

一橋大学大学院社会学研究科 フェアレイバー研究教育センター発足と 本誌連載スタートのお知らせ

フェアレイバー研究教育センターは、労働組合やNPOと連携しながら、実証的かつ参加型の研究教育活動を行なうことを目的として、二〇〇七年三月に一橋大学大学院社会学研究科内のセンターとして発足しました。

私たちは、格差社会の拡がり、非正規雇用労働者や外国人労働者の増加、少子高齢化の進展、さらには「労働ビッグバン」と言われる労働市場流動化政策による働く者を取りまく状況の変化をふまえ、フェアレイバー（公正な労働）を求め、労働運動の新たな方向性を提言します。アメリカなど海外のレイバーセンターに学びながら、社会に開かれたセンターをめざします。設立にあたってご支援いただいた国際労働研究センターの発展的解消にともない、同センターが担っていた活動のうち、本誌『労働法律旬報』への論文連載（本号よりスタート）や定例研究会などは当センターが引き継いでいきます。以下の三点を柱において、活動を推進します。

(1) コラボレーション（連携・協力）

積極的に労働組合やNPO、社会運動の実践家たち、労働者、市民、研究者、メディア・ア

クティブリストなどとコラボレーションを進め、交流ネットワークを形成していきます。

(2) リサーチ（調査研究）

国内外の研究者、労働運動に関わる実践家たちとともに、アクション・リサーチ（参加型調査）や研究活動を進めていきます。

国内外の労働運動や労働問題、労働政策などをテーマに公開定例セミナーを開催します。「労働運動の再生の糸口を探る社会運動ユニオニズム研究会」とその下に四つの分野別研究プロジェクト（「アメリカ労働運動研究プロジェクト」「労働ビッグバン研究プロジェクト」「外国人労働者プロジェクト」「コミュニティ・ユニオン研究プロジェクト」）を設置し、各分野別に踏み込んだ調査研究を進めます。

これらの研究成果については本誌に連載します。また、英文のワーキングペーパーも発行します。海外の労働運動関係者や労働研究者の招聘も進めます。

(3) エデュケーション（教育）

労働組合やNPOの実践家たちや働く人々を

対象とした参加型教育ワークショップ、レイバーメディアの制作・発信活動を実施し、支援します。学生向けには連合からの寄附講義「現代労働組合論」を開講し、積極的に労働教育を進めていきます。労働組合やNPOと連携して海外交流も推進します。

運営体制

代表者／高田一夫（一橋大学教授）
共同研究推進者／高木郁朗（日本女子大学名誉教授）、上井喜彦（埼玉大学教授）、木本喜美子（一橋大学教授）、林大樹（一橋大学教授）、浅見靖仁（一橋大学教授）
事務局／高須裕彦（プロジェクト・ディレクター）、ウラノ・エジソン（シニア・リサーチ・フェロー）

日常的には以上のスタッフが運営にあたっています。加えて、実践家、研究者、専門家で構成される企画委員会やアドバイザリー委員会を設置して、社会に開かれたセンターとして活動を推進します。

今後ともご支援ご協力をお願い致します。

連絡先

一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センター

一八六〇一八六〇一 東京都国立市中二一 一橋大学マ

ーキユリータワー六階 三六二六号室

Tel & Fax : 〇四二一五八〇一九二三九

E-mail : info@fair-labor.soc.hit-u.ac.jp

URL : http://www.fair-labor.soc.hit-u.ac.jp

〈一橋大学フェアレイバー研究教育センター〉連載①

労働組合におけるジェンダー課題の取り組み

ハイディ・ゴットフリート

ウエイン州立大学准教授・御茶の水大学ジェンダー研究所客員教授

「労働組合におけるジェンダー課題の取り組み」というテーマが与えられましたが、このテーマは私にとっては単なる知的関心事ではありません。一九八〇年にミシガン大学の労働教育者となり、それからその大学院に入り、当時活動的だった院生労働組合に参加しました。大学院での研究、組合での組織化活動を通じて、

国際労働研究センターは二〇〇七年三月一七日、ウエイン州立大学准教授でお茶の水大学客員教授として東京に滞在中のハイディ・ゴットフリートさんを招いて「労働組合におけるジェンダー課題の取り組み」と題する研究会を開催した。以下はその時のゴットフリートさんの報告原稿を当日の通訳を務めた山崎精一が翻訳したものである。

続いて、当日日本側のコメントーターを務めたサービス連合特別中央執行委員の片岡千鶴子さんが当日のコメントをまとめたものを掲載した。

最後に、報告とコメントに引き続いて行なわれた質疑討論の短い紹介を山崎精一がまとめたものを掲載した。

労働運動は女性を代表しジェンダー課題を担う

うえでは芳しい成果を収めていないことを直接的に体験しました。私が現在、不安定雇用労働者について研究しているのはこの時期の経験があるからです。労働組合により集団的に代表されることによりもっとも利益を得る弱い立場の労働者たちを組織するように労働組合運動が方向転換することを願っていますし、また労働組合運動はそうしなければならないと考えています。労働組合の未来はその構造と実践を多様化し、労働力構成の変化に対応するような根源的な改革ができるかどうかにかかっています。

本日のお話は、米国の労働組合でのジェンダー課題の取組みに焦点を当て、日本の状況についての私の初歩的な印象もお話しします。私の報告は五つの主なテーマに分かれています。

- 1 国際比較
- 2 労働組合のなかの二つの世界
- 3 指導的位置にいる女性たち
- 4 労働組合の将来 働く女性のネットワークと改革運動

- 5 労働運動の再活性化 新たなジェンダー1・階級政治の創出

はじめに

一九八〇年代から九〇年代に掛けて（一部ではその前から）米国と日本の労働組合の組織人員は低下し、交渉力と政治力を失いました。これは工場閉鎖、海外移転、人員削減などによる製造業でのリストラの結果でした。日本ではリストラは採用停止、希望退職、非正規化などによっても行なわれました（Ginsburg 2004, p. 10）。明らかな点としては、組合員のなかの女性の数が増えたことでした。両国とも女性組合の数は依然として少ないのですが、組合員のなかでの比率は高まっています。にもかかわらず、日米両国を比較すると奇妙なことに気づきます。米国のほうが女性の組合参加率が高く、指導部への登用が進んでいるのはなぜでしょうか？

1 国際比較

両国の労働運動の歴史や組織化の仕組みによる違いを検討することもできますが、ここでは両国の違いの背景を明らかにするうえで役立つ三つの相互に関連する要因を挙げます。

(1) 雇用制度の構造

両国での雇用の女性化により女性の労働力参

加が増加しただけではなく、雇用の非正規化、不安定化をともないました。男女の労働経験にはジェンダーの違いが大きく反映され続けています。男女は異なる分野で異なる職種で働く傾向にあり、「雇用のなかで文化的・社会的に要求されるものが異なっている。肉体的差異に規定されて、女性は仕事と出産・育児との選択を迫られることが多い」(Cobble, 2007)のです。

