

労働組合における男女平等参画のススメ

なかじま
中島けいこ
圭子

●連合・総合男女平等局長

はじめに

「日本の女性の潜在力」をもっと活用すべきとの国際機関からの指摘が相次いでいる。

7月に東京で講演したラガルドIMF（国際通貨基金）専務理事は、震災からの復興、人口減少・高齢化と、日本が抱える難題をあげ「しかし、日本には素晴らしい潜在成長力がある」と指摘、「未活用の、高度に教育された女性労働力」がその源泉だと強調した。IMFの試算によれば、日本の女性の就業率が主要先進国並みに上がれば、2030年までに日本の成長率を概ね4分の1押し上げると説明している。また4月に「日本再生のための政策提言」を携えて来日したOECD（経済協力開発機構）のグリア事務総長も、日本が韓国に次ぎ2番目に男女賃金格差が大きい国であると強調しつつ、女性の活躍を促進することによる成長を強調した。国際機関が共通して指摘するのは、高学歴が多い女性労働力という人的資本を生かさずに、低成長に甘んじている日本という点だ。

国連における男女平等参画統計を見ても、HDI（人間開発指数：187ヶ国中）12位、GII（ジェ

ンダー不平等指数：148ヶ国中）14位と、知力、能力、体力、健康条件等は極めて高い水準にあるにもかかわらず、世界経済フォーラムによるGGI（ジェンダーギャップ指数：135ヶ国中）は98位と極めて低水準に位置する。経済、政治分野での参画・活躍が遅れていることが主因だが、日本は女性に高い潜在能力を付与しながらその能力を活用していない“非常にもったいない国”ということになる。なぜ、当の日本人だけがそこに鈍感なのか？

労働組合もまた、女性の活用においては随分もったいないことをしていると思う。本稿では、男女平等の原点に立ち返って、労働組合における男女平等参画の取り組みの必要性について私見を交えて問題提起をしてみたい。

1. 男女平等参画が必要なわけ

(1) 男女平等の原点

そもそもなぜ我々は男女平等参画社会をめざすのか、これからの社会に“男女平等”が不可欠なのか。その原点とも言えるのが女性差別撤廃条約だ。日本は1985年に批准。条約は国内法としての

効力を持ち、憲法の下にある基本法と同じ位置にある。国連加盟国193ヶ国中未批准国はあと7ヶ国のみ。「ジェンダー平等にかかる世界の憲法」とも言われる普遍的な条約だ。この条約の核心は「条約上の平等概念は、男性を人生の基準にすることを克服し、実質的な平等をもたらす」ために「固定化された男女役割分担を変革」し、「地球上の女性と男性の人生の格差を縮小する」という極めて広範かつ根源的なものである。即ち、女性の権利は単に男性との関係において被差別の問題としてのみ位置づけるのではなく、男女が、公的世界においても、私的世界においても真に経済的、社会的、政治的な参加と責任を分担できる関係を展望するものである。

(2) 「平等は生産的」である

一方、男女平等を議論するとき「平等と効率」「経済と社会」が二律背反で語られることが多い。「平等を推進するとコスト高になる」「母性保護はコスト高である」という言説がそれ。しかし、ILO（国際労働機関）は、「雇用政策におけるジェンダー平等ガイドライン」の中で、「短期的にはコスト高になるかも知れないが、社会と経済には長期的恩恵をもたらす。多くの国では政労使の対話を通じて関連コストの分担方法を模索してきたが、長期的コストを考慮し、効率的な労働配分、人的資本の最大活用、次世代への資本形成という平等の真の恩恵を評価すべき」とし、「男女平等はそれ自体が目的でもあるが、貧困を削減し、生産性を助長させ、少子化にも寄与する」ことを示唆している。即ち、「平等は生産的である」「男女を社会変革と経済発展の担い手とし、貧困削減と経済発展が相乗効果を生む方法で平等を促進せよう」と宣言している。

(3) 「女性が活躍できる経済社会の構築に向けて」

日本においてもようやく、こうした切り口から議論が行われるようになった。政府の第3次男女共同参画基本計画を受けて、内閣府男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会は2012年2月「女性が活躍できる経済・社会の構築に向けて」と題する報告書を公表。「女性の活躍による経済・社会の活性化」という視点が改めて強調され、ようやく男女平等の議論が先進国の仲間入りをしたとも言える。政府は「女性の活躍による経済活性化を推進する閣僚会議」を今年5月に結成し、この課題を日本再生戦略の中にも位置づけ、年末には工程表を示すとしている。

