

27 女性・女性の運動

木下武男

1 戦後初期の女性・女性の運動

—一九四五—五五年

(1) 戦後改革と女性の権利、家制度の再編

日本の敗戦と連合軍による戦後改革によって、女性をとりまく環境は、抑圧から解放へと大きく転換した。女性の政治結社への参加を禁止していた治安警察法は廃止され、衆議院議員選挙法の改正で選挙権が与えられ、こうして女性の政治参加が実現した。一九四六年四月の総選挙で、初の婦人参政権が行使された。

だが、婦人参政権は、敗戦後の占領軍によって上から与えられたのではなく、すでに明治初期の自由民権運動のなかで議論がなされ、とくに一九二五年の男子に関する普通選挙法が成立する前後、婦人参政権獲得運動が高揚した。戦後の婦人参政権は、長い女性の運動の蓄積のもとに獲得されたものだった。

婦人参政権運動はフェミニズム運動の第一の波といわれているように、各国で階級や階層の違いをこえ多くの女性を結集してすすめられた運動であった。

一九四六年に公布された新憲法は、主権在民とともに両性の平等をうたった。つづく刑法と民法の改正によって、姦通罪はなくなり、戸主権の強い戦前の家族制度は廃止された。四七年の教育基本法によって教育の機会均等と男女共学が認められた。四七年には労働基準法が公布され、男女同一労働同一賃金、産前産後休暇、生理休暇などをさだめた。

こうして、政治・労働・教育・家族などあらゆる分野で、戦前に比べるとはるかに高い水準で男女の平等が実現したことになる。しかし、この平等は、あくまで形式的な平等でしかなかった。戦後の女性の運動は、この形式的な平等を、実質的な平等に組みかえていくことが課題となつたし、また現在もなお大きな課題でありつづけている。本章では、女性

フェミニズム運動の「第一の波」 婦人の参政権は近代社会のもとでは疑問の余地のない権利であり、女性が階級や階層をこえて一致して要求し、各国で高揚したこの婦人参政権の運動は、フェミニズムの「第一の波」と呼ばれている。参政権を実現したのち、女性の運動は停滞を生じる。

のなかで労働者が主流を占めるようになった今日のな段階の関心にもとづいて、女性労働の戦後における変化に主に注目して述べることにする。

(2) 労働組合と女性労働者

戦後の日本の女性の運動は、抑圧から解放へという歴史的な転換のなかで、参政権獲得の後もその波は引くことはなかった。戦後の女性労働者の運動は、一九四五年一〇月、東京警察病院の看護婦一三〇人が労働組合を結成し、ストライキで賃上げなどを実

部がつくられ、母性保護の実現を中心に、賃金差別は正など女性の独自要求をもとめて運動が広がった。賃金の平等要求 とくに、女性教員は、男女同一賃金を実現するうえで先進的な運動をおこなった。教員は一九〇五年に学制がしかれて以来の長い歴史をもつ女性の職業分野だったが、同じ資格で同じ仕事をしても、男性に比べると賃金が一〇〜一五%低くおさえられていた。東京都教育労働組合の女性組合員は、四六年五月、差別撤廃を軸に婦人部を結成し、昇給率の男女格差の撤廃、生理休暇三日などを実現させた。四七年六月に結成された日教組婦人

- 46. 3. 16 婦人民主クラブの結成
- 4. 10 第22回総選挙で初の婦人参政権の行使
- 47. 3. 9 国際婦人デー（戦後初）
- 4. 7 労働基準法、公布
- 48. 1. 17 都教組が男女同一賃金獲得
- 48. 9. 15 主婦連の結成
- 51. 12. 18 三越百貨店のストライキ
- 52. 7. 31 労基法的女子保護規定の改正
- 53. 6. 5 世界婦人大会
- 54. 5. 25 近江絹糸のストライキ
- 55. 6. 7 第1回母親大会
- 56. 4. 14 働く婦人の中央集会
- 57. 11. 1 総評母体保護運動強化月間
- 60. 11. 1 病院統一ストライキ
- 62. 4. 14 日本婦人会議の結成
- 10. 19 新日本婦人の会の結成
- 63. ベティ・フリーダ『女性の神話』出版
- 64. 4. 19 働く婦人の中央集会、分裂
- 65. 3. 19 全電通の育児休業制協約
- 6. 22 国連、「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」（123号）採択
- 66. 12 住友セメントの結婚退職制、東京地裁が無効の判決
- 67. 3. 31 住友セメント労組、結婚退職制撤廃等で女子組合員指名スト
- 75. 4. 10 秋田相互銀行事件、賃金差別是正判決（秋田地裁）
- 6. 4 ILO60回総会、婦人労働者の機会均等宣言等採択
- 6. 19 国連、国際女性年世界会議（メキシコシティ）、「世界行動計画」採択
- 7. 11 育児休業法の成立
- 11. 22 国際女性年日本大会
- 76. 10. 2 男女平等問題研究会議報告書提出
- 10. 5 婦人少年問題審議会、「雇用における男女機会均等と待遇平等の促進」建議
- 78. 11. 20 労働基準法研究会報告、女子関係提出
- 79 国連、「女子差別撤廃条約」を採択
- 80. 7. 14 「国連女性の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン）
- 11. 22 国連女性の10年中間年日本大会
- 81. 6. 23 国連、「家庭責任を有する労働者の機会および待遇に関する条約」（156号）を採択
- 3. 24 日産自動車男女定年差別事件、無効判決（最高裁）
- 82. 5. 8 男女平等問題専門家会議、報告書提出
- 83. 11. 25 金タケダシステム事件・最高裁判決
- 12. 21 労働省婦人少年問題審議会、男女平等法中間報告
- 85. 7. 10 「国連女性の10年」世界会議（ナイロビ）、「ナイロビ将来戦略」採択
- 5. 17 雇用機会均等法の成立
- 6. 11 労働者派遣法の成立
- 91. 5. 8 育児休業法の成立
- 95. 9. 4 第4回世界女性会議（北京）、「行動綱領」採択

部も男女差別撤廃闘争を展開し、文部省も教職員間の給与の不均衡是正を通過した。こうして戦後間もなくして、同一労働同一賃金の原則を教師の職場で実現させたことは画期的であった。

しかし、この男女の同一賃金要求は、その以後は労働組合運動のなかで後退してしまふのである。戦後の飢餓賃金といわれる食えない賃金水準から、ともかくも食えるだけの賃金を要求する当時の組合運動の風潮のなかで、一九四六年、電産（日本電気産業労働組合協議会）が実現したいいわゆる電産型賃金は、戦後の年功賃金の源流をなすものであり、その後、労働者に有利な賃金体系として普及していくことになる。しかし、年齢や勤続、世帯主、扶養家族数を主な基準とするこの電産型賃金は、年齢別の生活保障給ではあっても、仕事を基準とする同一労働同一賃金の原則からはずれる賃金体系だった。

世帯主に厚い処遇となる年功賃金の定着化は、男女同一の賃金要求と格差是正を労働組合運動の実践上の課題とすることから遠ざけてしまったのである。一九五二年、総評が賃上げの根拠としたマーケット・バスケット方式も、世帯主の生活に必要な理論

