

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

萩原 久美子

はじめに

- 1 労働運動と女性——ジェンダー視角からのアプローチと論点
- 2 自主組織——ジェンダー主流化と労働組合活性化の媒介としての着目
まとめにかえて——日本への含意

はじめに

先進諸国で共通して見られる労働組合の組織率と影響力の低下、労使関係制度内の労働運動の沈滞化にあって、1990年代以降、アメリカでは新自由主義のもとでのグローバル経済活動と労働力の国際移動にともなう経済的、社会的不平等の拡大に対し、社会運動ユニオニズムによる労働組合の対抗が本格化した⁽¹⁾。その原動力となったのが女性、とりわけ、ヒスパニック、アジア系をはじめとする有色・移民女性であることが確認され（Bronfenbrenner 2005, Milkman 1993, 2007）、女性は組織しがたい存在、労働組合に消極的であるという理解は過去のものになりつつある（Yates 2006）。また、アメリカ労働運動の変革はイギリス、オーストラリア、カナダなどにも影響を与え、未組織労働者の組織化、特に既存の労働組合において周辺化されてきた女性、マイノリティなどの社会集団の主流化や活動への積極的な関与を促す「組織化モデル」による労働組合再活性化が追求されている⁽²⁾。

これを受けて、ジェンダー視角からの労働組合・労働運動研究も多く蓄積され、その中には、労働組合内部、あるいは労働組合との連携のもとでその外部に結成された女性、黒人などの人種、レズビアン・ゲイ、障害者による、いわゆる「自主組織」⁽³⁾を改めて90年代以降の労働組合活性化

(1) アメリカ労働運動の社会運動ユニオニズム、労働組合活性化の潮流についてはMantsios（1998＝2001）、歴史の変動過程も含めたものとしてFantasia and Voss（2004）、文献サーベイとその論点を整理・検証したものとして鈴木玲（2005）。

(2) 本稿では組織化モデルが見られるアメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリアを取り扱った文献を主に対象とした。なお、労働組合活性化の戦略は各国の労使関係制度によって異なり、組織化モデルはそのうちのひとつである。この点については鈴木玲（2004）を参照されたい。

(3) 労働組合内部の当事者による活動組織はイギリスではself-organizing（group）と呼ばれ、TUC（イギリス労働

の文脈において検討する研究も多い。特に、女性の自主組織はイギリス、オーストラリア、カナダでは80年代から90年代にかけて労働組合で公式に設置される動きが広がっている。これら自主組織を媒介としてジェンダー変革的な労働組合組織、ジェンダー主流化に向けた労働運動へとどのように変化していくのか。「組織化モデル」の中心戦略である「労働組合組織の民主的改革」「社会運動との連携・同盟関係の構築」(Milkman and Voss 2004, Frege and Kelly 2004)の展開過程での抵抗と変化をめぐる交渉過程や変革要因の分析が進められている。

本稿の目的はそれら先行研究のサーベイを通じ、日本における女性と労働運動の新たな展開、ジェンダー視角からの労働運動研究が新たな段階へと踏み出す手がかりを探究することにある。日本ではこの「自主組織」に近いものとしてある労働運動での女性活動組織は労働組合の内部か外部か、企業別組合との関係性によって異なる評価がなされており、労働運動全体におけるジェンダー主流化にいたる諸過程、変化の道筋が見えにくいものとなっているからである。

労働組合内部に関して言えば、第二波フェミニズムがもたらされる以前の労働組合婦人部等の女性活動組織に対しては一般に懐疑的な評価が根強く、現在も女性活動組織は内部変革の重要な組織という位置づけを得てはいない。イギリス、カナダ、オーストラリアとは逆に、日本では90年代後半以後、男女混合職場の増加と男女平等政策は男女共通の課題であるとして女性部廃止等の動きが進んだ。かといって、それに代わる男女混合の「男女平等参画推進委員会」の設置率も単組レベルでは2005年段階で2割を切っている(加瀬谷 2008)。

その一方、既存の主流労働組合の外部では、1990年代以降のユニオン活動の活発化を受け、産業、職業などを基盤に結集するユニオン活動や地域、労働者のネットワークは企業社会に包摂されない対抗的な自己アイデンティティを構築するオルタナティブな場として(小谷 2001, 2003)、あるいは企業別労働組合の閉鎖性を打ち破る挑戦、企業別組合を基盤とする日本の労働組合運動を変革する可能性として注目されている(木下 2000, 2007)。

しかし、こうしたオルタナティブな運動の存在をもって「変革」とするにはその規模も小さく、資源も限られている⁽⁴⁾。かといって、現在の圧倒的な非正規労働者数と企業別組合に包摂されない人々の存在を見れば、ユニオン活動や労働組合外部のネットワークが単なる企業別組合の補完的役割ではないことは明らかである。既存の主流労働組合との対抗関係のみでとらえてしまえば、労働運動内部での企業別組合との勢力の問題に還元され、ジェンダー主流化の射程とのずれが生じる

組合会議)、UNISON(自治体労組)などがこの用語を用いている。一方、カナダ、オーストラリアの文献ではseparate organizing, constituency organizingという用語も見られる。アメリカの文献では労組内外を問わず、女性の組織(women's group, feminist organization)とするものも見られ、日本の労働組合の文脈で置き換えれば、女性活動組織、労働組合の女性部などで表記することも可能であろう。しかし、本稿で検討する先行研究では後述するように、女性のみならず、ゲイ・レズビアン、障害者、エスニシティ等の社会集団の個々の当事者による組織が当事者性を基盤にその発言力を通じて既存の組織構造を変化させる活動であることが強調されている。また、広義には労働組合との協力関係にある女性の労働運動組織を含める場合もあることから、本稿ではいったん「自主組織」と総称することにした。

(4) 鈴木(2009)は長期的な可能性は否定できないとしたうえで、企業レベルでの労使関係が安定的に推移している状況では企業外部の組織と結びつきをもつインセンティブが働かないとみている。

可能性は大きい。オルタナティブな労働運動が勢力を逆転する、あるいはその勢力関係の中で企業別組合の内部変革が行われたとしても、オルタナティブな運動内部にある男性文化（伊藤 2004）や労働運動全体のなかで女性のための労働組合や女性による横断的連携組織が「男性から無視されるか、敵視される」（酒井 2004）状況はなお残ることになる。

結果、企業別組合にしろ、オルタナティブな労働運動にしろ、その両者の関係性の中で、ジェンダー変革的な労働組合組織への再編過程、その変革要因や条件、ジェンダー主流化への労働運動の道筋が必ずしも具体的には立ちあがってこないという状態が続いている。その背後には、女性を対象とした調査研究の分析視角の問題もあると思われる。なぜ女性の労働組合への参加は低調なのか、役職への登用など意思決定過程での女性の代表性がなぜ低位にとどまるのか。多くの場合、女性側の問題として消極性や、男性中心の組織文化、女性の家族的責任という障壁や抑制条件が指摘されるものの、そこから具体的な労働組合の変革そのものになお迫りきれていない状況があるように思われる。

では、北米、イギリスの先行研究はどのような概念を用い、どのような分析枠組で、自主組織を媒介として労働組合と女性との間で繰り広げられる抵抗と変化の過程をとらえようとしているのだろうか。「労働組合組織の民主的改革」「社会運動との連携・同盟関係の構築」という二つの戦略の展開過程において、ジェンダー主流化に必要な条件、要因をどのように導き出しているのか。まず、先行研究の土台となっているジェンダー視角からの労働組合・労働運動へのアプローチの特徴とその論点を確認した上で、主として労働組合内部の自主組織を対象とした事例研究を検討し、最後に、そこから導き出される示唆を考察したい。

