

# 婦人労働者の権利

梶井常喜著

# 婦人労働者の権利

靱井常喜著



労働新書

11

労働旬報社

## はし が き

戦後、靴下となんとかがつよくなったといわれます。たしかにそういわれるフシはないでもありません。でも、それは、昔にくらべて相対的にそうだというだけの話であって、むしろからかい半分の言葉だといったほうがいいでしょう。とりわけ、男性に伍して働く婦人のばあい、なるほど戦後男女同一労働同一賃金の原則をはじめ、各種の婦人(母体)保護規定が、労働基準法においてすくなくとも法文の上では確立されましたが、しかし、実際には、女性は能力がおちる、どうせ結婚までの腰掛けだといった偏見を前提とした昔ながらの婦人労働管理が踏襲されてきました。そして、ごくかぎられたエリートをのぞいては、補助的・雑用要員としてしか位置づけられず、陰に陽に差別待遇がつづけられてきました。なかでも中高年ないし既婚婦人労働者になると、「月給どろぼう」のかけ口もたたかれ、よほど気の強い御婦人でないと、いずらいフンイキすらつくりだされてきました。

とくに、この数年来、経営者側がごりおしにおすすめてきている「合理化」攻撃のなかで、その傾向がつよめられ、露骨化さえしてきています。おのずから、婦人労働者の権利があらためて問題にされざるをえない状況がつくりだされてきています。それだけにまた、不

十分ながらも、婦人労働者の権利をまもるたたかいが組織化されだしてきました。

もちろん、そのたたかいを拡大し支える力は、婦人労働者みずからの怒りとそれを組織化し、かかえこんでいく組合運動の展開以外ありませんが、そのばあいの組織化、たたかいの糧として婦人労働者の権利についての理解をふかめるための学習活動がどうしても必要になってくるでしょう。みずからの権利についての自覚のないところには、権利侵害にたいする怒りもたたかいのエネルギーもわいてこないからです。

そのような実践的関心にうながされ、労働旬報社編集部にこわれるまま、先に本書と同じ題名の小冊子を書きました。それに若干の手なおしを加えたのが本書です。もっと徹底的に再吟味したい気持はつよいのですが、残念ながらいまのところその時間的余裕をみつけることができません。しかし、すこしでも活用してもらえばそれだけで満足です。

一九六七年三月八日

著者

目次

序章 婦人労働者の権利を学ぶにあたって……………13

I なぜ婦人労働者の権利が問題にされるのか……………14

労働保護立法は母体保護から始った

やすい労働力の担い手としての婦人労働者

II 新しい型の婦人労働者と古い型の労務管理……………18

婦人労働者の増大

職場に定着する婦人労働者

残存しつづける古い労務管理

III 合理化と婦人労働者の権利……………24

合理化のなかの婦人労働者

婦人労働者の権利闘争

第一章 差別賃金とたたかう権利……………29

I 男女差別賃金の実態……………30

初任給からみた差別賃金の実態  
男女賃金格差の実態

II 男女同一賃金の原則——労基法四条……………35

男女同一賃金の原則Ⅱ労基法四条  
仕事の男女差別による差別賃金

III 差別賃金克服のたたかい……………40

第二章 労働強化とたたかう権利……………43

I 労働時間延長と労働密度強化の実態……………44

労働時間延長・労働密度の増大化

II 八時間労働の原則とその例外……………46

八時間労働の原則  
八時間労働の例外  
婦人労働者についての特殊的規制

	時間外労働と割増賃金	
III	婦人労働者の深夜業禁止	56
IV	休憩時間についての労基法上の原則	58
	休憩時間についての四原則	
V	週休制と休日労働の禁止	60
	週休制とその抜け穴	
	婦人労働者の休日労働禁止	
	週休日における婦人労働者の日直出勤	
VI	女子労働者の危険・有害業務への就労禁止	64
VII	労働強化とのたたかい	66
	超過労働をハネ返し既得権を守るたたかい	
	時間短縮・労働密度規制と協約闘争	
第三章	諸休暇利用の妨害とたたかう権利	71

I	とりにくくなつた年休・生休・産休	72
II	有給休暇	74
1	労基法上の有給休暇制度	74
	有給休暇の日数	
	有給休暇のとり方	
2	有給休暇の権利としての性格	79
	東亜紡織事件大阪地裁判決	
	使用者の時季変更権とは	
3	有給休暇と賃金	83
4	有給休暇をめぐる諸問題	86
	有給休暇の繰越しと時効	
	有給休暇の病欠振替えと買上げ	
	有給休暇と賞与計算	
III	生理休暇	92



1	労基法上の生理休暇のしくみ……………	93
	「生理に有害な業務」とは	
	「就業が著しく困難」とは	
	生理休暇の日数	
	生理休暇と賃金	
2	生理休暇の欠勤扱いについて……………	99
	生理休暇権の確保のために……………	
IV	産前産後の休暇……………	102
	妊娠中の業務転換	
	産前の休暇	
	産後の休暇	
	産前産後の休暇と賃金	
	産前産後休暇中の解雇制限	
V	育児時間……………	108
	育児時間の請求	
	育児時間と休憩時間	
	育児時間の実際	

第四章 退職強要とたたかう権利……………115

I 退職強要の「手口」と実態……………117

II 退職勧奨・希望退職とのたたかい……………119

III ともかせぎ夫婦配転とのたたかい……………122

ともかせぎ配転と「同居権」  
ともかせぎ配転と人事権濫用

IV 結婚退職制とのたたかい……………126

結婚退職制は差別待遇の見本  
結婚退職制は法的に無効

結婚退職制は結婚の自由の侵害  
住友セメントの鈴木さんの場合

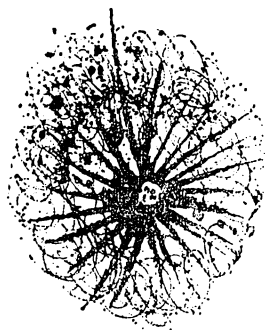
結婚退職制に『死刑判決』

V 若年定年制とのたたかい……………136

若年定年制は原則として無効	
若年定年制についての内閣法制局意見	
「内閣法制局意見」にたいする批判	
VI 退職強要とたたかうために	142
1 退職強要とたたかう前提	142
婦人労働者の権利と職場の意識	
2 あるともかせぎ夫婦の対話	145
結婚退職制違憲判決のこと	
職場でのこと	
むすび——婦人労働者の権利確立のたたかい	150
附録 婦人労働者の権利に関するILO条約一覧表	153

# 序章

婦人労働者の権利を学ぶ  
にあたって



## I なぜ婦人労働者の権利が問題にされるのか

「男子労働者の権利」ということが格別問題にならないのに、「婦人労働者の権利」ということがあえて問題にされなければならないのはなぜでしょうか。それは、とりもなおさず婦人労働者が、資本主義社会において階級的従属下におかれている労働者としての立場にあると同時に、それに加えて婦人なるがゆえの特別の重荷を負わされているからにほかなりません。それは、主としてつぎの二つの側面とのからまりにおいて指摘することができます。よう。

### 労働保護立法は母体保護から始った

第一に、婦人労働者は、女性として肉体的・生理的に特殊な条件を宿命的に負わされているということ。それは単に、女性が肉体的に男性より劣っているという意味においてではありません。なるほど女性は、力仕事では男性にまけるかもしれませんが（そうでない女性も

おられるでしょうが)。しかし、女性は、男性にできない宿命的な仕事もっています。いうまでもなく、子供を生み育てるといふ偉大な仕事です。男性にない生理・出産のための苦痛も、かつまた育児の苦勞も、すべてその宿業にともなう女性なるがゆえの誇りある重荷です。しかもそれは、個人的なそれではありません。もしもそれが個人的な問題ならば、経営者は金もうけのために企業を営んでいるのですから、男であろうと女であろうと、無差別に遠慮なく働かせてもかまわないということになるでしょう。事実また、過去においては、そのような女性としての肉体的・生理的な特殊条件を無視した労働が、のほうずに強要されてきました。

しかし、このような女性特有の肉体的・生理的条件を無視した労働の強要は、とりもなおさず、女性の母体を破壊することにはかならず、健康な子供を生み育てることができなくなることの意味し、資本主義生産を支える労働力の再生産に支障をあたえることにもなりかねません。そのような事態は、人道的見地からはもちろん、資本主義社会の維持・発展にとつて由々しき問題であることは、いうまでもありません。

だからこそまた、「契約自由の原則」を前提に労使関係に介入しないことをたてまえとしていた資本主義国家としても、資本主義体制の維持発展のためには、なによりもまず、このような婦人労働者の保護にのりださざるをえなかつたのです。どの国でも、歴史的にみると、労働保護立法が母体保護からはじまっているのもそのためです。そのような母体保護立法の

発展のなかから、婦人労働者の権利が特殊的に問題にされざるをえなくなったわけです。

### やすい労働力の担い手としての婦人労働者

第二に、婦人労働者は、やすい労働力の担い手として、歴史的にも常に資本主義生産の安全弁としての役割りを強いられ、しわよせの第一の目標とされてきたということです。女性が生み育てるといふ宿命を背負わされているところから、女性は家庭をまもるもの、そして生活の糧は男性が稼ぐものというのが、古来からの人間生活のパターンとされてきました。そのような一般的パターンからいうと、女性が家庭の外に職業をもつということが奇異とされるのはとうぜんだし、むしろ恥ずべきこととさえされかねませんでした。そして、女性はよりよきハウス・キーパーになることこそが唯一・最良の道とされ、結婚前においても「花嫁修行」こそが女性の「美德」とされてきました。しかし、背は腹にかえられません。父や兄弟のかせぎで喰っていけなければ、女性も「美德」に固執するわけにはいかなくなるのは自然だし、事実資本主義の発展、そして必然的にでてくる生活苦のなかから、そのような事態があらわれてきました。わが国においては、とりわけ貧しい農村の子女が「家計補助」のため労働市場に登場してきました。しかもそれは、結婚までの「腰かけ」としてのそれ、いかに低賃金であろうとも、またはげしい労働を強いられようとも、彼女らは組織的に

抵抗するのではなく、せめて結婚までは、家のため、親のため忍従するか、さもなくば「逃亡」の道しかありませんでした。このように、低い賃金でも働いてくれるばかりか、結婚を機に新たな労働力と交替してくれるし、不景気になればその補充をやめ自然減を待つか、最悪の場合、クビをきいても、彼女らにはいかに貧しくとも、とにもかくにもそのくいぶちをひきうけてくれる巢があるところから抵抗がすくないときているわけで、その意味では、経営者にとってすくなくとも高度の技術・熟練度を必要としない領域に関するかぎり、これほど貴重な労働力はないといつていいでしょう。

かくて、婦人労働者は、歴史的には、常にやすい労働力の担い手として、しかも景気の変動に対応し、容易に増減できる、いわば資本主義生産の「安全弁」としての役割りを果たしてきたのです。つまり、婦人労働者は、男子労働者とかわらぬ価値を生みだしうるにかかわらず、半人前のあつかいでもってすむという、経営者にとって、都合のいい労働力の担い手であったわけです。それはまさに、経営者の搾取の方策としての女なるがゆえの差別待遇にほかならず、女性の人間性の否認にほかなりません。婦人労働者が人間としての誇りを失わないかぎり、それはがまんできないことであり、おのずから婦人労働者の人間回復の要求、そして差別待遇撤廃の要求が具体的日程にのぼされざるをえず、その面でも婦人労働者の権利が特殊的に問題にならざるをえないでしょう。



ともあれ、主として右の二つの面があいまって「婦人労働」の問題、そして「婦人労働者の権利」が特殊的に問題にされざるをえないわけです。

## Ⅱ 新しい型の婦人労働者と古い型の労務管理

戦後は、すくなくとも法律上は事態は一変しました。憲法は男女の法の前の平等を宣明（憲法一四条）し、労働基準法でも女なるがゆえの差別賃金を禁止（労基法四条）すると同時に、産前産後の休暇・生理休暇などの母体保護のための婦人労働者の権利を明確にうちたてました。そして、婦人代議士の登場とならび、戦前において想像もできなかった婦人課長などの出現が、ジャーナリズムを一時にぎわせたこともありました。でも、現実には、戦後もかなりの期間、その性格は戦前と趣きを異にするにせよ、腰かけ的・若年・短期労働が婦人労働者の型として踏襲されてきました。ところが、一九五五年（昭和三〇年）ごろから本格化した技術革新・高度経済成長政策のなかにおいて、婦人労働者の進出がめざましく、しか

第1表 産業別雇用者総数中女子の占める比率(%)

産 業	年				
	1961	1962	1963	1964	1965
全 産 業	31.0	31.5	31.5	31.3	31.4
農 林 業	37.5	34.0	35.8	35.9	31.7
非 農 林 業	30.9	31.4	31.4	31.2	31.4
漁 業 水 産 養 殖 業	15.8	15.0	16.7	15.0	9.1
鉱 業	9.1	8.7	10.5	8.0	11.8
建 設 業	15.6	16.7	15.9	15.8	15.5
製 造 業	32.2	32.1	31.9	31.3	31.6
卸小売・金融保険 不動産業	39.4	40.6	40.3	41.2	41.7
運輸通信・電気ガス 水道業	13.1	13.6	13.1	12.7	12.2
サ ー ビ ス 業	46.5	47.6	47.9	47.3	46.4
公 務	14.2	15.4	15.2	16.4	15.9

(注) 労働省婦人少年局「婦人労働の実情」(1965年)より

もその型が変化してきました。そのことは、主として次の側面にあらわれています。

#### 婦人労働者の増大

その第一は、婦人労働者のいちじるしい増大化、そして普遍化の現象です。戦前における婦人労働者は、繊維産業を中心とした農村を供給源とするものでしたが、戦後においては、とりわけ一九五五年(昭和三〇年)以降全産業的に進出し(第1表参照)、しかもそれは都市を中心とする雇用者世帯を大きな供給源とするようになってきました(第2表参照)。その数量的な増大の状態を第3表でもってみて、一九五〇

第2表 就業者世帯中に占める農林業世帯の割合の推移  
(千世帯)

	就業者世帯A	農林業世帯B	B/A
大正 9年	10,392	4,850	47%
昭和 5年	11,037	4,744	43
25年	13,984	5,063	36
30年	15,518	4,909	32
35年	18,832	5,021	27

(注) 広田寿子「女子労働をめぐる最近の変化」(労働法学研究会報)より

第3表 女子労働者(雇用者)数の推移 (万人)

	女 子	男 女 合 計	指 数
昭和15年	386	1,351	107
25年	361	1,397	100
30年	508	1,783	141
35年	705	2,277	195
40年	873		242

(注) 広田寿子「女子労働をめぐる最近の変化」(労働法学研究会報)その他より

年(昭和二五年)に三六一万人だったのが一九五五年(昭和三〇年)ごろから増加し、一九六五年(昭和四〇年)には八七三万人、つまり二倍以上も増大化してきています。このようなこの一〇年間の婦人労働者の増加率がいかに顕著であったかは、諸外国との対比をみればおのずからあきらかでしょう(第4表)。

#### 職場に定着する婦人労働者

このように、婦人労働者の職場進出が量的にめざましいばかりか、第二に質的にも注目すべき変化があらわれてきています。婦人労働者の定着化現象ともいえるべき傾向がそれです。

第4表 女子労働者の増加率 (%)

	日本 1960/ 1950	米国 1961/ 1951	英国 1962/ 1952	ソ連 1958/ 1950
全産業	97	25	14	39
製造業	106	-6	2	37
卸小売業	216	19	44	45
金融保険業	41	77	50	—
運輸通信業等	64	11	5	27
専門的サービス業	—	82	47	
その他のサービス業	89	31	0	
公務	-25	15	-2	16
その他	45	-7	-18	

(注) 広田寿子「女子労働をめぐる最近の変化」(労働法学研究会報)より

前述のように、戦前における婦人労働者は、「家計補助」的「腰かけ」的性格を通常の型としていましたが、いまなおその傾向が根づよくのこっているというものの、それをつき破る新しい型の婦人労働者がふえてきました。すなわち、結婚までの「腰かけ」として働くのではなく、結婚した後も職業人として生きる意志をもった、もしくは経済的にそうせざるをえない婦人労働者の登場がそれです。そのなかから、若年・短期労働の婦人労働の型が、徐々にこわれだしてきつつあります。そのことは、次の二つの統計資料からもうかがえるところです。

その一つは、婦人労働者の平均年齢・勤続年数の上昇現象です。第5表からうかがえるように、一九五四年(昭和二九年)の婦人労働者の平均年齢が二五・四才、そして平均勤続年数が三・

第5表 平均年齢・平均勤続年数の推移

年	平均年齢		平均勤続年数	
	女	男	女	男
1954	25.4才	33.2才	3.6年	7.2年
1961	26.6	32.6	3.8	7.5
1962	26.9	32.8	3.9	7.8
1963	27.2	33.0	4.0	7.9
1964	28.2	32.9	3.8	7.2
1965	28.1	33.2	3.9	7.6

(注) 労働省婦人少年局「婦人労働の実情」(1965年)より

六年だったのが、一九六五年(昭和四〇年)には平均年齢二八・一才、平均勤続年数三・九年という具合に上昇してきています。

いま一つは、既婚婦人労働者の増加現象です。ちなみに婦人非農林雇用者のうち、有配偶婦人労働者の占める割合は、一九五五年(昭和三〇年)で二一%、一九六〇年(昭和三五年)が二五%、そして一九六五年(昭和四〇年)には三五%という具合に上昇してきています。

#### 残存しつつける古い労務管理

このように、現実には「腰かけ」的若年・短期労働の型から抜けだす婦人労働者がふえてきているのに、経営者側は若年・短期労働という婦人労働の型を前提とした労務管理をいぜんとして踏襲してきました。すなわち、婦人労働者はどうせ結婚までの「腰かけ」だからということ、一人前の労働力の担い手としての

教育訓練はせず、単純労働ないし補助的労働に配置し、結婚を機に若くしてピチピチした新しい婦人労働者と交替してくれることを待つといったやり方がそれです。

ところが、前述のように、そのような経営者側の期待を裏切り、ただですら労働基準法上の婦人保護規定を負担に感じてきたのに加え、結婚後も「居すわり」、年功序列賃金体系のもとで高給をはむ婦人労働者がふえてきたのですから、経営者側にとってそのような婦人労働者が「重荷」に感ぜられるようになってくるのは自然といわなければなりません。それは、まさに婦人労働者の性格の変化とそれに対応しようとしなかった古い型の労務管理との矛盾の所産ということができましようが、経営者側はそれを新たな事態に即応し、婦人労働者にたいする労務管理を修正するという方向においてではなく、婦人労働者にたいするしめつけの強化という形でもって対応しようとしてきました。とりわけそれは、この数年来、全産業的にすさまじい勢いでおしすすめられてきている「合理化」の一環として顕在化・具体化されてきました。

### Ⅲ “合理化”と婦人労働者の権利

#### “合理化”のなかの婦人労働者

貿易の自由化そして資本導入の自由化という国際競争の激化のなかから、この数年来、わが国の経営者はその至上命令として、がむしゃらに“合理化”にとりくんできていますが、“合理化”が、しょせんは、「搾取強化の体系化された方法」（戸木田嘉久著『現代の合理化と労働運動』五八頁）にはかならない以上、それは何よりも労働条件の切下げ・労働強化という形で具体化されてきています。もちろん“合理化”の非情な嵐にまきこまれていいるのは、婦人労働者だけではありません、直接・間接、全労働者とその影響下におかれているといつていいでしょう。でも、婦人労働者が“合理化”のしわよせに、もっともなじみやすいことは、歴史の示すところですし、それに加え、前述のような婦人労働をめぐる矛盾の激化を背景にとりわけ婦人労働者にたいするしめつけ攻撃が露骨な形でもっておすすめられるにいたっています。

それは主として、(1)差別賃金制のいっそうの強化ないしは婦人労働者の雑役婦化、(2)労働時間の延長ないし労働密度の強化を通じての労働強化（これは婦人労働者特有の問題ではないが）、(3)生理休暇、産前産後の休暇などの利用に対する圧迫、(4)結婚退職制ないし婦人の若年定年制の導入、退職勧奨などを通じての既婚・中高年婦人労働者の職場からのしめだし、といった形で具体化されてきています。かくて、ただですら不安定な立場におかれている婦人労働者は、合理化の進行のなかで、より不安定な地位においこまれようとしています。そして、戦後確立されたかにみえた婦人労働者の権利は、いまや形骸と化しかねない情勢さえあらわれはじめているといえそうです。「婦人労働者の権利」が、いまあらためて問題にされなければならぬゆえんもここにあります。

