

## 第1章 概説

### 第1節 先行研究について

戦後日本の労働政策や女性政策の変遷に関する研究は、必ずしも多くありません<sup>1</sup>。特に女性労働政策という分野に限ると、戦後今日に至るまでの政策の全体的な流れを見ることのできる研究は乏しいと言わざるを得ないでしょう。一方で、ジェンダー研究や、政治学、更には公共政策学といった分野で、一定期間、あるいは一定領域についての女性労働政策を分析している研究がないわけではありません。そこで、本論に入る前に、若干の先行研究の整理を試みたいと思います。

堀江孝司『現代政治と女性政策』<sup>2</sup>は、女性の就労にかかわる政策を、フレキシビリゼーション・平等・再生産の三つの政策課題に整理し、政治学の視角から分析したものです。同書ではこの3つの課題を「それぞれ独立してはいるが相互に密接に関係する」<sup>3</sup>として、その間の矛盾も含め政策決定過程を丁寧に追っています。特に女性に関わる労働政策の必要性が複数の課題から発生していることを明確にしている点等、示唆的な内容を多く含むものです。しかし、フレキシビリゼーションの観点からパートタイム労働法や労働者派遣法についての丁寧な記述がある一方、男女雇用機会均等、育児休業といった分野も含め1980年代から1990年代初頭にかけての政策に限った論述となっています。

神崎智子『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—』は、戦後の女性政策の端緒としての戦後民主化政策から説き起こし、男女雇用機会均等法及び男女共同参画社会基本法を、それぞれ画期をなした政策として取り上げています。そして、この二つの政策が我が国の女性政策の歴史にどのように位置づけられるのかを検討することにより、戦後日本の女性政策の全体像を明らかにしようとする研究です。ここでは、女性政策を政治的、経済的、社会的な関係における男女の平等を目指す政策としてとらえ、焦点を絞った綿密な政策立案過程の検証が行われていますが、男女雇用機会均等法のみならず労働基準法の女性関係規定の制定過程や勤労婦人福祉法についての丁寧な分析がある一方で、育児・介護休業法等職業生活と家庭生活との調和の促進に係る法政策についての記述はありません。

また横山文野『戦後日本の女性政策』<sup>4</sup>では、セインズベリー<sup>5</sup>の社会政策モデルと伊田広之が提唱したモデル<sup>6</sup>を折衷した「ジェンダー感応的モデル」として「家族単位モデル」「個人単位モデル」としての二区分を定立し、この記述モデルを用いて通史的に複数の政策領域、すなわち家族イデオロギー、年金制度、所得税制、ケアワーク、労働政策といった分野の分析をしています。労働政策については、統計指標や労働判例などから企業の雇用管理方針を考察して政府の労働政策の展開との関連付けが行われ、女性労働に深く関連する育児休業等の政策も含めて「全体像を見渡す試み」がなされています。その分析視角は、「公共政策の

持つジェンダーバイアスの暴露」<sup>7</sup>と著者が表現するように、ジェンダーの視点でこれまで取られた政策を批判的に検証する性格のものであると言えます。

また、塩田咲子『日本の社会政策とジェンダー—男女平等と経済基盤—』<sup>8</sup>は、雇用と社会保障の両政策分野において女性がどのように位置づけられてきたかを歴史的に検討し、この二つの領域を統一的・体系的にみることにより男女の自立や平等の経済基盤を確保する社会政策を検討しています。ここでもジェンダーの視点が強く意識されています。

より労働に特化した研究としては、藤井治枝『日本型企业社会と女性労働』<sup>9</sup>が経営史の立場から女性労働を家庭対策との関連でとらえ、その現状分析を踏まえて日本型企业社会の在り方を女性労働の立場から模索しています。折々の政策は日本的経営の変化との関係で紹介されていますが、政策自体の分析を主眼とするものではないことに加え、執筆時点（1995年）以降の変化についての情報は得られません。

更に、公共政策の一つとしての労働法政策を網羅的に分析、詳解した濱口桂一郎『労働法政策』<sup>10</sup>は、その中で雇用均等法政策、職業生活と家庭生活の両立、パートタイム労働法政策等についても極めて丁寧に、政策の塊ごとの時系列的な発展過程を追っており、その執筆目的も本レポートとかさなりあうものですが、執筆時点である2004年以降に行われた女性労働政策における大きな法改正についての情報は得られません。

このほか行政関係者の執筆したものとしては、大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』<sup>11</sup>等がありますが、特定の期間を対象としており、近年の変化の状況を追うものではありません。

## 第2節 女性労働政策の視点

### 1 女性労働政策の変遷をどのようにみるのか

第1節で紹介したように、女性労働政策ないしその変遷を分析する際、ジェンダーの視点など特定の視点で説明しようとする試みは、既にいくつかの研究でなされています。確かに、それはある価値基準に基づいた一貫性のある分析といえます。一方、堀江（前掲書）のように、女性に関わる政策にも複数の課題、言い換えれば追求されるべき価値ないし政策の視点が複数存在することを前提に分析している研究もあります。

現実の行政においては、常に多様な政策ニーズや様々な立場の人々の意見が存在する中で、刻々の状況に応じて政策が選択されていくわけです。政策立案当事者は、政策の選択にあたり、複数の政策課題を同時に意識しつつ、最も優先すべき課題はどれか、あるいは複数の政策課題の解決に役立つ政策はないのかなど、あらゆる角度からの検討をしています。法政策であれば、内閣提出法案として閣議決定に至るまでの過程において、立案担当部局だけでなく、省内の調整や他省庁との調整、審議会における議論等を経るなかで、様々な要素が総合勘案されてきました。

現在の女性労働政策もこのようなプロセスを経て過去に立案された政策の蓄積の上に成り

立っています。本レポートでは、それぞれの時点での政策立案当事者が、どのようなことを背景にどのような視点から個々の政策を選択し、それが政策の流れをどのように変化させていったのかを明らかにすることを目指しています。したがって、そのような政策選択にあたっての視点、直接的には政策の視点が時代を問わず不変であったという前提ではなく、少なくとも何らかの変化があったという前提で見えていきます。要するに、単一、不動の視点ではないということを前提にしています。

## 2 政策の「視点」とは何か

それでは、そもそも政策の「視点」とは何か、という問いにも答えておかなければなりません。堀江（前掲書）は「視点」という用語は用いていませんが、大きな「政策課題」として、フレキシビリティ、平等、再生産の3つを挙げました。その意味するところとして「比較的多くの人びとに関係」し、1980年代から1990年代初頭にかけて「大きな政策転換を見た」各種政策が上記3つの「流れ」に位置づけられるとしています。その意味で堀江の用いる「政策課題」は、個々の政策の背後あるいは上位にあって個々の政策を方向付けるものという意味と解されます。

本レポートでは「視点」という言葉を堀江（前掲書）の言う「政策課題」あるいは「流れ」と同様の意味で用いようとしています。「視点」という表現を用いるのは、特定の時期に限定せず、できれば戦後65年余の女性労働政策のなかで何が政策選択の価値基準とされていたかを、できる限り大ぐくりにとらえたいという本レポートの目的によるものです。そのため政策の「視点」は、政策の「目的」と趣旨を共通にする一方、物事を見る「視角」「視座」といった意味合いをも含むものです。もちろん戦後の政策の変遷を見とおす中で重要な意味があると思えるものでなければなりません。また、本レポートでは、必ずしも法律の目的規定等に明確に表れていない、法文の背後にある政策策定のねらいも見ていきますので、本レポートでの政策の「視点」はそのようなことも含んだものと理解してください。

また、堀江（前掲書）は、前述の3つ「政策課題」を選んだ理由として「ポスト高度成長時代の、あるいはグローバル化しつつある社会経済システムにとって、極めて重要な意味をもつものとなっている」からとしており、女性労働特有の課題に着目して選んだというよりも、より上位の、あるいはより幅広い意味で我が国経済社会での重要性を有する政策課題として選んでいます。そのような3つの政策課題の実現に向けて、現実の個々の女性労働政策が機能してきたかどうかを分析することが、その意図のようです。

本レポートでは、堀江（前掲書）と異なり、あくまでスタートを女性労働のための政策という点に置きつつ、他の政策との関連も考慮して、どのようなことが女性労働政策として適切かについて、折々の政策選択がどう行われてきたかに焦点を当てています。

## 3 政策視点として何を選択するか

それでは、女性労働政策の変遷を分析していくために、できる限り大ぐくり、一定の価値体系に基づく視角、視座といった意味合いも含めた重要な政策視点を選択するとすれば、

何が最も適切か、というのが次の問題になります。複数といっても、一体いくつの視点を選べばいいのかという問題もあるでしょう。

複数の政策視点といった場合に、例えば「平等」と「保護」といった二項対立的な視点がイメージされやすいのかもしれませんが、しかし、女性労働政策に求められてきた視点はそのような単純なものだったとは考えられません。現在の厚生労働行政が推進している政策を見ても、経済政策の一翼を担う労働市場政策から、最低労働基準の確保を図る政策、よりよい労働環境の実現を目指す政策等様々で、それぞれに異なる重要な視点が存在すると言っているでしょう。女性労働政策はこれらの労働政策のいずれとも当然関係している、というよりその一部をなしていると言ってもよく、その意味でも多くの政策視点が存在するはずで、かといってあまりに多くの視点を意識すればそれらの相互の関係も含め、複雑すぎて分析が難しくなる可能性があります。

これらのことから、このレポートでは、堀江（前掲書）の例を参考に、3つの視点を想定することにしました<sup>12</sup>。ただし、選ぶ視点は堀江（前掲書）と全く同じではありません。本レポートでは、女性労働政策の視点について、女性労働政策固有の性格を意識すると同時に労働政策一般の視点との共通性も念頭に置きつつ、「正義」「活用」「福祉」の3つの視点に分類することを試論として提示します。そして、これを作業仮説として、3種の視点の内容や相互関係の変化により、女性労働政策の展開における画期を見出すとともに、これらの視点が具体の政策にどのように反映されていたかを考えていきたいと思えます。なぜこの3つの視点を取り上げたかについて以下に述べていきます。

#### 4 「正義」の視点

「正義」の語義を広辞苑<sup>13</sup>に求めると「正しいすじみち。人がふみ行ふべき正しい道」という荀子による語義に加え、西欧における“justice”に相当する語義が紹介されます。そこでは、プラトン、アリストテレスによる定義に始まり、マルクス主義を経て、現代におけるロールズ<sup>14</sup>による定義に至ります。もちろん、これらの定義に深入りせずとも、女性労働政策の中心的内容の一つである男女雇用機会均等の法政策が原理的に「正義」の一内容に位置づけられる<sup>15</sup>ことについて異論のある人は少ないでしょう。賃金における男女差別を禁じた労働基準法第4条についても同様です。もし、ロールズの「正義論」<sup>16</sup>をひも解けば、そこに示された正義の第一原理である「平等な自由」<sup>17</sup>、第二原理に含まれる「公正な機会均等原理」<sup>18</sup>のいずれもが男女雇用機会均等法及びそれを基礎づける日本国憲法第14条の考え方であると言っているでしょう。

しかし、本レポートで「正義」の視点に含めようとしているのはこれらの「平等」だけではありません。ロールズの正義論における第二原理に、最も不利な状況にある人々の利益の最大化を図るべしという「格差原理」も含まれているように、戦後間もないころに制定された労働基準法が、当時の厳しい労働環境の下で、男性に比べて手厚い保護をしなければ、女性労働者が安全、健康に働くことが困難であるとして設けていた「保護」の政策もまた、其

の当時においてロールズの言う「正義」に含まれ、「正義」視点の政策と言うことが可能です。

「保護」の視点及び「平等」の視点が女性労働政策の在り方を考えるときに欠かせない視点であることは論をまたないと思います。しかし、この2つの視点は相互に対立する概念にも見え、それらが同じ「正義」の視点に属するという考え方に違和感を持たれる方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、制定当初の労働基準法においては、男女同一労働同一賃金を規定した第4条と女性労働者の時間外、休日労働等の規制等の女子保護規定とが同時に最低労働基準の確保という社会正義の実現を目指して規定されました<sup>19</sup>。労働基準法の性格について、本レポートは、第2章でも述べますが、国家のための労働力の維持培養をも大きな目的として労働者を保護した工場法<sup>20</sup>との連続性よりも、ILO条約の網羅的な検討等を経て立案されたという制定過程<sup>21</sup>及び戦後GHQ（連合国軍総司令部）の影響のもとに起草された日本国憲法における第27条第2項（「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定している。）との関係から、労働基準法を全体として「人たるに値する最低限の生活」を労働者に保障することを目指した法律ととらえます。そして女性には体力面のハンディや妊娠出産機能を有するといった生理的諸機能に着目した「保護」を行って初めて男性と同等の「人たるに値する最低限の生活」が確保でき、社会正義が実現できるといった考え方<sup>22</sup>で、女性保護規定が設けられたと理解します。その意味で、戦後の労働基準法における女性保護規定は基本的人権の一部をなす最低労働基準として、女性に対する賃金差別を禁じる第4条とともに「正義」の視点で設けられたものという見方が可能です。ILOにおいて、1944年に男女平等原則を含むフィラデルフィア宣言を打ち出しつつ「夜業」「坑内労働」等に関しては当初女子のみを保護する条約を制定していたことがあるという点もこのことを裏付けるでしょう。特に「母性保護」に関しては、後の女子差別撤廃条約においても「差別と解してはならない」とされるだけでなく「妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること」<sup>23</sup>を積極的に求めています。

