

日本労働組合総連合会（略称：連合）における男女平等参画のとりくみ

2011年9月15日
連合中央執行委員 高橋睦子
(所属：日本教職員組合)

1. 労働組合における女性労働者

- ・女性雇用労働者数 2,329万人 前年比0.8%過去最多（厚労省2010年）
 - ・女性労働組合員数 293万3千人（厚労省2009年）
 - ・連合の女性組合員数 約205万人
 - ・パート等非正規の労働者数 約1,218万人
前年差22万人増、前年比1.8%増（厚労省2010年）
 - ・連合のパート等組合員 約65万人
- 参考** 連合 54の産業別組織が加盟、
47の地方連合会が活動
組合員 約680万人

2. 連合のとりくみ 【資料1：連合 残り2年のとりくみの抜粋】

○2006年10月「連合 第3次男女平等参画推進計画」（2006年11月～2012年10月）を決定

〈統一目標〉

- ①運動方針に男女平等参画を明記する
- ②女性組合員比率に応じた女性役員を配置する
- ③女性役員ゼロ組織をなくす

〈連合の男女平等参画がめざすもの〉

- ①労働組合活動への男女平等参画
- ②労働組合役員への男女平等参画

⇒①仕事における男女平等の実現

②男女双方の仕事と生活の調和の実現

3. 現状：連合における女性の労働組合への参画調査から

	①運動方針に男女 平等参画を明記	②女性組合員数と役員の割合		③女性役員 ゼロ 組織
		女性割合	役員割合	
連合本部		31.1%	25.0%	
構成組織	32 (59.3%)	31.1%	7.4%	44.4%
地方連合会	45 (95.7%)	23.7%	6.2%	4.3%

出所：男女平等局「女性の労働組合活動への参画(2009)」

	①運動方針に男女 平等参画を明記	②女性組合員数と役員の割合		③女性役員ゼロ組織
		女性割合	役員割合	
連合本部		31.1%	25.0%	
構成組織	35 (63.6%)	30.9%	7.3%	52.7%
地方連合会	45 (95.7%)	24.2%	6.2%	2.1%

出所：男女平等局

「構成組織・地方連合会における女性の労働組合活動への参画に関する調査（2010）」

4. 課題

* 労働組合において女性役員が少ないのはなぜか

根深い固定的性別役割分業意識と行動

- 男性側「女性にはできない」
- 女性側「経験がないのでできない」「家事・育児・介護の負担があるのでできない」
- 労働組合における担当分野は限定的。労働条件（労使交渉）、政策、財政を担当する女性は少ない。

結婚、妊娠・出産、子育て期の問題

- 仕事や労働組合活動が充実する頃と妊娠・出産時期が重なる場合が多い
- 妊娠・出産を理由に退職する、夫の転勤で退職せざるを得ないケースもある

労働組合活動のあり方・運営の問題

- 時間帯を問わない会議設定、出張など

5. 今後の推進方策について

(1) 労働組合役員の一定割合（数）を女性にするなど、ポジティブ・アクションを導入する。

①連合のとりくみ

- ・ 役員の副会長、副事務局長の1名は女性
- ・ 2009年の定期大会では、会長代行を2名とし、1名を女性に
- ・ 役員選出の4グループから、各2名ずつ計8名の女性中執を選出
- ・ 機関会議（大会、中央委員会）において各構成組織から1名ずつ女性特別代議員を選出
- ・ 中央執行委員会の下の特設委員会には必ず女性中執2名が委員として参画
- ・ 各集会での出演者（進行・司会、報告者、決議提案者等）は最低1名は女性にするなど、あらゆる場面で女性の参画を進めている。

②構成組織のとりくみ

- ・ ポジティブ・アクションの導入で、女性役員を選出
- ・ 女性活動組織（女性協議会）から複数の女性中執を選出

ポジティブ・アクションの導入状況

連合調査（2010）

構成組織 導入している 24 (43.6%) 導入していない 32 (56.4%)
地方連合会 導入している 46 (97.9%) 導入していない 1 (2.1%)

