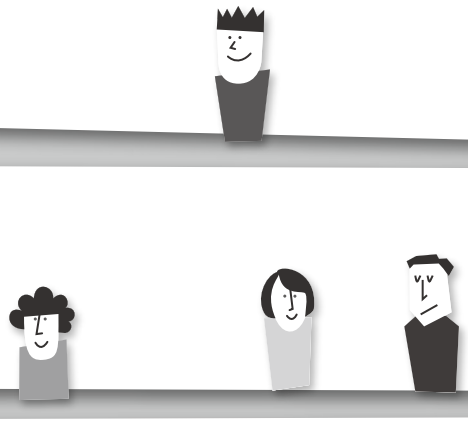
連合・連合総研ワークショップ記録集／2008.11.21

労働組合におけるジェンダー平等

—男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか—



財団法人 連合総合生活開発研究所

はじめに

本書は、2008年11月21日に開催された連合・連合総研ワークショップ「労働組合におけるジェンダー平等―男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか―」の記録集です。

連合総研では、2004年に、お茶の水女子大学からの委託を受けて、連合男女組合員を対象とした「労働組合におけるジェンダー調査」を実施しました。この調査結果を労働組合活動の実践の場で討議素材として活用してほしい、組合活動家と研究者が議論の交流をできる場をつくりたいという思いから、2008年6月、連合総研内に「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」を設け、組合関係者にご参加いただくワークショップを開催しようということになりました。

この研究プロジェクトは、「労働組合におけるジェンダー調査」の分析に参加した研究者の方々と労働組合活動家の方々から構成されています。ワークショップ開催に向けて、篠塚英子・お茶の水女子大学名誉教授を座長に、4回にわたる事前研究会を重ねました。

当日のワークショップにおいては、研究者と組合活動家との対話を重視した進行を心がけました。第1のセッション「労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか」では、職場や家庭のなかでの男女差の実態が浮き彫りとなりましたし、第2のセッション「労働組合は女性の参画を保障してきたか」では、おもに、女性の組合リーダーがなぜ増えないのかという問題について議論が行われました。会場の参加者の方々からも、現場で抱えているさまざまな問題をふまえて、多くのご意見をいただくことができました。

こうした議論をまとめた、このワークショップ記録集が、労働組合運動の実践の場で広く活用され、社会のさまざまな場面において男女平等参画が一歩でも前に進むことをおおいに期待しています。

最後に、この研究プロジェクトやワークショップのまとめ役として多大なご尽力をいただきました篠塚英子先生をはじめ、労働組合に対して鋭い視点で有益な提言をくださった先生方、また企画立案の当初からご協力いただきました山口洋子連合副事務局長をはじめとする連合、及び構成組織、地方連合会の皆様に心よりお礼申し上げます。

2009年5月

財団法人 連合総合生活開発研究所
所長　　薦田　隆成

もくじ

■はじめに

■開会あいさつ／趣旨説明

THE 1ST SESSION

■労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか

★第１セッションの進め方／労働組合からの現場の情報を大切にしたい …… 8
コーディネーター　篠塚　英子（お茶の水女子大学名誉教授）

★報告１／日本的雇用慣行は新しいＷＬＢの世帯モデルを必要としている …… 9
永瀬　伸子（お茶の水女子大学教授）

★報告２／２つの「柔軟な働き方」は、ワーク・ライフ・バランスに貢献しているのか …… 17
石塚　浩美（産能短期大学教授）

★コメント１／「女性に働きやすい職場は男性にも働きやすい」をキーワードに …… 22
西野　ゆかり（基幹労連中央執行委員）

★コメント２／長時間労働の改善と育児短時間勤務制度の就学時までの拡充をめざして …… 23
木村　和子（サービス・流通連合男女共同参画推進室副室長）

★リプライおよび討論 …… 24

THE 2ND SESSION

■労働組合は女性の参画を保障してきたか

★第２セッションの進め方／会場からの発言も交えたセッションに …… 32
コーディネーター　片岡　千鶴子（連合男女平等局長）

★報告１／女性労組リーダーを増やしていく合意形成の枠組みを求めて …… 32
篠塚　英子（お茶の水女子大学名誉教授）

★**報告２**／むしろ女性が組合活動に参画しづらくなっている現実がある …… 42
山口　洋子（連合副事務局長）

★**コメント１**／社会的には男女平等の流れが強くなった一方で労組の女性リーダーは減っている ……44
芳野　友子（連合東京女性委員会委員長）

★**コメント２**／ワークもライフも担っている女性教職員は組合活動から遠ざかってしまう …… 46
池田　啓子（日教組女性部長）

★**リプライおよび討論** …… 47

総括討論

■**男女平等参画に向けて労働組合は何をすべきか**…… 54

資　料

◇ワークショップ各セッション配布資料 …… 62

◇連合総研「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」メンバー一覧、
ワークショップのための事前研究会 …… 69

◇事前研究会レジュメ …… 70

プログラム

と　き　　2008 年 11 月 21 日（金）13：00 ～ 17：00

ところ　　ゼンセン会館２階　大会議室

★開会・本ワークショップの趣旨説明　［13:00 ～ 13:10］

★第１セッション「労働組合は労働者のワーク･ライフ･バランスに貢献してきたか」［13:10 ～ 14:30］

コーディネーター　篠塚　英子（お茶の水女子大学名誉教授・日本司法支援センター理事）

レポーター　永瀬　伸子（お茶の水女子大学教授）

石塚　浩美（産能短期大学教授）

コメンテーター　西野ゆかり（基幹労連中央執行委員）

木村　和子（サービス･流通連合男女共同参画推進室副室長）

リプライ・討論（フロアとの討論を含む）

〈休憩〉

★第２セッション「労働組合は女性の参画を保障してきたか」［14:35 ～ 15:55］

コーディネーター　片岡千鶴子（連合男女平等局長）

レポーター　篠塚　英子（お茶の水女子大学名誉教授・日本司法支援センター理事）

山口　洋子（連合副事務局長）

コメンテーター　芳野　友子（連合東京女性委員会委員長）

池田　啓子（日教組女性部長）

リプライ・討論（フロアとの討論を含む）

〈休憩〉

★総括討論～男女平等参画に向けて労働組合は何をすべきか～　［16:05 ～ 16:50］

★まとめ　［16:50 ～ 17:00］

★閉　会　［17:00］

※役職名は、2008 年 11 月 21 日（ワークショップ開催）時点のものです。

開会あいさつ
趣 旨 説 明

研究者と労働組合リーダーの対話を重視して

麻生　裕子
連合総研研究員

みなさん、こんにちは。本日は、お忙しいなか、お集りいただき、ありがとうございます。ただいまから、連合・連合総研のワークショップ「労働組合におけるジェンダー平等—男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか—」を開催させていただきます。

私は、このワークショップの事務局を務めさせていただいております、連合総研の麻生と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」

連合総研でこのような「ジェンダー」という研究テーマを取り上げるのは、たいへん珍しいといいますか、初めてのことなのですけれども、これにはつぎのような経過がございました。

2004年にお茶の水女子大学から連合総研に「労働組合ジェンダー調査」の委託をいただきました。連合総研では、連合の協力を得て、連合組合員を対象にした調査を実施しまして、お茶の水女子大学の先生方が、その調査結果を報告書にまとめられました。この作業を通じて、ぜひ研究と運動をつなげていきたい、調査報告を実践のなかで役立てたいという思いを共有しましたことをきっかけに、「労働組合ジェンダー調査」を中心的にまとめられた篠塚英子先生、そして連合の協力を得まして、2008年6月に連合総研のなかに、研究者と労働組合リーダーによる「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」を発足させました。メンバーには、篠塚英子先生をはじめとして調査をまとめられた先生方、労働組合の活動家の方々に入っていただきました。

このプロジェクトには、調査結果を現場にフィードバックするという目的もあるわけですが、もう一つ、研究者と労働組合リーダーがざっくばらんに議論をする交流の場をつくりたいという目的もございました。

そういう問題意識から、このプロジェクトにおきましては、今回のワークショップ開催に向けて、事前研究会を4回にわたって開催してきました。

テーマとしては、「職場におけるジェンダーインバランス」、「ワーク・ライフ・バランス」、「労働組合への女性参画」といった問題を取り上げ問題点を整理したうえで、労働組合は、いったいいま、何をするべきなのかということを検討してまいりました。

そうした検討をふまえて、今回、このワークショップの開催に至りました。ぜひ、きょう会場にお越しいただいたみなさんにも積極的に議論にご参加いただき、さ

らに議論を深めていこうというのが、本日のワークショップの趣旨でございます。

労働組合のリーダーと研究者の対話を重視したいと思っておりますので、ぜひ、活発なご意見をいただきたいと思います。

もちろん、プロジェクトの活動は、今回、このワークショップを開催して終わりというわけではありません。このワークショップを起点にして、広く研究ネットワークをつくっていって、継続して労働組合におけるジェンダー平等の実現を考えていきたいと思っております。

労働組合への提言と現場の実情を踏まえたコメント

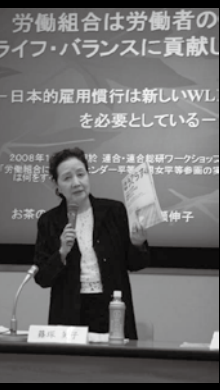
全体の進行については、お手元の資料のプログラムをご覧いただきたいと思います。記載の通り、２つのセッションに分けております。

第１セッションのテーマは「労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか」、第２セッションのテーマは「労働組合は女性の参画を保障してきたか」です。

それぞれのセッションのなかで、研究者の先生方からはレポーターとして、「労働組合ジェンダー調査」の結果も交えながら、労働組合への提言をしていただき、それに対して、労働組合リーダーの方々からは、働く現場の実情をふまえたコメントをいただくというような形で進行させていただきたいと思っております。そのあとに討論の時間を設けておりますので、会場のみなさまにも積極的にご発言いただきたいと思います。

では、早速ですが、第１セッションのコーディネーターを務めていただく篠塚英子先生にバトンタッチしたいと思います。よろしくお願いいたします。

労働組合は
労働者の
ワーク・ライフ・バランスに
貢献してきたか



◆コーディネーター

篠塚　英子　（お茶の水女子大学名誉教授・日本司法支援センター理事）

◆レポーター

永瀬　伸子　（お茶の水女子大学教授）

石塚　浩美　（産能短期大学教授）

◆コメンテーター

西野　ゆかり　（基幹労連中央執行委員）

木村　和子　（サービス・流通連合男女共同参画推進室副室長）

第１セッションの進め方

労働組合からの現場の情報を大切にしたい

篠塚　英子 コーディネーター

お茶の水女子大学名誉教授
日本司法支援センター理事

ご紹介いただきました篠塚でございます。きょうは、このワークショップにご参加くださいましてありがとうございます。

私たち「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」は、この日のために４回にわたる勉強会を重ねてきたのですが、こうしてみなさんと討論することを楽しみに今日の日を待っておりました。

セッションでは、まずレポーターとコメンテーターから発言させていただきますが、それを終えてから、フロアのみなさんに入っていただいて討論することが狙いですので、どうぞよろしくお願いいたします。

積極的な発言で相互交流の場に

では、これから、第１セッションを始めたいと思います。よろしくお願いいたします。

第１セッションは、80分を予定しております。２人のレポーターに、それぞれ15分ずつ報告していただき、そのあとコメンテーターから、約５分ずつご意見をただきます。そのリプライをふくめて討論の時間はたっぷり取りました。会場もフロアの方も参加しやすい形に配置しましたので、ぜひ積極的にご発言いただきたいと思います。

先ほど麻生さんから、このワークショップの趣旨についてご説明がありましたように、私たち研究者は、労働組合のことをほとんど知らずに研究しておりました。ですから、このような形で実践の場にいらっしゃる方たちから、実際の情報をいただくという機会を大事にしたいと思っております。また、逆に、労働組合のみなさんは、ジェンダーの研究について、何をやっているのか、あまり情報がないかと思いますので、ぜひ相互の交流の場にしたいと思います。

では、早速始めたいと思います。まず、お茶の水女子大学の永瀬さんからご報告をお願いします。

報告 1

労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか

日本的雇用慣行は新しいＷＬＢの世帯モデルを必要としている

永瀬　伸子
お茶の水女子大学教授

お茶の水女子大学の永瀬と申します。よろしくお願いいたします。

いま、企業の賃金制度が大きく変わろうとしています。職能給から役割給へという流れ、あるいは働き方も大きく変わってきています。そのなかで、どうやって家族を形成して暮らしていくのか。その視点は、労働組合からぜひ出していただきたいと思うのです。きょうは、そのことについてお話させていただきます。

最初に、お茶の水女子大学の「労働組合とジェンダー調査」についてご報告したいと思います。すでにご紹介がありましたように、これは連合の組合員の方々のご協力を得て、初めてジェンダー視点から実施した、たいへん貴重な調査だと思っております。

調査方法は、連合総研に委託して、2004年に連合の20の地方連合会を通じて調査票を配布しました。回収率は47.8％、回収数は2024でした。

特徴的なことは、連合の特性を反映しまして、従業員規模1000人以上の企業の労組からの回答が65％と、大企業中心の回答になっています。もう一つの特徴は、結果的に、組合の役員や職場委員を務めている方たちからの回答が非常に多かったということです。

調査対象者の属性は、男性が6割、女性が4割。連合の組合員のみなさんなので、常勤が97％でパートは3％。つまりほとんどが「正社員」であり、年齢構成は、39歳以下が6割を占めていました。

調査結果で驚いたこと

さて、この調査の結果からわかったことは、じつは私にとって驚きでした。私は、ずっと女性労働の研究をしておりまして、パートやアルバイトなど非正規雇用で働く女性の調査研究などもやってきて、やはりそのなかでは、正社員の女性は、賃金上昇もあり、労働条件もいちばん恵まれていると思っていたんですね。

今回調査は、ほとんどが正社員の男女であり、しかも労働組合の役員や委員を務めているということで、男女格差という点から考えると、かなりいい結果が出てくるのではないかと思ったのですが、結果的にみてみると、正社員でも、男女で昇進見通しや仕事の采配や権限がこんなに違うのかという印象を強く持ちました。

また、組合員の男性は、子どもが小さいうちは、ほとんどが専業主婦世帯で暮らしていて、子どもの世話はほとんど妻任せという方が大多数であること。それに対して、組合員の女性は、正社員としてずっと勤めつづけていないと組合員として残っていないということなので、ほとんどが、子どもが小さい間も共働きを続けてきたということもわかりました。

ですから、同じ労働組合の組合員といっても、男性と女性は、かなり見えている世界が違うということが言えると思います。

「労働組合とジェンダー」調査　2004年9月実施／回収数　2024（回収率47.8％）

（財）連合総合生活開発研究所に委託し、連合の47の地方連合会のうち20を通じて調査票を配布。回収は民間企業が76％、政府系が24％。企業規模では、1万人以上が29％と最大。1000人以上が65％と、大企業中心。男性は現在選挙を経た労働組合役員割合が7割、女性は労働組合の役員・委員の経験ありが半数をしめ、組合とのつながりが深い者中心の回答となっている。

図表 01　男女平等の実態・職場の男女平等

☞昇進見通し　男女で大きく異なる

正社員で「今より上の地位はない」と答えた者

（%）

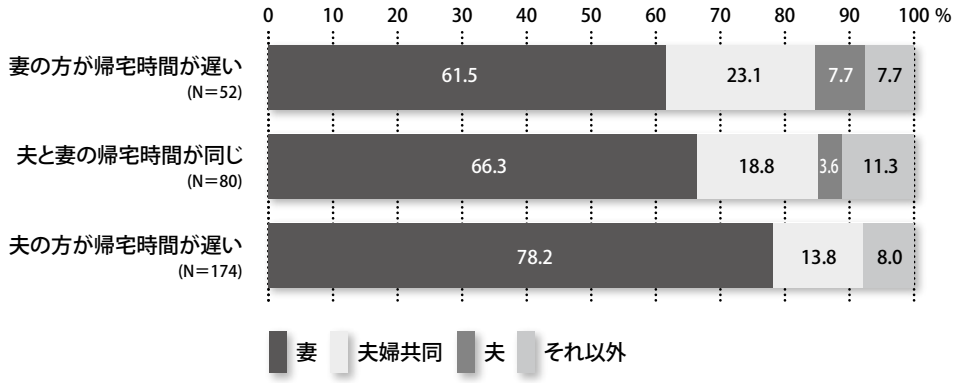
		性別		合計
		女性	男性	
職位	課長相当以上		10.0	3.1
	課長補佐・係長相当	9.1	30.0	15.6
	主任相当	6.8	5.0	6.3
	職場リーダー的な仕事をしている	2.3	10.0	4.7
	なし	81.8	45.00	70.3
	合　計	100.0	100.0	100.0
	実　数	44	20	64

「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、村尾祐美子、26 頁

図表 02　男女平等の実態・家事の男女平等

☞妻のほうが帰宅時間が遅い場合も妻が負担している実態がある

夫婦の帰宅時間別食事の支度の家事分担者（女性回答）



「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、山谷真名、71 頁

職場の男女平等―大きく異なる昇進見通し

では、まず職場の男女平等についてですが、「昇進見通し」が男女で大きく異なっていることがわかりました。

正社員で「今より上の地位はない」と思うという回答を、現在の職位別、性別にみた表ですが、注目してほしいのは、「現在、役職がない」という組合員の昇進見通しについての回答です。女性では、81.8％が「今より上の地位はない」と考えているのに対し、男性は45.0％。男性の半数以上は、昇進のあるトラックに乗っていると考えているのですが、女性では、８割以上が昇進はないと思っている。働く女性のなかではたいへん恵まれた立場にいる正社員女性ですが、この結果にはたいへん驚きました（**図表01**）。

家庭内の男女平等

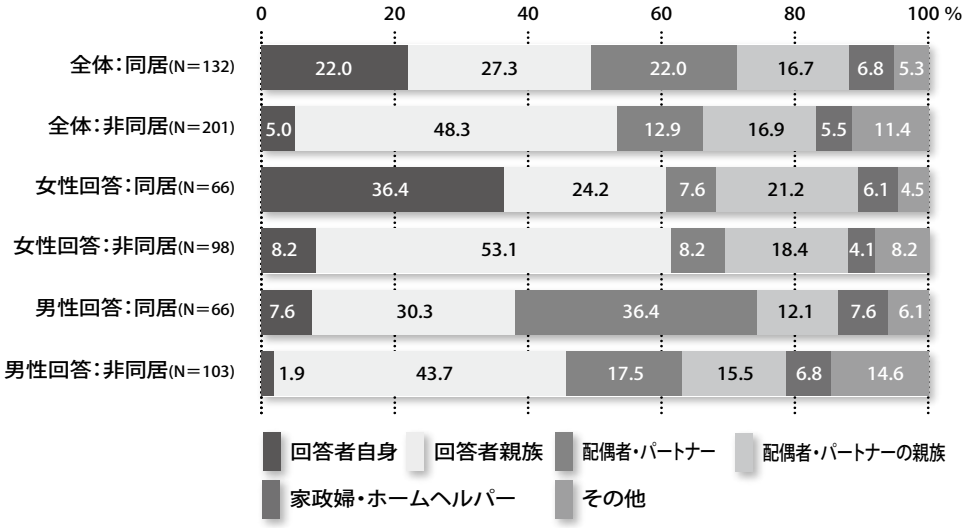
つぎに家事の男女平等については、「夫妻の帰宅時間別食事の支度の家事分担者」について見ていただきたいと思います。回答者は女性組合員です。妻のほうが帰宅時間が遅いのであれば、男性も家事をするのではないかということでの設問であったと思います。

結果は、夫のほうが帰宅時間が遅い場合には、８割

図表 03　男女平等の実態・介護と男女平等

☞親同居の妻により大きい負担

親の主な介護者の割合（親との同居の有無別）



「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、長町理恵子、80 頁

は女性が食事の支度をしていますけれども、妻のほうが帰宅時間が遅い場合も、6割は、妻が食事の支度をしている。つまり家庭内でもたいへん不平等が大きいということです（**図表 02**）。

また、介護経験があるという組合員に、そのときの主な介護者は誰だったのかを聞きました。全体として要介護の親と同居している世帯で介護負担が大きいわけですが、女性組合員の場合は、その回答者本人がケアをしている場合が36.4％と多数を占めています。一方、男性組合員の場合は、回答者本人がケアをしているのは 7.6％に過ぎず、その配偶者（妻）がケアしているという回答が36.4％とたいへん多くなっています。介護の負担も女性に偏っているというのが、連合組合員の実態であるといえると思います（**図表 03**）。

子育てと男女平等

つぎに子育てと男女平等の実態です。「第1子が1歳のときの母親の就業状況」について、20代～ 50代の年代別に見てみました。

女性組合員の場合、50代では、産休明けですぐに職場に復帰した人が6割近く、40代でも4割を超えていますが、30代では、産休明け復帰が急減して「育児休業中」という回答が59.2％、20代では75％に達しています。女性組合員の場合、最近では、「育休明け復帰」が一般的になっていることがわかります。

では、男性組合員の回答はどうでしょうか。「第1子が1歳のとき母親が無職（専業主婦）であった」という回答は、50代で61.6％、40代で70.9％、30代で75.8％、20代で68.8％。いずれの世代も圧倒的に専業主婦世帯が多く、若い世代でも共働きが増えていないんですね（**図表 04**）。

この傾向は、じつは全国的にみてもそうなのですが、共働きが増えていない一つの要因としては、結婚する人自体が減っているということも指摘されています。

調査結果から言えることは、連合の女性組合員は、いまもむかしも共働き。男性組合員は、いまもむかしも専業主婦世帯が中心ということです。だから、労働者のニーズとして見えるものが、かなり違っているのではないかなと思われます（**図表 04**）。

管理職・管理職候補

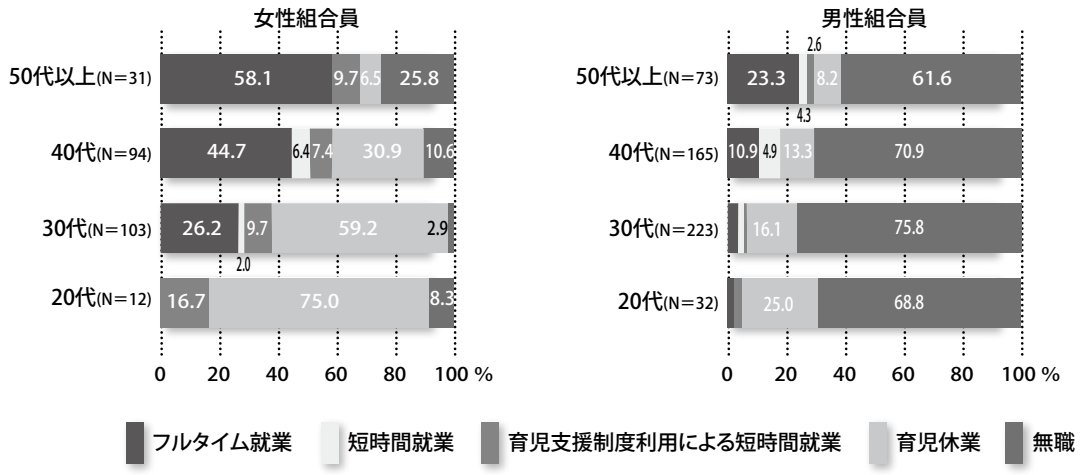
現状でも、女性に家事、育児、介護などの負担が重いという実態を踏まえて、管理職・管理職候補が男性に多くて女性に少ない理由について、聞いてみました。

まず、「男性には家事・育児・介護の負担がないから」という理由については、女性組合員では、3割から4

図表 04　男女平等の実態・子育てと男女平等

☞女性組合員は共働き、男性組合員は専業主婦、若い世代でも共働きが増えず！

第１子１歳時の母親の就業状況



「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、永瀬伸子、53 頁

割くらいが「強くそう思う」と回答しているのに対し、男性では10％台です。ただ、男性組合員のなかでも、未婚や専業主婦世帯に比べて、共働き世帯（妻がフルタイム勤務）の場合は、「強くそう思う」が20％まで達しています。男性でも、妻が子育てしながらフルタイム勤務を続けているような場合は、女性にとって家事や育児の負担が非常に重いということが、少しはわかってくるのだろうと思います。専業主婦世帯の男性組合員は、家事、育児、介護にどれだけの時間とエネルギーが必要なのか、その時期に働き続けることのたいへんさをあまり認識しないで過ごしてしまうのではないかと思われますが、妻がフルタイムで働いていれば、やはりそのたいへんさに思い至る。そういう共働き世帯の男性が増えていけば、これから少しずつ、女性の管理職が増えていく可能性もあるのではないか。だから男性が子育て経験をするということは、とても大事なことなのではないかと思います（**図表05**）。

男女の認識ギャップ

管理職・管理職候補が男性に多くて女性に少ない理由をめぐっては、一方で男女の認識ギャップも明らかになりました。

「男性には妊娠・出産がないから」という理由について、女性の半数以上が「強くそう思う」と回答しているのに対し、男性は３割弱。つまり日本の働く女性は、妊娠・出産が職業上のキャリアに大きく影響すると強く感じているのです。じつは、私は、北京で同様の調査を実施しましたが、やはり日本の女性のほうが強くそう思っています。これは、日本の企業の人事評価において、30代という時期に妊娠・出産をして、一時的に仕事のペースが落ちる、あるいは中断することは、非常に大きなマイナスだと考えられているのだと思います（**図表06**）。

もう一つ、男女の認識ギャップが目立ったのが、「男性には責任ある仕事をするチャンスが与えられるから」という理由です。女性組合員では、２割から３割が「強くそう思う」と答えているのに対し、男性組合員では、10％前後にとどまっています（**図表07**）。また「昇進の機会が男女で不平等」という理由についても、男女で非常に差がありました（**図表08**）。

職場でどんなふうに仕事が割り振られるのかは見えにくいのですが、チャンスを与えられないと感じている女性は、そのことを強く意識することになります。やはり職場のなかで差別を感じるという実体験をもつ女性が多いのではないか、一方、男性は差別を意識しないで過ごせてしまえるのではないかと思われます。こうしたギャップに関しては、労働組合のなかでもっと女性組合員の発言機会が広がると変化が出てくるのではないかとも思います。

図表 05　管理職・管理職候補が女性に少なく男性に多い理由

「男性には家事・育児・介護の負担がないから」

	女性未婚	女性有配偶 離死別	男性未婚	男性有配偶 離死別	男性（フルタイム または育児休業）	男性（出産時 妻が無業業）
強くそう思う	33%	41%	12%	16%	20%	17%
ややそう思う	40%	44%	43%	44%	47%	44%
あまりそう思わない	20%	12%	37%	31%	26%	31%
強くそう思わない	60%	3%	8%	9%	7%	9%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%
サンプル数	354	482	260	891	109	328

☞子育て経験が男性の見方を変える可能性

家事・育児・介護負担がどれほど時間とエネルギーを必要とするのか、その時期に働き続けることの大変さ、今の働き方が持つ問題点を、妻が専業主婦でその時期を過ごした男性はあまり認識しないで過ごすのではないか。妻がフルタイムで働いている場合に、はじめてその大変さを思い至る。改革の合意形成の萌芽となる。

「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、永瀬伸子、59 頁

依然として大きい男女の格差

調査結果を全体としてみると、依然として、男女の昇進見通し、仕事の熟練、賃金格差は大きい。制度としては中立的にみえても、実態としてはそうではないということが言えると思います。

今回の調査回答者は、労働組合の現役の役員・委員やその経験者が多数を占めています。組合役員・委員は、職場でも比較的人望のある人が担っていると思いますが、そういう女性たちの回答であるということを、しっかり受けとめなければいけないと思います。

「日本的雇用慣行」と激変する雇用環境

1980年代のいわゆる「日本的雇用慣行」は、雇用が安定していて失業があまりなく、結果的には長期勤続の男性の年功賃金で家族を養っていけるというシステムでした。これは、家庭内での性別役割分業を前提にしたものであり、女性は男性とは異なる雇用管理の下におかれていました。

このシステムは、一定の社会的合意もあって機能し、当時は海外からも高い評価を得ていました。

しかし、90年代以降、「日本的雇用慣行」の見直しが叫ばれるようになり、非正規雇用の急増という今日までの流れにつながっているわけですが、今回の「労働組合とジェンダー調査」をみるかぎり、連合組合員に関していえば、驚くほど昔通りの「日本的雇用慣行」が継続されていると思います。少数の共働き世帯、多数の専業主婦世帯、正社員男女で大きな昇進見通し格差。内部では未婚者がすごく増えているといった変化もあると思いますが、子どもがいる世帯に限って言えば、家庭のケア責任は、妻に担ってもらっている男性が多いのだろうと思います。

しかし、2008年現在の日本の雇用環境は激変しています。連合組合員は、その変化をあまり感じていない可能性が高いのではないかとも思われますが、たとえば、新卒高卒者男性の4割、新卒高卒者女性の3割しかいまは正社員になれていない。6割、7割の人たちは、非正規雇用、あるいは、無業を余儀なくされているんですね。

だから、若い人たちが独立して生計を営めない構造になっています。そういうなかで、独身男性の意識も変化していて、妻にも働いてほしいと考える男性がたいへん増えていることも、この調査からわかっています。