なお、発足間もない頃の婦人少年局が発行した公文書をみると、男女同一賃金を定めた労働基準法第4条の規定を、同法第6章の女子保護規定と厳密に区分せず一括して「婦人保護」と呼んだりしています。その意味では女性労働行政に関して言えばもともとは「保護」視点と「平等」視点が対立概念ではなく、労働基準法第4条も差別から女性を「保護」する規定と考えられていた可能性があります。

もちろん、こうした考え方は、1979年の女子差別撤廃条約の採択前後の国際的な動きの中で大きく変化していき、「平等」の視点から保護規定が見直されていきます。しかし、これを「差別的な誤った保護が是正された」ととらえることは当時の社会実態に照らしても適当でないでしょう。例えば1967年の婦人差別撤廃宣言においては、母性保護とその他の女子保護についての区別があまり行われていない等見直されるべき保護の範囲についての考え

方がその後の女子差別撤廃条約とは異なります。このように何が社会正義に値するかについての価値基準自体は変化してきたものと見るべきでしょう。

したがって、女性労働についての第1番目の政策視点として、それぞれの時代の価値基準に照らし「あるべき姿」に照らした「正義」の視点の存在をとらえることができ、「保護」も「平等」もともにこの「正義」の視点を構成する中で、その相対的な関係が時代とともに変化してきたという見方をすることができます。

「正義」視点の代表的な法政策として、以上に述べたような観点で最低労働基準を規定する労働基準法（特に制定当初のもの）が挙げられますし、差別禁止法に純化した現行の男女雇用機会均等法もその一つです。労働基準法には目的規定、即ち法律の目的のみを述べた規定がありませんが、第1条第1項で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」と労働条件の原則をうたっていますし、男女雇用機会均等法第1条の目的規定では「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図る」とあります。原理原則をうたいたい、「福祉」とか「我が国経済・社会の発展」等といった用語が現れていないのが特徴といえるでしょう。

ところで、目的規定において明らかになっている法律の目的が「平等」「機会均等」等ではなく、女性労働者の「福祉の増進」だった場合にも、個々に見ていくと一部の法政策の内容が「正義」の視点を持つと考えられるケースがあります。例えば1986年施行時点での男女雇用機会均等法は、その目的規定における最終目標が「女子労働者の福祉の増進」になっているものの、同時に「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念」にのっとり旨がうたわれています。具体的規定として、女性に対する差別が公序良俗違反として、民法第90条により無効とされる裁判例が積み重ねられていた、定年その他の項目についての差別禁止が含まれています。これらの項目において女性に対する差別的取り扱いを禁じた男女雇用機会均等法の成立当初の規定は、女子差別撤廃条約の批准のための条件整備として同法が誕生したという経緯なども考え合わせれば、「正義」の視点を持った法政策であったと考えていいと思います。他方、この時に努力義務となった募集、採用、配置、昇進については、当時の我が国の雇用慣行や社会認識あるいは女性労働者の就業実態に照らし、男女均等取扱いを直ちに企業に強制するほどの社会正義にはなっていなかったという風にとらえることも可能であり、このレポートではそのようなとらえ方をしています。

## 5 「活用」の視点

一方、女性労働者も労働市場を構成する一員であることは言うまでもなく、現実の労働市場を有効に機能させ、我が国の経済社会の発展を実現するという観点に立てば、経済合理的に女性労働者の能力を活用する必要が生じます<sup>24</sup>。女性労働政策も、このような我が国経済全体の利益を考えた労働市場政策あるいは雇用政策と無関係ではいられないですし、むしろ積極的にその一翼を担う必要が意識される時代も少なくありませんでした。したがってこの

ような視点を女性労働者に対する「活用」の視点と定義したいと思います。男女雇用機会均等法も、またその前身である勤労婦人福祉法も、立案前段階の議論の経緯をみると、女性労働者の能力発揮の促進が我が国の経済社会に貢献することを一つの立法動機としていることがうかがわれます。労働法学者である山川隆一慶応大学教授も「雇用平等立法は一般に、雇用政策の要請を実現する機能を果たしている」<sup>25</sup>と指摘しています。

なお、堀江（前掲書）は、労働市場の「フレキシビリゼーション」を3つの重要な「課題」に上げており、労働市場政策とのかかわりや競争力の観点からの重要性という点では、本レポートでの「活用」の視点と重なるものでしょう。特に、経済合理的に女性労働力を労働市場で活用することを考えるときには、女性の意識や労働の実態を踏まえることとなりますので、多くの女性が短時間での労働を望んだり、育児や介護などと両立できる柔軟な働き方を望む場合にはそのような雇用機会と結びつけることを志向することになります。これは堀江（前掲書）が「フレキシビリゼーション」としてパート労働や派遣労働を取り上げていることと整合します。一方、堀江（前掲書）は、これらの非正規労働だけでなく正規労働者として女性労働者を労働市場で活用することには言及していないように思われ、その点が本レポートの「活用」の視点と異なると言えるでしょう。

ところで、この「活用」の視点は、1992年施行の育児休業法より前は、法律の目的規定に明示されることもなく、表に出にくいものでした。その原因としては、我が国では、結婚した女性が就労するか、家庭にとどまるかの選択は女性の自由であり、就労を強制することはもちろん、誘導することも問題が多いとの考え方が長い間支配的だったという事情があります<sup>26</sup>。

しかし、育児休業等により離職を防ぎ職業生活を継続するという政策が登場すると、法律の規定においても「活用」の視点が明確になってきます。1992年施行の育児休業法では、第1条の目的規定において「子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、併せて経済社会の発展に資することを目的とする。」としており、「福祉の増進」に次ぐ副次的目的ながら「経済社会の発展に資する」ことを明確に目的に加えています。これは子を養育する労働者を雇用の継続により「活用」する視点の存在を表したものと言えるでしょう。

男女雇用機会均等法については1986年施行当初、男女均等な機会の付与や取り扱いをすることが努力義務でしかなかった募集、採用、配置、昇進等について、「女性の能力の活用」といった打ち出しで企業の努力を促す施策がとられました<sup>27</sup>。さらに1999年施行の改正男女雇用機会均等法は、企業によるポジティブ・アクション<sup>28</sup>を国の相談援助の対象とする等、積極的な改善措置を推進していますが、これは実質的な雇用平等の促進という効果に加え「女性の労働分野における能力発揮を促進することにより、使用者にとっても、生産性の向上や、多様な人材の有効活用というメリットが生まれる」<sup>29</sup>とも評価されており、「活用」の視点を含むと言っていいでしょう。

もともと、1975年の国際婦人年より前の「平等」視点が打ち出しにくい時代においては、「平等」を打ち出す代わりに女性労働の「活用」が強調されていたようです。では、「活用」と「平等」が同じかということ、企業のコンセンサスを得られない状態で女性労働者について「平等」視点の施策を打ち出すとかえって女性労働者の「活用」が進まないといったケースも考えられますし、現実の女性の就業実態のみに着目してその「活用」を図ろうとすると、「平等」の面から問題が生じる可能性もあります。このように「活用」と「平等」がイコールなわけではありません。

以上から、本レポートでは、「活用」の視点を「正義」の視点とは異なる、労働市場政策的な視点として位置づけます。「活用」の視点が具体的な法政策に現れるのは、育児休業に代表される休業制度の整備による「雇用の継続」即ち離職の防止や、再就職の支援、女性の能力発揮を促すため職業指導や能力開発といった規定が典型的です。

## 6 「福祉」の視点

最後に、「正義」の視点とも「活用」の視点とも言い切れず、いずれにせよ女性労働者の幸福を増大することを目的とした政策もあり、これを「福祉」の視点の政策と称することとします。

ただ、「福祉」という言葉は、社会福祉関係の法政策に見られるように、憲法上うたわれた「健康で文化的な最低限度の生活の確保」のための政策、即ちロールズの「正義論」における「格差原理」に重なるような場合にも用いられますし、労働法政策においては、高年齢者雇用安定法や障害者雇用促進法等の労働市場政策としての法政策でも用いられ、その範囲が漠然としている面もあります。そこで、このレポートで提示する「福祉」の視点は、基本的には、社会正義、公正といった価値を基準にした「正義」の視点、日本の経済社会の発展といった価値を基準にした「活用」の視点とは別角度の、女性労働者自身の満足や安心といったウェル・ビーイングに関する個人の価値を基準にした視点という定義をしたいと思います。

通常、労働政策においては、特に最低基準を上回る望ましい労働条件を追求したり、「正義」の視点から義務規定として守らせる条項だけでなく、企業により高いレベルの雇用管理上の配慮を求めたり、個別の労働者の求めに応じ国や地方公共団体などが一定の支援をする内容の政策等において「福祉」の視点を見出すことができます。特に女性労働者を主として念頭に置いて講じられている「職業生活と家庭生活の調和」に配慮した施策は、個々人の事情に応じその幸福度を増大させるものであり、おおむね「福祉」の視点が存在しているといっているでしょう。「活用」の視点のところで述べた継続雇用の促進や再就職の支援、職業指導や能力開発も、女性自身の就業意欲を満たし能力を向上させより恵まれた労働環境の実現に結びつけるという意味で「福祉」の意味合いも持つものです。

ところで、育児休業等の長期休業の場合は、離職しないで済むという意味での継続雇用だけでなく、一定期間休業し育児に専念できるということ自体も労働者の「福祉」を増大させ



る効果をもつことに注目すべきでしょう。特に近年は少子化を背景に後者の意味での福祉、即ち「労働に従事しないで育児等に専念できる幸せ」の方に注目が集まっているきらいがあります。例えば、両親が交代で育児休業をとれば育児休業可能期間を延ばすことができる「パパママ育休プラス」は、父親に休業を取らせることを主眼にしており、直接は労働者の「活用」に結び付かないと思われ、看護休暇、介護休暇等、雇用の継続に結び付くという意味での「活用」の視点があるとしても相対的に薄く、より安心して休みを取れるようにすることを主眼とした政策もあります。

「福祉」の視点での政策は、法政策であれば目的規定に「福祉」の文言が含まれていることが一般的です。ただ、逆に、目的規定が最終的に「福祉の増進」等となっても「福祉」の視点のみから法政策が構成されているとは限らないことは前述の通りですし、どのようなことを労働者の「福祉」としてとらえるかは、時代背景等によっても異なります。したがって政策における「福祉」視点の強弱や具体的内容は、個々の法政策ごとに見て確認していかなければならない面があります。

さて、近年この「福祉」視点での政策の発展が顕著です。例えば少子化対策の観点から個人が子供を産み育てながら仕事をしやすい環境を確保するために、労働者個人のニーズを満たしていく傾向が強くなっています。労働者の「福祉」に少子化対策という特定の政策的要請が投影されているのです。特に厚生労働省発足を契機に労働政策と社会福祉政策といった隣接する政策を連携して推進することが意識されるようになり、このことが労働政策において労働者個人の「福祉」をとらえる範囲にも影響を与えている可能性があります。

