

# 労働組合における ジェンダー主流化の取り組み

金井 郁

埼玉大学大学院人文社会科学研究所教授

## 1. はじめに

国連は、先進国・途上国の両方を含んだ開発目標として「持続可能な開発目標 (SDG s)」を掲げている。SDG sは、世界を持続的かつ強靱(レジリエント)な道筋に移行させるために緊急に必要な、大胆かつ変革的な手段をとるため、17の持続可能な開発のための目標と169のターゲットを定めている。「持続可能な開発のための2030アジェンダ」前文では、すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指すとして書かれており、ターゲット5にジェンダー平等が単独項目として掲げられているが、持続可能な社会にとってジェンダー平等が必要であることが強調されている。持続可能な社会のためにジェンダー平等を推進する必要性が国際社会で常識となるなかで、企業はどのようなことまで考える必要があるだろうか。本節では、エヴァ・フェダー・キテイの『愛の労働 あるいは依存とケアの正

義論』の著作からケアの必要性を踏まえた企業行動について考え、労働組合におけるジェンダー主流化の取り組みをなぜしなければいけないのかを示そう。

キテイは、「私たちはみな誰かお母さんの子どもである」という言葉を用いながら、人は依存的な存在であることを前提に議論を進める。生まれたばかりの幼児は、誰かに依存しなければ生きていけないことを考えれば、人は誰もが人生の中で必ず誰かに依存する存在である。幼児期だけでなく、高齢期でも生活に介助が必要な場合も出てくる。障がい者の中には、基本的なニーズを満たしてくれる人がいなければ、生きることも成長することもできないような人もいる。このように、すべての人が一時期であれ長期間であれ、誰かに依存する存在である。こうした人間の成長や病気、老いといった普遍の事実を考えれば、どのような文化においても依存の要求に逆らっては一世代以上存続することはできない(p29)。依存することができなければ、この社会は成り立たないということである。

このように誰もが依存することを前提とすると、依存して生きる人たちにとって絶対的に必要なケアが社会にとって必要であることがわかる。ケアの責任を負うのは誰なのか、また実際にケアを行うのは誰なのか、ケアがきちんと行われているのか、それを確認するのは誰なのかといった問題は、社会的で政治的な問題であるとキテイは指摘する。それにもかかわらず、依存者のケアは家族の義務であり

### かない かおる

東京大学大学院博士後期課程単位取得退学。博士(国際協力学)。専門は労働経済論、ジェンダー論。埼玉大学経済学部教授。

主な著書に『フェミニスト経済学』(共編著、有斐閣、2023年)、『キャリアに活かす雇用関係論』(共編著、世界思想社、2024年)がある。

私的な問題として、女性が引き受けるということが当然視されてきた。さらに、政治的な議論や社会的正義の議論において、「人はみな依存する存在である」という事実が無視され、男性の公的生活、すなわち「自立した」男性像を基点に、誰かをケアするという依存労働の公平な分担についてほとんど考えられてこなかった(p30)。

正義の最も単純な定義は、「等しい者を等しく、等しくない者は等しくなく扱え」だといわれることに、フェミニズムは警戒を示している(岡野、2011)。この正義論は直感的に正しいが、このような正義が社会に貫徹された途端に、女性たちの間で平等がすり抜けていく状態になったとキティは指摘する。つまり、この社会的正義では、「人はみな依存的存在である」という事実が無視され、自立した者同士で成り立つ平等概念であり正義概念だとキティは捉える。女性が、幼児や高齢者、障害者など依存者のケアをすることは、道徳領域では評価されるが、公的領域では正義の声によって依存する存在をケアしてきた者たちの「平等」がかき消されるのだという。