米国と日本の雇用の現状を見ると女性の就業率に著しい違いが見られます。表1は男女の就業率の比較データです。フルタイム就業者のなかの女性の割合は米国では四三%ですが、日本では二〇%です。子供のいる女性のうち、フルタイムの人の割合は米国では四八%ですが、日本では一七%です。一方、日本のシングルマザーはフルタイムで働く比率が高くなっています。これは、後で触れます男性稼ぎ手モデルを前提としているために福祉制度の支援がなく、経済的な必要に迫られているからです。表2は日本での女性のパートタイム労働の増加傾向と臨時的雇用における男女構成がいびつであることを示しています。

(2) 保育のインフラ

表3は一九九八年時点での日本の保育普及率が他の国と比較して非常に低いことを示しています(米国の数字は一九九五年、英国とドイツは二〇〇〇年の数字)。普及率の数字は原因を明らかにするものではありません。つまり数字が

低いのは供給が不十分なためか、需要が低いのかはわかりません。スウェーデンのように国により社会サービスとして、あるいは米国のように市場で商品として、保育が提供されていない所では、保育の責任は個々の女性に掛かっています。育児責任を持つ日本の女性の就業率は低く、パートで働く比率が独身女性より高くなっています。

日本では女性が非正規雇用に追いやられているため、組合への参加が他国に比較して低くなっています。

(3) 労使関係と組合の構造

以上述べた雇用の構造と保育のインフラはフォーディズムの階級協調制度が前提としている家父長的資本主義の制度的構成要素となっています。表4に見られるように、フォーディズムの階級協調は異なる生産管理体制と制度化された労使関係を各国で発展させてきました。これらの制度的仕組みや要素は組合の組織化と経済的条件をめぐる労使交渉に重要な影響を与えています。このフォーディズムによる労使協調には経済的な労使交渉だけではなく、労働力の再生産をめぐる取引関係は男性稼ぎ手規範に規定され、人間の再生産に男性は責任を持たないという暗黙の前提により成り立っています。このことは各国によりその度合いが異なり、男性稼ぎ手規範は日本と比較すると米国の

ほうが根付いていません。

鈴木玲などが指摘しているように、労働組合がどの程度制度化された労使関係に組み込まれているかが、労働組合の組織化戦略の背景をなしています。制度化された労使関係に組み込まれている労働組合は「より保守的となり、組合の伝統的な構成員(つまり男性のブルーカラー労働者)の外に組織化しようという強い意欲を示さなく」なります。たしかに、労使協調主義は政労使の三者利害を制度に組み込むことにより、ジェンダーの利害や女性の参加を排除してしまっています²⁾。ドイツと日本で女性組合員の数が少ない事実がこのジェンダー的偏りを証明しています。これとは対照的に、「労働組合を制度化された社会経済制度の一員としてとらえるのではなく、社会運動の一部と考える労働組合指導者は一般組合員や活動家を動員して組織化をしようと努力する」(Suzuki, 2004, p.56)と指摘されています。米国でこのような動員型組織化を採用した組合は女性を登用し、ジェンダーを代表するのに成功してきています。しかし、組織化は男女により格差があるだけではなく、分野によっても格差があります。

2 労働組合のなかの二つの世界

女性の組合員が増えてきている背景には男性の組合員数が減少してきている事実があります(図1参照³⁾)。女性組合員の比率が高まっている

表1	米国	日本	表2	米国	日本
就業率 (2001) 男性 80.0 81.0 女性 74.1 62.7 女性の割合 46.6 40.8 フルタイム女性の比率 43.1 20.1 パートタイム女性の比率 69.7 69.7			パート雇用の比率 男性 1980 9.0 7.5 2000 8.0 11.8 2004 8.1 14.2 女性 1980 26.7 27.8 2000 18.2 39.4 2004 18.8 41.7		
失業率: 女性 (男性) 1990 5.6 (5.7) 2.3 (2.1) 2000 4.2 (3.9) 4.7 (5.1)			派遣労働者の比率 男性の割合 1.6-3.0 0.6-1.4 女性の割合 43.0 20.0 57.0 80.0		
教育程度による就業率: 女性 (男性) 中等教育以下 45.8 (69.6) 53.4 (80.9) 高等教育 70.7 (83.1) 59.0 (90.7) 大学 80.2 (90.0) 61.6 (94.6)			臨時雇用の比率 (男性) 1990 n.a. 10.2 2000 4.2 (3.9) 20.9 (7.7)		
子供のいる女性の就業率 フルタイムの比率 48.0 17.0 パートタイムの比率 19.0 20.0 シングルマザーのフルタイム率 59.5 84.9					

表3 各国の保育普及率 (米国は1995年、日本は1998年、英国ドイツは2000年の数字)

	米国	英国	ドイツ	日本
3歳未満	54.0	34.0	10.0	13.0
3歳以上	70.0	60.0	78.0	34.0

表4 労使関係と組織率の各国比較

	米国	英国	ドイツ	日本
生産管理体制	非調整型	非調整型	産業調整型	グループ調整型
性別役割体制	弱い男性	弱い男性稼ぎ手型	強い男性稼ぎ手型	強い男性稼ぎ手型
不当解雇規制				
正規労働者	弱い	中程度	強い	強い
非正規労働者	弱い	中程度	中程度	弱い
労使関係の制度化の程度				
相互作用の程度	非集権化	中程度	二層化	非集権化
賃金決定	企業/パターン		産業/工場	企業、春闘
組合の力	低い/弱い	中程度	中程度から強	低い/弱い
労使関係の密度	双務関係	三者構成主義	中程度の協調主義	弱い協調主義
制度化の度合い	弱い	弱い	強い	強い
組織率	低い	中程度	中程度	低い
全体	13.4	29.1	32.2	20.7
男性	15.0	29.0	31.0	
女性	11.6	28.0	17.7	
フルタイム	14.7	32.0		
パートタイム	6.8	20.0		2.7
女性の比率	44.0	50.0	31.0	27.0

のは男性の組織率が下がってきていることの統計上のいたずらにすぎません。しかし、女性が六〇年代以降、組合に多く参加してきたのも事実です(図2参照)。さらに注目すべきなのは、男女の組合員は異なる労働組合に所属していることであり、ルース・ミルクマンが今年出版された論文でうまく表現しているように、「労働組合のなかの二つの世界」をなしています。典型的な男性組合員は民間のブルーカラー労働者で、女性組合員は公務員のホワイトカラー労働者か専門職労働者です。女性の組合員は、教育、医療福祉、公務員の三つの産業に集中しており、女性賃金労働者の三九・二%、女性組合員の七〇・九%を占めています(Milkman 2006)(図3、4参照)。

女性組合員の増加は公務部門に集中しています(図5参照)。公務部門の労働組合員数は一九六〇年代、七〇年代に急増し、八〇年代には頂点に達し、政府関係労働者の四〇%近くが組織化されました(Coble 2007)。公務部門は民間と比べて女性の組織化を受け入れやすくなっています。このことは国際的に言えることで、たとえばスウェーデンでは女性組合員の急増は多くの女性が働く公務部門で起こりました。スウェーデンでは一九七〇年から八〇年にかけて女性組合員の数が九〇%増加しましたが、それは医療、教育、福祉での雇用の増加によるものでした(Curtin 1999, p13)。同様に、英国とカナダでも女性の組合員数が男性と同じ水準になった

