

「男女平等参画」から「クミジヨ」へ ——労働組合における女性の代表性の現状と課題

本田 一成
(武庫川女子大学教授)

本稿は、労働組合における女性の代表性について考察する。4つの系統に整理される先行研究を渉猟した文献調査の結果、女性役員を詳細に探究する研究が欠如していることを見出した。それを踏まえて女性の組織現勢と代表性を検討したところ、労組は依然として男性型組織であり、女性役員はマイノリティであるとともに、役員就任を阻む「壁」や退任志向を強める「崖」が存在していた。女性役員は女性の代表者としての役割には否定的で、不満は強く仕事意識は低調であるにも関わらず、増員計画が進行中である。その結果、女性役員の増員や配置は芳しくないが、一方では女性の情勢やハラスメントなどに関する敏感な意識が見られ、潜在的にオピニオンリーダーの役割が大きいことが示唆される。これらを総合した女性役員の再評価と再定義が不可欠であり、労組活動の実践上は女性役員の空洞化、女性役員増員の不全と微弱なプレゼンス、女性増員を推進する協議や合意の欠如などが懸念される。また、増員計画という手段の目的化や、形式上の男女平等の過度な一般化による女性役員の無力化などが推測されることを勘案すると、実質的な女性の代表性の向上は脆弱である。今後のこの分野の研究においては男女平等の探求のために労組を分析することのみならず、本稿が拓いたように、女性役員の意識や行動を起点とした第5の研究領域の重要性を認識すべきである。

目次

- I 課題と方法
- II 先行研究
- III 女性の組織現勢の考察
- IV 女性役員の意識
- V 結論

I 課題と方法

連合東京女性委員会委員長の芳野友子（現連合会長）は、2008年にそれ以前の情勢を振り返り、労働組合の女性リーダーが育成される実践的な場であった女性部や女性委員会が男女平等の潮流が大きくなるにつれて発展的解消に向かいはじめ、男女で構成される組織に様変わりした、と述べて

いる。女性の権限が縮小し、女性役員のサポート機能を失ったと指摘した。その結果、労組の女性役員のリリーダーが減り、副書記長、副委員長などナンバー2のポストにつくようになったことを問題視している¹⁾。

芳野の主張は的を射た内容であり、男女平等を実現するための洞察と熟考を経た問いかけであるとみなすと、今日までそれに対する回答は出されていないように見える。なぜか。おそらく、芳野の指摘を吟味して消化し、対応できるだけの議論が労組の実践上、十分ではなかったからである。

本稿はそれを研究上で試みる。労働組合の中の女性に焦点を当て、労組内部や労働運動における代表性を検討し、将来の課題について議論する。労働界は女性の代表性の低さを問題視し、連合の

各種計画を筆頭に、それを改善する取り組みを重ねてきた。

一方、厚生労働省『令和3年労働組合活動等に関する調査』によると、労働条件に関してこれまで重点を置いてきた事項は、「賃金・賞与・一時金」90.8%、「労働時間・休日・休暇」76.9%がトップ2で、3位以下は「組合員の雇用維持」41.6%、「職場の安全衛生」38.3%などと、多岐にわたる活動実態がわかる。しかし、労働条件だけでなく経営参加、組合員サービス、政治・経済・社会活動、その他の重点事項を加えた全21項目中、「男女の均等取扱い」4.1%が最下位の水準にある。

男女の均等の取り組み、つまり男女平等の根幹となる活動は、ざっと賃金の20分の1以下の努力をかけているにすぎない。喧伝される労組のジェンダー平等実現のための積極的な取り組み姿勢との距離はあまりにも大きい。取り組む労組の主体（ナショナルセンター、産業別組合、企業別組合）の違いがあるし、取り組みの効果や今後の動向にも注目すべきであろうが、現況で労組の男女活動は相対的には掛け声の域を出ていない。

こうした不全に際して、先行研究の多くが労組の現状を分析し、女性の代表性が低くなる構造を把握しつつ、その原因について一定の結論を出してきた。大要を述べれば、労組という組織の男性性が強いため、取り組みが阻害されてきた。したがって、男女平等に向かう過程で女性に適した形へ修正していくことを求めている。その1つが女性役員の増員と労組内の地位向上である。

しかしながら、こうした実態把握から女性役員に関する本当の課題を探るのに、無防備に男女役員との比較に比重をかけるのは有効ではない。そこから導かれる、女性役員の課題へ対処するはずの方策は、男性性の強い組織の男女平等のPDCAサイクルへ昇華され、本来目指すはずの方向から逸れてゆくからである。この点を重視し、本稿はあえて先行研究から自由な研究態度で女性役員の再評価と再定義を目指す²⁾。

本稿の構成は以下の通りである。続くⅡでは、本稿に関わる文献調査を実施し、先行研究の検討内容を吟味する。Ⅲでは、女性の組織現勢と代表

性について再検討する。Ⅳでは、女性役員の意識を手がかりにして労組内の女性の位置づけを考察する。最後に結論を記す。

Ⅱ 先行研究

これまで労組は典型的な男性型組織であり、その労働運動は男性組合員や男性役員を念頭に置いた取り組みとして進められてきた³⁾。それを反映して労組の女性に関する研究は決して多数ではない。ただし、一群の研究が存在する。

この分野の研究領域は、例えば経営学の組織論、戦略論、人的資源管理論、経営史など、さらには社会学や政治学などの研究方法を想起すれば、本来は、潜在的な領域を含めて幅広いはずである。典型的には、女性に関する組織の編成と形態、モチベーションとリーダーシップ、意識と行動、起源と展開、人材育成、少数者性、勢力形成、紐帯、当事者性などが交錯している。

本稿のテーマ設定にある女性の代表性に関わる先行研究を渉猟すると、労働組合と女性の関係を考察する、いわば「女性と労働組合論」に収れんされる4つの系統があることがわかる。順にみていこう。

第1は、女性組合員の代表者である少数の女性役員の労組内部での苦しみを伴う活動や実績に焦点を合わせた研究であり、男性型の労組の限界を示唆するものである。典型的には、山田(2011a)や浅倉ほか編(2018)などであり、主に男女平等のための取り組みを追跡している。これまで労働運動を進める女性に立ちはだかり女性の要求を阻む問題点は多く、使用者と労組の男性という二者を敵対者と位置付け、男性型組織の欠陥を提起する。男性オルグの武勇伝に反発して書かれた伍賀(2016)も同様である⁴⁾。

第2は、女性活動の中身や女性役員の活動域の限界を明確にする研究である。女性の組合員や役員が増え、その活動が活発化してきたことを示す。だがその反面で、女性の少数者性が解消されていないからこそその不全ぶりと、その主な原因が日本に強力に付着している男性稼ぎ主モデルやそれが投影された労組にあることを主張する。高

木・連合総合男女平等局（2004）、首藤（2009）などの研究である⁵⁾。

第3は、女性の、とりわけ女性役員の少数者に焦点を合わせた研究であり、主にこれまでの女性労働者に関する労組調査や女性役員増員の計画と実態を検証しながら、労組の中にあるその原因や対策を探求している。例えば、大森（1990, 2017, 2022）、藤村（1993）、後藤（2022）、井上（2022）などであり、ナショナルセンターや産業別組合の女性組織を担う実務家の問題関心と非常に接近する。男女双方の変革が主な対策とされる⁶⁾。