企業で働く人々の公平性や平等を考えると、私たちは「能力」によってはかろうとする。しかし、その能力はどのようにはかられたり、身につくものと考えられているのか。企業が必要とするときに残業ができて、出張ができて、転勤ができること自体が能力に直結するのであれば、依存者のケアをする者(多くは女性)は、そうした時間を捻出できず、同じ能力を持つ者とはみなされない。道徳心だけに任せていては、依存者のケアをする者は企業や社会での不利を被りたくないためにケアを放棄し、ケアがこの社会において枯渇してしまう可能性がある。そこで、持続可能な社会を考える上では、企業は働く人たち全員にケアの時間を確保することが必要になり、そのことによってジェンダー平等ははじめて実現できるだろう。

企業行動を変え、ジェンダー平等を推進するアクターの1つに労働組合がある。本稿では、日本のナショナルセンターである連合でのジェンダー平等への取組みを整理し、ジェンダー平等を達成する上

での課題を検討し、働く人たち全員にケアする時間を確保することを促すうえで、労働組合でも「ジェンダー主流化」という手法を導入する必要があること指摘する。

## 2. 連合のジェンダー平等推進の取組みと課題

連合の男女平等推進の取組みは、3つのレベルが考えられる。第1に、ジェンダー平等につながるような国の政策形成の主体としての役割がある。労働時間規制や同一労働同一賃金規制、女性活躍推進法、パートタイム労働法などジェンダー平等にかかわる施策について、連合の方針を決定したり、各省に設けられている審議会の中で、労働者代表として委員として参加して、そこで諮問されたものに対して答申するという形で国の政策形成プロセスにかかわる役割である。第2に、各職場でのジェンダー平等を達成する主体としての企業別労働組合を間接的に束ねる連合の役割が挙げられる。1で示した連合方針と傘下組織の方針のすり合わせや、各企業・労働組合の労使関係における人事制度等、ジェンダー平等政策を推進するアクターとしての企業別組合に対して構成組織を通じて情報提供やジェンダー平等に向けた行動変容の促進を行うことなどが考えられる。第3に、連合本部、連合傘下の組織における男女平等参画の推進である。

連合では労使自治の原則から3番目の「労働組合組織における女性の参画」を達成すれば、1番目の「ジェンダー平等政策の政策形成主体としての連合の役割」と2番目の「各職場のジェンダー平等」は(自動的に)達成すると考えられているようにみえる。そのため、連合が具体的に目標数値などを掲げて遂行するジェンダー平等推進計画には、女性役員の選出や執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会の確保などが掲げられている(連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1)。

このような組合活動への女性の参画はもちろん重要であるが、ジェンダー平等を推進していくうえで、以下の点で課題がある。まず女性組合員は「女

性固有の利害」を表明し、男女組合員および労使が対等に交渉することが前提となっている。しかし、ジェンダー化された職場慣行の中での「女性固有の利害」とは何かを考えると非常に難しい問題をはらむ。女性組合員が育児や介護、家事などケア負担を偏って負っている現状を前提にすると、彼女らのニーズは残業しないことや転勤しないこととなる。労働組合はそうした「ニーズ」を聞いて、残業や転勤の少ない雇用管理区分制度を作るといった施策を行ってきた。結果的に、残業や転勤の少ない雇用管理区分に女性が集まり、性別役割分業が行為遂行されてしまい (Don H. Zimmerman, 1987)、企業の中核となって働く男性正社員の労働時間そのものを短くしたり、転勤を規制したりすることでジェンダー平等を追求することは見過ごされてしまう。つまり、女性が家庭責任を負うというジェンダー規範を内面化している女性／非正規組合員の意見を集約し組合政策に反映すると、女性が社会的に受け入れられている役割を通して気づく「実際のジェンダーニーズ」に沿って制度設計することになる。それに対して、現在の男女の役割分担を改め、女性が置かれている従属的地位を覆す「戦略的ジェンダーニーズ」(モーザ、1996)を可視化させ、満たしていくことが求められる(金井、2007;2011)。もちろん、実際にケアの負担が女性に多く偏っている現状では、実際のジェンダーニーズに対応することも重要である。

