

連合 2021中央女性集会

男女平等参画社会の実現に向けた 労働組合への期待

2021年10月22日

首藤若菜(立教大学)

はじめに

1. 自己紹介

首藤若菜 (Shuto Wakana)

立教大学経済学部教授 労働経済論担当

専門: 労使関係論、女性労働論

主要業績;

『物流危機は終わらない——暮らしを支える労働のゆくえ』(岩波新書, 2018年)

『グローバル化のなかの労使関係——自動車産業の国際的再編への戦略』(ミネルヴァ書房, 2017年)

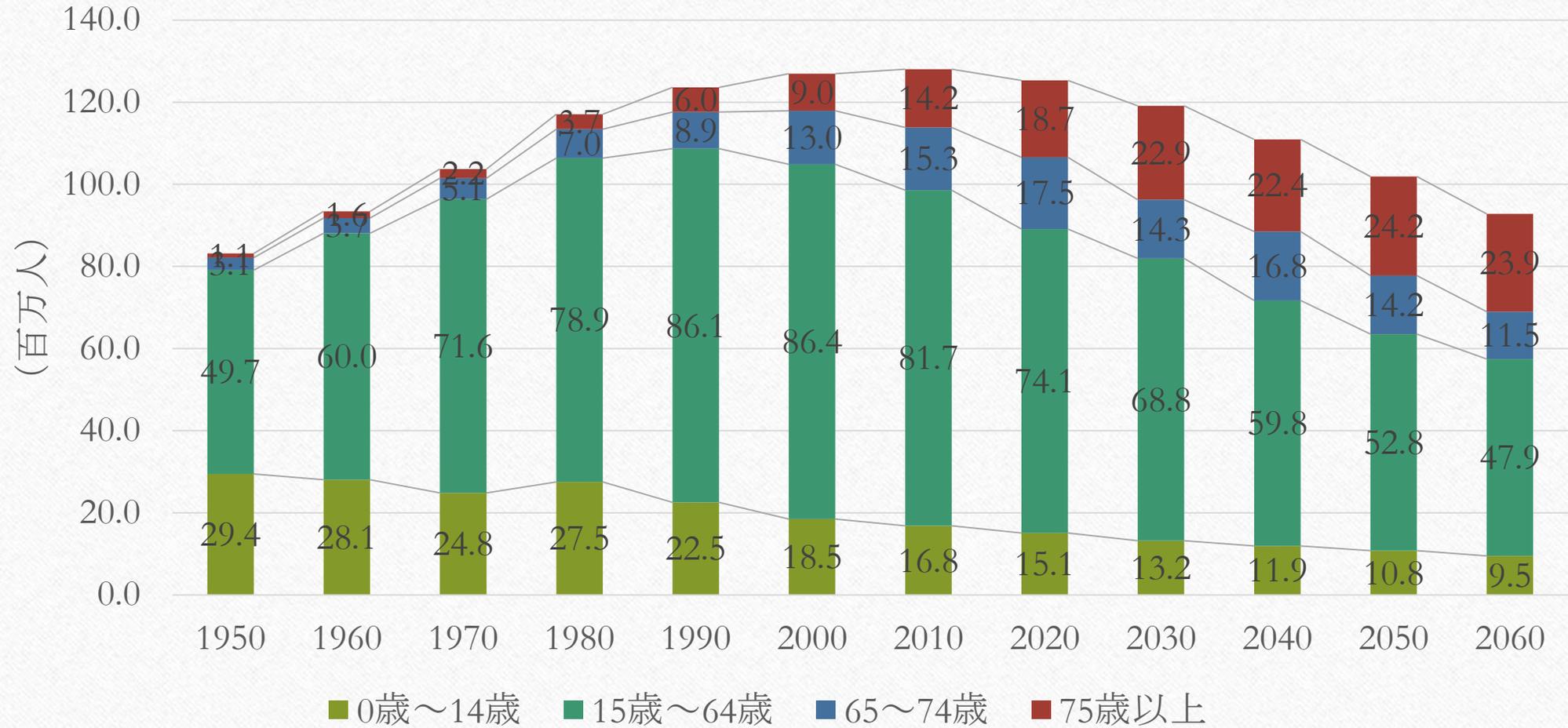
『統合される男女の職場』(勁草書房, 2003年)など

今日のテーマ

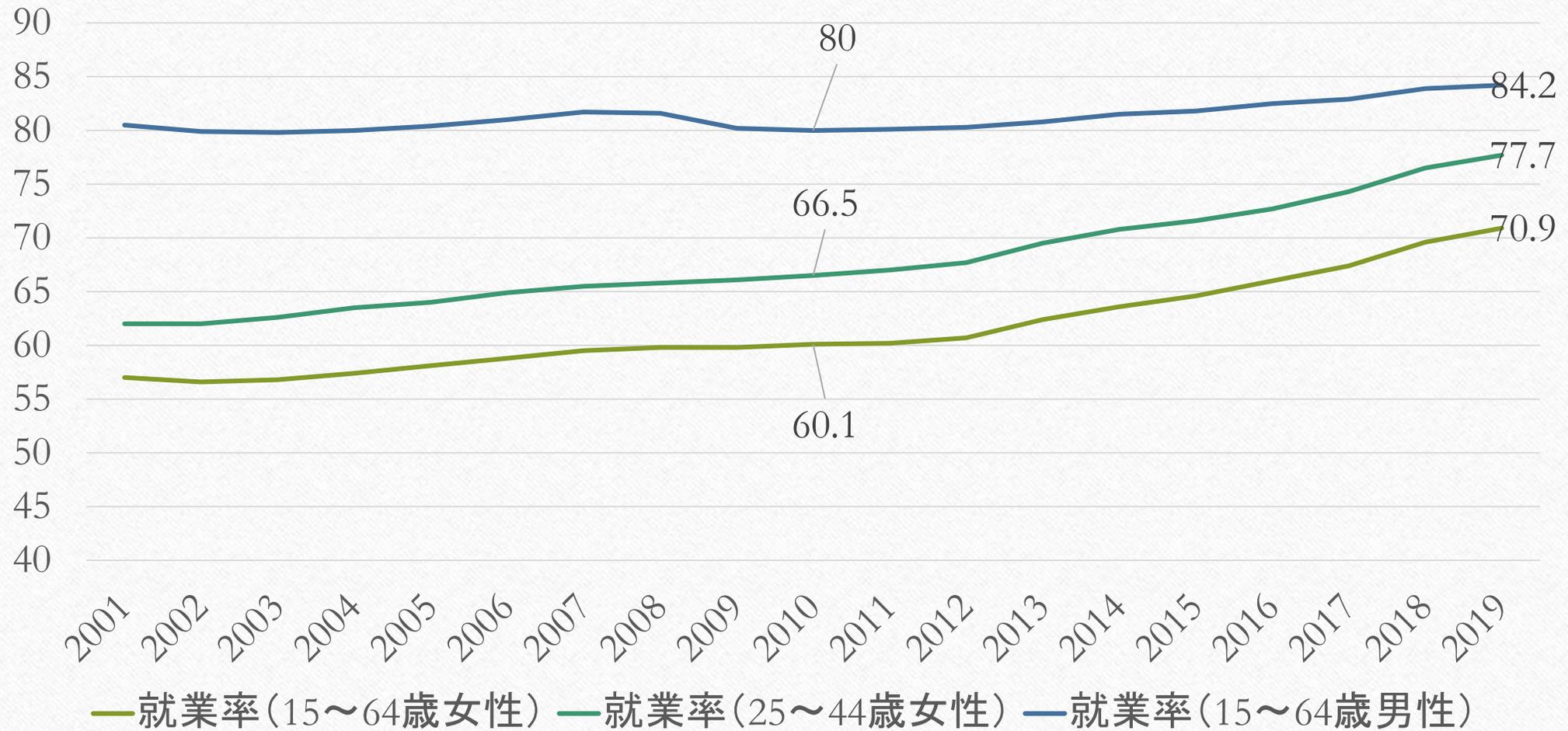
1. なぜ、女性参画が必要なのか
2. なぜ、女性参画は進まないのか
3. 今、労働組合に求められていることは何か

