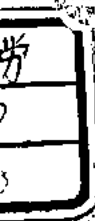


海外婦人労働資料第54号

昭和44年7月

米国における 最近の婦人労働問題の動向

労働省婦人少年局



ま え が き

ケネディ大統領によって1961年に設置された「婦人の地位に関する大統領委員会」は、1963年に「アメリカの婦人(American Women)」という報告書を出してその任務を終了した。その後、この委員会の勧告に基づいて、各省大臣で構成する委員会(婦人の地位に関する各省間委員会 - Interdepartmental Committee on the Status of Women)と、民間人で構成する諮問機関が大統領命令によって設けられ、引き続き婦人の地位の向上をはかるための仕事をするようになった。

右の「婦人の地位に関する各省間委員会」は、その後毎年、年次報告を出してきたが、1968年10月に1963年以降5年間の進捗状況をまとめて「アメリカの婦人、1963年 - 1968(American Women 1963-1968)」という報告書を刊行した。この報告書は教育、家庭、雇用、労働基準、市民活動等、広汎な分野にまたがって婦人の地位に関する動きを収録したものであるが、本資料はそのうち婦人労働に関する部分を訳出したものである。

なお、婦人の地位に関する各省間委員会の構成は以下の通りである。

議 長	労働省 長官 (ワーツ氏)
副 議 長	労働省 長官補 (ピーターソン女史)
実行副議長	労働省婦人局長 (カイザリング女史)
委 員	国務省、国防省、農林省、商務省、保健教育福祉省の各長官、 法務長官、人事院、均等雇用機会委員会の各委員長、経済機会 庁事務総長

昭和44年7月

労働省婦人少年局

目 次

まえがき	
婦人の雇用	5
民間雇用	6
職業訓練	8
働く母親に対する税控除	10
家事労働者	11
連邦の雇用	12
労働基準と基本的収入の保障	17
最低賃金	17
最大限労働時間と超過時間手当	18
重量物取扱いと夜間労働	21
同一賃金	23
失業保険	24
出産休暇	25
保 育	27

婦 人 の 雇 用

1963年から68年に至る5カ年間は、婦人の就業機会の拡大という意味において、アメリカの歴史における最も重要な時代の一つであった。国民経済の繁栄と、婦人を国家の労働力の一部として受入れる機運の好転が、婦人労働者の数の400万の上昇に寄与した。16才以上の婦人がこの期間の民間労働力の増加の $\frac{2}{3}$ を占めた。

婦人の就業事情の改善のもう一つのしるしは、その失業率が1963年4月の5.9%から1968年4月の4.2%へと、かなり減少したことである。非白人婦人の失業率は、相変わらず白人より高いが(7.1%)、対応した減少を示した。16才から19才の少女の失業は依然として高く、特に非白人のティーンエイジの少女に著しい(22.1%)。

婦人の就業機会は、ほとんどすべての職業において増加したが、特に専門的あるいは技術的な仕事、および事務的な分野において目立った。

教育、保健業務や、他の専門的あるいは技術的な仕事に雇われた婦人の数は、5カ年間に100万以上増え、事務的職業では200万以上増えた。同時に、家事使用人および農業労働者としての婦人の雇用は減少した。

非白人婦人も、より賃金の高い仕事に加わるようになった。事務的な仕事を持つ非白人婦人の数は5年間に2倍以上となり、専門的あるいは技術的な仕事ではその数は $\frac{2}{3}$ 近く増加した。

しかし、前進にもかかわらず、たくさんの婦人が、いまだに相対的に不利な地位に集中している。1963年におけると同様、今日においても、家庭外で働く米国の婦人のほとんどは、自分自身を維持するか、または完全にあるいは部分的に被扶養者を養うためにそうしているのである。彼らはしばしば自分の能力以下の仕事に折りあいをつけなくてはならない。現在18才から64才の婦人のほとんど半分は、働いているか、または仕事を探しているかのどちらかである。

民間雇用

採用、訓練、および昇進における婦人に対する平等の機会、民間雇用における支配的原則であるべきである。この原則を明記し、また連邦政府の契約のもとで行なわれる事業へのその応用を押し進める大統領命令が出されるべきである。"

American Women, P. 30

1963年から1968年までの5か年間に、すべての婦人に平等の機会を与えるため必要な、法律上の、取締り上の、また行政上の骨組の作成に向かって、ジョンソン大統領に強力に導かれた非常な進歩がなされてきた。この方向への最大の歩みは、

