

婦人と労働

- ① 低賃金を支える意識構造の継承性
- ② 西武百貨店における女子社員能力開発と活用

① 低賃金を支える意識構造の継承性

長友智恵子

アメリカ、スウェーデン等の欧米諸国と日本の女子労働力率を年齢別にグラフ化すると、図1のように日本とはきわ立つ差をみせる。

アメリカは台形に近く、スウェーデンは二〇歳代から三五歳位までほんの僅か低下するものの、三五歳以降の山は二〇歳代労働力を追い越して高い曲線を描いている。つまり両国の女子労働者は、結婚、出産、育児期にへこたれず継続して働いている。言いかえると男女役割分業というエンゲルスによると「私有財産制

度の発生及びその上に構築された家父長制度の発生によってもたらされた女の世界的敗北」から失地回復しつつある新しい歴史の展開曲線を描いている。

このことに関連して私は昨年、県主催の婦人問題シンポジウムに助言者として出席していたアメリカ人の男性が言った言葉思い出す。アメリカ人としては一通り達者な日本語で「アメリカの女性は、婦人参政権を自分達の手でかちとるために百年間たたかっています。日本の女性は、自分達の権利を獲得するために

あまり（アメリカの女性達のように）たかかっていませんねえ。人は誰でも自分にとって得な既得権を離れたがりません。男と女の関係でも同じです。男性が自分に都合のよい既得権を離れたがらないのは当然です。それを握った手から離させるためには（女性自身の人間的権利の回復分だけ）やはりそれを必要とする

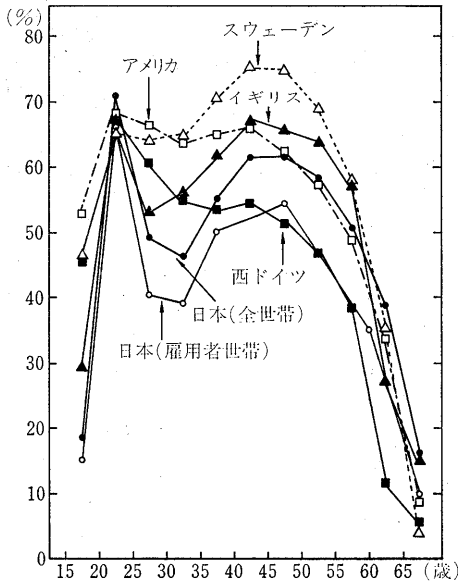
女性が自分達の手でかちとる努力をしなければ得られません。つまり天下りに権利は降ってわいてこない」と言った言葉を思い出す。そして彼は、アメリカの女

- 一——女子労働者の増加と背景から
- 二——慣習に支配される女性の職業意識と実感
- 三——パートタイム労働から
- 四——結果として何をなすべきか

性達はそのために男性の手によらないところの沢山の言論発表機関、雑誌、新聞及び女性同士の連帯機関（各団体連合体的な団体）を余米を通じて持っている、とつけ加え、日本の婦人もそうした運動方法、運動体を沢山作るべきではなからうか、といった。短い助言だったが、百年の闘いの重味をぐんと感じさせる指摘ではあった。アメリカの女子労働力が日本女子労働力の谷間（二〇歳代〜三五歳前後、結婚、出産、子育て時期）の上に見事にかけたブリッジを支えるのは、

百年の間に積重ねられたアメリカの女性の歴史であり、この谷間を水平に埋めるか埋めないかは、他の誰かがするものではなく、女性の相対的多数の意識のあり方と方法のいかんに関する問題であることを、このグラフと重ね合わせてあらためて思いやった次第である。したがって女性の相対的多数の意識がそうならない限り、例えば働くことを性別によらない人間の権利の一つとしてとらえるというような認識が育たない限り、政府がどんなふうに旗を振ろうと、どんなに女性の職業参加が増えようとこの谷間を埋めることはできない。近年、年を追って著しい増加をみせている日本の女子労働者の意識と実態は、今なお労働を人権としてとらえるに到っていない。

