

[研究ノート]

1960年代後半以降の愛知県女性教員第一世代の
ライフヒストリー研究

The life histories of female teachers who became the first generation after 1960s
in Aichi

竹内佐和子

Sawako TAKEUCHI

Studies in Humanities and Cultures

No. 30

名古屋市立大学大学院人間文化研究科『人間文化研究』抜刷 30号
2018年7月

GRADUATE SCHOOL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

NAGOYA CITY UNIVERSITY
NAGOYA JAPAN

JULY 2018

[研究ノート]

1960年代後半以降の愛知県女性教員第一世代のライフヒストリー研究

The life histories of female teachers who became the first generation after 1960s in Aichi

竹内 佐和子
Sawako Takeuchi

1. はじめに
2. 元女性教員へのインタビューとアンケートの概要と分析枠組み
 - 2.1 対象者の選定
 - 2.2 アンケート項目
3. インタビュー・アンケート調査
 - 3.1 採用当初の様子：1960年代後半から1970年代（昭和40～55年）
 - 3.2 中堅のころの様子（育児期）：1980年代（昭和50年代後半～平成元年）
 - 3.3 ベテラン期の様子：1990年代～2000年代（平成元年～平成10年代）
 - 3.4 女性教員の「つながり」と分断
4. おわりに

要旨 本稿は、1960年代後半に採用された愛知県立高校の元女性教員20名にインタビューとアンケートを行い、1960年代後半から2000年代という長期間にわたったライフヒストリーを研究するものである。本稿の目的は二点である。第一に、複数名のライフヒストリーを調査することで、女性教員の職業意識における他者との「つながり」という関係の重要性を明らかにすることである。第二に、「女教師問題」が消滅していったかに見えた、1990年代以降の女性教員の職業意識について考察することである。1960年代後半は、第二次ベビーブーム世代の高校進学と教員充足率の向上に合わせて愛知県で初めて女性教員が大量に採用された時期である。本稿は、この時期に採用された女性教員を戦後民主主義教育における女性教員大量採用第一世代と定義した。

キーワード：女性教員、ライフヒストリー、権利

1. はじめに

本稿は、1960年代後半に採用された愛知県立高校の元女性教員20名にインタビューとアンケート形式のインタビュー（以下、アンケート）を行い、職場のマイノリティとして働きだした彼女らが、その後約40年間働き続けてきたライフヒストリーを研究するものである。1960年代後半は、戦後民主主義教育の中で初めて女性が大量に採用される時代で、これ以降、女性教員は「層」として学校教育現場に存在していく。本稿は、女性教員の働く環境の改善・権利拡充に主体的、積極的に関わったと思われる20名の元女性教職組合員のライフヒストリーに関するインタビューとアンケートを行った。そして、困難な職場環境の中、彼女たちが権利拡充の活動を継続し、女性教員として働き続ける道を切り開いていった理由を、同僚や地域社会との「つながり」に着目して考察する。

愛知県高校女性教員のライフヒストリー研究には、塚田の先行研究がある¹。塚田の研究は、女性高校教師のライフヒストリーを男性高校教師のものと比較し、高校教師のジェンダーに関わる問題を明らかにしようとしたものである。

¹ 塚田守「高校教師のライフヒストリー研究（3）—戦後民主主義一期生の女性教師の事例—」椋山女学園大学研究論議、第31号（社会科学編）、2000年。

その中で塚田は、「歴史的時間の制約を受けながら、ジェンダーを意識して教職を継続してきた女性教師の姿をうかびあが」らせた²。しかしながら、そうした先行研究は個人の体験の語りによる個人的な事例にとどまる。それぞれの時代における教員集団の姿をうかび上がらせるためには、事例の積み重ねが必要とされる。そこで、本稿は、同時代を「つながり」合いながら働いた複数名の女性教員に同時にインタビューを行うことで、それぞれの時代における女性教員集団の職業意識についてうかび上がらせようとするものである。

また、複数名の女性教師のライフストーリー・インタビューを分析した研究には、浅井他 5 名がある³。それは 12 名の小学校教師の語りを分析するもので、その中で浅井らは、「語り」と「声」の違いを明らかにした。浅井らは、「教師の語りの研究が教師の生きた経験や個人的な知識を解明しようとしたのに対し、教師の声の研究は、その潮流の中にありながら、教師の経験と教育研究との不均衡な関係をより先鋭に問うた」ものだという。つまり、浅井らによれば、「語り」の研究が教員個人の経験を浮かび上がらせるものであるのに対し、「声」の研究とは、経験の語りを聴き、解釈、意味づけし、研究に位置付けることである⁴。本稿は、複数名の「語り」を聴き取り、世代という「層」としての経験を考察しようとするものであり、「声」の研究のための調査記録となる。本稿で、インタビューとアンケートを行ったのは、愛知県教職員組合の組合員として活動し、働く環境改善に積極的に働きかけた人々である⁵。彼女らは各々、学校における女性教員の権利拡充の活動に主体的に取り組んだ方々だと思われるが、インタビューとアンケートでは、同僚や地域社会とつながり支えあった姿が多く語られた。そこで、本稿ではこうした女性教員と他者との「つながり」に着目し、考察する。

浅井らは教員の「声」の研究に対する教育社会学者ハーグリーブズの批判を紹介している。それは『教師たちの声』が特定の『教師の声』に代表させられている点である⁶。つまり、「語り」によって明らかになる「層」としての経験は、「層」の一部だと理解しておくことが重要だということである。本稿が、さまざまな理由から働き続けられなかった人々や苦しい思いを抱えながら働いた人の言葉を聞き取ることはできていないのではないかという側面は否定できない。しかしながら、働き続けられた人々から、困難を乗り越えられた理由を聞き取ることによって、働き続けられなかった人々が抱えた困難を考察することができるのではないかと考える。

女性教員の抱える困難についての先行研究には、20 世紀の「女教師問題」に着目した河上の研究がある⁷。その中で河上は、1980 年代に体罰や管理教育が教育問題として取り上げられると、『女教師問題』はひそやかに消滅していったかに見える⁸。また、浅井らは、1970 年代には女性教師を主題化することに躊躇が見られるようになり、女性教師は脱性別化されたという⁹。これらの研究からは、1980 年代以降は、各職場ですでに「層」として存在するようになった女性教員に対して、「女性」だから批判をするということはなくなったことがわかる。しかしその一方で浅井らは、男女の性別役割分業が消滅していないために、女性教員が働きづらさを感じる環境がなくなったとは言えないという点を指摘している⁹。

そこで、本稿は、戦後最初の女性教員大量採用世代の採用当初から定年退職時までの長期にわたる教職員のライフストーリーを明らかにすることで、これらの先行研究が考察していない 1990 年代以降の女性教員の抱える困難も明らかにする。それは、「女性」を明示的に批判することが少なくなる中で、それでもなお女性教員が抱える問題に光を当てようと試みるものである。

つまり、本稿は、愛知県立高校の元女性教員 20 名のライフストーリーを調査・記録することで、1960 年代後半から 2000 年代における女性教員の教職に対する意識を、同僚や地域社会といった他者との「つながり」という関係性に

² 前掲、塚田、p.149。

³ 浅井幸子・船山万里子・杉山二季・黒田友紀・玉城久美子・望月一枝「女性教師の声を聴く—小学校の女性教師のライフストーリー・インタビューから—」東京大学大学院教育学研究科紀要、第 53 号、2013 年。

⁴ 前掲、浅井ら他 5 名、2013 年、p.182。

⁵ 2016 年に愛知県高等学校教職員組合女性部（発足当初「婦人部」、1996 年改称）は、発足 50 周年を迎えている。

⁶ 前掲、浅井ら他 5 名、p.184。

⁷ 河上婦志子『二十世紀の女性教師—周辺化圧力に抗して—』御茶の水書房、2014 年。

⁸ 浅井幸子・玉城久美子・望月一枝「戦後日本の小中学校における女性教師の脱性別化—「婦人教師」から「教師」へ—」和光大学現代人間学部紀要、第 4 号、2011 年 3 月。

⁹ 前掲、浅井ら、p.34。

着目して考察するものである。

2. 元女性教員へのインタビューとアンケートの概要と分析枠組み

本稿は、1960年代後半から1970年代前半に採用された女性教員を、戦後高校教育現場における女性教員大量採用第一世代と定義する。そして、彼女たちがどのような職業意識の中で働き続けてきたのかについて明らかにする。具体的には、元女性教員のライフヒストリーを教員としてのライフサイクルで捉える。①採用当初（1960年代後半～1970年代）、②中堅のころ（1980年代）、③ベテラン期（1990年代～2000年代）の三段階である。ライフサイクルに着目したねらいは二点ある。第一に、女性教員が働き続けるためには仕事と家庭との両立の問題があると思われ、家庭状況は各自の年代によって異なってくるからである。第二に、教職の内容は教職キャリアによって異なってくるので、各自の年代でその職業意識が異なってくるからである。