のは公務部門の労働組合への参加によってでした(Walby 2007)。日本でも公務部門労組のほうが女性の組合員比率が高くなっています(民間部門の二〇・八%に対して三五・五%)。

米国でも一九八〇年代半ばから新たに組織化された組合員の過半数は女性でした。在宅介護や保育労働者の最近の組織化の成功により多くの女性が労働運動に参加しています。しかし、これらの組織化運動はジェンダー課題そのものよりも低賃金労働に焦点を当てたものでした。

女性の組合参加をもたらす要因はなんでしょうか？

- (1) ミルクマンによれば(Milkman 2007)、個々の労働組合のジェンダー状況を一番はつきりと規定しているのは労働者の男女構成の違いであり、これは職業上の性分離がいまだに続いているため個々により大きく違っている。
- (2) 一九六〇年代七〇年代には女性の労働力参加が進み、ジェンダー平等の観点が広く受け入れられるようになり、その当時に歴史的に形成された「新しい」組合は女性組合員をより受け入れ易い、とミルクマンは指摘している。
- (3) しかし、労働組合員かどうかは個人の単なる選択や立場の結果ではありません。ミルクマンが米国における組合承認に関する重要な問題をこう指摘しています。「組織

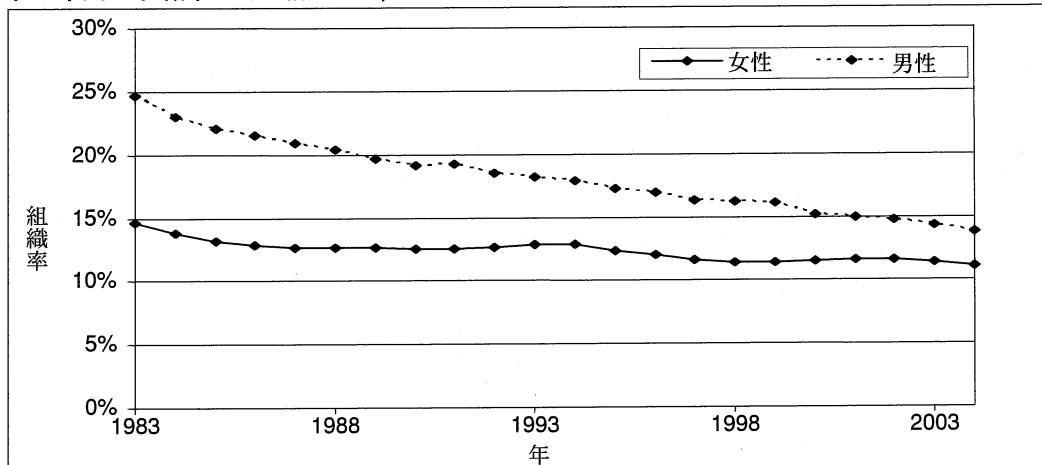
率にばらつきがあるのは一九三五年から続いている労使関係の帰結である。米国では労働組合に参加できるかどうかは個人の判断によるのではなく、選挙を通じて過半数を取って職場全体を組織化できるかどうかにかかっているからである。このように組織化が制限されているので、個々の労働者が組合員かどうかは、その人がそこで雇用されて、その職場がかつて組織化されたことがあるかどうか、そしていまもそのまま組織化されているかどうかが決定要因である。」

- (4) 労働組合フェミニズム。これはジェンダーと階級的平等を政治的に発展させるための一連の思想と実践であり、女性の組合員と指導者の増加に積極的に寄与するものです。

3 指導的位置にいる女性たち

女性指導者の数は労働組合のなかの女性の比率に比例しますが、必ずしも厳密な対応関係にあるわけではありません。全米通信労働組合(CWA)、全米食品商業労働者組合(UFCW)、チームスターズ労組のように女性の比率が比較的に高いにもかかわらず、女性指導者の数が低い水準の組合もあります。その低さは組織化の家長的なやり方が直接の原因です(表5参照)。組織人員を増やしている数少ない労組の一つ

図1 米国の組織率の男女格差縮小, 1983-2004.



Source : U.S. Dept of Labor 2005 : 81-82.

図2 雇用の女性化、組合員の内の女性の割合、組織率の低下, 米国, 1983-2004.

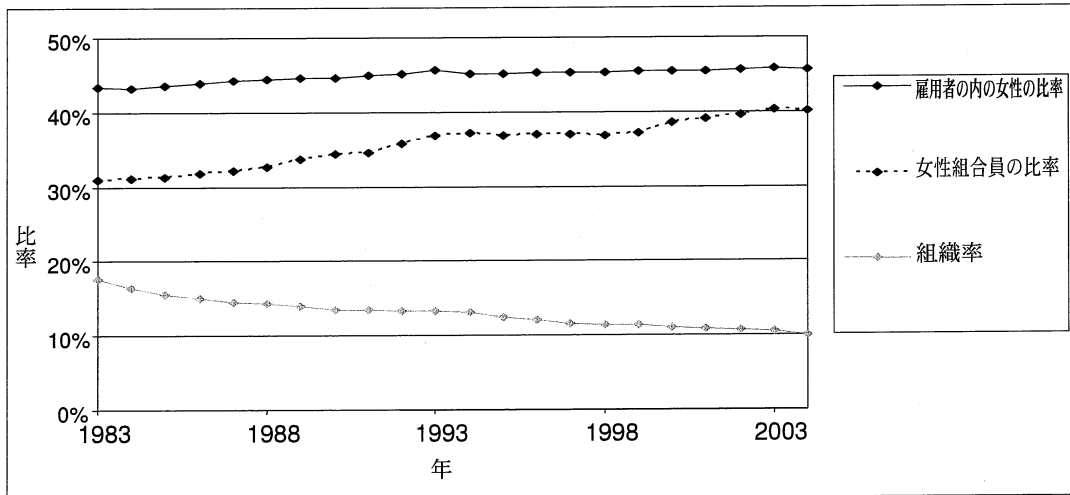


図3 女性組合員の産業別構成比, 米国, 2004.

女性組合員

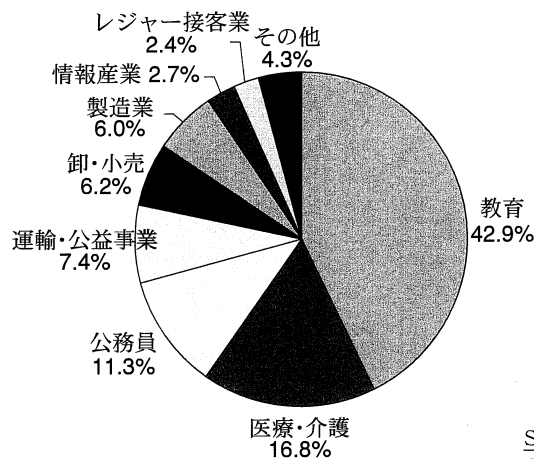
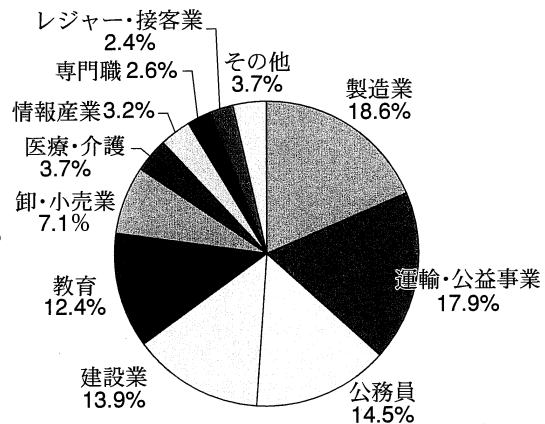


図4 男性組合員の産業別構成比, 米国, 2004

男性組合員



Source : Current Population Survey, Outgoing Rotation Group Earnings Files, 2004.