雇用労働者のなかで、正社員男性とその専業主婦の妻と子どもという形で家族形成していける層は、非常に限られてきます。さらに新しい賃金制度の導入によって、年功的に賃金が上昇する職能給の部分は縮小されていくという流れがますます強まることは避けられな

図表 06　男女の認識ギャップ（1）　管理職・管理職候補が女性に少なく男性に多い理由

「男性には妊娠・出産がないから」

	女性未婚	女性有配偶 離死別	男性未婚	男性有配偶 離死別	男性（フルタイム または育児休業）	男性（出産時 妻が無業業）
強くそう思う	49%	53%	28%	27%	28%	25%
ややそう思う	35%	34%	43%	39%	37%	42%
あまりそう思わない	11%	11%	22%	24%	28%	25%
強くそう思わない	6%	3%	7%	10%	7%	9%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%
サンプル数	354	480	261	892	109	328

妊娠出産がキャリアにきわめて大きく影響すると女性の半数がとらえているが、男性は 3 割にとどまる。日本の人事評価のあり方が、30 歳代の妊娠出産という期間でのマイナスを再チャレンジできないような仕組みなのではないか。この点を改革するには、女性の組合内での発言が真に重要である。

「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、永瀬伸子、59 頁

図表 07　男女の認識ギャップ（2）　管理職・管理職候補が女性に少なく男性に多い理由

「男性には責任のある仕事をするチャンスが与えられるから」

	女性未婚	女性有配偶 離死別	男性未婚	男性有配偶 離死別	男性（フルタイム または育児休業）	男性（出産時 妻が無業業）
強くそう思う	22%	29%	9%	11%	6%	13%
ややそう思う	45%	42%	38%	40%	40%	40%
あまりそう思わない	27%	26%	40%	38%	43%	34%
強くそう思わない	5%	3%	13%	12%	10%	12%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%
サンプル数	354	455	261	892	209	326

女性で、強くそう思うが男性に比べて 2 倍高い。どういう仕事が割り振られるかは、見えにくい差別であるが、差別を感じる実態験を持つ女性が多いのではないか。しかし男性は意識化をしないで漠然と過ごしてしまえる。組合内での女性の発言が重要となる。

「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、永瀬伸子、59 頁

い。そういう環境変化に対応して、女性も男性とともに家計を担っていけるという視点を持たなければ、日本はますます少子化が進んでいくことになるでしょう。

そこのところは、ぜひ労働組合に考えていただきたいと思います。

労働組合はワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか

「ワーク・ライフ・バランス」そのものが、新しい概念です。

従来重視されたのは、世帯主の雇用安定と生計維持でしたが、いまや政府も「ワーク・ライフ・バランス」を強く打ち出しています。

その背景には何があるのかと考えると、やはり先々を見通せば、いままでのような専業主婦世帯は維持不可能であるということなのだと思います。高齢化、人口減少社会への対応を考えても、あるいはグローバル化による賃金制度や雇用環境の変化への対応を考えても、従来の専業主婦世帯モデルに代わる、ワーク・ライフ・バランスモデルをつくっていくことが問われているのだと思います。

図表 08　男女の認識ギャップ（3）　管理職・管理職候補が女性に少なく男性に多い理由

「昇進の機会が男女間で不平等」

	女性未婚	女性有配偶 離死別	男性未婚	男性有配偶 離死別	男性（妻がフルタイムまたは育児休業）	男性（出産時妻が無業業）
強くそう思う	21%	29%	8%	13%	11%	11%
ややそう思う	37%	42%	39%	39%	42%	41%
あまりそう思わない	32%	26%	38%	37%	33%	11%
強くそう思わない	10%	3%	15%	11%	14%	10%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%
サンプル数	354	482	260	893	109	328

強くそう思う、が男女で大きい差。実際に強くそう思う経験を持った者とあまり考えないでいる者との差かもしれない。
これも組合で女性の発言機会が広がることで認識が広まると思われる。

「労働組合に見るジェンダー平等『労働組合とジェンダー』調査報告書」（2006）より、永瀬伸子 60 頁

日本の人事慣行は、長期雇用を前提に配置転換しながら技能形成していくというスタイルで来ているので、そういうなかで育児や介護などのために仕事時間が減退する労働者をどう考えていくのかは、じつはとても新しい問題であり、教育訓練や配置方法など、これから本当に内部から抜本的に見直していく必要があります。正社員として採用した優秀な女性のごく一部だけワーク・ライフ・バランスを配慮して、あとは非正社員でなんとかしようということでは、日本社会全体としては、とてもやっていけなくなっていくという時代がきています。

そうした企業内部の人事制度の見直しについて、労働者の側からいちばんの発言力をもつのは、労働組合、連合だと思います。

現在、連合組合員においては、従来の専業主婦世帯が多数を占めていますが、それに代わるワーク・ライフ・バランス世帯モデルを提示し、合意形成の道筋をつけていくことが求められていると思います。

「労働者代表」としての労働組合

「労働者代表」としての労働組合への提言としては、現状では、連合組合員の「少数派」である、非正規労働者、若年労働者などの声をもっと取り入れてほしいと思います。

非正規雇用の若年層は、男性が家族を扶養できる見通しもなく、女性は出産しても育児休業の権利さえなく、就業を続けることが困難であるという実態があります。食べていくのも精一杯でとても家族形成なんてできないという層がどんどん増えています。

こうした若年層の家族形成を社会的に支援、保障していく政策、そして男性ひとりが家族を養っていくという従来の生計モデルではなく、新しい生計モデルを考えていかなくてはいけないのではないかということです。

企業内組合内部では、男性組合員は専業主婦・子育て世帯が多数を占めているので収入ニーズが非常に高く、一方、女性組合員は、共働き世帯で時間ニーズが高いと聞きます。あるいは、それから女性組合員のなかでも、シングルと有配偶者では、ニーズがずいぶん違っているということもよく聞きます。

一ついえるのは、労働組合が、いまもっとも人数が多い専業主婦世帯の男性組合員を中心に要求を組み立てていけば、長期的にはますます社会とは乖離した存在になってしまう、労働組合は、ごく少数の恵まれた者だけのものになってしまうということです。

いま、一部の企業では、総合職として採用した女性の離職率の高さに危機感を持ち、雇用慣行の見直し始めたという動きも出ています。

ライフという面から考える ワーク・ライフ・バランスを

連合は、ナショナルセンターとして、非正規労働者をはじめすべての働く人たちを視野にいれた政策を考えていくという立場を明らかにしています。それを踏まえ

「労働者代表」としての労働組合への提言

「連合」は連合の少数派で、拡大する雇用者の声を取り入れる必要

◇若年非正規社員は今後も減らない前提での技能形成のあり方、その前提での生計維持についての合意　→　社会的に担う必要

◇結婚・育児が困難な若年層（女性の就業継続も困難、男性が女性を扶養できる見通しも不安）について、非正規を含めた社会的な育児時間の付与、育児期間中の低収入の補填（育児休業給付を非正規を含む出産後の低・無収入者に）

◇男性一人働きによる生計維持モデルから、夫婦 2 人働き（1.5 人働き？）の生計維持モデルへの変革

て、企業別組合は、どういうスタンスでワーク・ライフ・バランスを考えるべきなのか。いろいろ難しい面があるかと思いますが、やはり企業内での実践的な取り組みが、社会を変える非常に大きな力になると思います。

具体的なテーマとしては、多様なワーク・ライフ・バランスのあり方に応えるような賃金制度は果たして可能か。たとえば東京大学の佐藤博樹教授は、育児に限定しないで、勉学や趣味などそれぞれの人が望むワーク・ライフ・バランスを実現させることができるように、そういう時期の賃金下落を選択肢に含んだ賃金制度を提起しています。

あるいは、男性に強制的にライフを担わせる制度導入は組合員の支持を得られるか。お茶の水女子大学の御船美智子教授は、「父親対象の育児休業期間の創設など一定の強制をしないと、男性はどうしてもライフには入っていかない。だから働き方を多様にするというだけではなくて男性を無理にでもライフを担わせるような制度を入れることが変化を促すのではないか」と提案されています。これは、効果は期待できると思いますが、果たして組合員の支持を得られるのかどうかですね。ただ、若い男性の７割は、育児休業取得を望んでいるという調査結果もありますから、問題は熟年層や管理職層の男性かもしれません。育児休業を取ると昇進を放棄したと思われるのではないかと考え、取得をためらう男性が多いような職場では、これが大きな意識改革につながるきっかけになる可能性もあると思います。

いままでは、ワーク・ライフ・バランス論は、どちらかというとワーク（仕事）の面から語られてきましたけれども、今度はもう少しライフという面から考えていくことが必要ではないかと思います。つまり男性の多くがよりライフを経験する、そしてワーク・ライフ・バランス世帯モデルを、企業内組合のなかから働きかけて構築していく。そういう取り組みがとても重要だと思います。

篠塚　ありがとうございました。では引き続きまして、石塚さんからご報告いただきたいと思います。

報告２

労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか

２つの「柔軟な働き方」は、ワーク・ライフ・バランスに貢献しているのか

石塚　浩美
産能短期大学教授

ご紹介いただきました産能短期大学の石塚でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、「労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか」というテーマに関して、主に職場や労働市場における働き方の柔軟性にフォーカスを当てて、さらにそれにジェンダーの視点を加えながら報告させていただきたいと思います。

報告の構成は、「２つの『柔軟な働き方』は、ワーク・ライフ・バランスに貢献しているのか」を論点として、現状をお示しして、女性に多い非正規従業員という働き方からの視点、そして労働組合への提言１、男性に多い正規従業員という働き方からの視点、そして労働組合への提言２という順番で進めていきたいと思います。

はじめにお断りをしておかなければいけないのですが、きょうこのワークショップにお集りの方々は、日々、労働条件について深く考えていらっしゃる方々です。そこで、あえて労働条件についての報告をさせていただくわけですが、そういう意味では、こういう現状であるということをあらためて考えていただきたいということ、そしてジェンダー視点を入れることによって、そういう捉え方もあるのかと思っていただければ幸いです。

女性の非正規雇用化・貧困化

まず、一般に夫婦単位でのワーク・ライフの現状をみると、女性に「ライフ」の部分が偏っていて、男性に「長時間労働」という意味での「ワーク」という部分が偏っているということが言えます。その実情は、「労働組合とジェンダー調査」の山谷さんの報告で詳細が語られています。

日本全体でみて、全従業員のなかの非正規雇用の割合は32・02％ですが、男性に限定すると16・52％、女性は53・02％。非正規雇用割合は、女性のほうが圧倒的に高く、女性は２人に１人が非正規というのが実情です。

現在、母子世帯の平均年間就労所得は171万円ですが、熟年離婚や生涯離婚率の逓増傾向というようなことも考え、非正規雇用で個人単位でみるとなかなか生計が立てられないという現状が、とくに女性の場合には強くあることを、まず確認させていただきたいと思います。つまり個人単位でみると「女性の貧困化」という状況が広がっていると言えます。

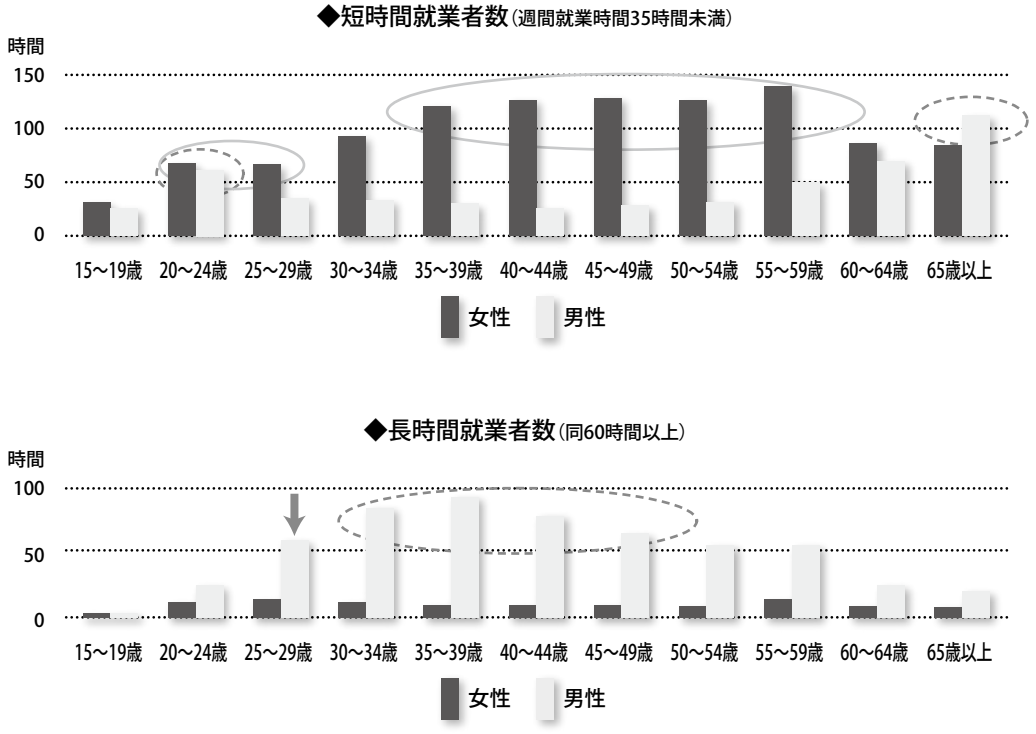
男女就業者別にみる労働時間の現状

男女別・年代別に、週35時間未満の短時間就業者と週60時間以上の長時間就業者を**図表01**に示しました（総務省『労働力調査』2007より）。

図を読み取るうえで、みなさんにもジェンダーの視点をもっていただきたいと思い、棒グラフの色は、女性を青色、男性を赤色にしました。少し見慣れないと思いますが、いつもと違う視点でみることも重要です。まず、上の短時間就業者をみると、やはり30代から50代の女性で非常に多いのですが、男性では若年層、そして60歳以上の高齢層で短時間就業が非常に増えていることが近年の特徴です。

次に下の長時間就業者の図をみると、逆に30代から40代の男性で非常に多いことがわかります。世界的にみても、日本の男性正社員の就業時間は非常に長いと言えます。注目してほしいのは、矢印で示した20

図表 01　男女就業者別にみる労働時間の現状



（非農林業・従業者数　単位　万人、総務省『労働力調査』（2007 年））

歳代後半の男性です。数年前の調査では、30歳代と同じくらい長時間就業者が多かったのですが、今回の2007年のデータでは、20歳代後半の男性で長時間就業者の数が減っており、非正規就業者が若年層の男性でも増えていることが明らかになりました。

産業別にみても進む非正規雇用化

つぎに、産業によって傾向が違うのではないかということで、製造業と卸・小売業について、正規従業員と非正規従業員に分けて、労働時間、賃金の実態を比較してみました（**図表02**）。

全体として、正規従業員の割合が減っていて、非正規従業員の割合が増えていること。正社員の労働時間は増えているが、賃金は減っていく傾向にあることがわかりました。つまり、産業別にみても、非正規化が進んでいることが分かります。

生涯をとおして低い非正規従業員の賃金

そこでつづいて、正規・非正規従業員別、男女別のいわゆる賃金プロファイルを図にしてみました。横軸が年齢で、縦軸が年間賃金です。最も高いカーブを描いて年功賃金の形になっているのが、男性正社員の賃金プロファイルです。女性正社員は、平均値でみたものですが、ヤマがなだらかで男性ほどには上がっていかない、軽度の年功賃金です。

これに対して、非正規就業者は、女性も男性も賃金はほとんど上がらずに、しかも年収200万円にとても届かない低い水準にすべての年齢を通じてありますが、非正規就業者間でも女性のほうが賃金が低い実情があります（**図表03**）。

労働組合への提言1

非正規従業員の組織化の促進による処遇改善

こうした現状をふまえて、労働組合への提言を申し上げたいと思います。

一つ目として、非正規就業者の組織化の促進による処遇改善です。

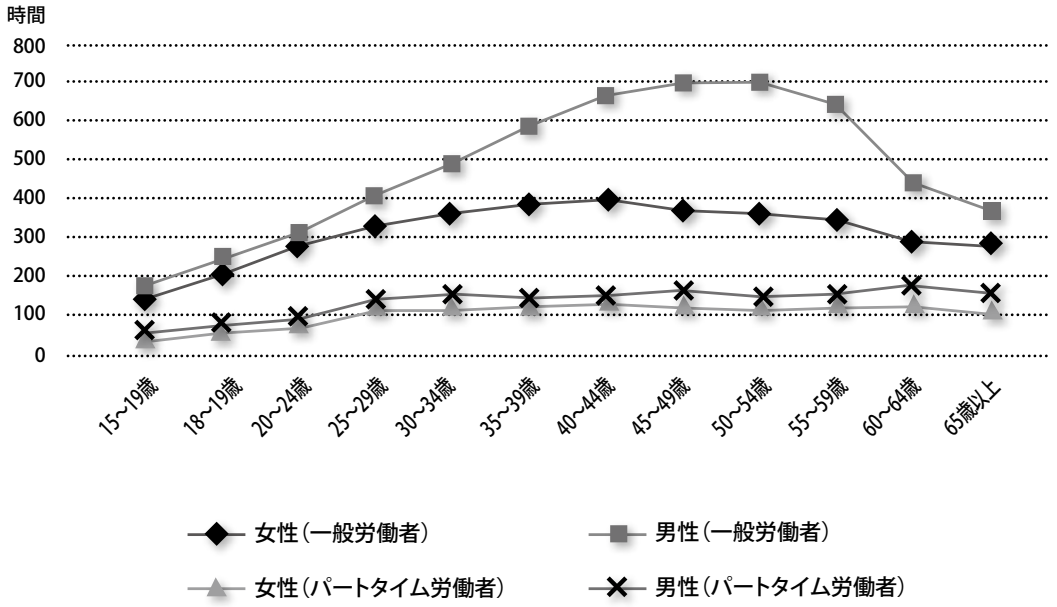
統計調査によると、パートタイム労働者の労働組合員全体に占める割合は5.9％、労働組合組織率は4.8％で、若干上がる傾向ですが、正社員の18.1％と比

図表 02　産業別にみる 正規・非正規従業員別、労働者数・雇用形態割合・労働時間・賃金

		労働者数		各雇用形態の割合		総実労働時間		現金給与総額	
			前年比		前年比		前年比		前年比
一般労働者		人	%ポイント	%	%ポイント	時間	%ポイント	円	%ポイント
	産業計	32,713,362	3.57	73.9	− 0.86	170.6	0.29	413,342	− 1.11
	製造業	7,506,912	0.27	85.9	− 0.65	173.9	0.12	417,410	− 2.51
	卸売・小売業	5,302,845	0.14	58.1	− 0.97	171.5	0.41	395,334	− 0.53
パートタイム労働者									
	産業計	11,558,287	4.06	26.1	2.44	94	− 0.85	95,209	− 0.02
	製造業	1,232,435	4.87	14.1	3.99	119	− 2.69	113,119	− 3.18
	卸売・小売業	3,823,877	2.44	41.9	1.35	97.6	− 0.31	91,428	0.99

データ出所：総務省「毎月勤労統計調査」（2007 年）、事業所規模 5 人以上、男女計

図表 03　正規・非正規従業員別、男女別にみる賃金格差　就業形態・男女・年齢階級別にみる年間賃金（万円）



データ出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2007 年）、
注：一般労働者は「現金給与額× 12 ＋年間賞与その他特別給与額」で、パートタイム労働者は「時間当たり所定内給与額× 1 日当たり所定内実労働時間数×実労働日数× 12 ＋年間賞与その他特別給与額」で計算した。

図表 04　多様な労働時間制度別にみる 1 カ月の実労働時間

［1 カ月の実労働時間＝週間所定内労働時間×週間就業日数× 4.3 ＋月間残業時間］

	勤務形態	度数（人）	週間所定内労働時間	週間就業日数	月間残業時間	月間の実労働時間	男女比（男性＝100）
女性	定時出退勤	452	7.9	5.0	16.3	187.0	96.4
	変形労働時間制	28	8.2	5.0	19.4	195.9	99.5
	フレックスタイム制	79	8.0	5.0	17.1	189.7	94.1
	裁量労働制	7	7.9	5.0	**39.3**	**208.9**	**88.2**
男性	定時出退勤	683	7.9	5.1	22.4	193.9	—
	変形労働時間制	66	7.8	5.2	23.0	196.9	—
	フレックスタイム制	112	7.9	5.0	29.7	201.5	—
	裁量労働制	24	8.8	5.1	**43.0**	**236.9**	—

データ出所：連合総研・お茶の水女子大学　「労働組合におけるｼﾞｪﾝﾀﾞｰ労働組合員調査」（2004 年）、民間組合・正社員、公務組合・常勤に限定

多様な労働時間制度

（ｉ）定時出退勤

（ii）（1 か月単位の）変形労働時間制：1 か月以内の一定期間の平均が週間労働時間で原則 40 時間以下であれば、1 日および 1 週間の法定労働時間を超えて働かせることができる雇用形態。1 年単位の同様の制度もある。

（iii）フレックスタイム制：1 か月以内の一定期間の総労働時間を上限として定め、労働者が各日の始業および終業の時刻を選択して働く制度。

（iv）裁量労働制：労使協定や決議などで定める時間を労働したとみなす労働時間計算の特例制度。

べるとまだまだ低い水準にあります。

かつてのパート・アルバイトなどの非正社員は、家庭の主婦とか学生など、誰かに扶養されている立場の人が多かったので、とくに高い賃金は必要なかったということもあったかと思いますが、最近増えているフリーターや派遣労働者は、ワーキングプアとも呼ばれていて、低賃金・不安定雇用がまさに貧困に直結して、社会問題として可視化されているという状況にあります。

「労働組合とジェンダー調査」のヒアリングでも、流通業などのパートの基幹化が進んでいる産業を除いて、非正規就業者の組織化は必ずしも進んでいない実態があることがわかりました。また、組織化された非正規従業員は、ほとんど正社員に近い働き方をしていることがわかりましたが、一方で、賃金はかなり低いということも明らかになりました。

そういう意味で、「非正規従業員の組織化の促進による処遇改善」を提言いたします。

裁量労働制の男性正規従業員は、高賃金で長時間就業

つぎに、もう一つの「柔軟な働き方」の男性に多い裁量労働制などの多様な労働時間制度はワーク・ライフ・バランスに貢献しているかということを見ていきたいと思います。

「労働組合とジェンダー調査」から、多様な労働時間制度別に 1 ヵ月の実労働時間を男女に分けて表にしてみました。裁量労働制に注目してください。男性の裁量労働制適用者は係長以上の役職者が３分の２を占めていましたが、女性では係長以上の役職者がいなかったということがあるのですが、裁量労働制の男性は、他の制度と比べて、所定内労働時間が 8.8 時間、残業時間は 43.0 時間、女性は所定内労働時間 7.9 時間、残業時間は 39.3 時間で、男女とも長くなっています（**図表 04**）。

同様に多様な労働時間制度別に年間賃金をみてみ

図表 05　多様な労働時間制度別にみる年間賃金

	勤務形態	度数（人）	平　均（万円）	標準偏差	最大値（万円）	最小値（万円）	男女比（男性＝100）
女性	定時出退勤	511	464.5	180.3	1050	50	96.4
	変形労働時間制	34	397.1	209.2	850	50	99.5
	フレックスタイム制	85	459.4	143.6	950	50	94.1
	裁量労働制	6	416.7	136.6	550	250	**88.2**
男性	定時出退勤	739	580.6	166.7	1050	50	—
	変形労働時間制	71	521.8	151.4	1050	350	—
	フレックスタイム制	122	609.8	162.5	950	50	—
	裁量労働制	25	682.0	152.0	1050	450	—

データ出所：連合総研・お茶の水女子大学　「労働組合におけるｼﾞｪﾝﾀﾞｰ労働組合員調査」（2004年）、民間組合・正社員、公務組合・常勤に限定

ると、裁量労働制の男性は、長く働いている分、平均で682万円と高い水準にありますが、裁量労働制の女性は416万円。男性の賃金を100としたときの、それぞれの男女間の賃金比率をみてみると、定時出退勤で100対80、変形労働時間制で100対76ですが、裁量労働制では100対61と男女格差が大きくなっています（**図表05**）。

また、先日発表された、世界経済フォーラムの男女間格差のランキングによると、日本は直近の順位で98位です。06年が80位で、07年が91位でしたので、どんどん順位を下げているのですが、その背景には、やはり正規と非正規の処遇差、そして男女間の大きな賃金格差があると思います。

労働組合としても、こうした男女格差に目を向けていただければと思います。

労働組合への提言2

労働組合が、「ワーク」に偏る長時間就業を改善する可能性もある裁量労働時間制の実情を捉えていく

最後に、裁量労働制という「柔軟な働き方」については、ホワイトカラーイグゼンプションの導入や時間外割増賃金の改定の是非という面からも、労使の争点になりました。これは、業績給の拡大など賃金制度の見直しとも非常にリンクする問題ですが、先にみたとおりこの「柔軟な働き方」は長時間労働につながっているという実情が既にあるわけです。

そこで、労働組合への提言の二つ目ですが、「ワーク」に偏る長時間就業を促進も改善する可能性ももつ、裁量労働制の実状を、労働組合が賃金・労働時間・生産性などの観点から広く把握し、ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方の一つとして関与していくべきだと思います。

今後、ワーク・ライフ・バランスという観点に立っても、労働時間、生活時間のあり方、あるいは働く場所についても、フレキシビリティ、柔軟になっていくと思います。多様な柔軟性を、働く者の立場から、どう捉えていくのかという意味では、労働組合の役割は非常に大きくなってくるのではないかと考えています。

以上、ご報告させていただきます。

篠塚　ありがとうございます。では、つづいてコメンテーターからご発言をお願いします。

コメント1

「女性に働きやすい職場は男性にも働きやすい」をキーワードに

西野ゆかり
基幹労連中央執行委員

みなさん、こんにちは。基幹労連の西野でございます。5分という短い時間ですので、基幹労連という組織とその抱えている課題を紹介しながら、ご報告へのコメントとさせていただきたいと思います。

基幹労連は、鉄鋼、造船重機械、非鉄産業の労働組合が加盟する産業別組織です。産業名を聞いてもおわかりいただけると思うのですが、たいへんな腕力を要する、まさにオトコ社会です。女性組合員比率は8％とたいへん少ないのですが、そういうなかでも、たとえば鉄鋼の三交代の現場や造船の溶接の現場に女性が少しずつですが、進出しています。「女性に働きやすい職場は男性にも働きやすい」をキーワードに女性の採用を進めている会社を中心に、女性がじわじわ増えてきているという状況です。

基幹労連の組織人員は約25万人ですが、そのうち約75％は、従業員1000人以上の大企業で働いているという大企業比率が高い組織です。数値としてはとらまえていないのですが、専業主婦世帯の比率も高いと思われます。

▼「男女が分担すべきだ」は男性4割、女性7割

基幹労連では、2年に1度「生活意識実態調査」を実施していますが、その結果を2つご紹介したいと思います。

2006年調査のデータになりますが、一つは、男女の家事・育児の協力関係について。「男女はともに外で働いて家事・育児を分担すべきだ」という考えについて、「そう思う」という回答は、男性が4割、女性が7割。一方、「男性は外で働いて、女性は家庭を守るべきだ」という考えについては、男性で3割、そして女性でも1割が「そう思う」と回答しています。これは、現組合員の調査ですが、仕事を辞めていった人はどうなのか、本当はどんな思いで辞めていったのかということも聞く必要があるのではと思っています。

もう一つは、非正規労働者について。「正社員が減った」という回答が45％、「非正社員が増えた」という回答が7割。これまでも、研修会等に行くと、各組合の担当者から、事務職の女性の多くが派遣労働者に置き換わっている状況にあるということを聞いていたのですが、さらに最近では、製造業への派遣解禁以降、現場でも非正規労働者が増えている、女性だけの問題ではないという声が上がっています。

▶男性の長時間労働をどう見直していくか

こうした現状をふまえて、労働組合として2つの課題があると考えています。

1つめは、ワーク・ライフ・バランスに向けて、男性の働き方、長時間労働をどう見直していくか。08春季生活闘争では、連合をあげて、長時間是正に向けて割増率アップを求める「割増共闘」に取り組みました。労働基準法改正も成立したところですが、ここももっとしっかり進めていかなければならないと考えています。

2つめは、意識の問題です。日本社会で根強い、「男は外、女は内」という性的役割分担意識を変えていくような取り組みを進めていかなければいけないと考えていますが、現状において、女性のなかにも、「難しい仕事はやりたくない」「専業主婦になりたい」という人が一定程度いるという現状をどう考えればいいのかということです。

それは、そう考える女性たち自身に問題があるということではなくて、女性は仕事を通して、喜びを感じたり、失敗を乗り越えたりというやりがいを感じる機会が乏しいのではないか。だとすれば、女性の教育や啓発、配置などについて、組合としてしっかりカバーしていかなければいけないかなと感じています。

そういう問題意識を持ちながら、基幹労連として、男女共同参画推進計画を策定し、女性を対象としたセミナー・研修会、女性組合役員を誕生させていこうという活動を進めています。

コメント2

長時間労働の改善と育児短時間勤務制度の就学時までの拡充をめざして

木村 和子
サービス・流通連合
男女共同参画推進室副室長

みなさん、こんにちは。サービス・流通連合の木村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

ご報告へのコメントになるかどうかわかりませんけれども、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、サービス・流通連合の現状と課題、今後にむけて検討していることなどを、お話させていただきたいと思います。

