



## 男女雇用機会均等法が取りこぼした「平等」を問い直す：大阪の女性労働運動に着目して

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-06-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 堀, あきこ, 関, めぐみ, 荒木, 菜穂 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00004830">https://doi.org/10.24729/00004830</a>

## 男女雇用機会均等法が取りこぼした「平等」を問い直す ——大阪の女性労働運動に着目して——

堀 あきこ、関 めぐみ、荒木 菜穂

### はじめに

男女雇用機会均等法（1985年制定。以下、均等法）は、雇用のさまざまな面において女性が男性と均等な機会と待遇を受けられるよう事業主に措置を求める法である。均等法の成立によって、それまで裁判で争われてきた、女性だけに適用される結婚退職制や男女で異なる定年年齢の禁止が明文化され、それらは性差別であり許されないという意識が社会に浸透した。

しかし、均等法の成立から30年以上経た現在、労働における男女間の格差、正規／非正規労働者間の格差は解消しておらず、深刻化している。こうした状況を考えるために均等法の成立過程を振り返ることは意義がある。なぜなら、そもそも均等法は、女子差別撤廃条約批准に向けた「雇用における男女平等を確保するための諸方策」（婦人少年問題審議会婦人労働部会 1978）である「男女雇用平等法」として審議が始められたものだからである。男女差別の解消を目的とした法律が成立したにも関わらず格差が進んだのなら、その法がめざした「平等」を再検討する必要があるだろう。

均等法の審議時、「男女平等の足かせ」（神崎 2009：103）とも言われ意見対立したのが母性保護である。ここで議論された母性保護とは、1947年制定の労働基準法（以下、労基法）に定められた女子保護規定である、女子の労働時間及び休日、深夜業の規制、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止、産前産後休暇、育児時間、生理休暇、帰郷旅費を指す<sup>1</sup>。なかでも、時間外・休日・深夜業の制限と生理休暇の廃止存続をめぐる激しい議論

が交わされた。「保護存続」は女性労働者の現状から労働運動や女性運動、研究者によって主張され、「保護廃止」は規制緩和を望む企業や女性労働者の一部、母性保護は男女平等にそぐわないとする研究者や行政によって主張された。これらは、代表的研究である浅倉むつ子（1999；2000）、当時の労働省婦人局長であった赤松良子（1985；2003）などにまとめられている。また、女性労働運動の視点では、戦前からの運動をまとめた桜井絹江（1987）、「私たちの男女雇用平等法をつくる会」の記録（中島ら1984）、リブ運動に着目した村上潔（2009）、総評婦人局長を務めた山野和子の資料を分析した山田和代（2011）などがある。これら先行研究から、母性保護の存続か、男女平等のための廃止か、という二者択一の構図があったことが見てとれる。

この労働運動における女性運動について金井淑子（1989）は、「保護か平等か」に足をすくわれ、「保護も平等も」を対置できなかったとしている。金井は、女性労働運動が「男性中心主義の組合の現実の中で」「『お茶汲み・生休（生理休暇の略、注引用者）』闘争」と言われて一段低く見られており、「保護も平等も」という要求は、「所詮、男性主導のしかもハウスユニオン型の日本の労働運動に期待しても無理」（：34-37）だと論じる。行動する女たちの会の高木澄子（1999）も、産前産後休暇の延長という男性には直接影響のない母性保護には労組男性幹部の応援があったが、賃金やポストへの平等要求は抑圧されたため、婦人部の目標が生理休暇に終始し、それが「保護か平等か」という分断につながったとまとめている。これらは、男性主導の労働組合運動の下、女性労働運動が二者択一を乗り越えられなかったと振り返るものである。

しかし、「保護も平等も」は、総評大阪地方評議会（以下、大阪総評<sup>2</sup>）

---

<sup>1</sup> 母性保護は、均等法制定の過程で、「妊娠・出産保護」とそれ以外の時間外・休日・深夜業の制限や生理休暇などの「一般女性保護」に分けられ、議論は一般女性保護の是非を主な争点としていた。ただし、当時は両者が厳密に区別されておらず、「母性保護」として議論されていたため、本稿の記述もそれにならう。

<sup>2</sup> 1950年に「日本労働組合総評議会」（総評）が結成され、大阪でも地方組織である総評大阪地方評議会（略称は大阪地評になるが、通称は大阪総評）が1951年に結成された。

婦人協議会（以下、婦人協<sup>3</sup>）を中心とした大阪の女性労働運動の主要課題であった。この運動は、経済学者・竹中恵美子による「結果の平等」論を理論的支えとし、「男女共に人間らしい労働と生活を」という、現在のディーセント・ワークにつながるスローガンを掲げ、均等法が目的とした「機会の平等」を批判していた。

金井は『『お茶汲み・生休』と『時短』問題を、同列に位置づけ、二つの問題を結ぶ運動の論理を作ること』（1989：37）を均等法以降の課題としているが、それはすでに均等法制定時に大阪の女性労働運動によって実践されていた。したがって本稿では、この運動に着目し、竹中と、運動の中心的役割を担った伍賀偕子（ごかともこ大阪総評婦人担当オルグ）へのインタビュー調査と資料分析から、保護と平等を結ぶ論理と背景を明らかにする。そして、雇用における男女差別の解消をめざしたはずの法律が、どのように現在の格差拡大につながったのかを考察する。

本稿の構成は以下の通りである。まず、均等法成立過程の議論と「結果の平等」論を概観し（第1章）、次に大阪の女性労働運動が竹中の理論を共有し、結果の平等を主張できた要因を考察する（第2章）。その後、均等法における機会の平等の今日的状況と、注意深くならねばならない点として「家族主義」政策との接近にふれ（第3章）、最後に、雇用における平等実現のための課題を示す。

## 1 労働における男女平等

浅倉むつ子（2000）によれば、労働法学における女性労働問題に関する議論は、戦前の「身分的差別からの解放と劣悪な労働条件からの保護」、戦後の『『弱者』としての保護と封建的な労務管理からの救済』、そして、1970年代以降の「女性労働者の特別保護と男女雇用平等との相関関係」へ移行したという（：53-54）。本章では、均等法制定時の母性保護をめぐ

