

# 構成組織の女性組合員比率 36.1%も 女性執行委員は 14.8%で横ばい

## ——連合「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」結果

仕事と生活を両立できる環境を整えて、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、ともに働き続けられる職場を実現することは労働組合の重要課題。連合（神津里季生会長）は全ての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向け、2020春季生活闘争で、これまで策定・確認してきたガイドラインや考え方・方針を活用するなどして、ジェンダー平等・多様性の取り組みを進める姿勢を示している。その一方で、連合が実施した女性の労働組合への参画に関する調査では、加盟組合員の女性比率は36.1%になっているものの女性執行委員は14.8%に過ぎないなど、加盟組織の多くがいまだに男性中心の運営になっている実態がうかがえる。調査結果から、女性の男女平等参画や法律に関する取り組みの状況を見る。

### 構成組織調査

#### 組織によってバラつき大きい 女性組合員比率

構成組織を対象にした調査結果によると、連合の構成組織の女性組合員比率は、調査に回答した47組織全体で36.1%。女性組合員比率50%超が7組織（UAゼンセン、生保労連、損保労連、サービス連合、航空連合、全労金、ヘルスケア労協）あった半面、10%に満たない組織も八つ見られるなど、女性組合員比率は組織によってバラつきが大きいことがわかる。

#### 14組織で女性執行委員「ゼロ」

連合の「第4次男女平等参画推進計画（2013年10月～2020年9月）」では、数値目標の一つに、「2017年までに女性役員を選出している組織を100%にする」ことを掲げている。しかし、今調査では前回調査より1組織減ったものの、まだ女性執行委員を1人も選出していない組織が14組織（29.8%）もあった。

他方、女性執行委員を選出している33組織の状況を見ると、23組織が2人以上を選出している。これを女性組

合員比率別に見ると、女性組合員数が50%超を占める7組織中5組織で女性執行委員も5人以上選んでいる。ただし、女性組合員が10%未満の3組織でも女性執行委員が選ばれており、女性組合員が少ないからといって女性執行委員が選出できていないわけではなさそうだ。

女性執行委員（特別執行委員を含む）の比率は全体で14.8%。女性組合員が多い組織ほど女性執行委員の比率は高くなり、女性組合員比率が50%を超える組織では、女性執行委員比率は22.2%になっている。

#### 7組織で女性三役を選出

回答組織全体での女性三役が占める割合は2.6%。女性執行委員総数に占める女性三役の割合は4.1%だった。女性三役を選んでいる組織はUAゼンセン、自治労、JAM、生保労連、日教組、JEC連合、自治労連の7組織で前年より1組織増えた。いずれも副委員長1人を選出しており、委員長・会長および書記長・事務局長を選んでいる組織はなかった。

また、女性の副書記長、副事務局長、書記次長が占める割合は7.4%。JP労組、サービス連合、印刷労連、メディ

ア労連、全労金の5組織（前年と同数）が選出しており、特に全労金では2人が選ばれている。

上記四役以外の女性執行委員（特別執行委員を除く）は回答組織合計134人で、執行委員総数の19.5%。女性の特別執行委員は24人で、特別執行委員総数の19.7%を占める。なお、女性の会計監査は12人で、会計監査総数の9.2%だった。

構成組織の専従に女性を選んでいる組織は、前年比1組織増の17組織（36.2%）。このうち、9組織で女性専従の複数配置が行われている。女性専従が多い組織は、日教組（8人）、自治労（7人）、UAゼンセン（6人）、自動車総連（5人）など。また、JP労組、日教組、メディア労連、全印刷、日建協の5組織は、女性執行委員全員が構成組織の専従になっている。

#### 男女平等参画推進の方針への明記

連合では第4次計画の数値目標として、「運動方針に男女平等参画推進と『3つの目標』（表）の取り組みを明記している組織数」を2015年までに100%にすることを目指していた。しかし、男女平等参画推進を方針に明記している構成組織は47組織中43組織

