

労働組合を強くするには 女性が必要です！

CLC
カナダ労働会議

カナダの労働組合にみる
女性運動、男女平等、リーダーシップ
44 人の証言



2015 年 11 月

はじめに

『労働組合を強くするには女性が必要です』はカナダ労働組合会議(CLC)の「労働組合におけるリーダーシップ、フェミニズム、平等プロジェクト」が労働組合への女性参加促進、女性の活動力を高めるためにはどうすればよいのかを探るため、女性活動家に労働組合活動の体験、活動の中で感じたことを聞き取り、その証言をまとめたものです。

この内容は日本とカナダの労働組合との組織形態の違い、職場に多様な人種が一緒に働く環境の違いなどがありますが、このテキストで彼女らが語っている内容は、日本の労働組合の中で活動に取り組んでいる女性たちにも共感できる部分がたくさんあるのではないのでしょうか。

女性たちがそれぞれの組織、役職、活動歴、あるいは業種など抱えている問題の違いを乗り越え、手をつなぐための話し合いのテキストとしてこの冊子が活用されることを願っています。

2015年11月

連合男女平等局

■カナダ労働会議(CLC Canadian Labour Congress)

会長:Mr.Hassan Yussuff (カナダ自動車・航空宇宙・運輸一般労働組合出身)

組合員数:約330万人 執行委員数:18人(女性:5人)

加盟組織12 (federation of labour) 52組合、111 district labour councils 地方組織数:5地域事務所

主要加盟産別業種:①公務 ②自動車 ③鉄鋼 ④製紙 ⑤石油 ⑥食品 ⑦航空宇宙産業 ⑧運輸

加盟国際組織:国際労働組合総連合(ITUC)、ITUC米州地域組織(ITUC-TUCA)

経済協力開発機構・労働組合諮問委員会(OECD-TUAC)

1956年、カナダ産業労働会議(TLCC)とカナダ労働組合会議(CCL)が合併して結成。加盟3大労組は、カナダ公務員労組(CUPE)、全国地方公務員労組(NUPGE)とカナダ労務員労組(PSA)。先進国のほとんどのナショナルセンターが1980年代から90年代にかけて組織人員の減少を被っているのに対し、CLCは、結成以来、組織人員を維持、または増やしている。ユサッフ会長は1999年にCLCとしては初めて非白人の執行役員の常任副会長に選出され、2002年にはCLC事務局長兼財務局長に、2014年5月の大会でCLC会長に選出された。

※「カナダの労働組合におけるリーダーシップ、フェミニズム、平等」プロジェクトは、カナダ各地の女性の組合員、活動家、リーダー、スタッフ計44人との面談調査に基づいた報告書。リンダ・プリスキン、スー・ゲンゲ、マーガレット・マクフェイル、マリオン・ボラックがコーディネーターを務めた。(問い合わせ先:lbriskin@yorku.ca ©2012)

contents

労働組合を強くするには女性が必要です！

カナダの労働組合にみる、女性運動、男女平等、リーダーシップ 44人の証言

はじめに	
テキスト利用にあたって	2
I 今も昔も変わらない 女性運動を受け入れない労働運動	4
—「気がついたら男子トイレの中 (Waking Up in the Men's Room)」	
New and recurring resistance to feminism in the labour movement, or "Waking Up in the Men's Room"	
過去：昔はどうだったの？／現在：男女平等は進んだの？	4
A 労働組合のさまざまな取り組みの中で起きていること	5
B 労働組合の組織運営で起きていること	5
C 女性軽視と嫌がらせ	7
■みんなで議論しましょう	9
II 現在の経済・政治状況が男女平等推進活動に及ぼす影響	10
Impact of the current economic and political climate on equality organizing	
A 全体的な状況	10
B 労働組合の対応	11
C 労働組合の支持者が減っている	14
■みんなで議論しましょう	15
III 平等政策を労働組合の組織と文化に組み込む	16
—「私はガラスの天井を見てきたけれど、そこは一面ゴルフボールで覆われていた」	
Integrating the equality agenda into union structures and culture, or "I have seen the glass ceiling, and it is covered with golf balls."	
A 労働組合の組織	16
B 労働組合の文化	18
C 労働組合の上下関係	20
■みんなで議論しましょう	22
IV 労働運動における女性運動と平等推進活動の交差	23
—「私たち全員の平等が実現しない限り、誰も平等を手にしたとはいえない」	
Intersection Between Feminist and Equality Organizing in the Labour Movement "Until all of us have made it, none of us have made it."	
A 平等推進活動における多様性（ダイバーシティ）と利益代表のあり方	23
B 労働運動	25
C 異なる現実、異なる方向	27
■みんなで議論しましょう	28
V 労働運動における女性運動（フェミニズム）—教訓と限界	29
Feminist Organizing in the Union Movement: Lessons and Limitations	
A 女性委員会の役割	29
B ポジティブ・アクション（積極的平等促進策）によるクォータ制（割当制）	32
C 女性向けプログラムと担当スタッフ	33
D 研修、会議、集会、ワークショップ	34
■みんなで議論しましょう	34

テキスト利用にあたって

このテキストは女性委員会の後、委員会活動を活発にするための討論テキストとして、研修会のグループ討議のテキストとして、活用してください。

■使い方

- 最初に目次を見てどの章から討論を始めるか決めても構いませんが、第1章から順を追って進めたらどうでしょうか。
- テキストを参加者が交代で読みあげ、ここで語られていることがあなたや身近な人が体験していないか、あるいはそれに近い経験がないか話し合いながら進め、章の終わりにある討論テーマについて話し合いましょう。話し合いやすい項目から討論してみましょう。
- 参加者と進行役(座長)は、この討論の目的はまとめや結論を出すことではなく、人の話をじっくり聴くこと、伝えること、対話すること、納得することを大切にしましょう。参加者が提起した問題についてみんなで考えてみましょう。

■討論を進めるとき

- 活動経験・役員経験の長短で話の幅が違います。どんな意見もまずはよく聞き理解に努めましょう。
- 「否定するつもりはないのですが」と前置きしながら、否定的な意見を出す人がいます。最初から結論を出してしまうとそこで討論が止まってしまいます。なぜそうなのか、私たちはどう考えたらよいのかを大切にしましょう。
- 進行役が話を進め最後に意見をまとめますが、結論は主催者や事務局の意見になっていることがあります。また、会合に参加した男性がピンとはずれの意見や自説を延々と話す、年長者が若い人に自分の物差しで「それはこうじゃない」と押し付けることがあります。そうしたことがないように、進行役は討論を進めましょう。
- グループの中でまだ話していない人に発言を求めたらかえってプレッシャーを与えてしまったとか、進行の時間配分を間違え長引いてしまったり、途中で打ち切ってしまう、参加者が満足感が得られないまま終わってしまうことがないようにしましょう。
- 仕切りたがる人がいて、話し合いがうまくいかないことがあります。仕切ったり仕切られたりせず、一人一人の意見を都合よくまとめず、参加者一人一人が安心・安全が確保され、話し合いの中から自分自身と参加者に勇気が出てくる合意を作り出していくよう努力をしましょう。

■討論のルール

①積極的態度で参加しましょう。

②お互いを尊重しましょう。

どんな意見・発言も尊重しましょう。

「私は」を主語に話しましょう。

他の人の発言に対して批判・批評・非難をしない。不用意な慰め・同情もしない。

「あなたは……ですね」と決めつけたり、説教をしない。

人には優しく、問題には厳しく。「その人個人」と「出された問題」とは分けて考える。

体験をシェアする。

人が話している時に割り込まない。隣の人と話さない。心から聴きましょう。

③時間

時間を一人占めしない。決められた時間をまもる。

発言する時間は平等に。

結論の出ないテーマ、テーマが参加者にそぐわない時は一時保留にして先に進みましょう。

④守秘義務

話し合いの中で参加者から出た個人的な体験談は絶対に外の人に話さない。その人にはね返ることがあります。

■討論のまとめ

それぞれの意見を出しあい、多様な視点で、考えを広げて、討論をまとめる。

やりたい(やれる)こと、やらねばならないこと。するには難しいこと、残された課題と次の取り組み課題を整理する。

討論・会議の場はいろいろありますが、また出たいと思わせる会議とは、

一人一人の発言をよく聞いてもらえる

安心して話せる、全員話せる

異なる意見や参加者の気持ちが受け止められる

会議の目的が共有されている

合意形成や結論を多数決や進行役の意見で決めない

話し合った成果が感じられる。元気が出てきた

参考：なお、こうした話し合いの手引きとして「働く女性の全国センター」が発行している
「対話の土壌をか・も・す：ワークブック」はよくできています。

I

今も昔も変わらない 女性運動を受け入れない労働運動 —「気がいたら男子トイレの中(Waking Up in the Men’s Room)※」

この報告は、カナダ各地で労働組合運動に関わってきた女性の組合員、活動家、リーダー、スタッフ、計44人との面談による聞き取り調査で得られた証言をまとめたものです。

彼女たちとの対話を通して、男女平等や女性の参画を求める女性たちの活動に対し、いかに労働組合内部から反発や抵抗があったのかがわかりました。あからさまに無視されたり、執拗に攻撃されてきた事実が証言されました。それは過去だけの話ではありません。現在も、労働運動において男女平等が進んだと言える状況にはないのです。

過去：昔はどうだったの？

カナダの労働運動において、女性運動が産声を上げたのは1970年代のことです。女性たちは結束し、女性差別の解消、男女平等を求めるキャンペーンを展開し、労働組合の活動方針の転換を求めました。しかし、それは非常に大きな抵抗を受けました。当時、女性たちには、次のような言葉が投げかけられました。

