

〈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～ (2)

Prompted by the publication of Rōdō undō 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. (2)

経済大国ニッポンと労働運動再編の時代

第4章「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」は、萩原久美子氏の論稿および聞き書きで構成されている。

萩原氏は、71年のドルショック、73年のオイルショックによって日本の高度経済成長は終焉するものの、日本は世界同時不況をいち早く抜け出す。国際競争力を支えた要因の一つは、ファクトリーオートメーション（FA）、事務作業でのオフィスオートメーション（OA）導入等による労働生産性上昇に対して、賃金コスト上昇が低く抑制されたことを指摘する。

これが可能であったのは、経済危機のなかで企業防衛と雇用防衛をセットとし、賃金抑制に合意する労使協調型の労使関係、加えて雇用調整のバッファーとしての女性労働者の存在であるという。確かに氏の言われる通りである。80年代から85年までに女性従業員は1万6000人が減少、その「リストラ」「失業」の多くは、結婚、出産による「自然減」として不可視化されていった。75年、第三次産業の就業者数が就業者総数の過半数を超え、女性の雇用はサービス経済化とパート化に吸収。

労働運動も再編期にあり、75年以降、民間企業を中心とする産別労組はマクロ経済との整合性を睨んだ賃上げ自粛論を取り、政策志向を深めていく。一方、国労、全通、全電通などの3公社5現業の労組が参加する公労協は75年にスト権ストを打つが、敗北。総評の影響力の低下とともに、民間先行の労線統一が本格化し、89年に総評が解散、連合が結成された。

氏は、続いて重要な指摘を行っている。それは男女雇用平等法制定運動について、労組を活動基盤とする女性運動の蓄積が見落とされてきたことという。自治労など、公共部門の女性の労働条件整備に関するパターンセッターになり、65年という段階で育児休業制の協約化に成功した全電通はその代表的な存在である。総評では企業別組合の労働運動からとりこぼされる中小企業で働く女性労働者の組織化、主婦や婦人対策の組織強化を専従で担うオルグを全国各地に配置。大阪総評のオルグとして伍賀偕子さんらが労働運動と市民運動、女性運動を繋ぎ、幅広い連帯運動を作り、「結果の平等」を運動論として実践、第二派フェミニズムを基盤とする理論を吸収し、実践と結び付けていった。

日本経済は「ジャパン・アズ・ナンバーワン」からバブル崩壊へ至り、「構造改革」「規制緩和」政策が推進されるようになる。大競争時代の日本経済の生き残りと成長を睨み、日経連は、95年、『新時代の「日本的経営」』をまとめ、個別管理、成果主義、複線型人事システムの導入が必要と主張。萩原氏は、この提言は女性保護規定撤廃の主張と通底する。時間外・休日労働、深夜業についての一般女性保護規定があるために企業はやる気のある女性の能力を活用で

きずにいるという主張という。

ハンディをもたされる女性にとって、「保護」は一切撤廃して、現在の男性並みに働けという経営者の感覚は、労働者を人間扱いたものとは言えない。過労死や過労自殺が絶えないのは、この国の企業経営者たちの人権感覚の希薄さを物語っているというほかない。

協約の積み上げが男女雇用平等——坂本チエ子さん

坂本さんは1942年、宇都宮生まれ。61年電々公社入社、電話交換手になる。全電通栃木県支部執行委員を経て、66年から関東地本執行委員。78年から89年まで全電通中央執行委員。情報労連関東地協事務局長、電通共済生協担当部長。2002年から08年に、初の女性として中央労働員会委員を務めた。

坂本さんは、76年から89年まで総評婦人局長を務めた山野和子（全電通出身）さんとともに「国連女性の10年」という国際的な潮流のなかで活動し、89年、全電通の活動を終止符を打った。78年から山野さんと二人三脚で、労基法改悪阻止と男女雇用平等制定運動に全力をかけた。

78年、労基法報告が出され、総評の山野婦人局長と二人で労働省に向かい、当時の森山真弓（のち自民党国会議員）婦人少年局長に会い、労基研報告には、労働現場の実態が度外視されている。賃金差別や採用差別の問題にも、平等に関する具体的内容も示されず、ただ保護を解消すれば平等というのかと、大抗議して、総評の考え方を明らかにした。

経営側は「保護か、平等か」という二者択一の議論で世論を誘導。総評では「私たちの要求する男女平等の法制化を実現させる中央行動」として北海道から沖縄まで40日のべ2500人によるリレーによる労働省前での座り込みを始めた。

均等法の国会上程、85年成立、相前後して電々公社の民営化がなされ、NTTとなり、労働組合の女性たちから責任を持って組合活動に参加し、意思決定に入っていきたいという声が起こってきたのを受け、坂本氏は民営化後の

組織改革と合わせ、中央・地方・支部に女性のポストを設け、女性の選出を提起したところ、地方の書記長会議で「青年と一緒にでは駄目なのか」と言われ、二度ほど流れたものの、最終的には必ず女性が執行委員として参加できる制度を確立させた。坂本さんは「なんともたいへんな改革」であったと語る。

最後に坂本さんは、「男性中心の社会で点在する女性の声を吸い上げる組織、運動が必要」と強調されている。前記の「なんともたいへんな改革」という溜息交じりの言葉に根強く生きている労働組合の男性中心主義を嫌でも感じさせられる。

調査で対抗する、運動をつくる——伍賀借子さん

伍賀さんは1942年、大阪市生まれ。大阪市立大学文学部哲学科卒業後、66年、大阪総評に入る。女性運動、国民運動組織担当オルグとして、女性の労働権獲得、反差別運動、消費者運動、環境保護運動などに関わる。89年総評解散に伴い、連合大阪に移籍。2002年に退職。「関西女の労働問題研究会」の事務局長および代表。2008年まで大阪社会運動協会専務理事を務めた。著書に『女・オルグ記』（ドメス出版、2016年）などがある。

