

パートタイム雇用をめぐる DGB の議論  
——経済復興期から高度経済成長期まで——

柚木理子\*

Gendering Part-time Employment Policies of the DGB and DGB  
Women's Department from the 1950s to 1970s

Masako YUKI

要 旨

本稿の目的は、ドイツ労働組合のナショナルセンターであるドイツ労働組合総同盟 (DGB) を分析対象として、雇用の女性化や多様化が開始する戦後の経済復興期から高度成長期における DGB のパートタイムに関する議論を含めた労働時間に関する政策を、DGB 本体と DGB 女性部との対比において分析することである。

パートタイマーという極めてジェンダー化されている非正規雇用者をめぐる労働組合の内部の議論を分析した結果、当該時期においては、DGB 女性部と DGB 本体は、時短並びにパートタイム導入に関して、若干の対応のずれはあるものの、基本的には見解の相違は見られない。DGB 女性部が DGB 本体と同様に、従来の性別分業観にのっとり既婚女性への対応をしている限りにおいては、DGB 本体との間で対立は表面化しなかった。DGB 女性部も家族的責任は女性にあるという位置付けで、性別分業観を内面化し、従来のジェンダー関係を変革していこうとする発想は DGB 女性部にも希薄だった。

キーワード：DGB, DGB 女性部, パートタイム, ジェンダー, ドイツ

---

\*講師 労働社会学

1. はじめに
2. 労働組合とパートタイムに関する研究
3. ドイツ労働組合総同盟（DGB）について
4. 経済復興期における DGB 本体と DGB 女性部の議論
5. 高度経済成長期における DGB 本体と DGB 女性部の議論
6. まとめにかえて

## 1. はじめに

労働組合の危機が叫ばれて久しい。労働組合組織率の低下と労働者の多様性への対応が労働組合の直面する二つの大きな課題であると指摘されている（オルニイ，1999）。すなわち，製造業からサービス産業への産業構造の変化，労働者の高学歴化と並んで，それに伴う労働市場の変化により，労働者が従来の労働組合運動の基盤であったブルーカラーの労働者からホワイトカラー層へと変化し，また女性労働者，外国人労働者など多様な労働者が労働市場に参入してきた。労働組合はこれらの変化に応じて自らの優先課題や運動方針を適応させることで組織率の低下に歯止めをかけることができると指摘されている（オルニイ，1999）。

ドイツ<sup>1)</sup>の労働組合組織率に目を転じると，1950年には41.7%だったものが，1960年に37.5%，1970年には36.2%へと低下し，1980年になると38.3%と再び上昇する。だが，1990年のドイツ統一後には一時的に上昇傾向をみせたものの，1999年には28.1%となり組織率の低下が顕しい（Müller-Jentsch/Ittermann，2000，p. 85）。

無論，労働組合批判や変革の必要性はこれまでなかったわけではない。たとえば既に1980年代半ばに，労働組合が基幹男性労働者のみを中心とした政策を繰り広げ，男性労働者の周辺化を引き起こしているとして，労働組合批判の研究もなされている（アルトマン，1987，pp. 88-92，ゼンゲンベルガー，1987）。他方，「労働組合もパートタイム労働に関してはその扱いに苦勞している。というのも，もしパートタイム労働も含めるとすれば，それは当然労働組合が想定する唯一の理想像，すなわち週40時間労働をし，家庭には主婦たる妻がいることを暗黙の前提とした『ノーマルな男性労働者』という考え方から決別しなくてはならないからである。労働組合は今もって，女性の就労意欲と職業意識の多様化に完全にこたえるまでには至っていない」（レンツ，1993，p. 16）と，ドイツ労働組合の抱えるジェンダーの問題も示唆されている。

ちなみに，日本の強制加入のユニオンショップ制とは異なり，ドイツでは労働者は企業外に

位置づけられた、産業別に組織された労働組合に自発的に個人加盟する（西谷，1992，p. 27）。従って、労働組合の運動方針の内容が労働者に受け入れられるか否か、日本よりはより直接的に組織率にも反映されるものと考えられる。この点から考えれば、とりわけ工業部門における男性の正規労働者を中心として発達してきたドイツの労働組合が、雇用の女性化や多様化という労働市場の変容に応じた運動内容を展開できるか否か、すなわち労働組合が伝統的に想定してきたいわゆる「標準的雇用関係」からいかに脱却できるかが今後のドイツの労働組合にとって重要であろう。

本稿においては、パートタイマーという極めてジェンダー化されている非正規雇用者をめぐる労働組合の内部の議論をドイツの労働組合を事例として分析する。この分析を通じて、雇用の女性化や多様化が始まったころの労働組合の課題を考察していく。

具体的には、ドイツ労働組合のナショナルセンターであるドイツ労働組合総同盟 Deutscher Gewerkschaftsbund（以下本文中では DGB と略す）を分析対象として、戦後初のパートブームをむかえた経済復興期から高度成長期における DGB のパートタイムに関する議論を、DGB 本体と DGB 女性部との対比において分析する。資料としては、DGB 本体並びに DGB 女性部が当該時期に発行した一次資料を用いる。

## 2. 労働組合とパートタイムに関する研究

以下ではまず、欧米各国並びにドイツの労働組合のパートタイムに対する対応に関する先行研究を概観する。

### 2-1 労働組合のパートタイムへの対応

欧米各国の労働組合のパートタイムへのかかわりに関しては、次の点が指摘されている。1980年代初期、「労働組合は、フルタイム労働時間の全般的短縮の運動をおこない」、「大部分の先進工業国の労働組合は、パートタイム労働の導入が『正規』雇用の労働条件を低下させ労働者の団結を乱しかねないと恐れ、強く反対してきた」（OECD，1995，pp. 110-111）。また、「パートタイム労働者のように労働時間や賃金の規制の困難な階層の職場進出をかく乱要因と見なし、制限する考え方が強かった」として、「組合はパートタイムなど非典型的な労働者の参入には強い警戒心を示し」ていたという（鈴木，1992，pp. 34-35）。また、野田によれば、イギリス、イタリア、西ドイツ、フランス、ベルギーなどのパートタイム労働に対する労働者団体の対応として、「労働組合は伝統的にパートタイム労働をフルタイム労働に対して競合関

