



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	電々公社における育児休職制度の実態と婦人労働問題の当面する課題
Author(s)	利田, 昌子
Citation	北海道大學教育學部紀要, 21, 145-173
Issue Date	1973-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29080
Type	departmental bulletin paper
File Information	21_P145-173.pdf



電々公社における育児休職制度の実態と 婦人労働問題の当面する課題

Childcare problems in the married women's labor
— A survey on the lay off system for baby care at the
Nippon Telegraph and Telephon Corporation —

利 田 昌 子

目 次

はじめに	第3章 育児休職制度の今後の課題
第1章 育児休職制度の実態と問題点	第1節 実態調査からみたまとめ
第1節 電々公社における育児休職制度設置の経過	第2節 育児休職制度の位置付け
第2節 育児休職制度利用者の実態	第3節 電々公社における保育所設置運動の現状と展望
第3節 育児休職制度利用上の特徴とその問題点	第4節 特別勤務制度の位置付け
第2章 育児休職制度非利用者の実態	第5節 育児休職制度の問題点と改善方策
第1節 育児形態	第6節 職場復帰と職業訓練
第2節 実態分析における特徴とその問題点	むすびに

概 要

本論文は70年2月および71年6月の2度にわたり札幌市外電話局に働く婦人労働者を対象に行なった個人面接調査の結果をまとめたものである。調査対象者は29名であった。本論文の目的は、婦人労働者の職場生活および家庭生活の実態を育児を中心に考察し、育児休職制度が現在果たしている機能と今後の課題を明らかにすることにある。実態調査の結果を通じて次のことをいうことができる。

- 1 現行の育児休職制度は、婦人労働者の労働と育児の両立という課題について一定程度有効な役割を果たしている。
- 2 育児休職制度の有給化はこの制度本来の機能を十分に発揮させるうえで必要不可欠の条件である。
- 3 育児休職制度を利用する動機として、母子の健康に関する要因が一定の比重を占めており、産後休暇延長を含めた母性保護の諸制度の充実が望まれる。
- 4 婦人労働者が職業を継続するうえで保育所の整備は基本的条件である。交替勤務においては当面夜間保育所なども含めた勤務形態に見合った運営内容の保育所が追求される必要がある。
- 5 育児責任を負う婦人労働者の勤務形態については、労働時間や賃金補償の面も含め一層の検討が必要である。
- 6 育児休職後の職場復帰に際しては職業訓練を保障することが、「合理化」の進展に抗して婦人労働者の職場を確保し拡大して行くためにも、明確に位置づけられなければならない。

はじめに

1960年代以降における婦人労働者の増加はめざましいものがあり、雇用者総数の中に占める割合は3分の1をこえるに至った¹⁾。また、内容的には、その4割を既婚婦人が占めており、この傾向は年々強まっている。それとともに、職業生活と家庭生活、とりわけ育児との両立が、婦人労働者にとって一般的かつ重要な課題となりつつある。

従来、この問題の解決は、保育所や個人に子どもを預けて働き続けるか、あるいは一旦退職しパートタイマーになるかのいずれかに多く頼ってきたが、前者は、婦人労働者に課せられる職場復帰と育児という二重負担の大きさ、後者は、その不安定な短期雇用者の性格が問題とされてきた。

ところで、65年に全電通労組と電々公社の間で「育児休職制度に関する了解事項」が締結され、以来、この制度は、職業生活と育児の両立を図り、あわせて長期的な職業継続を可能にするものとして、婦人労働力政策において多くの関心を集めている。

日教組においては、婦人教師の多数が育児を個人的な処理に委ねており、その結果、年間約5千人が育児のために退職せざるを得ない実態を重視し、67年より「女子教育職員育児休暇法」制定の運動を進めてきた。その内容は、①選択権・②有給制・③先任権（原職復帰）の3原則を基本としている。また、自治労、医労協においても、これら3原則に立つ育児休職制度を要求し取り組んでいる²⁾。

これらの動きはいずれも、労働組合が、保育所の絶対的不足という現実をふまえ、婦人労働者の職業継続を保障することを目的として積極的に制度化をめざしているたたかひの事例であるが、他方、70年に専売公社が全専売労組に提案した育児休職制度は、「合理化」計画推進の一方策としての性格が強いといわれる³⁾。

一方、民間企業においても、電々公社での制度化を契機として、婦人労働者の育児問題に取り組む姿勢が見られ、東京電気化学、浦瀬染工等における育児休職制度、松下電器、第二精工舎等電機労連傘下企業の出産育児退職者再雇用制度などが採用されている。これらの動きは、労働力不足という状況の中での婦人労働力確保対策と密接な関連があると考えられる。

72年の68国会で成立した「勤労婦人福祉法」の中でも

「育児休業」が取り上げられているが⁶⁾、これは、育児の責任を婦人労働者個人に帰していること、具体的な保護・保育施策のないことから見て、民間企業における一時解雇・再雇用の方向をとる危険性が大きいといえよう。

以上見てきたように、育児休職制度はその意図も形態も種々さまざまなままに、婦人労働者の育児問題に対する方策として現在一般化し定着しつつある。育児休職制度が婦人労働者の権利拡大とどのように関連するのか、育児問題の実際の解決策となりえているか、その改善点および今後の発展方向はどのようなものかを明らかにすることは、婦人労働問題が現在当面している大きな課題であるといえよう。本論文では、実態調査を通じて婦人労働者が置かれている育児の現実とそこでの育児休職制度の機能を検討したい。

第1章 育児休職制度の実態と問題点

第1節 電々公社における育児休職制度
設置の経過

65年、「育児休職」試行に関する協約が締結され、3年間の試行期間を経て68年より本実施に入ったこの制度は、婦人労働者の比重が高く、かつ婦人が基幹職種に従事している公共事業体における本格的な制度化という点で、わが国において画期的なものであった。

ところで、電々公社（以下公社と省略する）において育児休職制度が採用された背景には以下の事情がある。

53年に始まる公社の長期計画は、市内・市外通話の自動化・即時化がその中核をなしてきた。そのため、主要な合理化は電話運用部門において行なわれ、電話交換手は要員整理の最大の直接的対象となった。第1次から第3次計画において採られた公社の婦人労働力政策は、

表1—1 「合理化」による配置転換協議対象者数
(電話交換部門)

協議理由	期 間	第1次	第2次	第3次	計
自動改式 (自動化 中継機械化)		3,171	9,988	14,061	27,220
開局 (直営化も含む)		1,113	4,361	7,239	12,713
計		4,284	14,349	21,300	39,933

資料出所 『月刊全電通』1968年9月号

電々公社における育児休職制度の実態と婦人労働問題の当面する課題

「合理化」によって過剰となった人員を、可能な限り円滑に増員を要する局に振り向けることに主要な関心がおかれ、大量の配置転換が実施された。その規模の大きさは、表1—1に見るとおりである。

すなわち、既婚婦人労働者に対する遠隔地への配置転換は、実質的な退職強要につながるものであったが、さらにこれと並行して、54年には退職勧奨、58年には28歳以上女子職員の希望退職公募、59年には退職金10割増しによる希望退職公募、さらに64年には特別給付金⁸⁾を内容とした電話自動化に伴う退職者への特別措置などが次々ととられ、婦人労働者の首切りが「合理化」対策の基本

となってきた。その姿勢は現在でも変わっていないと考えられる。

しかしながら、第3次計画中期以降、それまでの「合理化」の結果もたらされた要員の減少に加えて、第4次計画で電話交換要員の絶対的減少を見込んだこと、さらに、新規採用者抑制と職場の要員削減が徹底して行なわれたために、職場では著しい人手不足の現象が現われている。つまり、既婚婦人の増加に伴い産前産後休暇や育児時間の取得率が必然的に高まったのに対し、欠務補充が完全には行なわれない状態が一般化したのである。表1—2はその一例を示すものである。

表1—2 電話運用部門・欠務補充表

欠 務 理 由	病気休暇	産前産後 休 暇	訓練欠務	退職およ び配 転	育児時間	スクー リング休暇	そ の 他	合 計
発 生 数 (A)	3,143名	6,646	8,739	4,112	10,552	190	3,680	37,053
補 充 数 (B)	927名	5,833	3,849	3,564	6,037	70	0	20,280
充 足 率 $\frac{B}{A}$	29.6%	87.8	44.0	86.7	57.2	36.8	0	54.7

資料出所 『月刊全電通』1964年12月号

注 富山、横手、敦賀、小浜、熊谷、川越、湯沢、上の山電話局を対象にした調査。

このため公社は後補充対策として臨時雇や退職者名簿作成などの措置を講じたが、ここに明らかなように有技者確保の必要性が高まっていたことは否定できない。育児休職制度は、こうした情勢に対応した熟練労働力確保策としての一面をもったものであることを指摘しておくたい。

全電通労組が育児休職制度に取り組んだのは、61年の第13回全国婦人代表者会議における近畿地方代表の提起による。その趣旨は、「婦人組合員のうち約5%が毎年退職しており、その理由の90%までが育児のためであり、この問題が解決すればほとんどの人が続けて働きたい希望をもっている。託児所設置運動を積極的に進めてもやはり限界がある。そこで出産休暇・育児時間の枠をさらに拡大すると同時に、希望する婦人の育児休職制度⁹⁾、希望する婦人の労働時間短縮¹⁰⁾を要求していくことを今後の方針にしたい。」というものであった。このような要求が出された背景には、母性保護や保育所設置運動の成果とあわせ、公社における婦人労働者の平均年齢、勤続年数、既婚率が年々高まり、子どもをかかえた婦人労働者の問題が同労組にとっても大きな課題となっていたことが挙げられる。(表1—3) しかも、電話交換手は、24時間サービスのため3交替勤務が普通であり、この点からも婦人労働者の負担は大きかった。

62年の第15回全国大会では「一つは保育所、託児所の増設と拡充、二つは任用・配職転・訓練の充実、三つめ

表1—3 電々公社における女子職員の推移

年次	女 職 員	全職員中 に占める 比	平 均 年 齢	平 均 勤 続 年 数	既婚率
	万人	%	歳	年	%
53	5.2	31.1	24	8	16.0
56	5.5	32.9	25	9	26.7
61	6.3	33.1	28	11	50.0
63	6.7	32.2	28.6	11.7	50.0
68	7.1	29.8	31	13	60.0
69	7.1	29.8	32	14	(不明)

資料出所 『これからの婦人雇用』雇用促進事業団、婦人雇用調査研究会編P370 および『月刊全電通』64年10月号P6より作成。

には育児休職制度の制度化として、育児休職制度を万全のものとは必ずしも考えないが婦人解放への画期的な一歩とし、この確保をはかろうとするものである。」¹¹⁾との長期方針を決め、職場討議を重ねたのち、64年の第17回全国大会で育児休職制度要求を決定した。65年の試行当時は、主として、①対象者は生後満2年までの生児を有する女子職員。②最低期間は6カ月、以後6カ月きざみで2年間まで。③休職期間中は無給等の内容であったが、68年の本実施に当たっては次のような内容となつて¹³⁾いる。

①育児休職(以下「休職」という)は、生後満3年までの生児を有する女子職員であって一定期間、家庭にあ

って育児に従事し、休職期間満了後引き続き勤務する意思を有する者に対して、職員としての身分を失うことなく育児に専念せしめることを目的とする。

②対象者は、生後満3年までの生児を有し、育児のため休職を申し出た女子職員とする。

③休職期間は生後満3年までの生児を有する期間内において最短期間は6カ月、最長期間を出産休暇に引き続き生児が満3年に達するまでの期間とし、6カ月間をこえる期間については3カ月間を単位とする。

④休職の申し出は休職を希望する日の1カ月前までに行なうものとする。

⑤休職の延伸回数は1回とし3カ月単位とする。同一生児についての復職後の再休職は原則として行なわないものとする。

⑥休職中はいかなる給与も支払わない。

⑦配置転換の手続上は休職中でないものとして取り扱う。

⑧休職期間中の後補充が必要と認められるときは準レ

14)
ッテル方式による。

⑨休職期間が満了したときは当然復職するものとする。

なお、休職期間中も共済組合員の資格は継続するため共済掛金を、および労働組合費を支払わなければならない。復職後の賃金については定期昇給分がその期間中2分の1に減るほかは差がない。役付者は休職により降職されるが、復職後できるだけ早い時期に役付に戻すことが了解事項とされている。

試行期間3年間における利用状況は表1—4のごとくであった。これで見ると、利用者の94%は復職しており、保育所を利用できず、また、子どもの世話をする協力者がいないため止むを得ず退職せざるを得ない状況にある婦人労働者が一定期間育児に専念したのち、再び元の職場に同等の労働条件で復職できるようにとの本制度の目的は、数量的には一応達成されているものと推測してよい。

表 1—4 育児休職制度の利用状況（試行期間）

年次	期 間	6 カ 月	6 カ月～ 1 年未満	1 年	1 年～1 年 6 カ月未満	1 年 6 カ月	1 年 6 カ月 ～ 2 年未満	2 年	計
65		328	8	204	11	94	98	—	743
66		277	—	175	—	55	35	—	542
67		307	—	191	2	55	71	—	626
計		912	8	570	13	204	204	—	1,911
%		47.7	0.4	29.8	0.7	10.7	10.7	—	100.0

資料出所 『これからの婦人雇用』前掲 P.371

注 中途退職者数は125名（6%）である。

第 2 節 育児休職制度利用者の実態

今回の調査は、札幌市外電話局運用部門の婦人労働者を対象として、育児の実態を分析し、あわせて育児休職制度の現状における機能とその問題点を探ることを目的に行なわれた。

ところで、北海道および札幌市外電話局における婦人労働者数、平均年齢、勤続年数、既婚率は表1—5のと

表 1—5 1972年4月現在の電話交換手の状態

	北 海 道	札 幌 市外電話局
女 子 職 員 数	3,860人	560人
平 均 年 齢	32歳	33歳
平 均 勤 続 年 数	14年	11年
既 婚 率	(不明)	55%

資料出所 北海道電気通信局資料

おりである。札幌市外電話局における既婚率は55%と全国平均よりやや低い水準にある。

表 1—6 育児休職制度利用者数

	全 国
68 年	1,240人
69	1,536

資料出所 『育児休職制度』日経連労働経済研究所

表 1—7 育児休職制度利用者数

	北 海 道	札 幌 市外電話局
68 年	20人	0人
69	40	10
70	60	10
71	60	10
72	80	15

資料出所 北海地電気通信局調べ

電々公社における育児休職制度の実態と婦人労働問題の当面する課題

また、本実施後の育児休職制度利用者は、表1-6、札幌市外電話局電話交換手609名(69年)の中から、①表1-7に見るごとく年々増加の傾向にある。40歳未満の既婚者、②学齢前の乳幼児を有する者の2点を基準として選定した。表1-8に見るように、69年当時、札幌市外電話局においては、30歳以上の婦人の占め

本論文は、70年2月および71年6月の2度にわたる個人面接調査の結果をまとめたものである。調査対象は、

表1-8 札幌市外電話局・婦人組合員の年齢別・未・既婚別人員数(電話運用部門 69)

