

労働運動をジェンダーの視点で振り返る

—女性労働運動の現状と課題—

片岡千鶴子

連合男女平等局長

* 本稿は、二〇一〇年四月一七日に、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が主催した「社会運動ユニオニズム研究会」での片岡千鶴子さんの報告を、同研究会事務局が再構成してまとめたものである。

1 女性労働運動の成果と課題

(1) 女性課題の主流化をめざした 婦人部活動を振り返る

私は一九七三年に日本交通公社（現在のJT B）に入社しました。一九七五年から単組の組合活動に関わり、一九九一年からは産業別組織の観光労連（現在のサービス連合）の役員として、連合運動に関わるようになりました。現在は連合の男女平等局で仕事をしています。今日は、これまでの私の活動経験をおして、私が考える女性労働運動の現状と課題について述べたいと思います。いま、男女平等局では、連合における女性労働運動の二〇年を検証中で、まだまとまっておられません。そのため、今日の話は、私個人の見解が中心になることをご了承ください。

私は一九七五年からJT B労働組合の分会活動に、婦人部長として携わりました。当時JT B労組では、一定の地域にだけ婦人部（専門部）があり、とくに関東エリアに集中していました。私の最初の配属は本社で、組合があることは知っている程度だったのですが、その後、関東エリアの営業所に転勤したことがきっかけで、婦人部活動に関わるようになりました。

当時の婦人部活動の成果には、母性保護の強化や育児休暇制度の導入などがありますが、女性の課題が一定の前進をみた背景には、単組の婦人部活動をおして自らの未来を切り開こうとした先輩たち、つまり当事者の存在が大きかったことと、その運動として、職場での定着・

点検活動の実践があったと思います。その後、婦人部活動は、女性自身が検証を行ない、女性を執行委員にしていくな必要があると判断して婦人部を廃止し、婦人部メンバーから執行委員を選出するという運動スタイルへ変化しました。

この婦人部廃止の件については当時、かなりの議論を重ねました。現在、労働組合から婦人部や女性部が無くなりつつあります。その理由には女性が執行活動の中核を担っていく、という目的があると思います。いま改めて、労組の婦人部と女性執行委員の活動を両方経験した立場から女性の労働運動を振り返ってみると、婦人部活動の廃止には成果と反省の両面があると感じています。反省点は婦人部が変わる女性活動の基盤づくりを検討しなかったことです。今日的な課題と重なりますが、組合には女性執行委員の選出とともに、女性活動組織が必要である、ということですが。

最近の新聞報道にもありますように、JT Bは女性に人気のある企業です。店頭業務には女性が多く、営業分野にも女性は進出していきますが、男女間の仕事の偏りや処遇格差などは依然としてあります。しかし、こうした女性の課題を女性が問題提起しても、単組の中心の課題にはなりません。このことは、いまもあまり変わっていないと思います。JT Bにおいても、組合の運動の中心課題は、男性正社員の片働き世帯をモデルにした賃金や処遇の改善でし

た。一方、婦人部のメンバーは、昇格における男女差別の解消や家族手当の廃止を大会の代議員となつて要求し、実現をめざしてきました。

しかし、単組本部は、これらは一部の女性の声であるとして、多くの女性たちはそれを望んでいない、と決めつけました。そのため女性の課題は、一部の地域の婦人部の活動や大会提案にとどまり、労働組合の執行議題にはなりません。また、大会提案というなかで、直接的な賃金や昇格差別については、繰り返し発言を続けたことで改善され、また、母性保護の労働協約化により、婦人部活動が全国に広がったという成果はあります。

婦人部の活動は、母性保護を中心とする制度の職場への定着・点検活動がメインでした。また、旅行業の職場はハードワークが多く、テレックスタイプによって頸肩腕症候群にかかる女性たちの職業病の問題などもあり、これも婦人部の点検活動をととして取組みが進められました。

