

◆書評◆

石井香江著

『電話交換手はなぜ「女性の仕事」になったのか
技術とジェンダーの日独比較社会史』

(ミネルヴァ書房 2018年 ISBN 978-4-623-08066-3 6500円)



萩原 久美子

(下関市立大学 経済学部)

19世紀後半から20世紀初頭。それは電信、電話、無線という、当時のICTの最先端技術が実用化された時代である。ドイツにおいては領邦国家の事業からドイツ帝国郵便／ライヒ郵便という公共事業として、明治政府においては逓信省のもとで、電信電話網の整備が進められ、全国に電報・電話局が設置されていった。その過程で、後発資本主義国家である日本とドイツという遠く離れたこのふたつの国は国境を越えて女性を電話交換業務へ、男性を電信業務へと振り分けるジェンダー化現象を共有した。

両国がたどった電信電話のジェンダー化の道筋とその論理にどのような共通点があり、相違点があったのか。当時の社会とそこで働く男女は新技術に対していかなるジェンダーを付与していったのか。それがどのように職場の性別職務分離を定着させていったのか。

本書は質的調査法と比較社会史のディシプリンを駆使しながら、ジェンダー視点を基

軸にこれらの問いに迫っていく。手がかりはその時代の人々の経験である。著者は記す。「ドイツの文書館に所蔵されている文書の数には圧倒され、言葉を失った。どれだけ時間をかければこのすべての資料に目を通せるのだろうか展望がつかめないまま(中略)文書館に通い、特に人事記録を読むことに徹した」(pp.402-403)。

ドイツにおいてはそれら一次史料と格闘し、一次史料の乏しい日本については二次文献、インタビューデータで補足する。ドキュメントを読み込み、膨大な資料を突き合わせては議論を組み直す。その成果は三部構成でまとめられた。

第I部「男の仕事／女の仕事」の誕生は、日独の黎明期における電信・電話のジェンダー化の経緯を扱う。電信技師は男性のみの職種ではなかった。ドイツでは特にバーデン大公国で大公妃の旗振りでバーデン女性協会が女性の教育、就労を推進する運動を展開し、郵便・電信・鉄道局は市民層の娘た

ちの新たな職場となった。1880年代に電信事業に乗り出した日本でも下級士族の娘たちが電信技師の補助、後に官業の傭人、雇員として働き始める。その電信技師が男性化されるのは、電信の軍事利用とそこで醸成された「男性同盟」と男性を主たる対象とする養成・教育制度にあることが指摘される。

一方、電話事業についてもドイツでは男性が電話交換手を担い、日本でも導入初期には男性交換手があった。しかし、電話需要への対応と複式交換機の導入という技術革新によってその仕事は女性化される。「管理しやすく」「低賃金」で、「高く聞き取りやすい声」を持つ女性の適職という言説は、男性的な意味を付与された電信との差異化によって定着し、「粗暴」な男性交換手に代わって、電話の主要な顧客である男性への女性の声のサービスが強調されるようになるのである。

第Ⅱ部「男の仕事／女の仕事」の定着」では電話の性別職務分離が定着する過程に介在した女性の就労・職業をめぐる規範と女性の身体をめぐるジェンダー秩序に着目する。中心的なトピックは女性の労働組合「ドイツ帝国女性郵便・電信官吏同盟」の結成とその活動である。中心的人物であるエルゼ・コルスホルンの経験や人事記録、機関誌から拾い出された女性への評価、女性の苦悩をさみながら女性官吏の昇進問題、人口政策的な観点から規定された独身義務条項の廃止の議論などが記述される。

日本については逓信省側の「国家への奉仕」という職業観とパターナリスティックな

労使関係に基づく未婚女性のセクシュアリティの管理が記述される。では、その管理の対象となった女性は何を思っていたのか。逓信省の幹部による私的組織である逓信協会の機関誌『逓信協会雑誌』の「女性の声」欄からモダンガール、職業婦人を事例に女性たちの道徳観、職業アイデンティティが分析される。

