

労働基準法改悪は差別の再生産・再編成

——いまこそ統一の力で阻止を——

柴 山 恵美子

はじめに

昨一九七八年一月二〇日、労働基準法研究会は、労働大臣にたいして労働基準法（以下「労基法」）の改正にかんする提言をおこなった。その内容は、男女平等を法的に整備するのとひきかえに、労基法の第六一条から第六八条までの、いわゆる女子保護を規定している条項を、妊娠、出産にかかわる保護を除いて基本的に解消するというものである。

この提言をめぐって各分野ではさまざまな論議がまきおこり、とくに労働組合、婦人団体、革新政党は、これを

「労働基準法改悪」と受け止め、婦人だけでなく男子をも含めた賃金、労働条件の劣悪化及び労働権と生存権の侵害と剥奪につながるとして、全国的に抗議のための集会、研究会、抗議行動、はがき戦術を展開している。

こうして「保護ぬき平等」にたいする革新諸勢力の反撃にあった資本と自民党政府は、一時音なしのポーズをとったかにみえたが、最近、国民に秘密裡に、「保護ぬき平等」の単独法制定のために、その作業を開始していたことが発覚した。すなわち一部新聞報道によれば、政府は、労働省内に労働省婦人少年局長、各課長、労働基準局の監督課長によって構成される「男女平等法問題調査研究会」を設置し、男女平等法の性格や適用範囲、取り扱いの基準などを

研究する「ガイドライン部会」、男女差別の救済方法と手続を研究する「救済法部会」、平等法の施行機関などを研究する「組織部会」の三作業グループに分れて、さる七月より月一回の研究會と週一回の作業部會を重ねているということである。

労働者全体、とりわけ婦人労働者の諸権利にかかわる重大問題を、労働組合、婦人組織や婦人労働者、革新諸政党の代表を抜きに、秘密裡に検討していること自体に、資本と政府の意図する方向の反国民性、反労働者性がはっきりと現われている。

「うさぎ小屋の働き中毒」と諸外国に指摘される日本の勤労者全体の低賃金、労働条件の劣悪さは周知の事実である。したがって、もしこの「平等」を逆手にとった労基法改悪を許せば、戦後三〇余年労働運動と労働組合運動が闘い取ってきた諸権利の重大な歯止めを失ない、諸権利の剝奪と一層の劣悪化に道をひらくことになるのは明白である。

そこで本稿では、この問題の本質を見抜き、改悪阻止行動の一助にすべく、労基法研究会報告の内容、改悪の経過と背景、婦人労働者の実態、諸外国の状況について述べてみたいと思う。

一、労基法研究会の設置は資本の要請

まず、昨年一月二〇日に労基法改正（改悪）を労働大臣に提言した労働基準法研究会について記す必要がある。

この研究会は「労働基準法の施行の実情および問題点についての調査研究」のために労働大臣の私的諮問機関として、一九六九年九月労働省によって設置された。委嘱された研究会委員は、有泉享東京大学名誉教授、氏原正治郎東京大学教授など学識経験者二〇名で構成され、婦人委員は西清子（評論者）、田辺繁子（弁護士）の両氏だけである。この二〇名は、「安全および衛生」、「女子および年少者」、「労働時間および休日」などの柱にそって労基法の再検討にあたったが、婦人労働者の諸権利の将来にかかわる「女子および年少者」を担当した第二小委員会は、前記の有泉、氏原氏ら八名によって構成され、婦人は田辺氏だけである。

そもそもこの委員会の設置の動機は、日本民間放送連盟、自動車産業雇用会、日本紡績協会など高度成長期の花型産業資本の要請にあり、労働現場を真に代表する委員がみあたらないのは当然である。

さて問題の昨年一月出された、正式名「婦人労働法制

の課題と方向―労働基準法研究会報告」は、この第二小委員会の九年がかりの検討結果の労働大臣への提言として発表された。しかしその内容は、驚くべきことに一九七〇年に東京商工会議所が労働省に提出した労基法改悪提言とはほぼ同一のものである。

