

大学婦人協会東京支部

1998.3
第23号



グラーツ国際会議に向けて

IFUW第二副会長 青木 怜子

横浜での国際会議



が、昨日のことのように思われる中、早、次のグラーツでのIFUW総会のお知らせをする時期になりました。

グラーツの町は、オーストリアではウィーンに次ぐ大きな町ですが、かつて三十年前に私が見た時には、小高い丘の上の城址公園から古風で長閑な町並みが眺望される静かな佇まいであったように覚えてます。それが今では近代的ビルも建ち並ぶとか、古きものと新しきものが織り成す調和の美をきつとグラーツで堪能できようと、楽しみにしています。

メイン会場は十九世紀の建造物グラーザー・コングレス。SAAAPのワークショップだけ、近隣にあるカール・フランツ大学で開かれます。

日程は、会議前のワークショップ等が八月十六日から十八日まで。十九日は第八十二回評議会。二十日夜が開会式。(その昼間に「専門者会議」改め「学際会議」が開かれます)二十日から二十五日までが本会議。そ

して、二十六日が第八十三回評議会です。その間(二十一日)にJAUW提案・拠金による平和研究の報告とプレゼンテーションが行われます。

IFUWでは、横浜会議での決議を受け、財政の立て直しやプログラムの見直しなど行財政改革に向け、評議会のシステムや会費制度の抜本的見直しをこのグラーツ会議で問うことにしています。今までにない大掛かりで歴史的転換となるかも知れないこの重要な会議に、数多くの会員の参加が求められています。

無論、由緒ある町の市内観光、葡萄園での一夜、田園や古城への小ツアーなど、オーストリアならではの楽しみも一杯です。横浜で深めた親交を是非、もう一度グラーツで。なお会議の情報は、IFUWホームページ <http://www.ifuw.org> 会場については <http://www.grazer.congress.co.at> を開いてみてください。



Y.N

事業報告・予定

7月9日 講演「女性が働き続けるために」

講師 福島瑞穂氏

9月11日 見学 瀧波ガラス工場

10月18日 JAUWセミナー

19日 テーマ「女性と職業—その障碍と支援について」

11月1日 講演 「憲法を考える」

講師 佐々木知子氏

1月17日 新春のつどい(本部主催)

国内奨学金授与式(国内奨学委、社会福祉委と共催)

2月4日 講演 「私と中国」

講師 長沢信子氏

3月1日 支部会報「ともしび」第23号発行

3月1日 国外奨学生を囲む会(国外奨学委と共催)

4月18日 東京支部総会

記念講演 小田島雄志氏

6月 講演 オーストリア紹介

講師 ヴォルフガング・ベントツ氏

7月1日 支部会報「ともしび」第24号発行

● 4月以降の事業等は、決まり次第お知らせします。

一九九七年度

大学婦人協会全国セミナー報告

東京支部

「企業の育児支援と国の対策」

発表者 旦節子



東京支部の今回の発表は、育児支援の進んでいる四企業と一病院、一大学の育児支援の実例を調べ、また

た東京の特色をいかして、国の支援制度等を調べるために総理府、労働省、厚生省、文部省を訪問し、その結果をまとめたものです。

私たちは七つのグループに別れて企業と官庁を訪問し、その結果をもちよりました。その後比較検討のため一覧表をつくりました。(一覧表は「セミナー報告」に掲載) 調査した企業はI百貨店、F・OA機器、E服飾生活総合卸、B教育文化、F病院、N大学です。調査項目は、(A)女性雇用者像、(B)最初の育児支援、(C)育児休業制度の導入、(D)休業中の代替と補償、(E)休業後の職

場復帰、(F)事業所内保育、(G)育児支援実施後の変化、(H)女性管理職について、(I)助成・行政への要望、(J)女性雇用者について自由意見、にまとめました。これらに関連する国の法律や制度も表に記しました。ここではごく簡単に主な点だけを紹介します。