なぜ、女性参画が必要なのか

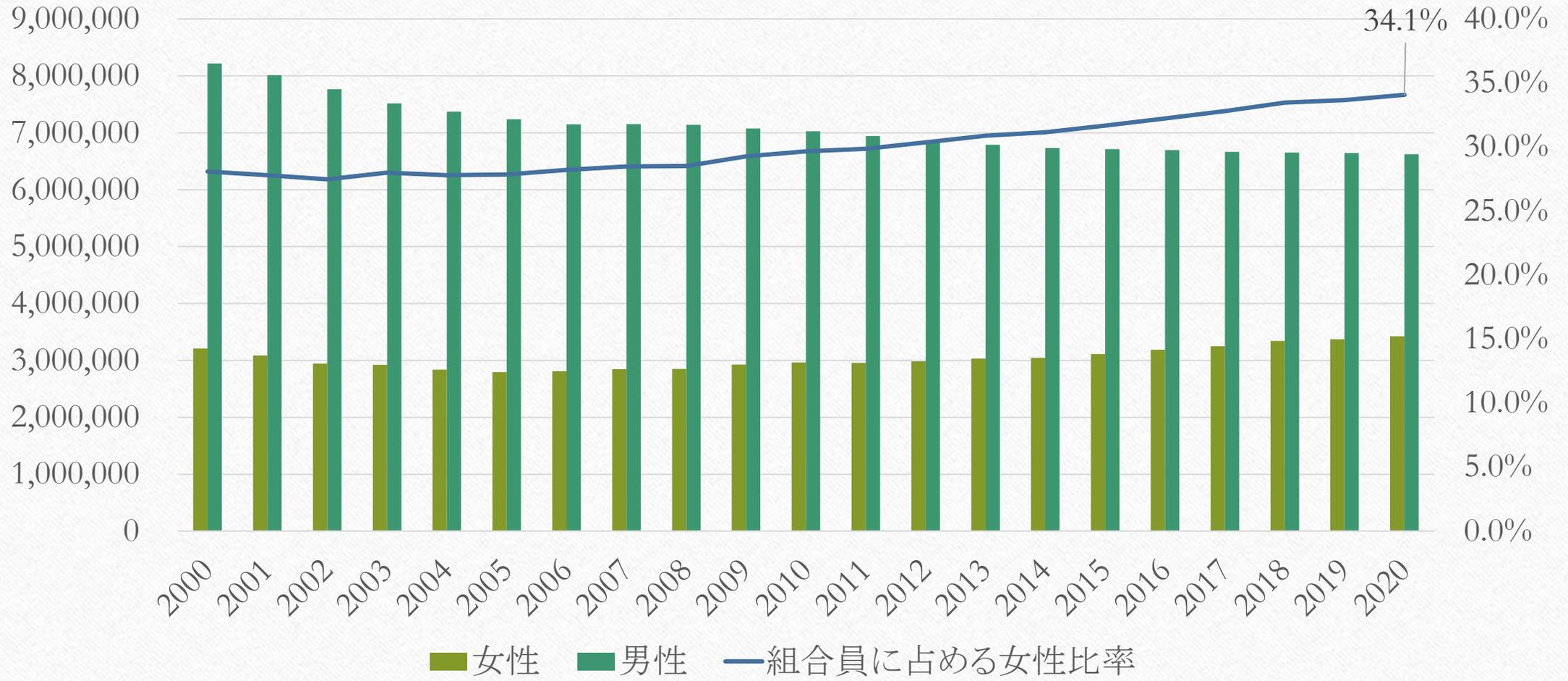
年齢別人口推計の推移



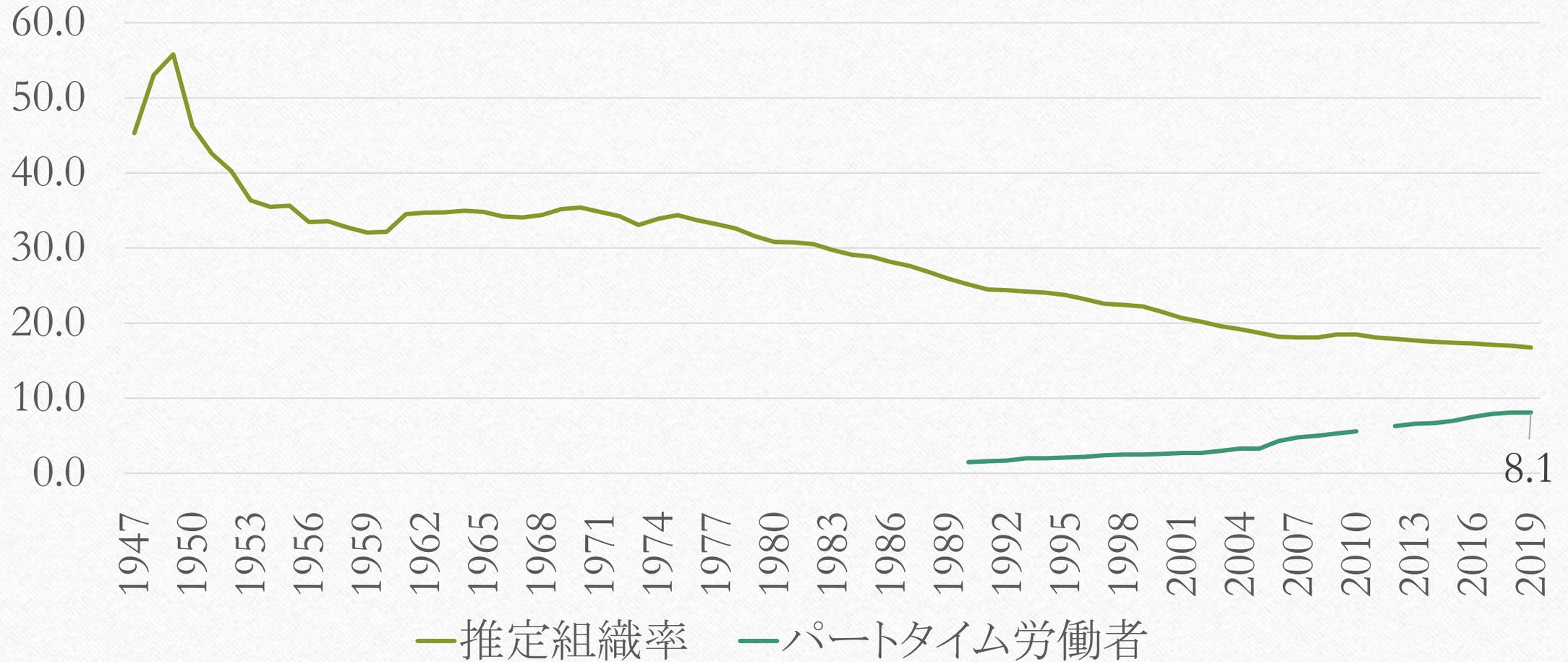
