

第Ⅱ篇 「女性ユニオン東京」の事例研究

序章 研究課題 使関係・労働組合研究とジェンダー

(1) 使関係・労働組合研究とジェンダー視点

1 問題の所在

中心的な方法は、すでに序章で示したとおりである。したがってここからは本篇の目的は、1990年代に女性という社会的属性を結合単位として生成した新型ユニオンを対象とし、その実態を社会学の立場から実証的に解明することにある。現在、産業構造の変化等を一因とする「雇用の女性化」(竹中・久場編、1994)が進行している。少子・高齢化社会の進行により将来の労働力人口の減少が予測され、今後その傾向はますます強まると考えられる。これを一因として女性の基幹労働力化がめざされ、結果としての男女雇用機会均等法・労働基準法・労働者派遣法改正に結実しているといえる。その際に、有効な分析視点となり得ているのが、ジェンダー視点である。この視点は、これらの法改正は、働く女性たちにとって、公正な処遇が期待できる機会が広がったと解釈することもできる。しかし、その場合に問題が二点ある。一点目は、長時間労働をおこなう男性の基幹労働者層に一部の女性層を組み込んだのみで、「両性の労働時間短縮」には結びついていないことである。そして二点目は、これらの法改正が、女性の非正規従業員化とその戦力化に拍車をかけていることである。したがって、法改正の際に用いられた「女性活用」というレトリックの実態は、一部の女性正社員の基幹化とその数的限定、非正規従業員・単純労働者等の「周辺労働力」層の増加とその戦力化、加えて新卒者の採用数削減によって構成されているといっても過言ではない。

本来対抗アクターである労働組合の組織率は低下の一途を辿っており、女性の組織率は特に低い。加えて従来型企業別組合の多くは正規従業員を中心とした一括加入組合であるため、短期勤続者の多い女性や、そもそも組織範囲に含まれないことの多い非正規従業員の個別的労働問題⁽¹⁾を積極的にサポートしない傾向にある⁽²⁾。これに対し、とくに男女雇用機会均等法制定論議以降、労働権の確立をめざす女性たちの活動が少しずつ広がりを見せるようになった。女性たちは、自らのニーズを実現するためある者はインフォーマルに交渉(negotiation)し、ある者は裁判を通じて差別是正を求め、ある者は企業内の少数派労働組合の一員として活動し、またある者は企業別組合の外に一人でも入れる女性の個人加盟労働組合を設立した。このように、労働運動フェミニズム(金井淑子)とも呼びうる状況が徐々に広まってきている。

そのうち本篇の分析では、「女性の個人加盟労働組合」を対象とする。なぜならそれらは、労働相談にのり、また労働問題を解決するという形で、多くの女性たちのニーズにこたえているからである。なかでも、最も相談者数・組合員数が多く、幅広い女性たちの受け皿となり得ている「女性ユニオン東京」に焦点をしばって検討していく。この労働者組織は、どのようなメカニズムで生じ、組織構成と活動内容にいかなる特徴をもち、組織文化をいかに構築しているのか。本篇ではこの課題に接近するために、聴き取り調査及びアンケート調査⁽³⁾を用いた考察をおこなう。

そこでまず序章では、本篇の方法的立場について簡潔にふれる。次いで第一章では、対象である女性ユニオン東京の組織形成過程を明らかにする。さらに第二章では、組織と活動の理念と実態を明らかにし、第三章では組合員の意識変容過程を再構成する。そして最

後に本篇の分析についての若干の整理をおこないたい。

2 先行研究：労使関係・労働組合研究とジェンダー

(1) 労使関係・労働組合研究とジェンダー視角

本篇における中心的な方法は、すでに序篇で示したとおりである。したがってここからは、ジェンダー視角という本篇独自の方法⁽⁴⁾についてふれておくこととする。労働研究は従来、男性正規従業員を研究対象の中心に据えてきた。それゆえ、女性や非正規従業員は、労働市場の「周辺」を担う働き手の、「特殊な」領域として研究されることが多かった。しかし、雇用者全体に占める女性比率は上昇傾向にあり、約4割を占めるに至っている。もはや女性従業員は、数としては「周辺」とはいえない。以上から、男女を同じ枠組みで研究することが要請されつつある。

その際に、有効な分析視角となり得ているのが、ジェンダー視角である。この視角は、社会的なコンテクストで男女間の性差の付置連関を考える際の道具として、第二波フェミニズム以降可視化され、深められてきた。日本では、社会政策学会における大沢真理(1993)の提起や、性別職務分離に着目する木本喜美子(1995、1999、2000)らによってこの視角の有効性が徐々に広められてきた。また、同視角によるケーススタディの蓄積によって、職場におけるジェンダー編成が解明され、その変容可能性が展望されている。

一方、労働市場、企業内、職場内のジェンダー・フリーがなかなか進まない状況の中で、実際に変容可能性を担うアクターとしての労働組合にジェンダー視角を用いる研究もみられるようになった。例えばCockburn(1991)は、一般に雇用上の平等のためには、まずは組合内の平等が重要だという認識を示している。

日本の労使関係・労働組合研究では、男性本工労働者が企業別組合の中心を担っているという特質から、ジェンダー視角を用いた研究はおろか、女性組合員を対象とした研究も少ない。明示的ではないにせよ、この視角を取り入れた現状分析には、藤村(1993)、津村・北(1994)、平澤(1999)などの貴重な先駆的業績がみられる。しかし、実証研究としては、未だ端緒についたばかりである。よって本篇では、英米のケーススタディに方法を学びたい。

(2) 先行研究とその到達点：ジェンダー・センシティブな組合文化への着目

本節では、労使関係・労働組合研究にジェンダーを組み入れた主に英米のケーススタディの先行研究を概観し、その到達点を示す。

1) 「女性の組合参加・代表」に関する研究

英米における研究は、当初女性の組合参加や代表が低調な理由の解明を分析の中心に据えていた。その結果、活動に積極的に参加している女性の多くは、未婚であったり、離婚していたり、たとえ結婚していても小さい子供がいないか夫の収入額が低いといった知見が蓄積された(Lawrence、1993)。つまり女性の組合加入を低調にする要因の大半は、女性の就業の低さに影響する要因に類似しているのである(Beechey、1987=93:223-6)。同様の結果は、他の研究蓄積においても明らかにされており、女性が組合活動をするにあたり家事や育児が大きな障害になっていることがわかる。一方男性は、小さい子供がいても組合活動にほとんど支障をきたさないことも明らかにされている。

組合内での女性の代表権に関する研究も、同様の理由で女性の代表が少ないことを解明している。日本では、藤村博之がこの枠組みによる研究を行っている。藤村(1993)は、産別組織においては、そもそも組織人員中の女性組合員の割合が雇用者全体に占める女性の割合よりも少なく、また女性の中央執行委員/特別中央執行委員/大会代議員が組合員の女性比率に比べて大幅に低い比率になっており、この比率は国際的にみても大変低いことを連合調査等を用いて解明した。また藤村は、女性が組合役員として活躍できない理由を、家事・育児との折り合いをつけることの難しさに求め、女性役員を増やす方策として、①各機関に女性のイスを確保する②女性役員の登用状況を監視し促進するために、女性問題を討議する会議を定期的で開催する③女性が組合活動に参加しやすいように、組合の運営方法を変える、という三点を提唱している。

2) 「女性の労働組合参加者・リーダーの実態」に関する研究

以上のように女性の参加や代表が少ない理由を明らかにした研究が蓄積されると次には、女性の組合リーダー・参加者がかかえる問題点を、その実態に聴き取りを通じて分け入った上で明らかにしようと研究がみられるようになった(Walton, 1991=1994)、(Lawrence, 1993)。

これら英国の研究は、公務員組合という比較的女性組合員の割合が高い組合を対象とし、女性が男性同様に労働組合運動にたずさわることができない理由を探るという問題関心から、組合員・職場委員などの①活動参加/代表の実態とその促進/阻害要因を明らかにし、②参加/代表促進のための方策を提言している。

(a) Walton(1991=1994)による研究

Waltonは、NALGO(National and Local Government Officers' Association) ケント地区支部(6000人。半数以上が女性。彼女もその一員である)の女性職場委員の実態調査をおこない、以下のような結果を示した。①仕事関係要因、②組合関係要因の二要因を考慮に入らず①活動参加/代表の実態をその促進/阻害要因から検討するという枠組みを用いて、女性が大半を占める職場に女性職場委員が多いこと、子供がいる者が少ないこと、離婚者、独身者が多いことなどが明らかにした。彼女らは主に義務感から職場委員になり、その意識と行動は経済的な利害よりもむしろ自分の準拠集団を構成すると見なす人々の存在によって規定されている、つまり、他の女性組合員の支援を得ていると感じられるとより活動が活発になり、逆に準拠集団を持っていない女性職場委員の活動は長続きしない可能性が少なくないこと、加えて男性職場委員の存在は女性の活動を抑制することが明らかにされた(ibid.:226)。

②まず支部の会合への参加実態は、女性の方が男性より出席率が低い。出席を難しくする実際の事情として、①時間、②会合場所への距離と交通手段(早退の必要があり、同僚の負担を気兼ねし、自らの職務に責任を感じる)、③子供あるいは他に世話を必要とする人の存在(しかし実際は幼い子供はおらず、したがって女性の家族責任は当人の労働組合活動を制限する大きな原因ではあるが、女性と家族が女性の家庭での役割をいかに認識しているかによることが明らかにされた)、④家族の反対(家事や政治性の面から)が挙げられている。

⑤次に労働組合からの疎外に関しては、会合に出席しないのは疎外感を感じるからだとはほぼ全員が答えている。組合への理解度とは関係がなく、任務に情熱を感じられたらもっと

活動量が増えると答えた者が多い。支部会合に中核集団が存在し、そのなかに上下関係があること、新米の職場委員として自分はその中核集団に参加する資格がないこと、また中核集団はそれに既に参加している人の発言だけに耳を傾けることに気づいていた女性もいた (ibid.: 234)。男性の女性への抑圧を第三者的に質問すると、男性による抑圧の最も重要な特徴の一つは、抑圧がかなり多くの人間にとって目には見えないものであるということ (ibid.: 236) が示された。嘲笑などの実例を挙げた者もいた。

Waltonによる②参加/代表促進のための方策であるが、参加促進要因として女性職場委員らがいったん時間を割き会合に出席した以上は何らかの成果を求めることから、職場委員であることがもっと尊敬されることになり、また職場委員の職場での職務を代行する同僚の数を増やせば、支部会合への女性の出席は多くなるだろうとしている。また、家族生活での経験はいつも活動参加と対立するわけではなく、家族生活での経験によって職場委員をめざすケースもあること、管理職女性が職場委員になった場合は総じて女性運動と疎隔し、自分自身が直面した困難な問題に対する感じ方が、役職者になる過程で鈍くなることなどが指摘されている。

その結果、平等政策や普通の素人の職員が団体交渉に
参加阻害要因に対する労働組合活動を通じた改善の可能性として、Walton はポジティブ・アクション⁽⁵⁾政策 (性差別の解消が目的の場合、女性だけに向けて機会均等の考えを広める政策)、具体的には労働組合の初歩的な訓練、TUCの女性憲章等で示唆されている女性だけの研修の必要性を指摘している (ibid.: 244-247)。

(b) Lawrence (1993) による研究
Lawrence (1993) は、Waltonと同様に公務員組合であるNALGOに着眼し、シェフィールド支部男女職場委員 (shop steward) の実態研究をおこなっている。Lawrenceの分析の特徴は、男性をも分析の対象に据えたことである。Lawrenceは、組合員の活動を規定する要因として①ジェンダー役割関係要因、②仕事関係要因、③組合関係要因の三要因を考慮に入れる必要があると述べており、また①組合参加を動機づけ、可能にする要因と、②参加への障害、消極性となる要因の両方で組合参加を調べる必要がある (ibid:6) と指摘している。
以上の枠組みをもとに Lawrence が①活動参加/代表の実態とその促進/阻害要因を分析した結果、男性、女性職場委員双方にとっての組合参加を説明するにあたっては、単なるジェンダー要因に帰結しない仕事関係要因が重要だということが解明された。まず第一に、組合活動には困難な職業が例示された。例えば保母、秘書、カウンター事務等がその職業に該当し、フレキシブルでない業務が勤務場所を離れることを困難にしており、またこうした職業は組合活動を促進する社会意識、あるいはスキルを必ずしも生産しないため、活動にネガティブな影響を与えていることが解明された。周知の通りこうした業務に就いているのは殆ど女性であるため、結果として女性の組合活動は男性よりもしにくくなっているという。昇進との関連では、ポストが上がるにつれて仕事の自由度が上がり、組合活動がしやすくなるのだが、男性の方が概して女性よりもポストが上なので、自由度が高い。一方ジェンダー要因で説明されるものは少なく、あえて言えば女性の方が仕事を離れる際に罪の意識を持ちがちだと指摘されている。このことは女性的なジェンダー役割への社会化の点と、女性の典型的に低い地位から説明される。

促進/阻害要因と組合活動に便宜を図る協約 (union facilities agreements) との関

係であるが、この協約は以上のような仕事関係要因のために、男性により組合活動をしやすいように作用している。まず、この協約は、仕事が柔軟な男性職場委員によりよく働く。男性職場委員は女性よりも組合活動を仕事中にする。インタビューから組合活動のためには仕事のカバーが必要であることが明らかにされており、組合活動における仕事のカバーの問題と、女性の代表不足との関連は、80年代の組合内での平等意識の向上によって可視化された。

また組合員の活動には、彼ないし彼女が勤めている部門別要因や部門別文化が関わっている (ibid:154) ことが明らかにされた。多くの職場委員にとって部門は活動の重要な水準であり、例えば地方の公務には特に女性職場委員の数が多く、さらに女性が高位にしている数が多い部署では女性職場委員にサポート的であった。

Lawrence は、NALGO が 1993 年 7 月に他の二つの組合と共に UNISON (組合員 140 万人のうち 2/3 を女性が占める公的セクター組合) を結成したことにふれ、その特徴として女性の参加が多いこと、そして組合アジェンダ (行動綱領) の主要部分に平等に関するイシューをすえていることを挙げた⁽⁶⁾。その結果、平等政策や普通の素人の職員が団体交渉に含まれるスタイル等に発展がみられたが、同時に男女の組合包摂/交渉優先順位/組合文化に類似/相違点がみられるという問題が現れるようになった。調査結果では組合交渉優先順位にはあまりジェンダー差がなく、むしろ交渉スタイルにジェンダー差が現れることが解明された。交渉スタイルの相違は、組合文化内でのジェンダーイシューの相違と関連があるとされた。組合文化と女性の組合参加のレベルとの関係を考慮するためには、女性間の職業地位分析の重要性を心に留めることが大切である。すなわち、よりオルタナティブなスタイルを好むのは低位職の女性に顕著であり、高位職の女性は伝統的女らしさからの解放、社会的スキルの装備を望む。

②参加/代表促進のための方策として Lawrence は、①仕事関係要因の重要性からアフーマティブ・アクション、②「組合活動に便宜を図る協約」の重要性、の二点を指摘している。しかし②については、組合活動の時間を取りやすくするためには仕事のカバーが必要であり、財政問題との兼ね合いがあると指摘している。とはいえ組合民主主義の意味から (望む人を選挙で選ぶ権利/職業やジェンダーに関係なくすべての組合員が職場を代表する権利)、「組合活動に便宜を図る協約」は重要であり、多くの調査回答者がその重要性を認めている業務カバーを長期間の目標と見なしている。

3) 「女性の関心に対する組合構造や組合政策の反応」に関する研究

上記のような個別事例に対する研究蓄積が進んだ結果、次にはより組織的なアプローチの重要性が指摘され、集合的な組織としての組合の構造、組合文化の重要性の指摘をもとに、女性組合員、職場委員の増加につれて組合政策、交渉の優先順位、組織の方法等について組合はどの程度変わったのかが研究されるようになった (Cockburn, 1991)、(Cunnison, Stageman, 1993)、(Milkman, 1991)。その背景には、「労働力の女性化」によって組合は女性の職場文化により焦点を当てる必要があり、さらに女性労働者を組織化する際にジェンダーの差異により多くの注意を払う必要がある、という議論があった (Lawrence, 1993:25)。

この研究における一つの到達点は、ジェンダー・センシティブな女性性の組合文化の重要性を指摘したことである。Cockburn (1991) や Cunnison, Stageman (1993) が指摘する

ように、労働組合に存在するマスキュリニティ（男性性。masculinity）の文化⁽⁷⁾が女性組合員の参加の障害となっていることが解明され、また、女性たちが自分たちの文化を創造することにより、これに挑戦し、対抗しようとしている姿が描き出されるようになったCunnison, Stageman (1993)。さらに文化を創造する際には、Milkman (1991)の研究に見られるように、既存の組合内に女性組織を設ける事例と、その外に新たに女性組織を設ける事例とが提示された。

(a) Cockburn (1991)による研究

Cockburn (1991)は、1980年代に入り多くのフェミニストの関心が制度へと動いてきたことを踏まえ、また一連の「均等機会 (equal opportunity)」政策⁽⁸⁾が不徹底に終わった理由を、実際にそれを用いる組織の限界に求め、「男性個人や、男性中心の組織が、女性によってもたらされた均等機会戦略をどう解釈し、実施し、促進し、妨げているか (ibid.:2)」に関心を持ち、女性は統一カテゴリーではないが、そうした多様な女性の不平等と抑圧に主な力点を置いている。彼女は、同じ調査項目による調査が実施されたときに様々な結果が提供されることを目指し、①組合が弱い小売民間大企業、より活動的な組合を持つ2組織として②政府部門、③地方団体、そして最後に④多くの低賃金の女性組合員を抱える労働組合を対象に選定し、インタビュー調査をおこなった。

彼女は分析枠組みとして、組織内の両性の平等に対する典型的な2種類の障害を挙げる。すなわち(1)制度的な障害として、構造（次に挙げる(2)文化的な障害によって変化するが、人々がどう考え、行動するかの素因を作る）、手順、規則を挙げており、次に(2)文化的な障害として、言説、相互行為を挙げています。そして男性の抵抗によって、制度レベルでは女性が組織内で前進することへの制度的な障害が生み出され、文化レベルでは、男性が男性同士の連帯を育成し、女性をセクシュアライズし、脅かし、周縁化し、支配し、分断している、としている (ibid.:15)。

彼女は、まず2つの平等政策を例示し、その各々に関わる制度的、文化的な障害を分析している。まず初めに採用、教育、昇進における政策に言及し、性によるバイアス、特に垂直分離のような障害を挙げ、その克服のために、組織の本質的な変化を可能にする2点の問題提起をおこなっている。それらは、まず個々人の女性の平等という限定されたアジェンダに関連するものと、組織内を変容させる変化というより長いスパンのアジェンダに関連するものである。次に彼女は、家族責任における政策に言及し、その浸透によって女性のキャリアが維持可能になってきた点を評価する一方で、政策の利用が女性に特化されてしまい、女性が家庭内の性であるという観点が、確立してしまう恐れもあるため、より長いアジェンダとして両性が労働時間を短縮し、家事を担っていくべきだとしている。

彼女は次に、平等戦略は、ほとんどの組織の基盤に多く見受けられる、低賃金で不熟練の女性労働者を考慮することを怠り女性個人のキャリア昇進に焦点を当てていると異議申し立てし、職階の再格付けのような、より階級を意識した平等活動の重要性、アジェンダとしてはより長いスパンでの平等として組織の民主化を掲げている。また、組織内の「性体制 (sexual regime)」と、特にセクシュアルハラスメントが、両性の平等の文脈において扱われる方法、具体的には女性による独自組織や活動への脅威となり、女性を互いに分断させようとしているなど、「フェミニズム」のアピールを汚すようなイデオロギー的な活動が分析されている。結局、彼女は男性性の文化の強さを検証しつつも、その変容の可能

性についてもふれ、交渉 (negotiation) において多くの声を届かせるような民主主義を重視することを主張している (ibid.:241)。

(b) Cunnison, Stageman (1993) による研究

Cunnison, Stageman (1993) は、労働組合運動内における女性の位置を理解し、変容させるために重要な三つの相互に関連したテーマ、つまり①声を届け、関心を申し入れるための女性のたたかい、②男性性 (男らしさ) の文化という文脈で①を分析する、つまり男性性の文化が組合運動に浸透し、男性の権力と支配をサポートし、女性の声を抑圧し、彼女らの関心を従属させてきた方法を調べる、③男性性の文化に対して女性が作り出す挑戦と、女性性 (女らしさ) の文化を作用させるための試みに関心をもつ、を分析枠組みとしている (ibid.:3)。

彼女らは、男性性の文化を、①支配を企図、②女性への権力、他の男性への権力を欲する、③アンチ女性性、すなわちステレオタイプの女らしさ、自由な感情表現のような「めめしい」表現の否定、④ペイドワークとの強い関連、地位達成や独立へと直結、⑤精神性に積極的価値、肉体的タフネス、競争心、攻撃性、ある状況では暴力などの特徴を持つものと定義した。これに対して、育てられ方やケアサービス経験、家族生活と雇用双方における従属経験等の要素によって構成されたジェンダー・アイデンティティをもつ女性による女性性の文化は、①道具的関係よりもむしろ情緒的関係を重視、②対抗よりもむしろ調和を強調、③経済的要因より社会的要因を優先、④家庭、勤務先、共同体間でつくられた結びつき、⑤多様性の承認と、全ての声が聞かれるべきだという信念、⑥堅苦しさ、ヒエラルキー、トップダウンの意思決定への嫌悪と、略式、草の根の意見への信念、等だと定義している⁽⁶⁾。以上の指摘を踏まえ、組合文化は、女性的な価値と実践の漸進的な結合を通じて、変容と豊富化の遡上にあるとみなされている (ibid.:14-17)。

以上の前提を踏まえ、まず彼女らは公的な民主的な構造と手順にも関わらず、女性が声を届かせることができない状況を示した。具体的には、同一賃金 (equal pay) のような女性の関心をとり上げない労働組合を研究し、同一賃金とは女性の働き方の再評価もしくは再格付けによる賃金改善への第一義的課題であるが、アジェンダ (行動綱領) の中で取り上げられず、これを実証しようとする運動への資源も少ないことを明らかにした。この検討を通じて、2人は上述の Cockburn (1991) によって示されたような男性性の文化を持ち、男性の関心を守り抜く運動こそが労働組合運動であると位置づけた。続いて彼女らは、こうした男性の権力を支配よりもむしろ、女性の組合員としての個人的発展へのサポート、活動を容易にし、促進する力として使用すべきだとした。また、ケアや従属の経験、また女性としての生活の特性から得た上記の女性性、オルタナティブな文化の具体的な例として、草の根女性のエンパワーメント、支部の女性化が、ヒエラルキーや不必要な対立を慎み、インフォーマルさと包摂をはぐくみ、男性文化への挑戦、組織変化へのモデルへとなりうることを明らかにした。

次に、どの程度組合の政策が①女性への正当な代表権の具現を可能にし、②交渉の場にイシューをもたらし、③交渉への参加を進めるかが分析されているが、結局はどの程度組合が集団の中に様々な女性グループの関心を代表することができるかが重要だと述べた。

最後に、彼女らは交渉と男性性、女性性の文化との関連について述べている。まず①どの程度近年の労組が男性性文化に対する挑戦にイニシアチブを取っているか、②どの程度

労組の交渉が様々な女性のグループのニーズを反映し、女性の文化が多様性に向ける価値を反映しているか、③行動綱領（アジェンダ）と実践を交渉する女性化の意味は何か、という3点の問いを立て、その結果、多くの組合交渉において女性は力を発揮できておらず、それは、交渉様式がフルタイム男性の伝統的モデルに基づいているからだということが解明された。交渉に際し労働組合運動内の男性は幅広い要求をしているが、但し表面のみで、実際はレトリックのレベルである（そうではない人もいるが、主流ではない）。それに対して、女性はペイドワークをめぐる狭い範囲だけではなく、コミュニティをも含む幅広いパースペクティブを持っており、男性とは異なる。したがって女性の交渉優先順位は、育児、介護、共同体を含むものとして形成されていく。交渉の「女性化」がより民主的なスタイルで女性のニーズを拡大し維持すること、さらには女性自身が運動にもたらす文化的な変容の重要性が主張されている（ibid.:237-243）。

(c) Milkman (1991) による研究

Milkman (1991) は、法制化等に現れたフェミニズムの復興、そして個別化と「労働力の女性化」が、近年のアメリカにおける女性労働者の状況を劇的に変化させてきたことを指摘し、CLUW (Coalition of Labor Union Women、労働組合女性連合)⁽⁹⁾と9to5 (National Association of Working Women、9to5、全国働く女性協会。のちに労働組合 District925に変更)⁽¹⁰⁾という、米国で1970年代に設立された2つの対照的な女性主導組織の比較研究をおこなっている。これにより、既存の組合内における女性組織の文化と、その外における女性組織の文化の違いが明らかにされている。

