

「国際人権規約発効七周年にあたって」～日本の現状と課題～

## 女性差別撤廃の立場から

大野町子

### 男女平等の新展開——国連婦人一〇年の歩み

かつて私は、「世界の人権思想のあゆみのなかで、男女平等がはじめて登場した第二次大戦後の時期を男女平等確立の第一期だとすれば、一九七〇年後半から八〇年代は、その実質化と国際化のための第二期である」と書いたことがある。昨年はナイロビで国連婦人の一〇年をしめくくる世界婦人会議が開かれ、さらに「二〇〇〇年に向けてのガイドライン」が採択された。これは、男女平等の実現にはまだ根強い障害があり、一層の努力を必要とするとの認識に立つものである。こうしてみると、国連婦人の一〇年は終ったものの、差別撤廃への道のりはまだほど遠いというのが現段階での実感である。

さて、この一〇年、差別撤廃に関する国際連合の果たした役割は大きい。

一九四六年、国連の経済社会理事会の一つとして女性の地位委員会が設置され、この委員会の提案にもとづいて、国連はつぎつぎに女性の地位向上のための国際文書を採択してきた。代表的なものとしては、人身売買及び他人の売春からの搾取の禁止に関する条約（一九五〇）、女性の政治的権利に関する条約（一九五二）、既婚女性の国籍に関する条約（一九五七）、婚姻の同意、最低年齢及び登録に関する条約（一九六二）などがある。

女性差別撤廃に関する包括的かつ先駆的文書としては、一九六七年に婦人に対する差別撤廃宣言が採択されている。この宣言は、国際連合憲章（一九四五）、世界人権宣言（一九四八）、国際人権規約（一九六六）などに示され

た男女平等の理念をふまえ、依然として女性に対する差別が現存することを確認し、各国の政府、民間団体、そして個人に対し、宣言にもり込まれた女性の諸権利を全力を挙げて実現するよう促したものである。この宣言はわずか一条にすぎないが、「男子との権利の平等を実際上否定または制限する婦人に対する差別は、基本的に不正であり、人間の尊厳に対する侵犯である」（一条）としたうえで、「偏見を根絶し、婦人が劣等であるという考え方にもとづく習慣のおよびその他すべての慣行を廃止する方向に、世論を育成し国民の熱意を向けるため、すべての適切な措置がとられなければならない」（三条）とうたっている。この基本精神はその後の新しい人権の展開に大きな方向づけを与えることになった。

またILO（国際労働機関）は、一九五一年、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第一〇〇号）、一九五八年、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第一一一号）・同勧告（第一一一号）を採択し、雇用における男女の賃金その他の労働条件について差別を禁止した。その後一九七二年、第二七回国連総会は二つの重要な決議を行っている。一つは一九七五年を「国際婦人年」とすること、もう一つは女性の現状を総点検し、女性差別撤廃宣言を、単なる宣言に止まらず、

より実効性のある条約とすることの二つである。この二つの決議を契機に男女平等の動きは急速に広がり、世界の各国があらためて女性の差別撤廃に焦点を当てていくことになった。こうして、一九七五年から始まった国際婦人年は、①男女平等の促進、②社会、経済、文化への女性の参加、③国際平和と協力への女性の貢献、を目標にその実現のための行動を全世界に呼びかけた。そして、その年メキシコシティで開かれた国際婦人年世界会議では、「平等・発展・平和」をスローガンに一九七六年から一九八五年までの一〇年間を目標達成の期間とし、そのための行動の指針「世界行動計画」と「婦人の平等と開発と平和への婦人の寄与に関するメキシコ宣言」を採択した。

一方、これと並行して取組まれていた女性差別撤廃に関する新しい国際文書については、女性差別撤廃宣言とこれまでの国連や関係機関の諸条約がどのように関連し、またいかに整合させるかなどについて検討を重ね、一九七九年一月、差別撤廃宣言から一二年目、女性の地位委員会が創設されてから三四年目にしてようやく条約として完成した。第三四回国連総会では、賛成一三〇ヶ国、反対〇、棄権二ヶ国という画期的な採択であった。

