

ジェンダーでみる日教組の30年

— 労働条件をめぐる「たたかい」の軌跡 —

河上 婦志子

はじめに

本稿は『日教組婦人部30年史』（以後『婦人部30年史』と略称）と『日教組30年史』¹の記述を中心に、教員の労働条件をめぐる日教組の「たたかい」²の軌跡をジェンダーの視点から考察しようとするものである。

1947年に設立された日本教職員組合（以後、日教組と略称）が分裂を免れ、一大勢力集団になりえたのはひとえに女性教員たちの活躍と協力のたまものである。全教協と教全連の2つの組織に「日本の教育労働者の大同団結」を呼びかけ統一に導いたのは、協力して男女平等を実現し問題解決を図ろうとした女性教員たちの力であった（望月宗明：111、『婦人部30年史』：54-58）

その後の日教組の多くの「たたかい」を支えてきたのも、小学校教員のおよそ半数、中学校教員の4分の1から3分の1を占める女性教員である³。父母との連帯を謳う日教組の運動方針を具体化したのは女性教員たちによる「母と女教師の会」であった。「父と男教師の会」は結成されていない。

しかし『婦人部30年史』を読むと明らかなように、日教組内部での女性教員の地位は低く、その発言や要求はしばしばないがしろにされた。『日教組30年史』には女性教員に関する記述が少ない。成立当初の男女平等賃金、産前産後休暇・育児休業法、そして母と女教師の会について触れているだけである。

望月宗明は、女性教員不在の『日教組20年史』

を補完するために『日本の婦人教師』を著したとしているが、この女性教員不在の傾向は『日教組30年史』でも踏襲されているといつてよい。また2006年2月7日現在の日教組のホームページには、『婦人部30年史』も『日教組女性部50年のあゆみ』も組合史として掲載されていない。各府県の年史さえ含まれているのに、なぜ婦人部（女性部）の年史だけがこうした扱いを受けているのか不思議でならない。女性教員の願いや要求は、戦後30年の日教組の歴史の中でどのように対応され処理されてきたのだろうか。

本稿では、日宿直、退職勧奨、超勤手当と人材確保法という3つの労働条件をめぐる「たたかい」の記述を取り上げ、そこに潜む問題点をジェンダーの視点から考察してみたい。

ここでジェンダーの視点というのは、第1に、社会文化的に構築された性の差異に注目し、男女の役割や規範を社会的・相対的・可変的なものと見ること。第2に、事象を男女両性にとつての意味や結果という視点から分析すること。第3に、ジェンダー研究や女性学がこれまで発見し開発してきた言葉や概念や枠組みを使って事象を解釈すること、を意味する。

本稿ではこのジェンダーの視点に立って、労働条件をめぐる「たたかい」の軌跡に検討を加えることによって、日教組が女性教員にとってどのような組織であったかを明らかにしてみたい。

I 日宿直問題

1. 女性教員たちの問題提起

1947年、誕生したばかりの日教組婦人部は、女性教員にとってもっとも切実な問題は何かを語り合う職場討議を行なった。そこで浮かび上がったのが日宿直問題だった。

だれ一人いない広い校舎のなかで、ただ一人いこの日直の場合でさえ、暴漢に襲われた例は少なくない。わけても夜間の宿直の場合、救いを求めるすべもなく、女には抗すべきもない暴力にさらされた悲惨な実態が明らかにされた。その数は枚挙にいとまもないほどの多数にわたっているのに、教員という立場上、外聞がはばかれて不問にふされてきた。この長く暗い屈辱にたえねばならなかった勤務の実情は、婦人部の集まりのなかで「たんなる秘密として不問にふすべきではない」と話し合わせ、そこから、この勤務状況を改善していくよう結論づけられていった。（『婦人部30年史』：132）

日宿直問題が女性教員だけの話合いの中から浮上してきたのは、それが性被害に絡んでいたからである。女性教員たちは被害に遭っても、それを自らの恥とし責任を感じて、あるいは訴えては差し障りがあると考えて、黙して語らずにきた。しかし新しい時代になり、女性教員が本当に苦しんでいることは何かを語り始めた時、闇から闇へと葬り去られていたこの問題こそ、まず解決しなければならないと決意したのだ。婦人部は1948年、日宿直廃止闘争を決議する。

日宿直とは、日曜日や夜間に教員が学校に滞在したり宿泊したりして、学校の管理をすることをいう。宿直は女性にはできないということで、女性教員は日曜日に出勤して日直に携わることが多かったが、ここにもあるように宿直をする場合もあった。戦前の日宿直の大切な任務の一つは、災害時などに「ご真影」を守り運び出すことにあったが、同時に学校の校舎や校具

を保全するという警備員の役割も課せられていた。これは戦前の教師が、全人格的に雇用され包括的に任務を与えられていたためである。教師は滅私奉公の模範を示さねばならない存在であつたので、大切な学校を守る仕事を拒否することはできなかった。戦後になってもこの慣習は存続し、「時間外手当も支払われず、当然の勤務として押しつけられてきたものであつた」という。（『婦人部30年史』：134-135）

2. 日教組の対応

1948年に女性教員たちが日宿直問題を取り上げた時の、日教組執行部の反応はなぜか早かった。すぐに「日直に関する小委員会」を設置して“即時廃止”の方向をうちだした。労働省基準局が「日宿直は頻繁にわたらないようにさえすればよい」との通達を各県の基準局長に出したのに対し、日教組委員長荒木正三郎名で「最も悪条件の中に、しかも弱い労働者の立場にある女子労働条件改善のため」に、基準局長の解釈を撤回するように求めた要望書を労働大臣に提出した。

しかしその後、労働省婦人少年部が日宿直を容認するような姿勢を示し、文部省が①校舎・設備・備品・書類等の保全、②外部との連絡、③校内の監視に従事する、の三項の必要性を挙げたうえ、「女子に対して特に差別待遇をする意思はない。特別の事情のある場合には、学校の責任者と協議して特別の措置を講ずることは差支えない」として、1948年度から手当を支給し半額を国庫負担するという方針を立てるに及んで、日宿直廃止への日教組の動きは頓挫してしまった。（『婦人部30年史』：133-136）

この経過を見ると日教組は、手当の支給によって日宿直の問題が解決されたとし、女性教員の要求を置き去りにしたと言わねばならない。たとえば東京都の一部では早くも1951年に教員の日宿直に替えて警備員を配置することになったが、それに至る教組の運動は必ずしも女性教員の安全や安心を確保するためではなかつ

た。事の発端は、当時多発していた校舎への放火や校具の盗難の責任を問われて、当該校の校長や日宿直者が処分されたことにある。支部や都教組の抗議行動によって学校警備員の配置が採用されることになったが、男性独身教員が学校に住み込んでいたり、日宿直手当を引き受けては生活費の足しにしている教員が多かったりした三多摩や島嶼地域では、警備員配置が進まなかったという。

また1953年都教委が実質的な手当の減額策を提示すると、教組が団体交渉や日宿直拒否闘争を組んで抗議行動を起こし、その結果手当の増額が決まったという。この場合も教組は日宿直を手当の問題として処理したのである。それに対して問題は手当ではないと考えていた都教組の女性教員たちは、労働基準法61条「婦人労働者には休日労働をさせてはならない」を根拠に、日曜日直は婦人の権利を侵すものであるから日宿直は廃止すべきであるとして、警備員要求の声を挙げ続けた。しかしようやく三多摩や島嶼地域でも警備員配置が決まったのは、東京都に最初に警備員が配置されてから10年以上も後のことだった、という。⁴（『婦人部30年史』：136-140）

日教組や都教組が、日宿直問題に関して闘争を組んだのは、専ら手当や処分をめぐることであった。女性教員たちの安全や人権保護は考慮の外であったかのように見える。

3. 日教組の日宿直全廃闘争

『日教組30年史』に日宿直問題が現れるのは、1965年文部大臣に提出した大幅賃上げを中心とする「要求書」の1項目としてである。この年日教組は日宿直問題を闘争の重点項目としたという。（『日教組30年史』：415）しかしそれ以前の記述では、日宿直問題にも、女性教員の要求にも触れていない。

