

「労働運動フェミニズム」と女性の連帯組織

労働運動にフェミニズムの視点を

アメリカの男女賃金格差は一九八〇年代に入ってから急速に縮小してきている。アメリカに限らず、先進国では七〇年代以降、賃金格差の縮小が共通してみられる。日本は、先進国のなかで男女賃金格差が最も大きい。しかも格差は縮小の傾向を示していない。

この日本独特の女性差別の原因は、多方面から検討されなければならないが、ここでは、労働組合のあり方をテーマに取りあげたい。経営側の賃金・雇用政策や政府の施策が差別を是正するにほど遠いことは言うまでもないとしても、日本の労働組合や女性運動の側にも、欧米の運動水準からすれば、超えなければならない障壁があるからである。労働運動の世界では、今のところ、フェミニズムやフェミニストという言葉がほめ言葉ではなく、けなし言葉になっているのが実状である。このようなフェミニズムの受容の度合いが、欧米の女性運動や労働組合運動との運動上の大きな格差になっているように思われる。

一方、フェミニズムについても、その影響力は労働の世界にあまり及んでいないようにみえる。フェ

ミニズムの側から、「フェミニズムは、掲げる思想においては、だれもが納得し共鳴するが、性差別はなくならない、そういう時代に突入しつつある。この時代において、私たちは何をなすうるのだろうか」という問いかけがある〔坂本佳鶴恵「フェミニズム、一つの終焉」『朝日新聞』一九九四年二月二三日〕。確かに、フェミニズムが社会的に認知されたとしても、「性差別はなくならない」。その中心地こそが労働の領域である。ここにフェミニズムの視点を導入することが、日本のフェミニズム運動にとっても重要なテーマと言えるだろう。

金井淑子は「労働運動の場でも女性運動といえ、組合の中でも問題それ自体が一段と低く見られ、『お茶くみ・生休』闘争ともいわれ、組合の『婦人部』の特殊課題と位置づけられてきた」が、「女性自身労働運動」が生まれてきており、それを「いままでの社会運動フェミニズムから区別して」「労働運動フェミニズム」とあえて名づけたいとしている〔金井、一九八九、三五、三七頁〕。労働運動の側に、フェミニズムのコンセプトを受け入れる労働運動フェミニズムの登場が求められている。

そこで、労働組合の運動と組織を、フェミニズム視点から再構築するにはどのような議論がなされる必要があるのか、そのテーマについて検討していくことにしよう。まず、女性の連帯組織の過去と現在をみながら、その問題点を明らかにしたい。

1 企業別労働組合のなかの婦人部

企業別労働組合の婦人部

第一は、企業のなかに押し込められてきた女性の連帯組織の問題点である。女性労働運動が依拠してきた組織は、これまでは企業別労働組合の婦人部であった。日本の労働組合が、企業別労働組合としての特質をもっていることはよく知られている。だが、この特質を十分に理解し、それを意識しながら組合運動がなされてきたかという、はなはだ疑問である。ここで問題にしたいのは、女性労働者もまた企業別組合の枠内でこれまで運動を行ってきたことである。女性労働運動の今後は、このことが問われていると言っても過言ではない。

そこで、まず、企業別労働組合の本質について確認しておこう。企業別労働組合は、会社の従業員によって組織されている組合である。組合員資格が、特定企業の従業員だけに与えられている。ここでの従業員とは、普通、正規従業員の身分をもつ者のことであり、パートタイマーや臨時職員などは会社と雇用関係があっても組合に入れない。たいへん閉鎖的な労働組合であるが、女性も正規従業員である限り、組合員になることができる。

あと一つの特質は、企業別組合はそれ自身、独立し、「主権をもつ組合」（白井、一九六八、六頁）ということである。それはよいことのように聞こえるが、本当は、外部に対して閉ざされた組合であること

を意味している。企業別組合の多くは、産業別全国組織（単産）や地域共闘組織に加盟しているが、企業別組合はその全体の一部として存在しているのではない。企業別組合は「基礎的な統治の単位」であり、上部団体は「企業別組合の意志を拘束したりそれに強制を加える」という意味で主権を侵害することには事実上できない」（白井、一九六八、六、七頁）。企業別組合は独自に執行権や人事権、財政権をもっているのである。企業単位で独立し、全体との関係性が希薄な労働組合と言うことができる。