一九八〇年、世界婦人会議で採択された世界行動計画の実施状況をもち寄るための、国連婦人の一〇年の中間年・

世界会議がコペンハーゲンで開かれた。ここでさらに後半期プログラムが採択された。

このプログラムは、再び女性の不平等の大部分は、不公正な国際経済関係によってひき起こされた大量の貧困と全般的な後進性から生じていること、性を理由とした事実上のセクシズムにより、先進国、発展途上国のいずれを問わず多くの国でさらに悪化していること(第一部に)、女性は世界の成人人口の五〇%、労働力の三分の一を占めながら、全労働時間の三分の二を働き、世界の所得の一〇分の一しか受けとっておらず、世界の資産の一%以下しか所有していないこと(同一六)、が明らかにされた。そして当初のテーマである「平等・発展・平和」を達成するために、サブテーマを「雇用・健康・教育」とし、この分野を通して一層の努力をつみ重ねていくことが約束された。

わが国では、これら一連の国際的取組みのなかで、世界行動計画や女性差別撤廃条約に則した法整備や、政策決定への女性の積極的参加などを重点目標とした「国内行動計画」を策定し、また各自治体も地域の特色を生かしたプランを設定して積極的な婦人行政をおしすすめてきた。

女性差別撤廃条約は、わが国では一九八五年六月二五日批准した。日本政府は、国連婦人の一〇年の最終年・世界会議までには批准すると公言していたが、期限ぎりぎりでは

ようやく実行された。

男女平等はどこまで達成されたか、その問に対する回答は別として、ともあれ、この批准によって、わが国は世界で第七二番目の締約国となった。

さて、一九八五年七月、ケニアの首都ナイロビで国連婦人の一〇年の最終年・世界婦人会議が開かれた。この会議では、過去一〇年の成果を見直し、男女平等の実現を妨げている障害は何かについて討議がなされ、さらに差別撤廃をおしすすめるための長期戦略「二〇〇〇年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」が採択された。

将来戦略には、平等、発展、平和のほかに「特殊状況の女性」(地方、都市における貧困女性、侵略下の女性、人身売買、強制売春の犠牲となっている女性、心身障害の女性、難民女性、移民女性など)と「国際及び地域協力」の二つが加えられた。そして、それぞれの目標について、その達成を妨げている根本原因を明らかにするとともに、その障害を取り除くための基本的戦略と具体的措置が提起された。

一〇年という歳月は長いようで実は短い。人権の達成という大きな目標にあってはなおさらである。国連婦人の一〇年は終わったが、わが国ではようやく男女雇用機会均等法が成立して、女性差別撤廃条約の批准にこぎつけたばかり

である。条約の趣旨をふまえて将来戦略をどう実現していくか、これからがまた熱い闘いの始まりである。

### わが国の現状——男女平等はどこまで進んだか

#### 雇用における男女平等——男女雇用機会均等法の成立

わが国では、一九六〇年代以降働く女性は年々増え続け、今日では全労働者の三五・九% (一九八五年で一五四八万人) を占めるに至っている。もはや、客観的にも「男

は仕事、女は家庭」という時代ではなくなった。しかし、女性の多くはパートや派遣労働者といった不安定な就労を余儀なくされ、しかも男子労働者との賃金格差はますます拡大する傾向にある。今日ではパートタイマー(パート労働者)と大差はない。低賃金に捉え置くこと、いつでも解雇しうるという景気調節の安全弁的役割を担わされている。

また、なしくずしのに生み出されてきた派遣労働者についても女性の比率が圧倒的に高く、とくに事務処理系については九四・四%まで女性が占め、しかも雇用形態の七六・二%が日雇である(労働省職業安定局調査一九八四・一二)。賃金はパートより幾分高いというものの、約半数が月一〇万円にも満たないと報告されている(労働行政研究全国集会一九八三・一一)。昨年六月「労働者派遣法」が成立したが、その本質は、パートと並んで安上りの労働者を大量に確保したいとする財界の強力なねらいがあったからにはかならない。

9 「国際人権規約発効7周年にあたって」

1人平均月間現金給与総額と男女格差

年	現金給与総額		男女格差 (男子=100)
	女	男	
	円	円	
1960年	12,141	29,029	42.8
65	22,275	46,571	47.8
70	45,801	89,934	50.9
73	76,324	143,614	53.1
74	97,392	180,686	53.9
75	114,067	204,295	55.8
76	129,675	230,999	56.1
77	141,644	253,698	55.8
78	152,420	271,121	56.2
79	158,825	289,018	55.0
80	166,397	309,218	53.8
81	174,895	328,001	53.3
82	180,080	341,246	52.8
83	183,989	352,537	52.2
84	191,143	368,775	51.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」  
注) 1969年以前はサービス業を含まない。  
(『婦人労働の実情、昭和60年版』より)