以上3系統の研究に共通するのは、女性にとっての労働組合論や労働組合の中の女性の観測であるとともに、ほとんどが日本で圧倒的多数を占める企業別組合とその連合体である産業別組合、ナショナルセンターの内部の女性活動、組合員、役員に着目する点である。だが、実際にはその論理の外で、すなわち企業別組合以外の、あるいはそこにある正社員主義から脱した外延的活動や実践に着目する研究が存在する⁷⁾。

すなわち第4は、企業別組合主義から離れた領域を視野に収める研究である。ただし、労働界における企業別組合の勢力を反映してか、それらを取り上げられる機会は少ない。主に、山田（2011b）、小谷（2003）、屋嘉比（2007）、渋谷（2016）など女性だけの労組、女性が原告となる裁判闘争を主軸に据える労組、地域や非正社員を重視するコミュニティユニオンなどの研究である。女性の労働と生活の両面に焦点を合わせ差別の解消こそ優先課題であるとされる⁸⁾。

第4の系統の研究は非常に示唆に富むが、紙幅の関係からその検証は別の機会にゆずり、本稿では第1から第3の系統の研究を起点とした考察を行う。すると、既述のように、これらの研究のすべてが労組における女性の代表性からみた労組の欠陥を指摘している。ただし、その原因は労組が男性型組織であるというトートロジーに陥りがちである。その論拠が主に男性型労組の論理に基づく男女比較にあるからであろう。すなわち、実質的には、労組が労組の作法に則って女性を説明しているのである⁹⁾。そこから導かれる方向性や対策は現実的である一方で、女性にとっての問題点

の改善や解決においては限定的となる。

こうした情勢から脱するとしたら、最も有効なのは論理を転換させ、女性が女性の作法に則って労組を説明することである。換言すれば、労組を主体として女性を分析対象とするのではなく、女性を主体として労組を分析対象とすることである。おそらく、それは第5の系統の研究の最有力候補であろう。

だが、そこに進む前に、労組における女性の代表性の現状を吟味しておこう。その実態は第1から第3系統の研究の知見と親和的であることは当然であるが、新たな知見を加えたい。

Ⅲ 女性の組織現勢の考察

1 雇用者と組合員の女性比率

労組における女性の代表性を議論する場合、すぐさま指摘されるのは女性が少数者であることである。その少数性は2段階であり、ともに男女はフラットではない。

第1に、雇用者の女性比率に対して組合員の女性比率が低い点である。つまり、労組は女性を十分に組織化（組合員化）していない、とされる。第2は、組合員の女性比率に対して、役員の女性比率が低い点である。つまり、女性は労組で十分に代表性や権限のある高い地位についていない。なお、女性比率が低い一因は、女性の組合員数が少ない、つまり組合員の女性比率が低い点にある。

女性比率を算出する場合、雇用者数と組合員数を使うのであるから、直接に男女の組織率を測定する方法がありうる。だが、女性の詳しい組織率の測定は容易ではないから、先行研究の言及も不十分である。

まず一般に推定組織率が用いられるが、文字通り推定するプロセスで問題が生じる。また、非正社員の増加にともなってその問題は大きくなっている。ここでは、雇用者と組合員の男女比率、男女別の推定組織率を算出するが、その結果とともに、問題点を提示することになる。

厚労省は、毎年「労働組合基礎調査の概況」で

推定組織率を発表する際に、同調査が実施される毎年6月の組合員数に対応させるために総務省『労働力調査』の同年6月の雇用者数を提示し、推定組織率を発表している。表1は、厚労省『労働組合基礎調査』と総務省『労働力調査』を用いて、2000年から5年間隔で2020年までの男女別、正社員・パートタイマー別に、それぞれ雇用者数と組合員数を掲載したものである。ただし、推定組織率発表のための数値算出方法に準じているが、相違点も多く留意が必要である¹⁰⁾。順に指摘していこう。

第1に、組合員数は、単位労働組合の数値である。『労働組合基礎調査』ではパートタイマーについては単位労働組合の組合員数しか発表されていないから統一した。毎年発表される推定組織率のみが単一労働組合の数値であり、産業別などそれ以外の数値は単位労働組合の数値である。

第2に、雇用者は『労働力調査』6月分の役員を除く雇用者である。なお、「労働組合基礎調査の概要」で発表される推定組織率は、理由は不明だが、役員を含む雇用者で算出されている。

第3に、パートタイマーは、『労働力調査』の勤務先の呼称上のパートとアルバイトを合算した人数である。なお、「労働組合基礎調査の概要」で発表されるパートタイマーの推定組織率の算出では、短時間労働者が使用されてきた¹¹⁾。

また、このパートタイマーは、2020年、2015年は6月分であるが、2010年、2005年、2002年は6月分が未発表であるため6月～8月の数値を使用する。さらに、2000年は総務省『労働力特別調査』8月の数値を使用する¹²⁾。

以上のように考慮した組合員数と雇用者数から、まず組合員数について次の点が指摘できる。第1に、組合員数は2000年以降減少傾向にあったが、近年再び増加に転じている。第2、正社員組合員が減少する一方でパート組合員が増加している。第3、女性パート組合員の増加が著しいが、男性パート組合員も着実に増加している。

また、雇用者については、第1に、男女ともに増加傾向にある。第2に、正社員は男女とも全体傾向と同じだが近年は女性正社員の増加率が高い。第3に、パートタイマーは男女ともに増加継

表1 男女別・正社員パートタイマー別の雇用者数と組合員数の推移

(単位：人)

	雇用者数								
	計			正社員			パートタイマー		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
2020年	56,050,000	30,080,000	25,970,000	35,610,000	23,480,000	12,130,000	14,170,000	3,370,000	10,800,000
2015年	53,150,000	29,130,000	24,020,000	33,450,000	22,820,000	10,620,000	13,450,000	3,020,000	10,430,000
2010年	50,830,000	28,350,000	22,480,000	33,390,000	23,050,000	10,350,000	11,840,000	2,550,000	9,300,000
2005年	50,320,000	28,760,000	21,560,000	34,080,000	23,740,000	10,340,000	11,080,000	2,410,000	8,670,000
2002年	49,370,000	28,660,000	20,710,000	35,290,000	24,570,000	10,720,000	10,120,000	2,150,000	7,970,000
2000年	50,080,000	29,410,000	20,670,000	36,950,000	25,970,000	10,980,000	11,310,000	2,480,000	8,830,000

	組合員数								
	計			正社員			パートタイマー		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
2020年	10,044,063	6,622,166	3,421,897	8,669,188	6,288,475	2,380,713	1,374,875	333,691	1,041,184
2015年	9,825,300	6,713,419	3,111,881	8,799,815	6,476,890	2,322,925	1,025,485	236,529	788,956
2010年	9,988,454	7,026,311	2,962,143	9,262,341	6,891,193	2,371,148	726,113	135,118	590,995
2005年	10,034,433	7,239,323	2,795,110	9,645,398	7,185,088	2,460,310	389,035	54,235	334,800
2002年	10,707,978	7,765,356	2,942,622	10,415,194	7,731,766	2,683,428	292,784	33,590	259,194
2000年	11,425,804	8,216,682	3,209,122	11,165,944	8,190,272	2,975,672	259,860	26,410	233,450