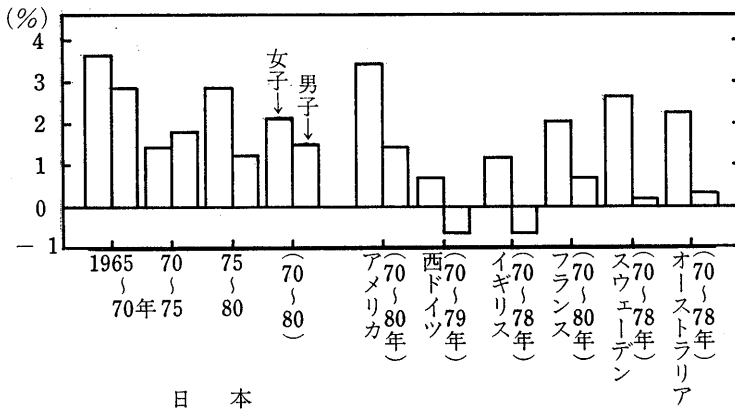
図一 主要国の年齢別女子労働力率



一 女子労働者の増加と背景から

昭和五十年から五十五年にかけての増加就業者二五二万人中女子は一三五万人、増加率二・八%(男子一一七万人、増加率一・二%)で女子雇用の方が男子を上廻っている(図一・二)。女子雇用のこの増加傾向は昭和三十五年〜四十年代に至る、戦後の工業生産技術革新による高度経済成長期から今日まで一貫した傾向であるのだが、増加要因としての社会的、国民経済的背景「お家の事情」については、基本的なところであまり喜んではいられない。これを昭和四十八年の石油シ

図二 男女別雇用の増加率(年率)



ック以前の高度経済成長期と以後の不況期、いわゆる経済の低成長期に分けて考えてみると、前者における女子労働力の増加は経済成長に伴う工業生産の発展によってもたらされた労働力需要の拡大、つまり急速に工業生産が発展し出したので人手不足が生じたためで、俗に言う「猫の手」的要素が濃い。総理府統計局「産業構造基本調査」によると、昭和四十年から四十六年までに女子雇用者二五

一方労働力提供側の「お家の事情」は昭和二十年の敗戦を境に、戦後の民主主義政治普及とともに、家族制度の崩壊を手はじめに、参政権までアレヨという間に転がりこむなど、まずは法的制度の面から大幅に女のくらしは人間らしさをとりもどし、ついで工業技術革新の成果が花開いて各家庭に主婦達の家事負担を軽減する様々な家庭電化製品が普及されるに至って、暇が持てるようになった。子どもの数もどういふ次第か経過はよくわからないが、核家族が進行するにつれて少なくなり、一人か二人ということも余暇時間を増大させたというような状況にあった。こうした諸条件のもとに経済の高度成長期における女子雇用の増加が生み出されたので、女性の地位の向上とは殆んど関係がない。

次に昭和四十八年以降五十四年までの女子雇用増加(一七五万八千人)の背景について言えば「石油危機後、製造業を中心とする第二次産業の雇用の伸びが鈍化し、卸売、小売業やサービス業を中心とする第三次産業の雇用の増加が相対的に大きくなった」という需要側の事情の変化があげられる。産業構造の変化で短

時間雇用者で間に合う就業形態が作り出され、女子比率の高い産業が増えるにつれ、家庭の主婦のうち家事負担の省力化とあいまって末っ子の年齢が十二歳〜十四歳になった主婦（この年代が一般的には三五歳以後）の就業が目立つようになった。「……高度成長初期には比較的年齢の若い未婚の女子労働力が大きく寄与した」、しかし、「四十年代以降とくに後半以降の女子雇用の増加は、有配偶者女子雇用の増加によるものが大きい」という形で女子雇用の増加が不況期にも（不況だから低賃金労働者としてより必要なので）引続く。というように考えると、相対的に現状における女子雇用の上昇比率の高まりは、基本的に女子労働者全体の社会的地位の向上的立場からは手放して喜べない社会意識構造の上に成立していることになる。同じく労働白書の中の（日本の）「女子雇用は、経済成長、産業構造や職業構造の変化といった労働力需要の拡大に伴って増加してきたが、またこれは、女性のライフサイクルや意識の変化に対応する動き」だったという解説のくだりはいささかこの辺りのことをさしているようにも思われる。皮肉にとれば、女性のライフサイクル（現状の男女役割分業を前提とした）と合わせ、つまりそれを維持しながら「猫の手」や「景気調節弁」として主婦の余暇労働

