特集2

労働組合の政策や意志決定の場へ、もっと女性の参画を！
－連合「第３次男女平等参画推進計画」の進捗状況と取り組み課題－

連合　男女平等局長　片岡千鶴子

はじめに

連合は、「仕事における男女平等参画」と「男女双方の仕事と生活の調和の実現」をめざし、労働組合活動における男女平等参画を推進するとした、「第３次男女平等参画推進計画（計画期間は2006年11月～2012年10月）」を決定した。

アクションプランによる男女平等参画推進の取り組みは、1991年に初めての計画を決定して以来の取り組みだが、残念ながらその進捗状況には際だった変化はなく、構成組織や単組の女性執行委員の選出状況は、低調でほぼ横ばいという状況にある。

第３次男女平等参画推進計画は、こうした状況を受け、また働く女性を取り巻く環境や社会情勢の変化などをふまえ、６年間で達成する目標を掲げ、２年ごとに点検し必要があれば見直すこととしてスタートした。

第３次計画は最後の計画という気概をこめて策定

連合は、第３次男女平等参画推進計画の策定にあたり、1991年当時と大きく変化した社会情勢（労働時間、雇用形態の二極化が進行し、正社員は長時間労働を強いられ、一方不安定なパートや有期契約、派遣労働者等が増加し続けている。男女とも安心して働き、人間らしく暮らせる生活を実現することが難しくなっているなど）を受け、これまで以上に男女平等参画の重要性が増しているという認識のもと、計画づくりを行った。

一方、1999年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、あらゆる分野への女性参画をめざす国の基本計画が制定された。この計画では、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも30％とする目標が設定されている。この背景には、日本の女性参画の現状が、国際的に大きく遅れをとっていることがある。**（図表－１）**こうした国の取り組みもあいまって、労働組合が主導性を発揮することが今まで以上に期待されている。

こうした認識のもと、この計画を最終計画とする気概をこめた議論や検討の中で、第３次男女平等参画推進計画は決定した。

なお、今回の計画策定に先だって、構成組織・地方連合会の「トップによる男女平等参画推進宣言」を集約し、「連合 第３次男女平等参画推進計画パンフレット」にトップの顔写真とともに掲載している。労働組合における男女平等参画の推進には、トップの決断と指導力の発揮が何より不可欠であり、それぞれのメッセージが計画の推進役になっている。

図表-1　ジェンダー・エンパワーメント・指数の国際比較

順位	国　名	順位	国　名
1	ノルウェー	18	フランス
2	スウェーデン	21	イタリア
3	フィンランド	22	ポルトガル
4	デンマーク	23	トリニダード・トバゴ
5	アイスランド	24	コスタリカ
6	オランダ	25	リトアニア
7	ベルギー	26	キューバ
8	オーストラリア	27	スイス
9	ドイツ	34	チェコ
10	カナダ	37	ギリシャ
11	ニュージーランド	39	ポーランド
12	スペイン	50	ハンガリー
13	オーストリア	51	モーリシャス
14	英国	52	ベトナム
15	米国	53	ドミニカ共和国
16	シンガポール	54	**日本**
17	アルゼンチン	55	モルドバ

国連開発計画「人間開発報告書2007／2008」より作成

<ＧＥＭ:ジェンダー・エンパワーメント・指数とは>
国連開発計画（ＵＮＤＰ）が、ジェンダーの不平等に焦点をあて導入した手法で、「人間開発報告書1995～ジェンダーと人間開発」公表以降の報告書に用いられている。女性が積極的に経済活動や政治活動に参加し、意思決定に参画しているかを測るもの。男女の国会議員比率、男女の専門職・技術職比率と管理職比率、男女の推定勤労所得の３つを用いて算出されている。わが国のＧＥＭの順位は、93カ国中54位。

第３次男女平等参画推進計画の概要

第３次男女平等参画推進計画では、これまでの問題点を洗い出し、課題整理を行った中で、①男女平等参画がめざすものを明確にする、②役員への男女平等参画の数値目標とともに、その達成に向けた行動目標を設定する、③それぞれの段階に応じたステップアップの取り組みを進める、④男女組合員比率に応じた目標を設定する。こうした点に留意した計画となっていて、その概要は右表のようになっている。