出所：雇用者については、2020年および2015年は『労働力調査（基本集計）』6月の数値。2002年、2010年、2005年は、『労働力調査（詳細集計）』4月～6月の数値。2000年は『労働力調査特別調査』8月の数値。すべて、役員を含めない雇用者であり、パートタイマーについては1週の労働時間ではなく勤務先呼称のパート・アルバイト数を用いる。組合員数は『労働組合基礎調査』各年の単位労働組合の数値である。これらの理由から本表から得られる組織率は「労働組合基礎調査の概況」が発表する組織率と一致しない。

続中である。これらの結果は、もちろん女性雇用の進行を裏付けることになるが、女性の代表性という観点から組合員数と雇用者数を用いて、さらに見出される点がある。

図1は、雇用者と組合員の男女比率の推移を示したものである。雇用者の男女比率は、2000年以降、男性が約58%から微減し、女性約42%から微増してきて、女性比率が急上昇しているわけではない。これに対して、組合員は2000年以降、20年間で6%程度、男性の低下と女性の上昇の入れ替えが見られ、組合員や労組の女性化が若干進化した。しかしながら、20年間で一貫して、組合員の男性比率は雇用者の男性比率を上回り、組合員の女性比率は雇用者の女性比率を下回っている。

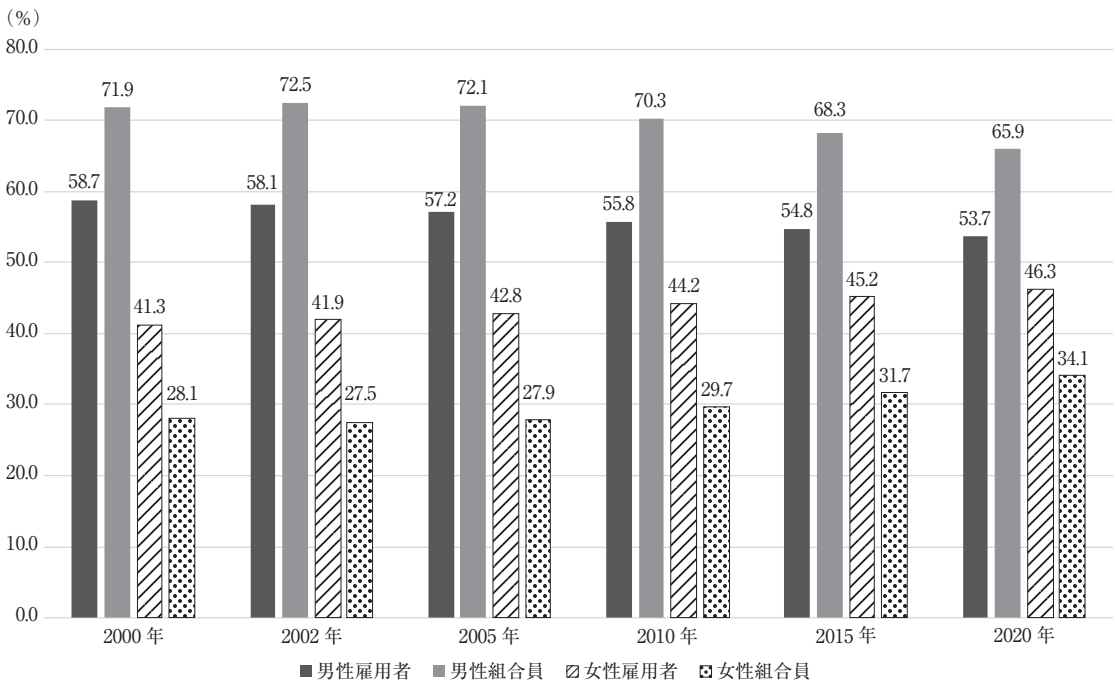
この点に関して、上昇してきた組合員の女性比率に見合った労組の活動なり役員を選出なりが議論されることが多い。だが、それ以前に労組は男性については、雇用者の男性比率に見合う以上に男性を組合員にしており、女性については、逆に雇用者の女性比率以下の女性しか組織化していない点に留意すべきである。

もちろん、労働運動論上の歴史的経過や今後の組織化戦略の問題はあろうが、労組が現況で男性に対する高い組織化能力を保有し、その態勢が揺るいでいないことは銘記しておくべきであろう。その点はさらに、男女の正社員・パート別の組織率をみれば明確になる。

図2が示すように、20年間で男性正社員と女性正社員の組織率は低下してきている。2020年時点で、男性正社員の組織率は26.8%、女性正社員のそれは19.6%であり、ともに全体の推定組織率を上回っている。また、男性より女性の組織率が低く、男女差がわずかに拡大しつつある。

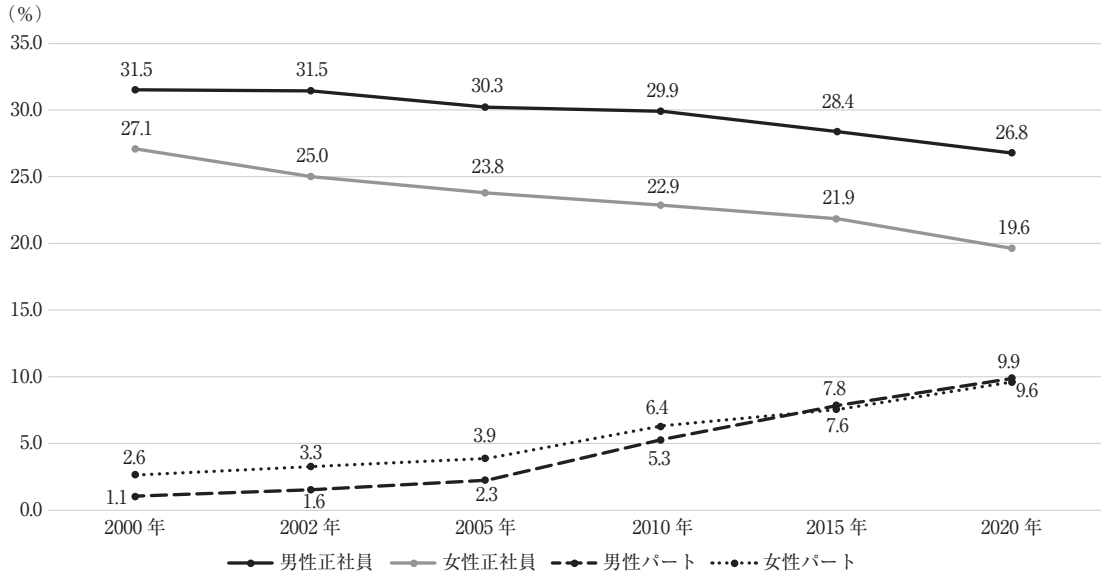
一方、パート組織率は上昇傾向が見られ、全体の推定組織率の低下傾向が発表される際に、それに抗うポジティブな要素として語られることが多い。2002年時点で、女性パートの組織率は2.6%であったが、2020年時点で9.6%まで上昇している。この背景には、労組が2000年以降にパート組織化を急速に進めたことがある。また、主婦パートを大量に組織化する事例が散見されることもあって、女性パートの組織率のみが上昇していると解釈されることがある。

図1 雇用者と組合員の男女比率の推移



出所：表1と同じ。

図2 正社員とパートタイマーの男女別推定組織率



出所：表1と同じ。

ところが、男性パートの組織率も2002年時点で1.6%であったが徐々に上昇し、男女差を縮め、2020年時点では、9.9%と女性パートの組織率を抜いた。さまざまな産業で男性パートの組織化が進められた結果であり、一方でパート組織化には困難が伴うことが知られている。だが、この結果も、労組の男性に対する組織化能力が高いことの傍証であることは指摘しておかねばならない。労組は組織化の実態において男性性の高い組織であることがわかる。