#### 婦人労働者の権利闘争

ところで、「婦人労働者の権利」といった場合、すぐ頭にうかぶのは労働基準法上の婦人保護規定でしょう。それが「婦人労働者の権利」をささえるぎりぎりの担保として、重要な意味をもつことはいまでもありませんし、本書でもおのずからそれに多くのスペースをさくことにもなります。しかし「婦人労働者の権利」問題はそれで万事おわれりといった性質のものではありません。



第一に、労働基準法における婦人保護の規定はいうまでもなく、あくまでも値切れない最低基準にすぎません。その最低基準ですら反古はぐにされかねない状態が現実にあるわけですから、それを克服するための点検闘争が婦人労働者の権利闘争の出発点になることはいうまでもありません。それと同時に、よりよい条件を獲得するための闘争も重要な権利闘争の課題です。

第二に、婦人労働者にたいする攻撃は、前にみたように婦人保護規定のじゅうりんだけにかざられているわけではありません。男子労働者と共通の攻撃にもさらされているわけですから、それにたいするたたかいも、「婦人労働者の権利」にとって欠かせない問題です。

総評婦人対策部（一九六四年春闘婦人ブロック集会議資料一〇頁）でも、このことを次のように指摘しています。

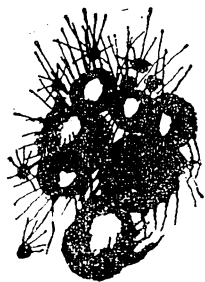
「合理化攻勢がよりつよめられ、あらゆる分野に亘ってその攻撃がかかってくるなかで、婦人労働のもんだいが、組合のなかで母性保護の面からのみの権利意識のようになか、理解されていない欠陥があるとすれば、まずその欠陥を克服していくための手だてが必要で」したがって、労働者全体の働く条件向上のための闘いと、雇用拡大の闘いのなかに母性保護のもんだいも、どのように位置づけ組合全体のもんだいとしていくかが重要なこととす。攻撃がよりつよまってきたるなかでは、単に母性保護のための権利という

だけでは、こんにち婦人労働者の健康を守りきれない状態にきています」

したがって、本書では、単に婦人保護規定の解説にとどめず、ひろく婦人労働者が今日当面している問題について、法律上の考え方を説明してみようとおもいます。もちろん、法律の条文と法理論でもって権利がまもられるものではありません。なるほど、労働基準法違反があれば、労働基準監督署が摘発してくれる法律上の仕組みになっています。でも、それがあまりアテにならないことは、みなさんがたのほうがよくご存知でしょう。

また、以下で解説するような法理論が、ただちに、そのままいまの裁判所に通用するとはかぎりません。けっきょく、頼りになるのは、みなさんがたじしんの団結の力です。とはいふものの、その闘争の一つの糧として法理論を利用することも無駄ではありません。むしろ、今日の段階では、実践上必要だとさえいえましよう。そこで、以下では、今日加えられてきている攻撃の形に対応しながら、それとのたたかいをすすめるにあたって、最少限必要とおもわれる法理論を紹介してみようとおもいます。「婦人労働者の権利」確立のための闘争にすこしでも利用していただければ幸いです。

第一章 差別賃金とたたかう権利



## I 男女差別賃金の実態

### 初任給からみた差別賃金の実態

さて、先にも指摘しておきましたように、いまはじまったことではないけれども、差別賃金のおしつけが、婦人労働者にたいして加えられているし、わよせの主要な柱であることはいまでもかわりません。むしろ、その方向が強化ないし公然化されている観すらあります。

この種の差別賃金こそが、婦人労働者を資本主義生産の安全弁たらしめたテコであり、それだけに歴史的にもまた国際的にも普遍化している現象ではあります（第6表）、それにしても戦後、わが国では民主化の進行、とりわけ労働基準法の施行いらい、いちおう表面上は淘汰された感がありました。すくなくとも、公然化しえない性質のものでした。ところが、その体制は間もなく潜在的になしくずしにされ、いまでは差別賃金を当然視する風潮すらあらわれているようであります。第8表は、合化労連青年婦人部の調査結果（「青婦通信」一九六四・一・二〇参照）から、主なものを抜粋したのですが、初任給における男女差の普遍

第6表 男女間平均賃金格差国際比（男子労働者=100）

	食料品	紡織	衣服	化学	鉄鋼	機械	電気	輸送機械	精密機械
日本	41.4	48.4	47.1	49.4	45.1	46.2	49.0	40.2	53.6
西独	63.6	74.8	70.5	65.3	60.1	—	67.1	—	—
英	61.7	65.1	63.1	57.6	—	—	59.4	—	—
米	57	71	49	66	73	66	63	74	60

（注）総評調査部編「年報，日本の政治・経済・労働分析」（1961年版）より

第7表 学歴別の初任給の推移（円）

		中 卒	高 卒	大学 卒
1955年	女 子	3,636	5,681	8,161
	男 子	3,808	6,317	10,371
1960年	女 子	5,680	7,370	12,740
	男 子	6,020	8,220	13,330
1963年	女 子	9,780	12,060	18,500
	男 子	9,910	13,250	20,040

（注）広田寿子「女子労働をめぐる最近の変化」（労働法学研究会報）より

化している傾向がかなり明瞭に示されているといえましょう。このことは、どの産業でも共通してみうけられるところですが、たとえば、電機関係では「短大、大学卒は約二〇〇〇円、高校卒は約二〇〇〇円（三菱・日電など）から一〇〇〇円（その他大手は全部）女子の方が少ない。しかも、中学卒でも、富士電機四〇〇円、沖電気二〇〇円の差がつけられています」と報告されています（嶋津千利世編『合理化と婦人労働者』）。

第8表 合化関係——學歷別、男女別初任給比較

(円) 32

組 合 名	性 別	中 学 卒		高 校 卒		大 学 卒	
		試 採 用	本 採 用	試 採 用	本 採 用	試 採 用	本 採 用
三井化学 大 牟 田	男	10,300	10,300	13,300	13,300	専20,500 技21,150	事20,500 技21,500
	女	9,200	9,200	11,200	11,200		
東 亜 合 成 名 古 屋	男	11,680	12,300	14,870	14,870	21,840	21,840
	女	11,510	12,130	14,090	14,090	—	—
製 鉄 化 学	男	11,070	11,870	13,450	14,250	18,530	21,430
	女	10,380	11,180	12,520	14,020	—	—
神 島	男	10,500	10,500	14,000	14,000	20,000	20,000
	女	9,500	9,500	12,500	12,000	—	—
堺 化 学	男	13,077	13,077	16,410	16,410	22,483	22,483
	女	11,705	11,705	15,631	15,631	—	—
藤 沢 薬 品	男	10,700	11,300	13,600	15,200	19,400	22,400
	女		10,900		13,900		19,800
山之内製薬	男	10,820	10,870	13,850	15,150	19,090	22,340
	女		10,820		13,850		19,090
日 本 油 脂	男	11,241	11,455	13,597	14,107	19,626	20,136
	女		11,343		13,801		—

(注) 合化労連青年婦人部「青婦通信」1964. 1. 20, No. 15. 1月号, P. 4~9所載の一覧表から主要なものを抜き出し表にしたものである。

第9表 新中，新高卒年齢別  
男女賃金格差（男=100）

年齢	東洋高圧		藤沢薬品		富士フィルム	
	新中卒	新高卒	新中卒	新高卒	新中卒	新高卒
15才					100	
17			96		97	
18		97		90		100
19	88	97	93	91	95	101
21	84	90	92	86	97	90
23	78	91	91	87	94	98
25	92	82	82	85	94	88
27	72	78	85	80	91	85
29	79	71	83	71	86	85
31	74	71	79	79	83	76
33	81	71	74	70	82	71
35	80	70	76	73	78	67
37	75			61	73	52
39	72	72	64	85	71	56
41	70		69	66	80	
43	91	60	63		62	
45	84		75		76	76
47	69		58		60	
49	75	69			56	
51	63	58	90	51	58	58
53	66	64			49	
55	64					
平均	70	57	56	56		

(注) 嶋津編「合理化と婦人労働者」26頁より

第10表 男女賃金格差の推移

(規模30人以上, 男子=100)

年	現金給与総額	定期給与	特別給与
1961	43.7	44.4	41.2
1962	45.7	46.4	43.2
1963	46.5	47.2	44.2
1964	46.7	47.5	43.6
1965	47.8	48.7	44.8

(注) 労働省婦人少年局「婦人労働の実情」(1965年)より

男女賃金格差の実態

これは初任給だけの問題ではありません。就職後におけるその後の昇給に際しても、格差がむしろひろがっていくというのが、今日の一般的な傾向であるということがいえそうです。

たとえば、電機関係の報告(前掲)でも、「高校卒で、四、五年勤続した頃は二、四〇〇〇円の差ができる」とされていますし、合理化関係の報告(嶋津編『合理化と婦人労働者』)から引用させてもらった第9表の年令別男女賃金格差比較は、その間の傾向を如実に物語っているといっています。

これら一部の報告をみてもうかがえるように、差別賃金はずでに普遍化し、公然化しているといつてよく、「民間企業の現場の男子労働者の賃金を一〇〇とすると、婦人の賃金は四三%という低さにあり、事務関係では、三八%にすぎない」(前掲・総評婦人対策部資料)といった状態におかれているわけです。このことは、第10表の労働省統計資料でも、如実に示されています。



## Ⅱ 男女同一賃金の原則——労基法四条

それでは、このような差別賃金は、法律上はどのように評価されるのか、それを排除するために利用できる法的きめ手はないのか、ということが次に問題になるわけですが、その点、誰れもが知っているであろう法律上の原則が、労働基準法の第四条に掲げられている男女同一賃金の原則であります。

### 男女同一賃金の原則Ⅱ 労基法四条

すなわち、同条は「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、男子と差別的取扱いをしてはならない」ことを明示し、もしもこれに違反した場合には六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処するという仕組みになっているわけですが（一一九条）。そうすると、右にみてきたような差別賃金は、すべて労働基準法四条違反じゃないか、使用者の多くが、いまごろは刑務所に入っていなければならぬはずではないか、

という人もいるかもしれませんが。たしかに、そういういたくなる現状です。ところが、そうは簡単に割切れない問題がこの条文には秘められています。

なぜかといいますと、同条は、同一労働同一賃金を定めていると解釈するのが、普通だからです。したがって、表面上、女の人がすぐれない給料しかもらっていないなくても、「男の人と同一労働していながら」という前提がなければ、同条違反とはいいかねるわけです。たとえばA君とB子さんが、いずれも同じ高等学校を卒業し、同じ会社に就職しながら、A君は初任給が一万五〇〇〇円なのに、B子さんは一万二〇〇〇円しかもらえなかったといった場合、高校で労働基準法の話を書いたことのあるB子さんは、「労働基準法四条違反ダワ」と黄色いキエンをあげるにちがいありません。

なるほど、A君とB子さんが、同じ質と量の仕事をしているのなら、あきらかにそうです。ところが、A君は事務職員として採用されたが、B子さんは工員だったとか、同じ工員でも、A君は技術部門だったのにB子さんは現場だったなど、ちがいがあると、かならずしもそうはいいきれない、むしろいいづらい面がでてくるわけです。とりわけ、今日のように賃金体系が、職務給を加味したり、能率給をふくめたり、素人には見当もつかないほど複雑多岐さをもっている場合には、なおさらです。A君とB子さんの賃金差は、職務内容がちがうゆえの、また能率のちがいが存在するがゆえの差別であって、B子さんが女だからと

いうわけではないとされる余地が大いにあるわけです。

すなわち、「職務、能率、技能などによって賃金に個人間の差異があることは、本条に規定する差別待遇ではない」(昭二二・九・二三基発一七号)とされているのです。

したがって、B子さんが労基法四条違反を訴えようとするためには、A君とB子さんとは客観的には「同一労働」に従事しているのだということを裏づける証拠をつかむ必要がでてきます。もし、それができたら、職種・職名のいかんをとわず、労基法四条違反であることはあきらめかです。たとえば、会社の賃金体系にしたがった結果、そういう賃金差がでたとしても、その基準になった賃金体系が客観的には女なるがゆえの差別賃金をカムフラージュする性質のものであることがあきらめかであれば、その部分は労基法四条に違反し、無効として、B子さんはA君と同一の賃金を要求できる権利があると同時に、それに応じない使用者は処罰されるべき筋合のものといえましよう。また、男子は月給制として労働日数にかかわらず賃金を一定させ、女子は日給制として労働日数に応じて賃金を計算し、したがって、結果的に賃金差がでてきた場合も、かかるやり方は労基法四条違反といわなければなりません。このことは行政解釈も認めているところです(昭二五・一一・二二婦発三一一号)。

このように、労基法四条では差別賃金を禁じているとはいいいながら、その具体的適用をめぐっては、技術上むずかしい問題が含まれているわけですから、それを克服するための証

抛あつめ、点検活動が組合運動の実践においては、重要な意味をもつといわねばなりません。

#### 仕事の男女差別による差別賃金

男女賃金差の問題は、右にみてきたような金額の差という直接的な形をとる場合にかぎりません。むしろ、「女には責任ある仕事をさせない」、いわば雑役婦化という形を通じて、婦人労働者を男子にくらべ相対的に低い賃金で働くことを余儀なくさせるといったやり方のほうが多いといっているでしょう。初任給は同じでも、男子の場合には、順調に昇格させるにかかわらず、女子はその出世コースからはずすといったやり方です。そのため、女の人はいくら年功を重ねても、責任ある地位につけないばかりか、自然、賃金も頭うちをし、男子との間に格差を拡大していくわけですが、このような場合に労基法四条違反が成立するものかどうか、かなり微妙な問題です。

その点、「女なるがゆえに」年功と能力をかねそなえていながら、昇格がとめられ、その結果賃金差が生じたのであれば、その昇格延伸はとりもなおさず差別賃金と結びついているわけですから、理論上は労基法四条違反も構成するものといわなければなりません。このかぎりのことをいうだけであれば、至極簡単です。先に「かなり微妙な問題だ」とあえていったのは、右の叙述の前提となっている「女なるがゆえに」その昇格延伸がなされたかどうか

をめぐってであります。なぜなら、昇格させるか否かは、常に使用者の人事考課を媒介としてなされるからです。つまり、だれを昇格させるかは、勤務評定にもとづき、経営政策の一環として、使用者の裁量でもって、一応自由に決定しうる問題だからです。おのずから、「女なるがゆえに」昇格延伸がされたことの立証が困難になろうというものです。

しかし、そういう立証の困難さという問題があるにしろ、客観的にその女性が年功からみても、能力からみても昇格すべき時期にきているにもかかわらず、なら合理的な理由がなくて、昇格を認めないとなってくると、それは明らかに女性なるがゆえの差別待遇であり、しかも賃金に影響をもつ差別待遇ですから、労働基準法四条違反だといわなければなりません。たとえば、同期に大学を卒業し、同じ庶務畑で同程度の能力をもって働いていたA君は、すでに係長になったのに、係長の空席があるにもかかわらず、B君さんを係長にしないといった場合には、使用者からのよほどの反証がなされない以上、差別待遇といえましょう。いわゆる、公務員の場合のように、昇任試験にはパスしていたという事情があれば、なおさらです。「一般的に女性は管理者に不向きである」とか、「こしかけの気持をもった女が多いから、責任ある地位につけられない」などの理由は通用しません。その点、行政解釈も、「当該事業場において、女子労働者が一般的または平均的に能率が悪いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少ないことなどの理由によって、女子労働者に……、賃金に差

別をつけることは違法である」(昭二一・九・一三基発一七号)としています。

### Ⅲ 差別賃金克服のたたかい

右にみてきたように、なるほど差別賃金にたいしては労働基準法上のいちおうの規制がなされているわけですが、しかしながら、その具体的適用をめぐることは、実践上、かなりの困難が予想されるわけですから、ただ労基法四条をおおむがえしに叫ぶだけでは、なんにもなりません。それを克服するための工夫と活動が、労基法四条を利用するためにさえ必要です。と同時に、かかる法律上の問題以上に、むしろ組合運動において文字どおり全体の課題として差別賃金を撤廃する運動を、単にかざり文句としてでなく、本気にとりくむ姿勢が確立されることになによりも大事です。それなしには、労働基準法四条の規定じたい死んでしまふでしょう。そのためには、まずなによりも婦人労働者自身があきらめの気持をきっぱり捨ててかかることです。第11表は、かつて私のゼミに参加していた学生が調査したものです。が、女子労働者全解答者のうち、二一・四%が「仕方がない」とあきらめ、四・四%が「あ

第11表 差別待遇にたいする意識

「色々な面で性にもとづく差別待遇がおこなわれていますが、それをどう思いますか」		
	女	男
a 単に性別にもとづく差別待遇はなくすべきである	74.2%	64.3%
b 差別されても仕方がない	21.4%	27.3%
c 差別されるのが当たり前	4.4%	8.4%
計	100%	100%

(注) 1962年8月、当時の明大法学部学生多田光宏君が、某電機株式会社神奈川工場でアンケート調査したもの。

たりまえだ」とさえ答えているではありませんか。これでは、差別撤廃闘争がおこってくるわけがありません。その点、六一年(昭和三十六年)の春闘にあたって、「女子だけのせいストを行ない、昇給で考慮する」という回答を得た」という三井化学の例(前掲『合理化と婦人労働者』二六頁)は注目すべきでしょう。

第二には、男子組合員の女性べつ、視感を克服し、組合全体の問題としてとりくむことです。第11表をみても、今なお、かなりの男子労働者が、差別賃金を当然視していることがわかります。差別賃金が労働者全体の低賃金政策の土台になっていることの解明と、それにもとづく要求の統一がどうしても必要です。

その点、総評が、六三年(昭和三八年)春闘いらい「男女同一労働同一賃金」の確立をとりあげるにいたったことは意義深いことといわなければなりません。「職能給が三七%で、最大部分を占める沖電気

では、組合要求の年別最低保証賃金のなかに、出発点は同じ一三〇〇〇円でも、一歳刻みの賃金差を女子は男子の六五%とするという考えがみられる（前掲書・二三頁）」という報告にあらわれているような、組合のなかに差別賃金の思想がのこっているかぎりには、差別賃金撤廃闘争なんてくめるわけのないことはいうまでもありません。



## 第二章

### 労働強化とたたかう権利



## I 労働時間延長と労働密度強化の実態

より多くの利潤を生みだすための体系的方式としておしすすめられている合理化の進行が、おのずから労働強化をもたらさずにはおかないことはいをまぢません。むしろ、労働強化こそが合理化の主軸をなすといつていいでしょう。これはなにも婦人労働者だけの問題ではありませんが、婦人労働者が男子労働者と共通に当面している問題として、避けてとおるわけにはいかない問題です。のみならず、それは婦人労働者の健康の破壊につながっており、母体保護の観点からも看過できない問題すらはらんでいます。

ところで、労働強化といった場合、それは、二つの側面にあらわれています。

### 労働時間延長・労働密度の増大化

一つは労働時間の延長、残業の強化という形です。「大手のK社では、月一〇〇〜二〇〇時間の残業があるが、一年間で約一二人の母親社員がこれに耐えられずやめていった」とい

う報告さえあらわれています（嶋津編『合理化と婦人労働者』七二頁）。なるほど一部の企業では週休二日制が具体化され、時間短縮の方向がおしすすめられているかの現象がみうけられないでもありませんが、それはかならずといてもいくらい労働日における残業の強要という代償をはらわされていると行ってよさそうです。残業という形をとらないまでも、「松下では、一〇時と二時半にあった五分の休憩もとりあげてしまい、その上、タイムカードを会社の入口ではなく職場の入口におくようになった」といった報告（前掲書・一二頁）にみられるような実質的労働時間の延長が試みられています。

労働時間の長さの拡大とならんで、いま一つ最近特徴的にあらわれているのが、いうまでもなく労働密度の増大化という形です。それは、機械によるオートメ化に必然的にもなっているのですが、そればかりか、職制の監視の強化という労務管理面からおしすすめられているようです。その端的な例が、就業時間中の用便禁止でしょう。かつて、この種の話を書いたことがあります。さすがの私ですら「まさか」とおもいました。ところが、「電機産業の職場では時間中に便所に立てないところが続出しており、便所の入口のガラスを透きガラスにかえたり、洗面所での化粧を禁止して、それでも守らないものがあると、鏡をはずしてしまふことまでしている」（前掲書・一二頁）とか、野村証券の「小岩支店においては、就業時間中席を立てはいけないというので洗面所を施錠し、閉鎖している」（前掲書・九

