

# オンタリオ女性教師協会連合の専門職主義

河上婦志子

## 1. はじめに

20世紀初頭、アメリカ合衆国のR.W.Smithは、その著書『教育社会学入門 (An Introduction to Educational Sociology)』で、小学校教師が専門職化するには教育訓練の水準を上げて資格を高度化し、熟練工よりも低い給料を増やして経済的地位を高め、教師がもっと長期にわたって勤務するようにならなければならないと説き、さらに女性教師の多さが教師の専門職化の阻害要因となっているとして、その理由を次のように列挙していた。①女性教師は結婚して主婦となることを期待され、自ら望んでもいるので、訓練を受けて職務能力を高めようとすることに消極的である、②女性教師は給料で生計を維持する必要がないので低い給料に甘んじる、③女性教師は早期に退職する上、集団的な訓練を受けていないので専門職集団を形成することができない。(Smith 1917: 235-240)

ところが同じ時期、地続きのカナダでは、小学校教師の専門職化を目指した女性教師だけの組織が誕生していた。それはオンタリオ女性教師協会連合(The Federation of Women Teachers' Associations of Ontario、以後FWTAOと略称する)である。FWTAOは、女性教師の社会的地位の向上と男女平等の処遇を求めて生れたオンタリオ各地の女性教師協会の連合体であって、1918年の設立総会では自らを専門職団体と定義づけ、以後長年にわたって資格の向上、給料の値上げ、そして勤務条件

の改善を要求し続けたのである。

第一波フェミニズムと称される婦人参政権運動や、第一次世界大戦後の好景気の影響を受けて、意気軒昂と船出したFWTAOであったが、組合運動への風当たりが強まる中、共産主義との疑いを受けたこともあって会員数の減少に悩まされた。都市部はともかく、地方の1教室学校で勤務する何千人もの女性教師を組織することは困難だった。しかし1944年、「教職専門職法」が成立し、それと同時にすべての教師は、オンタリオ教師連合(Ontario Teachers' Federation)傘下のいずれかの教師団体に加入することになった結果、FWTAOはオンタリオ州の公立小学校で働くすべての女性教師を擁する巨大組織になり、莫大な会費収入を持つ財政豊かな教師団体へと変貌した。FWTAOはこの組織力を背景に女性小学校教師を専門職化するべくさまざまな努力を展開していく。

本稿は、FWTAOの歴史を綴った文献の記述を中心に専門職化運動の軌跡を辿り、その努力の光と影を考察しようとするものである。

## 2. 運動の軌跡

### 1) 女性教師の状況

1900年前後、小学校教師の大部分を占めていた女性たちが置かれていた状況は専門職というにはほど遠いものであった。

資格水準でいえば、小学校教師の免許を取得するのに大学の学位は不要だった。ほとんどの教師は高校卒業後にモデル・スクール(model

school) で短期 (8 週間, 後に 15 週間に延長) の訓練を受けただけで取得できる 3 級免許しか持っていなかった。モデル・スクールとは、最低 4 人以上の師範学校卒の教師がいれば徒弟的教師養成を行なうことができるという認定を受けた、特別な小学校のことで、訓練終了者には、その郡だけで 3 年間通用する 3 級免許を付与した。その後も申請すれば免許更新が可能であった (Graham 1974: 175-176, Johnson 訳書 1974: 102)。

給料も驚くほど低かった。たとえば 1900 年頃のトロントの新任女性教師の平均給料は 324 ドル, それに対して郵便局の掃除婦 321 ドル, 道路清掃人 421 ドル, 農場労働者 546 ドル, 市役所の速記人 528 ドルだったという (French 1968: 21)。しかも男女格差が甚だしく, トロント教育委員会資料によると 1900 年の女性教師の給料は男性の 45%, 1910 年で 48%, 1920 年になっても 57% にすぎなかった。(Staton & Light 1987: 51)

勤務条件も劣悪だった。50 人以上もの生徒を詰め込んだ不衛生な教室, 教室の清掃や備品管理の仕事, 地方の小学校では地域の諸活動に奉仕する役割も課せられていた。

こうした状態を改善しようとしても, たとえば教育関係者の団体であるトロント教師協会 (Toronto Teachers' Association) は男性たちによって牛耳られており, 教育委員会も女性教師の要望に応じようとしなかったという。そのためトロントの女性教師たちは, 女性だけの教師協会 (Women Teachers' Association) を立ち上げて自分たちの要求を掲げた。同じように都市部の女性教師たちも, 次々と女性だけの教師団体を設立した (French 1968: 25-28, Prentice 1985: 97-117)。これらの女性教師協会が連合して誕生したのが FWTAO である。

## 2) 専門職主義の選択

1918 年の設立総会で FWTAO は「専門職としての地位および経済的地位の向上を目指す」

という綱領を採択した。専門職を目指す組織として自らを定義づけ, 女性小学校教師を専門職に近づけるための努力, すなわち専門職化運動に乗り出すことを宣言したのである (French 1968: 33)。

