報　告

「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（概要）

ジェンダー平等の実現については、近年、#Me Too運動の広がりやSDGsの目標の一つとされるなど、世界的に取り組みの機運が高まっている。また、人権問題という観点だけでなく、経済成長のためにもジェンダー平等の実現は不可欠であるとも言われている。しかしながら、世界経済フォーラムが各国の男女間の格差についてランク付けを行うジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）において、この7月に公表されたデータで日本は146カ国中116位（スコア0.650）であり、先進国では最低レベル、アジア諸国においても韓国や中国、ASEAN諸国より低位となっている。特に政治分野（139位スコア0.061）、経済分野（121位スコア0.564）が低位であり、全体を引き下げる要因となっている。一方、新型コロナウイルス感染拡大は、女性により大きな影響を与えた。特に日本では男女共同参画の遅れが露呈することとなり、男女共同参画社会の実現は急務とされ、労働組合にも大きな役割が期待されている。

本研究委員会では、こうした状況下において、職場での男女平等参画の実現に向け、諸外国でどのような取り組みを行ってきたのか、特に労働組合がどのような運動をしてきたのかにも注目し、日本との比較検証を行い、日本の労働運動への示唆を導くように議論を重ねた。とりわけ、多様な労働者（生き方・働き方）の受容、生活時間の確保・休暇の積極的取得、賃金格差（男女間、正規非正規間）などに焦点をあて、比較対象国として、ドイツ・フランス・イギリスというヨーロッパ主要国に加え、先進的な取り組みをしてきた北欧、特にノルウェーを取り上げた。

本報告書では、第Ⅰ部総論で国際比較を通じたジェンダー格差の日本の状況を確認し、第Ⅱ部各論（国別の整理）で諸外国の取り組みから日本への示唆を導くとともに、連合におけるジェンダー主流化の取り組みを取り上げる。第Ⅲ部では研究委員会で議論し、日本の労働組合運動への「提言」をまとめた。

報告書の全文については、連合総研ホームページ（https://www.rengo-soken.or.jp/work/2022/07/280900.html「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―」）に掲載されているので、詳しくはこちらを参照されたい。

（石黒生子 連合総研主幹研究員）

第Ⅰ部　総論　男女共同参画社会の実現に向けた労働組合の役割
～日本の女性労働の到達点とジェンダー・ギャップ指数からみて～

今年７月に公表された日本のジェンダー・ギャップ指数は、146ヵ国中116位と低迷している。また、日本と諸外国（ヨーロッパ５ヵ国）のジェンダー・ギャップ指数を最新の2022年版とデータが公表されるようになった2006年版とを比較すると、他の欧米諸国が順位を上げているのに比べて、日本は79位から116位へと順位を大きく下げている。特に政治分野（139位、スコア0.061）と経済分野（121位、スコア0.564）の低迷が著しい。この分野の閣僚・国会議員・管理

職など指導的立場に占める女性の割合が低位であることが全体の順位を押し下げる要因となっている。

図１ ジェンダー・ギャップ指数（2006年、 2022年）

		ノルウェー		スウェーデン		ドイツ		フランス		イギリス		日本	
		順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
総合	2006年	2	0.799	1	0.813	5	0.752	70	0.652	9	0.736	79	0.645
	2022年	3	0.845	5	0.822	10	0.801	15	0.791	22	0.780	116	0.650
経済	2006年	11	0.729	9	0.731	32	0.669	88	0.525	37	0.664	83	0.545
	2022年	27	0.765	5	0.812	75	0.695	40	0.737	44	0.733	121	0.564
政治	2006年	2	0.494	1	0.550	6	0.366	60	0.104	12	0.307	83	0.067
	2022年	3	0.662	10	0.515	8	0.550	20	0.457	24	0.423	139	0.061

出所：World Economic Forum, *(The) Global Gender Gap Report 2006,2022.*

図２ ジェンダー・ギャップ指数（2022年経済分野）

	ノルウェー		スウェーデン		ドイツ		フランス		イギリス		日本	
	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
<経済>	**27**	**0.765**	**5**	**0.812**	**75**	**0.695**	**40**	**0.737**	**44**	**0.733**	**121**	**0.564**
労働力率	50	0.838	14	0.907	42	0.861	32	0.870	37	0.865	83	0.750
賃金	-	-	45	0.705	105	0.586	82	0.628	42	0.710	76	0.642
勤労所得	28	0.739	9	0.827	29	0.734	26	0.752	91	0.607	100	0.566
管理職	72	0.516	28	0.733	94	0.391	60	0.551	52	0.583	130	0.152
専門・技術職	1	1.000	1	1.000	67	0.999	1	1.000	71	0.992	-	-

