

議論は、十分にはなされていない」(同 33 頁)と指摘する。続けて外国人労働者に対する労働法の適用状況へと進み、入管法と労働契約内容の交錯具合と、不法就労者の労働者保護法の適用具合を、多数の裁判例の分析を踏まえつつ検証する。外国人労働者が当事者となる紛争および裁判例の知見は少なく理論的検討が不足している。わずかな裁判例には入管法的発想を容れた事件処理が感じられないという。

「入管法において、外国人労働者受入れの制度設計に、労働政策ないし労働市場政策からの発想が不足しており、逆に労働法においては、入管政策からの発想が不足している」(同 84 頁)と検討すべき課題を力説する著者は、アメリカ法へのアプローチの有効性を説く。アメリカ法は労働市場政策を踏まえた移民法の制度設計があり、移民政策との整合性を計りながら外国人労働者への労働法の適用および解釈を行っている。アメリカ移民法は日本国の入管法の母法であり、就労

の証明に関する差異はあれ、入国滞在管理と就労管理を一元的に扱っている。

そこで第 2 章 「アメリカ移民法の概要」(同 87 頁以下)にて 1952 年アメリカ移民および国籍法、1986 年移民改正管理法等の規定構造等に要領よく触れ、移民・非移民それぞれのビザを詳述したのち、第 3 章 「アメリカ移民法と労働政策」(同 107 頁以下)へ記述が移る。

アメリカ移民法は雇用関係が発生するビザ発給に関し労働証明制度を敷いている。合衆国労働者の雇用機会が奪われ賃金の引き下げ圧力が生じるのを抑えるため、地域に適格性のある労働者がいないこと、そして合衆国労働者の労働条件が不利にならないことの要件を雇用主がクリアできなければ、労働長官による証明が与えられず外国人にビザが下りない。本書はこの制度および証明手続について紙幅を割いて詳述し(同 118 頁以下)、雇用主が果たすべき証明要件を裁判例

大原社会問題研究所雑誌

No. 605 2009.3

定価 1000 円 (本体 952 円, 年間購読 12,000 円)

【特集】労働者派遣の現状と改革課題(2)

派遣法改正にあたっての提言

大橋範雄

労働者派遣(法)の構造と機能

長井偉訓

請負労働者組合運動における既存労働組合の影響

伊藤大一

■論文

韓民主労組運動 20 年、産別労組建設運動の成果と課題(下)

林榮一／金元重訳

■書評と紹介

Mire Koikari 著 Pedagogy of Democracy

豊田真穂

嶺学編著 『高齢者の住まいとケア』

岡本祥浩

武蔵野美術大学図書館編 『権の画家・柳瀬正夢展』

梅田俊英

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

『大原社会問題研究所雑誌』2008 年度総目次

月例研究会

所報 2008 年 11 月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町 4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷町 2-14-1 Tel. 03-5228-6271

や行政決定例から導いている。

アメリカ移民法の労働市場への配慮はこれだけではない。同法は不法就労者の雇用主処罰制度を置き、就労資格のない外国人の違法雇用のコントロールを通じて労働市場における公正を維持する。ただし処罰制度を厳格にしすぎると適法に就労できるはずの外国人や合衆国人が雇用主からあらぬ差別を受ける恐れがある。著者は雇用主処罰制度と移民関連不当雇用行為制度をあわせ、両制度のトピックスと実態的動向について、やはり裁判例および行政決定例の分析結果を手掛かりに言及を重ね、移民法と労働政策の関連作用を描き出している（同 135 頁以下）。

第 4 章 「アメリカ労働法と移民政策」（同 167 頁以下）では、雇用差別禁止法理を労働法に含めて理解し、労働法全体が外国人労働者の法的地位と移民政策にどのような影響を与えているかを分析する。

1964 年公民権法第 7 編は人種、皮膚の色、宗教、性別、そして出身国を理由とする解雇および労働条件等の差別を禁止する。さらに 1986 年移民改正管理法はこの差別禁止法理を小規模事業主に拡張適用する規定を追加している。

