

直面する運動課題への対応

# ジェンダー平等と雇用されない働き方への取り組み

調査部

長期化した新型コロナウイルス感染症への対応は、雇用や就業にも影響を及ぼし、とりわけ女性や有期契約、シフト制などで働く人たちを取り巻く環境は厳しさを増している。2021年10月の連合の定期大会で初の女性会長となった芳野友子会長は「連合運動すべてにジェンダー平等の視点を」と呼びかけ、女性参画やジェンダー平等に取り組む姿勢を強調。各構成産別も、このテーマを推進する動きが活発化している。また、連合は、これまで組織化していなかったフリーランスで働く人とも緩やかにつながるネットワークをスタートさせた。以下は連合や主要産別のジェンダー平等と雇用されない働き方等への対応。

〈ジェンダー平等の取り組み〉

## 2024年9月までに女性役員の選出などを達成する

——連合が2020年10月から新たな推進計画を  
実行中

連合は2020年10月から、ジェンダー平等に向けた新たな計画「ジェンダー平等推進計画」を打ち出し、取り組みを展開している。計画は、「2030年までにジェンダー平等社会を実現」と強調。計画の前半期であるフェーズ1では、「2024年9月末までに、女性役員（会計監査を除く）を選出する」「2024年9月末までに、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する」などを、必ず達成しなければならない目標に設定している。

### 結成時から男女平等を掲げる

連合は、いまから30年以上前となる1989年の結成時の基本文書「連合の進路」のなかで、「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をはかる」と掲げた。その後1991年10月から2020年9月まで、4次にわたって男女平等参画推進計画を策定。2020年からの1年間は4次計画を延長して、取り組みを重ねてきた。

2013年10月～2021年9月までの延長期間も含む4次計画の取り組みでは、定性的な目標として、①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性活躍の促進②仕事と生活の調和③多様な仲間の結集と労働運動の活性化——を設定。

また、定量的な目標も3点掲げ、①運動方針に男女

平等参画の推進と上記の3つの目標についての取り組みを明記している組織（産別・単組・地方連合会）を遅くとも2015年までに100%とする②女性役員を選出している組織を遅くとも2017年までに100%とする③連合の役員および機関会議の女性参画率を

2020年までに30%とする——の達成をめざした（最終的には2021年9月までを期限とした）。

### 今後は行動も変化を

しかし、計画を終えた段階で、①と②の数値目標について、一部の産別で達成しない組織があり、特に②の女性役員の選出では、2021年6月時点で10産別以上が未達成だった。また、民間単組では、男女平等参画の推進を運動方針に明記した割合は60.0%にとどまり、3つの数値目標の明記については37.9%と4割にも満たなかった。

こうした結果をふまえ、連合は次期計画の策定にあたって、「今後は意識の変化にとどめることなく行動の変化へとつなげていくことがカギ」と総括。また、「取り組みが普遍かつ中心的な課題になり切れていない」ことも反省点とし、新たな計画では、新たな視点でのさらなるチェンジとチャレンジを展望することや、新たな推進計画が必須であることなどを確認した。

### 毎年、男女比率を調査する

新たな計画である「ジェンダー平等推進計画」は、計画期間を2021年10月～2030年9月までとし、計画期間の前半期をフェーズ1（2021年10月～2024年9月）、後半期をフェーズ2（2025年10月～2030

年9月)に分け、フェーズ1では、「2030年までにジェンダー平等社会を実現」すると強調。「Change, Challenge, Movement!」をキャッチフレーズに掲げ、必ず達成しなければならない「達成目標」を5点、推進すべき「推進目標」を4点設定した(下の囲み参照)。

達成目標から、具体的に内容をみていくと、まず1つめとして、「2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査し、把握する」ことを掲げた。連合本部、産別、単組、地方連合会の全てが対象。計画は、「組合民主主義の観点から、組織ごとに組合員の男女比率を把握することが基本」だと強調。また、一部の地方連合会ではこうしたデータを把握していないことから、産別本部と地方組織の協力の必要性を促している。

### 女性役員を24年までに選出

達成目標の2つめは、「2024年9月末までに、女性役員(会計監査を除く)を選出する」。対象は産別と単組。計画は、連合会組織をとっているところでは、積極的にクォータ制をとることを促す。

3つめは、「2024年9月末までに、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する」。対象は、連合本部と地方連合会。計画は、連合本部と全ての地方連合会では女性役員が選出されているものの、「地域の実情も踏まえつつ、組織内外にさらなる範を示す必要がある」と強調。「執行権」を有することが重要だとしている。

### 上3役に常時、女性を登用

4つめは、「連合全体の女性組合員比率が36.4%であることに鑑み、2024年9月末までに、女性を常時上3役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備に取り組んでいく」。対象は連合本部。今期から芳野友子会長が就任したことから、現時点では、この目標は達成している状況となっている。

達成目標の最後は、「2021年10月以降に策定する運動方針に『ジェンダー平等』の推進」と明記する」。連合本部、産別、単組、地方連合会の全てが対象。計画は、「性的指向・性自認(SOGI)の尊重を明確にす

るよう促している。

### 大会などでの女性の参画機会の確保を

一方、推進目標では、1つめに、「大会や中央委員会等の議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する」ことを掲げた。連合本部、産別、単組、地方連合会の全てが対象。連合会組織をとっているところでは、積極的にクォータ制をとることを促しており、また、議決権を有さない特別枠は「あくまでもステップ」だと言及している。

2つめに、「執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する」ことをあげた。対象は産別と単組。この目標でも計画はクォータ制の採用を提唱する。

### 委員会などの会議体の設置を

3つめは「『ジェンダー平等の推進』を目的とする委員会等の会議体を設置する」。連合本部、産別、単組、地方連合会の全てが対象。計画は、連合本部の「男女平等推進委員会」や「女性委員会」での取り組みなど、従来の活動に加えて、「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にするよう強調している。

推進目標の最後は、「多様な人たちが多様な形態で参加できるように、従来の活動スタイルを点検し、必要な見直しを行う」。連合本部、産別、単組、地方連合会の全てが対象。計画は、見直しの例として、女性、障がい者、外国人といった人たちが、Webなどを駆使することで意思表示できるようにすることをあげる。「労働組合としても、改めて男女平等参画とジェンダー平等に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められている」と強調している。

「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1(2021年10月～2024年9月)が掲げる目標

#### 【達成目標】

- 1) 2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査し、把握する。
- 2) 2024年9月末までに、女性役員(会計監査を除く)を選出する。
- 3) 2024年9月末までに、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。
- 4) 連合全体の女性組合員比率が36.4%であることに鑑み、2024年9月末までに、女性を常時上3役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備に取り組んでいく。
- 5) 2021年10月以降に策定する運動方針に『ジェンダー平等』の推進」と明記する。

#### 【推進目標】

- 1) 大会や中央委員会等の議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。
- 2) 執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。
- 3) 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置する。
- 4) 多様な人たちが多様な形態で参加できるように、従来の活動スタイルを点検し、必要な見直しを行う。