生計費を出すというものであり、以後のベース・アップ闘争も世帯主の賃金要求が中心であった。

母性保護と職域制限 敗戦で、軍需産業は解体し、工場生産も落ち込み、復員兵や引揚者の帰国があいついだ。就職先のない失業者はふくれあがり流動していった。農村は失業者の受け入れ先となったが、家庭もまた同じ役割をになわされた。戦時経済に動員されていた女性たちは、今度は「家庭に戻れ」のスローガンのもと、家庭に引き戻されていった。その典型が国鉄だった。

一九四六年運輸省は、終戦時の国鉄職員は五万人で、定員を七万五〇〇〇人上回っていると、「生計支持者」は除いて、女子五万人、年少者二万五〇〇〇人の人員整理を通告した。国鉄は戦前はたしかに男性の職場だったが、男性が出征した後に動員された女性たちは、男性がやっていた国鉄のあらゆる職種に就いていた。この人員整理案にたいして、国鉄職員の労働組合の連合体であった国鉄総連合は、女性の基本的人権を守るとし、反対の立場を明確にした。二・一ゼネストにむかう労働運動の高揚のなかで、結局、国鉄当局は人員整理案を撤回し、労使

の間で「配置転換」で解決することが合意された。

しかし、この配置転換とからんだのが、一九四七年九月から実施されることになった労働基準法だった。その女子の深夜業禁止条項にたいして、婦人部は国鉄の職種にたいする特例措置をもとめたが、結局は踏切警手にのみ特例が認められた。これまで女性が就いていた車掌、出改札、車検、保線、通信などは深夜業禁止にふれる職種だった。配置転換するとしても女性の職種は限られてしまったのである。

国鉄の婦人部の部員は当時五万五〇〇〇人いたとされるが、看護婦、電話係、管理部門の女性を例外にして、多くは国鉄を離職し、国鉄は再び男性の職場になってしまった。ともあれ、国鉄労組婦人部の運動は、母性保護か女性の職域確保をめぐる戦後初めての議論と試練であった。

労働基準法の深夜業禁止が主として目標にしたのは「女工哀史」で知られる繊維産業であり、そこでは効果的な取り組みがなされた。しかし、深夜業禁止の時間帯は、午後一〇時から午前五時までの間であったが、交代制の場合には許可によって一〇時三〇分まで働かせることができた。繊維産業では女子

でも二交代制で午前五時から午後一〇時三〇分の労働が一般的だった。つまり戦後も三〇分間の深夜労働がなされていたことになる。

これにたいして全国繊維産業労働組合同盟は、一九五三年に、三〇分間の深夜業撤廃を課題にとり上げ、その後のねばり強い運動によって、五七年に深夜業の撤廃と実働七時間四五分への労働時間短縮を実現させた。この運動は、女子の深夜業の撤廃を前面にかかげたものであったが、しかし運動の目標は、全体の労働時間を短縮することによって男女とも深夜業を撤廃させることであった。

一九八六年の雇用機会均等法の成立とともに女子の時間外労働の制限が大幅に緩和されてしまったが、それは労働組合が「男女組合員全体の問題として総力をあげて取り組む姿勢がなかった」からであり、その点ではこの全織同盟の運動は貴重な「歴史的教訓」（大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』）といえるだろう。

戦前型の女性労働者　この時期の女性労働者の多くは繊維産業で働いていた。一九五五年時点で紡績・織物業に従事していた女性労働者は全体の四六

%と半数近くをしめていたことになる。彼女らは「貧農の娘として、『口べらし』か『家計補助』のために年若くして働きに出て、やがて帰農して結婚する、戦前型の紡績女工をモデルに組み立てられた『出稼型労働力』の範疇に属する人びとであった」

(熊沢誠「女性労働者の戦後」)。

この戦前型タイプの女性労働者にたいする労務管理は新憲法の下であっても戦前型であった。一九五四年におこった近江絹糸のストライキでは、労働組合の承認の要求とともに、「仏教の強制絶対反対」、「結婚の自由を認めよ、別居生活を強制するな」、「外出の自由を認めよ」、「信書の開封、私物検査の停止」などを要求し、彼女らが憲法以前の前近代的な労務管理の下で働かされていることが明らかにされた。ストライキに立ち上がった近江絹糸の女性労働者の闘いは一〇六日におよび、女性労働者の勝利に終わった。

近江絹糸の女性の闘いは女性の多い職場に影響を与え、一九五四年には証券取引所や地方銀行でストライキをふくむ労働争議がおこった。五〇年代前半にはこの他にも争議がおこり、五一年に全三越従業員

員組合が四八時間ストライキに突入し、店の周囲に女子従業員によるピケが張られ、戦後の女性解放の動きとして世間の注目をあびた。

戦前型タイプの女性労働者が主流であったこの時期にあつては、結婚しても働きつづける女性は、教師やマスコミ関係の専門職など限られた職業だけであり、結婚退職の慣行は当たり前のように世の中に根づいていた。もちろん、結婚後の将来が、専業主婦になれるような時代でもなく、多くの女性は農村の手伝いや自営業における家族従業員として、手間のかかる家事を引き受けながら、生産労働に従事していたのである。

この時期、雇用されて働く女性労働者は、女性の就業者の二六・三% (五五年) で、その七割が三〇歳未満であった。だから、未婚の若年労働者を短期間雇用するという雇用管理のもとでは、産前産後の休業などの母性保護を必要とする女性労働者がほとんど存在していなかったのである (藤井治枝「日本型企業社会と女性労働」)。

2 高度経済成長と女性・女性の運動

一九五五～七五年

(1) 「年功制の再編」と女性労働

女性労働者の増大 高度経済成長は、女性が企業に雇用されて働くことを一般化し、それまでの日本の女性のあり方を一変させた。同時に、その過程のなかで企業労働におけるジェンダー*関係が確立されたという点で重要な意味をもっていた。

一九五〇年代までの多くの製造業分野は、年功とともに徐々に技能を身につけていく男性の熟練労働者を中心に編成されていた。繊維産業などを除けば男性中心の労働社会だったのである。だが、五五年からの技術革新は、年功的熟練を解体し、大量生産方式を定着させた。大量生産方式によって作業工程が細分化され、労働が単純化・規格化され、その担い手として多くの女性が企業に「囑望」された。高度経済成長の花形産業といわれた電気機器、精密機器、機械製造、食品加工などに多数の女性労働者が進出した。電気機器の女性労働者は五五年を一〇〇とすると、六〇年は四三〇、六四年は五二〇と飛躍的な

伸びを示している。トランジスタ工場では七割、八割が女性労働者というほど、女性の割合は大きかった。

一方、ホワイトカラー分野でも女性の進出はめざましかった。窓口業務や電話の取りつき、伝票整理、計算書類の作成、そしてお茶くみ、接待など、単純事務労働や補助的労働、接客的な業務に女性の労働と「心配り」が期待され、金融、証券、商社などの産業に多くの女性が雇用されていた。

年功制度の再編と戦後型女性労働者 ところで日本における年功制度は、雇用期間と賃金との関係について、「短勤続」者は「低賃金」、「長勤続」者は「高賃金」という構造をもっている。この年功制度は、年功的熟練という基盤が存在していた段階では、「短勤続」と「長勤続」との長い過程に、熟練の伸長がたまかには対応し、労務管理の要素とあいまって男性中心の年功的職場秩序を形成していた。しかしながら、技術革新がこの年功的熟練を解体した段階では、企業にとって必要とされるのは、大量生産のもとでの膨大な単純労働の担い手であった。産業によって男女の比率は違うとしても、単純労働は男