就労資格を持ち適法に働く外国人よりも、就労資格のない不法就労者に対する差別禁止法理や労働安全衛生法理の適用具合と、不法就労者であっても可能な労働組合活動に対する保護の程度が注目される。なお合衆国では 1986 年法以前、就労資格のない外国人を雇用することは禁じられていなかった。

上記の各点について Hoffman 連邦最高裁判決ほか関連する多くの裁判例や行政決定例を分析した著者は、アメリカ司法が不法就労者を雇うインセンティブを助長させる法解釈を避けようとする事実を見出し「アメリカ労働法の不法就労者の取扱いは移民政策を取り入れた解釈がなされている」と結論する（同 255 頁）。

第 5 章 「アメリカ法の特色と日本法への提言」（同 256 頁以下）では、「選択」と「統合」という理念を通じて、移民法と労働法の交錯具合が分析される。

移民法は外国人が労働者たりうるかの「選択」の実現を、労働法は内外国の労働者の公平と保護を志向する「統合」を実現する。これをアメリカ移民法にあてはめると、労働証明制度や雇用主懲罰制度が労働市場政策を意識した「選択」の機能を果たし、移民関連不

当雇用行為が適法就労者と合衆国民の差別保護と「統合」の役割を果たす。アメリカ労働法にあてはめればその内在的な移民政策として外国人労働者に対する雇用差別禁止法理は「統合」を実現するよう機能し、たとえ不法就労者であっても「排除」せずに移民政策に矛盾しない形で労組法上の救済を与えている事実が「選択」を有効化させる。

こうしたアメリカ法の分析結果から照射を試み、日本の入管法および労働法の関連づけを見る著者は、入管法に労働政策へ配慮した労働証明制度や雇用差別禁止規定がなく、労働法に外国人労働者政策を容れた利益調整が乏しい事実を発見する。もとより日米間で労働市場の構造差があるから比較検討は慎重な作業であるべきことを著者は熟知している。その上で著者の提案は、日本法における外国人の「選択」と「統合」の機能充実を意図する内容のものとなる。

入管法の分野では国内労働市場への影響に配慮した日本型「労働証明制度」の新設、不法就労者の就労防止のための雇用主への手続配慮の必要性和書類差別の防止策構築、入国在留資格申請と実際の労働条件の齟齬を防ぐ「労働条件誓約制度」等の導入を提唱する（同 291 頁以下）。

労働法の分野では差別禁止規定は当然、より進んだ生活指導や労働紛争解決手続支援の充実を、さらには不法就労者に対する原則労働法規の適用原則の確認と、当事者の在留資格の延長可能性および適法就労獲得の蓋然性を鑑みた利益調整の考察枠組みの必要性を提言する（同 306 頁以下）。章末で述べられる不法就労者と知っていながら雇用を続けた使用者の解雇権行使の当否と、不法就労者への金銭的補償の立法論も、この観点を基底に構築されているようである。

3 本書の意義

結章（同 318 頁以下）で触れられているとおり「外国人労働者受入れの議論は、入管政策と労働政策の交錯の問題ではなく、外国人政策そのものについての根本問題」であり「わが国の経済政策や社会のあり方をも含めた広範な政策的判断を必要とする」。だから著者が意図した「選択」と「統合」の調和のあり方は、他領域の研究動向を十分に踏まえる必要があり、労働市場研究の全体に共有されるべき今後の課題とな

る。

といって本書が調和の作業を放棄した訳ではない。一読すれば博士論文として展開されたプロットとストーリーを楽しめる。アメリカにおける移民/外国人労働力の確保政策を、移民法および労働法の両側面からその特色を踏まえて確認することが可能だ。専門の立場から読み進めれば行政手続や裁判例分析等の資料的価値に眼を奪われるだろう。そして本書は入管政策と労働政策の交錯部分に注ぐ分析視座と、それに関連する豊富な問題意識を十分に読者に提供し、労働市場の設計構築および政策形成に寄与する調和の作業のための情報をふんだんに盛り込んでいることは述べるまでも

