研究ノート

戦後から国際婦人年までの女性政策

坂東　眞理子

The Policies for Women in Japan;
from the Postwar Period to the International Women's Year

Mariko Bando

はじめに

占領期には参政権の付与、憲法による男女平等の保障、それを受けた民法、教育制度の変革が行われ、その後の女性の生活を大きく変貌させた。この小稿では労働分野と社会保障制度を中心として戦争直後から1975年の国連の提唱した国際婦人年までの女性関係政策を概観する。

I　労働に関わる政策

（1）戦争直後の労働関係政策

戦後日本の占領政策の中で労働分野に関しても大きな改革が行われた。憲法に先立って1945年10月に出された５大改革指示には女性への参政権授与と並んで労働組合の助長が上げられている。この指示では「労働者を搾取と酷使から防衛すること、およびその生活水準の向上のために有効なる発言を許容するが如き権威を与えるため労働組合を促進助長すべきこと」とされ、それに先立つ９月「GHQ初期の基本的指令」においても「労働、産業、農業における民主主義的基礎の上に組織された団体の発展を奨励すべし」「戦時の統制をできるだけ速やかに撤廃し、労働保護立法を復活させる」といわれていた。アメリカ本国では戦争終了前からカルピンスキーやコーエンらが戦争終結後の日本の労働問題について政策文書を作成しており、これが極東委員会16原則に受け継がれている。1945年12月には労務法制審議会において労働組合法案（1931年に社会大衆党が提案し衆議院は通過したが貴族院で審議未了となっていた）を参考に労働組合法が検討され、12月に制定公布され、1946年３月から施行されている。第一条には「団結権の保障および団体交渉権の保護育成により労働者の地位の向上を図り経済の興隆に寄与することを持って目的とする」としており、警察官吏、消防官吏、監獄勤務者以外のすべての労働者に適用された[1]。同時

1　1949年には労働運動の激化を憂慮したGHQにより、GHQの指示にもとづく新労働組合法が制定され経済の興隆が目的から除かれた。

に労働関係調整法が検討され、1946年に制定された。労働組合員としての資格は性によって差別してはならない事が第5条に規定されている。こうした法律や制度が作られる中で労働組合の組織率は飛躍的に上がり、1949年には組合員664万人、うち女性は152万人、組織率は男性57%、女性51%となり婦人部をおく組合も多かったが、女性が労働組合全体の政策決定に参画する事は想定されておらず、役員に占める女性の数も極めて少なかった。

（2）労働基準法の制定

労働3法のうちでは労働基準法が一番遅れて1947年4月に制定された。1946年11月に公布された憲法は、法の下の平等（第14条）を保障し、勤労の義務と権利を定めている（第27条)。また全ての国民に健康で文化的な生活を送る権利を認めている（第25条)。また労働条件の基準を法律で定める事を規定するとともに、勤労者の団結権を保障している（第28条)。これをうけて1947年4月に制定された労働基準法は工場法等戦前の労働保護関係法を集大成しただけでなくそれに加え「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たす」労働条件を規定する事を目指している。最低労働条件は国際基準まで高められ、労働条件は飛躍的に上昇した.

労働基準法の第4条では男女の同一労働同一賃金が規定されている。それまで多かった女性に対する差別的賃金は禁止された。しかし、当時は男女に同一労働につく機会を保証するという考えはなかった。当時の立法関係者は男女平等より戦前の女工哀史に代表される劣悪な環境での低賃金で長時間労働を強制された悲惨な女性労働を改め、女性労働者を保護することに主眼を置いていたので労働基準法では様々な女子保護規定を定めている。アメリカも戦前の日本製品の国際競争力の高さは女性と年少者の低賃金、無権利の労働があったと見ており、女性・年少者の待遇改善と自覚が公平貿易の上からも必要と考えていたので、1946年に来日した労働専門家の報告の中でも「婦人労働の保護一性による差別賃金の撤廃、生理休暇、産休、妊娠時の重労働の禁止」が提言されている。