である公務部門の労働組合では、女性組合員の数と同様に指導者の数も高い水準にあります。組合員数が増えていることもあり、組合指導者の空きポストがあり(Milkman 2007)、したがって女性にとって機会が多いわけです。

女性の指導者やオルグがいる組合では組合代表選挙で勝利する確立が高くなっています。女性指導者の育成と組合民主主義の確立に努力してきているナイン・トゥー・ファイブ(9to5)やハーバード大学やイエール大学の事務職労働組のような労働者組織がジェンダー課題の取り組みを実現することに一番成功しています。労働運動全体を通じて依然として男性が最上部の指導部を独占する傾向が続いています。

ナショナル・センターもまた男性に支配されています。しかし、割り当て制度や留保制度により最高指導部の女性の数を増やすためにはつきりとした政策を持っている所では女性が代表される割合が高くなっています。たとえば、一九九三年の比較研究の結果、割り当て制度があるイタリアでは最高指導者の三〇%が女性であり、留保制度のある英国では三二%になっています。スウェーデンでは組織率が高いにもかかわらず、イタリアや英国と比較すると女性の最高指導者の数字は劣っています。ブルーカラー労働者のナショナル・センターであるL.O.も、ホワイトカラー労働者のナショナル・センターであるT.C.O.でも女性指導者の増加はわずかであり、その比率はそれぞれ一三%と二〇%に留

まっています(Curtin 1999, p13)。組合員数のもつと多い米国や日本では最高指導者に女性が少なく、AFL-CIOで九%、連合で二二%(二〇〇二年)です。

女性を組織化し、ジェンダー政策を形づくるうえで、最高指導部に女性代表がいることは大きな力となりますが、ただ代表がいるというだけでは女性労働者にとって重要なすべての関心が取り上げられることを保障するものではありません。「女性労働者に普遍的で固有の共通関心が存在する」と考えてはなりません。「むしろ、女性の階級的・ジェンダー的関心は民族的関心や、職場での地位、労働時間などから生れる関心と交差している」(Curtin 1999, p148)のです。

4 労働組合の将来

働く女性のネットワークと改革運動^⑥

既成労働組合が有効性を失ったと考えられていることに対応して、日米両国では労働者に基礎を置く改革運動が登場してきています。両国の改革運動は重要な点で異なっているにもかかわらず、草の根の運動を築くうえで一対一型のネットワークの長所を双方とも理解して実践しています。一対一型のネットワークは平等で(階層的ではなく)民主的であり、組織を超えた個人間のつながりに即して形づくられており、企業の結びつきより性別や民族ごとの結びつきを

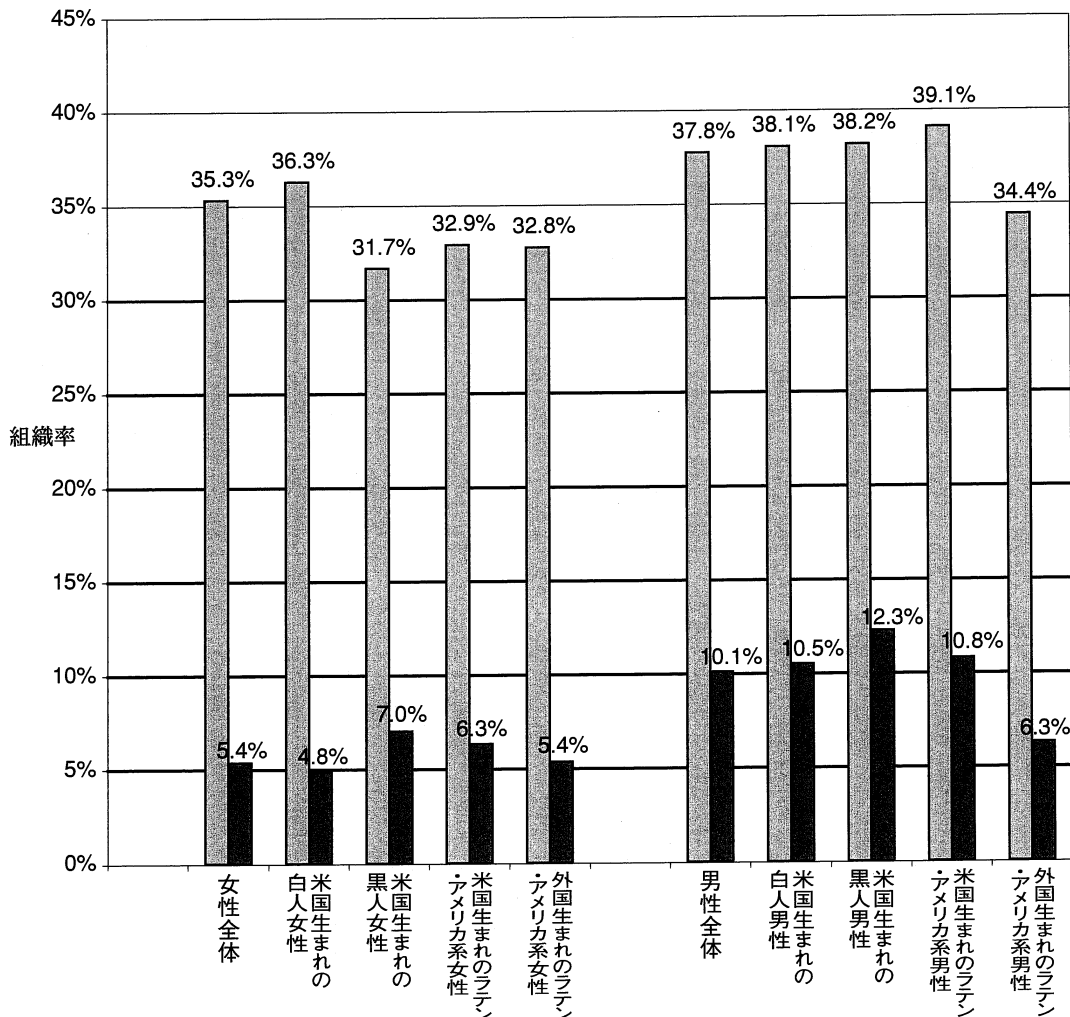
もとにしています。このようなネットワークは改革運動の目的の達成にとって有益です。この種のネットワークは一つの組織論理を超えた戦略を発展させ、水平的な情報と通信に頼り、また利用しています。

