

労働組合におけるジェンダー平等推進と クオータ制 —日仏比較を通じて—

石川 茉莉
連合総研 研究員

労働組合における女性役員の活躍推進とクオータ制

2023年に実施された連合調査¹によると、連合に加盟する民間の企業別組合(民間単組)における女性組合員の比率は34.9%であるのに対し、女性役員(女性執行委員)の比率は14.8%にとどまっている。さらに、民間単組における三役(委員長、副委員長、書記長)の女性比率は6.8%にとどまっている。労働組合法が労働組合に要請している「組合民主主義」の観点からみると、現状では女性の組合員数に比べて女性の役員が少ない「過少代表」の状態であり、女性の意見が必ずしも十分に反映できていないという問題がある。日本の労働組合の未来を展望する際、女性役員・女性リーダーの数を増やし、過少代表の状態を改善し、組合民主主義を確保していくことは重要な課題である。

女性役員・女性リーダーの数を増やしていく方法として、「クオータ制」の導入が考えられる。女性の活躍を推進する政策のあり方を考える際、クオータ制等の導入による急進的な変化を目指すのか、現状を踏まえ、合意を重視した漸進的な変化を目指すのかは、大きな論点の1つである。

フランスでは、労働法改正により、労働組合の女性役員のクオータ制が規定された。日本では、フランスのような法規制は存在しないものの、ナショナルセンター、産別・地方連合会、企業別組合(単組)の各レベルにおいて、女性役員・女性リーダーの活躍を促進する様々な取り組みが行われている。連合を中心に、クオータ制の導入も推進されているが、特に民間の企業別組合では、一部に、組合役員へのクオータ制導入が労組法5条2項3号に規定されている、組合規約における「組合員の均等取り扱い」に反するのではないかとの懸念があることから、クオータ制の導入や検討を行う組合は、ごく少数にとどまっている。

本章では、日仏の現状・制度の比較、クオータ制の検討を通じて、日本における女性組合役員、女性リーダー登用の推進につながるような政策のあり方について検討を行う。

第一に、日本の労働組合における男女平等参画・ジェンダー平等推進の取り組み、組合の女性役員とクオータ制に関する現状について概観する。第二にフランスの労働組合におけるクオータ制の導入について紹介する。第三に、3つの視点から検討を行い、日本の労働組合におけるクオータ制の推進について提言を行う。

¹ 連合(2024)「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書(2023年実施)」れんごう政策資料267。

日本の労働組合における男女平等参画・ジェンダー平等推進の取り組み

以下では、日本の労働組合における男女平等参画の取り組み、特に、女性役員・女性リーダーの増加に向けて、労働組合がどのような目標を掲げてきたのかについて、連合における男女平等参画・ジェンダー平等への取り組みを中心に、概観する。

(1) 女性組合員数の増加

厚生労働省の調査によると、2023年(令和5年)6月30日時点における労働組合員数は993万8,000人、推定組織率は16.3%であり、このうち女性の労働組合員数は約34.9%の347万3,000人、女性の推定組織率は12.4%となっている²。

2004年の労働組合員数は1,030万9,000人、女性組合員数は27.7%の285万5,000人であり、全体の組合員数が減少する中で、女性組合員の数は約20年間で約62万人増加している³。女性の組合員数が増加している背景には、女性比率の多い非正規雇用労働者(特にパートタイム労働者)の組織化が進んでいることが挙げられる⁴。

従来は、日本型雇用システムの中で、男性の正規雇用労働者を中心に組織されていた日本の企業別労働組合も、現在では、女性組合員が約3分の1を占めるとともに、非正規雇用で働く組合員も増加し、必ずしも共通の利害をもつ労働者だけではなく、多様な労働者を組織するに至っている。

(2) 連合の男女平等参画・ジェンダー平等推進の取り組み

1985年の男女雇用機会均等法の制定及び1997年、2006年の大改正、1999年の男女共同参画社会基本法の制定、2015年の女性活躍推進法の制定及び2019年の改正、正規・非正規の格差是正規制の進展等、雇用における男女平等や、多様な労働者の格差是正を推進する法政策が進む中、労働組合は、男女平等の実現に向けて、どのような目標を掲げてきたのだろうか。

1989年に結成された連合は、「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をはかる」と、結成時の基本文書「連合の進路」の中で掲げた。また、2005年の第9回定期大会で制定された「連合行動指針」第5条では、「私たちは、人権を尊重し、人種・性別・身体的特徴・年齢・思想信条・門地等による差別を行わず、またそれを許さない。」と規定している。

連合では、1991年から2020年にかけて、4次にわたり「男女平等参画推進計画」を策定し、取り組みを重ねてきた。また、2020年10月～2021年9月までは「第4次男女平等参画推進計画プラス」として、

² 厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査」。

³ 女性組合員比率の推移については、後藤嘉代(2024)「第11章 非正規女性は労働組合の担い手になりうるか」森ます美・本田一成・緒方桂子・上田真理・連合総研編『非正規という働き方と暮らしの実像—ジェンダー・法制・労働組合を問い直す』(旬報社)200-201頁、後藤嘉代(2022)『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』(日本生産性本部生産性労働情報センター)14-17頁参照。

⁴ 後藤(2022)・前掲注3・18-19頁等参照。

1年取り組みを延長した後、2021年10月からは、「ジェンダー平等推進計画⁵」を開始し(フェーズ1を2021年10月～2024年9月、フェーズ2を2024年10月～2030年9月とする)、本年、フェーズ1の最終年度を迎えている⁶。

(3)連合「第4次男女平等参画推進計画」におけるクオータ制の推進

2013年10月～2020年9月まで実施された連合「第4次男女平等参画推進計画」では、クオータ制についても、多くの言及が行われている。

同計画の中では、クオータ制について、「男女が、対等の構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを『積極的改善措置(ポジティブ・アクション)』という。クオータ制はその手法のひとつで、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと」とあると説明されている。

一方、連合の計画や、女性の労働組合への参画に関する各調査において用いられている「女性枠」とは、本来の定数から女性に割り当てるのではなく、外付けで女性の枠を設けているものであり、表決権を持たない場合も多い。定数からの割り当てで表決権を持つクオータ制と、外付けの別枠である「女性枠」を区別して理解する必要がある。

同計画の中では、第一に、男女平等参画をめぐる国内外の動向の中でクオータ制を取り上げている。世界各国が女子差別撤廃条約などに基づき、女性への差別の撤廃と男女平等の実現に取り組む中、現在では多くの国が、政治・経済などの分野で、議員や会社役員などの一定割合を女性に割り当てるクオータ制を導入していること、国際労働組合総連合(I T U C)や国際産業別労働組合組織(G U F s)も、大会代議員にクオータ制を導入するなど、男女平等参画の推進は世界的な潮流であること、日本においても、1985年に女子差別撤廃条約を批准しており、男女共同参画社会基本法に基づく第3次共同参画基本計画のもと、「社会のあらゆる分野で、指導的地位に女性が占める役割を、2020年までに30%程度にする」ことの実現を目指しており、取り組みが進んでいるが、国際的にみると、日本はいまだ男女間格差が大きく、特に労働組合が遅れをとっているとの現状認識が述べられている。

第二に、第3次男女平等参画推進計画の期間満了にあたり、これまでの取り組みの成果と、20年以上にわたり目標が未達成に終わった⁷運動の反省の上に立ち、「実効性のある運動を進めるために、クオ

⁵ 同計画においては、女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくことが「男女平等参画」、社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認(S O G I)を尊重し、多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」であると定義されている。

⁶ 連合の男女平等参画への取り組みについては、連合ホームページにおける「連合 ジェンダー平等推進計画」の資料(https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/promotion_plan_fs_1/)のほか、後藤(2022)・前掲注3・45-54頁、照沼光二(2022)「日本における今後の労働組合の取り組み」連合総研『あらゆる運動にジェンダー平等の視点を—男女共同参画社会の実現に向けた労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』131頁以下等参照。