インタビューとアンケートは、職場で初めての「女性教員」であった自分に対する周囲の扱いとそれに対する自らの考えを聞いている。その際、「周囲」として語られたのは、同世代の女性教員や生徒との関係のみならず、異世代の女性教員や男性教員、さらには地域社会であった。そこで、分析では大量採用第一世代の職業意識に影響したと思われる他者との関係性に焦点をおいた。

2.1 対象者の選定

アンケート形式によるインタビュー調査は、愛知県高校教職員組合退職者の会を通じてアンケート用紙を配布・回収する形で実施した¹⁰。約30名に配布し、9名の方の回答を得た。回答者の年齢は60歳代後半から70歳代後半で、教職採用年度は昭和39年度～昭和43年度（1964～68年度）である。全員が、大学卒業後、愛知県立高校教諭として退職年齢まで勤務している。

アンケート実施に先立ち、2016年2月～3月に14名の退職女性教員に座談会形式によるインタビューを実施している¹¹。うち、2名が他県等での教員経験の後、愛知県へ異動している。インタビューに答えていただいた方のうち1名は1957年度、1名は1964年度採用で、大量採用第一世代より以前の採用となっている。また、インタビューに答えていただいた14名のうち3名は、アンケートにも答えていただいている。アンケートとインタビューに答えていただいた方の実質人数は20名である。実施の概要は以下の通りである。

① 2016年2月5日

Aさん：昭和39年（1964年）度採用 ・Bさん：昭和42年（1967年）度採用

② 2016年2月8日

Cさん：昭和44年（1969年）度採用

③ 2016年2月23日

Dさん：昭和32年（1957年）度採用 ・Eさん：昭和40年（1965年）度採用
Fさん：昭和42年（1967年）度採用 ・Gさん：昭和42年（1967年）度採用
Hさん：昭和43年（1968年）度採用

¹⁰アンケート調査に際しては、研究倫理にのっとり、匿名による論文掲載の同意を得ている。2016年1月～4月に、書面の郵送により同意の回答を得た。

¹¹インタビュー実施に際しては、研究倫理にのっとり、論文掲載についての同意を書面によって得ている。また、2018年3月、原稿確認の上、再度了承を得た。

④ 2016年3月22日

- Iさん：昭和40年（1965年）度採用 ・Jさん：昭和46年（1971年）度採用
Kさん：昭和47年（1972年）度採用 ・Lさん：昭和51年（1976年）度採用
Mさん：昭和44年（1969年）度採用
Nさん：昭和52年（1977年）度採用

2.2 アンケート項目

I 基本属性

- ① 氏名 ②組合加入の有無 ③現在の年齢（歳代のみ） ④採用年度 ⑤勤務校

II 勤務校生活

A 採用当初

- ①学校はどのような様子でしたか？
②「女性」ということを特に感じることはありましたか？
③ご自分はどのような気持ち・状況で働いていましたか？ 例 結婚、出産、病気など
④その他：特に印象に残ることはありますか？

B 中堅として ⑤～⑧ *A①～④と同様

C ベテランとして ⑨～⑫ *A①～④と同様

D 女性の権利について

- ⑬働いていた中で、もっとも必要だと感じた権利はどのようなものですか？
その権利が獲得されるためになにか活動したことはありますか？
⑭働いている中で、女性教員が差別されていると感じたことはありますか？あればどのような状況でしたか？
⑮現在の女性教員をめぐる状況を見ていて、何か感じることはありますか？
⑯次の世代の教員に伝えたいことはありますか？

3. インタビュー・アンケート調査

3.1 採用当初の様子：1960年代後半から1970年代（昭和40～55年）

1960年代後半から、第二次ベビーブームへの対応と教員充足率の向上のために愛知県は教員採用数を大幅に増加する。その際、高度経済成長期で民間企業の就職者が増大する影響で、男性教員を十分に確保することが難しかったため、大量の女性教員が採用されることになった。彼女らの多くは各職場で、「初めての女性教員」として迎え入れられ働き続けていく。こうして、初めて女性教員が「層」として存在することになった各学校教育現場では、施設・制度等の不備が徐々に明らかになり、その改善が求められていく。愛知県女性教員の職場環境の改善と権利拡充の歴史は、彼女らの女性教員としてのライフヒストリーの営みと重なっていると考えられよう。

愛知県では、第二次ベビーブーム世代の進学による高校進学者の増加が1973年度から始まり、それは、1983年度がピークであった。これを受けて愛知県教育委員会は、1975年に「85年度までに高校約70校を新設する」と発表し、

1968年度から1986年度までに83校（名古屋市立高校5校含む）が新設された¹²。こうした中で教員としての第一歩を歩み始めたのが、戦後女性教員大量採用第一世代の方々である。

当時の様子についてのアンケートでは、9名中2名の方が「新任が多く、活気あふれていた」「若い教員が多く元気で自由な雰囲気があった」と、同世代の若い教員が多く採用された活気あふれる学校の様子を語っている。また、「教員の平均年齢は40代後半、20代の採用や女性の比率が増え始めた頃」と認識され、職場に変化がもたらされている様子も感じられる。職場に女性はまだまだ珍しく、「（工業高校だったためか）圧倒的に男性教員が多かった」「家庭科を除いてほぼ男性教員」という状況であったようである。

質問項目②『『女性』ということを感じてはありましたか？』については、3名の方が「なかった」である。しかし、「よくも悪くもチャホヤされた」という答えがあり、さらに「ほんの小娘という扱いであった」「担任から外れたのは、女性だったからかなと思っています」「主任は『何もしなくていい。そこに座っているだけでいいから』と行った」など、女性ということによって一人前扱いされていないと感じさせられる場面もあったようである。職場にとっても初めての女性教員で、どのように扱うべきかわからないということもあったのかもしれない。Aさんはインタビューで以下のように答えている。

とにかく、私の場合は少なかったの（あ、女性教員が、採用）始まったばかりで。大量にあれしたけど、それまでは若い教員が本当に少なくて、就職したら平均年齢が50近い職場で。・・・女性は私だけって言う感じで。本当に「若い女の子が来た」って言う感じで、みんながちやほやしてみたいな感じで、めずらしがって。

差別的な扱いを受けたと感じた場合には職場の組合員などと団結し改善を働きかけることもよく見られたようである。前述の「担任から外れたのは、女性だったからかなと思っています」には、その後「同僚のあと押しで担任になりました」と続く。同様に、「私の3年生担任外しの案に異議申し立て、職員会議で差戻し希望通り持ち上がることができた」「生理休暇が取れるとわかっていても取れなかった。（欠勤の名前の横に「生理休暇」と書かれるから）…女性教員が集まって話し合い申し入れ何も書かないようにしてもらった」などである。このように、彼女らの言葉からは、何らかのトラブル等に見舞われても、周囲の仲間と協力して状況の改善に取り組んだ前向きな様子を感じられる。

2名の方が、「一生働き続けたい」と当初の思いを振り返っている。教職に就いた喜びと誇りをもって職業に臨み、「…青年部は元気がよく、よく学んだり遊んだり…」「大量採用の年だったので仲間もたくさんいて教材研究に励んでいました」のように教職を楽しんでいる様子である。

ただし、やはり、差別がなかったわけではなく、現在では露骨と感じられるような差別的な取り扱いもあったようである。「女性」ということによる否定的な扱いを生徒から受けたという意見も見られた。以下にまとめる。

- ・女性差別の意識の強い人がいた
- ・宴会の際に女性教員に触る人がいた（職員会議で発言し、その後その人は出席できなくなった）
- ・トイレが男女共用など男社会の空気は感じられた
- ・2校目の学校は非民主的であった。妊娠中、試験監督の際に椅子を置いてもらうよう発言した
- ・育児時間に対して同僚の男性教員から「女性はいいな」と言われた
- ・生徒が教員に対して厳しかった。若い女性教員ということ得手加減されているとも感じた
- ・退職勧奨年齢の男女差別があった

女性の新任がお茶くみをするようになっていた。女性の先輩から「あなたの仕事」と言われて。「あなたの明日からの一番大事な仕事は湯飲みを覚えて、30分早く出てきてお茶を配ること」って。（Jさん）

¹² 愛知県高等学校教職員組合『愛高教50年史 上巻』1997年、pp388 - 389。

(定時制の学校に勤務。生徒は)九州から北海道まで集団就職で来てた。で、九州の子に「どうして横向いてるの？」って言ったら、「おなごの先生なんか教えてもらえるか」みたいなことを・・・(Cさん)

インタビューでは、「なぜ、教員になったのか」について聞いている。女性が生涯働き続けることがまだ珍しかった時代、教職に就いたのはなぜか、また働き続けたのはなぜかについて明らかにすることで、当時、彼女らがどのような職業意識を持っていたのか明らかにするためである。