出所：World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2022.*

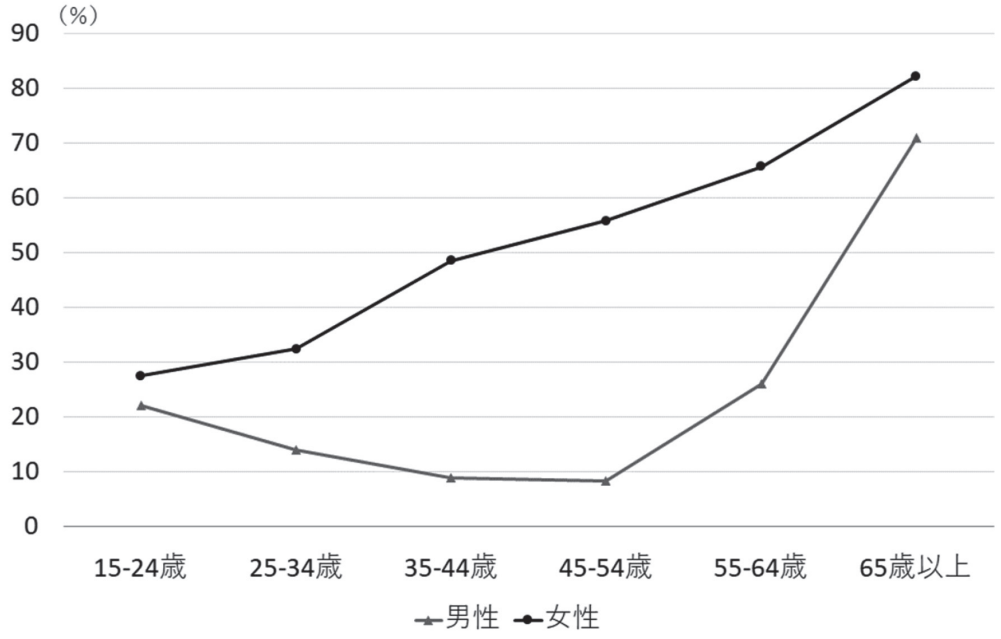
日本とヨーロッパ５ヵ国における2006年から2022年のジェンダー・ギャップ指数の変化で特徴的なことは、日本とフランスの比較である。2006年の総合順位は、日本79位、フランス70位とともに低く、特に政治・経済分野が低位であった。しかし、フランスは2021年に政治面においてクォータ制を導入し順位を一気に上げ、総合順位でも15位となった。

経済分野において、日本の女性のライフスタイルは変わり、就業率の男女差も縮小してきた。一方、日本の男女間賃金格差は、女性の勤続年数の伸びや教育水準の高まりなどを受け縮小す

る傾向もみられるが、職階（管理職比率）の違いは、男女間賃金格差の最大の要因となっている。管理的職業の男女差を縮小するためにポジティブ・アクションの取り組みを進めるとともに、長時間労働の是正や男性の家事・育児参加など、男性も含めた働き方改革や男女の役割分担を見直すなどのさまざまな取り組みが必要となっている。

また、このように日本の経済分野におけるジェンダー・ギャップ指数の低迷の背景には、非正規雇用問題がある。日本には良好な短時間雇用の機会が少なく、女性雇用者の半数以上が非正規雇用であり、正社員と比べて不安定で低位な処遇となっている。非正規労働者の処遇改善はジェンダー・ギャップ指数の改善に繋がる課題である。

図３　日本の男女別年齢階層別非正規雇用比率（2021年）



注：役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合。15 ～ 24歳は在学中を除く。
出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