▶組織人員の60%が女性、その40%がパート・有期

サービス・流通連合は、主にスーパーマーケットや百貨店の労働組合が集まる産業別組織です。大きな特徴として2つあげられます。

1つは、女性やパートタイマーがたいへん多い産業だということです。現在組織人員は約21万人ですが、そのうち60％が女性であり、また40％がパートタイマーや契約社員などの有期雇用契約労働者です。

サービス・流通連合では、パートタイマーや契約社員の組織化を積極的に進めておりまして、そこは、先ほど永瀬先生からご指摘のあった「実態」とは大きく異なる点ではないかと思います。

もう1つの特徴は、営業日が多く、営業時間が長いという点です。商業は「きつい、休めない」のKY職場だと、私たちは呼んでおります。土日、祝日営業は一般化しており、24時、25時までの深夜営業のところもあります。そのため、従業員はシフトで、休日をそれぞれが別々に取り、1日の労働時間も早番・遅番などで働いています。

▶子どもを預ける場所がなくて辞めざるを得ない

そういう職場環境におけるワーク・ライフ・バランスの実現ということですが、たいへん苦労しているところです。

大きな課題の1つは、長い営業時間が労働時間を引っ張っているということです。所定の労働時間が終わっても、店舗は営業しているわけですから、なかなかすぐには帰れないという状況もあります。とくにいま、小売業は、深刻な人手不足、採用難を抱えておりまして、一人当たりの残業が増えています。また年休の取得もほとんどできていない状況になっています。

もう一つは、日曜や祝日、夕方以降の時間に働くことになりますので、子どもを預ける場所がなくて辞めざるを得ないという女性が少なからずいるということです。いまのままでは、小売業でワーク・ライフ・バランスを実現するのは無理ではないか、女性が働きつづけようとすれば、パートタイマーになるしかないのではないかという声も出ています。

ワーク・ライフ・バランスは範囲がたいへん広いですが、サービス・流通連合は、こうした状況をふまえて、実現に向けて、とくに2つの項目に重点をおいて取り組んでいます。長時間労働の改善と育児短時間勤務制度の小学校就学時までの拡充です。

また有期雇用で働く女性がたいへん多い職場ですので、組織化に加えて、均等・均衡待遇の実現にも取り組んでいます。とくに育児短時間勤務制度のパートタイマー・契約社員への適用、正社員への転換制度、均等・均衡待遇をベースとした人事賃金制度の構築などの取り組みを進めています。

時間がないので、ぜんぶは紹介できませんけれども、育児短時間勤務制度の小学校就学時までの拡充に関しては、正社員ベースでは8割以上の組合が協定化しており、契約社員では5割、パートタイマーでもいま4割というところまで達しています。

▶パートタイマーにも家族賃金を

きょう、お二人の先生の報告、提言をお聞きして、もっと深刻に取り組まなければいけないと思いました。とくにパートタイマーについては、春の交渉でも時間給の引き上げに取り組んでいるのですが、それにとどまらず年収を捕捉して、家族賃金（家族をもって暮らしてい

ける賃金）についても考えていく必要があると思いました。

またフルタイムの女性については、フルタイムで働き続けられる環境整備をしっかりやっていかなければならないと思います。先ほど永瀬先生から、人事評価において出産や育児で仕事を休むことがかなりマイナスの影響を及ぼすと考えられているという指摘がありましたが、私たちの職場でも、育休取得に対しては、介護や傷病休暇で休んだ以上に、冷たい視線があると女性たちは感じております。企業に対しても、育休などで休んだことがマイナス評価になるのではなく、その経験を通じてさまざまな提案ができるなど、むしろ企業経営にとってもプラスになるということを訴え、育休取得が生かされるような評価制度を求めていく必要があると思っています。

それから、石塚先生から提言がありました、裁量労働制の問題。私たちの産業にはなじまないということで導入はほとんどないのですが、ワーク・ライフ・バランスの実現につながる方向でなにかアドバイスがあればお願いします。

最後になりますけれども、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけては、2007年12月に政労使が合意して、ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針を策定しました。これはもう、本当にこのままでは日本が危ないという危機感から合意されたものではないかと思います。数値目標も入っていますので、ぜひその実現を国として強力に進めてほしいと強く強く思っています。

サービス・流通連合からは、政策・制度の要求として、国や行政に対して、日曜・祝日等の保育サービスの充実、育休中の所得保障等を求めていきたいと思います。そうすれば、男性ももっと育休を取るようになると思いますし、女性も二人目出産を考えるのではないかと思います。

リプライおよび討論

篠塚　どうもありがとうございました。いま、お二人からコメントをいただきましたので、永瀬さん、石塚さんから、何かお答えすることがありましたらお願いします。

永瀬　木村さんのコメントで、パートにも家族賃金を求めていくことを考えていきたいとおっしゃったのですが、そこは非常に新しい視点だと思います。私自身、ああ、そういう考え方もあるのかと思ったのですが、やはり一般的にパートは、短期の有期雇用が中心であり、企業としても、もともと家族賃金は払わないという位置づけにあったと思います。

しかし、今後、そこの人数が減るということはありえないということを考えると、そういう人たちも、家族をもって暮らしていける賃金や制度が重要になってくると思います。たとえば出産・育児期の所得保障、保育サービスの充実などは、国としてもしっかり対応していく必要があると思います。サービス・流通連合では、労働組合が努力して有期雇用契約の人たちを積極的に組織化されてきたわけですが、その比率が40％ということですので、そこまで組織化が進むと、パートにも家族賃金という考え方が出てくるのだなあと思いました。私自身、頭が固かったと反省させられましたが、そういう意味でも、やはり非正規労働者の組織化は重要であり、もっと進めていかなければいけないと思いました。

西野さんからは、女性が難しい仕事をやりたくない、専業主婦になりたいと考える背景には、与えられた仕事がつまらない可能性があるのではないかというコメントをいただきましたが、それは私も本当にそうだと思っています。加えて、忙しすぎて辞めたくなると、長時間労働がつらくて辞めたくなるということも多いのではないかと思いますが、「労働組合とジェンダー調査」からご報告したように、正社員男女においても、昇進見通しに大きな違いがあることが明らかになっています。

やはり働く女性が、家庭をもつのは楽しい面もあると同じように、働くということにも楽しい面があると思えるような環境をつくっていくことが必要だと思いました。

石塚　コメントありがとうございました。

まず、基幹労連の西野さんのコメントのなかで、労働組合として今後、非正規社員をどう考えるかというところで、会社側にも、そして労働組合にも、「失われた10年」のトラウマとして正社員を増やせないという認識が強くあるのではないかというお話がありました。

このことに関しては、結論からいうと、非正社員の待遇を上げていけば、必ずしも正社員を増やさなくてもいい部分もあると思います。とはいえ、それがなかなか難しいのが現状だと思います。1995年に日経連から「新時代の日本的経営」という提言が出されて以降、正社員を絞り込んでいくという傾向は強くあります。正社員化、正社員の採用を増やしていくということはもちろん進めていただきたいと思いますが、同時に年収で200万円にも届かないような非正社員の待遇改善にも早急に取り組んでいただけるとうれしいと思います。

サービス・流通連合の木村さんからのコメントにつきましては、家族賃金のお話、永瀬さんと同様に受け止めました。ぜひ、推進してほしいと思います。

裁量労働制の問題ですが、これは、全体的にはなじまない部分もあって、いまはまだ数が少ないのですが、やはりホワイトカラーでは逓増してきているという傾向があります。私どもの調査からは、裁量労働制は、結局は長時間就業化につながっているということも見えてきていますので、各組合でも実状を把握して、情報交換をしていく必要があるのではないかと思います。

篠塚　ありがとうございました。では、これから報告者、コメンテーターのみなさんからの新しい問題提起もございましたので、フロアの参加者もふくめて討論に入りたいと思います。どなたか、いかがでしょうか。

◇発言

芳野友子（連合東京女性委員会委員長）

連合東京の芳野でございます。

きょうは、地方連合会の立場で感想を述べさせていただきたいと思います。私は、金属機械産業のJAMという産業別組織に加盟するJUKI労働組合に所属しております。JUKIはミシンメーカーですので女性が多いというイメージがあるかもしれませんが、主力は工業用ミシンの製造で、職場では圧倒的に男性が多くて、女性比率は14％くらいです。

永瀬さんのご報告で、30代の妊娠・出産期間がマイナスに評価され、再チャレンジできない仕組みがあるのではないかというご指摘がありましたが、JUKI労働組合でも、男性の育休取得者を増やしていこうという取り組みをしているのですが、まさしく共働きの男性は、育児休業ということで一定期間休むことに対して、非常に抵抗を持っております。なぜかというと、休むことによって自分の机がなくなるのではないか、昇進・昇格に影響が出るのではないかと恐れるからです。これは、管理職の男性も同じ意見を持っていました。

一般的に男性が育休を取得しないのは、経済的な影響が大きいからだと言われますが、共働きの場合、どちらかというと、経済的なことよりも、男性自身の昇進・昇格にかんする懸念が大きなウエイトを占めているのではないかと思います。つまり育休取得に関するマイナス評価という問題は、女性だけでなく、男性の意識や認識にも多大な影響を与えているのではないかと思います。

男女の昇進見通し、仕事の熟練、賃金の格差についてのご報告もありました。確かに賃金制度、評価制度は性に中立的なものになっていますが、JUKIでは、さらに評価結果に対するフィードバック評価を行っています。これは、なぜその評価になったのかということを上

司が説明する仕組みです。このなかで女性たちからは、評価結果に対する不満や納得がいかないという意見が出てきます。自分は今後何をどうすれば、進級できるのかを上司に聞いても明確な仕事の指示が出てこないという訴えが多く聞かれます。一方、男性に話を聞くと、上司と面談をするなかで、これからの働き方や仕事についてのビジョンが明確に示されるというんですね。

永瀬さんのご指摘は、まさしくここのところなのではないかと納得いたしました。

◇発言

石原（長町）理恵子

（日本経済研究センター副主任研究員）

日本経済研究センターの石原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

このセッションの中心的なテーマではないのですが、「労働組合とジェンダー調査報告書」において、育児休業の問題について担当しましたので、データなどを少

図表　育児休業に関するデータ

◆育児休業取得率（%）

	女 性	男 性
2007（平成 19）年度	89.7	1.56
2002（平成 14）年度	64.0	0.33
政府目標（2017 年）	80	10

資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2007 年 12 月 18 日）

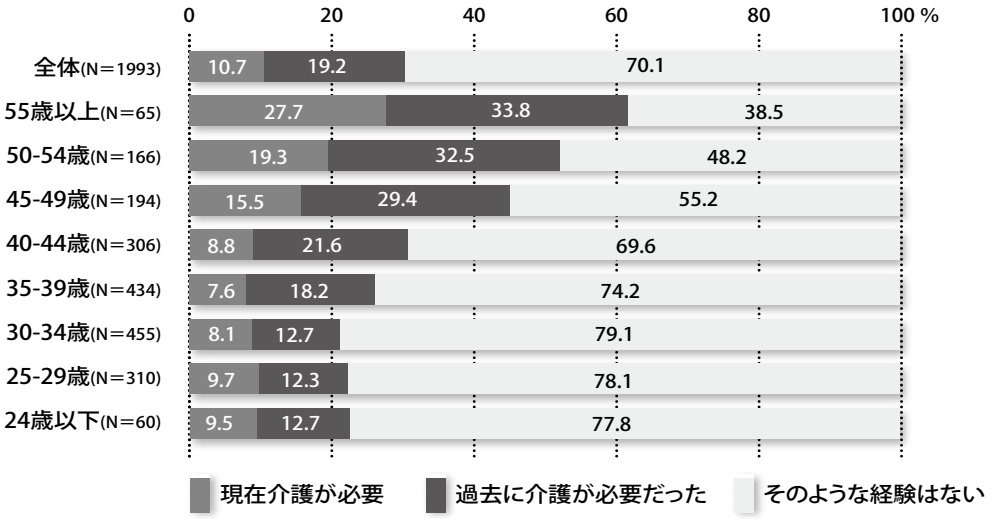
◆男性の育児休業取得率が女性よりも低い理由（２つ以内選択）

	女性	男性
1. 家計の収入の減少が大きい	40.4	58.3
2. 責任ある地位にいるので休みにくい	19.5	26.5
3. 昇進に影響するので休みにくい	16.9	10.0
4. 育児は女性がするものと思っている	66.7	46.0
5. 上司や同僚が取得を特別視する	40.3	30.9
6. その他	5.2	5.8

注：数値は、女性全体、男性全体それぞれに占めるこの理由を選択した人の割合（%）

資料：連合総研・お茶の水女子大学「労働組合におけるジェンダー労働組合員調査」（2004 年）

◆家族・親族で介護が必要となった経験の有無（年齢階級別）



資料：連合総研・お茶の水女子大学「労働組合におけるジェンダー労働組合員調査」（2004 年）

しお示しさせていただきたいと思います。

まず、育児休業取得率ですが、厚生労働省の最新データである平成19年度をみると、女性が89.7％、男性が1.56％となっています。5年前（平成14年度）は、女性が64％、男性が0.33％ですので、とくに女性は飛躍的に伸び、昨年出された政府目標の80％をすでに超えています。今回の「労働組合とジェンダー調査」でも、若い世代ほど、育休の取得率は上がっています。ですから、女性については数値目標は達成されており、今後は、育休の分割取得など、企業内で法律以上の制度を順次整えていく取り組みを進めていく段階ではないかと思います。

一方、男性については、わずかながら取得率があがっているものの、2017年に10％という目標達成はたいへん難しい状況ではないかと、先ほどのコメントからも感じました。

男性の育休取得率が少ない理由について、「労働組合とジェンダー調査」の結果から分析しています。

まず、「家計収入の減少が大きい」を選択した者は、女性より男性のほうが多く、収入への危機感を強く感じています。「責任ある地位にいるので休みにくい」も男性のほうが多く26.5％となっています。一方、「昇進に影響するので休みにくい」は、女性のほうが多く16.9％に対し、男性は10％となっています。「上司や同僚が取得を特別視する」も女性のほうが10％ほど高くなっており、女性がよりプレッシャーを感じていることが伺えます。

意外だったのが、「育児は女性がするものと思っている」を選択した女性が66.7％と男性に比べ20％も多かったことです。調査対象者は、未婚者もかなりふくまれています。まだ子どもをもっていない女性の多くが「育児は女性がするもの」と考えているとすれば、フルタイムで働くために、女性は子どもを持たない選択をすることもありえるのではないかとも思いました。ここは、もっと細かい分析をすればもう少し背景がわかるのではないかと思います。

つぎに家族・親族で介護が必要となった経験の有無です。永瀬先生の報告のなかでも、介護は女性が多く担っているという指摘がありました。本調査を年齢階級別にみると、40歳以上では半数が「介護の必要な家族・親族がいる／いた」と回答し、さらに分析すると、主に女性が担っているという結果になりました。

育休取得率については、国でも「パパ休暇」と称して、男性の取得を促すような働きかけがありますが、男性が育休を取ることのメリットをもっと労働組合や国がアピールする必要があり、数値目標だけでは取得は進まないと思います。たとえば、企業、労働組合で取得促進パンフレットを作成する際には、経験者のコメントや事例を紹介するということなども有効ではないでしょうか。そういう取り組みなどがすでにあるようでしたら、個人的にも非常に興味がありますので、お話を伺いたいと思います。よろしくお願いいたします。

篠塚　山谷さんも調査と分析をされていますので、補足的にご報告していただけますか。

◇発言

山谷真名（実践女子大学非常勤講師）

私は、「労働組合とジェンダー調査」から、男女組合員間の「仕事と家事」のインバランスの実態について分析を行いました。

まず、男女組合員別に家事の担当者を見た図をご覧ください。家事の項目別に、主に妻が行っているか、夫が行っているか、夫婦共同でやっているかを聞きました。結果は、食事の支度、家の片付け、衣生活管理（洗濯など）などについてはほとんど妻がやっていました。この場合、「女性」は、正社員で共働きなので、働きながら家事も大半をこなしているということになります。一方、「男性」は、配偶者が専業主婦である場合が多く、ほとんど家事はしていないことがわかります。

つぎに労働組合の役員・委員の経験があるかないかで、家事の分担状況を調べました。結果は、男性の役員・委員経験者で家事の経験が少ないということがわかりました。こうした男性の組合役員・委員が、家事負担の重い女性組合員のニーズをくみ取っていけるのか、難しい面があるのではないかと思います。だから、男性の組合役員には、その経験がないからこそ、実際にどういった問題があるのかをあらためて考えてほしいと思います。

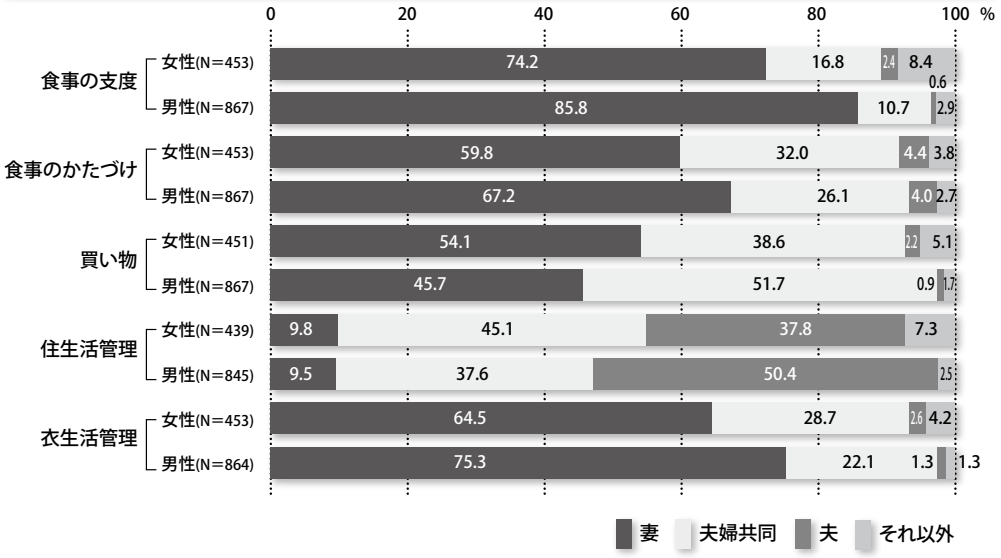
図表　男女組合員間の「仕事と家事」のインバランスの実態と労働組合の課題

①現状

●就業関連の拘束時間：女性組合員よりも男性組合員の方が、長い。

●家事担当者：住生活管理以外の家事は、「主に妻」が担当している割合が高い。

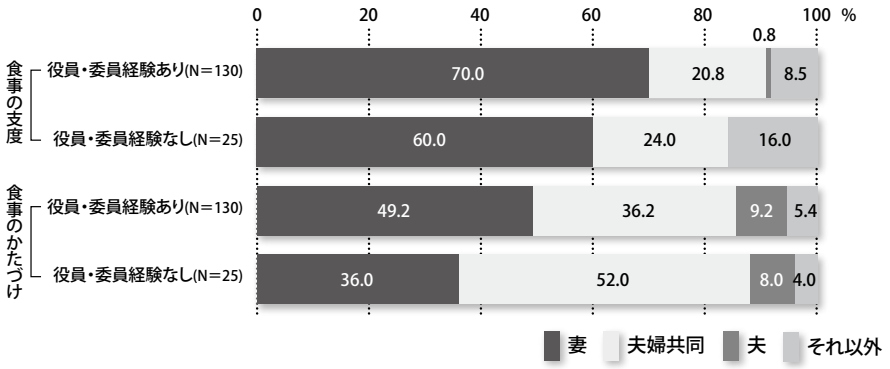
〈男女別家事の項目別家事担当者〉



●男性役員・委員で家事経験が少ない。

〈食事のしたくと食事のかたづけにおける労働組合役員・委員の経験の有無別家事分担者〉

（夫妻が正社員・正職員である男性回答）



②要因の分析　—夫の方が帰宅時間が遅いからか

夫妻の帰宅時間別「食事の支度」の家事担当者：「妻の帰宅時間が遅い」夫妻の方が、夫の家事参加が増える。しかし、「妻の帰宅が遅い」場合でも、女性組合員で 61.5%、男性組合員で 67.7% が「主に妻」が「食事の支度」をしている。

→食事の支度は妻がするものという意識を持っている者が多いのではないか。

女性に家事が偏っている一つの要因は、就業関連の拘束時間が女性組合員よりも男性組合員のほうが長いということなのですが、それでは、帰宅時間が早くなれば、夫も家事をするのかというと、妻のほうが遅く帰っていても、多くの場合、妻が食事の支度をしています。育児は女性がするものと思っているのと同じで、食事の支度は、妻がするものと思っている人が多いのではないかと考えられます。

労働組合として、長時間労働をなくすための取り組みをされているということですが、それとともに男女平等についての意識啓発が伴わないと、男性は早く帰れても、ただのんびりしているだけということになってしまうのではないか。女性も男性もワークとライフのバランスをとっていくということにはならないのではないかという気もいたします。

西野さんのコメントにもありましたように、「男性は仕事、女性は家庭」と思っている方も少なくないので、そういう意識を変えていくということも必要なのかなと思います。

一つ、労働組合の方にお聞きしたいのですが、たとえば男性に家事を無理矢理やれといっても強制はできませんが、スウェーデンのパパクォータのように、育児休業を強制的に取得させるということについてはどうお考えでしょうか。

篠塚　男性の育休取得を強力に押し進めている組合がありましたら、ご紹介いただけますか。

◇発言

阿部初子（自治労女性部長）

自治労の女性部の阿部と申します。広島県の三次市では、子どもが産まれたら男性が育児休業を取ることを条例化をしていて、男性の取得者が確実に増えていると聞いています。いま、何人取得しているかというところまでは把握していないのですが、代替職員を配置するなど職場的にはたいへんな面はあるものの、条例化されたので取らざるを得ない状況があるということです。そのメリットや昇進・昇格への影響などは、まだわかりませんが、確実に取得者は増えているし、意識も変わりつつあると聞いています。

男性には強制的に取得させるということも、一つの方向ではないかと思っています。

篠塚　ほかに何かございませんか。

石塚　私の報告で、正社員、非正社員、男女別に賃金プロファイルをお示ししましたが、この点について、村尾さんが詳細に分析されていますので、ぜひ補足説明をお願いしたいと思います。

◇発言

村尾祐美子（東洋大学社会学部講師）

東洋大学の村尾です。私の分析は「年間賃金」を対象としたもので、現時点での職場と、その賃金を得た職場が必ずしも一致していないかもしれないというラフなものなのですが、女性の場合は、やはり非正社員が多

い職場では、賃金水準が低くなっているという関連性があります。

つまり正社員でも、非正社員と主要職務が同じであったりすると、やはり賃金は下がっている。そういうことを考えると、非正社員の人が職場のなかにどんどん増えてくるということ、また非正社員の人たちが、この賃金プロファイルでみるように非常に低い賃金で働いているということは、正社員の人にとっても賃金の面で足を引っ張られる、あるいはもろともに低い処遇になってしまいかねないという、可能性を示唆していると思うんですね。そういう意味で非正社員の人の低い処遇は、正社員の人にとって、けっして他人事ではないという危機感をもつべきだと思いますし、労働組合は、非正社員がいる職場で正社員にどんな事態が起こっているのかということをきちんと把握していかなければいけないと思います。

やはり非正社員の存在を含めたうえで、職場の実態をトータルにとらえるなかで、労働組合の取り組むべき課題が見えてくるのではないかと思いました。

篠塚　どうもありがとうございました。とても大事な視点で後半にもつながっていくようなお話だったと思います。予定していた第１セッションの終了時間なのですが、ひと言だけ申し上げたいと思います。

連合東京の芳野さんから、評価結果に対するフィードバックにおいて、男性の部下に対しては、男性管理職から適切なアドバイスがあるけれども、女性の部下にはそれがないというお話がありました。これはやはりそうだろうなと思います。そのことを解決していくためには、女性が管理職に就いていく、女性も評価する立場に入っていって、女性をどう評価したらいいかというモデルを示していく必要があると思います。ここは第２セッションにおける論点、労働組合リーダーのあり方のなかでも議論を深めていきたいと思います。

では、第１セッションを終了したいと思います。ありがとうございました。

The 2nd session

労働組合は女性の参画を保障してきたか

◆コーディネーター

片岡　千鶴子（連合男女平等局長）

◆レポーター

篠塚　英子（お茶の水女子大学名誉教授・日本司法支援センター理事）

山口　洋子（連合副事務局長）

◆コメンテーター

芳野　友子（連合東京女性委員会委員長）

池田　啓子（日教組女性部長）

第2セッションの進め方

会場からの発言も交えたセッションに

片岡千鶴子 コーディネーター
連合男女平等局長

それでは時間になりましたので、第2セッションに入らせていただきたいと思います。プログラムにありますように、第2セッションでは「労働組合は女性の参画を保障してきたか」というテーマで、レポーター、コメンテーターからのご報告を受け、討論という形で進めたいと思います。

私は、連合男女平等局の片岡と申します。第2セッションの進行を務めさせていただきます。さらにぐっと身近なテーマになってまいりましたので、会場のみなさんのご発言も交えたセッションにしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、早速、篠塚さんにご報告をお願いいたします。

報告 1

労働組合は女性の参画を保障してきたか

女性労組リーダーを増やしていく合意形成の枠組みを求めて

篠塚 英子
お茶の水女子大学名誉教授
日本司法支援センター理事

ご報告いたします。

レジュメに「労働組合は女性の参画を保障してきたか?—女性労組リーダーを増やしていく合意形成の枠組みを求めて—」というサブタイトルをつけてみました。

I　課題

1. 労働者の権利を守ることの困難さ

現在の日本が抱えている問題として、少子化、高齢化が指摘されていますが、これは日本だけではなくて、おしなべて先進諸国は高度成長の時代が終焉し、同様の人口問題を抱えています。そういうなかで、働き方のモデルも多様化し、労働者の権利と生活設計への取り組み、そして労働者の権利を守るための組織化ということが、一段と難しいものになっているのではないかと思います。

2. 背景にあるイデオロギー

その背景には何があるのか。私が考えるに、一つは、イデオロギーがかなり影響しているのだろうと思っています。とくに1980年代以降、新自由主義、ネオリベラリズムというイデオロギーが世界中を席巻しました。この新自由主義という考え方に基づいて、政府の介入、規制を極力廃止し企業の力が最大限発揮できるような政策が進められてきました。しかし、08年9月のリーマンブラザーズの破綻、アメリカ発の金融危機は、世界経済危機へと波及しています。連日のように株式市場、

為替市場の混乱が報道されていますが、実体経済に深刻な影響が起きているという、そういう大混乱の時代に入ったのだと思います。

労働とは、経済や生産活動がまず活況を帯びて、その結果として派生する需要です。労働が先行して動くことはありえないことですが、いま、アメリカ発の金融危機、その実体経済への影響を受けた結果、私たちは、また新たに雇用削減や失業という局面に流されているのだと思われます。

アメリカは、ビッグ3といわれる自動車産業の救済をめぐって大きな議論がおきています。日本の労働市場も、規制緩和、競争原理導入という流れのなかで進められてきた政策・制度について、どう取り組んでいくのかという流れにあると思います。つい足下では、少なくとも経済財政諮問会議のなかでは、労働市場の規制緩和の強化という流れが現実にあります。

こうした危機的な局面において、労働組合は、労働者の生活を守るために、労働組合の社会的責任を自覚し、積極的なアピールをしていくことが、非常に重要だと思います。

日本の労働市場における少子化や高齢化という人口問題への対応において、女性労働の存在がいまほど貴重な関心を集めている時期はないのではないかと思います。それに対して、労働組合は、これまでどのような対応をしてきたのか、それにどのように応えてきたのかというと、私は、まだはっきりした答えは出ていないと思います。

女性労働が無視し得ない存在であることは、みなさんわかっているのですが、わかっていながら、どのような形で労働組合の活動を変えてきたのか、変える努力をしてきたのかに関しては、やはり未知数が多いと思っています。労働組合の活動をやった結果、その成果配分を受けているのは、労働者であると考えられてきたと思いますが、その視点を変えてみる必要があるのではないか。つまり労働者とは、一人ひとりが父親であったり、母親であったり、独身であったりします。そういう一人ひとりの顔が見える「労働者」を念頭において、労働組合として政策をつくっていかなければならない。つまり、いま、非常に多様な労働者たちが私たちの仲間であるという認識が必要だと思います。

労働組合に加入していない人たちをどのように生かしながら、労働組合活動をやっていくのか。ジェンダーの研究をしていくなかで、組合活動のなかでも、ぜひこういう視点を入れるべきであると思った次第です。

