

本部は高級住宅地域の広々とした敷地に数棟の建物をかまえていたが、それはある篤志家からの提供によるものだというのであった。筆者が確認したところでも、会員からの会費収集はないけれども、恒常的に寄付をしてくれる人たちはいるということである。それは、「協会」活動への広い社会的支持があつてのことであろう。

「協会」の活動で感心したのは、その活動の総合性であり、各専門部門間の多面的なチームプレイによって生み出されている高度な活動成果である。日本でいえば、労働総研、全労連調査

部、労働者教育協会、自由法曹団、生協、等々がみな一つにまとまって活動しているような内容であり、そこから非常にインパクトのある社会的影響力が生み出されているということである。日本でのわれわれの活動も、いままじ総合的有機的な活動のあり方を考えなければならないのではなかろうか。

ともあれ、いろいろ考えさせられることの多い、ペナン消費者協会訪問であつた。

(常任理事・日本福祉大学教授)

悪化する母性保護—全損保支部調査から

北山 利夫

はしがき

特に男女雇用機会均等法施行（1986年）以来、母性保護の問題は実質的に形骸化されつつあるように思われる。それは男女雇用機会均等法が、始めから歴史的所産である男女の性的差違にもとづく各種の労働保護（深夜業禁止、危険有害業務の制限、残業・休日出勤の制限、その他母性保護等）をないがしろにするといった危惧が強く懸念されたところであつた。

全損保のある支部では1973年から1993年にかけて、男女各約1千人を調査対象者として隔年毎に実施している健康状態実態調査で既に12回を重ねている。最新の調査時期は1993年11月、男子1,084人、女子947人、合計2,031人であつた。ここでは実施した調査の結果から、その一

部ではあるが生理休暇その他女性保護の部分のみに絞って実証的に紹介し参考に供したい。

(注)資料はいずれも本調査によるものである。

労働環境の変遷の概要

本題に入る前に、この全損保支部の今日までの過去20年間の労働環境の変遷の概況について触れておこう。まずこの調査のきっかけは、当時のわが国経済の高度成長から、オイルショックを経、仕事は高密度化、過長時間労働が進行し、金融機関では事務機械化が行なわれ職業性「頸肩腕障害」が発生するなど過労性に伴なう健康障害が顕在化し始めた頃であり、高度経済成長に伴なう健康障害の後遺症を検証することにあつた。

その後金融機関は金融自由化に伴なう「新金

国際・国内動向

融効率化政策」推進の下に、不公正過当競争が繰り広げられ、一方要員削減の「合理化」による効率化競争の激化となる。またバブル経済の狂奔へ、仕事はOA化がより進展しオンライン化、超過密、超過長時間労働がもたらされ健康障害がより拡大するに至り本健康調査は継続して実施されるに至った。85年以降はさらに円高不況、バブルの崩壊など、経済の低成長と変遷したが、その間収益第一主義の効率化政策の基調は一貫して変わることなく、超過密、超過長時間労働は解消することもなく今日に至っていると言っても過言ではない。

それは残業時間の推移に代表される。過去20年間の1カ月平均の残業時間数変遷の推移について示すと、図1に見られるとおりである。

残業時間が73年以降、男女共に年々延長の一途を辿っている。91年には一応ピーク（月間平均残業時間は男子が57.7時間、女子が34.0時間）であり、93年はバブル崩壊後の経営コスト軽減からやや残業の抑制が見られるものの、今後の減少についての保証は何等みられない。しかもコスト削減から残業手当もサービス残業や風呂敷残業などでカットされることが多いというのが実情である。全損保では所定内労働時間制は先進的であり、早くから年間1,720時間と短い。それでも残業の多少減少したという93年ですら年間総労働時間は男女平均で2,150時間を超えている。労働省の目標としている96年度、年間1,800時間以下にはとうてい程遠いのが現実の姿なのである。しかも特徴的なのは、男女雇用機会均等法施行（86年）以降、女子の残業時間の延長がより顕著に見られることである。