日教組が日宿直問題を取り上げた背景には、2つの事件が絡んでいる。その1つは、1963年⁵2月3日広島県福山市の3つの小学校で連続して、

日直中の女性教員が暴漢に襲われたという事件である。幸い未遂におわったこの事件を受けて、広島県では婦人教師の決起集会、措置要求の提出、日宿直拒否闘争が行なわれた。（『婦人部30年史』：140）

しかし日教組にとって、この事件は単に日宿直問題をクローズ・アップさせるきっかけに過ぎなかったようだ。『日教組30年史』の次の記述で重要視されているのは、女性教員の安全というより青年教員の過剰な宿直業務である。

1964年2月、広島県福山市と深安町で日直中の女教師が暴漢に襲われるという事件が発生、これをきっかけに教員の宿日直問題がクローズ・アップされた。当時、埼玉教組の調査によると、1ヶ月のうち4～8回も宿直している教員が全体の32%、2～3回が52%という実態であった。千葉県のある青年教師の場合は「勤続3年、3日に1度の日・宿直をしているから、3年のうち1年は学校に寝とまりしたことになる」というひどい状況であった。（『日教組30年史』：416）

『日教組30年史』によれば、さらに1965年に和歌山で宿直中の男性教員が殺害されるという事件が発生したことが日教組の日宿直全廃闘争を進捗させた。

この年（1965年）の12月13日、こんどは和歌山県橋本市橋本小学校の教師が宿直中、賊に襲われ絞殺される事件が発生した。県教組はただちに宿日直全廃闘争に取り組み、16日の県議会で満場一致「宿日直廃止・警備員配置」が決議され、佐藤首相らに意見書が提出された。教組と県教委の交渉でも「廃止」の方向が確認された。（『日教組30年史』：416）

2つの事件を受けて一挙に盛り上がった日宿直廃止の運動を中心的に担ったのは女性教員たちであったという。婦人部は、日宿直に潜む「慣習的な奴隷視にたいして、はっきりした態度を

貫こう」という基本的姿勢をくずさず、長い雌伏の期間を過ごしてきたのだ。(『婦人部 30 年史』: 135) 1966 年 3 月婦人部主催の「警備制度確立・労働条件改善全国婦人教師決起集会」が東京で開かれ、文部省や国会に対しての交渉・請願が行なわれた。(『日教組 30 年史』: 416)

1967 年 3 月、日教組は日宿直廃止の要求書を提出した。だが、そこに記された理由は、①学校教育法に照らしても宿日直は教員の本務ではない。②諸外国にもまったく例を見ない。③全国の小学校教員のうち 6 学級以下は 50% を占め、妻帯者の頻繁な宿直、家庭に責任をもつ婦人教師の日曜日直は半月間の連続勤務となり、人権侵害、私生活の破壊になっている、というものであった。(『日教組 30 年史』: 417-418) ここでもまた女性教員の安全については触れられていない。

1967 年文部省は省議において日宿直廃止を決定。教職員の日宿直廃止と学校の無人校化を打ち出し、経費として 3 分の 1 の国庫補助の財源措置をとった。当時すでに警備員を配置している都県や、時期を限って無人校にしている地域などがあつたが、財源の乏しい自治体では 1973 年に至るまで日宿直廃止は達成されなかった。日宿直全廃が実現したのは、女性教員たちが最初に声を挙げてから「20 余年にわたる長く苦しい闘いの連続」の後であつた。(『婦人部 30 年史』: 143)

『婦人部 30 年史』が日宿直問題を女性教員たちの安全と権利、労働条件を守るたたかひの経過として捉え記述しているのに対して、『日教組 30 年史』に見られる日教組の、1969 年 6 月の大会での総括は多少ニュアンスの異なるものになっている。

宿日直廃止のたたかひは、激しい宿日直拒否闘争によって・・・大きな前進をとげました・・・(組合の)組織力、闘争力の県間・支部間格差固定化傾向を克服する課題を成功させるためにも、今年、このたたかひはますます重視されねばなりません。

(『日教組 30 年史』: 419)

組合の組織力や闘争力を強化するために、「たたかひ」それ自体を重視する日教組のこの姿勢は『日教組 30 年史』に通底しているといつてよい。

4. ジェンダーでみる日宿直問題

日宿直をめぐる日教組の取り組みについてジェンダーの視点から検討してみる。

1) セクシュアル・ハラスメント

日宿直問題は、女性教員にとって第一義的にセクシュアル・ハラスメントや性犯罪の問題であり、ついで日曜日の出勤による家庭生活へのしわ寄せの問題であつた。しかし男性にとっては手当支給の問題であり、手当があれば許容できる範囲の業務負担の問題であつた。とりわけ住宅事情が悪く教員の給与が乏しかった時代にあつては、宿直による恩恵を受けていた男性教員もいた。日宿直がもつ問題の深刻さには男女間で大きな懸隔があつた。

しかも当時の女性教員たちはセクシュアル・ハラスメントという言葉をもたず、また時代も女性教員たちが被っている被害を犯罪として認識する目をもたなかった。セクシュアル・ハラスメントは社会に進出した女性が当然支払わねばならない代償のように見做されていたのだ。したがって、女性教員たちは女性だけの話し合ひの中でこそ声を挙げたが、公式にその理由を明らかにすることはできなかった。セクシュアル・ハラスメントという概念のなかった 1950-60 年代、女性教員の日宿直廃止に向けての闘いは、女性教員たちが感じている不条理や不安を言葉にできないだけに困難であつたに違いない。女性教員たちは、日宿直廃止の根拠を、「母性保護のたてまえ」に、「婦人労働者には休日労働をさせてはならない」と定めた労働基準法 61 条に、また学校教育法上の本務ではないという解釈に求めた。(『婦人部 30 年史』: 132-139)

日教組婦人部が日宿直の廃止を提起してか

ら、女性教員の安全が脅かされていることが公然と認知されるまでには、10年以上の歳月と、日直中の女性教員が暴漢に襲われるという事件の発生を待たねばならなかった。

この暴行事件にはセクシュアル・ハラスメントの観点から興味深い要素が含まれている。その1つは、犯人が「暴漢」であったことである。セクシュアル・ハラスメントの多くは顔見知りの犯行であるといわれている。仮に犯人が被害者たちの見知っている人物であったら、この事件は表沙汰にならなかつたに違いない。単なる「暴漢」であったからこそ、女性教員が被害にあったことを明らかにできたのである。もう1つは、暴行が未遂に終わったことである。もし女性教員が実際にレイプされていたら、被害が告発されなかったかもしれない。性被害に遭った女性を「穢れた存在」と見る目は、現在よりもずっと強かつたはずだからである。不幸中の幸いともいべきこの2つの点に加えて、同一犯人による被害者が複数いたことも問題を提起するのに有利に働いた。これらの点を備えた事件が起きたことによってようやく、女性教員たちは自分たちの安全を掲げて日宿直廃止運動を再び展開することができたといつてよい。

2) 間接差別

日教組執行部は、日宿直が教員の本務でないという認識はもっていた。それを根拠に教育委員会に手当の支給要求や増額交渉を行なったのである。しかしこの本務でない仕事を容認したことによって、2つの点から女性教員に対する間接差別を放置したことになる。間接差別とは、一見差別的に見えないにもかかわらず、結果としてある属性の人々を不利な状況に追い込んでしまうことをいう。

第1に、日宿直という言葉だけをみるとジェンダーに関係のない業務にみえるかもしれないが、男性に日直はできても、女性に宿直はさせられないということで、日宿は女性、宿直は男性の役割分担の実態が生まれていた。このため

に女性教員のみが「宿直できない存在」とされ、「男性に代わってやってもらわなければならない」立場に置かれてしまう。それは女性教員に男性の同僚に対する負い目を感じさせ、そのほかの業務に関しても言いたいことを言えない弱い立場に追い込んでしまう。また、女性教員が増加し、教員の男女構成に変化が起きたことが、男性の宿直を増やしたとも指摘されている。(関広延：90)女性教員の増加が男性の負担増の原因となっていたのだ。ここから女性教員排除の気運が生まれる可能性もあった。