女性の賃金は、一九八四年で男子労働者の五一・八%にすぎない。一九七八年に、五六・二%まで上昇したことがあったが、その後格差は拡大するいっぽうで、前年の五二・二%を下回ってさらに五一%台にまで落ち込む結果となった。先進資本主義国のなかで、女性の賃金が五〇%台にとどまるのはほかに例がない。ILOは、一九七三～八二年の一〇年間に、男女格差が拡大した唯一の国として日本を名指しであげている。世界の流れに逆行しているだけでなく、低賃金と男女格差は女性の自立にとって大きな障害となっている。

結婚退職制や若年定年制については、いくつかの裁判闘争を通してその違法性が明らかにされてきた(最高裁判決一九八一・三・二四、住友セメント事件など)。しかし、募集・採用をはじめ、仕事や昇格での差別などについては明確な差別禁止規定がなく、そのため全く野放し状態となっていた。

性差別を禁止し、雇用における男女平等を立法的に解決することは、それこそ全女性の悲願であった。アメリカでは、すでに一九六四年、公民権法第七編で、人種差別の禁止とともに、性別を理由とした雇用差別が禁止されていた。その後一九七〇年代に二度の改正を経て、募集・採用をはじめとする性差別を禁止した「雇用機会平等法」とし

て定着した。

また、EC諸国では、一九七五年世界行動計画の実行としていち早く「男女同一賃金の原則の適用に関する各加盟国の接近に関する指令」が、またその翌年には、「労働職業振興を労働条件についての男女間の均等待遇の原則の実現に関する指令」が出された。こうした強力な働きかけの結果、EC諸国では、いずれもほぼ三年以内に独立の雇用平等法の制定や関係諸制度の整備が完了するに至っている。こうした内外の情勢に加え、世界行動計画の国内実施や女性差別撤廃条約の批准という公約上、女性労働に関する法整備は何よりもまして必至の課題であった。一九七八年、労働省の私的諮問機関である労働基準法研究会が、男女が同じ基盤に立って働くためには、現行の女子保護規定を原則的に撤廃すること、別途、男女平等法を立法化することの二点を内容とする「婦人労働法制の課題と展望」を発表、これを軸に一九八二年以降公・労・使の三者構成からなる婦人問題審議会が全労働者の注目のなかで検討をすすめてきた。

労使攻防のすえ、ようやく昨年五月一七日成立したのが「男女雇用機会均等法」(以下均等法という)である。そして、同時に改正された労働基準法とともに、今年一九八六年四月一日から施行された。

均等法は、雇用の入口(募集・採用)から出口(定年・退職)まで、男女の等しい雇用機会と待遇を確保しようとするものである。その目的からすれば、全ステージにわたって「禁止規定」とし、その違反に対しては強力な救済措置が必要であった。しかし、均等法はその対象を「努力規定」と「禁止規定」の二つにふり分け、また、差別行為に対する救済として設けられた「機会均等調停委員会」すら、単なる行政指導的なものにとどめるなど、その実効性はすこぶる乏しいものとなっている。重要なポイントを二、三指摘してみよう。まず、募集・採用、配置・昇進については、女性に対し男性と均等な機会を与えるよう、事業主に努力義務を課すだけにとどめた点である。もっとも、この努力規定に関しては別途「指針」(労働省告示第四号)が設けられた。それによると、例えば、応募・採用資格を男性だけに限るとか、年令、結婚の有無、通勤状況などで男性に比較して女性に不利な条件をつけないことなどである。

しかし、この指針は事業主に対してきわめて好都合な「抜け道」を残した。

それは、指針が「募集・採用区分(職種、資格、雇用形態、就業形態などの区分)ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと」と

した点にかかわる。例えば、「正社員男女募集」とすれば「パート女子募集」という区分で求人し、採用してもかまわないということである。つまり、労働省の解釈は、「女子を排除しない」とは全く機会を与えないことをいい、又「男子を排除してはならない」という趣旨ではないから、女性に対して進出の機会を与えれば、これまでの女性の職場を維持・確保する意味で合理性があるとするのである。しかも、労働省の通達(一九八一・六・二〇)では、同じ募集採用区分のなかで、男性一〇人、女性一人といった男女別枠募集、入社試験の日時や場所などが異っても違反ではないとしている。