さて、この企業別組合に組織された女性組合員は、組合のなかで婦人部をつくり、女性独自の問題に取り組んできた。しかし、女性が女性であることの同質性にもとづいて、企業を超えて連帯をはかろうとするとき、企業別組合であることが大きな障害になった。

各企業の婦人部は、加盟している上部団体である産業別組織のなかの婦人部に組み込まれる。しかし、その産業別組織の婦人部も、企業単位の婦人部の集合でしかない。もし企業別組合が産業別組織から抜けるとするならば、婦人部もまた産業別の結集体から離れなければならない。企業別組合の本体を「親組合」と言うが、その意向に従わなければならないからである。

戦後労働運動の過程は、民間の労働組合、とくに民間大企業労組が企業との癒着ゆちやくを深める歴史であったと言ってよいだろう。企業内労使関係の癒着体質は、やがて全国組織に波及し、企業別組合がたたく産業別組織から脱退するか、または産業別組織が丸ごと労使協調の単産に変質していった（木下、一九九六）。この過程のなかで女性の連帯が破壊されていったのである。企業単位の婦人部は存在するが、

企業に対する自立性を失った「親組合」の統制下に置かれることになった。

産業別の個人加盟組織であったならば、加入するのも個人の意志であるが、そこから脱退するかどうかも個人の意志である。しかし、企業別組合の女性組合員は、「団体行動」をとらざるをえないので、産業別組織に個人としては残りたくても、残れないのである。企業を超えた女性たちの結集体が企業別労働組合の婦人部という形でしか存在しなかったことが、日本の女性労働運動において女性たちの連帯を阻んできた最大の要因だったのである。

女性の新しい連帯組織

それは、本書第一部の報告からも十分に理解することができる。一九五〇年代以降、大企業労組は、あらかじめ労使協調の組合に変質していったが、第一部にある兼松と岩谷産業の労働組合も同じであった。全国商社労働組合連合会（全商社）は、一九六四年、七二組合、組合員二万七八〇九人で結成された。兼松も岩谷産業も、そして大手総合商社の多くの組合も加盟していた。しかし、七四年の六月から七月にかけて住友商事、丸紅、トーメン、伊藤忠商事の各組合が全商社を脱退してしまった。今日でも、全商社は七八六二人の単産として存続しているが、大手総合商社は加盟していない。

さて、その過程で、全商社の婦人部を軸に結集していた女性たちは、どのような経過をたどったのだろうか。企業別組合の大会で、全商社からの脱退が決定されたのだから、婦人部だけが全商社に残るわ

けにはいかない。全商社が、産業別の個人加盟組織ではない欠陥が露呈したと言える。その後、全商社の組合員ではなくなつたかつての婦人部の女性たちは、大阪では一九七五年、東京では八一年、それぞれ交流と情報交換の団体をつくり、やがて「商社に働く女性の会」という名称にし、相互に連絡を取りあいながら活動している。婦人部を基盤にして産業別に結集していた女性たちが、その連帯を切断された後、組合員ではなく、個人として女性の連帯を復活させてきたのである。

「商社に働く女性の会」は、情報交換・交流の組織であり、ユニオンではない。しかし、企業の枠を超えた個人の連帯組織であるところが重要な点である。労働運動フェミニズムは、女性たちが、従業員として企業に囲い込まれた存在から、その企業の殻を破り、女性労働者として行動することから始めなければならぬように思われる。それは、労働組合組織論からみれば、企業別組合の婦人部という企業内の狭い枠組みから解放されることを意味する。

少なくとも、女性差別を是正する運動を抑えにまわっている民間大企業労組では、女性だけの独自の結集体を形成することは、今や焦眉の課題となつていゝと言つていい。それが、産業別の枠をつくるのかどうか、またユニオンにするのか、とりあえず交流団体でいくのか、などは議論をつくすとしても、企業内の組織ではない女性独自の個人加盟の結集体が必要である。

もつとも、そのような結集体は、日本の労働組合運動のなかでは異端のそしりを免れないだろう。なぜならば、日本の労働運動は、戦後一貫して企業別労働組合の呪縛から逃れられなかつたからである。

