特集1

労働組合活動をジェンダー視点から問い直す

法テラス（日本司法支援センター）理事、お茶の水女子大学名誉教授
篠塚　英子

1.「労働組合とジェンダー平等」報告書の経緯

私が教員をしていた2003～2007年度は、お茶の水女子大学で文部科学省の競争的研究資金である21世紀COEプログラムが採択された期間であり、私もそのメンバーの一員であった。そのプログラム名は「ジェンダー研究のフロンティア」といい、参加した研究者の専門分野は、文化人類学、文学、社会学、経済学、法学、開発学、女性学、経済地理と学際的で多岐にわたり、内外研究者は総勢100人に及んだ。そこで経済系の研究者数人で、労働経済学に特化したプロジェクト研究を深化させるため、別途に同省科学研究費補助金を得ることにした。その資金で実施した研究が「労働組合とジェンダー平等」である。

その研究成果は「家計内配分とジェンダー統計の研究」（研究者代表篠塚英子）として報告書に収めてある（2006年：お茶の水女子大学）。

「労働組合とジェンダー平等」という研究企画をした狙いは2点ある。第1は、男女平等の達成には経済的要因のウエイトが大きく、そのために職場における労働組合員のジェンダー平等に対する意識と、組合での取組状況を明かにする必要があること。第2は、職場における労働組合員のジェンダー平等意識には、家庭内での男女平等意識が大きく影響しており、ワーク・ライフ・バランスの状況も合わせて調査する必要があること。

調査は（財）連合生活開発研究所を通じて、日本労働組合総連合会の下部組織20地域、47地方連合会から、男女合計4000人の調査対象を抽出したが、回収結果は2024人（女性846、男性1,165、欠損値3）であった（産業別構成では、製造業41%、非製造業35%、公務24%、従業員規模別では～100人27%、100～299人22%、300人以上51%）。

以下、小論では労働組合活動をジェンダー視点で問い直すことで、これまで見えなかったいくつかの組合員男女の姿を素描してみよう。

2. 組合組織率の性別動向

「ジェンダー」という言葉は、内閣府「男女共同参画基本計画」（第2次）において「社会的性別」と定義された（2005年12月）。この意味は各個人にみられる性差とは峻別して、女性であること、あるいは男性であることのために、越えられない壁として存在する性差

図１性別労働組合組織率の推移

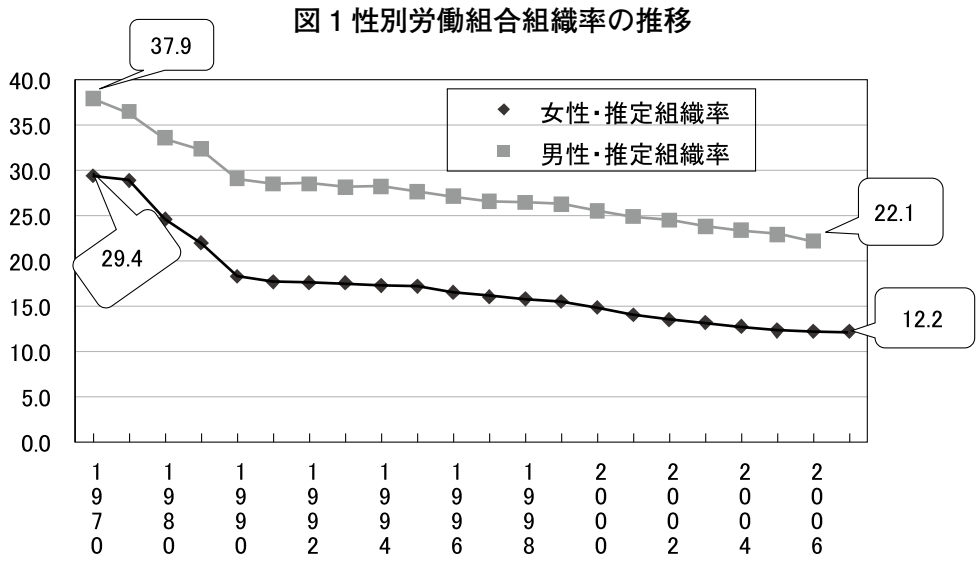
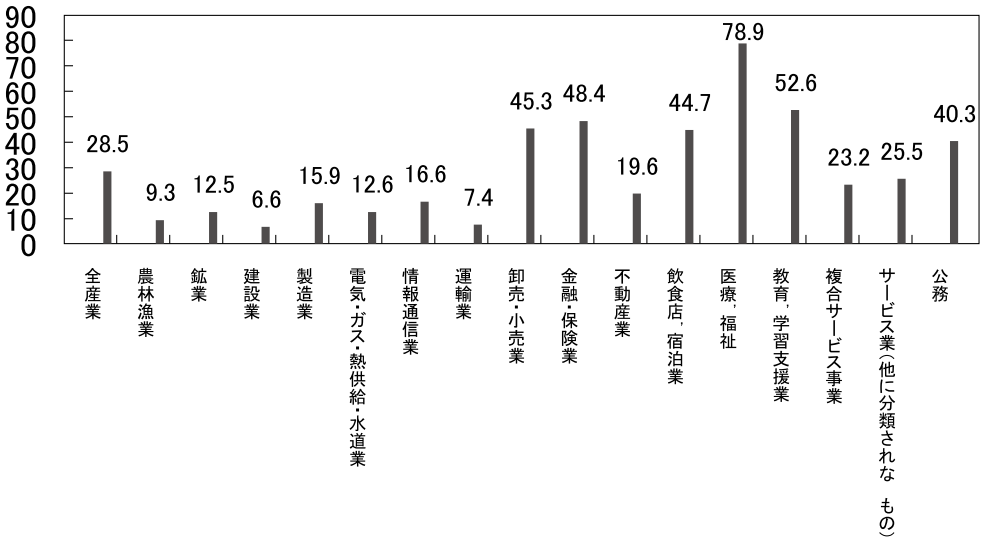