- 女性運動は一部の高学歴女性の運動であり、労働組合が組織する女性労働者には、なじまない。
- 労働組合として団結が必要な時に、女性運動は労働運動を分断してしまう。
- 子育ては労働組合の課題ではない。妊娠・出産をめぐる選択(子どもを産む・産まないの選択)は労働組合の課題ではない。() は労働組合の課題ではない。(括弧内にはどんな言葉でも当てはめられる。)

女性たちは、個人的にも、グループとしても、不公正な扱いや嫌がらせを受けてきました。男性組合員は、しばしば侮蔑的な言葉で、女性や白人ではない労働者、同性愛者の組合員の尊厳を傷つけました。女性組合員に対するセクシュアルハラスメント(性的いやがらせ)も頻繁に起きていました。

現在：男女平等は進んだの？

労働組合における女性活動家は、いまだに反感を持たれています。もっとも、それはかつてに比べると巧妙で捉えにくいものになっています。新しいパターンのものもありますが、形を変えただけのものもあります。女性のリーダーや活動家が差別されたり嫌がらせを受けたという事例が数多く報告され、「女性活動家や男女平等の考え方が受け入れてもらえない」「労働組合の方針や取り組みに男女平等が反映されていない」「労働組合の組織運営において、男女平等や女性の参画が重視されていない」との指摘もありました。

A 労働組合のさまざまな取り組みの中で起きていること

問題から目を背ける



労働組合が連邦政府予算を分析した報告を読んだけど、まったく泣きたくなかったわ。人目がなければ泣いていたかも…。だって女性の問題には一言もふれていなかったんだもの。

保育、賃金格差、女性に対する暴力、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)など、平等に関わる課題の多くは、いまだに労働組合の重点課題にはなっていません。それは個別の課題として軽視されたままで、労働組合としての主要な運動に組み込まれたり、社会に向けて発信されることはありません。そのため女性の問題を解決するための予算やスタッフ、調査研究などへの配分も非常に限られたものになっています。

無難な言葉に言い換えてしまう



私たちは『均衡(equity)』という言葉を使えなくて、『公正(fairness)』を使っていたの。だから、男女の賃金格差の問題に本気で取り組みなかったんだと思うわ。

労働組合の運動方針において、「平等(equality)」や「均衡(equity)」という言葉が「公正(fairness)」に置き換えられてしまうことがよくあります。例えば、男女の賃金格差は正は、「平等な賃金」を求める闘いではなく、「公正な賃金」を求める闘いと表現されてしまいます。このような言い換えによって、男女平等の課題が見えなくなり、女性差別をはじめとする差別の問題が覆い隠されてしまうのです。また、「女性運動(feminism)」や「女性活動家(feminist)」という言葉が、労働組合の方針や文書、声明やスピーチ、刊行物の中で使われることは、まずありません。

B 労働組合の組織運営で起きていること

閉鎖的な男性組合役員・女性を排除する壁



労働運動において男女平等はずいぶん前から後方に追いやられているわ。たとえ女性が組合役員になっても、うるさいやつ、困ったやつだと思われたときしか注目してもらえない。でもそうなったら、妨害者として職務を追われるか無視される。だから、女性たちは、男性と同じように女性の問題など存在しないかのように振る舞って、引っ込んでるしかないのよ。

男性の組合役員は、女性や男女平等を求めるグループの意見を、意図的に、あるいは無意識のうちに排除していると多くの女性を感じています。労働組合のさまざまな機関における権限と意思決定のプロセスは機関中心的で、民主的な討議や多様な意見を言う機会が保障されていません。労働組合の組織運営は官僚的になっており、平等を求める女性たちの意見が運動方針に反映される仕組みにはなっていないのです。



私の見るところ、労働組合で指導的地位に就く女性、スタッフになる女性の多くは「女性活動家 (feminist)」という言葉の口にしないうわ。口にするとしても、その場の男性を見て大丈夫と思った時だけ…。

女性運動の経験がなく、自分を「女性活動家 (feminist)」だとは思っていない女性が、労働組合の男女平等推進活動のリーダーに選ばれていることに対する疑問も示されました。こうした傾向は、労働組合の意思決定において権限の集中が進んでいることと無関係ではありません。意思決定機関に占める女性の数が制限され、男性が圧倒的に多数を占める労働組合指導者が、自らの支持者や組織を揺るがさない人々を優先的に登用するようになっていることがうかがえます。

都合の良い言葉の使い分け、平等の「再解釈」

女性に対するハラスメント防止対策やその研修は、狭義のセクシュアル・ハラスメントだけに焦点が当てられています。広い意味での女性に対するジェンダー・ハラスメント (gender harassment) として捉えていかないと、女性の地位を固定化させるようなさまざまな言葉や言いまわしがあることに気づかなくなってしまうのです。

一方、ハラスメントとは、抑圧と権力をもって行われるということが忘れられています。女性が、女性の観点から男性のやり方を批判したり、差別的な発言に抗議すると、男性側から「それはセクハラ」だと非難されることがあります。

役員などの選出や登用は「実力」のみに基づいて判断すべきだという声も出ています。女性たちは、公平な選出の原則と不利な条件におかれたグループの差別による影響について理解を深めようと長い間努力してきました。ところが、ポジティブアクションは、いつのまにか「不公平な扱い」だと取り違えられてしまっているのです。

女性のリーダーシップ、「領域」、声、独自の活動を過小評価する



これでよし、と言ってくる男性が必要なの？
そんなことは自分たちでできるわ。

女性問題や男女平等問題に関心が集まると、男性リーダーはその取り組みについて主導権を握ろうとします。女性たちは、問題解決に必要な知識や情報を集め、日々課題に取り組んできました。しかし、男性リーダーが「代弁者」になると、女性たちは脇へ追いやられてしまうのです。

また、女性の問題を理解し、女性を代表できると主張する自称「フェミニスト」の男性も登場し、労働組合の役員に登用されるようになっていきます。彼らは、「女性の声は自分たちが届けるから、労働組合の指導的地位に必ずしも女性を選出する必要はない」と言います。地道に活動してきた女性たちにとって、こんな勘違いした「同志」の存在は迷惑以外の何ものでもありません。



女性委員会に女性だけが参加する時代は終わった。
今、そんな声が男性から聞こえてきているわ。

こうした状況を反映して、中央組織の指導的地位やスタッフ職に占める女性活動家(feminist)の数が減少しています。また同じ理由で、男女平等委員会の委員や担当スタッフも減らされています。男女平等推進の取り組みを過小評価したり、女性活動家を対象とした会議や集会、研修を減らしたりすることも正当化されています。

C 女性軽視と嫌がらせ

排除される女性活動家、女性問題



女性たちは、常に女性問題について発言すべきかどうか、思い悩んでいるわ。
だって、発言すれば二度と会議の席に呼ばれないかもしれないからよ。

女性活動家は、率直にものを言ったり、批判的な発言をすると、労働組合活動におけるあらゆるレベルで嫌がらせを受け、孤立させられ、役員から降ろされてしまいます。



私の知っている女性たちは、女性がどのような目にあっているかを見て、「労働組合に居場所はない」と思っているわ。本当に残念なことよ。

労働組合の男性リーダーが、女性のリーダーや活動家、スタッフに対して無礼な態度をとった例はいくつもあります。しかし、こうした振る舞いは「問題にされない」だけでなく、「トリクルダウン」効果があり、他の男性の組合役員や組合員に受け継がれていきます。

女性リーダーは、嫌がらせを受け、役割や権限が制限され、討議では無視され、重要な会合への参加を求められないという目にあっています。遠慮なくものを言う女性の再選を阻止するために、あるいは出馬を思いとどまらせたり早期辞任に追い込んだりするために、意図的な工作が行われることもあります。



役員選挙で実際に考慮されるのは、誠実か、評判がいいか、そして男か女かということ。私が立候補した選挙では、私の能力なんてどうでもいいことだったわ。とても言い尽くせない思いをしたのよ。話を聞いたら、白髪になってしまうくらいにね。

労働組合の女性リーダーたちは、「出る杭は打たれる」という不安が将来の女性活動家を委縮させているのではないかと危惧しています。事実、私たちが、面談調査を打診した多くの女性はこのプロジェクトに大きな関心を示しましたが、表立って関わることを恐れていました。プロジェクトに関われば、所属する組織でどのような目にあうか知れないと考えたからです。



労働運動のなかで「つぶされて」しまった女性活動家はたくさんいるわ。暗い気分の時にはまさに犠牲者だと思ったわ。そういう犠牲者の多くは、私のように有色人種の女性で、労働契約を更新してもらえなかったり、クビを切られたりという不安定な雇用に就いているのよ。

非白人女性、先住民女性、若い女性からも、自分たちは労働組合のなかで、孤立している、軽視されている、周辺に追いやられているとの声が聞かれました。彼女たちのなかで指導的地位に就いている者はほとんどいません。性差別、人種差別、年齢差別が重なって、こうした女性たちの前にはいつそう大きな障壁が立ちだかっているのです。



彼らを怒らせたら、二度とそこにはいられないわ！

男女平等担当スタッフは、仕事に対するサポートを、ほとんど、あるいはまったく得られないという悩みを抱えています。男女平等に関わらない部署に借り出されたり、非常に多くの仕事を負わされて、男女平等キャンペーンや平等教育に取り組む時間やエネルギーがとれないと言います。また、労働運動の大規模なキャンペーンが計画されると、男女平等問題担当スタッフは、蚊帳の外におかれてしまうと感じています。そして、そのキャンペーンには男女平等の視点が組み込まれていないことが多いのです。遠慮なくものを言う女性活動家は、もはや会議やワークショップに参加させてもらえず、女性委員会代表からも外されています。

ネットいじめ



女になら何を言ったっていい、と思ってるのよ。
しかも個人的な形で好き勝手に嫌がらせができるって思われているの。

女性リーダーや女性スタッフに対するネットいじめも新たな差し迫った問題になっています。こうした嫌がらせは、セクシュアリティや人間関係、道徳性をやり玉にあげることが多いのが特徴です。ネットいじめはすぐに不特定多数に拡散し、匿名であるため、対処、訂正、阻止するのがきわめて難しく、特に悪質と言えます。

