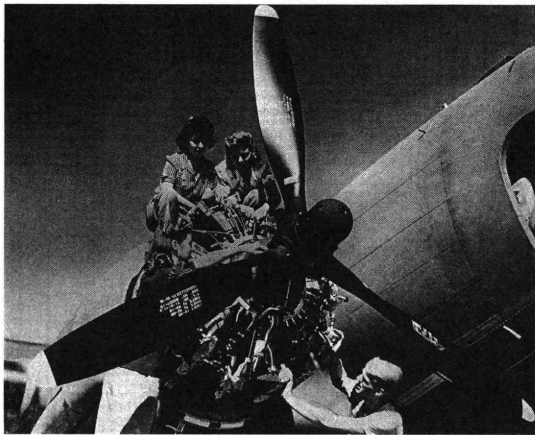


リベット工のロージーと女子挺身隊
—女子労働力戦時動員にかんする日米比較試論—

“Rosie the Riveter” and “Joshi-Teishintai” :
On Comparison of the Mobilization of Women Workers
in the Pacific War Era between the USA and Japan

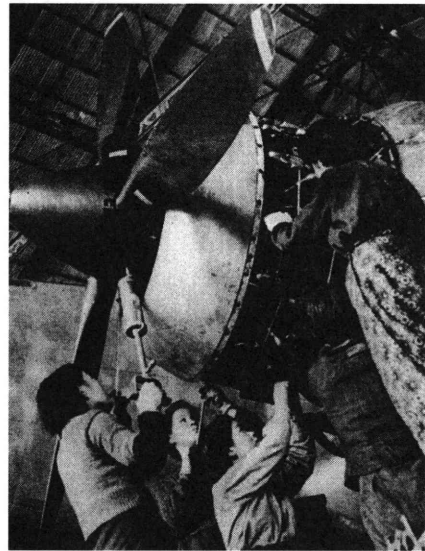
京谷 栄二*

Eiji Kyotani



Mechanics at Douglas Aircraft in Long Beach, California, learn about C-47 transport plane engines. *Palmer, OWI*

From “The Life and Times of Rosie the Riveter,” a documentary film available at www.clarityfilms.org



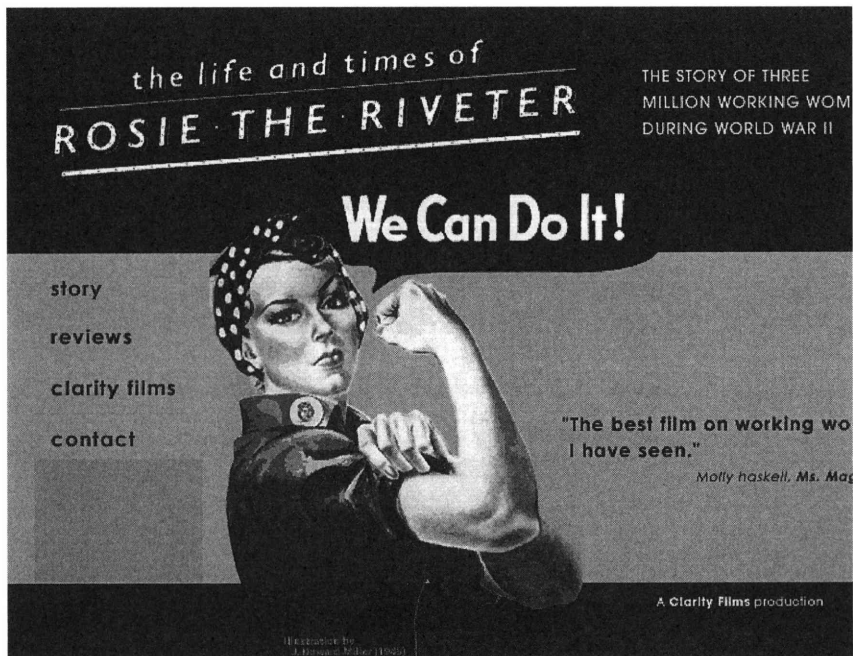
「女性の職場は勇士の戦場」1944年 「わたしの昭和史」編集委員会編 『[写真集] わたしの昭和史』、大月書店、1986.
p.54

序

第二次大戦中の軍需産業への女子労働者の大量動員、そして兵役に従事していた男子労働者の戦

後の帰還に伴う彼女たちの労働市場からの排除を描いた「リベット工のロージーの生活と時代」(*The Life and Times of Rosie the Riveter*)という記録映画がアメリカにある¹⁾。日本軍の真珠湾攻撃

*環境ツーリズム学部教授



From "The Life and Times of Rosie the Riveter," a documentary film available at www.clarity-films.org

以降戦線が太平洋全域へ拡大するのに伴い、成人男子は次々と徴兵され工場から姿を消す。政府のプロパガンダは男子労働者を女子労働者によって代替するために、家庭の婦人へ仕事につくように呼びかけ、工場労働へと彼女たちを駆り立てる。しかし、戦争が終わり軍人の帰還、男子労働者の工場への復帰が始まると、手のひらを返したように、政府のプロパガンダは婦人の家庭責任を強調しはじめる。「8時間の孤児たち」、「子供を取るか仕事を取るか」などのスローガンが新聞や映画をとおして流布される。そして大量の婦人労働者が企業からレイオフされ再雇用されることもなく、製造業の主要な職種から姿を消す。

この「リベット工のロージー」の物語を、社会科学的手法であたかも再現したかのような研究がある。労働におけるジェンダー研究をはじめ、近年アメリカ社会学の労働研究において顕著な成果を上げているルース・ミルクマンの出世作 *Gender at Work* 1987がそれである。本稿ではまず、これらの作品の検討をとおして、アメリカ合衆国における太平洋戦争下の女子労働力戦時動員体制を分析する。

他方、太平洋をはさんだ同時代の日本の女子労働者はいかなる運命をたどったのであろうか。本稿の後半においては、日米両国の第2次大戦下の軍需産業と女性労働者に関する分析を行なった佐藤千登勢の研究（佐藤2003）と、戦時期日本の女子労働を分析した塩田咲子の研究（塩田1984、2000）を検討し、太平洋戦争下の日本における動員過程を跡付けるとともに、女子労働力戦時動員体制の日米比較を試みる。

第1章 「リベット工のロージー」

太平洋戦争中に軍需産業に動員された女性たちの体験を描いた記録映画「リベット工のロージー」を紹介しよう。戦前は専業主婦であったり、衣服製造、陶器製造、農園作業、家庭のメイドなど伝統的な女子就業部門で働いていた多数の女性が、1941年12月の太平洋戦争開始以降、戦線が拡大するのに伴い主要産業に動員される。第二次大戦中の女性労働者数は1800万にのぼり、その内約600万人は就労体験のない新規参入者であった。重工業に従事する女性の数は大戦中に4.6倍に増え、軍需産業のみでも女性労働者数は300万

に達した。第二次大戦期の女性労働の変化は以上の単に量的なものにとどまらず、労働内容と賃金などの労働条件からジェンダーをめぐる意識にも及んだ。

この記録映画をとおして観衆は、太平洋戦争期のアメリカ合衆国の労働過程におけるジェンダー状況の変化を知ることができるのだが、この映画には、実際に学校の授業などで利用する時のために教師が使う、より詳細な資料が載せられたテキストが付随して販売されている²⁾。以下、映画とテキストにもとづき、女性労働者の進出に伴い変化する当時の職場の状況を描写する³⁾。

第1節 労働過程の変化

(1) 労働力代替に伴う変化

主要職種に従事していた男子労働者が徴兵されるに連れ、男子労働者を女子労働者で代替するために、長期の徒弟制は中止され、女子労働者が数週間の訓練を受けて溶接工やプレス工やリベット工として働くようになった。

この代替に伴う労働過程の変化が次のように描かれている。

「戦時労働力として動員された女性たちは小柄で訓練を受けたこともなかったので、多くの産業ではこの新しい労働力にあわせて生産過程を変更した。短期間の訓練が長期の徒弟制にとってかわり、複雑な段階をもった作業は経験の少ない女性のために簡単な要素へと分解された。機械の高さは下げられ作業に必要な腕が届く範囲も縮小された。いくつかの工場では照明が明るくなり、もっとも危険な機械や化学薬品から作業を守る対策も講じられた。」(M. Frank et al. 1982 : 63)

しかし伝統的なジェンダー観が存在する男性優位の職場で、女性労働者は男性労働者から円滑に受け入れられた訳ではない。オハイオの鋳物工場で働いたルース・ウルフは次のように証言する。

この工場では賃金は、出来高と取り扱う部品の大きさと決められており、いつも男性が賃金の高い大きな部品の仕事をしてきた。しかしある日、彼女と同じ大きさの部品を作っている高齢の男性の賃金が自分の賃金より高いのを発見して驚いた。彼女はその男性より長い期間その職場で働いていたにも係らず、彼女の賃金は徒弟のそれにとどめられていた。

その鋳物工場では以前に女性を雇ったことがなく、フォアマンも他の男性労働者も彼女たちに敵意をいだき、あらゆる意地悪をした。機械がこわれた時、男性ならば修理工がすぐにやってきて直すのに、女性の場合には一日がかりだった。(同上：24-25)

他方では、女性の進出に伴い変化する職場の状況を、ニューヨークで機械工として働いたセリア・ヤニシュが語る。

彼女が働いた部局では、最初は男性労働者は女性が彼らの仕事を奪うのではないかと恐れて、彼女たちにつらく当たった。女がいるから職場で服を脱げないと文句をいって、半分裸になって働いた。しかししばらくすると、「ほとんどの男たちは私たちを受け入れ、私たちを同僚として、組合の仲間として重んずるようになった。」(同上：22-23)