大企業労組であろうと、企業に対して自立的な組合潮流であろうと、企業別組合と年功賃金を前提にした運動という点では同じであった。企業のなかで複数の組合が存在することはよくないとする「一企業一組合」論や、組合権力を左派が握れば企業別組合も戦闘的になるとする「階級的民主的企業別組合」論などの主張によって、自立的な組合潮流もまた、企業別組合を擁護してきたのである。

労働者の労働組合選択の自由をみずから放棄してきたと言ってもよいだろう。労働者が労働組合に加入するのも、加入しないのも、またどのような組合に加入するのも、労働者固有の自由な権利なのである。労働運動フェミニズムは、この権利にもとづき、個人の意志によって結ばれた結集体でなければならぬ。それは、おそらく日本の労働組合運動に新機軸を打ちだすことになるだろう。

2 企業別組合の男性中心主義からの離脱

第二は、なぜ女性独自の連帯組織が必要なのかという点である。従業員の処遇は、年齢・勤続・個人の能力、そして性差など属人的基準にもとづく年功的処遇システムによってなされている。年功的処遇システムの賃金、すなわち年功賃金のもとでは、男性従業員には、妻子を扶養しその生活を保障するために、年齢とともに「右肩上がり」に上昇する賃金が支払われ、女性には、入社してすぐに「寝た状態」になる賃金が払われてきた。

賃金は生活を保障するものであり、生計費は男性と女性とは異なる。だから男性が高くて当たり前

ということになっていった。現に、雇用機会均等法が成立する以前には、男性と女性との二本立ての賃金表が存在し、労働組合はそれを前提にして男女別の賃上げ要求をするということが、決して例外的ではなく、よくみられることだった。

しかし、賃金は、年の功や企業への功勞に対してではなく、「仕事」に対して支払われるべきものである。就いている仕事の種類や難易度によつて差がつくのは当然としても、男女で差がつくのは不当である。そのことは年功賃金の世界ではみえにくい。男性がそのことを是としてきたが、女性の勤続が長くなればなるほど賃金差は大きくなるので、女性はこの不当性を自覚するようになってきた。しかし全体としては、女性従業員もこの年功システムに包摂され、差別に対する不満が押さえ込まれていたと言えるだろう。

もつとも、公務員の場合には女性に対する昇格差別などはあるとしても、男女の均等処遇という点では民間企業とは別の世界である。また専門職女性をかかえるマスコミなどの産業でも、年齢基準で平等の処遇がみられる。しかし、それらは、日本全体の女性労働者のなかでは例外的な存在であり、その分野を前提にすると、大部分の女性が働いている民間企業の過酷な女性差別の状況は視野に入りにくいことになる。

年功賃金にはさらに、従業員と従業員との対立関係を生みだす深刻な仕組みがある。欧米のように、「仕事」を基準にして労働力が存在し、その労働力が企業を超えて移動する横断的な労働市場では、労

働力に、通り相場の値札がついているようなものである。個々の労働者が受けとる賃金は、だいたいは市場の賃金にもとづいている。

しかし、日本の年功賃金では、個々の労働者の賃金が、このような企業の外の基準で決まらない。どのようにして決まるのか。まず、企業内の従業員に支払う賃金総額の枠が先にあり、その後、個々の労働者に個別賃金として配分されるのである。一人ひとりの労働者の賃金は、賃金総額の配分基準にもとづいてなされる。

その配分の基準に、ジェンダー・バイアス（性差による偏り）が存在するならば、どのようなことになるだろうか。人件費総額にパイの大きさが一定ならば、パイの切り方が問題になる。パイの切り方は、賃金平等の基準である「仕事」を基準にするべきである。「仕事」基準から、ずれた切り方は不当なのである。不当どころか、一方の取り分のパイを削り取っていることになる。削り取った分で、みずからの分け前を増やすことができるとするならば、男性従業員と女性従業員は、客観的には深刻な対立関係にあると言えるだろう。

今日進行している「労働ビックバン」は、経営側が、男女ともども、その賃金を削り取るような事態であり、パイそのものが小さくさせられている。しかし、大幅賃上げが実現していた時代であっても、男女の間でのパイの切り口は、決して「仕事」を基準にした公平なものではなかった。今日のパイの縮小の時代であっても、男女の間の賃金公正は厳正に要求されてしかるべきであろう。

また、「年功」基準は昇進制度にも貫かれている。男性だけが出世していく年功的昇進制度には、男性と女性との明確な利害の対立がある。入社時は同じ位置にいても、よほどのことがない限り、男性はみな昇進していく。女性が長く働いていれば、自分よりも若い男性上司の指示のもとで女性たちは働かされるのである。