女性役員の選出はどのレベルでも横ばい状態－２００７調査結果から

第３次男女平等参画推進計画の進捗状況を把握し、課題を抽出・取り組みに反映させる目的で男女平等参画調査を行っている。以下に概要の一部を報告する。

１．構成組織の選出状況

構成組織における女性役員比率の平均は、2000年以降変化がなく、６％台という低い割合となっている。**（図表－２）**その要因の１つに、女性役員が１人もいない構成組織が全体の５割を超えていることが挙げられる。

また、女性役員の選出には、なぜ、男女平等参画が必要かの議論と合意形成が必要であり、運動方針に男女平等参画を明記することが不可欠となる。今回の調査結果では、男女平等参画を運動方針に明記する構成組織は約６割にとどまっている。運動方針への明記は、第３次男女平等参画推進計画の統一目標であり、今後の取り組みでは、個別のヒアリングなど、方針化への働きかけを強めることとしている。

連合の第３次男女平等参画推進計画の目標

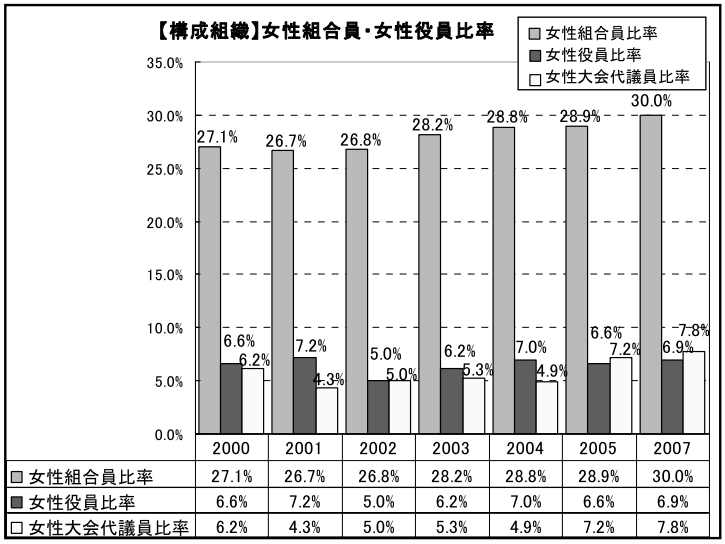
統一目標

行動目標 運動方針へ平等参画を明記
数値目標 女性組合員比率の女性役員
女性役員ゼロをなくす

計画の目標

構成組織・単組 女性組合員比率	行動目標 取り組み目標	行動目標 仕事や組合活動の見直し	平等参画目標 （数値目標）
50%以上	・運動方針へ平等参画を明記 ・男女平等参画推進計画策定（目標設定） ・参画の実態把握 ・男女平等参画推進のためのマニュアル作成（構成組織） ・リーダー養成講座の実施 ・それぞれのステップに応じた目標設定 ↓ 進捗状況の点検	＜仕事のあり方＞ ・配置の見直し ・業務遂行上の責任を男女ともに担う ・女性のキャリアアップの道筋を示す ・男性の職務にかかる拘束性の見直し ・女性が働ける環境の整備 ＜組合活動のあり方＞ ・活動スタイルの見直し（会議、交渉など活動時間帯の見直しなど） ・まず、組合役員の仕事と生活の調和を実現 ・女性組合員への積極的なアプローチと女性担当への情報提供 ・労働組合活動における次世代行動計画の策定 ・正社員、正職員以外の組織化の推進	女性組合員比率の女性役員を配置／女性役員ゼロをなくす ・三役に女性を配置 ・複数の女性役員配置 ・女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員 ・専従の女性役員の配置
10～50%			・複数の女性役員配置 ・女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員 ・100人以上女性組合員が存在する場合は女性役員1名（単組） ・専従役員が10名以上の場合は専従の女性役員1名（構成組織・単組）
0～10%			・100人以上女性組合員が存在する場合は女性役員1名（単組） ・専従役員が10名以上の場合は専従の女性役員1名（構成組織・単組） ・1名は女性役員を配置
連合本部 地方連合会			・三役に女性を配置 ・複数の女性役員を配置 ・女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員 ・専従の女性役員の配置 ・審議会女性委員30%