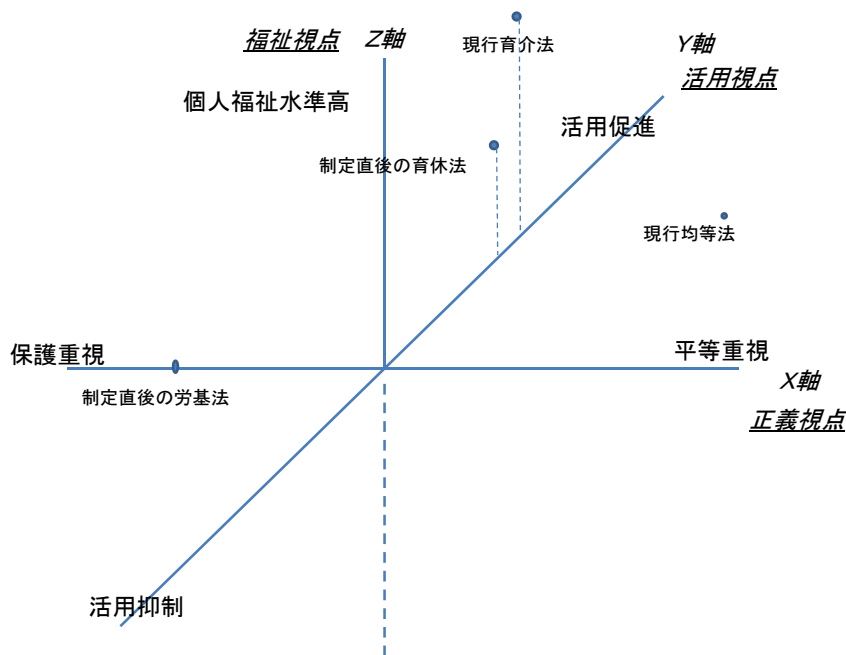
なお、堀江（前掲書）が、「再生産」を3つの重要な「課題」の一つ挙げているのも、上記のように少子化対策の必要性が女性労働政策における「福祉」の視点の範囲に影響を与えていることと軌を一にするものでしょう。ただ、女性労働者が抱えやすい個人生活上の課題は妊娠、出産、育児に限られるわけではなく、家族の介護も大きな労働力供給の制約要因となっているわけであり、本レポートにおいて「福祉」の視点はこれらの家族上の必要性を満たすことを幅広くカバーする意味もあります。

## 7 政策視点の間の相互関係

さて、これまで述べてきた「正義」「活用」「福祉」の視点は、戦後一貫してその内容が不変だったわけではありません。政策における「活用」視点が折々の経済環境によって強まったり、弱まったりすることはもちろん、「福祉」視点も時代によって要求水準が異なるものでした。「正義」視点もまた、その時代の社会認識や主要先進国・国際機関が作り出す潮流にも影響されて変化してきました。

またこれら3つの視点は独立した価値を持つものであると同時に、相互に密接に関係していました。同時代の一つの女性労働政策の中に併存することもあれば、また別々の政策の形を取ることもありました。時代によって3つの視点のいずれかが強められ他が相対的に弱まるといった変化もありました。

図 1



以上3つの視点の関係を具体的にイメージしていただくために、図1のようにX軸、Y軸、Z軸の3次元のグラフを描いてみました。たとえばX軸を「正義」の視点とすると原点0を中心に保護重視の左側から平等重視の右側に政策の比重が移ってきたという風に見ることができます。Y軸を「活用」の視点とすると、終戦直後復員した男性の就業機会の確保のために女性労働者の家庭回帰が模索された時代は原点より下のマイナス、以後高度成長期に女性労働者の活用を志向した政策の展開によりグラフの上方に移動していくといったイメージです。「福祉」の視点がZ軸であれば、最低労働基準のレベルを原点0とすれば、それ以上福祉を低下させる視点の政策はないのでマイナス部分は存在せず、同じ活用のレベルでも個人の福祉の追及度合いが上昇するなど垂直方向へレベルが上昇していくことがイメージされます。いずれにしるこのようなグラフ上で折々の個別政策を（X、Y、Z）といった各視点の強さを数値で示し、座標で位置づけその変化を見ていくことも可能でしょう。

以上の説明は、本レポートにおける作業仮説をイメージしていただくためのものであり、本レポートは各施策の数値化を意図するものではありません。いずれにせよ、時代や環境により変化する「正義」「活用」「福祉」の3つの視点から、折々の政策を見ていきたいと思えます。

## 8 ジェンダー視点との関係

さて、ここで、あらためて本レポートとジェンダー視点との関係を述べておきましょう。「ジェンダー」とは、役割、態度、振る舞い、価値といったもののように、社会的に決められた男女の差異であるとされています。男女の生物学的な差異を指す「セックス」が遺伝的

に決定されるのに対して、「ジェンダー」の役割は習得されるものであり、文化及び時間を通じて様々であり、従って変化しやすいものであるとされています<sup>30</sup>。第三次男女共同参画基本計画が2010年暮れに閣議決定される等、男女共同参画社会の形成が求められる中、今後は様々な政策をジェンダーの視点で検証していく必要があることは論を待ちません。

一方、これまでの我が国の労働法政策は、審議会や、国会における検証、論議を経て成立してきたものであり、女性労働政策も例外ではありません。特に審議会を舞台に、平等や福祉の視点からの政策拡充に対して使用者側から出される雇用管理上の懸念や反対論への説得、あるいは、保護を削減・撤廃する際に明らかにされる労働側の不安や反対論の調整に手間をかけ、合意形成に努力してきた長い歴史があります。そのため、審議会で合意され国会で可決された政策内容は、政策立案担当者の「政策意図をストレートに反映しない」<sup>31</sup>か、あるいは「その他のより重要な政策課題に従属する形で決定される」<sup>32</sup>ことも少なくなかったと言えます。しかしそうだとすると、そのようにして選択された政策だからこそ、その時点での社会経済の様々な要請を一定程度反映したものと理解する必要があります。

その意味で、過去の政策の変遷については今日的なジェンダー視点で批判的にとらえることの必要性もさることながら、例えば、政策立案担当者が必要と判断した「あるべき姿」から程遠い妥協的な政策が最終的に選択された場合に「なぜそのような結果となったか」や「その選択がその時点の状況に照らし最適であったのか」といった、政策決定に至るプロセスや戦略についての分析をすることが必要ではないでしょうか。

このようなことから、このレポートでは政策変遷の流れを「正義」「活用」「福祉」の3つの視点から分析的に描くことに重点を置き、ジェンダー平等の状態からどの程度距離があるかといった評価についてはほとんど触れていません。折々の政策判断がどうあるべきだったかについては、このレポートをお読みになった方々それぞれにお考えいただければ幸いです。

### 第3節 政策変化の画期と各時期の概観

第1節で紹介した先行研究にも、女性（労働）政策の変遷を幾つかの時代に分けて分析しているものがあります。例えば、横山（前掲書）は、1945年から1960年代（経済成長と「戦後家族」の確立）、1970年代（男女平等の胎動と「戦後家族の揺らぎ」）、1980年代（性差別撤廃のうねりと「戦後家族」の強化）、1990年代（少子化の衝撃とジェンダー平等への志向）という4区分で（）内に示した標題のもとに分析を進めています。藤井（前掲書）は、経済状況や企業経営の状況から執筆時点の1993年までを、戦後占領政策下（1945年～1952年）、高度成長期（1953年～1973年）、日本型企业社会転換期（1974年～1993年）に分けています。本レポートでは、「正義」「活用」「福祉」の視点の変化の観点から、試論として画期となる年を提示し、時代を区分していきます。

## 1 4つの画期で区切る5つの時期

「正義」「活用」「福祉」の視点の発生や変化の観点から戦後の女性労働政策を見た場合、本レポートでは1952年頃、1975年頃、1986年頃、2001年頃の4つの画期により、5つの時期に区分することを提案します。

まず、画期と考える年がいかなる年であったのか、簡単に紹介しておきます。1952年はサンフランシスコ講和条約が発効した年であり、日本の行政からGHQの影響がなくなった、あるいは極めて小さくなった年ともいえます。1975年は国際婦人年であり、国際的にも国内的にも男女平等に向けて大きな一歩が踏み出された年でした。また、1986年は男女雇用機会均等法の施行の年であり、前年の女子差別撤廃条約の批准と合わせ、雇用の分野の男女平等に係る政策の実質的なスタートの年でもあります。さらに2001年は省庁再編が行われ労働省及び厚生省の統合とこれに伴う女性局と児童家庭局の統合が行われた年でもあります。

以下各画期で区切られた時代の特徴をあらかじめ概観しておきましょう。

## 2 「正義」視点中心の黎明期（1945～1952）

まず、戦後労働省発足を経てサンフランシスコ講和条約が発効する1952年までの間は、GHQの大きな影響下で発足した労働省婦人少年局が、唯一の法的足がかりである労働基準法を頼りに、最低労働基準を確保するという「正義」にいかにも実を入れることに腐心していた時期と言えるのではないのでしょうか。GHQの管理のもとで1947年に制定・施行された労働基準法がこの時期の唯一の女性労働に係る法政策でしたが、そこには、男女同一賃金の原則を明記した第4条とともに、女性が肉体的に劣ること等を理由とした「女子保護規定」<sup>33</sup>が盛り込まれました。保護としては不十分と言われた工場法すらもその機能を停止していた戦時下から間もない厳しい状況でしたし、この時期の女性労働者は平均年齢も若く、勤続年数も短い未熟練労働者が多くを占めていました。劣悪な環境から女性労働者を保護することはまさに「正義」であり、公正な労働基準の確保といえるものだったと言えるはずです。その意味で、この時期の女性労働政策はもっぱら「正義」の視点で行われており、中でも「保護」の視点が大勢を占めていたと言っているのではないのでしょうか。

これらの状況は、第2章で詳しく見ていきます。

## 3 「福祉」視点、「活用」視点が生まれた模索期（1952～1975）

次に1952年から1975年までは、女性労働政策を担う行政組織の体制が整い、労働基準法の規定についてはリッジウェー声明（占領政策に基づき実施された各種の制度、諸法令の再検討をGHQが許可した声明）を契機に保護緩和の改正が行われるなど、占領時代とは異なる行政が展開されました。当時の資料からは、女性労働に関し次第に「福祉」の視点からの政策を模索し始めた時期ということができそうです。その後我が国の戦後体制が確立され高度成長の波に乗る中で、この時期の後半には、女性の「活用」という言葉が審議会その他の政策検討の場で使われるようになります。この時期に、女性労働政策の視点は、「福祉」「活用」にウイングを広げていったと言えるのではないのでしょうか。その勢いに乗って1972年

に制定・施行されたのが勤労婦人福祉法で、同法は、働く女性について、初めてその「活用」の視点をも背景にその「職業生活と家庭生活の調和」を女性労働者の「福祉」としてうたった法政策と言えそうです。その後この「活用」視点の政策は特定職種育児休業法の制定等の動きに見ることができるでしょう。もちろん、「正義」視点の政策も継続的に展開されますが、その内容は「保護」を主流とする状況に大きな変わりはなく、国際婦人年までは「平等」が強く打ち出されることはなかったようです。

これらの状況は、第3章で詳しく見ていきます。

#### 4 「正義」視点内のパラダイム転換に苦闘した変革期（1975～1986）

1975年の国際婦人年が、女性労働において何が「正義」であるかについての大きなパラダイム転換の契機となったということは疑いないでしょう。この年に始まり、1986年の男女雇用機会均等法の施行に至るまでの約10年間に、少なくとも女性労働行政関係者の間においては、様々な議論が行われる中で何が「正義」であるかの判断要素が「保護」から「平等」に転換していったと言えそうです。もちろんこの転換は決してスムーズだったわけではないでしょう。特に、この価値体系の変化は、我が国内部での女性労働者の実態上の変化にも一部起因するものの、多くは国際婦人年を契機に取り組みされた女子差別撤廃条約の1979年の採択、翌年の我が国の署名、それに引き続く批准に向けた条件整備といった国際的な流れを主たる要因として起こったと言わざるを得ないでしょう。したがって、この変化を我が国の経営側がすんなり受け止めることとはならず、日本的な雇用管理や女性の就業実態等に照らし大きな議論を巻き起こし、日本の経済社会がパラダイムの転換に苦闘したとも言えるのではないのでしょうか。「あるべき姿」への一定の理解を背景に、「保護」視点を残しつつ「平等」に一步踏み出した男女雇用機会均等法の成立・施行で、とりあえずこの相克が終わったと言えそうです。

これらの状況は、第4章で詳しく見ていきます。

#### 5 「活用」視点が顕在化し、「正義」視点の平等が進んだ発展期（1986～2001）

この時期には、成熟した日本的雇用慣行を前提に、女性を正規労働者の長期継続雇用のルートに乗せること及びパートタイム労働者等の非正規労働者のルートに乗せることの両面から「活用」視点の政策が進展したと言えそうです。前者は育児休業等による継続雇用策であり、後者がパートタイム労働者の就業環境整備策です。両者とも前の時期において政策の進展が期待されつつ果たされなかったテーマでしたが、男女雇用機会均等法の成立が一つの起爆剤となって、この時期に女性労働関係の法政策として育児休業法、パートタイム労働法がつぎつぎに成立したのでしょう。特に1992年に施行された育児休業法及び1995年に成立した同法の改正法により1999年全面施行された育児・介護休業法では、出生率の低下等少子高齢化の進展が法政策の進展の大きな要因ではあったものの、法文上「労働者の雇用の継続」を直接の目的とし、経済社会の発展に資することも副次的目的に明示する等「福祉」の視点に加えて「活用」の視点が顕在化したと言えるでしょう。