3. 3つの課題

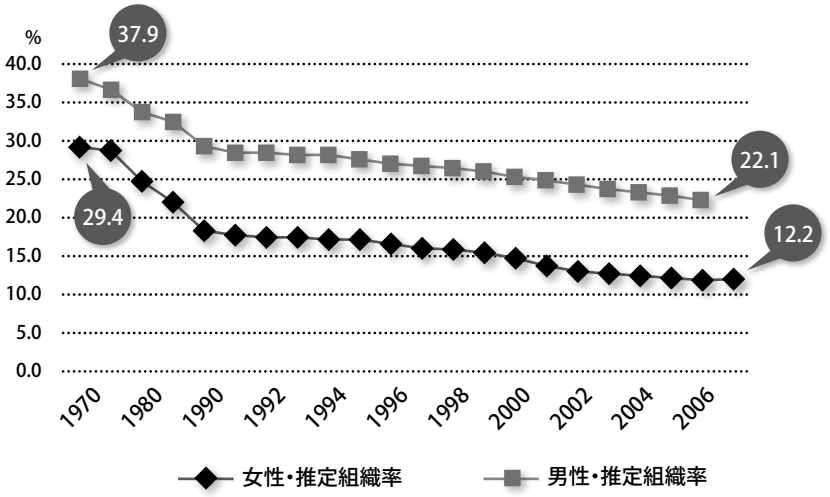
こうした問題意識から、私はこの報告で3つの課題を取り上げました。

第1は、男性がいままで主体的に行ってきた労働組合の活動を補う、あるいは修正することです。そのためには、女性のリーダーが入っていかなければならない。数多く入っていなかければならないということです。

第2は、女性リーダーが入っていくためには、きちんとした提案をしなければなりません。提案するためには、きちんとしたデータが必要です。労働組合として政策提言をするために「ジェンダーの視点」が必要だと考えるのであれば、労組における「ジェンダーの統計」を提示する必要があると思います。これは、たんに性別ごとの統計があればいいということではなくて、第1セッションで紹介されたように細かい分析をする必要のあるデータをつくるということです。

第3は、今後よりよい労働モデルを構築していかなければならないわけですが、そのためには、労働組合としても、ただ労働問題の学習だけをやっていればいいということではなくなってきていると思います。つねにグローバルな視点で世界情勢を学習する機会、やさしい言葉で人々に提供する機会を提供することが必要だろうと思います。そしてそのような形で認識を深めていったとき、よりよい労働モデルは、欧米ではなくて、日本のなかにあるかもしれません。イギリスの社会学者ロナルド・ドーアさんも、そういう指摘をされています。

図表 01　性別組合推定組織率（1970 ～ 2007 年 各年 6 月末）



出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

II　現状認識

そうした課題を押さえたうえで、若干のデータをみながら、現状はどうなっているかを見ていきたいと思います。

①労働組合組織率（推定）の低下

［図表 01　性別組合推定組織率］

最初に労働組合組織率です。労働組合の推定組織率は、厚生労働省の労働組合基礎調査が使われていますが、この調査から、一応組合員の総数が1000万人と把握されています。女性は285万人、男性は715万人、女性が3に対して男性が7という比率になっています。1970年から2007年までの約35年間で、労働組合組織率は、男女ともにきれいな形で減少していますが、女性の減少幅がより大きくなっています。男性の減少幅は15.6ポイント、女性の減少幅は17.2ポイント女性のほうが減少幅が大きいということは、女性のほうがより過激に労働組合から排除されていることを意味します。これは、**図表 01** から読み取れる認識です。

②雇用形態の変化（非正規雇用者の増加）

［図表 02　性別労働組合推定組織率と短時間雇用者比率］

推定組織率のなだらかな減少は、どうして起こったのか。いちばんわかりやすい原因としては、やはり働き方の変化が起きたのではないかと考えられます。その変化とは、正規雇用が減少し、非正規雇用が増加してきたことです。**図表 02** で短時間雇用者の比率を示していますが、とくに女性の場合、短時間雇用者の増加傾向と推定組織率の減少がパラレルな正の関係になっています。一方、男性の組織率の低下については、非正規雇用の増加以外の要因もあることが伺えます。

③産業構造の変化

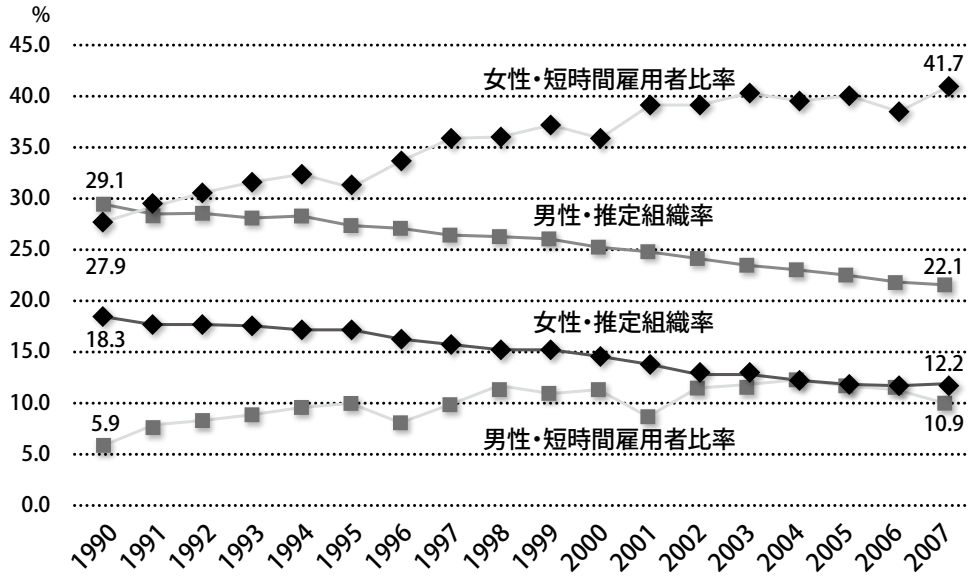
［図表 03　産業別組合員総数に占める女性割合］

雇用形態の変化は、産業構造の変化によっても大きく影響されますので、産業別の女性組合員数についてみてみました。

女性組合員の割合が過半数を超えて高いところを順にあげると、医療・福祉（78.9％）、教育・学習支援業（52.6％）、金融・保険業（48.4％）、卸売・小売業（45.3％）、飲食店・宿泊業（44.7％）、公務（40.3％）とつづいています。

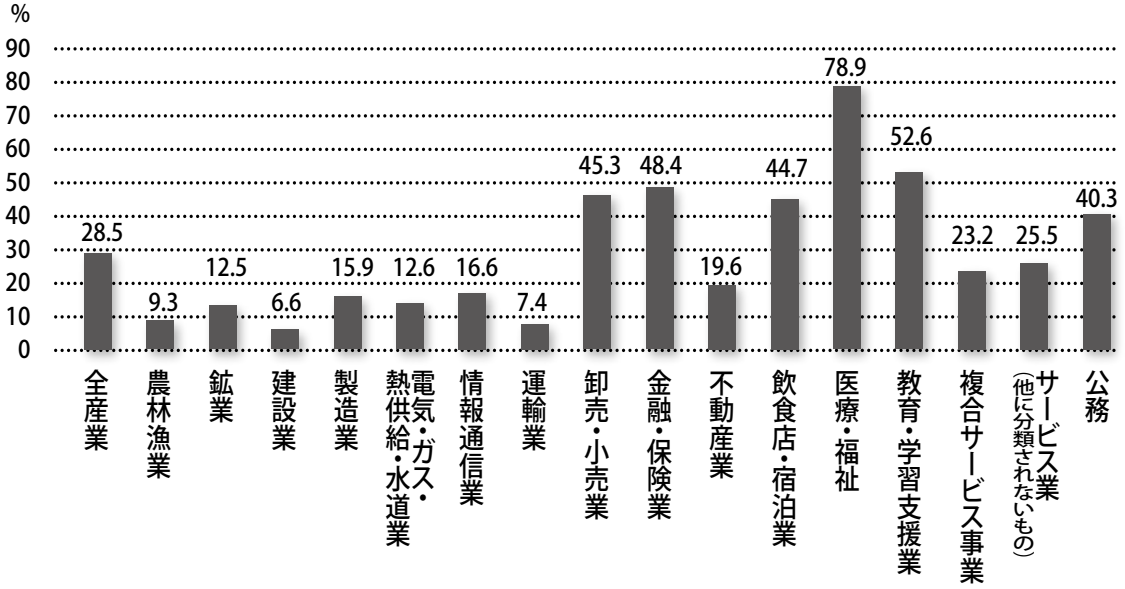
ひっくるめていいますと、第3次産業の分野で女性労働者が非常に増えている。組織率でも、女性の割合を高めているということがあります。歴史的にみると、労働組合は、モノをつくる製造業から出発したわけですが、現在、女性労働者は、サービスを供給する産業において、より多く進出しています。人口減少社会の労働市場において、女性労働が非常に重要であるというのであれば、労働組合としても、第3次産業で多数を占めている女性の組合役員リーダーを増やしていくことは避けられないことだと思われます。

図表 02　性別組合推定組織率と短時間雇用者比率（1990 ～ 2007 年）



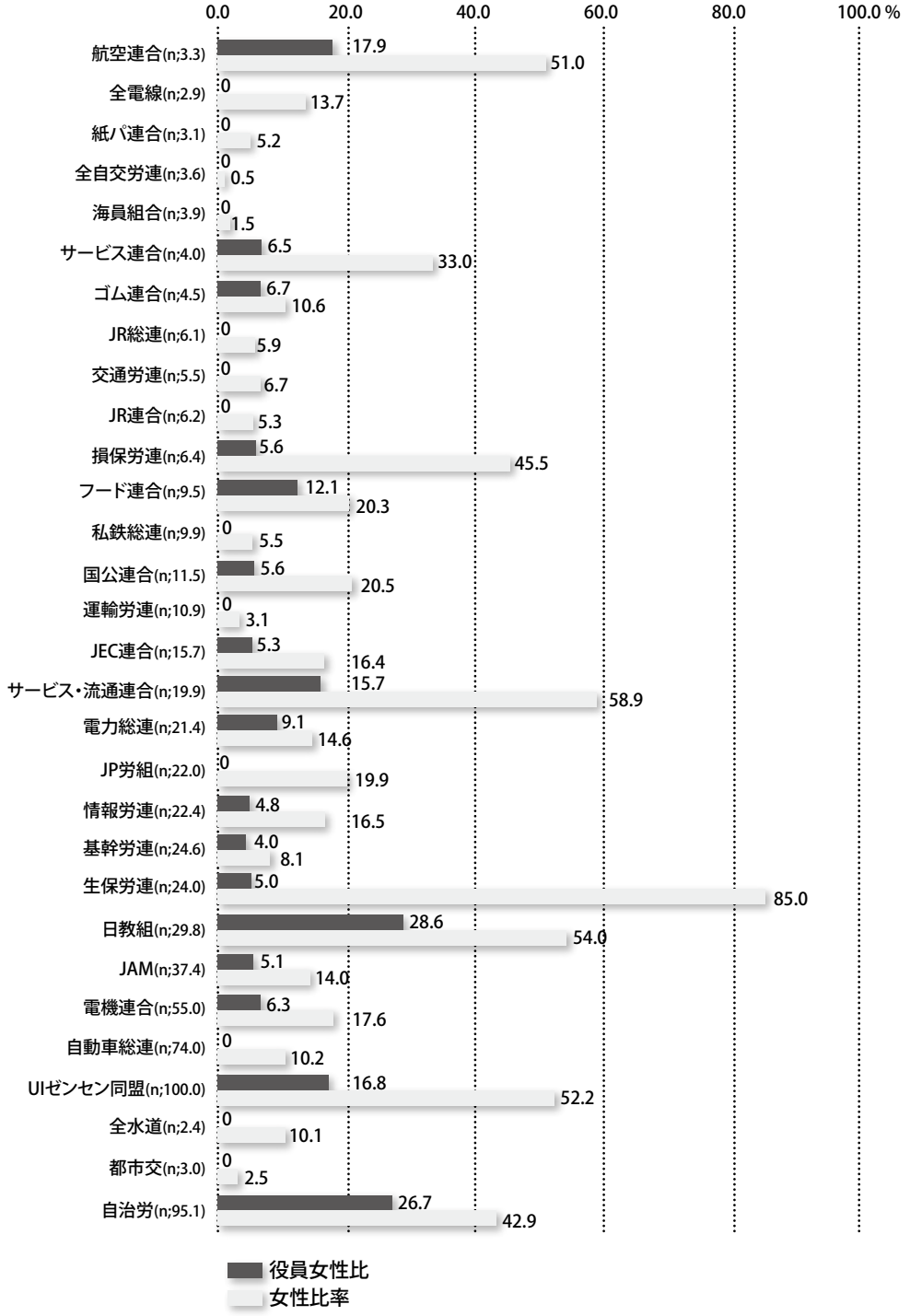
出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」各年 6 月
短時間雇用者比率は総務省「労働力調査」

図表 03　産業別組合員総数に占める女性割合（2007 年 6 月）



出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

図表 04　連合構成組織別にみる女性組合員比率と女性役員比率（2007 年）



連合総合男女平等局「構成組織・地方連合会男女平等参画調査報告」（2007 年調査）より作成
組織名のあとの（　　）は組合員：万人

④女性組合員比率と女性役員比率

［図表 04　連合構成組織別にみる女性組合員比率と女性役員比率］

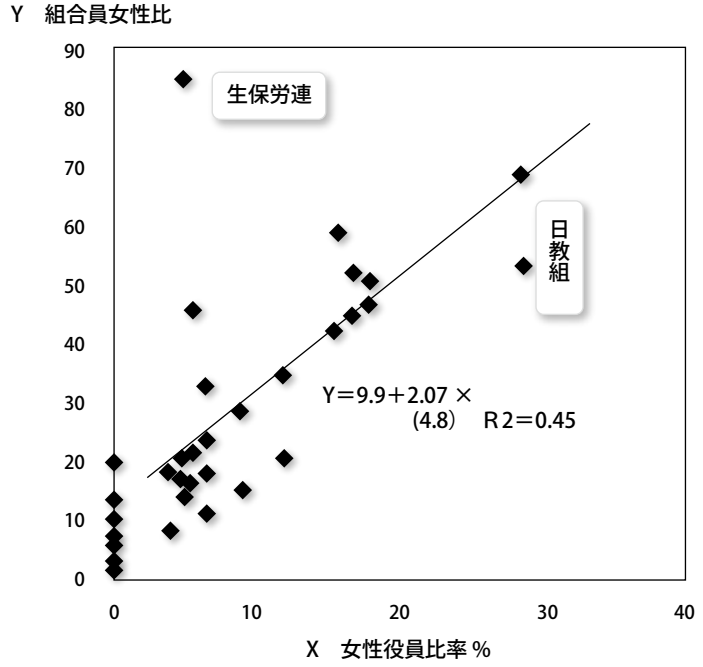
［図表 05　構成組織別女性組合員比率と女性役員比率の相関］

連合の各構成組織を用いて、女性組合員比率と女性役員比率を見てみました。総数は 679 万人です。

女性組合員比率が高ければ、女性役員比率も、比例とまではいいませんが、高くなくてはおかしいのではないかという視点で現状をみてみました。図表にすると、どの分野で女性組合員比率が高いのか、女性役員比率との関係はどうなっているのかが、一目瞭然です。

これを基に、女性組合員比率と女性役員比率の相関をみたものが、**図表 05** です。女性の役員の比率を 1 ポ

図表 05　構成組織別女性組合員比率と女性役員比率の相関



連合総合男女平等局「構成組織・地方連合会 男女平等参画調査報告」（2007 年）より作成

イント高めると、女性組合員の比率が２ポイント増えるという、正の関係があることがわかります。

ここで申し上げたいことは、女性が第３次産業で増えてきて、しかも、女性組合員比率が非常に高くなっているところでは、どんどん女性のリーダーの割合を高める戦略・戦術を、労働組合は取るべきだということです。

⑤労働組合加入状況

［図表06　雇用形態別労働組合加入状況］

［図表07　正社員の組合加入状況］

連合総研が年に２回実施している勤労者短観（「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査）の第２回から13回までのデータを使って、雇用形態別の労働組合加入状況をみてみました。

図表07をみてください。正社員では、「現在の勤め先の労働組合に加入」、「現在は未加入だが過去に加入」「加入したことがない」が、ほぼ３：３：３で均等でした。これが、パートや派遣・契約社員など非正規雇用になると、「加入したことがない」が過半数を超えます。

現在、労働組合に加入している人、その役員である人たちは、労働組合に加入できないでいる人たちのことも考えて、労働組合活動をしていく必要があるということが指摘できると思います。

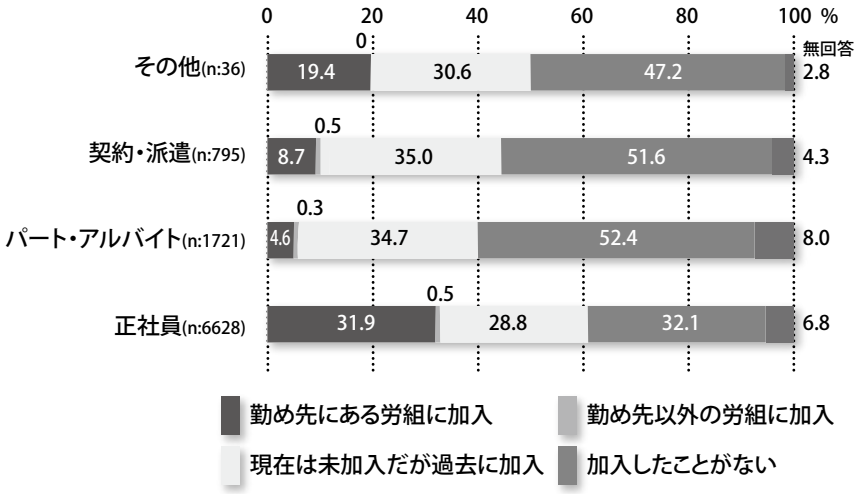
⑥労働組合役員の状況

［図表08　現在役員（委員を含む）である組合員：性別］

［図表09　現在役員（委員を含む）である組合員の配偶関係別割合（%）］

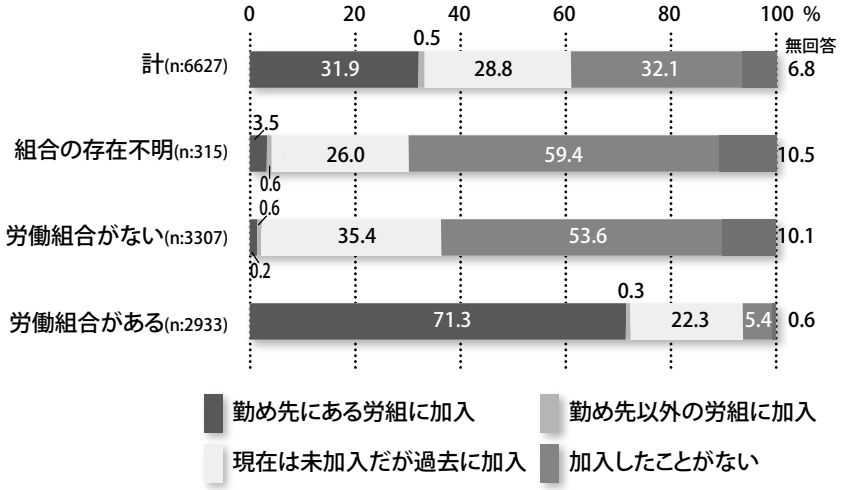
つぎに「労働組合とジェンダー調査」をつかって、男女の組合役員について分析を行いました。**図表08**は、男女別の役員比率です。男性が63.6％、女性が37.2％。女性の場合は選挙で選ばれている役員は少なくて、選挙なしの委員をやっている人が多いことがわかります。**図表09**は男女の配偶関係別に役員比率を見たものです。男性の組合役員は、既婚者の割合が高いのですが、女性では、既婚者に比べ未婚者で組合リーダーになる人が多いという結果になっています。未婚女性に対して、労働組合の活動や意義についてPRすることが重要であるといえます。

図表 06　雇用形態別労働組合加入状況



※元調査データ；連合総研『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』（勤労者短観）、第２回～ 13 回プールデータ
佐藤博樹・連合総研編『バランスのとれた働き方』P185 より作成。

図表 07　正社員の労働組合加入状況



※出所は図表 06 と同じ

図表 08　現在役員（委員を含む）である組合員：性別

現在組合役員の割合

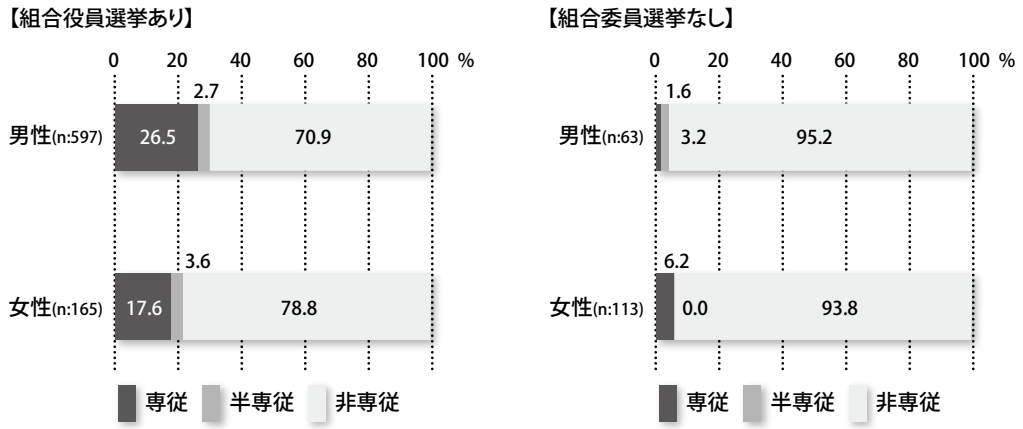
	男性	女性	合計
①現在組合役員（選挙あり）	659	167	826
②現在組合委員（選挙なし）	85	149	234
組合役員計	744	316	1060
有効標本合計	1170	850	2020
現在組合役員比率％	63.6	37.2	52.5

※「労働組合とジェンダー調査」データより計算

図表 09　現在役員（委員を含む）である組合員の配偶関係別割合（%）（離婚・死別を除く）

	未　婚			既　婚		
	女性	男性	計	女性	男性	計
①現在組合役員（選挙あり）	24.3	58.1	38.4	26.3	73.5	56.7
②現在組合委員（選挙なし）	25.2	15.3	21.1	16.9	7.2	10.6
③過去に役員・委員の経験がある	5.5	4.5	5.1	10.2	5.1	6.9
④役員・委員ではない	45.0	22.1	35.4	46.5	14.2	25.7
合計　%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
⑤実数　人	309	222	531	391	709	1100
現在役員・委員比率（①と②の実数÷⑤）%	49.5	73.4	59.5	43.2	80.7	67.4

図表 10　専従・非専従別労働組合リーダー：性別



⑦専従役員の状況

［図表10　専従・非専従別労働組合リーダー：性別］

組合役員・委員（以下役員と省略）を「専従」と「非専従」に分けて、男性と女性で違いがあるのかをみたのが、**図表10**です。もちろん女性のほうが専従者の割合は少ないのですが、思ったほど少なくないというのが、私の印象です。女性役員には、ある程度、専従役員がいるということです。

⑧組合役員の活動時間

［図表11　専従・非専従別の組合活動時間（組合役員・委員）］

図表11は、組合役員の活動時間をみたものです。専従であれ、非専従であれ、男性も女性も、組合活動時間が長いことがわかりました。非専従でも、1週間に20時間以上、組合活動をしているという役員が男性でも女性でも相当数にのぼっているのですが、とくに男性非専従役員で多くなっています。

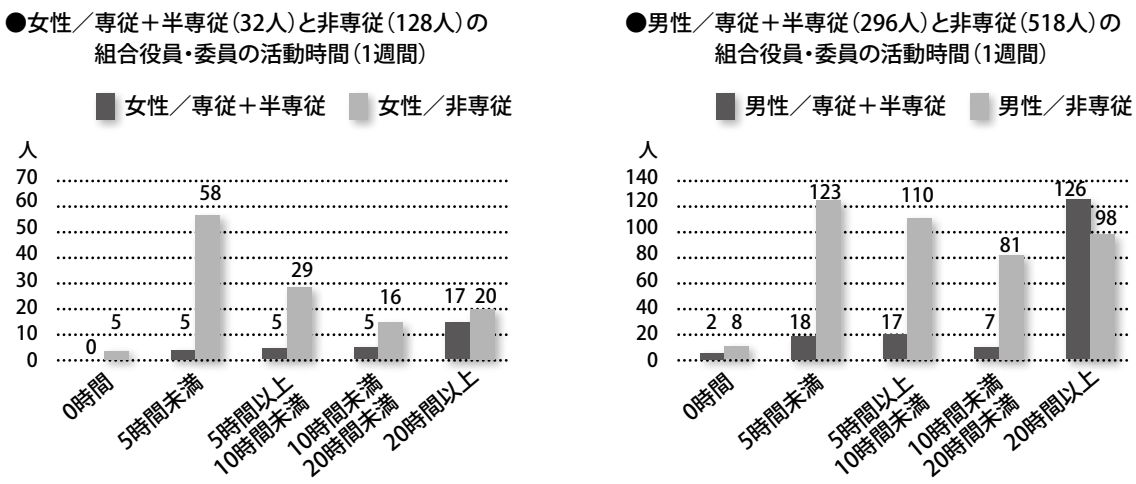
⑨長い組合活動時間の背景

［図表12　既婚者の配偶者就業状態別にみた組合員のタイプ］

男性役員が非専従でもしっかりと組合活動できるのはなぜか。その背景を探ってみました。**図表12**は、既組合員の配偶者の就業形態をみたものです。第1セッションの永瀬さんの報告と重なりますが、男性組合員はフルタイムで働いている配偶者の割合が少なく、専業主婦世帯が43%。一方、女性組合員は86%が夫妻ともフルタイム勤務であることがわかりました。

男性組合員は非専従であったとしても、比較的組合活動ができるような家族構成となっていると言えると思います。

図表 11　専従・非専従別 の組合活動時間（組合役員・委員）



図表 12　既婚者の配偶者就業状態別にみた組合員のタイプ

	男性	女性
夫婦ともフルタイム	23.0	86.5
本人フルタイム・配偶者専業主婦（夫）	43.7	1.8
本人フルタイム・配偶者非正規雇用	32.2	6.3
本人非正規雇用・配偶者正規雇用	0.3	3.8
夫・妻とも非正規雇用	0.8	1.6
既婚者計　%	100.0	100.0
実数　　人	874	445

⑩ジェンダー不平等意識

［図表13　現在組合役員・委員か否かでみたジェンダー不平等意識の相違］

図表13は、組合のリーダー（役員・委員：以下同様）か、リーダーではないかに分けて、男性と女性でジェンダーの不平等の意識に差があるかをみたものです。

結果は、組合リーダーである人たちのほうが、男性と女性で不平等に関する意識の違いは少ないことがわかりました。それに対して、一般の組合員では、職場における不平等について、男女で意識の相違が見られました。このことからとにかく、男女ともに、とくに女性は役員・委員の経験が必要不可欠であるといえます。

提言

女性労組リーダーを増やしていくことの合意形成

第１に、働く現場が変化し、女性労働の割合が高まっている。そういうなかでは、女性組合員比率が明らかに50％を超えているような組織においては、それにふさわしい女性リーダー割合を高めるために、個別組織ごとに数値目標を掲げて運動を進めるべきだろうということです。

第２に、女性役員比率を高めることについて合意形成がなされ、組合リーダーの男女間の人員構成にバランスがとれてきたら、次のステップは、生活タイプのバランスにも配慮した労組リーダー構成を考えていくべきだろうということです。たとえば、専業主婦世帯から何人、共稼ぎ世帯から何人選出、単身世帯からは何人、あ

図表 13　現在組合役員・委員か否かでみたジェンダー平等意識の相違

組合役員か否か別にみたジェンダー不平等意識と性別の相関関係

A～Gのジェンダー不平等意識と性別のクロス決定	現在組合役員・委員の女性と男性の意識	現在組合非役員・委員の女性と男性の意識
A　就業機会（募集・採用）が男女間で不平等	＊	相関なし
B　配属や後が男女間で不平等	相関なし	相関なし
C　研修の内容や機会が男女間で不平等	＊＊	相関なし
D　昇進の機会が男女間で不平等	＊＊＊	＊＊＊
E　同じ労働でも報酬が男女間で不平等	＊＊＊	＊＊＊
F　人員削減・リストラは女性が多い	＊＊＊	＊＊＊

注：＊＊＊１％水準で有意、＊＊５％水準で有意、＊ 10%水準で有意

るいは幼児育児世帯、高齢者介護世帯から何人という形で、構成員のバランスを考えたリーダーの人員配置を計画していくべきではないかと思います。

第３に、グローバルな経済競争が激化する時代にあって、労働組合も、かつての高度成長期のように「賃金引き上げ」だけを目標とする活動スタイルでは、組合員全員の期待に応えられなくなるだろうということです。そこで、活動成果の目標は、ワーク・ライフ・バランスを背景とした「労働時間」を主な対象とした、働き方の多様性を獲得する戦略にシフトしていくべきではないかということです。

第４に、組織率が低下しているなかでは、労組をもたない人の割合が圧倒的に多いという状況があります。労働組合は、労働組合に入っていない人たちを代弁をする機能を持つべきであり、労働組合としての社会的責任を自覚した取り組みを進めていくべきだということです。企業の社会的責任（CSR）と同様に、労働組合の社会的責任を掲げるべきです。

最後に、こうした現状をふまえて、労働組合への女性参画を推進する、新たな労働組合の戦術を考えようとするのであれば、これまで欠けていた、労働組合におけるジェンダー統計の開発・発展に着手するべきであるということです。