ジェンダー 性別を生物学的な意味で表す場合には、セックス(sex)という用語をもちいるが、社会的・文化的な意味で男女を区別する場合には、ジェンダー (gender) をもちいる。労働や家庭などあらゆる社会領域をジェンダー視点でみるということは、そこにおける男女の関係を問題にすることを意味する。

女の若年労働者にあてがわれた。

ところで、職種別熟練度別に賃金が決められる欧米の賃金制度では勤続と賃金とは対応しない。しかし、ブルーカラーの賃金は上昇せず「寝たきり」ではあるが、青年労働者でもすでに一人前の賃金が支払われる。日本の年功賃金では、「短勤続」者は、単身者用の「低賃金」である。しかも、大量生産方式は、「単純労働」を普遍的なものにし、「短勤続」者に割り当てることを可能にした。こうして「①単純労働―②低賃金―③短勤続の相互補充関係」(熊沢誠「女性労働者の戦後」)が実現することになったのである。

しかし、これは同時に、企業労働における男女のジェンダー関係を生みだすことになった。初めは男女とも若年者が単純労働に就く。しかし男性労働者は、過酷な単調労働に耐えた者だけではあれ、年功的な昇進によって単調労働から脱出する可能性が与えられている。男性はいずれは企画職、監督職、管理職になるのである。女性にはそのルートは与えられない。退職するだけである。もちろん、それは、女性は結婚すれば、退職し家庭に入ることが慣習化

している時代に、企業がその慣習を維持し、貫徹することによってなされることであつた。

終身雇用・年功賃金制度は、大企業における若年男子労働者と中年男子労働者を昇進制度によって結びつけるものでもあつた。その意味では男性間の関係であり、女性はその大企業のシステムとは無縁であつた。しかし、高度成長の過程で、大企業のピラミッド型の雇用構造のなかの、その幅広い下辺部分に、単純労働を担う「若年短期雇用」型の膨大な女性労働者を組み込み、固定化した。こうして女性労働者と若年男性労働者、そしてこれらを部下とする管理的な男性労働者によって職場が構成されるようになった。重要なのは、そのことによって男性労働者に、ピラミッドの底辺から離脱し、昇進していくことができるルートを、安定的に確保することができたことである。

この年功制度の再編にとつては、年功的に昇進する男性労働者と、「単純労働への緊縛」のもとにおかれつづける女性労働者との「生産点の性別分業が絶対の要請であつた」(熊沢誠「女性労働者の戦後」)。こうして大企業のなかで、年功的に昇進し昇

給していく年功的労働者と、そうではない非年功的労働者との性別に二分された労働者類型が生みだされたのである。

(2) 女性労働者の運動

結婚退職制と女性労働者の闘い　このような年功的な男性労働者と「若年短期雇用」型の女性労働者をセツトにする雇用管理は、女性の結婚退職が前提になつてなりたつものである。だが、この時期になると、女性が結婚すれば退職して家庭に入るという慣習はゆるみだしてきた。そうなると企業は慣習に頼ることができず、強制力をもって退職させることが必要になつてくる。企業は、結婚退職制や妊娠・出産退職制、若年定年制、男女別定年制、職種別定年制などのもろもろの制度を設け、あるいは社内的な慣行や肩たたき、嫌がらせによつて退職に追い込んだ。しかし、差別的処遇に泣き寝入りすることなく、異議を申し立てる女性たちの行動が一九六〇年前後から生まれてきた。人権ストともいわれた六〇年の病院争議は、賃上げなどの労働条件の改善とともに看護婦の結婚退職制も争点になつていた。この全国

的な病院の統一ストの闘争をへて、「既婚看護婦」が当然のことのように定着していくのであつた。また民間の分野では東京電力で結婚退職制を撤回させたことが注目される。五九年に会社側は労働協約改定交渉の際に「現職の有夫従業員」をふくむ結婚退職制を提案してきた。これにたいして女性組合員の強い要望のもとで東電労組は、労働組合として撤回を迫り、交渉のすえ撤回させた。

だが、このように民間大企業で、女性の差別的退職制度を労働組合として取り組んだのは極めてまれなことであつた。なぜならば、労働組合運動は、一九五〇年代における民間大企業争議の敗北から労働組合の労使協調的な変質がすすみ、六〇年代、七〇年代をつうじてユニオン・リーダーの交替および組合分裂がほとんどすべての大企業で進行したからである。東京電力も同じことで、「五七年、五八年と左派優勢であつたものが、五九年には全く互角になり、六〇年以降逆転していく」（山本忠利他『東京電力―その栄光と影―労働旬報社、一九八〇年）のであつた。さらに、五〇年代半ばの都市銀行を初めとして、六〇年代から地方銀行、損害保険、証券、

商社など女性が多く働く金融・商社の大企業でも、労働組合の多くが労使協調的な方向で変質をとげた。

そもそも男性主導の労働組合であったものが、企業の労務管理政策にたいして自主性を失ったので、労働組合は、女性の差別にまったくみてみぬふりの状態になった。女性が差別を不当だと思い、泣き寝入りをしなないと決意するならば、法廷の場で一人でも闘うという道を選ぶ以外にはなかった。

結婚退職制の差別をあらそった訴訟で、女性が最初に勝利したのは、住友セメントの結婚退職制事件だった。一九六六年に、東京地裁は、結婚退職制は結婚の自由を制限するものであり、民法九〇条の公序良俗に違反するとして無効の判決を下した。また男女別定年制については、日産自動車男女差別定年制の事件で明確な判断が下された。「男性五五歳、女性五〇歳」の差別定年制で六九年に解雇され、一三年間の裁判闘争をへて八一年、最高裁は民法九〇条に違反するとして無効の判断をおこなった。

この他にも、東急機関工業の女子三〇歳定年制（六七七年提訴、七二年勝訴）、三井造船の出産退職制（六九年提訴、七一年勝訴）など法廷の場における

多くの女性の闘争がある。これらの判決は、女性だけの差別的な退職制度は法的に通用しないことを明確にした。こうした努力によって障害をとりのぞきながら、働きつづけることができる道が切り開かれてきたのである。

官公部門における母性保護運動の前進 教員や電話

交換手、看護婦など戦前から女性の多い職種をかかえている官公部門で、母性保護を要求する運動が発展した。全電通は一九五三年に「母体保護運動月間」を設定し、生理休暇をはじめとした諸権利の完全行使の運動を強め、日教組婦人部は、産休補助教員の法制化運動をすすめ、五四年にこれを成立させた。これら単産の取り組みをふまえて、総評は、五六年に「第一回はたらく婦人の中央集会」を開催し、五七年には「母体保護強化月間」を設定し、参加単産での統一した取り組みをつよめた。

一九六二年から「母性保護強化月間」と名称を変えてつづけられたが、この時期から労働基準法に定められている生理休暇請求権を守るといふ運動から、産前産後の休業や育児時間など、結婚し子どもが産まれても働きつづけられる条件を獲得する運動へと、