七頁) といった報告を読むにいたって、意外にも流行さえしているのにあきれはてているところだ。

ともあれ、右の両面から強められてきている労働強化といかにたたかうかは、「婦人労働者の権利」の確立のためのたたかいにとって看過できない問題であります。そこで、以下、労働強化にたいし抵抗する法理として、どんなものがあるかを一瞥しておこうとおもいます。

## Ⅱ 八時間労働の原則とその例外

### 八時間労働の原則

まず、労働強化の第一の側面、つまり労働時間の延長をめぐる闘争の糧として利用する法理を紹介しておきましょう。

ところで、労働時間規制の法理は後でふれるように協約、就業規則との関連でも問題になります。その前提として、最低限使用者がまもらなければならぬ労働時間規制としての労基法上の諸原則をお話しておきたいとおもいます。労基法は、ほんらい、組合をもちえな

い未組織労働者を予想して最低基準を定めているにもかかわらず、ちゃんと組合をもっている企業ですら、労基法上の諸原則を無視する残業がかなりひろく強要されている事例を耳にするだけに、その必要はかなり大きいようにおもわれるからです。

それでは、労基法においては、労働時間についてどのような規制をしているか。その点、八時間労働の原則が一応確立されていることは周知のとおりです。すなわち、三二条では、「使用者は、労働者に休憩時間を除き、一日につき八時間、一週間について四十八時間を超えて労働させてはならない」と定め、それに違反した場合には、六カ月以下の懲役ないし五〇〇〇円以下の罰金に処する（一一九条）仕組みになっているわけです。

この原則が労基法のなかでそのまま貫徹されていけば、むずかしい問題のおこる余地はないのですが、ところが、労基法じたいのなかに、すでに多くのシリ抜け規定が用意されているのです。それだけに、これらシリ抜け規定がやたらに乱用され、せっかくの八時間労働制も反古に化してしまいそうな傾向すらみうけられます。右にみた残業の慢性化のなかに、この種事例がかなりふくまれているのではないかと想像されるだけに、いかなる場合、いかなる条件でもって例外が認められているかを、はっきりつかんでおくことは、組合運動の実践においてかなり重要で、使用者の勝手気ままな例外規定の解釈によって、余計な時間外労働がまかり通ってしまうからです。その意味で、次に、労基法が八時間労働

制の例外として容認している各場合を、まず一般的に（男子・女子を問わず）列挙しておきましよう。

#### 八時間労働の例外

△例外その一▽ 労基法上の労働時間に関する法規制の適用それじたいが排除されている場合（四一条）——次の三つの場合がそれにあたります。

第一は、農林、水産、畜産、養蚕関係の事業所で働く労働者、第二には管理、監督の地位にあるもの、ないし機密の事項をとりあつかう労働者、そして第三には、監視・断続労働に従事する労働者の各場合がそれです。

第一の農林、水産などの場合においては仕事の内容が自然条件に左右され、したがって労働密度も必ずしも濃くないということが前提になってこの規定がおかれたわけですが、最近の合理化の進行のなかで、仕事の内容が機械化されている現状からいうと、こういう適用排除の規定自体の合理性すら疑わしいといわなければなりません。

また第二の場合、そこで予想しているのは、タイム・レコードなんか押さなくてもよい、いわゆる重役出勤がゆるされる会社員です。したがって、名称は課長であれ、また係長であれ、その人が出勤する際、かならず一般労働者と同じようにタイム・レコードが押されなけ

ればならない実態があるかぎりにおいては、ここでのいう管理、監督の地位にあるものとはいえないことは留意さるべきでしょう。

この点、行政解釈も「一般的には局長、部長、工場長等、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であるが、名称に捉われず、出社退社等について厳格な制限を受けない者について実質的に判断すべき」であるとしています（昭二一・九・一三基発一七号）。また、「機密の事項を取り扱う者」についても同様です。婦人労働者の場合、秘書などこれにひっかけられる可能性がありますが、でも、出・退勤の時間的制限をうけている場合にはこれにあたりません。行政解釈も、「秘書、その他の職務が経営者または監督もしくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって、出社・退社等について厳格な制限を受けない者」とせまくとらえています（昭二一・九・一三基発一七号）。

次に第三の監視・断続労働の場合ですが、それらは一般の労働にくらべ労働密度が濃くないということが前提になっているわけですから、そういう実態にあるかどうかどうか個々の問題になるわけです。しかも監視・断続労働としてとりあつかうためには、行政官庁、つまり、民間の場合であれば、労働基準監督署長の許可が必要です。使用者が主観的に断続労働と認定しただけでは、この基準法違反をまぬがれることはできません。したがって、この適用排除規定がつかわれているときには、なによりもまず基準監督署長などの許可を得ているかど

うかを、点検してみることが実践上必要になります。ちなみに、労働基準監督署の許可基準を紹介しておきますと、行政通牒は次のようにしています。「監視に従事する者」については、「原則として一定部署にあって監視するのを本来の業務とし、常態として身体または精神的緊張の少ないものの意であり、その許可は概ね次の基準によって取り扱うこと。(一)火の番、門番、守衛、水路番、メーター監視等の如きものは許可すること。(二)犯罪人の監視、交通関係の監視等精神緊張の著しく高いものは許可しないこと」(昭二三・九・一三基発一七号)。「断続的労働に従事する者」については、「休憩時間は少いが手待時間が多い者の意であり、その許可は概ね次の基準によって取扱うこと。(一)修繕夫の如く通常は業務閑散であるが、事故発生に備えて待機するものは許可すること。(二)貨物の積卸に従事する者、寄宿舎の賄人等については、作業時間と手持時間切半の程度まで許可すること。(三)鉄道踏切番のごときものについては、一日交通量十往復程度まで許可すること。(四)汽罐夫その他特に危険な業務に従事する者については許可しないこと」(昭三一・九・一三基発一三号)としています。

△例外その二▽ 九時間労働、一〇時間労働まで緩和されている場合——労基法四〇条では、「公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要があるもの」については命令でもって別段の定めをしうる旨規定されているところから、それにもとづいて労基法施行規則の二六条以下では次の二つの型の緩和規定をおいています。



一つは、一〇時間労働まで認められている場合です。これに属するものとしては、運送、貨物取扱事業における特殊日働ないし一昼夜交替勤務の場合（則二六条）、屋内勤務三〇人未満の郵便局における郵便、電信、電話事業にたずさわるもの（則二八条）警察官、消防吏員（則二九条）などがあります。

いま一つは、九時間労働制まで認められている場合です。従業員三〇人未満の商店とか理容、興行（ただし映画製作事業は除く）、病院などの保健衛生関係、旅館飲食店関係などがこれに属します（則二七条）。ただし、以上の緩和規定が、一八歳未満の年少労働者には適用されないことは後述のとおりです。

△例外その三▽ 変形八時間制がゆるされる場合——労基法三二条二項は「使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を超えない定めをした場合においては、その定により、特定の日において八時間又は特定の週において四十八時間を超えて、労働させることができる」と規定しています。つまり、こういうことです。八時間労働制の原則というのは、特定の日には八時間以上働かせてはいけないということであり、特定の週に四八時間以上働かせてはいけないということでもあります。ところが特定の週に四八時間以上働かしても四週間平均として一週四八時間を超えないような場合、その場合には八時間労働の原則に反しないということを規定しているのが、この変形八時間労働制の規定

であります。しかしながら、このような変形がゆるされるためには、常時一〇人以上の労働者を使用する企業では、使用者が監督署に届出の必要ある就業規則の中に、また一〇人未満の企業では、就業規則の作成届出の義務はないわけだから、「その他」の規則のなかに、あらかじめ定めをしておくことが必要です（昭二一・九・一三基発一七号）。しかも、そのあらかじめの定めは、抽象的に、たとえば「四週間を平均し一週間の労働時間が四八時間を超えない限度で、一日八時間を超えて労働させることがある」など定めただけでは不十分です。八時間を超える日または四八時間を超える週を具体的に「特定」しなければなりません。行政解釈も、ここでいう「特定」の日または週とは「法第三二条第二項の規定に基づき就業規則その他によって、予め八時間を超えて労働させることが具体的に定められている週の意旨である。換言すれば、一週四八時間の範囲内であっても使用者が業務の都合によって任意に「一日の」労働時間を変更するとき場合には法第三二条第二項は適用せられない法意である」（昭二三・七・一五基発一六九〇号）とされています。

この点この種のあらかじめの規定がないにもかかわらず、変形を勝手に使っている会社を見受けることがありますから、かかる変形がとられている企業では、右にみたようなあらかじめの規定があるかどうか点検してみるぐらいの配慮が実践上必要だとおもいます。なお、この種変形は、一八才歳満の年少労働者には原則として認められません（後述）。

△例外その四▽ 天災・地変などの災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合（三三三条一項）——ただし、この場合には行政官庁の、つまり労働基準監督局長の許可が必要です（事態急迫の場合には事後の届出で可）。

△例外その五▽ 非現業の公務員について、公務のために臨時の必要がある場合（三三三条三項）——公務員については、実にこの規定こそがいちばん乱用されている規定であります。しかしながらここでいう臨時的な必要というのは、今日のように慢性化している残業を許容する意味では毛頭ないことはいうまでもありません。日常的には残業をさせなくても、じゅうぶん労働管理が可能であるというだけの定員を確保し、その上でなお緊急に「臨時の必要」があるという客観的な事情がある場合のみ、この免責規定が適用されるといわねばなりません。

△例外その六▽ いわゆる三六協定を結んだ場合（三三六条）——事業所における従業員の過半数を組織している組合、組合がなければ従業員の過半数を代表するものとのあいだに、書面による協定を結び、それを行政官庁（労働基準監督署）に届け出た場合には、その協定の範囲内においては八時間以上働かせてもよいことになっているわけです。

ただし、一八歳未満の年少労働者および婦人労働者には一定の制限があることは次にふれるところです。

## 婦人労働者についての特殊的規制

右にみてきたように、八時間労働の原則には、いくつかの例外が認められているわけです。しかし、年少労働者および婦人労働者については、その例外規定の利用に一定の制限を加えていることを忘れてはなりません。それは、次の二つの側面から加えられています。

第一の制限は、婦人労働者のみならず、これは男子の場合もそうですが、一八歳未満の場合においては、先に例外規定としてあげた三三二条二項（変形八時間——八例外その三）、三六条（三六協定——八例外その六）、四〇条（緩和規定——八例外その二）の適用は認められないということです（六〇条一項）。ただ一五歳から一八歳のあいだの人であれば、一週四八時間を超えないかぎりにおいては、一週のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮すれば、他の日に一〇時間まで働かせることは認められています（六〇条三項）。

第二の制限は、一八歳以上でも婦人労働者にたいしては、たとえ三六協定を結んだとしても「一日について二時間、一週間について六時間、一年間について一五〇時間を超えて」時間外労働をさせてはならないということ（六一条）。これに違反すれば六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられることになっています（一一九号一）。ただし、「財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算書類の作成等の業

務に従事させる場合には「二週間について一二時間まで「時間外労働」をさせてもかまわないことになっています。

#### 時間外労働と割増賃金

さて、以上みてきた八時間労働の原則にたいする例外規定のうち、△その一▽△その二▽△その三▽は、適用排除、緩和、変形ですから、そのかぎりでは「時間外労働」の概念がはいりこむ余地がありませんが、△その四▽（三三三条一項）、△その五▽（三三三条三項）、△その六▽（三三六条）、の場合には八時間をこえて働いた部分は「時間外労働」になります。その場合には、「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」（三七七条）ことになっており、それに違反すれば、六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられる（二一九条一）ばかりか、労働者の請求によって裁判所は、「未払金の外、これと同一額の附加金の支払を命ずることができる」（一四四条）ことになっています（但し、二年以内に請求する必要があります）。

## Ⅲ 婦人労働者の深夜業禁止

労働時間に関する問題として深夜業（一〇時から朝の五時まで）にふれておきましょう。男子労働者の場合にあっては、深夜業を規制する規定は労基法上なら存在しません。ただ、深夜業をさせた場合には、二割五分以上の割増賃金を支払うことを使用者に義務づけているにすぎません（三七条）。だから、八時間をこえて、さらに深夜業をさせる場合でも、前にみた時間外労働に必要な要件（三三条・三六条）をみたせば、よいわけです。ただ、この場合には時間外労働としての割増賃金と、深夜業としての割増賃金をあわせて支払わなければなりませんので、結局五割以上の割増賃金を支払うことが使用者に義務づけられるわけです。

しかし、婦人労働者の場合には、男子労働者とちがひ、原則として深夜業は禁止されます（六二条）。それに違反して深夜業に従事させた場合には、六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられることになっています（一一九条一）。ただし、次のような場合には、例外的に深夜業が容認されています。

△例外その一▽ 労基法三三三条一項（天災地変などの場合）にもとづく、深夜業の場合（六二条四項）。

△例外その二▽ 農林（六号事業所）、畜産・養蚕・水産（七号事業所）、病院などの保健衛生（二三号事業所）、旅館・飲食（一四号事業所）関係、および電話の事業における深夜業の場合（六二条四項）。

△例外その三▽ 「中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務」における深夜業の場合（六二条四項）——この場合に該当するものとして、女子年少者労働基準規則六条は、次のような業務を定めています。航空機のスチュワーデスの場合、女子寄宿舎の管理人の場合、映画製作事業における演技者、スクリーンター、結髪の業務の場合、放送プロデューサー、アナウンサーの場合、カニまたはイワシの罐詰事業における第一次加工業務の場合などがそれです。

## Ⅳ 休憩時間についての労基法上の原則

労働時間の延長の問題に関連して休憩時間を徐々にうばっていくやりかたがあらわれてきていることは、先にふれておきました。そこで、残業の問題とならぶ休憩時間の問題にもすこしふれておきましょう。ところで、休憩時間についての最低基準を明示しているのは労基法三四条の規定ですが、そこでは、次の四つの原則がかかげられています。

### 休憩時間についての四原則

第一の原則は、休憩時間の長さについての最低基準を明らかにしているわけですが、労働時間六時間以上八時間までの場合においては最低四五分、八時間を超える場合においては一時間以上の休憩時間を与えなければならぬことになっています。したがって、休憩時間の短縮措置が、右の下限を破った場合には、労基法三四条一項違反になるのは、いうまでもありません。



第二の原則は、休憩時間は「労働時間の途中に」与えなければならないということです。したがって休憩時間を就業時間前や終了後に与えても、それだけでは休憩時間をあたえたことにならず、労基法三四条違反の責任を免れません。このようにあくまで「労働時間の途中に」与えなければならぬわけですが、途中であれば、いつ与えてもさしつかえありません。第三に要求されているのは、「一せいに」与えなければならないという原則であります（三四条二項）。各個バラバラに休憩時間が与えられたら、自分は休憩してもほかのものが休憩していない状態においては安心して休めないということをおもんばかった規定だといえます。ただし、これらにはいくつかの例外が認められています。

その一つは行政官庁（労働基準監督署）の許可がある場合（三四条二項但書）、いま一つは前に紹介した四〇条にもとづき例外が許容されている場合で、運送関係（四号事業所）、販売・理容関係（八号事業所）、金融および広告関係（九号事業所）、映画・演劇・興行関係（一〇号事業所）、郵便・電信・電話関係（一一号事業所）、公衆衛生関係（一二号事業所）、旅館・飲食店・娯楽関係（一四号事業所）、非現業官公署（一六号事業所）などの場合においては、行政官庁の許可を要せず、「一せいに」与えなくてもよいことになっています（則三一条）。

第四の原則は、休憩時間自由利用の原則です（三四条三項）。つまり、休憩時間中については使用者は労働者に対して指揮・命令ができないばかりか、余計な制約を加えることができ

ないわけです。労働者が安心して休めることを確保するための規定であります。したがって、休憩時間中に体操を強制したり、会社行事に参加を要求したりすることは許されません。他方、労働者が自発的に休憩時間中に組合集会を開いたとしても、それを禁止・妨害することは不当労働行為の成立する余地が存するのみならず、労基法三四条三項違反を構成するといわなければなりません。これについても若干の例外が認められています。すなわち、一つには警察官、消防吏員、常備消防職員、少年院教官、救護院に勤務する職員で児童と起居をとにもするもの、いま一つは、乳児保護施設、精神薄弱児施設、盲ろうあ児施設、虚弱児施設などの職員で児童と起居をとにもするもの、この二つの場合がそうです（則三三条）。

以上、四つの原則に違反した場合には、六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられることになっているわけです（一一九条一）。

## V 週休制と休日労働の禁止

労働時間に関連していま一つ問題になるのが休日の問題です。その点、労基法は一応週休制を確立していることは御存知のとおりです。すなわち労基法三五条一項は「使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない」旨規定しています。それに違反すれば、六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられる（一九条）わけですが、これには抜け穴が用意されています。右の規定は、「四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない」という定め（三五条二項）がそれです。

極端な場合、四週間のうちどこかで四日連続休日をあたえておけば、それでよいということになり、週休制の制度目的を全く無視するものといわなければなりません。そのような不当な抜け穴があるにせよ、一応週休制が確立されているわけです。ただ、労基法が、週休日の特定を明文で要求していないところから、使用者の都合で、一週間のうち一日休ませればよいといった解釈がでてくる余地があります。しかし、もしそのようなことが認められたら、一定期間をおいての休日の附与という週休制の建前は事実上こわれてしまうのみならず、いっつ休日がとれるかという労働者の予測が期待できなくなり、結局、週休制のもつ労働者の権利としての性格が薄らいでしまうでしょう。したがって、かならずしも日曜と限定される必要がないが、一週のうち何曜日という程度の特定は必要だと考えます。二項の例外規定の運用にあっても、使用者の都合で勝手に休日をきめればよいといったものではなく、やはりあ

らかじめ予測可能な程度の特定期間が要求されているものといわなければなりません。行政解釈はそこまでふみきっていませんが、それでも、やはり、「法第三五条は必ずしも休日を持定すべきことを要求していないが特定することが法の趣旨に沿うものであるから、就業規則ではできるだけ特定させるよう留意されたい」（昭三三・五・五基発六八二〇号）とのべています。

#### 婦人労働者の休日労働禁止

ともあれ、週のうち一定の日が週休日として定められた場合、その日に労働をさせれば、それは「休日労働」になるわけですが、男子労働者の場合には、前にみた「時間労働」が許容される要件さえみたせば（三三三条、三六条）、「休日労働」させても、労基法三五条違反にはならないことになっています。ただし、「時間外」労働と同様、二割五分以上の割増賃金を支払わねばなりません（三七条）。しかし、婦人労働者の場合には、「休日労働」は原則的に禁止されています（六一一条）。つまり、三六協定を結んでも、婦人労働者を「休日労働」に従事させることができないわけです。それに違反すれば、六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられることになっています（一一九条）。しかし、この「休日労働」禁止は、三三三条、四一条（四八頁、五三頁参照）の適用の場合にまで及ぼされていないから、そのような場合に「休日労働」させても労基法六一一条違反にはならないわけです。

なお、「休日労働」が禁止されている場合でも、行政解釈は、あらかじめ振替休日をあたえれば、「休日労働」に従事させても労基法違反にならないとしているようです(昭二四・九二一基収三〇〇〇号)。

#### 週休日における婦人労働者の日直出勤

ところで、休日労働禁止に関連し、看過できないのは週休日に婦人労働者を日直させるというやりかたです。この種婦人労働者の日直はかなりひろく、しかも公然とおこなわれているのが現状だといつていいでしょう。また、労働省も、それを容認する態度をとっているようです。すなわち、日直については、休日労働禁止の規定の適用が排除されるというのです(昭二三・一・一三基発三三三号)。日直は、先に紹介した労基法四一条(労働時間・休憩・休日に関する労基法上の規定の適用排除)三号の「断続的労働」に該当するというわけです。したがって、労働基準監督署の許可をうければ、週休日に日直させても労基法六一条違反にならないというのです。

しかし、そのような解釈がいかにかつ不当か、通常の頭をもっておれば誰れでもわかることだとおもいます。労基法四一条三号でいう「断続的労働」は、それを本来の業務として従事しているものに関する規定であり、平常の勤務を了えたるうで、それに加え附随的に