⁷ 各組織の女性役員比率を2000年までに15%とすることを目指した第1次計画、連合諸機関の女性参画率を2006年までに当該組織の女性組合員比率とすることを目指した第2次計画、各組織で2012年までに女性組合員比率の女性役員を選出することなどを目指した第3次計画のいずれも、目標を達成できなかつたことが述べられている。

タ制などを含めたポジティブ・アクションも取り入れながら、広く社会全般の男女平等参画の推進を見据えて、企業などへの働きかけも含めた社会運動として」取り組みを進める旨、述べられている。

第三に、3つの目標⁸と数値目標⁹を掲げる中で、クオータ制の導入とポジティブ・アクションの強化についても、具体的な取り組みを掲げている。特に、連合本部では、女性参画率の向上のため、役員選出及び大会代議員・傍聴にクオータ制を導入し、各種委員会や集会・学習会などについても、女性の参加を要請するとし、連合本部役員の30%以上を女性が占めるものとするよう定め、2020年に達成することなどを記載している¹⁰。また、構成組織・単組・地方連合会共通の取り組みとして、「男女平等参画推進計画の策定・実行と進捗管理の徹底」を掲げる中で、計画に盛り込むべき事項の「目標達成の戦略と手段」の1つとして、「役員や代議員の女性参画率を向上させるため、一定割合を女性に割り当てるクオータ制を暫定的措置として導入することなども積極的に検討する」と記載している。

このように、2013年～2020年(さらに1年延長)まで実施された「第4次男女平等参画推進計画」においては、男女平等参画を推進する手段として、クオータ制を含めたポジティブ・アクションの導入・強化についても、広く推進することを明記している。

(4)連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1におけるクオータ制の推進

連合が2021年10月から新たに開始した「ジェンダー平等推進計画」では、世界の潮流も背景に、2030年までにジェンダー平等社会を実現することを掲げ、2021年10月～2024年9月までのフェーズ1では、①Change!達成目標¹¹(必ず達成しなければならない目標)を5つ、②Challenge!推進目標¹²(推進すべき目標)を4つ掲げて、運動を推進している。

この新しい計画の達成目標・推進目標の中でも、クオータ制の推進が明記されている。

第一に、「2024年9月までに女性役員(会計監査を除く)を選出」する達成目標は、構成組織と単組を対象としており、連合会組織では、クオータ制を積極的に導入することが提唱されている。

⁸ 第4次男女平等参画推進計画の3つの目標として、①働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の集結と労働運動の活性化が掲げられていた。

⁹ 第4次男女平等参画推進計画の数値目標として、①運動方針に、男女平等参画の推進と連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織(構成組織・単組・地方連合会)を遅くとも2015年までに100%とすること、②女性役員を選出している組織を、遅くとも2017年までに100%とすること、③連合の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とすることを掲げていた。2020年5月時点での進捗状況は、①未達成(明記していない構成組織4組織)、②未達成(2019年時点で女性役員を選出していない構成組織14組織)、③未達成(2019年は、女性役員の比率は、構成組織で14.8%、地方連合会で10.8%)であった。連合 ジェンダー平等・多様性推進局(2020年)「連合『第4次男女平等参画推進計画』と進捗状況」参照。

¹⁰ 連合は、2017年連合第15回定期大会において女性中央執行委員の定数増(8名から12名)を行った。会長・会長代行・副会長・事務局長・中央執行委員全体に占める女性役員の比率は、2021年4月の段階では30.4%であり、連合本部役員の30%以上を女性が占めるという目標を達成している。2023年10月からの第18期の役員体制では、副会長の定数を増員し、女性の副会長を選出することなどもあり、連合本部における女性役員の比率は40.9%である。

¹¹ Change!達成目標(必ず達成しなければならない目標)として、①2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握、②2024年9月までに女性役員(会計監査を除く)を選出、③2024年9月末までに執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保、④2024年9月末までに女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備、⑤2021年10月以降に策定する運動方針に「『ジェンダー平等の推進』と明記」の5つを掲げている。

¹² Challenge!推進目標(推進すべき目標)として、⑥大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保、⑦執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保、⑧「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置、⑨多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直しの4つを掲げている。

第二に、「大会や中央委員会等の議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する」推進目標は、連合本部・構成組織・単組・地方連合会を対象としており、「執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する」推進目標は、構成組織と単組を対象としているが、これらの2つの推進目標においても、連合会組織では、クオータ制を積極的に導入することが提唱されている。

第三に、あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策等に反映していく「ジェンダー主流化」を確立することが求められていることに言及し、「第4次男女平等参画推進計画プラス」の「男女平等参画の必要性と意義」でも言及されていた「クリティカル・マス¹³」「ポジティブ・アクション」の理解浸透、推進を掲げるとともに、段階に応じて女性の執行委員(役員)比率を高めていく考え方を示している。

(5)小括

これまで見てきたように、連合では、1989年の結成当初から、男女平等な社会の実現を掲げ、1991年から現在に至るまで、継続して取り組みを行ってきた。特に、第4次男女平等参画推進計画(プラスを含む)、2021年以降のジェンダー平等推進計画においては、クオータ制の導入と推進、「クリティカル・マス」の考え方方が明記された。

連合の構成組織、地方連合会、企業別組合(単組)における女性役員比率の状況

連合は毎年、構成組織と地方連合会を対象に、女性の労働組合への参画に関する調査を実施し、「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書¹⁴」を構成組織内で共有するとともに、企業別組合(単組)についても、2年に1度、調査を実施し、「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書¹⁵」を構成組織内で共有している。

以下では、2023年に行われた両調査の最新の結果をもとに、連合傘下の構成組織、地方連合会、企業別組合(単組)における、女性役員比率の状況について概観する。

¹³ 「クリティカル・マス」について、ジェンダー平等推進計画では、以下のような用語解説を行っている。圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に發揮することは難しく、男性優位の構造は変わらない。必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」といい、女性の政治参画の文脈では30%とされている。労働組合においても、女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍的かつ中心的な課題になる旨、説明している。

¹⁴ 最新の調査は、2023年5月～6月に行われた。連合 総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局(2023)「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書(2023年実施)」。なお、同報告書自体は、構成組織内における共有のみで、外部には公表していないが、速報版(同「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査 2023年実施・速報版」)は外部にも公開している。

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/meeting2023/data/10_report.pdf?21

¹⁵ 最新の調査は、2023年4月～9月に行われた。連合(2024)・前掲注1。

(1)構成組織における女性役員比率の状況¹⁶

2023年に行われた連合「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」(以下、「2023年連合構成組織・地方連合会調査」という。)では、構成組織47組織のうち46組織から回答を得ている。

第一に、Change!達成目標(必ず達成しなければならない目標)のうち、①組合員の男女比率の調査、把握については、加盟単組の男女別組合員数について「すべての単組について把握している」が46組織中28組織(60.9%)、「一部の単組については把握している」は10組織(21.7%)であり、②女性役員の選出について、女性執行委員(女性役員)を選出していないゼロ組織は12組織(26.1%)となっている。

第二に、Challenge!推進目標(推進すべき目標)のうち、①執行機関への女性の参画機会の確保については、女性組合員比率が37.3%であるのに対し、女性執行委員比率は17.1%となっている。女性三役を選出している組織は8組織(17.4%)であり、三役に占める女性比率は4.5%である。また、②議決機関への女性の参画機会の確保の推進目標について、大会代議員に占める女性代議員の比率は15.5%となっている。

(2)地方連合会における女性役員比率の状況¹⁷

2023年連合構成組織・地方連合会調査では、地方連合会47組織の全組織から回答を得ている。

第一に、Change!達成目標(必ず達成しなければならない目標)のうち、①組合員の男女比率の調査、把握については、構成組織の男女別組合員数について「すべての組織について把握している」が47組織中19組織(40.4%)、「一部の組織については把握している」は22組織(46.8%)であり、②執行機関への女性の参画機会の確保については、女性組合員比率が37.3%であるのに対し、女性執行委員比率は15.0%となっている。女性三役を選出している組織は26組織(55.3%)であり、三役に占める女性比率は7.3%である。