女子保護規定は主として母性保護についての規定が中心となっている。間接母性保護として労働時間および休日で残業や休日労働を規制（第61条）し、深夜業の禁止（第62条)、危険有害業務制限（第63条)、坑内労働の禁止（第64条)、直接母性保護として産前産後の休暇（第65条)、妊産婦が要求した場合は時間外労働、休日労働、深夜業を禁止（第66条)、育児時間の確保（第67条)、生理休暇（第68条）などについて規定している。これらの規定のうち戦前の工場法では直接の母性保護である産前産後の休暇と育児時間のみ規定していたのに比べ大きな進歩である。1947年10月には女子保護規定が施行され母性保護について具体的取り決めが行われた。このほか労働基準法には出産前後の解雇制限、出産その他の費用に当てるための賃金の非常時払いが規定されており、出産については手厚い保護が行われた。

このような女性保護規定とともに1947年に従来の厚生省から労働行政部分が独立して労働省が設置され、婦人少年局が発足し山川菊枝が初代局長に任じられた。全都道府県に婦人青少年室が設置され、婦人少年局は婦人少年労働にかかわる行政だけでなく、婦人関係

行政の連絡調整に当たるものと労働省設置法第3条で規定された。

また公務員関係では1948年に制定された国家公務員法第27条、1950年に制定された地方公務員法第13条では平等取り扱いの原則が規定されている。

（3）女性就業の状況

当時の女性の就業状態を見ると1950年の国勢調査で女性の就業者1376万人のうちの61.3%の843万人は家族従業者で、雇用者は363万人の26.2%に過ぎなかったので、多くの女性就業者は労働基準法や労働組合法とは直接関係がなかった。家族従業者の多くは農業に携わっており、農地解放によって小作人が自作農になり農家の生活は大きく変わったが、多くの女性は農家の嫁として戦前からの厳しい労働形態を続けていた。農民の生活を改善する事は国家の施策として推進され、1948年には「農業改良助長法」が制定され、この中で生活改良普及員が設置され農家、農村の生活改善に大きな役割を果たした。その後、他産業が復興し成長する中で農業の近代化と合理化を図り、農業従事者と生活水準を向上させるため1961年には農業基本法が制定され、その第2条8項に婦人労働の合理化等により農業従事者の福祉の向上を図ると規定された。

非農林業の自営業主、家族従業者は1950年においてそれぞれ82万人と110万人だったが、女子自営業主の約半数は内職者であり，劣悪な労働条件で健康を害した例[2]が契機となり、ようやく1970年家内労働法が制定され、工賃の支払いの確保、最低工賃制度、安全衛生についての規定、家内労働手帳制度などを制定した。

（4）高度経済成長と女性労働の変化

1956年の経済白書は「もはや戦後ではない」と宣言したが、1960年ごろから本格化した高度経済成長は日本の社会と女性の暮らしを大きく変えた。雇用面ではこの間にいわゆる日本的雇用慣行が確立し、長期間の雇用安定、企業内教育訓練と年功・年齢による昇進昇給、企業内組合が普及した。しかしこれは性別役割分担を前提とする制度であり、男性は長時間労働、頻繁な転勤などを受け入れうる労働者として、家事育児介護などの無償労働を妻に任せる事によって雇用保障と一定水準以上の労働条件と地位権限をえた。しかし女性労働者はその恩恵をほとんど受けることがなかった。労働関係政策、後に見る社会保障政策も税制もこの日本型雇用とそれと表裏一体をなす「標準家族」観すなわち性別役割分担にもとつく雇用者と無職の妻を前提とする政策を推進した。

高度経済成長の間に、就業構造の変化、職業別構成の変化、年齢別構成の変化が急速に進展した。まず就業構造の変化である。「国勢調査」によると、女性の雇用者は数の上でも、就業者に占める割合でも増加を続け、高度経済成長が始まる1960年には716万人、41.6%だったが、1970年には1084万人に増加し就業者に占める割合も53.3%と過半数を超えた。しかし女性の就業率は1950年の60.1%から1960年の50.6%、1970年の46.1%と低下を続けた。

2　1958～1959年、ヘップサンダル製造家内労働者がベンセン中毒で死亡したことを契機に1959年臨時家内労働調査会が設置された（ヘップサンダル事件）。

これは高度経済成長の中で、都市部への人口移動、核家族化の進展、男性の雇用者化の中で、女性の家族従業者が減ったことを反映している。女性雇用者は結婚前の若年短期型で、男性の長期雇用、年功処遇が高度成長期に一般に広がったのと時を同じくして性別役割分担もこの間に広がり、いわゆる専業主婦が増大した。