とはいえ、ネットワークはその創造的な形態ゆえの弱さを抱えています。ネットワークは資財・人材を結集し、一つの組織の境界を越えて存在する会員にリスクを分担しなければなりません。会員が広範囲に広がっているため、ネットワークは新規会員を組織するためではなく、既存の会員との接触を更新し維持するためにも貴重な資財・人材を費やさなければなりません。ネットワークはその種類により、それぞれの組織的弱さを抱えています。既存の組合のなかにあるネットワークはその豊かな資財・人材を活用することができですが、組合としての組織的な目標により制限を受けることもあります。一方、労働組合として機能しているネットワークの場合は草の根の必要に応じる柔軟性は持っていますが、組織的な目的を達成するのに必要な資財・人材に欠けていることがあります。米国と日本のネットワークはこのような異なる二つの種類を反映しています。

米国では全米サービス従業員組合(SEIU)やアメリカ州自治体従業員組合連合(AFS CME)などの組合は、組合員を動員して組合活動への組合員の参加を強めるような新しい戦略を採用することにより既存の組織を「再活性

図5 官民の人種別組織率, 米国

薄い色の棒は公務員、濃い色の棒は民間



Source: Current Population Survey, Outgoing Rotation Group Earnings Files, 2004.

「化」しようとした。これらの組合は「労働者による労働者の組織化」「ジャーナターに正義を！」などの新しい組織化計画を作り出しました。それは一対一型のネットワークを取り入れ、民主主義や平等の概念を使い、これまで組織化されてこなかった在宅介護、ジャーナター（ビル清掃労働者）、大学院生、パートなどの労働者や女性、少数民族といった新しい組合員を組織化してきました。

このような改革の努力はいくつか成功を収めています。一九九〇年代にもっとも大きな組織化に成功した組合の多くは一対一型の組織化戦略を採用した組合でした。さらに AFL-CIO や新しいナショナル・センター「勝利のための変革連合 (CTW)」やその加盟労組は女性や少数民族の声をより反映するために、既存の労働組合の内部や周辺に作られている支援団体と共闘する姿勢を強めてきています。労働組合女性連合 (CLUW) やナイン・トゥー・ファイブのような組織は既存の組合により無視されるか充分には取り上げられてこなかった働く女性の課題に焦点を当てています。しかし、米国の「新しい労働組合」は組織化のためにこれまでより民主的で、一対一型の戦略を採用していますが、多くの場合、その基本的な組織構造は変わっていません。一方、日本での改革の努力は周辺化され

表 5 日米労組の組合員と指導部の内の女性の比率
(米国は 1978と2000年、日本は2002年の数字)

組合名	年	女性組合の数	女性組合員の比率	指導部 ^a 中の女性の比率
AFSCME	1978	408,000	40%	3%
	2000	728,000	52%	38%
自治労	2002			20%
AFT	1978	300,000	60%	25%
	2000	600,000	60%	39%
日教組	2002			27%
SEIU	1978	312,000	50%	15%
	2000	650,000	50%	32%
NEA	1978	1,240,000	75%	55%
	2000	1,500,000	61%	33%
UNITE ^b	1978	610,000	72%	11%
	2000	330,000	66%	30%
UIゼンセン	2002			10%
HERE	1978	181,000	42%	4%
	2000	185,000	48%	18%
CWA	1978	259,000	51%	0
	2000	320,000	51%	12%
情報労連	2002			18%
UFCW	1978	480,000	39%	3%
	2000	700,000	50%	11%
サービス流通連合	2002			9%
IBT	1978	481,000	25%	0
	2000	450,000	30%	4%

^a 指導部とは執行委員以上を指す。

^b UNITE は 1995 年に合同衣服繊維労働組合 (ACTWU) と全米婦人服労働者組合 (ILGWU) が合併して生まれた。1978 年の数字は合併前の 2 労組の数字を足したものである。

Source: Cobble 2002 and Milkman's computations; Japanese Figures "Action Plan For Equal Participation," 2002 RENGO, compiled by Gottfried.

AFSCME: American Federation of State, County, and Municipal Employees アメリカ州郡自治体従業員組合連合

AFT: American Federation of Teachers 全米教員連盟

SEIU: Service Employees International Union 全米サービス従業員組合

NEA: National Education Association 全米教育協会

UFCW: United Food and Commercial Workers 全米食品商業労働組合

CWA: Communication Workers of America 全米通信労働組合

IBT: International Brotherhood of Teamsters チームスターズ労働組合

HERE: Hotel Employees and Restaurant Employees ホテル・レストラン従業員組合

UNITE: Union of Needle Trades, Industrial and Textile Employees 全米縫製繊維労働組合

た労働者の要求に応えるような新しい民主的な組織を作るという考えを中心にしてきました。日本では主流の組合の多くは女性、移民、パートや臨時労働者を組合員から排除し、あるいはその利害を取り上げることに成功していませんでした。ごく最近、連合と一部の加盟労組はジェンダー平等を推進し、女性、とりわけパート労働者をもっと組織化するための一連の行動計画を明らかにしています。制度化された労使関係に組み込まれているため「企業別組合は組織化に熱心ではないか、(労使)協調型の組織化戦略を好むかのどちらかである。」(Suzuki 2004, p22) 連合加盟労組で草の根の「エンパワメント」組織化モデルを採用しているところは少ないのです。さらに注目すべきことは、新しい女性労働者組織と連合との間の継続的な連絡や組織的な協議があまり見られないということです。にもかかわらず、一九九五年以降、最近ではさらに活発に、これらの草の根の女性労働組合は葛の根のように多くの地域で広がり、全国ネットワークを形成してきています。

米国で改革をめざす人々は既存の労働組合組織のなかでより民主的で包括的な戦略を採用することに焦点をおいているのに対して、日本の改革をめざす人々はより民主的な組織形態にもとづく新しい組織を作ることの焦点を置いています。広範な社会的、経済的、政治的変革の時期には、それまでの枠組みが解体され、新しい組織化の形態が登場し、組織化活動を新たに始めることができる領域が広がります。したがって両国で、職業、技能などの区別を超えた利害を集約する手段として、地域に基礎をおく運動やネットワークをめざす動きが見られることは不思議なことではありません。

5 労働運動の再活性化

新たなジェンダー・階級的政治の創出

このような改革運動は労働運動の再活性化に必要な新しいジェンダー・階級的政治を生み出しつつあります。両国の新しい組織は多くの段階と規模において、ジェンダーと階級などのアイデンティティーが交差するなかで生れてきています。「女性というアイデンティティーをめ

ぐって連帯している組織は労働組合の基礎にある男性のフルタイム労働者という規範を揺るがす潜在的力を秘めている。」(Cunha 1999, p1) 伝統的な労働組合以外にも、労働者の団結形態が多様化してきています。そのなかには全米の○○を超える都市で運動している労働者センターがあり、移民労働者の権利のために活動しており、また移民労働者の共同体と政府、労働組合、雇用者などの様々な組織とのつなぎを務めています。コミュニティ・ユニオンもその一つであり、全米教育協会(NEA)や全米看護協会(ANA)などの団体交渉を担っている専門職団体のようななどどちらもない団体も含まれます。「労働者の多様な関心とアイデンティテ