<sup>3</sup> 大阪総評の女性組織は「婦人部」として始まったが、1969年より全会一致制の「婦人協議会」へと移行した。

る議論から労働における男女平等の位置づけを概観し、実質的平等を求める「結果の平等」論を確認する。

## 1.1 母性保護の是非と男女平等

### <保護不要派の主張>

企業側は、一貫して保護不要を主張してきた。労基法制定（1947年）から間もない1951年の日本商工会議所の意見書を皮切りに、日経連は矢継ぎ早に生理休暇の廃止を政府や労働省に要請し、1970年には東京商工会議所が労基法は「過保護に立つ」と批判した。1966年の住友セメント事件判決以降、結婚退職制度や女子若年定年制度をめぐる裁判が起り、「経営者団体から、平等を主張するなら保護を返上せよという主張が噴出」（浅倉2000：67）していた。企業側には「女子労働者を十把ひとからげに補助的労働力とみなす考え方が多く残っており、雇用の場における男女平等を受け入れることに強いたためらい」（赤松1985：vii）や、抵抗があった。経済同友会（1984『『男女雇用平等法』（仮称）に対する考え方』）は「いわゆる男女差別問題は……早急な法律の規定によって解決できる性格のものではない」として、配置や昇進、解雇などを法律によって規定するのは「自由企業体制の根幹にふれる重要問題」と反対している。

政府側は、1977年の国内行動計画に、女性の特別措置について「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の解消を図る」と記し、1978年には労働基準法研究会が「男女平等を徹底するためには、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」と示した。これによって保護の是非をめぐる議論が本格化し、1982年に関西経営者協会労働法規研究会が「男女差別の禁止には、女子を不利に扱うことは勿論、母性保護（妊娠・出産）を除いて女子を有利に扱う場合も含まれる」として、女性への特別措置を「逆差別」と位置づけた。

労働法学では、保護の必要不要、双方の意見があった。批判としては、採用差別問題から雇用平等を論じてきた花見忠が、「（生理休暇は）男子と女子の病欠のとれる日数が違ってきますから、そういう面では（男性）差別」（赤松・花見1986：59、注引用者）、「保護は基本的に平等実現の阻害

要因になりうる」(花見 1986 : 214) と論じているような、女性を「弱者」と見る母性保護がかえって性差別を助長するというものが多い。たとえば浅倉(1999)は、保護規定を「ジレンマ」と評し、「女性の採用の機会や昇進の機会を狭めるように機能」することや、「職域の拡大にマイナスの影響を及ぼす」(:126) ことを問題視している。

労働者側からの要求としては、女性タクシードライバーの深夜業を認めてほしいという声や、女性建築士からの高所作業禁止が不都合であるという声など、業種の特性に合致した規制緩和が求められていた(赤松 1985 : 354)。

すなわち、母性保護不要は、一つには、企業側による「もっぱら利潤追求の視点から『保護』を厄介視する」(柊井 1979 : 26) 見解と、男女の同一基盤という均等待遇と母性保護規定は両立しない、という二側面から主張されてきたといえる。

### <保護必要派の主張>

一方、保護必要派は、保護を平等実現に不可欠なものとして位置づけた。その主張は、女性の身体的機能と、家事・育児責任の大半を女性が担っている現状に立脚したものであった。

身体的機能に関しては、1911年に成立した工場法に遡ることができる。女性労働者の保護規定は、紡績工業などでの過酷な労働が女性の健康と身体を「破壊」している状況から生まれたものであった(桜井 1987)。戦後は、1950年代から「技術革新と新しい労務管理を導入した『合理化』」による、「女性の首切りや強制配転、労働強化」への反対として母性保護運動が起こり、「育児や家事労働を女性がひっかぶっている状況」が「母性」という言葉に込められていた(伍賀 1991)。こうした女性の労働権という視座からの訴えのほか、産婦人科医の北田衣代(1991)は、母性を「女性の生殖器とその機能、それを備える女性そのもの」とし、生理休暇は「妊娠したときだけでなく、そうでないときから女性の体を大切にす」ためのものであり、母性保護を「女性が健康に働くための、一生の権利」とであると論じている(:180-194)。

家事・育児責任が女性の負担となっていることは、国際労働基準に比べて極めて長い日本の労働時間と切り離せない。社会党参議院議員であった田中寿美子は、労働条件が向上し、生活環境が改善されたことを保護廃止の根拠とする官僚の意見に対し、「共働きの女がどんなに苦しんでいるかを知らない」と批判した（有泉ら 1979：65）。労働法学者の奥山明良（1984）は、保護必要の理由として長時間労働の現状と、「時間外労働の実質的無制約性、割増手当の不十分さ、女子の家庭内での役割の重要性」から労基法改正を「適当でない」とし、ただし、「男子の労働基準を現行の女子保護規定、更にはそれ以上の水準にあわせて改正を図るのであれば話は別」と論じている（：45-46）。この論には「女子の家庭内での役割の重要性」というジェンダーバイアスが見られるが、男性の働き方を問う重要な指摘が含まれていた。竹中恵美子（[1972] 2011；1983；1985など）は、女性の家庭責任と長時間労働への批判から、母性保護の存続を論じてきた。経済学者の柴田悦子（1984）は、「中小企業では、保護も平等も得られて」いない現実を指摘し、「深夜まで働く男性の人間性を無視した働き方のレベルに合わすのが平等」か、と異議をと立てている（：67）。

つまり、保護必要派の主張とは、「保護か平等か」という二者択一ではなく、保護を「雇用上の実質的な男女平等を実現するための当然な前提条件」（島田 1983：210）と考えるものであった。

したがって、保護不要派も必要派も、ともに「平等」をめざしていたものの、不要派は男女の同一基盤という均等待遇を意味する「機会の平等」を、必要派は女性の身体的機能と家事・育児責任の偏りという現状から実質的な平等として「結果の平等」を論じており、両者の意味するものは違っていたのである。