女性就業者の年齢構成も変化した。女性の年齢別就業率を見ると高度成長期以前の1950年には15～19歳層の就業率が54.5%、20～24歳層が62.7%、その後25～29歳で48.2%に低下するが、40～49歳層で53.1%にもどり、山も谷も明確でないなだらかなM字型を描いていた。出産育児期も家族従業者として就業している女性が多くいたからだが、1970年になると高校進学率が高まったので15～19歳層の就業率は35%に低下し、20～24歳で69%にはね上がり、25歳から29歳で44.1%に低下し、40～49歳で63.4%と再び上昇する谷も山も明確なM字型になってきた。20代の前半の山では雇用者が多く、40代の後半の山ではまだ農林水産業の家族従業者が多い.

表1　男女別一人平均月間給与総額の推移（規模30人以上）

年	女			男			男女賃金格差（男子＝100）		
	現金給与総額	定期給与	特別給与	現金給与総額	定期給与	特別給与	現金給与総額	定期給与	特別給与額
	円	円	円	円	円	円			
26年	6,496	5,571	925	14,051	12,147	1,904	46.2	45.9	48.6
30	9,479	8,229	1,250	21,349	18,277	2,374	44.4	45.4	40.7
35	12,414	10,129	2,285	29,029	23,303	5,726	42.8	43.5	39.9
40	22,275	17,760	4,515	46,571	36,496	10,075	47.8	48.7	44.8
45注)	45,801	34,482	11,319	89,934	66,710	23,224	50.9	51.7	48.7
48	76,324	55,544	20,781	143,614	103,654	39,960	53.1	53.6	52.0
49	97,392	70,032	27,360	180,686	128,513	52,173	53.9	54.6	52.4

資料出所　労働省(現厚生労働省)「毎月勤労統計調査」
注）45年以降はサービス業を含む。
『婦人の歩み30年』p253より転載

高度経済成長期に農村は大きく変貌した。農村の次男、三男から長男まで雇用者となり、農業は60歳以上の男性と40代を中心とする女性で支えられるいわゆる「さんちゃん農業」となる。それも次第に減少していく一方、女性雇用者数は前に触れたように増加の一途をたどり、全雇用者に占める割合も1950年の25.8%から1960年の30.3%、1970年の32.9%まで上昇する。雇用者は繊維産業など製造業に従事するものが多かった。その後、次第に販売業や、サービス業従事者が増えてきた。規模別に見ると女性雇用者は100人以下の小規模零細企業が多く大企業は男子が多かった。

高度経済成長期の後期には労動力が不足し始め、女性が従来男性の従事していた職種職業にも従事するようになり、又35歳以上の女性の雇用も増加した。1950年には24歳未満の若年層が61.6%を占めていたが年々減少し、1975年には29.6%となった。中でも15～19歳層の雇用者は高校進学率の高まりとともに減少し、1950年の32.3%から1975年の6.8%になっ

た。一方40歳以上の占める割合は1950年の13.6%から1975年の37.4%まで増大した。女性雇用者の平均年齢が上がるとともに配偶関係別構成にも大きな変化が生まれた。1955年に女性雇用者の64.7%が未婚で有配偶者は20.9%に過ぎなかったが、75年には有配偶者が51.3%と過半数をしめ未婚者は38.0%にまで低下している。女性雇用者の中に占める旧小卒、新中卒者の割合は減少し、次第に高卒者が主体となっていき、大卒者の割合も徐々に高まって行った。

性別役割分業が定着する中で男女の特性論が強調され、家事育児介護は女性の仕事とされた。職場では長時間労働、転勤などの男性と同様な労働条件が課され、その上昇進昇格昇給の可能性が乏しい中で、女性雇用者の多くは出産、育児で一旦退職した。M字型の谷は高度経済成長の間深くなっていき、性別役割分業型の日本的雇用慣行を維持しつつ女性労働者を確保するための方策として中高年既婚女性のパートタイム就労が推奨された。子どもの数の減少、家庭電化製品の普及、既製服や加工食品の普及は女性の家事労働を軽減した。子育ての負担が軽くなった30代後半以降雇用者としての再就職がふえたが、再就職に当たっては家庭との両立のため短時間勤務を希望するものが多かった。女性労働は若年・未婚、短期・非熟練に加え、子育て後の再就職のパートタイム労働者も家計補助的に働くとされており、いずれも男女の賃金格差、処遇の格差について問題意識は乏しかった。

