

ビジネス・レーバー・モニター調査からみる労組のジェンダー平等の取り組み

——産別・単組 2021 年度第 1 回調査から

産別調査

今回の調査では、男女格差、性差別、LGBTQ等も含めて、ジェンダー平等に向けて取り組んでいることを尋ねた。各産別での現在の女性の状況は表1のとおり。まず、加盟する組合員の女性割合を聞いたところ、生保労連が最も高く89%。次いで航空連合が61%で、この2産別が高い割合だった。ほかは、セラミックス連合が33.5%で約3人に1人が女性となっている意外、2割を下回っている。

役員全体に占める女性割合については、航空連合が最も高く32%、次いで生保労連が28%で、組合員の女性割合が高い両産別が、役員の女性割合も高い。いずれの産別でも、役員の女性割合は組合員の女性割合よりも低いが、ゴム連合はその差が比較的小さい（それぞれ13.3%、14.6%）。

本部執行役員の女性割合を尋ねた問いでは、JEC連合が33.3%で最も高く、以下、生保労連（26%）、航空連合（17%）、日建協（10%）、電機連合（8.6%）、基幹労連（8.0%）、紙パ連合（7%）運輸労連（6%）。女性三役が「いる」と答えたのは、生保労連、JEC連合、航空連合、日建協の4組織だった。

具体的な目標を定めた期限の設定や性別を問わない環境の整備を

女性組合員や女性役員を増やすことを方針として掲げているか尋ねたところ、電機連合、基幹労連、生保労連、運輸労連、JEC連合、航空連合、ゴム連合、紙パ連合、セラミックス連合、日建協が「掲げている」と回答した。

電機連合は、男女平等参画の運動方針への明文化、男女平等委員会や女性委員会等の設置、推進計画の策定・実行、研修会・交流会への参加促進、リーダー・役員への女性の登用、労働組合活動に参加しやすい環境の整備、女性役員の登用および機関会議への女性参画の数値目標の設定などに取り組んでいる。

また、「SOGI(性的指向・性自認) に対する理解促進 (SOGIに関するハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みガイドラインの策定)」を2020年7月に、「闘争時におけるポジティブ・アクションの取り組み・電機連合としてのイクボス宣言」を2021年11月にそれぞれ行った。

基幹労連は、組合役員・職場の委員に占める女性比率を2027年8月までの6年間で10%以上にする目標を提示している。また、「運動方針への『男女共同参画活動の推進』の明記」「トップリーダーから『男女共同参画活動推進計画』を策定」の3点について、いずれも2024年8月までの3年間で100%（全加盟組合）達成を掲げている。

生保労連は意思決定の場への女性の参画のために、女性役員の積極登用を、具体的には2025年までに産別全体で30%に到達することなどを目指している。また、「ジェンダー平等推進委員会」の設置（年3回開催予定）、女性のエンパワーメント向上やネットワークづくりを目的とした研修交流会（年2回開催予定）、「ジェンダー平等推進セミナー」の開催（年1回開催予定）、「女性特別中央執行委員」の設置、などに取り組んでいる。

そのほか、職場におけるジェンダー平等に向けて、

表1 各産別での女性の状況

	組合員の女性割合	役員の女性割合	本部執行役員の女性割合	三役の女性有無
電機連合	16.6%	12.1%	8.6%	いない
基幹労連	11.8%	6.9%	8.0%	いない
生保労連	89%	28%	26%	いる
運輸労連	11.7%	調べたことがない/わからない	6%	いない
JEC連合	19.8%	調べたことがない/わからない	33.3%	いる
航空連合	61%	32%	17%	いる
ゴム連合	14.6%	13.3%	0%	いない
紙パ連合	10%	調べたことがない/わからない	7%	—
セラミックス連合	33.5%	8.6%	0%	いない
全建総連	調べたことがない/わからない	調べたことがない/わからない	0%	いない
日建協	16%	8%	10%	いる