そこで、実際のジェンダーニーズと戦略的ジェンダーニーズの関係を整理しながら、組合政策に反映していく必要がある。中核的な正社員の企業拘束性を引き下げ、すべての人がケアする時間を確保しながら働けるようにすることが戦略的ジェンダーニーズを満たすことにつながると考えられるが、それを自覚的に顕在化させる仕組みとして、ジェンダー主流化という手法が挙げられる。ジェンダー主流化とは、一見、ジェンダー中立的に見える一般政策がどのように男女に異なる影響を与えているのかを分析し政策形成過程に反映するもので、ジェンダー影響分析を通じて、あらゆる分野におけるジェンダー格差を浮き彫りにし、その分析に沿って予算

や資源を再配分し、ジェンダー格差を是正することがジェンダー主流化の目的(申、2015)となる。

### 3. 労働組合におけるジェンダー主流化

#### (1) ジェンダー主流化とは

まず、ジェンダー主流化とは何かについて、簡単に概観する。1995年に開催された第4回国連世界女性会議(通称北京会議)で宣言された北京行動要領で、政府は「すべての政策とプログラムにジェンダー視角を反映させなければならない」(パラグラフ38)とされ、さらに政府は「政策決定される前に、その政策が実行されたならば男女それぞれにどのような影響を与えるのかを検討しよう」と(パラグラフ240)しなければならないとされた。国際機関によるジェンダー主流化の定義の若干の違いについては申(2015)が整理している<sup>1</sup>が、ジェンダー主流化とは最低でもジェンダー影響調査をすることで政策のジェンダーに与える影響を可視化することを求めている。

北京会議以降、ジェンダー主流化は、国家の政策形成プロセスへの反映として実践が積み重ねられてきた。例えば、欧州では北京会議の2年後の1997年に欧州雇用戦略(EES)を策定した。このEESの雇用戦略の4つの柱－雇用可能性、起業家精神、適応可能性、機会均等の下で、EU参加各国の行動計画を策定する際の共同ガイドラインがジェンダー主流化に従うものとなった(Rubery, 2005)。Rubery(2005)は、EESとジェンダー主流化が、加盟国の実際の政策にどの程度影響を与えているのかを評価するのは難しいが、少なくとも政策のインフラと実践に何らかの影響を及ぼしていることを指摘する。

韓国では、2002年の改正「女性発展基本法」により、「国および地方自治体は所管政策の立案・施行の過程において、当該政策が女性の権益と社会参加などにあたえる影響を事前に分析・評価しなければならない」とした政策の性別影響分析評価規定が新設され、2012年からは「性別影響評価分析法」が別途施行されている(金、2015)。

2006年には国家財政法にジェンダー予算に関する条項が新設され、ジェンダー予算を「予算が性別に及ぼす影響を分析し、両性平等を推進させるよう、予算を編成・施行する制度」と定義している。この法律に基づいて、2010年からはすべての政府政策予算に対して、ジェンダー予算・決算書の作成、提出が義務付けられたという。

欧州やアジアの国家による先行事例に関する研究が蓄積され、ジェンダー主流化のためには、ジェンダー統計、ジェンダー予算・決算の制度化、政策のジェンダー影響分析評価が必要で、そのツールをいかに構築するか、課題が把握されるようになっていく。また、ジェンダー主流化が機能するためには、安定的な制度的措置として、ジェンダー主流化政策を総合的に担当できる専門部署および人員も不可欠とされる。ジェンダー主流化は、その国の政策決定過程に新しい転換をもたらすことになるため、十分な資源を有していないと何ら影響力を及ぼせない(申、2015)ため、どのような制度的枠組みを設計できるかも重要である。

## (2)労働組合におけるジェンダー主流化

このように国レベルの政策についての実践が蓄積されてきたが<sup>2</sup>、労働組合でもこうしたジェンダー主流化に取り組むことがジェンダー平等を達成するためには重要である。ジェンダー主流化という手法をナショナルセンターや産別組織、単組それぞれのレベルで導入することで、国や産業レベルでの取り組み、職場での労使の取組みが男性と女性にどのような影響を与えるのか可視化ができるようになる。可視化することで、ジェンダー平等を目指すうえでの課題が新たに認識され、それを次の政策や取組みに生かすことが可能となる。

