

昭和51年度

勤労婦人問題シンポジウム

—職場における男女の平等をすすめる—

労働省婦人少年局

は し が き

昭和51年は、国連婦人10年の第1年目にあたるところから、勤労婦人問題シンポジウムは国際婦人年および婦人労働旬間の目標である「職場における男女の平等をすすめる」をテーマに開催いたしました。そのうちの特別講演とパネル討議の内容を要約しました。関係者の方々の参考にしていただければ幸いです。

昭和52年2月

労働省婦人少年局

目 次

昭和51年度勤労婦人問題シンポジウム概要	1 頁
婦人少年局長あいさつ	1 頁
特別講演「今後の日本経済と婦人の役割」	3 頁
パネル討議「職場における男女の平等をすすめる」	7 頁

昭和51年度勤労婦人問題シンポジウム概要

1. 趣 旨

「国連婦人の10年」の第1年目にあたり、勤労婦人に共通の課題である職場における男女の平等について研究討議するため、勤労婦人問題シンポジウムを開催する。

2. 開催日時及び場所

日 時 昭和51年10月26日(火)
午前10時30分～午後4時
場 所 東京都中野区中野
全国勤労青少年会館

3. 内 容

あいさつ
労働省婦人少年局長 森 山 真 弓
特別講演「今後の日本経済と婦人の役割」
日本労働協会会長・一橋大学名誉教授
中 山 伊知郎

映画上映「女性の地位」国際連合製作

パネル討議「職場における男女の平等をすすめる」
司会

評論家 有 馬 真喜子

パネルメンバー

高島屋東京店次長 石 原 一 子

明治大学教授 田 辺 照 子

上智大学教授 花 見 忠

労働福祉事業団理事長 和 田 勝 美

閉会のことは

労働省婦人少年局

婦人労働課長 高 橋 久 子

4. 参加者

- (1) 勤労婦人
- (2) 使用 者
- (3) 関係行政機関の職員
- (4) そ の 他

婦人少年局長あいさつ

今年は、昨年の婦人年を受け国連婦人の10年が始まった最初の年でございます。

国際婦人年とはご承知のように、非常にはなやかに、ある意味ではおもしろがって話題にされた部分もあり、また、悪くいえば、お祭騒ぎであったというふうにいわれる面もあったわけですが、男女の平等を実現するということは、1年や2年のお祭騒ぎでは不可能であって、10年という期間が設定されたことは、非常に意味のあることだと思います。もちろん10年でもできないことはたくさんあると思いますが、その位の長期的な覚悟をもって地道にじっくりととりくむべきものだということで、10年が設定されたわけでございます。

その10年の最初の年に当って、各国がいろいろなことに着手しております。先般私はジュネーブで

開われました婦人の地位委員会に出席して、昨年のメキシコの会議、その後の国連総会等でいろいろ決められましたことに基づき、これから具体的にどうするかという話し合いがなされるのを聞いて来たのですが、そこで、各国がそれぞれに工夫をこらし、悩み、問題にぶつかりながら、どうしていいかということを考えているのを、直接見聞して非常に感銘を受けたわけです。例えば、男女平等で非常に進んでいると、自他ともに許しておりますスウェーデンでは、数年前から総理大臣に対して、男女平等問題について進言をする諮問委員会というのがあって、そこで特に職場の問題が一番難しいため、この問題については、少し実験的に新しい試みをいろいろやってみる。それでうまくいくものについては、逐次、規則や法律にして、予算をつけるということでやっていこ

うじゃないか、そういうやり方でいろいろな試みをしております。例えば、今まで男性しか入っていなかった職場あるいは女性だけしか入っていなかった職場、いわゆる男性の職業、女性の職業という固定観念が、暗黙のうちに皆の頭の中にあるということがそもそも男女の差別をつくっているのではないかと、それを打破するためにはどうしたらよいかを検討され、そこで指定の職種を決めて、そこに今までいなかった男の人を採用する、あるいは今までいなかった女の人を採用するというような場合には、非常に思いきった考え方ですが、その採用した事業主に対して、僅かですが、補助金、奨励金を出すというような試みが行われているようです。その他、女性の失業者がたくさんいるような特定の地域につきましては、女性を集めて、こういう職種があるが、今まで女があまりつかなかった、こういうところへ入ってみませんか、その職場へ行って見学してみませんか、何日かやってみませんかというようなことを呼びかけて、今までそういうところへ入ることを考えなかった女性をそちらの方へ引っばっていくというような試みもなされているようです。また、新しい工場をつくる時には、その工場が移転のために国からお金を借ります。そういう場合には、新しくできた工場では男女の率をそれぞれ40%以上なければいけないというような条件をつけるわけです。そんな条件をつけたらお金を借りる人がいないのではないかしらと最初は心配しましたがけれども、結構借りる人がおりますというようなことも言っておりました。大変細かい話ですが、そういうふうにならざるを得ないか、一つ一つ小さいことでもとりあげて真剣にとりくんでいるということでした。また、例えば西ドイツはご存知かと思いますが、非常に手厚い母性保護法というものをもってあります。母性の保護ということを大変尊重し、大事に思う国ですが、その中でも男女平

等の問題に答えるために、就業制限を検討し直し、今まで女性にはできなかったトラックの運転とか、バスの運転の二つは就業できるようにすでに規則を改正したと言っておりました。今、申しあげたのは、ごく小さな1、2の例にすぎませんが、そのようにそれぞれの国々が、国の中でできることは何だろうかということを実行にとりくんでいる年であり、これは昨年のいわばお祭騒ぎといわれた婦人年よりもはるかに重要な意味のある年であると感じたわけです。

我国でも、昨年の9月以来、総理府に総理大臣を長にいたしまして、婦人問題企画推進本部というものができました。そこで、我国では何ができるだろうか、何をしたらいいだろうかということを考えております。4月に国内行動計画の概案が出ておりますが、年度内には最終の国内行動計画ができる予定です。その中でもやはり、職場の問題というのは最も重要であり、難しい問題であると考えられますし、また、その部分こそは私どもに最も関係の深い一番重要な問題だと思われるわけです。労働省といたしましても、婦人少年問題審議会から、今後、婦人の職場における平等を確保するためには、どうすればいいかという方針、建議をいただいております。それに基づいて、これから具体的にいろいろなことをしていきたいと考えております。このシンポジウムもその趣旨に沿って行われているものでございます。そういう意味で、このシンポジウムが非常に重要であるということを申しあげたかったわけです。

それぞれの職場におきまして、皆さま方は重要な仕事を担当し、責任のある地位におられる方ばかりでございます。また、男女の平等、職場における婦人の地位の向上ということを我国で実際に実現していくうえで、非常に重要な役割をになっていらっしゃる方ばかりでございます。そういう意味でこのシンポジウムに皆さま方の積極的なご参加、ご協力をお願いしたいと存じます。

＝特別講演＝

「今後の日本経済と婦人の役割」

(日本労働協会々長)
一橋名誉教授

中山 伊知郎

私に与えられたテーマは、今後日本経済はどうかということと、婦人の役割ということになっておりますが、それは、今後の婦人運動、特に今問題になっている男女平等ということと、非常に深い関係をもっているからです。結論を最初に申し上げますと、どうも景気の良い時期には男女の平等に対しましても、そういう動きが受け入れられやすく、また、定着していくのでありますが、景気が悪くなれば、日本のみならず、どこでもせっかく定着した婦人の地位が動揺して、既得権といわれるようなものまでとられてしまう。しかも、新しいものも生まれてこないというような、そういうことがいつも景気変動の中に現われてくるのであります。そういうことを含んで、どうぞ一つ、これからの婦人運動と日本経済を考えると、日本経済はこれからも若干の不況がまだ続くと考えますので、しっかりしてもらいたいということを、まず最初に申し上げます。

私の今日申し上げたいことは、当面の問題としましては、日本の経済のみならず、その他の面におきましても、明治以来一生懸命に西欧の水準に追いつくことをやって今日まで来た、そのことについて、今、色々な問題が起きて、反省もしているわけです。しかし、私共の子供の頃に使った言葉で申しますと「文物制度」これを西欧から学ぶ、それを日本的に育てたことに対し、ある程度、承認されて良いのではないのでしょうか。そのことを少し敷衍いたしますと、私は「平等問題」についても、例えば、アメリカ、ヨーロッパの状態をみると、やがて日本もその状態になるのではないかと考えても良いのではないかと。そこで一番近いアメリカの例と日本の状態を比べて見ますと、アメリカの雇用労働者の中に占める婦人はご承知のとおり、44～45%を占め、日本の婦人の占める割合は一番新しい資料ですと、32%であります。

これは労働力比で申しますと、もう少し高いのですが、そうしますと、非常に単純な考え方なんですけれども、今後10年、20年の間におそらく日本のこの雇用労働者の中で占める婦人労働の割合は、だんだん40%に近づき、40%を超える、ということになるのではないかと、思うのです。

アメリカでは、たしか20年間で30%から40%何%までいっている。そういう速度で日本がゆけるかといいますと、これはちょっとむずかしいのではないかと思います。私は一つ一つの事由ではなく、目をつむって大きく見ますと、やっぱり10～20年後の日本経済は、今少し大きくなるでしょう。そして、その中での婦人の地位というものは、アメリカに近くなり、高まっていくことでしょう。ついこの間、そのようなことを書いていた論文を読んだのですが、その中では、いわゆる婦人の地位の向上は婦人運動、極端な例で申し上げると、いわゆるウーマンリブの成果ではないといっているのです。むしろ自然といいますか、ノーマルな経済の発展と、世界的考え方の変化をうけてであって、そういうウーマンリブの成果ではない。それではどういう理由でそのようなことが、アメリカで起ったのかといいますと、三つの理由が上げられています。

第一は物を上げる下ろすなどの筋力を使う労働はだんだんと機械に変わられていく。これはどこでも見られる現象です。そのことが婦人労働の進出を非常に有利にしているわけですね。

第二は、家庭外で働く婦人のための家庭内の労働をセーブする設備が非常に進んだ。例えば掃除機、洗濯機あるいは冷蔵庫などですけれども、そういう設備というものが、婦人労働を家庭から解放する結果をもたらした、アメリカなどでは急速であったし、世界的に見られる現象だと思います。つい先日もある

この間に「連日の問題」とりあつた記事ですが、その国では最近出生率が減ってきたということです。その理由は何かという、ソ連における婦人の家事労働の重みが非常に大きいにもかかわらず、家庭器具の普及は全国的にまだまだ低いので、家庭内における労働の比重が大きく、しかも、みなさんご承知のとおり、婦人労働は約半数を占めており、男・女の比率がほとんど同じだということです。このように婦人労働者の負担が重くなると、どうしても出生率が減るという説が新聞の記事に嘘かどうか知らないけれども載っていたわけです。

私はそういう意味で日本においては戦後、婦人の労働を家庭から解放したものに、家庭内の器具の普及と役割が大きいのと思います。

第三の理由は、これは一番大きい理由と考えますが、今日申し上げることの一つのポイントとなると思います。

特に家の外で働く婦人に対する「ものの見方」、「社会の見方」が非常に変わった。ごく簡単な例を申しあげても、バスの車掌は、アメリカにおいては女性が本格的に街頭に出たのは、第二次世界大戦後だといわれています。

そのことは何を意味するか、戦争という非常時には、男も女も同じように働けるんだということが最も客観的に実証されたということではないか、今まで婦人というのは家庭内にいるとか、あるいは家庭内にいなくても、社会的に男と同じように働くというのとはおかしいというような偏見、あるいは習慣があったといいたしましても、段々そういうものがなくなってくる。

その機会を与えたものは不幸ながらも戦争であったわけです。まあ戦争が過ぎてから30年も経っているのですが、その間にだんだん婦人労働を見る目が変わってきた。必ずしもそれが強く認められるということではないかもしれませんが、そのことは非常に重要な意味をもっていると思います。今一歩進めて考えるならば「平等」ということについて、あるいは原理的に簡単に解決されるのではなからう

かと思うんです。

ただ、戦争という不幸な非常時ということだけでは認識されない問題なのであろうか、あるいは戦争という非常時だけに「男女平等」というものがあるのだろうか、という問題を一つ我々は背負わせられることになるのではなからうか。

それに対する答えを、我々は用意する必要があるのではなからうか、そのように思うのであります。

さて、男女平等というものは何かといえ、普通考えられることは、同一賃金、同一労働で、男でも女でも同じ労働をしたら同じ賃金をもらうのは当然前ではなからうかということなんですが、これが婦人運動の一つのスローガンとしてかけられているのは、わたしはおかしなことと考えるのです。同一労働、同一賃金は当然なことなのであって、同一職場で同じ仕事をしておれば、長い間二つを区別することは絶対できない筈です。