母性保護要求も一歩踏みだしたものになっていった。

また、一九五〇年代に全専売や全電通などで実現させてきた職場保育園設置の運動は、六〇年代には地域保育所の要求へと発展し、総評も重要施策の一つとして保育所建設の運動をかかげた。保育所の設置とは別に、子育てのために長期に休職しても退職しないでもすむように育児休業制度の要求も出されてきた。六五年、全電通は公社との交渉によって、労働協約として、わが国初の育児休業制度を実現させた。これは、六五年のILO第一二三号「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」にある「育児休業」と同じ趣旨であった。日教組も六六年に育児休業立法化の運動を方針として決定し、長い取り組みの後、七五年、女子の教職員、看護婦、保母を対象とした育児休業法が成立した。

官公部門を中心にしたこのような母性保護の運動が、女性の働きつづけられる環境を大きく前進させてきたことはたしかである。ただ、この時期における労働組合運動の「官公」と「民間」との運動の跋行的な展開（「25労働組合運動」の章）を背景にして、官公部門の獲得した成果は民間部門には波及せ

ず、限定的な領域にとどまったこと、そして、民間部門における女性への差別的雇用形態の導入は母性保護を企業が逃れることを可能にしたことは留意しておかなければならない。

(3) 専業主婦の誕生と母親運動

専業主婦の誕生 生産労働に女性が従事するという現象は、今日的なことではなく、むしろ働いている女性の方が多数派であった。ただ、雇用労働者は少なく、女性の働く場所が農村の田畑であったり、都市自営業で家族と一緒に働いていたりしていたのである。そのような段階では専業主婦という家族形態はなりたちにくかった。

産業化がすすみ、労働力人口のなかで労働者が五割をこえたのは一九六〇年で、それ以後、労働者化は急速にすすむことになる。しかし女性をとってみれば、労働力率は高度経済成長をつうじて、六〇年の五四・五％から七〇年の四九・九％、七五年の四五・八％とむしろ低下していった。逆に、女性における家事専従者（一五歳人口中）の比率は、六〇年の二九・八％から七五年の三六・九％まで増加する

のである。

これらのことは労働者家族が増加したこと、そのなかから生産労働に従事しない専業主婦が誕生したことを示している。大正時代、東京などの大都市の上層サラリーマンの一部で、夫の収入のみで暮らせる専業主婦が出現したが、それが労働者のなかで一般化するのには、日本においては高度成長の過程でのことである。農村から都市へと人口が集中し、男性労働者が働き手となり、家事育児を専業とする妻と、少数の子どもからなる核家族が生まれた。

このような近代家族^{*}の形成は、専業主婦をタテマエとするマイホーム主義をつうじて、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」といった夫婦役割分担意識を生みだした。役割分担意識は、遅れた前近代のものではなく、すぐれて近代的なものであるが、日本の場合には、この時期の「若年短期雇用」型女性労働者が、退職をスムーズに受け入れるイデオロギーでもあった。大幅賃上げの時代であり、労働組合も性別役割分業を前提にして「妻子を養える賃金」を要求の根拠とした。

母親としての社会参加 ところで核家族化は女性

の孤立化でもあった。地域から隔絶しがちな家庭のなかで一身に子育てを担い、夫の帰りを待つという母親像が普通のことになった。だが、女性が、母という資格によって社会に参加するルートを得たことも確かである。

一九五五年から始まった母親大会の運動は最もよくそのことを示している。母親大会の運動は、すし詰め教室の解消や義務教育と給食の国庫負担および完全実施、公立高校の増設や高校全入、学力テスト反対などを要求する教育運動であり、また公共料金や物価値上げ反対などの消費者運動であり、保育所づくりや学童保育、老人ホーム、医療保険や各種年金の改善など社会保障要求の運動であり、軍事基地反対や原水爆禁止、安保反対など政治・平和運動であり、多面的な運動が合流したものであった。それらは「子どもを生み、育てる」母親という立場から、「子どもと暮らしを守る」要求にもとづいていた。

さらに一九六〇年代初頭に各地で集団発生した小児マヒ^①追放運動、ベビーブーム期の子どもたちの高校入学をひかえて全国的に広がった高校増設運動、六〇年代における「ポストの数ほど保育所を」と要

近代家族 社会史研究の成果にもとづいて、中世における共同体のなかの家族と、家事労働と市場労働とが分離した近代における家族とは、家族の形態と機能の面でまったく異なっていることが主張されている。中世では、子どもは必ずしも母親によって養育されず、「小さな大人」として共同体の労働に従事していた。近代になると、子ども期が成立し、子どもは愛情と保護と教育の対象になり、家庭は私的な閉ざされた領域になり、そして主婦には「家庭の天使」としての役割がもめられた。専業主婦と性別役割分業は、この近代家族の形成とともに生じたのである。

求する保育所づくり運動、七〇年代の消費者運動などさまざまな運動の中心的な担い手は母親だった。

それらの力が一九六〇年代後半から七〇年代前半に各地で革新自治体を誕生させたのである。「ミニ福祉国家」といわれる革新自治体の施策を、保守陣営は「女・子どもの政治」と非難したが、そのことは日常生活のなかから政治を問う女性たちの運動のたしかな方向性を示すものでもあった。

子育てや生活の課題にもとづく社会運動や地域運動は、家庭や地域における存在がうすい男性ではなく、女性が大きな役割をはたすようになった。このような母親の運動は、「性別役割分担」型社会運動とでもいえるだろう。個々の運動それ自身、女性の運動ではないし、またそうであってはならない運動であった。しかし、「母の立場からの発言でなければ『女・子どもの言い分』として耳を傾けられない」、すなわち「普遍的な倫理観が形成されがたい日本の文化的な風土のもとで、母の観念は貴重な規範的な原理」であり、「職業的な地位も権力ももないノン・エリート」の女性たちが運動主体として主体形成を行う際の主要な契機」（長谷川公一）「政治

社会とジェンダー』『ジェンダーの社会学』新曜社、一九八九年）として、この時代の日本の社会運動のなかに定着したのであった。この母親という共通の基盤にもとづく女性の運動は、七五年以降の性別役割分業体制の修正と分業体制そのものの問い直しのみなかで、変容が迫られてくるのである。

3 国際化のなかの女性・女性の運動

—一九七五〜九五—

一九七五年、メキシコシティで開かれた第一回世界女性会議は、七六年以後の「国連女性の二〇年」の幕開けであった。この七五年を起点にして、国際的な女性運動は新しい前進をはじめた。日本でも、国際的な流れに合流しながら、これまでと違った女性の運動が展開されるようになった。また同時に七五年以後は、七三年石油ショックを契機にして日本の労働市場が大きく変化する時期でもあり、女性をとりまく環境もさまざまがわりをした。

(1) 女性労働者の増加とM字型雇用構造

高度経済成長の過程で低下していた女性の労働力

率は一九七七年から上昇に転ずる。また、家事專業者率も七六年から減少に転じ、以後急速に低落し、九四年では三〇・〇%である。雇用者のなかで女性はいまや四〇・五%をしめるにいたった。

しかし、増加した女性雇用者のなかでも、パートタイマーの占める割合は年々増加し、一九七五年の一七・四%から、八四年の三二・五%と、いまや女性労働者の三人に一人はパートタイマーという現象を生み出している。