## 1.2 実質的平等としての「結果の平等」

「機会の平等」を主張する保護不要派は、母性保護を過保護・逆差別と位置づけた。これに対し、竹中恵美子が1970年代から論じてきたのが、男性を基準とした「平等」を批判し、母性保護を射程に入れる「結果の平等」である。竹中は、「性が差別の対象となる現代社会の中」、労基法に

における母性保護を「婦人解放の道すじを明記した画期的な視点」とする（[1972] 2011：36）。また、女子差別撤廃条約が「男女労働者が共に家庭責任を担いうる」ために、性分業と男性の長時間労働を前提とした労働条件の改革（[1985] 2011：80）を求めたこと、生殖機能と育児を男女両性の権利として母性保護の見直しを提示したことをもって、「市場生産領域と生命の直接的生産領域（＝家庭）」の両生産領域を視野に収めている（：78）と評価する。これらから、条約は、男女の「実質的不平等」を「宣言」し、「性別役割分業に切り込み」「『結果としての平等』をめざす」と論じている（[1982] 2011：73）。竹中の主張の根底には、性別役割分業を包摂した社会システムが、家庭内無償労働や安価なパート労働として女性を利用し、男性を長時間労働に向かわせることへの批判があった。

1982年、男女平等問題専門家会議は、雇用における男女平等とは「個々人の意欲と能力に応じた平等待遇」であり、「結果の平等を志向するものではない」とする見解を示し、均等法における平等として機会の平等が採用された。機会の平等とは社会のすべての成員が「ある社会的資源を獲得する機会が等しく与えられている」状態を、結果の平等とは「資源の配分状態」が均等であることを意味する（与謝野 2012：239）。竹中は、出産時の「現物給付」や「現金給付」といった社会的保障、保育所整備や育児休暇中の所得保障などの育児保障（[1975] 2011：172-179）のような形で、さらなる母性保護を「社会保障」として求めており、これは結果の平等における均等な資源配分と位置づけられる。

機会の平等、結果の平等は、男女の「差異と平等」というフェミニズムの命題にも重なる。ジョーン・スコット（Scott 1988=1992）は、「学校や職業、法廷、および立法機関において性差を考慮に入れる必要はないと論じる人々は、平等派」、「集団としての女に共通のニーズや利害、特性という観点から女の側に立った訴えをおこなっていくべきだと主張する人々は、差異派」と論じた（：251）。スコットは、性差を含めつつ「平等」を求める際には、「平等を差異の対立物として据えることによって構築されている権力関係をあばくこと、およびその結果として二分法的に構築されている政治的選択を拒否すること」が重要であるという（：258）。つま



り、「差異か平等か」の二項対立ではなく、男女が二分され、それぞれに規範が割り当てられる社会構造に切り込む必要があるということだ。竹中の結果の平等論は、ジェンダー構造に言及し、二者択一ではなく保護も平等も、さらには男女両性の権利として保護の重要性を提示しており、スコットのいう二分法的政治的選択の拒否と一致する。

均等法制定時の議論では、機会の平等論の下、性別役割分業の問題が政治・経済上の問題と見なされず、母性保護は逆差別と批判された。次章では、竹中の論を導きの糸とした大阪の女性労働運動が結果の平等論をどのように糧とし、逆差別批判や女性間・男女間の格差問題を乗り越えようとしてきたのかを見ていく。

## 2 大阪の女性労働運動の主張とそれを可能にした3つの要因

### 2.1 なぜ大阪の女性労働運動に着目するのか

均等法は、労働省前で座り込みやデモが行われるなど、女性労働運動から大きな批判を受けた。大阪の女性労働運動は、法案が「①“能力主義”強化による女性の分断、②結果の平等をめざす特別措置の否定」をもたらすと主張し、「機会均等法案粉碎・労基法改悪反対・実効ある男女平等法と人間らしい労働条件」（伍賀 2002：143-144）や、「男女共に人間らしい労働と生活を」という、独自のスローガンを掲げていた。

もちろん、大阪で女性労働運動を行っていたのはこの運動だけではない。大阪統一労組懇婦人連絡会（統一戦線促進労働組合懇談会）や、リブの流れにある「おんな解放連絡会・京都」を母体とした「労基法改悪反対実行委員会」の運動がある（村上 2009）。本稿が大阪総評婦人協を中心とした女性労働運動に着目するのは、①研究者である竹中恵美子と1960年代から運動が連帯する珍しいものであること、②母性保護廃止を「機会の平等の落とし穴」と批判する運動を展開していたこと、③均等法制定時に「男女共に人間らしい労働と生活を」という男性の労働も視野に入れたスローガンを掲げていたこと、④労働組合でありながら未組織労働者など広範な人々との連携が追求された、という特徴による。この運動を指して伊

田久美子（2015）は、「(大阪は) 関東とは異なり、女性労働運動とフェミニズム運動の緊密な連携」がなされた「貴重な例外」であり、竹中はその「女性運動の統合の象徴」であったのではないかと述べている（：26-27、注引用者）。

運動の内容については、中心的人物である伍賀の著作（1991；2016）がすでにある。よって、これらの資料を利用しつつ2人へのインタビュー調査<sup>4</sup>を行い、当時の背景を詳しく聞き取った。そこから、逆差別という批判が生じていた母性保護を、結果の平等から支持できた理由と、なぜ大阪で労働運動とフェミニズムの連携という「貴重な例外」が可能になったのかを分析し、その要因を3つに分類した。

## 2.2 要因1：フェミニズムという基盤

まず、要因1として、男女間格差を乗り越えるためにフェミニズムが主張の基盤になっていたことがあげられる。インタビューの中で、竹中と伍賀は「社会変革」という言葉を用いて、フェミニズムを語っている。

竹中：私は幸い研究職を持ったんだけど、定時制研究者でしかないんじゃないかと……子育てとかケアというのは合理的にできるものではなくて、そういう中で毎日を過ごして、やっぱり、この問題は女が働きに行くうえで決定的に大きな問題だと痛切に感じました。