ついで、1999年に施行された男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正で、女性労働に係る「正義」の視点が、母性保護以外は「平等」に収れんされていったのでしょうか。週労働時間40時間制の確立等労働環境が改善されるとともに、勤続年数の伸長、さらには高学歴者の増加や地位の向上等女性労働者の質的な変化もあり、ロールズの格差原理をもってしても「女性」ということだけを以て保護の対象とする理由がほとんどなくなったのではないのでしょうか。

これらの状況は、第5章で詳しく見ていきます。

## 6 「福祉」視点及び「正義」視点の広がりとともに政策効果が問われた転換期（2001～2010）

この時期は、2000年、2001年と引き続いて行われた都道府県婦人少年室の都道府県労働局への統合及び労働省女性局の厚生労働省雇用均等・児童家庭局への統合がきっかけとなり、女性労働行政が他の労働行政の関連性を強め、さらに少子化対策などの社会福祉関係政策との結びつきを強めた時期といえることができそうです。特に少子化が深刻になるにつれ、子供を産み育てやすくすることによる労働者個人の「福祉」の増進が、少子化対策として高い優先順位で実現すべき課題として認識されるようになったのでしょうか。3回にわたり育児・介護休業法が改正される中で、「福祉」視点が拡大し、相対的に「活用」視点が薄らいでいくようになったのではないのでしょうか。

一方2007年に改正施行された男女雇用機会均等法は、それまでの片面的差別禁止法から男女双方に対する雇用の分野の各段階での性を理由とする差別の禁止を内容とする法律となる等「正義」視点を強めたでしょうし、この「正義」視点は男女間のみならず正規労働者とパートタイム労働者の問題にも拡大していき、2008年施行の改正パートタイム労働法で、「正義」視点での政策の嚆矢ともなる差別禁止規定が設けられたのでしょうか。

ここに至り、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の両法は、立法当初とは比べ物にならないほど拡充・強化されましたが、実態面での男女平等や職業生活と家庭生活の両立についてはまだまだ課題が残り、政策効果を問われ続けた時期と言えないのでしょうか。

これらの状況は第6章で詳しく見ていきます。

---

<sup>1</sup> 神崎智子『戦後日本女性政策史』（2009）明石書店 P11

<sup>2</sup> 堀江孝司『現代政治と女性政策』（2005）勁草書房

<sup>3</sup> 堀江、前掲書 P8

<sup>4</sup> 横山文野『戦後日本の女性政策』（2002）勁草書房

<sup>5</sup> Sainsbury, D.

<sup>6</sup> 伊田広行『性差別と資本制—シングル単位社会の提唱』（1995）啓文社、同『シングル単位の社会論—ジェンダーフリーな社会へ』（1998）世界思想社等は、シングル単位論を提唱し、カップル単位モデルからシングル単位モデルへの社会制度改革を志向する。

<sup>7</sup> 横山、前掲書 P434

<sup>8</sup> 塩田咲子『日本の社会政策とジェンダー』（2000）日本評論社

<sup>9</sup> 藤井治枝『日本型企业社会と女性労働』（1995）ミネルヴァ書房

<sup>10</sup> 濱口桂一郎『労働法政策』（2004）ミネルヴァ書房

<sup>11</sup> 大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』（1988）未来社

- 12 法政策の方向性の要素を3点に絞ると言うのは、水町勇一郎・連合総研『労働法改革 参加による公正・効率の実現』(2010) 日本経済新聞出版社 においても労働法の改革理念として「公正」「効率」「参加」の3点を挙げるなど、それほど珍しいことではない。
- 13 新村出編『広辞苑第六版』(2008) 岩波書店
- 14 John Rawls (1921～2002)。著書の『正義論』(A Theory Of Justice) は1971年に刊行された。
- 15 山川隆一・川口章「雇用平等」(ただし大内伸哉による解題部分)『雇用社会の法と経済』(2008) 有斐閣
- 16 John Rawls, 前掲書
- 17 各人が基本的な自由への平等な権利を持つべきであるとする。
- 18 すべての人々に均等な機会を与えるべしとする。
- 19 労働基準法の制定経緯は、廣政順一『労働基準法』(1979) 日本労務研究会、及び松本岩吉『労働基準法が世に出るまで』(1981) 労務行政研究所に詳しい。両書で言及されている1946年4月11日の「労働保護作成要領」では、「従来ノ労働者保護法規ニ見ルガ如ク一部の極限的ノモノニ非ズシテ其ノ適用範囲ヲ可及的ニ拡張シ、対象労働者ヲ一般成年男子ニ及ボ」すとともにその内容について「労働基準ノ最低限度ヲ国際的標準迄高ムルコト必要ナリ」とある。また廣政、前掲書によれば、1946年8月に連合国軍総司令部(GHQ)から発表された労働諮問委員会報告書は「強力なる労働運動の成長、並びに労働に関する権利と保護の確立は、民主日本に先決的な一般手続きの一部を為すものである」とし、戦後の労働の民主化に対する総司令部の強い要請のもとで労働基準法が策定されたことを示しているとされる。
- 20 工場法は当初農商務省により産業政策の見地から起草され、後に内務省社会局にその実施機能が移された。工場法制定の根拠の一つとして、農商務省工務局長、商工局長を歴任した岡實は、その著書『工場法論』(1913年有斐閣書房)で次のようなことを述べている。「職工の不当使役に伴う弊害即ち婦女幼少の酷使、深夜の労働及び時間の過長なること等に基く弊害も亦(中略)世人の注意を惹くこと比較的少なきを常とす、而して職工は機械と異り容易に之を解雇し無償又は僅少の費用を以て新規のものを補充することを得るを以て、工場主も遽に職工待遇の改善を迫らるること鮮し、然れども斯の如きは国民の母たるべき婦女及び人生の発育期に在る幼少者の健康を害し、終生又恢復するの期なき心身の缺陷を生ぜしむるのみならず、延いて其の悪影響を厚生に波及し軍国として健全なる壮丁を招募すること能はざるが如き事実を我国に現出することあらば、工業の勃興も輸出貿易の伸長も却て国本を危くするの素因と為るべし」
- 21 廣政、前掲書 P23
- 22 寺本廣作『労働基準法解説』(1948) 時事通信社(日本立法資料全集別巻46として信山社より1998年復刻)は、「この法律で女子の労働条件について特殊の規定を設けてあるのは、専ら女子の生理的特殊性に応ずるためのものであって、かかる特殊の規定があつてこそ女子は初めて法律的に男子と平等に取り扱はれたもの言うべく、この規定は正に憲法第14条の規定の趣旨を具体化したものである」(P162)と記述している。
- 23 女子差別撤廃条約第11条第2項(d)
- 24 大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』(1988) 未来社 によれば、終戦直後の一時期においては、復員してきた男性労働者の職場を確保するために働いていた女性を家庭に返すという動きがあり、国鉄の人員整理などにそれが顕著であったとされる。ただ一方で厚生省の中央失業対策委員会は「失業対策として急速に措置すべき意見」の中で女性の失業を軽く考えることを戒め「女子は必然的に家庭に帰るべきものとしてこのまま放置するにおいては、取り返しのかかぬ悪結果を招来することなきを保しがたい」と指摘したという。
- 25 山川・川口、前掲論文(山川記述部分) P216
- 26 最初に活用の視点を背景に勤労婦人福祉法が検討された際にも、家庭婦人の就労は推進すべきかについて、「婦人の就業に関する懇話会」での真剣な議論が行われた(本レポート第3章参照)。
- 27 この時期には、国からの委託事業として女性職業財団(当時)において「女性能力活用研究会」が開催され、業種ごとの女性の配置や昇進の課題についてのレポートがまとめられたりしていた。
- 28 厚生労働省の定義によれば、男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組
- 29 山川・川口、前掲論文(山川記述部分) P228
- 30 APECにおける女性の統合のためのフレームワーク(仮訳)による定義。  
[http://www.gender.go.jp/apec/frame\\_work/a.html](http://www.gender.go.jp/apec/frame_work/a.html) (2011年6月22日ダウンロード)
- 31 堀江、前掲書 P4
- 32 同上
- 33 その内容は本レポート第2章で紹介する。

## 第2章 「正義」視点中心の黎明期 (1945～1952)

### —第二次大戦直後から婦人少年室設置まで—

#### この時期の女性労働者の状況(『婦人労働の実情』から)

労働省が発足した1947年の女性雇用者数はわずか332万人、雇用者に占める女性の割合も26.6%と、現在に比べ低いものでした。1952年には391万人、雇用者に占める割合も28.0%となっていますが、大きな飛躍はみられていないと言っていいでしょう<sup>1</sup>。

このころは就業者に占める雇用者の割合も非常に低く、女性の場合24.6%(1952年)に過ぎませんでした。女性就業者1586万人のうち実に62%(983万人)が家族従業者で、その8割以上(808万人)が農林業に従事する、いわゆる農家の嫁や娘でした<sup>2</sup>。

一方、女性雇用者の平均年齢は、1949年現在で23.8歳(男性32.5歳)と非常に若く、勤続年数も3.2年(男性6.6年)に過ぎませんでした。有夫者の割合も1951年現在で12%に過ぎません。また、1949年現在、女性雇用者のうち74.6%が小学校卒で、これは男性(76.7%)とそれほど変わりませんでした。大学・専門学校卒業者の割合は、わずか0.7%で男性(6.8%)と大きな開きがありました<sup>3</sup>。1カ月あたりの賃金は、1947年平均で男性2,241円に対し女性972円(男性の43%)、1952年平均でも男性16,782円に対し女性7,533円(男性の45%)と、男性との差は大きくひらいたままでした<sup>4</sup>。

このように、女性労働者の状況や我が国経済における雇用の位置づけが現在とは全く異なる状況下で、女性労働政策はスタートし、1947年の労働省発足後は同省発足とともに新設された婦人少年局で取り組まれることとなりました。

### 第1節 労働基準法の制定

戦後の日本の民主化に向けた動きの中で、婦人参政権が1945年12月7日成立の衆議院議員選挙法改正によっていち早く実現し、法の下での平等を定めた日本国憲法も翌1946年11月3日に公布されました。労働政策における女性の取り扱いも、かなり早い段階から検討が始まりましたが、それはまず労働基準法の制定に向けた検討の中においてでした。

#### 1 労働基準法の制定経緯

第二次世界大戦前においても、工場法などにおいて女性を保護するための規定は設けられていました。しかし、その保護基準は、先進国水準に比べて低劣であったばかりでなく、戦時中は幾多の特例が制定され、それによって、女性の保護も有名無実の状態にありました<sup>5</sup>。

終戦直後においては、未だ労働省は発足しておらず、労働行政の所管は厚生省でした。厚生省においては、戦前に労務動員強化のため設置されていた勤労局を廃止し、改めて1945年10月に労働行政としては労政局、勤労局の2局体制が発足して、労働条件の改善や労働者



保護は労政局の所管となりました<sup>6</sup>。このような中、戦前の工場法は1945年11月には工場法戦時特例の廃止により一応復活したものの、「労働保護関係の法制が根本的に不備・不徹底である」ことは厚生省にも認識されていました。というのも、当時の日本は占領下にあり、1952年のサンフランシスコ講和条約の発効によって日本が独立するまでの間は、国家の行政もGHQ（連合国軍最高司令官総司令部）に管理されていたのですが、このGHQから労働の民主化の旗印のもと、労働条件、労働保護の問題にも様々な指摘がなされていた<sup>7</sup>からです。また労働組合も労働保護立法の必要性を訴えて運動を展開していたこともあり、1946年3月には労政局に労働保護課が設置され<sup>8</sup>て新たな労働保護立法の検討が進められました。さらに、同年3月6日に発表された新憲法要綱原案に「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と明記されたこともあって、立法作業が急がれることとなりました<sup>9</sup>。その構想にあたっては、「従来の工場法程度ではおさまらない」との認識のもとに国際労働条約を項目別に拾って検討する等の作業が行われたとされ、直後の4月に労働保護課でまとめられた「労働保護法作成要領」にも「労働条件ノ最低限度ヲ国際的標準迄高ムルコト必要ナリ」とされています<sup>10</sup>。