男女別就業率の推移



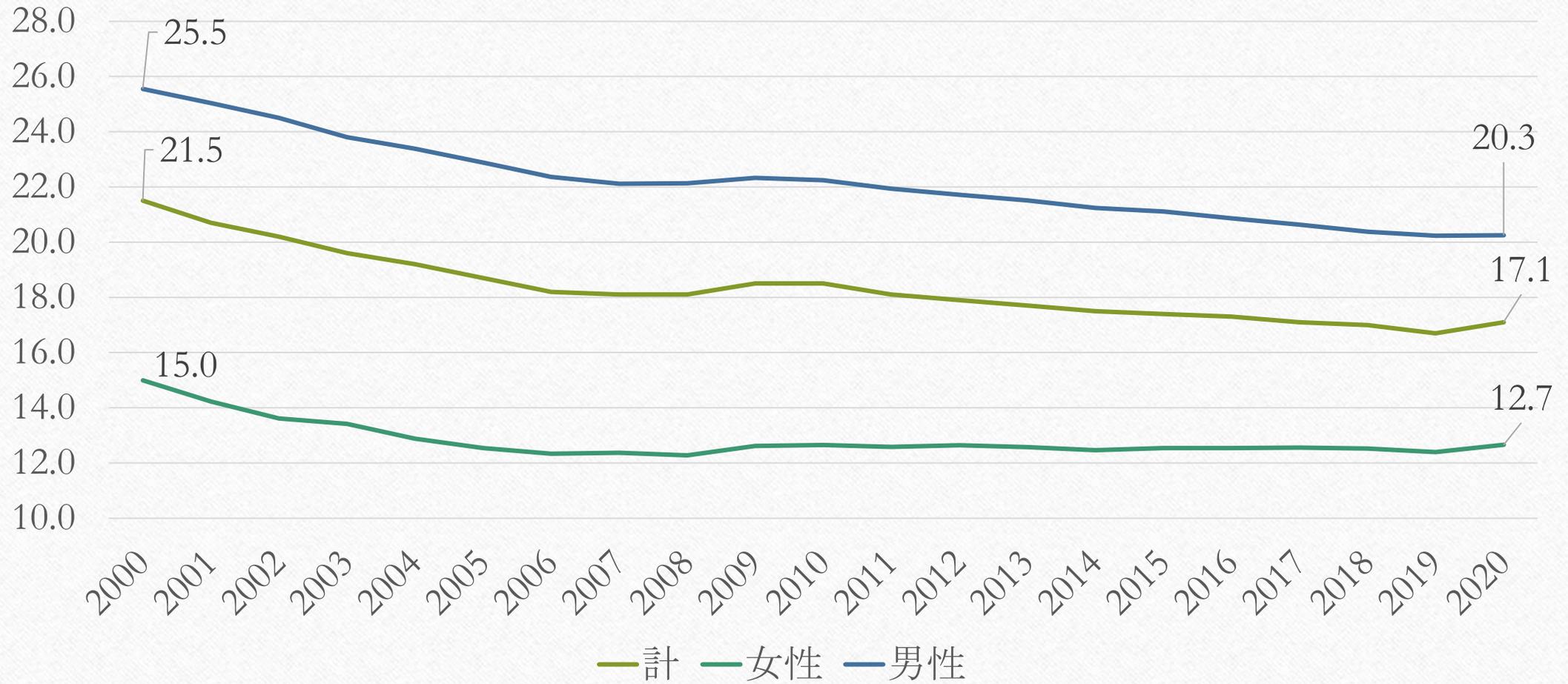
男女別組合員数(人)と組合員に占める女性比率(%)