ない。

本書の読者は外国人労働力を前提とする労働市場研究への関心と構想をかき立てられることだろう（自分もアメリカ移民法を素材に雇用主へのサンクションが労働市場に与える影響をかつて研究していたなと振り返った次第である）。法政策の総合と構築の作業を各界に広く刺激してやまない好著である。

こんや・ひろあき 弘前大学人文学部准教授。労働法および労働市場法専攻。

森戸英幸・水町勇一郎 編著

『差別禁止法の新展開』

——ダイバーシティの実現を目指して

川田 知子

1 はじめに

本書は、日米比較をベースに近年における差別禁止法の新たな展開について多角的な考察を行い、これからの日本における差別禁止法のあり方を考えるための基礎的な材料を提供しようとする問題意識をもって編纂された書である。本書が公刊される前年には、『法律時報』（2007年3月号）の特集「雇用平等法制の新展開」において、また翌年には、『日本労働研究雑誌』（2008年5月号、No. 574）においても「雇用平等とダイバーシティ」の特集が組まれている。雇用平等は広く深い問題であり、わが国においても様々な角度からの「差別禁止」アプローチの重要性が高まっていることをうかがわせる。

このような状況の中で、「差別はなぜいけないのか」「許されない差別と許される区別の境目はどこにあるのか」「差別はどうすればなくなるのか」という問題意識から本書はスタートする。差別禁止の強化・拡充によって、差別禁止法が實際上また理論上の様々な混乱や軋轢の中に埋没することがないようにとの編者の思いは、「基礎的な材料を提供」することによって読者の関心を高め、差別禁止法についての理解を深める



●日本評論社
2008年9月刊
A5判・311頁・3150円
(税込)

●もりと・ひでゆき 上智大学法科大学院・
法学部教授。
●みずまち・ゆういちろう 東京大学社会
科学研究所准教授。

ことを可能にしたといえる。

2 全体の構成と概要

本書は、第1部「序論——本書のストーリー」、第2部「総論——問題の整理と新しいアプローチ」、第3部「各論——日米比較を中心に」、第4部「企業の現場から——多様性が生み出すパワー、最先端の実例」、第5部「終論——新展開の方向性」の5部構成である。

第1部は、本書の問題意識を明らかにするとともに、本書の構成及び各章の概要を紹介する。

第2部は、差別禁止の総論的な考察を試みる。第1章「差別はなぜ禁じられなければならないのか」（安部圭介）では、差別禁止の理念の基礎にある考え方から「差別」の意味を検討し、第2章「アメリカは何をしてきたか」（長谷川珠子）では、アメリカの経験を

概観し、「構造的アプローチ」の導入を検討する。そして、第3章「経済学からのアプローチ」(飯田高)、第4章「心理学からのアプローチ」(飯田高)、第5章「哲学からのアプローチ」(水町勇一郎)、第6章「人事管理からのアプローチ」(水町勇一郎)において、法律学以外の学問分野から差別問題を考察する。

第3部は、第1章「年齢差別」(柳澤武)、第2章「障害者差別」(長谷川珠子)、第3章「性的指向に基づく差別——雇用の局面を中心に」(森戸英幸)、第4章「美醜・容姿・服装・体型——「見た目」に基づく差別」(森戸英幸)、第5章「雇用における男女差別——日本における雇用差別禁止法の現状と課題」(水町勇一郎)、第6章「社会保障における男女差別」(森戸英幸)から構成されている。ここでは、年齢、障害、性的指向などの新しい差別事由だけでなく、これまで日本ではほとんど議論されてこなかった美醜・容姿・体型などの見た目に基づく差別事由について、アメリカ法の先進的な議論を取り入れながら検討する。また、雇用と社会保障それぞれの分野における男女差別問題を考察し、今後の検討課題を提起する。

第4部「企業の現場から——多様性が生み出すパワー、最先端の実例」では、ベネッセコーポレーションの仕事と生活の両立支援策、資生堂の目指す男女共同参画、横河電機グループの障害者雇用について、各企業の実務担当者が紹介し考察を行う。