	20歳未満	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~	年齢不明	計
未婚および死・離別	2	93	86	41	36	10	2	13	-	283
(%)	0.7	32.9	30.4	14.5	12.7	3.5	0.7	4.6	-	100.0
既 婚	-	16	117	87	56	28	7	9	-	320
(%)	-	5.0	36.5	27.2	17.4	8.8	2.4	2.7	-	100.0
総 数	2	109	203	128	92	38	9	22	6	609
(%)	0.3	17.9	33.3	21.1	15.1	6.3	1.4	3.6	1.0	100.0

資料出所 69年度組合員名簿より作成

表1-9 調 査 対 象 者

事 例	京 齢	勤 続 年 数	職務上の 地 位	子ども の人数	勤 務 形 態		夫 の 職 業	父母と の同居
					これまでに経験した形態	調査時点		
1	25歳	6年		なし	8輪番	8輪番	一般事務員	
2	23	3		なし	8輪番	8輪番	公社・技術者	
3	29	10		なし	8輪番	8輪番	一般事務員	
4	28	8		なし	8輪番	8輪番	地方公務員	
5	34	14	主 任	なし	8輪番	産休中	公社・事務員	
6	40	23	主 任	なし	6輪番	6輪番 タクシー 運転手	公社・事務員	
7	29	8		1人	6輪番、育児勤務	6輪番	公社・事務員	
8	30	10		1人	8輪番、育児勤務	育児休職	公社・技術者	
9	26	6		1人	8輪番、育児勤務	8輪番	公社・技術者	
10	29	9		1人	8輪番、育児勤務	特別勤務	民間・技術者	
11	26	6		1人	6輪番、育児勤務	育児勤務	地方公務員	
12	28	9		1人	8輪番、育児勤務	8輪番	公社・事務員	
13	31	12		1人	8輪番、育児勤務	8輪番	公社・技術者	
14	29	10		1人	8輪番	育児勤務	公社・事務員	
15	30	14		1人	8輪番、育児勤務	8輪番	公社・技術者	
16	37	22	主 任	1人	6輪番、育児勤務	6輪番	公社・技術者	
17	37	21	主 任	1人	8輪番、育児勤務	8輪番	一般事務員	
18	27	8		2人	8輪番、育児休職、育児勤務	8輪番	一般事務員	
19	29	10		2人	8輪番、育児休職、育児勤務	育児勤務	地方公務員	
20	29	9		2人	8輪番、6輪番、育児勤務	8輪番	民間・技術者	
21	32	12		2人	8輪番、育児勤務	育児勤務	公社・技術者	
22	32	12		2人	8輪番、育児勤務	8輪番	一般事務員	
23	31	11		2人	8輪番、育児勤務	8輪番	地方公務員	父・母
24	34	17		2人	6輪番、育児勤務	6輪番	公社・事務員	
25	31	15		2人	8輪番、育児勤務	6輪番	公社・事務員	
26	33	16	主 任	2人	8輪番、育児勤務	8輪番	国鉄・事務員	母
27	33	13		2人	8輪番、育児勤務	育児休職	駅 員	父・母
28	32	14		2人	8輪番、育児勤務	8輪番	郵便局事務員	父・母
29	29	10		3人	8輪番、特別勤務、育児勤務	特別勤務	地方公務員	

注 なお、以上の勤務形態については、本文の中で説明を加えている。

る割合は48.5%, 既婚率は52.5%にのぼっている。

調査対象者29名の年齢, 子ども数および勤務形態等の状況については表1—9に示した。主な調査項目は, I 個人のこと(職歴, 教育訓練の内容, 年休のとり方, 職場の管理体制など), II家庭生活, 育児, 職業継続について(世帯の収入構成, 育児の方法, 家事の分担, 共働きに対する評価, 育児休職制度に対する評価等)である。詳細については後掲の資料を参照されたい。

今回の面接調査において育児休職制度利用者は29名中4名であった。この4事例につき, (i)家族構成, 協力者の有無, (ii)育児休職利用の契機および動機, (iii)利用経過(iv)復職後の勤務形態および育児方法, (v)休職制度に対する評価を中心に, 以下に詳細に見ていきたい。

①事例18(27歳)

現在, 夫婦および長男(4歳)長女(2歳)の4人家族である。長男が生まれた当時は実母宅に同居しており, 2歳を過ぎるまで実母に世話を頼んでいた。その後歩いて10分程の所に別居し, 長女が生まれ, 産後休暇に引き続いて育児休職6カ月間をとる。「生まれたばかりではなかなか見てくれる所もないですし, 冬でしたからね。連れて歩くのも大変だからと思ってとったんですね。(2人)をバラバラに預けるのも大変だなと思いましたね」。休職期間中の生活については「まず1万円以上は赤字ですね。その間, 1万円ぐらいつつ貯金下しました」。当初, 休職が明けたら辞めるつもりでいた。「12月までに辞めるという約束でしたしね。そういうことで時々ケンカ始める時がありますけれど。勤めだしたら面白くてね。今は全然辞める気ないの。案外, 2人預けてやっていけたし。考えていた時はトテモと思っていたんだけど」。

現在, 元の職場に復帰し八輪番勤務に勤務している。彼女が職場にいる間の子どもの世話は次のように行なっている。「個人で見てもらってるんですよ。今, 10人ぐらい見てるんじゃないでしょうか。私, 夜勤は見る人がいないので9時まで見てもらってるんです。泊りは, また, おばあちゃんの所に連れていくんです」。時間的な都合はうまくいっているが, 現在の方法が最良であると考えているわけではない。「やはり保育所に預けたいと思っているのね。下の子はとも角, 上は。幼稚園はどうしてもやる時間がないでしょ。今の所は割りと小さい子が多いんですよ。こういう大きな子はいないし。同じ年齢の保育所に入れたいと, 今思っているんです。その時は2人一緒に。ただ, われわれの仕事で

したら保育所にすぐ申し込む気になれないのね。迎えに行く時間があまりないし, 夜勤の時は預けられないし。それで考えているんだけど, なかなか」。

公社の勤務形態について説明すると, 24時間サービスという企業の性質上, 3交替勤務が基本となっている。当電話局において, それは, 八輪番および六輪番の体制で行なわれており, 八輪番は「日勤(たとえば8:00~17:00)4日, 夜勤(たとえば14:00~23:00)1日, 泊り(たとえば16:00~8:00)1日, 休日1日」が1サイクルであり, 六輪番は「日勤4日, 夜勤2日, このうち日曜日該当日が休日」が1サイクルである。主要な勤務形態は八輪番であり, 六輪番勤務は, 病弱であることや産前産後の健康, 家庭の事情等の一定の条件がある希望者に与えられるのが普通である。

また, 育児勤務とは, 「生後満1年に達しない生児を有する女子に1日45分ずつ2回, 希望する時間に付与する」および「勤務編成に支障のない限り, 特定の勤務(日勤を指す)ができる」という協約に基づくもので, 当電話局における婦人労働者は, 出勤・退社時の前後45分を差し引いた日勤専務(9:45~15:15)を産休に引き続き1年間とることが一般的になっている。

事例18を勤務形態との関連で見た時, 彼女が子どもを抱えて働き得る期間を育児勤務の期間に限定していたことがわかる。保育所について述べている言葉にあるように, 八輪番に勤務した場合, 子どもの送り迎えの時間や夜勤, 泊り日の措置を考えねばならず, そこにある障害が大きいために, 子どもを預ける間が昼間のみで済む育児勤務を当初予定していたのである。現在八輪番に戻り, しかも勤務を継続できるのは, 何よりも実母の協力が得られたことによる。2人の子どもを保育所へという希望もこの条件がある限り見通しは持てそうに思われる。民間企業に勤めている夫は忙しい日常生活を送っており, 子どもを保育所へ入れて送り迎えする協力が期待できないために, 実母の存在が大きな意味をもっている。同時に, 彼女の場合, 復帰後5カ月間の育児勤務中に職場生活に喜びを感じ, 個人宅に子どもを預けても働き続けようとした積極的な意欲と努力があったことも指摘しておきたい。「仕事をしている方が若いし, 生きいきしているようで」と語っているが, こうした彼女の職業生活を続けたいとの意欲が, 育児の困難さや夫との考え方の相違を越えさせている力であるといつてよい。

育児休職制度を利用した動機は, 保育協力者の有無よりは生後6週間の乳児に対する健康上の配慮という要因が大きいの。これは産後休暇6週間という現状における育児休職の内容が, 単に子どもの世話をする人がいるか否

かの条件のみで利用されているのではないことを示唆しているよう。

②事例19 (27歳)

夫婦および長女(2歳)長男(1歳)の4人家族である。長女の場合は局託児室に預けて1年間育児勤務を行なった後、八輪番に勤務し、9カ月間近所の人に預けていた。「仕様がなくて諦めてしまう。働いて育てて、ケガをさせないで、泣かせないでという感じでしたね。保育に熱心な人だったら良かったんじゃないか」と語っているが、その後市立保育園に入園した。「設備は良い所。10時から2時40分までで、送り迎えは自分がしている」。長男が生まれて産後休暇終了後も局の託児室に入れず、「長男は小さくて保育所に入れないし、それに物ごころついた時期に自分の手で育てたいと思った」という理由で、6カ月間の育児休職制度をとった。その間の生活は「手当を繰り入れていった。とても大変で、主人一人の給料では無理ですね」。

現在復職し育児勤務中であるが、その間の長男の世話は実母が1時間程の距離を通ってきて行っている。育児勤務が終わった時点での見通しについては「特別勤務を申し込んでいます。八輪番は子どもが一人とか大きいならどうにかできると思うけど、年子だと無理ですね。体がもたない。それに、小さいから保育所にばかり置くのは子どもの性格上問題があるような気がして。保育所と家庭にいる時間の両方が必要だと思う」と述べている。

彼女の場合も事例18と同じく産後休暇―育児休職―育児勤務の経過を辿っているが、育児勤務終了後の勤務については特別勤務を希望している。

特別勤務とは、70年に全電通労組と公社間で締結された「特別勤務制度」に関する協約によるものであり、①12歳未満の生児を有する女子職員を対象とする、②7:00～18:00の昼時間において希望する4時間勤務とする、③基本給の57.5%支給、定期昇給、各種手当も57.5%支給④勤続年数は特別勤務期間中は2分の1として計算するなどがその主な内容である。

彼女がこの特別勤務を希望する第1の理由は、労働組合への要望の項目で「日勤が9時から5時という勤務を作って自由にできるようにして欲しい」とあるように、八輪番勤務の負担が大きいことであろう。しかし、一方では、長女を個人に預けた際の経験から、幼児段階の育児は母親自身の手で行ないたいとの強い希望によるものでもある。実母の協力は、必ずしも安易に依存できる距離的条件にはないし、また、長女の通っている保育園の

保育時間を前提に判断した場合、本人が送り迎えできる勤務形態は特別勤務であることがわかる。

育児休職利用の動機も、この側面が強い。このケースの場合、当初期待していた局の託児室が利用できなかったため、家計に与える影響を考え、6カ月間、自分の手で育児する方法を選んだものと思われる。

③事例27 (33歳)

夫婦と長女(7歳)長男(1歳)および義父・義母・義弟の7人家族である。長女の世話は義母に一任してきた。長男出産前に義母は病気のため入院している。そのため、近くに住む実姉に長男の世話を頼み5カ月間育児勤務を行なってきたが、「長男が病気になって。傍に自分が付いていてやったらこんなに悪くならなかったのではないかと考え、6カ月間の育児休職をとり、現在も休職中である。家計の状態は「なるべく主人の給料でやっていく。足りない分は主人の給料から下して」いく予定であり、さらに休職明けの見通しについては次のように語っている。

「母が入院しているが、その頃までには治るのではないかと。それで駄目だったら辞める。今まで働くことを苦にしていなかったが、ずっと母がいた。だから働いてこれた。休職して良かった。子どもは自分で見てあげたい。職場に戻る時は特別勤務ならなんとかやっていけそう」。

彼女の場合、それまで育児を依存してきた義母の入院という事態によって、職業生活と家庭生活両立の基盤が揺らいでしまったことがわかる。義母に寄せていた信頼が大きかっただけに、今後長年にわたって実姉や義父が協力することは可能であるが、しかし、彼女はそれに依存しきれず、不安を抱えている。義母の健康回復が復職の前提条件であるから、6カ月後の見通しは今の段階では可能性が高いとはいえない。

このケースは、育児の責任が婦人労働者の個人、個人に負わされている現実の中で、子どもを安心して委ねることのできる場所が同居している親やあるいは個人であった場合に生ずる典型的な事例といえるだろう。

復職した際の勤務形態として、現在は、特別勤務が莫然と志向されているにすぎないが、その理由は、自分の手で育児ができるところにある。休職して実際に子どもの世話をしている実感からも、この要求は強まっていると思われる。

④事例8 (30歳)

夫婦と長男(1歳)の3人家族である。長男を局の託児室に預け、7カ月間育児勤務を行なっていた。

「私は産後が悪かったものですからね。病休を1週間ももらったんですけれど、それから後でもやっぱり厳しかったですね。やっていけると思ったんです、育児勤務で。だけど体が無理でした。皆、健康だと別ですけど、私も主人も子どももあまり丈夫じゃなかったものですから」という理由で、6カ月間の育児休職をとり、現在休職中である。育児勤務をしていた期間の生活は「教養娯楽の時間なんて全然なかったです。睡眠は勿論ですけどね。夜なんか、よくお茶でも飲みながらテレビを見る、そんな時間が全然ない。帰ってきて炊事して洗濯して明日の用意をするでしょ、そしたらもう早くて11時。洗濯など主人にしてもらってもそうでした。思ったより大変で」と語っている。現在の家計については「本当にボーナスで赤字の穴うめ。今までの貯えで穴うめしている状態です」が、育児の面では「子どもの教育を考えると仕事を一日休んで2人で過ごすっていうのも必要だと、実際とってみてすごく感じてます。良いと思う点、情操教育。この子は水色が好きなんだとか。子どもへの強い愛情ってのはむしろ働いていた時の方が感じるけれど」。

休職明けの見通しは「この子も1年たてば見通しがつくと思った。それでもし駄目だったら、また、休職を伸ばそうかなと思って一応6カ月。勤める場合は保育所に預ける、主人は親に預けたいようですが。本当は、初め、親に預けたいなと思っていたんですけどね。同じ課の人に聞いたら親だと遠慮があるというんですね。やはり子どもも甘えますし。できるなら、特別勤務に切り換えたいと思っています。時間的には2・3時間ぐらいしか違わないんですが、輪番がないでしょ、日勤ばかりできるでしょ。それが魅力。2人だけの時は良いけれど、子どものことを考えると泊りつてのはチョット考える」。彼女の場合は、まず、泊り、夜勤のない育児勤務においても、職業生活と家庭生活の両立のための、とりわけ育児の負担が、婦人労働者にとってかなり重いものであることを示している。休職は、ここでは、産後の休養期間という意味をもっている。また、子どもの健康への配慮からも休職が選ばれたといえよう。自分の手による育児を肯定的に評価する態度は、休職中の実感から生じている。

復職時に特別勤務を希望しているとこをみると、休職期間は、母子が体力的により適応し易い勤務形態に移行するまでの休養期間という性格をもっていると考えられる。本人は経済的には苦しいといいながらも、子ども

