

分析3

労働組合活動への参加におけるジェンダー・ギャップとその変化 ——2016年と2019年の比較を中心とした分析——

筑波大学人文社会系 助教 大倉 沙江

1. はじめに

労働組合活動への参加については、男性がより積極的であり、女性がより消極的であるというジェンダー・ギャップが観察されてきた。たとえば、労働組合が推薦する組織内候補の選挙応援への参加や日常的な政治活動への参加について女性が男性を下回っていることや、労働組合の執行委員に占める女性の比率が低いことは広く知られている通りである¹。なぜ、このようなジェンダー・ギャップがあるのだろうか。また、それは解消しつつあるのだろうか。

労働組合の活動に女性の参画が進まないのは、労働組合と女性労働者の双方に課題があると言われてきた。労働組合側をみると、日本の企業内組合は職場の性別役割分業をそのまま引きずっているため、組合内に水平的・垂直的分離が形成され、女性の参画が困難である、また女性の役員には「婦人部・女性部」の仕事が割り当てられ、その活動は運動のなかで一段下に見られてきたという指摘がある²。そのいっぽうで、女性組合員自身が組合活動に参加することに消極的であることを指摘する研究や意見も少なくない。「女性は組合役員のなり手がなくて困っている」「後任がみつからないので役員を降りられない」—労働組合の役員ならば誰も1度は聞いた、あるいは感じたことがあるだろう。この背景には、日本は他の先進国と比較して男性が育児・家事へ割く時間

が少なく、したがってより多くの時間を家事労働に割く女性にとって、そもそも労働組合活動に参加する時間を捻出することは容易ではないという事情がある³。

近年、このような労働組合におけるジェンダー不平等を解消し、女性の組合活動への参加を促す試みが重ねられている。たとえば、日本労働組合総連合会(連合)は、男性正社員中心となっている運営を見直し、2020年までに連合の役員や機関会議の女性参画率を30%まで引き上げることを目標として掲げた。また、全国労働組合総連合(全労連)は、2006年7月に規約を改正し、「代議員・評議員は、その3分の1以上を女性とするよう努める」と女性の意思決定への参画を進める姿勢を明確にした。全国労働組合協議会(全労協)もまた、「第30回全労協大会方針(2018年度方針)」のなかで、「労働組合の女性役員比率の向上もまったなしの課題だ」と明言している。現在のところ実際の女性役員の比率は目標には及ばないものの⁴、労働組合のナショナルセンターが数値目標を掲げた上で、女性を意思決定に参画させ、その意見を包摂するという姿勢を全面的に打ち出したのは大きな進歩である。

それでは、ナショナルセンターが主導するこれらの女性の参画拡大を促す一連の取り組みによって、労働組合員の組合活動への参加は変化した

のであろうか。本稿は、2016年と2019年の参議院議員通常選挙にあわせて行われた労働組合員に対する意識調査の結果を用いて⁵、①労働組合員の組合活動への参加の状況に男女でいかなる違いがあるのか、②またそれはこの3年間でいかなる変化があったのかという2つの分析課題に取り組む。このような問題に取り組むことで、女性組合員の組合活動への参加の現状を把握し、その参加をすすめるための基礎的検討を行うことを本稿の目的とする。

なる変化があったのかという2つの分析課題に取り組む。このような問題に取り組むことで、女性組合員の組合活動への参加の現状を把握し、その参加をすすめるための基礎的検討を行うことを本稿の目的とする。

2. 組合活動への参加のジェンダー・ギャップとその変化

日常的な組合活動への参加

労働組合の活動は、日常的な組合活動と選挙を中心とした政治活動とに区別される。政治学者の篠田徹が再三にわたって「選挙の時だけ来る組合」にならないようにと日常的な組合活動の重要性を強調しているように⁶、選挙活動は日常的な組合活動の延長線上にある。したがって、まずは日常的な組合活動への参加状況とその変化を検討する必要があるだろう。

図1は、日常的な組合活動への参加の状況（「組合員同士が組合活動について話し合う機会が多いか」「組合員同士が政治や政策について話し合う機会が多いか」）について尋ねた結果を性別ごとに示している。なお回答は、「当てはまらない」から「当てはまる」までの5段階でたずねたが⁷、図1には「どちらかと言えば当てはまる」あるいは「当てはまる」と回答した組員の比率を示している。