これは相対的な兆候ではあるが、先述の正社員組織率の傾向を勘案すると、今後、男女の組織率の格差を拡大させる要因になる可能性があり、したがって、労組における女性の代表性を検討する際に留意すべき点となる。

さらに、付言すべき点がある。以上のような検討は、いわゆるジェンダー統計の不足により、困難を伴うことである。必要な男女のデータが揃っておらず、これまで立ち入った検討がなかった原因であると考えられる。本稿では、例えば組織率は文字通り推定であることを重視し、あえて数々の考慮を重ねやや強引な試算を行った。

ジェンダー統計の整備は焦眉の課題であるが、それは労働組合を含む労働分野にも該当し、従来指摘されてきたにも関わらず不十分なまま放置さ

れている¹³⁾。男女別、正社員・パート別の組織率の推移を把握ことが困難である情勢自体が問題点と考えることができる。

2 女性役員の勢力

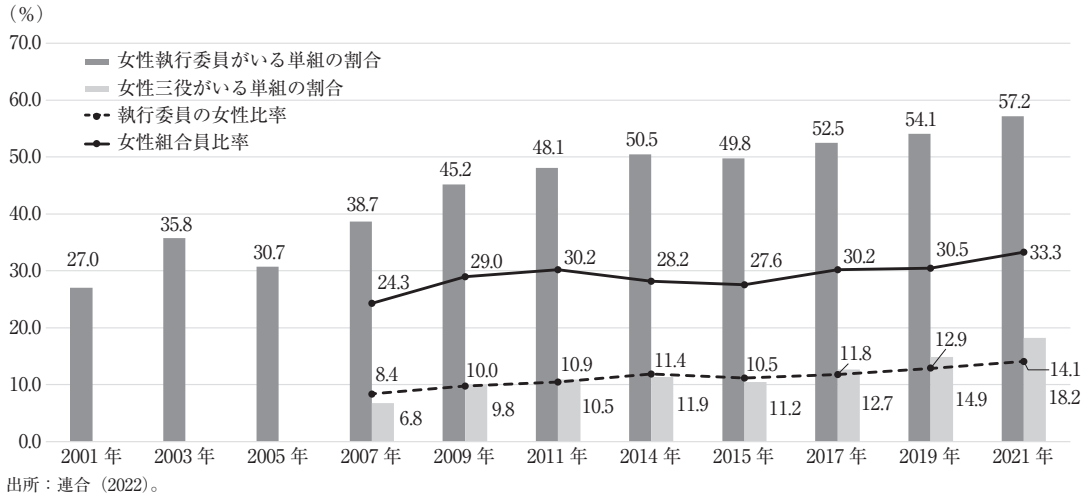
次に、女性役員の勢力を検討しよう。労組が女性役員の増員を推進する場合、その人数や女性比率を上げることに他に、どこに配置するか、上位ポストに就任しているかなどが考慮されている。

連合(2022)によると、女性の勢力に関する主な傾向は、図3が示す通りであり、次のように要約することができる¹⁴⁾。

第1に、女性執行委員は遅々とした上昇が続いている。民間労組では女性執行委員が選出されている割合は、2001年の20%台から2014年には50%台へ上昇したが、執行委員の女性比率は2011年以降10%台にとどまっている。この間の組合員の女性比率は30%前後であり、それらの差異は固定的である。また、執行委員の女性比率は、奇しくも女性三役が選出されている労組の比率と同水準で推移している。

第2に、公務労組の女性執行委員の選出や女性比率は、民間労組のそれらを大きく上回っている。2021年をとると、公務労組では女性執行委員の選出は94.2%、女性割合は28.7%に上り、民

図3 女性執行委員がいる単組の女性組合員・女性役員の組織現勢



間労組の選出 57.2%，女性比率 14.1%と対比させると、いわば女性役員の官民格差がみられる。

第3に、2021年では支部の女性執行委員の選出、女性比率は、民間労組ではそれぞれ 77.3%，26.5%，公務労組では 87.0%，29.3%であり、女性役員は本部より支部における就任が多い。一見官民格差は縮まるようであるが、女性執行役員が支部にはいるが本部にはいない割合は、民間労組では 24.7%であるのに対して公務労組は 7.2%である。公務では本部選任が多い点が明確である。

以上のように、女性役員の拡大基調がみられるものの、量的（比率）だけでなく、質的（ポスト）にみても緩慢である。また、低調な現実に対して、連合は、連合構成組織や地方連合の機関会議の女性代表の割合を目標に掲げて、女性の代表性を下支えするとともに、単組の女性役員の増加を先導するよう戦略変更に踏み切った。

その推進体制は貴重だが弱点も露呈している。これらは労組が女性について明らかにする調査である。労働界には女性が労組を明らかにする意図や機会はほとんど存在しない。

それを擬似的に実行するとすれば、労組の内部事情を良く知る者が、労組内部のことを開陳する調査を行うことが考えられる。現実的には女性役員が回答することで労組を投影できる調査であろう。この点に関して、先行研究のうち第1系統の研究は有効であった。だが、貴重な情報が多い半

面、個人の主観的評価に依拠するところが大きい。また、多くは役員 OG の回顧であるため、特定時期に限定され近年の傾向ではない。女性役員の情報には変わらないがどこまで一般的かは不明である点で限界がある。

このようにみると、近年は一定の目的をもって女性役員を調査対象とした本格的な労組研究はほとんど見当たらない。研究者も女性に関する計画に依拠した範囲で議論するから、研究上においても盲点となっている。労組の構図はわかっても、そこで類推される内容の域内から出て踏み込めないからである。この点は、直接に女性役員を分析する第5の系統になりうる新領域を拓く余地があることを示す。

以下では、筆者が実施した「クミジョ調査 2019」「クミジョ調査 2021」の調査結果に基づいて、できる限りこの点を補い考察を行う。

IV 女性役員の意識

1 クミジョ調査の概要

「クミジョ調査」の特長の1つは、予備的調査ではあるものの、女性役員の分析を優先するため女性のみを調査対象とし、従来は深く立ち入らなかった実態と意識を明らかにする点にある¹⁵⁾。

女性の労組役員が少ない理由は、主に女性組合

員が少ないため候補者が少数となる点、女性の家族責任が重く労組役員の就任を阻む点、女性の役員経験が乏しい点などが指摘されてきた¹⁶⁾。

これらは女性役員を増やそうとする労組側の視点による原因である。一方、女性役員側へ視点を切り替えれば、それ以上に踏み込んだ考察が可能である。優先度が高いのは、第1に女性役員自身の生活と意識を介した活動の再評価であり、第2に女性役員の位置づけの再定義である。

ここでは、第1の点に関して、主に女性役員の性別役割分業、就任前後の積極性、仕事イメージ、第2の点に関してはコロナ禍の課題などに関する意識を取り上げよう。

2 「クミジヨの壁」と「クミジヨの崖」

女性役員の生活面が特段注目されることはなかった。だが「クミジヨ調査2019」によると、女性役員の家事および育児時間は長い¹⁷⁾。パートナーと子どもがいる女性役員の家事時間は、平日3時間32分、休日5時間24分で（そのパートナーは、平日1時間8分、休日1時間46分）、パートナーがいて子どもがいない女性役員では、平日2時間、休日3時間31分（パートナーは平日54分、休日1時間34分）である。またパートナーと子どもがいる女性役員の育児時間は、平日4時間16分、休日9時間18分（パートナーは1時間43分、休日4時間39分）である。

