

《紹介と感想》

**戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の
前進を進めるために**

～浅倉むつ子・萩原久美子・神尾真知子・井上久美枝・連合総合生活
開発研究所編著『労働運動を切り拓く 女性たちによる闘いの軌跡』に寄せて～ (1)

Prompted by the publication of Rōdō undo o kirihiraku: joseitachi ni yoru tatakai no kiseki (Trailblazing Labor Activism: The Path Forged by Women) edited by Asakura Mutsuko, Hagiwara Kumiko, Kamio Machiko, Inoue Kumie, and the Japanese Trade Union Confederation Research Institute for Advancement of Living Standards (Junpōsha, 2018), the feminist activist and scholar of women's history Suzuki Yūko reflects on the experiences of postwar leaders of the women's labor movement and suggests ways forward.

本書は、6章から構成。コラム9点、資料7点、関連略年表が付されている。編者の一人、浅倉氏（早稲田大学法学学術院名誉教授）によれば、女性差別撤廃条約の批准を契機に、1970年代後半から80年代にかけて、男女雇用平等法制定運動が幅広く展開された。本書の特徴は、「この時代」に焦点をあてつつ、労働運動のなかで男女平等のたたかいを牽引してきた12人の女性の聞き書きが収められていることである。本書に登場する女性たちのたたかいの軌跡は貴重な経験であり、本書の中核的な内容であり、私たちが学ぶべき対象という（「はじめに」）。

本書発刊の意図について、浅倉氏は女性労働者のたたかいは、人権のための

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

純粹な熱意に貫かれたものが多く、これらの事実と経験を歴史に埋もれさせてはならないと痛感するからだという。

本書の構成とその特徴

第1章は、浅倉「労働組合運動と女性の要求 『敵対』から『共存』へ」、第2章は萩原久美子（下関市立大学教授）「高度成長期からオイル・ショックへ [聞き書き] 男女雇用平等法を求めて①」、第3章は神尾真知子（日本大学教授）「男女雇用平等に立ちはだかった『保護と平等論』」、第4章は、萩原久美子「経済大国ニッポンと労働運動再編の時代 [聞き書き] 男女雇用平等法を求めて②」、第5章は、井上久美枝（連合男女・雇用平等局総合局長）「過去の運動を次の世代へ 歴史がつなぐ未来へのバトン」、第6章は、萩原久美子「ポスト均等法の労働世界と運動の広がり [聞き書き] 男女雇用平等法を求めて③」である。

聞き取り対象の方がたには、わたくしもよく存じ上げている方もあり、興味深く拝読した。浅倉氏が指摘しているように、この方がたの語る事実と体験こそ本書の核心であろう。

山川菊栄の女性労働運動論の先駆性

さて、ここで、些か私事について述べておきたい。わたくしは、卒業論文に女性労働問題と女性解放を生涯のテーマとした山川菊栄（1890～1980年）の思想について叙述した。修士論文では、東京府下南葛飾郡亀戸町（現東京都江東区）にあった東洋モスリン亀戸工場で、1930年に起こった「女工争議」を中心に纏めた（のち1989年、加筆修正して『日本女性労働運動史論1 女工と労働争議』として出版。れんが書房新社）。この年は、洋モス争議のほか各地で女性労働者が解雇や賃金切り下げ、労働強化に反対して激しいストライキを含

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

むたたかいを展開した。「無組合無争議」を誇っていた鐘淵紡績や、同じく温情主義を唱えていた倉敷紡績などでも争議が起こった。中国への本格的侵略戦争の端緒となる「柳条湖事件」（「満州事変」）の起こる前年のことである。

前出の山川菊栄は、1908年、女子英学塾（現津田塾大学）予科に入った年の暮れ、南葛飾郡の富士瓦斯紡績押上工場（現東京都墨田区）に、救世軍やYWCAの河井道子（恵泉女学園大学の創立者）らとともに見学に訪れた。菊栄がそこで目にしたのは、広い冷たそうな畳敷きの大部屋に寒そうにして身体を丸めて座り、やつれた姿で虚ろな目をしていた若い「女工」たちの姿を見、「ああ、これが人間だ、これが私たちの姉妹だ」と思った時、胸をかきむしられるように感じた（「労働階級の姉妹へ」1919年、『山川菊栄評論集』岩波文庫、1990年、収録）。同様の記述は、菊栄の半自叙伝『おんな二代の記』（初版は1956年、日本評論新社。岩波文庫版、2014年）にも見える。

さらに菊栄を打ちのめしたのは、一刻も横になって寝たいであろう彼女たちに、救世軍士官たちが「働く者には神の恩寵がある」、「労働は神聖なり」という説教に偽善を感じ取り、二重の衝撃を受けたことである。

「母性保護論争」（1918～19年）で、与謝野晶子、平塚らいてうが「母性の保護」か、経済の独立か、労働と母性の両立をめぐる論争を繰り広げていたとき、菊栄が参入し、当今の覇権国家・帝国主義国家であった日本が国家的社会的保護を与えるわけではなく、また与謝野のいうごとく、労働に加え、家事育児という二重の負担を持つ女性が、何らの社会的保障もなく、労働と母性の両立をなすのは困難とした。この矛盾から脱却すべき方途は、女性労働者が組織化され、団結連帯し、総力をあげて、自ら要求していけるだけの實力をつけるしかないという結論を導いた。

