

第 5 回

男女雇用機会均等推進全国会議録

＜平成2年7月6日＞



職場でみせる私の**実力**

労働省婦人局

は じ め に

労働省では、「雇用の分野における男女の均等な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（『男女雇用機会均等法』）」の公布日（昭和60年6月1日）を記念し、昭和61年度より6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等について、労使をはじめ社会一般の認識と理解を深めるための活動を全国的に行ってきました。

第5回に当たる平成2年度は、雇用の分野における男女の均等取扱いを一層定着させるとともに、女子労働者に対して自らの職業能力の開発・向上と職業意識の向上を目的に「ホップ ステップ ジャンプ！ 職場でみせる私の実力」をテーマとして「第5回男女雇用機会均等推進全国会議」を開催しました。同会議では、これまで男女雇用機会均等の促進に重要な役割を果たしてきたEC及びEC諸国の機会均等への取組みについての講演等を行いました。約400名の方々が熱心に参加されました。

ここに、会議の記録をまとめ、参考までに供しますので、活用いただければ幸いです。最後に、多大な御協力をいただきました方々に深く感謝の意を表します。

平成2年12月

労働省婦人局

目 次

I 第5回 男女雇用機会均等推進全国会議の概要	1
II 開会あいさつ	3
III 来賓あいさつ	4
IV 記念講演	11
V 閉会あいさつ	29
付録 第5回男女雇用機会均等月間のための体験記	
入選者及び入選作品	30

I 第5回 男女雇用機会均等推進全国会議の概要

- 1 趣 旨 男女雇用機会均等法の趣旨、内容を事業主、女子労働者をはじめ社会一般に
対して周知し、企業における女子に対する雇用管理改善を促すとともに、女子
の職業能力の開発と職業意識の向上を図り、もって雇用における男女の均等な
機会と待遇の確保等女子労働者の福祉の増進を図るため開催する。
- 2 テーマ ホップ ステップ ジャンプ！ 職場でみせる私の実力
- 3 主 催 労 働 省
- 4 協 賛 (財) 女性職業財団・日本労働研究機構
- 5 日 時 平成2年7月6日(金) 13:30~16:00
- 6 会 場 東京・プレスセンターホール
- 7 内 容
 - (1) 開会あいさつ 労 働 大 臣 塚 原 俊 平
 - (2) 体験記入選者表彰
 - (3) 来賓あいさつ
「均等法5年目を迎えて」 日本経営者団体連盟会長 鈴 木 永 二
日本労働組合総連合会長 山 岸 章
 - (4) 記 念 講 演
「ECにおける機会均等への取組み」
均等政策問題専門員 エブリン・コリンズ
 - (5) 閉会あいさつ 労 働 省 総 務 審 議 官 佐 藤 ギン子



講師プロフィール

エブリン・コリンズ (Evelyn Collins)

北アイルランド出身。シェフィールド大学において法律を専攻、その後トロント大学において犯罪学の修士号を得る。現在、ベルファスト王立大学において人権及び差別についての法に関する修士号を受けるために在学中である。

また、北アイルランド機会均等委員会のチーフオフィサーを7年間勤めた後、現在は、EC第五総局、雇用局の均等政策問題専門員である。

Ⅱ 開会あいさつ

労働大臣 塚原 俊平

本日は、全国各地から多くの方々に御参加をいただき、第5回男女雇用機会均等推進全国会議を開催する運びとなりましたことを主催者として心からお礼申し上げます。労働省では、男女雇用均等法の公布日の昭和60年6月1日を記念し、昭和61年度から毎年6月を男女雇用機会均等月間と定め、職場での男女の均等な機会や待遇を確保するための活動を全国的に展開してまいりました。本日ここに、この月間の締めくくりの主要行事として、男女雇用機会均等推進全国会議を「ホップ ステップ ジャンプ！ 職場でみせる私の実力」をテーマとして開催します。ここでは、ヨーロッパにおいて、これまで、男女機会均等をすすめていくのに重要な役割を果たしてきたECの取組みについて、ECの均等政策問題専門員のエブリン・コリンズ氏の講演を行い、また、男女雇用機会均等月間が5回目を迎えることを記念して募集した体験記の入選者の表彰も併せて行います。

女性の職場への進出状況をみると、現在、我が国における働く女性の数は約1,700万人であり、働く人々全体の4割近くを占めるに至っております。また、均等法が施行されて5年目を迎え、この間に多くの企業で、女性の雇用管理制度の改善が進み、女性が働くことに対する一般の人々の理解も得られるようになってきました。

今後は、制度の上だけでなく、実際に女性が男性と同じ機会が与えられ、女性が意欲や能力を十分発揮して働ける職場づくりを、なお一層積極的にすすめていきたいと考えています。

本日の会議が、職場での男女の機会均等を促進する一助となりますことを心から希望いたしますとともに皆様の一層の御発展、御活躍を心から祈念いたしまして、御挨拶とさせていただきます。

Ⅲ 来賓あいさつ



「均等法5年目を迎えて」

日本経営者団体連盟会長 鈴木 永二

ただいま、御紹介いただきました日経連の鈴木でございます。本日は、図らずも山岸さんと一緒に皆さんの前で御挨拶をする光栄を得まして大変喜んでおります。男女雇用機会均等法が施行されてから、もう5年目を迎えているわけございまして、今日、このように盛大なる第5回の記念行事が行われておることに対しまして、心からお祝いを申し上げます。今日は、そのお祝いの言葉にかえまして、一言御挨拶をさせていただきます。

今から5年前とただいまでは大変経済環境が変わっております。均等法が施行されて、まもなく実施されました、いわゆる「プラザ合意」を契機にしまして、日本の産業構造は大変な変革を遂げ、その後も、そのスピードを増して今日に至っておるわけでございます。一時、私どもが真剣に心配いたしました円高不況ということも、皆さま方の変な力強い御努力によって1年あまりで克服してしまいまして、その後、ただいま続いております、いわゆる長期景気というものに入っておるわけでございます。まことに日本経済の力強さを痛感するわけでございます。

しかしながら、やはり、その中にもいくつかの問題点と申しますか、高度成長ということに伴い、また、自然的に発生する矛盾点とか、いろんなことが出ておりますが、その中の問題点の1つとして、やはり、働く人についての問題が大きくクローズアップされております。情報化時代とかハイテクの時代と言われますけれども、結局は人の力というのが根源になるわけございまして、働く力の質と量ということは、いま最も問われているところでございます。いま、人手不足ということが盛んに論じられているのはご存じのとおりでございます。

その対応策としていろんなことが言われておりますが、私は、やはり、日本国民の全員の活力というものによって、この人手不足を解決するというのが第一、外国人労働をどうするかというようなことはその次の問題と、深く信じております。もちろん、そのためには、国民各自一人一人が研鑽をし、そして、能力アップするということはもちろんでございますし、また、企業等々働く場所を担当する者は、働きやすい環境を整備するということが非常に大事なことでございまして、

それと同時に重要だと思っておりますことは、やはり、活力ある高齢者とともに女性の企業

進出ということであると思います。正にこれからは女性の能力の活用が経済社会の発展の鍵を握っておるということは、私がここでいろいろ申し上げる必要もなからうかと思っております。そういう意味で多くの企業も、制度面を見直すとかあるいは積極的に女性を活用、戦力化するというのをいろいろ模索、または、実行に移しておりますが、これも5年前に施行されました男女雇用機会均等法が非常に力になっていると私もつくづく感じておる一人でございます。

もう御案内のことでございますが、雇用労働者の37.4％は女性が占めておられるということで、ただいまは、性ということの区分というものを超えて、個人の意欲、能力というものが社会に対してどのように貢献できるかというときでございますので、これを実現していくということは、企業活動の中に強く要請されておるわけでございまして、せっかく、学校で習得されました特技、知能というものが女性なるが故に十分発揮されないということは大変な矛盾でございます。これは、社会全体にとりましても大変な損失でございます。これまでの労働環境をみますと、これは自分たちを反省することになるわけでございますが、労働者側代表も男性、使用者側代表も男性ということでございましたが、企業の人事管理とか、主要業務は男性がつかさどり、そして、その補助的なことを女性の方にやっていただくというような時代でございましたが、昨今の実態をみますと、そういうことではございません。最近、女性職業財団等で調査された結果をみましても女性の職業内容というのは非常に多岐にわたっており、例えば昭和62年3月卒の新規大学卒業者の採用時の職務内容は、総合的職務が51％強を占めているということでございます。それから企業の企画調整面とか販売サービス面とか、いろんな職域において女性の方々の活躍が期待されているわけでございます。企業の女性の活躍によせる期待というのが非常に大きいということがわかるわけでございます。

ただ1つ気になりますのは、この場で申し上げるのは、日ごろ厄介になっております労働省に申し訳ございませんが、最近、国会等で野党共同による育児休業法案というのが提出されました。育児を重視するという趣旨については大変結構だと思いますが、法制化で画一的にするということについては十分配慮をしていただきたいという気持でございますので、その点をひとつ十分御検討をいただきたいと思います。企業の中にはいろいろ、それぞれの工夫を凝らしておるところもございまして、画一がいいのか、あるいは、それぞれの企業、地域に適した方法がいいのかということがございますので、その点につきまして十分御配慮をいただきたいと思っております。当局のお考えでは、企業に任せておいたのではなかなか進まないのではないかという気持も、また、私どももよくわかるわけでございますが、できますれば、そういったことになりましても均等法のように、企業に努力を促すということのやり方、5年前に少し緩すぎるではないとか、いろんな批判があったようでございますが、結局、企業の自主的な努

力を促すということが、これからの社会で、ますます重要ではなからうか、我々企業としても任されたから先へ延ばしていいんだということではさらさらございませんので、そこいら辺にひとつ工夫をしていただければと思うわけでございます。

ところでここには新入の女性社員という方はお見えにならないようございまして、大変皆さまには適さない話かと思いますが、後輩を指導していただくという意味において、企業側からの注文と申しますか、要望を二、三申し上げたいと思っております。

一つは、会社に出て間もない方々も、少なくとも管理職、総合職というものを希望される方は、単なる結婚前の腰掛けということではなく、立派なプロフェッショナルを目指してやっていただきたいということでもあります。企業も、そうしていただきたいという意味で男女機会均等を考え、海外研修とか、海外出張ということを積極的にやっているところがございます。結婚は非常に大事なことで、後ほどこっと触れさせていただきたいと思いますが、もし、そういった中で選ばれた管理職・総合職の方が、すぐ2、3年あるいは4、5年で結婚して辞めてしまうというようなことがないようにしていただくことが大事だと思います。それには、辞めなくてもいいようなことを企業も考えなくてはならないわけでございますが、御本人におかれましてもそういう腰掛け的な考え方は捨てていただいて、男女同じだという立場から能力の研鑽につきましても御努力いただきたいと思っております。

2つ目には、自分の意見を積極的にどんどん言っていただいて、自分の求めたいキャリア等につきまして、どうぞ、自己申告をするぐらいの元気さを持ってやっていただければという気がいたします。

3つ目は、いろいろ仕事の上では折衝、説得力ということは当然必要でございますので、この辺についても十分磨き上げていただきまして、男性上位の風潮を打破するのは私だというぐらいの気持を持ってやっていただく、例えばかのサッチャー首相を頭に置いて努力していただければと、このような気がいたします。

それから、最後に申し上げることでございますが、実は、これは日経連会長というよりも、鈴木個人にかかるかもしれませんが、これから、努力していただきたいと、私がひそかに思っております考え方について申し上げたいと思います。これは、自分たちで築き上げた家庭の幸せということを、妻も、夫もと申しますか、奥さんも、旦那さんも、ともにいま一度かみしめて、家庭の大事さということを思い深めていただきたいということでございます。このことは、なにも、女性の方だけに申し上げることだけではなく、むしろ、家庭生活という視点から言いますと、むしろ、男性に十分言ってあげたいことでございます。最近、人生の豊かさとは何かとか、あるいは、豊かな生活とは何かということを目でも見ますし、また、耳でも聞くわけで

ございます。最近、私は、メーテルリンクという人が言いました青い鳥の話を思い出します。チルチル、ミチルが2人揃って青い鳥を探し求めたわけですが、しあわせの青い鳥は結局は遠い所ではなくて、自分の家に居たという物語でございます。