第Ⅱ部　各論（国別の整理）

第１章　連合におけるジェンダー主流化の取り組みに向けて ～日本の男女共同参画の現状と課題～

ジェンダー平等を推進するアクターのひとつである連合の取り組みには、次の3つのレベルが考えられる。①労働者代表として審議会などに参画し、ジェンダー平等に繋がる国の政策プロセスに関わる役割②各職場でジェンダー平等を達成する主体としての企業別労働組合を束ねるナショナルセンターとしての役割③連合本部、連合傘下の組織における男女平等参画の推進。これらのレベルにおいてジェンダー平等を推進

していくため連合の組織体制は、連合本部に「ジェンダー平等・多様性推進局」を設置し、国の政策形成プロセスに対しては、働く者・生活者の求める声を結集した「政策・制度要求と提言　男女平等政策」を策定するとともに、各省の審議会に労働者代表として参画する。そして、審議会委員には女性を最低一名は入るように調整する。一方、連合では労使自治の原則から、労働組合組織における女性の参画を達成すれば、ジェンダー平等政策の政策形成主体としての連合の役割と各職場のジェンダー平等は自動的に達成すると考えているようである。しかし、この考え方は、女性組合員は女性固有の利害を表明することが前提となるが、女性組合員の要求は、「実際的ジェンダーニーズ」からの要求となることが多く、「戦略的ジェンダーニーズ」が見えにくくなるという課題がある。

＊実際的ジェンダーニーズ：女性が社会的に受け入れている役割を通して気づくニーズで、女性の現状の立場を変えようとするものではない。

＊戦略的ジェンダーニーズ：女性が男性と平等の地位を得るということで、現在の男女の役割分担を改めようとするもの。

そこで、労働組合にとって重要なことは、「ジェンダー主流化」の取り組みを行うことだと提言したい。ジェンダー主流化とは、一見、ジェンダー中立的に見える一般政策がどのように男女に異なる影響を与えているかを分析し、政策形成過程に反映するもので、ジェンダー影響分析を通じてあらゆる分野におけるジェンダー格差を浮き彫りにし、その分析に沿って予算や資源を再分配し、ジェンダー格差を是正することを目的としている。連合や傘下の構成組織においてジェンダー主流化の手法を導入することで、国や産業レベル、職場での労使の取り組みが男性と女性にどのような影響を与えているかを可視化し、ジェンダー平等を目指すための課題が認識できる。具体的には、①ジェンダー影響調査を実施し、次年度の取り組みや政策に反映するための予算・決算のサイクルを確立すること②ジェンダー統計などツールの開発③安定的にジェンダー主流化を機能させる推進機構の設置であり、その成果として実効性のある男女平等政策の取り組みが推進され、未組織女性へのアピールとなり、組織拡大へも繋がる。

第２章　諸外国の取り組みと日本への示唆 ～政策や目標実効性を高める観点から～

第1節　女性の労働市場におけるノルウェーの成功と課題 ～女性役員クォータを中心にして～

ジェンダー平等は、社会正義の実現や人権の保障にとどまらず、経済成長に貢献していることは、デンマーク、アイスランド、ノルウェー、スウェーデンの過去40年～ 50年間の女性の労働市場参加の推進がこれらの国々のGDPを押し上げてきたことによっても明らかである。ジェンダー平等と環境問題はＥＵにとって重要課題であり、ジェンダー平等については北欧モデルを採用して取り組んでいる。

ノルウェーにおけるジェンダー平等政策は、女性の労働市場への参加を積極的に誘導することであった。ジェンダー平等地位法（1978年）によりジェンダーに基づく差別を禁止し、差別是正のためのポジティブ・アクションなどを措置した。このポジティブ・アクションの措置を根拠としてジェンダー・クォータ制度を導入した。まず公職において（政治関係委員会の女性委員40％）法制化し、1988年に中央政府、1992年に地方政府でもジェンダー・クォータ制度を導入した。一方、政党は1970年代後半から自発的クォータに取り組み、社会左派党、ノルウェー労

働党、中央党、キリスト教大衆党などで、選挙において女性候補者にクォータ制を導入した。これらの公職や政治分野におけるクォータ制の定着を経て、1999年の平等法の改定により、経済分野でも2003年に企業法を改定し企業における女性役員クォータ法が施行された。