(2) 女性労働者の組織化

大量の女性労働者の戦時動員と並行して女性労働者の組織化が進んだ。このことは確かに戦前とは違う女性労働者の権利向上のための新たな動きを生み出したが、しかし依然として、男性労働者の権利を優先する労働組合の姿勢が存続した。

女性労働組合員数は1939年の80万人から1945年には300万人超に増大し、この過程において女性労働者の賃金など労働条件の改善が実施され、男性労働者との格差は縮小した。ブルックリンで溶接工として働いていたローラ・ワイクセルの職場では、「全ての者の賃金を80%引き上げた。その結果それまで5セント低い時給で働いていた黒人女性の賃金も平等になった。」職場では男女平等化の進行に伴い、労働者間の人種差別解消の動きも進んだ。しかし女性組合員が増大したとはいえ、電機産業や縫製業のような女子雇用型産業は別にして、多くの産業では女性組合員が執行部に参加することはなかった。「ほとんどの場合、組合の執行部は専ら男が占め、男が指導する体制がつづいた。」(同上：34)

このように女性の労働条件が改善されながらも、男性労働者の優先的権利が保持される状況が描かれる。

「労働組合の規約もまた、女性の就労を戦時下 (duration) のみに限る条文、あるいは女性の先任権を制限し、レイオフに際しては男性が職に留まる権利を

優先する条文をもっていた。女性に平等（もしくはほぼ平等）な賃金を支払う政策も、主要には戻ってくる退役軍人のために高賃金を維持する目的で支持された。1943年のCIOの大会で女性に向けて演説したUAWの幹部はこの考え方を表明している。彼はこう強調した。「男たちが帰って来た時に良い条件で働くために組合を維持していくのがあなたたちの役目だ。」（同上：36）

女性労働者の拡大に伴う権利の向上は制限されたものであったとはいえ、電機産業の労働組合UE（United Electrical Workers）や、自動車産業のUAW（United Auto Workers）における成果は、戦後の改革への萌芽となった。UEでは工場労働と家事という女性たちの二重の負担を軽減するために、近辺の商店に開店時間の延長を求めたり、育児のサービスに係ったりした。あるいはUAWの女性たちは、女性労働者を教育するために女性局Women's Bureauを設置するのに成功した。この女性局は「性や婚姻による差別を禁止」する労働協約のモデルを作り、1945年には他の組合とも協力して同一労働同一賃金を要求する法案Pepper-Morse billを議会に提出するためのロビー活動を展開した。この法案自体は日の目をみなかったが、しかしその精神は後の1963年の平等賃金連邦法として結実した。（同上：36-37）

しかし女性労働者の権利向上にたいする労働組合の制限された姿勢は、大量の軍人が戦場より帰還した戦後の時期にあらわになった。すなわち、戦時動員された女性労働者を解雇しようとした経営側の決定にたいして労働組合はあまり熱心に戦わず、その結果、女性労働者は男性より75%高い比率でレイオフされた。（同上：37）

(3) 黒人労働者にたいする差別の是正

戦中の労働過程における平等化の進行は男女の間だけでなく人種間でも進んだ。黒人組合員数は1945年には125万人を超え、1940年の6倍に達した。「1940年と45年の間に黒人女性労働者の比率は6.5%から18%へ増大し、彼らの賃金は戦前の10倍以上上がった。黒人の熟練労働者の数はその間に倍増し、連邦政府で働く黒人の数も同様だった。黒人家族の賃金収入も白人家族のその40%から60%へ増大した。」（同上：53-54）また黒人労働者の権利意識の高揚と労働組合内部での連帯

の拡大は、フランクリン・ローズベルト大統領を動かし、大統領が発令した上級指令（Executive Order）8802にもとづき1941年に、公正雇用委員会（FEPC）が設立された。この委員会は防衛産業における人種、肌の色、民族的起源、宗教による差別を禁止した。しかしこの措置は防衛産業のみに限定されており、人種差別を禁止する連邦法の成立は1964年の公民権法を待たねばならなかった。（同上：51）

女性の場合と同様に、戦時体制下で起きたこのような人種差別是正の動きも戦争が終結に向うに連れ後退する。例えば、軍需産業の需要の減少が「黒人労働者に与えた影響は白人労働者の2.5倍であった。」また「防衛産業における差別を禁止したFEPCが1946年に廃止され、黒人労働者の雇用を白人と平等にすることに連邦政府は積極的な関心を注がなくなった。」この後退にもかかわらず、黒人たちが戦中に体験した平等への機運は、戦前に回帰することなく大きなうねりとなり、1950年代と60年代の公民権運動へとつながったのである。（同上：54）

第2節 女性の権利意識の覚醒

大量の女性労働者の産業への動員とそれに伴う労働過程の変化は、女性たちの意識に顕著な変化を与えた。

溶接工として働いていたローラ・ワイクセルは、同僚たちが共有していた熱い思いを回想する。

「私たちは職場に入っていく、溶接工になった。その仕事は熟練というばかりでなく、芸術のようだった。それはとつてもすばらしい仕事だった。一日の終わりには、私はいつでも何かを成し遂げたと感じたわ。できあがった製品。目に見えるものがそこにあったわ。」（同上：17）

あるいはサンフランシスコの造船所で働いていたリン・チャイルズは語る。

「第一に私は仕事が必要だったから仕事についたわ。第二に、以前にやっていた仕事では感じられなかった誇りを経験することができたから。第三に、戦争が続いていて、誰もが手助けになることは何でもしようと思っていたから。」（同上）

先に引用したニューヨークで機械工として働い

たセリア・ヤニシュはその後鑄型を作る工場へ移ったのだが、そこでの仕事が以前と異なる熟練を必要とし彼女に自尊心を与えたと語っている。

「私はその仕事が好きだった。だって物を作るのだから。私はただ鍵にネジを差し込んでいたのじゃない。それが精密な仕事だということはわかっていたし、熟練が必要だった。その仕事は、それ以前に私があったことのなかった自尊心を与えてくれた。」

(同上：24)

これらの証言は、戦時の労働体験が女性たちの間に、労働にたいする意識と自覚を高揚させ、同時に誇りと自尊心を生んだことを示す。しかしこのような労働過程におけるジェンダー関係の変化は、生活過程における関係の変化を必ずしも伴わなかった。依然として伝統的な家事労働における性別役割分業が存続したために、戦時の女性労働者たちは、産業における労働と家庭生活における労働との「二重の負担」を背負い「二重の日課」を遂行せねばならなかった。他方では、女性の間でのジェンダー観の覚醒は、男性の伝統的なジェンダー観との間に軋轢を生み、このことが離婚の原因にもなった(同上：63-75)。

「私が夫に『仕事を手に入れたわ』と言ったら。夫は怒り狂った。」(同上：70)

第3節 動員と排除をめぐるプロパガンダ

この映画の秀逸な点は、戦争初期には戦時生産増強のために大量の女性を動員する目的で、そして戦争末期には復員する男性のためにその女性たちを産業から排除する目的で政府が行ったプロパガンダを記録していることである。第二次大戦期にこれらの情報宣伝を担当したのは政府の戦時情報局(OWI)であった。「OWIに与えられた責務の一つは、女性は戦時労働に従事できる、実際に従事しなければならない、という考え方を『売りつける』ことだった。OWIの宣伝は、戦時生産労働に女性を募集し、個人的な事柄は犠牲にして生産増強を遂行するように説得し、そして戦争が終わる時には離職するように彼女たちを促した。」(同上：89-90)

OWIが女性労働者を動員するために作成した映画“Wanted: Women War Workers”は次のように訴える。

「次から次へと男たちは軍隊に招集されている。彼らの仕事は誰かがやらなければならない。今やらなければならない。では誰がやるのだ。あなたたちだ!その仕事を遂行し、男たちに必要とするものを与えられるのは、あなたたち女性なのだ。」(同上：97)

女性労働者を募集する宣伝において特徴的なのは、工場労働を家事労働に譬えてその容易さをイメージさせ、その気にさせる手法が多用されることである。「ナレーターは事実を歪めて、彼女たちを説き伏せ、工場の熟練労働は丁度家事労働のようなものであるという印象を与えようとする。ドリルのプレスを操作するのは『ジュースを絞るくらいに簡単だ』と説明される。」(同上：91)あるいは、上記のOWIの映画は次のように宣伝する。

「兵器を作る仕事はおもしろいし、むずかしくない。それ以上に、戦争の勝利に協力し、兵隊の命を救っているのだとわかる。ほとんどの仕事は家庭で使う道具と同じくらい観単にできる。掃除機を使える女性ならだれでもこの仕事に参加できます。」(同上：98)

しかし政府も企業も、産業への女性動員は戦争が続く限りにおいて必要なこと、したがって戦争が終わればその必要性は消失し、復員する男性労働者が職場に復帰すべきことを当初より認識していた。「戦争の末期には、男性労働者に彼女たちの仕事を明け渡すように女性労働者を説得する大量のプロパガンダが展開された。兵役の間に先任権を蓄積した退役軍人たちが再雇用されたばかりでなく、兵役に従事したことも、あるいは軍需産業で働いたこともない多くの男性が雇用された。」(同上：94)このような考え方は労働組合内部にも流布していた。映画では、機械工組合(Mechanists Union)のビル・ジャックという人物が、ある工場の集会で次のように熱狂的に演説する場面が映される。

「平和が来たとしてもあなたたちが失業して困るということはない。あなたたち女性は軍隊が夫を、兄弟を、息子を招聘したから雇われたのだ。この戦争に勝利を取めたとき、どの兵士も自分の仕事を取り戻す。そしてあなた方、婦人たち、娘たちは家に戻り、再び主婦となり母となる——あなたたちが雇わ

れたとき約束したように。もしすべての産業がこの単純な政策を採用するならば、戦後の深刻な失業問題など起こりはしない。」(同上)

戦後の労働過程からの女性労働者の排除と平行して、マスメディアは伝統的なジェンダー観にもとづく女性像を流布するようになる。雑誌、新聞、ニュース映画などのメディアは、豊かな消費生活を誇示するとともに、その消費生活を守る女性の家庭役割を強調した。

