五六・四％が「実際に昇進できると思わない」と答えている。昇進が無理だと思ふ理由は、「事業所に女性登用の姿勢がみられない」（四七・一％）、「昇進できるような育成されていない」（三五・八％）などとなった。

【ロンドン11日共同】ラゲビ一の第「ワールドカップ」W杯第七日は十一日、当地郊外のツィッケナム競技場で予選リーグ1組の1試合だけが行われ、地元イングランドが37-9

八六年四月の男女雇用機会均等法施行以降、「昇進・昇格の可能性が増えた」など勤務先企業の雇用管理に変化があった」と感じる女性労働者は三割にとどまっていることが、労働省が十一日発表した調査で明らかになった。昇進に意欲を見せる人は三割と少数派だが、その多くは、企業が女性の登用に消極的なため「実際には昇進は無理」と思うなど、均等法の効果が必ずしも浸透していない。逆に、責任が重くなることなどから「昇進したくない」人は七割にのぼる。労働省は「職業意識が希薄なため」という雇用管理など企業側の対応に問題がある（「婦人局婦人政策課」とみて、年内にも研究会を設置、均等法の見直しを含め対応策を検討する方針だ。



い（三五・八％）などとなっている。

その一方で、「責任が重くなる」「現在の職階に満足している」「家庭との両立が難しい」などの理由で「昇進したいと思わない」という人も六九・九％を占めた。

職場での男女均等を進めるうえで「障害がある」とする人は五八・六％。障害の内容は、「家

イングランドは前半分、FボクシングのPGで先制バックスの走力の違いを見せつけて得点を重ねた。

苦悶の先に憲法のこころが見える

森 英 樹
(名古屋大学法学部教授)

どうせばれることだから先に言っておくと、このアンケート調査の対象となった「愛知県下の四年制大学法学部」とは、私の勤務校のことである。ついでに白状しておくと、調査したメンバーの中に私の妻がいて、その線で多少お手伝いもした。だからこの結果は、やや他人ごとではないのである。それにしても多数の回答があったことは実にうれしい。

私の担当は憲法なので、ほとんどの学生は私の講義を一年間聴講している。厳密には、聴講していることになっている、というのが学生一般には正確な言い方だが、女子学生の場合は概して出席がよいので、おそらくこのアンケートの回答者のほとんどは、私の講義を聞き試験を受けた面々だろう。「両性の平等」「性別による差別の禁止」といえば、日本国憲法の原則中の原則で、いわば魂の部分である。それを教えたはずの当方としては、単なる知識にとどまらず、血となり肉となっているかをのぞき見る気分の、アンケート結果であった。今度は私が試験されていることにもなる。これはマジに他人ごとではない。

名大法学部でも、女性の入学者がぐっと増えてきている。ことに雇用機会均等法施行の影響は大きい。だが、やはり法学部は、日本の男性社会が担う企業社会の、いわば主力戦士を排出する学部のゆえか、他学部に比べまだまだ少ない。しかし、そうであるがゆえに、法学部を志望する女性には、それなりにハラをくくったところがあり、進路も当初からかなり明確で、その分、ツブシがきくとか遊べるとかいった適当な理由で入学してくる例が少なくない男子学生よりも、一本背筋がピシッとしているように思う。もっとも近年は、高校までの教育、週刊誌・マスコミの影響、社会全体の保守化のせい、入学時の権利意識が希薄化してきている傾向は否めない。だが学生のこうした一般的雰囲気の中から抜け出て、矛盾に満ちた社会に向きあう構えを見せてくれるのも、彼女らであることが多い。

そんな彼女らが抱いてくれたであろう想いが、卒業後も失せることがなかったからこそ、それぞれの職場で向きあった、そして現に向きあっている厚い壁の前で、たちすくみとまどい、時には深い失望と諦めの淵すら見るのだろう。そんな苦悶のさまをアンケート結果に垣間見て、ある種のいとおしさを感じたと言え、キザだろうか。あるいは、当今はやりのルンルン・ギャルが軽いノリでとらば一ゆを重ねるのとは無縁の、女性である前に個としての人間でありたいという想いを回答の随所に発見して、私の憲法講義もただの知識伝受ではなかったと感じ入ったのは、私の思い上がり、またはなぐさめだろうか。

今年も多くの女子卒業生を見送った。アンケートに応じてくれた面々は、新たな同輩を迎える。よりおおぜいになった彼女らの苦悶の先に、憲法の魂(こころ)がほのみえる。

研究レポート

イコール・ライツ(両性平等)と 人間の解放

中京大学経営学部 助教授 猿田正機

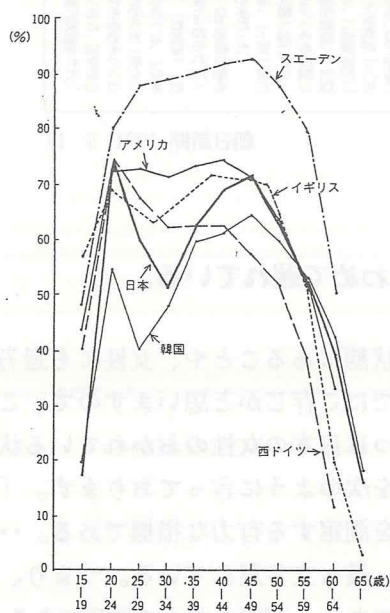
イコール・ライツ（両性平等）と人間の解放

猿 田 正 機
(中京大学経営学部助教授)

今日は、日本とアメリカ、スウェーデンの比較をしながら「男女平等」の問題についてお話ししてみようと思います。私がアメリカ、スウェーデンに深く興味をもったのは、私が研究テーマとしている自動車産業、とりわけトヨタ研究を通してです。

『トヨタの新戦略』という本を愛知労働問題研究所から出していますが、トヨタを研究しているとどうしても避けて通れないのがアメリカのフォードイズムであり、スウェーデンのボルボ方式です。これらの研究を続けていると、例えば、トヨタとボルボでやられている職場内での「労働の人間化」は、同じ「人間化」でも質が違うのではないかという疑問が湧いてきます。どうしてこんなに違うのだろう、ということから各国労働者の労働実態のみならず経済、家庭生活、教育、社会保障・福祉などを調べることになったわけです。男女平等問題もその一つです。ただし、私は、後にも触れるかと思いますが、「男女平等」を推し進めることは「労働時間の短縮」に欠かせない条件ではないか、これらは平行して進むのではないか、と思っています。

図1 女子の年齢階級別労働力率の国際比較



(注) 日本1989年、スウェーデン、アメリカ、韓国、1987年、西ドイツ、イギリス1986年
(出所) 総務庁「労働力調査年報」1989年；ILO, Year Book of Labour statistics 1988.

(注) 奥林康司・吉田和夫編著『現代の労務管理』
ミネルバ書房1991年（簡井清子稿）199頁による

この3国には一人当たりGNPが非常に高いことなど共通点もみられます。しかし、以下で述べますように、相違点のほうが多いといったほうがよいかもしれません。例えば、わが国の女性の労働力率は、よく知られていますように、M字型曲線を描く。結婚・出産で一旦退職し、子供に手がかかなくなるとパートなどで再び働きに出る。それに対してアメリカは70%を少し超えるところで労働力率は横ばいとなり、スウェーデンの場合は、世界一女子の労働力率が高く、しかも各年齢層を通じて著しく労働力率が高い典型的な国です。（図1）

わが国とアメリカやスウェーデンとは女性差別、同一価値労働同一賃金、女性解放などの面ではどういう違いがみられるのだろうか。三つの国を比較しながら「男女平等」について考えてみたいと思います。

1 国際化・情報化の下で「平等・差別」問題は深刻化する。

アメリカの雇用平等法に遅れること20年余、日本にも1985年雇用機会均等法ができて男女雇用平等への道を遅まきながら歩み始めたかにみえます。しかし、その後約7年を経過して男女雇用差別問題はいよいよ深刻の度を深めつつあるというのが実状でしょう。また、中高年の雇用差別問題や人種や国籍による雇用差別の問題も国内的にはまだ表面化していないが、アメリカ進出企業などでは人事・労務担当者の悩みの種となっている。このように欧米に比べて雇用平等問題全般にわたるわが国の著しい立ち遅れがいよいよ明かになりつつあり、平等の面で今後深刻な混乱を引き起こす可能性が強いと思います。

現代はグローバルな情報化時代であり、国境を越えた即時的な情報の伝播の影響は、ソビエトや東欧の激動の波及の例を挙げるまでもなく、非常に大きいものがあります。欧米と日本の歴史的・文化的差異は大きいとしても、法律制度や経営・労働慣行の面での相互の影響と同方向への変化（収れん）は、想像以上に早くなることも予想されます。最近のセクシュアル・ハラスメントの報道と波及現象にもその一端が現れているとみてよいでしょう。

専大教授ら調査

加害者の7割 上司や先輩
目立つ「地位利用型」
被害者の6割 在職3年以下

性的いやがらせ（セクハラ）は、上司や先輩が、入社後の浅い社員を標的にした「地位利用型」が多いことが、専大の鎌ヶ江蘭子教授ら研究グループの実態調査で分かった。抗議すると、脅威にさらされるため、被害者は解決策に悩む点も特徴。同教授らは、信頼できる相談機関の設置が急務と提言している。

セクハラの研究が初めて。昨年、高校、大学の卒業生名簿などをもとに二十二歳から四十五歳までの女性四千二十八人、回収率一七・五

％を対象に実施された。調査によると、回答者の七割が、何らかのセクハラを体験。このうち「最も不快だったのは」「抱きつかれた」「七五三（おしりや胸をきわめられた）」「七五三（おしりや胸をきわめられた）」など身体接触を伴うものが多かった。

加害者は、「上司」が五〇％、「先輩」が三三％。被害者はセクハラを経験した時の在職年数は、一年以下が三三％、一年前後が二二％、二年前後が一八％と、年数が短いほど被害にあいやすく、組織に定着していない立場の弱さにより役がつく「地位利用型」がほとんど。昇進、昇格をちらつかせる「利益誘導型」が多い米国とはやや異なる。

被害者の心身に与えた影響は「職場に行けなくなる」が二二％、「人間不信」二二％、「男性をみると緊張するようになった」一八％、「仕事をやる気がしなくなった」一八％、四八％が「影響なし」と答えている。

セクハラを受けたときの対応は、「何もしなかった」が三八％で一位。理由は、「人間関係がまずくなると思った」（二四％）が一位、「相談先は、たれにもしなかった」（五五％）でトップ。「相談（公的機関）はゼロだった」。

朝日新聞 1991. 9. 17

2 日本における「両性平等」への取り組みはきわめて遅れている。

わが国の男女差別が欧米諸国と比べて非常にひどい状態にあることや、女性にも過労死問題が広がりつつあることについては、みなさんはすでにご存じかと思いますので、ここでは二つの点だけ確認しておきたいと思います。ひとつは日本の女性のおかれている状態についてです。藤本武さんは日本の女性労働者の状態を次のように言っております。「婦人の対男子賃金比率は、それぞれの国の婦人の解放度を測定する有力な指標である。……日本の婦人の解放度は、先進工業国のなかで、最低で、最も立ち遅れている。つまり、日本の独占資本にとって婦人労働者は最高率の搾取対象であり、利潤の最大の源泉である。」（藤本武「国際比較 日本と世界の働く女性」『労働運動』1990年4月号）

藤本さんの指摘にもありますように、わが国の女性の状態がきわめてひどいことは、後

- 42 -

にも触れますが、各国比較の統計数字ををみれば一目瞭然です。そういうことで、「豊かな社会」といわれる日本にあって、女性の解放は非常に遅れていること、賃金・労働条件のみならず家庭生活や教育の面でも著しく差別がひどいということは、はっきり断言できると思います。