また、JTBでは、私が入社した一九七三年に育児休業制度が導入されました。この制度は、一九六〇年代の電電公社における運動を参考に、婦人部が全国オルグを通じ、その必要性を訴え実現したものです。働き続けたいと願った女性たちが婦人部活動をととして自らの未来を切り開いた、画期的な運動だったと思います。

他方、当時は女性の職域拡大も重要なテーマ

になっていました。店頭業務だけでなく、添乗を含めた職域の拡大を求めた運動です。大会でこのことを発言するたびに、添乗労働が社外での長時間・深夜労働を含む場合が多く、保護が平等かの議論に矮小化されました。男性の仕事の領域に女性が入ることは、労基法の女性保護の問題もあって、女性のなかにも慎重論がありましたが、男性のなかでは、保護の名もとの排除論がおこり、添乗やセールスは男の仕事という大会での議論の応酬が続きました。しかし、この女性の添乗問題は、男女雇用機会均等法の制定議論のなかで、添乗労働が深夜労働禁止の適用除外業務となり、女性も担うことになりました。労働基準法の改正と男女雇用機会均等法の制定という流れのなかで、職域拡大という婦人部の課題の一部が実現されました。

その後、JTBでは、さきほどお話ししたように、執行部に女性を選出しよう、という運動の展開があり、以降、職場から女性執行委員が選出されるようになったことは、婦人部活動の成果であつたと思っています。このように、労働組合における女性活動組織は、依然男性中心の労働組合が多いなかにあつて、女性課題を議論し女性自身が力をつける（エンパワーメント）、行動する、女性役員を選出するための母体となります。働く女性の今日的な状況への対応や男女平等の推進には、むしろ現在の単組（単位労働組合）や産別（産業別組織）、連合それぞれに

女性活動組織が必要であると思っています。

(2) 産別における男女平等進運動の 基盤づくりを振り返る

その後、私は、産別で男女平等政策や女性参画促進運動の基盤づくりに関わりました。その活動をととして、単組だけでなく、産業別組織に女性役員の存在が重要であると気づきます。サービス連合はかつて観光労連という旅行業中心の産業別組織でした。そこには三〇四割の女性組合員がいましたが、単組の女性執行委員は少なく、産別で活動するうえで、ベースとなる女性の運動はゼロという状態でした。この点で、連合運動との連携は大変に重要でした。連合の男女平等に関わる運動方針や政策の存在が、産別で女性運動を進めるコンセンサスを得るうえで重要だったからです。産別で男女平等や女性の労組への参画を進めていこうとすると、大手の単組を中心に慎重論や反対論が挙がり、まさに出身単組からの反対にも遭いました。大手単組ほどジェンダーバイアスが強い状況のなかで、連合の男女平等社会の実現をめざす方針は、産別での合意づくりのひとつの手立てとなりました。連合の女性参画調査結果（構成組織における女性執行委員の選出状況）後掲五二頁の図表参照）では、構成組織の半分は女性役員がゼロという状況にあります。この現状をあきらめず、産別に女性役員を選出する運動を進め、女性が

課題に係わることで男性中心の組織運営を変えていくことが、女性課題の解決には重要であると思っています。

ところで、私は一九九一年から一年間、非専従で観光労連の役員をやりました。しかし、これには無理がありました。単組の執行委員の活動は、職場の仲間からの理解を得やすいのですが、産別の執行委員の活動となるとそうはいきませんでした。とくに当時のJT B労組は、産別活動に対して、「カネは出すが口は出さない」というスタンスだったので、そのことも相まって職場の産別活動への関心は薄く、産業内の女性課題に取り組む意欲が高まるほど、つらくなるという状況でした。そこで専従になって産別活動をしたということを単組に申し出ましたが、これも「労組専従は男」という暗黙のルールと専従役員を増やすことへの反対意見もあって、簡単には実現しませんでした。私の場合は、産別役員のバックアップもあって翌年には専従役員となりましたが、労働組合の男性役員の固定的な性別役割分業意識と男女平等への無関心が、女性の専従化や女性の活躍の壁となっているように感じています。