第5部「終論——新展開の方向性」では、以上の検討を踏まえて、日本における差別禁止法の今後の方向性とそこでの課題についての考察を行う。

3 検討

(1) キーワード「ダイバーシティの実現」と差別禁止法制

近年、雇用における差別禁止は国際的にも重要なテーマのひとつに位置づけられ、日本においても、雇用における差別に関する論文や研究成果が数多く公表されている。そのような中で、本書の新しさは、人種・性別・宗教のような伝統的な差別の枠を超えて、年齢・障害・性的指向を理由とする差別や、これまでほとんど議論されなかった「見た目」に基づく差別や社会保障における男女差別を取上げ、「ダイバーシティの実現を目指して」差別禁止法制を考察しようと試みた

点にある。また、本書は、労働法、英米法、憲法、法社会学の各分野を専門とする法学者と、先端的な取組みを行ってきた企業の実務担当者が多角的な視点から共同してまとめた、雇用における差別に関する初めての書であり、今後の日本の差別禁止法制のあり方に大きな示唆を与えてくれるものである。

ところで、本書においては、副題となっている「ダイバーシティ」を実現するために如何なる方策が必要であり、それを差別禁止法制にどのように反映させていこうとしているのだろうか。「アメリカの差別禁止法の歴史を鑑みれば、入口である採用段階における差別の禁止こそが、真の平等の確保をもたらしてきた」ことや、「採用段階での差別を禁止することが多様性の確保につながる」(307頁)との指摘からも分かるように、本書全体の考察を通して得られた一つの結論は、「採用時差別の禁止の強化」にあるように思われる。現行法下では、使用者の採用の自由が広範に保障され、判例もそれを容認している。労働法学も「労基法3条の均等待遇に採用条件は含まれない」ことに疑問を抱きつつ、これまでほとんど議論してこなかった。そのような中で、本書が、採用段階における差別禁止を含む差別禁止法制の提言を行ったことは大きな意義がある。

もちろん、採用時差別の禁止が、「ダイバーシティの実現」を目指した差別禁止法制の一つの方策になり得たとしても、それが真の平等の確保をもたらすとはいえないだろう。差別とは、「ある範疇に属する人々に対して、その属性を理由に、不利益や不快感を被らせること」である。とすれば、差別されているという人々の感情は、他者との比較において生じるものであり、採用後に同じ職場で同じ時間を共有し共に働く中で芽生える感情である。日本の雇用のリアリティーを追及した差別禁止法制の考察には、雇用の場において時間の経過と共に醸成される差別を如何に解消するかという視点が必要であることは言うまでもない。

(2) 編者の問題意識に対する検討

「差別は何故いけないのか(i)、許されない差別と許される区別の境目はどこにあるのか(ii)、差別はどうすればなくなるのか(iii)」——、以下では、編者のこの問題意識を、各論者がどのように理解して今後の方向性を示しているかという観点から検討する。

(i)まず、「差別は何故いけないのか」という問いかけに対して、第2部第1章は、アメリカ法の基本原理を示しながら、差別禁止の基礎にある価値を「個人の尊重」に見出し、「差別が禁じられるのは、『個人の尊重』というルールに反する別扱いが許されないからである」とする。日本には、1776年アメリカ独立宣言の思想と言葉遣いを色濃く受け継いだ憲法13条「個人の尊重」があり、安部は同条に差別禁止の基礎にある価値を見出している。「社会での生き方の根源に関わる基本的選択を理由として別扱いすることは、個人の自己実現を妨げ、自由な幸福追求に干渉することになり、……個人の尊重という法の基本原理を掘り崩しかねない」という憲法学の見地に立つ安部の主張は、「差別の禁止」の基礎にある価値を再認識させるものである。

他方、市場経済と能力主義を基調とするアメリカ社会において、「個人の尊重」を基本原理とするアプローチをとると「格差」を生じさせ、さらにこれを是正するための措置は、それによって不利益を被る人々にとっての「逆差別」をもたらすという。たしかに、憲法13条によって個人の尊重＝個人の基本的選択（自己決定）が支えられているとはいえ、市場の圧力の中で強いられた自己決定は人間の尊厳や法的公正を充足するとは言い難い。「個人の尊重」のアプローチに対するこのような疑問が、社会的不公正を是正するヨーロッパ的正義の立場から投げかけられることになるだろう。