平等を求める闘いは続く

こうした障壁はありますが、女性たちは引き続き平等と参画を実現するために結束し、それぞれの労働組合のなかで行動を起こし、互いに支え合っています。自分や仲間が、労働組合内に存在する、平等に反する言動や行為、女性運動への根強い抵抗に対し、どのような取り組みをしているのかということも話題になりました。労働組合内、そして労働組合間の女性活動のネットワークは今も健在であり、女性たちは団結して前に進もうとしています。

■みんなで討議しましょう

- ☐ 自分の経験を振り返ってみて、どう思いましたか。
- ☐ 平等への取り組みや女性運動に対する反発や抵抗、嫌がらせはありますか。それはどのようなものですか。
- ☐ 現在、労働者の権利や労働者組織への激しい攻撃に直面して労働組合が身をすくめているという見方がありますが、それは昔からあったものなのか、それとも最近激しくなっているものなのでしょうか。
- ☐ 女性のリーダーや活動家は労働組合内の抵抗や女性軽視の風土にどのように対処しているのでしょうか。労働組合のなかで「生き残る」ためにはどのような戦略が有効だと考えますか。
- ☐ 平等を求める女性活動家は、女性運動への抵抗や女性リーダーと女性の声を過小評価しようとする動きに、どのように対抗しているのでしょうか。
- ☐ 女性リーダーや女性活動家がこうした問題を話し合うために、どのような場がありますか(それは公式のものか、それとも非公式のものか、あるいは私的なものか、公的なものか)。どのような場が必要だと考えていますか。
- ☐ 平等を求める女性運動への反発や抵抗があることで、労働組合運動において女性の活動家やリーダーが出てこれない状況にあると思いますか。
- ☐ 女性たちは労働組合内の男女平等活動にかかわることに嫌気がさしていると思いますか。労働組合以外の活動グループに活動の場を求めていますか。地域を基盤とした活動に向かっているのでしょうか。そうした他の活動の経験を生かして組合にものを言い、女性軽視の言動に対抗する方法はないのでしょうか。

※ 「気がついたら男子トイレの中(Waking Up in the Men’s Room)」は、フェミニスト、労働組合活動家、詩人、作家であるキャサリン・マクロードの著作の表題。

II

現在の経済・政治状況が男女平等推進活動に及ぼす影響

プロジェクトに参加した女性たちは、一致して「現在の経済・政治状況が労働者と労働組合に大きく影響している」と見ていました。そして、「労働組合は経済危機が女性に及ぼす影響にほとんど目を向けず、労働組合執行部は女性や他のグループの平等問題を取り上げようとしていない」ことに対し、深い憂慮が示されました。

A 全体的な状況

新たな現実

この10年間に生じた新たな経済的・政治的課題は、労働者に重い負担を強いるものになっています。労働組合の「労働者を代表する機能」が低下しています。それに関する課題として次のようなものがあります。

- 民間企業と政府の「スリム化」に伴う大量失業
- 不安定雇用、パートタイム雇用、臨時雇い労働者の増加
- 労使交渉で組合側に譲歩をせまる使用者の増加
- 移民労働者の増加
- 立法による緊縮財政重視
- 政府の役割や公務員に対する保守的勢力からの攻撃
- 労働組合を敵対視する連邦・州政府
- 自由な団体交渉や組織化を制限・抑止する法制度(法制化・法改正の動き)
- 女性の権利(賃金平等、自己選択、保育)を制限する連邦法
- 人種差別や自民族主義を助長する移民排斥法や難民法

女性組合員への影響



国レベルでも州レベルでも、連邦政府は独裁的な政策で、かつて経験したことのない労働組合・団体交渉に対する攻撃をしていることは確かよ。だから、執行部は「労働組合として対処すべきことが山ほどある」と言うんだけど、それは「女性問題どころではない」と言うための口実にも聞こえるわ。でも、これをきっかけに女性を労働運動に引き込む方法を考えることができるかもしれないわね。

雇用の場を失うことは、組合員数が減少することを意味し、女性の労働組合参加に影響します。最初に解雇されるのは若い労働者(その多くは女性と非白人)であり、彼ら彼女らにとっては、積極的に活動することはもとより、労働組合に加入すること自体ますます困難になっています。公共部門の縮小も、女性により大きく影響しています。女性たちは、職場に労働組合があっても賃金・労働条件のより高い職場に就職することができなくなっています。



このところ緊縮財政をめぐって何が起きているかと言えば、使用者がそれにつけ込んで政府に働きかけ、規制緩和を進めているのよ。これはまちがいなく女性たちの状況に悪い影響を与えているわ。

不安定な非正規雇用の増加も、女性と、平等を求めるグループのメンバーに大きく影響しています。非正規労働者の大半は女性だからです。非正規雇用は不安定で低賃金であるうえ、労働組合に逆風が吹いている現状では、こうした労働者の組織化はいつそう困難になっています。さらに、雇用が不安定な労働者は2つ以上の仕事を掛け持ちすることが多く、組合活動に参加する時間はほとんどありません。



緊縮財政が女性の平等に及ぼす影響は、政府や企業においても、また労働組合においても、はっきり現れているわ。

新保守主義政権が予算を削減して、子育て、医療、年金、その他の公共サービスを縮小すると、その影響は女性を直撃します。さらに、自己決定権や賃金平等など、女性の権利が直接侵害されることになります。

B 労働組合の対応

男女平等・女性政策は後回し



男性の失業が増え始めると、労働運動はそれを大問題と捉え、大規模なキャンペーンを展開した。それに対し、女性の大量失業はずいぶん前から起きていたことなのに、何のキャンペーンもなかったわ。だれも女性たちの苦しみを止めてくれなかったのよ。

連邦政府の景気刺激策では、建設業などのインフラ開発に多額の予算が投入される一方、女性が働くことを支援する保育などの社会インフラの整備には目が向けられませんでした。労働組合は、男性労働者が圧倒的多数を占める製造業の人員削減への対応を優先し、公共部門の人員削減への対応は後回しにされました。公共部門で働く労働者の多くが女性であったからです。女性たちは、担い手としても、受け手としても、公共サービス削減によってダメージを受けているのに、そのことは問題視

されませんでした。女性が圧倒的多数を占めるサービス部門において先行して人員削減が行われ、パートタイマーなど不安定な非正規雇用への移行が進んでいるのに、その影響はほとんど認識されてこなかったのです。



私が働き始めたころ、ほぼすべてのことに女性の視点があった。それが今ではまったくないの。女性の視点、平等の視点がどこにもないのよ。私たちはまたもや無視されているんだわ。

労働組合の方針や運動で女性特有の問題が取り上げられるよう、総合的な分析を行ったり、女性の視点を組み込んだりする試みはほとんど行われていません。労働組合は、「常に雇用を守ること全力を挙げている」というメッセージを発信していますが、たとえば年金についてはどうでしょうか。年金制度改革において、女性のほうが平均して年金受給額が少ないこと、女性の多くは企業年金のない仕事に従事し公的年金に頼る度合いが大きいことなどの問題について、労働組合が提起することはありません。



経済危機によって、女性はあらゆるレベルで困難を抱えているわ。なのに、どの労働組合執行部も、危機を口実に「女性を支援するプログラムには予算を回せない」と言い訳しているのよ。

労働組合の予算は「重大」問題への取り組みを重視する傾向にあります。男女平等問題への取り組みは、不要あるいは二次的なものとみなされ、スタッフが減らされています。女性のための会議、女性だけの研修、女性委員会や平等キャンペーンの予算削減によって、平等を求める他のグループの活動に対する支援も減少しています。

組合員数減少の影響は、組合で働く職員数の変化にも表れています。新規採用が抑制され、有期契約での採用が増えています。特に非白人労働者や女性は短期の有期契約が多くなっています。

民主的に話し合う場が失われている



今、労働組合は階層化しつつあり、情報隠しが進んでいるの。「われわれが執行部であり、われわれがすべての意思決定をする」と言わんばかりよ。しかも、恥ずかしいことに、それに異議を申し立てる人はいないの。異議申し立てをしたい人たちは、その機会を与えられていないのよ。

プロジェクトに協力した女性たちのほとんどは、「労働運動は、男女平等(ジェンダー)の視点で別の進歩的選択肢を提起するのではなく、世の中の保守化傾向に同調しているのではないか」と見ていました。労働組合においても意思決定の集中化が進み、その結果、個々の組合や連合組織は、「近代化」や「効率」の名を借りて民主的な議論の場の廃止を進めているという指摘も多数ありました。そのた

め、草の根レベルの討論や活動に取り組む余地はさらに狭まっており、女性や平等を求めるグループが今後の労働運動の方向性に影響を及ぼす力も低下しています。



労働運動の考え方や行動は間違いなく保守化してきたわ。政策や立法に重点をおいているの。変革の可能性に対する労働組合の考え方は大きく変わってしまったわ。

組合員の参加や動員に力を入れず、トップダウンのロビー戦略や選挙戦略が重視されているのも、こうした集中化の表れです。



「私たちが、こういう声をあげなければ、私たちがいる意味はない」ということを、労働組合のリーダーはわかっていないの。こうした問題に目を向けたほうが自分たちのためになるのに、女たちを黙らせておきたいんでしょう。でも、やっぱり労働組合はこの問題に目を向けることが必要なのよ！

さらに、労働運動の執行部も白人男性で固められています。執行部の多様性(ダイバーシティ)を進める、平等を求めるグループや女性の代表を登用するという意味はほとんどないようにみえます。

