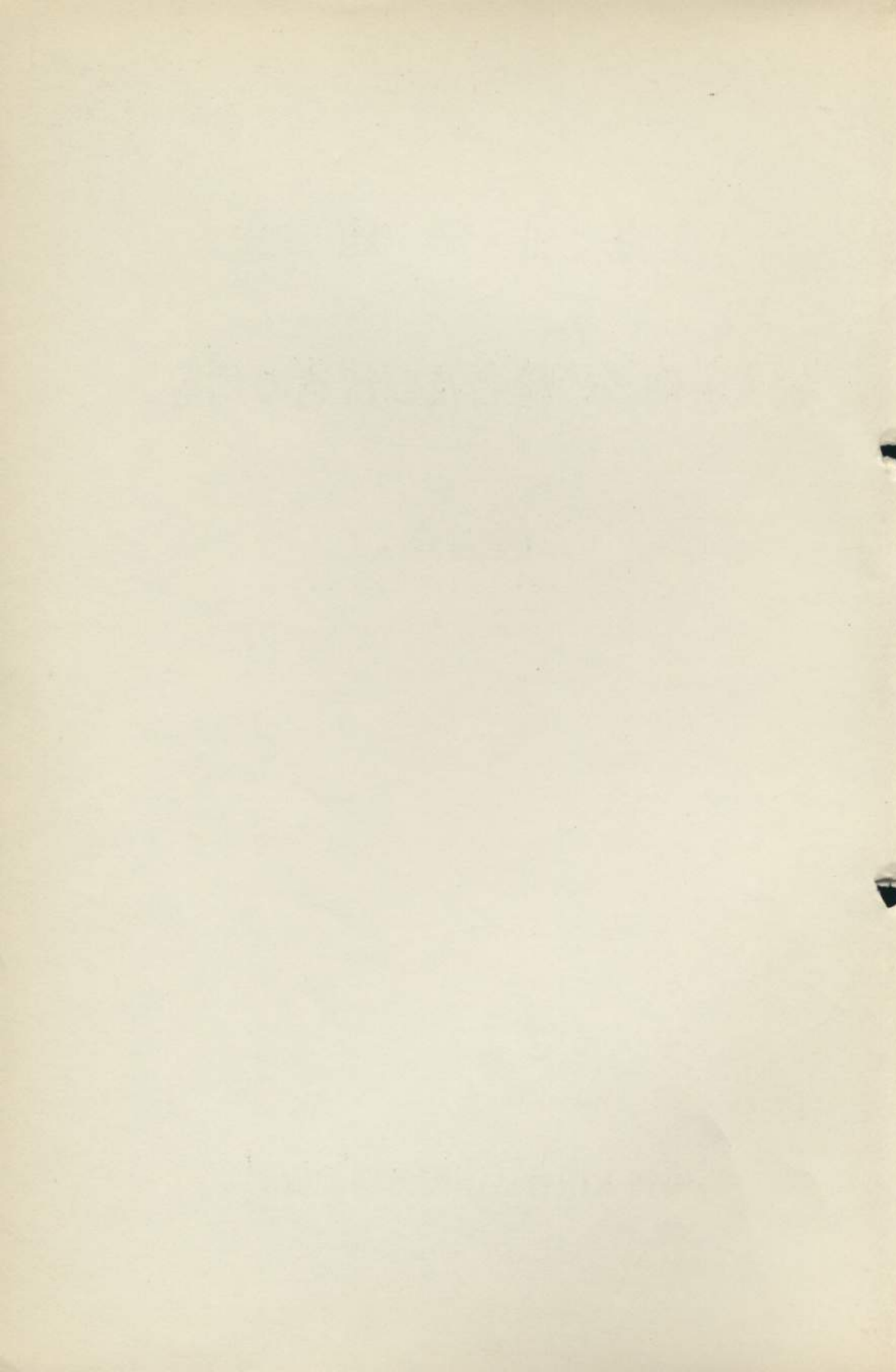


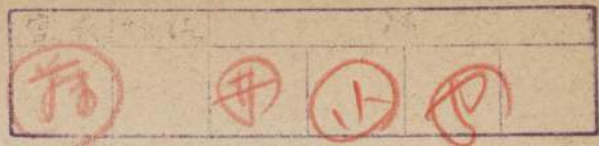
第 8 議 題

婦人労働者の機会及び待遇の均等

(一般討議)

労働省大臣官房国際労働課仮訳





目

次

はしがき	1
第Ⅰ章：背 景	3
労働力における婦人	3
婦人の雇用の進展に影響を及ぼす要因	25
職業指導及び訓練	29
雇用及び職業における機会及び待遇の均等のための調査	46
婦人だけの保護法令：機会及び待遇の均等への障害	62
母性が保護されるべき権利及び家族計画	67
婦人労働者及び社会保障（母性保護以外のもの）	75
社会的下部構造の強化：雇用及び家庭責任	79
第3世界における婦人	93
婦人労働者の問題を扱うための行政的措置	100
第Ⅱ章：婦人労働者の機会及び待遇の均等の促進	107
均等の促進：国内措置	109
均等の促進：ILOの貢献	115
婦人の進歩のための国連長期計画の枠内での活動	123
第Ⅲ章：総会により採決される結論の形式	126
A 婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための活動計画	127
B 婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言草案	133
付 属	
付録Ⅰ：婦人の雇用に関するILO基準の概要	139
付録Ⅱ：パートタイム雇用：国際調査	151
付録Ⅲ：同一報酬に関する専門家会議の結論（1974年5月ジュネーヴ）	157

付録Ⅳ：婦人労働者を代表する国際労働組合組織の活動及び運動	162
付録Ⅴ：婦人の地位向上のための共同しての国際行動計画	176
付録Ⅵ：婦人に対する差別撤廃に関する国連宣言	182

は し が き

第57回ILO総会(1972年)は、婦人労働者に関する決議を採択した。この決議は、その本文において、(1)変化する世界における婦人労働者一特に機会及び待遇の均等に関する必要並びに急速に変化する構造及び労働条件から生ずる問題を明らかにすることに関連して一に關す報告書を最新のものとするよう事務局長に要請し、(2)この報告書に基づき、婦人労働者の均等待遇の問題を、国際婦人年となる1975年のILO総会の議題とすることを考慮するよう理事会に要請している。

第191回理事会(1973年11月)は、一般討議として婦人労働者の機会及び待遇の均等の問題を1975年総会の議題とすることを決定した。この報告書は、この討議の基礎として作成された。

本報告書は、むしろ一般的性格のものであり、世界各国の最近の発展に基づき、婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進し、達成する上での若干の主要な困難を明らかにすること、並びにこれらの困難を漸進的に克服される若干の主要な方法を求めるものである。

本報告書は、1975年総会の議題として婦人労働者の機会及び待遇の均等の問題を決定する基礎であり、1973年の理事会に提出された「変化する世界における婦人労働者」の予備報告に大部分基づいている。この予備報告書は、均等へのアプローチを継続的に強めるため、多くの点で改正され、補足された。1974年5月20日～24日までジュネーヴにおいて会合した婦人労働者の問題に関する相談部会は、総会に提出される問題を検討するため簡単に予備報告書を検討し、相談員の提案及び意見が本報告書の作成に当たり考慮されている。

世界の大部分においては婦人労働者の必要及び問題について基本的類似性がある。しかし、政治、経済及び社会構造並びに文化組織に根ざす執られているアプローチ及び解決に広範な相違がある。

先進国において、婦人は経済、社会生活における機会及び待遇の大きな均

等並びに婦人の労働生活のすべての側面における残存する差別慣行の撤廃に努めている。過去10年間、婦人の共同の努力により婦人の地位の向上及び経済、社会生活への効果的統合に貢献できるすべての者への要請が強まっていた。特に、政府は、労働組合又は婦人グループにより始められた運動及び性による差別と闘うに当たり果たす明白かつ重要な役割を有しているということをも明白に認識するための指導権を与え始めた。残っている多くの問題は、多くの場合、社会における男子及び婦人の平等な役割並びに家庭、家族及び仕事の責任を兼職する困難を事実上十分認識するための文化的変遷に関連している。

発展途上国における婦人は、それらの国で抱える非常に深刻かつむづかしい問題に直面している。これらの問題は、これら多くの国において未開発、失業及び家族の貧困の危機により強められた。大多数の婦人は、農村地域において生活し、労働している。婦人が生産労働者として現われているが、農村開発政策は、婦人の必要及び問題を実際上ほとんど考慮しておらず、又は農業及び農村における関連手工業において現に婦人が従事している労働に対する政策を作成することはまれである。しばしば、文化的要素は近代部門における非農村活動についての婦人の雇用を抑制している。

婦人の機会及び待遇の均等を促進するための行動の枠組は、特に発展段階及び性格、構造的及び文化的関係について、ある地域及び国と他の地域及び国とで大きく異なっている。労働生活及び社会における婦人の地位を向上させるための活動への圧力は、あらゆる所で着実に増大している。国際婦人年は、情勢を蓄積し、その増大する圧力をいかに実際的政策に移すかを検討し、国内、地域及び国際レベルにおいてなされるべきより大きな必要を見い出すための十分な機会を提供している。

第1章：背 景

労働力における婦人

概況

婦人は世界経済活動人口の3分の1あまりを占め、生産年齢（15～64才）女子100人あたり46人が労働力に参加している。

注(1) 各国の統計方法が異なることは状況に影響を与える。市場経済でない国では経済活動と非経済活動との区別は明確でなく、区別に使用する基準は恣意的で、国により異なる。多くの婦人が働くが「労働力」と関係が弱い低開発国では、経済活動人口統計にこれらを含める場合、やり方がまちまちで、統計の国際比較が非常に困難である。主に女子家族で構成され、農業または手工業や商店で働く無給家族従業者という重要なグループの場合とくにそうである。

多くの国で1970年の国勢調査からの詳細な資料がまだないか、又は集計されていないので、労働力における婦人の参加の十分な分析をすることができないし、また第48回国際労働総会に提出された、ILOの報告書「変化する世界における婦人労働者」に示された状況を十分補充することができない。しかし、ILO作成の資料「1965～85年の労働力予測」を用いて将来の傾向について若干述べることができる。後者掲載の数値は、1971年までに利用できた国勢調査結果を中心とし、1960年中頃の基準数値推計と1960年以後の5年ごとの予測を含んでいる。この報告書の本章の表は、この出所からとった、概して1960年（基準数値資料）と1975年（予測）⁽¹⁾についての選定した資料を示すものである。

(1) この段階で、1970年またはその頃国勢調査を行つた国の約50%（主に先進国）は、労働力に関する資料を公表した。この統計の暫定分析及び1970年と1975年の見通しの比較は、見通しの妥当性を示している。

経済活動への婦人参加の基本形式が急激に変化していないので、1950～60年の期間に見られた傾向を引き延ばして予測することが合理的であるので、これらの資料は、1975年の状況及び1960年以降の変化の例証に十分信頼できるものと判断することができる。その上、2000年まで24標準地域における世界労働力の長期予測の形式で、ILOが最近行つた研究は、今世紀末までに婦人労働力の規模と地域的分布がどのようになるかという一般的な表示に用いることができる。

1975年に世界の労働力16億3,700万人中約5億6,200万人は婦人であろう、と推計された。これら婦人の経済活動人口の先進地域と低開発地域との間の分布は次のように推計される。(第1表)

第1表 婦人の経済活動人口の先進地域と低開発地域との分布、1975年

地 域	婦人の経済活動人口 (100万人)	世界全体に対する比率 (%)
世 界	5 6 1. 6	1 0 0. 0
先 進 地 域	1 9 8. 3	3 5. 3
欧 州	7 1. 9	1 2. 8
ソ 連	6 5. 4	1 1. 6
北 米	3 4. 1	6. 1
日 本	2 1. 6	3. 8
温 帯 南 米	3. 3	0. 6
オーストラリア, ニュージーランド	2. 0	0. 4
低 開 発 地 域 ⁽¹⁾	3 6 3. 3	6 4. 7
東 ア ジ ア	1 5 8. 7	2 8. 3
南 ア ジ ア	1 4 2. 1	2 5. 3
ア フ リ カ ⁽²⁾	4 5. 6	8. 1
ラテン・アメリカ	1 6. 2	2. 9
アセアニア ⁽³⁾	0. 7	0. 1

備考： (1)日本を除く。 (2)温帯南米を除く。 (3)オーストラリアとニュージーランドを除く。出所：ILO: Labour force projection 1965-1985 (第1版, 1971年), Part V: World Summary

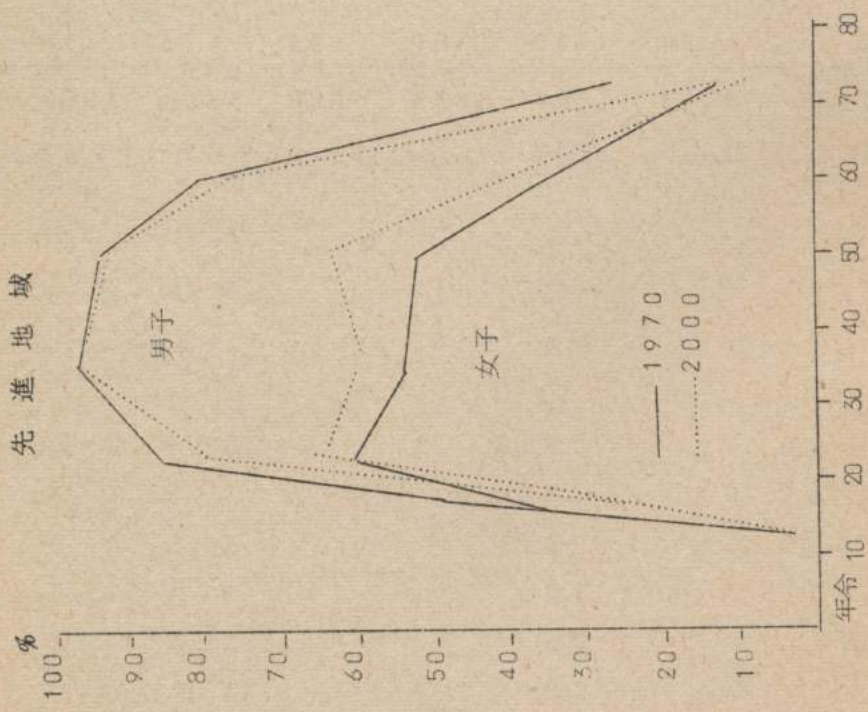
1975年における婦人の経済活動人口の年令グループ別推計分布は、先進地域と後進地域に分けて、第2表に示した。

第2表 労働力中の婦人，1975年

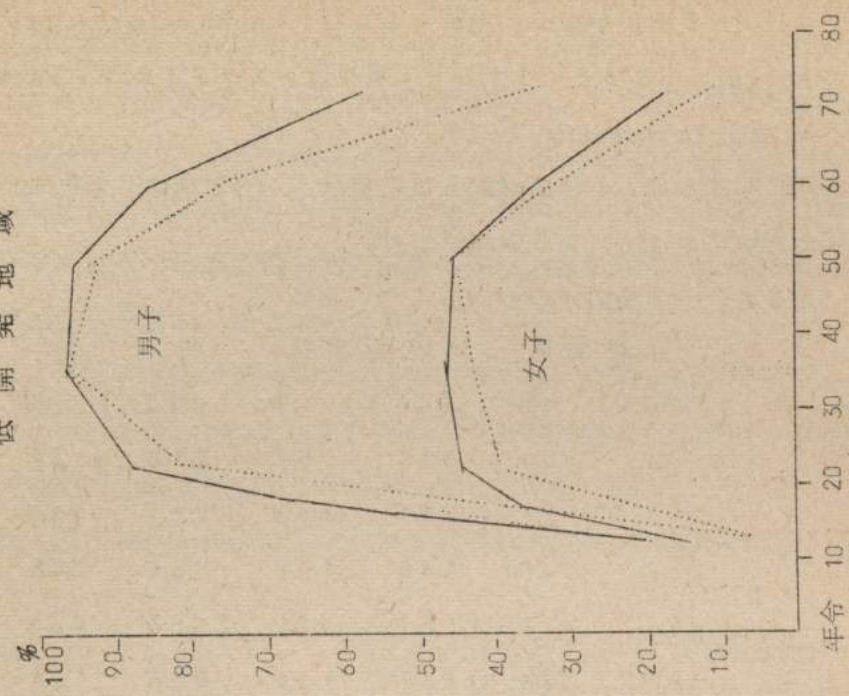
年令グループ	先進地域		後進地域		世界	
	(百万人)	(%)	(百万人)	(%)	(百万人)	(%)
10～14	0.7	0.4	20.5	5.7	21.2	3.8
15～19	19.0	9.6	52.1	14.3	71.1	12.7
20～24	23.8	14.5	54.5	15.0	83.3	14.8
25～44	82.6	41.7	155.7	42.9	238.3	42.4
45～54	38.9	19.6	47.7	13.1	86.6	15.4
55～64	19.9	10.0	23.9	6.6	43.8	7.8
65以上	8.4	4.2	8.9	2.4	17.3	3.1
10才以上計	198.3	100.0	363.3	100.0	561.6	100.0

出所：前掲 Labour force projection, 1965-1985。

先進地域



低開発地域



第2表の数値は、低開発地域では、15才未満の少女が非常に多く就労しており、この地域での婦人労働力全体の20%が20才未満であるが、先進地域では10%に過ぎないことを示している。20～44才の年令層では、どの場合でも労働力の比率は同様で、約60%である。しかし、45才以上の婦人は、先進地域では全婦人労働者の34%であるが、低開発地域では僅か22%である。以上の統計にもとづいて、婦人労働者の推定平均年令は、先進地域で38才、低開発地域で34才であるが、これはそれぞれの婦人労働力の年令構成の差を反映している。

世界の婦人人口（全年令）中、1975年の労働力率は28%と推計される。先進地域ではそれは34%、低開発地域では1975年の婦人労働力率は26%と推計される。この差異は主に、生産年令人口（低開発地域では60%、先進地域では75%）の婦人の比率が比較的低いこと、これに反して、低開発地域では婦人の労働力率が低いことによるものである。（上記数値参照）

どの年令層においても婦人の労働力率は男子より低い。これは主に多量の家事をすることや育児責任をとるばかりでなく、この報告書の後で述べるその他種々の理由によるものである。

各年令層の婦人労働力率について、先進地域と低開発地域との間に顕著な差がある。最高率は先進地域で、20～24才の婦人に関するものである（1970年61%）。低開発地域では最高の婦人労働力率を示す年令層は25～44才である（1970年約47%）。その率の差は、先進地域及び低開発地域における、年令層別、男女の1970年の率水準並びに2000人の率見込みを示した数値に実証されている。

1970年ないし2000年のILOの行つた最近の長期見通しによれば、先進地域の婦人労働力率は、20～64才の年令層では増加し、20才未満と65才以上では減少するものとみられる。このような率の変化は、婦人の人口の年令構造の変化と相まつて、先進地域における婦人の人口の労働力率全体を高める傾向があつて、1970年の33%から2000年までに約35

％になるであろう。このように、先進地域の婦人労働力は—1970年約1億8,700万人—10年ごとに約2,000万人増加し、1980年に約2億800万人、1990年2億2,800万人、2000年に2億5,400万人⁽¹⁾に増加するものとみられる。約6,800万人という全体の増加は、30年間における36％の増加に当たるが、男子労働力は31％増加するものと見られる。

(1) 将来の出生・死亡率で調整した性別、年齢別関連人口予測に基づく。

低開発地域では、1970～2000年の30年間に、婦人労働力率は、すべての地域がそうではないが、各年齢層で低下しつづけるものとみられる。この結果、婦人の人口の年齢構造の変化を考慮すると、婦人全体の労働力率は、1970年の約26％から2000年の約24％に低下するものとみられる。従つて、低開発地域の婦人労働力は—1970年約3億3,200万人—1980年約3億9,600万人、1990年4億8,600万人、2000年6億300万人強になり、それぞれの10年間に6,400万人、9,000万人、1億1,700万人増であろう。全体の増加は約2億7,000万人、82％で、低開発地域の男子労働力の増加予想96％を若干下回る。

南アジア、アフリカなど若干の地域では、婦人労働力はこの30年間に2倍になるであろう。オーストラリア、ニュージーランド及びラテンアメリカの低開発地域では、増加はこれより多く、それぞれ1.28％、1.34％になるであろう。増加が比較的少ないのは日本(23％)、ソ連(23％)、欧州のその他(31％)で、婦人の参加率がすでに1970年に非常に高かった地域である。極東、北米、温帯南米では増加はそれぞれ5.9％、7.3％、8.9％とみられる。

一般に、1970～2000年の30年間に、婦人労働力は、欧州、北米、温帯南米、オーストラリア、ニュージーランドでは男子労働力より増加率が高く、日本、東アジア、ラテンアメリカの低開発地域、オセアニアでは男子

労働力と同じ増加率であろうとみられる。ソ連では男子労働力は婦人より大幅に伸びるものとみられる。アフリカでは男子労働力は婦人より少し大幅に伸びるであろう。このような予想傾向の結果、1960年には婦人は世界の男女労働者の約35%を占めたが、1975年までには婦人は約34%を占め、2000年までには約33%を占めることになるものとみられる。

世界の8標準主要地域における総労働力中に占める婦人の相対的比重は、世界の平均(1975年約34%, 第3表参照)と大きく異なることがある。最低数値はラテンアメリカの約20%、アフリカ、南アジア、オセアニアでは約30%であるが、欧州、北米では労働力全体の約35%が婦人である。東アジアはむしろ高率(約39%)であるが、ソ連はきわめて高率で、労働力100人中49人が婦人である。

上記の広範な地域内で、24地域は婦人労働力率についても、また全労働力中の婦人の規模についても大きな差がある。(第4表参照)ある地域は婦人労働力率がきわめて高く、ソ連、東欧、メラネシアでは40%あまり、東アフリカ、西アフリカ、中部アフリカ、東アジア本土、日本、東南アジアでは30%ないし40%である。

第3表 世界8大地方の婦人労働力率、1960年と

		1975年の予想 (%)			
地 域		婦人の労働力率		全労働力に対する婦人労働力	
		1960年	1975年	1960年	1975年
世 界		29.8	27.9	35.0	34.3
アフリカ		25.4	23.0	31.5	30.9
ラテンアメリカ		12.6	12.0	19.2	19.6
北 米		24.2	27.6	31.4	35.0
東 ア ジ ア		37.1	35.8	40.1	38.9
南 ア ジ ア		25.4	22.4	30.6	29.7
欧 州		29.3	29.3	33.6	34.4

ソ	連	4 8.5	4 8.0	5 1.6	4 9.3
オ	セ	2 2.7	2 5.4	2 7.2	3 0.4

出所：前掲 Labour force projection 1965-1985, Part

V: World Summary

しかし利用可能な統計は、北アフリカ，中部アメリカ（大陸），熱帯南米，ポリネシア，ミクロネシアでは婦人の労働力率がまだきわめて低い—12%を越えない—ことを示している。12～21%の労働力率は、北アフリカ，カリブ海地域，温帯南米，中部南アジア，南西アジア，南欧においてもみられた。（第5，6表参照）。

多くの発展途上地域において低い労働力率がみられるが、発展途上地域全体は1970年の世界婦人労働力の約3分の2を占めていたものとみられる。また、ILOの長期予測の基本である仮説—大部分の低開発地域では、農業部門の比重の変化が予想されるため、婦人の労働力率は今後数十年間低下するであろう—にも拘らず、世界の低開発地域における人口増加が比較的多いので、これらの地域では2000年までに世界の婦人労働力の約70%を占めることになるものとみられる。

婦人の労働力率と全労働力中の婦人の役割の増大という一般傾向は若干の事例でこれを実証することができると⁽¹⁾。米国では16才以上の全婦人中婦人労働者の比率は1950年の34%から1971年の43%に上昇し、婦人は1950年に全労働力の30%であつたのが、1972年には38%に上昇した。カナダでは、婦人労働者数は1962年の全労働力の27%から1972年の33%あまりに上昇し、婦人の労働力率は同じ期間に29%から37%に上昇した。オーストラリア，ニュージーランドも婦人就業者数がきわめて大幅に増加した。

- (1) ある場合は実際の婦人就業者数は10年前より幾分少ないこととがあるであろう。その主な理由は教育の延長、結婚年齢の低下、退職給付の改善などである。

第4表 世界24地域の女子労働力参加率，

1960年，1975年予測

(%)

地 域	女 子 参 加 率		全労働力に占める女子の比率	
	1960年	1975年	1960年	1975年
アフリカ				
東アフリカ	31.0	28.9	35.4	34.9
中部アフリカ	33.6	30.0	38.7	37.4
北アフリカ	3.9	3.9	6.7	7.2
南アフリカ	19.6	18.9	26.1	27.0
西アフリカ	35.6	32.2	39.4	38.8
ラテン・アメリカ				
カリブ海地域	20.7	20.0	28.3	28.2
中部アメリカ (本土)	9.3	9.1	15.3	16.0
温帯南米	16.0	15.4	21.8	22.2
熱帯南米	11.6	11.2	18.0	18.7
北米	24.2	27.6	31.4	35.0
東アジア				
東アジア本土	28.3	36.4	40.7	39.3
日本	36.0	38.8	38.9	39.1
その他の 東アジア	23.3	23.0	32.3	31.4
南アジア				
東南アジア	23.5	20.7	28.3	27.6
南米アジア	31.6	28.0	37.5	35.9
南西アジア	20.7	18.0	26.7	25.6
欧州				
東欧	41.4	42.0	42.4	42.2

北	欧	2 8. 0	2 8. 8	3 1. 6	3 3. 5
南	欧	2 0. 1	1 9. 9	2 5. 3	2 6. 4
西	欧	2 9. 2	2 8. 9	3 4. 1	3 4. 6
ソ	連	4 8. 5	4 8. 0	5 1. 6	4 9. 3
オセアニア					
	オーストラリア	1 9. 9	2 3. 8	2 4. 9	2 9. 0
	ニュージーランド				
	メラネシア	4 5. 5	4 1. 6	4 0. 4	4 0. 5
	ポリネシア, ミクロネシア	9. 5	1 0. 2	1 4. 9	1 6. 2

出所：前掲 Labour force Projection 1965-1985，

Part V : World Summary

日本では戦後婦人労働者数は非常に増加した。1972年婦人労働者は国内の全労働力の38%であつたが、15才以上の婦人人口の48%にあたつた。

第5表 特定国の婦人活動率，1950～75年

国	婦 人 活 動 率 (%)		
	1950年	1960年	1975年(予測)
アフリカ			
エジプト	4. 2	3. 7	3. 5
ガーナ	3 6. 2	3 1. 0	2 9. 2
ケニア	2 9. 5	2 8. 2	2 6. 4
ナイジェリア	3 9. 5	3 4. 2	3 0. 7
ラテン・アメリカ			
アルゼンチン	1 6. 6	1 6. 4	1 5. 7
ブラジル	1 0. 5	1 1. 3	1 0. 9
ジャマイカ	2 9. 6	2 6. 7	2 3. 8
メキシコ	8. 4	9. 2	8. 9

婦 人 活 動 率 (%)

国		1950年	1960年	1975(予測)
北 米	米 国	21.9	24.6	27.9
	カ ナ ダ	16.8	19.6	24.8
	ア ジ ア			
	イ ン ド	30.3	28.0	24.6
	インドネシア	20.1	19.6	17.2
	イ ラ ン	6.7	6.8	6.3
	日 本	32.7	36.0	38.8
	ク メ ー ル	38.7	35.7	33.5
	タ イ	53.3	49.8	46.3
欧 州	西 ド イ ツ	31.3	33.2	31.6
	フ ラ ン ス	31.4	28.1	29.0
	イ タ リ ア	22.0	19.7	19.5
	ノールウエー	20.0	17.9	18.2
	ポーランド	42.5	40.1	44.2
	スウェーデン	23.0	25.6	29.3
	英 国	27.3	28.8	29.0
	ユーゴスラビア	30.5	31.1	30.7
ソ 連		48.1	48.5	48.0
オセアニア				
	オーストラリア	19.5	20.2	24.1

出所：前掲 Labour force Projection 1965-1985, Parts I to IV.

近年、婦人の労働力率も労働力中の比率も伝統的に低かつた西欧諸国において、婦人の雇用は顕著な増加を示している。例えばスイス、オランダなどそうである。オランダでは婦人の経済活動人口は1960年ないし1971

年に38%増加し、15才以上の全婦人中、1960年には16%が就業していたが1971年には26%になった。英国では労働力における婦人の比率は若干上昇して、1951年の32%が、1971年に36%になった。オーストリアでもかなり上昇した。フランスなどその他の国では、婦人の労働力率はほとんど静止しているが、イタリアでは1965年ないし1970年に全婦人労働力が次第に低下しており、全労働力中の婦人労働者の比率も低下している（1962年の30%、1972年の26.6%）。

第6表 年令層別婦人労働力率、1960年及び1975年予測

(%)

地	域	年	年 令 層						
			10~14	15~19	20~24	25~44	45~54	55~64	65以上
世	界	1960	13.0	44.7	52.4	49.7	48.5	35.2	16.6
		1975	10.1	36.4	47.9	48.1	49.0	35.2	13.9
ア フ リ カ									
	東アフリカ	1960	24.7	44.9	49.8	51.6	55.1	50.0	29.3
		1975	22.0	41.5	47.0	49.4	53.0	48.6	27.4
	中央アフリカ	1960	24.7	50.0	53.0	57.2	57.3	43.4	22.1
		1975	18.9	42.7	48.0	53.4	54.2	41.3	19.7
	北アフリカ	1960	4.0	7.7	6.8	5.5	6.3	5.4	3.0
		1975	2.9	7.6	7.7	6.0	6.6	5.2	2.6
	南アフリカ	1960	4.6	35.8	42.5	32.2	29.9	23.7	12.4
		1975	2.9	30.0	43.4	33.1	30.9	23.3	10.7
	西アフリカ	1960	23.9	54.1	57.6	62.8	66.9	55.4	34.8
		1975	17.7	45.5	52.5	59.3	64.8	54.0	30.9
ラテン・アメリカ									
	カリブ海地域	1960	8.6	27.4	37.4	37.0	35.3	30.8	15.2
		1975	7.8	24.6	36.9	35.7	33.6	27.0	13.0

地	域	年	年 令 層						
			10~14	15~19	20~24	25~44	45~54	55~64	65以上
北 東	中央アメリカ (本土)	1960	3.2	17.2	19.6	15.9	15.5	14.2	11.3
		1975	2.1	15.9	21.8	16.4	15.3	12.4	7.8
	温 帯 南 米	1960	3.2	30.3	37.3	25.3	18.9	12.2	5.9
		1975	1.4	23.5	38.7	25.9	19.4	12.1	4.2
	熱 帯 南 米	1960	6.4	23.1	23.6	18.7	16.9	14.1	9.2
		1975	4.0	20.7	25.9	18.9	16.7	11.9	6.1
	米	1960	0.9	28.2	45.3	38.4	45.9	34.4	10.1
		1975	0.4	23.7	47.0	43.7	54.4	40.5	9.4
	ア ジ ア								
	大 陸 地 域	1960	14.1	59.6	69.1	66.3	60.9	42.9	23.5
		1975	9.5	47.6	60.9	61.5	58.2	41.3	20.8
	日 本	1960	1.8	49.7	68.6	52.2	53.8	43.0	21.1
		1975	0.8	39.5	71.4	56.2	58.2	41.9	15.1
南	そ の 他 の 東 ア ジ ア	1960	12.8	40.7	42.8	40.2	41.3	31.6	13.8
		1975	6.8	31.3	42.4	40.5	42.5	29.7	10.6
	ア ジ ア								
	中部南アジア	1960	21.1	30.8	36.6	42.1	39.8	29.9	14.0
		1975	16.1	26.5	32.4	39.0	37.6	28.6	12.3
	東南アジア	1960	22.7	50.9	50.1	51.3	56.3	47.1	48.3
		1975	18.9	45.3	43.8	46.8	53.0	44.9	25.1
	南西アジア	1960	11.0	32.0	35.2	36.2	37.9	30.2	12.3
		1975	7.2	28.1	33.5	32.7	36.3	25.6	10.8
	ア ジ ア								
	東 欧	1960	2.4	55.5	70.0	66.2	64.1	44.4	18.0
		1975	1.1	41.7	71.4	68.9	68.3	44.7	14.0

地	域	年	年 令 層						
			10~14	15~19	20~24	25~44	45~54	55~64	65以上
北	欧	1960	0.6	64.2	61.3	39.0	40.8	28.7	6.3
		1975	0.3	53.0	62.8	43.9	48.0	33.4	5.5
西	欧	1960	8.9	38.6	41.4	28.3	24.0	17.2	8.3
		1975	4.3	31.4	42.6	31.2	27.3	17.8	6.1
南	欧	1960	2.9	63.8	65.3	40.9	39.2	28.8	8.5
		1975	1.2	49.4	65.9	45.1	44.8	31.0	7.2
ソ	連	1960	5.2	64.6	7.6	78.9	71.1	44.6	29.7
		1975	2.2	50.4	79.0	81.7	73.8	44.1	21.6
オセアニア									
オーストラリア, ニュージーランド		1960	1.3	64.8	50.4	25.5	26.9	17.5	4.3
		1975	0.8	60.1	55.5	30.6	34.4	22.2	4.1
メラネシア		1960	35.7	70.1	73.3	76.9	75.7	54.0	28.0
		1975	32.1	65.0	68.1	72.6	72.2	51.7	26.3
ポリネシア, ミクロネシア		1960	2.7	12.8	21.6	19.9	18.2	13.5	5.2
		1975	2.0	13.0	24.3	20.5	16.8	11.9	3.9

出所：前掲 Labour force projection 1965-1985, Part

V : World Summary

東欧では婦人は労働する権利の行使を奨励され、経済生活において非常に重要な役割を果たしている。ハンガリーでは婦人は、1963年の38%に対して、1971年には労働力の42%を占めた。チエコスロバキアでは、婦人は、1955年の43%に対して1969年には労働力の47%を占めた。ポーランドでは婦人は1972年に労働力の40%を占めた。ブルガリアでは1971年末婦人就業者は全労働力の46%、ソ連では50%あまり、ルーマニア、東ドイツは50%近くを占めている。

大部分の国では婦人の経済活動への参加には非常に著しい地域差がある。過去10年間、人的資源全体を考慮する開発政策の均衡をはかるため、これらの差異の研究に大きな努力が払われてきた。例えばフランスでは、社会省

の婦人労働委員会は、1972年の研究において、バリ地区の46%からラ
ンゲドクの23%という差異のあることを示し、カナダでは同年、婦人の参
加率はオンタリオ州アルバータ州では40%であり、ニューファウンドラン
ドでは27%であつた。

世界の労働力において婦人の役割がきわめて重要であるのにも拘らず、婦
人の経済への集中には一般に著しい不均衡がある。

低開発国では、婦人労働力の大部分はまだ農業に使用されている（例えば
アフリカの若干の国では90%あまり）。工業国の大部分では、農業におけ
る婦人の比率は低い（多くの場合10%未満であり、英国と米国では1ない
し2%である）。ほとんど全部の発展途上国では、特にアフリカでは、近代
産業部門はきわめて少数の人員だけを吸収し、労働力に占める比率は非常に
低い。多くの先進国では、このような部門は全婦人労働者の4分の1ないし
3分の1を吸収している。しかし、全産業労働力において婦人の占める比率
はまだ低く、鉱業、建設及び大部分の製造業において男子が優位を占めてい
る。家庭及び家事と多年関係をもっている若干の工業部門（例えば繊維、縫
製、食品）では、一般に婦人が優位を占めている。一方、サービス部門では
先進国、発展途上国ともに婦人労働者の占める率が高く、その比率は婦人使
用者と同様かなり大幅に高まつている。

若干の例外（例えばアジア）を除き、婦人は専門的、技術的部門において
全労働力中高い比率を占めており、男子を上回る場合がある（教育及び保健
業務においては婦人が優位である）。婦人は経営者、執行者、管理者として
は非常に少ない。他方、婦人は多くの国で、特に先進国において、事務職の
大きな部分を占め、若干の国では販売職に高い比率を占めている。婦人はほ
とんど全部の国で、熟練工、生産労働者、労務者の階級ではきわめて少ない。

かなり明白に判明したことは、一般に婦人労働者の集中する職業が、男子
の従事する職業と同じでないことであり、その理由は今後研究を要すること
である。また職業分布のこのような型がある程度、国々によるばかりでなく

時の経過により変化することも明らかになったが、その理由も今後研究を要することである。

しかし、多くの国で婦人が伝統的な職業の型を破り、新分野—技術、科学、工業労働の新しい型（例えば化学、製薬、電子産業）、またサービス部門の新しい型（例えば銀行、保険、不動産、ホテル、観光、新しい型の保健、教育活動）—に進出する傾向がある。

しかし、多くの国で婦人は限られた職種に多くの場合、比較的低い技術水準と責任で集中していることも事実である。

働く既婚婦人の増加

過去10年間、労働力における既婚婦人の数及び比率の増加傾向が強調されてきた。多くの国で、既婚婦人全体の3分の1あまりは経済活動に従事し、既婚婦人は女子労働力の半数あまりを占めている。10年程前は、その増加は主に、通常の育児年令を過ぎた既婚婦人により行われた。その後、非常に多くの国で若い既婚婦人の就職が増加した。

この傾向は二、三の事例を挙げるだけで十分説明できる。カナダでは1972年、既婚婦人は女子労働力の57%を占め、14才以上の全人口における全既婚婦人の3分の1は労働力に参加していたが、1962年には5分の1であつた。米国では同年に、既婚婦人は全婦人労働者の58%（婦人労働者5人の内約3人は結婚していた）を占めた。デンマークでは家庭外の就業既婚婦人の比率は1965年から1970年までに50%あまり増加した。1970年4月、15才～74才の全既婚婦人の約半数は有給の職についていたが、1965年にはそれは僅か3分の1であつた。フィンランド及びスウェーデンでは、既婚婦人は全女子労働力中高い比率を占め、主婦の約半数は家庭外で働いている。日本では1972年、婦人労働者の46%は既婚婦人（この外10%は寡婦又は離婚婦人であつた）で、1960年に全婦人労働者の僅か25%が既婚者であつた状況とは著しい相違である。オーストラ

リアでは1975年5月、女子労働力の62.5%は既婚婦人であつたが、1966年には48%、1947年には僅か5%にすぎなかつた。ニュージーランドでは1972年、女子労働力の約半数は結婚していたが、1950年代にはそれは3分の1であつた。

欧州経済共同体（EEC）諸国では、全婦人労働者の少なくとも約半数は結婚している（しかし、女子労働力中の既婚婦人の比率が大幅に上昇しているオランダを除く）。

ソ連及び東欧諸国では、既婚婦人労働力数と全経済活動婦人中のその比率は、ともに非常に高い。例えばポーランドでは、婦人労働者中の既婚婦人の比率は、1950年に20%未満であつたが、1970年には約70%に上昇し、ブルガリアでは1971年、全就業婦人の85%は結婚していた。

働く母親の増加

労働力中の既婚婦人の数と比率の上昇は、働く母親の数と比率の上昇を伴つた。

若干の事例はこの傾向を例証するであろう。米国では1940年ないし1972年に、労働力中の働く母親の数は8倍以上に増加した。6才未満の児童を持つ婦人の労働力は、1950年の12%から1971年の30%に増加した。カナダでは100万人の児童の母親は働きに出ているとみられる。

西欧及び北欧諸国では、小さい児童を有する働く母親の比率は、絶えず上昇している。例えば西ドイツでは、経済活動婦人の4分の1あまりは、少なくとも15才未満の児童1人をもっている。1950年のこのグループの100人につき、1957年には226人、1968年には374人（約4倍）であつた。フランスでは1968年、35才未満の母親の内、児童1人を有する母親の51%（1954年15%）が働いており、この内12%（1954年7%）が児童3人をもつていた。¹⁾ フィンランドの1967年の調査によれば、小都市では家庭外で就業し、児童を有する婦人の比率は次の