こうして私は、連合の活動に参加する機会も増えるようになり、観光労連の運動方針に男女平等課題を盛り込むことになりました。しかし、運動方針をつくっても、動かす手立てがありません。そこで産業内で働く女性の声を集めるた

め、「はじめの一步委員会」という名称の女性委員会をたちあげました。これが女性役員のネットワークづくりにもつながりました。

産別の活動でわかったことは、単組の女性役員は孤立していて、働くモデルは身近にいても組合の活動モデルがそばにいない、ということでした。女性たちは役員に選出されても、手探りで活動をしていました。産別の役割は、女性たちが一堂に会し、各人の経験を交流し、課題を共有することでお互いを支え合う場の提供と、産別と単組の女性役員が連携して、職場の課題を改善していくことにあると思っています。

産業別組織が、労働組合における男女平等・女性参画促進運動の基盤づくりに果たす役割は大きく、また、ナショナルセンター・連合との連携によって、女性課題の背景にある社会構造の問題に気づき、それをふまえた運動の実践が可能となります。そのためにも、産別活動への女性参画は欠かせません。さきほどご紹介したように、連合の構成組織の半分に女性役員がない状況では、女性の支持は得られず、労働組合に対する社会的評価も得にくいと思っています。産別活動へ女性の参画を促進するには、産別の役員選出のしくみの問題を含め労働組合の組織運営をジェンダーの視点から見直すことと、産別から単組への積極的な働きかけが重要です。

(3) 男女平等社会の実現をめざす 連合運動への参画

産別で活動しているとき、連合のリーダーから労働省の婦人少年問題審議会の委員になってほしいと声をかけられました。これが連合運動へ直接参加するはじめての機会となりました。一九九五年から一〇年間、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法など、働く女性に関わる法律改正の審議に関わりました。職場の女性課題の取組みに加えて、働く女性の問題解決には、法改正への取組みが重要です。

一九九〇年代後半の法改正の最大の課題は、男女雇用機会均等法の改正と、労働基準法の女性保護規定に関する労働時間規制の撤廃に関するものでした。連合は、保護か平等かという二者択一の論議ではなく、労働時間規制について女性のみの規制から男女共通の規制への転換をめざしましたが、実際には運動が追いつかず、共通規制は実現しませんでした。現在では、男性正社員の片働き・長時間労働をモデルとする働き方の改革をめざす、ワークライフバランスの運動がありますが、当時はまだ男性の働き方の見直しという運動の提起も不十分で、この点は反省点です。

審議会活動の成果の一つは、NGOと連携したセクシュアル・ハラスメント防止対策の強化

です。改正審議でセクシユアル・ハラスメント防止対策の強化が議題となったとき、この問題に専門的に取り組むNGOとの意見交換のなかで、外傷後ストレス障害（PTSD）など、被害の深刻さについて知りました。そのことを審議会の場合へ提起し、対策強化につながりました。NGOとの連携は、審議会の委員としての活動だけでなく、その後の産別や連合運動に関わるにあたっても、大変有意義なものであったと思います。

連合の運動には、その後、直接関わるようになりましたが、産別時代に経験した審議会委員の活動は、法制定や法改正が多く、未組織労働者である女性の働き方に大きく関わる点で、連合の果たす役割の重要性を強く実感するものとなりました。

なおこの間、働く女性に関わる法整備は進んだと実感しています。と同時に、労働組合における労働協約化の推進など、法を上回る取り組みや法改正を職場に生かす運動が重要となっており、連合がその推進役となって構成組織・単組の取組みを促進していくことが現在の大きな課題です。

2 連合結成から二〇年

―運動方針「男女平等社会の実現」はどこまで進んだか

(1) 労働組合の政策や意思決定過程への女性の参画

連合は結成二〇周年を迎えました。男女平等社会の実現をめざす運動を、この間の労働組合活動への女性の参画という課題から振り返った場合、いまだ不十分です。外部からは、労働組合は大企業・男性正社員の利益のみを代弁している、との指摘も受けています。