私は、最近の、豊かさを求めるとか、真の幸福はどこにあるのかと言われることにつきまして、その条件設定は、企業のほうが時短も十分考えなければならない、あるいは、家庭生活と職場生活とが十分両立するようなことを考えなければならない、それは、そのとおりでございます。それは進めていかなければなりませんけれども、あるいは、ひょっとして旦那さま、あるいは奥さまの、家庭、育児、子育て、一家団樂の楽しみということは、とかく最近の家庭で忘れられておりはしないか、何か豊かな生活というのは、遠いリゾート地へ行ってゴルフをすること、あるいは、ドライブをすること、そんなことが豊かな生活というふうにばかり思われている点がありはしないかというようなことを考えます。もちろん物事というものはバランスの問題がございまして、そういったゴルフもリゾート地も、いろいろ必要でございましょうが、しかし、最近の風潮は、家庭の尊さ、育児の尊さ、楽しさということが忘れられがちではなからうかと、こんなことを思うわけでございます。

私は、皆様方に男女雇用機会均等法の、この課題を十分達成するように企業と御本人とがお互いに努力するようにさせていただきたいと思っておりますが、その御本人の女性の方も、家庭を犠牲にして男女雇用均等法の問題だけを生かすという考えではなくて、家庭の楽しみ、育児の楽しみというものがあるのが人生の最大の楽しみではないかということも思い浮かべていただいて、是非、職業生活と両立した、充実した生活をしていただくようにということを考えるわけでございます。

このためには、先ほど言いました政府の施策、または社会のいろいろな、それをサポートするような施策、あるいは、積極的な企業の協力というものが必要であるということはあるまいでしょうか。また、たまたま、昨今、国の出生率が年々低下するということを中心に、将来の人口問題、また、高齢化だけではなくて、いわゆる、高齢者が長生きしているという問題だけではなくて、若年層がどんどん減ってきているという問題で、日本の高齢化社会は大変加速されているということも頭に浮かんでくるわけでございます。

最後に、私が日頃考えていますことを申し上げて大変失礼だったかと思いますが、これは、やはり、均等法の問題を本当に生かす道ではなからうかと考えておりますので、一言、申し上げた次第でございます。大変失礼いたしました。



「均等法 5 年目を迎えて」

日本労働組合総連合会長 山岸 章

連合会長の山岸でございます。第5回男女雇用機会均等推進全国会議にお招きをいただきまして、誠に有難うございます。せっかくの機会でございますので、この際、均等法施行5年間を一区切りといたしまして、これを検証するとともに、今後の連合の考えております課題、その取組みのイメージについて所信の一端を申し述べたいと考えます。

まず、均等法施行5年を振り返っての評価でございますが、トータル的に言うならば、やはり、均等法が施行されて、この5年間、事態は大きく前進をしたと認識をしております。これは、各企業、労使の努力はもちろんのこと、労働省の御努力によるところが非常に大であると考えまして、深く敬意を表する次第でございます。

連合が民間の労組を対象にして実施しましたアンケート調査等によりますと、特徴的に次のようなことが言われております。前進した面としては、1つには企業と労働組合が従来の労働協約の前向きの見直しを行ったというケースが多うございます。2つには、採用、定年、賃金体系、教育訓練などの制度上の見直しも着実に進められております。それから3つ目には、採用時に、コース別採用をする企業が増えていることも事実でございます。さらに4つ目としては、初任給は、職能給。賃金にかかわる制度の男女同一化の見直しが図られつつあるという結果も出ております。5つ目として、専門職、それから、技術的業務などの女性の職域拡大が図られつつあるということ。6つ目としては、女性の昇進・昇格の機会が、鈴木さんのおっしゃるほどスピードアップはされておりませんが、徐々に拡大しつつある。7つには、育児休職制度や看護休暇の制度も徐々に導入されつつあるというように、我々はアンケート調査の結果を集約いたします。事態は、着実に前進をしているという評価をいたしたいと思います。しかし、問題点がないわけではございません。この中で私は、次の4つの問題点を連合として重視しなければいけないと思っております。

1つは、採用と定年について改善されつつございますが、賃金体系、昇進・昇格、それから、教育訓練制度について、なお不十分な点が残されているということでございます。2つには、均等法の施行により、規制緩和が先行する傾向があるということでございます。均等法の実効を上げるためには、総労働時間短縮や、育児休業法、それから、保育・看護などの社会的条件

整備の実現を前提にしなければなりません。そうではなくて、時間外労働、休日労働、深夜労働の規制緩和だけが先行するということになりますと、現実には、幼児や、病人を抱えている女性労働者にとっては重い負担となり、退職せざるを得ないというケースも出ているわけでございます。それから、3つ目には、先ほども少し話題に上りましたが、法の拘束力が弱いという点がございします。法で定める努力義務の項目は言うに及ばず、禁止条項にもかかわらず、使用者がこれを改めず、多大の労力と時間をかけた裁判等によって争われ、解決が図られているというケースもございします。沖縄バスガイドの35歳女性差別定年制廃止の問題など、その端的な例ではないかと見るわけでございます。私たちは、法の拘束力をもっと徹底する法案を採求しなければいけないと考えるわけでございます。

4つには、均等法に対する労働組合の取組みの体制自体も、必ずしも十分であるとは言えない。この点は私たち自身自己批判を要すると思います。大企業におきましては、法に違反しないための改善のレベルにとどまって男女平等への積極的な努力がなお不足をしているという面もございします。中小企業においては、組合員による均等法のチェックが十分取り組まれていないという弱点も持っているわけでございます。これらの4つの問題点については、今後の取組みの中で克服を図っていかねばいけないと考えているわけでございます。

最後に、連合としての今後の展望と課題について申し上げておきたいと思います。我々が意識しております課題は6つございします。

1つは、未組織労働者の積極的な組織化を図っていくということが大切だと思います。働く女性の80％は未組織労働者でございまして均等法の恩恵に浴しておりません。連合は組織を挙げて、パートタイマー労働者や、派遣労働者の組織化を、今後、積極的に推進していかなければいけないと考えております。

2つには、労働時間の短縮を推進しなければならないと考えているわけでございます。男女共同社会の実現のため、やはり、いまのサラリーマンの、国際的にも批判のございします、年間2,100時間を超えます働きすぎという長労働時間を改めて、家族ともに過ごせるゆとりある社会の実現を目指すのだと考えるわけでございます。

3つ目は、鈴木さんの意見といささか違いますが、育児休業法の制定を実現しなければいけないということでございします。女性労働者が継続して働くためには、出産、育児のハードルを越えなければなりません。特に核家族化している都会におきましては、この条件が整わずに、本人の意に反して退職をするというケースも多いわけでございます。連合は、従来から育児休業法の法制化を目指して取組みを強化してまいりました。先の118特別国会の参議院の社労に、4野党と連合参議院の共同提案として育児休業法を提案いたしました。ここで議論されま

して、与野党間で育児休業法を法制化するという方針についてコンセンサスが確立をいたしました。私達は引き続き119臨時国会において、この法制化を達成したいと思いますので、ものわりのよい鈴木日経連会長が反対されずに、物価引下げと同様、我々と共同歩調を取っていただくように、この際お願い申し上げておきたいと思います。

それから、4つ目は、連合として政府に対し、次のような雇用における男女平等を促進するための推進会議を持つように求めているわけでございます。それは、5点でございます。1点は、均等法第33条の活用、2点は、施行状況をまとめた年次報告の発表、3点は、相談体制の充実、4点は、積極的平等促進政策の検討や、性的いやがらせの判断基準の作成、5点は、男女雇用均等法施行5年間の経過を踏まえ、真に実効ある法改正への準備に入ること。これを目指した雇用における男女平等を促進するための施策を推進するよう6月20日に海部総理大臣に対して申入れを行ったところでございます。その実現を聞きたいと思っております。

5つ目は、均等法に対する労働組合の取組みを強化し、女性の役員活動家を積極的に増やしていきたいと考えているわけでございます。均等法の目的である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、職業能力の開発及び向上、再就職の援助、並びに職業生活と家庭生活の調和を図るためには、職業に男女平等の気風を定着させる労働組合の継続的な取組みが極めて重要でございます。こうした活動を進める上で重要な役割を果たす女性の執行委員や活動家を増やしていくということは、非常に契機となる課題ではないかと考えるわけでございます。

6つ目としまして、男性の意識改革と、女性の勤労意欲を高めるための取組みを強化したいと思っております。女性自身が意欲的に仕事に取り組むことは当然であります。均等法が施行されても、女性労働者を取り巻く企業や組合、行政機関の男性の意識が変わらない限り、均等法の真の定着と実効ある職場改善は望めないと考えるわけでございます。このような立場で、これから私たちも頑張っていきたいと思っております。

御本人をおいてなんですが、労働省の婦人局長が男性になったということで、いろいろ物議をかもししておりますが、私は、労働省は局長の半分ぐらいは一日も早く女性で占めるような状態にしてもらいたい。どこの局長がどうとは言いません。そして、労働大臣も女性から選ぶようにしてもらいたい。そういう時代をつくるために連合も一生懸命頑張るぞとお誓い申し上げまして挨拶に代えたいと思っております。どうも御静聴ありがとうございました。

IV 記 念 講 演

「E Cにおける機会均等への取組み」

エブリン・コリンズ

お招きいただきありがとうございます。今日は、この会議で皆さま方の前でお話できることを大変嬉しく思っております。日本を訪問し、皆さま方と共に、私の考えていること、あるいは経験について、そして機会均等に関してお話できることを大変光栄に思っております。私はいままでに非常に多くの日本人の方々から温かいおもてなしを受けてまいりました。また、皆さま方がプロとして専門的にこの機会均等ということに関して非常に力を注いでいらっしゃるということに、大変感銘を受けております。

それでは、今日、通常のヨーロッパの人間にとって、どのようにこの均等法が重要であるかということについてお話をしたいと思います。ジャクリン・ドレークという英国の結婚している女性であります。仕事を辞めて自分の年老いた病気の母を看なければなりません。もしこの人が、男性あるいは独身の女性であったならば、国から母を看病している間得ることができなかった収入について手当を受けることができました。しかし、ジャクリン・ドレークが結婚をしていたが故に、この手当を受けることが英国の法律の下ではできませんでした。均等待遇を男あるいは独身女性と同じように得られるべきであるというふうに彼女は主張いたしました。そして、欧州裁判所はそれを認め、また、彼女と同じ立場に置かれたほかの女性が、自分の親あるいは親戚の看護をするために介護手当を男性と同じように得られるようになりました。これは、E Cの均等法から得られました恩恵の1つの例ではないかというふうに考えられます。

今日は、皆さま方に対しましてE C委員会の中でどのような形で均等法が出てきたかということについてお話をし、その後にE Cの中の均等法の状態について検討をし、各加盟国でそれがどのような形で実施されているかということについてお話をしたいと思います。また、E C委員会が最近男女間の均等化を図るために行っております実際的ないろいろな措置について説明をしたいと思います。

その前に、少しE Cについて皆さま方にお話をしてみたいと思います。皆さま方、E Cというのはよく御存じであると思いますけれども、少し説明をし、E Cがどのような組織によって構成されているのかということについても言及したいと思います。と申しますのは、私の今日のお話の中で各機関がどのようなことをE Cの中でやっているかということについてお話を

する予定だからです。E Cは1957年のローマ条約に基づいて設立されました。もともとは6加盟国であったのが、現在は12の加盟国があります。E Cの当初の目的は関税同盟を設立することでした。自由貿易と自由労働市場を加盟国の間で促進することが目的でありました。社会政策が出てまいりましたのは、それから、しばらく経ってであります。E Cの行動の場としての社会政策はその後出てきたものでありますけれども、ローマ条約そのものの中にも社会条項がありまして、そこでは労働条件の改善ですとか労働者の生活水準の向上、その中には同一賃金への権利といったようなものも確かに言及はされておりました。