なされる日直などはもともと予想しないところといわなければなりません。かかる性質の日直は、それはとりもなおさず超過労働にほかならず、文字どおり休日労働として率直にとられるべきだと考えます。したがって、婦人労働者をして週休日に日直させることは、労基法六一条違反になるといわなければなりません。理論的には、このようにいえても、しかし、労働基準行政の担当機関が、それを容認する態度をとっているわけですから、現実には、労基法六一条違反の主張だけでは効果をあげえないことは十分覚悟する必要があるでしょう。後でのべますように、労基法違反にならないということは、刑罰が科されないということにすぎず、そのことから直ちに使用者がその範囲内の業務命令をだしうる権限をもつことを意味しません。したがって、日直の義務をひきうけるような就業規則を制定させないよう、またこの種の協約を安易に結ばないことが実践上重要になってくるといえます。

## VI 女子労働者の危険有害業務への就労禁止

以上、労働時間延長を通じての労働強化にたいするたたかにおいて、利用できる労基法

上の諸原則を一通りみてきたわけですが、労働強化はそのような労働時間の長さの面のみならず、その密度の強化という形をとってきていることは前に指摘しておいたところでした。したがって、次にそのような面での労基法上の規制はどうなっているのかをみなければならぬ段どりになるわけです。

ところが、それにふさわしい労基法上の規制はまったくなくともよさそうではありません。ただ無理にこれに関連しそうな規定をさがしだすとすれば、「女子労働者には危険、有害な業務には就業させてはならない」という規制を加えている労基法六三条だけです。ここでいう「危険、有害な業務」は、労基法四九条において規定されているような業務、たとえば運搬中の機械、動力、電動装置、危険な部分の掃除とか、あるいは注油、検査、修繕といった仕事、および女子年少者労働基準規則七条で定める重量以上を取り扱うような仕事です。この種の仕事に婦人労働者を使用した場合は、労基法六三条違反として、六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられることになっています（一一九条一）。労働内容ないし密度をめぐる労基法上の規制は、無理にとりだしても、せいぜいこれくらいのもので、それ以外に格別の規制はありません。

## VII 労働強化とのたたかい

以上、労働強化とのたたかいにおいて利用できる労基法上の諸原則を一通り概説してきましたが、それらにいよいよする超過労働のおしつけは、労基法違反として徹底的に追及していく点検闘争が重要な意味をもつことはいうまでもありません。しかしそれで万事かたづく問題でないことはもちろんです。労基法は、いままでも折りにふれ指摘しておきましたように、それじたいのなかにかなりの例外規定をもっており、労基法違反が成立しづらい問題があると同時に、労働基準監督署による摘発に多くの期待をかけるわけにはいきません。のみならず、労基法上の諸規制が最低基準でしかないことは前述したところです。

したがって、かりに労基法違反が成立し、それを排除しえたとしても、それでも自分たちの生活と健康が十分にまもれるわけのものでもありません。労基法上の労働時間にたいする規制程度では、合理化下で労働密度が増大している今日においては不十分ですし、しかもそのかんじんの労働密度の面では、先にみたように、それらしい規制も労基法上みあたら



ないわけですから、労基法をだけタテにとってのたたかいは、おのずから限界があるといわなければなりません。労基法の基準を上まわる条件を確保するためのたたかいが実践上の重要な課題になってこざるをえません。それには、次の二つの面からのたたかひが必要だといえましよう。

超過労働をハネ返し既得権を守るたたかひ

第一は、使用者からの恣意的な超過労働のおしつけをはねのけ、既得権をまもり抜くたたかひです。労基法に違反しないということは、その範囲内であるかぎり、使用者はどんなに労働者をこきつかつてもいいということを意味しません。労基法違反としての刑罰を科されないというだけの話です。労働者は奴隷ではありません。使用者とは法律上は自由対等な人間です。にもかかわらず、なぜ使用者の指揮支配にしたがわなければならないのか、それは使用者との間にかくかくの条件で働きますという約束、つまり労働契約をむすんだからにほかなりません。とすると、労働契約の内容を超える労働をおしつける権限は、使用者にはもとないはずです。

使用者がどのくらい労働者をつかえるか、その労働の量と内容は労働契約によってまず規定されるわけです。ということは、とりもなおさず労働契約を直接的に規律する就業規則と

か、協約の範囲内であれば、使用者は労働者をつかう法律上の権限をもたないことをも意味します。また、労基法など強行法規性をもった法令に違反する労働契約はその部分が無効になり、法令の線までひきあげられることはもちろんです。したがって、労働契約・就業規則・協約・法令のワク内でのみ、使用者は労働者をつかう権限をもっているにすぎないので、すから、それに反する業務命令は法律上、なんら労働者を拘束するものではありません。

それだけに、なによりもまず、自分たちの働く条件（労働契約・就業規則・協約）はどのよう  
に定まっているのかをはっきりつかむことが大切になります。そして、それに違反する業務  
命令、超過労働のおしつけを日常的にはねのけていくたたかいが組まなければならない  
たとえば、協約で労働時間が七時間になっておれば、それを超えて働く法律上の義務はない  
わけですから、その種の残業命令を拒否するたたかいが必要になるわけです。なるほど、労  
基法のワク内であれば、協約で定めている七時間労働をこえてはたらかせても労基法違反と  
して使用者が処罰されることはありませんが、だからといって七時間をこえて働かせうる権  
限を使用者がもっているわけではありません。もし、使用者からの超過労働のおしつけに  
ずると従っていたら、結局、自分で、自分の働く条件をひきさげることになってしま  
うでしょう。

そんなことで、労働強化とのたたかいなんか組めるわけがありません。

## 時間短縮・労働密度規制と協約闘争

第二に必要なのは、より一層の時間短縮と労働密度規制のための協約闘争です。合理化の進行によりもたらされてきた労働密度の増大は八時間労働制ですら健康を破壊しかねないきおいをみせています。時間短縮が組合運動の重要課題になってきているのもそのためであり、それは国際的動向でもあります。ILOにおける週四〇時間制の勧告もそのあらわれです。しかも、この時間短縮は、合理化政策のもとで必然的にでてくるだろう人べらしを防止する担保にもなりうる性質のもです。いまなお、労基法と同一水準の協約しかもたない組合がかなりあるようです。いやそれが通常にさえなっているといったほうがいいでしょう。

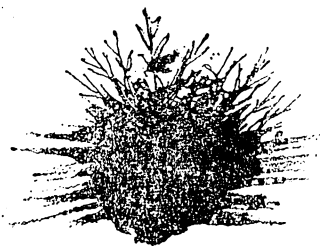
労基法は、ほんらい、組合をもたない未組織労働者の保護を目的としているものであるにかかわらず、多くの場合が協約で労基法の内容をそのままうつしかえ満足している現状は、全く奇妙な話といわなければなりません。合理化のもとで健康と完全雇用を確保するため、時間短縮のための協約闘争の必要性が強調されなければならぬゆえんです。しかし、いかに時間短縮が成功しても、労働密度の増大を野放しにしているのは、なにもなりません。従来協約では労働密度規制の措置がほとんどなされていないのが実情です。

時間短縮とならんで、具体的に労働密度にワクをはめていく協約闘争が、とりわけ今日重

要だとおもいます（その具体的課題については、拙著『合理化と協約闘争』二五二頁以下を参照されたい）。

### 第三章

諸休暇利用の妨害と  
たたかう権利



## I とりにくくなつた年休・生休・産休

合理化の進行にともなう労働強化は、右にみた労働時間の延長・労働密度の増大という形をとると同時に、さらに年次有給休暇、生理休暇、産前産後の休暇の利用を、直接、間接に妨害する傾向がより強められてきていることにも現われていることは、はじめに指摘しておいたところです。

「忙しくなつたと思つたら、一カ月に八〇時間、多いときには一〇〇時間も超勤をやらされ、生休や年休、産休はだんだんとりにくくなつていきます。そして無理をして働くために、病人を治す立場にある私たちが病気になる、異常出産も非常にふえています」。これは日赤看護婦さんの訴え（全日赤ニュース——嶋津編『合理化と婦人労働者』九〇頁より）です。ちなみに、その報告で紹介されている、統計的実態をみてみますと、「年休消化九日以下が五五パーセント、年間に一日もとらない婦人労働者が、一〇〇人のうち九四・二人、産前六週間休んだものが五〇パーセント（六三年六月、全医労調査）」という状態が一部をのぞいて全体に共通し

ている」とのことです。

これは、なにも看護婦さんだけの問題ではありません。どの職場でも共通の訴えがだされているようです。「年休をとるためには、何のためにとるのか具体的に申請理由を書かせられ、理由如何で拒否される」「生休をとるさい、医者 の 診 断 書 を 要 求 さ れ る」「生休で休んでいると、職制が家庭訪問してきて、休養しているかどうか調べていく」「いままで有給であった生休が何時のまにやら無給となった」「産休をとろうとすると退職するようほのめかされた」等々……。

そして、休暇そのものではないが、育児時間についても、ほとんど利用できないのが実情のようです。各工場ごとに保育所が設置され、育児時間もかなり自由に消化してきたといわれる専売関係でも、「保育所への往復時間も育児時間内に限るとして、育児時間を超過しないよう保育所の入口で職制が監視」するなどのいやがらせが強められているそうです（「前掲書・三五頁」）。

このように、労基法上の諸休暇の利用すら、なかなかとりづらい傾向が全国的にできていくわけですから、年休、生休、産休、さらにはそれに関連し、育児時間はどういう具合に労基法では規定されているのかを、はっきりつかんでおくことは、婦人労働者の権利を確立するためのたたかいにおいて、最少限必要なことではないかとおもわれます。

そこで以下、すでにみなさんがたはご承知のこととおもいますが、労基法上、どのような休暇が、どのような要件で、どのような形で保障されているかを紹介しておこうと思います。

## Ⅱ 有給休暇

### 1 労基法上の有給休暇制度

まず、男女共通の問題である有給休暇に関する労基法上の仕組み、およびそれをめぐる問題点について解説を加えておきましょう。

ご存知のように、年次有給休暇についての最低基準を定めているのは労基法三九条ですが、ここでは、休暇請求権の発生要件、休暇日数、休暇のあたえ方、そして有給の具体的内容などが定められています。そして、その定めによる有給休暇を与えなかった場合には、使用者



は六カ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられることになっています（一一九条）。そこで、以下、そのそれぞれについて順次解説を加えながら、それをめぐって予想される具体的問題処理のメドをあきらかにしておきましょう。

#### 有給休暇の日数

まず第一に、どのような要件をみたした場合に、どのくらいの日数の有給休暇が請求できるのか、いいかえるなら、使用者は有給休暇を与えなければならないのか、についてみると、労基法三九条は次のように定めています。

「使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を与えなければならない」（一項）。つまり、就職して一年間（継続勤務し（たとえば、四月一日に就職したものは、翌二日から起算して翌年の四月一日の経過により一年間継続勤務したことになる）、その間、働く義務を負っている「全労働日」（とうぜん休める週休日、その他の休日、ストライキ日数などを除いた日）の八割以上出勤すれば、就職第二年度目には、最低六日の有給休暇がとれるわけです。だから、労基法では、就職第一年度目には有給休暇を与えることを義務づけていず、第二年度目から有給休暇を請求する労基法上の権利が発生することになります。そして、第三年度目からは、年をかさねるごとに右の六日に一日

第12表 労基法上の休暇日数

就 職 後	休 暇 日 数
第1年度	0 日
2 "	6 "
3 "	7 "
4 "	8 "
5 "	9 "
6 "	10 "
7 "	11 "
8 "	12 "
9 "	13 "
10 "	14 "
11 "	15 "
12 "	16 "
13 "	17 "
14 "	18 "
15 "	19 "
16 "	20 "
17 "	20 "
18 "	20 "

上まわっているようにみえても、年を重ねるにしたがって、労基法の線を下まわるようになっていくと、かしも絶無とはいえません。

たとえば、かりに「有給休暇の日数は、就職後第一〇年度までは一〇日、それ以降は二〇日とする」と規定されていたとします。その場合、なるほど第五年度までおよび第一年度から第一五年度までは労基法の基準より上まわっているわけですが、その中間にある第七年度から第一〇年度までの間は労基法の基準を下まわっていることになり、こんな場合には、もちろん下まわっている部分は労基法の線までとうぜんひきあげられるわけですが、

づつ加え、最高二〇日間まで有給休暇をとれることにしています(第二項)。それを表にしてみると第12表のようになりましょう。

多分、みなさんがたの多くは、就業規則や協約で右の労基法の基準より若干多くの有給休暇をとれるようになっていふこととおもいます。たとえば、就職した年度からすでに一〇日の有給休暇をとれるなど。でも、よく点検してみると、なるほど就職してから数年間は、労基法を

面倒くさがり屋だと、ついつい知らない間に労基法以下の有給休暇しかとらずにいるといった事態も予想できないではありません（就業規則の届出のさい、労働基準監督署において、是正されるとおもいますが）。その意味では、念のため、自分たちがとっている休暇日数と第12表と対比してみることもあながち無駄ではないでしょう。

#### 有給休暇のとり方

第二に有給休暇のとり方についてはどうか。実はこの点こそが実際上いちばん問題になることです。有給休暇をとる際に、微に入り、細にわたって、申請理由を書かせるというやり方、そして申請理由の如何によっては休暇を認めないというやり方がひろくおこなわれているからです。

次頁の書式例は、ある大学病院で要求されている「休暇願」書です。この書式のなかに、含まれている、病気休暇とか、特別休暇の場合であれば、これら書式が妥当でないとは、かならずしもいえないでしょう。でも、それが有給休暇になるとかなり問題をふくんだ書式といわなければなりません。それはこういうわけです。

労働基準法上の有給休暇制度が、憲法二七条で保障される労働権の一環としての休息権を、具体化したものにほかならないことは多言を要しません。つまり労働者が、自分の欲する

通 知 書 (休暇願)

院 長		事務長並 びに所屬 部 科 長	所 屬 係 長 (主任)	提 出	処 理
許	否				
氏 名		職 名			
		印			
種 類	<input type="checkbox"/> 年次休暇 <input type="checkbox"/> 病氣休暇 <input type="checkbox"/> 特別休暇				
期 間	昭和 年 月 日 時 分 ヲリ 昭和 年 月 日 時 分迄 <div style="text-align: center;">日 時間</div>				
理 由					
備 考 居 所 並 びに連 絡 方法					

休 暇 願

院 長		事務長 庶務係長	係	提 出	処 理
許	否				
氏 名		職 名			
		印			
種 類	<input type="checkbox"/> 年次休暇 <input type="checkbox"/> 病氣休暇 <input type="checkbox"/> 特別休暇				
期 間	昭和 年 月 日 時 分 ヲリ 昭和 年 月 日 時 分迄 <div style="text-align: center;">日 時間</div>				
理 由					
備 考 居 所 並 びに連 絡 方法					

時季に安心して、使用者の指揮命令から離脱し、自分自身の生活をエンジョイする権利、それを保障しているのが労基法三九条の制度目的なのです。

したがって、どういう時季に、どういう形で有給休暇をとろうと、それは、本来、労働者の自由意思にかかわらしめられるべき性質のものといわなければなりません。労基法三九条三項が、「有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならぬ」と規定しているのも、そのためです。このことを強調するために、労働法学者のあるひとは、有給休暇請求権は「形成権」であるという表現をさえつかわれています。

## 2 有給休暇の権利としての性格

形成権というのは、一方的な意思表示そのこと自体で法効果が発生する性質の権利であるわけですが、これを有給休暇の場合にあてはめていうならば、「有給休暇をくれ」といった場合には、その意思表示だけで原則として有給休暇としての法効果が発生するということになりません。厳密にいうとそこまでいきれるかどうか、若干ひっかかる問題をはらんでいることは否定できませんが、有給休暇請求権の本質をそのものずばり、既存の法律用語で表現す

ると、そういうふうにもいいうる性格が強いともいえましよう。この点、このような学説を踏襲した裁判例があることは、実践上、十分参照されてしかるべきだとおもいます。

#### 東亜紡織事件・大阪地裁判決

それは、東亜紡織事件に関する大阪地裁判決です（昭三三・四・一四）。恋愛関係にあった男女従業員が、秋田で開かれていた作文教育全国協議会に出席するため、有給休暇をとるにあたって、結婚問題のため実家に帰ると虚偽の申請をしたことが、懲戒解雇事由にされた事件ですが、裁判所は、有給休暇について、つぎのように判断しました。

「……労働基準法第三九条は労働力の維持培養をはかる為休日以外に年間一定の日数の休日をば労働者の希望する時期に与え、而もその実効を保持する為之を有給とすることを使用者に命ずるものであって、所謂年次有給休暇請求権はその始期と終期の決定を労働者に与える形成権と解するのが相当である。……従って有給休暇の請求するには、その日数枠内で単にその始期と終期とを明文して申出れば足り、有給休暇を必要とする事由の如きは何等具申するを要しないし、使用者亦その事由如何により有給休暇の申出を左右し得えない」

このような有給休暇制度の本質からいって、前に紹介した、「休暇願」の書式のように、

また、あちこちの企業でなされているように、こまかい申請理由を、いちいち書かせるやり方は、労基法三九条の趣旨に反するといわなければなりません。すくなくとも、その申請事由如何によって許可・不許可をきめるという事情が介在すれば、そのことはあまりにも明白です。また、最近流行しているように、有給休暇をかためて、夏、使用者の特定する期間にとらせるといったやり方も同様です。ここでは、労働者の休暇時季選択の自由がうばわれてしまっているからです。

ただ、以上の原則は、労基法上の有給休暇の請求についていいうることですから、それの上まわる休暇については、かならずしもすぐには右の法理が貫徹できるとはかぎりません。それは就業規則ないし協約の解釈によって補足さるべき性質のものです。

#### 使用者の時季変更権とは

それでは、使用者は有給休暇の申請についてなんら対抗しえないのか、という問題が次にでてきましよう。それに対応する唯一の規定は三九条三項の但し書きです。

そこでは、「但し請求された時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」と定められています。つまり、有給休暇は原則として、労働者の指定する時季に与えなければならぬのだが、その結果、「事業の正常な

運営を妨げる場合」、そういう事情があった場合には、使用者はこの次にしてくれと、時季の変更を求めることができるというわけです。

その点、問題になるのが、「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、どういふ場合かというところでしよう。そのとらえ方如何によつては、「労働者の請求する時季に与えなければならぬ」という原則が無意味になってしまうからです。それが、使用者の主観で、恣意的にきめうる問題でないことはもちろんです。

ギリギリの定員しか確保しておかなくて、休暇を申請するたびに、「事業の正常な運営を妨げる」とされたら、有給休暇のたてまえは死んでしまいます。だから、それは、当該企業の規模、従業員の配置の具合などからみて、あるていどの従業員が休んでも支障をきたさないだけの合理的な定員の確保を前提としたうえで、それを基準に評価さるべき性質のものといわなければなりません。しかも、それは、「個別的、具体的に客観的に判断さるべき」(昭二三・七・二七基収二六二三号)です。

このことも、前に紹介した東亜紡織事件・大阪地裁判決は、次のようにのべています。

「若し使用者の時季変更権行使の裁量を広く認めるに於ては、事実上労働者はその求める時季に有給休暇を請求し得ない結果となる虞も生じ、又使用者が休暇後の生活の向上を意図して与える恩恵的制度とは異り、国家が労働条件に介入し、その最低基準を決定しよ



うとするこの制度の本質的趣旨に副わない。……そして多数の従業員の職場が分化され、専門の技術を要する分業が有機的に結合し、組織づけられている近代的企业にあっては、従業員の或者が何等かの事由によりその職場で業務の提供をなし得ない事態が生ずるときは、之に替る従業員をその職場に配置することは事業が正常に運営されている限り、経営者の常に配慮すべきことであり、又かかる代行員の配置による作業の成果に対する多少の差異も亦考慮に入れておくべきものであつて、ここに云う有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合とはその企業の規模、有給休暇請求権者の職場に於ける配置、その担当する作業の内容性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、時季も同じくして有給休暇を請求する者の人数等諸般の事情を考慮して制度の趣旨に反しないよう合理的に決すべきものであり、現在企業における慣例として実施されているとしても単に繁忙であるとの事由を以て時季変更権があるとすることは正当でない」

### 3 有給休暇と賃金

それでは次に、有給休暇をとった場合、そこでいう「有給」というのは、どのような計算

ではじきだされた金額か、をみておきましよう。その点、労基法三九条四項は、次の三つの計算方法のいずれかによらなければならない旨規定しています。

#### 有給金額の算出方法

その一は、「平均賃金」の支払いです。「平均賃金」とは「これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額」（労基法一二条）のことです。ただし、この算定の仕方には、若干の細目が決定されていますので、労基法一二条の規定を一応参照してみてください。