当時の女性労働者の組織化はごくわずかであり、未組織労働者が圧倒的多数を占めていた。もとより労働組合そのものが法認されていず、争議などの首謀者は、解雇はもとより投獄さえ覚悟せざるを得なかった。そうしたなかで1912年、友愛会という名の当初は、親睦・共済などを謳い文句に、「労資は車の両

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

輪なり」として出帆した、15人の労働者から成る親睦団体が結成され、第一次世界大戦中、労働者が急増し、それに伴い、友愛会も急激に発展し、労働組合化した。その途上において最初の労組婦人部である友愛会婦人部が誕生。やがて友愛会が名実ともに労働組合となり、会の名前を日本労働総同盟と改称。総同盟の運動はさらに発展するが、やがて第一次分裂、さらに第二次分裂を起こし、労働組合は、左右中間派の三派鼎立の状態をきたした。

こうしたなかで、山川菊栄は、「『婦人の特殊要求』について」、「婦人部テーゼ」（ともに1925年、前掲『山川菊栄評論集』収録）を発表、戸主制度（家制度）の撤廃、教育・職業における男女平等、植民地民衆も同等の待遇を受けること。民族・性別を問わない標準生活賃金の実施、業務を問わず、男女および植民地民衆に共通の賃金、俸給の原則を確立すること、乳児のいる女性労働者のための休憩室と3時間ごとに30分の授乳時間を与えること、結婚・妊娠・分娩を理由に女性を解雇することを禁止、公娼制度の全廃、の項目を無産（労働者）政党が政策として本格的に取り組むことを強く主張した。

「婦人部テーゼ」は、労働組合婦人部の性格と役割・目的を明らかにしたもののだが、それを紹介する前に、山川菊栄が、論壇に登場以来、男性による女性支配（性的隷属）、男性本位につくられた法律・制度・道徳などの二重基準を指摘、たとえば「貞操」とは、「男子の女子に対する独占の希望から発した、女子の個性萎靡、本能抑圧の要求」であり、女性の拘束に冠した「美名」と喝破した（「現代生活と売春婦」1916年、前掲『山川菊栄評論集』収録）ように性支配とブルジョア階級（当時は紳士閥とも称した）による無産階級（平民階級）の支配、搾取、酷使というように、社会事象を複眼的に把握した。

「婦人部テーゼ」は、無産階級の男性にも濃厚に残る女性差別や民族差別意識を衝き、女性や被圧迫民族の要求を取り上げていくことは、男性をも含む無産階級や被圧迫民族総体の生活権や生存権をも獲得していくことと説いた。

浅倉氏のいわれる「敵対」から「共存」への先駆的な提唱であったといえる。しかし、菊栄の主張は、当時の党派的抗争に揉まれ、結局は運動のなかに取り

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

あげられずに終わった。しかし、菊栄の主張は、戦時中さえ諧謔的な表現やウイットに富んだ言葉に包まれ、持続的に展開される。いわんや敗戦後においては、労働省婦人少年局長時代（1947～51年）を含め、幾度も持論を展開している。

最晩年の文章に「男の国日本」（1977年、前掲『山川菊栄評論集』収録）と題された一文があり、婦人少年局長時代の女性差別・蔑視が、労働省の男性高級官僚に典型的に示され、具体的に叙述されているのが印象深い。

ちなみに第三次分裂後の総同盟婦人部のリーダーで、敗戦後の全織同盟の婦人部の結成に関与し、戦後、参院議員になった赤松常子の名は本書にも散見される。なお、わたくしは、友愛会婦人部から、準戦時下の総同盟婦人部が行った活動—準戦時下の産業協力運動なども含む—までを対象とし、叙述したことがある（『日本女性労働運動史論 2 女性と労働組合（上）』れんが書房新社、1991年）。

今日の状況は、全体でも組合組織率が18%を割り、正規と非正規の格差は大きく、未組織労働者は孤立した状態に置かれている。戦前がそうであったように、過日の総選挙で安倍首相が「国難」を煽り、階級格差や貧困家庭のシングルマザー、未組織労働者の貧困化（ワーキングプア）が意図的に隠蔽され、労働者自身も十分な情報も与えられないまま真実から目を逸らされている。南北コリアの情勢も予断を許さないが、とりわけ安倍政権による北朝鮮（朝鮮民主主義人民共和国）敵視の国策に乗せられる公算は大で、軍事大国化と繋がりがねず、警戒を要するだろう。このためにも歴史を学ぶことは現在を知るためであり、未来への展望への基点になろう。

総論に位置づけられる浅倉氏の論文

浅倉氏の論文は、山川菊栄の女性労働運動論を加味して読むとあっさり理解が深まる。浅倉氏は次のように述べている。「私たちは、労働運動の現場で闘

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

いを続けてきた女性たちの語り」に耳を傾け、そこから「示唆が得られるなら、また、そこから労働組合運動の低迷を打破する教訓が得られるのなら」、「労働組合運動と女性労働者が『敵対的』関係を乗り越えて、よりよい社会を創造する『共存的』関係となる道筋」をつかみとることができるだろうという。