1964年の公民権法の通過であった。それは第7項の雇用における、性、皮膚の色、人種、宗教、あるいは出身国に基づく差別に対する禁止を含んでいる。議会はこの法律の立法に際し、婦人の地位に関する大統領委員会のもとの勧告をはかるに超えたものを作った。この法律は、いかなる婦人も、彼女が婦人であるゆえ

に法的に差別され得ない、と規定している。彼女は今や法律の範囲内で雇用において、採用され、訓練され、賃金を支払われ、責任ある地位に昇進させられる平等の機会を男性と分け持っている。

1965年11月に、第7項を履行するため設立された雇用機会委員会(Equal Employment Opportunity Commission)により指導方針が出された。もはや雇主は何が「男性の仕事」であり、何が「婦人の仕事」であるかという言いふるされた概念に基づいて採用し昇進させることはできなくなった。任意の、または強制的な退職年令に差違を設けることは排除された。委員会は、男性欄と女性欄の見出しの下に別別に求人広告を出すことは、1968年12月1日以後は違法になる、と述べた。このことは「手伝い求む」という特別の欄を設けて広告することは差別の一形態であると感じるたくさんの婦人団体により、広く周知をはかられた。

15の州と、コロンビア区では、現在その公正雇用に関する法律において性による差別を禁止している。統一州法審査員全国会議(National Conference of Commissioners on Uniform State Laws)によって採用された反差別法のモデルは、雇用における、性に基づく差別に対する禁止を含んでいる。

ジョンソン大統領は、1967年10月に、大統領命令第11875号に署名したとき、平等の機会の原則を新たに強調した。この命令は、連邦政府における雇用、連邦政府の契約者及び下請契約者による雇用、そして連邦政府の援助を受けて行なう建設事業契約に基づく雇用における性にに基づく差別を禁止している。企

業が従わないならば政府は現在の契約を取消すことができ、また将来の契約の資格がないと宣言することもできるから、この命令は婦人にとって非常に重要である。

これらの立法上の、また取締り上の成果にもかかわらず、雇用の平等の達成にはまだ社会一般の態度に多くの変化が要求されるという認識が増加した。

職 業 訓 練

「技術を持った、また高度に教育された労働力に対する、国家の増大する要求に適合した職業訓練は、すべての教育段階において含まれるべきである。必要とされ、かつふさわしいところには、地方政府、州政府、連邦政府により、また有志や財団により財政的援助が与えられるべきである。」American Women, P. 13

職業訓練のための連邦の基金は人的能力開発法(Manpower Development and Training Act(MDTA))、経済機会法(Economic Opportunity Act)、と職業教育法(Vocational Education Act)の下で、最近数年間、何十万の男女に利用されてきた。

1967年7月に終る1年間、MDTA によって推定76500人の婦人が訓練施設内の訓練計画に、また86000人が現職訓練計画に、名を連ねている。訓練施設の訓練計画においては、婦人被訓練者の47%は一家の長であり — その $\frac{1}{3}$ は3人以上の被扶養者を持っている — 、また16%は公共扶助を受けている人であった。47%は、高校を終えなかった落伍者であり、およそ同

じ割合が非白人であった。現職訓練計画においては、婦人被訓練者の47%は学校の落伍者であり、31%は非白人であった。この法律の施行当初から数えると、285,000人以上の婦人失業者、また、不完全就業婦人が、MDTA の課程による施設内訓練、または現職訓練を得るのを助けられている。また婦人は全登録者の88%を占めていた。

経済機会法(Economic Opportunity Act)の下で、他のたくさんの職業にまじって、特に、付き添い看護、美容術、商業教育および小売業についての技能訓練が、Job Corps(職業部隊)により、4万人ほどの不利な立場の少女に与えられてきた。その計画は、基礎教育、カウンセリング、医療サービス、その他のサービスを非常な低所得層出身の16才から21才までの青少年に与えるものである。Job Corps の訓練は、全国の宿泊施設で行なわれる。1968年には、109の施設のうち、18が少女のためのものであった。最近の経済機会法の改正は、少なくともJob Corps の被登録者の25%は婦人でなくてはならないこと、また、できるだけ速く50%の最終目標に到達するべきであることを規定している。去る1968年7月現在、少女は被登録者の30%近くを構成した。

同法の下で、同法の施行以来100万人以上の貧困家庭出身の青年が、地域青年部隊(Neighborhood Youth Corps)により、在学中の、また在学していない青年に与えられる職業訓練と実習によって、利益を得ている。その数の45%近くは少女であった。その他にもこの法律の下に、各種の職業転換訓練計画(Operation Mainstream Program, New Career