第二に、Challenge!推進目標(推進すべき目標)のうち、議決機関への女性の参画機会の確保については、大会代議員に占める女性代議員の比率は16.9%となっている。

(3)企業別組合(単組)における女性役員比率の状況¹⁸

2023年に行われた連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査」(以下、「2023年連合単組調査」という。)では、連合の傘下にある主要・登録組合のうち、民間766単組、公務154単組の計920単組から回答を得ている。女性組合員比率は民間34.9%、公務50.1%である。以下では、単組本部における状況について概観する¹⁹。

¹⁶ 連合(2023)・前掲注14・4-7頁、22頁以下。

¹⁷ 連合(2023)・前掲注14・8-10頁、68頁以下。

¹⁸ 連合(2024)・前掲注1・12-31頁。

¹⁹ 単組支部における女性の労働組合活動への参画状況については、連合(2024)・前掲注1・32-36頁。

第一に、単組本部における女性執行役員の選出について、女性執行役員がいない単組の割合は民間38.1%、公務7.1%となっている。女性執行委員比率は民間14.8%、公務28.2%である。女性執行委員を2人以上選出している「複数選出単組」は、民間41.3%、公務80.5%となっている。

第二に、女性三役の選出状況について、女性三役が選出されている単組は、民間18.5%、公務59.1%、三役に占める比率は、民間6.8%、公務18.4%となっている。

第三に、大会における女性参画の状況について、組合大会を「代議員制」で開催している単組(民間529組織・公務74組織)では、女性の登録代議員比率は民間17.0%、公務36.2%、女性の出席代議員比率は民間17.0%、公務34.7%となっている。

(4)小括

以上、連合傘下の構成組織・地方連合会、企業別組合(単組)における女性役員比率の状況について、概観してきた。2023年の女性役員比率は、構成組織17.1%、地方連合会15.0%、民間単組14.8%、公務単組28.2%であり、女性組合員比率(構成組織・地方連合会37.3%、民間単組34.9%、公務単組50.1%)と比べると、依然として低い水準にとどまっている。また、三役に占める女性比率は、構成組織4.5%、地方連合会7.3%、民間単組6.8%、公務単組18.4%にとどまっている。

連合の構成組織、地方連合会、企業別組合(単組)におけるクオータ制・女性枠導入の状況

前述したように、連合が掲げる目標(執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会の確保等)に対して、2023年時点では、女性役員比率は、依然として低い状況にある。構成組織、地方連合会、単組では、女性役員のクオータ制について、どのような取り組みを行っているのだろうか。また、女性の活躍推進の手法の1つとして、定数からの割り当てで表決権を持つクオータ制とは別に、外付けの別枠である、いわゆる「女性枠」を導入することも行われている。女性枠では、表決権を持たないことも多い。各組織における女性枠導入の状況についても、併せて検討する。

(1)構成組織におけるクオータ制・女性枠導入の状況

2023年連合構成組織・地方連合会調査によると、構成組織における女性執行委員選出のためのクオータ制導入の検討状況について、「すでにクオータ制を導入している」が46組織中6組織(13.0%)、「現在、クオータ制の導入について検討している」が3組織(6.5%)、「検討は行ったが、現時点ではクオータ制の導入は考えていない」が9組織(19.6%)、「特に検討は行っていない」が28組織(60.9%)であった。既にクオータ制を導入している組織が13%あるものの、構成組織の6割が、クオータ制導入の検討を行っていない²⁰。

²⁰ 連合(2023)・前掲注14・46頁。

一方、女性枠がある組織については、大会代議員は46組織中4組織(8.7%)、中央委員は43組織中4組織(9.3%)、執行委員(役員)は46組織中17組織(37.0%)となっている。

(2) 地方連合会におけるクオータ制・女性枠導入の状況

2023年連合構成組織・地方連合会調査によると、地方連合会における女性執行委員選出のためのクオータ制導入の検討状況について、「すでにクオータ制を導入している」が47組織中5組織(10.6%)、「現在、クオータ制の導入について検討している」が7組織(14.9%)、「検討は行ったが、現時点ではクオータ制の導入は考えていない」が3組織(6.4%)、「特に検討は行っていない」が32組織(68.1%)であった。既にクオータ制を導入している組織が10.6%であるのに対し、68.1%の組織が、クオータ制導入の検討を行っていない²¹。

一方、女性枠がある組織については、大会代議員は47組織中15組織(31.9%)、地方委員は32組織中9組織(28.1%)、執行委員(役員)は47組織中38組織(80.9%)となっている。

(3) 企業別組合(単組)におけるクオータ制・女性枠導入の状況

2023年連合単組調査では、上記の構成組織、地方連合会のような「クオータ制導入の検討状況」についての調査項目はない。

同調査においてクオータ制や女性枠に関連する調査項目としては、単組本部における女性執行委員(役員)の選出にあたり、規約等で女性執行委員の人数や比率を設定している割合が挙げられる。民間単組では、執行委員会5.7%、大会5.1%、公務単組では、執行委員会8.4%、大会12.3%となっている。

また、単組本部における女性参画促進の取り組みの中で、「執行委員における『女性枠』の設定」を行っている組織は、民間7.6%、公務19.5%となっている。

女性枠に対する単組・支部の組合役員の考え方については、2021年～2022年に労働調査協議会が実施した「第5回 次代のユニオンリーダー調査²²」の中で、意識調査が行われている。女性役員の選出・育成方法について、「a 女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ」、「b 女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材に育てることを優先すべきだ」のどちらの考え方についが尋ねたところ、「aに賛成(aに賛成12.1%、どちらかといえばaに賛成17.5%)」は計29.6%だったのに対して、「どちらともいえない」は21.5%、「bに賛成(bに賛成24.8%、どちらかといえばbに賛成23.9%)」は計48.7%となっている。

後藤(2022)は、「企業別組合におけるクオータ制の導入は、労働組合法の『均等の取扱を受ける権利』に抵触する可能性があるのではないか、との見解があり、企業別組合(法文で言う『単位労働組合』)は産業別組織や労連とは異なる工夫が必要とされている」と指摘している²³。

²¹ 連合(2023)・前掲注14・88頁。

²² 労働調査協議会(2023)「第5回 次代のユニオンリーダー調査報告書」参照。同調査は、5年～10年先の組合活動を中心に担うと想定される単組・支部の執行委員以上の組合役員、職場委員や青年・女性委員等を調査対象としており、第5回調査は、2021年9月～2022年3月にかけて実施された。

²³ 後藤(2022)・前掲注3・64頁。

このように、企業別組合については、クオータ制の導入が、労組法5条2項3号に規定されている、組合規約における「組合員の均等取り扱い」に反するのではないかとの懸念があることも背景にあり、クオータ制の導入が進んでいない。

(4)小括

以上、連合傘下の構成組織・地方連合会、企業別組合(単組)におけるクオータ制や女性枠導入・検討の状況について概観してきた。

連合の構成組織では13.0%、地方連合会では10.6%の組織が既にクオータ制を導入しているものの、クオータ制の導入をしていない組織が圧倒的多数である。クオータ制導入の検討を行っていない組織も、構成組織60.9%、地方連合会68.1%と、高い割合となっている。ただし、女性枠が比較的広く用いられており、構成組織37.0%、地方連合会では80.9%の組織で、女性枠を設けている。