その二は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」です。この「通常の賃金」の計算方法については、労基法施行規則二五条の二であきらかにされています。少々面倒ですが、念のため、その条文をそのまま紹介しておきましよう。

「法第三十九条第四項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の各号に定める方法によって算定した金額とする。

- 一、時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額
- 二、日によって定められた賃金については、その金額
- 三、週によって定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額

四、月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

五、月、週以外の一定の期間によって定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六、出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、その賃金算定期間（当該期

間に出来高払制その他の請負制によって計算された賃金がない場合においては、当該期間内におい

て出来高払制その他の請負制によって計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ）

において出来高払制をその他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における

総労働時間数で除した金額に当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額

七、労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によ  
ってそれぞれ算定した金額の合計額

右の二つのいずれかによるかは、「就業規則その他の定めるところにより」ます。

その三は、健康保険法三条で定められている「標準報酬月額に相当する金額」です。

ただし、この方法をとる場合には、その事業場において、労働者の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、それがなくときには、労働者の過半数を代表する者との書面による協定が必要となっている点留意してください。「標準報酬月額」とは、計算の便宜上、実際に支払われる給料額の幅を一定額にあらかじめ定められたものです。たとえば、実際の給料の額が一万一〇〇〇円以上二万三〇〇〇円未満のものは、標準報酬月額は一万円、

日額四〇〇円という具合に定められているわけです。健康保険法三条にかかげられている表をみてください。

#### 4 有給休暇めぐる諸問題

さて、以上で、ほぼ労基法上の有給休暇制度の仕組みがおわかりになったこととおもいますが、その実際の運用をめぐって、付随的によく問題になる点について若干解説を加えておきましょう。

##### 有給休暇の繰越しと時効

その一つは、有給休暇の繰越しの問題です。つまり、その年において、とうぜんとれる有給休暇を完全消化できなかった場合に、その分を翌年まで繰越せるか、という問題です。この問題については、学説上の対立があります。否定説は、有給休暇は年々与えられなければ、制度の目的を達しえないという立場から、有給休暇の繰越しは認められないという解釈をとっていますが、肯定説は、有給休暇がなかなかとりにくい、わが国の労使関係の実態に考慮

をはらいつつ、繰越し禁止規定がないこと、繰越しを認めないとかえって労働者が保護されない結果となることなどから、繰越しを承認すべきだとしています。行政通牒も、実際のとりあつかいにおいて、繰越しを認める立場をとっているようです(昭二三・七・一五基収二四三七号)。

繰越しが認められるとすれば、おのずから「時効」の問題、つまり何年間、繰越しが認められるかという問題がうかびあがるでしょう。その点、労基法上の各種請求権について、「二年間、これを使わない場合においては、時効によって消滅する」と定める労基法一一五条によることとなります。そして繰越しができるとなってくると、次に翌年度に消化した有給休暇日数が、繰越した部分か、それともその年度の分のいずれかといった微妙な問題がでてくる可能性があります。

たとえば、三日の有給休暇を翌年に繰越したとしましょう。その結果、翌年度には、繰越した三日分と、それに加え、その年度にとれるはずの休暇日数、かりに一〇日分との合計、一三日分の休暇請求権があることとなります。それを完全にその年に消化してしまえば問題ないのですが、一三日分のうち、一〇日分しか消化しなかったとすると、残った三日分は、一体、繰越した前年度分なのか、本年度の分なのかという問題がでてくるわけです。もしそれが、前年の分だとすると、残された三日分の有給休暇はすでに時効にかかりますから、さ

らに次の年には使えないことになります。おのずから、残った休暇分は、いずれの年の分なりやということが一つの問題としてうかびあがってきましよう。

この点、労基法では、本来繰越しなどという変則状態を予想しておりませんだけに、その種の事態に対応する規定をもちません。おのずから、民法四八八条、四八九条の「弁済の充当」に関する規定によって処理すべしとする意見がでてくることになります。

つまり、まず使用者がそれを指定し、使用者がそれを指定したのちに、はじめて労働者が指定できるというのです。もし、この考えでゆけば、残余分は前年度からの繰越し分であると使用者から指定されるのが常でしょうから、結局、翌年まで繰越せない結果となりましよう。

しかし、労基法上の有給休暇請求権の問題を、このように普通の債権債務の関係と同一に簡単に割切れるものかどうか、はなはだ疑問です。民法の規定は、弁済者がどの債務を弁済するかについても、もっとも利害を感じるものであることを考慮すればこそ、第一次の充当権を与えたのですが、有給休暇利用については、むしろ労働者の側こそ、その利害を第一次的に主張しうる立場にあるのではないでしょう。さきに説明したように、有給休暇制度は、労働者が安心して、自分の意思で自由に使用者の支配から離脱しうる労働者の権利を保障するものですから、第一次の指定権は労働者側に与えるべき筋合のものといえましよう。その

よるな理解こそが、労基法のたてまえにそうゆえんだと考えます。

#### 有給休暇の病欠振替えと買上げ

有給休暇制度の運用をめぐる特殊問題の一つとして、病欠日を有給休暇へ振替えることができるか、という問題があります。病欠のままだと、賞与などに影響するところから、かかる便法が割合いひろく用いられているし、労働者側の望むところでもありません。有給休暇制度の本来の目的からいったら、奇妙な話のようにみえますが、かかる振替えを絶対的に認めないことが、現実を無視し、かえって労働者の保護に欠ける結果となります。もちろん、使用者側からの一方的振替えは認められません。労働者みずからが希望するならば、自己のとうぜん行使できる有給休暇請求権を病欠のために使ったにすぎず、振替えは認められてしかるべきでしょう。行政通牒もこのことを認めています(昭二四・一二・二八基発一四五六号)。

さらに、人手不足のところなどでは、有給休暇の買上げがおこなわれる可能性をもっていますが、はたしてそれがゆるされるか、ということも一つの問題になりましょう。労基法における諸基準は人間らしい労働条件を確保するためのぎりぎりの最低基準であり、それを侵したり、それにもとづく権利を放棄したりする契約が無効となることはいうまでもありません。

ん（労基法二三条）。有給休暇日に就業したなら一定額の金を支給するといったやり方も同じ性質のものです。

有給休暇買上げ契約は私法上無効になりますから、労働者はいぜんとして有給休暇請求権をもち、それを行使しようとして使用者が契約をたてに拒否すれば、労基法三九条違反になるわけです。このことは行政通牒でも明確にしていることでもあります（昭三〇・一一・三〇基収四七一八号）。ただ、労基法三九条所定の日数をこえる有給休暇が協約、就業規則に定められているような場合に、その超過分の日数を買上げても、労基法三九条違反にはなりません（昭二三・一〇・一五基収三六五〇号）。

#### 有給休暇消化と賞与計算

特殊問題の最後として、次のような某労組からの法律相談について解答しておきましょう。「私たちの会社では、賞与の算定にあたって、有給休暇利用日数も欠勤として取扱っていますが、このような措置は許されるでしょうか」という問題です。

有給休暇は、労働者が現実には休んでも出勤したものと同様の待遇を保障することによって、安心して休養させようとするところに、制度の目的があります。たとえば給料は支払っていても、実際には休暇をとることが不利益になるような、つまり安心して休暇がとれない



ような措置は、制度の趣旨に反するといわなければなりません。有給休暇日は、労基法三九条一項（有給休暇日数の算定の基礎となる「労働日」）の適用をめぐり、出勤したものとみなす旨の行政通牒（昭二一・九・一三基発一七号）があるのもそのためです。

これは、一応有給休暇日数の算定にかぎっての解釈例規ですが、しかしこの趣旨は、他の場合にもおしひろげられる解釈だともいえます。むしろ制度の趣旨からいえば、すべての場合において、出勤と同一に取扱われるべきです。もし有給休暇をとった日を、その日の給料さえ支払えば欠勤として取扱ってよいという考えがゆるされたならば、労働者は、たとえ有給であっても、自分の成績に係ることですから、どうしても休暇をとることを遠慮するようになるでしょう。有給休暇をとったばかりに、出勤率がわるくなり、賞与など低く算定されるとなると、労働者は安心して、休暇をとれません。これでは、せっかくの有給休暇制度の意義が失われてしまうでしょう。賞与の算定にあたって、有給休暇日を欠勤扱いにするとは、右にのべた理由で許されないといわなければなりません。

以上、婦人労働者特有の問題ではないにもかかわらず、有給休暇について、予期せず長いスペースをとってしまいました。でも、婦人労働者の講座に出席した場合、しばしばこの問題についての質問がでるだけに、途中で切りあげるようなことをあえてしなかった次第です。

有給休暇については、まだまだ多くの問題点がのこされていますが、このあたりで打切って、いよいよ、婦人労働者特有の休暇の問題に入っていきたいとおもいます。

### Ⅲ 生理休暇

婦人労働者に特有の休暇の第一は、いうまでもなく生理休暇です。しかも、他国にその例をみないわが国特有の制度とされているだけに、婦人労働者にたいするいやがらせが、この面に集中されるのも自然のなりゆきといえましょう。前にもふれたように、生理休暇の利用にたいする直接間接の圧迫が最近つよめられてきて、とりづらいフンイキがつくりだされようとしています。

ちょっと古い統計ですが、一年間に一回でも生理休暇をとった者の割合が、一九六〇年には一九・七％だったのが、一九六一年には一八・四％という具合に低下している事実がこのことを物語っています（総婦人対策部「一九六二年度春闘地方婦人ブロック集会討議資料」一一頁参照）。それだけにまた、労基法上、生理休暇請求権はどのように確保さるべく規定されて

いるかを、いま一度ふりかえってみることもあながち無駄ではないでしょう。むしろ大事なことだとおもわれます。なぜなら、生理休暇請求権の要件が、かなり抽象的に書かれているところから、使用者側の恣意的運用によって、拒否されている事例がかなりあるからです。

## 1 労基法上の生理休暇のしくみ

「生理に有害な業務」とは

ところで、生理休暇に関する労基法上の規定は、その六七条ですが、そこでは、二つの場合に区別して、生理休暇請求権の要件を定めています。

一つは、「生理に有害な業務に従事する女子」の場合であり、いま一つは、それに該当しない業務に従事する女子の場合です。

第一の「生理に有害な業務に従事する女子」とは、女子年少者労働基準規則一条に列举されているような業務に従事する女子のことですが、ここでは、次のようなものがあげられています。

- ① 大部分の労働時間が立ち作業又は下し、作業を必要とする業務、
- ② 著しく精神的又は精

神の緊張を必要とする業務、③任意に作業を中断することができない業務、④運搬、けん引、持上げ、その他、相当の筋肉労働を必要とする業務、⑤身体の動揺、振動又は衝撃に伴う業務、⑥その他、中央労働基準審議会の議を経て、労働大臣が別に定める業務がそれです。

この種の有害業務に従事する女子の場合には、個人的に生理日に就労困難といった事情がなくても、婦人労働者から請求がありさえすれば、使用者はただちに、生理休暇を与えなければならぬことになっているわけです。ただし、ほんらいは右の有害業務に該当する業務の場合でも、使用者が次のような措置をとったときには、この類型として取り扱わなくてもよいことにされています（女子年少者労働基準規則一一条二項）。

一つは、前記①から③までの業務について、使用者が生理日の女子にたいし、労基法三四条所定の休憩時間以外に、「特別の休憩時間を与え、かつ、休憩のための施設を設けたとき」、一つは、前記④および⑤の業務について、「その業務における作業が断続的又は極めて部分的である場合において、使用者が生理日の女子をその作業に就かせないために必要な措置を講じたとき」、そして三つには、使用者が生理日の女子を前記各場合の「有害業務以外の業務に就かせる措置を講じたとき」です。

「就業が著しく困難」とは

それでは、次に第二の場合、つまり右の有害業務以外の業務に従事している婦人労働者の場合には、どういう規定になっているか——第一の場合にくらべ、生理休暇請求権の要件が若干厳格になっています。

すなわち、「生理日の就業が著しく困難な女子」でなければなりません。第一の有害業務に従事する女子のときは、「請求」さえすればよかったです。第二の場合には「請求」しても、右のような個人的条件がなければ、使用者は生理休暇をあたえなくてよいことになるわけです。自然、使用者のほうでは、婦人労働者から生理休暇の請求があつた場合、「就業が著しく困難」とはいえないという理由でもって、それを拒否するといった事態がおおうにして発生しがちになります。そこで、「就業が著しく困難」かどうかの判断は一体どういうメドでもってなされなければならないのか、ということがとりわけ重要な問題になってこざるをえません。

その点、専売公社などにあらわれてきているように、医師の診断書を要求するといった方法が、最近ひろがってきています。こういう方法が労基法のたてまえからみて許されるかどうか、大いに問題の存在するところです。むしろ、否定的に解するのが学説、行政解釈の態度です。ちなみに、労働省の解釈例規を紹介しておきますと、次のとおりです。

「この手続きを複雑にすると、その制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女子労働者の請求があった場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても、右の趣旨にかんがみ、医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応、事実を推断せしめるに足れば十分であるから、たとえば、同僚の証言でいどの簡単な証明」によってもよい、というのがそれです（昭三・五・五基発六八一号）。

就業が困難かどうかは、個人的性情、周囲の状況、対人関係、仕事の内容など、いろいろな条件とからまってくる問題ですから、医師の医学的診断になじまない、複雑な問題をはらんでいることを考えた場合、右の通牒の態度はとうぜんといえましよう。

ただ、「同僚の証言程度」の証明を一応要求している点には、若干の疑問があります。なぜなら、就業困難なほど苦痛かどうかは、ほんらい、本人しかわからない性質の問題だからです。したがって、多くの学説が指摘しているように、本人が生理休暇を申請した場合には、「就労が著しく困難」な場合と推定し、ただちにそれを認めるべきだと考えます。

このような考えを前提とすれば、おのずから、第一の場合と第二の場合とでは、実際の運用面において、ほとんど差異がない、いや、あってはならないということができそうです。

生理休暇の日数

それでは、一体、いく日間、生理休暇がとれるのか、ということが次に問題になりましよう。

その点、生理休暇の日数について、労基法は特別の規定をおいていません。したがって請求者の必要とする日数ということに解するほかありません。請求者の必要とする日数はまったく個人差のある問題ですから、それを一率に限定することはゆるされないのがとうぜんです。したがって、就業規則とか、協約などをもって、生理休暇日数を、たとえば「一日間」とか、「二日間」とかに限定することは、ゆるされないことになります。この点、労働省の解釈例規も、そのことをあきらかにしています。

「生理日の長短及び、その難易は、各人によって異なるものであり、女子労働者すべてに妥当する客観的な一般基準は定められない。なお、就業規則その他により生理休暇の日数を限定することは許されない。但し、有給の生理休暇を与えることが明らかにされていれば差支えない」（昭三三・五・五基発六二八号）と。

生理休暇と賃金

労基法六七条では、生理休暇期間中の賃金を支払うようには、要求していません。したが

って、その間の賃金を支払わなくても労基法違反にはならないわけです（昭二三・六・一一基収一一九号）。おのずから、協約のなかで、有給にするよう定めさせることが、生理休暇を安心してとれるようにするためにも必要です。このように、生理休暇中の賃金を有給にするか無給にするかは、労使のとりきめにまかされているわけです。

しかし、反面、生理日の出勤者に超過勤務手当を支給するなど、生理日に出勤した婦人労働者にたいし特別の手当を支給することは、労基法六七条の趣旨に反することになります（昭二五・八・三〇婦発二一五号）。なぜなら、生理休暇の利用をエサでもってやめさせようとする措置にはかならないからです。

さて、以上で生理休暇に関する労基法の仕組みの概要がおわかりになれたとおもいますが、その具体的運用をめぐる、なお、次のような特殊問題が生ずる余地があります。

#### 生理休暇の欠勤扱いについて

生理休暇日を欠勤として取扱い、賞与とか一時金の算定に影響させるといふやり方が法律上ゆるされるか、という問題がそれです。「一時金に生休の査定が入り、額が減らされるようになった」というソニーの事例（前掲書・一二頁）なんか、まさにその問題です。この種問



題に関連し、たとえば労基法三九条の有給休暇日数の算定の基礎となる出勤日の算定については、後で紹介する産前産後の休暇期間は「これを出勤したものとみなす」旨の規定（三九条五項）をわざわざおいているにかかわらず、生理休暇に關してはなんらの規定をおいていません。そのため、行政通牒は、生理休暇日は出勤したものとみなさない、ただ当事者の合意によって出勤したものとみなすことは、労基法を上まわる合意であつて、もとよりさしつかえないといった態度をとつてゐるようです（昭二三・七・三一基収二六七五号）。

しかし、生理休暇の利用は、労基法上のぎりぎりの要求にもとづく権利行使にほかならず、その行使が欠勤として取扱われるとなると、安心して生理休暇がとれないという不当な結果を生んでしまうでしょう。その意味では、右の通牒の態度はあまりにも形式的にすぎ、不当だといわなければなりません。同じ観点からみた場合、生理休暇日を欠勤として賞与や一時金の算定に影響させるといふやり方もまた、労基法六七条の趣旨を没却するものとして、不当かつ違法だと考えます。

## 2 生理休暇権の確保のために

右にみてきたように、労基法六七条は、婦人労働者の生理休暇の取得を権利として保障し、それをあたえなかった使用者にたいしては五〇〇〇円以下の罰金に処する（一二〇条1号）ことにしたわけです。それにもかかわらず、現実には前述したように、その取得率がきわめて低いのは何故でしょうか。「必要ない」というのででしょうか。否です。「とりたいがとりたい」というのが、生理休暇をとらない婦人労働者の多くの本音ではないでしょうか。

「とりたいが、とりづらい」それはどうしてでしょうか？ その主要な原因が、使用者の直接・間接のいやがらせにあることはもちろんです。しかし、そればかりに責任をかぶせるわけにはいかない実態が現実にあるようにおもわれてなりません。生理休暇をとらないことを誇り（？）にしている御婦人はないでしょうか。そして、上役のおぼえをよくしようとしている人はいないでしょうか。また、苦痛をがまんしながら、安易にあきらめている人はいませんか。もし、こういう種類の人がいるかぎり、生理休暇の取得率は低下し、「生理休暇は必要ない」という使用者側からのプロパガンダの有力な根拠となってしまうでしょう。自分たちの権利を自分で放棄したようなものです。

したがって、生理休暇権を文字どおり確立するためには、なによりまず、婦人労働者自身のゆがんだ競争心と安易なあきらめの気持を克服することが大事だといわなければなりません。とりわけ、生理休暇は、本人が請求しない以上、与えなくてよいわけですから、婦人労

働者自身が本気で権利を行使する気持、そしてそれを妨害する使用者からののはたらきかけがあれば、それとたたかう気概がなければ、労基法の規定をいかに解釈してもなにもならないでしょう。

と同時に、同じ仲間である男子労働者の側にも問題がありそうです。かつて、ある組合で聞いた話ですが、生理休暇がとりづらい理由の一つとして、同僚＝男子従業員が変な眼で見るといふことがあげられていました。仲間どうしが「とりづらい」フンイキをみずからつくっているわけです。したがって、生理休暇権を確立するためには、このようなみずからの陣営内部に存する問題を克服することが何より肝要だといわなければなりません。それなしには、使用者の妨害とのたたかいなんてどだい無理な話です。

つまり、「とりやすい」職場のフンイキづくりが大切です。そのためには、働者自身の気持のもちかたもさることながら、それに加え組合としては、協約でもって、「就業が著しく困難」といった取得要件を削除するとか、有給制を確保するとか、とうぜんとりうる最低取得日数を定めるとか、「生理休暇期間中は出勤したものとみなす」という規定をおくなどの制度的担保を設ける努力が、実践上必要となってくるでしょう。

## Ⅳ 産前産後の休暇

生理休暇とならんで、婦人労働者特有の休暇制度が産前産後の休暇ですが、労基法六五条では、最低、産前、産後それぞれ六週間の休暇をとる権利などが確立され、それをおかす使用者は六カ月以下の懲役又は五〇〇〇円以下の罰金に処する（一一九条一）ことになっていくことは、すでにご承知のことでしょう。また、その運用の実情をめぐる問題についても、それほどむずかしい点がないだけに、先刻ご承知のこととおもいますが、念のため、最少限のコメントをつけておくことにします。

### 妊娠中の業務転換

出産が間近かに迫ってくれば、後でふれる産前の休暇をとれますが、その段階にいたらない場合でも、妊娠中の労働は、常になんらかの危険をとまなうものです。そこで、労基法六五条は、その三項において、「使用者は、妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽