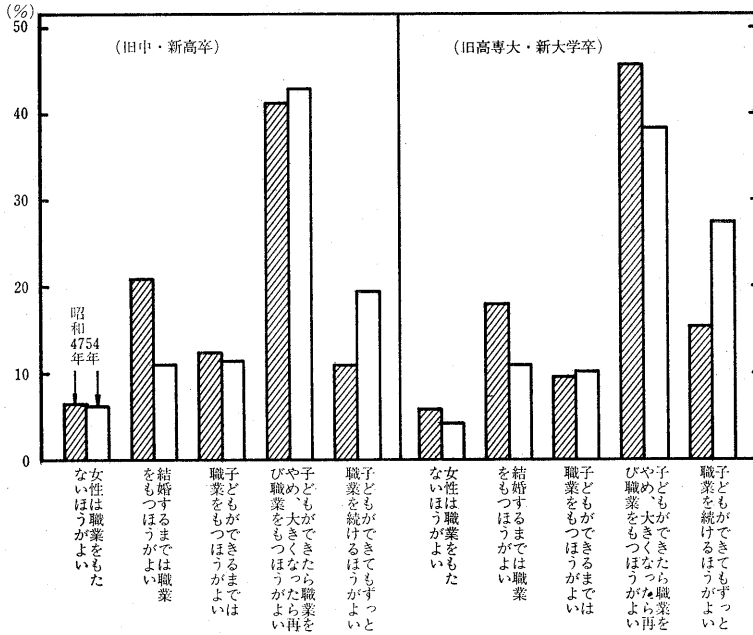
力を供給させることに「対応する動き」があったかにとれる。しかし、仮に意図的、政策的に低賃金労働力獲得を目的として（資本の合理化の一環として）「男子労働者には長時間労働と『モータール』な労働強化を強いる一方、この点で男子に及ばない女子労働者には、その特性に応じてパートタイマーとしての地位を」^{注3}あてがったとしても、供給側が応ずるから年々増えるので問題は果してあてがう側だけにあるのかどうか疑わしい。人間関係の成立には、精神的或は物質的に相互に何らかの交換価値が有ると思ひ、こゝに必要要因だが、低賃金労働者としての主婦パートタイマーと雇用者との関係に於ても同じことが言える。この関係では「家事が本業でパートタイム労働は副業だから賃金は安くても内職よりはまし」或は「仕方がない」「突然」というような点で交換が成立している。未婚女子労働者については「家事本業予備軍だから賃金は男子より安くて当然」だとする考え、これも相対的多数の男女が慣習に馴致された思考構造の中で暗黙に了解しているのが現状のようである。そしてこの発想は、女性の労働条件、就業分野、人としての社会的存在価値そのものまで規制して行く。

二 慣習に支配される女性の職業意識と実態

これを総理府広報室で行った昭和五十四年の『婦人に関する世論調査』（図3）から拾ってみると、「女性は職業を持たない方がよい」とする者が、五十四年でまだ7%いる。四十七年と比べてこの考えは○・8%しか減っていない。比率が小なるを以て安心する勿れ（これももし支配的権力者層の本音だったらどうするか）、氷山の一角かも知れないから。「子どもができるまで職業をもつ方がよい」及び「結婚するまで職業をもつ方がよい」とする比率はほぼ同じ○%台、「子どもができて職業を続けた方がよい」とするところで、学歴差が出て大卒者が二七%で最高位、四十七年とくらべて上昇率も最も高く二・二%増加している。しかし「子どもが出来たら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」とする回答が各学歴（小卒〜大卒）層を通じて最も高く、総数三九・二%もいる。この項については中卒と大卒ともに三八%台、逆に小卒では二六・二%と低い。昭和四十七年の調査でも総数としては三九・五%、但し大卒者がこの時の調査では四五・八%と各学歴層を通じてこれに最高の支持回答率を示し、五十四年の調査で職業継続派に逆転的高

位を示したことを考えると、この七年間で職業意識の変貌ぶりが目立つのは大卒女子だということになるが、子どもが出来たら職業をやめ、育児期が終了したら再び職業につくという型の職業参加形態（パートタイマー型職業参加）を支持する層が圧倒的に多いことに変わりがない。そして結婚するまで型（総数一一・三%）子どもが出来るまで型（総数一〇・八%）を加えると、六〇%強の女性が結婚、出産、育児を職業に優先させて考えていることになる。職業継続型は二〇%にすぎない。結婚、出産（妻の）、育児（自分の子どもが健やかに成長すること）は配偶者である男子にとっても男の人生の寄りの出来ごととは思えないが、そのために職業をたどる一時でもやめようなどと誰も考えないこととつき合せて考えると、女は女なるがゆえにこう考え、男は男だからこう考える、そして社会が男女の各々に対してこう考えることを期待しているから、としか言いようがない。何故なら仮に科学者として生きたい、或は芸術家として職業を継続したいと考えている女性がいたとして、彼女に結婚、出産、育児期間のほぼ十年、女である理由を以て中断を要求するとして、これは人権侵害である。人間としての生き方の選択の自由を、女であることとを理由に奪うことになるからである。男