ようであつた。児童 1 人を有する母親は 74 %、児童 2 人を有する母親は 56 %、児童 3 人を有する母親は 53 %、児童 4 人を有する母親は 48 %、児童 5 人以上を有する母親は 44 %であり、大都市でも同様な比率がみられた。大小都市では、1 才未満の児童を有する母親の 3 分の 1 あまり、最年少の児童が 5～6 才である母親の半数あまり、最年少児童が就学年令に達するまでの母親の 3 分の 2 が就業していた。スウェーデンでも、過去 10 年間に若い児童を有する婦人の就業が増加した。オーストリアでは 1961 年の国勢調査によれば、14 才未満の児童を有する母親の 26 %が働いていたが、1969 年の精密調査では、この比率は 46 %あまりに上昇した(15 才未満の児童を含む)。

注 (1) 1968 年、3 才未満の児童を有する働く婦人の数は 40 万人であつた。この数字は 1975 年までに 2 倍になると推計される。

ソ連及び東欧では、既婚婦人で働く者の内、扶養すべき児童を有する者の比率は非常に高い。ポーランドでは全婦人労働者の約半数は、1973 年に、16 才未満の児童を有していた。

一般に、現在も過去と同様、母親の労働力率は、寡婦、離婚婦人、別居婦人又は遺棄された婦人の場合より高い。

パート・タイム婦人労働者の増加

パート・タイム労働は増加し続けている。先進国では多くの婦人はこのような機会を利用することができ、パート・タイム労働の需要は、多くの国でその供給をかなり上回っているという兆候がある。

パート・タイム労働は婦人だけのものではないが、パート・タイム労働力の大半が婦人であることは事実である。若干の国では、パートタイムに従事する婦人の数は非常に多く、これらの婦人は全婦人労働力のかなり大きな部分を占めている。オーストラリアでは 1973 年 5 月、パート・タイム就業

婦人は約504,200人、カナダでは1972年、全就業婦人の25%は週35時間未満の労働（主に商業及びサービス業）であり、1962年はそれは19%であつた。ニュージーランドでは、半年ごとの労働調査（1972年4月）に含まれる婦人の約4分の1は週30時間未満の労働であつたが、10年前にはそれは14%であつた。米国では1971年パート・タイム労働者は13,666,000人で、その大部分が婦人であつた（主に商業とサービス業）。英国では1966年の国勢調査によれば、婦人パート・タイム労働者は250万人で、製造業における婦人パートタイム労働者は合計471,700人で、これら産業に従事する婦人総数の19%にあたつていた。1974年3月までにこの数値は21%あまりになつた。

ノルウェーにおける1971年の賃金調査では、労働者の3%はパート・タイム労働者であつた（男子は0.6%、女子は1.4%）。スウェーデンでは1971年の労働力調査によれば、婦人パート・タイム労働者は約475,000人であつた（男子は57,000人）。日本では1972年、婦人パートタイム労働者は約146万人、フランスでは1971年約100万人であつた。

東欧の若干の国でも、パート・タイム雇用方法に対する関心を高めている。

女子の労働サイクル

女子の3段階生活論—結婚前及び第1子または第2子の誕生までの最初の労働期間、最後の児童が成長するまで職業から離脱する期間及び通常の退職年齢まで職業に復帰する期間—は、多くの国における婦人の労働と家庭生活に関する最近の調査による明らかになつた事実によつて、これを論じることができる。3段階サイクルは多くのことの一部分にすぎず、婦人の就業に関する社会政策とサービスを1つの生活サイクルだけに関連させることは間違ひであろう。ほとんどの国の調査は選択自由の必要性、特に広く、实际的な局面で考える必要があると強調している。

これは第1に、働き続けなければならないため、あるいはそれを選択するので、ほとんど中断なしの労働経験と履歴を有する婦人の必要に重点を置くことを意味する。

第2に、何らかの理由で婦人が長短の期間を問わず退職したときは、すべての年齢とすべての段階の婦人を経済生活に再び集中させるため、弾力的、適当な措置をとることを意味する。

先進非社会主義国の一部では、3段階生活労働サイクルでなく、継続的な労働経験への傾向が明らかである。これは、あるときはフルタイム就業と、あるときはパート・タイム就業とをとることがあるが、労働生活は連続している。米国の特別調査班の、「米国における労働」と題する報告書は、すべての年齢の婦人で通年及びフルタイムの労働者が増加している、と述べている。婦人の労働力への参加が教育水準により異なることは、諸国に於ても明らかである。⁽¹⁾

注(1) 労働参加率は教育程度の高い婦人程高い傾向がある。例えば米国では1972年に18才以上の女子労働者の3分の2あまりは高等教育を受けており、大部分は大学卒業生あるいは何年間か大学教育を受けていた。多くの欧州諸国でも経済活動と教育との関係及び経済活動への復帰と再集中にも同様な関連がある。

社会主義国では、教育、社会制度及び政策は、大部分の婦人の場合、ほとんど中断なき労働経歴を前提としている。一方、結婚後、少なくとも児童が成長するまで働かないことは、若干の国の既婚婦人の一般的な型となつている。

婦人の労働サイクルの期間延長(中断なき労働力参加又は労働力脱退期間の短縮)などの結果、婦人は恐らく多くの国で以前より「特別」な労働者グループでなくなつていくことが注目される。急激に変化する経済において、労働市場との関係を継続することは明らかに利益がある。

多くの発展途上国では、婦人は一必要によりまたは好んで一労働を続ける

傾向があり、その労働生活のサイクルは主として継続的である。これは、家庭の貧困、婦人の農業参加率の高いこと、あるいは熱心に働くことを好み、そういう伝統があること（アフリカの場合）、あるいは家庭維持の主な責任を負うことなどによるものであろう。

相反する態度

婦人、特に既婚婦人就業者の数と比率の上昇傾向にも拘らず、全部ではないが多くの国の文化基準は婦人の就業に対して反対する傾向がある。社会主義国以外では、婦人の就業を十分是認し、又は支持している国は稀である。政治的抑制はこのような相反する文化的態度を一層助長し、希望すれば差別なく婦人が家庭外で働くことに伴う費用の承認に抵抗している。従つて、社会は変化する婦人の役割にその機構を調整し、婦人が労働力に集中するのを援助することを、依然好まない。従つて婦人には非現実的で不平等な基準によるストレスの重荷が課せられ、また労働・家庭生活そして社会においてたどらなければならない困難な道がある。そこには改革の必要がある。

婦人労働者の失業問題

婦人の失業状況について、国により事情が非常に異なるので、概括することができない。1973年第4・四半期の初め、オーストラリア、カナダ、スウェーデン、米国など多くの工業国で、男子を上回る婦人の失業率がみられた。（第7表参照）それにしても、これらの国で近年婦人の労働力率は大幅な上昇傾向を示している。日本でも同様な傾向が見られたが、失業率は男女とも最低であつた。英国では1973年9月、男子の失業率3.3%に対して、婦人の失業率は僅か1.2%であつた。オーストラリアでは1973年11月、これと逆な状態が発生し、婦人の失業率2.6%、男子の失業率1.4%であつた。しかし、既婚婦人の失業率（1.6%）が男子を少ししか上回らなかつたのは興味がある。これについて説明がないが、新規入職者で経験の浅い

婦人労働者は高い失業率であると、推論することができる。

カナダ、米国（1973年10月）及びイタリア（1973年7月）では女子労働力の約5%が失業していた。米国では（全婦人で5.5%）、白人婦人の失業率は5%で、非白人婦人（9.2%）の約半分であつた。婦人労働者のあるグループは就職が特に困難で、米国の非白人婦人は、居住地域での機会の少ないこと、また社会・経済的理由で地域的移動が少ないことだけでなく教育、訓練水準の低さなどで、大きな影響を受けている。

男女の高い失業率のため多くの国は苦慮している。例えばプエルトリコでは1973年8月、労働力中の男女とも、8人に1人の割合で完全に失業していた。トリニダッド・トバゴでは最近これ以上の高率で、1971年6月、労働力中、婦人の18%が完全失業者であつた（男子10%）。これらの数値は、少なくとも若干国では男子より婦人に大きな影響を与える不完全就業を考慮に入れていない。

多くの発展途上国で—その大部分は信頼できる統計がない—多くの潜在失業があるという証拠が多い。即ち、職務の前途が有望でないため労働力に参加しないとか、または長期にわたる失業、断続労働、不完全就業の後、労働力を離脱する者、特に婦人の例が見られる。これらの点をさらに研究しなくとも、婦人の雇用問題を、国家経済・社会開発計画に取り入れる必要のあることは明らかである。

第7表 男女比較失業率 (%)

国	年 月	労働力の失業率	
		女子	男子
オーストラリア	1973年11月	2.6	1.4
オーストラリア	1973年11月	1.6	—
		(既婚婦人)	
カナダ	1973年10月	5.2	4.3
イタリア	1973年 7月	4.5	2.6
日本	1973年10月	1.1	0.9

国	年 月	労働力の失業率	
		女子	男子
プエルトリコ	1973年 8月	12.5	12.7
スウェーデン	1973年10月	3.1	1.8
トリニダド・トバゴ	1971年 6月	18.0	10.0
英 国	1973年 9月	1.2	3.3
米 国	1973年10月	5.5	3.3
白 人	"	5.0	3.0
非白人	"	9.2	6.5

出所：ILO Statistical Branch

婦人の雇用の進展に影響を及ぼす要因

世界各地において、また個別の国において、複雑な要因が婦人の雇用の発展と型に影響を与えている。これらの要因の比重と相互関係は、以前と同様、また近い将来においても、時の経過だけでなく、構造的変化や改革、国家の経済、社会、文化的背景の差異によつても異なる。次に述べることは、すべてでなく、例示するに過ぎない。

すでにしばしば指摘したように、唯一の恒常的、一般的な要因は生物学的なものである。婦人の母性権と再生産の社会的機能は、これを十分保護しなければならない。しかし生物学的要因だけで、諸国及び諸地域における婦人の経済生活への参加の水準と型の大きな多様性を説明できない。さらに検討する必要がある。

もちろん構造的要因も作用している。これらの要因—政治、経済、社会的—は経済生活を含む、あらゆる生活における婦人の役割において重要な要素である。

歴史的、政治的要因は、婦人の地位の変化においてきわめて重要である。特に、独立を達成し、あるいは国家革命または政治、経済、社会構造を根本

的に変革し、婦人の雇用に新しい態度をとる、また経済、社会、文化生活への婦人の集中のための新しい構造を作った国においてはそうである。

経済的要因は、婦人の雇用の機会の範囲の決定において根本的に重要である。国家の経済状況と傾向は、婦人の雇用を取り巻く構造と環境を決定する。ILO世界雇用計画の下での経験は、慢性的な又は増大する失業あるいは不完全就業の時期に、婦人の労働権を男子と均等の立場に立つて確保することがいかに困難であるかを示した。多くの婦合婦人労働者は男子を脅かすもの、男子の領域への侵入者と見られている。多くの先進国でも、婦人の労働権は経済の盛衰に左右される。経済不況期には、労働界における婦人の機会、待遇の均等権がいかに脆弱であるかがよく分る。企業段階では、コストなどの経済的要因は、婦人の採用、昇進及び将来の投資についての使用者の態度と決意に影響を与えるであろう。

技術、科学の進歩の婦人だけに与える影響を評価することは困難であるが（このような進歩は男女に一樣に影響を与えるから）、技術的变化が婦人の就業の型の形成において主要な要因であることは間違いない。積極面では、婦人雇用の機会の拡張と改善がなされ、雇用の可能性が多くなり、婦人の職業選択の範囲が広がったようである。技術的变化は婦人の雇用水準全体に悪影響を与えていると見られる証拠がない。これは恐らく、経済、社会的要因、先進国における婦人労働者に対する高水準の需要、婦人の雇用に対する家族、社会の態度の変化など、種々の有利な条件によるものであろう。否定的な面では、もし婦人が変化の主流に直接参加し、技術と科学の分野の必要と要件に直接曝されない限り、技術的進歩は婦人を素通りする恐れがたしかにある。その上、第3次産業、ことに事務職、事務所労働における全般的な発達、婦人の雇用を脅かすであろう。なぜなら婦人の大部分がこの部門におり、また変化は労働力の削減を意味し、男女の分布を恐らく変更することになるであろう。最後に、技術的進歩は婦人、特に既婚婦人の「潜在失業」を多くするであろう。婦人は労働力への参加が強固でなく、地域的、職業的

移動が少なく、また家庭外の職業に適することを発表する意思がその他の要因で制約されることなどのためである。

大部分の先進国では、技術、科学の発達に婦人に与える影響はあまり直接的でなく大きくもない。文化的態度と伝統に於ける機械化の増進、新技術と変化は同時に進行しなければならない。農業その他の農村活動の機械化は、今日農業に従事する婦人で、新技術の作業方法の訓練を受けられない者にかなりの困難をもたらすであろう。その他の部門では、婦人は工場労働を嫌うことが多く、夫又は親戚でない男子の下で労働するのを好まないことがある。婦人がもしこのような労働に就くときは、技術的变化の影響の少ない分野に就く傾向がある。

第3世界の国やその他の地方では、婦人の雇用に対する文化的制約が今日もあつて、婦人の経済生活への貢献を不当に狭い範囲に制限している。これらの制約は、婦人の労働者としての考え方を形成し—あるいは、一婦人は一定種類の職業または労働に向く「自然的」性向があるという、心理的要因により強化される。(例えば、人との接触とサービス)しかし、これらの心理的要因の多くは、婦人の労働が多年補助的であつたこと及び家庭や全社会における婦人の労働上の「地位」を支配する伝統と社会的態度の結果であるといえるであろう。

以上の要因の外、「男女の領域」という重要であるが漠然とした要因がある。農業を離脱する人的資源は、他の産業に平等に分布されていない。男子は伝統的に男子の支配的な産業と商業に、婦人はサービス産業、又は婦人の職業と伝統的に見られている産業に移動する傾向がある。

ほとんど、どの地方でも、「男子の仕事」と「婦人の仕事」というラベルの貼られた明確な職域がある。境界線が時代と場所により異なるが、明白なことは型にはまつた性による区別が今日も強く残っていることである。

しはしば強調したように、このような職務の区別は障害となり差別的である。それは能力より性に基づいて採用することになり、婦人の労働者として

の能力について明らかにされない信念を永続させることになる。それは婦人の昇進の機会を不当に妨げるものである。それは、男子が伝統的に行う労働が高い賃金と尊厳を有するが、婦人が伝統的に行う労働には低い賃金と尊厳が与えられ、常に軽視される、という状態を創出する。それは固有の論理を持っていない。米国の特別調査班の報告書は次のように述べている。「諸国間の文化・歴史的資料を比較すると、現在の職業構造は男女間の気質又は能力の基本的、不変の相違を反映していない。これより重要なことは、広範囲の証拠によれば、今日の分業は男女労働力の質及び人口的構成の差異の結果でない。また教育、年令、人種、地域的分布に関する限り、男女間に重要な差異がない。それは婦人の能力と性格について明らかにされず、審査されない仮定や男女自身の抱く先入観に基づいていることが多い。

もう一つの重要な要因で、婦人の労働力への参加の程度と性質に影響を与える多くの要因中特に重要なものは、教育である。婦人の教育・訓練と経済活動への参加との間には明らかに相互関係がある。一般的には、教育水準が高い程、子供の出産養育のため短期間中断し、又は中断しないで、婦人の労働力への定着度が強いようである。男子の教育水準と経済活動との間にはこのような関係がない。

婦人の経済活動への参加に男子以上に強く影響を与えるもう一つの要因は、児童の数と年令である。大部分の国で母親が幼い児童の養育に主たる責任をとるものと考えられている限り、また児童保育のための社会的施設が要求を満たせない限り、学令前及び初等教育児童がいることは、既婚婦人の労働力参加に対して制限的影響を与える傾向がある。

最後に、財政政策は婦人、特に既婚婦人の雇用と針路を妨げる作用をすることが多い。従つて、今日この問題に対する関心が高まつたことは喜ばしい。多くの国は、税制改革をすでに行ひまたは検討して何らかの方法で、種々の地位の婦人を公平にすることを考えている。

以上の構造的、経済的、文化的要因は相互に補強する傾向がある。これら

の要因が肯定的に結合すれば男子と同一の立場での婦人の経済社会生活への集中は、過度な困難もなく実現できる。もし否定的に結合されるなら、婦人は労働生活において明らかに不利であり、それでも婦人が就業しようとするれば、差別を受けないで労働するその権利は阻害されあるいは無効になる。

職業指導及び訓練

婦人の雇用構造と水準の不均衡は、婦人の教育、指導及び訓練の不足にどの程度帰することができるか。又は、雇用予測により定められた少女の教育、指導及び訓練は、これらの者が労働界に参加しようとするとき、どの程度までに役立つのだろうか。

近年はこれらの問題について多くの考察がある。少女が教育と訓練において少年と同等の機会を持ち、また職業選択において公平な指導を受けられるように、大きな努力がなされている。しかし、多くの国でこのような努力は、少女に開放された実際の雇用予測を、ある分野及びある技能水準に制限する伝統、態度及び先入観のため非常に阻害され、少女の教育、訓練の型を条件づけている。

教育の展望

全世界にわたって、少女と婦人が教育の点で不利益であることは間違いない。ユネスコの統計は、これを明確に示している（第8表参照）⁽¹⁾。

注(1) 在学中の少女の統計を考える場合、国により、同一国内でも地方により、また国民のグループにより非常に大きな差のあることに注意しなければならない。また少女の入学統計は、少年程確度が高くないであろう。最後に、入学はフルタイムの出席を意味しないのはもちろんとして、出席をも意味しない。

もちろん、大陸により国のグループにより大差があり、事情はヨーロッパ、アメリカ、オセアニア、ソ連の先進国が最善であり、アフリカ、アジアの発

展途上国が最悪である。

婦人の中には文盲が多い。1970年、それは北アメリカ(2%)、ヨーロッパ、ソ連(5%未満)で低率で、その他の地方では高率である(ラテンアメリカ27.3%，アジア56.7%，アフリカ80%強)⁽²⁾。

2) 文盲(読み書きができない)

15才以上の成人の文盲率(%)

地 域		1960年	1970年
アフリカ	男子	73.4	63.4
	女子	88.5	83.7
アジ [※] ア	男子	45.3	37.0
	女子	65.1	56.7
ラティン・アメリカ	男子	28.4	19.7
	女子	36.6	27.3

※ 中国，北朝鮮，北ベトナムを含まない。

出所：ユネスコ：Statistical Yearbook，1972，

table 1，4

大部分の国で少女は学校や大学を少年より早く退学する傾向がある。例えば、少女の教育は相当進んでいるにもかかわらず、大部分の先進国及びほとんど全部の発展途上国ではそうである。

退学率に影響を与えるもう一つの要因は、父母が少女への教育投資又は少年へのそれを選択しなければならないとき、少年の通学が優先することがある。また高令の娘が小さい子供を家庭で世話しなければならないことが多い。

初等，中特教育で少年と比較して少女の入学率が満足である場合でも、教育の性質と内容において、また選択において少女が不利に扱われることが多い。その上、少女の選択課目と勉強方向の実際の選択は因襲的な考え方に支配されている。しかし、今日は10年以前よりも、同一カリキュラムで、同一水準の教育制度で、男女に同一、又は非常に類似した教育を行うべきこと

第8表 教育程度別推定女子入学率

	年	全入学者中の少女の比率 (%)			
		計	第1水準	第2水準	第3水準
世界計	1950	43	43	43	32
	1960	43	44	44	34
	1970	43	44	43	38
先進国	1950	47	48	47	34
	1960	48	49	48	36
	1970	48	49	49	40
発展途上国	1950	34	35	27	22
	1960	37	39	31	25
	1970	39	40	35	29

備考：教育は水準により次のように分類した。第1段階の教育は基礎教育を中心とするもの、第2段階の教育は少なくとも4年間第1段階の教育を受けたことを基礎とするもので一般または専門教育を行うもの、第3段階の教育は少なくとも入学許可条件として、第2段階の教育を卒業または同等の知識を有することを必要とする。

出所：ユネスコ：Statistical Yearbook, 1972, table 23

が広く認められている。⁽¹⁾男女共学の普及は、少女への同等教育の推進において有力な要因である。⁽²⁾しかし、男女共学制度においても、少女を不利にする風潮と選択が今日も残っている。

少年、少女と一緒に教育することは、一般に最近の進展である。多くの国は男女共学を、新しい行動型に適応し、男女を近代社会に融合させる有効な方法であるとみなしている。従つて男女共学を拡大する傾向の要因は、教育と進歩への婦人の接近を増加するのにも役立つ。

- (1) ノルウェーでは9年間の初等学校の最近の教授計画では、教師は少年と少女に形式と内容が同一の教育を行わなければならない

いという原則を初めて明確に定めた。

- (2) 共学に関するユネスコの調査(1969年)は、このような教育形態が、婦人の解放と進歩のため、また男子と対等の立場で経済、社会の発展に参加するための一般政策の結果であることが多いと指摘している。

(United Nations : Study of co-education ,
Report prepared by UNESCO for the Commission
of the Status of Women)(document E/ON. 6/537,
Aug., 1969)

ユネスコ事務局は、加盟国と準加盟国を対象とする1967-68年の調査に基づいて、男女共学の、教育のさまざまな種類を水準への少女の接近に対する影響を決定するため、世界の共学に関する報告書を作成した。一般に基本的、社会的、経済的、実利的あるいは教育的理由で、諸国の回答は男女共学への明確な傾向を示している。105カ国中、27カ国は完全な男女共学制度を定めており、その他の国の大部分では男女共学制度は目下大部分である。就学前の教育は通常男女混合である。他方、共学制度の比率は第1段階から第2段階へと進むにつれて次第に低下し、ことに技術、職業部間では比率が最低であるが、第3段階では再び上昇し、ほとんど全部共学で教育される。

- (1) UNESCO : Comparative study of co-education
(Paris, 30 Oct. 1970) (document ED/MD/15).

教育上少女を差別するのを排除する主要な問題の一つは、社会における男女それぞれの役割に関する固定観念、考え方を除く方法を見出すことである。

世界の多くの地方で少女について示唆された概念は、少女の完全な発展に役立たないであろう。教材、特に書物や使覧は、むしろ時代遅れの文化的偏見を示していることが多い。多くの国(例えば北米、北欧諸国)はこの種の

偏見を除くためあらゆる措置をとっている。

もう一つの問題は、少女が一定の教育部門に強い魅力を持ち、他の部門を軽視することである。例えば、第2段階では少女は職業方面のコースより、一般教養的な科目を強く望み、また第1段階後のすべての段階で科学、数学及び技術より芸術及び人文科学を志望する。少女は近代社会においての重要分野で固有のハンディキャップがなく、社会の近代化において重要なものとなれることを実証するのに多くの努力がなされているが、選好みの傾向が非常に根深くて、女子の将来の訓練と職業面に非常に大きな影響をあたえているようである。学童についてのデンマークの最近の調査は、このような事態を実証している。

世界のほとんどすべての地方において、少女が教育期間でもその内容でも少年よりかなり遅れていることは、少女の将来にとって、第1のハンディキャップである。婦人の地位に関する最近の調査は大部分、婦人の進歩と社会における役割、また経済・社会の発達への参加と関係のある基礎一般教育の重要性を強調している。一般的な結論は、一般教育制度全体における、少年と比較した少女の地位を常に検討して、残存する差別を除去し、少女と少年の同一機会を推進する必要があるということである。

少女の職業指導

職業指導は少女の職業分野拡大の手段となるであろうか。その回答は肯定的であるが、しかし、職業指導は、女子が非常に援助を必要とする発展途上国ではほとんど存在しないこと、またそれが存在する国では少年、少女双方にとって明らかに不完全であることを認めざるを得ない。その上、経験によれば、職業指導が社会・労働生活における婦人の役割と可能性に関する伝説を取り除き、先入観と伝統の重圧と阻害的影響の克服に役立つときだけ、少女を援助することができる。最後に、職業指導の一つの目的は、多くの少女が形成し易い将来の労働生活についての狭い、はなはだしいロマンチックな

想像を是正することにあると認められなければならない。

唯一ではないが主たる生活上の役割が妻、母、主婦になることであるという考え方と共に育つた少女は、早期結婚、家族計画、家政技術と家庭の将来見込みの改善が女子の職業・生活の型や見通しを変えるという事実を見過ぐす傾向が強い。大部分の国で、マスコミや父母、教師も、「家庭婦人」というイメージを助長し、将来を選択する少女に向つてこのイメージを称賛する傾向がある。従つて少女は自己の将来の役割を考えると、矛盾する考え方のため心が乱れることが多い。このような矛盾を、家庭と労働の両者で演じなければならない役割に適合し、また自分が生活、労働する文化的関係とも適合するが、事実ともはや適合しなくなつたイメージにもとづく型でない、現実的な方法で解決するのを援助する指導を少女は必要としている。指導の概念は、これを拡張して、少女が継続的に、ことに困難に直面し、考え方の変更のときに、必要な援助と指導を行うようにしなければならない。

指導の第2の目的は、一般に婦人に適するとされている伝統的な職業の魅力に対して少女に警告し、これらの職業は賃金が最低であるばかりでなく、技術の進歩により不必要になることが多いことを指摘することではない。世界の多くの地方で、少女は今日も「婦人の職業」に就く用意をなし、またはそれに就くのを選択するので、これは重要な任務である。女子の職業の若干は—教員、看護など—当然魅力があるが、その他の職業では雇用の機会及び前途の点では魅力はもはや有効でない、全く陳腐な伝統である。科学—化学または応用生物学—の場合でも、少年は製造業に、少女は研究所の仕事—補助者として—に就き、それ以上に進むものはほとんどいない。

指導の第3の目的は、積極的でなければならない。即ち、少女を人が多すぎる伝統的な職業に就かないように援助するばかりでなく、婦人が必要な準備を受けるなら男女平等に利用できる、技術と科学の進歩による新しい可能性に着目させることである。経済発展のため、婦人が伝統的に重要な役割をしている分野—農業、繊維、小規模商店と産業—における雇用が減少すると

きは、これは特に重要なものとなる。

指導の第4の目的は、少女と婦人が通常従事しなかつた職業に少女の関心を起させることである。

少女に開放された職業選択の相対的な不振は、その根本的理由が何であつても、技術と科学の発達速度がますます速まり、ますます改革的になるにつれ、悩みの種となる。

少女に対するこのような指導目的の実現に誰が援助するのであろうか。第1は、将来の見込みに影響を与える意思決定をまず行う学校、特にこのような意思決定に影響を与える教師と学校相談員である。少女が数学、科学及び工科系統を嫌う傾向があれば、これは無知や誤つた不安の結果でないようにし、また少女が少年と同様近代生活で重要な役割をする訓練に曝されるようにすることは学校と教師の責任である。これは必ずしも容易なことではない。

父母もまた指導過程に影響を与える。少女については、母親の影響力が特に強い、ことに母親が活動的で、報酬のある労働生活をしているときはそうである。しかし父親もまた、少女の抱負を奨励したり抑制したりし、また息子の場合と同様娘の将来に関心を示して、少女の職業決定に重要な役割をする。友人は職業選択上きわめて有力な一つの要素であつて、少女の抱負を抑さえる効果と、選択を制限する効果を有することが多い。

多くの国は、公立職業指導センターを持ち、卒業のとき又は卒業直前助言を求める少年少女に、知識のいろいろな程度に、指導を行つている。これらのセンターの職員である相談員は、少女に保守的な職業助言をなし、新分野への進出を奨励しない、という批判がしばしばあつた。相談員を弁護するため、まず、これは彼らの全部、あるいはその大部分に、明らかに当たらないこと、第2、少女に労働界において先駆者となるように奨励することは、新分野の訓練をしても、先入観と、関連した文化的要因のため少女が就職できないことを意味する、ということ述べなければならない。思慮分別は革新の必要な一部であらう。しかし、多くの国の経験によれば、指導職員が一致協

力して少女の職業を伝統的な男子の職業に拡張するように努めるなら、もし需要が大きければ、肯定的な結果をもたらすであろう。他方、若干の国は少女の職業分野拡大運動の結果は失望であると報告した。即ち少女も特定分野に誘引する力の強さを示している（将来の雇用予測の実際的な評価を含む）。

一般公衆への情報提供と教育運動は、広義の指導と相談と共に行えば、少女や婦人を新しい職業と、新しい責任水準につくのを援助し、「婦人だけ」、「男子だけ」という看板を破るのに役立つ。

労働生活のための職業準備

ユネスコ統計が示すように、中等教育に進学する少女の比率は、緩慢であるが、ほとんどすべての地方で上昇しており、高等教育に進学するものの比率も上昇している。しかし、兩段階において、少女が少年と同数の場合でも、少女はほとんど芸術、商業、社会、家政科目に集中している。大部分の国で、科学、工科の少女は非常に少ない。これは、少女の職業選択に影響を与える者の奨励がないことや、卒業後の適当な就職が困難であると考えたことによるものであろう。それはまた、工業、科学分野に資格ある教師が少なく、少年よりも少女の教育に影響を与えることなどにもよるものであろう。原因が何であつても、事実は、最高教育を受けた少女の多くが近代の労働・生活分野について十分教育されていないと考えていることであらう。

例えばフランスでは、少女は大学程度の工業学校の最近の設立によつて大きな利益をえると考えられたが、1969～70年には少女はこれら学校の学生の僅か21%で、第3次産業の労働に関する学部集中していた。少女は応用生物学の学生の60%、化学の学生の30%を占めていたが、電子の学生の2%にすぎなかつた。ソ連及び東欧諸国では、少女の教育が高水準に達しており、婦人が労働力のきわめて高い比率を占めているが、各種の教育、訓練部門において、以上のような形態はあまり見られない。ルーマニアなど若干の国では、一定の部門が、少女または少年が過剰になるのを防止し、少

女が技術及び科学の進歩と共に創出される、新しい型の教育と訓練に興味をもつように措置を講じている。

少女及び婦人の工業、職業教育に関する1968年のユネスコの比較研究は、少女のこれらの教育についての法律上の障害がほとんどないが、実際はその機会は少年よりはるかに少ない、と結論を出している。より低度の熟練職の訓練を受ける婦人は男子よりはるかに多かつた。工業部分の訓練を受ける少女がきわめて少なかつたが、第3次産業の訓練を受ける少女は非常に多かつた。これらの少女は、一般に「婦人の職業」と分類されるものに通じる課程、又は家庭関係もしくは家政関係の課程に集中した。多くの国は、少女が広範囲の技術、職業訓練をますます多く受ける傾向があると報告したが、技術、職業教育と訓練の分野でも、また雇用の分野でも、少女と婦人に男子と同じ機会を与えることを目的とする積極的措置と長期計画により、この傾向を奨励する必要があることに注意を喚起した。すでに指摘したように、技術、職業教育・訓練学校やセンターにおいて、従来以上に各種の分野の婦人教師が多ければ、少女と両親は労働生活のためのこのような準備を好意をもって見るであろう。

職業教育又は訓練で、長期で基本的なものと、短期で非常に専門的なものの2種を選択できるときは、少女は一般に短期で専門的なものを選択する。労働生活の要件変化に対応するため、ある職業集団のための広範な初期準備が必要になつている時期には特にそうである。例えば、フランス、西ドイツ、英国、北欧諸国を含む多くの西欧諸国ではそうである。正式及び非正式の訓練の、段階的または単位ごとの訓練方法その他の革新的な方法を広く使用すれば、少女の最初の訓練における弱点を埋めるのに役立つであらう。これは恐らく間違いないであろうが、実証する必要がある。

徒弟における少女の地位についても一般に同様である。このような訓練形式が一般的である国では、少女は少年より徒弟となることが少なく、「婦人の職業」と一般に認められ、訓練期間が比較的短かいものの徒弟となる傾向

がある。例えば西ドイツでは、1961年、徒弟少女の84%は、僅か12職業の訓練に集中していた。1967年には徒弟少女の4分の1はその他の職業の訓練を受けていたが、この場合でもその半数あまりは僅か4職業の訓練を受けていた。デンマークでは、少年の半数の少女が毎年徒弟になり、これらのほとんど全部が商業と理髪分野である。英国では1970年5月、熟練職の徒弟は、男子112,000人に対して少女は101人であつた。また420人の少女は他の組織的訓練を受けていたが、これは男子では約17,000人であつた。この4年間に状況は大きく変化していない。また、徒弟になつた少女の7%の内、4分の3は理髪であつた。ニュージーランドでは、新規女子徒弟契約数は1970～71年の580から1971～72年の538に減少し—総数8,701の非常に低いパーセント—、理髪以外の職業の契約は11に過ぎなかつた。オーストラリアでは、大体同様な状況であつて、労働省は少女の徒弟が伝統的な職業（理髪など）以外の熟練職に就くことを積極的に奨励している。米国も、通常「婦人の職業」と考えられなかつた職業の徒弟に、女子がなれるように、運動を開始している（徒弟職拡張運動）。労働長官は、「男子のみ」という看板を下さなければならない、と述べた。

日本では、比較的低率の婦人が各種の基礎、専門及び上級の訓練を受けている、と報告された。1972年、公立職業訓練コースでは婦人の大部分はドレスメーカー、和文タイプライター、縫製、理髪、洋服仕立て業、事務職、陶器製造、小売り業、トレースと製図の訓練を受けた。今日女子の就業期間が長くなり、婦人の職場と職場外での職業訓練を奨励し、その職業の範囲を拡張する措置がとられている。カナダでは1972～73年に、訓練中の婦人の半数は速記タイピスト、簿記、会計、及び関連職業の訓練を受けていた。婦人は男子より訓練分野が狭かつた。婦人訓練生の4分の3は、女子労働者の最も多く集中する9分野の訓練を受けていたが、男子訓練生の58%は、男子が最も多く集中する9分野の訓練を受けていた。

英国労働組合会議の、1972年婦人会議のための報告書（The roots of inequality）は、期待に反して、1964年の産業訓練法が少女と婦人の訓練機会を実際に改善しなかつたことを遺憾とした。少女4人に1人の割合で1年以上継続した。何らかの訓練を受けたことは意義深いことであつた。しかし、婦人にあらゆる職業を開放することを目的とした非常に広範なコースを提供する訓練機会計画が実施され、若干変化の兆候が見られる。1971年12月には婦人の訓練生は1,000人であつたが、1973年1月には4,000人であつた。しかしその大部分は、政府の訓練センターでなく、商科大学で訓練された。訓練生は、この期間に19,000人から33,000人に増加した。訓練生中の婦人の比率は増加したが、その数はまだ比較的少ない。

フランスでは、婦人雇用委員会の、職業訓練に関する1972年の報告書は、訓練における婦人の地位がまだ不十分であると注意を喚起した。工業大学では少女が少なく、少年より短かいコースをとる傾向があつた。少女の大部分は第3次産業の職務（事務職、販売、商業、サービス）の訓練を受けた。66%（少年の26%）は公立職業教育で、72%は民間事業所で訓練を受けた。多くの少女は技術学士試験を受けたが、その93%は第3次産業の課目であつた。工業部門では少女は意外に少ない職種の訓練をうけ、大部分は縫製（この部分では熟練労働者の需要は減退していた）の訓練を受け、その他の産業（例えば機械、金属加工、電子）の訓練を受けた者はほとんどいながつた。少女の訓練とその後の職業との間には大きな開きがあつた。電気機械産業の労働力の約38%は婦人であつたが、この産業の技術訓練を受けた少女はほとんどいながつた。経済は婦人の利用できる新しい、種々の機会を多数開放したが、これらの新しい就職口を満たすため訓練を受けようとする少女はほとんどいながつた。

この根本原因は何であるのか。前記のフランスの報告書は、少女の訓練とその後の就職の機会との間の関係を強調して、少女とその両親が、後に就職

できないであろうなら、長期間の訓練を望まないのは当然であると述べた。これは心理的、経済的な問題であつた。従つて、資格ある婦人の直面する雇用問題、使用者の婦人をその技能水準に応じて雇用する問題も含めて、少女の訓練を条件づける。ベルギーでは1972年の国家職業紹介所の報告書は、婦人は男子が伝統的に占めている職業の訓練を致えて受けることを恐れており、特に、彼らは男子と平等に労働者仲間として男子により受け入れないこと、また使用者により二次的な労働者として認められることを恐れている、と述べた。この問題に、政府は関心を寄せ、国家職業紹介所の下に、婦人の訓練と経済への参加を専門とする諮問委員会を設けることを決定した。

欧州経済共同体は、一致共同して、少女及び婦人があらゆる種類と段階の職業訓練を受けることを奨励する運動を加盟国で開始しようとしている。この運動は指導、訓練制度の適切、十分な利用、使用者において婦人の訓練とその資格に応じて婦人を雇用することの利益を認めさせることを中心とするものである。このような努力はその他でも行われている。

第3世界における少女の訓練

発展途上国では、状況はさらに暗い。近代部門について行われている訓練は、伝統又は慣行により婦人が排除される職業について一般に行われている。近代部門についての各種の訓練の型は、古い世界の男女の役割という型にはまつたものが多く、第3世界諸国の伝統を反映しないのが多い。緩慢に発展する工業部門の訓練を受ける少女はほとんどいない。訓練の機会がサービスの職業—ホテル、隋い業、観光—や若干の種類の事務職に拡張されているが、それもきわめて緩慢である。農業では、その大部分が婦人により行われていることが非常に多いが、農業そのものについても、またこれと関連する農村の活動や技術について、少女や婦人に訓練は稀に行われるだけである。例えば、アラブ諸国では、国家開発における婦人の役割に関する最近の会議は、婦人に対する訓練が狭く、婦人のあらゆる労働への参加の増加に適合し

ないこと、また農村婦人の生産性向上を目的とする職業訓練が、経済にとって重要であるのにも拘らず、十分関心が持たれないこと、に注意を喚起した。

訓練網を拡張して、少女や婦人を現行の訓練体制に参加させ、あるいは必
なら特定職業分野のその技能を高めるため特別の訓練を開発して、少女や婦
人の機会を広げる必要のあることがますます強く認められている。婦人自身
は、開発過程への有効な参加のために、訓練は重要な連結点となるものと認
めている。

教育、訓練及び雇用の関係

少女が一たん職業選択をなし、必要な訓練を受けたとき、その後の就業は
どうであろうか。少女が訓練を受けた部門に就職し、そこに止まる見込みは
どうであろうか—それはすでに人員過剰であるか、あるいは技術的变化が急
激であろうか。使用者により採用される問題は別として、その他のどんな要
因が彼女の将来の労働生活と進路の型に影響を与えるであろうか。少女の教
育が増加し延長するにつれ、労働生活における自己の役割に対する考え方の
変化につれ、結婚と出産後、労働生活への参加の型の変化につれ、先進国に
おいて家族が少なくなり、家事の負担が軽減するにつれ、また家庭の生活水
準の向上と経済的独立の希望が強まるにつれ、この結果経済生活における婦
人の役割の性格は変化するであろうか。これは婦人の教育と訓練への投資を
妥当にするであろうか。就業の将来についての使用者と少女自身の一般的期
待は、外れるであろうか、特に上級段階の教育の場合そうであるであろうか。
これらの点については多くの推測をすることができる。しかし少女の教育、
訓練とその後の雇用との複雑な関係全部をさらに研究する必要がある。この
ような研究により明らかになったことは、少女の教育、訓練に対する態度、
その雇用に対する態度を変化させるのに役立ち、経済、社会生活への参加と、
それへの寄与の比較的不明な点を明らかにするのに役立つであろう。それは
また社会一般が容認できる、教育ある労働力の無駄をどれ位いにするかを決

定するのに役立つであろう。それは、婦人の教育と訓練による利益を、職業分布の改善と婦人の労働力への参加の改善によりどの程度増加できるかを示すであろう。最後に、実際の差別的慣行を解消する手段を見出す目的で、婦人の職業の決定とその後の進路の型について、差別と選択との区別をできるであろう。

労働市場における性に基づく固定概念の克服手段としての訓練

大部分の国で少女と婦人が、典型的な「女」の職業の準備をまだしていることは、労働市場を「婦人の労働」と「男子の労働」との分割を克服しようとしている国で大きな関心となつている。

