

## 現代世界と婦人解放

―婦人に対する全ゆる形態の差別撤廃条約について―

柴 山 美 恵 子

はじめに

人類の半分は女である。その女たちは

「全人口の $\frac{1}{2}$ 、労働力人口の $\frac{1}{2}$ 、そして世界中の労働時間の合計の $\frac{2}{3}$ を働いている。それにもかかわらず、世界の総収入のわずかに $\frac{1}{10}$ しか受けとらず、全世界の富の $\frac{1}{10}$ も所有していない」。

これは国連当局の報告文書のなかでのべられている地球上の女たちの姿であるが、これほど適確な表現はないだろう。しかし実際の姿はこれ以上であるといわねばならない。

世界の人口の三分の一をしめる社会主義国では、婦人は労働力人口の半分をしめている。

先進資本主義、とくにEEC（欧州共同体）諸国でも労働力人口の約半分は婦人である。

わが国でも婦人は労働力人口の三八%をしめているが、実際にはパート、内職、アルバイトなど所得を得る労働につきながら、統計上にはあらわれない数を考慮するならば、やはり約半分は女性であると推察される。

更に世界の国の四分の三をしめる貧しい発展途上国では、その人口の半分をしめる婦人の七一・八〇%が農民であり、食糧生産と家事、多数の家族の世話など、まったく無報

酬の労働のもとにある。

私たちが生きていくこの時代は、搾取、差別、抑圧のもとにあった民族、人種、階級、階層と婦人の解放のための胎動と躍動の時代である。

とくに婦人の地位向上と解放のための努力は、こんにち地球的な規模ですすめられていることに目を開く必要がある。

このような努力は人類の歴史はじまっていらしいといわなければならない。

## 一

私がこの原稿を書いている七月一五日の新聞は、前日一四日にデンマークのコペンハーゲンでひらかれた国連婦人会議の開幕を大きく報じている。北欧最大の会議場ベラ・センターには世界約一四〇か国の政府代表約三〇〇〇名が参加。同時に一四日から二四日までの一〇日間、近くのユニバンティ・センターでひらかれた非政府機関(NGO)フォーラムには世界各国から約八〇〇〇人の女性たちが参加したと報じている。

この会議の目的は、一九七五年国際婦人年についてもうけられた一九七六年—一九八五年婦人の地位向上のため

られることである。

婦人差別撤廃条約の内容にふれるまえに、この条約成立にいたる戦後一貫した国連レベルでの努力にふれる必要がある。この条約はその前文でうたっているように国連憲章、世界人権宣言、国際人権規約と国連およびその専門機関で採択されてきた国際文書に立脚しており、いわばその集大成されたものといえることができる。

一九四五年六月二六日、すでにイタリヤ、ドイツが敗北し、日本の敗北と世界の平和の訪れが予想されたとき、連合国代表はサン・フランシスコにあつまって国際連合の設置をきめた。

そのとき採択された国連憲章は、戦後の国際政治の出発点であり、理念として、こんにちもなおいきいきとした生命力をもっている。

その前文は、つぎのことばからはじまっている。

「われら連合国の人民は  
われらの一生のうちに二度まで言語に絶する悲哀を人類に与えた戦争の惨害から将来の世代を救い

基本的人権と人間の尊厳および価値と男女および大小各国の同権に関する信念をあらためて確認」する、と。

この国連憲章の精神は、人権に関する国際的理念ともいべき世界人権宣言(一九四八年国連総会採択)、万民の

の「国際婦人の一〇年」の前年部の中間総括と今後の方向を検討することにある。その重点項目には「雇用・健康・教育」があげられ、また昨年末に国連総会で採択された「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」(婦人差別撤廃条約)の署名式がおこなわれる。この条約が発効するには二〇か国の批准が必要で、世界婦人会議開幕の時点では、すでに署名済みのが一二か国あり、この世界会議の署名式を通じて批准促進が計られるものと思われる(日本政府はこの婦人差別撤廃条約について国内法が整備されていないとして、批准に難色をしめしていたが、民主団体や革新政党的要求によって、世界会議では署名し、世界では七五カ国が署名した。)