なぜこんなに執拗にアンペイドワークの問題や、子育てだけでなく老人のケアも含めて（研究しているかという）、男女ともに関われる、そういうシステムが作られていかにくちやいけないうという自分の生活体験からです。（竹中a、注引用者）

<sup>4</sup> 竹中には2015年3月31日（本文中には竹中aと表記）、4月28日（竹中b）、伍賀には2015年2月10日（伍賀a）、3月17日（伍賀b）にインタビューを行った。共通する質問項目として、生い立ち、お互いの出会い、運動に参加するようになった経緯、これまでの活動、均等法制定時の動きについて答えてもらい、半構造化インタビューを行った。なお、インタビューデータは、読みやすさを考慮し、文意を損ねない範囲で表現を変えている箇所がある。

竹中（[2008] 2011）は「ペイドワークとアンペイドワークをトータルにとらえて、それを両性にフェアに配分する」ために、「性役割分業のシステムそのものを変え」、「“男性が稼ぎ手”であるという労働モデル」を変える必要があると論じている（：220）。「女性の生活経験を理論化」（竹中a）したフェミニズムによる「社会変革」とは、「資源の配分状態」を均等にすることによって実質的平等を実現することなのである。

竹中の経験でもある家事労働の負担は、男性が長時間労働によって家族的責任を担えないこととつながっている。伍賀は均等法が男女共通の労働時間規制を採用しなかったことを次のように語る。

伍賀：（均等法制定時の議論は）まずは機会の平等から。機会の平等が結果の平等につながるというのが、善意の人も含めて、そうだったんです。ところが、（竹中）先生は……男女の役割分担を前提にした社会システムを変えない限り、機会の平等は結果の平等につながらないと断定しておられるんです。私も絶対、アヒルの子として生まれたものが白鳥にはならないと思っています<sup>5</sup>。（伍賀b、注引用者）

竹中も、保護規定の撤廃を「多くの人が、男女の平等実現が一步前進したと評価した」が、「むしろ男女の機会均等の落とし穴に入っただけではないか」（竹中b）と語る。機会の平等をベースにした均等法では、いくら改正を重ねても結果の平等につながらない。「男女共に人間らしい労働と生活を」というスローガンは、男性の働き方や社会を変えるという目標であり、現在のディーセント・ワークを先取りするものであった。

竹中の思想を貫く、女性の経験から社会システムに異議をとなえるフェミニズムに、伍賀は大きく影響を受けたと語る。

---

<sup>5</sup> 均等法は審議会で調整がスムーズに進まず、公労使の三論併記という形で建議が出され、国会でも全野党反対のまま法案可決された。法律立案の総責任者である赤松自身が、「初めは醜いアヒルの子で仕方なかった」（赤松 2003：222）と語っているように、改正を前提としたものであった。伍賀の「アヒルの子」は赤松の言葉を受けたもの。

伍賀：（学生運動をしていた）学生時代は「社会の変革、政治闘争を抜きに、女性の地位は上がらない」なんて思っていたけれど、そうではなくて、全体の変革の中にフェミニズムがどういう位置を占めるのか（が重要）。そういうことが、私は竹中理論から分かってきたんだと思います。それを自分のものにして、総評の運動の中に体现していくということだったと思います。（伍賀 a、注引用者）

### 2.3 要因2：パート・内職・主婦たちとの協働

要因2として、女性間格差<sup>6</sup>を乗り越えるためのパート・内職・主婦たちとの協働があげられる。インタビューでは、女性の分断への危惧が語られた。

伍賀：（竹中が論じる）機会の平等の落とし穴。そうすることで女性が分断されていく。男性並みに働く女性には、括弧付きの平等をあげましょう。それ以外の人たちは、生休（生理休暇）も何もかもなくなる。「そんなのでは働けない、という人はパートでもいいじゃないですか」という感じですね。そういう風に女性を分断するのでは駄目だということ。（伍賀 b、注引用者）

伍賀は、均等法と母性保護の撤廃によって、男性並みに働くことができる女性と、そうでない女性とが分断されると批判している。注目するのは、労働組合のナショナル・センターである総評が「男性並みに働けない女性」に着目し、女性の分断を批判できた点である。

女性による労働運動は、男性主導の組合運動や、パート女性（未組織、非正規）と組合員女性の分断を乗り越える必要があった。労働運動は、通常、組合員のために行われるが、大阪総評婦人協はパートや内職、主婦とともに運動していた。たとえば、「国際婦人年大阪連絡会」（1975年2月結

---

<sup>6</sup> パートタイマーなどの労働条件改善、格差是正は、ほかの女性運動からも要求されていた。

成)は、42の地域婦人団体・市民団体・労働組合が集まる広範なもので、大阪総評が事務局を担った。「連絡会」の多様な人びとと団体を結びつけるために、伍賀は竹中が論じていた「母性の社会的保障」に着目する。「母性だったら、働く女性も地域の家庭にいる女性もつなげる」と考え、竹中に「母性の社会的位置ということの講演」(75年5月)を依頼したと言う(伍賀b)。大阪総評婦人協を中心とした女性運動は、女性という集合的アイデンティティを掲げる運動の接着剤として「母性」に着目し、大阪総評という枠組みを越え多くの女性と協働した<sup>7</sup>。

しかし、「総評が春闘で賃上げしたら、それがいずれは回り回って未組織のところにも影響する」(伍賀a)と未組織労働者の問題は先送りにされていた時代であり、組合組織外である未組織者との連携は簡単ではなかった。

伍賀：未組織労働者との連帯というのは手探りだったんですよ。だから婦人運動の中で、未組織の人たちの声を代弁するという(ことを考えた)。例えば労基法改悪に対して2万人調査<sup>8</sup>をやったときも、「1人が5人の未組織労働者との会話を」というスローガンを出して。自分の周りには未組織の人が必ずいるわけだから、そういう人たちの対話の中でアンケートをすると。