Program, Special Impact Program)を連邦が援助しているが、かなりの数の婦人がこれに参加している。

職業教育法(Vocational Education Act)による新しい権限により、オフィスの仕事のための訓練にも援助が拡大された。これは、より多くの婦人が職業および技術的教育計画を利用するのを助けた。1967年までに、380万人の婦人がこれらの職業訓練計画に登録された — 1963年に参加した210万人に対し80%の増加である。

養成工計画への婦人の参加を増やすための、また、養成可能な職業の数を拡大するための特別の努力もまたなされている。

1968年の始めにおいて、278,000人の訓練中の養成工のうち婦人はわずかに推定0.3%に過ぎない。

婦人が非伝統的な職業分野における訓練計画をもっと希望し、かつ受入れられるようにするべきだという認識は増加した。しかし現存する障害を取除くためには、なされるべき多くのことが残っている。

働く母親に対する税控除

働く母親の育児費用に対する税控除は、夫も妻も実質的(フルタイム)雇用に従事している夫婦の平均的所得とつりあいを保つべきである。減税に浴することのできる共稼ぎの最高収入に対する現在の制限は引上げられるべきである。第一子以降の子供のための、より少ない額の追加控除が許されるべきである。育児控除に対する最高11才の年齢制限は引上げられるべきである。

American Women, P. 21-22

1964年に、育児に対する最高控除額が増加した。新しい法律は、13才以下の子供1人に対し600ドルまでの控除を、また2人以上に対し900ドルまでを許可した(従前は、育てられる子供の数に無関係に600ドルが最高の控除額であった)。それより上では控除が許されない合計所得の水準は、4,500ドルから6,000ドルに引き上げられた。

妻が家にいるが自身の世話ができないという既婚の男性は、6000ドルの所得制限を条件として、控除の資格がある。既婚の男性はまた、妻が少なくとも連続90日、あるいは妻の死亡の場合はより短い期間入院のときは、育児費用を控除することを許される。

家事労働者

「通常の家庭を維持するためのサービスの再編成は非常に遅れている。

家事労働者は、歴史的に、時間や労働条件の基準もなく、団体交渉もなく、立法により与えられ他の労働者にとっては普通と受取られている保護のほとんどがなく、そして自分自身の家庭を十分に維持する手段も機会もなく、低賃金を支払われてきた。」

American Women, P. 23-24

1964年と1965年に開かれた政府主催の研究会は、関係全国組織団体の代表を、家事労働者の雇用を上昇させるさし迫った必要に直面する努力へ向かわせた。これは、1965年の家事

労働に関する全国委員会(National Committee on Household Employment)の結成を導いたが、これには23の自発的組織が参加している。委員会は98%が婦人である家事労働者が、米国のほとんどの労働力に与えられている利益を分け持つように、この職業を20世紀的なものに脱皮させるのを助けようとしている。委員会は、この分野での、私的団体や有志家の活動の調整に加えて、家事労働者の経済的、社会的地位を改善するための、また家政および関係サービス職業における職業開発を推進するための計画を策定した。委員会によって推進され、MDTAにより基金を受けたモデル計画が、家事労働者の募集、訓練、助言、配置等についての新しいアプローチを示すため、国のいろいろな地域で始められた。

もう一つの問題は、家事労働者としての雇用を求めて、他の国から移民してきたり、または米国内の貧困な地域から移住して来る婦人の搾取ということである。いくつかの州では、そのような労働者を募集する私的な雇用あっせん所を取締まる法律を通過させた。

家事労働者としての雇用が地位と尊厳を持った職業として再建されようとするならば、なされるべき多くのことがまだ残っている。

連邦の雇用

「メリットシステム(実績制度)は連邦の雇用政策における確立された原則であることを認め、本委員会は、文官・武官を通じ

連邦業務の実情をこの原則に一層適合したものにするように努めた。”

American Women, P. 31

過去5年間に、連邦政府は、連邦業務における男女の機会の平等を前進させようとする努力を強め、連邦業務は国の雇用政策のショーケースの見本として働き続けた。

委員会がまだ活動していた間にすら、1962年7月の大統領指示は、連邦の諸機関に対して連邦職員の任命、昇進、訓練のためのあらゆる選考を、国家公務員任用委員会(Civil Service Commission)によって正当とされた例外的な場合を除いて、性に関係なく行なうことを命じていた。この指示を敷衍して、改正された国家公務員任用規則は、次の9月に発効した。このような措置が、採用政策の改善に関して有効であったことは1965年の同委員会の抽出調査によって示されている。それによると、国家公務員試験合格者名簿から、新しい任命のため84,000の候補者が要求されたうち、候補者の性を限っているのは40だけであった。