- ＊ 女性組合員比率 50%以上の組織（8組織）では、すべての組織でポジティブ・アクションを導入している。

ポジティブ・アクションの内容（例）

- ・ 特別中央執行委員の枠
- ・ 中央委員会の特別中央委員の枠
- ・ 研修参加者の女性枠
- ・ 女性対象の研修

（２）女性役員の研修・教育訓練と支える体制の整備

組合役員としての教育、経験を積む機会づくりが重要

（３）労働組合における女性労働者（パート労働者も含む）の組織化の推進

（４）根強い固定的性別役割分業意識や行動の変革、男女平等参画の重要性の実践的学習 連合は、若手男性組合リーダーを対象に「男女平等講座」を毎年開催

（５）結婚、妊娠・出産、子育ての支援体制の整備

（６）労働組合活動・運営のあり方改革

- ・ 労働組合におけるワーク・ライフ・バランスの実現
- ・ 労働組合における女性役員担当の職種の拡大

6. 具体的なとりくみ

○あらゆる分野における男女平等参画の推進

連合「第3次男女平等参画推進計画」（2006年11月～2012年10月）の達成へ向けて
3つ（前述）の目標実現

構成組織・地方連合会の進捗状況の把握、事例の広報、パンフレット作成

「女性リーダー養成講座」「男女平等講座」の開催

女性差別撤廃条約選択議定書の早期批准へ向けて

○男女間賃金格差の是正、男女雇用機会均等法の職場へ定着

男女雇用機会均等法に関する点検・定着活動、間接差別の実態把握

賃金格差の要因分析、

○女性の就業継続、パートタイム労働者の総合的労働条件の改善に向けて

職場における男女平等の推進、仕事と育児・介護の両立支援の拡充、働き方の見直し
などワーク・ライフ・バランスの実現へ向けて

改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の職場への定着へ向けて

パートタイム労働者の総合的な労働条件の改善へ向けて

○国際連帯活動の推進、国内女性団体との連携

I T U C（国際労働組合総連合）、I T U C－A P（I T U Cアジア太平洋地域組織）
の男女平等参画の活動に積極的に参画

3・8国際女性デー、10.7ディーセント・ワーク世界行動デー、11・25女性に対する
暴力廃絶デーなど、

1 連合「第3次男女平等参画推進計画(2006.11~2012.10)」 残り2年間の取り組みの展開について

第14回中央執行委員会／2010.11.18

1. はじめに

連合は、労働組合における男女平等参画をめざし、2006年10月の第48回中央委員会で6年間（2006年11月～2012年10月）を実行期間とする「第3次男女平等参画推進計画（以下、「推進計画」という。）」を策定した。その後今日まで、2年ごとに計画の進捗状況を点検しながら、「推進計画」の達成をめざし取り組みを進めてきたが、実行期間は、残すところあと2年となった。

この間計画における目標の一つとして連合は、推進計画において女性組合員比率に対応した女性役員の配置を目標としてきたが、連合本部では女性組合員割合31.1%に対し、役員割合は25%、構成組織は31.1%に対し7.4%、地方連合会では23.7%に対して6.2%となっている。

残された2年間、連合本部、構成組織、地方連合会それぞれが掲げた推進計画の達成に向け取り組みをさらに進めなければならない。

以上の認識の下、以下の取り組みを全力をあげて展開する。

2. 4年間の取り組みの結果と課題

(1) 連合「第3次男女平等参画推進計画」における「統一目標」の再確認

- ①運動方針に男女平等参画を明記する
- ②女性組合員比率の女性役員を配置する
- ③女性役員ゼロ組織をなくす

(2) 構成組織と地方連合会の男女平等参画の現状

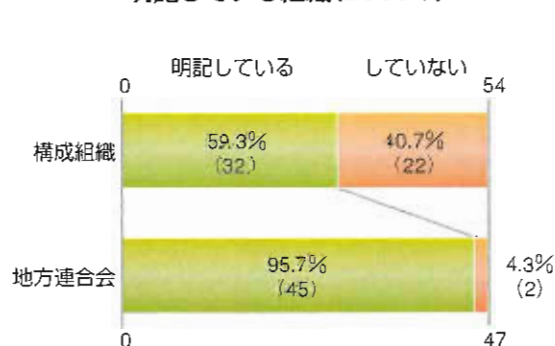
	①運動方針に男女 平等参画を明記	②女性組合員数と役員の割合		③女性役員 ゼロ 組織
		女性割合	役員割合	
連合本部		31.1%	25.0%	
構成組織	32 (59.3%)	31.1%	7.4%	44.4%
地方連合会	45 (95.7%)	23.7%	6.2%	4.3%