これは経済の法則でも政治の法則でもどちらでもいいのですけれど、区別なんてできるはずがない。今まであった同一労働・同一賃金に対する障害は誤解であるか、あるいは制度の結果、同一労働といわれても実は同一労働ではないというもののどちらかなのです。それは同じような仕事をしているといっても一年を通じて同じような仕事をしている、あるいは10年を通じて同じような仕事をしているとすれば差があるかもしれない。もし、あったとしたら、その差別はそれは同一労働、同一賃金の原則をひっくり返すものではなくて、むしろ補足するものと考えて処理することにならなければならないのではないか。

同一労働は同一賃金としてくっついていくものであって、それが離れているということがおかしいのであり、事実、例えばピーズワーク、これはだんだん今は少なくなりましたが、純粋の同一でもって、その仕事の効果が考えられるものについては、ほとんどその差別というものはなくなっていると私は考えます。

もし、そういうものが残っているとすれば、それは長い間の慣習の結果であるわけです。そういうと

とに対してはまさに10年がかりの運動の一つとしてとり除かなければならない。それよりももっと重要な問題は、先ほど、森山局長もふれておりましたけれど、就職の機会に対する差別が非常にあるということです。そのことが打開改善されないかぎり、同一労働・同一賃金ということが、かりに実現されたとしても、婦人の地位というものはなかなか向上できない。男の仕事に女性が入っていくことは、婦人の現場に男子が入っていくよりも、もっとむづかしいのではないのでしょうか。私は男性ですからそう考えるのか知れませんが……。

非常にこのことはむづかしいことなのです。婦人労働の進出には時々大きな助けをする発明発見があります。第一時大戦以後の発明に、婦人労働の進出に役立ったタイプライターの発明、発見があったわけですが、あれが使われてから婦人労働の大きな「場」ができた。それを階段にして、いろいろな職種が広がっていったということがいわれているのですが、もし、今日、そのような機械が今一つあるとすれば、エレクトロニクス電子工業の発達、電算機の発達をはじめ、それに従事するプログラマー、或いはオペレーターなどの職種が広がるかもしれません。

たしかにそのような技術的発明というものが範囲を広げるものとして大いに期待できるし、このことは筋力を必要とする労働に対するウェートを減らしていく、逆に頭脳を必要とする労働が増えていくと思うし、同時にこのことが婦人に労働を与える動機になっていくし、巾も広がっていく。しかしながら、それでも、なお、むづかしい問題マネジメントすなわち「管理」の仕事に対してどこまで婦人が仕事に進出できるか、これはまさに能力の問題であると思います。能力というのは、訓練の問題、あるいは機会の利用によっていくらでも上達するものであって、不幸にして従来まで「管理」に対するチャンスを与えられなかったし、また「管理」に対しての訓練も従って少ないということで、今ではいろいろな方面でそれが破られつつあります。

そういうものを考えますと、私は見込みはあると

と思いますが、しかし、今一番、同一労働、同一賃金に障害となっているのは作業と賃金の比較ではなくて、むしろ就職への機会に対する「不平等」というものではないか。それを打開するためにいろいろな試みが方々でやられていることは、尊重していいことだと思ひ学ばなければならないことだと思ひます。

アメリカの若干の州でみられる実績であります。州の大学の教員、この場合は、教授、助教授をさしますが、割当制にして、能力が、かりに、あってもなくても女性の進出の場を何割かつくっている。ある程度の犠牲を払わないことには次の世代をつくっていくためにも本当の平等もあり得ない。まさに職業への機会にあるということは我々ももっとハッキリ認識する必要がある。職業の違ひというもの、これは、昔の狩猟時代、農耕時代から、都市生活の今日に至るまでずっと、伝統と歴史をもって築きあげられた、そういう一つの条件なのです。この条件に飛びこんでいって男女の平等ということは、むづかしいことであるし、また力のいる仕事だと思ひます。

そういう困難な仕事を打開していく条件は何なのか。かいつまんでいいますと所得の増加ということではないでしょうか。所得の増加の効果はどうなるか。アメリカの例で申し上げますと二つの作用があって、その結果どちらかということが仲々わからないのだそうです。一つの効果は男はだんだん働かなくなってくる。つまり第一に、レジャーの時間が多くなる。働かない時間が多くなる。逆に婦人の方は所得が増加すれば「外」に仕事をもとめる傾向が多くなる。そういう場合のレジャーというのは、非常に高くつくので追加的な所得を得なければならない。その結果所得が段々上りますと、男女の労働力が近づいてくるというのがアメリカの傾向であります。

おそらくこういう効果が重なり合って、戦後20～30年の間に30万台から45万台まで、雇用者の比率が増えたので付けれども、日本ではいったいどうなりましたか。男は退職しても働らくような国柄ですから具合が悪いですね。婦人の方はどうでしょ

う。所得が増えて、なお外に出ていく方はいらっしゃるか。アメリカと傾向が違うのではないのでしょうか。しかし所得の水準の増加というのが大きな意味で男女の平等というものにひびくのは、われわれもって考えなければならない。それにはアメリカ・ヨーロッパ・日本というタイプがあるので、その点も考えて見なければならない必要があると考えます。

このようなことから今後の男女の平等は人口の半分は女性なのでから婦人の地位というのが結局において、男子全体の地位に大きな影響を与えていくと思われ、半分の人口が不幸であってあとの半分の人口が幸福ということは絶対にあり得ない。これはほとんど云う必要のない事でありまして、男女がそれぞれの地位において共同して働くという社会がどうしても必要だし、つくらなければならないと思います。幸いにしてわれわれの直面している世界は徐々にその方向に向っています。日本も、ヨーロッパアメリカのようになっていくと思います。

そこで、私の云いたいことは雇用機会の均等、婦人の職場進出について戦争という非常時にそのことが大きく開かれるのに対し、われわれはもう少し考えなければならない。

ひと言で申し上げますと、非常時でできることが、平常時にはできないものか、なぜ非常時だけに男女平等ということが、文字どおりに実現されて、平常時になればおかしいことになるということはどういうことなのか。非常時はあくまで非常時であって、エクセプションである。それ以上の平常の生活をする論理になり得ないのかどうか。

そこが問題であります。私はそこでよく思い出しますが、みなさんご承知のとおり、あるいは名前を思い出しますが、今日、世界を支配している「完全雇用」という思想、というより「法案」として具体的に実現したのは、イギリスのビバリッジという人です。1942年だと思いますが、戦争終了直前に雇用問題の審議会の会長をしておりまして、フルエンプロイメントビル（完全雇用法案）というものをつくって世界のすべての人——労働の意欲と能力をもっているものすべて——働ける社会をつくらなければならない。常時失業者をもってい

る社会はいけない。これが有名な完全雇用の法案であり、そして完全雇用という政策がすべての経済政策の基本となっている。ケインズのプランというのが世界を支配してインフレーションにしたという批判もありますが、今日これだけ世界がインフレーションになっていても、完全雇用がだめだという人はいないでしょう。どうしても完全雇用と、安定した物価とを両立させようと考えますけれど、インフレになったからやめようという人はいない。インフレは完全雇用以外の理由からなっているかも知れない。ヨーロッパも、アメリカも、失業者がいてこまっておりますけれど政策基本は「完全雇用」です。いわばビバリッジの思想は、今日の経済政策の根本をつくっているといってもよいのではないかと思っております。

さてそのビバリッジはこの「完全雇用法案」をつくるときなんといったか。

「われわれはあの戦争への批判には、どこの国もみな完全雇用であった。遊んでいる手はひとつもない、むしろ、働けない人を促して働かせるぐらいの労働不足、あるいは超完全雇用という状態であったのではないか。それはわれわれのあの不幸な戦争という非常時であった。しかし、非常時でできたことが何故、平時にできないのか」それが彼の考え方なのです。非常時にできて平時になぜできないのかそこに彼の「完全雇用法案」の本当の精神があるわけですね。非常時に、われわれは非常時と思っているのですが、その時に彼は非常時において、平時においてそれを守り育てなければならないものがあるのじゃないか。完全雇用はまさにその一つである。私は同じことをいいたい。その非常時には、男女同一賃金、同一労働、同一人間として働き得たのでした。そうすれば、なぜ平時においてはそれができないのか。完全雇用でビバリッジがいった同じことを、われわれは、今日の婦人問題についていえるのではないか。これがみなさんになげかける疑問であり、同時に、これを、私はできると確信しているということをつけ加えて今日の短かい話を終りたいと思います。

＝パネル討議＝

職場における男女の平等をすすめる

司会 評論家
パネルメンバー

高島屋東京店次長
明治大学教授
上智大学教授
労働福祉事業団理事長

有馬 真喜子
石原 一子
田辺 照子
花見 忠
和田 勝美

司会（有馬） それでは、「職場における男女の平等をすすめる」というテーマでシンポジウムをすすめてまいりたいと思います。

皆様、既にご存知のように10月2日に、就業における男女平等問題研究会が、就業の実情とか問題点、男女平等促進のための基本的方向、といったことを労働大臣に報告しました。続いて、10月5日には婦人少年問題審議会が、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進について、必要とされる施策を労働大臣に建議いたしました。現在、働く婦人は1167万人、雇用者全体の35%を占めています。

しかし、例えば賃金をみてみますと、男性の平均賃金100に対して女性の賃金はあがったとはいっても55.8であるといった不平等や結婚退職制、若年定年制といった不平等がまだまだ存在しております。今度の報告や建議が出されましたのも、こうした不平等が存在するということをふまえてであろうと、私どもは理解できるわけです。そこで、今日のシンポジウムですが、こうした現状認識、それから先程申しあげました報告とか建議とかを受けまして、何がいったい職場における男女の不平等をつくりだしているのか、それは社会的な慣行なのか、あるいは法律などの制度に問題があるのか、それとも婦人の意欲の欠如であるのか、そういった問題点、それから職場における男女の平等を実現するために、今必要とされているのは何であるのか、真の平等とはいったいどういう姿なのだろうか、そういったことをここで話し合ってみようと思っております。

それでは、職場における男女の平等をどう進めようかということに対する基本的なお考えをまず伺わせていただきたいと思います。

和田さんどうぞよろしくお願いいたします。

（和田） 10月5日の日に私どもが委員をやっております婦人少年問題審議会が労働大臣に対して建議をいたしました。その建議を紹介いたしまして、それにひきつづいて、私の所見を申しあげてみたいと存じます。

10月5日の日に婦人少年問題審議会は、会長の藤田たき先生から、浦野労働大臣に建議をいたしました。これは50年9月10日に同審議会が、職場における男女平等の促進に関して建議をいたしました。これを受けて新しい建議をしたわけですね。というのは、50年の建議が多少抽象的な基本的なものの考え方だけをまとめておりましたので、それをさらに具体化する必要がある、特に昨年は国際婦人年で、世界行動計画が決められ、それを世界各国で、今年から10年間にわたって、具体的に実行していくということになり、わが国でも国内行動計画の策定がすすめられている情勢を審議会としても考えあわせて、この10月5日に建議を出したわけです。従って基本的なものの考え方は、昨年の婦人少年問題審議会の出したものとかわりありません。ただ、有馬さんからお話のありましたような意味で今日の時点においては雇用における男女の機会の均等と待遇の平等ということが非常に重要な意義をもっていると思われ、又世界的にも国内的にも非常に重要な意義をもっています。それは婦人が世界的にも又、わが国においても地位が高く、能力を有効に発揮してもらうことがきわめて重要な意義があるという認識とともに、婦人の10年の初年度にあたるということで、まず、緊急にやってもらいたいということ、審議会としては提案したものです。なかみは長期的展望ということ、今日の時点において優先的に行うべき事項という、二つの項目に分かれ

ております。その第一、長期的展望の中の第一は憲法第14条で保障されている男女平等の原則が職業生活の上に反映されなければいけない、そのために、職場における男女平等の達成を労働省としては、婦人労働対策の最重点と考えて、積極的に推進してもらいたいということをうたっております。第二点は雇用における男女の平等を徹底するためには、男女が同じ基盤、同じ土俵で就労するという前提要件が必要であるということです。しかし、これにつきましては、労働基準法、あるいは社会保険、社会通念といったようなものがありまして、そういうものが歴史的、社会的な要因になって存在しているということも十分に認識しながら、また一方において、科学技術の進歩というものが婦人だけに与えるという特権の措置を不必要にしている面もあるのではないかと。また、その特別措置が行われていること自体が、一部の婦人にとっては就業上の制約になっているのではないかと認識を第二として持っている。第三として、従って、科学的根拠が認められないかあるいは、昔に比べて薄くなってきたものについては、歴史的背景を考慮しつつも男女の平等を職場において確保するという見地から検討して、漸進的にその特別措置の解消に努めていくべきであろうということを言っている。第四点は、しかしながら、妊娠・出産にかかる母性保護というのは婦人自身にとってもきわめて重要なことでありますが、それだけでなく、わが国の次代をなす国民の健全な育成という観点からも重要です。従って、母性保護という規定があることが、婦人に対する特別措置というような認識ではなく、それは医学的・合理的に存在する限り重視していかなければならない。ということが長期的展望のなかみです。そういう長期展望にたって、当面、優先的に行うべき事項として六項目をしかけておりますが、かいつまんで申し上げますと、第一は、同一価値労働における男女の同一賃金、特に初任給がよく問題になりますので、この初任給については徹底した行政監督指導が行われるべきである。今後、検討の結果、科学的根拠を失い、特に、婦人の就業の制約となっていると思われるものにつ