70年代以降、日本において男女雇用平等法に向けた取り組みが展開されたのは、国際的な後押しがあったと浅倉氏は指摘される。とともに女性労働者が男女差別の壁に突き当たり、肌身で感じ、気づいたのが大きいという。確かにそうであろう。75年国際女性年であり、同年、国連・世界女性会議がメキシコで開かれ、女性差別撤廃の声が高まった。市川房枝・田中寿美子両参院議員の呼びかけで「国際婦人年日本大会」を民間主導で開催することを企図した。市川房枝は遥かに遡るが、かつて友愛会婦人部の常任書記を短期ながら務め、ILO（国際労働機構）の職員も務めた経験がある。労働問題には関心があったというべきであろう。

田中寿美子に至っては、戦前より菊栄の理論に関心を持ち、敗戦後の婦人少年局時代および以後、山川菊栄の身近にあって薫陶を受け、婦人少年局の婦人課長を経て、学究生活に入った。が、65年、推されて日本社会党より参院選挙に出馬し、当選。社会党は、労働者政党であったものの、いまだ男性の力が強く、家制度の廃止の意義を説くと、家庭を破壊するのか、という男性議員・党員が多くて困惑したと、かつてわたくしに述べられたことがある。しかし、英語に熟達し、海外の労働事情にも明るい田中氏は怯まず、77年、社会党に「雇用における男女平等取扱いの促進に関する」法律案を提出。雇用平等法をめぐる「国際婦人年をきっかけに行動を起こす女たちの会」のメンバーが中心となって「私たちの男女雇用平等法をつくる会」が79年1月に結成される。労組の女性たちも参加、女性団体との交流・連携という市民社会、労働界の壁を越えた連帯であったと、浅倉氏は記されている。ちなみに田中氏は、飛鳥田一雄委員長の時代、社会党で初の女性副委員長となられた。

女性労働者・市民が求めていた雇用平等法は、資本側の強い抵抗に遭い、

「均等法」へと後退。浅倉氏は、1985年均等法が雇用平等法とどこが異なっていたか、として次の3点をあげる。①「福祉法」の性格のゆえに、女性の特別扱いが規制対象から外れ、低賃金・不安定な非正規職への女性の就労機会拡大も違法ではないと解釈されたこと、②募集、採用、配置、昇進に関する均等が事業主の「努力義務」とされたこと、③調停制度の開始に当事者の合意が必要とされたことであったという。

さらに国際的な動向を考えると、理論的には一般女性保護規定と「母性保護」規定は区別して理解されるべきとし、①女性が心身ともに劣るという偏見に基づく保護の根拠は否定されるべき、②女性特有の妊娠・出産機能に基づく保護は、母性保護として手厚く充実されるべき。が、母性を強調しすぎて母としての役割を固定化すべきでないこと、③女性にとって危険有害な業務は、男性にとっても同様である、④家族的責任は男女が平等に担うことを前提とする法システムが構築されるべきであること、要するに選択されるべき立法政策は、一方で強い実効性をもつ男女雇用平等法を制定し、他方で従来の「一般女性保護規定を男性にも拡張」することが重要と指摘される。ちなみに従前より、労働組合は、女性の「母性保護」要求には積極的であったが、日教組婦人部が敗戦後間もなく始めた「男女平等賃金」要求には否定的で、当局もさることながら、組合の厚い壁を突き破り、平等を確保した（『日教組婦人部三十年史』労働教育センター、1977年、参照）といった経緯があった（なお、拙著『女たちの戦後女性労働運動史』未来社、1996年、参照）。

しかし残念ながら、朝倉氏は、85年の均等法制定と同時になされた労基法改正時には、原則として一般女性保護規定は維持されたものの、部分的に規制緩和が行われ、①非工業的な業種に従事する女性への「時間外労働の規制緩和」、②一定の管理職・専門職、品質が変化しやすい食料品加工業務、本人の申出と行政官庁の承認による一定の業務に従事する女性について深夜業を解禁する、というものであったという。

一般女性保護規定の改廃をめぐる問題は97年と98年に再度の山場を迎える

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

ことになった。95年当時の調査によれば、労基法における女性の時間外労働等の規制について従来通りが、女性では17・6%、男性では19・1%。一方、「男性の時間外規制を女性並みに」は、女性32・7%、男性17・2%で、浅倉氏が指摘されるように、男性が自分たちの労働時間を女性の水準に短縮しようという意識は希薄であった。

97年改正均等法において、女性を深夜業に従事させる「指針」が策定、女性労働者の通勤、業務遂行時の安全確保措置について規定。同年育児介護休業法も改正、家族的責任を持つ男女労働者の深夜業免除請求権が規定された。翌98年の労基法見直しで一般女性保護規定の廃止をカバーするために二つの法改正がなされ、労使協定で延長しうる上限基準を設定する根拠規定が置かれ、第二に激変緩和措置が設けられた。

こうして連合本部は「男女共通規則」に向かい、大きく舵をきるという決断を下した。これについて浅倉氏は、この方針は、共闘を可能とする「男女共通規制」の男女労働者がともに到達した歴史的決断であったと評価される。

しかし、わたくしの考えでは、組織（組合）基盤がそれなりにしっかりし、使用者側との交渉ができる場を持つ労働者には確かに男女「共存」への可能性は増したといえようが、非正規雇用や、中小企業に働く労働者、パートなど未組織の「労働弱者」の立場からみれば、過酷な労働や長時間労働、低賃金構造に押し込められるのではないかという危惧がする。この辺についての浅倉氏のご教示がいただけたら幸いである。