専門職主義は, FWTAO の前身というべきトロント女性教師協会が労働組合の路線を捨てたことに由来するといつてよい。協会内部には組合を志向する動きもあったが, 労働者と同一視されることを嫌う会員や, 労働運動は女性の美德に反すると考える者がいたため, 労働組合路線を取ることは組織を分裂させかねなかったのだ (Labatt, 1994: 8-9, Prentice 1985)。それから数年を経た FWTAO の設立総会でも, 「お金のために教師をしているのではない」と経済的地位の向上という文言に難色を示した参加者もいたほどだったという (French 1968: 33)。

1924 年, 労働組合嫌いの Harriet Carr が事務局長に就任すると, FWTAO の専門職主義は一層強化された。さらに 1917 年に起きたロシア革命の影響によって組合運動を共産主義と同一視するような世相が生れていたので, FWTAO に参加することで失職する危険すらあった。組合主義を標榜することは困難な時代だったのである (Labatt 1994: 20-22, Richter 2006: 4-5)。FWTAO がその後 50 年近くにわたって標榜し続けた専門職主義の基は, この時期に築かれたといつてよいだろう。

## 3) 資格水準向上運動

資格は, 専門職の基礎となる最も重要な要件である。長期的教育訓練によって保証された専門的な知識や技能が, 父母たちをして子どもたちの教育を教師に託させるのである。FWTAO は専門職性の基礎を資格に求め, 州政府に資格水準の高度化を働きかける一方で, 会員に向かってはより高い資格獲得の努力を呼びかけた。資格は, 性別という帰属的地位ではなく, 努力によって達成できる獲得的地位であ

る。その意味で専門職概念はジェンダー中立的である。専門職主義を採用することによってFWTAOは、「女性教師」としてではなく「専門職教師」として運動を展開するができた。

だが資格の向上は容易ではなかった。20世紀前半のオンタリオでは、小学校教師になるには師範学校を卒業するのが原則とされていたが、実際には教師の大多数はモデル・スクールの出身者であった。当時、オンタリオの小学校教師はおよそ90%が女性で(Labatt 1994: 15)、ほとんどすべてが独身だったという。なぜなら既婚女性を教職から排除する慣習的規定、すなわちマリッジ・バー(marriage bar)があったからだ。いずれ結婚するつもりの方々は、都市部の遠い師範学校で下宿生活を送りながら高い資格を取得するより、地元のモデル・スクールで免許を取得する道を選んだ。しかしそれは女性教師の平均学歴を男性より低くし、給料格差を生み出す原因となった。

FWTAOは小学校教師の資格水準を向上させるために、モデル・スクールを廃止するよう州政府に働きかけたというが、改革は進まなかった。その理由は各地の教育委員会が低い資格の教師を安い給料で採用したがったからである。地域の資産税によって賄われる教育費を節約するには人件費を抑える必要があった。地方の教育委員たちは、「女性教師=結婚までの腰掛け気分の若い女性」というステレオタイプを作り出すことによって、女性教師の給料を低く抑えようとした。だが実際には家計に貢献していた女性教師も少なくなかった。1938年の調査によれば女性教師の15%が2人以上の扶養家族を抱えていたという(Labatt 1994: 30)。

1928年、FWTAOや他の教師団体の運動が効を奏して地方のモデル・スクールは廃止され、地域限定で有効だった3級免許も撤廃された。師範学校卒業資格を持たない教師たちは2-3年の教歴を積んだ後、師範学校で教育を受けて終身資格を取得することになった(ibid.: 25-28)。

しかし第二次世界大戦後のベビーブームは甚大な教師不足を招いた。これに対応するために1952年、州政府は中等学校の第12学年を終えた後、1年間の教員養成プログラムを受けるだけで小学校教員免許を取得できるようにした。そればかりでなく、6週間の夏期講習を受けただけの者にも臨時免許を授与した。臨時免許を取得した後、1年間教壇に立った教師は、さらに6週間の夏期講習を受け、数年間教えた後に師範学校に入って1年間勉強すればよいということになった。1963年に採用された14,500人の教員のうち8,000人が夏期講習組であったという(Gidney 1999: 53-55)。この方式が廃止されたのは、1967年になってからのことである。

政府の安易な養成政策を補うためFWTAOは現職教育を強化した。1953年からさまざまな研修コース、研究会、調査資料、ブックレット、そして実習生のための特別プログラムを用意し、第13学年の生徒が師範学校に入学する場合の奨学金も作った(Labatt 1994: 61)。

1962年、教育省は4段階からなる資格基準案を作成した。1年間の教師教育を基礎として、大学で取得したコースの数によって資格が上がるという方式である。FWTAO幹部は、すべての女性教師が最低第2段階目の資格を取得するようにという当面の目標を立てた。またいずれは学士号取得を免許の基礎資格とすることによって小学校教師の専門職化を図らねばならないと考えたFWTAOは、会員に学士号の取得を督励した。だが、この呼びかけに応じる会員は少なかった。女性はいずれ家庭に入るのだから大学教育など不要であるという考え方が一般的であったためである。それに学歴を挙げてもどうせ昇進にはつながらないのだから、最低の資格で十分だと考える会員もいた。1960年代の末になってもFWTAOの会員のうち90%は大学卒の学歴をもっていなかった。また小学校教師にも学位が必要だと考える会員は17%しかいなかったという(ibid.: 70-99)。