(A) 女性雇用者像では、F・OA機器には女性が9%しかいませんが、あとの五つは女性が雇用者の過半数を占めていました。病院は八十二%でもっとも多く、E服飾生活総合卸も七十五%ですから、これらが育児支援に積極的な企業であることも当然でしょう。表ではF・OA機器とE服飾生活総合卸が並んでいるので、代表的にこの二つの事業内容の異なる企業を中心に検討してみようと思います。企業の規模はF・OA機器の方が十倍くらい大きいのですが、女性の勤続年数は約十年、子供のいる女性数も似通っています。勤続年数は重要なので他を見ますと、I百貨店の十一年は長い方で、抜群に長いのはN大学の二十年です。短いのはB教育文化とF病院の五、六年です。出産による退職はどのも〇か一人二人で非常に少ないです。次の(B)最初の育児支援ですが、E服飾は社

長の決断で一九六〇年代にすでに育児支援を始めました。F・OA機器はその二十年後です。しかし(C)育児休業制度の導入を見るとF・OA機器では男性が育児休業を六か月取った例があり、また一歳までの休業後、さらに四歳まで短時間勤務のできる制度をつくって実情に合ったよい支援をしています。

(D) 休業中の代替と補償については、代替要員としてこの二つの企業だけが契約社員や派遣社員を雇う方法をとっており、他は内部でカバーしています。労働省は派遣社員を勧めていますし、休業者にとって仲間配置がかかるよりも合理的に人を配置してもらうことは大きな支援になります。休業中の賃金はどこも出していませんが、東京都では給料の全額支給の企業が五・六%、一部支給は六・六%あって合計十二%の企業が支給をしている調査が出ています。その点では調査した企業はどれもおこなっています。二年前一九九五年から、賃金でなく雇用保険から二十五%が支払われるようになったのでそれまでのゼロに比べれば前進ですが、低い額ですからゆっくり休業すれば経済的損失は大きいです。これは交渉のさいには六割支給を要望

していたそうです。ちなみに先進国では休業中の手当として、スウェーデン、デンマークでは七十〜七十五%が国庫等から支払われています。

次に(E) 職場復帰については、原則論の返事が多い中で、F・OA機器はもとの原職へ復帰と回答しています。ただし、先端技術の企業ですから休業中に自助努力することを求めるとはつきり言われます。労働省では復帰準備のプログラムを勧め助成金も出していますが、まだ企業はそこまでしていません。一年休業後の職場復帰は当然不安がありますから、もう少し親切な対応があってもよいのではないかと気がします。その点は服飾関連ですと家庭的な経験の視点がプラス評価として直接考慮されている点が違ふと思いました。

次の(F) 事業所内保育所は四か所あります。E服飾は三十年前から費用負担を覚悟で保育施設を開き、利用は無料という思い切った援助をしています。F病院は二十四時間の三交代制で、三十人以上の乳幼児保育を運営して優秀な看護婦を確保しています。企業内保育は限定された子供のためなので認可の条件に合わないため無認可となります。F・OA機器は(I) 行政への要望の中で

公立保育園の充実や延長保育の必要をあげていますが、このことは企業も強く要望して当然だと思うと同時に、企業の利益をあげるための長時間労働から育児もできる適正な労働へ向けて解決することが同時進行しなければならぬでしょう。保育園を民間で運営するのは困難が多いことをE服飾も認めています。B教育文化は一般論として、企業への支援より個人支援をしてほしい、なぜなら企業の費用負担をおそれて女性を雇わなくなる場合があるからと述べました。個人支援とは、地域の保育所や放課後児童クラブの充実、個人の費用負担の軽減、手当の支給等を意味します。ところが現状として地域の保育所に入れない〇歳児が全国で大勢いて、東京でも〇歳児の保育希望が増え、エンゼルプラン後受入れも増やしているとはいえ、希望者の三十八%が待機している状況なのです。車の両輪のように企業へも個人へも支援が必要でしょう。企業へ助成をすることによって社会的支援の認識が喚起されることもまた重要だと思います。