E Cの主要な組織、機関は次のようなものであります。

まず第1が、閣僚理事会です。これは主たる立法機関であります。各加盟国政府はこの理事会に議席を持っておりまして、関連政府の大臣等がこの会議に参加いたします。たとえば、社会的なものであるものであったならば労働大臣が加盟国からみんな参加するという形であります。毎年2回、閣僚理事会で、各国の首脳が会合を開きまして、政策に関しての議論を行います。そして、この理事会の議長は持ち回りで6か月ごとに代わります。アイルランドが議長国であったのが、いまはイタリアに代わったところであります。ワールドカップのサッカーと、それからE C理事会の両方のトップをこのイタリアが現在占めているわけであります。

E C委員会、私はここで仕事をしておりますけれども、このE C委員会は、ローマ条約、またこのローマ条約の下にありますE Cの法律が守られているかどうか実施されているかということを見る責任を持っております。そして、委員会は、E Cの政策を提案いたしますし、その行政の実施を見ていかなければなりませんし、干渉していかなければなりません。17のメンバーがありまして、その人たちが4年間の任期でE C委員会の委員になっております。そして、この中には、経済とか社会問題、農業ですとかそういった各部門がございます。私のところでは、9月に日本にまいりまして日本の労働関係の専門家の方々とお話し合いをすることになっている女性等の何人かの職員がおります。

次に、欧州議会です。欧州議会は、ヨーロッパ市民の代表 518議員から構成されております。この任期はみな5年でございます。政党の政治グループを代表する形でこの議会が構成されておまして、毎月1回、最長1週間までの期間の会期があります。100人全体の5分1ぐらいが女性の議員でございます。それは加盟国の中でもデンマーク、オランダ以外の国において、女性が議員の中で占める比率よりも高いものでありますし、数としても多いのでございます。E C委員会、理事会からの提案がこの欧州議会によって審議されます。たとえば、婦人の権利委員会が1984年に設立されまして、ここではE Cの均等法の効果、有効性が検討されております。また、そのほかの婦人関連問題を扱っております。いろいろなE C委員会が行ってお

ります努力、イニシアティブに対しまして刺激を与えております。

4番目の社会問題関係に関連して重要なのは、経済社会評議会であります。なお、これは諮問機関でありまして、使用者、労働者その他の関連利益団体等から構成されております。これも諮問的な役割を果たすものであります。

最後にここで言及しておきたい組織は欧州裁判所でございます。ここでは、法的な争議をECの法律に関連して取り扱っております。13人の判事がおりまして、全員が男性であります。各加盟国から1人ずつ、6年の任期で派遣されております。ECの機関、ECの加盟国政府、そして会社、そして個々のECの中の市民は、この欧州裁判所に対してEC法に関連したものの対しての判決を求めることができますし、また、各国の裁判所あるいは審判所が、この欧州裁判所に対してEC法に関連した問題に関しての解釈を求めることができます。そして、各加盟国に対しまして欧州裁判所からの判決というのが拘束力を持つものであります。

それでは、EC委員会の均等政策について、それがどのような展開を見せてきたかということについてお話を申し上げたいと思います。1957年にローマ条約に基づいてこのECが出来、その中に1つの条項があり、そこで社会条項を扱っております。これは、男女が同一労働に対しては同一賃金を得るべきであるという原則がうたわれております。この原則は、すでにECの中で30年の歴史を持っております。1957年以降ECの均等法がかなり大幅に拡大されまして現在5つの指令が均等法に関連して出ております。各種の解釈が欧州裁判所によってすでに出されております。ヨーロッパの男女は差別のない均等待遇を得ることができます。多くの分野において、EC加盟国であるということからそれを得ることができるようになっております。

この条約の中の同一賃金に対しての言及というのは、一部、社会的な進歩を促すために導入されましたし、またもう一方では、加盟国の中で、フランスのようにすでに同一賃金という概念を導入している国が、そうでない国と比べて競争上不利にならないようにという目的で導入されました。この条約は社会行動上の唯一の条約で、強制的に同一賃金の概念を実施しなければならないとしているものであります。欧州裁判所もまた、初期の判例の中でこれがEC共同体の基礎の1つであるというふうに説明をしております。さらに、国と国の間での不公正な競争の可能性を避けるために、119条は男女の均等待遇を達成するための法的手段の基盤というものを構成しております。

しかしながら、アイルランド、デンマーク、そして英国が1973年にECに加盟するまでは、初めての全体的なグローバルな社会政策をつくることはまだできませんでした。EC委員会は真の意味での社会行動計画を、1974年に初めて導入いたしまして、その中で経済成長と社会改革のための積極的な計画は相反するものではないと言いました。経済成長の目的は、社会的な

選択肢の幅を広げるためになされなければならない。E C加盟国の人たちに対して、多くの社会的な選択肢を与え、それによって生活水準を向上させ、生活の質を向上し続けるようにしなければならないと言っております。また、E Cの中におきましては、1970年代の初期にただ単にE Cが経済的な組織であるということのもたらしイメージに対しての心配というのが起こりました。また、1972年には、婦人の雇用に関するリポートが出来ました。その中で差別があるということがわかり、全加盟国での幅広い雇用上の差別の存在ということがこの報告書の中で結論付けられたわけであります。

そして、1974年の社会行動計画が出てまいりましたけれども、その中で女性の雇用の問題に光が当てられ、そして労働市場の中で女性がどのような問題に直面しているかということに光が当てられました。この文脈の中で、E C委員会は、雇用、職業訓練、昇進へのアクセスに対する、あるいは、賃金を含む労働条件に関しまして、男女間の均等を達成する目的のための行動を実施することにいたしました。これによって、仕事をしたいという気持ちと、家庭責任が調和できるような形にしていこうというふうに努力をしたわけではあります。

このようなイニシアティブ、努力と時を同じくして、皆さまも御存じだと思いますけれども、いくつかのヨーロッパの国々におきましては反差別の導入が図られました。また、それと同時に「国連婦人の十年」というのが1975年以降実施されたわけであります。これによって非常に重要な国際的なコミットメントが女性の地位を向上させるために、そしてE Cの政策をさらに促進する上でも非常によい効果が得られました。実際に、1970年代の初期は、ヨーロッパにおきまして一般的に公民権運動が幅広く行われましたし、いくつかの加盟国は経済的にも拡張期にありました。それ故に、社会政策あるいは社会関係問題についてのいろいろな魅力的な行動がとられたわけであります。

社会行動計画、これは、1974年のものですけれども、これによりましてE Cの社会政策に対しての初めての法律であります同一賃金指令が1975年に採択されました。これに関しましては、もう少し詳細にわたって後でお話をしたいと思います。しかしながら、同一賃金指令の実施に関連した問題があったために、委員会はいくつかの加盟国に対して、70年代、80年代において、違反に対する手続きを取らなければなりませんでした。というのは、同一労働、同一賃金に対しまして、1970年の終わりには2ヵ国のみがそれを守っていたからであります。一般的に申しまして、ヨーロッパにおいての経済問題が1970年代の中ごろからひどくなってきたということによりまして、一般的な政治、そして経済の優先分野が変わりました。多くの政府の中では、たとえば、長期的な失業に対しての計画をし、そして、E Cの社会的な点に関する提案から離れていくという傾向が見られました。

しかしながら、立法の10年と後から思えば考えられる10年の間に、さらに2つの指令が採択されました。同一労働、同一賃金というものに加えまして、雇用における均等待遇が1976年に、そして1978年には法的社会保障制度との関連での均等待遇についての指令が導入されました。これによりまして、私が一番最初に言いました、ドレーク夫人が諸手当を受けることができたわけでありまして、これに関しましては、もう少し後で、さらに詳しくお話をしたいと思います。

社会行動計画がどれくらい成功したかという評価は1980年にいたしました。その結果、新行動戦略を実施し、それによって伝統的な法的な措置を補完していかなければならないという結論に達しました。これは、欧州議会によっても支持されました。その結果としてECの活動は、この分野においてさらに強化拡大されなければならないし、幅広い分野の行動をすることが勧告されました。

EC委員会は、女性の機会均等促進に関しまして新行動計画を1982年から4年間の計画で実施することにいたしました。これによって、ECレベルで初めて総合的な多面的な政策が女性の雇用において導入されることになりました。以前の社会行動計画の中では雇用均等以外の面もカバーしておりましたけれども、これは雇用に目を向けたものでありました。この中には、2つの主たるテーマがありました。まず、第1は、法的措置を発展させていくこと、すなわち、既存の法律の適用に対する監督、監視をより良くすることによりまして個人の権利を強化することでありました。そして、新しい法律によりまして、いままでカバーされていない分野をきちんと確立していく。また、新しい指令によりまして、女性のためになるようなポジティブ・アクションと呼ばれる肯定的な、そして、実際の行動を行える均等な機会を促進するということでありました。

この行動計画の中で、EC委員会は、いくつかの加盟国に対しまして、その指令を守っていない国に対して法的手続きを取ることにいたしました。また、EC委員会は、いくつかの調査を委託し、その結果に基づいて将来の政策の基盤としようといいたしました。委員会としては、男女機会均等諮問委員会を設立し、各国における婦人の雇用の分野におきます政策ですとか、そういうものに対して援助をしてきたわけでありまして。

現在、この委員会の議長は男性です。フランク・ブルデングイク氏です。オランダの、国家均等局の方であります。非常にすばらしい形で議長をさせていただきます。機会均等の仕事をきちんとやっていただきます。日本の労働省の新しい婦人局長のお話を、今日の新聞で私は読みました。また私は高橋さんと昼食をいたしました。私がお目にかかったところ、非常にすばらしい局長になられる方なのではないかということで、局長としてのこれからのお仕事の上での成功を、私自身祈るものでございます。

それでは、女性のためのプログラムに戻りたいと思います。1985年に第一次の行動計画が終了しました。その結果を発表いたしまして、その結果、第2の行動計画、中期の機会均等プログラムの実施がすぐに決まりました。これは10年のうちの初めのうちに行われた仕事に基づいたものでありまして、包括的な政策を実際的な結果を目的として実施することによって、この均等化を図ろうというものであります。

そういった中で、この機会均等に関する事実上の均等を促進しようという行動が、この計画の中には盛り込まれましたし、ECの法律的法規の有効な実施を確実にするための具体的政策、そして、社会の中にある男女間の構造上の不均衡を是正する措置というのが盛り込まれることになりました。これらの行動の中には、既存の法的な規定のより良い適用、男女の均等、平等を促進する教育訓練、また、雇用の中における均等の促進、女性で独立して自分で事業を始めようとする人たちに対する援助も男女同じようにやるということが入っております。また、男女両方が新しい技術の進歩によって同じような形で便宜が得られるようにする。また、社会保障、社会保護の分野においても男女間の違いをなくす。また、家族、そして職業上の責任を男女が分かちあうことを促進する。そして、機会均等に関する意識の向上、態度の変化をEC全域の中でやっていくというのが、この行動の目的でありました。さらに、2つの指令が理事会によって1986年に合意されました。この計画は、現在、評価を受けております。そして、確かなかなりの進歩が見られたものの、真の意味での機会の均等が図られるまでにはまだまだやらなければならないことがあるということがわかりました。

その目的のために、現在、私どもは、ECの第3次機会均等行動計画を準備しているところであります。これも、いままで見た進歩の上で新たなチャレンジを克服するために設けられたものであります。1992年のEC統合に向けて、それを実施しようというものであります。1992年のECの市場統合によりまして、この地域に住む人たちの生活がかなり大幅に変わります。障壁のないヨーロッパ、自由な財、商品、人々の循環が見られるようになるわけでありまして、これは非常に幅広い、深い社会的な反響をもたらすことになるでございましょう。その結果がどうなるのか、まだはっきりわからない部分もあります。何人かの人にとっては新たな可能性、機会の拡大ということになるかもしれませんが、また、場合によっては、ほかの人たちにとって、リスクの拡大ということになるかもしれませんし、特に、経済の中での脆弱な部分を構成する人たちにとってのリスクの拡大ということが起こらないとも限りません。それ故に搾取から労働者を守るための措置、そして、生活水準、労働条件をECの中で改善するための措置というのは、いままで以上に、あるいはいままでと同じくらい重要であり続けます。

