

婦人労働者の「保護と平等」についての一覧書

坂 脇 昭 吉

A Note on "the Protection of Motherhood and the Sex Equality" for Women Laborers

Akiyoshi SAKAWAKI

I

今日わが国の婦人労働者が置かれている状況の中で、看過しえない問題は、年々婦人労働者の数は増加し続けているにもかかわらず、男子労働者との間に依然として存在する待遇面での大きな格差や、雇用上の差別的取り扱い、さらには母性破壊の進行であろう。

すなわちまず、最近の資料によると、表1が示すように、女子雇用者は1978年に1,280万人に達している。これは、「高度経済成長」時代の最盛期であった1973年の1,187万人を約100万人も越えたことになる。1975年に一旦1,167万人まで後退したが、その後は一貫して増え続け、今日戦後最高に達しているのである。こうして女子雇用者は1978年の全雇用者の33.7%を占めるにいたり、自営業主、家族従業者、そして雇用者を加えた女子の就業者総数は2,083万人に達している。これも戦後最高である。1978年において、労働年令に達している15才以上の女子総人口は、4,487万人、内通学している357万人を除いた人口は4,130万人だから、就学を終えた婦人の約半数が何らかの仕事に就いていることになる(表2, 表3参照)。

こうして婦人の労働者化は年々進行しているのだが、他方で、働く意欲を有しながらも失業状態にある婦人労働者は1975年以来増え続け、1978年には43万人に達している(表4参照)。これは、対前年比で男子の12.5%増を上回る13.2%の増加である。このように完全失業率2.0%という失業率の高さは、婦人労働者に不況の影響が直接出ていることを表わしており、それだけ婦人労働者に不安定雇用が多いということである。こうした不安定雇用の多い婦人労働者が失業し、再雇用される場合にまた、パートタイマーなど、劣悪な労働条件でしか就業できないのである。

ところで、従来のわが国の婦人労働者は、就学を終えた段階から結婚にいたるまでの若年婦人層が支配的であった。しかしながら「高度経済成長」期以降、いわゆる中高年の婦人層の就業が増大し、1978年には表5が示すように40才以上の女子雇用者は40.2%に達している。1960年の19.7%に比べて20.5%の増加である。それは同時に既婚者の増加を意味しており、1978年には既婚者の婦人労働者は835万人で、女子雇用者の65.7%を占めるにいたっている。その内有配偶者は704万人で全体の55.4%とこれまでの最高である(表6参照)。1978年現在で女子の非労働力人口2,350万人の

表1 女子全産業従業上の地位別就業者数、構成比及び対前年増減率の推移

			全 産 業				
			計	自営業主	家族従業者	雇用者	計
就業者数(万人)	女	昭35	1,807	285	784	738	661
		40	1,878	273	692	913	553
		45	2,003	285	619	1,096	442
		46	1,982	281	581	1,116	402
		48	2,023	310	524	1,187	346
		49	1,973	297	501	1,172	329
		50	1,953	280	501	1,167	323
		51	1,976	278	493	1,203	308
		52	2,033	281	497	1,251	301
		53	2,083	287	512	1,280 (2,519)	301
構 成 比 (%)	女	昭35	100.0	15.8	43.4	40.8	100.0
		40	100.0	14.5	36.8	48.6	100.0
		45	100.0	14.2	30.9	54.7	100.0
		46	100.0	14.2	29.3	56.3	100.0
		48	100.0	15.3	25.9	58.7	100.0
		49	100.0	15.1	25.4	59.4	100.0
		50	100.0	14.3	25.7	59.8	100.0
		51	100.0	14.1	24.9	60.9	100.0
		52	100.0	13.8	24.4	61.5	100.0
		53	100.0	13.8	24.6	61.4	100.0
対前年増減率 (%)	女	昭35	2.0	-0.3	-1.0	6.5	-1.3
		40	1.3	2.2	-2.7	4.2	-4.0
		45	0.9	-1.4	-4.3	4.6	-6.4
		46	-1.0	-1.4	-6.1	1.8	-9.0
		48	2.7	8.5	-5.4	5.4	-6.5
		49	-2.5	-4.2	-4.4	-1.3	-4.9
		50	-1.0	-5.7	0.0	-0.4	-1.8
		51	1.2	-0.7	-1.6	3.1	-4.6
		52	2.9	1.1	0.8	4.0	-2.3
		53	2.5	2.1	3.0	2.3	0.0

本表及び以下表16までの資料は労働省婦人少年局『昭和54年版婦人労働の実情』(婦人労働資料 No. 138) から作成した。なお、本表の () 内は男の数
総理府一労働力調査

表2 15歳以上女子の人口、労働力人口、非労働力人口の推移

		15歳以上人口(A)	労働力人口(B)	非労働力人口	労働力率(B)/(A)	労働力人口の男女別構成比
		万人	万人	万人	%	%
女	昭35	3,370	1,838	1,526	54.5	40.7
	40	3,758	1,903	1,853	50.6	39.8
	45	4,060	2,024	2,032	49.9	39.3
	46	4,108	2,005	2,098	48.8	38.7
	47	4,153	1,982	2,161	47.7	38.1
	48	4,247	2,047	2,187	48.2	38.4
	49	4,296	1,999	2,282	46.5	37.7
	50	4,344	1,987	2,342	45.7	37.3
	51	4,392	2,010	2,366	45.8	37.4
	52	4,438	2,070	2,353	46.6	38.0
	53	4,487	2,125	2,350	47.4	38.4

総理府一労働力調査

表3 主な活動状態別女子非労働力人口の推移

		計	家事	通学	その他
		万人	万人	万人	万人
非労働力人口(万人)	昭35	1,526	1,005	216	306
	40	1,853	1,188	341	323
	45	2,032	1,373	323	335
	46	2,098	1,437	315	346
	47	2,161	1,476	319	366
	48	2,187	1,497	323	368
	49	2,282	1,561	334	388
	50	2,342	1,603	336	403
	51	2,366	1,601	348	417
	52	2,353	1,578	347	428
	53	2,350	1,554	357	439

(出所) 表2と同じ

内家事に専念しているのは1554万人だから、有配偶女子雇用者との割合いはほぼ2.2:1である。何らかの形で就業している既婚者や有配偶者数はもっと多いのだから、既婚者ないし有配偶者の内2人に1人は何らかの仕事に就いていることになる。しかも現在仕事に就いていない女子無業者の内8692千人(35.8%)が就業を希望しており(表7参照)、婦人の労働者化と就業希望者数は益々増加の傾向にある。

しかしながら、女子雇用者の大半は100人未満の小企業に勤めているのであって、雇用条件において男子との間に多くの格差を生じせしめている。まず、女子雇用者の企業規模別の雇用状態をみると、1~29人の規模の企業に39.3%、30~99人の規模に16.4%、100~499人には13.5%、500人以

表4 完全失業者数、完全失業率及び対前年増減率の推移

	完全失業者数 (万人)			完全失業率 (%)			対前年増減率 (%)		
	総 数	女	男	総 数	女	男	総 数	女	男
昭35	75	31	44	1.7	1.7	1.7	-23.5	-16.2	-27.9
40	57	25	32	1.2	1.3	1.1	5.6	2	6.7
45	59	21	38	1.1	1.0	1.2	33.5	-4.5	5.6
46	64	23	41	1.2	1.1	1.3	8.5	9.5	7.9
47	73	25	48	1.4	1.3	1.5	14.1	8.7	17.1
48	68	24	44	1.3	1.2	1.3	-9.6	-4.0	-10.4
49	73	26	47	1.4	1.3	1.4	7.4	8.3	6.8
50	100	34	66	1.9	1.7	2.0	37.0	30.8	40.4
51	108	34	74	2.0	1.7	2.2	8.0	0.0	12.1
52	110	38	72	2.0	1.8	2.1	1.9	11.8	-2.7
53	124	43	81	2.2	2.0	2.4	12.7	13.2	12.5

