

# 女性労働者に関わる組合運動

しゅとう  
首藤わかな  
若菜

●立教大学・教授

## はじめに

労働組合は、女性労働者や女性組合員の働く環境をさまざまに整備してきた。それにより、女性の労働環境は改善し、就業を継続する女性も増加してきた。しかしながら、労働市場での男女格差は大きく変化していない。本稿では、女性労働者に関わる組合運動を女性保護と男性稼ぎ主モデルの視角から考察し、その意義と課題を論じる。

## 1. 保護の獲得と労働環境の改善

### (1) 女性保護の運動

女性に関わる組合運動の成果は、組合員に占める女性比率が相対的に高かったUAゼンセン、日教組（日本教職員組合）、全電通（全国電気通信労働組合、現在のNTT労働組合）などで蓄積されてきた。

かつて女性に関わる組合運動の中心は、保護の

拡充だった。一つは女性の深夜勤務の廃止であり、もう一つが母性保護の拡充である。当時は、母体を保護するためには女性一般を保護しなければならないと認識されていた。また、家事育児などの家庭責任を実態として女性もつばら担っていたことも、女性を保護する理由だった。

例えば、組合は産前産後休業の延長、育児休職・つわり休職・通院休暇の創設、生理休暇の賃金補償などを求めてきた。戦後すぐの労基法では、産前産後休暇として産前4週・産後6週を定めていたが、組合は産前産後に各8週の休暇が必要だと考え、延長を要求するとともに、その間の所得補填を求めた。多くの組合が労働協約のなかで産前産後8週の休暇を確保していった。運動の盛り上がりを受けて、86年には労基法が改正され、産後休業期間は6週から8週に変更された。さらに日教組では、産休代替教員の制度化を求める運動が起き、61年に産休代替法により代替教員の配置が義務化された<sup>1</sup>。

当時は、育児休職制度も母性保護の一環として捉えられていた。全電通は、64年に育児休業を日本で初めて労働協約として締結した。その後、同

1. 跡部千慧（2019）「日本における産休代替教員制度化過程の考察：1950年代の日教組婦人部運動を焦点化して」『応用社会学研究』61号、133-146頁。

協約は他の民間企業にも広がった。ゼンセン同盟は「母性保護統一闘争」を展開し、育児休職の協約化を推進した。日教組も女性教員の育児休職を求め、75年に教職員・看護師・保育士の女性を対象とした育児休業法が成立した。

すべての男女労働者の取得が法的に保障されたのは、92年の育児・介護休業法施行以後である。つまり組合活動が、社会に存在していない制度を作り出し、それが社会に拡張されてきた。育児休業制度、育児中の短時間勤務制度、看護休暇制度、介護休業制度などはいずれも、社会制度として制定される前に複数の職場で労使協定として誕生している。労働運動が社会を牽引していたことが分かる。

## (2) 保護と平等をめぐる攻防

しかし、組合が要求し権利として確立させてきた女性保護は、その後揺らいでいく。それは男女平等を求めていく過程において起きた。

国連は、女性の地位向上を目指して75年を「国際女性年」、その後の10年間を「国連女性の10年」とし、79年に女性差別撤廃条約を採択した。労働組合は、雇用の場における男女平等を定めた法律を求め、路線を超えて共闘を組んだ。単組レベルでは、初任給や定年年齢の男女差を是正させる動きが進んだ。

日本政府は、女性差別撤廃条約の批准を目指し、雇用の場での男女平等法制の成立に向けて準備を進めた。しかし、男女平等法制の制定において問題となったのが、女性保護規定だった。経営者団体は、60年代後半から女性保護規定の廃止を提案し、労働省（当時）は78年に「労働基準法研究会報告（女子報告）」を出し、女性一般保護は男女平等の実現のために廃止すべきだと述べた。