教職の免許は取ったものの就職難。塾の講師をしている時、総評大阪が女性アルバイトを探していると聞き、「使って下さい」と飛び込んだ。66年10月、正式に採用。「大阪総評婦人対策・主婦の会」オルグ（オルグナイザー）となった。伍賀さんによればオルグとは労働や地域の課題解決を目指して、人や組織を繋ぎ、運動を作り上げる役目という。

総評が「オルグ制度」を発足させたのは1956年。大企業の企業別労働組合が主流である日本の労働運動ではとりこぼされる中小企業の労働者を組織化することを目的に発足。90人の中小企業対策オルグが全国、地方に配置。59年、青年・女性、総評組合員の妻である主婦の組織化へとオルグ制度を拡大。最初に全国オルグに野村かつ子、金井重子の二氏、地方では9都道府県に主婦の会オ

ルグが配置された。ちなみに野村さんは戦前、京都の同志社を卒業、夫に早く死なれ、消費組合運動に関わり、戦後、総評全国オルグとなった。

わたくしは、野村氏とは幾度かお目にかかったことがある。辛口、というより辛辣な言葉の達者な方であった。金井さんは福島出身。共立女子大を卒業。早逝した児童読み物作家柴田道子さんとは親友であった。のち柴田氏は埼玉・狭山に移る。狭山事件の被告とされた石川一雄さんの冤罪を晴らすため尽力。金井さんも狭山事件に関わっていた。ちなみに柴田さんの夫君は横田雄一弁護士で、狭山事件弁護団のメンバーであった。なおその後、横田弁護士は、「慰安婦」問題解決運動に深く関与し、フィリピンの元「慰安婦」の女性たちが起こした訴訟の弁護に尽力。氏とは、のち「慰安婦」問題で一緒にいる機会も多かった。

金井さんは、福島の訛りがあったものの、口八丁手八丁、巧みな弁舌で人を引き寄せた。のち埼玉県評に移り、機関誌の編集などをされていた。埼玉県労働運動史研究会でも一緒にしたが、誠に愉快、快活な方であったが、定年の少し前に辞めて、世界各地を漫遊、おそらく訛った英語でいろいろな国の人と友だちになられた。日本に帰国されると、時々、わたくしのところにお電話してくださり、旅の余談を面白、おかしく語ってくれた。

オルグになるくらいの方は、金井さんにしろ、伍賀さんにしろお話が上手で、説得力のある話をされる。戦前から大阪には松本員枝さんはじめ進歩的な女性運動の蓄積があり、主婦会活動もあった。伍賀さんはいろいろなところに出向き、多くの人びとと出会い、学び取っていかれたようである。大阪総評には「市民運動と連携し、共闘を」という考えがあり、女性、主婦の会、国民運動にまつわる市民連携は「伍賀ちゃんに任せたよ」と一手販売、引き受けられたのであろう。70年の大阪万博では、パビリオンや会場の案内役に若い女性を配置、雇用側は労働者の権利に希薄で、セクハラも起こった。伍賀さんらオルグ3人は、万博会場で労働相談を開始、組織化に着手、組合員は1000人を突破した。

75年の国際女性年、「国連女性の10年」という国際的な潮流によって、女性の共通課題として「労働」を議論、75年2月全国に先駆けて36団体を結集して「国際婦人年大阪連絡会」を発足。国際女性年を機に大阪では女性の共同行動がさらに広がった。大阪総評では68年、婦人部が婦人協議会に移行、大労組も小労組も対等に意見表明ができる運営体制にした。あわせて二つの組織を立ち上げ、地評婦人対策連絡会、関西婦人労働問題研究会（のち関西女の労働問題研究会。初代会長は、全通出身の元総評初代婦人対策部長、山本まき子さん）であった。なお、また私事ながら、わたくしは研究会からの依頼で2度ほど、来阪し、一度は羽田澄子監督の「女たちの証言」（96年）の映画上映とともに講演した。そのなかで「慰安婦」問題、と戦前の左翼労働運動、左翼運動に存在していた「ハウスキーパー」問題（男性幹部に性的隷属させられる女性党員）にある種の共通性を論及し、一部の参加者の方から不興を買ったことを覚えている。なお上記の「女たちの証言」に登場する女性たちはみな左翼運動・左翼労働運動に積極的に関わった女性たちの、文字通り、証言で構成された映画であった。

本題に戻ろう。伍賀さんは、「あとは個人で頑張る」では、差別の解消は実現せず、大阪の女性労働運動は、部落解放同盟の女性たちとの共闘のなかで実感を共有。「逆差別」を乗り越えるうえで、早くからマルクス主義フェミニズムの立場から「機会の平等」と「結果の平等」について、明晰に論じ、分析、二者択一論に集約された議論を批判されてきた竹中恵美子大阪市立大学教授（当時）に学び、運動の理論化を図っていった。

均等法は、勤労婦人福祉法の改正として成立、86年、「働く女性の中央集会」のシンポジウムに参加し、発言。「均等法の不十分な部分は私たちの運動が踏み込めなかった部分」「実績を作りましょう」と呼びかけた。労働省交渉では、均等法を担当した赤松良子氏が「小さく生んで大きく育てましょうよ」と主張。しかし、現実には段階論ではなく、女性の分断を助長したと、伍賀さんはいう。

もう一点、今だから言えることとし、労基法がこれだけ改悪されているのに基本組織（ローカルセンター）の幹部の対応が鈍かったこと。均等法と同時に労働者派遣法が成立、労働時間法制の大幅緩和。そのなかでローカルセンターの幹部は労戦統一・新しい組織でどんなイニシャチブをとるかに集中していたこと。労基法改悪や労働法制の形骸化によって男女労働者に何が起きるのかなどは小さい問題と思っていたのではないかと、伍賀さんは述べている。

