

労働運動と女性をつなぐために

桃山学院大学社会学部 教授 萩原 久美子

1. 労働組合運動史とフェミニズム史のはざままで

男女雇用機会均等法は1985年成立、1986年に施行された。今年2026年はその施行から40年目にあたる。罰則がなく努力義務中心の均等法は「みにくいアヒルの子」と呼ばれ、「白鳥」に育つことが期待された。

その後、均等法は1997年、2006年の2度の大改正によって、職場での性差別禁止法の体裁を整えた。間接差別の禁止、妊娠・出産等に関する不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント等に対する防止措置も義務付けられ、均等法をひとつの参照点として日本の雇用におけるジェンダー平等の進捗が語られてきた。だが、私たちには原点ともいえる歴史と運動がある。1970年代半ばから1980年代の半ば、戦後の女性運動勢力と労働組合婦人部、次世代のウーマン・リブ運動による幅広いネットワークが生み出した男女雇用平等法制定運動である¹。

1975年の国際女性年を嚆矢として、国連では1979年に女性差別撤廃条約を採択、日本政府にも同条約の批准に向けて国内法の整備が求められていた。とりわけ、賃金以外に性差別を禁ずる条文のなかった当時の日本にとって雇用における男女平等の法制化は喫緊の課題となっていた。政府の動きを見据え、女性たちは新たな法律——男女雇用平等法を求めて動き出した。その運動の中心に労働組合の女性たちがいた。

欧米並みの実効性ある平等法の制定に経営側は警戒を強め、雇用管理における裁量を企業経営の根幹であると主張し、一般女性保護規定(時間外・休日労働の制限、深夜業の禁止等)の廃止を男女平等の論理にすえた。法制度の激しい議論の舞台となった労働省婦人少年問題審議会婦人労働部会、その男女平等問題専門家会議で労働組合婦人部のリーダーはナショナルセンターの壁を越えて強く連帯し労働側委員として対抗した。総評(450万人)、同盟(210万人)、中立労連、新産別が築き上げた圧倒的な組織力をもって女性組合員は議論と活動を積み上げていった。審議が大詰めを迎える1983年には女性組合員は大規模な一斉行動に出た。総評婦人局は1000万人署名活動とともに、傘下の単産・単組の女性延べ2400人が労働省横で11月10日から12月24日まで約40日間にわたる座り込みを実施。ハンドマイクで連日、職場での経験と思いを叫んだ。同盟も経営者団体への要請、1000人デモを繰り広げた。

しかし、結果は「勤労婦人福祉法」の改正による男女雇用機会均等法であり、企業側の主張を大幅に認める内容だ。これによって女性差別撤廃条約の批准が可能となり、日本は国際標準での平等の土台を手に入れた。とはいえ、痛みを伴いながらの前進ではあった。この決着は次世代のフェミニズムから批判的に総括され、当

時は政労使の攻防の最前線にいた労働組合、特に総評に対する批判もあった。

均等法施行後は、男女雇用平等法制定運動は均等法成立前史となり、均等法成立過程の分析は女性差別撤廃条約という外圧の影響や平等をめぐっての審議会での政労使の対立、国会審議での言説が中心となった。テレビ番組をはじめ、均等法成立過程は女性官僚を主人公とする均等法物語となり、労働組合の女性リーダーと女性たちの運動はその一コマ、官僚たちにとって越

えなくてはならない障壁として描かれた²。一方、労働組合運動史は男女雇用平等法制定運動に着目しつつもナショナルセンター四団体の共闘であり、連合へといたる労線統一の一コマに回収し、雇用上の男女平等は女性たちの「別建ての歴史」として周辺化された。この一連の動きによって、労働組合を活動基盤とする女性／労働運動の蓄積は見落とされ、過小評価されてきた。