具体的な方法としては、日本の労働組合には春闘の取組みが慣例化されているため、例えば、春闘要求についてジェンダー影響調査を単組レベルで行い、ジェンダー平等にマイナスであれば人事・賃金制度を再考し、またそうした情報を産別組織やナショナルセンターで集約し評価することなどが考えられる。人事・賃金制度の改正を交渉するのであ

れば、その改正によって誰の賃金がどの程度上がるのか、誰の労働時間がどの程度増えたり減ったりするのか、それは男性なのか女性なのか、子育て中の人とそうでない人の違いはあるのか、といった影響を可視化するのである。このようなジェンダー主流化を行うためには、国レベルで指摘されたのと同様に、ツールの開発も不可欠である。ジェンダー統計を整備し、政策のジェンダー影響分析を行い、評価する方法が確立されなければならない。例えば、同一労働同一賃金施策のジェンダー影響調査を行うためには、雇用形態や性別、職位、勤続年数、部門といった属性だけでなく、その労働者が転勤や残業をどの程度行っているのか、どのような職務を遂行しているか(ほかの人との職務の同一性)、所定労働時間だけでなく実際の労働時間も含めて、賃金との関係を判断できなければならない。

連合は、2021年に初めてジェンダー主流化を運動方針の重点分野として掲げた。考え方だけでなく、実際の取組みや手法まで含めて具体的に労働組合でジェンダー主流化を進めることで、すべての人がケアする時間を確保しながら働くことを促し、ジェンダー平等の実効性が高まると考える。このことで、持続可能な社会に対して労使は責任を果たしていくことができるであろう。■

本稿は、金井郁(2022)「労働組合におけるジェンダー主流化の取組みの必要性」『労働調査』614号、pp27-30(2022年1月号)を加筆修正している。

### 《注》

- 1 1997年の国連経済社会理事会(ECOSOC)の定義では、「ジェンダー視点の主流化とは、あらゆる領域・レベルで、法律、政策およびプログラムを含むすべての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が永続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策決定とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な時限にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである」(申キヨンの翻訳による)とされる。欧州評議会は「政策プロセスの(再)組織、改良、開

発と評価であり、ジェンダー平等視点が通常政策立案に関係している行為者によって、すべてのレベルにおいて、そしてすべての段階において、全ての政策に取り入れられるよう（するものである）」（申キヨンの翻訳による）と定義されている。

- 2 ただし日本では、国の政策に関するジェンダー主流化の取組みも弱い。

#### 《引用文献》

エヴァ・フェダー・キテイ（岡野八代・牟田和恵監訳）『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』白澤社、2010年（Kittay, Eva Feder. *Love's Labor: Essays on Women, Equality and Dependency*. NY:Routledge, 1999）

岡野八代「ケア、平等、そして正義をめぐって—哲学的伝統に対するキテイの挑戦」エヴァ・フェダー・キテイ、岡野八代、牟田和恵『ケアの倫理からはじめる正義論—

支えあう平等』白澤社、2011年

金井郁「パートのユニオンリーダーと組合参加—小売企業におけるパート組織化の事例調査をもとにして」『社会政策学会誌』、17号、2007年

金井郁「非正規労働者の処遇改善と企業別組合の取り組み—ジェンダーへのインパクトに着目して」『大原社会問題研究所雑誌』633号、pp1-19、2011年

金京姫「ジェンダー主流化再考—韓国の事例」（キムミジン翻訳）『ジェンダー研究』18巻、2015年

申琪榮「『ジェンダー主流化』の理論と実践」『ジェンダー研究』18巻、2015年

Jill Rubery “Reflections on Gender Mainstreaming: An Example of Feminist Economics in Action?” *Feminist Economics*, 11:3, 2005

Don H. Zimmerman “Doing Gender”, *Gender & Society*, Vol.1 No.2, 1987