このように経営側は男性と女性とでまったく異なつた処遇を行い、男女従業員の間に明確な対立が存在するにもかかわらず、企業別労働組合は、対経営側との闘争という関係でしか運動を展開してこなかった。労使協調を強めた民間大企業労組では、経営側の意向は男性従業員の利益でもあるので、女性の平等要求は、積極的に無視されたと言つてよいだろう。女性従業員は、企業別組合にかかえこまれることによつて、性差別の問題性が隠ぺいされてきたのである。

日本の性差別が欧米に比して著しく大きいのは、この「年功」という企業内の基準によつて女性が処遇されてきたことによる。そして企業別労働組合は、「年功」基準を前提にして組合運動を行つてきたのである。労働運動フェミニズムの連帯組織は、この年功的処遇システムの世界にある男性と女性との対立の構図を明確に自覚し、女性の平等要求を前面に掲げる団体として必要とされているのである。

3 「第二波フェミニズム運動」と日本の労働運動

第三に、労働運動フェミニズムとも呼べる女性の連帯組織が求められる理由は、運動論上の必要から

である。すなわち、日本の女性労働運動は全体として、第二波フェミニズム運動の価値をまだ獲得していないのではないかと、ということがあるからである。少なくとも価値の共有については濃淡がある。男性を含めた労働運動では、言うに及ばずという状況がみられる。

フェミニズム運動は、よく知られているように、女性の参政権の実現をめざしたフェミニズム運動の「第一の波」と、それが実現した後の現段階における「第二の波」とで画されている。第一波フェミニズムは近代人権思想にもとづく、今日では疑問の余地のない主張である。第二波フェミニズムは、一九六三年、ベティ・フリーダンの『女らしさの神話』（邦訳『新しい女性の創造』一九六五年、大和書房）を契機にして始まった。それは、女性が家庭にいて、家事を行い、夫の帰りを待ち、子どもの世話をすると、そのような主婦役割を問う運動であった。

女性たちは、積極的に社会に進出し、雇用機会を得て働くようになった。確かに、六〇年代、七〇年代をうけて女性の社会進出が進み、働く女性、働く母親が、次第に当然のことのようになっていった。労働運動も、女性たちが雇用機会の拡大や雇用の場での平等、働き続けられる環境づくりなどを求めることを基本的には支持した。日本の労働運動もここまでは受容している。

第二波フェミニズム運動の「セカンド・ステージ」

しかし、就労の機会が広がり、働き続けたとしても、女性は二重の負担を背負い込むことになる。女

性が雇用労働者になっても、男性は賃金を得る市場労働、女性は労働力を維持し次世代の労働力を育てる家事労働という、性別役割分業が固定化している状況は変わらない。そのもとで、女性は、「家庭責任」と就労の場での責任との二重負担（ダブル・バインド）の状況に置かれることになる。

また、女性は「家庭責任」を負っているために、家庭と労働市場の間を出入りする「二流の労働者」として、男性とは異なる処遇がなされる。雇用の場も異なり、昇進も制限される。このように性別役割分業の構造そのものが、男女平等の障害として浮かび上がってきたのである。こうした状況のもとで、主婦役割を問い、性別役割分業の解体を主張する、第二波フェミニズムの運動と理論が形成されてきた。主婦役割に対する女性の問いかけは、公民権運動やベトナム反戦など、社会運動のなかでたまたかっていた女性たちにも共通するものであった。運動のなかにあった男性中心主義や、あるいは社会変革の運動で、女性の問題が常に後回しにされてきたことに対する不満が急速に自覚化された。さらに、これまで個人的とされてきた家族のなかでの男女の関係や、社会的な男女のあり方における男性優位主義に女性の問題意識は向かっていった。

このような女性の運動は、やがて国際的な潮流となり、成果を生みだしていく。北欧諸国では、性別役割分業の廃棄を理念として労働政策や家族政策の発展がはかられ、ジェンダー視点から、福祉国家の前進がはかられた。その成果が、国際的な女性の運動に反映し、国連やILOの施策に活かされるようになってきた。七五年の国際婦人年の世界行動計画は「男女の伝統的役割を変更することの必要性」を