図２　産業別女性組合員の割合％



を指す。しかし社会経済現象に対してジェンダーの視点で社会的性別の存在を指摘するにはデータ整備が皆無に近い。また性別データがあれば解決するというものではない。

たとえば労働組合（推定）組織率は1958年以降、厚生労働省（旧労働省）「労働組合基礎調査」から性別に利用できる。そこで図１に組織率時系列を、図２に最新の産業別女性組合員割合を掲げた。組織率の長期低下はまったく歯止めがかかっていない。

組合組織率を性別にみると、女性労働の社会参加がこれほど喧伝されているにもかかわらず、実態は男性に比べ女性は約10ポイントも低く推移している。また産業別にみた組合員女性比は、医療・福祉や教育、金融・保険業、卸･小売業、公務（とくに教員）に多く偏っている。しかしこの数値だけでは、組合員は男性が男性雇用者の２割強で、女性はその半分しかいないことを「社会的性別」が存在するといってみても、説得力に欠ける。だが産

業別女性組合員割合の図2を補充することで、女性の就業の場がものづくりよりも、サービス産業に偏っていることが分かり、このことから、就労の場における社会的性別の理解を高めるのに少しは役立つかもしれない。

いずれにして、労働組合活動をジェンダー視点で問い直すということは、これらの図もジェンダー不平等の一端を表すものとして息を吹きかえすことになる点を、以下で示したい。

3. 調査データにあらわれた男女の労働組合員

東京大学仁田道夫氏（2008）の興味深い短文を思い出した。日本では労働団結権を法的権利として理解している人の割合が大きく低下しており、現在は2割くらいになったことを嘆いた後で、労働組合役員は一般組合員より労働法を知っているはずだ、なぜなら役員に選出されれば、なんらかの研修を受けて労働法の知識を身につける機会が増えるからだという。

だが図1で確認したように組合組織率の低下は確実に組合役員の知識源の後退と並行して起きているはずである。組織率低下がもはや阻止できないとしたら、労働組合役員が担っていた労働法の知識提供は誰が代替して普及させるのであろうか。この回答を見つけるのも少数派となってしまった労働組合員に課された社会的役割であろう。

では実際、私たちが扱った労働組合データに表れた男女組合員の実態についてみてみよう。

表1は現在、労働組合役員・委員が標本数の何割を担っているかを見たもので、男性は6割強が、女性は4割弱が現役の労組役員・委員であった。男性は圧倒的に多くが組合役員（選挙あり）になっていたが、女性は組合委員（選挙なし＝指名による専門委員等の委員）になり、組合役員（選挙あり）との間で実数上の差が少ない。ここからも女性と男性では組合活動への関わり方に性差があると確認される。

労組役員が労働条件の改善にむけてリーダーシップをとる。この時、男性役員数が女性役員の倍以上おり、しかも選挙で公平に選ばれる割合が高いということは、女性の方が労組リーダーの資格において一歩後退していることを指す。この点だけでも組合活動上、意識面で男性が女性に優位性を感じることがないかと懸念される。