労働組合の推定組織率(%)の推移



男女別にみた推定組織率(%)



労働組合と女性

1. なぜ女性の組織率は男性よりも低いのか

—産業要因(製造業・サービス業)

—雇用形態要因(正規雇用・非正規雇用)

→なぜこれらの産業、雇用形態で組織化は遅れたのか？

2. 労働組合は、女性労働問題にどれほど取り組んできたか

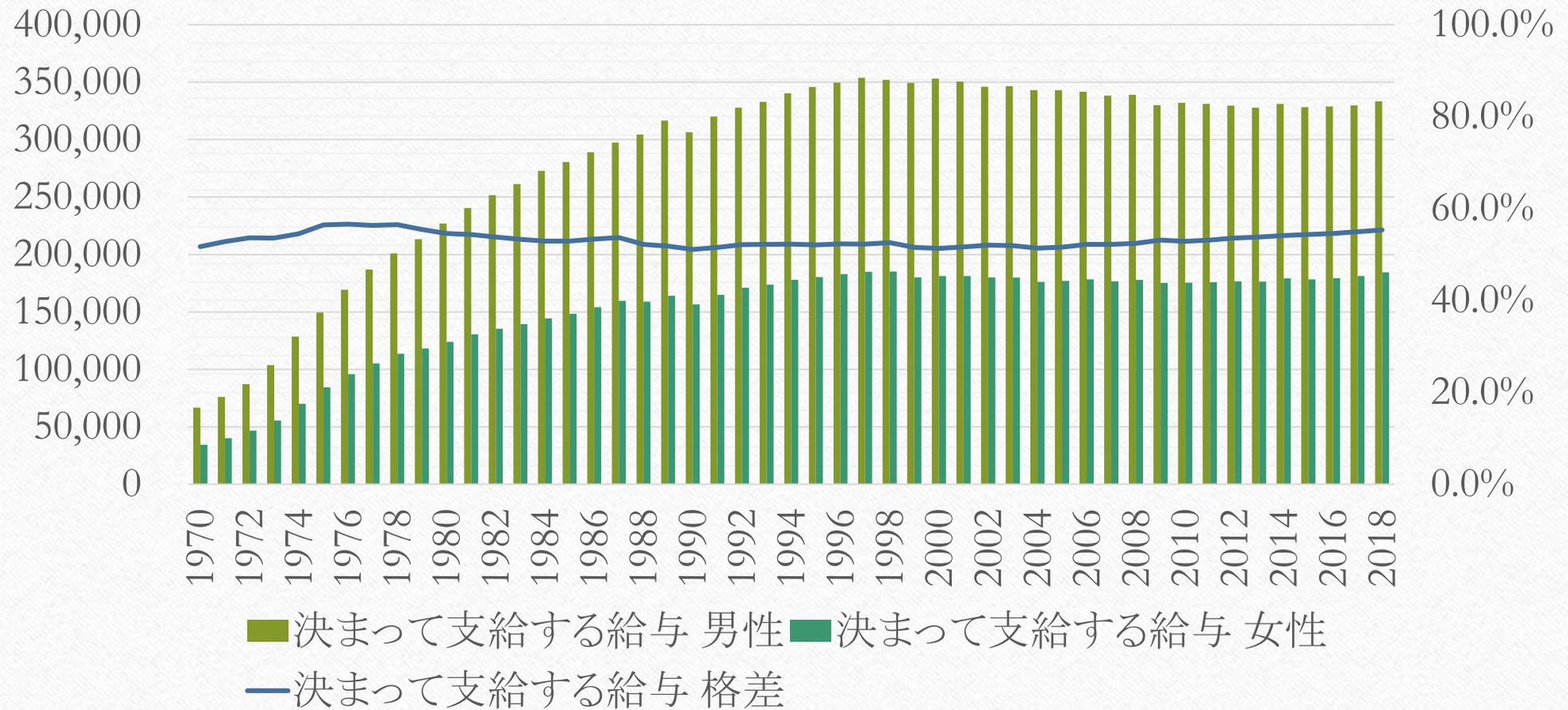
労働組合と女性