一九六〇年代から徐々に比率を高めていた女子パートタイマーは、いまや「中・高年再雇用」型労働力として一つの労働者類型を形成してきている。かつて、日本の女性労働者は二〇歳前後が最も多く、それ以後だんだんと減っていくために、年齢別に雇用労働者の比率をみると、若年層を頂点とする逆V字型のグラフを描いていた。その後、経済成長とともに、二〇歳前後をピークに結婚や出産によって減少し、そして中高年になって再就職するためにM字型を示すようになった。M字型といっても六〇年代半ばまでは右の山は隆起せず、その後、七五年以降になつて山は急速に高くなってきている。

ところで、「若年短期雇用」型と、結婚・出産期の退職と、「中・高年再雇用」型の三つの組み合わせによってできるこのM字型雇用構造は、日本独特のものである。スウェーデンやアメリカなど欧米先進国の女性の労働力のカーブは、台形型のカーブを形成し、結婚・出産期にも低下することなく、多くの女性が働きつづけていることを示している。この台形とM字型の違いは、日本の女性の働きにくさと差別の構造を集中的に示すものである。

経済成長期の民間企業のなかで、年功的男性労働者と「若年短期雇用」型女性労働者との結合という企業内ジェンダー関係が形成されたことはすでにみたが、この「中・高年再雇用」型女性労働者という労働者類型の登場は、差別的雇用構造の新たな深まりであった。

もともとパートタイマーという雇用形態そのものは性別を基準にするものでない。しかし家庭責任を重く背負った中高年女性が就職する場合、多くの女性の選びうる選択肢は、残業のないパートしかない。また、家計補助的な賃金水準では、定年後の男性パートか若年男性のアルバイトを除くと、被扶養の主

婦ということになる。「日本型福祉社会」を解説している自民党の『日本型福祉社会』（一九七九年）は、「男性専用につくられた終身雇用制と年功序列制に挑戦して、組織の中で一定の役割と地位を要求するよりも、いったん家庭の主婦になった上で、パートタイマーで働く方が無理がない」と、家庭福祉と両立できるパートタイマーでの働き方を推奨している。

家庭のなかの性別役割分業が、企業内では、家庭責任をのがれている年功的男性労働者と、家庭責任をおっている「中・高年再雇用」型女性労働者というジェンダー関係をつくっている。このようにして、年功的な男性労働者がその上部に立つピラミッド型雇用構造は、「若年短期雇用」型女性労働者とともに膨大な「中・高年再雇用」型女性労働者を新たに加え、底辺部を広くしていったのである。

働きつづける女性たちと「有期雇用・派遣」型労働者

パートタイム労働者が増大したにもかかわらず、女性の勤続年数が伸びていることは注目されるところである。一九七六年に五・三年だったのが、九四年には七・六年にまで伸長し、一〇年以上勤める女性

労働者は全体の二七・一%をしめている。また、労働者の世帯のなかで九二年に共働き世帯が、妻が無職の世帯をこえている。結婚している女性のなかで、二〇歳代後半から三〇歳代前半の出産・子育ての時期でも三四・七%が労働者として働いている（九四年）。

これらのことは、出産・子育ての時期にも就労を中断せず、働きつづけ、勤続をのばしている女性たちが確実に増えていることを示している。比較的女性が働きつづけやすい官公部門の女性労働者のなかで占める比率は、六〇年の一五・九%から、九四年の七・九%に減少してきているので、「継続就労型」女性労働者は民間部門でも堆積されてきているのである。

このように「若年短期雇用」型であったはずの女性労働者が、少しずつ「継続就労」型に移行してきている時、このM字型雇用構造の左の山に対して強いインパクトを与える施策として出されてきたのが、一九八五年に成立した労働者派遣法だった。労働市場の二元化論はこの労働者派遣法を理論的に根拠づけた。

そこでは「人材ストック型労働市場」と「人材フロー型労働市場」の二つに分けて、人材フロー型は、二〇歳代と三〇歳代前半あたりまでを「人材派遣労働」で、その後は「パートタイマー労働」で、というぐあいに接続することになる（津田真澄「新二重構造時代は到来するか」『日本労働協会雑誌』一九八七年一月）。女性は一生、「フロー型」としての職業人生を歩まなければならないことを意味する。

この労働市場の二元化論の極点としてあらわれたのが、一九九五年の日経連「新時代の『日本の経営』」である。この日本の経営の再編の「具体策」は、労働者のなかで女性が四割におよぼうとしている時代、そして男女雇用機会均等法によって女性の継続就労を制度をもってはばむことはできなくなった時代、この新しい時代に日本の経営を適応、再編させようという点に大きな意図がある。

均等法とともに民間の大手企業の多くに導入されたコース別人事管理は一般職と総合職に分け、女性の大部分は一般職にふりわけられた。しかし、高学歴化のなかで、総合職として、職業をもって生涯働いていきたいと希望する女性はけっして少なくない。

これにたいして日経連の「具体策」は、女性の一般職には「雇用柔軟型」を、女性の総合職には「高度専門能力活用型」を、それぞれ対応させているとみることができるとも「柔軟型」も「活用型」もいずれも「有期雇用」である。それは、女性にたいする差別定年制が、「有期雇用」という形で実質的に復活してくることを意味する。こうして、差別的雇用構造は、またしても新しい型をそなえることになった。「有期雇用・派遣」型女性労働者である。

女性は、年功的な「長期蓄積能力活用型グループ」からははずされるだろうし、また継続就労しても、よりいつそう能力主義的になった職能資格制度によって下位にランクづけられるだろう。日経連の提言から、年功的処遇の「グループ」には、あくまでも「フォー・リミテッド・メンバース・オンリー」（会員様限定）として男性しか入れないことを読みとらなければならない。

そもそも日本の経営・日本の労使関係は、重化学工業を中心とした男性だけの労働世界のシステムだった。女性は、繊維産業など女性だけの限られた分野で働いていた。しかし、高度成長以降、「若年短

期雇用」型、「中高年再雇用」型、そして「有期雇用・派遣」型という女性労働者の類型を、企業の雇用領域のなかに組み込んだ。この過程は、企業内の労働力構成のなかで、男女によって労働者類型が分離されているというジェンダー関係の形成でもあった。企業内ジェンダー関係に支えられて、年功的に昇進・昇給しない女性と対照的に、昇進・昇給する男性専用の上昇ルートがつけられたのである。

このような「年功」を基準にして労働者類型が性別に分離されている労働市場の状況は、欧米の性別職務分離*が職種・職務ごとの男女比率の偏りであるのと比べると極めて日本的である。その意味で、日本の労使関係は、今日では、この日本的な性別職務分離の多様な構造を、不可欠な前提として成り立っているとみなければならぬのではないだろうか。

M字型雇用構造と日本型福祉社会 一九七三年は福祉元年と呼ばれ、革新自治体の政策や国民春闘の高揚におされて、国の福祉政策は前進するかに思われた。しかし国連で「女子差別撤廃条例」が採択された七九年、日本では「新経済社会七カ年計画」のなかで「日本型福祉社会」が提起された。同年発行さ

れた自民党の『日本型福祉社会』で、それは、「西欧の『福祉病』から訣別した健全な、しかも日本の現実合った福祉社会」だとして、その実現の最重要課題は、「まず家庭基盤の充実と企業の安定と成長」だと解説された。