注) 完全失業率 = $\frac{\text{完全失業者}}{\text{労働力人口}} \times 100$

総理府一労働力調査

表5 年齢階級別女子雇用者数、構成比及び雇用者比率の推移

			総 数	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65歳以上
雇用者数 (万人)	女	昭35	738	157	265	116	127	5			
		40	913	157	251	99	158	167	34	7	
		45	1,096	138	317	124	89	106	252	59	12
		46	1,116	125	331	114	91	109	269	65	13
		47	1,120	107	314	120	97	112	286	69	13
		48	1,187	105	302	139	108	122	318	77	17
		49	1,172	89	280	149	110	119	328	79	17
		50	1,167	79	266	156	111	128	338	80	18
		51	1,203	68	254	174	108	137	362	88	21
		52	1,251	71	249	178	122	145	382	93	21
		53	1,280	73	243	173	133	145	394	97	23
構 成 比 (%)	女	昭35	100.0	23.4	39.6	17.3	19.0	0.7			
		40	100.0	18.0	28.8	11.3	15.8	19.1	3.9	0.8	
		45	100.0	12.6	28.9	11.3	8.1	9.7	23.0	5.4	1.1
		46	100.0	11.2	29.7	10.2	8.2	9.8	24.1	5.8	1.2
		47	100.0	9.6	28.0	10.7	8.7	10.0	25.5	6.2	1.2
		48	100.0	8.9	25.4	11.7	9.1	10.3	26.8	6.5	1.4
		49	100.0	7.6	23.9	12.7	9.4	10.2	28.0	6.7	1.5
		50	100.0	6.8	22.8	13.4	9.5	10.2	29.0	6.9	1.5
		51	100.0	5.7	21.1	14.5	9.0	10.6	30.1	7.3	1.8
		52	100.0	5.7	19.9	14.2	9.8	11.0	30.5	7.4	1.7
		53	100.0	5.7	19.0	13.5	10.4	11.3	30.8	7.6	1.8
女子の雇用者比率 (%)		昭35	21.9	35.1	—	—	—	—	—	—	1.6
		40	24.3	29.5	54.2	23.8	20.3	19.9	8.9	2.0	
		45	27.0	30.3	59.8	27.1	21.3	26.0	26.5	13.6	3.0
		46	27.2	28.9	59.0	26.3	21.5	26.4	27.6	14.4	3.1
		47	27.0	26.1	57.7	27.0	22.2	26.9	28.5	15.0	3.0
		48	27.9	26.0	58.1	29.1	24.1	28.8	30.5	16.3	3.7
		49	27.3	22.4	57.9	29.7	23.5	28.4	30.7	16.5	3.5
		50	26.9	20.2	58.5	29.4	23.9	28.3	30.9	16.3	3.6
		51	27.4	17.5	58.8	31.0	24.5	30.0	32.4	17.5	4.0
		52	28.2	18.3	60.3	32.4	27.1	31.3	33.5	18.1	3.9
		53	28.5	18.7	60.8	33.3	27.9	32.5	33.9	18.4	4.1

(注) 1. 雇用者比率 = $\frac{\text{雇用者数}}{\text{15歳以上人口}} \times 100$

2. 昭和35, 40年の年齢階級別内訳の数字は時系列接続用に補正していない。

総理府一労働力調査

表6 配偶関係別女子雇用者数及び構成比の推移（非農林業）

		総 数	未 婚	有 配 偶	死別・離別
実 数 (万人)	昭37	802	443	262	96
	40	893	449	345	99
	45	1,086	524	450	112
	46	1,109	514	479	116
	47	1,113	483	514	116
	48	1,180	482	571	126
	49	1,164	456	583	124
	50	1,159	440	595	125
	51	1,195	428	635	131
	52	1,242	434	677	132
	53	1,271	436	704	131
構 成 比 (%)	昭37	100.0	55.2	32.7	12.0
	40	100.0	50.3	38.6	11.1
	45	100.0	48.3	41.4	10.3
	46	100.0	46.3	43.2	10.5
	47	100.0	43.4	46.2	10.4
	48	100.0	40.9	48.4	10.7
	49	100.0	39.2	50.1	10.7
	50	100.0	38.0	51.3	10.8
	51	100.0	35.8	53.1	11.0
	52	100.0	34.9	54.5	10.6
	53	100.0	34.3	55.4	10.3

総理府一労働力調査

上規模には18.6%（これは男子の25.4%の約半数）である（表8参照）。次に女子の雇用業種では従来から製造業、商業、金融、サービス業等が多いのだが、仕事内容は、そのほとんどが事務や、技能工や、サービス従事者であり、いわゆる補助労働や単純労働が主な内容である。しかも、1978年現在の女子雇用者のうち、臨時雇用と日雇用が16.9%（215万人）を占め、男子の5.6%の約3倍強である（表9参照）。また、パートタイマーに相当する短時間雇用者（週35時間未満）数はこれまでの最高の215万人となり、女子雇用者の17.2%を占めるにいたっている。それは、男子の短時間雇用者をも含めた330万人の約65%を占めている（表10参照）。また家内労働者は、年々減少しつつあるものの、依然として1,248,900人の女子が家内労働に従事しており、女子の占める率は92.6%である（表11参照）。さらに結婚退職制や若年定年制、さらには昇任への道が多くの場合閉ざされているなど、働く婦人にとって不利な条件が数多く存在しているのである（表12参照）。

次に婦人労働者にとっての重要な問題は、男子との間に存在する賃金格差の問題である。1978年の女子雇用者の月間現金給与総額は152,420円であり、男女間の賃金格差は少しずつ縮まりつつあるとは言え、依然として女子の賃金は男子の56.2%である。なかでも定期給与の格差が一番大きく、男子201,071円に対して、女子は113,624円で格差は56.5%である（表13参照）。また、その格差が

表7 無業者の就職希望一年令階級別就職希望者数及び就業希望率の推移

			総 数	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上
就業希望者数 (千人)	計	昭37	4,947	758	670	780	698	560	953	372	155
		40	5,573	1,024	784	837	796	608	994	371	159
		43	8,018	1,278	1,051	1,316	1,225	904	1,374	573	298
		46	8,639	1,020	1,325	1,373	1,327	1,036	1,542	652	364
		49	9,217	772	1,142	1,601	1,543	1,123	1,852	738	445
		52	10,698	1,003	1,139	1,968	1,575	1,295	2,227	939	552
	女	昭37	3,960	427	481	714	652	526	858	231	72
		40	4,351	517	539	778	746	565	895	233	78
		43	6,464	646	742	1,252	1,175	854	1,257	384	153
		46	7,063	519	936	1,306	1,272	986	1,405	451	187
		49	7,757	381	837	1,506	1,492	1,074	1,702	534	232
		52	8,692	516	752	1,828	1,500	1,229	2,002	610	255
就業希望率 (%)	計	昭37	20.3	14.7	32.0	31.9	31.8	31.5	23.9	13.7	3.9
		40	20.0	14.1	32.3	32.7	32.8	32.0	24.1	13.0	3.7
		43	29.1	19.2	42.5	48.8	50.0	47.0	35.0	20.1	6.5
		46	30.0	17.2	43.1	49.9	51.9	50.2	36.5	21.3	7.1
		49	29.3	12.5	38.8	50.1	53.7	52.2	38.6	22.1	7.4
		52	32.9	15.8	44.2	58.5	60.0	60.5	45.0	26.1	8.0
	女	昭37	21.0	17.0	33.6	30.8	30.9	30.7	22.6	10.3	2.6
		40	20.8	14.8	32.9	31.9	32.0	31.0	22.8	9.9	2.6
		43	31.1	20.0	46.8	48.7	49.7	46.5	34.0	16.4	4.9
		46	32.2	18.0	47.7	49.6	51.6	49.8	35.4	17.8	5.3
		49	32.3	12.7	46.3	50.0	53.6	52.1	37.8	19.1	5.7
		52	35.8	16.8	52.8	58.3	59.7	60.3	43.9	21.0	5.5

注) 就業希望率 = $\frac{\text{当該区分における就業希望者}}{\text{当該区分における無業者}} \times 100$

総理府—就業構造基本調査

もっとも拡大するのは40～44才層で、男子の賃金の48.1%と半分以下である（前掲『婦人労働の実情』, 74ページ）。初任給でも、1977年には男女格差をつけると答えた企業は100社の内72.6%となっている（表14参照）。

次に母性破壊の進行も深刻である。しかしながらこの点に関する政府統計はきわめて不備である。と同時に、母性の保護等に関しては、それほど緊要なものではないかの印象を与えようとの意図すら感じられるのである。すなわち、表15に示されているように生理休暇の請求状況は、1978年に16%と年々減少している数字が示されている。また、請求者1人当り平均年間休暇日数も8.4日と減少している。さらに妊娠中の軽易業務への転換要求者は1978年に8.4%、育児時間請求者も24.1%と比較的低い請求状態になっている（表16参照）。しかしながら、労働組合の調査や多くの研究報告によって、働く婦人の母性破壊の進行の状況が明らかにされている。厳しい労働条件のもとで、容易に母性保護に関する請求が行使できなくなっているのが実情であろう。