スウェーデン全国労働市場委員会が1974年度予算案で、性に結びついた職業選択と募集慣行を打破する目的で二つの案を出したことは興味がある。それは、男女同一機会委員会がこれより先に行つた勧告に従つたものであつた。この労働市場委員会は、1時間につき5スウェーデン・クラウン（約1ドル）の訓練手当を、最高6カ月間、男子を「婦人」の職務に、又はその逆を訓練する使用者に支給することを提案した。これは3年間の実験であつた。同委員会はまた、2年の実験期間に、地域開発計画により創出された職務について、この職務の少なくとも40%が男女に与えられることを条件として、同額の雇用補助金を支給することを提案した。両提案は国会により採択された。

英国では労働組合会議は、少女及び婦人を伝統的な婦人の労働以外の職務（とくに技術者程度）に訓練する会社に特別補助金を支給するように要請している。その他多くの国は、各種の職業における男女の分布を平等にする手段として訓練を奨励する方法を検討している。

より高度の教育と訓練

多くの国で、就業中の婦人が昇進のためのより高度の教育、訓練から、ま

た技術、科学の進歩や、新しい労働組織方法に適合するのに必要な職業的移動を促進するための再訓練制度から組織的に除外され、又はそれを受ける時間がないことについて、無関心であることは、遺憾であるが事実である。

より高度な教育、訓練用施設を男女平等に利用できるようなすこと、また労働時間表を必要なら調整し、必要な動機をあたえて、男女労働者が一様にこれらの施設を十分利用するように使用者において奨励することは、極めて重要である。

また同一産業や職業であるか、他の産業や職業であるかに拘らず、技術的あるいは他の変化に対応する再訓練の場合にも同様である。婦人はこのような再訓練では不利な立場にある。それは技術的あるいはその他の失業の場合、（ほとんど家庭事情であるが時たま相談相手がいない理由で）、苦境に陥るが、それへの一般的な無関心さのためである。

再就職

加速する科学・技術の発達、労働力要求に於ける当惑するような急速な変化などに伴う種々の理由で、比較的長期間、労働から離脱後、再就職しようとする婦人又は就職しようとする婦人は特別な困難に出会う。これらの婦人は家庭外の労働生活の選択、準備で援助が必要である。すべてこの労働者に対する再度の教育と訓練がますます強調され、これは訓練の機会と措置に新しい適応性を注入するものであり、これは恐らく婦人に有利であつて、婦人が最初の不十分な初期教育、訓練のハンディキャップを克服し、労働中断後再就職するのに役立つであろう。同時に、技能の修得と技能を最新のものにする新しい可能性と新しい方法が実際に婦人が利用でき、また婦人により利用されるようにする必要がある。

女子の将来の労働生活の基礎としての健全な最初の教育、訓練の重要性を強調して、1965年の雇用（家庭責任のある婦人）勧告（第123号）は、各国政府に、ことに家庭責任のため比較的長期間労働力から離れていた婦人

の就職または再就職を促進するサービスを行い、またはそれを援助することを要請している。この勧告は、このようなサービスが相談、情報、訓練、再訓練及び紹介施設を含むことを定めている。

カナダ、スウェーデンなど若干の国では、特別コンサルタント・センターが成人教育について活動し、訓練所は、労働力に参加または再参加しようとする既婚婦人が利用できる。スウェーデンでは、成人教育団体の組織するコースは、政府が場所、材料、指導員を提供し、場合により、婦人の訓練中家族を援助する家族手当を支給するので、婦人がこれを利用することができる。訓練及び雇用の機会を婦人に知らせ、これらの機会を利用するように婦人を奨励し、特別職業への希望者が過剰になることを避けるよう分別よく選択するようにするため、情報媒体を用いている。デンマークでも、婦人が訓練または再訓練を受ける機会はいくつもある。カナダの若干の州では、婦人の経済生活への再参加を援助するため、非常に多くの相談、教育、訓練サービスが行われている。米国の多くの州でも同様である。オーストラリアでは最近の政府の調査によれば、前職業活動から数年離れていた後、再就職しようとする婦人は、多くの補習コースを利用できる。日本では婦人少年局は、長期間仕事から離れていた後就職しようとする高令婦人のため短期訓練コースを開始した。

B・N・シーア氏による、「就業中断後の婦人の労働市場への再参加」と題する最も最近の研究が、OECDのために行われ、1971年公表された（特別グループ7の雇用）。それはカナダ、デンマーク、フランス、西ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデン、英国及び米国にかんする詳細な情報を含んでいる。この研究は、高令既婚婦人の労働生活への再参加はますます強まる慣行となっており婦人活動の一般的な型となつてゐる、と結論を下している。またこの研究は、常勤の仕事は豊富であるが、婦人が再就職するときの職務は一般に伝統的な婦人の産業と職業であつて、工業、商業、小売りその他のサービス業の低い段階の労働に限られている、ことに注目してい

る。職業相談と指導の必要が強調されており、特に多くの婦人が最初の不十分な職業指導、又は全くそれを受けなかつたための困難さから考えると必要である、と強調している。この研究は、適当な時間の昼間クラス、又は教育テレビジョンを用いて、基礎教育の欠陥を是正する必要があるとしている。高令婦人の訓練ではすでに成功しており、このような事実にもとづいて、高令婦人の再訓練をもつと楽観的に見ることができる、とこの研究は提案している。高令婦人には長期間の訓練は障害であり、このような者の訓練の多くの実際的な状況は注意を要する、としている（彼らの必要に合うように時間を調整すること、訓練手当の支給、高令婦人に自信を与えるための良好な人間関係）。最後に、この研究は、婦人のための再就職計画は、欠陥を慎重に除去すれば、婦人自身にだけでなく、企業、社会全体にも、きわめて満足な投資となる、と指摘している。

訓練時間を、家庭と家族の世話をする婦人の必要に合わせて、弾力的にすることが強調されている。しかし、その時間がいかに弾力的であつても、既婚婦人は、家庭と家族の責任の関係で、地域的移動が制約されて、それによる利益を十分受けることができない。これは、すでに指摘したように、近隣に十分サービスできる地方施設を広く分散し、またラジオ、テレビジョン、通信講座を多く使用する必要を意味する。

生涯教育、訓練の考え方の普及に関連して、多くの国で、労働者が公認の訓練を受けるのを可能にする手当が支給され、またこの手当が就業中の労働者だけでなく、現在家庭におり、育児のため中断した後、再就職しようとする婦人にも支給されることは興味がある。例えば、カナダ、フランス、西ドイツはそうである。⁽¹⁾

注(1) カナダの成人職業訓練法の最近(1972年)の改正で、訓練を受ける資格のある者(即ち、居住する洲における通常の義務教育終了年令より1年多い者は、労働力に参加したことがあるか否かに関係なく家庭で働く者を含めて)は、訓

練手当てを受けることができる。これは、労働力に参加または再参加するための訓練または再訓練を受けようとする高令婦人への機会を大幅に改善する。西ドイツでは、雇用促進法により、一定の条件の下で、職業訓練は、初めて有給の職につき、又は再就職しようとする婦人がこれを受けることができる。

最後に、有給教育休暇への関心の増加は、結局は女子にとって有利であろう。国際労働総会は1974年、有給教育休暇に関する基準を採択した。この問題に関する条約と勧告は、このような休暇を中でも性などを理由として労働者に否定してはならないと定めている。有給教育休暇の原則及び継続教育の原則を適用する場合、労働生活を離れた婦人が、家庭生活の経験を積むという特殊な事情を無視しないことは、将来恐らく重要なことになるであろう。

雇用と職業における機会と待遇の均等の追求

女子と婦人は大部分の国で雇用と職業において今日も差別されている。労働力への参加の不均衡は、主に、上記の教育と訓練の欠陥だけでなく、雇用と職業への接近と昇進が実際に差別されていることによる。

この10年来の有望なる状況は、重点が特定分野における差別の防止から、積極的、広範囲にわたって婦人労働者の機会と待遇の均等を推進することに移ったことである。

同一賃金 第1歩 (1)

婦人差別の最も明白な形体の一つは、同一価値労働に対して賃金が同一でないことである。同一価値労働同一賃金原則がほとんど世界的に認められている今日でも、多くの障害はこの原則の完全適用を阻害している。

注(1) 同一賃金は婦人労働者の均等待遇への第1歩とみることが

できるが、同一でない賃金は婦人の受けるその他の不均等やハンディキャップの結果であるとみなされねばならない。

まず、進歩の記録を簡単にみてみよう。1951年の同一賃金条約(第100号)は、諸国政府に、同一賃金原則を、政府支配下の部門に実施すること、民間部門に適用を奨励することを要求するものであるが、1974年11月1日までに81カ国がこれを批准した。過去10年間に(1964年9月～1974年9月)、33カ国はこの条約を批准した。それはアジア、アフリカ、ラテン、アメリカの発展途上国と欧州の先進国であつた。しかし同一賃金についての進歩の記録は、この批准以外の国を越えて、条約未批准国であつて、同一価値労働同一賃金の原則をすでに認め、目下それを実施している国—例えばオーストラリア、アイルランド、ニュージーランド、米国内にまで及んでいる。

同一賃金原則の承認は、最低賃金は男女同一でなければならないこと、公共部門では同一俸給表が男女に差別なく適用されなければならないこと、また民間部門では同一賃金のための措置、例えば労働協約の修正により奨励支持されなければならないことを意味する。

一般情況と傾向は有望である。新しい重点は、労働の成果の価値に基づいた同一賃金の概念が強調され、「同一価値労働」のより広い概念への動きがある。実施のための適当な機構の開発に大きな関心が払われている。同一賃金と婦人への同一機会・待遇問題全体との関係が広く認められている。しかし、解決しなければならない実際上の障害がまだ多数ある。⁽¹⁾

注(1) これらは、ILOが婦人の地位に関する国連委員会に定期的に提出する同一賃金の進行状況報告書の概要で、また同一賃金専門家会議の報告書に述べられたものでもある(document GB, 193/9/15)。また、1975年の国際労働総会の会期では、憲章第19条と22条にもとづいて各国政府から提出された報告書により、同一価値労働同一賃金の実施状況

の世界的調査を討議することになつている。この総会ではこの原則の適用が実際に困難であつたことなどが述べられるであろう。

西欧においてさえ、ローマ条約第119条の完全実施が困難であり、1973年11月欧州経済共同体委員会は、その加盟国に同一賃金原則の有効な実施を更に要請した。

これらの障害は婦人の賃金記録の不十分さ特に確かな統計情報の不十分さを含んでいる。また多くの国で、使用者はこの原則を承認しても、それを公平に適用することを嫌い、種々の慣行、「経済的要因」あるいは「技術革新」の必要などを理由として、同一賃金を回避する傾向を示している。

同一賃金実現の主要な障害は、職務分類、比較及び評価の技術的困難、すなわち、職務内容を測定し、職務の同一性を決定する、信頼でき、客観的な手段の発見の困難にあることは疑いない。⁽¹⁾その上、賃金目的のため格付け制度が採用され、男女別の等級が廃止されても、労働組合は、婦人が自動的に最低等級、又は「軽労働」の特別等級（賃金も低い）に配置されることが多い、と苦情を述べている。関連した困難は、「同一価値労働」への同一賃金の解釈である。特に婦人がを配的に多い職業ではそうである。⁽²⁾「同一価値労働」の概念は、作業や職務内容の同一性だけでなく、技能、努力、責任などの要素の点で同等という考え方である。婦人の行う作業、婦人の従事する職業と職務、女子の有する才能（手先の器用さ）などを過少に評価する強い主観的傾向は、婦人の作業と技能の客観的評価を阻害している。婦人がある職業に多勢就職したとき、賃金が低下または上昇しないことが多いのは何故であるのか。いわゆる婦人の職業で賃金が伝統的に低いのは何故なのか。男子支配社会では、婦人の労働は、何ら正当な理由もなく、男子の労働より低価値であるとみなされる傾向があることによるものであろう。

注(1) 例えば西ドイツでは、この問題は深刻で、職務評価と分類の特別調査が行われており、その結果は国会と労使両団体に提出

されるであらう。

注(2) ノルウェーでは、男女均等審議会は、婦人が支配的である労働者グループの賃金状況調査委員会を設け、男子の支配的なグループと比較している。その目的の一つは同一価値労働の概念を厳密にすることである。

その他の要因としては、婦人の経済生活への参加問題であるとして、一般社会が多年同一賃金に無関心であつたこと、雇用の機会を失なうことを恐れて婦人が要求を望まないこと、種々の部門・職業あるいは企業における同一賃金の実際の実施について事実の情報が十分でないこと、欠陥の説明がなされないこと、婦人の雇用と開発における婦人役割に対する態度が変化するかしないかなどを含んでいる。婦人労働者の同一賃金の実施を権利問題として推進する教育運動と、使用者にこれについての義務を十分認識させる大衆運動とが必要である。

時には、このような困難（事実あるいは想像であらうと）の解決を援助するため、同一賃金の段階的实施計画が適用されている。段階を慎重に作成し、監督したときは、目的は達成された。しかしこの過程が正当な理由なく長びいたときは、婦人労働者は虐待されていると感じた。

多様な解決方法、憲法、立法、労働協約における明確な同一賃金条件の規定、有効な実施・提訴機構の創立、職務内容の評価の技術的改善、広範囲の教育運動と推進活動（もつとも関係の深い者、すなわち管理者、監督者などに対する）などは、進歩の速度を速め、婦人労働者にもはや奪れることのない権利を保証するのに役立つ。⁽¹⁾

注(1) 国際自由労連の組織した同一賃金国際会議（ブリュッセル、1972年10月）は、同一賃金実現の多くの建設的措置の概要を発表し、この分野における労働組合の大きな役割と、職場から国際的な分野までの全段階において組合がとるべき各種の措置を強調した。その他の国際労働団体（世界労働連合、世界

労連)も同一賃金原則の実施推進に活発な行動をとっている。

同一労働同一賃金の実現がいかに重要であつても、これは婦人の賃金の広い問題の一面にすぎない。ほとんど、どの地方においてもその主要な特徴は、第9表に示すように、男子よりも水準が低いことである。

同一賃金原則が完全、公平に適用されていないことがこのような情況の一因であろうが、原因はそれだけではない。婦人が低賃金産業と職業に非常に集中していること、教育、訓練及び経験が低いことが多いこと、婦人が各種の責任を負うため社会により課せられたハンディキャップ、雇用上の違法な差別なども原因である。その上、婦人は男子より労働時間が短かく、割増手当時間(夜間、日曜、休日)が少ない傾向がある。賃金が勤務時間で定められるときは、婦人の一般に短い勤務期間も一つの要因であろう。比較可能な責任、技能その他の要素における、各種の産業と職業における男女の平均賃金の差に関する統計資料は非常に少なく、信頼できないものであり、非常に多くの婦人の従事するサービス産業を除いた、製造業だけのことが多い。しかし、工業国における事情についてのILOの調査は、婦人の賃金が同じ労働時間の男子の賃金の約50%ないし80%であることを示している。時間賃金の点では、婦人の賃金は多くの国で男子より大幅に上昇しているが、平均年間賃金の点ではこの傾向はあまり明らかでない。一般に男女平均年間賃金の格差は、時間賃金格差より大きいが、これは主に労働時間の大きな差によるものである。また全国段階での全製造業の男女賃金格差が、ある産業内の格差より大きいことが多いが、これは通常、婦人労働者が平均賃金水準が比較的低い産業に集中していることが多いことを示す。その上、婦人の職業は、賃金が一般にかなり低いサービス産業で増加している。

発展途上国では、他の地方と同様、婦人の賃金水準が比較的低いのは、婦人が技能と賃金表で低い職務、職業に集中していることを示している。公共部門では格差が少ないであろうが、決定的な資料がない。

このような男女賃金格差を緩和または排除する唯一の方法は、婦人の教育、

第9表 全製造業における男女賃金格差（男子の平均に対する
婦人の平均賃金の比率） (%)

国	1963年	1972年	1963~72年
オーストラリア (1)	69.8	76.1	+6.3
ベルギー (2)	60.3	64.4	+4.1
デンマーク (3)	68.6	77.9	+9.3
フィンランド (3)	66.6	71.3	+4.7
西ドイツ (3)	68.7	70.7	+2.0
アイルランド (4)	57.2	57.2	0
日本 (3)	44.2	47.5	+3.3
スウェーデン (3)	72.1	83.2	+11.1
スイス (2)	62.7	64.7	+2
英国	57.2	59.3	+2.1

備考： (1)時間賃金率， (2)日賃金， (3)平均時間賃金， (4)生産労働者，

基本賃金（月賃金），日本労働統計年報，1963年と1973年（毎勤調査）

出所：ILO:Yearbook of Labour Statistics, 1973

訓練，職業の構造と内容を改め、「男子の労働」と「婦人の労働」との区別をなくすることである。旧来からの不平等と差別を除き、労働界における型にはまつた男女別役割を解消するための変更である。

婦人の労働者としての信頼性

婦人の賃金の格差は、その作業成績の差により、これを妥当とすることができだろうか。婦人は「信頼できる」労働者であるのか。これらの問題は、提出されることが多いが、常に回答が得られなく、婦人は男子程堅実な労働者でないことはまず疑いがない、という推論があるだけである。

労働者としての婦人に関する伝説は多く、事実の圧力の下で崩壊しつつある。婦人は、長期欠勤が多すぎる、又は転職率が高いと非難されることが多

い。米国では1967年、公衆衛生局の疾病又は傷害による労働時間損失調査は、男子の損失時間5.3日に対して、婦人のそれは5.6日であることを示した。労働異動統計は、男女間の正味の差が少ないことを示した。カナダでは病気による欠勤は男女間に大差がない。1972年、婦人フルタイム労働者の1.76%は病気で丸1週間欠勤したが、男子フルタイム労働者では1.95%であつた。男女の労働異動率も大体同じである。欧州の多くの調査も一般に同じ結論である。英国では政府のために行われたハント婦人雇用調査は、1968年に公表されたが、婦人は必ずしも男子より不安定でなく、資格、技能及び責任が高い程、婦人の勤務が長い、としている。

個別企業において、婦人の異動率、欠勤率が比較的高い場合は、調査によれば、これは職業構造において婦人の占める職業が低いこと、婦人の大部分がほとんど技能と責任のない、また昇進の見込みも職務満足感もない職務についていることと関係があるといえる。フランスの調査はこの関係を明らかにした。米国婦人局の作成した報告書は、同様な職務水準と同様な状況の下では、婦人労働者は出勤、異動に関して有望な結果がある、と結論を下している。分析によれば、労働者の職務の技能水準、結婚しているか否か、年令、勤務期間、職務の定着率などは、労働者が男子であるか婦人であるかより、職務成績の差異の解明に役立つている。

同一賃金から同一機会・待遇へ

同一賃金は前進への第1歩である。しかし、英国首相はかつて次のように述べた。「婦人には、同一労働に対して同一賃金を支払うことを定める法律を制定できるが、同一の職務評価を実際の同一賃金に実現するのには、男子の心と考え方の改革が必要である。同一賃金法は、絶対必要であるが、第1歩にすぎない。」差別の政策と慣行の根源を明りようにし、差別と闘うという消極的な態度から、雇用及び職業における男女の機会、待遇の均等推進という積極的態度に進むことが必要である。

1974年5月ジュネーブで開催したILOの同一賃金専門家庭委員会（工業国に於ける）が、同様な結論に達し、同一機会、待遇という広い意味において同一賃金で扱う必要を強調したのは意味がある。⁽¹⁾

注(1) 付録Ⅲ（専門家委員会の結論）、特に1～3点を参照。

差別の存続

この約10年間に性による雇用差別問題についての社会の関心は高まってきた。この問題が従来軽視されたことが広く認められるようになり、婦人に対する明白な差別を除去する措置が不十分でこの問題を解消できないことが一般に認められるようになった。

若干の進歩が見られたが、特に法律上の差別の排除ではそうである。しかし、あらゆる点からみて、また婦人の経済生活における役割の調査、研究からみて、把握し難い、闘争し難い、排除し難い、巧妙な差別方法が、がん強に存続することは明らかである。英国では労働党研究グループは、1972年の「野党青書」の前書において婦人の差別を指摘した。「この報告書は現実の問題の存在を実証する。差別の原因である根深い態度があり、このような態度から困難な矛盾が起こることに注目する。教育、訓練、労働、公私生活における選択の真の自由を確立して、婦人の尊厳と独立を強化することを我々は希望する。これには婦人自身だけでなく、一般の考え方の根本的変更が必要である。婦人には新たな利用可能な機会を利用するように積極的に奨励しなければならない。」1973年の米国大統領経済報告（これが初めて婦人の経済的役割の章を含んだ）は次のように述べている。「婦人は従来より多くの労働市場に接近することができるが、しかし婦人は職務の選択、昇進の機会、その他雇用、賃金関係の問題において市場内で完全な平等を獲得していない。この矛盾の原因はある程度全くの差別にある。しかし、それは、数世紀にわたって大部分の社会で形成された文化の型から生ずる難解複雑な要素の結果でもある。」

欧州会議、欧州経済共同体及び経済協力開発機構もまた、経済生活における婦人の差別が存続する説得力ある証拠を提出した。カナダと米国の婦人の地位に関する報告書、世界各地の主要な報告書も、この問題の重大さと複雑さ、これを有効に解消するのに必要な広範囲、相互に関係ある措置を強調した。

ソ連及び東欧では、一般に婦人は法律、慣行上ほとんど又は全く差別を受けていないが、労働及び家庭生活において男女の完全平等の実現について実際の障害があると報告されている。

多くの国で、原則としては雇用への接近は平等であるであろうが、例えばフィンランドの場合など、すでに指摘されているように、特に公共部門以外では求職者が年齢、性、婦人に不利なその他の要素により選定されることが多い、のは事実である。

性による差別（公然又は潜在的）の、特殊な面は既婚婦人に対するもので、これの排除はかなり進行したが（例えばオーストラリアでは連邦公共部門の既婚婦人の雇用について、カナダ、アイルランド、イタリア、オランダ、スペイン、米国で）、この種の差別は社会、経済界になお強く行われており、数百万人の婦人の労働進路にいぜん影響を与えているかということは疑いない。

婦人差別のもう一つの特殊な面は、昇進の機会に関するものである。これは非常に多くの国で最も重要なことであろう。昇進は性を考慮しないで個人の能力と性向に基づいて行うべきであるが、実際はそうでない。問題の一つは、存在することが分っているが、差別を明確に立証できないことである。差別は巧妙、残忍である。その上、男子は昇進の準備を、直接間接、行われる傾向がある。婦人はこのような流れから除外される傾向がある。その結果、婦人は職業階級の上級よりも底辺に近くなり、非常に不利である。婦人が一般に高い地位に達しないし、また上級に進出できないことは、大いに考慮しなければならない。

また多くの国で、教育など「婦人」の分野でも男子が好まれ、男子が多く
の管理的地位と上級地位を占め、選抜、昇進において優先することは、重大
な問題である。産業でも同様である（例えば、繊維、縫製産業では婦人より
も男子が監督、管理の地位を占めている）。

1971年、国際労働総会は条約・勧告適用に関するILO専門家委員会
の、性などによる差別を明らかに禁止する1958年の差別待遇（雇用及び
職業）条約と勧告の実施に関する第2回調査を討議した。この調査はこの条
約を批准した国と、批准しなかつた130カ国からの報告書により行われた。
1963年の第1回調査以後、ある種の地位への婦人の配置についての性に
よる差別、又は結婚の有無もしくは雇用条件による差別を除くため多くの措
置が実際とられたことをそれは示した。第2回の調査では専門家委員会は各
国政府において法令から、「ある種の職務に固有に必要であり、又は保護が
必要であるため厳密にみて正当である」場合のほか、雇用及び労働条件にお
いて性を理由とする差別を認める規定をすべて削除し、状況の変化に照らし
てこれを絶えず再検討する」ことを希望した。委員会はその結論において次
のように述べた。

103 性にもとづく差別は、1種の差別形態で、これの除去には絶え
ざる留意と各種の分野における各種の積極的措置が必要である。政府の報告
書に暗黙中に含まれていることが多い一つの考え方は、性による差別は社会
学的要因によるものであろうが、これは発達に委せなければならない、とい
うことである。それにも拘らず、若干の国でなされた努力は、慣行的に「正
常」と認められている男女間の差別は本当に差別である、ということを終り
には認めさせることができること、またこれを目的とした特別の努力がなけ
れば、社会学的慣行や環境が希望する方向に発達しない、という恐れのある
ことを示している。

104 今日でも法律と政府の慣行は、客観的妥当性が必ずしも疑問がな
いわけではない性にもとづく差別を認めている。このような差別は状況の変

化に照らして絶えず再検討し、職務の性質上必要な要件あるいは1958年の文書のいう保護が必要であるかという立場から本当に正当なものであるか否かを検討しなければならない。大部分の婦人がある種の作業に肉体的に適しない場合で、すべての婦人が必ずしもそうでないとき、すべての婦人を肉体的に適しないと規定することは完全に合法的でない、と認める者がますます増加している。その他の要件は社会的又は心理的で、今日の生活条件と一般的な考え方がある種の作業を婦人が行うことを困難にする、という事実によるものである。このような問題はある環境と時点では理解できるであろうが、変化の傾向を考慮するばかりでなくこのような傾向を助長するように、極めて慎重に定期的にこれを検討しなければならない。

105 実際に一般に抱かれている意見から出た一法令の規定に関係なく一性にもとづく差別の排除について、政府の報告書は、労働法規が男女労働者に機会と待遇の均等を保証していることを、一般に強調している。しかし、訓練と就職の機会及び昇進の可能性が婦人に開放されている程度が、実際は一般にこのような保証の範囲外である、ことを指摘しなければならない。また一般労働条件についても、同一労働同一賃金の原則は、例えば主として男子又は婦人が行う作業であるため、賃金率が異なるときは、同一労働同一賃金の原則の実施は容易でない。これに反し、作業の客観的評価が行われれば、それが同一価値労働であるか否かが分るであろう。一般に、希望するすべての婦人が教育と職業訓練を受けられ、次いで選択した職につくことができ、またその職において完全な平等を受けることができるようにする条件を創る努力に、政府、使用者及び労働者を団結させる国政政策の開発余地がある、措置の分野が多い。国家の到達した経済、社会開発段階がどうであつても、これについて二つの基本問題を忘れてはならない。第1、第1の目的は、この分野における自由と平等を妨げる障害を除去し、社会における婦人の役割に関係ある社会変革を強力に行わないことである。第2、婦人の家庭と社会における役割を考慮して、婦人の地位の向上は一婦人がすべてそれを選択し

なくとも自由と平等の権利を意味する一今日経済、社会開発自体の重要な前提条件であるとみられている。⁽¹⁾」

注(1) ILO:第56回ILO総会(1971年)の条約勧告適

用査門家委員会の報告 Repot III (Part 4 B)

婦人に対する差別、ことに労働生活の向上と針路の機会についての差別永続の上に不当に安住することは無益である。いえることは、過去10年間に差別が実際に存在することを卒直に認め、あらゆる階層でそれを解消する積極的努力が行われたことである。今日必要なことは、経済、社会生活における婦人の向上を推進するため特別の一貫した措置を追求することである。

差別との闘い

同一賃金が職業における婦人の同一権利獲得の必要な第1歩であるなら、次はあらゆる形体の婦人差別を完全、最終的に終息させるために措置をとらなければならない。各種の差別は幼年時代初めから始まり、学校、訓練の全段階まで存続し、婦人の就職を妨げ、労働生活中婦人を悩ませ、そして婦人の退職までつづく。

差別に対しては、広い戦線で、各分野一例えば教育、訓練、雇用、昇進、退職一で、また経済、社会生活の各分野内で、幾多の特別措置により闘わなければならない。差別に対しては種々の武器で闘わなければならない。即ち、法令(この抑制的な価値はますます十分認識されてきた)、裁判所その他の措置や上訴手続きによる有効な施行、差別の証拠を明らかにする調査研究、特定分野(例えば大学教育)における問題を討議し、その解決策を探求するセミナーと研究講習会、管理職員を啓蒙し、婦人を雇用し、十分使用することを希望しない使用者を啓発し、婦人の役割についての誤解を改めさせる教育計画、男女組合員に婦人の機会、待遇の均等問題とそれを解決する方法を認識させる労働組合の計画、同等の立場で婦人の経済性活への参加に有利なように、一般社会の態度を改め、世論を作る広範囲の運動、差別の事実を確

認し、それと闘うための企業又はその部局内での労働者グループなどである。各国はそれ自身の行動計画と行動手段を有するであろうが、これらはことなるであろう。しかし、各国内で行動の熱意、明確、特定の目標、性による差別廃止の進行状況を測定、評価する尺度が必要である。

若干の事例は進行傾向を示すであろう。

英国では、多くの研究や聞きとりで、広範な婦人差別の反ばくできない実際の証拠が出されたので、雇用と昇進における性による差別を排除する圧力が高まっている。差別禁止法案が国会に再三提出され、長時間の審議と協議が行われた。政府は、婦人の同一地位原則を言明し、苦情処理と実施の機関を含む、性による差別を抑制する法案を用意している。労働組合会議は現在法案を支持し、性又は結婚の有無による差別方針と慣行を排除するため、実際の措置と態度の変更を迫っている。

フランスでは、政府は婦人労働者を含む女子の地位の向上に努力することを言明し、機会と待遇を均等にするため特別の措置をとった。政府のこの努力が労働組合だけでなく、フランス使用者全国会議によつても支持されているのは意味深長である。この使用者団体は使用者において婦人の経済生活への参加と実際の機会の均等を確保する措置をとることを勧告している。

スペインでは婦人の地位を高めるため特別の努力がなされ、働らく婦人の労働権に関する規則を定めた1970年の法令は、婦人がすべての法律目的上男子と完全に同一で就業する権利を有することを定めている。

フィンランドでは、フィンランド社会における婦人の地位に関する委員会 は、1970年、差別の主要分野を示し、差別慣行を解消する勧告をした総合報告書を発表した。1972年、男女間の経済、社会の平等を推進するための委員会が正式に設けられた。1970年の雇用法の条項は、性による雇用差別を違法とする条項を含んでいる。ノルウェーでも、不平等の分野を確認し、平等の障害を除去する目的で、実情追及を行う男女平等のための委員会がある。スウェーデン、デンマークでも、職業や親としてのまた家庭の責

任の平等な分担を含む家庭での、機会、待遇の真の平等を推進するため、社会における男女の役割の変化に関する対話を継続している。例えばスウェーデンでは、経済、家庭生活における男女の平等を推進するため、国務次官の下に特別政府委員会が設けられている。

日本では1972年6月、衆議院及び参議院は、性を理由とする婦人労働者の差別待遇をすべて禁止し、この目的のため必要な措置をとることを要求した決議を採択した。

アラブは、婦人、ことに婦人労働者の地位に関する問題を新たに特に検討し、婦人の身分改善の措置を漸次とする計画を作成している。

多くの国の政府は、婦人の均等の機会を推進する先駆者として行動している。例えば米国では、民間産業及び政府において婦人の就業機会の均等のための闘いを継続することを約束し、婦人がまだ平等の機会を与えられていないことを明らかに認めている。1972年1月の大統領メツセージは、すべての婦人が家庭外で働くことを希望しないかも知れないが、すべての婦人は希望する職業を選択する自由、そしてそれにつく平等の機会を有すべきである、と述べた。1969年、婦人の権利・責任に関する特別作業班が設けられ、婦人の差別除去のための多くの勧告を提出した。その後、この勧告の多くを実際に実施するため多くの措置がとられた。二、三の事例を示せば次のようである。労働省は政府との契約者による性による差別禁止の指針を発表した。1972年、1964年の公民権法第7部を改正し、その適用を州、地方政府職員と学校、労働者16人以上を使用する民間使用者にも拡張した、同一機会法が採択された。同年、婦人の差別排除のための確認行動計画を規定した法令が施行された。この法律にもとづく婦人の同一就業権の訴訟が行われ、勝訴になった。性による差別の防止と同一機会推進の指針が公布された。米国の公民権委員会の管轄は明らかに性による差別を含むように拡張された。公務員委員会は、正規職員としての婦人の雇用及び昇進の同一機会を確保することを命じられ、各省はこの政策を完全、積極的に追求するため婦

人に対する行動計画を作成した。婦人を差別して生徒を募集する大学への連邦政府補助金は廃止された。1973年、婦人の同等の権利と機会の運動は、すべての人々の人間的尊厳と平等の正義の運動と切り離せないで、婦人の平等の権利と機会の重要性和緊急性を示すため特別の日が定められた。1974年2月、婦人の就業、発展の増加を中心とした連邦婦人週間が行われた。大統領の声明(1974年1月30日、第4262号)は、婦人の経済への寄与の重要性、婦人の就業、昇進についての差別慣行を廃止し、障害を除くため継続的に活発な努力をする必要、婦人が完全、平等の権利を享有するのを妨げる態度の変更について注意を喚起した。しかし、これにも拘らず、特別作業班の定めた目標を実現するまでにはなお長時間を要する。1976年—米国独立から200年—は性による差別を米国全土から排除する目標年と定められた。

オーストラリアでは、連邦政府は、婦人の差別を排除するため積極的な政策を熱心に遂行し、婦人の就業の機会を拡張し、上級の職につけるように努めている。同政府は性を理由とする差別禁止の法律を制定した。雇用及び職業における差別に関する全国、州委員会が設けられており、これら委員会は婦人が差別されたとする申し出を審査することができる。労働省の雇用計画により利益をえる者の範囲は、婦人の労働力への参加を促進し、その労働の機会を改善する目的で目下検討中である。

公務員では、法規が性による差別を違法と明らかに定めていることが多いが、これだけでは差別は自動的に消滅しない。多くの国で公務員政策の政府の再検討により、差別の程度と内容が明らかになり、婦人の機会、待遇の均等実現のため明確な措置が必要であることが分つた。カナダの公務委員会は、婦人のため職業における真の機会均等を確保するために、積極的な役割をし(1)ている。英国の公務においてもこの問題に特に留意されている。フィンランドは公務における男女の平等を確保するため委員会が設けられている。

発展途上国の多くでは、婦人は機会、待遇の均等を最大に享受しているの

は公共部門であるが、それでも婦人は多くのハンディキャップを受けている。

注(1) 公務委員会は公務における計画及び特別措置を提案させて同一機会を推進するため婦人同一機会事務所を設けている。この事務所は公務における婦人全部の省別、グループ別、水準別の人物概評簿を備え、公務における婦人の傾向を評価する調査を行い、委員会の提出した履歴、職業資料を検討する。事務所はまた情報資料と刊行物を発行する。

しかし、公共部門内外の婦人の同一機会の推進努力に対する政府の積極的影響力にも拘らず、一層多くの機関や人々の参加が必要である。婦人労働者の均等増進のための行動計画に対する、労使団体の理解と支持が絶対必要である。労働組合は、労働生活における婦人の均等に関する教育、行動においてとくに大きな役割を演じなければならない。この目的のための一般的努力と組合の枠内での特別努力への婦人の参加は、改革のための必須条件である。⁽¹⁾ 婦人団体もまた第1線に立つことができる。数カ国で多くの婦人団体は第1線に立っている。全国団体から婦人を雇用する個別使用者を含む、使用者の理解と考え方の転換も必要である。近代社会における婦人労働者問題に関する、使用者、管理専門家のためにセミナーを開催するなどの措置（経済協力開発機構は1973年5月セミナーを開催した）は貴重な貢献をする。すべての段階における、その他多くの団体は、婦人の地位向上のため教育、推進運動にこれを参加させる必要がある。⁽²⁾ 労働組合、婦人団体、その他の団体及び社会一般から支持される国家政策は、良好な成績を挙げることができ、婦人労働者のため真の機会、待遇の均等を実現するのに必要な、機構、考え方及び慣行を変革することになる。

注(1) ドイツ労働総同盟は1972年を「婦人労働者年」に指定した。同年中総同盟は働らく婦人のためのその活動の目的と成功を大規模に大衆に宣伝し、働らく婦人の受ける多くの差別と、この分野での改善の可能性について注意を喚起した。

多くの分野で具体的な成果があつた。

注(2) これらは宗教団体を含む。法王ポール 6世は婦人憲章を設けて、実際の差別を終息させ、男女の社会における一般的役割の差を十分考慮して、権利の平等と婦人の尊厳の尊重との関係を定めることを求めた。家族のための委員会が設けられ、家庭、労働及び社会における男女の協力が強調されている。

婦人だけのための保護法令：機会及び待遇の均等の障害であろうか、多くの国の産業、社会の沿革には、婦人だけに適用する保護法令の伝統を残している。しかし、これらの法令は、その目的がいかによくとも、労働者としての婦人の差別につながることもあり、また母性保護という一般に認められた例外は別として、このような法律により婦人に与えられた特権と機会、待遇の均等の実現との間の矛盾をもたらしている。

婦人の坑内労働禁止は、婦人だけに適用する保護法令の最も一般的な形体である。若干の国では禁止は絶対で、例外を許可しない。その他の国では、管理的又は技術的地位の婦人、あるいは衛生、福祉業務の婦人、訓練期間中坑内に行く必要のある婦人、あるいは時には非筋肉職の遂行のための婦人に例外を認めている。

大部分の国も、坑内労働が危険又は有害であるため、あるいは風紀の点から婦人に禁止した職業が外にもあり、あるいは婦人の就業に特別の条件をつけているものがある。多くの場合、体力が禁止又は制限の主な理由である。そうでない場合は、婦人の再生産機能の点からの健康保護が主要な理由である。またその他の場合は、婦人に「不愉快」又は「不適當」とみられる労働から婦人を保護することを考えているようである。婦人に特別危険であるとされる職業は国により、また時代により大きな差があるので、あらゆる種類の変化に照らしてすべての禁止、制限を常に再検討し、健全で最新の科学、技術の知識に基づかない、婦人のみに適用する任意の保護措置を除去する必

要がある。一般的傾向は、危険を全労働者の危険として対処し、男女の保護水準を改善することであるようである。急激に変化する世界において、その時代において実際に必要なものとみられる、十分、適当な安全、衛生保護を労働者に行うことが必要である。

しかし、再生産という生理的機能のため、婦人が新技術、物質を導入したとき、特別の衛生上の危険があると立証されたときは、婦人は特別保護を要求し、それを受けるべきである。これは、差別とみなすべきでないし、また機会、待遇の均等原則に抵触しない。したがって将来は、婦人のみに適用する保護法令の分野を補足する必要があるであろう。

多くの国が従来、婦人の労働時間と時間外労働に制限を課し、欧州その他では若干の国が今日もそうであることも注目される。その他の多くの国は、婦人の労働時間にある程度の制限を設けているが、臨時例外を認める傾向がある。すべての労働者の労働時間が短縮し、合理的な限度内に維持されている場合、法令及び労働協約において、男女に同一規則を適用することが全く合理的であろう。従来目的は婦人を過大な労働から保護することであつたが、実際の効果は婦人の就業の機会と所得を制限することが多い過去10年間、多くの国は婦人の労働時間の制限を法律から削除する措置をとっているが、これは婦人の機会、待遇の均等増進措置の結果であることが多い。⁽¹⁾

注(1) 例えば米国では、1964年、40州とコロンビア地区は、一定の職業又は産業における婦人の日又は週の最高時間を規定する法律があつた。1973年までに1州以外の州はすべて、同法を廃止又は施行を改正した。このような動向は、婦人のみに適用する州労働法から男女同一就業機会法への一般的な転向への一部である。ニュージーランドでは、婦人の就業制限は、同一賃金法の制定により緩和された。

婦人のみに適用する保護法規のうち最も議論のある分野は、婦人の夜間労働の制限又は禁止である。これは、各種の技術的、文化的理由により、近年

多くの国で、まだ意見は分かれているが、考え方の発達があつた分野である。1973年、事務局は理事会に、各国の法令を詳細に記述し、考え方と行動の各種の傾向を述べた、夜間労働問題に関する調査を提出した。

要するに、この調査は、若干の国で婦人の夜間労働が種々制限されているが、法令においても例外の許可においても、その他の国では弾力性が増大する傾向があり、また婦人だけに適用する基準の全廃傾向があることを示している。「新しい傾向—問題全体の扱い方の変化を示す傾向—は特に工業国に見られ、これらの国ではこれは経済、技術、社会、論理的理由によるものとみることができる。これらの国の重点は、婦人の経済への参加の必要、婦人に機会、待遇の平等を保証する必要、これにより差別を避ける必要、及び婦人が本当に必要又は希望しない保護により婦人を妨害しないという利益に置かれている。⁽¹⁾