図一 3 女性の職業に関する意識

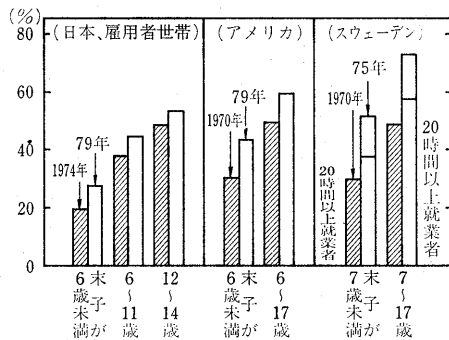


資料出所 総理府『婦人に関する世論調査』

女を問わず二五〜三五歳という年代に職業生活を中断したら、知的、技術的に高度な訓練を要求される職業分野に及ばず、及ぶほど致命的な打撃を受け、職種によっては生涯その道ではたてない可能性が強い。この調査結果では六〇％の女性が子を産む性であるが故に職業選択の自由を自ら放棄していることになる。そして

それは往々人権として職業をとらえて、同性の足を引っ張る。この職業意識を女子労働者の供給構造の変化として投影させてみると、ほぼ同じ労働力率の変化となつてあらわれる。昭和四十九年から五十四年にかけて「子どもの年齢別にみた女子有業率」表一によると、末子六歳未満では約二八％だ

図一 4 子どもの年齢別有配偶女子労働力率



が六一歳になると四五％、一二〜一四歳では五三％が再び職業に参加している。就業希望率はさらに高く六歳未満層の母親の七〇％が職業参加を希望している。子離れにつれて就業率が高く、結婚年齢が高くなるにつれ、子を産む数が減るにつれ、労働力率が上昇(反対の場合は下降)——需要側の要求状況によってではあるが——、しているのが日本の女子労働力率の変化要因の主たるもので、昭和五十年以降、各年代にわたって上昇しているけれども、要するにM字型の基本パターンは変化していない。そして、出産、育児のほぼ一〇年〜一五年の空白期間において復帰する職場・職種の多くは、低賃金・単純労働部門に限られるのは当然であらう。高度な技術・専門職の職種にこ

表一 子どもの年齢別にみた女子有業・就業希望率 (雇用者世帯 昭和54年 単位 %)

子どもの年齢・有無	有業・就業希望率	寄与度		無業者の就業希望率
		有業者	就業布望者	
総数	71.5	40.9	30.6	51.8
末子が6歳未満	69.9	27.8	42.0	58.2
" 6~11歳	77.6	44.8	32.8	59.5
" 12~14歳	77.3	53.1	24.2	51.6
15歳未満世帯員なし、在学者あり	72.7	51.5	21.2	43.8
15歳未満世帯員および在学者なし	66.0	44.9	21.1	38.4

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

の長期的空白期間において（しかもこの年代期間はあらゆる職業分野における訓練期間として最適な期間でもある）、参入する困難度は、例外的な個人努力、資質、環境条件に恵まれた場合を除いて一般的に高いので、何も学問・芸術といった知的産業のみに限らない。ちなみにアメリカでは一九七九年に、すでに六歳未満の子どもを持つ女子四三・二%、六一・七歳の年齢層では五九・一%である。二四歳から三四歳層の女子労働力率も七〇年代後半に至って冒頭にのべたようにM型から台形の山型へ変化を遂げており、八十年代の今日二五〜三四歳層で六五・四%、三五〜四四歳層でも同様六五・五%、二〇〜二四歳が六九%で減少率は僅か四%しかない。資本主義国中男女平等が最も進んでいると言われるスウェーデンでも同じようにこの年代層における落ち込みはきわめて少ない（図一四）。こうした女子労働力率の変化の違いは「各国ごとの労働力需要の強弱、家事・育児負担の方法やその軽重、労働時間の長さ、社会や女子労働者自身の意識の違いなどさまざまな要因による^{注4}」ことは確かだが、何より日本の場合は、男女の役割分業観を軸に社会構造全体が仕組まれている社会慣習による男女の意識構造によるところがより大きいように思われる。例えば、前述の「婦人に関する世論調査」でほぼ五〇%の女

