第1章 「職場の花」はイヤ

——1960年代〜70年代のたたかい

ゼッケンをつけて就労をもとめる東洋鋼鈑の立中修子さん
(1969年春、神奈川・横浜市、本文38ページ参照)

1　結婚退職制度は憲法違反……………………鈴木節子さん（住友セメント）

新婚旅行から戻ると

常磐線いわき駅から各駅停車に乗り換えて十分ほど。四倉駅ホームに立つと、目の前に広い空き地が広がります。秋の日をあびて揺れるススキの向こうに「住友大阪セメント（株）社有地」の看板がぽつんと。まわりは畑のなかに民家がまばらに見える、のどかな光景です。福島県いわき市四倉町。一九六〇年代、この地で女性差別裁判の幕があきました。

《念書　私儀　貴社に入社するについて左記の場合、私は自発的に退職することを誓約します。一、結婚したとき　一、三十五歳に達したとき》

一九六〇年七月、磐城セメント（現住友セメント）四倉工場に就職した鈴木節子さんは、本採用になるさい、こんな念書を書かされました。「そんな野蛮な制度が四十年前にあったの？」と若い人はびっくりでしょう。ほんとに、もし同じものを男性に書かせたら大騒ぎになるはず。女性だからまかり通っていたのです。

鈴木節子さんが住友セメントに入った一九六〇年といえば、安保闘争の年です。

一九五〇年代から六〇年代へ、働く女性は急増していました。共働きもふえ、女性労働者のなかで配偶者をもつ人の割合は、かつて一割にみたなかったのが、六〇年には二四・四％になっています。

磐城セメントでも、八十人前後だった女性従業員が五八年から一挙に二倍になり、同じ年に念書制度を導入します。女性は必要だが、若いうちだけ「職場の花」として安く使いたい。年がいったら、花をいけかえよう。これが企業の〝常識〟で、念書や結婚退職制が多くの職場に横行しました。ちなみに六〇年当時、日本の女性労働者の平均年齢は二十六・三歳、平均勤続年数はなんと、たった四年！（旧労働省「賃金構造基本統計調査」）。中学卒で就職して四年ほど働き、十九か二十歳で結婚退社——というのが、「平均的」（資本にとっては理想的？）な女性労働者のライフスタイルでした。

磐城セメント（現住友セメント）に就職したころの鈴木節子さん（鈴木節子著『婦人労働者の権利を守ろう』から）

磐城セメントの創業は一九〇七年（明治四十年）。いまのいわき市四倉町にある八茎鉱山から産出する石灰石を利用する事業としてスタートしています。鈴木さんは土地の自転車屋の娘さん。四倉工場に原料を供給する八茎鉱業所で働いていたとき、磐城の誘いを受けました。磐城セメントはほかと比べて給

料がいいので、行きたい人は多かったそうです。鈴木さんは受験した四十九人から選ばれた二人の中に入ったことがうれしく、念書は気にとめませんでした。入社のときはいろんな書類を書いたりするもので、いちいち注意を払わなかったとしても、ふしぎはありません。それに、職場には十数人の既婚女性もいました。五八年四月以前に入社して念書制度を適用されなかった人たちでしたが、「あの人たちもいるのだから、念書は形式的なものなんだろう」と思いました。

鈴木さんは六三年、結婚することになります。夫は国鉄職員、一人の賃金では生活は容易ではないし、結婚してすぐ家庭に入ってしまうことがとてもいやでした。念書のことは気になりましたが、共働きをする決心をしました。結婚式、そして新婚旅行へ。八日間の日程を終えて平駅（現いわき駅）に帰った新婚夫婦を待っていたのは――。

《汽車から降りるや否や妹から会社の人事係長が家にきて「念書の通りやめるように」と旅行に出かけた三日後に来たことを知らされ、「やっぱり来たか」と暗い気持ちになってしまいました》（鈴木節子『婦人労働者の権利を守ろう』）

町の有力者が自宅にきて両親に「やめさせるように」迫りました（当時の「赤旗」によると、最初は四倉町出身の自民木村守江代議士〈のちに福島県知事〉を通して、鈴木さんの両親に「世間に笑われるから」といって圧力をかけてきた、とあります）。出勤すると別室へ呼ばれ、退職を強要されました。六四年三月、解雇通告。拒否して出勤しましたが、机といすをとりあげられます。《あのときの気持ちは、つらかった―の一言だけで、とても筆舌にはあらわせません》

こうして三月二十五日、東京地裁に身分保全仮処分を申請、のちに解雇無効の本訴訟をおこします。「結婚退職制裁判はフランスのスチュワーデスが勝訴し、イギリスとドイツに例があったが、日本ではまったく初めてだった」（弁護士の草島万三さん）。七回の仮処分審理（審尋）をへて、六五年二月、前例のない裁判の審理が始まりました――。

判決に体がふるえた

前例のない裁判に立ち上がった「節ちゃん」、鈴木節子さんは「もの静かな感じで、組合の闘士というタイプじゃなかった」。当時磐城セメント労組委員長だった木島昇さん（78）はふりかえります。

念書という前近代的な制度があった背景には、「労組が会社に物をいえない御用組合だった」という事情がありました。戦争から復員した木島さんが勤めた福岡県小倉工場では、「従業員がまだ皇居遥拝（ようはい）なんかしていた。とんでもない会社に入ったと思った」。たのまれて労組委員長になってみると、この労組も当時はとんでもない労組で、「重役の下に格付け、高卒の給料の十倍もらえた。組合はなめられていましたね」。

念書導入とたたかえなかった労組は、木島さんらのがんばりで闘争力を取り戻します。六三年全国セメント労連に復帰、女性組合員の念書をまとめて破棄通告するまでに。しかし会社は破棄を認めず、労使の対立が強まるなかで、会社は鈴木さんに解雇通知をしたのでした。

職場では各青年婦人部が抗議集会を開き、四倉支部を先頭に「守る会」がつくられました。その支

えを受けて裁判がスタートした六四年、鈴木さんは長女を出産。《予定より早く生まれ小さい子でしたが、私を助けてくれたのでしょう、病気もせず日増しにグングン成長してくれました》

労働者にとって、とくに女性にとって、裁判をたたかうのは大変です。支援要請に行くにも、法廷に出廷するにも、子どもはおばあちゃんにみてもらい、家族の協力も大抵ではありません。判決の年六六年には二女が生まれ、乳がはって苦しい思いもしました。

法廷で会社側はいいます。《女子職員の職務は、雑務であり、男子職員の指示により機械的におこなう単純で、補助的業務。結婚すれば労働能率の低下をきたすので、経営管理を合理化するため、男子職員と異なった特別の採用条件を定めるのは差別待遇とならない》。九〇年代〜二〇〇〇年代の裁判で争点になっている「雇用形態のちがい」を、この時期すでにもちだしていることが注目されます。「結婚した女子は能率がおちるから、やめてもらうのが当然」というにひとしい会社の暴言にたいし、原告側は《結婚は人間にとって自然なことであり、万人から祝福されることがあっても、いささかも不利益を受ける理由はない。結婚は侵すべからざる基本的人権の一つである。念書は憲法一一条（基本的人権の享有）、同一三条（自由・幸福を追求する権利）、同一四条（法の下の平等）、労働基準法一条（人たるに値する生活）、民法九〇条（公序良俗に反する契約は無効）の違反であり、労基法一三条（この法律違反の契約は無効）により無効である》と主張しました。

提訴から二年半後の六六年十二月二十日、東京地裁民事十一部。沖野威裁判長は原告勝訴を言い渡しました。

「結婚退職制は憲法違反」。鈴木節子さんの判決は大きな反響をよびました

《女子にのみ結婚を退職理由とすることは性別による差別待遇。結婚の自由は憲法が保障する基本的人権であり、合理的理由なく制限することは禁止される。この禁止は公序を構成し、これに反する協約等は公の秩序に違反し無効》

結婚退職制は憲法違反、という原告の主張を全面的に認めたものでした。男女差別禁止は公序であり民法九〇条（公序良俗に反する法律行為は無効）により無効――判決が初めて示した法理は、その後多くの裁判で力を発揮することになります。

判決をきいて鈴木さんは、体全体がふるえそうでした。あいさつも涙で言葉になりません。《家族全員、今までの苦しかったことやつらかったことも忘れ、うれし涙を流して喜びました》。判決はテレビ、新聞がいっせいに報道、鈴木さんのもとには二百通をこす激励の手紙がとどきました。

会社は「女子が就職する動機はこづかいと結婚資金のためというのが大部分。採用のさい本人も納得ずみのことで、憲法違反とか公序良俗違反とやられてはたまらない」と控訴しました。

新たな夜明け迎え

舞台が移った高裁では一九六八年、裁判長がとつぜん交代しました。新裁判長の平賀健太氏は、後年、裁判干渉で〝有名〟になる人物。七〇年九月、札幌地裁所長になっていた平賀氏は、自衛隊のミサイル基地の違憲性が争われていた長沼事件を担当する福島重雄裁判長に「平賀書簡」を送り、「憲法九条違反の主張については裁判所は判断の権限がない」などと圧力をかけます。いわゆる「司法反動」の里程標となる事件で主役をつとめる人物が、その二年前、鈴木節子さんの裁判にも登場していたのです。男女差別裁判は、「司法反動」のなかで幕をあけたといえます。

平賀裁判長は、鈴木裁判にかかわる以前から、「念書など誓約書は契約であり、労働者は契約に従うのが当然」という理論（契約説）をふりまわしていました。地裁判決を真っ向から否定する立場から、この法廷では、会社側の主張をほとんど認めた和解勧告を次つぎに出しました。