2021年1月に策定した『「職場におけるジェンダー平等」『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針（2021年1月-2025年8月）』において「性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備」「ポジティブ・アクションの推進」「性別を問わず安心して働ける環境の整備（LGBTに関する取組みの充実）」「ハラスメント対策の強化」を主とする取組みを推進している。

運輸労連は、「定期大会及び中央委員会、中央執行委員会、各種会議等において、女性組合員比率に応じた参画を図ることとし、2025年度までに女性参画率10%を目指している」「次世代役員の育成に向けた交流会を開催した」「女性向けのオンラインセミナーを開催し、外部講師によるメンタルヘルス講座や意見交換を実施して女性の交流を深めた」という。

さらに、各種ハラスメントへの対応として、企業に対して「就業規則等への明記、相談窓口の設置やハラスメント防止教育の徹底、及び企業内での公益通報者保護制度の確立など、職場におけるハラスメントの防止に向けた対策」を求めているという。

JEC連合は、「次期推進計画におけるチームを作り、男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの取組みを統合した次期推進計画を策定中」と報告した。

航空連合は「LGBTQに関して、可能な限り、アンケートや申込書などの性別欄をなくす、もしくは『男性』『女性』『どちらでもない』『無回答』の選択肢を設けている」と報告。

ゴム連合は、「組合役員の女性比率向上」「組合活動への女性参加者比率向上」「加盟組合役員（執行部）の女性比率向上」「機関会議でのクォータ制の導入の推進」に取り組んでいる。

セラミックス連合は連合の「ジェンダー平等推進計画」に沿って、①労働組合における男女平等参画のため、組合員の男女比率を毎年調査し把握②女性役員（会計監査を除く）を選出する③男女平等参画の必要性および、ジェンダー平等の推進を各組合・組合員に浸透させる④執行機関への女性組合員比率に応じた参画機会を確保し女性役員選出をめざす⑤執行機関への女性組合員比率に応じた参画機会を確保する⑥「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⑦多様な人たちが多様な形態で参加出来るよう活動スタイルの点検と必要な見直しを行う⑧男女平等

プロジェクトチームを立ち上げる——の8つの目標について、取組みを進めている。

そのほか、春季生活交渉方針において、「改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動」「あらゆるハラスメント対策と差別禁止」「育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備」「次世代育成支援対策推進法に基づく取組み推進」を掲げた。

日建協は、女性活躍推進を目的とした会議体「女性技術者会議」を2009年より継続して開催している。2021年度は「女性技術者が作業所で働き続けるためには何が必要か」をテーマに、パネルディスカッション形式で行った。

なお、紙パ連合は女性フォーラムを開催するとしている。

単組調査

産別と同様に、単組にもジェンダー平等に向けた取組みを聞いた。各単組での現在の女性の状況は表2のとおり。

組合員の女性割合は、【医薬品】の単組が38%で最も高く、次いで【事務・精密機器（A社）】と【電機】の単組が30%、【化繊】の単組が26%、【事務・精密機器（B社）】の単組が20.5%などとなっている。

役員の女性割合をみると、【化繊】と【医薬品】の単組が最も高く（25%）、4人に1人が女性の状況となっている。以下、【事務・精密機器（B社）】の単組（23.0%）【建設】の単組（21%）、【電機】の単組（18%）、【化学】の単組（15%）などが続く。組合員の女性割合が高い組織ほど、役員の女性割合も高い傾向にある。

本部執行役員の女性割合は、【事務・精密機器（B社）】の単組が最も高く30.0%、次いで【建設】の単組が28%、【事務・精密機器（A社）】の単組が25%、【医薬品】の単組が20%、【化繊】の単組が17%などとなっている。役員と同様に本部執行役員についても、組合員の女性割合が高い組織ほど、女性の割合が高い傾向にあるが、【建設】の単組は、組合員（11%）や役員（21%）の割合に対して本部執行役員が28%と、意思決定の場への参画の高さが目立っている。一方、【ゴム】など5単組は1人もいない状況となっている。