均等法の審議過程で、労働省や企業は「機会の平等で足り、結果の平等ではない」としたこの方向を、指針や行政解釈によっていよいよ固めていこうとしている点できわめて不当である。配置・昇進についても同じ問題がある。ことに、募集・採用の入口でまず区分別採用を許したばかりに、同一職場で男女の格差、差別は際限もなく広がっていくこととなった。つまり、採用区分が異なれば、配置・昇進も異なるコースをたどることになるのである。これが施行後、銀行、商社、生命保険・損害保険会社などで一せいに採用された「新人事制度」ないし「コース別管理制度」である。

この制度は、従来の業務を「総合職」と「一般職」に分け、前者を「管理職コース」、後者は「平コース」として、そのいずれかを選択させる方式である。総合職は海外を含めて「転勤」があるというのが共通した特徴となっている。いわば、転勤を「踏絵」にした選択制度であり、結婚をひかえたり、子どもをかかえた女性にとっては、意欲や能力があっても総合職への選択を實際上困難ならしめている。

労使関係研究センターの桜井稔氏は、このコース別管理制度について、「一般的に男性は、自分の人生と会社の繁栄とを重ね合わせて、会社を自分が住んでいる一種の運命共同体として考えている。銀行と共に城をまくらに討ち死にしようなどという女性は一人もいない。男女差別賃金だとか、男女同一賃金という指摘や要求にびくくりするあまり、機械的に賃金を同一にしてしまった反省が最近出てきた。そこで採り入れられてきているのが『コース別管理』という考え方だ。この考え方は、等しい者は等しく、異なつた者は異なつて処遇するというもので、基本的には男女の問題から出てきている」と発言している。女性問題だけではなく、この根底には恐ろしいほどの人権全体に対する挑戦と悪質な差別意識がある。

コース別人事管理は均等法を契機に男性にも拡大しつつ

規定がなく、実効性に乏しい。

また、後者は都道府県婦人少年室に設けられた「機会均等調停委員会」によるものである。ただし、この制度は、救済申立に対し、室長が必要と認めるとき、しかも申立の相手方が同意した場合に限り調停に付されることになっている。この点で、最初から門前払いをされるおそれもあり、調停制度を設けた意味じたいが問われている。最終的に調停が成立しても、是正勧告などの制度がないため、その点の欠陥も指摘されている。

以上、問題点をのべたが、均等法をこれからどう活用していくかは、女性労働者の力いかにかかっている。

第一条は、「この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり……もって女子労働者の福祉の増進とを位の向上を図ることを目的とする」とうたつていて、ことさらに日本国憲法を冒頭にかかげざるをえなかったこと、そしてこの立法があくまで女性差別を撤廃しようとする国際的潮流と、わが国女性労働者の厳しい闘いに逆いえなかった過程があったことを、決してわれわれは忘れてはならない。

### 母性保護の後退——労働基準法女子保護規定の改正

あり、人間に対する差別的管理に十分警戒していかなければならない。次に、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇の三つは禁止規定である。

ただ、さきのべたように、これらについてもコース別によって異なる取扱いがなされる可能性がある。総合職を選んだひと握りの女性のほかに、いよいよ男性との格差をひろげ、最後の出口でも選択定年制などによって早目に退職ということになりかねない。

なお、「通達」では「勧奨退職は、たとえ事業主の勧奨に基づくものであっても、それを受けた労働者の自発的な意思に基づく退職である限り、『解雇』には含まれない」としている。しかし、退職勧奨は多くの場合、首切りの手口である。結婚や出産を機会に、あるいは一定年齢に達したと、組合活動歴などを理由になされる危険性があり、退職勧奨と任意退職とを安易に結びつけた点は不当である。

差別的取扱いに対する救済としては、事業主に自主的解決を図るよう努力義務を課したほかは、婦人少年室長による紛争解決のための援助と調停制度の二つを設けたにとどまった。前者は、募集・採用を含めた全ステージにわたって解決のための行政指導—助言、指導、勧告—を求めることができる。しかし、事業主が指導などに従わない場合の

これまで、女性の場合、時間外労働は三六協定がある場合でも、原則として、一律に一日二時間、年一五〇時間、休日労働は全面禁止であった。

ところが、均等法の成立と併行してこの規制が大幅に緩和された。①工業的業種——一週六時間、年間一五〇時間、休日労働禁止、②非工業的業種——四週二四時間、年間一五〇時間、休日労働四週一日（ただし、保健衛生、接客、娯楽事業は二週一二時間、年間一五〇時間、休日労働禁止）である。