男女雇用平等法制定運動を推進した女性たちの経験を伝える

第2章は、萩原久美子「高度成長期からオイルショックへ [聞き書き] 男女雇用平等法を求めて①」の時代を対象とする。高度成長といえば、まず想起されるのが、池田勇人内閣による「パイ」理論である。岸信介政権の日米安保条約改定の強引かつ暴力的な手法に広範な批判・反対運動が広がり、岸退陣へ

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

と繋がった。そこで吉田茂政権下で蔵相などの要職を務めた池田氏が登場し、「寛容と忍耐」を合言葉に「経済繁栄」の道へと一路、驀進する。

またもや私的なことだが、わたくしの母は、わたくしの幼児期からさまざまな内職をし、わたくしたち兄妹も学校から帰るとよく手伝わされたものである。しかし、高度成長政策により、広範かつ大量の労働力が必要となり、母はパートタイマー労働者となった。わたくしが記憶している限りでは、合同酒精、金銭登録機(日本 NCR)、さらに新橋にあった第一ホテルなどであった。いずれも現業労働である。組合とは縁がなく、今でいう非正規・派遣労働であったのではないかと容易に推測される。なお、母は昨年 18 年 10 月 8 日、鬼籍に入り、今、確かめる術はない。

パートといってもフルタイマーである。仕事に疲れ果てて帰ると、家事が待っている。まだ若かった時は、それでもやり切れたのであろう。しかし、後年、母は過労からか、突然、身体が利かなくなり、叔父の紹介してくれた浅草の衛戍病院で治療、治癒した。のちあちこちに腫瘍(良性だったが)が出来たりして苦しむ羽目になった。しかし、こうした母の事例は単に母に留まらず、多くのパート女性労働者も同様な目にあつたことと考えられる。わたくしが後年、女性労働者の問題や生活史、運動史に関心を持つようになったのも、この母の身に起こったことが一つの理由としてある。

本章ではゼンセン同盟の多田とよ子氏、電機労連の松本惟子氏、同盟の高島順子氏三氏の聞き書きと山野和子氏(総評婦人局長など歴任)の講演録が収められている。

萩原氏によれば、本章では「雇用における男女平等」を「男女平等問題専門家会議」に集結した多田とよ子(当時ゼンセン同盟婦人局長)、松本惟子(同・電機労連婦人対策部長)、高島順子(同・同盟青年婦人対策部副部長)三氏の体験が披露される。萩原氏によれば、労働 4 団体(総評、同盟、中立労連、新産別)の運動路線の違いを乗り越え、展開された雇用平等制定運動は、女性差別撤廃条約批准運動を主導した女性団体との共闘を追い風に、労働 4 団

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

体の女性たちは共闘し、婦人部から組織全体の政策要求へと押し上げていったという。

生きることと地続きの労働運動とともに——多田とよ子さん

最初に多田とよ子氏の聞き書き「生きることと地続きの労働運動とともに」が収録されている。多田氏は 1925 年生まれ、49 年、全織同盟書記局に入局、機関誌『友愛』や『全織新聞』の編集に携わった。多田さんが決定的な影響を受けたのは 54 年の近江絹糸の「人権争議」であった（詳しくは、前掲『女たちの戦後労働運動史』参照）。50 年代、繊維産業で働く若い女性労働者にとって寄宿舎制度は切実な問題であった。戦前より「寄宿ずまいは監獄よりもなおつらい」（細井和喜蔵『女工哀史』付録の女工小唄。1925 年刊行。岩波文庫版がある）と歌われたように、労働者を 24 時間管理するという性格は戦後も変わっていなかった。

敗戦後、こうして寄宿舎民主化運動が展開されることになる。婦人対策部長にニッケ出身の末吉ユキエさん（私事ながら、わたくしは 70 年代後半、全織に末吉さんを訪ね、いろいろお話を聞いたことがある。この時、寄宿舎問題が多く語られ、出版されたばかりの赤松常子の『雑草のようにたくましく』〔赤松常子顕彰会、1977 年〕を頂戴し、その書評を『図書新聞』に書いたことがある。とても懐かしい人である。乳癌の後遺症のリンパ腺の腫れに悩まされながら活動を展開。退職後、故郷の愛知県知多半島に帰り、逝去）が就任、朝鮮戦争後の特需景気の落ち込みから繊維産業は大きな打撃を受け、操業短縮、一時帰休という形で大量解雇が行われる。

末吉さんたちは事態を重く見て、婦人対策部、青年部、寄宿舎対策部が合同で意見書を提出、単組を介して経営側から圧力があつたのか、54 年、寄宿舎対策部のみを残して、婦人対策部は廃止。女性の活動基盤は寄宿舎対策部の自治会活動におかれる。57 年特例として繊維産業に認められていた午後 10 時以降

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

の深夜業撤廃を求めてオルグ、ストライキで大きく前進した。

60年代に入ると、高校進学率が上がり、通勤する既婚女性が増加。65年、婦人対策部が復活、多田氏は寄宿者対策部長から婦人対策部長に横滑り。その間、総評系の繊維労連から郡是（グンゼ）、片倉が加入、片倉には、この本に登場する熊崎清子さんがいた。69年にはジャスコなど流通部門が加盟。女性の賃金問題では男女の賃金格差の議論が本格化した。