GHQも1946年3月米国から労働諮問委員会（Labor Advisory Committee）を招いて調査を開始し、同年8月にはこの労働諮問委員会から最終報告が出されました。並行して7月からは労務法制審議会での審議が始まり8月に基準法草案が作られ、9月には、11回にわたる公聴会が開かれました。この公聴会には使用者団体や労働組合、あるいは一般希望者に加え、特に、婦人問題研究家8名、11工場及び国鉄、都電、バス、電話、病院、演劇、百貨店の女子従業員が参加していました<sup>11</sup>。こうした手続きを経て、1946年12月に労務法制審議会の答申が出されました。その後、政府により労働基準法案が作成されて1947年3月4日国会に提出され、同月27日に成立、4月7日に公布され、一部を除き同年9月に施行されました。また同法の施行機関として、厚生省に労働基準局が、その地方支分部局として都道府県労働基準局が、1947年5月に発足しました。地方における労働行政は、戦時中は都道府県警察部の所管となっており、終戦直後は都道府県内政部又は教育民生部の所管となっていたが、ここに労働者の保護を専門に行う国直轄の出先機関が発足したのです。

## 2 労働基準法の女性労働関係規定

さて、成立した労働基準法は、その第1章第4条において「男女同一賃金の原則」をうたうとともに、第6章「女子及び年少者」において、女性労働者についての保護基準を設けました。制定当初の労働基準法の女性労働関係規定の内容は以下の通りです。（以下この項の説明においては当時の法文に即し女性ではなく女子の文言を使用します。また条数は制定当初のものです。）

### （男女同一賃金）（第4条）

労働者が女子であることを理由とする、賃金についての差別が禁止されました。

#### （時間外労働及び休日労働）（第61条）

いわゆる三六協定による時間外労働に関し、満18歳以上の女子について1日2時間、1週間6時間、1年150時間の上限が設けられ、これを超えた時間外労働をさせることが禁止されました。また休日労働も禁止されました。（満18歳未満の女子は年少者として時間外・休日労働は原則全面禁止。）

#### （深夜業）（第62条）

午後10時から午前5時までの深夜について、女子を労働させることが原則禁止されましたが、病院、旅館、料理店、電話の事業等については、適用除外とされました。

#### （危険有害業務、坑内労働）（第63条、第64条）

危険業務、有害業務、重量物の取り扱いの業務について、女子は就業禁止とされました。また坑内労働も例外なく禁止とされました。

#### （産前産後休業、育児時間）（第65条、第66条）

産前は女子労働者の請求により、産後は請求を待たずに、各6週間の休業をさせなければならないこととされ、このうち産後5週間については、女子労働者が望んでも就業させてはならない絶対的就業禁止期間とされました。育児時間は生児を養育するための時間として子が1歳に達するまでの間、女子労働者の請求により1日2回各々30分与えなければならないこととされました。

#### （生理休暇）（第67条）

生理日の就業が著しく困難な女子及び生理に有害な業務についている女子の請求により、生理休暇を与えなければならないこととされました。

なお、この生理休暇の規定は戦前の工場法にはないものでしたが、戦後の労働運動の中で広く労働協約条項の中に入れる要求がなされ、このような背景のもとに法案に盛り込まれたものです<sup>12</sup>。

#### （帰郷旅費等）（第68条）

女子労働者が解雇の日から14日以内に帰郷する場合は、使用者は必要な旅費を負担しなければならないとされました。

また、労働基準法に基づき1947年10月31日女子年少者労働基準規則が制定・公布され、翌11月1日より施行されました。

### 3 労働基準法施行時の「保護」の視点

戦後間もなく制定されたこの労働基準法の女性に関する保護規定の性格は、戦前のそれとは異なっていると考えられます。即ちその立案過程をみると、担当者の「労働保護立法については、従来の工場法程度ではおさまらない」との認識のもと、「労働条件ノ最低限度ヲ国際的標準迄高ムルコト」を目指して作業が行われています<sup>13</sup>。基本構想を練り上げる段階の1946年6月3日にまとめられた「労働保護法草案の要旨」では「従来の工場法は女子及年少者

の身体の保護を目的としているのに対し、草案は、雇傭関係に随伴する身分的拘束を排除し、労働者を人たるに値する最低限の生活を営ませるに必要な労働条件の基準を定めることを目的とする」とされているなど、「戦前の工場法（中略）から一步飛躍して「人たるに値する最低限の生活」を労働者に保障する」<sup>14</sup>目的を持つようとしていたと考えられます。それは戦前の工場法が国家のための労働力の維持培養のために労働者を「保護」していたのとは異なる、基本的人権の一部をなす最低労働基準としての「保護」でした。

ただし、このような考え方の転換はあったものの、女性に関する保護の規定が女性を年少者ととともに弱者として保護するという工場法の考え方を一定程度受け継いでいることもまた否定できません。労働基準法は立案過程で12次にわたる草案作成の段階を経っていますが、女性労働者の保護については、その1次案（1946年4月12日）において既に、労働時間、深夜業、産前産後休業、育児時間、危険有害業務、帰郷旅費といった条項が盛り込まれており、3次案（1946年5月13日）において関連条文がまとめられ「女子及び年少者」の章ができています<sup>15</sup>。そこでは、産前産後、育児時間、生理休暇等女性特有の身体的条件に基づくものを除き、女性と18歳未満の年少者について同様に「保護すべきもの」とし、ほぼ一律に保護の対象とするものでした。したがって、これらの女性保護関係条文はGHQからの指導ではなく、日本側の、即ち当時の厚生省の担当者が、工場法をも下敷きにして作り上げたものと解することが適当でしょう。

女性を男性に比べて抵抗力薄弱で、意志強固でないとし、あるいは工場に通勤する女性が家庭を顧みなかったり子供の病気に対応できないといった理由で「国民ノ母ニシテ且主婦タルベキ」女性を「15歳未満ノ男工ニ準ジテ保護スルノ必要ハ自ラ明カナルヘシ」<sup>16</sup>としていた工場法の考え方を引き継いでいること自体、現代から見れば不合理に映りますが、1946年に採択されたILO憲章の前文においても、「児童・年少者・婦人の保護」を「同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認」その他の事項とともに労働条件改善の手段として挙げています<sup>17</sup>。女性を年少者ととともに一定の保護の対象とすることは、終戦直後の状況下では、国際的にも追求すべき正義であると考えられていたと言っているでしょう。特に我が国の終戦直後の労働条件は劣悪で、立法当時の労働基準法の女性に関する保護規定は、劣悪な労働条件から女性を守るための「民主主義の立場に立った」保護規定と認識されたのでした<sup>18</sup>。

このことは工場法には盛り込まれていなかった「生理休暇」についてもあてはまります。労働組合の取り組みを背景に労働基準法草案に盛り込まれた生理休暇の規定については、GHQの担当者が「こういうものをあまり使うと女子の条件が悪くなるかもしれない、だから私は本当は賛成しないのだけれども、日本人がほしいって言うんなら反対することはない」と言う等、GHQは消極的賛成であった伝えられます<sup>19</sup>。しかし、労働基準法案が国会で審議された際には、生理休暇を与えるのは男女平等に反するのではないかという趣旨の質問に対し、時の厚生大臣が、一般の労働条件も労働環境も悪い我が国では、このような特別保護によって初めて男女平等の地位を保障されるとの趣旨の答弁を行っています<sup>20</sup>。

#### 4 唯一の「平等」の視点・・労働基準法第4条創設の経緯

女性の保護に関する多くの規定と異なり、男女同一賃金に係る第4条の規定については、労働基準法において全く新たに登場したものです。具体的には、労働基準法の草案策定作業の中で、極秘裏に作業されていたといわれる第4次案（1946年6月3日）までには盛り込まれておらず、第5次案（1946年7月26日労務法制小委員会に提出されたもの）において初出となっています<sup>21</sup>。この点で、すでに1次案から盛り込まれていた保護規定とは対照的です。

一方、性別は明記しないものの、労働条件に係る均等待遇を規定した第3条に該当する条文内容は、第2次案には盛り込まれています。この均等待遇に関する第3条に関しては、1945年11月28日の段階で既に、戦後徴用解除となった外国人に対する賃金、労働時間等労働条件に関する差別の撤廃がGHQから指示され、これに基づき1946年1月10日付で厚生省令「労務者ノ就職及ビ従業ニ関スル件」が制定されています。そこでは「工場事業場其ノ他ノ事業主ハ其ノ使用スル労務者の賃金、給料、就業時間其ノ他ノ労働条件ニ関シ、ソノ国籍、宗教又ハ社会的地位ノ故ヲ以テ当該労働者ニ対シ有利又ハ不利ナル差別的取扱ヲ為スコトヲ得ス」とされていました<sup>22</sup>。したがってGHQはもちろん厚生省の労働基準法立案担当者も又労働条件の均等待遇の制度化の必要性を早い段階から認識していたと言えますが、そこに性別が含まれるという認識はなかったと推察できます。

男女同一賃金の規定を含む5次案が出されたのは、7月10日のいわゆるデレヴィヤンコ事件（対日理事会のソ連代表デレヴィヤンコ中將が日本の労働立法に関し22項目にわたる詳細な勧告を行ったもの。22項目中17項目が労働保護立法に関するものだった。）の直後の7月26日でした。そのため、労働基準法第4条の誕生とこの事件との関係を指摘する説もあります<sup>23</sup>。即ちこのデレヴィヤンコ中將の勧告項目の中に「技能の等しい女子並に男子に対しては、その労働に対し同額の賃金を支払ふこと」との項目があり、これが日本側あるいはGHQを動かしたのではないかというのです。この勧告が大きく報道されたのち、日本側に対し草案の説明の要請が行われ、日本側が極秘に作業した4次案を説明したところ、GHQが7月15日に「ソ連代表の提案はすべて、事実上既に全部或いは部分的に現行法令で実現されているもの又は既に起草の第一段階を経過した法案と重複するものである」とし、多くの点についてこの4次案を引用して声明を公表したのです。その中で男女同一賃金に係る部分についても「現在この点に関する法規はないが幾多の労働協約で尽くされている。この問題は、労働保護法草案においても含まれている」としています。しかし、4次案には、先に述べたように男女同一賃金についての記述はないのです。したがって、7月10日のデレヴィヤンコ声明から15日のGHQによる声明発表までの間に、GHQと日本政府の間で何らかの政策判断が行われ、それが第5次案での男女同一賃金条項初出に結び付いたと考えるのが自然でしょう。

かくして日本の労働基準法に男女同一賃金の規定が設けられることとなりますが、当時GHQが婦人参政権や日本国憲法における平等条項を主導しておきながら、労働の分野ではデ

レヴィアンコ事件が起きるまで労働条件における男女平等条項を主導しなかったのは、国際的にみても女性労働者についての「正義」が、より保護に重きを置いたものであったと見ることもできます。労働基準法第3条において性別が明記されなかったのも、同じ法律の中に女性特有の保護規定を有するためであるとされます。

なお、この労働基準法第4条は、労務法制審議会に5次草案が提出された1946年7月26日時点においては、「使用者は、同一価値労働に対しては男女同額の賃金を支払はなければならない」との条文になっており、同一価値労働同一賃金の原則を明文化する内容でした<sup>24</sup>。この条文については、労務法制審議会の小委員会（委員長 末広巖太郎）において、学識経験者委員であった北岡寿逸氏が「これはベルサイユ条約の引き写しなので削除すべきだ」と主張したのに対し、労働者代表委員が「我が国には女性労働者に対して性のみを理由として差別をする様々な封建制度の名残があるので、この規定は特に重要で、残すべきだ」と主張したとの記録<sup>25</sup>があります。

同一価値労働同一賃金の表現は7次案（1946年10月30日）以降改められ、最終的には「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」となりましたが、起草担当であった寺本廣作は「現在我が国における給与形態が著しく複雑化し生活給の色彩を強くして来て居って男子同士の間でも同一価値労働に対して同一賃金が支払はれない場合が多い時、男女の賃金比較に於てのみ同一価値労働を表面に持ち出すことが不適當であるためかかる表現を避けた迄のこと」と解説しています<sup>26</sup>。

## 第2節 労働省の発足と婦人少年局の設置

### 1 女性労働政策を担当する行政組織

ここで、現在女性労働政策を担当している厚生労働省雇用均等・児童家庭局の組織のルーツである労働省婦人少年局の設置経緯を見ておきましょう。女性労働に係る政策展開の一つとして組織の発足を挙げるのは、戦前ほとんどないに等しかった女性労働政策が戦後発展を遂げたのは、この組織の誕生が一つのきっかけと考えられることによります。更にその後も、女性労働に係る政策は、長い間公共政策あるいは労働行政の中において、重要な政策として扱われにくかった経緯がある<sup>27</sup>ため、たびたび行政改革の対象に取り上げられました。このようなことから、組織の問題は今日まで常にイシューとして存在してきたわけです。

婦人少年局は、戦後、労働省設置とともに発足しています。女性労働の問題のみならず女性の地位の向上をその任務の一つとし、中央省庁の内部部局で最初に女性を局長に就けた組織でもあります<sup>28</sup>。

