

次世代ユニオンリーダーに聞く(国際研究編)(10)

早稲田大学 社会科学総合学院・教授 ^{しのだ}篠田 ^{とおる}徹

女性役員のリーダーシップ分析に肝要な彼女たちの権力理解

前回、これまでの問題整理を行い、Gill Kirton と Geraldine Healy が編んだ *Gender and Leadership in Unions* には、なお三つの必読章があることを説明した。

今回はその中で筆頭に並ぶ、Gill Kirton and Risa Lieberwitz 「第五章 パワー、エンパワーメント、女性のリーダーシップ言説 (Power, Empowerment and Women's Leadership Discourses)」(四七～七二頁) を読む。

この章は、英米の女性組合員や組合役員が、リーダーシップとそれにとって重要な概念の一つであるパワー、すなわち権力について、どう理解しているかを、聞き取りを中心とした経験的知見に基づいて分析している。

ここで重要なのは、リーダーシップや権力についての見方というのは、個々人のそれであると共に、集団的なそれでもあるということである。そしてここにはその個人と集団が属している社会関係のありように大きく作用されるものであるという視点がある。

したがって、女性役員のリーダーシップの考察は、リーダーシップや権力に関する彼女たちの考え方、上記の認識に基づけばジェンダー化されたそれから始めるのが適切とされる。

それゆえ、この章は、女性役員の実際のリーダーシップのありかたや権力の行使の仕方ではなく、それらのことに関する彼女たちの「心の内」を探ることに向けられる。

権力と女性のリーダーシップの関係

まずリーダーシップの分析には、権力とは何かという話から始めねばならない。リーダーシップに権力が付きものであることには、大方異論のないところであるが、それがどう理解され、行使され、またそれらが誰によってどんな目的でなされるかが大事なのである。

またリーダーシップに関する検討のなかには、しばしば権力とは付与されるものであり、したがって権力とは高い地位のことを指すかのように理解するものがある。けれども例えば労働組合のリーダーシップとは、いくつものレベルにわたっており、それはまた組合員との相互行為のなかで行使されるものである。したがって権力がトップに立つ者に与えられるといった個人主義的なリーダーシップ観では、しばしばこの広範な社会関係のなかにある権力の側面というものを見逃してしまう。そしてこの社会関係のなかにある権力

とは、非常に入り組んだ形でさまざまところに埋め込まれており、また当然そこに根を張る性別役割分業や人種主義に影響されており、結果としてリーダーシップをめぐる言説やその実践を左右することにもなる。だからこそ女性のリーダーシップを分析するためには、こうした特定の形で構成された関係性の網の目のなかで形成された彼女たちの権力観というものを見ておかねばならない。

こういう認識を踏まえて、本章の著者たちは労働組合における女性の権力を検討する分析枠組みとして非常に有用だと考えるブラッドレーの「ジェンダー化された権力資源の形態」の議論に依拠する。

社会関係的権力観

ブラッドレーは権力を、「社会的相互行為のパターンをコントロールする力」という風に広く定義する。これに従えば、ジェンダー化された権力とは、ある性が他の性の行為や行動をコントロールする力という意味になる。本章筆者たちは、さらに次ページの表を提示し、その優位性についても述べている。

まずはジェンダー化された権力に関して、十もの側面を指摘し、またそれらがそれぞれに異なる仕方でもリーダーシップのありように関わってくることを示唆する。この多面的な視角に加えて、ブラッドレーは、これらの側面のハイブリッド的な使い方によっては、女性は男性支配的なこの権力関係に抵抗ないし抵抗するリーダーシップを行使することも可能であることを提示している。

こうしたブラッドレーの権力観は、単に個人がその多寡を競う個別的な権力資源観ではなく、特定の社会関係と機構に埋め込まれた権力パターンを想定しており、この点が同様の視点に立つ本章の筆者たちにも魅力を感じるところとなる。

この社会関係的権力観はまた、当然それらの関係性の変容次第で権力関係も可変的であるという、その集合的な動態性においても本章筆者を魅了する。

それは、表を一瞥すれば一目瞭然で、ジェンダー化された権力関係を等高線と見立てれば、部分的な張り出しや後退によって、他の部分もそれに影響される状況が想定されることになる。つまり、さまざまな会合や集会など社会的相互行為が繰り返される労働組合の日常活動のなかで生産されるまた再生産されるジェンダー化されたリーダーシップをめぐる言説と実践に変更を加えるには、さまざまなアクセスポイントがあり、それらに個人の嗜好や選択でアットランダムに接近するのではなく、女性たち（時には男性も含め）が連携して集合的かつ多面的な努力を通じた関係性の変更を加えるなかで、こうした接近を戦略的に行うことが可能であり、また重要であることを示唆していて、この点は、本章筆者たちのアプローチや主張とも重なるところである。