女性が60%を占める全織同盟で50年以降、執行委員の女性はただ一人、定期大会の代議員500人のうち女性は3人のみ。67年度の定期大会で全国執行委員会に特別執行委員制度を導入させ、女性3人の特別枠を確保。次に多田さんが思いついたのが「アフターマティブ・アクション」。男性からは「逆差別ではないか」という声も出たものの、代議員の1割を女性が特別オブザーバーとして参加することを認めさせる。ここにも組合の男性中心主義が浮き彫りとなる。

70年代初頭、日米繊維交渉の決着と第一次オイルショックにより、日本の繊維産業は壊滅的打撃を受ける。その時、婦人対策部長として提案したのが母性保護統一闘争。出産給付金、つわり休暇、保育所設置等、女性の要求、期待を受け、権利の積み上げであり、母性保護を社会的機能の一つとして認めさせていくこと、母性保護統一闘争を展開。そのうち男性リーダー層にも母性保護は社会全体でカバーすべきと考える人も出てきた。

母性保護統一闘争の過程では男女同一労働同一賃金のスローガンも出され、実際そこに踏み出す単組が出た。執行部は前例踏襲で男性への配分を優先。勤続10年以上の男女格差はさらに拡大。女性たちが「同じ仕事をしているのにおかしい」と平等要求を行動に移した。

78年11月、労基法研究会が「深夜業解禁、母性保護撤廃」の報告を発表した。経営側は女子保護撤廃を男女平等の取引材料にし、「保護か平等か」と二者択一を迫った。多田さんは、第一に労働規則で時間外、休日、深夜業禁止の適用除外となる職種をリスト化して示すこと、第二に男女ともに残業規制を強

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

化すること、第三に労基法第3条に性差別を禁止すること、これで対応できると考えた。

労働省の男女平等問題専門家会議では労働側委員である多田、山野和子（総評）、松本惟子（電機労連）、高島順子（同盟）氏は、経営側のいう「平等」を明らかにしてもらいたいと繰り返し主張、が、経営側は「女子は勤続年数が短く、男子並みに働くのは無理」とかいて頭から否定。「平等」に対する経営側の抵抗は以上のように強かった。

多田さんたちは、労働4団体の女性リーダーたちが組織を乗り越え、平等要求を繰り返した。85年の男女差別撤廃条約批准を前提に、男女雇用平等法の国会提出のタイムリミットは84年5月。男女雇用平等法実現の取り組みを強化。国会提出を前に労働省婦人少年審議会でも労働省が示した法律要綱では、採用から定年までの雇用における各ステージにおける差別禁止は「努力義務」とされ、深夜業の規制緩和、有害業務等は全面撤廃。勤労婦人福祉法の改正としての男女雇用機会均等法となり、多田さんは「無念、脱力」と語っておられる。

97年の均等法改正で経営側の強硬姿勢に対する組織方針であったにせよ、労働組合がすべての雇用ステージでの差別禁止の実現を最優先し、女性の深夜業、時間外労働の規制緩和を自ら提案したこと。中小の職場で働く女性たちは現実に追い込まれていった。交渉とは、知恵比べではなく、職場の草の根の声を背景に組合の交渉力を強めていくことであるという。最後に多田さんは、使用者側と労働者側の力関係の実態を理解すること。男女平等をなしていない職場での女性の活動組織の必要性。横の繋がりや他の運動との連携の中で力を得ていくこと。「90歳を超えた今なお、私は民主主義の実践者でありたい」と思っていると結んでおられる。

交渉の主体となる、運動を編み上げる——松本惟子さん

次いで元連合副事務局長で衆院議員（96～2000年）を務めた松本惟子氏の聞

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

き書き「交渉の主体となる、運動を編み上げる」である。松本さんは1936年、福岡生まれ。56年安川電機に入社。同電機労組の初めての女性執行委員を経て、79年電気労連中央執行委員。全民労協・婦人政策委員会副部長を経て、民間連合・総連合結成とともに副事務局長となる。結婚が決まった途端、総務部長から「いつ辞めるんだ」といわれ、翌日退職はしない。一生懸命働くことと返答。先輩の勧めで労働組合に相談。労働協約や就業規則を見せられ、どこにも結婚退職の取り決めなどない。単なる職場の慣行だったと理解。青年婦人部はあったものの、リクレーションが中心。女性には女性固有の課題があるとして、婦人部の分離を要求、婦人部が誕生。婦人部があることで課題が見えやすくなり、情報も入るようになった。しかし、婦人部には交渉権も執行権もなく、男性執行委員から交渉経過の説明があっても、「どうしてこう答えられなかったんですか」と追及すると、次には交渉の場に女性執行委員が必要という取り組みへと発展。大会で女性が発言できるように、男性のみの代議員に女性が立候補、入れ替わり立ち替わり、発言し、全体のものとしていった。次は女性執行委員の選出。執行委員には定数があるため、女性を入れれば男性執行委員を減らさなければならない。そこで「女性枠」として女性担当の執行委員を出すことで決着。こうして婦人部の独立と女性執行委員が誕生。松本さんが非専従として執行委員になった。