婦人の差別撤廃と地位向上のためのとりくみが世界的な規模でつづけられているというこの人類史上かつてない歴史の実験こそ、こんにちの世界を特徴づけるものである。

すなわち、この世界婦人会議の意義は、第一に婦人の差別撤廃条約の批准、発効を促進し、それによってこれを行動と闘争の共通の武器にすることができることであり、第二に婦人の差別撤廃、地位向上のとりくみのための「婦人の一〇年」設定によって、経済、社会の支配・指導階級と階層および機関、とくに政府・行政機関および使用者側とその実現についての責任を社会的強制力をもたせて課せ

基本的人権をうたいあげた国際人権規約(一九六六年)にうけつがれ、他方では婦人の地位向上に関する一連の条約に発展した。そのかげには、国連の専門機関である婦人の地位委員会、ILO(国際労働機関)、ユネスコ(国連教育科学文化機関)などの努力があったことをみのがすわけにはゆかない。その努力の主な結晶は、第一表の一連の国際文書の採択にみることができる。

## 二

つぎに婦人差別撤廃条約の内容にふれてみたい。

そこで、まず注目しなければならないのは男女の権利の平等の実現にとって必要な国際的環境について条約がとっている基本的立場である。前文に述べられているように第一にアバルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国の占領および支配ならびに内政干渉の根絶、第二に国際平和および安全の強化、国際間の緊張緩和、社会・経済制度を問わずあらゆる諸国間の相互協力、平等・互恵・全面、完全軍縮、敵重・効果的国際管理による核軍備の縮小、被抑圧人民の自決・独立・主権の尊重が、男女の権利の平等の不可欠の前提条件だとしていることである。

この基本的立場は、防衛予算が増大し、徴兵制度の必要性が国の支配層から云々されているわが国には平和なくして基本的人権の保障がないことを示唆している。

さてこの条約が定める「婦人に対する差別」とは「性にもとづく差別・排除または制限」をいい、政治、経済、社会、文化、市民的その他いかなる分野においても、人権および基本的自由を書してはならないとしている（第一条）

その具体的措置として、締約国は、まず男女平等の原則を自国の憲法・立法に確立すること、婦人に対するあらゆる差別行為・慣行を差し控えること、公的機関はすすんでそのために行動すること、個人・組織と企業は婦人差別撤廃のための適切な措置をとること（第二条）をさだめている。

他方では母性保護の特別措置について、これを「差別とみなしてはならない」としている（第四条）

また「男はしごと」「女は家庭」という定型化された男女の役割分担の偏見や慣習や慣行をなくすために、とくに子どものときからの家庭教育を重視し、社会的役割としての母性の理解や子どもの養育における男女の共同責任について子どもに教える必要があるとしている（第五条）

さらに、あらゆる形的人身売買と売春の禁止（第六条）をさだめると同時に、政治的、公的生活における婦人の差

別撤廃の具体的措置について、つぎのようにあげている。

- ・ あらゆる選挙・国民投票への権利、公選による機関に選挙される権利

- ・ 政策の策定、その実施に参加する権利、政府のすべてのレベルで公職につき、すべての公務を遂行する権利

- ・ 国の政治に関係のふかい非政府機関や非政府団体に参加する権利（第七条）

それと並行して、国際レベルにおいても、自国政府を代表し、国際機関の活動に参加する機会の男女平等の権利をうたっている（第八条）。

つぎに国籍上の男女不平等問題がある。わが国の国籍法は、父系血統主義にたっているために外国人と結婚した婦人が国籍を失なったり、国際結婚の結果うまれた子どもが無国籍になったりという非人間的な扱いをうけている。婦人差別撤廃条約第九条は、国籍の取得、変更と保持の男女平等の権利をうたい、「とくに、外国人との結婚または婚姻中の夫の国籍変更が、自動的に妻の国籍を変更したり、妻を無国籍にし、または夫の国籍を妻に強制」してはならないとし、また子どもの国籍にたいする男女平等の権利をさだめている。日本の国籍法改正は緊急におこなわれるべきである。

第一〇条は、教職における男女平等をうたっているが、

具体的措置として重要と思われるのは、つぎの点である。

- ・ 都市・農村における教育施設への進路、職業指導、勉学の機会、修学証書取得の男女同一の権利。就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育および高等技術教育における男女平等の権利