日宿直は教員の本務ではない。つまり女性教員は本務でない仕事によって、学校組織の中で周辺化され、男性の同僚に遠慮しつつ発言しなければならなくなってしまう。一方男性教員は、この仕事があることによって女性教員に精神的な「貸し」を作ることができた。

第2に、女性教員にとって日直は、数少ない大切な休日に出勤することを意味する。それだけでなく困難を極めている職業と家庭の両立を一層辛いものにするようになる。本務でない仕事による家庭生活との両立困難が原因で、女性教員が不本意に職業を辞することになるなら、本来的業務でない日宿直は、間接差別となる慣行であるといえる。

日教組は、「本務でない」ことを理由に日宿直即時全廃の方針を立てるべきであった。だが、それをいくばくかの手当のために妥協してしまった。男性教員の側からいえば、日宿直があることによって、女性教員に「貸し」を作ることができるばかりでなく、一部の教員とはいえ学校内に住み込むことによって住宅問題を解決したり、手当をもらって生活費に当てたりすることができたのだ。

II 退職勧奨

1. 退職勧奨とは

教員世界における退職勧奨とは、ある年齢に達した教員に対して雇用者である教育委員会も

しくはその意を受けた校長が退職を勧告（いわゆる肩たたき）することである。教員は年功制賃金体系のもとにあるので、中高年の教員を退職させて賃金の低い若年層を採用することは、雇用者である教育委員会にとっては財政節減になるし、併せて教員の更新代謝をはかることもできる。だが退職勧奨を受ける教員は不本意な選択を迫られることになる。

『婦人部 30 年史』によると戦前には、既婚の女性教師の場合はおよそ 40 歳、未婚者でも 45 歳が定年というのが支配的な「慣行」になっており、女性教員たちは一方的な退職勧奨にも黙って服従し、「一身上の都合による」退職届に捺印して去るのが通例だったという。（『婦人部 30 年史』：16）この慣行は戦後も引き続いてきたが、1963 年ごろから女性教員をターゲットにした早期退職勧奨が激しくなったという。

全体的に、およそ 1963 年を境にしだいに男女年齢差による退職勧奨が強まってきている。たとえば、男教師 55 歳以上にたいして女子は 47 歳以上とか 50 歳以上などと、女教師への退職年齢繰上げの差をつけてきている。この提案は、年度末人事での県教組と県教委との団体交渉の場でもちだされるなど、大っぴらである。・・・この退職勧奨は、たとえば長崎県では、高齢だから後進に道をゆずれと 45 歳から女教師におこなわれており、共働きの女教師には 33 歳で勧奨がおこなわれた例が報告されている。また、和歌山では、婦人の場合、5 年以上の勤務者で月額 37,700 円以上という勧奨基準が県教委から示され、静岡・新潟などでは、校長や教頭夫人への退職強要が強硬におこなわれている。（『婦人部 30 年史』：144-145）

1963 年といえば、第一次ベビーブームの時に誕生したいわゆる団塊の世代が、義務教育を修了する時期に当たっていた。小・中学校における児童・生徒数が減少し、教員が過剰になることが予想された。文部省はそれまでの学級編成基準 61 名を 5 年計画によって 55 名とすると

いう案を出したが、それでもなお大量の教員が過剰となり、分限免職の対象となることは必至であった。日教組は 1 学級 40 名編成を提示して、定員闘争を強化した。またこの定数問題に絡んで「組合活動家などを分限免職として“指名解雇”する」という風聞が流れたことも日教組を刺激した。（『日教組 30 年史』：186-190）

1960 年前後は、日教組が「勤務評定反対闘争」「学力テスト阻止闘争」という 30 年の歴史の中でももっとも激しい闘争を組んでいた時期である。教員削減が戦闘的組合員対策と絡んで実施される怖れは十分にあった。

だが退職勧奨に関する『日教組 30 年史』の記述は、定員削減数を一定程度に押しとどめたという成果と「定員闘争が首切り阻止、労働条件の改善、教育水準の向上という目的意識をもったたたかいでありながら、『ゆきとどいた教育を』という側面のみ強調し、労働条件の改善、反合理化闘争としてのとらえ方、アピールが不十分であった・・・」と総括して終わっており（『日教組 30 年史』：190-194）、その後退職勧奨に関する「たたかい」が語られることはない。

だが女性教員にとって問題は解決するどころかさらに悪化したようだ。定員削減のしわ寄せは、男性の組合活動家ではなく、中年女性教員が受けたかに見える。日教組婦人部が 1962 年に実施した調査によると、全国 20 県で男女格差のある退職勧奨が行なわれており、男性の勧奨年齢が 55 歳前後であるのに対し、女性では 40 歳から始まるところが 8 県もあり、長野県・福井県の 10 歳を最高に 5 歳以上の男女格差がついている県が 14 にのぼっているという。（奥山えみ子：30-31）

また全国退職婦人教職員連絡協議会が 1972 年に行なった会員実態調査によると、退職の最大の理由として「勧奨」とあげているのは 2,792 名中 705 名で 25.3%に当たり、理由の第 1 位を占めているという。（島田とみ子：150）⁶

男性教員にも退職勧奨はあった。しかしそれは年金受給年齢に達した 55 歳以上であったり、

再就職先が保障されていたりする退職であった。また62歳の男性教員に対する退職勧奨の不当性を論じる議論もあった。(松本 登:44) それにひきかえ女性教員への退職勧奨は、働き盛りの中堅にも及び、受諾することは失業につながっていた。

表1は『1971年度学校教員統計調査報告書』から作成したものであるが、「定年または高齢」という理由で離職した教員数に大きな男女差が見られる。小学校の場合、46～50歳の年齢層の男性離職者数7名に対し女性では178名、51～55歳の年齢層では男性離職者76名に対し女性では349名にのぼっている。中学校の場合、46～50歳の年齢層の男性離職者数4名に対し女性26名、また51～56歳の年齢層では男性51名に対し女性74名である。それぞれの年齢層の教員総数で除した千分率で見ても、「定年または高齢」を理由に退職した教員の輩出率に大きな男

女格差があることが見て取れる。

さらに離職者総数の中には、「一身上の都合による」依願退職を強要された女性教員もかなり含まれているはずである。

一方、「官公庁への転職」を理由に離職した教員数にも男女格差がある。小学校の場合、46～50歳の年齢層の男性離職者のうち、官公庁へ転職した男性教員は66名。それに対し女性教員では4名。51～56歳の年齢層では男性42名に対し女性は1名にすぎない。中学校では、46～50歳の年齢層の男性離職者のうち62名、51～55歳の年齢層では27名が官公庁へ転職しているのに対し、女性教員ではともに0名である。女性が定年を待たずに教職から離れば、それはほとんど失業を意味することになるのに対し、男性には異なるキャリアが用意されていたことを物語っている。

女性教員をターゲットとするこのような差別

表1 年齢別・性別 離職理由 (1971年度)

小学校

離職理由		定年または高齢		官公庁への転職		離職者総数		教員総数
年齢階層	性別	実数	%	実数	%	実数	%	実数
41～45歳	男	0	0.0	82	1.9	265	6.1	43,314
	女	11	0.3	12	0.3	533	12.5	42,811
46～50歳	男	7	0.3	66	2.6	196	7.6	25,754
	女	178	7.0	4	0.2	622	24.6	25,282
51～55歳	男	76	4.3	42	2.4	263	14.7	17,858
	女	349	38.7	1	0.1	592	65.6	9,023

中学校

離職理由		定年または高齢		官公庁への転職		離職者総数		教員総数
年齢階層	性別	実数	%	実数	%	実数	%	実数
41～45歳	男	1	0.0	116	3.0	295	7.6	38,814
	女	1	0.1	3	0.4	83	10.6	7,861
46～50歳	男	4	0.2	62	3.3	177	9.5	18,596
	女	26	5.6	0	0.0	101	21.6	4,667
51～55歳	男	51	5.0	27	2.6	174	17.0	10,216
	女	74	35.4	0	0.0	136	65.1	2,089