Milkmanによれば、CLUWはナショナルセンターであるAFL-CIO内で活動しており、労働運動の生じている構造内で地位や力を上げることを重視している。一方、9to5は、新左翼にルーツを持っており、より労働運動の伝統に批判的な活動家によって、それに暗黙裡に挑戦する、女性労働者にとっての新しい組織の形を開発している。具体的には、9to5は、お役所的ではないフラットな組織を目指しており、またコンシャスネス・レイジング (CR)⁽¹¹⁾のプロセスを重視する戦術やメディアの利用法に長けている。女性独自の組織である9to5は、女性労働者や彼女らの文化は男性労働者や男性文化とは異なるという視点に立っている。CLUWが既存の運動内で地位や権力を向上させることを優先し、「エンパワーメント」に焦点をあてている一方で、9to5は既存の組合の伝統的な「マッチョ」イメージを拒絶することに焦点をあてており、女性はより女性中心的な文化が開発されているときのみ成功裡に組織されるとして、女性はより女性中心的な文化が開発されているときのみ成功裡に組織されるとして、労働組合支部 (District925) に成長してからも、今日ある典型的な組合よりも、組合員の水平的な参加や組合内の民主主義に努力している。(Milkman, 1991:313, 317)。

とこれら両組織には各々長所と短所があり、CLUWは労働運動内のジェンダーヒエラルキーと女性の集団的な関心との間のジレンマ、9to5は独自のビジョンと主流化との間のジレンマに悩まされていることが指摘されている (ibid.:313, 317)。

例えばJMIUの丸子警報器 (原告28人) は、第一組合が勢力伸張を目指す組織として、(3) 課題 あるJMIUに加入し、男性や未婚女性と変わらない仕事に従事しながら低賃金・

2 以上の検討から先行研究は、組織的なアプローチを用いて男性を中心とする従来の労働組合の中で女性の意見がなかなか代表されず、よって女性の問題が中心的な議題として取

り扱われない理由を男性中心の組織文化（＝男性性の文化）に求め、その対抗策としてジェンダー・センシティブィティを重視する女性性の組織文化に着目していることが指摘された。さらにその実現のためには、女性組織を設立することが必要であり、具体的には、①既存の組合内部に女性組織を設立する事例と②既存の組合の外に女性組織を設立する事例という二つのルートが存在していることが解明された。

そのうち②の組合外のルートに関しては、日本では実証研究が存在しておらず、英米においても未だ数が少ない。それゆえ 1) 特に日本において、このルートで生成した女性組織がどのようなメカニズムで生じ、組織構成と活動内容にいかなる特徴を持ち、組織文化をいかに構築しているのかについての分析が不足している。また 2) このルートに対する英米の研究は、一般組合員にまで分析の垂線が下りていないため女性組織が組合員によっていかに評価されているか、つまり組合組織と一般組合員との相互関係のメカニズムが解明できていないという限界を持つ。日本における新型ユニオンの特質をより詳細に明らかにするためには、これらの二点の分析が必須であると言えるだろう。

また、類型 4 とみなせる WNW（ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク）のようなネット

3 研究方法

そこで本篇では、女性ユニオン東京を日本において既存の労働組合の外に設立された女性組織の一つとして取り上げ、1) リーダーに対する聴き取りを通じた組合の設立経緯・理念・具体的な活動の解明、2) アンケート調査と一般組合員に対する聴き取りを通じた組合員の自己変容のプロセスの解明を通じて、組合と組合員との相互関係のメカニズムを明らかにしたい。以上の作業を通じて、女性ユニオン東京の社会的機能の解明を試み、その組合文化の特徴を析出する。

まず 1) 組合運営の実態については、女性ユニオン東京が既存の組合の外に設立された女性組織である 9to5 の検討を通じて明らかにされたものと類似の独自の理念や女性主体の組織的、文化的特徴を持つのではないかと仮説を立て、分析する。2) 組合員の自己変容のプロセスについては、ジェンダー・センシティブィティを重視する女性ユニオン東京の組織文化の組合員に対する影響と組合員の意識と行為との相互関係を考察する。この分析に関しては、第 I 篇と同様の概念用具を用いる。

4 研究対象とその概要

(1) 女性を主体とする労働運動

それでは、本篇の対象である女性ユニオン東京の運動的位置を確定するため、女性を主体とする労働運動を具体的に検討しておこう。まず、女性主体が組織されているか否か（つまり労働組合の機能を持つか、機能は持たないが裁判を相互支援する運動をしているか）、という縦の軸と、職場を基盤とした企業内での運動かどうかという横の軸の二つを交差させたマトリックスを用いた類型化を試みた（表 II-1-1）。

これを類型ごとに考察すると、まず類型 1 では、少数派組合の活動の活発さを指摘できる。例えば JMIU の丸子警報器（原告 28 人）は、第一組合が勢力伸張を目指す端緒として産別組織である JMIU に加入し、男性や未婚女性と変わらない仕事に従事しながら低賃金・2 年契約の臨時職員という処遇を受けていた既婚女性をオルグし、裁判に訴えた。

表 II-1-1 女性を活動の主体とする労働運動の類型

	職場を基盤とするもの	職場外のもの
組織労働者	類型1	類型2
未組織労働者	類型3	類型4

一方もとより少数派組合に属していた女性たちは、企業による第二組合作りと組合潰し戦略を乗り越えて、活発に権利主張している。このカテゴリーには、東京地裁で勝利した芝信用金庫（原告13人）など、賃金差別是正を主張している女性たちが多い。類型3から想起されるのは、企業別労働組合が「ご用組合」化していたり、あるいは存在していない場合、個人ないしグループで立ち上がり、提訴に踏み切るケースである。例えば均等法以後コース別賃金制度を導入した会社に対して提訴した商社の兼松（原告6人）などが挙げられる。

また、類型4とみなせるWWN（ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク）のようなネットワークには類型1から3に属する者たちを含めた女性たちが属し、連帯の輪を広げ、裁判の相互支援、ILOへの働きかけなどを行っている。秋元樹は米国のNOW（全米女性機構）や9to5を例として、労働組合という組織形態をとらない労働運動の増加を指摘している（秋元、1992）。労働組合でなければ団体交渉権は得られないが、組合という組織形態をとらずとも、ロビイング活動や個人の提訴支援を行うことができる。

しかし日本では、労働分野における裁判の取扱件数が格段に少なくまた時間的・金銭的コストの高さが指摘されており、司法による労使紛争の処理は利用しやすいものとは言えない。また、行政による労使紛争の処理は労働組合を単位としており、他国に比して個別紛争処理システムが未整備の状況にある。したがって労働組合の機能は重要であると考えられる。さらに、女性が企業別組合に組織されにくく、またその関心が中心的議題として取り上げられにくい現状、及び一層進行するであろう雇用形態の多様化と処遇の個人化を考慮に入れ、勤務する企業の枠を超え、一人でも加入できる個人加盟労働組合の意義を重視した。したがって、本篇では類型2の「女性の個人加盟労働組合」を対象とする。

(2) 女性を主体とする個人加盟労働組合

「女性の個人加盟労働組合」は、英国では1906年「全国女性労働者連合（National Federation of Women Workers, NFWW）」として設立された（Cunnison/Stageman, 1993, 24/今井、1992, 237-45）。米国では、当初働く女性のネットワークとして出発した9to5が労働組合機能を持つようになったという経緯がある。

現在「女性の労働組合」が結成され、活動を行っている国は、デンマーク、オランダ、インド、香港、台湾、韓国などである。デンマークでは、1885年に結成されたKADが現在9万人の勢力を持ち、政労使会議に参加するナショナルセンターとして活動している。KADは1904年にセクシャル・ハラスメント裁判で初勝訴するなど、ジェンダー・イシューを重視した活動を展開し、自国の政策に多大な影響力を保持している。

アジアに目を転じると、インドでは1972年に結成されたSEWAが現在22万人の勢力を持

ち、銀行、協同組合、保育、識字、住宅援助、職業訓練などさまざまな活動をおこなっている。また韓国では、1998年に初めて女性の個人加盟労働組合「ソウル女性労働組合」が結成され、現在は3つの女性の労働組合が存在する。韓国では失業者を組織範囲に含めることは禁止されているが、「ソウル女性労働組合」は失業者を含んでおり、資格問題で裁判を争っていたが勝訴した。同じく1998年には、民主労総系の「ソウル地域労組」も結成されている。また、翌年1999年に結成された「韓国女性労働組合」(KAAWU)は、現在1000名に急増し、協同組合や保育所をも併設したNPOの1部門として、非正規職の組織化に成果を上げている。

さらに台湾では、交渉制度廃止に伴い女性失業者の仕事を要求し大規模な闘いを組織化する動きが見られたり、香港では2つの労働組合の女性組合員たちが、ケアワーカーなどを中心に女性ユニオンの準備会を立ち上げていたり、既存の組合の外における女性組織の設立に向けての動きもみられる。以上から、各国で「女性の個人加盟労働組合」の必要性が組合結成という実態によって示され、一定の実績を挙げてきていることがみてとれる。

日本では、これまで女性のみが構成員である組合は存在したが、名称に女性の名を冠し、女性が構成員であることに積極的な意味を持たせた労働組合は存在していなかった。しかし現在では、名称に女性を冠し、女性の労働問題に積極的に対応する「女性の労働組合」が全国に7カ所ある。北から、札幌、仙台、新潟、東京、神奈川、大阪(2カ所)である。設立は、1987年の「おんな労働組合・関西」を端緒としているが、その多くは、均等法の見直し論議が盛んになった1993年から1995年に設立された。

これら7カ所の出自を簡単に類型化すると、①既存の一般労組からの展開、②ドメスティック・バイオレンス、離婚相談、性被害相談のような多方面に渡る女性の相談に当たっている市民運動団体が、労働相談の多さに対応するため労働組合の機能を備えるようになったというもの、③裁判を起こした原告を支える会を中心に結成されたもの、の3種類がある。①はさらに、合同労組からの流れ、地区労からの流れといった、下位類型を持つ。①が東京、大阪(2カ所)、②に属するのが神奈川と新潟と札幌である。この3組合はSEWAや韓国女性労働組合同様、NPOの一部門として労働組合を併設している形を取り、シェルターを併設している。③は仙台である。

なかでも本篇では、最も相談者数・組合員数が多く、幅広い女性の受け皿となり得ている「女性ユニオン東京」に焦点を絞って検討する。

(3) 「女性ユニオン東京」の概要

女性ユニオン東京は、全労協・全国一般東京労働組合を上部団体として1995年に設立されたが、2002年2月の大会決定で脱退した。その他主な概要は表Ⅱ-1-2に示した。また、組合への加入人数と現組合員の推移を図Ⅱ-1-3に示す。

(1) 「使用者の利益を代表する管理職・専門職」にあたらぬ管理職の存在も含め、現在は女性に限らず、企業別労組の組織範囲に含まれにくい層で多くの労働問題が顕在している。また日本内部の雇用をめぐる動きが諸外国(特にアジア)の労働者に多大な影響を及ぼしているが、これらの層の問題を論じることは別の機会に期すこととしたい。

(2) 既存の企業別労働組合が未組織労働者に対する組織化・サポートに積極的ではないことは、

(2002) により実証されている。

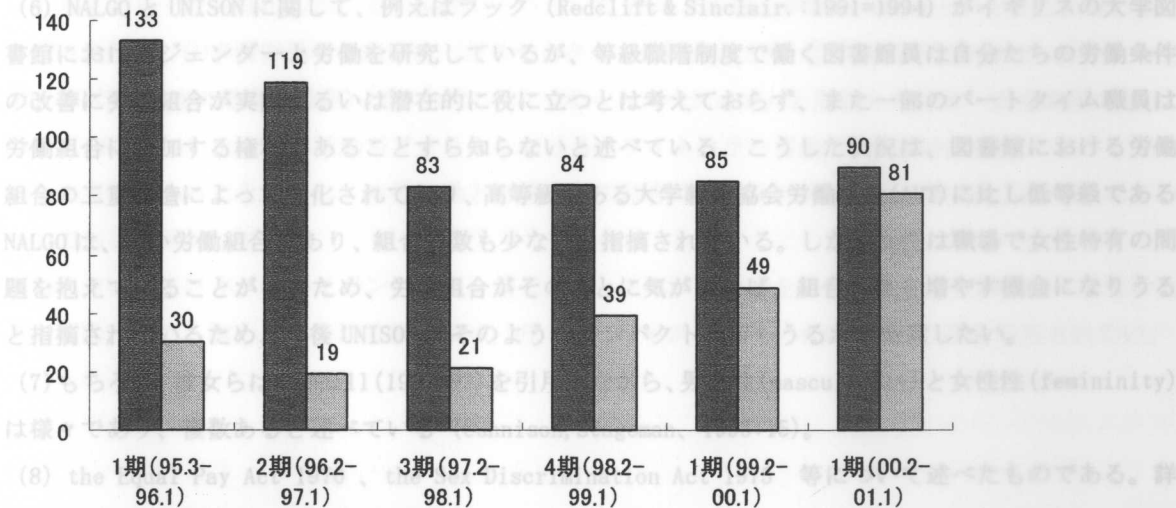
表 II-1-2 組織概要 (2001年3月現在)

正式名称	「女性ユニオン東京」
結成	1995年3月
事務所	東京都渋谷区
組合員数	239名。うち男性組合員3名。総加入者数は594名。定着率40.2%。年ごとの加入人数は横ばい。
専従	(名目は昼の有償スタッフ)委員長, 執行委員の計2名
執行委員	執行委員長, 副委員長(2名), 書記長, 会計, 会計監査(2名)。執行委員と合計して14名
基本組織	議決機関: 大会と執行委員会
大会	年1回
執行委員会	名称「ユニオン・ミーティング」。月1回
財政規模	1000万円台(入会金3000円・組合費月2000円)
主な収入	入会金4000円・組合費月額2000円, カンパなど
主な支出	活動費と事務所の家賃, 維持費
上部団体	なし。2002年全労協全国一般東京労組から脱退
共済制度	なし

注) 組合員からの聴き取りと大会議案書から作成。

*: ただし、2002年の上部団体脱退のみを付け加えた。

図 II-1-3 加入人数と現組合員の推移



注) 2001年1月末日現在

(8) the ... (9) CLUW(Coalition of Labor Union Women, 1974 設立)の活動を渋谷 (1987)、Blue (1991-96)、木下 (1998) ちによる紹介をもとに、整理しておこう。CLUW は、Milkman が上述した傾向により、女性労働者自らの手による下からの運動化が 70 年代初頭に顕在化したことをうけ設立された。その目的は、①「未組織の組織化」を重視、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策行動と法律注)の活動、④労働組合における女性の参加の促進、である。女性労働組合員が個別組合の枠を超えて

(1) 「使用者の利益を代表する管理職・専門職」にあたらぬ管理職の存在も含め、現在は女性に限らず、企業別労組の組織範囲に含まれにくい層で多くの労働問題が頻発している。また日本内部の雇用をめぐる動きが諸外国 (特にアジア) の労働者に多大な影響を及ぼしているが、これらの層の問題を論じることが別の機会に期すこととしたい。その具体的な成果としては、75 年の AFL-CIO 大会で

(2) 既存の企業別労働組合が未組織労働者に対する組織化・サポートに積極的ではないことは、都留られる。79 年には CLUW 結成 5 周年の第四回大会に AFL-CIO の正式代表が挨拶するなど、75 年

- (2002) により実証されている。
- (3) 同対象に参与観察と聴き取り調査をおこない、それに基づきアンケート調査を実施した。アンケート調査には筆者が単独で実施した「1997年調査」と「2001年調査」がある。「1997年調査」では計205通を配布し、1回の督促状を経て、95票が回収された。回収率は46.3%であった。一方「2001年調査」では計253通を配布し、1回の督促状を経て、81票を回収した。回収率は32.0%であった。「1997年調査」の主な結果は、小谷(1999a)を参照されたい。
- (4) 本来ならば、女性ユニオン東京のみならず東京管理職ユニオンをもジェンダー視角を組み込んだ枠組みによって分析すべきであろうが、本篇では、その組合が最も重視している価値観を中心に据えて研究したため、あえてその方法を採用しなかった。ジェンダー視角を組み込んだ東京管理職ユニオンの分析については、他日に期したい。
- (5) 矢澤澄子監修『女性問題キーワード111』によれば、ポジティブ・アクション／アファーマティブ・アクションとは、過去における社会的構造的な差別によって現在不利益を被っている集団(女性や人種的マイノリティなど)に対し、一定の範囲で特別な機会を提供するなどにより、実質的な機会均等の実現を目的とした暫定的な特別措置を指す(矢澤1997:218)。この2語は同義であるが、第4回世界女性会議の行動綱領では前者に統一されている。ここでは、Waltonがポジティブ・アクションを、Lawrenceがアファーマティブ・アクションを用いているので、それに合わせ、文中で用いるときはポジティブ・アクションに統一する。
- (6) NALGOとUNISONに関して、例えばラック(Redclift & Sinclair, :1991=1994)がイギリスの大学図書館におけるジェンダーと労働を研究しているが、等級職階制度で働く図書館員は自分たちの労働条件の改善に労働組合が実際あるいは潜在的に役に立つとは考えておらず、また一部のパートタイム職員は労働組合に参加する権利があることすら知らないと述べている。こうした状況は、図書館における労働組合の二重構造によって強化されており、高等級である大学教員協会労働組合(AUT)に比し低等級であるNALGOは、弱い労働組合であり、組合員数も少ないと指摘されている。しかし女性は職場で女性特有の問題を抱えていることが多いため、労働組合がそのことに気がつけば、組合員数を増やす機会になりうる」と指摘されているため、今後UNISONがそのようなインパクトを持ちうるかに留意したい。
- (7) もちろん、彼女らはConnell(1987=93)を引用しながら、男性性(masculinity)と女性性(femininity)は様々であり、複数あると述べている(Cunnison, Stageman, 1993:15)。
- (8) the Equal Pay Act 1970、the Sex Discrimination Act 1975等について述べたものである。詳しくはibid.:28-45。
- (9) CLUW(Coalition of Labor Union Women, 1974設立)の活動を渋谷(1987)、Blum(1991=96)、木下(1998)らによる紹介をもとに、整理しておこう。CLUWは、Milkmanが上述した傾向により、女性労働者自らの手による下からの運動化が70年代初頭に顕在化したことをうけ設立された。その目的は、①「未組織の組織化」を重視、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、である。女性労働組合員が個別組合の枠を超えて全国的に結集する場を初めて提供し、労働組合に組織された女性が女性運動に働きかけることによって、労働運動と女性運動の共闘関係を発展させることを目指すと共に、それまで女性運動が提起する課題や女性労働者独自の諸問題に対して比較的無関心であったAFL-CIOを中心とした労働運動全体に積極的インパクトを与えるものとして期待された。その具体的な成果としては、75年のAFL-CIO大会では女性労働者政策の問題が討論され、執行委員会への女性・マイノリティーの登用要求がだされたこと等が挙げられる。79年にはCLUW結成5周年の第四回大会にAFL-CIOの正式代表が挨拶するなど、労働運動への

浸透が進んだ。翌 80 年には CLUW の提案を受け、AFL-CIO との共催による「未組織労働者の組織化に関する全国会議」が開催され、CLUW の議長が AFL-CIO 初の女性執行委員として選出された。一方「サービス社会化」と結びついた女性労働者の増大の中で、女性を多く組織する AFSCME（地方公務員組合）、SEIU（サービス従業員国際組合）の成長、他方で男性組合員を中心とした組織労働者の大幅な減少と伝統的組合の衰退がみられ、女性労働者の組織化が労働運動再生の最重要課題のひとつとして認識されるようになってきた。85 年の AFL-CIO 第 16 回大会の決議では女性のための社会的諸サービス・プログラムへの予算削減防止、女性の、労働運動や CLUW の活動への参加促進、女性運動や公民権運動との共闘の追求が強調された。

（10）9to5（この語は、事務職の「9時から5時まで」という勤務時間をさしている。1973 設立。のちに SEIU（「サービス従業員国際組合」と連携し District925（925 地区）1981 設立）の活動を秋元（1993）、渋谷（1987）、Blum（1991=96）によって紹介しておこう。秋元（1993:237-8）によれば、9to5 はハーバード大学に働くグループの女性事務員達とその低賃金、退屈な労働、教授その他のボス達の無礼その他に「我慢ならず」結成したものである。団体交渉の機能を持たないため労働組合ではなかったが、女性事務労働者の自主的運動を継承・発展させつつ、労働組合組織の設置による団体交渉権を確立する必要性から、SEIU との協力によってボストンにおける SEIU ローカル 925 が誕生し、全国組合 925 地区 SEIU へと成長した。SEIU は、「女性問題」は「労働者問題」であるという立場で女性の問題を組合全体の課題として位置づけているが、その立場は 1980 年の第一七回全国大会において「女性諮問委員会」設置等という形をとり一層明確化した。その路線の一つとして 9to5 との協力が試みられたといえよう。925 地区の重点課題は、①事務労働者の組織化（公共セクター、金融業など）、②「同等価値労働同一賃金」の追求（AFSCME と共に指導的役割）、③「オフィス・オートメーション」と関連した健康・安全問題である。渋谷（1987:224）は、この活動がアメリカにおけるホワイトカラー労働者の組織化の歴史にとって画期的な出来事であったと同時に、女性運動と労働運動の結合の最も良い成果として広範な注目を集めているのであると評価している。

（11）コンシャスネス・レイジングとは、第二波フェミニズム運動を特徴づけた、意識覚醒・向上のための活動である。詳しくは矢澤監修（1997）の「コンシャスネス・レイジング」の項を参照されたい。

この証言からは、wAさんが性差別に敏感であることを重視し、そのために差別されている側＝弱者をたたかいの主体とした運動を進めるべきだとしていることがわかる。また韓国との交流から、より具体的な形でそれを意識し、セクハラに遭った労働者や非正規雇用の労働者をこそ中心にすえた形での運動を進めていかなければならないと考えていることがわかる。以下ではこの姿勢がいかに形成されたかを、wAさんのライフヒストリーをおうことによって明らかにしていこう。

1 組合結成以前：リーダーのライフヒストリーから

（1）ジェンダー・センシティブィティとの出会い

聞き取り¹⁹によれば、wAさんの子ども期（1960年前後）からは、彼女が母親の両親のもとでジェンダー・ニュートラルに育てられたことがみてとれる。両親がそうした意識を持っていた理由として、特に母親が雇用者であったことが挙げられている。

* 「父親は電力会社に勤めていたし、母親は農協のレジとか、ウクレレ通る工場とか、常に働いていた。他の子（の親）は農業や専業主婦だったから、うちみたいに両親共にサラリーマン、サブ

第一章 組織形成過程

女性ユニオン東京の目的は、規約第三条に明記されている通り、「団結と相互扶助の精神により、組合員の労働条件を維持改善し、経済的社会的地位の向上をはかるとともに、性差別の撤廃と同一価値労働同一賃金、女性の労働権の確立をめざす」である。特に後半の3点、すなわち①性差別の撤廃、②同一価値労働同一賃金、③女性の労働権の確立が同ユニオンの基本的理念における独自性として着目すべき点である。これが運動方針や組織理念として具体化され、日々の活動と結びついていく。この目的の確立については、ユニオンの結成メンバー、特に上部団体である東京労組の活動家であり、ユニオン結成の中心的メンバーとなった2名の現有償スタッフにおうところが大きい。

がしかし、例えばセクシャル・ハラスメント（以下、セクハラと略）のようなセクシュアリティにかかわる問題については、ユニオン内、ましてや執行委員内においても認識の幅がある。組合員個々人の中にジェンダーに対する意識の相違があり、それがセクハラに対する認識の相違を生み出すからだ。セクハラを労働問題として扱うのかどうか、あるセクハラ問題を女性ユニオン東京が扱うのかどうか、またどのように扱うかなど、数多くの論点がある。例えば数年前には、セクハラ相談電話に対し、不適切な対応がみられ、相談者が「二次被害」を受けてしまう事件があり、またそれに対する苦情電話もあった⁽¹⁾。

そうした状況の中で、あくまでもセクハラを労働組合の 이슈として、つまり女性ユニオン東京の中心的 이슈として取り上げ、たたかっていくという立場を貫いているのは、委員長の水Aさんである。その背後にある意識は、ジェンダー・センシティブィティである。