これに対し、組合は「保護ヌキ平等」と強く反発を示した。組合は、保護と平等が対立するとは

捉えておらず、女性保護を男性にも拡張して男女共通規制を実現することで、男女平等が実現されると考えていた。男女不平等の原因は、保護規定ではなく性差別を是らむ雇用慣行や社会慣行にあると指摘し、保護廃止の動きを強く非難した。

労使間で激論が交わされたが、最終的に折り合いはつかなかった。結果的に女性保護規定は、部分的に緩和されたが原則として維持された。他方で、男女雇用機会均等法が85年に成立したものの、それは労働組合が求めてきた男女雇用平等法とは内容が大きく異なるものだった。女性を優遇することが容認され、募集・採用・配置・昇進に関する均等は、効力の弱い努力義務となった。

均等法は、施行後10年が経過した段階で見直すことが予定されており、90年代半ばから改正に向けた議論が始まった。保護と平等をめぐる論議が再燃したが、連合が男女共通の法的規制の強化を前提に、均等法改正のために女性保護規定の撤廃を容認することを決めたことにより、女性保護の廃止と均等法の強化の流れが加速した。97年に均等法が改正され、翌年に女性保護規定は廃止された。

均等法改正により、それまで努力義務だった項目が禁止規定となり、女性の優遇を認めることも禁じられた。労基法改正により、一般女性に対する保護規定は廃止された。雇用の場で、性差別が法律により禁じられたのは実質的にこの時からである。逆に90年代末まで、日本では雇用の場での男女均等を法的に保障していたわけではない。保護規定が廃止され、改正均等法が施行されたことにより、少なくとも女性に対する直接差別は大幅に減少していった。

連合が保護廃止の際に前提としたはずの「男女共通の法的規制の強化」は、その後実現されなかった。組合は、かつて女性に適用されてきた残業規制などを男性にも広げることがを主張していたが、

その主張はいつの間にか忘れ去られ、男女共通の残業時間の上限規制は、いわゆる「働き方改革」のなかで成立した18年の労基法改正まで待たなければならなかった。

### (3) 女性保護がもたらしたこと

そもそも労働組合の活動は、労働条件の維持・向上を目的に、同じ職場で働く人々を組織し、会社と交渉して労働協約を締結し、共通のルールを適用することにある。労働者は、同じ職場（もしくは産業や職業）で働く者すべてに等しいルールが適用されることで、労働条件のダンピングを防ぎ、自身の労働環境を守ることができる。

組合は、女性組合員に対してもルール形成に努めてきた。だが、女性を男性と同等に扱うというよりは、男女の差異を強調して女性特有のルールを要求してきた。そのため、女性に適用されたルールは、もっぱら女性のみ適用され、男性は除外されてきた。男女間で適用されるルールが異なることは、男女の境界線になる。つまり、女性保護規定が根拠となり、性差別が許容され、待遇差に合理性を付与し、不平等を作り出してきた側面がある。

例えば、女性が深夜勤務を免除されることは、女性の労働市場への参入を増やし、働き続ける女性を増加させたが、他方で深夜勤務を伴う職場では女性は採用されず、性に基づく職域分離を形成した。組合は、実態として女性が家庭責任を負っている状況を理由に、女性の残業時間規制を求めてきた。確かに残業時間が制限されることで、女性の就労継続が可能になった面もある。だが、男性に長い残業が課され、女性のみが一足先に自宅に戻れる状況が、家庭責任を女性のみ集中させてきた。保護は、結果的に職場のみならず家庭内

の性別分業の固定化にもつながった。

労働組合は、平等よりも保護を重視してきた。平等を求めた女性たちは、訴訟という形で運動を展開した。50-60年代、大手企業を中心に女性を結婚や出産等で退職させる制度や慣行が存在していた。入社時に結婚や出産で退職することを念書に署名した女性が、結婚や出産を理由に解雇され、解雇撤回を求めた裁判が60年代からたびたび起きた。70年代に入ると、賃金の男女差を訴える裁判が起きる。最初は基本給の男女差、次に手当の男女差、さらには雇用形態が異なる男女差の是正を求める裁判が起きた。80年代には、昇進における男女差別の是正を求める裁判、90年代にはセクハラ訴訟、2010年代には妊娠時の降格の是非を争う訴訟が起きた。