%は、「年齢別・性別・離職の理由別・離職者数」をそれぞれの教員総数で除した千分率

データ出所：文部省『学校教員統計調査報告書 1971年度版』

的退職勧奨は、どのように理由づけられていたのだろうか。

2. 退職勧奨基準

1) 年齢

なぜ女性教員に対して男性より低い年齢の定年を設定することが許されたのか、その原因は当時の女性観にあった。女性の職業人としての稼働期間は男性よりも短いと考えられていたのである。1960年に某セメント会社に入社した女性は「結婚したら、もしくは35歳に達したら自発的に退職します」との念書を書かされたという。(鹿野政直：29)

1970年代に入っても、「女性の生理的機能水準は、一般的に男性より劣り、女性の55歳は男子の70歳ぐらいに当たる。したがって、男子55歳、女子50歳という定年は不当な男女差別とはいえない」という、今からみれば何の根拠もない言語道断な判決が出されていた。(奥山えみ子：30)

1970年当時には民間でも女性の定年を45歳、50歳に設定しているのに対し、男性は55歳あるいは60歳以上と差をつけている企業が多いことを指摘した佐藤智美は、それを社会通念と捉え、教育委員会もそれに倣ったと見ている。(佐藤智美：86-87)⁷

2) 夫婦合算給与と「生活主体者」概念

男女の職種が分断されていた一般企業とは異なり、男性教員と同等に働く女性教員に対して年齢だけで退職を迫ることは難しかったようだ。先の『婦人部30年史』の記述にもあったように、女性教員の年齢に加えて夫婦共働き教員の合算給与の額が加味されることもあった。夫婦で二人分の給与を得ているのはけしからんというのである。

共働き教員がターゲットになる場合、一見夫婦のどちらかが退職すればよいという中立的な基準に見えるが、実態は「生活主体者でない者は辞めてもらう」という形で、妻である女性教

員に「勧奨」が行なわれたという。

なかにはご丁寧に、教員個人の「家庭状況から見て退職することが妥当と認められる」として勧奨対象者を選んだという教育委員会もあった。(千葉県教職員組合婦人部：81-82) 家庭状況まで云々するとは余計なお世話以外のなにものでもない。女性教員の自己決定の権利は全く無視されていた。

3) 管理職あるいは管理職候補の配偶者

さらに夫が管理職もしくは管理職候補という条件が加わる例もあった。管理職もしくは管理職候補の妻が狙い撃ちされる場合、教育委員会が、夫の昇進と引き換えにという条件を提示したり、夫側の校長を通して、「奥さんが辞めないでとご主人が校長になれないよ」とおどしたりすることになったという。これに加えて、親族や周囲の人々が夫の昇進の妨げになるような行為を非難中傷するために、やむなく退職していった女性教員もいるという。(佐藤智美：97-106)

教育委員会が管理職の配偶者をターゲットにしたことは、組合の抵抗を弱めることにつながった。というのは1965年、監督者の立場にあるという理由で校長・教頭は一般教職員と同一の組合に加入することが禁止されたからである。(市川昭午1988：15-16) せめても、文部省対日教組の対立構図の中で、管理職は文部省側あるいは教育委員会側に与する人間として、表面上敵対的存在と位置づけられていた。その結果、管理職もしくはその候補の配偶者は、組合によって庇護されるべき存在ではないことになる。そこには教育委員会の巧妙な人事政策を読み取ることができる。この状況に組合はどう対応したのだろうか。

3. 組合の取組み

『日教組30年史』には、女性教員への早期退職勧奨に対する「たたかい」の記述を発見することはできない。ただ『日教組20年史』の編纂者でもあった望月宗明は、『日本の婦人教師』の

中で「女ゆえの差別」として女性教員に対する退職勧奨問題を取り上げている。(望月宗明：290-297) 日教組にとって退職勧奨は「女性の問題」だったといえよう。

たとえば、ターゲットにされた女性教員が組合に訴えても、「退職届に判を押さなければそれでいいのだ」ときまりきったことをいうだけであったり、校長と組合の間にはさまって悩まなければならない支援の仕方であったりしたという。(島田とみ子：150) これでは一人苦しんで泣く泣く「退職届」を書くことになるケースが多かったに違いない。

この問題に主体的に取り組んだのは婦人部であった。1963年から各支部の婦人部は、男女差別による退職勧奨を拒否することを方針として、40歳以上の女性教員の学習会を開くこと、学校分会の人事闘争委員会に必ず婦人部代表を入れること、校長からの“肩たたき”を人事闘争委員会に報告すること、毎年の婦人部定期総会で人事闘争の状況を確認することなどの努力を続けた。その結果、男女間の勧奨年齢格差の縮小や共働き女性教員の退職者数の減少など、一定の成果を挙げることができた。しかしその後も差別的退職勧奨が続き、加えて退職勧奨に応じなかった女性教員に対する報復的人事(過疎地への配転や別居不可避の転任など)も行われたという。(『婦人部30年史』：145-147)

橋口和子によれば、日教組婦人部は1970年に全国連帯の闘い方を進める方針を立て、さらに1971年には日教組の指導のもとにストライキで闘おうと決定したという。しかし、簡単にはストライキ体制がとれない実情にあるという理由で、日教組としての闘争行動は採られなかった。各地で採用されたのは、県教組婦人部が年末になると学習会を開き、高齢者を集めて激励し、委任状を県教組または支部の闘争委員長へ提出するという戦術であった。退職勧奨については支部の闘争委員長に権限を委任しているから、本人とでなく、委任者と話し合いをしてほしいということで、直接攻撃をかわすことにし

たのである。(橋口和子1973：75)

たとえば1970年代の千葉県では、女性教員たちが個別教員の問題とせず、分会、支部、そして婦人部組織全体が一体となって対処して取組む方向へと運動を進めたという。(千葉県教職員組合婦人部：81-82) 同じように府県の婦人部を中心にした組織的対応の例は各地で見られた。(佐藤智美：89-90、『婦人部30年史』：150-154)

いみじくも望月宗明が「女であるがゆえの差別」と名づけたように、40代ないし50代前半の教員を対象にした退職勧奨は、まさに女性教員だけの問題であり、そのためにか、日教組中央でもまた県単位の教組でも、組合の問題として闘う姿勢をみせなかった。『日教組30年史』にこの問題が記述されていないのも当然なのかもしれない。

5. ジェンダーでみる退職勧奨

なぜ女性教員をターゲットにした退職勧奨の慣行が長く続いたのか。なぜ男性教員は対象にならなかったのか。

1) 女性蔑視

女性の能力に関する差別的認識があった。教員世界ばかりでなく、日本社会全体に女性の若年定年制を当然視する風潮があり、女性の能力衰退は男性よりも早いと見做されていた。そのため早期退職勧奨が女性にのみ適用されるというジェンダーの非対称性は問題にならなかった。こうした考え方にはなんの根拠もないことは、今日の女性たちの活躍が物語っている。しかし当時では、こうした女性蔑視の考え方が人々を支配していた。

2) 性役割意識

女性の本来の居場所は家庭であるという性役割意識が、女性教員を含めて浸透していた。それなりの収入を得て養ってくれる夫がいるなら、女性がかかりそめの場である職場を去って本来の居場所に戻ることに何の問題があろうか？ というのが、当時の人々の考え方であった。逆

に男性は家族を養わねばならないから簡単に離職させられないとも考えられていた。そうした性役割意識は特定の社会と時代の構築物にすぎない、という認識が希薄であった時代には、いくら不合理であり不条理であっても、人々の行動を呪縛していた。同一の賃金を達成していても平等なはずの教員でさえ、この性役割意識に抗うことが難しかったのである。

3) 世帯単位の発想

共働き教員夫婦あるいは管理職の妻がターゲットにされたように、問題を個人単位ではなく世帯単位で取り扱うことを当然視する時代であった。それはまた日教組に限らず日本の労働組合の基本的姿勢でもあった。しかも「生活主体者」である男性が一人で家族を養える賃金の確保が、労働組合の目標でもあったのだ。世帯主や生活主体者という考え方が支配している限り、結局女性が身を引く結果になってしまう。