の健康状態を見ながら、休職をより長期にわたる可能性も含めて考えているのは、その表われであろう。

ただし、たとえ保育所に預けることができた場合でも、実際に復職するかどうかは、特別勤務における賃金の水準がある程度影響するものと思われる。それは、「よその人の話を聞くと、保育所は経費がかかるらしいですね。そのことを考えると、本当に好きで働くのなら別だけれどお金のためにただ働くのなら辞めた方がいいなと思います。ボーナスなんかありますけどね、でもそんなにしてまで」と語っていることからみて、保育所利用の意思と勤務継続との両者は必ずしもつながらない部分が残されている。すなわち、このケースは、休職期間が長期化した場合、経済生活の面で夫の収入のみに依存する型が作られる可能性があり、特別勤務の賃金を労働時間や共働きに付随する負担と比べて十分なものと考えるか疑問な点がある。したがって、復職には幾分問題点を含んでいる事例と思われる。

第3節 育児休職制度利用上の特徴とその問題点

今回まで実施した調査事例は僅かに4人で、個人的な特殊要因も作用していると思われるが、なおかつ次の諸点を挙げることができる。

事例18・19は復職し今後も相当長期にわたって勤務を継続しようと考えている者であるが、両者が共に、「産後休暇—育児休暇—育児勤務」の経過を辿っていることは注目してよい。とりわけ、育充勤務時間は比較的短時間の日勤であり、局に1歳未満の対象の託児室が設置されていることと相俟って、労働と育児の両立が輪番勤務時に比べ容易である。したがって、保育所や個人に子どもを預ける際の肉体的・精神的負担が少なく、育児勤務は公社における婦人労働者の勤務継続の期間の1つの区切りという意味をもつと思われる。両者のケースは、この期間内に育児休職制度を明確に位置付けて利用した事例といえる。

そのことは同時に育児勤務終了と共に、復職後僅かの期間で退職する可能性をも含んでおり、育児休職制度に対する評価が職場において積極的に統一されたものとなっていないのは、そのようなケースが現実にあることの反映であろうと考えられる。休職明けに復職してもそれが即長期間の勤務継続を意味しないことは、事例18からも推察される。これは育児休職制度の実質を検討するうえで、今後より詳細に追求されなければならない問題点であろう。

電々公社における育児休職制度の実態と婦人労働問題の当面する課題

事例27・28は共に「産後休暇―育児勤務―育児休職」の経過であるが、この両者はいずれも当初予測しなかった事態によって休職するに至っている。休職制度の存在は、それがなければ退職せざるをえなかったかもしれない2人を、現在も公社職員としての身分を保障している点で大きな意義をもっている。にもかかわらず、復職のための前提条件がこれらの事例では単純に保育所や預かる人があればということだけでないため、本人たちが復職の意思を持ちながらも、その可能性には疑問のあることは否定できない。

勤務継続が育児休職制度の目的であることからいえば、制度利用者が育児の条件と勤務形態をどの程度事前

に考慮し展望をもって位置づけたかによって効果が左右されることが第1にいえる点である。すでに紹介した4事例とも、休職期間は最短期間の6カ月間であったが、前2者においては必要にして十分な機能を果たし、後2者においては展望を模索するための暫定的な性格をもっている。

育児休職制度利用者の実態を把握する資料として、70年3月に全電通労組中央本部が実施したアンケート調査があり、3年間の試行期間における利用状況を知ることができる。表1―10にあるように、ここでも6カ月間の利用者の割合は全体の48%を占めている。その理由として同調査の報告書は、「年齢層の若い人に多いのは勤続

表1―10 休 職 期 間 利 用 者 構 成 比 (%)

年 代	20～24歳	25 ～ 29	30 ～ 34	35歳以上	計
なし	—	1.4	1.0	4.0	1.4
6 カ 月	61.9	52.0	42.0	36.0	48.0
6～1年未満	9.5	8.9	9.0	4.0	8.5
1 年	19.1	19.6	13.0	40.0	19.0
1～1年6カ月	—	4.0	2.0	4.0	3.1
1年6カ月	9.5	4.0	3.0	—	3.7
1年6カ月以上	—	10.1	27.0	12.0	1.0
N A	—	—	3.0	—	—
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 『育児休職・特勤利用者の実態』第23回定期大会報告資料

年数の短かさなどから長く休職することの不安を感じるからとみられる」「無給のため苦しい。若い人の方が夫の収入も低く生活上の要請が強いということを示すものと推察される」と分析しているが、さらに、勤務形態と休職明けの見通しとの関わりで選択されているであろう点も考慮する必要があると思われる。同報告では、「本人が希望する期間」の項目で、6カ月間を適当であると見ている人が4.8%しかないことが指摘されているが、

この事実、休職期間を決めるに当たって婦人労働者は「一定期間休職すればその後の見通しがつく」状態に必ずしもないし、そうした中での選択であることの反映であろう。先に分析した事例27・8はその一端を示すものといえるのである。

第2に、上記の各事例を見たとき、育児のための物的・人的条件が全くなかったというよりも、むしろ他の動機に左右される点が強いと思われることを指摘したい。

表1―11 休 職 制 度 を と っ て ど う 思 い ま し た か (%)

年 齢	20～24歳	25 ～ 29	30 ～ 34	35歳以上	計
良い制度だと思う	4.8	12.8	11.0	20.0	12.2
制度はよいが無給のため苦しい	52.4	56.8	58.0	44.0	55.8
社会的におきざりにされるようで不安だ	—	—	3.0	8.0	1.7
制度を継続させてよくしていきたい	33.3	18.9	13.0	16.0	17.7
早く仕事にもどりたいから託児所に入れたい	4.8	1.4	4.0	4.0	2.7
子どもを自分の手で育てるので母親としての満足感がある	4.8	8.8	8.0	4.0	7.8
N A	—	1.3	3.0	4.0	2.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 表1―10と同じ。

このうち事例19は母親としての育児要求が主であり、他の3事例はこれと共に母子の健康が問題とされていることに気付く。なかでも、事例18は乳児の健康に対する危惧とともに、2人以上の子どもがいる場合送り迎えの負担が倍化されること、事例8は産後休暇中に母親の体力が十分に回復しなかったことが大きな要因となっている。この点は、局の託児室の規模拡大や地域保育所の充実のみでは覆い尽くせない性質の問題であり、婦人労働者と乳児の健康管理に関する他の施策が必要なることを示している。現在公社では産後休暇は6週間であり、育児休職制度がその面で1つの対応策としての役割を果たしていることを見逃してはならないであろう。

第3に、育児休職制度の利用者は、全員、休職期間中無給であるため家計の苦しさを述べており、この点が同制度の大きな欠陥となっていることを指摘しなければならない。先にあげた全電通労組のアンケート調査においても、表1—11のように、同制度の長所を認めながらも「無給のため苦しい」とする者が半数を越えているのである。

第4は、復職後の勤務形態として、特別勤務を希望する傾向が見られることである。表1—12は育児休職利用者と特別勤務利用者との関係をみたアンケート結果であるが、ここでは17.3%の者が両勤務形態を利用しており、上記の報告書は「今休職に入っている人が復職する

表1—12 特別勤務利用者の経験 (%)

年 齢	20～24歳	25 ～ 29	30 ～ 34	35歳以上	計
現在とっている	-	8.9	16.0	16.0	11.2
とったことがない	80.9	81.1	75.0	60.0	77.2
過去にとったことがある	14.3	3.4	6.0	16.0	6.1
N A	4.8	6.8	3.0	8.0	5.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 表1—10と同じ。

とき、この制度の利用は多くなるであろう」と推測している。前述した調査事例からみても、この推測は妥当なものと思われるが、この両制度がどのような関連の下に利用されているかを検討することは、それだけに今後の重要な課題であるといえるだろう。この点について少し述べておくと、事例19・27、および8のいずれのケースも、特別勤務は母親自身の手による育児を一定期間確保できるところに主眼をおいて希望していると思われる。それは特に事例19・27において強く意識されているが、その場合、「1日4時間勤務」という特別勤務の形態が保育所の保育時間と両立できることが魅力となっている。しかしながら、特別勤務は事例19・8にみるように輪番勤務との対比で選択されており、彼女たちの労働と育児の二重負担がいかに過酷なものであるかの反映なのである。こうした事情が、特別勤務が一定の必然性をもって選択される背景をなしていることを見落してはならない。したがって、現時点においては、輪番勤務が原則で日勤専務は特別な事情の者に限定される傾向があること、また、「この子ができてから変えてもらうように頼んだが、人員が少ないということではなかなか自分の好きな勤務はできない」（事例8）という人べらし「合理化」の実態などと関連させて、上記の課題を具体的に検討することが望まれるのである。

第2章 育児休職制度非利用者の育児の実態

第1節 育児形態

今回の調査対象者のうち、育児休職制度を利用せずに育児を行なっている者は19名である。彼女たちがどのような条件でどのような方法によって育児を行なっているかを分析することは、育児休職制度が現在いかなる機能を果たし得るかを探るうえで不可欠な意味をもつ。これらの19名は、調査時点における育児形態によって以下の4類型にまとめることができる。すなわち、第1の型は夫婦いずれかの近親者の協力に依存しているグループ、第2の型は保育所の利用者で夫婦が子どもの送り迎えをしているグループ、第3の型は、保育所の利用も含めて輪番勤務に合わせた育児の方法をとっているグループ、第4の型は特別勤務を経験しているグループである。その各々について、現在までの育児の条件と今後の見通しを中心に見ていきたい。

(1) 第1の型

過去および現在に至るまで夫婦いずれかの親・兄弟な

どの協力に依存するところの大きいグループで、事例16・20・23・24・26・28の6名がこの型に属する。以下これらの事例について具体的に内容を紹介していきたい。

事例23（31歳，長女4歳，長男1歳）および事例28（32歳，長女6歳，長男3歳）は、いずれも義母と同居中であり、育児勤務、輪番勤務の両期間を通じ義母に全面的に育児を依頼してきた。「子どものことは殆んど安心しきっている。任せっぱなしですから」（事例18）と語っており、このため育児休職をとる必要性はなかった。特別勤務については「学校に行ってる子がいる時はよい。長女に利用したい」（事例23）、「今のところ取る意思はないんですが、これからどういうことが起きるかわかりませんから。義母が病気をするとか、それで子どもの面倒を見なきゃならないとか」（事例28）と語っており、ともに母親が育てるのがよいと考えている点は共通している。

事例16（37歳，長男6歳）は局の託児室に預け育児勤務終了後幼稚園に入るまで近くに住む実母に、また事例26（33歳，長男6歳，長女3歳）の場合には、産後休暇後保育園に入るまで同居している義母に育児を一任しており、輪番勤務の現在、幼稚園・保育園の送り迎えも協力してもらっている。保育所などでの生活とあわせて義母などの助けによって一応安定した家庭生活を子どもたちに与えていることで現在の状態に安心感を抱いている。

一方、事例20（29歳，長男3歳，長女1歳）は義母と義兄夫婦が隣接して住んでおり、2人とも義母と兄嫁に預けてきた。「託児室に連れて行くつもりだったが、見てあげるからというので。43日目から連れて行くのは可愛相だということなんです。兄嫁は2人の子どもを育てた人で自分の経験を教えてくれたので助かったですね。私が気が付かないような時も、病気など」といっている。事例24（34歳，長女10歳，次女4歳）も2年前まで義母と同居しており、別居後も義母が通って子どもの世話をしている。「おばあちゃんといっても若いので育児の考え方などあまり変わらない。お陰で苦勞と思ったことがない」と預けていた期間、育児について不満はなかったことを述べている。しかし、この両者とも近く退職する予定である。事例20の場合は「子どもはなるべく自分の手で育てるのが本当だと思います。特別勤務は子どもを見てもらう点では同じだから辞めることに」とした退職理由を述べており、また事例24の場合には「主人も輪番勤務の夜勤の時など食事の用意をしたりするのが嫌になったとい

うし、子どもを自分の手で見ながら育ててやりたい。長女はずっとおばあちゃんに見てもらったが、私といってもあまり傍についてこない」ことを主たる動機としている。この両者とも育児休職制度については消極的評価をしている。たとえば、「6カ月から1年もブランクがあれば自動化の激しい時皆んなからおいてきぼりをくう感じがしますね。人間関係の上でも空いてしまうし」（事例20）、「利用する人はそんなにいないし、利用した人は大体辞めている。無給だといっても無い生活に慣れてしまえば働かなくてもと思う」（事例24）と語っており、復職後の職場生活への不安が強い。そのことが勤務を続ける場合には従来通り義母らの協力に頼らなければならないことと重なって、退職し育児に専念する方向を選ばせたと思われる。

以上紹介した各事例は、近親者に育児を一任する際、内容的にも十分な信頼をおき、そのことで今まで勤務を継続できた点で共通している。だが、事例20・24がなおかつ母親自身の手で育児をしたいという要求から退職を決意した事実を見ると、同居・別居の相違も長期的には影響を与える要因因のではないと思われる。近親者が同居し、そこに育児を委ねる状況が、婦人労働者にとって精神的な負担が最も少ないことは確かであろう。ともあれ、以上のケースは自分自身の手による育児への要求が強い場合、休職制度が職場で積極的に受けとめられていなければ、退職の歯止めとはなり得ないことを示唆するものと思われる。

(2) 第2の型

現在保育所を利用しており、かつ子どもの送り迎えを夫婦のいずれかが行っている者で、これに属する者の事例7・11・12・14・22・25の6名である。

事例11（31歳，長女1歳）と事例14（29歳，長男1歳）は、両者とも子どもを局の託児室に預け育児勤務中である。したがって、彼女たち自身が出勤・退社の際に送り迎えをしている。育児勤務期間が終了した時点についていうと、事例11の場合は市立保育園への入園が予約されており、また義母が同居する予定なので六輪番勤務に戻っても心配はないけれども、事例14は未だ見通しはたっており、「地域保育所が欲しい。空きがなければ働けなくなりそう。止むを得なければ育児休職をとるかもしれない」と語っている。両者とも第1子であるところから、保育所一本の方法には不安を抱いており、「最初は親が見るべき。集団はある程度わかってから」（事例14）、あるいは「幼稚園からでも遅くはない」（事例11）と考えている。育児休職をとらなかった理由はともに、「無給だったから。有給だった

ら利用したかもしれない」と答えている。この両者は結婚年数3年未満で住宅・土地のための積み立て計画も始めたばかりの段階であり、その経済的必要性と育児勤務期間中に局の託児室を利用できた好条件が、現在の方法をとらせているわけである。

事例22(32歳, 長男7歳, 長女3歳)は2歳まで子どもを実母に一任していたが、3歳から市立保育園に預け、その送り迎えは主に夫が担当している。事例7(29歳, 長女2歳)は局の託児室に預けて育児勤務をした後、六輪番に戻っている。現在は市立保育園へ子どもを預け、その送り迎えは夫が行なっているが、この形は将来も変化がないと思われる。彼女は「主人はよくやってくれるけど、子どもを迎えに行く面でも私は日勤専務の方がよいから事務系へ移りたいという希望を出している」、「やっぱり2人目になったら大変だろうと思って、育児休職もその時はとろうかなと主人と相談している。夏はいいけど冬だったら、2人も一緒に保育所へ連れてくってのはかなり辛いんじゃないかって。それに子どもが1年生になったら学校がお昼で終わるでしょ。そういう時特別勤務とりたいなと思って」といっている。育児の条件は相対的に恵まれているといつてよいが、より恵まれた環境づくりを目指して育児休職・特別勤務両制度の有効性に期待をもっていることがうかがえる。以上の2事例は夜勤・泊りがともなう輪番勤務に、夫が協力して支えている典型事例である。