係にある潜在的脅威ととらえ、労働組合の交渉力を阻害するものとして消極的であり、敵対的でしたらあった」という（野田，1988，pp. 2-3）。すなわち1980年以前にはドイツを含む欧米諸国では、労働組合はフルタイムの時短を推進するにあたって、パートタイムが正規雇用者の労働条件の低下を引き起こし、労使間交渉の交渉力を阻害する存在であるとみなし、パートタイムに対して批判的であったことが指摘されている。

その後1980年代に入ると、「第3次産業を中心とする労働組合や労働組合の連合体は、パートタイム労働のあり方に関心を寄せ始めており、その労働条件などの擁護に関する決議を採択したり、労働協約を締結するなどに及んでいる」（野田，1988，p. 3），あるいは「労働組合は、基幹労働者の地位や労働条件に影響しない範囲でのみ、パートタイム労働の導入を認め」、「労働組合も次第にパートタイム労働は既婚女性の一部に限定されるものではなく、一時的現象ではないと認めるようになった。これにより労働組合はパートタイム労働を団体交渉の過程に含める要求に直面させられるようになった」という（OECD，1995，pp. 110-111）。つまり、労働組合のパートタイムに対する態度が、批判的な態度から擁護する態度へと変容し、それにより労働協約化に取り組み始めたことが指摘されている。労働組合はパートタイムという非正規労働者に対して関心を示すようになったことが示唆されている。だが、これらの研究は、主として1980年代の低成長期を対象とした研究である。

また、1980年代のドイツの労働組合を対象とした日本の研究においても、パートタイムへの言及はあるものの、労働組合のパートタイムに対する対応について、研究者の感心は薄い（毛塚，1989，和田，1988）。

## 2-2 ドイツの先行研究

ドイツの研究において、労働組合が女性の問題に無関心であったことは、Deutschmann（1983）の歴史的研究からも明らかになっている。では、きわめて女性比率の高いパートタイム雇用に対して、ドイツの労働組合はどのような対応をしてきたのだろうか。

パートタイムの協約化の観点から研究されたNassauer（1989）、Hinrichs，Offe，Wiesenthalの研究（1983）や労働時間の弾力化に対する労働組合の対応という観点から分析されたHoff（1983 a，1983 b）の研究からは、パートタイムに関して「無関心」を装い、パートタイムの協約化に対して「消極的な態度」をとる労働組合の姿が浮上する。労働組合の存在基盤である「標準的雇用関係」を保持しようとする立場から、また女性の利害が反映されにくいという組織的な問題から、労働組合がパートタイムの問題を扱うのが困難であり、労働組合全体の議論の俎上に上がらなかった点が指摘されている。また、通史的なNassauerの研究からは、

高度成長期以来、労働組合はパートタイムに対して、「歓迎」、「反対」、「協約化」という3段階の戦略変更を取ってきたということが明らかになっている。

Hoff (1983 a, 1983 b) は所々で労働組合女性部の見解を織り交ぜながら、パートタイムを論じているが、本体の見解との齟齬はなかったのだろうか。労働組合内部においても、パートタイムに関する議論があったことが示唆されているが、どのような議論だったのかは明らかにされていない。また、各産別労組を対象とした Nassauer (1989) の研究においても同様に、労働組合内部の議論が捨象されている。労働組合内の女性部ではどのような見解を示していたのか明らかにされていない。

以下、本稿においては、初のパートタイムブームをむかえていたドイツの経済復興期から高度経済成長期において、DGB 本体と DGB 女性部と対比しながらパートタイムの位置付けを中心に分析していく<sup>2)</sup>。

### 3. ドイツ労働組合総同盟 (DGB) について

分析に入る前に、ドイツ労働総同盟 (DGB) の組織構成を見てみたい。DGB は 1949 年に 16 の労働組合を傘下におさめ結成されたドイツで最大のナショナルセンターである<sup>3)</sup>。また、DGB 内の女性比率は、1951 年に 17.1 %、1961 年には 16.9 %、1971 年には 15.3 % と減少している<sup>4)</sup>。DGB にはパートタイマーも組織されていることが DGB 関係者へのインタビューにより確認されているが、その割合や数値は現時点では不明である。一例として 1980 年代後半には 4 ~ 5 % のパートタイマーが組織されているとの指摘がある<sup>5)</sup>。

#### 3-1 DGB 本体について

DGB の組織は、連邦、地域本部、地域支部レベルに分かれているが、ここでは連邦レベルで見ていくことにする。DGB の機関は連邦委員会 Bundesvorstand、連邦評議会 Bundesausschuß、連邦大会 Bundeskongreß 並びに監査委員会 Revisionskommission から成っている。

DGB の最上部の執行機関である連邦執行委員会 Geschäftsführender Bundesvorstand (会長 Vorsitzende, 副会長 Stellvertretende Vorsitzende 2 名、6 人の中央専門部長 hauptamtliche Vorstandsmitglieder から成る) は、本部の協約政策、労働市場政策、女性、青年などの 20 余りに分割された各専門領域の部局を掌握する。この連邦執行委員会と、各单位組合の委員長から構成される連邦委員会は、毎月一回開催され、労働組合の政策的、組織的課題に取り組む。また、

各単位組合から派遣される委員，連邦執行委員会，地域本部委員長 Landesbezirksvorstand から成る連邦評議会は，3カ月ごとに開催される。そこには連邦職員・労働者，官吏，女性，青年評議会からも各1名が参加できる。

連邦大会はDGBの最高の機関であり，3年ごとに開催される定期連邦大会 ordentlicher Bundeskongreßでは，労働組合政策の基本方針や行動綱領 Aktionsprogramm が決定され，連邦大会に上程されている議案 Antrag を決議し，さらに最上部の執行機関である連邦執行委員会と監査委員会の選出をおこなう。各単位組合に割り当てられる代議員数は，その組合員数（DGBに対する上納金が支払われた組合員数）に応じて決定される。定期連邦大会とは別に，連邦評議会の決議または単位組合の過半数の要請により臨時連邦大会 außerordentlicher Bundeskongreßを招集することができる。また，単位組合の委員会 Vorstände der Gewerkschaften，連邦委員会 DGB-Bundesvorstand，地域本部委員会 DGB-Landesbezirksvorstände，さらに連邦女性評議会 Bundes-Frauenausschuß，連邦青年評議会 Bundes-Jugendausschußは，連邦大会に議案を上程できるようになっている（Nickel, 1995, p. 26）。決議された議案はその後の組合の活動に盛り込まれることになる。