容易に予想されることであるが、組合員のなかで日常的に組合活動について話したり、政治や政策について話したりする者は一性別を問わず多くない。2019年の結果をみると、「組合員同士が組合活動について話し合う機会が多い」と回答したのは、男性組合員の26%、女性組合員の17%に留まる。また「組合員同士が政治や政策について話し合う機会が多い」についてはより参加率が低く、男性組合員の12%、女性組合員の6%のみが該当すると回答している。総じて、労働組合員の間で日常的な組合活動が広く根付いているとは言い難く、また10ポイント未満ではあるが女性の参加が男性の参加を下回るジェンダー・ギャップがそれぞれの項目でみられる。ただし、3年間での経過をみると、それほど暗い状況ではない。男女ともに参加率の低下はみられず、女性はほぼ横ばい、男性はそれぞれ5ポイント前後の増加が観察される。

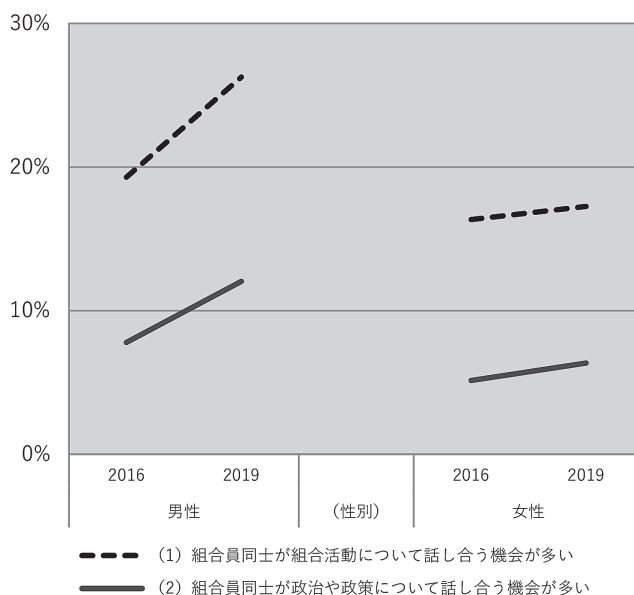


図1 日常的な組合活動の参加率(単位:%)

政治活動への参加

政治活動への参加についても、おおむね結果は同様である。図2は、組合の政治活動への参加状況について性別ごとに示した結果である。政治活動の種類としては、「実際に候補者の応援に参加した」など労働組合の擁立する候補者と直接接する機会を伴う活動に加え、「候補者の『紹介カード』を書いた」「候補者の『支持者カード』を書いた」などの長年労働組合で取り組まれてきた候補者の支援活動や、「候補者を家族へ推薦した」「ウェブサイト等で、候補者への投票を周囲に働きかけた」など周囲への働きかけを伴う活動などについてたずねている。回答は「あった」「なかった」の2択でたずねたが、ここでは「あった」という回答の比率を示している⁸。

この結果からは、2019年も—2016年と同じように—すべての項目で女性は男性を下回っており約10ポイントのジェンダー・ギャップが継続してみられるが、女性のみ注目すれば参加率は横ばいか上昇傾向にあることがわかる。とりわけ、「候補者の『紹介カード』を書いた」(3)、「候補者の『支

持者カード』を書いた」(4)などの比較的に定型的な取り組みでは女性組合員の30%から40%が参加したと回答している。また、「候補者を家族に推薦した」(6)という項目については、参加率こそ17%と限定的であるものの、2016年と比較すると参加率は5ポイント以上の増加している。総じて、固定化したジェンダー・ギャップはみられるものの、これまでの組合活動のなかで馴染みのある取り組みや、家族を巻き込んでの取り組みについては参加率や増加率が高く、2019年の参議院議員通常選挙にあたって女性組合員がより前向きに政治活動に参加した様子がうかがえる。

そのいっぽうで、「ウェブサイト等で、候補者への投票を周囲に働きかけた」(5)、「候補者を友人・知人に推薦した」(6)といった家族より広い周囲への働きかけや、「実際に候補者の応援に参加した」(1)といった候補者との交流については—男女を問わず—低調であり、大きな増加もみられない。組合員の政治活動の範囲が、組合員本人とその家族までに留まっており、その外縁まで広がっていないことがわかる。