私はね、やっぱり、女の人の職ってそうじゃなかったし、景気は悪いって言うほどでもなかったけど、だいたい就職先がないから。まあ、教師になるとずっと続けられるっていう単純なところでしたね。・・・商社なんかね、英語だからそういうところへちらちらと入って行かれるけど、たいてい2、3年で辞めていたし。だからもうずっと続けようと思うと仕事はこれしかないというか、だから「しか」ですね。・・・(反対は?) 私は自分は無かったけれど。貧しかったし、独り立ちしようと思ったら経済力がないと思ってたから。だけれども、周りでは、もう大学出て「すっ」と結婚しちゃう人もいたし、大学の在学中に結婚する人もいたし。就職すると、なんかスレるとか言う人もいたし。周りではまだそんな時代だったかなと思いますけどね。(Eさん)

私の場合はもっともっと古いんですけど(昭和32年度採用)。逆に、男女平等が入ったばかりの頃でしたから。・・・だから、私はとにかく男女平等って言う、そういう仕事に就きたいって思っていましたから。それともう一つは、母が戦争中にたくさん子どもたちを抱えて、非常に不安だったってことがあるから「女でも男性に頼らない仕事に就きなさい、頼らなくても生きて行きなさい」っていう・・・(Dさん)

うちの周りの親戚なんかは「女の子なのに」とか言っていたみたいですけど。父はね、「好きなことやらせればいい」ってそういう風な傾向が強かったですから…(略)…祖父母たちは弟にひいきをするって言うかね、そういうのがあって。子どもながら「なんで男だけそういう風に扱われるのよ」っていうそういう反発心はあったから。だからやっぱり給料なんか一応男女平等な、実際に入ってみたら平等ではなかったんですけど。(Fさん)

あの時代はあんまり大学行かなかったの、大学行くならちゃんと理系に行けて母親は言って。文系は遊びに行くみたい思っていて、うちの母親は。大学はあんまり行かせたくなかったんじゃないかしら。姉も妹も行ってないので。…(略)…大学行ってからは、働くのはせつかく勉強したんだからそれを生かして働きたいっていうのがありました。(Cさん)

こうした言葉からは、第一世代の女性教員にとって教職は、女性が比較的長く働き続けられる職種だと認識されていたことがわかる。また、教職に就いた女性たちの中には、就職する以前から高い男女平等意識と職業意識を持ったうえで、自らの専門性を生かして働き続けられる職業として教職を選択した人もいた。つまり、第一世代の女性教員は、自分たちの職場を、今後も長く働き続ける場だと考えていたと思われる。そのため、1960年代後半以降は、各職場で女性教員の数が年々増加し、その中で女性教員たちは次第に女性教員であることによる不都合や不利益の存在を明らかにしていった。そうして、1966年愛知県教職員組合に「婦人部(現女性部。以降「女性部」で表記する)」が再発足することになった。

愛知県教職員組合は1947年に発足し、その女性部も同時に発足していたが、ほとんど活動してはいなかった¹³。な

¹³ 「初代婦人部長は名古屋市立西陵商業高等学校家庭科教諭の水野釘子先生で、現在名古屋自由学院短大学長、次いで明和高校の森川きく先生が指導主事に出られたあと、同校の坂先生に引き継がれたが、坂先生の後任がみつからず婦人部の活動が一時停止された。当時は、普通科の婦人教師が少な

ぜなら、大量採用第一世代以前の世代の女性教員たちは、自分の存在に自ら「珍しい」という自己認識を持つとともに「珍しさ」に由来する経験を重ねていった結果、不都合は当たり前と受け入れていたからである。例えば、1967年度採用のGさんが抵抗を感じた教職員の男女共用トイレについて、1957年度採用のDさんは「当たり前」という感覚であったと語っている。第一世代の登場が、先輩世代の女性教員たちの意識にも変化をもたらしたと考えられる。

女性部は戦後の最初あったんですよ。ところが役員のなり手がなくて。「開店休業」っていうか。で、60年安保の後、何がきっかけだったかちょっとよくわからないんですけど、婦人部再建するというので。名古屋支部で、どうして私がやらされたのか全然わかんないんですけど。…（略）…だから、私自身が「婦人部をやりたい」というのは全然ないんです。なんとなく「やれ」と言われて、断る理由もなく、まあやったというだけのことで。そんなに女性部の方から盛り上がってということではなかったと思います。ただ、実際に婦人部の事にかかわった途端にというか、東京とか京都とかいろんなところの婦人運動にはじめて会ったんです。…（略）…実際には婦人部の運動始めた時から女性教員が非常に多くなって、で、定年制の問題はもちろんありましたがけれども、それ以上に産休を伸ばすことの問題、保育所の問題、いろいろ女子教師が働き続けるための課題がすごく見えてきたんですよ…（略）…（Dさん¹⁴）

（Q 女性部を作ろうと思ったのはなぜですか？）

だから、やっぱり女性教員が実際に増えてきて。だから、その要求がそれこそそういういろんな形で、やっぱり「対等じゃない、平等じゃない」という職場。…（略）…まあ、いろんなやっぱり差別もある中でしたね。（Aさん）

初めてそこで結婚して産休をとった。No1 だったと思うんだけど。だから職場のいわゆる徒弟制度みたいな、その中で、女が一人前に仕事もせずと、産休取ったぞとか、また戻ってきたぞみたいな感覚で。だから、新しい風が入ったんだろうなって、そういう時代。そのころに女性部が再建するっていう話が出ました。（Hさん）

女性部再発足当時の運動方針は、「1、婦人がお互いに意識を高めあって、働きやすい職場にしてゆく。2、お互いに不勉強であったことを反省し、学習を深めると共に、横とのつながりを深めてゆく。3、男女差別の撤廃に努力する。4、婦人教師の役割を自覚し、独自の運動をすすめると共に親組合とも協力して、一緒にやっていく。¹⁵」であった。女性部の運動方針の1と2には、女性教員が「お互いに」つながり学びあうことが掲げられた。女性教員は、こうしてつながり、互いに学び語り合うことで自らの置かれている状況の不都合さに気づきだしていったのだと考えられる。

そして、同年に行われた第一回対県交渉では、要求項目の第一は「退職勧奨年齢の男女差を撤廃すること」であった¹⁶。

…（退職勧奨年齢の差）それは最大の差別。なにが差別だっていって、女は50になったら辞めなさいって、それは一番わかりやすい差別だから。それはもう、まだやる気も力もある人をそうやって辞めろって言うのはね。（Gさん）

ったので婦人部長は家庭科で引き継がれていった。」（大嶋すゞ子（熱田）「婦人部二十年史」編集委員会著『婦人の未来をきり開くために—愛高教婦人部二十年史—』1985年、p14。

¹⁴ Dさんは婦人部発足時の副部長である。

¹⁵ 前掲、『婦人の未来をきり開くために』p16-17。

¹⁶ 婦人部再発足当時の1966年、女性教員の退職勧奨年齢は55歳、男性教員は60歳であった。また、愛知県が職員の定年制を始めたのは「職員の定年に関する条例」が施行された昭和62年（1987年）4月1日（制定昭和59年3月28日）からである。「教育を受けようとする人に男女差別が許されないように、教える側も女だからと差別されるのは基本的に誤りであるという信念で、遂に六十歳を迎えました。最初の勧告のときに、校長先生から「後進のために道を譲って」と言われましたが、「後進のために道を開くのです」と答えたのですが、自ら厳しい道を選ぶ決意は勇気がいりました。」（『手記 後進のために道を開く』佐藤はな（尾北）、『婦人の未来をきり開くために』p25）

男女の退職勧奨年齢の差の問題は、1974年に女性への年齢が57歳になって以来隔年で1歳ずつ引き上げると県が回答した。その後、1979年に男女ともに60歳となり男女平等が実現した。実現には運動開始から13年の月日がかかった。

また、この時期は、大量採用第一世代の多くが結婚、出産を経験した時期であった¹⁷。インタビューでは、結婚して働き続けることへの葛藤や迷いについて質問している。

Q 結婚して働き続ける、みたいなことで葛藤とか悩んだとかはありますか？

A (Aさん) 私は働くつもりがあったから、それはなかった。

A (Bさん) 私たちの時も、なんか当たり前みたいな雰囲気ができていたから、職員会議で子ども迎えに行くのに抜けるとか。どちらかって言えば、女性の方が、抜けたんじゃないかな。同業でも女性ね。