出所：男女平等局「女性の労働組合活動への参画(2009)」

(3) 課題

- ①各構成組織・単組、地方連合会に対して、「推進計画」について十分な周知と目標達成に向けた取り組みを引き続き求める必要がある。
- ②残り2年間の取り組み目標をどう設定するか、検討が必要となっている。

運動方針に「男女平等参画」の取り組みを
明記している組織(2009年)



出所：男女平等局「女性の労働組合活動への参画(2009)」

女性組合員・役員比率



出所：男女平等局「女性の労働組合活動への参画(2009)」

3. 残された2年間の取り組みに関する考え方

- (1) 2011年、2012年に開催される構成組織・単組、地方連合会の大会に焦点をあてて取り組む。
- (2) 2010年11月から当面1年間は、各構成組織・単組、地方連合会において、①運動方針に男女平等参画の取り組みを明記する、②女性役員「ゼロ」組織をなくすことに重点化する。

4. 今後2年間の具体的取り組み

2011年の連合大会、2011年、2012年の各構成組織・単組、地方連合会の大会を意識した取り組みを展開する。

(1) 連合本部の取り組み

- ①会長代行、副事務局長を中心に構成組織を訪問し、計画の進捗等に関して意見交換を実施する。
- ②ITUC-APの「ジェンダー監査」をもとに「連合版ジェンダー監査」を作成し、構成組織・地方連合会等における計画推進のツールとしての活用を促進する。(2011年1月)
- ③男女平等参画の目標推進組織の事例を収集し、広報する。(適宜)
- ④第3次推進計画の内容を構成組織、地方連合会に再度周知するパンフレットを作成する。トップリーダーの推進宣言については、多くのトップリーダーが交替している状況から、新たに宣言を求めていく。(2010年12月作成)
- ⑤女性役員を対象とする「第14期 女性リーダー養成講座」を実施する。
(基礎コース/2010年12月10～11日、応用コース/2011年5月27日～28日)
- ⑥構成組織・単組の男性リーダーを対象とした「男女平等講座」を開催する。(2011年6月予定)
- ⑦進捗状況の点検(2010年12月調査)

- (2) 構成組織・地方連合会においては、計画の推進に向けた4年間の取り組みを精査し、統一目標(上記2-(1)に記載)の実現に向けて積極的な取り組みを明確にし、実行する。

以上

* 「ジェンダー監査 (Gender Audit)」について

法律、プログラム、慣習、伝統を包括的に検証することで、国際基準の観点から社会のあらゆる分野にある偏見を完全に把握し、ジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進すること。ILOが2001～2002年にかけて国連機関内のジェンダー監査を実施した。ITUC-APIにおいて、ジェンダー監査は、労働組合におけるジェンダー平等を達成するためのツールとして確認され、加盟国にその活用を推進している。