一方、企業別組合では、上述したように、労組法5条2項3号に接触する可能性があることへの懸念等を背景に、総じてクオータ制はあまり用いられていない。女性役員選出にあたっては、「各種活動に参加した女性組合員への声かけ」(民間48.8%、公務31.2%)、「入社後早い段階から組合活動への参加を促す」(民間35.6%、公務22.1%)、「仕事や家庭との両立に配慮した運営」(民間27.3%、公務31.8%)、「改選時には必ず女性を選ぶ」(民間19.3%、公務33.8%)等の地道な活動を通じて、女性役員選出・女性役員数増加へ向けた取り組みが行われている²⁴。また、女性枠の導入を行っている組織も少ない。特に民間単組において、女性枠を設けている組織は7.6%にとどまっている。

フランス社会におけるパリテ、クオータ制の進展

これまで、日本の労働組合における男女平等参画・ジェンダー平等の取り組みや女性役員比率の状況、クオータ制や女性枠導入の状況等について、検討を行ってきた。

以下では、フランスの労働組合における女性役員のクオータ制の導入状況を中心に、検討を行う。フランスでは、2017年の労働法改正により、組合女性役員のクオータ制が導入された。第一に、フランス社会におけるパリテ(男女同数)やクオータ制の進展²⁵について概観し、第二に、2017年労働法改正前のフランスのナショナルセンターにおける男女平等参画の取り組みを紹介し、最後に、2017年労働法改正による労働組合のクオータ制導入について検討を行う。

²⁴ 連合(2024)・前掲注1・41-43頁参照。

²⁵ フランスにおけるパリテ、クオータ制の進展については、野田進(2022)『フランス労働法概説』(信山社)35-36頁、西尾治子(2010)「パリテー男女同数をめざすフランス社会」三浦信孝・西山教行編著『現代フランス社会を知るための62章』(明石書店)、辻村みよ子・齋藤笑美子(2023)『ジェンダー平等を実現する法と政治—フランスのパリテ法から学ぶ日本の課題』(花伝社)、富士谷あつ子・新川達郎編著(2022)『フランスに学ぶジェンダー平等の推進と日本これから—パリテ法制定20周年をこえて』(明石書店)、水野圭子(2022)「フランスにおける男女共同参画の歩み」連合総研・前掲注6・124-125頁、辻村みよ子(2022)「パリテ法の理念と課題」女性空間40号28-35頁、糠塚康江(2023)「フランスからの示唆—政治による男女平等の推進」学術の動向2023年2月号42-47頁、鈴木尊紘(2007)「フランスにおける男女平等政治参画—パリテに関する2007年1月31日法を中心に」外国の立法233号157-169頁等参照。

(1)概念の整理と本章における考え方

以下では、フランスにおけるパリテ、クオータ制の進展を検討するにあたり、概念の整理を行い、本章における用語の用い方を説明する。

ポジティブ・アクションとは、「人種や性別などに由来する事実上の格差がある場合に、それを解消して実質的な平等を確保するための積極的格差是正措置ないし積極的改善措置²⁶」のことをいい、その手法の1つがクオータ制(quota : 割当制)である。

一方、パリテ(parité)とは、「男女同数」を意味しており、2013年に設立されたフランスの男女平等高等評議会は、パリテを「代表し決定する権力を男性と女性で平等に分かち合うという目的であり、そのための手段である」と定義している²⁷。

このように、本来、パリテとクオータ制は、単に割合の違いにとどまらず、前提としている理念が異なっていた。ポジティブ・アクションの1つの手法であるクオータ制に対して、もともと、パリテは、女性のための「積極的格差是正措置」や「優遇策」ではなく、あくまでも男女平等という人権の大原則を実現するために「男女同数」とするという考え方に基づいていたのであり、現在でも、パリテをポジティブ・アクションの1つとしては位置付けない見解もある。

しかしながら、現在では、パリテも、クオータ制と同様、男女の平等な参画を促進するための「ポジティブ・アクション」「優遇策」として用いられることが多い。

鈴木(2007)は、「パリテ(patité)とは『同等の、同様の』を意味する語基parを持ち、語源的には『さまざまな存在の間の平等』を意味する言葉である。現代フランス政治において、パリテとは、この語源に忠実に、被選議会において男女同数の代表を選出することによって、男女の平等な政治参画を実現しようとする意を意味する。とりわけ、フランスにおける、女性の政治参画を促進するためのクオータ制を指す、「パリテとは、本来は、男女両性の平等な政治参画を意味するものであるが、現時点では、女性に対して実施される優先的処遇施策」であると述べている²⁸。

このように、本来、パリテとクオータ制は、前提とする理念が異なっていたものの、現在は、両者とともに、男女の平等な参画を促進するための「ポジティブ・アクション」「優遇策」として広く用いられており、さらに、女性の参画を促進するための、広い意味でのクオータ制の1つとして、厳格な男女同数の割当てを行うパリテが位置付けられることもある。

本章では、「ポジティブ・アクション」「積極的格差是正措置」の1つとして、パリテの用語を用いる立場を探っている。後述するフランスにおける組合役員の制度は、厳格な男女同数の「パリテ」を用いているものの、広い意味で、実質的平等を実現するために、女性への積極的な格差是正措置として厳格な割当てを行う「クオータ制」と位置づけ、「組合役員のクオータ制」として紹介している。

²⁶ 辻村みよ子(2011)『ポジティブ・アクション－「法による平等」の技法』(岩波書店) i 頁参照。

²⁷ 糸塚(2023)・前掲注 25・42 頁参照。

²⁸ 鈴木(2007)・前掲注 25・157 頁及び 165 頁参照。

(2) パリテ法制定以前の状況

フランスにおける、パリテやクオータ制の議論は、政治分野から始まった。

フランスでは、1848年に男子直接普通選挙が実現したのに対し、女性に参政権が認められたのは1944年である。後述するパリテ法が制定された2000年時点において、国民議会(下院)における女性議員の比率は10.9%で、女性の政治参画の遅れが目立っていた²⁹。

1999年の憲法改正及び2000年のパリテ法制定以前は、クオータ制やパリテを制定する法案に、違憲判決が相次いだ。

1982年には、地方議会議員選挙に25%のクオータ制を導入する法案が採択されたが、フランス憲法院は、「主権行使に性別は関係ない」こと、市民権の普遍性を理由に、1982年11月18日に違憲判決を行った³⁰。この判決は、フランス国民は、普遍的に平等であるため、女性のみを優遇する措置を採ることはできないという「形式的平等」を重視したものと解されている。しかしながら、「形式的平等」に固執することは、女性の低い政治参画率という不平等な実態を容認することになると危惧が生じたこと、「実質的平等」の実現を重視する考え方、議会制民主主義への危機感等を背景に、1999年には憲法改正が行われるに至った³¹。

(3) 1999年憲法改正及び2000年パリテ法の成立

1999年、フランス政府は、男女の平等な政治参画の促進を目的として、「1999年7月8日の憲法的法律第1999-569号」により、憲法改正を行った。

同改正では、フランス共和国憲法に、第3条5項、第4条2項が新たに規定された。

第3条5項は、「法律は、選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを促進する。」、第4条2項は「政党及び政治団体は、法律の定める条件に従って、第3条最終項(5項)にいう原則の実施に貢献する。」と規定した。

2000年には、憲法改正をうけて、いわゆる「パリテ法³²」が制定された。

パリテ法が適用された2001年の統一地方選及び翌年の総選挙では、特に比例代表制で行われる人口3,500人以上の市町村で、女性議席数は、22%から47.5%まで飛躍的に躍進した。

欧州議会選挙においても、1994年に全体の3分の1だったフランス代表の女性議員は、パリテ法の適用により、2004年には43.6%に増加した³³。

²⁹ 鈴木(2007)・前掲注25・157頁参照。

³⁰ 辻村(2022)・前掲注25・30頁参照。

³¹ 鈴木(2007)・前掲注25・165-166頁参照。

³² 「選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを促進することに関する2000年6月6日の法律第2000-493号」。パリテ法は、①拘束名簿式・比例代表1回投票制では、候補者名簿登載順を男女交互とする、②拘束名簿式・比例代表2回投票制では、候補者名簿登載順6人ごとに男女同数とする、③小選挙区2回投票制で実施される国民議会議員選挙では、政党及び政治団体に属する候補者の男女比を同率とすること等を主な内容としている。鈴木(2007)・前掲注25・158頁参照。