* 「女性ユニオン東京はジェンダー・センシティブィティでありたい。差別は許せない。そういうことに敏感でありたいと思います。敏感な意識がどんどんそがれていく世の中だからこそ、それをどれだけ生み出せるかということが大事です。そのためには調和を重視してはだめなのです。弱者が柱

(2)にならないと。例えば韓国のロッテホテルの争議では、組合組織がセクハラ・非正規雇用を中心的な議題にすえてたたかいました。」⁽²⁾

この証言からは、水Aさんが性差別に敏感であることを重視し、そのために差別されている側＝弱者をたたかきの主体とした運動を進めるべきだとしていることがわかる。また韓国との交流から、より具体的な形でそれを意識し、セクハラに遭った労働者や非正規雇用の労働者をこそ中心にすえた形での運動を進めていかなければならないと考えていることがわかる。以下ではこの姿勢がいかに形成されたかを、水Aさんのライフヒストリーをおうことによって明らかにしていこう。

1 組合結成以前：リーダーのライフヒストリーから

(1) ジェンダー・センシティブィティとの出会い

聴き取り⁽³⁾によれば、水Aさんの子ども期（1960年前後）からは、彼女が共働きの両親のもとでジェンダー・ニュートラルに育てられたことがみてとれる。両親がそうした意識を持っていた理由として、特に母親が雇用者であったことが挙げられている。

* 「父親は電力会社に勤めていたし、母親は農協のレジとか、ウクレレ造る工場とか、常に働いていた。他の子（の親）は農業や専業主婦だったから、うちみたいに両親共にサラリーマン、サラ

リーウーマンっていうのはすごく珍しかった。だから、農村地帯なんだけど、私のみが浮き上がっている感じだった。他の子が男は野良仕事、女は台所と性別役割分業していたときに、わたしだけやってなかったから。だからやっぱり両親共に変わっていたのかな。」

さらに、以下の記述からは、両親が、wAさんたち男女3人姉弟を、ジェンダーによる分け隔てをせずに育てたことがみてとれる。

*「田舎の親がジェンダー・ニュートラルで。女の子にはお人形とか、男の子には電車のおもちゃとか、男の子は青で、女の子はピンクとか、よく一般的には、親は洋服もおもちゃもそういう選択するじゃない？うちの親は一切そういうことをしなかった。」

両親によるこのような育て方のもと、wAさんはジェンダーを意識することなく生活してきたが、小学生の時に初めてジェンダーを意識する事件が起こった。それは、女性だけが台所で料理をして、それを女の子もだけが手伝うという親せきの集まりでの経験だった。それまでも、例えば学校などでは女子のみでかたまることがあったが、押しつけられるという形で「女性」というジェンダーを意識した経験はこの時が初めてだったという。

*「田舎だから、親戚の集まりとかお祭りとか冠婚葬祭を外でやるんじゃないで、大家って行って長男の家にみんな集まって、手料理でやるわけです。その役割分業がきちっとして、男は宴会をやってるんだけど、女は小学生も含めて料理を台所でして、手伝いをしなくちゃいけない。それがすごく最初は抵抗があって、なんで女の子はそれをやらなきゃいけないんだろう、と抵抗した。(中略) そのころ性差別っていう言葉は知らないけれども、初めておかしいって思うようになった。」

その慣習に抵抗し、集まりやお祭りに参加しなかったwAさんを親せきたちは白い目で見えて変人扱いした。しかし両親、特に母親が彼女をかばってくれたという。wAさん自身が「第一の抵抗」と捉えるこの経験が、今日に至るまでの彼女のジェンダー・センシティブィティを重視する姿勢に影響を及ぼしていることは間違いないだろう。

(2) 労働運動との出会い

高校卒業後、wAさんは大手印刷会社に勤務した。当時の意識は、労働者にはなりたくなく、むしろ今でいうフリーターになりたかったという。さらに、労働運動に親和的な世代ではなく、反戦意識は強かったが、労働運動をしようという意識はなかったと証言している。

*「本当に私は労働組合になんか全然関心がなかった。上の世代(引用者注:「団塊の世代」のこと)をさしている(学生運動を)やっていた時に、私の世代は高校生だったんだけど、型にはまり

*「たくないっていう意識はあるんだけど、それに思想的な裏付けがなくて。何かを押しつけられたりするのはいらい、右向け右はきらいっていうのは、女の子らしくしろって言われた子供の時からあったんだけど、ノンポリだし、無関心だった。でも戦争を起こしているのは大人なんだから、あんな大人にはなりたくないっていうのはあった。それぐらいの意識。」

しかし、転職先の大手通信機器会社でライン作業に従事した際に、職場環境の悪さに衝撃を受け、以後労働運動に積極的に関わるようになる。

*「戦争おかしいぞっていう意識はすごくあって、例えばベトナム反戦集会なんかにも行っていた。だけど自分の働いている現場で何とかしようとか、あんまりそうは思わないで、奴隷のような労働者にはならなくていい仕事に(就きたい)っていう

発想でずっといた。

ところが、一年で最初の会社を辞めて違う会社に行ったんだけど、そこでみたのがカルチャーショックだった。要するにベルトコンベアー作業で、中卒の女子労働者が、肩が痛い腰が痛いっていう世界。親がそれなりに新しい感覚だったから、具体的に世の中でこんなにひどい実態があるのっていう。もう映画の世界。奴隷工場。そりゃあ私も一般的なことは知識では仕入れて知っていても、そんなことは古い昔の話で、現在にはもうないだろうって思っていた。私は今の子供達よりは貧しいけれども、それは総体としてであって、当時は貧しい方じゃなかったし。」

驚いたwAさんは異議申し立てをおこない、当初は職場の賛同を得たが、会社側の孤立化工作に遭う。

*「とにかくどこに行っても言論は自由だって思っているから。私はストレートだから、ストレートにやった。田舎のお祭りに行きたくないって抵抗していたときと同じ。そしたらすごい攻撃にあってびっくりした。それが生理休暇をめぐる話で、とっていいって書いてあるんだからとっていいんでしょっていう。だから何のてらいもないわけ。純粹だから。それが、そもそもの始まり。」

それは本当につらい日々でした。職場で圧倒的な支持を得て、会社がそれをつぶすために色々やってくる。要するに私の職場だけがまとまっちゃって、休憩時間を1,2分削ろうなんていう提案が出されたときも、反対になっちゃう。そうしたら御用組合化をそのころから始めていたから、私の職場だけ賛成意見になるまで何回も何回も…。その後にライン作業からはずされて、職場内村八分。職場長と私の机が向かい合わせになっていて、一日中。

それでも強くって。そのころって若いからパワーがあって、部課長が目の前にいようが何しようが。一人で待機って言われたら居眠り。今だったら絶対解雇。当時ではそんなことでは解雇にはならなかった。」

この証言からは、子ども期と同様に、wAさんが「おかしい」と感じたことに対してストレートにたたかいは開始していったことがみてとれる。しかし同時に、孤立化工作にあった彼女は、自分だけで徹底してたたかうことに挫折を感じ、仲間とともにたたかいたいと考えるようになった。

その意識は、現在に至るまで重視されており、例えばユニオン内において各組合員のセクハラに対する認識に相違があっても、「女性のユニオン」に集った仲間たちとして活動の中では共に歩んでいこうとする姿勢にあらわれている。以下の証言からは、その姿勢を確認することができる。さらにそれは、政党支持や信教の自由を認めるユニオンの理念とも関わってくるといえよう。

*「私は、結構現実的だから、人がどんなところにいようが、今共闘できるんだったら一緒にやろうというタイプだから。」

(3) 新左翼運動への参加とその限界

その後wAさんは労働運動を「休業」し、一時新左翼の運動に参加する。三里塚の成田闘争に行き、積極的に活動をおこなったが、運動内のセクハラ事件を知ることとなる。

*「成田のある合宿所に常駐していた男が、セクハラ事件を起こして、その男は私の所属していたところのメンバーだったんですけど、そのことが明るみに出て、成田の闘争全体に女性たちの火がついた。その女の人たちが、『性差別でたたかえないで革命なんて言ってほしくない』と言って離れて

いった。その過程で、私は徹底してたたかったというか、結局、新左翼とかその政党に対して絶望する感じになって…。」 トップダウンによる結成呼びかけに反発を感じるものも存在した。絶望した彼女は党派をやめる。この証言からは、彼女が活動の中で徐々に運動内の女性差別を認識し、そこに男性主導の運動の限界を感じたことがみてとれる。

(4) 再び組合活動へ そのまま現在の女性ユニオン東京の組織形態にも反映されており、党派をやめたwAさんは、成田闘争後の再就職先で再び劣悪な労働環境に接し、組合活動を開始する。具体的には、「総評全国一般東京地本南部支部」に相談に行き、組合を結成した。

*「生活が成り立たなかったら、たたかいも何もないでしょう。だからね、ずっとね、安定したちゃんとした仕事に就けるまでは、我慢して、とにかくどんなに劣悪でも。毎日夜九時ごろまで残業みたいなすごいところだったんだけど、現場の仕事だし。有機溶剤、塩酸、硫酸みたいな世界だった。それでもね、とにかく我慢するんだっていう。我慢して変な気を起こさないように。またクビになったりしたら大変だから。じっとみんなが耐えているんだから、私も耐えていこうという。

ところが、そこで友達になった人が、あまりの劣悪さにやっぱり辞めていくわけ、職場を。辞めるか、体壊して病気になっちゃう。本当に悲惨だった。で、あーやっぱり黙っているだけではどうしようもない、という。」

彼女は自らの職場における活動とともに、活動家としてさまざまな争議に関わるようになる。その後誘われ三多摩支部に移り、2002年に脱退するまでの上部組織であった「全労協・全国一般東京労働組合」と合流し、勤務の傍ら支部での活動に従事した。

以上のような経緯を経て、wAさんは「ジェンダー・センシティブィティを重視した労働運動」を求めるに至った。

2. 組合結成の経緯

次に女性ユニオン東京の結成とその経緯について検討していこう。組合員個人が「ジェンダー・センシティブィに気づく」ことをめざす女性ユニオン東京だが、その一段階として、まずは自分の問題を主体的に解決することを通じて自信をつけるプロセスを最も重視している。それゆえ、活動で重視されることは「女性が運動の主体となること」がいかに図られていくか、である。したがって、それをいかにして実現してきたかを中心に検討していくことにしよう。

(1) 女性ユニオン東京の結成

女性ユニオン東京が結成されたのは1995年3月である。そこへ至る過程としては、まず客観的条件として、結成メンバーのうち2名が執行委員を務めていた「全労協・全国一般東京労働組合」(以下、東京労組と略)における女性の労働相談が急増したことが挙げられる。また当時、未組織労働者の組織化をめざしていた東京労組では、「団結権の拡大運動」というスローガンのもと、組合が未組織労働者にとって使いやすい道具となるよう変わることが議論され、1993年「東京管理職ユニオン」が結成された。その流れの一環として女性ユニオン東京の結成も大会決定された。東京労組は合同労組であり、結成以来の特徴として、単位組合の設立とそれへの執行権の委譲が容易な、自由な組織風土を持っている。

こうした特徴が女性ユニオン東京を生み出す土壌となりえたといえよう。⁴³⁾ 結成メンバーの中には、トップダウンによる結成呼びかけに反発を覚えるものも存在した。しかし、彼女たちは、急増する相談へ対応する不安を抱えながらも、以前から労働組合の家族単位、世帯主である男性中心の運動方針や活動スタイルに不満を持っており⁴⁴⁾、女性が活動の主体となって自立することを重視し、結成に踏み切った。後述するように、こうした結成過程が、そのまま現在の女性ユニオン東京の組織形態にも反映されており、できるだけ上下関係を排した組織運営がめざされている。

(2) 独立事務所の開設

女性ユニオン東京は結成当初、上部団体である東京労組に間借りをしていたが、1996年8月に独自の事務所を開設した。その理由として、組合員が増加して事務所が手狭になった一方で、間借りをしたままでは東京労組の男性活動家に頼るという姿勢ができてしまう、とメンバーたちが考えたことをも指摘しておきたい。それにより、同ユニオンが重視する、女性が活動の主体になるという意識の生成をさまたげる恐れがあったからである。独立事務所開設後も、既成の組合の力に頼らないという姿勢を意識している。男性中心の労働組合の理解を得ることができるかどうかを気にするのではなく、またその力に頼ることなく、方法論は学ぶが、解決をしてもらおうとは思わない、という姿勢をとっている。このような考え方から、女性自身の力で労働問題を解決しようという意識ゆえに独立事務所を開設し、現在に至っていることがわかる。

さらに、第7回定期大会(2001年2月)には、これまでよりいっそう「女性が運動の主体(3) 専従体制・法人格取得・名称変更から上部団体脱退へ」になり話し合われた。組合員の上層部なるべく上下関係を排した組織運営をおこなうなど、根源的、直接的な民主主義を貫こうとする女性ユニオン東京の姿勢は、活動量の増加につれて、ジレンマを生むようになった。ボランティア性と活動負担との問題である。結成以来、女性ユニオン東京では全ての活動をボランティアが担っており、基本的には「アフターファイブ」の活動を主とし、専従が置かれたことはなかった。その結果昼間の活動は、解雇者やフリーランスの労働者に負担され、その層にしわよせが出るようになった。また、組合員が増加するにつれ、新規の加入者が以前から在籍している組合員に依存する傾向も出てきた。

ちなみに筆者がおこなった「1997年調査」で組合員に今後の組織形態に対する要望を尋ねたところ、「専従を置かずに今までと同じ組織形態に」が22%、「専従を少数置くが、今までと同じ組織形態に」が40%、「専従を置いたもっとしっかりした組織に」が29%であり、7割が何らかの形で専門的スタッフを置くことを希望していた。しかしその一方で、6割強が、専門的スタッフの有無はさておき、今までと同じ組織形態を希望していることに留意したい。現在のフラットで民主的な組織運営を支持し、「専従」による強力なリーダーシップを忌避する者も多いのである。この「専従」問題についての議案が提出された第4回大会(1998年)では、専門的スタッフを置くことに賛成する者からは、「昼間に団体交渉を入れないと解決までの期間が長引いてしまう」、「今のままでの体制では経験やスキルを受け渡すことができにくい」、「本来ならば昼に働く時間を奪うのだから有償にすべき」、「専従という言葉は古いかもしれないが、もう少し女性ユニオン東京を大きくしていくためにも専従を置くということ。整理できず

にいる問題を整理していくために、「女性ユニオン東京自体のためには良いのではないか」等といった意見が出された。また反対派からは、「専門性を高めると権力と結びつく。権力を分散させるためにも2、3人で担うべきではないか」、「昼間が有償で夜のボランティアは無償だというのはおかしい、昼専従を置くというのはまるで今までの労働組合と同じような感じである。昼に専従を置いたらその人の昼の生活を私たちが組合費で保証していかななくてはならないわけで、私たちは使われている身で苦勞しているのに、その私たちが雇用主みたいな立場になることをみんな自覚しているのか」等といった意見が出され、活発な議論がなされた⁽⁵⁾。専従問題が、単なる制度の問題に留まらず、組合理念にまで通底すると認識されていることがわかる。結局は挙手による議決により、昼間に常駐する有償のユニオン・スタッフ制が発足した。

注その後、試行錯誤を重ね、1999年度からは2人のスタッフにより、昼間の相談や団交がなされ、組合機能の充足がめざされている。2001年度には2人にそれぞれ16万の賃金が支払われるようになった。それに対して、専従という形をとっても、オルグ中心では組合員一人一人が強くなれないので、経験者中心にならないように、専従という概念はなるべくなくそうという意見⁽⁶⁾がある。しかし一方では、ボランティア性と一人前のジレンマに常に苦しんできた女性団体の経験をふまえ、人数が増えたら雇用関係として確立すべきだという意見⁽⁷⁾もある。前者の意見には、上下関係を排するという理念の実践、そして後者には、女性がどうしても安く使われる現状を、身近なところから改善したいという意識がよみとれる。wAさんの夢年鑑(2002年6月15日)。

さらに、第7回定期大会(2001年2月)には、これまでよりいっそう「女性が運動の主体となること」をめざし、上部団体からの脱退が再三にわたり話し合われた。組合員の上部団体に対する意見としては、脱退を望む声とこれまで通り上部団体との関係を続けていくことを望む声に分かれていた。しかし、全労協系の争議団との共闘関係もあることなどから、結局は独立せず、名称を変更し、通称を「全労協全国一般女性ユニオン東京」から、「女性ユニオン東京」に変更するにとどめた。同時に法人格を取得し、いっそう自立の度合いを強めた。その後第8回定期大会(2002年2月)で脱退を決定した。

3 結語

組合結成とその後の経緯に対する以上の分析をまとめると、その過程は、「女性を活動の主体とする労働組合へ」というキーワードで言い表すことができよう。それは、従来の男性を中心とする労働組合の中で女性の意見がなかなか代表されず、女性の問題が中心的な議題として取り扱われなかったことに端を発している。いわば女性の問題を中心的な議題として扱うための方策として、女性ユニオン東京という組織が模索されたのだ。このようになぜ「女性」のユニオンが発足したのかというところに着目することが必要となろう。

またwAさんによる以下の証言からは、女性が自ら労働運動の主体となることで、既存の労働組合や労働組合を辞めた女性と対話する力をつける、その一過程として女性ユニオンという独自組織を位置づけていることがうかがえる。

*「うるさいと言われるほど(引用者注:既存の労働組合と)激論を交わしてきたが、結局執行部の人たちは変わらない。現場の人たちからの支持は受けるのだが変わらないという状況の中で女性ユニオンという独自に走ったわけだが、でもその過程自体がないと、変革する主体が自信を持たない。

第二 その過程は一過程として必要だと思う。そして力をつけた後で合流していくという姿勢が必要なのではないか。激論してもつぶされて疲れてくる。その時期に労働組合をやめていったという人たちもいる。女性運動をやっている人たちの中には労働組合といったとたんに笑い声が聞こえるくらい(1) 失望した人たちがいる。だからもう一度論争に持っていくためにも、独自グループを作ることは過渡的段階として必要なものだと思う。」⁽⁸⁾ 前章の概要表で示した通り 239 名(女性 236 名、男性 3 名)次章では、以上のような組合結成の経緯が組織構成や組合活動にいかんにか反映されているかを検討していこう。パレル会社から複数で加入している。さらに個人で 1 名が妻とともに加入している。男性の加入は労働組合法としては可能だが、女性ユニオン東京設立の趣旨に理解があるというのが条件である。

世代は若年層が増加し、平均年齢は 30 代後半である。雇用関係がある者がほとんどだ(注) 失業者や定年後の者も若干名いる。雇用関係がある者の中では、1 割くらいが労働関

- (1) 女性ユニオン東京「2001 年度第 7 回定期大会議案書」p. 4 最近では SOHO や業務委託など
- (2) 組合役員 w A さんからの聴き取り (2001 年 8 月 3 日実施)。
- (3) 組合役員 w A さんからの聴き取り (1998 年 8 月 31 日実施)。
- (4) 伊藤みどり (1997)、(1998)、谷恵子 (1997) に詳しい。
- (5) 議論の内容は、筆者の大会における参与観察と組合ニュース記事からの引用で構成した。
- (6) 組合役員 w B さんからの聴き取り (2001 年 8 月 3 日実施)。
- (7) 組合役員 w A さんからの聴き取り (2001 年 8 月 3 日実施)。
- (8) 組合役員 w A さんの参与観察 (2002 年 6 月 15 日)。

100 円の通信会費を払い、団体交渉(8) 組合役員 w A さんの参与観察 (2002 年 6 月 15 日)。形で在籍している。この内訳は、争議が終わった組合員や、運動団体・議員・研究者などの活動支持層である。二次に組合財政であるが、財政規模は独自事務所をかまえた直後の 1997 年からほとんど変化しておらず、厳しい状況が続いている。収入で最も高いのが組合費(収入合計に占める割合は 43.9%)で、口座自動引き落としへの任意加入や、PC による管理体制の導入により、徴収率は上がっている。しかし、前年まで組合費の次に高い額を占めていた組合員によるカンパの額が、非正規や勤続年数の短い組合員の増加にともない低下している(収入合計に占める割合 2.8%)。他は協力関係にある組合からのカンパや通信会員費が占めている。

一方、支出面では事務所の維持費(支出合計に占める割合 27.2%)が最も高いほかは、団体交渉や抗議行動時の交通費(同 14.1%)、組合機関誌や希望者への資料送付等に利用される通信費(同 10.6%)等が高い。2001 年度以降は、昼に常駐するスタッフ 2 名の賃金が大きな支出割合を占めている。

(2) 組織の理念

組織の理念としては、組合員相互間、相談者と相談される者との間の対等性を重視することが挙げられる。「1 人のプロより 100 人のセミプロ」というキャッチフレーズを持っている。この言葉にあらわれているように、組合員お互いがボランティアで支援しあうという方法を採用している。例えば、2000 年 2 月～2001 年 1 月には、団体交渉には 27 名、事務所当番には 28 名が参加している⁽⁹⁾。

また、なるべく上下関係を廃した組織を作ろうとしており、具体的には、執行委員会を誰にでも開かれたものとし、組合役員を役職名で呼ばないようにしている。さらに、執行

第二章 組織構成・組織連関・組合活動

1 組織

(1) 組織の構成

女性ユニオン東京の組合員は、前章の概要表で示した通り 239 名（女性 236 名、男性 3 名）である。そのうち男性組合員（3 名）の内訳について補足すると、まずそのうちの 2 名は、女性の多いアパレル会社から複数で加入している。さらに個人で 1 名が妻とともに加入している。男性の加入は労働組合法としては可能だが、女性ユニオン東京設立の趣旨に理解があるというのが条件である。

世代は若年層が増加し、平均年齢は 30 代後半である。雇用関係がある者がほとんどだが、失業者や定年後の者も若干名いる。雇用関係がある者の中では、1 割くらいが労働問題に備えて「保険」という意味で非公然加入している。最近では SOHO や業務委託などの形態で働いている者も加入している。

複数加入は 9 つの会社にあるが、そのうち分会という名称での加入は 1 つのみである。これらを分会にしない理由は、全員の名前を出すことにより加入者相互間の対等性と、個人の主体性を保てるからである。複数加入の中には「第二組合」となって力を持った事例もある。

組合員とほぼ同数の 250 人前後の通信会員が、年 3000 円の通信会費を払い、団体交渉権はもたないが活動には自由に参加できるという形で在籍している。この内訳は、争議が終わった組合員や、運動団体・議員・研究者などの活動支持層である。

次に組合財政であるが、財政規模は独自事務所をかまえた直後の 1997 年からほとんど変化しておらず、厳しい状況が続いている。収入で最も高いのが組合費（収入合計に占める割合は 43.9%）で、口座自動引き落としへの任意加入や、PC による管理体制の導入により、徴収率は上がっている。しかし、前年まで組合費の次に高い額を占めていた組合員によるカンパの額が、非正規や勤続年数の短い組合員の増加にともない低下している（収入合計に占める割合 2.8%）。他は協力関係にある組合からのカンパや通信会員費が占めている。

一方、支出面では事務所の維持費（支出合計に占める割合 27.2%）が最も高いほかは、団体交渉や抗議行動時の交通費（同 14.1%）、組合機関誌や希望者への資料送付等に利用される通信費（同 10.6%）等が高い。2001 年度以降は、昼に常駐するスタッフ 2 名の賃金が大きな支出割合を占めている。

(2) 組織の理念

組織の理念としては、組合員相互間、相談者と相談される者との間の対等性を重視することが挙げられる。「1 人のプロより 100 人のセミプロ」というキャッチフレーズを持っている。この言葉にあらわれているように、組合員お互いがボランティアで支援しあうという方法を採用している。例えば、2000 年 2 月～2001 年 1 月には、団体交渉には 27 名、事務所当番には 28 名が参加している⁽¹⁾。

また、なるべく上下関係を廃した組織を作ろうとしており、具体的には、執行委員会を誰にでも開かれたものとし、組合役員を役職名で呼ばないようにしている。さらに、執行

委員会をユニオン・ミーティング、抗議行動をアクション・デーと呼称している等、一般の組合員にもわかりやすい組合用語を採用している⁽²⁾。こうした組織の特徴は、人手が足りないための半ば必然の策であったと同時に、世帯主である男性組合員を中心とした既存の組合の運動方針に異議申し立てをし、女性のためのより広い相談の受け皿づくりを目指して組合を結成したという経緯と結びつくといえよう。組合加入の際には敷居を意図的に低くし、最低限のプライバシーを保障しつつも、誰にでも開かれた組合を目ざしている。こうした接近の容易さは、女性ユニオン東京の組織の水平的分化、よりいえば未分化を示す証左だといえよう。しかし2001年度からは、組織化、財務・事業、教育、ホームページ、レクリエーション、事例検討などチームを作って活動をおこなうようになった。この動きは、組織の垂直化と解釈することが可能だが、役員らはあくまでも便宜上のものと捉え、フラットな組織であることを強調している。