この社会問題の分野におきましては、過去18か月間に非常に密度の濃い活動がなされてお

ます。これに関しましては、皆さま方も新聞からもよく御存じなのではないかと思います。基本的な社会的な権利に関するＥＣ憲章というのが１９８９年末に採択されました。これは、１１加盟国によって採択されて、１加盟国はそれには同意しておりません。それに作業計画が伴っておりまして、これが社会行動一般に対しては１９７４年以来初めて新たに出てきた、そういった行動計画であります。既に申し上げましたけれども、１９７４年の社会行動計画は、ＥＣの均等に対する法律、あるいはその行動の基本的な枠組をつくり出したというふうに申し上げました。また、１９７４年のときと同じようにＥＣの域内市場の社会的な側面というのは変化の触媒となり得るし、社会的な進歩の可能性をもたらすものであります。

均等の分野というのは、社会憲章の中の１６条に網羅されております。この中で、均等待遇を男女に保障し、そして、男女の機会均等がつけられるべきであるという勧告がなされております。このためには、行動を強化し、均等の原則の実施が男女間で確実になるようにする。これは、雇用に対するアクセス、報酬、社会的な保障、教育、職業訓練、キャリア・ディベロップメントに適用されます。この中には、たとえば、アメニティの開発というようなものが入っておりますし、また、職業上の、そして、家族の中における責任をより良く、より上手に調和できるような措置も含まれております。

この社会憲章というのは、指令と違ひまして法的な拘束力は持っておりませんけれども、これを通じて均等待遇の法律のさらなる進展、実施を図ろうとしておりますし、ポジティブ・アクションを通じて均等のさらなる促進を図ろうと努力をしております。

この憲章に伴った作業計画の中には、いくつかの具体的な問題が挙げられておりまして、それが、１９９０年代にＥＣ理事会によって取り上げられます。既存の法律的な是正措置、手続きの検討、そして、それが本当に有効なものかどうかを再評価する、それから、労働者の尊厳の保護、また、妊娠している女性の職場における保護に関しての指令、また、これに関しては、行動基準をつくるということ、現在、すべての国の雇用法の中で労働の場における妊娠中の女性をきちんと保護するように、いま、その行動基準の案というものを作成中であります。さらに、育児のための勧告というのも含まれております。加盟国に対しまして、育児、子供をみる、チャイルド・ケアの施設に対しましての勧告をつくるのが考えられております。

これらのものが、ＥＣの第３次機会均等行動計画の中に含まれることになっております。今年の末までに、その案もまさに最終化できるのではないかと考えております。また、私のところで作業計画も作成中であります。ＥＣ委員会は、この問題を取り上げ、そして、機会均等をこれからも促進していくためのコミットメントというのは変わらないということは保障されております。

それでは、ECの均等法がどのようなものであるか、その中身は一体何なのかということについて御説明申し上げます。既にローマ条約の119条がそれを構成しており、この中には同一賃金がうたわれている。それに加えまして、5つの均等に関する指令がなされております。また、数多くの欧州裁判所からの解釈というのがあります。そこから、119条に基づいてどのような保護が得られるのか、あるいは、その各種の指令によりどのような保護が求められるのかということがはっきりしてきております。EC法のほかのものと同じように、これらの法律は、加盟国にとって共通のものでありまして、各国、国別の法律の上に優先されるものであり、これは、各国政府のみならず、そこにいる個人に対しての権利と責任を意味するものであります。

既に申し上げましたように、119条は同一賃金の原則に関連するものであります。これは、1975年に出来たものでありましたが、加盟国に対して、男女は同一労働、同一賃金を得るべきだという概念を確実にし、それを必ず維持すべきであるということをおっしゃっております。賃金とは一体何なのかということ定義しておりますし、また、同一賃金とは何なのかということも定義しております。

均等化のための指令が5つあると申しましたが、それには次のようなものがあります。1975年の同一賃金の指令。先ほど、これに関しては言及いたしました。それから1976年の均等待遇に関する指令、これに関してはもう少し後で詳しく御説明申し上げたいと思います。

また、さらにその後に3つございまして、社会保障に対する指令が1978年に出されました。これは、国の社会保障制度の下で均等待遇が得られるようにしたものであります。

それから、特定職業部分を対象とする社会保障制度における男女間の均等待遇に対するEC指令があります。これは、特定の職業や、あるいは、被雇用者、自営業者に対しましての均等待遇を保障するものであり、また、加盟国の完全実施が1993年1月1日から施行されることが要請されております。

第5の指令は、事業開始及び事業拡大時の融資等の男女平等に関するEC指令と、農業を営む女性に対する男女均等待遇指令です。1986年のものであります。この指令によりまして、いわゆる一般の人たち男女に対して適用されております均等待遇は、自営業の男女に対しても適用され、それから、その伴侶の人々にも適用されるというものです。私どもの部門におきましては、この最後の指令は農民の妻に対する指令と言われております。これは、農業に従事する女性あるいは自営業の女性の方たちは、必ずしも自営業というふうに見られない場合があるからです。というのは、その夫が農業をやっているからです。

では次に、同一賃金についてお話ししたいと思います。この点に関してもう少し詳しく述べてみましょう。既に申し上げたことでありますけれども、第119条、これはECの社会政策の根幹となっているものでありますが、この119条では同じ仕事に対しては同一賃金を支払うということが義務付けられております。1975年の同一賃金に関する指令は第119条の完全なる実施を迅速にやる、加速化させるということを目的としたものであります。1970年代には、まだ、実際にこの原則を実施するための措置を取った加盟国はほんのわずかでした。具体的にはこの指令はさらに詳細にわたって119条の適用の範囲を明確にしようとしたものであり、それと同時に、第119条の同一賃金の原則の適用から外された労働者に対しての法的な保護を与えようという目的のものに出されたものです。

この指令では、ECレベルでは初めて、同一の価値の仕事に対する同一賃金という概念を導入しました。皆さま御存じのとおり、これは1951年のILO 100号条約のスタンダードでありました。また、我が国も含めまして多くの加盟国において、1960年代末から1970年代にかけては、同一の価値の仕事に対する同一賃金に関してはかなりの紛争もたらされました。多くの人々、特に雇用者サイドでは、この概念を現実に実行するということはあまりにも複雑で困難であるという意見が大半を占めておりました。仕事の価値という観点から異なった仕事を比較するというのは大変難しいと考えられたわけであります。EC委員会がこの指令を創案しておりましたときは、当然、他の国々の経験を基にやったわけであります。そして、委員たちの採択を通じて、この指令が採択され、そして、社会経済委員会を通して実際に理事会のほうに出されたわけでありますが、その前に修正がなされまして、同一の仕事の価値に対する同一賃金という概念が導入されたわけです。

この指令では、同一賃金の原則の意味するところは、同一の仕事あるいは同一の価値付けをすることができる各種の仕事というふうに定義しております。また、性別による差別は報酬及びあらゆる労働条件に関して、やってはならないとするものでした。

この同一賃金法案は、当然、加盟国が同一賃金の原則を実施することを義務付けているものでありまして、これは、公的機関のアクションもカバーするものでありますし、あらゆる団体協定にも適用されるものであり、個人間の契約にも適用されるものであり、また、公的部門、民間部門、双方に適用される原則です。この指令は、加盟国に対する方向付けという枠組でなされておりますが、初期の欧州裁判所の判例におきまして、個人の訴えの下に欧州裁判所のほうに出された事例によりますと、個人の市民たちは119条に直接的に依存することができるとしたものでありまして、さらに、この原則を実施するための追加的な措置を取る必要はないとしたものであります。これは、大変重要な決定であります。というのも、裁判所は、第119

条のような非常に重要な条項、同一賃金のような重要な条項は、加盟国の義務不履行によって阻害されてはならないと考えたものであり、条約によって課された義務不履行を許してはならない。あるいは、ECの各機関、たとえば、委員会も含めて、加盟国に対して義務を遂行しなかった場合に、何らかの制裁措置を取るということを怠った場合に、個人が不利益を被ってはならないと考えたものであります。

ローマ条約119条の賃金に対する定義は非常に広義なものです。賃金とは何かということ、来日いたしましたいろいろなことを学びました。そして、かなり定義に大きな違いがあるということもわかりました。しかし、119条では、賃金というのは、通常の基本給あるいは労働者が受ける最低賃金、給与をカバーするものであります。直接的に間接的に支払われる形態には関係なくであります。そして、この定義の中で賃金と意味するものは、欧州裁判所に対して多くの付託事項をもたらす結果になりまして、その最低のいくつかにおきましては、かなり加盟国に対しての大きな影響を与える結果にもなりました。

たとえば、1980年代初頭、これは英国の裁判所が欧州裁判所に付託したものでありますが、このときに無料の旅行のためのファシリテイ、たとえば国有鉄道会社から退職した人たちに対しての無料の旅行の権利、これは女性には適用されなかったものであります。これは119条の下では賃金の範疇に入るものであり、故に男女平等の退職した際に与えられる無料の旅行のファシリテイに対する便宜を与えるべきものとしたものであります。それは、契約義務に基づくものでなく贈答であった場合でも、それが119条では賃金以外のものとして扱われることはないという考え方を示しております。

また、つい最近では、病気給付、これは病気のために労働に出られない労働者に対して支払われる給付ですが、これも119条の賃金の定義にかかるものであるということでありました。そして、パートタイムの人には病気給付が与えられないという状況が英国にあったわけでありまして、そして、パートタイム・ワーカーの多くは女性であったのですけれども、この事例におきましては、病気給付をパートタイムに与えないということは、やはり、賃金上の差別的な措置であるという裁定を下しております。

また、同時に欧州裁判所はつい最近の事例におきましては、企業年金計画、これは雇用者が加入しております被雇用者のための年金制度であります。それと、企業の人員整理時の手当であります。これは企業自体が業務を縮小した、即ち企業がその労働力を削減しなければならぬ故に解雇を言わたした人々に対して、支払う手当であります。これらもやはり119条の賃金の概念に該当するという裁定を下しました。

この最後の裁定、これは、最も先駆的な司法裁定であると言われているものであります。

この裁定はかなり複雑なものであります。法律専門家でも 2、3 回読まないと、それがいい法律なのか、悪い法律なのかわからないというぐらい複雑です。しかし、明らかなことは、年金基金にたいしましても、やはり、性差別はいかなる場合においても正当化されないということは明確になりました。加盟国におきまして、特に男性の中においては、年金計画が自分たちに対して差別的になっているというふうに考えるような人々も多くなってきております。

119 条はまた、間接的な差別にも適用されております。この間接的な差別というのは EC において大変重要な法定概念であります。また、アメリカにおきましても重要概念として見られております。この間接的な差別というのは、規則なり、状況なり、一見して非常に中立的であるものが、実質的にはその効果という観点で差別的な効果を持っているというものであります。長年にわたって、初期の段階では、果して欧州裁判所が 119 条を間接的な差別に対して適用するか否かということに関しては、まだ、懐疑的な状況にありました。

欧州裁判所が初めてこの問題に直面しなければならなかったのは、ジェンキンス対キングスゲート判例でありました。これはまた、英国から出されました判例であります。機会均等ということに対しましての欧州裁判所の付託は過半数が英国からであります。そのほかに、デンマークや西独からもあります。この判例では、女性のパートタイムの労働者が、男性のフルタイム・ワーカーとの同一賃金を主張したものであります。パートタイムの労働者たちはすべて女性でした。そしてフルタイムの労働者たちの 40% は男性で構成されておりました。さて、イギリスでは、同一賃金法は 1970 年に導入されまして、雇用者に対しまして、導入された時点から 5 年間実施に猶予期間を与えておりました。この判例における雇用者は、それまで、女性の社員に対しては、男性の社員よりも低い賃金を払っておりました。これは、同じ職に関しては多くの加盟国で見られた共通の状態でありました。同一賃金法に適合させるために、この雇用者はシステムを変えてまして、男女同じ賃金を支払うことにしました。しかし同時に、この当該雇用者は、パートタイム作業員たちの賃金を削減したのであります。これはかなり疑わしい事例でありました。というのは、パートタイム・ワーカーはすべて女性だったからです。

この判例の示す点は、雇用者たちは、女性に対して低い賃金を払うという目的を単に彼女らが女性だからというのではなく、彼女らが女性からなる職種の範疇に入っていたから、その目的を達成することができるという状態を可能にしたのであります。そして、これは実質的には同一賃金条項に対してのかなり深刻な問題を投げかけたわけでありました。他方、同時に明確だったことは、特定のケースにおいては、正当な理由をもって、雇用者たちは、特定の業種の人々に対しては、適切な経済利益を得るために、より低い賃金を払わなければならない場合があります。