いては、この点を明らかにして漸次改善をはかっていくべきであるというのが第二点、第三点は、若年定年制、結婚・妊娠・出産退職制等については、すぐにはできにくいいろいろの事情があるから、年次計画をたてて、早急に改善をはかるような行政指導を行うべきである。第四点は、職業生活と家庭生活の調和をはかるような環境整備に努めてもらいたい。第五点は、男女の平等をはかるための婦人の雇用管理の改善等についての労使の相談に応じたり、助言・指導を行うような関係行政機関の機能を強化してもらいたい。第六点は以上のような改善努力がきわめて重要であって、特に婦人労働者自身の職業意識・職業能力の向上が必要であるから、これらの推進について、関係労使に啓蒙指導を行うべきであるというものです。私が参加しています婦人少年問題審議会は以上のような答申をしたわけで、何故こういう答申が出たか、背景について念のため申し上げますと、10月2日に大河内一男先生が、会長をしておられた就業における男女平等問題研究会が、報告を出されました。いろいろな点について非常に詳しく分析をして出されましたが、私がこの報告を拝見する限りにおいては、私どもの審議会が出したものと、方向においては殆んど差異がないように思います。昨年の7月1日には、国際婦人年世界会議が世界行動計画を発表しましたが、この中で、雇用及び関連の経済活動等に関する点についても、私どもの考え方とそれほど大きな差のないものが出ているように思います。

昨年の第6回ILO総会において、三つの宣言あるいは決議等、行動計画が採択されましたが、この三つの内容も、私どもの参画した建議とそれほど大きな差はないというように考えます。国内的にも、世界的にも、私どもの出しております建議はだいたい同じう勢です。しかし、これについては、世界の傾向を、もちろん重要な参考になければなりません、どこまでもわが国に則したものを実現していかなければならないと思います。そういう趣旨が強調されています。

それに関連して、私の所見を申し述べたいと思

います。わが国に則してつくるということで、ぜひ、皆様にご理解をいただきたいのは、男女の平等を論ずるときに単に今までこういう保護があったから、こんなことがなされているからということでものを考えるのではなく、本当の実質的な男女の平等とは何によって実現できるか、こういうことに対する認識をもっと深めることが大切であり、建議の中でも、男女の平等は男女が同じ基盤でやっていくことだといっています。私はこれを同じ土俵というふうに考えます。土俵の違ったところで争って軍配がどうこうということではないのではないかと、本当に同じ土俵の上で判断をするという限りにおいては、私は婦人に関する特別措置というのは未練を残さず、こんなものはいらんだという位のつもりでいていただきたいと思います。ただ母性保護という問題については、建議にも書いてあるとおり、むやみやたらに拡大されては困るけれども、科学的に、医学的にきわめて合理的な判断の上に立てて母性保護は行われるべきであって、あれも母性保護だ、これも母性保護だというのは同じ土俵ができないのではないかと考えております。その次は、ご婦人の方の職業意識、これは男だから言うというようにおとりにならないでいただきたいが、婦人少年問題審議会でもいろいろな参考意見を聴取したり、臨時調査等もいたしました。私もかつて労働省で役人をやっておりましたので、役人の立場で、ずいぶん職場にもお邪魔いたしました。いかにも女の方は腰かけのなんです。仕事につこんで自分の一生を貫こうというものが、どうもないように思えますし、結婚するまでの楽しいOL生活という感じにとられる。だから先程、結婚退職制について改善をはかれないと婦人少年問題審議会の意見がありましたが、実は女性の方の中には結婚をしたときに辞めて、割増退職金をもらった方がいいんだといったような認識の人が相当おられると思います。だから、結婚退職制というのが社会的におかしいといっても、なかなか消え去らない。こういうところにある女性の甘えという問題も、男女の平等という問題から考えてどうすればよいのか、これは男の方の考えだけではどうにもな

らない。一番責任の重い婦人労働者の皆さんにお考えいただきたい。

(有馬) 次に、石原さん、よろしくお願いいたします。

(石原) 私は、全くの実務家ですので、男女平等をどう考えるかということについては、私が男女平等をどう考えてきたかということで、お話をしかなと思いますので、私の今までやってきた仕事の中での話を申しあげたい。私は25年前に就職したのですが、ちょうど終戦のときに20才でした。当時を思いかえすと、今まで絶対だと思っていた価値観が目前でくずれていった。家庭制度も、天皇制も。いづれも私たちが絶対だと教え込まれていたものが、目の前でくずれていって、新しく民主主義、参政権というようなことで世の中が燃えていた。私自身も当時、そういう気持ちでしたから、これから世の中で生きるためには、また、男性の社会に入っていくためには、男性と同じ大学を出ていけば何とかなるのではないかと思ったわけです。そこで必死の思いで大学へ入り卒業しました。そして、最初に就職にぶつかったときに、現在もいろいろのところで問題になっているように、銀行は男女の給与体系が違、だから、あなたがいくら学校を出ていても駄目です。また、商社にまいりますと、10年位は投資期間で、一人前の商社マンになるには10年位かかるのに、女はその間に辞めていくのではないかと、あなたがいくら一生いると言っても不可能ですといわれてしまいました。あちらこちら足を棒にして歩いて、それで最後にたどりついたのが流通部門の百貨店だったわけです。百貨店になぜ私が入る気持ちになったかというと、女性の従業員がたくさんいる、しかも、売っている商品に女性のアイデアのものがたくさんある、お客様の8割は女性なのだから、女性で十分働けるはずだと考えたわけです。しかし、今まで長く続いた人が少ない。私は男女平等であり、同一賃金だからやる気があるならいっしょにといわれて百貨店を選び、それから25年たったわけです。その間、主任、あるいは課長、次長、部長という職責を経てまいりますときに、私は先程和田先生がおっしゃったように、例えば残業時間の規

制がありますから、私はここで帰らせていただきますということでは、仕事はできないわけですから、私は、残業をここまでしたら私の規制時間をオーバーしますので失礼します、ということは、いっさい言いませんでした。ともかく、仕事で実績を示すことで、つまり、女も男もないのではないかとということでやってまいりました。私が入った当時、女の課長が3人、役付が15人はどいましたので、何とかあそこまではいけるんだなと思ったわけです。現在は東京の店に女の役付は86名となっております。もちろん、内容的にはいろいろ問題はあるでしょうが、スタートラインが同じであれば、私はやり方によってはいくらでもやる方法があるのではないかと、認めさせる方法があるのではないかとということで現在に至ったわけですが、現実の問題とされている男女の差別・不平等については、結局は時間をかけてやってみて認めさせるしかないのではないかとというのが私の結論です。これは、今後とも、女の人があるの言う場合には法律等だけではなくて、なかみを自分達で作っていく、それが一番大事ではないかなあと考えているわけです。ただ、自分一人の力というのは限られておりますし、私も百年生きるわけではありませんので、そういった思いをもった人がたくさん出てくれれば、少しでも平等が実現していくのではないかと考えているわけです。

(有馬) それでは、田辺先生お願いいたします。

(田辺) 私も今、石原さんのお話を聞いて私と同じ年だなというのを発見したわけですが、終戦直後の感慨というのは私も全く同じであったわけです。私も男女共学の学校に入りました。共学の大学に入り、女というので甘やかされて、私は男の中でいばっていたわけです。女には、途中から参政権が与えられ、本当に胸をふくらませて勉強をしました。当時、私たちは、戦前の教育だったものですから、入学して一番驚いたのは、日本語をしゃべっているのに、それがどういことを言っているのかわからなくて、本当に女の学問の水準というのは低いなあと実感で味わいました。例えば、経済史で概念と言ったとき、女学校で概念なんて習わないのです。

先生、概念とは何ですかといったら、先生もびっくりして、概念というのは、例えば母という言葉があるとき、石川五右衛門の母、あなたの母、それから誰々の母、一人ひとり違うけど、何かばと母というときに思いあたる何かがある、そういうのを概念というのだというように、いちいち説明をしてもらう有様でした。それでも、毎日毎日が楽しくて、前途が明るいような希望をもって学校へ残ったわけです。学校へ残って一番驚いたことは、進歩的なことを言っていた先生方が、実は、職場へ入れば職制であり、男性であるわけです。その言動が、学生時代にうけたものとがらりと違う、それは他の職場へ入ったため事情ががらりと違ったというのであれば話がわかるけれども、いったん助手となったとたん同じ学校の教授達の言動が違ってくるということに非常にショックを受けたし、屈辱を受けたのです。私は七歳女に生まれかわって、この屈辱をはねかえそうと思ったわけです。学校の助手になって自分の立場に気付いたときに、はじめて婦人労働をひもとくようになったのです。学生時代にペーベルを読みなさいと言われたときも、これからは、平等になるのに、今ペーベルを読む必要はないという甘い意識でいたのです。しかし、段々研究してきている間にこういう考え方になってきたわけです。

その当時、婦人少年局ができたことも、非常に嬉しく、私たちにあって希望の星のようであったわけです。しかし、それから何回か婦人少年局は廃止されるとか統合されそうだとかいうことを聞いたことがあります。

それと同時に、私たちのように民間にいて婦人少年局の役割というものを庶民の目でもらえた場合には、だんだん機能というものが低下してきてしまっている。今の婦人労働者は、婦人少年局が自分達についているというようにには思っていないのではないかと思います。例えば勤労婦人福祉法が通った直後、私の知らない、勤労婦人ですが、『先生に相談したい、私は妊娠して〇カ月です。もちろん産前の休暇には入っていないけれど、こういう法律ができたのは女にすわられ、たまったものではないから、君辞めてくれと言われた。どうしたらいいでし

よう』と言ってきました。ところが労働基準法には産前の休暇から産後の休暇が終って1カ月間は解雇制限があるけれども、妊娠したときの解雇制限はないわけです。婦人少年局というのがあり、各県には婦人少年室というのがあったから、そこへ行けば相談にのってくれるといっても、そういうところは聞いたことがない。そういうふうに非常に遠い存在であるわけです。かけこみ寺というのが婦人少年室の機能にあるとは思われていない。これは結局、上の方は努力しておられるでしょうけれども、役割がだんだん低下してきた国の姿勢にあると思うのです。もう一つは、私は、昭和44年に労働省の中に労働基準法研究会というのができて、この30年間動かなかった労働基準法の見直しをするというので大変期待もっていたわけです。なぜなら、母性保護の産前産後をとっていても実態にあっていないわけです。例えば、産後の場合、中小企業においては6週間をオーバーしてとっているのが現状です。それだけ休まなければ、職場で働けないというほど、職場の労働密度、労働条件は悪くなっているのだと思います。これはぜひ実態にあわせるようにしていくべきだと思います。また、最近、保護と平等ということが言われていますが、いったい保護と平等という点についてどのように考えたらよいかというと、基本的には、労働条件、保護と平等という場合、差があったら格差となって差別されるのは今の社会では当然かもしれません。しかし、日本の実際の労働条件をみるときに、30年間労働基準法が動いていないというところに問題がある。つまり、長時間労働だということです。日本は敗戦の混乱の中から立ち上がり現在GNPが二位だ、三位だといわれる高度成長を遂げたわけです。それを稼いだしたのはやはり労働者であるわけですから、このような成長があるのなら、それにみあった労働時間に引きあげて、そして、人間らしさを回復する、そういう中で、男女の平等の基盤をつくっていくべきではないかと考えておりました。しかし、婦人の問題について政府内でも考え方がバラバラで統一がない、勤労婦人福祉法では、家庭責任をもつ勤労婦人が多い現状からその

人たちが、働きやすい環境を作っていく事が大切であるとされているが、一方では、今は子供が不幸な時代はない、母親が簡単に安い賃金につられて、働きに出て行き、子供は鍵っ子になっている。これは子供の子供の受難の時代はない。だから働く母親の要望に答えて、政府は安易に保育所などをつくるなどという意見を出している審議会もみられますし、また他方では、女性は女性らしくということで、家庭科を必修にさせるようにと言っている。現在、母親の就労についても母親と子供のスキンシップは大切なことなので、これを重視すべきだといっているところもあれば、一方、労働省では平等を促進するためには、就労分野の拡大を図る政策をとるというように、政府の政策はバラバラです。私は、本当の平等というのは、賃金の裏付けのない、要するに経済的独立のない平等などというのはありえないと思いますから、労働省の政策に賛成ですけれども、とにかく、政府の政策のバラバラな点に問題があると思っていたときに、たまたま国際婦人年というものが出てきたので、平等の問題が強く出されてきたわけです。もちろん私は、平等を実現することは大事なことだと思っていますけれども、いったい平等を実現するためには、どんな条件でなければ実現できないのかというそのレベル・土俵というものをいかに設定するか男女を同じ条件にするならどういところで男性と女性の違いがあるのか、ということをはっきりしておかないと問題が出てくると思います。そもそも不平等の原因は何かというと、女性には女性としての特性があるし、男性には男性としての違いがあるわけです。そういうところから、不平等があるわけで、そこを無視して女は頑張れと言っただけでは、平等というのは実現できないのではないかと考えるわけです。