また、分権的な組織だということも指摘できる。執行委員会であるユニオン・ミーティングには、誰でも参加でき、合意形成にあたってはそこでの長時間の議論が重視される。大会においても、議案書をもとに活発な議論がなされ、決定に至っている。財政の透明性も重視されている。

(3) 組合員の属性

次に2001年におこなったアンケート調査をもとに、組合員の属性を検討していこう(表II-2-1参照)。母集団は異なるが、1997年の調査とも比較を行い、大まかな変化をみる。さらに、第I篇第二章で示した「東京管理職ユニオン」へのアンケート調査の結果を適宜用いることとする。便宜上、「東京管理職ユニオン」への調査を「管理職調査」、「女性ユニオン東京」への2001年の調査を「女性調査」、1997年の調査を「1997年調査」と呼称する。

表II-2-1 対象者の属性(n=81)

性別	女性98.8% 男性1.2%
年齢	29歳以下17.3% 30~34歳14.8% 35~39歳16.0% 40~44歳19.8% 45~49歳6.2% 50~54歳14.8% 55~59歳3.7% 60歳以上4.9%(無回答2.5%)
業種	建設業1.2% 製造業22.2% 卸売・小売業、飲食店11.1% 金融・保険業、不動産業12.3% サービス業37.0% 公務3.7% (その他・無回答2.4%)
職種	専門的、技術的職業従事者22.2% 管理的職業従事者4.9% 事務的職業従事者48.1% 販売従事者7.4% サービス職業従事者3.7% 技能工、労務的職業従事者4.9% (その他・無回答8.4%)
勤務先企業規模	5人以下3.7% 6~20人18.5% 21~50人9.9% 51~100人11.1% 101~200人11.1% 201~300人6.2% 301~1000人7.4% 1001~3000人8.6% 3001人以上16.0% (無回答7.4%)
勤続年数	半年未満4.9% 半年~1年未満2.5% 1~3年未満16.0% 3~5年未満11.1% 5~10年未満21.0% 10~15年未満24.7% 15~20年未満4.9% 20年以上11.1% (無回答3.7%)
雇用形態	正社員67.9% パート12.3% 嘱託2.5% 契約4.9% 派遣1.2% アルバイト1.2%(その他・無回答6.1%)
税込み年収	100万円未満2.5% 100~200万円未満13.6% 200~300万円未満21.0% 300~400万円未満16.0% 400~500万円未満18.5% 500~600万円未満11.1% 600~700万円未満4.9% 700~800万円未満4.9% 800~900万円未満1.2% (無回答6.1%)
家族関係	一人暮らし25.9% 親きょうだいと22.2% 配偶者(含む事実婚)と23.5% 配偶者と子どもと14.8% 子どもと6.2% 三世帯2.5% その他2.5%(無回答2.5%)
子供数(既婚者を100として)	1人31.8% 2人22.7% 3人0.2% いない40.9%(無回答0.2%)
末子年齢(既婚者、子供有を100として)	3歳未満11.5% 3~6歳23.0% 7~12歳11.5% 13~15歳0.4% 16~18歳11.5% 19歳以上26.9%(無回答11.5%)
最終学歴	義務教育1.2% 高校25.9% 短大、高専35.8% 大学、大学院37.0%

1) 仕事面

まず平均年齢は、39.6歳である。「管理職調査」の51.2歳よりも10歳以上低い。仕事面で「1997年調査」に比して特徴的なのは、非正規化の進行である。この数値は「管理職

調査」に比して約20%低く、女性労働力の非正規化をうかがわせる。また、「1997年調査」における正社員の数値(n=95。ただし無回答を除く)は77.1%であり、4年間に正規労働者の割合が漸減していることがわかる。その上、相談件数における非正規労働者の割合は増加の一途をたどっており、実際に組合に加入して争議をおこなう者の中に占める正規労働者の割合も、1995年度から1999年度までは70~80%だったのが、2000年度には約6割に下がっている⁽³⁾。以上から、解決後も勤務先に留まり持続的労使関係を形成する者や、長く組合に在籍する者には依然として正規労働者が多いが、非正規労働者の割合は高まる一方であることがわかる。

業種はサービス業(37.0%)が最も多く、製造業(22.2%)が続いている。「管理職調査」に比してサービス業の割合が高く、「1997年調査」に比しても増加傾向にあることを指摘できる。職種は、「事務的職業従事者」(48.1%)、「専門的、技術的職業従事者」(22.2%)の二つが抜きんでて多い。この傾向は「1997年調査」とほとんど変わらない。何らかの役職についていると回答した者は11.1%だが、その多くは「主任クラス」である。勤務先の企業規模は、「管理職調査」同様バラツキがみられるが、「6~20人」の18.5%と「3001人以上」の16.0%が多い(無回答7.4%)。勤続年数は、「10~15年未満」24.7%、「5~10年未満」21.0%、「1~3年未満」16.0%(無回答3.7%)が多く、「管理職調査」に比して短めであった。「1997年」調査に比してもさほど変化はない。個人年収は、「200~300万円未満」21.0%、「400~500万円未満」18.5%、「300~400万円」未満16.0%などが多く、900万円以上の者はいなかった。(無回答6.1%)

職場の人間関係は「まあ満足」が27.2%、「どちらともいえない」が23.5%で多かった。一方、「大いに不満」は22.2%であり、「やや不満」の14.8%を加えると、職場の人間関係に何らかの不満を持っている者は4割弱にのぼった。

職場における男女差別の有無を尋ねたところ、75%が「ある」と答えている(非該当・無回答を除く)。具体的には、「昇進・昇格が遅い・望めない」(45.2%)、「仕事以外の雑務をさせられる」(38.4%)、「仕事の内容が補助的」(35.6%)、「賃金や手当が低い」(34.2%)などの数値が高かった(非該当を除く)。

2) 家族面

家族形態は「一人暮らし」の者が25.9%で最も多く、「配偶者(含む事実婚)と」が23.5%で続いている。何らかの理由で配偶者がおらず、「子どもと」暮らす者も6.2%存在する。「管理職調査」に比して、家族形態が多岐にわたっていることがわかる。要介護家族がいると答えた者は6.2%。配偶者の就業形態で最も多かったのは「正社員」である。子ども数は「いない」が最も多く40.9%を占めた。子どもを持つ者の中では、「1人」が31.8%、「2人」が22.7%であり、「3人」は0.2%しかいなかった(無回答0.2%)。「1997年調査」と比較すると、子ども数が大幅に減っていることがわかる。組合員の若年化が進んだことを考慮に入れても、この傾向は特徴的である。また、「管理職調査」に比しても子どもの数が少なく、子ども数は男性の組合活動には影響を与えないが、女性のそれにはマイナスの影響を与えるという、Lawrence(1996)による調査レビューを裏付ける結果となった。しかし一方では、末子年齢における未就学児の割合が増えていることにも注意しておきたい。

主たる家計維持者は「自分」が48.1%で最も多い。また、「その他」と答えた者の中には、「自分と配偶者(もしくは親)」と記入している者がおり、合計すると7割近くが、自

分が家計を支えているという意識を持っている。51.9%が持ち家に住み（親との同居を含む）、うち46%が住宅ローンを抱えている。38.3%が生活水準に「あまり余裕がない」と答えている一方、28.4%が「多少余裕はある」と答えている。

2 組織連関

他団体との組織連関図は図Ⅱ-2-3にまとめた。○で囲んだ団体とのネットワークに、従来の労働組合の組織連関とは質的に異なる独自性があると考えられる。この図からは、女性が自らの力で争議を解決する「活動の主体」となることをめざし、既存の労働組合組織の中で男性の助力を受けるよりも、カウンセリングなど労働問題を直接には扱わない女性団体とのネットワーキングを進めることによって力を蓄えようとする傾向がみてとれる。

上部団体から争議団カンパはあるが、支援金はなく、上部団体費と相殺すると支出が多い。また、上部団体を同じくする争議団との共闘、全労協女性委員会との交流がおこなわれている。

1997年、関西の「おんな労働組合・関西」10周年記念シンポジウムに招かれたのを契機として、女性ユニオン相互間の交流が開始された。2000年に新潟の「女のユニオンにいがた」、2001年には北海道の「さっぽろウィメンズ・ユニオン」を訪問し、交流を深めた。その他、首都圏青年ユニオンや、首都圏にあるコミュニティ・ユニオンの女性たちとの交流がある。

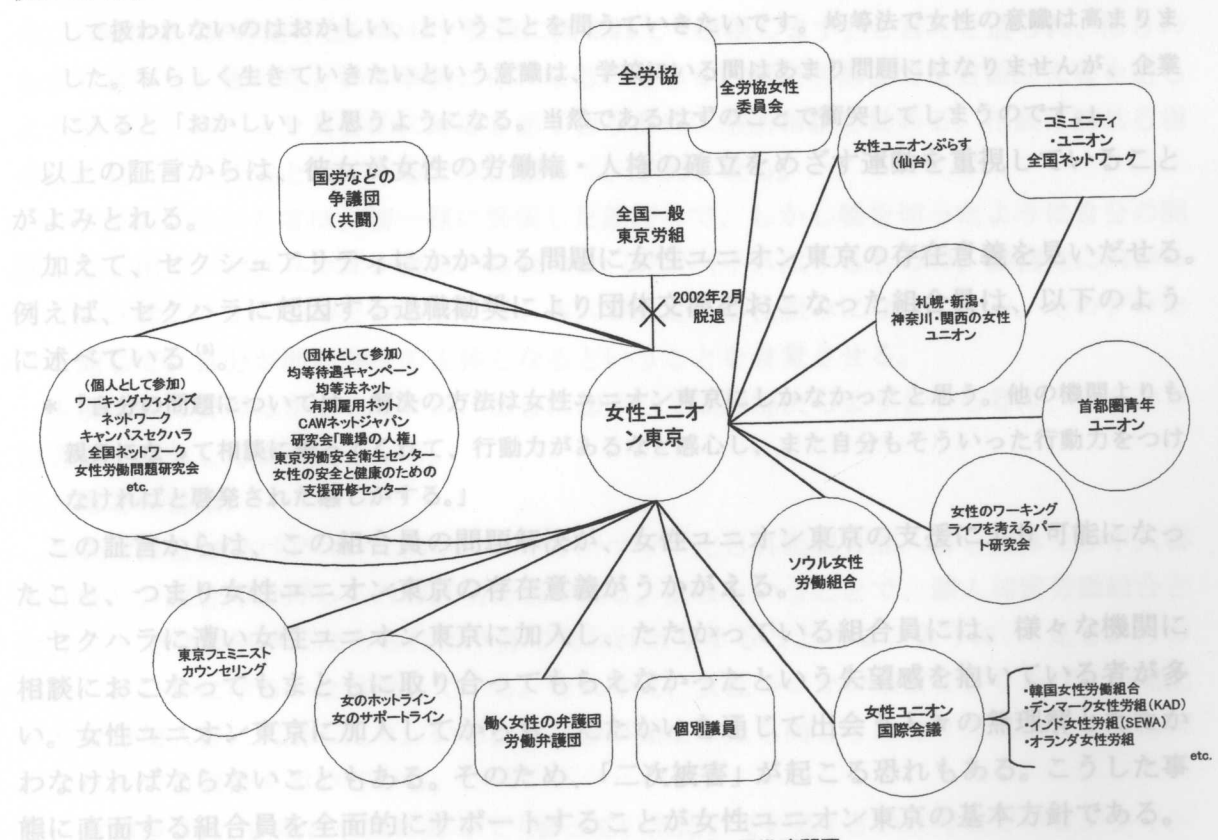


図2 女性ユニオン東京 組織連関図

(2) 主な活動

1) 労働相談、争議活動

相談件数は結成当初からの累計で4436件(2001年1月現在)。前述したように、女性ユ

団体として参加・賛同しているのは、「均等待遇 2000 年・2003 年キャンペーン」などである。同キャンペーンでは、非正規雇用の間接差別を禁止し、均等待遇を求める政党支持を超えたネットワークを形成して活動をおこなっている。個別メンバーが参加・賛同しているのは、ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク (WWN) などである。メンバーが複数加入する形でネットワークしている。通常活動をおこなっていく上で協力関係にあるのが働く女性の弁護団、東京フェミニストカウンセリングなどである。その他、教育機関との交流もみられる。

海外の女性ユニオンとは、1999 年の「ソウル女性労組」との交流を契機とし、2000 年には韓国で開催された「女性ユニオン国際会議」を通して、各国のユニオンと交流がなされた。

3 組合活動の接触の仕方は、団体交渉を主としている。接触は組合加入書と団体交渉申入

(1) 活動方針

「活動の主体となる」女性本人が解決方針を組合側と話し合いつつ決定し、団体交渉に出席し、書類も全て作成する当事者解決を基本としている。さらに、女性のイシューを最も重視することを特徴として指摘できよう。この点について、組合員の B さんは次のように述べている⁽⁴⁾。

*「女性が一人の人間として生きて働く、個人生活と仕事を両立させていく、その中で一人の人間として扱われないのはおかしい、ということを問うていきたいです。均等法で女性の意識は高まりました。私らしく生きていきたいという意識は、学校にいる間はあまり問題にはなりません、企業に入ると「おかしい」と思うようになる。当然であるはずのことで衝突してしまうのです。」

以上の証言からは、彼女が女性の労働権・人権の確立をめざす運動を重視していることがよみとれる。加えて、セクシュアリティにかかわる問題に女性ユニオン東京の存在意義を見いだせる。例えば、セクハラに起因する退職勧奨により団体交渉をおこなった組合員は、以下のよう

*「自分の問題については、解決の方法は女性ユニオン東京にしかなかったと思う。他の機関よりも親身になって相談に乗ってくれて、行動力があるなと感心し、また自分もそういった行動力をつけなければと啓発された感じがする。」

この証言からは、この組合員の問題解決が、女性ユニオン東京の支援により可能になったこと、つまり女性ユニオン東京の存在意義がうかがえる。セクハラに遭い女性ユニオン東京に加入し、たたかっている組合員には、様々な機関に相談をおこなってもまともに取り合ってもらえなかったという失望感を抱いている者が多い。女性ユニオン東京に加入してからも、たたかいを通じて出会う人々の無理解とたたかわなければならないこともある。そのため、「二次被害」が起こる恐れもある。こうした事態に直面する組合員を全面的にサポートすることが女性ユニオン東京の基本方針である。

(2) 主な活動

1) 労働相談、争議活動

相談件数は結成当初からの累計で 4436 件 (2001 年 1 月現在)。前述したように、女性ユ

ニオン東京では、女性すなわち相談者本人が活動の主体となることが重視されているため、当事者重視を基本姿勢としている。相談で必ず「あなたはどうしたいのですか」と尋ね、その決断を尊重して問題解決をはかっており、個人の多様性を重視している。

次に争議活動であるが、2001年1月現在までの交渉件数は282件で、解決率は95%である。前述のように、女性ユニオン東京は「自分の問題は自分で解決しよう」という当事者重視の姿勢を大切にしているため、団体交渉には当事者が出席する。当事者以外の団交スタッフは、役員を中心としながらも、ボランティアによる自由な参加スタイルをとっている。団交メンバーには誰でもなることができ（随時募集表で呼びかけている）、団交の場でも自由に発言し、団交戦略を広く皆で議論する手法がとられている。「元気と相談のリサイクル」というスローガンで言い表されるこうした手法は、相談が殺到したことによる苦肉の策ともいえるが、従来の組合活動には見られなかった点である。

使用者との接触の仕方は、団体交渉を主としている。接触は組合加入書と団体交渉申入書の送付から始まり、その段階で収まることもあるが、大概是団体交渉を持つ。合意しない場合は東京都労働委員会の斡旋にかけ、争議行動をとることもある。困難例については、不当労働行為申し立て、裁判に訴える場合もある。

争議活動を理解するための一助として、相談から解決までのチャートを示す。

（相談時）ニオン東京には、これまで200事例近くの労働問題を解決してきた実績がある。

相談電話がかかってくると、電話番のボランティアが簡単に経緯を聞き、対応法を述べる。（例えば、辞めたくないのに、社員に囲まれて「退職します」と言えと迫られ、怖さのあまり言ってしまったという事例には、なるべく早く内容証明郵便で発言撤回文書を送るよう勧める、等）より具体的に対応を話し合うために来所相談を勧める。相談に訪れる場合は経過をメモにまとめてくるように勧めて、予約を取る。

来所相談に訪れる者は、皆一様に緊張した面持ちで、しかし堰を切ったように自分の問題を話し出す。女性ユニオン東京の相談員は、アドバイスはするものの、勤務先に向かって行動を起こすかどうかということは、本人が決定する仕組みになっている。そのプロセスを通じて、自分が問題解決の主体となるということを自覚させる。

来所相談に費用はかからないが、組合に加入して問題解決しようとする者は、入会金と組合費を納入して組合員となる。

（企業との接触）

相談者は自分でパソコンに向かい、フォーマット化された組合加入書と団体交渉申入書を作成し、組合印を押して内容証明郵便で送る。女性ということで、個人加盟労働組合ということで交渉相手になめられたり鼻で笑われたりすることのないように、「見せかけの強さ」をいかに作るかを重視している。それゆえ、女性ユニオン東京をとりあげた新聞記事を組合加入書に同封したり、いざ団体交渉が始まったら向こうのやり方にあわせずにズラしたりする戦術を用いている。

一方相談者は、以前は企業に対して「雇っていただいている」という考え方の者が多く、なかなか企業に向けて行動を起こすことに踏みきれない者が多かった。しかし最近では躊躇をする人が減り、潔く企業側と対峙しようとする者が増えた。

労働問題を抱えている他の多くの組合員と出会うことで、自分だけが大変なのではないと安心し、一息つく。また、女性ユニオン東京では、自分の団体交渉の前に、何度か他の

組合員の団交に行って、雰囲気を知ることを勧めており、これを「お試し団交」と名付けている。他の事例をみることで客観的に自分の問題を捉え直すきっかけになるだろうという配慮である。

新規団交の交渉委員は、ユニオン・ミーティングで議論し決定する。似た事例を経験した者が交渉にあたることや、最初の相談者がそのまま交渉委員になる事例が多い。日本の労働組合法では、組合が委任すれば誰でも団交に参加できるので、その利点を生かすべく多様な人材が参加するよう配慮する。

(団体交渉) (複数回答) と現況、在籍期間

解決は団体交渉が最も多いが、困難事例になると、東京都労働委員会のあっせん、それでも解決しない場合は、同委員会への不当労働行為申し立てや裁判という手段がある。半年までの間に殆どの事例が解決するが、まれに長期化することもある。

団体交渉を通じて、普段はものをいえないような「偉い人」に発言していく過程は、組合員に大変な緊張をともなう一方、直接にいいたいことをいえたという満足感をもたらす。また、交渉を何度かおこなうことは、コミュニケーションスキルを高める契機になりえよう。

「女性調査」は争議中、争議解決後を問わず、継続して勤務している者の割合が高い(解決)、解決後再就職したが在籍している者、問題が発生していないが加入している者の女性ユニオン東京には、これまで200事例近くの労働問題を解決してきた実績がある。解決のうちで最も多いのは、まず解雇問題を金銭解決して会社都合退職する事例であり、次が解雇撤回して雇用を継続させる事例である。

解決後の組合員の動向は、他の人の団体交渉に出るなど積極的に組合活動を続ける者、時々電話相談のボランティアをする者、解決を機に退会する者など様々であるが、殆どの組合員が解決を通じて自分を見つめ直し、再度労働市場に参入する力を蓄えている。具体的な力として、トラブルを主に自分の力で解決したことによる自信、自分は間違っておらず、たまたま労働問題に遭ったのだという心の落ち着きを取り戻すこと、労働法の知識を得て、権利意識を高めたことなどが挙げられよう。

2) 親睦活動

さまざまな活動をおこない、意識変容のきっかけとなるチャンネルを増やそうとしている。レクリエーションや学習会、ミーティング、合宿などが開催されている。

3) 広報活動

ニュース(「ファイト!」)を月一回発行している。ビラ配りやポスティングのような宣伝活動はせず、もっぱらマスコミによる紹介を主としている。ホームページを2000年10月に開設したが、電話での相談活動に忙殺されているとの理由から、メールによる相談活動はなされていない。

4) 政治活動

特定の政党を支持していない。労働組合主義の立場を基本としている。政党活動は政党がすべきで、共産主義、社会主義というような主義でつながっても無理だという考えが根底にある。女性ユニオン東京と政党は単なる協力関係であり、個別議員との関係は政策、個別の問題単位で協力していくという姿勢をとっている。その方が、政党と緊張関係を保つことができるという見解を持っている。

とはいえ、政策過程への参画をめざし、都や厚生労働省に働きかける活動をおこなって

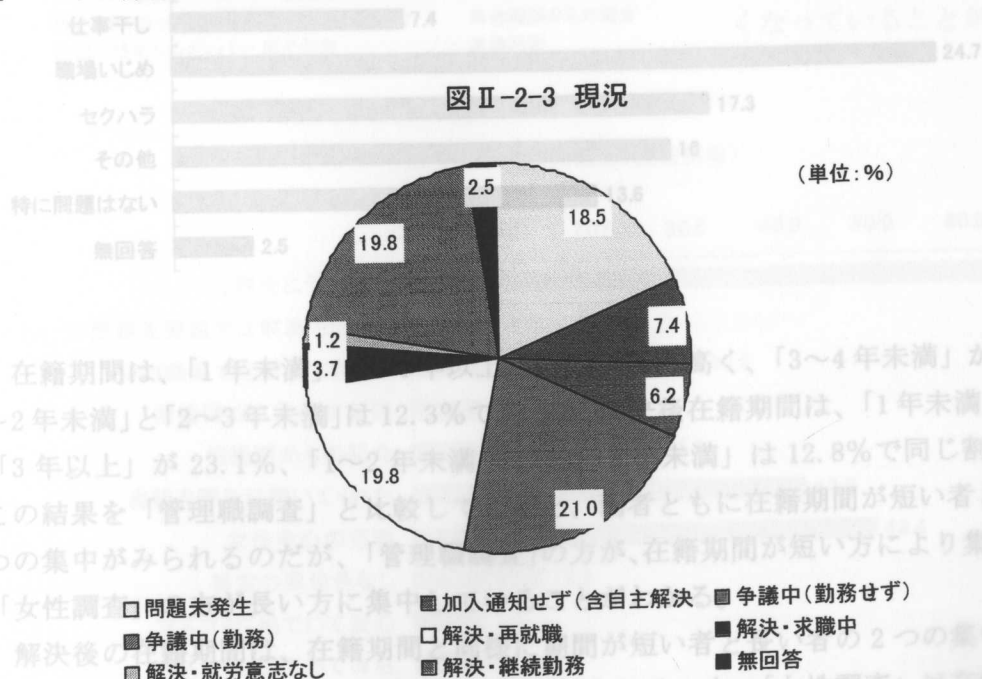
いる。労政事務所とも関係があり、相談者を紹介されることもある。成果主義が本格的に導入され、長時間労働がますます問題になっている。一方、非正規雇用が多い問題(3) 組合員の活動実態

では次に、アンケート調査から組合員の活動の実態を明らかにしていこう。組合員は実際に何を契機として加入し、どのように活動に参加し、活動で何を心得、これまで検討してきたような方針・理念をいかに評価しているのだろうか。