「戦後の大衆文化は、外で働き続けようとする女性を、離婚、非行、犯罪等々、人々を悩ます問題の原因となるわがままな女性であると描き非難した。あるニュース映画はこう訴える。

家族はもっぱら、家長であり稼ぎを上げる父親と、料理をし家を守り、子供を育てる母親のもとに築かれる。結婚制度にもっとも破壊的に作用する現代生活の一つの傾向は、女性の経済的自立の増大である。両親共働きのところではどこでも子供たちは適切な監督としつけを受けずに置き去りにされている。」(同上：95)

この時代に影響力をふるった心理学者であり、当時のベストセラー『現代の女性：失われた性』の共著者マリニア・ファルンハム博士は、女性が労働力として参加することは家族生活の不幸の原因であると力説するデマゴグとして活躍した(同上：91)。映画の中で彼女は臆面もなく次のように述べる。

「アメリカの女性を女らしさから遠のけ職業へ向かわせる社会にとって破壊的な過程が、女性にも社会にも多大な代償を負わせながら進行している。女性の役割を捨てることは、彼女たちから充実感を奪い不幸にする。それは母親の愛を受けられずに子どもたちを不幸にする。それは本当の女性を伴侶とできずに夫たちを不幸にする。それどころか今や妻たちは彼らのライバルになる。」

当時のポスターが、このような伝統的ジェンダー観の復活を象徴する。

“Your Baby or Your Job” (子供を取るか、仕事を取るか)

復員する男子労働者の雇用を確保するために女性労働者を排除しようとした政府と企業の政策、そしてその排除をイデオロギーの面で支援したマスメディア、さらに労働組合もまたこの排除を阻

止する力をもたなかった。女子と男子の先任権を区別した戦時中の措置は、女子の雇用の確保に不利に作用した。「戦時中の労働組合は、女性労働者を熱意をもって迎え入れ、支援したとはいえ、労使平和協定締結後は、戦時動員された女性労働者を解雇する経営側の決定にたいして熱心には戦わなかった。…(中略)…女性の戦時労働者は男性より75%高い比率でレイオフされ、戦後の経済不安の矢面に立たされることになった。」(同上：37)「それゆえに、1945年に平和生産が再開したとき、1年以内に1千8百万の女性労働者のうち、325万人が自発的あるいは非自発的に職を去った——50万人ほどは二度と仕事に戻らなかった。」(同上：19)

かくして主要産業の労働過程から女性労働者は排除され、家庭に押し戻されるか、伝統的な低賃金部門の職種に再び編入された。「製造業の高賃金の職種は、退役軍人でもないし、先任権ももたない場合でさえ、男子労働者に優先的に確保された。その結果、女性は軽工業の低賃金職種か、レストランやホテルのサービス職種に戻ることを余儀なくされた。」(同上：21)

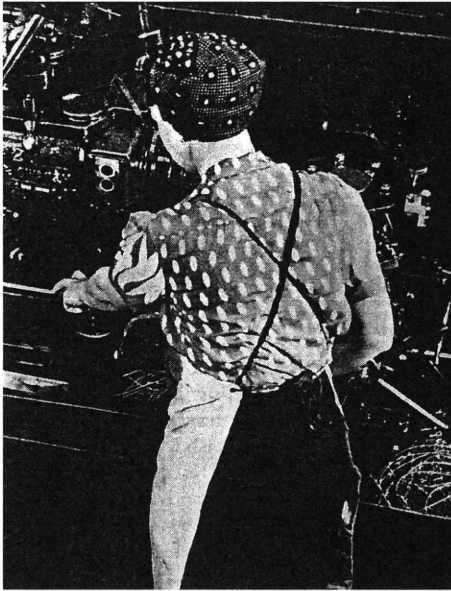
カリフォルニア州リッチモンドの造船所で溶接工として働いていたグラディス・バルヒャーは、戦後さまざまな職業訓練を受けたにもかかわらず、結局は調理場の仕事しか見つからなかった。

「暑くてつらい仕事。重たいものを持ち上げて。造船所の仕事よりずっとつらい仕事で、ずっと低い賃金。」(同上)

映画の最後に、ニューヨークのブルックリンで溶接工として働いていたローラ・ワイクセルが登場し、皮肉をこめて述懐する。「多くのアメリカ人は、私たち女がこの国の生産にどれだけ貢献したかをわかっていたのかも知れないけれど、だいたい女が工場で働くななんて冗談だったのよ。」

この章では記録映画「リベット工のロージー」の分析をとおして、太平洋戦争中の女子労働力動員が、労働過程のあり方を女子に適したものに变化させたり、女子労働者の組織化を進めたり、女性の労働者としての自覚と権利意識を高揚させるなど、労働過程におけるジェンダー関係に及ぼした影響を描写した。この労働過程の変化について

そして女たちはキッチンへ戻った



Sisters under the apron—Yesterday's war worker becomes today's housewife.

What's Become of Rosie the Riveter?

Ellen Kaitper Collection, Oakland

From "The Life and Times of Rosie the Riveter," a documentary film available at www.clarityfilms.org

以下の二点を確認しておく。第一に、経営、労働組合、そして社会全体の男性優位の体制とイデオロギーがその変化を制限していたこと。第二に、制限されたものであったとはいえ、戦時中の変化が戦後のアメリカ社会における男女平等を進める運動と政策につながったことである。

第2章 ルース・ミルクマン：第2次大戦期アメリカにおける性別職務分離の研究

第1節 ミルクマンのジェンダー研究の方法論

前章で紹介した「リベット工のロージー」の物語を、社会科学の手法であたかも再現したかのような研究が Ruth Milkman, *Gender at Work*, 1987 である。この著書は、アメリカの産業における性別職務分離 (job segregation by sex) の第二次大戦前における形成、戦中における転換、そして戦後における再構築を自動車産業と電機産業のケーススタディをとおして歴史的に分析した傑作である⁴⁾。まずミルクマンの方法論の特長を整理しよう。

「特定の産業に視点を定めて性別職務分離を歴史的に研究する」彼女の方法は以下の利点をもつとされる。第一に、性別職務分離が形成される過程とその分離が維持されていく構造を分析することができる。第二に、産業間の体系的な比較分析が可能になる。ここで対象とされるのは、女子雇用の異なる型をもつ自動車産業と電機産業である。第三に、性別職務分離にかんするマルクス主義フェミニズムやラディカル経済学の決定論的な理解の限界を示すことができる。それらと異なり、ここでは、「性による雇用の型を形成する、その時々歴史に固有な経済的、政治的、そして社会的な要因」が重視される。

最後の各種の決定論に対する批判を敷衍しよう。第一に、ジュリエット・ミッチェルらの初期のマルクス主義フェミニストは「女性を低賃金で消耗品の労働 [力] として構成するのは、家族内部の性別分業である」([] 内京谷) という見解、すなわち、家庭内の労働における性別分業から家庭外の社会的労働における分業を規定すると

いう決定論におちいついた (J. Mitchell 1971)。第二に、リチャード・エドワーズらのラディカル経済学者たちの労働市場分割論は、第一次セクターと第二次セクターへの労働市場の分割が性別職務分離を生むという決定論におちいり、性別分離は独自の問題としては論じられていない (R. Edwards 1979, D. Gordon et al. 1982)。また彼らの議論においては、性別職務分離にかんする資本家階級の共通の利害と、他方における労働者階級の共通の利害が所与のものとして前提されている。第三に、マルクス主義フェミニズム研究において画期を成したハイディ・ハルトマンの研究は、男子労働者と彼らが支配する労働組合が性別職務分離を支持し、資本の利害を補強する役割を果たすことを指摘した。この点で重要な研究であるが、しかし彼女の議論は、家父長制の権力が労働市場における女性の位置を規定するという決定論におちいついている (H. Hartman 1976)。また彼女は、「男子労働者の階級的利害とジェンダー利害とが軋轢を起こすことを無視」している。男子労働者の階級的利害はジェンダー利害に勝つこともあるし、また逆の場合もある (Milkman 1987: 3-7)³⁾。

最後に、ミルクマンの方法論の独自性は、性別分業を再生産し強化するイデオロギー的要因を分析している点にある。性別分業が一度成立すると、男子労働者ばかりでなく女子労働者もそれを「自然なもの」として受容する傾向がある。「性別区分のイデオロギー (the ideology of sex-typing) はこのような力をもつ。」(同上: 8)「イデオロギー、とくに女の仕事と男の仕事を区分するイデオロギオムが、特定の労働市場において形成された性別分業の再生産にとって、中心的な役割を果たす。」(同上: 157)「秘書と看護婦は女だし、女であるべきだ。トラック運転手と建設労働者は男だし、男であるべきだ。これらは経営者ばかりでなくほとんどの労働者にとって検討するまでもない当たり前のことでありつづけている。」(同上)

第2節 戦前における性別職務分離の形成

1910年から40年まで一貫して自動車産業における女子労働者の比率は5%前後であったのに対して、電機産業のそれは約3分の1であった。電機

産業においては1900年前後に労働の単純化と熟練の解体が進み、大量の職種が男子労働者から女子労働者へ切り替えられた。一方自動車産業では、低賃金の女子労働力に依存する必要度が相対的に低かった。この産業では移動組み立てラインによるフォード的生産方式の普及と、機械に強制される労働と引き換えに支払われる高賃金(フォードの“five dollar day”に象徴される)とが対を成すフォードイズムが支配した。この高賃金政策は、男は家庭にいる女子供を養うべきだというジェンダーイデオロギー、またそれと関連する「家族賃金」イデオロギーと結びついていた。このイデオロギーは経営者ばかりでなく「戦前の労働者階級のコミュニティのなかで大きな影響力をもった理念であった。」(同上: 23)