ィーを完全に代表するような労働組合のモデルは存在しない。」(Cobbie 2007) のです。

社会運動ユニオニズムを築くために必要なのは、社会運動組織とネットワークづくりです。自分自身の研究にもとづいて私は鈴木玲の結論に賛成します。「連合の組織化キャンペーンは、社会運動組織との共闘や、社会正義、動員などを重要視する組織化モデルをはっきりとは採用していない。」(Suzuki 2004, p4) のです。労働運動を再活性化するためにはこの問題を取り上げなければなりません。連合が支持する組織化キャンペーンにおいてNGOや女性組合は重要な位置を占めてきませんでした。それに対比して、働く女性たちは自分の課題を広めるためには他の運動と共闘してきています。

さらに、労働組合のなかでジェンダー平等を進めるという目標は、女性が組合の指導部に組み込まれない限り実現しません。女性を組合の指導部に組み込むというのはコッブル(Cobbie)も指摘しているように、「基本的に変わっていない労働運動のなかに女性を招待する、あるいは組み入れるということではない。」のです。むしろ、労働運動を再活性化するためには労働組合を「再発見し、再生」しなければなりません。労働運動の再活性化にはジェンダーに鋭敏な階級的政治性を自覚的に身につけることが問われます。階級的政治は不平等なジェンダー関係と差異に影響を与え、また、逆に影響を受けています。しかし、このことに労働組合は気づいて

いません。日本の企業別組合は男性稼ぎ手の利害と男性が労働力の再生産と育児介護に責任を持たない働き方を守り発展させてきました。労働運動はジェンダーの違いを認識し、「その認識にもとづいて新しい階級的政治を生み出さなければならぬ」。その政治はジェンダーと性差別の重要性を否定するまやかしの連帯にしがみ続けるのではなく、ジェンダーを分ける壁を越えた共闘づくりに力を見出す。」(Cobbie 2007) べきであり、はつきりとしたジェンダー戦略を採用することにより、労働者階級の利害が一つだという仮定を問題にしなければなりません (Curtin 1999, p.161)。

ジェンダーに鋭敏な階級的政治は労働組合の組織文化(ヘルメットと金槌で象徴されていた労働組合のシンボルも含めて)を自覚的に変革しなければなりません。そのためには女性向けの指導者養成やジェンダー平等研修ではなく、男性のためのジェンダー感性研修が必要になるということ。同様に、労働運動はオルタナティブな働き方を女性だけの問題と考えるではありません。組合は政策目標を組み立てなおさなければなりません。たとえば、労働時間短縮を呼びかけ、労働と教育、育児・介護を統合した普遍的な働き方を提案するとか (Vosko 2006) といったように。

労働運動は歴史の重要な分岐点に立っています。新しい労働者組織の開花の前に楽観論にも根拠があります。女性たちは労働運動を変革し

つつありますが、まだ長い困難な道が続いています。

【出典】

- * Cobbie, Sue. 2007. "Introduction," in Sue Cobbie (Ed.), *The Sex of Class: Women Transforming American Labor*, Cornell University Press.
- * Curtin, Jennifer. 1999. *Women and Trade Unions: A Comparative Perspective*. Ashgate.
- * Ezawa, Aya and Chisa Fujiwara. 2003. "Lone Mothers and Welfare-to-Work Policies in Japan and the United States: Towards an Alternative Perspective". Paper presented at the New Challenges for Welfare State Research, International Sociological Association RC-19 Poverty, Social Welfare and Social Policy, University of Toronto, August 21-24.
- * Gottfried, Heidi. 2007. "Pathways to Economic Security: Gender and Nonstandard Employment in Contemporary Japan," Ochanomizu University, Tokyo, Japan, February 15.
- * Gottfried, Heidi. 2005. "Hard Times, New Deals: The Next Upsurge?" *Critical Sociology*, 31,3: 391-399.
- * Gottfried, Heidi. 2000. "Compromising Positions: Emergent Neo-Fordisms and Embedded Gender Contracts," *The British Journal of Sociology* 52, 2: 235-259.
- * Gottfried, Heidi and Jacqueline O'Reilly. 2002. "Regulating Breadwinner Models in Socially Conservative Welfare Regimes: Comparing Germany and Japan," *Social Politics*, vol.9, no.1 (Spring): 29-59.
- * Japan Institute for Labour Policy and Training. 2007. *Japanese Working Life Profile: 2006/2007-Labour Statistics*.
- * Milkman, Ruth. 2007. "Two Worlds of Unionism: Women and the New Labor Movement," in Sue Cobbie, (Ed.), *The Sex of Class: Women Transforming American Labor*, Cornell University Press.
- * Organization for Economic Co-operation and Development. 2002. OECD Employment Outlook. Paris: OECD.
- * Organization for Economic Co-operation and Development. 1997. *Family, Market and Community: Equity and Efficiency in Social Policy*. Paris: OECD.
- * Organization for Economic Co-operation and Development. 1996. *Employment Outlook June 1996*. Paris: OECD.
- * Osawa, Mari. 2001. "People in Irregular Modes of Employment: Are they Really Subject to Discrimination?" *Social Science Japan Journal* 4,2: .
- * Rengo. 2002. "Action Plan for Equal Participation," Japanese Trade Union Confederation.
- * Suzuki, Akira. 2004. Explaining Japanese Unions' Strategies for Organizing: Examination of the Strategic Choice of Industry-Level Union Federations," Unpublished paper IIRA 5th Asian Regional Congress in Seoul, Korea, February.
- * Vosko, Leah. 2006. "Gender, Precarious Work, and the International Labour Code: The Ghost in the ILO Closet," in Judy Fudge and Rosemary Owens (Eds.), *Precarious Work, Women, and the New Economy*. Hart

Publishing.

* Walby, Sylvia. 2007. "Introduction," in Sylvia Walby, Heidi Gottfried, Karin Gottschall, and Mari Osawa (Eds.), *Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives*. Palgrave.

(1) この観点の詳細については Gottfried 2000 を参照。

(2) 賃金決定制度の集権化は製造業の男性労働者中心のみである。「賃金交渉が集権化され、賃金平等の考えを賃金政策の目的に組み入れない限り、階級基調の連帯では賃金における性差別を減らすうえで限定された結果しかもたらさない。」(Curtis 1999, p.153-54)

(3) 一九八三年から二〇〇三年までの二〇年間に男

性の組織率は五〇%減少し、女性の組織率は三〇%減少した。

(4) これらの分野での雇用の増加の内、八七%は女性であった (Curtin 1999, p.13)。

(5) 「一九一〇年代に繊維・被服産業に登場した産業別組合は組合員は大多数女性であったが、指導部は家父長的な男性たちだった。」(Milkman)

(6) この部分の一部は Ann Zacharias-Walsh と共同執筆である。

(7) NEA は二七〇万人の会員を持つ最大の専門職組織であり、二〇世紀初頭から教員を組織しているアメリカ教員連盟 (AFT) に対抗して、一九六〇年代から団体交渉に取り組んでいる (Cobble 2007)。

●コメント

ハイデイ・ゴットフリートさんによる「労働組合におけるジェンダー課題の取り組み」の報告を受けて

片岡 千鶴子

連合総合人権・男女平等局 (サービス連合特別中央執行委員)