(G)育児支援後の変化については、どの企業も女性が仕事を継続するという変化がみられ、(H)女性管理職

については管理職も増えてきたことを認めています。E服飾では管理職の半数が女性になりましたが、初めから採用、研修、昇進等の男女差別を一切しないという歴史が実ってきています。そして(J)の自由意見の中でも、女性が期待に比べて過労になりやすいので、周囲が適切な配慮をすることが大切だ、長い目でキャリアを育てるようにしたい、育児支援は男性にもよい影響を与える点張りになります。現実に経済効果一うな人間らしい意思の実現される例が示されて、私たちは希望を与えられます。

後半の国の対策については、詳しくは報告書を読んでいただきたいのですが、労働省は一九六七年以来提案の続いた育児休業法が一九九〇年成立、一九九二年施行、一九九五年全面実施という年月を経て、今年育児・介護休業法となったわけです。この法の中でさまざまな規定や助成の制度をつくり、何とか女性が働き続けられるような社会の基盤づくりをと、企業に呼びかけていることを強く感じました。その(1)には子供が一歳までの育児休業を男女のどちらかが取得できる法律が今年一九

九七年から義務規定になったこと、(2)には出勤率の算定にあたって育児休業中は出勤とみなすように、退職金も労使の話し合いで規則に明記するように求めているとあります。

(3)の勤務時間短縮・フレックスタイム制度等の規定は子供が一歳までとなっていますが、一歳過ぎても幼児の間は以前に準じた必要な措置をとることを努力義務として求めています。幼児期が現実にはなかなか問題があり、親が仕事をあきらめたりパートタイム労働に変えたりしています。その他(4)職場復帰、(5)再雇用特別措置、(6)託児施設設置や育児費用の助成、(7)ファミリー・サポート・センター等、事業主に對するさまざまな助成金が用意され、企業の支援を側面から国が支援しています。(8)に記した改正均等法によって、男女の労働者が家庭責任を果たすことができるように、勤務時間を週四十時間にする規定がこの四月から全面実施され、残業等の削減も促進するよう求められています。また事業主が職場の男女差別をなくすためにポジティブ・アクションをとるガイドラインも出され、法制度は現実よりもかなり前進してきています。

次に、厚生省所管の保育所は今変化しつつあり、国は自治体へと権限を移しながら規制を緩和する方向に進んでいます。働く親や保育者たちの願いは、安心して子供を託すためには保育所予算を大幅に増やしてほしい、保育者の資格や処遇を改善してほしいということですが、しかし国の予算は同じ基準のままで、現実に東京二十三区では保育料の保護者負担がこの秋三十%以上値上げされました。一方文部省は、幼稚園の標準四時間保育の規定をはずして「預かり保育」という長時間保育を始めました。こうして幼児たちが保育園と幼稚園の縦割り行政のはざままで教育や保育に関して問題があるのは、子供の権利にも反します。社会的な育児をどう保障するのか、国が軽視してきた幼児教育を私立幼稚園が七十九%担っている状況にあり、今後就学前教育はオープンに検討すべき課題でありましょう。

すでに自治体の中には神戸市等で、幼児対策室という一本化した行政窓口をつくり、幼稚園児と隣の保育園児が日中は一緒に活動し、一時半に幼稚園児は帰宅し、保育園児には別のへやで家庭的な自由保育をして、父母からも高い評価を受け三十年も

続いています。東京は千代田区で一つだけ、住民の要望が実って同じ建物の中に保育園と幼稚園が入り、行政が二分されている不便はありませんが、活動面では成功しています。ここでは〇歳〜二歳が保育園に入り、三歳〜五歳は全員幼稚園に移るかたちで、幼稚園では長時間保育もやり、長時間の子供は昼食後別の家庭的なへやに移ります。こうして十年やってきたとこのことです。決断すればできるのだと思いました。外国も近年まで同様な状況でしたが、フランスやスウェーデン、ニュージーランドではすでに教育と保育の一元化を達成しています。