家族責任が重いというだけでなく、女性役員の生活上の男女役割分業の状況が深刻である。この点は、パートナーの家事へ期待していない女性役員は約半数、パートナーの家事に不満な女性役員はおよそ3割半であり、育児に至っては、期待していない女性役員が約4割、不満な女性役員は3割弱であることから裏付けられる。

女性役員のなり手が非常に少ないと言われるが、男性に比べて格段に家族ケアの負担が大きく、女性役員に就任する際にいわば「壁」が立ちだかるからである。家庭内の性別役割分業により企業での女性組合員の活躍が抑制されていることをよく知る女性役員自身が、同じ理由で女性役員としての活躍が制限されることに悩まされている。この点で労組は企業同様に男性社会の縮図で

ある。

女性役員としての仕事時間に対する時間的制約からすれば、パートナーと子どもがいない、パートナーがいて子どもがいない、パートナーと子どもがいる、といった順に女性役員の壁が高くなる。実際の役員就任ではこの傾向がほぼ反映されているが、男性役員にこの傾向はみられない。

しかも、女性役員にとってそうした壁だけでなく、いわば「崖」も存在している。「クミジヨ調査2019」によると、女性役員の意欲は、就任後に下がる。就任時を100とした場合に、調査時点の意欲は平均94に低下する。これは平均値であり、少数にせよ上昇する女性役員もいるが0にまで低下する場合がある。また、産業別にみると、平均値は製造業98.5、非製造業91.8、公務・公営89.1と、女性役員を多く輩出している公務分野でその低下幅が大きいことに留意が必要である。

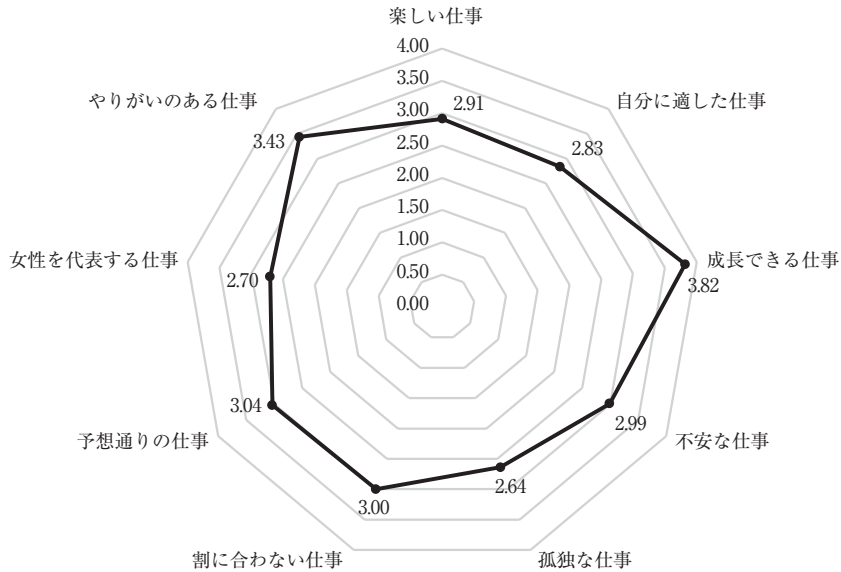
こうした壁や崖から判断すると、女性役員の労組に対する忌避感強いと予測され、継続意識が非常に弱いことが示唆される。「クミジヨ調査2021」によると、「できるだけ長く続けたい」(11.0%)、「できればやめたい」(23.8%)、「流れにまかせたい」(40.8%)、「わからない」(21.0%)である。回答を保留する女性役員が多いが、それを除くと明らかに継続意識をもつのは少数派である。

3 仕事意識

次に女性役員の仕事意識に注目しよう。仕事の種類の特定や取り組み姿勢、さらには満足度といった一般的な把握ではなく、仕事イメージの測定を通じて、女性役員の仕事意識の特徴を見出そう。仕事に関する各項目の5段階の同意度（「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「ややそう思わない」「そう思わない」）の順に5～1点を与えた。

図4は、仕事イメージの結果を示している。第1位は「成長できる仕事」で3.82、第2位は「やりがいのある仕事」で3.43である。これらは「ややそう思う」に満たない水準である。第3位以降は「どちらともいえない」の域を出ず、不同意になると、例えば、「不安な仕事」は2.99、「楽しい

図4 女性役員の仕事イメージ



注：「そう思う」に5点、「ややそう思う」に4点、「どちらともいえない」に3点、「ややそう思わない」に2点、「そう思わない」に1点を与えて算出したポイントの平均値。

出所：「クミジョ調査2019」。

仕事」が2.91、「自分に適した仕事」は2.83と低い。これらの結果から、女性役員の仕事意識が低調であることがわかる。

目を引くのは、「女性を代表する仕事」は2.70とさらに同意度が低い点である。女性役員は決して自身を女性の代表者だとは思っていない。女性の代表性を否定することの意味は深い。この背景や理由は不明である。だが、筆者のインタビュー調査や意見交換などの結果に依拠して問題関心を広げるといふ意図から補えば次のような推論ができる。

第1に、女性役員は総体としては量的に無視できない規模だが各労組では明らかにマイノリティである。女性組合員の意見収集や対策などに着手する機会があっても、少数主体による一時的あるいはその場限りであり、女性活動のカバレッジは限られることを痛感している。

第2に、労組内の役職就任や意思決定関与などの点で女性の代表性を適確に発揮できていないと考えている。また女性組合員に対して、例えばパートナーや子どもの有無などの多様性に合致した活動ができているかどうかの自問自答があるのかもしれない。集団としての女性の意見がとりまとめられがちなことへの戸惑いである。

第3に、組合員ではなく社会の中の女性に目を配る場合、DV（ドメスティック・バイオレンス）、性暴力、ハラスメント、差別などの危険に常にさらされている状態を勘案し、女性の代表性を疑う意識があろう。女性の情勢に対する無知や無理解が交錯する中で、自身の意識と行動のギャップを感じているのかもしれない。

これらに共通するのは、現況で労組に総体としての女性に関する方針や計画があったとしても、女性役員は実質的に広範な要求に関するオピニオンリーダーの役割を得ていない点である。

4 女性の情勢に関する意識

そこで女性役員を評価者に見立てる「クミジョ調査2021」で労組外の女性の情勢に関する女性役員の意識を探ろう。それは、女性が代表性のない中での労組の意向ではなく、代表性の担保を不問に付した上での女性役員の意識である。労組の公式見解ではなく、女性役員の胸中にある真の要求項目と解釈される。

表2は女性に関する意見に対する同意度について、コロナ前、コロナ期、コロナ後に分けてたずねた結果を示している。それぞれの項目は女性にとっての問題点であり特にコロナ期で危機と認識