(有馬) それでは最後になりましたが、花見さんお願いいたします。

(花見) 今までの話を伺っておりますと、和田さんは建議をお作りになった立場、石原・田辺さんは大団女として仕事をした経験から出発されたようですが、残念ながら私は女として仕事をした

経験はないものですから、そういうことも申しあげられない。私の唯一の特性ということになりますと、法律をやっているということですので、法律をやっておる者の立場から、多少、男女平等、今日は職場における男女平等の問題ですから、それを中心にお話をしてみたいと思います。その前提として、平等とかあるいは差別の問題を考えていく場合に、法律学者の立場から基本的に考慮しておかなければならない点を二、三指摘して、これからの男女平等の問題を考える出発点にしたいと思います。まず、差別の問題というのは、男女の差別以外に、これは憲法第14条をご覧になればわかるわけですが、人種・国籍・身分・門地といったような特定のグループを前提として差別すること。そして男女平等の問題も女という特定のグループを差別するという形になっております。それ以外に思想・信条というのがありますが、これは多少個人的なので、今日の議論からははずしていいと思います。そうしますと、世界どこでも議論されておりますのは、マイノリティグループ(s minority groups-少数グループ)に対する差別になるわけです。今日は我々の方がマイノリティでありまして、ここの部屋の中では男性の方がマイノリティなんです、人口的にみてもだんだん女性の方が多い国が増えてきています。少くとも職場の問題を論ずる限り、労働力人口、日本でいえば男性に対し女性が37%位で、やはりマイノリティグループに属することになるかと思えます。そういうマイノリティグループの平等なり差別を考える場合に重要な点は、日本語で差別といってしまうと非常に悪い要素が入っているわけです。ところが英語の場合にはディスクリミネーション(discrimination)という言葉自体には悪い要素は入っていない。単に区別するという意味ですけれども、最近はこのディスクリミネーションに悪い意味が入っている。しかし、ここで問題にするのは、つまり、違うものについて違う取扱いをすること自体は、これは悪いことではないわけで、その場合に不当な要素を加えた取扱いをすることが問題になるわけです。ですから、アンデュー・ディス

クリミネーション(undue discrimination-適当でない差別)あるいはインプロパードィスクリミネーション(improper discrimination-不当な差別)ということになるわけで、そうすると何が不当なのかというのが問題になるわけですが、実は私は他のマノイリティグループの差別の問題よりも、男女の差別の問題の方が何が不当かということを考える上において、非常に難しい要素がたくさんあるのではないかと思います。それはごく簡単に申しますと、例えば皮膚の色が違うとか、人種が違うということも、はやく言えば結局は同じ人間であるということになるわけですから、男女、ここにいるマイノリティの男性を除いてマジョリティ(majority-大多数)の男性は女性と同じ人類ではないと考える人が多いわけです。私は、女性も同じ人類だと考えるわけですが、全然そう考えない男性が非常に多いわけです。例えば、私は大学の教師をしておりますが、女子学生が非常にできがよいわけです。毎年度成績のよい一番の人が女子学生で、総代で免許を受けとる人、それから二番で答辯を視む人も女子学生というときに、こういうことは格好が悪いのではないかと思います。議論が教授会でしばしば出るわけです。女性というのは別の人種だと考えているのではないかと、私はそういう感じがするのです。私は人間の評価ということに関連して、近代社会の法律学の大前提というのは、人間の評価は個人評価であるということから出発するわけですが、女性の問題を含めて、マノイリティグループに対する偏見というのは、グループひとまとめにして何か別の人種であるというふうに考えるステレオタイプに基づいて問題がおきってくるのではないかと。職場の問題に関して、ごく一般的なステレオタイプというものを考えてみると、まず、女は家庭の責任を負っている、従って労働者として信頼できないというのがステレオタイプの主なものではないかと思えます。その結果、大体私は四つ位の結果がでてくるのではないかと思います。第一は、女は仕事を中断してしまう。これは結婚であろうと妊娠であろうとそうですが、職業の継続性が

ない。だから男に比べて駄目だということ、それから二番目は特に日本は多いと思いますが、仕事には転勤・地域移動が伴うわけですが、女性は家庭という負担を背負っているので転勤ができない。私はこれは全く事実と反するということを考えておりまして、私の家庭なんかでも女房はしょっちゅう動いております。私はあんまり動かないで東京に鎮座しているわけで、これは全く偏見であるというふうに思うわけです。それから三番目は、従って仕事の上での向上心が低いと生産性が低くなる。四番目はそういったさまざまな理由から女性は訓練を受けるに値しないというかたちになってくる。これは職業訓練が会社によって行われている場合には、すぐ辞めてしまう人には、投資効果としてあまり益がないわけですから。つまり、女子は移動率・離職率が高く欠勤率が高いということになるわけですが、実は最近アメリカで大体60年代後半から70年代はじめにかけて、かなり詳細な調査が行われたわけですが、これは厳密に業種とか職種・グレイドを同じにして男女を比較した場合には、決してターノバーレイト(turnover rate)あるいはアブゼンティズム・レイト(absenteeism rate-欠勤率)は男性の方が低く、女性の方が高いということはないという実証的な研究がでてくるわけです。これは日本の場合にどうなのかというのは婦人少年局あたりで調査をしていただきたいと思います。実は、われわれが常識で考えているほど同じ職種をとって見た場合、そんなに差違はないのではないかと感じるわけです。それからもう一つの非常に一般化したステレオタイプは、女は気質とか素質の上で男と違っているということで、よくあげられる例に、手先が非常に器用だからそういう仕事にはむくということがよくいわれます。ところが、そこから言われていることは、例えばトランジスタラジオの製造、あるいは紡績といったようなものは女性には非常にむいている。ところが外科医は駄目だといわれるわけです。これは全く偏見であることが明らかだと思えます。それから今日これから議論がでるかと思いますが、女子には深夜業を禁止しているの

ですが、伝統的な産業国でもっとも普通の女子の職場とされている電話交換手とか、看護婦というのは深夜業を当然伴っているわけですが、このように特殊な職種のみが認められているということも非常におかしい偏見に基づいているのではないかと思います。大体、以上のようなことを申しあげて、あとでまた議論したいと思えます。

(有馬) ただ今四人の方から基本的なお話をいただきましたが、この中で問題点はかなり出てきているように思えます。和田さんからは同じ土俵に立てということで、まず女性の特別保護の問題、婦人の労働意欲の欠如という問題、それから石原さんからは、かなり絶望的なところもあるのではないかと思います。女の例が時間をかけて実績をみせる以外にないのではないかとご意見、それから田辺さんからは、現時点での平等実現のための土俵づくり、その前の条件をあらいだすことが問題なのではないかというご意見、そしてただ今の花見さんからは女性に対する偏見の構造を明確に説き明かしてくださいました。これをもとに、これから議論を進めてまいりたいと思えます。

それで、今お話をお聞きになりまして諸先生方の間で、なおこういうところが職場における男女の平等をすすめるための問題点ではないか、または、補足的にもう少しあげたいというテーマがありましたら、それをまずあげていただきたいと思います。

(和田) 私は、先ほど、二点申しあげましたが、これに関連してちょっとつけ加えさせていただきますと、社会通念とか、それぞれの意識というのは、これはなかなか歴史的な因習等があって難しい。法律制度はもちろん歴史性があるから築かれているもので難しいといえは難しいのですが、法律制度で男女の差があるようなものは、まずそれをくずしていかなければいけない。制度的な法律というふうなものでつくられたものをくずして土俵をならし、その中で社会通念のようなものを変えていくような努力を社会が、男が、女がやっていくよりほかはない。そういう意味で言いますと、法的な特別措置が労働基準法を中心にして、行われているわけです。これ

をまずくずすことから、じっくりと勉強して、科学的に、医学的にみて、意味のないと思われるもの、例えば花見さんがアメリカで60年後半から70年代の前半にかけて、きわめて実証的な調査が行われた結果男女にはそれほど差がないということや、深夜業の例をひかれておられましたが、そういうものに真剣にとりくんでいく必要があり女性のためにならない部分、つまり士俵をきづく上において邪魔になるような点はとり除いていくことです。言葉が悪いのでご勘弁願いたいのですが、労働基準法の中では、この部分をおんなこどもの保護規定といっているのです。女性からみてこんなに馬鹿にされた言葉はない。何故、少年が保護されなければならないかというのは、これからの成長過程にある者に対する制限等の規定です。子供と一緒に女性に対する規定というのが平然として存在するというのはおかしい。こういうように、まず法律制度のような窮屈なものからくずして、この中で、社会通念、これは人間の心情からでたものですから、時間がかかるでしょうが、これらの慣行を漸次変えていくことが必要ではなかろうかと思います。

(石原) 昇進のところで、ちょっと先ほど抜かしたのですが、課長までは男女同じに昇進してきたのですが、ある日気がついたら男だけが次長になって、私ははずれてしまっていた。そこで、私は、どうも納得がいけないので、重役さんのところへ会いに行っただけです。主任・課長までは女性も男性と同じだけれども、次長以上には女性をつけないのか。ほかに理由があるのでしたら聞かせてほしいといいました。実は、私には子供が二人いるのですが、その重役さんに「君、産前産後の休暇は三カ月だろ、だから二人で六カ月だね」といわれた。それでは、六カ月たったらあげてくれるに違いない。おどかしただけであつたかどうかは知りませんが、実は、六カ月たったら昇進したわけです。昇進も自分に自信があつたらアプローチすべきだということを、一つ言いたいわけです。

もう一つ、産前産後の各6週間の休暇については、自分の経験からして、産前休暇の6週間というのは、

格好が悪い点を除けば、1カ月前までは、何とか出勤できますからいいのですが、産後の6週間が非常に辛かった。それで、私流に考えて産前をあまりとらず遅くまで出勤したからその分だけずらしてくれないかといいましたら、それは法律で決まっているから6週間で打ち切りだ、と言われた。母性保護の問題というのは、実際に坐り作業、立ち作業もあるでしょうけれども、肉体労働を伴ったときには、売場に立つのが辛かったということがありましたので、母性保護については考えていただきたいと思います。

(有馬) 和田さんの方から提起されました法律制度をくずすべきだという問題、田辺さんは、その前提の労働条件の方が問題ではないかという指摘だったように思うのですが、その辺のところをおかせ願えませんでしょうか。

(田辺) 近代国家というのは、法のもとに平等ということが書いてあるわけですが、およそ、働く婦人にとっての平等というものはどこでも実現されていないわけです。一番実現されているのは何の職種かという、日本でいえば国家公務員、または三公社五現業、その次に教師です。それから医師位でしょう。あとはどこでも差別がついているわけです。法律に平等が規定されているといっても、本当に平等を実現するのは賃金だと思います。昇進昇格を含めた賃金ということになればどこでも差別があるわけです。それが、つまり因習とか習慣とか偏見とかいうもので、これは何も日本の戦後生まれた思想ではなくて、婦人の差別の歴史というのは、これによれば2000年の歴史があるというふうにいわれているわけです。ですからここにきて国際婦人年があつて10年計画をたてれば、全く世界の人々の意識が変わるというようなものではない。一番変りやすいものは近代化としては、まず、技術革新です。これは、機械を入れればパッと明日から変わるわけです。

その次に変えられるのは法律です。しかし、一番最後まで変らないのは人の意識なのです。日本がこれだけ、戦後30年、法の下に平等といわれても、若年定年制というものがいぜんとして行われている

というのは、何も労働基準法第三条に抜けていながらというのではなくて、やはり婦人に対する社会通念ないしは男性の意識だと思います。私は婦人の意識が低いということ、働く婦人として認めます。しかし、やはりそういう低い意識にさせておくということは、裏がえせば、男性がそういう婦人を求めているということです。男の意識の裏がえしが婦人の意識になっているということを忘れないでほしいと思います。つまり女の人は結婚したら家へ入ってほしい。そして男性の階位になってほしいという意識がある。そして、日本の社会というのは、そういう男性が長時間働いて家に帰ってごろんと寝るように、セットされて、単身者社会というか、単身労働者としてできあがっている。つまり夫婦が本当に共稼ぎをするような社会構造にはなっていないのだということです。