これらの裁判闘争は、労働組合の支援を受けたものもあった。しかし、大半の訴訟に（とくに連合傘下の）組合は関わってこなかった。むしろ訴訟のなかで、組合が男女不平等な制度や慣行を容認していたことも指摘されてきた。例えば、結婚等退職制度は、労働組合のある職場の方が導入率が高かった。組合は同制度を撤廃するよりも、結婚等で退職する女性を対象に、退職金の優遇施策に取り組んでいたことが記録として残っている<sup>2</sup>。

## 2. 男性稼ぎ主モデルとは

### (1) 男性稼ぎ主モデルの形成と崩壊

女性を保護の対象と捉えることは、女性に妻や母親としての役割を期待していたことの表れでもある。逆に男性には、一家の稼ぎ手となり、妻子を養う役割が期待された。男性が主たる稼ぎ手となり、女性は家事、育児、介護に従事するような

2. 大森真紀（2016）「結婚等退職制の推移—：労働省婦人少年局による実態把握と政策的対応 1950年代-80年代」『早稲田社会科学総合研究』16巻2-3合併号、1-26頁。

家庭を標準的な労働者世帯とする考え方は、「男性稼ぎ主モデル」「メール・ブレッド・ウィナー・モデル (male-breadwinner model)」と呼ばれる。

妻子を養える賃金を「家族賃金」と呼ぶが、これは長年にわたって労働組合が要求してきた内容と重なる。日本の賃金は年功賃金を特徴としてきたが、その原型とされるのが、電力産業の労働組合が実現した電産賃金<sup>3</sup>である。これは、生計費調査に基づく「科学的な」制度として称賛され、その後他産業にも波及していった。だが、この賃金の約8割を占める生活保障給は、男性を基準とする「年齢」と、女性を考慮外とした「家族員数」を要素としており、男性稼ぎ主モデルに基づいた賃金体系だと指摘されてきた<sup>4</sup>。

男性稼ぎ主モデルの考え方は、「家族賃金」に限らず、労働時間、企業内教育、転勤制度、雇用保障など雇用慣行全体、さらには社会保障制度や税制などの社会制度においても基軸となってきた。例えば、労働組合は男性正社員の雇用を守ることを最優先課題とし、非正規社員や女性労働者を雇用の調整弁としながら、雇用安定を図ってきた。そこには非正規社員や女性は被扶養者であるという認識があったと考えられる。

## (2) 個別人事管理制度とワーク・ライフ・バランス

「家族賃金」の解消に、組合が寄与した面もある。70-80年代、それ以前に存在していた初任給の男女差、賃上げ配分の男女差の是正を組合は求めてきた。女性世帯主に男性世帯主と同じ手当を支給させることを求めた運動もあった。90年代には、男女間賃金格差の是正に取り組むなかで、家

族手当を廃止し、ジェンダー視点から賃金体系の見直しをはかった労組も複数ある<sup>5</sup>。つまり労働組合は、男性稼ぎ主モデルで一枚岩だったわけではない。組合内部でも意見の対立がみられ、男性稼ぎ主モデルに基づく雇用慣行は揺れ動き、変容してきた。

同時に大きな影響を与えたのが、90年代後半に普及した個別人事管理制度である。男女ともに成果や業績によって処遇を決める労務管理が広がり、昇進や賃金の格差は個人の能力や成果の差であるとの認識が、労働者の間でも組合内部でも強まってきた。

均等法の施行・改正により男女の機会均等化が前進し、かつ個別人事管理制度が普及したことにより、女性であっても平均男性と同等もしくはそれ以上の昇進や賃金を獲得する層が誕生するようになる。同時に、男性であっても、皆がキャリアを積み、高賃金を得られるわけではなくなった。職務や成果を重視した賃金体系により、従来通り低賃金層を形成する女性たちが残存する一方で、相対的に高い賃金を得る女性たちも出現するようになった。賃金、昇進、雇用形態の男女間格差は、いまだに根強く残されているものの、低賃金、低熟練、浅い昇進などの劣位な労働条件は、もはや女性労働者全体の、また女性労働者だけの特徴ではない。