第Ⅲ部「職業病とジェンダー」は本書のアプローチが最も興味深く活かされたパートであろう。個々の職業経験・生活史に刻印されたマイクロなジェンダーポリティクスが詳細なドキュメント分析により、通信事業をめぐる政策決定や技術革新にともなう人事労務管理の変化、職場のフォーマル／インフォーマルな制度、教育、家族といった「場」「時代」「社会」に結びつけられていく。

登場するのは電話交換手マルタ・レーバー。彼女は電話交換機の異常電圧により感電し、外傷性神経症になる。本来労災が適用される症状だが、却下される。電話交換手の女性に外傷性神経症が頻発したため女性特有のヒステリーと処理されたためだ。その判断をめぐる論争が人事記録だけでなく、当時の医学、社会保障、労働運動、時代背景から読み解かれる。一方、日本の電信職場では送信技能を競い合う「モールス文化」の構築過程が男性と女性の電信技師の経験から再構成される。職場のインフォーマルグループによる技能評価に埋め込まれた男性性が腱鞘炎のリスクを隠蔽したことが明らかにされていく。

史資料による実証は歴史の記述に留まらず、ブルデューの象徴権力、ホックシールドの感情労働、ウィッツの専門職プロジェクトなどの社会理論を通じて、性別職務分離、ジェンダーと労働過程・技術の理論化が試みられる。それゆえ本書は読む者の関心によっていかようにも応答してくれる。評者自身も、本書が描き出した戦前の電信技手／電話交換手の労働世界を起点として、評者が取り組んだ1950年代後半から1980年代初頭までの日本の電電公社における電信／電話交換職場¹との連続性と変化を再考しながら、技術革新がもたらすジェンダー秩序の再編ダイナミクスに改めて引き込まれた。

戦前の逋信省の事業は戦後しばらくして日本電信電話公社に引き継がれ、その従業員らで作る労働組合・全電通と公社は1965年、日本における育児休業制度の原型となる「育児休職協約」を締結する²。この協約成立過程において技術革新は決定的なファクターだったのである。自動ダイヤル化に伴う電話交換手の大規模削減と配置転換を進める公社に対し、全電通の対抗策は女性の雇用確保という観点での育児休職制度の提起で

あった。その際、本書が分析した電信職場の男性も呼応した。中継機械化を終えた電信職場にとって技術革新による合理化は自らの問題であったからである。それゆえ「育児休職協約」締結時、雇用の確保という観点で女性の職域拡大も同時に協約化され、女性の管理職登用、男性職場であった機械職、営業職への女性の配置が行われる。

本書で描かれたドイツの管理職の女性や電信技師の女性たちのように、彼女たちも男性中心の組織文化の中で苦悩した。また電話の自動ダイヤル化と電報業務の脱技能化過程で、技術はまったく異なる意味を持った。技術は女性の電話交換手にとっては効率的な作業管理・監視のツールとして、電信部門の男性にとっては新しい技術を開発するデータ通信分野への進出を意味した。実はその過程で公社は女性をデータ通信に配置しようとし、労組はそれを阻んだのである。

では、それは現在の職場、労働とどのように連続し、変化しているのだろうか。情報通信技術が世界を覆い尽くす現在、ジェンダー秩序の再編はいかなる形で進行するのか。その重要な参照点を本書は提供してくれる。

参考文献

萩原久美子、2008、「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族責任』勁草書房。

1 詳細は萩原久美子（2008）を参照されたい。

2 電電公社と全電通との間で1965年に協約化され、その年、育児休職を全面実施している。しかし、1968年を協定締結、実施年とする誤記が各所で生じている。前例がない制度であったことから公社・全電通が3年間を「試行期間」と位置づけていたためであろう。この場をかりて、注意を促したい。