さらに表2には組合員のうち既婚者をベースに男女それぞれの配偶者の就業状態の解答から夫妻を就業タイプ別に区分してみたものである。すなわち回答者本人の男女が配偶者ともどもフルタイムの場合には共稼ぎ世帯であるし、本人がフルタイムで配偶者が家事であれば専業主婦（夫）世帯の片稼ぎ世帯となる。その結果もまた興味深い。

当然といえば当然の結果であるが既婚女性組合員は、配偶者である夫もフルタイム就業が多い。その結果いわゆる女性組合員では共稼ぎタイプが最も多くなり9割弱も占める。他方、男組合員では、本人がフルタイムで配偶者もフルタイムである世帯が23%と4人に1人に減少する。代わって配偶者が専業主婦で

表１　現在労組役員・委員である割合　人：％

	男性	女性	合計
①現在組合役員（選挙あり）	659	167	826
②現在組合委員（選挙なし）	85	149	234
組合役員・委員計	744	316	1060
有効標本合計	1170	850	2020
現在組合役員・委員比率％	63.6	37.2	52.5

表２　労組既婚者の配偶者就業別世帯区分

	男性	女性
夫妻ともフルタイム	23.0	86.5
本人フルタイム・配偶者専業主婦（夫）	43.7	1.8
本人フルタイム・配偶者非正規雇用	32.2	6.3
本人非正規雇用・配偶者正規雇用	0.3	3.8
夫・妻とも非正規雇用	0.8	1.6
既婚者計　％	100.0	100.0
実数　　人	874	445

ある世帯が４割強と最も多く、さらに本人がフルタイムで妻がパート・アルバイトの非正規雇用が３割である。

すなわち組合調査で標本にあがってきた対象者は事業所従業員規模300人以上が51％も占める大企業が中心である。政府統計である総務省「事業所・企業調査」と比較してみると300人以上の構成比は13％であるところから、本研究による組合調査の標本がいかに大企業労働組合に傾斜したものであるかが明らかになる。専業主婦世帯と妻がパート・アルバイトの非正規雇用世帯を合計すると男性組合員では８割弱にもなり、女性組合員の８割強が共稼ぎ世帯であるのと対照的である。日本的雇用慣行に守られてきた大企業における労働組合労働者、この色彩が色濃く残っている調査者対象者とみるべきであり、中小零細の労組は対象外である点に注意したい。

4. 労働組合役員にみるジェンダー不平等意識

労働組合組織率低下は常用労働者の時系列的な低下傾向の裏側を意味している。すなわち正規労働者が減少し、非正規雇用が増大しているのが現在の雇用環境である。総務省「労働力調査年報Ⅱ詳細集計」2007年版によれば、2007年の全従業員に占める非正規雇用割合は、男性18.3％に対して、女性は53.5％であり、女性の非正規雇用化が過半数を超えた状態は年々、上昇かつ持続している。

パート労働を主とする非正規雇用もまた経済を支える貴重な労働供給源であり、労働組合の雇用改善戦略の重要課題であろう。しかし労働組合におけるパート労働組織化はまったく不十分であり、依然として正規労働者の雇用改善が目下の主たる課題である。

こうした背景には、組合役員・委員が男性標本の６割強も占める男性組合員であり、彼ら自身の就業タイプが専業主婦や非正規雇用就業の妻を抱え、かつ全体の８割を占めることがある。他方、これら女性組合員とまったく異なる家庭生活環境にあり、こうした相違点がジェンダー平等の認識面で、女性組合員と男性組合員との間で意識のズレを生むのではないかと危惧される。

表３は女性組合員と男性組合員についてそ

表３　ジェンダー不平等意識回答と性別の相関

A～Gのジェンダー不平等意識と性別のクロス検定	現在組合役員	現在非役員
Ａ　就業機会（募集・採用）が男女間で不平等	*	相関なし
B　配属や仕事が男女間で不平等	相関なし	相関なし
C　研修の内容や機会が男女間で不平等	**	相関なし
D　昇進の機会が男女間で不平等	***	***
E　同じ労働でも報酬が男女間で不平等	***	***
F　人員削減・リストラは女性が多い	***	***

注　***　1%水準で有意、**5%水準で有意、*10%水準で有意

れぞれ、ＡからＦの６項目について現在の勤め先について、ジェンダー不平等と感じるかどうかを､1. 強くそう思う､2. ややそう思う､3、あまりそう思わない、4. まったくそう思わない、の４段階の選択肢に関して、男女で性別の解答に関連があるかどうかを Pearson のカイ２乗検定でみたものである。表にある記号「*」は多いほど男女で類似の解答確率の相関がたかいことを示す。すなわちジェンダー不平等について男性と女性で認識の一致する程度の高さである。逆に「相関なし」とは、ジェンダー不平等意識につて男女間に関係がみられないものである。