ふり返って、労基法は、労働組合法などと共に、主権在民を根本精神とする憲法の具現化として、労働者の基本的諸権利の確認のために、戦後二年後の一九四七年に成立したものである。この労基法が改悪の危機にさらされながらこんにちまで三〇余年ほとんど改悪されずにきたのは、労働者階級の闘争のおかげであった。婦人労働関係をみても、婦人少年局の廃止、東京商工会議所の改悪案の提示などいくつもの危機にさらされながら、現行規定が維持されてきたのは、婦人たちの抵抗と闘いのおかげであった。

さて労基法は、第一条において「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならぬ」と、労働者への憲法で定められた生存権の保障をうたい、その生存権をささえるものとして、男女労働者の賃金・労働条件の最低基準を定めている。

婦人労働者の権利については、特に第六章「女子および年少者」において、時間外労働、深夜業、危険有害業務、坑内労働などへの婦人の使用禁止もしくは制限、出産

の場合の産前産後休暇、母性保護のための生理休暇など、婦人のために特別な保護の権利を定め、また第一章「総則」第四条では、男女同一賃金の原則を定めている。

二、「報告」は東京商工会議所の

「労基法」改悪案そのまゝ

従って昨一九七八年の労基法研究会報告は戦後初めての大巾な労基法「改正」提言であり、結局その内容は、資本と自民党政府が一貫して企図してきた「保護切り捨て」の具体化であり、合法化であるといえる。「報告」の「IV現行規定の問題点及びその方向」によれば提言は大要次のように展開されている。

I 「改正」の基本的な考え方

① 男女平等と職業選択の自由は憲法によって保障された基本的人権であり、就業においても男女平等が確保されなければならない。このためには、新しい男女平等の立法化が必要である。

② しかし他方では、特別措置を存続することは女子を保護するよりもかえって職業選択の幅を狭め、それ自体差別につながる。そこで女子に対する特別措置は、

(イ) 男女の生理的諸機能の差から最小限必要とされる規定のみに限るべきである。

(ロ) それ以外の特別措置は解消すべきである。

II これを具体化するための三つの施策

① 男女平等法の制定

その法律は次の内容を規定すべきである。

(イ) 募集、採用、配置、配置転換、賃金、教育訓練、昇進・昇格、解雇、定年など雇用全般にわたる性差別の規制

(ロ) 労使の自主解決をうながすために行政機関の指導、あっせん、勧告の権限の合法化

(ハ) これが有効でない場合の行政機関の是正命令の権限の合法化

② 一般女子保護の解消

労基法第六章「女子及び年少者」に定める時間外および休日労働(第六一条)、深夜業(第六二条)、危険有害業務(第六三条)、坑内労働(第六四条)などの就業禁止もしくは就労制限は、当面は必要最小限の措置が認められるものの、基本的には解消して、男性と同一にすべきである。生理休暇(六七条)と帰郷旅費(六八条)は廃止すべきである。

③ 母性保護

産前の六週間の任意休暇(第六五条第一項)は変更すべき根拠はない。多胎妊娠については一〇週間に延長。産後休暇(同第二項)の現行六週間(うち五週間のみ強制休暇)は任意二週を増やして八週間に延長。その間の生活保障は、現行の賃金の六〇%保障を据え置き。育児時間(第六六条)は、現行の一日三〇分二回は変える必然性はない。ただし、パート労働者には一日一回と明記すること。その所得保障は現行の無給のまま。

解雇制限(第一九条)は現行の産前産後休暇中とその後三〇日のほかに、妊娠中の制限も検討すること。新設規定としては、母子保健法にもとづく定期検診時間の保障⁽¹⁾、妊娠中、産後の一定期間の深夜業、時間外労働、危険有害業務の禁止を検討すること。