性が、「今の日本では、女性が職業をもつのに必要な条件は整っていない」と思っているし、整わない内容として保育施設の不備、家事育児負担、給料や仕事上の差別、労働時間の長さ等をあげているけれども二五〜二九歳の主婦が現実には、結婚、出産、保育の理由で九〇%が退職、出産や保育のためやめた退職者のうち保育所があればやめたくなかったと考えるのは一八%、あっても退職すると回答している女性が実に七〇%をこえていて、家事、育児背負いこみ型、役割分業肯定が圧倒的に健在なのである。女子労働力率の年齢別変化の相違は基本的には産業社会や職業構造の中に職業人としての女性をどう受け入れようとしているか、つまり女性への役割期待の質的内容、基本姿勢であり、何よりも女性自身が職業に対して性をこえた人としての権利意識に目ざめ、その主張の正しさを社会に認めさせる努力のあり方のいかんに関わると言えよう。でなければ中年以後パートタイム労働者として再び職業を持ったとしても、一定の就労時間に一定の（正社員と全く同じ内容の）仕事をしながら、娘のような年代の高卒女子新入社員の時間当り労働単価よりはるかに安い賃金しか支払われない矛盾を「婦人に対する最もあくどい形態の一つ……同一価値の労働に対する不平等の支払い……」^{注5}と

して受け止めることは出来ないし、男女間賃金格差を様々な理由づけのもとに支えさせることになる。また母性保護や労基法上の女子保護等の問題についても「子どもを産むという女性の役割が……」職業上の、または人間的権利の「……不平等と差別の原因になってはならず、子どもを育てるといふことは、女性と男性と社会全体で責任を分け合うべき」^{注6}性質のものだからあたえられている当然の権利なのだという認識に強く立たない限り、婦人労働法制等の見直しや、男女平等法の制定方向は、新たな男女差別を再編成する方向へ流れかねない。

市内のある労組の婦人部が、育児休業法を適用できるようにしたところ、休業期間中に在職して終ってからの退職するケースが多かったり、看護休暇を男女ともとるようにしたが、とるのは結局女子社員ばかりというデータが出て、今年度は運動の方向を最も身近な男性である夫の意識（育児、看護等の家庭における自分の関わりのある方）及び、夫に対する自分達女性側の意識の見直しへ向けるようにした、という意見がごく最近行われた各単組婦人部役員の会合で出されていたが、これが相対的多数の女性の職業意識であり、婦人運動の現状でありそうに思われる。蛇足だが、少数の組合役員に活動の方はまかせっきりで、得た果実だけ

は自分の都合に合わせて買うという義務怠り型、契約精神不定型労働者の意識傾向は男女等しく多いので、貧困な市民性の上に築かれている運動母胎の意識的貧困にもとづくのかも知れない。

考えてみれば、男女の役割分業が私有財産制度の上に構築された家長制……に基づくとしても、住宅ローンの返済や子どもの教育費にきゅうきゅうする今日、一般平均的サラリーマン労働者の家庭で守るべき私有財産の目ぼしいものなど何一つありはしないのに、なぜそれに応じた家庭機能の営みや社会的配慮がとられ難いのか不思議である。そうすることによって、老人医療、保育施設、教育設備等の様々な社会福祉サービスの充実を怠ることが出来、加うるにたえまない低賃金労働力の供給源が確保できる魅力がこの社会構造のどこかに存在しているからであろう。

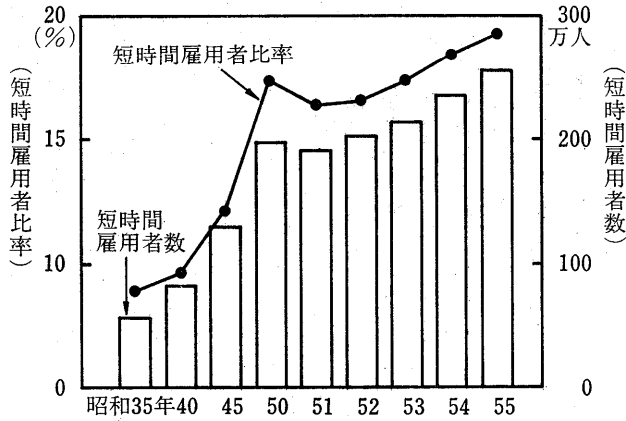
三——パートタイム労働から

以上の職業観を基本とし三五歳以降労働市場へ参入する有配偶者女子パートタイムにおける労働のあり方の問題点を若干あげてみる。

①—安易な労働力の需要と供給

就労時間週三五時間未満の短時間雇用

図-5 女子短時間雇用者の推移



資料出所 総理府統計局『労働力調査』

表-2 女子労働者が現在の勤務先を選んだ理由 (単位 %)