- ・ 同一の教育課程、同一の試験、同一の資格の教職員や同一の質の学校施設への機会、

- ・ あらゆるレベルの教育においてあらゆる形の男女の役割の固定概念を撤廃すること、そのために男女共学をめざし、教育書、授業計画や教授法の調整をおこなう。

- ・ 奨学金、スポーツ、体育、家族計画教育の機会の平等、などである。

わが国においてもっとも問題になるのは、新憲法のさだめる法の下での平等、教育基本法の精神にもとづいて戦後出生した男女共学が家庭科女子必修の導入によって逆もどりしていることである。これについては家庭責任を両性分担にしていくという立場からの家庭科男女共学が早急にはかられなければならない。

こんにちもっとも大きな婦人問題は、雇用にかかわる諸問題であり、婦人差別撤廃条約はその具体的内容として、一方では平等、他方では母性保護をあげている。具体的には

- ・ すべての人間の奪うことのできない権利としての労働の権利

- ・ 同一の雇用機会（雇用における同一の選考基準の適用をふくむ）の権利

- ・ 職業の自由選択の権利、昇進、雇用保障、給与、労働条件、職業訓練の権利

- ・ 同一価値労働に対する同一報酬（諸手当をふくむ）と同一待遇の権利、労働の質の評価の平等な取り扱い

- ・ 退職、失業、傷病、廃疾、老令その他の労働不能な場合の社会保障と有給休暇の権利。

- ・ 作業にかかわる健康の保護と安全（生殖機能の保護をふくむ）についての権利などをさだめている。

また他方では、婚姻または母性を理由とする婦人差別を禁止し、婦人の労働権をまもるためにつぎのような具体策を講ずるべきであるとしている。

- ・ 妊娠または母性休暇を理由とする解雇や婚姻を理由とする解雇について制裁を課して、（傍点筆者）禁止

- ・ 生活保障、元職復帰、先任権と社会手当の保障による母性休暇の導入

- ・ 保育所網の設置
- ・ 妊娠中の婦人にたいする有害業務からの保護（第一一条）。

以上みてきたように、婦人差別撤廃条約では母性保護は婦人の労働権確立の前提条件としてとらえられている。

第一二条は保健に関する平等にふれ、家族計画をふくむ保健事業における差別撤廃、妊娠、分娩と産後の便益（必要な場合に無料）、妊娠と授乳期間中の栄養の確保をあげている。

第一三条は、経済、社会生活分野の婦人差別撤廃をとりあげ、家族給付・銀行貸付・担当その他の金融上の信用・レクリエーション活動、スポーツとあらゆる文化生活に参加する権利の平等をあげている。

さらに農村婦人の権利（第一四条）民法上の権利（第一五条）の平等について、婚姻と家族関係にかかわる男女平等の権利について、婚姻と婚姻の解消時の権利と責任、婚姻をしていくか否かを問わず、子どもにたいする親の権利と責任、子どもの数と出産の間隔の自由の権利、子どもの保護、後見、養子縁組などに関する権利と責任、夫および妻としての同一の個人的権利（性と職業の自由選択権をふくむ）、財産の所有、取得、運用、管理、享受と処分に關する配偶者双方の権利などの平等をうたい、「あらゆる場合において児童の利益は至上である」と、子どもの保育・養育・教育権と生存権の第一義的な尊重をさだめている。

婦人の差別撤廃とは何なのか、男女平等とは何なのかに

と、所定労働時間および時間外労働をだんだんに短縮すること、交替労働制度や夜間労働の割当のときには家庭責任をもつ男女労働者の要求を考慮すること、転勤のときには配偶者の雇用場所や子どもを教育することができるところを考慮すること、家庭責任をもつ男女労働者がのぞみ、それが実行可能なきには、パートへの移行およびフルタイムへの移行の選択権と機会があたえられること、その場合労働条件は常用労働者とおなじにすること、臨時労働者・家内労働者の労働条件はおなじにすること、両親のいずれかが元職復帰・雇用上のすべての権利保障のかたちで育児休暇がとれるようにすること、幼少の子どもは母または父は子どもの病気のとき休暇をとることができるようにすること、直接家族の一員が病気のときには、休暇をとることができるようにすることなどである。