労働組合の活性化に向けた戦略



私たちが意を決して、「聞いてください。労働組合の活性化について話し合うには、まず平等について話し合うことが必要です」と言うと、「われわれは常にすべての労働者の雇用の確保・改善に取り組んでいる」と話をすり替えられてしまうの。「すべての労働者の雇用を良くしようと頑張っているんだから、男も女もないだろう」と。「平等について話しているヒマはない」というのがホンネなのよ。労働組合の意思決定をする人たちは、「平等」が討議や戦略のテーマになるなんて考えていないのよ。

今、運動の活性化と組織拡大は、労働組合にとって差し迫った課題になっています。労働者と組合員はますます人種的に多様化し、女性が増えています。カナダの労働組合員の過半数はすでに女性が占めています。ところが、組合リーダーは、平等を推進し、多様性を促すことこそが、労働組合活性化の重要なカギであることを理解しません。自分たちの「同類」にそのポジションを引き継ぐことにしか関心がないのです。

C 労働組合の支持者が減っている



NAC（カナダ女性の地位に関する国民行動委員会）がなくなると、他にも全国規模の女性団体が消えていった。そして労働運動に携わる女性たちも支援を失っていったわ。

プロジェクトに協力した女性たちは、いくつもの女性団体が解散し、独立した女性運動が後退してしまったことを嘆いていました。女性団体は、かつては子育て支援、女性に対する暴力、リプロダクティブ・ヘルス／ライツなど、働く女性にとって重要な問題を明らかにし、広く社会に訴えてきました。また、非白人女性、先住民女性、障害のある女性、レズビアン女性に焦点を当てた総合的な政策影響分析を行い、結果を報告してきました。労働組合の女性も、これらの問題を労働組合に提起して認知させ、支援を得ることができました。外部の女性運動が組合執行部に女性の平等を支援するよう働きかけることもありました。

外部の女性活動家は、労働運動にかかわる女性を励まし、支える役割を果たしました。女性組合員が女性団体の女性たちと話し合い、戦略を練る場を提供してくれていました。



大勢が労働組合における男女平等推進に取り組んでいた頃のような女性運動はもうないわね。女性運動はあの頃よりずいぶん弱くなり、当然ながら、労働運動における女性の力も弱くなってしまった。以前のように私たちの活動を支えてくれる助っ人がいないからよ。

女性組合員が労働運動とは別に、地域でも平等を求めて行動したことが重要だったと振り返る者もいました。オンタリオ州の「オーガナイズド・ワーキング・ウィメン」、ブリティッシュコロンビア州の「ユニオン・シスターズ」、「サスカチュワン・ワーキング・ウィメン」などの団体には、さまざまな組合から女性が集って戦略を練り、協力関係を築きました。そして、労働組合に、賃金の格差是正や子育て支援などへの取り組み、女性委員会や女性部局、女性のための研修や会議の設置を働きかけ、実現させてきました。

今でも、そうした取り組みがあれば、女性たちは力を合わせて前に進めるかもしれないと、多くの女性が考えていました。



地域の女性団体は戦略的に重要な団体で、私たちは大きな力と支援を得ていたわ。労働運動も、女性の声にもっと耳を傾けてくれていた。それは、外部の団体から圧力がかかることを組合が知っていたからよ。

女性活動家は、革新的な政治と社会運動が弱体化し、労働組合内の活動を支えてくれる「外部」資源が少なくなっていると痛感しています。



労働組合は、働く人々のために変化を起こせる数少ない運動体の1つよ。だからこそ労働運動は重要なのに、このギャップをどうやって埋めたらいいのかしら。

現在の経済・政治状況と、労働組合の対応や平等への取り組みがどのような関係にあるかは明らかに大きなテーマです。平等がさらに後退することになれば、その影響は深刻です。この流れを変え、平等を進めるために、いま重要なのは対話を始めることです。

■みんなで討議しましょう

- ☐ 自分の経験に照らしてどう考えますか。経済・政治情勢の影響で労働組合の活動が保守的になっていると思いますか。もしそうならば、女性の平等を求める活動にどのような影響が及ぶと考えますか。女性が女性運動家（フェミニスト）だと「公言する」ことは難しくなっているのでしょうか。
- ☐ 女性問題をめぐる結集軸と、労働組合の役割に関する進歩的な考え方を軸とした結集とをつなぐもの、つなげられるものはあるのでしょうか。
- ☐ 労働組合の方針や戦略を民主的に話し合う実質的な場が組合内にありますか。
- ☐ 労働組合にトップダウンの傾向が出ていることは、女性の平等を求める闘いにどう影響すると思いますか。
- ☐ 労働組合の活性化戦略において平等と多様性は入っていますか。
- ☐ 女性たちは街頭での政治行動、裁判、ロビー活動によって大きな成果をあげました（賃金の平等、出産休暇の延長など）。労働組合は女性の問題を今も重視していますか。
- ☐ 平等を求める労使交渉より、政策・制度や選挙活動ばかりに力が注がれていると思いますか。あなたの組合は女性など平等を求める集団の人たちのために労働協約の改善を団体交渉できちんと取り上げていますか。
- ☐ 労働組合内の私たちの活動にとって、女性運動や女性団体が果たした役割はどれくらい重要だったと思いますか。平等問題への取り組みを続けるなかで、そうした女性運動が失われたことによる損失をどう考えますか。
- ☐ かつて、組合内の女性運動家（フェミニスト）は他の組合や産業別組織の活動を例に挙げて、女性問題への取り組みを前進させることができました。こうしたことは今でもありますか。また、逆の例はどうでしょうか（例えば、カナダ労働会議（CLC）が女性会議の開催を中止したら、加盟組織にどのような影響が及ぶと考えますか）。
- ☐ フェミニストの学者は女性問題や平等問題に関するわれわれの活動にどれくらい重要な役割を果たしましたか、また今も果たしているのでしょうか。私たちはどのような調査研究や支援がほしいと考えますか。



平等政策を労働組合の組織と文化に組み込む

—「私はガラスの天井を見てきたけれど、そこは一面ゴルフボールで覆われていた※」

本章では、労働組合の内部に焦点を当て、労働組合の組織と慣行、さらにそれらが労働運動における男女平等政策の推進にどう影響しているのかを検証しました。

A 労働組合の組織

労働組合執行部における女性



選出された役員であれスタッフであれ、リーダーの問題は重要だわ。なぜなら、リーダーが方針を定め、人の配置や予算配分、組合内の要求事項について意思決定を行うからよ。割当を決めたり、研修プログラムなどの要件を定めたりすることもできるしね。リーダーが重要だというのは、リーダーがチャンピオン、つまりすべての権限を持っているからよ。

「労働組合の文化を変えるためには、一定数の男女平等を推進する組合幹部が必要である」というのが、プロジェクト参加者の一致した意見でした。組合活動をしている女性たちはそうしたリーダーからの支援や指導が必要です。ただ、その重責を担えるリーダーは非常に少ないのです。特に女性で、こうした役割を担っている人たちは、いまにも燃え尽きそうになっています。



女性が圧倒的多数を占める組合でも、男性が優位に立ってきたし、今もそう。残念なことだわ。

現在、労働組合の指導的地位やスタッフ職に占める女性の数は、女性組合員の比率を反映していません。カナダでは、2004年以降、女性の組織率は男性より高く、2011年以降、全組合員の過半数を女性が占めるようになっていきます。ところが、組合リーダーの大半は依然として男性であり、圧倒的に女性組合員が多い組織でもそうになっています。



女性の役職はナンバー2以下などで、会長になるのは男性ということでしょう。

個々の労働組合においても、主要な労働団体においても、男性が執行部の最上位を占め、女性は二番手です。それが一般的で、そうした配置が期待されてもいます。



スタッフのリーダーに女性は増えたけど、有色人種はほとんどいないし、先住民の女性はいないわ。
彼女たちは、「リーダーをめざせ」とは言われないから。

男性リーダーが、運動や組織運営の前面に立ち続けることで、男女の固定的な役割分担が強化され、女性リーダーは活躍の機会を得られず、補助的な役割にとどまっています。

1970年代末から80年代の女性運動(フェミニズム運動)によって、白人女性が労働組合のリーダーやスタッフになる道が開かれましたが、いまやその数は減少しています。トップ層においては、それが特に顕著になっています。この時代に女性運動を担ってきたリーダーやスタッフは引退の時期を迎えているのに、それを引き継ぐ女性が少ないのが現状です。これは労働組合にとって大きな損失であるにもかかわらず、問題視されることなく、対応策はほとんど採られていません。

先住民女性や非白人女性、障害のある女性にとっては、さらに状況は悪化しています。非白人女性や先住民女性が指導的地位に就いたり、スタッフになったりすることはほとんどありません。あったとしても、サポートを得られないばかりか、あからさまに敵視されます。先住民や非白人の女性は労働組合の事務職に採用されることが多いのですが、政策にかかわる職務に採用される者は少なく、採用されても多くは短期の有期雇用契約です。

労働組合の政策と慣行



雇用平等計画をつくるためには闘いが必要だったわ。それが、状況や文化を変えつつあるの。まず、組合のトップが直接公約し、執行役員(実務責任者)がそれを実行しなければいけない。そして、このコンセプトを軸に仲間と協力して活動するスタッフも必要なの。

男女平等は、労働組合の主要な活動テーマに位置づけられているかという問いに対し、プロジェクト参加者は、多少の進展はあったものの、労働組合の組織、文化、優先課題には組み込まれていないと答えています。性差別や人種差別の分析と影響が政策策定の過程で考慮されず、スタッフやリーダーを対象とした人権研修や平等研修はまったくと言っていいほど行われていません。平等を求めるグループからリーダーとなる人材を登用し、育成しようという取り組みも行われていません。

活動方針に男女平等を盛り込んでいる労働組合、役員やスタッフなどの登用・雇用において男女平等を約束している労働組合はほとんどありません。そのため、採用、昇進、役員選任が平等の視点で行われていないのです。多くの組合では、人事に関する事項は、トップかそれに次ぐ役職者(圧倒的多数は男性)の専権事項であり、彼らは自分が目をかけている者や「自分と同質な者(同類)」を登用する傾向にあります。