事例12(28歳, 長女2歳)は、1歳まで局の託児室に預け育児勤務を行なった後、2カ月間個人の家に預ける。「個人の家で10人くらいいたかしら。遊び場所もないし、全然なつかないんです。局の施設がすごく恵まれてたもんですから、何から何まで月とスッポンで。それで親が参っちゃって。小さいのに、タッパーにお粥ともつかないようなご飯とお菜を考えて。すぐくびんでしたね。こんな小さい子にこんなお弁当持たせて働かなくてはならないのかなと思うとね。辞めようか、どうしようかと考えたこともあるんですよ」と当時のことを述べている。現在は市立保育園に入園しており、送り迎えは夫が行っている。しかし、「主人がもし職場が変わると、泊り・夜勤の時にぶつかる困りますし、日曜勤務もあるし。個人には頼みたくないですね。主人はぜひとも早く辞めてもらいたいですね。共稼ぎしてますと送り迎えとか泊りがありますからね。やはり自分が段々中堅になってきますから、5時に帰れない場合は子どもが困る。特別勤務でもする、私は絶対辞めたくないんだ。だけでも、そういう

ふうにいつまでも辞めたくないといつてると男の人は仕事かね、中途半端になっちゃうというわけ。これからが大変。子どもが2人になったら働くのはチョット無理かもしれませんね」というように、同居家族がなく夫婦のみで輪番勤務に付随する障害を解決しようとすると、こうした非常に困難な問題が現われており、当人の固い勤務継続の意欲にもかかわらず、前途多難といわなければならない状況である。

事例25(31歳, 長女6歳, 長男3歳)は育児勤務中2人の子どもを局の託児室に預け、その後、長女は4歳まで長男は2歳まで市内に住む義母に預けた。現在は2人とも市立保育園に入園し、送り迎えは夫が行っている。近く3人目出産の予定であり、その頃退職するつもりでいる。「長女が学校へ行く頃までには退職しようと思ってました。『鍵っ子』にはしたくないと思って。それに、私は生まれてすぐ預けたでしょ。だから2歳ぐらいまでは自分で育ててやりたいなと思ってます」という育児上の希望と、「結婚した頃はすごく安くて生活できなくて共働きしてたんです。辞めたら生活できるかどうか不安に思っている。休職ということも考えたんだけど、どっちみち主人の給料でやがて生活するんだから、今若いうちに無理が効くうちに辞めて生活してみて、安い給料で生活できる体質にした方がいいんじゃないかって辞めるという結論が出たんです」という判断による選択である。学齢児・幼児そして乳児の3人を抱えて育児を主体に考えた場合、施設の整備とそれに見合った勤務時間という条件がそろわなければ、働き続けることは相当に困難なのが現実であろう。もともと、この事例の場合は、以前から考えていた生活設計のコースに従うという要因の方が大きい。

以上、このグループに属する者は現在の育児形態を今後とも続けていける保障は少ない。事例11・22・7は、この中では比較的に好条件にある者といえるだろう。しかし、近親者の協力に依存するケース(事例11)は、さきに第1の型で見えてきたようにそれなりの精神的負担が伴うし、また、夫の協力に依存するケース(事例22・7)は事例12と同様の状態になるかもしれない不安を残している。なぜなら、保育所の送り迎えに夫が協力できるか否かは、勤務時間、殊に退社時間が保育時間と合致するかどうかにかかっており、長期的な予測ができないことは勿論であるし、また、現時点でも勤務内容の変化が生じ得るからである。夫個人の意思に関わりなく、夫の勤務形態が婦人労働者の職業生活と家庭生活を両立させるうえでもっている意味は大きいといえよう。

さらに、事例12は、現在の保育所の運営条件が、婦人労働者だけでなく、夫にとっても一定の負担となっていることを示している。夫婦のみでは、生活時間のやりくりで輪番勤務と保育時間のギャップを埋めることは困難で努力を要する事態である。それは子どもの人数が増え、成長するにつれて、一層容易でないことが、たとえば事例12・22・25を通じて示されている。

このように困難な事態を解決する方法として、事務系への職種転換や育児休職および特別勤務制度の利用、さらには退職までが考えられている。育児勤務の2人を除いては、実際に保育所を利用する中で直面している問題であるだけに、事情は深刻であるといえよう。

(3) 第3の型

このグループの者は、夫による保育所への子どもの送り迎えが必ずしも期待できないために、輪番勤務に服務する際、個人的な方法でこれを解決しており、事例9・13・15・17・21の5名がこれに該当する。

事例15（30歳、長男3歳）は、個人に子どもを預け八輪番勤務を行なっている。したがって、自分の泊りの日には夫が子どもを迎えに行くことになっている。しかし、子どもを預けていることについては「自分の子どもではないから（相手には）責任がないし、こちらでも強くいえない。深く考えると働けなくなる」と、半ば諦めているようである。

事例17（37歳、長男3歳）は、1年間、局の託児室に預けた後、前者と同様に、個人に預ける方法をとった。「一切、口に出して欲しくないということが条件だったんです。ウチで養育するというので。自分の子どもだったけど口は出せなかったんです。それでも、（預けるところがあって）よかったなというので預けてました」。2歳半になって市立保育園に入園し、泊り・夜勤の日は保育所に引き続き別の個人に預け、夫が迎えに行っている。

事例21（32歳、長女5歳、次女1歳）では、長女の場合、「定員の空きがなかったので3カ月間、その頃主人の親と同居だったので見てもらい、それから局の託児室に連れて行ったんです。誕生まで。1歳7カ月まで近所の人に見てもらい、その後夫が転勤になったので3カ月実家に預けっぱなしにしたんです。そこら辺が一番苦しい時代でした。その後、個人に2カ月預けて、2歳2カ月から今の市立保育園に入れた。転々と住居を変えて、見てもらえる所の近くに引越したものですから引越しマニアみたくなっちゃった」といい「個人は感情が入りましたから嫌でした。保育園の条件はそれ程よくないけど、感情が子どもに影響する

ことがないから魅力です」と、精神的負担が大きかったことを述べている。泊り・夜勤の日は個人が引継ぎ、子どもを迎える仕事は夫が行っていた。次女は局の託児室に入れなかったため、個人に預けて現在育児勤務を行なっている。育児休職は「経済的に勤めなくちゃいけないからできない」。今後については「下の子はせめて2歳になったら保育所に入れたい。長女は来年小学校なので、特別勤務を利用したい」と思います。やはり誰も家にいないというのは、非行に走られても困るし。そういう時は給料に関係なくその勤務を利用して、できるだけ永く勤めたい」と語っている。

上記の3人は、輪番勤務時の夜勤・泊りの問題を解決するために、いわば「長時間保育」（事例15）、「二重保育」（事例17・21）を行なっている。ここで留意しなければならないことは、この3人がいずれも働き続けて行くために個人に子どもを預けるより他に方法がなかったこと、その内容も母親の育児権の放棄とでもいえる性質を帯びていることであろう。自分の子どもの育児内容についてさえ、自分の意思を捨てなければならないという母親にとって誠に厳しい現実をこれらの事例から知ることができる。なかでも事例21は実家に預けっぱなしという方法も敢えてとらざるをえなかった。その期間が短いものであったことや預け先が実家であったからこそ採り得たわけではあるが、自己の育児権の放棄に近い典型的な方法である。婦人労働者が保育所を利用し、そこに信頼感を抱いているのは、いわゆる「集団保育」の効果によるよりも、むしろ、現在の保育所の不十分な設備・運営すら耐えさせるような過酷な育児の実態からみて、相対的な安心感を寄せているからであると思われる。

事例13（31歳、長女2歳）は「1歳まで局の託児室に。その後、共同保育所に預けて送り迎えは主人がしている。ただ、私の場合、主人は出張がある仕事なので、夜勤・泊りがあると姉の所へ。保育費が一番かかるのね。保育料と、1カ月出張するとなったら姉の方へ食費や車代やで、どうしても毎月赤字になる」といい、近親者に依頼しているものの経済的負担が大きい。なお、長女はこれから市立保育園へ入園の予定であり、その近くへ引越すことになっている。夫の出張時に実姉へ預けなければならない状態を解決するために、彼女は日勤である事務系への職種転換の希望を出している。

事例9（26歳、長男2歳）は、産後休暇が終わった時すぐに子どもを預かる所がなかったため半月間の年次休暇をとり、定員が空くのを待って局の託児室に預

けた。1歳からは個人宅に預けている。「普通の家なんですよ。でも10人ぐらいやってる。帰りは殆んど夫が連れてくる。あまり安心して預けてはいられないですね。不安をもちもちというところです。中に入ってどういうふうになっているか、どう遊んでいるか、全然わからないんですね」と、育児を個人に委ねていることには不安がある。事例13と同じく夫は出張の多い仕事のため、「泊りや夜勤の時困るので、特別勤務を利用したいと考えています。今はその日は欠勤をとって」と語り、育児休職をとらなかった理由として、夫の収入だけで生活していく自信がなかったと述べている。

事例13・9は先に見た3事例と同様に長時間保育と二重保育によって輪番勤務と育児の両立を図っているが、この2人の場合には夫の出張という要因が加わって事態は一層困難であるといえるだろう。事例13は夫の出張時は保育所の利用を中断せざるをえないし、事例9においては欠勤という方法をとるという、安定した育児形態には程遠い姿が見られる。このような生活は勤務を続けていくうえで限界に近いであろう。両者が早急にこの事態を解決しようとして職種転換と特別勤務を望む理由はここにある。

以上に見てきた5事例は、①個人に、勤務時間に合わせて長時間保育を依頼する、②保育所を利用し、さらに個人や近親者に預ける、いわば二重保育を行なう、③欠勤する、という精神的にもまた経済的にも負担の大きな方法を取りながら、夜勤・泊りの際の育児を解決している。職業生活を可能な限り長く継続したいという欲求が、このように多くの困難を伴う育児方法をとらせているわけであり、こうした事例の存在そのものが、婦人労働者をとりまく今日的な条件の厳しさを端的に示しているといつてよい。その諸条件が変化しない時には、日勤専務の他職種へ転換するか特別勤務によらなければこの状態は改善できなかったとの判断もその中から出されている。育児休職は無給であるために解決策となり得ないと考えられている。

また、保育所の利用者は、子どもが保育所で生活の規律や社会性を身につけやすいと評価し、信頼感を抱いている。しかし、各事例を見てわかるように、その内容は、個人や近親者に子どもを預けた際の状態と比較された相対的評価であると思われる。他のグループに比べて育児をめぐる条件がより困難な要素を含んでいる彼女たちの場合、保育所を利用して働き続ける形態が現状では最も精神的にも経済的にも負担の少ない方法なのである。母親としての育児権の放棄にも等しい状況も、働き続ける

ためには止むを得ぬこととして、不安を抱きながら耐えている現実が常に前提となっていることは忘れてはならない事実である。婦人労働者の育児問題の解決策はこの現実の容認であってはならないであろう。

(4) 第4の型

育児のために特別勤務を利用した者で、事例10・29がこれに該当する。

事例10(29歳、長女1歳)は「産後明けてすぐには託児室が空いていなくて2週間ぐらい待たされた。その間は市内の親戚の者に拝み倒して預かってもらった。1歳から市立保育園に入園できたけど、主人が月の半分ぐらいは出張なんですね。止むを得なくて特別勤務にしたんです」。特別勤務は8:00~12:15の時間帯で、「小学校を終えるまで特別勤務のつもり。次の子どもが生まれれば、また次の子背負って」と語っている。「何とか家を考えているから。特別勤務するようになって私の給料が半分になって手取り15,000円くらい。だから、1万が家賃にとんで5千円というのが保育所に預けるのに回ってしまいますから、今度は主人の給料一本で大変になりまして。本当は1日働きたいんですよ。貯金するにしても計画が早くなるし。半日勤めるのも1日勤めるのも、勤めようと出てくる気持ちに変わりはないんですけど」というように経済面での影響を述べている。育児休職については「託児室が6カ月たたないと空かないといわれて本当はとるつもりだったんですけど、急に空いたので。子どもが未熟児でしたし、普通ならとるところかもしれないですね。だけど、私考えると育児休職は最後の最後の手段なんです。とってしまうとなかなか難しい。出てきた人もいますけど珍しいですよ。辞めてしまう人が多いんです」と感じている。

事例29(29歳、長男7歳、長女2歳、次女1歳)は長男は局の託児室に預け育児勤務の後、八輪番に戻り、その間叔母に育児を頼んだ。長女も局の託児室に預け育児勤務の後、6カ月間、8:45~13:00の時間帯で特別勤務を行なう。続いて産前産後休暇に入り、現在は次女を局の託児室に預けて育児勤務中である。特別勤務期間、長男、長女の世話はやはり叔母に依頼した。「上の子も来年学校ですし、育児時間が切れてからのことは考えてない」ということで、今後どのような育児形態をとるかは確定していない。「手取り38,000円で、特別勤務の時はその半分。共稼ぎしていても生活していくのにギリギリなんですね。私の場合、子どもが3人もいますから。主人の収入で食べられないから。ちゃんと生活できるだけの収入があったら、

親が必要な期間は育児に専念した方がいいと思いますけど。育児休職は現在でも必要なんですけどね、収入の面で大変だからとらない」としており、保育所については「社会制度が変わって保育さんの数が多くなって事故なんかなくて、ということなら。今の日本の状態ではまだ保育所それだけでは」と語っている。彼女が特別勤務を選んだのは、経済的必要性とともに、「叔母には無理いつて見てもらってるから感想などいこうところでは」と気兼ねはもちながらも保育所へ2人の子どもの預けるより叔母の協力の方が安心感を抱けたことによると思われる。また、勤務時間を短縮する方法を選んだなかには、叔母の負担を軽くすることと、彼女自身の育児要求も働いていたといえよう。

以上のように、両者は、特別勤務を利用した際の実態も育児に対する考え方も異なっているが、この勤務を実際に経験して賃金については等しく低すぎると考えている。基本給の57.5%支給ではあるが、そこから共済掛金の労働組合費などを差し引かれると、手取額は概算で3分の1強となり、経済的必要性を強く感じている両者には十分な賃金補償とは受けとられていない。休憩時間15分を加えているため特別勤務の拘束時間は4時間15分であるが、一旦出勤し交換台に着台した実感から、労働時間を単純に2分の1と見なされることに疑問を述べており、この点は注目しておきたい。

第2節 実態分析における特徴とその問題点

(1) 育児形態の不安定性と輪番勤務

これまで述べた事例における特徴は、極く一部の者を除いて、現在の育児形態が永続的だと思われる者は少なく不安定性が強いことである。それは電話交換手の勤務形態の主流が輪番勤務であることに規定されており、夜勤・泊りが育児の上で大きな障害になっていることを示している。婦人労働者は、①近親者の協力に依存する、②個人に預ける、③夫の協力を得るなど、個人的な努力によって解決してきているが、その精神的・経済的負担は非常に大きい。