過長労働時間の諸弊害については、本題ではないので省略するが、OA化の下、残業時間の延長は、仕事量の増大、ストレスの増大、蓄積・慢性疲労の増大をもたらし、そして「過労死」

の危険性（残業が月間60時間以上では過労死が多く見られている）をも拡大している。家庭生活は犠牲にされ、健康状態は心身共に非常に悪い状態に陥っている実態が本調査の結果からは（図2参照）随所に見られ実証されている。

女子労働の問題

以上のような労働環境は、女子労働に幾多の問題をもたらしている。まず、過長労働時間の問題である。女子の1カ月平均残業時間も男子同様に調査以来、延長の継続である。73年（8時間）に比べて93年（25時間）には約3倍以上と長くなっている。（ピークの91年には34時間）つまり労基法第61条に定める「満18歳以上の女性については、（三六協定があっても）1日2時間、1週間6時間、1年間150時間を超えて時間外労働や休日出勤をさせてはならない」の規定を遙かに凌駕しているのである。男女雇用機会均等法では「残業や深夜業の拡大緩和された」として施行後は女子の残業時間の顕著な延長という特徴が見られたのである。

次にOA化は、女子労働に依存することが多いものである。VDT機器の1日の作業時間を見ると次の通りで、女子が主体となっている。

	1日~30分未満	1時間~2時間	3時間	3時間以上	計	
男子	57%	25%	10%	4%	4%	100%
女子	22%	34%	28%	11%	5%	100%

また女子の場合は一連続作業時間が2時間をこすものが約20%と多く見られている。しかも最近の職場環境は人工的になりワークステーションをはじめ冷暖房や照明の不備も少なからず見られ、冷房からの冷えによる生理障害、仕事からの精神的ストレスの増大化、眼性疲労や視力低下などの問題が多く見られている。例えば、売薬依存も多くなり使用状況の一例を見ると、「目薬」では45%（男子28%）、「頭痛薬」が30%

図1. 月平均残業時間の推移

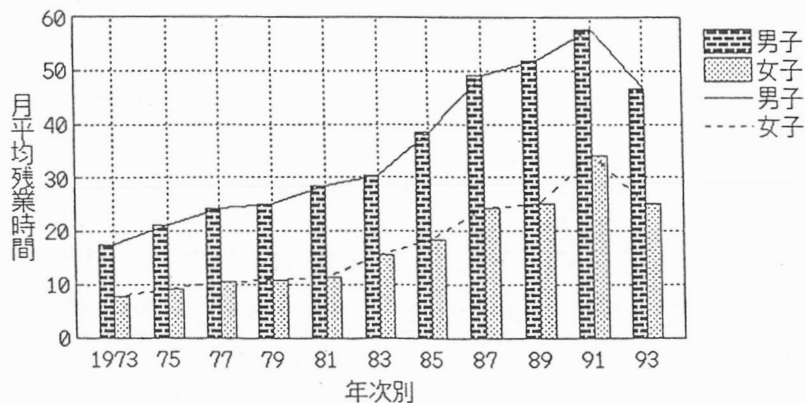


図2. 残業時間別にみた諸弊害 (1993年)