裁判はきびしい状況でしたが、労働組合は「職場のたたかいで勝とう」と四十八時間ストライキに立ち上がります。北は八戸、南は小倉から、東京をめざす自動車キャラバンもおこなわれました。

職場のたたかいを背景にねばり強い和解交渉。六八年七月、会社はついに念書、結婚退職制を破棄し、鈴木さんの復職に応じました。女子三十五歳定年制は破棄し、女子が第二子を出生したとき退職とすることで決着。当時の労組委員長、木島昇さんは「鈴木さんは百パーセント満足でなかったかもしれないが、限界だった。一人の女性の首を守るためにストライキまでたたかい、地裁では歴史的な

判決をえた。この闘争は私の生涯最大の誇りです。ひるがえってこのリストラ時代、最近の組合は労働者を守っていますか。何をしてるんだと思うことがある」といいます。

鈴木節子さんは職場復帰後、四倉工場が生産休止した八三年まで働きました。いまは空き地となった工場跡地に近い自宅で、小中学生を相手に学習塾を開いて教えています。言葉少なですが、「私の裁判は日本で初めてのことでしたし、だから大変なこともありましたが、多くの人に励ましになったことは、もちろんよかったと思っています」。

「結婚退職制は憲法違反」の判決と、「私の後につづいて!」という鈴木さんの叫びは、当時の女性たちの心にどう届いたでしょうか。

結婚退職に泣く女性はたくさんいました。当時の調査で、結婚退職制があった会社は九・四%。鈴木さんに下関からきた手紙には――《二年前、結婚したら退職する制度に変わったのです。一人ずつ課長に呼ばれ、会社の方針だからと冷たくいわれたときの悔しさはいまだに忘れません。私たちはただ泣き寝入りだったのです。あなたの勇気あるたたかいを本当にうらやましく思っています》。

実際に、多くの女性が裁判や闘争に立ち上がっていきました。岩手・小野田セメントの浅野ミキ子さん(「夫のある・三十歳以上の女子」への希望退職)、北海道美深町農協の清水章子さん(結婚退職制)……。名古屋・山種証券の木全志ず子さんは六六年、女子三十歳定年の就業規則で解雇され提訴。翌六七年会社は解雇を撤回し、規則からこの定年制を削除しました。

元毎日新聞記者で、判決前の鈴木さんをいちはやく取材し、「鈴木さん勝訴を聞いて喜びにふるえ

た」増田れい子さん（ジャーナリスト）がいうように、《住友セメントの鈴木節子さんが、結婚退職制を不当として法廷闘争を展開したときから、戦後女性の解放の歴史はあらたな夜明けをむかえた》（『女性昇格時代』）のでした。

2　三十歳退職通知に悔し涙……………………志賀穂子さん（東急機関工業）

手にした紙のバッグには、《女子三十歳定年を撤回せよ》とあります。志賀穂子（しがすいこ）さん、当時三十六歳。工場は、東京・大田区蒲田にあった東急機関工業。男性と二十五年も差のある差別定年制で解雇され、入門を拒否されながら、くる日もくる日も門前に立ちました。一九六七年の春でした。

志賀さんの会社は従業員六百人ほど（女性約三十人）、日産自動車の発注を受けて、軽四輪貨物自動車用のエンジンを主につくっていました。「男五十五歳、女三十歳」という定年制ができたのは、解雇の一年前、六六年春闘のときでした。「三千円賃上げするかわり女子三十歳定年の条件つき、という会社提案を、組合はすぐ組合員に知らせなかったんです。事実を知った青年部が怒って、『志賀さん知ってるか』と知らせてくれ、その仲介で委員長の説明を求めに行きました。委員長はすごいけんまくで、『お前ら何を考えてるんだ』と青年部をどう喝しましたよ」

志賀さんは、「結婚または三十五歳に達したときは退職します」という念書で苦しんだ住友セメントの鈴木節子さんのあとを追うように、三十歳定年制とたたかうことになります。でも、労組の支援を受けた鈴木さんとちがい、「会社だけでなく組合幹部まで女性の行動に目を光らせ、監視の網がはられていました」。攻撃を受けて女性は分断され、会社と労組（総評全国金属東急くろがね支部）は協定に調印。五十一歳から三十歳までの、志賀さんをふくむ女性八人が六七年三月二十日までに退職、とされました。

――志賀さんが、会社の前身である東急くろがね工業に、パートタイマーとして採用されたのは五九年。「その前の約八年は結核の療養生活。療養所を出て、生きること、働くことに強いあこがれをもっていました」。六〇年秋本採用になってまもなく、公務員の夫と結婚しました。「退職の問題がおきたときは、自分の権利が侵されるのはたまらないという一心で抵抗しました。女性解放といった意識はまったくもっていませんでしたが」

そんな一心から定年制が許せず、労使協定の後も就職あっせんを拒否。「最後の抵抗として、期限ぎりぎりまで働こう」と重苦しい空気のなかで仕事をしました。

同じころ、鈴木節子さんの裁判の方は、東京地裁の審理が二年目を迎えていましたが、六六年十二月、《結婚退職制は憲法違反》との判決が出ます。志賀さんは、「悔しいな悔しいなと思いながら、会社にいっていたころです。三ヵ月後には女子三十歳定年で退職させられる私に、あの判決は特別な意味をもつメッセージでした」。その夜、同僚の鈴木藤枝さんから電話がきます。「鈴木節子さんは一人

だったのね。私たち八人もいて、なぜがんばれなかったのでしょう」と。

鈴木節子さんの判決を知り、裁判所に提訴することを真剣に考えるようになりました。「でも、迷いに迷って。私にはできないなと思った」。その気持ちが変わる一つのきっかけになったのは、六七年二月、退職期限の一ヵ月前に会社が出した退職予告通知でした。

「通知書を手渡されたとき、悔しさに泣いてしまいました。なぜ女ゆえに三十歳で働く権利を奪われるのか。経済的手段を奪われた女は、いったいどうやって生きていけというのか」

からだ中が怒りでいっぱいになりました。

〝ひきょう者！〟といわれたような

退職予告通知に怒った志賀穂子さんでしたが、それでも裁判にふみきれません。弁護士の坂本福子さんの所へ相談にいっても、「ぐちをいうばかり。しまいに坂本先生は『それでは裁判はできませんね。でもあなたがやらなくてもだれかがやるでしょう』と席を立ってしまわれた。ひきょう者！　といわれたような気がしたんです」。

これで迷いはふっきれました。退職に抗議して毎朝門前に立ち、提訴したのは六七年四月。入門を拒まれて、たたかいは外に出ます。地域の労組や女性団体が広くよびかけて、「女子三十歳定年制反対、働く権利を守る会」が発足。女性の働きつづける権利を求める大きな輪が広がりました。

裁判の大きな争点は、女性の仕事の評価でした。会社側の言い分は、〝ここまでいうか〟とあきれ

るほど、ひどいものです。
《女性の仕事は単純、代替可能で、女性は責任感が乏しくて、自主性がなく、積極性がなく職業意識に欠ける。結婚しないで賃金が男性同様に上がればモラルと生産能率が低下する》……。「それで同僚たちは怒ったんですね。『女性ほど働いていない男性がいっぱいいたわよ』と（笑い）」
法廷で、「この定年制をしくにあたって、労働者のことをどれだけ考えましたか」と問われて、会社側はこたえます。「女子のことについては、ぜんぜん検討しておりません」
六九年七月一日、東京地裁（西山要裁判長）は原告全面勝訴の判決を出しました。《女子を一括して軽雑作業とし、最下級に格付けしたのは、はなはだしい誤り。仮に軽雑作業としても、配置したのは会社だ。本件定年制は著しく不合理で、民法九〇条・公序良俗に反し無効》。差別定年制で初の判例となりました。

「女子30歳定年を撤回せよ」と書いた紙のバッグを手に会社の門前に立つ志賀穂子さん（1967年春、東京・大田区）

　会社は控訴。高裁では、同僚女性たちが賃金のデータを証拠に提出、戦争中から工場を守ってきた女性の役割を陳述書にしました。志賀さんは「私たちは男の人と一緒に仕事してました。深夜業もした。戦争中、男が戦争

にいったあと空襲のなか工場を守ったのは女性です。会社が倒産すると目先のきく男性はさっさとやめていき、実務に通じた女性がいなければ再建はできなかった。その挙げ句にこの仕打ちはぜったい許せない。一番いいたかったのはこのことです」といいます。

同僚の鈴木藤枝さんは、陳述書によると、太平洋戦争中の一九四二年、当時は軍需工場だった日本内燃機（株）大森工場に入社。京浜地区の空襲で、工場のほとんどが焼失、終戦を迎えました。工場は閉鎖、残務整理を七、八人でしましたが、女子事務員は藤枝さん一人。窓に焼けトタンを張り風雨のときは雨が吹き込んでくるので傘をさして仕事をしました。終戦の年の暮れ自己都合で退職しましたが、再度会社に呼び戻されます。仕事は労務。六二年の会社倒産、従業員の全員解雇、再雇用とつづいた日々、従業員の動揺はひどく、労務担当者は会社と組合の板挟みで苦しい立場でした。

会社の苦しい時期から、ながく会社につくし、苦労してきた女性に会社がした仕打ちは――。六三年に給与改定、女子の昇給を低くおさえたため、女子全員が昇給辞令を一括返上します。そして、女子三十歳定年制です。大森工場での該当者は彼女ひとり。藤枝さんは、会社に少しでも役立ちたいと衛生管理者の資格をとりますが、本社の上層部は認めません。大森工場の庶務で車の運転のできるのは係長だけだったので、女子でもできると思い、免許もとったのですが。