今回、連合総研、連合の協力を得て実施した「労働組合とジェンダー調査」は、一回限りの試験的な調査でありましたが、これを土台にして、毎年調査を重ねていけるようなパネル調査を実施していく。そしてそのデータを使いながら、ジェンダー平等にむけた提言をしていくべきだと考えております。

片岡　ありがとうございました。つぎに連合の山口洋子副事務局長にご報告いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

報告 2

労働組合は女性の参画を保障してきたか

むしろ女性が組合活動に参画しづらくなっているという現実がある

山口 洋子
連合副事務局長

連合本部の山口です。よろしくお願いいたします。

今回、事前に篠塚先生のペーパーを拝見いたしまして、率直に、なんて労働組合のことを、よくわかっていらっしゃるのだろうと思いました。

問題意識としてまったく同じであり、私たちが明確に把握していないところも具体的に指摘していただきました。私のほうからは、篠塚先生からの提言に関わる問題について、お話させていただきたいと思います。

労働組合の責任も大きい

現在、いわゆる非正規労働者が1700万人を超えて、とりわけ女性では雇用労働者の半数以上が非正規という状況であり、さらにその非正規労働者の方たちは、総じて低所得であり、労働条件も不備であるという実態にあります。

労働組合、とくに連合は、こうした非正規雇用労働者の実態について、企業の責任を追及しているわけですが、私自身は労働組合の責任もたいへん大きいと思っております。非正規労働者の、賃金を含めた労働条件の低さと男女の賃金格差、女性賃金の低さを見ても、やはり労働組合自身の責任も大きいと思わざるを得ないのです。

それはどういうことかと申しますと、たとえば要員計画についてです。従来、70年代から80年代にかけては、多くの企業は、正社員を中心に要員構成を組んでいて、臨時的・一時的、あるいは周辺的なところで、いわゆる短時間労働者を雇用していました。そういうなかでは、きちんと労使間で、短時間労働者、パートタイム労働者等を増やすというときには労使協議でその割合を決めるということになっていました。つまり、要員構成をどう組むかは、労使協議の課題になっていたわけです。

私も、単組で活動していたころは、できるだけ、臨時的、周辺的な労働を少なくしようということで、労働組合として、パートタイム労働者は「2割まで」という目安を定め、労使協議を通じてそれを守ってきたという経験がございます。しかし、全体としていえば、現在、すでに非正規雇用労働者は雇用労働者全体の「3割」を超えており、要員計画をもとにハドメをかけるという労働組合の取り組みの弱さが、その拡大の一因にもなったのではないかと思います。

労使の労働条件交渉の場に女性がいない

もう一つは、男女賃金格差への対応です。

企業における賃金は、労働組合があれば、春季生活闘争などにおける労使交渉を通じて引き上げられ、あるいは労使協議を通じて制度改定が行われてきたという経緯がありますが、じつはそこに、ほとんど女性が参画してこなかったんですね。

いま、非正規労働者の格差が注目されているのは、ほぼ同じ仕事をしている正社員がいて、その正社員に比べて、賃金・労働条件が低いからだと思いますが、かつての女性パートタイマーの場合は、正社員とは職務が違う、働き方が違うということで、賃金・労働条件の格差も、パートだから当然であると認識されていたのではないかと思います。

また労使の労働条件交渉の場に、女性がいないということは、結果として女性にかかわる主張がされないということになります。私の出身単組でも、女性役員が労使交渉に参画するまでは、全体的な賃上げが難しければ、家族手当で配分するといったことがよく行われまし

た。それは、つまり、圧倒的に世帯主が多い男性により多く配分されるということであり、男女の賃金格差をより拡大させることにつながってきたんですね。そういう意味でも労働組合の責任は大きいということです。

女性がみずから声を上げるまで

この第２セッションのテーマである、「労働組合は女性の参画を保障してきたか」に対する答えは、はっきり言えば「NO」であると思います。

雇用労働者における女性の割合が非常に少なかった時代は、女性参画は労働組合にとって重要なテーマではなかったのかもしれません。

しかし、ご承知の通り、そういう時代は長くは続きませんでした。女性は、社会のさまざまな分野に参画するようになった。職場においても、重要な位置を占めるようになってきた。にもかかわらず、賃金・労働条件という、重要なことを男性だけで決めていいのか、女性もそこにいるべきではないかということなんですが、実際には、多くの男性組合役員は、女性がみずから声を上げるまで、そんなことはほとんど考えなかったのだと思います。

労働組合の女性参画をめぐっては、こうした構図があったのではないかと思いますが、それを前提に、篠塚先生の提言についてふれていきたいと思います。

女性が参加しにくい時間帯での組合活動

第１に、労働組合の女性リーダーをより多く育てること。個別組織でも、数値目標を掲げるべきだという提言をいただきました。

じつは、連合としても、20年前から、女性参画について数値目標を設定して推進しようという取り組みをやってきております。しかしながら、多少は伸びているものの、増えていません。数値目標には届きません。

女性役員を増やそうという合意形成は、トップをふくめてできていると思います。では、何が問題なのか。やはりこれは、組織と女性相互に問題があると考えています。

まず、労働組合が、女性リーダーをつくっていく、裾野を広げる環境をつくってきたかというと、むしろ女性が組合活動に参画しづらくなっているという現実があると思います。これは、労働時間の長時間化とも関係してくるのですが、組合活動が就業時間外、あるいは就業時間中という女性が参加しにくい時間に、あたりまえのように行われている。篠塚先生がご指摘のとおり、労働組合は、365日、すべて仕事か組合業務に使うことのできる男性たちが中心的に担ってきていて、そこに時間的に拘束のある女性たちはなかなか参画できなかったということだと思います。

女性リーダー育成は「女性任せ」

もう一つは、女性が参加しても、なかなか議論のテーマや課題に入っていけないという実態です。たとえば賃上げ交渉などは理解しているけれども、賃金制度となると専門用語がたくさん出てきてよくわからないといった声をよく聞きます。これは、女性参画の環境整備という意味で、受け入れる側の男性役員の責任が大きいと思います。

さらに、女性参画の進め方についても、数値目標の設定、合意形成をはかるところまでは執行部として関与するけれども、具体的な女性リーダー育成については、女性任せにしてきたところがあるのではないかと思います。そういうなかで、女性自身も、時間のやりくりの難しさ、経験の乏しさ、情報や知識の不足から、参画をためらう場面があったのだと思います。

だから、女性がなぜ参画できないのか、と大きく構える前に、女性たちが参画の一歩手前で、ためらっていたり、退いていたりというところについて、ていねいに対応していけば、より多くの女性リーダーが出てきてくれるのではないかと思います。

ここは、非常に重要な指摘であると受けとめたいと思います。

理論的な裏付けがあれば心強い

つぎに、ジェンダー統計の開発について。この件について連合でも、本当にデータがないんですね。連合でデータを収集するには、構成組織や地方連合会にお願いすることになるのですが、一般の賃金や労働条件に関するテーマに比べて、ジェンダーに関する調査は協力が得にくいというのが実情です。また、女性みずからこういうデータを収集しようという意思も比較的弱くなっているのではないかと思います。

ただ、私たち女性役員は、労使の交渉だけでなくて、労働組合のなかでも、男性役員とさまざまな問題につ

いて交渉しなければなりません。そういうときに、ジェンダー統計は、非常に重要な論拠になります。よく女性は感情的に主張すると言われますが、理論的な裏付けがあれば、非常に心強いと思います。これも非常に重要な指摘として受けとめたいと思います。

3つめのグローバルな視点で世界経済情勢を学習するべきだという提言。これは、もちろん経済環境もそうですが、たとえばいまの政治状況、社会保障をふくめた政策・制度など、広い視点で世の中をみて、そこからまたジェンダーの問題にフォーカスすると非常に理解しやすい。また、ジェンダーの問題を訴える場合でも、ジェンダーにフォーカスしっぱなしの問題提起よりも、広い視点からの提起のほうが受けとめてもらいやすいと思います。

提言を受けて、労働組合は、これから何をするべきか、あらためてやるべきことが明確になったことに感謝したいと思います。

片岡　いま、お二方から、女性参画についてのご報告をいただきました。つづいて、コメンテーターの芳野さんからコメントをいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

コメント1

社会的には男女平等の流れが強くなった一方で労組の女性リーダーは減っている

芳野 友子
連合東京 女性委員会委員長

あらためまして連合東京の芳野でございます。よろしくお願いいたします。

連合東京では、労働組合への女性参画はもちろんですが、あらゆる分野の意思決定機関への女性参画を進めようという、第3次行動計画を策定し、現在、産業別組織のヒアリングを行っているところです。

▶女性組織は実践的な女性リーダー育成の場として機能してきた

私は、連合東京の女性委員会に関わるようになって17、8年になりますが、その当時から今日までを振り返って、労働組合の女性活動の変化についてお話させていただきたいと思います。

当時の女性委員会のメンバーは、50代はもちろんいましたし、40代、30代、20代、あるいは高卒で職場に入っていきなり執行委員になったという10代の女性もいました。また、年齢層が非常に広いだけでなく、非婚、既婚、あるいは離婚を経験された方など、さまざまな立場の人が集まっていましたので、人生経験をふまえた、いろいろな角度からの議論ができて、私も非常に勉強になりました。

女性委員会に参加される方たちは、産別、もしくは企業内組織、単組のなかでも、女性部や女性委員会といった女性の組織をもっていて、そこのリーダーを務めていました。ベースに職場における女性組織の活動がありましたので、働く女性たちの、その時点で抱えている課題を明確にわかっていたと思います。

各組織に、女性部や女性委員会があった当時は、その女性組織の活動を通じて、たとえば女性委員会の委員長や副委員長などのポストを担うことで、労働組合という組織にはどういう役割があって、そしてどうすれば組織を動かしていけるのかを学ぶことができました。女性組織は、たいへん実践的な女性リーダー育成の場になっていたのではないかと思います。

そして、女性組織のリーダーを務めた女性たちが、労働組合の執行部に入り、副書記長、書記長へとステップを踏んでいった時代がありました。

▶男女平等参画という流れのなかで

ところが、現在、どういう状況になっているのかというと、社会的には男女平等の流れが強くなった一方で、じつは労働組合の女性リーダーは非常に減ってきている

のではないかと感じています。

均等法改正で雇用における性差別が禁止され、育児介護休業法も男女労働者を対象としたものになり、1999年には男女共同参画社会基本法が制定されました。

こうした男女平等の流れが社会的に強くなってからというものは、労働組合においても、「男女平等の時代なんだから、女性だけが集まって活動するのではなくて、男女が一緒に活動するほうがいいのではないか」という考え方が出てきました。

▶女性組織の「発展的解消」

そして、2001年に策定された連合の「第2次男女平等参画推進計画」において、女性の参画を進めるために、女性委員会や女性部とは別に組織のトップを含め、執行権を持つ男女の委員から構成する、いわゆる「男女平等参画推進委員会」を設置するという方針が本部から出され、結果的に多くの労組で、女性委員会など女性だけの組織が「発展的解消」をされ、男女で構成する男女平等参画推進委員会などに生まれかわりました。そのころから、非常に女性のリーダーが減ってきたのです。あるいは、女性が役員になっても、組織のなかでなかなか権限を持ちづらい、男性役員と対等な位置づけで活動ができないという悩みが聞かれるようになってきたのです。

また、女性委員会や女性部は、女性役員をサポートする位置付けでもありましたが、受皿がなくなり、男性中心の執行部の中で孤立しやすい立場でもあります。

第2次計画で示された男女平等参画推進委員会の目的は、労働組合活動に女性が参画するためには、どのような組織運営をすればいいのかを議論することであったはずです。つまり、子育て中の女性も、介護をしている女性も、もっと組合活動に参加しやすいように、時間外や休日の活動、宿泊をともなう活動などを見直し、日程を考慮するなどの運営の見直しについて議論し、実施していくことが求められていたはずです。

しかし、実際には、男女平等参画推進委員会主催の均等法セミナーやワーク・ライフ・バランス研修会が開かれる一方で、組織のあり方、運営の仕方を変えていくという本来の目的は果たせていない状況にあるのではないかと感じています。言葉が過ぎるかもしれませんが、運営を議論する場であるはずの参画推進委員会が、女性委員会と参画推進委員会を足して2で割ったような位置づけになってしまっているのではないか、一般組合員むけの学習・啓発活動が軸になってしまっているのではないかと思わずにはいられません。

▶男女間格差が見えにくくなっている

今日のご報告にもあったように、男女間の格差に関するさまざまなデータが出ていて、正規と非正規の格差も社会的に注目を集めているのですが、労働組合においては、かつてよりもいまのほうが、正社員のなかでの男女間格差というものが、見えにくくなっているのではないかと思います。なぜかといえば、一つには、参画推進委員会などを通じて、男女が一括りにされてしまったがために、見えにくくなっているのではないか。もう一つは、女性役員の数は増えているものの、女性たちが集まって直面している課題を議論する場がなくなってしまったために、女性役員も、職場の女性たちがおかれている立場、抱えている問題がわからなくなってしまっているのではないか、情報量が足りなくなっているのではないか。そう感じています。

そこで、連合東京としては、行動計画に沿って女性役員を増やしていくという取り組みはもちろんですが、やはり女性自身が課題を明確にし、きちんと問題解決ができる力量を高めていくための女性組織をつくっていくことが重要なんだと、単組や構成組織に働きかけをしているところです。なくしたものを復活させるのは、たいへん難しいことではありますが、理解を求めていきたいと思います。

▶女性役員は、ナンバー2の「副」のつくポストに

最後に、男性役員と女性役員の決定的な違いということで、私が感じているのは、男性は、執行委員を経験すると、副書記長、書記長、副委員長、委員長とポストが上がっていって、長期間、役員を経験していきますが、女性の場合は、女性担当から始まって、結局、そこで終わってしまったり、あるいは副書記長のあと、書記長をやらないで副委員長に就いたりというケースが多いんですね。つまり、女性役員は、ナンバー2の「副」のつくポストがとても多くて、権限をもって組織を動かしていく実務的なポストにはなかなか就いていないというところも問題ではないかなと感じています。

片岡　ありがとうございました。それでは日教組の池田さん、お願いします。

コメント2

ワークもライフも担っている女性教職員は組合活動から遠ざかってしまう

池田 啓子
日教組女性部長

日教組の池田と申します。よろしくお願いいたします。

篠塚先生から、女性リーダーを育てていくという提言をいただきました。本当にそうだと思ったのですが、育った女性リーダーがばらばらにならずに、つながっていって、つぎの女性リーダーをつくるときに支える応援団が存在する、そういう組織化をしていかないと難しいところがあると思いながら、読ませていただきました。

▶増える非正規雇用の教職員

私たちは、公立学校に勤める教育公務員ですが、女性割合は小学校で6割、中学校4割、高校3割、特別支援学校6割となっています。また、教育現場では、臨時採用とか講師という非正規雇用の教職員がたいへん増えていまして、多いところでは3割くらいで、その方たちがいなくては、まわっていかないという状況にあります。しかし、その賃金・労働条件は非常に低くて、にもかかわらず、正規の教職員と同じ任務、同じ責任を要求されるという、非常に厳しい状況にあります。

日教組では、この問題にも、いま積極的に取り組んでいるところです。

▶「滅私奉公型の勤務か、退職か」の二者択一に

さて、「労働組合は女性の参画を保障してきたか」。結論からいうと、参画推進計画はありましたし、議案にもありましたが、それを実行していくには、まず執行部本体の働きかけがなければいけないのに、それができないでいるのではないかと思います。もう一つ、女性みずからも、参画について腰が引けているがゆえに、なかなか進まないという要素もあります。

現場の様子や組合員の意識を紹介しながら、この論点でお話したいと思います。

2007年12月に政労使で合意された「ワークライフバランス憲章」には、「女性は育児・介護と仕事の二者択一になっている」と書かれていますが、教育現場ではいま、「滅私奉公型の勤務か、退職か」の二者択一になっています。わが子や家庭は放ったらかしで仕事をせざるを得ない、それができなくなったら退職する、そういう酷な状況になっています。

▶「労働組合とは何か」という原点に立ち返って

まったくゆとりのない状況のなかで、教育労働者は組合から逃走する。逃げてもなにも楽にはならないのですが、とくにワークもライフも担っている女性教職員は、一つでも荷物を降ろしたいという思いで組合活動から遠ざかってしまいます。

ですから、各県教組の女性部でも、「労働組合とは何か」という原点にもう一度立ち返って、活動を考えなければいけないという、厳しい状況にあります。

私たちは、62年前から労働組合があって、「女性の労働権を確立し、定年まで生き生きと働こう」をスローガンにやってきました。62年前に男女同一賃金を勝ち取って、そのあと産休、育休を実現し、女性への肩たたき（早期退職強要）に対して闘い続けてきたのに、それがいま、逆向きに戻りつつあるのではないかという危機を感じています。

▶全退職女性（組合員）の6割は、定年前退職

日教組で実施した2つの組合員調査を紹介します。一つは「定年前退職調査」です。これは3年前から始めたのですが、定年前退職が増加しています。これは、教育上も労働上もよくない状況です。

全退職女性（組合員）の6割は、定年前に退職しています。男性でも、3割が定年前に退職しています。過去2年の調査では、「多忙化」、「体力の限界」、「介護」が、退職理由の上位を占めていましたが、今年の調査では、そこに精神疾患、パワーハラスメント、チームワーク

の欠如、要求される仕事が多様すぎるなどの理由が加わりました。追い詰められて、フェイドアウトしていくか、バーンアウトしていくかという状況が見えてきました。

もう一つは、育児や介護にかかわる権利や制度についての意識調査です。これは2年に1回、実施しています。「育児休暇を取りたい」は、女性9割、男性4割、「介護休暇を取りたい」は、女性9割、男性7割。しかし、実際に「育休をとった」男性は、1.9%です。それから妻が出産したときに、「配偶者の出産休暇」が3日間あるのですが、これはだんだん認知されるようになってきて、5割くらい取れるようになりました。

▶育児休業申請でマイナス評定

職場の理解という点ではまだまだ課題があります。私の出身の兵庫県でも、夫が妻につづいて、3学期に育児休暇を取りたいと申し出たら、上司から、担任を持っているのに無責任だとマイナス評定されてしまいました。これは、組合が申し入れをして撤回させましたが、そういう管理職も少なくありません。

実際に育休を取った男性からは、カルチャーショックを受けた、子どもに対する見方が変わった、人間としてプラスになったという報告を受けています。だから、私たち女性が、組合内部でも、外にむかっても、政治や法律に関しても、声を上げていかないと変わっていかないという状況は見えているのですが、あまりの忙しさに参加できないでいるというのが現状です。

▶「お互いさま」を意識しながら生きた制度に

しかし、ここで黙って引っ込んでしまったら押し込まれっぱなしで、誰かにとって都合のいい社会になっていく。それは非正規雇用の人たちにとっても一層きつい状況になる。やはり労働者の権利は「お互いさま」を意識しながら、もう一回、働き方や労働組合の闘いを再認識していく必要があると思っています。

具体的には、休暇、休業制度を男女ともに取得して、飾り戸棚にしまった制度ではなくて生きた制度にしていくこと、2008年度からスタートした「育児のための短時間勤務制度」を生かしていくこと、そして男女、正規・非正規雇用の均等待遇をしっかり求めていくことなどに取り組んでいきたいと思っています。

「育児のための短時間勤務制度」については、この1年で300人余が活用しています。男性の取得率は3%とまだ低いのですが、長い人生のなかでは、正規雇用で多様な選択肢がある働き方を、私たちがつくっていく必要があると思っています。

リプライおよび討論

片岡　ありがとうございました。篠塚さん、山口さんの報告を受けて、それに対応する問題もふくめたコメントをいただきました。もう一度、篠塚さん、山口さんにそれぞれのコメントに対するコメントをいただければと思います。

女性組織・委員会解消の影響は重要なテーマ

篠塚　とてもいいコメントをいただき、ありがとうございました。お二人からいただいたコメントはたいへん重くて、これをどう解決していくかについては、もっと時間が必要だと思います。

とくに芳野さんからいただいたなかの、参画推進委員会に対する疑問は私も耳にしています。かつては、女性たちが集まって、必死になって女性の労働条件の改善に取り組んで成果も獲得したのに、男女平等とか男女共同参画という流れのなかで、女性だけの組織・委員会がなくなり、逆に問題が見えにくくなってしまったと。これは、もう少し腰を落ち着けて考えなければならない、非常に重要なテーマだろうと思います。

たとえば、私が、先ほどお示しした推定労働組合組織率も、きれいに下がってきているわけですが、このプロセスでどういうことが起きたのかというと、男女雇用機会均等法ができたり、派遣法ができたり、男女共同参画社会基本法ができたりということがありました。その思想たるやよかったんですよね。でも、気がついてみたら、女性の正規雇用は減るに減って、過半数を割ってしまい、男性もふくめて非正規雇用が増えています。池田さんがコメントされたように、働く現場をみると、専門職である教育現場でも非正規雇用が拡大しているという状況があります。あちこちで、これはなんだという声を聞きます。男女が平等に参画できる社会をめざして、さまざまな法制度ができてきたはずなのに、気がつい

てみるとそうはなっていない。労働組合の組織率も下がっている。これに対して、どんな手当をしていくのかということは、たいへん重たくて、いまここですぐに答えは出ないのですが、やはり何か間違えていたのだろうと思わざるをえません。

池田さんから、育休取得がマイナス査定されたけれども、労働組合がそれをほおっておかないで撤回させたというお話を伺いました。やはりそこが基本だと思うのですね。

一個人、一労働者だったら、ごめんなさい、辞めますという形で終わってしまうかもしれない。でも、労働組合があれば、おかしいことはおかしいと組織力で言える。それができるのが、唯一労働組合なのだと思います。

一人ひとりは弱いけれども、組織というものの力は強い。ここで、労働組合ががんばっていかなかったら、生活も労働も破壊される一方であると思います。そこでこれからどういう形で運動を展開していくのかということだと思いますが、成功例の情報を集めて、みんなで情報を共有することがまず最初かなと思います。

また、女性役員の数について、いくら数値目標をおいても進まないという現状は確かにそうなので、何をどうしたらいいのかということについて、もう一回最初から考え直す必要があるのかなと思います。

いずれにしましても、お二人からいただいたコメントは、情報として非常に大事で、きちんとテープを起こしていただいて、もう一度咀嚼したいと思います。ありがとうございました。

片岡　それでは山口さん、お願いいたします。

女性組織・委員会と参画推進委員会は役割が違う

山口　コメントありがとうございました。芳野さんが問題提起された女性組織の「発展的解消」、女性委員会が男女平等参画の名のもとになにか問題をすり替えられてきたのではないかというご指摘ですが、連合本部はそのような指導をしておりません。

第２次男女平等参画推進計画において、本部からお願いしたのは、女性委員会、女性部など女性だけの組織は重要であり、それは、参画推進委員会とは役割が違うものであるということで、両方つくって進めてほしいということでした。

女性委員会などの女性だけの組織は、例えば、問題提起したくても一人ではなかなか出せないといった問題について、女性のなかで多面的に議論して、全体の課題として提起するためにも、具体的な戦略、戦術を考えるうえでも、あるいは、女性たち自身が力をつけるため、連帯感を感じることができるためにも、非常に重要だと思います。なにより女性のエンパワーメントを重視した組織として、女性組織は重要であるということを、繰り返し申し上げてきています。

一方、労働組合のなかで課題を提起していくときに、男性を引きずりこまないとなかなか進められないということでありますので、そこは男女平等参画推進委員会の役割としていきたいということなのです。

しかし、男女平等参画推進委員会が設置されたものの、ほとんど機能していないという実態も少なくないことは承知しております。今後、きちんと棲み分けをして、それぞれの役割を再確認していきたいと思います。

もう一つ、考えていきたいのは、女性組合役員の配置の問題です。これまで、女性の役員は、男女平等担当、あるいは教育担当といった役割が多くて、労働条件や経営対策などにはなかなか配置されてこなかったという実態があります。しかし、まだ少数ではありますが、労働条件担当や政策担当に女性役員を配置すると、非常に力を発揮するということが、わかってきました。そういうケースが増えてくると、男性役員も女性参画の重要性がわかってくる。女性役員も、組合活動を通じて世界を広げていくことができる。

だから、全体の女性参画を進めるという意味でも、戦略的に女性役員をさまざまな分野に配置し、それをサポートする体制をきちんととっていくということが重要であると考えています。

また、篠塚先生が示された労働組合の推定組織率の問題ですが、私はいま、連合で組織を担当しておりますので、この12月に公表予定の2008年「労働組合基礎調査」ですが、組合員数が1000万人切ったらどうしよう、推定組織率が18％を切ったらどうしようと、たいへん心配なのですが、ただただ心配するだけではなくて、いま、地方連合会、構成組織もふくめて、一生懸命組織化に取り組んでいます。

07年は、連合全体で10万人組合員が増えました。そのうち７万人がパートタイマーです。組織化の取り組みは、労働組合への女性参画という課題とも非常に重なってきます。組織化する一方で、雇用削減などによる組合員減少もあって数字はなかなか伸びないのです

が、ここで本当に組織化に拍車をかけないと、過半数代表であるという労働組合の役割を果たせなくなるのではないかという危機感を共有して、組織化に取り組んでいるということをお伝えしておきたいと思います。

もう一つ、労働組合の女性役員も少ないのですが、女性管理職の比率、実数があまりにも少なすぎるのですね。先ほど労使協議の話をしましたが、労使協議の向こう側にもこちら側にも女性がいないというようなところで、すべて決定されてきた。でも、どちらかにでも、一人でも女性がいると、ぜんぜん効果が違うんですね。私も経験していますが、女性が女性のことを主張しなくても、一人でも女性がいると、女性の課題を議論しなくてはというような暗黙のプレッシャーが男性たちにかかるのです。労使双方に女性がいることで、バランスのとれた企業運営、人事制度が実現できると思いますので、労働組合は、労働組合においてリーダーを育成すると同時に、労使交渉を通して、女性の管理職を増やしていくことも進めていかなければと思います。

片岡　ありがとうございました。それではフロアのほうから、ご意見、ご質問をいただきたいと思います。

◇発言

地方連合会（女性）

私はいま、地方連合で男女平等参画を担当していまして、すごく悩んでいるのが、「女性リーダー」というときの「リーダー」の位置づけなんです。研究プロジェクトのみなさん、この会場のみなさんの認識が一致しているのだったら、私が知らないだけなのだと思いますが、「役員」と「リーダー」の違いはあるのでしょうか。「リーダー」の位置づけについてどのようにお考えなのか教えていただきたいと思います。

これまでの報告やコメントを聞いていますと、みなさん、微妙に、リーダーといったり、役員といったり、使い分けられているように感じます。私の考えでは、「役員」とは、選挙で選ばれたかどうかは別として、労組の執行部にあって、ある程度決定権、議決権をもっている人、一方、「リーダー」とは、別に役員でなくても、現場の課題や女性の課題を組合にきちんと意見提起したり、組合の活動や運動に積極的に参画してくれる人というふうに区分けしているのですが、どうでしょうか。

だから極端にいえば、現場で毎日がんばっている非正規雇用の女性たちのなかで、会社からも職場の仲間からも信頼されている人がいたら、彼女は組合役員ではなくても「女性リーダー」だと考えていいと思うんです。女性のリーダーをつくっていこうということは、地方連合の会議等のなかでも議論になっているのですが、女性のリーダーってなんだといわれたときに、どう位置づければいいのか、ご意見を伺いたいと思います。

もう一点、第２セッションのテーマは「労働組合は女性の参画を保障してきたか」ということですが、きょうは、男性の方も半数近く参加されています。男性にとっては、このタイトルはどうなんでしょう？　男性は参画を保障されてきたからよかった、ということではないというか、男性だってルンルンと組合活動をしてきたわけではないと思うのですが、男性の方のご意見を聞いてみたいと思います。

片岡　ありがとうございました。それでは、いまの女性リーダーと役員の位置づけについても、篠塚さん、山口さん、それぞれからコメントをいただければと思います。

篠塚　配布している資料に「労働組合とジェンダー調査」の調査票を入れてあります。そこで、「あなた自身についてお聞きします」ということで、所属組合を書いていただいたあとに、組合での立場を聞いていますが、回答は、「現在、役員」「現在、委員」「現在はしていないが、過去に役員・委員の経験がある」「役員・委員ではない」からの選択としました。

ですから、この調査においては「役員＋委員」、つまり執行権のある役員もそうでない委員もひっくるめて「リーダー」と表記したので、紛らわしかったと思います。労働組合ではまた違う使い方をしているかもしれません。

山口　役員・委員は役員・委員です。リーダーとは、イコール「役員・委員」ではなくて、やはり女性組合員がたくさんいるなかで、中心的にリーダーとなる、そういう影響力のある人という認識をしております。

職場のなかで影響力があるという立場であれば、リーダーであると思いますが、「女性リーダー養成講座」など、あえて「女性リーダー」という表現を使うときは、女性のなかで影響力のある、中心的になるという意味で使っています。そういう認識です。

片岡　もう一つ、「労働組合は女性の参画を保障してきたか」というテーマかかわって、きょうは活動経験豊富な男性もおいでいただいておりますので、ご意見、いかがでしょうか。

