

第81回ジェンダーセッション

出産後の継続就労をめぐる戦後女性教員史の考察

——日教組婦人部育児休業法制化運動と保育所設置運動に着目して

跡部 千慧

Key Words 育児休業、女性労働、ワークライフバランス

1. 問題関心

本稿の目的は、第二次世界大戦後の日本の女性教員運動に着目しながら、出産後の就労継続をめぐる課題を検討することにある。新型コロナウイルス感染症（Covid-19）の世界的流行により、日本においても、各事業所が在宅勤務を導入せざるを得なくなり、これまでの職住分離を前提とした働き方の変容が加速した。一方、ケア責任を負う女性の就労継続の困難さや、非正規雇用女性の出勤停止による生活苦、女性の自殺率の上昇等、平時のジェンダー間格差がコロナ禍に際立ち、問題視されている。

このような状況下において、同時代に議論を集めているのが、「男性育休義務化」である。「男性育休義務化」は、男性が育休を取得しやすくなる措置を「事業所に義務化する」ことを目的としたものである。政府は、従業員に育児休業制度を周知するよう義務づけるために、2021年の通常国会に関連法の改正案を提出することを目指している。

「男性の育児休業」が着目される時代状況に鑑み、本稿では、日本において育児休業制度¹要求運動が展開された際の議論を参照する。筆者は、これまで、小中学校の女性教員を、戦後、「主婦化」を担った事務職と似通った階層にありながら

も、出産後の継続就労を慣例化してきたと位置づけて研究してきた。小中学校の女性教員は、戦後直後から、教職員組合（以下 教組）を結成し、産休代替教員や育児休業の制度化を成し遂げてきた。筆者は、これまで、労働史研究からも、ジェンダー研究からも周辺化されてきた日本教職員組合（以下 日教組）婦人部（現 女性部）の運動を、第一次資料を用いて再構成してきた。そして、日本において「主婦化」が進行する時代の渦中にあっても、「既婚女性の労働権」をスローガンに掲げながら、現代における育児と仕事の両立支援制度につながる産休代替や育児休業を、制度化してきた過程を解明してきた（跡部 2020）。

そこで、本稿においては、保育所設置運動との対比において、育児休業制度が要求された過程を考察する。その際、国際的な育児休業に関する議論の動向、日本における「主婦化」の過程、日教組内の議論の過程に着目する。特に、育児休業制度を最初に要求した静岡県と育児休業に反対の立場を取った高知県を事例とし、当時を生き、運動を担った人々が、出産後の就労継続に対していかなる課題を認識し、育児休業に対して賛成／反対の立場を取ったのかを考察する。

2. 女性教員の育児休業要求運動をめぐる議論

1975年に成立した「女性教員等の育児休業法」は、従来の研究では、1991年男女とも取得可能になった「育児休業法」の前史として捉えられてきた。特に、日教組婦人部の運動としての評価は、論者によって真っ向から割れている。日教組婦人部育児休業法制化運動は、母性保護の対象を従来の産前産後休暇・生理休暇の保障、深夜残業の禁止といった母体そのものの保護を大きな焦点とした女性特有のものから、保育・育児という男性をも関係者とし、母性保護運動の力点の移動をもたらしたものとして、評価され、母性保護運動の1つと捉えられてきた(岩本 1997; 鹿野 2004)。

この捉え方に対して、日教組婦人部運動の当事者への丹念な聞き取り調査から、女性教員運動研究を切り拓いてきた木村松子は、育児休業法制化運動時の日教組婦人部長へのインタビュー調査をもとに、「育児休業運動は、長期にわたる婦人部の労働権運動でしたが、育児期の女性の重労働を緩和するための母性保護運動として誤解されてきた面があった」(木村 2009: 18) ことは否めないと異議を唱える。女性教員による運動は、教職員組合組織のもつ男性代表性の影響下によって、語り手を持たないまま不明瞭になり、正当な位置づけや評価がされてこなかったからであると木村は主張する(木村 2017: 3)。

一方、河上婦志子(2014)は、育児休業制度を、高度成長期の近代家族の母性イデオロギーとの関係性に焦点を置いて言及する。河上は「日本の女性教師を周辺化した」事例のひとつに、育児休業制度をあげた。すなわち、高度成長期に政財界が共同して展開した「子育ては母の手で」という「母性イデオロギー」は、「育児休業制度」実現のエネルギーとなる一方、女性教員自身が職業のために子どもに犠牲を強いていることへの罪悪感を生み出し、女性教員を苦しめたのである。その含意は、「多くの日本女性を呪縛していた『母

