

萩原久美子著

## 『「育児休職」協約の成立

——高度成長期と家族的責任』

評者：武石恵美子

職域や賃金など職場における男女間の格差の背景には、男女間の平均勤続年数の違いがある。女性の勤続の大きな障害となっているのが、言うまでもなく妊娠・出産・育児である。しかし、乳幼児をもつ無業の女性は就業を希望する割合が高い。就業を希望しながらも継続就業が難しい女性を支援する仕組みとして、勤労婦人福祉法に女性労働者を対象とする育児休業制度を事業主の努力義務として規定したのが1972年である。それから遡ること7年前の1965年に、全国電気通信労組（全電通、現在のNTT労組の前身）と日本電信電話公社（公社、現在のNTTの前身）との間で、「育児休職」協約が取り交わされた。本書は、その構想、締結、その後の職場での活用という経過を、当時の資料の丹念な調査や当時の関係者への聞き取りにより、時系列で再構成している。

本書の問題意識や分析視角は「序章 組織のジェンダーと〈家族的責任〉」で述べられている。全電通の「育児休職」制度がなぜ構想され、協約化までに何が問題となり、制度は労働組織のジェンダー関係にどのような影響をもたらしたのか。この問いかけに対して、職業を営む「労働組織が構築してきたジェンダー関係と各アクターの相互作用のダイナミズムから、とら

え直」すことを試みた労作である。この問題意識の背後には、半世紀前に一つの組織で提起された「育児休職」制度が、その後法制化という形で進められてきた両立支援制度に連なる課題を内包しているとの認識がある。

序章に続く8つの章で、「育児休職」協約の「Ⅰ 構想から提起、議論へ」、「Ⅱ 要求化決定から交渉、締結まで」、「Ⅲ 協約化後」の3つの時期に分けて、議論が展開される。本書の構成に沿って、当時の議論や職場の実態を追いかけてみたい。

まず第Ⅰ部「第1章 電電公社とその職場のジェンダー」では、協約が締結されるまでの公社の職場について、ジェンダーの視点から分析を行っている。当時の公社の職場の実態は、職域、昇進、職場におけるジェンダー間分離の明確さで特徴付けられる。すなわち、水平的・垂直的・空間的なジェンダー間分離である。その中で、典型的な女性職が電話交換職で、ピーク時の1964年には5万6,000人にのぼり、その99%は女性であった。この電話交換職に求められるスキルが、電話の自動ダイヤル化という技術の変化により、「交換技術（電話をつなぐという技術）」から「声のサービス」へと転換することにより、女性らしい感情管理がサービスの質と結びつくことによって、さらにジェンダー化していく。ジェンダー化された職場は、女性が働くことを保障された職場でもあり、女性の定着は地方の中小都市を中心に高まっていった。しかし一方で、自動ダイヤル化は、1950年代以降、電話交換職の余剰人員対策への圧力を高めていく。特に電話交換職のスキルは短期間で熟練するにもかかわらず、その後も勤続し、それとともに賃金が上昇していく実態から、既婚女性を事実上のターゲットとした余剰人員対策が実施される。公社の「基幹職種」であった電話交換職に合理化の波が押し寄せたことが、その

後の全電通の合理化闘争や方針確立において、ジェンダーの観点から興味深い展開をたどることになる。

続く「第2章 全電通『育児休職』構想と論争」では、公社側の既婚女性を主たる対象とする余剰人員対策に対する、労働組合運動を基盤とした女性の抵抗に端を発する「女性の労働権」確立を目標にした「育児休職」論争が展開される。「育児休暇」として1961年に構想が提起されて以降の議論の行方は、非常に興味深い。女性の勤続を支援して男女間の賃金格差を是正することを通じた「男女平等達成」の実現を最終目標として、1964年に全電通において「育児休職」要求の決定がなされる。「育児休職」要求化決定までの過程で、公社が進めてきた人員合理化に対し、「労働組合の存在意義」の観点から制度化を援護する男性の組合幹部が、重要な役割を果たすことになる。すなわち、女性の特殊な問題ではないという姿勢で労働組合がこの問題に対処するのである。しかし、一方で「育児休暇」制度は、その構想から制度内容を詰めていく過程で、いくつかの批判をくぐりぬけなくてはならなくなる。育児休職と保育所の関係の整理、育児休職の社会的な意義など、制度の根幹にかかわる論争が繰り返された。特に育児休職は個人的な解決にすぎないという個人化批判に対しては、母子関係を保護するために母親の育児を保障し子どもの健やかな成長に資するという視点を強調することで、個人化批判を乗り越える。しかし、この戦略は、皮肉にも育児は母親の役割という流れに拍車をかけることにつながり、その後の制度化から運用のプロセスにおいて、近代家族モデルにおける母親イデオロギーを内包することとなる。これがジェンダーの視点からは大きな課題を残したというのが著者の主張である。

