

# 発刊にあたって



全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳

「自治労はたらく女性の集会」は、1962年から始まり、コロナ禍の2022年で60年を迎えました。

「世界の女性の憲法」とも言われる女性差別撤廃条約11条には、女性の労働権は「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」と書かれており、基本的人権であることが明確に示されています。この間、諸先輩方のたゆまぬ努力と運動の取り組みにより、女性の働く権利確立運動を前進させてきました。

1985年には男女雇用機会均等法の制定と女性差別撤廃条約が批准されました。1992年に育児休業法が施行され、1995年にはILO家族的責任条約（156号）を批准、その後、育児・介護休業法の改正、男女共同参画社会基本法の制定、次世代育成支援対策推進法など、男女がともに家庭責任を担い、仕事と家庭の両立を可能にする労働条件の整備がされてきました。

自治労は2002年から「男女平等産別統一闘争」を展開してきました。男女平等参画は、自治労の組織拡大にとって重要な課題と位置づけ、継続した取り組みを進めています。しかし、男性並みの長時間労働に合わせることができる女性と低賃金で不安定な雇用の女性の二極化が進んできたことがコロナ禍で明らかになりました。そして、自治体で働く臨時・非常勤等職員の多くは女性です。自治労にとって同じ職場に働く臨時・非常勤等職員の処遇改善と組織化の取り組みは、大変重要な課題となっています。

誰もが安心して働き、生活することが難しい社会になってきており、ますます労働組合の重要性が増しています。女性の力を結集して民主的な職場や社会をつくることが重要です。

私も先頭に立って頑張る決意を申し上げ、発行にあたってのあいさつとさせていただきます。

# 目 次

発刊にあたって .....	1
1 はじめに .....	4
2 第61回自治労はたらく女性の集会の課題 .....	5
1) 意義と課題 .....	5
2) 集会の内容 .....	11
<b>I 女性労働運動の歴史 .....</b>	<b>12</b>
1 自治体における女性労働の現状 .....	12
2 女性解放のいしずえ .....	12
3 新しい憲法のもとで .....	16
<b>II 労働組合の女性運動 .....</b>	<b>19</b>
1 年代でみる女性労働と社会の動き .....	19
・日本・世界の社会情勢	
・女性労働・女性運動	
・女性労働関連の法制度	
2 総評・婦人運動とともに .....	27
1) 総評婦人協議会結成・自治労婦人部も結集 .....	27
2) 国際婦人年、女性差別撤廃条約批准の取り組み (1970年代から) .....	31
3 健康の権利「女性の健康」 .....	37
1) 生理休暇 .....	37
2) 産前産後休暇 .....	39

<b>Ⅲ 自治労はたらく女性の集会を振り返る</b> .....	44
— たたかいにまなぶ「見方・考え方」 —	
1 はたらく権利確立運動強化月間 .....	44
2 若年定年制の撤廃 .....	45
3 看護師の夜勤制限「2・8闘争」 .....	47
4 保育運動 .....	49
5 住民の健康と福祉を守るたたかい～健福闘争～ .....	52
6 育児休業 .....	53
7 看護・介護休暇 .....	54
<b>Ⅳ 60回をバネにステップアップ</b> .....	56
1 女性部活動・担い手の育成 .....	56
2 人事評価制度 .....	58
3 65歳まではたらく〈雇用と年金の接続〉 .....	61
4 女性の健康と働き方 .....	64
5 差別されず生活できる賃金を （賃金改善の取り組み） .....	68
6 臨時・非常勤等職員の処遇改善 .....	69
7 男女平等産別統一闘争 .....	70
8 平和運動 .....	71
※ 健康で長く働き続けるための統一要求 .....	80

「第50回自治労はたらく女性の集会」講演録

記念講演：働く女性の母性保護

講師：産婦人科医・まつしま病院理事長 佐々木静子さん

# 1 はじめに

自治労はたらく女性の集会は、昨年、2022年に60回を迎えました。家庭でも社会でも性的役割分業を強いられてきた女性たちが、「女性も一人の人間として、当たり前前に働き続けよう」と労働組合に結集し、女性自らが交流する場として、1956年に総評婦人協議会の主催で「第1回働く婦人の中央集会」が開催されました。62年に「第1回働く婦人の自治労集会」が開催されて以来、「働き続ける」ためのたたかいと交流の場として、今日まで積み上げられてきました。女性の人権・平等・権利は、女性が人間として尊重されるために必要な原則であり、自治労女性部は、一貫して「結婚しても、出産しても、年をとっても、健康で長く働き続けられる職場社会をつくろう」をスローガンに取り組みをすすめてきました。春闘の取り組みとあわせ、女性の働く権利確立運動強化月間を設定し、「総点検・総学習・総実践」を運動の柱として、「生休をとろう、年休をとろう」と自らが権利を行使することを基本に、女性が職場で話し、点検し要求にまとめ、交渉するというたたかいを持ち寄る場として開催してきました。

この間の先輩たちの職場や産別を越えた運動によって、妊娠・出産・育児・介護にかかわる制度は整備されてきましたが、「集中改革プラン」や「骨太方針」などで人が限界まで減っている職場で権利を取得するのは厳しい状況です。

育児・介護に加え、病気・加齢による体調不良、差別的扱い、共働き職員に対する「肩たたき」の実態も残っており、さまざまな面で退職を考える女性はまだまだたくさんいます。憲法で保障されている個人の尊厳に対して、家族、世帯単位でものを見る考え方は全く解消されたとは言い難い状況です。

辞めざるを得ない職場や社会の問題を捉え、「働きたい、働き続けたいけれど辞めざるを得ない」選択をしなくてもいいような条件づくりが必要です。

この冊子は、「女性部があったから、定年まで働き続けられた」

という先輩たちのたたかいにまなび、今後の女性部運動の手引きとさせていただくために作成しました。多くの仲間に活用していただき、女性部の主体的な運動と組織強化の一助にさせていただければ幸いです。

## 2 第61回自治労はたらく女性の集会の課題

### 1) 意義と課題

#### ■賃金切り下げと人事評価制度

人事院勧告により、2005年の「地域給・給与構造改革」で「地方の民間給与は都会に比べて低い」として、一番低かった北海道・東北の水準に基本給平均4.8%、最大7%引き下げられました。2006年には比較対象企業規模を100人以上から50人以上へ引き下げられ、基本給が1.12%相当引き下げられました。2014年の「給与制度の総合的見直し」では、基本給を全国下位12県平均水準とするとし、さらに平均2%、最大4%引き下げられました。退職金も引き下げられています。

また、国家公務員の約27%が地域手当が20%支払われる1級地で勤務しており、国家公務員全体の74%は地域手当支給地に勤務していますが、地方公務員は75%が非支給地に勤務しており、地域手当が支給されていません。

そして、65歳定年引き上げに伴い60歳以降の賃金が7割に引き下げられています。2022年8月に出された人事院勧告の中でも「給与制度のアップデート」と称して「65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ」について引き下げようとしています。

また、2009年から国家公務員への人事評価制度が義務づけられました。そして、2014年4月、地方自治体に人事評価制度の導入を義務づける地方公務員法の一部が改正され2016年4月から完全実施されています。

これにより、これまでの闘いによって勝ち取ってきた「一定の年齢や経験年数による級、号俸への格付け」などの昇任・昇格の運用

が奪われました。評価制度は、労働組合に結集してみんなで賃上げを勝ち取っていく団結の破壊につながりかねません。

人事評価制度が昇給に反映されている単組からは、「保育所や給食センターなど出先で働く職員の評価は低く設定されている」「育児休業を取得することで低い評価にされる」など実質的に女性の賃金を低く抑える結果になっていることが報告されています。

私たち労働者にとって、賃金は生活の糧であり、明日も元気で働き続けるために、次の世代を育成するための「労働力の再生産費」です。生活職場実態点検手帳付けや賃金アンケート、一人ひとりの賃金を把握する賃金台帳づくりなどの取り組みを通じて、職場の要求討論を組織し、賃上げを要求するたたかいが重要です。

## ■定年まで働き続けるための職場づくり

### ① 定時に来て定時に帰る

女性部の運動基調は一貫して「働く権利の確立」ですが、人員不足の中で、さらにコロナ禍で人員が増えないまま業務量が増えたり、兼務で業務をこなさなければならなくなったことで、職場に余裕がなくなり、定年前に退職する人が増え、多くの女性が65歳まで定年が延びることに大きな不安を抱えています。

「残業手当が全くつかず、代休のみで対応している」「残業時間の7割近くを申請できない」「土日代休を振り替えても休めない」等ただ働きの実態も多く報告されています。

2022年の権利確立強化月間アンケートでは、5割以上が「定年まで働かない」と回答し、多くの人がその理由を「身体的・精神的にきつい」と答えています。また、働き続けるためには、休暇がとりやすい、定時に帰れる、人間関係のよい職場」にすることと答えています。

香川県本部のある単組では、2007年に異動1年目で年長を担当していた47才の保育士が子どもたちや保護者、地域の人たちと市のお



祭りの練習をしていた保育所内でくも膜下出血で倒れ、約1カ月後に亡くなるという悲しい事故がありました。持ち帰り残業など働き方をよく知っていた夫が公務災害認定をたたかいましたが、①持ち帰り残業は内容や時間が不明確で心身の負荷を評価することはできない、②20年以上の勤務歴のあるベテランなら新しい職場で年長を担当しても負担が大きくない、③保育所は職場での作業が難しいというのが持ち帰り残業の緊急性・必要性があるとは認められないなどの理由で認定されませんでした。

このことから、保育所の仲間は1か月「働き方点検」を行い、毎日の出勤時間、休憩時間、超過勤務時間、不払い残業や持ち帰り残業などを日々記録し、誰もが過労死してもおかしくない働き方になっていることを確認し、命日を中心に1週間のうち1日は必ず「定時に来て定時に帰ろう」という取り組みを13年間継続しています。取り組みを行なった組合員からは「点検運動があって初めて定時に帰ることを意識できた」「みんなで声掛け合うことで帰れる雰囲気できた」「定時に帰った日は、身体もいつもより休まったり、娯楽の時間が持て気持ちに余裕ができた」といった声が出されています。

## ② 生理休暇をとろう

性と生殖の機能は、男女で違いがあります。「生理には個人差があるのできつい人だけが休めばよい」「男性の多い職場では言いづらい」など生理休暇が取りづらいとの声もありますが、「薬を飲んで出勤している」「年休で休んでいる」などの実態や「生理は恥ずかしいことではない」「生理は体の具合を知らせる信号、女性は子どもを産むときだけ女性の体になるのではない」などの討論から、ポスターや機関紙などでの呼びかけや「生休取得強化月間」に取り組んで生理休暇の普及啓発と取得率の向上に取り組んでいる単組もあります。

## ③ 独自要求を前進させよう

労働基準法では、産前産後休暇は6週8週となっていますが、多くの単組で8週8週を勝ち取っています。6週8週の単組も8週8

週を勝ちとる取り組みが続けられています。

大分県本部では、20年以上も女性部の「健康で働き続けるための統一要求」の一つとして「子どもの首がすわり、授乳睡眠のリズムが安定するまで、そして育休をとらなくても働き続けるための産後13週」が取り組まれ、数単組で勝ち取られています。

育児休業は、子が3歳になるまで取得できるようになりましたが、男性の取得率はまだまだ低く、「子どもは3歳まで母親がみたほうがよい」「賃金保障がないから、賃金の低い女性が取る」「保育所で保育するより母親が無償で」など、「性的役割分業」の固定化につながっている面もあります。3年後に復帰しても「子どもは毎週のように熱を出し、気心の知れた同僚は異動になっており、休みを取るのに気兼ねし、仕事は山のようにたまっていく、辞めようかと思った」など課題も出されており、定時に帰れて、権利が取得しやすい職場づくりが大事なことが明らかになっています。

2010年の改正「育児・介護休業法」施行に伴い国家公務員の「子の看護休暇」が「小学校就学前の子、職員1人につき5日の範囲内、子が2人以上の場合は10日」に拡充されました。女性部の独自要求討論で「小学生になってもインフルエンザで休みが必要だった」「中学生になっても骨折など送り迎えが必要だった」などの実態を出し合い、要求し、「子ども一人につき5日」「中学卒業まで」など条例の改正を勝ち取っています。また、「家族看護休暇」へと拡充し、家族のだれもが対象となる休暇を勝ち取っている単組もあります。

## ■雇用をまもるたたかい～急速なデジタル化～

自治体におけるDX推進は、2020年12月の「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」によります。

その3年前の2017年10月に総務省は「自治体戦略2040構想研究会」を立ち上げました。2018年の第二次報告書の内容のひとつであるスマート自治体への転換では、①半分の職員数でも担うべき機能が発揮される自治体、②破壊的技術（AI、ロボティクス等）を使いこなすスマート自治体への転換、③自治体行政の標準化・共通化があげ

られています。

さらに、2022年6月「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が閣議決定されました。このめざすべきデジタル社会のビジョンの実現のためには、住民に身近な行政を担う自治体、とりわけ市区町村の役割は極めて重要とされています。自治体においては、自らが担う行政サービスについて、デジタル技術やデータを活用して、住民の利便性を向上させるとともに、デジタル技術やAI等の活用により業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていくことが求められ、DXを推進するにあたっては、住民等とその意義を共有しながら進めていくことも重要とされています。

しかし、既に「保育所の入所選考にAIを導入したら、担当者が2人から1人に減らされた」「職場にセルフレジが導入されることに伴い、会計年度任用職員を削減する動きがある」という実態も出されています。デジタル化は、確かに業務効率を向上させますが、当局の目的は労働者の負担を減らすことではありません。現在進められている自治体DXは、当局の説明によると労働力不足を補うとされています。しかし、導入後の職場の実態では、さらなる人員削減が進められ、一人当たりの業務量の増大につながっている事実があります。

## ■平和を守るたたかい

① 1941年12月8日の日本の真珠湾攻撃ではじまった太平洋戦争を忘れず2度と戦争を起こさないとして続けられている「8の日行動」や「核と人類は共存できない」としてヒロシマの平和祈念公園の平和の火を走り継ぐ「反核・平和の火リレー」は全国に広がっています。

安倍政権は、2013年12月、多くの人々の反対の声をねじ伏せ、憲法の三原則である「国民主権」や「基本的人権」を侵害する「特定秘密保護法」を強行採決・成立させました。さらに、15年9月19日、もうひとつの原則「平和主義」を規定した憲法9条を、解釈を変更して、集団的自衛権の行使を容認する安全保障関連法案を成立させ

ました。憲法審査会も衆院、参院で開催され、議論したという実績を積み上げられています。また、2022年2月にロシアがウクライナに軍事侵攻し1年以上が経ちましたが、収束の見込みはたっていません。岸田政権は、ウクライナや台湾有事を言い訳に、敵基地攻撃能力の保有や軍備の増強を進めようとしています。私たちは、戦争への道を突き進む政府の暴走を阻止し、一人ひとりの平和に生きる権利を守りぬくための運動として、「戦争をさせない1000人委員会」に結集していくことがこれまで以上に必要です。

② 東日本大震災による東京電力・福島第一原発事故から12年が経過し、事故の風化が懸念される中で、事故の収束はいまだに見えないままです。避難者への賠償についても、東京電力は「被災者最後の1人まで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。

一方で、岸田首相は、エネルギー危機に乗じて、従来の「可能な限り原発依存度を低減する」方針を撤回し、原発の再稼働の推進と新增設、運転期間の制限の撤廃など、原発推進に方針を大きく転換しました。「安全最優先」「安全確保が大前提」であると強調していますが、地震などの自然災害が頻発する日本において完璧な安全などないことは、甚大な被害をもたらした福島第一原発事故で明らかです。また、ロシアのウクライナ侵攻によって、原発が安全保障上の脅威となることが再認識されたことを踏まえれば、安易に原発推進へと舵を切るべきではありません。国民的な議論もなく、この道しかないような形で原発推進への回帰を拙速かつ強引に進めようとする政府の姿勢には極めて問題があります。

平和でなければ、労働者が健康に働き続けることも、女性が一人の労働者として働くことも生きる権利も守れません。

人間らしく働く、それは、1日8時間労働（7時間45分）が基本です。自分さえ我慢すれば、というただ働きは、自分の権利も仲間の権利も守れず、憲法改悪、戦争への道も気づかなくされます。

地域の仲間と連帯し、平和を守る取り組みを強めましょう。

## 2) 集会の内容

5月27日(土)

10:00 受付

10:30 開会(あいさつ・集会提起)

11:00 基調講演「女性労働の現状と課題(仮題)」

講師:ジャーナリスト・和光大学名誉教授  
竹信三恵子さん

たたかいの報告

12:40 昼食休憩、各分科会へ移動

13:30 分科会

第1分科会「賃金と働き方」

第2分科会「健康で働き続けられる職場づくり」

第3分科会「憲法と平和、人権について考える」

第4分科会「女性部の組織強化と仲間づくり」

17:00 1日目終了

18:00 はたらく女性の集会60周年記念レセプション(アルカ  
ディア市ヶ谷)

20:00 レセプション終了

5月28日(日)

9:00 妊娠出産アンケート結果報告

9:40 記念講演「女性が健康で働き続けるために」

講師:百合レディースクリニック院長  
丸本百合子さん

11:10 分科会報告・集約

12:00 閉会

# I 女性労働運動の歴史

## 1 自治体における女性労働の現状

自治労女性部は、『結婚しても、出産しても、年をとっても健康で働き続けられる職場、社会を作る』ことをスローガンに闘いを進めてきましたが、正規職員にとって定年制延長は働き続けることへの大きな不安要素となっています。一方、全体の約6割が会計年度任用職員に置き換えられ、その多くを女性が占めています。自治体に働く女性全体でみると、多くが健康で働き続けられることが困難な状況に置かれています。女性部の運動を通じて、先輩たちが積み上げてきた働き続けるための権利は、一部の女性の『活躍』と引き換えに突き崩されています。

一方で、「自分は差別を感じたことがない」「自分は恵まれている」「男女平等なのだから女性部はいらない」という声も聞かれますが、自分だけでなく誰もが安心して健康で働き続けるために、女性部に結集し、女性解放の思想をまなび、女性自身が声をあげていくことが必要です。

## 2 女性解放のいしずえ

### (1) 「女性の世界史的な敗北」

労働運動の礎となる社会科学思想は、マルクス、エンゲルスに築かれました。エンゲルスが1884年に発行した「家族、私有財産、国家の起源」は女性の社会的な位置づけを明確にしています。

- ① 先史時代…原始的な家族にはさまざまな集団家族があり、すべての男がすべての女に属し、すべての女がすべての男に属していた。母系制による共同体の秩序が作られていた。土地は共有、生産力が低いので最低限の生活の中での平等な分配が行われていた。乏しい財産の相続は女系により行われていた。

- ② 奴隷制社会…牧畜により男性の経済的重要性が高まり、生産力の高まりに応じて人口も増え、土地の奪い合いから部族間の衝突がおこり、捕虜を奴隷にするようになった。生産力の発展がもてる者ともたざる者の階級社会、私有財産制のはじまりをもたらした。

女性は性と生産技術とのための最初の奴隷となった。奴隷は征服者である男性の所有物となった。一夫一婦制は、男性中心の財産の相続を正当化した。「母権制の転覆は、女性の世界史的な敗北であった。」

- ③ 封建社会…農業が経済の中心となった。婚姻は当事者によって決定されない事項であり、政治的な行為であり勢力拡大の機会、家の利害が決定した。女性だけではなく男性も個人的な資質ではなく財産に応じて価値が決められるようになった。
- ④ 資本主義社会…すべてのものを商品に転嫁することによって、伝統的な慣習や権利を、売買に、「自由」な契約に置き換えた。生産力の発展がもてる者ともたざる者の階級社会、私有財産制のはじまりをもたらした。