(註1) 妊娠七カ月まで四週間に一回、八カ月から九カ月まで

二週間に一回、一〇カ月から分娩まで一週間に一回、産後後期一回。

以上が「報告」の提言である。

さて「報告」についてはまず総論的に指摘しなければならぬのは、「Ⅲ諸外国の動向」にみるように、ILO、アメリカ、イギリスおよび諸外国の法律を一面的に誇張して、

「保護ぬき平等」があたかも世界の趨勢であるかのような結論をみちびきだしていることである。これらの国々における法律は、今日先進資本主義諸国が投げこまれている深刻な矛盾と危機下での労使の力関係の結果であり、法律だけをもって動向を語り、結論を下すのは早計であり、正当ではない。事実これらの国々では、婦人労働者たちが「保護も平等も」権利として要求し、闘っている。

さらに「報告」は、世界の三分の一を占める社会主義諸国の婦人労働者が、未来の子どもを生み育てる母性の「社会的機能」の確認から、保護も平等も権利が保障され、社会主義の発展とともに権利が拡大されているこの動向には一言もふれていない。

またILOの婦人労働関係の条約と勧告の解釈も恣意的であり、それらの諸規定が保護を差別とみなさない立場をとっている事実もまったく無視している。

保護切り捨ての結論を急ぐ「報告」の立場は、「生理休暇」を「母性保護」から意図的に切りはなして「一般女子保護」に組み入れ、深夜業や時間外労働と共に一括解消の方向を打ちだしたところにも現われている。

要するに、平等法の法制化を交換条件にされたこの保護切り捨ては、一九七〇年に東京商工会議所がうちだした労基法改悪の内容と同一のものである。その「労働基

準法に関する意見書」によれば、「女子の時間外労働の制限の緩和」、「女子の危険有害業務の就業制限の緩和」、「女子の深夜労働禁止の緩和」、「生理休暇の規定の削除」が、明白な使用者団体の総意として出されている。ついでに言えば一九七〇年六月のILO第五四回総会が「年次有給休暇に関する条約」(第一三二号)を採択して、「一年の勤務につき三労働週」という画期的な国際最低基準をだしたことに對しても、東京商工会議所は「これを基準法にそのまま採用することを避け」てもらいたいと要望している。労基法の年次有給休暇規定が最低一週間、最高二週間という低さを考えれば、諸外国の動向どころか、時代錯誤であり、逆行といふべきである。

さらにつけ加えるならば、東京商工会議所は、「早急なる「パートタイマー」「季節工、アルバイト等一般従業員と労働の態様が異なる者」への別個の「労働基準の明確化」を要望している。特に大多数を婦人が占めるパートタイマーには、現行労基法の年次有給休暇(第三九条)の削減、時間外労働への割増賃金二五% (第三七条)の適用除外、労働時間が六時間以上の場合四五分、八時間以上の場合一時間の休憩(第三四条)の適用除外の早急な実現を要望している。このような不安定労働者への別ワク労働基準の規定は、労働者間に差別と格差を再生産するものである。問

題は資本の意志が、労基法研究会の「報告」にパートタイマーには育児時間を一日三〇分一回だけの適用(通常は二回)を法文化せよという形で導入されていることである。

平等を強力に主張している「報告」の自己矛盾の露呈といわなければならない。要するに「報告」の内容は、資本主義世界第二位の経済大国でありながら、国際的には最低レベルの出産休暇の産後に任意二週間の延長で色づけしてお茶をにごし、平等については法律の制定によって形式的平等の形態だけをつくり、実質的平等は何ら積極的に保障せず、その真の目的は保護の切り捨て、特に機械による合理化のなかで生理休暇をとりあげ、男子と同じに時間外労働、深夜業に従事させて、最大限利潤を追求し、資本主義の危機と矛盾を乗り切ろうとしている資本の要請にこたえるものであるといっても過言ではない。しかし現実には職場と家庭の二重労働のもとにある婦人労働者にとってそのような労働サイクルを受容しうる条件にない。従って保護切り捨ては、婦人をパートその他の不安定雇用押し流すであろうし、婦人労働者間にあらたな差別を再生産することになる。この低賃金労働者の大量創出は男子労働者の賃金・労働条件の一層の劣悪化をまねくことは、火を見るよりあきらかである。