これらの理由により二つの産業には異なる女子雇用の型が形成されたが、しかし性別職務分離については、女は軽い低賃金の仕事、男は重い高賃金の仕事に従事するという同様の区分が形成された。この職務分離の形成には「性区分のイデオロギオム」(the ideom of sex-typing)が重要な役割を果たした。女子の工場労働を区分する「そのイデオロギオムは、手先の器用さ、細部への注意力、単調さに耐える能力、そして結局は、男性と比べた女性の体力のなさに集中する。」(同上: 16)このような性別のパターンは一度成立すると簡単には変化せず、1930年代大不況下の激変にもかかわらず強固に存続した。

1935年に結成された産業別組織会議CIOは、クラフト・ユニオニズムのアメリカ労働総同盟AFLにたいして、インダストリアル・ユニオニズムの路線をとり、熟練、人種、性に関係なく組織化を進めたが、しかし女性の組織化と性差別の解消は主要な課題とはならなかった。また大不況の時代にアメリカ社会ではかえって、『女の居場所は家庭である』というイデオロギー的言説(同上: 28)が強化され、労働運動内部にも浸透した。圧倒的に多くの女子労働者をかかえる電機産業では、必然的に全米電機労組UEは女子労働者に高い関心をもち、多くの地方支部で女性委員会が設置された。それにもかかわらずUEにおいても女性の活動家にたいする偏見と差別が存在し、女性の活動は制限されていた。また少数では

あったが、全米自動車労組 UAW においても女性活動家が活躍した。1937年には29名の女子組合員がミシガン州の平等賃金法 (Michigan's equal pay law) に GM が違反しているとして州政府に訴えた。限られたものであったとはいえ、このような女性たちの活動が来るべき戦中の時代に女性活動家が担う主導的地位の礎を築いた。

しかしこの時代の両産業における男女平等な賃金を求める労働組合の運動は、低賃金の女子による代替を避けようとする男子組合員の意向によって進められたものであった。したがってその目的は性別職務分離の廃棄ではなく、その温存であった。このような運動の結果、「労働組合が存在しない時代に作られた男女別に区分された賃金と先任権の仕組みは、多くの地方支部の契約において制度化されることになった。」(同上:48) すなわち、性別分業をめぐる労働組合の運動は、「意図せざる結果として、産業における男女不平等の一般的な構造を強化することになった。」(同上:47)

第3節 戦時における女子労働者の動員と労働組合の対応

太平洋戦争が始まり戦線が拡大するとともに、男子労働力の不足を補うために大量の女子労働者が工場労働へ動員されるようになる。1940年と44年の女子労働力比率を産業ごとに比較すると、その比率は鉄鋼業では6.7%から22.3%へ、電機産業では32.2%から49.1%へ。自動車産業では5.7%から24.4%へ、そして製造業全体では24.1%から33.2%へ増大した(同上:50)。しかしこの増大にもかかわらず性別職務分離は解消されず、男の仕事と女の仕事の境界線が移動し再編成されたただけであった。

自動車企業は戦争開始当初は白人男性の雇用に固執し女子を雇用したがらず、雇用したとしても戦前どおりの一部の職種への充用にとどまった。例えばフォードのリヴァー・ルージ工場では1943年12月に女子労働者の62%は416の職種のうちのわずか20職種に従事していたにすぎない(同上:58)。そしてこのような区分を正当化するために男性と異なる女性の特徴や能力、すなわち器用さ、忍耐力、筋力の弱さ、反復作業を好む傾向な

どを強調するイデオロムが相変わらず利用された。しかし戦線が拡大し男子労働者の徴兵が進むに連れて、男性が従事していた仕事に女性に従事させざるをえなくなる。すると、この新たな動向と女性が繊細な仕事に向いているというイデオロギーとの間の矛盾を解消するために、工場での仕事と家庭での女性の仕事との新たなアナロジーが加えられる。「ポテトの皮がむければ、ドリルで穴をあけて栓をするのは簡単なことだ」などという言説が流布し、「こういう仕方では実際の仕事にも『女性の仕事』というレッテルを貼ることができた。」(同上:61)

「家庭の仕事とのアナロジーのような言説が、以前は『男の仕事』であった作業に従事する女性の姿と伝統的な女性らしさのイメージとを有効に調和させるのである。」しかしこの男女の置き換えは一時的なものであるべきだった。このイデオロギー的言説は彼女たちを第一に女性として、次に労働者として規定しており、「彼女たちは、戦争が終わり本当のその仕事の所有者が戻ってきたときには、優雅に『男の仕事』から退却するであろうという見通し」を明らかに含んでいた(同上:61-63)。このような性別区分のイデオロムを経営が積極的に利用したとはいえ、労働組合も一般労働者もそれに抵抗しなかったのである。

UAWは男性失業者の雇用を優先する立場から、戦時の自動車産業への女子労働者の雇用に反対した。その立場から先任権にもとづく再雇用の場合も組合は男性に優先権を与え、会社が男性を好んで雇用することに対しては女性労働者の先任権を守ろうとはしなかった。そればかりではなく低賃金の女性労働者による置き換えを恐れて、1941年にミシガン州プリムスで起こったストライキでは、UAWは経営に「UAWが男性の仕事であると主張する、機械に携わる仕事からいっさいの女性を排除」することさえ要求した。しかし戦時労働力不足のために大量の女子が雇用され、従来の男女の職務区分の維持が困難になると、UAWは「同一労働同一賃金」(Equal pay for Equal Work)を要求するようになる。この路線の転換も、第一に、女子労働者への代替の経営的効果を削減し、第二に、低賃金の女子が男子職に従事することにより戦後男子労働者へ賃金引下げ

の影響が及ぶのを避ける意図から行われた（同上：67-77）。

UAWと異なり多数の女子組合員をかかえていたUEは、「最初から、同一労働同一賃金と賃金の男女間格差を縮小する要求」を掲げた。例えばウェスティングハウス社とUEの間で1942年に、男女の時間賃率の差を2セント縮小することが合意されており、またその年の終わりには、『『男性職』に配置される女子には、議論の余地なく男子の賃率で支払うこと』が合意されている。さらに1945年にUEがゼネラル・エレクトリック社（GE）とウェスティングハウス社を戦時労働委員会WLBに提訴した際に下された決定には、今日言う所の「コンパラブル・ワースによる平等な賃金」（equal pay for comparable worth）の要求も盛り込まれていた⁶⁾。しかし戦時に示されたUEの男女賃金格差に対する関心の真意は、UAWと同じく「戦後の賃金構造と男子の賃率の保護」であった。上記の提訴においてUEが提出した文書にはこう述べられている。「兵役に赴いた6万人のGEの労働者と2万6千人のウェスティングハウスの労働者が、彼らが戻る多くの職務が低賃金の女子の職務に変えられているのを見るだろう。」（同上：77-83）

このように性別格差をめぐる戦時中の労働組合運動の意味は制限されたものであったが、しかし戦時をとおして労働組合内部における女性の影響力は決定的に拡大した。

労働組合全体に占める女子組合員の数は1940年の80万人、9.4%から1944年の300万人、21.8%へ飛躍的に増大し、執行部（とくに地方支部レベルの）における女子役員の増大が顕著であった。UEの全国大会に選ばれた代議員に占める女性の数は1941年の25人、6.3%から1944年の104人、13.3%へ増大し、1944年にはルース・ヤングが全国本部の初めての女性幹部に選出された。またこれよりは控えめではあったがUAWにおいても執行部への女子の進出は進んだ。しかしこのような変化にもかかわらず、一般的には女子の指導は下部組織に押し込まれていた。「工場自体よりずっと、労働組合は伝統的に男の世界であった。」そしてこれがまた女子にとっての組合活動の限界ともなった。女性の活動家たちは女性のみ

の利害を前面に出すことはできず、自らの利害を男性労働者も含めた階級的脈絡につなげなければならなかった。UEの1942年の大会においてある女性活動家は次のように発言している。「われわれは女性のためだけに戦っているのではない。われわれはこの組合が築き上げてきたすべての基準を守るために戦っているのだ。」（同上：84-98）

第4節 戦後における男子労働者の帰還と女子労働者の排除

アメリカの戦後の産業界では大量の女子が職場から、あるいは男性の仕事から排除され、戦前の体制への復帰が起こった。これについて、通説は次の二点を強調してきた。戦後女子の家庭役割が再び喧伝されたこと、および戦線より帰還した男子労働者を雇用し、女子労働者を排除するように労働組合が先任権の仕組みを操作したことである。これにたいしてミルクマンは第一に、多数の女子が戦中に従事していた仕事にとどまることを望んだにもかかわらず、女子を「男子の仕事」から排除し再雇用することを拒否した「経営の雇用政策」の役割を強調する。そして第二に、公式には先任権にもとづき女子の仕事の権利を守ろうとした労働組合が、実際には、「男子の仕事」に女子労働者を雇い入れることに反対したというその二律背反的な態度が、戦前の性別分業体制を再構築する経営の政策を補強した点を強調する（同上：100-101）。

産業別にみると、戦後の自動車産業においては大量の女子がレイオフされた結果、1945年4月に158,100人、全体の22.4%を占めた女子労働者は1946年4月には61,400人、9.5%にまで減少した（同上：113）。他方で経営は、先任権とは無関係に大量の退役軍人、とくに若い白人男性を雇い入れ、同時に黒人男性の雇用も増やした。

電機産業においてはやや事情が異なる。ここでも女子労働者が男子より頻繁にレイオフされたとはいえ、戦後の消費財生産の再開にともない多数の女子が再雇用された。すなわち1945年4月に347,200人、全体の47.5%を占めた女子労働者は1946年4月には181,600人、39.4%に一旦減少したが、1947年4月には216,600人、38.2%へ絶対数を増大させている（同上）。しかし再雇用され