連合の男女平等を推進する運動は、一九七五年の国際婦人年や一九七九年の女性差別撤廃条約の採択など、実質的な男女平等をめざす国際運動に沿って、日本における法制定や法改正と労働協約化の推進、男女平等に関わる政策・制度の要求・提言などを中心に進んできました。そして、この運動を発展させるためには、労働組合における政策や意思決定過程への女性の参画が重要です。

連合は一九九一年から女性の組合活動への参画に関わる行動計画を策定して、現在は「第三次男女平等参画推進計画」を実践中です。この計画は、女性執行委員を増やすことをめざしていますが、労組役員は、労組法にもとづいて選

挙で選ばれるため、女性役員を別枠で選出する、いわゆるポジティブ・アクションの実践には、単組から慎重論・反対論が依然としてあり、女性役員の選出をめざす運動は、男性の組合役員から十分な理解が得られている状況にはありません。国際労働運動では、男女半々を目標にしていますので、組織形態の違いはあるものの、それに準ずるよう連合本部ではポジティブ・アクションでその実現をめざしています。現在、連合本部における女性役員比率は二五%ですが、構成組織の平均は一割にも達していません。女性組合員比率にふさわしい女性役員比率を目標とする「第三次男女平等参画推進計画」達成の点からも、産別・単組・職場にこの運動を浸透させることが重要となっています。

一方、産別や単組のなかには、トップ・リーダーへの働きかけが功を奏して、女性役員が選出されるケースがあります。労働組合の社会的役割として女性役員の選出が必要というトップ・リーダーの思いから、多くの女性リーダーが誕生しています。私自身も、さきほどお話ししたように、当時の産別トップが、ナショナルセンターへの加盟にあたり、連合が女性参画運動を掲げていることから、その担い手が産別にも必要と考えて、JTBに働きかけがあり、産別役員になった一人です。

依然として男性労組幹部には、女性たちの訴えかけの弱さや若い世代の女性問題への関心の

希薄さも加わって、女性の参画への反対には根強いものがあります。彼らを見ればできませんが、男性労組幹部とのあつれきをうまく回避しながら、次の世代の男性リーダーたちと関わって、女性参画を進めることが重要と考えています。また、女性たちが運動の成果を着実に積み上げて、女性組合員の評価を得ていくことも、女性役員をさらに増やすことにつながります。労働組合にはジェンダーの視点から見た場合、組織運営や男性中心の課題設定など、一朝一夕には解消しにくい問題がありますが、労働組合が男女平等をめざすうえで、女性執行委員の存在は不可欠です。連合傘下の産別・単組のなかには、女性執行委員が加わることで労働組合の組織運営にいい意味での変化が生じたという声があり、女性役員選出の効果を発信し、労働組合への女性参画を推進させたいと考えています。

(2) 運動方針「総論賛成・各論反対」という事態への対応

連合の構成組織のなかには、男女平等政策で掲げた「選択的夫婦別姓制度の導入などの民法の改正」や、「税制における配偶者控除、年金の第三号被保険者の廃止」などに反対の声があります。女性の人権の確立や性に中立な社会制度をめざす運動に対して、この間、合意づくりが進められたものの、十分な合意がなされてい

る状況にはありません。政権交代によってこれらの政策の進展が見られるなか、総論賛成・各論反対という声が出はじめています。民法改正は、民主党政権下で具体的な動きがありましたし、国連女性差別撤廃委員会からも改正を求める勧告が出ています。現政権はこうした国際動向を受け止める方向にあると感じており、労働組合が男女平等の進展の足を引っ張る状況にならないよう、内部議論をしっかりとやっておく必要があると思っています。