性イデオロギー』や『三歳児神話』は、『女性教師バッシング』の現象の背後にあって、育児負担を担う女性教師を追い詰める作用を果たした」(河上 2014: 369) と言う。

以上の研究を踏まえて、跡部千慧(2020)は、育児休業法制化運動において、日教組婦人部は、「女性の労働権確立」という独自の視点を貫いて運動を展開してきたものの、この運動過程においては、「子どもを保育所に預け、生産労働に従事し続けることが女性解放につながる」および「働く母親であっても、乳幼児期の育児は母親の手で担う権利を保障すべきある」という異なる視点も存在していたことを明らかにした。

本稿では、次に述べる「地域差」に着目する視点を持ちながら、育児休業制度に関する国際的な動向や、日本の「主婦化」の進行過程に、女性教員の運動を位置づけ、日教組婦人部が女性の就労継続のために、育児休業制度を要求するに至った過程を考察する。

3. 分析方法と対象

日本では女性の労働運動を、第二波フェミニズムが日本に本格的に広まるきっかけとなった1975年の国際婦人年を境に、「それ以前」と「それ以後」と時代区分することが多い。本稿の対象である「それ以前」の労働組合婦人部の貢献と歴史については、「お茶くみ、生休闘争と言われ、婦人部の特殊問題として位置づけられ」(金井 1989: 35)、「最初から最後まで一貫して追求してきたのは母性保護」(辻岡 1978: 62) という文言に依拠した言説が繰り返され、労働運動史研究、ジェンダー研究から、周辺化されてきた(萩原 2011: 13)。

先述のように、本稿で取り上げる育児休業法制化運動については、論者によって評価が分かれており、一方では母性保護運動として注目を集めるとともに、他方では継続的就業をめざした労働権

運動だとする見解が示されており、決着をみていない。そのため、本稿は、育児休業法制化運動過程を検討する際に、次の点に留意する。すなわち、運動体は、運動段階に応じて、理念の実現に向けた自らの構想を彫琢しながら運動を展開している。そのため、運動体がその時代における女性の就労継続に関する議論を参照しながら、自らの主張を補強し、スローガンを掲げて、自らの戦略を達成していく足跡として捉え出す。

同時に、近年の女性労働研究（木本 2018）に見られる労働と生活の現実的基盤から女性の働き方や生き方を探ろうとする方法論に学び、「地域差」という視点を組み込み、各県教組が地域の女性労働の実態を踏まえながら、育児休業制度に対して賛成／反対の立場を取った過程を考察する。

そこで本稿では、育児休業法制化運動を考察する際に、日教組婦人部という運動体と、静岡県、高知県という2つの県教組の動向、「主婦化」の進行過程や、育児休業に関する国際的な動向との関係に着目する。本稿の主たる視角は、時代の制約を抱える中で、運動体がそれぞれの運動段階において、いかなる経緯を経て運動方針選択をしたかを、政治や他の運動体の動向と運動体との関係を捉えながらアプローチしようとするものである。

以下では、日教組内の議論において、女性の労働確立の主張がどのように関わっていたかを分析軸としながら、次の2つの局面に着目する。その第1は、育児休業法制化運動での日教組婦人部内の育児休業に関する議論についてであり、日教組の各種機関紙の史資料分析を中心として、日教組婦人部・女性部長や保育所設置運動の当事者のインタビュー調査²を補足的に用いて描き出す。それを通して、保育所設置だけでなく、育児休業を制度化も伴って女性の労働確立を目指そうとした経緯を考察する。第2は、日教組の育児休業法制化運動での男性の育児休業に関する議論についてであり、日教組の各種機関紙の史資料分析を中心に分析する。この分析を通して、当時の育児休業に込められた女性教員側の想いと法制度の基本理念の相違点を描き出す。

対象は、日教組婦人部の育児休業法制化運動である。この運動は、すべての学校・職種に適用されることを基本理念として追求されたもの³があるが、本稿では女性教員職を焦点化するため、1962年から1975年を対象とする。

4. 保育所設置運動か育児休業法制化か

ここでは、保育所設置運動との対比において、日教組婦人部が育児休業法制化を決定した過程を考察していく。特に、育児休業の賛成／反対意見に着目しながら、国際的な動向、日本における「主婦化」の過程といったマクロな動向との関連の中から、日教組婦人部が育児休業法制化運動を運動方針に据えた経緯を再構成する。