にとどまってお  
り、前回調  
査より1組織  
増えたものの、  
今回調査でも  
目標達成には  
至っていない。  
三つの目標  
への取り組み

表 3つの目標

1. 「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進」の実現に取り組むことを運動方針に明記している
2. 「仕事と生活の調和」の実現に取り組むことを、運動方針に明記している
3. 「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」の実現に取り組むことを、運動方針に明記している

状況を見ても、全てを方針に掲げているのは、47組織中43組織。三つの目標それぞれについて見てみると、「ディーセント・ワークと女性の活躍促進」「仕事と生活の調和」「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」のいずれも45組織だった。他方、「いずれも明記していない」組織も1組織ある。

**6割が計画策定も数値目標明示は4割強**

第4次計画をもとにした計画の策定状況を見ると、「計画があり数値目標を明示している」が21組織（44.7%）と最も多く、これに「計画はあるが数値目標は明示していない」7組織（14.9%）を合わせると、「計画がある」割合は約6割を占める。

次に第4次計画をもとにした計画が「ある」と答えた28組織に対し、男女平等参画推進計画の取り組み状況（複数選択）を聞くと、「計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている」(20組織、71.4%)が最多。これに「加盟組合に対し、数値目標を明示した計画の策定を要請している」(17組織、60.7%)、「計画の内容をホームページや機関紙（誌）に掲載している」(16組織、57.1%)、「計画達

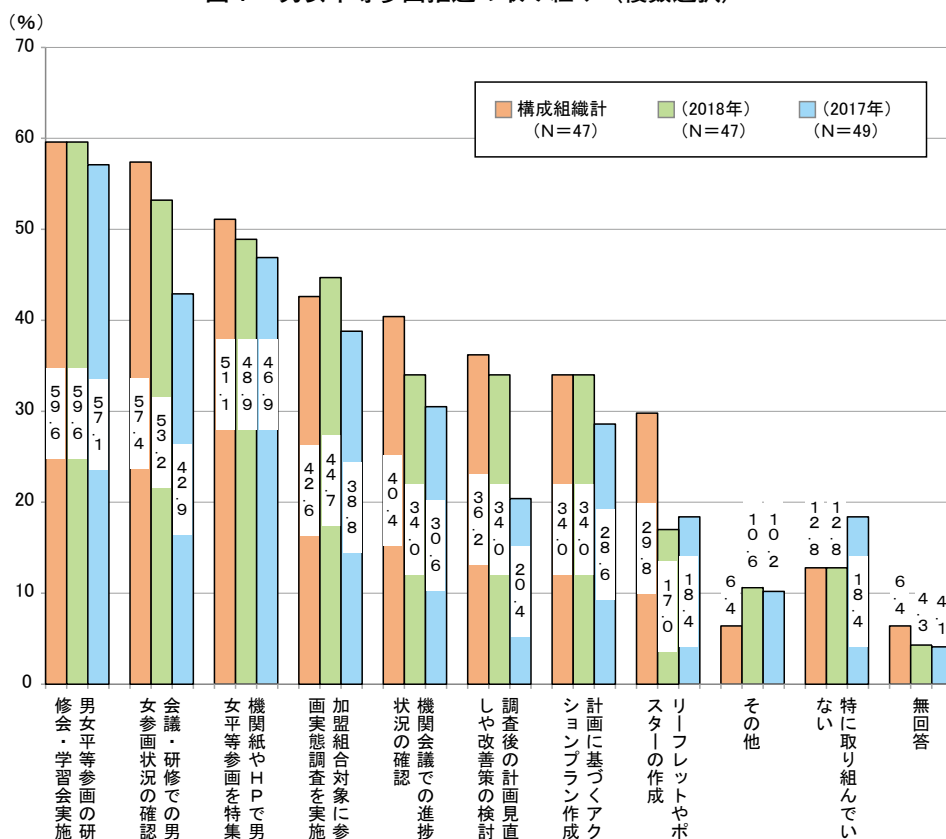
成のための『指針』や『ガイドライン』（計画の手引き）を策定している」（11組織、39.3%）が続く。なお、計画を策定しているものの、「特に取り組んでいない」と答えた組織も三つあった。