1) 争議と活動の実態

(a) 労働問題(複数回答)と現況、在籍期間

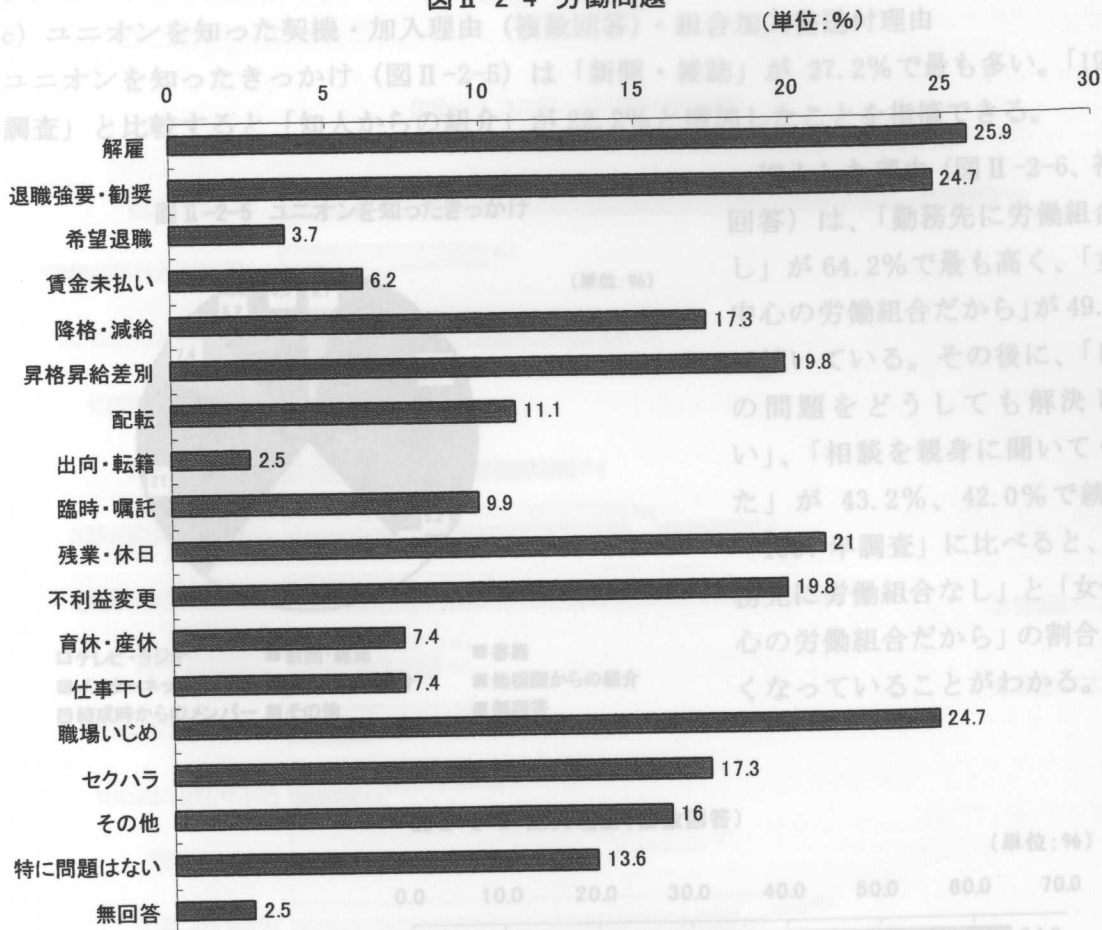
まず組合員の現況(図Ⅱ-2-3)は、勤務しながら争議を継続している「継続中・勤務中」が最も多く21.0%である。「継続中・勤務せず」の6.2%をあわせると、27.2%が争議継続中である。次に多いのが「解決・再就職」と「解決・継続勤務」の者(ともに19.8%)である。また、問題は発生していないが加入している者(18.5%)の数も多い。これは「保険」のため、あるいは女性の労働問題改善のためといった理由で加入していると考えられる。この結果を「管理職調査」と比較してみると、「管理職調査」の方が現在争議中のものが多い。「女性調査」は争議中、争議解決後を問わず、継続して勤務している者の割合が高い。また、解決後再就職したが在籍している者、問題が発生していないが加入している者の割合も高い。また、管理職ユニオンでは、自分は管理職ユニオンに属していると告げないまま、あるいは告げてそれを1つの交渉道具にする形で自主交渉を行う者も多いが、女性ユニオン東京ではほとんどそのような者はいない。



次に労働問題(図Ⅱ-2-4)であるが、「管理職調査」の結果に比べると問題が多岐にわたっている。「解雇」がもっとも多く25.9%を占めており、「退職強要・勧奨」と「職場いじめ」が24.7%で続いているが、「臨時・嘱託」、「残業・休日」、「昇格昇給差別」なども20%前後である。「降格・減給」、「セクハラ」が17.3%で続く。これを雇用形態別にみる

と、正規雇用に多いのが、「男なみ」の働きすぎと妊娠・出産の問題である。成果主義が本格的に導入され、長時間労働がますます問題になっている。一方、非正規雇用に多い問題は低すぎる労働条件の是正などである。

図Ⅱ-2-4 労働問題



在籍期間は、「1年未満」と「4年以上」が28.4%と高く、「3~4年未満」が18.5%、「1~2年未満」と「2~3年未満」は12.3%であった。解決後在籍期間は、「1年未満」が41.0%、「3年以上」が23.1%、「1~2年未満」と「2~3年未満」は12.8%で同じ割合であった。この結果を「管理職調査」と比較してみると、両者ともに在籍期間が短い者と長い者の2つの集中がみられるのだが、「管理職調査」の方が、在籍期間が短い方により集中しており、「女性調査」の方が長い方に集中していることがわかる。

解決後の在籍期間は、在籍期間と同様に期間が短い者と長い者の2つの集中がみられるのだが、「管理職調査」に比較的バラツキがみられる一方、「女性調査」は在籍が短い者が最も多く、次が長い者が多く、他の項目にはさほどバラツキがみられない。

(b) 精神面・体調面への影響

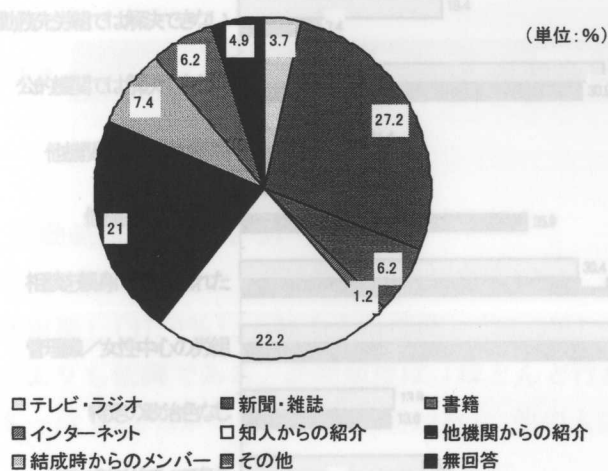
労働問題の精神面・体調面への影響（複数回答/非該当・無回答を除外）として最も割合が高かったのは、「不安・いらいらすることが多い」で、63.0%。次に多かったのが「朝早く目が覚める・おきても気分がすぐれない」で35.8%を示していた。そのうち、35%が

家族に相談しており、医者には約4割が「通った経験がある」と回答している。「管理職調査」に比べると、家族に相談する者の割合が若干少なく、医者に相談する者が多い。また、「特に変化はない」と答えた者は「管理職調査」が約2割、「女性調査」は約1割であり、「女性調査」の方が10%程度少ない。つまり、精神面・体調面への影響を訴える者の割合は、女性ユニオン東京の組合員により多い。

(c) ユニオンを知った契機・加入理由（複数回答）・組合加入書送付理由

ユニオンを知ったきっかけ（図Ⅱ-2-5）は「新聞・雑誌」が27.2%で最も多い。「1997年調査」と比較すると「知人からの紹介」が22.2%と増加したことを指摘できる。

図Ⅱ-2-5 ユニオンを知ったきっかけ



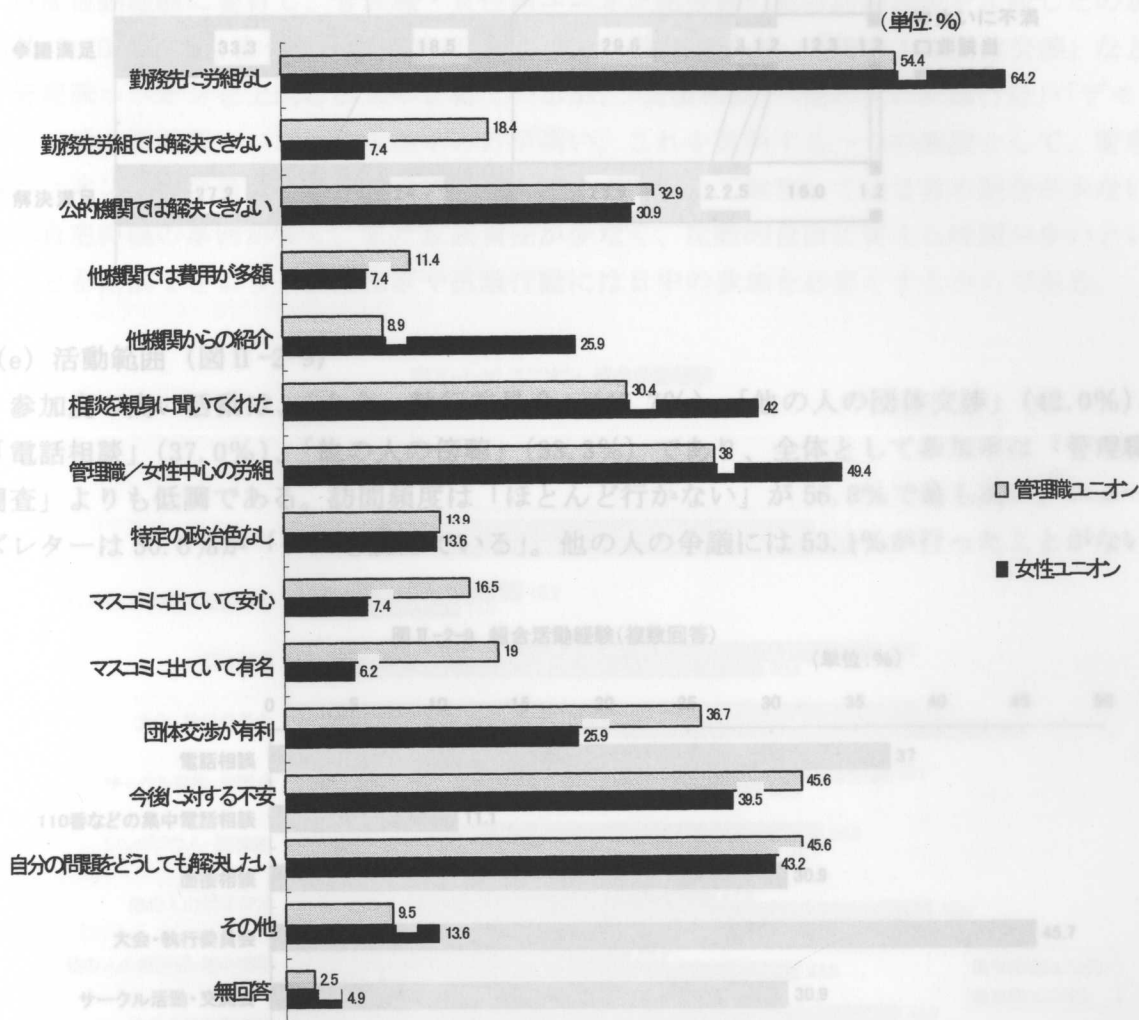
加入した理由（図Ⅱ-2-6、複数回答）は、「勤務先に労働組合なし」が64.2%で最も高く、「女性中心の労働組合だから」が49.4%で続いている。その後に、「自分の問題をどうしても解決したい」、「相談を親身に聞いてくれた」が43.2%、42.0%で続く。「1997年調査」に比べると、「勤務先に労働組合なし」と「女性中心の労働組合だから」の割合が高くなっていることがわかる。

図Ⅱ-2-6 加入理由（複数回答）



ユニオンへの加入書を会社に送付した理由は「団体交渉を通じて解決したい」が最も多い。「管理職調査」と比較すると(図II-2-7)、女性ユニオン東京の方が特に上回っている項目は、「勤務先に労組なし」・「他機関からの紹介」・「相談を親身に聞いてくれた」・「女性中心の労組」などである。他機関からのネットワークや丁寧な相談活動、女性という属性が重要であることがわかる。一方、管理職ユニオンはマスコミによる知名度を組織化の担保としていることがみてとれる。

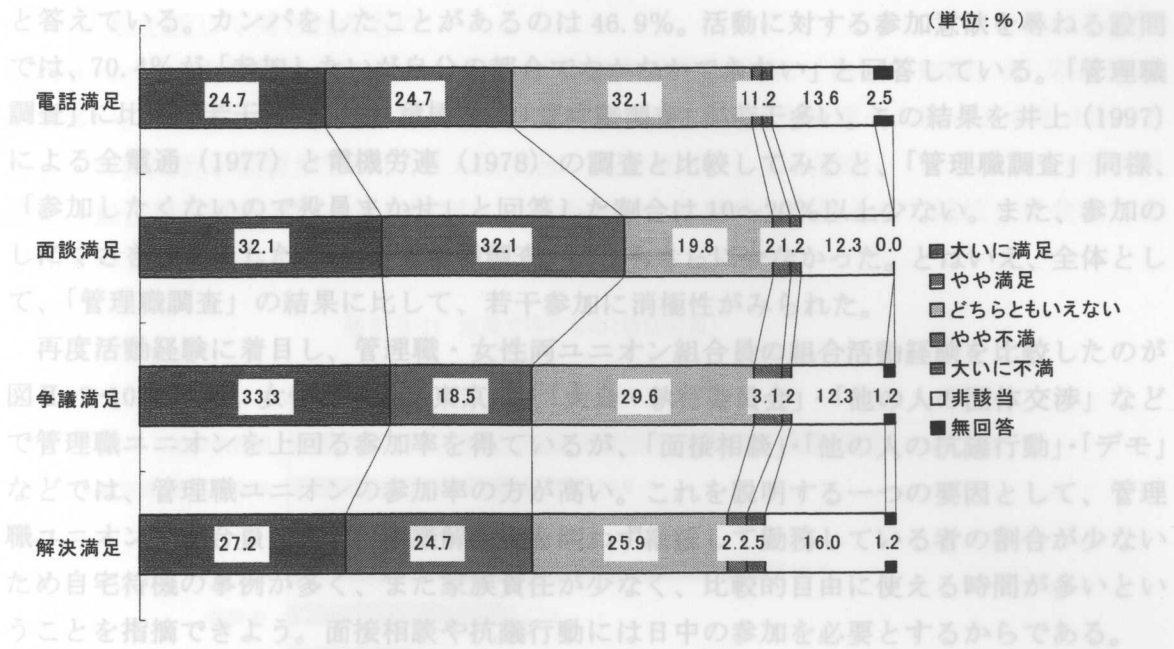
図II-2-7 ユニオン加入理由(複数回答)



(d) 満足度 (図II-2-8)

「大いに満足」と「やや満足」を合計した数値は、「電話相談」が58.8%、「面接相談」が74.3%、「争議」が60%、「解決」が62.7%となっている(非該当・無回答を除外)。「管理職調査」に比して、「電話相談」、「面接相談」、「解決」の数値が高い。特に「解決」の数値は10%以上高いことを指摘できる。また、いずれの項目においても不満を感じる者が少ない。

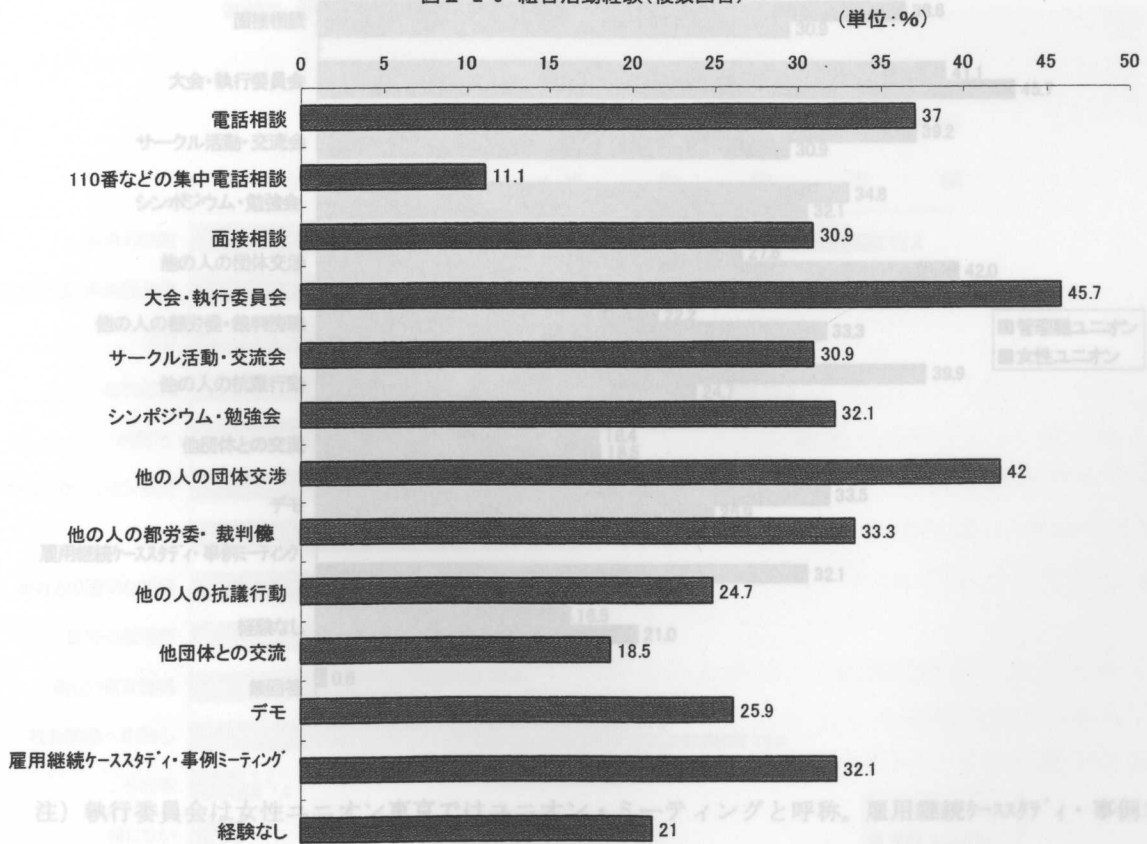
図Ⅱ-2-8 相談・争議過程への満足度



(e) 活動範囲 (図Ⅱ-2-9)

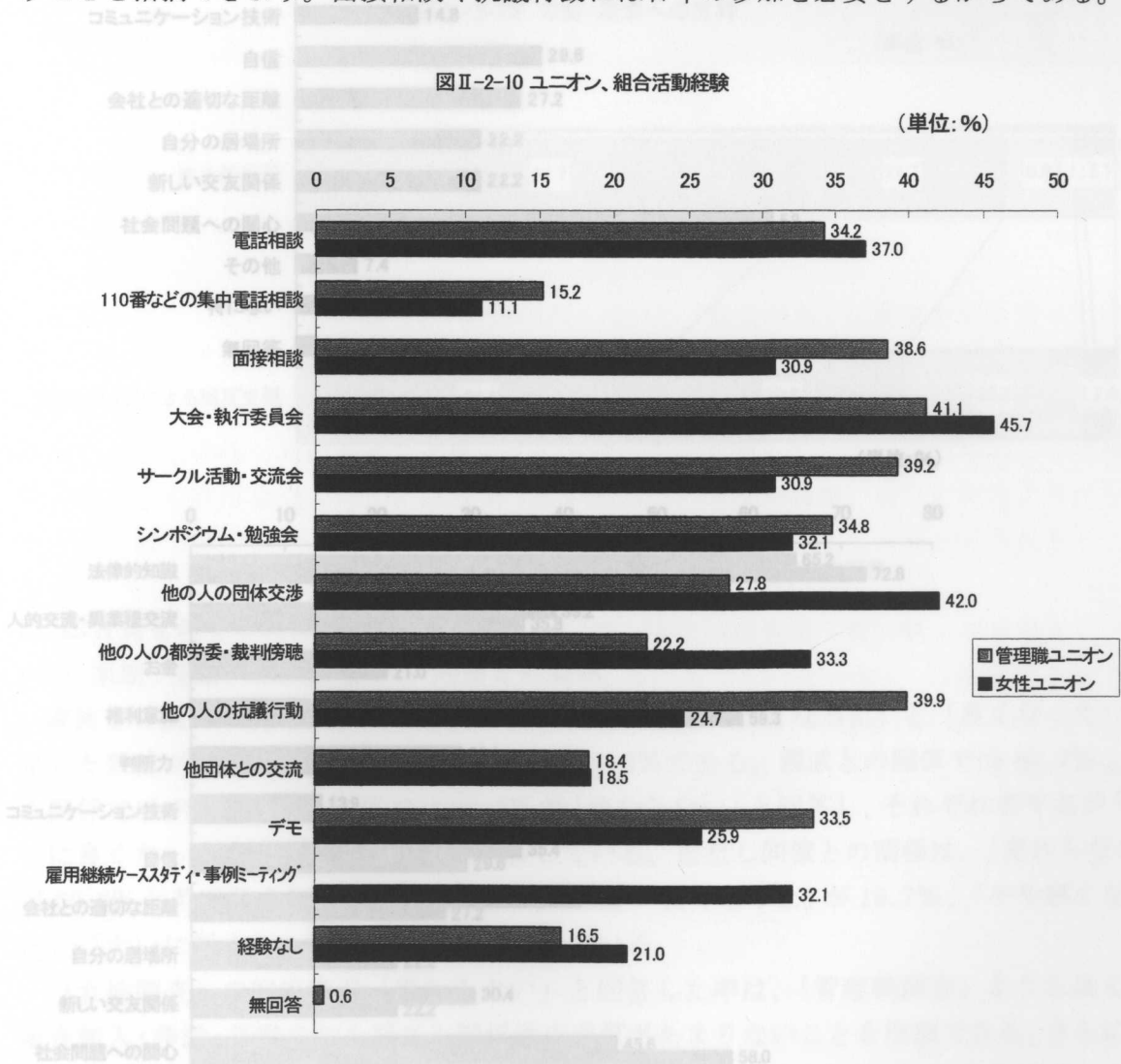
参加度の高い活動は、「大会・執行委員会」(45.7%)、「他の人の団体交渉」(42.0%)、「電話相談」(37.0%)、「他の人の傍聴」(33.3%)であり、全体として参加率は「管理職調査」よりも低調である。訪問頻度は「ほとんど行かない」が56.8%で最も高い。ニューズレターは50.6%が「いつも読んでいる」。他の人の争議には53.1%が行ったことがない

図Ⅱ-2-9 組合活動経験(複数回答)



と答えている。カンパをしたことがあるのは46.9%。活動に対する参加意欲を尋ねる設問では、70.4%が「参加したいが自分の都合でなかなかできない」と回答している。「管理職調査」に比べて若干多い。逆に積極層は「管理職調査」が若干多い。この結果を井上(1997)による全電通(1977)と電機労連(1978)の調査と比較してみると、「管理職調査」同様、「参加したくないので役員まかせ」と回答した割合は10~20%以上少ない。また、参加のしにくさを理由にした者は、「管理職調査」よりもさらに少なかった。とはいえ、全体として、「管理職調査」の結果に比して、若干参加に消極性がみられた。

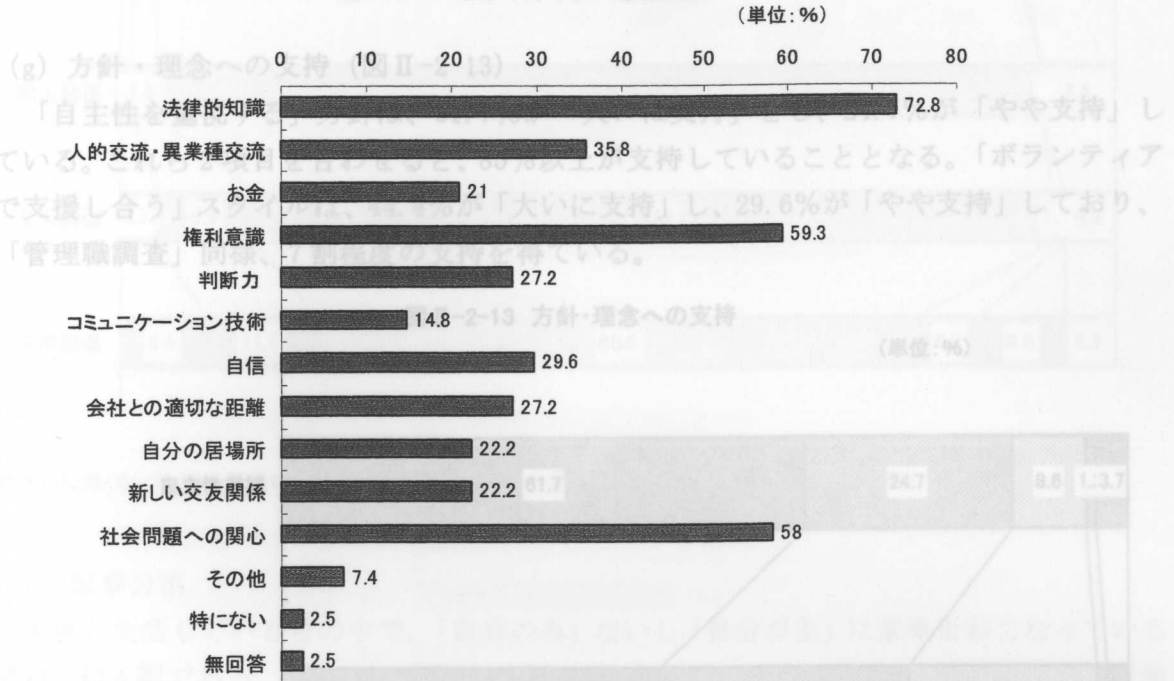
再度活動経験に着目し、管理職・女性両ユニオン組合員の組合活動経験を比較したのが図Ⅱ-2-10である。女性ユニオン東京は、「大会・執行委員会」・「他の人の団体交渉」などで管理職ユニオンを上回る参加率を得ているが、「面接相談」・「他の人の抗議行動」・「デモ」などでは、管理職ユニオンの参加率の方が高い。これを説明する一つの要因として、管理職ユニオンの組合員の方が、争議解決後を問わず継続して勤務している者の割合が少ないため自宅待機の事例が多く、また家族責任が少なく、比較的自由に使える時間が多いという点を指摘できよう。面接相談や抗議行動には日中の参加を必要とするからである。