4) 女らしさの規範

管理職あるいは候補者の配偶者がターゲットになった場合、妻が退職するのが当然という「女らしさ」の規範も社会を覆っていた。夫の立身出世を支え内助の功を尽くすのが妻の務めであるという考え方が、女性教員の判断を縛っていた。あえてこの考え方に逆らって自分のキャリアを全うしたいと思えば、周囲の人々からの非難中傷を覚悟しなければならなかった。「女らしさ」の規範に抗って生きることは、当時の女性教員には離職より辛いことであったかもしれない。逆に、家族や家庭生活を犠牲にしてでも立身出世に励むことが「男らしい」とされた時代だったのだ。

5) 男性中心主義

こうした伝統的な性役割意識と世帯単位および「生活主体者」の発想から、退職勧奨がもたらば女性教員に向けて発動されている限り、中年の男性教員の地位は安泰であった。どうして

も一定の人員を削減しなければならない場合、男女間でのゼロサムゲームとして、この問題は進行した。女性にすべてを負わせれば男性への影響をゼロに抑えることができる。下手に騒げば、男女平等に退職を勧奨しようという事態にもなりかねない。対岸と火事とみなして知らぬ顔を決め込むのが最良の策であったろう。問題の解決を女性教員の自覚や努力に求めておけばよかったのだ。

さらに、佐藤智美が指摘しているように、中年女性教員が数多く退職していくことは管理職該当年齢の教員が少なくなることを意味する。(佐藤智美:92) それは結果として、男性の管理職ポスト争奪戦を緩和させる。

その上、管理職や管理職候補の妻が退職の憂き目に遭っても、管理職に就いた男性教員は「生活主体者」としての地位を再確立し、世帯の年収減と引き換えに職場での権力と家庭での権力の両方を手に入れることができる。

女性教員への早期退職勧奨はこのように、女性教員には過大な犠牲を強いるものではあったが、逆に男性教員には有利な結果をもたらした。それゆえこの非人道的・差別的慣行が長く継続してきたのだ。1960-70年代の日本で、教育界に埋め込まれた男性中心主義を抉り出し告発することは困難であった。

III 超勤手当と人材確保法

1. 過剰な労働の実態

今も昔も日本の教師たちは非常に多忙な生活を送っている。たとえば文部省が行った「勤務実態調査」(1967年)によれば、小学校の年間超過勤務時間 130 時間、中学校 204.5 時間、高校 182 時間であったという。(『日教組 30 年史』:424) 日教組婦人部が 1968 年に実施した調査では、自宅への持ち帰り仕事を含む平均労働時間は 8 時間 58 分である。(日本教職員組合婦人部:57)⁸

また 1975 年の群馬県での調査は、業務を「勤

務時間内で処理可能」と回答した教員が小学校で6.5%、中学校で7.6%にすぎないこと、学校での居残りや家庭への持ち帰りによって業務をこなしている者が80%を超えていることを明らかにしている。(上滝孝治郎：163) 教員の超過勤務は恒常的に行われていたとあってよいだろう。⁹

しかし、学外での勤務は実態が把握しにくい「校長は原則として超過勤務を命じないこと」という文部省の指導の下、教員の超過勤務はないことにされ、したがって超過勤務手当も支払われなかった。(山崎政人：216)

日本の教員が多忙なのは、生徒指導や部活指導など教科指導以外の業務を課せられている上、養護教諭・司書教諭・事務職員が十分に配置されていないため本務以外の仕事量が多いことによる。またクラスサイズが大きいことも一因である。たとえばクラスの生徒数が50人ではなく25人であれば、テストの採点やノートの点検、生徒の個別の指導などに費やす時間は単純計算で半減することになる。校務分掌やその他の事務処理もかなり軽減されるに違いない。さらに重要なことに、生徒一人当たりには費やす教員の時間や精力が増加し、教育の質も向上するはずだ。しかし日本の学校のクラスサイズは欧米に比べてかなり大きい。

とりわけ1970年代には欧米との格差が大きかった。たとえば1976年版『我が国の教育水準』(文部省：97)から転載した表2に見るように、学級編成基準の国際比較では、日本が1学級あたりの生徒数45人を上限としているのに対して、欧米では25人から30人の国が多い。日本では1963年度まで上限を50人としていたので、教員は超過密クラスでの授業を強いられていたことになる。

この状態は日本を訪れた研究者を驚かせる。たとえば1970年代半ばに日本の学校を調査したウィリアム・カミングスは「日本の典型的な小学校では、どの学年のどのクラスにおいても、教師一人当たりの生徒数は40-45人に及ぶ。し

表2 学級編成基準—国際比較—

区 分	1学級当たり生徒数		備 考
	初等学校	中等学校	
日 本	45人	45人	公立学校における「1学級当たり児童・生徒数」の標準として定められている。
アメリカ合衆国	(30)	(27)	学級編成の基準は定められていない。これに関連する基準としては一般に「教員1人当たり生徒数」(左のかっこ内の数字)が定められている。
イギリス	(40)	(30)	従前は、国が学級編成基準(左のかっこ内の数字)を定めていたが、1969年に削除され、その後新しい基準は定められていない。
フランス	25-30	35-40	「1学級当たり児童・生徒数」の最大規模として定められている。初等学校では25人(第1学年)と30人(その他の学年)、中等学校では学校種類により35人又は40人と定められている。
西ドイツ	40	25-40	「1学級当たり児童・生徒数」の最大規模として定められている。中等学校では学校種類と学年によって異なる。
ソ 連	30	35	学級編成の基準は全国一律に連邦政府が定める。「労働」、「外国語」、「体育」の各授業において25人以上の学級は二つに分けることができる。

(注) アメリカ合衆国：オハイオ州の例。西ドイツ：ノルトライン・ヴェストファーレン州の例。

文部省『我が国の教育水準 昭和50年度』(1976)より転載

かもこのつめこみのクラスを助ける補助教員も、専門教員も、日本には存在しないのである。」と述べている。(カミングス, W.K. : 141)

2. 日教組の対応

1) 超勤闘争

1967年日教組は、教員が日常的に超過勤務の状態であることに対して新たな闘争を開始する。『日教組30年史』の「超勤手当制度をめぐるたたかい」には次のように書かれている。

1967年日教組が文部省宛に出した要求書；①超勤手当の支給，②変形8時間制の指導の撤回；理由要旨は，①超勤をなくすことが前提だが，手当不払

いは違法。②文部省の指導「教師 1 時間の授業に対し、1 時間の準備が必要」が守られていない。③調査による小学校教員 58 時間労働に対して割増賃金を支払え。④超勤手当制度を作らないのは不当。・・・(省略)・・・この理由のなかに、日教組の超勤手当制度確立と変形 8 時間制⁰ 反対の根拠が示されている。(『日教組 30 年史』: 422-424)

ただ働きの超過勤務状態を改善するには 2 つ方法がある。ひとつは、人員を増やして、一人当たりの労働が少なくなるようにすること。もうひとつは、根本的解決にはならないが、超過勤務にはそれに応じた手当を支給して、ただ働きにならないようにすることである。日教組が採った方針は、教員を増やしクラスサイズを縮小して労働条件や教育水準を改善することではなく、超過勤務手当の支給を迫ることであった。

日教組が超過勤務手当の支給にこだわった背景には、「教員＝労働者」という教師像を堅持したい日教組とそれに対抗しようとする自民党との教師像をめぐる闘いがあった。教員に超過勤務手当を支給することは、教員を労働者と認めることを意味する。なぜなら超過勤務手当は労働基準法に基づいて支払われるからである。教員は労働者であるという定義は、日教組の社会主義的政治姿勢と深く関わっていた。この政治姿勢に長い間対抗してきた文部省ひいては政権与党である自民党は、教員は労働者ではないから「労働基準法」を適用することはできないという見解をとっていた。しかし戦前の「教員＝聖職」という教師像に反対し、聖職論への回帰を怖れる日教組は、「教員＝労働者」という教師像を守るために「労働基準法」の適用を文部省に迫ったのである。(『日教組 30 年史』: 425-430)

一方当時 20 におよぶ県で提訴されていた「超勤手当支払い請求訴訟」で教育委員会が敗訴するという状況にあったため、文部省としても何らかの対応を迫られていた。日教組対文部省(自民党)の数年に及ぶ攻防の結果、文部省は「教育公務員の専門職としての職務の特殊性と高度