1971年になってようやく、教師の基礎資格に学士号の取得が必須要件となった。FWTAOの資格水準の向上を目指す運動は一応の達成をみたのである。早くから養成制度が整備され、戦後すぐに大学教育が基準となった日本と比べオンタリオ州の教員養成制度はかなり立ち遅れていたといわざるを得ない。

#### 4) 給料増額運動

専門職は報酬を目的とするものではない、と言われるが、資格や免許の不要な労働者よりも低い報酬では顧客からの尊敬を得ることはできない。業務を遂行する上での権威を発揮することもできない。給料の増額は女性教師を専門職にするための重要な課題だった。

FWTAOにとって給料増額の要求は、同時に男女の給料格差の是正の要求でもあった。1920年代には女性教師の平均給料は1155ドルまで上昇していたが、男性教師の平均は1703ドルであった (ibid.: 28-29)。教職専門職法の成立後も女性教師の給料は低かった。1946年の女性教師の週給が23.25ドルであったのに対し、醸造所労働者は30.58ドル、レンガ工40.80ドル、左官46.64ドルの週給を得ていた。男性教師との格差も依然として残っていた (ibid.: 49)。

なぜ男女教師の間に給料格差があったのか。当時、給料は教師と教育委員会との間で個別にかつ任意に決定されていた。その決定の場のような複数の要因が絡んでいたのである。第1に資格の差。結婚までの短期間、教職に就く女性が多く、最低限の資格しか持たない者が大半だった。第2に担当学年や役職の差。男性は給料の高い高学年を担当し、若くして管理職になる者が多かったのに対し、女性は低学年に配置され管理職がほとんどいなかった。第3にマリッジ・バーの存在。結婚までの仕事だからと、低い給料でも教職に就こうとする若い未婚女性が多かった。第4に性別役割観の影響。教育委員たちは、男性は家族を養わねばならない

から高い給料が必要だと考えがちであった。

女性教師の給料の最低基準を上げ、かつ男女格差を是正するために、FWTAOは性別や担当学年ではなく、資格と経験年数と役職を基礎にした給料表を教育委員会に採用させようとした。専門職概念で解釈すれば、職務能力を保証するのは専門的訓練や教育および職務経験であり、性別や担当学年とは無関係であるはずだ。FWTAOは専門職概念に依拠することによって、給料の決定からジェンダー変数を排除しようとしたといつてよい。資格や経験は女性教師の努力によって達成される。そのためFWTAOは女性教師に対して資格向上の努力を強く求めたのだった。

すでに1886年、トロントの女性教師たちは担当学年ではなく勤続年数によって規定される、ジェンダー中立的な給料表を教育委員会に採用させていた。教育委員会がこれに同意したのは、いずれ女性教師は結婚してやめていき、新しい教師を安く雇うことができると考えたからである。しかしこの予想が崩れると、教育委員会は決定を覆そうとした。そこで女性教師たちはメディアに働きかけ、ロビー活動をし、市民に訴え、教育委員を訪問し、通商委員会 (the Board of Trade) からの支援文書を引き出し、教育委員会の会合に毎回代表を送り込んで、15年間にわたって抵抗運動を展開し勝利したという (ibid.: 7-8)。

しかしトロントで成功したこの給料表作戦を、すべての教育委員会で成功させるには長い年月がかかった。なぜなら当時の多くの学校では3人の地域有力者からなる教育委員会のもと、1つだけの教室で1人だけのうら若い独身の女性教師が教壇に立っていたからである。教育委員会がもつ交渉力や支配力の優位性は明らかであった。FWTAOは給料表の採用を求めて教育委員会を回ったが、何千もの教育委員会が広大なオンタリオ州のあちこちに散在していたので、すべての教育委員会を回りきることはできなかった。なによりそのような地域の女性

教師はFWTAOに加入していなかった。1934年の地方の女性教師のFWTAO加入率は7%に過ぎなかったのである。FWTAOの存在すら知らない女性教師もいた (ibid.: 33)。FWTAOは会員たちに向けて、自分たちの労働を安売りしないように呼びかけたが、協力を得ることは容易ではなかった。FWTAO会員の中にさえ、男性と同じ給料を要求できるとは考えられない女性教師がいたという (Graham 1974: 195-196)。

1944年の教職専門職法の成立後、FWTAOは他の教師団体と協力しながら給料増額運動を推進するとともに、人種、宗教、性別、担当学年、担当教科の要素を排除した給料表の採用を教育委員会に要求することを、上位団体であるオンタリオ教師連合に認めさせた。そして扶養義務を盾に、より高い給料を要求する男性小学校教師団体の妨害にもめげず、教育委員会に男女平等な給料表の採用を求め続け (Labatt 1994: 49-52)、1960年代初頭にはオンタリオの公立学校に給料表を採用させることに成功した (French 1968: 34)。だが男性教師を雇った教育委員会は、男性教師に対してだけスポーツ活動手当や監督手当を支給し、さらには結婚特別手当まで与えて、男女平等な給料の原則の実現を妨げたという (Richter 2007: 3)。真に不平等が解消され、FWTAOが所期の目標を達成するまでに20年を要したのである。