名ばかりの「包摂」ではだめだと思うわ。どの会合でも、「ハラスメント対策をしています」と言うけど、ただ言っているだけの「空念仏」。大事なのは実行することですよ。

ハラスメント対策の強化に取り組む必要があるという声も多数ありました。労働組合はハラスメント対策にいち早く乗り出した組織の1つですが、ハラスメントのない職場づくりや組織運営に向けた研修はほとんどなく、予算の配分もされていません。労働組合内におけるハラスメントについての苦情が重く受け止められていないという指摘もありました。あまりに多くのものが、絨毯の下にはきこまれて隠されるか、手続きはされても取り上げられなかったりしています。

B 労働組合の文化

労働組合の文化とリーダーシップ



労働組合運動は、今も男性中心の構造になっていると思うわ。労働組合、スタッフの仕事、リーダーの行動様式を規定しているのは、やっぱり男性なのよ。

労働組合においては、男性中心の文化やリーダーシップのあり方が依然支配的であり、過去数十年間、あまり変わっていないと指摘する声も多く聞かれました。



リーダーシップを示すには、テーブルをたたき誰かさんのように、ある種の言葉づかいで、お決まりの態度をとらなきゃいけない。組合のリーダーのあるべき姿は、いまだに男らしさという観点から形づくられているのよ。

労働運動における「強いリーダーシップ」は、依然として、大声を出す、威張る、テーブルをたたきといった昔ながらの「男らしい」行動スタイルによって表現されています。

女性組合員が圧倒的多数を占める労働組合でも、そうであることが多いのです。女性のリーダーシップは、協働を基本に人間関係やコミュニケーションをつくっていくスタイルです。これでは、女性は自分がリーダーとなれる場を見つけにくい状況にあります。



子どもが小さかった頃、昼夜問わず、交渉に当たっていたことがあるわ。他にやりようはなかったんです。でも、他のやり方じゃだめだって言うのは誰かしら。徹夜の団交で、みんなを疲れ果てさせて、最後まで粘れた人だけで交渉成立なんて、そんな闘い方をする必要はないと思うわ。

労使交渉は労働組合の主要な機能であり、組合員が指導的地位やスタッフ職に就くためのステップアップの場でもあります。しかし、交渉スタイルも交渉プロセスもいまだに男性中心です。だから、女性の交渉担当者は非常に少ないままなのです。



私の知る限り、男性はよくバーに行ったり、一緒にゴルフをしたりしているわ。もし誘われたら、昇進の可能性があるということよ。私も行ったことがあるけど、得るものはないでなかった。どういう時間を過ごしたいか、最も有意義な時間の使い方ができるのはどこかと考えれば、バーは優先すべき選択肢にはならないわ。でも、バーに行かなかったことで失ったものも多かったわね。

労働組合の会合の後でバーに行く、ゴルフをするといったつきあいも男性の意向で計画されます。女性は誘われないことが多いし、参加しても邪魔者扱いされます。こういう場所は女性にとって居心地が悪いことが多いのです。お金と時間がかかり、家庭責任に支障を来すだけです。しかし、労働組合において、自分の存在が重視され、リーダーになって、その地位にとどまるには、そうしたつきあいの文化に適應せざるを得ないとする女性も多くいました。



自分の身に起こったことを口にすると、不満ばかり、愚痴ばかり言ってると思われるでしまうの。「大げさな反応をするな」って。女性がよく言われることよ。

女性リーダーが自分の身に降りかかった問題や不平等を取り上げてもらうのは、難しく、ただの愚痴り屋だと思われるのです。

ワーク・ライフ・バランス



女性が労働組合にかかわらないのは、組合の文化が心に響かず、かかわりたいと思わせるようなものではないからよ。ただ、それだけのことなの。

「真の労働組合活動家」だと認められるには、今でも24時間・365日、活動家でなければならないのです。指導的地位にあればもちろん、スタッフ職でも、かなりの時間、家庭や地域社会から離れて活動することが求められます。地位が高くなれば、なおさらそうなります。組合活動と個人の生活上の責任のバランスを考慮しない考え方は、現実として家族の世話をする主たる責任を負っている多くの女性にとって、組合活動への参加を阻む大きな要因になっています。家庭を顧みず活動することができない女性、そうする意思がない女性は、同僚の男性に比べて熱心でないと非難されることになるのです。



私たちにとっての課題は、労働運動のなかでより大きな責任を負いながら、家事・育児を中心的に担っている女性をどう見るかということよ。労働組合には、彼女たちにも居場所があるということを伝え、そのために何が必要なのかを、若い女性、子育て中の女性とともに考えなければならないと思うわ。

組合活動をしている女性たちに対する要求は、大きな精神的代償を強いるものになっています。子どもや家族のいる女性の多くは、組合活動に時間が取られ、家族の十分なケアができないことに罪悪感を抱いています。時間的にも地理的にも、地域や個人のネットワークが提供する支援から隔てられています。女性への配慮がない環境では、組合活動は大きなストレスを生じさせます。また、トップ層の女性役員は孤立していると感じています。その孤立感は、執行部に女性が少なすぎるためにいつそう強くなるのです。

ワーク・ライフ・バランスは、次代を担う女性たちのために考慮すべき大きな課題です。彼女たちは労働組合の活動や政策実現に協力的ですが、パートナーや子ども、家族との生活を犠牲にしてまで、従来のようなやり方で組合活動をしようとは考えません。組合活動はしないと決める者もいれば、いつかできるようになるまで待つという者もいます。いずれにしても、ワーク・ライフ・バランスを実現しなければ、労働組合は、こうした女性たちの「貢献」を失うことになるのです。

C 労働組合の上下関係

男女平等推進活動



議論とは、前進させるためのものでしょう。議論とは、建設的で、いろいろな考え方を交換しあうためのものでしょう。それなのに文句を言っているととられてしまうのよ。

本来、男女平等推進活動は現状への異議申し立てを意味します。しかしながら、意思決定が集権化すると、労働組合内でそうした議論をする場がますます制限されることになります。こうした文化・風土のなかでは、平等を主張する者が非難され、忠誠心のない「やっかい者」や「異分子」というレッテルを貼られ、周辺に追いやられます。



非難の的にされるのは、男女平等をはっきり主張する女性よ。
おとなしい女性じゃなくてね。

男女平等実現への取り組みは「指導的地位への道」とはまったく見られていないようです。実際、労働組合の指導的地位やスタッフ職に就きたい女性は「女性問題」を避ける傾向があります。そうした問題に取り組むことは、自らの昇進への妨げになると知っているからです。



労働運動は女性にとっても冷たいところだと思うわ。私が地域の活動に魅かれ、そちらに力を入れる理由の1つは、労働運動より安心できて、魅力があって、ほっとできるからよ。

多様な意見や創造的な提案が受け入れられないことが、労働組合から女性たちを遠ざけています。その結果、多くの女性、特に有色人種の女性や若手の女性組合員は地域の団体や社会正義を求める団体で活動することを選んでいきます。そうした団体はあまり上下関係がなく、女性の参加や声が歓迎されるからです。

組合員の「階級(クラス)」



現在、労働組合はサービス産業で組織化を進めていて、組合に加入する女性は増えているわ。でも、彼女たちには、教育・研修を受ける機会、労働組合の運営に関与する機会、労働組合の政策立案の機関に参加する機会がないのよ。

労働組合内に「階級(クラス)構造」が生まれていることも新たな問題になっています。特定部門に限らず、すべての労働者を対象とする労働組合にとって、これは特に大きな問題です。女性や非白人労働者は「階級が低く低賃金」の職種にあることが多く、そのために、平等を求めたくとも、それはますます難しいものになっているのです。

彼女たちは時間的・経済的理由で組合活動に全面的に参加することは難しく、また、労働組合の組織や指導的地位に彼女たちを代表する者もいません。そのため、彼女たちの意見や貢献がまともに受け止めてもらえないという現実があるのです。

■みんなで討議しましょう

- ☐ 女性リーダーや女性活動家は「男性化された文化」のなかでどのように活動しているのでしょうか。労働組合の生き残りと変革のためにどのような「戦略」が有効でしょうか。
- ☐ 女性リーダーや組合活動をする女性が直面している問題について話し合うために、どのような場があるでしょうか。
- ☐ リーダーの役割を担っていない女性たちが、労働組合で活躍し、影響を与えるためにどのような方法があるでしょうか。
- ☐ 労働組合の女性委員会は、労働運動における男性中心文化優位に挑戦を主導する場になっていますか。
- ☐ 既存の男性中心文化は、男女平等問題を交渉の議題に載せ、安全衛生に取り組み、組合員を代表するという労働組合の役割にどう影響していますか。労働運動において、また労働運動を通して平等を推進するには、この文化を変える必要があるのでしょうか。
- ☐ 包摂的で階層がなく、民主的なリーダーシップスタイルや組織スタイルとはどのようなものなのでしょうか。地域団体や国際的な労働団体にモデルがあるのでしょうか。
- ☐ 労働組合のヒエラルキーや文化を変えようと挑戦している女性運動家や平等推進活動家がまわりにいますか。そうした活動家は何をしているのでしょうか。どのような成果をあげているのでしょうか。
- ☐ 女性活動家、特に若手の女性や非白人女性は、労働運動をやめてコミュニティづくりに参加しているのでしょうか。女性活動家の不在は、組合文化に立ち向かうチャレンジや組合文化の変革にどのような意味をもつのでしょうか。
- ☐ 1970年代・80年代の女性労働運動家（フェミニスト）は、組合活動だけでなく、地域の女性団体にも参加していました。現状はどうなのでしょう。