契約の締結には、自分の人格・行為・財産を自由にできて、相互に平等の権利をもってあい対する関係が必要になった。婚姻の契約の自由。婚姻における夫の優位は、夫の経済的優位の単なる結果。単婚と売春が対立物であるが、同一の社会状態の両極。

- ⑤ 社会主義社会以降…貨幣やその他の社会的権勢の手段で女性の肉体提供を買い取る状況に一度も遭遇したことのない男性たちと、真の愛情以外なんらかの配慮から男性に身をまかせたり、経済的な結果を恐れて恋人に身をまかせるのを拒んだりする状況に一度も遭遇したことのない女性たちとの世代が決める。

## (2) 日本の女性解放のいしずえ

今日までの女性解放の思想、女性の労働運動の礎は山川菊栄によって築られました。

明治民法（1898年・M31）は、封建的な家父長制を定めており、

夫婦は必ず家を同じくし、同じ苗字をなのらねばならず、婚姻には必ず戸主の同意を要し、女子家督相続人または女戸主の結婚のためにはそれを困難にする複雑な手続き、結婚とともに妻は無能力者となり、妻の財産管理権が夫の手に帰したこと、親権の不平等、妻の姦通は裁判離婚の原因となり、刑法上の犯罪を構成したが、夫の姦通は相手が有夫者の場合のほか、離婚原因とも犯罪ともならないなど、女性に不利益な条件を規定していました。

平塚らいてうがはじめての女性の手による雑誌「青鞥」(1911年・M44)を創刊、冒頭に「原始女性は太陽であった、真正の人であった」と掲げ、女性の人権の主張、家族制度への反抗などが書かれました。

① 友愛会婦人部(1916年T6)

労働組合の中に今の「女性部」ができる

② 母性保護論争(1918年・T7)は、今日の運動の基本的な方向を示唆する論争

- ・与謝野晶子の主張：「女子の徹底した独立」 男子の財力をあてにして結婚し及び分娩する女子は、たとえそれが恋愛結婚の成立している男女の仲であっても、経済的には依頼主義をとって男子の奴隷となり、もしくは男子の労働の成果を侵害し、盗用している者だと思えます。(「婦人公論」)
- ・平塚らいてうの主張：元来女性は生命の源泉であって、婦人は母たることによって個人的存在の域を脱して社会的な国家的な、人類的な存在となるのでありますから、母を保護することは婦人一個の幸福のための必要なばかりでなく、その子どもを通じて、全社会の幸福のため、全人類のために必要なことなのであります。(「婦人公論」)
- ・山川菊栄の主張：婦人の経済的独立、母性の保護ともに結構であり、両者は両立できない性質のものではなくて、むしろ双方ともに行われたほうが現在の社会において婦人の地位を多少安全にするものだと考える。ただ、しかし私はたとえその二つがお二人の希望通り十分に実現されたところで、それが婦人問題

の根本的な解決ではなく、婦人を絶対に現在の暴虐から救う道ではない。そしてその根本的解決とは婦人問題を惹起した経済関係そのものの改変に求めるほかない。〔婦人公論〕

- ③ 新婦人協会の活動（1920年・T9）…労働組合の枠内だけでなく社会の中での運動

女性自身の教養、その自我の充実を期するのみならず、相互の固い団結によって、その社会的地位の向上改善を計り、女性としての、母としての権利獲得のため、男性と協力して社会改造の運動に参加すべきと主張。

- ④ 赤欄会（1921年・T11）… 社会主義同盟の婦人部的役割、階級的立場を明確にした。堺真柄、伊藤野枝、山川菊栄などで結成、第2回メーデーに参加して全員検束、講演会は中止された。

### (3) 女性労働運動のはじまり

- ① 「婦人部はなぜ必要か—婦人部テーゼ」（1925年 山川菊栄著）

山川菊栄は無産政党的綱領へ、女性の男性への性的隷属、資本への階級的隷属、民族支配に対する批判を婦人の「特殊要求」として提起、論争の末、戸主制度の廃止や、教育と職業の機会均等、母性保護、同一労働同一賃金などを掲げる。

1925年には労働組合評議会婦人部テーゼが作成された。婦人部テーゼの中で「婦人労働者を組織する必要性」として「いまや資本家の攻撃は社会的、経済的に弱者中最弱者たる女子労働者に向かってその鋭鋒を發揮し、家庭において養われてきた女子の奴隷的美徳従順と無知とを完全に利用して、あるいは男子をその職より駆逐し、あるいは賃金引き下げによって全労働者階級の生活標準を引き下げ、かつその戦線をかき乱しているのである。」と述べ、また、「女子労働者は、女性として、労働者として二重の鉄鎖に縛られ、したがってその特殊な境遇から生じた特殊な利害、特殊な心理を持っているがために、(中略)女子労働者としての特殊な日常当面の利害を代表する一定の要求を掲げて行動する必要がある。」としている。

## ② 労働組合への弾圧と戦争への道

1925年「治安維持法」が制定され1931年の満州事変が勃発、運動は弾圧され、日中戦争、第2次世界大戦へと突き進んでいく。市川房枝など女性運動家は国策への参加を女性の地位向上と位置づけ総動員体制に組み込まれていく。

# 3 新しい憲法のもとで

## (1) 民主的な法律と運動づくり

1945年、連合国はポツダム宣言で日本のファシズム体制に対し平和と民主主義を求め、日本は8月15日にこれを受諾しました。

戦時中、職場に駆り出された女性は復員した男性労働者に職場を追われ、夫や子どもを戦争で失い、食糧難やインフレなど生活は困窮し、売春を余儀なくされた女性は10代から50代まで40万人とも50万人ともいわれました。

民主的改革に先駆けて46年4月10日に行われた衆議院議員選挙で、日本の女性は初めて選挙に参加、女性の立候補者83人中39人が当選しました。

新しい憲法公布のもと、「8時間労働」や「生理休暇」などの母性保護を定めた労働基準法の制定や、封建的家制度を定めていた民法改正など、女性も一人の人間としての尊厳と男女平等、労働権などが認められました。

46年5月1日、戦後初のメーデー中央大会には、女性労働者8万人（全体で50万人）が参加し、「男女同一賃金」「母性保護」などのスローガンが掲げられました。

世田谷での米よこせ区民大会での皇居へのデモや、山川菊栄を議長とする日本民主主義婦人大会では、主食の遅欠配反対・婦人の首切り反対などの決議が行われ、首相官邸へのデモが行われました。

## (2) 女性部運動の発展

### ① 「婦人週間」

47年9月、労働省が設置され、婦人少年局が置かれた。婦人少年局は、婦人年少労働関係のみならず、広く婦人に対する啓発と平等の徹底をも任務として、初代局長に山川菊栄が任命された。

山川菊栄は、地方職員室職員は全員女性を任命するなどの組織整備と、法的整備として、労働基準法に女子に特殊の規定の制定・施行に関する勧告など進めた。また、婦人年少労働者の正確な労働実態調査を行い、毎月1日に「婦人少年局月報」を自ら執筆・編集し、その第1号には「日本の民主化のためには、婦人ならびに年少者の地位が改善されねばならず、それをするためには具体的な現在の実態をはっきりとつきとめる必要があります、この月報はもっぱら事実を提供することを使命とするものであります。」と書かれ、当時の女性たちを励ます情報を提供し続け、婦人少年室は、官公庁、製紙業、病院などさまざまな職種職場の実態調査を行い、女性労働者が自らの劣悪な労働条件の改善に立ち上がるための政策として、49年4月10日から婦人週間と定め、パンフレットや、壁新聞、紙芝居などを作って、「男女同一労働同一賃金とは」「労働組合と婦人部について」「働く婦人と労働基準法」などを配布し、労働組合とも連携しながら啓発活動を活発に行った。

### ② 「婦人月間」へ～女性の統一と連帯の広場として～

52年に総評に婦人協議会が発足、54年には日本婦人団体連合会や子どもを守る会、婦人民主クラブなどに呼びかけ、婦人の統一と連帯の広場として、3.8国際女性デーから婦人週間をむすび「婦人月間」を設定。

女性の子どもを産む機能を保護し、働き続けるために産別（労働組合の枠）を越えた運動交流、要求、法制定運動につながった。この年に日教組は産休法法制化運動を決定、全電通は生理休暇取得運動を、日本郵政公社労働組合婦人部が託児所を獲得した。

第1回婦人月間のスローガンは「すべての婦人は戦争に反対し、平和憲法を守りましょう」で背景に55年の朝鮮戦争の勃発。米国

の再軍備要請により自衛隊の前進である警察予備隊の創設があった。

### ③ 妊娠・出産・育児を経験しながら働き続けるための要求とたたかい

1956年4月15～16日に、第1回働く婦人の中央集会が総評婦人協議会主催で開催、賃金・母性保護・お茶くみ・託児所などの問題が議論された。

自治労「女性のはたらく権利確立運動強化月間」で「総点検・総学習・総実践」を柱とした独自要求闘争の強化し、産前産後休暇を延長させるために、当事者が8週休むなどの運動で産前8週産後8週の獲得していった。

自治労は保育を受ける子どもの権利・子どもを預ける親（保護者）の権利・保育に働く労働者の権利が守れる保育所づくりを掲げ、公的保育が広がった。

1975年に、教諭、保育士、看護師の3職種の女性のみ無給の育児休業の制度化され、自治労は5原則（全職種・有給制・選択制・正規代替・原職復帰）を掲げた。

### ④ 連合の下での女性運動

1989年11月21日に総評が解散、連合が結成され、基本組織の運動課題の一つとして大会方針で「女性運動」、政策・制度要求では「女性政策」として方針化された。「連合の進路」の基本目標に「われわれは、労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の実現を図る」とし、男女平等参画が活動の柱とされた。総評解散から連合に加盟する過程で、多くの単産・構成組織の女性部が廃止された。連合は、男女平等は女性だけの課題でなく男女の課題として女性部はつくり、名称は「男女平等委員会」であっても男性役員が多い委員会になっていった。

## II 労働組合の女性運動

### 1 年代でみる女性労働と社会の動き

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
1886		雨宮製糸の女工 日本初のストライキ（労働時間延長、賃金切り下げに抵抗）	1898 明治民法（夫婦同姓、結婚は戸主同意、妻は無能力者・財産は夫管理等）
1906	ベルン条約（深夜業禁止等、女性保護）	1916 労働団体 友愛会婦人部設置	1911 工場法（産後休業、深夜業制限等）
1918	ILO設立、母性保護3号条約採択	母性保護論争	
1925	ILO4号婦人夜業（夜10時～朝5時）禁止条約採択	労働組合評議会婦人部テーゼ作成	23 工場法改正（産前産後、保育時間等）
1945	第2次世界大戦終戦・敗戦		
45	国連憲章		47 民法改正（家制度廃止）
46	日本国憲法公布	* 婦人団体の結成、労働組合の結成が進み、男女同一賃金・母性保護要求が掲げられた	47 労働基準法公布（産前産後・生理等母性保護規定、深夜・時間外規制等女子保護規定）
47			47 労働省発定、婦人少年局設置
48	世界人権宣言		47 児童福祉法制定（公的保育・保育所規定）
48	ILO89号婦人夜業条約採択		48 優生保護法成立（妊娠中絶）
1950	日本労働組合総評議会結成（総評）		
51	ILO100号条約同一価値労働・同一報酬条約採択	総評婦人協議会結成	
52	ILO103号母性保護条約・95号勧告採択102号社会保障条約採択（母性給付）	近江絹糸人権争議（仏教強制・密告者褒賞性・信書開封反対等）	

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
54	全日本自治団体労働組合結成（自治労）	54 総評婦人月間設定	
		54 自治労青年婦人協議会結成	54 労基法改正公布（婦人の放送業深夜業可）
55	世界母親大会開催（ローザンヌ）	55 第1回日本母親大会	55 産休補助教員設置法成立
55	朝鮮戦争	56 総評第1回働く婦人の中央集会開催	56 売春防止法成立
		自治労第1回全国婦人集会	
		57 総評第1回母体保護強化月間	
		57 自治労青年婦人部結成総会	
		59 新潟国立高田病院看護婦出産制限の問題化	
59	日米新安全保障条約（安保）反対闘争	59 総評「職場保育所懇談会」設置	
1960	国際婦人デー50周年記念集会（コペンハーゲン）	60 国際婦人デー50周年記念集会	
		61 総評「保育所づくり推進協議会」設置	
		61 自治労婦人部結成総会	61 税制配偶者控除導入（103万）
		62 第1回働く婦人の自治労集会・1日自治労・女子若年定年制で初の調査	
		63 総評母性保護運動強化月間（11～12月）ILO102・103号条約批准署名運動	64 母子福祉法公布
65	ベトナム戦争	63 自治労「母性保護」のパンフレットを作成。母性保護権利点検調査を開始	65 母子保健法公布

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
67	国連「女性差別撤廃宣言」採択	67 東京地裁 結婚退職制違反判決（住友セメント） 68 新潟県職病院・ニッパチ闘争	67 ILO100号同一価値労働同一報酬条約批准 68 全電通・育児休暇制度正式実施 69 厚生省0歳児保育を認める
1970	東京商工会議所「女子の時間外労働、危険・有害業務制限緩和」意見書提出	1970 女性雇用者割合33.1%、内短時間11.9%	70 長野県上田市・育児休暇制度実施
70	労働省・労働基準法研究会設置（婦人年少者の保護規定協議）	70 自治労働人部・賃金、昇級・昇格、退職等不差別調査	70 人事院規則改正、妊娠通院権を認める
73	OPEC石油生産削減決定 第一次石油危機	71 自治労「28項目の健康調査」実施 73 労基法改悪阻止のための中央行動	72 勤労婦人福祉法成立（育児の役割重視）
75	国際婦人年世界会議（メキシコ）国連婦人の10年運動（平等・発展・平和）	74 名古屋地裁 女性30歳定年無効判決（名古屋放送） 75 民間婦人組織41団体主催「国際婦人年日本大会開催」、国際婦人連絡会として運動継続	75 育児休業法成立（教育職員・看護婦・保母）
77	政府「婦人の10年国内行動計画」発表	75 秋田地裁 男女別給表は労基法4条違反判決（秋田相互銀行） 76 ILO女性関係条約批准要求署名行動	
78	労働基準法研究会報告（女性の時間外・深夜業規制緩和、生体廃止等）		
79	国連「女性差別撤廃条約」採択		

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
79	自民党「家庭基盤充実対策要綱」発表		
1980	国連婦人の10年1980年世界会議（コペンハーゲン）	「戦争への道を許さない女たちの会」と日本婦人会議の提唱で「8の日行動」	
81	ILO166号男女労働者の家族的責任条約・165号勧告採択	「女性差別撤廃条約」早期批准要求行動	
81	臨時行政調査会発足・行政改革関連法成立	自治労出産アソケート実施	84 労働省婦人局設置
		実効ある男女平等法制定求める全国集会	84 国籍法・戸籍法改正（父母両系主義）
85	国連婦人の10年 最終年世界会議（ナイロビ）	労基法改悪阻止・実効ある男女雇用平等を実現させる全国総決起集会	84 文部省「家庭科の男女共修」提言（93実施）
85	国連「女性差別撤廃条約」日本政府批准	「人事院規則10-7改悪反対、男女平等実現を求める団体署名」実施	85 男女雇用機会均等法成立（通称）
			85 労基法改正（女子保護緩和、産後8週等）
			85 国民年金法等改正成立（第3号被保険者制度・130万未満）
		「土曜日を社会の休日」にキャンペーン	85 労働者派遣法成立（専門職13業種限定）
		鳥取地裁 男女別年齢退職勧奨違法判決（鳥取県教育委員会）	87 労基法改正（週40時間労働制、フレックスタイム、変形労働時間等導入）
89	特殊合計出生率「1.57ショック」		87 税制配偶者特別控除（103万～141万適用）
89	消費税導入		
89	総評第82回大会（解散大会）		

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
89	日本労働組合総連合会結成（連合）		
1990	ILO171号夜業条約（男女共通）	90 連合中央女性集会	90 公務員の第2・第4土曜日閉庁スタート
91	湾岸戦争（イラク軍クエート侵攻、多国籍軍イラク攻撃開始）	91 連合育児休業法制定を求める緊急集会・自治労女性部集会	91 育児休業法成立（男女共）
		92 PSI世界女性会議参加	92 公務員完全週休2日制実施
		92 福岡地裁 言葉セクハラで加害者と会社に不法行為責任判決（キュー企画）	93 パート労働法成立
94	ILO175号パートタイム労働条約採択		93 労基法改正（変形労働1年単位可、裁量労働緩和）
95	日経連「新時代の日本的経営」刊行（労働力の弾力化・流動化）		95 育児休業給付25%支給、本人社会保険料免除
95	ILO166号条約（家族的責任）批准		95 育児・介護休業法成立（介護3か月）
95	国連世界女性会議・北京行動綱領採択	96 長野地裁 臨時賃金が正社員8割以下違法判決（丸子警報器）	96 優生保護法から母体保護法へ改正
		96 実効ある男女雇用平等を求める署名・要請行動	97 男女雇用機会均等法改正（名称、ポジティブアクション、セクハラ防止、母性保護強化）、労基法改正（女子保護規定廃止）、育児・介護休業法改正（深夜業規制）
		97 時間外・休日・深夜労働の男女共通規制を求める要請行動	97 介護保険法成立（2000年実施）
			98 労基法改正（男女共通時間外規制、裁量労働範囲拡大）
99	第1次男女共同参画基本計画策定		99 男女共同参画社会基本法成立

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
			99 労働者派遣法改正・職業安定法改正成立（人材派遣と民間職業紹介原則自由化）
2000	国連特別総会「女性2000年会議」	0 公務員連絡会中央女性集会	1 ストーカー規制法成立
0	ILO189号母性保護条約191号勧告採択	1 金沢地裁 退職勧奨年齢男女差10歳違法判決（鳥屋町）、自治労女性部も支援取組	1 DV防止法が議員立法で成立
1	米国同時多発テロ発生	2 有事法制許さない女性たちのつどい	1 内閣府男女共同参画局設置
3	イラク戦争（米軍イラク攻撃）	2 男女雇用平等産別統一闘争	3 育児・介護休業法改正（子の看護休暇、時間外制限等）休業給40%＜公務員育休3年＞
		3 自治労全国臨時・非常勤職員協議会結成	3 次世代育成支援対策法成立（時限10年）
5	第2次男女共同参画基本計画策定		3 少子化対策基本法成立
5	*自民党のジェエ・エンジニアリング活性化		3 労働者派遣法改正（製造業に拡大）
5	国連「北京プラス15」（通称）開催		3 労基法改正（解雇規制について明記）
			4 育児・介護休業法改正（育休1歳6か月まで、子看護休暇）
			4 DV防止法改正（精神的暴力、元配偶者等）
		6 男女雇用平等法成立にむけた国会前行動	6 男女雇用機会均等法改正（男女双方差別禁止、妊娠出産不利益取扱禁止）
		7 「女性は産む機械」厚生労働大臣発言抗議	7 DV防止法改正（市町村役割拡大）

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
			7 パート労働法改正（差別的取り扱い禁止）
			7 労働契約法成立（労働契約基本的事項）
8	リーマンショック（年越し派遣村、派遣労働者失職社会問題化）	8 東京高裁「一律に男性一般職・女性事務職」コース別賃金は男女差別判決（兼松）	7 地方公務員育児休業改正（昇給延伸無し）
			8 労基法改正（時間外抑制・割増率引上げ）
9	選挙で民主党勝利 政権交代		9 育児・介護休業法改正（パパ・ママ育休プラス）
2010	第3次男女共同参画基本計画		
11	東日本大震災・原発事故発生		12 労働者派遣法改正（日雇い派遣原則禁止）
12	国内原発50基が全停止		12 労働契約法改正（5年超無期転換）
12	自民党「日本国憲法改正草案」公表		
12	政権交代・第2次安倍内閣発足		13 DV防止法改正
14	日本再興戦略改定「女性が輝く社会の実現」（経済政策、少子化対策）	14 内閣府の女性手帳（仮称）配布は「国が個人の生き方に介入する」との批判で見送り	14 次世代育成支援対策法改正（10年延長）
14	集団的自衛権行使を容認	14 最高裁 妊娠理由の軽易業務転換降格は違反判決（広島中央保険生協）	15 女性活躍推進法成立（行動計画策定）
			15 労働者派遣法改正（派遣期間制限を事実上撤廃）
15	第4次男女共同参画基本計画		15 同一労働同一賃金推進法成立