以上を見ただけで、男性本位・中心の労働組合であったことが分かる。ちなみに前出の山川菊栄は、1920年代初頭から労働組合の男性中心主義・反女性主義を指摘していた。1960年代後半に至っても組合の男性中心主義は根強く生きていたことが分かる。

執行権を得たことで、交渉の実態を経験、生半可なことで相手は譲歩しないこと、しっかり調査し、実態把握する、制度や政策を勉強すること、引く時には引き、次の交渉に向けて相手から次に繋がる手がかりになる言質を取っておく戦略。女性が男社会のなかで交渉の主体になる経験を積み重ね、一目おかれる存在になっていくことと語っている。

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

母親労働者（本来は、父親も）にとって、切実なのは、産休明けのゼロ歳児保育であった。行政・市議会と会社に粘り強く働きかけ、ようやく公立保育所の設置を約束、同時に職場保育所設置を会社に要求、隣接する社宅二棟を改築、70年に保育所を完成させた。

松本さんは、執行委員時代、オイルショックによる未曾有の景気変動を二度経験。会社側は700人の希望退職を提案。組合は退職勧奨をしない。さもないとストを打つなどの条件をつけ、希望退職募集を受け入れた。狙い撃ちされたのは「有夫の婦」、つまり既婚女性に絞られた。会社は夫の上司を通して女性への退職勧奨を行う。婦人部は通報ルートを用意し、24時間対応で臨んだ。車が運転できる女性社員全員と協力体制を作り、通報があればすぐに現場に駆けつけ、証拠を取りに行く。退職勧奨の実態が明らかになり、組合はストを打った。しかし、ストで営業が全部止まると、同業他社に仕事を持って行かれる。オイルショックがあつて、日本社会、労働運動全体が企業あつての労働者—労使協調路線に覆われていったと松本さんはいう。

74年、上部団体の電機労連では第22回大会で初めて専門ポストとして婦人対策部を設置、これを機に電機労連では婦人委員会を設け、単組の女性リーダーの情報交換の場として代表者会議の充実が図られる。そういうなか執行委員としての電機労連派遣を打診され、夫と相談し、単身赴任を決意。男女雇用平等法制定運動に携わることになった。79年12月、男女平等専門家会議が設置され、山野和子（総評）、高島順子（同盟）、多田とよ子、松本さんの4人が労働側から参加。賃金格差の具体例を踏み込んで発言すると、婦人少年局が「賃金の問題は労働基準局マター」「パート労働も婦人少年局の担当」ではない、という調子で、山川菊栄初代局長時代とは様変わりの様相を呈していたさまが想起される。

82年5月に専門家会議は報告書を提出、使用者側との「平等」の考え方とは隔たりが多く、労働者側委員は、公益委員の田辺照子氏と連名で「『雇用における男女平等の判断基準の考え方』に対する見解」を提出。男女平等は女性差

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

別撤廃条約とILO条約で規定されたレベルまで引き上げることなどを訴えた。労働省が出してきた法案要綱は、「男女平等」が消え、機会均等法となり、時間外労働・休日労働は緩和、深夜業、危険有害作業の積み残し。97年の改正で「一般女子保護規定」の放棄、労働基準法に規定されていた深夜業禁止の解禁、時間外労働の規制解消へと追込まれ、「保護か平等か」の議論にすりかえられた。

女性の労働組合リーダーたちは、男女平等法制定運動で組織を超えて早くから提携し、育児休業の法制化を目指した。87年、民間連合として労働戦線統一が実現、松本さんは民間連合・連合副事務局長として男女を対象とする育児休業法制定を最重要課題に据え、運動を展開。「家事・育児は男女ともに」という発想の転換。すでに社会党の育児休業法は5度廃案。このままでは自民党による法案の「つるし」が続いてしまうと危機感を深め、連合に「プロジェクトチームを設置。91年ようやく男女による育児休業制を獲得。その後すぐに介護休業の法案の審議に繋げ、95年育児・介護休業法として成立。

最後に松本氏は、企業に就職し、労働組合に関わるようになり、組合活動を通じて自分の言葉を持ち、自分の言葉で話ができるようになった。社会や経済の動きのなかで今、職場がどうなっているのか。最も苦しい職場の現実から、労働者の暮らしの場からなぜと問う。労働運動の原点は職場と確認することの大切さを述べている。

労働運動のプロとして生きる——高島順子さん

次は高島順子氏の聞き書き「労働運動のプロとして生きる」である。高島さんは1941年、岐阜県生まれ。高校卒業後、60年に油圧機器などの自動車部品メーカーのカヤバ工業に勤務。従業員約600人のうち女性は2割くらい。もともと活発な性格の人であったようである。

就職して3年目、労働組合、労働運動とは何か、分からぬまま、役員選挙に

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

立候補、当選、青年婦人対策部副部長になった。職場の女性懇親会を開き、職場・労働環境の向上などを直接、総務課長に訴え、実現させた。64年、東京の同盟本部で婦人対策の人を探しているという誘いを受け、東京へ。全日本労働組合会議（全労会議）、全日本労働総同盟組合会議（同盟会議）、日本労働組合総同盟（総同盟）が合流し、全日本労働総同盟（同盟）が結成され、教育局に青年婦人対策部が設置。