**男女平等参画の研修会・学習会の実施がトップ**

調査は、男女平等参画推進の取り組みについて、「特に取り組んでいない」を含めた10項目を挙げて、あてはま

るもの全てを選択してもらっている。その結果を見ると、「男女平等参画をテーマにした研修会・学習会を実施している」（28組織、59.6%）がトップ。以下、「機関会議や研修会等における男女別の参画状況を確認している」（27組織、57.4%）、「機関紙・誌やホームページで、男女平等参画を取り上げている」（24組織、51.1%）、「加盟組織を対象に、単組の男女平等参画に関する実態調査を行っている」（20組織、42.6%）、「機関会議で、定期的に進

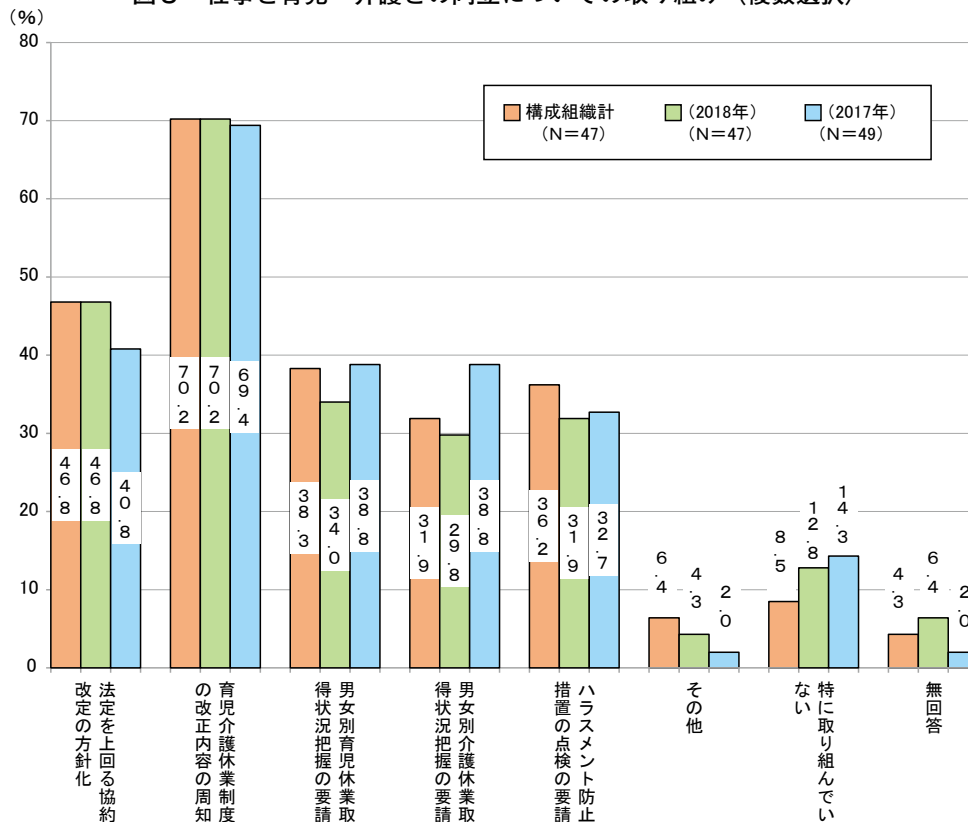
図1 男女平等参画推進の取り組み（複数選択）





かっている」(24組織、51.1%)が最も多く、次に「学習会を実施している」(15組織、31.9%)、「ハラスメント相談窓口を設置している」と「ハラスメント防止対策を策定している」(ともに6組織、12.8%)が続く。「特に取り組んでいない」(11組織、23.4%)は2割強を占めたものの、2年前(65.3%)に比べ、大きく減少している。

図3 仕事と育児・介護との両立についての取り組み(複数選択)



地方連合会調査

全地方連合会で女性執行委員を選出

地方連合会の動向に目を移すと、こちらは2017年以降、47都道府県の全地方連合会で女性執行委員が選出されている。人数も2人以上を選出している組織が39組織(83.0%)と多数派で、1人のみを選んでいるのは8組織(17.0%)だった。女性執行委員が多いのは、大阪(18人)、愛知(17人)、奈良(14人)、静岡、三重、新潟(いずれも9人)などとなっている。