表2 女性の情勢に関する同意度

	コロナ前	コロナ期	コロナ後
家事・育児・介護などの家族責任が大きい	2.39	2.41	2.39
正社員で再就職しにくい	2.06	2.13	2.22
ハラスメントの被害を受けやすい	2.01	2.02	2.10
DVの被害を受けやすい	1.93	1.98	2.09
仕事を続けるににくい	1.97	1.99	2.08
老後が不安	1.92	1.99	2.09
貧困になりやすい	1.83	1.94	2.05
精神的な苦痛が大きい	1.75	1.83	1.95
収入が低い	1.74	1.80	1.98
セイフティネットが弱い	1.72	1.77	1.91
休業や労働時間短縮の対象になりやすい	1.59	1.66	1.77
短い時間しか働けない	1.57	1.63	1.76
解雇・雇止めされやすい	1.56	1.66	1.82
賃金保障が小さい	1.54	1.60	1.78
自殺する危険性が高い	1.39	1.50	1.68
全項目計	26.80	27.90	29.70

注：コロナ前（そう思っていた）、コロナ期（そう思う）、コロナ後（改革・根絶すべき）について「強く当てはまる」に3点、「当てはまる」に2点、「当てはまらない」に1点を与えて算出した同意ポイントの平均値。

出所：「クミジョ調査2021」。

されている。

上位にくるのは、家族責任の重さ、正社員再就職の困難、ハラスメント、DV、仕事の継続、老後、貧困、精神的苦痛などであり、これらを含め全項目で、コロナ前に認識されていたことであるが、同意度はコロナ期で上昇している。また、コロナ後には、コロナ前を上回る形で改革・根絶すべきと同意されている。

これらは、コロナ期で女性の仕事や生活が窮地に立たされたとの情勢分析と符合する危機意識である。ただし、女性役員がそれを表明する機会がなかったため、隠された、偽らざる改革要求項目が発信されたとみなせる。男女平等という言葉の持つ多義性により、女性の真の声が出しにくくなっている。その点で、女性役員をオピニオンリーダーとして位置付けることには大きな意味がある。

一例として、女性役員が多くが危機的状況と考えているハラスメント（多くはセクハラが想定されている）を取り上げよう。

一般に多くのハラスメント調査は、連合(2021a)、厚労省(2021)のように、ハラスメント

表3 セクハラが根絶できない原因（5つまで選択）

(単位：%)

加害者の意識や行動が変えられない	62.9
被害者ががまんしたり、放置せざるを得ない	60.3
加害者に対する措置が適正ではない	41.0
被害を迅速、正確に確認できない	30.4
ハラスメントの内容や禁止方針が明確ではない	28.4
被害者に対する配慮措置が適切ではない	25.0
再発防止措置がない	24.7
被害者に配慮した相談体制がない	23.7
日本社会が加害者の意識や行動を形成してきた	23.7
加害者の対処内容や方針が就業規則等で規定されていない	22.2
被害者に対する差別や偏見がある	23.2
プライバシー保護の措置や周知がない	18.6
相談、協力による不利益取り扱いを禁止、周知していない	13.1
相談窓口が周知されていない	8.8
一元的な相談体制がない	7.0

出所：「クミジョ調査2021」。

の実態と対応策の現状に関心を集中させており、原因に関する情報が欠落している。また、ハラスメント対応策の多くは相談体制などに集中するため、被害者側の視点に終始することになる。つまり、加害者側の問題やそれらへの意識は隠される傾向がある。

表3は、セクハラが根絶されない原因（セクハラの原因ではない）について示している。回答結果は、「加害者の意識や行動が変えられない」(62.9%)、「被害者ががまんしたり、放置せざるを得ない」(60.3%)、「加害者に対する措置が適切ではない」(40.1%)などが多く、女性の立場を反映した結果と考えられる。

女性役員の意識は、明らかに加害者や社会への視点が強い。こうした意識には自らのセクハラ被害経験や他者からの相談経験が影響している可能性がある。女性役員を対象とした本格的なハラスメント調査がないためわからない。だが、男性職場で少数の女性が働く場合、ハラスメントが頻発することが知られている¹⁸⁾。

女性役員にはオピニオンリーダーとしての役割があり、それを通してエンパワーメントを高めることも女性の代表性を確保し向上させる方策の1つになりうることが示唆される。

5 ディスカッション

本稿で明らかにしたように、精力的に取り組まれているはずの男女活動は、労組の活動の中の重視度では極めて劣位にあるとともに、積極的な増員が企図されているはずの女性役員には、壁や崖と見なせる問題点が積みあがっている。

例えば、女性役員の実生活に目を配ると、仕事、家庭、労組という三重の役割の負担が大きく、労組活動の時間が捻出できないなど、性別役割分業が労組へ持ち込まれている。

それ以外にも男性型組織であることを嫌気する意識が壁となるが、同時に女性役員の意識を急速に低調化させ退却させる方向に向かわせる崖につながっている。また、労組のジェンダーギャップに対する不満も決して小さくない¹⁹⁾。

さらに、女性役員には、女性の代表者であるという意識は微弱である。以上の結果から、女性役員とは、労組内のマイノリティであり、その意識は不満を含めて低調であり、自らの役員の仕事や位置づけに戸惑う役員であると言える。

ただし、労組内で女性の代表者でなくとも、女性のオピニオンリーダーであるという潜在的な役割がある。コロナ禍の女性の情勢に対する洞察や、セクハラに加害者に向ける視点など敏感な意識が見られる。労組の中に潜む女性の要求項目の策定者の立場がありうる。

女性が女性のために取り組むのを労組は阻むのか、という芳野友子の問いかけは、正しかったと言ふべきである。すなわち、形式上の男女平等の帰結を予見していた。男女平等の過度な一般化により女性が無力化されることを怖れたのである。

そうであれば、いったんは女性を無力化する男女平等の一般化を解く必要がある。その際に改めて、労組ではなく女性役員を凝視することが求められているように見える。明確に女性役員に焦点を合わせる、いわばクミジョ・センタードな第5系統の研究は始まったばかりである。それを拓いてみれば、これまで見えなかった論点が浮上する。

このような視点から考えられる暫定的な示唆と

しては、以下の3点がある。決して女性に責任が帰せられるわけではないことを念頭に置いて、優先的な検証が必要であろう。また、それらへの対策が肝要となる。

第1に、「クミジョの壁」と「クミジョの崖」から判断して、女性役員の育成機能が封殺されているため、またそれを理由とした女性増員の抑制が働き、女性役員の空洞化が起きている可能性が高い。

第2に、女性役員はマイノリティであるだけでなく、場当たりの候補者探しや引継ぎに依存している状態で、一方で女性問題に関する評価者としての位置づけが欠落しているため、現場のプレゼンスは過少である可能性がある。

第3に、男女平等を進める上で女性役員を増員する計画や数値目標が、いわゆる手段の目的化に陥り、増員した後の労組の方針や戦略について、男女の協議がなく、女性が合意に至っていない可能性がある。

実践上はともかく、研究上は、これまでの延長線上にある女性増員計画や行動の増員推進力は乏しく、このままでは実質的な女性の代表性の向上は危ういと言わざるを得ない。

V 結論

本稿は、労組における女性の代表性について考察した。女性役員の再評価や再定義という言葉を用いたが、もともと労使関係や労組において、女性役員の定義や評価はあったのだろうか。あるいは、男性役員もそれは同じではないのか。筆者の偽らざる実感である。

労組に関する研究上、展開される幅広い活動を視野に収めようとすれば、一般的にその中に女性活動を位置づけることになる。すなわち総合的な労組研究の一分野である。だが、女性活動の緊急度が高いとすれば、男女比較に基づく労組の研究に向かうのではなく、もっぱら女性役員を対象とした研究に深く入っていく必要があると考えられる。