例えば、1974年10月～11月に電機労連（全日本電機機器労働組合連合会）が行った「婦人労働者に関する調査」（既婚者410名、独身者1,649名）によると、身体に変調を感じると答えた人は独身者も既婚者も共に23.7%いる。中でも眼の疲れを訴える人が52.2%と最も多く、次いで「疲れやすい」50.6%、胃、肝臓など「内臓諸器官が弱くなった」27.4%、等となっている。また流産をしたり、異常出産を経験したと答えた人は計19.3%に達している（表17, 18参照）。

こうした婦人労働者の健康や母性機能の障害は、特に医療労働者に強く現われている。1977年2

表8 規模別雇用者、構成比の推移（非農林業）

			総数	1 ～ 29人	30～ 99人	100～ 499人	500人 以上	官公
構 成	女	昭35	100.0	40.5	13.1	10.0	17.3	15.4
		40	100.0	37.7	15.0	13.3	21.9	12.1
		45	100.0	37.1	15.3	14.3	22.7	10.3
		46	100.0	36.9	15.0	14.8	22.6	10.5
		47	100.0	37.6	15.1	14.0	22.0	11.0
		48	100.0	37.3	15.6	14.1	21.8	11.0
		49	100.0	37.5	15.8	13.8	21.2	11.3
		50	100.0	38.0	15.7	13.6	20.9	11.6
		51	100.0	38.2	16.6	13.6	20.0	11.5
		52	100.0	39.0	16.3	13.5	19.4	11.8
		53	100.0	39.3	16.4	13.5	18.6	12.0
比	男	昭35	100.0	30.8	12.9	10.6	21.6	20.8
		40	100.0	28.9	14.8	12.9	29.0	14.5
		45	100.0	30.1	14.4	14.1	28.3	12.9
		46	100.0	29.9	14.7	14.6	28.3	12.4
		47	100.0	30.0	14.6	14.1	28.5	12.6
		48	100.0	30.6	14.8	14.2	27.6	12.6
		49	100.0	30.3	14.5	14.1	28.1	12.8
		50	100.0	30.9	14.7	14.1	27.2	12.9
		51	100.0	31.4	15.0	14.1	26.7	12.7
		52	100.0	32.2	14.9	14.1	26.1	12.6
		53	100.0	32.7	15.0	13.9	25.4	12.8

(注) 昭和35, 40年の規模別内訳の数字は時系列接続用に補正していない。

総理府一労働力調査

表9 雇用形態別雇用者数及び構成比の推移（非農林業）

		女				男			
		総数	常雇	臨時	日雇	総数	常雇	臨時	日雇
雇 用 者 数 (万人)	昭35	701	614	57	30	1,575	1,444	67	63
	40	893	772	80	41	1,924	1,792	65	67
	45	1,086	937	102	47	2,191	2,069	60	62
	46	1,109	955	107	47	2,278	2,151	64	63
	47	1,113	951	112	50	2,325	2,194	63	67
	48	1,180	1,000	123	56	2,406	2,269	66	70
	49	1,164	989	122	53	2,444	2,314	62	68
	50	1,159	992	116	51	2,458	2,336	58	65
	51	1,195	1,016	127	53	2,487	2,336	57	64
	52	1,242	1,039	144	59	2,495	2,336	64	66
	53	1,271	1,057	154	61	2,498	2,361	69	69
構 成 比 (%)	昭35	100.0	87.6	8.1	4.3	100.0	91.7	4.3	4.0
	40	100.0	86.5	9.0	4.6	100.0	93.1	3.4	3.5
	45	100.0	86.3	9.4	4.3	100.0	94.4	2.7	2.8
	46	100.0	86.1	9.7	4.2	100.0	94.4	2.8	2.8
	47	100.0	85.4	10.1	4.5	100.0	94.4	2.7	2.9
	48	100.0	84.8	10.4	4.8	100.0	94.3	2.7	2.9
	49	100.0	85.0	10.5	4.6	100.0	94.7	2.5	2.8
	50	100.0	85.6	10.0	4.4	100.0	95.0	2.4	2.6
	51	100.0	85.0	10.6	4.4	100.0	95.1	2.3	2.6
	52	100.0	83.7	11.6	4.8	100.0	94.8	2.6	2.6
	53	100.0	83.2	12.1	4.8	100.0	94.5	2.8	2.8

(注) 常雇……雇用期間について、別段の定めなく雇われている者

臨時……1カ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者

日雇……日々又は1カ月未満の契約で雇われている者

総理府一労働力調査

表10 短時間就労雇用者数の推移（非農林業）

	総 数			女		
	雇用者数 (万人)	短 時 間 雇用者数 (万人)	雇用者中に 占める短時 間雇用者の 割合(%)	雇用者数 (万人)	短 時 間 雇用者数 (万人)	雇用者中に 占める短時 間雇用者の 割合(%)
昭35	2,106	133	6.3	639	57	8.9
40	2,713	178	6.6	851	82	9.6
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2
46	3,332	238	7.1	1,089	143	13.1
47	3,384	241	7.1	1,093	146	13.4
48	3,529	279	7.9	1,159	170	14.7
49	3,551	303	8.5	1,143	184	16.1
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4
51	3,623	314	8.7	1,174	192	16.4
52	3,682	321	8.7	1,221	203	16.6
53	3,715	330	8.9	1,251	215	17.2

- 注) 1. 短時間雇用者は平均週就業時間が35時間未満の雇用者である（季節的、不規則的雇用者を含む）。
 2. 雇用者数は休業者を除く。
 3. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

総理府一労働力調査

表11 家内労働者の推移

	家 内 労 働 者 数 (人)			家内労働者に占 める女子の割合 (%)
	計	女	男	
昭45	1,811,200	1,671,700	139,500	92.3
46	1,805,800	1,661,100	144,700	92.0
47	1,840,900	1,706,700	134,200	92.7
48	1,844,400	1,707,800	136,600	92.6
49	1,654,500	1,525,400	129,100	92.2
50	1,563,700	1,438,500	125,200	92.0
51	1,500,700	1,388,500	112,200	92.5
52	1,434,500	1,328,100	106,400	92.6
53	1,348,400	1,248,900	99,500	92.6

- 注) 家内労働者……業者から委託を受けて主に自宅で繊維製品、ラジオ・テレビ部品、紙加工品等の製造加工等に従事する者

労働省一家内労働調査

表12 女子のみに適用される退職制度の有無及び内容別企業構成比 (%)

企 業 計	女子のみに適用される退職制度有り (M. A)				女子のみに 適用される 退職制度無 し
	計	結婚退職制	妊娠、出産 退職制	職場結婚の 場合の妻の 退職制	
100.0	7.4 (100.0)	6.5 (88.1)	2.6 (35.3)	0.7 (10.0)	92.6

労働省一女子労働者の雇用管理に関する調査（昭和52年）

表 13 月間給与総額及び男女格差の推移（規模30人以上）

	現金給与総額			定期給与		
	女	男	男女格差	女	男	男女格差
	円	円	(男子=100)	円	円	(男子=100)
昭35	12,414	29,029	42.8	10,129	23,303	43.5
40	22,275	46,571	47.8	17,760	36,496	48.7
41	24,867	51,856	48.0	19,650	40,297	48.8
42	27,494	57,817	47.6	21,605	44,745	48.3
43	31,553	65,595	48.1	24,445	50,273	48.6
44	36,838	75,948	48.5	28,024	57,200	49.0
45	45,801	89,934	50.9	34,482	66,710	51.7
46	53,577	102,486	52.3	40,151	76,022	52.8
47	62,882	117,816	53.4	46,810	87,278	53.6
48	76,324	143,614	53.1	55,543	103,654	53.6
49	97,392	180,686	53.9	70,032	128,513	54.5
50	114,067	204,295	55.8	84,431	149,549	56.5
51	129,675	230,999	56.1	95,827	169,242	56.6
52	141,644	253,698	55.8	105,267	186,830	56.3
53	152,420	271,121	56.2	113,624	201,071	56.5

