

女性参画率 30%の達成や女性リーダーの育成を打ち出す

—— JAMが「男女平等参画アクションプラン」を刷新

連合の芳野友子会長の出身産別であり、ものづくりの中小労組を多く抱えるJAM(安河内賢弘会長)は2021年8月に開催した定期大会で、「新男女平等参画アクションプラン～総行動プラン～」を確立した。女性参画率30%達成に向けて取り組むとし、男女平等参画にかかわる運動方針を本部から単組まで全ての組織で明記することなどをJAM全体の目標に掲げた。女性リーダーの育成の必要性も提言している。

2016年度からプランを策定して取り組み

JAMでは2016年度から「男女平等参画アクションプラン」を策定して、単組女性活動実態調査や地方JAM男女共同参画委員会ヒアリングなどで実態を把握しながら、男女平等参画推進に向けた取り組みを強化してきた。

2020年～2021年のプラン3期目では、①各級会議における女性参画率を30%にする②女性中央執行委員を7人にする③本部三役を1人以上にする④全単組へ「女性活動実態調査」を実施する——の4点を目標に掲げた。

大会・中央委員会での女性参画は伸び悩み

プランの進捗結果をみると、機関会議の女性参画率については、定期大会、中央委員会に女性枠を設けているものの、地方枠からの代議員、中央委員の登録が伸び悩み、参画率は1桁台にとどまった。

本部三役に占める参画率は10.0%、中央執行委員に占める参画率は25.9%となり、三役・中央執行委員に占める参画率は21.6%だった。

2020年に女性活動実態調査を行ったところ、女性役員比率は7.7%と、2016年度の前回調査から1.7ポイント増加したが、「女性は組合活動に興味がない」などといったアンコンシャス・バイアスをうかがわせる結果が出た。男女平等参画にかかわる運動方針を掲げている単組は約3割で、産別方針や地方JAMの方針が単組まで反映されていない状況が明らかになった。

活動組織を設置した地方は15にとどまる

一方、地方の取り組みでは、3期目では①各級会議における女性参画率で地方としての目標値を設定する②男女平等アクションプランをすべての地方で策定する③女性比率に応じた役員定数の見直しを行う④地協・単組へ女性参画拡大の理解促進——を目標に掲げた。地方JAMでの各級会議での女性参画率は、2015年より執行委員会、地方委員会ともにほぼ上昇しているが、定期大会では減少している地方が多かった。また、活動組織（「地方With」）を設置した地方JAMの数は、15にとどまった。

これらの結果から「新男女平等参画アクションプラン」（以下、新プラン）は、「単組内で女性役員が少しずつ増加しているが、組合活動の教育がされないまま選出されるケースが散見される」「女性は自分で業務の調整を行う立場にないことが多いため、職場を離席することへの理解が得られにくく、組合活動への参画や女性役員の選出に影響していることが考えられる」「機関紙等の情報が組合員まで伝わっていない事例もあり、組合活動の次世代を担う人財の教育・育成が不足している」などを課題として指摘した。

性別・年齢・雇用形態を問わない働きやすい社会を目指す

これらの前期までの活動の進捗をふまえ、新プランは、JAMが目指す姿を提示。「JAMは性別や年齢、雇用形態などを問わず、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会をめざしている」と述べるとともに、「長い歴史の中で培われてきた性別役割分業を解消し、子育てや親の介護が必要な時期など、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかれる社会の実現をめざしている」と言及。

JAMが目指す男女平等参画社会の実現に向け、本部・地方・単組が一丸となって取り組む目標を、「男女平等参画にかかわる運動方針を明記：100%」「男女平等参画アクションプランの策定：100%」「トップリーダーから男女平等参画実現についてメッセージを発信：100%」「機関会議・行事等には必ず女性が参