(ii)第二に、本書では、「許されない差別と許される区別の境目はどこにあるのか」すなわち、「違法な差別と合理的な区別の境界線はどこに引かれるべきか」という問題提起がなされる。憲法14条は、合理的な理由なくして差別することを禁止する趣旨であり、事柄の性質に即応して合理的と認められる別扱いは禁じられていないとする原則である。しかし、合理的理由の如何については詳細な説明がないため、この点が雇用における差別をめぐる議論の中心となる。

この点、第2部第1章は、合衆国憲法の下で連邦または州による差別が争われた場合の違憲審査の枠組みを示し、連邦または州が「別扱いがやむにやまれぬ政府利益の達成を目的としており、かつ、それが当該目的を達成するための必要不可欠な手段であること」を立証しなければならぬ、とする。また、第2部第2

章は、「宗教、性別または出身国が、『特定の業務の通常の運営にとって合理的に必要な、真正な職業資格』である場合には、例外的に差別的取扱いが許される」（公民権法第7編§703(e)(1)）ことを示して、差別的取扱いに対する使用者の抗弁としての「真正な職業資格」について紹介する。さらに、第3部第3章は、公務関係における性的指向を理由とする雇用上の取扱いについて、「その取扱いが公務遂行のために必要な措置かどうか、……要するに、同性愛者とその仕事をしていることで、公務の遂行に支障が出るのであれば、一定の不利益な取扱いもやむをえない」との判断基準を紹介する。このような判断基準は、違法な差別と合理的な区別の境界線をめぐる問題に寄与するものであり、ここに編者が投げかけた問題の答えを見出すことができる。もちろん、答えはそう簡単なものではない。アメリカでもこの判断基準について検討を要していることは、「業務上の必要性および職務関連性の性質についても、判例において個々の事例判断は蓄積されてきているものの予測可能性は低く、さらなる明確化が必要とされている」（59頁）との指摘からも明らかである。第二の問題提起に答えるためには、上記の判断基準についての詳細な検討と、そこから日本への示唆を見出す作業が必要であるように思われる。

他方、第2部第5章は、「合理的な理由のない差別をしてはならない」との基本原則を定めた上で、「何が『差別』に当たるか、何が差別を正当化する『合理的理由』に当たるかを当事者が討議する手続の枠組みを設定する」として、日本においてあるべき法政策の姿を示している。その上で、この原則は画一的・硬直的なものではなく、柔軟に解釈される一般的な規定でなければならず、その具体的解釈は多様な文脈・状況に応じた各当事者の柔軟な討議・判断に委ねられるべきであると提案する。「合理的理由」は、各国の労働市場の状況及び各企業にふさわしい内容が望ましく、ある程度の柔軟性は必要であるが、裁判例の積み重ねによって「合理的理由」の内容がある程度確定してきたときには、一定の基準を実体的に定めることが必要であろう。

また第3部第6章は、児童扶養手当における母子家庭と父子家庭、遺族年金における寡婦と寡夫、労災保険の障害等級における男女差別を取り上げ、「これら

の制度は合理的な理由なく男女を差別する規定であり、憲法違反である」とする。これらの制度は、少なくとも立法当時には合理的な理由があったが、現在でもその理由は法的に正当といえるだろうかという筆者の問いかけに、具体的な根拠を示して答えることは難しい。社会保障分野における男女差別が疑われる制度の再検討が必要な時期にきているのかもしれない。男女間の格差を正当化する「合理的理由」とは何かを考える上で、極めて興味深いテーマである。

(iii)第三に、「差別はどうすればなくなるのか」という問いかけに対して、本書は、法律によって直接規制するのではなく、市場の力に委ねるために市場が円滑に機能するための諸条件の整備（第2部第3章、4章）、差別の予防・解消に向けて当事者が討議する手続きの枠組みの設定（第2部第1章、2章、4章、5章、第3部第5章）、集団的なコミュニケーションによる問題の発見・解決・予防（第2部第6章）、企業の現場が主体となって差別問題に取り組むことにより、差別をパワーに変える取組み（第4部）の必要性を強調する。

