

特集 3

労働組合における
ジェンダー主流化の取組みの必要性かない かおる
金井 郁

● 埼玉大学人文社会科学部研究科・教授

1. はじめに

世界経済フォーラム（World Economic Forum、以下WEF）が毎年公表しているジェンダー・ギャップ指数（以下GGGI）がある。同指数は経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから作成され、2021年の結果では日本は総合指数で156か国中120位と先進諸国の中ではジェンダー・ギャップの大きさにおいて最低レベルの国、アジア諸国においても韓国や中国、ASEAN諸国よりも順位が低くなっている。経済分野（日本の順位117位）と政治分野（同147位）でジェンダー・ギャップが大きく総合順位を下げており、世界的にみて日本のジェンダー・ギャップが大きい状況は長い間改善されていない。

ジェンダー平等を推進するアクターの1つである日本のナショナルセンターである連合が、今年（2021年）初めてジェンダー主流化を今後2年間の運動方針の重点分野として掲げたことは注目される。ジェンダー主流化の概念や内容については、後で詳しく取り上げる。本稿では、従来の連合のジェンダー平等への取組みを整理し、ジェンダー

平等を達成する上での課題を検討し、「ジェンダー主流化」という手法を導入する必要があることを指摘する。

2. 連合のジェンダー平等推進の取組みと課題

連合の男女平等推進の取組みは、3つのレベルが考えられる。第1に、ジェンダー平等につながるような国の政策形成の主体としての役割がある。労働時間規制や同一労働同一賃金規制、女性活躍推進法、パートタイム労働法などジェンダー平等にかかわる施策について、連合の方針を決定したり、各省に設けられている審議会の中で、労働者代表として委員として参加して、そこで諮問されたものに対して答申するという形で国の政策形成プロセスにかかわる役割である。第2に、各職場でのジェンダー平等を達成する主体としての企業別労働組合を間接的に束ねる連合の役割が挙げられる。連合方針と傘下組織の方針のすり合わせや、各企業・労働組合の労使関係における人事制度等、ジェンダー平等政策を推進するアクターとしての企業別組合に対して構成組織を通じて情報提供やジェンダー平等に向けた行動変容の促進を行うこ

となどが考えられる。第3に、連合本部、連合傘下の組織における男女平等参画の推進である。

連合では労使自治の原則から労働組合組織における女性の参画を達成すれば、ジェンダー平等政策の政策形成主体としての連合の役割と各職場のジェンダー平等は（自動的に）達成すると考えられているように見える。そのため、連合が具体的に目標数値などを掲げて遂行する男女平等参画政策は、役員における女性比率などである。

こうした取り組みは、以下の点で課題がある。まず女性組合員は「女性固有の利害」を表明し、男女組合員および労使が対等に交渉することが前提となっている。しかし、ジェンダー化された職場慣行の中での「女性固有の利害」とは何かを考えると非常に難しい問題をはらむ。金井（2007、2011）で論じたように、ジェンダー規範を内面化している組合員の意見を集約し組合政策に反映することは、女性・非正規労働者／組合員が「家庭責任」を負うというジェンダーによる役割分業から生じる「実際のジェンダーニーズ」¹に沿って制度設計することになり、女性・非正規労働者の「実際のジェンダーニーズ」への応答を通じてジェンダーが行為遂行（Don H. Zimmerman、1987）され、現在の男女の役割分担を改めジェンダー平等を追求する「戦略的ジェンダーニーズ」が見えにくくなってしまいう可能性がある。つまり、女性組合員が家庭責任を偏って負っている現状を前提とすると、その女性組合員のニーズは残業をしないことや転勤をしないことを求めるという意味で、企業拘束性を基準に処遇の高低や昇進上限を変える雇用管理区分を肯定するものとなり、中核的な正社員の企業拘束性を低めることが女性組合員の

ニーズとして表出されにくい。もちろん、女性正社員組合員が中核的な正社員の労働時間を短くするというニーズを表出する可能性はあるが、中核的な女性正社員の数はそもそも少ないという現状がある。

そこで労働組合では、実際のジェンダーニーズと戦略的ジェンダーニーズを整理しながら組合政策に反映していく必要がある。中核的な正社員の企業拘束性を引き下げることが戦略的ジェンダーニーズを満たすことにつながると考えられるが、それを自覚的に顕在化させる仕組みとして、ジェンダー主流化という手法がある。ジェンダー主流化とは、一見、ジェンダー中立的に見える一般政策がどのように男女に異なる影響を与えているのかを分析し政策形成過程に反映するもので、ジェンダー影響分析を通じて、あらゆる分野におけるジェンダー格差を浮き彫りにし、その分析に沿って予算や資源を再配分し、ジェンダー格差を是正することがジェンダー主流化の目的（申、2015）となる。

3. 労働組合におけるジェンダー主流化

(1) ジェンダー主流化とは

まず、ジェンダー主流化とは何かについて、簡単に概観する。1995年に開催された第4回国連世界女性会議（通称北京会議）で宣言された北京行動要領で、政府は「すべての政策とプログラムにジェンダー視角を反映させなければならない」（パラグラフ38）とされ、さらに政府は「政策決定される前に、その政策が実行されたならば男女

1. モーザ（1996）によると、戦略的ジェンダーニーズを満たすとは「女性が男性と平等の地位を得ると言うことであり、現在の男女の役割分担を改め、女性が置かれている従属的地位を覆す」ことである。一方、実際のジェンダーニーズは「女性が社会的に受け入れられている役割を通して気づくニーズで、女性の従属的な立場を変えようと挑戦するものではない」とされる。