質問者：それは女性にパート労働が多かったことと関係していますか。

伍賀：そうです。それと、やはり部落解放同盟と一緒に常に運動していたから……。そういう組織されていない人たちの悪い条件を意識し

<sup>7</sup> その他に、伍賀らが作成した「手作り白書三部作」(『出産白書——3361人の出産アンケートより』(国際婦人年大阪連絡会、1979年)、『大阪のはたらく婦人——2万人の「婦人労働者の労働と生活実態」調査から労基研報告を批判する』(総評大阪地評婦人協議会、1980年)、『いま、保育所の子供たちは——保育の実態と要求についての2299人の親の声』(大阪保育運動研究会、1981年))と呼ぶ実態調査や、沖縄基地問題への連帯、「女性差別撤廃条約の早期批准を促進する大阪府民会議」(1981年発足)、戦前から続く女性運動の担い手たちへの聞き取りの書籍化など行っている。

<sup>8</sup> 前注、『大阪のはたらく婦人』のこと。

ていたというのがあります。(伍賀 a、注引用者)

伍賀が「組織されていない人たちの悪い条件」と語る同様の思いで、竹中も研究に取り組んできた。竹中は、総評の機関誌において「大企業が女子の長勤続を阻み、中高年女子には臨時やパートタイマーとして以外に企業に入ることを遮断し、本雇いだけからなる労働組合が、それに対応して階級的連帯に立たない賃金交渉をしているかぎり、この差別的な賃金構造は、有効に維持されるであろう」(竹中 [1973] 2012: 150) と、パート労働者を疎外する組合のあり方を批判している。竹中は、女性たちが抱える問題に取り組むことで連帯を重ねてきた。だからこそ、竹中の理論は、「働く女性たちにとって、論理的にも実感としても、胸にストンと落ちるものだった」(伍賀 b) ののである。

男女の差別は自然的なもの(肉体的・生理的)というよりは、よりつよく社会的なものにもとづいている。女性におわさされているハンディキャップを保護によってうずめる努力は、男女の地位の平等化と、さらに労働者階級全体の労働条件の引き上げにつながっている。その意味で婦人労働問題にとって、保護は重要な地位を占めているといえる。(竹中 1962: 27)

「保護」を労働者全体の引き上げとつなげ、「社会的なもの」に男女差別の原因を見る竹中の結果の平等論は、さまざまな立場にある女性が、女性の経験という実感から共感できるものであったと考えられる。

## 2.4 要因3：マイノリティ運動との連帯

要因3として、マイノリティ運動との連帯があげられる。竹中は女子差別撤廃条約の検討から、積極的是正措置は逆差別ではないと論じていたが、均等法制定時にこうした考えは主流といえず、母性保護は「男女平等の足かせ」と位置づけられていた。

大阪の女性労働運動が逆差別批判にひるむことなく主張を行っていた理

由を、伍賀は以下のように答える。

伍賀：（部落解放運動の）彼女たちは、「差別されている側が差別者を乗り越えないと、勝てないんだ」と言っている。例えば、識字学級の中で文字を覚えていった人がどのように自己を確立していったかとか、（改良）住宅への逆差別（という批判）、オール・ロマンス闘争<sup>9</sup>とか……。そんな中から自分たちの力で住宅改良闘争をやっていた、そういう運動を目の当たりにしてきているから。（伍賀 b）

部落解放運動における逆差別批判。逆差別（という批判）に対して、結果の平等を求めるためにアフーマティブ・アクションがいかに必要かというのは、もう、よくよく運動の中で分かっていたから。（伍賀 a、注引用者）

伍賀は大阪の女性労働運動が逆差別批判に抵抗できた要因として、部落解放運動の闘いを目の当たりにしてきたことをあげる。被差別部落に対する差別が、社会に組み込まれたものであり、その是正のための措置が逆差別であるという意識を「差別されている側が乗り越え」なければならないことを、解放運動の闘いから学んでいた。

逆差別という批判は当事者を苦しめるものだ。伍賀が部落解放同盟で生理休暇のオルグを行った際、生理休暇は贅沢なもので恵まれた人のものだと思っていたが、伍賀の説明によって、一番ひどい労働条件にいる自分たちにこそ必要なのだと理解できた、と言われたという（伍賀 a）。部落解放同盟大阪府連合会副委員長の塩谷幸子は、「差別の連鎖的な生活」、「必死で働かざるを得ない」状況で、「伍賀さんや上田育子<sup>10</sup>さんとかとお会

---

<sup>9</sup> 1951年、部落解放委員会京都府連合会が中心となって、雑誌『オール・ロマンス』に一京都市職員が投稿した小説「特殊部落」の差別性を告発し、その原因・責任を行政に向けることで戦後の差別行政反対闘争の「原型」を作り出した闘争のこと。「同和対策特事業別措置法」の獲得に繋がる端緒ともなった（山本崇記 2006『『オール・ロマンス』糾弾闘争の政治学——戦後部落解放運動史再考にむけて』『Core ethics』2：181）。

<sup>10</sup> せんしゅうユニオン元代表、元大阪府和泉市市議会議員。

いし」、最低賃金制度を初めて知ったと語っている（塩谷 2007：56）。塩谷が、「履歴書なんて必要ない所で働いているから、労働者の権利も知らなかった」<sup>11</sup>と話すように、雇う人も雇われる人も制度を知らない状況があった。彼女たちに生理休暇などの母性保護が逆差別ではないと伝えることには、大きな意味があっただろう。女性の経験にそった主張が逆差別と批判された時、「構築されている権力関係をあばくこと」（Scott 1988＝1992：258）が重要となるのだ。

大阪の女性労働運動は部落解放運動の他、在日韓国朝鮮人<sup>12</sup>、障害者運動との長きに渡る連帯がある。竹中も在日朝鮮人と結婚し、さまざまな差別にあった経験を持つ。その経験から、「女性解放という問題を見る場合も、ピラミッドの頂点がどんどん伸びることも重要だが、底辺がどう改革されるのか、エリートの地位の変化よりもマスである女性の地位がどう変わっていくのか、がきわめて重要だ」（竹中ら 2009：14）と語るように、常に社会的弱者への視線を持ち研究を進めてきた。それは、女性が置かれた状況から「社会構造に深く埋め込まれているジェンダーに着目した視座」、「女性中心アプローチ」（浅倉 2000：i）であったといえるだろう。