加えて、育児形態の選択にあたっては夫の勤務形態が密接な関連をもっており、夫による子どもの送り迎えが可能か不可能かは保育所を利用する際決定的影響をもつ。一方、夫の側にとっても、輪番勤務に伴う育児の負担は重いことが示されている。

働き続けなければならない状況の下で、第1には輪番勤務のまま育児条件を確保する努力が行なわれ、次いで

そこから生じる負担を緩和しようと試みられており、ここに育児形態の不安定さの原因がある。

(2) 保育所の役割

これまで検討を加えてきた19事例のうち、保育所を利用せずに近親者および個人に育児を依頼している者は5名であった。現在の保育所が日勤者対象に運営されており、婦人労働者の必要性に十分かなうものでないという制約を考慮すると、保育所利用者の比率は極めて高いといえよう。このことは、職業生活と家庭生活の両立を図るうえで、その不足・不備という悪条件にもかかわらず、保育所は婦人労働者にとって現実に必要な不可欠な物的条件となっていることを明確に物語っている。

殊に、局の託児室は、¹⁷⁾①子どもの送り迎えの便が母親自身によって可能であること、②設備や保育内容を知悉していること、③利用者が同僚であることからくる安心感などにより、育児勤務期間、労働と育児の両立のための安定した基盤を提供している。利用希望者が多く定員の空きがない事態も生じており、規模を拡大して収容人員を増やすことが必要と思われる。

上述した調査結果から明かなように、生児が満1歳に達した後、局の託児室を出てから次の保育所に落ち着くまでの期間は個人や近親者に依存しなければならない事例が相当数あり、これは保育所利用に関する大きな問題点である。引越しをして保育所へ通う便を図るなど、安心して預けることのできる保育所を確保するための努力には切実なものがある。

保育所における保育内容に関しては、設備や運営の不備に不安を抱きながらも、社会性の涵養など、性格形成の面での効果が一定の評価を受けている。このことは、今後保育所の充実を目指す運動の中で1つの力となる萌芽を含んでいると思われるが、同時に忘れてならないことは、現在婦人労働者がとりうる他の育児形態がより多くの悩みと不安に満ちており、保育所の評価はこれに規定されてなされている側面である。保育所は、その必要性において重要な位置を占めているが、形態・内容とも現状では多くの問題を含んでいると思われる。

(3) 育児休職制度に対する評価

ところで、上述の19名が育児休職制度を利用しなかった理由は、1つは保育所および近親者・個人に依存し得る目途がついたため休職する必要がなかったとしている。けれども、非利用者の各事例、なかでも第3・第4の型のグループの実態に端的に表わされているように、育児をめぐる諸条件について育児休職制度利用者と比較してみると、恵まれた状況にあったといえる者はむしろ少ない。それは休職せずに勤務を続けることを目的とし

て多様な方法を追求し結果として利用しなかったのであ
って、休職制度の必要性自体は同様に切実なのである。

2番目に挙げられた理由は、休職中無給であるため生
活できないということである。これは、育児休職制度に
対する基本的な評価と関連して見逃しえない点であると
考える。無給制ということが、育児形態の選択に際して
決定的な抑制要因となっていることは明らかであり、同
時にそれは、先に述べた多くの負担を伴う多様な育児方
法を追求させている主要な原因でもある。育児上困難な
条件にある婦人労働者の状態を多少とも緩和し両立の展
望を開きうる制度として機能するためには、現行の無給
という育児休職制度は大きな問題点を有しているといわ
ねばならない。

なお、育児休職制度を消極的にとらえている者は、復
職が可能か否かにかなりの不安を抱いている。第1章、
第2章で見た復職率の高さや、当電話局の利用者数も増
加している事実を考えると、本実施後の全国的な統計が
未発表のため推測の域に止まるが、育児休職利用者の状
況は職場において統一的な認識が持たれているとは思わ
れない。こうした意味で、利用当時の育児条件や復職し
た時点での育児方法と見通しなどについて、全利用者
の実態、特に制度利用者の復職後の在職・離職状況を全関
係者が正しく把握できるようにするために、包括的な調
査と分析結果の公表が急務であろう。また、前述した調
査事例20や同24の人たちが育児休職制度を利用した後に
予想している復職してからの職場生活の不安は、公社に
おける技術発展も含む急ピッチな「合理化」の動きから
いって当然のことと考えてよい。しかし、この点につい
ては、職業訓練・再訓練体制の不備という問題と密接な
関連があるので、育児休職制度の改善方策との関連で後
述したい。

(4) 特別勤務制度に対する婦人労働者の期待

育児休職利用者に見られたと同じく、特別勤務制度に
対する志向が強いことがわかる。

実際に既に利用した経験を持つ者および近い将来に利

用したいと望んでいる者の、その動機は、主として勤務
時間が1日4時間であることが選択に際して大きな比重
を占めており、現在課せられている育児に関する負担の
重さを軽減しようとするところに求められる。労働と育
児の両立を可能にする方策として注目を集めている特別
勤務制度であるが、婦人労働者の実態に即して見る限
り、その解決は決して安易な姿勢で選択されたものでは
ない。とりわけ、保育所への子どもの送り迎えのために
勤務形態を変更せざるを得ない状況に追いこまれた前述
した調査事例から、この制度の新設は事態の深刻さを物
語るものに他ならない。特別勤務への期待が、勤務形態
に見合った保育所のないこと、精神的・肉体的な重圧を
受けている生活実態を背景としていることはこの制度の
評価に関わる問題点なのである。

一方、利用の動機において、子どもが学齢段階に達し
た場合、教育上の配慮から、一層多くの者からこの制度
が選択される傾向が見られる。これは、学齢期の児童に
対する保育施設が皆無に等しいわが国の現状のため、婦
人労働者の不安が大きく、個人的解決に委ねられている
からであろう。学齢期の児童をもつ既婚婦人は今回の調
査対象からはずしたためその実態は不明であるが、これ
に対する方策は今後の課題となると思われる。

次に、特別勤務の賃金補償は、労働時間に比例した賃
金というたてまえから、現在基本給の57.5%支給である
が、前述したように勤務の実感および生活上の必要から
低すぎるとの疑問が持たれている。これについては、全
電通労組実施のアンケート結果でも、同様の傾向が見ら
れる。表2-1に示されているように、「制度はよいが経
済的に苦しい」とする者は40.1%を占めており、「子ど
もを自分で養えるので親として満足感がある」の5.6
%をはるかに上回り、賃金に関して不満の強いことがわ
かる。表2-2の結果はそのことを一層明瞭に語るもの
で、現行の57.5%支給を是とする者は2.5%にすぎず、
95%の者はより高い賃金補償を望んでいる。育児を目的
とした婦人労働者の労働時間短縮とその賃金補償は、婦

表2-1 特別勤務をとってどう思いましたか (%)

年 齢		20～24歳	25 ～ 29	30 ～ 34	35歳以上	計
良い制度だと思う 子どもを自分でしつけできるので親として満 足感がある 制度はよいが経済的に苦しい 通勤に時間がかかりすぎる N A		50.0	43.9	40.0	48.9	43.7
		-	-	7.1	8.5	5.6
		50.0	46.3	44.3	38.3	43.1
		-	7.3	8.6	4.3	6.9
		-	2.4	-	-	0.6
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 『育児休職・特勤利用者の実態』前掲

表 2—2

特勤時の賃金についてどう思いますか

(%)

年 齢	20～24歳	25 ～ 29	30 ～ 34	35歳以上	計
現行の基本給の57.5%では税金や保険料が差しひかれた後の手取りが少くなるので改善してほしい	100.0	70.7	67.1	57.4	65.6
現行の基本給の57.5%は勤務時間に対応しているから妥当だ	-	-	2.9	4.3	2.5
労働時間が短かいだけ労働密度も高くなっているのだから1日の4分3まで補償すべきだ	-	21.9	30.0	36.2	29.4
N A	-	7.3	-	2.1	2.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 表 2—1 と同じ

人労働者の基本的権利に関わる問題であって、どのように改善してゆくかについては十分な検討が必要である。

第 3 章 育児休職制度の今後の課題

第 1 節 実態調査からみたまとめ

以上の実態分析の結果をふまえて、次のようにまとめることができる。

第 1 に、育児休職制度を利用した 4 事例についてみると、一定期間育児に専念した後、現実に復職できたケースが 2 件あること、あと 2 つのケースも不安材料は抱えながらも復職の可能性を有していることなどからいって、育児休職制度の果たしている役割については現状では高く評価することができる。これまで、わが国では、婦人労働者が一旦退職した場合、従前と同等の労働条件で再復帰できなかった事実を考慮する時、その意義は大きい。婦人労働者の長期にわたる職業継続の可能性を保障しうる施策の 1 つとして、育児休職制度は有効性をもっている。

しかしながら、第 2 にいえることは、現行の育児休職制度は、その機能を発揮するうえで大きな欠陥を有している。それは無給制だということである。この欠陥は、利用者の休職中の生活を圧迫し、将来の生活設計にも多大の影響を及ぼすこと、また、育児上の困難な条件にある者が育児形態を選択する時点で決定的な阻害要因となっていることは明らかであり、この制度の基本的な問題点である。

第 3 に、利用する動機を見たとき、それは単純に保育所の有無や協力者の存在で決定されてはおらず、母親自身の手による育児をという要求とともに、母子の健康面への配慮が一定の比重を占めていることがわかる。これ

は、育児休職制度の現状における利用傾向を示すものであるが、ここで他の母性保護の諸制度との関連が検討されなければならない。

第 4 に、職業継続を可能にする条件整備という意味では、一時的な、しかも部分的な解決策としての限界をもつことである。第 1 章、第 2 章で見た如く、婦人労働者の育児の実態は不安定さに満ち満ちたものであり、それは母などの協力者との別居や病気などによる育児条件の変化、夫の勤務形態による影響など、結局は個人的解決によらざるを得ないケースが大部分であるという事実に示されている。ここから、婦人労働者に確固とした永続的な職業継続を可能にする基本的条件は保育所であること、それも勤務形態に見合ったものであり、保育内容についても十分に吟味されたものであることが要請される。

第 5 に、子どもをもつ婦人労働者の勤務形態は、その育児責任を保障するうえで重要な課題である。現在の公社において、この課題は不十分なものであるにせよ特別勤務制度の利用という形で保障されており、婦人労働者が寄せている期待は大きいと思われる。それだけに、労働時間と賃金補償の妥当性とあわせて、特別勤務制度が公社の婦人労働力政策上もつ意味を問い、真に婦人労働者の期待にそうものであるかを検討する必要がある。とに角、今回の調査結果からみる限り、その大幅な改善は必要不可欠と思われる。

最後に、育児休職制度非利用者によって提起されている育児休職して職場復帰した後の職業生活の不安は、前述したように、急速な「合理化」の進展という情勢の下では現実的根拠に根ざした推測であり、現行の育児休職制度が制度利用者に対して復職後に十分な再訓練を保障する仕組みとなっていないという重大な欠陥に基因するものである。しかしこの点については後でもう一度再論したい。

第2節 育児休職制度の位置付け

67年、全国婦人代表者会議の提起により育児休職制度が論議の対象となった際、賛成意見とともに強硬な反対意見も多かった。それは「働く婦人の中央集会、母親大会、あらゆる場所、地域で、反対を主張する人びとから階級性¹⁹⁾を疑うとして徹底的に批判され、反対決議までもされ²⁰⁾」の状況であったといわれる。これに対し、全電通労組の婦人活動家たちは、「保育所一辺倒崇拝主義者は（育児休職が）保育所設置運動の妨害物であるかのような誤った受け取り方¹⁾」「反対者が危惧する以上にこの制度がオールマイティでないことを知っています。いや反対者以上に、これらを深く苦慮しながらも、「社員としての身分を保障させる」1点にすべてをかけたといってもいい²⁾」と反論してきた。しかし、当時の反対者と同主旨の主張は、最近においても一部に依然として引き継がれている。その例として、桜井絹江氏の「育児休職制度は、母親となった婦人労働者の労働権を確保するうえで、真に問題を解決するものとはなっていないようである。また、育児休職制度は、婦人の労働権を真に確保するための育児の社会化、産前産後休暇延長の運動を阻害する傾向をもっていることも事実である。……育児休職制度があるために、職場の保育所づくりもその前進を阻まれていることも指摘せざるをえない。同時に、産前産後休暇延長のたたかいも、育児休職制度の中に解消されつつあるといえよう²³⁾」との見解を挙げることができる。

当時の反対論の具体的内容は以下の点にあった。①「合理化」により復職のときに職場がなくなり、またあっても要員がすでに確保されているところから配職転ということになり、復職をためらい退職に通じる、②制度ができれば、これを利用しなくて済む人々まで、産休や育児時間に対して嫌がらせや気がねがある、③託児所の利用者が減り、託児所設置運動が停滞する。育児の社会化に逆行する、④婦人は家庭にという社会通念が強い中で、一層そのことに拍車をかける、⑤母性保護が完全に保障されたいうでの男女同一労働同一賃金が全体のものとして理解されていないなかでは、その差別をより大きくする危険性をはらんでいる、⑥婦人解放という歴史的任務を負わされている婦人労働者は現実の苦しさ²⁴⁾に耐えるだけの強さが必要である。

理論的には、①婦人解放は育児の社会化を必須の条件とし、それは保育所運動によって行なわれる、②婦人労働者の先進的役割、の2点が重要な柱であった。⁵⁾

ところで育児休職制度の位置づけに関して判断すると

き、制度本来の機能と、公社の「合理化」政策と関連した職場の労働条件や保育所の現状などから生ずる制約とは、当然のことながら明確に区別して論じられなければならないだろう。従来育児休職制度に否定的であった見解の多くは、この区別を曖昧にし制度そのものを非難する傾向にあった。育児休職制度が現在果たしている役割は、第1節でのまともに見るように、婦人労働者の育児問題についての一時的・部分的な改善要求として位置づけることができるし、決して反対論者たちのいう、いわゆる「婦人解放」の道筋に逆行するものではないであろう。

そのうえで付言するならば、まず第1に、公社は第4次5カ年計画および改訂7カ年計画によって要員を徹底的に削減し効率の配置を行なう方針を今後ますます強めてくることが予想され、職場復帰の不安は依然として残される。これは全電通労組の引き続く「合理化」反対闘争の今日的な課題である。

第2に賃金格差の問題については、役付者は降職となるためその影響が懸念されるが、この点について全電通労組の関係者は、試行期間中における役付者の利用は全体の6%であり、格差拡大のおそれは比較的小さいとしている。²⁶⁾しかしながら、上述の数字から推定しても組合員である主任の制度利用率は役付層の4割を超えるものと推定されるのであり、過小評価することの許されない問題だと考えるべきである。したがって、職場復帰後は元のポストを保障することを原則とすべきであろう。

第3に、婦人解放運動の基盤は今日、家庭婦人を含めてより広くとらえることが必要である。にもかかわらず反対論が婦人労働者のおかれている生活実態に即してなされなかったという欠陥があったため、「就業の意思をもちながらも、社会的強制により意思にかかわりなく退職せざるを得ない人を「歯をくいしばれ」「意識が低いぞ」「退職は低賃金²⁶⁾の原因だぞ」では指導とはいえないし対策の放棄」との批判を招いたのである。このように育児休職はその是非についての論争を経ながら、現在婦人労働者が働き続けるための条件づくりの1つとして位置づけられ、婦人労働者が労働と育児を両立させる一時的・部分的改善要求としての認識が一般に受け入れられつつある。その基盤は第1・第2章で見てきた婦人労働者の職場と家庭の困難に満ちた状態にあり、切実な要求にある。

