

第1章 女子という身分

明治期から1960年代まで

1 会社にとって女子とは？

- 戦前：女性は「社員」にはなれなかった
 - 戦前の会社身分制：29ページの図表参照
- 戦後：「女の子」扱い・幹部社員にはなれない
 - 戦後の経営秩序：30ページの図表参照
- 現在の日本の状況を図表化したらどうなるか、考えてみよう

2 女工の時代 明治期から大正期にかけて

- 日本の労働者の過半は繊維工業の女工だった
 - 最初のころ、女工は士族の娘でエリートだった
 - 製糸工業の発展に伴い、労働力需要が激増
 - 女工の出身は農民や都市の貧しい平民層に移行
 - 低賃金、長時間深夜労働、不衛生な工場・寄宿舎
 - 結核等で死亡するものが多かった
 - 逃亡するものには過酷な懲罰

工場法

- 労働条件の改善のため政府は工場法制定を図る
- 繊維産業会の猛反対にあい、立案から約30年を経て、1911年制定、1916年施行

工場法については、渡辺章の論文「工場法史が今に問うもの」および江口匡太のコメント「工場法史の現代的意義」が参考になる

www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2007/05/pdf/101-113.pdf

3 女事務員の登場 ホワイトカラー職員の世界

- 職業婦人の進出

- 女事務員第1号:1894年、龍ヶ崎町役場と三井銀行大阪支店
- 第一次大戦(1914-1918)後、大きく増加
 - 出身階層は高く、学歴も高等女学校卒業で、職工よりも高く位置づけられていた
 - 男性に引けを取らない仕事ぶり
→ 男性にとっては脅威
 - しかし、その待遇は低かった

- なぜ女子の待遇が低いのか？

- 「婦人労働者の賃金は家計を補助するにすぎないもの」と世間一般も婦人労働者自身も考えていたため

- 女子若年定年制の始まり

- 1930年代、銀行や大企業を中心に、結婚退職制・女子若年定年制が導入される

- 結婚退職制

- 経営者側は「退職奨励になる」と反対

- 女性側は「家族制度の維持」を理由に賛成

- 女性の主たるメンバーシップは家庭にあるという意識は女性の間でも強かった

4 女子挺身隊と労組婦人部

- 戦時体制下

- 成人男性は兵士として戦場に
- これを補うため、女性の職場進出が国策として推進された
 - 最初はホワイトカラー職場
 - 戦局の進行とともに、ブルーカラー職場にまで拡大
- 戦時女子労務動員は終戦時には300万人に達した

- 戦後の労働モデル

- 戦時体制下のシステムを再確立した面が強い
- しかし女性労働のモデルについては複雑

- 労働組合婦人部が活発に活動

- 戦時中の女性の職場進出の影響
- 1954年、近江絹糸の人権争議で若い女工がスト破りを撃退、労働側の全面勝利

- 婦人少年局の設置

- 女性の地位向上 — 占領軍の民主化政策の一環

- 労働基準法による女性労働者の保護規定

- しかし、これが逆に女性差別の根拠を維持するものとなる

5 ビジネス・ガールとオフィス・レディ

- 1950年代
 - 職場に残っていた女性労働者を経営側が排除
 - 女性労働が結婚までの短期的メンバーシップとして純粋化していく
- BG/OL = 結婚退職前提の若い女子事務員
 - 幹部社員に昇進していくことが前提の男性事務職員とは全く別の身分
 - 四年制大学卒の女性が例外的に採用されても、BGタイプの仕事(補助的事務)しか与えられない

6 女子は若いのに限る

1960年代：結婚退職制や女子若年定年制をめぐっていくつもの裁判が起こされるが、そこから男女差別的労務管理の実態が見えてくる

■ 結婚退職制の壁

- 男子職員には責任の重い仕事がまかされる → 男子の賃金を女子よりも高くするのが合理的
- しかし結婚前の女子は比較的貢献度が高い → 労働の対価のほか結婚準備金の意味も含め、男子と同額の賃金とする(男女同一賃金規定 ← 労基法第4条、第2章第2節参照)
- 結婚後は女子職員の労働能率は低下する

■ 女子若年定年制の壁

- 女子は技術・経験を必要としない補助的な業務、男子は技術・経験を必要とする「本来的」業務に従事
 - 賃金は一律上昇方式(←労働組合の要求)
 - (業務に差がある)男子と女子の賃金が同じように上がり続けるのは不合理 → (男子の)士気低下をもたらすだけでなく、経営の合理化をも妨げる
 - 労働組合も会社側と同じ認識
- 男女差別的労務管理と男女同一年功同一賃金を組み合わせると、長期勤続の女子職員の賃金が、責任ある地位に就いている男子職員よりも高くなるのは不合理、という考え方になる