婦人少年局の設置には、GHQが大きな役割を果たしたことは、多くの人が知るところです。参政権付与による日本女性の解放を日本民主化のための五大改革指令<sup>29</sup>の冒頭に掲げたマッカーサー元帥のもとで、GHQは早い段階から日本政府の中にアメリカ合衆国連邦政府の労

働省におかれた婦人局（Women's Bureau）のような局を作る願望を有していたとされます<sup>30</sup>。

## 2 労働省設置の方針

婦人少年局の詳しい設置経緯に入る前に、労働省の設置の経緯も少し紹介しておきましょう。厚生省におかれた労政局において労働基準法の検討が行われていたことは、前述のとおりですが、この労働基準法をはじめ、労働組合法、労働関係調整法といった労働法令が整うに従い、法体系上も労働という独自の分野が構成されていき、関係事務も著しく膨張し、行政体制としても独自の機構が要請されてくることとなりました<sup>31</sup>。1946年7月29日のGHQの労働諮問委員会最終報告書では、「日本の現在の労働行政機構は、全面的に再検討を要する。（中略）今後の計画のためには更に一層大きく且つ訓練せられた行政担当者、強力にして独立せる労働省の設置、より適切なる予算、地方労働事務監督のためのより効果的なる機構を要するであろう。」とされ、労働組合法立案の過程においても、労務法制審議会で独立の労働行政機構の必要性が論じられました。既に1946年5月28日には吉田内閣の閣議において労働省設置に関する件（「今後における労働行政の重要性に鑑み、あらたに労働省を設置する方針の下に内閣法制局、厚生省その他関係各庁において研究を進めることといたしたい。」）が閣議決定されています。したがって、GHQの意向も含め戦後の行政機構としての労働省の設置は必然であったとも考えられます。

## 3 アメリカ合衆国の労働省婦人局を範として

一方、日本政府にアメリカ合衆国における労働省の婦人局（Women's Bureau）のような局を作る件については、1946年1月9日GHQの民間情報教育局（CI&E）ダイク局長が加藤シズエ、羽仁説子、佐多稲子、赤松常子等をメンバーとする「婦人諮問委員会」に意見を求めたのが、議題に上った最初とされ、その際女性たちはその提案に賛成したとされています<sup>32</sup>。しかしこの「婦人局」をどこに置くかについては意見の対立があったとのこと。まずGHQ内では当初内務省におくべきであるという提案が民間情報教育局情報課女性情報担当官 E.ウィード中心にまとめられ、5月8日民間情報教育局長や民政局長に提出されていますが、GHQ内部で否定されています。一方、GHQがアメリカから招請した女性一人（ヘレン・ミアース）を含む12人の労働問題専門家による労働諮問委員会は、全会一致で労働省設置をはじめとする勧告案を盛り込んだ最終報告書において、アメリカの例に倣い、新設の労働省に婦人少年局を設置するという提案を書き込んでいます。

## 4 日本女性の意見、日本政府の提案とGHQの方針

また、GHQは、加藤シズエらの社会党女性議員が1946年夏に提案した女性に関する「独立の内閣の省庁の設置」についても否定的だったとされます<sup>33</sup>。結局加藤シズエらは、1946年12月社会党婦人部の意見として新設労働省の中に女性の社会的地位向上のための総合的な連絡調整の機能を持つ婦人局を設置する案を提案するに至ります。一方婦人民主新聞の報道（1947年1月16日付け）によれば、厚生省で唯一の女性の労働監督官谷野せつは、①各省から女性に関する所掌事務を取り上げることはできない、②働く女性は若い女性に限られ

ており、婦人局が働く女性の保護のみを目的とする場合には、局として成立するほどの仕事がない、③男女平等が達成されても、女性問題はなくならないと思うので婦人局を設置することは賛成であるが、婦人局に管理能力を与え、立法化することは難しい、④したがって、婦人関係の調査・計画庁ならば可能である。との意見だったとされます。唯一行政内部にいた当事者として、現実的な組織論を踏まえた意見を持っていたことがうかがわれますが、所属組織内部で婦人局設置についての積極的な取り組みがみられていないことから、立場上も上記のような発言にならざるを得なかったものと推察されます。

すなわち、1947年2月に吉田内閣が提出した労働省設置案には、女性問題を扱う官僚機構についての言及はなく、4月14日に提出された修正案においても労働基準局の中に婦人少年課を設置するのみでした。これに対し GHQ は、「婦人と年少労働者に関する権限を労働基準局から婦人少年局へ委譲すること」、「女性の経済的社会的法的地位向上のための研究、出版、勧告の事項」などについて責任を持つ婦人少年局を設置することを提案します。

## 5 労働省設置準備段階での議論

1947年4月の総選挙の結果成立した片山内閣は、その成立当初から労働省の設置を公約し、初代の労働大臣を予定されて入閣した米窪満亮国务大臣のもとでその準備に取りかかっていましたが、同年6月10日には米窪大臣を会長とし厚生次官や関係局長、内閣官房次長、大蔵省主計局長、法制局第一部長等行政関係者の外組合関係者や使用者、更に社会事業協会副会長、社会保険制度調査会委員等も委員に名を連ねた労働省設置準備委員会<sup>34</sup>が設置されました。幹事には法制局参事官や厚生大臣官房秘書課長ほか関係省庁の課長クラス20名が名を連ねましたが、その中で女性は厚生省婦人児童課長谷野せつただ1人でした。この委員会の第1回総会が6月13日に開かれた後、同委員会に設けられた小委員会での議論が行われましたが、小委員会で議論が分かれた問題の一つが「婦人問題」の所管でした。この議論の分かれた問題が再び第2回総会で討議されましたが、その討議結果は次のようなものだったとされています<sup>35</sup>。「婦人問題一般に関する事項を労働省が所掌するのは妥当でないという意見と、婦人の地位の向上は結局経済問題ないし労働問題の解決によることが多いから、労働省で婦人問題一般をも所掌すべしという議論及び両者の中間論等があったが、本件については結局、まず労働省内に婦人少年関係の事項を所掌する婦人少年局を設置し、婦人少年局が中心となって各主務関係省間の連絡の緊密化を図ることに意見が一致した。」

この過程をもう少し詳しく見ていくと、次のような経過があったことがうかがわれます。

まず、「労働省内の一局において婦人問題一般を所掌することは妥当でない」という意見としては、次のような意見があったとされます。

- ① 労働省は、一般行政でなく労働行政という特殊な面を所掌する官庁である。従つて現在婦人問題一般を所掌する官庁がないという理由で又経済問題に関係があるからという理由で労働省において所掌すべしというのは論理の飛躍である。(社会事業協会副会長赤木朝治氏)

- ② 婦人問題は児童問題と不可分離の関係があり、婦人問題一般については、むしろ厚生省児童局を婦人児童局に改組して所管せしめるのが適当である（赤木氏、社会保険制度調査会委員志立たき氏）
- ③ 婦人問題一般というような事項は、労働大臣の権限外事項である（赤木氏）
- ④ 婦人問題の対象の大部分は家庭婦人。したがって根本は社会教育の問題である（法制局第一部長井出成三氏）

これに対し、婦人問題一般は労働省において所管するのが妥当である意見としては、次のような意見があったとされます。

- ① 婦人問題の中心は、経済問題及び労働問題である。経済上又労働について自主性がなかったため、婦人の地位は隷属的であった。従つて、婦人の地位の向上その他の諸問題は労働省を中心にして解決していくべきだ。但し、現在各省より所管されている事項すべてを移管せよというのではなく、関係主務省間の中心的連絡調整機関となるという意味である。（日本労働組合総同盟 上条愛一氏、全日本産業別労働組合会議 細谷松太氏、社会保険制度調査会委員清水宏氏）
- ② 婦人問題の中心は保護でなく解放である。官制にも労働大臣の権限として規定すべきだ。（厚生省顧問北岡寿逸氏）
- ③ 近く企業整備等により、失業問題が発生するが、この中には従来家計を支えていた婦人の失業問題が含まれており、その結果として闇の女その他の問題が発生することは必然である。この意味においても、労働省を中心として対策を講究していくべきだ（細谷氏）
- ④ 現在各官庁において、それぞれの角度から取り上げているが、とりまとめという意味でどこかの省がやってよい。現在のような時期においては、盛り上がる次代の思潮を背景として労働省が推進的中心連絡調整機関となるのも適当と思う（井出氏）。
- ⑤ 婦人少年局が設けられた以上は、各主務官庁間の連絡調整の意味でこの局に婦人問題に関する窓口事務を扱わせるのが適当ではないかと思う（厚生次官伊藤氏）。

ここでは、労働組合の代表が、婦人の地位向上その他の諸問題を労働省を中心に解決していくべきだという意見に集約されていることが注目されます。

結局第2回総会で合意された労働省設置要領においては、婦人少年局の設置とその所掌事務として「婦人の地位の向上その他婦人問題に関する事項」、「婦人及び年少者の労働条件及び保護に関する事項」、「児童の使用禁止に関する事項」、「労働者の家族問題に関する事項」「家族労働問題及び家事使用人に関する事項」「その他婦人及び年少者に特殊の労働問題に関する事項」が明記されました。

## 6 労働省設置法案の提出

労働省設置法案は1947年7月22日第一国会に提出されますが、女性一般に関する婦人少年局の所掌事務については「婦人の地位向上その他婦人問題の調査及び連絡調整に関する事項、但し婦人問題の連絡調整については、他省が法律に基づいて、その所管に属せしめられ



た事務を行うことを妨げるものではない。」と規定されています。その理由についてその提案理由説明の中で米窪国务大臣は次のように述べています。

「婦人少年局、これは新たにできる局でございますが、この局の任務は、婦人及び年少者の特殊な労働問題を所管するのほか、労働者の家族問題に関する事項並びに婦人の地位向上、その他婦人問題の調査及び連絡調整に関する事務を所管することにいたしたいと思っております。ただし労働者の家族問題及び一般婦人問題については、他の各省において、例えば厚生省、内務省、文部省、そういった省がそれぞれの主管に属しておる事務を現在行っておるのでありますが、これらの省に属しない一般婦人問題もありますので、この労働省の婦人少年局が中心になって、これらの省との連絡をはかり、かつこれらの省で現在やっておらない問題については、これを労働省の婦人少年局で処理していきたいと考えております。」

また、第1回国会の審議の中で米窪国务大臣は、「憲法において、男女の待遇に高低があってはいけない、又社会的権利は同等である、こういった基本的人権が認められて、しかも民主主義が確立する上において、婦人問題の解決がきわめて重要であるという客観的な事実を考えても、労働省が新たに生まれる上において、婦人に関する問題を取扱う局を設けることは当然すぎるほどの問題である。」「憲法で男女の別なく権利も認められ、社会的地位も認められているが、実情においては、やはり婦人の地位なり権利なりはまだまだ現実の問題として男子と同じようになっておらない。同様に年少者の問題も、これまたわが国において十分な政府の保護を要すべき段階にあることも事実である。こういう具合に婦人といい、年少者といい、ともかくも政府がその施策において相当保護を行うべき余地のあるところを認めて一つの局にした。」と述べています。

また、加藤シズエ議員からの「職場に働く婦人、農村に働く婦人、一般家庭労働に従事する婦人など、広く婦人全般を含めた婦人行政の一元化が望ましい、そのために将来婦人局として独立した一局を設置する構想があるかどうか」の質問<sup>36</sup>に対して、米窪大臣は「現段階においては、政府がその施策において相当保護を与えるべき余地のある婦人及び年少者の問題をまとめて一局にしたこと、特に婦人課の場合、分課規程のなかに婦人の地位の向上その他婦人問題に関する調査及び連絡調整については、他省が法律に基づいてその所管に属せしめられた事務を行うことを妨げるものでないことを定めており、婦人問題については他省で行っているものに対しては何ら干渉するものではないが、婦人課が窓口となって一切をとりはからって行くという構想である」と述べています。

このような一連の動きをみる限り、労働省におかれた婦人少年局が「婦人の地位向上」といった労働以外の一般女性対策を所掌することについては、各方面に相当の議論があった中で、特に労働組合などの支持を得たほか、事務量などに照らした現実的な選択肢として決定されていたものと推察できます。

## 7 労働省設置法の成立・施行と婦人少年局

このようにして労働省設置法は1947年8月28日成立し、9月1日施行されました。婦人少

年局の所掌事務については、労働省設置法第7条の中での次のような事項が定められました。

- ① 婦人及び年少者に特殊の労働条件及び保護に関する事項
- ② 児童の使用禁止に関する事項
- ③ 家族労働問題及び家事使用人に関する事項
- ④ その他婦人及び年少者に特殊の労働問題に関する事項
- ⑤ 労働者の家族問題に関する事項、ただし法律に基づいて他省の所管に属せしめられたものを除く。
- ⑥ 婦人の地位向上その他婦人問題の調査及び連絡調整に関する事項、但し婦人問題の連絡調整については、他省が法律に基づいて、その所管に属せしめられた事務を行うことを妨げるものではない。