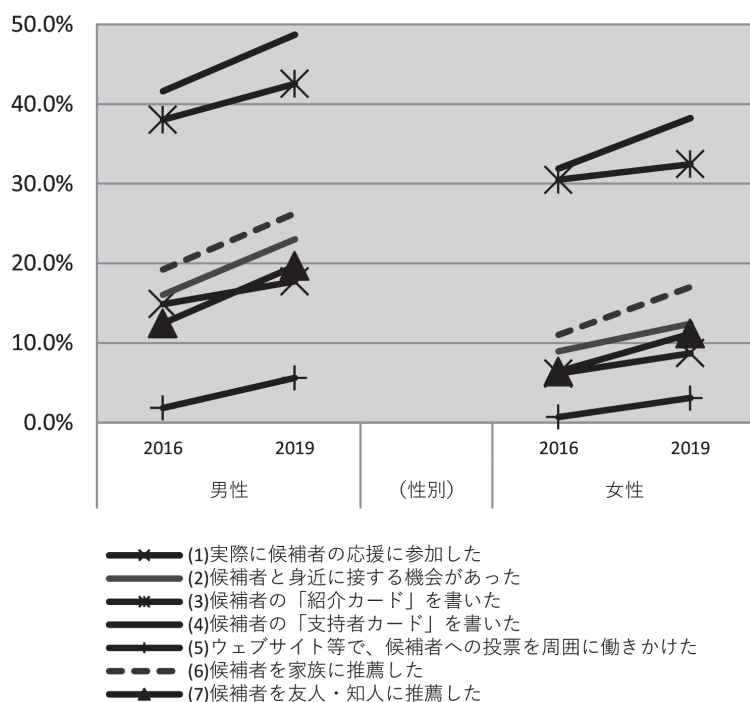


図2 組合員の政治活動への参加率の変化(単位:%)

3. 活発化の背景：労働組合への評価や効力感とその変化

以上の結果からは、①女性の活動は横ばいか上向きつつあるという明るい兆しが見られたものの、②日常的な組合活動および組合の政治活動ともに、固定化されたジェンダー・ギャップがある、という2点が示された。それでは、まず、なぜ女性の組合活動への参加率は総じて上昇傾向にあるのであろうか。この点について、組合員が労働組合活動をどのように評価しているのか、という視点から考えてみよう。つまり、もし労働組合員が組合活動を高く評価していたり、その活動に強い納得感がある場合は、組合員はより積極的に組合活動に参加するようになると考えられる。そのいっぽうで、組合活動に意義を感じていなかったり、納得のできる活動をしていないと感じている場合は、一言うまでもなく積極的に活動したいと思う組合員はより少なくなるだろう。

図3は労働組合活動への評価や効力感の程度を性別ごとに示した結果である。なお、組合活動の評価としては、「個人では解決できなくても、労働組合などの団体を通じて解決できる課題がたくさんある」「日頃の組合活動は社会的な意義がある」「今回の選挙で、組合が推す政党や候補

者についての組合からの働きかけには共感、納得できた」「組合で政治活動をするとは様々な成果をもたらしている」をもうけた。また、回答は「そう思わない」から「そう思う」までの5段階で得たものの、ここでは「どちらかといえばそう思う」「そう思う」という回答の比率を示している。

この結果からは、女性組合員の組合活動に対する評価がおおよそ横ばいから上昇傾向にあることがわかる。とりわけ、「日頃の組合活動は社会的な意義がある」(2)や「今回の選挙で、組合が推す政党や候補者についての組合からの働きかけには共感、納得できた」(3)については、3年間で5ポイントほど上昇しており、女性組合員の日頃の組合活動への評価が上がっていることに加え、前回(2016年参議院議員通常選挙)の選挙と比較して今回(2019年参議院議員通常選挙)の選挙活動における組合からの働きかけに納得感や共感をもっていることがわかる。男性組合員についても、傾向はほぼ同一である。総じて、女性の組合活動への参加率が上昇傾向にある背景には、このような効力感の上昇が一因としてであると推測される。

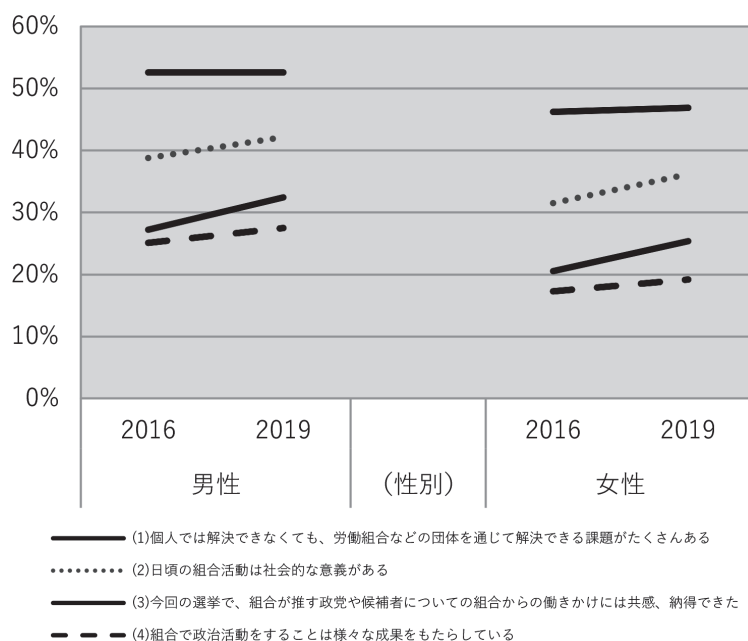


図3 組合活動による効力感の推移(単位:%)