1 労働運動と女性——ジェンダー視角からのアプローチと論点

（1）歴史認識の転換——女性労働運動史とフェミニズム

ジェンダー視角からのアプローチは当初、労働組合そのものへの関心と言うよりも、第二波フェミニズムの初期の課題であった家父長制と資本制との関係の解明という問題関心にあった。そこから労働組合における男性稼ぎ手モデルに基づいた家族賃金イデオロギー（Hartmann 1976）や、排除メカニズムとしての男性性文化の構築過程とそれによる女性の排除、分断実践（Cockburn 1983）が見出されていった。その知見は労働組合研究にも応用されていったが、1990年代初頭まで、その分析はともすれば女性の排除、周辺化を前提に出発し、労働組合への参加や意思決定過程での女性の状況に、男性支配的な労働組合の文化や男性の利害に基づいた組合運営、女性の家事・育児負担という原因を見出すという傾向があったことは否定できない（Lawrence 1993, Cunnison and Stageman 1995）。いわば、労働組合版「家族内性別分業決定論」（木本 2003：27）、労働組合と女性の関係を家父長制的排除論に一元化しかねない状況もあったのである。

これに対し、長期的な変動のうちに女性と労働運動との関係の変化をとらえる歴史研究は別の側面を提起し続けていった。Milkmanは労働組合というものは男性支配的な組織であると一括することによって、女性と労働組合との関係の多様性とその歴史的背景を見落とすことになる指摘する（Milkman 1993）。アメリカでは産業セクターの特徴と変化、その雇用や職場での性別分離とが

連動しながら、四つの組織化の波があり、それぞれに女性に対する労働組合の対応が異なってきた。今日、労働組合の家父長制的排除と把握されるものは、第一の波である19世紀末のクラフトユニオニズムに起因するものである。女性は熟練と賃金低下の脅威とみなされ、労働組合は排除という対応を取った。しかし、繊維産業での女性の雇用が進んだ1910年代に、第二の波である女性の組織化が進められ、女性への対応は排除から男性が女性を保護するというパターナリスティックな対応へと変わっていく。第三の波は、1930-40年代のCIOによる組織化である。男性の多い製造業で組織化を進めてはいるが、それ以前とは異なり、階級連帯の原則のもとでの性差別反対という観点が登場してくる。そして、第四の波が1960年代以降のサービス・ヘルスケア労働者、司書、事務職等の公務セクターの労働力の女性化にともない起きた公務部門での女性の組織化である。この波は労働組合のイメージを変え、1970年代から1980年代にかけ、フェミニズム運動との横断的な連携によって展開されたコンパラブル・ワース運動をはじめ⁽⁵⁾、女性は今日の社会運動ユニオニズムの基盤となる、新たな運動、組織化スタイルを触発していったのである（Milkman 1993）。

こうして起きた「労働組合員の女性化」（Milkman 2007：7）をMilkmanは労働組合におけるジェンダー主流化の動きであると単純にとらえてはいない。その内部には労働組合の組織化の背景となった歴史的遺産と、男性組合員は民間製造業、女性組合員は公務部門の事務、教育、医療に集中するという労働市場のジェンダー間分離と労働運動のジェンダー間分離が存在することを強調する。言い換えれば、一方で女性と労働組合との関係を長期的な変動に置き、他方で労使関係制度や労働市場に規定されながら、労働組合の内部で進行する不平等のパターンを認識することの重要性を主張しているのである。

一方、Cobbleは女性間の格差が広がり、低処遇と不安定雇用という女性の標準的な雇用のありかたが全体の標準になろうとしている今、女性の労働運動の歴史と蓄積を21世紀の歴史に位置づけるべきだと主張する。そのためには、労使関係制度に基づく労働協約にとどまらない「労働運動」概念の拡張と（Cobble 2007：9）、平等と社会正義に向けた改革の模索の土台となった女性労働者の体験としての「階級」（Cobble 2004：2）、その性にまつわる階級にもう一度、目を向けることが重要だとする。

Cobbleは労働者階級の女性による運動とその歴史は労働者階級の男性を中心とする主流の労働史において例外的なものとして周辺化されているのみならず、フェミニズムの歴史からも抜け落ちていることを指摘する⁽⁶⁾（Cobble 1994, 2004）。一般に、アメリカのフェミニズム史はエリート女性、白人ミドルクラスの女性を中心となった1920年代の婦人参政権運動と勝利、1960年代以降の第二波フェミニズムによる女性運動の再生として把握される。そうした男性と同じ権利と地位とを求めるリベラル・フェミニズムを基調とするフェミニズム史の把握に、工場で、職場で、地域で、

(5) 1980年代のカリフォルニア州ベイエリアでのコンパラブル・ワース運動についてはBlum（1991=1996）。また、居城（2000）がベイ・エクィティ運動としてその後の展開も含め、課題をまとめている。

(6) 公民権運動、男女平等憲法修正条項をめぐる労働組合の動きをとらえ、戦後の労働運動史とフェミニズム史の中に労働者階級の女性運動を位置づける実証研究として、さしあたって、Gabin（1990）、Deslippe（2000）など。

家庭で、その階級ゆえに異なった体験から生み出されたノンエリート、労働者階級の女性が求めた「男性並みに働くことではない」というヒューマニズムに基づく平等のビジョンとその運動を周辺化する階級バイアスを見るのである。

それゆえに、1930年代から1960年代の運動を率いた労働者階級の女性たちを「労働運動フェミニスト（labor feminists）」（Cobble 2004：3）と呼び、フェミニズムと労働運動の歴史を総合的に把握しようとする。1940年－50年代にかけての労働フェミニストによる同一価値労働同一賃金要求の系譜は1980年代のフェミニズム運動と労働運動との連携によるコンパラブル・ワース運動としてよみがえり、女性の家事・育児と仕事の二重負担を問うた「ダブル・デイ」キャンペーンは今、家族へのケアの権利を含めた「産業シチズンシップ」（industrial citizenship）の目標へと一巡している。エリート女性たちとの階級間の断層、異なる平等へのビジョンのせめぎあいの中で生まれた対立のみならず、階級横断的な連携と協力関係も掘り起こしながら、地域コミュニティや消費者団体、司法団体などとの幅広い政策コミュニティの構築、労働組合の男性との交渉、共闘の過程や、そのたびに生み出される新たな運動の方向性、戦略を描いていった（Cobble 2004）。

ここにあるのは排除と周辺化だけでなく、労働運動を変容させる力としてのジェンダーへの着目であり、労働組合活性化の文脈で今、改めて浮上する「労働組合組織の民主的改革」「社会運動との連携・同盟関係の構築」という戦略と実践が、女性労働運動の歴史そのものであった記憶をよみがえらせているのである⁽⁷⁾。

（2）ジェンダー視角からの主流研究への批判と分析視角の模索

一方、ジェンダー視角からの労働組合・労働運動研究も90年代半ば以降、主流の労使関係研究への本格的な批判が開始され、ジェンダー分析の内在的批判とともに、マクロレベルの物質的、権力資源の配置に条件付けられた個々の職場、文化との相互関係をとらえる分析視角を模索してきた（Healy, Hansen and Ledwith 2006）。

