

## 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」<sup>(※1)</sup>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る何ができないのか、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る、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。