

## 次世代ユニオンリーダーに聞く(国際研究編)(11)

早稲田大学 社会科学総合学術院・教授 しのだ 篠田 とおる 徹

### はじめに

日本の労働組合員一千万のうち、七百万を組織するナショナルセンター連合の芳野会長は、史上初の女性会長に就任した昨秋、連合の運動をジェンダー平等にシフトすることを宣した。

この意義は少なくない。まず日本におけるジェンダー平等促進という観点に立てば、転換期を迎えているとはいえ、なお政治経済、社会文化のあらゆる領域で無視できない日本の企業社会に制度的に埋め込まれている日本の企業別組合は、戦略的要地であるといっても過言ではない。連合は、少なくとも組織的な意味で、日本の企業別組合全体に影響力を行使できる立場にある。

またさまざまな点で、地球的規模で進行する労働運動再活性化の課題を共有する日本の労働組合運動とそれを牽引する使命を負う連合にとって、ジェンダー平等促進は労働運動再活性化の重要な契機になる。

この二つの観点からだけでも、日本の労働組合におけるジェンダー平等促進は、上記の重要な目標を達成するための戦略的な視点で検討される必要がある。

こうした問題意識から、本連載はこの間、英国の労使関係ならびに労働組合研究の分野で、ジェンダー平等促進の立場から精力的に議論を展開してきた Gill Kirton, Geraldine Healy が編集した *Gender and Leadership in Unions* を読んでいく。

### 職場レベルの女性役員

今回は前回予告したように、Geraldine Healy and Mary Gatta「第七章 組合変革にむけた女性の取り組み (Women Working towards Union Transformation)」(一一〇～一四〇頁)の議論から学ぶ。

この章は、次の三つのテーマをとりあげている。第一に、組合の職場委員の役割、第二に、女性組合員の増大が職場レベルの組合組織に対してもつ意義と重要性、第三に、女性の職場委員を増やすための組合戦略である。本章はこれらのテーマを、次の視点から探求する。すなわち、果たして女性組合員の増加は、組合にとって質的な変革の契機となるものであるのか、それとも単に組合の量的な拡大のみを意味し(現状維持)、かならずしも構造的な組合変容をもたらすもの(変容)ではないのかという点である。

これらの概略を踏まえて、以下この章を、冒頭示した日本の文脈からも重要と思われる部分をかいつまんで読んでいく。

## 職場レベルにおけるジェンダー平等促進

まず本章が冒頭で強調するのは、労働組合におけるジェンダー平等促進にとって、「職場レベルが大事だ」という点と、「組合活動の内容にジェンダー平等」を導入するという二点である。

したがって、前者の点から職場レベルの役員が問題になり、また後者の点からは、女性組合員の存在や活動が組合活動の内容にいかなる変化をもたらすかということが問題になる。そして両者の目標は、組織や活動において広範囲にわたって女性にとって近接的で親和的な組合にすることになる。

これらの強調点と目標は、日本の組合におけるジェンダー平等促進の現状に鑑みても、充分受容できることがらではないかと考える。ただ一言申し添えれば、これまでの日本の議論が「上級」役員選出に傾斜しがちであったことは確かで、職場役員の問題は必ずしも十分取り上げられていなかったように思える。もっともこの問題は、ジェンダー平等や女性に限った話ではなく、意思と人員、さらに育成という多面において職場レベルの役員不足は、この間現場で問題視され、諸種のたゆまぬ努力がおこなわれながら、それが調査研究の点で、必ずしも具体的な検討課題として突っ込んだ議論となってこなかった背景にも留意すべきだろう。

前述の導入に続いて、本章次節では、欧米ではこの間職場レベルの役員の性格や機能について議論を重ねてきたことが、一九八〇年代から二〇〇〇年代の文献を整理しながら紹介されている。このなかでは、例えば英国における職場委員にしばしばイデオロギー的に特徴的な傾向が見られるのに対して、米国ではそれが無いことなどは、戦後日本の職場レベルにおける労使関係や労働運動の歴史を振り返ってみた場合、さらなる比較分析が可能で大変興味深い。

とはいえこの節で著者たちが強調するのは、こうした職場レベルでの役員研究（有給、無給含め）においてジェンダー視角からの分析がない、つまりそうした視角の無視ないし軽視がみられた事実である。

ただこの点で興味深いのは、こうした学術的な現状分析の不在がありながらも、組合自体はジェンダー平等促進の観点から、女性役員の育成について推進の態度を明確にし、またこの間の労働史研究をはじめ、これまでジェンダー平等促進にかんする職場レベルの女性役員の貢献が幾度となく明らかにされている状況がある。