労働組合は男性中心的な組織だと言われるが、女性労働者を対象とした取り組みも多くやってきた

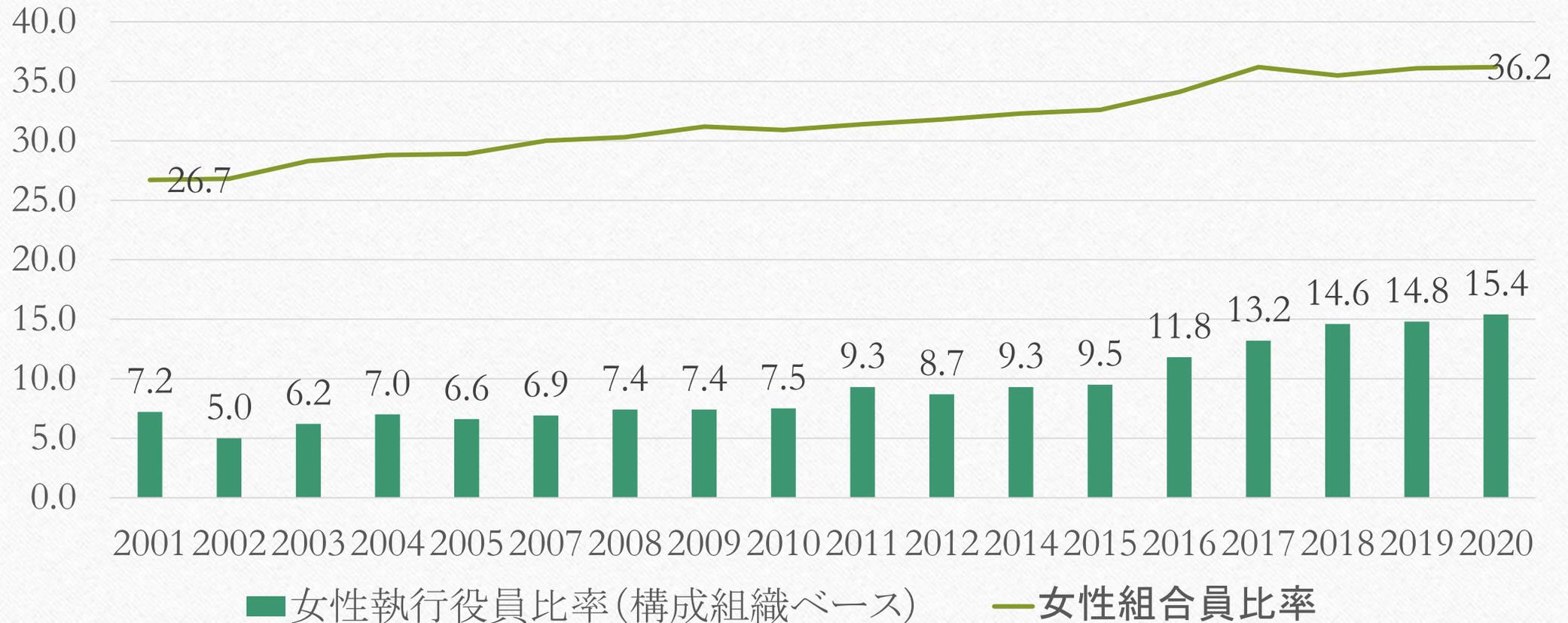
- 「保護」の対象としての女性
例) 男女別ルール (深夜勤務等)
- 「男性稼ぎ主モデル」を前提に、運動を組み立ててきた
例) 家族賃金

→だが、男女平等の前進や男女格差の是正につながりにくかった

決まって支給する給与額と男女格差



連合・女性執行委員の選出状況(%)