1 | 育児休業の要求

日教組で育児休業制度の要求が出てくるのは、1963年に長崎県で開催された第26回定期大会である（日教組女性部編 2002: 67）。この提案は、1962年の静岡県教職員組合（以下、静教組）婦人部委員会志太支部で出た「やっと教員になってこれからというときに、出産・育児のために辞めざるを得ない。忍びないことです。何とかならないでしょうか」（山田 2005: 25）という要求に基づいていた。静岡県では、1962年に第4回静教組定期大会で育児休暇法（のちの育児休業法）を運動方針化し、全国組織に先立って運動を始めていた（山田 2005: 25）。第26回日教組定期大会においては、全大会に先立つ婦人部の会合で反発や強い懸念があったにもかかわらず「静教組の渡辺信夫執行委員長は（中略）女性教諭の課題を当事者だけの議論とせず、全大会に持ち込んだ」（静岡新聞 2016年1月6日夕刊）ほど、静教組での見解が統一されていたことから、定期大会での提案に向けて、育児休業法の構想を練っていたと考えられる（静教組 1978: 616）。

1963年の定期大会では、神奈川県、大阪府の

代議員も育児休業制度を要求し、男性も賛成を表明したが、時期尚早として運動方針化は否決された(日教組女性部編 2002: 67)。当時日教組は保育所設置運動により、女性の就労継続の実現を目指したが、圧倒的に保育所が少ないことから、子どもの預け先が見つかるまでの期間を対象とした育児休業が切実な要望としてあがってきた。教員が産休終了後に保育所に子どもを預けられないことは、女性教員が、他業種の女性労働者に比べて高収入だったことも影響している。保育所の所得制限により、教員の子どもが待機させられることもあった(日教組女性部編 2002: 67)。

国際的な動向に目を向けると、1965年のILO123号「家族責任をもつ女性の雇用に関する勧告」、1966年のILO・ユネスコ「教員の地位に関する勧告」103項といった国際機関の勧告によって、女性の「育児休暇」が各国政府に勧告された(木村 2009: 17)。この勧告は、ILO・ユネスコが各国政府、教員団体に呼びかけ、1958年以降から討論が続けられてきたものであったが、この間、日教組は国際会議に女性を派遣することがなかった(木村 2017: 150)。一方、ILO・ユネスコ勧告を受けて、文部省初中局の今村武俊審議官は、「今後の文部行政の検討すべき課題の1つである」と認めた。

日教組婦人部内での育児休業に対する認識は、賛成と反対と大きく2つに分かれた(日教組女性部編 2002: 68)。賛成理由の多くは、静岡県提案と同じく、0歳児保育はない、核家族で親族に頼めない場合には、退職せざるをえないというものである(労働大学調査研究所編 1972: 57)。日教組婦人部が、1966年に、1964年度および1965年度に退職した40歳以下の女性教員を対象にしたアンケート調査において、回答者総数のうち51.1%が退職の理由に出産・育児をあげており、「家族にみてくれる人がいない」が61.6%と半数以上を占め、「保育施設がないから」が17.2%となっていた(奥山 1966: 21)。

やむを得ず退職した教員のなかには、保育の問題が解決したら復職を希望する者も多く、先のア

ンケート調査において、出産育児によって退職した女性教員の47.7%が復職を希望したことが明らかである(奥山 1966: 21)。

一方、「せめて1年ぐらいは母親が育ててもいいのではないか」(労働大学調査研究所編 1972: 57)という近代家族規範に基づいた賛成意見も出ていた。この意見に対する日教組婦人部のスタンスは後述する。

2 | 育児休業への反対意見

反対意見には、保育所設置運動との矛盾、休業の問題点を指摘するものが多く出された(奥山 1966: 22)。高知県教組の北岡照子は、1966年の県教組婦人部執行委員会の検討過程において出た次の3つの課題に言及する(北岡 1966: 64)。

第1に、「新規採用抑制」「転勤」「出向」といったかたちで「合理化」が進み、特に女性労働者は、若年定年制の新設等が起こる中で、育児休業制度は、「当局に『合理化』攻撃の好機を与える危険がある」(北岡 1966: 64)と主張する。