注(1) Document GB. 189/21/11, 「1948年の夜間労働(婦人)(改正)(第8/9号)の運用に関する報告書案」, 第128項

男女一様に夜間労働に対して適用する規則を制定し、特定の場合を除いて、原則的には夜間労働を禁止する国が若干ある(例えばデンマーク, ノルウェー, ポーランド)。フィンランドの社会における女子の地位に関する委員会は、婦人の夜間労働を禁止する規則の廃止を要請し、同時に夜間労働者と遅番労働者の労働条約の改善を提唱した。

前記のILOの調査は、婦人に責任ある成人として、夜間労働をするか否かを自由に選択させることについて、政府間、使用者間、労働者間で合意にいたらなかつたが、三つの考え方があると結論を下している。一つは、同一就業機会の障害を除去する方法として、婦人の夜間就業の制限を全部廃止することに賛成した。もう一つは、現行の制限を緩和して、国家の法律及び慣行を弾力的にすることに賛成であつた。三つ目は、労働者の健康を保護し、家族の福祉を増進する手段として、男女一様に夜間労働を一層厳重に規制し

ようとするものであつた。特に労働組合は、夜間労働を好ましくない必要であるとみて、高価な機械を完全に利用しなければならないという理由で、夜間労働を拡張することを希望しない。

1973年11月、ILO理事会は、夜間労働条約適用に関する事務局の報告書案を検討し、政府からの回答数が少ないことや、調査に示された意見に多様な傾向があることなどで、結論を出せないことが分つた。従つて理事会は事務局に、この問題の調査を継続し、回答で提起された種々の問題を十分研究し、その研究が十分進んで将来の行動案を作成できるとき、再度この問題を理事会に提出することを要求した。

若干の先進国では、婦人のみに適用する保護法令について最近しばしば発表された意見は、最初婦人を保護する目的で設けられた特別制限が今日は保護よりも差別的なものとなる傾向があること、また同一保護基準をなるべく、男女一様に適用すべきである、という見解を支持している。米国ではこれは今日一般に認められた原則で、米国では婦人保護法は大部分、機会、待遇、昇進の均等政策に反するし、差別的なものであると認められている。婦人の地位に関する公民諮問委員会の労働基準特別作業班は、一定職業における成年女子の就業を禁止する現行法を廃止すべきである。と明らかに勧告した。これは実際国家行動の傾向であつて、性差別に関する同一就業機会指針は、婦人の就業を制限又は禁止する法令が性による差別をなし、公民権法第7部の同一機会条項により代替すべきである、と述べている。

西ドイツでは、婦人の地位改善措置に関する連邦政府の1972年の報告書で、婦人の就業に対する多くの制限が一般に時代遅れであり、保護が婦人の決定の自由に対する干渉、婦人の除外を意味し、従つて婦人の就業の機会を狭くすることになると述べたことは大きな意味がある。この報告書は、労働衛生上絶対的又は最大の理由で継続する必要があるときは、婦人を有効に保護すること、しかし目的がなくなり、婦人の機会を制限する禁止及び制限をすべて漸次廃止することを勧告した。この方針に従つてすでに若干の措置

がとられた。

社会における婦人の地位に関するフィンランドの委員会の最近の報告書は、保護法令が障害となるものであり、この障害は男女労働者全部に共通であるから、妊娠、出産による特別の必要の場合以外、婦人だけに適用する保護法令は不必要である、と述べている。特別の要件が必要なときは（体力又は手の器用）、性による選択より、そのような者を捜し求める方がよい。

カナダの婦人の地位に関する三立委員会の報告書は、同一理由による保護措置の差別に断固と反対した。

スウェーデン、デンマークでは、就業、待遇の男女同一原則が完全に認められ、婦人のみの保護法令は廃止された。

以上は、国家の行動にますます明白になつた意見の一つの傾向である。しかし日本その他多くの国では、反対の意見があつて、現行法令を過保護とするもの、あるいは現在の保護程度では不十分なるものなどがある。

以上のようなわけで、結論としては、慎重な態度がとられているといえる。婦人を保護し又は保護を廃止する熟慮した努力も誤ることが多い。婦人のみに適用する保護法令の概念を、あまりにも一般的な面から攻撃するように思われる危険がある。婦人が保護を必要とする一定の範囲は常に存在する。それは即ち産前産後の保護である。このため使用者及び国家は大きな負担をすることになり、非社会的理由で、婦人がこの分野及び再生産という生物学的機能と関係のある労働安全、衛生分野において本当に必要とする保護を削減しようとする者がまだ多い。しかし、保護及び保護廃止の考察は、保護の骨組みが科学、技術の発達からみて最新であるように、情況の定期的再検討でなければならない。保護又は保護廃止の原因の考察が採用され、このような改正方法が承認されるなら、男女の待遇のこのような差別が婦人の機会の均等に大きな障害となる危険または可能性はほとんどないであろう。

全世界にわたつて均等と差別との間の、ある時点においての均衡をはかることは容易でないと指摘されている。婦人のための特別措置が、その母性と

しての役割からは是非必要である。しかし、その他の分野では、全労働者の真の必要との関係において合理的で平等な均衡をはかることが必要である。

母性が保護されるべき権利及び家族計画

母性保護

母性保護は、働く母と全社会にきわめて重要な問題である。出産は明らかに認められた社会的機能であるとして、国家は母性保護に対して大きな責任をとっている。このような保護と適切にする最近の傾向は、次のように要約できる。(1)母性保護制度の新しい種類の婦人労働者への拡張、(2)法定又は所定の出産休暇の延長、(3)子供養育中の延長又は追加休暇への寛大な規定、(4)産前産後給付率の引き上げ、(5)妊娠中と産後の解雇からの有効な保護、(6)授乳の奨励と母親の保育休憩の拡張、(7)妊娠、授乳中婦人の安全、衛生に対する大きな注意、(8)働く親の幼児と児童を世話するため昼間託児所の、公共機関又は社会保障制度による確立。

この過去10年間、母性保護は長足の進歩をした。ILOの基準は従来どおり、国家の措置の骨組みとなつた。今日、婦人労働者の何らかの母性保護制度のない国はほとんどない。

保護は、労働法規のほか、社会保障制度又は労働協約により、あるいはこのような組織的な手段がないときは、母性保護の責任を個別使用者の双肩に置くという不完全な方法で行われている。

ある制度は一般を対象としている。オーストラリアでは、居住する婦人はすべて、産前産後手当を受けることができ、その金額は子供の数に応じて増加する。ニュージーランドでも、制度はすべての住民を対象とし、入院治療と医療給付を行う。英国と欧州社会主義国では、出産する婦人は、雇用されているか否かに拘らず、ほとんど無条件で、無料の医療と入院治療を受けることができる。

社会保障制度による母性保護は、最も一般的で普遍的な形態である。1952

年の労働法典に基づいて行っているフランス語使用アフリカ諸国では、資格取得条件を満たす婦人労働者は現物、現金両給付の医療給付を受けることができる。一般に、これら労働者は14週間の休暇と賃金の一定比率に担当する現金給付を受ける権利を有する（ギニア、マリなど若干の国では社会保障制度とその他の制度の下での給付総額が100%であるが、通常約50%）。家族手当制度も支給されることがある（例えば、新生児用品一組又は乳児食）。

ラテン・アメリカでは、社会保障の一部門として組織された母性保護は、原則として婦人労働者を対象とするが、自営婦人を含むこともある。保護の範囲が、社会保障制度の新分野への漸進的拡張という伝統的制度などにより、近年大幅に拡張されたが、その対象は水準がまだ不十分で、重要な産業、ことにラテン・アメリカ地域の全生産年齢人口の最高率を占める農業人口をまだ保護していない。若干の国は、農業（ブラジル）、鉄道、銀行、民間航空労働者、公務員（ボリビア、ブラジル、チリ、エクアドル、その他）などの特定労働者グループに対する特別制度を通じて、母性保護を行っている。医師により妊娠と診断された被保険婦人は、大部分の国で12週間以上出産休暇をとる権利を有するが、その中、少なくとも6週間は産後にとらなければならない。この期間中、これらの婦人は、所定条件で、賃金の少なくとも50%に等しい現金給付を受けることができる。大部分の国で、この比率は66%ないし100%である。ブラジル、エクアドルなど若干の国では、社会保障法令と労働法典との給付の合計は、出産休暇期間中、婦人労働者の俸給金額に相当する。

多くのアジア諸国では、母性保護基準は、休暇（12週間）、現金と現物の給付、解雇からの保護について、国際労働条約の定めた方針に沿っている。フィリピンと南ベトナムの制度では、出産休暇中現金給付だけが支給される。

欧州では、母性保護は非常に広範囲に適用され、1952年の母性保護条約（改正）（第103号）に定めた医療給付の対象と範囲と等しいか、これより広範囲、高い水準の基準となつている。社会保険は一般に、自営業主を

含む経済活動者全部を対象とし、出産年令の婦人全部の非常に高率にまで及んでいる。医療は妊娠、出産中の一般及び専門治療、入院給付、必要な場合の往診治療を含む。一定の条件の下で、給付は12週間を越えて支給され、ある国では疾病保険と出産休暇との合計が26週間である。母性給付は、フランス、西ドイツ、オランダ、ポーランド、ソ連など若干の国では賃金の50%から90%ないし100%に増額された。

社会保障制度と類似制度の下に与えられる保護が世界一般的に発達したが、アジア、アフリカ諸国中には、このような制度をまだ設けることができて、伝統的な使用者責任方法を用いており、時には婦人労働者の拠出する福祉基金を併設していることがある。使用者の責任は一般に労働法規に規定され、原則として商工業企業に適用され、例外的に、一定の大規模農業企業に適用される。出産期間中、これら企業の婦人労働者は、国により4ないし12週間の休暇をとる権利を有し、国により、時には勤続期間により、賃金の25%ないし100%の給付を受けられる。一般に使用者は、企業の負担で又は保健機関との協定により、必要な医療費を負担しなければならないが、その責任が現金給付、実際の医療をする公共保健機関に限定されることがある。

まだ母性保護を全くしていない国が少数ある。妊娠、出産中の婦人の医療は、公共保健機関と職場の保健機関に依存している。婦人労働者の労働契約又は労働協約で何らかの保護形式を定めていることがある。

本節の初めて述べた傾向は、将来も継続するであろう、と見られる。出産の社会的機能と母と子のための「出産に必要な一時的労働中断を理由として、社会が婦人労働者の差別を拒否することができ、また拒否しなければならない時代がすでに到来している。世界の多くの地方で、大部分の婦人労働者が妊娠を理由とする解雇を恐れる必要もなく、また所定出産休暇中過大な経済的損失を受ける必要もない段階にすでに到達している。全然損失を受けない場合もある。医療基準は次第に上昇している。多くの国で婦人はもはや病院で出産する必要がなく、出産中自宅で世話を受けることができる。婦人

は十分な一般的、専門的医療を保証されることがますます多くなり、しかも無料のことが多い。婦人は伝統的な型より弾力的に、出産休暇の資格取得が容易になった。

しかし対象にギャップがある。例えば農村婦人が含まれていないことがあり、また是正を要する基準とサービス上の欠陥もある。しかし状態は、これを正しく釣合わせなければならない。出産に関する社会政策は、今世紀の初め、ためらい勝ちの措置がまずとられてから、著しく発達した。

しかし、母性保護の主要点が今日はほとんど全世界で拡張されているとはいえ、婦人労働者はなお、妊娠、出産、保育に関係ある多くの実際上の問題を拘えている。最大の負担は当然婦人にあることは明らかであるが、この負担を軽減し、親としての社会的責任を真に分担するため、夫と社会全体は多くをなすことができる。

母性保護における最近の興味ある動向の一つは、通常の法定又は所定休暇より長い出産休暇が与えられ、1965年の雇用(家庭責任をもつ婦人)勧告(第123号)⁽¹⁾の勧告どおり雇用される権利を失わないことである。

注(1) この勧告の第10項(1)は次のように述べている。「出産に起因する家庭責任のため、法律又は慣行によつて確立された出産休暇の通常の期間が経過した後に職場に復帰することのできない婦人については、この雇用を失わせることなく、かつ、その雇用から生ずるすべての権利に十分な保護を与え、休暇期間を合理的な期間延長するため、適当な措置をできる限りとるべきである」

この休暇延長は東欧社会主義国では今日一般の慣行となつている。例えばブルガリアでは、働く母は、法定有給休暇の外、8ないし12カ月間最低基本給を受けて休暇をとることができ、また子供が3才になるまで雇用される権利を保有して無給の休暇をとることができる。ポーランドでも母は子供が3才になるまで、再び雇用される特典と関係の特典を保証されて、休暇を

とることができる。ハンガリーでは働く母は、賃金全額をうけて5カ月の産前産後休暇をとった後、子供が3才になるまで家庭に在ることを選択することができる、この期間は退職目的の就業期間に算入され、毎月の母親手当と前職への復職の保証を受ける。東ドイツでは母は、有給出産休暇後、1年間無給の休暇をとることができる、この追加期間中この母の職務は留保され、前任権又は年金権を失なうことなく復職することができる。チエコスロバキアでは、産前産後休暇を2年まで延長することが規定されている。ソ連では働く母は、有給産前産後休暇後、無給の休暇を子供が1才になるまでとることができる、この期間雇用される権利が保証される。ユーゴスラビアでも、大体同様な規定になつている。例えばクロアチア州では、婦人は出産について権利の行使に関して選択することができる。婦人は、法定の105日の出産休暇後、休暇を180日まで延長するか、又は子供が8カ月になるまで1日4時間労働することができ、フルタイム労働の俸給に足りない分は保健基金から支給される。これらの何れかの措置後、母は子供が1才になるまで休暇を延長することができる。出産休暇後、母は既得権の損失なく復職が保証され、その地位と所得はその技術資格による。その他の欧州諸国も同様な規定を設けている。例えばスペインでは、有給の出産休暇後、働く母は1年ないし3年の追加が無給休暇を任意にとることができる。この期間中いつでも母は復職を申し込むことができ、企業は同一又は類似の種類に発生した最初の欠員あり次第、これに任命しなければならない。イタリアでは、法定強制期間と延長期間後、6カ月の産前産後休暇を余分に選択することができる。この余分の休暇は子供が1才になるまでとることができるが、この期間中母の地位は母のために保留しておき、休暇期間は全勤続期間から控除しない。フランスでは母は出産後1年の休暇をとることができる。オーストラリアでは失業保険の枠内で、働く母は出産後1年の有給出産休暇がえられる。

出産休暇後、婦人がこの休暇延長権を行使する程度について、ほとんど資料がない。⁽¹⁾

注(1) ハンガリーでは、1カ年、子供の保育の職業従事者の3分の2あまりは母手当（その比率は非筋肉労働者より筋肉労働者の方が高い）を受けている、と見られる。オーストリアでは婦人の80%あまりが出産後1年の休暇をとるといわれる。

このような休暇が無給であるか、又はそれまでの賃金のあまりに低い率の有給であるときは、通常の又は法定の出産休暇終了後、延長休暇をとり欠勤することがないのは、経済的理由によるものであろう。

最後に、父にも現金出産給付を与える、という北欧諸国に見られる新しい傾向があるが、スウェーデンの国家健康保険法は最近改正され、出産保険の両親への適用は1974年1月1日から行われた。この新しい種類の国家保険給付の下で、働く父又は母は家庭にいて新生児の生活をなし、現金給付を受けることができる。スウェーデンは、現金出産給付を父にも与える法律を制定し、給付を「両親給付」に改称した最初の国である。⁽¹⁾ 夫は妻より延長休暇期間を選択し、または期間を母と父で分けてとることができ、復職、先任権、年金資格が同様に保護される。給付は家庭に止まる親の所得にもとづく。

注(1) 社会における婦人の地位に関するフィンランドの報告書は、男子もまた子供を世話するようにすべしとする議論が多い、と結論を下した。「婦人の観点からは、出産休暇が長いほど、労働市場において婦人を差別する傾向が強い。この差別は、男子もまた保育のため欠勤することができれば、減少するであろう。」

少数の国の若干の労働協約は、父の幼児保育休暇期間を選択する権利を規定している。

数カ国は父に出産休暇を与えている。フランスでは、3日の有給休暇は、家族手当基金から支給されるが、スウェーデンでは10日である。ノルウ

エーでは妻が職業についている男子労働者に、子供が1才になるまで2なし4週間の保育休暇を与え、その休暇期間中男子労働者に給付を支給することが計画されている。

家族計画

過去10年間、父母が子供の数とその間隔を自由に自分の責任で決定することを認める家族計画政策を支持する、強い意見と一致した行動が行われて⁽¹⁾いることを述べるだけで十分である。

人口問題は非常に敏感で、国際及び国内団体が家族計画問題を一層重視すること、人間の基本権利として再生活行動の個人的選択を確保するのに必要な情報とサービスの提供について一般社会が合意したこと、を述べておかなければならない。

注(1) 1968年テヘランの声明。この声明で人権に関する国際会議は、「家族と児童の保護は、国際社会の関心となつてい
る。父母は、子女の数とその間隔を自由に、責任をもつて決定する基本的人権を有する」と述べている。(第16項)

妊娠率は婦人の経済生活参加に影響を与え、近代部門においては特にそうである。高い妊娠率は労働者としての婦人の差別をもたらすことになる。

1971年9月、ストラスブルグの第2回欧州人口会議に提出された研究は、原因と影響が実際に知られていないが、働く婦人の妊娠率は働かない婦人より非常に低い、と述べている。⁽¹⁾経験によれば、婦人の職業と妊娠率との関係は主に職業の性質に左右される。婦人の地位と家族計画⁽²⁾との相互関係に関する国連の研究は、この点を明らかにし、次のように述べている。生計のための農業と非農業労働及び家庭での労働は、生活全体の重要、貴重な要素であるが、これは出産を増加させるものでなく、減少させるものでもない。かえつて、このような労働は、大家族の利益を顕著にするものと見られる。職業の影響は、世界の経済先進国と、婦人の職業が拡大し、家庭外の熟

練職につくことが増加した発展途上国の農村においても最も強い。」この報告書は結論として、「婦人の地位を改善し、婦人に経済的自立の手段と再生活の選択を与え、また社会に対する婦人の貢献を最大にするためには、職業上の差別的な態度と慣行をすべて廃止しなければならない。」と述べている。

注(1) L. Tabah : Rapport sur les relations entre la fécondité et la condition sociale et économique de la famille en Europe : Council of Europe , Lnd European Population Conference (Strasbourg , 1971) .

(2) United Nations(ECOSOC) : Commission on the Status of Women : Study on the Interrelationship of the Status of Women and Family Planning : Report of the Special Rapporteur , document E/CN. 6/575 , 27 Nov. 1973

多くの国で多数の児童は、老令の保障源とみられ、父母が晩年この経済的、社会的支持に依存せざるを得ない限り、父母は大家族を勿論持ちつづけるであろう。したがってこれは社会保障年金と関係があつて、これにより父母を子供の所得と努力への依存から解放しなければならない。

最後に、人口問題がきわめて大きな話題になつており、家族計画業務が活発に実施されている発展途上国では、有給の出産休暇と給付（現金と現物）を削減する議論が多い。人口政策が、婦人労働者、ことに働く母の社会保障権を浸食するなら遺憾である。

経済、社会、文化生活への婦人の参加と差別を受けない婦人の労働権との関係における家族計画問題全部は、この種の敏感な問題に当然伴う微妙な文化その他の要素を十分考慮して、従来以上に大きな考慮を払う価値があるであろう。

婦人労働者と社会保障

(母性保護を除く)

婦人労働者が社会保障制度において不利なことが多いことはほとんど疑いないようである。これには種々明らかな理由がある。一方、男女に同一規則が適用される場合、寿命、労働生活などの差が原因になるであろう。他方、男女により異なる規則が適用されることがある。このような規則は、社会的な型の差の存続を理由としていることがある。

老齢年金については、婦人の給付率は、婦人が平均的に長命であるので、保険数理上支給期間が長くなるという理由で、男子と同じ拠出でも、男子より低いことが多い。多くの婦人の労働生活の中絶とその経済活動の性格もまた、法律で男女に同一規則が適用される場合でも、婦人の資格を引き下げる作用をする。多くの国で結婚前から第1子の出生まで就業した婦人は、年金受給の資格取得条件に適合しない。しかし今日、若年被保険婦人が、結婚して、それまでの保険拠出金の払い戻しを請求することを認めない傾向が少なくともある。払い戻しは、以前は、婦人が後に再就職しても、年金計等目的上、その拠出金の損失を意味した。大部分の国で、完全な年金と年金額の資格が被保険業務の勤務期間に左右されるので、児童保育のため労働を中断する婦人は、一部の適格だけを蓄積する傾向がある。若干の国では家庭責任による労働中断の影響を緩和する措置を取ろうとしている。例えばオーストリアでは、出産後1年間の欠勤期間は、年金保険の目的上「代替期間」として計算される。西ドイツでは、アレント計画は、被保険女子に、子供1人につき1年の保険期間を追加することを規定している。ベルギー、チリ、ポーランド、ルーマニア、ソ連など多くの国で、年金取得期間は男子より女子が数年短い。パート・タイム就業も年金受給資格に好ましくない影響を与える傾向がある。若干の国では、パート・タイム労働は対象から正式に除外され、または保護のための賃金に含まれない。いずれにしても、パートタイム労働は年金額を引き下げる傾向がある。この場合も若干の国ではこの影響を緩和する措置がとられている。例えばユーゴスラビ

アでは、家庭責任によるパート・タイム労働は年金保険の目的上はフルタイム労働として扱われる。最後に、年金又は平均賃金に基づくときは、年金は一般に婦人の低い賃金水準を反映することになる。労働不能年金の場合も老齢年金の場合もそうである。他方、完全にするため、多くの国は年金の最低額を定めているのが注目される。これは婦人が僅かばかりの金額を受けるのを防止する。最低を受ける婦人の比率は男子より高く、例えば米国では男子の10%に対し婦人は30%である。

非常に多くの国で、婦人の老齢年金受給権は、保険数理的考慮により減額される。婦人の退職年齢が男子より低く、年金が長い期間にわたって支払われる傾向があるからである。25カ国の先進国における男女別年金受給年齢の最近の分析では、その中15カ国では年齢に差があり一通常5年一、また10カ国だけではこのような差のないことが分つた。このような差の理由として、労働生活中婦人の負担が2重であること、夫と同時の退職を希望すること（夫は通常年長である）、一定年齢後就職不可能なこと、など種々述べている。米国では65才の代りに62才での退職を選ぶことができ、年金がかなり減額されてゐるが、1968年ないし1970年に年金受給権を取得した婦人の約3分の2は早期退職を選んだ。

多くの国で、公的制度により支給される比較的少ない老齢給付は、民間制度により補足される。民間制度によりカバーされる婦人労働者に関する統計は一般に入手困難である。もつとも、婦人は一般に、労働生活中絶のため民間制度に参加できないことが多いようである。関係数値の詳細な分析は、1971年、英国政府の保険数理専門家の行つた企業年金制度調査に見ることができる。同氏は企業年金制度を有する公私使用者に雇用される男子1,370万人、婦人710万人中、男子870万人、婦人240万人だけが実際にこのような制度の対象であると推計した。女子470万人が対象となつていない主な理由は、若年すぎる（110万人）勤続期間が短かすぎる（60万人）、高齢すぎる（10万人）、雇用が不適當である（260万人）、参加拒否（30万人）な

どであつた。男女とも年金の適用されない者は、非筋肉労働者より筋肉労働者に遙かに多かつた。婦人筋肉労働者 310 万人中僅か 60 万人に適用された。しかし非筋肉労働者では 400 万人中 180 万人に適用された。適用される者が男子より婦人が遙かに少ない事実は、民間部門を別個に分析しても明らかである。民間部門の婦人筋肉労働者 270 万人中、8% は男子のみにその年金制度への加入を認める会社に勤務し、22% は男子と非筋肉婦人労働者のみに加入を認める会社に勤務し、すべての種類の労働者に年金制度への加入を認める会社に勤務する、その他の 190 万人中、僅か 26% — これらの会社の男子筋肉労働者の 61% に対して — が実際にこの制度に加入していた。民間部門における非筋肉婦人労働者 250 万人中、6% はこの制度に男子のみの加入を認める会社に雇用され、これらの婦人の合計 36% は、企業年金制度に加入していた。しかし男子の非筋肉労働者ではその 75% が加入していた。

男女労働者間の差が拡大する傾向のある、長期社会保障給付は、一般の遺族給付でも、労働災害給付でも、遺族年金の給付である。ほとんどすべての国で、無条件でまたは小さい子供の現在又は過去の世話、一定の年齢に達することなど、法律の規定にもとづいて、寡婦年金制度がある。寡婦年金について全く規定のないことが多い。例えば、戦前の社会保障条約改正に関する、第 50 回国際労働総会のために作成した報告書は、欧州だけで 13 の遺族制度は寡婦年金について規定していなかつた。⁽¹⁾

注(1) ILO : 老齡、障害及び遺族給付に関する第 35 条、第 36 条、第 38 条、第 39 条及び第 40 条条約の改正 (第 50 回 ILO 総会報告書 II (1))

寡婦年金の規定がある場合でも、ほとんどが年齢又は労働不能を条件とした。児童給付もまた、母の保険でなくて父の保険にもとづいてのみ支給されることが多い。例えば英国では、1973 年の社会保障法は、公認の企業年金制度を国家社会保障制度の一部とするものであるが、この企業制度が配偶者又は子供に、男子労働者の死亡についてのみ死亡給付を支給することを要求している。

しかし、この点についてのこの法律の改正は、現在検討中である。このような差は、家庭に対する夫と妻の典型的な貢献の差により説明されることが多い。このような理由により、裁判所はこのような差を、憲法の平等の権利条項に矛盾しないものと認めた判例がある。しかし多くの国、例えばベルギー、チリ、ニュージーランド、ノルウェーでは、法規は男女の被保険職業にもとづいて支給する遺族給付を問題にする傾向がある。これらの場合多くは、無条件での寡婦年金受給権から、一定の扶養条件にもとづいて夫妻双方の受給権への改正を含んでいる。

失業給付、疾病給付など短期現金給付は、長期給付と同様、概して婦人の低賃金水準を反映している。多くの国でこのような給付は賃金と直接連けいしている。給付が一率の場合でも、男女の平均賃金の差を考慮して、男女別の水準を定めていることがある。これについての一つの主張は、給付は労働の報酬以上に経済的に有利であつてはならない、ということである。ベルギーでは、男女別一率の給付が憲法の平等の権利条項に矛盾しないか否かについて多年裁判所で争われた。1973年1月最高裁判所は、差は平均賃金の差から見て客観的に妥当であるので、合憲である、との説をとつた。

その上、非常に多くの婦人の労働の型は、婦人を短期現金給付、ことに失業給付から除外している。オーストラリア、ニュージーランドなど若干の国では、パートタイム労働者は失業給付を全然受給できない。日本など、その他の国では、失業保険は所定時間の少なくとも4分の3を働く者にだけ適用される。疾病給付についても、最低労働時間数又は最低の賃金という資格条件が定められていることがある。しかし、家庭責任上パート・タイム労働をする婦人の困難に対する理解が深まる傾向がある。例えばノルウェーでは、一般に失業給付は、請求者が通常の労働に就けることを条件としているが、1965年に発した指針は、例えば小さい子供の世話をしなければならないため、通常労働時間の就業に適しないときは、その職業の通常の労働時間に該当しない労働時間だけ就労する者に給付を与えることを許可した。

ある場合は、結婚しているか否かが、短期現金給付について婦人を差別待遇することになる。オーストラリア、英国では一般に差別され、あるいは社会扶助的な給付について差別されるが、この場合夫の扶養義務が考慮されているであろう。

社会保障のすべての部門について、非常に多くの婦人が、社会保障が全く適用されない、又は関係者の共謀による大規模な適用義務回避の職業、又適用されても、給付受給資格がとくに面倒な条件のある職業、特に失業給付についてそうである職業一家内工業労働と家族工業、家事手伝いと家族企業一に従事していることを忘れてはならない。

注(1) I L O : Revision of Conventions Nos. 35, 36, 37, 38,
39 and 40 concerning Old-Age ,
Invalidity and Survivors, Report V(1)
Internationall Labour Conference, 50th Session,
Geneva, 1966.

社会施設の強化：

就業と家庭責任

働く婦人の中心問題は、今日もなお、家庭と家庭での役割りと新しい職業上の地位とをいかにして調和させるかである。この問題は、いかなる表現が用いられようとも、いたる所で問題となつている。

1965年総会が雇用（家庭責任をもつ婦人）勧告（第123号）を採択してから、家庭責任をもつ婦人で家庭外で働く者が、差別を受けることなく働くことができるようにし、また男子だけでなく婦人も家庭と職場との各種の責任を調和して遂行できるような労働の発展を奨励する、政策と活動に大きな注意が払われている。

他方、婦人と同様男子も家庭責任を有し、両親が責任を公平に分担すべきである、ということが今日非常に広く認められている。

保 育

幼い児童をもつ既婚婦人労働者数が次第に増加しているのにも拘らず、また児童の発達の特長から就学前の教育の重要性がますます認められてきたのにも拘らず、児童の福祉と両親の安寧に必要な保育業務と施設の社会施設は大部分の国で、新しい必要に答えるのに緩慢である。保育業務と施設はほとんど総ての地方で不足しているが、その理由は、身近かであるが非常に複雑で、経済的、財政的、政治的、思想的あるいは文化、社会的である。

それにも拘らず、この10年間に散発的ではあるが、かなり進歩した。働く両親の幼い児童の適当な世話は社会の義務であると認める国は増加し、この目的のための資金を増加しようとする国が増えた。この上、既結婦人の雇用と労働権に対する考え方も発達した。婦人の地位に関するカナダ王立委員会は、その報告書(1971年)において、母親が子供を置いて働きに出るのを思い止まらせようとして、地域社会の保育サービス提供を、社会が拒否できる時代は過ぎた。このような拒否は事実と反するものであると述べた。オランダでも考え方が同様に変化し、以前政府の政策は幼い児童を有する既結婦人の就職に不利であつたが、今日は時代の変化の一部として既婚婦人を受け入れ、家族政策の枠内でそれによる結果を処理しようとしている。スペインでも、世論が発達し、政府の政策は一般に同様な方向に向つている。世論の変化はオーストラリア、ニュージーランドにも見られる。非常に多くの国の労働組合は、保育問題に重大な関心を絶えず持ち、労働者の基本権利としてこれを要請している。

保育には種々の形式があり、また親の好みもことなる。若干の国では(例えばカナダ、米国、また止むを得ず発展途上国では)、核家族又は大家族内の保育、あるいは近隣の家庭または児童を世話する人に児童を預けることが非常に多い。このような国では集団保育施設で保育される幼い児童の比率はきわめて低い。その他の国では(例えばソ連、東欧社会主義国)、種々の年齢の児童の世話をする公共施設網が非常に広範囲に張られていて、家庭または近隣の家庭あるいは世話人の世話を受ける児童は比較的少ない。ある国では親の選択が一

つの要因であるが、公共施設が不十分であるかあるいはほとんどなくて、民営の集団保育施設があまり高価で一般の働く親たちの賃金に不釣り合いである多くの場合に、親の選択がほとんどないことも同様に有力な要因である。

学齢前児童の保育

学齢前児童の保育と教育の施設は、この10年間に大部分の国で発達が緩慢であつた。

発展途上国では、初等教育の拡張に重点を置いたので、一これは当然であるが一学齢前の保育と教育が軽視された。また学齢前の児童へのサービスは、それ自体いかに重要であつても、多くの経費を要し、種々なすべきことがあり、資金の少ない発展途上国では力の及ばないものとなつている傾向がある。このためこれらの国は、働く親たちのための政府補助又は組織的な保育サービスの方向にほとんど進んでいない。施設は、大部分任意団体（大部分婦人団体）により設けられ、これらの団体の地方機関により運営される。託児所から国立学校制度と関連して設けられることがある。また経済的で、簡単な保育施設を臨時に設け、実験することもある（例えば、市場の婦人の若い児童と乳児のための託児所、青年団体の率先による、腐敗し易い作物の収穫期中の若い児童の季節集団保育）。民営保育施設が多数あるが、これらは主に学齢前の児童の教育をパート・タイムで行うもので、働く親たちの要求に応ずるものでなく、高所得者階級に役立つものである。

発展途上国における婦人の労働に関する地域及び全国会議において、保育施設とサービス、特に若い児童に対するものの拡大の必要が優先的に扱われていることは、意義のあることである。多くの発展途上国では（例えばザンビア）学齢前の児童保育の基準を作成し、職員の訓練を発達させる努力をしている。安価な地方で入手できる天然資材（砂、水、粘土、種子、小枝、石など）を主とした、地方で設けた設備、適当な教材を備えた、良好、安価な施設の必要が認められている。

政府補助の学齡前児童施設網をまだ設けることができない、発展途上国の一部では、ある数以上の婦人を、使用する使用者は、ある年齢以下の児童保育施設を設けざるを得なくなっている。

先進国では、幼い児童の家庭外での保育サービスは、違法あるいは登録された児童委託所から高度に発達した集団児童センターそして相談所など、形式が多様である。ほとんどすべての地方で施設が一般に不足しているが、その不足は幼い年齢グループ（3才まで）の保育がもつとも深刻である。これは、多くの国で、親たちの家庭外での労働を奨励するか否かに拘らず、これらの年齢の児童が家庭で親や親戚によりよく保育されていることや、適当に運営監督された、乳児とよちよち歩きの子供の昼間保育の託児所の費用が高いことによる。

すでに述べたように、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、米国では、学齡前の児童の集団昼間保育はほとんど行われていなくて、例外として3才以上の児童の保育が行われることがある。しかし、地域社会施設（とくに財政補助により）を奨励、促進する、当局に対する圧力は強まっており、小さい児童を有する婦人の働きに出ることに若干反感があるのにも拘らずかなり進歩した。学齡前の児童の教育、訓練の民営施設は、多くの金がかかり、大部分の働く母の資力を越える傾向がある。将来は、公営又は政府補助、監督の非営利的昼間保育施設網の拡大が予測される。

例えばオーストラリアでは、1969年の調査によれば、6才未満の児童保育の最も人気のある方法は、児童を自分の家で親戚に世話してもらい、児童を世話する責任者が家庭又は同一場所で労働することである。この調査によれば、保育施設の需要が高率である。この数年来連邦政府は、経済的、技術的援助を大幅に増加した。学齡前児童委員会は、連邦政府に、学齡前児童センターと児童保育センターを全国に設置する補助金について勧告した。この勧告では、共働き夫婦と恵まれない家庭の児童のためのかかる施設に重点がおかれている。児童保育基準委員会は、連邦政府から経済援助を受ける保育センターの適当な

基準を定めることになつている。カナダ及び米国では、大部分の幼児は今日も自分の家庭で父、父以外の親戚又は親戚でない者に世話されているが、公認昼間保育を含む、政府補助、監督の保育施設の拡張を求める圧力があり、近年昼間保育を受ける児童数は非常に増加し、若干地域では目覚ましく増加した。

北欧諸国では、児童の集団昼間保育が多年行われているが、その施設網（とくに昼間託児所と幼稚園）はこの10年間に急速に拡大した（例えば1960年代、スウェーデンでは昼間託児所数は3倍になり、フィンランドでは公認昼間保育所数は1959年ないし1969年に62%増加した）。しかし、保育所の必要はまだ充足されていないと一般に認められており、とくに農村では婦人の家庭外の労働の可能性が少なくなっている。その目的は、昼間託児所と幼稚園における集団保育に重点をおいてこの制度を従来どおり拡張し、また公認、監督の民営託児所の保育にもある程度重点をおいている。公共当局は施設の拡大に指導的役割をしている。スウェーデンでは、地方当局は保育業務の発展、運営に第一の責任を負い、中央政府はこの活動に経済的援助を与えている。保育業務調査のため設置された政府委員会は、1972年の報告書において、1975年から6才の児童全員を託児所に収容し、6才未満の児童の託児所の計画的発達など、総合拡大計画を要求した。フィンランドでは、世論は一般に内容がよくて信頼できる成長の環境を提供する手段として学齢前の児童の集団保育一家庭と両親と併せて一を望んでいる。児童の昼間保育に関する新しい法律は1973年4月1日施行されたが、この法律は、児童の福祉と養育に最も適した形で、地方当局の行う各種の保育施設を、要求を満たすまで増加することを目的としている。

西欧諸国でも、保育施設、特に3才以上のそれが発達した。フランスでは、国家が保育施設を提供すべきであるという考え方が十分定着している。2ないし6才の児童の60%あまりは、保育所に入所する5才の児童全部と4ないし6才の年齢層の4分の3は、何らかの学齢前教育機関に通学する。母の各種の必要を満たすため、施設は多様であり、時間も弾力的で、託児所教師と初等学

校教師の訓練、俸給、労働時間が同一であることは興味がある。これらの施設に重点がおかれているが、目的はまだ達成されていない。公認、監督の家族託児所は若干増加したが、幼児保育所は特に不足している。2,000の託児所と昼間保育所を設け、これに職員を配置する目的で、5カ年拡張計画が採択された。

ベルギーでも、3ないし6才の児童保育所網が広く張られ、この年齢層の非常な高率は保育園に通っているが、保育園は大部分初等学校と連けいしている。これに反して、最も若い年齢層の託児所は非常に不足している。オーストラリアには幼稚園が非常に多いが、託児所はきわめて少ない。イタリアでは保育園が増加し、3才以下の児童の託児所増加の特別基金が1972～6年の開発計画に含まれている。1976年までに少なくとも3,800託児所を設置することが計画されている。西ドイツ、オランダ、スイス、英国では、進歩が緩慢である。西ドイツでは、3ないし5才の児童の幼稚園と託児所がかなり多いが、働く婦人の児童で集団保育を受けるものは比較的少ない。これは施設の大部分が民営で、費用が高いことなどによる。英国では1972年12月、政府は学齢前の児童の教育施設の拡張を奨励し、最終的には父母が希望すれば、3才又は4才の児童の保育を無料にする新しい政策を発表した。オランダでは、政府の補助金で組織する保育施設の発達に対して一般に好意的になつたが、これは既婚婦人の転職に対する考え方の変化によるものである。婦人の就職に伴う地位にかんする委員会は、一定の基準に適合した、学齢前の児童の昼間保育所の設置、維持に対して政府が大きな責任（全国、地方の両段階で）をとることを、社会大臣に強く勧告した。

日本では、1966年の既婚婦人調査によれば、婦人労働者の約20%は昼間託児所を利用し、70%あまりは児童を他の家庭又は近隣の者に預けている。

ソ連、東欧社会主義国では、保育施設の発達が高水準に達している。これは、男女平等と児童の世話と養育についての、これらの国の社会的考え方の反映である。ソ連では1971年、児童950万人あまりは学齢前の施設に入所し、

約500万人は季節幼稚園その他の臨時施設に入所する。これらの施設は政府により維持され、両親は費用の一部を負担するが、その金額はその賃金と家族数により定められる。ブルガリアでは、3才ないし7才の児童の3分の2あまりは保育園に通い、託児所数（恒常と季節）は次第に増加している。チェコスロバキアでは、幼稚園と昼間託児所は、1969～70年に3ないし5才の児童の約55%を保育したが、施設がまだ必要を満たさないで施設網は増大している。1才ないし3才の託児所は、この年齢グループの約13%のみを保育したが、これも拡大されている。ハンガリーでは、その比率はそれぞれ約58%（3才ないし6才）、8%（3才まで）である。東ドイツは施設網を大幅に拡大した。1971年までに、3才ないし6才の全児童の約73%、3才以下の児童の約28%を収容できた。ポーランドでは、学齡前の児童の保育園その他の保育、教育施設が漸次増加している。ルーマニアもまたこの方向の努力を絶えず続けている。ユーゴスラビアでは、託児所と幼稚園網の収容能力は、1960年代に80%程度に増加したが、これらの施設は、両親が家族手当てを受ける学齡前の児童の少数を保育できるだけである。

小さい児童の企業の昼間保育は一母が働く所又は職場付近に設けられた施設—今日、近隣の者の昼間保育より非常に人気がない⁽¹⁾ チェコスロバキアでは、児童の家庭から約半マイル以内に託児所と保育園を設けさせるように努めている。デンマークなどの北欧諸国では、大規模なアパートメントの一部として昼間保育所を新築している。近隣の保育の大きな利益は、幼児が遠方まで行かなくてもよいこと、児童が慣れた環境にいられること、その保育が、年長の年齢グループのための昼間保育計画など、その他の昼間保育計画と緊密に調整されること、などである。

注(1) しかし産業は児童の昼間保育に関係しており、個別企業又は企業グループが施設の設立、運営をするほか、企業は種々の方法で参加できる、例えば、地域社会の関心を刺激し、公営サービスに金銭又は物質を支給し、又労働者が自身の施設を十分設備する

を援助することなど。

学齡児童

通常の授業時間外と休日中、学齡児童に対する集団管理は児童管理中軽視された分野である。社会主義国はこの分野では最も進んでいて、放課後管理センター、余暇センター、学校クラブ、青年センター、学年中管理のため学校給食と売店、休暇センター、親と過ごさない休暇中の管理のためのキャンプなど広範囲の制度がある。その他では、大部分の国で最も大きく進歩したのは、学校給食であつた（例えばベルギー、カナダ、フランス、北欧諸国、米国）。また多くの国に放課後監督センター、余暇センター、競技センター、休日クラス、休暇センター（昼間又は宿泊）があり、北欧諸国には放課後の管理のため「公園おばさん」も設けられている。

しかし、このような施設は、比較的容易で、経済的であるのにも拘らず今日も不足している。従つて、親が帰宅するまで空き家に入り、あるいは街を徘徊する「かぎつ子」の問題が今日もある。小さい学童に対する管理の基本分野に大きな、想像力に富んだ配慮をする必要が明らかにある。15才ないし16才までの児童の管理をすることが望ましいことを、社会一般が認めなければならない。又一般の情況からみて、労働時間と授業時間とをなるべく調和させることが重要であることに留意しなければならない。

実現した進歩

要するに、この10年間における児童保育施設とサービスの拡大は否定できないが、しかし、いたる所で、一般に不足であるが、とくに非常に小さい児童の保育について不足している。若干の国では、種々の年齢層の児童中、集団保育制度の対象とする比率について目標を定めて、保育施設とサービスを計画的に拡大したが、その他の国ではその増加は無計画的、散発的、偶発的であつた。施設とサービスが弾力的で、共働き夫婦の必要に応えたものもあるが、そう

でないものもあつた。又保育所の基準（例えば衛生、職員数）が十分高くなく、あるいは完全に施行されていなかった。いずれにしても、すべての年齢の児童に適切で、両親の選好を尊重する、適当な施設とサービスの重要性の認識とこのような施設とサービスが児童の成長と発達に重要であることの認識が深まつた。このようなわけで、今後10年間に、共働き夫婦とその児童のために、このような施設とサービスの不足の解消が以前より急速に進捗するものとみられる。

過大な負担：余暇問題

多くの国で家庭での両親の責任と家事が他の家族により分担されるようになってきたのに拘らず、ほとんど到る所で婦人は最も重い負担をしている。

男女労働者の生活時間に関する最近の調査はすべて、婦人の家事に消費する時間は男子の家事に消費する時間を遙かに上回っていることを示している。児童を有する既婚婦人労働者は、この過重労働の最大の犠牲者である。

1965年から66年にかけての12カ月における、男女別、都市、準都市別時間分配の国際比較調査が行われた。⁽¹⁾

注(1) International Comparative Research on Time

Budgets — Report to the VIth World Congress of Sociology, Evian, 1966年9月。各国の調査結果の分析は次のものに含まれる。F. Govaerts: *Loisir des femmes et temps libre*

(Editions de l'Institut de Sociologie, Université libre de Bruxelles, 1969); and in a report to the XXIII International Congress of Sociology, Caracas, 1972.