Q 辞める気がなかったのは育ってきた世代のせいですか？それとも教職の空気感ですか？

A (Aさん) 両方だよ。辞める人はいたしね、まあ特に民間で、夫が転勤やなんかで。私も夫が転勤して半年別居してた、…(略)…

A (Bさん) やっぱり教員の場合は働きやすいつて言うのは、気持ちとしても、ね。

Q 赤ちゃんが生まれたときはどうでしたか？

A (Aさん) 私たちの年代は、皆さん保育所づくりを一番最初にやったところで、やっぱり近くの保育所に預けて働くというスタイルで。

A (Bさん) 保育所作りに関しては、例えば私は春日井に住んでいたときは、自分の所の部屋、マンションだったけど、部屋を保育所にして、持ち回りで3ヶ月とか、そういう保護者の共同保育みたいなそういう形。保母さんに来ていただいて自分の家って言うか、マンションの部屋を保育所にしながら。そういう時期があって、それで市に陳情したりする中で公立保育園なんかも作られていった。…(略)…

女性教員が働き続けるためには、出産・育児と仕事との両立を可能にすることが必要であった。1966年当時、愛知県教職員の産休は12週で、診断書によってさらに4週間の延長が可能となっていた。同年に行われた第一回県交渉での要求項目の第二「産前産後16週の休暇と、産休補助教員の完全配置」に対する県側の回答は「法律では12週だし、医師の診断書があれば4週延長を認めている。校長からの申請があれば、補助教員も配置する¹⁸」というものだった。その後、診断書なしで産休が16週まで延長したのは、1972年である。

はっきり覚えているのは、産休を延長する、8週8週にするっていう延長を日教組全体で取り組んでいたんだよね。一生懸命要請はがきを書いたとかっていうことで。これって全国から集まれば力になるんだろうなんていう風に思ったの。(Hさん)

16週でした。普通は8週8週っていうのを、自由に後ろ長くとった方が楽なので前ギリギリで。最初はゆっくりっていうか遅く生まれるよって周りの人が。4週しかとらなかつたんです。そしたら3週間早産って言うか。1週間しか産休なくて、で、長かったのは長かつたんですけど後ろに。12月の初めに生まれて、3月まで1年間は保育園に預けて翌年の4月に転勤。で、保育園も4月が募集なので、だからあの頃は計算して4月に産休明けるように生んでました。(Cさん)

¹⁷戦後日本の「婚姻件数及び婚姻率の年次推移」(厚生労働省「人口動態推計」)によれば婚姻件数の最高は1972年である。また、女性の年齢別未婚率の推移(総務省「国勢調査」)から計算した婚姻率は、1970年で25歳から29歳が81.9%、30歳から34歳が92.8%、である。(内閣府HP「少子化対策」、2017.9.12.)

¹⁸ 前掲、『婦人の未来をきり開く』p20。

1960年代後半以降の愛知県女性教員第一世代のライフヒストリー研究（竹内 佐和子）

私はちょうどそのまま冬休み12週終わったところで2週間冬休みで実質14週だったんだけど。でもね、担任の途中だったのね、持ち上がって最初に、一年生二年生ってきて。そこで産休代替の授業は持ってもらってたんだけど、担任も副担任の先生がやってくれて。だから冬休み明けからそのクラスを持ったの、戻って。（Aさん）

「再建された婦人運動は、女性の組合運動だけではなくて、仕事しながら生活もして子育てもするみたいなのところがあって、必ずその運動方針の中に保育所運動が入ってたんですよ」（Hさん）という。今回のインタビューの中でも、保育所づくり運動を語る方々が多かった。

保育所はつくっていきました。全部作って。保育園は、最初は無認可のところの普通の家の一軒家のところに一年預けて共同保育所に預けて。共同保育所やっているときに、作るって話って言うか、土地が空いたもんだから急遽作るって、一年後ですけど。で、その時もお金集めて…（Cさん）

星ヶ丘保育所運動を始めた時（1967年）、…（略）…団地で何かやろうって友達と。団地だから保育所があるんじゃないかってことで保育所づくりが始まったんです。最初は何もわからない、わからないからやれたっていう面もあるんです、できるだろうって。それで署名取ったり、よく頑張ったと思いますよ。だいたい8時くらいから夜中の12時くらいまで。あの頃は車も電話もない。全部手書きで一軒一軒歩いて。…（略）…何にもないところだったから取り上げやすかった。二人いれば始められる、一人ではできないけれども。だからまず身近な人に声かけて。だから保育所運動は二人から始めたんです。（Dさん）

インタビューに答えていただいているDさんは、名古屋市の公立保育園創設運動に関わった中心的メンバーの一人である。名古屋市の保育所づくり運動は、1962年に星ヶ丘、虹ヶ丘団地で始まった。運動は、公団住宅全戸への育児に関する実態アンケートから始まり、市への署名・陳情、請願書の提出と続いた。二年半後の1964年2月、名古屋市議会で星ヶ丘保育園を含む三つの保育園（星ヶ丘、自由が丘、千音寺）の創設が議決され、翌1965年名古屋市に戦後初めて、乳児保育・長時間保育を含む公立保育園が市民運動によって開園した¹⁹。第一世代の女性教員は、働き続けるために、地域の人々とながら、市民運動を行っていた。このころの様子を他の方々にも語ってもらった。

長男は1975生まれで、生徒のお姉さんのお宅に二重保育で朝・夕預けたの。困ったら、地域・隣人を探して、頼んで、意地でも自分で育てたの。夫婦の協力は教員で組合員の場合は協力していたことが多かったんじゃないかな。でも、保育園に入れようとしたら、親からは「貧乏人の入れるところになんで？」って言われた。（Jさん）

当時は学校近くのお店で声を挙げ、「二重保育」をお願いできる人を探したわ。（Kさん）

（子育てへの職場の周り人の理解がある？）そうです。それは大きい、うん本当にね。理解があったし、助け合って「ああいいよ」みたいな。子育ては、あなたしかできないわけ、母親はあなたしかいないわけで、何年か子どもが大きくなればそのお返しはできる、そういうときはまた来るんだからっていう言葉をかけていただいたり。そういう風でしたね。（Bさん）

（子供が病気になった時など）休みはね、みんな休んでました。就職したときに「月1ぐらいは年休取ればいいん

¹⁹ 星ヶ丘・虹ヶ丘保育の会著『保育所づくりの記録—星ヶ丘保育園設立運動をふりかえって—』1966年。

また、1964年4月1日現在の名古屋市の公立保育所は35カ所、民間保育所は104カ所であった。そして、翌1965年4月、公立保育所で初めて生後6か月以上児の保育が、千種保育園、星ヶ丘保育園、富田保育園で開始された。名古屋市民生局児童部保育課編集『名古屋市乳児保育20年誌』名古屋市発行、1986年、pp3-4。

だよ」って先輩が。実際には取れなかったけれども。休んでも自習だったし、自分でやっていたから誰かの負担にはそんなにもならなかったね。(Aさん)

こうした言葉からは、1960年代後半から1970年代にかけて大量に登場した女性教員たちが、先輩世代の方たちの助けを借りながら育児に取り組んだこと、また、そうした先輩世代の方との「つながり」の中で、育児等に関連した権利を拡充していったことがわかる。それは、自らが働き続けるための切実な思いで行われた活動であったが、そうした活動は同時に、直接的に育児に関わることのなかった女性教員たちも巻き込む力をもっていた。以下は、自らは直接的に育児にはかかわらなかったものの、育児に関する権利の拡充に向けて活動を共にした方々の言葉である。

本当に忙しい人は動きも取れないわけでしょう。だから、その周りの動ける人が動かないとどうにもいかないっていう。そういう仲間としてやっていくっていうのは別になんにも不自然には思わなくて。だって、(子どもは)将来のお得意様でもん。…(略)…私が独り者だから「なんでそんなことやっているの?」ってそういうこと言う人もいたんですけど、…(Fさん)

情けは人のためならずっていう言葉があると思うんだけどね、私も自分のために直接にっていうわけではないし、そういう意味では自分自身が必要だったってことはないですよ。ただそういうことをやったおかげでこういう方たちとお知り合いになれたし、お友達も保育所づくりをやった。私が一番動けたわけですね。それでそういうことやったことが、50年経って今一番いいお友達なんですね。…(略)…誰のためっていうよりも、やっぱり自分自身が必要なと思うことをやるっていうのが人々と信頼関係を作れるんじゃないかしらね。だから、そういうのが一つの生き方につながってきて、私なんかはずごくよかったですと思います。(Dさん)

3.2 中堅のころの様子(育児期): 1980年代(昭和50年代後半～平成元年)

1975年に育児休業法が制定され1976年4月から施行された。また、再発足した組合女性部による第一回県交渉の要求項目7つのうち、①退職勧奨年齢の男女差の撤廃は1979年に、②産前産後16週の産休は1972年に達成している²⁰。1980年代に向けて、女性教員が働き続けるための権利拡充の要求は一つの段階を終えたと考えられる。