の不調、冷え症、むくみその他と多岐にわたっている。

こうした日常的な不健康状態の結果は、妊娠と出産の異常に集中的に表われている。「異常妊娠の経験がありますか」の問いにたいして、「あり」が五三・九%、「なし」が四六・一%であり、これを昨年の調査でみると「あり」が二七%、「なし」が七三%で、一年違いで異常経験者が急増している。また職種別みると、看護婦(七一・六%)、薬剤士(六六・七%)、保健婦(六六%)、普及員(六三%)、その他(六〇%前後)の順に高い。昨年の職種別でみた異常妊娠は、やはり看護婦が最高である。

この母性破壊の傾向は、出産の場合にさらにはっきりと現われている。「異常出産の経験がありますか」という問いにたいして、「なし」が三九・九%で、「あり」が六〇・一%と圧倒的に多い。これを昨年でみると、「なし」が六八%、「あり」が三二%で、異常経験者が倍増し、有無の関係が逆転している。職種別では、依然、保母(六六・七%)、看護婦(六六・一%)、薬剤師(六〇%)が高く、しかも今年のいちじるしい変化は一般事務に激増し(九七・六%)、驚くべきことには全員が異常である。

以上の結果から健康破壊、特に母性破壊は看護婦、保母、薬剤士など立作業従事者に多く、なかでも深夜業に従事している看護婦に顕著だといえる。しかも一般事務にも急激

三、蔓延する健康・母性破壊

つい先日、筆者が自治体労働組合のある地方組織の集會に労基法改悪にかんする講演に招かれたときのことである。そこに出席していた県立病院の婦人労働者たちが職場でおこなった婦人の健康実態調査の結果をみせてくれ、その健康・母性破壊のあまりのひどさに、驚愕し、義憤を感じないではいられなかった。

この職場では八〇〇人の婦人が働いており未婚が二三・五%、既婚が七六・五%の割合である。職種別では最も多いのが一般事務(二九・四%)、看護婦(二九%)で、薬剤士、栄養士、保健婦、保母、技能労務職その他がそれぞれ一〇%以下という割合である。

そこで今年おこなった調査によれば、「身体に異常がありますか」(全職種)という問いにたいして、「あり」が五四・五%と半分以上を占めている。職種別では看護婦が最も異状を訴えて六六・四%、その他がほとんど五〇%前後である。異状症状は、肩・背がはる(三九・四%)、生理痛(三二・六%)、頭痛・頭重感(二八・四%)、目まい・立ちくらみ(二七・三%)、腰痛(二五・二%)、全身がだるい(二二・二%)、眼がつかれる(二二・二%)、胃・腸

に波及していることは、この傾向の全般的蔓延を物語っている。このような破壊は、労働条件、特に減量経営合理化のもとでの労働時間と休日(生理休暇を含む)に密接につながっていることは、この調査の時間外労働と生理休暇の結果が生々しく物語っている。

さて当日集會に出席された二人の幼児の母親看護婦Fさんの報告は、調査の数字の中味を生々しく知らせてくれた。

「私は手術室勤務だが、体にトクホンを八枚位はっている。食事も休けいも抜きで八時間ぶっ通しの手術はたびたび。そのため配置されて間もなく手首が痛くなり、職業病とわかった。午後四—一〇時までの準夜勤でも、時間外勤務も加わって夜中の十二時に終る。それでも翌朝八時には勤務につかなければならない。かちとった二・八体制も崩れて、一カ月一〇日も夜勤。切迫流産と早産を一回づつ経験した」と。