強調した。七九年に国連で採択された「女子にたいするあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）も、男女の伝統的役割を「変更することが男女の完全な平等達成に必要である」ことを前文でうたった。第二波フェミニズム運動の「セカンド・ステージ」と呼ばれる性別役割分業を廃棄する道が前面に押し出されてきたのである。

性別役割分業廃棄の課題と労働運動

日本の女性運動や労働運動が、まだ十分に共有していないのは、この性別役割分業を廃棄する戦略である。それは、男女の間での扶養・被扶養の関係を清算すること、両性が「家族責任」を共有すること、女性が経済的に自立できるよう、労働市場と企業における完全な雇用の平等と賃金の平等を実現することなどを意味する。国際的な動向に押されて、日本の行政も「男女共生社会」や「女性参画」など口当たりのいいスローガンを出しているが、実際は、このようなラディカルな社会の変革を内容としているのである。

性別役割分業の廃棄の前提には、これまでの「母性」概念の再検討が必要とされる。「従来母性概念は、生殖、妊娠、出産、哺乳、育児を包括した性別役割分業を暗黙に前提していた」が、「女性の出産保護」は充実させ、「育児のための保護は、家庭における両性の役割の平等という見地から、両性の権利として拡充する」ことが女性差別撤廃条約の方向であった〔竹中、一九九七〕。

さらに、ILO一五六号「男女どもの家族責任条約」を日本も批准したもとは、女子保護規定を両性保護規定に組みかえ、「両性が「家族責任」をはたせるような労働時間短縮の法的規制を高めることが急務である。このように母性保護や労働時間だけでなく、賃金・雇用制度、税制、社会保障・社会福祉など労働と生活のあらゆるシステムを、性別役割分業廃棄の視点から再構築することが求められている。この視点は運動の側にも革新を迫ることになる。女性運動も、これまでのように「子どもを生み育てる」ことを女性の役割とした運動から、両性の家族責任を前提にした運動へと発展させなければならぬ。労働運動の世界に最近まであった、扶養を前提にした「結婚できる賃金を」とか、「パートに出さなくてもすむ賃金を」とかのスローガンは、撤回されなければならない。

ところで、労働運動フェミニズムにとって重要なことは、性別役割分業の廃棄の戦略は、男性中心主義の労働運動が自然に自動的に受容するところとなるだろうか、という点である。年功的処遇システムのもとで、男性に有利な年功賃金や年功的昇進制度を男性が主体的に廃棄し、賃金・雇用における男女の完全な平等を要求するだろうか。

家庭内で扶養・被扶養の地位が固定化している現実を反映して、労働運動が積極的にこの戦略を採用するとは思われない。労働に疲れた後のあたたかい家庭や、かいがいい身内の介護を期待できる男性と、無償の労働を強いられる女性とは明らかに異なった立場に立っている。

労働運動が性別役割分業廃棄の戦略をとるには、少なくとも、性別役割分業を前提にした現在の国の

諸制度をラディカルに改革する労働運動フェミニズムが存在し、フェミニズムの視点から鋭く労働運動に問題提起することが不可欠なように思われる。

4 労働運動フェミニズムの新しい連帯組織

冒頭に述べたように、アメリカでは男女賃金格差が縮小してきているが、その背景には、ペイ・エクイティ運動を推進している労働組合の力があるとされている。AFSCME（全米地方公務員組合）やSEIU（サービス従業員組合）、NEA（全米教育連盟）、ANA（アメリカ看護婦連盟）などがペイ・エクイティ運動を牽引する主要な組合である〔居城、一九九五〕。このように産業別労働組合が女性固有の差別問題を取りあげるようになる以前に、アメリカでは女性組合員の連帯組織がつけられていたことが注目される。労働組合女性連合CLUW（Coalition of Labor Union Women）である。一九七四年に結成された女性組合員の唯一の全国組織である。労働組合そのものではないが、組織労働者と国が、女性労働者や家族の問題によりセンシティブになるように活動している。

結成時に、①未組織労働者の組織化、②職場における差別是正措置の推進、③女性の課題についての政治行動と法律制定の活動、④労働組合における女性の参加の促進、この四つを目的に掲げ、特に賃金平等、保育と児童手当、性と生殖の自由に焦点をおいている。活動としては、①女性の教育と訓練、②会議やワークショップの開催、③裁判や投票への影響、④ストライキやボイコットの支援、⑤有益な出