次の1970年代後半から1980年代では、大量採用第一世代の女性教員たちは、10年近くの教員としての歳月と転勤による複数校の経験を積み職場の中堅として勤務していく。この時期は、愛知県が第二次ベビーブーム世代の高校進学に向けた高校増設が実施された時期であり、1976～1986年の間に愛知県立高校は44校が新設された²¹。また同時に、教育制度改革の中で大学入試に共通一次が導入されるのが1979年度入試からで、高校の序列化や高校間格差が教育の問題として取り上げられるようになった。こうした中、大量採用第一世代の女性教員たちは、自らの新任時代とは異なる職場環境や家庭環境とともに、新たに増員した次世代の教員たちや「新設校」の教育²²をめぐる教職員組合員と管理職との対立に直面していくことになる。

当時の学校の様子をアンケートから振り返る。

²⁰ その他の要求項目は、3舎監の廃止、4日直の制限、5生休休暇の認定、6妊娠による休暇の推進、7女子用便所更衣室の設置であった。うち、1970年から妊娠に関する休暇の新設が始まり、日直は1974年に廃止された。前掲、『婦人の未来をきり開く』

²¹ 前掲、『愛高教50年史 下巻』p.50。

²² 愛知県の「新設校」は1968年設立の東郷高校、蒲郡東高校、桃陵高校から始まる。このうち主に東郷高校で行われた教育方法を教職員組合は「東郷方式」と呼び、批判している。「東郷高校では、生徒・教職員が考えたり悩んだりすることからすべて『解放』され、与えられた目的の実現をひたすらめざすことが強く求められた。大学入試に合格すること、上位者の期待に応えられる人材となること…教育目的はここに限定されていた。学校批判が厳禁で一切は『問答無用』だった。高校に入った途端に自我・自己への誇りを捨て、上位の者に言われたら黙って身体を動かすよう訓練された。命令一下、条件反射のように体を動かす集団訓練=『東訓練』が真の東郷生となる一種の通過儀礼とされた。生徒の教職員も、上から言われたことだけをやればよいように『調教』された。」前掲、『愛高教50年史 下巻』p.47。

1960年代後半以降の愛知県女性教員第一世代のライフヒストリー研究（竹内 佐和子）

- ・数年は田舎でのんびりした働きやすい職場であったが、次第に生徒指導で大変になった（47人、13クラス）
- ・問題行動を起こす生徒とどう付き合っていくか頭を悩ませた
- ・教師に対する暴力などの問題行動や学習についていけない生徒が多かった
- ・進学校で英数国の教科は課外授業が大変だった
- ・当初は伝統校の伸びやかさがあったが、新設校が周辺にできるにつれ習熟度別学級編成などが行われるようになり、学校が荒れていった
- ・勤務が大変で子供をうむことにためらいや、不妊で悩む若い女性教員がいたが、何もしてあげられなかった

こうした言葉からは、学校の様子が急激に変化し、学習指導や生活指導の負担が増えてきていることが感じられる。しかし、公立高校は勤務校によって職場環境や教員として求められる資質・活動が大きく異なっているため「職場環境には恵まれていた」という回答（2名）や「やや困難校であったので、教員同士では結構悩みを打ち明けやすかった」「一部のクラス・生徒には手を焼いたが、ゆったりと職員間は和やかであった」もあった。

また、各職場に女性教員が増え、女性教員が互いに支えあう様子を感じられ、「女性だからという圧力は感じなかった」という意見がある。しかしその一方で、「男性職員から『男女同権なら同じように仕事をしろ』と言われて」といった言葉もみられた。つまり、これらのことから、1980年代のころの様子について多様な意見があることがわかる。

（当時の様子についての肯定的意見）

- ・女性組合員で頑張ったときは楽しかった
- ・女生徒に対してセクハラ的な言動をする教師がいたが、管理職に伝え解決した
- ・子育てしながらの担任や部活動顧問も周囲の方々に支えられながら乗り越えられた
- ・教員の原点は担任と考へ、クラス運営を楽しみ、学年団で議論や旅行・飲み会を行った
- ・元気で働き盛りの教員が多数を占め、学校内の民主化も進んだ時期であった
- ・生徒たちとの交流、部活動に力を入れた
- ・近くの学校で課外授業もなく、長期休みは子供と一緒に過ごせた
- ・親と同居だったので保育園の送迎をしてもらえた

（当時の様子についての否定的意見）

- ・子育て中で担任を断らざるを得なかった、肩身の狭い思いをした
- ・子育てを協力できる人がそばにいる人がうらやましかった。男性教員から「男女同権なら同じように仕事をしろ」と言われ、それができない自分が情けない思いがした。子育てを妻に任せっきりで働く男性と同じ事はできなかった
- ・朝の補習ができず同僚に申し訳ないと思った
- ・女性部の役員になる人が、「独身、子どもなし」に限られていた
- ・親などに子供を頼める人がうらやましかった。同居の両親が喉から手が出るほど欲しかった

この時期は大量採用第一世代の女性教員の多くが育児と仕事との両立を迫られた時期で、各自を取り巻く職場・家庭環境によって、その経験に違いが生まれてきたと考えられる。周囲からの協力と理解が得られた人は、「女性組合員で頑張ったときは楽しかった」「周囲の方々に支えられながら乗り越えられた」といった感想を持ち、子育て中も仕事に取り組めた充実感を語っている。一方、「子育てを協力できる人がそばにいる人がうらやましかった」という言葉からは、家事・育児負担を抱え十分に仕事に取り組んでいないことに苦悩を感じていることがわかる。つまり、周囲の人々との「つながり」が得られるか得られないかによって、教職に対する意識の違いがあるということである。

特に、早朝や授業後に補習が組まれるような学校では、そうした教育活動が大きな身体的・心理的負担となったようである。そうした経験はインタビューでも語られた。

進学校では早朝・課外補習ができないことを批判された（Mさん）

I 高校にいたときは、学校交渉で4時には帰宅できたんだけど、通勤して地区が変わったらそういったことはできなくなったね（Jさん）

仕事そのものより「新設校方式」が大変だった。早朝よりは課外補習の方がましだった（Lさん）

子育てをしていたときのことはほとんど思い出せないの。子どもがいじめられていたことにも気づかなかったぐらいで…（Nさん）

また、女性教員が家事・育児と仕事との両立しながら働き続けるためには、保育所づくりなどの地域活動も行わなければならなかった。アンケートには「女性は、共同保育所の活動・保育所増設への活動など大変忙しい生活を送っていた」「地域の学童保育所作り奔走した」とある。そして「そのときそのときを懸命に過ごした」という言葉が印象的に示すように、第一世代の女性教員たちは家事・育児と仕事との両立のために激務の日々を過ごしていたのである。さらにこの頃からは、家族の介護の問題も見られるようになっていた。1980年の女性部の対県交渉要求の第一は「長期看護休暇の新設」で、制度は1985年に実現する。

つまり、大量採用第一世代の女性教員たちが働き続けるうえで当初に感じた不都合な問題は、1970年代を通じて改善された（産休の16週実施、女性の育児休業法の制定、男女退職勧奨差の撤廃）。しかし、それにも関わらず、家事・育児等の負担は残った。女性教員は各自を取り巻く家族や職場環境等における協力者の存在によって、抱える負担に差が生じるようになっていったのである。そのため、女性教員ということだけで共通の不利益を被っている、とは認識されづらく、女性教員の「つながり」が希薄化し、困難が個人化したと考えられる。

こうした、家事・育児等の負担から由来する女性教員の困難の個人化に加えて、1970年代後半からは教職員の多忙と疲労が男女を問わず日常化してきたという。1977年度の1年間には約4000人の県立高校教職員組合員のうち10名が現役で逝去した²³。教員の抱える困難が増加したのである。

こうしてこの頃、これまで女性教員が困難を克服するための力となってきた、他者との「つながり」が希薄化する中、困難は増加した。多忙と疲労の蓄積する職場で、子育てや介護に直面しながら働き続ける女性教員の要求は、「ゆったり子育てしたい」「仕事も家族も大切にしたいから」となり、ワークライフバランスに重点が置かれるようになってきた²⁴。

3.3 ベテラン期の様子：1990年代～2000年代（平成元年～平成10年代）

1985年の男女雇用機会均等法の制定は、1975年の「国際婦人の十年」に提起された女子差別撤廃条約批准に向けた、教育と雇用における男女平等のための国内法整備の中で進められたものである。教育の男女平等の実現の際に問題となったのは女子のみの家庭科必修で、高校で家庭科の男女必修が始まるのは1994年度である。さらに、1999年には、男女雇用機会均等法が罰則規定を伴う法律に改正され、また同年、男女共同参画社会基本法が施行された。それは、男女ともに働きやすい環境を求める体制整備が進んだことを示している。