特に、本書において一貫しているのは、実体よりも手続を重視し、その手続においては集団的なプロセスを重視する点である。第1部第1章および第2章は、アメリカでは「構造的アプローチ」（当事者間の話し合いのプロセスを重視する問題解決の枠組み）が裁判所や企業実務の中で実際に取り入れられ、重要な役割を果たしていることを紹介する。また、第2部第5章では、現代的差別には外部から画一的なルールを強制するのではなく、問題に関わる当事者が参加し、問題解決のルールを主体的に定めていくプロセスを重視する、いわゆる「手続的規制アプローチ」を主張する。

この2つのアプローチの違いはどこにあるのだろうか。両者の共通点は、実体よりも集団的手続を重視す

るプロセスであり、プロセスの公正さを法や裁判所が事後的にチェックするシステムであるという点にあるが、相違点は本書において明らかにされていない。書評の域を超えるが、水町の他の文献によれば、両者はその基盤にある思考（ヨーロッパで提唱されている「手続的規制」は政治哲学的な思考、アメリカで提示されている「構造的アプローチ」は経済学的な思考に基づくもの）に違いがあるものの、相互に排他的なものではなく、むしろ両者を相互補完的に融合させながら1つのモデルを構築することが可能であるとする。これを見る限り、實際上両者に大きな違いは存在しないように思われる。いずれにせよ、本書で主張されているアプローチは、労働法の規制内容を、国家による事前規制から当事者による集団的なコミュニケーションを重視する事後的規制へと移行させるためのアプローチであることは確かである。多様化・複雑化する現代的雇用差別に対応するために、注目すべき重要なアプローチであることは言うまでもないが、本書において水町も自ら指摘するように、このアプローチが成立する前提条件として、「手続」と「内容（実態）」のバランスが不可欠である。今後の課題を提供しうる重要な論考であることは言うまでもない。

最後に、本書はこれまで誰も取上げなかったようなテーマに取り組んだチャレンジングな書である。「これからの日本における差別禁止法のあり方を考えるための基礎的な材料を提供できれば幸いである」（はしがき）との編者の思いを受け取った読者が、これらの問題をどのように理論化し、あるべき差別禁止法制を考えていくかが、今後問われることになるだろう。

かわだ・ともこ 亜細亜大学法学部准教授。労働法専攻。

萩原 久美子 著

『「育児休職」協約の成立』

——高度成長期と家族的責任

坂爪 洋美

「仕事と生活の調和」を意味する「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が広く社会で使われるようになってから数年が経過している。日本におけるワーク・ライフ・バランスの一翼を担うのが両立支援策である。具体的には、育児休業制度や看護休暇制度など休業・休暇に関する施策、短時間勤務や在宅勤務など労働時間や場所に関する施策、育児サービス費用の補助など経済的援助に関する施策、事業所内託児所など育児サービスに関する施策、勤務地限定などの人事・労務上の配慮などがこれに含まれる。企業における両立支援策の導入は政策的後押しもあり、近年目覚ましいものがあるが、両立支援策や、これを導入した企業はこの後どこに向かうのであろうか。現時点において意識化されることはあまり多くないが、実は重要な問題が日本企業にもたらされている。萩原久美子著の本書は、その点に対する一つの視座を提供するものである。

本書は、50年近く以前に導入され、日本の育児休業の初発の事例となる全国電気通信労働組合（以下、全電通）と日本電信電話公社（以下、公社）の間で取り交わされた「育児休職」協約を研究対象として取り上げ、その成立過程ならびにその後の変化についての分析を行ったものである。「育児休職」協約の成立過程において、当初の目的とは異なる色彩を帯びながら受容された経過、「育児休職」導入後に起きた様々な模索、そしてそのプロセスに対して職場の有り様がどのように影響を与えたのか、といった点をジェンダーという視点から詳細に描いている。分析の背後には、両立支援策が雇用労働としての「仕事（ワーク・ライフ・バランスにおけるワーク）」と、ケアや家事労働である「生活（ワーク・ライフ・バランスにおけるライフ）」の接合部分の枠組みの再検討や変更を目的とするならば、両立支援策のみを検討するのではなく、職場の有り様、すなわちジェンダー化された労働の場である組織が内包する問題点をも視野にいれたアプロ