この調査は、ユネスコの主催で、社会科学調査・文書作成ウィーン欧州調整センターにより行われ、業務上の労働（通勤時間を含む）、家事、生理的活動

(睡眠、衛生、食事など)、自由時間に、男女の消費時間を調査した。各国の調査はすべて、ほとんど例外なく、既婚婦人は一般に、夫より家事に多くの時間を消費することを示した。それは家庭の雑用の伝統的な分配と性の役割の考え方によるものであつた。婦人は、社会から与えられた一定のイメージに適合することが期待されるので、家庭外でフルタイム労働をするときでも、いわゆる「余暇」の大部分を家庭の管理に充てなければならない。

一般に働く母の自由時間は、夫の享受する自由時間の3分の2より少なかつた。その週労働時間総数は70ないし80時間に達した。

フィンランドの社会における婦人の地位に関する委員会は、最近の報告で、時間調査によれば都市の既婚婦人労働者は平均4時間家事を行うが、男子は2時間足らずであり、又家事について明らかに性による分業がある、と述べている。

1972年のレニングラードの調査では、婦人労働者は男子より遙かに大きな負担があり、いかなる余暇もほとんどなかつた。婦人の3分の2あまりは疲労を訴えた。

フランスでは1966年と1967年の調査によれば、働く婦人は家事に男子の約3倍の時間を消費し—1・2時間に対し3・2時間—、また男子より子女の保育に多くの時間を消費し、又男子より教育を受ける時間も自由時間も少なかつた。

スウェーデンでは1965年の調査では、婦人は、夫からの援助があつても僅かで、家事を行つていたが、その後、家事を平等に分担する運動があり、若い世代の考え方が変化し、近代的な家政技術により苦しい仕事が減り、時間が節約されるようになった。デンマークでは、1971年末に行つた調査によれば、婦人は男子より遙かに多くの時間を家事に消費し、余暇が非常に少なかつた。

日本では働く婦人は、平日1日あたり家事に約3時間消費するが、男子は1時間あまりであると見られている。

大部分の国で、子女の保育と関連業務に消費する時間と、最も小さい子女の年齢との間に明らかに関係がある傾向がある。

既婚婦人労働者の過重労働が先進国において大きな問題であると認められているなら、1972年国連児童基金（UNICEF）の開催したローメ会議の結論を含む、婦人の就業と地位に関する各種の地域会議の結論に見られるように、この問題は発展途上国においても関心事である。

その解決方法は何であるか。恐らく三つの方法があるであろう。第1、男女平等の前提要件の一つであつて、男女間で家事と子女の保育の責任を公平に平等に分担することである。第2、家事を合理化、機械化して、男女の余暇を増加することがある。第3、個別家庭外の家事の大部分を交替で行うことである。

労働生活と労働時間の弾力性

1965年の雇用（家庭責任のある婦人）勧告（第123号）の前文に述べられたように、働く婦人の問題の多くは、日及び週労働時間の漸減など、全労働者に関係ある措置によりこれを大幅に緩和することができる。労働時間短縮と休暇の延長と増加の傾向は、一般に強まっているが、共働き夫婦に有利であることは確かである。

労働生活と労働時間の弾力性という比較的新しい考え方は、この10年間に発生した。これは、企業内において、変動労働時間—始業時間、終業時間だけでなく、総労働時間数の変動—の計画的導入である。

この方式は、通勤難緩和のためしばしば導入されるが、共働き夫婦自身にも便利である。カナダ、西ドイツ、イタリア、スウェーデン、スイス、英国、米国ではこのような方式の実験件数が増加している。このような方式が、技術的に可能、普及すれば、労働と家庭責任の調和をはかるのにも非常に役立つであろう。⁽¹⁾

注(1) 1972年9月、OECDは新型労働時間に関する国際会議を開催した。このために多くの報告書が作成され、フレックス労働時間についてのものが多かつた。

「任意労働時間」は適切である。これは、「任意労働生活」の考え方の強化

を反映するものであつて、余暇を退職年齢に突然集中する代りに生涯に分散し、又継続教育と有給教育休暇への関心、労働と労働環境に人間性を持たせる努力によるもので、これらはすべて、男女に不便と苦痛を与える厳格な型の代りに、男女一様に新しい選択をあたえるものである。

労働時間の弾力性が大きければ、労働時間と学校の授業時間、保育時間との差による問題の若干の解決に役立つ。多くの国は、このような差を少なくし、又は排除するため、これらの時間が重複しない方法に留意している。しかし、それは容易でない、所定労働時間が今も長い場合はとくにそうである。

パート・タイム労働は、パート・タイム労働者、フルタイム労働者双方の最善の利益になるように公平に組織、規制されるなら、一定の段階の生活と職業の婦人の問題を一部解決する。⁽¹⁾ILOはパート・タイム就業の調査を行つたが、その結論の概要はこの報告書の付録につけた。⁽²⁾

注(1) パート・タイム労働は「婦人のみ」のものではない。学生(若干の国では大規模)、退職間近か又は退職後の高齢労働者、健康その他の理由でフルタイム労働のできない者、単にフルタイム労働者を希望しない男女などもパート・タイムをしている。

(2) 付録Ⅱ参照。

このような方式やその他の方式をさらに実験すれば、家庭責任と労働責任とを兼ねる困難な仕事に役立つであろう。しかし、これらの方式は、希望すればフルタイム労働を可能にする社会的施設強化措置の代替物、又はすべての労働者の労働時間短縮の代替物とこれをみなしてはならない、この点に大いに注意すべきことである。

時間・労働節約的機械

自動床磨き機械、洗濯機、真空掃除機、冷蔵庫など、家事を単純化、経減するのに必要な機械の、低価格による提供又は共同使用による、家庭雑用の除去、また地域社会において費用のかさまない賄い施設、掃除、洗濯施設など便利な所に設けるなどすれば、共働き夫婦に非常に役立ち、またこれらを地域住宅開発計画又は地域開発計画の一部とすることができる。遺憾ながら、このような措置に重点をおく国が多くなく、最も貧困な者が最も困っている。国連の経済政治への婦人の参加に関するセミナー（ガボン1971年）において指摘されたように、婦人、ことに農村婦人の重い負担を軽減するため、適当な場合は地域的に、労力節約機械を奨励する特別措置が必要である。

家庭の雑用と臨時用事のための休暇

フルタイム労働で家庭責任を有する婦人労働者に、家事のため毎月1日の休暇をあたえる国は少ない。このような制度がある場合、父又は母に家事処理日を与えることができる、という提案はまたない。

若干の国では、小さい子供を有する婦人労働者は、追加年次休暇その他、労働時間や就業条件についての特典を与えられる。

小数の国は、子供が病気のとき労働者に休暇を与えることを慣行としている。ある場合は、このような休暇は、婦人労働者に与えられ、子供の年齢により制限され、医師の診断書の提出を条件としている。例えばイタリアはそうである（子供が3才になるまで）。その他の場合、例えばポーランドでは、父又は母が休暇をとることができ、子供の年齢に制限がないが、通例医師の診断書が必要である。スウェーデンでは、労働組合は、子供の病気の場合、母又は父に追加休暇を与える法律を要求している。フランスでは第6次計画の準備作業において、作業班は病気の子を看護するため勤務を休まなければならない母に特別休暇を与えることを提案した。日本では、託児所で保育される子供を持つ婦人労働者は、子供の病気のため家庭にいななければならないときは、その欠勤は病

気休暇として扱われる（賃金は半額）。アジアなど多くの国で、労働組合は、病気の子供の看護のための、父又は母の有給休暇を要求している。

社会の考え方の変化・調査、情報及び教育の重要性

経済生活、家庭及び社会における婦人の地位の変化は、これらの分野における男子の役割の変化を意味する。従つて、これは社会の考え方の変化を意味し、この変化はあらゆる生活における男女の役割を限定する。問題は、「婦人の問題」として論ずることができるが、しかしこれらの問題は、男子、婦人、児童の問題、全社会の問題として考えなければならない。

第1の必要は、経済性における婦人の地位及び婦人が労働と家庭責任を上手に処理するのに直面する問題を明らかにする調査である。多くの国、特に先進国では、理論と政策の内容を充実させ、また神話を追放するための事実と形態の必要は、広く強められている。すでにいわれているように、調査自体が一つの問題である。近年、婦人の就業に関する健全な政策と措置の基礎を作るため、多くの調査が行われた。この調査の多くは、家庭責任を持つ男女の就業の観点から非常に適切なものであつた。婦人局のある国の婦人局（例えばオーストラリア、カナダ、日本、米国）は、積極的にこのような情報と調査を行い又は奨励している。多くの国（例えば英国）は、婦人の就業調査を行い、家庭責任を有する婦人問題を明らかにした。その他の国は婦人の地位（カナダ、米国）又は社会における婦人の地位（フィンランド、スウェーデン）の一般的な調査を行つた。

この10年間、政府のこの分野での広報が実際に進歩し、新しく、広範な社会的見通しにおける婦人労働者の地位の多くの局面を綿密に調べ、婦人労働者を位置付ける各方面の対話が行われた。

調査には、事実と数値を関係者全部が評価できるように、政府の広報、教育運動を伴わなければならない。多くの国はこのような運動の組織に特に努力している（例えば、男女の参加する全国、地域、地方の研究グループ、セミナー、

研究講習会、マスコミ、労働組合の努力、使用者への働きかけなどを通じて、根深く染みこんだ考え方の変化は緩慢であるから、根気よくやることが最も重要である。

第3世界の婦人

低開発国の婦人は、先進国の婦人の問題の全部でないが、多くを抱えているが、特に考慮を要するそれ自身の問題も持つている。これらの問題は、経済開発段階、構造要素、婦人の就業についての文化的態度や伝統などにより、地域により、国によりことなる。しかし、共通の要素も多い。

本節での意図は、発展途上国における婦人の問題を離すことでなく、これらの問題を地域的、国家的に、把握する必要の重要性和緊急性を強調することである。結局、婦人労働力の約3分2は第3世界にあるのにも拘らず、全世界の関心は大部分先進国の婦人に向けられている。最近漸く発展途上国の婦人労働者の必要と問題が明瞭に浮き彫りにされたが、今日でも実情はほとんど明らかでない。

発展途上国の婦人の労働の若干の点は、多かれ少なかれ、全地域に共通である。第1、婦人は農村地域と農業に著しく集中している。例えばアフリカでは、婦人の8割ないし9割が農村で生活し、ここで働き、この大陸の農業労働の6割ないし8割を婦人が行っている、と推計される。経済活動婦人人口中農業における比率は、大部分のアフリカ、アジア地域できわめて高い(若干地方ではそれぞれ90%強、80%強)。

アメリカの一部でもかなり高い。農村の婦人労働は、原始的な伝統的道具を使用し、近代的な農耕方法を全く又はほとんど用いない、真に苦しい条件にある。田畑での雑用のほかに、家庭の雑用があり、水、料理設備の不足や保育サービスの不存在により婦人の労働は一層苦しい。農作業が近代化され、一部機械化されるとき、婦人は新技術の修得から除外されることが多い。農業に対する出張サービスがあつても、これが婦人にまで達しないことが多い。農業と農

村地域の婦人は、いかなる社会立法も適用されないことが多く、通常の出産休暇を利用できない。その労働は適当な予定表がなく、その総労働時間は（田畑と家庭）過度に長く不規則である。その活動は無報酬で、引き合わないことが多い。

大部分の発展途上国、ことにアジア、アフリカの諸国では、近代的産業の発展が非常に緩慢で、若干の例外があるが、婦人に賃金収入の機会をほとんど与えていない。それは男子にだけ機会を与える傾向がある。婦人は大部分自営、手工業及び婦人が必要な訓練を受けなければ就業の機会のある小規模工業や職業に向かわなければならない。

第2、教育又は技能を全く又はほとんど要しない労働に婦人が非常に集中している。（例えば、ラテン・アメリカでは家事サービス、アジアでは建設労働、アフリカでは小売業）。これは、婦人が職業階級の底辺にあり、これに伴う苦痛を受ける傾向のあることを意味する。

教育ある婦人は、教育、看護、公務、社会事業、事務職に、また商業、ホテル、観光、賭博業を含むサービス業のその他の活動に進出する。

従つて、代表的な状況は、婦人に開放された職業の選択が徐々に拡大し、婦人が最上級で活動することが多くなつたが、大部分の婦人は低水準の所で労働し、多くの国で中級の段階で労働する婦人が比較的少ない、ということである。

第3、非常に多くの発展途上国で、文化的制約があり、これが婦人の生活を抑制している。家庭外の婦人の労働に対する伝統的、保守的な家族と社会の態度は、婦人に不適とみなされる労働への婦人参加を制限する傾向がある。

第4、各段階の学校に入学する少女の絶対数がこの10年間に増加したが、少女の入学率はまだ満足な水準に達していない。例えばアジアでは、初等学校入学の少女の比率は1950年ないし1970年に35%から38%に、アラブでは31%から36%に、サハラ以南のアフリカでは30%から41%にそれぞれ上昇した。中等学校段階では、入学した少女の比率は、アフリカでは同一期間に30%から32%に、アジアでは35%で不変、アラブでは23%か

ら30%へと大幅に増加した。ラテン・アメリカでは、初等学校入学の少女の比率(1950年の初等学校全入学者の48%、1970年)と中等学校入学者の少女の比率(1950年同じく45%、1970年48%)は、ほとんど男子生徒と同じであつた。第3段階では、全入学者中の女子の比率は、大部分の地域で上昇しているが、まだあまり高くない。アジアでは、1950年の16%から1970年の28%に、アラブでは12%から24%に、アラブを除くアフリカでは10%から16%に、ラテン・アメリカでは24%から35%にそれぞれ上昇した。

これらの数値は、少女の教育状況を示していない。どの教育段階でも男子より女子の方がはるかに高い中途退学率を示していないからである。多くの国で少女は2年又は3年の学校教育を受けるだけで、読み書きも計算も十分憶えていない。その状況が農村において、ことに貧困者において常に悪いことはいふまでもない。

この理由は通常のものである。即ち学校と教師の不足、家庭の貧困、学校と季節的な農業その他の農村の労働との組み合わせの困難、「無料」であつても教育費、教育科目の不適當、少女による幼児の保育、早期結婚、少女の教育に対する親の輕視とその実際の価値を疑門視することなどである。若干の発展途上国が全児童に教育を拡張できないため、まず少女がその犠牲になる。

若干の政府は、少女が開発に有効に寄与するためには、必要な基礎教育を修得する必要があることを強めて、少女の通学期間を延長することを求めている。学校の科目の実際的な科目を増加し、発展途上国における農村と都市の環境における少年、少女にまたこれらの者の生活する社会に適切にするため、全学校制度を再検討する一般的傾向がある。多くの国は、正式と非正式の勉強を組み合わせる、新しい教育型を実験している。この方式は、全機構に多くの少女を誘致し、少女の地位、とくに農村におけるその地位を改善することができる。

少女の職業、技術教育と訓練は、さらに輕視されている。大部分の発展途上

国では少女の開放された機会は非常に少なく、伝統的な女子の職業に限られている。技術、職業教育を受ける少女はほとんどなく（技術、職業教育を受ける者は主に裁縫、婦人服仕立、家庭工芸、児童保育、刺しゅうなど）、学校制度外の職業訓練を受ける少女もほとんどない。（この場合も主に「女子の分野」のコースである）。家庭経済と経済活動のための職業訓練とを明らかに区別できないことがある。訓練が最も必要である分野では、例えば農業労働の場合、このようなコースに参加する少女はほとんどいない。もつとも少女を農業の学校、大学、センターに、また公開サービスに参加させる措置がとられている。また若干の政府（例えば、エジプト、レバノン）は少女を研究所技術者、工業デザイナーなどの近代的職業に訓練することを奨励し、またこれらの少女を雇用することを奨励するため特別の努力をしている。

勿論、第1の要因は経済開発と新規就職口の体制である。深刻な失業と不完全就業がある場合、婦人の農村外での就職口は少なく、その活動は男子の活動に不公正な競争であるとみられ、婦人の賃金が家族の扶養に必要なときでもそうである。このような雇用の差別に対する唯一の正策は、性に関係なくすべての者に十分な労働の機会をもたらし開発における婦人の必要と能力に十分な注意を払い、雇用指向型の開発である。⁽¹⁾

注(1) 世界雇用計画に基づき派遣された総合雇用戦略ミッションは、発展途上国における婦人の状況に関する情報を提供している。

（ケニア及びエチオピアミッションの報告）

就職の機会が非常に少なく、経済成長率が人口増加率を下回る場合は、婦人の有給の職につく機会は僅かであり、無差別政策がとられているときでもそうである。しかし、アーサー・ルイスは次のように述べている（The theory of economic growthにおいて）。「婦人のために有給の職業を創出することは、同時にその地位を高め、その雑用を減らし、国民生活を増加する最も確実な方法である。」

発展途上国における婦人の就業に影響をあたえるもう一つの要因は、個別使

用者に重い負担を課し、従つて使用者をして婦人を雇用するのを嫌わせる傾向のある、婦人の保護法令と福祉制度である。また大家族が一般的である国において、出産による欠勤もまた迷惑であり、通常又は法定期間を越える出産休暇は、使用者が婦人の雇用を差別する理由となるであろう。これらの問題は重要な政策問題で、これらの問題を慎重に検討して各方面の誤解を避けることは緊急問題のようである。

高い妊娠率が発展途上国の近代部門への婦人の参加を制限し、労働者としての婦人を差別させるということができる。他方、農業その他の農村労働、手工業又は自営の大部分の婦人については、子供を少なくする刺激がほとんどない、といわれている。大家族は、若干の国では尊厳の問題として、また老齢に対する保険とみられている。しかし情況と選好がどうであつても、男子ばかりでなく婦人も家族計画情報と施設を利用して、子供の数とその間隔を両親の希望どおりにすることは重要であろう。

第三世界における婦人の地位であり、また国家開発にそれが重要であるとすれば、その地位の改善に何をなすことができるか。

政府が婦人の現実及び可能な、開発への寄与を本当に評価し、開発計画において、婦人を十分考慮に入れるようにすることは絶対必要であろう。国民の半数を無視することは、どの点からみても妥当でない。

婦人を経済生活、特に農業に参加させるため、特別な創意が必要である。農村開発における婦人の役割を十分検討する必要がある。高原価作物生産の新しい方法は、男女間の分業を変化させつつある。農村の婦人と少女には、正式と非正式の教育、訓練機構全部に直接させる必要があり、家庭の所得を創出又は補足し、生活水準を高める機会を与えなければならない。農村の生産性を高めるためには、婦人と少女は、家庭の働き手として、農業そのもの、農村の手工、家畜飼育、食品加工、販売の知識を持たなければならない。婦人労働の能率は、給水及び輸送機関の改善により高めることができる。婦人は、協同組合など農村の団体に参加するように奨励する必要がある。

これについて、農業教育・訓練に関するユネスコ・食糧農業機関・ILO会議（コペンハーゲン、1970年）が、今日もなお有効である強力な勧告をしたことは意味深い。

「特別な関心を要する分野は農村の婦人と少女である。多くの国で食糧耕作の大部分を行う農業者として、また母として、その農村開発への寄与の可能性は、きわめて大きい。男子と同等の立場で、農業の教育と訓練を受けさせることにより、この潜在的能力が実現されておらず、また開発されていないことがあまりに多すぎる。農業と家庭経済科目とに少女を訓練する最初の試みはきわめて有望である。この10年間の一つの特徴は、農村における婦人と少女に、技術、職業教育、訓練の機会と農村の労働における就業の機会を開放し、これらの者が家庭と地域社会に十分寄与できるようにしたことである。開発投資として、これ以上重要なことは考えられない。」

自営は、例えば原材料の購入、品質管理、信用、販売などを促進するため技術、金融の援助サービスにより、これを奨励する必要がある。多くの場合（例えばインドのアーメダバット）自営婦人は高能率を示している。手工業訓練は、小規模企業主と家庭工業に対する訓練とともに推進する必要がある。婦人は、協同組合その他の団体の活動分子に参加させ、指導者として訓練する必要がある。婦人はまた男子と同様、貸付金その他の資金援助を受けられなければならない。この分野における政府の創意は、婦人グループその他の非政府団体の行う試験により、これを補足できることが多い。

緩慢にしか発達しない近代部門における婦人と少女の機会を拡大する措置も必要である。そうでなければ、これらの者は、必要な教育と技能を有する労働の場合も、この部門から組織的に除外されるおそれがある。使用者は、婦人の雇用を多く受け入れるようにこれを奨励する必要がある、労働組合は、近代部門における婦人の雇用問題に一層留意しなければならない。

公共部門及び公務においては、政府は性又は結婚の有無による差別なく、大規模かつ高い段階での婦人の参加を奨励することにより、良い事例を示すこと

ができる。

エリートの人々が少なく、婦人の大部分は底辺にしていると指摘されているが、これらの両者間の、少女の労働の機会と適当な教育と訓練を開発する必要がある。

経済生活への婦人の参加と寄与がその教育と訓練により条件づけられ、これらの者の地位改善の要点が教育と訓練におけるハンディキャップを解消し、少女に最初の基礎教育に引きつづいて実地訓練を受けるように奨励することである、ことは明らかである。

もう一つの要点は、社会と家族の考え方及び男子が婦人について抱くイメージの変化及び婦人が自分の役割について抱く考え方の変化に関するものである。アフリカ経済委員会は、考え方は、現実にもとづいたが又は神話にもとづいたかに関係なく、既存の、輸入した型の存続を助長し、考え方の変更は困難である、と指摘した。

政府の計画と主導権と国家、地域開発関係者全部の努力など広範囲の一致した行動は確かに必要であろう。また配慮も必要である。発展途上国における社会、労働での婦人の役割の問題は、他の国と同様、微妙で、文化的伝統に深く根ざした感情を覚醒させる恐れがある。まだ多くの不明な要素があり、国内事情を勞を惜しまず事例研究をして、特定の経済、社会開発段階における文化の型に適合し、実施可能な政策の指針を提供する必要がある。

経済政治における婦人の地位向上のためにとる特定の措置は、国家の政治、経済、社会、文化の発展により当然ことなるであろう。しかしどの国においても必要なことは、開発における婦人の役割に対する意識を高めること、及び婦人の自国の労働生活、社会への有効な参加を増進するための特定の計画と措置である。婦人は国家開発については実に軽視される資源である。婦人の現実及び可能な貢献を一層明確、現実的に観察することはきわめて必要である。

婦人労働問題に対処するための行政措置

婦人労働の差別の排除及び婦人労働者の機会、待遇の均等の追求には、問題を確認し、討議し、分析する措置と、発見した問題を解決する手段が必要である。

国際労働総会は、第48回(1964年)総会において、変化する世界における婦人労働者に関する決議を採択したが、これは全加盟国に次のことについて適当な措置をとることの好ましいことを考慮することを要請した。(a)婦人労働者の機会、必要及び問題に関する調査、計画、業務及び措置を調整する中央機関を設置すること、(b)使用者団体、労働者団体その他の関係団体の意見を求める組織的措置の開発、(c)婦人の就業及び労働条件のすべての面に関する情報の広報を奨励すること。

この10年間、不変及び変化する、婦人労働者の機会、必要及び問題に注意を喚起し、また婦人の就業及び労働条件に関する調整された政策及び活動の発達を促進のための政府の何らかの焦点の確立に対する関心が高まった。とられた行政措置は、行政機構と措置の枠により、また男子の場合と同様、婦人問題の最善の処理方法についての見方により、国により異なる。

多くの国は、中央の労働・社会省内に婦人局を設けている。多くの場合、これらの婦人局は通常の意味での政府の実施手段よりも、サービス、調整機関として活動している。

時の経営につれて、これらの局の目的と活動は、最初婦人の保護に集中していたのが、婦人の就業における機会、待遇の実際の均等を推進することを中心とすることに変化した。婦人とその労働が労働力の主流に属すること、また婦人局は対等の立場で経済生活への参加を援助することであることがますます強く認められた。婦人局は、静的役割でなく改革的役割を演じ、新しい必要と問題に応え、またこのような問題を予知しなければならない。

北米では米国に婦人局が1920年に労働省内に設けられ、婦人労働者の地位の改善と婦人の必要と問題の理解の奨励に努めている。その主な機能は、

婦人の機会と条件を改善する政策と基準を作成し、婦人労働者の特殊問題解決のための計画を推進し、婦人労働者の就業と地位に関する情報源となり、また男子と平等の立場で婦人の就業に有利な世論を推進することである。婦人局の仕事の多くは、今日、教育、訓練、就業、待遇における性による差別の排除に関するものである。カナダでは婦人局は1954年連邦労働者に、労働力における婦人の役割と寄与の理解を広めるため役置された。この婦人局は、婦人の問題全部についての調査を奨励、実施し、婦人の経済、社会生活への積極的参加を奨励し、婦人の能力を完全に利用する必要について使用者と一般社会を教育する、ことを目的とする宣伝と教育活動を行い、婦人の就業と条件の情報を広報し、婦人の同一賃金、同一機会のための計画を支持する、という主な機能をもっている。

ラテン・アメリカでは、多くの国は労働・厚生省又は社会保障省内に婦人局を持ち、婦人局のない国は婦人局の設置に強い関心を示している。最大で最も活動的なのは、1955年労働・厚生省内に設置され、1968年全国婦人局に改組されたアルゼンチンの婦人局である。その主な業務は、婦人の経済生活への参加措置を研究、推進し、婦人労働者の向上措置の採択を提案し、婦人労働者に重要な問題のセミナー、円卓会議、運動を組織し、働く婦人に関する問題について公私団体との連絡活動に従事することである。チリは1969年、全国婦人局を設置し、ボリビア、ブラジル、コロンボ、ドミニカ、エルサルバドル、グアテマラ、ハイケ、ホンジュラス、ペルー、ベネズエラはすべて、婦人問題又は婦人、年少者問題を扱う特別機関を持つている。その機能は、国により異なるが、その業務が拡張し、婦人、年少者関係の法規の施行より、婦人の就業の観点から業務を積極的に行う傾向があり、また婦人の問題と年少者の問題を綿密に区別する傾向もある。

アフリカでは、ケニアを含む多くの国は、婦人局又は類似局の設置に関心を示しており、ボツワナは最近婦人局を設けた。

アジアでは、多くの国は婦人労働者問題を処理するため婦人局又は類似局を

もつている。最も古いものは1974年日本で労働省内に設けられたものである。フィリピンでは、1960年労働省に設けられた婦人・年少局がある。インドネシアは1969年労働力省内に婦人・児童局を設けたが、これは主として婦人労働者の保護とその就業に関する基準を扱っている。スリランカでは、婦人の労働条件を調査する特別婦人部が労働省内にある。パキスタンは労働・工場省内に婦人部がある。

オーストラリアは、1965年連邦労働省内に婦人局を設置した。その主な機能は、婦人の就業傾向を調査し、婦人労働者関係の情報を調整、広報し、婦人の経済生活への寄与の理解を広め、婦人の有効な利用を推進し、婦人の就業について公私団体との連絡を保つことである。

欧州では、婦人労働者問題の処理方法は非常に多様である。西欧州では、英国は、婦人問題は関係の省庁が機能的に処理するのが最善であつて、中央の婦人局で統一的に行うことが有利でない、という方針をとっている。

しかし雇用省内に、婦人の就業、訓練機会の開発に関する一般問題を研究、処理することを主たる業務とする特別政策部がある。多くの国（例えばフランス、オランダ）は、婦人の就業問題を主として担当する、省内の少数の職員による婦人雇用諮問委員会がある。西ドイツでは、連邦労働・社会省には婦人の経済活動及び関連事項についての問題を扱う部があつて、この部は経済生活における婦人の地位の向上計画を調整する。

北欧諸国は婦人労働者問題を処理する政府の特別機関がない、ノルウェーでは平等委員会が研究職員により組織されている。

ソ連その他の東欧諸国では、労働組合は婦人の均等の機会確保とその福祉の

の増進に大きな役割を演じている。例えばソ連では、全ソ労働組合中央評議会
＊
付属の諮問機関として設けられた婦人労働者特別委員会がある。この委員会は、
婦人の就業と条件及び働く婦人に関係のある労働条件、訓練、文化の発達、
格上げ、保育などの問題についての同評議会の決定の実施の問題を検討する。
この委員会は長期及び短期の発展計画の作成を援助し、この評議会の各種の部
局と親密に協力し、すべての段階の労働組合委員会、評議会に実際上の援助を
与える。また婦人労働者問題について地域、地方、工場の諮問委員会がある。
その他の東欧諸国にも一般に同様な型があり、この場合も、ソ連におけるよう
に、婦人労働者に関する全国、地域、地方の委員会又は評議会がある。これら
は、婦人労働者に特殊な問題を含む、あらゆる種類の婦人問題を、それぞれの
労働組合婦人委員会と協力して処理する。

多くの国は近年、婦人の就業と条件に関する問題を検討するため、全国諮問
委員会を設けた。これらの委員会は通例、関係政府省庁、使用者団体、労働組
合その他婦人の就業と条件に関係ある団体の代表者で組織される。これらの委
員会は、婦人の就業に対する政策及び考え方の変革に、重要な役割をすること
ができることが多い。

例えばオランダでは、社会省に婦人及び少女の就業状況に関する代表的な諮
問委員会があつて、これは婦人及び少女の就業について政府その他の団体に助
言する責任がある。英国では、婦人の就業政策問題について雇用相に助言する、
婦人雇用諮問委員会がある。イタリアは、婦人就業問題に関する全国委員会を
設けている。フランスは婦人労働者に関する特別委員会があり、これは労働・
雇用・人口相に助言する。その業務は、婦人の訓練と就業、その経済生活上の

地位に関する問題について調査、助言することである。フィンランド、ノルウェー、スウェーデンでは、平等審議会がある。スペインでは、婦人の経済生活への参加に関するすべての問題について労働大臣に助言するため、1971年末全国婦人雇用委員会が設置された。ニュージーランドには全国婦人雇用諮問審議会があり、これは労働大臣に助言し、婦人がそれぞれの自由とその他の責任に適合する方法で、国民経済に十分寄与できるような条件を作る責任がある。

注(1) 本委員会は、少女及び婦人の雇用、訓練並びに同一報酬及び社会的下部構造などに関連する多くの分野に積極的かつ有力な役割を果たしている。

また、本委員会は、調査及び広報活動並びに法令の策定を行っている。

カナダ、米国では、婦人の就業その他労働生活、社会におけるその地位についての全国婦人就業諮問委員会が最近設置された。カナダでは、婦人の地位に関する諮問委員会は、関係大臣から付託され又は自ら適当と認める、婦人の地位に関する問題について関係大臣に言助することを任務とする。米国では、婦人に関する問題について労働長官に助言し、労働者が婦人の必要を満たすのに最も役立つ方法を勧告する婦人諮問委員会がある。

以上の種々の措置の大部分は、使用者団体、労働者団体その他関係団体の意見を組織的に求めることを規定し、これらの者が意見を述べることができる一種の機構である。

婦人局又は類似機関設置に対する関心の高まりを示す証拠は、第3回米州労働大臣会議(1969年)を含む、最近の地域会議の採択した決議に見られる。

これに続いて、米州機構の主催による、1971年5月のブエノスアイレスの労働省婦人局の役割に関する地域セミナーがあるが、このセミナーは婦人局の機能とその組織、職員、資金についての勧告を採択した。

国連アフリカ経済委員会の主催で1971年ラバトで開催した少女及び婦人の教育、訓練、労働機会に関するアフリカ地域会議は、婦人の国家開発への完全な参加と経済、社会開発の各種の分野へのその有効な参加を援助する、婦人の地位に関する全国委員会の常設事務局の設置を求める勧告を採択した。

国連婦人の地位に関する委員会と経済社会理事会が採択した決議に従つて、世界各地の多くの国—エジプト、パキスタン、フィリピンなど—は、婦人の地位に関する常設全国委員会を持つている。これらの委員会は、非常に広範な委任を受けているが、経済生活その他の分野における婦人の参加には必ず関係するであろう。

その他多くの国も婦人労働者の地位などに関する問題を検討する、何らかの形態の諮問機関を設けている。カナダでは婦人の地位に関する王立委員会は、あらゆる生活面における婦人の地位向上対策について詳細な勧告を含む報告書を作成した。アイルランドは、1971年婦人の地位全国委員会を設けたが、これは1971年8月平等に関する中間報告書を、また1972年末婦人の地位に関する報告書を発表した。インドも婦人の地位に関する全国委員会を設けた。これらの機関は一般社会の考え方、政策及び措置に影響力を与えることができる。

フランスは、前記の婦人労働者委員会の外、1974年7月、婦人の地位の改善措置を指示する任務を有する特別婦人省を設けた。

婦人労働者問題を認識し処理するのに、どんな方法が最も有効であるかについて意見が異なる。若干の国では、動機がなんであつても、婦人を別個のグループとして扱かうことが不必要であり望ましくないという理由で、何らの特別機関を設けることを望まない。またある国は、婦人が労働力に参加し、労働する場合のハンディキャップ、このようなハンディキャップを克服する行動計画を刺激、調整するため、特別の措置をする必要があるとしている。適当な方式は各国の男女がこれを案出し、問題と考え方の変化につれて変更しなければならない。しかし、最も進んだ先進国においても、その当時の社会における婦人の地位、ことに婦人労働者の地位に注意を集中する何らかの方法を発見する必要を深く感じたことがある、ということは明らかである。

以上の事例は、経済生活、社会生活及び社会における婦人の役割の地位と変化を検討し、婦人の経済への参加の機会を拡大するばかりでなく、男子と平等な協力者として、労働生活その他の分野への参加を促進する、何らかの機関が必要であるとの国家の認識が高まつたことを示すものである。

婦人が特殊な必要も問題もなく、また自身の権利として、自身の価値として完全に受け入れられたため、このような機関が不要と認められる時代が間もなく来ることをひたすら希望する。

第Ⅱ章 婦人労働者の機会及び待遇の均等の促進

この報告書の前章では、世界各地の多くの国々における婦人労働者の地位の向上と、労働の分野で婦人に対し男子と同等の機会及び待遇を与えるべきであるとする意識の高まり——この傾向は続くことが見込まれる——について述べられている。しかし、さらに、すべての分野における婦人労働者の真の均等のためにより大きな实际的な進歩を促進し強めるため、すべての段階で果たされるべき諸要求についても明確に示されている。

すでに見たとおり、ほとんどの国における婦人の機会及び待遇の実質的均等に関係する主要な問題の領域は次のとおりである。

- (1) 性による役割の相違についての早期からの習得を伴う、ゆりかごの中から出発する社会的差別
- (2) 少女及び婦人に対する前期及び後期の教育・訓練の継続する役割
- (3) 労働力への統合の不均衡及び「男性の職業」と「女性の職業」という概念への固執をもたらし、職業指導、配置及び雇入れの面での少女及び婦人に対する継続する差別
- (4) 特定の分野の職業や業務につくことに対する、継続する実質的障害
- (5) 本人の資格や能力に適した水準で雇用されることに対する継続する実質的障害
- (6) 労働者としての婦人の能力に関する使用者側の継続する偏見と誤解
- (7) 昇進及び職業上の進歩に対する継続する実質的障害
- (8) 同一価値労働に対する同一の報酬及び処遇の原則の全面的適用に関する継続する困難
- (9) 差別を受けることなく同じ立場で職業生活に参加することに関する継続する諸問題及び
- (10) 婦人労働者の機会及び待遇の均等の達成に伴う非常に複雑かつ困難な

諸問題に真に直面することへの嫌悪と関係のある継続する社会的無関心

これは恐るべきリストであり、前途の恐るべき仕事を現わしている。差別の排除と婦人の機会及び待遇の真の均等の達成は、社会全体に対する気のくじけるような挑戦である。

職業生活における男女の均等を達成するために必要とされる社会構造、態度、相互関係に変化をもたらすために、何をすることができるだろうか。いかなるアプローチも、婦人特有のハンディキャップを克服するための行動がなされると同時に、婦人の問題が社会全体の問題であり、広い関連の下で注視され、かつ解決されるべきであることを前提として進むべきである。さらに、これらの問題が生じる基盤としての、政治的、経済的、社会的及び文化的構造は国によって大きく異なっている。これらの相違は男女双方に影響を及ぼすが、これらは経済的、社会的な生活に対する婦人の参加の水準と性格にとって特別な意義を持つものであり、しばしば開発における婦人の役割に関して、男子には及ばない圧迫を課している。