労組という組織自体は男性型組織なのである。ジェンダーギャップ指数最劣悪国の労組であり、

男女の視点を統合した総合化研究でよいのか、それは時期尚早ではないのか、との疑念を持てるかどうかである。なお、労組の役員の女性比率がスコアへ反映されれば、日本の順位はさらに落ちると思われる。

一方で、実践上は、連合の男女平等推進計画はもちろん総合的なプランの1つである。総合化は男女が同質化した方針や戦略を必要とするはずだが、そのバランス感覚は女性にとって正しいとは限らない。労組をジャッジし、女性の労働や生活に対するオピニオンリーダーや女性要求項目の策定者としての尊重はあるのであろうか。

現況で連合の男女平等推進計画には、推進当事者である女性役員の満足度や労組に対する評価項目が入っていないようである。これらが数値目標の1つとなる日がくるのであろうか。

クオータ制、役員就任の環境整備、女性役員の人材育成などいかなる女性役員の増員策に進むにせよ、女性役員を見据え、その定義や評価を改めることが優先される。それが前提にならないのなら、男女の役員の意識や行動は変わらず、停滞から脱却するのは難しい。

例えば、労組が伝承してきたものに対する無批判な点検や、前例主義による抽象的な将来ビジョンの策定ではなく、本稿の考察を踏まえて「減衰する労働組合の力を最大化するのは女性」というクミジョ・センタードな命題が提起されたとする。それを軽視することなく徹底的に議論し、名実ともに合意され推進される日がスタートラインである。女性役員を注視しながら研究を進めていきたい。

- 1) 連合と連合総研が2008年11月12日に開催したワークショップ「労働組合におけるジェンダー平等——男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか」の席上の発言である（連合総研2008）。芳野自身は、この後の連合東京は女性自身が課題を明確にし、問題解決ができる力量を高める女性組織づくりに向かうことを宣言している。なお、女性役員がナンバー2のポストにつきがちな傾向は、労働界では「副の神」と呼ばれている。
- 2) 自由な研究、と記すことに深い意味はない。あえて言えば、筆者がサービス産業の労働問題を対象領域とする研究者であり、労組の女性活動を深く研究してきたわけではないため、この領域で主流の研究態度に従わない点を示している。そのためにも生じる無理解や誤認などに対する意見や批判を歓迎する。
- 3) ほとんどの労組が企業別組合主義に基づく男性正社員中心主

義の労組であることは、古くは連合評価委員会（2003）の「連合は国民の眼には、はっきりと見えていない」「見えているのは、雇用の安定した労働者や大企業の男性正社員の利益を代弁していること」などの評価結果や、メンバーシップ型雇用と対応関係で労組を整理した濱口（2009, 2021）などを一瞥するだけで十分であろう。

- 4) この他に、伍賀（2002）、多田（2004）などがある。また、これらの研究の下敷きには竹中恵美子の一連の研究があると考えられる。例えば関西女の労働問題研究会・竹中恵美子ゼミ編集委員会編（2004）を参照。
- 5) この他に、鋤崎（2002）など。また、お茶の水女子大学21世紀COEプログラム・ジェンダー研究のフロンティア（2006）や岩本・大倉（2019）などは、これらの知見を裏付けるような意識調査の結果を分析している。
- 6) こうした研究系統の源流は、女性に関する労組調査の結果から問題点を見出す加瀬谷（2008）の研究方法にあると思われる。また、大森らは『現代女性労働調査資料集成』（大森・加瀬谷・後藤編2015）『産業別労働組合女性労働調査資料集成』（大森・労働調査協議会編2017）など膨大な女性調査や活動資料を編集している。
- 7) したがって、例えば女性役員を取り上げると、この両者はまったく違うタイプになる。渋谷（2019）はこの点に着目し女性役員の2つのタイプを整理している。ただし、企業別組合主義の労組でその論理から離れた女性役員による活動はありうる。だからこそ、第1系統の研究にそうした女性役員が出現する。
- 8) この他に、津村・北（1994）、伊藤（2021）、国労だから女だからそんな差別は許さない女のネットワーク編（1990）、木下（1998）、平澤（1999）などがあり、近年は非正規問題の深刻化により第4系統の研究が注目を集めている。
- 9) 例えば、JP労組で女性役員が増えない理由を探るために「男女共同参画等に関するアンケート調査（2018年）」を実施した中熊（2018）は、「労組役員は男性」というイメージが女性より男性で強いことを示した貴重な研究であり、男性が女性よりも女性役員を忌避していることと分析されている。ただし、多数派の男性が女性を不必要と考える意識と、少数派の女性が男性型組織である労組を忌避している意識の違いとしては解釈されていない。男女比較研究の難しさを示唆する好例と言える。
- 10) e-Stat（政府統計の総合窓口）から「労働組合基礎調査」の結果を利用した。厚労省「労働組合基礎調査の概況」は文字通り概況であり、一部の結果しか発表していないためである。
- 11) 短時間労働者は、①就業時間35時間未満の雇用者数と、②その人数から従業上の地位が正規の職員・従業員を除くとともに就業時間35時間以上で勤務先の呼称上のパートを加えた雇用者数である。この2種が用いられたのは2013年からで、それ以前は①のみであった。
- 12) 『労働力特別調査』は2002年1月に『労働力調査』に統合されたため、2002年の『労働力調査』数値を使用した。一方で、筆者は2000年以降にパート組織化が加速したと考えているため、参考値として2000年8月の『労働力特別調査』を使用して掲載した。なお2002年1月以前の勤務先の呼称のパートとアルバイトの人数は『労働力調査』では未発表であり『労働力特別調査』では発表されていたのでその点では継続性がある。
- 13) 労働組合に関するジェンダー統計の欠如について、お茶の水女子大学21世紀COEプログラム・ジェンダー研究のフロンティア（2006）が問題提起しているが、近年では後藤（2022）が詳しく検討している。いかなる調査でも主要な変数になりうる男女のクロス集計がない点（一部調査項目のみの女性の内数表示など）や、女性に関わる調査項目が調査ごとに変化する点