専門家による「流産徴候発生率の比較」調査によってもその数値は高く、現場三六%、事務二七%、その他二五%、「作業姿勢別比較」では立ち作業二八・八%、立ったり座ったり二七・三%、腰かけおよびその他二二%とでているが(一九六七年森山豊氏他)、婦人労働者自身の調査はさらに深刻な結果を以上のように浮き彫りにしている。

さて看護婦は、電話交換手などともに労基法第六二条女子の深夜業禁止の適用除外職種であり、同様な健康・母性破壊は手許にある電話交換手の健康調査結果にも出ていることを付け加えておく。

そもそも深夜業は、人間の自然な生活リズムに逆行して労働するものであり、男女共に好ましくないからざる労働であることはいうまでもない。日本産業衛生学会交代勤務委員会の「夜勤交代勤務に関する意見書」（一九七八年五月）によれば、「過去一年間に病気によって休業したことのある人」は、男では常日勤の四三・二%にたいして、非深夜交代五・九%、深夜二交代五三%、深夜三交代四五・六%、その他五二・八%、女子では常日勤の四六・一%にたいして、非夜勤交代が五六%であり、いずれも交代制勤務で、しかも深夜労働についている者ほど病気休業者が多い。

今日機械化、コンピューター化による合理化は、従来の繊維、電気、食品その他の製造業だけでなく一般事務職部門にも及び、単純労働部門の創出とそこへの婦人労働の大量投入と共に、女子の高学歴化を活用した知的集約部門への婦人労働の大量投入を資本に急がせている。すでに、ヤマハ発動機のオートバイ工場ではファミリーバイク製造ラインにすべて婦人労働を投入した。コンピューター業界ではシステムズ・エンジニア、プログラマーなどに婦人労働

時から七時としており、日本の二時から五時までより二時間長い。また、この国際最低規準まで引き上げるべきである。

(4) 日本の妊産婦死亡率は世界最高である。一九七四年現在で(出生一〇万対)三四・五、西ドイツ三四・〇、イタリア二九・七(World Health Statistics Annual)。

四、長時間労働大國—日本 急がれる時間短縮と雇用創出

ECの報告が皮肉った日本の長時間労働への「働き中毒」という言葉は、いまでは誰知らぬ者はない。

労働省はこれらの諸外国の非難をかわずかのようによ週休二日制(四〇時間労働ではない)を提唱してはいる。最近の傾向はたしかに週休二日制が増え、完全二日および交則制の月三回、二回と一回をふくむ週休二日制下の労働者比率は労働省の労働時間制度調査によっても一九七五年の二一・四%から二四%へと高まっている。

しかし実態はまさに「羊頭狗肉」であって、労働時間は確実に延長し、特に時間外労働は近年上昇の一途を辿っている。労働省の毎月勤労統計調査によれば、月間所定内労働時間は、前年に比べて一九七七年にはわずかに減少しつ

働の大量活用を急務としている。最大限利潤を追求する資本は機械の二四時間稼働を必要とし、深夜業を必要とする。IBM椎名武雄社長が女子の残業、深夜業制限の廃止を強力に主張しているのはそのためである。(一九七九年八月二日朝日新聞論壇)。労働者は機械に使われ、スピードアップと労働密度の強化は実質的な労働時間の延長と搾取強化を招く。他方、機械化は首切りと雇用合理化を進め、大量の失業、潜在失業と不安定雇用労働者を創出する。この資本の労働政策は労働者全体の権利と賃金を切り下げ

る。従って絶対に女子の深夜業廃止を阻止し、これを歯止めにして男性をも含めた深夜業規正への道を切り開くべきである。それはヨーロッパ労連が要求しているような労働運動の側からの技術革新の規制と管理への第一歩としなければならぬだろう。婦人労働者のためだけでなく、全労働者の生存権、労働権とあえて言えば健康権のために、さらに労働者階級の次代のために⁽⁴⁾。