即ち、今後少子高齢社会が進む中で、2055年頃までに生産年齢人口は4割減少し、逆に高齢者人口は2割強増加する。こうした社会にあって、税・社会保障の拠出者、消費の担い手を拡大して行くには、労働力の最大のストックである女性の就業率を上げていくことが不可避である。現在、女性労働者のうち第1子出生を契機に6割強が離職している実態があり、M字型雇用といわれる。そのM字の底で、再就業を希望する女性が約342万人と推計されているが、これは労働力人口の5%に相当し、就業希望者が全て就業すれば、単純試算でGDPを1.5ポイント押しあげるとされる。女性の就業継続を可能とする両立支援策の拡充や、就業率の向上即ち経済活動への積極参加を促す政策が必要となる。

換言すれば、社会の安定性と持続可能性の確保のためには、女性の労働市場への全面的な統合が不可欠ということである。また、女性の就業率と出生率には正の相関関係があり、女性の就業促進は少子化対策にも貢献することが明らかとなっている。「女性は日本を再生していく上で潜在力の最たるもの」との認識の下、こうした社会経済、日本の未来に向けた要請をもっと真摯に受け止め

る必要があるだろう。

2. 労働組合における 男女平等参画

(1) ITUCやGUFの取り組み

それでは労働組合における男女平等参画の必要性について、国際的にはどのような動きにあるだろうか。

ITUCは、規約における原則の宣言の中で、「あらゆる形態の差別は、各個人が生まれながらにして持ち、かつ生きる権利として人間の尊厳及び平等に対する侮辱であり、これを非難すると共に、職場並びに社会において多様性を尊重することを誓う」とした上で、その目標において、「働く女性・男性とその家族の労働と生活条件を改善し、人権、社会的公正、ジェンダー平等、平和、自由、民主主義のために闘うことは、労働組合の歴史的役割である」とし、あらゆる労働者のニーズに対応できるようにするための活動の推進の柱として「女性の諸権利とジェンダー平等を促進させ、労働組合への女性の全面的統合を保障し、労働組合のリーダーシップ機関と、あらゆる段階での完全なジェンダーパリティ（男女同数化）を積極的に推進する」としている。多くのGUFも、規約に大会代議員のクォータ制を導入するなどして、ジェンダーパリティを推進している。ITUC-APは、「ITUC-APジェンダー平等のための行動綱領」を策定し、精力的に労働組合における男女平等参画に取り組んでいる。

労働組合における男女平等参画とは、組織における男女平等参画だけでなく、政策、雇用や労使関係において、男女平等の社会環境や労働環境をつくる運動そのものを意味する。そうした戦略の具体化のために組織における男女平等参画が必要なのである。

(2) 連合における男女平等参画の取り組み

連合は、1991年の第2回大会で「労働組合の意思決定機関への女性参加促進をめざす2000年に向けた『連合行動計画(女性参加推進行動計画→後の第1次男女平等参画推進計画)』」を決定（女性参画率4.6%→2000年までに15%）。

2000年には、「第2次男女平等参画推進計画」を第33回中央委員会で決定。2000年11月から2006年の6年間で、「男女平等参画を進める労働組合」づくりを進めるため、①仕事と家庭のバランスのとれた生活をめざす、②男女格差をなくすためのポジティブ・アクションに取り組む、③労働組合自身の改革と組織の拡大強化、④国際自由労連の方針の反映などの考え方を背景に、女性組合員比率に対応した女性参画率を目標とした。

現在、2006年の第48回中央委員会で決定した「第3次男女平等参画推進計画」（2006年から2012年）の最終年にあたるが、第3次計画では三つの統一目標を定め取り組んできた。①運動方針に男女平等参画を明記する（「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」2011年2月実施によれば、運動方針への明記は構成組織で35組織66%、地方連合会100%）、②女性組合員比率に応じた女性執行委員配置（同、配置率は構成組織で9.3%、地方連合会6.6%）、③女性執行委員ゼロ組織をなくす（同、ゼロ組織は構成組織で25組織47.2%、地方連合会では1組織）という進捗状況となっており、数値目標の達成には至っていない。