### 3-2 DGB 女性部について

次にDGBの女性活動について見てみよう<sup>6)</sup>。DGBの女性活動もDGB本体同様，連邦，地域本部，地域支部レベルに分れているが，ここでは連邦レベルで見ていくことにする。DGBの女性活動は，連邦執行委員会内にある女性部<sup>7)</sup>と連邦女性評議会 Bundes-Frauenausschuß（女性部の責任者，各単位組合からの代表一名と地域本部の代表一名からなり，3カ月に一度開かれる），並びに3年ごとに開催される連邦女性会議 Bundes-Frauenkonferenzにより担われている。既に1949年創立時から，連邦執行委員会の中に女性部が設置されており（1950年1月1日から女性部は活動を開始する），また青年評議会と並び，女性問題を担当する連邦女性評議会 Bundes-Frauenausschußの設置が求められていた。1951年7月24日連邦執行委員会は「DGBにおける労働組合女性の指針 Richtlinien für die gewerkschaftliche Frauenarbeit im DGB」をDGB規約の中に盛り込むことをついに決定し，それを受けて連邦女性評議会，連邦女性会議が組織化され，今日に至るDGBの女性部の活動の基礎が固められた（DGBf, 8-10'85, p. 22）。

連邦女性会議では，約300名の各単位組合からの女性代議員が組合の女性政策についての討議をおこない，議案を決議する。連邦女性会議で決議された議案は，連邦女性評議会からDGB本体の連邦大会に上程することができる仕組みになっている。

#### 4. 経済復興期における DGB 本体と DGB 女性部の議論

##### 4-1 「伝統的家族像」を前提とした時短要求

戦後ドイツでの労働組合による週 40 時間への時短要求は既に 1952 年 10 月からおこなわれていたが、取り組みが本格化するのは 1950 年代半ば以降である。1955 年 3 月 29, 30 日 DGB 本体は『行動綱領 Aktionsprogramm '55』で、「1 日 8 時間労働による週休 2 日」を目指していた。1950 年代半ばからの労働組合の時短の主眼は、労働者保護や自由時間の獲得に置かれていた。DGB 本体の要求文書には従来の労働条件が過酷であり、「肉体的身体的障害になっている。疲労した力を取り戻すには休息時間が充分ではない。それでは家族生活が脅かされる」との記述がみられる。また、「週末が長くなれば、働く人間によりよい休養のチャンスを与え、(略) 自分自身を見つめ直す時間を取り戻せるだろう」<sup>8)</sup>、「土曜日が休みになれば、精神的肉体的にリラックスする可能性を大いにもたらす。文化、スポーツ、政治的活動をする時間を生みだし、特に家庭生活の安定に寄与するであろう」<sup>9)</sup>と、週休 2 日による週 40 時間への時短要求を掲げていた。

週休 2 日による週 40 時間を目指すこのような時短を推進するために前提となっていたのは、「主婦婚」<sup>10)</sup>に象徴される「伝統的家族像」であり、時短による家庭生活安定への貢献も強調されていた。週休 2 日を目指した 1956 年のメーデーに、DGB 本体は小さな男児が「土曜のパパはぼくのもの！ Samstags gehört Vati mir!」と呼びかけているポスターを用いて、時短キャンペーンを展開した。土曜日、日曜日と 2 日続くまとまった休みは、疲労した肉体の休養のためにも、家庭生活の充実のためにも必要とされた。このポスターに象徴的に表わされているように、家庭生活の充実のために土曜日に家に呼び戻したいのは「パパ」である。「ママ」は暗黙の了解のうちに、家にいることが想定されている。「パパ」が子どもの待つ家庭で、自由時間を人間らしく楽しく過ごすために、疲れ果てた労働力として過ごさぬよう、労働を「人間化」しなければならない。ドイツにおける労働組合の時短要求は、「伝統的家族像」を基盤として、それを強調した運動を展開して始まったのである。

では DGB 女性部は時短をどのようにとらえていたのだろうか。1951 年 7 月 24 日に定められた『DGB 女性部の指針 Richtlinien für die gewerkschaftliche Frauenarbeit im DGB』において示されているように、DGB 女性部の活動の重要課題の一つは、「主婦や母親としての二重の負担を負っている」既婚の就労女性の「関心をできる限り拾い上げ」ていくことであった (DGBf, 8-10 '85, pp. 41-44)。

戦後の復興期は、「伝統的家族構造と役割モデルの復活」に支えられ、女性が結婚を望めば

解雇されるなど、使用者のみならず労働組合も女性の「共稼ぎ」には不快の念を表明していたという（フレーフェルト，1990，pp. 246-248）。そのような中，DGB女性部は、「女性の二重負担の軽減」を主眼として時短に取り組んでいた。

DGB本体の時短への取り組みが本格化する1950年代半ば以降，DGB女性部も1日8時間，週休2日による賃金補償の週40時間労働の実現を求めていた（GBF52/53，p. 22；GBF54/55，p. 26）。だがDGB女性部の時短要求は，DGB本体の労働者保護や自由時間の観点とは異なっていた。1951年のDGB女性部設立以来，主婦や母親としての二重の負担を問題にしていたDGB女性部の時短要求は，「家族の世話ができるように，また仕事と家庭の二重負担軽減のため」であった（GBF54/55，p. 26；GBF56/58，p. 24）。「合理化，技術化により失われる労働力を再び新鮮にするためだけでなく，家族のことを世話できるように，仕事と家庭の二重負担を軽減するために，賃金補償の週40時間労働の実現を要求する」（PFK1955，pp. 337-339）ものだったのである。1957年6月に民法が改正され，「男女同権法 Gleichberechtigungsgesetz」とは言え，そこで規定されていたその内実は「伝統的家族像」に支えられた「主婦婚」であった。DGB女性部の関心はDGB本体同様に「主婦婚」を前提として，働く「ママ」も家にいるようになれば「家族の世話」ができ，仕事と家庭の「女性の二重負担の軽減」ができると，時短を進めていったのであった<sup>11)</sup>。