三役の女性有無は、【建設】【事務・精密機器（A社）】【事務・精密機器（B社）】【造船・重機】【電機】【医薬品】の単組が「いる」と回答した。

表2 各単組での女性の状況

	組合員の 女性割合	役員の 女性割合	本部執行役員 の女性割合	三役の 女性有無
建設	11%	21%	28%	いる
化繊	26%	25%	17%	いない
化学	15%	15%	10%	いない
事務・精密機器 A社	30%	調べたことがない/わからない	25%	いる
事務・精密機器 B社	20.5%	23%	30%	いる
ゴム	8%	4.7%	0%	いない
非鉄金属	16%	9%	0%	いない
陶業	19%	3%	0%	いない
造船・重機	10.6%	5.9%	0%	いる
電機	30%	18%	0%	いる
自動車 A社	14%	9%	2%	いない
自動車 B社	13%	7.1%	9.1%	いない
医薬品	38%	25%	20%	いる

6 単組が女性組合員・役員増を方針化

女性組合員や女性役員を増やすことを方針として掲げているか尋ねたところ、【化繊】【非鉄金属】【陶業】【造船・重機】【電機】【自動車（B社）】の単組が「掲げている」と回答した。

【非鉄金属】は、「構成単組により女性組合員数に濃

淡があるため、女性比率に合わせて配置できるよう取り組む」としたうえで、「本部大会における女性委員比率30%を目標に、単組負担の軽減を目的として旅費補助を継続するとともに、単組の役員や代議員等意思決定機関における女性比率についても、30%を目標に取り組む」と報告した。

さらに、「上部団体主催の研修会への積極的参加と、本部主催の研修会の継続に加えて、単組における女性委員会の設置を進める」「本部・単組ともに運動方針に『男女共同参画活動の推進』を明記するとともに、トップリーダーからの呼びかけを継続する」としている。

LGBTQへの慶弔見舞支給を検討している単組も

【電機】はLGBTQ当事者を招聘しての労組役員向けのセミナーを開催していると回答。【陶業】はLGBTQへの慶弔見舞等の支給を検討していることを報告した。女性を対象とする会議体設置やセミナー開催は、産別・単組ともに多くの組織から報告されたが、【事務・精密機器（B社）】の単組では、性別を限定する会議を設けないようにしているという。

第38回（平成27年度）労働関係図書優秀賞 受賞！

労働政策研究・研修機構（JILPT）研究双書

母子世帯のワーク・ライフと経済的自立

（著）周 燕飛 JILPT副主任研究員 A5判 208頁 2014年6月20日発行 ISBN978-4-538-61010-8

定価1,980円（本体1,800円）

めざせ！WLB型経済的自立——理想的なソリューションとは

「福祉から就業へ」、母子世帯政策は2000年代以降に大きく転換。しかし、実際は母子世帯への福祉給付が引き続き増加。シングルマザーへの就業支援策は本当に効果があったのか。就業で経済的自立は理想論に過ぎないのか。母子世帯の貧困問題は解消できるのか。調査データと緻密な分析に基づき、労働経済学的視点からその問題点と解決策に鋭く斬り込む。

主な内容

第1部 現状編

第1章 母子世帯の増加要因、就業と経済的困難

第2部 公的就業支援

第2章 経済的自立の現状とその規定要因

第3章 就業支援制度の中身と期待される効果

第4章 自治体の取組み

第3部 支援事業への評価

第5章 公的就業支援はどこまで有効か

第6章 パソコンスキルは本当に有用か

第4部 WLB型経済的自立

第7章 正社員就業はなぜ希望されないのか

第8章 就業と自立に向けての奮闘—事例報告

第9章 養育費と父親の扶養責任のあり方—日米豪比較を含めて—



◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