◇発言

単組委員長（男性）

ご指摘のとおり、私も、結果として単組の委員長というところまできましたけれども、本当に労働運動をやりたかったのかというと、正直いって非常に微妙な部分はあります。

私たちの単組でも、やはり女性というところにスポットを当てて話していると、必ず出てくるのが、女性だけなのかという問いかけなんですね。

男性は労働条件のことは知っている、難しい制度もわかっていると思われているようですが、果たしてそうなのか。私は、必ずしもそうではないと思います。私たちの単組でも、支部の役員になってから、賃金制度や労働時間制度、労働法について学びます。それは男性だろうが女性だろうが関係なくて、スタートラインは一緒だと思うんです。そういう講義をやっていくなかで、女性の役員から言われるのは、どうしてここで女性にだけスポットを当てるんですか、男性だって知らない人はゴマンといるじゃないですかと。

だから、労働組合にとって必要なことは、単純に男性・女性ということではなくて、いろいろな立場の人たちの、いろいろな意見をどれだけ聞いていけるかということだと思っています。そういうなかで、男女の平等参画とかワークライフバランスという話をしていかなければいけないのかなと私自身は感じています。

この第２セッションのテーマについては、問題を提起する、考えさせるという意味ではいいのではないかと思いますが、必ずしも男性が満足して参画を保障されてきたということではないのではないかと思います。

もう一つ、女性委員会などの女性組織の問題ですが、女性が集まると、女性ならではのいろいろな意見が出るというのは、そうだと思います。私たちの労組のある支部で、いつもは、男女いっしょにオルグしているがなかなか意見がでないというので、あると女性限定でオルグをしたんですね。そうしたら、まったく違った視点でいろいろな意見が出て非常によかったという報告を受けました。営業現場だったので、女性はいわゆる「内勤」が中心なのですが、その自分たちの仕事が派遣に置き換わっていることの不安をはじめとして、率直な意見がたくさん出て、問題意識が共有されたというんですね。今年は、その部署で内勤をやっている女性が支部の役員になってくれて、一歩ずつ進んできています。やはりそういう場が出発点になるのかもしれないと思います。

片岡　ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

◇発言

研究者（女性）

短期大学の教員をしています。

先日、教職員組合の学習会に教育研究者として参加したのですが、いま、教育現場では、精神疾患が増えていて、パワハラやセクハラで本当に辞めるか辞めないかというところで教職員が孤立していることを痛感しました。

しかも、組合のなかでも、組合の仲間が仲間として助けてくれないというか、支えられないという状況があるんですね。それは、特に性の問題がかかわると、余計そうなんです。教員の場合は、たとえば性教育のあり方をめぐって問題が生じたときに、問題を告発した女性教員が孤立してしまったりするのです。同じ組合員でありながら、男性はぜんぜんフォローしてくれなくて孤立してしまう。

どうしたらいいのかと、いろいろ議論したのですが、結論として、先ほど篠塚先生から、労働組合の社会的責任というお話がありましたが、やはり組合としてのコンプライアンスを進めることが必要ではないか、そして、労働組合のなかにも、セクシュアルハラスメントの苦情処理委員会や相談窓口といった内部の機関をちゃんとつくるべきであり、それを組合に要求していこうということになったのです。

私の勤める大学には、主に学生を対象にしたセクハラの相談窓口はあるのですが、現場の教員のための窓口はないんですね。これはやはり問題だと思いますし、組合が結束して、女性参画を進めていくためには、組合内部のコンプライアンスを徹底させていくということも重要ではないかと考えています。

片岡　ありがとうございました。いまの会場からの発言に対して、篠塚さん、山口さんから一言コメントいただきたいと思います。

篠塚　コンプライアンス、セクハラの問題は、内閣府の男女共同参画基本計画のなかでも重要なテーマであり、私自身もそう考えています。だから、これは当然、労働組合のなかで相談窓口を設置しているんだろうと思っていたんですが、実際にはないところが多いんでしょうか。いまの話を聞いて、ちょっとショックを受けています。

実態を調べてみる必要があると思いますが、法テラスでも、セクハラやDVなど性にかかわる相談が本当に多いのです。こうした問題にきっちりと対応しようというのは、国の方針にもなっていますので、ぜひ労働組合の相談窓口設置状況など実態を調べてほしいと思います。

山口　改正均等法が施行されてから、セクハラ対策などの措置が厳しくなり、具体的に取り組んでいるところは多いと思います。ただそれが機能しているかどうかですね。もし、その存在すら周知できていないということであれば、問題だと思います。

まずは、基本的な対応をする、すなわち具体的な措置の内容等を周知しそれがきちんと機能するようにする。また、セクハラ、パワハラ対応だけでなく、メンタルヘルス対策の機能も充実させていく必要があると思います。どちらかといえば、女性は家族や友達に相談できているけれども、男性はだれも相談する人がいなくて追いつめられていくパターンが多いと思います。

労働組合とは、働く仲間からのさまざまな苦情や問題提起を受けとめて、会社と交渉して改善すべきことは改善する、組合内部で解決できることは解決するという、お世話役が本来の役割であったと思います。

最近、そうした問題意識に立って、日常的な問題の相談をきちんと受けようという動きもでてきていますので、相談窓口については、再度周知をして、機能を高めようという投げかけをしていきたいと思います。

片岡　ありがとうございます。後半のテーマにつながるような会場からのご発言もあり、コメントもあったように思います。これで第2セッションは終わりにさせていただいて、休憩の後、総括討論に入っていきたいと思います。ありがとうございました。

総括討論

男女平等参画に向けて労働組合は何をすべきか

☞**篠塚**　それでは再開したいと思います。みなさんからいただいた議論を共有して、総括討論の時間としたいと思います。

「現在の女性リーダーはしんどそうだ」

まず、さきほど会場のみなさんにお配りした質問票にご意見、ご質問を書いていただきましたので、いくつかご紹介したいと思います。

「労働組合が変わらなければいけない。現在の女性リーダー、役員は、はたからみていてもしんどそうだ。120％、150％、200％、がんばっているのではないか。スーパーウーマン、逆にそれは、ほかの一般の組合員からみたら女性にとって高いハードルに見える。翻ってみれば、男性組合役員はライフがないも同然。24時間組合役員の状態……。篠塚先生がいう、役員の生活タイプ構成ごとにバランスをとって、父親である役員とか母親である役員とかシングルである役員とか、構成のバランスを考えて執行部を構成すれば、少しは、女性のしんどさが理解されるのではないか」というご意見をいただきました。

つづいて「当労組でも、労組活動への女性の関与とか女性役員比率を高めることがいま課題になっています。私も労組の役員になってもう数年になりますが、最初はわからない言葉や法律ばかりで、ちんぷんかんぷんであったものの、まわりの役員がフォローしてくださって、自分のなかでも知識の向上につながりました。役員比率を高めるだけではなくて、その後のフォローも大切だと思います」。

もう一つのご意見です。

「ワークライフバランスは、真の男女平等の実現に進展するものと考えます。そのために国や企業や労組に期待するだけではなくて、自分自身の身近なところで啓発が大切であると考えます。

現在、子育ての中心は、都合のよいことに女性の手に委ねられていると思います。子どもに男女平等の考え方を教えること、夫に女性の思いを伝えること、これを継続していけば、理解者は必ず増えていきます。もっといろいろな手だてを使って賢く働きかけるべきだと思います」。

確かに、一方的ではなくて、いろいろな工夫が足りないんだろうと思います。

連合東京の真島さんからは「女性委員会の位置づけがあいまいになっていると思います。連合東京では、産別になると極端に少なくなっているのはなぜでしょうか」というご意見。これは、先ほどと芳野さんのコメントでもご指摘がありましたが、真島さんご自身でご説明いただけますか。

女性委員会の位置づけがあいまいに

☞**真島（連合東京）**　連合東京の真島でございます。単組には女性の役員が増えているという結果も出ているのですが、産別や地方連合会、連合になると極端に少なくなってくるんですね。

連合東京では、女性委員会を運営していくなかで、じつはその位置づけを明確にしないまま、必ずしも役員じゃなくても、書記さんでもいいので、出てきてくださいという働きかけをしています。

だから、かなり曖昧というか、いろいろな立場の方が参加してくれているのですが、ただ、問題は、その人が出身組織の役員ではないからということで、なかなか続いていかないということもあります。

たとえば女性役員の方が交代されることになって、つぎの方を出してくださいというと、男性の役員から、「そんなレベルの高いところには出せません」と言われてしまうんですね。

ほかの委員会であれば、とにかくメンバーを出してくれるのですが、女性委員会というと、重きをおいてないというか、いろいろな理由をつけて委員を出してもらえないという現状があります。

もう一つ、女性役員の継続が難しいという問題もあります。連合東京の活動を通じて、街頭行動なども経験して、組合活動の達成感を感じるようになる女性は多い

労働組合は何をすべきか

のですが、「任期」が終わると交代してしまう。

本当はもっと継続してやっていきたいという思いをもっていても、「任期」がくれば交代するものといった慣行が女性の場合はあったりします。だから、どうすれば、女性が継続して組合活動をやっていける環境をつくっていけるか、日々考えているところです。

☞**篠塚**　ありがとうございました。いまの真島さんのご意見に対していかがですか。

女性役員の定着化、継続化が大きな課題

☞**地方連合会（男性）**　いま、真島さんが言われたことですが、他の地方連合会でも同じような事象が起こっています。

女性役員の選出のあり方、定着化、継続化、ここが地方連合会、あるいは地方産別における大きな課題だと思います。

順番でやることも、女性が組合活動に参加する一つのきっかけになっているとは思います。うちの地方連合会でも、そうした女性が２年間の活動を通してやる気を出してくる。自分たちの産業だけでなく、いわゆる異業種の人たちとの交流で見えてくるものがあると…。だから、きっかけとしては、いいんですが、一方で、やっと運動がわかりかけたところで交代してしまうことになるんですね。せっかく次代をになう女性リーダーが出てきたと思っても、継続できないのです。

だから、女性委員を辞めたとしても、なんらかの方法でそういった活動につなぎ止めていくことが重要ではないかと思っています。たんなる役員が参加する機関ではなくて、さまざまな活動のなかで、単組、産別、あるいは連合のなかで、そういう人たちを、どうつなぎ止めていくか、どうつないでいくかということは、これから真剣に考えていかなければならない課題だと思っております。

ちなみにうちの地方連合会では、女性委員会を辞めた方たちに「OG会」の結成を呼びかけて、女性委員会を支えあうメンバーを広げていこうという取り組みを始めたところです。

ワークライフバランスについては、さまざまな議論がありましたが、労働組合にとってやはり大きな課題は、長時間労働をいかに改善、是正していくかだと思います。人が足りないなかで長時間労働化していく、非正規雇用に置き換わっていくという問題にどう取り組むのか、働き方の改革をどう進めるのか。これは、男性、女性を超えた全体的な課題であるという視点をもつと同時に、女性の働き方についてあらためて実態をよく見ていくことも必要だと思っています。

もう一つ、問題だと感じるのは、女性の権利や両立支援の制度が実効性を伴っているのかということです。ここにも、もう少し目を向けていかないといけないのではないかと考えています。

かつての労働組合は、母性保護という観点から権利獲得の運動を進めてきましたが、それは男女平等参画という流れのなかで弱まってきています。

しかし、あらためていま、制度がちゃんと機能しているのか、働く権利が守られているのかという観点から運動を進めることが、多くの女性を引きつけることにつながってくるのではないかと思っています。

☞**山口**　先ほど女性役員はしんどそうだというご意見がありました。

その尺度がわからないのですが、周囲の男性役員に、一から説明して、納得させなければいけないというしんどさはあります。でも、それを一回やって乗り越えてしまえば、続けていけると思います。

もう一つ、重要な問題は、権利意識ということですが、私も、連合の労働相談などを通じて、女性だけでなく若い人たちがまったく自分たちの働く権利を知らないと痛感しています。最低賃金も知らないし、年次有給休暇なんて一部大手企業にしかないものと思っていたという人たちが本当に多い。そこで、連合としても、なんとかしなくてはということで、大学で寄付講座を開設したり、地方連合会を通じて高校で講座を開いたりという取り組みも進めています。

また、女性に対しては、3月8日の国際女性デーにチラシを配って、改正パートタイム労働法など法を周知する取り組みもやっています。こういう言い方をすると、語弊があるかもしれませんが、比較的女性は、知っていると得する、知らないと損するというと興味を示してくれるんですね。労働組合においても、損しないために賃金制度やシステムを勉強しようという呼びかけをすると効果があると聞いています。

これで中座させていただきますが、以後の討論ものちほど報告を受けて対応するようにしますのでよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

☞**篠塚**　労働組合の女性リーダーは本当にしんどそうだというご意見がありましたが、いかがでしょう。

☞**芳野**　何を好んでしんどいのかということはあるのですが、やはり男性の発想で作り上げられてきた社会というか労働条件のところに、女性が入ってくわけなので、ある意味、女性の役員とは、それに対峙する抵抗勢力だと思うんですね。そういう意味で、男性たちがつくった壁を破っていかなければいけない立場にあるので、そういう意味ではしんどいだろうと思います。

ただ、ひと山もふた山も越えて、一定程度の年数、役員経験を重ねていくと、「継続は力なり」ではないですが、ある程度の権限をもっていけるようになります。ある程度の権限をもつようになると、つぎに破る壁の厚さとは、より薄くなっていくのではないかと思います。山の手前で辞めて行く女性が多いので、しんどそうだと思われるのかもしれませんが、山を越えていくモデルケースをどんどんつくっていけば、変わってくるのではないかと思います。

職場における男女不平等とは？

☞**篠塚**　ありがとうございました。

第2セッションのほうで、女性リーダーを育成していくことについて議論いたしましたが、ある方から「職場における男女不平等は、何によって生まれるのか、その要因はなにか、そして、それを打開するには何が必要なのか、これが論じられていないのではないか。不平等の原因を深く論じることが、まず女性リーダーの登場をうながすことになるのではないか」というご意見をいただいております。村尾さん、いかがでしょうか。

意識の根底には構造的な問題がある

☞**村尾（東洋大学）**　男女不平等の理由といったときに、いま、意識の問題といったところにフォーカスした議論が行われてきたと思います。ただ、その意識とは、表に現れている部分であり、実際には、男女の雇用者で学歴が違ったり、地方の事業所で雇うか本社で雇うかという採用区分が違ったり、正社員、非正社員という雇用形態が違ったりという、構造的な違い、要因があると思います。そういう違いの集積が、男性と女性の意識の違いにも現れているのではないかと思います。

そのときに、こうした構造的な違いは男女差別ではないのかというと、私はそうではないと思っています。それはやはりあらかじめ男性にはこういう仕事、こういう働き方をしてもらおうという前提があったうえで、採用区分や雇用形態を決定し、活用してきたという歴史があるのだと思います。ですから、ここの部分では、「意識」にフォーカスしましたけど、意識とは、あくまで第一歩であって、最終的には、男性、女性の働き方の違い、選択肢の違いというものを作り出している構造的なものを変えていくとことが、ワークライフバランスを実現していくことになるのではないかと思っています。

☞**篠塚**　ありがとうございました。村尾さんのご指摘は非常に重要だと思います。意識だけの問題ではなくて、そのまえに本当に労働組合として、何をやりうるかといったときに、一つは、やはりきちんと目に見えるものがいくつもある。採用から始まって昇進、教育訓練、定年・退職まで、なぜそうなっているのか区分けしていくと、やはり背景には、ジェンダーに基づく配置がある

労働組合は何をすべきか

ということが見えてくると思います。

そして、それは家庭のなかにおける男性と女性の間での役割分担のようなものともからまっていて、実際に職場のなかでの不平等が生じている。そこをきちんと区別して見ていくと、労働組合として取り組むべき課題が見えてくるのではないかと思います。

そういう意味では、労働組合の役員についても、家庭ではどういう役割を果たしているのかということとセットでそのあり方が問われているのではないかと思います。

専業主婦選択に対する労組リーダーの思い

次にこれも議論してみましょうか。西野さんから出ているご意見ですが、「自発的に好んで専業主婦の道を選択した女性もいるはずですが、そうした女性を対象にした意識調査も必要なのではないか。ここにいる私たちは、みんな働く女性なので、働きたくない女性、あるいは働くことが無理で労働市場から引っ込んでしまった女性の意識についてはあまりわかっていないのではないか。働き続けること＝正、正しいとしすぎているのではないかと自問自答することがありますので…」とあります。補足してください。

☞**西野（基幹労連）**　ちょっと誤解のないように申し添えたいと思います。

私自身は、女性が働き続けることはすごく大事だし、辞めたいと思っている人たちにも、辞めないで働き続ける喜びを訴えていきたいと思っているのです。ただ、いろいろな女性のための研修会などをやっていると、女性のなかから、私は専業主婦になりたいという明確な声がものすごく出てくるんですね。それは、教育が足りないからだとも思っているのですが、実際に、生き方はさまざまであり、本当にそっちを選びたいと思っている人にこのまま言い続けていていいのだろうかと、ちょっと悩ましいときがありましたので、そういう人たちの意識もしっかり捉えないといけないのではないかという意味で書いています。

☞**篠塚**　ありがとうございました。補足していただいて助かりました。

この点については、労働組合の方からご意見をいただけたらと思いますが、いかがですか。

多様さを受け入れられる柔軟な心が必要

☞**単組執行委員（女性）**　先ほど読んでいただいた意見で、「子どもに男女平等の考え方を教えること、夫に女性の思いを伝えること、これを継続していけば、理解者は必ず増えていきます」と書いたのは私です。

それもあるのですが、やはり多様化だと思います。働きたい人が働けること、働き続けられることは、大切です。無知なゆえに働き続けられなくなるのは、とても残念なことなので、そこに教育や啓発が必要だと思います。ただ価値観はいろいろあっていいんです。家庭に入りたいと積極的に思う方はそれでいいと思いますし、それを望むのであれば、それがよりよいものになるように送り出して上げるのが、私たちの役割だと思っています。ただ、どういう根拠で、どういう思いからそれを選んだのか、知っておいて損はないと思いますので、調査をすることも有用かと思います。

自分は正しいという確信は必要だと思いますが、同時に相手の思いも正しいと思える、多様さを受け入れられる柔軟な心が、私たちには必要だと思います。もしかしたら、そういう柔軟性は、硬直的な男性の世界では抜け落ちてしまっているところだと思いますので、積極的にフォローができたらと思っています。

女性部があるからこそできること

☞**阿部（自治労）**　自治労では、毎年１月から３月までを女性の権利確立強化月間として、本部でアンケート調査を実施したり、47都道府県本部の女性部を中心に女性集会を開催したりしています。そういう集会で出

てくるのが、がんばって仕事をやってきている女性から、辞めたい、結婚退職したいという声なんですね。私たちは、差別されることなく、安心して健康で定年まで働き続けましょうということを目標に掲げてやってきたのですが、なぜ、辞めたいのか、そこでストップするのではなくて、どうしてなのかをみんなで議論していくと、じつはいろいろな職場の問題が出てくるのです。

仕事のたいへんさもさることながら、先輩が両立させるためにどんなに自分の時間を削ってやっているかを見ているから、とても自分にはできないという人が大半なんですね。

それに対して、夫婦でいっしょに子どもを育てていくというとき、女性が働いていることは、むしろ力になるのではないか。子どもが大きくなって教育などの経済的負担が大きくなったときに、それを支えることができるのではないか。そういう具体的な細かい話し合いを2時間、3時間していくと、いろいろな意見が出てくるんですね。だから、「辞めたい」という声は表面的に受け取らないで、そこからぜひコミュニケーションを深めてほしいと思います。

もう一つ、先ほど出ました権利の問題。自分がどういう権利が使えるのかわからないために、働き続けられないと考えてしまう人もいます。だから、そういう場で先輩からどういう権利があるのか聞いて、それを使いながら、働き続けられる条件づくりをしていくということも大切だと思います。

私は、「女性部」のなかで、10代から50代までの女性たちと幅広く意見を交わしながら、女性みずからが、自分の声で職場実態を変えていく取り組みをしてきました。こうした取り組みは、本当に、女性部があるからできるし、労働組合のなかでの力になっていると思うんですね。一方、女性組合員にとっても、その活動を通して、つくられた性差みたいなものを克服し、力をつけていくことができる場になっています。だから、私は、「女性部」の必要性を感じていますし、そういうところからでないと女性自身が労働組合に働きかけるのは難しいと思います。

ただ、私たちの「女性部」も、なかなか継続して役員をやれないという問題があって、先ほど芳野さんの話は、本当にその通りだなと思いました。

じつは、明日から「女性の労働学校」があって、全国から1年、2年めの女性役員が70数名が集まります。毎年、毎年、同じことばかりやっているとも言われるんですが、そこにきて、つながって、力をつけて、がんばってやっていこうという、そういった取り組みの積み上げが大事なのだと、きょうの話を聞いて感じました。

専業主婦が維持できなくなる経済社会

☞**永瀬**　日本ではまだ「専業主婦」という言葉がありますが、いまほかの先進国でみて専業主婦が多い国はあまりありません。基本的には、とてもお金持ちの人だけは専業主婦でいられるけれども、一般的には「共働き」がスタンダードになってきています。

日本は、おそらくいまの50代、40代くらいまでは、パートという形で女性を格段に安く使って、そういう人たちを活用することでどうにか正社員賃金を守れてきたと思いますが、あと10年、15年経つと、そういう賃金体系のもとで働く正社員は急速に減少していくことが予測されます。

1995年の日経連の「新時代の日本的経営」は、長期雇用の縮小を提言しましたが、2008年に出た日本経団連の賃金制度に関する提言を読むと、その縮小した長期雇用においても、「役割給」という、仕事が変わらない限りは賃金上昇はほとんどないという賃金体系の導入を進めるべきだとしているのです。

だから、「専業主婦もいいでしょう」と若い人に思わせておくのは無責任だと思います。ここにいる労働組合のリーダーの人たちは、私たちの子ども世代は、それではやっていけないということを理解しないといけないと思います。

私自身も、卒業生をみていて、いまの正社員の働き方は本当にたいへんだと思います。なにしろ長時間労働です。それでも、20代はすごくがんばってよろこん

労働組合は何をすべきか

で働いている。でも、だいたい33歳くらいで迷うんですね。このままの暮らしでいいんだろうか。自分は本当にこれでいいんだろうか。結婚はどうしようか、子どもはどうしようかと。

つまり、いまの正社員の働き方は、基本的に「専業主婦」がいて、家庭のことをやってくれるからこそ成り立つような働き方になっている。それをこのまま続けていくとすると、これから10年後、15年後、とくに若い世代の生活が成り立たなくなると思います。いままでは、専業主婦世帯でライフを維持してきたわけですが、これからは、それぞれが働きながら、一時的には子育てをするようなライフを考えていかないと、結局、ライフが持てないまま、食べていくのもやっとという状況に追い込まれてしまうと思います。最近は、離婚も非常に多いのですが、シングルの33歳高卒女性の平均年収は170万円です。

だから、働き方そのものを変えなければいけない。それは、企業内では進めにくいのだとすれば、やはり連合として、しっかりそこを見据えて政策を考えてほしいと思います。それがあってはじめて、ふつうの人たちがふつうに暮らしていける、バーンアウトしないで暮らしていける社会への展望が拓けると思います。

日本経団連の賃金制度は、どうやって生産性にあわせて払える範囲内でみんなにやる気を出させるかという観点から提起されたものです。

それに対して、労働側は、どうやって家族といっしょの暮らしを支えていくのかという視点で政策を考えていくべきだと思います。

☞**篠塚**　ありがとうございました。ほかの方からは、いかがでしょうか。

☞**遠藤（電力総連）**　電力総連の遠藤と申します。

ちょっと角度が違うのですが、私は組織運動をやっておりますので、この男女平等参画の課題も、労働組合サイドからいえば、やはり運動面で盛り上げていって、そういう風土を根付かせていくことが必要だと思います。

私の出身労組で、1年前に全組合員対象に意識調査を実施したのですが、「組合役員」については、「やりたくない」「できるだけやりたくない」を合わせて半数を超えていました。じつは、私たちの労組では、現場の役員まで入れると、8人に1人が役員なんですが、「くじ引きで役員になってしまった」「1年限りでいいといわれたから仕方なくやっている」といった実態が、調査結果からも明らかになりました。

でも、組織の機能として、8人に1人が役員なら、その守備範囲は顔がしっかり見える範囲です。男女平等参画を進めていくうえでも、その組織の体系、機能をいかにうまく使うか、いかにそういったガバナンスを働かせて運動を推進していくのかもっと考えなければならないと思います。

私の労組の青年役員の話なのですが、セミナーに参

加して非常にいい話を聞いた。意識が高まって職場に帰ってきたんですが、そこはきのうと何も変わっていない。そのギャップにたいへん戸惑ったというんですね。だから、それぞれの課題の取り組みを進めるうえでも、そういう役員の意識の高まりを現場の組合員に伝えていけるような運動を考えていかなければいけないのではないか。このワークショップの議論を通じて、あらためてそう感じました。

☞**篠塚**　ありがとうございました。いまいる組織をいかに上手につかっていくかですね。ほかにいらっしゃいませんか。

☞**個人加盟組合（女性）**　大きな労組は、弱い立場の、個人の個別労働相談にはなかなか応じにくい状況にあると思いますが、そうした個別労働相談に応じている個人加盟ユニオンの専従をやっております。

私が、労働相談を受けながら痛感するのは、声が大きい者、権力のある者、立場の強い者、そうした人たちに対して、声が小さい者、権力の弱い者、立場の弱い者は、セクハラやパワハラや退職強要にあう。労働組合は、声を上げたくても上げられない人、小さな声しか上げられない人、そういった立場の弱い少数者の声にどれだけ耳を傾けられるセンスをもっているか、耳を傾けるか、ということが非常に重要だと思います。

高齢者や障害者については、いずれ自分もそうなるかもしれない、他人事ではないということから、男性も当事者意識をもてると思いますが、ただ、女性の立場がどういうものか、非正規がどういうものかというのは、なかなかわかってもらいにくい。

派遣で働く女性たちは、子どもを産みたいけど雇い止めにあうから産めない、育休を取りたいけど取れそうもない、だから妊娠しても継続をあきらめるという状況におかれています。だから、法制度についても、弱い立場の者についても、気配り、目配りしてもらいたい、声を拾ってもらいたいと思います。

私は、労働政策審議会の傍聴などもしています。連合はそこに労働者代表として出ていますが、パートや派遣社員、非正規の声がどれほど反映されているのかというと、やはりちょっと疑問に思います。男性主導型の大手労組に対して個別のユニオンができて活動していますが、連合には、そこでおきている問題にも耳を傾けてほしい、これは他人事ではないと思っていただきたいと思います。そして、おかしいと思うことには連帯して取り組んでほしいと思います。

☞**篠塚**　ありがとうございました。そろそろ時間が迫ってきましたので、これで締めさせていただきたいと思います。まとめをしなければいけないのですが、私のペーパーの提言でいい尽くしておりますので、それに代えさせていただきたいと思います。

先ほど山口さんが、推定組織率が出るのが怖いとご発言がありましたが、残念ながらこの経済環境からはどうみても、私は、組織率低下の傾向は止められないと思っています。そうすると、いまのご発言にもあったように、労働組合は、大きいところから小さいところまで、連帯して、シンパシーをもって、すべての働く人たちを視野にいれた戦略を固められるかということに尽きるのではないかと思います。労働組合の恵まれている人たちが、いまここでがんばらなければならない、これから状況が厳しくなっていく未組織の人々のためにも。

きょうは、このような機会をつくっていただいてありがとうございました。初めて得た情報もたくさんあって、不勉強であったことを恥じましたけれども、とてもいい勉強をさせていただきました。私が申し上げた提言がそのまま実現するとは思っておりませんが、やはり情報の共有は非常に大事だと思います。大きな労組から小さい労組、研究者もいっしょになって情報を共有しながら、私たちの暮らしを守るためにどういうことをしたらよいのか、力を結集していく必要があると思います。

では、きょうはここで終わりにさせていただきたいと思います。ありがとうございました。みなさまのご参加に感謝いたします。

（拍手）

資　料

◆ワークショップ各セッション配布資料

永瀬伸子／石塚浩美／篠塚英子

◆連合総研「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」メンバー一覧、ワークショップのための事前研究会

◆事前研究会レジュメ

村尾祐美子／水落正明／石原（長町）理恵子／山谷真名／麻生裕子

2008年11月21日
連合・連合総研ワークショップ「労働組合におけるジェンダー平等」
―男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか―

セッション1：労働組合は、労働者のワークライフバランスに貢献してきたか：
ー日本的雇用慣行は新しいWLBの世帯モデルを必要としているー

お茶の水女子大学教授　永瀬　伸子

1. 課　題

雇用者が自分でライフとワークをとれる働き方モデルの創出が日本の活力と成長に重要だがそれが出来ていない。それは日本的長期雇用に、転勤や残業（と主婦としての女性）が暗黙に前提されてきたためであり、その変革はそう容易ではないからでもある。しかし政府がWLB重視政策に転じた背景は、専業主婦世帯モデルは将来的には家族モデルとしても維持できないと認識したからだろう。育児などのライフを自分で担う雇用者としての制度構築を絵に描いた餅に終わらせないために、全国組織、産別、企業内組合が、それぞれの立場で議論し制度改革を中からすすめることが必要である。若い世代が、男女とも仕事技能を保ちつつ、子どもを育てられる柔軟な働く環境を作ることが、少子高齢化社会に向かう日本社会の持続的成長の鍵である。拡大する低賃金雇用者も、働く仲間の連帯に組み入れることも重要である。