もうひとつは1986年4月から施行された「雇用の分野における男女の均等の機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（雇用均等法）の特色についてです。諸外国の制度と比較するとかなり異質な特色をもっているといつてよいと思いますが、ここで注目しておきたいのは、雇用均等法が明文で女性の家庭および職業生活上男子と異なる役割と条件にあることを定めて、同法が漸進的な方法により男女平等を実現する法的手段であることを宣言していることです。

この点について桑原昌宏氏は日本とカナダ・アメリカの制度を比較され次のように述べています。「カナダやアメリカでは少なくとも立法政策と行政実務上、撤廃することが目的となっている男女差別の伝統的固定観念や女子労働者についての画一的理解を日本の均等法は否定しつつす方針をとっていないとえる。」（桑原昌宏『男女雇用平等と均等法—日本・カナダ・アメリカの比較—』総合労働研究所91年9月号）つまり、わが国は日本社会に根強く残る家庭における男女の役割分担を否定しないことを立法政策にしているのです。

3 女性の労働市場への進出は歴史の流れだ。

—日本、アメリカ、スウェーデン—

1960年代以降、日本でいうと高度成長期以降ですが、アメリカでも日本でもスウェーデンでも女性が大量に労働市場に進出します。なかでもスウェーデンが一番早い時期から出てきますが、アメリカでもかなりの女性がいろいろな職場で活躍することになります。それをR.スミスという人は、「静かなる革命」（subtle revolution）と呼び、女性が労働市場に進出することによって社会そのものが大きく変わっていくという指摘をされています。

スウェーデンの場合には労働力不足が長い間続き、そのような状況のなかで女性が大量に職場に進出し、専業主婦が激減していく。そういうなかで女性のなかからいろいろな意味での権利主張が出てきて、政府などによって差別の克服、平等対策がとられ女性の地位が向上し社会全体が変わっていくことになる。そういう意味では、女性の職場進出は社会変革という点で非常に革命的影響力を持っているといつてよいかと思ひます。

女性が職場進出する際に問題となるのが「子育て」ですが、この点ではやはりスウェーデンが進んでいると言つてよいのではないのでしょうか。スウェーデンの場合には結婚・離婚に対する考え方がかなり明快で、夫婦で意見が全く合わないのに一緒に生活していても仕方がないとか、しょっちゅう喧嘩をしている夫婦であるなら別れた方が子供のためにも

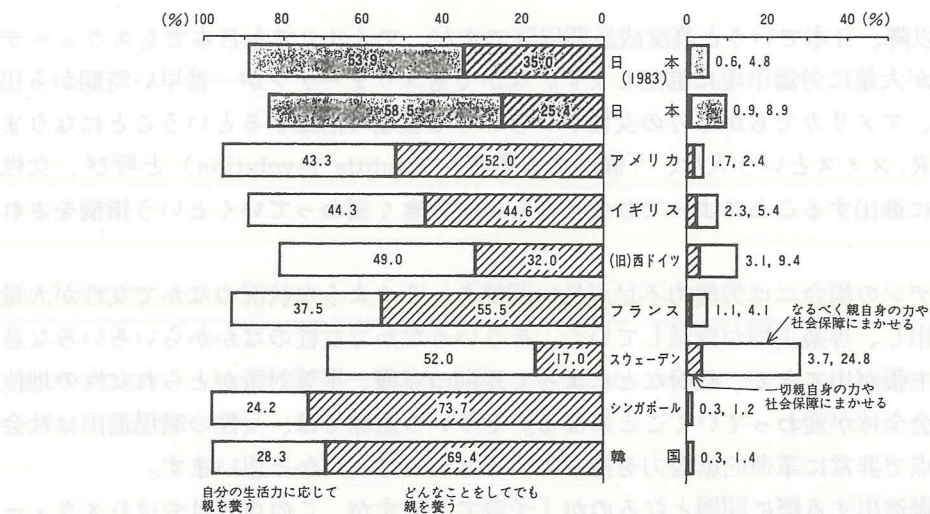
よいという雰囲気があるのではないかと思います。しかも、それを支える社会保障がしっかりしている。例えば、パートですが、後で述べますようにパートという概念も日本とは全く違っていますが、パートで働きながらも子育てが可能な制度になっている。少なくともそういう方向を目指して進んできた国だといってよいと思います。

アメリカも離婚率が高いとか、女性の職場進出の点で見た目はスウェーデンとよく似ていますが、その中味はものすごく違っています。アメリカの場合には社会保障が非常に遅れていることもあって、離婚の増加は母子家庭の増加、子供の犠牲＝貧困化につながるケースが多くなっています。

相沢孝子さんという方は次のように言っています。「70年代に獲得してきた様々な差別禁止の諸制度は80年代にその多くを失っているのではなかろうか。……それにしても、アメリカの社会的、経済的状況や男女をめぐる動きと日本が余りにも似てきていることには驚かされる。」（相沢孝子「アメリカの女性労働者」『労働運動』1991年4月号）この指摘も、さっき言いましたように、現象的には似てきていますが、中味は随分違うということは注意すべきだと思います。

伝統的家族形態の崩壊と女性の労働力化が平行して進むなかでの男女平等を考えるうえで、次の点も無視しえないと思います。従来、家族というのはその成員を守る保険機構的な性格を持っていたということがありますが、その伝統的家族がもっていたさまざまな保険的役割が社会保障制度や社会福祉制度の充実とともに、そちらへ代替していくということになっています。

図2 年老いた親の扶養（1988年）



総務庁青少年対策本部「世界青年意識調査」

(注) 無回答があるため、各項目を合算しても100%にはならない。

(注) 総務庁統計局統計情報課長編著『世界の中の日本の暮らし』17頁による

例えば、スウェーデンの場合には、自分の将来を子供に見てもらおうという発想は段々となくなってきました。図2からも明かなように、年老いた親の扶養をどうするかということについてスウェーデンの場合には、「なるべく親自身の力や社会保障にまかせる」というのと「一切親自身の力や社会保障にまかせる」というのを足しますと28.5%となり、他の国とはかなり異なった傾向がでています。これは老後を社会保障に任せてもやっていける、そういう国になってきているということの反映とみることができるでしょう。

大熊さんの『寝たきり老人のいる国いない国』のなかにも書かれておりますが、一人で生活して人間的尊厳をもって死んでいける、そういう方向へ向かっていることは確かで、そういう環境のもとで子供が親の面倒をみなきゃいかんということは意識としても実態としても少なくなってきました。その結果、家庭の役割や男女の関係が大きく変わり、女性の自立化の方向へ大きく動いているといえるのではないかと思います。

4 アメリカにおける女性労働者の状態

では、まず初めに、アメリカにおける女性労働者の状態について触れておきたいと思います。アメリカにおける女性労働者の状態について、わが国には正反対の捉え方があります。例えば、『アメリカの平等雇用』という本を書かれている竹内一夫さんという方は、「平等雇用機会状況にかんしては、日本を右の極とすれば、米国は左の極にあり、ヨーロッパはその中間に位置する……」（竹内一夫『アメリカの平等雇用』中央経済社）と書いています。また、『アメリカ女性学事情』という本を書かれている杉本喜代栄さんなども同じような捉え方をされている。「日本とまったく対照的な国がアメリカである。女性解放の最も進んでいると思われるアメリカでは、その憲法に『男女同権』が明記されていない。」（杉本喜代栄『アメリカ女性学事情』有斐閣1985年、『雇用均等時代の経営と労働』東洋経済新報社1987年）と述べています。

さらに入江信子さんという人は「アメリカ社会は、女性が自立しやすい環境にある。」と次のように言っています。「従来の伝統的な女性の職業とされた看護婦、教師、事務職員等に加えて、今日では、大工、騎手、パイロット、配管工などあらゆる職種で活躍しており、アメリカ社会は、女性が自立しやすい環境にある。……さらに、アメリカの働く女性は、一般に、職場において自分は“女性”であるとする意識をさらけ出さない。女性は男性とは対等に働くのが当然であるとする考え方があり、そして、雇う側にも女性のステレオタイプのイメージをとりはらって行動する態度がしばしばみうけられる。」（入江信子「ニューヨークと働く女性」『労働法 季刊』1983年 Autumn）これらの指摘にも納得できる一面があります。

それに対して藤本武さんがどういうふうに言っているかというと、「この国（アメリカ・・筆者注）は婦人にとっての楽園どころか、『苦しみの園』である。」（藤本武「アメリカにおける労働者階級の状態」『労働運動』1990年2月号）と書いています。賃金・労働

条件など国際比較をすると、日本と並んでアメリカも良くない例に、数字的に上がって行くことも否定できない事実だと思います。

このようにアメリカの捉え方・見方は人によって随分と違っています。しかし、私がアメリカがすごく進んでいるというか、今後アメリカから教えられることになるだろうと思うのは、その多様性です。アメリカは多人種国家であり、ものすごく色々な男性・女性が入り混じって生活しています。男女の結びつき方でも色々な結びつき方がある。現在の日本で、あんなに人種が入り混じったら、とてもじゃないがいっぺんに混乱してしまう。日本人にはとても対応できない実態がアメリカにはあると思うのです。

そういう状況のなかでもアメリカは人種差別、宗教的な差別、男女差別などをなくそうということで、真剣に取り組んでいる面があることも否定できない事実であるし大いに評価してよい側面なのではないか。その一方で、ホームレスなど非常な貧困問題があるし、色々な差別も実際にあるという事実も否定できない。そういうなかで、非常に複雑に動いているのがアメリカなんじゃないかというふうに私は思っています。

スウェーデンは男女平等や外国人労働者問題でも、後に触れますように、スウェーデンなりのきちとした方針をもって取り組んできていますので、それはそれで非常に素晴らしいと私は思っています。国によって男女差別問題の現れ方は当然違っていますが、その比較から何を学び、何を否定していくかはわれわれ日本人にとって非常に大事な問題じゃないかな、と思います。

5 男女同一価値労働同一賃金と両性平等

ーアメリカでの取り組みー

では、アメリカで男女平等、とりわけ「同一価値労働同一賃金」への取り組みがどのようにして展開してきたのか、ということをお話してみたいと思います。

アメリカに平等賃金法 (The Equal Pay Act) 【公正労働基準法第6章(d)】(1972年、平等賃金法の改正) ができたのは1963年です。アメリカでは職務評価による賃金支払が一般的です。職務評価や成績に基づいて賃金が支払われれば、同等労働・同一賃金となり女性差別は入りえないような印象を受ける。しかし、実際には女性向きの職務と男性向きの職務が区別され、類似した職務でも職務名を変えたり、若干の余分の課業を加えることにより賃率に差が設けられ、男性従業員は女性従業員よりも高い賃率で賃金を支払われるという職場実態がみられるわけです。こうした性別格差を廃止しようとして、平等賃金法が制定されることになったのです。この法律と翌1964年に制定された公民権法第7編によりアメリカでの平等雇用がいっそう前進することになる。公民権法第7編は採用、昇進、賃金、付加給付、解雇、退職等の雇用のあらゆる局面における性差別を禁止する非常に包括的な法律です。これに反して、平等賃金法は賃金における性差別だけを禁止している。

その平等賃金法の一部には次のようなことが書いてあります。「先任権、成績考課、出

[illegible]

男女平等化へ採用進む

[illegible][illegible]

同一労働 賃金といわれて久しいが、違つた職種・労働男性と女性の賃金格差は日本でもアメリカでもなかなか縮まらない。ところが、今アメリカでは同一労働の考えをもう一歩進めた同一価値労働同一賃金の考え方が、異分野実業の競争に入つてつたといふ。ミルウォーキー市のリーシャナリー・ワシントン・ワシントンでは、各階進められている賃金例を伝へて見た。

「價值勞動同一賃金」論

[illegible]