これらの政策は、1965年に公法(Public Law)89-261によって更に敷衍され、また1967年に — この時は国家公務員任用委員会がそれぞれの機関に「性に無関係に平等な機会を推進するための、積極的、継続的な計画」をたてることを要求する規則により自分の地位を強化したのだが、 — 更に敷衍された。

1965年9月に、大統領命令が出され、連邦の契約者及び下請契約者による政府の雇用と、連邦に援助された建設事業契約に基づく雇用における人種、信条、皮膚の色、出身国に無関係な平

等の雇用機会の計画を打ち出した。しかし性に言及することをしていなかった。この点は1967年10月に、大統領命令が改正され、性に基づく雇用上の差別の禁止をはっきり含むようになったことで改善された。

国家公務員任用委員会の特別な努力は、過去数年間に連邦業務に応募し任命される婦人の数が目立って増加したという結果を生んだ。試験機構を近代化しようという、委員会の重点的な努力はあらゆる段階の連邦の労働力に加入しようとする婦人に対して道を広げることになった。資格のある婦人は、大学卒業者が職業的公務員になるための通常の登竜門である連邦職員試験(Federal Service Entrance Examination)で競うよう力づけられる。この試験の結果、専門的地位に任命された婦人のパーセンテージは、1963年から1967年の間に、ほとんど2倍になった。18%から35%に上昇した。任命された婦人の実数は、しかしこの期間にほとんど3倍になった。更に、1965年のわずか14%と比べて、1967年に選ばれたマネジメントインターンの29%を婦人が占めた。

連邦政府は不利な立場の婦人の直接雇用につなげる新しい計画を承認しつつある。1967年6月30日現在、全国各地の職業研修計画(Vocational Work-Study Program)と成人実習計画(Adult Work-Experience Program)により、連邦の機関に1,294人を登録されていたが、その68%以上は婦人であった。これは不利な立場の婦人に連邦の枠組の範囲で仕事の機会を与えることの、ささやかな始まりではあるが、現業実習職員、郵便実習職員を含む新しい計画が今開発されてお

り、不利な労働者に対する雇用機会の数を1年以内に3万にふやすと期待されている。

例えば、ニューキャリア計画(新職種計画)は、不利な立場の婦人に、公共業務において準専門的な仕事につく準備をさせるための訓練の機会を与えている。

毎年夏に行なわれる青少年機会拡大キャンペーン(Federal Youth Opportunity Campaign)は、16才から21才までの何千という恵まれぬ若年婦人に連邦政府での仕事の機会を提供しており、これにより彼女達は自分の教育の資金を稼ぎながら新しい技術を学び、彼ら自身の能力への自信を得ることができる。

連邦業務の中で婦人の地位を向上させ、平等な雇用機会を保障するため工夫された他の措置の中には、婦人職員の健康保険への政府の負担金を被扶養者でない夫と同等にするという1964年の改正がある。

退職補償や他のいくつかの雇用者補償給付に関して残存する差違を取り除くため、1967年に既婚婦人職員の家族の取り扱いを完全に平等にする法案が議会に提出された。

軍務における婦人の機会を増大するための25年にわたって払われた努力の頂点は1967年11月に到達された。この時ジョンソン大統領は、婦人将校を昇進させる上での特別の制限を取り除く法律に署名した。1年もたたぬうちに、19人ほどの婦人が陸軍、空軍、海兵隊のカーネル(大佐)、または海軍のキャプテン(大佐)に昇進した。

「現在、連邦政府のとしている人力活用の諸制度はパートタイム雇用をくじけさせている。高度に訓練された専門職を含めて、全時間就業のできないたくさんの有能な婦人は、パートタイムでなら働くことができる。国家公務員任用委員会と予算局は、政府業務の全分野で、そのような有為な人材をもっと有効に利用できるように道を開くべきである。」American Women, P. 32

事務部門及び、専門的部門において、パートタイム制雇用を採用している連邦機関の数が増えている。パートタイムの人員に対する計画がうまくいっている機関のうちには、復員局、労働省、国家科学基金、原子力委員会、および平和部隊がある。1967年に、保健・教育・福祉長官は、34人の高度に資格のある婦人の才能をひき出して、最初のパートタイムの専門職及び管理職部隊(Professional and Executive Corps)を設けた。同様の計画が、住宅・都市開発省によって、100人のパートタイム職員に対して始められた。こうしたパートタイム雇用機会の新たな強調は、連邦婦人審査会(Federal Woman's Award Study Group) — 婦人に影響を及ぼす連邦の人員計画を評価するため1966年に任命された、トップの婦人公務員からなる団体 — が1967年に行なった勧告に対するジョンソン大統領の承認を反映するものである。