2. 今日の視点から見た「保護も平等も」の意義

労働組合の女性たちはどのように男女平等を構想していたのか³。最大勢力の総評婦人部はまず、「国籍、信条又は社会的身分」を理由とする賃金、労働時間その他の労働条件に関する差別的取り扱いを禁止する労働基準法第3条に、性別の明示、さらに年齢・未婚／既婚・子どもの有無・雇用形態による差別禁止の明示を求めていた。禁止されるべき差別事由を包含しようとする構想は、今日の「包括的差別禁止法」の議論に連なるものだった。

そのうえで、「男女雇用平等法」には、募集から定年までの雇用管理全般、職種・職務内容や研修・訓練に加え、職業紹介、職業指導についても差別禁止を求めた。救済機関として「男女雇用平等委員会」の設置も要求した。男女平等の基盤としての労働時間の短縮、完全週休2日制の実施、有給休暇の拡大や保育や育児休業もあげていた。

これら要求は女性労働者の夢物語ではない。戦後、女性だけでなく男女がともに労働組合を舞台に積み上げてきた議論と実績を土台とする要求だったからだ。1947年に結成された日教組の第一指令は「男女賃金差別撤廃」だった。1953年には42都道府県で教職の男女同一賃金

を達成している。総評婦人対策部によるILO第100号条約批准獲得運動へと発展した。これに成功した後は同一労働同一賃金の障壁となる職種、職務評価、雇用管理のあらゆる段階に組み込まれた差別に目を向けることになる。

育児休業も全電通が世界に先駆けて1965年に協約化している。当時の電電公社は電話交換の自動化を進めており、既始の電話交換手の退職を進めていた。これに対して、全電通が対置したのは育児休業取得を前提とする人員確保という戦略だった。職場と労働市場における女性の権利の保障と社会的権利（ケアの保障）のために組織をあげて闘った⁴。

この時、組合は女性の職域拡大や研修のありかたも協約化している。さらに、育児休業復帰後の短時間勤務の制度化に関しても「週35時間、週休2日制という男女共通の労働時間の短縮」による解決が提起された⁵。時間外・休日労働の制限、深夜業の禁止等は女性保護の問題ではなく、男女共通の問題としての位置づけが模索されていたのである。1957年にゼンセン同盟は繊維産業の特例だった午後10時以降の女子の深夜業を廃止させた。それは男性に対しても適用され、男女ともに深夜業の制限、労働時間

短縮の先鞭をつけていた。

「保護も平等も」という総評婦人局の主張は男女共通の深夜業、時間外・休日労働に対する規制、男女ともに労働時間短縮を通じて豊かな暮らしを実現するという、今日的な方向性を先取りしていた。規制が弱い現状の労働時間にあわせて男女ともに働くことが男女平等だとするなら、再生産労働（生む・育てる）の権利も、職場・労働市場における女性の権利も否定される。それは生産労働と再生産労働が表裏一体の関係にあり、この二つの労働の組み合わせをジェンダー平等なものに変革するという今日的な

主張でもあった。

これら要求は今、労働組合にとっての主流の課題となっている。賃金や労働条件の向上に加えて、同一（価値）労働同一賃金、ワーク・ライフ・バランス、DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）、SOGI（性的志向・性自認）、外国人労働者……。主流労働運動史が周辺化してきた男女雇用平等法制定時の課題が、労働者の権利とジェンダー平等、社会正義を一体化して労働組合運動の推進力となる時代を迎えている。

3. 声を聞くということ——参加と代表性をめぐる

時代は主流の労働組合史に対する再考を迫っている。同時に、既存の労働組合の組織とその運動の在り方の刷新をも迫っている。それはどのような運動であり、組織なのか。

1990年代以降、欧米では「労働組合の女性化現象」が指摘されてきた。製造業の縮小とサービス部門の拡大という産業構造の変化を背景に、労働組合員数に占める女性の割合も約50%となった⁶。日本では女性割合は長らく27-28%を推移してきたが、製造業の縮小による男性組合員数の大幅減という趨勢もあり、2010年代に35%まで上昇した。ようやく組合の女性化現象が見えてきた。しかし、労働組合と女性との距離が縮まったわけではない。女性役員の少なさはその典型と言えるが、もう一段の深刻な課題がある。それら女性役員の代表性は組織内でどのように機能しているのか、という問題である⁷。