文部省は家庭教育に父親の参加を積極的に勧める計画を立て始め、大臣から経団連会長に申し入れるとのことです。父親が育児休業を一か月でもとって育児の現実がわかれば、社会的な育児体制の不足を解消し充実させる推進力が強くなるという期待があります。身近な男性が育児休業を取る気持ちになってほしい。子育てでや老人・障害者の世話を通してどれほど人間理解や他者の立場への理解が深まるか、経験だけが教えてくれます。事実、こども未来財団の調査によれば、妻の出産後男性のた

めの制度の充実をあげている人が四十歳代前後では四十五%います。しかしこれまでの価値観では出世が大事、そのためには父親は休業しない。周囲の親族が助けたり、母親は仕事を放棄するのが当然のように思われてきました。この問題は結局、性別役割分業の通念に関連して、性で、男女ともに意識改革が必要になります。今回総理府を訪ねたさい、二〇〇〇年プランの中で税制についても配偶者控除や年金負担の問題が税制審議会の項目に入ったことを聞きました。

育児支援が充実するためには、企業でも個人でも目に見える所と見えない意識と両方の問題があるわけですが、女性の方がフレキシブルな感性をもっていますし、女性だけが重荷を負わないためにも、まず立ち上がりたいたいのだと思います。現在日本では有配偶者女性の就業率が五十二・二%であり、労働力人口中に女性が占める割合は三十九・七%、その三分の一はパートタイマーとなっています。まず就業率が七十%以上になると育児が社会保障の重要な一部になることを北欧の国々が示しているのではないのでしょうか。

講演三題

「女性が働き続けるために」



講師 福島瑞穂氏

本年度本部セミナーのテーマ「女性と職業―その障碍と支援について」にもとづき、東京支部では七月九日(水)福島瑞穂氏をお迎えし講演会を開いた。

氏は、弁護士として活躍、夫婦別姓の実践者であり、お子様をもつ職業生活と家庭生活を両立。

働く女性の問題の中から、民法、働く場所での諸問題、育児支援、二十一世紀の働く女性像を取り上げられた。民法改正案の夫婦別姓選択制について、現在日本では夫婦同姓の九十八%が夫の姓を名乗る。夫婦同姓の弊害は、氏名権の侵害、不便不利益、女性差別の助長、家制度の助長など。子の姓決定については丁寧な検討が必要だが、夫婦同姓は世界でも稀なケース。夫婦別姓を望む人がいることを理解し、夫婦別姓選択制をと説かれた。職場でのセクシュアル・ハラスメントでは、あつてはならない問題、防止にむけ職場環

境の配慮義務が求められ良い方向にむいている。女性は職場での労働関係人間関係を工夫、口を閉ざすことをやめよう。育児支援では、大企業

の男性育児取得率は〇・〇二%、男女雇用機会均等法の実施と浸透、保育所、福祉施設、学童クラブの充実を切望。二十一世紀は、女性の人権、子供の人権が問われる。働く場所、結婚、企業の様が変わる。多様化する選択肢の中から自分が選ばず。

「一人でも生きられる。でも二人で生きられると楽しいね」という社会で働き続けたいと結ばれ、法改正の場に女性の声、女性の力を強く望むと加えられた。

氏の取り組みられた事件にもとづいた歯切れの良いお話は、分かりやすく印象強かった。東京支部ではセミナーにむけ勉強中で、参考になるお話をたくさんいただいた。

今日の一步が明日につながり、男女が共にはばたける二十一世紀になってほしい。

(縄田真紀子)



Y.N

「憲法を考える」

講師 佐々木知子氏

十一月一日「憲法を考える」という題で、現職検事佐々木知子氏を講師に講演会が持たれた。まず憲法の性格と前文の解説。作家としても多くの作品が話題になるほどの先生は、憲法の前文がかなりの名文であることを讃えた後、主な条文について、留意点を次々と解説していかれた。特に基本的人権には時間を割き、とりわけ、一四条の「法の下平等」について、私人間の定めてない事、誤解しやすい箇所として注意を促され、一同肯いた。また三一条から四〇条の「罪刑法定主義」「令状主義」「被告人の権利」等は、刑事訴訟法でなく、憲法にまで新たに取り入れられた大事な考えとして特に詳しく解説され、検事佐々木先生による勉強会を特色づけた。