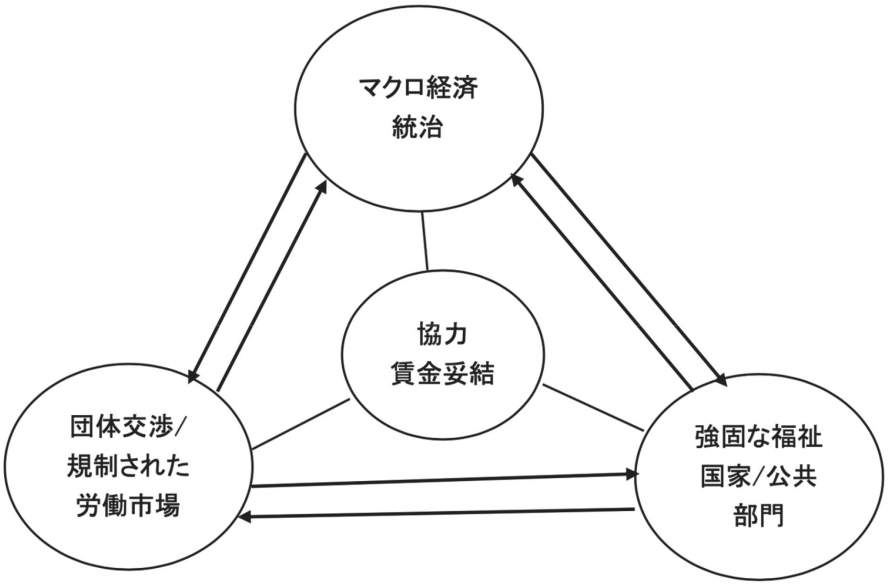
ノルウェーの家族政策は男性の家庭回帰、すなわち男性も積極的に家庭運営に関与し、夫婦が経済活動と育児・家事を等しく担う「夫婦共稼ぎ」モデルであることが特徴である。そのために育児休業制度については、付与期間や給与の保障などの充実とともに、「パパ・クォータ」といわれる父親の育児休暇の義務化を1993年世界で初めて導入した。児童手当は、子供が0歳から18歳になるまで、母親あるいは父親に支給され、育児の経済的負担を軽減している。保育施設についても充実しており、小学校に入学する6歳以降も放課後の学童ケアが提供され、子育てにより労働市場からの撤退を余儀なくされることが少ない仕組みになっている。

ノルウェーのジェンダー平等は国家主導と言われている。ノルウェーの労働組合LOが、ジェンダー平等の実現に向けて果たしてきた役割は、クォータ制の導入などジェンダー平等政策への直接的関与ではなく、ジェンダー平等を欠かせない要素としてきたノルウェーの経済モデルを政府及び使用者側と歩調を合わせて推進してきたことにある。LOは、組織力と交渉権を駆使して経済界や政界に強い影響力を及ぼすと同時に、調和的な姿勢によりノルウェー経済の発展に寄与してきた。ノルウェーの経済モデルを支えるためにジェンダー平等の実現は必須であった。ノルウェーから日本への示唆として、①ジェンダー平等を経済戦略の柱と位置づけ、②政労使がめざすべき国家像を共有し、③三者の協働で時間をかけて政策を浸透させることであると言える。