連合が加盟する国際組織ITUCでは、「ジェンダー監査」を実施し、労組のジェンダーバイアスを取り除くための組織運営の見直しがあったと聞いており、ITUCのアジア太平洋地域組織（ITUC-AP）は、ジェンダー監査のためのマニュアルを作成し、その活用を呼びかけています。ITUC-APは、「ジェンダー監査」を「法律、政策、プログラム、慣習、伝統を総合的に検証し、国際基準の観点から社会のあらゆる現場にある偏見を徹底的に明らかにすること、ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントを推進すること」と定義しています。男女平等局では、このマニュアルの翻訳を行ないましたが、産別の男女平等推進担当者へ実践を呼びかけることにとどまっており、労働組合本部での実施をどう進めるかが今後の課題です。

(3) 女性労働者の非正規化問題への対応

現在、正社員ではない働き方の女性が半数以上を占めています。このことは、男女平等の推進にとって大きな課題であり、非正規労働者の労働条件の改善が不可欠となっています。

連合は二〇〇七年に非正規労働センターを設置し、連合の社会的役割として、非正規労働者の労働条件改善運動を進め、組織内の活動も徐々に具体的になってきました。ですが、まだ全体の課題にはなっていない。男女平等の実現には、職場で女性労働者が正規と非正規に区分されていることから生ずる課題への対応が不可欠で、正規と非正規の女性労働者との連帯が必要です。非正規で働く女性が多い産業では、正規・非正規の女性の交流の場づくりや、パートや契約社員で働く女性のなかから役員が選出されるようになってきました。こうした動きを着実に広げていくことが重要となっています。

一方、非正規問題がクローズアップするなかで、改めて女性正社員に焦点をあてた運動が重要だと思っています。非正規労働問題の影に、女性正社員の問題が隠れてしまっているように感じています。地方連合会の女性委員会や自治労や日教組の出身の女性メンバーと職場の状況について話し合うと、非常勤職員の問題を抱え、自分たちの問題は後回しにせざるをえない、という悲鳴ともとれる声が挙がってきます。女性

正社員の問題に対し「声をあげ」「解決する」当事者を増やすため、改めて女性正社員の問題に焦点をあてた運動の掘り起こしが必要と思っています。

3 政権交代と女性労働運動のゆくえ

最後に、政権交代によって生じた変化と女性労働のゆくえについてふれたいと思います。

民主党の政権下では、まだ期間は短いものの、国の男女平等政策が進んでいるという実感があります。政権交代により、連合では、政権や民主党との政策協議を通じた政策実現への取組みが加わりました。男女平等局では、これまで民法改正や女性差別撤廃条約選択議定書の批准の課題などに関し、政務三役との意見交換を行なっています。また、内閣府の男女共同参画会議には岡本会長代行が参画していますが、さきほどふれたように、政権交代により、国の男女平等に関する施策を議論する場の政府の関わり方やその展開に変化が生じています。民主党との協議では、小宮山議員を中心とする「第三次男女共同参画基本計画」策定にむけたヒアリングなどが行なわれ、多くの議員とともに率直な意見交換を行なう機会があり、今までになく男女平等政策前進のチャンスと感じています。民主党中心の政権だから男女平等が着実に進むとは言い切れませんが、まずはこの流れを着実なも

のにするためにも、次の参議院選挙にむけて、女性組合員へ政治活動への関心喚起を図り、投票行動を通じた政治への女性参画を促進していくことが重要と考えています。

おわりに

—女性労働運動のさらなる前進をめざして

労働運動をジェンダーの視点で振り返るというテーマについて、自身の体験を通じ、思うところをお話ししてきました。率直に言って、女性労働運動の課題の多くは、労働組合の構造的な問題の解決なくして前進は難しいと思っています。大企業・男性中心の労働組合をその構成員にふさわしい役員体制・組織にしていこうとなくして、働く女性の地位向上は難しいと思います。その解決策の一つが、労組の政策や意思決定過程への女性の参画促進です。

今後の女性労働運動のさらなる前進をめざすうえでは、女性自身の主体的な行動と、男女平等の推進における男性役員との共闘や、内外のNGOとの連携が不可欠と考えています。