(注2) 日本はアメリカに次ぐコンピューター大國である。一九七五年一〇月現在人口一億一、〇〇〇万人に対し約三万台、アメリカは一九七五年九月現在人口二億一、〇〇〇万人に対し約七万台。

(3) ILO第八九条の女子の深夜業禁止規定は、深夜を二二時も、男性では一六四・二時間から一九七八年の一六四・二時間へ、婦人では一五九・三時間から一五九・六時間へと再び増えている。この増加傾向は所定外労働ではさらに顕著で、男性では一九七五年の一三時間から年々増えて、一九七八年には一五・二時間、婦人では四・八時間から五・五時間となっている。政府、資本の週休二日制がいかにまやかしてあるか、明白である。

さて労基法第六一条は、一日につき二時間、一週間につき六時間、一年間につき一五〇時間以上の時間外労働を女子におこなわせてはならないと定めている。これに対して労基法研究会の「報告」は第六一条を解消して、男女平等のために婦人も男性と同じに働くべきであると主張している。

労基法の定める週労働時間は四八時間である(第三二条)。しかし第三六条は労働組合と、それが無い場合には労働者の過半数を代表する者と使用者が書面によって協定を結べば、労働時間を延長することができるとしている。労基法は男性の時間外労働の歯止めを定めていないところから、この条項は男性の無制限の労働を許し、週四八時間制は事実上崩壊している。

ILOでは一九一九年の第一回総会において、工業的企業における労働時間を一日八時間、一週四八時間に制限す

る第一号条約を国際最低基準として採択したが、この条約では時間外労働は一日一時間に制限され、交替制労働制限も三週間以下の一期間内の労働時間の平均が一日八時間、週四八時間以下であれば、一日または一週において四八時間を認める、というきわめて厳しいものである。日本はこの条約を批准していないばかりか、過保護だといわれている婦人の時間外労働制限でさえ、第一号条約の定める基準に達していないのである。

その後ILOはさらに一九三五年に労働時間を一週四〇時間に短縮する第四七号条約を定め、第二次大戦後欧米諸国ではそれが除々に実現されて、一九六〇年前後には五〇%以上に普及し、こんにちでは九割以上が週四〇時間労働、週休二日制に達している。しかも西欧諸国の労働組合は、週三二時間労働・週休三日制を要求して具体的な運動をおこし、一九七八年の春にはヨーロッパ労連が三五時間の統一要求、雇用創出と失業解決のためのヨーロッパ統一行動をおこなっている。

ところで女子の時間外労働の職場実態は、労働省の調査結果の比ではない。先にあげた自治体労働組合の公立病院の場合、一カ月一五時間はざらで、看護婦では一三・二%が五—一〇時間、三・七%が一〇—二〇時間であり、保母では二七・五%が一〇—二〇時間、驚くことに二・五%

資本主義社会における時間短縮、休暇の拡大のための闘争は搾取との闘争である。生理休暇もまたこうした側面からもとらえるべきであると考える。

また、危険業務、重量物、有害物質取扱い、高温・低温、騒音・振動、異常気圧、電離放射線、酸素欠乏などの婦人の健康・母体への悪影響についてはすでに十分に証明されており、婦人はもちろん男性への規制も強化すべきであって、「母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が必要とされるもの」に限り、婦人を一律に規制するのは問題であるとして、労基法の規制を解消しようとする「報告」の立場こそ問題である。なぜならば一〇〇万人以上の大量失業が続いているこんにち、労働衛生環境整備を放棄した資本によって、危険有害業務に失業者が大量に投入されている現実があるからである。坑内労働についても同様である。

五、母性保護も国際最低基準以下

労基法研究会の「報告」が権利拡大の「目玉商品」にしているのは産後休暇の任意二週間の延長である。しかし日本の母性保護はILO第一〇三号の国際最低基準に及ばないばかりか、第九五号勧告からはほど遠い。ところが職場実態は産前六週間も満足に取得されていない。労働省の女