来高給あるいは性別以外のその他の要因による差異に基づいて支払をする場合を除いて、同等な技能、努力および責任を要し、かつ類似した作業条件の下で遂行される職務における同等な労働に対して、事業所内の従業員に他の性別の従業員よりも低い賃率で賃金を支払うことにより従業員を差別してはならない。なお、この規定に違反した賃金格差を支払っている事業主は、規定を順守するためにいかなる従業員の賃率をも切り下げてはならない。」しかし、この規定も実際の運動にはあまり役立たなかったようです。無論、この法律を利用して闘われた訴訟事例はいくつかあるわけですが。

ここで注意を促しておきたいのは、連邦政府の公的な解釈とされ、裁判所もその内容の妥当性を評価しているとされるアメリカ「労働省」の解釈です。そこには「職務の同等性」ということで「同等な職務とは、けっしてまったく同じ (identical) である職務ということではない。」と書かれています。また、「賃金格差が平等賃金法に違反しているのではないかという疑義が生じたときは、事業主その賃金格差が例外事項に基づくものであることを立証しなければならない。立証ができなければ、賃金格差は性差別に基づくものであり、違法であるとみなされる。」となっています。

平等賃金法で職務を比較する場合に調査の対象となるのは、作業員が担当する実際の職務内容であって、職務記述書ではありません。実際にやっている仕事そのものが比較の対象になります。これにかかわる訴訟事例がいくつかあります。

例えば、「ギブソン・プロダクツ社事件」ですが、これは同社の課長職位を担当する複数の女性管理職が男性管理職にくらべて賃金が不当に低いと平等雇用機会委員会に提訴した事例です。さらには、米国政府が敗れた最大の性差別訴訟といわれる「米国政府印刷局訴訟事件」があります。これは、1974年に共同訴訟として、米国政府印刷局に勤務する300名余の製本業務に従事する女性従業員が、熟練工への訓練および監督と熟練職務への昇進を拒否されているのは公民権法第7編の性差別の禁止に違反していること、また女性が圧倒的に多い非熟練製本職務の多くは男性によって占められているより賃金の高い熟練職務と実質的に同等であり、印刷局が不平等な賃金を支払っているのは平等賃金法に違反するという主張に基づき地方裁判所に告訴した事件です。また、入社してまもなく、自動車・スポーツ用部品の管理者に任命されたが、少し昇給が与えられただけで、彼女の給料は前任者の給料よりもはるかに低く、また部下の男性従業員と比較しても低い状況にあった。そこで、平等雇用機会委員会に提訴したという事例などもあります。

こういう訴訟事例がいくつか出されます。アメリカの女性たちは、当初1963年の「平等賃金法」に準拠して公正な賃金を実現しようとしたわけです。しかし、なかなか男女同一労働同一賃金は進展しなかった。この法律では「同等労働・同一賃金」(equal pay for equal job)が根本原則となっておりますが、女性が地位の低い、低賃金の職務に閉じ込められている状況や、同等あるいはより以上の貢献を組織や社会にしているにもかかわらず、女性が男性よりも低い賃金を支払われているという異なった職務間の賃金の不公正を是正することはできないわけです。そこで、女権拡張運動家、女性組合員の多い労働組合、公民権促進グループは、平等賃金法よりも広範囲に雇用差別を禁止している公民権法第7

条に基づいて雇用機会や賃金の不公正を是正することに精力を注ぎはじめるようになります。そうして、賃金不公正を是正するための基本原則として主張されるようになったのが、「比較同等労働・同一賃金」(equal pay for work of comparable worth ; equal pay for comparable worth)の原則といってよいでしょう。

比較同等労働というのは、技能、努力、責任および作業条件の全体を比較した場合に、組織にとって同等な価値あるいは貢献度を有する非常に異なった職務における労働を意味しています。これはどういうことかということ、同じ労働とか似ている労働とかいうことではなくて、分かりやすく言うと、例えば男性の運転手でも女性の看護婦さんでも、労働を点数評価して同じ点数になったら同一価値労働であるということです。だから、同じ賃金を払いなさいという主張ですね。労働内容ということでは全く違う労働になるのですが、一定の価値の物差しを決めて点数評価をし、同一価値労働ということに点数上なった場合には同一価値労働と認めて、男であろうが女であろうが同じ賃金を払えというのが基本的考え方といっていいと思います。

そういう主張が出てまいりまして、これを根拠に裁判に持ち込まれるような事例が出てくることになります。この主張が社会的コンセンサスをもっているかどうかということになると、そういうことは今のところまだないわけですが、そういう運動が起こって、80年代の男女差別撤廃闘争の一つの理論的根拠といえますか、それを武器として闘われることになります。この闘いの法律的根拠が公民権法第7編ということで、若干の訴訟事例を楯にしながら運動が展開するということになりました。

わが国の公務員は実態はともかく制度上は差別はないことになっています。ところが、アメリカの場合には職務給が一般的なこともありまして公務員職場で相次いで同一価値労働・同一賃金の訴訟や運動が起こることになります。その一つがガンサー対ワシントン郡事件で、オレゴン州ワシントン郡を相手に訴訟を起こした事件です。

これは、女囚監督官の職務と男性看守の職務の性差別事件で、同じように働いてなぜ差別があるのか、おかしいじゃないかということで訴訟になったわけです。裁判の焦点は「異なった職務に対する賃金の不公正」ということですが、1981年、連邦最高裁判所は同等または実質的に同等の職務に関する性差別を禁止した平等賃金法の規定に含まれない性差別は、64年の公民権法第7編によって裁きうるという見解を示します。つまり、この判決によって、女性が職務評価に基づいて不公正に賃金を支払われているという事由のみならず、女性が同等または同等以下の内容をもつ異なった職務に従事する男性よりも低い賃金を支払われているという事由によって性差別の訴訟をなしうるということが明かになりました。しかも、この判決により、もし比較同等価値をもつ職務に対して賃金格差を設ける場合、それが差別以外の理由に基づくことを立証する責任が事業主に課せられることになったのです。

また、この判決により事業主は異なった職務間の賃金不公性問題を団体交渉にて交渉することを受け入れざるを得なくなってきたのです。そういうわけで、その後労働組合による団体交渉事例が出てきます。日本と違って、公務員の間でも似たような仕事をしていて

も賃金にかなりの差がある場合が多いわけですが、職務が違っても点数評価で同じということになると差別訴訟・争議になる、ということです。

1972年にはウェスティングハウス社で国際電機労働者組合による類似職務での男女賃金差別の提訴がなされますし、また、ワシントン州では差別禁止法が制定され、これに基づき1974年より職務評価制度の調査が開始され、点数法による職務評価がなされます。その結果、同一点数（同一価値）を与えられている職務の間に大きな賃金格差が存在することが明かになり、州政府従業員ワシントン連盟はこの調査に基づいて連邦地区裁判所に賃金における性差別を事由に州を告訴する騒ぎになりました。そういうことで、この訴訟事件は比較同等労働・同一賃金の問題を正面から取り扱ったものとして関係者の注目を集めたわけです。

そのほか比較同等労働・同一賃金を要求し、労使交渉で解決しようとした事例としては、公共部門ではカリフォルニア州サン・ジョゼ市職員労働組合（AFSCME）の750名による9日間のストライキ（1981年7月6日～14日）、ミネソタ州、ワシントン州スポウケン市、サンタ・クララ市など、西海岸が多いようですけれど、あります。

それから、民間部門のアメリカ電話通信会社（AT&T）でも1983年の団体交渉において比較同等労働・同一賃金に基づく賃金公正の推進に合意し、職務評価制度の再検討が開始されています。このようにいろいろな運動が展開されてきてはいますが、しかし、現行の法律では同一組織内あるいは同一事業所内の賃金不公正しか禁止しておらず、異なった組織や産業における賃金不公正については、何ら法的根拠はなく、運動の障害となっています。

このようにアメリカには、よく指摘されますように、人種差別など多々ありますが、一方には人種、宗教、年齢、言語そして性などの差別に反対する運動も無視し得ない程度に存在することは忘れてはならないと思います。私がアメリカで乗ったローカル線のある飛行機のスチュワーデスには白人女性、黒人女性、男性が入り交じっていました。その時、かつてある男性がスチュワーデスになぜ男性がなっていないのかと訴えて勝訴した裁判のことを思い出しました。また、道で転んで怪我をしても、これは道路をきちんと直しておかなかった市の責任だと訴えるほど権利意識の強い面もあります。しかし、他方ではホームレスや麻薬、銃所持の問題、福祉の貧困など深刻な社会問題も山積しております。このような両側面をもった国がアメリカだ、とってよいでしょう。

6 スウェーデンという国

では次に、スウェーデンにおける「男女平等」への取り組みについて述べてみたいと思いますが、本題に入る前にスウェーデンとはどんな国なのかをみておいた方が理解が容易になると思われますので、数字をみながら簡単にみておくことにしたいと思います。

スウェーデンという国は大変魅力ある国ですね。スウェーデンにも日本と同じように国

表1 年間実労働時間の変化(単位:時間、%)

	1950	1970	1979	減少率 50-79 1950
オーストリア	1,976	1,848	1,660	-16.0
ベルギー	2,283	1,986	1,747	-23.5
カナダ	1,967	1,805	1,730	-12.0
フランス	1,989	1,883	1,727	-13.2
西ドイツ	2,316	1,907	1,719	-25.8
イタリア	1,997	1,768	—	—
日本	2,272	2,252	2,129	-6.3
スウェーデン	1,951	1,660	1,451	-25.6
イギリス	1,958	1,735	1,617	-17.4
アメリカ	2,171	2,061	1,973	-9.1

(出所) A. Maddison による OECD, *Employment Growth and Structural Change*, 1985, pp. 199. アメリカは '47, '68, '78年。日本は、藤本が付加。

(注) 藤本武『世界から見た日本の賃金・労働時間』
新日本新書1991年、31頁による

王がいます。しかし、日本の天皇と全く違うところは、普段は一般の国民とあまり変わらない生活をしていることです。また、女性が政治に大量に進出しています。ごく普通の主婦が議員をやっている例も多くみられます。そういうこともあって国民と一線を画すような政治は全然やられていない。わが国の政治家のように選挙のときだけ腰を低くしたり、土下座をしたり、当選すると別人みたいに偉丈だかで傲慢になる、というのは全く違う。そういう政治がやられています。

経済制度も、一方にはボルボなどの多国籍独占企業があり、他方には巨大な生協が

あります。しかも、生協は北欧諸国が協力し合ってやっている。中小企業も多い。社会保障・社会福祉がわが国とは比べものにならないくらい進んでいることは改めて指摘するまでもないと思いますが、そういう分野を含めて経済活動がかなり社会化されている。そういう経済運営がなされています。先ほど触れましたようにこの国は女子の年齢別労働力率が抜群に高くほとんどの女性が働いていて、専業主婦はまだいますけれど、傾向的には消滅する方向にあるとみてよいようです。

それから、年間実労働時間ですが表1によるとスウェーデンは1979年に1,451時間ときわめて短くなっています。1950年が1,959時間ですから、29年間に25.6%減少したことになります。ですから、これを例えば、当時のトヨタ系企業と比較すると約1,000時間は短い。その後もトヨタ系は時短がほとんど進んでおりませんので、現在もそれぐらいの差はあるとみてよいと思います。われわれが調査したトヨタの下請企業の労働者のなかには3,000時間以上働いていると答える人もときどきいます。このトヨタ系企業の実態はかならずしも日本の例外とはいえず、これらのことを考えると両国の労働時間の差は異質ともいえるほどです。

また、欠勤率が抜群に高いのも興味ある点です。表2にはスウェーデンの年間欠勤時間数230時間という数字がありますね。休んでも代わりの人が用意されており、人手不足で休むに休めないという日本とはえらい違いです。日本のように風邪で休んだのに電話で呼び出されるというようなことはありません。わが国の年間欠勤時間数は36時間です。この数字は止むに止まれず休んだという数字だと思うのですが、スウェーデンとはほぼ一桁違う数字がでています。

表2 工業労働者の平均欠勤時間数(1988年)

スウェーデン	230時間
オランダ	149
フランス	145
西ドイツ	137
イタリア	122
イギリス	120
ベルギー	114
オーストリア	108
スイス	86
アメリカ	65
日本	36

Arbetet, 1990-04-29.