地域の活動を担う女性や単組の女性のなかには、次世代のリーダーとなると思われる女性たちが増えており、このような職場に近いところの女性たちがつながることが重要だと思います。連合や産別にはこうした女性たちをつなぐ役割があり、女性へのエンパワーメントの場やネ

ットワークづくりを進めたいと思います。労働組合はジェンダーに敏感な組織とは言えませんが、女性労働運動の長い歴史を振り返ってみると、そのことに怯むことなく、自らの未来を切り開く女性たちの存在がありました。

労働組合で活動する女性たちが、希望を失わず、自らの働きがいを追求めていくための、そして労働組合を変えていく原動力となっていくための、女性の労働組合活動への参画運動を一層推進していくことが重要と考えています。

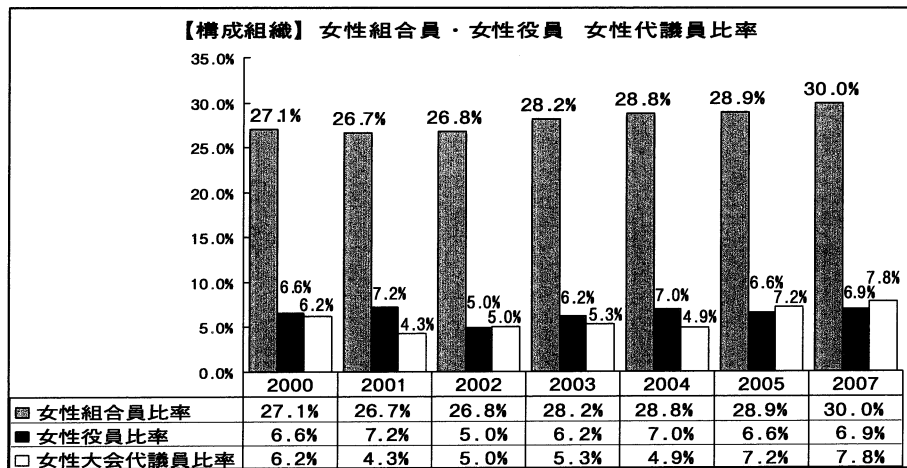
(かたおか ちづこ)