の責任にかんがみ」、個別の業務に対する超過勤務手当ではなく、超勤の範囲を特定 5 項目に限ることを条件に、包括的「教職調整額」として給与の 4%を支払うという「国立および公立の義務教育諸学校における教育職員の給与等に関する特別措置法」を提出し、それが 1971 年に採択されて、この「たたかい」は終了した。(山崎政人: 216)

ただ日教組内部でも、「超勤に対する最高裁判所判決が出されようとしているとき、日教組がなぜあきらかな包括的超過勤務手当要求を提起したのか理解できない。・・・これでは 44 時間以上働きますということを是認する結果になる。」といった批判が出ていた。(『日教組 30 年史』: 434-435)

しかし当時の植枝委員長はこの結果について、次のように前向きに総括している。

文書確認によって一方的な超勤命令による無定量勤務の強要や、本務外雑務の押しつけを一定限にチェックすることができた。この問題を交渉で解決できたことは、日教組の多年の懸案であった中央交渉権の確立に向かって、一歩前進を勝ちとったものと評価できる。(『日教組 30 年史』: 429-443)

日教組が団体交渉権をもって文部省と対峙することが、日教組中央の長年の悲願でもあり重要事項でもあったとしても、¹¹それにこだわりすぎてはいしなかったか。

2) 人材確保法

超過勤務手当を獲得した教員の給与は、1974 年に成立したいわゆる「人材確保法」によってさらに増加した。これは「8,000 億円の巨費を投じ、教員給与の 25% アップを行った」(市川昭午 1988: 208) 画期的な法律であった。この法案提出に対して日教組は、「中教審路線に基づく差別・分裂の 5 段階賃金を指向していること、賃金は労使対等の交渉によってきめられるべきものであるにもかかわらず、文部・大蔵・人事院の

三者協議、あるいは自民党議員提案、政府提案による立法措置などによって一方的にきめられることなど、きわめて重要な問題点がある」として激しく反撥した。また「教育水準の真の向上は、教師の自主性尊重、教育環境の整備、教員の労働条件の改善などが相まってはじめて実現するものである。すこしばかりの金を出せば人材が集まると考えるのは、教育とそれにたずさわる教員の本質を見誤っているばかりでなく、時代錯誤もはなはだしい」との書記長談話を発表し、対決する姿勢を明らかにした。『日教組30年史』：582-583)

しかしその後さまざまな交渉や話し合いが行なわれ、5段階給与制はとらないとの「覚書」を交わすなどして、1974年衆院本会議で可決成立した。『日教組30年史』：588-589)

「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」（いわゆる人材確保法）がそれである。

8,000億円の予算の一部でも人員増に回し、クラスサイズの縮小を図ったり、専門的な教員を配置したりして教員の負担を軽くすることもできたはずだし、実際第3次改善費を返上して高校増設などに使うように要求したともいう。(金子敬一：380)だが結果だけをみれば日教組は、人員増よりも賃金の向上を優先させたことになる。1974年の日教組大会では次のような批判が出たという。

(大分・姫野代議員) 前年度の人確法財源135億円¹²を定員にふりむければ2万人増となる、という説明に日教組本部の決意をきいた思いがした。はじめて定員ストということで現場組合員は大きな共感と期待をもち、父母と対話をすすめた結果、ストに理解する父母も多かった。しかし、12・4闘争は賃金だけで終わった。父母も“やはり”と思っただけではないか。組合員にしてみれば、賃金引上げを1年がまんしても、大幅定員増になればとする期待が強い。こんどの方針では落胆してしまう。(『日教組30年史』：592-593)

3. ジェンダーでみる賃金闘争

1) 労働条件改善の軽視

日教組は早くから定員闘争を組んで、教職員の定員増や養護教諭の配置などを要求してきた。しかし結果だけを見る限り、賃金の上昇や手当の支給に比べて、労働条件の改善は軽視された感がある。クラスサイズの縮小は遅々として進まず、養護教諭の全校配置は1977年になっても実現していなかった。(『婦人部30年史』：401) 学校事務職員の配置も同様で、司書教諭にいたっては画餅にすぎなかった。

養護教諭や司書教諭あるいは事務職員の仕事は、女性教員が肩代わりをさせられることが多く、その上見えにくい仕事であるため正当な評価を得にくい。「女教師にあてがわれる仕事は、庶務、会計、給食がいちばん多く、小使、給仕の仕事とも思われる接待湯茶のこと、宿直用具の手入れなど、そしてまた、養護教諭がいなければ、病気の生徒の手当、事務職員がなければ、会計にはじまるその他の事務、これで女教師の価値判断がなされているのではないと、自分で慰めてみても、・・・雑務に類した仕事しか与えられない」(丸岡秀子1953：187)という状況が続いたのである。女性教員は男性以上に無定量の業務を課せられる傾向にあった。

養護教諭や事務職員が十分に配置され、教科専任やカウンセラーなどの専門職を含む人員増があれば、学校はずっと働きやすい職場になったはずである。事実、定員増や労働時間の短縮を望む教員は多かった。

表3 日教組運動についての要求(1971年)
(%)

	20代		30代		40代		50代	
	男	女	男	女	男	女	男	女
賃上げ	94.4	85.4	92.2	85.7	92.2	79.8	72.7	75.4
退職金・年金	29.4	25.3	36.2	50.8	57.1	66.1	75.7	74.6
労働時間の短縮	46.8	52.9	53.8	56.4	51.9	45.5	36.6	30.0
定員増	59.9	62.7	63.0	72.0	66.2	73.3	53.5	64.6

岡村文雄「賃金要求1万人調査が示すもの」(『教育評論』271号、1972年3月、p.37)より作成

たとえば1971年に日教組が全国の組合員から1万名を抽出して行なった調査¹³の中の「日教組運動についての要求」という項目への回答分布(表3)を見ると、たしかに賃上げへの要求がもっとも多いが、30代、40代の男女教員には定員増や労働時間の短縮の要求も強いことがわかる。とりわけ20代、30代の女性教員は、退職金や年金よりも労働時間短縮や定員増の運動を日教組に期待していた。にもかかわらず岡村文雄(当時の日教組調査局長)は、「賃上げがもっとも強く、つづいて退職金・年金についての増・改善要求と、生活要求のねづよさがしめされています。これらの組合員の要求を基礎に、賃金討論を職場からつみあげ、これを日教組の統一要求にまとめ、72年賃闘を強化していかなければなりません」とこの調査報告を結んでいる。(岡村文雄:34-38)若い世代、とりわけ女性教員の要求への配慮が不足した解釈だといわねばならない。

2) 一律支給のもつ間接差別

ジェンダーからみた超勤手当支給のもうひとつの問題点は、超勤勤務をしている教員にもそうでない教員にも一律に手当が支給されることである。それは、教員の超勤勤務の内容を隠蔽してしまうだけでなく、超勤勤務を行なっている教員と定時退校している教員との差異も隠蔽してしまう。誰が何のために遅くまで学校に残って働いているのか、なぜ働かなければならないのかが、一向に可視化されない。遅くまで居残っている教員にも、定時に帰宅している教員にも一律に手当が支給されるため、定時退校をせざるを得ない状況にある教員は肩身の狭い思いをすることになる。逆に残業して働いている教員にしてみれば、それが本当に必要な残業であれば、定時退校する同僚に対して不満や批判の心が芽生えるのは当然である。すなわちこの制度は、教員間の心理的分断を生み出すことになりかねない。

定時あるいはできるだけ早い退校を余儀なく

されがちなのは女性教員である。居残っている男性同僚を横目にみながら「お先に失礼」と帰宅する彼女たちにとって、包括的手当が同等に支給されるより、居残り教員にそれなりに超過勤務手当が支払われている方が、心の負担がより少なかったに違いない。たとえ彼女が自宅を持ち帰り残業を行ったとしても、またその同じ仕事を男性同僚が単に学校に居残ってやるだけであったとしても。

「女性教員=家庭責任を負った存在」とする言説が流布している中で(河上2000)、「女性教員=定時退校=手当のただ取り」という暗黙の構図ができあがっていくことは容易に予想される。逆に「男性教員=残業=手当なみの(あるいはそれ以上の)働き」という構図もその裏側に出来上がっていく。たとえすべての女性教員が定時退校しているわけでも、すべての男性教員が居残りをしているわけでもなくとも。