戦後五十年の節目に震災、大事件と続き、五十歳の憲法も特に顧みられなかったというが、今混迷といわれる時期に憲法を学び、共に生きる原点を改めて見、今は憲法をまず生かす道を探りたいと思った。

(柴田和子)

「私と中国」

講師 長沢信子氏

図書館で「主婦こそ夢の自由業」というタイトルが目にとまった。平凡な専業主婦という表現が主婦の定義のようになっていく風潮の中で、このタイトルはとて魅力的だった。期待に届えてくれる内容だった。その著者の講演を東京支部主催(二月四日)により聴くことができた。常にチャレンジ精神と向上心を持って生きてこられたためか、六十五歳とは思えない若々しい表情で、氏が中国とかかわりを持つようになったいきさつを語られた。生き方について数々の示唆に富んだお話だった。毎日をただ惰性で過ごすのではなく、常に一歩先を考えてこられた。一つの行動が思いもかけない成果を生み、次々と次の展開へと繋がっていくという不思議な人生のあやに感じ入った。昨年のセミナーの分科会で、女性の再就職の道を開くためには、女性自身が企業から必要とされる資質を持たねばならないという発言があったが、長沢氏は正にその努力をさしてきた方だ。氏は、柔和な眼差の向こうにいつも未来を見ていらつしやるように思えた。

(中川欣子)

見学

「タキナミ・グラス・ファクトリー」



ガラスといえば、工芸品的なものも含めて日常生活の必需品として生活に密着し、何気なく使っている。九月十一日、参加者十六名、錦糸町駅に集合、美しいガラス工芸の実態を垣間見るため、タキナミ・グラス・ファクトリーに向かった。

この会社は、明治三十年に創設され、工業製品としてのガラスより、むしろ江戸ガラスの伝統を受け継いだ工芸品、美術品を中心に制作しており、工場の他に博物館、展示場、更に実体験できる工房をも併設し、ガラスのテーマパークの観のある会社である。

(木村和子)

たしかに人手による作業部分が多く、ひとつひとつが丹念に作られていることがよくわかる。いよいよ工房に移り制作体験となり、マイスターの指導で笛吹き技法による制作を試みた。長い鉄製パイプの吹き竿の先に、一四〇〇度くらいに溶けたガラス種を巻き取り、空中で吹き竿を回しながら息を吹き込んで少しずつ膨らませ、はさみ、こて等の道具によって様々な形に仕上げ、その工程で色彩を施すという工法である。その他、サンドブラストという、ガラスの表面に金剛砂を機械で吹きつけ、ガラス面に彫刻をする加工を選んだ方の作品も、皆はじめてにしては出来栄えのよい仕上がりになった。

それぞれ息のかかった大切な作品を携えて工場を後にする頃は、心はもう昼食場所の両国ちゃんこ料理の店「巴濁」に飛んでいる。ちゃんこは相撲料理の総称で、江戸時代に源を發し、栄養面でも理想の食事といわれ、又鍋を囲んでの食事が連帯感を育み、相撲文化が生み出した食の知恵でもある。江戸時代を発祥とするガラス工芸とちゃんこ鍋で、目も口も充実した一日を過ごすことができた。

投稿紙上討論③
「家事労働をあなたはとう評価しますか」

○村田鈴子

「実母を介護して」

一九〇〇年生まれの実母は十年前の夏八十七歳で他界しました。在宅介護に当たった一人娘として、思い出すことを少し記します。

最後の二年くらいは歩行困難になり、ヘルパーさんに身の回りや食事の世話を手伝ってもらい、お風呂は老人ホームのデイサービスを頼みました。昔のことはよく覚えていて、今話したことを忘れるようになって、ラジオを聞くことと読書は続けました。トイレがおくれるようになったのでポータブルを室内に置き、紙オムツを使用しました。育児の場合は成長していく楽しみがありますが、必死で介護しても肉親の老いを見るのは元氣な頃を思い出してつらく悲しく、しかし他人事ではない貴重な体験であったと今では感謝しています。