平成28年度（2017年度）の愛知県公立高校（全日制+定時制）教員数（本務者）9,010名中女性は3,157名で、

²³ 前掲、『婦人の未来をきり開く』p.76。20代2名、30代3名、40代3名、50代2名のうち女性は20代1名、30代1名であった。1983年に婦人部が行った教職員アンケートでは回答2720のうち「不健康感」を感じているのは男性63.8%、女性67.2%であった。P.78。

²⁴ 愛高教「婦人部ブックレット」編集委員会『女性が人間らしく働くために—愛高教婦人部（1986-1995）—』1996年、「もくじ」より抜粋。もくじ項目「柔らかな感性とたくましさで 婦人部三十年に寄せて 卒業生は働く仲間 ゆったり子育てしたい 仕事も家族も大切にしたいから 自立をめざして 十五の春を泣かせない 大輪の花ひらく 教え子を再び戦場に送らない あゆみ続けて」

その割合は約35%（小数第1位四捨五入）である²⁵。女性教員は今や、職場のマイノリティでもなくなりつつある。

こうしたことを受け、2000年代以降の女性問題は、男女平等の問題として、男性をも含めた問題として語られるようになってきているという²⁶。例えば、愛知県職員に対して1992年に施行された育児休業法は、男性も含めた全労働者を対象としている。また、1997年からは、男性教員も育児時間が取得できるようになった²⁷。これまで女性の問題と考えられてきた家事・育児と仕事との両立の問題が、働く全労働者の問題として考えられ、その権利が実現し始めるのがこの時期であろう²⁸。こうした状況を受け、アンケートでは、女性教員とともに女生徒も含めて女性たちが活発に活動している様子が述べられた。

- ・女性が多くなった
- ・自分自身は主任等を経験し、生徒・教員の集団作りの課題を抱えた
- ・自立した女性たちで仲もよく、仕事も分担し合った
- ・リベラルな先生方・行事も授業も熱心に取り組む生徒で新鮮な日々であった
- ・女生徒のリーダーが登場した
- ・毎年女性仲間と海外旅行に行くことができた
- ・民主的な職場で、雰囲気よかった
- ・力のある女性が多かった
- ・女性ということでの差別を感じることはなかった
- ・落ちついた学校であった
- ・生徒の学校行事への取り組みがよく生徒の自主性が発揮されていた

また、下記の意見は、ベテラン期に働く際の自分の気持ちのうち、肯定的な意見である。

- ・男性教員と同じように働けた
- ・差別を感じることはなく、子どもが高校、大学の時代で仕事に時間を割くことができるようになった
- ・部活に専念できた
- ・(子育ては終わり、)仕事に集中できた
- ・子どもたちも高校、大学へと進み、手がかからなくなり、全力投球できた

保育園の時はお迎えに行かなきゃいけないでしょう。その後も、子どもの病気がいろいろあつて。それが過ぎて、子どもも大きくなって、本当に仕事に全力投球できる、やっとな全力投球できるっていうような感じでしたね。(Cさん)

こうした言葉からは、育児・介護等を乗り越え仕事に全力投球できるようになった満足感が感じられる。また、アンケートには「学校委員、学年主任、図書主任を経験し」とあり、女性教員であっても担任や主任などの仕事に取り組むことができるようになっていたようである。インタビューでもそのことが語られた。

²⁵ 愛知県「平成28年度学校基本調査」より、平成29年度、愛知県抜粋。2018.2.22. 参照。

²⁶ 千田は「『女性学』を執筆して欲しいという依頼があったときに、わたしは迷って、『女性学／男性学』というタイトルにして欲しい、とお願いしました。なぜなら、最近の女性学は、すでに「女性」学が成立しない、という地点から、議論を出発しなくてはならなくなっているからです。(p.iii)」「女性学」、女性について問直すことは、そのまま男性を問直すことであり、男性学に繋がっていく、とわたしは考えています。(p.viii)」と述べている。

千田有紀『ヒューマニティーズ女性学／男性学』岩波書店、2009年。

²⁷ 愛知県高等学校教職員組合女性部・賃金権利部『Vivid Life 女性教職員権利手帳』2016年、p.28 - 29。

²⁸ 「婦人部ブックレット」編集委員会『女性が人間らしく働くために1986～1995』1996年、愛知県高等学校教職員組合婦人部、p.10。

「女性の仕事とされた「子育て」のイメージを変え、家庭における人間関係にも変化を与えずにはいけません。男女を問わず、誰もが職場と子育てを両立させて豊かな人生を送りたいと願っています。この法律が、さらに働く者にとって真に実効的なものになるよう前進していかなければなりません。」

何年かして生徒会の主任をやってくれてと言われて。で、生徒会をやったけど、組合の人が運営委員会に入るのも異例だし。女性としても初めてです。校長交渉のときに、女性でも優秀な人が一杯いるのになんで運営委員会に入らないのかと直談判したことはありますけど。(Cさん)

しかし、同時に1990年代以降は、社会の進展によって、これまでとは異なる問題も感じられるようになったようである。例えばアンケートには、「事務量が増えた」「研修権が認められなくなった」という回答があった。特に、「コンピューターが導入されコンピューターの仕事が増えたことが負担でした。そうしたパソコンの導入で学校の様子が変わったんじゃないかと思うけど。(Iさん)」という言葉からは、1990年代以降のコンピューター導入が、職場環境を大きく変えたと感じられていることがわかる。

どちらかっていうと個人個人の行動をしがちっていうのか、あんまりみんなで問題解決をしようとかそういうのが、薄くなってきたって感じがしますね。コンピューターに向かって一人一人が自分の仕事をじゃんじゃんやれるっていうみたいなの。…(略)…なんかそういう統計取って、データで生徒を見るっていう見方、私は全然だめだから。世界は違ってきたな。私たちは大勢で「わーわー」やりながら、しょっちゅう「一緒に飲もうか」って。(Bさん)

(コンピューターの導入) そのせいで、人間的接触が減ったんじゃないのかな (Lさん)

私は人間関係を作ることに労力を払わなくなったんじゃないかと思う。女性教員も「できます」って言って仕事を背負いすぎてしまうような気もするし。今は、ミスをすると個人攻撃をするようになってきているんじゃないかな。(Jさん)

談話スペースが今は全然使われてないような気がする (Kさん)

生徒の話題はしにくくなったよね (Lさん)

失敗談を誰にも話せないの。特に女性はできる人ばかりで。悩みを怖くて話せない、って。(Jさん)

自分のクラスで問題が起きたりして、悩みが話せるみたいなの。気楽に。そういうムードがだんだん少なくなってきたんじゃないかな (Aさん)

かつての教育が持っていたものが70年代ぐらいから変わってきて。それが顕著になってきたのが80年代ぐらいかなって思うんですけどもね。95年に退職したときに、みんなにね、いい時に辞めたねって言われたから。その後の学校っていうのは職員会議で自由に発言するってことがだんだんしにくくなりました。組合も、ここ20年ぐらいの間に、組合員も減ってきちゃって、組合の持つ力も少なくなったのかなって。(Dさん)

大量採用第一世代が働き続け権利拡充を進めた結果、大量採用第一世代の採用当初と比べれば、家事と仕事の両立を不可能とする状況は相当な部分が改善された。しかし、それにも関わらず、現在の職場環境について、大量採用第一世代の評価は否定的なものも多いのである。

私は今だったら「先生」になりたいとは思わないな (Kさん)

私は定年退職までフルで働いてきたけど、今働けって言われたら途中で辞めちゃうかもしれないっていうようなそんな気がする。権利も拡大してきてるだろうけど、実際にはなかなか取りづらいただろうってこともあったりして。

例えば生理休暇とかね。日曜日だって自分の意思でなく出勤せざるを得ないような状況に追い込まれちゃうんじゃないとか。そんな感じがして、今の方が息苦しい。働く環境としては、という気がしています。だから早く辞めてよかったってよく言われるんですけど、本当にそうだと思うちゃいますよね。やっていけないんじゃないかなって、確実に私たちから見ると確実に後退している、労働条件。という風に思います。（Bさん）

今は権利は一定保障されているし担任などでそれほど差別されないでしょう。でも。いつぐらいからかみんなが担任やりたがらなくなって。そういう意味ではすごく活躍しやすい時代になってきているんだらうなって思いますけど。ただ、勤務時間なんかをみると学校にいる時間がすごく長くなっているの、教員だけではなくて他の企業で働く女性もすごい残業するのが普通みたいになって。私たちが保育園のときは最後が6時なら6時。働き方に合わせて延長保育するんじゃないかって、その時間に迎えに来れるような働き方にしなきゃだめだよってという議論をしたんだけど。（Cさん）