そこで著者達は、職場レベルの交渉でジェンダーをはじめ平等に関する項目がより多く導入されることで、この点からの職場レベルでの女性役員の関与の仕方について、その傾向や性格の分析や整理が進むだろうとの認識から、入手できる資料のなかから、ナショナルセンターのTUCの調査結果を示す。

これによると、一般的な平等推進やワークライフバランス、男女間の雇用平等、同一労働同一賃金、女性に対するハラスメントやいじめ、養育介護への配慮、セクシュアリティの違いによる差別をなくすことに各組合が努力するよう政策的に推奨する一方、その成果は必ずしも期待した通りの結果にはなっておらず、障がい、年齢、移民といった特性の有無による差別の解消については、その優先順位も相対的に低く、当然成果も芳しくない。

こうした結果から、本章の著者たちは、この節の最後で、英国、米国共に、組合には男と女の互いに隔てられた「二つの世界」が依然として存在することを示唆している。

上記の交渉事項とその成果については、日本でも検討することは非常に有意義なことと考える。ただ最後の部分で指摘された「二つの世界」についても、日本の場合、古くは婦人部と呼ばれ、現在も別称で事実上存在する「女性」の世界が、職場レベルの各種の平等促進あるいは差別解消に関する交渉にどのようにまたどの程度関与しているかを含めて、組合世界における存在のありようについて比較検討することは有意義

と考える。

## 職場レベルにおける女性組合員

こうした職場レベルにおける役員を含む交渉関与になお多くの課題を抱える現状を認めながらも、本章著者たちは、本書に基づいたインタビュー調査の結果に基づいて、職場レベルでの女性の存在の可能性、とりわけ単なる量的組織維持や拡大のみならず質的な組合変容という観点からの女性の積極的な役割に対する期待を、次節において示す。

それは例えば、女性の存在は組合にとって特別の意味を持つか、そして女性は組合の各種会議で発言しているか、また特定の課題についても同様のことがいえるか、さらに組合運営に役員として関与しているかという質問に対して、英米両国の女性組合員ともに四分の三前後がイエスと答えていることでも示されている。

ただ同時に、個々の課題についても女性の存在は有効といえるか、さらに組合運営に役員として関与しているかという質問に対しては、英米両国の女性組合員ともにイエスが半分前後に下がることで、その課題も示唆されている。

さらに聞き取った四人に三人前後が肯定した組合関連あるいは関係する会議での女性の発言実態については、ジェンダー平等の観点と同時に、それが組織や会議それぞれで違うことも、聞き取った女性役員の経験談から明らかにされている。ここで興味深いのは、女性は会議に参加する場合、その時間を無駄にしたいくないという思いから、積極的に発言する傾向があるという点だ。これは男性の態度がそうではないということの意味している訳ではないが、筆者の日本での経験値からいっても頷けるところがある。

さらに興味深い点は、聞き取り調査で女性が組合に持ち込めるものはきわめて有用と考え、またその理由に女性の労働生活環境を挙げている点である。

まず女性活動の有用性であるが、聞き取りに答えた職場での役員を経験した女性は、女性が明らかにこれまで男性が行っていたのとは違うやり方で事に当り、それはしばしば紛争解決に際して非常に有用であったりする。また組織の問題についても、その解決の仕方は非常にバランスが取られており、より有効な解決がもたらされるという認識を明らかにしている。

そして彼女たちはこの有用な活動の理由を、女性が職場や家庭で日々行っている生活実態に求め、ここでの多重で過重な役割と負担は、そこでよりバランスの取れた有効な仕方での対処に長ける機会となり、こうした日々のいわば鍛錬が前述した女性の組合でのより有用な活動を可能にしていると考えている。つまりジェンダー平等を求める彼女たちの環境が、ジェンダー平等促進を含め、女性の職場レベルでの組合活動をより有用なものにしているということになる。この点は、おそらく日本を含め、多くの場所で同様なことが見られるのではないだろうか。ただ例えば日本の現状を見るにつけ、それが自覚され、いわば戦略的に捉え返され、ひいては職場レベルの組合活動における女性の有用性を活用する政策的なレベルにまで至るには、なお時間を要すると思われる。

もっとも職場レベルの組合役員にとって、組合活動に関していえば、その積極的な参加者が男女のどちらかということよりも、どちらでもいいからとにかくより多くの人びとに組合活動に関与してほしいという意見もある。もちろんこれとならんで、女性、それもフェミニスト的な考えや立場を取る者を好む女性役員もいる。さらに男性役員にもいろいろな人びとがおり、一概にどちらがどうということはいえないし、それは女性についても同様であるという意見もある。ただいずれにせよ、職場レベルでのジェンダー平等促進に