ヨーロッパの福祉国家を目指すのではなく、福祉を企業内福祉と民間福祉と家庭福祉にゆだね、家庭を社会福祉の基盤に、女性を福祉の担い手にする政策であった。国際的には性別役割分業の廃棄の方向へ、日本では家庭基盤の充実つまり女性を家庭にいつそう留めおく方向へと、まったく逆の方向に向かって歩み始めたのである。

性別役割分業が、女性を、家庭責任を担いながら労働市場と家庭の間を出入りする「二流の労働者」にし、そのことによってM字型雇用構造が形成されている。また家庭責任を逃れながらも、同時に、世帯を背負っているという過度の責任感と「男らしさ」をまもって働く日本の男性によって企業社会は成り立っている。日本型福祉社会も、性別役割分業を前提にすることによって初めて可能になる。こうして、日本に強固な性別役割分業を軸にして、

性別職務分離 欧米における女性労働の研究は賃金格差の根源を男女によって職務が分離されているところにみいだしている。労働市場における各々の職種・職務に就いている男女の割合は、決して均等ではなく、女性が集中している職種や男性が集中している職種がある。同じ職種でも熟練工には男性が多く、低熟練の職務に女性は多く従事している状況がある。また、「パートタイマー職務として確立されているのは、女性の職務だけ」(ヴェロイカ・ピート「現代フェミニズムと労働」中央大学出版部、一九九三年)という形で、職務の分離が雇用形態のうえでの差別につながる。同一労働同一賃金の原則はこのような労働市場の状況では適用しにくいので、男女の賃金格差が生まれる。

M字型雇用構造の働き方と企業社会、日本型福祉社会が回っている、という仕組みが浮かび上がってくる。女性が家庭責任を受け持っているという前提条件があつて他は成り立つ構造である。同時に、これらは相互に規定し合つて性別役割分業をつねに固定化する方向に作用している。この構造が、日本に特別にいちじるしい女性の困難と差別のみなものであるが、しかし、それとともに七五年以降の女性の新しい運動のエネルギーを生み出しているともいえるだろう。

(2) 国際的な女性運動の展開と到達点

一九四六年に国連の一機関として発足した「女性の地位委員会」を中心にした活動の積み重ねのうえに、七五年に国際女性年が実現した。七五年以後の新しい国際的な女性の運動は、理念上の歴史的な転換をともなっているところに特徴がある。戦前は、労働現場における女性の保護に重点がおかれ、戦後は男女平等が強調されるようになったが、しかし、そこでの平等論は、女性は子どもを生み育てる機能をもっているとする、家庭責任を前提にした機能平

等論にもとづいていた。六五年のILO一二三号勧告はまさしく「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」であり、その婦人への特別な保護の必要性を提起するものだった。

性別役割分業の廃棄 この機能平等論の考え方と訣別したのが一九七五年だった。七五年国際女性年の世界行動計画は「男女の伝統的役割を変更することの必要性」を強調した。七九年に国連で採択された「女子にたいするあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）も、男女の伝統的役割を「変更することが男女の完全な平等達成に必要である」ことを前文でうたった。とくに八一年のILOの「家族の責任を有する労働者である男女労働者の機会均等および均等待遇に関する条約」（一五六号）は、家庭責任は、女性だけでなく、男女労働者ともにあることを明らかにした条約である。

一九七五年からのこれらの動向によって、男女平等の実現には性別役割分業体制を廃棄することが決定的に重要であるとする平等理念の転換がはかられた。理念の転換は女性の運動に根拠と力強さを与えることになった。それは、家事・育児・老親介護な

ど家庭責任のばたんを果たすことを男性労働者にも求め、したがってそのような働き方ができるように企業と国家に措置をとらせることになるからである。また、母性の保護についても出産という女性だけがもつ社会的機能の部分についてのみ十分な保護を要請し、それ以外の子どもを養育や家庭責任は男女が平等に負うのだから、労働者の保護も男女平等になされなければならないとする。

ところで、性別役割分業の廃止による男女平等の実現という課題は、現代フェミニズムによって提起された主張である。一九六三年に書かれ現代フェミニズムの発端となったベティ・フリーダンの『女性の神話』（邦訳『新しい女性の創造』一九六五年、大和書房）は、五〇年代のアメリカ中産階級における専業主婦の心の奥底にある得体の知れない不安を探り当て、「『夫や子供や家のほかに、私はもつと何かがほしい』という女性の心の叫び」が、やがて「国や文化を改革することになるかもしれない」と述べた。主婦役割を問い、性別役割分業の解体を主張するフェミニズム運動の第二の波はここから起るのである。

そして、先進的な福祉国家であるスウェーデンやデンマークなどの北欧諸国は、石油ショックの後の一時的な後退の後、「福祉国家立直しの過程で、この性別分業を廃止しての男女平等原則が組み込まれて展開された。こうした経験が国連やILOにも影響を与え」たのである（塩田咲子「日本の性別分業政策の構造」『労働力の女性化』）。ヨーロッパ諸国では、性別役割分業の廃棄を理念として労働政策や家族政策の発展がはかられ、福祉国家をジェンダー視点で前進させたその成果が、国際的な女性の運動に反映し、国連やILOをも突き動かしたという筋道になっているのである。

労働の場における平等要求 国際的な到達点として、性別役割分業の廃棄とともに重要なのは、賃金・雇用をめぐる労働の場における平等という運動方向である。雇用差別が法律的に禁止され、雇用の機会均等が実現しても、賃金格差がなくならないのは日本だけではなく、欧米でも同じことである。しかも同一労働同一賃金の原則が確立している欧米の産業社会においてなぜ格差が生じるのか。

欧米の女性運動は、その原因は労働市場における

フェミニズム運動の「第二の波」一九六〇年にアメリカから始まったウイメンズ・リブの運動以後の女性の運動をフェミニズム運動の「第二の波」と呼んでいる。六〇年代以後の「新しい社会運動」が共通してもっていた、近代の自由や平等の理念にたいする懐疑を共有しつつ、他の課題に従属されない女性固有の問題を提示し、性別役割分業の解体を課題とするところに、これまでの女性運動と異なる特質があった。「自由や平等」から女性が排除されてきたことにたいする激しい怒りを表出する局面はあったが、女性の社会進出と自己実現をうながし、価値観の転換をもたらした点で社会的に広い影響を与えた運動である。

性別職務分離にあるとする。男女は同じような職種

に就いて、同じような比率で仕事をしているのではない。職種や職務の男女間のかたよりの大きいなかでは、同一労働同一賃金の原則には限界がある。そこで女性の職種や職務を再評価し、賃金をその価値にふさわしいレベルに引き上げようとする運動が「同一価値労働同一賃金」*をもとめる運動で、八〇年代以降、アメリカやイギリスを中心に欧米で広がり、一定の成果をあげている（森ます美「コンパブルワースとは何か」『女性労働問題研究』二二六号、「ペイ・エクイティリコンパブルワース運動の評価と到達点」同誌二八号）。

またアフアーマティブ・アクション（積極的差別是正策）は、管理職や高賃金の職種など男性の多い分野に女性が進出できるように、その職種における女性の比率を一定の目標をもうけて大きくしていることとする方式で、欧米では八〇年代以降、この方式を採用する企業や自治体が増えてきている。さらに職場におけるセクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を防止する運動も、男女平等の職場環境をつくるうえで重要なテーマとして追求されている。