第2に、国際的な動向をみても、有給の育児休業制度は実現可能性が低く、無給休業という新しい困難を持ち込むだけになるのではないかと述べる。

第3は、労働運動の本質に立ち返ることである。女性教員の要求を職場で取り上げ、解決しようとしているところでは、育児休業制には反対の立場を取り、女性教員の要求を職場で取り上げず、個人解決にゆだねられがちなどころでは、「育児休業」への期待が高いという傾向がある。「育児休業」の要求は、職場を基礎とした労働条件の改善によってこたえることができると北岡は述べる(北岡 1966: 65)。

また、保育所設置運動は、農村、小企業、内職で働く女性労働者といった広範な層の女性労働者の要求を組織できる点もあげている。「一時休職」という個人解決の道ではなく、すべての労働者の権利の問題として、保育所増設、育児時間の延長、子の看護休暇の新設等によって、職場にとどまって育児をできる諸条件を整えていくことを主

張している。

こうした北岡の主張の背景には、高知県の女性教員が他職種の母親と連携しながら、運動を進めてきた実態が垣間見える。高知市内で共同保育所を運営してきたD氏は、県土が山地で分断され、県内の移動が困難であり、女性が就労する慣行が多い土地柄であり、古くから保育所運動が盛んだったという認識を語った⁴。1953年度の数値ではあるが、人口1,000人に対する保育所の定員数は、26.0と全国一の水準である（厚生省児童保育課 1954）。特に、農林水産業、小企業、内職で働く女性労働者にも育児休業制度を拡大していくことは、実現可能性が低い。こうした地域の実態に根差して、保育所を基軸に据えて、他の職業に従事する女性労働者と連帯しながら、出産後の女性の労働環境の改善を要求し、働き続けることを保障する運動の方向性を模索したと考えられる。

育児休業への反対意見には、女性の出産後の就労継続をいかに保障していくかという議論だけでなく、子どもの育ちに焦点化したものもあった。すなわち、「子供には集団保育が必要である」（労働大学調査研究所編 1972: 57）という育児論に根差した反対意見が出されたのである。以上のような育児休業制度に対する反対は根強く、運動方針化後の1970年に至っても署名を1名も集めない県が出たほどであった（奥山 1970: 59）。

日教組内の勢力関係に目を向けると、1950年代終盤からは、日教組内の共産党支持派と社会党支持派の対立が表明化していることにも留意が必要である。すなわち、「主流派」とは異なる考え方の組合員がいた。当時の主流な言説のひとつであるマルクス主義女性解放論に根差した主張においては、「子どもを保育所に預け、生産労働に従事し続けることが女性解放につながる」（木村 2009: 87）という見解が示されていた。この見解に基づいて育児休業制度に反対する勢力が日教組内にいたことも推察できる。

3 | 日教組婦人部の決定——育児休業の三原則

日教組婦人部では、電電公社の制度化に鑑み

て、1963年の婦人部総会において、育児休業制度を下部討議事項に位置づけることとした。電電公社において、「育児休職」協約の検討が進むと、全電通から育児休業の実態を聞く場も持たれた⁵。だが、電電公社の電話交換手との勤務実態の相違もあり、公社の事例はあまり参照せずに、制度を構想していった。

1965年に日教組婦人部は、『育児休暇は是か非か可能か』という資料を作成し、翌1966年にかけて婦人部内で育児休業制度の運動方針化を討議した。そして、1966年の第20回婦人部総会において「婦人の労働権確立のためと熟練した婦人教師の退職防止のために、育児休暇を制度化する」と判断を下した（「婦人部報」1966年11発行）。そのさい念頭に置いたのは、育児休業は、既婚女性を退職に追い込む合理化に加担するのではないかという先述の育児休業に対する反対意見だった。

育児休業制度が既婚女性労働者の退職につながらないように、日教組は、育児休業法の三原則「選択制・有給制・先任制」を掲げた。1つ目の選択制は、希望のない者は取得しなくてよい、2つ目の有給制は給与の100%が出る、3つ目の先任制は元の職場に戻ることを指す。加えて日教組の三原則は、育児休業制度が「自分の子供は自分の手で育てたいからという安易感におちいる危険性」（奥山 1966: 23）を回避するものとも意味づけられている。日教組婦人部が育児休業期間を1年と設定したのも、「育休中に、夫の給料だけで食べていけそうだという錯覚が起きて、自分の労働権を見失ってしまう女性もいるのではないか」（正田 2009: 13）という事態が念頭に置かれたからだ、後の時代に回想する。