また保育所の増設とともに、その利用は合理的料金または無料でおこなわれることとしている。

さらに家事労働の軽減、単純化のために、そのための設備・物、共同や協同所有設備の提供とその利用と合理的な価格で滋養豊富な食糧をうるための施設（一企業または企業グループの食堂、学校や児童保育センターの食堂）、調理されたり、準備された食物の利用などがあげられている。

ついで、この条約はその分野とその基準について具体的に明らかにした点で画期的なものといわなければならない。しかし国際基準としてだされている意義ははかりしれない。

### 三

つぎに述べなければならぬのは、ことし六月スイスのジュネーブでひらかれた第六六回ILO総会において、「男女労働者の機会均等・平等待遇・家庭責任をもつ労働者」が議題としてとりあげられ、そのための新しい文書（条約・勧告）案が決まったことである。

すでに表Ⅱでしめたように、ILOは一九六五年に家庭責任をもつ婦人の雇用に関する一二三号勧告を採択した。しかしこの勧告のよってたつ視点は、「家庭責任は男女共通にある」という立場から、一九七二年以降は働く両親が職場と家庭の二重の責任をはたすために何かなされなければならぬかが検討されてきたのであった。

新しい文書は次期通常総会での討議が決定されているが、この案では、さきに述べた雇用における平等をうたうとともに男女労働者の家事・育児の社会化、軽減のための具体的な措置があげられている。たとえば労働条件をみる

これまで述べたように、国連の婦人差別撤廃条約も、ILOの家庭責任をもつ男女労働者の機会均等・平等待遇の国際文書案も、その内容はともに婦人解放の具体的目標をしめしており、その実現はこれからの行動と闘争にかかっている。

### 四

こんにちわが国の婦人を取りまく政治、経済、社会の現実は世界の流れに逆行している。さて一九六〇年、七三八万人であった婦人労働者は一九七九年には一三一〇万人といまだかつてない数に激増している。雇用者総数に占めるその割合も三三・八%とかつてない高率をしめしている。婦人労働者の六六・九%は既婚者であり、いまでは結婚しても、子どもをうんでも婦人がはたらきつづけるのはあたりまえになった。

しかし男女賃金格差は男子一〇〇%として約六〇%というひどさである。先進基本主義国をみるとベルギー七〇%、デンマーク八五%、フランス八七%、西ドイツ七三%、オランダ八〇%、イギリス七四%、オーストラリア九四%といずれも日本より男女の賃金格差は少なく、パート、内職を加えるならば日本経済の半分をささえている経済大国日

本の婦人労働者の賃金格差は「最大」である。賃金問題は、一九七三年石油ショック以降の長期不況のもとで、新しい問題をはらんできている。

そのひとつは年功序列賃金の中高年男子層のうち切りであり、そのふたつはことし二月以降、実質賃金がマイナスを持続していることであり、労働省ですらこの傾向が来春まで持続すると警告しているほど労働者家庭経済にとって危機的状況がでてきていることである。こうして賃金は、男女格差を持続したままで、実質賃金の低下—低賃金化をたどっている。したがってこんにち一方では男女賃金格差は正とともに、他方ではこれ以上下げられない、これだけでなく生活できないという全国一率最低賃金制の確立が緊急課題になってきている。それは、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」という憲法二五条の生存権保障の精神にたち返り、新しい運動を職場から再構築することと結びついている。いまでは賃金問題は生活防衛の様相さえおびてきているといえよう。

さて「国連婦人の一〇年」後半のテーマのひとつに雇用がとりあげられた背景には欧米の深刻な大量失業の進行がある。日本も例外ではなく、男女失業者は一九七五年に一〇〇万人を突破してしまい、一〇〇万人台を持続し続けている。婦人差別撤廃条約は、労働権の確立を第一にうた

い、「すべての人間の奪い得ない権利」としている。わが国では採用における男女差別はとくに高学歴になるほどはげしく、「男女とも採用している企業」は高卒六二％にたいては四年制大卒二二％にすぎない。また大量失業をテコにした女子労働者の不安定雇用が激増しており、週三五時間以下の短時間雇用者数は、一九七三年—一九七九年男子三五万人増加にたいして女子は九〇万人も増えている。雇用保障、労働権確立はこれから大きな社会問題になるだろうし、社会問題化する必要がある。