たとはいえ、彼女たちは戦中に従事した「男性の仕事」にはなく「女性の仕事」に雇用された。「女性が戦中に占拠した仕事にずっと男性に代わって従事することがたまたまあったが、しかしより頻繁に、彼女たちは『男の仕事』から排除され、そして以前に女性が従事していた低賃金の職務に移された。」(同上：117)

かくして、「自動車産業においても電機産業においても経営は戦前の性別分業を再構築したのである。」(同上：118)

このような経営実践に労働組合がどのように関与したのか検討しよう。

自動車産業においては、戦後再編期に起こるであろう女子労働者のレイオフを予想して、UAWの女性活動家たちはレイオフと再雇用の両面において女子の先任権を強化する課題に運動の焦点を絞った(同上：130)。この時、彼女たちはジェンダー的利害でなく階級的利害を優先させ先任権を守る戦略に訴えた。すなわち先任権の性別分離を認めると、経営側が実現しようとする「異なる職務集団相互の間では先任権が通用しない制度」

(noninterchangeable occupational group seniority)を事実上認めることにつながり、男子労働者の利益も大きく損なわれることを訴えたのである(同上：133)。しかしこのような彼女たちの戦略は多くの場合成功しなかった。「自動車では、失業の脅威のゆえに男子労働者が職務の大部分を独占するための手段として先任権における女性差別を利用した結果、男子労働者を女性の仕事の権利を守る戦いに動員することはきわめて困難であった。」(同上：151) またこの困難には「性別区分のイデオロム」をめぐる、経営とUAWとの攻防戦が関係していた。戦後経営側は従来のイデオロムを逆手にとって、女子を自発的に退職においやるためわざと重い困難な仕事に従事させた。この経営の策動に反対してUAWは、女子を「女子に適した仕事」、「女子が行うことのできる十分に『軽い』仕事」に従事させるように要求した。「かくして争点は、性別分離の仕組みの正当性を問うのではなく、女の仕事と男の仕事の間の境界線をどこに引くかという問題になってしまった。丁度戦時動員の時と同じように、『女の仕事』の境界をめぐる闘争は、意図せざる結果として、産

業における性別分業の全体を表現するイデオロムを正当化することに手を貸すことになった。」(同上：141-3) このような経営とUAWの政治的状況のなかで、女子の先任権を守る運動は挫折し、戦前の性別分業が再構築されていったのである。

戦後の電機産業における雇用をめぐる労働者の分断は、自動車産業と異なり、男女の間ではなく既婚の女子労働者と未婚の女子労働者の間に生じた。経営側ばかりでなくUEの地方支部においても、一部で既婚女子労働者を排除する差別的な動きが起こった。これに対して女性組合員は抗議活動を展開し、先任権が男子も含めて労働者全体にもつ意味を強調した。性別分業をめぐる今ひとつの重要な闘争課題、戦時中に登場した「コンパブル・ワースによる平等な賃金」という画期的な課題が、自動車産業と異なり電機産業においては戦後に引き継がれた。例えばそれは1946年のUEの大規模なストライキの主要な争点であった。女子労働者による代替にたいする男子組合員の脅威がその運動が展開される動機の一つであったとはいえ、女子組合員は女子に差別的な「二重賃金構造」が男子労働者の雇用に及ぼす影響を訴えることによって、平等な賃金に対する男子組合員の支持を得ることに成功した。UEの女性活動家は当時の運動を回顧してこう述べる。「これは女性の問題ではあるが、すべての雇用労働者に共通する重要性をもつ問題である。これは『彼ら対われわれ』の問題ではないのだ。」(同上：148) このような運動の結果、1940年代後半に電機産業における女子と男子の賃金格差は改善された。しかし性別分業をめぐるUEの闘争は、1949年のUEと国際電機労組IUEの分裂によって打撃を受け、1950年代以降は顕著な成果を上げることができなかった(同上：149-151)。

以上いずれの産業においても、女性たちは男子労働者と共通する階級的利害を前面に出して運動を展開した。しかし性別分業の伝統が根強く存在した自動車産業ばかりでなく電機産業においても、労働組合内部の弱さのゆえに顕著な効果を上げることはできなかった。「かくして戦時の変化が与えた女性の経済的位置を永久に変えるための格好の機会は無くなった。それに代わって、経営が戦前の線に沿って戦後の世界を再構築することに

成功し、そして戦後の時期に展開された抗議運動は人々の記憶からすぐに消え去ることとなった。」(同上：152)

第5節 ミルクマンのジェンダー研究の意味

今日、女性の職場進出やフェミニズムの興隆が喧伝されているとはいえ、実際問題として、「性による職務分離と賃金の不平等」、そしてそれと結びついた「仕事の性区分 (sex-typing)」は驚くほど根強く残存している。このような労働過程のジェンダー的構成を理解しその問題点を考える上で、特定の産業に焦点を当てて歴史的に分析したミルクマンの実証研究がもつ意味は大きい。彼女は既存の歴史研究、政府関係資料はもとより労働組合の議事録からパンフレットに至るまでありとあらゆる資料を駆使し、また当時の労働組合運動で主要な役割を果たした女性活動家に対するインタビューも織り込みながら、それぞれの時代に労働過程におけるジェンダー的構成が形成された、その「歴史的瞬間に動いていた経済的、政治的、社会的諸力」(同上：157)を生き生きと描いてみせる。さらにその筆致は、女の仕事と男の仕事を区分するイデオロムの分析をとおして労働過程のジェンダー構成のイデオロギー的次元を鮮明に映し出す。このような方法により、ジェンダーをめぐる経営と労働組合の関係、そして労働者の意識の変化を分析し、アメリカの労働過程におけるジェンダー構成の歴史的変遷を解明したミルクマンの研究は、プレイヴァマンとブラウオイ以降の労働過程論争において独自の位置を占めている⁷⁸⁾。

この章では自動車産業と電機産業を対象としたミルクマンの研究をとおして、戦時における女子労働者による男子労働者の代替の進行とそれに伴う労働過程の変化を、性別職務分離にかかわるイデオロギーの次元や労働組合における女子組合員の発言権の領域まで掘り下げて分析した。そして戦後の時代に戦前の体制を再構築しようとする経営側の攻勢にたいして、男性優位の考え方を保持する労働組合が有効な活動を展開できず、かえって経営側の政策を補強する役割を果たし、戦前の性別職務分離体制がアメリカ合衆国の産業において再構築される過程を分析した。このミルクマン

の研究は、前章の「リベット工のロージー」で描かれた世界をより詳細に社会科学の手法をもちいて解明したものと見える。

それでは、これまで叙述してきた太平洋戦争期の女子労働力動員と戦後における再編は、日本においてはどのように進んだのであろうか。章をかえてこの過程を分析するとともに、女子労働力戦時動員体制の日米比較を試みる。

第3章 女子労働力戦時動員体制の日米比較

最初に、日本における女子労働力戦時動員過程を概括する。

1938年4月1日に制定された国家総動員法は、その第4条において、「政府ハ戦時ニ際シ国家総動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ帝国臣民ヲ徴用シテ総動員業務ニ従事セシムル事ヲ得」と規定した。これによって政府が戦時生産体制へ国民を勤労働員とする法的根拠が与えられたが、しかし当初動員の主要な対象とされたのは男子であった⁹⁾。日本の軍事行動が東アジア全域へと広がり、日米開戦が迫るなか、1941年に政府は戦時生産への勤労働員体制を強化するために女子を積極的に動員する対策に着手する。すなわち、勤労報国精神の確立高揚を目的とした「労務緊急対策要綱」(1941年8月29日閣議決定)において、勤労働員する女子労働者を拡大する方向が明示され、勤労報国隊として男子と並んで女子を動員する対策が進められた。その後太平洋戦争が拡大の一途をたどるなか、徴兵で減少する男子労働者を代替する女子労働者の必要はますます拡大し、1943年に政府は女子労働者の大量動員を開始する。その実施策として、9月13日の政府の次官会議で「女子勤労働員の促進に関する件」が決定され、「ここに女子挺身隊が実現することとなった。」(塩田1984：121)これら一連の政策によって若年の未婚女子が戦時生産体制に大量動員される¹⁰⁾。

他方では、1943年6月の「学徒戦時動員体制確立要綱」および10月の「教育ニ関スル戦時非常措置方策」により学徒を戦時生産に勤労働員する体制が整えられた。1944年に入るとすぐに「緊急学徒勤労働員方策要綱」が閣議決定され(1月18日)、中等学校以上の生徒たちの、軍需生産、輸

送、衛生、食糧増産などへの勤労働員が開始された。かくして女子挺身隊と並んで女子生徒たちもまた戦時労働力として動員される。

このような日本における戦時女子労働力の動員過程と合衆国の動員過程とを包括的に比較検討した優れた研究として佐藤2003がある。また戦時下の女子労働にかんする先駆的研究として塩田1984および2000がある。以下これらの研究に学びつつ、アメリカ合衆国と日本における動員過程の比較を試みる。

(1) 自発と統制

合衆国では、労働力不足が深刻化している地域に限定して、あくまでも本人の自発的な意思にもとづいて女子労働者は戦時生産体制へ動員された。佐藤は次のように述べる。「これらの地域を限定して行われた女性の登録は、あくまでも女性の自発的な協力を前提としており、法的な拘束力を伴うものではなかった。」(佐藤2003:40)そして「最後まで、男性も女性も自発的に軍需産業へ就業するよう行政が誘導していくことが労働員の基本となった。」(同上:70)

これに対して日本では、強力な国家統制による女子労働力の動員が実施された。

まず、労働力の全国的な登録が最後まで行われなかった合衆国と異なり、日本では太平洋戦争開始前に既に国民登録が実施され、以後登録対象が拡大されていった。すなわち、1941年8月に閣議決定された「労務緊急対策要綱」にもとづき、「16歳から40歳の男性と16歳から25歳未満の未婚女性を対象にした青壮年国民登録が全国的に実施された。」ここから、1944年2月の「国民職業能力申告令改正」まで、登録対象が漸次拡大され、「『一元的普遍的な』国民登録制度が確立された。」(同上:40-41)