#### 4-2 DGB女性部によるパートタイムの導入：女性の労働権の確立と時短促進

経済復興期の当初，1955年頃，ドイツではパートタイムはほとんど存在しなかったという（Schudlich，1987，p. 19）。戦後ドイツにおけるパートタイムをめぐる議論は，経済復興期に「最後の予備軍を流れSogに巻き込む」（Heitbaum，1956，p. 217）ことを契機として1950年代半ばの経済復興期から，好景気による労働力不足と，とりわけ家事のためフルタイムでは働けない既婚女性の半日労働 Halbtagsarbeit あるいは半週労働 Halbwochenarbeit の就労希望という観点から議論されていた。

DGB女性部創設時（1950年）から既に，「家での仕事があるため，フルタイムでは働けない女性たちのために，半日の女性労働 halbtägige Frauenarbeit を用意するように」<sup>12)</sup> と，DGB女性部の中ではパートタイムの必要性が説かれていた。DGB女性部はパートタイムを女性の労働権確立のための可能性の一つとして位置付けていた。

DGB女性部は，「補助的な稼ぎ zusätzlichen Verdienst」，「副業 Nebenverdienst」として見なされているパートタイムの偏見を払拭し，パートタイムのフルタイムとの労働条件の格差，社会保障の格差を是正するなどパートタイムの質の改善を目指していた。「パートタイムは，家



庭での仕事の負担から、あるいは個人的な理由でフルタイムでは働けない女性のための就労の可能性である」から、「フルタイムと格差なく扱われねばならない」(GBF56/58, pp. 28-30)。DGB 女性部は、パートタイムの問題に積極的に取り組むようにと DGB 本体に要望していた。DGB 本体は、パートタイムを「副業」として見なし、パートタイムに関心が低かったが(GBF54/55, pp. 29-30)、1950 年代半ばによくパートタイムに関心を寄せるようになった。

好景気による労働力不足と、家事のためフルタイムでは働けず、半日労働 *Halbtagsarbeit* あるいは半週労働 *Halbwochenarbeit* を希望する既婚女性の就労希望を背景に、パートタイムをめぐる議論が巻き起こっていた。使用者は労働力が欲しいにもかかわらず、パートタイムを導入することにより組織編成を転換する必要性が生じる製造業では特に、パートタイムの導入を躊躇していたという(Heitbaum, 1956, p. 218)。

では、DGB 本体ではパートタイムをどのようにとらえていたのだろうか。1950 年代半ばに DGB 付属研究所の研究雑誌『WSI-Mitteilungen』に掲載された「女性のパートタイム労働」(Heitbaum, 1956, pp. 217-221)によれば、パートタイムは組織編成に手を付けずとも導入でき、高い成果が期待でき、パートタイムの導入によりフルタイムの長い労働時間を短くすることもできるとある。さらに休暇期の人手不足を乗り切ることができるなどと、パートタイムの利点があげられており(Heitbaum, 1956, pp. 218-219)、使用者の心配を振り払うかのように、積極的にパートタイムを取り入れようとする姿勢がうかがえる。労働組合も無論、もろ手を上げてパートタイムを推奨しているわけではない。パートタイムという就労形態を選択する女性は、「個人的な理由で、あるいは家庭の理由でフルタイムでは働けないのでパートタイムを選択」しているわけであるから、既に「二重に負担を負っている」。これらの女性が労働量のピーク時に登用され、高い成果が期待されるので、労働負荷にも気を付けねばならない。また、労働時間の長さや収入に制限なく、パートタイム女性にも社会保障の権利を与えること、安易な解雇からパートタイムを保護すること、これらの点が確立できたら、労働組合はパートタイムを肯定するとしている(Heitbaum, 1956, p. 221)。パートタイム導入により、労働力不足の解消になり、「国民経済に貢献できる」、「多くの女性に収入源を提供する」ことと共に、労働組合には別のもくろみがあった。それはパートタイムの導入が、前述の貢献とともに労働組合自体にも貢献をもたらすものととらえていたのである。いかにして労働時間を短くするかという観点からすれば、パートタイムは「女性の雇用関係に時短をもたらすことができる」ので、時短促進を全面に掲げていた労働組合の運動の利害と一致していたのである。またパートタイムは短時間で成果が期待できる、すなわち生産性から見ても高いと言うことができる。

「短時間で、高成果」という当時労働組合が押し進めていた時短の発想がパートタイムにも当てはまるので、パートタイム導入に積極的だったと考えられる。無論、「パートタイムを導入することにより、就労女性のための時短への道が否定されるわけではない」と、パートタイムの導入がフルタイムの時短を阻止しないようにと留意も付けられていた (Heitbaum, 1956, p. 221)。

このように労働力不足に貢献でき、就労希望の既婚女性に就労チャンスを与え、しかも供給側の既婚女性の仕事と家庭を両立させるため短時間で働きたいというニーズにも応えられるととらえた DGB 本体は、1950 年代半ばに慎重にはあるが、パートタイム導入に関心を寄せるようになった。1956 年 10 月の第 4 回定期連邦大会で、フルタイムの労働条件をパートタイムにも適応するように、疾病、年金、失業保険へのパートタイムの加入を求めた、DGB 女性部から提出された議案は採択された (GBF56/58, pp. 77-78)。

## 5. 高度経済成長期における DGB 本体と DGB 女性部の議論

### 5-1 労使合意のもとでの順調な労働時間短縮

1960 年代に入ると高度成長期を迎え、順調な経済発展を背景に、実質賃金の上昇と並んで、例えば金属産業においては、協約上の週労働時間が 48 時間から 45 時間、44 時間、42.5 時間、41.25 時間、40 時間へと短縮されていく。その背後には「一日の労働時間を長くすることとは生産性を低下させることになる」(ミュラー, 1972, p. 28) という発想があった。

1950 年代から 1960 年代半ばは、生産性向上、経済成長、完全雇用を背景とした安定した労使関係のもとに、時短と収入増が結びつき、技術的・組織的な合理化と労働時間の短縮により、労働を生産的に、集中的に使用することで労使共に基本的に合意が形成されており、その上で労働組合は 40 時間への段階的実現を要求していったのである (Schudlich, 1987, pp. 40-41, p. 58, p. 61)。