第Ⅱ部は、1964年7月の全電通の全国大会で

要求化が決定された「育児休職」協約を公社に提出し、1965年に協約が締結されるまでの道筋が分析対象である。公社職場の特性を前提とする労働組合の内部のジェンダー関係と、意志決定メカニズムが議論される。

「第3章 全電通の意思決定メカニズムとジェンダー」においては、「育児休暇」という「女性の要求」が、同時に公社の「基幹職群からの要求」であったという特殊事情を背景にした、全電通の意思決定メカニズムの特徴が明らかにされる。全電通が拠点とした公社では、女性が電話交換職という特定の職種に集中している実態から、「女性」グループである前に、一職種集団として組織内でのプレゼンスを維持することになる。この実態が、全電通の中で職域集団としての代表性の確保につながり、全体の意思決定プロセスにおいて影響力を発揮したというのが著者の分析である。しかし、労働組合内部では、「女性」組合員は「男性」組合員と比べて「意識」が低いとみられ、そこにはジェンダー関係が構築されていたという現状も指摘される。

電話交換職場の女性という限られた集団を中心に構想された「育児休職」構想が、全電通にとって極めて重要な課題であった合理化反対闘争の中に組み込まれ、協約成立へと大きく前進していく背景は、「第4章 技術革新・合理化反対闘争と『育児休職』」において述べられている。当初は女性の間でもその必要性に関して意見が集約されていなかった「育児休職」協約であった。しかし、電気通信技術の進歩により合理化が進む職場で、技術の受け入れに強硬な手段をとった全通に対して、柔軟な姿勢を示す全電通では労働条件の確保を労働協約によって実現するという基本路線の上で、合理化への現実的な闘争を展開する。合理化闘争において、新しい技術導入による甚大な影響を受けるのが

電話交換職であり、当該職種を担う大多数の女性の雇用、労働条件の確保は、労働組合の運動の中でも重要な位置を占めることとなった。「育児休職」は一部女性の特殊な要求でなく、合理化闘争における労働条件確保の一環と位置づけられたのである。

「第5章 特別退職法案と『育児休職』」では、電話交換手のリストラ策として、希望退職者に対する優遇制度を盛り込んだ「特別退職法」が紆余曲折を経て1964年6月に国会で成立するのを受け、これへの対抗手段として全電通が「育児休職」制度を会社に対して要求する経緯が描かれていく。同法の成立が、全電通の「育児休職」協約化を進める重要な契機となった。1964年8月に全電通から「育児休職」の要求を受けた会社は、代案として「再採用（現在の再雇用）案」を提示し、その後労使の駆け引きが始まる。1965年3月、休業中の所得保障を全電通が譲歩し、「育児休職」制度の導入が決定する。著者は、「男女で組織される労働組合が組織として、労働者の雇用維持と労働権確保の観点から〈家族的責任〉にアプローチした協約化」としてその「先進性」を指摘する。同時に、会社側に関しては、「『女性は働く』という視点を取り入れ、従来の労務管理のパラダイム転換へと至っている」と「経営体としての先進性」を評価する。「育児休職」の協約化により、「女性の就労継続をめぐる職場のジェンダー変容を促した」のである。しかし一方で、構想の段階で強調された「婦人の労働権確立」という側面は曖昧になった点を批判する。特に、「育児という天性をまっとうする」母性イデオロギーに基づく母親役割が、「育児休職」の社会的合意形成を容易にしたことが、今日にまで引き継がれる課題となっているとの認識があらためて示されている。

こうして1965年5月にスタートした育児休職制度の導入後の会社、全電通、職場の変化を追

うのが第Ⅲ部のテーマである。

「第6章 『育児休職』の受容と定着」では、育児休職制度が社会一般にも、また会社で働く女性職員からおおむね好意的に受け入れられた事実が指摘されている。しかし、利用者の評価を分析すると、育児後も就業継続をする女性が、母親役割と就業の両立に困難を感じている現状も明らかになる。