女性執行委員(特別執行委員を含む)の比率は全体で10.8%。女性執行委員比率が高い(2割以上)のは、三重(30.0%)、大阪(25.7%)、愛知(24.6%)、新潟(23.1%)、鳥取(22.2%)、奈良(21.5%)、長野(20.6%)だった。

女性三役は20組織に

一方、女性三役を選んでいる組織は秋田、宮城、茨城、東京、長野、静岡、愛知、三重、新潟、奈良、大阪、鳥取、

広島、徳島、高知、福岡、熊本、大分、宮崎、鹿児島、の20組織で前年と同数。このうち、長野、静岡、愛知、新潟、宮崎では女性三役を2人選んでいる。女性三役の数は地方連合会合計25人で、うち2人が会長(奈良、宮崎)、23人が副会長。なお、三役総数に占める女性三役の割合は4.6%だった。

女性の副事務局長を選出しているのは、青森、岩手、栃木、東京、長野、愛知、岐阜、三重、新潟、石川、滋賀、京都、奈良、大阪、岡山、山口、高知、長崎の18組織で、こちらも前年と同数。栃木と奈良では女性の副事務局長を複数選出しており、地方連合会全体では21人、副事務局長全体に占める割合は12.4%になった。

上記四役以外の女性執行委員(特別執行委員を除く)は回答組織合計150人で、執行委員総数の13.7%。女性の特別執行委員は12人で、特別執行

委員総数の10.9%だった。

なお、女性の会計監査は17人で、会計監査総数の12.5%を占める。

女性専従執行委員選出組織は21

構成組織の専従に女性を選んでいる組織は、青森、岩手、栃木、東京、長野、静岡、愛知、岐阜、三重、新潟、石川、京都、奈良、大阪、岡山、山口、高知、福岡、長崎、宮崎、沖縄の21組織(44.7%)で、地方連合会全体の女性専従数は32人。前回調査と比べて、女性専従を配置している組織が1組織増え、地方連合会全体の女性専従者数も4人増加した。

全地方連合会で男女平等参画推進の方針を明記

男女平等参画推進の取り組みについては、2011年以降、全ての地方連合会が方針に明記。三つの目標に関して

も、前回調査に引き続き、全地方連合会が全てを方針に掲げている。

第4次計画をもとにした計画の策定状況を見ると、「計画があり数値目標を明示している」が39組織（83.0%）と8割強を占め、これに「計画はあるが数値目標は明示していない」3組織（6.4%）を加え、約9割の地方連合会で計画が策定されている。一方、「計画はない」組織は5組織（10.6%）見られた。

次に「計画がある」と回答した42組織に、男女平等参画推進計画の取り組み内容（複数選択）を尋ねたところ、「計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている」（31組織、73.8%）と「計画の内容をホームページや機関紙（誌）に掲載している」（28組織、66.7%）がトップ。それに、「構成組織に対し、数値目標を明示した計画の策定を要請している」（22組織、52.4%）、「計画達成のための『指針』や『ガイドライン』（計画の手引き）を策定している」（11組織、26.2%）が続いている。前回調査から大きな変化は見られないものの、「特に取り組んでいない」が若干減り、「構成組織への計画策定の要請」や「計画達成のための指針等の策定」に取り組む組織が増えている様子が見える。

### 9割超が男女平等参画の研修会・学習会を実施

男女平等参画推進の取り組みについて尋ねた結果を見ると、「男女平等参画をテーマにした研修会・学習会を実施している」（43組

織、91.5%）が大多数におよぶほか、「機関紙・誌やホームページで、男女平等参画を取り上げている」（35組織、74.5%）や「単組の男女平等参画に関する実態調査を行っている」（29組織、61.7%）、「機関会議や研修会等における男女別の参画状況を確認している」（26組織、55.3%）も半数以上の組織が取り組んでいる。

他方、「計画に基づき、アクションプランを作成している」（7組織、14.9%）や「男女平等参画についてのリーフレットやポスターを作成している」（10組織、21.3%）は1～2割にとどまる。前年に比べて取り組み状況に目立った変化はなく、前回調査に引き続き、「特に取り組んでいない」組織は皆無となっている（図4）。