たとえば、主流研究への批判として、Rubery and Fagan（1995）は団体交渉制度、その立法上の枠組、ストライキの発生率、組織率について男性労働者の集中する製造業、しかも民間セクターにのみ着目して分析し、職種の性別分離をまったく考慮に入れていないことを指摘している。雇用システムにおけるジェンダー間分離の視点がなければ、労使関係制度が公務セクターや事務職、医療、ケアなどのサービス業、流通業に集中する女性労働者にいかなる影響を及ぼしているのかが見落とされてしまうというのである。

こうした主流の労使関係研究の中心テーマである労使関係制度のジェンダーへの影響を探る研究

(7) アメリカの労働者参加型教育プログラムでは労働運動史は過去の組織化や運動を学び、今に活かすものとして重要視されている。実際、労働組合の変革を率いたAFL-CIOのニュー・ヴォイス・チームはCobbleにゴンパース時代のAFLによる組織化の歴史調査と分析を依頼している（Green2000＝2002：135）。なお、労働組合活性化、社会運動ユニオニズム研究という点でいえば、女性の労働運動とフェミニズム運動の研究が蓄積してきた「新しい」とされる戦略の検討を十分に考慮することなく、別の研究系譜にあるとみなしているとの批判がある（Kainer 2009）。その例外として、たとえば、Clawson（2003）がジェンダーをアメリカの社会運動ユニオニズムの重要な要素として取り上げている。

を評価しながらも、Wajcmanはさらに徹底した批判を行う（Wajcman 2000）。なぜ労使関係制度そのものを疑わないのかと主張するのである。労使関係制度という枠内のアクターである企業組織、労働組合、国家は決してジェンダー中立的なものではなく、きわめてジェンダー化された制度、組織である。その認識がなければ、性別職務分離や男女の賃金格差を取り上げたとしても、その制度において男性はあくまでも普遍的な標準労働者としての位置づけを変えることはない。女性のみがジェンダー化された存在として有標づけられ、標準労働者とは異なる分析対象として、分析に付け加わるだけなのではないか。

そのため、女性にとっての家族生活を過度に強調することで、女性と賃金労働、労働組合との関係を家事、育児といった家族的責任から推定し、結論づけてしまうような、男性とは異なる分析枠組が用いられることになるのだと厳しく批判する。家庭内での性分業による間接的な影響と、労働市場での過程におけるジェンダー効果を明確に分けることはできないにしろ、男性に関しては前者が見落とされ、女性に関しては後者が見落とされる。結果、労働市場における性別分離の構造化と変化という外部要因に影響をうけながらも、なお労働組合それ自体で独自に、フォーマル、インフォーマルに進行する構造的、文化的メカニズムを不問にふしたまま、労働組合への参加に見られる男女格差、意思決定過程におけるジェンダー間の権力関係を説明するに終わっているとする（Wajcman 2000）。

Wajcmanの主張は主流の労使関係研究への批判のみならず、ジェンダー視角からの労働運動研究への内在的批判となっている。そして、その批判からただちに気づくのは、性別職務分離研究であり、それに対するジェンダー視角からの批判的検討の蓄積から生み出されてきた組織文化や労働過程のジェンダー分析の方法論とその事例研究（Acker 1990, Beechey 1987=1993）の存在である。この批判を通じ、歴史や制度、個人の実践を媒介としながらジェンダー間の権力関係の構造化、変容をとらえる「ジェンダー秩序」という分析概念（Connell 1987=1993, 1995）をはじめとするジェンダー理論や他分野の社会理論を投入すること、それによる労使関係研究の閉じられた理論の拡張を提起しているのである。

これを受け、Holgateらは労働組合を舞台としたイギリスの過去の代表的事例研究の検討から、経済的な意味での階級関係に還元する主流のアプローチの限界を労働者の体験と組織の論理に迫ることで克服しようとする視点があることを見出している。それは、階級的利益の目標達成に回収されないジェンダーや人種、エスニシティ、セクシュアリティの交差性（intersectionality）と、その文化的側面と物質的側面の双方に着眼する分析視角である。階級は経済的カテゴリーとしてだけではなく、人々の間にある関係性から生み出される境界線、文化的意味をもつものである⁽⁸⁾。同様に、ジェンダー、人種、エスニシティ、セクシュアリティは一人の人のアイデンティティの中に交差する文化的、社会的な境界線を形成するのみならず、具体的にその労働市場や職場で位置づけに

(8) Skeggs (1997) は階級とは自己と他者との差異化のメカニズムであり、イギリスでは労働者階級の女性を観察することで構築された「ミドルクラスの女性にふさわしい振る舞い（respectability）」という文化的価値がそれにあたるとする。その差異化のもとでの労働者階級女性のジェンダーと階級のアイデンティティ構築過程を検討している。

よって個々人の物質的な状況に影響を与えているのである。この交差性の視点がジェンダーのみならず、人種、エスニシティ、セクシュアリティなどの差異と複合的な抑圧を可視化するとともに、労働組合、労働運動全体の課題である多様性を尊重し、かつ、そこに共通してみられる不平等のパターンを把握する重要なポイントになるととらえている（Holgate, Hebson and McBride 2006）。

労働運動、労働組合の変化に向けて積極的に働きかけるエージェンシーとしての女性。家父長制的排除論から抵抗と変化の社会過程をとらえる分析概念と方法の模索へ。これらが、以下、検討する先行研究の自主組織への関心の背景にある。それは自主組織の存在が労働組合組織の既存の権力関係とその主流文化に対する性別、人種、障害、セクシュアリティという組合員のアイデンティティ・ポリティクスを可視化させ、既存の労働組合組織との間での抵抗と変化がせめぎあう場であるからだ。そして、その分析は今まさに展開される「労働組合組織の民主的改革」「社会運動との連携・同盟関係の構築」戦略のうちにあるジェンダーをめぐる抵抗と変化の過程を検証するものだからである。

2 自主組織——ジェンダー主流化と労働組合活性化の媒介としての着目

（1）分離主義か、周辺化の装置か

労働組合内部の女性による自主組織は1970年代から1980年代にかけ、労働組合内部の活動基盤を求めてインフォーマル（women's caucus）に結成、あるいは新たにその設置を働きかけてきたものである。1990年代以降、イギリスではナショナルセンターのTUCをはじめ、UNISONなどが公式的に設置、オーストラリア、カナダの労働組合でも公式的に設置する動きが広がった⁽⁹⁾。これに連動しつつ、白人以外の人種や障害者、ゲイ・レズビアンをはじめとする労働組合で周辺化あるいは不可視化されてきた個々の社会集団の自主組織結成も行われた⁽¹⁰⁾。

この女性による自主組織化が日本の労働組合でいうところの女性部等にあたる活動組織と考えれば、その展開は遅く、なぜ今になってという気がしないでもない。しかし、日本と異なるのは、その背景に第二派フェミニズムの影響と、先述した階級、ジェンダー、エスニシティ、セクシュアリティの交差性が生み出す差異とその複合的な抑圧への強烈な認識があることである（Kainer 2009）。それゆえ、多様な社会集団の当事者による自主組織化の動きは周辺化された集団に発言権を与える「労働組合における重要な構造的変化」（Healy, Hansen and Ledwith 2006：295）であり、労働組合活性化にとっての「新しい、有益な空間の展開」（Fonow and Franzway 2009：177）とみなされている。また、広義には労働組合と連携協力関係にある外部の自主組織も含め、労働運