伍賀さんは、私たち大阪総評の中小共闘と婦人協が派遣法の危険性を主張し、大阪総評の集会で「労働法規の全面改悪反対」、「男女雇用機会均等法反対」、「労働者派遣法反対」を掲げ、訴えたという。

もともと大阪には「中央、何するものぞ」という反骨精神がある。大阪総評婦人協と中小共闘とが連携した運動に「基発110号撤廃運動」というのがある。これは82年、労働省労働基準局がひそかに地方基準局に出した通達で「残業の割増賃金は発覚しても3か月以上前のは遡及せず」「労基法4条の女性差別が見つかっても勧告せず」という驚くべきことが指示されていた。

労基法を事業者に守らせるべき労働基準局が、経営側、労働者側のどちらに目を向けていたのか、伍賀さんの証言でわたくしたちは明確に伺うことができる。87年になり、この通達を運動側が入手、大阪総評中小共闘の会議で報告され、婦人協とともに運動を開始させ、労基法闘争上京団を結成し、労働省と交渉、翌年の改廃を確約させ、88年5月基発110号通達は廃止されるに至る。

労基法改悪・男女雇用平等法制定運動中も、ナショナルセンターの再編の動きは進み、総評も合流、大阪総評も「連合大阪」として再出発。連合になっても特に重視したのが相談、調査を通じて均等法後の現場の実態を明らかにし、未組織の労働者やパート、派遣の女性たちとの連帯を広げていったことと、述べている。

総評の解散とともに、女性専従オルグ制度は廃止。運動のなかで育まれてきた女性NGO、市民団体、労組の連携が労基法改悪阻止、男女雇用平等制定運動のなかで花開き、さあこれからというところでの総評解散であった。連合大

阪では政策担当になり、「関西女の労働問題研究会」の活動は継続。最後に伍賀さんは労働組合運動はまだ男性中心。変革のためには女性たちが集まってエンパワメントしあえる場、組織が必要。女性は運動のなかで学び、運動のなかでリーダーが育つ。その培養土をつくるのが女性専従オルグ、運動を企画し、各労組の人材を発掘し、横のネットワークや地域の市民団体との連携をつくり上げていくこと。それが今こそ求められており、労働組合は誰を代弁しているのか、これからも問い続けたいと、伍賀さんは結んでいる。

深夜業解禁、郵政職場の男女平等に挑む——長谷川裕子さん

1950年、宮城県生まれ。74年郵政省採用、八王子の郵便局に配属。全通中央婦人部長、99年中央執行委員を歴任。連合で労働法制局長、雇用法制対策局長、総合労働局長を務めた。2009年、連合参与、中央労働委員会委員、厚生労働省労働分科会委員等を歴任。

法政大学二部に入学、夫とは大学で知り合う。大学を中退し、74年、郵便局で働く。全通に加入。入ってみると組合は楽しく、分会会議があり、本部や支部に集会、学習会に参加。交流会では多くの職場の人と知りあい、研究者や弁護士の話が聞ける。75年公労協スト権奪還ストに参加。社会の動きを肌身で感じたという。

全通は46年の結成後、婦人部を結成、戦後の女性労働運動を牽引、自動ダイヤル化による特定郵便局の雇用確保を闘った秋山咲子、総評初代婦人対策部長の山本まき子さんら名だたる女性リーダーを輩出した（ちなみに、わたくしは秋山さん〔1926年生まれ〕から聞き取りを行い、記録化し、当時の日本婦人会議の機関誌『婦人しんぶん』に2度にわたり「全通の女性労働者とともに」として掲載。のち前掲拙著『わたしの戦後労働運動史』未来社、1996年に収録した）。

83年8月、長谷川さんは突然、全通中央本部の副婦人部長となり、翌年婦人

部長となり7年後、離籍専従、定年まで労働組合役員を務めた。時は男女雇用平等法制定の山場を迎え、長谷川氏は総評婦人局（局長は山野和子）の諸会議に進んで参加。総評での議論は熾烈で、活発な活動を率いる大阪や福岡は追及も激しく、総評への対応もなされることがある。山野さんは歯切れよく答弁し、決して人を排除しない。男女雇用平等制定運動では同盟の高島順子さん、中立労連の松本惟子さんらが組織を越えて協力している姿を目のあたりにし、労働運動と女性運動の幅広さを実感したと長谷川さんは語る。以下は、すでに本書に登場されている方がたの聞き書きと重複するので割愛。

郵政現場で行われようとしていることについて記そう。均等法可決後、婦少審では均等法の施行に向け、時間外、休日労働に関する女性管理職の対象範囲、深夜業解禁の対象となる専門職の職種の選定など運用に関する省令や指針の内容を議論。のちに判明するが、郵政B（男性のみ採用となっていた職種で女性への「門戸開放」を要求していた）における女性の深夜業解禁を突破口に公務職場における女子深夜業の解禁を図っていたという。

全通は、タクシー運転手と添乗員を抱えていた観光労連が「全通が用意できるまで足並みをそろえる」と協力。こうして85年12月末に出た婦少審の答申では「3年後を目処に措置」すべきとして、郵政Bと女性の深夜業禁止規定解除は見送られ、3年後に先送りされる。

この間のことを長谷川さんはつぎのように反省し、中央本部には婦人部常任委員会が設置、婦人部長は中央執行委員会の構成役員。しかし地本には婦人部常任委員会はなく、支部、地区本部等には交渉権もなく婦人連絡会。婦人部として自由に独自の活動ができる反面、女性の問題を組織全体の議論として意思統一する組織構造にはなっていなかった、という。