鈴木藤枝さんは書いています。《合理化の言葉のもとに、仕事を奪われ、女子が積極的、意欲的に仕事をしたいと、新しい分野を開拓すれば、頭から押さえようとする。そして女子であるがゆえに三十歳定年という烙印をおされました。私にとって一番大事な時期を会社とともに過ごしてきました。

女子だからこそ、下積みの仕事を真面目に、間違いなく勤められたのだと信じています。……私は志賀穂子さんの闘争は、私自身のたたかいと思っています》

七一年七月、高裁結審の日に会社は和解を申し入れ。職場では会社と労組のあいだで女子の定年を五十歳とする新しい労使協定が結ばれ（男女五歳差は残った）、和解交渉は七二年三月、志賀さんが原職復帰することで決着。裁判は終わりました。

志賀さんは、神奈川県寒川町に移転していた会社に、五年ぶりで復帰。東京・北区から片道二時間半かけて通勤すること一年、裁判の成果を確認して退職。会計事務所で働いた後、「自分で決めた定年の五十五歳」でリタイア（引退）しました。

いま七十一歳。地域で子どもに昔話を語るなど結構忙しい、と元気な志賀さん。裁判から三十年近い時間が流れました。

「気弱な性格で自信はありませんでしたが、とことん追い詰められたら、勇気を出してたたかうしかありませんでした。職場に影響力のある人が助けてくれたし、世間には自分のこととして運動してくれる人がたくさんいました。もうだめかと思うときも、一つ一つ打開できました。大変でしたが、自分の権利にきっぱり決着をつけることができ、裁判してよかったと思います。裁判をしなかったら後悔したでしょうね」

3 第一子出産で解雇……………末浪和美さん（三井造船）

出産したら解雇なんて

志賀穂子さんの《女子三十歳定年制は無効》の判決が出たのは、一九六九年七月。その直前の五月、大阪では、三井造船の末浪和美さんが「第一子出産退職」の協定で解雇され、裁判をおこしています。その裁判は話題をよび、女性週刊誌は《お産をしたら「退職せよ」なんてヒドイわ》と大きく報じました。この年は、アポロ11号が月に着陸、初めて人類が月の上を歩いた年。街ではフォークソングがはやっていました。

末浪さんは、六三年に兵庫・尼崎の高校を出て、三井造船大阪事務所に入社。「当時三井造船には結婚退職制があり、私も『結婚か二十五歳になったら退職します』って念書をとられました。すてきな先輩が二十三か四で泣く泣くやめていくんです。『結婚しまーす』って感じで」

その制度は、鈴木節子さんの《結婚退職制は憲法違反》判決が出た六六年に変更され、《結婚した女性が希望すれば、一年契約で雇用延長（更新あり）。第一子を出産した場合、延長を打ち切る》と

いう労使協定が結ばれました。末浪さんは六四年、東京日本橋で行われた労組の本社支部大会で、「おかしいと思います」と発言、若い仲間と職場を変える話し合いを始めます。「権利というより素朴な疑問だったんです、最初は。四九年から会社は、元からあった労働組合を分裂させ、造船重機労連が大勢を占めていました。たたかいの芽は摘んでしまったし、まさか女の子が反抗なんてしないだろう、と思っていたんでしょうね。でも、芽は摘まれていなかった。新しい芽が出ていたんです」

じつは、結婚退職制や男女差別定年制は、古くからあるものではありません。女性労働者が少なく、勤続年数も短かった時代には、必要のないものです。日本の資本主義経済が大きく飛躍する六〇年前後から登場した、新しい男女差別でした。女性たちが泣きの涙で職場を追われたこの時期は、一方では、「労働戦線の右翼再編」の季節とも重なっています。労働者の生活や権利を守ってたたかう勢力を力でおさえつけ、たたかわない労働組合のもとで結婚退職制や差別定年制が女性たちに押しつけられましたが、どっこい、女性たちは困難をのりこえてたちあがっていったのです。

六八年、中国貿易の仕事をしていた夫と結婚した末浪さんは、前記の労使協定によって一年契約の「嘱託扱い」にされました。まもなく長男を出産し、産休が終わって「あすから出勤します」とあいさつにいくと、大阪事務所所長は「契約は更新しないからこなくてよい。出社したら不法侵入で訴える」と。「すごい居丈高でね。私のいた職場はそれまですごく家庭的で働きやすく、私はずっと働きたいと思っていたんです。『そんな、どうして』とショックでした」

その足で職場の同僚に付き添われて、東中光雄弁護士（日本共産党前衆院議員）の事務所で相談しました。相談を受けた田中清和弁護士は、「これは明らかに憲法違反です。職場の支持はあるか、家族の反対はないか、本人に提訴の意志はあるか。よく考えてみなさい」。

三ヵ月後、大阪地裁に仮処分を申請しました。「職場の支援があったので、裁判にためらいも恐れもなかったですね。なぜあんなに〝母は強し〟だったのか、自分でも不思議です」と笑う末浪さん。幼い健一くんを連れて東京本社へビラ配りにいくなど、各地をかけめぐった当時の写真をみると、いつも明るく生きいきと。千人を超える守る会や、田中清和弁護士や大阪の女性弁護士が超党派で名を連ねた弁護団、〝革新の上げ潮〟時代の波にも乗って、「怖いもの知らずの裁判」でした。

一年契約の「嘱託扱い」になって、組合員の資格も奪われていた末浪さん。三井造船労組の支援もなく、「東京の造船重機本部までいったんですよ。立派なビルの中にありましたが、門前払いでした」。でも、労働者はちがいました。七〇年、岡山県玉野市で開かれた三井造船労組の全国大会の会場でビラをまくと、「労組役員が『敷地内でまいてもらっては困る』というので、押し問答をしていたら、大勢の代議員が窓をあけて『がんばれよー、もっとビラ配れー』っていってくれたりしてね」

裁判では、会社側の橋本武人弁護士が「『かわいい、ハイハイということきいてくれる女の子がいいんだ、どうせ単純労働しかしてないんだから』なんてはっきりいうんですよ。傍聴席につめかけた職場の同僚や守る会の青年が、『女性をそんなふうに考えてるのか』って。各地の単産単組の青年婦

人部や女性団体が支援を決めたり、高校の文化祭のテーマになったりと、支援の輪が広がったんです」。
七一年十二月十日の大阪地裁判決の日も、「絶対に勝つ、私を応援していることで昇給、昇格査定で会社から差別を受けている仲間たちがいるから勝ちたい、と思っていました」。前日には新聞社から「お子さんをぜったい連れてきてください」と電話がきました。
判決（大野千里裁判長）は、《女子従業員が労働基準法により産前・産後休暇や育児時間をとることによる一定の不効率は、使用者が受忍すべき義務。あらかじめ退職させて義務を回避するのは、労基法を脱法するもの》と断じて、協定を無効とし、末浪さんの従業員としての地位を確認しました。出産解雇では初の判決です。

２人の子と勝利判決を喜ぶ末浪和美さん
（1971 年 12 月、大阪地裁）

会社が控訴後、七三年に和解。楽天的な末浪さんですが、五年ぶり復帰した職場は、「同僚や上司もあたたかく迎えてくれました。でも、私のために労務担当が一人配置され、緊張つづき。失敗してはいけないと、気がついたら奥歯をかんでいるんです。〝歯をくいしばる〟とはこういうことかと」。七五年に夫が東京へ転職するのにともない退職しました。「いま、東京民医連で事務の仕事をしていますが、民主的な病院では看護婦さんが五人も子を育てて立派に仕事をしているんですね。さすが

は民医連、女性が働きやすい職場なんだろうな、と思いました」
少子化の進むいま、多くの職場はどうでしょうか。

4「子持ち女は半人前」だと……立中修子さん（東洋鋼鈑）

この章の冒頭にある写真を見てください（一九ページ）。

女性のゼッケンには《非人道的な別居配転を撤回せよ》。その前をふさぐように立ちはだかる二人の男性。ときは、一九六九年春です。この女性は新婚早々別居配転され、出産退職を拒否すると、「子持ち女は半人前だから」といって独身寮の賄いに配転を命じられました。それも拒否したら、ついに解雇されて——。

写真は、解雇された彼女が、入門を妨害されながら、毎日、「納得できません。就労させて」と求めたときのもの。「悔しさと情けなさで泣きだしたい思いでした。なぜ子どもを産んでも働きたいというだけでこんな思いをしなくてはならないのか」……。

女性の名は立中修子（たちなかしゅうこ）さん。当時二十五歳。このときから十一年にわたって、「気の遠くなる」長い

裁判をたたかった人です。

宮崎県生まれ。家は母子家庭でした。中学のころ、家に進学コースの男女の仲間が集まり、教師だった母が寝たあとまで、いっしょに勉強をしていました。ある日、担任の教師に男女で勉強するのを「すぐやめろ」といわれます。「あんたの母親は何をしてるんだ。だから母子家庭はだめなんだ」。ショックを受けた立中さんは、仲間にグループ学習をやめる理由を説明もできず、悩んだすえに、「そうだ、就職することにすれば学習をやめられる」と。「要するに、怒って切れたんです。このごろよく『切れる』子どもたちがいるでしょ。私はあの子たちの気持ちが、すごくよくわかるんです」。