女性教員を「負の存在」として位置づける機能をもった超過勤務手当は、こうして間接差別を女性教員にもたらす。

3) 管理職優遇の「人材確保法」

「人材確保法」が提出された背景には、「最近のわが国の高度成長は、企業に就職するものの待遇を戦前に比べて飛躍的に向上させるために、教育畑は男子にとって魅力ある職場ではなくなっているのが実情である。現在は教育畑の『人材不足』という点においてまさに教育の根本的危機である」という自民党文教部会の認識があった。(『日教組30年史』:576)つまりこの法律は、女性教員の増加を憂慮する人々が「優秀な男性」を教員市場に呼び込むことを狙って制定されたものであった。

さらに「人材確保法」は管理職優遇の給与体系を導入するものでもあった。日教組はそれを指して教員を分断するとして攻撃した。しかし表4をみるとわかるように、実は男性教員の大多数が管理職になる可能性をもっていたのである。たとえば公立小学校では、50-54歳の年齢

表4 年齢階層別・性別・管理職輩出率
(1974年)

小学校

職位	校長		教頭	
	男性	女性	男性	女性
45～49歳	6.4%	0.0%	26.9%	0.4%
50～54歳	39.6%	0.7%	29.4%	2.0%
55～59歳	69.2%	2.6%	9.5%	1.5%

中学校

職位	校長		教頭	
	男性	女性	男性	女性
45～49歳	2.9%	0.0%	16.3%	0.1%
50～54歳	24.9%	0.1%	23.6%	0.4%
55～59歳	57.2%	0.5%	5.9%	0.2%

文部省『学校教員統計調査報告書 1974年度版』より算出

区分の男性教員からの校長・教頭を合わせた管理職輩出率は約69%、それに対して同年齢層の女性教員の輩出率は2.7%にすぎない。また55～60歳の年齢層では80%近くの男性教員が管理職に就いていたのである。中学校の場合、50～54歳の年齢層での男性管理職輩出率48.5%に対し、女性は0.5%であり、55～60歳の年齢層の男性教員の63.1%が管理職であった。管理職優遇の給与体系をもつ「人材確保法」によって、男性教員の多くはいずれその恩恵を被ることになる。さらに「人材確保法」に伴う主任制導入および手当の支給は、女性にとってより、男性にとって有利に働くに違いない。この法律のもたらす影響には男女間で大きな差があったといわざるをえない。¹⁴

おわりに

これまで検討を加えてきたのは、あくまで『日教組30年史』と『日教組婦人部30年史』に記述された「たたかい」の軌跡である。これら年史の記録の陰には膨大な議論、著述、闘争、葛藤、交渉などがあつたに違いない。したがってここで見たのは日教組や婦人部の活動や努力の

一端にすぎない。しかしある行動や「たたかい」が年史に記述されたこと、あるいは記述されなかったことは、それ自体事実でもある。

クラスサイズや人員配置の不備などの劣悪な労働条件、しいては劣悪な教育条件を放置してきたことの責めは、文部省ならびに政府が負うべきものである。差別的退職勧奨は教育委員会に直接的責任がある。産休補助教員配置や育児休業法の制定に日教組が努力したことを忘れては不公平の謗りを免れない。

しかし女性教員が声を挙げたにもかかわらず、手当支給の問題として処理し、真の解決までに長い時間を要した日宿直問題、また本来なら男女が分かち合わねばならなかったものを「女性の問題」に集約してしまった早期退職勧奨、そして女性への配慮に欠けた超勤手当や人材確保法への対応などに見られるように、日教組が男性中心主義的組織であったことは否定できない。日教組のこの傾向はすでに1950年代に指摘されている。

最も民主的であるはずの組合内部においても、当面に女教師たちが持っている要求については完全に一致していながら、婦人部独自の問題は取り上げられることが少なく、共同の「たたかい」をくむことができないばかりか、実際上の援助はほとんど得られない。かえって婦人大衆の要求に合わない「高度のスローガン」をおしつけられ、それに対する闘争の弱さが非難されることもありがちである。こうした労働組合内部にある封建性が、婦人部に自信を失わせ、その前進を遅らせていることも見(ママ)とめなければならない。(品角小文他：114)

この傾向が一向に改善されなかった理由のひとつは、日教組内部の意思決定の権力がほぼ男性の掌中にあつたことによるだろう。その発端は1948年、婦人部部長高田なほ子を日教組副委員長に立候補させようとした婦人部の計画が断念させられたところにある。(『婦人部30年史』：80)その後、県代表を含む中央執行部メンバー

25人から50人のうち¹⁵、女性は1人か2人といった状態が続き、執行部三役の書記次長に女性が登用されたのが1957-58年度。しかしこれもこの2年間だけで、長く三役に女性が不在であった。初の女性副委員長が誕生したのは、なんと日教組設立33年後の1980年である。しかも当の橋口和子が語るように、副委員長の椅子は必ずしも座り心地のよいものではなかった。男性からの嫉視が激しかったからである。(橋口和子2000:49)

さらに執行部の「高度なスローガン」を重視する方針も、女性教員の声に耳を傾ける姿勢を忘れさせたように思われる。社会主義イデオロギーの立場から教員の「労働者性」を堅持しようとして賃上げに重点を置く方針を採った執行部は、教育現場で時間と仕事のやりくりに追われる教員たちの要求をどこまで理解していたのか。まして女性教員の働きやすさを実現することなど、視野の外ではなかったのか。

だがそれは、個々の男性教員や執行部のメンバーがとりわけて性差別主義者であり、男性優位主義者であったからというより、当時の社会通念や慣習が日教組という組織の中に埋め込まれ、男性中心主義的発想が自明性を帯びていて特に意識化されなかったことによる。最も男女平等が実現され、「民主化」を標榜しているはずの教員世界においてすら、社会のジェンダー構造から自由でありえなかったのだ。

ただ日教組婦人部が存続できたことは僥倖であった。最初に述べたように婦人部は日教組と時を同じくして誕生したのだが、すぐに廃止の危機に見舞われたのである。1948年GHQ(占領米軍総司令部)が婦人部解体を指令してきたからだ。組合執行委員と婦人部委員との権力の二重行使であるというのがその理由であった。それに対して婦人部の女性たちがGHQに幾度も足を運んで運動した結果、婦人部存続を勝ち得たのである。しかし国鉄労組を除いて、他の労組の婦人部は婦人対策部に切り替えられてしまったという。(『婦人部30年史』:68-70)

これまで見てきたように、婦人部はその要求を無視されたり、孤独な闘いを強いられたり、問題を押しつけられたりしてきた。挫折を味わい、無力感に苛まれることもあったに違いない。しかし、日教組婦人部そして府県の婦人部がなかったら、女性教員たちは問題を語り合い、要求を声にし、行動を起こす拠り所を持つことができなかつたらう。ここで取り上げた日宿直や退職勧奨への取り組み方から見て、婦人部は苦しい中で果敢にしかも粘り強く闘ってきたことがよくわかる。

リンダ・ブリスキン¹⁶は女性だけの組織について、①女性だけの組織を作ってしまうと分離主義に陥りゲッター化する恐れがあるという否定的見方、②女性だけの組織は女性に足りない部分を補うのに必要であるという補償論的見方、③女性の経験を生かすには女性だけの組織が不可欠であるという積極的見方、という3つの見方があるという。そして①のように性差を無視したアプローチは現状維持に寄与し、深く埋め込まれたセクシズムをより見えにくくするだけであるとして、また②は女性蔑視を内包した見方であるとして排し、③の立場を支持する。女性だけの組織をもつことは、女性特有の経験があり、それが社会的構築物だと認めることである。そして女性だけの組織は、そのような女性の経験にもとづいて、女性に不利な条件を克服し、構造的・思想的な差別を明らかにすることができるというのだ。(Briskin, Linda:97)