労働組合は「貪欲な組織（制度）」と評される⁸。「貪欲な組織（制度）」は社会学者ルイス・コーザーの概念で、構成員に対して、家族や余暇、その他の役割よりもその組織を優先し、献

身的な犠牲を求めることを指す。軍隊や宗教組織、エリート社員と企業との関係などに見られる。物理的に隔離され服従を強制的に求める収容施設とは異なり、構成員に自発的な形で時間的、精神的な犠牲を求める文化的メカニズムを備えた組織のことだ。

労働組合への参加、特に役職を引き受ける場合には、長時間のコミットメントや個人の欲求よりも集団の目標や活動を優先させるなど集中的に組織に関わることが求められる。また、19世紀後半から20世紀前半にかけて男性中心の製造業を基盤として発展してきた労働組合は集合的な力を結集し、団体交渉に有利なピラミッド型の命令系統を持つ組織として定着した。そうした組織を率いる理想のリーダーシップ像が共有され、中核的なリーダーのもとで各拠点リーダーが組合員を一齐に動員する。共通の利害と組合員の同一性を前提とするため、主流の担い手とは異なる女性や非正規労働者、外国人などは排除されることになる。

結果、女性はいわゆる「女性の問題」「婦人部の運動」などとして分離して組織化する。あ

るいは組織化させられることになる。主流の組織や労働運動から分離されるため、意思決定過程に食い込むことは難しい。その状態を乗り越えて、主流の組織の意思決定に参加しても、女性や周辺化された労働組合員は男性中心の意思決定や組織運営のロジックに順応するほかない。既存の権力構造と意思決定の中でのサバイバルはジェンダー化された組織を変革することには至らない。この二つが多くの場合、歴史的に女性たちに与えられた選択肢だった。

しかし、それを乗り越える組織改革もある。それが包摂だ。連帯とは同一性ではなく、異なる人たちが連携することであり、それぞれの主張とロジックをもって連合を組み、既存の意思決定や組織の在り方を見直す。これによって実質的に意思決定に参加する間口を広げ、参加そのものの質も大きく変革する。

「役員数」「役員のなり手」は女性の労働組合

への参加の指標と見なされがちだが、これは組織における女性の「代表性」保障の課題であって、女性の「参加」意欲とは異なる。「参加」に関しても、多様なアプローチがある。女性は役員としての組合内部の昇進よりも職場の仲間に寄り添う職場委員や職場での人間関係のひろがりにやりがいを見いだす傾向があるとの調査もある⁹。職場と役員をつなぐ「連結ピン」となる女性の存在が労働組合の活性化を促した事例もある¹⁰。

男女雇用平等法制定運動が目指したものは今なお未完である。そして労働組合の内部でもジェンダー変革の運動が続いている。今、労働組合ではどのような包摂のプロジェクトが進行しているのだろうか。労働組合での経験や事例からその可能性を導き出すことができるだろうか。耳を傾けたい。

注釈

¹ 赤松良子（2003）『均等法をつくる』勁草書房。浅倉むつ子、萩原久美子・神尾真知子ほか編著（2018）『労働運動を切り拓く』旬報社。

² たとえばNHK『プロジェクト X ～挑戦者たち』「女たちの10年戦争～『男女雇用機会均等法』誕生」。

³ 総評婦人局（1983）『総評の目指す男女雇用平等法制』。

⁴ 萩原久美子（2008）『育児休職協約の成立』勁草書房。

⁵ 前同、pp.215-220。

⁶ たとえば、Milkman, R. (2016), "Union Responses to Workforce Feminization in the United States" in *On gender, labor, and inequality*. University of Illinois Press, 184-204.

⁷ 組織文化の変容については量的な進展があってもジェンダー平等が停滞することから組織の代表性を権力と構造の問題としてアプローチする理論が登場している。

⁸ Coser, L. A. (1974), *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York, NY: Free Press. 労働組合における分析は、たとえばFranzway, S. (2000), Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement. *Gender, Work & Organization*, 7: 258-268.