だがこの制度から取り残された教師もいた。それは「臨時教師」である。そして「臨時教師」の大半が既婚の女性教師であった。教育委員会は1年契約の低い給料で既婚女性を雇い、数日前の予告だけで解雇して別の教師に替えることができたという (ibid. 2007: 5)。

## 5) 勤務条件の改善運動

専門職主義に立つFWTAOが勤務条件の改善要求に掲げた目的は、「自分たちの仕事の軽減」ではなく、「生徒の学習環境の改善」であった。生徒にとって望ましい教育をするために

は、専門職教師がその専門性を発揮できる条件が必要だと主張したのである。ここではFWTAOが闘い取った学級規模の縮小と雑務(授業以外の業務)の排除という、2つの勤務条件の改善運動を跡づけてみよう。

### ①学級規模の縮小

1850年代のオンタリオ州には、2人の教師が400人の生徒を教えていたり、1つの教室に100人以上が詰め込まれたりしていた小学校があった。また1864年のトロントでは学級規模を最大75人と設定していたが、実際には90人から100人の生徒が登録していたとされる。大規模クラスの秩序を維持するために鞭打ちや平手打ちなど過酷な体罰が常態化していたともいう (Graham 1974: 180-181)。

その後、学級規模は徐々に小さくなっていったが、一方で教育の官僚制化が進み、出席管理、成績表や推薦状の記入、生徒管理の仕事が増えたので、教師の負担は増大したという (Prentice 1985: 102-106)。

1928年、FWTAOは生徒の学習環境の改善を前面に押し出して、学級規模縮小要求を機関紙に発表した。50人もの大規模学級では、生徒と教師の関係が希薄になり、生徒の学習意欲が低下し、個別の学習指導ができず、生活指導が不十分になり、不衛生で無秩序な学習環境に陥ってしまう、と主張したのだ (Staton & Light 1987: 77-78)。

1930年代の半ばになると大規模学級は少なくなり、都市部の平均学級規模は44人、郊外で42人になった。また地方の複式学級では32人になっていた。だがFWTAOにとっては、これでもまだ学級規模が大きすぎた。というのは当時導入された「新教育」を実践するには、もっと小さな学級でなければ効果が上がらないと考えたからである。オンタリオ州における「新教育」とは、形式文法の排除、結果ではなく過程の重視、図書館での調べ学習、個別指導、自発的芸術活動、遊び、概念の連想、ゲームを取

り入れた算数などであったとされるが、児童中心主義に立つこの教育を実践するには小規模な学級が必要だと、FWTAOは主張した(Labatt 1994: 32)。

その後、第二次世界大戦が勃発したことによって学習条件の改善は後回しにされたが、戦後の混乱が収まるとともに、学級規模は35-45人程度になった。だが1970年代に入ると教師に対する要求が過大になってきた。M. Labattはその理由を次の3点に求めている。第1に産業化の進展に伴って、経済発展の要因となる教育への関心が高まったこと、第2に経口避妊薬の使用によって出産の自由を獲得した女性たちが労働市場に参入して夫婦共働きが増え、それまで家庭や教会が担っていた教育をすべて学校に期待するようになってきたこと、そして第3に情報化社会が到来して山ほどの事務作業が教師にのしかかってきたこと。さらに時代の変化が教室にも及んできた。Labattによれば、生徒たちの気質が変化して以前のようにじっと座って教師の話に耳を傾ける生徒は少なくなり、暴力的なテレビ番組やジャンクフードが増え、教師に文句を言うてくる保護者が多くなった。一人ひとりの生徒について理解し、学習するように励まさねば授業が成立しなくなったという。(Labatt 1994: 95-96)

学級規模が30-35名では実効性のある教育ができないと考えたFWTAOは1975年、生徒の学習環境の改善を掲げた学級規模縮小運動を再び開始した。小学校低学年で最大20名、中・高学年で25名の上限設定を求めたのである(ibid: 218-219)。

オンタリオ州では学級規模が教育の質の指標であるとの考え方が広く受け入れられていたので、学級規模の問題は選挙の公約になり、争点となるが多かった(Gidney: 205-206)。そうした背景もあって、FWTAOの運動は保護者たちの支援を受け、紆余曲折を経ながらも目標に近づいて行くことができたという。1990年には小学校の低学年で20人以上のクラスは

なくなっていた。低学年を担当することの多い女性教師にとっては、大幅な待遇改善につながった。FWTAOはこれを自分たちの運動の成果だと自賛している(Labatt 1994: 267-268)。

## ②雑務の排除

事務作業やその他の雑務を排除して教師が授業に専念できるようにすることは、教職の専門性を発揮するために必要な条件である。しかし19世紀の小学校教師、とりわけ1つの教室で全生徒を教えていた教師には、教室管理のすべての責任が負われていた。教室の清掃、水汲み、冬季の石炭運び、教室の修繕など、現在では用務員の仕事とされるような雑務も教師の仕事に含まれていた(Staton & Light 1987: 23)。