組織のあり方が大きな問題だと思うわ。だから、私たちが男女平等、女性参画の進歩的政策を提案しようとする、いくつかの障害が立ちはだかるのよ。

※ フェミニストリーダーでカナダ労働会議（CLC）書記長兼財政局長も務めたナンシー・リーシュは、こうした当意即妙な発言で知られ、愛されていた。2011年死去。もし存命だったら、このような面談調査を歓迎してくれただろう。

IV

労働運動における女性運動と平等推進活動の交差

— 「私たち全員の平等が実現しない限り、誰も平等を手にしたとはいえない^{※1}」

非白人女性、先住民女性、レズビアン女性、障害をもつ女性など、平等を求めるさまざまなグループは、協力し合って複合差別を特定し、理解し、立ち向かう一方で、固有の問題への認識と対応をはからなければならず、多くの課題を抱えています。プロジェクトへの参加者は、女性の平等を求める活動と他の平等推進活動が効果的にかみ合っていくことを妨げる障壁が労働運動の中にあると指摘しました。非白人女性、先住民女性、若い女性といかに協力していくかに発言が集中しました^{※2}。

A 平等推進活動における多様性(ダイバーシティ)と利益代表のあり方

女性運動と包摂(インクルージョン)



第2波^{※3}の女性運動は、もっぱら白人の中産階級の女性の運動だと、日和見的に言われてきたけど、それはまったく違うわ。

「女性運動(フェミニズム)」は、白人で高学歴の中産階級の女性の運動であって、他の女性たちを寄せつけず、そのニーズには対応していないと言われてきました。しかし、そうした見方は、女性運動をあまりに過小評価するものであり、労働運動において、平等を求める活動家の分断をもたらしているのではないかという懸念が示されました。実際には、女性運動は女性の平等実現に向けたさまざまな観点を網羅して問題提起してきました。さらに女性運動は、労働者階級の女性、非白人女性、先住民女性、レズビアン女性、障害をもつ女性など、一般に認識されているより、はるかに多様な女性たちを包摂してきたのです。



そうはいつでも主流の女性運動の課題、つまり白人女性の問題は、すべての女性にかかわる問題でしょう。賃金の平等であれ、保育であれ、選択する権利であれ、それはすべての女性に影響するわ。どんな平等推進グループに属する女性にもね。

第2波女性運動は女性組合員を刺激し、労働運動の中で平等政策を推進するために重要な役割を果たしました。そして今と同じく、多くの女性組合員や女性活動家が「女性運動家(フェミニスト)」を名乗り、暴力や嫌がらせ、性と生殖における自己決定、賃金の平等、保育など、すべての女性に影響する課題に対して、結束して労働組合の支援を勝ち取ることを誇らしく思っていました。

※1 ローズマリー・ブラウンはカナダで初めて州議会議員になった非白人女性で、女性と有色人種の平等を強く訴えた。後にオンタリオ州人権委員会委員長。



労働運動はまるで会員制クラブのようだね。私に言わせれば、女性運動の中にも「村」があるの。主流のグループが一方にあって、周辺には非白人女性や先住民女性などのグループがあるのよ。

すべての女性の平等の実現に向けて、これらの問題は今も重要ですが、すべての女性が同じ状況にあるわけではありません。人種、文化、セクシュアリティ、障害などの有無によって複合差別を受けている女性への影響は同じではないのです。そのことを女性運動は必ずしも認識してこなかった面があります。組織が内輪のグループ的、仲良しクラブ的で、新しい活動家や平等を求める他のグループのメンバーを歓迎しない雰囲気があるために、排他性が強まっているのです。

これまで包摂的なアプローチをとってこなかったことで、レズビアン、非白人女性、先住民女性、障害のある女性などから、厳しく非難を受けてきました。私たちが、これからも、多様な人々を代表し包摂するという複雑な問題に取り組んでいくうえで、こうしたせめぎ合いは避けられません。

新たな問題も出てきています。例えば最近、ムスリム女性の問題と反イスラム主義に関して重要な議論が行われています。こうした経験は地域においても労働運動においても、女性運動の分断に見えるかもしれません。しかし、そうした困難を受け止めて活動するプロセスは、女性運動が自らを振り返る機会となり、これまでも、これからも、平等を求める他のグループの女性を結集しうる包摂的なアプローチであることが強調されました。

アイデンティティの政治



アイデンティティという言葉を通して、社会の各層についてある種の固定観念が労働運動の中に生まれたの。それはもともと、人種や階級、性差（ジェンダー）、能力などに基ついたグループに、どのような社会的な力量があるのかを示す政治的な概念だったのに、今では政治的意味合いは薄れ、自分は何者か、自分はどんな目にあっているのかといった、ものすごく個人的で内向きなセラピーみたいなものになっているわ。

「抑圧」に対する私たちの理解を形成するうえで、「アイデンティティ（存在証明）」の概念は重要な役割を果たしてきました。あるグループの成員のなかで、例えば女性、非白人、障害者はその「アイデンティティ」ゆえに個人的・組織的な差別を受けていると認識しています。同様に、この抑圧システムは、それ以外のグループに、その「アイデンティティ」ゆえに権限や特権を与えてもいるのです。

「アイデンティティ」は、労働運動において、平等推進活動、例えば女性委員会やその他の平等委員会の設置、女性集会の開催、クォータ制などを支えてきた要素の1つですが、アイデンティティの政治が、個人の経験や自分たちと他者を区別する要因を強調しすぎることへの懸念も表明されました。

※2 プロジェクトに参加した女性たちは、レズビアンであるとか障害者だと名乗りつつも、そうした集団のメンバーとして直面する包摂や交差の問題を話すのではなく、フェミニズム問題について発言した。

※3 第2波女性運動とは、1960年代以降の活発なウーマンリブ運動をきっかけに展開された制度的平等の要求と目に見えにくい日常的性差別の撤廃を求めジェンダーの視点に広げられた運動

「アイデンティティ」とは、絶えず変化していく多様な現実を映すものであるはずなのに、単なる固定的な呼称とされると、他者との分断を進めるものとなってしまいます。

もう一つ、忘れてならないのは、差別や不当な扱いを受けた個人的体験に発する怒りが、活動家となるきっかけになることが多いということです。自分も抑圧されている側の一人だと知る、こうした個人的体験が全体の問題にどう関わるかを理解することが、組織的差別に対抗するグループ戦略策定の基礎になります。

B 労働運動

平等を求める他のグループの女性が代表されていない



私は、「有色人種の女性」だけど、ここに私のような人たちが来て、参加する必要があるわ。なぜ、そうしないの？ そうしなくて、どうやってカナダ全体の女性を代表することができるの？ 労働組合運動って何？ どうして、そういうリーダーを選ばないの？

労働運動のリーダーやスタッフ、活動家に占める女性の割合は、依然低いのが現状です。非白人女性、先住民女性、レズビアン、障害をもつ女性には、名ばかりの平等と侮蔑、人種差別、性差別など複数の障壁が立ちはだかつており、状況はきわめて深刻です。



執行機関に非白人女性が自分だけというのは、かなりつらいわ。

労働組合はダイバーシティ（多様性）に向けた有効な取り組みを進めていません。平等を求めるグループから指導的地位やスタッフ職に最低限の代表が出ると、それが「上限」になってしまい、女性をさらに増やす第1のステップとはなっていないのです。そして、社会や組合内の組織的差別に対処する取り組みにもつながっていません。



カナダでまず仕事を失うのは若者たちよ。職場に組合があればいいけど…。だから、若くして組合に入り、今も組合員として活動している女性を見つけることは難しいわね。彼女たちには組合に残って関わり続ける機会に恵まれないのだから。

景気が悪化すると、仕事を失いやすいのは平等を求めるグループの女性や若い女性です。彼女たちは、不安定な仕事に就いたり、2つの仕事を掛け持ちしたり、労働組合がない職場で働いていることが多く、そのため、労働運動に積極的に参加する機会が大きく制限されています。

平等を求める他のグループの女性や若い女性が、労働組合の活動家やリーダー、スタッフになるケースは非常に限られています。そのため、彼女たちの声は意思決定の際に軽視されるか、まったく取

り上げられません。総合的な政策立案、包摂(インクルージョン)戦略の策定、各種キャンペーンの計画を見ても、そうした傾向は労働運動全般に見られるのです。こうした若い女性を支援し巻き込む積極的な計画がなければ、彼女たちの声はいつまでも労働運動に届かず、女性の力を幅広く結集する機会はさらに狭まってしまいます。

平等推進活動を支援する委員会



組合内の活動においても女性問題があり、その他の平等問題もある。両者をつなげようとする試みもあるけど、明らかに女性を、女性であることを優先するか、非白人であることを優先とするか、あるいはその他の差別要因を優先とするか、いずれかを選ぶことを求められてしまうのよ。

ほとんどの労働組合やその中央機関には、現在、人権委員会の他に女性委員会やその他の平等委員会があります。これらの委員会が設置されたのは、平等を求めるグループが自分たちの活動を支援してくれる組織の設置を要望したからです。ところが、そうした委員会があまりにも形式化し、問題を封じ込める「格納庫(サイロ)化」しているという懸念が示されました。そのため、平等を求めるメンバーが共通の平等政策に基づいて協力したり、互いの問題に連帯して対応したりする能力が低下しているというのです。

「格納庫(サイロ)化」は女性委員会の構成の多様化も妨げています。複数の被差別グループに属する女性には関係するすべての会合や集会に参加したいと思っても、多くの場合、いずれかを選択することを余儀なくされています。



平等委員会に最初は白人以外の女性や若者がいたかもしれないけど、結局誰が得をしたのかと考えると、有色人種の女性でないことは確かだわ。

逆もまた真なりで、女性平等委員会以外の平等委員会には女性の代表委員が少ないのです。これは女性の平等をめざす活動にプラスにならないし、他の被差別グループにも属する女性のためにもなっていません。このことは、こうした女性たちが自分たちの問題について声をあげ、労働運動の中で活動家やリーダーになる機会を狭めているのです。