中学を卒業すると、セーラー服で集団就職列車に乗って、岐阜県の紡績工場へ。「そのころ、中学を出て働くといったら紡績くらいしかないんですよ。向学心の強かった私は、企業内に高校のある会社を紹介してもらいました。私は働いて生きるという頭があって、どこでもすぐ、ここで定年まで働けるかなと考えるんです。紡績の仕事はきついですから、これではつづけられないなと思って、高校卒業と同時に退社」。事務員になろうと思い、横浜の土木会社に入りますが、「ここも毎晩八時ごろまで残業があり、これでは定年まで体がもたない。いろいろ調べたら、電話の交換手なら、そう学歴がなくても大丈夫らしいというので、三ヵ月、浅草橋の教習所に通って、資格をとって」。

こうして、同じ横浜の東洋製罐・東洋鋼鈑綜合研究所に交換手として入ったのは、東京オリンピックが開かれた六四年。二十歳でした。「すごく環境がよくて、東京五輪のサッカーの試合があった三

ツ沢公園のある高台。研究所はバスから見ると池があって、はすの花が咲いていてね。春は三ツ沢公園に桜の花がわーっと咲くんです。それはもう素敵なところで、研究所には若い人がいっぱいいて、最高の職場ですよ。ああやっと、ずっと働ける職場にきたと思いましたね」

しかし、職場の空気は変わってきます。入社の翌年、六五年にアメリカ軍がベトナム北部への爆撃（北爆）開始。社内では部長が大声で、「北爆どんどんやれ、缶カラが出るぞ」。缶詰の缶をつくる会社ですから、戦争が激化するほど軍用の缶が売れる需要が見込めるというわけです。「戦闘食の研究」がおこなわれ、制服姿の自衛隊員が出入り。民主的サークルや活動家への圧迫が始まります。

六七年には、結婚退職制も導入されました。そんななかで、六八年に結婚。会社は「女の幸せは結婚して家庭に入ることにある」と退職を勧め、断ると夫を京都に〝派遣〟しました。立中さんも、好きだった交換手から受付、購買事務と、次つぎに配転されます。妊娠すると、ひとりだけ机を窓際においてみんなに背を向けて座らされ、仕事もコピー取りばかりという扱いをされました。出産が迫ると、しつように退職を強要。断ると、出産予定日に夫に「無期限の派遣延長」。

会社はなんとしても、自分から退職するように追い込みたかったのです。出産すると独身寮の賄いへ配転を命じ、拒否して産休あけに元の職場へ出た立中さんは、会社の門を入ることも許されませんでした。そして、配転拒否を口実に、待ってましたとばかりに解雇され、裁判へ――。

「会社を変わろうと思わなかったの？」――若い人から聞かれると、立中さんは答えます。「私は二

度転職し、これで三つ目の職場でした。私も最初は、いい職場を求めては会社を移ったんです。紡績で働くときも、人は仕送りするけど私は貯金して、そのお金で上京しそのお金で電話の訓練所にいきました。でも自分でつかんだ仕事も、会社は人事権で平気で取り上げる。それならどこへいっても同じじゃないか。自分でぶつかってみて、私は変わりました。職場を転々としてだんだん給料も下がってしまう人もいますが、私は三つ目の職場で気づいたんですよ」

裁判をしてでも、必ず職場に戻る――と横浜地裁に地位保全仮処分を求めたのは、一九六九年六月三十日でした。

立中さんが裁判を起こしたのは、三十年以上前のこと。いまなら、男女雇用機会均等法で、出産を理由に解雇することが禁じられていることはもちろん、育児・介護休業法では、育児休業をとったことを理由に「著しい精神的・経済的負担をともなうと考えられる配置転換等」のような不利益処遇をすることは違法。配転にあたっては、男女平等に家族的責任を配慮すべし、とされています。

でも、彼女のたたかいは「昔の話」でしょうか。いま、大量リストラのあらしが吹きあれ、家族をばらばらにしてしまう出向や配転、「転籍」が横行しています。女性労働者の多くがパート、派遣など不安定雇用のもとで、無権利な状態におかれています。労基法改悪で女性の時間外労働や深夜業が大幅に緩和されるなど、働きつづけるのが困難になる状況が押し寄せています。女子学生の就職にも、バリバリ働いて昇格したい女性の前にも、やはり厚い壁がたちはだかっているのではないでしょうか。

時代は変わり形は変わっても、「人間らしく働くルール」がない、という壁が――。立中さんのたたかいは、いまこそ大きな意味をもっているのです。

長い道の重み知って

東洋鋼鈑の立中修子さんは、解雇無効を訴えて三年たった一九七二年八月二十四日、横浜地裁の仮処分判決を得て、勝利しました。

判決（小河八十次裁判長）は明快です。《会社は結婚退職を通例とし、少なくとも出産後はすべて退職させようとしたが、原告が応じないため、就業規則上の保護に名を借りて、業務上さして必要がないのに、新しく現業まがいの職場をつくって配転させ、同人の労働意欲を失わせ退職を決意させようとした》とずばり。解雇を無効としました。

しかし、喜んだのもつかのま、会社は控訴。七四年十月二十八日の東京高裁判決は一転、敗訴でした。《退職に応じない原告を会社がきらったことは推認できるが、退職させようとまで思っていたとはいえない》。「落ち込んで死んでしまいたくなった」立中さんですが、「でもこの判決が定着してしまったら……」と横浜地裁に本訴を提起。たたかいはつづきます。

「私は、こんなむちゃな解雇が認められるはずがない、勝つに決まってると思っていました。地裁で勝ったあと、気のゆるみもあった。地元の横浜地裁とちがい、東京の高裁は動員も弱かった」

なによりも、運動を強めることでした。おりから七五年は国際女性年。女性の権利運動が発展しま

した。七六年には東洋鋼鈑争議支援共闘会議が結成され、東京・千代田区にある本社を包囲する千人の昼休みデモ。大きな人波のなかで立中さんは、「子持ち女は半人前とばかにした会社が、いまこんなに多くの人に包囲されている。涙が流れてとまりませんでした」。

たたかってもたたかっても、会社はびくともしないように見えたこともありました。しかし、八〇年二月、ついに和解を実現。立中さんは「必ず戻る」と誓った会社へ、十一年ぶりで戻りました。

東京・市ケ谷にある子会社、鋼鈑ビルの一室。立中さんが戻って二十年になります。五年前、「事務室長」の肩書になり、初めてひじかけいすに座りました。「そんなに肩書がほしいですか、と社長がいうんですよ。男の人はみな、肩書きで仕事してるじゃないですか。なんで女性だけが肩書きをもてないのか。私は『ほしいです、ください』といいました。しばらく考えてましたけど、『じゃ、いいでしょう』といって、数日後には名刺をつくって、このいすに代えられて。私は『もぎとった』んですよ。会社がくれたものはないですね。みんな運動でかちとったものばかり」

復帰後、まったく仕事を与えない会社に、宅建業の資格をとる勉強にいくことなど、一つ一つ認めさせ、仕事を「もぎ取って」きました。「必ず労働組合として要求しました。自分のたたかいを労働運動の中に位置づける大切さ。裁判闘争で学びましたから」。立中さんは、一人でも入れる全労連・全国一般労組の小さな分会の副分会長です。

差別賃金の是正が始まったのは十年前。「十一年という気の遠くなるような裁判をして、復帰して

それに匹敵する年月をたたかって。長い道でした。女性を差別する人は、この重みをわかってほしい」。万感の思いがこもることばです。長い年月に、離婚もし、再婚もしました。解雇のあと生まれた娘はもう三十代になっています。

立中さんはあと二年で定年です（二〇〇一年現在）。苦労ばかりのように見えますが、「自分の人生よかった、と思ってます。すごく豊かに生きたと思う。自分の権利を取り戻し、女性が結婚して出産して当たり前に働いていくという足跡は残せた。若い人たちにも、『私たちがここまで築いたよ、後はあなたたちが歩んでね』と自負心をもっていえます」。

5 「中高年女性は清潔じゃない」って？……伊豆シャボテン公園の「おばさん」たち

私たちが不潔ですって？

伊豆半島は伊東駅から国道一三五号を車で三十分。伊東市大室高原に広がる伊豆シャボテン公園があります。東洋一多品種のサボテンが呼び物だった公園ですが、「昔は貴重な植物もあり盛況だったがね。かつてのにぎわいはないよ」とタクシーの運転手さん。入り口は閑散としていました。

この公園を経営する会社が「女子四十七歳、男子五十七歳」の差別定年制を実施したのは、三十年前の一九七一年。まだ年に百万人も観光客が訪れていたころでした。

この定年制は当時、男女十年差をつけた理由のひどさが話題になったものです。いわく、《当社の女性の仕事はウエートレス、売店販売員、調理補助職で、「若さ、明るさ、やさしさ、清潔感、機敏性」が求められ、中高年女性に不向き》……。世の女性、とくに中高年層は「私たちは清潔じゃないというの？」とカンカンに怒りました。

一番怒ったのはもちろん、突然「定年」にされた女性従業員たち。該当した三十二人の多くは、地元農家などのかあちゃんでした。でも、二十三人はやむなく退職、四人は賃金三割ダウンの条件をのんで嘱託に。残った五人は、「いままでどおり働きたい」と訴えましたがきいてもらえず、七二年三月に解雇され、静岡地裁沼津支部に地位保全の仮処分を求めました。労組は、彼女たちの声をきくどころか、裁判をおこした五人を、「協定に従わないのは統制違反」だといって除名しました。

