

国際・国内動向

これらの国は同様の方法で給与を決めているのだが——を例外として、ほとんどすべての国で、初等教育段階よりも中等教育段階の教員に高給を支出している。リセの教員では定年退職前の年収が最高のオーストリアの236,650フランから最低のギリシャの103,500フランとなっている。まとめの対象となった13カ国（すべてのデータが入手できなかった）の中でフランスは年収141,050フランとして第7位と考えられる。しかし、この数字が中等教員²⁾だけでなく、上級教員のことも考慮されていないとすれば、これにさらに上乘せする必要があるだろう。

（『ル・モンド』1998年5月20日付より）

（訳注）

1) リセとはフランスの国立高等学校。1975年に再編された中等教育の後期教育過程。これには大学進学をめざす3年制の長期コースと職業教育を行う2年制の短期コースがある。

なお、ついでに、初等教育は6～11才までの5年間、中等教育は11～15才までの前期と、15～18才までの後期に分かれ、その中でも前記のように職業教育は2年間（15～17才）となっている。（『ロベール仏和大辞典』小学館、『クラウン仏和辞典』三省堂）

2) certifiéは中等教免状取得者で、「中等教員」とした。agrégéは中等教育後期の学校であるリセ以上、つまり（リセ・国立大学）教授資格者で、「上級教員」とした。

男女共同参画社会基本法(仮称)の制定について

大塚 明子

はじめに

橋本前総理大臣は、98年2月の142国会施政方針演説において、男女共同参画社会基本法案を次期通常国会に提出することを表明した。

これに先がけ、総理大臣は97年6月、「男女共同参画社会の実現を促進するための方策に関する基本的事項」について男女共同参画審議会（以下「共同参画審議会」）という。）に諮問し、その中で基本法の前案が同審議会基本問題部会で検討され、98年6月に基本問題部会の「男女共同参画社会基本法（仮称）の『論点整理』」（以下「論点整理」という。）として公表された。同部会は、この基本法が、「社会の在り方そのものに関わり、今後のわが国の変革の柱の一つと成るものである」として、「論点整理」について自治体や民間団体、国民各層から意見を求めた。10月中旬に基本問題部会報告を決定し、審議会答申を経て法案提出に向けた作業がいま進められている。

男女共同参画社会基本法案作成に至る経緯

男女共同参画社会実現の活動は、国連が提唱した1975年「国際婦人年」の「世界行動計画」の目標を各国が達成するため、我が国でも内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部（以下「企画推進

本部」という。）が設置され、77年に「国内行動計画」を策定したことに始まる。これ以降、4回の世界女性会議等において採択された国際文書（「世界行動計画」の実施状況の検討や評価、目的達成に向けた戦略等、最も基本的なものは、79年に採択された、いわゆる「女子差別撤廃条約」。）の規制を受けながら、日本における男女平等・女性の地位向上対策が進められた。その取り組みの中で特筆的なことは、85年のいわゆる「男女雇用機会均等法」の成立であろう。

「企画推進本部」は、78年に第1回の国内行動計画に関する報告書「婦人の現状と施策」を作成して以来、98年7月までに通算11回の報告書を作成・公表した。その間、85年世界会議の「ナイロビ将来戦略」を受け、87年に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」へと行動計画の第1次改定を行った後、97年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」を受けての新しい行動計画が検討された。

これに先立つ94年には、国内本部機構の充実を図るため、「企画推進本部」を改組し、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官・女性問題担当大臣を副本部長とし、全閣僚を構成員とする男女共同参画推進本部を設置、総理大臣の諮問機関として「共同参画審議会」が初めて設置された。そして同年、同審議会

に対し、「男女共同参画社会の形成に向けて、21世紀を展望した総合的ビジョン」について諮問し、96年に「男女共同参画ビジョン」(以下「ビジョン」という。)を答申。この「ビジョン」を受けて、同年に新たに第1回国内行動計画として「男女共同参画2000年プラン」(以下「プラン」という。)が発表された。「論点整理」には、上記の経緯から、「ビジョン」・「プラン」の趣旨・内容が基本的に盛り込まれている。