⁹ 萩原久美子（2011）「労働運動のジェンダー主流化と女性の自主活動組織——英米の先行研究に見るジェンダー分析の視点と日本への含意」『大原社会問題研究所雑誌』。

¹⁰ 萩原久美子（2016）「企業別労働組合における人材確保の問題と「担い手」概念の検討——女性、若者、非正規労働者への再組織化事例を中心に」『下関市立大学論集』Vo.59（3）。

労働組合の現場と研究の架け橋となるように

(公社)国際経済労働研究所 研究員 鈴木 文子

本文に入る前に、私の立場を明確にしておきたい。私は性別や性自認を「男女」の二元論で捉えてはいない。本文では、多様な性のあり方を前提としつつも、議論を分かりやすく整理す

るために、基本的には「男性」「女性」^(※1)に焦点を絞っている。他の性を排除する意図ではなく、まずは根深く残る「男女」の課題から解きほぐしていくことを目的としている。

1. 労働組合のジェンダー問題の現在地

2024 年から本格始動した当研究所の D&I 研究チーム（名称改め、ダイバーシティ・アクト研究チーム）の取り組みを通じて、様々な労組で話をうかがい、現場の課題感にも触れてきた。その経験の中で感じているのは、労働組合におけるジェンダー平等実現に向けての状況は一つではないということだ。

昨今、世間一般でも「ダイバーシティ疲れ」などの言葉がある。労働組合の現場でも、ジェンダー平等の取り組みに対して「同じような研修ばかり」「ジェンダー平等は大事だけれど、何をしたいのかわからない」などの声があがっている。一方で、そもそもジェンダーに関する問題意識自体が組織に根付いておらず、従来の「男性社会」の構造がそのまま続いている現場も少なくない。ジェンダー平等の取り組みが進む中で息切れしている組織と、スタートラインにも立っていない組織が同時に存在している。

一見すると、これらは別々の問題に見える。しかし、研究者としてジェンダーの問題を見てきた立場から言えば、根底には同様の課題が横

たわっていると考える。その課題とは、ジェンダー平等への取り組みについて一人ひとりの納得感がない、つまり自分事となっていない点である。ジェンダー平等の実現とは、性別を問わず誰もが活躍できる組織の実現であり、その先には、私たち一人ひとりがお互いの違いも含めて尊重し合える社会がある。当研究所の研究チームでも、ジェンダーやダイバーシティの問題はすべての人にかかわる問題として、“誰もがもう少し息のしやすい社会の実現”を目標に取り組みを進めている。

しかし、「自分たちには関係ない」と他人事になっていることで問題として認識されない、もしくは組織のメリットやパフォーマンスとして進めてきた代償に息切れが起こっているのではないかと考える。そうした現状の中で、自分事としてジェンダーにかかわる問題に取り組んでいくアクションがより一層求められている。これは本来、労働者の置かれている状況に対して労働者自身が主体となって運動を起こしていく、労働組合が最も得意とする領域である。

2. なぜ、ジェンダーの問題が自分事とならないのか

「ジェンダーの問題＝女性の問題」という誤解

現状の日本の労働場面において、ジェンダー格差や性差は依然として存在する。2025年に厚生労働省が発表した賃金構造基本統計調査によると、一般労働者の平均賃金について男性37万3400円、女性28万5900円のように、1970年代以降縮小傾向にはあるものの、依然として男女間の賃金格差が存在する。毎月勤労統計調査特別調査は、短時間労働者の割合が男性12.1%に対して、女性45.1%と高いことを示している。労働組合においても状況は同じ、もしくは会社よりも遅れているという意見すらある。当研究所の第30回共同調査のデータでも、男性組合員の4割以上が組合役員や委員を経験している一方で、女性の経験者は3割を下回るといった格差がみられる。なお、この割合は1990年代から2020年代にかけてほぼ変化していない（鈴木, 2024）。