最後に、結果の平等論が受け入れられやすい大阪の地域特性にふれておく。徐阿貴（2012）は、関西が「明治以前からの被差別部落に加え、近代日本国家の領土として包摂された沖縄や奄美諸島、および朝鮮半島から大勢の人々が産業都市の発展に必要な労働力として流入」し、マイノリティ集団が形成された地域だとする。その中で、「戦前から続く部落解放運動は、理論、方法、人的ネットワーク等、運動資源を厚く蓄積してきており、そのほかのマイノリティ運動に多大な影響を及ぼし」てきた。徐は、関西の社会運動を分析する際には、マジョリティとマイノリティ間だけでなく、「マイノリティの相互作用」への注目が重要だと指摘する

<sup>11</sup> 毎日新聞（2016年7月25日付け）反橋希美「たのもー！フェミ女道場 15いま、部落差別語ることはタブー？ 塩谷幸子さんに聞く」

<sup>12</sup> 在日韓国朝鮮人との連携は戦中に遡る。伍賀は、戦後まもなく結成された、企業や産業別を越えた働く女性の組織である勤婦連（大阪勤労婦人聯盟）に、在日朝鮮女性同盟が参加していたことを明らかにしている（伍賀 2014『敗戦直後を切り拓いた働く女性たち——「勤労婦人聯盟」と「きらく会」の絆』ドメス出版）。



(：95-99)。労働運動の中でマイノリティである女性の労働運動が、他のマイノリティ運動と相互作用した結果、逆差別批判を乗り越え、「男女の実質的平等のためには、女性への特別措置が合理的である」(竹中 [1982] 2011：73) とする結果の平等論が受け入れられたと考えられる。伍賀が、大阪の女性労働運動の特色を「連帯が大きく、横のネットワークが広い」<sup>13</sup> (伍賀 a) と言うように、さまざまな団体や運動と連携がはかられてきたことは注目に値するであろう。

### 3 「機会の平等の落とし穴」

本章では、均等法成立後、政策として進められた「規制緩和」と「家族主義」に着目し、竹中が指摘してきた「性別分業体制への再編の危険性」(竹中ら 2009：62) を検討する。

#### 3.1 「規制緩和」と格差問題

均等法制定後、労働の規制緩和は急速に進んだ。すでに、1961年度の税制改正における配偶者控除創設など、専業主婦とサラリーマン世帯を優遇する社会保障制度が進められ、1970年代には「高度経済成長のための積極的労働力政策」「労働力流動化政策」(竹中 [1971] 2012：127-128) として、既婚女性パートタイマー活用の問題が顕在化していた。1985年の均等法成立にともなう労基法改正によって女性の深夜労働時間規制が撤廃され、変形労働時間制やみなし労働時間制を含む1週40時間法制へ移行、非正規雇用を労働市場に位置づける労働者派遣法も同年に成立し、低賃金化が起きた。

---

<sup>13</sup> 例えば、大阪では、女性問題に焦点をあてた労働組合が非常に早い時期から、多様に発展してきた。1981年「男女差別賃金をなくす大阪連絡会」、1987年「おんな労働組合(関西)」、1988年「せんしゅうユニオン」(パート女性だけの労働組合)、1990年「セクシャルハラスメントと闘う労働組合ばあぶる」、1995年に働く女性の地位向上をめざして活動するNGO「WWN」、2004年には働く女性のための労働相談やワークショップ、実態調査、政策提言を行う「働く女性の人権センター いこ☆る」が設立されている。

このような規制緩和は、女性間に、家族的責任不在・長時間労働を前提とする男性稼ぎ手モデルを担える者とそうでない者の分断をもたらした。1989年に大阪総評婦人協が発表した実態調査『2つの調査が語る——女が退職するとき 続けるとき』では、1983年～88年の5年間に退職・転職した女性から、「残業が増え、休みづらくなった」「女性も転勤の可能性が出てきた」などの変化があげられ、機会の平等を謳った均等法が転退職のきっかけとなったことが明らかにされている。女性の低賃金パート労働は、女性の主体的選択とされる傾向にあるが、男性稼ぎ手モデルを担えない者はパート労働を選ばざるを得ない社会構造がある。実際に、非正規の女性は1985年に32.1%だったのが、2014年には56.7%にまで上昇しており、男性の21.8%を大きく上回る（平成27年版 男女共同参画白書）。

女性パートの賃金格差として無視されてきた非正規問題は、1995年に日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」による雇用政策の転換を背景に、若年男性の非正規の増加や橋本俊詔（1998）による「格差」の社会問題化を経て、注目を集めるようになった。しかし、弁護士の中野麻美（2006）が、男女間の賃金格差の要因は「性役割と年功処遇、職能資格制度と人事査定との仕組み、コース別雇用管理と非正規雇用化」といった「労働と生活における男女の性役割」という構造にあると指摘しているように（：79）、非正規の中にもジェンダー構造は組み込まれている。女性が約7割を占めるパートタイム労働者には、正規労働者に支払われる通勤手当や賞与、退職金、家族手当などは企業の任意となっている。さらに、女性の方が給与の水準が低いという非正規の中の男女間格差も存在するのである<sup>14</sup>。

また、男性稼ぎ手モデルに合わせることでできた女性たちにも、男女賃金格差が存在し<sup>15</sup>、中野円佳（2014）が産休や育休を取得して復帰した女性たちが離職する現実を描いたように、実際には高い壁がそびえ立っている。均等法が目的とした機会の「均等」は、長時間労働が可能な、家族

<sup>14</sup> パート労働者間の男女賃金格差は、年齢階級別でも勤続年数別でも女性が男性より下回っている（厚生労働省 2015 「短時間労働者対策基本方針（案）データ集」）。

<sup>15</sup> 2015年の給与の男女間格差は、男性の一般労働者の給与水準を100とすると、女性一般労働者の給与水準は72.2（平成28年度版 男女共同参画白書：43）。

