

◆書評◆

Jane Pillinger/Nora Wintour 著

Collective Bargaining and Gender Equality

(Agenda Publishing 2019年 ISBN 978-1-78821-076-8 US\$35.00)



巢内 尚子

(ラバル大学 地理学科)

団体交渉 (collective bargaining) は女性労働者に寄与してきたのだろうか——。英オープン大学の社会政策学と犯罪学の研究員である Jane Pillinger と、児童労働やジェンダーの不平等を研究する研究者で作家・政策アドバイザーの Nora Wintour による本書はこの疑問に答えるものである。

労働者の闘争はかつて男たちの領域だと考えられてきた。イギリス映画『リトル・ダンサー』では炭鉱の閉鎖とそれにあらがう労働者の戦いが重要なテーマであり、炭鉱で働く男たちが屈強な体を使い警察と衝突を繰り返す姿が示される。日本の記録映画『三池の終わらない炭^{やま}鉱の物語』では、三池闘争の中でデモや集会が日常となった炭鉱町での女性たちの活動や暮らしも映し出される。ただし三池闘争でも運動の指導層は男性により占められた。そこで浮かぶのが冒頭の疑問である。

本書は同一労働の賃金、ワークライフバランス、出産と育児休業の権利といった

ジェンダーに関連する課題に団体交渉がどのように取り組んできたのかを議論する。特徴は広範な国・地域の事例を取り上げつつ、団体交渉とジェンダーについてローカル、ナショナル、グローバルの各位相の連環を意識し議論している点である。

具体的には、Introduction を経て、第2章では社会・経済的要因、女性のアドボカシー、進歩的な法制などの連環を踏まえジェンダー平等に貢献する団体交渉の前提条件と成功要因を説明する。特に強力な労働組合と全国レベルの団体交渉はワークライフバランスや柔軟な労働時間といった女性・家族に恩恵をもたらす施策の推進に決定的な役割を果たしてきた。だが団体交渉は伝統的に男性支配的な分野でより強い力を持っているため、団体交渉が既存のジェンダーに基づく配置を強化しジェンダー平等の達成を阻むこともあると、本書は指摘する。

第3章では、労働組合がどう自らのプロ

グラムの刷新を受け入れ、それがどのように労働組合のアジェンダにおいてジェンダー権力関係のダイナミズムの変化を導いたのかを明らかにする。

第4章では、多くを女性が占める不安定（precarious）な労働者やインフォーマル部門の労働者の権利保護と団体交渉の関係を議論する。

第5章では、新興国のグローバルサプライチェーンと輸出加工区でのジェンダー平等の課題と団体交渉の関係に注目する。

Conclusionでは全体を総括し、団体交渉が労働者と雇用者双方にとって課題解決のツールになる反面、インフォーマル部門の女性労働者を中心に労働組合の関与が不足していることを改めて指摘する。そのため労働組合はジェンダー平等を実現するためすべての女性労働者にリーチするような新たな団体交渉の在り方を模索する必要があるとする。

評者が本書で注目したのは不安定雇用の拡大とジェンダー平等に向けた団体交渉の関係を議論する第4章である。2008年の世界金融危機以降、労働の世界は大きく変化した。新自由主義的な政策とグローバルレベルの競争、不平等の広がりの中、技術革新と生産パターンの変化に伴い女性の雇用と移住労働が増加した。この状況下で不安定雇用が増大した。特に新興国ではインフォーマル部門で働く労働者が多い。

不安定な労働者の増加は労働組合の組織化戦略と団体交渉の将来にとって、いくつ

かの重要な意味を持つ。一つ目は不安定雇用の拡大を受けた労働組合加入率の低下と組織化の困難である。二つ目は組織化しにくい脆弱性の高いインフォーマル部門の労働者であっても労働運動に参加する事例があり、結果的に団体交渉を通じた権利獲得が図られていることである。評者は特に二つ目の社会的現実注目する。

家事労働者やウエストピッカー（Waste Picker、インフォーマルな廃棄物部門で働く労働者）といったインフォーマル部門の労働者には女性が多い。またインフォーマル部門の女性労働者は劣悪な労働環境と少ない収入にさらされてきた。そのような女性たちが時に国境を超えるネットワークにより、または地域レベルの連帯により自身の権利を獲得していることが、第4章では示される。

2015年にはインドで「Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)」と「ホームネット・サウス・アジア (HNSA)」による会議「Global Conference of Home-based Workers」が開かれ、在宅労働者（home-based worker）の団体や労働組合60組織が参加した。会議では自営業者や契約労働者について労働者として認めるとともに、結社の自由と団体交渉の権利を認めることを求める宣言が採択された。

家事労働者に関してはILO189号条約の採択が大きな前進となった。またIDWF（International Domestic Workers Federation）などの国際組織が国境を越え

て移住家事労働者や難民の家事労働者の保護に取り組んでいる。ベルギー、オーストリア、スウェーデン、イタリアなどの労働組合も家事労働者の権利保護のための団体交渉を行う。

ウエストピッカーも団体交渉の恩恵を受けている。ペルーとインドではウエストピッカーの組織化がなされ、ウエストピッカーを職業・労働者として認めさせようとしてきた。ブラジルでは市町村レベルでウエストピッカーが組織化している上、連邦政府は2006年、ウエストピッカーの社会的包摂に向けウエストピッカーの全国組織と定期会合を持つ関係省庁委員会を立ち上げた。中南米ではウエストピッカーの国境を超えるネットワーク形成も行われている。

労働組合の加入率が下がり、不安定雇用が増える中、孤立する労働者も少なくない。しかし第4章は脆弱性の高い労働者だからこそ組織化して戦うことが様々な可能性をもたらすことを示す。

他方、評者は本書について、1) ローカリティへの視点、2) ジェンダーへの視点、3) 理論的な枠組み——の3点に関しては、より掘り下げる余地があると考えられる。

本書では、世界の様々な出来事が紹介される反面、各地の文化、歴史、社会、経済といった背景が団体交渉とジェンダー平等にどう関連するのか十分に示されない。「発

展途上国」という言葉が頻出するように、経済力という指標から様々な国が二項対立的に示されることも注意が必要である。また団体交渉の実践が性的マイノリティにどうかかわるのかはジェンダー研究にとって重要な視点であるが、本書ではジェンダーについては女、男という二項対立的な見方に終始する。同時に、全体を通じ様々な事例が提示され、各々興味深いものの、各事例がどう連関するのかを示す理論的な枠組みが十分提示されない。

一方、これらの論点の存在からは本書を団体交渉とジェンダーに関して議論するための一つの基礎として捉え、研究者が各論点を発展させていく可能性が残されていると言える。なにより本書が示す団体交渉の可能性はジェンダーと労働について研究する際に知見を提供するだけでなく、労働運動の場においても有用である。本書は研究書であるだけでなく、実践のための書だとも言える。

余談だが、評者は非正規の労働者として働きながら大学院生をしている。現在は新型コロナウイルスの影響で小学校、保育園が休みとなり、子どもと家で過ごしつつ仕事と女性移住労働者の研究を行う。本書は研究のヒントになる上、評者自身の労働者としての生活を見返す際にも参考になる。