画する：100%」と設定し、行動を展開すると強調した。

当面は参画率30%達成に向け取り組む

一方、女性参画率については、これまでの取り組みを継続し、30%の達成に向けて組織全体で取り組むことにした。当面は、2022年度～2025年度までの短期目標を各組織が実態に即して設定して取り組む。

具体的には、単組の場合、女性組合員比率が0～10%未満であれば、2025年度までは、女性比率に応じた参画率の達成のほか、女性の職域拡大、女性職場委員の選出、女性役員の選出、女性活動組織の設置に取り組む。10～20%未満であれば、女性職場委員や女性役員を複数選出するよう努める。

地方JAMでは、10～20%未満の場合、女性比率に応じた参画率の達成のほか、地協活動への女性参画や、活動組織「With」の設置・強化に取り組む。

JAM本部では、各級会議における女性参画率30%の達成や、中央執行委員30%の達成、本部三役での複数の女性選出に取り組む。

新プランは、女性リーダー育成に向けた取り組みも

示した。女性役員の育成には計画が必要となり、役員になるための経験やスキルの習得など、一定の時間を要すると指摘し、「トップがリーダーシップを発揮し、組織全体で取り組む課題であることの認識を共有することが重要となる」と強調。一方、女性の背中を押しながら時に厳しく教育を行うことで、一歩踏み出し行動を起こす女性が育成される可能性があるとも言及した。

女性リーダー（役員）に求められることとして、新プランは、単組では「労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等を理解する」「労働協約、就業規則、賃金制度等諸条件を理解する」「コミュニケーションスキル（交渉力、人望等）を身につける」「女性の権利を守るための行動ができる」と明示。

JAM(本部・地方)では「当該地方JAMに加盟する単組の女性が置かれている状況を把握する」「女性役員を選出していない単組へのフォローや指導を行う」「リーダーシップを発揮し、女性組合員の意見を吸い上げる」「女性役員同士で連携を図る」などをあげた。

労働運動への女性参画を拡大し男女がともに担う運動の推進を

——自治労の男女平等参画社会実現の重点課題

自治労（川本淳委員長）では、男女平等参画社会実現の重点課題として、①労働組合運動への女性の参画を拡大し、男女がともに担う自治労運動を推進②自治労産別の組織運営体制における「クオータ制」導入に関する議論の開始③採用・登用・配置・昇任における男女間格差など職場実態の点検、職場における両立支援制度、ハラスメント対策等の整備による誰もが働きやすい職場の実現——の3点を提示する。

①の男女がともに担う自治労運動の推進では、「機関会議をはじめ、集会等について、時間・場所・方法を工夫し、30%以上の女性の参加を目指す」ことや、「単組・県本部・本部の執行体制における女性の積極的な選出をはかり、30%以上の女性役員配置を目指す」とし、②の「クオータ制」導入に関する議論の開始では、「本部役員割合を30%以上とする『クオータ制』の導入」や、「県本部役員体制における同指標の努力義務化について、2023年8月までに結論を得る

よう議論を開始する」としている。③の誰もが働きやすい職場の実現では、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法などに基づいて対応を図ることや、

ハラスメントの一扫に取り組むことを提示している。

会計年度職員の雇用安定・処遇改善も

一方、2020年4月から制度がスタートした会計年度任用職員については、雇用安定・任用の適正化とさらなる処遇改善の取り組みに言及。「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用し、給料（報酬）や手当をはじめとする労働条件全般の点検、課題の洗い出しを行う姿勢を示している。具体的な取り組みでは、給料（報酬）の決定に際して初任給基準、前歴換算・再度任用時の経験年数加算（昇給）を常勤職員と同じ基準で行うよう見直すことや、短時間会計年度任用職員の報酬や昇給制度がフルタイム会計年度任用職員の時間比例となっていない場合の是正措置などを提示。また、会計年度任用職員の一方的な雇止めを行わず、雇用安定の観点から、任用回数上限の撤廃、再度任用時の試験の免除等を求めている。