

# 女性役員の選出と「オンライン」の活用 —労働組合における多様性推進の視点から

ごとう  
後藤

かよ  
嘉代

●労働調査協議会 主任調査研究員

## 1. はじめに

男性中心と言われてきた日本の労働組合においても、ジェンダー平等の取り組みが徐々に運動の中心に位置づけられてきた。また、労働市場における変化に対応する形で、いわゆる非正規労働者だけでなく、60歳を超えた高齢層や外国人など新たな組合員層が増加している。かつ、従来の組合員層のなかでも、単身者の増加やLGBTQの組合員が抱える課題の可視化など現在の労働組合運動にとって組合員の「多様化」はキーワードの1つとなっている。しかし、新たな組合員層について、その実態は明らかになっていないことが多く、現時点においては、労働組合によるアプローチは十分に届いていない。他方、現在の多様性推進の取り組みの中心は「女性」の参画である。全体で見れば組合役員の多くは男性で占められており、女性組合員比率と女性役員比率との乖離は依然として大きい。さらに、「三役」と呼ばれる上位の役員層に女性が少ない点も課題といえる。“クミジョ”を研究対象としている本田（2022）は、これまでの計画に基づいた女性役員の選出の取り組みに対して、女性役員の意識や労働組合に対する

評価を把握する必要性を指摘しており、長年取り組まれてきた女性役員の選出も新たなアプローチが求められているといえる。

本稿では、組合員の「多様化」の実態をみताうえで、労働調査協議会が2021～2022年に単組の組合役員を対象に実施した「第5回 次代のユニオンリーダー調査」（以下、「ユニオンリーダー調査」）をもとに、多様性推進の担い手である組合役員の意識について分析する。2014～2015年に実施した第4回調査の分析では、女性役員の選出や育成が進まない背景には、仕事と家庭生活、組合活動との鼎立に関わる課題や、性別による担当業務の分離等があることが明らかとなった（後藤：2020）。さらに、第5回調査で新たな調査項目として取り上げた家族構成が、組合役員の選出や意識にどのような影響を及ぼすのかについてみていきたい。

また、第5回調査は、コロナウイルス感染拡大後に実施しており、労働組合におけるオンラインの活用の実態や意識についてもたずねている。オンラインの導入により、これまで労働組合活動への参画が難しかった層が、各種会議やセミナー等に参加できるようになったとの声がある一方で、コロナ禍における制限が解除され、従来の対面中心の労働組合活動に戻っている。対面による活動とオンラインによる活動の配分は、今後の労働組

合活動にとって、そして組合役員の仕事と家庭生活、組合活動の鼎立にとって、検討すべき課題であろう。また、オンラインの活用によって、これまで組合活動への参画が難しかった層が参画しやすくなるといった効果は多様性推進においても重要である。そこで、男女の組合役員が考える労働組合活動におけるオンラインの活用のあり方についても取り上げる。

ここで、「多様性」推進の取り組みと女性役員の選出との関係について触れておきたい。2020年末に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、「男女共同参画の視点に立った多様性を尊重する環境の整備」（第6分野、筆者傍点）が掲げられている。そのなかでは、「性的指向・性自認（性同一性）に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意する」必要があることが示されている。多様な属性を持つ各グループは、当然ながらそれぞれが複数の属性を持つ集団で構成されている。特定のグループの権利を尊重することで、かつ、その権利の尊重が男性中心に定義された場合に、そのグループのなかの「女性」が不利な環境を強いられることは、「複合差別」の議論においてすでに指摘されている<sup>1</sup>。

労働組合においても、現状では、組合役員とりわけ、各組織のトップリーダーは男性中心に構成されており、男性中心で議論された多様性推進の取り組みによって、それぞれのグループの女性たちに対して労働組合の取り組みが届きにくくなることも考えられる。すなわち、労働組合の多様性

推進の取り組みは、男女の組合役員によって議論されることが不可欠であり、こうした観点からも女性役員の選出は重要である。

## 2. 組合員の「多様化」

連合は、2020～2021年度運動方針において、「男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された『真の多様性』が根付く職場・社会の実現」を掲げ、従来の「男女平等参画」の取り組みを「ジェンダー平等・多様性推進」へとシフトさせた。また、男女平等参画の取り組みを進めるための推進計画も、2021年10月より「ジェンダー平等推進計画」（フェーズ1、計画期間2021年10月～2024年9月）と名称を変え、実行されている。計画には推進目標として「多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し」することが明記されており、そのなかでは、「非正規雇用に就いているケースが多く、総じて家庭的責任が偏る中で時間的制約が大きい女性はもちろん、障がい者や外国人といった人たちが、Web等を駆使することで意思表示できるようにすること」が留意点としてあげられている。すなわち、取り組みのターゲットが「女性」だけでなく、組合員のなかで少数派といえるグループにも広げられており、かつ、多様性推進の取り組みにおけるオンラインの活用の意義が示されている<sup>2</sup>。