第二に、女子労働力を戦時動員する国家統制は、主に地域組織と学校組織をとおして貫徹された。政府は1943年9月に決定した「女子勤労働員の促進に関する件」において、市町村長、町内会、部落会、婦人団体、学校長などとの協力の下で、女子勤労働挺身隊を自主的に結成させ、団体的に出動させる制度を採用し、「この決定は翌月、通牒として厚生省の労働局長から各都道府県知事へ送られ、地域レベルでの女子挺身隊の結成が進

められた。」これにもとづき翌春には既に、「各都道府県単位で女子勤労働員協議会が結成され、…

(中略)…それぞれの協議会は中央から割り当てられた動員数を確保するために懸命に活動し、学校や隣組などあらゆるルートを通じて対象者の絞り込みと説得にあたった。」このように進められた動員過程のなかで、「最も多くの未婚女子を動員したのは、女学校単位で結成された卒業生の挺身隊」であり、次いで地域単位の女子挺身隊、そして一部のものが職種別挺身隊として組織された。これら三種類の女子挺身隊が「全国各地で次々と結成され、終戦までに47万2573人もの女性が組織的に軍需産業へ動員されるに至った。」(同上:73-6)

合衆国との比較をとおして、佐藤は日本の動員政策の特徴を次のように結論する。「このような国家的な統制による包括的な労務動員政策が『日本型』の総動員体制の柱であった。」(同上:80)

(2) 母性主義イデオロギーの違い

太平洋戦争下において、以上の相違はもちつつも日米両国において女子労働力の戦時生産体制への動員が進んだ。他方この進展が、家庭において子供を育てる女性役割を強調する母性主義イデオロギーとのディレンマを絶えず孕んでいたのは、日米両国に共通する事情であった。

合衆国では、アメリカ民主主義を支える基盤としての家庭における女性の役割が強調された結果、小さな子をもつ母親は動員の対象外とされ、未婚女性と戦争未亡人が対象とされた。戦線が拡大し、徴兵が急増するにつれて労働徴用の法制化が日程にのぼり、オースティン＝ワズワース法案が、1943年2月議会に提出された時も、この法案にたいする賛成論、反対論ともに、女性の家庭役割と母性を強調し、賛成派にあっても、子育て中の女性が対象から除外されることは「暗黙の了解」であった(佐藤2003:48-54)。

他方日本においては、この母性主義イデオロギーが、天皇制国家主義に裏打ちされてより強力な形で表れる。皇国民、とくに兵士を生み育てる「母性の国家的使命」が強調され、この母性こそが、「東亜共栄圏ヲ建設シテ其ノ悠久ニシテ健全ナル発展ヲ図ルハ皇国ノ使命ナリ」を謳う戦時の人口政策を実現する核であった(「人口政策確立

要綱」1941年1月22日閣議決定)。女子労働力戦時動員体制は母性を核とする人口政策と両立するものであらねばならず、したがって政府は最後まで女子徴用に消極的であった。厚生大臣小泉親彦は「家族制度の維持という理由から女性の労働徴用に対し消極的な姿勢を表明」していたし、東条英機首相自身が帝国議会において「国家統制力を以って〔女性を〕勤労部面に駆り立てる事は家族制度の破壊であり日本には許すべからざる」ことであると述べている(同上:63-4)¹¹⁾——現実にはこの発言とは裏腹に、既述のように日本における女子労働力動員はきわめて国家統制の性格の強いものであった。

日本ではこのような強固な母性主義イデオロギーにより動員の対象は専ら、家庭における主婦役割をもつ既婚女性以外の若年の未婚女性に限定された。他方合衆国では、未婚の若い女性のみならず子育てが終わった既婚女性も大量に動員された結果、戦争中の女子労働力の年齢構成は日本とは大きく異なり、いわゆる「M字型」になった(同上:72、309)¹²⁾。

さらに労務管理の面をみると、日本では勤労働員された女性(学徒も含む)にたいする「良妻賢母」教育が重視され、工場は「女性が特性を磨き将来、良き妻・賢い母になるための準備をする場」として期待された。佐藤が事例としてあげる中島飛行機の女性労働者は、「一日の仕事の後、料理、裁縫、読書、手紙の書き方、生け花、茶道、手芸、作法の練習など、実に多岐にわたる活動に参加した。」(同上:242-244)戦時動員された女子労働者に対して、男子労働者とは異なり、一時的な代替労働力との位置づけから単能工として速成するための職業訓練しか行なわれなかった点は日米両国に共通するが、日本の戦時女子労働者教育では、教育訓練がその内容において貧弱であったばかりでなく、合衆国の職場では行なわれなかった「良妻賢母」教育が重視された¹³⁾。そして十分な教育訓練も行なわれずに、若年女子が大量に不慣れな軍需産業の現場労働に投入された結果、女子挺身隊や女子生徒が働く職場では労働災害が頻発した¹⁴⁾。

(3) 生産過程の変化

佐藤の研究に依拠して、戦時の航空機産業にお

ける生産過程を比較する。合衆国の航空機産業では、1910年代以降自動車産業において発展した——自動車王ヘンリー・フォードに象徴される——「ライン生産方式を、航空機生産に応用し、女性を中心とした非熟練労働者の数を増やしながらか、軍用機の増産に成功した。」(佐藤2003:149)技術革新を進め、生産過程の基盤を変化させることにより、女子労働者を単純労働力として全面的かつ体系的に利用することを可能にした合衆国とは対照的に、「戦時期の日本では、主要航空機メーカーのいくつかの工場において、『擬似的な』流れ作業方式が導入されたにすぎず、生産方式の転換による軍用機の増産は十分に進まなかった。」(同上:155)

佐藤が日本の例を「擬似的」と規定するのは、「機械化を伴った近代的なライン生産というよりも、むしろ労働集約的な作業を細分化し、それを順に配列しただけの非常に単純な流れ作業」であったためである。それではなぜ日本では生産過程の更新が擬似的なものにとどまったのか。佐藤は以下の理由を上げる。①ライン生産方式を採用するために必要な、「綿密な作業分析に基づいた工程管理」を行なうノウハウが蓄積されていなかった。②調達された資金が生産機数のノルマを達成するための工場の拡張に費やされ、技術革新のための資金が欠如していた。③「熟練工の多くが、労働過程の細分化や分業による作業の単純化に抵抗した」。④大量生産方式の導入に必要な性能の良い単能工作機械が不足し、戦前の万能工作機械が依然として使用されていた。⑤生産する機種が多様で、部品の互換性も低く、大量生産に不可欠な「設計の統一と部品の標準化」が志向されなかった。⑥最後に、下請工場の技術水準と生産性が低く、「本社工場との間で有機的な分業を行なうことができなかったため」である。(同上:155-157、162)

かくして女性労働者を全面的・体系的に活用しえた合衆国と異なり、戦時日本の航空機産業は、女性労働者を一部の作業に集中的に活用しただけであった¹⁵⁾。

(4) 戦後の女性排除キャンペーン

本稿の前半において、合衆国では戦争末期に至ると、戦線から復員する男性労働者の雇用を確保

するために、手の平を返したように、生産過程から女子労働者を排除し、家庭へ復帰させるキャンペーンが展開されたことを分析したが、戦後の日本においても同様の状況が生じた。「厚生大臣の芦田均は同年末〔1945年〕の閣議で今後さらに1320万人の復員兵の帰還が予想されると述べ、女性、高齢者、若年者はできるだけ速やかに成人男性に職を譲り、職場での混乱を避けるように呼びかけた。…（中略）…その後、厚生省は女性に対し、メディアを通じて繰り返し極力『家庭へ復帰』するよう訴えた。このように女性は、戦地から帰還する兵士に職を譲り、速やかに家庭へ帰るよう呼びかけるキャンペーンは、合衆国でも日本でも、基本的に内容に変わりはない。」（佐藤2003：271〔 〕内京谷）¹⁶⁾

(5) 男女同一労働同一賃金をめぐって

女子労働者が生産過程に次々と動員されたことは、男女の賃金格差の問題を浮き彫りにし、女子労働者の意欲を高め生産性を向上させるために、この格差を解消する「男女同一労働同一賃金」実現の課題が浮上した。まず合衆国におけるこの動向を分析する。

大量の女子労働者の戦時動員は「同一労働同一賃金」実現の必要を高めたが、しかし実際にはその原則の影響は限られたものであった。全国戦時労働委員会 NWLB は1942年に、『「質と量が同等である同一ないしは類似した作業」に従事している労働者の間で性別による賃金格差がある場合、企業はこの格差を NWLB の命令を待たずに自主的に是正するよう勧告する」命令を出したが、企業の側にはこの勧告の実施を怠るさまざまな抜け道があった。また労働組合の同一賃金原則の要求も、前章において分析したように、女性の立場からではなく、戦時期の女性による代替が、戦後帰還する男性労働者の賃金低下をもたらすことを懸念して行なわれた。そもそも経営者は女性の仕事を恣意的に低く評価する傾向があったし、職長の昇給評価においても女性は低く評価されがちであった。また法制度の次元でも同一賃金原則樹立の試みは限られたものであり、いくつかの州で同一労働同一賃金法が制定されたにすぎず——しかも法的拘束力の弱い——、連邦レベルでは1944年に下院に法案が提出されたが、結局成立に至らな

かった。かくして現実には戦前からの賃金の男女間格差が温存されたのだが、しかし、同一労働同一賃金を求めるこれらの一連の動向が、この問題にたいする社会の関心を高めたことは重要な事実であり、その遺産が、1963年の同一賃金に関する連邦法の制定、そして人種、宗教、性別などによる差別的な扱いを禁止した1964年の公民権法の制定へと受け継がれた（佐藤2003：186-191）。