裁判にたちあがった五人は、六年〜十一年の経歴をもち職場で頼りにされていた人たちです。

▽原くにさんは四十四歳のとき、婦人会の一員として会社の清掃を頼まれ、パートで入社後本社員になり、定年になった当時は「そばコーナー」調理員でした。▽日吉末子さんは、清掃係としてトイレの掃除や公園内のごみ集め。▽石井ふみ代さんはドライブインのウエートレスから、調理場の調理補助に。▽岡本なつ子さんは調理補助をへて、食堂の責任者。▽石井貞子さんは、海洋公園の敷地造成から始まり、売店では主任格となって女子従業員の指導もした人。

——みんな、「組合や法律の知識もない五十すぎたおばさんですよ。裁判なんて悪い人がするものと思っていたくらい。ただ、一生懸命働いて仕事ではだれにも負けないのに、女だから四十七歳定年というのが許せませんでしたね」（原告の一人岡本なつ子さん）。

いなか町のことです。会社にたてついて裁判をするのは大変でした。労組の支援もない原告を支えたのは市民たち。伊東市役所労組を中心に、「五人を守る会」がつくられました。「原告はごく普通の人たちでしたが真剣でね。大したものだと思ったし、支援がとてもしっかりしていた」とふりかえる弁護士の沢口嘉代子さん。原告から見ると娘ほどの若さでしたが、「若年定年や差別定年があった時代。突破しようと私も意欲的でした」。

法廷では、法医学の権威の大田伸一郎・東京医科歯科大教授が証言に立ち、加齢による生理的な機能低下に男女差はないというのが学会の定説で「女性は老化が早い」とはいえないことを立証。会社の言い分は崩れていきます——。

初めて最高裁で勝った

伊豆シャボテン公園の「男子五十七歳、女子四十七歳」という差別定年制を裁く裁判は、〝連戦連勝〟になります。七三年十二月静岡地裁沼津支部、七五年二月に東京高裁、同八月には最高裁ですべて勝利。提訴から最高裁の勝利確定まで四年と、この種の裁判では異例のスピードでした。

原告の（左から）岡本なつ子さん、石井貞子さん、石井ふみ代さん、日吉末子さん、原くにさん。手前は弁護士の沢口さん（1975 年）

地裁判決（永石泰子裁判官）は、この定年制について公序良俗に反し無効と断定。怒りをよんだ「中高年女性は、若さ、明るさ、やさしさ、清潔感に欠ける」という主張について、《抽象的観念的に女性を年代で画き分け、中高年女性の数多くのプラス面をまったく顧慮しない見解》と厳しく指摘、会社の主張をことごとく退けました。

鈴木節子さんの結婚退職制に始まる男女差別裁判は、志賀穂子さんの三十歳定年、立中修子さんの出産配転などを違法として裁いてきましたが、差別定年制について最高裁の勝利判決をえたのは伊豆シャボテン公園事件が初めて。「五十すぎの普通のおばさん」の裁判は、女性の自由への歩みのなかで、大きな光を放つものとなったのです。

「そんな大それたこと思ったこともないよ」。原告の一人、岡本なつ子さんは笑います。ことし（二〇〇一年）七十九歳。この夏、夫の勲二さんを

病気で亡くし、「私も足が悪く不自由な生活ですが、気持ちは至って元気」です。裁判が終わって二十六年。この間に五人の原告仲間のうち石井貞子さんがなくなり、残る四人もみんな寡婦になりました。

裁判が解決した後、原告はみんな職場復帰しましたが、岡本さんはまもなく病気で入院。「退院してまた働くつもりでいたら、息子たちが『お母さんは仕事ではだれにも負けないのに定年とは何だといって裁判もした。仕事で人に迷惑をかけるようになっては自分でもいやじゃないか』というので」、復職から半年ほどで退職しました。

岡本さんは一九二二年伊豆稲取の生まれ。家業は漁師で「母も働いてました。家で小さな店もするし、海にも潜った。負けずぎらいで人より一つでも余計にとりたいという人。そんな母を見て女も働くものと思っていました」。子どものころ東京・深川の兄のところへ移り、一九四五年三月十日の大空襲にあいました。焼け出されて稲取に帰り、二十二歳で終戦。二十三歳で結婚しました。

シャボテン公園には三十九歳のとき入社。調理補助でしたが、やがて国家試験を受けて調理師の資格をとります。もちろん仕事をつづける意欲あってのこと。「同じ職場の二十人いっしょに受験したの。受かったのは女性二人だけで、男の板前さんはみな落ちました。でも、待遇は何も変わらないんですよ。そういう会社なんです。市役所にいったら『合格おめでとう。お給料もだいぶ上がるでしょう』といわれましたが、ぜんぜん上がらない。しゃくにさわるから、『保健所がうるさいので調理師の免状を壁に張っておけ』と会社にいわれても張らなかった（笑い）。私は情がこわい女です」

裁判はやはり大変でした。「夫に『やるからには途中でくじけるな』といわれて悔しいからがんば

ったけど、まわりは白い目でみる。会社は〝あの家はミカン畑がある〟とか意地悪ばかりいうしね。しょっちゅう家をあけると、男なら普通だけど母親が同じことをすると『いいかげんにしろ』って風潮もあった。地裁の判決をきいたときは、やっぱり私たちは正しかったと目頭が熱くなってね」

裁判の勝利が確定し、会社は原告たちに解雇いらいの賃金を支払う義務を負いましたが、いっこうに払おうとしません。支援者たちは、裁判所の執達吏同行のもとに、公園のなかで現金収入が多い日と部署を選んで立ち入り、うむをいわさず取り立てた、なんてこともあったそうです。

岡本さんは、裁判は結局やってよかった、と思っています。「うれしいのは、私たちだけでなくみなさんの定年が延びたことです。会社の手前私たちにさんざん冷たくしてきた人が『ありがとう、おかげでまだ働けます』と頭を下げてくれて。ああやっとわかってもらえたと思いましたね」

6　「子ども二人」は裕福か……梅津佳津美さん・中馬はつ子さん（コパル）

「知ってるなら教えてくれればいいのに」

東京の都営地下鉄三田線がトンネルを東から西へ出ると、見えてくる「コパル」の看板。板橋区志

村にあるカメラのシャッターなどをつくるメーカーで、一部上場の大企業です。

ここで働いていた梅津佳津美さん、中馬はつ子さんは一九七五年初め、産休あけに解雇されました。中馬さんは産休後一週間目の解雇。「労働基準法一九条（産休の後三十日は解雇してはならない）違反だ」とビラで指摘された会社は「知ってるなら教えてくれればよかったのに」といったん解雇を取り消し、後日やり直しました。法律も知らずに首を切るとは。女性の首はそんなに軽いのでしょうか？

会社は七四年、石油ショックによる受注減などを理由に、六百五十人の人員整理案を発表。翌年、会社と労組は「既婚女子社員で子ども二人以上いる者は解雇」という労使協定を締結しました。石油危機でスーパーの店頭からトイレットペーパーが消えるなどの騒ぎがあったのが七三年。世に〝構造不況〟という言葉がはやり、人減らし「合理化」のあらしが吹き荒れていました。

「子ども二人以上いる既婚女性は解雇」という基準の該当者は四人。そのうち二人は共働きの夫を会社が説得、抵抗しきれず退職し、残った梅津さんと中馬さんが解雇されました。

修理担当の中馬さんは産休中から「やめろ」と電話がきたり呼び出されたり。「退職のときは机の上に札束を積まれて、『これ持って帰れ』といわれました。気持ちの半分はほしかったけど、頭にきた方が大きかった」といいます。

電話交換をしていた梅津さんは、産休あけに「こなくていい」といわれ、「解雇通知がくるまで一ヵ月、泣きながら会社へ行きました。行けば呼び出されて『仕事がないからやめてくれ』という。『社員千四百人の広い職場でたった一人働く場がないなんてありえない、どこかで働かせて』とがん

ばったんです」。泣く泣く保育園へ二人の子を迎えにいくと、四歳の長女が「また会社のおじさんにいじめられたの」と励ましてくれました。

それにしても、なぜ「二人の子持ち」か。《子どもを二人産めるんだから裕福だ。貧乏なら一人しか産めないはずだ》というのが会社の論法でした。労働者がいいました。「子ども二人で生活が楽なら、三人、四人いたら蔵が立つよ」

会社と労組は人員整理案をめぐる協議を終結しようとして、「職場の民主化のためにたたかう人のうち、子が二人いて一番たたかいにくい者にねらいをつけたんです。労組は『ぜい肉とアカ落としだ』といいました。これは男女差別だけの問題じゃない、そんな人権も民主主義もない世の中はいやだ、と思ったんです。私たちの目標は、《職場を変え、地域を変え、社会を変える》ことでした」と梅津さんはいいます。

三月四日、地位保全・賃金支払いを求める仮処分を申請。梅津さんは四歳とゼロ歳、中馬さんは一歳とゼロ歳の子を抱えた訴訟の始まりです。

おりから七五年は国際女性年。「二人の子持ちだから解雇」とは、だれが見てもひどすぎる話でした。新聞やテレビは大きく報道し、世論の批判がひろがりました。

法廷でも、まるで勝負になりません。会社は中馬さんの出勤率が悪いといいたてましたが、それは中馬さんが労基法どおり朝夕三十分ずつ育児時間をとったときのこと。「それを三回で一日の欠勤扱

いにしたから、出勤率が悪くなった。賃金もボーナスもカットしたんです」。むしろ会社の違法が明らかになるありさまでした。

今の今をより美しく

七五年九月十二日、東京地裁の決定（宮崎啓一裁判長）は、原告梅津佳津美さん、中馬はつ子さんの全面勝利でした。《この整理基準は子どもが二人以上いるものにたいする差別待遇。憲法、労基法の精神に違反する基準であるから、解雇は無効》