●勁草書房
2008年5月刊
A5判・315頁・3675円
(税込)

●はぎわら・くみこ
勤講師。

都留文科大学非常

チが必要であるとする著者の問題意識がある。すなわち、ワークの場である組織それ自体が生み出すジェンダー間の不平等に切り込むことで、「より徹底したジェンダー視点からの『職業生活と家庭生活の両立』へのアプローチ」が可能になるという主張が存在する。

内容の紹介を兼ねて、本書の概要と論点を紹介していく。本書は対象となる分析時期ごとに三部の構成をとっている。第Ⅰ部は、1950年代末から1960年代前半までの期間を対象とし、当時社会的にほとんど認知されていなかった「育児休業」という制度が構想され、制度設計がなされる段階での議論を追うものである。

第1章では、「育児休業」協約成立以前の公社の職場編成やその特徴をジェンダー関係という視点から整理した上で、電話交換という労働過程のジェンダー化のプロセスをつぶさに追い、「育児休業」協約が構築されるにいたった土壌そのものに関する分析が行われている。この時期、電話交換職がジェンダー化された職種であることを背景として、電話交換職の中で子どもを持つ既婚女性職員の割合は一気に高まるが、それは自動ダイヤル化という技術革新が余剰人員を生み出し、それへの対策が求められた時期と重なる。その際「やめるべき」層に位置づけられ、合理化計画の対象となったのが既婚女性職員であった。「育児休業」構想は、そのような中で生まれたものである。

続く第2章では、全電通による「育児休職」構想とその論争の特徴について論じている。ここでの中心的な分析は、合理化計画を背景とし、「女性の労働権」をめぐる議論として開始されたはずの全電通の「育児

休職」構想が、様々な批判に対応する中で、皮肉にも高度成長期に浸透しつつあった近代的家族モデルと3歳児神話に基づく母性イデオロギーを内部に取り込み、結果として当初意図された「育児休業」とは異なる形へと変容していったプロセスにある。日本最初の「育児休業」論議は、両立支援を目的としてではなく、女性の労働権をめぐる議論として開始されたことを改めて記しておく。

第Ⅱ部は、1964年7月の「育児休業」要求化決定から1965年3月の協約締結までの期間を対象として、協約締結において主要なアクターとなった全電通の組織構造、ならびに公社合理化計画への全電通の対応の特徴をジェンダー視点から分析したものが中心となる。第3章では、全電通内部のジェンダー関係とその意思決定メカニズムの特徴を論じている。全電通は中央集権的な組織であり、活動を中央本部の直接的な管理下におき、全国婦人代表者会議を通じて女性職員の声を直接中央本部に届けることができる仕組みとなっていた。また、電話交換職が公社で基幹職と位置づけられていたことや、特定地区に多数の電話交換職が存在すること、労働組合での一定の代表性が確保されていたことも、全電通の意思決定プロセスに影響を与えたと指摘する。

第3章が全電通の組織構造に関する分析だとするならば、続く第4章は、合理化反対闘争に対する全電通の運動といった活動上の特徴についての分析が中心である。そこでは、同様に合理化に直面した全通（全国通信労働組合）と比較しながら、全電通の合理化反対闘争の運動方針と女性の位置づけについて論じている。合理化反対闘争の中で、労働協約の締結に主眼が置かれ、電話交換職ならびに、それを担う女性職員が職員の中でも中核的な存在と位置づけられていたことが、合理化反対闘争の方針と「育児休業」を結びつけたと著者は主張する。

第5章では、前の2章とは性質を異にして、余剰電話交換職への割増退職金支給を決めた「特別退職法案」の国会提出をめぐる全電通と公社とのやり取り、ならびにその後の「育児休業」協約化交渉過程で公社に生じた変化が分析されている。1964年の「特別退職法案」をめぐる攻防、ならびにその後8カ月にわたる交渉は、公社側の「女性や既婚者は退職すべき存在」と