質問

あなたは、組合のなかで役職(委員長や書記長など)に就きたいと思いますか？

- ぜひやってみたい
- 頼まれたら、やってもいい
- できれば、やりたくない
- 絶対にやりたくない

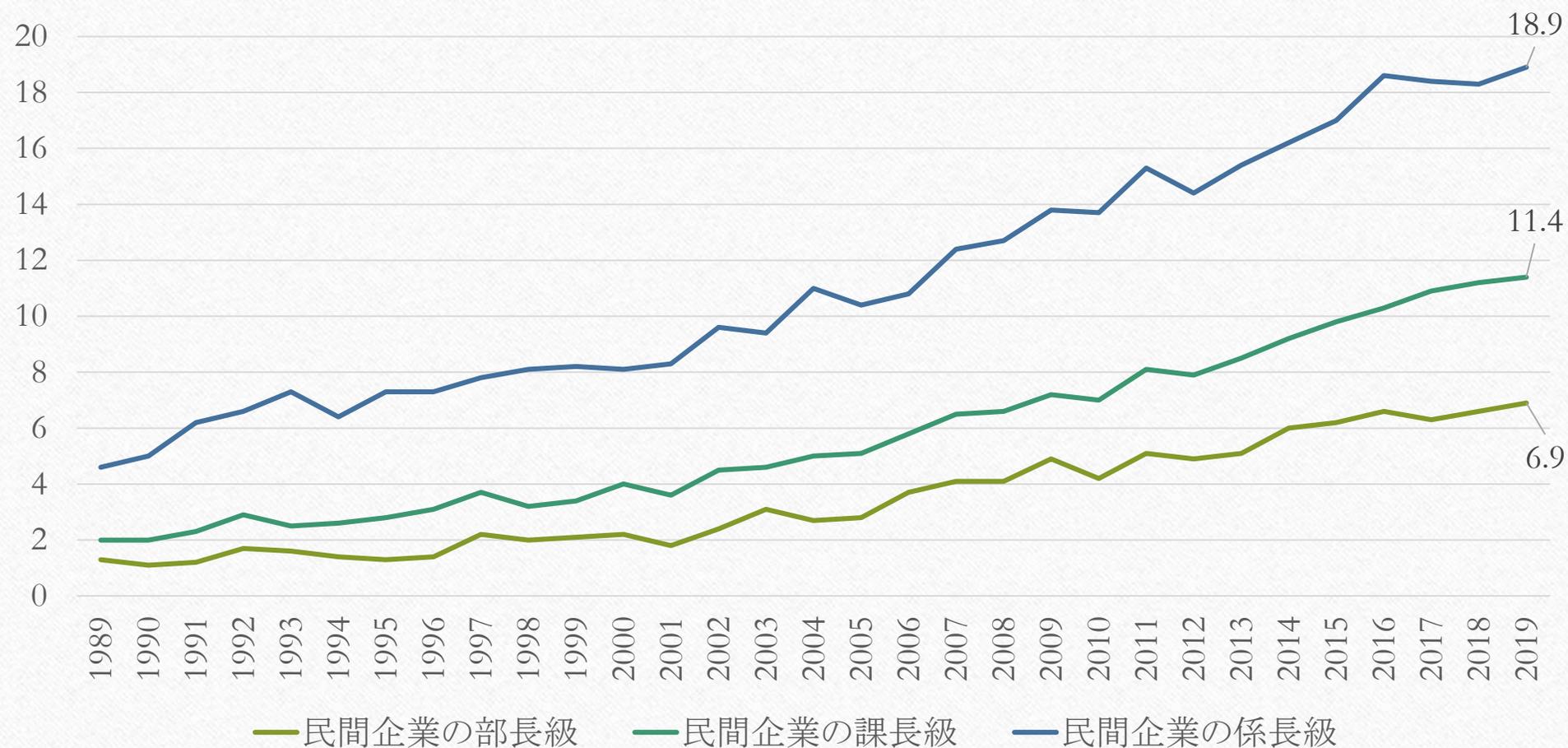
質問

※「できれば、やりたくない」「絶対にやりたくない」が多数の場合

質問:なぜ「やりたくない」と思うのか、その理由を教えてください。

記述式回答

管理職に占める女性比率(%)



なぜ、女性参画が進まない理由

労働組合は女性を登用しようとしてきた

連合「第4次男女平等参画推進計画」「ジェンダー平等推進計画」

女性枠や女性割当(クォータ制)を導入しても(しようとしても)・・・

- ・必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない
- ・女性がなかなか育たない
- ・女性自身が役職につくことを希望しない
- ・そもそも組合員に女性が少ない

なぜ、女性が育たないのか

1. 組合員役員は、経験してこそ面白さがわかる
2. 組合内部で、業務・役割配置で男女差が生じていないか
例) 女性は、男女平等推進や広報が多い。
男性は、賃金・労働条件、組織化、政治など
⇒男女でキャリア差が生まれ、女性は経験不足になる

これまで経験した業務(%、複数回答)