会社が本訴に訴えて、たたかいはなお三年つづきました。足を棒にして支援を訴えました。梅津さんの夫の勝美さんは「かあちゃんのたたかいじゃない、とうちゃんのたたかいだ」と妻をささえました。「晩飯も洗濯も子どもの世話も、よくやりました。それまでは家事など考えたこともなかったので、変わらざるをえなかった（笑い）。あんまり変わってないかな。いまでも家の中で男女平等といわれると少しムッとしますから（笑い）」。地元の板橋区労連の友誼（ゆうぎ）組合であるコパル労組と対立する裁判でしたが、区労連は支援を決定。輪は大きく広がりました。七七年十一月十六日、闘争千日を記念した総決起集会には、小雨の降る寒い中を千人が結集し、「こんな感動した集会は初めて」という熱気のなか、共闘会議が発足しました。

七八年に松岡三郎明大教授が提出した意見書は痛烈です。

《国際女性年世界会議は「男女差別は人間の尊厳にたいする罪」といっている。「子どもが二人いる」

コパル裁判の原告と支援の人びと、前列右端が梅津さん、左端が中馬さん

という理由での解雇など、内外の潮流に反するものであり、世界の物笑いになる心配があるのでペンをとった。二人の賃金は賃金差別を疑わせるほど低く、解雇しなければ倒産を免れないほどの必要性はまったくない。子どもが二人いて能率の悪い女性もいるだろうが、立派な成績をあげる女性もいる。人によりけりである。勤務成績と「子ども二人」は何の関係もない。会社は「子ども二人」いる既婚女性を敵視しているように思える。共稼ぎで生活困窮度が低いというのは、思いつきないしジョークにすぎない……》

七八年十二月、和解成立。職場復帰、賃金の是正、解決金の支払い……完全勝利でした。二人は四年ぶりで職場に戻りました。梅津さんはそれから四年、中馬さんは二年働いて、退職しました。

裁判が終わって二十余年——。梅津さんはその後、呉服問屋や長期療養型老人病院で働いてきました。二〇〇一年春から埼玉県秩父地方の特養ホームで働いています。「介護福祉士の資格をとりましたが、年ですから、常勤で入れたのはここだけだったんですよ。単身秩父にきて、一人旅をしてるように毎日緊張しています。精いっぱい生きてる感じが心地いいです」

東京・豊島区生まれ。中学卒業の寄せ書きには《今の今をより美しく》と書きました。兄がよくうたっていた「しあわせの歌」の一節です。夢は絵をかくことでした。裁判中も、ビラにカットをかいたりするのはとても楽しかったとか。コパルで働きながら高校に通いました。「ここは女学校か」といわれるほど「みんなセーラー服で、休み時間はゴム跳びなんかして、明るい職場でした」

東京・北区の米軍王子野戦病院反対運動などを通じて「職場を変えることが大事」と思うようになって高卒後もコパルに残り、やがて結婚し出産。「『なぜ自分で育てないで保育所に預けるの』といわれて、親にお米を届けてもらったり、大変だったな」。働いて、自分の可能性をのばしながら、結婚して、子どもを産んで。《今の今をより美しく》生きたい——裁判もその延長にありました。「裁判は人生では一瞬でしたね。たたかってよかったなと思う半面、家族やまわりに頼って、力以上のことをしたんじゃないか、という思いもあって……。うまくいえませんが、自分がやりたかったことは何だったのか、できることは何かを見つめて生きたい。いまはそう思っています」

女性たちの裁判は「まるでリレーのようだ」と前に書きました。トップランナーの鈴木節子さんは、《結婚退職制は憲法違反》の判決をえて、会社の結婚退職制をなくしました。でも、六八年に高裁で和解したときの条件は、「女子は第二子を出産したら退職する」でした。その七年後のコパル闘争は、「二人以上子どもがいる既婚女性」という基準で整理対象にされ、これを突破しました。一つ扉をこじあけるとまた扉がある。それを次の人があける。こうして扉は一つ一つ開かれてきたのです。

7 〝体当たり就労〟七カ月……………………坂井幹子さん（大盛堂書店）

ハチ公前で集合、列をくんで「出勤」

「結婚退職制は、大企業だけでなく零細企業にもあったんですよ」。連載の読者からこんな電話がありました。声の主は東京・目黒区の坂井幹子さん。「一握りの少数組合で、裁判をする力はありませんでした。でも就労闘争をしたんですよ」。話すうち昔を思い出したのか、涙声になりました。

男女差別とのたたかいは裁判がすべてではありません。労組が攻撃をはね返せたら、裁判はおきな

いわけです。人に知られない小さなたたかいもあったでしょう。それもこれも、やはり女性の歩みをすすめる流れを形づくった足跡の一つひとつ。ここで、そんなたたかいを紹介します。
まずその一。坂井さんの職場は渋谷の大盛堂書店。若者ファッションで有名な「109」にも近い所で六〇年代、すごいことがあったのです。

坂井さんは一九六一年に北海道から出てきて早稲田大学に入学。奨学金だけでは苦しく、「ここは寮があるというので、学生といわずに入社しました」。でも、寮というのは社長の家の敷地にあって、社長の家の掃除、飼い犬の散歩までさせられるような生活だったといいます。
事件は六六年三月のこと。ちょうど、住友セメントの鈴木節子さんが《結婚退職制は憲法違反》の地裁判決をえた年で、この悪習がいちばん猛威をふるった時代でした。労組委員長の坂井さんと書記長の女性はあいついで結婚。「結婚式がすんで出社したら、ビルの入り口扉に《右の者は当社規定による退職者につき出入りを禁ず》と張り紙がありました」
「仕事をさせて」。二人の就労闘争はまるで活劇ドラマです。朝、渋谷駅ハチ公前で支援者と集合し、ぞろぞろ行進。会社の前では職制が十人ほど、木刀を手に並んでいて、「入るな」。「結婚しただけでなぜ首になるの。承認していないんだから働く権利がある」といっても相手は答えません。
木刀で妨害する相手に体当たりして、タイムカードと同形の紙をレコーダーに突っ込み、ロッカーで非番の人の制服を借りて店に出ました。「売り場でも追い回されましたが、お客がいますから乱暴

就労闘争さなかにむかえたメーデー会場で。右端が坂井さん（1966年5月）

はできませんよ。働きました。大声でキャーキャー抗議しながら」

労組は切り崩され、五人になっていました。「支援を広げ、解雇させないたたかいをしよう」。他労組の支援も受け、こんな闘争を七ヵ月つづけたというから、すごい。そして十月、みごと勝利和解を実現したのです。会社は解雇を撤回、結婚退職制を廃止しました。

その後七六年まで約十年、この書店で働きました。いま思えば反省もあります。「就労闘争のなかで妊娠しましたが、運動に集中しようと、子どもはあきらめました。それに『ついていけない』と去っていった女性もありました。いま考えると批判は当然で、私は未熟だったと思う。その苦い経験から、復帰後の組合活動では、生理休暇や出産・育児の要求を大切にしましたね」

未熟で、心に傷も負いましたが、若さにまかせ不正に体ごとぶつかった青春。「人生で一番輝いていたし、誇りに思っています。それが埋もれてしまうのは悔しくて」。なんとしても若い人たちに伝えたい、と坂井さんが思うのは、「いま、リストラとのたたかいをまきおこそうと共産党はいってるじゃないですか。私たちは、力は小さかったけど、必死でまきおこしたんですよ」ということです。

8　産業別で差別定年制を一掃……………………民放労連の女性たち

フジ揺るがす赤いバラ

同じころ、やはり裁判というよりも運動で大きな足跡を残した例を、もう一つ。

民放の「女子アナ」といえばいまや花形の人気職種です。でも、民間放送が出発した五〇年代、女子アナをはじめ女性は社員になれず、「補助職」とされたり、若年定年制でやめさせられたり、ということがまかり通っていました。ラジオ東京（現TBS）受付三十歳、名古屋放送女子三十歳、福井放送女子二十五歳、広島テレビ女子二十五歳……。山陽放送では「結婚した女性は虫食ったリンゴと同じ」、大分放送では「女性が結婚したらやめることはこの会社の美徳」などといわれていました。

そんな六〇年代から七〇年代、産業別の規模でこの差別を一掃していった民放労連のたたかいを抜きに、若年定年制の歴史は語れません。

フジテレビ労組の結成が一九六六年。労組にとって、「二十五歳停年制」(当時民放労連は怒りをこめて「定年」を「停年」と表記していた)撤廃は「悲願」でした。みんなで社内預金をおろしにいく、そんなことから行動をおこします。組合ニュースに俳優も一文を寄せました。中村メイコさんは「そんなバカな」。多々良純さんは「〝母と子どものフジテレビ〟で〝女は二十五までしか働きません〟じゃあ、ちょっと筋が違いやぁしませんか」。

六九年三月。四百人の組合員全員が赤いバラの造花を胸につけました。二十五歳定年制撤廃をかかげて「フジ資本を揺るがした赤いバラ」といわれた闘争です。職制は「服を着ていると暑いだろう、脱げよ」といったり、食事に連れ出して帰さなかったり……。手を出してひきちぎるはねあがりもいましたが、大部分はかろうじて命じられた「義務」をはたすだけ。やりぬいた組合員は、「こんなに連帯を感じたことはない」「会社はたかが赤いバラくらいですごく恐れていた」と確信を強めました。