注) 昭和44年以前はサービス業を含まない。 労働省一毎月勤労統計調査

表 14 初任給額の男女差有無別、男女で異なる場合その理由別企業構成比(%)

企業計	男女同じ。 又は男女別 にはきめて ない	男女異なる	男女異なる理由 (M. A)		
			配置職種が 男女で異なる	同職種だが仕 事の内容が男 女異なる	その他
100.0	27.4	72.6(100.0)	(74.8)	(33.4)	(1.7)

労働省一女子労働者の雇用管理に関する調査(昭和52年)

表 15 生理休暇の請求状況

	生理休暇請求者 のあった事業所 の割合(%) (注1)	生理休暇請求者 の割合(%) (注2)	請求者1人当 たり年間休暇請求 回数(回)	請求者1人当 たり平均年間休暇 日数(日)
昭35	29.1	19.7	5.0	7.5
40	37.5	26.2	5.1	8.3
46	34.4	22.8	5.9	8.0
48	31.2	21.2	6.5	9.2
49	31.9	20.0	6.9	9.1
51	33.7	16.6	7.2	9.1
53	33.1	16.0	6.7	8.4

注) 1. 調査事業所総数=100.0 2. 女子労働者=100.0

労働省一女子保護実施状況調査

表16 妊娠中の軽易業務転換及び育
児時間請求者へ割合 (%)

	軽易業務 転換者	育児時間 請求者
昭35	8.9	39.5
40	12.4	28.8
46	10.9	24.2
48	11.0	21.2
49	12.2	18.7
51	11.3	22.7
53	8.4	24.1

労働省一女子保護実施状況調査

表 17 日常の健康状態（電機労働者）

		独 身 者		既 婚 者	
		人数(人)	比率(%)	人数(人)	比率(%)
良 好		253	15.3	59	14.4
普 通		1,003	60.8	249	60.7
変調を感じる		391	23.7	97	23.7
変 調 の 内 容 (M・A)	疲れやすくなった	198	(50.6)	36	(37.1)
	生理が不順になった	59	(15.1)	12	(12.4)
	胃・肝臓などの内臓 諸器管が弱くなった	107	(27.4)	11	(11.3)
	冷え症になった	84	(21.5)	16	(16.5)
	眠れなくなった	20	(51)	1	(1.0)
	頭痛がするようになった	77	(19.7)	16	(16.5)
	手足がむくむようになった	32	(8.2)	7	(7.2)
	眼が疲れやすくなった	204	(52.2)	27	(27.8)
	関節が痛むようになった	54	(13.8)	14	(14.4)
	気分がイライラするようになった	67	(17.1)	14	(14.4)
	貧血気味になった	50	(12.8)	9	(9.3)
	皮ふなどが荒れるようになった	65	(16.6)	10	(10.3)
	そ の 他	11	(2.8)	4	(4.1)
無 回 答		2	0.1	5	1.2
合 計		1,649	100.0	410	100.0

(注) 変調の内容の％は「変調を感じる」と答えた人に対する％である。

資料：全日本電機機器労働組合連合会「婦人労働者に関する調査」

1974年実施

：『婦人白書』1979年版145ページより

月に全医労（全日本医療労働組合）が行った「婦人の健康・母性に関するアンケート」(12,225名)調査結果によると、「生理周期不順」者は事務職44.3％，日勤看護婦52.1％，三交代看護婦63.0％，検査薬剤師50.0％，保母78.7％に達しており，全体では58.8％の婦人が生理不順を訴えている（表19参照）。さらに妊娠中の異常を経験した人は74.9％の高率に達している（前掲『婦人白書』，144ページ参照）。

女性が数多く進出している教員にも母性破壊は進行している。都高教（東京都高等学校教職員組合）の1977年『健康白書』によると，妊娠，出産の経験のある288人の内，「妊娠中，つわりがひどかった」と答えた人は63人（21.9％），「妊娠中毒の経験がある」と答えた人42人（14.6％）となっている。妊娠異常は計105人で36.5％に達している。また，「異常出産」を経験した人は116人

表 18 仕事の姿勢と出産の状態（電機労働者）

		立ち作業	坐り作業	立ったり 坐ったり	中 腰	歩きまわ る	無 回 答	合 計
流産をした	人	1	19	17	2	4		43
	%	6.7	9.5	10.8	50.0	14.8		10.5
異常出産した	人	3	13	14		2		32
	%	20.0	6.5	8.9		7.4		7.8
流産もしたし、 異常出産もした	人		2	1		1		4
	%		1.0	0.6		3.7		1.0
どちらも経験なし	人	10	156	119	2	17	5	309
	%	66.7	77.6	75.3	50.0	63.0	100.0	75.4
無 回 答	人	1	11	7		3		22
	%	6.7	5.5	4.4		11.1		5.4
合 計	人	15	201	158	4	27	5	410
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(出所、表17に同じ)

表 19 生理の周期および生理時の苦痛の度合い（医療労働者）

			事務系	看 護 職		検査・ 薬剤等	保母等	調理・ 洗 濯	看 護 助 手	その他	全 体
				日 勤	三交代						
総 数		人	448	884	6,154	184	141	126	979	44	8,986
生 理 の 周 期	順 調	人	264	424	2,276	89	54	70	441	14	3,632
		%	55.7	48.0	37.0	48.4	38.3	55.6	45.0	31.8	40.4
	ときどき不順	人	172	349	2,870	74	57	37	385	22	3,966
		%	36.3	39.5	46.6	40.2	38.3	29.4	39.3	50.0	44.1
	いつも不順	人	38	111	1,008	18	57	16	98	8	1,317
	%	8.0	12.6	16.4	9.8	40.4	12.7	10.0	18.2	14.7	
	無 回 答	人				3	20	3	55		71
		%				1.6	14.2	2.4	5.6		0.8
苦 痛 の 度 合 い	それほどでもない	人	333	541	2,883	114	10	81	560	28	4,582
		%	70.3	61.2	46.8	62.0	7.1	64.3	57.2	63.6	51.0
	苦 痛	人	77	214	2,011	32	42	18	181	10	2,586
		%	16.2	24.7	32.7	17.4	29.8	14.3	18.5	22.7	28.8
	非常に苦痛	人	54	129	1,238	22	43	23	108	6	1,619
	%	11.4	14.0	20.1	12.0	30.5	18.3	11.0	13.6	18.0	
	無 回 答		10		22	16	17	4	130		199

(注) 保母とは重度心身障害児等の介護にあたる保母である。

資料：全日本国立医療労働組合婦人部「婦人の健康・母性に関するアンケート」1977年実施

：出所『婦人白書』1979年版143ページより

で40.3%と多く、中でも「切迫流産」は47人（16.3%）となっている。また異常分娩を経験した人は50人で17.4%に達している（表20参照）。

表 20 都立高校教職員の異常出産

妊娠・出産の経験のある者		288人	100%
妊娠中、つわりがひどかった		63	21.9
妊娠中毒の経験がある		42	14.6
異常 経験 出産 がある	流産の経験がある	37	12.8
	切迫流産 "	47	16.3
	早産 "	12	4.2
	死産 "	6	2.1
	産分異常 "	14	4.9
異常分娩の経験がある		50	17.4

(資料出所) 「都立高校教職員健康白書」 1977年
 : 出所引用 労働者教育協会編『学習
 資料集, 男女平等, 労基法改悪』53
 ページ (労働者教育協会報 No. 22)

以上のように婦人労働者の母性破壊は年々ひどくなっているのが現状であって、政府の資料が示している状態とは対照的な結果を示している。こうした点について、『婦人白書』(1979年版, 日本婦人団体連合会編, 草土文化) は次のように述べている。「母性保護の権利の行使率がさがっていることは、女子が権利を必要としなくなったことを決して意味するものではなく、健康、母性破壊はひどくなっているにもかかわらず、『減量経営』のもとで徹底的に人員が削減され行使したくてもできないのが実情といえます。……電機労連の『婦人労働者に関する調査』によれば、生理時に『苦痛』『時々苦痛』と答えた者が独身者で85.4%, 既婚者で78.9%もいるにもかかわらず、生理休暇を『全然とらない』独身者が60.4%, 既婚者が54.4%にものぼっています……。全医労調査によればさらに深刻な実態があり、毎潮とっている人2.1%, ときどきとる人6.1%にすぎません。妊娠中夜勤を免除された看護婦はわずか6.7%です」(148ページ)。