高島さんの家は、8人きょうだいの大家族、朝から晩まで働いている母の生き方に思うところあり、早いうちに家を出なければと考えていた。すでに総同盟主催の研修会に参加、全織同盟で活躍する末吉ユキエさんや多田とよ子さんと出会い、終生の糧となる労働省の大羽綾子さんらを知り、人権という概念や女性労働の現状、国連の動きやILO条約も知った。65年10月、同盟書記局に入り、専従書記につく。多田さんに協力してもらいながら、自立・連帯・行動をスローガンとする同盟の女性の組織作りの場としての「全国婦人の集い」開催を目指した。

組織化の方針は「集い」開催に向けて各地方同盟が単組の女性に呼びかけ、地方実行委員会を結成。委員は自分の職場の問題や課題を持ち寄り「全国婦人の集い」でのテーマや運動目標を議論、学習する。地方集会に向けて職場の女性を繋ぐ。実行委員会が安定的に活動できる体制になったら、地方同盟婦人委員会に切り替え、職場の労働組合活動に直結させる。

同盟本部では年1回開催していた女性研修会を地方ブロックごとの宿泊研修会に衣替えさせ、やがて3泊4日に切り替える。そこでようやく女性たちは職場・結婚など自分の人生を語り始め、進路や、他の女性をどう励ましていけるか。権利について、体験として運動としてどんな意味を持っているのか、互いに意見を交換する。地方集会では地方同盟の会長や事務局長に挨拶を依頼し、彼らに女性活動の課題や問題意識を理解させるべく試みた。

出産費用の健康保険からの供出、育児休業の実現に向け、同盟では母性保障基本法制定運動を推進。ゼンセン同盟では母性保護統一要求運動を展開、産休

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

延長、育児休業など多くの組合は協約化を勝ち取った。興味深かったのは育児と介護では労組の男性の対応がまったく異なり、育児休業が法制化されると、同盟ではまだ組織方針にも法制化運動の対象ともなっていなかった介護休業の協約化が男性中心の労働組合で進展。不可思議であったのは、育児休業では「所得保障は必要ない」と語っていた組合の委員長たちが介護休業には所得保障を訴え、協約化していったことである。

年金でも男女の捉え方に違いがあり、60年代半ばに組合側が「脱退手当金」を要望したことさえあった。結婚などで退職する女性労働者にそれまでの厚生年金の保険料を払い戻す制度であったが、女性の一生に関わるお金をこのように扱うべきではなく、その後「脱退手当金は絶対受け取るな」の運動を行った。年金に関して組合は女性に不利な対応をした。

民間企業においては、結婚退職制、女子若年定年制が罷り通り、男性中心の労組もそれを受け入れる場合が多く、女性は「辞めない」とさえ言えず、同盟青年婦人対策部は「働き甲斐のある職場、働き甲斐のある労働条件」という標語で精一杯であったという。

男性に比較的、許容される「母性保護」とひっくりめれば、男性の反対を~~に~~あわず運動を正当化できるという側面があった。同盟は、67年に「同盟青年婦人活動指針」を決定、その後、「婦人委員会組織設置促進」の方針を出すなど、青年と女性それぞれに組織を作る方向性を出したものの、同盟が婦人局を設置したのは1986年と遅かった。均等法制定後も連合の会議で高島さんが女性の賃金問題を取り上げると「そんなこと女性集会で言えよ」と男性役員から話を打ち切られた。これが労働組合の女性役員、女性リーダーを取り巻く環境であった。

高島さんは、同盟全金のプロ専従であった男性と結婚、夫婦別姓を選択し、第1子を72年に、第2子を74年に産んだ。自ら「育児休業」して4か月の休暇を取った。悩ましかったのは、産休明けの保育所問題であったが、地域の共同保育所に1年世話になって、公立保育園に転園、父母会会長となった。地域の

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

人びとに支えられての子育てであった。

高島さんにとって息抜きとなり、活動の幅を広げてくれたのが、婦人労働研究会で、66年から2001年度末まで続いた。女性労働者を取り巻く国内外の情勢を勉強しようというのが趣旨で、のち労働省を退職した大羽綾子さんに会長になってもらった。国際組織との繋がりも深まり、71年、国際自由労連アジア太平洋地域組織の女性セミナーが東京で開催、同盟が主催し、総評系の全通の秋山咲子さん、ゼンセンの多田さんが会議に参加。事務局を担当した高島さんは国際自由労連本部の女性局長と親しくなった。75年にはメキシコで開催の国際自由労連の世界会議に参加。

以下は、前出の多田、松本氏の述べる部分と重複し、省略する。国際女性年連絡会で、組織を超え、総評の山本まき子（総評初の女性常任幹事。全通出身）や山野和子（総評婦人局長。全電通出身）二氏との出会いがあり、組織の枠を超えた女性のゆるやかなネットワーク、女性運動との連携態勢ができあがっていった。

以後、男女雇用平等法制定運動での共闘では、総評の山野和子さんと密に連絡を取り、最後まで一緒に運動を展開。最後に高島さんは、労働組合は大変な権力組織。役員がそれを自認し、組織の中の非民主的な課題に目を向けないなら労働組合は形骸化すると警告を発している。2017年逝去。わたくしは実は縁は少ないながら、故高島さんを存じ上げている。

2015年11月3日、山川菊栄記念会主催による生誕125年シンポジウムに参加され、翌16年、高島さんから連絡を受け、連合女性委員会で2度にわたる、日本女性労働運動史の講演を行った。高島さんの闊達な司会・進行振りが偲ばれる次第である。

