

## 女たちのエンパワメントとしての

### ワーカーズ・その展望と課題

沓 沢 清 美 (茨城県/米国コネチカット州立大学)

さる9月16日、国連北京女性会議は女性の社会的地位向上と男女平等社会への訴えを残し閉幕した。核実験や少数民族への差別、一つ子政策にみる身体への政治的統制等の人権問題を抱える中国での開催が、本会議を評価するに際し好ましい要因であったかは疑問である。一方、世界的に広がる不安定な経済動向の中で繰り上げられる構造調整で浮上した「女性の貧困化」を訴えた本会議は、現在女性が直面する問題を鮮明にし、女性の視点の重要性を再確認した点で高く評価されるべきであろう。

ここで改めて問われるのは、女性の自立と社会参加を促し、且つ新しい社会を創り出す具体策である。女性が主体となり、連帯の力で効率利益至上主義に基づく産業社会のひずみを是正しようという努力から生まれた日本のワーカーズは、こうした女性のエンパワメントへの一つの具体策を示唆しており、その有効性を今一度考察する必要があるのではないか。

筆者はこの様な問題意識を持って茨城・東京の2つの仕出し弁当ワーカーズで参与観察を行った。その調査を基にワーカーズがどの様に女性のエンパワメントを促しているか、又は制約しているかを考えてみた。

#### ワーカーズのジェンダー性と エンパワメントの構造

Morgan はエンパワメントの概念を「社会の周縁的存在である者が、自分のおかれた状況は才能や性別などの私的で不変的なものによるのではなく、構造的に創り出された権力関係の不均衡から生じるものだ」という事を他者との連帯を通して認識し、その構造に挑戦しようとする事である」と定義している(筆者訳)。つまり女達のエンパワメントとは、ジェンダー観に基づいた性別役割分業

をそのイデオロギーと構造上のしくみの点から打破していくことという政治的意識を生み出す過程に他ならない。

女性主体のワーカーズの労働は女性の社会的地位と経済力向上のための戦略として、日本に限らず世界中で試みられているが、それらの報告でも根強い性別役割分業がワーカーズの発展と、しいては女性の地位を制約する最大の要因である事が指摘されている。たとえば革命後の社会、経済の安定化策の一環として始められたニカラグアの女性だけの仕立てコープを調査した Mayoux やケニアの自助努力に源を発する生産者コープを調査した McCormack は一様に、これらのコープが女性のための収入源を確保し、自らの労働過程の自治と労働環境の改善を可能にしたと評価している。一方、経済力は直接に家庭内外の発言力の強化には結びつかず、役割分業構造は依然として残り、結果として、女性の労働量が著しく増したにも拘わらず社会的地位の改善は難しいと報告している。

労協の成功例として取り上げられるモンドラゴンも女性の視点でその成果を分析すると、バスク地方特有の性別役割分業観が深く根ざし、女性は男性に比べ報酬が少なく技術的にも遅れた仕事に集中し、役職につく数も男性に比べ非常に少ないという、程度の差こそあれ民間企業を彷彿させる分業の構図を呈している事が指摘されている(Hacker)。

こうした役割分業が温存する労協は、従来の働き方に比べ良い選択(Choice)であっても既存へのオルタネティブとは考え難く、実際、革新的な目標で始まったこれらの働き方が結果的には女性を現体制に組みこむという危険性も含んでいる。では、ワーカーズのどのような構造と仕組みがエンパワメントへの壁となっているのか。



## エンパワメントの実態・役割分業の再生産

ワーカーズがエンパワメントを制約するという事は、裏を返せばワーカーズの活動の中に役割分業を再生産させる価値感や仕組みが含まれているという事であろう。東京・茨城の2つのワーカーズを観察してみると、その日常の活動は戦後の高度成長を支えてきた性別役割分業への批判と同時に、その分業構造を再生産する保守性という両義性を備えている。その要因として以下の2つの点が掲げられる。

(1) 母体である生活クラブとの関係に再生産されるジェンダー。ワーカーズは生活クラブ生協が組織として安定し、生協の理念と運動の一体化への具体策に取り組んだ時期に提案されている。これは同時に、生協の規模拡大に効率的な運営の手段として整えられた官僚的制度の下で男性職員が方針等をたて、女性組合員が手足となって行動するという分業が定着した時でもあった。その中で生まれたワーカーズは、その基本理念として女性の自主性と主体的な社会参加を掲げながらも、事実上生活クラブの拡大や活性化への手段としての従属的な存在に位置づけられてきた。茨城のワーカーズの場合、発言権の極めて薄い生協の“下請け、的位置づけがワーカーズ活動を通して主体性を確認し、新しい役割意識を促すという目標の妨げとなり解散への一要因となってしまった。資金や技術、社会的発言力の少ないワーカーズが事業体として、又運動体として育つためには生活クラブのような支援組織が不可欠だが、その関係は既存のジェンダー観を彷彿させる従属関係ではなく、支援組織としてワーカーズが独立した組織同志の協同と連帯という関係にしてゆく事が、ワーカーズの活動を通して意識改革を進める一つの要素ではないか。

## (2) 時代精神と世代間の意識差

ワーカーズは30代から60代の女性という幅広い世代を含み、各世代は“性別役割の55年度体制、”といわれる専業主婦の大衆化の過程で培われた時代精神を反映した意識の差がみられる。特に仕事、女性の責任、役割そして家族観についての世代差