理由	一般社員・ 正社員	パートタイ マー
勤務先の成長性・安定性	27.6	9.6
勤務先の知名度が高いから	14.0	7.3
仕事に興味があったから	32.5	16.9
きれいな仕事・感じのよい仕事だから	6.5	6.7
対人サービスの仕事をしたかったから	12.2	7.2
給与がよかったから	7.5	7.0
資格・技能を生かせるから	21.0	4.3
資格・技能を身につけたいから	6.8	0.7
通勤に便利だから	34.3	41.5
勤務時間帯・日数が生活の都合とあっているから	9.7	37.7
勤務日数・時間が短いから	1.2	17.9
他に就職できる適当な会社や仕事がないから	22.7	18.1
週休2日制だから	3.2	2.8
その他	4.7	2.5
不詳	5.7	17.0

者(非農林業就業者)、という前提でのパートタイム労働者の増加をみると、昭和三十五年(五十七万人)から(五十一年にやや減少したのを除いて)一貫して増加、昭和五十五年には三十五年の四・五倍、二五六万人になっている(図-5)。女子入職者中に占める割合では、昭和四十五年一九九万人で女子入職者全数の八・二%、昭和五十年二四万人(一四・二%)、昭和五十四年四〇万人(二一・二%)、年代別には三五〜四四歳がその三二%、四

五歳以上が一五%弱で、女子パートタイマーの労働力の主力になっている。一方パートタイマー雇用企業も比例して増え、昭和四十五年二九%だったのが、五十四年には五八%と倍増している。そして企業側の理由としては、昭和五十四年の「雇用管理調査」によると、○人件費が割安(三三%)、○生産量(販売量)に応じ雇用調整が容易(二九%)、○一般労働者の採用困難(二七%)が主なものとしてあげられている。これを書きかえて(1)低賃金 身分保障もなくて済む(2)景気、不景気に応じて雇用したりやめてもらったりし易い (3)一般労働者を経費的に固定して雇えない、または職種がいやがられ易いので就職希望が少ない、としても当然とも言えども速からずである。高度成長期には労働力不足への対応があげられていたが、基盤としては一貫している。「若年労働力が得られない」

理由にしても若年労働力の絶対不足があるにしても、あまり喜ばれない職種である可能性が高い。こうした需要側の要因形成理由に、パートタイマー側の家事本業意識が加担しているように思う。「第三次産業雇用実態調査」(表-2)では、「現在の就職先を選んだ理由」として、○通勤に便利(四二%)だから ○勤務時間帯、日数が生活の都合と合う(三八%) ○他に就職できる適当な会社や仕事がないから(一八%) ○勤務日数、時間が短いから(一八%)をあげ、勤務先の成長性、安定性、仕事内容、給与、休日等の労働条件等については、いずれも一〇%以下。パートタイマーから持ち込まれる県の労働センターの相談事例に多いのは、労基法二章の労働契約、四章の労働時間・休憩・休日及び年次有給休暇等に関するものが多いのもムべなるかなという感想になる。例えば労基法二〇条に「解雇は少なくとも三十日前に予告することが必要であり、予告しない使用者は三十日以上の賃金を支払わなければならない」ことが定められているが、意外に知らない。有給休暇についても同様の傾向がある。就職先を選ぶきっかけは「新聞の広告、折り込みちらし」(四〇%)、「店頭・店内のポスター」(二八%)、ついで「同じ店に働いている近所の人から聞いて」(一七%)で、家庭内職

を選ぶのとさして変らない選択の仕方をしてる。もともとパート労働は「家庭の主婦の家計補助的賃仕事」「家事本業の主婦の内職」的性格のものだから低賃金でも当然だ、というような企業一般のご都合主義的な考え方があり、供給側も職種を選ぶよりは賃仕事になりさえすればよい、パートは家庭内職よりましだ、というような考え方が先行するためこうした安易な選択につながると思われる。需要側が景気の変動、経営規模の拡大・縮小等に応じて取捨選択がし易い安上りな労働力だと考えるのに対比し、こちらは家事時間の余暇活用、いやになったら何時でもやめられる(夫の給料が年間百万未満の低所得層に属するような場合は別であるが)ことをメリットの一つに数えているような就労姿勢があつて、安上りな労働力の需要と供給関係の成立を助長させているように思う。昭和四十年から五十四年にかけてのパートタイマーの増加傾向の一つとして、もともと就業率の高い夫の給料の低い階層の主婦より、夫の収入が平均或はそれ以上の所得層の主婦の就業上昇が目立っているということは、愈々この傾向に拍車をかけることにならないだろうか。ここで考えてみると、本来、家事労働と他の職業労働とは別個のもので、労働の価値評価に於て別個であるべきものを関わりあわせ、本