このように、日教組婦人部は、育児休業制度に対する「最も遅れた教員の保育所運動を停滞させる」「合理化の一翼となる」という反対意見を乗り越えて、制度の必要性を打ち出すさいに、「労働権」の確立という見地に立ったのである。このことから、日教組は、自らの育児休業法制化運動を、労働権運動と位置づけてきた（日教組女性部編 2002）。

5. 女性の労働権確立と男性の育児

1970年代に入ると、日教組婦人部は、女性の「労働権」の保障に向けた家族責任の遂行における男女平等の必要性も提起し始めた。「婦人だけが家事労働を当然のこととして任せられている事実、働く婦人の権利侵害」(荒巻 1971 :36)として捉えなければならないというものである。

一方、育児休業法の構想においては、男性をも対象者にする議論は起こらなかった(日教組女性部編 2002: 68)。このことは、育児責任を女性にのみ押し付けるものであると、ごく少数ながらも組合員からの反発を生むことになる。この意見に対し、婦人部長の奥山えみ子は、「育児を女だけの仕事として限定するつもりは毛頭ない。(中略)しかしデンマーク等のように育児に対して夫婦交互に休暇をとるという制度ができる程、日本の政治姿勢もまた社会世論も熟してはいない」(奥山 1975: 27)と言及した。日教組婦人部は、1970年代に男女ともに育児責任を担うことが、労働権確立のために必要であると提起したものの、育児休業制度にその提起は反映されなかったのである。

男性教員の育児休業取得が可能になるのは、1991年の育児休業法成立まで待たなければならない。日教組婦人部は、女性の労働権確立を基軸に、「選択制・有給制・先任制」の三原則を据えながら、育児休業法制化を要求してきた。一方、法制化段階の国会審議をみると、「母親の手で育児をする」ことを保障すべきだという、日教組婦人部の要求とは異なる立場からの育児休業への賛成意見が述べられた。「主婦化」が進行し、性別分業が強固に構築された時代の渦中であって、男性の育児休業の制度化は組合内での主張すら困難だった。

6. おわりに

本稿は、日教組婦人部の育児休業法制化運動に着目しながら、保育所設置運動との対比の中で、女性の出産後の就労継続に関する議論を検討してきた。その際、日教組婦人部という運動体と、静岡県、高知県という2つの県教組の動向、当時の日本の「主婦化」の動向や、育児休業に関する国際的な動向との関係に着目しながら、日教組婦人部が育児休業法制化を結論づけるに至った理由を考察した。

その結果、日教組婦人部は、組合員からの「育児休業は既婚女性の退職の流れに加担する」という育児休業に対する反対論との関連において、「女性の労働権」を基軸に育児休業制度を運動方針化したことを明らかとした。育児休業制度制定段階においては、「女性の労働権」を保障するために、「選択制・有給制・先任制」という三原則が据えられており、育児休業は、保育所が完備されるまでの橋渡しと考えられていた。

女性教員の育児休業要求運動が始まって57年を経た2019年現在、女性の育児休業取得率は、83%に達する。育児休業制度は、保育所が完備されるまでの橋渡しどころか、出産後、継続的な就労が許された女性労働者の大半が取得する制度となっている。

一方、「男性育休義務化」の議論をみると、「休暇」や「職場を離れること」に対する価値観に、変化の側面も垣間見える。日教組内で育児休業への反対論を述べた北岡照子は、「職場を離れる」ことの危険性を主張したが、「男性育休義務化」においては、人口減少社会にそなえた働き方改革を希求する時代背景から、次のように主張される。「一時的にせよ担当業務を引き継ぐと会社には迷惑がかかる」という誤解があるが、引継ぎによる業務の棚卸しや仕事の属人化をやめることは、経営上の大きなメリットである(小室・天野 2020)。育児休業制度が、時代の要請を組み込みながら、今後の社会において、「ケア」と「賃労