労働組合は男の世界、夜の飲み会や「懇親会」で情報共有や会議のすりあわせをする。女性は意思決定の中心のネットワークからは排除されるので情報は不足する。93年全通は女性部を廃止。女性を補助機関の執行委員ではなく、基本組織の執行委員として意思決定過程に組み込む。しかし、女性部廃止の組合

方針には多くの批判があったとも長谷川さんは述べている。

製造現場、その女性労働の原点から——熊崎清子さん

1938年、岐阜県生まれ。54年、片倉工業に就職。関製糸場に配属、64年片倉労働組合婦人対策部長になり、73年まで務めた。ゼンセン同盟婦人対策部、同東京都支部を経て、83年ゼンセン同盟婦人部長（のち女性局長）。95年、連合副事務局長（女性局）に着任。男女平等参画委員会委員等を歴任。中学卒業後、片倉に入り、寄宿舎生活を経験。午前6時から午後1時半、午後1時半から午後10時までの二交代制。寄宿舎から出勤。

入社して6年目、賃金の安さで関支部の教宣部長に説明を求めたところ、「勉強して支部の執行委員になったらどうか」と言われ、支部の執行委員になった。54年、55年と片倉は赤字決算。再建策として製糸から綿紡糸に業種変換。技術講習に行き、帰ったところ、労働環境の変化で「特殊手当」を要求し、成功。組合活動は活発化した。

片倉労組は、敗戦翌年の46年、結成され、郡是などとともに全蚕糸労連を結成、60年繊維労連に改称。女子労働者代表者会議を経て、48年婦人懇談会を発足させる。結成時約1万5000人のうち女性1万2000人という婦人懇談会を纏めていたのが岩瀬ふみ子さんであった。岩瀬氏は女性労働者の退職金闘争のほか、寄宿舎の自治と給食の改善を進めた。のち繊維労連に移り、日本社会党熊谷市会議員になった。（ちなみに岩瀬さんの活動歴について、わたくしは前記『婦人しんぶん』に4回にわたって「岩瀬ふみ子さん—戦後初期の繊維女性労働運動」として連載、前掲『わたちの戦後女性労働運動史』に収録）。

繊維労連本部にはオルグの塩沢美代子さんもいて、本当に優しい方で多くの調査を手掛けられただけでなく、寄宿舎にも泊まり込み、みんなと話し合ったという。片倉労組は63年に繊維労連を脱退、66年同盟系の全織同盟に加入するまで、賃上げや一時金などの労働条件闘争、工場閉鎖による人員整理の交渉で

の会社側の攻撃は大変厳しかったという。

95年、秋から婦少審で均等法改正の検討が始まる。熊崎さんは連合副事務局長に就任し、労働側委員として審議に加わる。審議会で出てきたのが「保護か平等か」。経営側は「性別に関係なく処遇と活用を行おうとしても、労基法に女子保護規定（深夜業禁止、時間外労働の上限規定）があることで女性の活用や職域拡大が妨げられていると主張。政府側も同じスタンスに立っていた。

連合は男女雇用平等小委員会を設置し、改正要求案をつくり、各種組織や女性代表者会議で議論を重ねた。その結果意見が分断され、女子保護規定の撤廃を主張するところもあった。連合の組織機関としては、男女共通の法的規制の強化、妊娠・出産にかかる母性保護の強化を前提に労基法の時間外・深夜業の保護撤廃を決定。熊崎さんは、高島順子さんと一緒に山野和子さんに会いに行った。山野さんは「これから経済も社会情勢も変化せざるを得ない。平等法論議は理解するが、パート、非正規労働者に女性が多いことを視野に入れ、配慮」されるべきとのアドバイスをしてくれた。

熊崎さん自身は、製造現場で二交代制、早朝夜勤の辛さを体験。にもかかわらず、改正均等法は雇用の全ステージについての差別禁止、ハラスメント防止の配慮義務、ポジティブアクションが新たに導入され、労基法の時間外労働、深夜業等の女子保護期待は撤廃。わたくしのみるところ、事実上の労働側の敗北である。また山野氏の言うように、その皺寄せはパート、非正規労働者に最も行くわけである。

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5章は、井上久美枝「過去の運動を次の世代へ 歴史がつなぐ未来へのバトン」である。井上氏は、連合男女・雇用平等総合局長。日本スポーツ振興センター出身。政府関係法人労働組合連合書記長、国交関連労働組合連合会書記次長、連合総合政策局社会政策局次長、同局長、さらに連合男女平等局総合局

長を経て、17年現職に就任。

今も昔も変わっていないものは、労働組合は男子中心で運営されていたこと、働く女性は増えたものの、非正規雇用が占める割合は4割を越えるまでに増加し、その多くが女性である。労働組合の組織率は17.1%。労働組合の役員に定める女性の割合も低く、男女間賃金差別やあらゆるハラスメントなど、職場における不条理な差別がある。

連合の組合員数を見ると、登録人員は約700万人、女性組合員の比率は36.2%。女性の執行委員比率の割合は10%を越えているものの、女性組合院の比率との乖離は大きい。連合は、89年の結成から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ことを掲げているが、労組への女性参画は道半ばである。執行委員になると、組織、財政、賃金・労働条件、労働政策、産業政策・広報・教育、福利厚生・共済、男女平等・女性活動、政治、国際などさまざまな分野から担当が与えられる。女性執行委員がどのような業務を担当しているか。7割の組織で男女平等・女性活動、次いで4割が、56人中広報・教育、3割前後が賃金・労働条件などである。男女平等・女性活動においても責任者は男性が多く、女性が4割程度に留まっている。三役ポストなど意思決定機関への登用が進まない、要因であろう。