表２　女子就業者の年齢構成、就業率の推移

		総　数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～
実　数（万人）	25年	1,376	232	244	162	276	227	147	97
	35	1,712	224	288	205	371	300	198	122
	45	2,039	157	370	202	424	436	286	165
構成比（%）	25年	100.0	16.9	17.7	11.7	20.0	16.4	10.4	7.0
	35	100.0	13.2	16.8	11.9	21.6	17.2	11.5	7.1
	45	100.0	7.6	18.1	9.9	20.7	21.3	14.0	8.0
就業率（%）	25年	60.1	54.5	62.7	48.2	50.0	53.1	48.3	27.0
	35	50.6	48.9	68.7	49.7	52.8	56.5	49.2	26.8
	45	46.1	35.0	69.0	44.1	50.0	63.4	56.8	17.0

資料出所　総理府統計局（現総務省統計局）「国勢調査」
『婦人の歩み30年』p234より転載

女性の賃金については表２にあるように現金給与総額、定期給与、特別給与のいずれも女性は男性の半分以下で1960年ごろまでその格差はさらに大きくなって４割近くまで拡大したが、その後少しずつ格差は縮小してきたが、1975年でも61.6%である。勤続年数の差が最も大きい要因だが、学歴の差、企業規模の差、職種の差、雇用形態の差などが複合して格差を広げている。勤続期間が短かったのは雇用主の側が安い賃金で短期に回転する労

働力を求めたのに対し、女性の側も性別役割分担を刷り込まれ、結婚出産で退職するのが当然と考え、自ら退職したものが多かったからである。保育所不足、長時間労働、頻繁な転勤など仕事と育児を両立する環境は整っていなかった。男性世帯主・正社員の終身雇用・年功序列の昇進昇給の日本型雇用は、女性の低賃金不安定雇用の上で成り立っていた。

（５）女性労働者の福祉の確保

一方で教員、看護婦など専門職として勤続する女性を始め、少数ながら出産育児をしながら働き続ける女性が次第に増加してきた。1956年４月には「女子教職員産前産後の休暇中における学校教育の正常な実施の確保に関する法律」が施行される[3]。また1968年には電電公社で育児休業制度が導入された。しかし、女性労働者全体の育児休業法は野党から提案されてもその都度審議未了、廃案となっており、育児休業の制定は1989年のいわゆる1.57ショックの後まで待たねばならなかった。

男性の長時間労働、企業中心型の生活を支えながら、低賃金の労働者として働く女性の労働力が経済発展を続ける上で不可欠となる中で、1972年には女性労働者が職業生活と家庭生活を調和させ、その能力を有効に発揮できるようにする事を目的として、「勤労婦人福祉法」が制定された。この法律も女性労働者に対する差別の撤廃より、母性保護、育児への便宜供与や職業訓練の措置などを目指したものである。国、都道府県は勤労婦人の特性に適応した職業指導（第７条）、職業訓練（第８条）の措置を講ずるよう努めること、妊娠中および出産後の保健指導、健康診査を受ける時間の確保配慮（第10条）、およびそのための勤務時間の変更や勤務の軽減、育児に関する便宜供与としては必要に応じ育児休業の実施等を行うように勤めることとしている。

（６）女性差別に関わる判例

女性雇用者が増加し、少数ではあるが、勤続者も増加し様々な職種に進出するようになると残業制限、深夜業の禁止などの労働基準法の保護法規との抵触が問題になり始め、従来の看護婦などに加えアナウンサーなども例外とされた。特に雇用側が女性を登用しない理由として保護法規をあげることがあり、保護か平等かという問題が提起されるようになってきた。

女性差別の典型的な事例としては若年退職制の問題がある。1971年当時でも結婚退職制、妊娠出産退職制、若年退職制を持つ事業所がそれぞれ8.9％、8.8％、７％を占めていた[4]。その約８割が慣行によるもので、就業規則、念書などで規定しているものもあった。若年定年制に対して1966年東京地裁は「住友セメント結婚退職制事件」で明確な判断を示した。「結婚または満35歳に達したときは退職する」と念書を入れて（株）住友セメントに採用された原告が結婚しても退職しなかったので解雇されたケースである。判決はこうした女性だけを対象とする若年退職制は性による差別であり、公序良俗に反するので無効とした。