易な業務に転換させなければならぬ」旨規定したわけだ。

これは「妊娠中」という要件だけですから、妊娠何カ月かなどは問題になる余地はありません。妊娠中、いままでの仕事を続けることに危惧を感じれば、いつでも軽易な他の仕事にかえてくれということを請求できるわけです。「軽易な業務」の種類については、格別の定めがないので、結局、その都度具体的状況に応じて判断されるべきでしょうが、行政通牒（昭二三・九・一三基発一七号）も認めているように、原則として女子の請求した業務に転換させるべきだといえましょう。

#### 産前の休暇

産前の休暇につき、労基法六五条一項は、「使用者は、六週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない」旨定めています。

そこで、産前産後の休暇として要求されている「六週間以内」という期間は、どこを基準に起算するかといえ、いうまでもなく自然の分娩予定日です（昭二六・四・二婦発一一三号）。また、出産当日は、産前にふくまれます（昭二五・三・一三基収四〇五七号）。

ところで、しばしば問題になるのが、予定日のくるった場合の処理です。その場合には、予定日から遅れた分の期間も、産前の休暇期にふくませるべきだと解されています。したが

って、たとえば、一週間遅れれば、結局七週間、現実には産前の休暇としてとれることになるわけです。

なお、この産前の休暇については、とうぜん、女子からの「請求」が必要だということに留意して下さい。「請求」しなければ、休暇をあたえなくても、労基法違反にはならないこととなります。また、本人が希望すれば、一労働日を単位としなくても、半日でも、自分の意思で休暇を請求できると、普通解されているようです。しかし、そのことは、使用者側から強制できる性質のものでないことはもちろんです。

#### 産後の休暇

産後の休暇につき、労基法六五条二項は、「使用者は、産後六週間を経過しない女子を就業させてはならない」旨定めています。この場合の「六週間」の起算基準は、産前の場合とちがいで、現実の出産日です（昭二六・四・二婦発一―二三号）。但し出産日は、前にみたように「産前」にふくまれますから、結局出産日の翌日から起算することになります。

ところで、ここで「出産」というのは、かならずしも自然分娩にかぎりません。解釈例規では、妊娠四カ月以上（一カ月は二八として計算するから、四カ月以上というのは八五日以上ということになる）の分娩で、出産のみならず、死産をもふくむものと解します（昭二五・一二・二三

基発一八八号)。また妊娠中絶であっても、妊娠四カ月以上に行なった場合には、産後の休暇が請求できるとされています(昭二六・四・二婦発一一三号)。

なお、産後の休暇については、産前の場合とちがひ、婦人労働者からの請求の有無を問わないことに留意すべきです。すくなくとも、産後五週間は、たとえ本人が希望しても、就業させることはゆるされません。ただし、「産後五週間を経過した女子が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない」(労基法六五条二項但書)ことになっています。

#### 産前産後の休暇と賃金

それでは、産前産後の休暇中には、賃金はどうか——労基法は、有給を要求していませんから、その間賃金を支払われなくても、労基法違反として処罰されることはありません。結局、就業規則、協約などの定めによって、有給、無給がきまることとなります。

ただ、健康保険法では、分娩の日前四二日、分娩の日以後四二日以内において労働しなかつた期間、出産手当金として、一日につき標準報酬日額(本書、八五頁参照)の六割が支給されることになっています(健康保険法五〇条二項)。

生理休暇の場合には、たとえば有給休暇日数の基礎となる出勤日の算定にあたって、出勤

日とみなす特別の規定の存しないところから、解釈上問題の生ずる余地がありました。産前産後の休暇については、その期間を「出勤したもの」とみなす」旨の明文規定をもっている（労基法三九条五項）ところから、すくなくとも有給休暇日数の算定に関しては問題のおこる余地はありません。また、平均賃金の算定についても、不利益な影響がでてこないよう特別の配慮が加えられています（労基法二二条三項）。

これは、産前産後休暇請求権のもつ値切れない権利の行使としての性格を卒直に確認したものにほかならず、このたてまえは、あらゆる場合につらぬかるべき筋合のものといわなければなりません。したがって、産前産後の休暇期間中を欠勤扱いにし、賞与、一時金、その他勤務評定の資料にすべきでないことはとうぜんです。もし、産前産後休暇の利用をもって、不利益を与える措置がなされれば、それは、労基法六五条のたてまえに反し、それを定める就業規則、協約などは私法上無効といわなければなりません。その意味から「産休を病欠なみに扱い、ボーナスでへらされるようになった」といった印刷関係の報告（前掲書、七二頁）のS社の事例は、あきらかに不当かつ違法の措置といえましょう。

#### 産前産後休暇中の解雇制限

産前産後の休暇にたいする労基法上の保護として、もう一つ忘れてはならない原則があり



ます。それは、労基法一九条に定められている解雇制限の規定です。すなわち、同条は、業務上、傷病のための休業期間中とならば、産前産後の休業期間中およびその後三〇日間は解雇してはならない旨規定しています。ただ「天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合」(労基法一九条一項但書)「行政官庁の認定」(同条二項)をうければその解雇禁止が解除されることになっていますが。

その点、産前休暇を請求したとたん解雇するというやり方が、直接的にこの労基法一九条に違反するとはいうまでもありません。また、産前産後休暇を請求するにいたっていない段階に解雇するというやり方も、なるほど直接的に本条違反として処罰しえない(昭二五・六・一六基収一五二六号)にしても、その解雇の意思表示は、「公序良俗」に反し、私法上無効といわなければなりません(民法九〇条)。なぜなら、かかる解雇は、労基法一九条、六五条のたてまえを実質的にこわす性質のものだからです。

以上、労基法上、産前産後休暇についてどのように規定がおかれているかを、おおざっぱにみてきたわけですが、折にふれ指摘しておきましたように、最低基準だけに、いくつかの不十分さをもっているようです。

たとえば、(1)法定の休業期間の長さがかならずしも十分でない。とりわけ出退勤途中の交

通ラッシュを考えた場合、その感が強い。(2)有給を義務づけていない。(3)それじたいのなかに「出勤とみなす」旨の規定を欠いている。(4)いわゆる「つわり休暇」の規定を欠いている——等々。これらの点は、労基法の平面では対処しがたい性質のものであり、(但し(3)の点については解釈上そのように解しうることにについては前述)、結局、協約闘争を通じ克服さるべき課題といえましよう。

## V 育児時間

「育児時間」の問題は、休暇そのものの問題ではありませんが、別に新たな章をおこすほどの問題ではないし、その性質上、産前産後の休暇との時間的関連をもっているので、ここで便宜上、とりあつかっておく次第です。

### 育児時間の請求

ところで、労基法は、その六六条において、次のように「育児時間」の付与を使用者に義

務づけています。

①生後一年に達しない生児を育てる女子は、第三十四条の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

②使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。

右の規定に違反した使用者は、六カ月以下の懲役又は五〇〇〇〇円以下の罰金に処せられることになっていきます（一一九条一）。

生後満一年に達しない生児を育てる婦人労働者に、この育児時間請求の権利があたえられるているわけですが、そこである「生児」はかならずしも嫡出子たることを要しません。このことは、ILOの「産前産後における婦人使用に関する条約」（一九一九年）でも承認されている原則です（附録参照）。と同時に、一部には異論もあります。かならずしも自分の生んだ子であることを必要とせず、もらい子をも含むと解すべきだと考えます。自分の生んだ子であろうと、もらい子であろうと育児の必要性には差異はないからです。

右の条件をみたす婦人労働者に、労基法「第三四条の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三十分」の育児時間をあたえなければならぬわけですが、そこである「三十分」は連続三〇分であって、それをさらにコマぎれに分割することはゆるされません。

## 育児時間と休憩時間

育児時間は、「休憩時間」のほかに、あたえられねばなりません。その「休憩時間」とは労基法三四条所定のそのみさをさすのか、つまり労基法三四条所定の時間を超える休憩時間が認められているとき、その超過分を育児時間に繰り入れてもよいのか、かなり問題の存するところです。肯定説と否定説の二つに真向から対立しているのが現状です。肯定説によれば、たとえば、労働時間が七時間の場合に就業規則、協約などで、一時間の休憩時間が決められているとすると、労基法三四条では労働時間が六時間をこえ八時間までのときには最低四五分の休憩時間をあたえればよいわけです。法定より一五分余計に認めていることになり、その分は育児時間として繰り入れてもよいということになります。したがって、他の従業員より余分にとれる時間は実質合計四五分ということになるわけです。このような解釈は、労基法六六条の「第三四条の休憩時間の外」という規定を文字どおりにとらえた結果でてきたのでしょうか。労働基準局もこの解釈をとっているようです。

これにたいし、否定説は、休憩時間中の休息と育児に要する時間とはその本質を異にするという実質面に着目し、法定より超過する休憩時間が認められていても、そのほかに、育児時間があたえられなければならない、と解するわけです。労基法三四条の所定の休憩時間数はあくまでも最低基準であり、それをこえる休憩時間はむしろ労基法のたてまえにそい、そ

れをよりよく具体化した利用方法を制限できない「休憩時間」そのものです。したがって、労基法六六条でいう「第三十四条の休憩時間」とは、所定時間内のそれとして限定的に解すべきでなく、第三四条のたてまえにそう「休憩時間」ととらえるべきだと考えます。だから「第三四条の休憩時間の外」に与えられなければならないということは、自由利用をたてまえとする休憩時間のほかに、育児目的の時間をあたえなければならぬ趣旨のものといふべきでしょう。その意味では、否定説のほうが、より制度目的にそうものといわなければなりません。

#### 育児時間の実際

ところで、育児時間として要求されている「一日二回各々少くとも三十分」のなかには往復時間をふくむかどうか、実際の運用をめぐってかなり切実な問題となりましょう。とりわけ、都会地のように往復に二、三時間を要するケースの多い実情からいって、往復時間を含むとなれば、合計一時間程度の育児時間では事実上役に立たないからです。行政解釈もいうように、往復時間をのぞき実質的な育児時間が与えられることが望ましい（昭二五・七・二三基収二五一四号）にちがいないが、それを現実に文字どおり貫徹するとなると、企業負担があまりにも過重になるでしょう。

たとえば、往復二時間かかる自宅から通勤している場合には、育児のため、「二回各々三十分」として、合計五時間も費されることになってしまいます。かためて一時間の育児時間をとったとしても合計三時間です。結局、かんじんの労働時間は残りわずかになってしまいます。そこまでのことを、使用者に受認させることは無理でしょうし、また労基法もそれまで要求していないと解するほかありません。おのずから、不本意ながらも、往復時間をふくめて各三〇分二回の育児時間をあたえれば労基法違反にならないというほかないようです。

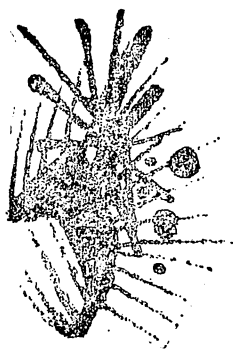
とすると、託児所でも附設されない以上、労基法六六条は、事実上無意味な規定になってしまっておそれをもっているといわなければなりません。かかる現実を前提とする以上、なんらかの便法が認められる必要がどうしてもできず。育児時間をいどこで与えるかについては、なんらの制限的規定はないわけですから婦人労働者の請求する任意の時間に与えるべく、したがって、勤務時間の始めまたは終りであっても請求された時間に与えなければならぬことは行政解釈も認めているところ（昭三三・六・二五基収四三二七号）。だとすると三〇分おかれて出勤し、三〇分間早く帰るとか、または昼休み時間の前と終りに三〇分ずつとる、さらには、かためて一時間遅く出勤ないしは早く退勤するといった便法も認められてしかるべきだと考えます。したがって、そのような便法を使用者が認めなければ、労基法六六条違反の責任は免れないと解すべきでしょう。

託児所設置運動の課題

このように、ある程度の変則的利用を容認することなしには、死文化してしまう性質をもっているのが、労基法六六条の「育児時間」です。この規定を、制度本来の姿において運用しようとおもえば、どうしても、託児所の附設が必要だといえましょう。「育児時間」の実効を確保するため、大規模の事業場にはできるかぎり託児所を設置するよう労働省が要望している（昭三三・九・一三基発一七号）のもそのためです。

この観点からも、託児所の設置要求が組合運動の重要課題としてとりくまれる必要がどうしてもありますし、またそれが前提とならないかぎりには、せつかくの「育児時間」利用の権利もゆがめられ、ひいては反古はびになってしまいう可能性があることは、十分留意されるべきだと思います。

第四章 退職強要とたたかう権利





合理化の急速な進行が、いままでみてきた、各種の直接・間接の労働強化とともに、定員過剰の問題を必然的に生みださずにはおかないでしょう。おのずから、人べらしがむしやらにすすめられることになります。その場合、まっさきにねらわれるイケニエは、婦人労働者です。それは過去の経験が如実に物語っています。

たとえば、昭和二四年後半から二五年にかけ、ドッジ政策による企業整備Ⅱ大量解雇の嵐がふきまわったとき、一般産業では、「男子三・一%、女子が一〇・七%の減少率で、職を離れた女子の数は一六〇万、男子のそれよりもはるかに多かった」（嶋津千利世「戦後婦人労働の特質」講座労働問題と労働法『婦人労働』六五頁）といわれています。その宿命的ともいえるべき婦人労働者へのしわよせは、数年来おしすめられてきている今次合理化政策のもとでもあらわれてきているようです。

## I 退職強要の「手口」と実態

それは、専売公社に典型的にあらわれているような婦人労働者の職種転換・配置転換を通しての「雑役婦化」という形から（嶋津編『合理化と婦人労働者』三一頁以下）、退職勧奨、希望退職、結婚退職制、若年定年制の導入、さらには直接的な人員整理という形など、種々さまざまな「手口」も総動員しておしすすめられてきているようです。とりわけねらわれているのが、「おばあちゃん」化した中高年層およびともかせぎ婦人です。

たとえば、石油化学を中心とした化学産業の再編成のなかにおいてすすめられてきている「希望退職」という名の首切りの対象として、各社に共通してとりあげられているのが「三〇歳（または三五歳）以上の女子、有夫の婦人」ということです（前掲書・二四頁）。また、損保関係では、ともかせぎ夫婦の主人のほうを地方へ転勤させ、妻の退職を迫るといったやり方が「流行」しているとさえいわれています。

「六三年の日動火災の石原夫妻の配転問題に続いて、その一二月には、東京海上の松沼氏

が神戸に配転され、妻は東京に残っていたところ、彼女にも一〇年間のなれた職場である総務部から火災営業二部への配転命令がだされた。また興亜火災では、六四年四月一八日、組合活動家で共かせぎの深野氏に突然、北のはて弘前に転勤命令がだされた」等々（前掲書・九六頁）。さらには、「社内共稼ぎはいけない」という不文律がいまなお生きているというT出版、K館の事例、「結婚した婦人社員はやめてもらいたい」と会社の意向がたえられなかったというC書房の事例、「ハラのおくれた女は見たくない」と退職を迫られているというB社の場合、「二人目の子どもをもった婦人に『夫を部長にしてやるから』やめるよう攻撃をかけ、それに応じないと配転させ、ついにやめざるをえないようにしむけた」というB社の場合など印刷関係の報告（前掲書・七二頁）にもそのことが示されています。

このように、婦人労働者にたいする退職強要の攻撃は、どのような産業にも、どんな職場にも日ましに強められてきているようです。「私たちは、職場をもつ者の誇りと喜びを感じ、毎日一生懸命つとめてきました。古雑布をすてるみたいに首切りとはひどい」「女も人間です。人間扱いして下さい」（日産化学鏡工場の婦人労働者の手記から——前掲書・二四頁）——退職強要とのたたかいが、婦人労働者の権利闘争の主要な柱になってくるのも自然のいきおいでしょう。それは、もちろん法理論でもってカバーできるほどなまやさしいものではありません。でも、抵抗の法理を身につけておくことも、あながち無駄でないとおもわれます。そ

ここで以下、各種の退職強要のやりかたが労働法上、どのように評価されなければならないかについて一応の解説を加えておこうとおもいます。

## Ⅱ 退職勧奨・希望退職とのたたかい

退職強要のうちも「おてやわらか」にみえて、もっともいんけんな「手口」が退職勧奨・希望退職の募集というやり方です。これには、二つのやり方があるようです。

一つはソフト・ムードでやってくるやり方です。ニコリわらってポンと肩をたたき、いわゆるニコポン戦術から、退職金の増額とか「嫁入り道具」の贈呈といったプレミヤつきの退職勧奨、つまり「エサ」でつるやり方などです。いま一つは脅迫的やり方です。仕事を続ける意欲を失わせるような職種への転換とか、ニコポンならぬ脅迫的肩たたきなどを通じての露骨ないやがらせから、「いまのうちやめないと首切るぞ」といった首切りの脅威を露骨にちらつかせながら退職決意へ追い込むやり方などがそうです。もちろん、この区別は表面上の区別であって、その本質にはなんらのちがいはありません。

いずれにしても、いんけんそのものです。しかし、だからといって、これらのやり方が、ただちに法律的に違法だといえないところに問題があります。

ソフト・ムードの退職勧奨は、いうまでもなく（組合活動家の場合には、不当労働行為の成立が考えられないではありませんが）、脅迫的なやり方の場合ですら、たとえば一室に閉じこめて脅迫し続けたといった刑法上の逮捕・監禁・脅迫・強要罪などの構成要件に該当しないかぎり、不当とはいえても違法とはいいづらい面があります。結局勝負は退職勧奨に労働者自身が応ずるか否かにかかっているといっていでしょう。

労働者がそれに応じてしまえば、法律的に「合意」が成立したことになります。もちろん、その「合意」があきらかに詐欺、強迫によって無理やりやらされたという事情が立証できれば、それを取り消すことができますし（民法九六条）、また使用者のほうで、退職の「合意」が労働者の真意によるものでないことを知っていながら印を押させたといった事情があれば、「心理留保」として、その「合意」は法律上無効にされることになっています（民法九三条）。たとえば、受理される心配はないという上司の言明を信じて、反省の態度を示すために提出した退職願は、「心理留保」として無効とされた尼崎製鉄所事件（神戸地裁昭三〇・一一・一判決）のように。

また、いったん提出した退職願をすぐに撤回したような場合も、退職辞令が無効とされる

場合があります。その代表的事例が愛媛県真鍋事件です。小学校女教員が退職勧奨にあって、心ならずも退職願をだしたが、同日夜、撤回を決意し、翌日退職願を校長に申し出て、その後撤回のため手段をつくしたにもかかわらず、県教委のうけいれるところとならず退職が発令されてしまったケースですが、最高裁（昭三七・七・一三）でも退職願撤回は有効の判決をだしました。このように、一応退職勧奨に応じて、後で救済される道（かなりむずかしい）もないではありません。

しかし、かりに、その可能性をもったケースでも、救済されるには、裁判所の手をかりねばなりません。あたら、数年の歳月と法廷闘争の費用をつかわなければならぬわけです。退職勧奨にかつにのつたら、それで勝負はついたといったほうがいいくらいです。あの手の手の退職勧奨にかつにのらない根性こそが、鍵だったとていいでしょう。「退職金や年金の計算をして、退職する時期を考えているようなムード」（前掲書・三三頁）を婦人労働者自身がつくるようでは話になりません。もちろん、かよわき（？）女性にとっては大変なこととおもいます。それだけに、孤立した状況では、退職勧奨をはねかえすことはできないでしょう。

### Ⅲ ともかせぎ夫婦配転とのたたかい

「ともかせぎ配転と」「同居権」

婦人労働者にたいする退職勧奨のテコとして、最近「流行」の気配を示しているのが、ともかせぎ夫婦のうち「御主人」だけを転勤させるといふやり方です。「生木を裂くような配転」という表現を地銀連の機関紙（一九六四・七・五、一七〇号）はつかっています。まさにそうです。

「夫は神戸に、妻の私は東京に、別々に住むようになって早や五〇日、昼間は、職場の忙しさにとりまぎれて忘れておりますが、夕方、家路をたどるとき『鳥になってとんでいけたら、はるか関西の空に』と、フット思ふこともあります……」。これは前に紹介しておいた東京海上の松沼夫人の手記です（地銀連機関紙、一七〇号）。

なるほど、使用者には労働契約にもとづいて労務配置の権限があるわけですから、経営の必要に応じ労働者の配置がえをしたり、転勤させることも原則として自由だといえそうです。

しかし、すべて権利がそうであるように、労務配置の権限も濫用されてはならないことはいうまでもありません。とりわけ、他人の法益を侵害する性質の配転・転勤が権利濫用の評価をうけなければならぬのはとうぜんです。