図表－２　構成組織の女性役員選出状況



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007
女性組合員比率	27.1%	26.7%	26.8%	28.2%	28.8%	28.9%	30.0%
女性役員比率	6.6%	7.2%	5.0%	6.2%	7.0%	6.6%	6.9%
女性大会代議員比率	6.2%	4.3%	5.0%	5.3%	4.9%	7.2%	7.8%

（2007 連合男女平等参画調査より）

２．単組の選出状況

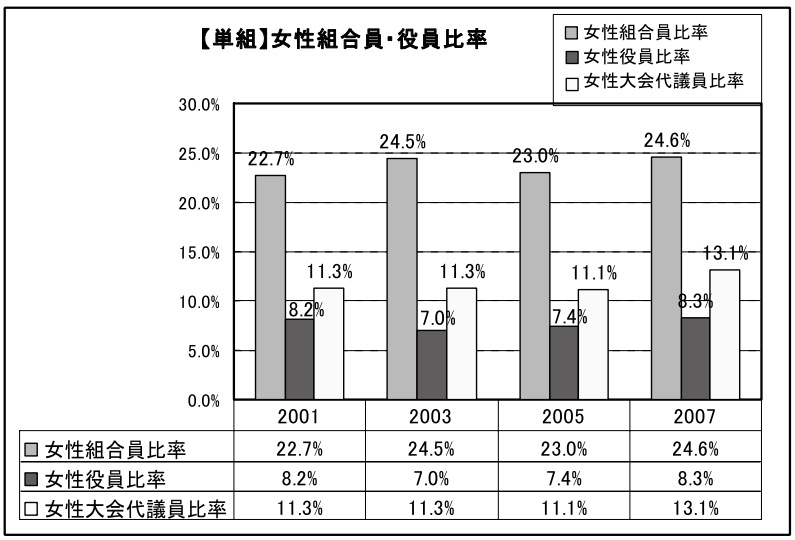
構成組織で女性役員を増やすには、単組での女性役員選出が不可欠だが、単組本部における女性役員比率の平均は７～８％で、構成組織と同様に低い割合となっている。**（図表－３）**また、女性役員が１人もいない単組の割合は、1996 年調査の約７割からは着実に減少しているものの、全体の５割を超えている。

なお、単組の女性役員の複数選出は、構成組織の女性役員選出の重要な要件となる。今回の調査結果では、女性役員が「いる」単組では、その６割が複数選出となっていて、単組の取り組みの成果かうかがえる。一方、複数選出が半数を超えるものの、委員長・副委員長・書記長など三役を担う女性は依然少ない。構成組織の役員は単組三役が担うことが多いことから、単組における女性役員の選出では、三役への登用についても、構成組織を通じた働きかけを強めたい。

ところで、今、女性雇用者の半数以上はパートや契約・派遣社員など、いわゆる非正規労働者として仕事に従事している。このことは女性組合員の減少となって、女性役員選出の困難要因になっている。今回の計画では、こうした状況をふまえ、正社員以外の組織化を行動目標に盛り込んでいる。今回の調査ではパートや契約社員などの組織人数や役員の選出状況を調査項目に追加し、その状況把握を行った。調査対象の範囲は限定されているが、パートや契約社員などの組合員が「いる」と答えた割合は、民間･公務単組ともに約２割となった。その中で、パートや契約社員などの役員選出の状況は、民間単組では14.1%、公務単組では6.7%となっており、役員選出ははじまっている。

組織拡大は連合の最重要課題だが、女性の参画推進にあたってもパートや契約社員で働く人の組織化や役員選出は重要な課題となっている。

図表－３　単組の女性役員選出状況



	2001	2003	2005	2007
女性組合員比率	22.7%	24.5%	23.0%	24.6%
女性役員比率	8.2%	7.0%	7.4%	8.3%
女性大会代議員比率	11.3%	11.3%	11.1%	13.1%