3　1961年には女子教育職員の出産に際しての補助教育職員の確保に関する法律となる。

4　「女子労働者の雇用管理に関する調査」1971年　労働省婦人少年局

職場の差別を禁止する法律がなかったので民法の「公序良俗」を持ってよりどころとした判決である。その後、山一證券、三井造船など若年定年制の無効に関して地裁の判例はほぼ確立し、高裁に持ち込まれたケースでも女性の側が勝訴している。それでも70年代になっても１部の企業には若年定年制が残っていたのは先に見たとおりである。男女別の定年年齢についても、1973年の伊豆シャボテン公園事件[5]などが違法とされるようになった。

男女賃金差別に関しては、1975年秋田地裁は秋田相互銀行の男女別給料表を違法とする判決を出した。女性差別に対する意識は、ようやく高まってきた。

Ⅱ　社会保障、社会福祉政策

（１）敗戦直後の公的扶助

1945年日本の敗戦後の混乱の中で、戦災者、引揚者、復員軍人、軍需産業からの失業者があふれて、厚生省は対策に追われていた。その中で戦時中に職業についていた女性、高齢者、年少者は職場を壮年男子と交代することを求められた。食料も不足する中でアメリカは占領地救済計画により食糧供給を始め、11月からは国際赤十字に代わって救済用物資の分配もGHQの仕事となった。敗戦当時各種の扶助法の適用人員は、軍人扶助法298万人、救護法９万人、母子保護法９万人、医療保護法241万人だった。1945年12月には生活困窮者緊急生活援護要綱が閣議決定された。GHQは旧軍人、復員軍人を特別扱いすることを強く禁じることを求め、たびたび覚書を日本政府に送ったが、なかでも1946年２月のGHQ覚書SCAPIN第775号は、公的扶助の３原則を指示した。すなわち、Ⅰ．保護の無差別平等、Ⅱ．保護の国家責任の明確化、Ⅲ．最低生活の保障である。これは公的扶助に限らず、以後の日本の社会保障、社会福祉の指導原理となった。この真の目的は軍人優遇を排することだった。

1946年５月には生活保護法要綱が閣議決定され、９月に公布され、10月から施行された。これに伴い救護法等にもとづく戦前からの救貧制度は廃止された。1946年11月には憲法が公布され憲法第25条の精神を体して社会保障制度も整備されてきた。ここでいう社会保障制度とは「疾病、負傷、分娩、廃失、死亡、老齢、失業、多子その他困窮の原因に対し、保険的方法または直接公の負担において経済保障の途、生活困窮に陥ったものに対し、国家扶助によって最低限度の生活を保障するとともに公衆衛生および社会福祉の向上を図り、もって全ての国民が文化的社会の成員たるに価する生活を営む事が出来るようにする。」ことである[6]。

1950年には旧生活保護法を改正して「日本国憲法第25条に規定する理念にもとづき、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする」新生活保護

5　男57歳、女47歳
6　1950年社会保障制度審議会

法が制定された。

（2）社会福祉

戦争末期から戦後にかけては女性の福祉よりもまず児童福祉が問題になった。戦災孤児、引き揚げ孤児が増え、現在の言葉で言えば、ストリートチルドレンに相当する街頭浮浪児の存在が問題になった。1945年9月には「戦災孤児等保護対策要綱」が決定され、孤児が独立の生活を営めるまで個人家庭への保護委託、養子縁組の斡旋、集団保護を行うこととした。その後12月に先にも述べた生活困窮者緊急生活援護要綱が閣議決定され、戦災孤児も生活困窮者の一部として取り扱うこととなった。また1946年4月には「浮浪児その他の児童保護等の応急実施に関する件」が出され、いわゆる一斉刈り込みによって浮浪児を保護施設に収容することも行われた。