(3) 女性運動の新しい波

このような国際的な流れをみるならば、二一世紀に向けて男女平等の方向が確実に切り開かれていることが感じとれる。国内でも、「国際女性年日本大会」が幅広く四一の女性団体によって開催され、国際女性年を契機にして女性の行動は広がっていった。国内行動計画 ところで、第一回世界女性会議で決定された「世界行動計画」は、各国が男女平等推進のための諸施策を具体化することを要請している。したがって、日本政府も「国内行動計画」を策定した。また国内行動計画は、自治体レベルにも具体化を求めることになる。

そのことは、女性の行動が、国や自治体の政策に反映することになり、また女性たちもそれを目指して行動を起こすことになってくる。

だがそれにとどまらない。日本政府は一九八五年に女子差別撤廃条約を批准したが、この条約にもとづく男女平等の進捗状況は、節目ごとにつねに国際的な機関（国連女子差別撤廃委員会・CEDAW）によってチェックされることになっている。それは、一国における企業や家庭、学校、地域などでの女性

同一価値労働同一賃金の原則
職種・職務が異なっても、その価値が同一または同等である場合には、性別にかかわらず同じ賃金を支払うべきであるとする原則。古くは一九五一年のILO一〇〇号条約に規定され、七九年の女子差別撤廃条約もその権利をうたった。また九五年の北京世界女性会議「行動綱領」は「賃金格差を解消するため」「法律の強化によって、同一価値労働同一賃金の原則を実施する対策を講じ、ジェンダーに関して中立の基準を持つ職務評価の仕組みを奨励すること」としている。また「教員、看護及び保育など、女性が大勢を占める職業における女性の低い地位と収入を向上させるために、その賃金構造を見直し、分析し、適当な場合、作り直すこと」という規定もこの原則にもとづいている。言い方としては、同一価値労働同一賃金のほかにコンパブルワース、ペイ・エクイティという用語もある。

固有の問題が、世界に、直結するルートがつくられたことを意味する。国や自治体の政策は、つねに国際的水準と女性の運動との両方から点検にさらされることになったのである。ここに女性の運動はこれまでになく新しい可能性を見いだしたのである。

シングル・イシュー（個別課題）にもとづく実にさまざまな女性の団体・ネットワークが生まれてきている。横浜女性フォーラム編『新版・女のネットワークキング』（学陽社、一九九一年）にある六〇〇余の女性団体は、そのほとんどが八〇年代になってから生まれたものである。しかも女性労働者のグループもあるが、多くは主婦の運動である。しかし、そこにはかつてのように母親を基盤にした運動というよりも、女性であることにたいする強い共通の自己認識があるように思われる。国際的な女性の運動は、「子供を生み育てる」母親を基盤にしたかつての日本の運動とは異なる。「生む」のは母親だけの機能だが、「育てる」のは女性だけではない。男性はもちろん、次世代を育成する機能という点では国家の政策と社会にも共に役割と責任をもとめるのである。

女性運動として表面化しなくても、新しい運動は、家の呪縛から解放された主婦たちの広いすそ野をもっているように思われる。しかし、家の呪縛からは逃れたとしても、「良き妻・良き母」の呪縛からは離れられないでいることもまたたしかである。この過渡的な女性の意識が、主婦役割を問う視点に立つならば、性別役割分業を解体するという国際的な女性の運動に、日本の運動も合流していくことができるに違いない。

「日本型福祉社会」国家からジェンダー・エクイティの福祉国家へ　そしてまた、具体的には、女性を「家」につなぎ止める「日本型福祉社会」に目が向かざるをえないだろう。だがここでもまた男女の関係性が明確に問われることになる。労働に疲れた後のあたたかい家庭と甲斐甲斐しい身内の介護を期待できる男性と、無償の奉仕を強いられる女性とは明らかに異なった立場にたっている。男性はそのことで家庭内で利益を得ていることはたしかである。

しかし、そうだとしても、そのような家庭を前提にして今日の過熱した男性中心の企業社会は成立しているのである。企業社会からみると、両性の平等

とは、企業社会に生きる男性の、肩に背負った重い荷物をおろし、国家や社会に肩代わりさせることを意味するのである。つまり、性別役割分業の解体とは、男性の意識改革のレベルではなく、労働力再生産の機能をこれまでのように家族を単位としていたことから、脱却することではなければならない。すな

わち、家族が所得や福祉の単位としてではなく、「福祉国家」の福祉政策という経済的なシエルトーによって、「家族のもっていた経済的機能Ⅱ労働力再生産機能を国家に保護された個人単位で実施することに転化」（服部良子「家族の変容と家事労働の社会化」『労働力の女性化』）することが必要である。

育児や介護のあり方、税制、社会保障制度、企業の雇用管理、賃金制度など、伝統的な性別役割分業世帯をモデルとする日本の社会の諸制度が問い直されることになる。もちろん制度の変革は、男性の意識改革とライフスタイルの変更に裏打ちされてはじめてなしうるものである。また日本における女性の運動も、母親を基盤にした女性運動から役割分担を問う運動へと質的に変化してきているが、その明

確な転換がもためられている。ともあれ、両性が共に個人として平等に生きる社会は、とりあえずは「日本型福祉社会」国家をジェンダーの平等にもとづく真の福祉国家へと転換する、その先にあることだけはたしかであろう。

労働の場における差別是正の運動 女性が生産労働

に参加することが女性解放への道であり、そのために働きつけられるよう母性保護と育児の社会化をもとめていくことが女性労働運動のこれまでの基本的方向だった。しかし働きつけなくても、労働市場や企業における今ここにある女性差別は少しも改善されない。またフェミニズムの主張が市民権を得ても、「おんな」という言葉づかいがマスコミ用語からなくなっても、労働の場における差別はなくなる。男女雇用機会均等法も実質的な雇用平等を実現し、賃金格差を縮小するうえで有効ではないことは誰の目にも明らかである。

運動の分野をみても、戦後の女性労働運動が「最初から最後まで一貫して追求してきたのは母性保護に関する要求」であり、「それにくらべてたいへんたちおくれたきたのは男女平等に関する諸要求であ

る。とくに賃金差別に反対し、同一労働同一賃金の原則の実現をめざす要求は、戦後直後の労働基準法によって法制化されたにもかかわらず「単なるスローガンとしてかかげられたままであった」（辻岡靖仁「戦後労働組合運動と婦人労働者」『講座現代の婦人労働4』）という指摘がなされている。

だが、この本質は、男性世帯主の生活を標準とする日本の年功賃金制度のもとでは、仕事を基準にして賃金の均衡をはかる同一労働同一賃金の原則はそもそも成り立ちにくいところにある（木下武男「年功賃金と企業社会―企業社会批判の職能視点とジェンダー視点」『季刊思想と現代』三八号、一九九四年九月）。また年功賃金が年齢・勤続を基準にした形態から、職能資格給として能力主義的に修正されたことは、「能力」による男女のふるい分けという形で、賃金格差は固定され、差別を「能力差」として見えにくくした。

しかし、女性の運動は、女性差別の退職制・定年制をめぐって裁判で勝訴判決をかきねたのち、賃金差別の是正をもとめる運動へと向かった。一九七一年に、男女二本建て賃金表を不当だとして提訴した