(注) 岡沢憲英『スウェーデンの挑戦』
岩波書店149頁による

表3-1 1955年ころの主要国の賃金格差

	イギリス	フランス	西ドイツ	スウェーデン	アメリカ	カナダ	日本
男女別	大	小	中	中	大	大	特大
労働別	中	小	大	大	中	小	特大
産業別	小	中	中	中	大	大	特大
地域別	小	中	中	中	大	大	特大
規模別	小	中	中	小	大	?	特大

(出所) 拙稿、「賃金構造の国際比較」、但し日本は今回追記。

表3-2 最近の主要6か国の賃金格差

	イギリス	フランス	西ドイツ	スウェーデン	アメリカ	日本
男女別	中	小	中	小	中	大
労働別	小	大	中	(小)	(中)	中
産業別	中	小	中	小	大	大
地域別	小	小	(中)	(中)	中	大
規模別	(小)	中	小	(小)	大	大
年齢別	中	小	小	?	中	大
勤続別	?	小	小	?	?	大

(注) () は推定。

(注) 藤本武『「国際比較」日本の労働者』
新日本出版社1990年、193頁による表4 工業部門の女性賃金
(男性賃金を100とした国際比較)

	1960	1965	1970	1975	1977
スウェーデン	69.3	75.5	81.3	85.1	87.3
デンマーク	66.5	72.1	74.4	83.7	85.5
イタリア	—	72.9	72.4	79.7	81.5 ^a
ノルウェー	67.6	72.0	75.1	78.0	79.8
フランス	—	75.2	76.0	76.2	75.7
オランダ	—	56.8	60.6	72.9	75.0
フィンランド	66.4	68.1	70.4	72.2	74.3
西ドイツ	65.9	68.8	69.6	72.3	72.3
ベルギー	62.7 ^b	66.4	67.9	71.2	71.0
イギリス	56.9	56.4	57.1	65.5	70.0
スイス	63.3	62.9	64.7	66.0	66.1

注 a : 1976 b : 1961

資料 Mats Lundahl et al., 1983. s. 94.

(注) 岡沢憲英『スウェーデンはいま』
早大出版1987年70頁による

それから賃金格差ですが、表3の各国比較からも明かなように、1955年頃をみるとスウェーデンの各種の賃金格差は必ずしも小さくはない。男女別賃金格差は「中」になっています。日本は全部「特大」ですが、スウェーデン産業別も地域別も「中」です。ところが、時期を経まして最近になりますと地域別格差だけは()付きの「中」ですが、ほかはすべて「小」となっています。これからもお分かりいただけますように、スウェーデンという国は賃金格差の非常に小さい国であるといつてよいかと思ひます。

ついでに、表4で男女別賃金格差をみるとスウェーデンの場合には1977年で女性の賃金は男性の87.3%です。デンマークというのはスウェーデンよりも社会福祉は充実しているんじゃないかと言われている国ですが、デンマークは85.5%で、北欧諸国のいわゆる福祉国家といわれている国で賃金格差は非常に小さくなっています。また、別の表5で女子の時間当り賃金稼得の対男子比率の国際比較をみてもスウェーデンは、例えば製造業では1989年には89.5%と、縮小してきている。これらの国と比べるとわが国の場合には、女性の平均賃金は男性の半分程度にしかならず大変な違いです。

後で詳しくみるつもりですが、男女別賃金格差をみる場合に注意しなければならないのは、子どもを生んだ時の育児休業、短時間労働者＝パートの権利を男女のどちらがとっているかという問題です。短時間労働者の場合、労働時間の短いぶんだけ賃金が減るということはありますが、その他の基本的権利は常用労働者と全く同じです。パート勤務の場合には、1日の労働時間の2割は短縮できます。子どもが8才になるまでは父母のどちらかはパート勤務でよろしいということになっています。現状では、女性がとることが多いということで、これが賃金格差となって現れてきています。わが国の女子パートと同じに考えると誤解します。

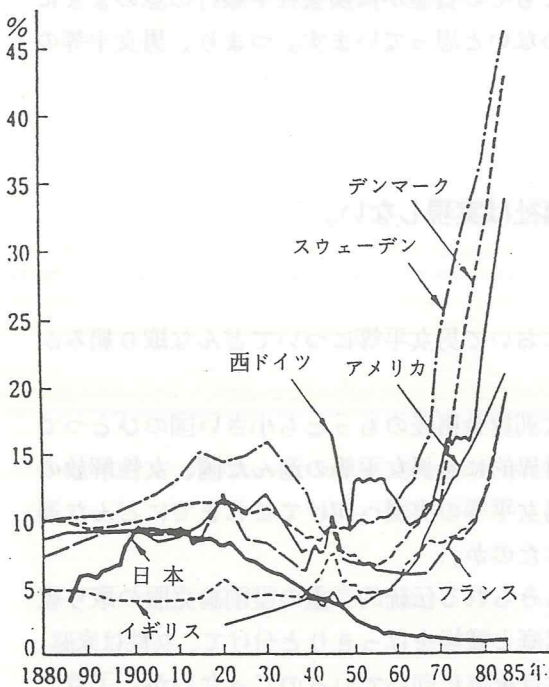
表5 女子の時間あたり賃金稼得の対男子比率の国際比較 (1950~89年) (単位%)

		1950	1960	1970	1980	1988	1989
製造業	フィンランド	65.1	66.4	70.4	75.4	77.2	76.8
	西ドイツ	64.0	65.6	69.6	72.7	73.0	72.8
	オランダ	61.3	61.7	71.8	80.2	78.0	
	ノルウェー	64.6	67.3	75.1	81.9	84.3	85.5
	イギリス	59.8	57.3	56.9	68.8	68.0	68.3
	ベルギー	59.9	57.0	67.7	69.7	74.5	
	スウェーデン	69.1	78.3	82.4	89.9	90.0	89.5
	デンマーク	—	66.5	74.4	86.1	84.4	84.6
	スイス			63.1	66.4	67.5	
	日本	46.0	45.2	52.9	47.9	47.0	47.3
非農林業	フランス { R E	86.9	84.5	86.9	88.6 81.8	81.8 (87)	
	イギリス	62.3	60.5	60.1	69.7		
	オーストラリア R	67.3	71.6	73.9	86.0	87.0	87.9
	オランダ			73.7	78.2	76.3	76.8
	ベルギー		55.9	66.7	77.8	75.1	75.0
	デンマーク		71.6	72.4	84.5	82.1	82.7
	西ドイツ		65.1	69.2	72.4	73.6	73.5
	日本	47.7	46.1	54.0	59.4	57.8	57.6

(注) Rは賃率、Eは稼得、明示のないものはすべてE。
(出所) ILO, Yearbook of Labour Statistics より計算。

(注) 藤本武『世界から見た日本の賃金・労働時間』
新日本新書1991年、119頁による

図3 各国の婚外子出生率の推移



(注) 木本喜美子、社会政策学会第83回研究大会資料による

次に、各国の婚外子出生率の推移をみておきたい(図3)。これは結婚をしていない男女の間に生まれた子供の率です。この率がスウェーデンではきわだって高くなっています。この数字は、スウェーデンの場合には結婚していてもしていなくても生まれた子供の扱いは法律的にも実的にもほとんど同じだ、ということからくる当然の結果といえるかと思えます。日本だと私生児ということで冷たい目で見られるうえに、法律的にも差別的に扱われていることはご存じの通りです。

日本とスウェーデンは意識の面でも法律の面でも非常に違った状況にあるといってよいと思います。どうかたちで子供を生んでも立派に育てられるという社会が、女性をきわめて解放的にするということは改めて指摘するまでもないと思います。結婚する・しないの自由、離婚の自由を法律的不のみならず経済的にも社会的にも保障することが男女平等社会を実現するうえでは不可欠かと思えます。

また、日本とスウェーデンを比較して非常に対照的なのは、スウェーデンは離婚率が高く両親と住んでいない子が多いことです。しかし、興味深いことは離婚した父親ですら子供との接触時間はわが国のサラリーマンの父親と比べるとずっと長いのではないかという点です。平日はお母さんと一緒に住み、土日はお父さんと生活するケースもあり、長い夏休みも双方で半々に過ごすケースも多いという。わが国の場合には、一緒に生活していても子供とはほとんど対話のない父親が多いわけですから、むしろスウェーデンの離婚パパのほうが接触が多いのではないかとさえ思います。

もう一点だけぜひ触れておきたいことがあります。それは社会保障・社会福祉の充実が男女平等社会の実現には欠かせない条件だと

表6 家計収入に占める税・保険料・貯蓄の割合(1987年)

	直接税 ①	社会保障料 ②	貯蓄 ③	計 ①+②+③
スウェーデン	25.7%	0.3%	- 1.9%	24.1%
日 本	8.2	4.7	11.5	24.4
アメリカ	10.0	3.3	4.4	17.7

(一圓光弥氏による)

(注) 大熊由紀子『寝たきり老人のいる国、いない国』
ぶどう社1990年、140頁による

ということです。参考に一つだけ数字を挙げておきます(表6)。関西大学の一圓光弥氏が日本、アメリカ、スウェーデンの1987年の家計収入に占める税・保険料・貯蓄の割合を計算した数字です。これによるとスウェーデンの貯蓄は-1.9%で、貯蓄がなくても生活していけるという数字かと思いますが、それと対照的に日本の場合は貯蓄の割合が11.5%と抜群に高くなっています。

この数字は、よく知られていますように、保険をかけ一生懸命貯金をしてもおかつ老後が心配という日本人の生活パターンを示す数字です。ところで、ここでわれわれがぜひ認識しておかなければならないことは税金が高い、税金が高いとわが国で批判されるスウェーデンの税・保険料・貯蓄の合計は24.1%、一方日本のそれは24.4%と、ほとんど変わらないことです。高い税金を払って社会保障、社会福祉を充実させたほうがよいのか、税金を安くして保険に入り残りを貯蓄に回すのがよいのか、国民の判断が問われるところです。私は、いくら個々人が保険に入り、貯金をしてその資金が保険会社や銀行の意のままに使われている限り社会保障や福祉の充実は望めないと思っています。つまり、男女平等の基盤づくりは遅々として進まないでしょう。

7 女性の職場への進出なくして時短や福祉は実現しない。

—スウェーデンの取り組み—

では次にスウェーデンをはじめとする北欧において男女平等についてどんな取り組みがなされているか、お話してみたいと思います。

先に触れましたように、スウェーデンは男女別賃金格差のもっとも小さい国のひとつです。このことに端的に現れていますように、世界的にも男女平等の進んだ国、女性解放の進んだ国といっていいかと思います。では、男女平等の実現へ向けてこれまでにどんな運動があったのか。どんな取り組みがなされてきたのか。

この点で私が教えられたのは、どこの国にもみられる伝統的二重の役割論克服の取り組みです。この伝統的二重の役割論というのは家庭と職場をはっきりと分けて、女性は家庭、男性は職場という男女分業論です。やはり女性は家庭に向いているのじゃないか、子育ては女性の仕事じゃないかという考え方ですね。この理論を克服するのにスウェーデンも大