### 9割近くが「女性活躍推進法、均等法の周知」に取り組む

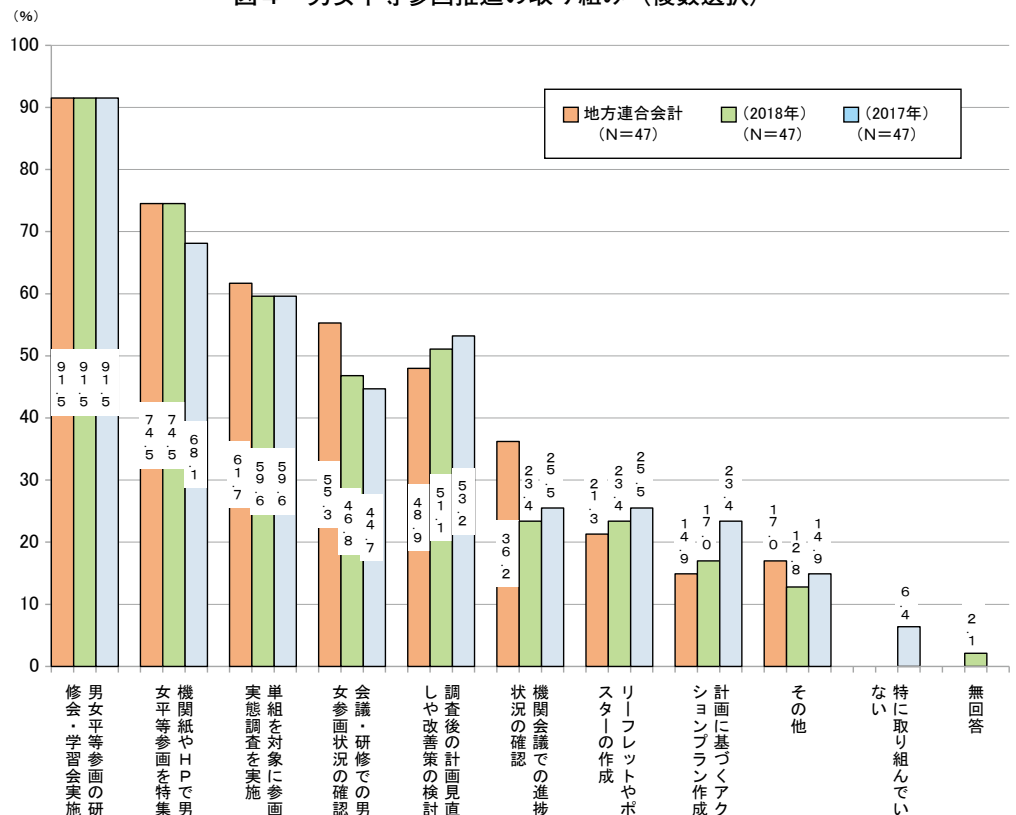
雇用管理上の男女差別解消の取り組み

みについて見ると、「女性活躍推進法や、男女雇用機会均等法の周知に取り組んでいる」のが41組織（87.2%）と、多くの地方連合会で取り組みが行われていることがわかる。以下、「男女間賃金格差の是正に取り組むことを方針に掲げている」（32組織、68.1%）が続く（図5）。

### 「育児・介護休業制度の改正内容の周知」がトップ

仕事と育児・介護の両立についての取り組み（7項目から複数選択）を見ても、「特に取り組んでいない」のは3組織（6.4%）のみで、多くの地方連合会が取り組みを行っている。その内容は、「育児・介護休業法の改正内容の周知に取り組んでいる」（26組織、55.3%）が圧倒的に多く、ほかには「育児・介護休業法を上回る内容の労働協約の改定を方針に掲げている」（15組織、31.9%）、「マタニティ／パタニ

図4 男女平等参画推進の取り組み（複数選択）



ティ・ハラスメントの防止措置の点検を要請している」(8組織、17.0%)、「男女別の育児休業の取得状況の把握を要請している」(6組織、12.8%)、「男女別の介護休業の取得状況の把握を要請している」(5組織、10.6%)となっている(図6)。