いかなるアプローチも、過去10年間の、婦人の経済その他の生活における地位の向上を目標とする、婦人の状況に関するすべての文献資料、対話及び活動にもかかわらず、社会、職業生活及び家庭生活における、変化しつつある、かつ相互補足的な男女の役割に関係する複雑かつ微妙な問題が依然として存在する。

特定の分野、たとえば職業訓練、同一賃金における婦人労働者の地位の向上のための政策や行動は、機会や待遇の均等を促進するための広範かつ長期にわたるプログラムの必須の部分であることが明らかになりつつある。これは過去10年間に於ける非常に重要な教訓の一つである。

結局、国家的な政策や活動の境界は、厳しい現実、特に第3世界においては低開発に伴う諸現象によって制約されている。

これらすべては結局、ひとつの国でいかなる時にも行われうるものが他の国では可能性がないこと、広く同意をえられる政策と活動の一般的方向は

あっても解決のための普遍的形式はないこと、及びアプローチについての柔軟性と現実主義を保つための用意がなされるべきであるということである。

均等の促進：国内措置

ILO 婦人労働者問題に関する相談部会会議（ジュネーブ、1974年5月）は、婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するために必要とみられる国家の活動の様々の領域を検討し、国家の計画の中に含まれるべきだと考えられるいくつかの点を決定した。これらの点は、以下に述べる第3章中の活動計画に関する勧告の中に組み入れられている。次のコメントは、それらと関連して作られたものであろう。

1. 一般政策

婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進し、婦人労働者に対する差別を排除するための特別な活動を行うためには、政府及び関係労使団体の明確かつ卒直な関与が必要である。これらの活動を計画し、鼓舞し、評価するため、及び機会均等に関する政策と計画を管理し、強化するための焦点として、適当な、代表者による機関を設立するためには、より一層重大な関与がなされるべきである。

2. 労働力への婦人の参加

労働力への婦人の統合の不均衡を是正し、性による差別なしに各個人の素質、興味、能力に基づく均衡を発展させるための活動が必要である。これはいくつかの産業や職業が男子の領域とされ、残りが婦人に与えられるような慣行を終らせることを意味している。すなわち、特定の範囲の仕事への婦人の雇用に対する伝統的な障害をなくし、かつ、既婚婦人労働者に対する差別を排除することにより、婦人の雇用機会の範囲を拡大することである。また、人々を、性に基づくのではなく、本人の素質、興味、能力及び、利益に基づ

いて職業生活につかせるための人的資源政策を發展させ、実行-することを意味する。また、婦人をより高い水準の技能や責任を要する職及び非常にしばしば制度的に排除されていた最高のポストに昇進させるための活動を意味する。また、地域及び地方の開発計画において、労働の機会の必要性に関して、男子についてと同様、婦人についても考慮に入れるべきであることを意味している。また、類似の活動が国家の計画の段階でもなされるべきであることを意味している。最後に、差別や排除の犠牲となりやすく、社会的な危険に通じる婦人の移民労働者のように、特別な困難にであり可能性のある特殊な範囲の婦人に対し、十分適切な注意が与えられるべきであることを意味している。

3. 職業指導及び職業訓練

婦人労働者の機会の均等を促進するための鍵が、少女及び若い婦人に対する最初の教育指導及び訓練、及び雇われている婦人の向上訓練及び再訓練の種類及び内容にあること、並びに少女と婦人に前向きの指導と訓練をすすめるためには特別な対策が必要とされることは広く認識されてきている。

ILO総会では、1974年の会期において、人的資源開発（職業指導及び職業訓練）の問題について討議し、1975年の総会でこの問題について第2次討議を行うこととされている。提出された文書中の少女及び婦人に関する項は、1975年の総会の会期のための報告書VI(1)に示されたと同じく、第3章の活動計画の中に含まれている。

相談員部会はまた、彼らが重要とみなすいくつかの追加的項目に注意を払った。すなわち、

- (1) 少年少女双方に対して、教育課程の初期から職業生活の概念とその役割及び重要性について紹介すること。
- (2) 少女に対する男女共学及び男女共同訓練の便宜の供与
- (3) 少女及び婦人の、より効果的な労働力への統合に関連する、彼等の教

育、指導、訓練への風潮をより好ましいものにするための態度の変化

- (4) 雇用されている婦人に対して、十分な向上訓練や再訓練の機会を与えるとともに、労働組合や社会的、文化的訓練について男性と同じ機会を与えることの必要性

1975年の総会で討議される、人的資源開発（職業指導及び訓練）に関して提出された文書の中のその他の規定は、少年や男子と同様、少女や婦人にも差別なく適用される。

4. 雇用及び職業に関する機会及び待遇の均等の促進

婦人労働者に対する差別への全般的攻撃と機会及び待遇の均等の促進は、この問題と密接に関連する二つの国際労働条約、すなわち1951年の同一報酬条約（第100号）及び1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）——後者は性差別に関する限りにおいて——の批准と全面的履行によって、もっと効果を上げることができる。適用の過程における労使団体の協力は不可欠である。

多くの国で、特定の経済的、社会的活動の領域において特に技能や責任の高度の水準での差別が根強い。従って、これらの領域や水準での差別の撤廃のためには、特別な努力が必要とされるだろう。

政府は婦人の機会均等の促進や、この目的のための確固とした、かつ一致した活動計画の進展のうえで積極的役割を果たすことができる。政府は、卒先してその管理の下にある部門において良い実例を示すことができるばかりでなく、無差別の原則に法的強制力を与え、苦情処理機関を含む強い権限ある機関を設立することを確実にすることができる。

婦人の機会均等を促進するための対策は、婦人の資格及び経験にふさわしい水準での雇用に関して、より積極的な社会の態度と、より好ましい世論の傾向とを発展させるための教育的、啓発的キャンペーンを含むべきである。このことは、特に既婚婦人及び家庭責任を有する婦人の雇用に関して重要で

ある。

さらに、使用者に対し、婦人を受け入れ、性別によって婦人を低く評価しないで労働者としての価値を正しく評価するよう奨励する必要がある。

労働組合は、機会均等のための計画の適用の促進、問題の限定及び活動のためのより重要な領域の示唆、において特に重要な役割を有している。

5. 保護法令の検討

もし、婦人労働者に対する機会と待遇の均等を実現しようとするなら、婦人の雇用に影響を与える様々の分野において対策がとられなければならない。すぐに想起されるのは、保護法令（母性保護を除く）の問題である。この分野における主な仕事は、これらの法令が現代の科学的、技術的知識にてらし適切かつ適当なものであるかどうか、又は修正若しくは補強を要し、あるいは全労働者に拡大され、又は国家的必要若しくは現状にそって廃止されるべきかどうかについて継続して検討することである。

6. 社会保障

社会保障制度は、婦人の取扱いについての例外措置を排除し、男女の就労パターンの相違のような要素に正当な注意を払いつつ、可能な限り、年金受給権、給付の水準及び被扶養者の権利を含む制度の中での婦人に対する差別的取扱いを撤廃する見地から考慮され、検討される必要がある。

7. 母性保護の権利

母性は社会的機能としての認識され、かつその機能の保護は社会の義務であると同時に基本的人権であることが認識されなければならない。このことは、母性保護の権利が存在しない所に規定を創設し、かつ権利を拡大し、1952年の母性保護条約（改正）（第103号）及び勧告（第95号）に記載されている原則に則り、保護の範囲と水準を向上させるための対策がと

られるべきであることを意味する。いかなる場合でも、母性保護に要する費用は個別の使用者の負担とされてはならない。これはILOの基準のとおり、社会保障又は公的資金あるいは団体的協定により支払われるべきである。

さらに、母性に関連して、婦人は男子と同様、十分かつ自由に家族計画に関する情報をえ、かつその便宜を利用する権利及び家族計画と出産の間隔を自由に責任をもって決定する権利を持つ必要がある。

8 社会的下部機構の強化

もし、婦人が男子と同等の立場で働く権利を現実のものとしようとするならば、婦人が家庭の外で差別を受けることなく働くことを可能にするような対策がとられなければならない。これらは、すべての年令の子供の保育のためのサービス及び施設の提供と、働く婦人のその他の家族の必要性に適応するサービス及び施設並びに家庭内の雑用を最小限にして家庭と仕事の両方の責任を調和的に結びつけることで働く両親を助けるすべてのサービスと施設の提供をも含むべきである。育児を含む家事労働を、家族の間で、特に夫と妻の間でもっと公平に分ちあうことを新たに強調する必要がある。

家庭や家族と家庭外での雇用の結合は、また、男女ともに全ての労働者の労働時間制をもっと柔軟にみ、また1日又は1週の労働時間を短縮する傾向を助長することによって大いに促進される。

9 均等の促進のための行政の整備

婦人の機会及び待遇の均等を目ざす国家の行動の展開を刺激し、要求と問題を正確に指摘し、政策と活動の様々な要素を調整するために、ある種の代表機関が望ましいと考えられる。それは様々な異なった形式をとることができ、おそらく国によって大いに異なるであろう。

一つの形は、婦人労働者の地位に関する国家の委員会で、政府代表と使用者団体及び労働組合並びに経済、社会及び文化のすべての異なつ

た領域から寄り集められた代表によって構成され、その仕事は婦人労働者の機会の均等を促進することを目的とする行動を指示することにあるだろう。

そのような機関は、専門的かつ能率的なサービスを要求しており、事務を処理し、会議及び勧告を準備することに伴う基礎的作業や調査を行い、刺激し、調整するために、ある種の中心的機構——多分、婦人局——によって補完されることが必要とされるだろう。

10. 国家、地域及び国際機関への婦人の効果的参加

婦人は、本人及び家族の福祉、経済的、社会的、文化的生活における地位に関連する政策決定に関する国家機関に、婦人が代表される場合であっても、殆んど代表を送り出していない。このことは、国際的レベルであれ、地域共同社会のレベルであれ同様である。従って、これらの機関における資格ある婦人をもっと増加させ、それらにおける婦人の効果的参加を促進するための特別な手段が必要とされる。

婦人はまた、地域的及び国際的レベルでの委員会及び会合で、男子に対すると同様婦人にも大いに関係があり、そこでの討議に貢献することができるようなものから、非常にしばしば排除されている。この中には、ILOにおける、またILOが後援する会議、会合及びセミナーも、他の政府間組織により開かれるそれらと同様、含まれている。いくつかの手段は、これらの会議、会合及びセミナーに対する国の代表に公正な数の婦人を参加させることを保証することである。

前に記したのは、国家のレベルで婦人労働者の機会及び待遇の均等を推進するために必要とみられる活動の10の領域を示したものである。これらは、すべて相互に関連しており、これらの関係と目標を強調する国家の活動計画を密度の濃い、また相互に調整されたものとする必要があるということを改めて強調しなければならない。

均等の促進：ILOの役割

第56回ILO総会（1971年）での事務局長報告では、不平等について論じて、婦人の地位に関するいくつかの問題を提示した。すなわち、

全体として、その本質に根ざす不平等とは異なるが、それらと同様に雇用における婦人の地位の継続する不平等は、社会正義に対する重大な侮辱であり、社会全体の人的潜在能力を開発することを妨害するような失敗である。ILOの初期に、悪い労働条件及び生活条件から婦人を保護するためにとられた対策は、多くの場合まだ正当性をもっている。しかし、今や重点は、より重要な機会及び待遇の均等を促進することに明らかに移りつつある。しかし、無差別の原則の認容には、必ずしも、真の均等の促進と婦人の雇用に関する偏見と障害を克服するための対策が伴っていない。婦人解放について大いに進歩している先進国でも、婦人の雇用、職業訓練及び報酬の平等においてさえ、より大きな平等を確保しようとする試みに関して、複雑な問題が生じている。婦人の雇用に対する古い偏見はなくなりつつはあるが、多くの場合いまだに固執されている。すなわち、少女及び婦人に対する職業は、下級で、未熟練、低賃金の職種になりがちであり、職業訓練の機会は多くの場合男子専用とされ、また、男子と同じ立場での労働と家庭責任との調和は依然として問題である。多くの発展途上諸国においては、都市地域での雇用機会の欠乏がこれらの問題を一層尖鋭化しており、雇用機会の大幅な増大のみが、全ての問題に対する真の解決をもたらすのである。しかし、開発の過程で婦人を真のパートナーとするためには、特別の対策が必要とされる。ILOはどのようにしたら性差別の撤廃の原則に関してより良い効果をもたらすことができるだろうか。経済及び社会生活の組織に対する、婦人のより効果的な統合に関して何をすることができるだろうか。⁽¹⁾

注(1) ILO：対話による自由、事務局長報告、第1部、第56回

ILO総会、1971年、ジュネーブ、1971年、pp.27-28.

これらの問題は、今日でもあてはまるものであり、教育や訓練を受けること、雇用されること、職業及び昇進についての機会、所得、余暇及び物質的保障の権利を同等にすることを指導することについて、ILOを助ける活動計画の指針を作るうえで特別な注意が払われるべきであることが示唆されている。全ての人間が性による差別を受けず、平等な機会及び待遇を与えられることを、今後のILOの基本的目標とするべきである。

ILOは、婦人のみについて規定している限られた領域の基準は別として、婦人の要求や問題が男子のそれと同じ一般的枠組みの中で取り扱われるべきであるという政策をとっている。このことは、実際問題として、婦人労働者がILOのすべての主要な技術計画の下で、たとえそれが雇用、労働時間や労働条件、労働者教育、小規模企業、手工業及び人的資源開発に関するものであろうと、男子と同じ注意を払われるべきであるということを意味している。婦人に対して特別な計画をたてることは不必要かつ望ましくないと考えられている。アプローチは、この報告書の前項で述べられた理由に基づき、一般的枠組みの中で婦人に対し特別の関係があるように見える領域を分離し、婦人に課せられている困難を克服するために必要とみられる特別な活動のみを行うことであった。

婦人の利益のためのILOの特別な活動は、明白で、かつ限られた。しかし相互に関連する四つの領域に分けることができる。すなわち：婦人の要求及び問題並びに婦人の経済的、社会的な生活への統合についてもっと良く理解させるための研究、調査及び情報提供：婦人労働者の保護（必要な限度で）及び助長に関する国の政策の構成を定めるための基準の設定：特に婦人に関する問題について各国政府に技術的協力を行う実践的活動：及び婦人労働者問題に対する理解と興味を育てること及びその問題の解決にとって好ましい風潮を生じさせることを目的とする教育、奨励活動。

国際レベルでの仕事は、地域的活動によって補充される。

均等の促進：地域活動の強化

経済、社会及び文化における婦人の地位が地域によって非常に異なっていることは、地域レベルで、より一層問題解決のために努力する必要性が増々強まっていることを意味している。

地域レベルで、特にアフリカ、アジア及びラテン・アメリカにおいて、発展途上諸国の婦人の重大なかつ急を要する要求に現実的に対応することに関してILOがもっと助力することができるための、強力な活動計画を開発するために何をすることができるだろうか。

第1に、これらの要求が開発の過程において非常に重要性を持ち、かつILOの地域計画の中で優先させるに足るものであることをその地域の諸国に認識させなければならない。このことは、たとえば婦人労働者問題に関する相談員部会の会議でも示唆されたように、婦人労働者の機会及び待遇の均等に関するILO総会における国際的レベルでの討議が、もっと基礎的な地域レベルでの討議、すなわち、婦人労働者の機会及び待遇の均等の問題を将来のILOの地域諮問委員会の議題とし、続いて地域会議の議題とすること、で、フォローされることによつてなされる。

相談員部会の会議は、このことの成果のひとつは、婦人労働者の地位に関する地域委員会の設立で、これは経済的、社会的及び文化的生活での婦人の進歩及び国家開発の枠組みの中で婦人に、より大きな機会の均等を促進するための地域計画を立案し、一定の間隔で進歩の度合を測るであろうと示唆した。

もしこのような計画を考え、実行しようとするなら、それに備えて、すべての労働者のための活動の全体的構成の中で婦人労働者の要求と問題をもっと効果的に扱うことを助けるために地域下部機構を強化することが不可欠であろう。時には、経済的、文化的理由のために婦人のための特別計画が指示されうる。時には、婦人をすでに存在し男女共に適用される諸計画に、もっと多数又はもっと高い水準で統合させ、もしくは従来事実上男子のためにあ

てられていた諸計画に婦人を導入するための活動が必要とされる。

少なくとも、第一段階としてILOの活動の必要性及び可能性について確認するため、婦人労働者に関する特別顧問が、各地域下部機構に設置されてもよいだろう。顧問は、地域機関のスタッフ、国連の他の専門機関（たとえばFAO、ユネスコ、ユニセフ）、地域における使用者及び労働者の団体並びに婦人に対し教育と収入の機会を与えるための实际的活動をしている民間団体と協力しながら働くだろう。

地域レベルでの他のアプローチは、特定の国における婦人の状況についての掘り下げた研究によってなされるだろう。それらは、経済、文化及び社会構造の異なった様式の中での婦人の雇用に対する圧迫について示唆し、かつそれらを緩和し、修正し、変更するための实际的活動の方法について指摘することができるだろう。

世界雇用計画及び発展途上地域での技術協力国家計画に基づく活動は、もしこれらを計画し、発展させ、運営するにあたって婦人に対して十分な注意を払うなら、婦人にとっても利益をもたらすことができる。⁽¹⁾ 開発の過程で婦人を無視するつもりでないなら、婦人に対して意識的に注意を行うべきであることは経験が示している。失業率や不完全就業率が高い所では、婦人労働者は不当にも男子労働者に対する不公正な競争者とみなされ勝ちであり、そのための計画及び実行の段階で差別の犠牲になりやすいのである。その結果、技術協力活動は、時には婦人の要求を考慮に入れること及びそれに効果を及ぼすことに失敗する。

注(1) 国連と協力して、世界雇用計画に基づくスーダンへのミッションが活用できる現に職業に従事している婦人の事例研究を準備し、その結論、勧告を起草する段階において、同チームの顧問に協力することによりアフリカ経済委員会の相談員が同ミッションに協力する措置がとられた。

婦人労働者問題に関する相談部会の会議は、ILOの技術協力その他世界各地における活動は、それが世界雇用計画に基づくものであらうと又は他の計画に基づくものであらうと、開発に対して婦人をもっと効果的に統合させることを導くものであり、これらの活動が婦人に対する差別を継続させ、あるいは強化するのに役立つことのないような対策がとられるべきである、との希望を述べている。これに関連する国際労働基準、特に第100号条約、第103号条約及び第111号条約の適用を促進するための注意が払われるべきである。

ILOの技術協力活動において婦人に対しもっと注意が向けられることを強める一つの方法は、より多くの婦人を専門家として活用することである。

ILO自身によって、又は他の機関と協力して開催されるセミナー及びワークショップも又婦人に特別の利害関係のある活動の地域計画の中に役割を見出すことができる。これらは婦人労働者の機会均等の達成について、特殊な局面を扱い、ILOの差別解消のための計画又は労働者教育計画の一部となることができるだろう。

婦人労働者の地位向上を助けるための指導力を強化するための特別な活動は、特にその大部分が生活し、働いている農村地域において必要とされている。

婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための強力で実際的な地域計画は、婦人労働者の要求と問題を扱うため及びそれらを発生させている構造的、経済的、文化的枠組みの中で解決を見出すことを助けるためのILOの可能性を大いに増大させることができるだろう。

均等の促進：国際的活動

婦人の雇用に係るILOの基準は二つの主要なタイプのものからなっている。すなわち、保護（例えば夜業の問題）及び促進（例えば同一賃金、差別撤廃の問題）である。関連するILO基準の概要は、この報告書に添付

されている（付録１）。

1974年11月1日現在での主要な条約の批推状況は次のとおりである。	
1919年の母性保護条約（第3号）	28
1952年の母性保護条約（改正）（第103号）	15
1919年の夜業（婦人）条約（第4号）	57
1934年の夜業（婦人）条約（改正）（第41号）	36
1948年の夜業（婦人）条約（改正）（第89号）	53
1935年の坑内作業（婦人）条約（第45号）	77
1951年の同一報酬条約（第100号）	81
1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）	84

また、1965年の雇用（家庭責任をもつ婦人）の勧告（第123号）についても記述されているが、これは国の政策及び慣習を相当進歩させたものである。

これらの基準の適用状況を監督するための対策が、通常の手続き及び機構に従って講じられている。それと同時に、これらについて現状での当否について検討が続けられている。婦人労働者問題に関する相談部会の会議は、差別及び同一賃金の条約を含む婦人の雇用に関係する諸基準について、それらの規定を採択して以来の経験からみて、依然として適切なものであるか否かを判断するとともに、それらを最新の科学的、技術的知識にてらして、婦人労働者に対するあらゆる差別を阻止するという見地から再検討する必要があることを強調している。

ILO総会（1975年）には、同一報酬条約及びそれを補う勧告に関して、憲章の第19条及び第22条により、批准国及び未批准国の報告に基づく世界的規模での調査が提出されよう。これは、この条約の採択以後に得られた経験にてらして、この条約が適切なものかどうかを考える機会を与えるだろう。⁽¹⁾

注(1) 同一報酬に関する専門家会議（1974年5月）の結論は、

この報告書に添付されている。(付録Ⅲ)

夜業条約の改正問題は、理事会で検討されている。理事会は、第89号条約についての報酬書案を検討したあとで、新しい基準、あるいは基準の改正についてなされた提案の多様さを考え、本条約の全部又は一部の改正を総会の議題として提出することの可否を決定することができなかったが、事務局に対して、各国政府及び各団体から提起された種々の問題について十分調査を行い、その調査が将来の活動に対する提案の整理をするのに十分な程進んだ場合には、その問題を再付記するよう求めた。

第49回ILO総会(1965年)は、1965年の雇用(家庭責任を持つ婦人)勧告(第123号)の実施について定期的に検討するという決議を採択した。この決議は、理事会が事務局長に対して、理事会が決定した一定の間隔をもって検討するよう要請すること、勧告の実施についての最初の検討は、1975年より前に、また労働の場での婦人の役割と地位について、全労働者にとって変化しつつある雇用機会の形と現実的な関係をもって、定義しなおすためのILO内部でのより以上の活動を決定する見地からなされることを求めている。

この問題は、現在検討されている。1974年5月のECOSOCの決議が、特に123号勧告を含むいくつかの勧告を条約に改正し、変換する必要についてILOの注意をひきつけたことが想起されるだろう。

母性保護の基準もまた検討を続けられており、憲章の第19条及び第22条の規定により、これらの基準が母性保護の権利に関する現代の考え方及び国家の方向に於て依然として適切なものかどうかを見るために、これらの基準の適用について掘り下げた検討がなされるべきであることが示唆されている。何故なら、これらの基準が最後に検討されたのは10年前だからである。

非常に重要な分野である少女及び婦人に対する職業指導及び訓練に関する基準は、総会で、人的資源開発(職業指導及び職業訓練)に関して成文化さ

れた新しい基準と関連して議論が展開された。職業指導及び訓練に関する性差別の禁止の原則は、この問題に関する以前の文書にすでに記載されている。現在、このことを、雇用及び社会全体における少女及び婦人の機会及び待遇の均等と関連させてもっと明確に記述することが提案されている。1975年の総会に提出される提案に関連する部分は、次の第3章に概略書かれた「活動計画」の中に示されている。

婦人の雇用に関係する現在の基準が依然として適切であるかどうかを再検討することは活動の一環である。これに平行するものは、婦人労働者の機会及び待遇の均等をより以上に促進させるために、新しい基準が必要であるかどうかをもっと掘り下げて考察することである。相談員部会の会議が総会で検討するべきであると示唆したのは、この問題である。このような基準は、婦人にのみ適用されるわけではないが、いくつかの理由から婦人にとって特別な利害関係のあるものである。

職業に関連する分野で、特に婦人にとって重要なものがあるが、これらは念の為に抜き出されている。すなわち、教育（これについてはILOとユネスコの共同の勧告が1966年に作成され、採択されている）、保育（ILOとWHOの共同で研究されている）、家事サービス及び家内工業である。婦人問題は、様々の産業別労働委員会で男子の問題とともに取り上げられ、しばしば特別の注意が払われている（たとえば繊維労働委員会、農園労働委員会および金属工業委員会）。総会は、職業に関するその他の分野で婦人に特別の利害関係のあるものについて、より以上の研究と活動を行う必要があるとみられるものについて示唆することを望むだろう。たとえば、産業別労働委員会は当該産業の婦人についてもっと考慮し、注意を払うべきだと思われる。

調査及び情報の仕事は、婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための全ての活動の中核であり、通常の計画の下であろうとあるいは世界雇用計画（WEP）の調査計画の下であろうと、多くの研究がこの領域において計

画されている。婦人労働者問題に関する相談員部会会議は、婦人労働者の機会及び待遇の均等の問題にとり組むうえでの調査及び実際のデータの重要性を強調し、調査活動を強め、事実と情報を広報するためにできるだけことがなされるべきであると主張している。彼等は、婦人に特別の利害関係のある問題を調査する場合、婦人の雇用及び労働条件（安全衛生を含む）、子供や家族の世話に関する諸問題及び社会的構造のその他の局面に及ぼした技術進歩の影響の問題を含めるべきであることを示唆した。彼等は更に、ILOが他の機関と連携して、婦人労働者の地位を検討し、婦人の経済、社会に対する全体的貢献度を測定するのに役立つ統計その他のデータを収集し、分析するための施策を講ずるべきであることを示唆した。

経験交流のための国際会議は、それが明確に特定された目的を持ち、具体的な結論を導くときには価値があることは証明されている。婦人労働者問題に関する相談員部会の会議は、部会の会合がもっと頻繁に開催されることについての希望を表明した。

婦人労働者の地位についての継続的な検討は明らかに必要なことである。相談員は、変化する世界の中での婦人労働者の貢献と地位は、「第2次開発の10年」の終り（すなわち1980年）に、婦人労働者の機会及び待遇のより大きな実質的均等に向かつての進歩を評価し、この目標に向けてより以上の活動を計画するための手段として、ILOによってより深く検討されるであろうと示唆した。

婦人の進歩のための国連長期計画の枠内での活動

国際連合総会は1962年に、事務総長に対して、婦人の進歩のための総合長期計画の開始及び実行のための新しい資源の供給及び開発の可能性について研究することを求め、かつ婦人の地位委員会に対して、この研究に関して事務総長と協力するよう要請した。⁽¹⁾ この計画の主目標をめぐって討議が展開されたので、結局それは国際的計画となり、その中に国連の機関に属す

るすべての利害関係のある機構及び機関の参加が奨励され、またそこで技術援助を含むすべての方法及び技術が、国内及び国際的生活のすべての局面への婦人の積極的参加を準備することに用いられるだろうとされた。

注(1) 総会決議 1777 (XVII) 1962年12月7日

1970年12月、国連総会は、「国連第2次開発の10年」のための国際的開発戦略について明らかにしている決議2626 (XXV)——これは全体的な開発の努力への婦人の十分な統合を奨励することをその目標と目的の中に含むものであるが——を採択した後、「婦人の進歩のための国際共同活動計画」と題するもう一つの決議⁽¹⁾を満場一致で採択した。これは、各国政府及び国連に属する全機関に対して「第2次開発の10年」の間に一般的目標及び最小限の目的——これは決議に付けられている——をなるべく幅広く達成するために協力することを求めている。一般原則は次のことを内容としている。すなわち、婦人の地位に関係のある国際条約及び勧告の批准又はその水準への到達、それらの文書の水準まで国内法を持って行くための法令の制定、これらの文書を十分に適用させるための効果的施策の実施、確立された規範をすべての人間に意識させ、かつ定められた基準の内容を実現させるための大規模な教育、情報計画の開発、国の開発計画に関連する、経済、社会の様々な部門における婦人の貢献の査定及び評価。科学的、技術的変化が婦人の地位に与える効果についての研究、すべての国家の計画の枠組みの中で、婦人の進歩のための短期又は長期の計画を作り上げること、及び経済的、社会的生活への婦人の統合について継続して検討し評価するたができるような機関及び手続きの確立である。

注(1) 総会決議 2716 (XXV) 1970年12月15日

これらの決議に基づいて、地域経済委員会及び特別機関を含む様々な国連の機関や国の開発への婦人の参加を直接的あるいは間接的に促進することを目的とする政府間の機関によって、多様な計画や活動が実施され、又は後援されている。

1972年の12月、次のようなことを目的とする活動を強化することを目的として、1975年を国際婦人年として宣言する決議を採択した。すなわちこの目的は、特に「第2次開発の10年」の間に、国家的、地域的及び国際的レベルでの経済的、社会的、文化的開発における婦人の責任と重要な役割を強調することにより男女の平等を促進し、全体の開発の努力への婦人の十分な統合を保障することである。⁽¹⁾ この決議の中で、事務総長は特別機関及び非政府機関に対して、加盟国との協議の下に国際婦人年のための計画の案を準備し、それを1974年の婦人の地位委員会に付記するよう要請した。このことは実施され、委員会は計画を起草し、ECOSOCに付記し、1974年6月に承認された。

注(1)総会決議 3010 (XXVII) 1972年12月18日

第Ⅲ章 総会により採択される結論の形式

理事会は婦人労働者の機会及び待遇の均等の問題を1975年のILO総会の一般討議の議題とした。この討議の目的は、第48回(1975年)での一般討議のそれとおおむね類似している。すなわち、婦人労働者の機会及び待遇の均等の達成に関する諸問題に対する、各国政府、労使団体及び広く関係民間諸団体を含む一般大衆の関心を高めること、婦人の経済生活及び社会生活への参加の機会を質量ともいかにして拡大するか、また機会及び待遇の実際的均等はいかにして効果的に促進され、確保されるかについて考えるための討議の場を提供すること、婦人労働者の待遇及び機会の真の均等を促進し達成するために企画されたILOの活動計画の内容及び方針の決定について、代表の見解を求めること、である。

一般討議においては、総会は、正式な国際文書(条約又は勧告)の採択はしないだろうということを除いて、結論の方法及び形式については自由である。その作業の結果としては、おそらく一般的結論、すなわち主として各国政府に対して国家の活動の主な方針を勧告し、ILOに対して地域又は国際的レベルでの婦人に特に関係しかつ婦人の機会及び待遇の均等に関連するILOの将来の活動について勧告する決議を採択するだろう。さらに国際婦人年を機会に、婦人労働者の機会及び待遇の均等についての政策に関する声明を正式の宣言の形で採択するだろう。

総会が採択しようとする国内の活動及び将来のILOの作業について勧告するすべての決議のための討議の基礎として、婦人労働者問題に関する相談員部会の会議が検討した点は、下記の活動計画のAに掲げられている。正式の宣言に関して予想される討議の基礎はBに掲げられている。

これらの線に沿った一連の活動は、国際婦人年の中心的テーマのひとつであり、他の二つのテーマ、すなわち開発と平和に密接に関連する婦人の機会

及び待遇の均等を促進するための世界全体の努力に対して、ILOの十分な影響を与えるものである。

A 婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための

活動計画：総会の討議のための示唆点

I 国内活動

1 一般政策

教育、訓練、雇用及び職業に関する婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するため、国内開発計画の枠組みの中で特別な活動をすることの誓約並びにこれらの活動を企画し、鼓舞し、評価するため、及び機会と待遇の均等に関する政策を管理し、強化するための中心として、婦人の参加を含む三者構成機関を設立することの誓約。

2 労働力への婦人の参加

特に各国の状況に適応した措置を含む、労働力への婦人の統合をすすめるための措置

- (a) 性による労働の区別又は配偶関係による特別の領域における伝統的な雇用の障害をうち破ることによって、婦人の雇用機会の範囲を拡大すること。
- (b) 性による区別でなく個人の素質、能力及び興味を考慮に入れた助言、訓練及び雇用の政策をすすめること。
- (c) 資格ある婦人のより高い技能水準や職業組織の中でのより責任ある地位への移動を促進すること。
- (d) すべての地域開発計画及び活動の中で男女双方に対して雇用機会を平等に与えるために、婦人の労働力率及び労働力への参加の性格に関する内在的な地域差を分析すること。

- (e) すべての国の経済及び社会の開発計画及び活動において、労働生活への婦人の統合に関し常に適切な注意を払うこと。
- (f) 移民を含む特殊な範囲の婦人労働者に関し、常に適切な注意を払うこと。
- (g) 婦人の雇用に関する、労使双方、男子、婦人自身及び社会全体の考え方をより好ましくかつ積極的なものにするを含め、配偶関係の如何にかかわらず、婦人の雇用に対する考え方の変化を促進すること。

3 職業指導及び訓練

1975年の総会で討議される人的資源開発に関する勧告案で述べられた原則に一致させるため、職業指導及び訓練に関して少女及び婦人の機会の均等を促進させるために講じられる措置。⁽¹⁾ 当該部分のテキストは次のとおりである。

注(1) 人的資源開発：職業指導及び職業訓練、報告Ⅳ(1)、第60回

ILO総会(1975年)、ジュネーヴ

B 少女及び婦人

- (1) 少女及び婦人の雇用及び社会全体における機会均等を促進する措置がとられるべきである。
- (2) これらの措置は、婦人の雇用状況を改善するため政府によりとられる他の経済的、社会的措置の一環を構成すべきであり、適当な場合、次のものを含むべきである。
 - (a) 一般大衆、特に両親、教師、職業指導及び職業訓練職員、使用者並びに労働者に対し、少女及び婦人が社会及び経済におけるその役割を十分に果たすよう奨励することの望ましさについて教育すること。
 - (b) 少女及び婦人に対し、少年及び男子に対すると同様の範囲の教育、職業訓練及び雇用機会を提供し、及びこれらの者に対し、そのような機会

を十分に利用するよう奨励すること。

- (c) 教育及び過去において少年及び男子に確保されてきた職業のための職業訓練への少女及び婦人の機会均等を促進すること。
- (d) 少女及び婦人のキャリアーにとって特別の価値のあるポストのための向上訓練を促進すること。
- (e) 少年及び男子と同時の教育及び職業訓練の資格を有する少女及び婦人に対し、これらの者のキャリアーにとって特別の価値のある作業体験を得る機会を少年及び男子と同等に与えるよう使用者を奨励すること。
- (f) 家庭責任を有する婦人に通常の職業訓練への機会を与えるため、できる限り保育所及び日中に施設を提供し、このような訓練がそれら婦人に利用できない場合には、特別の措置、例えばパートタイムコース若しくは通信コース、定時制の職業訓練計画、独学又はマスメディアを用いた計画の形態によって措置を講ずること。
- (g) 初めて雇用に就くことを希望し、又は特に家庭責任の故に比較的長期間の不就業を経て再び雇用に就くことを希望している高年令婦人のための特別の職業訓練計画を提供すること。

4 雇用及び職業に関する機会及び待遇の均等促進

1951年の同一報酬条約（第100号）及び1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）——後者に関しては性差別に関連する限度で——を批准し、十分に実施させるための必要から講じられる措置。

これらの文書の規定が十分に実現されることを助けるため、労働協約等の方法による労働者及び使用者の団体によって講じられる措置。

社会活動及び経済活動のすべての分野において、また技術や責任のすべての水準において、婦人に対する差別を漸進的に排除するために講じられる措置。

婦人労働者の機会の均等に関する立法と、その実施のための効果的な機関

の設立を含む、婦人の機会均等の促進を主唱し、公的支配に属する全部門で無差別の原則を厳格に適用するための、政府の行動を含む措置。

婦人の雇用—特に既婚婦人及び家庭責任を持つ婦人を含む—に対する社会的風潮をもっと積極的なものとするための、教育及び奨励活動を含む措置。

5 保護法令の再検討

婦人にのみ適用されるすべての保護法令（母性保護を除く）を最新の科学的知識にてらして再検討し、各国の必要性と状況に応じて修正、追加、全労働者への適用又は廃止をするために講じられる措置。

6 社会保障

男女の就労パターンの相違の様々な要素に必要な注意を払ったうえで、社会保障制度の中での婦人の差別的取扱いを可能な限り排除するために講じられる措置。

7 母性保護の権利

1952年の母性保護条約（改正）（第103号）及び勧告（第95号）に規定されている原則を維持しつつその範囲の拡大と水準の向上を漸進的に行うために講じられる措置（これらの費用は、社会保障又は公的基金により、あるいは団体協約の手段によりまかなわれるべきだと理解されている。）

婦人に対して、男子と同様に、家族計画に関する情報と施設に近づき、家族の規模及び出産の間隔を自由に責任をもって決定する権利を保障するために講じられる措置。

8 社会的下部構造の充実

婦人が家庭の外で差別を受けることなく、労働する権利を十分効果的な形で実現するための、1965年の雇用（家庭責任を有する婦人）勧告（第123

号)で規定されている方針に沿った対策。

(a) 働く両親のすべての年令の子供及び他の扶養家族の必要に応じるサービスと施設の発達。

(b) 家庭と労働の責任を調和的に果たすことを可能にする他の手段——特に相談及び社会的援助——の提供

(c) 家庭内の雑用の減少

育児を含む家庭内の仕事を家族の構成員の中でもっと公平に配分することを奨励するために必要でかつ適当な教育的、奨励的措置。

家庭責任と労働の調和的達成に便宜を与え、婦人労働者の機会及び待遇の実質的均等を促進するために、男女双方のフレックスタイム制、日々及び週の労働時間の短縮の問題に特別な注意をすること。

9 婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進する

ための行政的整備

経済、社会、文化の各々異なった分野の人々をメンバーとし、婦人の経済的な面での機会の均等を促進するために必要な活動を管理するための、婦人労働者の地位に関する国家的な三者構成の委員会の設立のために必要で適切な措置。

婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する調査、統計、計画及び活動を推進し、調整するために、また婦人の職業生活への準備、労働力への統合、機会及び待遇の均等に関連する知識及び情報を広めるために、さらに使用者及び労働者の団体と組織的に協議する機能を提供するために、中央機関(婦人労働者の地位に関する国内委員会の事務局としても機能しうる)の設立のために必要かつ適切な措置。

10 国内、地域及び国際機関への婦人の

効果的な参加

すべての国の意思決定機関——特に婦人労働者の機会及び待遇の均等を取り扱うもの——及びすべての適当な国、地域及び自治体の機関への婦人の効果的な参加をすすめるために講じられる措置。

ILO総会及びILO地域会議、及び他の国際機関が主催する国内的、地域的、及び国際的会合に正当な数の婦人を代表とするために講じられる措置。

II 地 域 活 動

ILOが婦人労働者の機会及び待遇の均等の問題を、地域諮問委員会及び地域会議の将来の会期での議題とするための措置及び経済的、社会的及び文化的生活における婦人の進歩のための活動の地域計画を管理する、婦人労働者の地位に関する委員会の設立の方法。

これらの計画を効果的に実施し、かつILOが婦人問題に関して国連の他の機関や民間の組織（特に使用者及び労働者の団体）と地域レベルで密接に協力することを可能にするための地域下部機構の強化のために講じられる措置。

様々な文化的、経済的様式の中での婦人の雇用に対する圧迫と、これらを緩和し又は除去するために可能な手段について、徹底的に研究をすすめることを目的として、他の団体との協力のもとに講じられる措置。

様々の地域でILO自身で、又は世界雇用計画又は技術協力によって国連の他の機関と協力して行われるILOの活動が、開発に対する婦人の有効な参加を促進することに役立つことを保証し、かつこれらの活動が婦人に対する差別を永久化させ、維持しあるいは強化することにならないようにし、また国際労働基準、特に第100号、第103号及び第111号条約の実施に必要な注意がなされるよう保証するために講じられる措置。

Ⅲ 国際的 活動

婦人の雇用に関係のあるILOの諸基準、特に第100号及び第111号条約を含む関係文書について、それらの規定が、その採択以後に得られた経験にてらして依然として適当なものであるかどうかを判断し、科学、技術の知識によってそれらを常に現状に即したものとし、かつ婦人労働者に対するすべての差別を防止するために適宜再検討し修正するために講ずるべき措置。