労働基準と、基本的収入の保障

1963年に、American Women に発表された、労働基準と収入保障についての勧告は、人種、皮膚の色、宗教、出身国、あるいは性に関係なく、人人に対する平等の就業機会を要求する、1964年の公民権法第7項の立法より前に書かれた。

第7項が生れたことにより、適正な労働基準への努力は、興味と勢いとを加えた。同時に若干の混乱も招いた。第7項は、とりわけ、ある人人が他よりも、より平等であった社会への、大きな挑戦を提出する。法の下での雇用の平等 — 工場、店、事務所に おける — は、もはや、ある集団の人人のため予約された特権ではない。それは、すべての人に属する権利である。

最低賃金

「公正労働基準法(The Federal Fair Labor Standards Act).....は、ホテル、モテル、レストラン及び洗濯屋、その他の小売店、農業、及び非営利団体における労働のように、連邦政府の管轄下にあるがまだこの法律の適用されていない雇用は、拡張されるべきである。」

American Women, P. 36

この勧告は、1966年の、公正労働基準法の改正により、かなり大巾に達成された。この法律の最低賃金の規定は、およそ1000万人の「除外された」労働者 — 小売業、洗濯屋、ホテル及びモテル、レストラン、病院、療養所、及び大農場における

およそ700万人と、公共の雇用における約300万人 — に拡張された。

現在、民間部門の、およそ4000万人の非管理的労働者が、この法律の最低賃金の規定の恩恵を受けているが、これは、この型の雇用で、男子の81%及び婦人の72%を代表している。

1966年の改正の、婦人にとっての重要性は、最低賃金の規定に従う民間雇用における白人婦人の割合が、その立法以前の58%から、1968年初めの76%に上昇した。という事実により示される。公正労働基準法の最低賃金規定が適用される非白人婦人の割合は、27%から45%に上昇した。非白人婦人は、非常に多くが、家事雇用者であるか、小さな小売店、サービス店で働いているために適用を除外されており、いまだに、十分に保護されているというには、ほど遠い。これに対して、非管理的な民間雇用における、白人男子の80%、および非白人男子の82%は、現在、公正労働基準法の最低賃金の保護を享受している。

1967年2月に発効した、連邦の最低賃金の改正により、推定11億ドルの所得の増加が、470万人の労働者にもたらされた。そして、1年後に、さらに推定23億ドルの所得増加が、730万人の労働者にもたらされた。貧困に対する国家的闘争が、過去4年間に900万人のアメリカ人を貧困線より上に引上げたが、それには、右にあげた賃金の上昇が大幅に貢献している。

最大限労働時間と超過時間手当

「歴史の現時点における、通常の労働日と労働週は、1日8時

間、1週40時間を超えるべきではない。すべての労働者について、過度な労働時間を防止する最良の方法は、1日8時間、あるいは1週40時間を超える、すべての時間に対する賃金率が、少なくとも、ふだんの1.5倍である超過時間手当をもたらすような、連邦、州両方の、幅広い、かつ効果的な、最低賃金の適用である。」

「この目的が到達される時まで、婦人に対して最大限労働時間を制限している州法は、維持され、強化され、拡大されるべきである。適当な保護条件の下で、弾力的な運用を可能にする規定により、明らかな必要のある時には、追加労働時間が許されるべきである。……」しかしながら、現在の最大限労働時間の法律からの除外が望ましい、一団の労働者たちがある。執行職の、管理職の、また専門職の婦人は、しばしば、時間の制限のため、雇用、昇進の機会について、不利な影響を受ける。そのような職業について除外する場合は、真に保護を必要とする労働者に対する労働時間の制限を保障すべく、注意深く規定されなくてはならない。」

American Women, P. 37

公正労働基準法は、従来から週40時間以上の労働に対して、通常の1.5倍の時間賃金率の、超過時間手当を支払うことを要求しており、これによって3,030万人の労働者が保護されていたが、1966年の同法の改正によって、更に720万人が加えられた。レストラン、ホテル、及びモテル — すべて、たくさんの婦人の雇主である —、そして農業は、超過時間手当から、特別に除かれている。病院と療養所については、特別の超過時間の規定が適用されている。