次に「連合男女平等参画推進計画」が第一次から四次まで紹介される。第四次計画（2013年～2020年）においては、計画に基づく運動の展開として、クォータ制の導入、ポジティブアクションの強化、進捗管理・フォローアップなどを盛り込む。2017年の定期大会で選出された役員の女性比率は、56人中19人で33.9%と2020年を待たずに30%を越えた。また専従である常任役員会では、17人中6人が女性で35.2%。

最後のほうで、井上氏は、今の職場には非正規で働く人、育児や介護中の人、障害を持っている人、マイノリティの人、高齢者など多様な人たちが働く職場となっており、誰でもが働きやすい社会の実現に向け、それぞれの課題を解決していかなければならない、と述べられる。

しかし、現在の連合から未組織労働者、パートなどをどのように組織化し、労働条件の向上や均等待遇を勝ち取るかという具体的指針が本稿から読み取れなかったのはわたくしの読み方が悪かったのであろうか。ご教示を仰ぎたい。

ポスト均等法の労働世界と運動の広がり

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。

萩原氏は、均等法の施行に伴い、日本の雇用形態は大きく変化、大企業を中心とするコース型雇用管理の導入であると指摘。「総合職」「一般職」「事務職」「研究職」など複数の職掌を設け、採用から昇進・昇格、賃金体系などをコース別に区分するものという。

この間の大きな変化は低コストで労働力を調整、調達できる非正規労働者が産業を問わず拡大し、2000年代には臨時・非常勤職員が公共部門にも本格的に広がった。職場では正規者員と同等の業務を行い、ほぼ同時間働く「パート」が主力になるなどの「分断」状況を呈することになったといえよう。

非正規雇用者総数に占める女性の割合は85年から約70%、正規雇用者総数の割合は約70%という構造は変わらない。「分断」は女性労働者において甚だしいと言えようか。

非正規雇用者の増加はさらにいっそう増え、相次ぐ労働条件の規制緩和により、2000年代に入ると長時間労働、過労死、ワーキングプアなど労働が生存のリスクとなったと萩原氏は述べられ、「労働組合に求められるのは何なのか」と問う。

この章に登場する女性たちは、男女雇用平等法制定の時代を生き、ポスト均等法の労働世界と対峙しながら男女平等を実体化する運動に取り組んできた女性たちである。

均等法を信じて——城間佐智子さん

1953年、沖縄県生まれ。71年沖縄バスに入る。73年から76年まで沖縄バス労働組合婦人部長。76年から78年まで同役員書記。88年、バスガイド35歳定年制により定年解雇を言い渡され、均等法違反で提訴。89年会社側は和解勧告に応じ、原職復帰を果たす。観光部指導課長として2013年定年退職後もバスガイドの教育養成にあたった。05年、那覇市観光功労者。

城間さんは結婚後も働き続けることを決め、75年、第一子を出産。76年両親からの育児支援を得て、バスガイドとして職場復帰、沖縄では初めてのケース。さらに80年第二子を出産。バスガイドの職場にも変化が始め、結婚、出産しても働くようになった。無事、産休明けで復職しても仕事は不規則で長時間。このハードルを越えても沖縄バスや銀バス（現那覇交通）ではバスガイドは35歳定年であった。

86年秋闘。私鉄沖縄県連の統一要求は、1、時間外割増し率の引き上げ、2、労働時間の短縮、3、ガイドの定年延長。しかし、会社側との交渉で組合側は35歳ガイドの定年制を呑み、妥結。組合員約600人のうち、大半が運転手、女性はガイドの50人、事務職をあわせても1割程度。仲間のガイドたちは労組の集会で何度もこの問題を取り上げてほしいと訴え、署名を集めたりしたが、運動は孤立無援となっていった。ついに那覇地裁への提訴に踏み切ると職場のガイドはもとより学校の先生。女性の新聞記者が大きく取り上げ、カンパと支援の声が続々と寄せられた。

本土からは中島通子弁護士らが来沖、弁護士団に加わった。私鉄県連や私鉄総連、総評なども支援。ガイドたちは裁判支援に向けて企業を超えた交流の場を設け、「ゆんたく会」と名付けた。「ゆんたく」とは沖縄の言葉で「おしゃべりすること」という。

沖縄の女性は労働組合、市民運動の別なく、女性の問題となると繋がる。城

間さんの周りには労働運動と市民運動が一体となった女性の支援が広がった。

89年3月23日、和解が成立、退職辞令を撤回、原職復帰させるとともに、その間の賃金、一時金支払い、こちらの要求を全面的に認めた内容。復職後は何でも言える労働組合の雰囲気づくりの手助けをしたいと思い、一組合員に戻り、バスガイドたちとの語らいの時間を持ち、経験の交流を行ったりして、本音を言い合う雰囲気づくりに務めた。

沖縄は全国一所得水準が低く、女性の収入は家計にとって重要。基地問題や沖縄の伝統的な家制度の影響もあり、女性には厳しい状況も残る。ガイド職がプライドをもって仕事をするのが難しくなっている。午前6時から午後6時までを勤務の一単位とみなす「通算性」という制度によって時間外手当が出ず、「委託ガイド」という雇用形態は変わらず、繁忙期は仕事が詰め込まれるが、その時期が終わると、仕事がなくなり、文句もいえない。最後に城間さんは「戦跡、平和環境。その沖縄の物語を皆さんとのやりとりのなか」で転がす、それが沖縄の観光ガイドの醍醐味と語られている。

私たちが求めた男女雇用平等法——高木澄子さん

1943年、広島県生まれ。横浜市立大学院修士課程修了。65年参議院議員法制局採用（96年まで）。75年、「国際婦人年をきっかけとして行動を起こす女たちの会」労働分科会に参加、「私たちの男女平等法をつくる会」メンバーとして活動。アジアからの人身売買の被害女性の支援等を経て「性暴力救援センター・東京」支援員。「安保法制違憲訴訟・女の会」原告。編著書に『行動する女たちの会資料集成』（全8巻）がある。