(9) アメリカでは1970年代にAFL-CIOに黒人の自主組織が結成されている。英TUCでは1980年代に内部の自主組織化が進み、1990年に女性、1991年に黒人、1993年に障害者、1995年にレズビアン・ゲイの組合員による自主組織が公式的に設置されている。また、CUPW（カナダ郵政労組）では全国レベルの女性委員会が1990年に設置。1996年にアボリジニ、有色人種、障害者、ゲイ・レズビアンの自主組織による全国レベルの人権委員会が設置されている。

(10) 本稿では女性の自主組織を中心にすえているが、ゲイ・レズビアンの自主組織に関してはイギリスについてはColgan（1999）、カナダについてはHunt（2002）を参照されたい。

動の女性活動家による「効果的な動員構造の形成」(Fonow and Franzway 2009:177)という評価がなされ、1973年に結成されたAFL-CIOの外部連携組織CLUW(女性労働組合連合)の事例研究では各労組に所属する女性の横断的組織というだけでなく女性運動と労働運動とを結ぶ橋渡し(bridge builder)として女性の利害関心を労働運動に位置付ける役割を果たしていることが強調されている(Roth 2003:137, 161)⁽¹¹⁾。

しかし、このような特定の社会集団の当事者性を中心に当事者による活動の推進を重視することは分離主義につながらないのだろうか。これに対し、Humphreyは既存の政治組織体との関係から分離主義は強制された枠組、自主組織は自律性が付与された一体化であると区分する。分離主義は歴史上、支配的な集団による制度化された分離から生じたもので、最終的には既存の政治組織体を離れ、ゲイのみの職場、黒人だけの国民国家など別個の政治組織体としてある特定の集団のみによる自治を求めるものである。それに対し、自主的組織は政治的組織体内部での統合であり、その政治的組織体における集団の境界を自ら脱コード化する自己決定と、その集団の課題が政治組織体内部での他の集団によって尊重されることに目標を置いていけるとする(Humphrey 2000)。

一方、ネオ・ウェーベリアンによる社会的閉鎖理論にヒントを得たLedwithらは労働組合組織の变革過程をとらえる概念枠組を提示し、労働組合の閉鎖戦略とその対抗戦略の文脈において、内部に設置される自主組織の戦略的な意味が変わることを示唆している(Ledwith and Colgan 2002)。

まず、労働組合による閉鎖戦略として最も初期に現れるのが排除(exclusion)であり、その排除実践からは典型的には男性稼ぎ主モデルと家族賃金イデオロギーという二つの概念が生み出され、排除戦略のイデオロギーの役割を果たすことになる。その排除戦略が労働市場の再編、経営戦略や法律を背景として後退すると次に現れるのが境界設定(demarcation)である。労働市場で確立された性別職務分離が労働組合内部でそのまま再現され、仲間内言語の過剰な使用、セクハラ、家族的責任を持つ組合員が参加しにくい時間帯での会議等の閉鎖テクニックにより境界を設定し、仲間内への参入を規制しようとする。その際、自主組織は排除、境界設定のために、女性やマイノリティを別の集団として意思決定にかかわらないよう管理、ゲットー化する形で用いられもする。

だが、労働組合の影響力、組織率の低下が顕著な現状において、こうした閉鎖戦略の限界があらわになると、労働組合は包摂(inclusion)へと進むことになる。この包摂戦略で最も多く採用されるのが女性やマイノリティ集団に組織の既存構造とシステムへの「同一化を求める包摂」と、組合員増加の目標や連帯、民主性の理念から「招き入れる包摂」である。この二つは労働組合の影響力、組織率の低下への打開策として、また、未組織者や周辺化された組合員の参加を促す労働組織の民主的改革への意図を可視化するものとして同時に採用される場合が多い。だが、「同一化を求める包摂」「招き入れる包摂」は過去の排除戦略、境界設定戦略のうちに蓄えてきたフォーマル、インフォーマルな社会過程や実践自体に目を向けているわけではなく、従来の労働組合の構造とシステムを揺るがせるようなダイレクトな変化は期待できない。

その一方、包摂戦略の展開過程では、戦略のひとつとして形成、公式に設置される自主組織が媒

(11) Milkman (1985) はボストンの女性事務職による運動から生まれた「9 to 5」と比較し、CLUWが労働組合の官僚的な組織構造を採用していることなどから、労働組合そのものの組織変革の性格は弱いとしている。

介となり、「同一化を求める包摂」「招き入れる包摂」という包摂概念に対抗する別の包摂概念も活発化させる。周辺化されていた集団とその利害関心を意思決定の地位に包摂、統合する主流化を求め、労働組合自体の組織変革、ジェンダー公平、社会的正義のための権力関係のバランスの変化を促す。つまり、ここで自主組織は排除、境界設定戦略のもとでの管理、周辺化の装置から、内部変革をもたらす媒介的な組織へとその機能と位置づけを180度転換するのである。

こうして、周辺化されていた社会集団が力を蓄えるに従い、集団間の力のバランスを具体的に変更する強奪戦略（usurpation）が生み出される。そこでは排除と境界設定戦略が再度、よびさまされ抵抗にあうが、労働組合内部の社会集団間の地位やリーダーシップのバランスの変化とともに、労働組合組織そのものの変容戦略（transformation）が具体化し、労働組合内部の利害を超え、多様な集団、社会運動との広く社会全般の権利の枠組を求める連携・同盟戦略（coalition）が展開するとしている。

この概念枠組はあくまでも理念型であり、実際には6つの戦略は相互に関連し、同時に重なり合いながら進行されていくものである。先述のMilkmanによる4つの組織化の波で示されたような労働組合の歴史的多様性にも目配りする必要があるだろう。また、地域労働市場やコミュニティ、従業員構造の変化など労働組合外部の要因によってまったく異なる過程をたどる場合や、労働組合活性化の別の戦略との矛盾、それによる後退が生じる可能性も指摘されている⁽¹²⁾。

しかしながら、ここで着目したいのはLedwithらが示した包摂戦略の展開時に見られる自主組織のアンビバレントな位置である。労働組合組織の変革のための媒介組織としての積極的役割、意義が公式的に認知されながらも、それは一方で「同一化」「招き入れる」包摂の制度化の危険をはらみ、他方で、主流化とそのための組織変革を求める試みは個々の労働組合の歴史的背景から蓄えてきたフォーマル、インフォーマルな実践や労働組合の既存の権力関係を基盤とした抵抗に直面する。では、この局面で先行研究はどのようにオルタナティブな実践のための条件、変化の条件をとらえようとしているのだろうか。労働組合内部に焦点をあてて見ていきたい。

（2）集合アイデンティティ、交差性、参加

これまで見たように、女性による自主組織という形態は労働組合組織改革と、ジェンダー間の公

(12) Sayceらは1889年に設立されたイギリス・全国錠前製造金属労組（NULMW）の事例研究で、錠前製造業のような性別職務分離が明確な職場、保守的な傾向の強い労働組合で、女性を意思決定、労働組合活動に統合する主流化がフォーマル、インフォーマルなレベルで達成されていることを伝えている。その背景にあるのは、地域労働市場の特性と、コミュニティの資質、コミュニティと労働組合との密接な関係である。NULMWは約3,000人の小規模組織で、その90%が錠前製造を主要産業とする一つの町に集中している。1940年代まで女性は完全な組合員ではなく、女性部での活動を中心としていた。しかし、錠前製造労働者の賃金は男性稼ぎ主モデルが適用できるレベルにはなかったのに加え、夫婦が同じ職場で働きすることが一般的な職業的同一性と家族とが密接な関係をもつコミュニティを形成していた。そうした「女性が働かなくてはならない」というコミュニティの認知に促される形で、役員は男女同数、委員長はシングルマザーの女性、職場委員レベルではひとつのポジションをジョブシェアする組合運営が行われるなど、女性組合員の主流化を可能にする組織変革が達成されていったとする。しかし、組織拡大戦略をとる英国運輸一般労組（TGWU）への統合合併がなされ、TGWUとしての中央集権的意思決定プロセス、組織トップへの権限集中への組織再編過程のなかで、コミュニティの文脈から離れ、これまで築き上げてきた女性の主流化が後退する可能性を見ている（Sayce, Greene and Ackers 2006）。