最後は三週間の入院で就寝中に亡くなり、朝六時の巡回で発見されてびっくり、夏休み中で介護休暇をとる必要はありませんでした。ただ「私は娘をもってよかった」という母の

残した一言は、今も私の救いとなっています。

○F・F

家事労働と一口に言っても、炊事、洗濯、育児、買物、掃除等々、真剣に取り組んだら、一日二十四時間のうち睡眠時間を除いた全ての時間を費やしても足りないほどの労働量であると思う。専業主婦も仕事を持つ主婦も、皆一生懸命家事労働に取り組み、それぞれうまく自身の余暇を作り、趣味等にかかる時間が増えてきている昨今は、歓迎すべき状態であるといえる。

さて我々世代（五十代あるいは六十代）にとって、子育て終了と同時にくらしいに起こるのが、老人介護問題である。実父母、義父母に拘わらず、長寿になっている現在、周囲に必ずその問題を抱えている人がいるはずである。かくいう私も、その只中にあるのだが……

老人介護は、我々世代の抱える一番大きな家事労働であるといえる。親の面倒をみるのは、当たり前のことではあるが、真剣に取り組もうとすると、一日中手も目も離せないと言っても過言ではない。

ではそれを誰がどう評価してくれるのか？それが問題である。育児を

すれば、少なくとも結果が現れる。料理をすれば美味しいはずの評價が得られるのだが、老人介護は文字どおり当たり前のことなのである。評価は得られないと思った方がよいのではなからうか？ただ一番大切なのは配偶者との心の通い合いであると言え。特に義父母の場合、理解ある配偶者の温かいねぎらいが、目下のところ老人介護問題に於ける最大の評価ではないのだろうか、自分なりに結論づけて納得している次第である。

○中川欣子

家事労働は長い年月にわたってアペンデドワーク（無償労働）とされてきた。二十一世紀を目前にしてようやく公の場に持ち出され、無償とされてきた家事労働の評価が取り沙汰されるようになった。しかし、ここで取り沙汰されているのは、家事労働の金銭面だけの評価にとどまっているように思える。主婦の家事労働は金銭面で評価するだけでなく、人権という観点からも評価されるべきだ。

経済企画庁が発表した無償労働にどれだけ価値があるかの試算によれば、二十五歳で結婚し五十九歳まで家事労働に携わったとすると、この

三十五年間に一億九百万円となり、更に六十歳から七十歳までの十年間におよそ四千万円相当の家事労働をすることになるといえる。定年退職した夫たちの大部分が消費するだけに等しいような存在となるのに比べて、女性の特に六十歳を越えてからの家事労働は重要な意味を持つと思う。今までたびたび男性の口から発せられた「誰に食わせてもらっているのだ」という考え方は、まず撤廃してもらいたい。

男性が定年まで働いて得る生涯賃金（退職金を含む）は、ざっと二億から二億五千万円という。単純な数字の計算からみても、夫の収入のほぼ二分の一を妻の家事労働の代価として支払えば、経済企画庁が発表した無償労働に対する試算額とみあう。つまり夫と妻は金銭的評価の上で対等であることになる。このことを日本の社会を形成してきた男性はしっかり認識して、男女の人格的人権の平等を真に自覚してほしいと思う。長きにわたるさまざまな男女差別不平等は、「男は女を食わせてやっている」という誤った認識から生じているのではないかと思う。男性も女性も家事労働を金銭面からだけでなく、家事労働は人間が人として生き、

健全な人間社会を存続させる基盤と
なっているという考え方で評価して
いけば、外で働くことだけが労働と
して、或いは生き方として価値があ
ることだという錯覚はなくなると思
う。

○中山律子

先日、新聞で家事労働を賃金に換
算した記事を見て、今ごろ……と懐
かしき半分興味深く読んだ。学生時
代（三十五年も昔）経済学の教授か
ら「家計論」の中で、主婦の家事勞
働は細かく賃金に換算し数字に表せ
ない労働だが、もっと自信と誇りを
持つべきと教わった。