何やってきたのかなって思うことの方が多し、こんなはずじゃなかったっていうのが労働の問題でも、いろんなことでそう思うんだけど。（Gさん）

河上は「あとがき」のなかでこのように述べている。「日本の女性たちが置かれた状況にそれほど大きな変化がなかったのではないかとこの想いとらわれている。女性たちが平等や公正を求めて叫ぶことも、権力や財の配分の偏りを改善しようとするのも、相変わらず困難な状態なのではないだろうか。否、女性ばかりでなく、労働市場で非正規雇用を余儀なくされている男性たちも含めて、社会の中核から周辺化された人々が変革のための行動を取ることを抑圧されているかに見える。²⁹」この河上の考察は、大量採用第一世代の、労働条件が改善しているとは思われないという「語り」と重なっている。

困難をより多く抱え、それを改善してきたであろう第一世代の女性教員たちは、なぜ現状に否定的意見をもつのか。彼女らが困難な状況を乗り越えられたのはなぜか。インタビューから考察する。

（子どもが病気で入院したころ）

（同僚の方は？）支えてくれました、よく。本当によく支えてもらえましたね。私は、子どもが最初に病気だとわかったときは、仕事は続けられないなって思って、ほとんど辞める決心をしていました。でも、組合の人に話したら「いつでも辞められるから、頑張れるところまで頑張ってみたら？」と言われて。それで、なんとか乗り切って…

（Cさん）

（周りの方の理解はあった？）

理解がありました。それは、大きい、本当にね。理解があったし、助け合って「ああ、いいよ」みたいね。「子育てはあなたしかできないから。何年かして子供が大きくなればお返しができるときがまたくるんだから」という言葉をかけていただいたり。そういう風でした。（Bさん）

（延長保育園がなかったので）

長男は1975年生まれで、生徒のお姉さん宅に二重保育をお願いして朝・夕に預けました。（Jさん）

私は、学校近くのお店で声を挙げて「二重保育」をお願いできる人を探したな（Kさん）

当時は、困ったら、地域・隣人を探して頼んで。意地でも自分で育てようと思いました。（Jさん）

²⁹ 前掲、河上、p.429。

…核家族だったから、保育所の送迎は夫婦で分担しました、それは当たり前。保育園がなかったら教師は続けられなかったし、学童保育所も作ってきたけど、なかったら教師は続けられなかった。…一番励みになったのは、職場に同じように保育所に預けて働いている女性の仲間がいたということだから。辛いとか苦しいと思わずにやってこられたと思う。(Hさん)

職員間は仲が良かったですね。学校全職員でも1泊旅行もありました。…職員会議が終わった後も、みんなで喫茶店とかになだれ込んでけんけんがくがくとしていました。だから、今も仲がいいんですよ。そういう意味で教師のつながりは私がいた頃は強かったですから。孤立感を感じたことは一度もないですね。(Dさん)

(女性部の活動について)

私はとても利用させてもらって、ありがたかった。子どもが大きくなった時にお返しをしなくてはいけないって思いました。権利とかでも、産休とか利用させてもらって、なんかお返しなくてはいけないなど。そういうお互い様の中で女性部はずっと続いたんだと思います。そういうお互い様の気持ちがあるというのは大きいって思います。(Hさん)

女性部の月1度の地区での集まりが楽しかった。素敵先輩方にあうことができました。(Kさん)

私にとっては、学校での状況を聞いてくれる場になっていましたね。精神的支えでもありましたよ。(Jさん)

やっぱりあのね、女性部でいろいろやると、なんか安心するというかホッとするというか、楽にやれるという点がよかったですよね。よく女性部で海外旅行とか行きましたけれども、私は80歳になる母を二回ほど旅行と一緒に連れて行ってもらったんです。お子さんを連れていらっしゃる方もいらっしゃいましたし、そういうことが比較的気楽にできるんじゃないかな。…女性は一年中忙しいでしょ、それこそ仕事と子育て、親の介護も含めて。だから余計に楽しむことが上手だね。…みんなそれぞれに職場も違って、退職後の今やっていることもそれぞれ違うんだけれども、地域やら団体や。だけど何かのときは集まれる、相談できる、そういう女性の力みたいなのは、一緒にやってきたからできて。…スーパーウーマンじゃなくて、誰でもやれるよ、という。みんな、自分のできることを自分のできる範囲内でやっていこうという形で女性部の運動はやってきましたね。(Aさん)

このように、彼女たちは困難な状況にぶつかったとき、周囲の人々とつながり協力してそうした状況を改善してきたことを語っている。つまり、第一世代の彼女たちは他者との「つながり」を得られたことで、困難を乗り越えたのである。

3.4 女性教員の「つながり」と分断

大量採用第一世代の女性教員の言葉からは、忙しい日々を職場や家庭、社会と「つながり」また互いに助け合いながら乗り越えてきたことがわかる。

一方、1980年代以降は、女性教員が「女性」であるということだけで共通認識を持てると感じられることが難しくなり、社会や教育の多様化個別化が進展した。そして、その流れは1990年代以降コンピューターの導入によってさらに進展した。つまり、1990年代以降は、第一世代がさまざまな困難を乗り越えるために行ってきた「つながり」や協力という方法が急速に取りづらくなってきたのである。それが、1990年代以降に対する第一世代の否定的意見を引き出していると考えられる。

さらに、1990年代以降について、河上は、子供たちの問題行動の質的变化を指摘している。河上によれば、それまでの「集団組織的で目的・反抗的」問題行動が「個人的で遊び的・欲望発散的」になり、「教師の側の予測や対処が困難な問題行動が増加している」という³⁰。アンケートではそのことに触れる回答も見られた。「底辺校といわれる学校で学力がなく家庭環境にも恵まれない子どもたちであった…（略）…子どもの貧困・児童虐待などの早期発見に努めた」「同じ女性である生徒たちが性被害にあうことが多く腹立たしく思った」である。

こうした、多様な子どもたちの問題行動に対応することが学校現場に求められるなかで、河上は、教育荒廃の原因が「問題教師」の摘発という視点につながったと述べる³¹。そして、「1990年代に入ると、年齢も性別も地位も関係なく教師は誰でも生徒とのトラブルに巻き込まれ、暴力を振るわれ、親からの非難や糾弾を浴びる可能性を持つようになっていった」³²という。つまり、1990年代以降は、女性教員が「女性」であることで問題とされるのではなく、「問題教師」とされる教師が問題だと認識されるようになったということである。それは、女性教員が「女性」ということで差別を受けていると直接的に感じられる場面が少なくなったことを意味する。つまり、そのため、現代の女性教員は、自らの感じる働きづらさの問題を、性別による社会的差別ではなく自らの力量不足や不運のせいだと思わざる負えない状況に置かれるようになったと思われる。

また、1980年代の第一世代中堅期以降、家事・育児の負担を軽減できる条件が、個人的に得られるかどうかによって女性教員の抱える働きづらさが異なるようになっていた。この困難の個人化は、それまで「女性」ということで女性教員全体が抱えていると考えられていた女性教員の働きづらさの問題を、個人の問題とした。こうして現代の女性教員は、「問題教師」の視点の創出と女性教員の増加、活躍の進展によって、働く上で抱える困難を他者と共有しづらい状況に置かれるようになってきたと考えられる。女性教員たちが困難を乗り越えるために行ってきた「つながり」が分断されたのである。

しかしながら、女性教員が男性教員に比べ、性別役割分業によって家事、育児等の負担を、より多く担っていることは、愛知県高等学校教職員組合が2016年に行った「教員のワークライフバランスとは」のアンケート調査³³によって明らかにされている。アンケートによれば、平日の家事について、出勤前の家事を「しない」のは、男性教員は57%で、女性教員は28%。帰宅後の「しない」は男性教員31%、女性教員7%である。これは、平日家事のほとんどを分担しているのが女性であることを示している。また、女性教員は男性教員に対して起床時間は1時間早く、就寝時間は1~2時間遅い。さらに、「余暇にやりたいことは何か？」の質問に対しては、「仕事」と答えたのは男性教員24%、女性教員11%、「休息」は男性教員43%、女性教員60%という違いが出ている（複数回答可）。アンケート調査はそこから、性別役割分業を担いながら、休日ほとにかく休みたいと感じている女性教員の疲弊と不満を分析している。つまり、現代の女性教員は、男性教員に比べ、家事・育児等の負担を担い、ワークライフバランスの難しさを抱えているのである。

そして、これに加えて、前述の大量採用第一世代による「男性教員と同じように働けた」「仕事に集中できた」「仕事に時間を割くことができた」という発言からは、1990年代に達成された「男女平等」が、女性も「男性並み」に働けることを目指したものであったことがわかる。大量採用第一世代が不都合の改善のために目指してきた、「男性並み」に働けることを可能とする「男女平等」の達成が、性別役割分業が残りながら孤立して働く現代の女性教員にとっての困難につながっているのである。

大量採用第一世代がきり開いた女性教員として働き続けるという人生モデルは、現在の女性教員たちに確実に引き継がれていると考えられる³⁴。しかし、働き続けることの困難はなお存在している。それは、一つには、教職に専念することをよしとする職業文化が教育現場に存在し、「男性並み」に働くこと以外の多様な働き方への評価がいまだ明確