欧州裁判所は、この特定の判例におきましては、パートタイムの作業が低賃金であったということは、第119条の同一賃金の原則に関して賃金の格差が客観的に正当化することができるような要素によるものであり、いかなる意味でも性別による差別を基にそのような差別的賃金が支払われているのでなければ違反ではないという結論を出しました。ということは、各国の裁判所に対しましては女性に対して差別的と見られるような労働条件しかし客観的には経済性が正当化されるというような判例を正確に評価することを可能にしたものであり、そして、この後、数年後、西独が欧州裁判所に付託した件、即ちパートタイム労働者たちの企業年金に対する問題に対しての訴訟にも適用されました。このケースにおきましても、やはりパートタイムの労働者たちは主に女性であり、そして企業年金に対しましては、就業20日間のうち15年間はフルタイムでその会社の仕事に従事していたのでなければ年金を支払わないというものであります。この企業は小売業でありました。この原告のカールライド・ウェーバー夫人は、これは119条の範疇のパートタイムの作業労働者たちがフルタイム労働者よりも低い賃金を支払われたケースに相当すると主張しました。即ち、年金基金を拒否されたからであり、それと同時に、これはヨーロッパの同一賃金法に違反するものであると主張いたしました。と申しますのは、このような方針を取るということ、これは性差別によるものではないということを明確に証拠付けるものがなかったからであります。

この際、欧州裁判所は、企業年金はやはり賃金に該当するものであるという結論を出しました。そして、それは当然パートタイム労働者たちを除外するということは、雇用者がそのような除外が性差別によるものではない客観的な経済的合理性のあるものによって除外された場合でない限り、同一賃金の原則に違反するものであるという裁定を下しました。そして、この原則は、ヨーロッパの労働者雇用者双方に対しまして、大変重要な意味を持ちました。

この賃金に関連して、最後にもう1つ申し上げたい点は、職務内容の評価の問題です。EC全加盟国は、現時点におきましては男女同一賃金法を実施、施行しており、そして既に職務内容を基準とするアプローチをとるという体制をとるようになりました。即ち、同一賃金に対する権利は、仕事の内容として男性の仕事内容と同じである場合には同一賃金に対する権利が適用されるというものであります。熟練度、意思決定、責任の重さ等にかんがみてであります。ということは、かなり異なった職種も比肩し得ることになるのであり、我が国におきましても、病院で働いている保健担当員たちが、病院で働いている男性のお荷物運搬人と同一職務内容として比較する場合が挙げられます。それぞれの法のネットワークのメンバーによって集められた証拠によれば、職務内容の評価はEC域内におきましては、やはり、性差別がないというわけにはいきません。多くのこの評価方法に関しましては、いろいろな技術の熟練度という観点

からも差別的な面が見られます。いくつかの計画におきまして、物理的な技術、熟練度に対して、かなりの重きを与えているものがあります。これは、多くの場合男性が主にやっている仕事であり、そして、介護のような仕事に対しては低い評価しか与えていないという場合が多く見られます。こういった介護をする多くの人々は女性であります。裁判所は、そこで近年重要なガイドラインを出しました。職務内容をどうすれば非差別的に評価することができるかというところであります。EC委員会は、この職務内容評価ということに関しましての再評価を行いまして、ここ数年の間の覚書を出し、雇用者、労働組合等に対しまして、こうした職務内容評価方法に関する覚書を提出することになっております。

119条に収められます男女同一賃金に対する権利、そして、同一賃金指令は、加盟国の立法制度に非常に重要な影響を与えました。女性に対しまして同一賃金についての主張をする権限を与えました。また、同質の仕事に対しては同一の賃金が支払われるという権限が与えられました。この原則の実施の日付は、1960年代初頭でありました。そして、その後、しばらくの間は加盟国は遵守しておりませんでした。委員会は何ら加盟国に対しましてこの段階では強制的な措置を取りませんでした。この指令で定められています実施日が過ぎました1970年代末には、先に申し上げたように、アイルランドとイタリアだけで、その段階では、まだ満足のいく形で同一の価値の仕事に対して同一の賃金を支払うという規則を国内法で導入した国はありませんでした。

その結果として、EC委員会は、他の加盟国を欧州裁判所に訴えました。そして、その際、英国に対しまして、それから、デンマーク、ルクセンブルグに対しての訴訟を起こしました。欧州裁判所で勝訴し、そして、こういった国々に対する法の施行を強制することができたわけでありました。

その、EC加盟国であるということの直接的な帰結として、女性はその制度がなければ享受することができなかった同一賃金の権利を享受することができるようになりました。そして、この法律の範囲ということに関しましては、まだまだ訴訟が続いております。特に各国の裁判所で、まだ、その判断が明確に定まっております。女性は、ヨーロッパにおきましては、まだまだ平均的に言って男性の平均賃金の3分の2程度であります。その理由はもちろん非常に複雑な内容を持つものでありますが、言うまでもなく、そのうちのいくつかは賃金差別のものであるということを認めないわけにはいきません。

では、次に均等待遇に対する指令について申し上げたいと思います。これは、閣僚理事会が1976年に採択した指令です。この男女均等待遇指令は、均等の待遇を雇用、職業、訓練、昇進、

そして、労働条件に対して適用しようとするものであります。その主な目的は、均等待遇の原則を各国の立法体系の中にそして、集団協定の中に、また、雇用及び職業上の規則の中に、また、同一賃金指令と同じように、個々の人たちが均等な待遇を法で定められた手続きの下に実施する権利を与え、そして、その法的権利を得るために、何らその本人が犠牲にされることのない状況をつくろうとするものであります。

この指令の目的のために、均等待遇の原則というのは、間接的にも非間接的にも性別による差別があってはならないというものであります。また、特に、既婚、未婚、あるいは、家族の中における立場というものにかかわらず均等の待遇を与えなければならないというものであります。また、間接的な差別の概念も、この問題に導入されました。これは、同一賃金に対する裁判所の判決と同じ基準が均等待遇指令においても適用されております。間接的な差別は、差別の問題を克服するための、非常に重要な阻害要因になっているわけでありまして、一見すれば、中立的な内容の措置が実質的には男性であろうと、女性であろうと、差別的である場合、それは許されないとするものです。

この均等待遇指令では、加盟諸国に対しまして、同一待遇に対しましていくつかの例外措置を設けております。特に女性の母性、及び妊娠中に対する適用除外があります。また、加盟国は、均等法の範囲の中から特定の職種、あるいは、特定の職務に関しては、その職種、職務の内容故にその労働者の性別が決定的な意味を持つ場合であります。これは欧州裁判所にかなりの訴訟手続が取られるという結果にもなっております。

また、この指令の中には、加盟国に対する遵守条項としては、やはり、肯定的な措置を取ることを義務付けております。即ち、女性の雇用状況に対する改革の速度を促進させようというものであります。1つの性を優遇することは均等待遇の原則に違反するものであり指令の中に示されております特定の分野における既存の不均等待遇を解除しようとするものであります。オランダにおきましては、現在女性が地方政府で仕事をする機会が与えられているケースが少ないという状況がありまして、昨年の法案におきまして、一定期間オランダにおいては女性だけを中央政府において採用するという決定を下しております。フランスでも、また、いくつかの特別の条項が、女性を優遇するための肯定的なポジティブ・アクションとして出されております。また、その他の国々におきましても、やはりこのようなポジティブ・アクションは、国の法律によって許容されておりますが、しかし強制力を持っていないというものもあります。ということは、雇用者が、女性に対して特別な訓練をしたいと考える場合、英国におきましては、それは可能です。男女機会均等法に違反することなく、そういうことはできます。雇用者あるいは加盟国において……。しかし、女性に対しまして特殊な訓練をするという強制条項は

ありません。ですから、ここ数年間雇用者たちが、この条項を有利に利用するという状況が出てきております。

全加盟国は、現段階では、男女機会均等法を実行するようになってきております。しかし、すべての国々が指令の目的をすべて達成したというわけでもありません。いくつかの義務不履行に対する訴訟手続がEC委員会から、いくつかの加盟国に対して取られております。たとえば、特定の職種に関しましての女性を除外するというようなケースであります。

冒頭部分で申し上げたことがありますけれども、北アイルランドの機会均等局の長をやっておりましたけれども、その際、いくつかのケースを、数年前、欧州裁判所に対しまして適用除外措置に対して訴訟手続きを取らなければいけないことがありました。これは、北アイルランドにおける警察に関連する判例でありました。1980年に警察は、43人の予備婦人警察官に対しての契約を拒否したわけです。この契約更新を拒否されたことに対しまして、アイルランドの裁判所に提訴いたしました。これは、男性は更新されたのに、自分たちは女性であるが故に更新されていないことはおかしいと考えたからです。北アイルランド警察局長は、適用除外条項に依存しようとしていました。自分の取った措置を、国の裁判所に説明する必要はない。適用除外条項を使えばいいと。女性の雇用に関して、ローヤル・ウルスター・コンスタビラリーの独自の裁判でやれると考えたわけでありました。これは、欧州裁判所で8年間係争期間がありました。そのとき、このような例外は、欧州の機会均等法の下では違反であり、そして、この問題は、アイルランド国の裁判所に対して、性差別があったか否か、さらなる検討をするようにという付託をいたしました。その他のいくつかの機会均等に関する機関は、ECの法を適用いたしまして、女性の地位を改善し、雇用機会の均等を改善しようとしております。国の法律が、まだ、そういった条項を持っていない場合、EC法を適用するということが多々あります。

いかなる法体系においても言えることではありますが、法律の解釈というのは終わることのない手続きであると言わなければなりません。何度も欧州裁判所に付託されたケースの1つは退職年齢、定年の問題であります。これも機会均等法におきまして退職年齢がその範囲に入っております。多くのEC加盟国におきましては、つい最近までそれが国内法としては定着してはおりませんでした。日本では十分定着しておられるようであります。

1986年に欧州裁判所は、これも再び、英国から出された係争であります。均等待遇に対する機会均等法は、労働条件の中に解雇も入っていると。その中には、強制的な解雇に関して、雇用者の退職に対する政策の一環として考えられるべきだと判断されました。マーシャル夫人によって、提訴されたものであります。この例は、60歳のときに、保健局のほうから解雇されたわけでありました。男性は65歳まで働けるにもかかわらずであります。そして、これは性差別

であるとマーシャル夫人は訴えました。夫人は、このケースに勝訴いたしました。そして、英国の均等法自体を改善せざるを得ない状況に迫りやりました。多くの女性たちは60歳で辞めなくてすむことを大変喜びました。私の母も中に入っております。60回目の誕生日で仕事を辞めるのはいやだと考えていた女性たちにとっては大変な福音となったわけです。

もう1つは、欧州裁判所に付託されました問題は、差別に対する是正措置であります。1984年、欧州裁判所に出されましたドイツの判例におきまして、2名の女性のソーシャルワーカーたちが、男子刑務所の雇用を拒否されたケースであります。これは、彼らが女性であるという理由故に拒絶されたわけであり、彼女らよりも資質の劣る男性が、この職に就いたわけであり、これは、性差別であるとされたわけです。ドイツ裁判所では、この訴えに合意し、確かに差別があったと裁定しました。しかし、この際、これらの女性がドイツの法律の下に与えられた是正措置は、わずかな金銭的是正措置だけでありました。すなわち、面接試験を受けに行くときの交通費だけあります。バス代です。それだけが支払われるという裁定でした。この女性たちは、このような是正措置は、職を得なかったということに対して、そのロスを補うものではないと訴えました。そして西独裁判所は、このケースを欧州裁判所に付託し、ヨーロッパの法律の下にどういう是正措置が取られるべきかという裁定を委託しました。