- などは改めるべきである。こうした点を指摘するだけでなく、ナショナルセンターは、労働政策上の重要課題と位置づけ、近年の統計不正の危険性や「ジェンダーギャップ指数」最劣悪国である現状も踏まえ、関係省庁へ改善を申し入れるべきであろう。
- 14) 連合の女性役員現勢の推移は後藤 (2022) が詳しく検討しているが、連合『女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書 (2019 年実施)』を用いている。本稿では 2021 年調査の結果を使用している。
- 15) ここで用いるクミジョ調査とは、栃木総合研究所『栃木県の女性労働組合役員の実態と意識に関する調査報告書 (とちぎクミジョ白書 2019)』(以下「クミジョ調査 2019」) および同『コロナ期における栃木県の女性労働組合役員の実態と意識に関する調査報告書 (とちぎクミジョ白書 2021)』(以下「クミジョ調査 2021」) である。前者は栃木県内の連合加盟の各労組で最も経験年数が長い女性役員に配布され回収された 140 票、後者は同対象に経験年数や役職を限定せずに配布され回収された 400 票を分析している。これらの報告書のタイトルにもなったクミジョは愛称であり、本来は労働界の女性を指し、労組および関係機関の女性役員、職員、組合員リーダー (クミジョ予備軍)、研究者、組織内議員など幅広くカバーしている。だが多くの場合は、狭義の女性役員を指すことになる。クミジョの呼称、研究の背景や発想については本田 (2020, 2021, 2022) を参照。
- 16) 例えば、連合 (2021b)、後藤 (2022)。
- 17) 以下で述べる調査項目について女性の役員と職員で回答に大きな相違はみられない。このため総称して女性役員と表記する。
- 18) 例えば、女性議員のハラスメント調査にポリライオン (2022)、女性マスコミ関係者については WiMN (メディアで働く女性ネットワーク) 編 (2020)、佐藤 (2022) を参照。
- 19) 「クミジョ調査 2019」「クミジョ調査 2021」に表明された次のような意見を数例上げておく。「せめて女性役員が 2 人いればと思う」「女性は参加するだけでいいから」と言われた」「女性は無理して参加しなくていいよ」と言われる」「男性は一定年齢で青年部から抜けるのに女性は一生青年部か」「男性が参加すべき研修に女性も参加させられる」「どうして酒を飲まないとコミュニケーションにならないのか」「女性でもできる役職をつくって女性を増やせ」と指示された」「少数の女性だけを入れて「ガンバロー！」はやめてほしい」「女性はお茶くみ、会計、雑用係」「女性部を廃止したら女性役員が激減したので決断が早すぎた」。

参考文献

浅倉むつ子・萩原久美子・神尾真知子・井上久美枝・連合総合生活開発研究所編 (2018) 『労働運動を切り拓く——女性たちによる闘いの軌跡』旬報社。

伊藤みどり (2021) 『女性ユニオン東京』の立ち上げ (歴史のごみ箱の中から拾い出す——私の女性労働運動史 1970 年代～2020 年)』『賃金と社会保障』第 1791 号。

井上久美枝 (2022) 「世界の潮流は「203050」あらゆる分野への女性参画を実現するために」『JP 総研リサーチ』第 58 号。

岩本美砂子・大倉沙江 (2019) 「労働組合活動への参加におけるジェンダー・ギャップ」『イントレコウク』第 1088 号。

WiMN (メディアで働く女性ネットワーク) 編 (2020) 『マスコミ・セクハラ白書』文藝春秋。

大森真紀 (1990) 『現代日本の女性労働——M字型就労を考える』日本評論社。

—— (2017) 「推進施策・計画への男性参画こそ鍵」『労働調査』2017 年 10 月号。

—— (2022) 「ジェンダーと労働組合活動」『ひろばユニオン』2022 年 2 月号。

大森真紀・加瀬谷まゆみ・後藤嘉代編 (2015) 『現代女性労働調査資料集』日本図書センター。

大森真紀・労働調査協議会編 (2017) 『産業別労働組合女性労働調査資料集』日本図書センター。

お茶の水女子大学 21 世紀 COE プログラム・ジェンダー研究のフロンティア (2006) 『労働組合に見るジェンダー平等「労働組合とジェンダー」調査報告書』。

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。

関西女性の労働問題研究会・竹中恵美子ゼミ編集委員会編 (2004) 『竹中恵美子が語る労働とジェンダー』ドメス出版。

木下武男 (1998) 「労働運動フェミニズム」と女性の連帯組織」中野麻美・森ます美・木下武男編『労働ビッグバンと女の仕事・賃金』青木書店。

厚生労働省 (2021) 『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』。

—— (2022) 「令和 3 年労働組合活動等に関する実態調査」。

伍賢借子 (2002) 『次代を拓く女たちの運動史』松香堂。

—— (2016) 『女・オルグ記——女性の自立と労働組合運動のすそ野を広げて』ドメス出版。

国労だから女だからそんな差別は許さない女のネットワーク編 (1990) 『女、キリリ。——働く、生きる、たたかう・最前線』教育史料出版会。

後藤嘉代 (2022) 『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』日本生産性本部生産性労働情報センター。

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。

佐藤千矢子 (2022) 『オッサンの壁』講談社。

渋谷龍一 (2016) 『女性活躍「不可能」社会ニッポン——原点は「丸子警報器主婦パート事件」にあった』旬報社。

—— (2019) 「女性組合役員が反映する組合活動の「X 理論」と「Y 理論」——オトコ社会から抜け出すためには?」『情報労連レポート』2019 年 6 月号。

首藤若菜 (2009) 「女性と労働組合——「男性稼ぎ主モデル」の視角から」久本憲夫編『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房。

鋤崎久乃 (2002) 「21 世紀の働く女性に労働組合は応えられるか」脇坂明・電機連合総合研究センター編『働く女性の 21 世紀——いま、働く女性に労働組合は応えられるか』第一書林。

高木郁朗・連合総合男女平等局 (2004) 『女性と労働組合——男女平等参画の実践』明石書店。

多田とよ子 (2004) 『明日につなぐ——仲間たちへの伝言』ドメス出版。

津村明子・北明美 (1994) 「雇用における男女平等と労働組合」竹中恵美子・久場嬉子編『労働力の女性化——21 世紀のパラダイム』有斐閣。

中熊英樹 (2018) 「労働組合における「男女共同参画」が進まない要因と今後の対応策」(第 17 回連合アカデミーコース修了論文)。

濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書。

—— (2021) 『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波新書。

平澤克彦 (1999) 「女性労働と労働組合——格差是正を中心に」藤井治枝・渡辺峻編『現代企業経営の女性労働——労務管理の個別化と男女の自立』ミネルヴァ書房。

藤村博之 (1993) 「労働組合女性役員の実態比較」『社会政策学

- 会年報』第37集, pp.125-144.
- ポリライオン (2022) 『政治家ハラスメント白書』.
- 本田一成 (2020) 「試論「男女平等からジェンダー平等へ」——「クミジョ白書」のためのノート」『労働調査』2020年9月号.
- (2021) 「漂流者たち——クミジョの肖像1 連載のはじめに」『労働の科学』第76巻3号.
- (2022) 「漂流者たち——クミジョの肖像13」『クミジョ白書2019』(1)『労働の科学』第77巻4号.
- 屋嘉比ふみ子 (2007) 『京ガス男女賃金差別裁判 なめたらアカンで! 女の労働——ペイ・エクイティを女たちの手に』明石書店.
- 山田和代 (2011a) 「労働運動にみる男女雇用平等実現への課題——均等法制定前後の総評婦人局の諸相から」『大原社会問題研究所雑誌』第635・636号.
- (2011b) 『ジェンダー雇用平等と労働運動』藤原千沙・山田和代編『労働再審③ 女性と労働』大月書店.
- 連合 (2003) 『連合評価委員会最終報告』.
- (2021a) 『仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021』.
- (2021b) 『構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書 (2021年実施)』.
- (2022) 『女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書 (2021年実施)』.
- 連合総合生活開発研究所 (2008) 『労働組合におけるジェンダー平等——男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか』.
- 連合栃木総合生活研究所 (2020) 『栃木県の女性労働組合役員の実態と意識に関する調査報告——「とちぎクミジョ白書2019」』.
- (2021) 『コロナ期における栃木県の女性労働組合役員の実態と意識に関する調査報告書——「とちぎクミジョ白書2020」』.

ほんだ・かずなり 武庫川女子大学経営学部教授。近著に『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論, 2022年)など。人的資源管理論, 労使関係論専攻。