大統領委員会が勧告していたように、1日8時間以後の超過時

間についての手当を規定することに関しては、連邦レベルでは全く進歩がなかった。

1963年以来、6つの州とコロンビア地区は、初めて法的な超過時間手当の規定を採用し、また二つの州は、超過時間の基準を定める行政上の権限を持つに至った。16の州、コロンビア地区、及びプエルトリコは、現在、何らかの形の超過時間手当制を持っており、そのうち6つは、週と並んで日を基礎とした超過時間手当を求めている。これら16の州に加えて、最大時間制限を超える場合に、州法による割増手当て公正労働基準法の遵守かを要求する10の州がある。しかしながら、連邦あるいは州の、いずれの超過時間割増手当の規定によっても保護されていない。

1,570万人近くの労働者がいる。彼らの職種は、各州で完全に除外されている私的な家事労働者のそれから、製造業及び運輸業におけるいくつかにわたっている。

婦人だけに適用される州の労働法、特に労働時間に関する法規は、性に基づく差別を違法とする公民権法第7項の立法以来、非常な論争下におかれてきた。平等な雇用機会を可能にするために、まだ必要とされる場合には、保護を保持することができるよう、さまざまな接近方法が用いられている。たくさんの労働時間法規が、大統領委員会の勧告のように、弾力性をとり入れる改正をみた。いくつかの法律は、第7項と一致しないとして訴訟にもちこまれ、現在多くのものが係争中である。

1963年以来、11の州とコロンビア地区では、さまざまな点で、その法律をゆるめてきた。そのうち7つの州では、被雇用者が公正労働基準法、または団体協約により保護されている場合、

または超過時間に対して割増手当を保障されており、かつ仕事が発発的である場合などのような、法令に定める条件の下でなら、時間制限を変える権限を執行官吏がもちうるように改めた。5つの州と、コロンビア地区は、真に執行的、管理的、および専門的地位に雇われている婦人の、一部または全部を除外する改正を立法し、これにより、そのような被雇用者を、はっきりと、適用除外している法律は25となった。

1963年以来、3つの州が、その最大限時間に関する法律を廃棄した。これらの州のうちの1つでは、職業上の保健、安全に関する法律の立法により、この廃棄は無効になる、と法務長官が決定した。別の1つの州では、公正労働基準法に従う被雇用者を除外すると同時に、時間を規制する権限を、州の最低賃金計画の下に保持されるようにした。

重量物取扱いと夜間労働

婦人が持ち上げることができる重量に、一定の最大の限度を決めている制限規定は、個人的差違を考慮しておらず、時には非現実的であり、そして常に融通がきかない。それらの制限は、男子にも婦人にも適用される。また適当な取締り機関により定められる弾力的な規則に、とってかわられるべきである。

夜間労働、特に夜12時から翌朝8時までの深夜労働は、ほとんどの人々にとって望ましくないもので、男女両方について、さける方向にもっていくべきである。しかしながら、過度に厳しい禁止は、ある場合には婦人に不利に作用するかもしれない。従っ

て、通常は、濫用を厳しく取締まる規制の方が、禁止よりも好ましい。” American Women, P. 37-38

大統領委員会のこの勧告は、ほとんど立法的活動につながらなかったが、一方において、労働基準というものは、男であれ女であれ、個人の能力に応じるべきである、という認識を活発にさせてきた。

11の州が、重量物取扱いについて法律、あるいは規則を持っているが、そのすべては、1963年以前に制定されたものである。これらのうち、いくつかは、取扱い上弾力的であって、個人が、有害の危険なしに仕事の要求にこたえ得ることがはっきりしている場合には、重量の制限を見合わせることを認めている。過去5年間のうちに、わずか1つの行政管轄区域、すなわちプエルトリコで、新しい重量物取扱いに関する法律が立法された。これはすべての労働者に適用されるものであり、労働委員会に、基準を変える権限と、“新しい科学的進歩と、医学上の発見によって勧告される基準”を導入する権限とを与えている。

重量物取扱い制限法規については、公民権法第7項の平等な機会の保障と不一致であるとして、現在審理中の多くの訴訟が、争いを挑んでいる。また、重量物についての法律のない、ある州で、ある会社が、35ポンドを超える重量をかついだり運んだりすることを要求する仕事から婦人をしめ出していることについても、重要な訴訟がおきている。

1963年の21の行政管轄区域に比べて、現在は19地区に、夜間労働の制限があり、そのうち8つは、その規則に、何らかの行政上の弾力性を導入した。

前に示されたように、これらの保護的労働法規と第7項の相互関係は、非常な論議をまきおこしてきた。雇主が単に、ある仕事を婦人に開放しないことの言いわけに、保護法規を借用することが、いくつかの場合に明らかであった。雇主は、法律や規則に行政上の例外が認められているのにその手続きを、利用しない場合もあった。一方、法律が実際に柔軟性がない場合には、それにより問題がおこる。第7項を守る雇主は、州法違反を犯すことになり、問題が法廷で解決される時まで、罰に服さねばならないかもしれない。しかし彼が、第7項を守らないならば、幾人かの婦人が、雇用機会から不当に妨げられるかもしれない。こうしたことから、1967年の公民権法の問題、および婦人の地位に関する大統領委員会の勧告に矛盾することなく、男女両方を適正に保護する、効果的な立法を求める努力が、強まってきた。