	日本・世界の社会情勢	女性労働・女性運動	女性労働関連の法制度
16	「1億総活躍プラン」閣議決定（希望出生率1.8明記）	17 地方公務員法改正「会計年度任用職員制度」2020年導入に向けて処遇改善取り組み	16 男女雇用機会均等法改正（妊娠出産不利益取扱防止）
			16 育児介護休業法改正（介護離職防止）
			17 育児・介護休業法改正
		17 #Me Too運動・米国俳優が提案し広がった性暴力被害発覚運動	17 刑法改正（性別問わず強制性交等罪、監護者による性的虐待処罰）
			18 候補者男女均等法成立
			18 働き方改革関連法成立（時間外上限規制、年休時季指定、高度プロフェッショナル導入）
			18 民法改正（女性結婚年齢18歳）
19	ILO190号ハラスメント撤廃条約採択	19 フラワーデモが広がる。相次ぐ性犯罪無罪判決が出され、当事者が声を上げる	19 ハラスメント対策関連法成立（セクハラ、マタハラ、パワハラ等防止）
			19 DV防止法改正（被害者保護強化）
2020	第5次男女共同参画基本計画	20 女性雇用者割合45.3%、内非正規54.4%	
20	コロナ・パンデミック 新型コロナウイルス感染症拡大	21 東京オリンピック・パラリンピック組織委員会森会長、女性蔑視発言で辞職	21 育児・介護休業法改正（男性育児促進）
			22 困難女性支援法成立
			23予定 DV防止法改正（保護命令対象・期間拡充）
			23予定 刑法改正（不同意性交罪、撮影罪）

## 2 総評・婦人運動とともに

### 1) 総評婦人協議会結成・自治労婦人部も結集

敗戦後、各地の職場に広がった労働組合を全国的に結集しようという動きが進み、組織変換を経て、1950年に設立された日本労働組合総評議会（総評）が日本の労働組合ナショナルセンターとしての中心的役割を果たしました。

1952年10月20日、総評婦人協議会が発足しました。この組織は総評組織部のもとに各単産（日教組・自治労・全通・全電通など）婦人部・婦人対策部を結集して、総評傘下の婦人労働者の自主的・全国的な運動を行う場として位置づけられ、母体保護など女性の独自の運動方針および目標を持って交流しました。

#### (1) 婦人月間運動

① 1954年から婦人月間（3月8日の国際婦人デーから4月10日の女性参政権獲得の日まで）が設定されました。女性の子どもを産む機能を保護し、働き続けるために産別（労働組合の枠）を越えた運動交流、要求、法制定運動につながっていきました。この年に日教組は産休法法制化運動を決定しています。

第1回婦人月間のスローガンは「すべての婦人は戦争に反対し、平和憲法を守りましょう」でした。この背景には、1955年の朝鮮戦争勃発があります。米国は日本に再軍備を要請、現在の自衛隊の前身である警察予備隊が創設されました。まだ第2次世界大戦敗戦の痛手から立ち直れない中で、もう戦争はこりごりだと思ふ労働者、勤労大衆の想いがスローガンに込められています。

3月8日の国際婦人デー中央集会でも、戦争反対と平和憲法擁護を決議しています。

女性たちが妊娠・出産・育児を経験しながら働き続けるために、さまざまな要求が出され、たたかいが始まりました。

1955年に全電通（現在のNTT）は全国5ヵ所で「試行」保育所（事業所内保育所）を実現し、全電通第3回母体保護月間で生

理休暇50%取得運動を進めていると報告されています。またいろいろの職場で保育所づくりが活発化し、日本郵政公社労働組合婦人部は札幌で託児所を獲得しています。日教組を中心にした運動では「産休補助教員設置法」が成立しています。

働き続けようとする女性労働者が増え続け、女性労働者数が1,700万人となり、資本・政府は女性労働者の立ち上りを抑えるため、経済審議会民生雇用部会において「婦人よ 家庭に帰れ」キャンペーンをはじめました。

- ③ 1957年11月には、総評「第1回母体保護強化月間」が設定され、以後毎年実施されました。自治労も生休取りましようなどの母性保護運動を提起し、1958年3月27日には「保健婦・助産婦・看護婦の産休代替要員の確保に関する法」制定を陳情し運動の強化を進めています。
- ④ 1960年の第7回婦人月間は「すべての婦人は手をつなぎ、安保改定を阻止しましょう」をスローガンに取り組みました。この年に三井三池の労働組合（石炭を掘る労働者の組合）は、争議無期限スト突入でたたかいました。政府・資本がエネルギーを石炭から石油に替えるための三池炭鉱への大合理化の提案でした。その他、3公社5現業の民営化の動きが始まっています。各労働組合は男性中心で女性は家庭を守る主婦の実態があり、総評主婦の会が結成されています。

時を同じくして、現在も沖縄に過重な負担を強いている米軍基地の日本への固定化など、日本と米国との安全保障条約の締結が大きく社会問題となり、総評婦人部主催で安保阻止婦人労働者総決起集会に7,000人が参加しました。

3月8日、国際婦人デー50周年記念中央集会で市川房枝・野坂龍・山川菊栄らが婦人運動の歴史を語っています。また、全国1,000ヵ所でも集会が開催されました。

- ⑤ 1962年の3・8国際婦人デー中央集会は、1,300人が参加し、全国各地でも集会がもたれました。
- ⑥ 1963年3月8日から4月16日まで、第10回婦人月間に「働く婦

人の10年の闘い」を発行し、この年に婦人月間実行委員会は解散していますが、婦人月間は続いていました。

3・8国際婦人デー中央集会は、2,000人が参加し、日韓会談即時打ち切りなど決議しています。

第7回母性保護運動強化月間が11月から12月に取り組み、運動の手引き「すこやかな母性のために」を発行しています。また母性保護にかかわる、ILO102・103号条約批准署名運動を取り組んでいます。この年より「母体」を「母性」と名称を変え、現在の「女性の働く権利確立運動強化月間」へと続いていきます。

- ⑦ 1964年3月8日に国際婦人デー中央集会が1万人の参加で開催され、全国各地でも集会が持たれました。

3月8日から4月16日までの第11回婦人月間は「世界の婦人と手をつなぎ、平和共存・完全軍縮をかちとろう」のスローガンが掲げられています。

## (2) はたらく女性の中央集会

- ① 婦人月間運動の集約の場として1956年4月15日から16日、総評婦人協議会主催で、第1回働く婦人の中央集会が800人の参加で開催され、賃金・母性保護・お茶くみ・託児所などの問題が7分散会で議論となりました。

自治労女性部は、総評の開催するこの全国集会に参加するため前段で自治労女性部の独自集会を開催しています。

- ② 1957年の第2回働く婦人の中央集会には、1,700人が参加、8分科会に分かれて討議をしています。この年の11月には、人事院規則10-4制度施行、国家公務員の女子職員及び年少職員について労働基準法に沿った保護に関する事項を定めています。これは、国家公務員や地方公務員の一部が労働基準法の適応外の職場があるために要求したもので、現在もこのことは、職場に大きく影響しています。

- ③ 1958年4月19日から20日、第3回はたらく婦人の中央集会は1,570人が参加し、最低賃金制・合理化や不況による首切り反対・

母性保護のために労働強化反対など討議しています。

この年の総評大会で、女性の自主的活動を援助するために初の婦人常任幹事1人（女性自らの闘いのために女性の専従）を配置しました。8月に名称を婦人協議会から婦人対策部としています。

- ④ 第4回はたらく婦人の中央集会は1959年3月22日から23日に、2,000人が参加し、全体集会と労働条件・教育・生活・平和問題等10分科会で討議し、合理化反対・最低賃金制確立・安保改定反対・核武装反対等を決議しています。
- ⑤ 第5回はたらく婦人の中央集会は、1960年4月17日から18日に開催し、安保阻止・三池解雇反対闘争支持・ILO条約100号（同一労働同一賃金）・102号（社会保障の最低基準）・103号（母性保護）の批准を要望する決議をしています。
- ⑥ 第6回はたらく婦人の中央集会は1961年4月16日から17日に、2,500人が参加し、大幅賃上げ・同一労働同一賃金・最低賃金制確立・権利と母体保護・保育所などのテーマで分科会討論がありました。
- ⑦ 第7回はたらく婦人の中央集会は、1962年4月15日から16日に、2,500人の参加のもと合理化、職業病、臨時工問題などで論議されました。

自治労女性部は総評の全国集会の前段で独自の女性集会をこれまでも開催していますが、この年から「第1回自治労はたらく婦人の中央集会」として、今日まで全国交流会を開催しています。

- ⑧ 第8回はたらく婦人の中央集会は、1963年5月12日から13日に2,900人が参加し、初めて職業別分科会が設けられました。
- ⑨ 第9回はたらく婦人の中央集会は、1964年4月19日から20日に総評・中立労連主催で2,300人が参加し、合理化攻撃に反対する闘いの交流をしました。（共産党系と分裂）
- ⑩ はたらく婦人の中央集会の取り組みは、各単産、各県段階での婦人集会開催へと繋がりました。自治労も各県市町村の単位、組合で婦人集会を開催しようと提起し、そこでの話し合いを持ち寄って、中央集会に結集しようと取り組んできました。総評解散の



第20回はたらく婦人の交流集会（共立講堂、1975年）

1989年第34回集会まで毎年開催されました。以後は自治労独自の  
はたらく女性の集会を開催しています。

## 2) 国際婦人年、女性差別撤廃条約批准の取り組み（1970年代から）

人権思想の高揚のなかから、国連は第2次世界大戦が大きな悲劇をもたらし、た経験を踏まえ、全ての差別を排することを繰り返し宣言しています。

1967年「婦人に対する差別撤廃宣言」を採択し、その後1972年に婦人の地位委員会が各国のその実行状況を調査したところ、依然として差別は解消されておらず、「残存している差別的態度、信念、慣行、特に伝統にねざしたものを必要である」ことを確認し、1975年を国際婦人年として平等・発展・平和の三目標のもとに具体的な活動を開始しました。「平和なくして平等なし」の言葉とともに展開してきました。

この背景には1960年代からの世界的な婦人の権利意識の高まりが

あり、欧米における男女同一賃金の定めなど、婦人の平等権拡大のたたかいが世界各地で強まっていました。

## (1) 「国際婦人の10年」運動

① 国連は世界人権宣言に基づき、社会体制や宗教、各国の政策の違いを乗り越え、男女差別を撤廃するため、1975年を「国際婦人年」と決めました。この年の「国際婦人年世界会議」（メキシコ）の中で、10年間で各国は自国で男女差別撤廃のための施策を取り組むことなど、国際婦人年10年世界行動計画を決議し、5年後に改善の成果を持ち寄ることを確認しました。中間年会議の前年1979年に国連は「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃」を採択しました。そして1980年の国際婦人年中間年世界会議を前後して各国は女性差別撤廃条約を批准しました。

② 国際的な男女平等を求める闘いの中、日本でも総評女性局が社会党との連携を強めながら、労働組合では中立労連も巻き込み、女性団体にも広がり、日本国際婦人年連絡会（代表市川房枝）が48団体で結成されました。

男女平等・女性差別とは何かの議論は、働いていない人たちも含めて、女性が「労働者として働く権利が保障されること」との認識のもと社会党の田中寿美子副党首を先頭に「男女平等法」制定運動を進めました。特に政府に対して、国内法を整備し、女性差別撤廃条約を他国に遅れることなく批准するよう求め、国会包囲行動や委員会傍聴などの大衆行動を含め運動を強めました。

③ 国際婦人年の中央集会や総評・中立労連主催のはたらく女性の中央集会などで女性の実態から要求へ行動へと運動が広がりました。資本の側からは「男女平等を言うなら労働基準法の女子保護規定を廃止しろ」「母性保護には直接保護と間接保護があり、間接保護は廃止しろ」「男なみに働け」など、女性には1日2時間以上の時間外をさせてはいけないという時間外労働の規制を撤廃しろとか、生理休暇は先進国にはないので廃止しろなどの攻撃が表面化しました。

国際婦人年10年行動計画の最終年（1985年）までに女性差別撤廃条約を批准すると、日本政府は国内外に向けて発言していました。女性の労働権をめぐる資本と労働者の闘いは熾烈になっていきました。

- ④ 日本は1985年に女性差別撤廃条約を批准しました。そのための国内法の整備をおこない、その重要な法律の一つが「男女雇用機会均等法」でした。残念ながら女性たちが求めた「男女平等法」ではなく、これまであった「勤労婦人福祉法」の書き換え法律となりました。これ以後、政府・資本は法律の中に男女「平等」という言葉を頑として使っていません。
- ⑤ 5年ごとに世界女性会議は開催されています。第4回世界女性会議（北京会議）が1995年に開催されました。エンパワーメント＝女性自身が力をつけること、それに対するあらゆる障害を除去すること、その障害としては、ジェンダー（生物学的性差以外の社会的、文化的つくられた性差）に基づく固定観念があります。家庭、学校、職場、社会のシステムがあげられ、すべての施策にジェンダーに敏感な視点が必要だと強調されました。その後の世界女性会議は、北京+5（ニューヨークでの女性会議2000年）、2005年（北京+10）と表現することも多く、北京会議の内容は世界の女性たちへの大きな指針となっています。
- ⑥ 女性差別撤廃条約では、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業が差別の温床として重く見て、平等とは男女ともに家庭に責任を持ち、働く権利を持つことであると言明しています。そのためには労働条件や保育所の整備など社会保障の拡充が前提条件であることを強調しています。

1981年にILO家族的責任（156号条約、165号勧告）が採択され、大幅な労働時間短縮や時間外労働制限、男女ともの育児休暇・子看護休暇などが盛り込まれました。

日本は、1991年育児休業法成立・1995年介護休業法成立の後、1995年に批准しました。

## (2) 男女雇用機会均等法の成立

- ① 1950年代の高度経済成長期に多くの女性が家庭から職場に引き出され、婦人雇用者が増加し、1967年には雇用者総数の約1/3となりました。平均年齢も上がり、1972年に既婚者が過半数を占めるに至りました。

一方政府・使用者側は高度経済成長を支える膨大な底辺労働力を必要としており、いかに活用するかは政府・使用者側にとって重大な関心事でした。女性労働力政策は、一つは男性並みに戦力化すること、二つめは安価な労働力として、景気の調整弁としていつでも首を切ることのできる労働者としてパート・臨時の不安定雇用を増加させました。

- ② 戦前、戦後をとおして女性労働は「家計補助的労働」と位置付けられ、家父長制が無くなってもこの立場で、男女差別に最大限活用され、低賃金に追いやられてきました。

女性が父親や夫、長男の扶養として生きるのではなく、一人の人間として経済的に自立して生きていくために、労働者として差別されることなく働いて生きていける権利を法的に認めさせる「男女雇用平等法」が当然の要求でした。

そして、国際的には日本の企業が女性の安い労働力でアジアやアフリカに経済侵略を進めていることへの反発があり、女性差別撤廃条約を批准しなければならない外圧があったわけです。

1975年の国際婦人年を契機に高まった男女雇用平等法制定に対して、政府・使用者側は「企業活力を弱め、我が国経済を混乱させる」として、「保護か平等か」の二者択一の論理など、なりふり構わぬ平等法の骨抜き攻撃をかけてきました。

1985年成立した男女雇用機会均等法は、「女性のみ」の片面法律である「勤労婦人福祉法」の改正でしかなく、女性労働を福祉の範疇にしか置いていないなど問題がありました。また同時に、労働基準法的女子保護規定の一部改悪や男女労働者の時間外規制の強化がないまま、女性の時間外労働の規制を緩和しました。これ以降、労働基準法の改悪や労働者派遣法など悪法が作られる突

破口となりました。

1985年は国際婦人年10年の行動計画最終年であり、世界に遅れて日本政府が女性差別撤廃条約を批准するためには「男女雇用機会均等法」が不十分ながら成立しなければなりません。私たちの運動によって前進させたのは、「法のもとでの平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり」の文言挿入や「3年後に見直しを図る」付帯決議にさせたことです。

労働団体だけでなく、政治的立場も価値観も異なる女性団体が同じテーブルについて話し合い、ともに行動し、我が国の女性運動の新しい扉を開きました。

まだ多くの差別が現存している職場や家庭、地域社会での取り組みは、一つひとつ具体的な「差別」を見抜き、可視化してたたかいを進めていくことが求められます。

### (3) 男女平等関連法の整備

#### ① 「改正」均等法

1997年6月、改正均等法が成立しました。事業主の努力義務だった募集・採用・配置・昇進について女性に対する差別を禁止す



1983年、男女雇用平等法制定を求めて労働省に座りこみ

る、違反した企業名の公表、不平等を是正するための暫定的な特別措置（ポジティブ・アクション）促進、セクハラ防止の配慮義務などです。その一方、労基法の女性保護規定（時間外・休日労働）が廃止されました。

2006年の改正は、性差別禁止、妊娠・出産理由の不利益取扱いの禁止、セクハラ対策強化、間接差別の限定列挙等です。

2014年最高裁で、妊娠を理由として輕易な業務への転換を希望し、異動に伴い降格されたことは均等法違反であると解され、2016年の改正では、妊娠・出産理由の不利益取扱いの防止措置が追加されました。

## ② 育児・介護休業法の成立

1991年育児休業法が成立し、人材確保として教諭・保育士・看護師の3職種の女性のみの適用から、男女ともに育児休業法が1992年4月実施されました。1995年の改正で育児介護休業法として、就学前の子を育てる男女労働者と家族介護をしている男女労働者の深夜業免除が既定されました。

これによりILO165号家族的責任を有する男女労働者の機会および待遇の均等に関する条約を1995年6月によく批准しました。

1995年に雇用保険法改正で、育児休業給付が25%支給、2001年から40%、2014年から67%となりました。

少子化対策、介護離職防止策等で育児介護休業法改正がされ、男性の取得促進策として「パパ・ママ育休プラス」「産後パパ育休」等々、法改正がされています。

しかし、子どもの成長にあわせた働き方、子どもを置き去りにしない生活には、現実的な課題は多く、職場での具体的取り組みが必要です。

## ③ 男女共同参画社会基本法の成立

1999年6月、男女共同参画社会基本法が成立しました。女性差別撤廃条約の第2条に基づく「性差別禁止法」としては不十分な内容ですが、男女共同参画社会を実現することは最重要課題であ

るとして、総合的・計画的に進めるとしています。国は「基本計画」を策定し、各自治体での「条例」策定が進められてきました。保守政治勢力は「偏った思想」「男らしさ、女らしさを盛り込め」等、ジェンダー平等にたいして様々な攻撃を仕掛け、差別撤廃運動との攻防がされてきました。

政治家の女性蔑視発言が問題視されるようにはなりましたが、コロナ禍での著しいジェンダー不平等が顕著化して、「平等」への運動が展開されています。

### 3 健康の権利「女性の健康」

母性保護とは女性が持つ母性機能（身体の維持、種の保存）に対する社会な保障であり、働くことで自分の健康が損なわれない労働条件を要求する権利にもとづく、必要な保障です。

戦前までは、労働力や兵力ための人口増加、母子保健政策でしたが、戦後の憲法により人権保障する法制度も定められました。しかし、母性機能の保障（生理休暇や出産休暇等）は経済効率を優先する政府・使用者側の思惑とは相いれず、男性より劣っていると差別され、短期雇用・低賃金といった不当な扱いを受けてきました。