FWTAOが誕生してからも、地方の女性教師たちは一人で校舎を掃除し、整頓し、修繕し、授業を行ない、スूपを拵え、日曜学校で教え、教会の聖歌隊で歌い、そして地域社会が求めることを何でもやらねばならなかったという(Labatt 1994: 33)。

雑役的な仕事は、その後次第に少なくなっていったが、1940年代から1970年代にかけてカナダに起きた都市化、産業化、移民の増加、技術革新などによって、教育に関する人々の関心が高まり、教育が重要な政策事項になった。それとともに教育省や官僚の支配も強まり、教師は書類仕事やカリキュラム改革への対応に追われるようになった。市町村合併が進み、バス通学が可能になって学校規模が大きくなると、教師の仕事の範囲も広がり、運動場やランチ・ルームの監督などの負担が増えた(Staton and Light 1987: 121)。そうした仕事をするのは主に女性教師であった。なぜなら男性教師は管理職か高学年担当であり、人員が十分配置された大規模校で働いていたからである。

1966年FWTAOは、「教師には教育をさせよ!」というスローガンを掲げて、勤務条件改善キャンペーンを展開した。1967年には「教育の質を最適にするための委員会」を設置し



た。この委員会が1969年に実施した「生活と学習」調査から、女性教師たちが求めているのは単なる労働時間の短縮ではなく、雑務（校庭やランチ・ルームの監督および事務作業）をなくして、子どもの教育のために教師の時間を使うことであることが明らかになった。この調査結果を受けてFWTAOは、教師と教育委員会の合同会議で問題解決に当たること、および教師の補助者や事務作業をするための事務職員を雇うことを教育委員会に要請した。そうした努力の結果、専任の事務職員がどの学校でも雇われるようになったので、それまで事務作業を課せられていた女性教師の負担が軽くなった。授業準備時間の確保や適正な労働量など他の労働条件の改善も、自分たちの運動の成果であった、とFWTAOは自負している（Stokes 1970: 49-50）。

### 3. 専門職主義の功罪

#### 1) FWTAOの専門職化運動の性格

ここまで、FWTAO側の資料を中心にその専門職化運動の軌跡と成果を見てきた。FWTAOはまた雇用契約の文書化や年金制度の改革にも力を注いだ。幹部たちは達成した成果に大いなる自負を抱いているが、オンタリオ州に伝統的な教育重視政策、経済発展によって生れた教育への関心や進学意欲、他の教師団体の労働組合的な運動や活動が、教師の経済的地位の向上や勤務条件の改善に寄与していたことは否定できない。1970年までにカナダ全土でほぼ専門職化が達成されていたともいう（Canadian Teachers' Federation 1993: 36, Wotherpoon 1998: 109）。教師の専門職化は20世紀カナダの大きな流れであったのだ

しかしそれまで女性教師の多くは管理職になれず、低学年を担当させられ、条件の悪い地方の学校での勤務を強いられていた。そして管理職ではないこと、低学年担当であること、地方の学校であることを理由に、低い給料や劣悪な勤務条件を押しつけられていた。FWTAOは

自らを専門職と規定したことによって、ジェンダー中立的な要件である資格を根拠に男女格差を是正し、ひいては女性教師が働きやすい勤務条件を達成することができたのだといっている。

だが一方、FWTAOの幹部たちが自らを専門職と規定し、より専門職性を高める運動に邁進することができたのは、当時の女性教師たちが独身だったからである。家庭責任を負わない独身女性であるからこそ「男性並み」に、専門職概念が要求する「職務への専心」を果たせる、と考えた彼女たちは、マリッジ・バーを受け入れ維持しようとした。だが女性教師だけに課せられたマリッジ・バーはジェンダー中立的とはいえない。FWTAOの専門職化運動は、ジェンダー中立的な資格主義と、ジェンダー・バイアスのかかった独身主義との、2つの性格を併せ持っていた。このことがFWTAOの幹部たちと一般の女性教師との間に大きな懸隔を生み、その専門職主義の影の部分を生み出すことになった。

#### 2) 資格主義

マリッジ・バーが廃止されるまでのオンタリオ州の女性教師は、大きく3つのグループに分けられるだろう。第1は結婚までの期間を過ごすのに体裁のよい職業として教職を選んだ女性たちのグループ、第2に経済的理由から教職を選択したグループ、そして第3に教職を天職とみなして一生を捧げる決意で非婚を選択したグループである。

第1のグループは、女性の居場所は家庭であり、女性の幸せは結婚して子どもを産み育て、家庭の守護神として家族の世話をすることであると中産階級的な女性観（Freedman 1979: 515）を受け入れ、最低限の3級免許で満足していた女性たちである。独身女性は例外的で風変わりな存在と見做された時代に、また旧弊な考えの人が多い地方で、若い女性が非婚を選択することは困難だっただろう。結婚した

らすぐさま解雇されるのに、その上なまじ高い資格を持っていれば給料が高くつくと敬遠される恐れすらあるのに、金と時間をかけて遠隔地の師範学校に入学する必要性はない、と彼女たちが判断してもおかしくはない。