が三〇時間以上、技能労務では九・三%が五—一〇時間、一四%が一〇—二〇時間、九・三%が二〇—三〇時間、二・三%が三〇時間以上である。労働省の官僚や学識経験者はこうした実態を知っているのだろうか、甘えているといわれる公務員労働者の実態である。第六一条は風化し、この結果が前述の健康・母性破壊なのである。ここではいま看護婦さんたちが現在の二・八体制から四・八体制を保障する人員増加を要求して執拗に闘っている。しかし管理者側はガンとして受け入れず、男性看護婦の配置をちらつかせている。これは婦人の総パート化、婦人労働力政策の現われであり、資本のめざす「保護切り捨て平等」の正体はこれであり、すでに職場では先行しているのである。労基法改悪を許せば、こうした現象は一般化するだろう。したがって改悪を絶対に阻止し、第三六条を検討し、男子の時間外制限を設ける必要がある。同時に四〇時間労働・週休二日制を賃金労働条件の切り下げなしに全労働者に実現することが急務である。

労働時間短縮と合せて考えねばならないのは年次有給休暇である。世界でも最低のこの休暇が日本では完全に取得されていない。ヨーロッパでは最低四週間、最高五週間保障されており、日本でもせめてILOの示している最低三週間に引き上げ、完全取得を保障する必要がある。

子保護実施状態調査によれば、産前の法定四二日に対して、一九七六年では三六・四日、一九五三年では三六・六日しか休暇がとられていない。前出の公立病院の職場調査では、六週間以下が二三・六%、六週間とれなかったが四〇%もあって、労働省調査をうらづけている。

労基法の母性保護規程については、諸外国に比べて非常に低く、総評も同盟もこれに対してほぼ同一の引き上げ要求を早くから労働省に要求していたが、いっこうに取り上げられず、はじめて取り上げられたのが、この「報告」においてである。出産休暇については「報告」は二週間の任意休暇の増加でILOの規程に達したという解釈にたっているが、休暇中の所得保障の引き上げ（現行は賃金の六〇%）、妊娠中の診察、治療費、分娩費の無料化などについてはひとこともふれておらず、まったく恣意的なILO規程の解釈という外はない。

日本の婦人労働者の母性保護の権利がどんなに低いかについては、「部落解放研究」一九七八年二月号拙稿「国際人権規約と婦人解放の新段階」において詳述したので、参考にしていただけたら幸いである。「日本とILOの母性保護規程の比較」、「出産休暇にかんする各国の規定」および「出産休暇中の所得保障にかんする規定」、「諸外国における出産手当制度」などの比較、「育児休暇にかんする

各国の規定例」、「総評・同盟の母性保護規定引き上げ要求の内容」(労基法改正要求案)などを示しておいた。それらによっても日本の婦人労働者の権利の低さは一目瞭然である。出産休暇は世界で最も長いのが東ドイツ、チェコスロバニアの二六週で、資本主義で最も長いのがイタリアの五カ月である。日本は最も短いランクに入る。

出産休暇中の所得保障にしても同様である。ILO第一〇三号条約は国際最低基準として賃金の三分の二の保障、第九五号勧告ではさらにレベル・アップして一〇〇%保障を定めているが、これも日本は六〇%と低いばかりか、諸外国にはとうてい及ばない。妊娠期間中の診察、治療代、お産の無料化なども、社会主義諸国やイタリアその他一部先進資本主義国とは異なり、お産費用最低一〇万円が唯一の保障である。

育児休暇にかんしても、婦人労働者の強力な要求と運動がありながら、婦人教師など一部職種に無給の育児休業を設けただけで、全母親労働者を網羅するような法制定はまったく無視している。