版活動を提起している。

CLUWの組織で注目すべき点は、第一に、目的や活動からわかるように労働運動とフェミニズムとを結びつける、ユニオニズム（労働組合運動）のアクティビスト（活動家）集団だという点である。メンバーは、六〇以上の組合から参加しているという。第二に、日本のナショナル・センターや産業別全国組織における婦人部組織のように団体加盟ではなく、自覚的な労働者が参加する個人加盟組織だという点である。全国に七五支部があり、会員数は約二万人、そのうち男性は五%だという。第三は、労働組合の活動の基本である国の政策や制度に対する運動と、団体交渉や未組織労働者の組織化などインダストリアル・レベル（産業レベル）の運動の二つを活動の軸にしていることである。もちろんCLUWそのものは労働組合ではないので団体交渉権はないが、そのメンバーが所属する労働組合の団体交渉に影響を与えている。

CLUWのニューズレターは、一九九四年にワシントンで二〇回大会が開催され、八〇〇人が参加し、ヒラリー・クリントンの代理が出席して、クリントン大統領の祝辞を読んだことを報じている。CLUWが、アメリカ国内で確固とした市民権を獲得していることがうかがわれる。

労働運動フェミニズムの必要性を検討してきたことから明らかなように、日本でもアメリカのCLUWのような連帯組織が求められている。もちろん、「道遠し」の状況であることは確かだが、次のような点について議論がなされることが急がれているように思われる。

まず第一は、労働運動とフェミニズムを結びつける個人加盟組織の教育・交流・ネットワーク組織が求められているという点である。日本の女性労働者の連帯は、これまで婦人部という形で企業ごとに細分化され、男性従業員の利益を優先する「親組合」の意向にそった行動を余儀なくされてきた。

新しい女性の連帯組織は、個人加盟の団体であることによって、企業や男性主導の労働組合からも解放され、フェミニズム視点を貫くことができるだろう。また、個人加盟であることによって、組合員や労働者に限定されず、フェミニストのボランティアを含めた幅広い個人のネットワークが展望されるだろう。そのことによって、女性労働運動に対する幅広いサポート・センターの機能をもつことができるように思われる。

第二は、CLUWのようにメンバー個人の活動をつうじて、労働組合にフェミニズム視点を導入することが、連帯組織に求められるという点である。男性中心主義の企業別組合のなかに、婦人部に解消されない、フェミニズムの視点に立つ、確固とした女性グループが形成されることが必要であろう。アメリカの労働運動では、諸潮流の活動家や、女性、人種などを基盤にしたさまざまな活動的なグループをコーカス (caucus) と呼んでいる。連帯組織と結ぶコーカスをつうじて、労働組合を変革することが大きな課題になるだろう。

その際、労働組合がこれまで行ってきたように女性独自の課題を先送りしたり、また多くの課題の最後にしたり、並列的に置くのではなく、優先的に取りあげさせることが必要である。アメリカにおける

ペイ・エクイティ運動でも、労働組合の行動計画における優先課題 (A Priority on the Union Agenda) として、労働組合に取りあげさせてきたことが成功の要因の一つと言われている [NCPE' 一九九〇]。

第三は、労働組合の団体交渉権と連帯組織との関係についてである。既存の労働組合の改革に努力するとしても、組合が変わるのを待つのが正しい選択とは言えない。女性独自の課題を優先的に取りあげさせようとしても、男性中心主義の企業別組合が簡単に受容するとも思われない。また、パートタイマーや臨時職員などの女性労働者を組織する場合、そのような非正規雇用の労働者が従業員主義の企業別組合に加入するのは決して得策とは言えない。また、労働組合がない職場の女性が一人でもたたかざるをえなくなつた場合、その従業員で企業別組合をつくつてからたたかうのでは、手遅れとなるだろう。すなわち、企業別労働組合に拘泥する必要は何もないのである。企業に組合を「創る」のではなく、女性労働者が個人加盟組織の労働組合に「加入する」道が広く開かれていなければならぬ。男女混成組合か、女性独自のユニオンかは、ここでは問わない。問題は、その労働組合が女性独自の問題にプラオリティを置いているかどうかである。