他方日本でも、同一労働同一賃金という用語こそ使われなかったが、男女の賃金格差を解消すべきという議論が生まれた。徴兵が進むにつれて、女性の重化学工業分野への進出が進み、男性と同じ、もしくは類似した職種に従事する傾向が広がる中で、女子労働者の勤労意欲を高め戦時生産体制を増強する必要から、厚生省、経営者、労働科学者などの間では女子の賃金を男子と平等化する必要が主張された（同上：195-6、塩田2000：18）。しかしこれらの議論が現実の格差是正を進めることはほとんどなかった。実際には、年功制による固定給制と扶養家族数に基づく生活給制が実施された結果、勤続年数が短く扶養家族をもつものも少ない女性は不利を蒙り、女性が新たに進出した重化学工業の部門においても明確な格差が形成された（佐藤2003：196-8）。

日本においてはこの女性賃金をめぐる戦中の動向は戦後にどのようにつながったのであろうか。敗戦直後のアメリカ合衆国による占領政策の下で、1947年に労働基準法が制定され、その第4条「男女同一賃金の原則」において「世界で最も早い男女同一賃金法」（同上：290）が誕生した。しかしこの法制度上の理念とは裏腹に、現実においては明瞭な男女格差をもつ賃金制度が戦後の時代に広がった。敗戦直後の労働運動を指導した日本産業別労働組合会議の主力部隊であった日本電気産業労働組合協議会は、年齢と家族数を主要な決定要素とする賃金方式を経営側に要求して実現し、同様の賃金体系が他産業へも普及した。いわゆる「電産型賃金」であるが、年齢別最低生活保証給を特徴とするこの賃金制度は、実際には男女間の格差を帰結した。佐藤は同一労働同一賃金をめぐる戦後日本の動向を次のように評価する。「このように戦後の日本では男女同一賃金の原則が法制化により理念化されてしまい、現実的な賃

金格差是正の取り組みは遅々として進まなかった。」(同上:292)

以上の同一労働同一賃金をめぐる日本とアメリカ合衆国の動向を比較して、限界があったとはいえ、労働組合運動や法制度に影響を与えたアメリカ合衆国の動向とは異なり、その胎動はみられたものの、ほとんど現実的な成果をもたらすことなく終わった戦時日本の動向は、この点においては戦後へ影響を与えるほどのものではなかったと筆者は考える¹⁷⁾。

ただし以下の二点は、戦時日本の女子労働力動員が戦後の女子労働のあり方に与えた影響として特筆すべきである。

第一に、戦後の労働基準法における女子労働者保護に与えた影響である。塩田は、戦中に内務省社会局労務官として工場監督に従事した谷野せつの回想を取り上げ、戦中の動向が労働基準法の女子保護条項作成へつながったことを指摘している(塩田2000:24)。谷野の証言によれば、彼女は戦中の体験にもとづいて、戦後厚生省労働基準課長として労働基準法の制定作業を主管した寺本廣作に、生理休暇の必要性を主張した(西1985:141-2)。

第二に、女性が働くことに対するイデオロギーに与えた影響である。戦時において大量の女子労働者が、男子が主要な労働力であった重化学工業や交通などの産業分野に進出し、男子に劣ることなく職業労働を担ったことは、それまでの女子労働を蔑視する風潮を突破する効果を上げた。塩田はこの重要性を次のように指摘している。「いずれにせよ、女子の天職が出産と家庭にあることをもって、紡績女工に代表される女子労働者を蔑視し、大正期に登場してきたホワイトカラー職種の女性たちをも貧困ゆえに働かざるをえない女性たちとみなしてきた『女子労働蔑視の社会通念』が否定されたことの意義はきわめて大きい。」(塩田2000:14)

小 括

本稿の第1章と第2章において、アメリカ合衆国における太平洋戦争下の女子労働力動員体制を分析し、第3章においては、同時代の日本における女子労働力動員体制を振り返るとともに両国の

動員体制を比較検討した。両国の間で共通点と相違を併いながら進んだ女子労働力戦時動員は、戦後の時代にそれぞれの国の女子労働のあり方に影響を及ぼした。アメリカ合衆国においては、経営、労働組合、法制度の面で限界があったとはいえ、戦時の体験は、女性の権利意識の高揚、ペイ・エクイティの運動、さらに性のみならず人種、民族、宗教などアメリカ社会の差別的構造の是正へ向かう動きへつながった。日本における動向はこれより制限されたものであったが、戦時の体験は労働基準法における女子労働者保護条項の作成に、また社会的には女子労働に対するイデオロギーに影響を与えた。

本稿で分析した戦前から戦時への変化、さらにその戦後への影響を考えると、女子労働力戦時動員にかんする研究はより活発に展開されて然るべきである。日本では塩田咲子や佐藤千登勢らの先駆的研究があるものの、その数と内容においてまだ不足している。アメリカ合衆国の研究においてみられるような包括的な手法、すなわち政府・企業・労働組合などの資料はもとより、当事者の手記、ヒアリング、あるいは当時の記録映画など多様な資料を駆使した方法をとおして、日本の戦時動員体制を、それを支えた女子労働者の意識と論理の次元にまで深めて、生き生きと描写する研究の展開が求められている¹⁸⁾。

註

- 1) The Life and Times of Rosie the Riveter, produced and directed by Connie Field, Clarity Films, Berkeley, California, 1980.
- 2) Miriam Frank, Marilyn Ziebarth, and Connie Field. The Life and Times of Rosie the Riveter: The Story of Three Million Working Women During World War II, Clarity Educational Productions, Emeryville, California, 1982. このテキストより写真を転載することを許可してくれた Clarity Films の Connie Field に感謝する。
- 3) この記録映画は、戦争中に防衛産業で働いた以下の5人の女性が当時の状況を回想しながら進行する。ニューヨークのブルックリンで溶接工として働いていた Lora Weixel、カリフォルニア州ロスアンジェルス兵器工場に働いていた Margaret Wright、サンフランシスコの造船所で働いていた Lyn Childs、リッチモンドの造船所で働いていた Gladys Belcher、そ

- してミシガン州デトロイトの鋳物工場で働いていた **Wanita Allen** である。教師用テキストでは、これ以外にも多数の女性労働者の証言が載せられている。
- 4) 1970年代後半から90年代の英語圏の社会科学において、ハリー・ブレイヴァマンの『労働と独占資本』(H.Braverman 1974)を契機に「労働過程論争」が起こった。ルース・ミルクマンは、労働過程論争で活躍したマイケル・ブラウオイの指導の下にカリフォルニア大学バークレー校でPh.Dを取得した後、ニューヨークのクィーンズ・カレッジを経て、現在はカリフォルニア大学ロサンゼルス校の社会学教授と労使関係研究所所長の職にある。本稿で取り上げるミルクマンの研究は、労働過程論争にジェンダー研究の視角から大きな影響を与えた。なお労働過程論争については、京谷1993、1995を参照されたい。
- 5) このようにミルクマンは明らかに、労働過程にかかわる要因をとおして性別職務分離を分析する視座を基本に据える。木本喜美子によれば、イギリスのフェミニズム研究者は1970年代後半に既に家庭内性別分業を基礎におく視座を克服して、労働過程に視座を据えた研究を開始している。ミルクマンもこの視座を共有している。しかし英語圏のジェンダー研究のこのような視座の転換にも関わらず、日本においては1990年代に入っておも家庭内の性別分業が議論の中心に据えられていた。木本は日本のジェンダー研究におけるこの理論的欠陥を批判している(木本2003:14-30)。
- 6) コンパラブル・ワースについて今日の日本の研究に目を転ざると、ベイ・エクイティ研究会1997は、その視点からわが国ではじめて行われた示唆に富む実証研究である。またこの調査研究で主要な役割を果たした森ます美は、商社における性別職務分離と賃金格差の是正、賃金差別の京ガス訴訟における意見書作成など、社会的実践との結びつきのなかで「同一価値労働同一賃金原則の日本への適用可能性を追究」した意欲的な著書を発表している(森2005)。
- 7) *Gender at Work* の最後に、ミルクマンは性別分業の克服をめざす「アフーマティヴ・アクションとベイ・エクイティ」という二つの主要な政策的課題を検討し、今日の状況には「ベイ・エクイティ」の戦略がより適切であると結論する。両者は、仕事の性別分離を排除するために1970年代と80年代に取り組まれた重要な運動であった。明確な性別分離が支配してきた自動車産業では「昇進と雇用におけるアフーマティヴ・アクションが変革のための主要な手段」であったのに対して、大量の女子労働力が伝統的に雇用されてきた電機産業においては、「主要な問題は賃金差別であり、そしてベイ・エクイティもしくはコンパラブル・ワースの運動が最も有効な戦略であった。」(同上:158)しかしながら、製造業全体で雇用が削減されつづけている現状では、しばしば女子にたいする雇用の割り当て制であると理解されがちなアフーマティヴ・アクションは男子労働者の支持を得るのが困難な戦略であり、ベイ・エクイティの方が全体の合意を得やすいより適切な選択肢である。ベイ・エクイティの運動は「性別職務分離の正当性を突き崩すのに大きな働きをしたし、人々の意識を女性の低賃金の根本的な原因である性差別にも向けさせた。」(同上:159)なお本稿では本章の末尾において、日米両国で女子労働力戦時動員体制が「男女同一労働同一賃金」という政策課題に与えた影響を分析する。
- 8) 今日のわが国の企業における性別職務分離の実態については木本喜美子2003が参考になる。ケーススタディにもとづいてその実態を解明した木本の研究はわが国のジェンダー研究に画期をなすものである。しかし労働過程のジェンダー構成に労働組合がどのように関与したのかを追究する視角が木本においては希薄である。筆者が知る限り、木本のみならず従来の日本のジェンダー研究には、労働過程のジェンダー構成に労働組合がどのように関与したのかを体系的に分析した研究がみられない。この点においてもミルクマンの研究は、われわれにとってよき手本を示している。
- 9) 国家総動員法にもとづき1939年1月7日に交付された国民職業能力申告令において申告の対象とされたのは、「年齢満十六年以上五十年未満ノ帝国臣民タル男子」であった。
- 10) 動員対象となる女子の年齢は、戦局に応じて拡大された。1941年8月の「労務緊急対策要綱」においては、「満十六年以上二十五年未満」、同年11月の「国民勤労報国協力令」においては、「年齢十四年以上二十五年未満ノ女子(妻及届出ヲ為サザルモ事実上婚姻関係ト同様ノ事情ニ在ル女子ヲ除ク)」、さらに1944年3月の「女子挺身隊制度強化対策要綱」以降は、「隊員の対象を25歳未満から12~40歳未満の無配偶者に範囲を拡張した。」(塩田2000:19)動員対象が最後まで、未婚および無配偶者の女子に限定されている点については、皇国史観と結びついた家族主義イデオロギーとの関連において後述する。
- 11) この点については塩田2000:20-21も参照された