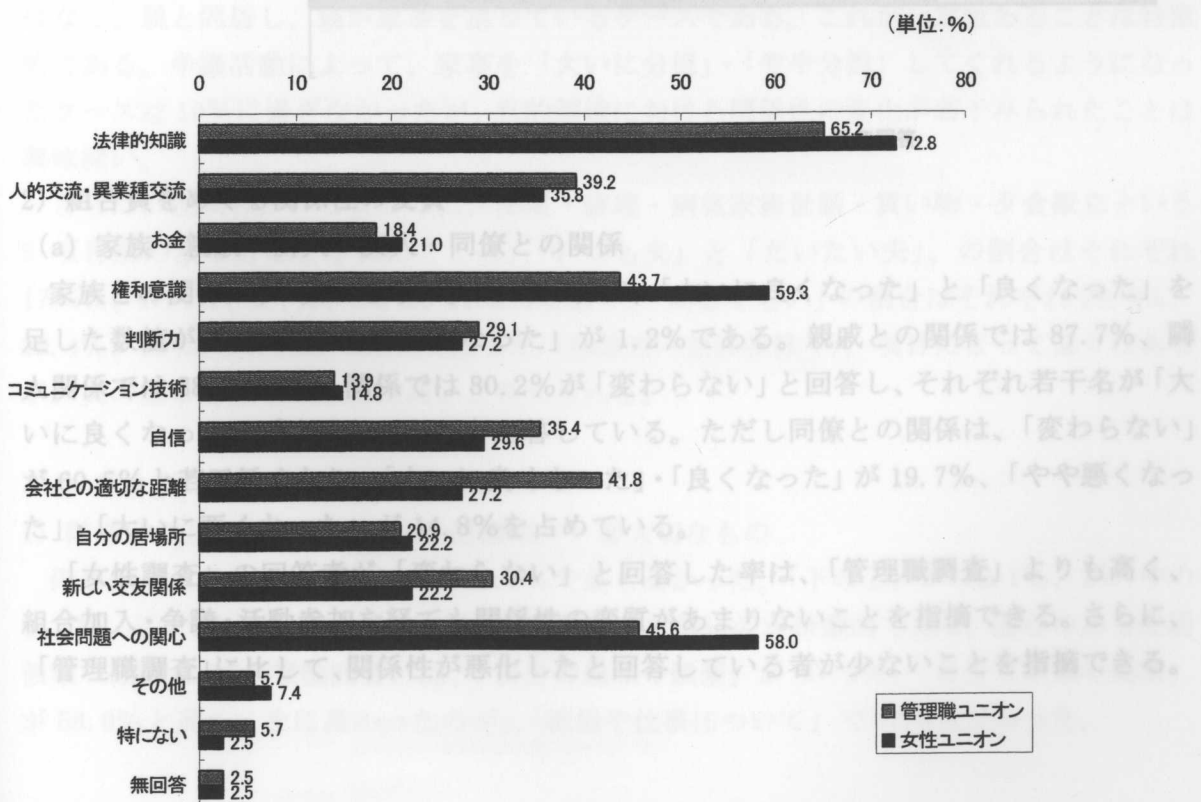
注) 執行委員会は女性ユニオン東京ではユニオン・ミーティングと呼称。雇用継続ケーススタディ・事例ミーティングは女性ユニオン東京のみ。

(f) 活動を通じて得られたもの(2-12)を行った結果、「女性調査」の方がはるかに数値が図II-2-11(複数回答)に示すように、「管理職調査」同様、「法的知識」が72.8%で最も多い。次に多いのが「権利意識」(59.3%)の獲得、「社会問題への関心」(58.0%)である。以後は若干数値が下がり、「人的交流・異業種交流」(35.8%)、「自信」(29.6%)が続く。組合員が権利意識や社会問題への関心など、労働者・市民として幅広く社会化がなされていることがみてとれる。

図II-2-11 活動で得たもの(複数回答)



図II-2-12 ユニオン、活動で得たもの

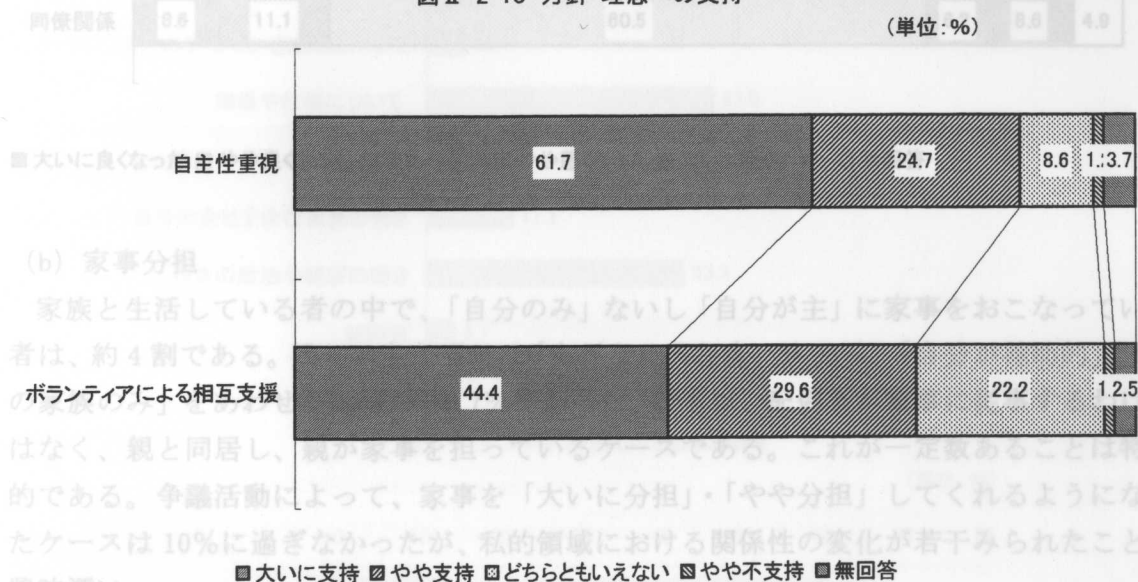


「管理職調査」との比較（図Ⅱ-2-12）を行った結果、「女性調査」の方がはるかに数値が大きいのが「法律的知識」や「権利意識」、「社会問題への関心」であることが明らかになった。一方、「管理職調査」では、「会社との適切な距離」や「新しい交友関係」といった項目で「女性調査」との間に数値の開きがある。以上から、管理職ユニオンの組合員は、会社との適切な距離や新しい交友関係を構築するといった、関係性の変化を意識していることがわかる。一方、女性ユニオン東京の組合員は権利意識や社会問題への関心など、より広範な社会化がなされていることがみてとれる。

(g) 方針・理念への支持（図Ⅱ-2-13）

「自主性を重視する」方針は、61.7%が「大いに支持」をし、24.7%が「やや支持」している。これら2項目を合わせると、85%以上が支持していることとなる。「ボランティアで支援し合う」スタイルは、44.4%が「大いに支持」し、29.6%が「やや支持」しており、「管理職調査」同様、7割程度の支持を得ている。

図Ⅱ-2-13 方針・理念への支持



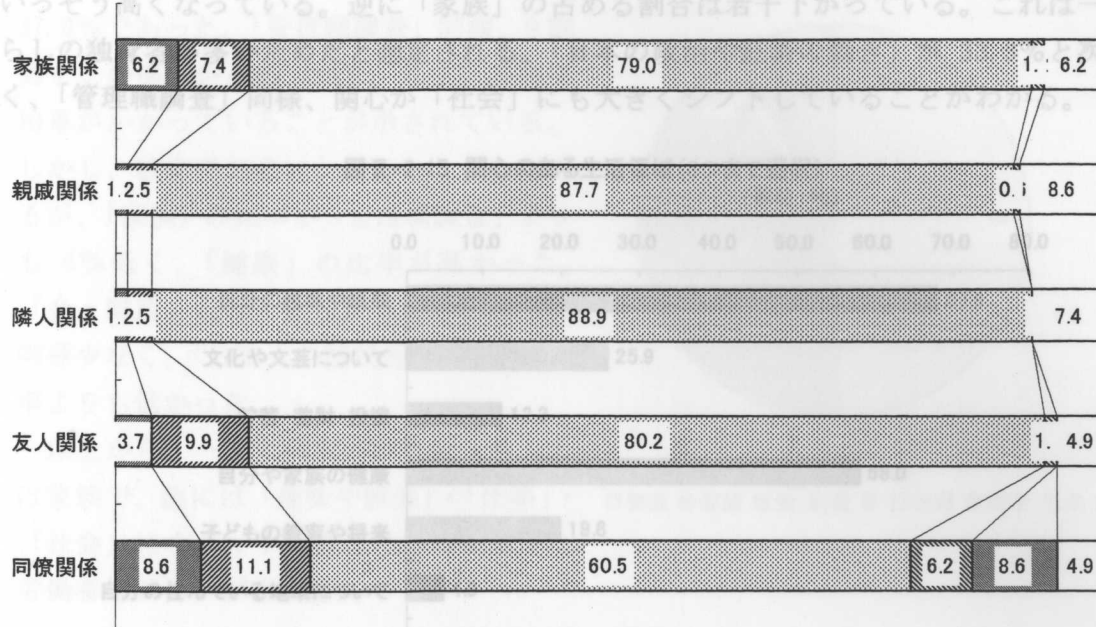
2) 組合員をめぐる関係性の変質

(a) 家族・親戚・隣人・友人・同僚との関係

家族との関係は、「変わらない」が79.0%で、「大いに良くなった」と「良くなった」を足した数値が13.6%、「やや悪くなった」が1.2%である。親戚との関係では87.7%、隣人関係では88.9%、友人関係では80.2%が「変わらない」と回答し、それぞれ若干名が「大いに良くなった」・「良くなった」と回答している。ただし同僚との関係は、「変わらない」が60.5%と若干低くなり、「大いに良くなった」・「良くなった」が19.7%、「やや悪くなった」・「大いに悪くなった」が14.8%を占めている。

「女性調査」の回答者が「変わらない」と回答した率は、「管理職調査」よりも高く、組合加入・争議・活動参加を経ても関係性の変質があまりないことを指摘できる。さらに、「管理職調査」に比して、関係性が悪化したと回答している者が少ないことを指摘できる。同僚関係が58.0%と高く、次に高かったのが、「職場や仕事について」で37.0%であった。

これらを「管理職調査」の結果と比較してみたのが図Ⅱ-2-16である。同調査結果に比して「職場や仕事について」「趣味・娯楽」の占める割合が
 図Ⅱ-2-14 周囲との関係性の変化 (単位:%)



■大いに良かった □やや良かった □変わらない □やや悪くなった ■大いに悪くなった □無回答

(b) 家事分担

家族と生活している者の中で、「自分のみ」ないし「自分が主」に家事をおこなっている者は、約4割である。残りの主な項目は「主従なく同程度」が25%、「自分が補助的」、「他の家族のみ」をあわせた数値が21.7%であった。後者は、配偶者が家事に従事するわけではなく、親と同居し、親が家事を担っているケースである。これが一定数あることは特徴的である。争議活動によって、家事を「大いに分担」・「やや分担」してくれるようになったケースは10%に過ぎなかったが、私的領域における関係性の変化が若干みられたことは興味深い。

さらに、配偶者がいる者のみに、洗濯・修理・病気家族世話・買い物・夕食献立という5項目別の家事分担を尋ねたところ、「いつも夫」と「だいたい夫」、の割合はそれぞれ17.6%、47.1%、6.7%、0.6%、21.2%であり、「同じくらい」の割合はそれぞれ29.4%、29.4%、60%、39.4%、0.9%であった(非該当・無回答除く)。項目によって偏りはあるが、夫の家事分担率は比較的高いと考えられる。

(4) 組合員の生活意識

1) 階層帰属意識・関心のある生活領域・一番大切なもの

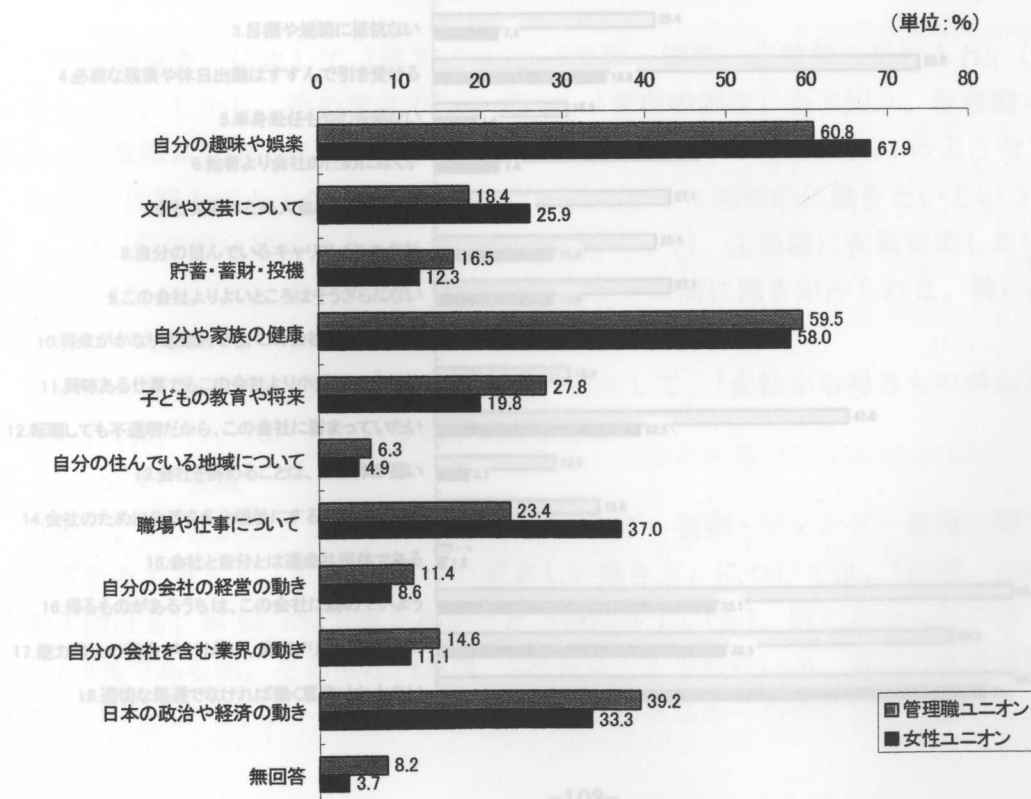
階層帰属意識は、「中の下」が40.7%で最も高かった。「下の上」が32.1%、「中の上」16.0%で続いている。「管理職調査」に比して低いのが特徴的である。関心のある生活領域(図Ⅱ-2-15、複数回答)は、「自分の趣味や娯楽」が67.9%、「自分と家族の健康」が58.0%と高く、次に高かったのが、「職場や仕事について」で37.0%であった。

これらを「管理職調査」の結果と比較してみたのが図Ⅱ-2-16 である。同調査結果に比して「職場や仕事について」は 10%以上高かった。また、「趣味・娯楽」の占める割合がいっそう高くなっている。逆に「家族」の占める割合は若干下がっている。これは一人暮らしの独身者が多いためだと想定される。「日本の政治や経済の動き」が 33.3%と次に高く、「管理職調査」同様、関心が「社会」にも大きくシフトしていることがわかる。

図Ⅱ-2-15 関心のある生活領域(3つまで選択)
(単位:%)



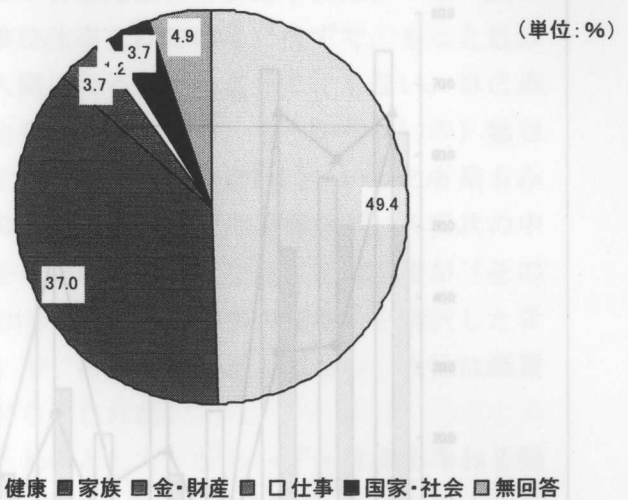
図Ⅱ-2-16 ユニオン、関心のある生活領域



次に一番大切なもの（図Ⅱ-2-17）を尋ねたところ、「健康」が49.4%、「家族」が37.0%であった。「管理職調査」同様、9割弱をこの項目が占めており、私生活志向に拍車がかかっていることが示されている。しかし、独身者が多いからということもあるが、「家族」の比率が「管理職調査」よりも6%低く、「健康」の比率が高かった。「金・財産」と答えた者が「管理職調査」同様少なく、「日本人の国民性」における比率よりも低かった。

以上から、一番大切なのは自分・もしくは家族で、他には「趣味や娯楽」・「仕事」・「社会」にウエイトを置きながら生活する労働者像が浮かび上がる。

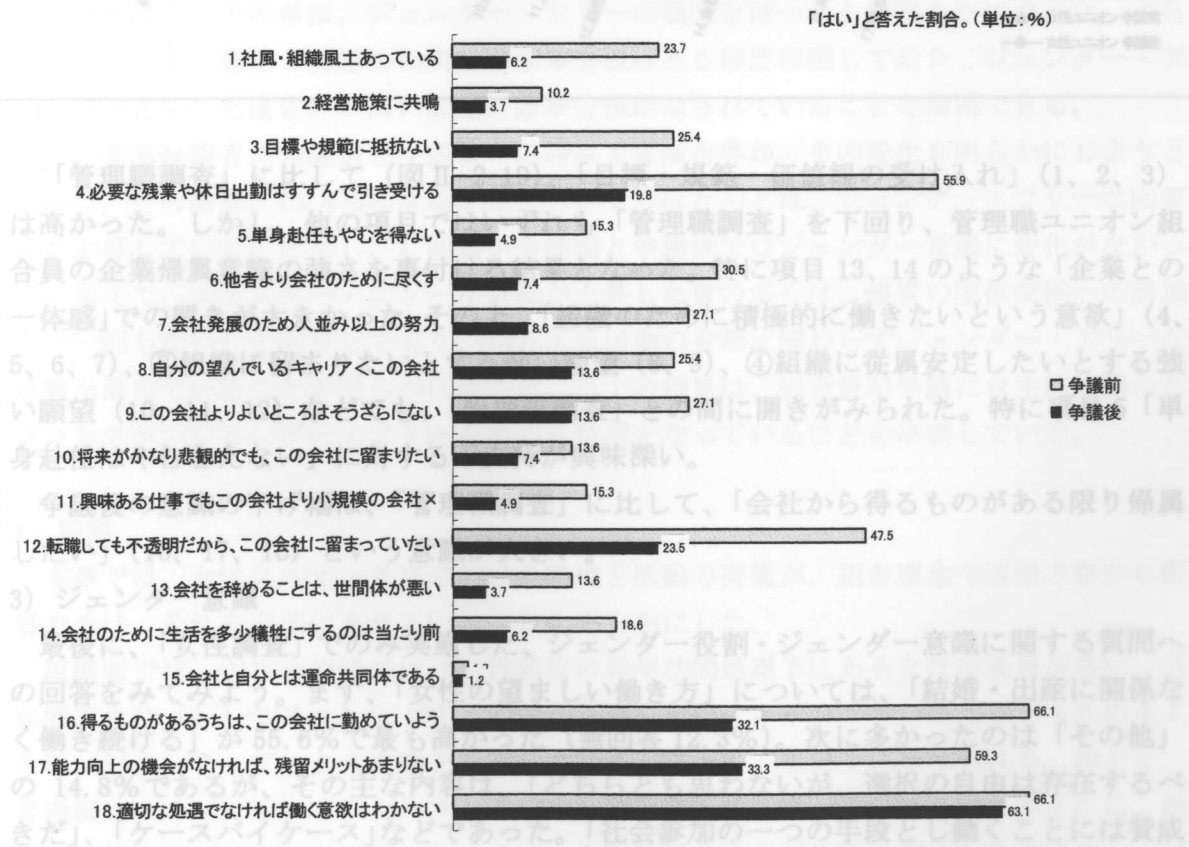
図Ⅱ-2-17 一番大切なもの



2) 企業帰属意識（図Ⅱ-2-18）

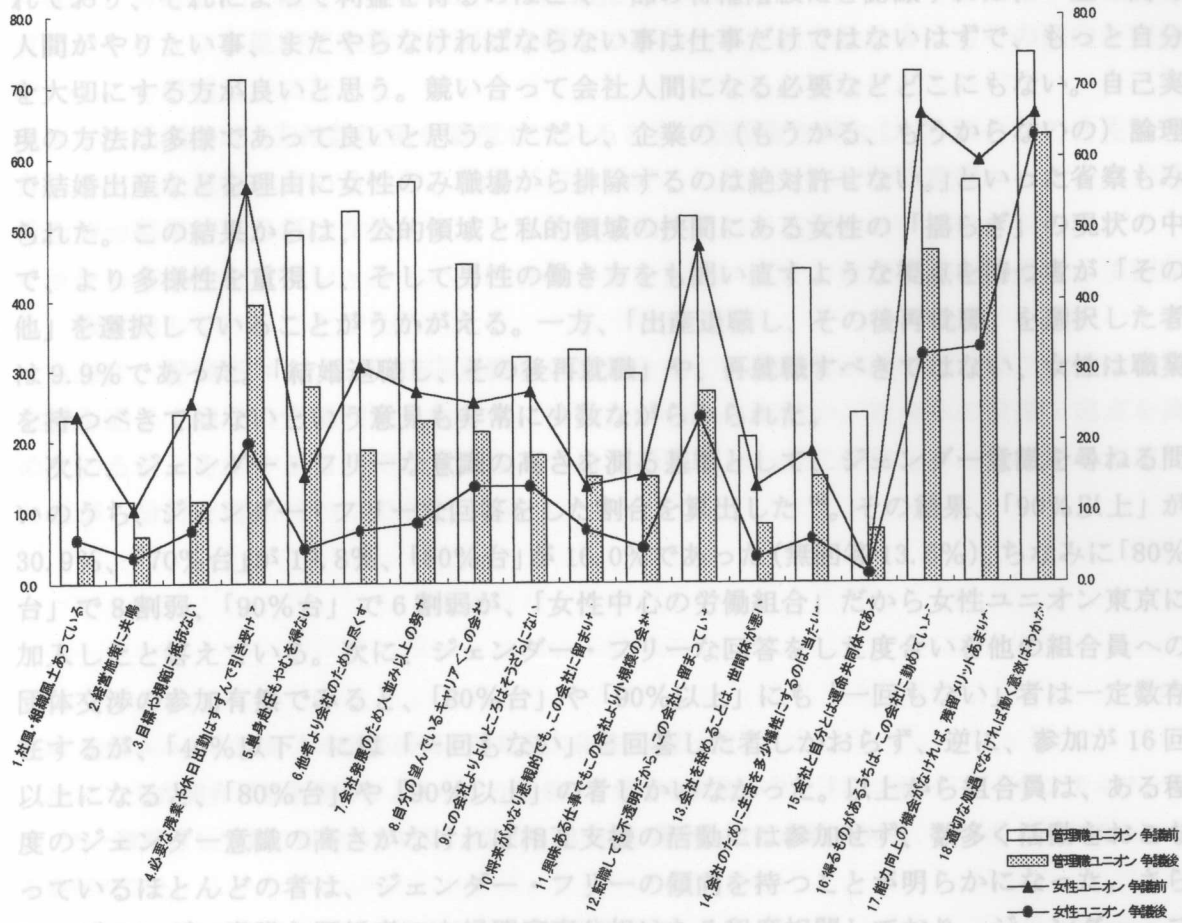
企業帰属意識は低く、特に項目14、15のような「企業との一体化」意識は、争議前後を通じてほとんどみられない。