ところで、以上のような育児休職制度の位置づけと関わって、公社における保育所運動の現段階と特別勤務制度の問題点に若干触れておきたい。

第3節 公社における保育所運動の現状と展望

全電通労組が保育所運動に取り組んだのは、53年、全国婦人代表者会議において「職場に託児所をつくらう」と決めて以降のことである。55年、試行的に札幌・仙台・広島・高松・佐世保の5カ所に設置されたのを最初として、以後積極的な運動が行なわれ、自主運営の託児室を公社に認めさせるたたかひの成果も含めて、69年現在、24カ所、総定員数458名の共済組合運営による職場託児所がある。

表3—1 託児所の実態

年齢別託児構成			運営時間別託児所数		
1歳未満	228人	74.3%	8時間	2カ所	8.3%
1～2歳	79人	25.7%	9時間	12	50.0
			10時間	10	41.7

(収容率=307/458=67.0%)

資料出所 『第23回全国婦人代表者会議資料』

ところで、育児休職制度要求が提出された64年には、託児所の増設と改善を目的として「託児所設置基準」²⁸⁾の要求も同時に行なわれた。そこには、保育所運動について1つの転換点にきたとの判断があったと思われる。婦人労働者にとって保育所の果たす役割は認めながらも、当時「保育所だけではだめだ。今の条件のままではあまりにも役立たなすぎる」という見方が、一方では保育所の設備・運営の不十分さや輪番勤務・通勤事情などから生まれ、他方公社の改善・新設要求に対する厚い壁があった。育児休職制度はこのような保育所運動の現実からも要求された一面があることは否定できない。それは、自主運営の託児所の粗末な設備の危険性を指摘し、「私たちは、どんなところでもよいから、子どもを見てくれるところさえあればという考え方はもう拭拭しなければならぬ。……はじめから保育内容はどうあるべきかという構想をたて、計画をねって、予算措置・財源も十分考えて、デラックスなものを考える必要がある²⁹⁾」とし、「保育所の役割と家庭保育の果たす役割について子どもの理想的な保育はどうあるべきかという立場でもっとも検討されなければならない。……母親が第一の保育適格者であることを素直に認め、それをいかに保障させていくか、いいかえるならば、それができるようにしていくたたかひこそ必要。……つまり、保育所を数多く、長時間保育を、乳児保育を、ということだけでは片手落ちであることを反省したい³⁰⁾」との意見に代表される。

ここに、「これら(全電通労組の育児休職制度・特別勤

務制度を指す)の育児対策は、育児の社会化の方向ではなく、むしろ家庭内育児を認める方向をとったといえる³¹⁾」との神田道子氏の判断がなされ、したがって育児休職制度を、パート制度とならんで、家庭内育児と集団育児を親の考え方によって選択する育児方法の多様化にそう制度として評価する根拠があると思われる。したがって、その是非はとも角、第1節で挙げた「育児の社会化に逆行する」との反対者の主張に反して家庭内育児を容認する方向を辿っていることは事実である。しかしながら、婦人労働者の育児の実態は、現在の労働諸条件の下では、乳児保育・長時間保育・夜間保育など、職場および地域保育所の増設と充実が、まず緊急に必要とされていることを示している。育児方法の多様化については、現象的にはそう見えても、それが本来の意味で語りうるには未だ遠い将来の目標であるといった方が適切であろう。

札幌市外電話局においては、託児室の収容率は100%であり、規模拡大や対象年齢を1歳以上に引き上げる要求は強い。にもかかわらず、公社は託児室の拡大要求には到底応じないだろうとの諦めや確信のない状態が婦人労働者の間に一般的である。それは単に公社の託児所設置費の節減を目論む姿勢によるだけでなく、電話交換手要員の今後の見通しの問題に基づくものである。

68年に始まる第4次5カ年計画以降、電話の需要増や業務内容の拡大が見込まれながらも、電話運用部門は一層の機械化の進展のためにその要員数は絶対的に減少することが予想されている。全電通労組はこれに対処するために、68年「公社は、昭和47年度末における電話運用要員数について全体として65,000名を下回らないように措置するものとする³²⁾」との協約を結び、番号案内業務などの手動サービスの強化を中心として、婦人労働者の職場の確保を図ってきた。この成果は一応の歯止めを意味しているが、しかし、個々の職場では具体的に機械化が進められるとともに、職種転換が奨励され、さらに新規採用者の抑制も加わって、電話運用要員は減少の傾向にある。それは将来の託児室の利用者の減少につながるものであり、そこに展望のもてない根本原因がある。したがって、全電通労組がこの公社の「合理化」計画に対決し、電話運用部門に限らず全体の婦人労働者の職場確保・拡大・労働条件向上の取り組みを強めることなくして、この現状の打開は困難であろう。

なお、最近、全電通婦人部は職場内における託児室の拡大要求に止まらず、他の労働組合その他民主団体と共同して地域保育所づくりにも一定の努力が払われていることを付言しておきたい。

第4節 特別勤務制度の位置付け

64年第17回全国大会において中央本部より「全体的には1週あたりの労働時間の短縮がすすめられているけれど、婦人の特殊な問題として、1日あたりの労働時間を短くする要求を具体化したい」として特別勤務時間制度が提起された。この制度を最初に提案した近畿地方代表者は、近畿地方本部における実態をふまえてその理由を以下のように述べている。「婦人労働者の勤続がややのびてきていることも事実ですが、やはり28歳程度で減少の傾向を示して、いまの社会制度や、企業内で働く母親を保護する制度が不十分であること」「働かねば生活できない現状にあること」「家事と育児、仕事との両立をうまくやっているのではなく、これら職場の母親労働者は、睡眠時間を切りつめてからだをこれ以上酷使できない、というほど酷使している」「交通地獄の中で乳児・幼児を連れての通勤・通園……母親の肉体的疲労、子どもと母親の精神的不安は、決して子どもにより影響をもたらすはずはありません」という状況の中では「いまの勤務時間から、子どもを長時間預ってほしい、というのが、いままでの要求ですが、前述の立場に立って考えてみると、子どものある母親労働者の勤務時間がもう少し短くなってもよいのではないか」としている。

討議の過程において強調されたことは、育児のために退職をして、³³⁾「職を失う、収入の道も閉ざされる」という大きな損失を防ぐための過渡的措置であるという点であった。母親による育児の正当性を強調する部分に一定の問題は残しながらも、これは、先の実態調査の分析を通じて明らかになった輪番勤務における婦人労働者の困難な生活実態を反映した問題提起といえるだろう。と同時に、制度の位置付けに関わる次の点を指摘したい。

この制度が協約化された際、公社としては、社会生活の変化に伴い電話利用の時間帯が著しく変化したことにより、それに応じた要員配置の必要性が高まるという事情にあった。民間企業の週休2日制の反映が、従来休日を前にした土曜日の午前中と月曜日が作業量のピークとして測定されていたが、金曜日の作業量が増加してきたこと、さらに、1日の時間帯の中では、夜間（午後8時から9時半）に最大の「呼」（呼び出し信号のこと）のピークがあり、午前9時から11時に次のピークがくるというように、作業量の変化が表われた。特別勤務制度は、婦人労働者の職業生活と家庭生活の両立をめざす要求に立脚して制度化された側面と同時に、このような作業量の変化に対応する公社の要員施策としての側面をもって

いる。

すなわち、夜間における作業量の増大に対する対策は、特別勤務制度と合わせて68年協約化された「短時間制臨時雇」で行なわれた。その内容は、①夜間呼量増加対策のため電話運用部門に雇用する、②日々雇用、③労働時間は、(イ)原則として1日4時間、(ロ)午後5時から11時までの間とする、というものであり、その多くは男性の学生アルバイトが従事している。雇用に際して総枠を労使で約束し、かつ、2年間の期限つきで暫定措置であるとしながらも、夜間呼量増大の基本的解決策は提示されておらず、当分継続される見通しである。

一方、午前中の「呼」の増大に対しては、特別勤務の婦人労働者が配置される。特別勤務制度は当初、「69年から2年間試行。対象者は①電話運用部門②電信運用部門③統計機械操作部門④診療部門で、定数は各部門毎5%とする（地方別に決定）」というものであった。しかし、その後71年に「試行期間を73年3月まで2年間延長する。ただし、対象者は電話運用部門に限定、定数は5%」との協約が結ばれた。この間の事情に関して、公社側資料によると、「電々公社では、電信電話事業の特殊性に起因する一定時間帯に集中する恒常的業務に対し、効率的な労働力配置を行なうよう配慮し、また有技女子労働力を確保するため努力を続けてきたところであるが、一方全電通労組からも「育児をかかえた婦人労働者の特別勤務時間制度」の要求があり、上記の経営目的との合致点に着目し、検討を重ねた結果、今回同労組との間で了解点に達した」と説明している。これについては、さらに「われわれは特別休務制度と呼んでいます。新しく制度を作ったのではなくて、現在勤務している時間の中で、休務、つまり休める時間があるかないかということから検討したわけです。通話の流れからいえば、午後は比較的暇である、この時間は休んでも支障が起きない。それが、偶々、女子職員の方の育児を必要とする考え方と時間的に一致した³⁵⁾」との担当掛長の発言で、特別勤務制度が要員政策上もっている意味は一層明瞭であろう。

特別勤務に寄せる婦人労働者の期待は大きい。現実には特別勤務利用者は、表3-2、表3-3にあるように、年々増加している。特別勤務制度が本実施になるかどうかは現在未確定であるが、その場合の最大の問題点は、公社が「呼」増大対策上必要と考える要員と婦人労働者の要求との関係で、定員の枠を何%に定めるかであると考えられている。現在の勤務体制においては、特別勤務制度を求める婦人労働者の希望には一定の必然性があるが、継続の希望が達せられるかどうか、その展望は必ずしも明るいとはいえない。しかも見逃してならないのは

電々公社における育児休職制度の実態と婦人労働問題の当面する課題

表 3—2 特別勤務時間制度の利用申し出状況

(1970年4月、全電通調査)

	定 数	全婦人 職 員	電話運用 部 門	定 数 充 足 率
全 国	3,006	718	698	24%
北 海 道	169	26	26	6%

資料出所 『第23回全国婦人代表者会議資料』

注 1. 1970年現在 442 名が利用。このうち45年度中
引続き希望する者は 309 名で残 133 名は全日制
に服する。

2. 全国の定数充足率は44年度(440/2776=15%)
に比して約10%増加している。

表 3—3 特別勤務時間制度利用者 (試行)

	全 道	札幌市外電話局
99 年	20人	2人
70	30	10
71	40	15
72	50	20

資料出所 北海道電気通信局調べ

婦人労働者を低賃金の短時間労働者として効率的な有効
活用を許す危険性が含まれていることである。

さらに、また、特別勤務の前述したような性格は、程
度の差はあれ、輪番勤務者の人べらし「合理化」を促進
し、全体として労働条件の悪化と労働強化につながるこ
とは確かである。すなわち、新規採用者の抑制で若年層
の労働者が減少するかたわら、既婚者の比率の増大と育
児休職者、特別勤務者の増加は、必然的に輪番勤務者の
不足をもたらし、夜勤・泊りの回増が増え、日勤者の輪
番勤務への強要が生じてくることは明らかである。この
ため、公社の要員政策とのたたかいは、今後の重要かつ
緊急な課題となっている。

ところで、職業生活と育児の両立を可能にする勤務形
態を目ざすうえで、重要な課題として時間短縮の問題が
ある。全電通労組は、64年以来その取り組みを強めてい
るが、当時行なわれたアンケート調査の結果によって、
電話交換手の要求内容を知ることができる。それは表 3
—4、3—5に見るように、労働密度の増大がたとえあ
ったとしても1日の労働時間の短縮を求める声は、他職
種の労働者に比べ強いことがわかる。それは、家事・育

表 3—4

時間短縮の方法について

	通 信 職		線 路 職		電 話 交 換 職	
	常 日 勤	交 代	常 日 勤	交 代	常 日 勤	交 代
1. 1日の労働時間は今より若干ふえるが、 週休2日制をとる	26.6	28.1	28.2	32.1	23.5	17.2
2. 1日の労働時間が、現在とほぼ同じで特 定の日を半ドンにする	11.5	6.8	14.1	12.5	10.8	8.3
3. 1日の労働時間が現在とほぼ同じで、隔 週休日2日制にする	42.3	43.5	45.5	46.5	41.5	48.0
4. 1日の労働時間を今より一律に減ずる	18.0	19.6	12.9	8.9	22.8	25.6
N A	1.6	0.8	0.4	-	1.4	0.8

資料出所 『月刊全電通』64年11月号

表 3—5

要員、作業量を現状のままの時短について

	通 信 職		線 路 職		電 話 交 換 職	
	常 日 勤	交 代	常 日 勤	交 代	常 日 勤	交 代
1. 少々現状より忙しくなっても苦痛でない から賛成だ	22.0	25.5	23.2	23.2	22.1	8.0
2. 忙しくなることは苦痛でも時間短縮され るのならやむを得ない	39.6	41.7	35.7	41.1	43.6	46.7
3. 余裕がほとんどないからこれ以上忙しく なることは、たとえ時間短縮になるとし ても反対だ	7.7	4.0	12.9	8.9	7.4	12.5
4. 今より忙しくなるようなら時間短縮は意 味がないから反対だ	28.4	27.2	26.5	26.8	24.8	29.1
N A	1.3	1.6	1.7	-	2.1	3.7

資料出所 表 3—4 と同じ

児の問題をかかえる婦人労働者が、より短縮された労働時間を切実に要求していることを示している。現行の特別勤務制度は、その賃金補償の面においても、労働と生活上の必要性を十分に満足させるものとはいえず、育児責任を負う婦人労働者がいわば家計補助的な地位を与えられている点に問題がある。時間短縮は、婦人労働者の労働時間と賃金の関係を正当な地位に近づけるうえでも不可欠な課題であり、そうした点からも現行の特別勤務制度の抜本的な改革は、婦人労働者にとって切実な要求なのである。

第5節 育児休職制度の問題点と改善方策

第1に、育児休職制度がその本来の機能を発揮するためには、有給化が必須の条件である。68年実施以降、全電通労組は無給の弊害を緩和するための努力を重ね、現在、①寒冷手当、石炭手当および薪炭手当³⁸⁾について、出勤した月に応じ支払基礎額の15~100%支給、②夏期手当、年末手当、業績手当にかぎり支払基礎額の22~77%支給³⁹⁾(但し、これは休職期間中の共済掛金支払いの代替措置である⁴⁰⁾)との改善をかちとり、一定の成果をあげている。しかし、これらの改善は無給という基本的方策を変更しうる力にはなっていない。このことは、育児休職制度を利用するか否かに際して大きな障害になっているだけでなく、休職期間中生活が夫の収入の範囲内に限定されざるを得なくなることは、共働きの所得によって維持されてきた消費水準の向上や、これまで描いてきた生活設計を崩壊させ、遂には復職を妨げる危険性をも含んでいる。したがって、有給化は婦人の労働権確立にも密接に関連した条件である。