II

以上概観したように、婦人労働者が今日置かれている状態には、男子労働者との間に存在する待遇面をはじめとする格差や差別、さらには進行する母性破壊の実態など、その解決を図らねばならない問題が山積していると言えるであろう。しかしながら、政府や財界は、国際婦人年だった1975年を1つの契機に、にわかに婦人の雇用機会の「拡大」や男女「平等」のためにと称して、婦人労働者に対する母性保護規定の再「検討」や、「緩和」を企図する動きを強めている。最近のものとしては、周知の「労働基準法研究会」(労働大臣の私的諮問機関)⁽¹⁾ が1978年11月20日に出した報告「婦人労働法制の課題と方向」がある。この「報告」は、「昭和50年(1975年)の国際婦人年を機に諸外国においては、男女平等を確保するための法律の制定や保護法制の見直しなど女子労働をめぐる動きは従来にも増して活発になっており、わが国においても昭和52年1月に婦人問題について今

後10年間に展開すべき施策について『国内行動計画』が策定され、これにそって施策の具体化が図られている⁽²⁾（傍点筆者）との現状認識に立って、「IV 現行規定の問題点及びその方向」の「1 基本的考え方」の中で次のように述べている。「男女平等を徹底させるためには、できるだけ男女が同じ基盤にたって就業しうるようにすることが必要である。したがって、女子に対する特別措置は、母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が最少限必要とされるものに限ることとし、それ以外の特別措置については基本的には解消を図るべきである⁽³⁾。このように男女の「平等」のためには、女子に対する「特別措置」の解消を図るべきだとする不当な見解は、実は今日に始まったことではなく、それは、日本の「高度経済成長政策」が始まった1955年12月に早くも日経連が出した意見書「労働基準法改正に関する具体的意見」が唱えたいわゆる「保護抜き平等」論にその端を発している。その「意見」は、「積極的」に労働基準法に定められた女子の労働時間及び休日の規定の緩和や、深夜業の禁止の徹廃、さらには生理休暇の廃止等を、「徒らに女子の雇用市場を狭め、……運用上にも種々の困難があり、悪用の弊も多く、却って婦人の雇用条件の悪化を招いている現状に鑑み⁽⁴⁾」て必要だと強調している。

さらに1970年10月に発表された東京商工会議所の「労働基準法に関する意見」書も、「女子の社会的地位及び体位が向上していることに鑑みても、女子の時間外労働の制限を緩和することを検討すべきである⁽⁵⁾」と述べている。なかでも、「生理休暇の取得に関しては、乱用されているとの主張も少なくなく、女子過保護の典型的規定であると断ずる意見すらある⁽⁶⁾」として、「生理休暇の規定の削除」を要求している。以上のような財界の母性保護規定の「緩和」の要望や、一部削除の要求は、婦人の雇用機会の拡大を表面的な理由にしつつも、むしろ本意は、女子に対する「過保護」を非難し、母性の保護それ自体がむしろ不必要であるとの立場に立ったものと言えるであろう。こうした財界からの母性保護規定の「緩和」や廃止の要求を受けて、政府も1975年以降積極的に対応し始めるのである。

周知のように国際婦人年だった1975年の6月19日から7月2日にかけて、メキシコシティで国際婦人年世界会議が開かれ、「世界行動計画」が採択された⁽⁷⁾。そしてわが国でもそれを受けて、2年後の1977年1月に政府がいわゆる「国内行動計画」を策定した⁽⁸⁾。ところが、「世界行動計画」に「基づ」いて策定されたはずの「国内行動計画」は、その基調とでも言うべき婦人労働者に対する「保護と平等」の把え方や、両者の関係の点において、「世界行動計画」とは異った視点に立っているのであって、政府や財界に都合の良いように解釈し利用したものになっている。

すなわち「国内行動計画」は、「憲法の定める男女平等の原則及び世界行動計画を始めとする国際文書の趣旨に基づき、政治、教育、労働、健康、家族、権利等に関して憲法が保障する一切の国民的権利を婦人が実際に男性と等しく享受し、かつ国民生活のあらゆる領域に男女両性がともに参加、貢献することが必要であるという基本的な考え方に立って、それを可能にする社会的環境を形成することを全体的な目標と⁽⁹⁾」（傍点筆者）し、こうした目標を達成するために、今後10年間にわたって展開する総合的な施策のための5つの課題を明らかにした。そしてその第2番目の課題

「男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人の参加の促進」のところの(3)「雇用における条件整備」のイには次のように書かれている。「雇用における男女平等を徹底するためには、男女が同じ基盤で就労できることが前提条件となるので、現在婦人に対して行われている法制上の特別措置について、その合理的範囲を検討し、科学的根拠が認められず、男女平等の支障となるようなものも解消を図る」⁽¹⁰⁾。

1955年の日経連の「見解」とほぼ同じ視点に立って、わが国の労働基準法が定める婦人労働者に対する保護規定である休日労働の禁止(61条)、深夜業の禁止(62条)、さらには物理的、化学的危険業務への就業禁止(63条)、坑内労働の禁止(64条)、産前、産後の休暇権(65条)、育児時間請求権及び生理休暇権(66条及び67条)等を再「検討」し、男女「平等」にとって支障となるものは廃止していこうと言うのである。このように、「国内行動計画」に示されている見解は、明らかに働く婦人の母性の保護よりも「平等」を優先させようとするものであり、男女平等にとって「障害」となるものであれば、母性保護規定をゆるめることや、廃止をもしていくことが示唆されている。

こうした見解はしかしながら、「世界行動計画」に示された「保護と平等」の捉え方や両者の関係についての基本的な視点とは明らかに相違しているのである。すなわち、「世界行動計画」の第2章「国内行動のための特定分野」の「D雇用及び関連の経済活動」の中の第100項では次のように書かれている。「政府、使用者、労働組合は、1950年のILOの母性保護に関する改正条約及び勧告にうたわれた原則の線にそい、産前の業務に復帰することを保証した産休を含む母性保護及び育児時間に対する権利を全ての婦人労働者に対し確保すべきである。母性保護に関する規定は男女の不平等な待遇とみなされるべきではない」⁽¹¹⁾(傍点筆者)。このように「世界行動計画」では、母性保護や育児に関する権利をもっと広く確保し、「保護抜き平等」であってはならない、と述べているのである。ただ、「世界行動計画」では、以上のように母性の保護を重視したあとで、102項のところで、「婦人のみを対象とする保護立法は、科学的、技術的検討を加え、必要に応じ改訂、廃棄又は全ての労働者にその適用を拡大すべきである」⁽¹²⁾とも述べている。おそらく「国内行動計画」はこの102項の考えに「基づい」ているのだと政府は言うのであろう。けれども、「世界行動計画」の方は、先に示した母性保護を大きな前提として重視し、その上に科学的、技術的に検討を加え、必要ならば改めたり、廃棄したりし、逆にもっと必要なものについては全ての労働者にも拡大すべきだと言っているのであって、「国内行動計画」とは基本的理念において異っているのである⁽¹³⁾。「国内行動計画」のように、「平等」のためには障害となる保護規定を取り除いていくべきだなどとは決して言っていないのである⁽¹⁴⁾。

しかしながら、以上のように「国内行動計画」が唱える「保護抜き平等」論や、それと類似した「保護より平等」論的思考が最近の政府や財界だけではなく、一部の婦人労働者にも台頭してきているといわれる。こうした考えは、現実に存在する男子労働者との多くの格差や、差別の実態からして、一定の現実的基盤を持っているかに見えるのだが、それはすでに若干の論者も指摘している

ように、資本が一層の利潤追求のために婦人労働力を有利に利用しようとするための施策の一環であり、婦人労働者にとって不可欠の特質を無視した論理だと言わなければならない。

先にも見たように、現実に関わる婦人の母性の破壊は益々進行しているのであって、政府や財界が言うように、平等のためには保護を切り捨てても良いなどという状態では決してない。逆に母性保護こそは今日働く婦人にとって緊要の問題なのである。母性保護規定の「緩和」によって、男子労働者との間に存在するさまざまな労働条件の格差が縮小されたり、雇用機会が拡大し、言うところの男女「平等」が達成されるとはおおよそ考えられないのである。それは、資本にとって負担にこそなれ、プラスになることはない婦人の母性保護に要する費用負担を少しでも軽減し、一層劣悪な労働条件で、使いやすい安価な労働力層としての婦人に期待しているのであって、今日の深刻な構造不況の中で、資本にとっての一層の利潤獲得の方策にすぎないのである。