平な権力関係を志向するオルタナティブな場の提供である。男性中心の環境の中で、女性が力を蓄えながら、意思決定過程、活動の主流へと移行していく。その過程で労働組合の構造とシステムそれ自体をジェンダー公平で、広く社会的正義にコミットするものへと変革することが目指されている。そのためには女性の組合活動への参加、役員への登用など意思決定過程における代表性を高めることが課題として挙げられてきた。しかし、そこには大きな分岐点がある。「同一化を求める包摂」「招き入れる包摂」の文脈のもとで「参加」「代表性」に単に女性を付け加えるに終わるのか。それとも、労働組合内部の社会集団として発言し、ジェンダー変革的な組織変化をめぐる生じる抵抗や摩擦に挑戦していくのかという問題である。

その問題と密接に絡むのが集合アイデンティティの課題である。Colganらは、社会的に主流の内集団から外集団として社会的に低地位に置かれた場合、その社会的アイデンティティへの対応に三つの戦略があるとする。ひとつは、個人が心理的に低地位の集団から身を引き、個人として地位の上昇を試みる個人的な流動性である。二つ目が、集団に関する言説の枠組を組み替え、より肯定的にアイデンティティを見直す社会的創造、三つ目がその集団のおかれた具体的な環境や社会的諸関係の変化に集団として挑戦する社会改革である。言い換えれば、労働組合に参加する、あるいは役員への登用など意思決定過程における代表性を高めるといっても、個人的な流動性のレベルにとどまっていた場合、女性という性カテゴリーに属していることが必ずしも「女性」という社会集団の利害関心を主張することにはつながらず、労働組合に変化をもたらす存在になるわけではない。その意味で、自主組織は社会的創造、社会改革へとつながる集合アイデンティティの創出、強化の軸だと位置づける (Colgan and Ledwith 2000)。

その場合でも、Briskinはジェンダー、階級、人種、セクシュアリティなどの交差性によって女性の体験は異なっており、利害関心を共有する同一の集団ではないことに注意を促す。女性という社会集団による自主組織のなかで、主流の白人ミドルクラスの女性に対して、異なる階級、人種、セクシュアリティの女性は周辺化され、抑圧のコンビネーションにより「二重の無力化」が起きる可能性を指摘する。それを回避するためには人種やエスニシティ、障害者、ゲイ・レズビアンなど多様な自主組織が必要で、さらに個々の自主組織をまとめる横断的な組織を形成する (cross constituency organizing) ことによって、ひとつの社会関係のみでは推し量れない抑圧を認め、多様性を基盤とする政治的一体感を生み出すとしている (Briskin 2009)。

また、自主組織の主要な取組みである女性対象の教育提供も男性中心の文化に対抗する自信や集合アイデンティティの創出、女性リーダーの醸成に効果をあげている (Kirton and Healy 2004, Kirton 2007)。当初は社会的創造レベルに対応するために、自尊心の欠如、適切に自己主張ができない、労組活動の知識がないことを前提とした、「欠如モデル」に基づいてプログラムが組み立てられていたが、現在は社会変革レベルに対応する「活動促進モデル」に基づいたプログラムも開発されている。この組合員の活動促進や組織化戦略、連帯育成の方法など労働組合の変革に必要なリーダーシップを発揮するためのプログラムは、共感、多様性の承認、ボトムアップでの意思決定への選好など従来、女性リーダーの特徴とされてきたものを、社会的・経済的に不利な地位にある未組織労働者、組織内部で周辺化される労働者の組織化、動員に適したものとして転換する可能性をもつ。実際、カナダの公務員組合 (CUPE) では女性向けの教育プログラムを基に男性向けの教

育プログラムを開発し、受講者の男性は職場活動での手ごたえを感じるなど組合活動への満足度が高いとの結果も出ている（Briskin 2006）。

さらに、重要なのは、既存の労働組合のシステムや構造、価値観に基づいた「参加」「代表性」概念に依拠した分析視点に対する問題提起である。たとえば、Munroは分析上の問題点として、既存研究が役員等のポジションにつく女性数が参加の指標としても、意思決定過程への代表性の指標としても用いられており、参加、代表性が分析概念として区別されていない点を指摘する（Munro 1999）。既存の労働組合での公式的なポジションや意思決定の公式的な活動にのみ集中することで、それ以外の活動の担い手、参加者である一般の女性組合員を不可視化しているとの指摘もなされている（Greene and Kirton 2003）。

この問題意識をさらに進め、男性が過半数を占める英国運輸一般労組（TGWU）、合併前の製造科学金融組合（MSF）の事例研究を行ったKirtonは組合活動を一部の有償専従役員を除いて、一般組合員、とりわけ女性にとって自主的に参加する無償ボランティア活動であると相対化し、分析に臨んでいる。労働組合のヒエラルキーにおける昇進昇格というキャリアの垂直的な展開へのコミットメントから女性の参加、代表性の程度を推し量る分析の視点を、ボランティア活動としての労働組合でのキャリアを女性がどう解釈し、どこに参加の意味を見出しているのかという問いに反転させたのである（Kirton 2006）。

そこから見出されたのは、具体的な職場こそが変化を実感できる場であり、仲間に支えられながら職場を代表し、自ら中心的な役割を果たせる実感が女性を活動へと引きつけている点である。展望のない職業生活でのキャリアのオルタナティブとしてとらえられている場合もあるが、パラレルなキャリア展開としての参加も存在する。つまり、雇用労働と労働組合の活動、さらには家族的責任の三つのタイム・プレッシャーによってもなお、交友関係の広がりや自己実現、労働組合で身に付けた自信やスキルが家族生活、職業生活でのプラス効果として相互に補完、補強しあっていることに意味を見出しているのである。逆に言うと、女性のこのような参加ニーズに労働組合は応えられているのかという問題提起であり、労働組合の垂直的なキャリアへの参入を当然視されてきた男性労働組合員には不可視化されてきた参加の意味を逆照射しているともいえよう。

一方、McBrideは個人をベースとしたリベラル・デモクラシーを意思決定過程での原理とする労働組合において、社会集団をベースとした「代表性」概念を共存させることの難しさを指摘する（McBride 2001）。一般に意思決定レベルへの女性の代表者を増加させる場合、女性を役員に積極的に登用するポジティブ・アクション等の「比例性（proportionality）」アプローチが採用される。格差是正という点で大きな意味をもつが、その代表者は労働組合で周辺化された声、見過ごされていた課題を意思決定の場で提示し、改善を求める「女性という社会集団を代表する個人」なのかという問題が生じる。それに対して「女性という社会集団」としての自主組織から代表者を意思決定過程に送り出す「代表の公正性（fair representation）」アプローチを取り入れると、公開選挙の手続きを経て個人として選出された代表者の正当性と、特定のグループに属することでその立場を得た代表者の正当性とを同じレベルで扱えるのかという問題が発生する。