業、副業という関係におくことが因襲的錯覚である。家事育児が現実には未だに女の肩だけにかかる慣行が生きているけれども「だからパートタイム労働の賃金が低くてよい」という理由づけは、慣習を利用した一種の詐術的論理である。家事労働を職場のパートタイム就業時間内にやる主婦はどこにもいないので(出来る筈もない)、一時間の労働価値は正社員と(同じ職種・内容であった場合は)何ら変わるものではない筈である。このことはパートタイム労働に限らず、女子労働者全般にふえんする問題でもある。「女子労働者の場合には、任用規定や賃金係自体が……短期の回転を促進する仕組みになつて……あくまでも単純な、あるいは補助的な労働要員として予定されておき、たとえ勤続年数がのびても、通常役付への昇格とか、職種の転換は行われない。このような単純労働分野への膠着と、一定の年齢以上になると賃金が頭打ちとなる仕組みによって、女子労働者の多くは、結婚や出産を契機として任意退職せざるを得ない状況に追いやられ^注」。何故なら女はすべて一定年齢に達したら家事労働に専念するシキタリを軸に女子労働対策が行われ、社会構造全体がそのシキタリを中心に動く仕組みになつていてからである。「同一価値の労働に対する不平等の支払い……」という認識

はこういう意識風土の中では不毛に近い。この慣習的呪術からとき放たれた時、パート労働者を含め、女子労働者全体の職業意識は大きく変貌するように思う。

②—就業分野の偏り

女子労働者への企業の役割期待は「あくまでも単純かつ補助的労働要員」であつて、この基本は戦前・戦後を通じて変わらない。近年国際婦人年宣言以来、人権、労働権、生活権、男女同権の保障をめぐつて職場や法廷で次々女子労働者のたたかいが展開され、人間的権利としてそれらの一つ一つをかちとりつつあるといつた自立への動きや、有配偶率や出生率の低下要因等で勤続年数が長期化する傾向を踏まえ(ざるを得ずといつた方が適当かも知れないが)、かつ、婦人年宣言署名に続いて、「婦人に対するあらゆる差別撤廃条約」署名参加国に仲間入りした以上、国内事情も整えざるを得ない状況におかれていられることもあつて、企業側も女子社員の戦力化と有効活用方法を編み出しつつあるが、基本的にはもともと女子労働力比率の高い部門(産業ごと、職業ごと)においてそうしようと考えているといふことで、就業分野の拡大へは当分つながらそうに思えないというのが現状であろう。そして現状の男女の意識の中

で女子社員の(女子労働者の)戦力化、有効化が行われた場合、女子労働者間における新たな階級別編成が出来上り就業分野の性差、賃金における男女間格差等は縮少される方向へは行かない可能性が強い。

女子パートタイマーの就業実態についてみると、卸売、小売業三二・八%、サービス業二七%、製造業二五・四% (昭和五十五年「労働力調査」)である。昭和四十五年と比較して、卸売小売業と製造業の就業比率が逆転しただけで、分野としては変らない。企業規模からは一〇人未満の事業所への就業が圧倒的多数を占めている。第三次産業雇用実態調査(図一六)にみると、荷造工、包装工、給仕、ウエイトレス、アイロン掛け、レジスタ、キャッシャー、女中、仲居など、凡そ上位二〇種位にあげられる業種の大半が女性の日常の本業とされている家事労働(伝統的に労働価値の評価対象外におかれていた骨の折れる割に引き合わない労働)の細分化である。といふことは、この細分化された職業の労働評価も当然(という工合にされる)低い。また職業別企業数の割合(五十四年「雇用管理調査」)からみると、生産工程作業のうち単純工として採用した企業が五四%、事務従事者が三二%、サービス職業一五%という順で、専門的、技術的職業分野で

