

次世代ユニオンリーダーに聞く(国際研究編)(12)

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

これまで Gill Kirton, Geraldine Healy が編集した *Gender and Leadership in Unions* を通して、英米の労組における男女平等参画に関する実態とそれをめぐる議論に多く学んできた。今回はこの学びに基づいて、日本の労組における男女平等参画のこれまでとこれからについて、一つの見取り図を示したい。

英国型と米国型

まず、この間英米比較において学んだことのなかに、英国におけるフェミニスト労働運動の存在と米国における不在という顕著な対照がある。

より正確に言えば、それは相対的なものであり、完全な有無かどうかは定かではないが、いずれも特徴的であることは間違いない。

もっともこの問題は、フェミニスト労働運動そのものだけを見ても、議論は十分ではない。

それがどこから来ているか。別の言い方をすれば、なぜ英国はフェミニスト労働運動の存在感が顕著で、米国はそうではないのかという理由を考えねばならない。

英国の場合、Kirton と Healy が編んだ本に、その由来に直接言及した箇所はなかったが、関連した複数の文章からうかがえるのは、やはり社会主義の影響であろう。

ここでいう社会主義は、英国が少なくともその形成発展に二世紀はかけたこの国独特のものだが、少なくとも社会主義的なイデオロギーが英国の労働運動にいまなお影響力を保持していることは確かであろう。

したがって英国のフェミニスト労働運動は、左派的あるいは階級的な要素を強く含んでいると考えられる。

これに対して、米国の場合、フェミニスト労働運動の影が薄い、或は影響が見られないというのは、それすなわち米国労働運動における女性の存在感や役割が小さいことを意味しない。

実際、一九世紀の産業革命期以来の繊維産業や今日のサービス産業での女性組合員の活躍をはじめ、米国労働運動史への女性の貢献を除いた場合、米国労働運動史を綴ることは不可能である。

ただ彼女たちの運動には、英国におけるように、男女平等参画を、政治経済体制あるいは社会文化レジームの変革の文脈でとらえる傾向は明らかに少ない。

もちろんそうした主張が個別にない訳ではないと思うが、それが例えばジェンダー平等の問題として集

団として語られることはあまり見られないことは、Kirton と Healy が編んだ本のなかで何度も言及されてきたことである。

つまり、英国では労働組合における男女平等参画の問題が、女性という集団の政治経済的、社会文化的な権力の問題として捉えられ、この権力関係の変更を求める傾向が強い。

これに対して、米国では、労働組合における男女平等参画の問題は、これをあくまで個人の尊厳の問題として捉え、人権の立場から個別にその侵害や抑制に抗う、あるいはこの立場から女性の活躍の場の伸長や環境の改善を求める傾向が強いと理解してよかろう。

とはいえ、英米における女性たちの組合における実際の要求や成果を見比べた場合、成果や結果においては上述した対照性はあまり意味を持たない場合も多々あることも予想される。

とはいえ、こうした違いが、労働組合における男女平等参画推進のアプローチに反映されるであろうこともまた予期されることである。

日本版英国型としての戦後婦人労働運動

では、この労働組合における男女平等参画推進に関する英米型の二類型を日本にあてはめてみた場合、どのようなことが考えられるだろうか。

以下はあくまで試論に過ぎないし、そもそも先の英米型の枠組み自体、なお議論の余地があることはいうまでもない。ただこうしたいわば参照点を設定し、そこから示唆される日本の経験に対する含意を検討することは、日本の労働組合における男女平等参画の推進にとって必ずしも無意味なことではないだろう。

この点について、筆者はすでに漠然とはあるが、ひとつの見取り図的なイメージをもっている。それは、戦後日本の労働組合における男女平等参画の歴史は、あくまで日本の文脈ではあるが米国よりは英国的な特徴を反映したものではなかったかと考えており、またポスト戦後とここではあえて表現するが、一九九〇年前後以降の日本の労働組合における男女平等参画推進は、これもまた日本の文脈においてではあるがより米国的な特徴を帯びてきているのではないかという仮の見通しを持っている。