(有馬) 花見さんいかがでしょうか。補足なすることはありませんか。

(花見) 今お話の出た問題、私、二つあると思いますが、一つは日本でいったら現行労働基準法の子供保護規定、特に母性保護を除いた女子労働者の保護の規定は、和田さんからは、なるべくはずしていった方がよいというお話だったように理解したわけです。それからもう一つの問題は、田辺さんから出された職場における男女の平等というのは、もっと広い社会全般の中の偏見と結びついているので一朝一夕に解決できないだろうというお話だったと思います。後の方の問題から申しますと、確かにそれはそういうことでありまして、職場において平等を貫徹しても、社会一般に女性蔑視の思想がなくなる限りは、本当に平等がなりたないということはそのとおりだと思うのです。しかし、一番重要なのは職場の問題で、つまり女性が職業人として確立すれば、男性は、女性が別の種別であるという一般的な偏見をだんだん維持できなくなるのではないかと思います。そこで、法制度の関係ですが、最初に私が申しあげたことと関連しますが、職場で労働者としての女子を評価する場合に個人評価をすべきであつて、ステレオタイプ化された女性

についての偏見に基づいて判断をしてはならないということです。それを押し進めていきますと、保護法の分野で、女性と男性との違いを、いろいろな偏見を排除して考えると、セックスが違うということだけなのです。従って、労働力としてはセックスに関連する範囲のみ保護法が作用するということになる。つまり労働力とセックスは一応関係がない。関係のあるものは殆んどが偏見に基づいているものではないかと思っています。極端なことをいいますと、職場の平等というのは、セックスに関する区別だけ、つまり、便所とか浴場とかいうものを職場の附帯施設につける場合に区別をしなければならぬ。それ以外は母性保護を除くと区別をする根拠というのはあまりないのではないかというふうに考えるわけです。しかし、労働力の個人評価という観点から申しますと、私は二つの問題があると思います。第一は仕事と関係のない個人評価はやめて、個人的に評価するといった場合に、ある種の特権的な分野においては女性であることがマイナスになりうるという、女性はその仕事につけないものと、つけるものがあるという伝統的な考え方があるわけです。アメリカでは、だいたい普通のものは女性もできるといううけとめがあつて、これはむしろ、個人差ということになろうかと思います。ただ、それでも残る問題というのは、サービス業については、実は職務についての資格が女性の美とか、若さとかいうものと結びついているのではないかという議論がどうしても残るわけですが、しかし、これはだんだんそうではなくなっている。ですから、例えば、今日、石原さんがおいでになっていますが、デパートのようなものをとってみても、日本の伝統的な考え方は、非常に若くて美しい店員がいるところがデパートであるというふうに考えている。私は17年前にドイツに行ったとき、ドイツのデパートの店員は年配者ばかりでびっくり仰天をしたわけですが、そういうものはある程度相対的なものであるかと思っています。それから二番目は、非常に明白に和田さんのご指摘のような保護がマイナスになるかどうかという点です。私は保護がマイナスになることはきわめ

て明らかでありまして、使用者側からみると、コストの高い労働力になるわけです。従って、女性の保護というのは最低限にしていかなければならないというのが私の考え方です。しかし、コストの高い労働力であっても、平等に取扱えということは十分成り立つわけです。先程申しあげたいろいろな根拠に基づく差別の中で、重要な問題として先程申しあげなかったことは、身体障害者の問題です。これは、個人評価をした場合は明らかに、もちろん職種にもよりますが、当然一応のハンディキャップを背負っているわけですが、そういう者も平等に取扱うということが最近の考え方でありますから、そうなる、ある程度、コストが高くても平等に取扱えという主張が成り立つのではないかとこのように考えます。労働力として全く同価値であっても、女は何らかの意味で低く評価されるという、例えば、女の人の下では働きたくないというような社会的偏見というのは、女性がそういう地位につくことによって排除されていくだろうと思います。これは、結局、法制度によってはなかなか解決できないものです。特に昇進の問題、これは一番重要ですが、法制度によっては、解決しにくいという問題であり、従って、法制度の役割というのは、一定の限界があると考えた方がよいのではないかと思います。

(有馬) ありがとうございます。今までのところで出ております問題は、皆さまお聞きくださいましたように、法律制度をどう考えるかということ、また、なお根深く残っている社会通念、習慣、偏見、意識の問題、それから日本の労働条件全般の問題、そんな問題点がこれまで出ていると思うのです。それでは、ここで『職場における男女の平等をすすめるために』というテーマに従いまして、皆さま方が日頃かかえていらっしゃる問題、例えばこんなことで男女平等を促進しようと思ったができなかったというお話とか、あるいは、ここがこうなればいいのではないかとこのように自分は思ったとかいうようなお話を、どうぞお出しください。さらに、それを踏まえて、討論をすすめてまいりたいと思います。これまでのところ、お話が比較的抽象的になってお

ります。どうぞ具体的なお話をどんどんお出しただければあわせてです。

(埼玉・秋山) 私が日頃思っておりますことは、女と男を比べますと、人生をいかに生きるかということに対する選択性というものが、女には欠けているということです。婦人は選択する範囲が狭いというのか、その点で女と男と比べた場合差があるのではないかと思います。それから、先程、職場では同じ士俵の上に立てということですが、それは全くそのとおりですけれども、その士俵に立つ力士の、立つときの状態が、片方は七里の道を駆けて飛んできて士俵に立った力士と、余裕ジャクジャク全く休養をした上で立った力士と、そこで相撲をとるといふ。今この日本の現状がまことに不平等だと思うので、私はそのように不平等にしている一番のものは、今の男性たちが自分は食えることも着ることもできないのだという意識を持っているということが問題ではないかと思っております。

(田辺) これは本当にそうだとことを確認してほしいと思います。労働組合というのは労働条件の維持改善のために存在しているのであり、その指導者はその中でも当然模範であると思っておりました。ところが、この前、ある労働組合の指導者との対談を聞いていましたら、自分では靴下もはけないのだそうです。左も右もよくわからない。なおかつ、ズボンまでもはかせてもらうという。全部世話をしてもらわなければ何もできないのだそうです。そういう人の奥さんは、外に出て働くことにはできないでしょう。労働運動の指導者の姿勢としては、奥さんも働いているようなことであってほしいわけです。労働組合ですら、俺は外で進歩的なことをやっているのだから、お前はそれに耐えて俺のことをきくのが当り前だというようなところがある。女の人を平等の士俵にのせろといってもこれでは実際上無理です。若い世代の人は家事分担をしるといっても実際にはできていないわけです。理論的にいえば分担だからといって、それを背負って、男と同じ職場で働き、時間外労働も深夜業もできるようにしろというのなら、一般の女性はそれにつ

ていけなくなり、また家庭にもとらざるをえないのではないかと、それほど、家事・育児の負担は大きいということを忘れないでほしいと思います。

(石原) 今年は戦後生まれが戦前生まれをオーバーするというようなことで、半分の人口は若い人で、しかもその半分の女性が戦後の新しい教育を受けた人です。戦前の教育というのは、初めから男と女に差をつけるように教育しているわけですから、できあがった人間に差があってもしかたがないけれども、今の教育は自分が欲して解決すれば平等に受けられるわけです。それから、働いている条件だって全部が全部とは言いませんけれども、週休二日制が採用されているとか、家事労働に使う時間が昭和〇〇年頃に比べれば半分近い時間で済んでおり、また、余暇時間が非常に増えているというようなことで、昔に比べれば働くという条件ができています。にもかかわらず、最近ではますますお嫁入り志向が強くなり短期献勞で家庭へ入るのがいいというふうになっています。若い人達は、相も変らず年半や5年で辞めていってしまう。ここらで変わっていただければと思います。

(有馬) 昔に比べて家事育児がかなり楽になる基盤ができてきているということですね。今出ております問題の中で大きな問題として二つあると思うのですが、一つは法律制度の問題と、もう一つはそれを支えている社会的な基盤・偏見・社会通念の問題などです。それで、和田さん、やはり女性に関する特別保護に関しては、母性保護を除いては全部やめてしまうということが究極の結論とお考えですか。

(和田) 実は、私は士俵をならして平等にせよと申しあげましたが、まず社会通念というのは非常に直しにくい長い人間の単に合理性だけではない人間の心情的なもの等からくるのですから、これは時間がかかります。その前に、我々の手で合理的とか、科学的とかいう精神さえ堅固にもっておれば直せるのが法律ではなからうか。少くともそこらあたりを崩していく。これは全部が全部、何が何でもよいのではないのです。科学的にみて意味のなくなったもの、あるいは技術進歩の中で意味のなくなった

ものなど、社会的に非常におかしな現象があるわけですね。実は私の存じ上げているご婦人で設計事務所の所長さんがいるのですが、高いところでもどこでも昇って仕事をしているのですが、それを禁止している方法はない。このご婦人がかりに設計事務所の雇用労働者になっているとすれば高い場所へは昇れないのです。これは労働基準法に規定されている。同じ女性が同じ仕事をするのに、片一方はOKで片一方は釘が打たれている。こんなことがあっては使用者側に口実を与えることになります。あるいは、深夜業でも、ILOには深夜業の禁止の条約(第89号)があります。しかし、昨年の第60回のILO総会で、女性の保護に関するいろいろの規定を再検討してみたらどうかということが決議されましたがアメリカでは深夜業の条約は批准していない。これはもちろん国の形態の問題がありますけれども、あんなものは批准すべきではないと言っているのです。そういうようなことから考え、これはILO自身もようやく気付いたようですが、保護に関する条約を一度見直そう、そうしなければ男女の平等・就業における男女の平等という場合に支障があるのではないかとこのことです。それと同じことをわが国は国内で、日本的にやってみたらよいと思うわけです。例えば、先程、石原さんは時間外労働の違反をしていましたと言われた。そういう声は職場にいくといっぱい聞きます。それがあつたために課長になれない。しかし、事実上課長になれる方が前述した程度の時間外労働をやってみても、それほど支障がない。それを何故、時間外労働の廃止に対しては、強硬に反対されるのか、平等ということを買こうとするならば、何が必要なのかという論議が、労働組合の中で、実質的討論が行われていない。組合の団体交渉でも、男女の就業の問題の具体的な問題についての深い認識に基づく団体交渉が行われているようには思いたくない。男の組合員は、あれはスローガンだ、スローガンなら実害はないという、こういうことではいけない。男女の平等を買こうとするならば、いかなる問題があるかという点をもっと皆さんの中でもりたててほしい。その中で私は法律制度の再検討及び改

正というか修正に取り組まないと、平等だ平等だとお祭り騒ぎをやっているのでは、婦人の10年は、10年たっても何の成果もあがらないのではないかと思います。もっと基礎固めをし、平等という観点を明確にさせていただきたい。これは労使双方にお願いしたい。建議の一番終りの事項はそういうことです。関係労使共真剣にやっていただきたい。

(有馬) 花見さんにお伺いしたいのですが、先ほど、保護は最小限にした方がよい、しかし、保護はあっても平等になるという、この考え方を検討されてもよいのではないかとありますが、そこをところをもっと詳しくお話いただけますか。

(花見) これは、簡単なことで、身体障害者のことを申しあげたわけですが、産業国では殆んどそういう制度になっておりますし、日本も最近そういうことになってきたわけですが、身体障害者を会社は雇いたがらないわけです。というのは、コストが当然高いわけですから、会社が雇っている従業員の何多を身体障害者で埋めなければいけないという政策をとっているわけです。これは明らかに労働力の評価という点、あるいはコスト計算からいって、保護すべき者でも平等に取扱っているわけで、もし、その論理が支持できるならば、当然男女の場合に、女性に対する特別の保護を与えていたにしても同じように取扱えということがいえるわけです。アメリカで現在非常に問題になっているある州では、実際にそういうことをやっているわけですが、その地域の人工比に対応して従業員を雇う場合、人種・男女を同じ割合にして雇わなければならない。例えば、女性がある都市で30%であれば、従業員も女性30%を雇わなければいけないという形のをやっているわけで、私は論理的に何か保護があるから平等に取扱えないということは必ずしもいえないのではないかと考えています。

(和田) 花見さんと討論する気はない。けれどもちょっと気になる点があります。女性にとって男性と違うのはセックスであり、このセックスの問題つまり母性であることの保護は絶対に必要なことだと思う。それが、実は、労働者にとって一つのハン