○%、高卒男子は技能工・生産工程作業者に偏り、女子は事務へ偏り、短大卒の場合は専門的技術職へ三〇〜四〇%位までは男女とも同じ程度入職するが、残り七〇〜六〇%の女子はこれまた高卒女子と同じく事務系、男子は事務・販売・技能工と多面的に分散するという工合である。これほど女子の多くが事務系（とは言ってもおおむね専門的知識を必要とする事務ではない。入出金伝票整理的な単純・補助的事務であるから）に偏れば、結婚・出産を契機に退職した後、中期期に入って再就職となれば、自ずと就業分野は限られ、単純な業務にしかつき得ないというイタチゴッコが当分続く状況が予測される。

四——結果として何をなすべきか

以上のように女子労働者の職業意識及び実態は増加比率と必ずしも比例した質的内容を伴わず、男女の役割分担という社会慣習の枠組みから依然として脱却できていないというのが現状である。この理由は基本的に環境的条件として家庭教育、学校教育において一貫して人格形成の基礎作りから、男女の役割分業という慣習をじゅん守したルールにそって行われていること、例えば家庭教育において「女のくせに家事を手伝わない」「男の

くせに女みたいに泣くな」と言ったりしつけ、男の子がテレビの漫画をみてもほうっておいて、女の子が勉強していても家事手伝いばかり出す、といった差別的しつけ（これを最も熱心につけているのは母親である）、たまたま勉強が好きな女の子がいたとして、こういうしつけが日常繰り返されていると勉強はしても意味がないことを女の子は体験的に学習する。例えばまた学校教育において、公立小学校の家庭科で男子も女子もここでは一応共学だが、女の先生が女子にはやらせるが、つたつたて見ている男子にはやらせないで「私作る人」「あなた食べる人」を小学校にして実践する授業風景が展開され、中学へ進むと本格的な分業教育、男子には技術、女子には家庭科の別学強制が行われる。というようにたえず女子に対しては教育目標を家庭に入るシキタリに順応して行われる結果、女性自身の中に慣習が継続され、男女役割分業の社会構造を変え難くしていると言える。したがって、まず教育・訓練のあらゆる機会に、少年と少女の学習領域の選択を平等にし、「社会におけるそれぞれの（男女の）役割に関する因襲的な態度、概念、考え方に支配された」選択をあらためなければならぬ。そして同時に、社会の慣習に馴致された男女それぞれ

の部分に勇気を以て返却する試みに立ち向かわねばならない（具体的に手近な日常の家庭生活の営みのあり方から点検し、慣習に流されている部分の矛盾を男女それぞれが自覚し、協力して訂正して行くというような事である。家庭生活はどの国でもその国の人々の意識の基幹部分、土台を構築する場であるから）。婦人に対する差別撤廃条約的表現で言えば、男性も女性も慣習に馴らされた意識を以て「両性のいづれかの劣等性、若しくは優越性観念または男女の固定化された役割に基づく偏見」を墨守することなく、女性はその固定化された役割に基づく偏見がそもそも婦人に対する割に基づく偏見がそもそも婦人に対する差別を生む根元的発想であることを自覚し「婦人に対する差別は、権利の平等の原則、及び人間の尊厳の尊重の原則に違反するものであり、婦人が男子と同等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化生活に参加する上で障害となるもの」であることへの認識を深め夫とともに我が子の教育における差別の継承をやめることに努め、社会的職業的及び文化的生活の各分野へ参加する権利を自らかちとる努力とあわせて、権利に付帯する義務及び責任への怠りを排除して行くことが婦人自身の肩に課せられた継続的な課題、ということになる。

〔注1・2・4〕 昭和五十六年版『労働白書』

〔注3・8〕 広田寿子著『現代女子労働の研究』

〔注5〕 国際婦人年に際し、ILO事務局提出の年次報告から

〔注6〕 国際婦人年世界会議『メキシコ宣言文』

〔注7〕 『チェンストア労働者の実態と意識』（ゼンセン同盟）

〔注9〕 婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約第五章

〔注10〕 同右・序文

《参考資料》

- 1 昭和五十六年版『労働白書』〈労働生産性の国際比較と女子雇用問題〉『労働省編』
- 2 『チェンストア労働者の実態と意識』（五十五年七月）ゼンセン同盟
- 3 昭和五十六年版『婦人労働の実情』労働省婦人少年局編
- 4 『現代女子労働の研究』広田寿子著（発行所労働教育センター）
- 5 婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約全文
- 6 『ジュリストNo.3 現代の女性—状況と展望』（一九七六年六月）〈神奈川県横浜労働センター主査、勤労婦人担当〉