変苦勞したようです。なかでも興味深いのは1961年にエバ・モベリという人がふっかけてたと言われている専業主婦論争です。このなかで、「専業主婦」というのは歴史的にみてどういう存在なのか、という大変な論争があったようです。こういう論争がわが国でできると面白いと思いますが、スウェーデンではこれが真面目にやられたようです。その結果、「家事と育児に専念する専業主婦は無能の代名詞である。」という国民的雰囲気がつくりだされていきます。

かくして多くの女性がどんどん社会へ進出し、仕事につきます。1960年代の初めのことです。もちろん、こうなるには長い間政権を担当してきたスウェーデン社会民主党や約90%の組織率をもつ強力な労働組合LOの力があるわけですが、そういう論争のなかで労働力率は急速に高まっていくということになります。それと平行して様々な取り組みがなされますが、私が特に注目しているのは教育問題です。

「性の平等」は教育で取り組まなければいけないと私は常々考えていますが、スウェーデンの場合も、公立学校の教育目標として「性の平等」を正に大上段に掲げています。この方針をもとにしながら1969年にカリキュラムの全面改正がなされています。私自身、管理教育の研究・調査や教育運動など教育に深くかかわっているわけですが、日本の教育の現状はあまりにも哀れで涙がでるくらいひどい。世界的にみても異常な学校への長時間拘束、学習指導要領にもとづく超過密スケジュール、そのもとでの給食、校則、おちこぼれ、中途退学、校内暴力、塾の問題など話だすときりがないくらいあります。

スウェーデンの教育からは教えられることも多いですが、例えば少人数教育、しかも分からない生徒が手を挙げ、教師がそこへ出向いてきちんと教えていく。ちょっと難しそうなときは教師が二人つくこともある。分からない生徒にも分かるように教えながら授業を進めている。わが国のように多人数教育で、生徒が分かっても分からなくても、学習指導要領どおりにどんどん授業を進めおちこぼれをつくっていく。分からない子や受験する子は塾へ行け、私学へ行け、という教育とはやはり異質のものががあります。教育臨調の下で、男女差別という点で最近ますます目立ってきたのは、公立校の地位の低下・私学優位のもとで進む男女別学です。男の子は中高一貫の男子のみの受験校へ、女の子は結婚に有利な大学まで続く私学女子校のエスカレーターコースへ。その傾向がますます強まっています。男女差別の固定化を支えているのがこのような教育制度、受験制度です。

ちょっと余談になりますが、現在は男の子の場合は浪人してでも少しでもランクの上の大学へ、女の子は現役で入れるところへ、という行動パターンが一般的ですが、仮にこれを全く同じ条件にするだけで男女の地位は大きく変わることが予想されます。逆になったら進学状況は激変するでしょう。スウェーデンの場合は、家事・育児も労働経験として評価され大学進学などで有利にはたらくようになっています。

それから、女性の社会的進出を促進した要因として、1971年に行われた税制改革を挙げることができます。この改革によって所得税は夫婦所得合算方式から個人別納税方式にかわりました。夫婦を平等で独立した経済的基盤に立たせること、つまり妻を家事から就業へと転身させること、が改革の目的でした。それまでは極端な累進税率のもとで、夫婦二

人で稼げば稼ぐほどどんどん税率が上がる仕組みになっていました。ところがこの改正によって、夫婦共稼ぎの家庭の税率はかなり下がっただけでなく、何よりも女性の就業意欲を刺激することになったのです。このようにして女性が社会に進出しやすい条件や環境づくりがなされているのです。わが国の場合には全く逆に、いわゆる「100万円の枠」があり、これが女性の社会的進出を阻止する役割を果たしているのです。

環境づくりということで、もう一つ親保険・両親保険といわれている制度について触れておきたいと思います。この保険は子どもが生まれたら1年間は休みがとれる、有給でとれるというものです。父親の場合でも子どもが生まれたときは10日間の休みがとれる。それから、子どもが8才になるまでは労働時間を母親でも父親でもどちらでもいいが、権利としてパート労働＝短時間勤務で済ますことができることになっています。しかも、その他の労働条件は有給休暇を含めてすべて同じというのが親保険です。この制度ができたことによって男女平等への環境整備が一層前進したのです。

いま問題となっているのは、いくらこういう制度ができて男性がなかなか休まないことです。まだまだ、保険をとる人は、女性が圧倒的に比率としては多いということで、今後どうしていくかということが考えられている。

それから、私が非常に注目しているのは、1976年に政府、社会民主党が出した機会均等の中心的な三つの政策です。そのうちの二つは、ほとんど裏と表の内容ですが、「特定の性の過少代表の禁止」というものです。要するに、ある職種において男ばかりの職種とか女ばかりの職種があってはいけないということです。例えば、男ばかりのところへまた男性を募集するのを禁止し、女性を採用せよということです。逆に、女ばかりの職種には男性を入れて、結果的に、当面の目標としては40%という数字、少ない方の性を40%までもっていくというガイドラインを設定しています。このように、男女平等を考える場合ポイントとなるのは、賃金の男女平等とともに、スウェーデンやノルウェーなどの経験が教えているのは、仕事の範囲・種類の男女平等ということではないかと思います。北欧諸国でも現時点で、完全に平等にはなっているわけではないのですが、基本的には教育を含めて男女平等の方向で取り組んでいるとあってよいかと思います。三つ目の政策は「政府主導の機会均等実行」ということで、政府が政策として打ち出したのなら政府が率先してやらなきゃいかんということで、あらゆる分野での女性の登用、採用ということをやりました。ですから、官公庁の場合には女性の比率がすごく多くなっており、福祉とか教育の分野では中間管理職から上級管理職まで女性が大変多くなっています。このように、男女平等が政府主導、官公庁主導という形で進んできている。それに比べて、民間はまだ遅れているというのが実態です。

それから男女平等、機会均等を側面から支える制度として、1977年の機会均等の拡大というのがあります。これは、現在勤務している会社で少なくとも6か月働いた実績を持つ従業員は教育を受けるために休暇をとることができる、というものです。

教育費は無料で、休んでいる間の生活もだいたい保障されています。わが国では、ちょっと考えられないですね。そういう人が職業教育に出る場合には特別教育補助金というのが

でる。社会が大きく変わっていくときに一番困るのは中高年なんですね。若い人はすぐ馴染みます。例えば、専業主婦は駄目だと急に言われても、年とった人は困ってしまう。そういう中高年層への対策です。

さらに、80年代に入ると機会均等オンブズマンの制度や均等委員会がつくられます。平等の監視役です。このように、いろいろな側面から平等への取り組みがなされていると言えるかと思います。

それから、女性が仕事に出る場合に非常に助けとなっているのが社会保険で、これには、すでに触れた両親保険とか、児童手当、先払養育手当などがあります。子どものための経済的負担はほとんどこの児童手当でまかないますし、仮に、離婚した場合でも先払養育手当で育てられるようになっているのです。このように非常にきめのこまかい取り組みがなされている。われわれ日本人からみると、これだけきちんとやって、よく経済が成り立っているなと心配が先にたちます。そんなにこまめに手とり足とりやっちゃあ、すぐ人間が駄目になるし、経済も駄目になるんじゃないかという批判がすぐ出ます。

しかし、スウェーデンは日本より、ある意味では数段利口なんじゃないか、と私は思っています。政策的にはインフレなき完全雇用の実現ということで、最高に重視しているのが経済成長ということです。経済成長と福祉の両立ということをスウェーデンは最大の政策課題にしております。それをこれまで実にうまくやってきたな、と思います。完全雇用こそが社会福祉を実現させるんだと、失業が増えたら福祉政策や失業保険制度が崩壊するというので、完全雇用はどんなことがあっても守るんだというのがスウェーデンの積極的労働市場政策です。わが国の積極的労働力政策と言葉はよく似ていますが、中味は全く違います。

面白いのは、この労働市場政策と連帯賃金政策が一つに結びついていることです。連帯賃金制というのはいわゆる「同一労働同一賃金」のことですが、これが最低賃金制とともに全国的に適用されている。日本でこれをやろうとすると、中小企業がつぶれるじゃないか、という批判がすぐ出ます。ところが、スウェーデンの労働力市場政策というのは、そんなことでつぶれるならつぶれても構わない、その結果失業した人にはきちっとした仕事を保障します、というものです。この政策がこれまで比較的うまくいっていたのです。

ところが、最近、結婚したりして地域に定着する人が増え、日本企業のようにむりやり移すということをしていないものですから、必ず本人の同意とか、労働組合のチェックが必要ですから、動かない人が増えたことから、難しい局面を迎えているという指摘もされています。

職のない人のための、日本でいうと失業対策事業みたいなものも用意されています。失業した人は、職業訓練所へ行って新たな技能を身につけるとか、失対事業につくとか、いろいろな予備的対策がとられています。そのようにして完全雇用の実現をはかっているのです。言うまでもなく、失業というのはすごくお金がかかります。スウェーデンは失業を極力避けて、完全雇用政策によって福祉社会を実現する方針をとってきたわけですから。それを推進している労働市場政策が連帯賃金制と積極的労働市場政策ということになります。

家庭科教育研究者連盟

中央統計局のアンダストローム氏

ここにイメージを抱いて計

いた私たちがこの国について知ったのは、男は外、女は家の中という伝統的な性別役割分担意識の根柢はスウェーデンでも例外ではなかったといふことでした。

[illegible]

性別役割分担意識なくす

オンブズマン設置、キャンペーンも

政府が先頭に立って

[illegible]

こだわらない職種を選んだ「彼」や「彼女」をお手本にというキャンペーンをしたり、男性にも育児はできるといふポスターを張り出したりしています。

[illegible]

(齊藤 弘子)



中央統計局のポスター

しかし、この状況に政府が対処しようとしている所は日本とは大きく違います。統計局男女機会均等課は、このような状況にくびを打ち込むためのキャンペーンなども実施しているようです。スウキーデンでは、大学進学者の男女比率は半々に近くなっています。しかし専門分

男性の職種に女性が進出し、
ても、給料が思うようには伸
びなかったりという傾向もあ
り、現在、男性と女性では仕

連帯賃金制について、岡沢憲芙さんは最近出された『スウェーデンの挑戦』という本のなかで次のように言っています。

「これは同一労働同一賃金制度であり、戦後賃金政策の基本である。労働効率や企業利益に関係なく同じ内容を持つ労働に従事する者に同じ賃金を保障する制度である。基本的には、所得保障によって安心感を与えようとする政策である」（岩波新書）。だから、いかに利益のあがる企業であろうが、あがらない企業であろうが同じような仕事をしている人には同じ賃金を保障するのは原則であるというふうに言っています。所得保障によって安心感を与えようとする政策なんだと。また、高収益企業の労働者はこれによって賃金を抑制される面があるかもしれない。しかし、その一方で、好況期で労働組合が、禁欲的なときには賃金抑制効果を期待できるので、企業にとってもある程度評価しうるし、また、不況期には企業間利潤率の差異が大きくなるので、企業の負担が増えるという側面もある、と岡沢氏は言っています。ところで、競争原理を強調する経営者は、この連帯賃金制が累進課税制と相まって、労働者の勤労意欲や職場変更意欲を殺ぎ、結果として労働市場の流動性を低下させると批判しています。

このような状況のなかで、L Oや社会民主党政府がこのような労働市場政策を推進してきたということになるかと思います。男女別賃金格差など賃金格差を縮小させてきただけでなく、利潤に左右されない賃金のあり方を追求してきた国といえます。