4. なぜジェンダー・ギャップは生まれるのか?: 子どもの有無とその年齢から

効力感が高まりつつあるいっぽうで、なぜ組合活動には固定化されたジェンダー・ギャップがあるのだろうか。なお、このようなジェンダー・ギャップは雇用形態(正社員/正社員以外)をコントロールしても残される。この問題を考える手がかりとして、**図4**には、子どもの有無と年齢ごとに組合の政治活動への参加状況を示した。この結果からは、子どもがいない場合は、政治参加におけるジェンダー・

ギャップはすべての項目で10ポイントを下回るほど小さくなること、また男性の場合は子どもがいる場合の方が組合活動への参加率が高くなるのに対して、女性の場合は就学前の末子がいる場合に参加率が下がり、末子の年齢が上がるごとに参加率が高まるというパターンをとることがわかる。

つまり、女性の場合は子どもを産み・育てるといったライフイベントが、組合活動への参加にマイナ

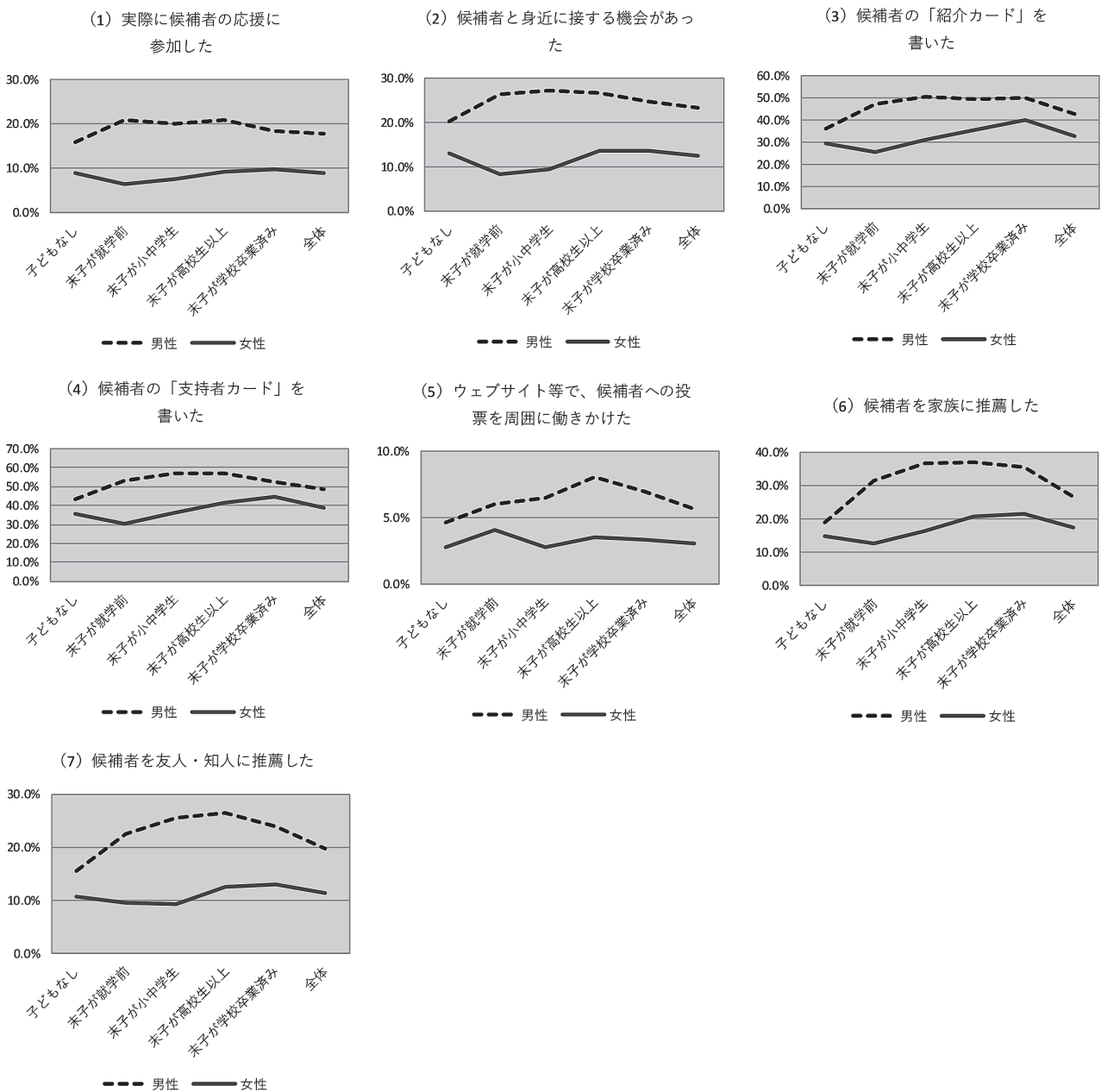


図4 組合の政治活動への参加状況と子どもの有無(単位:%)

スへ働いているいっぽうで、男性の場合はそのような影響がみられないことが、ジェンダー・ギャップの一端となっていることが推測される。これは、冒頭に述べたように、男性が長時間労働を担っている反面、家事労働の負担が女性に集中していることの反映でもあるだろう。組合活動は専従の場合を除いて、就業後の夕方から夜にかけて行うことが基本となる。しかし、家事・育児を中心的に担う

女性が、この時間帯に組合活動に参加することは容易ではない。こうした状況を踏まえれば、家事・育児の分担や、その背景にある性別役割分業意識を見直し、家事労働を男女が等しく担うことのできる環境を整備する必要がある。そのためには、男性の長時間労働という就業慣行を見直し、男性も家事・育児に関わる権利を保障することが不可欠であろう。

5. おわりに

本稿では、2016年と2019年に行われた労働組合員に対する意識調査の結果を用いて、労働組合員の組合活動への参加の状況に男女でいかなる違いがあるのか、またそれはこの3年間でいかなる変化があったのかという2つの分析課題に取り組んだ。分析の結果、日頃の組合活動には意義があり、その働きかけには納得感があるという「組合活動の効力感」の高まりがあることを受け、女性の組合活動への参加も横ばいか上向きつつあることが示された。