欧州裁判所においては、加盟国が、指令の中で要求されております結果に到達するに当たって、その手段は、各国が自由に選べるということを重要視しておりました。しかし、同時に、指令の中で明確に出ている措置は、指令が十分な効果を持つようになっていなければならないとも考えました。加盟国は、差別に対する是正措置を決定するわけであります。しかし、そのような金銭的な是正措置は、被った被害に匹敵するものでなければならず、効果的であるためには純粹に名目的な是正措置だけであってはならないというものであり、抑止的な効果も持たなければならないと判断されました。すなわち、裁判所において、他の雇用者たちが同じようなことをやらないように、その抑止効果を持つ必要があると考えたわけであります。そこで、ECにおける加盟国の各個人は、性別あるいは家族の形態による差別を受けることはないという権利を得ることができました。それと同時に、差別をされた場合の是正措置に対する権利も得たわけであります。

均等待遇指令に関して、最後にもう1つ申し上げたい点は、セクシャルハラスメントの問題であります。このセクシャルハラスメントの問題は、日本においても既に公の場で議論されていると聞いております。この問題を私がいまここで申し上げるのは非常に時機を得たものであります。と申しますのも、EC閣僚理事会及びEC委員会におきましては、この問題に関する決議を6週間前に出したばかりであります。5月29日に、男女の労働者の尊厳の保護のための

決議というタイトルの下に決議を提出しました。この決議では性的な意味を持った行動は、労働している男女に対して、もしそのような行動が好ましくないものであり、妥当性のないものであり、そして、被害者にとって、これが非常に失礼なことであり、敵対的、または、非常に恥辱を受けるような環境をつくった場合には、これは耐えることのできない違反になると定義いたしました。また、その中で、均等待遇指令に違反する非合法の差別という概念も構成するという結論を下しております。また、この決議では、加盟国政府が好ましくない性的な意味合いをもって行動を排除するための適切な措置を取るべく確保することを要請しております。また、EC委員会、及び加盟国の中における協議の下に、この問題に対する行動規範をつくり、最善の慣行は何かということについてのガイダンスを提出するということを要請しております。この問題全体は、ますますその重要性が、ここ数年間EC域内におきまして増しております。

EC委員会では、男女に対して、セクシャルハラスメントに関して、どういう保護が可能かということに関してのEC全域での研究をやっています。均等法の下に女性が裁判所に提訴したときに、そのセクシャルハラスメントは、自分が女性であるが故に、より好ましくない扱いを受けたとするものでありまして、これは、この条件として多くの各国の裁判所で取っております判断と同じです。この決議は、アイルランドが議長国をやっておりましたときに採択されたものでありまして、ほんの数週間前に採択されたばかりです。

それでは、ここで終りに、EC委員会が近年とっておりますさまざまな行動計画の中でとられております現実的なイニシアチブについてお話し上げたいと思います。EC委員会が策定いたしました条約の守護神としての委員会の機会均等法案に加えまして、欧州裁判所がその範囲を解釈するという作業の中で、かなりの、この運動を促進するための作業が委員会及び欧州議会で行われておりまして、EC域内における女性の地位を改善するための努力が行われております。拘束力を持たない決議や勧告も出されました。そのうちガイダンスや、あるいは、省令措置是正、教育制度等に対する均等待遇の問題に対して出されております。また、働く女性に対するポジティブ・アクションに関する勧告が1984年に出されております。この勧告では、雇用者及び労働組合が完全なる男女に対する機会均等を実現するための既存の障壁に対する徹底的な努力をさらに加速化させるための特別措置ということについての勧告です。それに加えまして、この部では、自営で事業をやっている女性に対する、そのような努力に対する奨励措置及び財政的支援措置を取っております。あるいは銀行、あるいは公的部門における機会均等措置を加速的に取ることを奨励しております。

たとえば、私は、この11月にアテネで開催される1つの大きな放送業界における男女の機会

均等に関する国際会議に出席することになっております。

ＥＣ委員会は、また、育児の分野でも、また、育児休暇に対する分野でも主要な措置をとっております。また、ＥＣ域内における育児に関する条項についての研究が数年前から始まっております。いくつかの加盟国においては、まだまだ法的な体系が整っていないわけであります。多くの場合、ＥＣ委員会は、家族のそして、職業上の夫婦の責任分担に対する勧告を立案中であります。

また、随分前に、育児休暇対しまして、指令の創案をつくり終えております。まだ採択はされておられません。まだやらねばならないことが山積みしております。ＥＣ域内加盟国において、男女に完全なる平等が得られるようになるまでは、残されている問題がたくさんあります。現在、ＥＣ域内には、一億 6,500万人の女性がおまして、そのうちの 5,200万人は仕事を持っております。そして職業の差別はまだまだ重要な問題の 1 つとして残っております。労働力全般の 38% を女性が占めておりますが、加盟国ごとにその比率は違います。しかし、いずれにいたしましても、工業部門における労働者の女性労働者比率は 21% にしかすぎないのに、サービス部門での女性の比率は 71% にもなっています。

しかし、この 20 年間かなりの進捗が見られたこともまた事実です。このような進捗の多くの部分は、ＥＣの影響に直接的に浴するものが多いことも事実です。また、ヨーロッパにおきましては政治的にも経済的にも大変化が将来的に待っています。この 10 年、そして 21 世紀以降も、ＥＣにおきましては、このような変化が、いま以上に、さらに平等な社会の中において変化が実現されていくことを期待し、男女双方に対しまして、真の価値と貢献の評価を与えることができるような社会を形成することを期待しております。どうも、御静聴ありがとうございました。

V 閉会あいさつ

労働省総務審議官 佐藤 ギン子

皆さま、今日は、お忙しい中を全国からお集まりいただきまして本当にありがとうございます。また、エブリン・コリンズさん、大変有意義なお話、ECでいま何が起きているかということについて示唆に富むお話をいただきましてありがとうございました。私ども、大変に教えられるとともに男女平等の推進の問題は、程度の差こそあれ世界共通のものであるということを改めて認識させられたわけでございます。

今日は女性だけではなくて、男性がたくさんおいでになっていることを、私は大変心強く思うのでございます。日本でも、いろいろな分野で女性がより多くの機会を与えられるようになってまいりました。そして、その過程でいままで私どもが慣れきっていたことに、いろいろ違いが出てまいりまして、戸惑い、不安、ときに不満も出てくるわけでございます。私どもが、ずっと男性方、あるいは、世の中一般に発信してきたことは何かと言いますと、この数年間の婦人週間のテーマは、「固定的な役割分担を見直そう」ということでございました。また、数年前には、「女だからできないことってありますか」と世に問いかけてきたわけでございます。いま、女性がさまざまな場所に進出している中で、そうした私どもの発信が本当に私どもに向かって投げかけられたときに、それが本当に、本音のものであったのかということを問い直されていると同時に、男だからできないことってありますかという問いかけに私たちが答えなければならないときに来ているのだというふうに感じております。

先ほど御紹介いただきましたけれども、今度、私は総務審議官に発令されました。労働省全体の政策の問題と、国際関係の仕事をするようになりました。私ごとでございませうけれども、皆さま、長いこと本当にお世話になりました。ありがとうございました。

また、私の後に来る人は、たまたま男性の局長でございまして、先ほど御挨拶させていただいたと思いますが、私に劣らず、男女差別せずに皆さま方に温かい御支援をいただきますよう、そして、新しい局長が一生懸命仕事をして、そのことが男女平等の推進の道につながりますように、皆さま方をお願い申し上げさせていただきます、御挨拶にさせていただきます。本当にありがとうございました。

第5回男女雇用機会均等月間のための体験記入選者及び入選作品

労働大臣賞 「均等への道ー私の女性解放運動ー」

江東好恵 大阪府 ㈱奈良日日新聞社編集局報道部

労働省婦人局長賞 「やりがいのある仕事を求めて」

本荘史子 東京都 ㈱日本債券信用銀行国際企画部
外国金融法人班

㈱女性職業財団会長賞 「女性を戦力化し社業の発展を計る」

小森 昭 滋賀県 日野薬品工業㈱取締役総務部長

佳作 「働くということ」

伊藤 かおり 岐阜県 名古屋鉄道㈱

「私の男女雇用機会均等法」

坪井 ミユキ 愛知県 中部電力㈱知多火力発電所燃料課

「私を支えた30年」

千綿 史眞子 佐賀県 佐賀県農業協同組合中央会

「女子の活用について」

園田 清文 鹿児島県 ㈱山形屋人事部人事課長

労働大臣賞

「均等への道—私の女性解放運動—」

江東 好恵 柳奈良日日新聞社編集局報道部

私は百姓の娘である。百姓といっても都市近郊でなく、富山県の山村農業。祖母も母も田畑を耕し、力仕事をし、私にとって女が働くのはごく当たり前のことだった。

当然、私も就職を考え、高校商業科を出て事務員になるんだと自他共に認めていた。それが普通科進学を勧められ、大学へ行って教師になりたいと思ったのが中学二年。卒業文集には「結婚だけが、女の幸せとは限らない」と書いた。

大学進学は案の定、父親が猛反対。女に勉強はいらぬ、いくら大学へやっても嫁に行けばよその者、と最後まで首をタテに振らなかった。

結局、奨学金を頼りに進学。18歳で奈良へ出た。これが私の人生の本当の分かれ道、自分が自分となるための第一歩。今思えば、父の反対は、娘が手の届かない存在になることへの恐れだったかもしれない。

学生時代は郷里に帰るかどうかで迷い続け、とどのつまりは大阪の印刷会社に就職。コピーライターの見習いで初任給63,000円、1974年だった。とにかく自分が食べるだけのことは、自分でなくては。仕事の意味もロクロク分かってないくせに、それだけは確固とした思いだった。

自分が何者であるか。何に向いているのか。どんな能力・適性があるのか。皆目それらは茫として分からなかったけれど、自分の働きでお金を得て、自らの衣食住をまかなっていくことだけは果たした。それが私の20代であった。

その20代最後の年、今の職場に仕事を得た。1981年、女子差別撤廃条約署名の翌年、女の時代と騒がれ始めた頃だった。

面接で「徹夜もできますか」と問われ「ハイ」と答えて、就いた仕事が校閲。これを5年間やった。ラジオ・テレビ面を除いた新聞7ページを一人でこなし、残業がかなり続いた。年末繁忙期は、男女を問わず忙しさに追われる毎日だった。

随分と失敗もやり、輪転機を途中で止めたことも2度、3度ではない。が、その中からミスにどう立ち向かうかが、人としての資質たりうるかを知らされた。どれだけ頑張ってもミスはつきものなんだから、仕事はホドホドにしておくのか。それとも、ミスがあるからこそ、1つ

でもミスを少なくするように努力するか。どちらを取るかを、私は5年の校閲経験から学んだ。

1986年、男女雇用機会均等法が施行された4月1日、私は外勤の記者に転じた。自らの希望で、担当は婦人・家庭面。この時も訳も分からぬままながら、自分のごはんは自分で得るという思いを支えに、自分の生きる道を求めて飛び出したのだった。

正直、外勤の仕事が3ヵ月もつかどうかもおぼつかなかった。が、やってからでも遅くはない、やってみようやないか、と言い聞かせて恐る恐る出ていく毎日。

当時、均等法施行という華々しい世相も、ある意味ではプレッシャーであった。しかし、とにかく分からないものは今からでも勉強し、人に話を聞かなくては、いつまでたっても分からない。自分は「今からやるんだ」という真面目さがあるではないかと自ら励まし、まず足を運んだのが奈良婦人少年室。室長は、私の配属替えを「職域拡大の1例だわ」と興味を示され「もう1年遅かったら、外に出るものはもっと難しかったかも。頑張りなさい」と励まして下さった。

この年は、奈良県でも女性センターが開設された。どんなことをやって、どんな人が集まり、どんな講師がどんな話をするのか。また、どんなスタッフがお膳立てするのか。そんな単純素朴な問いかけを持って各種の行事に出かけ、一字も書かない日もあったが何とか3ヵ月をこなし、半年、1年と過ぎた。継続できたこと自体が、私には驚き、喜びであり、かすかな自信につながった。

もちろん「やめたい」時も何度かあった。しかし、その度に「この件が片付くまで」「年度末の区切りがつくまで」と結論を先にのばし、取材で出会った多くの女性たちに力づけられ、その生きる姿に励まされて、今日に至っている。

均等法施行5周年は、私にとって記者生活5周年でもある。やってみての感想は「やって、よかった!」「やめなくて、よかった!」。困難とぶつかりながら人は自分を発見する、子供の背丈が伸びるように、大人はいろんな経験とあいながら心の背丈を伸ばすのだと分かった。