第2のグループは、そもそも経済的余裕がないから、手っ取り早く3級免許を得て教職に就いた女性たちである。自分自身の自立のため、もしくは扶養家族のために働いている彼女たちは、より高い資格を取って地位を保全し収入を上げたいと希望していても、遠い師範学校に入学すること、あるいは講習会に参加することは難しい状況に置かれていた。つまり差し迫った経済状況にあるので資格向上を図る余裕がなかったのだ。

FWTAOの幹部たちは、第3のグループである。高い資格と高い志そして高い能力を持ち、自分たちが受けている処遇は不当だと憤り、改善要求を通すためには連帯しなければならないという意識に目覚めている女性たち。彼女たちは、非婚を選択して生涯を教職に捧げる決意に満ち、一定の経験を積んで強い自信を持っていた。たとえばトロント師範学校の卒業生であったFWTAOの初代会長は、3級免許や臨時免許の女性教師がFWTAOの設定した最低給料を下回る額で教育委員会と契約したことを厳しく批判した。そうした行為はより資格の高い女性の職を奪っていることになる、というのだ (French 1968: 35-36)。

3級免許で働く女性教師のうち、第1グループと第2のグループのどちらが多かったかは不明である。ただ州政府の官僚や教育委員たちは、第1グループを女性教師のステレオタイプに仕立て上げ、教育施策のモデルとしたことは明らかである。彼らは、女性教師は男性よりも職務専念度が低く、自分自身や家族を養うための収入やキャリアが必要のない存在であると主張した (Wotherspoon 1998: 115)。どうせ結婚までの腰掛けとして、いい加減な気持ちで働いていると言って、低い給料や男女間の給料格

差を正当化しようとした (Labatt 1994: 15-16)。

一方FWTAO幹部にも、3級免許に甘んじている女性教師を怠慢とみなしていた様子が窺える。FWTAOの幹部たちは、女性教師の地位の向上のためには資格の高度化が必要だという強い信念を持っていた。そのため資格が不十分な者を排除することもやむを得ないと考えていた。1922年、幹部の一人は次のように述べている「教職が出入りの激しい職業であることが専門職化を阻んでいる。きちんとした資格を持たない者、教職に専念することができない者を閉め出すことによって、子どもたちに適切な教育を保証できるのである」と (Cavanagh 2003: 43-44)。

モデル・スクールの廃止によって、正規の免許を持たない教師たちは師範学校で教育を受け直して終身資格を取得しなければならなくなった。だがさまざまの事情によって再教育を受けられず、資格を喪失し解雇されてしまう女性教師たちもいた。だがS. Cavanaghによれば、資格主義を取るFWTAOは、契約を打ち切られてしまう女性教師たちを支援しなかったという。なかには障害者の家族や兄弟の学資のために働いていた第2グループの者もいた。しかしFWTAOの幹部たちにとっては、彼女たちの生活権を守るよりも専門職化を推進することの方が重要だった。FWTAO幹部は資格向上を至上の命題とみなし、女性教師仲間を自ら切り捨てたのだ、とCavanaghは批判している (ibid: 47-50)。

専門職化運動の交渉相手である教育委員との学歴格差に引け目を感じていたのか、FWTAO幹部は1957年、ラドクリフ女子大学を卒業しトロント大学で金賞を授与された女性を迎え入れ、教育委員との交渉で有利な立場に立とうとした。また弁護士資格を持った女性も雇った。1958年には大学卒業後、努力して博士号を取得した校長経験者が会長に就任した (Labatt 1994: 61-73)。1960年前後には、トロ



ント大学の学位をもつ事務局長を始めとして幹部はすべて大学卒で占められるようになっていた (French 1968: 172-173)。FWTAO の中枢を学歴水準が高く達成意欲の強い人々によって固めようとするこの方針は、幹部たちと一般女性教師との懸隔を広げることになった。

女性にだけ適用されたマリッジ・バーは、資格が低く経験の浅い若い女性教師の上に、資格が高く経験年数の長い男性管理職や男性教師が君臨するという、二重構造を生み出したと指摘されている (Danylewycz et. al. 1987: 34-35)。それは教育界を牛耳りたい男性にとって好都合な構造であっただろう。だが FWTAO の幹部たちは、女性教師を分断するマリッジ・バーを排除しなければならぬとは考えなかった。それどころか戦後のマリッジ・バーの廃止を受け入れることに非常に消極的であったというのだ (Staton & Light 1987: 143)。

### 3) 独身主義

1944 年の教職専門職法の成立によって公立小学校の女性教師はほぼすべて FWTAO の会員になった。その結果 FWTAO は内部に多くの既婚女性教師を包摂することになった。戦時中の教師不足および戦後のベビー・ブーマーへの対応のために、教育委員会は有資格の既婚女性を進んで雇ったからである。だが FWTAO 幹部にとって既婚女性教師の存在は 2 つの点で専門職化の阻害要因だった。