同 一 賃 金

“州法は、同等の仕事に対する同一賃金の原則を、うちたてるべきである。”

American Women, P. 37

1963年に行なわれた、公正労働基準法における同一賃金に関する改正によって定められた様式にならって、9つの州が、過去5年間に、同一賃金法を初めて制定した。今日、36の州に、何らかの形の同一賃金保護があり、ほとんどの州法は、施行のための十分な規定を作っている。明白に性に基づいた賃金格差は、同一

賃金に関する改正により違法とされ、次第に消滅してきているが、そのような差別が実際に存在するときに、それを指摘するのは、しばしば困難である。例えば、時々、付加的な、あまり重要でない業務が、基本的に同じである仕事に、つけ足されていることがあるが、これは、実際には、男女労働者間の賃金格差を正当化しようとする、かくれた企てであるかもしれない。そのような事例が、現在、法廷で調べられている。

失 業 保 険

「失業保険制度の適用は、拡張されるべきである。小企業や、非営利団体は、連邦の措置を通じて、また、州および地方の政府の被雇用者は、州の措置を通じて、適用範囲に入れられるべきである。少なくとも、いくつかの家事労働者と農業労働者を、適用範囲に入れる、実行可能な手段が、活発に探求されるべきである。……

われわれの考えでは、婦人に対する失業保険給付は男子と同じ基準で与えられるべきであり、同時に、時々ましか働かない人々に対しては、男女ともに、保険給付を行なわないようにするために、個人と労働市場との結びつきを調べる現実的な方法が採用されるべきである。」

American Women, P. 42-43

わずか4つの州が、1963年以来、失業保険の適用範囲を、小さな企業に拡張しただけであり、いくつかの家事労働者を適用範囲に含めている2つの州のうち、たった1つが、その範囲をわずかに拡大した。政府職員、非営利団体、あるいは農業労働者を、

強制的に適用範囲に入れる州は、全く増加しなかった。

1963年の22の州と比べて、23の州において、労働者は一定の家庭的理由、あるいは結婚上の理由で職をやめるならば、失業保険給付を受ける資格がなくなる。資格喪失理由のうちには、結婚するため退職すること、配偶者と共に移転するため、あるいは配偶者と一緒になるため退職すること、結婚上の、あるいは家庭的な義務のため退職すること、等がある。この点で、現在の失業保険制度は、婦人に、不当な困難をもたらしている。

出 産 休 暇

「有給出産休暇、あるいはこれに見合う保険給付が、婦人労働者に与えられるべきである。雇主、労働組合、および各政府は、この目的を達成する最良の手段を探究すべきである。」

American Women, P. 43

合衆国は、ほとんどの国と異り、産前産後の期間中に婦人労働者を保護する法律を、比較的わずかしが立法してこなかった。

わずかに5つの州と、プエルトリコが、産前産後の婦人の雇用を制限しているだけであり、さらに1つの州は、産後のみ、制限している。2つの州と、プエルトリコは、出産休暇中に、現金給付を与えている。

合衆国の婦人が出産給付を受けている限りにおいて、それらの給付は、大部分、労働組合同規約の下で、あるいは自発的に雇主によって、与えられる。労働組合同規約は、しばしば、1年以内に、先任権を失うことなく、仕事に戻る権利を、保障している。

保 育

産業保険計画や健康保険計画のなかで、入院治療、出産時サービス、そして、非常にわずかではあるが、出産休暇現金給付を与える例が近年増加してきている。

婦人の地位委員会により勧告された線に沿った立法への公共の関心が、諸州で高まっているが、過去5年間には、比較的わずかの積極的行動しかなかった。連邦業務にたずさわる婦人に、有給出産休暇を与えるという提案が、現在論争下にある。