職場には若い女性も増えている。彼女らが職業生活を持続するきっかけづくりに、私の働くあり方が少しでも役立てばと思う。働き続けることが私の女性解放運動であり、後輩へのサポートが自分の役割だと、思っている。

労働省婦人局長賞

「やりがいのある仕事を求めて」

本荘 史子 (株)日本債券信用銀行国際企画部外国金融法人班

私は昭和55年に短期大学を卒業し、現在の勤め先である日本債券信用銀行に入りました。銀行に入って最初に与えられた仕事は、海外拠点の開設準備、海外業務の企画、海外広報といった男性の行なっている業務を手伝うというものでした。当時はまだ、4年制の大学を卒業した女性も短期大学を卒業した女性も、そのほとんどが男性行員のアシスタントとして採用されており、男性行員と同じような責任ある仕事に就ける機会は極めて少なかったようです。ある4年制の大学を出た女性が、「私とA君は同じ大学の同期入行なのに、彼には入行研修として法律や外国為替、証券関係の通信教育の教材が与えられ、私にはペン習字の教材、不公平だわ」と言っていたことが思い出されます。

その後時代は、女性にとって大きく変わったようです。私は昭和60年に、現在の仕事につながる、外国の金融機関についての情報収集、財務分析あるいは取引に関する企画立案といった業務に携わるようになりました。これらは、それまで男性行員が担当していたものでしたが、女性行員にも責任ある仕事を任せようという考え方が、銀行内に広がり始め、幸運にも、私に任されることになりました。実際に仕事をしてみると、今までのアシスタントなる仕事とは、当然、質、量とも格段の差があり、とまどいや悩みもありましたが、それ以上に仕事に対するやりがいというものを感じ、今後もこのような仕事をずっと続けていきたいという気持ちが、高まってきました。

そんな折、昭和62年10月に、銀行で「コース別人事制度」が実施され、それに伴い「コース別転換試験」の公募がありました。この試験は、高校、短期大学を卒業し、「一般職」として採用され、主として補助的な業務についている行員に対して、4年制の大学を卒業した行員と同様の資格を与え、希望に応じて「総合職」や「専門職」という、より高度で、経験を必要とする職能への転換を可能にするというものでした。

私は、これまで行ってきた仕事で、今まで以上に信頼され、任されたいという気持ちと、自分が銀行でどう評価されているのかを知りたいという気持ちから「専門職」への転換試験を受け、幸いにも、当行の転換第1期生として、昭和63年4月に「専門職」へと転換することができました。そして、現在は外国銀行との取引に関する規定の作成や、取引管理システムの開

発といった業務に取り組んでいます。

私はこれまで、自分なりに、一生懸命やってきたつもりでしたが、転換後に他の「総合職」、「専門職」の行員とともに受講した行内研修で、若手男女行員たちが、いろいろと問題意識をもって仕事にあたっていることを知りました。さらに、最近、仕事をもっている多くの女性が、私の何倍も勉強し、自分を研ぎながら仕事をしているということも女性雑誌の記事から知りました。そして、この先、男性と肩を並べて仕事をするためには、もっと専門的な知識を身につける必要があると強く感じるようになりました。

私は今、ある大学の通信教育を受講しています。仕事の中に、外国銀行の財務内容を分析したり、海外の金融市場の動向を判断するものがありますが、それには、経済学や会計学、統計学等の基礎的な知識が必要であると思われ、1年ほど前から始めました。簿記や統計学の勉強はすぐに仕事に役立つものであり、これまで、いかに自分が不十分な知識で仕事をしていたかを痛感しました。残業を終え帰宅すると主婦業が待っています。それをかたずけてから1～2時間、教科書を読んだり、レポートを書いたり忙しい毎日ですが、仕事のため、将来のためにと頑張っています。

「男女雇用機会均等法」の施行によって、私の銀行では制度として女性行員に対しても男性行員と同様、海外出張、海外勤務の機会が与えられるようになり、能力ある女性が活躍できる場が広がってきています。私にとっても、このような環境の変化は仕事に対する姿勢をより前向きにし、自己啓発の必要性を認識させるものになりました。

法律上、制度上は、雇用に関して男女の平等が実現しました。しかしながら、まだ男性の心の中には少なからず、女性に対する差別意識があることは否めません。男女の「機会均等」を単なる形式だけに終わらせないためには、女性自身がさらに努力していくことも当然ですが、企業側も男女を公平に評価していくことが必要です。女性がその能力を十分発揮できる環境のなかで、正当な評価を受けることが、企業にも、女性にも大きなプラスをもたらすことと思います。

勸女性職業財団会長賞

「女性を戦力化し社業の発展を計る」

小森 昭 日野薬品工業㈱取締役総務部長

1. 会社の概要

当社は、昭和18年4月に近隣の同業36社が合併して設立されたもので、薬局・薬店で販売される一般用医薬品を製造販売している。

当社の従業員は約160名で、男子75名・女子85名、平均年齢は約40歳である。女性の殆どは結婚しており、両親と同居し、子供を出生しても続けて勤務している者が多い。

労働時間は、昭和48年より月1回の週休2日制を採用、同50年より月2回に変更、同61年に県産業協会が滋賀労働基準局より時短援助事業の指定を受け、休日増に取り組んだ。本年の年間休日は102日、所定労働時間は2017時間となり、週休2日制を採用する以前と比べて230時間程減少している。

2. 女性活用の背景

一般用医薬品業界は供給過剰の状況が続いているので、営業活動を最重視し、外勤が可能な男性はセールス要員としているため、内勤している男性は少ない。

昭和49年にコンピューターを導入し、さらに同50年から54年にかけて工場を増改築して多くの製造機械を設置し、能率化と省力化を計った。そして近年欠員不補充を原則とし、工場要員としての男性の採用を見合わせているので、特に工場では男性の割合が減少した。

また、勤続年数も長く、女性は約20年で男性より1年強長くなっている。従って自己担当の業務は熟知しており、男性要員の不足もあって、それぞれの職場で中心的な立場で業務を遂行する女性も増加してきた。

3. 管理職に登用

このような状況のなかで、昭和38年に殆ど女性ばかりで構成する包装課の副課長に女性を任命した。その後、同課の男性課長の退職を機に、課長・副課長とも女性とし、約35名の課員全部が女性という課が誕生した。

昭和57年には、営業の事務を担当する業務課の副課長に女性を当てた。その後、男性の課長の異動に伴い、課長職は部長の兼務としたので、実質上女性が課長業務を行うようになり、同61年には課長に昇格させた。

現在、女性管理職は、課長2名、副課長1名、係長5名、副係長8名で、部長を除く管理職の30%を強を占めている。

管理職に女性を登用した結果、女性特有の細かい気配りやソフトなムード、あるいは母親的な感覚などによって、課内の空気が変化し、業務がスムーズに行われるようになった。また、社員の日常の態について、好結果が見られ、特に事務所における来客の応対については得意先に好評である。

4. 女性の職域拡大

前述のように、全国の薬局・薬店が主な販売先であるので、セールスマンは毎月15～18日間宿泊して出張している。現在の若者は長期の出張セールスを好まず、また、出来るだけ近くの勤務を望む親も多く、セールス要員の応募者は年々減少している。さらに、最近の好景気による人手不足も加わってセールス要員の採用は極めて困難な環境である。このため、一昨年から短大卒の女性をセールス要員とすることとし、試みに1名を採用した。

同時に採用出来た男性の要員とともに約4か月の教育研修の後、滋賀県の南半分を担当地区としてセールス活動に当らせた。初めの1～2か月は担当の部・課長や先輩のセールスが同行し、実務の教育を実施した。当業界では女性セールスは殆どいないため、教育とともに得意先の理解を得ることに努力した。県内の同業者では初めての試みで、他のメーカーの注目を集めている。

当初心配した得意先の拒否反応もなく、成績もまずまずであったので、平成元年度はもう1名女性を採用し、滋賀県の北半分を担当させた。この女性の場合もようやく業務にも慣れ、現在は平均点の成績と考えられる。

製造現場の機械の取り扱い、これまで大部分のものは男性が操作していたが、男性不足の結果大きな機械以外は女性が操作するものが多く、殆ど問題なくこなしている。

5. 今後の課題

機械類の操作は、中高齢者には抵抗を感じる人が多い。当社でも例外ではなく、特に女性はその傾向が強い。従って、若年層を機械操作の担当に当てているが、社員の高齢化が進む中で対象者が不足してきた。今後はある程度の中高齢者についても機械の操作が出来るような訓練が必要と考えている。

更に、女性の職域を拡大するためには、資質の向上が必須条件であり、会社として各種の研修及び教育を積極的に進めていくことが肝要である。以前はそういった機会は男性のみであったが、最近では女性の間管理職の研修や女性労働者の集いなどに参加させ、自己啓発や職業意識の向上を計っている。

今後は以上のような方針を更に推し進め、プロ意識に目覚めた女性の戦力化によって、事業の発展を計り、従業員にとっても働きがいのある職場づくりを実行していきたい。

佳 作

「働くということ」

伊藤かおり 名古屋鉄道懶

「〇〇課長も△△主任も、私たちのところに来て話しているとホッとするんですって。」

こう誇らしげに語る同僚の女性たちの言葉を聞いて、食事をしていた手が止まってしまった。

私はたまたまその日に、課長と衝突があり、「君は頑固で反抗的すぎる」と言われてショックを受けたばかりであったので、彼女たちの「とにかくヨイショして、うんと持ち上げとけばいいのよ。それでニコニコなんだから」というサラッとした言葉に驚いてしまった。そしてきわめつけに「お休みだって、おねだりすればもらえるわよ。とにかくうまくやらなくちゃ。伊藤さんももう少しお利口になればいいのに。」と教えられたのである。

私は会社内で男性諸君が用いる「女の子」という呼び方が大変気になっている。

今回の課長との衝突でも「君が女の子だから言わないが、男だったらバカヤロウと言っているところだ」と言われた。これは「バカヤロウ」と面と向かって言われるよりも侮辱されているような気がする。

「この仕事は女の子にやってもらうから」「ここには女の子が3人います」「今日女の子はお休みです」等等。今度は「そちらには男の子が何人いますか」と聞いてあげようかしら。

学生時代にアルバイトをしていた時に、最後まで私の名前を覚えてくれない人が何人もいた。「お嬢さん、コーヒーちょうだい。」「お嬢さんこれコピーして。」と、なんでもかんでも「お嬢さん」と呼んでおけば間違いないと思っているらしい。たしかにお坊ちゃんではないけれど、私にはちゃんと名前があります、と何度も心の中で叫んでいた。しかし、アルバイトではあるし、たいして重要な仕事をしているわけでもなかったのも、まあ仕方がないかと思っていた。そして、本当に社会人となった時には、不可欠の人間となり、きちんと名前で呼んでもらうつもりであった。

それが今度は「女の子」である。がっかりしてしまった。

冒頭に取りあげた「君たちのところに来て話しているとホッとする」という言葉、問題ではないだろうか。この「話」というのはくだらない雑談であり、つまり課長や主任が自分の都合のよい時に、女の子が仕事中心であろうとなかろうとやってきて、つまりは自分を快適にしてもらう（例えばおだててもらおうとか、尊敬の言葉を言ってもらおうとか）のである。仕事中心は常に

緊張しているというわけではないが、女の子に安らぎを、仕事中に求めるのは、間違っているのではないだろうか。つまり、男性は女子社員を、仕事の上でのパートナーであるとか相棒であるとか、もしくは同レベルのライバルとみなすことをしていないのである。

一生勤める気もない女子社員に責任ある仕事を任せることはできない—というのが男性側の言い分であろうが、責任ある仕事を任せてもらえないからこそ一生勤める気もなくなる、というのがこちらの言い分である。男子社員の安らぎとなることが仕事の一つなら家庭に於て家族の安らぎとなる方が余程よいということにもなる。

ところで、我社では女の子が全く使わない灰皿の片づけを含めて、女の子だけが部屋のそうじをしている。これは昔からの習慣らしい。私はこれを「おかしい」と感じているのだが、多くの人は、「そんなささいなことにめくじらをたてても仕方ない」というのである。こういった類の“ささいな”ことはたくさんある。