³³ 西尾(2010)・前掲注25・249頁参照。

2007年のパリテ法改正(2007年1月31日法)により、政治分野におけるパリテはさらに強化された。2007年改正は、パリテ法の効力が行き届かなかった領域にもパリテを浸透させることを目指して行われ、フランスの国政選挙及び地方選挙等において、パリテが適用される選挙の範囲が拡大した³⁴。

(4) 2008年憲法改正による社会的・職業的パリテへの拡大

2008年にはさらに憲法改正が行われたことにより、フランスのパリテは、社会経済領域、企業分野にも拡大した。

2008年7月23日の憲法改正により、憲法3条5項のパリテ規定を、1条2項に移動させ、「職業のあるいは社会的な要職」への男女の平等な就任を促すことが法律の役割として定められた。同改正の背景として、EUの要請にこたえて、雇用分野でも女性管理職を40%にすることを目指したことが挙げられる。

2011年1月27日には、取締役会クオータ法³⁵が定められ、一定の大企業の取締役会と監査役会に、40%の性別クオータを段階的に義務づけることが定められた。さらにその後の法改正で、2030年までに40%以上にするクオータ制が可決されている³⁶。

(5) 小括

以上、フランス社会におけるパリテ、クオータ制の進展について、概観してきた。

1999年の憲法改正以前は、フランスにおいて、政治分野の選挙にクオータ制やパリテを導入する法案には違憲判決が相次いでいたが、1999年の憲法改正により、パリテやクオータ制を定める法律が憲法上の根拠を得たことにより、まずは政治分野において、パリテが広く浸透した。

2008年の憲法改正により、フランスのパリテ、クオータ制が、社会経済領域や企業、労働分野にも広がった。このような、フランスの様々な領域におけるパリテ・クオータ制の進展が、労働組合におけるクオータ制導入の背景にある。

フランス労働総同盟(CGT)における男女平等参画の取り組み³⁷

フランスの労働組合では、男女平等参画の推進について、どのような取り組みを行ってきたのだろうか。以下では、フランスのナショナルセンター³⁸の1つであるフランス労働総同盟(CGT)における男

³⁴ 鈴木(2007)・前掲注25・161-165頁参照。

³⁵ 「取締役会及び監査役会における男女の均衡のとれた代表並びに職業上の平等に関する2011年1月27日の法律第2011-103号」。「コベ・ジンメルマン法」ともいう。同法律の詳細については、服部有希(2013)「フランスにおける取締役会等へのクオータ制の導入—ポジティブ・アクションによる職業上の男女平等」外国の立法257号3-19頁参照。

³⁶ 辻村(2022)・前掲注25・34-35頁参照。

³⁷ 連合総研ホームページで公表した、石川茉莉(2023)「女性トップ初誕生!フランス労働総同盟(CGT)の男女平等の歩み」(<https://www.renko-soken.or.jp/plan/2023/05/120900.html#001077>)をベースとし、加筆、再構成した。

³⁸ フランスでは、主要な全国的なナショナルセンターとして、CGT(労働総同盟)、CGT-FO(労働総同盟 労働者の力)、CFDT(仏民主労働同盟)、CFTC(仏キリスト教労働者同盟)、CFE-CGC(管理職総同盟)の5つがある。そのうちCGTは最も歴史があり、1895年に創設された、フランス最大のナショナルセンターの1つである。組合員数は約71万人であり、傘下には33の産業別・職能別組織、856の企業内組織、21の地方組織がある。

女平等参画の取り組み³⁹⁾について、紹介する。

2023年3月末、1895年のCGT創設以来、初めてCGTトップである書記長に女性が就任した。筆者は、ソフィー・ビネ氏(Sophie Binet)が書記長に就任する以前、CGTの幹部として男女平等推進を担当していた2022年12月に、CGTにおける男女平等の取り組みと、女性役員のクオータ制について、オンラインでヒアリングを行った。

以下では、ヒアリング内容を中心に、CGT内部における、2017年労働法改正以前までの男女平等参画の取り組みについて、紹介する。

(1) CGTにおける女性組合員比率と幹部の女性比率

CGTは、伝統的に、フランス国鉄(SNCF)、自動車、鉄鋼、電力など、男性労働者が多い産業を基盤としている。そのため、長年、男性の組合員が圧倒的に多いという状況が続いていた。近年では、新規の組合加入により、女性組合員も増えているが、2022年12月時点での比率では、組合員の約60%が男性、約40%が女性である。ナショナルセンターにおける幹部の女性比率は、2022年時点で約22%であり、産別(fédération)及び県連合における執行委員会の女性比率は約30%となっている。

(2) 執行委員会と事務局におけるパリテの導入

CGTでは、1999年からナショナルセンターの執行委員会⁴⁰⁾(commission executive)と事務局(bureau confederal)において、パリテが導入されており、これらの組織は、完全な男女同数とする制度のもと運営されている。

1999年のパリテ導入に際して、CGTの運営組織が大きく変化した。特に、執行委員会の人数を計120名から60名に減らすとともに、会合の頻度を増やした。執行委員会が、より実務的な機能を担い、様々な取決めを直接行えるようになったことで、改革が進んだ。

(3) 男女平等憲章の制定とフォローアップ

CGTは、2007年に男女平等憲章⁴¹⁾(charte égalité femme/hommes)を制定した。同憲章では、女性が受ける差別が根強く残っている現状を認識し、職場における男女平等実現へ取り組みを行うことを宣言した上で、CGT本部の執行委員会と事務局におけるパリテを維持することや、組合員・役員の男女平等参画の状況について、定期的な調査を行うこと、あらゆる意思決定レベルにおいて、公正に女性代表を選出すること等、ナショナルセンターにおける規定を置くとともに、産別等の構成組織についても、セ

³⁹⁾ CGTにおける男女平等への取り組み全般については、下記の文献を参照。CGT(2016), Réssir l' égalité femmes/hommes dans la CGT, le guide. (https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/re_ussir_l_e_galite_dans_la_cgt.pdf)、CGT(2022), Rapport de situation comparée entre femmes et les hommes de la CGT. (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2022/05/RSC-2022.-VF25.2.22.pdf>)

⁴⁰⁾ CGTの組織図については、赤堀正成(2018)「フランス労働総同盟の組織構造－『企業別組合』論への示唆」社会政策学会誌『社会政策』第10巻第1号102頁参照。

⁴¹⁾ CGTの男女平等憲章の内容については、下記のCGTホームページを参照。
<https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-05/charte-equalite-femmes-hommes-cgt.pdf>

クハラの防止や制裁、職業上の平等をあらゆる分野に導入すること、女性代表の公正な選出等の規定を置いている。

さらに、2015年からは、男女平等憲章が適正に実践されているかのフォローアップを定期的に行っている。

第一に、女性の数について、幹部、代表、組合員数が、当初の目的から減少していないか、適正な数値が維持されているか、評価している。

第二に、労働組合の教育活動の確認を行うとともに、団体交渉などの活動にも女性が十分に参画できているか、フォローアップしている。

第三に、2015年に男女混合委員会⁴²(commission femmes-mixité)が設立された。産別労組と県連合を横断的に統括し、女性参画を促す役目を担っている。同委員会が、産業別・地域別の約70の小委員会をまとめている。

(4) 小括

以上、フランスの主要なナショナルセンターの1つであるCGTにおける男女平等参画の取り組みについて概観してきた。CGTは、伝統的に男性労働者が多い産業を基盤としてきたが、女性の組合員数は2022年時点で約4割となっている。ナショナルセンターレベルでは、1999年に執行委員会と事務局について、パリテ(男女同数)が導入された。2022年時点で、CGT幹部全体の女性比率は22%、産別・地方組織では女性の役員比率は約3割となっている。近年では、男女平等憲章のフォローアップを強化し、2015年には男女混合委員会を設立して、産業別・地域別組織を横断的に統括するなど、CGT内部で長年、男女平等参画に向けた取り組みが行われてきた。