こうしたことから、現在ポスト第3次計画（仮称）の策定議論を進めているが、以下、労働組合において男女平等参画を進めるためのポイントになるとされる点について考えてみたい。

① 男女平等参画社会づくりを牽引する

労働組合は、めざす男女平等の先に何があるか、つまり男女平等参画社会像を明確にし、時

代の要請を明らかにし、社会の改革者として、男女平等社会づくりに向けて強力に牽引する社会的責務を負っている。

短期的視野によらず、中長期的な視点で社会や経済のあり方を捉え、女性だけでなく男性も働きやすく生きやすい社会、即ち a) 男女が性別に縛られず等しく個性と能力を發揮できる全員参加型社会、b) 男女ともに働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）ができ、仕事と生活の両立が可能となる社会、c) 社会の制度や慣行がライフスタイルの選択にあたって中立的な社会、d) 性別によらず権限と責任を等しく分かち合い、次世代育成、労働力の確保・再生産、社会保障の維持など持続可能な社会をつくっていくという、運動と組織の目標を明らかにする必要がある。

連合が新たに示した「働くことを軸とする安心社会～わが国がめざす社会像の提言」に言う安心社会のかたち、「働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれた活力あふれる参加型の社会」に男女平等参画社会像はまさにフィットしている。

② 雇用における男女平等と両立支援策を拡充する

雇用の場においては、労働参加を通して、女性の職域や可能性を広げ、女性及び男女が働きやすい、社会環境、雇用環境をつくっていくことが課題となる。女性の組合参画を通じて、女性の雇用・職場における男女平等を実現し、賃金格差の是正や、妊娠・出産・育児に関する就業環境の整備、両立支援策の拡充、労働時間の短縮など、女性の就業と就業継続を可能とするあらゆる課題を改善していくことが求められる。また、職業・職域における男女の相互乗り入れ

を可能とし、昇進・昇格においても男女平等をめぐし、タテ・ヨコの性別職務分離を解消していくことなど女性の活躍の場と機会を広げていくことが求められる。

③ 男女平等参画のためのポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションとは実効性確保のための方策である。

P D C A サイクルやゴール&タイムテーブル方式、クォータ制など確実かつ着実な方法で作業を進めていく必要がある。具体的には、まず全ての統計を男女別に取り、比較を可能にした上で、男女平等の視点から分析して課題を抽出、次のステップに確実に結びつけていくこと、成果や好事例などを“見える化”していく活動である。そして、積極的な人材登用や、取り組みで運動と組織を活性化していくことである。

また推進には強力な推進組織が必要となるが、ポジティブ・アクションとして、積極的なガバナンスと評価が必要となる。内閣府に設置されている影響調査専門調査会のような客観的に進捗を評価する機関又は機能が求められる。

④ 組合の活動スタイルの変更と女性の登用促進

言い尽くされていることではあるが、女性を組合活動に参画させるには、何より活動スタイルの見直しが必要である。女性や若者の働き方や意識は大きく変化しており、とりわけ育児など家族的責任を抱える女性の参画を保障するには会議時間の設定や効率的な運営、早期の会議開催通告など工夫が必要であろう。労働組合活動への基礎知識の研修や、リーダー育成機会も必要となる。女性は多くの場合順番制で役員に登用され、その在任期間も短い。当事者参画を進めるためにも、女性が責任を分担しやすい体制を工夫する必要があるだろう。そのときのネットワークが1人配置より複数配置だ。女性は男性色

の濃い組織の中で孤立感から解放され、女性担当だけでなく他の組合業務にも割り当てられることによって、人材育成も可能となる。長く携われれば携わるほど、組合への忠誠心や組合活動の重要性を女性も意識化していくことが連合総研調査でも明らかとなっている。

また、女性のニーズをまとめ要求を作り上げ、女性相互のエンパワーメントのための女性組織も有意義である。女子会程度の集まりであって

も、こうした機能は女性の声をまとめ、女性役員のバックグラウンドとしては必要になるだろう。

ポスト第三次計画の策定にあたっては、こうした大局的な視点と、具体的かつ丁寧な改善方を議論することを通じて、検討を進めていきたいと考えている。そして労働組合においても女性の潜在力を信じ、活用・活躍が進むことをめざしたい。

労調協ホームページ

<http://www.rochokyo.gr.jp/>