夫婦が同居し家庭生活をいとなむことは、権利であると同時に義務ですらあります（民法七五二条）。なるほど、会社には会社なりの保護さるべき経営上の利益があるでしょう。夫婦そろって、たとえば「小使いさん」としてやとった場合ならともかく、別々に入社し、後で勝手に（？）恋愛し、結婚したともかせ、夫婦にたいしてまで「責任」を負わねばならない筋合いはないというかも知れません。またともかせ、をやる以上、会社は慈善事業じゃないのだから、転勤によって別居を余儀なくされるかもしれないことはとうぜん覚悟していただくならんはずだということかも知れません。

しかし、勝手に恋愛したものであろうとなんであろうと、結婚した以上、同居する権利と義務をもった夫婦であることには変わりありません。会社の関知しない「内縁」関係ならいざしらず、公認の夫婦である以上、いかに労務配置の権限をもっているとはいいなから、ともかせ、夫婦の「同居権」をなるべく侵害しないよう配慮するだけの責任は負ってしかるべきではないでしょうか。といって、私はいかなる場合でも、別居を余儀なくさせる転勤がゆるされないといっているわけではありません。客観的に業務上の必要が存するときには、やと



われの身である以上、一時的別居も甘受するほかないとおもいます。たとえば、「御主人」以外には余人をもってかえがたいといった転勤させる業務上の必要があり、しかも「奥さん」にもいまの職場をはれてもらっては困る（一緒に転勤させるわけにはいかない）といった業務上の必要が客観的に存する場合などそうです。

しかし、「御主人」でなくてはならないだけの業務上の必要がないのに「御主人」だけ転勤させるとか、また「御主人」の転出先に「奥さん」も転勤させうる余裕があるにかかわらずそれを拒否するとなると、かかる転勤命令は「同居権」≡家庭生活を営む利益をゆえなく侵害するものとして、権利濫用の評価をうくべきだと考えます。これが、ともかせぎ配転が、権利濫用と評価される可能性をもつ一つの側面です。

#### ともかせぎ配転と人事権濫用

いま一つには、婦人労働者の労働権侵害、および差別待遇という意味において、権利濫用評価をうける場合があると考えます。つまり、「御主人」をあえて転勤させる業務上の必要がないにもかかわらず、「奥さん」をやめさせることだけをねらって転勤させたような場合がそうです。憲法二七条の労働権保障は、就労の機会を国家が保障するという側面と、就労後においてゆえなく解雇されないという「公序」が内包されていると考えます。だとすると、

「奥さん」をやめさせることだけを目的とした転勤命令は、「奥さん」の労働権をうばう「公序」違反として、あわせて、女なるが故の差別待遇として、「公序」違反は免れないのではないだろうか。ただ問題なのは業務上の必要がないにもかかわらず、ともかせぎ生活を破壊する目的で転勤命令がだされたということの立証がきわめて困難だということです。業務上の必要があるということ、使用者側から立証することが容易なだけそうです。

この点、この種事件について唯一の裁判例といつていい、呉羽紡績事件に関する大阪地裁（昭三七・八・一〇）判決をみられるとわかるでしょう。ともかせぎ夫婦のうち、夫を大阪本社から名古屋支店へ転勤させ、夫婦の別居を余儀なくさせた事件ですが、夫婦とも組合活動家であったところから、一面不当労働行為の成否が問題になっていますけれども、あわせて、人事権の濫用が問題にされました。その主張点のなかでは、憲法一四條、二七條違反などもあげられていたようですが、判決の採用するところとなりませんでした。業務上の必要がみとめられるし、会社が別居の苦痛を与えて妻の退職を余儀なくさせる目的で、夫に転勤命令を出したと断ずる証拠がないというのです。つまり、法律論をたたかわせる前段階の証拠の問題で敗訴してしまったわけです。

## IV 結婚退職制とのたたかい

婦人労働者にたいする退職強要の攻撃は、右にみたような個別的な退職勧奨という形ばかりか、なかには、それをあらかじめ制度化するという試みがかなり以前からすすめられてきています。その典型が、「女子は結婚したら、退職するものとする」といった規定を就業規則にもりこむ、ときには組合の承認のもとに協定化するといった動きです。

かつて、八幡製鉄とか東京電力でその制度化が図られ、ジャーナリズムをにぎわしたことがありました。それ以来、カゲをひそめていたかにもわれたこの制度化の試みが、意外にも根づよくすすめられてきているようです。明文の制度化はしていなくても、前にもふれませんでしたように「不文律」として慣習化してしまっている会社、就職するとき「結婚したら退職する」趣旨の一札（念書）をいれさせている会社が案外多いようであります。結婚しても、ともかせぎしなければ喰っていけない経済的背景もさることながら、前にもふれたような婦人労働者の「腰かけ」根性の克服のなかから、結婚退職制の廃止が切実な要求となってくる

のも自然のなりゆきといわねばなりません。

#### 結婚退職制は差別待遇の見本

それでは、かかる結婚退職制は、法律上、どのように評価さるべき性質のものでしょうか。男子は結婚しても退職しなくてよいのに、女子はとうぜんやめなければならぬというものは、どう考えても女なるがゆえの差別待遇であることにはまちがいがありません。なるほど結婚した婦人労働者のなかには、家庭大事に仕事の能率がおちる人もいるかもしれませんが、しかし、全部が全部そうだといえないのも事実です。むしろ、「女はやっぱり」「結婚するとやっぱり」といわれないために、男子に負けないよう、必要以上背のびして頑張っている人のほうが多いのではないのでしょうか。にもかかわらず、能率のおちる人も（もしそういう事情があれば、それを理由に解雇すればよいはずです）そうではない人も、いっしょくたに、結婚したらやめさせるといふのは、「女なるがゆえ」以外のなものでもありません。結婚退職制は、まさに「女なるがゆえ」の差別待遇の見本だといえましょう。

こういうと、みなさんがたのなかには、前に紹介した労基法四条の規定をおもいだす人がいるかもしれません。「労基法四条違反だワ！」といたたくもなろうというものです。たしかに労基法四条では、女子労働者にたいする差別待遇を禁止しています。

ところが労基法四条で禁止されている差別待遇は「賃金について」のそれなのです。しかも、その禁止に違反した場合には、六カ月以下の懲役、ないし五〇〇〇〇円以下の罰金という刑罰を科する仕組みになっているのです。かかる刑罰規定の場合には「罪刑法定主義」つまり、明文の法律上の規定がないかぎりは処罰されることがないという原則がはたらいてきますので、おのずから類推解釈、拡大解釈はゆるされないことになります。結婚退職制は差別待遇にはちがひありませんが、だからといってそれは「賃金について」のそれではありません。したがって結婚退職制をもってただちに労基法四条違反とはいきれないわけです。そうだとすると結婚退職制は法律上なんらの規制をもうけないのか、ということになると、そうは問屋はおろしてくれません。

#### 結婚退職制は法的に無効

なるほど、結婚退職制は労基法四条そのものには直接に反しません。が、「女子であることを理由として」の差別待遇にほかならないことは前述のとおりです。だとすると、それは憲法一四条で禁止されている性別を理由とする差別待遇になりはしないか。なるほど憲法一四条は、「法の下」での「平等」を保障したもので、第一次的には国家と国民との関係を規定したものであります。でも、そのことはとりもなおさず第二次的には、国民生活において準

扱すべき「公序」を設定したものといつてさしつかえないはずで、とすると、結婚退職制ごときは、憲法一四条にもられた「公の秩序」に違反する性質のものといわなければなりません。

また労基法四条にしろ、「賃金について」の差別待遇が「女子であることを理由として」の差別待遇の典型であればこそ、その面の差別待遇を特に刑罰でもって禁止しただけにすぎず、それ以外の差別待遇を許す趣旨でないことはいうをまちません。賃金以外の差別待遇も、それは、労基法四条の志向するたてまえに反する性質のものであることにはちがいないはずで、

このように考えてくると、結婚退職制は憲法一四条及び労基法四条のたてまえに反する「公の秩序」違反の制度ということができそうです。したがって、結婚したら退職しなければならぬといった協約、就業規則、さらには就職のさいの約束（念書）は民法九〇条（公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律ノ行為ハ無効トス）により、法律上無効のものといわなければなりません。だから、この種の協約、就業規則、さらには就職のときの約束（念書）があっても、それは法律上、みなさんがたを拘束する性質のものではありえず、それを根拠になされた退職発令解雇は無効といえましょう。

## 結婚退職制は結婚の自由の侵害

と同時に、結婚退職制は、婦人労働者の人間としての根源的自由たる結婚の自由を不当に制約するという面においてもあわせて「公の秩序」に反し、法律上無効といわなければなりません。なぜなら、結婚退職制の存在は、婦人労働者をして結婚して退職するか、さもなければ結婚をあきらめるか、二者択一を迫るものにはかならず、職業婦人として生きる意志を堅持している婦人労働者にとっては、その結婚の自由にたいする不当な制約とならずにはおかないだろうからです。結婚の自由は、法律上の明文規定のあるなしにかかわらず、人間としての生来の、うばうことのできない、基本的人権といわなければなりません。したがって、それに制約を加える約束ないし制度は、「公の秩序」に反するものとして、民法九〇条により無効とさるべきは多くの説明を必要としないでしょう。

以上のように、結婚退職制は、女性なるがゆえの差別待遇であると同時に、結婚の自由にたいする不当な制約として、どのように考えても、その法的効力を認めがたい性質のもです。ところが、実際には、肝心の婦人労働者自身が、みずからすすんで泣きねいりかしらないうが、ともかくも、いままでは結婚退職制にしたがい退職していったものですから、ほんらい法的には効力のないはずの結婚退職制が、現実には公然と生きのびてきました。とりわけ、就職のさいに、婦人労働者から個々のにとっている結婚したら退職しますという趣旨の念書

になると、問題は闇から闇へとほうむられ公然化さえしませんでした。日経連の新井敏夫法規部長は、いみじくも次のようにいっています。

「念書による結婚退職は私のアイデアで、七・八年前、個人的にいろんな企業に教えてあげたのだが、「オメデトウ」といいながら人事課長が、さりげなく「そういえば」と引出しの中から念書をそっと出すところがミソなんですよ。もし、それでも本人が「やめない」といったときは、こんなものは無効に決っているんですよ。裁判になれば「憲法違反」は明白だ。しかし、無効な契約をしてはならぬという法律はないし、また私どもは女は結婚すれば家庭の人となるほうが幸福だと信じているから、一日も早くそうしてあげる工作をしてもいいだろう。だから、私はこれを「淑女協定」と呼んでいたのだが……」

（週間新潮 昭和四二年一月一四日号、三六頁）。

右の談話からもうかがえるように、経営者じしん、結婚退職制が法律上無効であることはとうに知っているにかかわらず、実際にはあたかも有効なごとくそれに婦人労働者がしたがってくるものだから、その味をわすれかね、あえてその種結婚退職制を固執し、廃止するどころか拡大していく傾向すら示してきていたのです。まんまと経営者の奸計にひっかかってきていたわけで、経営者側のずるさもさることながら、それにひっかかってきた婦人労働者の姿勢と意識こそが、奇妙なことながらこの不当な結婚退職制を支えてきたとさえいって



いいでしょう。

### 住友セメントの鈴木さんの場合

ところが、どっこいそういう甘い婦人労働者ばかりではありませんでした。それを示してくれたのが、住友セメントの四倉工場につとめる鈴木節子さん（二六歳）です。

鈴木さんは、昭和三五年七月一五日に、当時は磐城セメントとっていた住友セメントに、臨時従業員として入社したのですが、そのさい、「結婚したときは退職する」旨の念書を差入れさせられていました。そのご鈴木さんは、入社した年の九月一日に雇員として本採用になり、四倉工場連絡課電気係に勤務していたのですが、昭和三八年一二月に結婚したところ、前記念書をタテに退職を迫られ、拒否したところ解雇されてしまいました。鈴木さんは、それでもめげず、雇傭契約存続確認の訴訟を東京地裁に提起し、たたかいました。

法理論的には無効でありながら、婦人労働者が泣きねいりすることをいいことにのさばってきた結婚退職制が、鈴木さんの抵抗にあっつていまや裁かれる身になったのです。結婚退職念書を「淑女協定」としてその効能を宣伝していたという前に紹介した日経連の新井法規部長は、前掲の談話のしめくりとしていっています。「住友セメントさんのようにやってしまつては、淑女も台なしだ」と。

結婚退職制に「死刑判決」

さる昭和四一年一月二〇日、東京地裁は、ついに結婚退職制にいわば「死刑判決」をしました。つまり、結婚退職制は、「公の秩序」に反し法律上無効の判決をしたのです。その法律上の論拠は基本的には前述の観点と共通していますが、念のため判決の要旨を紹介しておくのも、無駄ではないでしょう。それは、大要次のとおりです。

1 「結婚退職制によると、結婚は男子労働者の解雇事由でなく、女子労働者のみの解雇事由であるから、右は労働条件につき性別による差別待遇をしたことに帰着する」。「両性の本質的平等を実現すべく、国家と国民との関係のみならず、国民相互の関係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。憲法一四条は国家と国民との関係において、民法一条の二は国民相互の関係においてこれを直接明示する。労基法三条は国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別を禁止し、同法四条は性別を理由とする賃金の差別を禁止する。ところで、労基法上性別を理由として賃金以外の労働条件の差別を禁止する規定はなく、却って、同法一九条、六一条ないし六八条等は女子の保護のため男子と異なる労働条件を定めている。したがって、労基法は性別を理由とする労働条件の合理的差別を許容する一方、前示の根本原理に鑑み、

性別を理由とする合理性を欠く差別を禁止するものと解せられる。以上述べたことから明らかなおり、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は、いずれも民法九〇条に違反しその効力を生じないというべきである」。

2 「結婚退職制によれば、女子労働者は雇傭関係継続中結婚しない旨を約したことに帰着するのであり、換言すれば、結婚に際しなお雇傭関係の継続を望んでいる女子労働者に対しても使用者からその終了を求め得るのである。右は女子労働者の結婚の自由を制限するものといふべきである」。すなわち、「女子労働者は結婚退職制の下では、結婚によりその意に反して労働賃金収入を全部失うか又は運がよくてもその相当部分を失うものである。かくて、結婚を退職事由と定めることは、女子労働者に対し結婚するか、又は自己の才能を生かしつつ社会に貢献し生活の資を確保するために従前の職に止まるかの選択を迫る結果に帰着し、かかる精神的、経済的理由により配偶者の選択、結婚の時期等につき結婚の自由を著しく制約するものと断ずべきである」。ところで、「家庭は、国家社会の重要な一単位であり、法秩序の重要な一部である。適時に適当な配偶者を選択し家庭を建設し、正義衡平に従った労働条件のもとに労働しつつ人たるに値する家族生活を維持発展させることは人間の幸福の一つである。かような法秩序の形成並びに幸福追

求を妨げる政治的経済的社会的要因のうち合理性を欠くものを除去することも、また法の根本原理であつて、憲法一三条、二四條、二五條、二七條はこれを示す。したがつて、配偶者の選択に関する自由、結婚の時期に関する自由等、結婚の自由は重要な法秩序の形成に関連しかつ基本的人権の一つとして尊重されるべく、これを合理的理由なく制限することは、国民相互の法律関係にあつても、法律上禁止されるものと解すべきである。以上の理由により、この禁止は公の秩序を構成し、これに反する労働協約、就業規則、労働契約はいずれも民法九〇條に違反し効力を生じないといふべきである」。

3 会社側は、「既婚女子労働の非能率」というが、その評価にあたっては、「労基法四條の立法趣旨により、女子労働者は一般的平均的に低能率であるとの社会的偏見の排除が要請されること、同法六五條、六六條、により既婚女子労働者は出産育児に關し休業請求権を有し、その限度での勤務の不提供すなわち、使用者側からみれば非能率が許されていることは十分に尊重されなければならない」ところ、その証拠はない。「もし既婚女子労働者の一部に労働能率の低下した者が生ずれば」、「かかる者に対して労働協約又は、就業規則等に定める所要の処置を個別的にとれば足り」、「したがつて、既婚女子労働者の非能率を理由に、勤務成績の優劣を問わず一律にこれを企業から排除することは合理性がない」。また、会社側は、結婚退職制をおかないと「補助的事務に従事する

長期勤続の既婚、高年の女子職員に対し、より責任の重い事務に従事する男子職員に比較して不相当に高額の賃金を支払うことになるというが、それは「主として勤続年数により機械的な昇給を伴う年功賃金制のもたらした結果で」あって、結婚退職制を合理化することにはならない。「その他結婚退職制に合理性を認めるに足りる資料はない」。

4 「以上述べたとおり、女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ結婚の自由を制限するものであって、しかもその合理的根拠を見出し得ないから、労働協約、就業規則、労働契約中かかる部分は、公の秩序に違反しその効力を否定されるべきものといわなければならない」。

## V 若年定年制とのたたかい

結婚退職制と共通の問題をはらんでいるものに女子の若年定年制があります。

つまり、男子の場合には、定年五五歳にされているにもかかわらず、女子の場合は三〇歳という形で低くきめるといふ制度がそれです。しかもかかる若年定年制を採用する企業がふ

える傾向にあるようです。かかる女子の若年定年制が法律上、許されるかどうかという問題は、右にみてきた結婚退職制と共通の角度（女性なるがゆえの差別待遇として「公ノ秩序」に反し無効）から評価さるべき性質のものです。

#### 若年定年制は原則として無効

男子が五五歳であるにもかかわらず女子が三〇歳というのは、まさに女なるが故の差別待遇というほかないでしょう。女の人が男より早く「老朽化」する、という科学的根拠でもあれば別ですが（皮肉にも女性のほうが長生きするというのが統計上の結論だそうです）。かりに、女で「老朽化」して使いものにならない人がいれば、そのことを理由に解雇すればいいはずなのに、一率に定年をひき下げるとなれば、女なるがゆえの差別待遇といわざるをえないでしょう。したがって、かかる女子の若年定年制は、原則的に「公序」に反し法律上無効だといわざるをえません。

「原則的に」という余計な修飾語をつけたのは、女の人の仕事の内容によっては、かならずしも全面的にそういいきれない場合もありうるからです。

たとえば、観光バスのガイド嬢とかエレベーターガールなどの場合を考えて下さい。それは一定期間の職種にすぎず、いずれは事務系にまわすといった労働契約の趣旨になっていれ

ば別ですが、ガイド嬢またはエレベーターガールとして採用されたとなると、若年定年制にも合理性がでてきます。ガイド嬢とかエレベーターガールとして雇われたひとが、男性と同じように五五歳までその仕事を続けるとなると、経営上、好ましい現象でないことは誰れしも否定できないでしょう。経営者がそういうひとたちに対してやめてもらうという気持には合理的な根拠がありそうです。かかる特殊な職種について若年定年制を設けてもそれは職種の特異性からくるものであって、かならずしも女なるがゆえの差別待遇とはいえないとおもいます。したがって「公序」違反とはいきれない面があることは否定できないでしょう。といって、私は、この種の場合にはきり捨て御免でもかまわないといっているではありません。」「若いみそらで定年とはあんまりだわ」とおもわれるなら、一定年齢に達したら事務系などの別部門に配転するといった協約をかちとることが必要です。

#### 若年定年制についての内閣法制局意見

ともあれ、若年定年制は、一般的には「公の秩序」に反し法律上無効といわなければなりません。その点、中国電力の若年定年制を契機にだされた労働省婦人少年局の通牒(昭四〇・四・二四、婦取二〇六号)は、「女子のみに適用される若年定年制は、労働基準法上の規定に直接抵触するものではないが、同法の精神に反することは明らかであり、憲法第十四条の趣

旨に鑑みて好ましくない」と若年定年制の是正指導の方向をうちだしはしましたが、かならずしも法の見解をあきらかにせず、ついに昭和四一年三月衆議院法務委員会に取り上げるところとなつて、内閣法制局に「若年定年制を設けた場合、その効力をどのように解すべきであるか」照会するにいたりました。それにたいし、内閣法制局は、要旨次のように回答（内閣法制局一発第九号、昭四一・八・二六）しています。