こうした変化により、各職場では、労働条件上の男女格差を単純に性差別に求めにくくなり、ジェンダー平等を希求する声も次第に小さくなっていった。組織内に長らく存在してきた女性部は90年代後半以降解散する動きが目立ち、女性のみを対象とした運動は減少していった。

3. 日本電気産業労働組合協議会と日本発送電株式会社が1946年に交渉して取り決めた賃金体系を指す。

4. 山田和代 (1997) 「電産賃金体系における『年齢』と『家族』: ジェンダー視点からの分析」『大原社会問題研究所雑誌』461号、28-45頁。

5. 首藤若菜 (2009) 「女性と労働組合: 『男性稼ぎ主モデル』の視角から」久本憲夫編著『双書・働くということ第5巻 労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房。

2000年代に入り、労働組合が取り組みはじめた課題は、非正社員の組織化と「ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）」の実現である。育児休業制度を法定基準以上に充実させ、短時間勤務制度や在宅勤務制度を導入するなど、多様な施策が急速に進んだ。これらは男女両性を対象とした取り組みであり、育児や介護を男女両性で担うよう呼びかけ、男性の労働時間の短縮にも重点が置かれている。このようなファミリーフレンドリー施策の充実には、労働組合の発言効果があることが実証されてきた<sup>6</sup>。だが各企業におけるこうした取り組みは、労働組合が主導したというよりは、将来的な労働力不足を理由に女性「活用」を迫られたことや、国家が少子化対策を呼びかけたことの影響が大きいと考えられる。

ワーク・ライフ・バランス施策は、女性の就労継続を促すが、これを推進している組合が、男性稼ぎ主モデルからの脱却を意識しているとも限らない。例えば、今日の育児休業制度や短時間勤務制度は、主に正社員を対象としており、非正社員は、制度上除外されているか、除外されていなくともきわめて取得しにくい状況にある。にもかかわらず、正社員以外の労働者のワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる組合はごく少ない。それは、非正社員で働く労働者を世帯主の扶養下にあると位置づけているためと推測される。正社員についても、育児休業制度の「充実」を名目に、休業期間を長期化すれば復職が難しくなるし、短

時間勤務の期間が長引けばキャリアの遅れは甚だしい。男女ともに、生涯にわたって仕事と生活を両立させることを念頭において、諸制度が構築されているのか疑問が残る。

## おわりに

労働組合は、長らく女性労働者を保護の対象として位置づけてきた。それは90年代末まで続いた。むろん時代的制約を無視して、現代の社会・経済状況をもとに、過去を批判的に考察することは建設的な論議でない。かつての労働は肉体的負荷が高く、平均的にみて体力・筋力が劣る女性に男性以上の保護が必要な面があったことも否めない。家族賃金や男性稼ぎ主モデルは、かつて労働者階級の憧れであり理想だった。ゆえに、労働組合はその実現を求めて運動してきた。

しかし、こうした運動は、職場における男女格差の是正にはつながりにくかった。ルールを作ること、作ったルールを守らせること、ルールを維持することは、労働組合の活動の根幹である。労働組合は、いくつものルールを作り、政策につなげてきた。数々のルールが、女性の働きやすさを作り、働く環境を守ってきたとともに、男女格差の根拠にもなってきたのが、女性をめぐる労働運動の歴史だった。

6. 佐藤博樹（2001）「日本における『ファミリーフレンドリー』施策の現状と課題」『季刊家計経済研究』2001春号、11-17頁。脇坂明（2005）「労働組合の女性施策に対する効果——女性施策に労働組合は有効か」『電機総研レポート』310号、7-13頁。