その二つの課題の調整方針と意思決定過程での自主組織の影響力をMcBrideはUNISONを事例に検証している。結果、UNISONでは意思決定において主流の位置にある職種別の組織構造と、地域

別の組織構造の二系統があり、地域別組織の系統においては、社会集団の意思が反映されるが、職種別組織の系統の意思決定過程では職種の要求が主流となるため、自主組織の権限が限定的で、全体としては周辺化されていることであった。この意思決定構造と合致する戦略は職種別組織から選出された女性職場委員への教育だが⁽¹³⁾、その効果を主流の組織構造で維持するために自主組織の存在が男女混合の職場では重要になるとしている (McBride 2001)。

まとめにかえて——日本への含意

本稿では、1970年代以降、イギリス、北米で広がった女性の自主組織に着目し、1990年代以降の労働組合活性化の文脈に位置づけながら、ジェンダー視角からの先行研究を概観してきた。そこで示されたのは次の点である。第一に、長期的な視野の中で、停滞しているかに見える状況に漸進的な変化を見てとり、女性の周辺化と排除と同時に、変化を呼び込む女性のエージェンシーの双方から生み出される社会過程のダイナミズムに迫ろうとする視点である。第二に、女性の自主組織が90年代以降の労働組合の活性化という文脈において、ジェンダー主流化に向けた労働組合内部の改革と同時に、労働組合内外の連携・同盟関係において女性の利害関心を労働運動全体に位置付ける有効な動員構造であり、女性運動と労働運動との橋渡しとなることである。それとからんで、第三に、その実践と分析において、ジェンダーのみならず、階級、人種、エスニシティ、セクシュアリティといった社会関係の交差性が強く認識されていることである。それにより、女性内部の差異と複合的な抑圧がとらえられ、「包摂」の分節化、「参加」「代表性」の再定義に見られるように、既存のシステムの中で「ジェンダー変革的」とされるものをより徹底的にジェンダー視角から検証し、変化の条件を導き出そうとしていることであった。

では、これらは日本での労働運動のジェンダー主流化という課題に対して何を示唆しているのだろうか。女性の利害関心を労働運動全体に位置づけ、その変化を呼び込むという点でいえば、企業別組合か、オルタナティブな労働運動かという労働運動内部の勢力関係、対抗関係のパラダイムでの議論からいったん離れ、両者によるジェンダー主流化のための動員構造の形成、橋渡しとなる結節点の構築という課題設定が求められるということではないか。

企業別組合ではナショナルセンター、単産レベルでは女性局や男女平等局が男性稼ぎ手モデルに対する異議申し立てを行い、すこしずつだが、その修正が加えられており (首藤 2009)、その女性の存在と努力は「企業別組合」として否定されるべきものではない。また、女性によるユニオン活動、横断的連携組織の持つジェンダー主流化への明確な目標設定とオルタナティブの力を、その資源と規模ゆえに、労働運動の周辺に置き続けることはもはやできない。労働運動のジェンダー主流化のために、今、両者の結節点の構築、動員構造の形成にどんな課題があるのか。そこから初めて具体的な問題帰結の糸口やジェンダー変革的な労働組合への構造転換、労働運動全体のジェンダ

(13) 職場での性別職務分離が職種の分離として現れている場合、女性の利害関心や意思決定過程での存在を強化する上で、「女性」としてよりも、職種集団として認知され、活動する方が交渉力や活動力を高めることがある (Cobble 1991, 萩原 2008)。

一主流化への道筋が見えてくるのではないだろうか。

その教訓を1989年に旧西ドイツでおきた公的保育所の保育者による100日間に及ぶ長期ストの結末に見ることができる。保育者の処遇改善と低所得者層の労働者の子どもたちが過ごす保育所の環境改善の要求を掲げたストは、生産労働の背後にあるケアの評価と、生産領域と再生産領域とのジェンダー公平な社会編成のありようを問うものであったにもかかわらず、フェミニスト、労働組合からの支援をほとんど得ることができなかった。労働組合は他の職種の労働条件との整合性という経済的側面での保育者の処遇に焦点化し、ベルリン市の女性議員の多くは政党内での立場から女性という属性をもつ個人の代表の位置にとどまり、フェミニストは制度化された既存の権力組織から距離を置いてストに敏感に反応しなかったのである。そこには橋渡しができる組織、個人もおらず、ストに対してそれぞれに排他的な連携を取る中で、女性が90%を占める保育者は何も得ることなく、職場に戻った（Ferree and Roth 1998）。

「女性」という集合アイデンティティをめぐる乖離と両者の結節点の欠如、主流の労働運動とフェミニズムの境界線。それによって取り残されるのはまさに女性であり、女性の利害関心である。その意味で、労働運動における女性の自主組織に対する懐疑的、否定的な見方を今一度再考することが求められよう。とりわけ、その背後にある第二波フェミニズムがもたらされる以前の労働組合婦人部の活動実績、歴史に対する評価を転換させることがまずもっての課題として挙げられる。

日本では女性の労働運動を、第二波フェミニズムが日本に本格的に広まるきっかけとなった1975年の国際婦人年を境に、「それ以前」と「それ以後」と時代区分することが多い。しかし、その時代区分はともすれば、「それ以前」とは異なる女性の横断的な連帯と男女平等という普遍的な課題に挑む「それ以後」の新しい段階の運動と意義を強調するがために用いられてきた。「それ以前」の労働組合婦人部の貢献と歴史について「お茶くみ、生休闘争と言われ、婦人部の特殊問題として位置づけられ」（金井 1989：35）、「最初から最後まで一貫して追求してきたのは母性保護」（辻岡 1978：62）という文言に依拠した言説が繰り返され、その言説に閉じ込めることで、Cobbleが指摘したフェミニスト史、主流労働運動史双方からの周辺化が起きている。

その双方の歴史からの周辺化によって、「それ以後」の転換をもたらした国際婦人年に向けた国内キャンペーン、女性差別撤廃条約の批准を求める女性団体の横断的な連携において、「それ以前」と「それ以後」を橋渡しした労働組合婦人部、女性労働者の存在は明確な位置づけを得ていない。総評婦人対策部による「男女同一労働同一賃金」要求や、今日の育児休業制度の原型となる1965年の全電通育児休業協約をはじめとする画期的な運動や実績は、全体として見れば例外、あるいは男女平等のビジョンが今とは異なるという理由でその意義を限定的なものともみなされ、現在の課題と直結する多くの議論が見失われてきた⁽¹⁴⁾。その中で、男性正社員中心の男性性文化が支配する労働組合という組織の問題は、労働組合婦人部という女性による女性の活動組織の持つ限界という

(14) 総評婦人対策部による「男女同一労働同一賃金」要求については（山田 2001）、全電通育児休業協約の成立過程については（萩原 2008）を参照されたい。また、全電通内部では、育児休業協約後、女性の短時間勤務をめぐる山野和子と松葉颯子が「総稼ぎ手モデル」か、「ケア提供者対等モデル」かというきわめて今日的な論争をしていた（萩原 2008：217-220）。

問題にすり替えられ⁽¹⁵⁾、女性は労働組合への参加の意識を繰り返し問われながら、企業別組合では「結局のところ、女性活動を推進していく基盤を失ってしまう」（加瀬谷 2008）ことにつながっているのではないか。