そして、日本の労働法制が、このような個人加盟労組の団体交渉権を認めていることに、あらためて注目する必要があるだろう。そのことは、第1部の「女性ユニオン東京」の経験がはっきりと示している。ユニオンが相談窓口を開くと女性から、解雇や退職の強要、セクシヤル・ハラスメントの被害が寄

せられる。その女性がユニオンに加入すると、泣き寝入りどころか、正式な団体交渉を要求することができる。いわば女性ユニオンのピンクの旗を押し立てて、企業の正面玄関から入ることができるのである。労働法にもとづく権利が最大限に活用される必要がある。

新しい女性の連帯組織は、労働組合ではないため団体交渉権をもってはいないが、団体交渉や争議支援の活動には膨大なエネルギーと費用がつかやされるので、女性のための団体交渉権を、連帯組織が全体として支えていくことが大切になってくるだろう。またユニオンの方にも、女性の課題を優先する個人加盟労組の全国的なネットワークの形成が求められる。

第四は、男性のセクシズムとたたかう女性のための救済センターが必要とされていることである。もちろん、全体としては、CLUWのように男性を含めた組織であるとしても、内部にはそのような活動のセンターが必要だと思われる。「経営者や政府」対「女性運動」という対立だけでなく、常に、男性対女性の対抗という構図が生まれるからである。

本書第一部にある商工中金の横田裁判の例がそうであった。横田幸子さんは、労務管理を行う企業だけでなく、人事考課をした上司個人を訴えた。女性差別をした男性上司を被告席に立たせたのである。これまで、女性差別を行っても男性は企業の陰に隠れていた。しかし、横田さんは、「頼んでもお茶を入れない」として昇格させないセクシストの男性を引き出したのである。「いくら法律や制度が変わっても、人事考課をする男性上司の心の中に差別意識があれば、差別されている女性は報われません」と

いう横田さんの主張と行動は、広く女性の共感を得るものだろう。アメリカの公民権運動と同じように、人間（黒人）対人間（白人）の直接的な対立をつうじて、社会的な平等の規範は定着するのではないだろうか。そのためには、男性のセクシズムとたたかう女性への支援体制が必要である。

また、セクシャル・ハラスメント絡みの解雇強要が横行しているなかでは、女性独自のサポート・センターが不可欠である。メンタルヘルス・ケアやフェミニスト・セラピーの手法が必要とされるだろう。また、女性が男性主導の労働組合に包摂され続けてきたのは、女性の側にも性別役割分業観が存在していたからではないだろうか。性別役割分業の廃棄を求める労働運動フェミニズムには、男性のセクシズムに対する批判や、役割分業観にとらわれた女性の内面的な呪縛からの解放、といった意識改革の活動が大切な要素になると思われる。

労働組合は、女性の役に立っているのだろうか。この問いかけが今日ほど必要な時はない。雇用がいつそう多様化し、労働市場が企業内の従業員と企業外の流動的な労働者という形で二元化しつつある。女性の多くは、これまでも従業員の下層の地位におとしめられていたし、また流動的な労働市場に置かれていた。これから、さらに多くの女性が流動的な労働市場に投げ込まれようとしている。

正規従業員を主体とし、ますます男性専用の組合になりつつあるこの国の労働組合は、迫りくる環境悪化に適応できず絶滅してしまうのだろうか。しかし、もしかしたら女性たちは、自分たちの使い勝手

のいいように労働組合をつくり変え、環境に順応させ、労働組合を二一世紀に生き延びさせるかもしれない。それは労働運動フェミニズムの登場にかかっていると言えるだろう。

〔文献〕

居城舜子、一九九五「ベイ・エクイティを推進する女性労働運動」『女性労働問題研究』二八号

金井淑子、一九八九『ポストモダン・フェミニズム——差異と女性』勁草書房

木下武男、一九九六「労働組合運動」渡辺治編『現代日本社会論』労働旬報社

商社に働く女性の会、一九九二「元気の素 届けます」

白井泰四郎、一九六八『企業別組合』中公新書

竹中恵美子、一九九七『規制緩和』の中の女性労働——二一世紀シナリオにもとめられるもの『女性と労働21』

一九号

日本ベイ・エクイティ研究会、一九九六『平等へのチャレンジ——カナダ・オンタリオ州のベイ・エクイティ法とその運用』

National Committee on Pay Equity (NCOPE), *Bargaining for Pay Equity: A Strategy Manual*, 1990.

(法政大学 木下武男)