

第3回ポジティブ・アクションWG ヒアリング資料

2011年4月20日

男女共同参画会議議員
連合会長代行 岡本 直美

I . 民間企業において、女性の管理職への登用がなぜ進まないのか(1)

1. 就業継続が困難な理由

(1) 就業継続の女性労働者が少ないこと

- 女性雇用労働者は、全労働者の4割を超えている。しかし、第1子出産前後で62%の女性が退職している。
- 当たり前に結婚して家庭を築き、妊娠・出産して、夫婦で子育てをしながら働き続けることが困難な社会。
- まず、女性の就労継続のための仕組みづくりを企業、社会は進めるべき。

(2) 仕事の働きがい、やりがい感を持ってない

- 同じ仕事の繰り返し(配置転換がない)
- 仕事の与えられ方、研修。教育訓練において男性と異なる、ステップアップの研修が少ない
- 責任を持たされない、責任の範囲が小さい
- 仕事での自分の将来像が描けない
- 仕事上でモデルとなる女性先輩が少ない

I . 民間企業において、女性の管理職への登用がなぜ進まないのか(2)

2. 女性の管理職登用を進めるために

(1) 女性の能力発揮に向けたシステムづくりを

- 超少子高齢社会が進展する中、今後の労働力確保が懸念されている。

日本は男女ともに高学歴社会であり、女性の能力を発揮できないことは、企業・社会の損失である。女性の能力発揮は企業にとっても大きなメリットである。人口の半数、最終消費者の半数は女性である。

長期的な人材育成計画と、研修・教育訓練の体制を整備することが必要。

- 配置・配置転換、仕事の与え方、OJTなど男女の違いをなくすことのシステム化が必要である。

(2) 女性のネットワークづくり、メンター制度の導入

- 仕事や生活も含めた相談や、情報交換のためのネットワークづくり、メンター制度導入などを企業は支援する。
- 配置・配置転換にあたっては、可能な限り初めは先輩女性がいる部署にするなどの配慮が必要。

I . 民間企業において、女性の管理職への登用がなぜ進まないのか(3)

(3) ポジティブ・アクションの導入

- 就業継続する女性労働者の層を厚くするには、ポジティブ・アクションを導入し、女性の少ない部署に女性を配置(職域拡大)する、管理職の研修・教育訓練などにジェンダー・パリティに配慮した女性の参画などを積極的に進める。
- 管理職の一定割合、あるいは一定数を女性にするなどクォータ制を導入する。

(4) 育児・介護に関わる社会的な支援体制の拡充

(5) 職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現

Ⅱ. 労働組合において女性役員が少ないのはなぜか(1)

1. 労働組合における女性労働者の低い組織率

- ・女性雇用労働者数 2,770万人
- ・女性労働組合員 約300万人
- ・連合の女性組合員 約205万人
- ・パート等労働者数 約910万人
- ・連合のパート等組合員 約65万人

2. 企業別労働組合の役員選出のあり方

- 分会(職場単位)－支部－単組(企業別組合)－構成組織(産業別組合)－連合
- 通常は、支部の委員長が単組の役員、単組の委員長が構成組織の役員に選出される。
- 最近は副委員長の1名、執行委員の一定数を女性とするポジティブ・アクションを導入する組合は増えているが、まだ少ない。

Ⅱ. 労働組合において女性役員が少ないのはなぜか(2)

3. 根強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」「かわいそう」
- 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」
- 労働組合における女性の担当分野は限定的。労働条件(労使交渉)、政策、財政を担当する女性は少ない。

4. 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・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。

5. 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

Ⅲ. これらについて、どのような 推進方策が考えられるか(1)

1. 連合の男女平等参画がめざすもの

(1) 労働組合における男女平等参画は、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を目的としている。

(2) それらがめざすものは、①仕事における男女平等参画の実現、②男女双方の仕事と生活の調和の実現であり、同時に、これらの実現をめざすことが、労働組合の男女平等参画にとって不可欠である。

(連合 第3次男女平等参画推進計画(2006.10.4))

Ⅲ. これらについて、どのような推進方策が考えられるか(2)

2. 連合の取り組み

- 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
- 昨年11月の中執では「残り2年間の取り組み」を強力に展開することを確認した。

連合本部、構成組織、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)」

Ⅲ. これらについて、どのような 推進方策が考えられるか(3)

3. 労働組合役員の一割(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) 連合の取り組み

- 役員の前会長、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
- 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で専門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。

Ⅲ. これらについて、どのような 推進方策が考えられるか(4)

<参考①> 国際労働組合総連合(ITUC)

- ・ 大会代議員の半数を女性にする
- ・ 規約に規定する委員会(資格審査、議事運営)はジェンダーバランスの原則を適用する
- ・ 執行委員会は、地域配分で70人、女性委員会の指名で6人、青年委員会の指名で2人で計78人で構成されている
- ・ 執行委員会は、ジェンダー・パリティを積極的に推進する目的を考慮し、女性比率は最低30%とする

<参考②> 国際産業別組織

- ・ 中央・執行委員会、大会代議員について女性の一定数、一定割合の参画が規定されている。

たとえば、

サービス産業の労働者を組織するUNI(ユニ)グローバルユニオンでは、世界執行委員会の委員は40%が女性、女性委員会議長は執行委員。

昨年11月に日本で開催された世界大会では、代議員の40%が女性であった。

Ⅲ. これらについて、どのような 推進方策が考えられるか(5)

(2) 構成組織の取り組み

- 構成組織の規約を改正し、今年の定期大会から女性役員を誕生させる。
- 女性活動組織(女性協議会)から3名の女性中執を選出している。
- 規約は改正していないが、女性中執を2名と決めている。

4. 女性役員の研修・教育訓練と支える体制の整備

- 女性組合員がポジティブ・アクションで役員になった場合、特に、組合役員としての教育、経験を積む機会づくりが重要

5. 労働組合における女性労働者(パート労働者等も含む)の組織化の推進

Ⅲ. これらについて、どのような 推進方策が考えられるか(6)

6. 根強い固定的性別役割分業意識や行動の改革、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」(2011年6月)を毎年開催

7. 結婚、妊娠・出産、子育て期の支援体制の整備

8. 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

以 上