質問

あなたが属する組合では、男女間の役割分担があると感じますか？

- － はい
- － いいえ
- － わからない

女性への「配慮」

1. 女性への配慮

例) 子供の迎えがあるので、早く帰らないといけない

→会議を抜けていい、早く帰っていい・・・など

→意思決定に関わることが限定される

例) 「忙しい仕事」「大変な職務」からは外してあげたほうがいい

→男性と均等な教育・経験が積めない

→「女性が育たない」状況が作られていく

女性への「配慮」

2. 配慮が維持・固定化され、配慮しなければならない者が増加していくと

「これ以上女性は増やせない」

→クォーター制は無理、実行は難しい

3. 女性側:仕事、組合、家庭の3つの両立は、やはり難しい

→上にあがっていく自信はない、意欲の喪失

差別と区別

「差別しているのではなく、女性に『配慮』しているだけ」

性差別＝敵対的性差別、**好意的性差別**

- ・敵対的性差別

例) 女性は男性よりも能力が劣っている

- ・好意的性差別

例) 女性は大切にされなければならない

差別と区別

①敵対的性差別:性差別と気づきやすく、女性からの反発も大きい

②好意的性差別:礼儀正しい行為、思いやりの一種だと捉えられ、
女性にも受け入れられやすい

例) 責任の重い仕事、体力的に厳しい仕事を「女性には気の毒」

「大変だ」と考えて割り振らない

差別と区別

女性労働に関する国際比較研究によれば...

- 敵対的性差別と好意的性差別は、有意な正の相関がみられる
- 両差別意識が高いほど、男女平等達成度は低い傾向にある

→「よかれと思う気遣い」「配慮」が、結果的にチャンスを奪っている可能性がある

意欲は「育てるもの」

1. 女性は「意欲が低い」は本当か？

昇進意欲の規定要因：パーソナリティや価値観、職場環境、上司の存在

2. 意欲が低下する要因

- ・「働きやすい」職場ではない、長く働き続けたいと思えない
- ・女性職や女性役割を求められる
- ・リーダーシップを求められていない
- ・3つの「キ」(機会を与える、期待する、鍛える)

今、労働組合に
求められていること

質問

1. あなたの組合の会議(職場集会など)では、活発な議論が交わされていますか？
とても活発 まあまあ活発 ほぼ同じ人しか発言していない ほとんど発言がない
2. 組合の会議などで、あなたは「発言しにくい」と感じることはありますか？
よくある
たまにある
ほとんどない
まったくない

小さな変化を起こそう

1. 会議のあり方は今のままでいいのか？

- 会議の席順
- 会議で全員が発言できているか？
- 会議の終了時刻は決まっているか？

「議論をつくる」ことは大切。でも時間は有限。

質問

組合活動に関わり続けるうえで、困難だと感じていることはありますか？

もし何かあれば、書いてください。

(例えば、ワークライフバランスが取りにくい、など)

※記述式回答

誰もが参画できる組合へ

「配慮(排除)」なく、活動できる組合運動とはどのようなものか？

1. 組合の活動時間帯
2. 組合役員(組合専従)にこそ「働き方改革」を
「24時間・365日」組合員に対応することは無理
3. 女性・若手組合役員は「頑張らない」ように頑張る

誰もが参画できる組合へ

「働き方改革」に伴う長時間労働の是正と同じ論理を労働組合にも

- ・業務量を見直す(活動内容を見直す)
- ・人を増やす:ただし織率が低下しているなかでは難しい。

より一層の組織化を。

⇒地域組織、産別組織との役割分担は、現状のままでいいか？

例)組織率が下がっても、同じ組織形態であり続けられるのか？

単組、産別、地方連合会で知恵を出し合う

そのルールが平等を阻んでいないか

1. 今までのルールを見直してみたらどうか

例) 企業のなかの評価基準

- 組合役員、執行部構成をめぐるルール

- 選び方は、一つだけではないのではない

- 多様な人材が昇れるルート(階段)になっているのか？

そのルールが平等を阻んでいないか

2. 「女性枠」の時代から「本枠」の時代へ

- クォーター制→外枠に女性を配置する
- 女性枠に女性を配置して「やったつもり」になってしまう
本枠に配置できるように教育や経験を積ませているか

女性役員が誕生しなくても...

1. 多くの労組は、「女性のために」「女性たちの声を拾って」活動してきた
2. 女性たちの声を拾えさえすれば十分か？
例) アンチ・ユニオンの経営者の見解
例) 私たちは、どこまで他者を理解できるか; 障害者、高齢者...
3. 意思決定に女性が関わることの意味
4. 多くの労働者が、組合活動のやりがいを知ることの意義

今、行動に移せるか

- 「べき論」、行動計画、運動指針

「今すぐには無理でも、5年後、10年後にはきっと…」の結果、今がある
「誰かがいつかやるべき」ことから、「あなたは、今期、何ができるか」へ

※多くはトップダウンで動いてきた

次の(もしくは今の)人事で、何を変えられるか

一人一人が行動を起こせるかどうかにかかっている

組合内部に多様性を

活動スタイルの変容→多くの人に参加しやすい組合へ

→意思決定に関わる者の多様性確保を

(正社員、非正規社員、男性、女性、LGBTQ、障がい者、外国人・・・)

→多様な声を反映した組織、運動をつく上げていけるかどうか