しかしながら、そのいっぽうで、男性の活動への参加が女性の活動への参加を上回るという固定化されたジェンダー・ギャップがあることも確認された。これは、男性の場合は子どもがいる場合の方が組合活動への参加率が高くなるのに対して、女性の場合は就学前の末子がいる場合に参加率が下がり、末子の年齢が上がるごとに参加率が

高まるという参加のパターンをとるためである。つまり、女性の場合は子どもを産み・育てるといったライフイベントが、組合活動への参加にマイナス働いているいっぽうで、男性の場合はそのような影響がみられないことが、ジェンダー・ギャップの一端となっている可能性がある。

このような状況を踏まえれば、労働組合がこれまで主張してきた通り、長時間労働を是正しディーセントワークを実現すること、そして男女問わず家事・育児に参加できる環境を整えることが、一遠回りに見えるかもしれないが一女性の組合活動への参加を促すために不可欠となるだろう。組合活動の意義を女性組合員に十分に伝え、組合活動への参加を高めるとともに、ジェンダー・ギャップを是正するために、現役の組合役員の奮起に期待したい。

-
- ¹ たとえば、中島圭子(2012)「労働組合における男女平等参画のススメ」『労働調査』511:4-8、岩本美砂子・大倉沙江(2019)「労働組合活動への参加におけるジェンダー・ギャップ」『Int'l ecowk : 国際経済労働研究』74(3):5-14など。
 - ² 首藤若菜(2011)「女性組合役員の増加と組合運動の変化(【特集】女性と労働運動(2))」『大原社会問題研究所雑誌』633:20-35。
 - ³ 内閣府男女共同参画局(2017)『「平成28年社会生活基本調査」の結果から～男性の育児・家事関連時間～』http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_42/pdf/s1-2.pdf(最終閲覧日2020年4月30日)。
 - ⁴ たとえば、厚生労働省の実施する「平成28年労働組合活動等に関する実態調査」によると、執行委員に占める女性の比率は18.1%に過ぎない。
 - ⁵ なお、正式な調査名は、「第50回共同調査(2016年参議院選挙)組合員政治意識調査」および「第51回共同調査(2019年参議院選挙)組合員政治意識調査」である。
 - ⁶ たとえば、篠田徹(2015)「岐路に立つ労働組合の政治活動(特集 労働組合と政治活動)」『JP総研research』32:30-37。
 - ⁷ 具体的なワーディングは、「以下の文章について、あなたの所属する組合では、どれくらい当てはまりますか」である。
 - ⁸ 具体的なワーディングは、「今回の選挙に際して、次のような機会がありましたか」である。