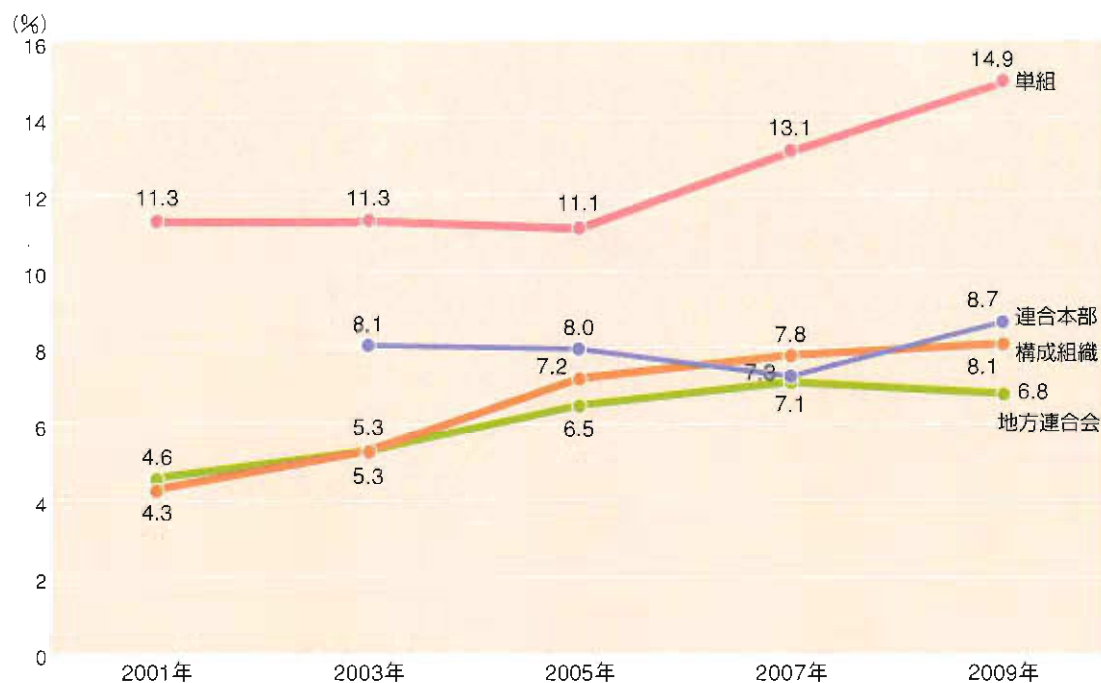


出所：男女平等局「女性の労働組合活動への参画(2009)」

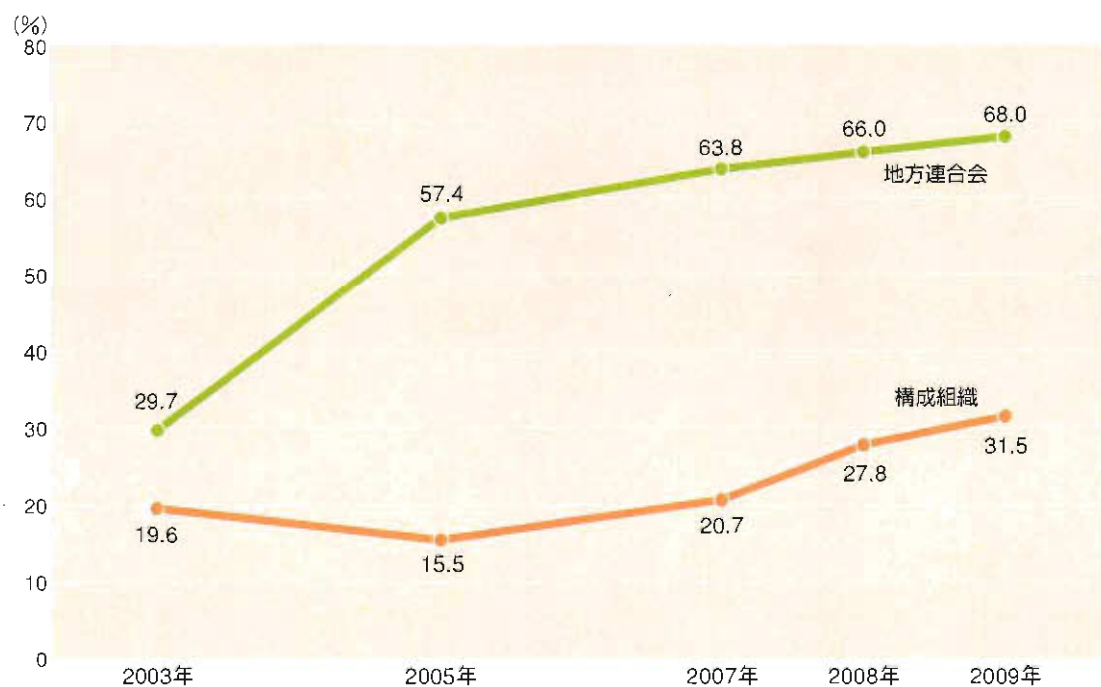
3 第3次男女平等推進計画の現状

出所：男女平等局「女性の労働組合活動への参画(2009)」

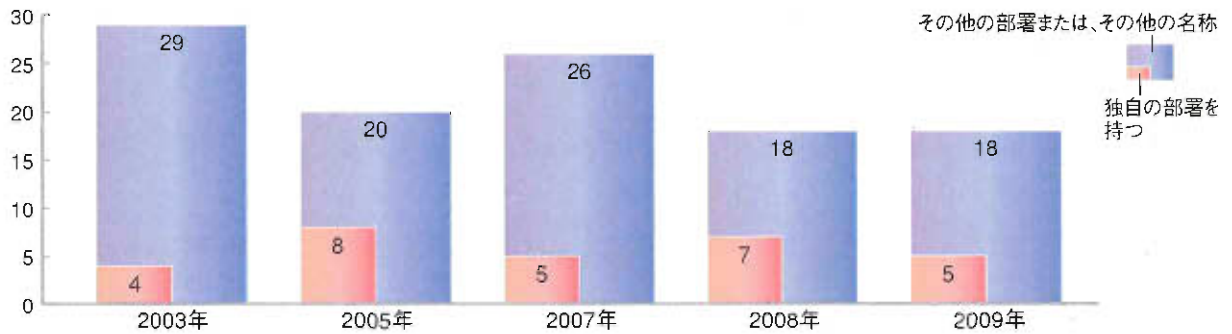
1 大会代議員に占める女性の比率