³⁰ 前掲、河上、p.319。

³¹ 前掲、河上、p.326。

³² 前掲、河上、p.328。

³³ 愛知県高等学校教職員組合『愛知の高校教育』37号、2017年、pp.17-19。

³⁴ 文部科学省「学校教員統計調査 教員異動調査 高等学校」、離職教員の平均年齢より。①1974年（昭和49年）度男性51.0歳、女性37.3歳。計47.7歳。②1989年（平成元年）度男性56.5歳、女性42.0歳、計54.0歳。③2013年（平成25年）度男性57.1歳、女性51.7歳、計55.8歳。2018.2.23参照。

には定まっていないからであると思われる。女性教員が「男性並み」に働きやすい権利整備は進んだ。しかし、家事・育児・介護等の負担は、男性教員に比べ依然として今も女性教員により重くのしかかっているのである³⁵。

そして、大量採用第一世代が、さまざまな困難を乗り越える支えとなった他者とのつながりが、現代は希薄化し、女性教員の孤立化が進んでいることが現代の女性教員を苦しめていると考えられる。インタビューでは、次世代の女性教員へのメッセージを語ってもらっている。そこからは、他者とつながることの大切さを感じられる。

とにかく、みんなで。ぶつかった問題はみんなでまたどうやって解決するか話し合っ。やっぱりそういう職員集団をつくっていくことが大切じゃないかなと思います (Aさん)

やっぱり一人で悩まないで。仲間を作って、頑張ってもらいたいですね。辞めずに。(Bさん)

二人いれば始められる。一人ではできないけれども。二人なら。だから、まず身近な人に声をかけて。保育所運動は二人から始めたんです、近所の人に声をかけて。その人たちとは今も50年、ずっと仲良しです。…誰のためって言うよりもやっぱり自分自身がその時その時に必要だと思うことを「やる」というのが生き方に繋がってくるのかなと。(Dさん)

発言すれば同感する人もいる。普段話さなくても。そういうところから人間関係も作れるし。ものを言うことは大事なことです。自分の殻に閉じこもっちゃっても、ねえ。(Eさん)

おかしいなっていう自分の感性を大事にして、発言する。発言して動くことで他者との共有ができるから。他者と共有できないと自信につながらないから。そして、共有されて自信につながると、また動きになるから。つながって、自信を共有してほしい。(Dさん)

4. おわりに

本稿は女性教員大量採用第一世代である1960年代後半に採用され定年まで働き続けた愛知県立高等学校の元女性教員20名のライフストーリーを他者との「つながり」に着目して考察してきた。明らかになった点は以下のとおりである。第一に、大量採用第一世代の女性教員たちは、困難な状況を、他者との「つながり」と協力によって乗り越えてきたということである。例えば、第一世代の女性教員は、その少し上の世代の女性教員と協力しながら権利拡充の活動をしてきた。各職場で「初めての女性教員」であった大量採用第一世代であるが、県下には戦後教育改革による最初の女性教員がすでに存在していたのである。「尊敬できる先輩」である彼女たちを中心にすることで、女性の権利拡充の活動は団結し継続できたと言えよう。家事と仕事との両立問題に直面しながらの活動には、そうした局面をすでに終えた世代が「実働部隊」として存在することが必要であったのである。さらに、女性教員の権利拡充の活動であるが、そうした活動は、保育所づくり運動や職場の環境改善要求など異なる活動と連携していた。彼女らの活動領域や協力者は教員という職業や女性という性別を超えて存在していたのである。大量採用第一世代の女性教員は、行政との交渉や職員会議での対立など、困難な状況でも地域や職場で孤立することなく、問題解決に取り組んでいけたと感じている。つまり、権利拡充の活動はそうした権利を必要とする個人だけではなく異なる多様な立場の人々を包摂した集団によって継続される活動であるということが明らかになった。他者との「つながり」が、女性教員が働き続けることを支えたのだと考えられよう。第二に、1990年代以降に、女性教員が背負う働きづらさの存在を明らかにした。1990年代以降は、子どもたちの問題行動が多様化・多発化し、教員にはそうした問題行動に対応するために教職に専念できる姿勢と態度が求められた。「男性並み」に働く「男女平等」が達成された職場では、女性教員も男性教員と同じように仕事に全力投球しなくてはならず、それに対応できない教員は「問題教師」となった。「男性並み」に

³⁵ 前掲、『愛知の高校教育』、pp.17-19。教員アンケート男女比較より。平日の家事分担時間は男性教員0-30分65%に対して、女性教員は早朝30分-1時間65%、夜1-2時間70%。休日の家事時間で最も多いのは男性教員1時間33%、女性教員3時間39%である。

働くことができない状況に置かれた女性教員には、「問題教師」のまなざしが、自他ともに向けられたと考えられるのである。それは、1990年代までに達成された女性教員の権利が、「男性並み」に働けることを目指すものであり、いまだ多様な働き方への評価を見いだせていないことに起因するものである。

そして、第三点として、1990年代以降のコンピューターの導入などによって教員の個人化が進展し、困難を乗り越えるために有効な他者との「つながり」が希薄化したことが、現代の女性教員の困難となっているということである。

今後は、教員の困難の個人化が進展する2000年代以降、男性をも含めた女性の権利拡充の活動がどのように行われているか、異なる世代の女性教員の声を聞き取ることから考察していきたいと考えている。

付則資料

資料1 『保育所づくりの記録』から「運動が始まるまでに」p.13-14。

…三十五年の春に、私たちはお互いに教職にあるままで結婚しました。共かせぎを続けるのは私の希望であり、夫もそれをよく理解して、協力を惜しまないでいてくれたのですが、子どもの問題ではかなりの時間をかけて真剣に話し合いました。…（略）…とにかく最大の努力と最新の注意を払って共かせぎは続けよう。子どももほしい、そこで生まれるまでに昼間子どもの面倒をみってくれる人を一生けんめいに探そうということを結論として、生むことを決めたのでした。とはいっても、正直のところ、身よりのほとんどない私たちとしては、ほんとうにそれができるものやら、まるでかけでもするような気持でした。それから逢う人ごとに、「だれかいい人はいない？」とログセのようになり返しました。あらゆるつてを求めて頼んで歩いたし、お米屋さんやマーケットに求人ポスターも貼ってもらいました。乳児を預かるときけば、遠くてもたずねてみました。…（略）…家事に専念することは、決していやではありませんでしたけれど、やはり他にも自分にできる仕事があれば、それも精いっぱい生かしてみたいという気持ちは、こうなると逆に募るようでもありました。なぜ働く親たちのための立派な乳児施設がないのでしょうか。子どもみられる身よりが無い限り、母親が働くことが許されないかのような現状が納得できませんでした。乳児施設を備えた保育園がこの地方に皆無に近いということを、この時はじめて知って驚いたのですが、…（略）…周囲を見廻しても、育児のために自分の仕事を断念せざるを得なかった人が多く、しかも、そのことにあまり大きな抵抗を感じていないようにみえるのが普通だったからです。自分の気持ちをどこへもって行って訴えたらいいのか、当時は何もわかりませんでした。

参考文献

愛知県高等学校教職員組合『愛高教50年史 上・下巻』1997年（上巻）、1999年（下巻）。

愛知県高等学校教職員組合『愛知の高校教育』37号、2017年。

愛知県高等学校教職員組合「婦人部二十年史」編集委員会著『婦人の未来をきり開くために—愛高教婦人部二十年史—』1985年。

愛知県高等学校教職員組合女性部・賃金権利部『Vivid Life 女性教職員権利手帳』2016年。

愛高教「婦人部ブックレット」編集委員会『女性が人間らしく働くために—愛高教婦人部（1986-1995）—』1996年。

浅井幸子・玉城久美子・望月一枝『戦後日本の小中学校における女性教師の脱性別化—「婦人教師」から「教師」へ—』和光大学現代人間学部紀要、第4号、2011年3月。

浅井幸子・船山万里子・杉山二季・黒田友紀・玉城久美子・望月一枝「女性教師の声を聴く—小学校の女性教師のライフヒストリー・インタビューから—」東京大学大学院教育学研究科紀要、第53号、2013年。

河上婦志子『二十世紀の女性教師—周辺化圧力に抗して—』御茶の水書房、2014年。

千田有紀『ヒューマニティーズ女性学/男性学』岩波書店、2009年。

塚田守「高校教師のライフヒストリー研究（3）—戦後民主主義一期生の女性教師の事例—」椋山女学園大学研究論議、第31号（社会科学編）、2000年。

星ヶ丘・虹ヶ丘保育園の会著『保育所づくりの記録—星ヶ丘保育園設立運動をふりかえって—』1966年。