はじめに

私は、サービス連合 (ホテル・旅行・国際航

空貨物業の労働組合で構成する産業別組合) に所属し、現在は連合本部で男女平等局の仕事に就いています。今回、国際労働研究センター主催の定例研究会が、「女性と労働運動」に関する

日米比較研究に携わるハイデイさんをお招きし、このテーマでの報告を受けるので、コメントターを引き受けてほしいというお話がありました。自分自身のテーマであったこともあり、参加をさせていただきました。

ハイデイさんの報告は、アメリカにおける労働運動の現状や女性の活躍にふれたもので、今後の運動を考えるうえで示唆に富んだものでした。また、日本における女性労働者を取り巻く現状や、日本の労働組合が抱える構造的な問題、今日課題となっていることなどをデータをもとに分析されたわけですが、報告者の視点を通じて、改めて問題の所在を確認できたように思います。

なお、私はハイデイさんの報告を受け「労働組合のなかでの女性の地位」に関し、産別での活動や連合の取り組みにもとづき、労働組合活動への女性参画の現状と課題、取り組みを中心にコメントを行いました。以下はその概要です。

1 女性労働者の現状

ハイデイさんは、はじめにアメリカと日本における女性の就業実態にふれられました。女性の非正規化は日米共通の傾向と思われれますが、日本ではパートタイマーや派遣労働者に占める女性の割合が高いことがデータによって示されました。また、その背景には、日本における性別役割分業を前提とした仕組みや男性中心の労働関係があるという指摘があり、それが男女平

等課題への取り組みや女性の組合参加の弱さの要因と述べられました。この点まったく同感で、日々の活動の課題でもあります。

また、報告からは非正規の女性労働者に対する労働組合の取り組みの違いも大きいと感じました。連合は「組織拡大」と「非正規労働者の均等待遇実現」を中心に取り組みを進めています。既存の労組における非正規労働者の処遇改善はわずかに見られるものの、アメリカの労働運動のように、運動の改革を実感させる状況には至っていません。

一方、サービス業の職場などでは、女性労働者の非正規化が進み、労働組合に組織された正社員の女性たちの働き方や処遇にも影響を与えていて、女性組合員・女性役員の労働組合における発言や役割の発揮は十分とは言えない状況です。職場では、女性労働者は正規・非正規に分類され、双方が仕事と生活の両立の困難を抱え、また働きがいを実感できていないというのが実態です。

このような課題を改善するには、女性の労働組合への参画を通じ、当事者として問題解決を図ることが不可欠です。アメリカにおける労働組合の変革を担う女性リーダーの活躍は、まさにそうした行動がともなうものと聞き、改めてその重要性を痛感しましたが、日本の労働組合における女性の参画は一進一退で、非正規化の進行も相まって、全体としては進んでいないというのが現状です。

こうした状況を変え、職場の多様な要求を取り上げ、仕事の場での男女平等参画や、男女がともに仕事と生活の調和を実現することをめざし、連合は「第三次男女平等参画推進計画」を決定しました。この行動計画を策定し目標達成をめざす運動は、一九九一年からスタートしていますが、以下では女性の意志決定への参画の現状と課題にふれたいと思います。

2 労働組合における女性参画の現状と課題

表1は連合傘下の労働組合の女性役員比率を示したものです。連合本部・地方連合会では女性役員が増えています。この背景には、行動計画の実践と国際組織の規約改正を受けた取組みがあります。また、一九九一年に施行された「男女共同参画社会基本法」の制定もあると思われる。

なお、連合本部・地方連合会では女性役員を増やす手法として、ポジティブ・アクション（女性枠の設定や選出基準づくり）を活用した取組みが功を奏しています。

一方、構成組織（産業別組織）・単組では横ばいというのが現状です。日本の労働組合の機構は単組（企業別組織）を中心としており、女性役員の選出も単組の選出状況に左右されるといのが実情です。職場の問題は、単組の交渉を通じ改善することになりますが、多くの単組

が男性中心の役員体制となっています。構成組織の役員体制は、そうした単組の代表者が中心となっている場合が多く、この基準では、女性の役員選出は難しいというのが実態です。たとえばサービス連合では、連合の取組みを参考に、ポジティブ・アクションの活用と産別トップや単組トップのリーダーシップによる選出、課題を担う委員会の設置などで女性役員の複数選出にむけた環境づくりに取り組んでいます。

3 労働組合における女性参画の課題と取組み

報告のなかでは、アメリカにおける女性の活躍は、女性組合員の増加というだけでなく、男性中心の運動の変革につながっているというお話がありました。こうした現実を聞き、改めて女性役員の選出に取り組む思いを強くしています。

男女平等をめざす取組みや非正規労働者の均等待遇原則の確立、男女ともに仕事と生活の調和を実現する取組みには、これら課題を抱える女性の主体的な参画が不可欠ですが、女性が役員となって主体性を発揮するには、つぎのような課題があります。

- ・労働組合の方針に男女平等や女性の組合参加の取組みが明記されていない
- ・男性役員に性別役割分業意識が根深く残っている

表-1 【構成組織・単組、連合本部・地方連合における女性役員比率の推移】

女性役員比率(%)の推移	1992年	1999年	2005年
構成組織	4.6	6.9	6.6
単組	—	7.1	7.4
連合本部	1.9	10.9	22.2
地方連合会	1.7	4.5	6.3

(注)回答を得た組織は必ずしも同一ではないため、厳密な比較はできない。

・女性役員が少なく、選出された女性役員に活動の負荷が集中する
 ・仕事と組合活動の両立が困難となっている
 ・女性組合員の意見表明や活動の場が少ない
 ・女性役員のなり手がいない
 連合は、仕事における男女平等参画と男女双方の仕事と生活の調和の実現をめざし、「第三次男女平等参画推進計画」を策定しました。計画期間は二〇〇六年一月から二〇一二年一〇月の六年間で、二年ごとに進捗状況を点検し目標達成をめざすこととしています。計画は、連合・構成組織・単組・地方連合の統一目標に「運動方針に男女平等参画を明記する」「女性組合員比率の女性役員を配置」「女性役員ゼロ組織をなくす」を掲げ、前述のような課題を受けた行動目標を設定し、それぞれの達成状況に応じた取組みを促進することになっています。

行動目標から

仕事のあり方をまず見直す——配置の見直し・業務遂行上の責任を男女ともに担う・男性の働き方の見直し・女性のキャリアアップの道筋を示す
 組合活動のあり方を見直す——活動スタイルの見直し・仕事と生活の調和を実現する・女性組合員への積極的なアプローチと、女性活動担当者への情報提供・組合活動における次世代行動計画の策定・正社員／正職員以外の組織化推進・女性が働ける環境