ディキャップになっている。この点を会社は容認しなければならない。従って事業主も容認しなければならない。しかし、それ以外にあるいろいろの女性の保護規定、これも容認せよというのでは虫がよすぎるように思われるのです。そういうものを洗っていきじゃないですかということです。もう一つは、つい最近、ヨーロッパとアメリカを回ってきまして、ドイツで私は非常に印象に残っていることがあるのですが、ハイデルベルグにリハビリテーションの財団がありそれがすばらしい施設を造っているのです。私、労災病院の経営者という立場から、リハビリテーションが社会復帰とどう結びつくかということに、非常に興味をもって見させてもらったわけですが、障害者はハンディキャップをもってます。しかし、ハンディキャップをもったまま、社会に送り出さるべきではない。ある仕事について健常者と同じ能力をもつようにすべきだ、そうしたうえで、労働力を売らすべきである。慈善事業を企業に求めることは無理であるという考え方にたち、ハンディキャップをもっている人に強く勉強することを求めているのです。健常者よりさらに努力することを求めているわけです。というのは、そこで選んでいる仕事の殆んどが国家試験なり何らかの試験を受ける種目を選んでいるのです。試験に合格さえすれば同じ能力があるわけですから、そういう種目を選んぶ障害者が自分で自分のハンディキャップをはねのけ、社会に出ていくことを望んでいるわけです。法律でいろいろ保護する場合でもその基調にそういうものがなければならないのではないかと。この意味で私は、ご婦人の保護についても同じじゃないかと思っています。

(花見) 基本的に考え方は違っていないと思うのです。第一に母性保護の問題は残さなければならないし、むしろ、強化しなければならないのではないかと、というのは既婚婦人の就業率が高くなってきている点からもいえることです。そういった女子労働者の職場定着がすすんできている。特に、日本では終身雇用制がありますから、アメリカのように子供が生まれるまで勤めて、育児期間中一時辞めて、

また就職する、いわゆるM字型の雇用パターンは、非常に女子労働者にとっては不利になる。従って、母性保護は日本ではもっと強化する必要があると考えています。その他の危険有害業務、時間規制の問題ですが、これは私もただちに全廃せよといっているのではなくて、危険有害業務の中で、技術革新等によりほとんど保護が必要でなくなっているものもある。そういう意味では労働基準法自体が古くなっている。これは女子労働者に限らず再検討しなければならない。時間規制も同様で日本のように非常に厳格なフレキシビリティのない1日8時間労働を維持しているところはヨーロッパにはないわけです。産業の主要労働力がホワイトカラー化してくる情報化産業と申しますか、そういうふうになると、1日の労働時間をそれほど細かく規制する必要はないわけですし、これはフレックスタイムという考え方でありますが、ある日には非常に長く働くということが、一般化しているわけです。私は労働時間規制というのは、日本の場合には総労働時間を月なり週でもって依然として法律でおさえる必要があるかと思いますが、一日の労働時間を今のように規制する必要はないと思います。それに対応して、女子の残業時間というようなものも、もっとフレキシブルに考えていく必要があるのではないかと考えます。それから、和田さんが、女子労働者の意欲の問題を強調されるのは、私も非常に理解が出来るし、また、そういうことは大いに言った方がよいと思いますが、ただ、職場における労働者の意欲とか能力を考える場合に、非常に重要な問題があるわけで、例えば、発展途上国の労働力は、ちょっと高い賃金をもらおうとすぐに辞めてしまって、能率が悪いというような評価がなされているわけです。実はそういった議論、これも先ほどのアメリカの調査と同じですが、最近そういった国々の欠勤率を、アメリカの欠勤率とか離職率とかと比べてみると、実はあまり変わらないといわれているわけです。その議論は与えられる労働条件とか、職場の保障、職の保障を無視して議論しているわけで、つまり、与えられる条件がよければ、労働者はそれに応じた対応をするわけで

す。女子労働の問題も同じことがいえるわけで、意欲が足りない、足りないと言っているけれども、使用者が提供している条件が悪いことを考えると、私はあまり女子労働者の意欲を攻撃する気がなくなるわけです。そういう意味で、基本的に今の日本の女子労働者の問題というのは、昇進が一番問題である。その他のことは法律で規定される。例えば男女同一労働、同一賃金というようなものは、法律に書かれた原則を適用すると、この間の秋田地裁における秋田相互銀行事件の判決のような結果になるわけです。明白に給与と昇進を区別している場合には、これにひっかかるわけですが、そうでないと女性には低い仕事を割りあてて、低い賃金を払うということになる。これは男女同一労働同一賃金にひっかからないわけですが、従って法律で処理できるものとできないものがあり、法律でできない問題の中で一番重要なのは、私は昇進の問題ではないかと考えます。

(田辺) 平等を実現するために、いろいろの法制をなくせ、母性保護は除いてというのは、私はもちろん当然母性保護というのは一番手厚くしなければいけない、一番日本の婦人の中で世界と比較して恥ずかしいと思うのは、結婚までの腰かけ的な意識の人がかなりいるという事実であるわけです。また、その事実を支えているのは男の意識であるし、また、そういう婦人労働者を資本は全体としては今まで歓迎しているわけです。例えば、あなたに何年勤めますかと女の人が言ったときに、私は石にかじりついて、絶対定年までいて、重役になるつもりですと言ったら、いくら成績が一番でも、こんな女を入れたら大変だと思うでしょう。では、男の人が逆に4~5年で結婚したら適当に辞めたいと思いますと言ったら、あいつ男かと、これも採用しないでしょう。つまり、女の人になるべく回転率を早くする。そういうような女性を期待している。中には、優秀な労働力を期待している企業もあるかもしれないけれども、全体はまだ婦人労働者というのは嫁入り前か、回転の早い、低賃金の間だけ使いたいというのが、多くの資本家であるわけです。ですから昇進もない。昇進がなければ意欲も失うので、確かに将来、昇進の

可能性もあるし、賃金もあがっていくところでは、どんなに辞めさせようとしても、女の人が辞めていきません。何故かという、仕事に期待と希望があるからです。つまり日本では意欲をもたせるような職場管理ができていない。私が日本の労働基準法を見直せというのは、一番大きな基礎を見直していただきたいからです。日本は8時間労働制をとっていますが、その裏に、男子には36条協定という無期限で無制限に100時間でも200時間でも、300時間でもできる、前にあるテレビ局を調べにいったとき、選挙のときに300時間やったという人がいて、びっくりしましたが、無期限・3カ月間というのではなくて無制限に、1回協定を結んだらずっと生きているわけです。そういうところで、男女平等にせよといったら、お互いに足を引っ張りあうことで、全体の労働力が摩滅してしまいます。人間の平等を実現する前に死んでしまうということだろうと思うのです。私は、人間一番大事なことは健康であるということ、そういうふうに労働力を保全していくことだろうと思います。日本経済が成長したというのは、私たちが今まで低賃金で悪い労働条件で働いてきたから成長したわけです。この際、労働基準をひきあげるということを考えなければ、男と女のひっぱりあいで、一番喜ぶのは資本家だろうと思います。結局、全体の労働条件をひき下げることになってしまうと思うわけです。私も西ドイツの例をひこうと思います。私は西ドイツの組合で調べてみました。何故かという、日本の母性保護よりずっとすぐれているからです。日本とドイツというのは、同じ戦争をして、悲惨な状態にあって、同じ戦後復興したわけですが、両方とも奇蹟的といわれてGNP2位、3位を争う仲であるわけです。日本の労働基準法は昭和22年に発足していますが、ドイツの場合は、確か27年あるいは25年かわかりませんが、もうそのときすでに、日本より母性保護はすぐれているわけです。例えば、妊娠したと宣告したらその人を解雇することはできないわけです。解雇のあと1週間以後に妊娠の事実がわかったら、解雇は無効である。それが改正になって

2週間にになりました。そして産前産後も8週間になっているわけです。労働時間について、ちょうど私が行ったときに、社会民主党でもって、いろいろな法律が直されているので『労働時間法も48時間となっているので直すのでしょうか』と言ったら『いいえ、直すことは考えていません』、『どうしてですか、実際40時間になっているなら40時間に直したらよいでしょ』と言ったら、しばらく考えて『労働時間というものは労働者が決めるものでしょう、協定でもって、週40時間というふうに決められたならば、これが私たちの労働時間であって、全産業にいきわたっているわけです。一番長いのが42時間です。そうすると、もう法律なんて関係ない』というのです。政府が直したければ直せばよい。というわけです。ところが、日本は何かといえば、やはり労働基準法が最低基準として——何かのときにはいい例もでるけれども——週休2日制、忙しくなれば労働基準法はここまでできるのだからといって、一番下まで下げられて、なお、違反を犯そうとするわけです。ドイツでは、もう一つこういう例を聞いたのです。妊娠したら残業が禁止なんです。そして、満1年まで子供が育つまで、残業は禁止です。日本ではまだこういう労働協約をとった労働組合すらないわけです。これがとれたら実にいい法律です。ドイツでは昭和27年にとっているのに日本ではまだ協約すらない。いい法律だから日本にも入れたいと思いますが、これはILOの線にも沿っているわけですが、ドイツでは、『そうですか、あまり効力がない』と言うのですね。『なぜ効力がないのですか、実にいい法律なのに』、といったら、結局男性も女性も残業しないからと言うのです。残業しなければ、妊娠した人に残業しないという保護規定があっても、保護が保護にならないと言うのです。日本では、今、和田さんが言われたような意見があります。つまり、労働時間の規制があるから、男女に差別がでてくるといわれているけれども、ドイツではどうですかと聞いたら、『女性には家庭があるから、もちろん残業があったら困ります。しかし、男性も家庭があるから残業があったら困ります』誰で

も日本の人がドイツへ行ったらわかりますように、ベルが鳴ったらタイプライターを打ちかけていてもやめて帰ってしまう。残業なんて喜んでする人は誰もいない。つまり、人権なのです。私生活を侵されない、使用者も私生活を侵さないというけじめがついているわけです。そうすれば、そういう保護というものが、女は残業しないからといえなくなって、男性もしないわけです。つまり、男子の労働条件があがれば女子の保護は必要なくなってくる。もっといい例は、戦後確か家事労働日というのがありました。ところが今はありません。どうしてなくなったかといえば、労働組合がもういらなくなったと言う。何故かといえば、皆40時間になればもういらなくなるわけだ。つまり、そういうふうに土俵というものを、労働条件全体をひき上げる中で差別をなくしていくというあり方だと思うし、国際婦人年世界会議でも、第60回ILO総会でも、全体の労働条件をあげる中で差別をなくせということだろうと思います。この土俵をしっかりとやらなければ、婦人はまだ家庭を背負っているわけですから、和田さんのおっしゃるように、労働基準法のベースはそのまま、負けずに働けというのは、時代錯誤もはなはだしいと思うわけです。それから、技術革新になり、仕事が単純になったから、女がしても当然だろうと思います。ただ、中には、単純になったから男を使わせてはもったいない、つまり安く女を使おうというのでは、女性の職域拡大にはならないで、低賃金分野を拡げることになる。フランスの労働組合が何を心配しているかという、技術革新により、今までの女の熟練度が下ってしまっ、一番下に固定化してしまったため、職業訓練をしようということをさかんに訴えている。当初、単に技術革新による単純化だからということで低賃金に固定され、男の人はもっといい職場というのではなかったものではない。つけるにしても従来どおりの男の賃金分を支払わなければ意味がないということです。男だって、危険な職場もありますし、女にだってあると思う。しかし、女の人に制限のある危険有害業務の直せる部分は直していいと思います。有害業務というのは、

母体に与える影響が女性の場合全然違うわけです。これは、くりかえしますが、単に残業2時間というけれども、残業2時間女性が男性と同じようにすれば、男性の場合、帰ってたい新聞を読んでお風呂に入って寝る、ところが女性の場合はどうかという、既婚者の過半数が睡眠時間7時間を割るといいます。それが通勤時間50分とでていました。こういうふうに、やはり理論で家事分担といっても実際上負担がかかっている、これを無視して平等をすすめることは、女性の労働力を摩滅させるだけであって、女性決して甘えているわけではなくて、目いっぱい働いているし、それでなくても職業病等が増えているのだということを忘れないでいただきたい。化学業務等も注意する必要がある。例えば、カメラのレンズを磨く場合に、最後に水銀溶剤によって磨く。ただ拭くだけです。しかし、入社するとき、身体検査をした時は何もでないのですが、1年たてば、何人かが貧血になる、2年たてば皆貧血になるといいます。そういうふうに新しい産業や科学技術が発達すれば、簡単のようにみえても身体に非常に影響があるものもあるし、また、地下街がこんなに増えてくれば、屋だか夜だかわからないところで男も女も働いているわけです。まず健康であることを条件にこれらの洗い直しをしてほしいと思います。

(和田) 田辺さんから、おしかりを受けたわけですが、まず、危険有害業務は男も女も同じだと思ふ。男も女も同じ条件にある。それは必要な条件を設定すべきであり、女性に対して危険有害業務が問題になるのは、母性に影響するところだけです。皮膚が荒れるというのは男も同じです。男は荒れてもよいけど、女は荒れてはいけないというのは、女の人のおがままでしょう。危険有害業務は人間として危険有害というのなら、それを禁止したらよいわけです。男であるが故に、女であるが故に、というのはおかしい。その次は労働時間です。労働基準法は昭和22年からですが、今度の経済成長が影響して、労働時間が減少していることは、統計をご覧になればおわかりになると思います。しかし、一方では、そうでないところもあり、それが中小企業