労働法改正による、組合役員のクオータ制の導入

以下では、2017年労働法改正により導入された、組合役員の「クオータ制」の内容について、検討を行う。

(1) 2017年労働法改正による、組合役員のクオータ制導入

2015年にオランダ政権下で労働法が改正されたが、実際に組合役員にクオータ制が導入されたのは2017年である。

労働法改正により導入された組合役員のクオータ制は、役員選挙において、候補者を男女同数にしな

⁴² ヒアリングを行ったソフィー・ビネ氏は、ヒアリング当時、同委員会のリーダーを務めていた。

ければならないという厳格な内容を有していた⁴³。候補者を同数にできなかつた場合、制裁規定があり、候補者リストが無効となる。その結果、役員選挙を行えず、執行部が成立しない。女性の方が多くても無効となる。

(2) クオータ制の法規制が労働組合にもたらした影響

2017年法改正により導入された、組合役員のクオータ制は、厳しい制裁規定を持つ厳格なルールであった。同制度は、労働組合にどのような影響を及ぼしたのだろうか。CGTに行ったヒアリング等をもとに、検討する。

第一に、制裁規定を伴う男女平等の厳格なルールを徹底することにより、女性役員の増加、労働組合における男女平等参画を強力に推進している。クオータ制を、各ナショナルセンターや傘下の産別・地方組織、企業内組織における自主的な取り組みのみに委ねるのではなく、法律で厳格に規定することにより、組合における男女平等を、強制力をもって急進的に促し、大きな変化をもたらしている。

第二に、その一方で、あまりにも厳格なルールの徹底と急進的な変化に対して、執行部が成立しない等の弊害が指摘されている。

例えば、CGTでは、先述したように、伝統的に男性労働者が多い産業を基盤としており、男性組合員の割合が高いほか、組合によっては、男性又は女性の労働者が圧倒的に多い組合も存在し、そのような組合では、組合役員選挙の候補者を男女同数にするのは、現実的には厳しい。CGTでは、傘下の産別や各組織の特徴、多様性も考慮し、役員選挙での男女平等、女性役員の増加については、現実を踏まえた取り組みを行い、漸進的に不均等の是正が行われてきた。

しかしながら、現実に沿わない厳格なルールが制定された結果、男女同数のリストを作成できず、執行部が成立しないため、組合運営が困難に陥ったり、役員の負担から逆に非組合化に繋がり、組合員数が減少してしまうという弊害も起きていると指摘されている⁴⁴。

⁴³ 組合支部を設立した代表的組合組織は、50人以上の労働者を雇用する企業または事業所において、組合代表委員を指名することができる。その指名は、最新の社会経済委員会における職業選挙の第1回投票で、有効投票の10%以上の票を得た候補者の中から行う。この条件を満たす候補者がいないときには、代表的組合は他の候補者の中から指名することも認められる(労働法典L. 2143-3条)。この職業選挙の候補者から指名する方式は2008年に導入され、組合委員の指名が職業選挙の結果に結び付けられた。社会経済委員会は、2017年9月の労働法改正(マクロン・オルドナンス)により、従来の3つの従業員代表組織(企業委員会、安全衛生労働条件委員会、従業員代表委員)を1つに統合する形で創設された。社会経済委員会における職業選挙(従業員による選挙)では、代表的組合組織が、選挙の候補者リストを作成する。代表的組合が提示する候補者リストにおいては、パリテが採用されており、候補者リストの人数が2人以上であるときは、必ず男女の両性を含んでいなければならず、候補者リストは上位から男女交互に記載される(労働法典L. 2314-30条)。野田(2022)・前掲注25・320頁以下及び395頁以下参照。労働法改正により導入されたルールは、候補者を厳格に男女同数とするという点で「パリテ」のルールであるが、前述した本章での用語の用い方・考え方方に加えて、フランスにおいても広く「労働組合役員のクオータ制」の導入と捉えられていること、CGTへのインタビューにおいて、「より柔軟なクオータ制への法制度の改善」等の議論がなされていたため、本稿では、「組合役員のクオータ制」の用語を用いている。フランスの2017年労働法改正(マクロン・オルドナンス)については、野田(2022)・前掲注25・9頁以下のほか、野田進(2019)『規範の逆転—フランス労働法改革と日本』(日本評論社)13頁以下、安藤英梨香(2018)「【フランス】労働法改正」外国の立法274-1号16-19頁等参照。フランス語文献では、Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, Droit du travail, 37e éd., 2023, pp. 1543-1554等参照。

⁴⁴ フランスでは、労働協約が組合員以外にも拡張適用されるため、労働協約の適用率が99%に近い一方、組織率は9%程度であり、労働組合員はそれほど多くない。

CGTは、クオータ制には賛成ではあるものの、現実に即した柔軟なクオータ制にし、本来の目的を達成していくことが重要であるとし、主に下記の2つの提案を政府に行っている。

第一に、比率について、プラスマイナス1名程度の柔軟性を持たせ、多少数字が上下しても、候補者リストが無効にならない仕組みを提案している。

第二に、制裁のあり方について、現在の候補者リストが無効になるという厳格な制裁ではなく、組合の労働者代表として従事できる時間数を削減するような制裁に変えてほしいと提案している⁴⁵。

しかしながら、現在のところ、同制度の改正予定は無く、政府は、厳格なルールの徹底による、組合における男女平等の推進という立場を維持している。

(3)小括

以上、フランスにおいて2017年労働法改正により導入された、労働組合のクオータ制の内容と影響について概観してきた。フランスで導入されたクオータ制は、役員選挙において、候補者を男女同数にしなければならず、同数にできなかった場合、候補者リストが無効になるという、非常に厳格な制度である。男女平等の厳格なルールの徹底により、組合における男女平等推進に急進的な変化をもたらす一方、過度に厳格なルールが現実に合わないことによる弊害も指摘されている。

検討課題① 労働組合においてジェンダー平等を推進する理由は何か

これまでの検討をもとに、以下では、3つの視点から検討を行う。

(1)検討課題①労働組合においてジェンダー平等を推進する理由は何か

これまで、日本・フランスの労働組合における男女平等参画・ジェンダー平等推進の経緯と現状について、検討を行ってきた。以下では、そもそも、なぜ労働組合において、男女平等参画・ジェンダー平等を推進するのか、組合において、女性役員や女性リーダーがなぜ必要なのかについて、検討を行う。

(2)日本

連合の総合政策局 ジェンダー平等・多様性推進局長を務めていた照沼(2022)は、第1次～第4次男女平等参画推進計画の取り組みを概観し、今後の労働組合の取り組みについて展望する際、以下のように述べている。「“やらなければならないこと=今後の労働組合の取り組み”は、過去からはつきりしている。労働組合における固定的性別役割分担意識の払拭と女性の意思決定の場への参画による『組合の変革』である。そして、“そもそも何のために取り組むのか”という『目的』の明確化。……男女平等

⁴⁵ 例えば、組合の労働者代表として、就業時間内に組合活動に15時間従事できる場合、クオータのルールを満たせなかつた場合には、5時間分しかもらえない等の制裁を想定している。フランスでは、政治分野においても広くクオータ制やパリテが制定されているが、候補者数がクオータの基準を満たさないと、政府からの助成金が減額されるという制裁が多く、候補者リストが無効となるのは、他分野と比較しても、非常に厳しい制裁規定である。