それぞれにどのような影響を与えるのかを検討しよう」と(パラグラフ240)しなければならないとされた。国際機関によるジェンダー主流化の定義の若干の違いについては申(2015)が整理している²が、ジェンダー主流化とは最低でもジェンダー影響調査をすることで政策のジェンダーに与える影響を可視化することを求めている。

北京会議以降、ジェンダー主流化は、国家の政策形成プロセスへの反映として実践が積み重ねられてきた。例えば、欧州では北京会議の2年後の1997年に欧州雇用戦略(EES)を策定した。このEESの雇用戦略の4つの柱—雇用可能性、起業家精神、適応可能性、機会均等の下で、EU参加各国の行動計画を策定する際の共同ガイドラインがジェンダー主流化に従うものとなった(Rubery, 2005)。Rubery(2005)は、EESとジェンダー主流化が、加盟国の実際の政策にどの程度影響を与えているのかを評価するのは難しいというが、少なくとも政策のインフラと実践に何らかの影響を及ぼしていることを指摘する。

金(2015)によると、韓国では、2002年の改正「女性発展基本法」により、「国および地方自治体は所管政策の立案・施行の過程において、当該政策が女性の権益と社会参加などにあたえる影響を事前に分析・評価しなければならない」とした政策の性別影響分析評価規定が新設され、2012年からは「性別影響評価分析法」が別途施行されている。2006年には国家財政法にジェンダー予算に関する条項が新設され、ジェンダー予算を「予算

が性別に及ぼす影響を分析し、両性平等を推進させるよう、予算を編成・施行する制度」と定義している。この法律に基づいて、2010年からはすべての政府政策予算に対して、ジェンダー予算・決算書の作成、提出が義務付けられたという。こうした韓国の事例を、申(2015)は法律型、中央政府主導型と位置付けている。

欧州やアジアの国家による先行事例に関する研究が蓄積され、ジェンダー主流化のためのツールとしては、ジェンダー統計、ジェンダー予算・決算の制度化、政策のジェンダー影響分析評価が必要で、そのツールをいかに構築するか、課題が把握されるようになっている。また、ジェンダー主流化が機能するためには、安定的な制度的措置として、ジェンダー主流化政策を総合的に担当できる専門部署および人員が不可欠とされる。各国の事例を見ると、権限や資源を備えている省レベルのマシーナリーを設置した韓国やフランス、ギリシャ、内閣・省庁別の委員会を運営している台湾、スウェーデン、フィンランド、特定の雇用サービスなどの分野のみでジェンダー主流化を行うギリシャ、ドイツ、デンマーク、オーストリアなどその方法はまちまちである。ジェンダー主流化は、その国の政策決定過程に新しい転換をもたらすことになるため、十分な資源を有していないと何らかの影響力を及ぼせない(申, 2015)ため、どのような制度的枠組みを設計できるかも重要である。

2. 1997年の国連経済社会理事会(ECOSOC)の定義では、「ジェンダー視点の主流化とは、あらゆる領域・レベルで、法律、政策およびプログラムを含むすべての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が永続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策決定とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な時限にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである」(申キョンの翻訳による)とされる。欧州評議会は「政策プロセスの(再)組織、改良、開発と評価であり、ジェンダー平等視点が通常政策立案に関係している行為者によって、すべてのレベルにおいて、そしてすべての段階において、全ての政策に取り入れられるよう(するものである)」(申キョンの翻訳による)と定義されている。

(2) 労働組合におけるジェンダー主流化

このように国の政策についての実践が蓄積されてきたが、労働組合でもこうしたジェンダー主流化に取り組むことがジェンダー平等を達成するためには重要である。ジェンダー主流化という手法をナショナルセンターや産別組織、単組それぞれのレベルで導入することで、国や産業レベルでの取り組み、職場での労使の取組みが男性と女性にどのような影響を与えるのか可視化ができるようになる。可視化することで、ジェンダー平等を目指すうえでの課題が新たに認識され、それを次の政策や取り組みに生かすことも可能となる。

具体的な方法としては、日本の労働組合には春闘の取組みが慣例化されているため、例えば、春闘要求についてジェンダー影響調査を単組レベルで行い、産別組織やナショナルセンターで集約し、

評価するなどが考えられる。賃金・人事制度の改正を交渉するのであれば、その改正によって男性、女性組合員にどのような影響を与えるのかを可視化するのである。このようなジェンダー主流化を行うためには、ツールの開発も不可欠である。ジェンダー統計を整備し、政策のジェンダー影響分析を行い、評価する方法が確立されなければならない。例えば、同一労働同一賃金施策のジェンダー影響調査を行うためには、雇用形態や性別、職位、勤続年数、部門といった属性だけでなく、その労働者が転勤や残業をどの程度行っているのか、どのような職務を遂行しているか（ほかの人との職務の同一性）と賃金の関係を判断できなければならない。

労働組合でジェンダー主流化に取り組むことで、ジェンダー平等の実効性が高まると考える。

引用文献

- 金井郁「パートのユニオンリーダーと組合参加—小売企業におけるパート組織化の事例調査をもとにして」『社会政策学会誌』、17号、2007年
- 金井郁「非正規労働者の処遇改善と企業別組合の取り組み—ジパングレットエンダーへのインパクトに着目して」『大原社会問題研究所雑誌』633号、pp1-19、2011年
- 金京姫「ジェンダー主流化再考—韓国的事例」（キムミジン翻訳）『ジェンダー研究』18巻、2015年
- 申琪榮『『ジェンダー主流化』の理論と実践』『ジェンダー研究』18巻、2015年
- Jill Rubery “Reflections on Gender Mainstreaming: An Example of Feminist Economics in Action?” *Feminist Economics*, 11:3, 2005
- Don H. Zimmerman “Doing Gender”, *Gender & Society*, Vol. 1 No. 2, 1987