こうした中で、一人の人間として働き、平等に生きる権利を社会的にも法的にも認めさせる「平等に健康で働き続けよう」運動として推進し、出産・育児期の労働権を保障する不可欠の権利として母性保護・健康保障の権利を獲得してきました。

#### 1) 生理休暇

① 生理休暇の要求は、「女性教師が児童の遠足を引率してもトイレの無い野原では容易でない」と具体的な実態を通して要求になりました。（自治労「明日をめざして」より）

1925年に創立された日本労働組合評議会（評議会）の婦人部は「月経時における特別保護の獲得」などを掲げて取り組みました。1928年4月、評議会は弾圧され解散させられましたが、取り組み

は同年12月結成の日本労働組合全国協議会（全協）に引き継がれました。

1931年、全協日本食糧労働組合に結集した千壽食品研究所の労働者は生理休暇要求を含む24項目を掲げ30分のストライキを行い、生理休暇を勝ち取りました。

女性労働者の中で生理休暇要求と運動がおこる中で、医学・労働衛生分野で、女性の労働保護に関する研究・調査が始まり、「月経時に作業を休み、安静な生活をすることは意義のあること」など、側面から支援する役割を果たしました。

- ② 敗戦後、労働組合は戦前からの要求と経験を引き継ぎ、深夜業禁止・有給生理休暇3日・産前産後休暇56日等の労働協約締結を取り組み、労働基準法に反映させる力となりました。

1947年の労働基準法制定において、欧米諸国にない生理休暇が規定されました。

その背景には日本の労働環境の悪さ、工場生活の劣悪さ、女性労働者の有病者の多さなどが挙げられます。

労働基準法は制定当時から使用者側から改悪攻撃がされ、「女性労働者の休みが多い、女性が男性と同じように働きたいなら、女子保護規定を撤廃しろ、生理休暇を廃止しろ」と攻撃され、生理休暇の取得率は激減していきました。

当時の自治労婦人部調査でも「採用面接で生理痛がひどいかどうかきかれた」「本当に生理か証拠を見せろ」「あなたの他に取っている人はいない」などの嫌がらせが報告されています。

- ③ 1957年11月に総評「第1回母体保護強化月間」が設定され、自治労も「生休取りましよう」などの母性保護運動を進め、現在の1月～3月の働く権利確立運動強化月間として継承しています。

年休・生休取得アンケートや、「生理休暇は本当に必要なのか」「生理休暇が取れない理由はなにか」を話し合い、取り組んできました。「現場の仕事は朝出勤するとトイレに行くこともできず、昼休憩まで我慢する。生理量の多い時は夜用や紙おむつを着けている」「人員不足、仕事が忙しく休めない。鎮痛剤を飲んで働い

ている」等々、休めず我慢して働いている実態を把握し、「トイレにも行けない働き方」「具合の悪い時に休めない職場」を問題視して、職場改善・取得できる職場づくりへつなげてきました。

- ④ 1985年男女雇用機会均等法制定において、「保護か平等か」と生理休暇廃止攻撃が強化され、攻防の結果「生理休暇」の文言が労基法から削除され「生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置」とされました。これに伴い人事院規則でも生理休暇廃止が提示されましたが、改悪反対の闘いによって、病気休暇の別枠扱いにすると譲歩させました。

地方自治体でも生理休暇見直しの動きが活発化し、病気休暇扱いとされた単組もありましたが、女子保護規定改悪阻止の闘いの力により、これまで通りの運用とさせた単組もありました。

- ⑤ 母性保護からスタートした「生理休暇を取ろう」運動は、月経・妊娠・出産・更年期など生涯を通じた女性の健康と権利、リプロダクティブヘルス・ライツの認識を深め、更年期に伴う症状緩和のための休暇や不妊治療通院のための休暇獲得運動へと繋がっています。

「更年期症状も生理休暇で休めるように改善した」「人事院規則改正をテコに不妊治療休暇を新設」「生理休暇3日に拡充」など、女性の身体の変化を考慮して身体的・精神的につらい時に安心して取得できる制度づくりが広がりつつあります。

同時に、制度はあっても取得できない「絵にかいた餅」にしないために、今ある権利を行使できる職場づくり、誰もが安心して働き続けられる職場や社会をつくる運動の主要な柱として権利闘争を進めています。

## 2) 産前産後休暇

### ① ILO母性保護条約

母性保護は出産機能をもつ女性が出産・育児、家族の世話をしながら働くことに対して、妊娠中や出産休業、労働時間の制限、深夜業・有害業務の禁止などを労働法で規定することは社会にと

っても必要でした。国際的な最低労働基準の設定と監視機構として1919年にILOが発足し、その第1回総会で「母性保護条約（第3号）」を採択しました。その内容は、産前6週・産後6週の12週休業、1日2回30分の哺育時間、保険制度からの所得補償などです。

1952年に採択された母性保護条約（改正）（第103号、第95号勧告）では出産休業は14週（産後強制6週）、所得補償給付は3分の2を下回ってはいけない等、改正されました。

2000年の母性保護条約（改正）（第183号、第191号勧告）は出産休業期間を18週に延長の努力、所得補償を全額に引き上げるべき等、改正されました。

日本政府・企業は出産・育児などに対して生活のための賃金（2/3,66.66%以上）を支払わないため批准できませんでした。

## ② 戦前日本の出産休業、社会保障

工場法が1911年に成立し1916年に施行され、産後休業5週間（強制3週間）が規定されました。1923年に改正、1926年施行され、産前4週間・産後6週間の休業（強制5週間）、1日2回30分の哺育時間が規定されました。

健康保険法が1922年（大正11年）制定され、工場法に合わせて出産日前28日、出産日以後42日出産手当金の保険給付を規定しました。

1922年9月、文部省は、女教員・保母に初めて産前2週間、産後6週間の有給休養を認めるよう訓令第18号を発しました。しかし、義務ではないので分娩間際まで勤務し、分娩後5日ないし1週間で勤務する者も少なくない状況もありました。

## ③ 女性の働く権利としての母性保護

婦人労働者の増加により、出産・育児の時期の労働権を保障する権利として妊娠・出産・育児に係る権利要求がおこり、「働き続けよう」運動の提唱と結びついて前進しました。

1925年に創立された日本労働組合評議会（評議会）の婦人部は夜業・残業・有害作業の禁止、産前産後各8週の有給休業、3時

間ごとの30分の授乳時間等の7項目要求を内容とするテーゼを起草し、労働協約締結の闘いを進めました。

#### ④ 労働基準法

労働組合は戦前からの母性保護権利要求と経験を引き継ぎ、労働協約締結を労働基準法に反映させる力となりました。

日本起重機従業員組合が有給生理休暇3日、産前産後休暇各1か月を獲得したのを皮切りに、産別系の多くの組合が産前産後休暇各8週、有給生理休暇3日等を獲得しました。

1947年に制定された労働基準法で、産前休業6週間以内・産後休業6週間（強制5週間）が規定され、健康保険法で出産手当金として産前42日産後4日、日額60%支給がされました。

1957年、総評は「母体保護強化月間」を設定して、参加の婦人労働者の統一活動をつくり、母体保護運動を推進しました。1960年、総評第5回はたらく婦人の中央集会でILO条約100号（同一労働同一賃金）・102号（社会保障の最低基準）・103号（母性保護）の批准を要望する決議を行い、1963年に「母体」から「母性」と改称して母性保護運動を強化しました。産前8週・産後8週など労基法を上回る内容を職場で権利確保・各労働協約等を勝ち取る運動が全国的に展開されました。

#### ⑤ 自治労の統一闘争

1961年青年婦人部から分離、婦人部を結成して「婦人部綱領」を決定し、母性保護を中心とする権利拡大を盛り込み、産前8週・産後8週要求を全国的に取り組んできました。

「産後の育児施設が不備」「通算12週なので産後に長く休みたいから産前を少ししか休まないためか異常分娩が多発している」等々から、せめて産後8週にしてほしいとの要求運動が拡がり、北海道・京都・大阪などで先行し、産後6週・延長2週として8週獲得が進みました。

1985年男女雇用均等法制定において、労働基準法的女子保護規定（時間外・深夜業・生理休暇・坑内労働・危険有害業務）を緩和する一方、母性保護重視として産前の多胎妊娠10週、産後8週

(強制6週)とされました。

労働基準法改悪反対の闘いをバネに、産前8週獲得を女性部統一要求として、統一闘争・到達闘争を進めてきました。労働基準法が産後8週とされた時に、既得の産後延長2週を産前分として産前8週を獲得した単組もありました。

しかし「小規模な職場では出産で休む女性が毎年いるわけではない。休暇延長は単組要求になりにくい」との声もあり、県本部女性部の統一要求として掲げ、基本組織の統一要求に押し上げて、県内の全単組で産前8週を獲得しようと、各県で取り組まれてきました。

#### ⑥ 産後13週(3か月)を獲得しよう

女性部の統一要求として、産前最低8週(多胎妊娠14週)、産後13週(3か月)を取り組んできました。産後10週、産後13週と獲得した単組の取り組みに学び、前進させましょう。



産後の身体を回復させるため休暇の時期は子どもの哺乳のための休暇の時期と別個のものとしては扱いにくいものです。産後疲労の回復には個人差が大きく、年齢、経産回数、家事協力者の有無などによっても異なると言われています。乳児の首のすわる3ヶ月をめどに、確実な母子の健康を確保するため、産後休暇の拡充を訴えてきました。

2000年、ILO母性保護条約(第183号)、補足的勧告((第191号)では、出産休業期間を18週に延長の努力、母性保護と母性を理由とした差別の禁止を規定するとともに、新たに母子の健康保護に関する内容が加えられています。

大分県本部女性部は統一要求項目の一つとして産前8週・産後13週を掲げ、当初予算闘争期に統一闘争として取り組んでいます。由布市が獲得した後、九重町職労女性部は、母体回復時の子育て

の負担を訴え、「第3子目から産後13週」を勝ち取り、2011年には第2子目から産後13週を勝ち取りました。玖珠町職労は2010年に「第2子以降」、2011年にはすべての女性職員に拡大しました。

# Ⅲ 自治労はたらく女性の集会を 振り返る

—たたかいにまなぶ 「見方・考え方」—

## 1 はたらく権利確立運動強化月間

### 自治労「はたらく権利確立運動強化月間」

1954年5月に自治労青年婦人協議会が結成され、自治労としての女性の活動が始まりました。その後、婦人部と青年部に分離して活動する事になりましたが、まだ、女性が働き続けること、しかも結婚して子どもを産み、育てながら働き続けるには多くの困難を抱えていました。同一自治体での共働き女性への退職勧奨、結婚・出産時の退職勧奨、管理職の妻への退職強要、主たる生計の維持者でない女性職員への肩たたきなど、日常的に差別が行われてきました。また、お茶くみや男性のたばこ買いなど、私用や雑用にも対応しなければならない実態もありました。

1952年に発足した総評婦人協議会では単組・単産内での女性差別撤廃や母性保護のたたかい、労働災害・職業病に対するたたかいなどが進められ、労働基準法改悪反対闘争や反戦平和のたたかいなどとともに1957年に「母体保護強化月間」が設定され、以後、毎年実施されました。

これを受け、自治労も「生理休暇をとりましょう」などの保護運動を提起し、1958年には「保健婦・助産婦・看護婦の産休代替要員の確保に関する法」制定を陳情し、運動の強化を進めました。

また、各県本部婦人部では「定年まで働ける職場づくり」として職場や生活実態の点検を実施し、定年まで働けない実態や権利行使に対するいやがらせ、女性への退職強要などの実態を明らかにし、「総点検」「総学習」「総実践」を柱とした取り組みをすすめてきました。この取り組みをもとに独自要求闘争へとつなげ、「はたらく権利確立運動強化月間」へ発展させてきました。毎年行っている「生

休・年休アンケート」は数字の集計そのものが目的ではなく、自分の働き方を点検することと、職場や単組、県本部で生休や年休などの権利が行使しにくい状況を把握し、改善していくためのものです。月間のなかでは権利行使しやすいようにするための声掛け、ポスターや権利手帳を作成するなどの取り組みが展開されています。

また、アンケートの結果をもとに女性集会や学習会が開催され、春闘期の課題や要求作りにもつながっていきました。「生休・年休アンケート」とともに取り組んでいる「権利実態調査」からは単組毎の権利の違いを比較し、制度の拡充を勝ち取っている単組に学ぶ取り組みも行われています。

## 2 若年定年制の撤廃

### (1) 若年定年制の撤廃

地方公務員法には「平等取扱いの原則」が定められているにもかかわらず、昇給・昇格の違いや育児休業取得に伴う昇給延伸など男女の格差が存在しています。定年制導入前には自治体ごとに退職勧奨年齢に男女の格差（例：男性60歳、女性55歳・妊娠するまで、結婚後3年を経過した共働き女性健康のすぐれないもの…）があり、大きな賃金差別となっていました。

特に高齢の女性や共働き女性に対する攻撃は激しく、女性だけに「今、辞めたら退職金はこうなる」といった文書の配布や「立つ鳥跡を濁さずというだろう」と直接、個人に電話をかける総務課長もいました。

1970年には自治労婦人部が女性職員の不当差別調査を実施し、結婚退職や出産退職、配偶者のある女性への退職勧奨などが報告され、こうした不当な扱いに対し、各単組の女性は組合や県本部に結集し、団体交渉を何度も重ね撤回に持ち込んできました。また、「女性の退職には女性を採用」といった要求を行うなど、理不尽な退職勧奨制度を撤回させてきました。こうしたたたかいの中から、女性の結集力が高まり、青年婦人部から青年部、女性部に再編していく単組

も多くありました。

こうしたたたかいの中でほとんどの退職勧奨攻撃はなくなりましたが、石川県鳥屋町（現：中能登町）では96年、当局から退職を勧奨された女性職員が勧奨に応じなかったとして、退職を強要され、その上、昇給停止されるという事が起こりました。鳥屋町には労働組合が無く、勧奨年齢も男性58歳、女性48歳と10歳も差があり、裁判闘争に取り組みました。同じ自治体に働く仲間として石川県本部や地連の仲間、本部女性部も裁判を傍聴し、自治労全体として取り組みました。連合や国会でも取り上げられ、支援の輪が広がりました。このことは、働く上で、男女で差別をしていないかあらためて点検するきっかけにもなり、2001年に退職勧奨制度は地方公務員法第13条「平等取扱いの原則」に反し、違法であるという判決が出されました。

一人の女性の声から始まりましたが、自治労に女性部があったから相談が出来たこと、近隣の県本部の女性部が支えてくれたこと、自治労全体として全国的な運動として展開でき、自治労に結集し、たたかうことの大切さが再認識されました。

## (2) 定年制の導入

公務員は雇用保険がないことや中途採用で年金の受給権を持たない人も多く、老後の経済保障が不安定だったため、戦後の公務員制度では裁判官などの一部の例外を除いて定年制はなく、組織の新陳代謝を図るという名目で退職勧奨が行われていました。

定年制導入の動きは地方公務員から始まり、1956年に定年制導入のための地方公務員法改正案が国会に提出されました。

この法案に対し、自治労は反対闘争を行い、1957年には廃案とすることができました。

しかし、1960年代に入ると新産業都市政策などの資本による過剰行政投資によって地方財政が悪化し、その原因を人件費とする報道によって、当時の自治大臣が「地方財政の悪化を切り抜けるため、定年制法案を提出したい」と言明し、自治労としての定年制導入反

対闘争が行われました。

春闘期の中央集会にあわせ、定年制阻止の陳情行動や自治省交渉を展開し、地方では玄関前の座り込みや時間内食い込み集会、署名・ハガキ行動などを行い、たたかいを強化する中で、何度も廃案・阻止してきました。

最終的には81年に退職手当改悪法案とセットで地方公務員の定年制法案が可決され、生涯賃金の大幅削減となってしまいました。一方で女性も60歳まで働く権利が保障されることにもなりました。しかしながら、職場では定年年齢を下回る一定年齢の退職勧奨や男女差別はまだまだ残っています。

2000年には法律が改「正」され、老齢厚生年金の受給年齢が60歳から65歳に引き上げられることに伴い、定年年齢も段階的に引き上げられます。

引き続き、女性が一人の人間としての経済的自立と働く権利の取り組みが必要です。

### 3 看護師の夜勤制限「2・8闘争」

#### ■ニッパチ闘争

1960年代前後、看護師労働は過酷で、月に12回～15回の夜勤を一人で行ない、恒常的な残業、健康破壊・家庭破壊となっていました。妊娠をすれば切迫流産・切迫早産となり、安心して出産や子育てができる状況にはありませんでした。

65年、「年間の総日数から勤務をしない日と年次有給休暇を控除した日数を12で除した日数を月間の平均勤務日数とし、その1/3に当たる約8日を月間の平均夜勤日数とする」「夜勤人数については、1人夜勤の廃止に計画的に努力すべき」との人事院判定を根拠に今の職場状況を打破しようと、自治体病院を中心として夜勤制限闘争いわゆる二一八闘争（ニッパチ闘争）が全国に広がっていきました。1967年、新潟県職労が「夜勤制限闘争」を提起し、68年に県立病院の各病棟の看護師たち自身が作成した「勤務表（組合ダイヤ）」を

組んで闘い、360人の増員を勝ち取りました。この「2人夜勤・月8日」の夜勤制限闘争は全国へと広がり、70年代末には協定を結んだ病院は225にも上りました。

## ■茨城県職労のたたかい

新潟の夜勤制限闘争に追いつき追い越せと全国でたたかわれました。

茨城県職では、看護師だけの闘争にしないために、看護師以外の職場から出された要求と合わせて病院全体として取り組みを行いました。労組による看護師募集闘争、夜間保育のできる病院保育所設置のたたかい（1972年～1974年）へと発展し、これらの闘いを通して二一八・三一八体制が確立してきました。



しかし、なかなか人員は増えず労働条件の改善はまだ不十分です。

## ■厳しい職場の状況

カルテの電子化や新しい医療機器に追われ、「やっぱりパソコンについていけない」と、多くの先輩達が職場を去っていきました。慢性的な人員不足から、夜勤が12回、13回もといったことが通常となり、看護師を募集しても集まらない、いないから仕方がないといった雰囲気にならされてきています。

自治労衛生医療評議会は、3交替制を基本とし、1勤務8時間以内、週32時間労働とすることや夜勤回数を月8回（64時間）以内とすることなど、定年まで生き活きと働き続けられる環境を整えるために、労働科学的な根拠を基に安全、健康、生活面を考慮した「夜勤・交代制勤務に対する考え方」をまとめました。

自らの「人間らしく働きつづける」条件づくりのためにたたかうことが、患者の医療・福祉の確保につながることを自覚し、看護労働者のたたかいを強化していきましょう。

## 4 保育運動

### (1) 子ども・子育て現場の実態

合計特殊出生率の低下が続く労働力不足の対策として「女性の就労と出産の両立」などをうたい文句に、家事や子育てを担いつつ低賃金で使いやすい女性を非正規労働者として雇用し増加させてきました。一方、1995年の日経連「新時代の日本的経営」による労働力の弾力化、流動化が推し進められそれを法的に認める形で労働法制の改悪が進められてきました。こうした中で、日本の賃金は30年間ほとんど変わっておらず、家族総出で働かなければ生活できない状況となっています。

多様な働き方、共働き世帯が当たり前となり、少子化なのに待機児童が問題となりました。

政府は、『子育て安心プラン』『待機児童解消加速化プラン』など様々な計画をし、資本が参入しやすいよう整備等の補助率高上げを行い、小規模保育所の増設、企業主導型保育所の導入など様々な方法で攻撃をしてきました。