図Ⅱ-2-18 企業帰属意識の変化(争議経験者のみ、n=59)



図II-2-19 企業帰属意識の変化(争議経験者のみ)

(単位: %)



「管理職調査」に比して(図II-2-19)、「目標・規範・価値観の受け入れ」(1、2、3)は高かった。しかし、他の項目ではいずれも「管理職調査」を下回り、管理職ユニオン組合員の企業帰属意識の強さを裏付ける結果となった。特に項目13、14のような「企業との一体感」での開きが大きかった。その上、「組織のために積極的に働きたいという意欲」(4、5、6、7)、③組織に留まりたいとする強い願望(8、9)、④組織に従属安定したいとする強い願望(10、11、12)などでも、「管理職調査」との間に開きがみられた。特に項目5「単身赴任はやむを得ない」に対する不支持が興味深い。

争議後の意識の下げ幅は、「管理職調査」に比して、「会社から得るものがある限り帰属したい」(16、17、18)という意識が大きい。

3) ジェンダー意識

最後に、「女性調査」でのみ実施した、ジェンダー役割・ジェンダー意識に関する質問への回答をみてみよう。まず、「女性の望ましい働き方」については、「結婚・出産に関係なく働き続ける」が55.6%で最も高かった(無回答12.3%)。次に多かったのは「その他」の14.8%であるが、その主な内容は、「どちらとも思わないが、選択の自由は存在するべきだ」、「ケースバイケース」などであった。「社会参加の一つの手段とし働くことには賛成

だが、何が何でも、ずうっと働き続けなければならないという（男性と同じように働くという）強迫観念は持たない方がよい。男性自体が人間性を失いかねない就労形態を強いられており、それによって利益を得るのはごく一部の特権階級だと認識すれば、一生の間で人間がやりたい事、またやらなければならない事は仕事だけではないはずで、もっと自分を大切にすることが良いと思う。競い合って会社人間になる必要などどこにもない。自己実現の方法は多様であって良いと思う。ただし、企業の（もうかる、もうからないの）論理で結婚出産などを理由に女性のみ職場から排除するのは絶対許せない。」といった省察もみられた。この結果からは、公的領域と私的領域の挟間にある女性の「揺らぎ」の現状の中で、より多様性を重視し、そして男性の働き方をも問い直すような視点を持つ者が「その他」を選択していることがうかがえる。一方、「出産退職し、その後再就職」を選択した者は9.9%であった。「結婚退職し、その後再就職」や、再就職すべきではない、女性は職業を持つべきではないという意見も非常に少数ながらみられた。

次に、ジェンダー・フリーな意識の高さを測る基準として、ジェンダー意識を尋ねる問いのうち、ジェンダー・フリーな回答をした割合を算出した⁶⁾。その結果、「90%以上」が30.9%、「70%台」が19.8%、「80%台」が16.0%であった（無回答13.6%）。ちなみに「80%台」で8割弱、「90%台」で6割弱が、「女性中心の労働組合」だから女性ユニオン東京に加入したと答えている。次に、ジェンダー・フリーな回答をした度合いを他の組合員への団体交渉の参加有無でみると、「80%台」や「90%以上」にも「一回もない」者は一定数存在するが、「40%以下」には「一回もない」と回答した者しかおらず、逆に、参加が16回以上になると、「80%台」や「90%以上」の者しかいなかった。以上から組合員は、ある程度のジェンダー意識の高さがなければ相互支援の活動には参加せず、数多く活動をおこなっているほとんどの者は、ジェンダー・フリーの傾向を持つことが明らかになった。さらに、ジェンダー意識と既婚者の夫婦間家事分担はある程度相関しており、ジェンダー・フリーな回答をした度合いが高いほど、家事分担がなされていることを指摘できる。また、争議経験者に争議前と争議後の二時点で意識を尋ね、その変化を明らかにしようと試みた。その結果、23.4%の意識が変化し、そのほとんどは、ジェンダー・フリーな回答率が上昇していた。ただし、7割弱が争議前と争議後ではジェンダー意識に変化がなかった。加えて、ジェンダー・フリーな意識が上昇した者の多くは、他者の団体交渉への参加を「一回もない」と回答しており、相互支援活動の有無に関わらずジェンダー・フリーな意識を高めていることが明らかになった。以上の結果は、組合員が争議に自主的に関わるプロセスが、ジェンダー・フリーを高める契機となっていることを示唆している。

4 結語

本章では、女性ユニオン東京における組織と活動の実態が、組合理念や運動方針から影響を受け、それを実体化させていることを明らかにした。

組織面では、①組合員構成は40代前後の非年功的処遇下にある女性従業員が多い、②組織理念は「1人のプロより100人のセミプロ」というキャッチフレーズからもわかるように、ボランティアによる支援を重視している、以上の二点が主に挙げられる。加えて、管理職ユニオンに比して、よりネットワーク型組織への意識が強いことがよみとれる。例えば、稲上編（1995）が解明したように、企業別組合は企業組織に類似した形態をとって

いる。それに対し、女性ユニオン東京は、コミュニティ・ユニオンにみられた特徴（コミュニティ・ユニオン研究会編、1988）、9to5の研究（Milkman、1991）から得られた知見と同様に、官僚制化を避け、非官僚制的な組織形態をとっている。活動を活発化するために有償のスタッフを置いても非官僚制的な傾向は変わらず、組合員の多くもその傾向を望んでいることが明らかになった。

次に活動面では、①相談活動を重視していること、②活動方針として、組合員の自主性、自己決定性を重視していること、などが主に挙げられる。これらは管理職ユニオンと共通性を持つ結果であるが、女性ユニオン東京の特殊性として重視したいのは、ジェンダー・イシュー、特にセクシャル・ハラスメントを、女性ユニオン東京の存在意義として認識し、取り組んでいることである。

さらに、管理職ユニオン同様③意識変容機能として、組合員がボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」への視点を養い、社会への意識・視点を高めていることを示すことができる。次章では、組合員レベルに着目し、この点により着目しながら分析を進めていくこととする。

（注）「薄い者が多く、また聴き取り結果からも「会社中心」型（タイプ①と④）はみあたらなかった。加えて、タイプ②「会社距離・個別業務型」もごく少数しかおらず、彼女らの意識は、タイプ③のそれとの間でさほど変化を見せなかった。このことは、東京管理職ユニオンの組合員の中ではタイプごとに階層差があるのに、女性ユニオン東京の組合員がほとんどみな低所得層・低階層に位置づけられるか

(1) 女性ユニオン東京「2001年度第7回定期大会議案書」p.9

(2) こうした組合用語を刷新しようという動きは、様々な組合の中で「ユニオン・アイデンティティ運動」の一戦略としておこなわれている。稲上編（1995）、稲上・川喜多編（1988）、川喜多・佐藤編（1991）を参照のこと。リストラの理由としては、社長交代や業績悪化、上司との折り合いなどさま

(3) 女性ユニオン東京「2001年度第7回定期大会議案書」p.5

(4) 組合役員Bさんからの聴き取り（2001年8月3日実施）。

(5) 「1997年調査」自由記述欄より。この組合員は税務事務所に勤めていたが、雇い主から交際を強要され、断ったところ嫌がらせをされ、退職勧奨を経て解雇された。謝罪文とセクハラに対する慰謝料を含んだ金銭解決をかちとった。

(6) 「2001年調査」で用いたジェンダー意識を測定する質問は、鎌田（1999）の「首都圏調査」で使用されたものである。詳しい測定方法は、鎌田ら（1998）による報告書を参照されたい。なお、同調査では、ジェンダー意識を測定する質問を作成するにあたり、東京女性財団作成「ジェンダー・チェック」より、職業・経済力・男らしさ・介護・家事・子育ての6グループ計38問を抜粋した。

なお、各証言後のカッコ内のアルファベットは筆者の聴き取り記録に対応している。また、カッコ内で特に断りのない限り、証言者は女性である。東京管理職ユニオン調査に比べ聴き取りの数が少ないので、アンケート調査の自由回答欄からのコメントを適宜使用することによって、これを補足する。その際のカッコ内の数字は調査票番号を示している。

(1) 「労働問題発生→加入→交渉申し入れ」

女性ユニオン東京のことは主に雑誌や新聞の記事で知る。

第三章 組合員

1 組合員意識の再構成

本節では、第I篇第三章同様組合員の意識を、その代表的なものを組合加入から解決までの経過の中で取り上げる形で再構成する。この経過を、分析に先立ち交渉申し入れと争議初期（争議から3ヶ月程度）を区分点とし、「労働問題→加入→交渉申し入れ」（前期）、「申し入れ→争議初期」（中期）、「争議後期→解決」（後期）の3期に分けた。交渉申し入れは、自らがユニオンに加入していることを会社側に対し初めて示すという意味で、そして争議から3ヶ月後は、当初の心理的動揺（＝「初発の感情」）が落ち着き、徐々に活動が日常化するという意味で意識変容にとって重要なためである。

分析にあたってまず留意したい点は、女性ユニオン東京では、東京管理職ユニオンのような仕事と会社の意味づけの大小による分類が、意識の変容過程にさほど影響を及ぼしていないことである。すでに第二章のアンケート調査結果で明らかにされたように、女性ユニオン東京の組合員には企業帰属意識が薄い者が多く、また聴き取り結果からも「会社中心」型（タイプ①と④）はみあたらなかった。加えて、タイプ②「会社距離・個別業務型」もごく少数しかおらず、彼女らの意識は、タイプ③のそれとの間でさほど変化を見せなかった。このことは、東京管理職ユニオンの組合員の中ではタイプごとに階層差があるのに比して、女性ユニオン東京の組合員がほとんどみな低所得層・低階層に位置づけられるからだと考えられる。この結果は女性の置かれている現状を映し出すものであろう。

さらに東京管理職ユニオンと異なっている点は、紛争の相違による影響が大きいことである。東京管理職ユニオンでは、主に4～50代の者が主に退職勧奨や解雇という形でリストラされる。リストラの理由としては、社長交代や業績悪化、上司との折り合いなどさまざまな理由がみられるが、それらはこの類型にさほど影響を及ぼすものではなかった。そのため、会社と仕事の意味づけの大小での区分がしやすい。しかし女性ユニオン東京では、世代も多岐にわたり、また辞めさせられ方も東京管理職ユニオンとは異なり、女性自身のライフステージの変化（結婚・出産など）が関係している場合がある。加えて、セクシャル・ハラスメントなどセクシュアリティに関わる労働問題に遭った者は、仕事や会社の意味づけの大小に関係なく「初発の感情」が非常に高まるとの予測が容易に成り立つ。したがって、東京管理職ユニオンでは個人の労働問題の変数に相違が少なく、よって会社・仕事の意味づけの大小による類型化が可能なのに比して、女性ユニオン東京では組合員が非年功的処遇を受ける者という層で一くりにされてしまい、個人の労働問題にも細かな相違がある。そのため、女性ユニオン東京では組合加入時の類型化や仮説設定を行わずに記述を進めていく。

なお、各証言後のカッコ内のアルファベットは筆者の聴き取り記録に対応している。また、カッコ内で特に断りのない限り、証言者は女性である。東京管理職ユニオン調査に比べ聴き取りの数が少ないので、アンケート調査の自由回答欄からのコメントを適宜使用することによって、これを補足する。その際のカッコ内の数字は調査票番号を示している。

(1)「労働問題発生→加入→交渉申し入れ」

女性ユニオン東京のことは主に雑誌や新聞の記事で知る。

*「以前勤めていた会社で散々な目にあった後辞めて派遣で働いていたとき女性誌で女性ユニオンの記事が載っていたのでその切り抜きを何となく持っていた。」(wH)

この段階では、東京管理職ユニオンの「会社中心」層とは異なり会社との間に距離はあるにも関わらず、「初発の感情」が強い。筆者の参与観察では、多くの組合員が「最初は何がなんだかわからなくて、その後ノイローゼみたいになって、1ヶ月ぐらい寝込んだが、その後ようやく落ち着いて、代わりに怒りがわいてきた」と語っている。

女性ユニオン東京に相談に行き、相談員の親身な相談姿勢にふれ彼女らは、「初発の感情」が徐々に収まる。

*「ユニオンの対応は親身になってくれて心強かった。わらをもつかむ思いで相談したので親身になってくれて助かった。頼れる感じがした。」(wH)

主しかし相談までのハードルは低いが、加入と団体交渉申し入れには逡巡がある場合が多々見られる。労働組合そのものや勤務先に異議申し立てをすることに対して恐怖感があるためである。これは組合員の世代が低く労働組合をよく知らない者が多いこと、加えて非年功的処遇を受けており職場内での存在意義を見出しにくく、東京管理職ユニオンの特にタイプ②「会社距離・個別業務型」ほど自分の能力を頼みにしにくいことと関連しているといえよう。

*「加入時は自殺したいくらいせっぱ詰まっていました。個人でも加盟できる労組を探していましたが、私は正規の公務員でしたから。女性ユニオンが結成されたことは『ふえみん』や『女性ニュース』で知っていました。1995年3月に結成直後の女性ユニオンに加入しましたが、実際に足を運んだのは5ヶ月後でしたし、相談のためではなく、フェミニズム関係の団体で講師をお願いするためだったんです。やはり労組が怖いという気持ちがありました。」(wE)

「相談してからも、加入して団体交渉申し入れするまでには、意識の逡巡が相当ありました。まず、体験としてもっとひどくいじめられるのではないかという恐怖がありました。また、勤務先が巨大だったことも、躊躇の一因となりました。いったんは団体交渉申込書を作成したものを出すかどうか悩んでいましたが、このまま止めてしまっても相談してくれたユニオンの人に失礼だ(3)と思って一週間後申込書を送りました。『出る杭は打たれるが、出過ぎた杭は打たれない』という相談に対応してくれた人の言葉で、団交を決意しました。」(wD)

の自らが主たる家計維持者である場合は、「原初の意識」と同時に「欲求性向」が強くなる傾向にある。

*「不当解雇だから、と生活がかかっているから、ということでお金が取れるし取りたいということ、早くやしい、自分は悪くないということの二つが大きいです。交渉が終わってお金が取れると気持ちが落ち着きますけど、いくら交渉になれている人から「すぐ終わる交渉だから」といわれても落ち着きません。自分の労働争議は終わるまでずっと気が重いです。次の就職先が見つかるまでは落ち着きません。お金の額は多少気になります。」(wI)

参与観察からは、組合員の中には編集者など仕事の意味づけが大きく、この証言同様、自分は間違っていないのだという自尊心といった形での「原初の意識」を強く感じている者もいることが明らかになった。ただし、指名解雇や指名不利益変更、「君はできないから辞めて下さい」と言われると納得できないまでも、自分にも責任の一端があるように感じてしまう傾向にある。

また、出産という女性のライフステージ上の問題でたたかった組合員は以下のように証

言している。このように、結婚・出産などで退職を迫られた者は特に「原初の意識」が強い。「結婚前の社会科教師という職業柄、学生運動に関する知識はありました。結婚、出産を通じて専業

*「キャリアがあって残れる権利があるんだ、頑張ってたたかおうと思いました。(中略)『しょせん女は気楽だ』と思われなくなかったですね。それが一番の原因です。」(wL) わなかった面もありました。しかしユニオンに加入してからは、言うべきことは言う、頭で考えているだけではなく

(2)「申し入れ→争議初期」

「申し入れ→争議初期」ではユニオンの活動に参加しはじめ、組合員との交流により「初発の感情」が徐々に充足される。

*「精神的に立ち直った。自分一人ではないのだと心強く思った。」(6) かったことは間違っていない

団体交渉が開始されると、労働法などの知識を身につけ、権利意識を得る。相談時には主に怒りという形での「原初の意識」が現れることが多いが、この段階では知識を得ることによってその不満が正しい認識だとわかり、権利主張という形での「原初の意識」が生成する。また、他の組合員の団体交渉への参加などの活動を通じて自信をつけていく。

*「ボランティア養成講座や、自分の団体交渉経験を通じて労働法を学びました。自分で言いたいことをいえるようになり、また自分の不満が正しいものだったとわかり、元気が出ました。並行して他の人の団体交渉にも行き始めました。初めは書記のような形で参加していたのですが、よく似たケースに参加するときなど、勉強になってよいと感じました。いままでそういうことができる人間だと思っていなかったのが驚いています。」(wD) ね。その前は『男性なみに働く自分ってえらい』

「自分の団交は楽しいです。言いたいことがいえて、開き直ってやりたいようにやっています。職場で嫌がらせをする人もいるが、だまっています。半歩の勇気で随分気が楽になりました。」(w

(4)D)

参与観察を行っているとき、活動の位置づけは、既婚者は家事・育児と仕事と組合のバランスをとりながら、というパターン、未婚者や子供のいない既婚者は比較的参加度が高く趣味・仕事・組合のバランスをとりながら、というパターンであることが多い。

(3)「争議後期→解決」

「争議後期から解決」までの段階では、会社とはそもそも距離が取れているので、自分の争議行動を通じて、個の確立という形で「原理の意識」が生成する。

*「きっちり闘いました。何かすごい乗せられた気もするんだけど、正しいっていか割と正攻法でしょ、見てて。3年か5年くらい続いたから辛かったけど。でもね、やって良かったと思う。何でもか共進と言うとあれで乗り越えられたから、今のあたしがある。」(wC) この理由としては、序章

以上の証言からは、争議活動に正面から取り組んだことが自信となり、個の確立につながっていることがよみとれる。

対等性を意識するという形で「原理の意識」が生成する者も存在する。

*「雇用継続を勝ち取ったため、解決金がでず、カンパできませんでした。だからお礼の意味も込めて積極的にボランティア活動をしています。もし解決金が出たら、活動をしていたかわかりません。

しかし、活動に参加して団交等で言いたいことを言って元気が出たと思います。やるべきことをやられて、言いたいことを言う、そして対等な立場に立つといった人間の尊厳に関わる部分だから団交が楽しいし、充実感が得られます。また、チームを組んで交渉するから心が通じ合う気がします。

加えて、自分で決断し、行動できるようになったことが大きいと思います。」(wD)

2 争議活動参加を通じて自信を得、私的領域において夫との対等性を意識する者もいる。

* 「結婚前の社会科教師という職業柄、学生運動に関する知識はありました。結婚、出産を通じ専業主婦として我慢の連続で、レセプトの資格を取ったりして職業生活に備えました。再就職してからも、夫に気兼ねして言いたいことがいえなかったし、面倒くさいと思って取り合わなかった面もありました。しかしユニオンに加入してからは、言うべきことは言う、頭で考えているだけではなく行動で示さなければ何も変わらないと思うようになり、組合活動を軽視し、『お前、いい加減にしろ』と押さえつけてくる夫に対してもやりあうようになりました。子どもは私をサポートしてくれています。夫は私の賃労働を軽視しており、認めたくもないようですが、実際家計寄与は相当部分あり、それもあって家の中での地位が高くなってきたように思います。たまたまは間違っていたと確信を持っています。」(wD)

「女性も男性も働きやすい社会」に向けての運動意識という形で「原理の意識」が芽生える事例もある。

* 「(人生で重視していることは) 過去も今も女性の地位向上。それは変わらないです。ただ昔は女性も男性なみに仕事をというのが女性の地位向上だと思っていたのですが、今は男性を男性的ではない働き方、家事に参加できるような働き方に、という考えです。もう少し積極的に人間らしい職場環境を作り出せないかなと思います。実による類型化を試みる。本篇の対象が最も重視するのは女性ユニオンに入ってから(この発想に)変わりました。もともとそう思っていたんですけどは、一時期と思ったのは女性ユニオンに入ってからですね。その前は『男性なみに働く自分ってえらい』中心という幼さがありました。」(wI)

類型は「お客さん型」・「自己主張型」・「価値観変容型」・「ジェンダー・センシティブ型」

(4) 小括 かつことができる。これを順に簡潔に説明していくと、まず「お客さん型」とは本節では、労働問題から解決までの時系列的経過を「労働問題→加入→交渉申し入れ」、「申し入れ→争議初期」、「争議後期→解決」の3期に区分した。その上で、既に設定されていた概念用具をもとに、意識とその変容に関する証言の記述を行い、その再構成を目指した。自分の問題を単に自分だけのものとしてではなく社会とのつながりのなかで把握してこれを東京管理職ユニオンの組合員の中ではタイプとして最も類似している③「会社距離・共同業務型」と比較すると、相違点としてはまず「初発の意識」が強いことが挙げられる。また、配偶者の有無や子どもの有無が意識変容の大きな変数となっている点も挙げられる。私的領域(家族・趣味)・公的領域(仕事)・組合のバランスをとって活動するのがタイプ③の特徴であり、女性ユニオン東京ではそれらのバランスをとるという意味では共通性を持つにもかかわらず、やはり家族関係の影響が大きい。この理由としては、序章の先行研究の整理においても指摘したように、男性はよほどのことがない限り私的領域が組合活動に影響を及ぼすことはない点が挙げられる。実際、東京管理職ユニオンにおいても、配偶者の理解がなければ組合活動が難しいと指摘されている程度で、実際の活動阻害要因になっているわけではない。さらに、運動意識の内実に「女性も男性も働きやすい社会」が言及されることにも相違点を見いだせる。意識が上昇した者の多くは、他者の団体交

また、本論文では聴き取り対象に選択しておらず、また聴き取りを行うことも非常に困難だと考えられるが、まったく違う観点から考察されなければならないのが、セクシャル・ハラスメントに遭った組合員の意識変容であることに注意を喚起しておきたい。

2 組合員の自己変容との難しさを倍加させている。

さらに、女性ユニオン東京によって目指されている「ジェンダー・センシティブな個人」次に、前節で見た組合員の意識とその変容が、個人の組合活動の実態とどう関係しているのかを明らかにしたい。女性ユニオン東京においては、意識変容の契機が共感である。例えば意識変容の内実についてwAさんは次のように語っている。

*「(結成)7年目になってはじめて、30代の方がお客様じゃなくなりました。以前と比べると団体交渉のメンバーがすぐ決まるようになりました。(中略)共感が大事だと思うんです。いろいろな人に接したときに「目からウロコ」になって変わってくる。自分の考えが偏見だと気付いて、女性ユニオンが何を目的としているのかということを知ってくるのだと思います。」
この証言からは、意識変容にあたって重要なのが「いろいろな人に接」する際の共感だということがわかる。では次に、意識変容の内実によって分類した四タイプを示していこう。

*「加入したことにより問題が解決できたことと、自分よりももっと多くの人が争議を抱えているの(1) 意識変容の四類型

本篇の調査は、第I篇とは異なり追跡調査を行えないため、脱退時期による類型化が不可能である。よって、意識変容の内実による類型化を試みる。本篇の対象が最も重視するのは「女性も男性も働きやすい社会」の構築を視野に入れた実践の意識としてのジェンダー・センシティブリティである。それゆえそれを「原理の意識」として捉え、かつそれを中心に据えた類型化を行う。

類型は「お客さん型」・「自己主張型」・「価値観変容型」・「ジェンダー・センシティブ型」の四つに分かつことができる。これを順に簡潔に説明していくと、まず「お客さん型」とは、その名の通り「お客さん」として女性ユニオン東京を利用し、自主性が育まれないまま争議を終了させてしまった者である。「自己主張型」は、自分の労働問題について、正しいことは団交等で主張してかまわないということを理解している者である。「価値観変容型」は、自分の問題を単に自分だけのものとしてではなく社会とのつながりのなかで把握できるようになる者である。それにより、他者の抱える問題への共感が深まる。「ジェンダー・センシティブ」型は、女性性や男性性、性差別の問題に認識を深めるようになる者である。

第I篇の東京管理職ユニオンでは、非参与観察の結果、「原理の意識」の生成のためには、a. 会社及び仕事の意味づけの大小と b. 他の組合員の争議への参加が大きな影響を及ぼしていることがわかった。しかし女性ユニオン東京では、前述のように a. 会社及び仕事の意味づけの大小では類型化が意味を成さず、したがって「原理の意識」とも関連を見いだせない。

また、本篇第二章ですでに明らかにしたが、組合員はある程度のジェンダー意識の高さがなければ相互支援の活動には参加せず、数多く活動をおこなっている者はみなジェンダー・フリーの傾向を持つ。しかし、ジェンダー意識が上昇した者の多くは、他者の団体交渉への参加を「1回もない」と回答しており、ジェンダー意識の変化の有無と他者の団体交渉への参加には相関関係がみられない。「活動とともにジェンダー意識が高まる」とは一概に言えないのである。このように、東京管理職ユニオンとは異なり、b. 他の組合員の争議への参加が意識変容の四類型とあまり相関していない点が、類型化並びに「原理の意識」