アメリカ兵と日本女性との間の混血児問題、児童虐待問題等もあり、1946年8月児童福祉法が成立した。この法律は18歳未満のすべての児童を対象とし、「すべて国民は、児童が心身ともに健やかに生まれ、且つ、育成されるように努めなければならない。すべて児童は、均しくその生活を保障され、愛護されなければならない」と国民の義務と児童の権利が規定された。児童相談所を都道府県に設置し、児童委員制度、児童福祉士も設置された。身体障害児、精神薄弱児福祉もこの法律による。また、児童福祉施設として保育所、養護施設、教護院、少年院などが設置された。これらの児童福祉施設へは希望によって入所するのでなく行政措置として入所することとされた。中でも今後女性の生活や労働と深い関わりを持つ保育所は当時は「日々保護者の委託を受けて、その乳幼児を保育する施設」とされていたが、幼稚園と混同されないように1951年に「保育に欠ける乳児または幼児を保育することを目的とする施設」とあらためられた。その後、女性の就業の増加とともに保育所へのニーズが高まり、保育所の女性の就業を支える機能に期待が高まるが、あくまで保育所は児童福祉施設として保育に欠ける児童の健全育成を目指すという位置付けは変わらなかった。1950年には児童福祉の理念を明確に再認識することを目指して、児童憲章が宣言された。そのほか身体障害者福祉法、精神薄弱者福祉法等の法制度も整えられた。

女性だけを対象とした援護制度はなかったが未成年の子どもを抱えた戦争未亡人の経済的自立のための生活援護対策として、1952年母子福祉貸付等に関する法律が制定された。その後戦争未亡人だけでなく離婚、交通事故、などによる母子家庭が増え、児童の健全育成の観点からも1964年母子福祉法が制定された。同法の事業には母子福祉資金貸付、母子福祉団体貸付、居宅介護事業、売店等設置の許可、母子福祉センター等の母子福祉施設の設置がある。性別役割分担社会において母子家庭はまず経済的に困窮することが多いのでその支援が急務とされた。母子保健の観点からは1965年母子保健法が制定され、母性の保護尊重、乳幼児の健康の維持増進がうたわれた。また戦後ベビーブームが現出し、急速な人口増加が憂慮される中で1948年優生保護法が公布され、一定の理由による人工妊娠中絶が認められた。ついで1949年と1952年にさらに妊娠中絶の用件が緩められた。これにより、届け出中絶件数は1950年の489千件から1955年の1,170千件まで急増している。その後は受

胎調節による出生抑制が定着していくにつれ、届出中絶数は減少していく。

高齢者福祉については当時は高齢者の数も少なく、生活困窮高齢者は生活保護法の対象とされていたが、高齢人口が増加し、家族扶養が変貌を見せる中で、1963年老人福祉法が制定された。

（3）社会保険制度

戦前は戦時体制の一環として社会保険制度が整えられていた。賃金労働者を対象とした健康保険、労働者災害扶助責任保険が1935年から施行され、1938年には国民健康保険、船員保険が制定された。厚生年金も1916年に施行され、1944年には女性にも強制適用となっていた。しかし、保険料は徴収されていたが、給付されているものはいなかった。

敗戦およびその直後からのインフレによって社会保険制度は壊滅状態となる中で、1947年GHQはワンデル博士を団長とするアメリカ社会保障制度調査団を招き、日本の社会保障全般についての調査を行わせ、1948年に勧告が出された。この勧告では各種社会保険制度の統合整備、無差別平等の生活保護制度の適用、公営病院組織の確立と公衆衛生保健活動の改善、社会保障に関する事務機構の一元化、社会保障に関する諮問機関の設置等を勧告した。この勧告はそれ以後の社会保障推進上重要な指針となっていく。社会保険制度においては原則として男女の差別はないが、その想定している「標準的家族」は夫が世帯主で経済的に家族を支え、妻は専業主婦か家計補助的に働くとされていた。又死別した寡婦や母子家庭には手厚い遺族給付があったが、離婚した妻には考慮が払われなかった。

まず1947年に失業保険法、および労働者災害補償保険法が制定された。

健康保険法も1948年に改正整備され、社会保険診療報酬支払い基金が設定され、公務員も被保険者となった。すでに国民健康保険法も改正され、市町村公営の原則が確立し、1958年には新国民健康保険法が成立し、すべての市町村は1961年までに健康保険を設立すべきこととなった。1953年には日雇い労働者健康保険が制定されており、1961年には国民皆保険が実現している。しかし、被用者の健康保険と非被用者の国民健康保険は分立し、財政状況や給付条件も異なっていた。

1970年代になると高度経済成長の果実が社会福祉、社会保障の分野にも及び始め、1973年には老人医療費支給制度が始まったが、高齢化とともに高齢者医療費が急増することとなり、その後多くの改正、新制度の設立が試みられることとなる。