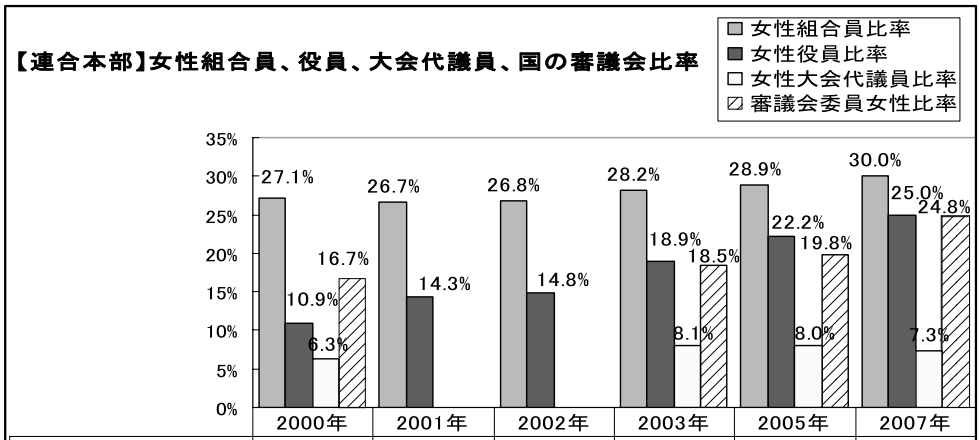
（2007 連合男女平等参画調査より）

３．連合本部・地方連合会の選出状況

連合本部では､役員選出基準に基づき女性役員の選出に取り組んでいる。今回の調査結果では、その割合は25%となっていて、ポジティブ･アクション（女性役員を増やすため選出基準を設け、業種グループ単位で選出をめざすなど）により、徐々に割合が高まって、女性組合員比率に近づきつつある。しかし、連合が加盟する国際労働組合総連合（ＩＴＵＣ）はその行動計画の中で、「最低限30%を起点とし、同数に引き上げる目標を設定する」としており、男女同数という国際目標に向け、さらなる前進に取り組む必要がある。**（図表―４）**

一方、地方連合会では、１地方連合会を除き女性役員が選出されている。しかし、その選出割合は６％台という状況で、その比率は変化していない。地方連合会での女性役員の選出では、

図表－４　連合本部の女性役員選出状況



	2000年	2001年	2002年	2003年	2005年	2007年
女性組合員比率	27.1%	26.7%	26.8%	28.2%	28.9%	30.0%
女性役員比率	10.9%	14.3%	14.8%	18.9%	22.2%	25.0%
女性大会代議員比率	6.3%			8.1%	8.0%	7.3%
審議会委員女性比率	16.7%			18.5%	19.8%	24.8%

（2007 連合男女平等参画調査より）

構成組織の本部に加え、地方組織の協力が不可欠であり、連合本部・地方連合会の連携のもと、職場に近いところで女性役員を増やす取り組みを進めていきたい。

ワーク・ライフ・バランス実現の鍵は女性参画！

第３次男女平等参画推進計画の進捗状況は、調査結果からはあまり前進は見られず、各レベルでの一層の取り組み強化が必要となった。今後は、調査結果を参考に、それぞれの状況や課題に応じた取り組みを加速するよう、行動を起こすよう、各レベルに働きかけていく。

その契機となる動きに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みがある。国や地方、企業など様々な分野で「仕事と生活の調和の実現」に向けた取り組みが進んでいる。連合の取り組みでは、長時間労働が恒常化し、家族的責任や地域参加を担えずにいる男性の働き方の見直しをその重要課題と位置づけ、働き方の改革に着手している。

このワーク・ライフ・バランスの実現の鍵は、労働組合の政策や意志決定の場への女性参画にあると考えている。労働組合活動へ女性の参画を促進し、就業継続を希望する女性が牽引役となってワーク・ライフ・バランスに必要な取り組みの優先順位を高め、生活重視を希望する男性の率直な考えや行動を引き出す主体となっていくことが不可欠だ。この動きを好機ととらえ、女性参画の取り組みを進めたい。