男女共同参画社会基本法「論点整理」の概要

「論点整理」は、「基本法の必要性」と「基本法に盛り込むべき事項」の2構成からなっている。このうち「基本法の必要性」では、まず男女共同参画社会実現の必要性について触れ、その1つは①人権の確立、②政策・方針決定過程参画による民主主義の成熟、③社会的文化的に形成された性別(ジェンダー)に敏感な視点の定着・深化、④21世紀を切り開くために男女共により質の高い生活を実現する新たな価値の創造、⑤地球社会への貢献の5つの目標を達成するため。もう1つは、我が国の①少子・高齢化の急速な進展、②国内経済活動の成熟化・国際化、③情報通信の高度化、④家族形態の多様化、⑤男女の地域社会との関わりの変化に適切に対応することが緊要なためと説明している。

次に、男女共同参画社会形成のための基礎的条件として、基本法は個別法令の解釈・運用・立案や各政策がその理念に沿って矛盾のないよう総合性・計画性を確保する手段であり、政策推進が経済・社会情勢の変化に対応して総合的・効率的に展開するように、基本計画に沿った調整の仕組みを設ける必要があること。そして性別に基づく差別の撤廃や社会制度・慣行の見直し等のためには、このような機能を持つ基本法の制定が不可欠であり、その実施体制として基本計画の樹立可能な総合調整権を持つ機構を設置する必要があるとしている。

「基本法に盛り込むべき事項」においては、法案の概要を列記したもので、目的、基本概念、国および地方公共団体の責務、基本的施策、推進体制等が示されている。

「論点整理」の評価と問題点

国際婦人年「世界行動計画」は、当初、1975年から85年の十年間にその目標達成を目指したが至らず、その活動が今日まで継続されてきた。この中で、日本の推進機関「企画推進本部」は閣議決定(1975・9)により設置されたまま、法に根拠を置く恒久機関という性格を持たなかった。その「企画推進本部」の男女平等実現への取り組みは、女性の政策決定参加促進を主軸とする活動や「男女雇用機会均等法」制定等に見られるように、限定的・遅延的で、「女子差別撤廃条約」等の履行状況からみた日本の国際的評価も決して高くない。このことから女性団体等は、実効ある施策の推進と推進体制の恒久的な拡充強化を求めてきた。その意味では、これまでの男女平等実現の法的整備や施策の強化それ自体は、日本の労働組合・女性団体や国際的な幅広い継続的活動の一定の成果として評価してよいであろう。しかしその上に立ってみるならば、「論点整理」は、北京会議の「行動綱領」で強調された女性のエンパワーメント(力をつけること一政府訳)を恰好の根拠として、基本法を男女平等という到達点ではなく、共同参画という平等実現のプロセス法に止めたもので、現状の到達点からみても何の先進性もなく、「いま何故この基本法制定なのか」との疑問を禁じ得ない。

逆に「論点整理」の中で注目しなければならないのは、「21世紀にかけて我が国の経済・社会環境の変化」すなわち、少子・高齢化の急速な進展や経済の成熟化・国際化、情報化等の変化に適切に対応するために男女共同参画社会づくりを位置づけていることで、しかもそれが「ビジョン」・「プラン」を通して次第に強調されていることに政府側の情勢に対する逼迫した意図が感じ取れる。

「論点整理」でも、「今後、地球規模の経済競争を迫られるなかで」「我が国が持続可能な発展の道を確保するためには、これまでの画一化、均質化」から「多様化・個性化による価値を創造していくことが求められている」と指摘しているように、国際的な大競争と国内の少子・高齢化の急速な進行に対応して、膨大な国民の税金を投入しての金融・独占資本の救済、介護保護法の制定・年金・医療制度の改悪など国民の収奪機構の強化や給付の引き下げ、労基法・派遣法等の改悪による労働条件切り下げや大量リス