といって、家事労働は単に賃金に
換算されて評価を受けて十分だとも
いえないと思う。家事労働の中には
賃金に換算できない多くの要素が含
まれている。家庭が社会を形成する
一単位ならば、そこで育つ家族の人
間関係も社会に大きく影響を及ぼす。
少し話が飛躍するが、社会全体が
もっと家事労働に対する評価を高め、
家庭を顧みなければ、「家庭内暴力」
や「少子化現象」という社会問題に
も歯止めがかけられないと思う。

○K・K

隣に住む米寿を迎えた実父が、昨
日から箱根に友人達と囲碁旅行で留

守である。元氣そのものの毎日で健
康に感謝する気持ちは誰よりも強い
と思う。

専業主婦として子育てを一応終え
たこの時期、やはり待っていたのは
老いた父の世話であった。育児中の
私を物心両面で支えてくれた両親へ
の恩返しをと、絶大な主人の理解
のもと決心したものの、我が父とは
いえ、高齢者との心の通う接し方の
難しさを痛感することが多い。

六十五歳以上の高齢者が人口の三
分の一にならんとする超高齢化社会
の到来は必至であり、老人問題がマ
スコミ等で取り上げられない日がな
いというほどの今日、国や地方公共
団体をあげての老人介護が具体化さ
れつつあるが、家事労働として、肉
体的、物理的な介護もさることなが
ら、老人が健康を保ち、自立した生
活を営むためには、目に見えない精
神面のフォローがどれほど大切であ
るか、もう少し語られる必要があり
そうだ。

○T・S

近い将来の自分自身の問題でもあ
り、日々の葛藤をプラスにして、本
物の家事のプロになるよう努力しよ
うと実感している。

何をもってそのポイントとするかは
決めがたい。評価とは広辞苑による
と、「①品物の価格を定めること。ま
た評定した価格。②善悪美醜などの
価値を評論して定めること」とある。
時給いくら？とんでもない。ここで
言う評価とは、その価値を大いに認
めることと考えたい。主婦の家事勞
働というものは、美味しい料理とか、
きれいに仕上がったアイロンかけと
か、そんな目に見えるものはほんの
一部に過ぎない。主婦の労働とは、
気配り、目配り、心配りといった形
のないもので、それは二十四時間態
勢なのだ。

女だから、母だから、主婦だから
当たり前だという観念が、二十一世
紀を目前にした今日、横行してい
ることが不思議でならない。男と女
がいる限り労働の分担は仕方のない
ことかも知れない。しかし、主婦勞
働への理解と協力が、たとえ小さな
ものでも大切であり、評価していれ
ばこそその助力と思われる。主婦の家
事労働には義務とは全く違う愛とい
う大きな無限の裏打ちがある。それ
を認め理解することから真の評価が
始まると主張したい。

○M・S

家事労働とは、一般的に炊事、洗

濯、掃除、買物、育児など家庭内の
仕事をいうが、これらは従来女性が
するものとして考えられてきた。そ
れが、女性が仕事をし社会に進出す
るようになり、結婚して、子供が生
まれても仕事を続ける人が多くなっ
てから、これらの家事労働に対する
評価、分担がいろいろ取り上げられ
るようになってきた。

掃除、洗濯、買物などは、夫であ
る男性と仕事を分けてもよいし、他
人に頼んで、合理化を考えてもよい
と思う。だが、育児については、出
産が女性にだけの特権？であると思
えば、その主導権は、女性である母
親が持つべきではないかと思う。

「母親は子供が大きくなって、そ
の手は離しても目は離すな」
「ゆり籠を動かす手が世界を動かす」
という言葉を聞いたことがある。

近頃、未成年による信じられない
犯罪があまりにも多すぎる。このよ
うなことを言っていないが、家
では……親はどうしてたの……と考
える。子育ては大事、とても人まか
せにはできない。これは簡単に評価
などできるものでもないし、するも
のでもないと思う。