働」の関係性にどのような影響をもたらすのかに注目していきたい。

謝辞

本稿は公益財団法人家計経済研究所の2014年度研究振興助成、および立教大学コミュニティ福祉研究所プロジェクト研究Ⅲによる助成を受けた研究成果である。

注

- 1 育児休業制度は、「育児休暇」および「育児休職」と呼ばれた時期もあったが、本報告では、「育児休業」に統一して記述する。
- 2 日教組婦人部長経験者3名、高知県の共同保育所運営経験者3名にインタビュー調査を行なった。時期は、A氏は2010年10月および2012年9月、B氏は2010年10月、C氏は2014年10月である。A氏は、1920年代生まれ、1960年代から80年代に日教組婦人部の専従職員を務めた。B氏は1940年代生まれ、1980年代から2000年代に日教組婦人部および女性部の専従職員を務めた。C氏は、1930年代生まれ、1980年代から1990年代に日教組婦人部および女性部の専従職員を務めた。三氏とも日教組専従職員の前には、中学校の教員を経験している。A氏B氏C氏ともに、質問項目の柱に、①生い立ち、②教員になったきっかけ、③日教組婦人部長になったきっかけ、④組合運動で力を入れていたことを据えた。A氏の調査は2時間を計3日間、B氏・C氏の調査は3時間を要した。
高知県の共同保育所運営経験者3名には、2019年5月に調査を行った。質問項目の柱に、①生い立ち、②共同保育に関わったきっかけ、③共同保育の運営において工夫したこと／苦労したことを据えた。調査は2時間を要した。
- 3 2010年10月、A氏へのインタビュー調査より。
- 4 2019年5月、D氏へのインタビュー調査より。
- 5 2014年10月、C氏へのインタビュー調査によると、「無給であることから規定の1年間の休業は取得できず、6ヶ月間の休業取得が多い」という情報が入っていた。

文献

- 跡部千慧, 2020, 『戦後女性教員史——日教組婦人部の労働権確立運動と産休・育休の制度化過程』六花出版。
荒巻久美子, 1971, 「家庭責任にどう対処しているか」奥山えみ子編『婦人教育労働者1 共働きのもんだい』明治図書
萩原久美子, 2008, 『育児休職協約の成立——高度成長期と家族的責任』勁草書房。
——, 2011, 「労働運動のジェンダー主流化と女性の

- 自主活動組織——英米の先行研究に見るジェンダー分析の視点と日本への含意」『大原社会問題研究所雑誌』(632): 1-17。
正田京子, 2009, 「あの時、そして今思うこと—3 教育一人間の未来を育てる労働 元日教組婦人部長 奥山えみ子さんに聞く」『女性展望』(617): 13-15。
岩本美砂子, 1997, 「女のいない政治過程——日本の55年体制における政策決定を中心に」日本女性学会『女性学』5: 8-39。
金井淑子, 1989, 「労働運動フェミニズム論—女の運動の論理」『ポストモダンフェミニズム—差異と女性』勁草書房。
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, 2014, 『20世紀の女性教師——周辺化圧力に抗して』御茶の水書房。
木村松子, 2009, 「『女子教育もんだい』(改題「男も女も。」) 創刊30周年記念 自立と平等へのあゆみ——『女子教育もんだい』運動と奥山えみ子」労働教育センター編『女も男も』114: 1-98。
——, 2017, 『戦後日本の女性教員運動と「自立」教育の誕生——奥山えみ子に焦点をあてて』学文社。
木本喜美子編, 2018, 『家族・地域のなかの女性と労働——共稼ぎ労働文化のもとで』明石書店。
北岡照子, 1966, 「『休暇制』ではなく保育所づくり育児条件の確立に全力を」『教育評論』181: 64-5
小室淑恵・天野妙, 2020, 『男性の育休——家族・企業・経済はこう変わる』PHP新書。
厚生省児童保育課, 1954, 『保育所の運営』第3回全国保育事業研究大会事務局。
日教組女性部編, 2002, 『日教組女性部50年のあゆみ——たたかいて学ぶ明日にむかって』日本教職員組合。
落合恵美子, 2005, 「世界の中の戦後日本家族」歴史学研究会・日本史研究会編『日本史講座10 戦後日本論』東京大学出版会, 159-96。
奥山えみ子, 1966, 「〈日教組〉婦人教員の育児休暇制度について」『労働経済旬報』(649): 21-4。
——, 1970, 「婦人教師の現状と日教組(婦人部)の運動」『教育評論』(248): 55-60。
——, 1975, 「国際婦人年を迎えて 改めて、婦人部活動のあり方を問う」『教育評論』(248): 26-30。
労働大学調査研究所編, 1972, 「座談会 育児休職・休暇の現状と問題点」『月刊労働組合』6: 56-63。
静教組, 1978, 『静教組三十年史』静岡教育出版社。
辻岡靖仁, 1978, 「戦後労働組合運動と婦人労働者」黒川俊雄他編『現代の婦人労働第4巻』労働旬報社。
山田綾子, 2005, 「回顧録 女性教員が働き続けるため13年に及ぶ激しい闘い」労働教育センター編集部編『男も女も』(104): 25。