国際・国内動向

トラによる労働力の流動化などを強行している中で、男女共同参画の名において政府・資本の危機脱出に女性を全面的に協力させようという、いわば総動員法とも受け取れる。「ビジョン」・「プラン」においても、男女共同参画の実現として労基法「女子保護規定の検討」があげられているように、それらの結果は、男女平等の後退に他ならない。

このような政府・資本の意図が盛られた「ビジョン」や「論点整理」を「共同参画審議会」等が無批判に作成してしまう背景には、性別意識の解消等に限定した政府の取り組みに対し、北京会議以降特に目につく「性別（ジェンダー）に敏感な視点」で全てを割り切る現代フェミニズムの同調がありはしないか。階級社会においては、女性達の要求や人権尊重・男女平等に名を借りて政府・資本は意思貫徹を行うことを忘れてはならない。

さらにもう1つ留意しなければならないことは、国家行政「機構改革」として、「1府12省」とする

「省庁再編法」が具体的に進行しているとき、内閣府に「総合調整権限を持つ機構」と、その中に「基本法に盛り込むべき事項」の推進体制で触れている苦情処理機関（オンブズパーソン）を設置することは、男女雇用機会均等法や女性の地位向上対策と女性問題連絡調整権限を持つ労働省女性局と競合し、労働行政の分轄・解体へと作用する危険がある。労働行政の女性の地位向上対策は、女性問題の多くが経済的自立や労働問題により解決することが多いことに依拠して所管されたものであり、また、女性労働者への差別は、種々の雇用・労働条件問題と不可分に結びついており、労働行政の専門性・独自性が確保されてこそ解決への実効性を持っている。強力な権限を持つ内閣府が21世紀に向けた政治色の濃い男女共同参画基本法を所掌することにも危惧がある。

真の男女平等実現に向けては少なくとも以上の点に留意した法対応が必要であろう。

（会員・女性労働問題研究者）

ILOが異常な厚生省に「勧告」 ——全医労への組織攻撃はILO98号、87号条約違反 宇和川 邁

団交拒否し、長時間夜勤を強行

厚生省は、1996年10月、国立病院の看護職場に、長時間夜勤・二交替制勤務の導入をめざし、所管の病院長にたいして「看護婦等の二交替制勤務の実施について」と題する「通知」を出した。これにたいして、全医労（全日本国立医療労働組合、約3万6000人）と全医労が加入する医療産業別労働組合の医労連（日本医療労働組合連合会、約17万5000人）は、この「通知」は第1に、国民世論の支持のもとに「看護婦確保法」を制定（92年）させるまでに発展している看護婦増員のたたかいに歯止めをかけ、医療労働者の半数近くを占める看護婦（准看護婦含む）に非人間的な労働を強い、それを突破口にして1万に近い国公私立すべての病院の人減らし「合理化」を推し進め、看護サービス水準を引き下げ・患者の安全を脅かすもの、第2に、財界の意向にそい、女性

を安上がりの労働力として利用する条件づくりのための労働基準法の時間外労働、休日労働、深夜労働にかかわる「女子保護規定」の撤廃・労働諸法制改悪と連動するもの、第3に、看護婦の増員による夜勤条件改善・看護サービス水準引き上げのたたかいを発展させてきた全医労や医労連の運動と組織にたいする攻撃的性格をもったもの、として「通知」の実施を阻止するために、患者とその家族、地域住民、さまざまな団体の支持を求めながらたたかいをすすめている。

厚生省が国立病院に導入しようとしている長時間夜勤・二交替制勤務とは、これまでの1日8時間労働を基礎にした三交替制勤務を一方的に変更し、三交替制勤務における準夜勤務と深夜勤務とを連続させて一勤務とし、最高16時間（拘束17時間30分）にするとするものである（図参照）。87年の労働基準法改悪で、8時間労働制を実質的に否定する変形労働