2. 労働組合への提言

企業内組合は、専業主婦世帯という夫婦分担でワークとライフのバランスをとるモデルだけでなく、ワークとライフを自分で実現できる（つまり共働きが可能な）働き方モデルを、採用、配置、訓練と賃金制度の中に、不利でない働き方として創出していく必要がある。

また家族賃金を得ていない非正社員にとって、共働きの継続は生計維持上一層必要であり、正社員以上に差し迫った課題である。

労働者代表としての全国組織としての労働組合は、これまでの主要メンバーではなかった雇用者（非正社員、女性）の声を聞く仕組みを、全国、産別、企業内に、組織的に作り、反映する必要がある。

3. お茶の水女子大学『労働組合とジェンダー』調査とその発見

お茶の水女子大学21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」は、連合総合生活開発研究所に依頼し、『労働組合とジェンダー』調査を行った。すなわち、「連合」の組合員に対して、ジェンダー視点を入れた調査を行った。2004年9月に実施し、配布は全国（は東京420、神奈川・愛知・大阪・兵庫が320、その他の県が210と110）で、回収数　2024（回収率47.8%）である。

その結果わかったことは、

○たとえ制度が法律上「中立的」に見えたとしても明かに女性は低い昇進見通しの仕事に就いている状況が、均等法強化の後も続いている（昇進見込みの低い雇用区分に多くの女性が採用されるなどと考えられる）

○正社員として、勤務継続をし、周囲から認められているだろう「連合」組合員男女に限ったこの調査においても性で見た格差はきわめて大きい。女性が離職するから低賃金なのではなく、継続就業しても男性とチャンスが異なることが示されている。（村尾（2006））

○昔ながらの世帯内分業のワークライフバランスが続いている（山谷（2006））。若年の意識は変化しているが、現実の変化が小さいのは、働き方の問題も大きく、また男性の意識の問題も大きいと見られる。結果、若年が未婚にとどまることが助長されている。

○常勤共働き世帯の組合員は少数派であり、常勤夫婦の雇用継続とライフの問題の根深さが労働組合に十分に取り上げられていない（永瀬（2006））。

○女性が管理職になれないのは、女性の妊娠、出産のハードルが高いから、と多くの女性が回答しており、男性認識を大きく上回る点は注目したい。女性にとって男性が思う以上に、妊娠・出産のハードルが高い日本的雇用の現状を示している（永瀬（2006））。お茶の水女子大学は北京で同じ調査を行ったが、北京では低い。

○企業に育児休業など、ワークとライフのバランスをとる制度が設けられていても、女性の多くは利用せず退職し

ている（長町（2006））。キャリアの見通しがもてないからか、ライフのバランスがとれるような働き方ではないからか、あるいは、夫が育児参加できるような企業風土がないからか。

○ただし育児については、男女ともに、仕事を継続しているにしても、より育児を優先したいと考える男女が増えている（永瀬（2006））。

4. 日本的雇用慣行と労働組合：労働組合はどのように対応すべきか

日本的雇用慣行は、「ライフ時間」を考慮しない雇用者モデルという本質をかえないまま、より多くの雇用者がその外に漏れ出てしまっている。雇用環境は激変しており、非正規社員が拡大、技能形成機会が縮小、その規模と早さに驚く。総務省『労働力調査』を特別集計した永瀬・水落（2008）は、2003年以後、新規高卒者男性の4割、女性の3割しか正社員就業をできておらず、その後も特に女性は正規雇用に入れないままきわめて低賃金で未婚を続けることを示している。この層は低収入ゆえ、余暇活動も不活発で、家族形成もしにくい。多くの若者が希望を持てなくなっている（山田（2004））。

就業継続するライフコースを女性に期待する独身男性、就業継続を理想とする独身女性が増加しているが、しかし非正社員はもちろん、正社員も実現できておらず、未婚が上昇している。

正社員男性とその家族という形での雇用安定（という以前の社会的合意）の恩恵を受けられない層が拡大し、社会の停滞感が強まっている。しかし働き方の変化は、「連合」の外に漏れ出ているため、あまり認識されていないのではないか。変化する雇用の声が雇用政策にも労使関係にも十分反映されていない。

政府がWLB重視政策に転じた背景は、専業主婦世帯維持が不可能との認識がある。実際、少子高齢化の中で、未婚持続あるいは、教育投資を受けた女性が出産で無業化した後に低収入になる社会的なコストは高い。

〈企業別組合の役割〉

専業主婦世帯にかわるものとしてWLB世帯モデルを作る企業の内からの合意形成の道筋こそ、日本的雇用慣行の変革に重要である。日本経団連（2008）の新しい賃金制度報告書を読んだが、そこには、どう年功賃金を改革するか、の視点はあったが、どう長期雇用者にライフを可能にするか、という視点はあまりなかった。このままでは少子化はすすみ、経済活力が落ちる。また非正規の家族形成の問題に企業別組合がなんら関心を払わない点も問題。

一部企業は、「総合職」（コア人材）として採用した女性の離職の多さから危機感を持ち、なぜ女性が離職するかの調査をはじめている。これは日本的雇用慣行変化への一つの契機となり、日本の少子化という課題への「働き方」の企業の中からの変化への小さいはじまりかもしれない。

〈上部組織「連合」の役割〉

労働市場全体については、若年非正規社員は今後も減らない前提での技能形成のあり方、その（出産などの脆弱な時期の）生計維持についての合意を作る必要があり、これは今以上に社会が担う必要がある。すなわち、非正規社員を含めた社会的な育児時間の付与、育児期間中の低収入の補填、訓練への補助などが必要である。また年金等を含め、男性一人働きによる生計維持モデルから、夫婦2人働き（1.5人働き？）の生計維持モデルへの変革していくことが不可欠である。

（以上）

〈参考文献〉

篠塚英子編（2006）『家庭内配分とジェンダー統計の研究』（科学研究費補助金研究報告書）より以下
永瀬伸子「家族、子どもの保育と就業」、長町理恵子「家庭生活と看護・育児」、村尾祐美子「職場環境」、山谷真名「家庭生活へのかかわり方」
永瀬伸子・水落正明（2008）「不安定雇用から安定雇用への参入はどれだけすすんでいるか？
2002年以後の労働力調査のパネル構造を活用した分析」（財）労働市場研究会　6月27日発表資料
日本経済団体連合会（2008）「仕事・役割・貢献を基軸とした賃金制度の構築・運用について」
山口一男・樋口美雄編（2008）『論争：日本のワークライフバランス』日本経済新聞社
山田昌弘（2004）『希望格差社会：負け組の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房

2008年11月21日
連合・連合総研ワークショップ「労働組合におけるジェンダー平等」
～男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか～

セッション1：労働組合は労働者のワーク・ライフ・バランスに貢献してきたか．

自由が丘 産能短期大学　石塚　浩美

1．論点：　2つの「柔軟な働き方」は、ワーク・ライフ・バランスに貢献しているのか．

2．労働組合への提言：

労働組合が、次の2つの「柔軟な働き方」に、より強く関与していくことが望まれる。①非正規従業員の組織化の推進による処遇の改善、②「ワーク」に偏る長時間就業を改善する可能性をもつ裁量労働時間制の実状を捉え、従業員の（限界）生産性と就業時間に関与、を挙げる。

特に上記①で問題視している処遇とは、正規・非正規従業員間と、男女の正規従業員間をさす。

3．現状：

非正規従業員比率は、全従業員（雇用労働者）中の32.02%である。この比率は、男性に限定すると16.52%であるのに対して、女性では53.02%と異なる［総務省『就業構造基本調査報告』（2002年調査）］。一般に夫婦単位でみると、女性に「ライフ」（家事・育児・地域活動・介護・余暇）が、男性には「ワーク」が偏っている（長時間就業）。特に職場において、個人単位あるいは生涯でみると、女性は就業中断者が多く「非正規従業員」として再就職すると「日本的雇用慣行」（終身雇用、年功賃金、企業別組合）の適用外となることが一般的である。熟年離婚および生涯未婚率は逓増傾向にあり、新卒の一括正規従業員採用が根強い日本ではあるが、生活費を稼げる「ワーク」を得られることは必要である。例えば母子世帯の平均年間就労収入は171万円と低い（平均世帯人員は3.30人、平均年間収入は213万円）［厚生労働省（2006）「全国母子世帯等調査」］。また1990年代後半以後は若年層のフリーターでも女性比率が高くなっており、夫婦単位や世帯単位では見えないが、個人単位では女性の貧困化が明らかになる。

加えて最近では、非正規従業員は男性を含む日本の労働市場全体に拡大している。従来、非正規従業員とは、既述の有配偶女性パートや学生アルバイトといった家族によって扶養されている人が主流であった。つまり平均的にみると、配偶者である夫や、世帯主である父親が所属する企業の保険などによって保護される者が非正規従業員として就業していたのであり、低待遇もよしとされてきた感がある。しかし、フリーター、ワーキングプア、派遣労働者など、学校を卒業して誰にも扶養されていない人々の非正規従業員化が進むことにより、「貧困」が社会問題として可視化してきた。

にも拘らず、非正規従業員は労働条件を交渉する土台である労働組合の加入率が低い。パートタイム労働者の労働組合員は微増しているものの、全労働組合員に占める割合は5.9%（588,000人）、推定組織率は4.8%で高くはない［厚生労働省（2007）「労働組合基礎調査」］。「労働組合におけるジェンダー労働組合員調査」（以下、本調査）のヒアリングをみても、流通業などのパートの基幹化をおこなっている場合を除いて、「非正規労働者の組織化」は必ずしも進んでいない実態がある。パート従業員などの非正規従業員は賃金が相対的に低く、経年で上昇していくことはなく、企業の社会保険なども適用されないことが大半である。さらに本調査では、組織化された非正規従業員について検証することができる。まず女性は男性に比べて非正規従業員比率が高い（本調査「報告書」p.200）。常用的な働き方をしている者が相対的に多く、有給休暇制度が適用されていたり（図表Ⅱ4-2-7）、残業もこなしている者も約半数おり（図表Ⅱ4-2-3 ～ 4）、就業時間も正規従業員に近い（図表Ⅱ4-2-6）ものの、雇用条件の一つである賃金は相対的に低い（図表Ⅱ4-2-13 ～ 14）。

4．労働組合への提言の補足：

上記①は、女性の稼得所得の増加や制度上の被扶養返上をもたらし、すなわち女性のみならず男性のWLBにも貢献すると考える。世界経済フォーラムは、日本の男女格差指標は98位で先進諸国中ではかなり低く、主たる要因を就業機会格差と賃金格差とし、「人的資源の半分である女性を活用できる国が、経済成長をしている」と苦言を呈している［World Economic Forum（2008）,p.22］。非正規従業員の処遇改善は、正規従業員の男女間格差の

是正にも寄与するであろう（村尾報告も参照されたい）。

2007年10月、連合に非正規労働センターが発足したことは、迅速な動きとはいえないものの、その意味も期待も大きい。業種などにより状況は異なるものの、各労働組合に動きが広がることが望まれる。日本の労働市場において拡大していく非正規従業員を取り込み、労働者の待遇改善を推し進める必要があると考える。なぜならば、「格差は、基本的にはそこに『ある』ことを示すだけでも済む。場合によっては『格差があって何が悪い』と開き直ることも可能である。だが、貧困はそうはいかない。貧困は人々のある生活状態を『あってはならない』と社会が価値判断することで『発見』されるものであり、その解決を社会に迫っていくものである。」からである［岩田（2007）］。

これらを受けて、本年4月に「パートタイム労働法」が改訂された。正規従業員との待遇格差の是正が進むことが望まれるが、実情は「期間限定の社員」としたり、派遣社員を「契約社員」としたりでどの程度の待遇格差の是正になるかは注視していく必要がある［日本経済新聞2008年3月16日版、など］。一方、企業にとってもコスト削減誘因はあるだろうが、コンプライアンス、消費者や求職者のことを併せて考慮すると、正規・非正規従業員における多様な観点からの均衡待遇の必要性は増していると考える。

上記②では、特に男性の長時間就業を改善する可能性をもつ「裁量労働時間制」との関係についてみる。本調査により、男性では職位が高いほど当該制度の適用者が多い傾向があることが導出された（図表Ⅱ4-3-3）。男性の裁量労働制適用者の実状をみると、相対的にみて残業や所定労働時間も長く、長時間就業であり、就業時間の短縮傾向を示していないことが分かった。また、帰宅時間も他の制度適用者に比べて最も遅くなっており（図表Ⅱ4-3-8～13）、家庭生活部分の「ライフ」（余暇・家事・育児・地域活動・介護など）を充実するのは難しそうである。男性も「ワーク」と両立できるのであれば、「ライフ」に関わりたいという声も多く耳にする。なお本調査は、労働組合員に限定しており正規従業員が多く、結果として大企業で働く者が多いという特徴がある。つまり、雇用労働者の中でも相対的に恵まれた労働条件を享受しているであろうことに留意されたい。

さらには、一昨年、ホワイトカラー・イグゼンプションの導入、および時間外割増賃金制度の改訂の是非が問われたときの論点も重要である。すなわち、就業者自らが、（限界）生産性との関連で就業時間を捉えなおしていくことが望まれる。将来的にみると、就業時間と就業場所が弾力的になるか、弾力的であることを選択できる必要性が増すであろう。「労働ビッグバン」といわれる労働市場の変革のなかで、労働組合が実情を把握し、情報提供をおこなうことは意味があると考える。

（以上）

〈参考文献〉

石塚浩美（2003）「『女性労働政策』の効果はどのように変わったか　―夫婦単位から個人単位へ―」、久場嬉子編『経済学とジェンダー』、明石書店、pp.185-207、（叢書「現代の経済・社会とジェンダー」）.

石塚浩美（2006）「労働条件と変形労働時間」、『家庭内配分とジェンダー統計の研究』、pp.81-97、（科学研究費補助金研究報告書、基盤研究（B）（2）課題番号15330039、代表者：篠塚英子）.

石塚浩美（2007）「税・社会保障改革の動向と男女平等」、『社会福祉事典・エンサイクロペディア』中央法規出版、pp.986-989.

岩田正美（2007）『現代の貧困』筑摩書房.

国際労働財団（2007）『非正規雇用と労働組合の役割』（国際シンポジウム報告書）.

社会経済生産性本部編（2003）『裁量労働制と労働時間管理に関する調査報告』.

中村二朗、石塚浩美（1997）「労働時間短縮の意義と効果　―マクロ経済的視点から―」、『日本労働研究雑誌』第448号、pp.14-23.

仁田道夫（2008）「ホワイトカラーの労働時間問題」、『連合総研レポート』第230号、pp.5-6.

古郡鞆子編訳（1999）『女性と税制―ジェンダーにみる福祉国家の再構築―』、東洋経済新報社.

脇坂明（2002）「結婚・出産、ファミフレ、オランダモデル」、脇坂明、電機連合総合研究センター編『働く女性の21世紀　―いま、働く女性に労働組合は応えられるか―』、第一書林.

World Economic Forum（2008）“Global Gender Gap Report 2008”.

2008年11月21日
連合・連合総研ワークショップ「労働組合におけるジェンダー平等」
―男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか―

セッション2：労働組合は女性の参画を保障してきたか？
―女性労組リーダーを増やしていく合意形成の枠組みを求めて―

日本司法支援センター（法テラス）　篠塚英子

1. 課　題

少子化・高齢化の時代に入り、おしなべて先進諸国は高度成長の時代を終焉した。働き方のモデルも多様化する中で、労働者の権利と生活設計への取り組みや、労働者の組織化が一段と困難となった。その背景に、1980年代以降、新自由主義（ネオリベラリズム）のイデオロギーが世界中に伝播（ハーベイ2007、エルソン2007、篠塚2008）し、規制を極力に廃止した政府は企業の力が最大限に発揮できる政策を遂行したこともある。その結果、サブプライムローン問題をきっかけとして金融面から、アメリカ発世界経済危機が噴出し、目下世界中の経済を大混乱にある。労働は生産の派生需要であり、金融危機から実体経済への影響は避けがたく、雇用削減の波が世界中に押し寄せている。日本の労働市場も今なお、競争原理の貫徹、規制緩和の流れの中にある（経済財政諮問会議2008）。

こういう社会経済環境であるからこそ、企業のCSRに対峙して、いま国民の生活を守る労働組合のCSRとしての自覚を労組からアピールすることが肝要である。日本の労働市場における少子化・高齢化にあって女性労働の存在が現代ほど注目をあつめている時期はない。それに対し労働組合はどう答えてきたのか。それは不明だ。女性労働が無視しえない存在であると全員が認識をするならば、従来と同様の組合活動や組織つくりはとっくに変わっていいたはずである。

労働組合の活動成果配分の受け手は、「労働者」という抽象的存在ではなく、「父親であり、母親でもあり、あるいは単身者でもある、一人ひとりの顔がみえる労働者が必要とする政策であること、そのうえですでに労組加入者は多数派ではないという自覚のもとに、未加入者にいかにしても、労組活動が恩恵を及ぼすかを念頭に置く、これが組合活動にジェンダーの視点を導入する所以である。

そのための課題は3点。第1に男性が主体的に行ってきた組合活動を補正するために女性リーダーをより多く育てること、第2に、政策提言の土台に欠かせない、労組におけるジェンダー統計をまず整備すること、第3に、よりよい労働モデルを構築するために、労働問題だけの学習では不足という自省にたち、常にグローバルな視点で世界経済情勢を学習する機会を人々に提供することである。ジェンダー視点にたった労働のモデルは足もとの日本にあるかもしれない（ドーア2001）。

2. 現状認識

① 労働組合組織率〔推定〕を厚生労働省「労働組合基礎調査」各年6月末による単位労働組合〔下部組織を持たない単位組織組合と下部組織組合である単一組織組合の最下部組織である単位扱労働組合をそれぞれ1組織としたもの〕ベースでみると総数は1000万人（女性285万人、男性715万人、2007年）。過去35年間で男女ともに組織率が減少したが、女性の減少幅がより大きい（男性▲15.6ポイント、女性▲17.2ポイント）。2007年時点の推定組織率は、男性22%に対し女性12%と、女性は男性の半分に激減（1970年では女性は男性の77%であった）。→図表1

② 推定組織率のなだらかな減少を、雇用形態の変動である非正規雇用の関係でみると短時間雇用比率との関連が女性では明確だが、男性はこれ以外の要因が大きい。→図表2

③ 女性の雇用状態は就業する産業構造の変化に大きく依存。産業別組合員総数に占める女性比率をみると、女性割合が過半数を占めるのは、多い順に、医療・福祉〔79%〕、教育〔53%〕、金融・保険〔48%〕、卸・小売〔45%〕、飲食・宿泊（45%）、公務〔40%〕など第3次産業が多い。→図表3。第3次産業の分野に多くの女性労働者が進出しているのに対し、労働組合の主流組織体は依然として製造業。ものつくりの労組活動からサービス供給の労組に運動が提供するメニューも変革する必要があり、労組人員の趨勢に比例した女性労組役員リーダー数を増やすことが避けられない。

④ 「2007構成組織・地方連合会男女平等参画調査結果」では総勢659万人が把握され、「労働組合基礎調

査」の総数の6割強で、女性組合員比率と女性役員比率（役員に占める女性割合）も入手可能。女性労組員が過半数以上の組織は5団体→図表4。このデータを用いて女性組合員比率と女性役員比率の関係を求めると両者に高い正の相関がある。単純回帰式から、女性役員比率1ポイントの増加によって女性組合員比率を2ポイント押し上げる効果がある。→図表5。こうしたジェンダー視点にたった基礎的データを労組が創出していく努力は重要。

⑤ しかし連合総研が実施した『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』第2~第13回プール・データ（9967人）から労組加入状況をみると（佐藤・連合総研2008）、正社員については、組合に加入している労働者と、現在は未加入だが過去には加入、これまで加入したことがない、の3区分でみた割合はほぼ3割と均衡していた。→図表6。非正規社員は過半数が労組加入未経験で、さらに過去に加入者が大半であることから、労組で生活が守られている「正社員組合員」が果たす政策提言の役割は重い。

⑥ ⑤と同じデータで6627人の正社員加入状況をみると、労働組合の有無別はほぼ半々であり、組合のない者の方が若干多い。彼らは正社員であっても労働組合以外の別途の労使関係の交渉組織をもつか、あるいは組織なしの未加入者であり、この層が増大している。→図表7

⑦ 以下、お茶の水女子大学の「労働働組合とジェンダー調査」（標本：47地方連合から、20地方連合、2020人、女性850人、男性1170人：篠塚2006に所収）をもちいる。

2020人の労働組合員の役員・委員としたリーダー割合は男女計では半分だが、女性は男性の6割弱と差がある。→図表8　　しかし配偶関係別にリーダー割合をみると、女性は未婚者の方が既婚者よりも若干多く、男性は既婚者の方が多い。またリーダーになる経緯は男性が選挙によるものが多く、女性は選挙なしの順番などが多い。女性はリーダー未経験が未婚、既婚ともに40%強と多く、性差が顕著である。→図表9

⑧ 組合リーダーの割合にみる性差は労組専従者という人件費制約とも関係がある。選挙ありのリーダーでみると、女性の専従者・半専従者は男性に比べて10ポイントも少ない。すくなくとも女性割合が過半数を超えているような組織では、リーダー割合も男女では大差がないのが自然であろう。→図表10

⑨ 組合リーダーに占める専従・半専従の割合に男性が多いが、次にこのリーダーたちの組合活動時間をみる。週当たり活動時間でみると、非専従者では男女ともに、週5時間未満（1日1時間程度）が最も多く、次にその倍近い時間の5~10時間が多い。しかし10時間以上の活動となると、男女ともに、非専従者も同じ長時間活動従事で占める。とくに週20時間以上（1日8時間以上）の専従者とおなじ活動時間に従事していることになり、これでは家庭生活とのバランスが危惧される。→図表11

⑩ こうした専従・非専従の別なく、終日組合活動に従事している場合の組合員の配偶者はどのような状態になっているのか。組合員配偶者について、就業状態別、男女別に、家庭をタイプ分けしてみる（離別・死別の標本を除外）。すると男性組合員は、妻パートなどが44%と最も多く、ついで専業主婦世帯が32%、共稼ぎが23%である。他方、女性組合員の9割弱が共稼ぎ世帯である。男性組合員の6割強がリーダーで（図表8）、男性リーダーが非専従者でも組合活動に週20時間以上も費やせるのは、専業世帯が多いという背景があった。（これは本調査の標本回収において協力できた地域特性が反映され、比較的大企業、大組織の男性世帯主が多い組織が対象になっていることを示す。）他方、女性の場合、9割が共稼ぎ世帯であり、このことが組合活動時間においてネックかと想像される。→図表12

⑪ 本調査には6項目にわたる職場におけるジェンダー不平等について質問項目があり、強くそう思うから、まったくそう思わない、の4段階で回答がある。その回答を現在の組合リーダーと非労組リーダー別に、男性と女性の回答の間に関連があるかどうかをみた。もし男性リーダーと女性リーダーが職場におけるジェンダー不平等であると同じ意識であれば、男女平等の改善戦略の違いが少なく、同じ運動目標にジェンダー平等を掲げることができる。→図表13

図表13の＊印が多いほど組合リーダーの男女間でその意識に差がないことを示す。比較のために非リーダーの男女間のものも掲げた。結論は労組リーダー同士では男女間に職場のジェンダー意識に多くの一致性がみられたが、他方、非リーダーでは3項目について（就業機会、配属、研修機会）、ジェンダー不平等の意識に齟齬があった。組合活動によるジェンダー学習の差が反映されたものであろうか？他方、現役労組リーダーにおいてさえ、配属などの男女間不平等については認識が異なっていた。

提言—女性労組リーダーを増やしていくことの合意形成

以上の事実認識に立って以下、提言をする。

第１に、働く現場が変化し、女性労働の割合が高まっており、たとえば労組比率が明らかに50％以上もこえているような組織においては、それにふさわしい労組女性リーダー割合を個別組織体では数値目標に掲げることが明確な戦略となろう。

第２に、組合リーダーの男女間の人員構成にバランスがとれたなら次のステップは、生活タイプのバランスにも配慮した役員リーダー構成を目標におくべきである。理想としては専業主婦世帯、共稼ぎ世帯、単身世帯、高齢化介護者を抱えた世帯、幼児育児を抱えた世帯、それぞれ構成員のバランスに応じたリーダー人員配置を計画すべきである。

第３に、グローバルな経済競争激化の時代にあって、労組が目標とする活動戦略は高度成長期の賃金・賞与を第１におくことは無理である。とくに非正規雇用の女性を労組メンバーに組み込むことが求められる現状ではいっそう困難である。労働組合の効果を賃金について計測した原ひろみ氏（2003）は、90年代までは女性への効果が確認されたが、現在では男性賃金にのみ強く組合効果があらわれているという。そこで活動成果の目標は、WLBを背景とした「労働時間」を主対象にした、働き方の多様性を獲得する戦略にシフトしていくべきであろう。

第４に、組織率低下が続行しているからこそ労組リーダーの役割は一層重要になる。組合員であることはもはや少数派の存在である、という自覚のもとに、労組を持たない圧倒的多数の労働者の代弁をする社会的役割を担う、「労働組合のCSR」を担うべきだ。

仁田（2008）は「労働組合員は一般組合員より労働法を知っているはずだ、なぜなら役員に選出されれば、なんらかの研修を受けて労働法の知識を身につける機会が増えるから」といった。そこで組合員および組合リーダーは一段の幅広い学習、研修の機会を、組合員に向けて、また社会への発信者としての自己研鑽にむけて実施していくべきである。

最後に、女性労働者の増加、女性組合員リーダーへの参加などを通して、新しい労働組合戦術を展開するのであれば、これまで欠けていた労働組合におけるジェンダー統計の開発、発展に着手すべきである。今回、お茶の水女子大学の「労働組合とジェンダー」調査は一回限りの試験的な調査であった。これを土台にして、毎年一度、同一組合員を被調査対象者にした労働組合パネル調査を構築して新たな政策提言に寄与すべきであろう。

〈参考文献〉

- ダイアン・エルソン、市井礼奈訳、大沢真理監訳（2006）「新自由主義的なグローバル化とジェンダー平等—オールタナティブを求めて」『ジェンダー白書』5. 女性と経済、北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編、明石書店. pp. 46-71.
- 佐藤博樹・（財）連合総合生活開発研究所編（2008）『バランスのとれた働き方—不均衡からの脱却』エイデル研究所.
- 篠塚英子（2006）『家庭内配分とジェンダー統計の研究』（文部科学省、科学研究補助金研究報告書）お茶の水女子大学. 本日の研究会メンバー全員執筆論文あり.
- 篠塚英子（2008）「ダイアン・エルソン「新自由主義的なグローバル化とジェンダー平等」をめぐって」お茶の水女子大学21世紀プログラム：『お茶の水女子大学F-GENSジャーナル』No.10、pp.237-242.
- ロナルド・ドーア、藤井眞人訳（2001）『日本型資本主義と市場主義の衝突：日・独対アングロサクソン』東洋経済新報社.
- 仁田道夫（2008）「労働法を知らせる」『日本労働研究雑誌』No.572, 2-3月号.
- デビッド・ハーヴェイ・渡辺　治監訳（2007）『新自由主義　その歴史的展開と現在』作品社. David Harvey, Neoliberalisn ,Oxford University Press,2005.
- 原ひろみ（2003）「組合は何のために？—不況対策と賃金をめぐって」（財）連合総合生活開発研究所『労働組合に関する意識調査』報告書、11月.