赤いバラを胸に
フジテレビ労組
婦人統一行動日
25歳停年制撤廃へ
たたかう争議組合

「赤いバラ」のたたかいを伝える機関紙「民放労連」

つづいて、労組は都労委に斡旋（あっせん）を申請。民放労連の婦人統一行動や銀座デモ、署名運動など、年ごとにたたかいはひろがりました。七二年四月には、三十歳定年で争っていた名古屋放送の大木捷代さん（後出）が地裁で勝利。フジテレビは九月二十日の団交で、「補助職の二十五歳定年制を撤廃、社員の定年を満五十五歳とする」と回答します。組合ニュースは《それは感激の一瞬であった……たたかったものしかわからぬ感激と涙……組合ができてよかった》などの声を伝えました。

一方、名古屋放送では、大木さんにつづいて清水陸子さんも定年解雇。二人の裁判闘争がつづくなか、東京支社の楢崎庸子さんも定年が迫り、「解雇撤回でなく首を切らせないたたかい」へ。米誌『ニューズウィーク』の取材を受けた名古屋放送副社長は「三十歳はもはや美しくないから首を切る」「間違っているのは法律」と答え、世間をあきれさせました。

国会では日本共産党・革新共同の衆院議員（当時）田中美智子さんが、「三十歳の女性は美しくないというのですよ。私は五十歳になってもこんなにきれいです！」。労働省をきびしく批判して「日本の全女性が怒っている。どう指導するのか。社長を呼んで説得でもするのか」と追及。加藤常太郎労相は厳重な指導監督を約束しました。

七三年五月二十六日の退職辞令が迫る二十一日仮処分を申請。名古屋地裁は二十五日、「楢崎さんに定年退職の扱いをしてはならない」と決定します。その一時間後、会社は団交で「仮処分決定にしたがう」と回答しました。解雇一日前、まさに劇的な勝利でした。

フジテレビ、名古屋放送のたたかいが前進するなかで、多くの局で差別定年制撤廃が実現します。六九年には広島テレビ、関西テレビ、科学技術館、七二年には石川テレビ、東北映画、七三年にはテレビ岩手、東海テレビ、七四年には東北放送、七五年には福井放送、東海ラジオ……。こうして民放労連加盟組合のある民放局では、ごく一部をのぞいて定年制の男女差別が一掃されたのです。

(この項は、『民放労働運動の歴史Ⅳ』、機関紙「民放労連」を多く参照しました)

自分に正直に、平凡に

七〇年代はじめ、差別定年制と産業別でたたかった民放労連のなかでも、とりわけ大きな役割をはたしたのが、大木捷代さん、檜崎庸子さんらを守りぬいた名古屋放送(NBN、現在は「名古屋テレビ放送」)です。

大木さんがNBN開局と同時に大学新卒で入社したのは、一九六二年春でした。テレビの仕事ができる! と胸をおどらせ、「海外リポーターをしたいなんて思っていました。幼いころ外交官の奥さんになるのが夢でしたが、まだお嬢さん気分でしたね」。

名古屋地区の先発局では、「女性がいつまでもやめない」とぼやいていたこともあり、後発のNBNは先発局の三分の一の人員、女子三十歳定年制など、新しいやり方をとりました。「三十以上の女性はいませんでした。出入りする方が『NBNはきれいな人ばかりですね』と。会社は〝二十代が一

番きれい、三十になればしおれる〃と平気でいいました。要するに〃職場の花〃です」

三十歳の誕生日が近づいた六九年四月。職場結婚の夫と旅館に呼び出されました。「いく前、夫が『長いものに巻かれるか、自分の心に正直に生きるか、道は二つだ』というの。自分の心に正直に生きたいというと、夫も『そうか、ゆるがないね』と」。旅館では夫の上司たちがとり囲んでいます。

「君は主人の将来をつぶす気か」

「なぜ私が働くと夫の将来をつぶすことになるのか、わからないことばかりでした。生きることは自分の足で歩くこと。彼の足でではないでしょう」。同じころ〃君が働かなくていい給料を夫に出している〃といわれ、「たとえ彼が百万とっていても、私は働きたい」と答えた大木さんです。何より大事なのは自立でした。

やっと労組に相談。裁判を起こし、三十歳の誕生日は、大木さんのためのストライキのなかで迎えました。会社はこれに対抗して、組合への分裂攻撃が吹き荒れ、「つらいことがつづき、闘争をやめたいと真剣に考えました」。

裁判で会社が出した答弁書は猛烈です。《生理と出産で休養を必要として深夜業も禁止。女性労働力は高くつく》《多くの女性は、生涯を職業人として生き抜く考えはなく、単なる人生の一時期を流行の先端的ムードに包まれた銀座通りを身ぎれいに美しく、夢多く生きたいというのがその憧れなのである》……。

名古屋高裁で勝利(七四年九月三十日)して職場復帰するまで、五年数ヵ月。道はまっすぐではあ

りませんでした。「とくに、表で活動する私より、会社で干される彼の方がつらいですよね。私はただ平凡なサラリーマンとして生きたかっただけです。そんな当たり前の権利が、どうしてこんなに長くたたかわなくては認められないのか。私は社会に問いたいです」

しかし、会社はしたたかでした。差別定年制が世間に通用しないとなると、こんどは女性社員をとらなくなり、女性を嘱託にしたのです。大木さんが復帰した部署に、社員は二人だけ。「平凡」に生きたい大木さんが「怪物」扱いでした。イベント企画の職場でやっと「水をえた魚のように」働く喜びを見いだして……。九九年に三十七年の会社員生活を「卒業」。いま国際交流プロジェクトのクラブに加わり、裁判で会社が否定した《生涯現役》として生きています。

「ロスの八十五歳の方のホームステイをお受けしたら、少女のようにかわいくて、すてきなんですね。そんなかかわりのなかで人生を学び、人間の幅を広げていけるのが楽しい。ＮＢＮで三十七年働けたから、その経験がいまの私の土台になっている、と感謝しているこのごろです」

9　〝一歳〟の差は〝一切〟の差……………………中本ミヨさん（日産自動車）

埼玉県所沢市。西武線「航空公園」駅のすぐ近くに、緑の多い大きな公園が広がっています。かつ

て日本初の飛行場ができ、戦時中は軍の飛行場、戦後は米軍基地とされてきたところです。

男女五歳差の差別定年制とたたかった日産自動車の中本ミヨさんは、公園に近い団地の住人。一九四一年に中島飛行機入社。高性能で名をはせた戦闘機用の誉エンジンをつくった会社で、「男性といっしょに製図やトレースの仕事をしました」。その人がいま、飛行機の歴史ゆかりの地に住んでいるのも何かの縁でしょうか。

東京・武蔵境にあった工場は九回空襲され、敗戦の日に会社は解散、全員解雇。再建された富士産業がやがて、富士精密→プリンス自工→日産と合併して日産自動車、となります。

「合併前の会社は、仕事はきびしいが技術を大事にした。でも日産では技術屋は冷や飯。技術はアメリカから買えばいいって会社だった。いい車ができるわけないね」

日産によるプリンス吸収合併は一九六六年。〝国際競争力をつける〟という通産省の指導によるものでした。当時の日産労組は名うての右派。プリンスの労組、全金プリンス自工支部をつぶす集団暴行、自殺者も出る過酷な人減らしは、社会問題になりました。このとき職場を追われた労働者は三千人。〝競争力〟は暴力と首切りの産物でした。「日産は最近もゴーンさんのリストラで首切ってもうけた。変わらないですね」

攻撃に屈せず、「日産にひるがえる全金の旗」を守った十年におよぶたたかい。中本さんの裁判もその一部です。

合併とともに日産の労働条件が持ち込まれました。深夜勤務の導入、賃金切り下げ……。合併前の

プリンスの定年制は「男女とも五十五歳」でしたが、日産は「男性五十五歳、女性五十歳」。荻窪工場で工具管理をしていた中本さんは、満五十歳を迎えた六九年一月、退職を通告されました。

目の前に退職金の袋を見せて受領を迫られた中本さんは、大声で叫びました。「貧乏人の前で金をちらちらさせるんじゃない！」。そのころ子どもはまだ中高生、家に一円の蓄えもありませんでした。「でも私は、人に金をもらわない主義でね。夫の給料も頼ったことがない。母親でこりてるんです。父が死んだとき、母は髪が真っ白になった。父の借金が残ったけど母は働くことができないんですね。子ども心に、女は自分でご飯食べられなかったらみじめだ、と肝に銘じました」

退職通告の後は、「終鈴が鳴ると同時に私の机といすを運んでっちゃった」。三日間の就労闘争はにぎやかでした。「警備員がずらっと並び、こちらも支援者がずらっと集まって、楽器つきで音楽やったりしましたよ」

東急機関工業の志賀穂子さんがたたかったのは、男性と二十五歳差の定年制。伊豆シャボテン公園は十年差でした。中本さんの場合は五歳差です。〝たかが五歳差くらい〟といわれ、最初は理解してもらうのに苦労しました。「志賀さんの判決も、『著しい差別』はだめと読めるんですよ。読んでおどろきましたね。ちょびっとだって、差別は差別じゃないですか」。〝一歳〟の差別は〝一切〟の差別に通じる——中本裁判を象徴する言葉になります。

相次いで正反対の判決が

「男五十五歳、女五十歳」の差別定年制で解雇されて、裁判をおこした中本ミヨさん。

じつは、中本さんは一九四九年にも企業整備で解雇されています。翌五〇年、仮処分で勝訴。「職場復帰しましたが、会社は本訴にもちこんで、この裁判がえんえんとつづいていました」。六九年に「五十歳定年」で二度目の解雇をされてから八一年に最高裁で勝利するまで、これだけで十二年。四九年からつづいていた期間をあわせると、裁判とのかかわりは三十二年におよびます。「ほんとに、あきるほど裁判をやってきて。私はだいたいずうずうしいから、『中本さんにはかなわない』とよくいわれるんですけどね。その私でも、ながい年月には、迷いがなかったわけじゃないんですよ」