上記の仕事のうち、「婦人及び年少労働者に特殊な労働条件及び保護に関する事務」は、労働基準法の施行と直接関連をもつものですが、労働基準法の施行は労働基準局でこれを所管しているため、労働省労働基準局、都道府県労働基準局、労働基準監督署と婦人少年局との関係を明らかにする必要があり、そのために労働省設置法第15条は労働基準法に第100条の2として次のような規定を設ける改正を行うものでした。

労働省の婦人少年局長は、労働大臣の指揮監督を受けてこの法律中女子及び年少者に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項を掌り、その施行に関する事項については、労働基準局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準局長がその下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

婦人少年局長は、自らその指定する所属官吏をして女子又は年少者に関し労働基準局若しくはその下級の官庁又はその所属官吏の行った監督その他に関する文書を閲覧し、又は閲覧せしめることができる。(以下略)

これを受けて、既に公布されていた労働基準法について規定の整備が行われました。

以上述べてきたように、女性のみを専門に取り扱う行政機関の設立を願った女性運動家や政治家にとっては十分とは言えないものであったかもしれませんが、女性労働問題を中心に女性にまつわる問題を調査し、連絡調整機能を持ち、女性労働者の労働条件に関しては法に基づき一定の権限を持つ行政組織として、労働省に婦人少年局が誕生したのでした。

## 8 労働基準行政との関係

上記のような経緯で発足した婦人少年局は、女性に関する行政に関して言えば、「婦人に特殊の労働条件及び保護に関する事項」、「家族労働問題及び家事使用人に関する事項」「その他婦人に関する特殊の労働問題」「労働者の家族問題に関する事項」「婦人の地位向上その

他婦人問題の調査及び連絡調整に関する事項」がその所管となりました。

労働基準法の女性に関する規定（第4条及び女性保護規定）に関しては、その制定・改廃・解釈に関する権限はあるというものの、実際の労働基準監督機関を通じた施行は労働基準局の所掌であるため、婦人少年局長が労働基準局長に対して行う勧告権を行使するために必要な範囲の調査を実施するといった趣旨で婦人少年局長及びその所属の官吏を示す「婦人少年局調査員」という資格が労働基準法に基づく女子年少者労働基準規則に明示されました。これにより、この婦人少年局調査員の証票を持つ者が事業場に立ち入り調査をできるようになりました。婦人少年局職員（婦人少年室設置後は婦人少年室職員も含む。）はこの「婦人少年局調査員」の証票を携帯して事業場訪問調査等の調査を実施しました。

## 9 婦人少年局の存廃問題

婦人少年局は、発足後何度か行政機構改革の対象として取り上げられ、その存続を危ぶまれたことがありました<sup>37</sup>。まず1949年2月行政機構刷新審議会の答申に基づき第三次吉田内閣が「行政機構刷新及び人員整理に関する件」を閣議決定するに至った際、次に1950年4月内閣に設けられた行政制度審議会から「行政機構の全面的改革に関する答申」が出された際に婦人少年局を廃止、解体する動きがあったのです。この時はいずれも婦人少年問題審議会が廃止あるいは解体に反対する旨の建議を出しました。このほか1950年11月と1952年2月に行政管理庁は「行政機構改革案」、「機構改革案」を出し労働省と厚生省の統合、婦人少年局と厚生省児童局との統合を提案しました。これらに関しては、各種婦人団体、労働組合、婦人議員、及び婦人少年行政に関心を持つ有識者等を中心として機構改革反対の意見が強く、GHQ労働課及び民間情報教育部が婦人少年局存続の必要性を表明したこと等も助けとなって、定員は発足当初に比べ1952年3月現在で約半分に縮減されましたが、機構改革はついに行われませんでした。

## 第3節 地方行政機構の整備

### 1 婦人少年局職員室の設置

労働省婦人少年局の任務をそれぞれの都道府県において展開していくためには、地方において具体的な業務を担う人員と組織が必要でした。このため、1947年11月1日付けで婦人少年局長・労働基準局長連名による通達（「婦人少年局職員室設置について」発婦第3号）が出され、翌1948年3月11日に46都道府県に配置定員総計216名の婦人少年局職員室が発足しました<sup>38</sup>。言い換えれば、この職員室は法律に基づく正式の組織ではなかったわけです。職員の身分は婦人少年局に属していましたが、実際には都道府県労働基準局庁舎内に職員室が置かれ、職員は通達に基づき次の事項を行うこととされていました。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 婦人及び年少労働者に特殊の労働条件並びに労働問題の調査に関する事項</li> <li>② 婦人の地位向上その他婦人問題の調査及び連絡調整に関する事項</li> <li>③ 家事使用人及び家族労働問題並びに労働者の家族問題の調査に関する事項</li> <li>④ 婦人労働問題、年少労働者問題及び婦人問題の啓発宣伝に関する事項</li> <li>⑤ 地方における婦人労働問題、年少労働問題及び婦人問題の委員会に関する事項</li> <li>⑥ 婦人労働者問題、年少労働者問題及び婦人問題について地方官庁、都道府県及び関係方面との連絡に関する事項。</li> </ul> |
|--|

この「婦人少年局職員室設置について」では「・・・地方における調査と関係各方面との連絡に当たらせるために都道府県毎に婦人少年局の職員を配置することと致しましたので、労働基準局並びに労働基準監督署設置早々で甚だ御迷惑でしょうが、左記ご承知の上婦人少年局職員室の設置、職員採用その他に対して格段の御協力をお願いします」とあり、「人事は婦人少年局で取扱うので、貴官において適任者を婦人少年局へ推薦されたいこと。尚、職員室所掌事務処理の責任者として主任を定める予定であるから、推薦の際主任候補者を選定されたい。」との依頼もされています。

ところで、婦人少年局職員室の職員の募集については、当時の山川菊栄局長の次のような述懐があります。

「婦人少年局は私の行く前に、機構も主な人事も決定していたが、谷野婦人労働課長と日本女子大時代の旧友で、たしかに立派な人柄だった兵庫県の吉村とくさん1人のほかは、地方の婦人少年室長（原文ママ…筆者注）は一人もきまっていなかった。その人選は谷野氏に早くから任されていたとのこと。しかし容易に進まず、予算を打ち切られると GHQ からは矢の催促。地方の基準局から谷野氏へ履歴書付きで推薦してくるのは男子ばかり。女子では一府一県の女性の問題に責任を負う重要な任務は務まらぬといい、副主任なら女でもよかろう、あるいは全国男女半々ならともいつてくる。私は結局室長は全部女性に限るとハッキリ言明することにきめ、GHQ もそれを支持してそう決定した。」<sup>39</sup>

このように地方からの推薦が男性ばかりという当時の状況に業を煮やした山川局長は、女性、特に進歩的な女性の参集を強調した「檄文」を作り自ら各分野に働きかけたということです<sup>40</sup>。その結果職員室は室長も含め全員女性により発足し、後に男女雇用機会均等法が施行された後も男性職員の配置はごくわずかでした<sup>41</sup>。

## 2 都道府県婦人少年室の設置

前述のように、1949年2月以降行政機構の整理縮小案が出されるたびに婦人少年局及び職員室の廃止・縮小問題が俎上に上るようになりました。このため1949年には313人であった婦人少年局の定員（職員室含む）が1951年には170人（本省66人地方104人）にまで減少し、地方の体制も脆弱となっていきました<sup>42</sup>。

このような流れの中で、婦人少年行政の一層強力な推進を図るため、1952年7月31日労

働省設置法の一部改正が行われ、翌8月1日より、それまで本省職員の駐在機関であった職員室は、正規に労働省設置法上の地方支分部局としての都道府県婦人少年室となりました。都道府県婦人少年室は、各都道府県庁所在地に置かれ、管轄区域を各都道府県と定め、労働省組織規程により室長が置かれ、婦人少年局長の指揮監督を受けて業務を行うことが明記されました。これにより、室の職務の命令系統、所掌範囲、責任の所在が明確となり、行政官庁としての体裁が整えられ、地方職員定数は、本省とは別建てに104名と定められました。しかし、1室あたり2名強という人員は、組織としてまとまって仕事をするには極めて脆弱であることに変わりなく、このことがその後の女性労働政策の展開に一定の制約要因となったことも、また事実と言えるでしょう。

## 第4節 婦人少年局発足当初の行政の展開

### 1 保護行政、啓発活動、基礎資料の作成

前述のような経緯で1947年9月に労働省に婦人少年局が、地方には1948年3月に婦人少年局職員室が発足し、1952年8月には法令上の地方支分部局として都道府県婦人少年室が設置されましたが、このような地方組織を通じた当初の行政は「婦人年少者保護行政」「啓発活動」「基礎資料の作成」を柱に展開されました<sup>43</sup>。

### 2 保護行政の実態

労働基準法に関しては第100条の2の規定に基づき、婦人少年局長が女子及び年少者に関する特殊な規定の制定、改廃、解釈又はこれらの規定の施行に関する事項の調査及びこれらの規定の施行に関する事項について労働基準局長、都道府県労働基準局長に対する勧告、援助の事務を所掌することになっていましたが、このうち労働基準局長、都道府県労働基準局長に対する「勧告」が具体的に実施された形跡はありません。

むしろ、女子保護に関する職員室の具体的な業務は、都道府県労働基準局の協力のもとに行われており、このことは例えば、新潟県下における「女子である沖仲士」<sup>44</sup>に関して「婦人少年局、労働基準局及び新潟県下の労働組合、三者の絶え間ない協力によって、334名中315名の婦人沖仲士をそれぞれの職場で合法的な仕事に転換させることに成功した。これらの婦人は法定以上の重さのある重量物の運搬を含む沖仲士の仕事に従事していたもので、基準法の適用により当然解雇されるはずのものであった」といった報告<sup>45</sup>に象徴されています。

鉄道的女子踏切警手等についても「婦人少年局発足当初、女子寄宿舎の舎監、鉄道の踏切番、出札掛りの深夜業が問題となり、その度に、その実情調査のために係官を現場に派遣し、その結果に基づき婦人少年局長は労働基準局長と協議して問題を処理した」<sup>46</sup>とされていますが、結局「昭和22年11月現在において番舎に居住し、踏切警手の業務時従事していた女子が引き続きその業務に従事する場合に限り、便宜、法第62条の違反として取り扱わないこととしたい。」（昭和23.4.28基収第1021号）といった通達に結び付く<sup>47</sup>など、法律と現状

との調整の業務を行うにとどまったこともあったようです。

### 3 平等行政推進の努力

一方、男女間の賃金についての差別的取り扱いを禁止した労働基準法第4条の規定の関連でも婦人少年局として積極的にかかわろうとした形跡が見られます。即ち1949年1月、1950年1月の2回にわたり、婦人少年局長は、日本鉱業連盟と日本炭鉱労働組合連合会との間に締結された賃金中央協定中の女子の賃金に関する条項に、労働基準法第四条違反の結果を生じる恐れがあるとして、労使双方に、この条項を削除するよう次のような要望を出しています。

(昭和25年1月17日婦発第8号婦人少年局長から日本鉱業連盟専務理事及び日本炭鉱労働組合連合会会長あて)

昭和二十三年十二月二十七日、日本石炭鉱業連盟と日本炭鉱労働組合との間に締結されました賃金中央協定中に「女子及び十八歳未満男子の賃金額は、従来の実績を勘案、各炭鉱の実情に応じ決定する」という一項がありますが、これが個々の炭鉱において、とかく女子労働者の賃金を性別差における観念のまま低賃金にくぎづけする口実となり、又労働基準法第四条に違反する結果を生ずる恐れもありますので、新賃金協定締結に際しましては、係る結果の生じないよう同項を削り、更に各炭鉱に対してその趣旨を徹底せしめる措置を取っていただくようご配慮願いたく、女子労働者からの強い要望もありますので特にこの旨を申し進めます。

このほか「物資配給に男女差別がある」として炭労の女子代表が協力を要請してきたのに対応し、石炭庁に文書で配給方法の是正を申し入れ具体的措置の回答を引き出したりもしています。

しかし、これらの労働基準法第4条関連の業務においても、婦人少年行政が担ったのは主として啓発や基礎資料の作成といった部分であり、法違反の指導や送検等の業務は労働基準監督署が行っていました。