公民権法第7項を管理している、平等雇用委員会(Equal Employment Opportunity Commission)の、多くの決定の結果として、過去2年間に、民間部門においては、出産休暇の実施に関して前進が見られた。これらの決定のうちには、男子被雇用者の妻に出産給付を与える健康保険計画には、女子被雇用者も同様に含まれねばならぬ、というものがある。出産後復職の権利を婦人に与えないということは、長く、病気をしたり回復期を過したりした男子と同じ権利を、婦人に対して拒否することになるから、雇主は、産後の婦人に復職権を与えるべきことを、別の決定は求めている。別の決定は、「病氣に対しては休暇が許されようと許されまいと、妊娠に対しては許されるべきである。」と主張している。しかしながら、病氣休暇は有給とし、出産休暇は無給と定めても、第7項に違反しない、と決定された。婦人の妊娠中のどの時点で、その雇用が停止されるべきか、を決める権利を、雇主が持っている、とする決定は、大きな論議を呼んだ。

出産休暇と給付に関する国家の政策が明確に樹立されることが必要である、という確信が、国中を通じて、大きくなりつつある。

「児童、母親、および社会の利益のため、あらゆる経済的水準の家庭の児童が利用することのできる保育サービスがなくてはならない。サービスが家庭においてであれ、施設においてであれ、保育の適当な水準が維持されるべきである。費用は、両親の支払能力に応じて定められる料金、自発的団体の寄付金、および公共費によって賄われるべきである。」

American Women, P. 20

保育サービスに対する必要は今日、かつてないほど明らかである。それは正当にも国家的関心事になってきている。この問題を検討し、周知し、またそれを解決する方法を開発するために行なわれた、政府主催の会議と調査は、多くの面で具体的活動を促進した。

1967年8月に、18才以下の子供を持つ1,060万の婦人労働者がおり、このうち410万人は6才以下の子供を持っていた。

2つの政府機関が1965年に行なった、働く母親が子供の保育のためにとっている措置についての全国調査によると、彼女らの14才以下の子供1,230万人のうち、16%は自分自身の家以外の家庭で保育されていた。13%の子供の場合は、母親が働きながら自分で面倒を見ていた。実際、50万人以上の就学前の児童は、母親の、働く場所へ連れて行かれていた。子供のわずか2%が、集団保育の恩恵を受けていた。この型の措置は、年令により異っていた。3才以下の子供の4%、また3才から5才まで

の子供の7%であった。子供の8%近くは自分で面倒を見ていた。

1963年以来、連邦、州、および地方の財源により、より多くの基金が昼間保育サービスにむけられてきており、州および准州の半数以上が現在、そのための予算を組み入れている。1962年の社会保障法の改正に基づく昼間保育のための連邦基金は、許可あるいは認可された施設に対してのみ許される。このことはこの法律の発効後、更に18ばかりの州に、保育施設の許認可についての法律を立法させるか、大幅に改善させることとなった。現在すべての州は、何らかの方法で昼間保育についての規定をもっている。

さまざまな連邦の計画が、職業訓練に登録された母親の子供に、昼間保育サービスを与えている。5万人の登録者の50%以上が不利な立場の婦人である。集合雇用計画(The Concentrated Employment Program)では、昼間保育サービスを、そのようなサービスをしには計画に参加できない登録者に、与えている。1967年の社会保障改正(The Social Security Amendments)により、被扶養児童をもつ家庭に対する扶助を受けている人のため、労働促進計画(Work incentive Program-W-N)がたてられたが、これによると、訓練中の母親の子供に保育サービスが与えられる。この計画は、福祉を受けている母親の場合、仕事に就くか否かの決定は、本人の任意のままでよいかどうかについての活発な議論をうながした。

入学前準備教育計画(The Head Start Program)は、もともと昼間保育の計画として作られたものではないが、

1967年の夏中、466,000人以上の学令前児童の役に立ち、また55,000人ほどの子供が、この計画の全日制かつ年間を通じてのクラスから恩恵を受けている。もう1つ、OEO計画(機会均等計画)は、移動農業労働者や、季節的農業労働者に保育サービスを与えている。

個人、団体、そしていくつかの労働組合や企業は、それぞれ地域社会のため、会員のため、または従業員のために、保育施設を始めることにより、彼らの関心を行動に移し変え始めた。例えば、現在、約100の病院は、看護婦および他の職員の子供のため、保育の施設を運営し、あるいは運営を契約している。

これらの、また他の計画は、保育サービスに対する要求が、働く母親への援助としてだけでなく、児童育成上の尊い経験として、緊急のものであるということに対する、国家の認識の証拠である。しかし、まだ、なすべき多くのことが残っている。許可を受けた保育施設で保育されている子供の数は1963年の20万人以下から1968年の50万人以上に増加したが、母親が働きに出ている間、1日中、またはある時間、幼児保育施設、または学童保育施設で、監督された保育を必要とする、何百万人もの14才以下の子供の要求に対して、現在の施設はとうていこたえることができない。