これらのクロス分析には現在労働組合役員（委員を含む、以下同じ）であるか否かによる違いも加味した。既にみたように男性の労組役員は６割強、女性では４割弱と性差があった。仁田氏の言葉に従えば、現役の労組役員であれば非労組役員との間で労働法知識など違いがあらわれるはずで、組合役員の少ない女性との間に違いがみられると期待される。

その結果についてラフな素描をしよう。現在、労組役員でない組合員男女については、ジェンダー不平等意識が性別で差が確認できないのが３ ケースある。他方、現役労組役員男女では性別の相関がないのは１ ケースだけであるから、明らかに非役員者のほうが性別にみたジェンダー意識に相関がみられない。この結果は組合役員のほうが非役員組合員に比べて、男女とも労働法などの知識が多い結果と解釈し、ジェンダー不平等意識への共通性が高いと仮定すれば、妥当な結果といえよう。

だが現役労組役員の男女間でさえも、(B) 配属や仕事で男女間の不平等の認識について、大きなズレがみられる点を看過してならないだろう。なぜなら配属あるいは昇進に性差が存在すると、結果として女性管理職の希少性に結びつく。この女性管理職の希少性が女性の募集・採用という入口で採用側に女性が少ないため、女性の機会を狭め、新たなジェンダー不平等を再生するからである。

他方、現在、労組役員であるか否かにかかわらず、(D) 昇進の機会、(E) 同一報酬、(F)

人員削減・リストラが女性のみ対象、の３項目に関しては、男女間でジェンダー不平等の認識に性差はまったく見られない。労働組合でのジェンダー平等の戦略において大きな意識のズレがないことは今後の組合活動にとって好ましい結果といえよう。

また紙数の制約でワーク・ライフ・バランスとジェンダー視点に触れられなかったが、労組役員男女が職場においていかにジェンダー不平等意識で意見の一致をみたとしても、現実の組合活動の参加時間において、労組活動への参加には性差が発生していることも重要である。

この意味するところは次のようなものである。職場で男女の組合員がジェンダー平等の環境つくりについて完全な同意見であったとしても、組合活動時間において男性組合員ほど女性が長時間とれないのが現実である。その結果、選択された運動目標は長時間参加した男性の意見がより強く反映されるのは当然であろう。

他方で、組合活動に女性が男性ほど長時間の参加がされない理由は、育児、家事、介護など、職場から離れたとたん、男性より多くの時間を使っていることが要因である場合が多い。その結果、たとえ職場において男女間でジェンダー平等意識が達成されていたとしても、家庭内でジェンダー不平等であれば、その効果を帳消してしまうのである。

最後に、労働組合の効果を賃金について計測した原ひろみ氏（2003）の研究では、90年代までは女性への賃金効果が確認されたが、現在では男性賃金にのみ強く組合効果があらわれているという点に触れておこう。女性全体が非正規雇用化しているなか、確かに組合賃金への効果は女性より男性に有利に働いていることとは、ジェンダー分析からも確認ができる。

労組組織率の低下は、図１で見たように40年弱の長期にわたり持続して進行してきたのに対し、女性に偏った非正規雇用化の進行は、バブル崩壊後の最近までの約20年間の現象である。このことから非正規雇用が組織率低下と関連はあることは否定しないが、主たる要因であるとまでは言えず、両者は峻別して論じるべきであろう。

結局、長期にわたる産業構造の激変を通じて、組織率が緩やかに低下してきたが、一方で組合から放り出された労働者の一部は非正規雇用に滞留した。他方で企業に留まった組合労働者にとっては恩恵がもたらされた。

以上から、労働組合はこれまで何をやってきたのか、こなかったのか、これから何をやるべきかは、ジェンダー平等のギャップを通して明らかになる面が多いと確信している。

参考文献

仁田道夫（2008）「労働法を知らせる」『日本労働研究雑誌』No.572　、2－3月号。

篠塚英子（2006）『家計内配分とジェンダー統計の研究』報告書生成15年度科学研究費補助金基盤研究（B）（2）課題番号　15330039（学内印刷物）

原ひろみ（2003）「組合は何のために？－不況対策と賃金をめぐって」（財）連合総合生活開発研究所『労働組合に関する意識調査』報告書、11月。