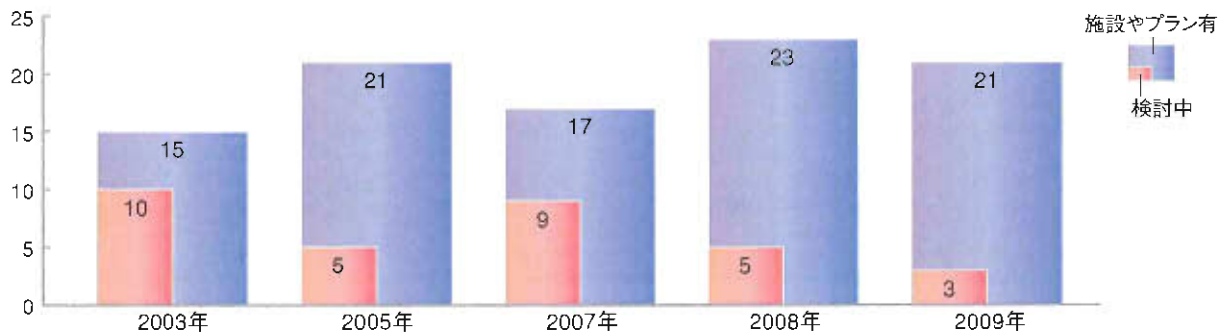
2 「男女平等参画推進計画」の策定状況



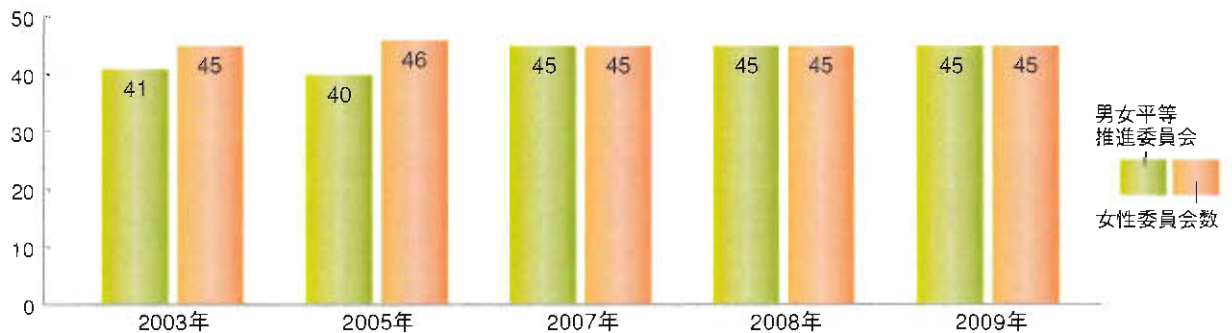
3 男女平等参画を担当する部署(構成組織)



4 女性の参画を進めるための施策やプランを持っている組織(構成組織)



5 男女平等推進委員会、女性委員会の設置状況(地方連合会)



6 審議会等委員における女性の人数