こうした政府や財界の「保護抜き平等」論に対して、婦人問題や労働問題の研究者も、1975年以降婦人労働者が今日置かれている劣悪な状態、なかでも男子労働者との間に存在する待遇面での格差や差別の実態、さらには母性破壊の実態等を一段と明らかにし⁽¹⁵⁾、労働条件の格差是正と雇用機会の拡大、そして母性保護の必要性を一層強調することになった。すなわち、婦人労働者に対する「保護と平等」の両者の一層の重要性が改めて指摘されてくるのである。そして1975年前後を境にして多くのすぐれた研究成果が生まれてくる⁽¹⁶⁾。働く婦人にとって母性の保護はゆずることのできない基本的要求なのであって、正しい平等要求とその真の実現は、母性保護がきちんと守られ、安心して働くことのできる状態と不可分なものなのである。それ故多くの研究者も「保護も平等も」という立場に立って、「保護抜き平等」論に反対している。私も基本的には「保護も平等も」の立場に立ちつつも、なぜ「保護も平等も」なのかについて両者の関係をもう少し吟味し、実は保護を内包した平等でなければならないのではないかと、さらに、平等が達成されていないのは、保護が無視されているためではないかと、そしてそもそも婦人労働者が母性保護の要求の運動を推進することが、この資本主義社会との関連や婦人の真の解放にとっていかなる意味を有しているのか等について若干考えてみようと思う。本稿はそのための私の準備的覚書きにすぎない。

- (1) この研究会は1969年9月に、労働大臣の私的諮問機関として「労働基準法の施行の実情と問題点を研究していくために」設けられ、今回報告を行ったのは女子関係、労働時間、休日及び年少者の問題を検討してきた第2小委員会（委員長、有泉 亨氏）である。この委員会は以前、1974年10月に「医学的・専門的立場からみた女子の特質」と題する報告を行い、今回の報告の資料的裏付けの内容を発表している。
- (2) 「まえがき」（労働省婦人少年局編著『男女平等への道—労働基準法研究会報告について』、110ページ。労務行政研究所、1979年3月）。
- (3) 同上、167ページ。
- (4) 労働者教育協会編『学習資料集 男女平等・労基法改悪』、23ページ参照、労働者教育協会会報 No. 22、1979年6月）。
- (5) 同上、29ページ。
- (6) 同上。

- (7) この「世界行動計画」は、外務省国際連合局が『国際婦人年世界会議報告—世界行動計画及び宣言—』(1975年9月)として訳出發行している。なお、この世界会議については、松嶋由紀子「男女平等をめぐる世界の動き—日本の現状と今後の動き—」(日本法社会学会編『婦人の法的地位』所収、有斐閣、1977年3月)が詳しい。
- (8) この「国内行動計画」は、1975年9月に内閣総理大臣を本部長にして設置された「婦人問題企画推進本部」が1977年1月に策定したもので、以下の構成から成っている。「はじめに」、「I. 基本的考え方」、「II. 施策の基本的方向とその展開、1. 法制上の婦人の地位の向上とその展開、2. 男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人の参加の促進、3. 母性の尊重及び健康の擁護、4. 老後等における生活の安定の確保、5. 国際協力の推進」、「III. 計画の推進」。なお、その後この「計画」を受けて、1977年10月に内閣総理大臣官房(婦人問題担当室)が「計画の前期(おおむね昭和55年度まで)の重点的取り組み事項とその進め方を明らかにしておきたい」として「国内行動計画前期重点目標」を発表している(総理府編『婦人の現状と施策—〔国内行動計画第1回報告書〕—』、317ページ、ぎょうせい、1978年2月)。
- (9) 婦人問題企画推進本部「国内行動計画」、2～3ページ。1977年1月。
- (10) 同上、6ページ。こうした視点は注(8)に紹介した「重点目標」でも示されている。「5. 雇用における男女平等(労働省)」の中で次のように述べられている。「……平等を実質的に確保するための母性保護等の施策を推進する」(前掲『婦人の現状と施策』、323ページ)。さらに総理府に設置された「婦人に関する諸問題調査会議」(1972年5月発足)が発行した『現代日本女性の意識と行動—婦人に関する諸問題の総合調査報告書』にもすでに同様の視点が次のように強調されている。「職場における女性の保護が、男女の平等を押し進めるための阻害要因となっている……。……保護を必要とし必須としていることが、女性の職場進出の道を更に拡げていくことを阻害している面もある」(18～19ページ。大蔵省印刷局、1974年10月)。
- (11) 前掲『国際婦人年世界会議報告』、37ページ。
- (12) 同上。
- (13) 「世界行動計画」の「序章」の17には政府の責任として次のように述べている。「政府は……雇用条件の平等及び母性保護を受ける機会につき定める法の実施を促進するような状況をつくり出す責任がある」(20～21ページ)。
- (14) 島田信義氏も、「世界行動計画」が言う保護法令の「検討」と「国内行動計画」の「保護抜き平等」視点との関係について次のように述べている。「わが国ではこのことを一面的に把握して、……『国内行動計画』においては、保護法規にたいする『改訂、廃棄』の方向だけがうち出され、『全労働者への拡大適用』の途をあたまから否定してしまっていたのであった」(同氏「保護切り捨ては男女平等に逆行—労働基準法研究会報告への批判」、『赤旗評論特集版』、第94号、1979年1月22日)。
- (15) 例えば今日私たちに婦人問題に関する総合的な資料と鋭い分析を提供してくれている『婦人白書』(日本婦人団体連合会編)は、その創刊がちょうど国際婦人年のさなかの1975年4月10日であった。
- (16) 例えば、その一端を紹介しておこう。竹中恵美子編著『現代の婦人問題』(創元新書25、創元社、1972年)。同氏『婦人の賃金と福祉』(創元社、1977年)。
嶋津千利世編『働く婦人と母性保護』(労働新書57、労働旬報社、1973年)。
田沼肇編著『現代の婦人論』(大月書店、1975年)。
柴田悦子『現代の婦人労働者』(学習文庫10、学習の友社、1975年)。
島田信義「婦人労働者の『平等』と『保護』」(『労働法の解釈理論—有泉亨先生古稀記念』所収、有斐閣、1976年)。同氏「婦人労働者の法的・社会的地位」(日本法社会学会編『婦人の法的地位』所収、有斐閣、1977年)。
嶋津千利世『婦人労働の理論』(青木書店、1978年)。
黒川俊雄、嶋津千利世、犬丸義一編『講座、現代の婦人労働』全4巻(労働旬報社、1978年)。

III

ところで、婦人労働者に対するいわゆる「保護と平等」について、主な論者は一様にその「統一的把握」を強調している。例えば島田信義氏は次のように述べている。「婦人労働者の母性保護要求と平等要求とは、資本主義労働関係における婦人労働者において、まさに統一的に把握しうる要求である。そしてこの統一的要求の完全な実現こそが、資本主義社会での婦人労働者の法的地位と社会的地位とのあいだに存在する矛盾を止揚するための唯一の方向にほかならない」⁽¹⁷⁾。すなわち氏は、「保護と平等」の要求を統一的にとらえねばならないとする。ところが、両者の関係との関連では氏はまず母性保護について、「もともと婦人労働者の母性保護じたいは、労働関係において婦人労働者が男性労働者と対等の地位、立場に立つための前提条件にほかならない」⁽¹⁸⁾との正しい観点に立ちつつも、何故平等の前提条件なのかについては「保護と平等」との両者の関係からではなく、母性それ自体の特質から規定している。すなわち、「母性は、人類の未来を担う次代の再生産という婦人としての尊厳にもっとも値する役割にほかならない」⁽¹⁹⁾とする。つまり、母性保護の要求は、平等との関係でみれば、母性が婦人としての尊厳に根ざしたものであるが故に平等に対して前提的立場に立つのだと言う。