しかも、班長や組長などといった指揮命令者と、専門業務従事者はこれらの規制から除外されることになった。一日単位の規制がなくなった関係で、繁忙時には一週間続けて深夜ぎりぎりまで働かせることも可能となった。残業をしなければ機会均等は保証し難い、というのが企業の本音である。均等法を口実に、わが国は逆になります長時間労働の途をひろげ、頑強に時間短縮の方向に抵抗している。深夜業の拡大と相まって、女性の就労はいよいよ困難が予想される。①女子の健康・福祉に有害でない業務——スチューデス、女子のみの寄宿舎の管理人、映画撮影、放送番組の作成、旅行業務、警察業務など、②業務の性質上必要とされるもの——そう菜・弁当・サンドイッチ・めん類

・かまぼこ・ちくわなどの製造、卸売市場での仕事、新聞小売業など、③深夜業従事の申出による事業——タクシー・ハイヤーの運転手、などが認められることになった。妊娠、出産、哺育に関する母性保護は、女性が働き続けるための不可欠の条件である。女性差別撤廃条約は、母性保護に関する特別措置は差別とはならないとしてその権利を明らかにしている。

しかし、改正では産休について多胎妊娠の場合に産前1週間とし、産後につき一律八週間に増やしたほかは、むしろ母性保護を縮小、後退させる方向をうち出した。すなわち、一つは危険有害業務の就業制限を妊娠中の女性と産後一年内の者に限定したこと、もう一つは「生理休暇」を「生理日の就業が著しく困難な女子」のみに休暇請求権を認めるにとどまったことである。

生理休暇については、労働省や企業は全面的な廃止にもち込みたかったところ、女性の猛反撃にあつて存置せざるをえなかったものである。労働省は、労働基準法上、病氣休暇の規定がない関係から、「病気に準ずる」という立場を堅持している。しかし、生理日に就業が著しく困難な女子に休暇請求権が存置されたことは労働基準法上まぎれもないところであり、労働省や企業の一方的解釈に惑わされない

策、活動に関する積極的参加などがもり込まれている。

ところで去る九月一日、総理府は、「家族・家庭に関する世論調査」なるものを発表した。それによると、夫婦の役割分業に関しては、「生活費を得る」のは「夫の役割」とするものが八七・二％、「両方同じ」とするものが僅か九・七％にすぎなかったとしている。本当にそうだろうか。アンケートの取り方に落とし穴はないのか。差別的意識を助長し、あるいは現状を肯定するような質問であるならば、それこそ差別である。

実態が役割分業であることは否定できないとしても、国連婦人の一〇年で取り組んだ差別解消の鍵は、まさにこうした性的役割分業の変更にある。そうであれば、過去一〇年の障害はなんであったか、二一世紀へのスタートラインに立って、その点の解明こそ急務ではないだろうか。

ことが肝腎である。

## おわりに

女性差別撤廃は、長い歴史的過程と紆余曲折を経てようやく今日にいたった。均等法やその他の法整備が、まだまだ条約の示す高い水準にはとうてい及ばないことはたしかだが、人権に関する国際的高まりのなかで、われわれにとって一つの強力な足がかりができたことは否定できない。前述したように、ナイロビ世界婦人会議では、さらに「二〇〇〇年に向けての女性の地位向上のための将来戦略」を採択した。

この将来戦略で注目すべきことは、平等に関して「障害」「基本的戦略」「具体的措置」を明らかにした点である。「障害」は、男女差別撤廃のための法制度の不完全な実施、男女間の生理的差異に正当化された不平等の存在、社会の保守的要素に深く根ざした男女差別撤廃への抵抗などにあるとし、「基本的戦略」には法的基盤の拡充強化、教育・訓練の機会均等、雇用条件の平等の確保などがあげられた。また、「具体的措置」に関しては、条約その他の国際文書遵守のための国内法見直しのための機関の設置、平等に関する教育プログラム導入の促進、国・地方の政

# 部落差別調査等規制条例の 制定と意義

部落解放研究所 編 B 6判140頁 定価800円

85年3月、大阪府議会において部落差別にかかわる身元調査を法的に規制する全国で初めての条例が制定され、大いに注目されている。本書はこの条例制定に至る背景や経過、条例の内容を解説したもの。

(社)部落解放研究所 大阪市浪速区久保吉1-6-12  
TEL 06-568-1300