年金保険については戦前軍人や官吏は恩給制度があり、官庁現業職員は共済年金があったが、民間企業の被用者は遅れて、1939年船員保険、1941年男子労働者・坑内夫対象の労働者年金保険、1944年女子も対象となる厚生年金保険は成立しており、保険料徴収は始まっていたが、給付はなかった。

戦後制度再建のため種々の対策が立てられたが、1954年に新たな厚生年金保険法が成立した。給付額は定額部分と報酬比例部分の合計とし、保険料は雇用主と折半、5年毎の財政再計算を行うこととなった。女性には退職の際それまでの拠出金に応じて脱退一時金が支払われることとなった。1961年には通算年金制度が創設され、転職して個別の制度で資

格期間を満たさないものにも支給できることとなった。国家公務員地方公務員、など各種共済組合の年金制度はそのまま存続された。1959年には国民年金法が成立し、他の年金制度に加入していないすべての国民が個人として加入できることとなった。自営業者、零細企業に勤務する者は強制加入で、被用者保険加入者の被扶養者[7]は任意加入できるとした。被用者保険は世帯単位の設計であり、被扶養者[8]は加入者の死別後は遺族年金によってカバーされるが、離別後は無年金となるので任意に加入する者が徐々に増えていった。個人単位の国民年金と、世帯単位の被用者年金が並立する事によって、共働き夫婦の年金給付水準が高すぎるとの批判も含め、社会保障制度が非合理な面が明らかになった。また法施行時に35歳以上のものは25年の拠出ができないので補完的経過措置として老齢福祉年金、障害福祉年金、母子福祉年金の制度が設定された。

各種社会保険関係法においては原則的に男女の取り扱いの差はないが、遺族年金の受給資格の男女差、女性に関わるものとしては出産に伴う母性保護規定と生計維持者である夫と死別した妻に関する母子福祉関係の優遇がある。被保険者の女性が出産した場合は分娩費、出産手当金および育児手当金が支給される。また厚生年金においては保険料は男子より低く設定され、老齢年金も男性が60歳支給、女性は55歳支給というように女性の低賃金、単純労働を前提として優遇されていた。こうした優遇措置は次第に改められていき、また1985年改正によって基礎年金制度が導入されるとともに国民年金の任意加入制度は廃止となり、被用者の妻は三号被保険者として無拠出で加入できる事となった。職場における女性の状況は地位、職種、賃金など依然として問題が多い。社会保険制度における平等と職場における平等は不可分であり、同時に解決していく必要がある。

このように小論では終戦直後の占領期から高度経済成長期にかけて労働、社会福祉・保障制度の変遷を見てきた。戦争直後は現在のアフガニスタンやイラクの状況にも比すべき貧窮と混乱にあったが、次第に民生の安定と経済的安定を取り戻し、1960年代には高度経済成長によって繁栄期を迎えた。その中にあって女性たちの教育水準は向上し、より多くの職業につき、結婚や出産を自己決定するようになり、家計の管理者も行うなど個人としては大きくエンパワーした。しかし性別役割分業はむしろ強化され、職場の差別は解消されず、政策決定に参画が低調な中で国連は1975年を国際婦人年とし、第1回の世界女性会議がメキシコシティで開催され世界行動計画が採択された。日本でも世界でもその後新たな取組みが始まり女性達の政策決定への参加、差別の撤廃へ大きく踏み出した。

7　主として妻
8　多くは妻

引用文献

浅倉むつ子（2004）『労働法とジェンダー』（双書ジェンダー分析７）勁草書房，東京
総理府婦人問題担当室（1978）『婦人の現状と施策』
坂東眞理子（2005）「アメリカの戦後統治と日本の女性政策」『昭和女子大学女性文化研究所紀要』第32号
百瀬孝（1995）『事典昭和戦後期の日本：占領と改革』吉川弘文館，東京
安枝英訷・西村健一郎（2004）『労働法［第８版］』（有斐閣双書プリマ・シリーズ）有斐閣，東京
横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房，東京
労働省婦人少年局（1975）『婦人の歩み30年』労働法令協会，東京

（ばんどう　まりこ　　大学院生活機構研究科生活機構学専攻教授　女性文化研究所長）