- い。
- 12) 日本において既述の人口政策と女子労働力動員とのディレンマを解消するためには、家庭役割と職業労働の両立に必要な「職場の労働条件、家庭や社会の生活条件の改善」が行なわれねばならなかった。しかし政府はこの課題を達成するための明確な対策を立てようとはせず、「とりあえずは結婚・出産・家事役割を免かれている未婚女子の就労を奨励」した(塩田2000:8-9)。母性主義イデオロギーの影響のみならずこのことも、日本における女子労働力戦時動員が若年の未婚女性に偏った要因である。
- 13) 佐藤が調査を行なった航空機産業をみると、戦時の合衆国において女子労働者の養成に大きな役割を果たした民間の職業訓練校では、「まず種類の職種だけを8週間から13週間かけて習得し、終了後直ちに航空機工場へ就職することを目指すコース」が運用されていたのに対して、日本の航空機工場では、「基本訓練と技能訓練を合わせても10日から2週間程度が一般的であった。」(佐藤:205-209)このように、実際に行なわれた職業訓練の内実において、両国の間に明瞭な違いが存在していた。
- 14) 航空機の工場で旋盤作業に従事した女子高生は当時の作業を次のように振り返る。「これらの作業ではいつも切り子が出ます。それは木毛のような形状のものですが、鉄の切れはしですからとても危険なのです。うっかりしていると顔に当たったり、手が切れたりするのです。ただただ恐怖のみの毎日でした。」(関・遠藤1994:63)今ひとつ、学校内に設置された縫製工場で軍服を縫っていた女子高生の手記。「ある日、私は電動ミシンを動かしていた。どうしてこうなったか定かではないが、電動ミシンの針が布を押さえていた左手の人差し指の爪を突き抜けてしまったのだ。針が折れる……血が流れる。だれかに連れられて近くの医者へ行く。戦中の物資不足のため麻酔薬がなくて、医者はベンチのようなもので、いきなり針を抜き、爪もはいでしまった。私はあまりのショックと痛さで、顔面蒼白となり倒れこんでしまった。」(同:98)
- 15) この違いを佐藤は以下のように整理する。「合衆国の航空機メーカーは自動車産業のライン方式を応用することによって、女性の労働力を応用しながら軍用機の量産を行なうことに成功したのに対し、日本の航空機メーカーは、軍用機の生産に部分的な流れ作業方式を取り入れたにすぎず、非熟練な女性の労働力を全体的な生産システムの中に統合することはできなかった。そして合衆国の航空機工場では、ライン生産方式の中で作業を細分化・単純化することによって『女性の仕事』が創出されたのに対し、日本ではいくつかの主要メーカーの工場で、分断された工程の中で『女性に適する』と見なされた作業に女性が集中的に配置されていた。」(佐藤2003:172)
- 16) 日米両国で同様の女性排除キャンペーンが展開された他方では、女性が就業しなければならない経済的理由は戦後の日本の方が強かったと、佐藤は指摘している(同:271)。
- 17) 塩田は、戦時中に厚生省が女子の低賃金にたいする批判的見解をもっていたことを、厚生省勤労局「女子勤務管理講習会資料」と厚生省技師・金子美雄の言説をとおして指摘し、次のように積極的に評価する。「これは女子労働政策史上、男女同一労働同一賃金につながる最初の明示で、戦後労働基準法の第4条につながったと思われる。」(塩田2000:18)本文でみたように、戦時生産体制強化の観点から男女の賃金格差解消の必要が論じられたのは事実であるが、しかしその議論が労働基準法第4条「男女同一賃金の原則」の作成につながったと判断するにはより慎重な検討が必要である。敗戦直後に厚生省労政局理事官として労働基準法の制定に従事した松本岩吉の記録(松本1981)を読む限り、労働基準法に国際的にも先進的な内容が盛り込まれた直接の要因は、国際水準に合致する労働保護法を作成しようとした当時の担当者たちの気概であった。労働基準課課長としてこの制定作業を指導した寺本廣作はワイマール憲法の実現させるといふ熱意をもち、彼の熱意が労働基準法の「労働条件の原則」第1条の規定「人たるに値する生活」に結実した(同:127, 315, 334)。寺本のみならず担当者全員が、戦前の「その苦い経験から、…(中略)…、今後は困難があっても国際的水準によることを決意」し(同:12)、「国際水準の労働基準を取り入れることが、日本再生の早道であるとの確信のもとに」制定作業に励んだ(同:153)。また労働法制審議会小委員会の末弘巖太郎委員長も国際水準に合致する法案を作成する強い決意をもっていた(同:123-4)。他方では、戦後急成長し勢力を拡大する労働運動も先進的な労働保護法を生む要因であった。1946年の戦後第1回メーデーにおけるスローガンには「男女同一労働同一賃金」の要求が盛り込まれていた。先の寺本廣作は、当時の厚生大臣河合良成が、「そうしたほうはいとして盛り上がっている労働保護法制定の要請を受け入れることによって、労働情勢を緩和したいという政治的配慮を払っておられたことはまち

がない」、と述べている（同：323）。

なお、戦時動員された女子労働者の賃金にかんする塩田の見解には、1984年と2000年の研究の間で視点の移動がみられる。後者においては、男女同一労働同一賃金の嚆矢としての意義が主張されるのにたいして、前者の研究では、女子挺身隊の労働にたいする報酬が賃金ではなく「謝礼金」として支払われ、「賃労働ではなく奉仕労働として位置づけ」られていた点が強調される（塩田1984：124）。

18) 本研究は「2005年度長野大学地域研究・一般研究助成金」を受けて行なわれたものであることを最後に記すとともに、本稿の修正のために貴重な助言をいただいた長野大学紀要編集委員会に謝意を表す。なお、本稿第2章の執筆には、筆者が社会政策学会第109回大会（大阪市立大学、2004年10月16日・17日）に提出した論文「ルース・ミルクマン 『リベット工のロージー』から『工場への訣別』まで」の一部を利用している。

参考文献

- Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital*. New York : Monthly Review Press, 1974. 富沢賢治訳『労働と独占資本』、岩波書店、1978.
- Burawoy, Michael. *Manufacturing Consent*. Chicago : University of Chicago Press, 1979.
- Edwards, Richard. *Contested Terrain : The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York : Basic Books, 1979.
- Frank, Miriam, Marilyn Ziebarth, and Connie Field. *The Life and Times of Rosie the Riveter : The Story of Three Million Working Women During World War II*, Clarity Educational Productions, Emeryville, California, 1982.
- Gordon, David, Richard Edwards, and Michael Reich. *Segmented Work, Divided Workers*, New York : Cambridge University Press, 1982.
- Hartman, Heidi. "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex," in *Women and the Workplace*, eds. Martha Blaxall and Barbara Reagan, Chicago : University of Chicago Press, 1976.
- 木本喜美子『女性労働とマネジメント』、勁草書房、2003.
- 京谷栄二『フレキシビリティとはなにか』、窓社、1993.
- 「ポスト・ブレイヴアマンのアメリカ労働社会学——M. ブラウオイとその批判者たち」、日本労働社会学会『日本労働社会学会会報』18号、1995.
- 松本岩吉『労働基準法が世に出るまで』、労務行政研究所、1981.
- Milkman, Ruth. (ed.) *Women, Work and Protest : A Century of U.S. Women's Labor History*, London and New York : Routledge, 1985.
- . *Gender at Work : The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*, Urbana and Chicago : University of Illinois Press, 1987.
- . "Rosie the Riveter Revisited : Management's Postwar Purge of Women Automobile Workers," in Nelson Lichtenstein and Stephen Meyer eds. *On the Line : Essays in the History of Auto Work*, Urbana and Chicago : University of Illinois Press, 1989.
- Mitchell, Juliet. *Woman's Estate*, New York : Pantheon Books, 1971.
- 森ます美『日本の性差別賃金』、有斐閣、2005.
- 西清子編『占領下の日本婦人政策——その歴史と証言』、ドメス出版、1985.
- 「女たちの昭和史」編集委員会編 『[写真集] 女たちの昭和史』、大月書店、1986.
- ベイ・エクイティ研究会 「商社における職務の分析とベイ・エクイティ」、ベイ・エクイティ研究会、1997.
- 佐藤千登勢『軍需産業と女性労働——第二次世界大戦下の日米比較』、彩流社、2003.
- 関幸子・遠藤岬編『女学生の太平洋戦争——長野県勤労働員女子学徒の手記』、信濃毎日新聞社、1994.
- 塩田咲子「戦時期日本の女子労働について」、高崎経済大学『高崎経済大学論集』第27巻第1号、1984.
- 『日本の社会政策とジェンダー——男女平等の経済基盤』、日本評論社、2000.