高校を卒業後、島根県県立短期大学に進学。弟は4年生大学へ。早くも差別に出会った。

民間企業を経て、参議院法制局調査課。資料室で書籍・資料の整理を担当。東洋大学に通い、司書の資格を取り、一方、法政大学二部にも通い、法律も学

んだ。国会職員組合は、衆議院、参議院、国会図書館の3労組で構成、参議院労働組執行部は選挙による選出形式をとり、75年、高木さんは婦人部長を引き受ける。婦人部長になって、男性との賃金格差の拡大、昇任・昇格のスペースも遅いことが判明、人事課長に訴えたところ、何と労組の男性役員に阻止された。労働組合は男性中心の職場のあり方をそのまま反映。母性保護要求には理解は示すものの、昇任・昇格などの「平等要求」には壁となって立ちほだかった。

75年、「国際婦人年をきっかけとして行動を起こす女たちの会」（「行動する会」）が結成され、事務所を中島通子法律事務所に置いた。「行動する会」は、性別役割分業が差別の根源と見定め、その撤廃に取り組んでいった。労働組合には、男女の賃金格差は問題ではなく、同じ職場にいる男性正社員と女性正社員の賃金を比較するという発想はないのだろうか。

正規と非正規の女性間の賃金格差の問題になぜすり替えるのか。パートの問題を労働組合はどう見ているのか。パート労働者も同じ労働者。そんな思いから労働分科会はパートの権利を纏めた小冊子を80年末に発行。

労働組合の男性は、性別役割、性分業の意識から抜けず、81年の総評リーダーのスローガンは「母ちゃん内職、それでも赤字。父ちゃん頑張れ、81春闘」。

77年、「行動する会」に日本鉄鋼連盟の女性労働者が相談に来て、男女別コース制差別賃金になっているとのこと。鉄連の女性たちは裁判を起こし、「行動する会」は精力的に支援活動を行う。行動する会は、「私たちの男女雇用平等法をつくる会」を発足させ、活動を開始、「行動する会」は、1、性差別の定義に女性であるだけでなく、年齢や既婚・未婚を問わず、容姿、子の有無や介護の負担、妊娠出産等、特定の条件を理由とする不利益な取り扱いを含めること、2、募集から定年までの雇用の全ステージにおける差別の禁止、3、強力な救済機関としての男女平等委員会の設置。しかし、これまでも本書でしばしば言及されているように「保護か平等か」の二者択一論にメディアや世論も誘導され、「つくる会」が希望し、提案したような雇用平等法は成立しなかった。

専門家会議や婦少審での論議についてはすでに言及しているので割愛する。

「つくる会」は86年3月に解散。高木さんたち東京23区内のメンバーは「女の労働わくわく講座」を発足させ、韓国女性労働運動者との交流を始めた。87年の民主化闘争以降、労働運動の活性化によって、かつて、朴正熙政権以来、日本企業の韓国進出（もとより低賃金労働力を求めてだが）が推進された。が、このころになると、撤退が相次ぎ89年には、韓国スミダの労働者71人に対し、全員解雇、工場廃業がFAX1枚で通告。韓国スミダから女性労働者4人が来日。日本でも「韓国スミダ労組と連帯する会」が結成され、本社前座り込み抗議を行った。90年、社長が労組に謝罪、生存権対策として一人当たり15か月分の賃金を払うことで解決。

経済大国日本が60年代後半の高度成長期、日本企業は続々とアジアに進出。日本の男性による「買春観光」が問題化。韓国におけるキーセン観光はじめ、アジアでも同様に女性たちを金銭で買い、その性を蹂躪していた。94年、早稲田大学会議場で行った「女性の人権・アジア法廷」（実行委員長は大島静子さん）を開催、日本軍「慰安婦」問題を含む、女性の性搾取・蹂躪や性売買、沖縄の米軍基地に伴う性犯罪の多さなどについて、報告、議論がなされた。

当時、ブローカーが東南アジアの女性たちを観光ビザや興業ビザで入国させ、性産業で「売春」を強制される人身売買被害者が増加。高木さんたちは大島静子さんらとともに「女性の人権カマラード（仲間）」を立ち上げた。大島さんは日本キリスト教婦人矯風会が86年に創立した外国人女性とその子どものシェルター「女性の家・HELP」の初代ディレクターであった。先日、わたくしが大島さんについて、婦人矯風会に問い合わせたところ、2017年に100歳で亡くなられたという。知性が溢れる風貌が思い出される。

最後に高木さんは、「私は経済的自立が基本だと考え」、労働問題にこだわってきた。今、長い時間をかけて積み上げてきた女性の人権が政治や権力によって簡単に崩されていくことの危機感を持つ。女性の自立には同一価値労働同一賃金の実現、婚姻上の地位で女性が左右される税制の在り方や社会保障制度の見直し、女性のためのユニオンが必要と強く思うと強調されている。

労働組合は差別とたたかう——柚木康子さん

1948年東京生まれ。明治学院大学卒業。66年、シェル石油（現昭和シェル石油）入社。全石油シェル労働組合本社支部執行委員。同中央執行委員を経て、89年から97年まで全石油昭和シェル労働組合中央執行委員長。均等待遇アクション21など労働NGOでも活動。INNC（日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク）世話人。

シェルは英蘭系100%の外資。役員であろうと新入社員であろうと「さん付け」で呼び合っていた。「上司の許可なく職場に残ってはいけない」という就業規則があり、午後5時に終業チャイムが鳴ったら、5時1分にはもうエレベーターホールに人がいる。そんな職場環境もあって、春には会社の学費補助制度を利用し明治学院大学の夜間に通う。