また、塚口レグランド淑子さんという人が、向こうの人と結婚しずっとスウェーデンに住んでいる人ですが、『女たちのスウェーデン』（勁草書房）という本のなかで、「労使による平等に関する条約（1977年、1983年改訂）」についてこう書いています。「条約の主な内容は、機会均等への努力、同一労働同一賃金、男女両性による就労可能な職場づくりや改善、職場組織の再編成、労働条件などの改善、職場における性の偏重の回避、職業と育児の両立援助などである。」「また、伝統的な性差による職業役割の考え方を事業主または指導的立場にある者から改善することが特記され」ており、「早い話、中小企業の経営者や大企業の中間指導者の態度改良をねらっているのだ。」と。つまり、労使が平等に関する条約を結ぶことによって、経営者の立場や考え方そのものを変えていく、このことを続けていけば「目的達成時は男女の賃金差はゼロになる。」という主張をされています。

また、塚口さんは賃金格差について、次のような重要な問題点も指摘されております。「スウェーデンでは同一労働同一賃金の原則があり、労働条件、賃金などについて正社員やパートタイマーなどの差別はない。」としつつも、「現在、女性の平均賃金は男性の約60%である。同一賃金同一労働の原則はあるものの、女性用とされている職種の賃金は相対的に低く査定されているし、何よりも多くの女性が短時間勤務を選択している。それらが平均賃金差となって表われている。」と。さらに彼女は具体策として、「各種の賃金再査定、各職場における男女数の平均化、労働時間短縮などが考えられる。賃金査定は具体的にホームヘルパーなど人間相手の仕事と工場で機械を扱うを相对比较により賃金査定を行なうのである。それにもっと多くの男性が家事・育児用に労働時間を短縮させれば、男

女の賃金差は必然的に縮まってくるだろう。」（塚口レグランド淑子『女たちのスウェーデン』勁草書房）と述べています。

パート労働は男女どちらがとってもいいことにはなっているが、やはり女性がとるケースが多く、それが大きな賃金格差となっております。その後、格差はずっと縮まっていますが、この問題は依然として残っております。わが国では、今年の4月から育児休業法が施行されますが、日本のように男女別賃金格差が極端に大きい場合には、男性が休むという例は例外的なケースになろうかと思えます。

パート労働を男女のどちらがとるか、ということについて最近日経新聞に参考になる記事が出ていたので紹介します。育児休業時間の男女取得比率というのが出ていまして、男の場合は1980年で5.2%、87年で7.5%ということで、7年間で2.3%上昇しているのですが、まだまだ低いということがあります。労働組合別でもちょっと違うのですが、ホワイトカラーの全国的な労働組合、TCOというのですが、の場合には87年に育児休業制度を利用した男性組合員は25%、4人に1人となっています。しかし、休業日数でみると7.2%とまだまだ低い。組合は「100%父親になれ」というタイトルの小冊子までつくって宣伝しているということです。1年間まるまるどちらかがとる必要はなく、日にちを分けてとることもできます。人によっては父母半々にとっているという事例も報道されています。

表7 各国の育児休業

スウェーデン	両親の一方が、生後1歳半まで休業できる。8歳又は小学校1年生終了まで1日の労働時間を4時間又は6時間に短縮できる。 (育児休業法)
ドイツ	両親の一方は、子供が18か月になるまでの間、育児休暇の請求権を有する。 (育児手当・育児休暇の付与に関する法律)
フランス	子供を養育する実親並びに養親について、原則1年、最長3年を限度とする育児休暇又は勤務時間を通常の1/2とするハーフタイム労働の請求権がある。 (労働法典)
デンマーク	産後休暇(14週)に加えて、両親の一方は10週間の休暇請求権を有する。 (出産等に関する社会保険法)
ニュージーランド	子を養育する親は、子が1歳に達するまで(養子の場合は、子が5歳以下であって、育児休業開始後1年間)両親合計して52週の休業の権利を有する(52週の算定にあたって14週間までの産後休業期間は含まれる。) (親休暇及び雇用保護法)
アメリカ	1. 連邦法規定なし 2. 州法 メイン、ミネソタ、オレゴン、ロードアイランド、ウィスコンシン及びバーモントの6州では、男女労働者は6～13週間の育児休業の請求権を有する。

資料出所 労働省婦人局調べ
(注) 『労働白書』165頁による



だんらんのひとつ時を過ごすパーション
さん一家（ストックホルムの自宅で）

スウェーデンの男性

家事・育児に積極参加

保守的考え今も残る

氏は言う。代わって休み子供世話スウェーデンでは一年間の育児月になる。その間をいかに効率的に過ごすかが鍵。

育児休業時間の男女取得比率（％）	
年	男
1980	5.2
81	4.9
82	5.1
83	5.2
84	5.1
85	5.5
86	6.2
87	7.5

でも育児休業利用少ない

休職期間内は育児休業を利用する。これはスウェーデンの社会制度。男性は育児休業を利用する権利がある。だが、実際に利用しているのは、全体のわずか1割程度。その理由として、男性は育児休業を利用すると、収入が大幅に減る。また、育児休業を利用すると、職場での地位が低下する。さらに、男性は育児休業を利用すると、家族の生活が困る。そのため、多くの男性は育児休業を利用しない。しかし、政府は男性の育児休業利用率を高めるために、様々な施策を打ち出している。例えば、男性の育児休業利用率を高めるために、男性の育児休業利用率を高めるために、様々な施策を打ち出している。

また、スウェーデンの社会制度は、男性の育児休業利用率を高めるために、様々な施策を打ち出している。例えば、男性の育児休業利用率を高めるために、様々な施策を打ち出している。また、スウェーデンの社会制度は、男性の育児休業利用率を高めるために、様々な施策を打ち出している。例えば、男性の育児休業利用率を高めるために、様々な施策を打ち出している。

「家事も育児も夫婦の共同作業。男性が家事に協力するのは当然のこと」とスウェーデンの男性は言う。買物や食事の支度は夫婦で分担する。また、男性は育児に積極的に関与している。例えば、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。

「家事も育児も夫婦の共同作業。男性が家事に協力するのは当然のこと」とスウェーデンの男性は言う。買物や食事の支度は夫婦で分担する。また、男性は育児に積極的に関与している。例えば、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。

「家事も育児も夫婦の共同作業。男性が家事に協力するのは当然のこと」とスウェーデンの男性は言う。買物や食事の支度は夫婦で分担する。また、男性は育児に積極的に関与している。例えば、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。

「家事も育児も夫婦の共同作業。男性が家事に協力するのは当然のこと」とスウェーデンの男性は言う。買物や食事の支度は夫婦で分担する。また、男性は育児に積極的に関与している。例えば、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。また、男性は育児休業を利用する権利がある。

また、北欧諸国で驚かされるのは、普通の仕事についている人も政治家も60才になると定年で引退するという点です。日本ですと、例えば政治家の場合には、60才まではまだ若手で60才を過ぎるとやっと俺は大臣だ、今度は首相かとなるんですが、北欧では引退です。女性でも10代後半から活躍している人もおり、30代で役職について40代は閣僚というように非常に若い。

日本は教育制度・内容が悪いですから、いくつになっても、大学を出ても自覚的に主張すらできない人が多く、とても北欧の真似はできないのが実態です。では、北欧は昔からそうかという、ノルウェーでも女性の地位が向上したのは1970年代で20年しかたっていない。しかし、20年とはいってもヨーロッパの先進資本主義諸国と日本では労働運動や民主主義運動の歴史が全く違います。その歴史をいっぺんに乗り越えるというのはそう容易なことではない。しかし、学べる先進国があるということは今後取り組んでいくうえできわめてプラスだと思います。肝心なことは、わが国の労働者・国民が先進事例から何を学ぶかということだろうと思います。

学ぶべき事例の一つとしてクォーター制度という割当制があります。これは、一方の性が一定割合以上でなければならない、というものです。宗教団体の人事は例外となっています。興味深いのは、野党も保守党もこの点では同じ政策掲げることです。ノルウェーでは、例えば保守党は40%に近づけると明言していますし、社会党も党規約であらゆる選挙の候補者に女性を40%は入れると決めている。そうすると女性の候補者を探さなくちゃいけませんね。それでもものすごく苦勞をするという。その結果、政治の分野でも女性がたくさん活躍しています。そんな取り組みがなされています。わが国よりははるかに進んでいるといつてよいでしょう。

8 先進国で最も差別されている日本の女性

わが国においても、男女雇用機会均等法下のいわゆる「労働力不足」のもとで、女性の労働市場への進出が急速に進んでいます。大卒女子の就職率が男子を上回ったのもその端的な現れでしょう。しかし、先の藤本武さんの指摘にもみられますように、日本の女性が先進資本主義国で最も差別された状態にあるという点は何ら変わっておりません。それどころか、コース別管理の導入により男女差別の深化・拡大すらみられます。一方での女性労働者の基幹労働者化・戦力化と、他方での差別の深化・拡大が生じております。

女性の差別的低賃金で日本企業が上げている利益は莫大な額にのぼります。男性の約半分とされている女性の賃金を、仮に2倍にしたらどうなるか。50%引き上げたらどうなるか。パートの賃金を2倍にしたらどうなるか。女性の異常な低賃金が日本企業の高蓄積の源泉となっていることは疑えない事実です。

85年につくられた男女雇用機会均等法は国際化、情報化の進むなかで国際的な批判をかわすためにつくられたものといつてよいでしょう。均等法には努力義務規定が多く、罰則

規定がないことなどきわめて不十分なものです。この法律をよりどころとして導入が進められたいわゆる「コース別管理」は「平等」という衣を被った男女差別管理そのものといえます。セクシャルハラスメントの例にもみられますように、わが国のきわだった男女差別の実態が明かになるにつれて国際的な「平等摩擦」の深刻化も避けられなくなるのではないのでしょうか。

現在わが国では、表面的には男女雇用機会の均等を唱えつつ、職場では賃金・雇用の差別が厳然と行われている。コース別管理の導入による競争のいっそうの激化の下で、一方では女性の労働条件の男性並化がはかられており、他方ではこれまで以上の差別化が推し進められています。しかも、家事・育児の負担もいままで通り女性の肩に重くのしかかっているのです。92年4月から育児休業法が施行されますが、これが女性の社会的進出にどの程度役立つかは疑問です。

われわれの調査からも明かなように、コース別管理の下で一般職のみならず総合職の女性も苦しんでいます。その結果、総合職の離職・転職が激増しております。それはコース別管理のもとでは男性並の長時間、超過密労働が当然視されており、男子のみならず女子総合職への負担が異常に高まってきている結果とみてよいでしょう。また、均等法下で女性は子供を生めなくなっている。貧困な保育・教育行政の下で子供を育てられないから生むことをためらう事態が生まれています。それが出生（出産）率の低下となって現れています。男女平等社会の実現には、やはり過酷な長時間労働、超過密労働や長時間通勤をなくすことが基本的に重要だと思います。

以上のようなことから、わが国の多くの女性はパート雇用など不安定雇用状態を余儀なくされております。それだけではなく企業は、水商売の女性やマスコットガールやエレベーターガールなど無駄と思えるところにたくさんの若い女性を使っています。スウェーデンやデンマークなどのように医療や福祉などを充実させようとする、そんなに余分な人がいるわけではないのですが、わが国の場合には不必要といえる所で、たくさん女性が働くという構造になっているわけです。水商売の分野にはいまアジアの女性などが多数進出してきます。

日本の男女（雇用、賃金、労働条件）差別が先進国労働者の足を引っ張っているという認識が、まず必要だと思います。教育での男女平等を改めて見直すこと、「100万円枠の撤廃」などの税制改革も必要でしょう。女性の職場進出なしには男女平等のみならずわが国労働者の状態は改善されないことを自覚すべきではないのでしょうか。平等なくしては人間的な福祉社会の実現も難しいと思います。わが国にみられる異常な男女差別と過労死は同根です。学校、職場、家庭での平等の実現は人間的な社会の実現には不可欠だといってよいのではないのでしょうか。