さらに財政難を理由に公立から私立へ移行させ、幼稚園・保育所の一元化を打ち出し、認定こども園化を進めることで合理化を提案しました。

現場で働く保育士や幼稚園教諭は、子育て支援の明確化、内容の改善充実、保護者支援、支援の必要な保護者や子どもの増加、地域との連携など負担が増大しています。こんな中で保育士や幼稚園教諭になっても辞めてしまったり、メンタル疾患となったり、定年まで働き続けられない現状もあります。人員不足で年休や、休憩などの権利が取れない、サービス残業、持ち帰り残業などが恒常化しています。

正規の補充がなく会計年度任用職員や臨時・非常勤を増やし、同じ仕事なのに雇用条件だけで分断させられています。定数の規制緩和で子育て支援員の研修を受ければ誰でも保育可能とされ、十分な専門性を持たないまま保育することで保育事故や保育士による虐待

も表面化しているのが実態です。

2015年の子ども子育て新制度では『子どもの最善の利益の保証』として「質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供」の実現のため保育の量の拡充と質の改善を両輪で進めることとされましたが、施設の量ばかりが必要とされてしまい、結局保育の質の改善は後回しにされています。本来、子ども中心に保育内容や施設を考え利用すべきであるはずが、保護者の仕事や生活することが優先されています。

## (2) 幼稚園職場の実態

公立幼稚園の園児数減少に歯止めがかからず、正規職員の退職者補充がなく、会計年度任用職員に置き換えられています。このような状況から仲間からは、「民間との競争のなか、公立幼稚園の生き残りを考えるために預かり保育を実施し園児数を確保するしかない」「幼稚園が減らされると、幼稚園教諭が余るので65歳の定年延長を考えると体力、能力がまだある若いうちに事務職へ異動したい」などと声が出されています。



## (3) 職場の課題

保育士の配置基準は、1947年に児童福祉法第45条の規定に基づく、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準の一つとして定められました。若干の見直しはありましたが、ほとんど変わっていません。2012年、民主党、自民党、公明党の3党合意により「社会保障と税の一体改革」で消費税を社会保障にあてることになり、3歳児については15：1にすれば補助額が上乗せされることになりましたが義務ではないため、実際には配置されていない自治体が多くあります。

香川県では、過労死した保育士のことを忘れずに定時に帰る運動を続けています。職場での地道な権利闘争の積み上げから、気持ち

よく保育できるよう、配置基準の見直しの要求を統一的に進めていく必要があります。

一人ひとりの子どもを大切にできる保育、保育労働者が人間らしく働ける保育、子どもを持つ労働者が働き続けるための権利としての保育のために何をしていくか。私たちの課題はそこにあります。

## ■明石市職労のたたかい

現在、保育職場では、保育士による園児への虐待や、通園バスへの置き去り、保護者の登園時の事故などの報道により、保育士の責任が問われ、保育士の置かれている立場はますます厳しくなっています。このような状況の中、慢性的だった保育士不足もさらに悪化し、保育士の欠員状態が改善されることなく続いています。会計年度任用職員の割合もどんどん増え、正規保育士の人数を大きく上回っています。

そんな中、明石の保育所では、変わらず「定時に来て定時に帰ろう」「年休を取ろう」「休憩を1時間とろう」ということにこだわり続け、運動を行っています。度々繰り返される所長による嫌がらせで、年休が取りにくいという声も相変わらず絶えません。少しでも年休の取得率を上げようと、組合で年休調査を行い、その結果を休憩室に掲示し、年休取得率の悪い園を明らかにして、取得率を上げる運動や、年休を取りやすい工夫として、年間の休暇予定表を作り、その中に自由に休暇を書きこめるシステムから、できるだけ取りたい時に自由に年休を取れるような工夫をしたりしています。また、サービス残業や持ち帰り仕事も相変わらずなくなるため、交渉の度に当局に実態を訴え、人事課から「サービス残業は絶対にいけない」ことを所長会で周知しています。

「年休をとる」「休憩をとる」「定時に来て定時に帰る」ことは、みんなが意識しないとあっという間に使えなくなってしまうことなので、常に実態を把握しながら、日々職員同士で声をかけあって、働きやすい職場環境の維持に努めています。

## 5 住民の健康と福祉を守るたたかい～健福闘争～

日本は高度成長政策によって1960年代後半には世界第2位の経済大国になりましたが、その過程で自然環境破壊や公害、職業病、労働災害などの生活環境のひずみを生じさせてきました。

同時にインフレ下で生活保護や年金といった最低生活の保障、地域医療スタッフの確保、ホームヘルパーの充実と処遇改善、保育所などの福祉施設の職員配置の改善など、医療・福祉の充実は国民的要求として切実なものとなっていました。

これらは自治労にとっても解決しなければならない喫緊の課題であり、そのたたかいを組織化するにあたって、社会福祉の主要な部分を担っている自治体とそこで働く自治体労働者の役割を明らかにすることが重要です。そして1972年8月の第22回定期大会で1期3年の「住民の健康と福祉を守る闘い（健福闘争）」の方針を提起しました。

必要な人員増のための要求を当時の大蔵省に行い、各県本部でも社会福祉職場の慢性的な人員不足と労働強化、職業病をなくし、労働基準法違反一掃のための大幅増員を勝ち取るため、対自治体闘争を展開してきました。

しかし、当時の自治体は深刻な財政危機に見舞われ、自治省による「地方財政危機キャンペーン」が打たれていました。危機の原因の一つとしてラスパイレス指数による人件費攻撃が行われ、全国各地で住民の直接請求や労使関係への議会介入なども行われました。

そうした中での「住民の健康と福祉を守る闘い」は住民にとっても重要な取り組みであり、課題を共有する取り組みでもありました。自治労には多くの職場職種があり、それぞれが住民の生活に直結しています。地方財政危機を理由に、職場の切り捨てや人減らし、合理化は直ちに住民へのサービス低下につながります。

全国各地にある保健所は、住民の健康や地域の伝染病予防など住民のいのちを守るとりでもありました。自治労はそうした職場を守るために全国各地で一斉に「公衆衛生闘争」・「公立病院闘争」を

提起しました。こうした中から夜勤の宿直制を廃止し、完全三交代制なども勝ち取ってきました。

## 6 育児休業

1960年代、国の保育への姿勢は、子どもは母親の手で、特に乳児は家庭保育が一番、ということでゼロ歳児保育に消極的でした。東京都などの地方自治体でゼロ歳児保育が進みだしたことで1969年から2歳児未満の乳児保育所を認め、予算上の補助対象者を徐々に増やしはじめました。



この乳幼児保育所設置と産休の延長と並行して進められたのが、育児休業法制定の運動でした。

1972年に勤労婦人福祉法で雇用主の努力義務規定としてようやく育児休業が定められ、自治労も保育所の充実や労働時間の短縮運動とともに「辞めないで働き続けるための制度」として育児休暇制度化のたたかいを日教組とともに進めましたが、人材確保を目的とした教諭、保育士、看護師の3職種の女性のみ無給という育児休業が制度化（1975年）されました。

育児休業をめぐるのは、育児休業をとることにより仕事が中断しそのまま退職につながる、「育児の社会化」の原則に反し「保育所運動と相容れない」という意見の一方、子どもが生まれたら預けるところがなく退職を選択せざるを得なかった中で、保育所の充実や労働時間の短縮を要求しつつ、一旦勤務を中断しても復帰できる制度をつくろうという目的で、働き続けるための権利として制度化を要求してきました。

自治労は女性が働き続けるための権利である制度が女性の職種で分断される制度化は許せないなどの問題点を指摘し、各自治体での条例化にむけ、自治労5原則要求として、①全職種、②有給制、③

選択制、④正規代替、⑤原職復帰を掲げて取り組みを進めました。

国際世論や出生率低下を背景に男女がともに関わることを要請する声が高まり、1991年両性を対象とする「育児休業等に関する法律」が成立しました。その一方で、1998年に労働基準法が改悪され、女性労働者に対する保護規定は、妊娠・出産に関する母性保護に限定、時間外・休日労働の制限及び深夜業の禁止規定も廃止されました。子育てしながら働き続けられる環境は一層厳しくなりました。

2007年の「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正では「育児のための短時間勤務制度」や「育児休業期間の給与の復職調整」は2分の1から、休業期間は全期間勤務したものとみなし、100%の換算率になりましたが改正前の取得者と差がつけられたままの状況です。

2022年10月からは出生時育休（産後パパ育休）制度が始まり、男性の育休取得促進策が出されましたが、人員不足や長時間労働などが解消されなければ休業者の仕事を職場でカバーするだけにとどまり、根本的な解決には至りません。

男女がともに、働きながら子育てを担い生活できるように、本来の意味で育児休業の選択が可能となるよう、保育所の整備や育児時間等の休暇制度の拡充など、さらなる取り組みをすすめてみましょう。

## 7 看護・介護休暇

1974年のオイルショック後、政府は、憲法で謳われていた福祉国家から、『自助・自立』をめざす日本型福祉国家へ転換をはかりました。政府や企業は、経済成長の追及のため福祉予算を大幅に削減し、子育てや家族の看護・介護に「家庭基盤充実論」を持ち出し、嫁や娘など女性が家庭責任を無償で担うこと求め、女性を家庭に封じ込めてきました。このことが、性別役割分業をさらに強化することになり女性を退職に追い込むことになっていきました。乳幼児は女性が家庭でみるもの、老親の世話は家庭でするもの、といった国の考えが根底にあって、育児・介護休業法が制度化されました。家

庭の肩代わりでなく介護の社会化として、介護職場で働く労働者もきちんと人権が保障される条件整備が必要です。

職場では実際に病気や寝たきりの親を抱え、年休だけではとても足りず、「年休がなくなったら、無断欠勤となり、それが続くようであれば懲戒免職になる」といったように、この制度を必要としている人の声を大事にして要求していくことが重要という考えのもとで署名活動や要求・交渉などによって家族看護休暇制度や長期看護休暇などを勝ち取ってきました。

看護・介護を理由に退職をすることなく、一人の人間として「働き続けるためには看護・介護休暇が必要」と、私たちの先輩が訴え運動を継続してきた成果です。

## 子の看護休暇

育児・介護休業法は幾度か改正され、2004年には子のための看護休暇が創設されました。2005年には人事院規則が改正され、小学校就学前の子どもを看護するための「子の看護休暇」が新設され、期間は1年間に5日とされました。

しかし、子どもは就学前だけでなく、小学校に入学した後にも病気やケガをするし、5日ではとても足りない、と単組では女性部を中心に要求・交渉が行われ、実情に即し、中学校卒業まで、18歳まで、年齢制限なし、日数の拡大（1人につき5日）などといった条例化をさせています。

市町村合併や集中改革プランなどで、自治体は、計画の前倒しや目標数値を200%も上回るような人員削減を強行してきました。そのため職場では、仕事量や責任負担が一人の職員に集中し、権利行使が以前に増してできなくされています。

性別役割分業意識がまだまだ当たり前のように残っている社会・職場では、家族の看護・介護を女性の多くが担っていますが、看護・介護は男性にも担えます。男女とも家族看護のための休暇が安心して取得でき、差別のない働きやすい職場環境にするためにねばり強く取り組み継続していかなければなりません。

## Ⅳ 60回をバネにステップアップ

### 1 女性部活動・担い手の育成

#### (1) 女性部があったから働きつづけられた

自治労女性部は、「結婚しても出産しても、年をとっても、差別されずに健康で定年まで働き続けられる職場・社会をつくろう」と働き続けるための職場改善闘争や権利の拡充、人員確保のたたかいなどに取り組んできました。憲法第14条に定める法の下での平等、第24条に示された家族における個人の尊重と両立の平等を活かし、男女平等社会の実現を求める運動を展開してきました。

「女性部があったから働き続けられた」と言われるように、「辞めなければならぬ」仲間の一つ一つの事情に向き合い「辞めないで、一緒に働き続けよう」と支え合い、権利が行使できるように職場の改善を勝ちとることと権利を行使することで、先輩たちが働き続けてきたから、女性も働き続けるのが当たり前の社会になってきました。また、年代を超えて、様々な職種の女性が交流し学びあい、一つの攻撃がその個人やその職場だけに向けられたものでなく、女性労働者全体に向けられていることを見抜き、たたかうことで共に成長し連帯を強める場でもありました。

#### (2) 全力疾走を求められる職場

しかしいま、職場では疲れ果てて定年前に退職していく仲間や病気に倒れてしまう仲間が増えています。定年前に退職した仲間からは「年々業務量は増え、責任は重くなるし、自分の体のことを考えたらもう限界」「毎日、自分の時間もなく働くことに疲れた」などの声が聞かれます。定年引き上げが始まりますが、常に全力疾走を求められる職場で、「はたらき続けられない」状況が作られています。

また、「性別役割分業意識」、労働法制の規制緩和や集中改革プランによる合理化が非正規労働者の増加を生んでいます。各自治体で

は2020年に会計年度任用職員制度が導入されたものの、処遇改善には至らず、処遇改善・雇用確保を訴えるたたかいが継続されています。その、多くの非正規労働者の仲間は女性です。非正規労働者のたたかいにもみられるように、基本的人権を確立し、差別のない社会を実現するたたかいは全労働者の課題ですが、より多くの差別を受けている女性労働者が自ら立ち上がり、女性部に結集し自らの課題に取り組むことが大切です。

### (3) 実態から学びていねいな討論を

また、差別問題だけではなく、生涯を通じた女性に対する健康支援は、女性に生まれた以上避けては通れない課題です。「生理」「出産」「更年期」の実態、課題集約、健康実態調査を行い、生理休暇取得の歴史や重要性を学びあい、取得できる環境整備や産前産後休暇拡充のたたかい、更年期障害休暇の制度確立および取得のたたかいは、女性が声を出していかなければならない課題です。

女性の課題解決のため、「総点検」で実態調査や労働基準法違反の一掃の運動を行い、「総学習」で既得権の学習や法的根拠や職場の課題、社会のしくみについて学習討論をし、「総実践」で生休、年休などの権利行使を  
実践し「健康で働き続けるための統一要求」を基本とした要求づくりを自らの課題として展開していきましょう。



### (4) いっしょに取り組める仲間を

女性部の悩みは「人が集まらない」ことと並んで、「役員のなり手がいない」つまり「活動家の不足」です。一人でも多くの活動家づくりが必要であり、「もう一人の自分を作ろう」という仲間づくりの運動が大切です。

### ① 役員がまず学習を

中央本部や各県本部の「女性労働学校」や「女性集会」などに参加し、色々な会議や学習会、集会に参加したり、機関紙や資料に十分に目をとおして、視野を広げることが大切です。

### ② 学習会のあり方

役員会の前に短い時間でも労働者のものの見方・考え方について「経済学入門」や「まなぶ」「いま、山川菊栄が新しい！」などの読み合わせ学習会をもつことが重要です。

### ③ もう一人の自分を

学習会や集会に出席する場合は、できるだけ多くの人に根気よく繰り返し呼びかけ、もう一人の仲間をつくる努力をしましょう。

### ④ 独創的な教宣活動を

女性部ニュースを出しましょう。「小さいものを、定期的に、回数多く」継続して出すことが肝心です。わかりやすく、簡単にまとめ、関心をもってもらうことが大切です。

また、政治闘争についても、大切な活動として位置づけています。格差拡大・貧困などの社会問題の解決は労働組合と地方・中央の政治の場に持ち込む活動と、両輪の運動で進めていかなければなりません。私たちの職場の課題と政治は切り離せないものなのです。

私たち女性を取り巻く課題は、まだまだ多く存在します。女性部としての活動を積極的に取り組んでいる一方、役員継承について危機的課題を抱えている単組も少なくはないのが現状です。はたらく女性の集会60回の歴史や先輩の運動に学び、もう一度原点に戻って女性部運動を強化していきましょう。

## 2 人事評価制度

2016年4月から地方公共団体に対し人事評価制度が本格導入されました。政府は、その目的を「人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る」と説明していましたが、私

たちは人事評価制度の義務化と等級別基準職務表の条例化を通じ、徹底した総人件費抑制と人事・労務管理の強化を真の狙いとしていることを学習し、導入に反対する運動をすすめてきました。

全国の先行導入してきた自治体当局側は、①「努力したものは報われる」という論理が組織中に行き渡ることによって制度への理解がすすみました。とくに、若い職員にとっては、人事評価制度はあたり前の業務ツールとなっている②こうした職員の人材育成と士気高揚は行政サービスの向上につながっている③上司と部下の面談が年4回も行われることで意思疎通が図られる④人員配置や業務分担の適正化、適材適所への人材活用につながるとしています。

しかし、職場の本当の実態は、①時間外申請をしたら評価が下がる②休みを多くとると評価が下がる③自分自身が周りからどう見られているか評価を意識してしまう、できない人だと思われたくない④目標を持って仕事をしていくことは大切なことだが、給与への反映は賛成できないなどが出されています。また、その結果について、①人事評価制度の導入は、職員に「序列」をつけて競争心（やる気）を持たせていること②競争に勝てば、昇給・昇格・昇任や一時金が有利になると宣伝すること③同じ職場ではたらく仲間との団結や連帯意識を後退させ、個人主義に走らせること④人事評価制度で使用される目標管理は、自らが目標を設定して、その目標達成に励み、自らが評価する制度であり、評価が悪いのは「自分の努力不足」という意識に追い込まれています。そうして、際限のない競争に自らを追い込み、最低評価者にならないために、率先して長時間のただ働きや休日労働などを行うことにつながっています。

また、出産・育児・介護等で休暇を取得した場合の不利益な扱いを無くすたたかひにより勝ちとってきた権利についても、評価制度の下で不利益を被る実態も出てきています。これらの実態把握と仲間の思いを要求・交渉につなげてかなければなりません。

## 人事評価制度とどうたたかうか

地方行革大綱、集中改革プラン、市町村合併（自治体再編合理化）

などによる合理化攻撃と労務管理・意識改革攻撃によって多くの自治体では人員削減が進み、慢性的な人員不足による労働強化に追い込まれています。さらに、財政難を理由とした独自賃金カットや時間外勤務手当の上限設定など、総額人件費抑制が強行されてきました。このような状況のなか、人事評価制度の導入によりさらに個人責任が重くなり、業務量も増え続け、精神疾患などでの長期療養者や早期退職を選ぶ仲間が増えています。安心して働き続けられる職場が奪われ、さらには住民の生命と権利を守る自治体の機能そのものも奪われており、災害や非常事態に即座に対応できない状況が生まれています。

これらの実態は、この間、政府・当局が推し進めてきた自治体合理化によってもたらされたことは明らかです。しかし一方で、「公務員だから」「財政難だから」仕方がないなど、人事評価制度により分断されたなかで仕事に追われ、ひとり一人が余裕のない働かされ方を強いられることで、個人の問題としてあきらめている仲間が多くなっています。問題の根本を解決することよりも、周りの仲間の仕事ぶりに目が向き、忙しい職場に対する不満や怒りが向けられ、労働組合に結集しきれていない実態があります。

私たち労働者にとって、賃金は生活の糧です。明日も働き続けるために、そして、次の世代を育成するために賃金はあります。「賃金は労働力の再生産費」です。労働者は誰であれ、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有しています。労働組合の任務はこの働き続ける権利、生き続ける権利を守り抜くことです。そして、「賃金は労働力の再生産費」という労働者のものの見方・考え方の学習と実践を基本にたたかいをすすめることが重要です。

それぞれの職場において実態点検と討論の積み重ねから、一人ひとりの不安や不満の声をつかみ「ゆずれない要求」へと押し上げながら、「要求—交渉—妥結—協約締結」の闘争サイクルを確立し、差別を受けている私たち女性労働者が、自ら行動し、改善するための取り組み強化が必要です。

### 3 65歳まではたらく〈雇用と年金の接続〉

自治労女性部は、「結婚しても、妊娠しても出産しても、年を取っても健康で働き続けられる職場を作ろう」をスローガンに一つひとつの課題を要求にして闘ってきました。そして、働き続けるための改善要求にするため、職場での話し合いや、憲法や、女性差別撤廃条約など要求の根拠を明確にする学習会を行ってきました。女性が働き続けるためには、基本的人権を守らせ、健康で差別なく働き続けられる職場づくりが求められ、人員要求を含めた職場改善の取り組みを強めていかなければなりません。