労働組合としての取組みは、「第7章 全電通の両立支援と男女平等の視角」で詳述される。「育児休職」協約化後、全電通は、女性の就業継続に関する要求を打ち出すが、特に1日の労働時間を短縮する特別勤務制度において、母性イデオロギーがさらに強調されることとなる。また、コンピュータ技術の導入により、電話交換職が周辺化し、その職務の定型性により、育児期の女性が働きやすい「女性の職場」としてとらえられるようになる。「育児休職」をはじめとする両立支援制度が職場のジェンダー関係にメスを入れることはなかったと総括される。

他方、「育児休職」によって女性の就業継続を前提とする人事・労務管理を目指す会社の取組みが紹介されるのが「第8章 女性活用と〈家族的責任〉をめぐるジェンダー」である。その一つが、女性の職域拡大のモデル職場として、女性を管理職はじめ営業や電信、機械関係に配置した「女子局」である。既存のジェンダー体制と女性活用という変革の間で、女性が適応、あるいは反発をしながら、それぞれに職業生活と家庭生活をめぐる戦略をとり、それが職場の中で新たなジェンダー・メカニズムを生む状況が、インタビューをもとに生き生きと描かれる。

以上の経過を総括するのが、「終章 全電通『育児休職』協約の今日的意義」である。全電通の「育児休職」協約の成立過程からその後の組織におけるジェンダー関係の分析を通じて、

構想時点での「男女平等の実現」という理念が薄れ、性別役割分業を前提とする近代家族モデルが制度に内包されていったことを批判的に指摘する。高度経済成長に進行した「主婦化」規範と、男女平等理念がぶつかり合った結果ともいえる。「育児休職」は、「企業と家族の関係にできる限り抵触しない女性労働者像」に重点を置き、「男女平等な職場達成」という構想時の理念が後退したことへの課題が提起されている。「育児休職」協約の事例からジェンダー再生産と変容のメカニズムとしての5つの要因（テクノロジー、合理性の解釈、職場を規定するジェンダー分析とその対応、職場における家族的責任の設定やそれへの認知、労働組合の存在）について指摘する。最後に、「育児休職」協約から半世紀が過ぎながら、当時の問題意識が現代でも新鮮に受け止められることへの課題を提起する。育児とは何か、その担い手はどうあるべきか、育児の社会化とは、という重い問いが投げかけられている。

以上概要を見てきたように、本書は、企業が育児休業制度を導入する先鞭をつけた公社の育児休職制度が導入される過程を、労働組合の詳細な資料や当時の関係者への聞き取りを通じて時系列で明らかにした史料として非常に高い価値がある。男女雇用機会均等法成立までさらに一世代分の時間経過を待たなければならない60年代、女性の労働を社会的に意義づける理論的支柱も不十分な時期に、働く女性たちが、自分たちそして後に続く女性の労働権をめぐる「育児休職」協約を成立させたのである。この足跡をたどるとき、この間半世紀にわたる女性の就業環境の基礎が、法律や社会制度以前に女

性が働く現場で築かれていたことをあらためて認識することができる。

しかし、本書は、「育児休職」協約の成立に努力した人たちを称賛し、他企業のモデルとなる制度構築に賛辞を送ることにとどまらない。研究者の立場から、当時の社会全体のジェンダー秩序に目配りをしつつ、職場のジェンダー・メカニズムに接近しながら、その限界と課題を冷静に分析している点が重要である。

最後に評者として仕事と育児の両立支援に関する課題を提起したい。本書では、「育児という天性をまっとうする」母性イデオロギーが「育児休職」協約の成立で前面に出てきたことに批判の目を向ける。しかし、1960年代という時代背景を考えると、全電通が協約成立を勝ち取るための一つの戦略であったとも考えられる。むしろ、その後の育児休業制度の法制化や定着を進める過程において、この制度が女性の労働権確立のための環境整備の一つの施策であることを、丹念に確認していく作業が不十分であったことが批判されなければならないのだろう。同時に、女性の労働権確立は、稼ぎ手としての「家族的責任」しか担っていない男性の働き方にメスを入れなければ困難であることへの現状認識を持つことが必要だったように思う。全電通における真摯な「育児休職」協約締結までの行程をたどり、あらためて今日の両立支援における課題や今後の両立支援の在り方を考えることができたように思う。

（萩原久美子著『「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族的責任』勁草書房、2008年5月刊、ix+315頁、定価3,500円+税）

（たけいし・えみこ 法政大学キャリアデザイン学部教授）