第2に、育児休職制度の期間については、病氣休職⁴¹⁾の競合は認められた前進面はあるが、現在、3カ月間を最短期間として要求する声が強い。これは、利用者にとって①局の託児室や民間の保育所に定員の空きができるのを待つ最低必要な期間である。②経済的な負担が6カ月間に比べて軽くなる、③母子の健康管理上望ましいなどの利点がある。保育所の確保と母子の体力づくりにおいて、3カ月間という期間の持つ意義は大きいと思われる。

第3に、保育所の増設とその内容的充実である。第2節で触れたように、婦人労働者におけるその基本的意義と必要性は増大しており、内容的には、勤務形態に見合った運営であることが当面望まれる。さらに今後は学齢期の保育施設も考慮されなければならない。

第4に、勤務内容の問題がある。育児責任のある婦人

労働者には原則として日勤専務の保障が必要である。それを可能にするためには、輪番勤務者の増員、したがって公社の要員削減計画を打ち破る職場の要員増の取り組みが前提にならなければならないだろう。現行の特別勤務制度については、より高い賃金補償がなされるべきである。その基本的解決方向は、時間短縮の一層の前進と不可分であろう。

第5に、産後休暇は大幅に延長される必要がある。⁴²⁾これは母性保護の充実であると同時に、育児休職制度が実質上産後休暇延長と同様の役割をも果たしている事例を見る時、休職制度の内容の充実をめざすうえでも望まれることである。

第6節 職場復帰と職業訓練

現行育児休職制度をめぐる問題点については一応のまとめを行なったが、ここではこれまで触れなかった育児休職と職業訓練、再訓練との関わりについて若干の指摘を行なっておきたい。前述したように、今回の調査の中で育児休職制度非利用者の間から、育児休職制度を利用した場合における職場復帰後の職業生活について強い危惧の念が表明されている。今日、電々公社がおし進めている新技術の開発とそれに伴う目まぐるしい労働内容の変化とを考えると、こうした危惧の出るのはむしろ当然といわなければならない。現行の育児休職制度は、育児休職後の婦人労働者に対して再訓練の実施を公社側に義務づけているわけではなく、その実施如何は全く公社側の自由意思に委ねられている。⁴³⁾こうした現状は現行育児休職制度のもつ重大な欠陥として、早急にその是正が図られねばならない。全電通労組は、休職期間が終わって出社した婦人労働者に対して十分な再訓練の機会を与えることを公社側に要求するとともに、これを労働協約の中で確認させることに力を注ぐべきである。そうでなければ、今回の面接調査の幾人かが指摘していたように、育児休職制度の利用者が職場復帰後、変貌した職場業務に適応できず離職に追い込まれるといったケースの再発を防止することは不可能である。育児休職制度が婦人労働者の職業生活継続のためにより有効な機能を果たすことを期待するとしたら、職業訓練、再訓練の実施を制度的に保障することが是非とも必要なのである。

ところで、職業訓練、再訓練の要求が現時点における国際労働運動の重要な闘争課題の一つであることは、ここ数年來の国際労働運動の動きによって立証されているといつてよい。しかし、わが国労働運動の中では職業訓練、職業技術教育を労働者階級の権利として確認し、政

府と独占資本に対してその実現を迫るといったたたかいは、ごく一部の組合でしか行っていないのが現状である。民主的な婦人運動や婦人労働戦線の中でも、職業訓練問題についての関心の低さは同様である。こうした事情を考慮して、ここでは現時点における職業訓練、再訓練問題の位置付けについて、72年に入ってから国際労働運動の動きと関連させながら検討してみることにしたい。

周知のように、72年4月にブラハで開催された世界労働主催の「婦人労働者の諸問題に関する第3回世界労働組合会議」は、「婦人労働者の経済的社会的諸権利および労働組合の権利に関する憲章」という、画期的な意義を有する文書を採択した。この「婦人憲章」の中では、先進資本主義国においては婦人労働者の「職業訓練の欠除」が婦人労働者の労働条件の悪化と密接な関連のあることを指摘したうえで、「新技術のための再訓練を受けること、または子どもを養育するために仕事を離れている期間の埋めあわせをすること」が、婦人労働者の権利として重視されている。そうして「働く婦人にとって社会的施設（託児所、幼稚園、保育所）の欠如は、子どもの面倒を万全に見てくれるとはかぎらない個人的解決策を広範囲に探すことを余儀なくさせている」先進資本主義国の現状の下で、「婦人労働者の要求獲得闘争へのますます積極的な参加」の動きについての指摘がなされている。

職業訓練、再訓練に関する要求は、フランス労働総同盟（CGT）が72年4月に開催した第38回大会で採択した『活動方針』と『行動綱領』の中でも強調されている。すなわち、その『行動綱領』においては、婦人労働者の要求としてまず、「婦人が行なう多くの仕事の再格付け、職業上の昇進の機会の平等」が提起され、それに関連して「婦人があらゆる訓練を受け、資格のあるあらゆる仕事につけるよう系統的な基礎をもつ職業訓練を行なうこと」が要求されている。そうして、これ等に次いで「保育所網を優先的に発展させ、その一部は経営者の拠出により保障すること」が要求項目として続いている。また、『活動方針』の中でも、「職業訓練と再訓練要求」が、CGTのかちとった有名な闘争成果である70年7月の協定、および71年4月の修正協定実現のためのたたかいとして重要視されている。

こうした先進諸国における婦人労働運動の流れと対比するとき、非科学的な「働きつづけるべき論」（田沼肇氏の表現）に影響され、いわゆる「婦人解放」のための保育所運動に矮小化されがちなのが「国婦人運動」の現状は速やかに改善されなければならないであろう。国家独占

資本主義の下での科学・技術革命の進展の中で、60年代以降先進資本主義諸国家において相次いで採用されている積極的労働力政策“Active manpower policy”が職業訓練を基軸として労働力の流動化と有効活用を図ることを主要な狙いとしていることは周知のことに属する。こうした形の「合理化」攻勢は、70年代に入ってからより巧妙に、また系統的になってきており、これに対する婦人労働者階級の立場に立った「合理化」反対闘争のプランとたたかひの展望を明らかにすることは、民主的階級的な労働組合運動の前進にとって焦眉の課題なのである。われわれは、ヨーロッパ労働運動の成果を学びとる中で、職場復帰後における以前のポストの保障、仕事に対する格下げの阻止、婦人労働者の働く職場、職種の拡大、さらには昇進機会の拡大等を、70年代「合理化」に反対する闘争の中心的な要求としなければならないであろうが、こうした反「合理化」闘争の前進のためにも、婦人労働者に対する「新技術のための再訓練を受ける」権利の保障が必要不可欠の条件としてその実現が図られなければならないのである。

むすびに

育児休職制度は婦人労働者の労働と育児の両立という課題に対し、現在一時的・部分的ではあるが有効な機能を果たしていることを評価したい。かつ、育児休職をめぐる婦人労働者の育児の実態は、具体的にその問題点を浮き彫りにし当面の課題を明らかにした。それは、第1に育児休職制度の有給化であり、第2に保育所の質量ともにわたる充実であり、第3に母性保護をも含めた職場の労働条件の改善、労働時間の短縮である。真に、婦人の労働権を確保し男女差別をなくしていくうえで、婦人労働力をいかに効率的に活用するかという公社の「合理化」政策と対決する基本的姿勢がなくては、展望をつかむことはできないであろう。

これまで育児休職制度の論議に関しては、ともすれば「保育所か育児休職制度か」という問題のたて方がなされる教条主義的傾向があった。しかしながら、育児休職制度が、保育所や労働条件に関する諸要求のたたかひを決して抑制するものではないこと、育児休職制度本来の機能はまさにこれら諸要求の実現を俟ってはじめて婦人労働者の要求にそうものとなることを強調したい。とくに、相互に補完しあう関係にあるこれら諸要求の中でも従来その重要性を指摘されながらも具体的な取り組みが

弱かった職場の労働諸条件に関する要求を獲得するたしかに、今後の育児休職運動の発展に深く関わるものといえるだろう。

こうした点では、ここでは具体的な指摘を避けるが、全電通労組のこれまでの「合理化」反対闘争の姿勢や労働者階級の統一戦線に関する取り組みには反省すべき誤りがあり、その改革と体質改善の必要性が存在することも指摘しておかなければならない。

前述した反対論者たちの指摘する全電通労組の偏向が婦人労働問題の面でも多かれ少なかれ生じていることは事実である。しかし、これを認めることは、反対論者たちの一部に見られる理論的セクト主義を容認することとは別のことである。⁴⁴⁾

最後に、今回の調査においては育児休職制度、特別勤務制度の利用事例は少数であり、そのための内容的制約もある。今後、より多くの事例による検討が必要と考えている。

なお、特に第3章第6節の職業訓練、再訓練をめぐる問題については道又助教授のご指導に負っていることを記し、ここに感謝の意を表したい。

参 考 文 献

1) 女子雇用者総数の推移（全産業）

	実 数			雇用者総 数中女子 の占める 比 率
	計(万人)	女	男	
65 年	2,786	913	1,963	31.7%
66	2,994	969	2,025	32.4
67	3,071	1,004	2,067	32.7
68	3,148	1,032	2,117	32.8
69	3,199	1,048	2,151	32.8
70	3,306	1,096	2,210	33.2

資料出所 総理府統計局『労働力調査』

有配偶率の推移（非農林業）

65 年	34.9%	68 年	39.1%
66	35.9	69	40.2
67	38.2	70	41.4

資料出所 同 上

2) 育児休暇は、63年の第26回定期大会で提案され、3年間の下部討議を経たのち、①休暇期間は1年間とする、②代替者は有資格者を充て本採用とする、③80%の有給とする、という内容を日教組の要求として決定した。

第55国会（60年）に社会党議員より「女子教育職員育児休暇法(案)」が提出され、有給化の是非をめぐって論議が集中した。第63国会（67年）には自民党議員より有給50%案が出され、さらに、第65国会（69年）参議院文教委員会において「昭和47年度実施を目的に小委員会を設置して検討する」旨の確認がなされていた。その後、審議を経る中で、第68国会（72年）参議院文教委員会において、①選択制、②先任権は保障、③月3日勤務による有給率25.5%という、当初の要求に比較して不十分な部分を含みつつも合意に達した。しかし、同法案は、他法案の審議事情の影響をうけ、当国会では審議未了のまま成立が持ちこされている。

3) 自治労は、第19回定期大会（69年）に日教組方式による育児休職制度の実現を図るという方針を提起し、現在職場討議中である。

医労協は、①選択制、②有給制、③先任権の3原則に加えて、④代替者は正式採用とし、有資格者であること、⑤休職期間は職場の実態および乳児の成長を十分考慮しつつ産後休暇後あまり長期にわたらないよう設定すること、の5項目を不可欠な条件として職場討議を進めている。

4) 専売公社は、70年に、第1次中期計画に基づく新6製造工場への2交替制導入を提案してきたが、これに

電々公社における育児休職制度の実態と婦人労働問題の当面する課題

対し、全専売労組は「2交替制勤務導入がもたらす影響排除の具体案が示されていない限り、協議はできない」と反対闘争を進めた。育児休職制度は、公社が、その具体案として提示したうちの1つであった。

それは、①新6製造工場に在籍し、2交替作業に従事する女子職員を対象とする、②生後満3歳までの生児を有する期間内において最短期間を6カ月とする、③休職期間中は無給、④後補充の必要が認められたときは補助員等（パートタイマーを含む）により行なうこと等が、主な内容となっている。

これに対し、全専売労組は、①育児休職制度をとることを理由に、保育条件（施設、設備、保育内容、保母等）の引き下げを行なわないこと、②育児休職制度の運用は本人の自由意思によるべきであって、企業側の強制、教唆がいささかであってもあってはならない、③育児休職満了後は原職復帰を原則とし、復帰にあたっては、所要の訓練を行なうこと、を基本的な前提条件と

7) 電信電話長期拡充計画の歩み

期 間 (年次)	第1次5カ年計画 (53~57)	第2次5カ年計画 (58~62)	第3次5カ年計画 (63~67)	第4次5カ年計画 (68~72)	改訂7カ年計画 (71~77)
主 要 目 標	①通信施設の復旧整備 ②六大都市の電話需給の改善 ③その相互間の市外通話の即時化	①事務用電話の需給改善 ②東京、大阪と地方主要都市間の市外通話の即時化	①地方都市の電話の自動化の推進 ②全国即時網の形成と県庁所在地相互間の市外ダイヤル化	①住宅用電話を中心とした需給改善 ②全国即時化の完成 ③データ通信等の開発導入	①加入電話の積滞解消 ②データ通話をはじめとするサービスの多様化 ③電子交換機を主軸とした総合通信網の形成
主 要 工 程	加入電話 (千) 1,088 公衆電話 (千) 45 市外回線 (千) 36 電子交換機 データ通信 テレビ電話 (千) 建設投資額 (億) 2,935	2,143 102 111 7,373	5,109 159 262 18,088	9,300 150 400 63システム 33,770	19,700 280 740 約 440 210システム 30 85,000

資料出資 『月刊全電通』70年11月 4687 P 4

現在までに行なわれた電話運用部門の「合理化」一覧

自動化・機械化	集 中 化	作業能率の向上	人事・労務管理
市内電話の自動化、市外電話の自動化、自即公衆一応応答観測装置 自動通知案内 統計事務の機械化 五号監査機	市外集中 市内集中	交換台併合 手動通話、受持ちコードの増加 相互応援、共通服務 待時通話の即時網重畳 フラッシュ・ランプ 案内台等のクロスパー化 交換台のダイヤルのボタン化 SC転送	生休等諸休暇の制約による出勤人員の増加策 サービス向上訓練 業務研究会議、学習会 提案制度、標語募集 社内報、課内報等のPR

資料出所 『月刊全電通』70年11月 4687 P 8

- 8) これらの施策により多くの婦人労働者が退職させられた。たとえば、59年の希望退職公募の場合、約1700名にのぼった。また、特別給付金による特別措置は73年3月31日までの時限立法であるが、最近までの退職者数は下記の表に見るとおりである。

特別給付金法による退職者数

64年度	400名
65	1,141
66	1,429
67	1,137
68 (第2.4半期)	296
計	4,403

資料出所 『労働運動研究』1971.1 4615 P 49

労働運動研究所

- 9) 岡尾昌子, 河村昭治郎著『育児休職』1966 青木書店 P164

- 10) 全国女子雇用者の平均年齢, 平均勤続年数は下記の表のとおりである。

全国女子雇用者の平均年齢, 平均勤続年数の推移

年 次	平 均 年 齢	平均勤続年数
65 年	28.1歳	3.9年
66	28.3	4.0
67	29.0	4.1
68	29.0	4.3
69	29.5	4.3
70	30.2	4.5

(規模10人以上)