特別な領域の新しい基準で、しかも婦人労働者の利益に反しないものを開発するために講ずるべき措置。

婦人の雇用及び条件に及ぼす技術進歩の影響に関する問題及び家族の世話、家族計画その他の社会的条件の問題を含む、婦人に特別の関係のある諸問題に関する調査活動を強化するために講ずるべき措置。

産業別労働委員会及び類似の機関に対し、もっと多くの婦人の専門家を活用するとともに、当該工業における婦人の地位及び問題にもっと考慮するよう要請するために講ずべき措置。

「第2次開発の10年」の終り及び第3次の10年の始めにおいて、変化する社会における婦人の役割と地位について再検討するために講ずべき措置。たとえば、婦人労働者の機会及び待遇の、より大きな実質的均等に向っての進歩の度合いを評価し、この目的のためのより以上の活動を計画するための1980年の総会での討議。

婦人労働者の地位について検討し、経済、社会に対する貢献の総計を評価するために役立つ統計その他のデータを収集し分析するために、他の機関との連携の下にILOが講ずべき措置。

B 婦人労働者の機会及び待遇の均等に

関する宣言草案

国際労働機関の総会は、婦人に対する差別を除去し、その機会及び待遇の均等を促進するために作られた、国際連合及び専門機関の決議、宣言、条約

及び勧告を意識し、

経済生活及び社会の発展における男女の機会及び待遇の均等の特別な重要性を確信し、

すべての国家経済における婦人労働者の重要な役割と、その選択により男子と同じ立場で労働力に参加する権利を実行して、その発展への貢献を最大にすることを可能にする必要があることを認識し、

婦人労働者に対する相当な差別が現存しており、それらは経済的利益、家族及び社会の福祉並びに婦人の基本的権利に反するものであることに関心を有し、

法律及び慣行における婦人労働者の機会及び待遇の均等を推進するための努力が強化されるべきであることを確信し、

この目的に向っての努力を奨励する上でのILOの重要な責任と役割とを意識し、

世界の様々の地域及び国の間に存在し、機会及び待遇のより大きな均等の進歩を決定する経済的、社会的、文化的相違を認識し、

低開発の圧迫及び方向づけられた雇用の開発を通じて経済の成長と公正という目的を断固として追求することの必要性を共に認識し、

労働の場における婦人の問題は、男子のそれと同じく、経済及び社会の総体的枠組の中でのみ着手され、解決されうるものであることを意識し、

しかし、経済生活への婦人の統合に関して、漸進的に達成すべき目標として、いくつかの原則を樹立することを希望し、

国際婦人年を機会に、この宣言を厳かに公布する。

第 1 条

婦人労働者に対して、男子と同等の機会及び待遇が与えられるべきである。これらの均等を否定し又は制約する、婦人に対するすべての形の差別は認められない。

第 2 条

婦人に対して、男子と同等の立場で労働力に統合されることを制限する現在の法令、慣行又は慣習を再検討し修正するために、必要かつ適切なすべての措置が講じられるべきである。

第 3 条

婦人労働者に、男子と同等の機会及び待遇を与えることを奨励し、確実にするように、世論を育成し、また社会的風潮を強めるために必要なすべての適切な措置が講じられるべきである。

第 4 条

経済生活における婦人の機会及び待遇の均等を促進するに当たって、国連及び専門機関によって採択された、婦人の差別防止に関係のある国際条約及び勧告に含まれる諸原則が十分考慮に入れられるべきである。

第 5 条

- (1) 1975年の総会に付記される人的資源開発に関する勧告案に記されている諸原則に則り、少女に対し、少年に与えられていると同様すべての形の職業指導及びすべての職種に対するすべての形、水準での基礎的職業訓練の機会を保障するための措置が講じられるべきである。
- (2) 少女に対し、指導及び訓練の施設の十分な利用と従来事実上男子の職業とされてきたものを含むすべての職業を自由に選び就業することを奨励するための措置が講じられるべきである。
- (3) 婦人に対して、男子と同等に、特に労働を離れている間でも教育及び訓練を継続させることを助長するための特別な措置が講じられるべきである。

第 6 条

- (1) 婦人を男子と同じ立場で労働力に統合することを助長する観点から、経済の様々な分野、様々な部門や職業及び技能や責任の様々な水準における貢献を、もっと公正な均衡のとれたものとするのを奨励するために必要かつ適切なすべての措置が講じられるべきである。

- (2) 1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）及び差別待遇（雇用及び職業）勧告（第111号）の規定に則り、性による雇用及び職業の差別をしてはならない。
- (3) 婦人労働者に対して配偶関係又は年齢による差別をしてはならない。
- (4) 雇用促進の計画及び戦略にあたって婦人の潜在能力や要求を男子のそれと同様に十分考慮することを保障するための特別な措置が講じられるべきである。
- (5) 公的又は私的部門において、資格ある婦人の最高の地位につけることを助長するための特別な措置が講じられるべきである。

第 7 条

- (1) 1951年の同一報酬条約（第100号）及び1951年の同一報酬勧告（第90号）の規定に則り、婦人労働者は同一価値労働に対する同一報酬を保障されるべきである。
- (2) 婦人が多数を占めている職業に従事する婦人に対して公正な報酬を保障し、かつ仕事を達成するのに必要な基礎的資質を十分考慮したうえで仕事の相対的価値を評価するための特別な措置が講じられるべきである。
- (3) 男子のそれと比較して、婦人の賃金の水準を引き上げ、同一あるいは類似の資格を持ち、かつ同一あるいは類似の労働に従事している場合でも婦人の賃金水準が低いことの主な原因を根絶するために必要かつ適切な特別の措置が講じられるべきである。

第 8 条

- (1) 妊娠及び出産を理由とする婦人労働者の差別はあるべきでなく、また子を有する婦人は妊娠中及び出産休暇の全期間を通じて解雇されず、既得権を失うことなく復職する資格を与えられるべきである。
- (2) すべての婦人労働者は、1952年の母性保護条約（改正）（第103号）及び1952年の母性保護勧告（第95号）で定める最低基準に一致して、十分な母性保護を受ける資格を与えられるべきである。

第 9 条

- (1) 婦人は、その雇用及び職業に固有の危険から、男子と同等に、同一の基準により保護されるべきである。
- (2) 再生産という婦人の社会的機能から見て、婦人に有害であることが科学的に証明された仕事についてのみ、婦人に対して特別の保護を広げる措置が講じられるべきである。

第 10 条

婦人労働者に対して機会及び待遇の実質的均等を保障するために、特にすべての年令の子供とその両親の必要に応じた、また公的機関により運営又は管理される、適当な保育のサービス及び施設のような、地域における必要な援助を提供するための措置が講じられるべきである。

第 11 条

社会保障制度及び退職の年令の面で婦人を差別するべきでなく、またそれらの制度における男女の取扱いの相違は再検討されるべきである。

第 12 条

発展途上諸国における婦人の地位を男子のそれとともに向上させるために、婦人に開発に利用するすべての資源——国内的及び国際的な——を公正に配分すること及び婦人を、国内及び地域レベルでの開発計画とその実施に密接に関係させることを保障するための特別な努力がなされるべきである。

第 13 条

雇用及び職業に関する、婦人労働者の機会及び待遇の均等を保証するための法律が制定されるとともに、それを施行するための機関が設立されるべきである。

第 14 条

加盟国は、婦人労働者に対するあらゆる形式での差別を防止し、彼等の機会及び待遇の均等を促進し保証し、かつ経済的地位を向上させるためのすべての措置に十分な効果を与えるために、適当な、国内の行政機構を強化する

べきである。

付録 1 : 婦人の雇用に関する I L O 基準の概要

1. I L O の国際労働法典を組成している 140 の条約と 148 の勧告のほとんどすべては、男子労働者と同様に婦人労働者にも関係がある。その基準は、たとえば、社会保障、労働安全、衛生、労働時間、職業指導と訓練雇用政策そして結社の自由を包含する広範な分野に及んでいる。そのうち、比較的少数の条約や勧告は婦人のみに適用される。これらは、促進と保護という二つの主要な型がある。促進文書(条約及び勧告)は、主として労働の場で、婦人に対する経済的、社会的差別待遇をなくすることを目的としている。保護基準は、婦人が生物学上の、また社会上の母性機能のために必要とする特別の保護を与えることに関連している。

I 雇用と職業の婦人に対する非差別待遇

2. うえに示したように、婦人のために特別の保護を与えている一定の文書を除いて、国際労働基準は、男女に等しく適用される。この無差別の原則は、多くの文書の中に明記されてゐる。
3. 1958 年総会で採択された差別待遇(雇用と職業)条約(第 111 号)は、とりわけ性を理由とした雇用と職業における無差別待遇の原則を決めている。それは、はっきりと無差別待遇について、国の方針の樹立を要求している。差別待遇は次のように定義される。すなわち、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいてなされるすべての差別、除外又は優先で、職業訓練を受けること、雇用されること、個々の職業に就くこと及び雇用の条件を包含した雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果をもたらすものをいう。条約批准国は、国内情勢や慣行に適した方法で差別をなくすることをねらいとして、すべての雇用における機会と待遇の均等を促進する責任がある。差別待遇を一掃するための様々の手がかりは、例えば法律で差別待遇を禁止すること、労使協力を得るようにすること、教育計画を明らかにすること、政府

が良い実例を示すことなどが示唆される。政府はまた、条約の適用に関する報告書において、非差別待遇政策の追求のためなされた行動と、それによって実現した効果とを示す責任がある。この条約は、他のILOの文書によって規定された保護あるいは援助の特別基準は、差別待遇とみなされるべきでないことを明記している。差別待遇条約は84カ国が批准している。この条約は、国の非差別待遇政策を履行するためにとられるべき対策について書いてある勧告によって補足されている。

- 4 雇用に関する非差別待遇の原則はまた、1964年の第48回国際労働総会で採択された雇用政策条約(122号)でも強調された。この条約は、政府は生産的な、そして自由に選択された完全雇用を促進する企画、積極的な政策を主要な目標として追求すべきであること及び、各労働者に対しなかならず性に関係なく、十分に適している仕事に関する資格をとるためにかつ、その技術と才能をその仕事で活用するため可能な限り十分な機会が与えられるべきことを規定している。同時に採択された同じ問題についての勧告(第122号)は、同じ原則を再び確言し、完全雇用機会を達成するための最善の方法と手段についての詳細な規定をおいている。

- 5 非差別待遇原則をはっきりと述べている文書には、1962年の職業訓練勧告(第117号)があり、これは、この分野における今日までのILOの諸基準を成文化し提示している。この勧告は、訓練について、とりわけ性に基づくいかなる形の差別待遇もあるべきでないことを明白に述べている。1956年の職業訓練(農業)勧告(第101号)は、農業における職業訓練計画は、とりわけ、性に関しては差別せずに全農民を網羅すべきことを規定している。1948年の職業安定組織勧告(第83号)は、労働者を職業に紹介するときに職業施設は、性を理由に申込者に対して差別待遇をすべきでないということを規定している。1970年の青少年特別計画勧告(第136号)は、特別機構は、とりわけ性に基づく差別待遇なしに管理されるべきこと、そして機会と待遇の均等を積極的に促進する活

動のために用いられるべきであることを規定している。非差別待遇の原則は、各々の批准国は、とりわけ性に関する差別なしにすべての農園労働者に平等に規定を適用することを保証すべきであることを明記している。1958年の農園条約（第110号）や1962年の社会政策（基本的な目的及び基準）条約（第117号）の第5部の中にも含まれている。

Ⅱ 同一価値労働同一報酬

6 1951年の同一報酬条約（第110号）は、批准国に、性別にかかわらず同一価値の労働について同一報酬の原則の適用を促進すること、及び国家の賃金決定方法が許す範囲で原則の適用を確保することを要求している。同一報酬の原則は各国の法律が規則、法律により制定され又は認められた賃金決定制度、労働協約又はこれらの方法の組み合わせによって適用されよう。同一報酬原則の適用にとって1つの可能な手がかりとして、またなされた労働を基礎とする職務評価を促進するための措置がとらるべきであり、そのような行動は条約の規定を実施することに役立つであろう。条約は「報酬」について通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び現金であろうと現物であろうと直接又は間接に支払うすべての追加的給付も含んでいるものを定義している。「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」という言葉は、性別による差別待遇なしに判定された報酬率をいう。同一報酬条約は現在、ILO加盟国のうち81カ国が批准している。それは、条約に書かれた原則の、漸進的な適用に関する、いくつかの政策と措置を詳細に規定している1951年の同一報酬勧告（第90号）によって補足されている。

7 同一報酬原則の適用を勧告している規定は、1962年の社会政策（基本的な目的及び基準）条約（第117号）と同様に、1958年の農園条約（第110号）にも含まれている。

Ⅲ 母 性 保 護

8. 母性機能に関連した勤労婦人の保護は、二つの条約、すなわち1919年の母性保護条約(第3号)と1952年の母性保護条約(改正)(第103号)、及び二つの勧告、すなわち1921年の母性保護(農業)勧告(第12号)と1952年の母性保護勧告(第95号)で扱われている。二つの条約に関して、1919年文書は28カ国、1952年文書は15カ国によって批准されている。
9. 1919年の条約は、工業的及び商業的企業に適用される。工業的企業には、鉱業、採石業、製造業、建設業及び運輸業の分野で明記された活動を含むとされている。商業的企業には、物品を販売し又は商業を営む如何なる場所も含むとされている。工業及び商業と農業とを区別する境界線を決定することは、各国における権限のある機関に任されている。農業に関して、この条約の規定はないが、1921年勧告は、1919年条約で規定されていると同様の保護が、農業に使用される婦人賃金生活者に確保されるべきであることを明記している。同一家族だけを使用する企業は条約の範囲から除かれる。
10. 1952年の条約の範囲はもっと広範囲である。それは、家内で労働している婦人賃金生活者を含む非工業的及び農業的業務のほかに(事実上1919年規定の中で同程度に定義される)工業的企業を包含している。これに関連して「非工業的業種」という言葉は、商業的事業場のみならず、郵便及び電気通信事業、事務所、新聞事業、旅館及び飲食店、病院及び類似の公共施設、劇場そして家事労働も含んでいる。批准国家は、農園における労働とは異なった農業的業務や個人の家庭における賃金を目的とする家事労働、その他のような一定の職業について条約の適用に例外規定を設けることができる。しかしながら、これらは一時的な除外の性質をもっていると考えられている。使用者の家族の構成員だけを使用する一定の企業についての除外は、もはやどちらも機械的になされるものでない。しかし、

そのような事業は国の法律及び規則によって除外されるかもしれない。

11. 適用される企業又は業務に雇用される全ての婦人に、何らの差別なしに適用される二つの条約は、次のような最低限の保護を規定している。

(a) 出産後6週間の強制休暇期間(1952年の文書では、少なくとも6週間)

(b) 1919年条約の下で、6週間の休暇の他に出産前に与えられ、1952年条約において出産前又は(a)に掲げる強制休暇後に一部又は一時に、また一部は他の時期にとることのできる休暇の権利。

(c) (a)と(b)に示した休暇の期間中、社会保険又は公的な基金から支給される、子供の充分且つ健康的な生活に足りる現金給付の規定。

(d) 資格ある助産婦又は医者による医学的手当

(e) 哺育している母親のために、その子供の哺育のために労働を中断する可能性

(f) (a)と(b)に示した休暇期間中又は妊娠又は出産に起因していると診断される休暇の延長期間に、その婦人の解雇の禁止

12. 後の条約は、これら種々の点を、より詳細にそしてある点でより柔軟に扱っている。詳しくは次に掲げることである。

社会保険から支払われる現金給付の最低限度の率が規定されている；哺育のための労働の中断は労働時間として計算することが要求されている；そして大きな心配は、1919年の文書では、ただそれとなくいわれているようなことが明確にされている。すなわち使用者は、現金による母性給付について個別的に責任を負うべきでないこと、またそのため、そのような給付が個人の使用者者にとっての、財政負担として表現されてはならないことである。

13. 1952年の条約は、条約に規定されている保護に、種々の可能な改善を示唆している第95号勧告によって補充されている。例えば、母性休暇の合計14週間への延長；より広範な医学上の看護、うぶ着の準備やミル

クの供与のような給付、哺育のための施設、及びいくつかの特定の例外のもとでの、妊娠期間中の雇用の保護。

14. さらに、1958年の農園条約（第110号）は、これらの条約が、もっと一般的に批准されるまで、現存する条約中重要な規定の農園労働者への適用を促進するために作られたものである。それは母性保護規定を含んでいる。本質的に、この規定は、幾分異なった言い方で2つの母性保護条約の基本的な規定を再現している。しかしながら、この条約は、これらの文書のどちらにも含まれない二つの規定を含んでいる。すなわち、妊婦は出産休暇前の期間に、有害な種類の労働に従事することを要求されないこと及び、出産休暇中の解雇の絶対禁止に加えて妊娠又は哺育中の母だからという理由のみによる婦人の解雇を禁止している。条約は、今のところ10カ国で批准されている。

15. 最後に、1952年の社会保障（最低基準）条約（第102号）に再び言及するが、それは、母性現金給付及び医療給付の支給の方法、これらの給付が与えられる人的範囲及び給付の水準について定めている。この条約は、いろいろな社会保障給付の種類に応じて、個別の章に分けられているが、22カ国で批准され、そのうち14カ国では母性給付に関する章を受け入れている。

IV 夜 業

16. 夜間における女子の使用は、4条約によって規制されている。すなわち、1919年の夜業（婦人）条約（第4号）、1934年の夜業（婦人）条約（改正）（第41号）、1948年の夜業（婦人）条約（改正）（第89号）、そのほか1921年の婦人夜業（農業）勧告（第13号）である。3条約はいずれも有効である。57カ国が1919年の条約を批准し、36カ国が1934年条約を批准し、及び53カ国が1948年の条約に拘束されている。1919年及び1948年条約は現在も批准を受け入れている。

る。また、1934年の条約は1948年の条約が1951年に効力を発生して以来批准を受け入れていない。

17. 3つの条約は、専ら工業的企業における使用に適用される。「工業的企業」という用語は、鉱業及び採石業、製造業及び建設業の分野における特定の仕事を含むと定められている。その他、工業と農業、商業及びその他の非工業的業種とを分離する境界線を決定することは、各国の権限のある機関に委ねられている。同じ家族の人のみを使用する企業は条約の範囲から除かれる。

18. 1919年条約は、工業的企業に雇われるすべての婦人に対して、如何なる差別もなしに適用される。1934年の条約は、通常、筋肉労働に従事せずかつ、責任ある管理の地位にある婦人には適用されないことを定めている。1948年の条約は、管理的又は技術的性質の責任ある地位にいる婦人のほかに、保健及び厚生施設に使用される婦人であつて、通常、筋肉労働に従事しない婦人をその範囲から除外している。

19. 3つの条約は、婦人が夜間には、公私の如何なる工業的企業においても使用されないことを原則としている。しかしながら、「夜間」という用語の定義にはちがひがある。1919年の条約は「夜間」と称するのは、夜10時より朝5時に至る時間を包含する少なくとも11時間の継続した時間を示すと定めている。ただ1つ認めている柔軟性は、婦人使用につき未だ政府規則の適用のない国では、「夜間」とは、暫定的にかつ最高限度3年間、同じ強制時間を包含している継続した10時間であると規定していることである。1934年の条約は、1919年の条約と同じ定義を含んでいるが、特定の工業又は地域の労働者に影響する例外的事情がある場合には、関係労使団体の協議後に、所管官庁は午後11時から午前6時に至る時間を強制的時間に変更し得るという但書を加えている。1948年の条約は、概してより柔軟な定義をしている。すなわち、「夜間」とは、所管官庁が午後10時より午前7時に至るまでの間における少くとも7時間の継

続する時間を含む 11 時間の継続する時間をいう。異なる地域工業又は企業によって、異なる時間を定め得るが、午後 11 時以後に始まる時間を定める前に、関係労使団体に協議しなければならない。他の 2 条約に含まれている柔軟な可能性も依然として認められている。

20. 3 条約とも、不可抗力の場合、かつ回帰性を有しない労働の中断の場合及び急激に腐敗しやすい原料で仕事をするような場合には例外を認めている。3 条約とも、さらに、次のことを認めている。すなわち、気候のため、昼間の作業が特に健康をそこねてしまうような国では、昼間に代りの休息が与えられれば、全般的に夜間時間を短縮すること及び、季節の影響を受ける企業では、1 年につき 60 日間は夜間を 10 時間に短縮することである。1948 年の条約はさらに、国家的重大事の場合には、労使団体との協議及び国際労働事務局長への通告を条件に夜業禁止の中止を認めている。
21. 第 13 号勧告は、加盟国が婦人労働者について、その生理的な必要に適応し、かつ 9 時間より少ない時間で、できれば継続した形での休息時間を彼らに与えるように、農業的企業に於ける夜間使用を取締る措置をとることを勧告している。

V 健康によくない仕事

1. 坑内労働

22. 坑内労働における婦人の使用は、1935 年の坑内労働（婦人）条約（第 45 号）によって規制される。この条約は 77 カ国が批准している。この条約は、年令には全く関係なく婦人は、如何なる時でも坑内労働に使用されないという原則を設けている。鉱山とは、地下から物質を採取するための、すべての公私の事業場を含むものと定義されている。国内法令は、管理的地位にある婦人、保健及び福祉業務に使用される婦人、訓練期間に坑内で働く婦人並びにその他筋肉労働でない仕事のために、折々坑内に入ることをある婦人を禁止から除外することができる。

2 鉛中毒からの保護

23. 白鉛の使用を伴う塗装作業での婦人の使用は、1921年の白鉛（塗装）条約（第13号）で扱われている。49カ国に批准されているその条約は、白鉛又は硫化鉛又はこれらの顔料を含有する他の製品の使用を伴う工業的なすべての塗装作業での婦人の使用を禁止している。
24. さらに1919年の鉛中毒（婦人及び児童）勧告（第4号）は、母性機能に関する危害を考へて、婦人は明細に定められた亜鉛又は鉛の使用を含む諸工程における使用から除外されるべきであること及び、鉛化合物の使用を含む諸工程に携かるのは、確実な安全衛生対策がとられている場所でのみ許されるべきことを勧告している。

3 電離放射線

25. 1960年の電離放射線防護勧告（第114号）は放射線作業に妊娠可能な年令の婦人を従事させることに伴う特殊の医学的問題を考へて、彼らが強度の放射線の危険にさらされないようにするため、あらゆる注意がなされるべきであることを規定している。
26. 1960年の放射線防護条約（第115号）には、以下にのべる事実の故に、放射線作業における妊娠可能な年令の婦人の使用に関する規定が含まれていない。すなわち、この分野における科学的知識が、権限ある国際機構に、未だ十分に正確なかつ実地的な結論に到達することを許していないからである。しかしながら、国際労働総会は、加盟国に対しこの問題を再検討するよう要請すること、及びその行われるべき活動の問題を早い会期の議題にできるかどうか検討することという決議を採択した。

4 ベンゼンに起因する中毒に対する保護

27. 1971年のベンゼン条約（第136号）は、妊娠が医学的に証明された婦人や哺育中の母親は、ベンゼン又はベンゼン含有物にさらされるような仕事に使用されるべきでないことを規定している。条約は、同じ規定を含む勧告（第144号）で補足されている。

Ⅵ 最大許容重量

28. 1967年の最大重量条約（第127号）は、婦人及び年少労働者を軽量の荷物以外の荷物の、人力による運搬に配置することは制限すべきこと並びに、婦人及び年少労働者が荷物の人力による運搬に従事する場合には、その荷の最大重量は、成人男子労働者に許されるものより相当に下廻るべきであることを規定している。

29. 条約は、婦人労働者に関する部分を含んでいる勧告（第128号）で補足されている。それは、成人女子労働者は、できる限り人力による常態的な荷の運搬に配置されるべきでないことを定めている。成人女子労働者がそのような労働に配置される場合には、規定は、例えば労働者が実際に荷を持ち上げ、下へおろすことに費す時間を短縮すること及び、人力による荷の運搬が含まれる特に困難な所定の業務へ、これらの労働者の配置を禁止することのように作られている。婦人は、医学的に確定された妊娠中又は出産後10週間は、資格ある医師が荷物の人力による運搬が当該婦人又はその子の健康を害する恐れがあると認められるときは、その作業に配置されるべきでない。

Ⅶ 福祉と予防衛生措置

30. 1956年の福祉施設勧告（第102号）は、すべての労働者のための給食施設、休息並びに余暇施設及び輸送施設に関する原則並びに基準を規定しているが、婦人労働者に関して、2つの特別な規定を含んでいる。最初に、あらゆる労働者、特に婦人及び年少労働者が作業中、その作業に支障なく適時腰かけられるような企業においては、いつでも利用できるような形で椅子を設置すべきことを勧告している。第2番目に、休憩室—とりわけ婦人の必要を満たすような—が設置されるべきことを規定している。

31. 1959年の職業衛生機関勧告（第112号）は、職業衛生機関の機能の一つとして、国内法令等に定められた、あるいは予防目的のために産業

医が適当であると認める雇入れ時の定期又は特別健康診断をあげ、このような診断が、当然婦人を含む特定の部門の労働者の特別な監督を確保すべきであることを定めている。

Ⅶ 家庭責任をもつ婦人の雇用

32. 1965年の雇用（家庭責任をもつ婦人）勧告（第123号）は、(a)と(b)のことを政府に勧告している。即ち(a)家庭責任をもつ婦人で、家庭を離れて労働する者が、差別待遇を受けることなく、かつ差別待遇条約やその他のILO文書に定められた原則に従って労働する権利を行使することができるような政策を追求すること、そして(b)婦人が、家庭と労働とに対する多様な責任を調和的に果たすことのできるような施設の発展を奨励し、促進し又は自ら行うことである。それは、婦人労働者が家庭と労働とに対する責任を果たすことを援助するために役立つ政策及び意見を社会のなかに育成するため、これらの労働者に関する問題についての公衆の理解を深めることを強調している。勧告は又、所管官庁が、児童保育施設として必要な条件について情報収集すること、及びその条件が公共的機関によって定められ、かつ監督される基準を十分に満たすものであることを保証するために、必要な措置をとることを勧告している。家庭責任をもつ婦人が、平等の立場に立って、労働力に統合されること、かつそのような責任が大きな理由となって比較的長期間離職した後の再就職をできるようにするために、勧告は、少年少女の教育訓練において非差別待遇を確保すること、及び少女が将来の職業生活に関し真面目に準備することを奨励することのために必要な措置を強調し、そして又、再就職を容易にするために助言、雇用情報、職業紹介事業、訓練並びに再訓練施設のような施設の用意を要求している。また、出産休暇後直ちに職場に戻ることを望めない婦人には、その雇用の権利を失うことなく追加休暇期間を許すべきことが規定されている。最後に、勧告は、家庭責任をもつ婦人に特に関係のある、労働時間

と学校及び児童保育施設の時間との調節並びに家事を単純化し、かつ軽減するために必要な施設、低料金による提供のような事項に注意を促している。

K 労働監督

33. 1947年の労働監督条約(第81号)は、男子及び婦人のいずれも監督職員に任命される資格を有することを定めている。必要な場合には、特別な義務が男子及び婦人監督官に与えられるかも知れない。同様の規定が1969年の労働監督(改正)条約(第129号)にも含まれている。

附録Ⅱ

(1)

パート・タイム雇用：国際調査

XIV. 要約—結論

前述の資料が示すとおり、この10年間、先進諸国においてはパート・タイム雇用が拡大し、この形態の雇用について官公庁側からも、また、その程度や理由は異なっているが労使双方からもますます関心が寄せられている。発展途上国においては、パート・タイム雇用は一般に、その性質上フルタイム雇用に適さない仕事や、人手不足の技術的熟練を要する職種（しばしば一人で二つのパート・タイムの仕事をこなすような）に集中している。この場合、他の仕事の分野については、パート・タイム雇用はフルタイムの仕事が不足しているという事態が原因である故にしばしば不本意な性質のものである。

注(1) Document IL/W. 4/1973(1973年、ジュネーヴ)

パート・タイム雇用の定義は、国々によつてさまざまであるばかりではなく、一つの国の中でもその目的によつて異なる。

原則的にはこの言葉は、時の標準的なしは法令的に定められた期間より実質的に短い期間での日々雇用又は週雇用の形で、また定時的かつ任意型の労働を意味するものとして用いられるが、実際には、それがどの程度にまで本当に任意的なものか（特に発展途上国において）を見きわめるのは難しく、また、二つのパート・タイムの仕事についている人や、フルタイムの仕事に加えてパート・タイムの仕事に就いている人を除外することも難しい。

パート・タイム労働力の数に関する統計は入手しにくく、注意して読み取り解釈する必要がある。しかしながら、最近10年間に、多くの西欧先進国、北アメリカ、オーストラリアやニコージーランドには明らかにパート・タイム雇用が増大しており、東ヨーロッパでもパート・タイム形式に新たな

関心が示されてきている。

パートタイム労働者の大部分は婦人であり、しかも殆どが既婚婦人であるにもかかわらず、パートタイム労働は「婦人だけのため」のものではない。パートタイム労働には学生も就労しており（いくつかの国々では、それが広範囲にわたっている）、また、退職時の、あるいは退職が間近い、あるいは退職後の老人、又は健康やその他の事情からフルタイムの仕事に就けない人々が就労している。そのうえ、単に、フルタイムで働きたくないとか、パートタイムの仕事をわざわざ選択する男子、婦人によつて求められているのである。

パートタイム雇用として知られている職業の範囲が広がり、この傾向は技術革新によつて促進されている一方、サービス業（卸小売業や対個人サービス業）における大部分の未熟練労働とその反対に高度に専門的・技術的・教養的サービス業務（そこでは不足している専門能力を活用し広げていく一方法として）に、パートタイム雇用は集中しているのである。前者のグループはどこでも数量的に圧倒している。即ちある例外は別として、パートタイム労働は主として、未熟練で高度に単調なサービス業務の中で行われている。これが本当に必然的なものかどうか、あるいは単に歴史的パターンなのかを知ることは興味あることであろう。

パートタイム雇用に対する求職者数は、この雇用形態の機会が増えているにもかかわらず、仕事の量よりも多いことは明白であろう。しかし、パートタイム雇用におけるはつきりした利害をあらわす確実な証拠を得るのは難しく、また、その選択がどこで有効なのか（この場合いつも有効であるというには程遠いのだが）ということ個人が定めるには多くの要因が作用することも明白である。

使用者がパートタイマーを雇用し、或は労働者がこの仕事を求める理由は変化していない。フルタイム雇用者を必要としない仕事、総括的あるいは専門的能力を備えた人材を確保すること、ピーク時間や繁忙期に対処す

ること、工場の稼働力を拡充し、時には、経験者の労働力を保持し、潜在労働力を確保するために、使用者はこのような労働力を用いるのである。一方、この形態の仕事を求める労働者といえば、しばしば家庭責任が理由で、丸一日とか丸一週間とかは就労出来ない人々、学生、補助金その他年金を受けている老人、あるいは健康など、さまざまな個人的理由で働きたい人々が含まれている。

パートタイム雇用に対するとりくみは、最新の調査以来若干変つてきている。多くの国々の政府がパートタイム雇用に対し、より関心を示し、共感している。

多くの使用者は、経済状況が緊張しているのか、あるいは他の理由のためか、このような雇用形態を積極的に組織しようとし、その可能性を調査しようとしている。そしてその社会的重要性も短所も受け入れ、また、その長所から恩恵を受けたいとしている。労働組合は、この雇用形態に対しそれほど直接的に反対していないが、その欠点を強調している。特に、収入、保証、昇進、婦人の総労働力化への傾向の側面について、この雇用の欠点として強調している。そして、婦人のなかにこれが広がっていくことは、労働力側のマージナルグループとしての婦人の概念が定着していくことにつながるろうと危惧している。従つて、労働組合としては、すべての労働者にとつて、一日の労働時間、週労働時間がより短縮されることが最善の解決であると、今もつて確信しているのである。

パートタイム雇用に対するとりくみの変化についてその重要な要因は、発展の多様性のなかから生れる労働時間の新しいタイプと深くかかわってきたし、今後とも必ずやそうであろう。生涯教育や生涯訓練、レジャーの増大、人間性ある労働、労働時間や退職年齢の弾力的運用などに対する関心とも深くかかわっているのである。

パートタイムの労働者の募集と配置のルートはフルタイム労働者の場合と同じに、なつていく傾向がある。公共職業安定所、民間職業紹介、文書

募集、直接個人募集の方法である。近年かなりはつきりみられる変化としては、公共職業安定所がこの雇用形態に一層かかわり合いを深くして、国によつて方法は異なるのであるが、パートタイムの調達を促進するために特別体制を備え（例えば職業安定所の中に特別の課とかコーナーを設置したり、専門職員を配したり、掲示や、移動班を整備するなど）、人手不足の時間帯や地域を考慮して、フルタイム雇用ほどではないが増大する需要に応えるために対応している。

実際のパートタイムの時間帯は、相当程度、当該の仕事の性質によつて多様化しており、またある程度までは、パートタイムというものの制約と恩典により種々様々で非常に多くの異なつた形式があるということになる。最近ではこの形態に、ますます多くの変化と柔軟化の傾向がみられるが、しかし一方その性格上、ある固定した時間にこの仕事が、なされるということにもあまり変化がない。

雇用条件に関する限り、その主たる変化として、パートタイム形態で雇用される労働者の仕事の内容について労働条件を調整する必要性がますます認められてきているところである。相当程度法令も出来てきたし、団体協約や仲裁裁定の改訂もある程度行われてきたので、今では、フルタイム労働者と同じようにパートタイム労働者についても法的にもカバーされている。しかしながら、パートタイマーとフルタイマーその他の労働者の労働条件が同一化していくという明確な傾向は出て来ていない。そのうえ、パートタイマーに関してどんな指標も、日々雇用ないしは週雇用（半時間雇用の場合すらしばしばある。）で最小時間働く者にしか適用されない。パートタイマーの賃金の割合はフルタイマーのそれと一致しているべきであるとし、実収入も実労働時間に比例しているべきだという原則は除々に広く受け入れられてきている。しかし、パートタイマーが、フルタイマーよりも比例的にみて、より高い又は低い賃金を受けているという状況がある。週休日、有給休暇、病休についても、フルタイマーとパートタイマー

の間に差別はあるべきではないという原則は十分知られているが、この裏づけをもっている条件といえ、しばしばパート・タイマーが事実上その楽しみを奪われているというような状態である。

パートタイム労働者が雇用の安定を享受出来るのは、その性質上保有権を引き起こすような仕事に従事している場合だけである。彼らが不明確な雇用関係にあるところでも（多くの国でこの程度の安定性はあるのだが）、正当と見なされる条件がなければ解雇されることはないし、フルタイム労働者と同じ解雇予告期間と予告手当が保障される。しかし、選択をしなければならない時——たとえば不況の時など——パート・タイマーは最初に影響を蒙る。例外（その仕事の性質そのものがパートタイムである場合）はあるが、パート・タイマーのもつ安定性は極めて限られている。

社会保障組織下にあるパートタイム労働者の状況を識別することは難しい。明らかに社会保障組織が国民をすべてカバーし、雇用上の地位に係わりなく適用されているところでは問題ない。雇用者をカバーしている法令組織は一般にパートタイム労働者を排除していないが、有資格条件（例えば就労時間や最低収入など）が、事実上、ある保険金の支給をパートタイム労働者について除外している（例えば失業保険金）。個人事業者保護法はパートタイム労働者に適用されるのか否か、明確な説明がない。一般的に、有資格条件はパートタイム労働者にとつてもフルタイム労働者にとつても同一であるが、これの資格要件である最低の雇用期間を定めるに当たつてパートタイム就労をどの程度考慮に入れたか明らかでない。最少の就労時間や収入に関する条件によつて支給される給付金についても、パートタイム労働者は除外されている。最も厳しい条件のいくつかは失業保険給付に関するものである。給付は本質的には通常、収入や貢献度に関係はない。またすべての現金給付についてもそのようにいえる。しかし、両者は密接に関係しているので、給付は、パートタイム労働者の低い収入を必然的に反映するだろう。しかし、場合によつては、最低限界制や最高限界制の適

用は、パートタイム労働者に対して、フルタイム労働者よりもその収入に対して高率の割合で支給されることになるだろう。

大多数の国々で、パートタイム労働者は、労働組合活動への参加及びその企業における生活に関しては、他の労働者と同等の権利を享受している。しかし、原則として同等の権利を有しているといつても、現実として、それを機能させることは大して関心を持たれていない傾向にある。

パートタイム雇用及びそれが提起している困難な問題について増々関心が寄せられているということは、今や、秩序ある雇用体系化を促進するためと同時に、パートタイム労働者、フルタイム労働者及び使用者の利益を守るためにこの雇用を規制する国際的な基準を作成する時機が到来していることを意味している。この調査で既に明らかにされたとおり、このような基準をひくことは確かに難しいことであろう。即ち、パートタイム労働を十分に科学的な術語で定義する問題とか、パートタイム労働と兼業従事者を区別する問題とか、社会保障体系下における配分の取扱いに関する技術的な問題がある。しかし、ガイドラインをつくるための有効な形づくりの基礎として、何か妥当な公分母を見つけることは可能と思われる。

附録 Ⅲ：同一報酬に関する専門家会議の結論

(1974年5月 ジュネーブ)

討議の最後に当たり、専門家は次の結論を採択した。これらの結論は優先権を与えられるものではなく、また様々の国における様々の程度に応じて適用されることができよう。

一般的措置

1. 男女間の報酬の不平等は多くの工業国で法令を有しているにもかかわらず残存している。真の報酬の均等を達成するために、活動は婦人の前進と直接、間接に、すべての分野、特に一般教育、職業訓練、雇用、昇進、職務分類、労働条件、実際の賃金における権利の平等の障害を構成するすべての要素に注意を払うべきである。この点に関しては1951年の「同一報酬条約」(第100号)と、1958年の「差別待遇(雇用及び職業)条約」(第111号)は併せて考慮されるべきであり、参考として役立つであろう。
2. 後者が性差別と関係ある限り、2つの条約は補足しあうので、1951年の「同一報酬条約」(第100号)と1958年の「差別待遇(雇用及び職業)条約」(第111号)の両者のより多くの批准と実際の適用を促進することにあらゆる努力を図るべきである。
3. これらの目的のために、政府と使用者及び労働者団体によつて次の領域における差別を排除し、適当な状態とするために優先権が与えられるべきである。
 - (a) 一般教育、職業指導並びに労働者の就業前及び職務中の訓練
 - (b) 労働行政、雇入、雇用及び種々の分野と経済活動部門における労働力の割当、職業設計(career planning)と昇進
 - (c) 賃金政策、職務評価と分類
 - (d) 労働条件と福祉施設
 - (e) 婦人をみる姿勢、婦人自身のイメージ、男女のそれぞれの役割と責

任

- (f) 労働者団体の役割とすべての段階で労働者団体への、特に責任ある地位への婦人の積極的参加

法的措置

4. 最低限、男女間の報酬の均等に関する規定は一般的基準、特に人権と差別に関連するものに含まれるべきである。
5. 法における一般的範囲の特別規定又は男女間の報酬の均等について拘束的性格をもつ契約上の協定は採用されるべきである。それらは、同一価値の労働に対する同一報酬に関する基準を関係ある国際基準に述べる原則と一致して規定すべきである。

履行

6. 特別の努力は、資格ある審査官又は他の適切な手段によつて報酬の均等に関する法と規定の保証における絶えざる履行を確実にし、また、差別待遇の防止と論争の組織に関係あるそれらに報告し、通知されるべきである。
7. 申立、調査、調停、仲裁のための適切な組織は申立の速やかな審査を行う余地を定めるべきである。原告は必要な援助を受け取るべきであり、再び起りうる報復から守られるべきである。
8. 婦人の所得水準と構成の傾向、同一価値の労働に対する男女間の賃金の相違、報酬の均等の原則を適用された進展の尺度として使うことができる統計が開発されるべきである。この目的のために、政府は適当な統計法的手段によつて性、熟練度、年令、前任権、産業と会社の規模などの要因に従つて分配されている定期的な国の賃金構造調査を遂行すべきである。この点に関しては加盟国は指針として役立つと思われる種々のILO会議により採用された労働統計の手段と決議のより多くの使用を奨励されるべきである。