第 1 に FWTAO の幹部は、専門職の要件である職業への献身の根拠を独身であることに求めていた。女性教師が専門職であるためには、家庭責任を負わない独身者であることが必要であると考えていたのだ。それはまた「同一労働同一給料」を掲げて「男性並み」の処遇を求める根拠にもなっていた。したがってマリッジ・バーの廃止によって既婚女性が教職に参入してくることは、これまでの FWTAO の運動に打撃を与えた (Reynolds 1987: 220-221)。

第 2 に、既婚女性は資格向上に消極的であっ

た。夫より学歴が高くなれば彼の自尊心を損ね夫婦関係を悪化させるのではないかと怖れる者や、高いベビーシッター代を払い家族を犠牲にしてまで大学のコースを取る必要はないと考える者がいて、幹部たちを苛立たせていた (Labatt 1994: 72-101)。既婚女性教師が増加した 1950 年代に入ってから、FWTAO の幹部たちは、既婚女性教師は家庭第一で、家計の足しになればよいというくらいの気持ちで働いているという見方から逃れられなかった (French 1968: 133)。E. Graham は、既婚女性教師への配慮が長い間忘れられていたと、厳しく批判している (Graham 1974: 196)。

FWTAO が 1961 年に地方の女性教師を対象に行なった調査で、既婚女性が半数を上回ることが明らかになった。(French 1968: 134)。だが幹部たちは既婚女性教師の福利を推進する運動方針を採ろうとはしなかった。妊娠が目立つようになればすぐに解雇されてしまうという状況を改善しようともしなかった。産前産後の休暇や育児休業の制度を整備して、子持ちの女性教師を増やせば増やすほど、資格向上に消極的な現状維持型の女性教師が増えると考えたのかもしれない。

FWTAO 幹部の認識や態度が変化するのは、1970 年代に入ってからである。変化の理由は 3 つある。第 1 に 1960 年代末に実施した会員調査によって、地方ばかりでなく都市部でも既婚女性教師がマジョリティになっていることが明らかになったこと。また既婚女性の中にも教職への熱意や資格向上への意欲が高い教師もいることに気づいたこと。第 2 に第二波フェミニズムの影響を受けて、女性の働く権利、経済的自立の権利、結婚か非婚かを選択する権利を無視することは FWTAO 幹部にもできなくなっていたこと。第 3 に専門職化という運動それ自体への批判。1960 年代から広まっていた公民権運動の立場からすれば、既存の知識や価値の体系に依拠して自らの権威と権限を主張し、一般の人々を支配し統制しようとする専門

職主義は、エリートの自己中心的な地位向上運動以外の何物でもないということになる(河上1980, 1986)。

専門職主義によって内部の会員を批判し切り捨てることができない時代になっていたのだ。

#### 4. おわりに

FWTAOの幹部たちは、専門職概念のジェンダー中立的な特徴を活用して女性教師の専門職化を図ろうとした。教育委員会に資格という基準で教員を雇用させ、性別ではなく資格や経験によって給料を決定する給料表を採用させようとして、一定の成果をあげた。しかし、その専門職化運動が可能だったのは、女性教師たちが独身だったことである。女性教師だけに課せられたマリッジ・バーという慣習的規定が生み出した「女性教師=独身」という実態が、「職業への専心」という専門職要件を女性教師に与えたのである。そのため幹部たちは、結婚志向でないこと、あるいは既婚でないことにこだわった。幹部たち自身が非婚を選択した女性たちで構成されていたからでもある。FWTAOのジェンダー中立的な専門職化運動は、ジェンダーバイアスのかかったマリッジ・バーによって支えられていた、といってよい。

なぜFWTAOの幹部たちは、教職継続の断念を迫るマリッジ・バーを受け入れたのか。その理由の1つはマリッジ・バーが中産階級の女性観から生れたものだからであろう。既婚女性は家庭を離れて他の仕事に就いてはいけない、家族のために一身を捧げる家庭の守護神であれ、という中産階級の理念からマリッジ・バーは採用された。FWTAO幹部がそれを受容したのは、彼女たちが、労働組合ではなく専門職組織としての路線を選択したのと同じ理由からである。

専門職とは、既存の社会的地位の階層構造を認め、それを構成する要件、学歴や資格や能力概念に同調することによって獲得された地位を意味する。専門職化は、階層構造内部で地位の

上昇を図り、エスタブリッシュメントに近づくための努力である。専門職は既存の構造や価値に離反することはない。専門職化が既存の体制内での地位向上運動である以上、彼女たちを雇用している教育委員たちの価値観、つまり資産税を支払っている人々=中産階級の価値観から逸脱することはできなかった。したがって、専門職化路線の選択は、中産階級の女性観や女性役割観を受け入れることと対になっていたのである。

FWTAOの幹部たちが労働組合主義を取らず専門職主義を選択したことに対する批判が内部にもある(Labatt 1994: 22-23)。男女平等を達成できずにいた理由をFWTAOの専門職主義に求める見方もある(Graham 1974: 202-205)。しかし、創立当時または戦後すぐの時期に、「女性」の「教師」が労働組合を標榜した組織を創り、機能させることができたかどうか。また専門職として生徒の学習環境の改善を求めるのではなく、労働者として権利擁護や労働条件の改善要求を掲げたとしたら、その運動が生徒の保護者を含む一般の人々の支持を受けることができたかどうか、疑問なしとしない。