女性に対する蔑視や差別が自明性を帯びていた1960-70年代の日本にあって、女性だけで組織された日教組婦人部が存続できたことの意義は大きい。その活動を支えたのは、女性教員たちが共有していた、男女同一賃金を達成した、働く女性の先駆的存在であるという自覚と自負、そして未来の形成と次世代の育成に直接関わっているという責任感と希望であつたらう。とはいえ当時の女性教員たちは、差別と抑圧にみちた女性の立場を表現する言葉や概念を持たなかつた。そのために不合理や不条理との

苦しい闘いを強いられていた。

現在の私たちは、セクシュアル・ハラスメントという言葉を知り、性役割意識や生活主体者概念が時代や社会の構築物にすぎないと見る相対化の視点を持ち、法律や慣行に埋め込まれた女性排除と周辺化の仕組みを抉り出す間接差別という分析枠組みを手に入れている。それらによって女性たちが置かれていた状況や困難の原因をよりよく理解することができる。

しかし現在でもなおセクシュアル・ハラスメントはややもすれば隠蔽され、二次被害は放置されがちである。女性が働きやすい職場の実現やキャリアの達成は必ずしも容易でない。依然として不平等な状況は、社会の慣習や仕組みの中にさまざまな間接差別が埋め込まれていることを示している。

女性学やジェンダー研究が発見し開発し広めてきたジェンダー概念や関係分析のための枠組みを活用して、女性たちが抱えている問題を明らかにすること、そして新たな概念や枠組みを開発して解決に資することが私たちの課題である。

注

- 1 漢数字で表されている表題や文章をすべて算用数字に変換している。
- 2 目次を一瞥するとわかるが、『日教組30年史』はたたかいと闘争によって点綴されているので、ここでも「たたかい」として検討する。また日教組の「たたかい」には、労働条件ばかりでなく、文教政策、さらには安保、沖縄祖国復帰、ベトナム反戦も含まれている。『婦人部30年史』はそれとは異なる編集になっている。
- 3 たとえば1975年の女性教員の構成比は小学校で54.8%、中学校で29.4%である。
- 4 1960年代の大阪では、造成されたニュータウン内の学校にバスルームつきの宿直室が用意されたが、次第に宿直室に住み込むことを嫌がる若い男性教員が増えてきて、實際上宿直ができなくなったという。(東谷勝司「宿日直廃止をかちとるまでの10年」『教育評論』224号, 1968年12月, p.27) 男性教員にとって宿直のメリットが少なくなってきたことが日宿直廃止を実現させたのかもしれない。
- 5 『婦人部30年史』では1963年、『日教組30年史』では1964年の事件とされている。
- 6 時代は下るが、佐藤智美が2000年に行なった各都道府県教組に対する調査によれば、かつて「管理職共働き退職勧奨慣行」があったとする26道府県のうち、21道府県では教職員組合が慣行撤廃のための取組みや闘争を行なったと回答している。組合としての取組みをしなかった残り5県のうち、2県(秋田・島根)では、この慣行は廃止されており、3県(長野・愛媛・熊本)では全廃されていない。また2000年時点では廃止されているが1980年代まで存続していた県が6県、90年代まで続いていて県が7県あったという。(佐藤智美:95-96) 女性教員に対する早期退職勧奨は形を変えて生き残っていることがわかる。
- 7 佐藤智美さんに贈呈された修士論文『公立小・中学校における女性管理職者数の推移に見られるジェンダー構造について—一大分県の場合を中心として—』(2001)は、退職勧奨に関する綿密なデータ収集と詳細な分析が含まれた労作である。この項を書くに当たって多大の知見と示唆を得た。ここに感謝を込めて特記したい。
- 8 1968年1-2月実施。対象は小・中・高校の教壇教員である女性教員。922人に依頼し回答者は587人。
- 9 時代は下るが、1984年4-5月に筆者が行った調査(神奈川県小・中・高校教員対象。有効回答311。男性85.8%)によれば、在勤時間10時間以上の教員は、小学校で48.7%、中学校71.4%、高校47.1%であった。(河上婦志子「現代教員の生活と意識—神奈川大学卒業生教員調査より—」1985,p.95)
- 10 変形8時間労働制:4週間を平均して週当たりの労働時間が48時間を超えない範囲で、特定の週につき48時間を超えて労働させることができるという、労基法32条の2の規定。
- 11 ベンジャミン・デューク(市川博訳)『日本の戦闘的教たち』(教育開発研究所1976)に詳しい。
- 12 法案が成立したのは1974年の2月。会計年度では1973年度にあたる。義務教育教員賃金を9%上げるために135億円の予算が組まれていた。
- 13 1946年10月実施。分会単位の幼稚園から大学までの教員、事務職員、現業職員が対象。
- 14 ドナルド・サーストン(Donald R.)は、日教組の活動的組合員がその有利性を活用して、校長や指導主事に昇進していることを指摘している。(Donald R.)

Thurston: *Teachers and Politics in Japan*, Princeton University Press, 1973, p.136)

- ¹⁵ 日教組の組織率が低下するにしたがって、府県代表の中央執行委員数が減少した。日教組設立当初の1947年に50名であった中央執行委員や三役は1976年には26名になっていた。(「役員一覧」『日教組30年史』pp.836-837)

文献

- Briskin, Linda 1993, *Union Women and Separate Organizing*, in Linda Briskin and Patricia McDermott(eds.) *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*, University of Toronto Press
- 千葉県教職員組合婦人部 1977, 『あゆみ第6集 婦人教職員の問題を考える』千葉県教職員組合
- カミングス, W.K. (友田泰正訳) 1981, 『ニッポンの学校』サイマル出版社 (原著: William K. Cummings; *Education and Equality in Japan*, Princeton University Press, 1980)
- 橋口和子 1973, 「女教師への差別の現状」一番ヶ瀬康子他『女教師の婦人問題』, 第一法規
- 橋口和子 2004, 「橋口和子さんに聞く 国民学校の教員・日教組副委員長時代」『女も男も』(2004年冬号) 労働教育センター
- 東谷勝司 1968, 「宿日直廃止をかちとるまでの10年」『教育評論』224号, 1968年12月号
- 市川昭午 1983, 「現代日本の教育政策」『日本教育の力学』有信堂
- 市川昭午 1988, 『教育システムの日本の特質』教育開発研究所
- 上滝孝治郎 1977, 「職場としての学校」伊藤昇他編著『教師の仕事』学文社
- 金子敬一 1977, 「教職員賃金の実態と課題—日教組」, 氏原正次郎編『講座 現代の賃金①』社会思想社 (金子敬一は当時の日教組中央執行委員)
- 鹿野政直 2004, 『現代日本女性史—フェミニズムを軸として』有斐閣
- 河上婦志子 2000, 「女性教員「問題」論の構図」亀田温子・館かおる編著『学校をジェンダー・フリーに』明石書店
- 河上婦志子 1985, 「現代教員の生活と意識—神奈川大学卒業生教員調査より—」『神奈川大学心理教育研究論集』第3号
- 丸岡秀子 1953, 「家と女教師」, 国分一太郎・丸岡秀子編『教師生活』新評論社
- 松本 登 1968, 「人事闘争に組織の真価を」『教育評論』211号, 1968年2月号
- 文部省 1976, 『我が国の教育水準 昭和50年版』
- 日本教職員組合 1977, 『日教組30年史』労働教育センター
- 日本教職員組合婦人部 1977, 『日教組婦人部30年史』労働教育センター
- 日本教職員組合婦人部 1969, 「婦人教師の生活時間調査」『教育評論』No.232, 1969年7月号
- 岡村文雄 1972, 「賃金要求1万人調査が示すもの」『教育評論』271号 1972年3月号
- 奥山えみ子 1973, 「退職年令引上げのたたかい」『教育評論』291号, 1973年6月号
- 佐藤智美 2001, 『公立小・中学校における女性管理職者数の推移に見られるジェンダー構造について—大分県の場合を中心として—』(修士論文)
- 関 広延 1967, 「大阪での宿日直廃止闘争」『教育評論』201号, 1967年6月号
- 島田とみ子 1974, 「女教師の退職と老後の問題」—一番ヶ瀬康子他編『女教師の婦人問題』, 第一法規
- 品角小文・服部道子・中村芳子・辻本道子 1958, 『女教師』三一書房
- 山崎政人 1977, 「組合の果たす役割」伊藤昇他編著『教師の仕事』学文社