構成組織における女性執行委員の選出状況：2007年参画調査結果より

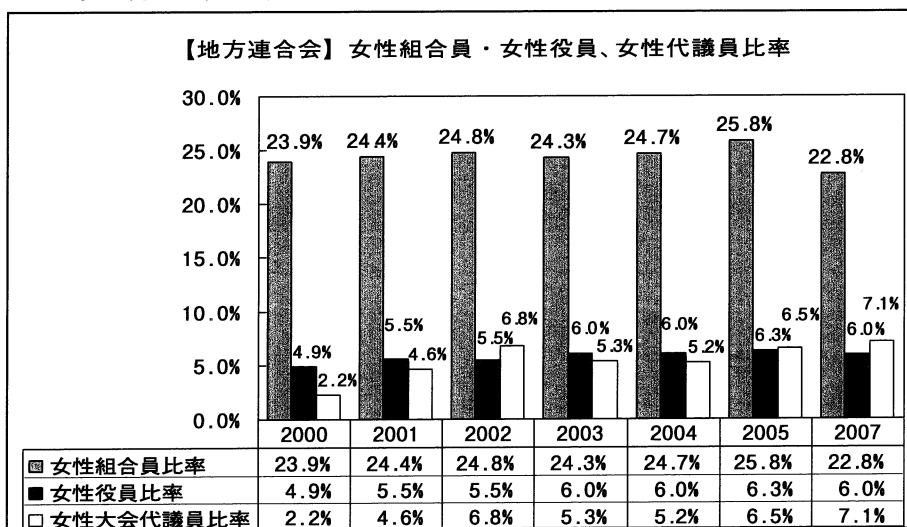
構成組織名	組織人員			役員数			
	総数（人）	女性（人）	比率（％）	総数（人）	女性（人）	比率（％）	うち専従
地域公共連合							
（自治労）	951,320	408,268	42.9%	30	8	26.7%	8
（都市交）	30,000	750	2.5%	6	0	0.0%	
（全水道）	23,854	2400	10.1%	6	0	0.0%	
UIゼンセン同盟	1,002,326	523,405	52.2%	101	17	16.8%	3
自動車総連	740,664	75,500	10.2%	56	0	0.0%	
電機連合	550,780	96,820	17.6%	16	1	6.3%	1
JAM	373,825	52,336	14.0%	39	2	5.1%	
日教組	298,000	160,900	54.0%	28	8	28.6%	8
生保労連	239,673	203,722	85.0%	40	2	5.0%	
基幹労連	246,194	19,942	8.1%	25	1	4.0%	1
情報労連	224,103	36,957	16.5%	21	1	4.8%	1
電力総連	214,365	31,361	14.6%	22	2	9.1%	2
サービス・流通連合	199,280	117,457	58.9%	51	8	15.7%	1
JEC 連合	157,044	25,755	16.4%	19	1	5.3%	
運輸労連	109,162	3,395	3.1%	27	0	0.0%	
国公連合	115,544	23,629	20.5%	18	1	5.6%	
私鉄総連	99,359	5,500	5.5%	8	0	0.0%	
フード連合	94,690	19,222	20.3%	33	4	12.1%	
損保労連	64,497	29,314	45.5%	36	2	5.6%	
JR 連合	54,770	2,926	5.3%	15	0	0.0%	
交通労連	55,271	3,703	6.7%	36	0	0.0%	
JR 総連	61,614	3,612	5.9%	19	0	0.0%	
ゴム連合	44,909	4,760	10.6%	15	1	6.7%	1
サービス連合	40,095	13,247	33.0%	31	2	6.5%	
海員組合	38,600	579	1.5%	7	0	0.0%	
全自交労連	36,000	180	0.5%	49	0	0.0%	
紙バ連合	30,930	1,600	5.2%	19	0	0.0%	
全電線	29,461	4,050	13.7%	8	0	0.0%	
航空連合	33,355	16,995	51.0%	28	5	17.9%	
全国ガス	25,799	3,429	13.3%	18	0	0.0%	
印刷労連	20,567	2,749	13.4%	23	0	0.0%	
セラミックス連合	18,948	4,985	26.3%	15	0	0.0%	
全銀連合	16,118	5,836	36.2%	19	0	0.0%	
全国農団労	15,340	5,365	35.0%	13	0	0.0%	
NHK 労連	11,968	2,129	17.8%	31	9	29.0%	2
森林労連	7,663	535	7.0%	14	0	0.0%	
ヘルスケア労協	8,000	6,400	80.0%	13	2	15.4%	1
建設連合	5,928	471	7.9%	15	1	6.7%	
全労金	8,073	3,857	47.8%	20	2	10.0%	
全信労連	4,947	1,839	37.2%	22	0	0.0%	
全印刷	4,634	900	19.4%	90	3	3.3%	
自治労連	4,208	1,433	34.1%	21		0.0%	
労供労連	3,700	50	1.4%	15	0	0.0%	
全国ユニオン	3,300	1,188	36.0%	15	4	26.7%	1
全国競馬連合	2,108	29	1.4%	34	0	0.0%	
労済労連	3,469	902	26.0%	14	0	0.0%	
JA 連合	1,400	484	34.6%	16	0	0.0%	
全造船機械	1,260	8	0.6%	6		0.0%	
港運同盟	1,200	0	0.0%	15	0	0.0%	
全造幣	1,011	114	11.3%	22	1	4.5%	
全映画	316	130	41.1%	14	0	0.0%	

労働組合における女性参画の現状：連合 2007 年女性参画調査より

1. 構成組織（平均）



2. 地方連合会（平均）



3. 連合本部

