

女性労働に関する史的研究

商学部教授 木山 実

成長戦略をかかげる安倍政権は、そのひとつの策として女性人材の積極活用を提唱する。昨今目指されているのは、女性が専業主婦を離れて稼ぎに出るということだけではなく、従来男性が多くを占めた国会議員や企業の管理職というような社会の上層部への女性の進出であろう。

ところで周知の如く、明治から昭和戦前期にかけて日本の主要産業であった製糸・紡績業などの繊維産業では、多くの女性労働力が“女工”として活躍したものの、彼女たちは企業の上層部にまで登用されたわけではない。昭和に入った頃からは、女性がホワイトカラーの職場に事務系職員として雇用されるケースが多く見られるようになる。最近、経済史・経営史の分野では、このような現象についての研究が続けて発表されているので、いくつか紹介したい。

千本暁子「都市化と女性有業者」（『同志社商学』第65巻5号、2012年）は、1920年の国勢調査を用いて全国各府県の有業率や都市部の有業者を示し、都市化が女性有業率に与えた影響を検討したものである。一読すれば、現在とはかなり異なる労働のスタイルにおいて、どういう状態を有業者と認識するかはなかなか難しいことだと認識させられるが、ともあれ同稿によると都市化が男性の有業率を上昇させ、逆に女性有業率を低下させ、また都市化の進行が女性の就業機会を減少させ、かつ労働市場を均質化させ

る傾向があったという。そして1920年の都市の女性有業率の低さは、在来産業への参入にも限界があって新たな就業機会もさほど用意されていなかったことを物語っており、「専業主婦」が労働力を吸収する緩衝材としての役割を果たすようになったと結んでいる。つまり1920年代はまだ女性の社会進出は進んでいなかったということになる。

若林幸男「近代日本社会における事務系女性職員層の形成と発展」（『明治大学社会科学研究所紀要』第51巻2号、2013年）は千本論文で示されたような若年女性の労働力が1920年代にはいまだ潜在的であった状態が、1930-40年代に爆発的に増加に転じたのはなぜか、という問題に迫っている。若林論文によると、三井物産や三井銀行などのホワイトカラー職では女性は既に明治末期にタイピストや電話交換手として雇用され始めており、その後郵便仕分けや書類整理、さらに経理・出納・会計部門などの業務にも投入されていくが、これは1920年代の不況期に男性労働力から女性への代替が進められたことによるものであったという。若年女性労働力が爆発的に増大するのは1930年代後半のことであり、これには日中戦争を契機とする国家総動員体制のなかでの壮年男子労働力の不足、また戦後花開くことになる女性の権利を男性同様に認めていくという社会情勢の変化が背景になっていたとする。三菱銀行の場合、女性は従来タイピストや電話交換

手などの雑役にのみ投入されていたのが、国家総動員法施行の翌年 1939 年には女性の雇用を銀行業務全般に拡大していくことになり、それによってまずは女性事務員 28 名が配置されたが終戦時には女性は 2129 人と実に 76 倍に膨れあがっている。1930 年代以降金融等のサービス産業、および大規模事業所に女性が正規基幹労働力として投入されるという劇的な変化が生じたのである。同稿はさらに東京市の統計書に拠って 1930 年代に登場してくる「職業婦人」の実態を浮かび上がらせるが、そこでは従来のイメージ通りの女工の多さとともに、事務員、店員など商業金融サービス産業での女性労働力の高まりもが示される。そしてこれらの第三次産業の女性従業員は比較的若く、女工はそれより高い年齢階層に分布していたというが、このような女性事務員の雇用が拡大し始めた頃の銀行等では女性の定年は 20 歳とか 22 歳ぐらいであったという。また若年層に集中した第三次産業女性職員たちの給料は概して女工など第二次産業のそれよりもはるかに高かった。女工は零細工場主や工場労働者の家庭の出身で学歴としては尋常小学校卒が多い一方、第三次産業女性職員たちは会社員、公務員、教員、軍人などの家庭出身で高等女学校や大学女子部などの高学歴者が多かった。大正から昭和初期にかけて展開した中産階級、すなわちサラリーマン家庭の増大でその子女が第三次産業の女性労働力となって女性の職場進出の最大の要因となっていたことを指摘する。

若林論文は女性に対する一連の差別撤

廃という社会的動向に沿った動きが戦後直後の女性従業員の待遇改善や地位向上に寄与していたとみるが、そのような理解に異議を呈するのが谷ヶ城秀吉「第二次世界大戦直後における三井物産の女性従業員」（早稲田大『アジア太平洋討究』22 号、2014 年）である。谷ヶ城論文は、1947 年に組織された三井物産の社員会（＝労働組合）で女性従業員が男性従業員と同格の会員資格を得たことを事例に上記の問題に迫っている。三井物産で敗戦後に組織された職員会（社員会の前身）は、財閥解体によって予測される株主構成の変化に対して、既存の組織や社内秩序を維持して職員の意向を経営に反映させることを意図した。だが法的根拠に基づかない組織では敵対的な株主の行動を抑制するのは困難である。そこで必要とされたのは、職員会を敗戦直後に制定された労働組合法に基づく団体に改組して団体交渉権を得ることで株主に対する影響力を合法的に行使することであった。だが女性従業員を事前に排除したのでは労働組合法に抵触する恐れがある。同稿ではこの点を重視し、女性従業員が代議員選挙権／被選挙権を与えられ正会員として遇されたのは男女同権の観念からではなく、既存組織の維持という大きな目的のための「次善解として」、副次的になされたのであったとして、戦時中の第三次産業での女性従業員の増加が戦後にも単線的に繋がっていたわけではないとしている。戦後改革として知られる財閥解体と労働民主化が意外な感じで絡まっていたのは、きわめて興味深いところである。