

「現在の制度充実のルーツは1965年に導入した育児休職制度」

NTT労働組合北海道総支部 執行委員長（北海道生産性本部副会長）
萩原 光典（はぎわら みつのり）氏



【略歴】

1968年生。1991年3月北星学園大学文学部卒業、同年4月日本電信電話株式会社入社。1996年全電通北海道地方本部執行委員、1999年NTT労組東日本本部本社支部執行委員、2002年同本社総支部執行委員、2004年同法人グループ総支部執行委員、2006年同北海道総支部執行委員、2015年東日本本部執行委員、2017年同北海道総支部事務局長、2021年同執行委員長に就任。現在に至る。

1. 不妊治療に関わる制度を新たに導入

NTTグループでは2024年7月から「不妊治療サポート休暇」を新設した。これはNTT労組が行った「働き方アンケート」における組合員のニーズに基づいて2024春闘の要求項目の一つとして求め、実現した。

すでに同様の制度を導入、または検討している企業もあると思うが、ここからジェンダー平等、ダイバーシティなどに対するNTT労使の営みを紹介したい。

2. 同性パートナーも配偶者と同等の制度を適用

2018年4月から、それまで配偶者＝異性であることを前提にしてきた、①結婚、休暇、出産・育児、看護・介護等にかかわる休暇、②扶養、単身赴任に伴う手当、③慶弔事項、社宅入居に関わる福利厚生制度全般を同性パートナーにも適用した。

おりしもLGBTに対する認知の高まりや、自治体がパートナーシップ宣誓制度を導入し始めるなど気運が高まってきた頃ではあるものの、この時すでにNTT労使の労働協約では「配偶者」は性別問わず「パートナー」として定義しており、労使共通の意識が熟していたからこそ実現したといえる。

3. 育児休職制度のスタートは1965年から

育児・介護休業が法整備されたのは1991年4月である。全電通、電電公社（いずれもNTT労組、NTTの前身）の労使間では、その26年前となる1965年から運用し、協約化している。少々大仰だが現在の男女平等、ダイバーシティ等に関わる仕組みづくりのルーツはここにあると言える。

電話を繋ぐ方法は1960年代の後半頃まで、時代設定の古いドラマや映画で描かれるように、交換手が手動でプラグを相手の回線に差し込み「どうぞお話しください」と繋いでいた、これに従事するのは女性を中心だった。

この仕事は熟練したスキルを要し、当時の女性労働者は結婚、妊娠、出産などを機に退職するのが慣例の中、電電公社は熟練技能が途絶えてしまわないように、全電通（組合）は女性の労働権保護の観点から導いた制度であり、1975年の教員、看護師、保育士などを対象とした法整備の先駆けになった。

なお、同時に育児時間の確保を主目的とした時短勤務制度もスタートしている。

4. 未来の生活や仕事に期待するもの

歴史の中で培われた、性別役割分業による働き方があったことは否定するものではない。その営みから課題を乗り越えてきたからこそ、今の労働環境、経済活動、社会の構築に繋がっていると考える。

働き方はフレックス制度、WEBでの会議やミーティング、リモートワークなどコロナ禍と相まって急変してきた。人に代わってAIやDX、ロボットやドローンが担う仕事も増えつつある。

これらを上手く活用して生活や仕事の仕方にバリエーションが増え、働きがいと生産性の向上につながればよいと考える。

まだ見ぬ10年、20年後、制度や技術がどんな未来を作っているのか、仕事の仕方や生活にどう作用しているのかを楽しみにしてみたい。