一番つらかったのは、定年制の裁判が始まってまもなく。息子が当時まだ珍しかった登校拒否になります。「先生に転校をすすめられると、息子は『僕は何も悪いことしてないのにどうして』というんです。このときは母子二人で泣きました。二人で蒸発しようかと思いました、本気で」

長男はがんばって学校へ戻り、高校三年生を二回やりました。「卒業するとき、『お袋、卒業式にこいよ』。高校の前を通るのもいやだといったら、『一年余計に世話になったんだから礼くらいいいにこいよ』って」。登校拒否の原因ははっきりしていました。「争議なんかしないで、私が家に帰って母親らしいことをすれば、そうはならなかった。あのときが一番悩みましたね」

しかし、たたかいをやめることはできませんでした。一九七〇年には全金プリンスが主体となって「守る会」結成。支援とともに「私たちのためにも勝って」という声も広がりました。「公務員の女性管理職の集まりに呼ばれたら、日産で負けると影響が大きいから勝ってくれないと困る、というんです。民放労連でも女子定年はたくさんあったけど、団交のたび会社は『日産はどうなった』ときいたって」。そのつもりはないのにチャンピオンにされ、「ものすごい重荷でしたね」。

　中本さんの裁判は複雑な経過をたどります。定年制の仮処分裁判は一審（東京地裁七一年四月八日）、二審（東京高裁七三年三月十二日）とも敗訴。一審判決（兼築義春裁判長）はいいます。《一般に女子の生理機能水準は男子に劣る。賃金と労働能率のアンバランスは女子の方が早く現れる。定年の差がわずかに五歳であって、女子従業員を著しく不当に差別するものではなく、本件定年制は企業合理化の見地から合理的な根拠があり、解雇は有効》。まさに〝五歳差くらい何だ〟という判決でした。

　ところが、高裁判決からわずか十一日後、東京地裁

日産本社要請行動で。会社が異常な警備を固める前で要請文を読み上げる支援者と中本さん（右）（1978年10月、東京・東銀座）

は《女子の五十歳定年は憲法違反》という正反対の判決を出します。こちらはえんえんとつづいていた前記本訴の方の裁判で、会社側が「中本は定年で退職、裁判を争う資格がない」と主張したため、ここでも定年制が争点になっていたのです。

仮処分一審で「女子は男子におとる」という判決が出たときは、マスコミに働きかけてもほとんど取り上げられませんでした。しかし、高裁、地裁が正反対の判決を出すと、マスコミはこぞって「時代錯誤」の高裁判決を批判。がぜん中本裁判は注目をあびることになりました。

銀座デモ、色とりどりに

《五歳差定年制は憲法違反》。中本裁判(本訴)の東京地裁判決(岩村弘雄裁判長)は、会社の苦しい理由づけをきれいさっぱりかたづけました。

《他企業でも男女別定年制を設けているというが、数が多いからといって合理性が論証されるものではない。本件定年制は五年差にすぎないが、差が小だからといって合理的である理由にはならない。逆説的にいえば、差がわずかであればあるだけ、それだけ強力な理由が必要だ。五年差を設ける合理的理由は何もなく、民法九〇条・公序に反し無効である》

たたかいは、仮処分と本訴の二本立てだった裁判を本訴一本にしぼり、高裁へ移りました。第三者証人として高裁に出廷した労働問題研究家の塩沢美代子さんは、新聞に文章を寄せて――《戦争で多くの戦争未亡人、独身女性が残され、男女差別の多い職場で自活の道を歩んでいる。五歳といえど定

年差別が固定されれば、どれだけ失望と実害を与えるかと思うと、じっとしていられなかった』。七七年四月には、国会で「女を理由とする差別定年は違法」と労働大臣が答弁します。

支援は大きく広がり、七八年十一月、千人が日産本社を包囲しました。「すごいデモでしたよ。銀座通りを、ピンクのネッカチーフをした女性を先頭に、きれいに花を飾って。若い男性が護衛してくれました。見ていた警官が『全金の旗が千本より、色とりどりの旗が百本たつ方が強いんだよなあ』って。このせりふがすごく印象に残っています」

七九年三月十二日、東京高裁判決はもちろん勝訴。その直後、日産は全金プリンスに「定年は男女とも六十歳」と提案。ついに「五歳差の壁」は破れました。そして八一年三月二十四日、最高裁の勝利判決で裁判は決着します。こうして中本裁判は、〝年齢差が大きくても小さくても、差別定年制は憲法違反〟として、差別定年制そのものにとどめをさすことになりました。

最高裁判決の日、中本さんは街頭にいました。東京・杉並区内で解雇とたたかう労組の連帯行動に加わっていたのです。「新聞記者から電話で聞いて、とっさには返事もできず、ただ〝ああ、やっと〟という思いでした」。三十二年。長い長い裁判が終わった日の帰り道で、「これで死んでもいいと思いましたね。『あーくたびれた、ゆっくり寝たーい』なんていって帰ってきましたよ」。

中本さんは、六十二歳ではじめて「専業主婦」になりました。いま（二〇〇一年）八十二歳。夫婦二人の暮らしですが、「日産の組合の集会などにも行きたいけど、開かれるのがたいてい夜なんです

ね。四年ほど前から夫のぼけが始まって、夕食食べさせて寝かせるまで、体が空かないんですよ」。楽しみは機織り。争議が終わった翌年、いままで手がけたことのないことをしてみようと始めました。ぼろを細く裂いて織る〝裂き織り〟が好評で、バザーに出すと開店と同時になくなるとか。

ボランティアで編み物教室でも教えています。「糸っておもしろいの。知ってますか、糸は切ってはいけないって」。秋田の造り酒屋だった家で〝わがままいっぱい育った〟ころ、おばに教わったこと。「もつれた糸もさがせば必ず端が出てくるんだよ、糸は切ってはいけないよ」と。光をもとめて長い道を歩いた、中本さんの人生のように聞こえました。

間奏曲1……………均等法まで二十五年、そして

さて――。読者のなかには、「私は、この人たちのように、長く働こうとは思わない」という人もいるでしょう。でもそんな人でも、結婚退職制や若年定年制は許せないのではありませんか？　だいじなのは、「働きたいときに働ける、やめたいときにやめられる」ことです。その点で女性が差別されることがあってはならない。でないと、「働くのは若いときでいい」としても、後でま

たパートに出たいなんていうときに、困りますよね。登場人物たちが実現したのは、まさにその権利でした。しかし、「こんな当たり前のことのために、なぜこれほど長い裁判をたたかわなくてはいけないの」（名古屋放送の大木捷代さん）というたたかいが必要だった――ここまで、それをたどってきました。

彼女たちは、自分の権利をつらぬいただけではありません。鈴木節子さんがあげた「結婚退職制はイヤ！」という声は、一九八五年に男女雇用機会均等法ができて、その条文に実を結び、すべての女性の権利になりました。ここまでに、「男女差別裁判の四十年」の半分以上、二十五年がかかりました。

均等法ができるまで、結婚退職も差別定年も、明文で禁じる法律はありませんでした。労働条件で直接性差別を禁じる規定は、賃金について定めた労働基準法四条があっただけ。労働省は「女子若年定年制は労基法違反ではない」という見解でした。

このため、多くの判決は、憲法一四条（法の下の平等）などから説きおこし、〝男女平等は基本的人権であり、公序である。公序良俗に反する念書、就業規則や労使協定は無効〟という論理をとりました。「公序良俗に反する契約は無効」というのは民法九〇条に定める原則で、たとえば、ヤミ金融から法外な高利でお金を借りても、そんな契約は世の中の秩序に反するので契約として認めませんよ、ということです。金利であれば法定金利がありますからその法律で裁けますが、結婚退職制は禁止する法律がなかったので、民法九〇条を使い、「労働契約という私人間の契約であっても、基本的人権をおかす内容であれば公序に反する、だから無効」という法理を組み立てて、女性の権利を守ったのです。

女性たちの裁判は、結婚退職制を争った六件、差別定年制を争った九件ですべて勝利しました

(『女性労働白書』の「女性労働関係判例」による)。とくに八一年、「男性五十五歳、女性五十歳」の五歳差定年制を争った日産自動車の中本ミヨさんの最高裁勝利で、〝何年であろうと差別定年制そのものが憲法違反〟ということは法的に定着し、四年後に成立する均等法の準備過程に大きな影響を与えることになりました。

《事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的扱いをしてはならない》《女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職事由として予定する定めをしてはならない》。均等法のこの条文(旧法第一一条、改定法では第八条)は、女性たちの涙とたたかいが産み出したものです。

こうして、結婚退職制や差別定年制は、法律のうえでは禁止されました。しかし、二十一世紀職業財団が二〇〇〇年におこなった調査では、一八・一%の企業が「女性は結婚・出産を機に退職する慣行がある」と回答。結婚や出産のあと働きにくい慣行はまだ根強いものがあります。均等法は本来、国連「女性差別撤廃条約」を批准する国内法整備として制定されたものですが、その内容を全体としてみると、条約の精神にはほど遠く、多くの女性が「ニセ平等法だ!」と失望や怒りの声をあげました。賃金や諸手当、休暇などの男女差別は、それこそ山ほどありました。第2章では、これらのたたかいを取り上げます。