「法令の規定により明らかな場合は別として、いわゆる公序良俗がいかなるものであるかは、その時代の社会の認識として十分に確立し、それに反する事項を目的とする法律行為が当事者の意思にかかわらず公の権威をもって否定し去られることについて健全な常識が当然と認めるようなものでなければならぬ。なるほど憲法第一四条は、性別による差別を否定しているが、「しかしながら、同条は、憲法が国の権力との関係において個人の権利・自由を保障するために設けた規定であつて、その直接に規律するところは、国の所為である。なるほど、同条は、所為者が誰であれ、そこに掲げる差別がなされない社会を理想とするところに成り立っているものであろうけれども、それはあくまでも規定の背景をなす理想であり、そのような理想を背景として国の所為を規律する憲法の規定があるということそのことによって、ただちにそのような理想が民法第九〇条の『公ノ秩序又ハ善良ノ風俗』の内容を現実に形成しているというわけにはいかない。憲法第一四条が国の



所為を規定するものである以上は、右のような個人の所為である雇用契約が直接同条に違反するということになるはずはなく、したがってまた、同条に違反して無効となるということもありえないことは、いうまでもない。

内閣法制局の回答は、「冗言を費しているが、若年定年制を無効としえないとする論拠は、結局は、(1)憲法一四条は国家と国民間を規律するものであった国民相互間の関係まで規律するものでないということと、(2)若年定年制を「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗」に反するとの「社会の認識」が「十分に確立」しているとはいえないということ、の二点につきましよう。

#### 「内閣法制局意見」にたいする批判

若年定年制をもってわれわれが、「公ノ秩序」違反というのは、それが憲法第一四条に直接に接して触するというのではなく、それに化体された精神に反するということにありますから、したがって、内閣法制局回答がわれわれとちがうのは、第二点の「公ノ秩序」の内容の評価基準にかかわっているといつていいでしょう。

つまり、内閣法制局回答は、女なるがゆえに差別されないというのが憲法第一四条の「規定の背景をなす理想」であっても、それが、「民法第九〇条の『公ノ秩序又ハ善良ノ風俗』の内容を現実に形成しているというわけにはいかない」、いいかえるとそれが「社会の認識

として十分に確立」されていないというわけです。しかし、「社会の認識として十分に確立」されないかぎり、憲法の「理想」、われわれのいうところの精神が生かされなくてもやむをえないといっていたら、社会の進歩はどこにあるのでしょうか。むしろ、遅れた「社会の認識」を憲法の「理想」にちかづける、その法的尺度として「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗」の内容が問題になるのではないでしょうか。「社会の認識」、社会通念といってもいいでしょうが、それは、一般的には法的に尊重されなければならぬかもしれませんが、でもミソもクソもごっちゃにするわけにはいきますまい。そこには、どうしても法的評価が媒介にならざるをえず、その法的評価の基準として憲法の「背景をなす理想」がかえりみられなければならぬはずで、だとすると、遅れた「社会の認識」が存在するとするならば、それについて憲法の精神が譲歩するのではなく、あらためらるべきは、その遅れた「社会の認識」のほうでなければなりません。その意味では、内閣法制局回答の解釈論は、憲法のもつ指導的、啓蒙的機能をまったく看過した奇妙なそれというほかないでしょう。

## Ⅳ 退職強要とたたかうために

### 1 退職強要とたたかう前提

以上、退職強要の攻撃にたいし、利用しうる抵抗の法理をのべてきました。しかし、いかに法理を知っていても、それを支えるみずからのたたかいが「不在」では、せっかくの法理も無意味でしようし、法理そのものにも限界があります。おのずから、いかにみずからの体をはって抵抗したたかうかが、問題解決の鍵だというほかなさそうです。

#### 婦人労働者の権利と職場の意識

たたかいは怒りのないところには生まれません。ところが、婦人労働者みずからのな

かに退職強要を素直にうけいれる意識面の素地がかなりあるようにおもわれてなりません。ちなみに、前にも紹介させてもらった多田君のアンケート調査解答をみてください。「結婚までの腰かけ」と、今の職業をおもっている人が九二・七%もおり(第13表(1))、結婚したら、経済的理由のないかぎり家庭に入るべきだという考えをもっている人が、九三・五% (第13表(2))、プレミアつき結婚退職金を歓迎する人が五七・一% (第13表(3))、そして、差別待遇禁止規定を知っていない人が三七・七% (第13表(4)) もいるではありませんか。もし、この調査にあらわれた傾向が事実だとすると(調査方法に未熟さがあることはおおいがたいですけれども)、退職強要にたいする抵抗の法理なんてトクトクと書いている間抜けな顔をみたくなるうというものです。

婦人労働者みずからたたかう意欲があまりないうえに、ともにたたかう仲間としての男子労働者(組合員の共感がえられない)となると始末におえない感じさえしなくてもありません。(第13表(6))をみてください。ともかせぎをきらう男子労働者が、婦人労働者にたいする退職強要の攻撃をはねかえすたかいに参加するわけはありますまい。かくいう私自身あぶないものです。労働旬報社編集部の人皮肉ってこういったものです。「うまく書けないのも、自分自身の現実と書かねばならんこととの間にへだたりがあるからではないですか」と。まったくいたるところをつかれたものですが、社会的にかくあるべきだということ、自分の

第13表 婦人労働についての男女の意識

〔1〕あなたは今の仕事をどう考えていますか。

(女子解答)

- |   |                 |       |
|---|-----------------|-------|
| a | 結婚までの腰かけ的なものである | 92.7% |
| b | 一生の仕事と考えている     | 7.3%  |

〔2〕女子労働者が結婚後も働くのをどう思いますか。

- |   | 男                 | 女     |       |
|---|-------------------|-------|-------|
| a | 当然だと思ふ            | 19.5% | 6.5%  |
| b | 経済的理由のない限りやめた方がよい | 57.3% | 67.7% |
|   | 家庭におるべきだと思う       | 23.2% | 25.8% |

〔3〕使用者が女子の結婚退職には普通より多くの退職金を支払うという規定をつくったら、どうおもいますか(女子解答)。

- |   |                       |       |
|---|-----------------------|-------|
| a | お金を多くくれるのだからよい        | 57.1% |
| b | 女子の結婚退職をすすめるものだからよくない | 34.8% |
| c | その他                   | 8.1%  |

〔4〕法律が性別による差別待遇を禁じているのを知っていますか(女子解答)。

- |   |       |       |
|---|-------|-------|
| a | 知っている | 62.3% |
| b | 知らない  | 37.7% |

〔5〕既婚女子労働者が同じ職場に多くいるのはどんな気がしますか。

- |   | 男           | 女     |       |
|---|-------------|-------|-------|
| a | 絶対にいやだ      | 12.6% | 2.0%  |
| b | いやだ         | 18.9% | 13.2% |
| c | 別に何とも思わない   | 64.5% | 77.2% |
| d | 少ないより多い方がよい | 4.0%  | 7.5%  |

〔6〕あなたの奥さんが社会で働きたいといったらどうしますか(男子解答)。

- |   |                 |       |
|---|-----------------|-------|
| a | 言うとおりにさせる       | 20.7% |
| b | 経済的生活が苦しければ許す   | 64.9% |
| c | 生活が苦しくても許せない    | 7.9%  |
| d | 貧困にかかわらず絶対に許さない | 6.5%  |

(注) 某電機神奈川工場で、1962年8月当時の明大生多田君が調査したもの。

「奥さん」にはこうしてもらいたい、ということとの間にはかなりの間隔をもっているのが男性の気持ではないでしょうか。ともあれ、このような抜きがたい意識をもった男性との「共闘」なしには、闘争が成功するわけがないのですから大変なことだともいえます。

しかし、いずれにしても抵抗の法理を学ぶ前に、たたかわなければならぬ主体内部に巣くう意識上の弱点(?)を克服することこそが、このむとこのまざるとにかかわらず先決問題のようにおもえてなりません。

## 2 あるともかせぎ夫婦の対話

### 結婚退職制違憲判決のこと

夫 結婚退職制が「公ノ秩序」に反し無効という東京地裁判決は、あんたにとってはわが意をえたりというところだろうね。

妻 どうぜんよ。おりあらば、やめろというあなたなんか、さしあたって反省すべきでしょうね。

夫 問題をすりかえてはいかんね。判決は、働く意思をもっている婦人労働者を結婚したか

らと云って、経営者が無理じいにやめさせてはならんといっているのであって、夫婦が話し合つて自主的に退職することまでいかんといっているのではないよ。現に、あの判決をだした裁判長の夫人も日銀を円満に結婚退職した人というではないかね。週刊誌からえた知識だから真偽のほどはわからんがね。

妻 私には一生働く意志があるのよ。それを一方的にやめろというのは、男性の身勝手というもので、判決の趣旨にてらしあらためらるべきよ。

夫 一生働く意志をおもちなのはご立派だけど、子供や家庭はどうなるのかね。仕事と家庭とを両立させるといふが、口でいうのはやさしいけれども、実際にはあんな自身経験しているように大変だろう。どうしても家庭のほうにシワよせされる。

妻 ダンナが協力すべきよ。

夫 協力もけっこうだけど、ダンナの仕事にひびかないかね。どうしても双方に無理がでてくるのは否定できないよ。

妻 そこを協力するのが夫婦というものじゃない。

夫 一般論としてはネ。なんならオレが家事専門になるか。

妻 また、そんなこという。

夫 ともかせぎしなければ生活が苦しいということもあるが、子供の問題は金にかえられ

ないからね。

妻 経営者のいいそうない分ね。

夫 ダンナのいい分としていっているんだよ。子供の問題は金にかえられないというのは、それでも、働くだけの社会的意義ある仕事でないとか救いがないということだよ。単に女も職業をもつべきだという一般論では割切れないということだ。

妻 その点、たしかにもかせぎの社会的条件が欠けているわね。税金は二人分とられ、しかも配偶者控除がないときているのに、保育園はつくってくれないし……。

夫 それにしても今度の判決は、経営者の従来の人労働者にたいする労務管理のやり方に反省を求めるものであることはたしかだネ。家庭の問題は一応おいて。

妻 そうですよ。女には責任ある仕事をさせず、結婚してやめるのを前提とした労務管理ですからね。

#### 職場でのこと

夫 でも経営者の気持ちもわからんでもないね。若くてピチピチして素直な間がいいが、おばあちゃんて給料ばかり高くたって文句ばかりいうのは、ただけじゃないからね。

妻 そんな女に誰れがしたのよ。女だからといって、教育訓練はせず、雑用ばかりさせてき



たのは経営者ですからね。能力のない男性が、男性なるがゆえに責任ある仕事をしているのを見ると、欲求不満にならないほうがおかしいわ。

夫 それもそうだが、月給ドロボウといわれかねないおばあちゃんもいるんじゃないか。

妻 そんなことないわ。女だからといわれなかったために、みんな男以上に苦勞しているんじゃない。

夫 いずれにせよ、今度の判決を前提とするかぎり、婦人労働者を一人前の労働力の担い手として育てようとしなかった労務管理のやり方をあらためなかつたら、損をするのは経営者じしんということになるね。雑用させてばかりいて、給料負担は大きくなるんだからね。労働組合も反省すべきよ。そのような古い型の婦人労務管理を見逃してきたのですからね。

夫 見逃してきたというよりも、組合幹部じしん、経営者と同じ意識の人が多いよ。だからまた、結婚退職・若年定年協定なんかが生まれるんだよ。

妻 だからまた、私たちは、婦人労働者には「二つの敵」があるとよくいうのよ。経営者と男性労働者をさして。

夫 そのような定義が生まれるゆえんのほどはよくわかるが、そのような定義をしてきやきやいっている間は、婦人労働者の権利をまもるたたかいたいなんて前進するわけがないことだ

けはたしかだね。「二つの敵」論じたい、経営者の分裂支配にのっかった論議じゃないかな。

妻 それならどうしたらいいのかしら。

夫 それはあんた方の課題で、オレにはよくわからんよ。でも、すくなくともこういうことはいえるんじゃないかね。女の人が、口先だけで男女平等をいうのではなく、男をして文句もいわせないだけの能力と仕事にたいする熱意をそなえることが先決ということ。

妻 やっぱりあなたも、男ネ。

夫 いや、オレのいいたいのは、そういう前提があつてはじめて、男女間の労働者としての連帯の基盤が生まれるということだよ。連帯感がなくて、共闘なんて不可能だよ。もちろん、男性の女にたいする偏見も問題にされなければならぬけれども。でも、偏見をあらためなさいと説教して、なおる性質のものではないからね。そのことを前提にして、先のこともあえていったのだよ。いずれにせよ、女の人が男性に伍して働くということは大変なことだよ。いまの社会を前提とする以上は。

妻 その点だけは賛成ネ。

## むすび——婦人労働者の権利確立のたたかい

以上、合理化の進行にともない婦人労働者に加えられてきている各種の攻撃にたいする抵抗闘争において、利用しうる法理を、ごくおおざっぱに解説してきました。「これだけは知っておこう」といった程度のもので、役に立つかどうか、保証のかぎりではありません。しかも、解説の主要な部分は、問題の性質上、労基法の説明についてやしています。

折りにふれ強調しておきましたように、労基法は、ぎりぎりの最低基準以外のなものでもありません。よしんばそれがまもられたとしても、婦人労働者の地位が安定するわけではないし、まして地位の向上が期待できるわけのものでもありません。

それに加え、この最低基準としての労基法すら、日常茶飯事に無視されかねないのが現状です。なるほど民間労働者・地方公営企業職員、公企体等職員などの場合には、労働基準監督官が、監視してくれる法律上の仕組みになっていますが、それが十分の効果をあげていないことはみなさんがたじしん身をもって体験しているところでしょう。いわんや、監督権

のおよばない非現業公務員の場合になるとなおります。おのずから、労基法をまもらせるためにすら、労働者みずからの団結の力が必要になってきます（昭和二九年の人権争議といわれた近江絹糸の争議をみよ）。かりに労基法がまもられても、それだけでもって、婦人労働者にたいする攻撃に対処できるわけはありません。労基法以外に可能な法理論にもできるだけふれてきましたが、それに限界の存することも指摘してきたところです。

結局、婦人労働者の地位を向上させ、その権利を確立する力は、みずからの団結の力以外ないということになりそうです。それには、まずなによりも、みずからの権利はみずからたたかいとるという婦人労働者自身のたたかいが不可欠であることはもちろんです。婦人部活動、婦人労働者の自発的サークル活動等々……。婦人部という組合機関の活動はいうまでもなく、自発的サークルなどの活動も、それが婦人労働者の地位の向上を志向する団結活動である以上、労組法七条でいう「労働組合の……行為」というべく、したがってそれらの活動にたいするきりくずし工作が不当労働行為になるのはいうまでもありません（どういふ場合に不当労働行為になるかについての解説は、ここでふれる余裕がありませんので、詳しくは拙著「組合活動の自由」を参照してください）。

しかし、婦人労働者だけの闘争には限界がでてくることも否定できません。おのずから婦人労働者の権利確立のたたかいを、組合全体の、労働者階級全体のたたかいの一環として位

置づけることが必要でしょう。そのためには、まず男女間の内部矛盾を克服することが先決ではないでしょうか。

ある組合で、こういう話をきいたことがあります。婦人労働者たちがお茶くみ、掃除などの雑用を拒否したというのです。そのため、お茶くみ、掃除も男性が交替でやらされることになり、男女間のいがみあいをはじめってしまったというわけです。ささいなできごとではあります、重要な問題を含んでいるとおもいます。雑用をやらされるといふのも、それは定員不足など使用者の責任です。使用者にたいする定員増要求などのたたかいが組まれなければならぬはずで、ところが、いつの間にか、「私たちがばかり雑用をおしつけて、男性横暴だワ!」「女のくせになまいきな!」といった男女間の対立に問題がすりかえられて、要求すべき真の相手を見失ってしまっているわけです。

一事が万事、こういう傾向はないでしょうか。「生休にはじまり生休におわる」と婦人部活動をひややかに眺めるフンイキが組合のなかにあるようでは、闘争を組織できるわけがありません。資本家の攻撃のもつ本質を明確にとらえ、労働者全体としての闘争が組まれてこそはじめて婦人労働者の権利確立への途が開かれるといえましょう。

## 附録

### 婦人労働者の権利に関するILO条約一覽表

ここでは、主として母性保護の分野におけるILOの諸基準を問題別に比較一覽表にしてあります。三つの条約（三号、一〇二号、一〇三号）については、わが国はどれもまだ批准をしていません。

職場における切実な諸権利を、点検し実現してゆくための国際的常識として活用することができましよう。

（編集部）

3	2	1	番 号
産前休暇	産後休暇	出産休暇	項 目 勸告 条約
選択的。六週間(三b)	a) 強制的。六週間(三条)		一九一九年「産前産後に於ける婦人使用に関する条約」(ILO三三号条約)
同 右	③ 制期間。強制的産後休暇期間に与えること(三III)	II) 少なくとも十二週間(産後の強制的休暇期間をふくむ)(三条の)	一九五二年「母性保護に関する条約」(ILO一〇三号条約)
		必要且つ可能なときは一四週間(I-1)	一九五二年「母性保護に関する勸告」(ILO九五号勸告)
			一九五二年「社会保険の最低基準に関する条約」(ILO一二号条約)





7				
医療給付			金 銭	
手段	内容	期間	手段	金額
金銭給付に同じ	無料にて医師産婆の手当をうける権利(三C)	金銭給付に同じ	公共基金又は保険制度(三C)	自身及其生児の充分且つ健康維持の扶持を為すに足るの利益(三C)
金銭給付に同じ	助産婦医師による産前分べん及び産後の手当並びに必要な入院。医師、病院の選択の自由(四III)	金銭給付に同じ	強制的社会保険又は公的基金。すべての女子の当然の権利(四IV)	適當な生活水準に従つて、本人及びその生児が充分且つ健康的な生活を営むに足る給付(四II)。従前の所得の三分の二を下つてはならない(四IV)
	産衣、牛乳、ほ育手当の支給の追加が望ましい(II2(6))			可能な場合には、従前の所得の百パーセント(II2(1))。産衣、牛乳、ほ育手当の支給の追加が望ましい(II2(6))
	医師・助産婦による分べんの介助及び入院(十、四九)	妊娠・分べん及びこれら結果に基づく全期間(十二、五〇)		定期的支払金(五〇)

9		8		
解 雇 制 限		育 児 時 間		
内 容	期 間	内 容		要 件
いた満解雇の通告又は休業中 た了すべき期間を附し (四) 解雇の予告がで (四) きな	産前産後休業による休 業中又は妊娠出産に基 く病気のための休業中 (四)		d) 一日二回三十分宛 (三 間 (五 I))	自らその生児を哺育す るとき (三 d)
同 上 (六)	出産休業 (前出一乃至 (六) 五) による休業期間中	法令に基づくときは労働 時間として計算し報酬 を与える。労働協約に よるときは、協約の定 めによる (五 II)	国内の法令のきめる時 間 (五 I)	生児をほ育している場 合 (五 I)
	妊娠の通告から出産 休業後一ヶ月までの 期間 (IV 4 (1))		少くとも一時間半 (III 3 (1))	

11	10	番 号
育児休暇	保育所	項目 勸告
	<p>育児施設・托児施設の設置の規定を設けるべきである。施設は企業外が望ましい。可能な場合には、施設が資金、補助金を受け、規定を設けるべきである(Ⅲ③②)。</p>	<p>一九五二年「母性保護に関する勸告」(ILO九五号勸告)</p>
<p>出産休暇の通常期間経過後に職場に復帰できない婦人に、その雇用を失うことなく、休暇期間を合理的な期間だけ延長するため適当な措置をできる限りとるべきである(Ⅳ10)。</p>	<p>児童保育業務及び施設(保育所)の設置のために必要な調査などをなすべきである(Ⅲ3)。右の調査に基いて保育所を確保すべきである。とくに地方の共同社会で計画をなすべきであり、且つ合理的な料金又は必要な場合には無料の、十分な数かつ適当な保育所の設置を奨励し、かつ容易にするとともに自らこれを組織すること(Ⅲ4)。</p>	<p>一九六五年「家庭の責任をもつ婦人の雇用に関する勸告」(ILO一二三号勸告)</p>

梶井常喜 (もみい・つねき)

1931年 福岡県に生まる

現 在 東京都立大学助教授

主な著書 「組合活動の自由」 (労働旬報社)

「経営秩序と組合活動」 (総合労働研究所)

「合理化と協約闘争」 (労働旬報社)

検印省略

---

婦人労働者の権利

---

発行	昭和42年4月10日発行 昭和42年6月20日第2刷
著者	梶井常喜
発行者	木檜哲夫
発行所	労働旬報社 東京都港区芝西久保巴町32 電話(434)3681~5 振替東京180374
装幀	楠原義一
印刷所	東銀座印刷出版KK

定価 200円