70年にはシェル労組は19年振りにストライキを打ち、71年の春闘では現業部門の賃金底上げなどを求めて三派にわたるスト、コンピュータ部門では13日間にわたる連続ストライキを打った。会社も組合の要求に対し話し合った。71年当時、従業員3000人のうち組合員数1730人の規模を誇った。

会社側はひそかに不当介入を策し、72年現業部門、74年事務部門に第二組合を結成。ピケを破れの指示で管理職が各階のピケを突破しようと乗り込み、突破は阻止した。会社はシェル労組を脱退しなければ「昇進させない」「昇格はない」「転勤させる」の脅しをかけ、組合の切り崩しにかかった。1700人いた組合員は77年には330人に減った。

80年代に入ると昭和石油との合併準備で、シェル労組が邪魔になったのか、83年組合役員の異動には組合の同意を取るという慣行を破棄し、支部役員は福岡、札幌、名古屋へと強行配転、長期の単身赴任を繰り返すような転勤さえ命じた。そういうなかでみんなの意識が高くなり、運動は活発になり、会社全体で2割にも満たない女性たちが残り、本社支部65人のうち半数が女性であった。

85年1月、シェル石油は昭和石油と合併、昭和シェル石油と社名が変わり、昭和石油側から選任された会長は「日本的経営を目指す」と表明。それは日本的な性別雇用管理で、男女差別を強化することと言えた。もう一つは労使一体型の労務管理の徹底。全石油昭和シェル労組の組合員に対する不当配転、賃金昇格差別が強化された。89年夏に大阪地方労働委員会、90年末に東京都労働委員会に賃金昇格差別救済を申し立て、会社賃金資料も入手、その実態と方法が明らかになった。

これより前に柚木さんへの東京第二支店への異動が提案、しかも労組の副委員長に就任予定であった。「柚木をどこかへ飛ばせないか」と合併前より管理職と別組合の会議でやっていたメモもあり、10か月に及ぶ指名ストと時々全体のストライキで配転命令の撤回を求めた。しかし指名スト介入事件で不当労働行為ではないとの判断が出て、組合はストを中止、柚木さんは東京支店へ異動させられた。

当時の職能資格は大きく上からMランク（管理職群）、Sリンク（監督判定企画職）、Gランク（一般職）に分けられ、女性の等級は上がらず、女性と昇格していく男性との間に賃金格差が拡大。女性では72%がGランク、昭和石油の女性では94%がGランク。学歴、性別、組合、旧会社という差別がある。この結果をビラにして配布したところ、多くの女性が感じていたことが初めて事実として共有された。

91年、野崎光枝さんが相談に来られた。1951年、昭和石油に入社、和文タイピストとして20年、その後英文タイピスト、コンピューター端末でのデータ送信・国際テレックスオペレーターとして10年のキャリアを持つ。しかし野崎さんは合併時に短大卒新入社員と同じG3に格付けされ、抗議したら定年を前にG2。あまりの賃金差別、女性差別に裁判で社会的に訴えたいと考えての相談だった。94年3月8日の国際女性デーに東京地裁に提訴。その間、野崎さんは定年になり、別組合に所属していたものの、全石油昭和シェル労組は、この裁判は社内の男女賃金差別の解消に繋がると位置づけ、全面的に支援。

野崎裁判は、03年1月、東京地裁の判決が出され、職能資格制度の昇格管理を男女別で行った結果、賃金や昇格等級の格付けで男女差別があると認定し、「能力による正当な評価」という会社側の主張はさけられ、損害賠償として月例賃金、賞与、退職金、年金など計4500万円の支払いを命じた。会社は控訴、東京高裁では再度、労基法4条違反、昇進で男女の均等な扱いをしていないことを積極的に維持したとして均等法8条違反も指摘、ただし、会社側の3年以上前の損害は消滅時効などとして、損害賠償額を半分以下にした。09年1月の最高裁において東京高裁判決が確定。

70年代半ばから始まった組合潰しのなかで、地域共闘が大きな力になった。千代田地区労働組合協議会（千代田地区労）があり、ナショナルセンターの再編以降も、地域の労働組合のセンターとして活動を展開。会社からの攻撃に対し、デモ、裁判傍聴、ストへの支援をしてくれたという。

シェル石油、ゼネラル石油精製労組、スタンダードヴァキューム労組での結び付きもあり、ともに会社から「闘う労組」と嫌われ、第二労組結成による介入で少数組合になっていた。3労組の委員長の呼びかけで男女雇用平等法制の動きを考えようと「3単組全国女性交流会」を開催、労働組合のネットワークづくりにも励んだ。

柚木さんは前出の「行動する会」にも参加、婦少審から84年、募集・採用差別を努力義務とする法案のたたき台試案が出たときは、連帯委員会が3月17日から20日まで日比谷公園で抗議のハンストをし、柚木さんもヤッケみたいなコートを着て、支援行動に参加。

野崎さんの弁護団である中島通子、中野麻美、菅沼友子、吉田典子、黒岩容子さんを中心に94年4月、「働く女性のための弁護団」が結成され、中島さんから「来年は北京世界女性会議なのに、こんな均等法でいいの」と檄が飛んだ。

コース別雇用管理に名を借りた女性差別。非正規雇用の拡大。労働組合、研究者、ジャーナリスト、企業で働く女性たちで「男女雇用機会均等法の見直しを求める集会実行委員会」を結成、次いで「変えよう均等法！私たちの体験と

熱い思いを語る集い」を開催。翌96年1月、パートなど非正規雇用の問題に取り組む女性たちが集まり「変えよう均等法ネットワーク」が発足。

均等法改定に当たり、柚木さんたちが求めたのは性差別禁止法とすること、間接差別禁止、雇用の全ステージにおける男女差別禁止。同一価値労働同一賃金。セクハラ禁止、年齢、出産、家庭責任を理由とする差別禁止の明記。アフーマティブ・アクションの導入等であった。99年、施行された改正法は、雇用の全ステージでの男女差別禁止は明記されたものの罰則なし。男女共通の労働時間規制は俎上にのらないまま「女子保護規定」は撤廃。