「国連婦人の一〇年」後半の二つのテーマに保健がある。こんにちいわゆる「減量経営」—雇用合理下にあつて、男女労働者の健康・母性破壊ははかり知れない。「大阪二万人の婦人労働者の労働と生活実態調査」にもみられるように、労働現場ではトイレにもいけない労働実態があり、労働時間に関する要求が賃金について圧倒的にだされている。生存権・生活権・健康権のために、せめて欧米なみの週四〇時間労働・週休二日制の実現が必要である。

年次有給休暇についてILO一三二号条約は最低三週、継続して二週取得を国際最低基準としている。欧米では最低約三週であり、日本は最低一週・最高二〇日さえ満足に取得されていない。このような劣悪な労働密度、労働時間、休暇のもとで、女子保護廃止の労基法改悪は、言語同断と

いわざるをえない。

他方では、経済大国日本の世界「最劣等国」の母性保護をひきあげなければならない。とくにスエーデン、イタリヤ、フランスなどで実現されているように、両親が子どもへの共通の養育・保育をはたすための育児休暇が早急にもうけられなければならない。(注)その場合、原職復帰、有給、諸権利の保障、選択の自由が必要であり、他方ではゼロ才児からの保育所網がつくらなければならないだろう。それにはまずさいきんの目にあまる福祉切り捨ても、さまざまな手だてとたたかひによってふせぐ必要にせまられている。

## おわりに

一九七五年国際婦人年の日本大会をきっかけに生まれた「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」(労組婦人部・婦人団体四八団体で組織)は、ことし「国連婦人の一〇年、中間年実行委員会」に衣がえて、さる四月「四月会議」をひらき、中間年としての総括をおこなうとともに、決議と三七項目におよぶ要求を採択し、秋には、大衆的な中間年の集会を予定している。ここにしめされた統一的な要求と行動は、これからの日本の政治、社会、経

済上の新しい出口と展開をきりひろくことになるだろう。

→一九七五年までの長期にわたる第一次・第二次「国連婦人の一〇年」の設定は、日本における婦人解放を前進させ、日本の社会変革の過程に婦人たちを巨大な勢力として登場させる歴史的環境をつくりだしており、その勢力はまた巨大な平和勢力になりうるだろう、と私は考えている。

(一九八〇年七月一五日記す)

(注) 拙稿「国際人権規約と婦人解放の新段階」参照「部啓解放研究」一九七八・一二

表1 国連採択文書

1945	国際連合憲章採択
1948	世界人権宣言採択
1950	人身売買および売春の搾取禁止条約
1952	婦人の政治的権利に関する条約
1957	既婚婦人の国籍に関する条約
1962	婚姻の同意と婚姻の最低年齢および登録に関する条約
1966	国際人権規約採択
1967	男女差別撤廃宣言採択
1975	国際婦人年世界会議世界行動計画採択
1979	婦人差別撤廃条約採択

表2 国連専門機関の主な採択文書

1945	I L O 憲章採択 (改正)
1948	I L O 89号条約 (工業に使用される婦人の夜業) 採択
1952	I L O 100号条約・90号勧告 (男女同一価値労働に対する同一報酬) 採択
〃	I L O 102号条約 (社会保障の最低基準) 採択
〃	I L O 103号条約・95号勧告 (母性保護) 採択
1958	I L O 111号条約・勧告 (雇用・職業の差別待遇) 採択
1960	ユネスコ (教育における差別待遇の防止) 条約採択
1964	I L O 122号条約・勧告 (雇用政策) 採択
1965	I L O 123号勧告 (家庭責任をもつ婦人の雇用) 採択
1970	I L O 132号条約 (年次有給休暇) 採択
1974	I L O 140号条約・148号勧告 (有給教育休暇) 採択
1975	I L O 第60回総会婦人労働者の機会・待遇の均等宣言・行動計画・決議採択
1977	I L O 149号条約・157号勧告 (看護職員の雇用・労働条件・生活状態) 採択
1980	家庭責任をもつ男女労働者の機会待遇の均等条約案決議