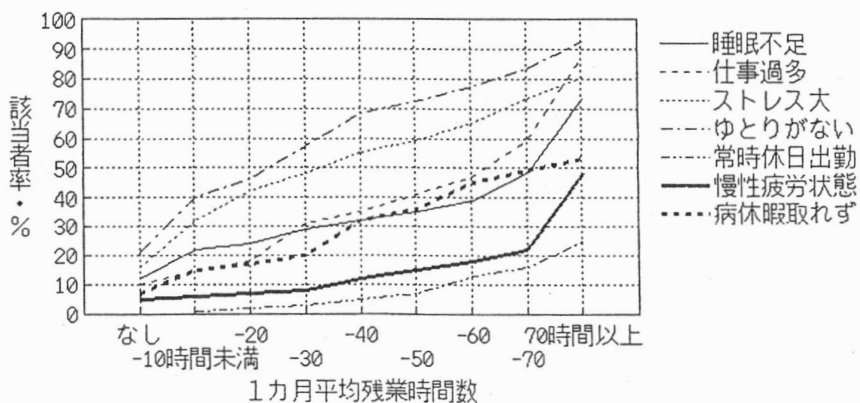
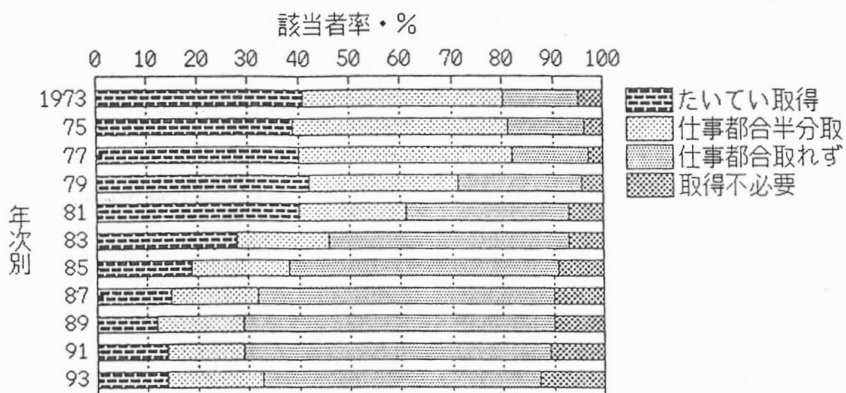


図3. 生理休暇の取得状況の推移



図はいずれも本調査による。

国際・国内動向

(男子10%)など典型的で、また85年以降は男子同様に「総合保健薬」や「疲労回復薬」などの使用の増加が顕著に見られている。

女性労働保護について

残業時間（深夜業を含む）の他に女性労働保護の問題として有害作業の禁止、その他生理、妊娠、育児などがある。

男女雇用機会均等法施行後、同法を口実に女性労働保護の問題は雲散霧消したかのようである。ここでもう一度確認しておこう。同法の第1条では「女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図る」ことを目的としているが、第2条では「次代を担うものの生育について重要な役割りを有するものであることをかんがみ、女子労働者が、母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなく……職業生活と家庭との調和をできるよう配慮される」ものでなければならないとある。

現実はどうであろうか、先ず採用に当って奇異にも「一般職」は別として「総合職」ならば、女子でも女性労働保護は全く無視され男子と全く同様の労働条件（但し賃金条件は低く差別されているが）であることを強要されているのが実情である。

1. 生理（休暇）問題（労基法第67条）

毎月の生理期における心身への影響の実態について見てみると、「順調」という者が66%、「不順」という者が34%、3人に1人以上の者は「不順」であると訴えている。しかしその苦痛度についてみると、「いつも苦痛」である者がそれよりも多く40%と多く見られ、「時々苦痛」の者も52%と多いことが見られているのである。「苦痛なし」は僅かに8%に過ぎず、生理に伴って殆どの方がなんらかの苦痛の影響を受けている実態が見られた。だからこそ昔から生理の問題

は母性保護の見地から重視され法制化さえされているのである。

それほどに苦痛を伴う生理日に彼女等ほどのように対処しているだろうか。「生理休暇」の取得状況についてその推移を見てみよう。図3に見られるとおりでである。

生理休暇を「たいてい取得している」者は、70年代までは約40%と比較的多く見られる。それでも「仕事の都合で半分くらいしか取れなかった」者も約40%前後も見られた。「仕事の都合で殆ど取れなかった」者は20%未満と比較的少なかった。それが80年代後半になると「たいてい取得」は15%未満と少なくなり、「半分くらい取得」も20%未満と激減し、「殆ど取れない」が60%前後の過半数と激増しているのである。取得できない理由は「仕事の都合（「休むと他人に迷惑をかける」「請求しなければならぬが、取りにくい雰囲気、職場環境である）」によるものである。やはり男女雇用機会均等法施行後は男子同様の「総合職」に代表されるように「仕事の都合」（仕事の効率化）面がより強化されているように思われる。「取得不必要」の場合の多くは年齢的な関係（女子の中老年者の占める構成が以前よりは増加している）によるものである。