第2節　ドイツにおける職場のジェンダー平等の実相と労働者代表の役割

ドイツは、2022年GGI指数総合10位となり、この間ジェンダー平等を進めてきたと言える。

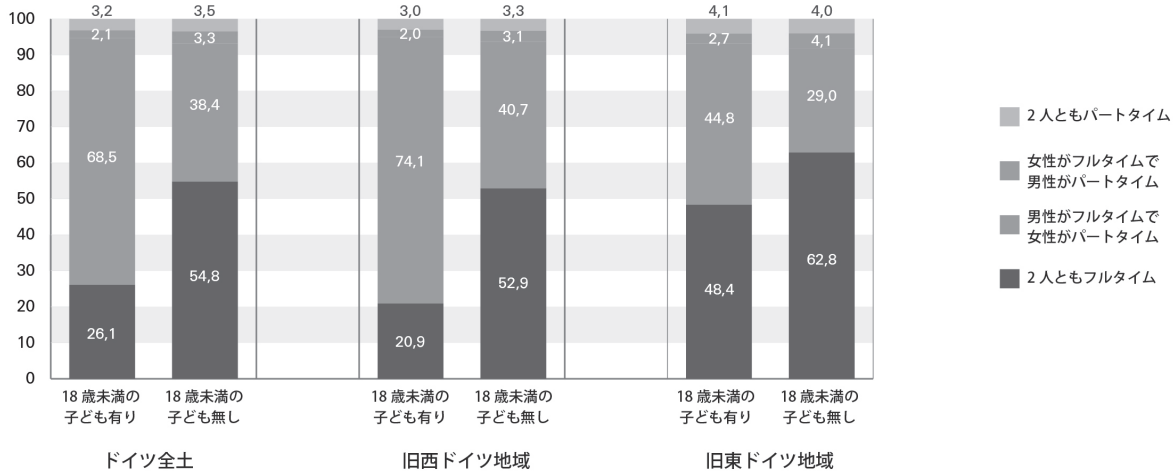
図４ ノルウェーのマクロ経済政策における労組の役割（イメージ図）



（Konglevoll 氏より提供された資料を翻訳の上転載した）

しかし、経済分野は75位と他の分野と比べると決して高くない。ドイツの社会は、伝統的な性別役割分業意識や家父長的色彩が日本と同様に濃いと言われてきた。統一後も旧東ドイツの「ワーキング・マザー」を規範とする政策と「伝統的な家族モデルの母親像」を維持した旧西ドイツの政策の違いが、女性の働き方の違いを生み、ドイツ全体での経済分野におけるジェンダー平等にも影響してきた。共働きパートナーの就労形態の組み合わせ分布などにも旧西ドイツ地域では「男性=稼ぎ手」「女性＝家計補助」のモデルが強固であることが示される。ジェンダー平等実現に向けた今後の政策として、男女のケア労働の公平な分担、仕事と家庭の調和の改善、これら政策の推進により女性の労働参加率を高め、労働市場における女性職務の価値引き上げに取り組むことが必要である。

図５ ドイツ（2017）における共働きパートナーの就労形態の組み合わせ分布（%）



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 WSI

ドイツの労働組合は、伝統的に必ずしもジェンダー平等に強い関心を持ってきたわけではなく、ＥＵ指令を迅速に国内法化することでジェンダー平等を進めてきた。女性組合員の割合が高いVer.di(統一サービス労働組合)が先導して、ジェンダー主流化およびジェンダー・クォータ制に取り組み、ナショナルセンターであるDGBやドイツの事業所委員会にも影響を与えた。

ドイツの取り組みから、日本においてもジェンダー平等の視点から労働市場における「公正な競争条件」を徹底して追及するとともに、ジェンダーに関する社会的・文化的な規範を是正していくことが重要であると言える。そして、日本の労働組合は、早急にジェンダー平等に対して当事者意識をもち本気で取り組んでいかなければ、存在感を増しつつある市民団体や、検討されている従業員代表制度などに労働運動の主役の座を奪われる可能性さえある。

第3節　フランスにおける男女共同参画のあゆみ

フランスは、高い合計特殊出生率と女性の就労率で注目を集めてきた。長年にわたる家族政

策の総合的な結果と分析され、保育制度の充実や高額な子育て支援給付金が注目されるが、それだけでは女性を労働市場に引き戻すのは難しい。フランスでは、「女性が仕事か子供を持つかの二者択一を迫られない、女性に多様な選択肢を提供する家族政策」をモットーに仕事と家庭、子育ての両立を支援し、女性を就労へ引き戻すような政策に変化させてきたことが特徴である。妊娠・出産・育児による差別を禁止し、育児休業制度では、育児休業後の同職位、同職種での復帰を保障し、フルタイムでもパートタイムでの復帰も金銭的な違いはないように制度を改定した。加えて労働時間短縮を政策として強力に進めるとともに、父親の育児参加を促すような制度も充実させた。

一方、1990年代後半から、政治分野のジェンダー平等を進めるためにパリテ（クォータ制、男女同数制）を導入し、政治分野のジェンダー・ギャップ指数も飛躍的に改善した。このパリテを政治分野のみならず、職業的分野や社会的責任のあるポストまで拡大し、賃金の平等や、昇進昇格における男女平等にまで推進させた。