労働協約

9. 労働協約（、労働契約、雇用の個々の契約、公務員規則のような他の手段）は同一賃金の原則に従うべきである。原則に反する規定は修正するか、又は無効とみなされるべきである。
10. 公的機関が労働協約に及ぼし、それらを拘束する力を持つ国は、そうするための状態にあるべきである。
11. 同一賃金に未だ達していない国は、労働協約又は法は国際基準に従ってそれを実施する方法を明らかに記すべきである。
12. 実施の方法は次の項目を含むべきである
 - (a) 男女に対する別々の評価基準の廃止
 - (b) 両者に対する同じ基準に従った賃金評価の決定
 - (c) 両者に対する同じ基礎による賃金追加の計算
 - (d) 同一賃金に関する争いを処理するための方法と婦人労働者が、正当な割合で参加すべき組織の創設

職務評価と分類

13. 同一価値の労働に対する同一賃金の原則の定義に従い、職務評価と分類法は男女に対し同一基準に基づくべきである。
14. 労働協約における職務分類と賃金表は男女に対し同一であるべきである。賃金の補足給付は男女に対し同じ基準で計算されるべきである。可能な限り、努力は異なる部門間の分類法と手段を調和させるべきである。
15. 使用者及び労働者団体は労働協約に定められた職務分類の数を減らすことを考えるべきである。
16. 職務評価と分類に関する基礎調査は実行し、結果は広く流布されるべきである。
17. たとえ、限界があるとしても、職務評価は同一賃金の原則を実現する方法の一つである。それが使用されている国では、婦人労働者は職務評価と分類の運用に積極的に参加すべきであり、使用されている技術に関

して十分に知らされるべきである。これは使用のために選ばれた基準と重要性が婦人によつて 最もしばしば行われている職務の特質を過少評価しないことを確実にするのを助けるであろう。

低賃金

18. 男女間の所得の不平等を縮小するために特に、最低と最高の支払われた賃金の範ちゅう、又は労働協約の最低賃金率と実際に支払われた賃金の差がこれらの不平等を永久的にする効果を持つ国では、使用者と労働者団体はそれらの差別を減少するために努力すべきである。

広 報

19. 公的機関と使用者及び労働者団体は、公衆、特に婦人に同一賃金と差別待遇に関する権利とそれらの権利に対する尊重を確実にするための方法を知らせ、同一賃金の原則の無視が道徳的に非難されている世論の風潮を進展させるためにより効果的措置を定期的にとるべきである。
20. それらの情報には法令、労働協約及び現況を含むべきである。それは容易に理解できる形式を準備されるべきであり、すべての適当な手段、座談会、教育的方法によつて流布されるべきである。

将来の I L O の活動

21. I L O は男女間の報酬の平等と機会の均等に関する活動を強化すべきである。
22. I L O は機会と待遇の均等の広い前後関係における同一報酬を論ずることを奨励されるべきである。その活動は 1951 年の同一報酬条約、(第 100 号)と 1958 年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第 111 号)の連結をもたらしべきである。それらは、両者の不可分の関係からみて両者の手段の実行を成遂げることをねらうべきである。
23. この目的のために、第 100 号条約は採択以来の経験にかんがみ、その規定が今でもなお適當かどうかを決定する目的で再検討されるべきである。

24. ILOは次の事項を含む課題の研究を可能な限り早く始め又は継続すべきである。しかし、この課題は次のものに限定されない。
- (a) 職業訓練、指導、雇用と昇進における公然の、又は隠れた差別待遇とこれらの分野における満足できる条件の確立。
 - (b) 同一賃金の実施における職務評価と分類の使用。
 - (c) 社会保障制度と雇用の平等の関係。
 - (d) 事実上、機会の均等を確実にすることを目的とする社会施設（特に利用しやすい保育設備）の開発。
 - (e) 機会の均等に関する保護法の効果。
 - (f) 割当の包含、又は差別待遇の排除を意図した過度的措置としての他の比較すべき積極的な活動。
 - (g) 均等の促進を目的とする国家計画と運営を通して得た成果。
 - (h) 経済のある部門における婦人の低賃金と技術、設備、生産コストの水準に関するこれらの部門の状況との関係、また、これらのすべての要因とこれらの部門に雇用されている婦人の大きい割合との関係。
25. 報酬を含む雇用の不平等の問題の範囲と性質のより正確な知識の普及を次により求めるべきである—
- (a) 国際婦人年を機に、最近の利用できる統計を基に男女の雇用上の地位と男女間の賃金の相違に関する詳細な研究を発表すること、また、
 - (b) 男女の所得水準の傾向と同一賃金に達する経過が報告されるべきである統計方式の発達を助けること、国家統計の発達を奨励すること、すべてのそれらに関係する統計的資料を正確に流布すること。
26. それは同一賃金と差別待遇に関する広報活動を強化し、使用及び労働者団体を含む国の教育及び情報計画への援助を提供すべきである。
27. ILOの同一賃金と差別待遇に関する行動は工業国と同様に発展途上国に及ぶべきである。

附録Ⅳ：婦人労働者を代表する国際労働組合組織の活動及び運動

国際労働組合組織は、過去10年以上にわたつて、婦人の職業訓練、雇用及び労働と生活の条件に関して、機会及び待遇のより以上の均等に向つての進歩をおし進めるうゑで大きな役割を果たしてきた。

婦人労働者の問題に捧げられた会議や特別な会合を通じて採択された決議や宣言の中で、彼等は、広い意味の政策や要求を概説した。それは多くの国内労働組織にとつて刺激となつてきた。

次に述べる文章は、彼等に関係する組織によつて提供されたものであるが、婦人の地位の向上に関連する主な問題について、国際労働組合団体によつて採用された立場を要約したものである。

国際自由労働組合連盟（IOFTU）

IOFTUの第8回世界会議（1965年）は、婦人労働者の権利に関して包括的な宣言を採択した。この宣言がその後の活動の方向を決めるうゑで影響を与えてきたものである。

1968年にIOFTUは、ドイツのデュッセルドルフで婦人労働者の問題に関する第3回世界会議を組織した。この会議は、社会及び家族の政策に関して、労働者の渴望及び要求が、保育所、昼間保育及びその他の児童の世話、社会及び家族援助、家族相談センター、家事援助に関する団体サービス等を含む社会福祉施設の提供及び労働及び家事設備を合理化するために計画された住宅政策の採用によつて充足されることを要求するという決議を採択した。そして、この設備は全般教育計画の一環として資格を持つ教育者その他の人々の訓練のためにも作られなければならないとしている。

人間及び社会の進歩及び家族の安全は、何よりもまずバランスのとれた人口増加を必要とするということに注目して、この決議は、すべての人は避妊技術に近づくことができ、それらを用いるために必要な情報と教育から便宜を受けることができなければならないことを考慮しており、

また多くの家族計画センターの設立、避妊についての科学研究の推進及び避妊方法とその利用に関する情報に対して、人口爆発を抑制し、あるいは妨げるための立法を拒否すること、を承認し、奨励している。

会議は又、技術的变化や経済の発展に関連して、婦人の雇用に関する決議を採択した。この決議は、とりわけ次のことを要求している。

- (a) 少女は、少年と同様に、同一の条件の下で充実した一般教育を受けること（できればなるべく早期からの共学により）及び技術的進歩により社会的経済的進歩によつて開かれた新しい可能性や雇用情勢の変化に十分適応した職業教育や訓練を受けること。
- (b) 教育の継続という観点からみると、職業訓練は仕事を通じてであれ、学校又はその他の場所においてであれあらゆるレベルで準備されなければならないこと。また、これらの訓練は就職や、予測しがたい技術進歩による変化に対して男女とも同一条件で対応できるよう訓練でなければならないこと。
- (c) 再就職又は労働力過剰の事態にあつては、性による差別なしに、同一基準が男女労働者に適用されるべきであること。また、労働者は報酬や適性に関して、同一の選択が与えられなければならないこと。
- (d) 新しい雇用や昇進の機会、個人の能力や長所に基づいて満たされなければならないこと。これらは性に関したり、また「男の仕事」、「女の仕事」といつた伝統的概念によつて決められてはならないこと。
- (e) 同一価値労働、同一賃金の原則は、夜業についても適用されなければならないこと。そして、新しい雇用に関して仕事の評価や定義をする場合には、この原則を考慮に入れなければならないこと。
- (f) 安全及び健康の問題に関しては、正当な注意が払われなければならないこと。また、国内の労働組合は、使用者がこの点に関する責任を意識することを保証するような行動をとらなければならないこと。

この会議で採択された第3の決議は、労働組合運動への婦人の安全

かつ有効な統合を取り扱っている。この決議は、個々の組合や国内及び国際的労働組合組織に対して、必要な時はいつでもこの効果をもたらすための機構や政策を採用することを要求した。

会議のこの決議は、第9回世界大会（1969年）において承認された。この大会は、また、あらゆる経済、社会及び労働組合の分野における政策決定に婦人が参加するために、実際に必要な手段について細かく規定した決議を採択している。

大会は又、他の二つの決議を採択した。一つは同一価値労働同一賃金に関するもので、他の一つは、教育及び職業訓練における平等に関するものである。IOFTUの規約は、婦人労働者の問題に関してIOFTUの執行部がIOFTU/ITS委員会を代表することを保証するように改定された。

1972年のIOFTU第10回世界大会は、労働力及び社会全体における急激な変化にかんがみ、婦人労働者の権利に関して憲章の改革を要求し、この改革された憲章が1975年の第11回大会に提出されることを要求する決議を採択した。

大会はまた、婦人労働者に関して、国内労働組合組織に性差別に対する戦いを強化するよう求める決議を採択した。その方法は次のとおりである。

- (a) 同一賃金を優先させること。
- (b) 教育、訓練及び雇用に関する平等を要求すること。
- (c) 労働生活への婦人の参加についての研究を行い、その結果を広めること。
- (d) 1975年のILO総会の議題に婦人労働者に関する問題を含めること。
- (e) 婦人の労働組合への統合及び意思決定機関への参加を保証するために必要な対策を講じること。

- (f) 現在の社会における婦人の役割に対して新しい態度を形成するために、情報及び教育活動を行うこと。

I O F T U 第 10 回世界大会は、I O F T U 及びその執行部の仕事と計画をふり返つて、1972年7月に結局、次のような声明を採択した。この声明は婦人の雇用に関する目標をくり返し述べている。即ち、性に基づくあらゆる差別の排除、婦人の役割と雇用に関する偏見の絶滅、雇用における平等な条件の設定である。また、この声明は、これらの目標を達成するための自由労働組合の計画を概説している。つまりあらゆる手段によつて以下のことを保証しようとするものである。

- (a) 婦人及び少女は、学校教育、職業訓練、向上訓練、再訓練及び生涯を通じてのいかなる形の教育においても男性及び少年と同じ権利と機会を持つこと。
- (b) 発展途上国において、婦人は各種の施策及び雇用増加のための計画から男子と同じ条件で便宜を得ること。
- (c) 同一の資格と能力を持つた婦人に対し、雇用の機会や、より高級な仕事への昇進に関して差別が行われないこと。
- (d) 婦人は同一価値の労働に対して、同一報酬を受けとること。
- (e) 社会保障に関するあらゆる差別が排除されること。
- (f) 婦人労働者の健康が十分に保護されること。
- (g) すべての人は家族計画を立て、母性に関して自由な選択をする可能性を持つこと。
- (h) 母性保護は社会の責任であるべきこと。母親と子供の健康と福祉が保証されるべきこと。また特に、強制出産休暇の期間（必要ならばその期間は延長される可能性を持つている）、休暇中の所得の確保、雇用の保証、休暇の前後における雇用と関連するすべての事柄に関する保証がなされるべきこと。
- (i) 家族を助けるために、保育所、託児所の設立、学校の時間の調整、

社会施設等のサービスが行われるべきこと。これらの機能はサービスを基盤とするものであつて、営利によつてはならないこと。

1972年に、IOFTUは同一賃金に関する国際会議を招集し、この問題を優先的に取り扱うことを歓迎し、同一賃金を獲得する方法を指摘し、婦人労働者問題に関するIOFTU/ITS諮問委員会に、国内及び国際的レベルにおける合議の基盤のうえに実行されるべき同一賃金に関する活動の調整されたプログラムを準備することを任務として負わせるような声明を発表した。

活動に関する調整されたプログラムについて最終作業を終り、1973年の11月にIOFTU執行部により採用された、関連する団体は、この分野における現在の活動を補い又は調整するために作業を進めている。

IOFTUは、婦人労働者の労働条件を概観することを活発に行つてゐる。夜間労働に関して、婦人労働者問題に関するIOFTU/ITS委員会は、次のような勧告を採択した。

夜間労働は、男女をとわずすべての労働者の健康に有害である。それは向上教育や訓練の受講、政治的、文化的活動及び労働組合活動に参加する機会を制限する。技術の進歩は労働者の生活を向上させるために役立つべきであつて、彼等を雇う工場の利益を増すためではない。従つて、労働組合は出来るだけ多くの労働者に対して、夜間作業を禁止するよう努力すべきである。そしてこれは男子労働者を教育することを意味するだろう。夜間作業が避けられない場合は、労働者の組織の承認がえられ、かつ労働条件の実質的向上が目的とされる場合に限つて認められるべきである。

IOFTU執行部は、経済、社会及び労働組合の分野における平等の権利と婦人の統合を論ずるため、1975年に世界会議を組織することを決定した。この会議の準備は現在進行中である。

更に注目されるのは、女子学生のために、ラテンアメリカの正規の I C F T U、O R I T 訓練プログラム課程の一つが特に考案されたことである。アジア、アフリカでは、増々多くの婦人が I C F T U によつて提供された正規の訓練プログラムに参加しつつある。

I C F T U アメリカ地方組織の前の大会で、地方事務局内で婦人労働者問題に関する指針を作るという決議が採択された。大会は又、婦人労働者のために、近い将来、地方会議を組織することをめざして改定プログラムを採用した。

婦人労働者問題に関する I C F T U / I T S 委員会は、I C F T U の政策、計画及び活動を婦人労働者のために方式化するのに顕著な役割を果たした。

ヨーロッパ労働組合連合の執行委員会は、「婦人労働組合指導者グループ」を作ることを決定した。その最初の仕事は、婦人労働者の要求がヨーロッパ社会活動プログラムに含まれることを保証することである。特にヨーロッパ社会会議（政府、E E C 委員会、労使代表よりなる）において、次の点が優先的に計画されるべきである。

- (a) 法律に基づき、かつヨーロッパ社会基金の援助を伴う保育所の設立。
- (b) 特に学校における短編映画やテレビによつて特別な婦人の職業に関する話についての情報を提供すること。また、様々な職業の機会を示すこと。
- (c) ある種の問題に関するヨーロッパの規則、たとえば婦人が熟練業務につくこと、及び男子にだけ開かれている仕事の資格試験の禁止等。
- (d) 性を問題にしないで職業を再評価し、高めること。また、仕事や職業に関して「モデルリスト」を作ること。

このグループはまた、ローマ条約第 119 条によつて、閣僚会議が彼等の方針を採用するよう圧力をかけるだろう。

世界労働組合連盟（WFTU）

WFTUは、絶え間ない注意をもつて、婦人が共同生活に絶えず増加する規模で参加し、彼等の多くの問題を自から解決することに役立つ適当な方法を求めるといふ、歴史的流れに沿つた進歩をたどつてゐる。

WFTUは、必ず婦人労働者の役割の重要性を考慮し、婦人に、あらゆる会合、大会、一般協議会及び職業訓練、職業上の能力、教育等に関する会議において特殊な地位を割り当てただけでなく、特に婦人に関する一連の活動を組織した。その最近のものは、婦人労働者の問題及びこれらの問題の引きおこした要求について開かれた、第3回世界労働組合会議である。この会議は、雇用の問題と労働の分野における婦人の権利に注意を集中した。従つて、68カ国の165の労働組合組織を代表する230名によつて採択された、要求宣言の詳しい抜粋を以下に再録する。

1. 雇用の権利

十分な数の新しい職場の創造を保証することによつて、長期にわたる経済的、社会的改革を伴う純粋な経済発展政策。

差別なしに働く権利を事実上保証し推進するという認識。

婦人に対し、この権利を有効に行使せしめるための福祉施設の設立と発展。

どのような形態の雇用（パートタイム又は季節）であれ、婦人労働者の雇用又は解雇に関するすべての差別的規約又は習慣の全廃。

婦人労働者の完全な権利を保証し、彼等に同等の地位を保証するために、二重雇用の行為が行われていない限り、いかなる場合にも解雇を禁止すること。

責任者及び管理者の地位を含めて、あらゆる種類の職に無制限に雇い入れられること。

国際連合の婦人に対する差別撤廃宣言の適用 — 特に、第10章第

2節は次のように述べている。「結婚、出産を理由とした婦人に対する差別を防止し、彼等の労働する権利を実質的に保証するために、結婚や出産に当たつての解雇を防ぎ、有給出産休暇を与え、元の職場への復帰を保証し、また託児施設を含む必要な社会サービスを準備するための方策が立てられなければならない。」

2. 職業教育と進歩

婦人が職業選択の自由を持ち、また生涯続けて学習の機会を持つとするならば、確固たる一般教育の素養は不可欠である。

職業訓練はすべての人にとって接近可能であり、かつ無料でなければならない。また、人種、国籍、性、政治的見解、労働組合への加入又は出生に基づくいかなる差別もあつてはならない。

婦人の職業訓練に対する権利及び適当な分野への包含を保証すること。

給与を支払われる作業時間中に作業場や特別なセンターで、一般教育、職業訓練や高度の訓練を与えるための施設を提供すること。

訓練、昇進及び職業再訓練の試験の受験のためにとる特別休暇の日数に対して給与を支払うこと。

技術の進歩や経済、社会の発展の急激な変化に対応して、有効な進歩の機会を得ることができるよう、婦人及び少女が職業の自由を持ち、永続的な教育や訓練及び高等訓練を受ける権利を持つこと。

婦人が仕事において、また共同社会において、より活動的な構成員となることができるために、彼等がその国語による職業教育を受ける権利を持つこと。

3. 報 酬

賃金及び保障賃金の実質的増加

男女労働者に対する同一の保障生活給の設定

男女労働者についての同一価値労働、同一報酬に関するILO第

100号条約の批准及び効果的適用。婦人労働の価値は、婦人の生産活動への参加及び職業的資格に比例する、という原則を事実上承認すること。

賃金や昇進を決定する場合の、人種、地域又は性に基づく差別の徹廃。

若年層に対する年齢制限をこれ以上緩和しないこと。

失業手当が差別なく与えられること。

4. 労働時間及び条件

賃金に無関係にすべての人に対する労働時間の短縮、これは婦人労働者にとって特に重要なことである。

週休日を与えられ尊重されること。

最低2週間の年次有給休暇の付与。

困難な仕事又は組立ラインの作業に従事する婦人労働者に対する、有給休憩時間。

年金の減額なしに男子より若い年令で退職する可能性。

实际的、かつ科学的基準と割当に基づく標準労働のベースを確立することは、婦人の健康を守るために不可欠である。

科学技術の進歩、機械化、オートメーションやエレクトロニクスの使用等は婦人労働者の仕事を軽減するべきである。

各国は婦人の夜業を禁止したILO第4号及び第89号条約を批准し、その適用を推進するべきである。婦人の健康を損ねるような仕事での使用を禁止した条約についても同様である。

— 特に経過措置として妊娠中の婦人及び幼児を持つ母親に夜間作業を命じてはならない。

— 困難かつ不健康な職業での婦人の使用は禁止されなければならない(困難かつ不健康の原因をとり除くことが依然として不可能である場合)。

婦人に対する労働衛生、健康及び安全に関する規則は厳密に守られなければならない。

次のような原因による職業病を防ぐために保健機関を仲介とする社会的安全保障のシステム、特に職場の精神衛生の保護。

- 組立ラインの作業における過度のペース
- 興奮剤の使用
- 作業場における換気の不足

社会保障法制のない国では、そのような法律が導入され充実される必要がある。

5. 母親の権利と児童の保護

経済的負担や不慮の事故の場合、すべての労働階級の人、社会保障によつて援助を受けるものであるが、これとは別に婦人労働者には次の給付を受ける資格がある。

- 妊娠及び出産期間における無料の医療を含む特別の保護。
- 子供に対する無料の医療。
- 先任権を失うことなしの少なくとも連続12週間の産前産後休暇。
- 出産休暇全体に対する賃金の支給。
- 出産手当及び家族手当の支給。
- 育児手当及び育児用品の支給。
- 法的な社会保障としての病児の世話をするための休暇の付与とそれに対する賃金の支給。
- 自分の子供を持つ母親及び1人以上の扶養家族を持つて生計を立てている婦人に対する追加的給付の付与と子供に適当な養育をほどこすためのあらゆる便宜の供与。

健康管理及び社会保障立法に関するすべての差別的習慣は廃止されなければならない。

社会的意義のある機能、すなわち母性は、婦人労働者の権利である。

この権利は国及び使用者が責任を持つて保証しなければならない。

国は次のような施設を建設する義務がある。すなわち、必要に応じた数の保育所、託児所、幼稚園、子供が放課後行けるようなリセプションセンター、医者スタッフをおき、特に訓練された責任ある教師を有する幼児学校。また国は、家族計画の権利の行使を可能にするような便宜を促進しなければならない。

休暇センター又はキャンプ、教育及び文化センター、スポーツ及びレクリエーション施設を建設すること。その他就学年令の児童の成長と健康に必要な施設を建設すること。

6. 労働組合の権利 — 活動への参加と組合の責任の負担

労働者階級の一般的要求並びに婦人及び少女労働者の特殊な要求を満たすために、労働組合がその権利を先ず第一番に企業内の作業場で行使することが許されなければならない。

婦人労働者が労働組合の生活、活動及び闘争に活発に参加し、組合の管理的地位に進むことは、婦人労働者のみならず、全労働階級の経済的、社会的権利を確保し、推進するのに決定的な要因である。

第8回の世界労連大会は、1973年10月に開かれた。そして、今日の資本主義国労働者の労働組合の権利と経済的社会的要求に関する宣言の中に、資本主義世界の婦人労働者に関する一つの章がある。その章は、1980年までに婦人労働者は6億5千万になるだろうと述べている。またこの章は、35才以上の失業者の50%が婦人であり、4人に1人の婦人が訓練を受けた職業に従事できないと述べている。

我々の国際的労働組合の活動、又特に1973年4月にゴム・薬品工業の婦人労働者問題に関して会議を開いた化学労働者の活動をここに述べよう。このほか特に活発なのは、繊維労働者や商業労働者のTUIである。後者は1971年にキプロスで会議を開いた。

1973年5月に「良い生活、個性的な生活」という主題のもとに、フランスのOGTによつて組織された会議について述べなければならない。これには2300人の代表が出席した。1973年にソマリアでWFTUによつて組織されたセミナーには150名の婦人が参加して、彼等の解放を妨げる様々な障害について討議した。

1人のWFTU代表は、7つのアフリカの国に行き多数の会合に参加し、多くの企業を訪問した。無学に終止符を打ち、婦人が職業訓練を受けるようにするために、婦人によつて戦われている大きな戦いを我々は見ることができた。たとえばモロッコでは婦人や少女労働者が自らの権利を尊重させるために困難なストライキを企てた。彼等はその使用者の残酷な攻撃とあらゆる種類の脅迫にもかかわらず闘争を続けた。

2月にWFTUはユネスコと共同で、ダホメにおいて「変化する世界における婦人の教育、読み書き教育、職業訓練及び雇用」というテーマでセミナーを開く予定である。WFTUは純粋な職業訓練と、婦人のその国における経済的、社会的、知的生活における価値を認めさせるという戦いを積極的にすすめている。これは資本主義社会を通じて今なお婦人の受けている不当な根強い職業差別に終止符を打つてあらう。

この短い概論を結ぶに当たつて、WFTUが婦人の進歩に関するキャンペーンを何年も行つたことを指摘しておきたい。1973年における第8回大会及び第3回世界労連会議は、今日の婦人の要求と渴望をまとめた二つの重要な報告を採択した。

国内の連合組織やその婦人委員会、あるいは特別会議や国際的労働組合の援助により、これらの分野の労働者をとり扱うWFTUの作業部会は、その要求とそれを満足させる方法を決めるためにメンバーとの絶えちる接触が維持されることを保証する。

国際労働組合連合（W O L）

婦人労働者に対する機会と待遇を均等にするということ（それは、両性の間でより満足すべき責任の分担をするための本質的前提条件の一つとみられているが）を推進するW O Lの努力はすでに長い歴史を持つている。1970年11月にm e l a nで開かれた第4回世界婦人労働者会議は、少女及び婦人の職業訓練に関する決議を採択し、その中でI L O 勧告第117号（1962年）を補つて性の無差別原則をより細かく記述する必要を強調した。この会議は同一賃金に関するもう一つの決議を採択して、この分野で進歩がなされることを促した。又、I L O に対し加盟各国がこれに基づいて、現在の又は提案された職務評価法に対する検討を実施することを要求した。又、同時に、I L O に対し婦人のための仕事を強化するように求めた。この会議は又、I L O のラテンアメリカにおける地域活動は、北アメリカにおけるものとは区別して行われるべきこと、又I L O は婦人が、あらゆるレベルの、又世界を通じての社会的、経済的及び文化的発展に活発に参加することをあらゆる能力分野で追求努力すべきことを促した。

第5回世界婦人労働者会議は1975年に開かれるであろう。それに対する準備作業がすでに始まっている。

国際セミナーが1972年、ブリュッセルにおけるW O Lの婦人労働者のための国際協議会によつて、婦人労働者の経済、社会的訓練という主題のもとに組織された。この会議は又、婦人をもつと完全に労働組合に結集し、彼らが労働組合活動に参加出来るようにするという問題を研究した。

婦人労働者の労働条件と昇進に関する全アメリカセミナーが1968年12月にダホメのコトノウで行われた。コンゴ、キンシャサ、トーゴ、ガボン、エチオピア、ダホメ、アツパーボルタ、カメルーン及びセネガルの組織からの代表者が参加したこのセミナーは、国際労働局の協力を

得て全アフリカ労働者大会（PAWO）によつて組織されたものである。
同意を得た要求（これは、婦人労働者の渴望と軌を一にするものであり、
又伝統的社会における彼らの地位と役割とを考慮したものであるが）は、
国内及び国際組織に提出された。

附録 V : 婦人の地位向上のための共同しての国際行動計画

第 25 回国連総会 2716 (XXV) 決議 (1970 年)

国連総会は

婦人の地位向上に関し、統一のかつ長期的な国連計画の研究を始めるという 1962 年 12 月 7 日の決議 1777 (XVII) を想起し、また、1967 年 11 月 7 日に採択された「婦人の差別撤廃に関する宣言」及び 1969 年 12 月 11 日に採択された「社会の進歩と発展に関する宣言」を想起し、近代世界において婦人の権利を促進するための措置 — 婦人の地位向上のための統一のかつ長期的な国連計画を含め、このような計画に対し指針を確立する措置 — に関する国際人権会議 (1968 年テヘランで開催) での決議 IX に留意し、第二次国連開発 10 年のための国際開発戦略に関する 1969 年 12 月 13 日の総会決議 2571 (XXIV) 及び 1970 年 10 月 24 日の総会決議 2626 (XXV) の 79 節に合せて、この 10 年の目標と目的の達成に向け、進歩がはかられるよう体系的な検討を加えつつ準備がなされるべきであり、また、これらの目標を達成するに当たつて実績や政策が不十分であると思われた場合には、新たに必要な目標と政策を立てることをも含んだ積極的な施策を勧告することができるよう準備がなされるべきであることに留意し、有効な国際管理のもとで全面的かつ完全な短縮を行うことにより、婦人の地位向上を目的とする計画の策定を含めすべての人民の経済的・社会的進歩を図るために、資源を前向きの姿勢で解放しそれを活用していくという考慮がはらわれるとの希望を表明し、長期的展望に基づく共同しての国際行動計画は婦人の地位を向上させ、すべての分野での有効な参加を促進するであろうと信じ、このような計画を成就するためには、国連組織を通じて、可能な手段と技術を

最大限に活用すると同時に、加盟各国の側においても国家的あるいは地域的レベルでその活動を強化する必要があることを考慮し、このような計画を一層発展させるための重要な措置とは、具体的な目的と、最小限の目標を確立することであると信じ、

1. 当決議に附して述べられている目的と目標は、第二次国連開発の10年のなかで、可能なかぎり広範に達成されるべきであると勧告し、
2. これらの目的と目標を達成するために協力を図ることを狙いとして加盟国や、国連体制内での特別機関のメンバー、或はすべての組織、機関のメンバーを招へいし、適切な人材と資源をこの目的のために活用されることを望み、
3. 婦人の地位を向上させるため技術協力計画に供される資源を増加させるべく一致して努力すること、また、この目的に対し適切な基金として特別の割合で資金を用意するよう配慮することを勧告し、
4. 事務総長に対し、婦人の地位委員会のために、どの程度にまで婦人がこの技術協力計画に参加し恩恵を受けているかについて、その情報を出来れば第24回総会に提供することを要請し、
5. 可能な限り、大臣や政府高官、開発問題に関係するスペツシャリスト、或はこの問題に関係する民間組織の代表をもつて、総合的發展という枠組の中で婦人の地位を向上させる方法と手段を考えるため、会議、セミナー及び同様の集会が、地域的及び国際的次元で組織されるべきであること勧告し、
6. 1969年6月5日の経済社会理事会決議1406(XLVI)に従つて設立された地域訓練・研究センターがこの問題に果している重要な役割に注意を喚起し、
7. 社会における自らの責任を果たしていくことを援助するために、男子及び婦人がもつ役割に対し個々人の精神的態度を変化させていくのだという目的をもつてこそ成人に対する生涯教育は充実されるものと

示唆し、

8. 前項の規定にかかわらず、家族は、社会の基礎として保護されなければならないものと留意する。

補 録

一般的目標

1. 婦人の地位に関する関係国際条約を批准し、又はそれに近い成果に達すること。
2. 特に婦人差別撤廃宣言を含む、婦人の地位に関連した国際条約にそうように国内法を整備し制定すること。
3. これらの国際条約の完全な実施を保証するために有効な法的及びその他の措置を講ずること。
4. 都市ばかりでなく農村をも含む国民のあらゆる階層をして、条約、勧告、国連機関の主催による会議で採択された宣言や決議など国連及びその特別機関で確定した指標を十分知らしめるために、また、世論を育成しその世論を設定された目標の実現を図るすべての措置の支持者とするために、広範な教育と、マスメディアを初めとする情報計画と、その他可能な手段を開発すること。
5. さまざまな分野において婦人をますます有効に貢献させていくため、1980年までに現実に達せられなければならない特別目標と最小目標を確立することを目的として、国家全体の開発計画に関係する程度の経済的・社会的分野で果たす婦人の貢献度を査定し、評価すること。
6. 特に、婦人の生活条件と雇用に併行して教育と訓練に関する継続的な進歩を保証することをねらいとして、婦人の地位における科学的・技術的变化についてそのプラス及びマイナスの効果を研究すること。
7. これらの特別目標と最小目標を達成するための短期及び長期計画（出来得れば国家的規模の開発計画と計画の枠組の中で）を設定し、

婦人の地位の向上のための計画に対して適切な基金を創設すること。

8. あらゆる経済社会生活の分野に向けられている婦人の総合的力と発展への貢献度をたえず検討し評価することを可能ならしめるため、組織と手続を確立すること。

9. 社会の利益のために、婦人のエネルギーと才能と能力が注がれるよう婦人の欲求と意欲を十分利用すること。

第2次国連開発の10年の期間中に達せられるべき最小目標

A 教育

1. 特に若い世代において両性に対し確実に平等な読み書きの能力をつけることに留意し、漸進的に無字の撲滅をはかること。

2. 初等・中等教育及び、大学教育、職業教育、技術教育、専門学校などすべてのタイプの教育制度のもとで同等の教育を受けられるよう配慮すること。

3. 初等教育が自由にして義務的な教育となるよう、また、すべての段階の教育が自由に受けられるよう確実に進歩させること。

4. 教科課程の選択は男女同権であること。同一の入学試験、同等の資格ある教師による教授など。男女共学制であろうとなかろうと、学校の施設・設備は同等の基準であること、奨学金や補助金を受ける権利は同じであること。

5. 初等教育を受ける男女の比率が同じであること、すべての段階の教育とりわけ技術教育や専門教育の分野で教育を受ける女子の数が実質的に増加するという目標の達成

6. 就職の必要性和機会、及び科学的・技術的变化を考慮に入れた教育政策の確立。

B 訓練と雇用

1. 男子女子共に同等の職業指導と助言を与えることを規定すること。

2. 自らの国の中で経済・社会生活に十分参加出来るよう、若年女子、

中高年婦人とも職業訓練及びすべての段階の訓練を受けやすくすること。

3. 同一労働同一賃金の原則について普遍的合意を得・それを果たすために有効な措置を講ずること。
4. 婦人の雇用と待遇に関する差別撤廃の政策について完全に同意し、前向きの姿勢でその政策が有効に生きるよう措置を講ずること。
5. 熟練の技術的職務に雇用される有資格の婦人、及び経済生活の分野でのすべての高い地位につく婦人、又は責任あるポストにつく婦人の数が実質的に増加すること。
6. 農業開発と農業雇用のすべての部分に、婦人が組みこまれていく機会が実質的に増加すること。

0 健康及び母性保護

1. 前職ないしは同等の職場に復帰することを保証する育児休業を与えることを目標とした母性保護の確実な措置を漸進的に拡張すること。
2. 家族責任をもつ両親を援助するため、適切な保育その他の便宜が開発され拡張されること。
3. 母子の健康を守るため広範な特別医療体制の創設と発展を図る措置を講ずること。
4. 婦人が家族計画を実行することにより恩典を受けられる方法を含め、自由にしかも責任をもつて出産する子供の数や出産間隔を決めることが出来るよう、また両親のつとめを責任をもつて課せるよう、必要な情報と助言を望むすべての人に与えられるようにすること。このような情報と助言は、そこに含まれているかも知れない危険を考慮に入れて、正当で科学的な専門意見に基づいていなければならない。

D 行政的・公的活動

1. 地域、国家及び国際段階で公的ないしは行政的活動に参画する婦人の数が実質的に増加すること。この種の参画、特に中位あるいは高位

のポストにつくために訓練されている婦人は特別に注意を払われるべきだろう。

2. 行政機関や政策立案レベルの責任ある地位についている有資格の婦人(この総合的開発計画に関与している人も含めて)の数が実質的に増加すること。

附録 VI : 婦人に対する差別撤廃に関する国連宣言

1967年11月、総会は満場一致で婦人差別撤廃に関する宣言を採択した。

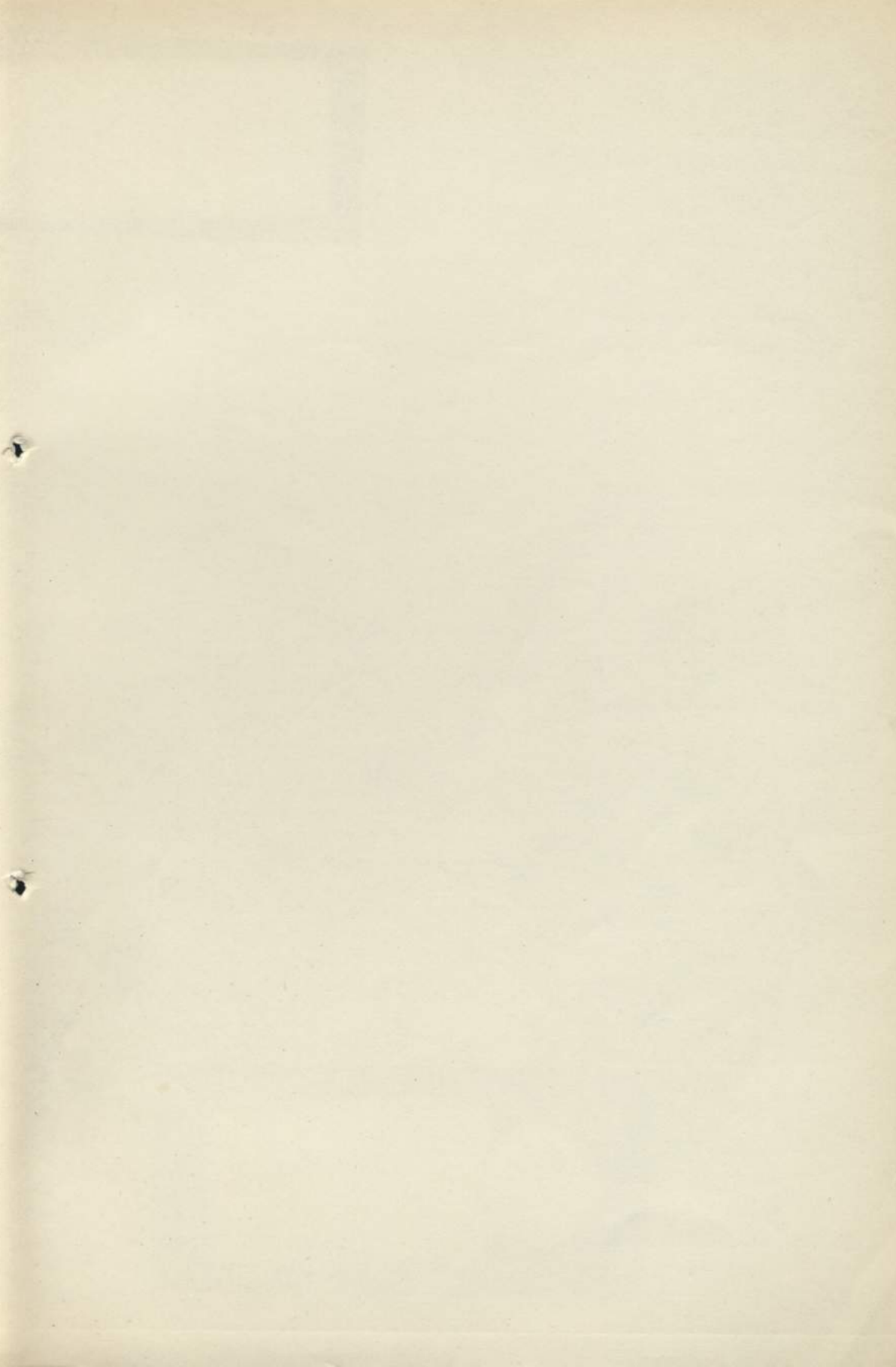
この国際文書は、婦人の地位委員会が1946年に発足して以来研究してきたあらゆる分野での総合的指針を設定し、その実施を保証する措置を要請する。

この宣言がとりあげている具体的規定は次のとおりである：

参政権（第4条）、国籍取得の権利（第5条）、市民法適用の権利（第6条）、刑法上の差別的規定の撤廃（第7条）、女性売買の禁止（第8条）、教育権（第9条）、経済活動の権利（第10条）。

第10条は、婦人労働者について特に言及し、次のように述べている。

1. 未婚、既婚を問わず、婦人が、経済・社会活動の分野で男子と同等の権利を保証するよう適切な措置が講ぜられること、特に
 - (a) 結婚しているとかその他の理由によつて差別されることなく、職業訓練を受けたり、就労したり、職業や仕事を自由に選択し、或は専門的・職業的進歩を図る権利
 - (b) 同一価値をもつ仕事に関して、男子と同一の報酬と待遇を受ける権利
 - (c) 失業、疾病、老齢その他の理由で就労不能の状態にある場合、休業補償や、退職金、生活安定措置などを受ける権利
 - (d) 男子と同等の意味で家族手当を受給する権利
2. 結婚や出産を理由とする婦人の差別を防ぐため、また、働く権利を有効なものにするため、各種の措置がとられなければならない。その措置とは、結婚及び出産を理由とする解雇を防止し、前職への復帰を保証する産休を与え、保育所を含めた必要な社会的施設を整備することなどである。
3. その生理的特性に基づく特定職種への就業制限措置は、差別と見なされるべきではない。



GAa1/1

8-7-73



女性と仕事の未来館



00963242