企業別組合では女性の役員登用への努力が続けられている。だが、その取組みは「同一化」「招き入れる」包摂からの脱皮、すなわち、「代表は女性という属性の個人」なのか、「女性という社会集団を代表する個人」なのか必ずしも意識されているわけではない。男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスというジェンダー中立的な政策上のタームによって、男女ともに自律的な個人として位置付けられる中で、「女性」という社会集団が抱える葛藤が個人化され、その根幹にあるジェンダー不平等な構造が不可視化される危険もはらむ⁽¹⁶⁾。個別労務管理、労使関係制度が集団から個別へとシフトする動きともあいまって、労働組合での意思決定への女性の参加の過程で、ジェンダー主流化に向けた組織変革に求められる「社会改革」の集合アイデンティティ構築ではなく、女性という属性をもつ個人としての上昇を試みる「個人的な流動性」ととどまる可能性も大きい。

一方で、ジェンダー主流化のため労働組合組織の構造、システムの改革転換の必要性、外部の組織と結びつく動機付けや共感が生まれにくい企業別組合や職場の状況があり、他方で、企業外部の女性のユニオン活動、横断的連携組織がジェンダー主流化に向けた組織変革、社会改革の集合アイデンティティを醸成する場が存在する。両者の結節点がない中で、ユニオン活動、横断的連携組織に参加し、不当な処遇や差別に対抗する自信と力、支援を得た女性が職場に戻れば多くの場合、職場の女性の問題として共感する仲間や企業別労働組合の組織内部の問題としての支援が得られないまま、一人で立ち向かわなければならないという事態（兵頭 2010）は運動間、運動内部の境界のはざまにおかれた先の旧西ドイツの保育者の姿とも重ならなくもない。

また、階級とジェンダーをはじめとする社会的諸関係の交差性という視点を本格的に導入することであろう。「非正規」として組織化を語ること、あるいは「女性」として組織化を語ることの双方において、労働市場では「非正規」として底辺にいらながらも、夫の社会的地位と所得によって「階級所属のアップグレード効果」（橋本 1999：110－113）がもたらされる主婦というカテゴリーの女性と、シングルマザーやシングル女性とを一括することは難しい。この階級とジェンダーの交差を読み解くことは、差異を連携しがたいものとしてとらえることにあるのではない。先行研究が示唆するように、ひとつの社会関係のみでは推し量れない抑圧を認めることは、逆に、その社会にある不平等のパターンを可視化し、それを変えるための横断的な連携の可能性を導くものだからである⁽¹⁷⁾。

以上の点は、仮説、考察の段階にとどまるものでしかない。本稿で取り上げた英米の先行研究が

(15) Gerteis (2009) は、戦後の労働組合が、炭婦協に見られる女性のコミュニティ・アイデンティティを主婦アイデンティティとして読み替え、労働組合婦人部を専業主婦との連帯を推進する実行部隊として位置づけることで、労働運動全体に男性稼ぎ手モデルを浸透させていったとする。その結果、労働運動全般の衰退が引き起こされたとしている。

(16) この点については萩原 (2009) (2010) を参照されたい。

(17) 長峰 (2006) は管理職の組織化について、個人加入の管理職ユニオン、公共部門の管理職組合、企業内管理職組合の三つの比較検討から、既存の企業別組合での管理職の組織化の可能性として、一定の自律性をもたせ、

吸収してきた労働のジェンダー分析の方法論については、すでに日本でも日本の労働研究の蓄積と文脈に位置付け直しての方法論の刷新として提起されている（木本 2003）。労働運動のジェンダー主流化への具体的な道筋を見出すために、今一度、既存の分析視角そのものの検証と、新たな分析視角による実証研究の豊富化が求められている。

（はぎわら・くみこ 生活経済政策研究所主任研究員）

【引用文献】

- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society*, Vol.4 No.2.
- Beechey, V. (1987) *Unequal Work*, Verso. = (1993 高島道枝・安川悦子訳『現代フェミニズムと労働』中央大学出版部)
- Blum, L. (1991) *Between Feminism and Labor*, University of California Press. = (1996 森ます美, 居城舜子他共訳『労働とフェミニズムの間—コンパラブル・ワース運動の意義』御茶の水書房)
- Briskin, L. (2006) "Victimisation and Agency : The Social Construction of Union Women's Leadership." *Industrial Relations Journal*, Vol.37 No.4.
- Briskin, L. (2009) "Cross-Constituency Organizing : A Vehicle for Union Renewal." In J.R. Foley and P. Baker, eds., *Unions, Equity, and the Path to Renewal*, UBC Press.
- Bronfenbrenner, K. (2005) "Organizing Women : The Nature and Process of Union Organizing Efforts Among U.S. Women Workers Since mid-1990s." *Work and Occupation*, Vol.35 No.4.
- Clawson, D. (2003) *The Next Upsurge : Labor and the New Social Movements*, Cornell University Press.
- Cobble, D. S. (1991) *Dishing It Out*, University of Illinois Press.
- Cobble, D. S. (1994) "Recapturing Working Class Feminism." In Meyrowitz, J. ed., *Not June Cleaver*, Temple University Press.
- Cobble, D. S. (2004) *The Other Women's Movement : Workplace Justice and Social Rights in Modern America*, Princeton University Press.
- Cobble, D. S. ed. (2007) *The Sex of Class : Women Transforming American Labor*, Cornell University Press.
- Cockburn, C. (1983) *Brothers : Male Dominance and Technological Change*, Pluto Press.
- Colgan, F. (1999) "Recognising the Lesbian and Gay Constituency in UK Trade Union : Moving Forward in UNISON?" *Industrial Relations Journal*, Vol.30 No.5.
- Colgan, F. and S. Ledwith (2000) "Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists." *Gender, Work and Organization*, Vol.7 No.4.
- Connell, R. W. (1987) *Gender and Power : Society, the Person and Sexual Politics*, Blackwell. (=1993 森重雄他訳『ジェンダーと権力—セクシュアリティの社会学』三交社)
- Connell, R. W. (1995) *Masculinities*, Polity Press.
- Cunnison S. and J. Stageman (1995) *Feminizing the Unions*, Avebury.
- Deslippe, D. A. (2000) "*Rights, Not Roses*" : *Unions and the Rise of Working-Class Feminism, 1945-80*, University of Illinois Press.
- Fantasia, R. and K. Voss (2004) *Hard Work : Remaking the American Labor Movement*, University of California Press.