「変えよう均等法ネットワーク」は2000年に「均等待遇2000年キャンペーン」へと発展、事務局長は、元繊維労連、アジア女性交流センターの広木道子さんが就任。01年には「均等待遇アクション2003」に衣替えし、パート労働法に均等待遇を明記させること、均等法に間接差別を明記、同一価値労働同一賃金を実現させることを目指した。この頃から活動の舞台も海外に広がり、国連人権委員会やILOにカウンターレポーターを持ってロビー活動をする労働裁判の原告やワーキングネットワークのメンバーが出かけ、日本の女性労働者の現状を訴えた。「均等待遇アクション2003」は、04年「均等待遇アクション21」に改称、現在に至っている。

最後に柚木さんは2001年、連合メーデーで笹森清連合会長（電力労連出身）は「均等待遇」という言葉を使った。しかし、それから実態は進んでいない。女性だけでなく、非正規、中小企業で働く人、すべての労働者に同一価値労働同一労働をどう実現するのか、この問題を放置した結果、日本の労働者は貧しい、厳しい状態に置かれている。大きな組合が、労働運動が一丸になって「グッと詰めてやれないか」と切に思う、と語られている。

誰をも犠牲にしない平等を——鴨桃代さん

鴨桃代さんは1948年、静岡県生まれ。淑徳大学卒業。千葉市公立保育所勤務

後、社会党系青年団体を経て、88年なのはなユニオン事務局長。98年同委員長。2002年から13年まで全国ユニオン会長、17年まで顧問。05年連合会長選挙に女性初の立候補、落選したものの非正規雇用を運動の主流に取り込む主張は注目された。全国ユニオン会長として日雇い派遣、京品ホテル（08～09年）、年越し派遣村など多くの活動に携わった。

学生運動に参加、三里塚闘争や京成・国鉄のスト支援。卒業後千葉市の公立保育所に保育士として就職。卒業直前に三里塚で知り合った男性と結婚。国労本部の専従であった。夫の「一緒に育てるから」という言葉で、長女を出産。76年、長女が1歳となり、保育所を辞めた。社会党系青年団体専従となり、80年長男を出産。しかし原因不明の痙攣で死去。5年後二男を生む。また痙攣症状を起こすようになり、仕事を辞める。3歳の時、安定したので働くことを考えた。

保育士の資格を持っていたものの、パート職しかなかった。80年代まで地区労という地域にある労働組合が集まって構成された組織があり、未組織労働者などの労働相談に応じる支援も組んでいた。その運動を担っていた総評が連合に合流する過程で、300あったといわれる地区労の解散、再編が進んだ。このうち、地区労の受け皿としてその地域の労働者なら誰でも、一人でも入れる労働組合「コミュニティ・ユニオン」が発足。江戸川ユニオンに規約や活動の内容を教えてもらい、88年、なのはなユニオンが結成、鴨さんが事務局長になり、労働相談などに携わる。

相談を受けるなかで反省されたのは、保育所で働いていた頃、保育士の人員要求の時であった。その結果、増えたのは時間外保育パート、休憩代替パート、年休代替パート。組合としては保育士が勝利と評価したものの、パート保育士たちがどういう労働条件なのか、一切問うことなく、女性労働といわれる非正規労働に対して他人事と思っていたことであった。

国連女性の10年均等法制定の頃は、家庭の事情で直接関与していず、ユニオン活動を通じて均等法後の労働実態、女性労働者の問題に取り組む。ユニオン

同士の連携、弁護士たちの協力などを経て、ユニオンとして駆け込んできた労働者の個別問題を解決、確信が持てるようになる。

派遣やパートという雇用形態、背後にある経済社会の構造的な問題（新自由主義資本主義の生き残り戦略とでもいうべきであろうか）については個々のユニオンでは難しく89年、「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」を結成。これを土台に全国横断的な調査活動を開始。パートや二つ以上就労する複合女性労働者の実態調査やアンケートを実施し、民間パートの24・5%が主たる生計保持者であり、パートは「家計補助」という一般通念を打ち破った。

非正規は95年に1000万人を突破、99年には派遣法が改悪され、13業務に限定の派遣が原則自由となる。安易な非正規雇用への置き換えを禁止し、均等待遇を実現する方向への追求が必要になる。2001年、連合が「労働を中心とした福祉型社会」を目標に「21世紀連合ビジョン」を発表、第7回総会で新たに選出された笹森清会長のもと、「ニュー連合の役割と行動」という運動方針が採用され、均等待遇をワークルールの基本方針とすること、非正規労働者の組織化、社会的労働運動の推進が決定。希望を持たせた。

2002年、全国ユニオンが結成、鴨さんが会長につき、連合に加盟申請。2005年、鴨さんは、未組織労働者の組織化と均等待遇の運動を前進させる、組合民主主義を貫く、どんな戦争にも反対を掲げ、連合会長選挙に立候補、323票107票とはいえ組織基盤の弱いなかであって、大組織UAゼンセン出身の高木剛氏を相手の闘いは善戦といえよう。以後の鴨さんの働きは、年越し派遣村、なのはなユニオン、全国ユニオンでの活動。最後に鴨さんが先の連合会長選で訴えたスピーチの一部を紹介しておこう。

「私には夢があります。正社員やパート・派遣、雇用形態にかかわらず、あらゆる働き方の労働者が生き生きと、安心して働きたいと連合に集まってくるのです。男性も女性も自分の生活と調和を図る働き方を選択したいと連合に集まってくるのです。働く仲間と一緒に力を合わせて均等待遇を実現させていく、そういうふうに私は夢を持っております」と。