

女性役員の選出と「オンライン」の活用 ——労働組合における多様性推進の視点から

後藤 嘉代

(労働調査協議会主任調査研究員)

男性中心と言われてきた日本の労働組合においても、ジェンダー平等の取り組みが運動の中心に位置づけられてきた。また、労働市場の変化に対応する形で、高齢層や外国人など新たな層の組合員の増加や、従来の組合員のなかでも単身者の増加やLGBTQ+の組合員が抱える課題の可視化など現在の労働組合運動にとって組合員の「多様化」はキーワードの1つとなっている。また、コロナ禍では、労働組合においてもオンラインによる活動が進められてきたが、連合が2021年10月に策定した「ジェンダー平等推進計画」(フェーズ1)では、ジェンダー平等とともに多様性推進の視点からのオンラインの活用が促されている。

労働組合におけるジェンダー平等の取り組みの中心である女性役員の選出は、徐々に進展がみられるものの、目標達成には至っていない。労働調査協議会が組合役員を対象に実施した調査によると、男女ともに仕

事と家庭生活、組合活動との鼎立が組合役員を続けるうえでの第一の課題であり、かつ、女性役員は男性役員に比べて配偶者なし、子どもなしの割合が多く、結婚や出産後に組合役員を担うことが難しいことが示唆されている。コロナ禍における制限が解除され、対面中心の組合活動に戻りつつあるなかで、調査結果からは、女性役員、とりわけ配偶者のいる女性役員は対面のみ活動に賛同する割合が相対的に少ない。今後は、ジェンダー平等、多様性推進の視点からのオンラインの活用についての再検討が求められる。

ごとう・かよ 労働調査協議会主任調査研究員。最近の主な著作に『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』(日本生産性本部生産性労働情報センター、2022年)。労使関係論、ジェンダー論専攻。