の整備

具体的な取組み目標——男女平等参画推進を運動方針へ明記・男女平等参画推進計画の策定・男女平等参画の実態の把握・リーダー養成講座などの実施

数値目標から

女性組合員比率 五〇%以上の場合……
 ◆三役に女性を配置◆女性役員を複数配置
 ◆女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員選出◆女性の専従者の配置
 女性組合員比率 一〇～五〇%の場合……
 ◆女性役員を複数配置◆女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員選出◆一〇人以上女性組合員が存在する場合は、女性役員を一名は配置(単組)◆専従役員が一〇名以上存在する場合は、女性専従者を一名は配置(構成組織・単組)◆一名は女性役員を配置
 女性組合員比率 一〇～一〇%の場合……
 ◆一〇人以上女性組合員が存在する場合は、女性役員を一名は配置(単組)◆専従役員が一〇名以上存在する場合は、女性専従者を一名は配置(構成組織・単組)◆一名は女性役員を配置

4 男女平等参画で組合を変える

ハイレベルさんの報告から、アメリカにおける労働運動の潮流、改革を促す女性の活躍や社会

正義をめざすNGOとのネットワークの存在などを知らることができました。日本においては組織率の低下や労働者の非正規化がインパクトとなって、運動の変革へむけた取組みが始まりました。現実には遅々として進まず閉塞感はありませんが、女性労働者が抱える課題の解決や女性の政策や意思決定の場への参画には、労働組合が必要です。一方、今日本では「ワーク・ライフ・バランスの実現」が国の施策に登場し、様々な議論が行なわれています。「ワーク・ライフ・バランス」を実現するには、男女平等や多様な働き方が均等待遇を前提に選択できる施策などの推進が必要ですが、とりわけ長時間労働の男性の働き方の見直しが不可欠です。こうした動きを好機に、女性役員が牽引役となって「ワー

●まとめ

通訳・翻訳者としての補足

山崎 精一

国際労働研究センター運営委員

【討議の紹介】

ハイデイ・ゴットフリートさんの講演の後、片岡千鶴子さんのコメントがあり、その後質疑討論が行なわれました。

質問意見はすべて草の根の女性労働者の組織で活動している女性たちからでした。質問事項

ク・ライフ・バランス」に必要な取組みの優先順位を高め、生活重視を希望する男性の行動を引き出すことも重要です。

働く人の多様なニーズに応えるため、労働組合の活動を担う女性を増やす、この取組みを通じて労働組合の変革をめざしたいと思います。

付記

研究会の意見交換では、ハイデイさんからは連合とNGOとの連携に対するご意見を、参加者の皆さんからは連合の労働契約法へのスタンスと、税制や社会保障政策の考え方など問題提起をいただきました。

男女平等局の仕事を通じ、いただいたご意見を活動で生かせるよう努力したいと思っています。

れているのではないかなど。後者についてはこの統計数字はOECDの調査によるもので、制度化された保育だけが対象であり、各国の相対的比較としては正確なものだという説明がゴットフリートさんからありました。

討議のなかで大きく話題になったのは米国におけるパートタイム就業者の比率が日本に比較して半分以下で、しかも日本と異なりその比率が一九八〇年代以降下がり続けている点でした。この事実をめぐる議論はフルタイムとパートタイムの格差における日米の違いの問題に発展しました。以下、ゴットフリートさんの主張をまとめます。

「日本では正規労働者は簡単には解雇できない慣行が確立していた。そこで日本の経営者は雇用の流動化を図るためには非正規労働者を利用してきた。フルタイムの正規労働者とパート派遣などの非正規労働者とはまったく労働条件が違っており、単なる勤務時間や賃金水準の違いではなく、ほとんど身分による差別である。

これに対して、米国では正規労働者に対する解雇も事実上自由であり、フルタイムの正規労働者であっても低賃金で最低賃金以下のこともあるし、組合協約で勝ち取らない限り正規労働者であっても健康保険制度もなく、年金制度もない。米国の場合、パートとフルタイムの格差が問題なのではなく、フルタイム労働者にも権利の保障がなく、低賃金であることが問題なのである。米国の経営者はパート労働者を増やさ

としてはゴットフリートさんが使用された統計数字の質問がいくつか出されました。日本におけるシングルマザーのフルタイム就業率が八

四・九%というのは高すぎるのではないか、日本の保育普及率の数字が低すぎる、米国の数字にはベビー・シッターなどの家庭内保育も含ま

なくとも雇用の流動化を実現できたのである。」
参加者の多くは女性労働運動の現場で日々苦闘している皆さんで、その実践のなかの悩みや問題を投げかけた発言や質問が数多く出されました。これに対してゴットフリートさんからつぎのような問題提起がありました。

「日本に二ヶ月滞在して、連合と草の根の女性労働NGOの間にある断絶、距離にびっくりした。連合では男女平等参画推進計画が作成されたが、現場で努力している労働NGOの活動家との相談・協議なしにそのような計画が作られたということは信じられない。立場は違うが共通の目的に向かって相互に連絡と協議、共闘が必要なのではないか? パート労働法の改正に向けた共同した国会対策・キャンペーンなどがその共闘の第一歩になりえるのではないか?」

討議時間は一時間ちよつと短かったが、日米の現実、制度、運動の違いを質疑を通じて明らかにし確認しながら、ジェンダー課題を意識的に取り上げる労働運動を生み出すことによって労働運動の再生を勝ち取るという、両国の共通する課題に向けて、活き活きとした議論が展開されました。

【訳語の問題】

講演の演題「労働組合におけるジェンダー課題の取り組み」の原語は“Gender Representation

in Unions”です。ジェンダー・リプレゼンテーションとは、ジェンダーの利害を取り上げ、代表することの意味しています。日本の労働組合では男女差別撤廃とか、男女平等参画とかの概念はありますが、ジェンダー意識、ジェンダー概念はまだ一般化していません。また労働組合が組合員とその利益を「代表する」ということも当然のことであり、あまり自覚的に議論され、問題にされることはありません。しかし、米国では企業別組合ではないため、労働組合組織は基本的に職場の外にあるものであり、職場のなかにいる組合員とその利益をどのように効果的に「代表する」とかというのは実践的な問題として常に意識され議論されているようです。

このような日米の現実の違いがあるため適切な翻訳用語が見当たりません。あえて原語のままジェンダー・リプレゼンテーションにしようかとも考えましたが、リプレゼンテーションという言葉は説明なしには理解が難しいと考えました。そこで、「労働組合におけるジェンダー課題の取り組み」という意識を試みました。講演の冒頭でゴットフリートさんはGender Representation in Unionsという演題について語ったなかで、「大学院での研究と、組合での組織化活動を通じて、労働運動は女性を代表しジェンダー課題を担ううえでは芳しい成果を収めていないことを直接的に体験しました。」と述べていることからしても、この意識はそんなに的外れではないと確信しています。

もう一つ重要な用語で翻訳に迷ったのは「4労働組合の将来 働く女性のネットワークと改革運動」の初めに登場する「一対一型のネットワーク」です。原語はpeer to peer networkであり、サーバを通さずにコンピュータ同士を直接結び付けて形成されたネットワークのことで、日本ではP2Pネットワークと略称で呼ばれているようです。ゴットフリートさんはこのような本来の意味をふまえて使用されているようですが、ITに馴染みのない人が多いことを考え、「一対一型のネットワーク」としました。このようなネットワークは「組織を超えた個人間のつながりに即して形づくられており」と述べられていることからしてもそんなに検討外れの訳語ではないと考えます。

(やまさき せいいち)
(かたおか ちつこ)