平等を求めるグループが一堂に会して話し合う場、非白人女性やその他の女性に影響する問題について女性たちが話し合う場合は、ある程度は必要よ。でも、グループごとに集まって問題を話し合う場も必要なの。要はバランスが大事なのよ。

平等に関する各委員会がいくつもあると、女性を分断するという懸念はあるものの、すべてを1つの大きな「平等」委員会に統合することは一歩後退だと考えられてもいることに留意する必要があります。平等を求めるグループは今後も個々に話し合い、自分たちの問題について戦略を練り、団結する場を必要としています。

資金やスタッフの減少



パイは1つで、大勢が群がっているようなものよ。複数のマイノリティ集団が同じ一切れを狙っているの。そういう競争をして、互いの足を踏みつけ、より強いグループからパイの一切れを奪おうとしているんだけど、それは非白人労働者を代表するものじゃないわ。

資金やスタッフ、支援の減少によって、労働組合の平等関連委員会の役割がさらに低下し、平等を求めるすべてのグループの女性たちが協力し合って、自分たちが受けている抑圧を総合的に分析し、共同キャンペーンを張ることがいっそう難しくなっています。各委員会は資金とスタッフの減少によって活動が制約されています。さらに、会議や研修が減る傾向にあり、女性集会への支援も減少しています。

大きな懸念材料は、平等を求めるそれぞれのグループが、乏しくなってしまった資源と注目を奪い合っていることです。現在の経済・政治危機においては、それがいっそう激しくなっています。この争奪戦は「抑圧の階層構造」を生み、あるグループの声が他のグループよりも正当だという主張につながりかねません。資源獲得競争はそうしたグループ同士を競争させる戦術ともなっています。その結果、各グループ同士でいがみ合い、自分たちの存在を覆い隠し排除し続けている労働組合の執行部や運動方針に対して、結束して立ち向かうどころではなくなっているのです。

C 異なる現実、異なる方向



私も非白人女性だけど、みんなこう言ってるわ。「いいですか、私たちは相手にしてもらえなくて、うんざりしてるの。労働運動に注文をつけても完全に無視されるし、何か提案しても聞いてもらえない。地域で活動するようになるのは、そこでは現場の状況が見えるし、自分たちのコミュニティをつくっていけるからよ!」

非白人女性や先住民女性、それに若手の女性は労働運動の中で活動するより、地域で活動することを選択する傾向にあるといいます。それは、これらの女性たちが、労働運動においては機会に恵まれず、尊重されていないことを示しています。しかし、彼女たちが労働運動に参加しなければ、労働組合の組織や活動は多様性と包摂性を失い、各グループの枠を越えた結束がいっそう難しくなってしまいます。



若い人たちのことが話題になっているようだけど、私はもっと楽観的よ。実際に若い女性活動家を知っていますからね。彼女たちは実に賢明で、進歩的で、熱心よ。その大半は自分を女性運動家(フェミニスト)だと考えているけど、私の世代とはやり方が違うのよ。

女性組合員がともに活動する時、世代が違えば抱える課題も異なります。若手の女性活動家はワーク・ライフ・バランスに関心があり、労働運動は先輩の女性運動家たちに犠牲を強いてきたとみているようです。労働組合の階層構造にやる気をなくし、腹の立つことばかりだと嫌気がさした人もいます。若い女性は女性の平等を支持していますが、必ずしも自分を女性運動家（フェミニスト）とは思っていません。また、女性の平等問題にかかわっているとも限りません。昔ほどの障壁がなくなったので、平等問題に取り組もうとは思わないのだと考える人もいるかもしれません。女性運動（フェミニズム）の捉え方の問題であって、自分たちの声は聞いてもらえないと感じているからだとも考える人もいます。一方で、年長の女性運動家（フェミニスト）たちは、自分たちの知識や蓄積が評価されていないと感じているのです。



みんなの発言を認め、声をあげるよう求め、そういう場をつくることができれば、そこはとても多様なものになる。世界中の意見、アイデア、経験が全部生かされるわ。

非白人女性、先住民女性、若い活動家の不在は労働組合にとって損失であり、労働組合の将来や、労働組合の実質的な活性化・成長の可能性を奪うことにつながります。

■みんなで討議しましょう

- ☐ 女性委員会は白人の顔をしているのでしょうか。人権委員会、非白人労働者、先住民の労働者、障害をもつ労働者、LGBTの労働者は男性の顔をしているのでしょうか。他のマイノリティグループにも属する女性はどのようなことに懸念を抱いているのでしょうか。
- ☐ 労働運動の中で女性委員会は若手の女性にとって意味のあるものになっていますか。その問題に対応していますか。
- ☐ レズビアンや障害をもつ女性は、労働運動の中でどのような問題を抱えていると思いますか。
- ☐ 平等を求めるすべての活動を1つの委員会に統合しようとする圧力がありますか。その長所、短所は何だと考えますか。
- ☐ 労働運動において、女性の活動と他の平等推進グループの活動との間で緊張が高まっていますか。それはどのような形で表れていますか。その責任は誰（何）にあるのでしょうか。
- ☐ 平等を求める複数のグループが結束して広範な平等政策を推進したり、連帯を強めたりした例はありますか。今日の労働運動において、どのような戦略をとれば、より効果的な協力関係をつくれると考えますか。
- ☐ 労働組合内の平等推進活動家は住民団体や市民キャンペーンにかかわることが多いのですが、こうした行動は労働運動と住民団体の橋渡しにどれくらい効果があると思いますか。平等問題をめぐる組合活動家と住民運動活動家の現在の関係をどう見ていますか。

V

労働運動における女性運動(フェミニズム)

—教訓と限界

1970年代、80年代、90年代の労働運動における女性運動(フェミニズム)は、女性の平等問題への支援を得ることと、平等政策を推進する強固な持続的基盤となる組織づくりを重視しました。その成果として女性委員会や女性集会が設置され、ポジティブ・アクションやクォータ制が採用されました。女性のみを対象とする研修コースや会議が設けられ、女性部局とその職員配置が実現し、自己決定権や賃金平等など女性の平等問題を支持することが主要な方針文書に盛り込まれ、ハラスメント防止の指針や対応マニュアルが定められました。

今回のプロジェクトに参加した女性たちは、上記の組織運営や政策が重要な役割を果たしたと考えています。しかし今、委員会、会議、研修など女性のための領域を維持することの正当性と必要性が疑問視されるようになってきていると感じ、そのことを大変心配していました。女性が自ら能力向上を図り、問題を話し合い、戦略を練るために集える場は重要なのに、それがますます少なくなっているのです。

同時に、これまでのアプローチが、特に現在の状況において、今後も有効であるのかという疑問も提起されました。労働運動の中で女性の平等実現に向けた活動を刷新するにはどのような戦略をとるべきか。そこに目を向けるなら、これまでのアプローチを再評価すべき時にあるのです。

A 女性委員会の役割

初期の女性活動家にとって、労働組合の女性委員会は女性の平等を推進する重要な機関でした。労働組合の正式な機関と認めさせるのは容易なことではありませんでしたが、女性委員会は、女性組合員が集まって、変革に向けて結束する安全な空間を提供してきました。また、多くの女性が他の組合活動に参加したり、地方・全国組織の指導的地位に就いたりするための研修の場ともなってきました。

女性委員会は、今も、労働組合が女性の平等問題に取り組むために重要な役割を果たしていますが、そうした女性委員会の役割や方針が変わってきていることに対する懸念も示されました。

形式化した構造と構成



女性委員会が設置されてどうなっていると思う？ 私たちは、女性問題への取り組みと女性の平等を進めるために女性委員会の設置を求めてきたはずなのに、今ではとても窮屈で閉ざされた場になってしまっているのよ。

女性委員会が労働組合の正式な機関であることは、労働組合が女性の平等問題を課題として認識しているということであり、それゆえ女性委員会には予算やスタッフなどの資源が配分され、その活動が支援されています。とはいえ、多くの女性委員会、特に中央レベルの女性委員会は、運営や構成が形式化しつつあり、本来果たすべき活動ができていない状況にあります。会合は決まった範囲内で、限られた資源で開かれます。行動計画は「正規の手続き」を踏んで承認されなければなりません。女性委員会の委員は計画の実施に直接かかわらないことが多いのです。



執行部の気に入らないことをしたら、もうすっかり除け者よ。

多くの女性委員会、特に中央の女性委員会は委員の数が制限され、組合執行部が委員を選任するようになっています。そのため、遠慮なくものを言う女性や批判的な発言をする女性は敬遠されやすいのです。



レズビアンや先住民女性、障害のある女性を加えれば、平等を達成したと考えるのは「名ばかりの平等」だわ。

そしてそういう組合執行部は「女性問題」を主に白人女性の問題と考える傾向にあります。その結果、白人以外の女性を女性委員会に加えるのは形だけのことです。



私の理解では、女性運動（フェミニズム）、特に労働運動の中の女性運動には、実にすばらしいことをする女性たちが大勢集まったけど、組織めいたものはなかったわね。ところが、女性委員会というものができると、その組織に入らざるを得なくなったのよ。

こうした制約があるため、女性の平等を求める活動家は、労働組合の女性委員会に意味のあるかわり方をするのが難しくなっています。一方、女性委員会が唯一「正式な」組織で、女性の平等をめぐるすべての組合活動に責任を負うものとされると、他の草の根レベルの活動が往々にして妨げられてしまいます。

権限なき機関



実際のところ、多くの労働組合組織において、女性委員会には何の力もないわ。安全衛生委員会には、規則があって、それを根拠に職場で実際に力を発揮できる。苦情処理委員会もそうよ。でも、女性委員会には何の権限もないの。