#### (1) 定年年齢の引き上げ

2013年度から公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられました。そのため、65歳まで働ける制度として再任用制度が施行されました。さらに、2023年度からは定年年齢が段階的に引き上げられ、2031年度からは65歳となります。

2023年4月時点で明らかにされているのは次のとおりです。

- 定年の段階的引き上げ：定年年齢を2年に1歳ずつ引き上げ（2023年度：61歳→2031年度：65歳）
- 役職定年制：60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職ポストに降任等
- 60歳に達した職員の給与：61歳に達する年度から基本給は7割支給
  - ◆7割水準となる手当：地域手当、期末・勤勉手当等
  - ◆7割水準とならない手当：住居手当、扶養手当、通勤手当等
- 退職手当：60歳以後定年前に退職した者は、定年退職と同様に、退職手当を算定
  - ※俸給月額7割措置や役職定年による役降りに伴い、俸給月額が減額される場合、減額前の俸給月額の最高額を考慮して退職手当の支給額を算定する「ピーク時特例」が適用されます。
- 定年前再任用短時間勤務制：60歳に達した日以後、定年前退職者を短時間勤務ポストに再任用

定年引き上げの問題点や不安の声は、仕事の量や配置、どんな仕事をするのか、夜勤もあるのか、賃金が安すぎるなど多く出されています。

また、アンケートからは、過半数の女性が「定年まで働かない」と回答し、その大きな理由は「身体的・精神的にきつい」としています。しかし、経済的自立がなければ、誰かに依存せざるを得ず、精神的な自立と自由も奪われます。健康で安心して働き続けるためには、休暇が取りやすいこと、定時に帰れること、人間関係のよい職場にすることなどです。働き続けられる職場に改善する取り組みを強めていかなければなりません。

問題点や不安を解決するために、労働組合として取り組み、65歳まで働き続けることが必要です。

## **(2) 定年前退職の実態と私たちの取り組み**

ある単組では、定年退職29人に対し定年前退職が30人いました。時間外にもメールでの指示があるなど仕事への要求が増えた、過労によって引き起こされる病気や体調不良になったなどにより、定年まで働けない状況が作られています。

我慢したり退職したりするなどの自己解決でなく、困ったときや悩んだときに話ができる場や、個人の問題でなく全体の問題として職場で支えあえる女性部づくりや労働組合が必要です。

## **(3) 要求し、交渉しないと賃金・労働条件は改善しない**

賃金や労働条件は、単組によって異なります。「全員が労働組合に結集することが何よりも運動を前進させる力である」「要求して交渉しないと自分たちの賃金・労働条件は改善しない」ことを踏まえ、一つひとつの職場の課題の前進にむけ、闘いをすすめています。

この間の長いたたかいの中で多くの単組で労働基準法や国の制度を上回る権利を勝ち取ってきました。これらの制度の根拠規程を点検し、切り下げを許さない取り組みも必要です。

現在の再任用制度の中でも、フルタイムを選択すると定員1とカ

ウントされることから、専門職を中心に、新規採用職員を雇ってもらうために自ら短時間の働き方を選んでいる実態があります。しかも、実際の働き方は、短時間であっても仕事の割り振りは一人分とされ、業務に追われる状況もあります。

2024年度以降は60歳からの働き方を定年引き上げか、暫定再任用か、会計年度任用職員か、選択することになります。同じ仕事をするのに賃金が下げられる等の不安や不満、課題が出されています。改めて、賃金と働き方について、これ以上一緒に働く仲間が分断されないように要求をまとめ改善を求めていきましょう。

定年まで健康で働き続けるために、お互いをひとりの人間として、労働者として認め合い、信頼し、支え合うことが重要です。学習活動から社会のしくみをまなび、労働者としてのものの見方、考え方のできる仲間をつくり、組織強化に努めましょう。

## ■人員確保の取り組み（定数闘争）

鹿児島市職労では、毎年1月に新年度の職場人数の増員を要求する『定数闘争』を行っています。1977年に「職場に労働運動を」をスローガンに始まったもので、毎年12月に本部執行委員がすべての職場にオルグに入り、新年度に新しい業務が増えないか、長時間労働の実態や休暇の取得状況など、職場で組合員が抱えている課題を集約し、それぞれの係ごとに、事務職1人、保健師1人…など職種ごとに要求書を作成しています。『定数闘争』の時期に係ごとに話し合いの機会を作ることは、普段仕事に追われている組合員が自分たちの働き方や職場の課題を振り返ることができる良い機会となっています。組合員が職場内の実態等を突き合わせる中で出てくる要求であるため、とても切実な内容になっており、単純な人員増だけでなく、これ以上人を減らされると仕事ができないなど、現状維持を求める要求も年々増えてきています。

当局はその要求に対する回答として、年明けに4月以降の「新年度の職員配置計画」を組合に提示します。鹿児島市当局が1月の段階で新年度の配置計画を提示してくるのは、これまでの市職労の闘

争の歴史や、組織率がほぼ100%であることを踏まえた労使関係があるからこそです。

提示をうけ、要求が叶わなかった職場や合理化提示を受けた職場は、担当執行委員と綿密に連携し、交渉を重ね、当局の考えを改めさせていきます。交渉ヤマ場まで約2週間、交渉を行った翌朝には、前日の交渉でどんな内容を訴えたか、組合員全員に共有するため朝ビラを実施します。

この『定数闘争』では、組合の役員だけではなく、職場の組合員が直接当局に職場の実態や働かされ方などを訴える『職場組合員交渉』を行っています。「職場の生の声」なので、当局は嫌がりません。コロナ禍を理由に参加者を絞るよう要請がありましたが、職場は、「自分たちの職場実態をきちんと分かってほしい」「直接増員を訴えたい」と職場の組合員全員で参加する課もありました。

交渉ヤマ場は、勤務終了後の座り込み行動に取り組みます。組合会議室前の廊下には、要求をかなえたい職場組合員が結集します。最終検討結果がでるのは夜中です。これで『定数闘争』は終了しますが、闘争で積み残した課題は、春闘交渉や賃金確定闘争などで解消に向けて要求していきます。女性部としても、春闘期には生休年休アンケートで集約した女性の声を基本組合の要求書に盛り込み、確定期には女性部独自要求・交渉を行いながら、女性の声を訴えています。

交渉で要求が叶うことは多くありませんが、闘争を通じて、組合と組合員のきずなを深め、『団結をますます広げていくこと』を勝ち取り、組織強化へつなげます。

## 4 女性の健康と働き方

### (1) 性差、妊娠・出産、加齢とはたらく環境整備

男女平等の意識が進む中で、妊娠・出産時だけに差異が生じるという考え方が一人歩きをし、時間外労働・危険有害作業・夜間労働なども平等を求められるようになりました。

しかし、女性は次の世代を生み出すという性の特徴があります。エストロゲンとプロゲステロンという二種類のホルモンの働きによって月経（生理）があり、ホルモンの分泌が急激に低下することによって更年期が訪れます。体の構造と機能の面で男性と異なる部分と性差があることを忘れて働いている今の状況は、多くの問題を生み出しています。

2004年版「ILO産業安全保健エンサイクロペディア」は、「女性と男性では身体的、代謝的、ホルモンの、生理的、そして心理的に異なっている。」と述べています。その差異があることで、男性と同じ働き方をすることによって女性の受ける健康リスクが上昇するのだとも述べています。

男女平等の概念に性差をきちんと考慮する必要があることを忘れてはいけません。

## (2) 身体の違いとそれに合わせた働き方

労働基準法の改「正」により妊娠・出産にだけ限定した「母性」保護が強められました。しかし、本来「母性保護」とは、妊娠、出産だけでなく、生涯を通じた女性の健康<sup>\*1</sup>を保護するという考えが必要です。現代の社会では、多くの場面で競争原理が持ち込まれ、特に職場はその傾向がより一層強まっています。元々男性の身体に合わせていた「労働内容」「労働時間」などの労働条件に女性が合わせて働くことを求められ、それが当たり前働き方とみなされるため、女性の身体に負担がかかっています。

\*1 生涯を通じた女性の健康：リプロダクティブヘルス（Reproductive Health）/リプロダクティブライツ（Reproductive Rights）。性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられるということです。つまり、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことです。女性が生殖能力を保持し、産むか産まないか、何時産むか、何人産むかを決める自由を持つこと（自己決定権）、そして、生殖可能な年齢だけでなく女性が一生にわたって人間として健康管理できることも意味しています。

### (3) 働き方が大事

身体の違いや男性の条件に合わせることで起こる負担という視点を踏まえて点検を行うことが大切です。

過重な労働や心身のストレスから生理痛になったり、生理周期に変調をきたしたりすることがあります。労働時間、有害物、寒さ、立ち作業など労働環境が生理に与える影響も報告されています。生理中を心身とも安らかな状態で過ごすことが妊娠出産や更年期にも影響を与えることも報告されています。

「長時間の通勤」「立ち作業」「長時間労働」「夜間労働や変形労働」などや働きすぎは、妊娠・出産時の健康課題に関係することがあるため注意が必要です。女性の一生の健康を考え、更年期から老年期へと移行する時期の健康にも大きく影響する若い時の時期のはたらき方は重要です。「男女平等」と言われ、逆に女性特有の身体のしんどさを訴えられない状況があります。しかし、「子どもを生む」という機能を持った女性の身体は、男性とは違うことを知る必要があります。

妊産婦の労働軽減を求めることはもちろん、女性が自らの心身のことをきちんと知り、日々の働き方を変えていくことは定年まで元気に働き続けるための重要な課題です。

#### ■～要求しないと（富山県職労）～

本部女性部で実施している生休・年休アンケートの中で「定年まで働きますか」との設問には、集計を始めてから10年以上、半数を超える仲間が「働き続けられない」と回答し、身体的・精神的不安、育児や介護との両立への不安が出されています。健康で人間らしく働ける職場づくりのために、職場や諸権利を点検、学習し、女性部で討論、要求することが必要です。

富山県職労女性部では、アンケートに独自の設問を設け、要求の根拠として取り組んできています。産前・産後休暇8週・有給制、妊娠と分かった時点から夜勤免除など、働く中で当たり前と思っていた制度も、40年以上前の女性定期大会部議案書を振り返ると、生

理休暇の取得状況、更年期の症状、育児休業制度、妊娠や出産に伴う権利と妊娠と出産の状況、家族のための看護の状況などアンケートで実態を把握し、切実な実態をもとに交渉でたたかい、働く女性の先輩たちが勝ち取ってきた制度でした。

また、長年、妊娠中・出産の状況、つわり（妊娠障害）休暇、産前・産後休暇などを規定通り取れたか、妊娠・出産に伴う深夜勤務及び時間外勤務の制限が申請通り制限されたかなど、アンケートで実態を集約し、実態から女性部の交渉で改善に取り組んでいます。

2012年に不妊治療を受けている女性職員から、治療で年休が足りなくなりそうだと相談を受け、全県や国の不妊治療の実態を調査し、国同様に病気休暇での対応を実現させ、2021年には国で不妊治療の特別休暇が新設されたことを受け、年10日での不妊治療休暇を勝ち取っています。そのほか、妊娠障害休暇の日数の拡充、妊娠中の業務軽減への配慮など取り組んできました。また、生理休暇を取得しやすくするために必要性を十分話し合い名称変更するとともに、取得促進の声かけをし、申請システムの改善を要求し、徐々に取得者が増えています。今後、婦人科検診や更年期障害のために取得できるよう要件緩和を求めています。

家族の看護休暇の制度化は30年以上前から要求しており、2014年に子の看護休暇の対象を家族に拡大する形で実現させています。現在、アンケートで看護休暇の子の年齢や、家族の看護のために年休で何日休んだかなどの実態を把握し、日数の拡充に取り組んでいます。

人事評価制度については、女性部の交渉で、評価結果を賃金反映することに絶対納得しないという思いを訴え、賃金反映の拡大阻止や育児や介護で休むことが低い評価とにならないよう評価者への周知・研修を継続して確認しています。

当局は、職場の切実な実態を見ようとせず、民間や他県、国の状況を持ち出し、要求がすぐに前進するということは難しい状況です。だからこそ、女性部独自要求・交渉が大きな役割を持つと考えており、今後も実態から必要性を訴え、女性が健康で差別なく家庭と仕

事を両立して定年まで働き続けられるよう、女性部独自要求・交渉、県本部統一闘争として取り組みを進めていきます。

## 5 差別されず生活できる賃金を（賃金改善の取り組み）

### (1) 人間らしい生活ができる賃金を

私たちが生活していくうえで、衣・食・住は欠かせないものです。そしてそれら（製品）を作り出しているのは人間の労働です。人間が働く能力=労働力なしには人間の生活は成り立ちません。私たちは、労働力を売って、生活するための賃金を得ています。

労働力の値段=労働力の価値は生産に必要な労働の量によって決まります。労働力の価値は労働者が人間として生きていくのに必要な生活手段の価値、労働力を生産していく価値（=再生産費）ということになります。

この生活手段は「人間が成長し、生命を維持するための生活費」「自分の後継者を育てるための家族の生活費」「自分が技術を習得するための教育費」「人間らしく健康で文化的な生活を営むための費用」の4つの要素からなっています。ところが、賃金を決定する際、資本家は儲けをできるだけ多くするために労働者の価値以下に賃金を減らそうとします。

同じ賃金で労働時間を延長させる（不払い残業）、同じ労働時間内で労働密度を高める、賃金を下げる、人事評価の導入によって人件費総体は増やさず一人ひとりの賃金に差をつけ競争させる、など様々な方法で賃金を切り下げてきます。

### (2) 春闘の歴史

70年代労働運動は、高度経済成長の中で、物価が上昇し、賃金引き上げ闘争を行っていました。企業の中での労働者の要求は「会社あつての労働者」で企業内



での賃上げ交渉は難航したため、労働組合が産業別に結集、さらに総評に結集して「総労働対総資本」のたたかいがつけられていきました。

資本の春闘方針として「賃金行方研究会」なる報告書が出され、労働者の賃金引上げ要求・交渉の押さえ込みにかかりました。

労働者は月々の賃金の引き上げと労働組合のない勤労大衆の生活改善や老後の年金制度の確立を求めて、1981年には年金・福祉ストライキがたたかわれました。

### (3) 「賃金は生活給」にこだわりを持つ

現状を変えていくためには、仲間の不満を集め、要求書にまとめる、職場集会を開く、組合ニュースを発行するなど、やれることはたくさんあります。そこに女性が主体的に参加できる体制づくりが重要です。

私たちは、女性の経済的自立が必要であることを学び、賃金にこだわりを持ち、根拠を明らかにして、生活できる賃金を自信を持って要求することが求められています。

## 6 臨時・非常勤等職員の処遇改善

現在私たちの働く自治体職場では、財政難などによる人員不足を臨時・非常勤等職員に頼り、いまや推定約69万人が全国の自治体で働いています。そして、その多くは女性です。特に保育所や調理職場では職員の過半数が臨時・非常勤等職員というところが増えていきます。「いつ雇い止めされるかもしれない」という不安とリスクを抱えながら、正規職員と同等の働き方を求められています。働いている臨時・非常勤等職員全体の労働条件を改善していくためにも、組織化が不可欠です。

会計年度任用職員制度については、2020年4月に導入されたものの、常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を十分に踏まえた処遇となっていない実態が見受けられます。総務省が検討してい



2022.10.23 臨時非常勤等職員全国協議会 2022秋闘勝利! 中央総決起集会

る会計年度任用職員に対して勤勉手当支給を可能とする制度改正については、2023年4月に成立しました。常勤と同月数の一時金の確実な支給をはじめ、同一労働同一賃金にむけた処遇改善に取り組むことが重要です。

## 7 男女平等産別統一闘争

男女平等の取り組みは、職場・地域・社会において、女性が差別されることなく個々の能力が発揮でき、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会を作るために欠かすことのできない取り組みです。

自治労は、1995年に「男女がともに担う自治労方針」を確認し、それ以降、本部・県本部における委員会の設置や推進計画の策定、男女平等闘争などを推進してきました。

女性自身が職場実態に基づいた要求を自ら交渉することから、誰もが働きやすい職場へと改善がはかられます。職場環境改善という

目的と同時に、交渉能力を培うというエンパワーメントのためにも、男女平等産別統一闘争に女性自らが積極的にかわり推進していくことが大切です。

## 8 平和運動

### 戦争反対の声をあげよう

2022年2月24日に始まったロシア軍によるウクライナへの軍事侵攻から1年以上が経過しましたが、収束の見込みはありません。この間、アメリカを中心に西側諸国がウクライナに対して積極的に武器を供与しています。日本も、直接の武器供与こそしていないものの、資金や防弾チョッキその他の物資を提供し、アメリカや西側諸国と共にロシアに対して資産凍結や輸出入関連の経



済措置等を行っています。また、日本では、ウクライナ侵攻や台湾有事を口実に、軍事費の増額や敵基地攻撃能力（反撃能力）の保有などが強行されてきています。2022年12月16日、岸田内閣は「安全保障関連3文書（「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「防衛力整備計画）」を閣議決定しました。日本は戦後、日本国憲法の下で専守防衛を掲げ、保有する兵器とその行使は自衛のための必要最小限度としてきました。しかし、この「安保関連3文書」では、敵基地攻撃能力（反撃能力）を保有するとし、その発動は米軍と連携して行うとしています。敵基地攻撃能力の保有を含む大幅な軍拡は、「専守防衛」を大きく逸脱し、これまでの政府方針の大転換であり決して許されることではありません。防衛省は、中国の軍事的活動を理由に、奄美大島（鹿児島県奄美市など）、宮古島（沖縄県宮古島市）、石垣島（沖縄県石垣市）など南西諸島への自衛隊ミサイル部隊の配備を進めています。将来的には敵基地攻撃能力（反撃能力）で活用

する長射程ミサイルが配備される可能性が高いと言われています。この地域で発射すれば、中国や北朝鮮の基地が射程内に入ることになります。しかし、相手側の攻撃目標にもなりかねないとして、地元では反対運動が行われています。さらに攻撃型兵器の配備は、東アジア周辺国の軍事的緊張を高めることに繋がります。ことが起こった時には、簡単に止めることはできません。戦争が起こる前に、モノが言えなくなる前に、職場・地域から戦争反対の声を広げる必要があります。これまで大切にしてきた国民主権、基本的人権の尊重、平和主義の基本的理念を持つ憲法を守るための運動の強化とともに、「戦争をさせない1000人委員会」等への結集が必要です。

## 憲法を守ろう

衆参両院で改憲勢力が3分の2を超えた今、憲法改正を巡る状況も厳しくなっています。衆議院憲法審査会では自民、公明に加えて維新の会や国民民主党などが毎週の審議を求めて、前のめりの議論が行われています。憲法改「正」について、自民党は改憲4項目（自衛隊明記、大災害などの緊急事態、参院選「合区」解消、教育の充実）の条文素案を示していますが、その内容はどれも問題を含んでいます。2021年6月に憲法改「正」の手続きを定める国民投票法が可決・成立しましたが、有権者の投票機会を増やすのが目的にある一方、政党の資金力によってCM量に差が生じ、国民投票の結果が左右されてしまう恐れがあるといった国民統制につながりかねないといった課題もあります。

## GXについて

政府は脱炭素社会の実現に向けて、産業構造・社会構造をグリーンエネルギーに転じてきました。これをGX（グリーントランスフォーメーション）と呼んでいます。温暖化を防止するために、CO<sub>2</sub>排出量を2030年までに実質ゼロを目指す「パリ協定に基づく成長戦略」を閣議決定し、2021年10月国連に提出しました。GXはその流れに沿ったものです。