ここでは明らかに仕事優先からの「性別による差別」が見られているといえよう。そもそも男女雇用機会均等法には罰則規定がないことから、女子を男子同様に働かせるための方便に過ぎないように思われる。

2. 産前産後休暇及び育児時間（労基法第65条及び第66条）

産前産後8週間の休暇については、該当者が80年代前半までは50人程度だったが、後半から増加が見られ90年代には約80人を超えた。産前産後の休暇の取得状況を見ると、「きっちり取得

した」者が約75%前後、「仕事の都合で周囲が気になり取れなかった」者が約25%前後であった。87、89年に前者が70%前後と減少したが、91年以降は再び75%に回復した。しかし4人に1人は、産前産後の休暇を十分に取れないでいることには問題があろう。

妊娠中の通院（労使の確認事項・妊娠中の通院のために早退、遅刻の取り扱いほしない）については「ほぼ出来た」者は50%～60%であったが、「仕事の都合や周囲が気になり殆ど出来なかった」者は20%前後から80年後半には30%と増加した。後は「半分くらい出来た」者が10%、「制度のあることを知らなかった」者が10%程度見られている。

育児時間（労使の確認事項・出産後1年間、1日2回30分もしくは1回1時間を育児時間として取得できる）の取得状況を見ると、数字的には妊娠中の通院とほぼ同様の取得割合が見られた。

育児休業制度（男女共）については、まだ新しい制度で該当者も少なかったが、「子供が満1歳まできっちり取れた」者が男子8%女子13%、「一定期間取得した」が男子0%、女子26%、「仕事の都合や周囲が気になり取れなかった」男子17%、女子40%、「とる必要性がなかった」が男子42%、女子11%、「制度のあることを知らなかった」が男子33%、女子10%であった。

女性労働保護の問題点

以上、女性保護の生理休暇、産前産後休暇、妊娠中の通院、育児時間、育児休業制度（男子も含む）などの取得状況についてその実態を見

てきたが、いずれの制度も「取得ができなかった。不十分であった」者がかなり見られたことは大きな問題である。また「制度のあることを知らなかった」者も少なからず見られたことにも問題がある。

しかし「取得ができなかった。取得が不十分であった」理由は「仕事の都合や周囲が気になり」にも見られるように仕事の効率化、OA化と人減らし合理化による過密、過長労働時間によることが明白な事実である。しかもそれが男女雇用機会均等法施行後により悪化していることは、同法の狙いの本質を示しているようにも思われる。

仕事の効率化は、女子も男子同様に「会社人間」化が期待されているのである。女子はその上「次代を担うものの生育について重要な役割りを有する」とされ、「職業と家庭生活を両立」するよう自助努力せよと言っていることにほかならない。男女雇用機会均等法によって女子は従来以上に二重三重の労働と生活の負担を強いられることになっている。女子が多いパートや派遣労働者の場合は母性保護は全く無視されているといえよう。

問題解決の本質は、母性保護の問題は、人類の歴史が続くかぎり不変のものである。女子の男子化は不条理であり、それよりも男子を「会社人間（男性社会）」から解放し、男子も家庭生活（炊事、掃除、洗濯、育児、レジャーその他）にゆとりを持って参加出来るようにしないかぎり、本来の男女同権、男女共生は永遠に出来ない問題であろうと考える。

（会員・労働問題研究家）