この点を、本章筆者たちは、女性のエンパワーメントという場合に即して説明している。これは、本書の編著者を含むフェミニスト研究者がとりわけ強調することだが、彼女たちが女性のリーダーシップという場合は、それは個人のそれよりも集合的なそれであり、社会運動やその組織における集団としての女性の「エンパワーメント」が重要な焦点になる。

したがってフェミニストたちが権力やリーダーシップへのアクセスを論ずる場合、それは個々の女性が立身出世的な自身のためのそれよりも、集団としての女性がブラッドレーが挙げたさまざまな権力へのより公平平等なアクセスが可能になるようなジェンダー化された社会の変革に向けたそれとして考えられている。

ただここには、従前の集合的エンパワーメントの取り組み方とも異なる面がみられる。例えば、これまで英国のアフリカ系女性組合員のエンパワーメントが、主に政治的な側面で取り組まれてきたのに対して、ブラッドレーのモデルに依拠すれば、さまざまな権力ならびにリーダーシップへのアクセスポイントを有機

表 ジェンダー化された権力資源の形態（百十一頁、表五、一）

〔権力形態〕	〔資源〕	〔ジェンダー的側面〕
1. 経済的権力	不動産、収入、所得	男性は普通女性より稼得し、家庭における主要な稼得者である。
2. 地位的権力	上下関係によって達成された権威（雇用者、管理者、監督者、組合指導者、家長など）	垂直的性別分離のため女性はほとんどの組織においてより高位での過少代表の状態にある。
3. 技能的権力	専門性、スキル、能力	男性的職務は一般的により価値あるものとされ、高度なスキルを要するとみなされる。
4. 身体的権力	強靱性、男性性	男性の身体的権力はいまなお何らかの職務における男性支配の潜在的な拠り所である、それは家庭においてもあてはまる。
5. 象徴的権力	意味を構築するために用いられる機構へのアクセスやコントロール（コミュニケーションのためのメディアや会議の議題など）	男性が操作するイメージや文言を通じた雇用関係の標準的表現。
6. 集合的権力	ネットワークや利益集団などを動員する力	労働組合やその意思決定構造における男性支配。
7. 個人的権力	性格、カリスマ性、経験、表現の力量	個々の女性はこれらの資源を男性支配に対抗するためや地位的権力を獲得するために用いる。
8. 性的権力	女性性、男性性	女性は性的資源を彼女たちの権利行使のために用いることができる。男性もまた女性によるセクシャル・ハラスメントに抗するために性的権力を用いることができる。
9. 家内的権力	家庭財・材や家事的スキルや専門性	家内資源に対する女性の統制権は女性に相当の家庭内権力を与える。
10. 政治的権力	意思決定を行う役割や地位や連携やネットワークへのアクセス	女性は政治的資源を地位的、集団的、技能的権力を獲得するために用いることができる。

出典：Bradley, H. (1999) Gender and Power in the Workplace, Basingstoke: Macmillan

的に繋げながら、女性を含む周辺化された多様な集団が、その多様性を包摂する社会諸制度構築へ向けた集合的な取り組みとして構想することができる。

日本への含意

本章はこのあと、このブラッドレーの「ジェンダー化された権力資源の形態」の指標にもとづいて、実際にインタビューした英国女性組合員の権力観の分析に入っていくが、紙幅の関係から、それは次回に紹介するとして、ここまでの議論について、日本への含意を少し述べたい。

これは以前にも述べたことであるが、日本の労働組合における男女平等参画をめぐる議論では、権力について語られることは少ない。これはいい悪いは別として、何か物足りなさを感じるころではあった。

とはいえ、日本の、特に労使関係や労働の問題については、階級的視点からの権力論は最近は少なくなってきたとはいえ、以前は盛んに行われていた。ただそこには、三井三池争議での「総資本対総労働」といった言説に見られるように、かなり大味な話がスローガンの的に語られることが多かった一方、他の分野は別として、ここでは丁寧な分析に基づいた人びとの生活全体にわたる日常的な権力論というものは、なかったとは言えないが、あまり流布しなかったように思う。

そういう意味で、今回紹介した社会関係的な権力論とそれをめぐるブラッドレーの指標は、ジェンダーの問題に限らず、労働をめぐる権力分析に非常に有益な示唆を与えると思う。

確かに、今回も指摘があったように、権力論というのは、それこそ「権力者」のふるまいに焦点があてられがちで、日常生活のなかに埋め込まれた権力関係というものは、なかなか意識されることがないのも事実だが、そういう分析視角が研究の上で重要なことは勿論として、実際に状況を変えるという実践的な場面においても、そうした問題意識は大事なものと考えて。

そういう意味では、男女平等参画の更なる推進を検討する組織や人びとは、一度このブラッドレーの指標に基づいて、それぞれの職場や家庭、企業や地域の「ジェンダー化された権力資源」の具体的なありようを、ブレインストーミングのような形で抽出し、それを空間ごとにマッピングして、お互いの関係や結びつきを考えてみるのもいいかもしれない。

次号の特集は

「観光産業の現状と労働組合の取り組み（仮題）」の予定です。