しかし、現在その具体化の中で、原子力発電所の活用を推進する原発回帰が進められようとしています。昨年12月政府は、いくつかの案をパブリックコメントにかけました。それは再稼働の積極推進、60年を超えて運転できるように『原子炉等の規制法』の改悪、併せて『電気事業法』を改悪して原発の運転延長について経産大臣の認可制とする、廃炉原発の建替え（リプレース）を進める、革新原発の研究開発を進める、再処理や高レベル放射性廃棄物の処分地選定を加速する等、原発推進のための政策のオンパレードです。

ロシアのウクライナ侵攻によるエネルギー価格の高騰などを口実に政府と原子力産業は、福島原発事故がなかったかのように原発回帰を進めています。原発事故の原因究明も原子炉廃炉作業も終わらない中で、放射能汚染が残る中へ帰還推奨、健康被害の顕在化、汚染土の再利用問題、汚染水の海洋放出などの問題が解決していません。このことを無視した、原発稼働を優先させる規制緩和は許すことができません。命を守り環境を守るために原発いらない！の声をあげ、本来の再エネルギー100%を目指していくことを求めています。

## (1) 八の日行動

1941年12月8日に日本軍は真珠湾を奇襲攻撃・アメリカに宣戦布告し、第2次世界戦に突入しました。朝鮮半島・中国・アジアの人民に言い知れぬ屈辱を与え生命を奪う戦争でした。日本人も「天皇」の名の下に戦争に駆り出され若い生命を失い、非戦闘員である高齢者、子ども、女性、「障害者」も言葉にならない被害を受けました。そうした代償を払って、平和憲法が誕生しました。1955年に自由民主党が結成され、憲法改正・自主憲法制定を党是としています。1982年11月に中曽根康弘が総理大臣になり、憲法改悪の動きが表面化した時、総評女性局などの呼びかけで、全国津々浦々で女性たちが、憲法を守る運動に立ち上がりました。毎年12月8日に「戦争を許さない女たち」は街頭でマイクをリレーしながら戦争反対を訴え、憲法改悪反対を呼びかけました。また、職場や地域では毎月8日に、

ニュースやビラを作成配布したり、学習会を開いたり、「八の日行動」を行っています。

## (2) 平和友好祭・反核平和の火リレー

第2次世界大戦の末期、一時ヨーロッパ全土に広がったナチス・ドイツの占領地が、西側からアメリカを中心とする連合軍、東側からソ連軍によって奪還され1945年に最終的な段階を迎えました。東西からナチス・ドイツの本拠地ベルリンに進撃を続けてきた連合軍とソ連軍は4月25日にベルリンの南東トルガウのエルベ河畔で出会いました。

この時、戦争終結が間近に迫ったことを喜びあいました。「戦争を再び繰り返すまい。平和で豊かな未来のため青年は手を携えよう」という「エルベの誓い」をしました。

1945年11月、世界68カ国の青年たちがロンドンに集まり世界青年会議が行われました。「エルベの誓い」を活かし発展させるため平和友好祭が開催されるようになりました。

日本では、1955年第1回国内祭典が開かれ、「反帝連帯・平和・友情」のスローガンのもと、地区、県、中央で、勤労者・学生など多くの人を結集させ、反合理化、反戦平和、反原発の運動の幅を広げてきました。

平和友好祭運動から、反差別の闘いの歴史に学び、各地の戦跡や米軍・自衛隊の基地の視察が取り組まれ「沖縄平和の旅」「反核平和の火リレー」へとつながっています。

1982年ヨーロッパにおける反核運動に呼応し、日本でも被爆地広島に20万人が集まり「3.21平和のためのヒロシマ行動」が開催されました。この取り組みを一過性のものとせず継続した取り組みにしていこうと青年女性が「反核平和の火リレー」を取り組みました。自治体への「非核宣言」要請、平和予算計上を求め、「ヒロシマの心」を走りつないでいく取り組みとして全国へと広がっていきました。90年代のピークには28都道府県で取り組まれ、プルサーマル計画や原発での被爆労働の実態を訴え、延べ2万人の仲間が広島で採火し

た「平和の火」を走りつないでいます。

1年に1回の取り組みであっても、新入組合員がリレーに参加し職場の先輩たちが応援したり、「平和の火のタベ」で被爆者の話を聞いたり、加害の歴史などを学ぶことで、平和と民主主義を考えるきっかけとなっています。

コロナ禍により、職場のコミュニケーションが奪われ、おかしいことをおかしいと言えない状況、様々な矛盾に押し流されるような働き方、情報過多の中で選択する力が問われている今こそ、職場や地域で「エルベの誓い」を学びあうときなのかもしれません。

### (3) 平和の旅

若年層を中心に選挙の投票率が大きく低下している中、わずかな人々の支持により、平和憲法が危機を迎えようとしています。自分の意見を持たず、多数派の意見に従うだけの大衆迎合をしてしまっている人たちの気持ちを変える取り組みが必要です。危機を迎えているのは、平和憲法にとどまらず、性別・年齢・国籍等あらゆる人々の持つ多様な価値観です。すべての人が自分らしく生きることができる社会を作るために、私たちが行動を起こすことが求められます。

過去の歴史に学び、しっかりと向き合う姿勢が必要です。

#### ① オキナワ平和の旅

ヒロシマ・ナガサキに原爆が投下され、被爆者たちは、日々の生活で原爆症の発症に脅え、いわれなき差別を受け、被爆者であることをかくしながら生活しています。しかし、「被爆2世」の存在を知り、いかなる国のいかなる核兵器にも反対との運動が若い人たちにも広がり「反核平和の火リレー」が全自治体を走り、核兵器廃絶の自治体要請書を提出し、自治体の平和予算、平和パネル展など平和行政の取り組みも行われています。

広島、長崎、沖縄の女性部3県交流から、自治労女性部平和交流に広がりました。そして、反核燃の日を呼びかける青森県のたたかいに自治労女性部も結集し、現在の「オキナワ平和の旅」につながっています。5.15平和行進、6.23沖縄慰霊の日行動など沖縄での平



2021年12月7日 青年女性オキナフ平和の旅 辺野古新基地建設反対行動

和行動は続いています。女性部青年部の独自行動ということで一人でも多くの仲間が沖縄での基地の現実、爆音、辺野古の綺麗な海に触れることで、基地のない平和なオキナフを取り戻す運動の力になっています。

## ② 侵略を記憶し語り継ぐ平和の旅

実行委員会による旅は通算で38次、取り組まれてきました。「全事不忘後事之師」(過去の事を忘れないで、<sup>のちのち</sup>後々の戒めとする)という言葉が中国の遺跡の刻まれています。南京、平頂山、731部隊などを訪れ、生存者の証言を聞き、日本軍の行った加害の歴史に学んでいます。

## ③ アウシュヴィッツを訪ねる平和の旅

2019年までに第21次の旅が取り組まれましたがコロナ禍による中断を余儀なくされています。第2次世界大戦と経済の関係、最も民主的と言われたワイマール憲法の下で、ナチス・ドイツがどのよう

にドイツ共産党、ドイツ社民党、労働組合への弾圧を行い、140万にもユダヤ人が虐殺したのか、事前学習と現地でのまなびを深めてきました。

ドイツでは、ワイツゼッカー大統領が敗戦40年にあたる85年5月8日に連邦議会で行った「過去に目を閉ざす者は、現在にも盲目となる」との演説に象徴されるように、ナチス・ドイツの犯罪とそれを許した市民の「無関心の罪」を問い続けています。

安倍、菅、岸田と続く自公政権は、アジア・太平洋戦争の反省をないがしろにし、集団的自衛権の行使容認、防衛三文書による反撃（敵基地攻撃）能力の保有、武器輸出など憲法9条違反を強引に進めています。「新たな戦前」にさせないために旅を続ける努力が求められています。

## ■花岡慰霊行動の取り組み

秋田県本部が平和運動の一つとして取り組んできた花岡学習は2017年より自治労東北地連が主体となり「花岡慰霊行動」と題し、地連集会の位置づけで、6月30日の花岡事件慰霊式にあわせて学習会とフィールドワーク、慰霊式への参加に取り組んでいます。

「花岡事件」とは、太平洋戦争末期、秋田県花岡町（現在の大館市花岡地区）の鹿島組花岡出張所（花岡鉱山）に強制連行された986人の中国人労働者達が過酷な労働や日常的な暴行に耐えかね、一斉蜂起したものの、直ちに鎮圧され、逃亡した全労働者が捕まった後、三日三晩炎天下の中での見せしめと拷問によって、多くの命が失われた事件です。当時同様の強制連行・労働が行われた他の鉱山と比較しても、突出した死亡率・死亡者数でした。こうした強制労働、虐待の事実を真正面から受け止めた地元大館市は、戦後直後から現在に至るまで毎年慰霊式を執り行っています。この姿勢から、恒久平和を実現していくためには、加害の事実と責任を認めることが第一歩だと私たちは学んできました。

花岡慰霊行動の取り組みは、自治労女性部運動の中に「加害側の視点」を広げました。加害の事実は学ぼうとしなければ歴史の彼方

に消えてしまいます。広島・長崎への原爆投下、唯一の地上戦となった沖縄の実相を語り継ぐとともに、各地で起きた加害の事実を学び、平和な社会を実現する主体として行動しましょう。

## ■福島の自治体で働く自分たちの課題

東日本大震災及び東京電力・福島第一原発事故から12年が経過しました。2022年9月に双葉町が役場機能を町内に戻したことで、ようやく原発被害で役場機能を移転した双葉地方8町村全ての自治体が元の自治体に役場機能を戻しています。しかしながら、現在でも被災自治体では多くの問題を抱えているほか、福島県内の自治体でも震災以降の採用者が増えており、「震災の経験をどう伝えていくか」が課題となっています。

### 震災当時の状況

原発事故の被災自治体職員として対応に当たっていた仲間からは、「避難所対応をしていたが、住民が薬も持たないまま避難せざるをえず、職員が薬の確保に当たったものの、なかなか上手くいかないことで、不安や怒りをぶつけられ、平謝りするしかなかった」「自身も被災者だが、慣れない土地で24時間住民対応をしなければならず、PTSDとなり、うつ病になってしまった」という経験や、震災当時原発に近い浜通りで勤務していた仲間からは「震災発生後、どこで被ばくするかわからない状況だったので、女性が被ばくすると子どもができなくなるかもしれないという怖さもあった。職場で甲状腺被ばくを防ぐために安定ヨウ素剤を飲むようにと言われ、その場で飲んだ」「若い子どもがいるため、福島では子育てができないと思い、退職を決意した職員もいる」という報告がされています。

### 震災から12年経過した今

被災自治体で働く仲間からは、役場機能が戻ったことにより「片道2時間かけて通勤している」「これまで免除されていた固定資産税等の地方税の課税免除の特例がなくなり、税金が賦課されることによるクレームにさらされる不安がある」という報告もされています。保健師の仲間からは、住民が町内外各地に住んでいることから、

訪問に何時間もかかることがあり、負担が増しているという報告もされています。そのような中、被災自治体では「通勤や生活基盤の関係で町内に勤務することが難しく、早期退職を決意した職員もいる」など、早期退職者が増加していますが、職員を募集しても応募が少ない状況にあります。役場機能が戻り、復興が本格化していく中で、人員不足も大きな課題となっています。

## 資料 健康で長く働き続けるための統一要求

### (1) 基本的課題

- ① 女性差別撤廃条約、北京「行動綱領」の主旨に沿い、社会や職場、家庭で男女が差別なく生活できる施策を充実させるとともに、女性の労働権を確立すること。
- ② 男女共同参画基本法に基づく自治体条例の検証作業や国の第5次男女共同参画基本計画に基づく行動計画の改定・実施にむけた取り組みに労働組合女性代表を参画させること。
- ③ ILO100号条約（同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）、156号条約（男女労働者、特に家庭責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約）に基づく改定雇用機会均等法やパート法などを重視し、自治体は具体的政策を講ずること。

### (2) 家族的責任を持つ男女労働者のための要求項目

- ① 育児時間は1日120分とし、運用の自由を認め、同時に男女ともに適用すること。
- ② 育児休業については、自治労5原則（有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保、男女共対象）に基づき、実態を踏まえた柔軟な制度に拡充すること。
- ③ 介護休暇は、6月の期間を基本とし、弾力的な制度運用を可能とすること。併せて、有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保を保障すること。
- ④ 介護時間を1日120分とし、運用の自由を認めること。
- ⑤ 就学前の子どもを持つ親の労働時間を短縮すること。
- ⑥ 育児や家族看護など、家庭責任を有する男女労働者の

働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

### (3) 性と生殖における健康と権利

- ① 生理休暇制度を拡充すること。
- ② 妊娠障害休暇（つわり休暇）を最低14日とし、運用の自由を認めること。
- ③ 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）に対して健康診査および保健指導などのための休暇を拡充すること。
- ④ 妊産婦に対し勤務の軽減および労働時間の短縮を行うこと。
- ⑤ 妊産婦に対し危険有害業務および深夜労働、時間外労働、休日労働を全面的に禁止すること。
- ⑥ 産前産後休暇は、産前は最低8週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）とし、産後は13週間（3か月）とすること。また代替職員を完全に配置すること。
- ⑦ 職員の定期健康診断項目に婦人科健診を入れ、内容を拡充すること。
- ⑧ 自治労VDUガイドラインを守り、VDT（VDU）作業における機器の操作時間や職場環境をはじめとする健康対策に万全を期すこと。とりわけ妊産婦が行う業務の範囲は本人の申し出に基づき、労使で決定するよう取り組むこと。
- ⑨ 妊産婦が横になって休憩できる休憩室を確保すること。また、衛生管理者の中から妊産婦健康管理推進者を選任すること。
- ⑩ 更年期症状に応じた休暇など適切な措置を講ずること。特に、更年期健康診査やカウンセリングを受けるための更年期障害休暇を制度化すること。

## 「第50回自治労はたらく女性の集会」 記念講演：働く女性の母性保護



佐々木静子 産婦人科医・まつしま病院理事長

2012年4月22日

自治労会館 6Fホール

- ・「子宮と地球にやさしい病院」をうたうまつしま病院長・理事長、
- ・「あの事件で、私はようやく本物の産婦人科医になった」富士見産婦人科病院事件被害者同盟弁護士医師団
- ・性暴力救援センター（SARC）・東京代表 など

自治労女性部は、不必要な手術で多くの女性が子宮や卵巣を摘出された富士見産婦人科病院事件（1980年～）で結成された「おんなのからだと医療を考える会」の運動を通じ、女性がからだに向き合うということの大切さをまなび、自治労はたらく女性の集会では母性保護や女性の健康についてのテーマにした講演をうけてきました。

2012年5月開催の「第50回自治労はたらく女性の集会」では、佐々木静子先生から講演をいただきました。

2013年6月14日に佐々木静子先生が亡くなりました。

告別式で2010年4月にガンの転移が発見、抗がん剤治療をされており、周囲の人に「誰にも言うな。私もだれにもわからないように頑張るから」と話されていたことをお聞きしました。

佐々木静子先生のご冥福をお祈りし、自治労女性部に大きなお力をいただいたことを心から感謝し、女性が健康で生きるということ、私たち一人ひとりが職場で、女性部で、しっかり話し合っていきたいと思います。

## 働く女性と健康 元気で働き安全に生きる

私は産婦人科の医師として、50年近く仕事をしています。最近の女性の体と健康の問題についてみると、一人ひとりの健康状態は決してよくなっていません。

私は本当に平凡な産婦人科医でしたが、女性問題としての健康問題に興味を持ったのは、前に勤めていた病院が運営にルーズで、封建的なやり方をしている、それに頭にき、労働組合を立ち上げて闘って、ちょっと目立って、学会のほうからも、あいつはやめさせたほうがいいんじゃないかとかいろいろ言われて、いじめられた経験があるんですが、やっぱり人の権利というのは本当に大事だということ、そこで学びました。

そして、私にとって大きな転機は、埼玉県所沢市であった富士見産婦人科病院事件です。非常にショックを受けて、被害に遭った患者さんの側に立って裁判闘争もし、女性の健康問題を本当に痛感させられました。30年以上前になる事件ですが、超音波断層装置、つまりエコー検査を、当時は、日本に3、4台しかない高度の先進的な機械で、普通の診察ではわからないものが、よく診断がつくと言われていた機械です。それを使って、金もうけのために医者でない人がそれを操作して、子宮筋腫、卵巣嚢腫、子どもが異常だとか、いろんなことをつけて、最終的には、手術をしないと子宮が危ない、あなたの命も危ないというふうに話を続けて、多くの人が子宮の摘出と両側卵巣の摘出を受けたというすごい事件です。物すごい被害で保健所に届け出た人の数が1,138人もいました。1つの病院で、自分はもしかしたら不必要に子宮摘出をされたと思う人が1,000人以上を超えるなんていうことはありません。

富士見病院事件被害者同盟という団体を立ち上げて、自分たちが受けた被害がどんなことであったかということ、呼ばれると全国どこへでも行って話をしてくれたわけです。そのことによって、この女性の大事な問題が社会化できた、普通の家庭の主婦で、専業主婦で仕事もしていない人が多かった中で、その視点を持てたということについては、私は非常に大事なことというふうに思っているし、

よくそこまでやったというふうに思います。裁判闘争で26年目に最高裁判所で勝訴しました。富士見病院事件では、超音波の検査を受けて、あなたは子宮筋腫だ、1週間以内に入院して手術をしないと命が危ないとか、言われたときに、「こういうふうに言われたけど、どうかしら」と話せた人「免れ組」が200人ぐらいいました。富士見病院事件は、単に過誤ではなくて、意図的にもうけのために子宮を摘出しました。20代、30代の若い人も、両側の卵巣も摘出しました。そうすると、人工的な更年期になるわけですから、ホルモン治療が必要になります。ホルモン治療をずっとその後も続けることによって、もうけになると判断しました。

産婦人科医として、女性自身が自らの身体のことをできるだけ知っていたほうがいい、それは自分の大事な臓器の一つだから、異常があればきちんと診てもらおう仲間に話をするのが大事です。そのことを契機に、私は健康講座を始めました。

女性の健康を診るときに、心と身体の問題を両方きちんと診ないと、女性は元気に生きられません。女性への暴力の問題、女性の健康って本当に奥が深い、まだDV防止法がなかった時、セラピストとか、女性相談員とか弁護士など、みんなで勉強会をしました。今、私たちはNPO法人「女性の安全と健康のための支援教育センター」という団体をつくって活動しています。

差別や不公平が存在する。女性差別、それから男性と女性との間の関係性の不公正が公衆衛生上の大問題です。DVによる被害というのは10人に1人ぐらいたというふうに統計が出ています。乳がんにかかる人が17人に1人ですから、多くの女性がDV被害に遭っています。乳がんのことは検診を受けるようにいいますが、DV被害と健康問題のことを結びつけて言う人はいません。実は非常に重大なことです。

## 女性の健康

・リプロダクティブヘルス・リプロダクティブライツ 1994年  
WHO 国際人口開発会議

女性にとって、重要なわけは・・・

女性の健康問題を、自治労が母性保護ということでみんなで権利取得、それから保護をすることで運動を始めたのは、リプロダクティブヘルス/ライツというWHOが推奨した「性と生殖に関する健康/権利」の20年ぐらい前からです。母性（子どもを産むという大切な機能を持った女性）を制度的に保護するということが大事という権利闘争はされていました。

WHOがリプロダクティブヘルス/ライツというようになってから、日本でもより強く権利意識を表に出したことばとして使われるようになりました。

#### ①妊娠、出産、中絶は女性のからだで起きる

リプロダクティブヘルス/ライツは、男女とも大事なことですが、女性にとってより身近な問題、妊娠とか出産とか中絶とかという子宮を使ったことは女性にしか起こりません。

#### ②避妊は女性が担うことが多く、副作用のリスク、失敗のリスクも負う

女性が避妊の責任は負わされる、例えば低用量ピルが使われるようになってずっと薬を飲み続ける人生になるということが健康から見るとどうということなのか、特に副作用の問題、リスクは全部、女性にある、これはやっぱり問題です。