繰り返すが、これらの見取り図や見通しはあくまで仮であって、直感に近いが、その根拠を強いてあげれば、これまで長年多分に冗長にはあるが、貯めてきた日本の労働組合、労働運動の経験知であり、その意味では、筆者なりに日本の労働運動史の理解に基づくものではある。

これらの経験知から、先の見通しを今後確かめる意味で、その重要性を疑問の形で示しておく、例えば、戦後日本のフェミニスト労働運動の理論的支柱の一人であった竹中恵美子氏は、なぜ、またどのようにマルクス主義的議論を展開することになったのか。

なぜ戦後日本の労働組合における男女平等参画推進の中心となった婦人運動は電信電話、教員など官公労、運輸、金融でより存在感を示したのか。この点は、今あげた産業同様、女性の割合が相対的に高かった繊維産業の婦人部活動と比較した場合、先の英国型の観点からより特徴的な点が指摘できるだろうか。もしそうであるならば、それは繊維産業の労組に比べて前述の官公労においてより顕著であった社会主義や体制転換といったイデオロギー的な影響が作用しているのであろうか。

さらにいえば、労働運動と労働行政が両輪となって、日本における男女平等参画推進を牽引することとなった占領軍の女性政策とはいかなる思想的、人的系譜を持つものであったのか。

この点、例えば、占領軍官僚のニューディーラーたちに関していわれる、米国での不十分な改革を日本でもより積極的に展開する意図を持っていたかどうか、また戦争中米国で進んだ男女平等参画が戦後逆転する

経緯とそれはいかなる関係にあったのかに関心がわく。これは、英国型の男女平等参画が米国型を媒介して日本で展開されるという興味深いプロセスの有無と合わせて、大いに調べてみたいところである。

もちろん、これらの疑問やその答えは、専門家の間ではすでに周知の事実であるかもしれないので、その人びとからは笑止千万な話かもしれないが、この連載で前から何度も言及しているように、そろそろ戦後日本の労働運動における男女平等参画推進の歴史の包括的なふりかえりが必要な時期が来たと考えるので、その際に色々と教示を得たいところである。

日本版米国型としてのポスト戦後婦人労働運動

他方、一九九〇年代前後以降、今日に至るまで、そしておそらく今後もしばらく続くであろう日本労働組合における男女平等参画の推進の形は、前述の類型ではより米国型に近いものではないのかという見通しであるが、これには、歴史的な経緯とそれに影響された現状の理解が背景にある。

まず一九九〇年代以降、日本の労働組合における男女平等参画を推進することになったのは民間セクターの企業別組合である。それは、基本的には人権問題として制定されることになった一九八〇年代後半以降の男女雇用機会均等法を基本とする女性の選択的かつ個別的な職場進出が、やがて女性組合員と組合役員の増加をもたらしたことと、脱イデオロギーの傾向が強い企業別組合における女性組合員の自然増と、それともなう企業ガバナンスの観点からどちらかといえば女性役員の量的拡大が求められた経緯から、そのプロセスやアプローチは、より米国型の特徴を有すると考えられる。

また前世代との違いとして、これ以降の世代、とりわけ近年の若年層は、男女という枠組みにこだわらずより個性重視の多様性感覚を兼ね備え、職場でも組合でも、集団としての女性の権力拡大という発想は一般的ではないし、またそもそも権力関係から男女平等参画を考えることも少ない。そしてこうした傾向に今後大きな変化が見られる兆しはなお存在していない。

では、もし日本の労働組合における男女平等参画が、米国型のフェミニズムではなくヒューマン・ライツに基づくアプローチの方向で今後も進むとすれば、その促進にあたって今後いかなることが求められるであろうか。

それは、ジェンダー、性別のみならず、人種、民族、セクシュアリティ、年齢など、あらゆる社会的範疇にこだわらず、すべての人が自らの意思でもって持てる力を発揮できる働き方や生き方ができる職場や社会を実現する目標を共有するユニバーサリズムへと、現在の男女平等参画の推進を発展させることであろう。

そして労働組合の女性組合員や女性役員は、こうした発展を促進する中心的役割を果たす集団として、自己認識を新たに、同じ目標を共有する他の社会的範疇の集団との連携活動を強めていくべきであろう。