ところが他方で氏は平等要求についても次のように言う。「平等要求は、資本主義的労働関係において、資本の搾取と高蓄積のため婦人労働者を差別的に利用した結果として、喪失するにいたった婦人労働者の人間の尊厳を回復するための基本的要求であった」⁽²⁰⁾。だから「婦人労働者の平等要求も母性保護要求も、まさに婦人労働者としての人間の尊厳という基本的理念の具体化にむけられることにおいて統一的に把握することができる」⁽²¹⁾と言うのである。すなわち氏は結局、保護も平等も、両者はともに「人間の尊厳」を守る要求だから、両者は「統一的」に把えねばならないとする。なるほど保護も平等も婦人労働者にとって「人間の尊厳」に係ることである点はその通りだし、婦人労働者にとって基本的な要求であるとの認識には賛成なのだが、両者が「人間の尊厳」を守るために必要な要求だから両者は「統一的」に把えねばならないと言うのでは、今日婦人労働者にかけられている政府や財界の「保護抜き平等」論に有効に対応しうる論拠となりうるであろうか。働く婦人にとって母性保護が人間の尊厳を守る根本である点については同意するし、私も後に若干触れるように、それは婦人労働者の真の解放の闘いにおいて婦人としての闘いの重要な視点として重視するけれども、政府や財界が婦人労働者の「平等の実現」というみせかけの理由をにかけて、保護規定の「見直し」や「緩和」を唱えている時に、「保護も平等」も共に「人間的尊厳」の問題だと言うだけでは決して有効な反論にはなり得ないのではないだろうか。問題は、婦人労働者にとって、平等の要求は決して保護要求と切り離せないものなのであって、平等要求の実現のためにも実は母性をはじめとする、婦人労働者の保護を通じての働ける条件の整備こそが必要なのだという論点を明らかにしていくことではないのだろうか。

ところで、島田氏と類似の見解に嶋津千利世氏の「車の両輪」⁽²²⁾ 論がある。氏はまず、「母性保護要求は、……資本主義差別と切り離しては考えられ」ないし、「相互に補助しあってたたかいは発展してきている」⁽²³⁾ と述べたあと、母性保護について次のように述べている。すなわち母性保護とは、「母性機能をもった婦人を、母性機能の破壊までひきおこすような資本の無制限な搾取から、社会的に特別に保護すること」⁽²⁴⁾ であって、「本来、母性保護の要求は、資本主義社会の、機械制大工業のもとで、資本の『搾取材料』として婦人労働者が大量にあらわれ、資本の人格を無視した搾取によって発生した母性と肉体の荒廃にたいして生まれた要求で」⁽²⁵⁾ あるとする。そしてそれは優れて「婦人の人格」⁽²⁶⁾ の問題であって、それ故にこそ、「搾取にたいする母性の保護のための人間的な権利闘争」⁽²⁷⁾ が必要であると言う。それはまた「真の人格的平等」⁽²⁸⁾ をかちとるために必要な闘いであるとも言う。すなわち、男女の差別も、「肉体的、精神的荒廃」⁽²⁹⁾ としての母性破壊も共に「現代の支配者としての資本家階級の所為であ」⁽³⁰⁾ るから、両者は統一してとらえなければならないと言うのである。

なるほど、氏の言うように母性の破壊が、直接的には、資本の搾取強化の結果として生まれており、そしてそのことが婦人の人格を否定したものであり、人間を否定したものであるが故に、それに反対する母性保護の運動を強化せねばならないと言う点は同意しうる。しかしながら、現実には婦人労働者が置かれている男子労働者との格差や差別が、実は、婦人労働者の母性を無視し、その保護を放置することによって生じており、それが故に婦人労働者は男子に比較して劣悪な労働条件で安価な労働力として止まらざるを得ない、という視点からの検討も必要ではないだろうか⁽³¹⁾。

つまり、I において見たように、例えば賃金における顕著な男女間格差は、なるほど直接的には、基本給自体に格差が存在したり、職務職階給の中で、女子を単純な職務や下位の職階にしか位置づけない、あるいは、安上がりの労働力として、劣悪な労働条件で、しかも「定型的単純労務」⁽³²⁾ としてしか雇用しないといったことが原因であるかもしれない。しかしながら、より基本的には、婦人が働き続けたり、多様な職種に進出したりするだけの十分な母性の保護、すなわち有給で保障された産前産後休暇や、必要なだけの生理休暇、さらには育児休暇等が保障されていないために実は多くの婦人が途中で仕事を退職せねばならないのであり、そのことによって全体としての婦人の賃金は男性の賃金に照応し得ないでいるという側面にもその原因があると言わなければならない。しかも、婦人が再就職しようとする時は、こんどは無権利で劣悪な労働条件に甘んじなければならないのが現実であろう。さらに企業は、産休などで男子労働者に対してより以上に費用負担の増加を強いられることになる婦人労働者に対して、不当な若年定年制や、結婚退職制等を設けて、費用の負担軽減を計ろうとするのであって、益々婦人は不利な状態に追い込まれるのである。また、今日のわが国の社会慣習の中では依然として多くの場合、家事や育児は私的な形でその負担が婦人に帰せられているのであって、やむを得ず仕事を退職するが多い。こうして結婚をしたり、子供ができると仕事を離れることが通例化すれば、社会一般にも、企業の間にも、おのずから婦人に対する偏見が固定化し、企業は女性に対して責任ある職務にはつかせず、職場の補助的労働や、いつ

退職しても簡単に代替のきく単純な労働に従事させ、一層劣悪な労働条件が一般化することになるのである⁽⁸³⁾。

次に「保護と平等」との関係について、もう少し両者の内的な関係でとらえようとしているのは柴田悦子氏である。氏は、「婦人労働者の『働きたい』という要求と『子どもを産みたい』という要求は、ともにもっとも『人間らしい』要求であります」⁽⁸⁴⁾との前提に立った上で、「母性保護の運動は、賃金などの差別をなくし、男女平等をめざす運動、時間短縮や真の週休2日の実現にむかう運動……とかたく結びついているのです」⁽⁸⁵⁾と正しく「保護と平等」の関連を強調しつつも、その両者のより具体的な内的連関については、「資本の側が、『母性保護をあたえるのとひきかえに』男女賃金格差を正当化しようとしているからこそ、母性保護と男女平等の要求を統一せき……なければならない」⁽⁸⁶⁾と言うのである。そして結局、「婦人たちは、母性をきりすてること一生休その他いっさいの母性保護を要求しない—によって男と平等になるのではなく、婦人の特性としての母性を保護してはじめて、一人前の労働者であり、真の平等の立場に立つ」⁽⁸⁷⁾のだという結論にとどまっている。しかしながら今日問題なのは、政府や財界が本気で男女の賃金格差をなくしたり、雇用条件を良することなど考えてもいないにもかかわらず、なぜ母性保護の規定を緩和しようとしているのか、という点の解明であろう。それは明らかに資本が、一層の搾取強化をめざして婦人を安価な労働力として利用していきたいという意図の現われに他ならないのであろう。こうした資本の意図に基づいた一連の企てを打破するためには、母性保護を含めた婦人労働者に対する具体的な労働条件の改善を行わせ、さらに男子との真の平等を勝ちとるためにも、実は母性の保護が不可欠の要件なのであって、保護の徹底をこそすれ、保護の緩和などあってはならないとの視点を確立することが緊要ではないだろうか。保護の切り捨ては一層婦人労働者の労働条件を悪化させることになるのである⁽⁸⁸⁾。

以上みてきたように、財界や政府は一貫して婦人労働者に対する母性の保護をさほど重要なものではないとの認識のもとに再「検討」し、「緩和」し、できれば保護の切り捨てを行おうと意図してきた。そしてそれは決して、婦人の雇用機会の拡大や、労働条件における男女「平等」実現などという大義名分をかかげている。しかしながら、現実の婦人労働者をめぐる労働環境は、なるほど以前に比べて雇用者の増加や雇用機会の拡大が一定程度なされ、賃金その他の待遇面においても男子労働者との格差は少しずつ縮まる傾向にあるとはいえ、ほとんどの婦人労働者は依然として劣悪な労働条件と、狭い雇用範囲、そして男子に比べて6割に満たない賃金等々絶対的な貧困のもとにおかれている。しかも政府や企業が切り捨てようとしている婦人に対する母性保護や母性発揮のための条件整備は、依然として不十分であり、逆に母性破壊は一層進行しているのが実情である。こうした現状をふまえて、若干の論者が強調しているように、「保護も平等も」統一して要求することこそが緊要であろうけれども、特に今日、真の平等実現のためには母性保護の要求は欠かすことのできない、基本的で、前提的な要求であることを確認しておかねばならない。さらに、保護の要求は、今日進行しつつある母性破壊をくい止め、婦人が安心して継続して働ける条件を一日も早く