フランスの労働分野におけるジェンダー平等への取り組み方は、日本の労働組合への多くの示唆に富んでいると考えられる。

第3章　日本における今後の労働組合の取り組み

連合における「男女平等参画」の取り組みについては、1989年の連合結成時「連合の進路基本目標」の中で、「労働運動はじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等な社会を実現する」ことを確認している。これに基づいて1991年「第1次女性参画推進計画」で女性の参加促進を宣言し、具体的取り組みをスタートさせた。その後、男女平等推進計画は第4次まで策定され、取り組みを推進した。これまでの取り組みを踏まえて、2021年10月から「ジェンダー平等推進計画」フェーズ１がスタートした。「世界の潮流は203050」とし、2030年までにジェンダー平等社会を実現するという決意のもとに、2030年までの9年間の取り組み計画を策定している。ジェンダー平等を進め、ジェンダー平等社会の実現に取り組む必要性と意義について、①だれ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点を挙げ、５つの達成目標（Change）と４つの推進目標（Challenge）として、連合本部、構成組織、地方連合会、単組で達成すべき内容を明確にしている。

2022～2023年度運動方針の中にも「ジェンダー主流化」の推進を明記し、連合においても、組織全体にとっての普遍的な課題とし、推進体制も整え、大きな一歩を踏み出そうとしている。

第Ⅲ部　日本の労働運動への提言～あらゆる運動にジェンダー平等の視点を～

男女共同参画社会とは、誰もが働きやすく暮らしやすい社会、ワーク・ライフ・バランスがとれた社会であり、仕事・家庭・地域のあらゆる場面で、個人として尊重され、能力を発揮できる豊かな社会のことである。日本では、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が成立、数

度の改正が行われ、また、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画基本計画も第5次計画を策定するに至った。このように、男女平等、そして男女がともに仕事と育児・介護等を行うことを支援する法や制度の整備がなされてきた。ところが、現実には男女の不平等の解消には、今なお、課題が山積している。

職場における男女平等を推進するために、労働組合は何をすべきなのか。本研究委員会は、そうした問題意識により、主要国との比較を行い、労働組合がどのような役割を果たしてきたのかを明らかにするとともに、その取り組みはいかなる契機で始まり、いかなる土台が築かれる中で進んできたのかを考察し、日本の労働組合運動への示唆を導いた。

男女共同参画社会の実現のためには、決め事（法・規制・制度・数値目標など）も重要だが、実効性の観点からは、それぞれの主体が自らを振り返り、モニタリングと改善に取り組み続けることも重要となる。また、社会・経済の活力や持続性の維持・向上のためには、男女共同参画を進め、ジェンダー平等を実現することが必須の課題となっている。

労働組合は、このような認識のもと、現場の運動体として、あらゆる主体の中で率先して取り組むことが求められる。本研究委員会を通じて、次の4つの提言を行いたい。

提言１　社会改革に向けた土壌づくり～社会的対話の強化～
提言２　生活の質を高める働き方ができる社会～固定的役割分業からの脱却～
提言３　ジェンダー主流化の取り組み
提言４　ジェンダー・クォータ制の導入に向けた検討

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　研究体制
（役職は 2022 年 7 月時点、［　］内は執筆分担）

主　　査：権丈　英子　亜細亜大学経済学部長　教授［第Ⅰ部及び第Ⅲ部］
委　　員：衛藤　幹子　法政大学　名誉教授［第Ⅱ部 第２章 第１節］
金井　郁　埼玉大学大学院人文社会科学研究科　教授［第Ⅱ部 第１章］
榊原　嘉明　名古屋経済大学法学部　教授［第Ⅱ部 第２章 第２節］
水野　圭子　法政大学　講師（2020 年 12 月～）［第Ⅱ部 第２章 第３節］
石田　輝正　元連合ジェンダー平等・多様性推進局局長（～ 2020 年 10 月）
照沼　光二　前連合ジェンダー平等・多様性推進局局長（2020 年 10 月～）
連合政治センター事務局局長［第Ⅱ部 第３章］
事 務 局：新谷　信幸　事務局長
杉山　豊治　前副所長　（～ 2020年7月）
平川　則男　副所長
金成　真一　主任研究員（副担当）（2020年11月～ 2022年6月）
出口　恭子　元主任研究員（主担当）（～ 2019年7月）
尾崎美弥子　前主任研究員（主担当）（2019年7月～ 2020年11月）
石黒　生子　主幹研究員（主担当）