1950 年代半ばから 1960 年代半ばまで、協約による週 40 時間への段階的時短を実施する過程で、使用者には超過勤務や交代制の導入など、効率的な操業継続の道も開かれることとなり、労働組合もそれらを一定の枠内で「容認」していたという (宮前, 1992, pp. 46-47)。時短が進む一方で、パートタイム以外にも、交代制、超過勤務<sup>13)</sup>、操短といった「標準的労働時間」以外の就労形態も出現し、進展していった。それらが経済成長の鈍化と共に、問題を顕在化させていった。

1966/67 年に経済成長のかけりが見えはじめると、それまで実質賃金の上昇と引き換えに労

働負荷の増大を許していたが（アルトマン，1987，p. 64），「生活水準向上への欲求」同様に余暇時間に対する欲求を一層強め，反対に労働負担の増大に対する嫌悪感を増大させ」（徳永，1977，p. 306），労働運動が活発になる。1966/67年の不況の後のDGB本体では，「労働の人間化」が労働時間政策の中の重要なキーワードとなり，それは合理化に対する労働者保護という色合いを強め，時短要求の重点は週の時短から年休の増加による年時短へと移行し始める（Schneider，1984，p. 169，p. 175）。1968年には，金属・化学・印刷産業で熟練工の合理化による解雇阻止が問題となり，合理化保護協約が締結され（毛塚，1982，p. 5），また翌69年には金属労働組合が戦後初の山猫ストを打つなど，合理化をめぐる労使間の協力体制（「協調的行動懇親会 Konzertierte Aktion」）が崩れる兆しを見せ，1950年来の戦後復興期の経済的，社会的安定が終わりを告げることとなる（アルトマン/ベヒトレ，1987，p. 34）。

## 5-2 高度経済成長期のパートタイム

1960年代には順調な経済発展が進み，また，1961年8月にはベルリンの壁が建築され，それにより東側からの労働力流入が遮断されることとなり，ドイツは深刻な労働力不足に悩んでいた。また，フレーフェルトによれば，1960年代は生活水準の上昇とともに，物質的な要求が高まり，妻の就労により収入を得て，この欲求を満たそうと，既婚女性の就業率が高まる（フレーフェルト，1990，p. 249）。このような背景から，使用者は外国人労働者と並び，潜在的労働力として，フルタイムでは働けない女性を「発見」し（Klein，1995，p. 30），「女性が必要とされる」ようになる。しかしその多くはパートタイムという就労形態であった（GBF59/61，pp. 11-13）。それまでパートタイム導入に躊躇していた使用者は態度を一変し，「主婦の労働時間の希望に合わせて，使用者が譲歩」し，「必死に主婦の関心を集め，（パートタイム）求人に励むようになった」という（Quack，1993，pp. 76-77）。ドイツ使用者団体連盟（BDA）やFDPやCDUといった政党からも社会保障加入義務から免除するかたちでパートタイムの税制措置も提案され（GB62/65，p. 442；GB65/68，p. 470），女性を対象としてパートタイムは積極的に促進されるような方向へと変わっていく。1969年には，雇用促進法，公務員関係法が制定され，一連の積極的労働市場政策の流れの中で，とりわけ家族内の義務を担う既婚女性がパートタイムという形態で職場復帰することが促された。このようにして1960年代から1970年代の初めにかけて，戦後最初のパートタイム・ブームが到来する（柚木，2001）。パートタイム雇用者数（全体）の推移を実数で見ても，1960年代から1970年代の初めまで急増し，またパートタイム比率を見ても，1970年代に入ってドイツで全雇用者に占めるパートタイムの割合が10%を超える。パートタイムに占める女性の割合は，既に1960

年代半ばには80%を越え、1960年代後半には90%に達していた。

ちなみに、1960年代初めのパートタイムとは、週35時間以下、労働者と使用者の間での自由な取り決めにより、一日4～5時間を週4～5日間働いたり、一日8時間で週2～3日働いたりしていた(GBF59/61, p. 28)。当時のパートタイム形態は、先にあげた半日労働と並んで、通常の日勤Tageschichtに続けて、4～6時間就労する短時間シフトKurzschichtの一形態があった。それは「主婦シフトHausfrauenschicht」と呼ばれ(遅くとも22時に終了する)、使用者が労働力不足の解決策として就労していない既婚女性を開拓していった。この短時間シフトは通常の労働時間の前に、あるいは早番と遅番の間にも組み込まれたということである(Hoff/Weidinger, 1985, p. 32)。

### 5-3 DGB女性部のパートタイムへの取り組み

パートタイムを奨励することにより、既婚女性の労働市場への参入を促進したのは政府や使用者だけではなかった。「労働組合も、経営者も既婚女性を歓迎」していたという(フレーフェルト, 1990, p. 249)。労働組合もこのパートタイムという就労形態を、労働時間を短くすることにより就労する女性や母親の負担を軽減する手段として、「家庭に適合した」就労形態として歓迎し、支持したという(Nassauer, 1989, p. 63)。「組合の中においても、女性の労働権への中傷も少なくなく、家族的責任は女性にあり、その女性の二重負担を軽減するために、パートタイムを奨励していた」のであった(Pinl, 1977, p. 27)。

パートタイムを女性の労働権確立のための一手段として見なしていたDGB女性部は、フルタイム同様の扱いをするよう労働条件の改善や社会保障の保護を求めている。DGB女性部は、家庭と仕事の「女性の二重負担の軽減」策として、家庭での仕事のためフルタイムでは働けない既婚女性にとって、子育て期の一時的な就労形態としてパートタイムを認め、フルタイムと同等の保護を求めているのである。

とりわけDGB女性部では、既に1960年代からパートタイムを協約化することが議論されていた(1962年の第4回連邦女性会議)。1965年の第5回連邦女性会議において、パートタイムの労働強化の問題を取り上げると共に(PFK65, 議案 pp. 225-226)、社会保障を免除し、パートタイムを促進しようとするBDAに対して、次のような趣旨の議案が多く提出されている。