9 賃金の社会化と生活の社会化

以前には、同一労働同一賃金について研究者の間でもいろいろな論争がありました。最近あまりやられていませんが。しかし、スウェーデンの「実験」をみていると賃金論の再検討、賃金の社会化（労働力再生産費の社会化）の視点からの再整理が必要ではないかと私は思っております。われわれの生活は今後、保育、教育、年金、福祉などますます公的施設・公的資金に依存する範囲が拡大し、生活の社会化がより進んでいくことになるでしょう。労働者の生活の充実も直接賃金の上昇によるというよりは税金や企業負担などによるパブリックセクターの拡大という面が人的にも施設面でも、やはり重要な意味をもってくるのではないのでしょうか。そういう視点から賃金というものを考える習慣を国民的レベルで身につけていくことが大事だと思います。

男女平等の実現のためには賃金については、「同一価値労働同一賃金」の実現がはかられるべきであり、全国・全産業に画一的に適用されるできるだけ高い最低賃金が決定されるような最低賃金制こそが、それを実現するためのこととなるでしょう。その際、「同一価値労働」とは必ずしも同一の仕事である必要はなく、異なった仕事でも、殆どおなじような価値の労働とみなされるものなら同じ賃金を要求し獲得していくべきでしょう。しかも、労働力の再生産費が社会化するなかで男女平等がどうすすんでいくのか、理論的にきちんと押さえておく必要があると思います。さらに、男女のみならず年齢、人種、雇用形態などによる差別をなくしていくことが人間的な社会をつくるうえでの基礎となることをはっきりと認識すべきでしょう。

10 男女平等社会の実現こそ人間解放の道だ。

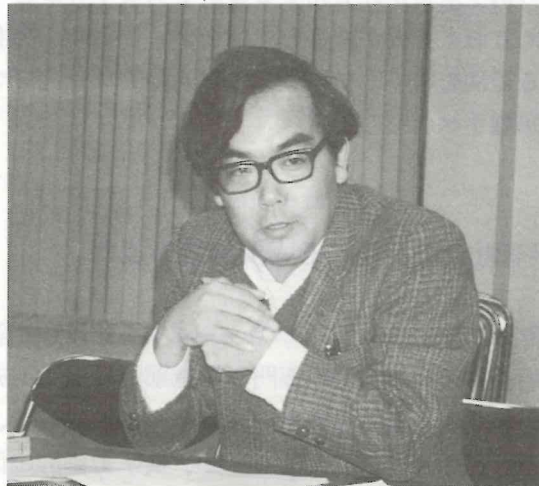
わが国と男女平等の進んでいるスウェーデンを比較して全く異なることの一つは、スウェーデンでは矛盾を抱えつつも公務部門や福祉部門の拡大・充実を中心に雇用の平等、賃金・労働条件の平等化が一貫して進められてきたのに対して、わが国では全部門にわたって、最近はとりわけ民間部門の拡大によって、女子労働力の低賃金利用が進められていることです。

鎌田としこさんが『転機に立つ女性労働』という本のなかで、「一方における『定着層』に対する徹底的な能力主義管理と家庭崩壊または結婚・出産の断念、他方において進行する『不安定雇用』化、その予備軍としての専業主婦の間に広がる『就業希望者』の増大という新たな事態が、女性解放という歴史的使命を遂行するうえでいかなる意味を持つか、それが今日の女子労働研究にとわれているといわねばならない。」（学文社 1987年）と述べていますが、この問題を考えるうえでスウェーデンの取り組みは大変参考になるのではないかと私は思っております。

最後に強調したいのは、男女平等を進めるうえでも労働や生活の人間化をはからなければ

ばいけないということです。わが国のように男女雇用機会均等法のもとで、女性も男性なみの過酷な労働を強制され、過労死すら生み出すようでは駄目です。そのためには、老人や身体障害などハンディキャップをもった人でも健常者と同じように生きていける社会、人間が人間として尊厳をもって生きていけるような社会にしなければいけない。「寝たきり」でも一人で生活していけるような社会システムがどうしたらできるかを、スウェーデンやデンマークなどはすでに取り組んできていますので、われわれ日本人も真剣に考え、実行に移せるところ移していく必要があるのではないのでしょうか。そのためには平和は絶対に欠かせない条件であるし、世界的レベルでの労働力の移動への対処、自然環境の保護もますます重要な課題になってくるでしょう。

（本稿は愛知労働問題研究所の婦人労働部会での5回の報告・討論をもとにした定例研究会での報告内容を若干手直ししてなったものである。）



猿田正機（さるたまさき）

中京大学経営学部教授（労働管理論専攻）

（主著）

「労働管理と労働政策」'86（中京大学商学研究叢書）

「トヨタグループの新戦略」'90（共著）新日本出版社

「大企業労働組合の役員選挙」'86（共著）大月書店

「日本の労資関係の変貌」'91（共著）大月書店

《編集後記》

1986年4月1日に「男女雇用機会均等法」「改正労働基準法」が、同年7月1日には「労働者派遣法」が施行されてから5年余が経過しました。先の国会では育児休業法案も成立し、男女平等や女性の社会進出に関して、マスコミ等で取り上げられることも多くなりました。また、各方面で女性の姿が目立つようになる一方で、「男並み」に働く労働実態があり、若い女性の過労死まで生み出すという側面も出てきています。

そこで、働く女性たちの労働条件や環境、あるいはまた、女性自身の意識は変化しているのか、いないのか。女性労働のあり方はどうあるべきなのかを考えていく中で、男性と同じ条件で四年制大学の法学部を卒業された皆さんが、今どのように感じておられるのか、率直なところを知りたくてアンケート調査を行なうことを考えました……。

これは、アンケート調査にあたってのお願い文書の冒頭部分です。そもそもの始まりは、この「男性と同じ条件で四年制大学の法学部を卒業された皆さんが、今どのように感じておられるのか、率直なところを知りたい」という、一部員の個人的な趣味から出発したものでした。それが、「あれも聞いてみたい」「これも聞いてみたら」から始まって、いつの間にやら部会をあげての大仕事になり、こんな冊子にまでなってしまいました。それというのも、集計・分析作業を続け、並行して諸外国の女性労働の実態を学ぼううちに、ひとり占めするにはもったいないとの結論に達したからです。

アンケート回答者をはじめ、表紙のデザインをして下さった林綾子さん、巻頭言をお書き下さった佐藤洋子さん、中京大学経営学部の猿田先生、名古屋大学法学部の森先生、その他多くの方にお世話になりました。ありがとうございました。また、アンケート結果については、プライバシー侵害にならぬよう細心の注意をはらったつもりですが、至らぬ点はご容赦ください。

なお、本冊子の編集には、渥美玲子、鈴木一穂、堤玲子、尾藤憲和、尾藤ふき、森扶佐子の各部員があたりました。

1992年4月

愛知労働問題研究所 婦人労働部会

アンケート票

東十、で、入

I 大学を卒業した後すぐに就職した方にお尋ねします。

Q 1 就職した理由は何ですか（主なものを2つまで選んで下さい）。

- 1、生活上必要だから
- 2、自分の知識を生かしたいから
- 3、女性も働くのが当然だから
- 4、とりあえず結婚まで働く気になった
- 5、自分の自由になるお金がほしかった
- 6、その他（ ）

Q 2 就職先はどこですか。職種だけでもお答え下さい。

- 1、 （ ）

Q 3 現在も同じ就職先で働いていますか。

- 1、 いる
- 2、 いない（ 年目に イ、退職 ロ、転職 ）

Q 4 現在まで同じ就職先で働いている理由は何ですか（主なものを2つまで）

- 1、給料が多いから
- 2、身分が安定しているから
- 3、仕事がおもしろいから
- 4、自分の能力を生かせるから
- 5、職場の雰囲気がいいから
- 6、不満はあるが他に適当な就職先がないから
- 7、残業がないから
- 8、自由に休みがとれるから
- 9、比較的男女差別がないから
- 10、その他（ ）

Q 5 これからもずっと働いていくつもりですか。

- 1、 はい
- 2、 やめたい
- 3、 できれば転職したい

Q 6 退職・転職した理由（あるいは、やめたい、転職したいと思う理由）は何ですか（主なものを2つ）。

- 1、賃金など労働条件が悪い
- 2、残業が多い
- 3、仕事がつつい（合わない）ため
- 4、職場の雰囲気が悪い
- 5、人間関係に問題がある
- 6、セクシャルハラスメントがあったため
- 7、結婚のため
- 8、妊娠・出産のため
- 9、健康上の理由
- 10、仕事がおもしろくないから
- 11、自分の能力を生かせないから
- 12、転職のため
- 13、夫の転職のため
- 14、家族の病氣看護のため
- 15、その他（具体的に ）

Q 7 退職した後についてお尋ねします。

- 1、現在も無職である
- 2、転職して別の就職先で働いている（退職後 年目に就職）
- Q 8 別の職場に再就職した主な理由を書いて下さい。

Q 9 再就職したときの身分は何ですか。

- 1、正職員
- 2、パート
- 3、派遣
- 4、アルバイト
- 5、家内労働
- 6、その他（ ）
- Q 10 現在無職の方にお尋ねします。いつか仕事に就くつもりがありますか。
- 1、 はい（どんなとき？ ）
- 2、 いいえ

II 卒業後すぐに就職しなかった人にお尋ねします。

Q11 すぐに就職しなかった理由は何か（主なものを2つまで選んで下さい）。

- 1、適当な就職先が見つからなかったから
- 2、資格をとるため勉強をしたかったから
- 3、大学院へ進んだから
- 4、生活上必要なかったから
- 5、結婚する予定があったから
- 6、その他（ ）

Q12 現在も無職ですか。

- 1、はい
- 2、いいえ

Q13 2、と答えた方にお尋ねします。いつか仕事に就くつもりが

- 1、ある（どんなとき？）
- 2、ない

Q14 現在の仕事（できれば勤務先も）は何ですか。

（ ）

Q15 現在の仕事を選んだ理由は何ですか。

（ ）

Q16 これからもずっと今の仕事を続けるつもりですか。

- 1、はい
- 2、やめたい
- 3、できれば転職したい

III 全員にお尋ねします。

Q17 現在就労

- 1、している
- 2、していない

Q18 夫が

- 1、いる
- 2、いない

Q19 子供が

- 1、いる（イ、1人 ロ、2人 ハ、3人以上）
- 2、いない

Q20 小学生以下の子供が

- 1、いる
- 2、いない

Q21 親と同居して

- 1、いる
- 2、いない

Q22 同居している親は

- 1、1人
- 2、2人
- 3、3人以上

Q23 同居している親は

- 1、自分の親
- 2、夫の親

Q24 同居している親は

- 1、母親
- 2、父親

Q25 同居している親は

- 1、40才代
- 2、50才代
- 3、60才代
- 4、70才代以上

Q26 女性が働き続けることができる条件は何だと思いますか。

- 1、男女差別のない職場

- 2、労働条件がよいこと

- 3、家事・育児と両立できる環境整備

- 4、夫や家族の理解

- 5、その他（ ）

Q27 現在、あなたは生活全体を通して、どのようなことに生き甲斐を感じていますか（主なものを3つ以内）。

- 1、仕事がおもしろく、それに打ち込んでいる
- 2、職場で認められ、昇進できるよう頑張っている
- 3、生活を支えるため頑張っている
- 4、家族が快適に暮らせるよう家事に気を配る
- 5、自分の趣味やレジャー活動（具体的には ）
- 6、子供の成長
- 7、社会や人々のために役立つ活動
- 8、家族との交流
- 9、友人・知人との付き合い
- 10、これといってとくにない
- 11、その他（ ）

ありがとうございました。

あなたのお名前（

年 齢（ 才）卒業年（

）匿名でもかまいません。

年）所属ゼミ（

アンケート

(現在就労している人対象)