#### ③性感染症に罹りやすい

性感染症、これは女性の臓器が腹腔の中にあるためにより重症化し、診断もつかないことが多いということがあります。妊娠した女性ですと、子宮内の環境はその女性のすべて、子どもにとっては子宮内環境がすべてになるわけですから、それはストレートに子どもの健康にも影響します。

#### ④子どもの健康に直接的に影響する

1950年ごろ、平均出生体重は男が3キロ300、女が3キロといていましたが、だんだん少なくなって、今は統計上、3キロちょっとぐらいになっています。お産で、2キロ700~800あれば、よかったねという感じです。出生時体重が少ない人が増えています。妊娠

初期に胎盤の働きが悪い、小さな胎盤しか形成されないとなると、小さく生まれます。特に10カ月で2200とか、1800とかいった赤ちゃんは将来、高率にメタボリックシンドロームと呼ばれ、高血圧、高脂血症、糖尿病に、よりなりやすいといわれています。

## ライフサイクルとからだの変化

女性の一生、ライフサイクルの変化は、男性に比べるとドラマチックです。ホルモンの影響を非常に受けています。初潮から、妊娠、出産という生殖年齢があり、卵巣機能がなくなる更年期を抱え、更年期が終わるとホルモンのない環境で、今までホルモンに大きく支配されていたときからその支配がなくなるという、かなり変わった環境の中で老いを迎えます。だから、女性は若いとき、中年、更年期、老年期では、かなり違った健康状態であることを知り、努力しなくてははいけません。

## 健康である

- ・からだもこころもより良い状態にあって、自分を調整でき、家族や社会の中で自分の役割を担える活力があること

自分自身を自分のからだとして調整できるということができ、周りの人たちの中で自分が社会的役割を果たせるだけの活力があるような状態を健康といいます。

病気を持っていても、この機能を果たせれば、その人は健康だと言ってもいいと思います。ところが、妊娠で外来に、かなりの率で過換気障害、うつ病、パニック障害などで悩んでいて、薬を飲んで生活をしている人が増えています。

- ・WHO（世界保健機構）

単に病気でないということだけでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態のこと

病気は、生活環境とか体質とか遺伝とかに大きく影響します。特に生活環境では、メタボリックシンドロームに代表されるように、かなり健康のコントロールを自分自身でする必要性のあることが強調されています。

3・11以降は外的な環境が健康を左右することが言われています。

放射能の障害、人間が醸し出す、人間がつくっている環境が影響しています。

健康にどんなことが影響するか、良性腫瘍であれば子宮筋腫や卵巣嚢腫、悪性腫瘍であれば子宮頸がんや子宮体がん・乳がんです。他にもウイルス感染がありますが、子宮頸がんもウイルス感染で起きることがはっきりしてきて、ワクチンも開発されています。さらに、外傷とか、環境とか、食事の影響も心配されています。特にこれから若い人たちがどんなものを食べて、元気で成人を迎えられるか、生殖機能にどんな影響が及ぶか、流・早産が増えたなど心配です。

福島の周産期死亡は高くなった？ まだ正式なコメントはなく、影響が及ぶのではないかと心配しています。

妊娠中、おなか張るからと、ほとんど歩かない、動かない。女性の子宮、卵巣は下腹部にあり、血液循環との関係でいえば、歩かないことの弊害はあります。

生活習慣というのを変えるということ、その行動変容が起きる大変さというのを私は思います。これが悪いとわかっててもやめられない、特に、たばこはなかなかやめられないです。

## 健康を損なう女性特有の原因

女性が健康を損なう原因の1つは、ホルモンのアンバランスが大きいです。ホルモンは初潮から始まって閉経まで働くわけで、人生の40年間分、半分はホルモンに左右されています。ホルモン変化は月経の前半と後半で、ホルモンの作用する種類が違います。体温まで変わります。体調も変わる人が多いです。月経不順や無月経、無排卵、さらに何となくプチ更年期、私は医学的には間違いだと思えます。つまり、自律神経失調の状態がホルモンがある年代にもかかわらず起きてしまうということです。

妊娠、出産、産褥の状況も、必ずしも健康でなく、逆に健康被害を受けることもあります。

また、女性特有の病気、子宮筋腫も子宮内膜症も若年化していま

す。さらに、性感染症は増えています。クラミジア感染症も増えています。子宮頸がんもHPVというヒトイボウイルスの感染です。

3・11からの外傷後ストレス障害、PTSDも高率に発生しています。ストレスによる女性の健康被害は、女性が社会的機能を果たせない、母としての機能も果たせない、家庭の中の単位としてアンバランスになっている。すると、これは子どもの虐待にもつながります。そして、女性への暴力です。小さいころ親から虐待を受けていたとか、結婚してDV被害に遭った、それを見ていた子どもが暴力を振るうという悪循環、連鎖の問題もあります。

## トピックス 産婦人科での日常診療から・・・

### ・不妊症の増加

不妊症が増えています。妊娠の能力、妊孕性が落ちています。男性の精子の数が減っていて、昔は1ml当たり4,500万以上の精子があれば正常と、今は2,500万以上に修正になっていますし、2,500万以下の方が精子減少症といわれています。女性は月経不順、無排卵症が増えています。拒食症があって体重が38キロぐらいしかないとか、その背景の問題を解決しようとする医師は少ないです。

### ・不妊クリニックの盛業

不健康な状況を見逃して、体外受精や排卵誘発剤を使って妊娠させます。妊娠させるということは健康な妊娠生活は送れないし、健康な出産もできないことが多いです。

不妊クリニックは流行っています。体外受精をする数は日本が世界一だそうです。妊孕率は低いですから妊娠しないで終わり、そこで燃え尽きてしまうというような弊害もあります。体外受精児の増加は1998年から2006年までの間に、日本中で生まれた赤ちゃんの数は大体100万人はいます。1998年のときは129人に1人ぐらい、2006年には55人に1人というふうに体外受精児が年々増えています。

### ・帝王切開分娩の増加

お産は安全になりました。帝王切開分娩も安全な分娩ではありますが、生理的な機能を果た（普通分娩）さず、おなかを切るという

帝王切開は増えています。私が医者になったころ帝王切開率が5%ぐらいで、つい最近発表された日本の帝王切開率は23%ぐらいです。周産期センターでは帝王切開率が何と50%です。

大野病院事件、一時騒然となった事件がありました。帝王切開を受けたところに胎盤が付着する癒着胎盤があります。帝王切開をしてその胎盤を取り除こうとしたときに、医者は子宮を残さないようにしないと危ないと言ったのです、本人がどうしても残したいというのでその医者も頑張って胎盤を摘出して子宮を残そうと努力しけれども、物すごい大量の出血があってその方は亡くなられたということで、それを警察が察知してその医師を逮捕しました、医者側のしたら冗談じゃないと、「そんなことで逮捕されるんだったら帝王切開なんかやらないぞ」と言って、いろいろ問題が起こって、結局、最終的にはその医師は一応無罪にはなっています。それは別に有罪、無罪の問題ではなくて、一回帝王切開した人は2回目も3回目も、切ることはできますが、運悪く前の帝王切開した傷の下に胎盤がくっつくと、命にかかわることもあります。昔は帝王切開を少なくするための努力をしました。医療事故が多くなって、何かあれば負けるから、帝王切開をしておけばとりあえずは助かるというふうな風潮があります。アメリカでは大体女性は1人か2人しか産まない、そんなときに陣痛の苦しみに耐えて産むなんてナンセンスだというふうに考える人がいます。初めから切ってという人がいて、帝王切開を1回か2回して一生を終るということです。この価値観もさることながら、女性が生理的な機能を発揮することを放棄するというこの考え方は、問題ではないかと思いますが、そういう傾向があって、帝王切開分娩が増えています。

### 管理された分娩

自然に時が来る陣痛が普通に出産する、というパターンが減りました。多くの方は、なかなか陣痛が来ない、予定日を過ぎて来ない、しかたなく、陣痛誘発剤を点滴して産む人が増えています。医師等は妊婦が自分の力で、自分の陣痛で、気持ちよいお産をすることがその後の育児にもすごくいい影響があると考えています。しか

し、抵抗する人が多く管理された分娩、点滴による促進剤とか誘発分娩とかが増えています。

### 合併症の増加

子宮筋腫は若い人に見つかっています。それでも妊娠はできます。流産する人も中にはいます、妊娠の途中で腹痛とか、早産するとか、破水するとか、おなかの張りが強く入院するということもあります。子宮収縮抑制剤を使わないといられない人も増えています。32週から34週になって、張りがとまらないから早い時期に帝王切開して、子どもはクベウス・集中治療の箱の中に入って大きくすることも多くなっています。子どもも生まれてからすぐに母に抱かれておっぱいを吸うということがない時期を過ごします。また出生体重の減少などお産の領域も非常に様変わりしています。

### 子宮頸ガンの前ガン状態（異型上皮）が若年化

ガンになる手前のことを異型上皮という、それは細胞の形で、異型上皮になる若い人が増えています。これはHPVウイルスに先行して感染し、それから10年ぐらいたつと子宮頸部に変化（ガン）が起きます。10代のころにHPVウイルスに感染しているといわれています。今は20代からも異型上皮が見られます。

### 子宮頸ガンワクチンが実用化された（公費負担）

区市町村の行政が、無料で子宮ガン検診をやっています。そして、子宮頸ガンワクチンが出ました。ヒトパピローマウイルスというのは100種類以上種類があります。そのうち30種類ぐらいがより高率、つまりハイリスク型です。その16番と18番のHPVウイルスに、特定したワクチンが開発されています。別の種類もあり、これで安心ではありません、現在、費用も非常に高いです。ワクチンの効果は20年もつだろうということです。行政は、12歳から14歳ぐらいの子どもで、セックスデビューしていない人に対して無料でワクチンを打ち始めました。ワクチン注射の年齢はいつがいいか？ 14歳でワクチンをし、高齢で初産の人がいる時代です。低年齢で無料だからワクチンを打つと短絡的に考える？ セックスという大事なことをどうしたことなのかということも知らない人に注射をしてしまうと

ということの弊害です。まだこれから先、しばらく時がたたないと解りません。

## 子宮筋腫、子宮内膜炎が若い世代増加している

### 治療法の進歩と多様化（選択肢の増加）

動脈の血栓療法は、子宮筋腫の人の子宮動脈に栓を入れて、血液を流れないようにし、その先にある筋腫を壊死させる治療です。超音波集束療法は、超音波というエネルギーを使って、お腹の外から超音波をかけて、子宮筋腫をたたき、増殖する力をなくすという治療法です。骨に近いとか数が多いとできない、ある程度の大きさでないとしないなど、すべてには適用できません。治療しても、超音波とかで変性した子宮筋腫は残ります。悪性化しないかなど、まだわからないことがあります。

### 緊急避妊ピルが認可された

避妊は、女性にとっての永遠の課題です。ようやく国が認定した緊急避妊ピルができました。今までの低用量ピルは、卵胞ホルモンと黄体ホルモンの2種類を量を減らして使うものです。これの違う「緊急避妊ピル」が開発されました。避妊の失敗をした人がすぐ飲めば人工妊娠中絶を回避できるというものです。これを繰り返す人が増えるということは心配です。それなら、低用量ピルを飲むべきだと言っています。

確かに、私もピルによる避妊というのは最も効果的だし、前よりは副作用は少なくはなっています。避妊ということは、お互いに話をしたほうがいいんと思っています。どっちに責任があるか、50%、50%と私は思います。ピル避妊は男性の責任は全然問うことなく女性が全部負っています。妊娠しているのと同じような環境に置くわけです。肉体的な排卵を抑制するという変化だけでなく、気分も、精神的なものも変わるわけです。それを避妊だけの目的で、妊娠しないという目的のためにずっと10年も20年も使い続けるかどうか考えるべきだと思います。

## 日本の女子高校生のクラミジア感染症は世界一

スウェーデンでは、妊娠するメカニズム、避妊の問題、男性と女

性の関係性の問題について話を聞いて、自分が彼女とセックスするときにコンドームを使っていないことは恥ずかしいと思うぐらいに意識が高まっています。日本では、大事な問題を深く考えて話し合うということになっていません。

### 女性に多い体調不良

月経不順や月経が来ないなどの人がいます。ホルモンの原料は脂肪が材料です。スポーツ選手の中で、マラソンをしている人や新体操の人の多くは、選手生活を送っている間は無月経の人が多いです。つまり、ホルモンの材料になる脂肪がないからです。

摂食障害によって月経がこない、病院に行けばホルモン剤を投与されて、ホルモンで月経を起こさせるという治療法です。医学的には消退出血と呼ばれ、月経ではない消退出血という血が出ているだけです。排卵が起きて子宮内膜が厚くなったものがはがれてくるといふ本当の月経ではないのです。

自律神経失調症は、ホルモン中枢が自律神経の中枢の間脳というところにありますから、その間脳失調症が自律神経失調症になります。朝はどうしても起きられない、昼まで寝ていてやっと起きる、体がだるい、意欲がない、睡眠がよくとれない、いろいろ自律神経系の調節障害が出る人がいます。

セックスレスのパートナー、ペアが増えています。セックスは本来、心と心が通い合って初めてできることです。心と心が通い合うような関係性がつくれない人が増えています。コミュニケーション能力は、社会の中で、会社の中で、組織の中で問題になっています。それをつくり出している社会的な背景や機構、構造を見直す必要があります。

心の不安定、パニック障害などで、抗不安剤や精神安定剤を飲んでる人は増えています。その人が妊娠中いろんな問題が起きるし、子どもが生まれてもかわいいと思えない、男の子が欲しいと思ったのに女の子が生まれた、その生まれてきた子を見捨てるような態度など起こっています。

## 体調不良の背景

自分のからだを知らない、医者のことしか信じない人がいます。インターネットでもいろいろな情報もとれるし、自分で確認したりすることはやったほうがいい時代にもなっています。どこか・誰かに聴く、相談するとかした方がいいです。

自分のからだを大事にしていない人、自分が一番大事なはずです。お腹を切った人が、痛み止めをくださいという。副作用があるし、白血球が減るということもあります。いろんな意味でアレルギーが多い。使えない薬も多い。いざ治療しようとしても、あれもだめ、これもだめといって治療しにくい人が増えています。まず健康の基本というのを覚えて、食生活、運動、睡眠を守る。今の労働条件は厳しいし、ひどいところはあります。しかし、夜遅くまで過ごさず、よく寝てみる、体を温めてみる、自分の体を大事にするには、工夫も要ります。交渉して労働条件を変える、勤務が負担になり過ぎないようにするなど大事なことです。自分で自分の体をコントロールすること、呼吸法を使いリラクゼーションできます。毎日便が出るのが当たり前だと思うことです。

自分のからだを自分でコントロールする、そういう力を持つ、からだの自立です。だから、ぜひともからだが自立できるような人になってください。

人との関係性が余りうまくいかない。夫婦間、親子間、家族との関係など、暴力的な関係に発展していくことがあります。コミュニケーションというで社会性からいっても問題だし、健康を守るということからいっても、人と話が通じないというのは、やっぱり中に自分が我慢してため込んでいるものがあって、それが知らず知らずのうちに自分の精神的な不調の原因になったりすることがあります。コミュニケーション能力は低下している人がいるので注意が必要です。

女性が生きにくい社会、政府も男女共同参画と言っているし、差別はもうなくなったという認識になっている人もいます。でも女性差別は厳然として存在しています。女性差別の一つのあらわれ方が

DV被害です。DV被害による健康障害は、世代の連鎖、子どもへその暴力を見せ、子どもが連鎖をするという弊害を考えると、延々と続きます。

## ストレス反応

ストレスは健康被害の一番の原因です。適度なストレスは必要です。環境の中でのストレスは、ドーパミンやβエンドルフィンがで、麻薬様作用があって、幸せを感じます。こういうものが分泌されて、免疫の力も上がるし、筋肉は緩む、つまり笑っているときは、からだ硬くないのです。否定的な環境は筋肉は緊張し、免疫力は低下します。その時アドレナリンという物質がでます。ストレスは適度であれば元気が出るし、ストレスがほどほどであっても、絶対にあってはならないのが暴力です。

DV防止法は、医療機関で発見された場合は、DV被害の本人の同意を得て警察に通報することができます。子どもの虐待も医者だけでなく市民の義務として、発見した人は届けでなければならないとなっています。

女性への暴力の国際的な認識は、暴力は男性が女性を支配及び差別し女性の完全な発展を妨げる結果となった男女間の不平等な関係を歴史的に明らかにすることによっています。弁護士の中には婚姻制度そのものが女性差別だという人もいます。男女間が平等で、対等で、信頼関係のあるものというふうにするためには、男性と女性との関係が上下の関係ではなくて対等な関係で、はじめて、本当の意味の女性の健康を確保することになります。暴力は、女性が男性に比べ従属的地位に置かれていることを余儀なくさせる重大な社会構造の一つであるとも言っています。

DVによる影響は、女性が深刻な健康被害に陥ります。自殺率も薬服用率も入院率も、一番高くなっています。

## ジェンダーの視点を意識した生活

男女ではなく、社会的にどう位置づけられている女性かということが健康問題と密接な関係があります。私たちの意識の中にも「女だから」女性の中にも結構あります。私たち自身がジェンダー・ス

ペシフィックに物を見るということができないと問題の解決になりません。

## **元気で働き安全に生きるには**

**もっと、からだを知ろう！自分のからだに責任を持とう！からだを大事しよう！**

女性の健康と母性保護、保護というよりも、対等感、権利意識が大事です。私たちの健康問題というのは、これは妊娠、出産に関係なく、いつも元気でいられるために私たちは一体どうしたらいいのか、どういう環境にいたらいいのかを考えましょう。元気で働いて、安全に生活するということは健康のための要綱です。女の人自身ももっと「からだ」のことを知りましょう。

**二人の関係性を対等なものにしよう！**

男性と女性の二人の関係性を対等に、これが関係性のスタートです。

**コミュニケーションしよう！**

そのコミュニケーションをとるための努力を（小さいときから教育の中などで必要ですが）やっていきましょう。

**責任ある仕事をしよう！**

産前産後の休暇、育児休業など権利を行使して働き続けること、しかし、出産をすると、女性自身1人の単位で働く自分を出せないでいます。社会的に育児の責任を全部女に任せて、男はやっぱり依然として、育児は絶対に手をかさないで女に全部押しつけているということになっています。社会を変えて男性の働き方も変えることをしていきましょう。女の人がまず元気になり、女の人元気がなれば夫も子どもも元気になります。

ライフサイクルのトータルで女性の健康というのを考えるときに、やっぱりこの暴力の問題というのは非常に大きいということです。からだを知ることの大切さ、からだは自分でコントロールできるということを知りましょう。

発刊にあたり、歴代女性部長や各県の女性部のみなさんに、多大なるご協力をいただきました。

感謝申し上げます。

#### 歴代女性部長

阿部 初子 (05～08)

松澤 佳子 (09～14)

重黒木康恵 (15～20)

#### 各県本部

秋田県本部 吉岡 花恵

山形県本部 中村 理子

新潟県本部 小柳 優子

福島県本部 羽賀 理恵

茨城県本部 千歳 早苗

富山県本部 川辺 由利

兵庫県本部 藤原 潤子

香川県本部 今井智代子

徳島県本部 山口 友紀

鹿児島県本部 大西 玲那

鹿児島県本部 山崎 啓子 (敬称略)

2023. 5 女性部長 毛利 珠代  
副部長 生井澤律子

## 女性のはたらく権利と自治労女性部運動

---

---

発 行 日 / 2023年 5月27日

編集・発行 / 全日本自治団体労働組合・女性部  
東京都千代田区六番町1

印 刷 所 / しらかば工房

東京都練馬区春日町3-29-41-402

---

---