パートタイムは交通、クリーニング、サービス、小売業において、労働者不足から常態となっている。(略)パートタイムは、特に女性にとって、家族的責任のためにフルタイムで働けないが、働く可能性をもたらす就労形態である。この就労形態は(子育ての時期の)当該期間に職業との接点をもたらし、後のフルタイムでの職場復帰を容易にするものであ

る。健康を害しフルタイムで働けない人にとっての就労形態でもある。パートタイムは労働法上通常の雇用関係であり、ただ週や一日の労働時間の長さが異なるだけである。それゆえに、パートタイムにはフルタイム同様の法的、社会保障上、労働協約上の保護が与えられねばならない。疾病、年金、失業保険からの労働者、使用者双方の免除により、パートタイムを魅力的にしようという試みには、DGBは反対する。これはパートタイムの価値の引き上げではなく、パートタイムの悪化である（PFK65, 議案 pp. 277-278）。

社会保障加入義務免除によりパートタイムを促進しようとするBDAやFDPやCDUに対して、社会保障への加入などを求めてDGB女性部は反対した。パートタイムを社会保障免除をしてまで促進することは、「労働市場の緊迫した状態を緩和することにはならない」し（GB65/68, p. 470）、「パートタイムの悪化」を招きかねないからである。

だが、DGB本体は、既婚女性を歓迎しながらも、パートタイムの労働条件改善に積極的に取り組もうとはしなかった。DGB本体は、「家族的責任」は女性にあるものとの考えを持ち、「パートタイムの問題は女性の問題」、全体で扱うべき事柄ではない「特殊な問題」と位置づけ、パートタイムを支持しながらも、協約政策に取り組むなど、それ以上の対応をしなかったのである。

その後、DGB女性部は「パートタイムは、家庭での仕事のため Familienpflichten, フルタイムでは働けない、とりわけ女性のための就労形態であると見なされている。だが、パートタイムは女性だけでなく、健康上の理由でフルタイムでは働けない人々にとっての就労形態でもある」（GBF62/64, p. 30）と、パートタイムが女性の就業形態として固定されることへの警告を発しはじめる。しかし「女性の二重負担の軽減」という位置付けは、DGB女性部の中でも根強く存在していた。DGB女性部が中心となり作成に当たったという1969年10月に発表された『女性労働者に対するDGBプログラム Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes für Arbeitnehmerinnen』にも見られる。「家族的責任をもった女性の多様な機能を考慮した労働時間、例えばパートタイム Arbeitszeiten, die die mehrfachen Funktionen der Frauen mit Familienpflichten berücksichtigen, z.B. Teilzeitarbeit」<sup>14)</sup>と、女性労働者のためのプログラムの中で、女性にとっての仕事と家庭の両立策として、パートタイムという就労形態が考えられていた。また、1971年6月の第7回連邦女性会議においても、同様の考え方で『家族的責任をもった就業女性の負担軽減』という提案がなされた（PFK71, Initiativ 議案 22, pp. 313-314）。

## 6. まとめにかえて

まずこれまでの分析をまとめてみよう。

戦後、女性の雇用労働への進出が始まった頃、DGB 本体も DGB 女性部も、「伝統的家族像」を前提としての労働時間政策に取り組んできた。戦後ドイツでの労働組合による週 40 時間への時短要求は既に 1952 年 10 月からおこなわれていたが、取り組みが本格化するのは 1950 年代半ば以降である。経済復興期から高度成長期にかけて、順調な経済成長に支えられた比較的安定した労使関係の上に、「短時間で高成果」という合意形成がなされ、労働者保護を唱えつつも「伝統的家族像」を前提とした DGB 本体の時短運動により、労働協約による週休 2 日による週 40 時間労働が確立されていった。DGB 女性部も週 40 時間への時短に賛同するが、その重点はむしろ既婚女性の仕事と家庭の「二重負担軽減」におかれていた。

他方、時短の進行とともに、交代制やパートタイムなど労働時間の「標準的労働時間」以外の就労形態も出現していた。DGB 女性部は女性の労働権を確立していく中で、設立当初から、家庭責任のためフルタイムでは働けない既婚女性の労働権を確立するために、フルタイムと格差のない社会保障や労働条件を求めながらパートタイムの導入を進めていた。DGB 本体も 1950 年代半ばに、「短時間で高成果」をもたらすパートタイムに、時短にも貢献でき、なおかつ労働力不足を補う存在として、関心を寄せるようになった。50 年代半ばは、DGB 本体も DGB 女性部も、社会保障の権利、労働負荷の問題など、パートタイムが抱える問題を想定し、慎重にはあるが、使用者よりはむしろ積極的にパートタイムを取り入れていった。DGB 本体は、労働力不足に貢献でき、就労希望の既婚女性に就労チャンスを与え、しかも供給側の既婚女性の仕事と家庭を両立させるため短時間で働きたいというニーズにも応えられるととらえていた。これらの点から DGB 女性部も含め DGB 全体として、パートタイムの意義を認めていた。

1960 年代に入ると労働者不足から、使用者は外国人労働者と並んで、既婚女性に注目し、パートタイムを積極的に取り入れるようになる。DGB 本体も「家庭に適した」就労形態としてパートタイムを支持していた。DGB 女性部も、パートタイム保護やパートタイムの社会保障等の必要性を唱えつつも、パートタイムとは家族的責任のためにフルタイムでの就労が困難な女性の就労形態ととらえ、女性が「家事・育児をしながら、働いていく」こと自体に大した疑問を抱いていなかった。むしろそれを前提として、家事と仕事の「二重負担軽減」の方向で、女性の就労問題をとらえていた。当時はいわゆる家族的責任は女性が担うものという見解を、DGB 本体のみならず、DGB 女性部ももっていたのである。

だが DGB 女性部は、そのようなパートタイムは労働時間の長さが異なる「通常の就労関係」であるにとらえ、それは両立のための「一時的な就労形態」で、いずれはフルタイムに復帰していくものと期待していた。従って、労働条件や社会保障をフルタイムと格差なく扱うことを求め、1960年代から既にパートタイムの協約化が議論されていた。