たしかに、こういう“ささいな”ことは、にっこり笑って片手間に片づけるのが利口である（または、当然と受けとめて行えばしとやかな女性と評価される。）。しかし、こういった“ささいな”ことは、“ささい”であるが“重要な”ことなのである。いちいちめくじらをたてることは、ある意味で必要なのではないだろうか。

学生時代にはほとんど感じなかった男女の差を、就職してはじめて痛切に感じている今日の頃である。これを少しづつでもなくしていくためには、女性側としてはあきらめて現状を受け入れてしまうことをなくし、男性側としては、意識の改革をすすめてもらうことが必要であろう。そしてなにより大切なのは「働く」ことに対する責任と自覚を、女性自身がきちんと持つことである。

佳 作

「私の男女雇用機会均等法」

坪井ミュキ 中部電力(株)知多火力発電所燃料課

私は、「男女雇用機会均等法」が施行された昭和61年4月に入社しました。ですから、人一倍この法律に関心がありますし、また、その施行趣旨に恥じないよう努力していこうと常に思っています。

しかし、この法の趣旨と現実との間に、ある程度のギャップがあるのも事実だと思います。法の施行が全てだとは思いませんが、今の現状にどう対処するべきか、今一度私なりに均等法の位置付けを明確にしておきたいと思います。

均等法は、私たち女性のための法律ですが、これを武器とするためには、まず私たち自身の仕事に対する心の独立が必要だと思います。「女性だから」という言葉に甘えていては、だめです。どんな仕事でもやらされているのではなく、押しつけられているものでもないのだから、誇りを持つべきであるし、また、担当業務のプロであることを自覚するべきです。

次に、自分のまわりの環境の意識改革が必要です。周囲の人たちの考え方が変わるまで、機会が与えられるのを待っていては、今以上の発展は望めません。自分がまわりの人々の考えを変え、機会をつくるのです。

自分の能力・意気込みを、そして女性である自分を認めてもらうことにより、初めて均等法が生きてくるのだ、と思います。このことは、私の仕事に対するモットーでもあります。

私は、一年前から火力発電所の燃料課に勤務しています。燃料課の業務は、重油・原油・LNG等の受入・数量管理・設備管理を主業務としており、年間約1200億円の管理を行っています。

しかし、技術系の職場なので専門の知識がないと仕事にならないため、当然ながら、課員12人中女子社員は、私一人です。従って私の業務内容も補助的なもの、課内庶務が主体でした。そこで、まず最初に自分の意識改革を行いました。プロ意識をもつために、課の業務の中でどの部分をどのようにしたら、自分一人でごなすことができるかを考えた結果、社有車を単独で運転できる資格を取得することにより、従来男子社員が実施していた海外からのLNG船の入港に伴う消防法・関税法による申請手続を、申請書作成から提出まで一人で行うことができるようになりました。

これにより私の業務は、ある程度独立した形で進めることができるようになり、その内容も一回り大きくなり、私自身の視点も一女子社員から一課員へと変わりました。

次に、発電用燃料の取扱・管理をする上で必要な危険物取扱者乙種4類を取得しました。この資格の取得と社内教育の燃料管理実務訓練とを受講することにより、私は事務系から技術系へ一歩踏み込んだ形となり、来年度から、男子社員同様に燃料の受入業務につく予定となったからです。このようにして、私は自分の業務を独立させ、獲得することができました。

自分で考え、行った事に対して、全てに答えがあるわけではないと思います。でも、必要なのは答えではなく、そこに至るまでの努力だと思うのです。これにより、自分に自信が持てたし、決して無駄ではない、いつか絶対に自分のために役立つときがくると確信しています。

これからも、モットーを大切に、ますます自分自身を充実させ、均等法を育てていくのはまず私たち、という気持ちで頑張っていきたいと考えています。

佳 作

「私を支えた30年」

千綿史眞子 佐賀県農業協同組合中央会

(1) 第1号の人生を歩む

平成元年11月1日、佐賀県農業協同組合中央会に女性次長（管理職）が誕生した。県連で初めて、全国で2人目の次長職である。

思えば農協に奉職して30年、長い道程であった。家庭の事情で大学進学をあきらめ、最初の就職は保母をえらんだ。働きながら資格を得、20歳になれば正社員になれる条件であった。資格は得たものの20歳まえに結婚退職、正社員にはなれなかった。

その後間もなく離婚をし、自立の道を選ばなければならなくなった。そこで私の苦手だった珠算に挑戦しようと経理学校に通い、簿記2級、珠算3級を取得、地元の農業協同組合に奉職することになった。24歳であった。

私の人生設計は大学を卒業するという青写真であったので通信教育を思い立ち、日本女子大などを取り寄せてはみたものの、永続せず悶々たる日を送っていた。

そんな折「協同組合短期大学」に通信制のあることを知り、仕事と両立できるのではと上司に伺いをあげた。

通信教育にはスクーリングが不可欠であり、絶対条件である。当時昭和36年、20名足らずの小さな農協であれば、女子職員が6週間も休むことは、仲々むずかしいことであった。

3週間ならばとの許可を頂き、2年の短大を4年かかって卒業した。第1号の女子卒業生であった。

昭和36年の全国農協大会は、今までの路線を変更し、「生活活動」を活発にすることが決議された画期的な大会であり、その年から東京で「生活指導員養成講習会」が開催されることになった。新しい職種である。私は希望して第1回に参加することができた。

生活指導員は農協の女子職員のスペシャリストとして位置づけられ、私にとってもこの講習会は人生の転換でもあった。

生活指導員にふさわしい資格をと、生活改良普及員と普通自動車の免許も得ることができ、農協職員資格認証試験3級、2級、1級に合格した。1級合格も女性第1号であった。昭和42年からは県農協中央会に移り、以来20年、農協婦人部の育成と農協生活活動に携わってきた。

通算すれば約30年になる。

その間私を支えたものは何であったのか。

農協時代は、大学卒の資格をという私的な思い入れが強かった。農協中央会に移ってからは、農協女子職員のパイオニアだという意識が私を支えたといえる。

男女雇用機会均等法が公布されて4年目、男社会であった農協に一つの風穴があげられたとしたら、大変幸なことだと思う。今回の人事は決して私だけの努力などではない。一つは、時代の流れでありまた、私を支え、応援して下さい農協婦人部や生活指導員と共に歩いた道程であった。以上は公的なものであり、趣味としては、謡曲、花道、茶道があり、現在県オリエンテーリング委員会の委員を務める。少女時代に始めた茶道を勤労青少年ホームで、月3回講師として活かさせて頂いている。

(2) 女子職員の資質向上と戦力化のために

佐賀県内農協職員4700名うち女子職員は1600名で35%にも達する。

農協の経営が大型化し、専門化するにつれ、しかも組合員のニーズが多様化する中で、女子職員の活用は時代の趨勢である。

今後も女性の職場進出はすすむであろうし、高齢化や、技術革新によって、女性の働く場は広く長くなる。

農協は変わらなくとも、社会は変化し、若い組合員の思考は進み、農協ばなれが起りかねない。このような中では、既存の思惑や習慣にとらわれない発想が必要になる。

女子職員の能力開発のために次の3点を提言したい。

①就業条件を整えてほしい

②教育訓練の場を平等に

③まず「ポスト」を与え、責任と権限を

今後益々重要な分野となる、生活文化活動や生活設計、組合員のニーズ把握、サービス機能、事務OA化等女性の能力を生かす場は多々あるはずである。

次に女子職員の皆さんに対しては

①職業人としての自覚を持つ

②スペシャリストとしての勉強を

③視野を大きく、女性どうしでの連帯を

と言いたい。

私の人事を我が事のように喜んで下さる仲間にはこうあいさつした。

「どうせ女性はダメだとは決して言うまい、もしポストが与えられたらおじけずに積極的に

引き受けよう、ポストが人間を作るのです」と。そして近々に、連合会女子職員の横の連携をはかる「あすなろ会」を発足させたいと思っている。

「明日、役付になろう会」である。

佳 作

「女子の活用について」

園田 清文 ㈱山形屋人事部人事課長

当社は、鹿児島市を本拠地とする百貨店であり、今年創立 240周年を迎える。資本金は 4 億 6000 万円で、売上高は 531 億円である。従業員数 1320 人の内訳は、男子 500 人、女子 820 人（うち 110 人が既婚者）である。

平均勤続年数は、男子 20 年、女子 7 年 1 か月である。女子の平均勤続年数は、未だに結婚退職が一般的な当地の大企業の中では突出して長い方である。

当社は、女子が主力の職場であり、顧客もほとんど女子ということもあって、従来から、雇用管理の基本的な部分は男女平等に行ってきた。賃金体系、研修制度、配置、昇進・昇格の基準、管理職の登用、福利厚生など。

ただ、男女雇用機会均等法を意識して、近年実施するようになったことは、四年制大学卒の女子を昭和 59 年から毎年 5 人ずつ採用するようになったことと、女子だけのチームや専門職種を 57 年以降設けたことである。

当社には、昔から女子を配属していない分野はなかったが、ここ数年目立つことは、他者では男子の聖域となっているような仕入担当に 8 人、外商に 20 人などが女子が多く配属されているということである。女子の仕入担当もフランスなどに買付けに依っているし、外商の女子の評判は特に良い。

百貨店は特に女子の能力が活かされる職場であり、あと 10 年もすると、男子が従来の職場から駆逐されるのではないと思われる。

57 年以降新たに設けられた女子だけが就いている分野としては、各部門 1 人配属の販売トレーナー（7 人）、販売員兼店内装飾担当の MDP（30 人）、仕入れから販売まで任されているショップマスター（5 人）、父の日とか母の日など年間の全てのイベントを担当している女子だけのプロジェクトチームなどがある。

管理職や専門職に就く女子の増加も大きく見込まれる。現在、ラインの管理職としては、外商部の事務管理課長、営業庶務部の顧客サービス課長、係長 17 人がいる。顧客サービス課長は現在男子が就いている他の課長ポストのどれについてもこなせる人である。

専門職の女子としては、呉服・プレタポルテなど部門ごとの専門課長が 5 人、専門係長が 11

人いる。

当社には、今はやりの女子に対するサポートシステムは特にない。昔から男女平等でやってきたので、女子が逞しく育ってくれており、その必要性がないのである。

昔とは採用基準が異なり、コンサルティング・セールスのできる優秀な女子を採用してきたという前提もある。ちなみに、優秀かどうか見分けるコツは、販売という仕事柄、ネアカでバイタリティのある、声の響きの良い女子であるか否かといったところである。

また、人材育成に不可欠な研修についても、全社員が1年に1回以上受講する機会があり、東京、大阪などの社外研修にも毎年100人弱（うち女子は半数）を派遣している状況にある。

当社にはユニークな能力開発休暇も6日間ある。これは、当社ではライフ開発と称しているが自己啓発のための休暇である。美術館巡りなどによく利用されている。

このような社内風土から、自然に女子は育ってきており、中でも意欲、能力、適性の優れた女子が当然のこととして役付、専門職に就いている。

むしろ、男子の方に明確な指示のできない、部下を叱れない管理者が増えており、そのため男子の方がしごかれている状況にある。

ただ、せっかく育て上げた女子の中には、働き続ける意志を持ちながら、県外在住者との結婚や育児、老親介護などのために退職せざるをえない者もいる。

そういう女子の引き止め策として、当社では男女雇用機会均等法の施行前後の時期に、育児休業制度、女子再雇用制度、転勤休職制度、介護休暇制度などを導入した。これらの制度の導入により、退職する女子はかなり減った。残る課題は、企業内保育所である。これについては子供の精神発達上問題もあると指摘されているので慎重に検討中である。

以上のような当社の女子の活躍ぶり、会社側の優遇措置等を男子社員はどう見ているかというと、昔から会社全体として男女平等、能力主義でやってきたため当然のこととして受け止めている。

当地では、未だに「女の人生は男次第」という考え方が一般的であるが、当社においては、百貨店は人間産業であり、「会社の発展は女性次第」という社風があるからでもある。

女子の活用については、他者に模範を示す立場にある企業として自覚をもって、今後も更に努力、工夫を続けていくつもりである。