いうジェンダー・イデオロギーを変容させた。そして、女性の就業継続を前提として、交代要員の確保や女性労働力の活用が合理的であり、経営上のメリットとつながるとする視点を公社に提供することになる。しかし同時にこのことは、今日でも依然として存在する問題を内包する結果となったことを著者は指摘する。すなわち、休業中の所得保障への対応として男性稼ぎ手を暗黙のうちに前提とし、かつ女性の母親役割を強調したことである。

第Ⅲ部は、「育児休業」協約後の1965年5月から1970年代初頭までの期間を対象として、締結された「育児休業」が公社で実践・定着していくプロセスにおいて、何が実現され、当初想定されたものとは何がどのように変容していったのかを明らかにしている。第6章では、公社での「育児休業」の活用実態がまとめられている。公社では、育児休業制度導入以前から既婚女性が相当数存在し、利用者側が復職後の見通しを立てやすかったことや、組合による手厚いフォローアップを背景として、制度導入直後から高い利用率を示した点、かつ利用者も「育児休業」に対する高い満足を感じていたことが示されている。

第7章では、「育児休業」の導入後に生じた公社での2つの大きな変化について記述されている。まず、当初の問題意識としてあった「女性の労働権の保障」「職場の男女平等」という側面が、導入後もしばみ続け、近代家族モデルを前提とする母親役割を前面に押し出す形でその後の両立支援が進められた過程が示される。さらに、同時期に起きた職場での技術革新を背景に、基幹職として位置づけられていた電話交換職が業務の中核ではなく、川下にある周辺業務と捉えられた上で、「女性の職場」と認識されるようになり、最終的には非正規雇用が活用される場となっていくプロセスを記述している。

第8章も第7章同様、「育児休業」の導入後に生じた変化を取り上げるが、ここでの焦点は、「働き続ける」女性職員の活用についての公社の模索にある。「育児休業」導入をきっかけとして、公社は様々な女性活用を展開する。その具体的な取り組みのいくつかを紹介されると同時に、それらの公社としての公的な取り組みが個々の職場のジェンダー関係と重なることで、職場レベルで様々な反発や変容が生じ、新たなジェ

ンダー・メカニズムを表出することになった経過がインタビューを元に描かれている。

終章は、それまでの議論を整理しつつ、全電通と公社の間での「育児休業」協約という一事例から抽出された、ジェンダー再生産と変容のメカニズムとなる要因として、「テクノロジー」「あるべき姿に基づく組織における合理性の解釈」「職場を規定するジェンダー関係」「職場における家族的責任の設定」「労働組合」という5要因を指摘する。その上で、この事例から導き出される論点や主張が今日の両立支援や女性活用においても、意味を持つものであると指摘する。

両立支援策の先進企業として紹介される企業の多くは、自社に適合するように制度を変容させていることからわかるように、両立支援策が当該組織に適合的に変容していくこと自体は悪いことではなく、適切に利用される制度になるためには不可欠なプロセスだと言えよう。しかしながら、そのプロセスで当初意図していない方向へと物事が動きだしうることを本書は指摘

している。本来両立支援策は、狭くは制度利用者に、広義には従業員全体に、どのように働いて（働き続けて）もらうのか、というあるべき従業員の働き方像に準拠しながら、目的的に導入が進められるべきものである。しかしながら、企業よりも政策が主導する形で導入が進められ、かつ利用がなかなか進まない現状への危惧から、「まずは利用を生み出す」という部分に焦点があたりがちで、その後問題となる利用者（女性に限るものではない）の活用や、職場そのもののあり方までを視野に含めるに至らないケースが多い。従業員の働き方の多様化が進み、様々な働き方においてあるべき像を描き出すことは以前にも増して容易ではなくなっているが、進む方向を見据え、結果として生じる意図せざる結果を受容しつつ、両立支援策を進めていくことが求められている。

さかつめ・ひろみ 和光大学現代人間学部心理教育学科准教授。組織行動専攻。