1960年代の末の不況以来、高度経済成長の鈍化と共に労使間の安定関係にかけりが見え始め、経済成長の悪化とそれに伴う大量失業のために、労使間で見られた労働時間に関するコンセンサスの不調和が顕在化してくる。すると、使用者は、シフト勤務や操短等と並んで、必要に応じた労働力投入の手段としてパートタイムを利用するようになった。社会保障の適用除外という労働者にとって一見魅力的な措置を用意してまで、パートタイムを促進しようとした。

使用者が積極的にパートタイムを導入し始めると、パートタイムの問題が顕在化する。DGB 女性部内では、パートタイムの保護を求める声が高まるが、DGB 本体の対応は鈍かった。DGB 本体は、「家族的責任」は女性にあるものとの考え方をもち、「パートタイムの問題は女性の問題」、全体で扱うべき事柄ではない「特殊な問題」と位置づけ、パートタイムを支持しながらも、協約化に取り組むなど、それ以上の対応をしてこなかった。男性労働者に対しては、合理化保護協約の締結にこぎ着けたのとは対照的である。

DGB 女性部は、フルタイムの女性の「二重負担軽減」策として時短を進め、もう一つの「二重負担軽減」策としてはパートタイムを認めざるを得ず、仕事と家族の両立策をめぐって二つの就労パターンに対処していくしかなかった。仕事と家庭の両立のために女性が労働時間を調整することに対しては、DGB 女性部からも異論は唱えられなかった。戦後の復興期から経済成長期における DGB 女性部の対応は、「伝統的家族像」に則った既婚女性の「二重負担軽減」策といえるだろう。戦後の復興期から高度経済成長期にかけての労働組合の労働時間政策は、DGB 本体も DGB 女性部も、「伝統的家族像」を前提とした時短促進であり、パートタイムによる既婚女性の「二重負担軽減」策であった。

限られた資料からの分析であるが、本稿で明らかになったことは以下の通りである。

1960年代から1970年代初めにかけてのパートタイムブームは、使用者、政府のみならず、DGB 本体そして DGB 女性部からも支持されて生じたことになる。特に先頭にたったのは女性の労働権確立を目指す DGB 女性部だった。DGB 女性部は、当初から社会保障や労働条件などフルタイムと格差のない条件をパートタイムにも求めていたが、女性が働くことへの関心の低かった DGB 本体は、既婚女性を「歓迎」し、「家庭に適合した」パートタイムを支持しながらも、パートタイムの問題には触れることがほとんどなかった。

このように DGB 女性部と DGB 本体は、時短並びにパートタイム導入に関して、若干の対

応のずれはあるものの、基本的には大きな見解の相違は見られない。つまり、DGB女性部がDGB本体と同様に、従来の性別分業観にのっとって既婚女性への対応をしている限りにおいては、DGB本体との間で対立として表面化するまでには至らなかった。当該時期においては、DGB女性部も家族的責任は女性にあるという位置付けで、性別分業観を内面化し、従来のジェンダー関係を変革していこうとする発想はDGB女性部にも希薄だったと言えよう。

## 注

- 1) 1990年10月に東西ドイツは統一された。本論では断りのない限り、それ以前の「旧西ドイツ」を指す場合も「ドイツ」と記述する。
- 2) 同様の問題意識から、戦後からドイツ統一までの詳細な分析は柚木、2000を参照されたい。
- 3) 1978年9月には17の産別労組を傘下におさめていたが、1990年代には産別労組間で合併が進み、現在は8の産別労組がその傘下にある(2003年現在)。以下の記述は次の参考文献を参照した。前島, 1981; 佐護, 1991; Nickel, 1995.
- 4) Schneider, 2000, pp. 582-583より算出。
- 5) 穴水, 1991より。
- 6) DGB女性部の歴史、組織については、DGBf, 8-10 '85, pp. 17-26; DBGf, 1-3 '89, pp. 1-32を参照した。
- 7) DGB女性部の名称は設立以来、何度か変更になっている。本論文では便宜上、女性部に統一する。
- 8) 1955年3月29/30日のDGBの『行動綱領 Aktionsprogramm '55』より。(Schneider, 1984, pp. 154-156, p. 244)
- 9) IG Metall代表Otto Brennerによる1956年10月のハンブルクでの講演記録より(Achten, 1984, pp. 187-196)。
- 10) 1957年6月に民法が改正され、「男女同権法 Gleichberechtigungsgesetz」と言われるものの、「妻は労働(通常は家事の遂行)を通して家族の扶養に寄与、妻の自由な労働を禁じる」(広渡, 1990, p. 292)と、そこで規定されていたその内実は「主婦婚」であった。
- 11) 週休2日より休みになった土曜日には家事をしていたという(Schudlich, 1987, pp. 28-29)。
- 12) 1949年の女性会議 Trizonale Frauenkonferenz der Gewerkschaften より(GBF52/53, p. 24)。
- 13) 60年代に2時間、70年代には4時間の超過勤務があり、増加傾向にあった。また超過勤務は、女性より男性の方が多かった(Achten, 1984, pp. 186-187)。
- 14) 『女性労働者に対するDGBプログラム』の出典は、DGBf 8-10 '85, p. 63(73年版), Pinl, 1977, p. 157(69年版)。

## 参考文献

Achten, Udo, 1984, *Mehr Zeit für uns, Dokumente und Bilder zum Kampf um die Arbeitszeitverkürzung*, Bund-Verlag  
穴水伴久, 1991, 「ドイツ/パートタイム労働の現状—ある実態調査分析から」, 『日本労働研究雑誌』,



