

労働組合と多様性

禿 あや美 跡見学園女子大学教授

「多様性」をどのように確保するかは、日本社会の一つの課題とされてきた。ジェンダー格差が大きい日本の経済・政治分野においては、意思決定に参加するものの多様性を確保することで、停滞感の漂う日本社会を変え、しなやかな強さを回復させられるのではないかとみられている。実際のところ、私たちは、男性や女性、若者、高齢者、LGBTQ、外国人、障害者等、多様な属性をもつ人々とともに生きている。それに自覚的であり、なおかつ中立的な制度を意図的に構築していく変革期にある。しかし、「多様性」という言葉は用いるものによって文字通り多様な意味を持っている。従来この言葉が持っていた既存の社会を批判的に検証し、よりよい社会に向かおうとする力を弱めさせるような使い方、例えば政治家の「懇親会」に関わる「釈明」として、既存の不平等な性の権力関係を維持することさえもが多様性と称されることもある。多様性のある社会や組織をいかに実現させるかは、試行錯誤の段階であるといえる。

*

今回の特集は、労働組合と多様性である。5人の専門家に論考を寄せていただいた。日本の労働組合運動に対しては、大企業・正社員・男性中心主義すぎるのではないかという問題提起がかねてよりなされており、いわゆる非正規労働者の組織化が以前より進んでいる。高まる人手不足と物価上昇を受け、春闘での賃上げ交渉に期待も寄せられており、一定の成果を上げてはいるものの、労働組合員数の減少や組織率の停滞は、労組の力を長期的に削ぎ続けている。未組織労働者を組織化することは労組にとってなお大きな意味がある。さらに、労組内の多様性のみならず、多様性を毀損するような社会のありように対して異議申し立て・是正する労組の持つ機能への社会的な期待も高まっている。現時点で、労働組合は多様性を拡大し社会の連帯を深めるといって機能をどのように果たしてお

かむる あやみ

2004年東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学。博士（経済学）。専門は社会政策、雇用関係論。

2024年3月31日まで跡見学園女子大学教授、4月1日より埼玉大学准教授。

主著に『雇用形態間格差の制度分析－ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』（2022年、ミネルヴァ書房）、共著に『キャリアに活かす雇用関係論』（2024年、世界思想社）。

り、また課題はどこにあるのであろうか。

*

今回の5つの論考では、多様性を重視する社会において、労働組合はどのような取り組みを行っているのか、また課題に対してどのように向き合うべきかを多方面から論じている。

まず、①長谷川論文は、労働法学の観点から、多様な労働者を平等に尊重し、また特定の属性を差別することなく取り扱うことについて、憲法や現在の法律が求めている内容を整理している。意図の有無にかかわらず、特定の労働者を排除するのではなく包摂する方向へと転換する責任は、企業経営者（使用者）側が負っている。そして労働組合には、組織におけるその問題を発見し、是正を求めていく役割が期待されている。そしてなにより、排除の起こらない状況が日常的に維持されるには労組のチェック機能は欠かせない。ところが、そうした力を労組が持つには、労組自身が多様な労働者を尊重できており、特定の属性を排除するような運営をしていないことが欠かせない。

その点に関わるのが、②金井論文と、③宮島論文である。②金井論文は労働組合組織そのものがジェンダー平等を推進しさえすれば、ジェンダー平等に資する国や企業の施策形成を達成できるという考え方を否定する。というのも、既存のジェンダーの不均衡に自覚的かそうでないかによって、労組の取りうる戦略が全く異なるものになるからである。それを金井論文は「实际的ジェンダーニーズ」と「戦略的ジェンダーニーズ」にわけ、これまでの労組が「实际的ジェンダーニーズ」に対応しがちであったからこそ、社会の多様性の促進が阻害されてきたことを指摘する。労組が「戦略的ジェンダーニーズ」に沿った行動を起こすにはジェンダー主流化の取組強化が欠かせないことを指摘している。そして③宮島論文は、自身の行った労組調査に基づいて、雇用形態の多様化に対する労組の対応

として、パートタイム労働者が労組内の組織においてどのような役割を担っているか、そしてその企業内で雇用形態間の処遇の平等がどのように志向されているかを4つの象限に分け検討し、「パート組合員発言モデル」を提唱している。先の金井論文が述べる通り、単に多様な労働者を組織化するだけでは、労組と社会の多様性に向けた課題は自覚されず、改善もされない。具体的に労組がなにをすべきか、宮島論文から多くを知ることができる。

そして、④前浦論文は、コロナ禍という、いわば異常な社会状況下における公立病院において、異なる職種や職場間で生じた利害対立に対して労組がどのような調整役割を発揮したのかについて、詳細を明らかにしている。検討の対象はコロナ病床の確保に関わる補助金の活用とコロナ手当の支給に限られてはいるものの、労組の利害調整役割は大きかったことが示される。逆に言えば、労組のない病院、多様な労働者を組織しない労組であれば、このようなきめ細かな利害調整が困難であったことを示す。エッセンシャルワーカーの処遇向上における労組の役割の大きさが示唆されている。

最後に⑤山崎論文は、アメリカの労働組合が、アメリカ国民一般からの高い支持率を引き出している背景として、労働組合が多角的パラダイムの回復を志向していることを指摘する。単に労組が組合員の労働条件の向上に向けた活動をするのみならず、地域コミュニティのさまざまな組織や個人が労組運営そのものにまで参加することで、労働組合運動の活性化がもたらされていることが指摘される。

このように、5つの異なる論考からは、多様性のある社会を、公正で活力あるものとして私たちが構築していく際に労組が果たせる役割が示されている。論考を寄せてくださった方々に感謝するとともに、読者が多くの示唆を得られることを期待している。■