と家内労働です。高嶺の花という言葉が出るほど差があるわけです。そういうところに労働基準法は有効に働いている。そういうことをお考えおきいただきたい。時間外労働を無制限にやっているということは、男にとっても、女にとってもけしからんことなのです。それならば、両者を全体として、どれだけあげるか、どれだけ制限するかということであって、女だからどうこう、男だからどうこうというのは少しおかしいのじゃないかと思えます。だから、男でも女でも危険有害業務については、新しい産業であっても職業病が発生するようなものであれば、男でも女でも平等に規制しなければいけないものと思えます。労働時間も漸次短縮していくべきでしょう。しかしそれは、最低基準を決める法律をあげるのが第一なのか、労使協定であげていくのが妥当なのか、今、田辺さんのお話の中に、ドイツでは労働基準法があるけれども、労働時間はもう関係ない、と言われましたが、日本の大多数のところがそうになっている。しかし、そうでない企業もある。大多数のところは労働基準法なんかどうでもいいわけです。労働時間は平均的にいえば、今42～43時間じゃないでしょうか。48時間という規制はもう平均的にいえば下回っているというのが実態です。そういうところではもう、労働基準法というのは、法律があるという存在だけでしょう。日本全体もそういうようにあがってきている。そこのところを、論点をすりかえて、保護規定を平等にすると、女子の労働時間がどんどん増加していき、大変なことになるという考え方は今日の発展の歴史に対する認識の欠如じゃないかと思う。それから、母性保護規定の問題、これは今の規定のままでいいとか、あるいは縮少すべきだというふうには、先ほどから申し上げてはおりません。ただ、甘えてはいけない、ということを申し上げているわけです。どこが甘えであり、どこが甘えてないのかはきちんとすべきでしょう。今、田辺さんが引かれた例で、労働基準法研究会の母性保護規定に関する有害業務のところがありました。これには、若干疑問を感じます。女は皮膚が荒れやすいということですが、男だって場合によっては荒れや

すい。女だって特定の人は荒れやすいけれども、通則的にあれやすいというデータが出て来ない。数値をご覧になるとわかるけれども、非常に少ない。ミクロ的に論じて、保護規定を残さなければならないほど価値があるのか、私には非常に疑問があります。そういうところを大いに論議をしてほしいと思えます。

(有馬) どうもありがとうございました。石原さん、現場の立場で今ちょうど保護規定が議論の中心になっておりますが、どうお考えなのかお聞かせください。

(石原) 花見さんがおっしゃいましたように、女性については、コストが高くなっても平等に取扱えるのではないかということですが、私が自分で経験したことです。結局、短期的にみるとコスト高にみえても、子供を生んだことのない人に、ベビー用品だとか、子供用品の取扱いはわかりにくいわけです。それから長期的にみればプラスになりますと敢えていえるわけです。ただ私の幸いだったことは、民間企業であるために、プロに繋がれば男でも女でもいいということがあるわけです。ですから、女の人がある職業を選択するとき、特に最近、大卒の女の人を含めて、格好のよさとかいうようなものだけではなく、女にとってプラスの企業がなかにはあると思うので、そういうところへ進出して、そこで実績を出すということがいいのではないかと思う。今や議論の段階は過ぎたと思う。

(岡崎市働く婦人の家・浅井) いくつか話を聞いていて、私は、部分的には本当だなと思うわけです。一つ心配なのは、和田先生も田辺先生も外国の例を出されてのお話でしたが、私はやっぱり日本は日本であるというふうに思うわけです。外国の例はもちろんそれを勉強し、あるいはよく見ていただいて日本にもとり入れていただくということが大事だとは思いますが、例えばスウェーデンなんかの例でも、母性保護あるいは社会福祉・社会保障等は非常に先進的だと言われていながら、逆に人間の怠惰等が報道されています。そういたしますと私たちとしては、いったいどれがいいのか戸惑うわけです。そうでは

なくてもっと本質的なところをみていただき、それを発言していただいたり、政策等にとり入れていただきたい。そういうことを学者の方々にお願いしたいわけです。次に、私は家事もし、労働もしてきたわけですが、実際、女性の労働時間は長いわけです。つまり、家事労働が長くなるということは、身体的にはかなり健康でなければ仕事は続けられません。先ほど、田辺先生から、女性はこれ以上の時間外をしたならば、家庭での仕事もあるため、眠る時間が7時間を割っているというお話があったんですが、私はそういうところは甘えだと思うわけです。自分の家庭の中でのことは自分のことなのだから、それをしなくてすむように、家事労働の軽減ができるような工夫、あるいは施設等を積極的に利用したり、もっと知恵を出してやっていくべきだと思います。そして男性に負けなというのは語弊があるけれども、人間として、勤労者として自負をもってやる必要ではないかと思えますし、男性側にもご理解とご協力をいただきたいと思うわけです。実は、私、前に教職についていたのですが男の先生から、女の人はどうして勉強しないのだろう、女の先生というのは社会的にも職場の関係でも比較的平等にとりあつかわれていると思うのですが……。という発言がありました。私、そのとき、男の方に申し上げたのは、簡単にそういうふうにおっしゃるけれども、実際に私が両方やっていて、それは大変なことです。私の場合、レポートや原稿を書いたり、成績もみたりということになりますと、平均して殆ど床にたかかったと思います。幸い健康に恵まれたので続けてまいりましたが、現在では家庭の中では何もなくてよい状態にあるため、私は今、男性的な生活を経験しているわけですが、家事が軽減されるということは仕事の面では大変プラスになっています。従って、男性の理解と協力は必要ですが、女だからということで甘えてはいけないと思います。

(有馬) フロアーからご意見がございましたので、それを受けて、男女平等をすすめるためにどうすればよいかの提言をお願いいたします。なお

私、一つの疑問があるのですが、こういう保護規定特別措置的なものがなくなれば、職場における男女の平等はすすむのだろうかという点、つまり、なお意識の違い、あるいは、企業においては女の人短く働いてもらった方が都合がよいというところがあるわけですが、その中で、これがとり払われることによって、女の人の平等がすすむのだろうかという疑問が残るのですが、その点のお考えからお願いいたします。

(和田) 現実には日本の企業における社員募集は不景気になればなるほど、女性にとっては相当厳しい要件が伴ってくるだろうと思います。それには会社側からいえずっと働いてくれるか、会社にとって価値のある労働であるかどうかというのが判断基準の基礎にあるわけです。今の日本では残念ながら婦人の働く年数が短く、これからというところでやめてしまう人が多い。特に、大卒等だとそのことが会社にとっては重大な問題であるわけです。ですから、大卒女子はとらないというようなきびしい要件がついている。これは非常に残念なことです。それから岡崎の方が男性の理解についてのべておられましたが、これは先ほどから申し上げているように、もちろん女性だけの問題ではない。両性共存の問題でありますから、男性の理解ということだけではなく、もっと積極的に家庭等の中で協力しあい、それを実践していくことだろうと思います。それから、提言ですが、ぜひ各職場で、労働組合で、経営者の団体で、男女の平等について真剣に論議をしていただきたい。その点を私としては提案したい。私も、労働条件の向上という点では男も女も同じように向上するように努力したい。しかし、女の働がいわれもなく就職を拒否される条件になるようなもの、それが法律制度にあるものであればはずした方がよい。例えば、あなたは一級建築士でうちに雇いたいけれども高所作業ができないのでおことわりしますとか、又、金融機関ではいろいろなときに時間外労働の問題がでてくるわけです。労働時間も短縮するにこしたことはありませんが、現実にはこのような問題がでてきているのです。意欲のある女性がいても

規定があるから雇えない、時間外もさせられないということでは困ります。これが出来ないというような理由で短期間で辞められてしまう。これでは、教育訓練の機会を与えることはできません。従って管理職にもなれない。このように法律制度によっていわれもなく婦人の職場が奪われ、婦人に雇用の機会を与えないと言われているものが現行法律の中にあるように思います。これを科学的に合理的な観点に立ち、そしてしかも歴史的な条件を無視せずに検討していくことが必要ではないかと思ひます。それが急速にうまくいくのかと言われると、なかなかそうはいかないかもしれません。しかし、ステップを一つ踏むためには必要なことではないか、ということをお願いいたします。

(田辺) 私は共学の学校に勤務しておりますから、毎年ゼミには女子が2-3人入ってきます。景気のいいときは、女の人々が就職しないという。そうすると銀行から個人あてに、あなたはまだ遊びのようですが、ぜひ当社へきてくださいというハガキがきたというのです。私のゼミにいて勤めないなどということはとんでもない。明日行って受けてもらっちゃいと言ったら、さっとある銀行へ入ってしまったのです。そういう時期があったのですが、ひとたび景気が悪くなったら、ぜんぜんお声がかからない。しかし、景気のいいときも、悪いときも、一貫して女子を募集する条件の中で、男子と違う点は、まず自宅通勤が一時間以内という条件です。大学には全国から出てきていますが、最近の傾向として、入学時には大学の寮が安全だろうということで入るわけですが、1年たたないうちに、皆、民間アパートに出てしまうわけです。それが面接に行くと「あなたは民間アパートですね。女が1人でどんな生活をしているのでしょうね」。とまるでみだらな生活をしているみたいなことを言われる。本当に悔しいと泣く子もいるわけです。それから、通勤時間は1時間以内、駅から何分以内という制限がある。住所をみて、地図を出し、あなた、ここでどのコースをとって自宅へ帰るのですか。10分以内でなければ駄目だというのだそうです。このコースでは10分では

帰れない。じゃ、おことわりだということになる。私は、こういうことは非常にけしからんことだと思っています。女子だからということで、親せきではだめ、親元でなければいけないというような、馬鹿なことは外国ではないと思う。結局、親元であれば、年頃になり、適当な時期になるとお嫁に行かされるから辞めてもらえる。だから親元ということが条件になるわけです。こういうことはぜひ撤廃してもらいたい。通勤時間とか、駅から何分かかるということは、男性には全然規制しないわけです。こういうことは自分自身が注意すればよいことです。ぜひ無くしてほしいと思っています。

(有馬) ありがとうございます。花見さんにお伺いしますが、保護規定の問題がかなり出てきていると思うのですが、最初に花見さんとお話し下さったときに、女性に対する社会の偏見とか通念とかいうことをお話し下さいましたが、それでは、保護規定があるということと、社会の意識というようなものを変えるためには、どうすればいいのかということについて何かございますでしょうか。

(花見) 社会学者ではありませんからそういう難しい問題には、お答えしにくいのですが、アメリカでは「1972年雇用機会平等法」またイギリスでは「1975年性差別禁止法」というのができたわけです。先程からいろいろ議論が出ていますが、女性の意識、男性の意識が変わらなければ駄目という議論になりやすいのですけれども、私はやはり、イギリスやアメリカでそういう法律ができたということは、意識の変革、そのための運動というものを、アメリカなどではさかんにやっているわけですが、それだけでは駄目だという問題があるからだと思います。社会変革というのは、ある程度法律で強制していかなければ実現しないという要素が必ずあると思うわけです。先ほど、人種差別のことを言いましたが、人種差別の場合に、雇用における平等を実現するためには、その前提になるいろんな条件があるわけで、その第一が教育の問題です。教育の人種差別を撤廃すること。更に、もっとさかのぼると、教育の差別を撤廃するためには、住んでいる

住居、つまり、黒人地域とか、白人地域とかわかれていてるわけですが、そういうものを統合していかねばならないという問題が出てくる。ですから、住宅の問題にまでさかのぼることになるわけです。私は、女子の職場における平等も一つは教育だと思います。日本では、女子の高等教育が非常に最近急上昇しているわけですから、私は、労働力の質としては、女子労働力は上ってきていると思います。にもかかわらず、職場では受け入れないという実情があります。私はやっぱりこの辺で思いきった法制度なり、あるいは国の政策をたてなければ、なかなか変化がおきないだろうと思うわけです。特に日本とかドイツとかのように、女性は家庭が天職であるという考え方が強い国では、行政指導あるいは行政的な権力作用によってある程度問題を解決していないとなかなか進まないのではないかと、先ほどちょっとお話ししましたように、人口比でもって雇用率あるいは昇進率を規制していくということは、非常に乱暴なように聞えまして、私も最初それを知ったときには、びっくり仰天しました。そんな馬鹿なことではありえないと思ったわけです。事実、過渡期には、非常に弊害が出ておまして、例えば、大学でいいますと、女性で黒人の人は、アメリカでは非常に簡単に教授になれるわけです。ですから、そうなる能力がないのに高い地位につくことがマイノリティグループでは出来るといふ非常におかしな問題が出てくるわけです。私は、価値判断、能力評価というのは相対的なものでありまして、特に日本では、それが相対的なのではないかと思います。私は主として労働委員会で事件を取扱っていますが、昇進をさせるための査定というのは非常に非合理的な要素あるいは客観化できないような要素が、例えば企業忠誠心というようなものが非常に査定のポイントとして重要なポイントにあげられているわけです。そういうものが入ってきた場合に、例えば女性は低く評価されているというのが合理性があるかどうかの判断というのが裁判所では非常に難しいわけで、実は男女平等を実現するためにいろんな法律をつくって裁判所で問題を解決するというのが