No. 375, pp. 60–63

- アルトマン, ノルベルト, 1987, 「新技術と労働組合—産業レベルにおける合理化と労働の人間化」, 野村正實, ノルベルト・アルトマン編, 『西ドイツの技術革新と社会変動』, 第一書林, pp. 61–92
- アルトマン, ノルベルト/ベヒトレ, ギュンター, 1987, 「技術革新と労働—1970年代, 80年代の西ドイツ産業社会学—」, 野村正實, ノルベルト・アルトマン編, 『西ドイツの技術革新と社会変動』, 第一書林, pp. 31–60
- DGB, “Geschäftsbericht des DGB” (GB と略す) 各年版
- DGB, “Geschäftsbericht des DGB, Frauenabteilung im DGB- Bundesvorstand” (GBF と略す) 各年版
- DGB, “Protokoll Bundesfrauenkonferenz des DGB” (PFK と略す) 各年版
- DGB, “frauen und Arbeit”, Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen im DGB- Bundesvorstand. (DGBf と略す)
- Deutschmann, Christoph, 1983, “Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. Zur Entstehungsgeschichte und Funktion des Normalarbeitstages”, in: Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Campus Verlag, pp. 32–45
- フレーフェルト, ウーテ, 若尾・原田・姫岡・山本・坪郷訳, 1990, 『ドイツ女性の社会史 200年の歩み』, 晃洋書店
- Heitbaum, Heinrich, 1956, “Teilzeitarbeit der Frauen”, in WSI Mitteilungen, 10/1956, pp. 217–221
- 広渡清吾, 1990, 『二つの戦後社会と法の間 日本と西ドイツ』, 大蔵省印刷局
- Hinrichs, Karl, Offe, Claus, Wiesenthal, Helmut, 1983, “Der Streit um die Zeit Die Arbeitszeit im gesellschaftspolitischen und industriellen Konflikt”, in: Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Campus, 2. Auflage, pp. 8–31
- Hoff, Andreas, 1983a, “Warum sind die Gewerkschaften gegen flexible Arbeitszeitregelungen?”, in: Offe, C., Wiesenthal, H. Hrsg., *Arbeitszeitpolitik Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Campus, pp. 204–218
- Hoff, Andreas, 1983b, “Arbeitsmarktentlastung durch Ermöglichung freiwilliger Teilzeitarbeit”, in: Kutsch, Thomas/ Vilmar, Fritz (Hrsg.), *Arbeitszeitverkürzung. Ein Weg zur Vollbeschäftigung?*, Westdeutscher Verlag, pp. 221–242
- Hoff, Andreas /Weidinger, Michael, 1985, *Handbuch Teilzeitarbeit Hilfen zur Einführung, Organization und vertraglichen Gestaltung von Teilzeitarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer* (=Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht Sozialforschung 127)
- 毛塚勝利, 1982, 「西ドイツにおける技術革新・合理化と労働組合—70年代の協約政策を中心に—」, 日本比較法研究所, 『比較法雑誌』第15巻4号, pp. 1–60
- 毛塚勝利, 1989, 日本労働協会編 『西ドイツの労働事情 構造変化と日系企業』, 日本労働協会
- Klein, Martina, 1995, *Gewerkschaften und Teilzeitarbeit in Deutschland*, Nomos Verlagsgesellschaft
- レントツ, イルゼ, 柚木理子訳, 1993, 「コーヒーカップとコンピュータのはざま—女性の職業意識の変化とジェンダーで分断された労働市場の変化」, 原ひろ子・大沢真理編 『変容する男性社会—労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp. 3–31
- 前島巖, 1981, 「国際労働運動の潮流 ドイツ労働総同盟 (DGB)」, 『世界の労働』第31巻, 第9号, pp. 32–39
- 宮前忠夫, 1992, 『週労働35時間への挑戦—戦後ドイツ労働時間短縮のたたかい』, 学習の友社
- ミュラー・A, 1972, 「西ドイツにおける労働時間」, 『世界の労働』, 第22巻第4号, pp. 26–29
- Müller-Jentsch, Walter/Ittermann, Peter, 2000, *Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950–1999*,

Campus.

- Nassauer, Melanie, 1989, "Gewerkschaftliche Tarifpolitik zu Teilzeitarbeit—Skizze der Geschichte eines "verqueren" Regelungsbereichs—, in; Müller, Ursula/ Schmidt-Waldherr, Hiltraud Hrsg. *FrauenSozialKunde Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein*, VSA-Verlag, pp. 58–73
- Nickel, Walter, 1995, *Taschenbuch der deutschen Gewerkschaften*, Bund-Verlag
- 西谷敏, 1992, 『ゆとり社会の条件 日本とドイツの労働者権』, 労働旬報社
- 野田進, 1988, 「総説」, 欧米諸国のパートタイム労働対策の状況に関する調査研究会, 『諸外国のパートタイム労働対策の概要』, pp. 1–7
- オルニイ, シャウナ L., 1999, 『変化する世界と労働組合 先進各国の課題と展望』, 第一書林
- OECD, 1995, 『産業構造変化と女性雇用』, 財団法人 21世紀職業財団
- Pinl, Claudia, 1977, *Das Arbeitnehmerpatriarchat—Die Frauenpolitik der Gewerkschaften*, Kiepenheuer & Witsch
- Quack, Sigrid, 1993, *Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen*, edition sigma
- 佐護譽, 1991, 「ドイツ連邦共和国の労働組合」, ガウグラー, カーデル, 佐護譽, 佐々木常和, 『ドイツの労使関係』, 中央経済社, pp. 15–48
- Schneider, Michael, 1984, *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeit-verkürzung*, Bund-Verlag
- Schneider, Michael, 2000, *Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute*, Dietz
- Schudlich, Edwin, 1987, *Die Abkehr von Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitseiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*, Campus
- ゼンゲンベルガー, ヴェルナー, 1987, 「規制緩和と柔軟性の模索—最近10年間の西ドイツの雇用政策・労働市場政策」, 野村正實・ノルベルト・アルトマン編, 『西ドイツの技術革新と社会変動』, 第一書林, pp. 191–215
- 鈴木宏昌, 1992, 「ヨーロッパにおける労働時間の動向」, 法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』, No. 409, pp. 24–35
- 徳永重良, 1977, 「ドイツ資本主義と労資関係」, 戸塚秀夫, 徳永重良編『現代労働問題 労資関係の歴史的動態と構造』, 有斐閣, pp. 217–314
- 柚木理子, 2000, 「ドイツの労働組合の労働時間政策 —DGBとDGB女性部を事例として—」, お茶の水女子大学 博士論文 (未刊行)
- 柚木理子, 2001, 「『時短先進国』ドイツにおける雇用の再編—1960年代から1980年代のDGBの政策を中心に」, 『川村学園女子大学研究紀要』第12巻第3号, pp. 131–153
- 和田肇, 1988, 「西ドイツのパートタイム労働法制」, 欧米諸国のパートタイム労働対策の状況に関する調査研究会, 『諸外国のパートタイム労働対策の概要』, pp. 117–156

[本稿は、博士論文の一部に加筆、修正を加えたものである。]