は顕著だが、この差がワーカーズ内での地位と経験、技術の格差に重なりあい、日常の運営の中で年長の会員達の保守性が強調されワーカーズの価値感を支配してしまう傾向にある。

たとえば東京のワーカーズでは統制と民主主義的運営という労協が一般に掲げる問題を公式、非公式の2つの方法で巧みに解決している。が同時にこの解決策は年長の会員のジェンダー観を再生産する機能も備えている。その一つには、毎日の長を交替の当番制にして会員間の格差をなくし連帯感を深めると共に、会員が各々ワーカーズの主体であるという自覚と責任を確認しあう制度がある。もう一つには、どの様に忙しくても全員が揃って食べる昼食。従来の雇用関係に批判的でありながらもアルバイトを雇う現状にあるワーカーズにとって、会員、非会員の差別なく冗談や打ち明け話をする一時は、仕事中の“雇う人、雇われる人、”という関係から生じる緊張感を緩和し会員、非会員の差を埋める機能がある。しかし、当番制長制度は会員間の団結を計っても会員と非会員の格差を公式化し、会員になるという事はワーカーズが長年育ててきた技術と方法を修得し、長としての責任を受け入れる事、即ち年長の世代の方針と価値感を受け継ぐ事を意味し、若い世代にとってはワーカーズへのコミットメントの妨げになっている。一方、仕事の合間や昼食時に交わされる会話は、家庭内の人間関係に関する事が多く女性共通の話題としてワーカーズ内の連帯を高める機能を持つと同時に、女=家庭=主婦という構図を仕事場で再生産している。特に若い世代の非会員にとってワーカーズは、年長の会員のアドバイスを受けながら主婦である事の責任と義務を習得する社会化の場を提供しているとも理解できる。

## おわりに

男女共生が叫ばれる昨今、あえて2つの点から“女性の視点、”の重要性を強調したい。まず女達のエンパワメントとは女性が自分達だけの論理に基づいて一元的な視点から社会を変えようとする事ではなく、自らの意識と行動を変え、それによって男性と、ひいては社会の変化を促す事であり



真の意味での男女共生への手がかりとなると考える。第二に、上述した通り税金の配偶者控除等、女性主体のワーカーズが直面する問題は、労協一

般が抱える問題以上にジェンダーによるものが多く、その解決なしにはワーカーズの発展はありえないのではないのか。

〔研究会通信〕 第2回基本研究会 1995年10月21日 東京・労働金庫会館

## 新協同組合原則の意義と課題

### 一〔組合員志向〕と〔組合志向〕と〔社会志向〕一

堀越 芳昭(神奈川県/山梨学院大学)

#### I. はじめに

1995年9月、「協同組合のアイデンティティ」として協同組合の定義と価値を定式化して、ICAの原則が改定されました。1937年、1966年についてICAでは3回目の原則見直しになりました。30年を一代とするならば、3世代目となったのが今回の新しい協同組合原則ということになります。

今回の原則改定にともなって、3つの文書が提出されています。

- (1)「協同組合のアイデンティティに関する声明」(以下「声明」とする。)
- (2)「協同組合アイデンティティに関する声明」の説明書(以下「説明書」とする。)
- (3)「21世紀に向けて：協同組合の過去、現在、未来/未来に向けての国際協同組合宣言」(以下「宣言」とする。)

これらの文書は密接に関連しあっており、新原則の意義と今後の課題を明らかにするためには「声明」(新原則)だけでなく、「説明書」と「宣言」も参照される必要があります。というのは、「説明書」は「声明」(定義・価値・原則)の論拠と個別の原則の意義を明確に説明しているからです。また、「宣言」は文字通り国際協同組合運動の歴史的遺産を継承し現代的諸問題と課題を提示し協同組合の未来展望を示した文書でありますから、「声明」の歴史性と現代性と未来性の根拠となるものであって、この「宣言」は「声明」(定義・価値・原則)と対をなして存在しているという

ことができるからです。

さて、今回の原則の改訂、「協同組合のアイデンティティ」の制定の意義をどのようにみたらよいのでしょうか。基本的価値の議論が第29回大会と第30回大会の2度にわたって6年以上を費やし、しかも各種の研究会のシンポジウムが多く開催され、報告や論文など多くが出版されましたが、今回の原則改訂においては実質2年足らずの検討しかなくしかも各種の研究やシンポジウムがそれほど多く開催されなかったことから、新原則の改訂の意義が把握しにくいという側面があるのではないのでしょうか。すでに基本的価値論議で原則改訂の方向性がほぼ明確になっていたということもできますし、新しい原則の成文化というものは、価値論議とは違った検討方法になるということもできますから、それもやむをえなかったのかもしれません。むしろ今後、新原則を検討し深めていくことが重要になるでしょう。

いずれにしても、「協同組合原則は、価値を実践に移すための指針」(「声明」)でありますから、「協同組合のアイデンティティ声明」(定義・価値・原則)の意義をつかむことは重要なことになってきます。

#### II. 評価基準としての2つの視点

新協同組合原則の意義を明らかにし、それを評価するには、次の2つの視点が重要ではないかと思えます。

第1の視点は、原則の改訂は、協同組合の歴史的遺産を継承し、現代的にどのように適応させ