参画は『目的』なのか、『手段』なのか。…このような観点から、連合の第4次計画プラスでは、改めて『必要性と意義』を明確にし、共有を図ることにした⁴⁶。」

上記の問題意識をもとに「第4次男女平等参画推進計画プラス」に明記された「男女平等参画の必要性と意義」では、①誰にとっても働きやすい職場づくり、②社会・経済の活力や持続性の維持・向上、③人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現、④ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭、⑤クリティカル・マスの理解浸透、形成、⑥ポジティブ・アクションの理解浸透、推進、⑦多様性の尊重、⑧活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索の8点が挙げられている。

連合の第4次計画においても、定量的な目標(数値)だけでなく、定性的な目的(具体的な内容)も設定することを推奨し、“目標達成ありき”とならないような工夫も行われている。

また、照沼(2022)は、第1次計画から30年間以上の連合の計画を貫いているのは、「組合民主主義の観点から、連合本部・構成組織・単組・地方連合会それぞれの組織における女性組合員比率に応じた“意思決定の場”への参画機会を確保すること(『執行権』『議決権』を有すること)」であり、「より民主制を担保するためには、女性に限らず、多様な人たちが多様な形態で参加できるようにすることが重要である」と述べている⁴⁷。

日本においても、近年では特に、雇用における男女平等への取り組みも大きな発展を遂げているが、「労働組合」において男女平等参画を推進する最も重要な意義の1つは、労働組合を支える「組合民主主義」を担保することであるといえる。女性役員が、少なくとも組合員の比率に応じて、執行権、議決権を有するとともに、女性が三役等のリーダーとして、意思決定に加わることは、「組合民主主義」を担保する上でも、極めて重要な意義を有している。

(3) フランス

CGTへのヒアリングにおいて、ソフィー・ビネ氏は、労働組合における女性組合員・女性役員の参画の意義について、以下のように述べている。

第一に、CGTは伝統的に男性の労働者が多い産業・組織であるため、新規の女性組合員を増やすことで、今まで開拓されてこなかった組合員化を促進し、組合活動の幅を広げていくことができると述べている。

第二に、男女の賃金格差の要因の1つとして、女性が従事している職種に起因することが多いこと、そのような職種では、組合がないか、女性が組合員になっていないことも大きな要因であることを指摘し、女性の組合員化を通じて、男女の賃金格差の是正に繋げていくことが重要であると述べている。

第三に、組合における男女平等の実現は、決して女性のためだけではないことを強調している。労働組合への女性参画がなかなか進まない要因の1つに、組合役員や組合幹部の長い活動時間の問題があるが、フランスでも、CGTの幹部は長時間の組合活動を行っていると述べ、男女平等の実現により、男

⁴⁶ 照沼(2022)・前掲注6・135-138頁参照。

⁴⁷ 照沼(2022)・前掲注6・139頁参照。

女共により短い時間で効率的に活動し、人間らしい生活を送ることができるようになること、労働組合におけるワーク・ライフ・バランスを高め、変化を起こすことにより、次世代の若い組合員を育てる土壤を作ることが重要であると述べている。

(4) 検討・小括

以上、見てきたように、労働組合における男女平等参画・ジェンダー平等を推進していく上で、たしかに数値目標は重要であるが、「そもそもなぜ女性の参画を推進するのか」、「何を目的とするのか」に立ち返り、「目的や意義」を共有することは、非常に重要である。

上述のように、「労働組合」におけるジェンダー平等推進、特に女性役員・リーダーが意思決定に関与することは、「組合民主主義」を担保するという大きな意義がある。

さらに、CGTのヒアリングで述べられていた第3の点は、日本においても極めて重要である。日本では、長年、男性正規従業員の組合員を中心に運営されていたため、日本型雇用システム下の企業における長時間労働の問題と同様、組合役員の長時間の活動によって、組合活動が支えられてきた。特に非専従の役員業務と、仕事・家庭生活を両立することは容易ではない⁴⁸。日本型雇用システムが大きく変容し、共働き世帯が専業主婦世帯の2倍以上の多数派になるとともに、個人の時間も大切にする組合員が増える中で、個々の役員が自らの家庭生活や個人の時間を大幅に犠牲にして役員業務を行うことは、時代に合わなくなってしまっており、多くの組合で、組合役員の担い手不足という大きな課題に直面している。ジェンダー平等を強力に推進していくことにより、男女を問わずワーク・ライフ・バランスが実現され、人間らしい生活ができる組合内部の環境整備を行っていくことは、非常に重要である。

検討課題② 「公表・公開」という政策実現手法について

(1) 検討課題② 「公表・公開」という政策実現手法について

本章では、ジェンダー平等を推進する政策手法について、特にクオータ制に着目して、日本の状況を概観してきたが、近年、注目を集めている政策手法として、「公表・公開」という、市場の「評判」機能を用いる手法がある。以下では、クオータ制の検討に先立ち、「公表・公開」の政策手法について、検討を行う。

(2) 日本

本報告書第8章の座談会において、山川隆一教授が、最近のトレンドとして「公表・公開」の政策手法を紹介された⁴⁹。イギリスでは、「naming and shaming」と呼ばれることがあり、社会に情報を公表さ

⁴⁸ 労働調査協議会が行った「第5回 次代のユニオンリーダー調査」では、非専従組合役員が組合活動で感じる悩みや不満のうち、「組合業務のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」が37.8%であり、最も多い悩みや不満となっている。労働調査協議会(2023)・前掲注22参照。

⁴⁹ 本報告書第8章136-137頁参照。

することにより、現在の実態が恥ずかしくて表に出せないような状況があるならばそれを改善しようというインセンティブを与えるという効果がある。

日本では、2015年に制定された女性活躍推進法⁵⁰において、「公表・公開」の政策手法が用いられている。同法は、女性の職業生活における活躍を促進することを目的とし、2019年法改正以後は、100人を超える労働者を雇用する事業主に、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②それを踏まえた「事業主行動計画」の策定・届け出、労働者への周知と外部への公表を義務付けた(8条)。また、女性の活躍に関する情報の定期的な公表が義務付けられており(20条)、同条に違反した場合、国は企業名公表措置を採りうる(31条)。2022年の省令改正により、事業主の情報公表義務の項目に、「男女の賃金の差異」が追加されたことも注目される。また、優れた取り組みを行う事業主に対して認定を行う仕組みもあり、「社会における評判(reputation)を活用して政策目標を達成しようとするソフトロー手法⁵¹」を用いている。

(3) フランス

フランスにおいても、近年、職場における男女平等を推進する法律において、「公表・公開」の政策手法も併用する法政策が行われている。

2018年9月5日に成立した「職場における自由な選択のための法律(以下、「2018年9月5日法⁵²」という。)104条は、労働法典L. 1142-7条を新設し、従業員数が50人以上の企業において、使用者の男女賃金格差是正の指標と是正措置の公表義務を定めた。また、従業員数が50人未満の企業では、団体交渉により賃金を引き上げる協約がない場合、社会経済委員会の助言の下、使用者が是正措置を決定し、行政当局に提出しなければならない。男女賃金格差が、定められた基準を下回った場合、企業は3年以内に基準に適合するように是正しなければならず、是正できない場合、使用者に罰金が課される。

このように、同制度は、男女の賃金格差是正という目的に対し、男女賃金格差是正の指標と、是正措置の公表義務を定めており、違反には罰金の制裁も伴うため、いわゆるソフトローの手法を用いるものではないが、「公表・公開」による「naming and shaming」の効果により、男女賃金格差是正へインセンティブをもたらす手法が併用されている。

また、近年、フランスでは、従来のハードローによる規制よりも、事業主に「行動計画」の作成と公表を義務付ける法政策が頻繁に用いられている。

(4) 検討・小括

日本では、法律によって労働組合における男女平等を推進する政策は、行われていない。労働組合にとって、「公表・公開」の政策手法は、主に「組合社会」内部での公表ではあるものの、実は、この数十年間の男女平等参画の取り組みにおける中心的な政策であったと考えられる。