#### ＜コラム＞働く女性を巡る税制その1

1947年に新憲法のもとで民法が改正され、家長制度がなくなった後も、所得税法は家族の所得を合算するという世帯単位の課税制度が維持されてきました<sup>48</sup>。その後1949年にシヤウブ使節団による日本税制報告書が発表され、その勧告を受けて1950年に税制改正が行われました。これにより世帯単位の課税制度は廃止されて、原則として個人単位の課税制度になりましたが、いくつか残った世帯単位の課税のうち、家族従業員の給料などの事業主所得への合算課税は、家族に支払った給料や家賃を必要経費と認めず合算課税するとい

うものでした。この時期家族従業者として働いていた多くの女性は、独自の課税の対象ではなく、世帯主であった夫や舅が合算課税されていたということになります。

その後 1952 年の改正で青色申告者に限って例外的にその事業に働く家族従業員に対して支払う給料を必要経費とする青色事業専従者控除の制度が設けられました。これがのちに、配偶者控除制度が設けられることに繋がっていきます。

#### 4 啓発活動の展開

啓発については、局発足と同時に大量のリーフレットを配布して行われた「婦人少年局は何をするところか」についての啓発に続き、①女性及び年少労働者や使用者を対象とした労働基準法第 4 条の男女同一賃金の原則、第 6 章の女子保護規定、女子年少者労働基準規則の宣伝啓発、②一般女性と社会一般に対する新民法の親族・相続に関する規定についての知識の宣伝啓発、③女性全般に対する意識啓発、即ち、旧民法下における男子依存の意識から脱却、男女同権・同等の義務の認識と自覚の醸成、女性労働者の職業意識の高揚、④女性及び年少労働者を対象とする民主国家の国民として必要な発言のしかた、会議への参加のしかた、会議の運びかた、労働組合、婦人団体への参加の仕方などについての啓発、といった点に重点を置いて啓発活動が展開されていきました。

婦人少年局発足後 5 年間の間に行われた女性関係の啓発事業は以下の通りです（年号は実施年）。

（女性労働関係の啓発活動）

労働基準法施行規則試案に関する公聴会 1947

男女同一賃金の原則の趣旨徹底に関する特別活動 1948

働く婦人の福祉増進運動（組合活動の促進、労働条件の改善、厚生福利施設の拡充等 7 項目にわたる目標を掲げて啓発活動を行った。） 1949

婦人の組合活動促進に関する特別活動 1949

婦人の雇用機会拡大のための特別啓発活動 1949

婦人の組合活動促進運動 1950

事業場付属寄宿舎生活の自治促進啓蒙活動 1950

働く婦人の一日講習会（働く婦人の権利と義務について） 1950

働く婦人の職場施設改善運動 1951

労働協約と婦人の地位向上促進運動 1951

婦人の職業意識をたかめる運動 1951

働く婦人の一日講習会（市民意識と労働組合） 1951

市民意識と労働組合講演会 1951

婦人労働問題研究会議（婦人と賃金について） 1952

(女性の地位向上関係啓発活動)

新しい婦人の地位についての認識を深めるための啓蒙活動 1948

第1回婦人週間 もっと高めましょう私達の力を私達の地位を私達の自覚を 1949

法制上の知識に関する婦人指導者講習会 1949

第2回婦人週間 家庭から職場から封建性をなくしましょう私達の権利と義務を知りましょう 1950

法制上の知識に関する婦人指導者講習会 1950

主婦の地位を高める啓蒙運動 1950

第3回婦人週間 社会のためのやくだつ婦人となりましょう 1951

労働者家族問題についての特別活動 1951

## 5 基礎資料の作成

また、基礎資料の作成に関して言えば、この時期に地方職員室を通じ多くの調査が行われました。この時期に実施された女性に関する調査は、以下の通りです(年号は実施年)。

(女性労働関係調査)

女子の官公庁職員に関する調査 1948

製糸工場の女子労働者実態調査 1949

労働協約のうち婦人に特殊な規定に関する調査 1949

病院診療所の看護婦労働実態調査 1950

家内労働実態調査 1950

女子の職場施設調査 1951

綿紡績工場の女子労働者実態調査 1951

派出看護婦労働実態調査 1951

女子の重量物取扱作業に関する調査 1951

家内労働実態調査(前年度と異なる業種や地域) 1951

(一般女性問題関係調査)

女世帯生活実態調査 1948

婦人の地位についての調査 1949

第2次女世帯生活実態調査 1949

封建性についての調査 1950

農村婦人の生活—実態調査結果報告—1950

第3次女世帯の生活実態調査 1950

婦人の市民意識についての調査 1951

婦人労働者及び労働者家庭婦人の工場外生活時間調査 1950

工場労働者家族の生活—生活状況の実態と生活時間 1951

労働者の主婦の意見調査—生活や組織活動について—1951



## 第5節 小括

これまで見てきたとおり、戦後GHQの管理のもと「人たるに足る生活の確保」といった民主主義に基づく新たな観点から立法された労働基準法と、その発足自体がGHQの指導力に負うところの大きかった労働省婦人少年局という組織により、戦後の女性労働政策はスタートを切ります。その婦人少年局が力を入れた女性労働政策は、女性労働者を年少労働者とともに保護することを中心としたものでした。すなわち「正義」の視点の中でも「保護」要素の極めて強い政策展開であったと言えます。またこの政策を推進するに当たり、婦人少年局の権限は労働基準法の関係条項の制定・改廃、解釈に加え啓発や調査が中心であって、実際の施行の権限は労働基準行政にあり、監督指導は地方支分部局である都道府県労働基準局や労働基準監督署で行われていました。婦人少年局の職員は都道府県におかれた職員室という事実上の地方組織で、労働基準行政の支援を得ながら啓発や調査に取り組んでいたというのが実情で、まさに確固たる所管法令もなく組織も脆弱な中での女性労働行政の船出でした。

政策対象となる女性労働者の実態も1952年の女性雇用者が391万人で女性就業者全体の4分の1以下、平均年齢も、1949年で23.8歳と若く、戦後間もない厳しい経済環境の下で、劣悪な就業条件を強いられたり、復員してきた男性のために仕事を追われたり<sup>49</sup>といった状態でした。そのような実態の中では、「保護」の視点での政策推進に多くの労力を割かざるを得なかったものとみられ、それに加えて「活用」「福祉」の視点をうち出す余裕もほとんどなかったものと考えられます。

ただ、法の下での平等を定めた憲法の誕生の高揚もあり、女性の就業意識を高めるための啓発は熱心に行われ、唯一この時期「平等」の視点を持つ法政策として誕生した男女同一賃金を規定する労働基準法第4条についても、婦人少年局が啓発にとどまらない活動を模索していた形跡があります。しかし、前述のように労働基準法の施行に当たったのは労働基準局であり第一線においても労働基準監督署でした。

一方、婦人少年局は設置当初より在野の研究者から初代の局長を迎え、地方の職員室の職員も女性に限って新たに募集採用するなど、職員構成面などで伝統的な官僚機構とは異なる性格の組織でした。また、行政展開も、他行政ではなかなか手が回らない調査、啓発などに力を置いたユニークなものでした。職員室の職員は調査を通じて問題を掘り起こしては、労働基準行政や職業安定行政等の協力を得てその問題を解決すると言った形で自らの存在意義を見出していたと考えられます。

しかし、実際に婦人少年局の行う女性労働行政としての独自色の追求は、正式の地方支分部局としての婦人少年室がととのい、サンフランシスコ講和条約の発効によって陰に陽に女性労働行政を支援していたGHQの存在がなくなった次の時代に見ることになります。

- 1 労働省婦人少年局『婦人労働の実情 1952 年』P5。データは、総理府「労働力調査」による。
- 2 労働省婦人少年局、前掲書 P1。データは、総理府「労働力調査」による。
- 3 労働省婦人少年局、前掲書 P7～P8。データは、平均年齢、平均勤続年数、学歴別構成比については労働省「個人別賃金調査」有配偶者の割合は労働省婦人少年局調べである。
- 4 労働省婦人少年局、前掲書 P12。データは、毎月勤労統計調査による。
- 5 労働省『内外労働シリーズ第一週 労働行政のはなし』（1949）P99
- 6 労働省、前掲書 P8 以下この項の記述は同書による。
- 7 廣政順一『労働基準法 制定経緯とその展開』（1979）日本労務研究会 P8、によれば「女子労働者が坑内で全裸に近い姿で働いている写真を撮ってきていかにもお前の国は野蛮国だ、と言わんばかりに詰問された」こともあったとされる。
- 8 廣政、前掲書 P23
- 9 松本岩吉『労働基準法が世に出るまで』（1981）労務行政研究所 P33
- 10 廣政、前掲書 P23
- 11 松本、前掲書 P127
- 12 大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』（1988）未来社 P98～P107
- 13 廣政、前掲書 P23
- 14 廣政、前掲書 P26～7
- 15 渡辺章編『日本立法資料全集 51 労働基準法昭和 22 年(1)』（1996）信山社 P87 ほか
- 16 岡實『工場法論』（1913）有斐閣書房 P253
- 17 ILO 憲章前文では「・・・世界の平和及び協調が危くされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を、たとえば、1 日及び 1 週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、雇用から生ずる疾病・疾患・負傷に対する労働者の保護、児童・年少者・婦人の保護、（中略）同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認、結社の自由の原則の承認、職業的及び技術的教育の組織並びに他の措置によって改善することが急務であるから、」（傍線筆者）としている。
- 18 神崎智子『戦後日本女性政策史』（2009）明石書店 P90 で引用される西清子『占領下の日本婦人政策—その歴史と証言』（1985）ドメス出版
- 19 大羽、前掲書 P113
- 20 大羽、前掲書 P114
- 21 渡辺章編、前掲書 P75 ほか
- 22 廣政、前掲書 P8
- 23 神崎、前掲書 P99
- 24 これは、1946 年の国際労働機関憲章の前文（前掲注 17 参照）にある「同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認」という記述が参考とされたのではないかと推察される。また後述の小委員会の議論からすれば国際労働機関憲章の前身であった 1919 年ベルサイユ条約第 427 条にも男女同一価値労働同一賃金の条項があったのでこちらが参考とされた可能性もある。
- 25 渡辺章編『日本立法資料全集 52 労働基準法昭和 22 年(2)』（1996）信山社 P358
- 26 寺本廣作『労働基準法解説』（1948）時事通信社 P161
- 27 堀江孝司『現代政治と女性政策』（2005）勁草書房 は、これを「マイナーさ」と表現する（P3）
- 28 初代局長には、女性解放論を唱えた評論家山川菊栄が任命された。
- 29 「婦人参政権」「労働組合法の制定」「教育制度改革」「圧政的な法制度の撤廃」「経済の民主化」の 5 つの分野の改革を日本政府に事項させたとされる。
- 30 上村千賀子「日本における占領政策と女性解放—労働省婦人少年局の設立過程を中心として」『女性学研究 第 2 号 女性学と政治実践』（1992）勁草書房 P9
- 31 労働省編『労働行政[戦後の労働行政]』（1969）労働行政史料行会 P70。以下労働省設置の経緯については本書による。
- 32 上村、前掲論文 P9 以下この項の記述は同論文による。
- 33 上村、前掲論文 P12。以下この項の記述は同論文による
- 34 ちなみに、この委員会の会長及び委員計 28 名のうち、女性は社会保険制度調査会委員の志立たき氏 1 名のみ。
- 35 労働省編、前掲書 P75
- 36 労働省編、前掲書 P92

- 
- 37 労働省編、前掲書 P165～166 以下この項目の記述は同書による。
- 38 藍の会事務局『はばたいてきた婦人少年室—出発点を大切に—』（2008）P23
- 39 (財)女性労働協会女性と仕事の未来館『未来を拓く—労働省女性行政半世紀のあゆみ』（2000）女性労働協会 所収 P49
- 40 藍の会事務局 前掲書所収の「檄文」（『現代フェミニズムと山川菊枝』（1990）大和書房より転載したもの）
- 41 その後1990年代中ごろ以降人事交流や新規採用のなどによる男性職員の配置が進み男性が室長に就く機会も増加している。
- 42 藍の会事務局 前掲書 P27 以下この項目の記述は同書による。
- 43 労働省編、前掲書 P1287～。以下この節の記述は同書による。
- 44 沖仲士とは、狭義には船から陸への荷揚げ荷下ろしを、広義には陸から船への積み込みを含む荷役を行う港湾労働者の旧称をいう。
- 45 1948年10月1日婦人少年局月報第2号
- 46 1950年9月30日婦人少年局月報第25号
- 47 女子の寄宿舎の舎監についてはその後女性労働基準規則を改正して深夜業の禁止の例外とした。
- 48 全国婦人税理士連盟編『配偶者控除なんかいらない！？』（1994）日本評論社 P18～P21 以下このコラムの記述は同書による。
- 49 この時期の女性労働者が置かれた環境については、大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』（1988）未来社 P23 に詳しい。