的責任を背負わなくてもよい、幸運にも正規雇用者となれた一部の人だけに与えられる「限定した平等」だったのではないか。2016年の日本のジェンダーギャップ指数が144カ国中111位、経済分野で118位と後退している<sup>16</sup>のは、機会の平等が機能していないことを示しているのではないだろうか。

### 3.2 「家族主義」政策と「機会の平等」

均等法成立の翌年、第三号被保険者制度が開始され、労働政策は「家族」との関係が強めていく。労働と家族は、男性が家族を養える賃金(家族賃金)である一方、女性は「家計補助的労働」として低賃金(中野 2006:78)、かつ被保険者としての範囲で働くことが見込まれるという、性別役割分業と密接な関係にある。また、田間泰子(2006)が、「労働者(主として男性)の身体を管理し、性と生殖だけでなく生活習慣をも統制し変容させることによって労働者としての生産性を高めることは、そのまま企業の利益と戦後日本の経済成長に寄与」した(:244)というように、家族単位の賃金や福利厚生が、結果として国と企業による労働者とその家族の身体を管理し、家族形成に影響を及ぼしてきたことも見過ごせない。

近年では、くるみんマーク<sup>17</sup>やイクメンプロジェクト<sup>18</sup>など、働く女性や男性に向けた子育て支援政策が打ち出されている。一方で、日本の育児や保育に対する公的支出はOECD諸国で4番目に低く、また、保育施設の入園率も低い<sup>19</sup>。働きたくても働けない女性や、出産などで離職した後、正規職に就けない「不本意非正規」も少なくない。子育て支援は、子育てを家族の無償のケアや企業負担で進めるのではなく、社会保障のあり方そのものから検討する必要がある。均等法成立前の1983年、すでに「婦人の就業に関する世論調査」(総理府)において、女性の就業継続意識の高まりを背景に、それを可能にするための労働条件や制度として、子どもが

<sup>16</sup> 世界経済フォーラムThe Global Gender Gap Report 2016

<sup>17</sup> 「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証。

<sup>18</sup> 厚生労働省による、働く男性が、育児をより積極的にすることや、育児休業を取得することができるよう、社会の気運を高めることを目的としたプロジェクト。

<sup>19</sup> OECD「よりよい家庭生活のために——低出生率と限られた女性の雇用」(<http://www.oecd.org/els/soc/47701030.pdf> 2016年11月21日取得)

病気になった時の看護休暇、保育施設の充実などが求められていた（赤松 1985：12）。調査から34年以上経過した今も、それらは十分に実現されていないのである。

2015年8月の国会で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、政府は「女性の活躍」を日本の経済成長のカギとした。2016年、自民党は選挙公約に「配偶者控除・国民年金三号被保険者制度など、女性の活躍促進に大きく関連する税・社会保障制度は、女性の生き方・働き方に中立的なものになるよう本格的に見直します」と掲げ、専業主婦や補助労働者としての女性というモデルを取り払ったかのようにみえる。しかし、こうした政策は「三世同居支援税制」のような、祖父母による無償のケア労働により、母親の就労を増やすことを目的とした「家族頼み」のものである。

家族のケア負担によって国庫の支出を抑え、経済成長のために女性を活用しようとする政策は、あくまで男性稼ぎ手モデルの枠組みの中にある政策であり、「社会変革」からは遠く離れている。竹中や伍賀が語り、めざしていた「社会改革」は、「ペイドワークとアンペイドワークをトータルにとらえて、それを両性にフェアに配分するために社会的システムを変える政策」であった（竹中〔2008〕2011：220）。「男女共に人間らしい労働と生活」というディーセント・ワークの実現は、2012年に閣議決定された「日本再生戦略」にも盛り込まれている。そのために取られるべき施策は「家族主義」政策ではなく、竹中の論じる「社会的システムを変える政策」ではないだろうか。

## おわりに

1984年春に赤松良子が均等法法案の内容を当時の中曽根首相に伝えた際、「資本家の走狗と言われるのを覚悟してやりなさい」と言われショックを受けたと語るように（赤松 2003：99）、均等法は「資本」との親和性が高いものであった。均等法制定から労働の規制緩和がはじまり、そして今、長時間労働や正規／非正規雇用者の格差、待機児童問題などが解決さ

れないまま、配偶者控除・第三号被保険者制度が人権面ではなく経済面から見直されようとしている。

本稿では、均等法制定時に結果の平等論に基づいた先駆的な女性労働運動が大阪で展開されていたことを振り返り、その意義を論じた。均等法が掲げた機会の平等は、男性型の働き方を選べない者を排除する「平等」だった。機会の平等とは、竹中が「年功賃金も終身雇用も『そうでない層』とセットとなって組み合わせられている」（竹中a）と語る、「そうでない層」を取りこぼした「平等」であった。

長時間労働など日本的な労働のあり方が、性別役割分業や家事労働と切り離せないことを論じた竹中の結果の平等論と、それを支えとした大阪の女性労働運動には、パート・内職・主婦たちとの連携や、被差別部落をはじめとするマイノリティ運動との連帯があった。そこに、そもそも機会の平等の入り口に立てない「そうでない層」への注目の重要性が示されている。現在、非正規労働者や家族を持たない人は、機会の平等や家族主義といった「平等」の枠組みから外されている。今後はさらに、シングルの人、性的マイノリティ、外国人労働者、セックスワーカーなど、これまでの労働者像から外されてきた「そうでない層」を包摂していく必要があるだろう。機会の平等は「生まれ」という不可避の条件から人を救わず、さらに貧困の連鎖を生み出す可能性がある。格差、貧困という喫緊な問題を考えるうえで、本事例の考察が参考となるのではないだろうか。

## 【引用文献】

- 赤松良子, 1985, 『諸説 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』日本労働協会.
- , 2003, 『均等法をつくる』勁草書房.
- ・花見忠, 1986, 『有斐閣リブレ No.8 わかりやすい男女雇用機会均等法』有斐閣.
- 浅倉むつ子, 1999, 『均等法の新世界——二重基準から共通基準へ』有斐閣.
- , 2000, 『労働とジェンダーの法律学』有斐閣.
- 有泉享・桑原靖夫・塩沢美代子・田中寿美子・花見忠・林弘子, 1979, 「(座談会) 婦人労働法制の今後の課題」『ジュリスト』683: 62-83.