Q1 勤務先について

- 1、民間 (具体的に)
- 2、官公庁 (具体的に)

2、と答えた方はQ4へ進んで下さい。

Q2 企業の業種は

- 1、サービス
- 2、不動産
- 3、金融・保険
- 4、卸売・小売・飲食
- 5、運輸・通信
- 6、電気・ガス・熱供給・水道
- 7、その他 ()

Q3-1 企業の規模は

- 1、30人未満
- 2、30人以上
- 3、100人以上
- 4、300人以上
- 5、1,000人以上
- 6、10,000人以上

Q3-2 事業所の規模

- 1、30人未満
- 2、30人以上
- 3、100人以上
- 4、300人以上
- 5、1,000人以上
- 6、10,000人以上

男女比 (約 :) 男女比 (約 :)
 Q4 あなたの職種は何ですか。具体的に答えて下さい。(例 一般事務、営業、教育、研究、コンピューター操作等)

() 動 動 (年)

Q5 あなたの勤務形態は

- 1、正職員
- 2、パート
- 3、嘱託
- 4、派遣・出向
- 5、アルバイト
- 6、自営
- 7、その他

Q6 あなたの役職は

- 1、なし
- 2、グループリーダー・クラス
- 3、主任クラス
- 4、係長クラス
- 5、課長代理クラス
- 6、課長クラス
- 7、その他の役職 ()

Q7 1日の勤務時間は

- 1、通常勤務
- 2、フレックス制
- 3、交替勤務 (イ、夜勤あり ロ、夜勤なし)
- 4、その他 ()

Q8 あなたの仕事の1日の拘束時間は次のどれにあたりますか。日によって異なる場合は平日の平均時間でお答え下さい。

- 1、5時間以内
- 2、6時間以内
- 3、7時間以内
- 4、7時間30分以内
- 5、8時間以内
- 6、8時間30分以内
- 7、9時間以内
- 8、10時間以内
- 9、10時間を超える

Q9 あなたの年収は (' 90年1月~12月の時間外手当、一時金など全ての

税込み総額)

- 1、100万円以内
- 2、200万円以内
- 3、300万円以内
- 4、400万円以内
- 5、500万円以内
- 6、600万円以内
- 7、700万円以内
- 8、800万円以内
- 9、900万円以内
- 10、1000万円以内
- 11、1000万円以上

Q10 片道の通勤時間は

- 1、15分未満
- 2、15分以上
- 3、30分以上
- 4、1時間以上
- 5、1時間30分以上
- 6、2時間以上

Q11 1週あたりの休日は

- 1、1日
- 2、2日 (月3回以下)
- 3、2日 (月4回以上)
- 4、3日
- 5、その他 ()

Q12 最近3か月を平均して、あなたの1か月の残業時間は、

- 1、全くなし
- 2、5時間以内
- 3、10時間以内
- 4、15時間以内
- 7、30時間以内
- 8、35時間以内
- 9、40時間以内
- 10、45時間以内

Q18 女性であるため勤務先で差別されていますか。具体的に答えて下さい。

- 1、おまぐみ
- 2、早出
- 3、昇任・昇格
- 4、コース別人事
- 5、賃金
- 6、定年
- 7、研修
- 8、その他

()

Q19 あなたは年次有給休暇を（年休）を昨年1年間に何日取得しましたか。

- 1、年休はない
- 2、全くとらなかった
- 3、1～5日
- 4、6～10日
- 5、11～15日
- 6、16～20日
- 7、21日以上

Q20 全間で取得した年休は何のために使いましたか（主なものを4つ以内）。

- 1、休業のため
- 2、自分の病気のため
- 3、家族の看病のため
- 4、子供の保育園・学校行事などのため
- 5、家庭の仕事の処理のため
- 6、家族と余暇をすごすため
- 7、親戚づきあいのため
- 8、冠婚葬祭のため
- 9、地域活動のため
- 10、ボランティア活動のため
- 11、組合活動のため
- 12、旅行その他の趣味・娯楽のため
- 13、友人との交際のため
- 14、教養を高める勉強のため
- 15、仕事に役立つような勉強のため
- 16、仕事のため
- 17、その他 ()

Q21 あなたの職場の母性保護制度についてお尋ねします。それぞれについてお答えの番号を選んで下さい。

- 5、20時間以内
- 6、25時間以内
- 11、50時間以内
- 12、50時間を超える

Q13 残業手当は出ますか。

- 1、全額出る
- 2、多少出る ()
- 3、全然出ない

Q14 あなたは職場で終らなかった仕事を家に持ち帰ってやることがありますか。

- 1、ほとんどない
- 2、年に数回
- 3、月に1、2回
- 4、週に1、2回
- 5、ほとんど毎日

Q15 あなたの職場では残業についてどのような状況にありますか。

- 1、ほとんどの男女が遅くまで残業している
- 2、ほとんどの男性が遅くまで残業しているが女性はまだ残業していない
- 3、男性の一部が遅くまで残業している
- 4、男女の一部が遅くまで残業している
- 5、男女とも遅くまで残業している人はあまりいない

Q16 あなたは職場の男性の残業ぶりについてどのように感じていますか。

- 1、昇進のため、残業に精を出しているようだ
- 2、仕事がおもしろくて残業は苦にならないようだ
- 3、人手が少なくてやむを得ずやっているようだ
- 4、仕事の都合でやむを得ずやっているようだ
- 5、賃金が低いので残業をせざるを得ないようだ
- 6、とくに仕事がないのにだらだら残っているようだ
- 7、家に早く帰りたいので残っているようだ
- 8、その他 ()

Q17 休日出勤は

- 1、ある
- 2、たまにある
- 3、ない

①制度があり、よく利用されている

②制度はあるが、あまり利用されていない

③制度がない

④制度はあるが対象者がいない

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1、生理休暇 | (① ② ③ ④) |
| 2、妊娠中の時差出勤・勤務時間短縮 | (① ② ③ ④) |
| 3、妊娠中の通院時間・通院休暇 | (① ② ③ ④) |
| 4、妊娠障害休暇(つわり休暇など) | (① ② ③ ④) |
| 5、産前・産後休暇 | (① ② ③ ④) |
| 6、育児時間 | (① ② ③ ④) |
| 7、育児休業 | (① ② ③ ④) |
| 8、家族看護休暇 | (① ② ③ ④) |

Q22 あなたの職場では、従来男性がほとんどを占めていた職務や役職の面で女性の登用はどの程度進んでいますか。

- 1、以前と比べれば進んでいる
- 2、形ばかりが先行し、仕事の内容はあまり変わっていない
- 3、若い人に比べ中堅層の登用が遅れている
- 4、登用された女性が人材適所の配置になっていない場合が多い
- 5、その他 ()

Q23 今後あなたの職場で多くの女性が昇進できるようにするためには、何が必要だと考えていますか(主なもの2つ)。

- 1、女性を差別的に見る管理者の意識を変えること
- 2、能力を発揮できる仕事の機会を女性にも与えること
- 3、女性がもっと昇進意欲をアピールすること
- 4、管理者養成のための教育機会を女性にも与えること
- 5、女性の職務評価を男性と平等にすること
- 6、女性がもっと仕事の能力を身につけること
- 7、女性が残業や転勤をいとわず働くこと
- 8、残業や転勤が実態として昇進の条件になっていることを改めること
- 9、法律で女性の差別的取り扱いを禁止すること
- 10、男性の働き方(残業、休日出勤、接待など)を変えること
- 11、その他 ()

Q24 あなたは今の会社(官公庁)で働き続けたいと考えていますか。

- 1、定年まで働き続けたい
- 2、いいところがあれば他の企業にかわりたい
- 3、いずれは独立して仕事をしたい
- 4、適当な時期に仕事をやめたい
- 5、今すぐ何でもやめたい
- 6、転職したい
- 7、特に希望はなく成り行きにまかせる
- 8、その他 ()

Q25 あなたは、過去3年以内に会社(官公庁)で研修や教育訓練を受けたことがありますか。

- 1、ある(イ、男女の差別あり ロ、男女の差別なし)
- 2、ない

Q26 あなたは研修、教育訓練について会社(官公庁)に對しどのようなものを見えますか(主なもの2つ以内)。

- 1、今の仕事にすぐ役立つ技能や知識を得られるもの
- 2、仕事についてのもっと深い専門技能や知識を得られるもの
- 3、仕事をしていく上での幅広い視野を得られるもの
- 4、社会的な教養を身につけられるもの
- 5、管理能力を身につけられるもの
- 6、資格を得られるもの
- 7、男女差のない研修
- 8、その他 ()

Q27 あなたは、今の会社(官公庁)に就職して以来、転勤(住居の移動を問はず)や職種転換の経験はありますか。

- 1、転勤・職種転換とも経験している
- 2、転勤のみ経験している
- 3、職種転換のみ経験している
- 4、いずれも経験していない

Q28 あなたが職場生活の中で不安や不満に思っていることは何ですか（主なもの4つ以内）。

- 1、賃金が安いこと
- 2、労働時間が長いこと
- 3、休暇がとりにくいこと
- 4、昇進が難しいこと
- 5、仕事の将来性がないこと
- 6、教育や研修の機会が少ないこと
- 7、仕事自体がおもしろくないこと
- 8、仕事がついついこと
- 10、職場の人間関係がよくないこと
- 11、福利厚生がよくないこと
- 12、男性と比べいろいろな面で差別されていること
- 13、母性保護制度が十分に活用されていないこと
- 14、女性の新規採用が少なくなってきたこと
- 15、その他（ ）
- 16、とくにない

Q29 あなた自身が職場で長く働きつづけられるようにするために、労働時間などの面でどのような改善が必要だと考えていますか（主なもの3つ以内）。

- 1、労働時間の短縮
- 2、残業の規制
- 3、休日出勤の規制
- 4、年次有給休暇の取得促進
- 5、フレックス制の導入・改善
- 6、交替勤務や変形労働時間を少なくする
- 7、年休を半日単位や時間単位で取得できるようにする
- 8、生休・産休を取得しやすくする
- 9、育児休業制の導入・改善
- 10、家族看護休暇の導入・改善
- 11、その他（ ）

Q30 あなたの勤務先に労働組合はありますか。

- 1、ある（組合の名前）
- 2、ない

Q31 あなたは労働組合に加入していますか。

- 1、いる
- 2、いない

Q32 全問で、いると答えた方は、どのような形で加入しましたか。

- 1、全員加入制なので
- 2、自分の意志で（勧誘された場合も含む）

Q33 あなたの職場にはコース別雇用管理制度（企画的業務に従事し全局的規模で転動のあるコースや、定型的業務に従事し転動のないコースなどに大別して雇用管理を行なうもので、「総合職・一般職」「一般職・事務職」等の呼称をもつもの）が導入されていますか。

- 1、はい（ ）年 月 から、あなたは イ、総合職 ロ、一般職
- 2、いいえ
- 3、現在導入を検討中

Q34 男女雇用機会均等法の施行前後で、あなたの職場で顕著に変わったことはありますか（先輩の話し等からでもわかればお書き下さい）。

- 1、女性の採用が増えた（イ、高卒 ロ、短大卒 ハ、大卒 ニ、その他）
- 2、女性の管理職への登用が増えた
- 3、昇任・昇格などの男女差がなくなった
- 4、コース別雇用管理制度が導入された
- 5、その他（ ）

Q35 現在働いていて、特に考えたり、感じておられることがあれば書いて下さい（例えば、男女差別のことや、職場や労働組合への不満、将来の夢、あるいは先輩へのアドバイスなど何でも）。

どうもありがとうございます。

1992年4月10日

発行 愛知労働問題研究所

編集 同 婦人労働部会

名古屋市中区平和2丁目2-3

高齢者労働会館

TEL/FAX 052-323-3435

印刷 ㈱友人社