マリッジ・バーを受容したFWTAO幹部は、「既婚女性は職務に専念できない」という言説を受け入れた。この言説がもたらす呪縛から解放されるためには、職務に専心している既婚女性がいるという実態の認識と、既婚女性が職務に専心できるような勤務条件・家庭的条件および社会的条件を用意すべきであるという発想の転換とが必要であった。そしてその転換には、女性だけが家庭責任を負うという性役割観の相対化と、「男性並み」でなければならぬとの思い込みからの解放、すなわち第二波フェミニズムを待たねばならなかった。

第二波フェミニズムは、FWTAOに女性が男性のようにならなくてもよい、女性のままで男女平等を要求できるのだということに気づかせてくれた。それどころか、歴史的に差別され続けてきた女性には、差別を補償する処遇、す

なわちアフーマティブ・アクションを要求する権利があることを示唆してくれたのである。

こうして1960年代の公民権運動による専門職主義批判の動向と、1970年代に戦闘性を強めていくオンタリオ州の教師団体全体への同調を背景に、FWTAOは戦闘性を強め、専門職主義ではなくフェミニズムに依拠することによって新たな男女平等化運動、とりわけアフーマティブ・アクションによる女性管理職輩出運動に精力的に取り組んでいくことになる(河上1989)。

#### 引用文献

- Canadian Teachers' Federation 1993, *Progress Revisited: The Quality of (Work) Life of Women Teachers*, Canadian Teachers' Federation.
- Cavanagh, Sheila 2003, The Gender of Professionalism and Occupational Closure: the management of tenure related disputes by 'the Federation of Women Teachers' Associations of Ontario' 1918-1949, *Gender and Education*, Vol. 15, No. 1 (March)
- Danylewycz, Marta, Light, Beth and Prentice, Alison 1987, The Evolution of the Sexual Division of Labour in Teaching: Nineteenth Century Ontario and Quebec Case Study, in Jane S. Gaskell and Arlene Tiger McLaren (eds.) *Women and Education: A Canadian Perspective*, Detselig Enterprises Limited.
- Freedman, Estelle 1979, Separatism as Strategy: Female Institution Building and American Feminism 1870-1930, *Feminist Studies* Vol. 5 No. 3 (Fall)
- French, Doris 1968, *High Button Bootstraps: Federation of Women Teachers' Associations of Ontario 1918-1968*, The Ryerson Press
- Gidney, Robert. D. 1999, *From Hope to Harris: The Reshaping of Ontario's Schools*, University of Toronto Press.
- Graham, Elizabeth 1974, Schoolmarm and Early Teaching in Ontario, in Janice Acton, Penny Goldsmith and Bonnie Shepard, (eds.), *Women at Work: Ontario, 1850-1930*, The Canadian Women's Educational Press.
- Johnson, F. Henry 1968, *A Brief History of Canadian Education*, McGraw-Hill.
- (鹿毛基生訳, 1974, 『カナダ教育史』学文社 p. 102)
- 河上婦志子 1980, 「教職専門職論の意義と限界」『日本教育経営学会紀要』第22号 pp. 91-99
- 1986, 「外国の「教師=専門職論」」市川昭午編『教師=専門職論の再検討』教育開発研究所 pp. 221-252
- 1989, 「女性教員のためのアフーマティブ・アクション」『神奈川大学 心理・教育研究論集』第7号 pp. 11-30
- Labatt, Mary 1994, *Always a Journey: A history of the Federation of Women Teachers' Associations of Ontario 1918-1993*, the Federation of Women Teachers' Associations of Ontario.
- Prentice, Alison 1985, Themes in the Early History of the Women Teachers' Association of Toronto, in Paula Bourne (ed.) *Women's Paid and Unpaid Work: historical and contemporary perspectives*, New Hogtown Press.
- Reynolds, Cecilia 1987, Limited Liberation: A Policy on Married Women Teachers, in Patricia A. Schmuck (ed.), *Women Educators: Employment of Schools in Western Countries*, State University of New York Press.
- Richter, Barbara 2006, *It's Elementary: A brief history of Ontario's public elementary teachers and their federations Part 2: Early 1800 to 1944*, The Elementary Teachers' Federation of Ontario.
- <<http://www.etfo.ca/SiteCollectionDocuments/About%20ETFO%20Documents/ETFO%20History%20Documents?history-pt2.pdf>> (2008年10月4日検索)
- Richter, Barbara 2007, *It's Elementary: A brief history of Ontario's public elementary teachers and their federations Part 3: Early 1945 to 1980*, The Elementary Teachers' Federation of Ontario. <同上>
- Smith, Walter R. 1917, *An Introduction to Educational Sociology*, Houghton.
- Staton, Pat and Light, Beth 1987, *Speak with Their Own Voices*, Federation of Women Teachers' Associations of Ontario.
- Stokes, Shirley 1970, *The Shortest Shadow*, The Federation of Women Teachers' Associations of Ontario.
- Wotherspoon, Terry 1998, *The Sociology of Education in Canada: Critical Perspective*, Oxford University Press in Canada.