確立するためにも特に重要になってきているのである。すなわち、すでに述べてきたように男女の間に格差や不平等が生じているのは、より基本的には、婦人が安心して働けるに十分な母性保護や出産、育児に関する条件を企業や社会が整備、保障していないが故に起こっているのだとの認識に立って、政府や財界が言う平等を真に達成するためには実は母性の保護を一層充実しなければならないのだという点をこの際強調しておきたいと思う。

最後に、幾人かの論者も指摘しているように、婦人労働者にとって、否、男子労働者も含めた全ての人間にとって母性こそは、正に尊厳的で、本源的なものであり、本質的な「再生産」の機能でもあるが、さらにこの母性保護の要求を高く掲げることこそが、実は働く婦人にとって、真に婦人を解放するための核心的意義をすら有しているのだという点を私なりに指摘しておこう。すなわち、働く婦人の母性を保護することは、資本にとっては、基本的に費用の負担増大の何ものでもなく、厳しい不況と激しい競争の中で、一層の利潤追求のための企業合理化を宿命づけられている個別の資本にとって、母性を破壊し、利用こそすれ、好んで保護をすることなどあろうはずのないことである。しかしながら、母性は働く婦人にとってはもちろん、男子労働者にとっても本来的に、無視したり、蔑ろにはできない、いわば、資本一貫労働の関係を越えた人間の本質的内実そのものである。母性は、働く婦人にとって、決して切り離すことのできない普遍的特質なのである。つまり婦人が労働者化していく以上、母性もまた、資本一貫労働の関係に組み込まれざるを得ないであろう。しかし婦人にとってそれが資本に利用されたり、破壊されたりすることは決して許すことのできない問題なのである。すなわち母性をめぐる問題は、婦人労働者と資本（家）との関係における基本的対立点ですらある。それ故、婦人労働者が、母性保護の要求をその運動の基本に据え、そのことの実現の闘いを通して真なる男女平等を獲得していくことは、同時に、婦人にとっての真の解放の起点と通筋をこの社会の中にはっきりと定めることにもなるのである⁽⁸⁹⁾。

(17) 島田信義、前掲「婦人労働者の法的・社会的地位」、24ページ。

(18) 同上。

(19) 同氏、前掲「婦人労働者の『平等』と『保護』」、261ページ。

(20) 同氏、前掲「婦人労働者の法的・社会的地位」、25ページ。

(21) 同氏、前掲「婦人労働者の『平等』と『保護』」、261ページ。

(22) 嶋津千利世「序章、働く婦人の母性保護のために」（同氏編、前掲、所収）32ページ。氏はこの点に関して次のように述べている。「母性保護要求は、さきにみてきたように資本主義的差別にたいする男女平等の要求ときり離しては考えられません。日本のように強搾取の結果としての破壊から母性を守るため、母性保護が先行することがありますが、それにしても男女平等と母性保護はつねに車の両輪のように婦人労働者の権利を構成しており、相互に補足しあっていたたかいは発足してきているのです」（同上）。

(23) 同上、32ページ。

(24) 同上、14ページ。

(25) 同上、16ページ。

(26) 同上、15ページ。この点に関連して次のように述べている。「婦人の人格を認めないところに母性機能の破壊があり、母性機能が破壊されるほどに搾取が強化される」（同上）。氏はまた別のところでも次のように述べている。「資本主義の初期段階から、すでにみたような資本の無制限な搾取に反対する母性

- 保護を前提とした要求であった。したがって、婦人労働者の人格における男女平等の母性保護の両立は、すぐれて、思想的な課題として歴史のうえに展開されたのである」（同氏、「男女平等と母性保護論」、前掲『講座、現代の婦人労働 2. 男女平等と母性保護』所収、33ページ）。
- (27) 同氏、前掲「働く婦人の母性保護のために」、15ページ。
- (28) 同上。同様な視点を田沼 肇氏も強調している。「母性保護要求は、婦人の社会的不平等をなくすたしかであり、社会的な機能である母性が保護されたとき、はじめて男女は同じ出発点に立つことになるのであり、労働者にとっては真の男女平等をうながすものとなるだろう」（田沼氏「現代婦人論の課題」、前掲、同氏編『現代の婦人論』、57ページ）。
- (29) 嶋津氏、前掲「男女平等と母性保護論」、36ページ。
- (30) 同上
- (31) こうした点に関して、例えば大羽綾子氏も次のように述べている。「労基法における女子の特別措置を『保護』とよびならわしているが、実は所得保障もない就業制限は保護どころか、就業機会の差別だという見方も成り立つわけである」（同氏「男女平等と労働基準法」、『ジュリスト』No. 637、59ページ。1977年5月）。
- (32) 大脇雅子「母性保護規定の再検討」（日本労働法学会『婦人労働の立法論的検討』、所収、66ページ。日本労働法学会誌52号、総合労働研究所、1978年9月）。
- (33) 大脇氏も婦人労働者に対する待遇上その他の差別的取扱いが、母性保護を口実として行われるとの視点から正しく次のように述べている。「本当のカットや配転は、いまだ合理的差別の余地をのこすものとして正当視されている。……このような取扱いを生む根源は、社会経済的には母性保護を口実として婦人を定型的単純労務に配置し出来るかぎり低賃金で雇用しようとする労働政策にある。……母性保護に内在する平等要求は、女性であることを理由とする採用、賃金、定年制、昇進、昇給等の差別における平等要求と統一としてとらえる必要がある。……婦人のみが妊娠、出産、育児の役割を果たすことが、……社会における男女の役割を固定し、婦人労働者は男子労働者と比較して『不適合な性格』を体制的に負わざるを得ず、……補助労働へ固定化され、……低賃金労働者として従属度を強めている」（同上、「母性保護規定の再検討」、66～67ページ）。
- (34) 柴田悦子、前掲『現代の婦人労働』、128ページ。
- (35) 同上、131ページ。
- (36) 同上、127ページ。
- (37) 同上、127～128ページ。
- (38) こうした視点から正しく「保護と平等」の関係をとらえているのは、竹中恵美子氏である。氏は次のように述べている。「母性保護要求は、母性をもつ人間としての自己をとりもどす闘いであり、……人間として生きる権利（生存権）の要求である」（同氏、前掲『婦人の賃金と福祉』、111ページ）にもかかわらず、現実の労使関係においては、「資本がその社会的責任を回避することによって、そのことから生ずる婦人の働くことの困難さを逆に利用し、雇用、賃金における男女の不平等をつくり出す」（同上、111ページ）のであって、だからこそ、「母性保護は、……同時に男女平等実現のための重要な杆槓であ」（同上、113ページ）り、「単に母性の尊重というにとどまらず、婦人の労働権をはじめとした男女平等待遇の不可欠の一環である」（同上、114ページ）。
- (39) 母性保護の要求が婦人労働運動あるいは政治体制の変革にとっていかなる意義を有しているのかについて例えば島田氏は次のように述べている。「民主主義社会の基本理念たる人間の尊厳理念に照射された婦人労働者の運動こそが、ただしくその統一要求を実現する軌道をたどることができよう」（同氏、前掲「婦人労働者の法的・社会的地位」、25ページ）。さらに「統一要求の実現は、……より一層の搾取強化のための反民主主義的差別政策をさらに推進しようとする政治体制の変革の課題とかたくむすびつけられることにより、はじめて可能となるであろう」（同上、24ページ）。また母性保護要求の運動を婦人解放の視点と結合させて論じているのは竹中恵美子氏である。すなわち氏は次のように述べている。

「母性保護闘争の今日的意義は、すでに男女同一労働同一賃金要求とならんで、婦人解放の社会・経済的条件を確立する、きわめて現実的な課題を担っている」（同氏前掲、『婦人の賃金と福祉』、115ページ）。また氏は別なところでも次のように述べている。「男女均等待遇への道は、決して婦人労働者保護の権利を放棄することによってこたえるのではなく、不断により高められた労働条件への均衡化として達成されなければならないのである」（同氏前掲『現代の婦人問題』、112ページ）って、それゆえ、「婦人解放の基軸は、母性をもつ婦人が、社会的生産の場で、真に経済的な男女平等を確立する点にあるということである」（同上、235ページ）。

以上

（追記、このささやかなノートを、甲南大学教授杉原四郎先生に、1980年春に迎えらるる還暦のお祝いとして献じさせていただきます）。

（1979年10月15日）