2017年調査以降の結果を見ると、「法定を上回る協約内容の方針化」に取り組む組織が増加傾向にあることがわかる。

「都道府県への働きかけ」がトップ

性的指向・性自認の取り組みについても、「特に取り組んでいない」のは3組織(6.4%)のみ。ほとんどの地方連合会で取り組みが行われており、その内容は、「都道府県の政策に対し働きかけを行っている」(33組織、70.2%)が最も多いほか、「学習会を実施している」(28組織、59.6%)や「ハラスメントに対する周知をはかっている」(27組織、57.4%)も多く、6割近くを占める。前回調査と比べても、「都道府県の政策に対する働きかけ」に取り組む地方連合会の増加が見られる。

調査は、連合が構成組織・地方連合会の男女平等参画に関する基礎的な状況を把握することを目的に2019年5月に実施。47構成組織、47地方連合会の回答をまとめている。

(調査部)

図5 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み(複数選択)

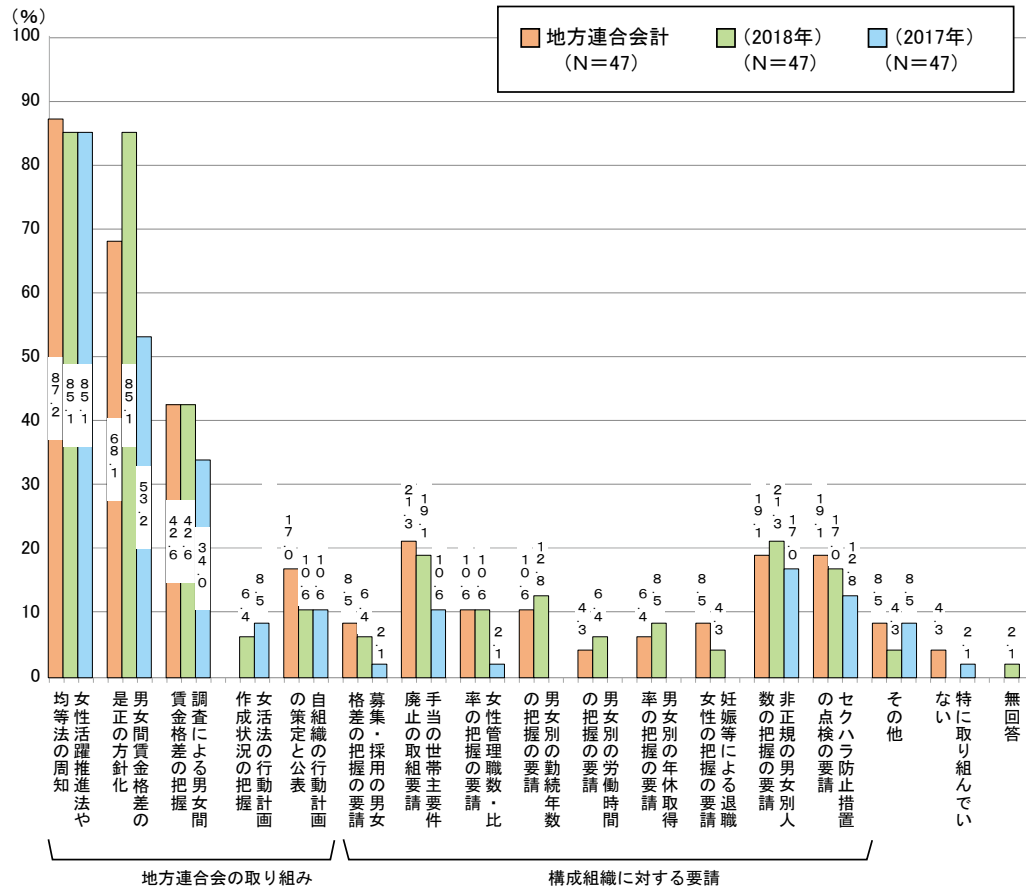


図6 仕事と育児・介護との両立についての取り組み(複数選択)