- 伊田久美子, 2015, 「女性学・女性問題における貧困・階層問題——フェミニズムと労働をめぐる」『大原社会問題研究所雑誌』680: 21-32.
- 奥山明良, 1984, 「男女雇用均等法案と母性保護規定」『ジュリスト8月1日-15日号』819: 40-46.
- 金井淑子, 1989, 『ポストモダン・フェミニズム——差異と女性』勁草書房.
- 神崎智子, 2009, 『戦後日本女性政策史——戦後民主化政策から男女共同参画社会基本法まで』明石書店.
- 北田衣代, 1991, 「母性と女の人権」関西婦人労働問題研究会『ゼミナール女の労働』ドメス出版: 146-212.
- 伍賀借子, 1991, 「第三章 働く女たちの歩み(戦後編)——法の下での解放から「結果の平等」をめざして」竹中恵美子監修・関西婦人労働問題研究会『ゼミナール 女の労働』ドメス出版: 91-133.
- , 2002, 『次代を拓く女たちの運動史』松香堂書店.
- , 2016, 「関西における労働運動フェミニズムと竹中理論」栗田啓子・松野尾裕・生垣琴絵編著『日本における女性と経済学——1910年代の黎明期から現代へ』北海道大学出版会.
- 桜井絹江, 1987, 『母性保護運動史』ドメス出版.
- 塩谷幸子, 2007, 「部落女性の労働問題」『リレートーク報告集 大阪の女性労働——現状と課題』大阪府立大学女性学研究センター: 55-60.
- 柴田悦子, 1984, 「『雇用平等法』と女性労働——保護と平等」『ジュリスト8月1日-15日号』819: 62-67.
- 島田信義, 1983, 「婦人労働者の法的・社会的地位と権利闘争の展開」『早稲田法学』58(1): 197-234.
- Scott, Joan, 1988, *Gender and the politics of history*, Columbia University Press, (= 萩野美穂訳, 1992, 『ジェンダーと歴史学』平凡社.)
- 徐阿貴, 2012, 『在日朝鮮人女性による「下位の対抗的な公共圏」の形成——大阪の夜間中学を核とした運動』御茶の水書房.
- 高木澄子, 1999, 「3 労働組合を変えなくちゃ」行動する会記録集編集委員会編『行動する女たちが拓いた道——メキシコからニューヨークへ』未来社.
- 竹中恵美子, 1962, 「婦人労働問題の底にあるもの」竹中恵美子・西口俊子『女のしごと・女の職場』三一書房: 11-27.
- , [1971] 2012, 「婦人の低賃金と今日の課題——ウーマン・パワー政策および所得政策に関連して」『竹中恵美子著作集Ⅳ』明石書店: 125-142.
- , [1972] 2011, 「母性保護問題」『竹中恵美子著作集Ⅴ』明石書店: 34-63.

- , [1973] 2012, 「春闘と女の賃金」『竹中恵美子著作集Ⅳ』明石書店：143-157.
- , [1975] 2011, 「社会保障における女性の地位」『竹中恵美子著作集Ⅴ』明石書店：155-183.
- , [1982] 2011, 「「機会の平等」か「結果の平等」か」『竹中恵美子著作集Ⅴ』明石書店：65-76.
- 編, 1983, 『女子労働論——「機会の平等」から「結果の平等」へ』有斐閣.
- , [1985] 2011, 「「保護と平等」論議の現段階」『竹中恵美子著作集Ⅴ』明石書店：77-91.
- , 1985, 「女子労働論の再構成——雇用における性別役割分業とその構造」社会政策叢書編集委員会編『婦人労働における保護と平等』（社会政策叢書第9集）啓文社：4.
- , [2008] 2011, 「いま労働のフェミニズム分析に求められるもの——日本の課題について考える」『竹中恵美子著作集Ⅶ』明石書店：211-237.
- ・関西女の労働問題研究会, 2009, 『竹中恵美子の女性労働研究50年——理論と運動の交流はどう紡がれたか』ドメス出版.
- 橋木俊詔, 1998, 『日本の経済格差——所得と資産から考える』岩波書店.
- 田間泰子, 2006, 『「近代家族」とボディ・ポリティクス』世界思想社.
- 中島通子編・私たちの男女雇用平等法をつくる会, 1984, 『働く女が未来を拓く——私たちの男女雇用平等法』亜紀書房.
- 中野麻美, 2006, 『労働ダンピング——雇用の多様化の果てに』岩波新書.
- 中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ——女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社新書.
- 花見忠, 1986, 『現代の雇用平等』三省堂.
- 村上潔, 2009, 「『男女平等』を拒否する『女解放』運動の歴史的意義——『男女雇用平等法』に反対した京都のリブ運動の実践と主張から」『Core ethics』5：327-338.
- 羽井常喜, 1979, 「婦人労働における『保護』と『平等』」労働教育センター編『保護と平等——婦人労働者の自立のために』労働教育センター：22-38.
- 山田和代, 2011, 「労働運動にみる男女雇用平等実現への課題——均等法制定前後の総評婦人局の諸相から」『大原社会問題研究所雑誌』635・636：42-58.
- 与謝野有紀, 2012, 「機会の平等」大澤真幸・吉見俊哉・鷲田清一編『現代社会学事典』弘文堂：239-240.

付記 本稿は、2014年度、2015年度公益財団法人東海ジェンダー研究所団体研究助成による研究成果の一部です。女性労働運動史研究会、大阪府立大学女性学研究センター第2回ジェンダー研究セミナー、同志社大学F.G.S.S.での研究発表をもとに執筆しました。竹中恵美子氏と伍賀偕子氏をはじめ、関係機関に心より感謝致します。