生成の道筋を追うことの難しさを倍加させている。

さらに、女性ユニオン東京によって目指されている「ジェンダー・センシティブな個人」になることは、いわば結果ではなく過程の議論であるため、自らの争議解決や活動参加、そしてニュース購読などによる情報摂取を通じてジェンダー・センシティブィティに気づいていくプロセスこそが最も重要視される。

これらの証言からは、「お客さん型」とは異なり、証言者が自分の労働問題に主体的に関与（2）四類型別の特徴

1) 「お客さん型」は、女性ユニオン東京の目的や女性を主体とする運動という経緯についてこのタイプの者には、女性ユニオン東京に入り組合員に助けてもらうことで、自分の問題が解決できて有り難いという気持ちが存在する。

* 「労働問題について身近に体験できたこと。自分一人では解決できないことが、他の組合員の方々のおかげで解決できたこと（がよかった）。」(77)

* 「加入したことにより問題が解決できたことと、自分よりももっと多くの人が争議を抱えているのを知ることができた。」(58)

以上の証言から、このタイプの者には、自分が自分の争議の主体となるという女性ユニオン東京の理念があまり浸透していないことがわかる。

ただしここで例に挙げた二つの事例が、他の組合員の存在やその労働問題にふれ、視野を広げていることには留意が必要である。これが共感の一つのきっかけになっていると考えられるからだ。

しかしこのタイプの者には、いわば女性ユニオン東京を自分の労働問題解決の道具としてのみ見なし、解決後あまり期間をおかずに脱退してしまう者も多い。とりわけ分会の中のリーダー層ではない消極的参加層には主体的な参加が望めず、参与観察を行っていても、複数加入事例には解決後短期間しか在籍しない者が多かった。

2) 「自己主張型」

よくわからないまま、それでももやもやとした気持ちを抱えてユニオンに加入した組合員の最初の「気づき」は、自分が正しい、だから異議申し立てをしていいし、自己主張してもかまわないのだと理解することである。こうして「自己主張型」が形成される。この「気づき」について、日々労働相談にあたって多くの組合員を見ているwAさんは次のように証言している。

* 「最初の段階は、異議申し立てをやっている、自己主張している、ということに気付くことです。

それにより自信がきますし、労働組合の価値を持つところは大事なのだ、入って良かったという気持ちになることです。辞めちゃっても組合に対する好印象は残りますし、パートでも有給がもら

えるといった最低限の権利に気がつくようになります。でも難しいのは転職後に同様の違反を発見するとすぐ反乱してしまうことです。それだから企業の反対をよんでしまうのです。（企業が）絶対

が許さないとすると転職せざるをえなくなりますから。」

以上から、この気づきは主に、「女性が自らの争議の主体となる」という女性ユニオン東京が最も基本とする理念に関わっていることがみてとれる。

例えばこのタイプは、女性ユニオン東京に入ってから良かったこととして、自己主張してそれが受け入れられることを挙げている。

* 「自分の考えが正しいとかくにん（ママ）出来、主張して、それが受け入れられる。日本の労働法

が勉強出来る。」(43) 団交が楽しいし、充実感が得られるのだと思います。」(wD)

正しい知識を知るために、法律関係などの知識を意識して学ぼうとする。

- * 「法律を知らなくてはと思った。知らないと馬鹿をみる。女性向けの特集に目を通すようになった。」
- * 「新聞は取っていないが、ホームページをチェックし労働法、特に派遣法は気になるのでみる。」(wH)

4) これらの証言からは、「お客さん型」とは異なり、証言者が自分の労働問題に主体的に関わっていることが読みとれる。ただしこのタイプは、女性ユニオン東京の目的や女性を主体とする運動という経緯について深く認識しているわけではない。例えば、女性ユニオン東京がより女性主体の運動を目指す過程で脱退した上部団体に対して、道具として使えるのならば使った方がいいという意見もみられる。

- * 「上部団体については特に何も気にしなかったが、なんだかんだいってもまだ会社は男社会なので、男の名前の入った上部団体の名がついていれば理解しやすいのでは。」(wH)
- * 「いかほどの力がある上部団体かは知らないが、ネームバリュー効果はあるのでは。女性ユニオンだけというより、虎の威を狩る狐じゃないけど相手をびびらす効果はあるのでは。」(wN)

このタイプは、東京管理職ユニオンの「3ヶ月型」の意識と類似性を持ち、お世話になったという気持ちや女性ユニオン東京に対する感謝の意識はあるが、活動に目的意識的なものを感じているわけではない。ただし、「お客さん型」に比べると、自己主張することを通じて自信を得、女性ユニオン東京を通じて自分は変わったという認識を持つ。例えば次の証言は、団交を通じて権利主張の大切さを認識するに至り、自分の考え方が変わったとしている。

- * 「団交をすることで、退職するまで会話をする事ができないような会社の取締役、又、弁護士さんと自分の意見を言う機会を得られたこと(がよかった)。自分の権利を主張することは大切だと考え方が変わった。」(49)

3) 「価値観変容型」

このタイプは、単に自分の問題を主張するに留まらず、自分の問題を社会の問題として考えるようになる。そこでは価値観の変容が起こっていると考えられる。

wAさんは、価値観の変容の内実を、自分と労働問題という狭いレベルにとどまらずに「社会」との共通項を見出すこととして語っている。

- * 「人との関係、自分との関係だけではなく、世の中に起きている問題と自分の関係との共通項を見いだすようになり、派遣ネットのような勉強会に参加するようになります。活動を面白いと感じるようになるのもこのころです。」

次の証言は、活動が「お礼の意味」だったり、「言いたいことを言って元気が出た」と述べているところはどちらかといえば「自己主張型」に近いが、「対等な立場に立つ」ことができるから「団交が楽しい」と述べているところから、対等性を重視していると解釈でき、このタイプであると判断できる。

- * 「雇用継続を勝ち取ったため、解決金がでず、解決金カンパができませんでした。だからお礼の意味も込めて、積極的にボランティア活動をしているつもりです。もし解決金が出たら、活動していたかどうか判りません。しかし、活動に参加して団交等で言いたいことを言って元気が出たと思います。やるべきことをやって、言いたいことを言う、そして対等な立場に立つといった人間の尊

厳に関わる部分だから団交が楽しいし、充実感が得られるのだと思います。」(wD)

次の証言からは、社会のために女性ユニオン東京で活動しようという意識が読みとれる。このように社会活動を目的意識的に行うようになるのが、このタイプである。

*「下の子が高校に入ってから気分的に落ち着いて、世の中のため、自分もやれることをしたいと思っています。」(wG)

4) 「ジェンダー・センシティブ型」

このタイプは、自分の問題を社会の問題として考えるようになる中で、女性性や男性性、性差別の問題に認識を深めるようになる。

wAさんは、自分の労働問題と「社会」との共通項を見出すうちに、ジェンダー・センシティブイティ(性(差別)に敏感になること)に至り、「女性だから我慢してきたこと」に気づく女性たちの存在を証言している。また、当初からこの段階にあり、そのために「女性の」ユニオンに加入したという事例もあることを語っている。

*「女性からの差別意識、女性だから我慢してきたこと、均等法違反ですよという女性の増加がみられるようになりました。幅はありますが、最初からこの段階の人もいます。」

*「女性ユニオンはどうしても自分の問題を解決したいから加入するという人も居ますが、女性が中心の労働組合だから加入するという人も居ます。自分の問題を女性に聞いてもらいたいと思うのだと思います。プライオリティの問題ですね。意識以前の視点で理屈じゃないと思います。」

このタイプは、差別に敏感になることにより、自分の偏見にも気づくようになる。さらに今まで何となく「おかしい」と思っていたことが明確化したと証言する者もいる。

*「嫌なことに抵抗できないって感覚が全く私分からなかったのね。見たこともないし、そういう人たち(引用者注:セクシャル・ハラスメントにあっても抵抗できない女性たちのことを指す)を。でもここに来たら、色んなシチュエーションでそういう人たちがいるってことを初めて知って、(中略)初めてこう見聞きして触れて、理解出来るようになって、いろいろ私も勉強させてもらって、やっぱり最初は世間一般的な物の見方しかできなかったけど、だいぶ変わったよね。」(wC)

*「自分の偏見に気づかされた。なんとなく“おかしい”と思っていたことが、はっきりと“おかしい”とわかるようになった。」(53)

また、このタイプは女性ユニオン東京の理念や方針についても受容・理解している。

*「企業内組合は男性中心的だという指摘がなされていますが、実態もそうです。女性部がつぶされていて、女性だけで集まるときじゃないと言われているけど、実際は女性の問題が寄せられる状況がいっぱいあります。だから女性だけの労働運動が必要だと思います。企業内組合では、パート・派遣などの社員を同じ労働条件で向上させようとは思っていません。そういう人を雇うと人件費が削減されて企業の収益が上がり、結局自分たちにいいようになると思います。程度に違いこそあれ、女性が労働組合を頼りにできなくなっている現状があって、その問題を受けとめているのが個人加盟のユニオンだと思います。」(wP)

このタイプには、ジェンダーに関わる問題に気づくかどうかは女性ユニオン東京への定着に関係していると捉えている者もいる。

*「再生産労働で手一杯な人は(組合を)辞めざるを得なくなりますし、辞めますよね。女性の地位向上に関心のない人は辞めます。辞めない人はその逆で、時間やお金がある人や、ジェンダーバイアスに関心のある人ですね。ユニオンに入っている中で、女性はこんなに理不尽な扱いを受けていると気がつくかどうか重要だと思います。気づくと残るには相関があると思います。助けてもら

る。ったから残るといふ人や解決したらそれでいいやと思う人もいると思いますが。」(wI)「気づき」によるこの証言にもみられるように、男女の別を問わず、ジェンダー・センシティブリティを意識するようになった組合員は活動量の大小を問わず長く組合に残る。彼・彼女らにとっては、活動を(できる範囲で)続けていくことが、社会をジェンダー・センシティブにより近づけていくための方策なのであり、よりミクロなレベルでは理想の実践(メルッチ)なのである。例えば以下の証言にそれが表れている。

*「女性の可能性を切り開く仲間が増えた。既存の男中心の権力意識ではない組合運動ができた。」

(70)

ただし、この類型は静的ではなく、あくまでも動的だと見なすことが必要である。例えばあるセクシャル・ハラスメントの案件に対して「なぜ逃げなかったのだろう」と言っていた組合員が、セクシャル・ハラスメントに関する資料を集めて女性ユニオン東京に送ってくれるといった、日常生活の中で問題意識が芽生えつつあることを確認できるためである。

(3) 小括

以上記述してきた4類型の特徴は表II-3-1にまとめた。

表II-3-1 意識変容の四類型

	「お客さん型」	「自己主張型」	「価値観変容型」	「ジェンダー・センシティブ型」
定着率	低い	やや低い	やや高い	高い
活動	参加しない	やや低い参加する	やや高い参加する	高い参加する
組合理念	認識せず	認識	受容	受容
強い意識	「欲求性向」	「欲求性向」	「原理の意識」	「原理の意識」
「原理の意識」	生成せず	生成の萌芽	生成	生成
「原理の意識」の内実	生成せず	個の確立	対等性重視	ジェンダー・センシティブイ

ちなみに、雇用継続の者は、東京管理職ユニオン同様解決後もほとんどがユニオンに残っている。その理由も東京管理職ユニオン同様、「欲求性向」と「原理の意識」の双方であることが多い。

*「現在もユニオンに在籍している理由は2つあります。1つには会社を信じていないこと、2つめには組合の皆さんに協力したいということです。自分の相談が終わったといってすぐに辞めるのではなく続けていきたいと思いました。」(wL)

*「在籍している理由は二つあります。まず一つ目として、在籍していないと(引用者注:働く女性やいろいろな差別に遭う女性に対する)感覚が研ぎすまされないということです。(中略)とはいえ、あそこにおいて窮屈だと思ふこともあります。だから行っていません。二つ目は保険の意味です。いつまた自分の問題が起きるかわかりませんから。」(wE)

しかし「欲求性向」と「原理の意識」の比重は、共感による「気づき」の程度によってさまざまであり、雇用継続者らは必ずしも全員が「ジェンダー・センシティブ型」に含まれない。特に分会の中の消極的参加者層である場合は、「お客さん型」や「自己主張型」も多い。彼・彼女らにとっての女性ユニオン東京は、主にその経済的機能により職場における日々のニーズを充足する存在として一定の着実な役割を果たしていると言える。

一方、女性ユニオン東京の社会的機能として指摘できるのが組合員の意識変容機能であ

る。組合員、特に「ジェンダー・センシティブ型」は、活動参加にともなう「気づき」により、「パートはお気楽な主婦が片手間でやるものだ」、「セクハラはされた方も悪い、抵抗できたはずだ」といった認識をミクロな形で組み替えていっている。既存の労働組合の外にこの組み替えはあまりにもミクロで、体制に何ら影響は与えないというのもまた事実であろう。しかし、マクロの視点でネットワークの中から政策を打ち出していこうという動きと同時に、ミクロな視点による「気づき」や意識変容も重要であることは間違いない。

3 結語

女性組織である 9to5 の検討を通じて明らかにされたものと類似の独自の理念や前章においては、アンケート調査の分析をもとに、組合員がボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」、社会への意識・視点を高めていることを解明した。以上の知見を受け本章では、聞き取り調査をもとに、特に組合の組合員に対する不満解消・意識変容機能に着目しながら、一般組合員の分析を進めた。

その結果多くの個別組合員は、労働問題を解決する過程でユニオンの理念の重要性を感じて組合活動に参加し、種々の活動を通じて他の組合員と交流する中で「共感」による「気づき」によって意識を変容させている。そして中には「個の確立」・「対等性重視」・「ジェンダー・センシティブィティ」といった形での「原理の意識」の生成に結びついている者も存在した。

この分析をふまえ、次に意識変容の内実による類型化を試み、「お客さん型」・「自己主張型」・「価値観変容型」・「ジェンダー・センシティブ型」という意識変容の四類型を析出した。加えて類型ごとの意識変容過程を再構成することにより、「気づき」によって意識変容が進む者は解決後の在籍期間が長いことを明らかにした。さらに組合に残ろうという姿勢は、組合から物質的に得るものがある＝「欲求性向」と同時に、ジェンダー・センシティブィティに気づき、それを体現していこうという姿勢＝「原理の意識」によっても担保されていることを明らかにした。

このように女性ユニオンの場合には、「原理の意識」の内実が「個の確立」・「対等性重視」・「ジェンダー・センシティブィティ」などで表され、そのうち、「ジェンダー・センシティブィティ」の生成が最も重視されていること、また実際にそれが生成していることを女性ユニオンの独自性として示すことができるだろう。これはまた、組合員の多くが解決後も自主的に組合に加入し続けていることから証明される。こうした潜在的機能を有するユニオンは、「企業社会」とは相対的に自立した文化を形成しているといえよう。

さらにアンケート調査の結果分析から、これらの方策が多くの組合員によって支持されていることが指摘された。また、組合員が争議の自主的な解決とボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」への視点を養い、社会への意識・視点を高めていることが明らかになった。加えて、数多く活動をおこなっている者がジェンダー・

第四章 結論 を持ち（その意識をもつゆえに、活動の中心的担い手となっている、とも解釈できる）、また活動の有無に関わらず、争議を経て約1/4の組合員がジェンダー・フリーの本篇では、個人加盟労働組合「女性ユニオン東京」を日本において既存の労働組合の外に設立された女性組織の一つとして取り上げ、1) リーダーに対する聴き取りを通じた組合の結成と経緯・組織理念・具体的な活動の解明、2) アンケート調査と一般組合員に対する聴き取りを通じた組合員の自己変容のプロセスの解明を通じて、女性ユニオン東京の社会的機能の究明を試みた。具体的には、1) 組合運営については、米国で既存の組合の外に設立された女性組織である 9to5 の検討を通じて明らかにされたものと類似の独自の理念や女性主体の組織的、文化的特徴を持つのではないかとの仮説を立て、分析を進めた。2) 組合員の自己変容のプロセスについては、ジェンダー・センシティブィティを重視する女性ユニオン東京の理念・方針の組合員に対する影響と組合員の意識と行為との相互関係を、特に組合の組合員に対する不満解消・意識変容機能に着目することを通じて考察した。以下では、各章で明らかになったことを簡潔にまとめて結論としたい。

1 要約

(1) 女性ユニオン東京の組織・活動・組合員意識

多くの組合員にネットワーク型組織へのまず女性ユニオン東京における組織と活動の実態には、組合理念や運動方針の意識的な実践がみられることが明らかにされた。同ユニオンは、基本的理念としてジェンダー・イシューを重視し、それに向けて個別の問題を当事者を重視しつつ解決しようとしている。組織化を重視するものの、組織より個人にウエイトを置き、個人の自己変容を重視している。

組織面の特徴としては、①組合員構成は40歳前後の非年功的処遇下にある女性従業員が多い、②組織理念は「1人のプロより100人のセミプロ」というキャッチフレーズからもわかるように、ボランティアによる支援を重視している、という二点が主に挙げられる。次に活動面では、①相談活動を重視していること、②活動方針として、組合員の自主性、自己決定性を重視していること、などが主に挙げられる。とくに注目したいのは、ジェンダー・イシューを女性ユニオン東京の存在意義として認識し、取り組んでいることである。

これらの理念・方針を実践するために、具体的には、①上下関係を排し、リーダーシップを重んじない。組合員お互いがボランティアで支援しあう、②本人が解決方針を組合側と話し合いつつ決定し、団体交渉に出席し、書類も全て作成する当事者解決を基本としている。こうしたプロセスを通じて、女性が自らの力で問題を解決する姿勢を学んでいけるよう配慮し、そのことを重視している。こうした特徴は、人手が足りないための半ば必然の策であったと同時に、世帯主である男性組合員を中心とした既存の組合の運動方針に異議申し立てをし、女性のためのより広い相談の受け皿づくりを目指して組合を結成したという経緯と結びつくといえよう。

さらに、アンケート調査の結果分析から、これらの方策が多くの組合員によって支持されていることが指摘された。また、組合員が争議の自主的な解決とボランティアによる相互支援を通じて他者の労働問題、他者の「痛み」への視点を養い、社会への意識・視点を高めていることが明らかになった。加えて、数多く活動をおこなっている者がジェンダー・

フリーな意識を持ち（その意識をもつゆえに、活動の中心的担い手となっている、とも解釈できる）、また活動の有無に関わらず、争議を経て約1/4の組合員がジェンダー・フリーの意識を高めていることも明らかになった。これを女性ユニオン東京という柔軟な組織構成の意識変容機能と捉えることができよう。

(2) 女性ユニオン東京の組合員意識とジェンダー・センシティブィティ 「企業社会」に
本稿では、結成・経緯の分析を通して、組合リーダーが、ジェンダー・センシティブィティを最も重視していることを明らかにした。そのスタンスが運動方針としては、女性の労働権の確立、性差別の撤廃、男女同一価値労働・同一賃金をめざす、という形で示されていた。さらに組織理念としては、組合専従が組合員や相談者を上から指導し、依存されるような関係ではなく、組合員の自己決定責任をベースにした対等な関係を形成し、ボランティアで相談しあう姿勢の重視という点に示されていることを明らかにした。そこには、女性ユニオン東京の組合員像として、女性が自らの争議の主体となり、ジェンダー・センシティブィな意識を形成することを重視するという含意がある。

以上の結果を9to5の研究(Milkman, 1991)と比較してみると、Milkmanらにより得られた知見と同様に、女性ユニオン東京においても、多くの組合員にネットワーク型組織への意識が強いことがよみとれる。例えば、組織構成においては、官僚制化を避け、非官僚制的な組織形態をとっている。活動を活発化するために有償のスタッフを置いてもその傾向は変わらず、組合員の多くもそれを望んでいることが明らかになった。また、9to5と同様にCRプロセスが重視され、当事者を争議・活動主体とする方策や、ボランティアによる争議の支え合いを経て、社会への意識・視点やジェンダー・センシティブィティを獲得している者もみられることが明らかになった。

さらに、組合員が「企業社会」から距離を置き、個人として自己を確立していく意識変容過程を、アンケート調査の自由回答部分と聴き取り調査を用いて描いた。上記を分析するにあたっては、上記③と同様に、組合の組合員に対する不満解消・意識変容機能に着目した。
聴き取り調査の分析を行った結果、個別組合員は種々の活動に参加し「共感」による「気づき」によって、意識を変容させているということ、そして中には「個の確立」・「対等性重視」・「ジェンダー・センシティブィティ」といった形での「原理の意識」の生成に結びついている者も存在することを示した。

この結果をふまえ、意識変容の内実による類型化を試みたところ、「お客さん型」・「自己主張型」・「価値観変容型」・「ジェンダー・センシティブィ型」という意識変容の四類型を析出できたことを示した。そして、緻密に実証できたわけではないが、「気づき」によって意識変容が進む者は解決後の在籍期間が長いことを明らかにした。

以上をまとめると、組合員の多くは「女性中心の労働組合だから」という理由で女性ユニオン東京に加入し、親身な電話・面接相談に満足し、水平的な参加を支持している。そして中には「気づき」によりジェンダー・センシティブィな意識を高め、活動に積極的に参加する者もいる。以上から、同ユニオンが9to5と類似性を持つ新たな労働組合文化を形成し、それゆえに未組織労働者の受け皿となり得ていることがみてとれよう。

2 結語：「女性ユニオン東京」の意義と課題

以上のような運動の特徴を持つ女性ユニオン東京には、すでに新型ユニオンに対する先行研究を通じて明らかにされた意義（①未組織労働者の労働問題に対する受け皿としての意義、②多様な社会的機能を持つ運動主体としての意義）のうち、②をより深める次の二つの意義を指摘できる。

第一の意義は、女性ユニオンが単なる個別紛争処理機関にとどまらず、「企業社会」に批判的な意識を組合独自の方針・理念として表明している点である。女性ユニオンは、ジェンダー・センシティブィティを重視する方針・理念を掲げ、例えば賃金や処遇のジェンダーによる格差、セクシャル・ハラスメントなどの労働問題を組合の中心的議題に据えている。従来労働組合の中にあっては、多様なニーズが交錯しこのような理念を掲げた活動を実施することは困難であるため、この意義は大きい。

しかし同時に課題として、独自であることと非主流であることとの間のジレンマを指摘できる。女性ユニオンのような従来組合の外にある組織は、既存の組合に組み込まれていないために独自の理念が打ち出せる一方で活動資源が少ない。それゆえ、運動を拡大し政策制定過程に自らのニーズを反映させるといった活動が困難になる。これを克服するためには、ネットワークを通じて活動資源を担保し、主流の運動にインパクトを与える必要がある。女性ユニオンが既存の労働組合の枠を超えて形成した社会運動・NPOとのイシュー単位のネットワークは、これを目指す試みのひとつである。

次に第二の意義として、女性ユニオンが「ジェンダー・センシティブィティ」を重視する理念・方針を日々の個別具体的な活動に織り込み組合員の「企業社会からの自立」を支援することを通じて、組合員が「企業社会」を問い直す意識を形成する可能性がある点を指摘できる。つまり両ユニオンが実践する活動は、直接的には労働問題に遭遇した労働者の現実的な個別紛争処理の展開ではあるものの、結果として当事者の意識変容に基づく自発的行為・相互支援行為の生成を促す働きをしていた。そこには「私生活中心主義」一辺倒ではなく、その中から「公共性」をひらく主体を確認することができよう。女性という社会的属性を結合単位とする両ユニオンでは、集団の同質性がより強く意識され、意識変容が進むと考えられる。

しかし同時に課題として、同質性だけではなくその中にある職種・雇用形態・家族形態などに基づく差異を視野に入れる必要性が挙げられる。こうした差異を反映して、組合員が組合に求めるもの（＝ニーズ）や理念の共有度は様々である。差異性と同質性を考慮しつつ分析を進めることが必要とされているといえよう。

主に労働条件規制といった経済的機能の達成度を研究し、そのメカニズムを解明してきた。この研究手法は、主に企業別組合を事例として取り上げ、研究する際に効果を発揮してきたことに疑問の余地はない。

この研究手法を「新しい労働運動」に用いた場合には、労働条件規制の機能としては弱く、「駆け込み寺」として個別の労働紛争処理機能しか持たないと結論づけられよう。まさしく1960年代の個人加盟労働組合研究は、そのような手法で研究され、規制力の獲得が課題とされてきた。

しかし、上記のような研究手法は、個別の企業別組合を検討するにあたっては大きな意義を有する一方で、現在では企業別組合に含まれる労働者の数自体が減少し、労使関係・労働組合全体を把握する手法としては有効性を減少させつつある。それゆえ、多くの論者