基本でありますけれども、私はどうも男女の問題、特に昇進の問題は裁判所でやるには限界がある。従って、今言ったようなことをやっていくためには、行政指導を強化させねばならない、例えば婦人少年局でも、あるいは労働基準局でもいいのですけれども、きめの細かい行政指導をやっていく必要があるのではないかと考えている。それからもう一つ、意識の変革とか運動の例からいいますと、少なくともこの問題に関する限り、あるいは一般的に、労働組合というのはいかに保守的な団体であると考えた方がよいと思う。日本の労働組合というのは企業別組合であって、仕事の割振りとか昇進の問題に強力に発言できる条件がありながら、アメリカの労働組合と比べると、あまりそういう機能を果たしていないわけです。ですから、たまたま昇進が遅れた何らかの理由で会社にいらされて昇進が遅れた人の救済というのは、裁判所あるいは労働委員会にいかざるをえないという形になっているため、あまり労働組合は頼りにならないけれども、全体の運動からみて労働組合は重要なものでありますし、職場における男女平等を実現するための戦術、戦略的な問題というのは労働組合の活動として私は非常に重要だと思うわけです。例えば、託児所の問題とか女子の休憩室とかいったようなものは、全体の福祉政策の中で実現していくべきもので、私は、労働組合以外のいろいろな団体と提携をして運動をすすめる必要があるのではないかと思います。そういう意味で、私は国の行政指導ということとあわせて、女性の運動という面をもう少し考えていくべきだと思います。私は個人の努力ということはもちろん重要だとは思いますが、それをいくら言ってもお説教になりますので、そういうことが発展していく条件をつくるのが重要なのではないかと考えています。

(有馬) ありがとうございます。石原さんはその点いかがでしょうか。

(石原) 私は女を馬鹿にする男の周辺という雑文を書いたことがあります。私も男の人の女性観のために仕事がやりにくいということがたびたびあるわけです。そのために部下に対して私は、そ

ういう男の人にぶつかった場合には、女を馬鹿にする男の周りには利口な女がいないというように発言をして、相手がひるんだ際に自分のいいたいことをいったらどうだと助言しています。今、花見さんは、個人の努力は云々とおっしゃいましたが、これはひとりひとりの男性の意識を変えることしかないのではないか、十把ひとからげにはなかなかかわからないのではないかと思っているわけです。それから職業についての偏見も私は意外にあるのではないかと思います。私のように流通部門にいますと、士農工商の一番下だとか、官尊民卑の一番下だとかいうことです。ですからいつも私は二重三重にそういう偏見の中で生きていると思っているわけですが、そういったものは、自分がその中で、主体的に仕事をしていない周りの雑音にすぎない場合が多いのではないかと、ですからあまりそういったことを言う人は相手にしなくてもよいのではないかと考えているわけです。それから、女の人の下では働きたくない男がいるということが現実にはありますが、これも私は、現実には男の人を使ってきましたが、何故働きたくないのかというと、組織の中で、女の方は昇進しているという意欲に乏しいから、男性が一番持っている出世欲についても理解がないと嫌われるわけです。私は、自分の部下に、優秀な男性を多く集めたつもりですけれども、どこの誰よりも早く昇進の機会が与えられるよう配慮すれば、女性の上役でもよいのではないかと考えたわけです。それから、女の方が低賃金で単純労働で、いつまでも働いているということなんですが、私は特に大卒の女の人に言いたいことは、初めは誰も単純労働でつまらない労働かもしれない。しかし、そのステップを踏まない限りは、初めから格好のいい職種を与えられるわけがないということです。よくあることですが、私は英文科を出ました。だから英語を使うところ、あるいはフランス語を使うところでなければいけないなどということは、男の方は職業の場では言わないわけです。ですから、まずそこでやってみて評価されれば、その次のステップへいくというように考えてほしい。私は販売員として売場で物を売ることに関心がありましたし、

それがもたなくなって、パイヤーとしていろいろな面でプラスになってきている面があると思っています。それを一生勤めるということであれば、その期間というのはさほど長くもなければ大変なことでもないのではないかと思います。

(有馬) 議論は、一つ方向にむかうというものではないかと思います。今までお聞き下さっておりますように問題は非常に巾広く興味のある問題、しかも、かなりつまんだ議論が出ているのではないかと気がいたします。そこで、時間もあまりありませんので、最後に、まず何から手をつけていけばいいか、男女平等をすすめるために、当面優先順位といったらいのでしょうか、どういうことから手をつけていけばいいかということ、ご提

いただければと思います。その中に職場における男女平等のあるべき姿というようなものをお含めいただければ幸いです。

(花見) 先程から出ている意識の問題について、私は日本の男性の女性観というのは非常に水準が低いということは客観的にそうだろうと思います。日本の男性というのは世界で最も魅力がないといわれているわけですが、逆にそういう男性をつくらしているのは、女性の責任ではないかというふうに考えるわけです。それで、職場の問題もそういう要素が多分にあるわけです。私、先程から男の悪い方ばかりを強調したのですけれども、やはり女性の側にも問題があるということが言えるわけです。私の体験からいえば、私のゼミに必ず女子学生が一人かいるわけですが、そういう人達は非常に成績はいいのですが、最初から全く就職の意欲がないような感じのする学生が多いわけです。従って私は、いろんな形で自分の学生を推せんして、いい企業に入りたいと考えても、就職してからあという間に辞めてしまうとかいうような問題があって、非常にやりにくいわけです。私のように例外的に女性のために努力をしている男性の足をひきずらないように、女性に努力していただきたいというふうに考えております。

(田辺) 最近の女性とは、エリート意識が強く、

自分の立身出世がまず大事で、他人はどうでもいいというタイプが多くなった。これはずいぶんエリートの中でも変ってきたなという気がしているわけですが、すけれども、やはり女性のエリートといえども、女だからといってエリート意識を職場で出すというのは間違っている。何でも男性と同じようにやっていくべきだと思っています。保護規定の中でも、国家試験のようなものについては、どんどん女性が出ていくべきであって、私の学校だって法学部があるし、農学部があるのにそういうところに何故女性が入らないのだろうかということでは歯ざりしているところなんです。やはり、そういうところへでも、どんどん進出して、男と同じように謙虚に働くということが大事で、私は大学を出たとか、私は成績が何番だということを職場へ持ちこんだり、常にエリートだ、エリートだという姿勢というのは、女性からも男性からも浮きあがってしまうのではないかと考えています。もう一つは、個人個人が声を大にしても駄目で、やはり国家の大きな行政指導が必要だと思います。日本においては、婦人少年局というのがあり、各県に人材をそろえている。ですから、これをいかに生かすかということが、今後にかかっているのではないかと思います。また、日本が、ILOの少くとも第1号条約(1919年)、をまず批准していただきたいということです。そうすれば、その中で協約を結べるような労働組合、自分自身で労働条件を維持改善していくようですから問題はないわけです。そうでない未組織の婦人というものをひきあげていくためには、やはり労働基準法を無視できないわけです。ILOの8時間労働を批准することと、男性の今の36協定の無期限・無制限というものにワクをはめていく、その中で労働時間を同じようにしていくということを法律的にやっていただきたい。平等の面ではアメリカ・イギリスの例にかざらず、もっときめ細かな日本の問題が出ていますので、ガイドラインをつくるべきだろうと思っています。私は日本の労働法というのは、労働基準法、労働組合法等の三点セットになっているというのが非常にいい点だと思っていたのですが、労働基

準法は崩れてきていると思います。その意味から、平等法みたいなものをつくってもっときめの細かなガイドラインをつくるべきです。法律というのは単に作っても魂が入らなければ駄目です。仏造って魂入れずということでは今までと同じですから、これをいかに管理監督していくかということだろうと思っています。現在のようなものではなく、権限をもっている監督行政がほしいと思っています。

女と生まれたからには、一人であっても結婚していても、年をとるまで母性というものはあるわけで、更年期というのは男の人にはなくても女の人にはある。生理の苦痛というのは男の人にはわからないと思うのです。こういうものはきちんと保護すべきです。しかしそれは個別資本でもって保護すべきではなくて、社会保障によって保護し、企業の中では格差をつくらない。それからもう一つは、社会サービスという点です。保育所がなければ女はやっぱり生涯雇用になっても途中で辞めざるをえないという事態がでてくる。もっと保育所はじめ社会サービスを充実していかなければ、同じ士族というものにはなりえない。それこそ、心臓をどきどきさせながら上っては同じ相撲はとれないということです。

(石原) 先ほども申し上げたように、戦後の教育が変わり、しかも働く女性にとっての環境は大変整備されてきましたから働く条件は一応そろったと思うのです。ですからあとは、アメリカのように女性が平等に扱われているところでも、女性が管理職に進むためには三つの条件がある。一つは犬の如くに働き、アメリカの犬はきつと忠実に働くだろうと思いますが、男の人と平等に認めてもらおうと思ったら、やっぱり男以上に働かなければいけないということ。二番目には、男性なみの判断力を要する。これは職務の面で経験を含めて勉強して判断力をつけるということ。三番目にはレディの如くにふるまえといわれています。私もそういうことを目標にやっていくよりしかたがないと思います。

(有馬) なるほど、やっていくよりしかたがないわけですか。

(岡崎市働く婦人の会・浅井) 先日、失われた

教育というのを読んだんです。読んでいて、腹が立ってきたんです。いろいろ教育についての発言はわかりますが、大学の先生のお書きになったものの中には、大変失礼な方なんですけれども、ご自分の教育・ご自分がやっていらっしゃる学生の教育についての反省というのがでてこない。これは私の偏見かもしれませんがご指摘いただきたいと思いますが。従って、女の子は成績がいいのに就職する意欲がない学生が多いとか、そういうような問題等は、先生方の責任もあるわけで、そういうところを掘り下げて、つまり自分たちのところの学生は、自分のところできちんと教育するというような構えのようなものが必要ではないかと思います。学校の制度の問題とか、人数が多いとか、いろいろ事情があるとは思いますが、そういうところが納得できないところです。

(田辺) 私は女で男を教えているので、特に男女平等ということは口をすっぱくして言うわけですよ。それでもなおかつ男の学生はゼミの旅行に行くときは、料理は女がやれというふうなことを平然という。私は逆に何をいうかと言って男にやらせることもあるわけですが、まず男の人は何にも出来ないわけです。結局なぜそうなるかというと、学校で口をすっぱくしても、家庭教育で今の教育というのは全部くずされている。教育ママが、全部くずしてしまっているというところに非常にショックを受けているわけです。うちの子に限って、という親が多くなっている。私は非常に家庭の親の教育というか、しつけのなさを嘆いているわけです。

(有馬) これは議論をはじめると解決のつかない問題だと思いますが、時間もありませんのでまとめさせていただきたいと思います。職場における男女の平等をすすめるというテーマは、これまでこの

ように議論いたしましても、なお、何の結論も出ないほど広く且つ深いテーマであるというふうに思います。これは行政、それから社会あるいは職場それから個人といったような様々なレベルで、今後総合的に、なお、それがそれぞれに連帯をもってとりくんでいかなければならない問題ではないかという気がいたします。最後に和田さんから、とにかく、女性にとっての職場における男女平等とは何かということを論議してほしい、法律の問題を含めて論議してほしいというご提言がございました。これが大切なポイントであろうかと思います。私も議論を今後広げていくということが、まず必要なのではないかという気がいたします。第二には、花見さん、田辺さんから共通してご指摘がありましたが、何らかの強力な行政指導が必要なのではないかという点、また、田辺さんからは、平等法をつくったらどうかというお話がありましたし、花見さんからかなり思いきった法制度をつくることが必要なのではないかという提言がございました。私もそうでなければ職場における日本の男女平等は進まないのではないかという気がいたします。石原さんからは、個人が頑張らなければ、なかなかこの男性優位の意識の日本では、女性がよくやっているということを確めてもらえないのではないかという体験を踏まえての切実なご提言がありました。こういう様々な分野を、今後私たちは、非常に平凡な結論になりますけれども、それぞれの分野で努力し、その努力を決して単独のものに終らせずに、お互いが連携しあって職場における男女の平等というものを少しでも進めていけたらいいのではないかと考えております。

時間もまいりましたので、一応これでシンポジウムを終わらせていただきます。