秋田相互銀行事件において、七五年、裁判所は労基法四条違反の判決を下した。これは賃金の男女差別に關する最初の判決だった。七六年には、少数派第一組合である日本信託銀行労働組合の女性組合員四六名が「女だけのストライキ」を半日決行し、一定程度の自動昇格制を認めさせた。九〇年には、日産自動車家族手当裁判で、女性にも家族手当を認めさせる勝利の和解、また社会保険支払基金に働く女性たちの昇格差別による差額賃金の支払命令があった（志賀寛子「賃金差別、定年差別をたたかう」『職場』、大脇雅子『『平等』のセカンド・ステージへ』学陽書房、一九九二年）。

日ソ図書的女性社員による男女賃金差別をめぐる裁判は、仕事と賃金との相関をめぐって争われた。一九九二年、東京地裁は「質及び量において男子社員が従事するのと同等と評価しうる業務に従事する」として間接的な賃金差別にたいして、差別是正の判決を下した。これは仕事を「質と量」にもとづいて評価し、「労働の価値を見直す」という点で、同一価値労働同一賃金へつながる内容をもっている（中島通子・中下裕子・野村美登「賃金の男女差別

W W N 欧米ではベイ・エクレイティをめざす女性の運動は労働組合運動じしんの取り組みやあるいはその支援をうけておこなわれることが多い。アメリカにはベイ・エクレイティ全国委員会もつくられ、運動の推進、調整にあたっている。日本でも、男女平等の実現をめざして闘っている女性たちを全国的に支援するため、働く女性や主婦、弁護士、研究者が参加し、一九九五年一〇月にW W Nを結成した。

「職場における男女平等をめざし、そのための必要な活動を行います」。「男女差別をなくすためにの裁判その他の行動に立ち上がる人を支援します」。「ベイ・エクレイティ」同一価値労働同一賃金を研究し、国際的な到達点を学び、活動します。「将来、女性たちの闘いを前進させるため、ユニオンの結成を支援します」などを活動の目的としている。九六年二月末現在、会員は四一六名である。（連絡先〇六―三五九―三三三四）

是正をめざして』岩波ブックレット三三八)。九四年には、三陽物産の女性が、世帯主でない場合には二六歳を超えても二六歳相当の本人給を支給するという賃金制度は女性の賃金差別だとして訴えていた裁判で、東京地裁は労働基準法違反との判決を下した。

一九八七年に芝信用金庫で、九二年に日立製作所で、九三年に野村証券、九四年に昭和シェル石油、九五年に入ると兼松、住友化学工業・住友金属工業・住友電気工業の三社、岡谷鋼機で女性たちが提訴している。この他にかずかずの女性賃金差別をめぐる裁判や闘争がある。

このように、母性保護に偏重していた運動から、平等要求の運動へと女性労働運動の新しい質が生み出されてきている。このような発展は、年功制度と矛盾する「就労継続」型女性労働者が積み重ねられてきていることによると思われる。それは、ちょうど、性別役割分業にもとづく近代家族が一般化し、時間が経過することによって初めて、女性みずから主婦役割に疑問をいだくようになったのと同じような関係であろう。年功賃金のもとでは、女性が長く

働けば働くほど男性との賃金格差はひらく一方である。家族手当や住宅手当を加えると、格差はさらに大きくなる。

女性の賃金差別は正の運動は、「若年短期雇用」型女性労働者が、企業にとつては短期雇用のはずだったのに、少なくとも女性たちが「居直り」つづけ、就労を継続してきた結果である。キャリアをつんだ女性たちは、協調的な労働組合がこの問題をけつしてとり上げようとしなななかで、差別を背負ったまま職業生涯を閉じたたくない、という思いで個人として提訴に踏み切っている。

しかも、これらの裁判は一種のクラス・アクション（代表訴訟）の意味あいをもっている。労働運動の男女活動家にたいする賃金差別を是正する運動は、差別されている労働者の賃金を一般の労働者の水準に引き上げることであり、それ自身、職場に自由を確立する上で重要な役割をはたしているが、女性の賃金差別の是正は、現在の女性一般の賃金水準を高める可能性をもつ。すなわち提訴した女性たちが勝利することは、彼女たちだけの賃金にとどまらず、企業内の女性全体に広がる効果をもっている。そし

〔関連する章〕

- ▼17 基本的人権
- ▼25 労働組合運動

〔参考文献〕

- ・田中寿美子・日高六郎編「現代婦人問題講座」婦人政策・婦人運動」亜紀書房、一九六九年。
- ・黒川俊雄・嶋津千利世・犬丸義一編「現代の婦人労働第四巻」労働旬報社、一九七八年。
- ・樋口恵子・中島通子・向井承子編「職場 働きつづけるあなたへ」筑摩書房、一九八二年。
- ・大羽綾子「男女雇用機会均

て、企業をこえて経営者に受け入れざるをえないインパクトになるかもしれない、という予感さえ一般の女性たちに与える。

今日、キャリアをかさねたベテランの多くの女性たちは年功賃金制度と衝突し、不満をつのらせている。それは、雇用機会均等法一〇年たつて何も変わらない職場で、うっ屈としている若い女性たちにつながる思いでもある。日本における女性労働運動の新しい地平が、働きつづけた女性たちのおこなっている、個々人の決意ある運動によっていま確実に切り開かれつつあるようにみえる。しかも、一九九五年に結成されたWWN*（ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク）によって個人の運動が、全国的な女性たちのネットワークによって支えられつつある。日本における「労働の場での平等」をめざす運動は、国際的な運動水準に後押しされ、幅広い女性たちの共感と支援につつまれて大きく前進することになるだろう。

これまでみtakきたように日本における男女平等を実現する道には、男性世帯主中心の年功的な秩序をもつ企業社会と、女性を福祉の担い手にする日本型

福祉社会という日本的な巨大な障壁が立ちはだかっている。一方、一九七五年以降の新しい国際的な女性運動は、性別役割分業の解体を軸に、「平等」「保護」「家庭責任」という三つのテーマをそれぞれの個別課題とするのではなく、また「生産労働」と「家庭」の二つの領域を分離するのではなく、国家と社会のトータルな改編のなかで、男女平等の実現をめざしている。日本の女性の運動もまた、この国際的な運動に合流するなかで、新しい段階を切り開いていくに違いない。

- ・等法前史」未来社、一九八八年。
- ・柴田悦子編「女たちの戦後史」創元社、一九八九年。
- ・金井淑子「ポストモダン・フェミニズム」勁草書房、一九八九年。
- ・江原由美子他著「ジェンダーの社会学」新曜社、一九八九年。
- ・総合女性史研究会「日本女性の歴史 女のはたらき」角川書店、一九九三年。
- ・伊藤セツ「両性の新しい秩序の世紀へ」白石書店、一九九三年。
- ・大沢真理「企業中心社会を超えて」時事通信社、一九九三年。
- ・熊沢誠「女性労働者の戦後」『新版日本の労働者像』ちくま学芸文庫、一九九三年。
- ・上野千鶴子「近代家族の成立と終焉」岩波書店、一九九四年。
- ・竹中恵美子、久場嬉子「労働力の女性化」有斐閣、一九九四年。
- ・藤井治枝「日本型企業社会と女性労働」ミネルヴァ書房、一九九五年。
- ・基礎経済科学研究所編「日本型企業社会と女性」青木書店、一九九五年。