連合総研「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」メンバー一覧

座長	篠塚　英子	お茶の水女子大学名誉教授、日本司法支援ｾﾝﾀｰ（法ﾃﾗｽ）理事
メンバー	石塚　浩美	産能短期大学教授
	石原（長町）理恵子	日本経済研究センター副主任研究員
	永瀬　伸子	お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授
	水落　正明	三重大学人文学部准教授
	村尾　祐美子	東洋大学社会学部講師
	山谷　真名	実践女子大学非常勤講師
	徳木　恵	前ＵＩゼンセン同盟男女参画・社会運動局部長
	阿部　初子	自治労女性部長
	池田　啓子	日教組女性部長
	西野　ゆかり	基幹労連中央執行委員
	井坂　友紀	生保労連労働局
	亀崎　弘記	電力総連労働政策局長（～ 2008年8月）
	遠藤　唯充	電力総連組織局次長（2008年9月～）
	木村　和子	サービス・流通連合男女共同参画推進室副室長
	片岡　千鶴子	連合男女平等局局長
	篠原　淳子	連合生活福祉局局長
	芳野　友子	連合東京女性委員会委員長
	真島　明美	連合東京男女平等局部長
事務局	鈴木　不二一	連合総研副所長
	麻生　裕子	連合総研研究員
	宮崎　由佳	連合総研研究員
	後藤　嘉代	前連合総研研究員

※役職名は、2008年11月21日（ワークショップ開催）時点のものです。

連合総研「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」ワークショップのための事前研究会

●第１回開催　日時：2008年6月6日（金）16時30分～ 18時30分　場所：連合総研会議室
内容：座長および研究者メンバーからの問題提起　フリーディスカッション　など

●第２回開催　日時：2008年7月18日（金）16時30分～ 18時30分　場所：連合総研会議室
内容：「職場におけるジェンダーインバランスと労働組合」
報告者：石塚浩美、村尾祐美子、水落正明

●第３回開催　日時：2008年8月29日（金）16時00分～ 18時00分　場所：連合総研会議室
内容：「ワークライフバランスと労働組合」
報告者：永瀬伸子、石原（長町）理恵子、山谷真名

●第４回開催　日時：2008年9月26日（金）16時30分～ 18時30分　場所：連合総研会議室
内容：「労働組合における女性参画」
報告者：篠塚英子、麻生裕子、片岡千鶴子

2008年7月18日

「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」
第２回事前研究会「職場におけるジェンダーインバランスと労働組合」

東洋大学　村尾祐美子

1. 現状（キーワード）

- 正社員の仕事における強い性別分離傾向
- 職場における性別や雇用形態の混淆性
- 非正社員比率や女性比率が正社員の発言権・監督的権限・自律性に及ぼす効果の男女差

2. 上記の現状を生じさせている要因の分析

（1）職域分離の業種別・地域別分析

現在の仕事（専門・技術、技能・サービス、事務・営業、その他）の男女別分布が統計的に有意に異なるかどうか検討

・業種

＊ 製造業・非製造業ともに「専門・技術」「技能・サービス」「事務・営業」で男女差あり。

＊ 公営・公務では、「技能・サービス」のみ男女差があるが、「専門・技術」では差はない。

・地域

＊ 北海道・東北、近畿、四国・九州では、「技能・サービス」に男女差がない。

＊ 中国地方では、現在の仕事の男女別分布に差がない。

＊ 関東、東海、北陸では、専門・技術」「技能・サービス」「事務・営業」で男女差あり。

（2）職場での非正社員比率や女性比率が正社員の発言権・監督的権限・自律性に及ぼす効果

＊ 当該効果の男女間格差の実態とその要因

他に考慮した変数：性別、職業（技能・サービス、事務・営業、専門・技術）、企業規模（300人未満、300人以上）、役職有無、教育年数、勤続期間、業種、地域

他の変数の効果

・製造業」「非製造業」だと「公務」にくらべ自律性が最低ランクにはなりにくい。特に製造業の女性内で顕著。

・「役職」がないと自律性が低くなりやすいが、これは女性内ではみられない。

地域・業種をコントロールする前の、他の条件が同じ場合の、女性比率・非正社員比率の効果

	自律性		発言権		監督的権限	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
女性比率	効果なし	効果なし	プラス	プラス	プラス	プラス
非正社員比率	マイナス	効果なし	効果なし	効果なし	プラス	プラス

地域・業種もコントロールした場合の、他の条件が同じ場合の、女性比率・非正社員比率の効果

	自律性			発言権			監督的権限		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
女性比率	効果なし	効果なし	効果なし	プラス	プラス	プラス	効果なし	プラス	効果なし
非正社員比率	効果なし	効果なし	効果なし	効果なし	効果なし	効果なし	プラス	効果なし	効果なし

＊地域・業種をコントロールする前

・男女差があるのは、非正社員比率の効果

→男性正社員と異なり、女性正社員は、「非正社員」と連続性を持つカテゴリーの従業員として処遇されているのではないか

・女性比率の上昇は、正社員の発言権を増大させる

→女性比率の高い職場は、よく言えばゆるやかな指揮命令系統の職場、悪く言えば周辺的な職場（ラインに属さない職場）なのではないか

＊地域・業種をコントロールした後

・業種をコントロールすると、非正社員比率の効果が自律性・男女別の監督的権限で消える。

→上記のような女性正社員を非正社員と連続した存在として処遇するようなことは、主に公務セクターで起きている？

・監督的権限に対する女性比率の効果も消える

（３）職場の女性化・非正規化が正社員の労働条件に及ぼす影響

・職場の女性化は、正社員、とくに女性正社員の発言権や監督的権限を強める

→男性正社員にとっては、職場の女性は、自らの職場に対する統制力を高める存在。

→女性正社員にとっても同様だが、その背後には、職場のジェンダーゲットー化があるかもしれない。

３. 労働組合への提言

・労働組合内部自体でも、職場同様の組合の職務の性別分離や組合の仕事の進め方（組合の仕事に対する統制力）の性別分離が生じていないかどうか、チェックする必要があるのではないか。

・「女性部」というゲットー内で女性組合リーダーを育成してゆくことはもちろん重要。

・労働組合のなかで、女性組合委員・役員の存在が、男性組合委員・役員の組合の仕事に対する統制力を高める働きをしている可能性を考慮するべき。

・公務労働における女性の仕事に対する統制力の低さをどうするか？

2008年7月18日
「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」
第２回事前研究会「職場におけるジェンダーインバランスと労働組合」

人事評価は女性の昇進に貢献しているか

水落正明

本報告では、人事評価に関する男女差および人事評価に関する情報などが昇進見通しに与える影響について分析する。

分析対象

「民間の正社員・正職員」、「公務員・常勤」

人事評価の有無

女性（83.2%）、男性（84.1%）が有ると回答している。

人事評価に関する情報

表１に示した５項目について「知らされている」「少し知らされている」「知らされていない」で回答。男性のほうが「知らされている」と回答する割合が高い。ただし、男性のほうが職位が高い人が多い。そこで職位を主任担当に限ってみると、「評価の対象となる項目」と「評価結果が処遇にどう使われたか」だけが統計的に男女差があった。

また、昇進に対する見通しに関する質問の選択肢は次のとおり。(1)かなりある(2)ある程度ある(3)どちらともいえない(4)あまりない(5)ない(6)今より上の地位はない。これを被説明変数に((6)のサンプルを除いて)、人事評価に関する情報の影響を推定した。その他の説明変数は年齢、最終学歴、業種、企業規模、職位である。

推定の結果、評価の対象となる項目が知らされていない場合、昇進見通しにマイナスの影響、評価結果そのものを知らされていない場合、昇進見とおしにプラスの影響があることが確認された。

表１　人事評価に関する情報

		知らされていないことの昇進見通しへの影響	
	知らされている割合	女性	男性
評価の対象となる項目	女性＜男性	マイナス	
評価者と評価手順	女性＜男性	n.s.	
評価点の基準	女性＜男性	n.s.	
評価結果（評価点）そのもの	女性＜男性	プラス	
評価結果が処遇に使われたか	女性＜男性	n.s.	

注）n.s.は統計的に有意ではないことを示している。

人事評価に関する考え

表２は人事評価に関する考え方の５項目である。それぞれについて「そう思う」「そう思わない」「どちらともいえない」「わからない」「制度はできたが未実施」を選択する。

「そう思う」割合を見ると、基準があいまい、職場ごとにばらばらでは女性が多く、評価者や処遇への結びつきに関する不満は男性のほうが多い。評価のより現実的な面に関して男性のほうが不満が多いことが見て取れる。

さらにそうした不満（そう思うこと）が昇進見通しに与える影響を推定した。まず、男女の大きな違いは、女性は有意な変数が多いのに対して、男性では有意な変数はひとつもないことである。つまり、そうした不満が昇進見通しに与える影響は女性でははっきりとしているが、男性では影響がほとんど確認できない程度である。

女性の結果についてみると、あいまいさ、不十分な説明、処遇との不十分な関連が昇進見通しにマイナスの影響を与えている。一方、評価者の能力に対する不満は昇進見通しにプラスの影響を与えている。

表2　人事評価に関する考え

		そう思うことが昇進見通しに与える影響	
	「そう思う」割合	女性	男性
評価基準があいまいである	女性＞男性	マイナス	n.s.
評価基準が職場ごとにばらばらである	女性＞男性	n.s.	n.s.
評価者の評価能力に問題がある	女性＜男性	n.s.	n.s.
評価結果について十分な説明がない	n.s.	プラス	n.s.
評価結果が処遇に結びついていない	女性＜男性	n.s.	n.s.

注）n.s.は統計的に有意ではないことを示している。

簡単なまとめ

ほとんどの職場で人事評価制度は導入されているが、制度に関する情報については男女差があり、同じ職位で見てもやはり男女差がある。また、人事評価に関する考えも男女差があり、どういった面に不満があるかについても男女差がある。

このような差がある程度あるのは仕方ないとしても、それが昇進見通しに与える影響を男女別に見ると、問題は深刻なようである。推定の結果からもわかるように、女性の場合、人事評価に対する不満がそのまま昇進見通しにマイナスの影響を与えているのに対し、男性にはそうした影響があるとはいえない。

今回の分析からは、人事評価が適正に運用され、性別に関係ない均等な昇進に貢献しているとは言い難く、この点について改善する必要があろう。

2008年8月29日

「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」
第３回事前研究会「ワークライフバランスと労働組合」

日本経済研究センター　石原（長町）理恵子

1．男性ももっと育児に参画できるか —— 労働組合は男性の育児休業取得を積極的に促進すべきか

（1）現状

・調査結果から「育児をしやすくする制度」の利用状況は、女性の約半数が制度を利用しているが、男性の利用は１割にも満たない（図表7-2-2）。最も利用が多いのが「短時間勤務制度」であり、制度利用者の女性の半数近くが利用。男性利用者はわずか34人であり、その中で多いのがフレックスタイム制である（図表7-2-4）。男性の利用は進まず育児において妻の負担が大きい現状が明らかになっている。若い女性ほど利用が進んでいるのは、年々制度が整備され定着しているためであり時代の効果と考えられる。

・ 厚生労働省「平成19年度雇用均等基本調査」の結果によると、「育児のための勤務時間短縮等の措置」の制度がある企業は49.5％、事業所規模別では規模が大きいほど導入割合は高く、100～499人規模で82.4％、500人以上では9割以上となっている。また育児休業取得率については、改正育児・介護休業法により法整備が進んだ結果、女性については89.7％（「平成19年度雇用均等基本調査」）とすでに政府目標の80％[1]を達成しているが、男性は1.56％に過ぎない（政府目標10％）。概して企業における制度の導入は進んでいるが、実態と制度の利用にはギャップがあると考えられる。

（2）要因の分析

・男性（夫）の制度利用が進まない要因として、女性（妻）が「短時間勤務制度」を利用すると、夫が制度を利用する必要性が低下することがある。制度を利用する妻は勤務時間が短くなる分育児負担が大きくなり妻依存体質が定着し、ますます夫の利用が抑制されるという悪循環も考えられる。また、育児に対する夫自身の意識の低さ、職場の理解、仕事の裁量の度合いなども大きく影響するであろう。フレックスタイム制は、利用理由にかかわらず労働時間を自分でコントロールでき、とくに男性には利用しやすい制度であると考えられる。

・女性が育児休業を取得するのは一般的なことと定着してきた一方、男性の取得が進まないのは、妻が取得すると夫が取得できないという制約もある[2]。労使協定の定めにより妻が育児休業取得中や専業主婦の場合に夫が取得できないことが多く、74.9％の事業所でこのような男性は育児休業の対象から除外されている（厚生労働省（2008）[3]）。これが男性の育児休業取得を抑制する要因の一つであり、この労使協定を見直す動きもある。ただし、妻の産後休暇（産後８週間）の間は妻が育児できる期間ではないとして、夫も育児休業を申し出ることができ、夫婦同時に休業可能である。厚生労働省（2008）ではこの期間を「パパ休暇」として妻が専業主婦である男性にも育児休業取得を促進すべきと指摘している。専業主婦の育児不安やストレスも大きいことなどが指摘されている[4]が、労使協定を見直す時期に来ているのかもしれない。

・男性の育休取得が進まないもう一つの理由は、本調査結果からも明らかなように休業による世帯収入の減少である（男性58.3％、女性40.4％が選択。資料編・資料２クロス表問29）。企業によっては数日間を有給で育児休暇を支給するなどの取り組みも始まっている。企業は、制度導入と同時に男性が利用しやすいよう該当者や周囲への働きかけも必要である。興味深いのは事業所規模が小さいほど男性の育児休業取得率が高いことである[5]。これは小さい会社の方が、柔軟性があり周囲の理解も得やすいということが考えられる。

（3）労働組合への提言

・現状では、育児に関する制度の導入や上司・周囲の理解は、まだまだ女性に対してのものである感が強く、男性に対して短時間勤務や育児休業を利用しやすい環境とはいえない。妻が専業主婦であれば家庭内の役割分業が明確であり夫は制度に無関心だろうし、妻が働いていても夫の長時間労働や夫自身の意識の低さにより、男性の積極的な取得には至らない可能性が高い。短時間勤務制度が導入されているにもかかわらず、管理職も一般職も約４割が自社に制度が導入されていることを知らなかったという先行研究[6]もあるほどである。

・ 労働組合の取り組みとして、まず各組合員が自分の家族を見つめなおすことからはじめ、女性だけでなく男性を含めた組合全体の問題として意識改革を目指すべきである。管理職や組合員の意識が変わらなければ企業努力だけでは限界がある。子どもがいない組合員の理解を求めるには、介護とセットにして（介護はだれでも直面すべき問題である）、労働時間の柔軟化は育児も介護も同じであり組合全体の利益に反しないという視点から、共通認識と理解を深めることが有効であろう。

・また制度面では、男性の育児休業取得率を上げるためには、休業中の所得補償もポイントである。結婚休暇や

長期勤続休暇のような特別休暇としての育児（出産）休暇や祝い金の充実など、男性が周囲の目を気にせず子どもが生まれたら誰もが利用しやすい制度設計を労使交渉で求めることである。取得率の数字目標を設定するなどの工夫もできるのか検討の余地があろう。

2. 身近な介護問題―― 高齢化の進展で労働組合の取り組みは現状に追いついているのか

（1）現状

- 調査回答者の約３割が家族・親族に介護が必要な身内を持った経験があり、年齢が高いほど介護に直面する割合も高まり中高年では半数以上。介護は誰でも直面する身近な問題となっている（図表7-1-2）。
- 親の介護の担い手の中心は妻であり、妻依存体質である。妻が正社員で働いていている場合でも夫に比べて負担が大きい。家政婦・ホームヘルパーが主な介護者である家庭はまだ少数派である（図表7-1-3）。
- 厚生労働省は、「平成17年度女性雇用管理基本調査」において育児休業制度及び介護休業制度等の実施状況等について調査を行っている。これによると介護休業制度の規定がある事業所の割合は55.6%、事業所規模30 人以上では81.4%と制度の導入は進んでいる。しかし、常用労働者に占める介護休業取得者は男女とも１%に満たず、介護休業取得者の男女の内訳は、女性が73.5%、男性が26.5%と圧倒的に女性の取得が多く、女性（妻、および未婚の娘[7]）への依存が大きいと言える。

（2）要因の分析

- 介護が身近な問題となっている背景は高齢化の進展であり、今後も切実な課題となってくることは明らかである。専業主婦だけでなく正社員であっても、介護の担い手が女性に依存しているのは、家族以外の家政婦やホームヘルパーが家に入り身内を介護をすることへの被介護者および家族の抵抗も大きいと考えられる。しかし今後は、介護の担い手として男性も協力し、家族だけではなく社会全体で介護を支えていく体制が望まれる。
- 介護休業取得者の割合が数字上少ないのは、介護休業取得の前に、まず年次有給休暇を多く取得することで介護に対応しているためと考えられる（労働政策研究・研修機構（2006））。介護について、勤務時間短縮等の措置に係る制度が導入されている企業では４人に１人が利用しているという。

（3）労働組合への提言

- 介護は、育児に比べて予想や今後の見通しが容易ではない。このことが介護休業制度および短時間労働制度などの運用において最も難しく、制度利用が進みにくい要因だと想像される。まずは組合全体で、介護は誰もが直面しうる問題であるという共通認識をもち、女性だけでなく男性も制度を利用して家庭内の介護負担を分担できるよう働きかけることである。
- 介護では、休業期間や回数、労働時間など制度の柔軟化と、実際の柔軟な運用が何より求められる。そのためには組合員が現行制度の内容をよく理解することが必要である。制度の利用促進のためには、制度利用者の事例を紹介するなど企業と労働組合が相互努力をすることも有効ではないか[8]。
- 介護についても育児と同様（あるいはそれ以上）に企業と組合が協力して、希望するときにいつでも利用しやすい制度の運用を実現することが重要であり、これが個々人のワーク・ライフ・バランスを実現する第一歩であろう。

〈注〉

1 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日）による2017年の目標値。

2 労働基準法第６条の１（http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/houritu/2.html）

3 厚生労働省（2008）「子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて」今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書．p 11（http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0701-6.html）。

4 社団法人全国私立保育園連盟（2006）『乳幼児をかかえる保護者の子育ての現状−不安・悩み、出産意欲に関する調査』では、幼稚園と保育園に通う父親と母親にそれぞれ調査を行っていおり、幼稚園の母親の育児不安が一番高かった。

5 男性の育児休業取得率は、500人以上の事業所で0.66%なのに対し、30～99人で2．43%、5～29人で8.85%（「平成19年度雇用均等基本調査」）と規模が小さくなるほど高くなる。

6 労働政策研究・研修機構（2007） JILPT調査シリーズ№.37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」では、企業調査、管理職調査、一般社員調査が行われており、制度の導入と社員の意識が合わせて分析されている

7 労働政策研究・研修機構（2006） 労働政策研究報告書№.73「介護休業制度の利用拡大に向けて――介護休業制度の利用状況等に関する研究報告書」では、同居家族での主たる介護者は「親世代の女性（母）→子世代の女性（娘・妻）→男性（父・息子・夫）」の順となっており、女性の負担が大きいことを報告している。

8 労働政策研究・研修機構（2006） 労働政策研究報告書№.73では、「社内にメンターがいることが重要」であると、上司や経験者の助言の重要性を指摘している。

2008年8月29日

「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」
第３回事前研究会「ワークライフバランスと労働組合」

山谷　真名

１. 組合調査と一般に知見された「仕事と家事」分担に違いはあるか

①現状

食事のしたく:「主に妻」組合調査	女性72.4%、男性85.8%（報告書p112図表Ⅱ6-1-1参照）
男女共同参画社会に関する世論調査2007年	女性87.1%（89.3%）女性雇用者84.1%（87.9%）
(　　)内は2004年調査	男性83.1%（85.3%）男性雇用者84.9%（84.9%）
食事のかたづけ:「主に妻」組合調査	女性59.8%、男性67.2%（報告書p112参照）
男女共同参画社会に関する世論調査2007年	女性80.3%（82.6%）女性雇用者76.7%（77.4%）
(　　)内は2004年調査	男性68.5%（74.5%）男性雇用者66.7%（72.4%）

→男性ではあまり違いはないが、女性組合員では、一般の女性雇用者と比較して、夫が食事のしたくやかたづけを分担している割合が大きい。

②要因の分析

女性の雇用形態（正社員・正職員と非正社員・非正職員）によって、夫の家事参加度合いが違う。
報告書p112図表Ⅱ6-1-2参照
女性雇用者における常勤の割合　組合調査:94.9%、世論調査:39.1%

〈常勤女性について比較　「主に妻」の割合〉

食事のしたく:組合調査	71.6%	世論調査	76.0%
食事のかたづけ:組合調査	58.3%	世論調査	70.0%

〈現在組合役員・委員の女性とそれ以外の常勤女性（組合調査）の比較　「主に妻」の割合〉

食事のしたく:役員・委員	63.1%	それ以外	78.7%
食事のかたづけ:役員・委員	51.9%	それ以外	61.4%

（学歴別・年齢別にみても、現在役員・委員の女性の方が「主に妻」の割合低い。）

→現在、組合役員・委員をしている常勤女性のほうが、組合役員・委員をしていない常勤女性よりも、夫が食事のしたくやかたづけを分担している割合が大きい。

組合役員・委員経験がある既婚女性（197名）のうち、組合活動をすることで、家族に負担を強いていると感じている者70.6% 。そのうち、家族に負担を強いている内容として、家事をあげているものが、86.3%。

女性が組合活動をすることによって家事をする時間がなくなり、夫が家事参加する割合が高まっている、あるいは、夫が家事参加している女性が組合活動に参加できるのではないかと考察できる。

③ 労働組合への提言

男性組合員では、「主に家事」の割合が世論調査よりやや高いくらいである。

組合活動をすることで、家族に負担を強いていると感じている者が既婚男性の80.8% 。そのうち、家族に負担を強いている内容として、家事をあげているものが、35.8%。

男性が組合活動をすることにより、家事分担できなくならないように、配慮すべきである。

2. 男女組合員間の「仕事と家事」とのインバランスの実態と労働組合の課題

①現状

就業関連の拘束時間：女性組合員よりも男性組合員の方が、長い。(p84 図表Ⅱ4-2-6参照)

家事担当者：住生活管理以外の家事は、「主に妻」が担当している割合が高い。

男性役員・委員で家事経験が少ない。(p116 図表Ⅱ6-1-8)

②要因の分析　－夫の方が帰宅時間が遅いからか

夫妻の帰宅時間別「食事の支度」の家事担当者：「妻の帰宅時間が遅い」夫妻の方が、夫の家事参加が増える。(p117 図表Ⅱ6-1-9,6-1-10参照) しかし、「妻の帰宅が遅い」場合でも、女性組合員で61.5%、男性組合員で67.7%が「主に妻」が「食事の支度」をしている。

→食事の支度は妻がするものという意識を持っている者が多いのではないか。

③労働組合への提言

「長時間労働をなくすための取り組み」とともに「男女平等についての意識啓発」を行っていくべきである。

男性役員・委員は、積極的に家事参加することにより、女性組合員の多くがかかえている仕事と家事の両立の問題を実感し、理解するべきである。

男女平等が、家庭責任を負わないレベル(例えば、長時間労働)で達成されるのではなく、ワークライフバランスがとれるレベルで達成すべきである。

3. ヒアリング調査から明らかになった3つの組合パターン

(①ジェンダー平等推進組合、②両立推進組合、③性別職務分離を問題と感じていない組合)の傾向・要因・労働組合への提言

①現状：性別職務分離・男女不平等を問題と感じていない組合がある

②要因

労働組合リーダーの考え方 (例p244「家庭内の役割分担の問題で、会社がどうだとか組合がどうだという問題ではない。」p251「管理職になっていくには仕事に投入する時間がそれなりに必要になるが、子どもがいる女性は時間を割くことが難しいと思う。」p259「女性が管理職になろう・昇進しようという気があまりないのではないか」)

③労働組合への提言

労働組合リーダーのジェンダー意識改革

男女不平等の原因(例えば、女性管理職が少ない理由)をつきとめるべきである。労働組合リーダーの中には、上記のように考えている者がいるが、女性組合員は、男性には「妊娠・出産」「家事・育児・介護の負担」がないと考えている者が8割以上、「人事決定権のあるポストに男性が多いから」「男性は責任ある仕事をするチャンスを与えられるから」と考えている者が約7割いるということを認識するべきである。

2008年9月26日

「労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト」
第４回事前研究会「労働組合における女性参画」

連合総研　麻生裕子

テーマ：労働組合はいかに女性の参画を進めていくべきか

【現状】

・組合での立場（報告書p.53図表Ⅱ 2-3-1）

	現在役員（選挙あり）	現在委員（選挙なし）	過去に役員・委員の経験がある	役員・委員ではない
女性 (n=724)	25.8%	20.6%	8.0%	45.6%
男性 (n=944)	69.8%	9.0%	5.0%	16.2%

⇒女性は約半数が役員未経験者、男性は約７割が現役役員（調査対象の偏り）

（参考）連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査」（2005年）

委員長、書記長、副委員長の三役は官民問わず男性がほとんどを占める

三役含む単組本部女性執行委員比率　総計7.4%（民間4.7%、公務18.4%）

・１週間あたりの組合活動時間（報告書p.157図表Ⅱ 9-3-2）

女性現役役員は「5時間未満」41.4%、男性現役役員は「5～20時間未満」35.6%が最頻層。

過去に役員・委員の経験がある層では、女性55.6%、男性43.2%で「0時間」。同じく、役員・委員ではない層では、女性61.2%、男性42.5%。

⇒総じて女性は男性よりも組合活動時間が短い。ただし、現役役員で女性が男性よりも組合活動時間が短いのは、専従比率が低いためと考えられる。

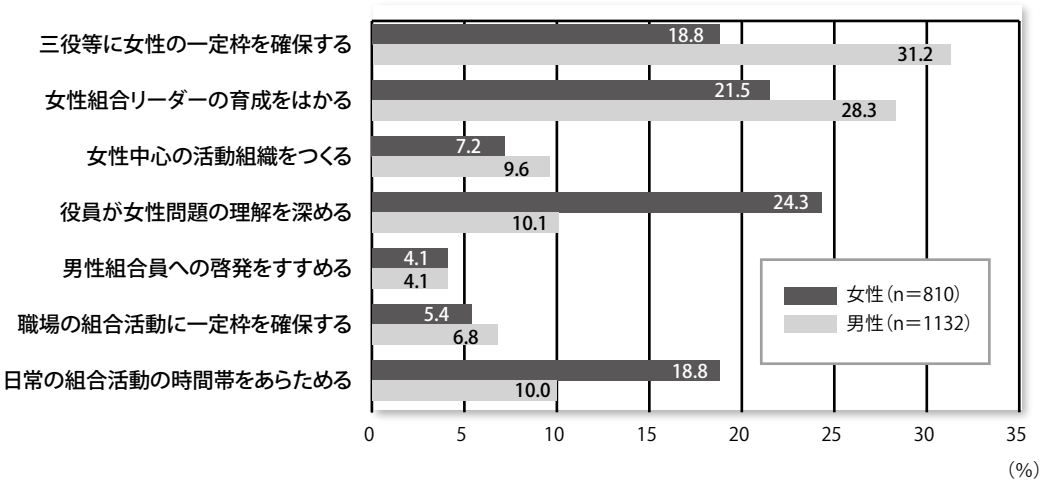
【要因】

・組合の機関運営に女性が参画する機会を増やしていくために最も必要だと思うこと（第１位）

（報告書p.155図表Ⅱ 9-2-1）

⇒組合への女性参画に対する意識の男女差は明らか（女性の本音と男性の建前？）。

女性参画が進まない要因として以下の２点が指摘できる。



①女性組合員の組合参加意識の薄さ

・製造業、非製造業の女性組合リーダーでは「女性組合リーダーの育成」が多く、女性組合員では「役員の理解」が多い。公務では女性組合リーダー、女性組合員にかかわらず「役員の理解」が多い。(報告書p.156図表Ⅱ9-2-2)

→女性自身が職場で置かれた環境に不満を抱きながらも、自ら組合活動に参画しようという意識は薄く、男性依存(まずは男性の意識から変わってほしいと願う)の現象がみられる。ただし、女性組合リーダーになると自立意識が高まる。

②組合活動の時間帯

・組合活動と家庭生活・職場の仕事・余暇活動と重なる場合の優先順位(役員・委員経験者のみ回答)をみると、女性は組合を重視しないバランス志向型、男性はバランスを重視しつつも女性に比べると組合活動優先型である傾向が強い。(報告書p.159図表Ⅱ9-5-1)

→たとえ組合活動に参加する意思はあっても、育児や介護などで参加できない環境にあるということもある。就業時間外あるいは休日の組合活動は、子育て中の女性にとって時間的な負担となる。男性の場合、専業主婦世帯が多いため、組合活動を優先する傾向が強くなる。

【労働組合への提言】

①女性の組合参加意識の薄さをいかに克服するか

・役員経験年数が長くなると、組合参加意識も高くなる(報告書p.156図表Ⅱ9-2-3、p.162図表Ⅱ9-7-1)。組合役員を経験することによって、自立した活動の重要性を認識するようになるのではないか。推薦や順番などどのような選ばれ方であっても、より多くの女性が組合リーダーを経験することが、男女平等参画への女性組合員自身の自覚的な参加を促進するうえで有益と思われる。

・同時に、女性組合リーダー育成のしくみをつくることが必要。連合調査(上掲，2005)によると、「この1年間に組合で取り組んだ男女平等参画推進策」(複数回答)として、「女性リーダー養成の取り組み」の比率は13.2%と他の取り組みに比べ相対的に低い。しかも女性組合員比率が比較的高い組合であっても、この取り組みが浸透しているとはいえない。女性リーダー育成のための取り組みモデルがまだ十分に確立していないことが予想される。調査組合をグループ別でみると、食品、資源・エネルギーで取り組み比率が2割を超え、相対的に高い。まずは取り組みが他に比べ比較的進んでいる組合の事例を学ぶということから始める必要もあるのではないか。

②組合活動の時間帯の問題をいかに克服するか

勤務時間外という時間帯を改めることは困難。平日の昼間であれば、非専従役員や組合員が活動に参加することは難しくなる。勤務時間外活動のために必要となる家事、保育サービス等への組合からの財政的支援、子どもの一時預かりなどはできないか。

以上

連合・連合総研ワークショップ記録集「労働組合におけるジェンダー平等」

2009 年 5 月 発行

編集・発行　財団法人 連合総合生活開発研究所
〒 102-0072 東京都千代田区飯田橋 1-3-2 曙杉館ビル 3 階
Tel. 03-5210-0851　Fax. 03-5210-0852
ホームページ　http://www.rengo-soken.or.jp/

制　　作　オフィス GUGU
〒 135-0042 東京都江東区木場 5-6-36-304
Tel. 03-5639-0686　Fax. 03-5639-0735

印刷・製本　株式会社コンポーズ・ユニ
〒 108-8326 東京都港区三田 1-10-3 電機連合会館 2 階
Tel. 03-3456-1541(代) Fax. 03-3798-3303

©JTUC Reserch Institute for Adovancement of Living Standards,2009 Printed in Japan