こうした状況を解消していく第一歩として、女性の権利回復や優遇措置も有効な取り組みの一つである。しかし、「男性」や「男性または女性以外」の人たちが周辺化され、ジェンダー問題の当事者は「女性だけ」のような取り組みでは、女性は配慮される側、男性は配慮する側、などの構図ができてしまう。そうした構図の中、ジェンダー平等自体に拒否的になる「男性」も存在する。問題への向き合い方のギャップこそ、ジェンダー格差の解消が緩慢である原因の一つであると考えられる。

なお、ジェンダー問題を自分事としていく中で、男性学の視点も重要である。周司（2025）は「男性の制度的特権性」「男性らしさのコスト」「男性内の差異と不平等」という三つの観点から「男性」とジェンダーの関係を整理している。「男性」の制度的特権性とそれを維持するために強いられるコストにも触れられており、ジェンダー格差という面では特権的な「男性」も、一方で根強いジェンダー観によって様々な犠牲を強いられていることがわかる。

私たちは無自覚にジェンダーの問題に加担する

ジェンダーの問題が自分事となりにくい背景には、ジェンダーをとりまく問題の多くが「見えにくい」ことも影響しているだろう。例えば、ある上司が、仕事で失敗をした新人をフォローする女性に対して「やっぱり男性よりも女性の方が思いやりがあるね」と声をかけていたら、あなたはどのように感じるだろう。女性に対するポジティブな声掛けであり、微笑ましい場面に映るかもしれない。しかし、この発言の根底には「女性だから／男性だから」など、ジェンダーにかかわるイメージ、いわゆるステレオタイプが存在する。こうした言動は、好意的性差別態度と呼ばれている（Glick & Fiske, 1996）。

好意的性差別態度が向けられた場合、その向けられた本人に悪影響を及ぼすことを示唆する研究もある。例えば、村田（2025）は、実験参加者に就職活動中の面接場面のシナリオを読んでもらい、登場人物の感情状態や就職活動の意欲を推測させている。シナリオは、就職活動中の女性が、男性面接官から「女性なのに熱意があって素晴らしい」と言われる実験条件と、「熱意があって素晴らしい」と言われる統制条件が用意されていた。実験の結果、統制条件よりも実験条件の方が登場人物の感情をネガティブに予測し、また企業への志望度が下がると推測していた。

現在、「男性は仕事、女性は家事」「女性よりも男性の方が仕事を任せられる」などの発言はすぐに問題となるだろう。しかし、「女性だから思いやりがある」なども、ジェンダー・ステレオタイプに基づく発言であるにもかかわらず、それを言われている本人ですら褒め言葉として受け止めてしまう場面がある。日常的にこうした発言が見過ごされ、繰り返されることで、ステレオタイプが固定化され強化されてしまうのである。

3. 現状をどう乗り越えていくのか

現在、アンコンシャス・バイアスや世間では誤用もありつつもーなど、私たちがいかに無意識のうちに様々な判断を行っているか、それに基づいた行動をとっているか、という側面も強調されている。個人の努力ですべての問題に気づき、対処することは難しい。また、社会心理学の根底の思想には、人の行動は状況との相互作用で決まる（レヴィンの「場」理論に基づく）という考えがある。つまり、個人の努力や意識改革だけでは限界があり、組織の制度や仕組みという「構造」そのもののアプローチも重要である。男女など属性の違いではなく、個人の価値観など内面的な多様性に関する深層的ダイバーシティ（Harrison et al., 1998）という概念も広まりつつあるが、現在の日本のジェンダー問題においては、男女による制度や仕組みの違いがまだまだ根強いと感じている。