意見集約していく支部、分会という形態を一案として取り上げている。組合内部の複数の自主組織の連携として Briskin (2009) が提示する労働組合内部での横断的連携の組織化の発想とも共通する。非正規の組織化においても「主婦」と自認する女性と独立生計を担う女性とそれぞれにネットワークを形成しつつ、組織化を行うのもひとつの可能性としてある。

- Ferree, M. M. and S. Roth (1998) "Gender, Class, and The Interaction Between Social Movements : A Strike of West Berlin Day Care Workers." *Gender & Society*, Vol. 12 No. 6.
- Fonow, M. M. and S. Franzway (2009) "Sites for Renewal : Women's Activism in Male-Dominated Unions in Australia, Canada, and the United States." In J. R. Foley and P. Baker, eds. *Unions, Equity, and the Path to Renewal*, UBC Press.
- Frege, C. and J. Kelly eds. (2004) *Varieties of Unions : Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press.
- Gabin, N. (1990) *Feminism in the Labor Movement : Women and the United Auto-Workers, 1935-1975*, Cornell University Press.
- Gerteis, C. (2009) *Gender Struggles : Wage-Earning Women and Male-Dominated Unions in Postwar Japan*, Harvard University Press.
- Green, J. (2000) *Taking History to Heart : Power of the Past in Building Social Movements*, University of Massachusetts Press. (=2003 篠田徹訳『歴史があなたのハートを熱くする』教育文化協会)
- Greene, A. M. and G. Kirton (2003) "Possibilities for Remote Participation in Trade Unions : Mobilizing Women Activists." *Industrial Relations Journal*, Vol. 34 No. 4.
- Hartmann, H. (1976) "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex." *Signs*, Vol. 1 No. 3.
- Healy, G., L. Hansen, and S. Ledwith (2006) "Still Uncovering Gender in Industrial Relations." *Industrial Relations Journal*, Vol. 37 No. 4.
- Holgate, J., G. Hebson and A. McBride (2006) "Why Gender and 'Difference' Matters : a Critical Appraisal of Industrial Relations Research." *Industrial Relations Journal*, Vol. 37 No. 4.
- Humphrey, J. C. (2000) "Self-Organization and Trade Union Democracy." *The Sociological Review*, Vol. 48 No. 2.
- Hunt, G. (2002) "Organised Labour, Sexual Diversity and Union Activism in Canada." In Colgan, F. and S. Ledwith, eds., *Gender, Diversities and Trade Unions*, Routledge.
- Kainer, J. (2009) "Gendering Union Renewal : Women's Contributions to Labour Movement Revitalization." In J. R. Foley and P. Baker, eds., *Unions, Equity, and the Path to Renewal*, UBC Press.
- Kirton, G. and G. Healy (2004) "Shaping Union and Gender Identities : A Case Study of Women-Only Trade Union Courses." *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42 No. 2.
- Kirton, G. (2006) "Alternative of Parallel Career for Women : The Case of Trade Union Participation." *Work, Employment and Society*, Vol. 20 No. 1.
- Kirton, G. (2007) "The Longer-term Infuence of Women-only Trade Union Schools." In S. Shelly and M. Calveley eds., *Learning with Trade Unions*, Ashgate.
- Lawrence, E (1993) *Gender and Trade Unions*, Taylor & Francis.
- Ledwith, S. and F. Colgan (2002) "Tackling Gender, Diversity and Trade Union Democracy : A World Wide Project?" In F. Colgan and S. Ledwith, eds., *Gender, Diversities and Trade Unions*, Routledge.
- Mantsios, G. (1998) *A New Labor Movement for The New Century*, Monthly Review Press. (=2001 戸塚秀夫訳『新世紀の労働運動—アメリカの実験』緑風出版)
- McBride, A. (2001) "Making it Work : Supporting Group Representation in a Liberal Democratic Organization." *Gender, Work and Organization*, Vol. 8 No. 4.
- Milkman, R. (1985) "Women Workers, Feminism and the Labor movement." In R. Milkman ed., *Women, Work, and Protest : A Century of U. S. Women's Labor History*, Routledge & Kegan Paul.
- Milkman, R. (1993) "Union Response to Workforce." In J. Jenson and R. Mahon eds., *The Challenge of Restructuring*, Temple University Press.
- Milkman, R. (2007) "Two Worlds of Unionism : Women and the New Labor Movement." In D. S. Cobble ed., *The Sex of Class : Women Transforming American Labor*, Cornell University Press.
- Milkman, R. and K. Voss (2004) *Rebuilding Labor : Organizing and Organizers in the New Union Movement*,

- Cornell University Press.
- Munro, A. (1999) *Women, Work and Trade Unions* Mansell.
- Roth, S. (2003) *Building Movement Bridges : The Coalition of Labor Union Women*, Praeger.
- Rubery, J. and C. Fagan (1995) "Comparative Industrial Relations Research : Towards Reversing the Gender Bias." *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 33 No. 2.
- Skeggs, B. (1997) *Formation of Class and Gender : Becoming Respectable*, Sage.
- Sayce, S., A. M. Greene and P. Ackers (2006) "Small is Beautiful? The Development of Women's Activism in a Small Union." *Industrial Relations Journal*, Vol. 37 No. 4.
- Wajcman, J. (2000) "Feminism Facing Industrial Relations in Britain." *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 38 No. 2.
- Yates, C. (2006) "Challenging Misconceptions about Organizing Women into Unions." *Gender, Work and Organization*, Vol. 13 No. 6.
- 居城舜子 (2000) 「アメリカ合衆国のペイエクイティ運動の今日的意義—労働運動フェミニズムへの反発と変容」『女性労働研究』第38号
- 伊藤みどり (2004) 「私はなぜ、女性ユニオンの結成を選択したのか」『労働法律旬報』第1576号
- 加瀬谷まゆみ (2008) 「見えにくくなった正規で働く女性の実態—女性組合員調査40年を振り返って」『労働調査』2008年3月号
- 金井淑子 (1989) 「労働運動フェミニズム論—女の運動の論理」『ポストモダンフェミニズム—差異と女性』勁草書房
- 木下武男 (2000) 「労働運動フェミニズムの提起」『女性労働研究』第38号
- 木下武男 (2007) 『格差社会にいだむユニオン—二十一世紀労働運動原論』花伝社
- 木本喜美子 (2003) 『女性労働とマネジメント』勁草書房
- 小谷幸 (2001) 「「東京管理職ユニオン」組合員の意識変容」『日本労働社会学会年報』第12号
- 小谷幸 (2003) 「労働組合運動とジェンダー—「女性ユニオン東京」を事例として」『ジェンダー研究』第6号
- 酒井和子 (2004) 「ジェンダーからみた労働運動と女性労働者運動のオルタナティブ（上）（下）」『労働法律旬報』第1572号、1574号
- 首藤若菜 (2009) 「女性と労働組合」久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房
- 鈴木玲 (2004) 「労働組合再活性化戦略の研究サーベーター制度と戦略の相互関係と3つの再活性化戦略の検討」『大原社会問題研究所雑誌』第548号
- 鈴木玲 (2005) 「社会運動的労働運動とは何か—先行研究に基づいた概念と形成条件の検討」『大原社会問題研究所雑誌』第562・563合併号
- 鈴木玲 (2009) 「日本の労働運動—再活性化の可能性と労働運動指導者の言説分析」新川俊光、篠田徹編著『労働と福祉国家の可能性—労働運動再生の国際比較』ミネルヴァ書房
- 辻岡靖仁 (1978) 「戦後労働組合運動と婦人労働者」黒川俊雄他編『現代の婦人労働第4巻』労働旬報社
- 長峰登記夫 (2006) 「日本における管理職組合の可能性」鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房
- 萩原久美子 (2008) 『育児休職協約の成立—高度成長期と家族的責任』勁草書房
- 萩原久美子 (2009) 「ジェンダー視角からの「ワーク・ライフ・バランス」政策（2003—2007年）の検討」『女性労働研究』第53号
- 萩原久美子 (2010) 「「両立支援」政策におけるジェンダー」木本喜美子、大森真紀、室住眞麻子編著『社会政策のなかのジェンダー』明石書店
- 橋本健二 (1999) 『現代日本の階級構造—理論・方法・計量分析』東信堂
- 兵頭淳史 (2010) 「労使関係の変貌と労働組合の課題」『労働の科学』65巻5号
- 山田和代 (2001) 「戦後日本の労働組合における家族賃金の形成と展開」竹中恵美子編『労働とジェンダー』明石書店