女性委員会は労働組合のなかに権限の基盤がないことが多く、一般に団体交渉、安全衛生、代表選出など労働組合の重要な機能に直接関わっていません。そのため、女性組合員に影響する問題に女性委員会が対応しようとしても、その役割は限定されてしまいます。



男性が認めている権限のある機関に伝えない限り、女性の声は聴いてもらえないわ。

女性委員会は一般の組合員からますます離れ、支持も得られなくなっています。そのため、労働組合の中で課題を提起したり問題解決に取り組むことが、いっそう難しくなっています。独立した女性運動がなくなったことで、女性委員会の影響力はさらに低下してしまいます。



労働運動は変わってしまい、女性委員会の影響力はあるかないかわからないほどよ。目の前のキャンペーンに参加するしかないんでしょうね。

平等問題が労働組合の主要な運動に直接盛り込まれることはまずありません。にもかかわらず、女性委員会やその他の平等委員会は、平等の実現に向けた活動を脇において、そうした「主要」な運動に参加させられることになるのです。



個人的な野心であれ、政策的な野心であれ、組合の中でもっと認められたい、組合の中で何か企画したいと思う女性は、女性委員会ではなく他の委員会に入ろうとするわ。

労働組合の指導的地位に就きたい女性にとって平等推進活動は足かせになると見られていることも心配されています。安全衛生や組織化、団体交渉の分野での活動を評価してほしいと考える女性が増えているのです。

限定される取り組み



女性委員会は、女性の問題に取り組むよりも仲間うちで面倒をみあうことにより多くの時間を使っているわ。それはそれで大事なことだし、女性委員会で共に過ごすのは重要だと思うけど、男女平等政策を推進できていないのよ。

女性委員会は変革への取り組みに以前ほど積極的ではなく、成果をあげていないことに対する懸念も表明されました。女性委員会は内向きになり、主に関係者を支援する役割にとどまる傾向が強まっています。



女性委員会は3月8日の国際女性デーや12月6日のホワイトリボンデー※にイベントを組むことを期待されているの。私たちの活動は、すべてそこを軸に動いているわ。そうした日を記念してイベントをやることは大切だけど、それだけではいけないと思うの。

女性委員会の活動は12月6日（the National Day of Remembrance and Action on Violence Against Women in Canada / モントリオール事件の被害者を追悼し女性に対する暴力に反対する行動を起こすカナダの国家的記念日）や3月8日など、一定の行動日に集中して行われるようになっていきます。また、地域の女性団体を支援する慈善活動や資金集めに力を入れるところも増えています。こうした

活動は確かに意味はありますが、新境地を開くものではありません。労働組合に直接訴えかけて組合や職場、地域社会で女性問題に取り組もうとするものでもありません。

他の平等委員会との統合を求める圧力

平等を求める活動をひとくりにしようとする圧力が増しているようです。平等の「格納庫(サイロ)化」に抵抗し、幅広い平等政策を推進するために協力し合う方法を見いだす必要があります。とはいえ、平等を求めるグループはそれぞれの問題を明確にして活動を進めるために、今後もそれぞれの空間を必要とすることも認識されています。

B ポジティブ・アクション(積極的平等促進策)によるクォータ制(割当制)

ポジティブ・アクションによるクォータ制は、労働組合の意思決定機関において多様な声の表明を可能にする1つの方法です。組合執行部がほぼ男性で占められていたころ、女性活動家はクォータ制を要求しました。これによって「ガラスの天井」が破られ、指導的地位に就く女性を増やす環境づくりが進むと考えたからです。また、ポジティブ・アクションによってリーダーになった女性は労働運動の中で平等政策を推進することに貢献し、若い女性に明確なロールモデルを提供してくれるだろうと期待しました。

しかし今、プロジェクトへの参加者は、クォータ制を引き続き支持するとしながらも、その効果が限定的でしかなかったのではないかと疑問を感じています。開かれた扉はそれほど多くなく、執行機関への参加という点では実質的な進展は見られないからです。事実、最上位の役職に就く女性の数は近年減少しています。また、クォータ制で登用された女性の多くは白人であるという指摘もありました。

床ではなく天井



平等を求めるグループを対象とした「指定席」がもてはやされているけど、枠は1人だけでしょう。なのに、それで問題が解決したと見られているのよ。

労働運動の中で女性がリーダーになる可能性は依然限られており、クォータ制がむしろ女性リーダーの増加を妨げる障害の1つになっているのではないかという懸念も生まれています。クォータ制による枠はごく小さなものであっても、それで「問題解決」だと考える傾向が強まっていて、女性参画の機会を広げる一歩だとは言えなくなっています。女性はクォータ制による「指定席」に就くことが期待され、その他の指導的地位はすべて男性だけに開かれているからです。

効果的な関与への障壁



指定席にいるんだけど、そんな役割、あなただっていやになるわよ。たった一人で、いつもそういう役割をしなくちゃいけないなんて、もううんざりよ。

ポジティブ・アクションで役職に就いた女性には別の障壁があって、リーダーとして効果的な役割を果たしにくいという悩みを抱えています。彼女たちは組合の指導者に指名されることが多く、選挙で選ばれるわけではありません。特に中央機関ではそうです。つまり、そうした「指定席」の役職は一般に組合役員の支持者で占められ、平等を求める女性活動家であるとは限りません。そうやって役職に就いた以上、指名してくれた組合役員に対して責任を負うことになります。だから、女性の平等を求める人たちの代表として独自に活動できるとは思えないのです。

それ以外に通常のルートで労働組合の指導的地位に就く女性はまだごく少数であるため、ポジティブ・アクションで役職を得た女性も声をあげにくいし、執行部の中でまともに取り合ってもらえません。その結果、その役割は名ばかりのものになっているのです。



リーダーがどうという問題じゃないの。誰かをトップの地位においたからといって、それで変化が起こせるわけではないのよ。

女性委員会の役割が低下し、女性の平等推進に取り組む組合員が減少すると、女性リーダーたちの変革者としての力がさらに弱められてしまいます。

C 女性向けプログラムと担当スタッフ

女性向けプログラムや女性の平等推進活動に関する資金やスタッフが減少していることに対して、懸念が表明されました。熱心なベテランスタッフが燃え尽きて辞めたり、定年で辞めたりした後、補充されないことも少なくありません。予算やスタッフを組合の重点活動に回す傾向も強まっています。平等やジェンダーの視点をそうした重点活動に組み込む努力もほとんどなされていません。

女性向けプログラムの予算やスタッフが減ったことで、特に影響を受け無視されてきたのは、非白人女性や先住民女性、若い女性です。こうした女性たちに手をさしのべ、巻き込もうとする力も弱まっているのです。

※ 12.6 モントリオール事件の被害者を追悼し女性に対する暴力に反対する行動を起こすカナダの国家的記念日

1989年12月6日の午後、銃とナイフを持った1人の若い男がカナダのモントリオールにあるエコール・ポリテクニーク大学に侵入し、女性の権利拡張への反対を叫びながら女子学生14人を殺害。1991年、この事件を重くみたカナダの男性たちが、男性として女性に対する暴力に反対の声を上げる責任があると訴え、女性に対する暴力に反対する意思を示すものとしてホワイトリボンをつけることを呼びかけた。

D 研修、会議、集会、ワークショップ



何をすべきかわからないまま、根本的な解決策を見つけられず、組織的差別の表面的部分をいじくりまわしているだけの気があるわ。

平等に向けた会議や研修に配分される資源が減少し、開催回数も減っています。労働組合の方針や声明は「トーンダウン」し、政策提言は労働組合の優先課題への取り組みに密着したものでなければならぬと考えられています。多くの場合、重点活動に誰が参加してよいかは、組合執行部が決めています。その結果、遠慮なくものを言う熱心な活動家ほど参加の機会が制限されることになります。

女性向けイベントの企画担当者は、対象を女性に限定せず男性も参加させるべきだという圧力の高まりを感じています。また、平等を求めるグループを一つ「屋根」の下に集め、全体で一つのイベントを企画する傾向も強まっています。

■みんなで討議しましょう

- ☐ 労働運動における初期の女性運動（フェミニズム）は女性委員会やポジティブ・アクション、女性対象の会議や研修などの仕組みづくりをめざしました。それらは女性問題への継続的取り組みを可能にすると考えられました。そうした仕組みは今どの程度有効なのでしょうか。また、どのような方向に向かっているのでしょうか。
- ☐ そうした仕組みはしっかり守られているのでしょうか。そうでないとしたら、それはなぜなのでしょう。それは組合全般に共通する傾向なのでしょう。
- ☐ 今も平等政策が守られ、実行されているのでしょうか。
- ☐ 女性の平等に向けた組織は若い女性を巻き込めましたか。そうでないとしたら、それはなぜなのでしょう。
- ☐ 労働組合の中で一般女性組合員の結束は弱まっているのでしょうか。それは個々の女性リーダーや女性スタッフが女性の平等問題に取り組む能力にどのような影響を及ぼしているのでしょうか。
- ☐ 労働組合内の平等推進活動に配分される予算やスタッフは減少しているのでしょうか。もしそうであるなら、どの程度深刻なのでしょう。その影響が最も顕著にあらわれるのはどういうところなのでしょう。
- ☐ 女性問題担当スタッフの存在は職場レベルの女性活動をどの程度促進したのでしょうか、あるいは抑制したのでしょうか。たとえば、活動継続を確保するためにという点でスタッフはどの程度信頼されているのでしょうか。
- ☐ あなたの組合では、現在の女性リーダーや女性スタッフが退任すると、どのような影響が生じると思いますか。

労働組合を強くするには女性が必要です！

カナダの労働組合にみる 女性運動、男女平等、リーダーシップ 44 人の証言

発行 2015 年 11 月 1 日

日本労働組合総連合会 男女平等局

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11

TEL 03-5295-0515

日本労働組合総連合会（連合）
Japanese Trade Union Confederation