個々人の意識だけでなく、ジェンダーにかかわる組織の制度や仕組み（明文化されていない状況や風土も含めて）にも目を向け、両輪で対策を講じていく必要があるだろう。当研究所で行ったこれまでの調査結果においても、この両輪の対策を支持する結果が示されている。2023年に実施した女性活躍推進に関する予備調査では、女性活躍が重要であり推進していくべきととらえている「推進」タイプの女性組合員は、身近にロールモデルとなる女性組合役員がいるほど組合関与（ここでは、組合の役員をになう意志）が高いといった関係がみられた（鈴木・向井, 2023）。一方で、女性活躍に肯定的ではあるものの実際に推し進めることには消極的な「肯定」タイプ、女性活躍に肯定的でない「曖昧」タイプでは、ロールモデルがいたとしても組合関与が高くなっているわけではなかった。むしろ「曖昧」タイプの女性組合員は、ロールモデルが逆効果になる可能性すらうかがえた。この分析結果では、ロールモデルの効果自体がかなり弱いと、ロールモデルの提示が実際にどの程度有効なのかは検討の余地がある。しかし、

少なくともロールモデルを増やす施策と、女性組合員一人ひとりが女性活躍の重要性を理解すること、この両方が必要であるといえる。

加えて、当研究所の第30回共同調査に参画するある労組で、職場のジェンダーに関するハラスメント場面での介入行動（その場で注意する、など）について検討を行った。管理職の男性を対象とし分析を行った結果、回答者自身が好意的性差別態度を有しているほど介入行動が抑制されるという結果がみられた。さらに、職場の管理職が男性のみである場合にも介入行動が抑制されることが示された（鈴木・向井, 2025）。ハラスメント場面で即座に注意するなどの行為は、状況を改善していくゆえで有効であろう。そうした介入行動を促進するためには、一人ひとりの性差別的な態度の低減と共に、管理職が男性のみといった状況を変えていく制度も一定の効果をもつ可能性がある。

ジェンダーの問題は、ジェンダーをとりまく構造が個人を縛り、そして一人ひとりの個人が構造を支えてしまっていると考えられる。この悪循環を断ち切るには、どちらか一方ではなく、両側から同時に手を入れていくことが重要である。

4. 労働組合で何ができて何ができないのか、現場と研究の架け橋に

ジェンダー平等に取り組むために、まず必要なのは、自分たちの組織が「今」を知ることだ。個人の意識や構造の問題を可視化し、現在地を把握する。当研究所の研究チームにおいては、労働組合の実態に即して現在地を把握するための指標開発が出発点だと考えている。さらに、その結果を用いて、現場での具体的なアプローチにつなげていきたいと考えている。

正直に言えば、労働組合における現在地や課題を可視化した先に、現場で実際に何ができて、何ができないのかについてはまだまだ暗中模索

だ。今回のインタビュー企画では、ぜひ、現場での具体的な取り組みを聞かせていただきたい。成功体験だけでなく、思うように進まない取り組みもあるかもしれない。私たち研究チームは、背景にある課題の解像度をあげ、さらなるアクションを進める中で伴走者となっていきたいと考えている。これは、現場で試行錯誤してきた経験者の方々の知恵なしには前に進めない。# WeActDiversity! を合言葉に、労働組合だからこそできる運動をみんなで起こしていきたい。

引用文献

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996) The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.

Harrison, D. A., Price, K. H., & Bell, M. P. (1998) Beyond Relational Demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 41(1), 96-107.

村田光二(2025)「好意的性差別発言」が男・女学生に及ぼす悪影響—採用面接場面のシナリオを用いた検討(2)—. 日本教育心理学会第67回総会発表論文集, 242.

鈴木文子(2024)1990年代から2020年代のジェンダー・ギャップの変遷—共同意識調査「ON・I・ON2」調査結果より—. *Int'l ecowk*, 1142, 16-28.

鈴木文子・向井有理子(2023)労働組合における女性活躍推進に向けた取り組みの効果. 日本グループ・ダイナミックス学会第69回大会論文集, 140.

鈴木文子・向井有理子(2025)職場におけるジェンダー・ハラスメントの解消に向けて—第三者の介入行動を促進または阻害しうる要因—. 日本社会心理学会第66回大会論文集, 9.

周司あきら(2025)男性学入門—そもそも男って何だっけ?—. 光文社新書

注釈

※1: 本文における「男性」「女性」とは、それぞれの性自認に基づき、とりわけ職場などの社会生活において「男性」または「女性」として日々を過ごしている人を意味している。