⁵⁰ 女性活躍推進法の概要については、荒木尚志(2022)『労働法 第5版』(有斐閣)123-124頁、菅野和夫・山川隆一『労働法 第13版』(弘文堂)321-328頁、水町勇一郎(2024)『労働法第10版』(有斐閣)121頁、135頁等参照。

⁵¹ 荒木(2022)・前掲注50・124頁参照。

⁵² 2018年9月5日法の詳細については、水野(2022)・前掲注25・124-125頁等参照。

本章で紹介した連合の一連の「男女平等参画計画」、「ジェンダー平等推進計画」の取り組みでは、①推進計画を社会に公表していること、②毎年、各組織の組合員の男女比率や役員の比率を調査し、現状を把握していること、③具体的な数値目標も含めて、達成目標や推進目標を立て、達成・未達の有無や進捗状況を把握し、毎年報告書を作成して、加盟組織と詳細な進捗状況を共有していること、④一部の企業別組合(単組)では、数値目標を明記したジェンダー平等推進のための行動計画を策定していること、⑤各計画の期間満了時には、目標の達成状況を総括し、社会にも公表していること等、近年、新たな政策の実現手法として注目を集めている「公表・公開」の手法を、ナショナルセンター主導のもと、30年間以上、独自に行って來たものといえる。

第1次～第4次計画の30年以上の取り組みを経て、たしかに数値目標の「未達」はあるものの、例えば女性役員を選出していないゼロ組織は、構成組織では2003年には34組織で55%だったのに対して、2023年は12組織で26.1%に減少するなど、漸進的に、男女平等参画の目標が実現されてきた。今後も、引き続き、ジェンダー平等推進計画において、「公表・公開」による政策実現手法が活用されていくことが望まれる。

検討課題③ 日本の労働組合におけるクオータ制導入の推進について

(1) 検討課題③日本の労働組合におけるクオータ制導入の推進について

これまで述べてきたように、日本の労働組合では、特にナショナルセンターである連合の策定した達成目標や推進目標の設定、各組織の状況把握と進捗状況の共有という手法を用いて、男女平等参画・ジェンダー平等が推進されてきた。日本において、クオータ制を導入している組合は少なく、特に企業別組合では、女性枠に対しても消極的な意見が多い。また、先述したフランスのような急進的な厳格なルール制定により、弊害が生じる可能性もあり、導入にあたっては、制度設計の考慮を要する。

しかしながら、連合では第1次計画の開始から30年以上、取り組みが行われてきたが、現状として、女性の役員比率、三役に占める女性比率と、女性組合員比率の差は大きく、各年度の上昇率も、例えば、構成組織の女性役員比率は、2022年(14.6%)から2023年(15.0%)は、0.4%の増加にとどまるなど、毎年「微増」の状況が続いている。後藤(2022)によると、2010年代の女性役員比率をもとに、女性組合員比率に応じた女性役員比率がいつ達成できるのか試算すると、2010年代と同じ進捗であれば、女性役員比率が29.7%になるのは、2049年になる⁵³。現在の女性組合員比率は、37.3%であるので、現在の取り組みから大きな変化がなければ、数十年先も実現が難しい状況である。

連合が、ジェンダー平等推進計画で掲げている「執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保」の目標を実現するためには、これまでの取り組みから、さらに踏み込んで、さらなるクオータ制の推進等、大胆な改革を進めていく必要があると考える。

では、具体的には、どのようにクオータ制を推進していくのが望ましいだろうか。

⁵³ 後藤(2022)・前掲注3・65頁参照。

(2)検討・小括

以下では、日本の労働組合におけるクオータ制導入の推進について、検討する。

第一に、クオータ制導入を推進するにあたっては、なぜ男女平等参画、ジェンダー平等を推進するのか、クオータ制の意義等について、広く執行部や組合役員、組合員の理解を深めて、意識を共有することが重要である。

前述したように、一部には、企業別組合におけるクオータ制の導入は、労働組合法5条2項3号の「均等の取扱を受ける権利」に抵触する可能性があるのではないかとの見解があることが指摘されている⁵⁴。このような懸念があることから、そもそも企業別組合においては、積極的にクオータ制導入の検討、議論がしにくいという状況がある。

労組法5条2項3号は、労働組合の規約について「連合団体である労働組合以外の労働組合(以下『単位労働組合』といふ。)の組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること」と規定している。

労組法5条2項で規約の整備が要求されている趣旨は、「組合内部の公正で民主的な運営を確保させること」である⁵⁵。フランスにおけるパリテ法制定の経緯等でも述べたように、クオータ制は、たしかに「形式的平等」には反するものの、「形式的平等」を貫いた結果、民間単組における女性の過少代表という不平等な状況が放置される懸念があること、クオータ制により女性の過少代表という状況を改善し、「実質的平等」を実現することは、同2項3号の「均等の取扱」には抵触しないという理解も成り立つうるようと思われる。

ポジティブ・アクションの1つであるクオータ制による「実質的平等」実現の重要性に対する理解が深まり、まずは構成組織や地方連合会において、さらなるクオータ制の検討・導入の推進が広く行われること、そして、労組法5条2項3号の解釈をめぐる労働組合内外での議論や検討を経て、企業別組合におけるクオータ制の推進も検討していくべきであると考える。

第二に、どのようなクオータ制を導入するのが望ましいか、検討する。ジェンダー平等の推進の観点から、より男女平等を実現するために、「パリテ(男女同数)」の導入を選択することも考えられる。しかしながら、現在の女性組合員比率が36.7%であり、女性役員比率が、公務単組を除くと15%～17%付近を推移している現状に鑑みると、まずは「クリティカル・マス⁵⁶」30%のクオータ制導入を検討するのが望ましいと考える。たとえ30%の割合であったとしても、これまでの取り組み状況から大きく変革がなければ、実現には長い年月を要する見込みであるところ、クオータ制の導入により、一気に女性役員の割合を引き上げ、女性が意思決定に関わることを当たり前とすることが望まれる。

第三に、女性リーダーの課題がある。フランスでは、「量のパリテ」と「質のパリテ」の議論の中で言及されることが多い。女性役員が増えてても、女性がリーダーになる比率は少なく、さらに、女性が三役に選出されても、副委員長、副議長等、「サブ」のポストに就くことが多い。クオータ制の推進にお

⁵⁴ 前掲注23参照。

⁵⁵ 荒木(2022)・前掲注50・663頁参照。

⁵⁶ 前掲注13参照。

いても、「量」とともに、女性がリーダー、あるいはトップとして意思決定に参画する機会等、「質」にも留意しながら推進していくことが望まれる。

終わりに

本章では、労働組合における男女平等参画・ジェンダー平等推進とクオータ制について、検討を行ってきた。

日本では、ナショナルセンターである連合が、男女平等参画・ジェンダー平等推進の目標を掲げ、30年以上、取り組みが行われてきた。しかしながら、これまでと大きく変わらず、現状を踏まえ、合意を重視した漸進的な取り組みを行うのみでは、「執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保」等の目標の達成が、長期的に見ても困難であると考えられることから、本章では、より踏み込んで、クオータ制の推進強化により、一気に女性役員比率を引き上げる急進的な変化を目指すことを提言している。

もっとも、日本では、フランスのような労働組合のクオータ制に関する法規制は存在しない。クオータ制を推進するとしても、法政策ではなく、まずは連合や産別、地方連合会、各単組の自主的な取り組みに委ねられることになる。

連合は、近年、新たな政策手法として注目されている「公表・公開」による女性活躍促進の手法を、30年以前から用いて、各構成組織等への強制力は働くかないという状況下で、あくまでも各構成組織の自主的な判断に委ねながら、漸進的にジェンダー平等推進の取り組みを重ねてきた。クオータ制についても、各構成組織等とジェンダー平等を推進する理由、目的と手段について、理解・共感・参加を高めながら、まずは労働組合において先進的な取り組みを強力に推進していくことで、やがて社会全体におけるジェンダー平等の実現に大きな役割を果たしていくことが期待される。