資料出所 労働省『賃金構造基本統計調査』より作成

- 11) 前掲『育児休職』P108
- 12) 第14回大会における確認では、育児休職制度要求の趣旨を「婦人労働者の育児問題の解決はあくまでも職場および地域の育児施設の完備にあるが、育児のために離職せざるを得ない層の働く権利を守るものである」と規定している。
- また、第14回大会での最初の要求内容は次のようであった。①生後満2年までの子どもをもっている者で希望に基づくこと。②職員としての身分を保障。賃金は30%支給。退職手当は休職期間中も加算する。③原則として休職前の職場に復帰する。(前掲『育児休職』)
- 13) 「育児休職に関する覚え書」68年4月17日
- 14) 準レッテル方式とは、退職、配置転換によって欠務が生じた時「何某の後任として、社員、見習社員、特別社員が赴任または新規採用されるまでの間雇用する」方式をいい、この場合の臨時雇の継続雇用期間は6カ月以内である。すなわち、職場におけるポストの確保を意味する。

なお、レッテル方式とは、「欠務者何某の後補充であることを明確にして雇用し、欠務者が出勤可能とな

ったときに当該臨時雇の雇用を終了させる」方式で、産前産後休暇、育児時間、訓練、通信教育のスクーリング参加による欠務等がこれにあたる。

- 15) 「復職はするんです。ただ復職した人の半分はやめていきます。……期間も2年とる人はいません。6カ月が多いです。……実際のところ、休職した人の中に退職する人が多いですね。……」(浅野早苗『婦人民主新聞』1972年3月24日1285号)および「昭和43年から46年まで743名とり、50%が退職している」(全電道東北支部の発言者、同上、1972年4月21日1289号)
- 16) 回答者数は294名である。
- 17) 55年設置。共済組合運営で現在市外電話局庁舎内にある。定員24名で1歳未満児対象に、8:15~17:15の運営時間である。保母は4人で収容率は100%である。(『第23回全国婦人代表者会議討議資料』全電通労組、1970年)
- 18) 70年3月実施。回答者は160名である。(『第23回定期大会報告書資料』前掲)

- 19) たとえば、嶋津千利世氏は、62年4月21日『全電通新聞』(908号)に次のような意見を寄せた。「母親が家庭に帰ることは結構なことに見えるが、それは現状では個人的解決にしかかなり得ないし、婦人解放からみれば逆行……。経営者は若い労働力を交替させながら最大限に搾取していこうとして、2交替制、深夜業の実施、離職者制度、既婚婦人への圧迫がかけられている中で育児休職を進めていくということは、一見非常に労働者の権利拡大と見られるが、結果としては合理化攻勢の中で既婚婦人が働きにくくなる結果をもたらすのではないだろうか。……国家補償にさせることを考えてみてもILO102号、103号の分娩費のことが批准できないなかで、育児休職の有給は幻想に近いように思う」。氏は婦人問題研究者として代表的存在であり、そのため、以後の育児休職をめぐる論議のうえで与えた影響は非常に大きいと思われる。

なお、社青同解放派の荻野洋子氏は、「(育児休暇法は)一見、子供を生んでも働き続けたいという婦人の切実な要求を受け入れた法案としてあり……実際今の保育園の現状では生んでもあずけられないし、やめざるをえないという婦人労働者にとって1つの光のように写って来ている。しかしながら、問題は……第3にそもそも「育児が女の私的労役」であるから、女性が休んで家で育てるという事自体が長い間の女性の差別の再度の固定化であること。われわれは、このような攻撃に対し多くの婦人労働者の必須の課題として産休の6カ月間延長を、そして産休あけからの地域の無料保育所の大量増設運動をたたかいとっていかねばならないだろう」と述べている。

このように、嶋津、荻野両氏はその政治的立場を異にしているにもかかわらず、家事、育児問題に関する「婦人解放」論は内容的に軌を一にしており、その結

果、育児休職制度に対して「合理化攻撃と性的差別を拡大する育児休暇制紛争」という同一の評価を下しているのは興味深い現象である。(荻野洋子「女性解放闘争の階級的構築のために」『解放』72年10月15日、№103号所収、革命的労働者協会)

- 20) 陸美子「生理休暇から育児特別勤務制まで」『労働運動研究』1971.1、№15所収) P56

また、『第12回日本母親大会』(66年)『第14回働く婦人の中央集会』(67年)『第14回日本母親大会』(68年)等を参照のこと。

- 21) 岡尾昌子、前掲、P117

- 22) 陸美子、前掲論文、P50

なお、ここで指摘されている育児休職反対論者の理論的誤りについては、陸美子氏とは異なった立場に立つ法政大学の田沼肇教授より次のような注目すべき批判がなされている。「指摘したいことは、例の『働きつづけるべき論』の一面的な性格についてです。これは、いちいち文献にそくしては申しませんが、ずいぶん極端な主張として現われているように思うのです。いうまでもなく、婦人の解放のためには、婦人自身が社会的生産労働に従事していくことが歴史的には重要な意義をもっており、そのことを自覚してみずから先進的に新しい道を切り開いている婦人労働者の役割をけっして軽視するものではありませんが、しかし問題は、わたしたちがそのなかで生活している独占資本主義のしくみが、婦人の自立と育児という2つのいずれも切実な課題を両立させにくくしているところにあります。一方で、家庭生活を破壊してまでむりに共働きをしなければならないような経済的なまづしさも、他方では共働きで子どもを育てるには職場の仕事があまりにも忙しすぎるというみじめさも、これらの問題は共通の根源をもっています。つまり、独占資本の蓄積要求にもとづく労働力の激しい吸引と反発によってひきおこされた結果であり、これを矛盾としてとらえ、それぞれの条件を生かして、いかに克服していくかというように大衆的な運動の方向を提起しないと、観念論におちいるのではないでしょうか。

『働きつづけるべき論』は、1歩ふみはずすと、個人的なわく組みの人生論みたいなものにすぎなくなる危険性をもっており、働きつづけたくてもどうにもならない立場に追いこまれている人びとの要求に具体的にこたえることができず、このような多数の婦人との団結をむずかしくし、じっさいに解決しなければならない問題をそらしてしまっていると思います。

なお、『働きつづけるべき論』に関連して、『育児休職』の改良主義的な面にたいする批判のあまり、母親として育児のための時間がどうしてもほしいという労働者のさし迫った要求までが無視される傾向さえ生みだしたのではないのでしょうか。しかも一方では、労働基準法の産後6週間の休暇をのばせという制度的要求

などは、あまりもありあがってこなかった事実にあきづきます。改良主義はまちがいでしても、婦人労働者にとつての改良要求は、もっと尊重されるべきだし、これを制度的な要求にしていく運動方向が明らかにされなければなりません。」(『婦人運動と婦人問題』P105～6、『前衛』1971.5月号、日本共産党機関紙経営局)

- 23) 桜井綱江「電信電話」P72(『「合理化」と婦人労働者』嶋津千利世編所収、労働旬報社、1970)

- 24) 『月刊全電通』1964年10月号、№30、P12

- 25) それは次の意見に代表されよう。「その労働がいかんに苦痛に満ちたものであるとしても、社会的労働を通じて、はじめて婦人に、男女の差別と資本主義的搾取の現実と不当性を自覚させる基礎をつくる。……家事、育児との深刻な矛盾の基本的な解決は、私的労役として婦人にのみおしつけられている家事、育児を公営の食堂、クリーニング、保育所、幼稚園など社会的産業に転化することである。」川口和子「2交替制導入と育児休職」(『労働農民運動』1971年1月号所収、新日本出版社)

ただし、こうした見解の一面性については田沼肇氏によって内在的批判がなされている。注22)および注44)を参照のこと。

- 26) 陸美子 前掲論文、P50

- 27) 『第23回全国婦人代表者会議資料』(全電通中央本部)

- 28) 68年における「託児所設置基準」の要求内容は以下のものである。①運営形態については公社直営化、②保母の配置基準については6人に1人(現行8人に1人)とする、③現在の託児所の設備改善、④新設要求。このうち②については基本的に認められたが、他の項目は継続交渉となっている。72年の要求内容も上記のものとは変わっていない。

- 29) (『育児休職』前掲、P89～91

- 30) 同上、P81～82

- 31) 神田道子著『現代における婦人の地位と役割』1972 光生館、P283

- 32) 「昭和47年度末電話運用要員65,100名に関する了解事項」

- 33) 柏谷満子「短時間社員制度を提起した態度と若干の問題」(『月刊全電通』64年12月号、№32所収)

- 34) 当時の反対論については次にあげるものが主な内容である。「①退職問題は、現在の社会生活の中では、大幅賃上げ、労働時間短縮が実現したとしても、起こりうる問題であり、今組織が一番になすことは、公社の政策によって強制的に退職させられることを阻止することである(一方では割増し退職金で合理化の中で退職することを組織が認めているのは何故か)。②婦人問題に関する限り、根本的な方針にもとづく具体的なプロセスがない。③要求の基本は賃金(より高くより豊かな生活を保障する)労働時間(短い時間働いて人

間として成長する時間を保障する)であり、雇用の安定である。④その他、母と子の関係、フルタイマーで働くことができない云々等についても、1単産で決めてしまう問題でなく、大きくは世界的にも国内的にも論議されている段階であり、その中で積極的に討議すべき課題である。」陸美子、前掲論文、P52。

- 35) 河村昭治郎「全電通の家庭婦人対策について」(『婦人雇用調査資料』№20, 1969年所収, 婦人雇用調査会)
- 36) 「特別勤務制度の試行について」(電々公社資料)
- 37) 札幌市外電話局職員掛長からの聴き取り調査資料
- 38) 「寒冷地手当, 石炭手当および薪炭手当の取扱に関する了解事項, 1968年。
- 39) 「育児休暇に対する特別措置に関する了解事項」1968年。
- 40) 陸美子, 前掲論文。
- 41) 「休職制度に関する覚え書」(68年締結)において「休職期間中の職員が, 1月以上にわたる傷病の診断書を付して所属長に申し出た場合においては, その申し出以降復職を認め, 病気休暇を付与するものとする」となった。
- 42) 全電通労組婦人部は, 67年以来, 産前産後休暇各8

週間(現行6週間)を方針として取り組んでいる。なお国際的には, ILO95号勧告によって産前, 産後14週間が, また同103号条約において産前, 産後期間中の有給が義務づけられている。

- 43) 復職後の再訓練が現実には個人的な解決に委ねられていることは次の例からも推察できよう。「最近3年間の休暇をとって出てきた人がいるんです。まさに『今浦島』ですね。合理化が進んでいるので職場も仕事の内容も変わって, どうなるかな……と思っていると, 職場の母親労働者にささえられ, けっこう楽しく働いているんです。孤立して考えたら, ほんとうに働けなくなっちゃうと思うんですよ。」小林咲子, 電通労組組合員(『赤旗』72年3月25日, 第7743号所収日本共産党機関紙)
- 44) 婦人労働をめぐる理論的セクト主義批判については次の論文が優れている。田沼肇「国家独占資本主義と婦人問題上・下」(『経済』1972年4月号および7月号所収, 新日本出版社)

なお, 当然のことであるが, 引用した文献は筆者の理論的立場と必ずしも同一でないこと, 論旨を整理するため引用したものが多いことを付言しておきたい。

共働き婦人の職業・生活調査

(1970. 11)

北海道大学教育学部 産業教育研究室

この調査は, 共働き婦人の職業と生活についての学術的研究を目的として行なわれるものです。調査結果については, 他の人に見せたり話したりすることはありませんので, ありのままをお聞かせ下さい。

I 個人のこと

生年月日(年 月 日) 入社年月(年 月 日)
勤続年数(年)

職歴, 職配転歴

年 月	
年 月	

職歴

年 月	
年 月	

最終学校名()

卒業年月(年 月)

卒業時の親または世帯主の住所及び職業

(郡 市町村) ()

未・既婚の別 未・既→結婚年月(年 月)

離婚・死別年月(年 月)

家 族

続柄	生 年 月	職業・学校(学年)	同・別

II 仕事, 職場, 労働組合について

Q1 入社してから現在まで, どのようにして仕事を覚えられましたか。また, 新技術の導入や配置転換によって仕事の内容が変わった場合, どのような訓練を受けられましたか。

Q2 Q1以外にどんな教育訓練を受けましたか。教育訓練についてどのような意見をおもちですか。

Q3 11月の賃金はいくらでしたか。また現行の賃金体系についてどう考えていますか。

Q4 イ 通勤時間はどのくらいかかりますか。

ロ 就業時間, 輪番制についてどう思いますか。

Q5 年次休暇は何日くらいとりますか。それは主に何に使っていますか。

Q6 生理休暇は必要日数をとっていますか。手続的にとりやすいですか。

Q7 人事は公平に行なわれていると思いますか。あなた自身は昇進についてどう考えていますか。

Q8 あなたの職場の管理体制についてどのように感

じますか。目標管理が導入されてからとくに変わってきていますか。

Q 9 あなたの部、課別ごとの「重点目標」は何ですか。またどのように変わってきていますか。

Q 10 職場で仕事や人間関係の上で何か困る問題があったら教えて下さい。それはどのように解決するのですか。

Q 11 組合役員（分会委員を含む）の経験はありますか。今後たのまれたらひきうけますか。

Q 12 職場では、ふだん組合のことについて話し合いがもたれますか。

Q 13 育児問題、配転別居問題などに対する公社の姿勢や組合のとらえ方についてどう考えていますか。

Q 14 組合にどんな問題をとりあげてほしいですか。

Ⅲ 家庭生活、育児、職業観について

Q 1 世帯の収入構成はどのようになっていますか。

夫（ ）妻（ ）その他（ ）計（ ）

Q 2 家計支出の計画をもっていますか。家計支出について夫と話し合いますか。

Q 3 生活設計について、どこに重点をおいていますか。将来の見通しはどうですか。

Q 4 家事をどのように分担していますか。夫の協力がありますか。

Q 5 睡眠、教養、娯楽の時間は十分にありますか。休日はどうにすごしますか。

Q 6 仕事と家庭生活の両立は大変だと思いますが共働きによってプラスになっている点は何ですか。

Q 7 現在の仕事をずっと続けようと考えていますか。職種転換の希望やもっと楽な別の仕事にかわりたいという考えはありませんか。

Q 8 配転などによって夫と別居した経験をおもちですか。

Q 9 現行の「育児休職制度」についてどのように考えますか。

Q 10 保育のあり方はどうあるべきだと思いますか。

Q 11 「女性は家庭に帰れ」というような考え方も多くありますが仕事を続けることについてどう考えますか。それは以前とかわってきていますか。

———・———・———

以下の質問は子どものある方だけにお聞きします。

Q 12 職場に出ている間、子どもの世話はだれがどのようにしているのですか。

Q 13 保育者の保育のしかたに対して、どのような感想、希望をおもちですか。

Q 14 産前産後休暇は十分でしたか。病休、年休などの形で延長しましたか。

Q 15 職場の育児時間はどのようになっていますか。それは以前とかわってきていますか。

Q 16 子どもが病気のときなどの遅刻、早退、欠勤はどうなっていますか。

Q 17 育児について気になることはありますか。

———・———・———

以下は、育児休職制度ができてから（試行期間を含む、S40.5以降）出産された方だけにお聞きします。

Q 18 育児休職制度を利用しましたか。

（ 年 月 日～ 年 月 日）

Q 19 休職中は収入がないわけですが、家計はどうしましたか。

Q 20 復職後「仕事の内容がかわって困った」などということがありますか。