均等法制定の過程とこれからの課題——山野和子さん

次は山野和子さんの講演録「均等法制定の経過とこれからの課題」である。

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

山野氏は、1927年、三重県生まれ、48年電々公社東海支社に入社。全電通名古屋支部副委員長、書記長を経て76年から89年まで総評婦人対策部長、婦人局長。総評を代表する女性リーダーであったが、2003年逝去。この講演録は、今まで取り上げた女性活動家の話と重なることが多く、割愛する。田中寿美子氏が、男女雇用平等法案を参院法制局の官僚とともに想を練っておられた時、しばしば来訪し、官僚に対し、注文を付け、活を入れていたとのことである(本書・高木澄子氏の項、参照)。わたくしも何度かお姿に接したことがあり、堂々たる体躯に、堂々たるお話をされていたことを思い出す。

男女雇用平等に立ちはだかった「保護と平等論」

第3章は、神尾真知子氏の論稿「男女雇用平等に立ちはだかった『保護と平等論』」である。これまでの論稿および聞き書きから「保護」か「平等」かの二者択一論で、「男女雇用平等に立ちはだかった」経緯はほぼ明らかにされた。神尾氏は、1985年以前の労働組合運動はどのように「母性保護」を闘ったのか、とまず問題を設定し、これまでの経緯を描かれている。

まず最初に、敗戦直後の婦人少年局が「母性保護」と、今日いわれている「一般女性保護」に心を砕いていたことをわたくしは主張しておきたい。本書159~160頁に記されている条項をもって、女性をステレオタイプで見えており、女性が母となることが強調され、固定的性役割分業が前提とされている、との神尾氏の断定は些か早すぎるのではないか、とわたくしは考える。

当時の婦人少年局長は山川菊栄である。山川は、戦前から性役割分業を否定し、男女ともに安全に働く労働権を戦前から主張し続けた。が、敗戦直後の女性年少労働者がおかれていた劣悪な労働環境、性役割・分業意識が労働組合内においても根強く残り、女性労働者は、労働と家事育児の二重負担にあえぎ、「母性保護」を強調せざるを得なかった面があったというべきであろう。

女性の労働組合への参加は、山川局長や、地方職員室主任や職員にとって、

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

緊急課題と考えられ、その取り組みも、特に労働組合運動と馴染みが薄い女性労働者に対し、啓発活動が活発になされた。たくさんのリーフレットやパンフレット、果ては紙芝居まで作って、女性の労働組合への参加を呼び掛けた。ちなみに戦前の20年代初頭から、山川菊栄は、女性労働者の組織化と教育を熱心に説き続けた女性労働運動の理論家であった。

47年制定の労働基準法は、それまでの労働者、特に女性労働者の劣悪な労働条件、非人間的扱いに鑑み、「人たるに値する」生活、労働条件を基本概念とし、同一（価値）労働同一賃金原則を盛り込んだ。神尾氏は、同法6章の条項を紹介し、時間外労働の制限や深夜業禁止ほか「母性保護」に言及。さらに生理休暇の法制化に及び、その背景に劣悪な労働条件、衛生施設の不備を指摘。山川局長は、その当時、「生理休暇」の「法制化」には否定的であった。山川にとって安全に働ける環境整備と、男女ともに労働の場における安全権確保を主眼としていたからであって、一律の法制化は得策でないと考えた（「生理休暇の問題」1946年）。

確かに「母性保護」は男性にも受け入れやすく、女性の現場（特に繊維や立ち作業など労働のきつい職場にとっては）必要であったろう。また高島氏らが主張するように、「母性保護」を入り口に男女共通課題への取り組みへと繋げていくという運動的戦略は有効であったろう。

78年の労基研（労相私的諮問機関）報告が意図したように、「保護」か「平等」か、を二者択一させ、「平等」がほしければ「保護」は廃止とするのが当然とし、女性の労働権に縛りをかけることが目的であったといえよう。以後、82年5月、専門家会議の報告が出される。その基本的指針は、神尾氏が本書169頁に紹介されているように「雇用における男女とは、機会の均等を確保」し、「個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現」することで、「結果の平等」を志向するものではないとするものであった。これは、使用者側の立場と意見が強く反映されているものといえる。

専門家会議に続き、婦人少年問題審議会婦人労働部会は審議を再開。「保護」

戦後の女性労働運動のリーダーたちの経験を通し、労働運動の前進を進めるために

か「平等」かは、男女雇用平等法の法制化を阻止する理由とされ、結局、行政と企業は事実上、一体となり男女の雇用平等を阻止した。神尾氏の言葉でいうなら、「男女雇用平等の法制化」に「保護と平等論」が立ちはだかったということになる。85年、均等法が成立、労基法の「一般女性保護」の規制は緩和された。

なお、神尾論文に付された「労働基準法の女性保護規定の変遷」「均等法の内容の変遷」の一覧表は、きわめて便利である。

最後に神尾氏は、均等法は日本的経営を前提としており、男女雇用平等の実現のためには効果的な法とはいえ、均等法の枠を越え、性差別という障害物を取り除き、労働者を男女雇用平等というゴールに先導することを労働組合に期待したいと結ばれている。 (続く)