以上みてきたように「報告」の提言する産後休暇の二週間延長は、「目玉」になりうるものではなく、生理休暇や女子の就業禁止・制限など保護切り捨てへの批判をかわすお目こぼしでしかない。労働組合が要求しているように大

巾な母性保護引き上げこそ、婦人労働者全体の要求なのである。

六、保護も平等も

資本主義社会では差別は搾取の道具である。生まれ、出身国、皮膚の色、政治的意見、宗教、学歴、家柄、財産などによる差別とともに性による差別もまた搾取の道具であり、資本はこれらの差別をたえず再生産し、搾取を強化しようとする。

就業においては、差別は募集、採用、配置・配置転換、賃金、教育訓練、昇進・昇格、解雇、定年など広範囲に存在する。そしてこれらの差別撤廃のための闘争は搾取に対する闘争であり、生きる権利、働く権利、労働に対する公正な評価と労働者の人間としての尊厳の回復のための闘争である。したがって差別撤廃の要求は社会発展の必然である。

しかしながら資本にとっては、就業における差別撤廃は、商品としての労働力の買入れ、その活用、その管理の自由を制限、規制され、最大限利潤の追求をばまれ、それによって、搾取の後退を余儀なくされる。労働者階級の差別撤廃要求を逆手にとった資本の「保護切り捨て平等」は、

こんにちの世界的な男女差別撤廃に直面して護歩を迫られる資本の利潤率低下の防衛策、奪還策にはかならない。アメリカにおいて雇用機会平等法の法制化と同時に母性保護、就業禁止・制限など一切の女子保護が廃止されたのもそのためである。ECが労働における男女平等の促進と同時に、就業禁止・制限にかんする女子保護を四年の期限付きで廃止する指令をEC九カ国にだしたのもそのためである。その現われ方は、その国の革新諸勢力、労働組合運動、労働運動、婦人運動の強弱によって差がみられる。しかし資本の意志は本質的に同一である。

他方社会主義諸国には搾取は存在しない。したがって「保護切り捨て平等」は存在しない。ちなみにソ連では一一六五職種のうち危険・有害な一九〇職種に婦人は就業できない。また一部特定の国民経済部門以外は、すべて二二時から六時まで深夜業が禁じられている。これらは差別とはみなされず、母性保護は拡大され、労働における実質的な平等も進んでいる。医師、教師の約七〇%は婦人が占められ、高度の科学技術部門もいまでは六〇%を婦人が占めるまでになった。小学校長の八〇%、中学・高等学校校長の約三分の一が婦人である。国会にあたるソ連最高会議々員の三分の一、地方自治体議員の約半分は婦人である。

さてアメリカでは、ニューヨークの「人種的経済的平等

のための婦人運動」(WRE)が「婦人の権利章典」運動をおこした。それは保護と平等の権利を統合したものであり、一九七四年三月、三〇〇〇人をうまわる婦人労働者たちが結成した労働組合婦人連合(CLUW)にも浸透しつつある。

「保護切り捨て平等」は世界の趨勢ではない。石油ショック以後おちついた深刻な資本主義体制の危機を労働者階級の犠牲によって乗り切り、体制維持を計ろうという先進資本主義国の資本の意志である。

自民党政府は、最近、すでに述べたような反労働者的な政策を、国内のみにとどめず、国際的にも押し広め、先進資本主義諸国内での労働力政策の強化のイニシアチブをにぎろうと、労働省を通じて積極的な労働外交を進めつつある。具体的には、一九八〇年に日米労働省会議、一九八一年にはわが国で主要先進国労働相会議を計画しているのも、このためである。

労基法改悪は大量の失業・半失業を背景とした権利無視による差別の再生産、再編成である。いまこそ統一の条件は成熟している。世界的な婦人労働者の運動、婦人解放闘争と連帯し、わが国における婦人労働者の強大な統一行動の形成によって、この労基法改悪を阻止しなければならぬ、と考える。(一九七九年一月三日)