### (1) 女性組合員の増加と女性役員の選出

厚生労働省「労働組合基礎調査」によると、2023年の組合員に占める女性比率は34.9%である。この割合は比較可能な2004年の27.7%から上昇傾

1. フランセス（2010）や上野（2015）など。

2. 連合（2021）『「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1』[https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/promotion\\_plan\\_fs1/index.html](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/promotion_plan_fs1/index.html)（2024年3月18日ダウンロード）

向が続いている。組合員に占める女性比率の上昇は、女性比率の高いパートタイム労働者等の組合員が増えたことによる一方で、労働組合組織率の低迷が続く中で、製造業を中心とした男性組合員数の減少もその背景にある。

連合「労働組合における女性の参画に関する調査」（2023年実施）によると、連合に加盟する民間単組の女性組合員比率は34.9%である。サンプリング調査であるため、女性組合員比率にはばらつきがあるものの、比較可能な2007年調査では24.3%であり、約15年の間に10ポイント上昇した。

また、前掲の連合の「ジェンダー平等推進計画」では、女性役員の選出とともに、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会の確保が目標として掲げられており、連合をはじめ、傘下の産業別組織や企業別組合では計画に基づいた取り組みが行われている。しかし、2023年の民間単組の女性役員<sup>3</sup>比率は14.8%であり、労働組合全体で女性役員数は増加しているものの、女性組合員比率との乖離は依然として解消されていない。こうした背景には、女性役員を複数選出している単組が増加している一方で、女性役員を1人も選出できない単組も4割近く占めており、単組によって選出状況が異なっていることがあげられる。また、女性役員の選出が進むなかで、民間単組の三役（委員長、副委員長、書記長）における女性比率は6.8%にとどまっており、女性役員の選出は女性三役の選出も含めた取り組みへとシフトしている。

## (2) 多様な属性を持った組合員

次に、労働組合における多様性推進のターゲットとなりうる多様な属性を持った組合員のグループ

について、現時点で考えられる課題を整理したい。

### ① 高齢層の組合員

65歳までの雇用義務化により60歳を超える組合員が増加しているなか、労働組合全体としてその数の把握は行われていない。これまでは再雇用の組合員が多かったが、定年延長の取り組みが進む中で、正社員のまま組合員を継続するケースが増えていることが予測される。複数の調査からは、60歳以上の組合員は50代以下の組合員に比べて処遇への不満が大きく、また、「介護」や「治療」との両立を図りながら仕事をしている割合が多いことなどが確認できる<sup>4</sup>。また、60歳以上の労働者が増えるなかで、高齢層における労働災害の発生が課題とされているが、連合が2023年に実施した「第11回労働安全衛生に関する調査」によると、60歳以上の労働者が就業する約4分の1の事業場で60歳以上の労働者の労働災害が発生していることが明らかとなっている。

### ② 外国籍の組合員

外食産業などにおける外国人を含めた組織化により、外国籍の組合員も増加している。U Aゼンセンが2021年に加盟単組を対象に実施した調査<sup>5</sup>では、外国人組合員の数は1万人を超えている。

同調査によると、外国人従業員を雇用している企業では、職場において「日本語での会話のやりとりが難しい」、「日本語での読み書きが難しい」といった「日本語」にかかわる課題が生じている。組合活動においても、「組合・組合

3. 連合の調査では「女性執行委員」と表記している。これと本稿で使用している「女性役員」は同義である。

4. 電機連合総合研究企画室（2020）『第17回組合員意識調査追加分析報告』など。

5. U Aゼンセン（2023）「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書」。調査対象はU Aゼンセン製造産業部門業種委員組合、流通サービス部門及び総合サービス部門の部会運営組合など。回答組織数は281組織。

活動があまり認知されていない」、「ニーズを把握するのが難しい・できていない」などの課題が上位にあげられている。また、UAゼンセンが外食産業で働く外国人を対象に実施した調査<sup>6</sup>では、労働組合への加入の有無について3割近くの回答者が「わからない」と回答していること、また、外国人の悩みごとの相談先は「職場」よりも「家族」が中心で、「労働組合」をあげた割合はごくわずかにとどまることなどから、日本人以上に職場や労働組合との接点が少ないことがうかがわれる。

### ③ LGBTQ+の組合員

2010年代後半から、連合や産業別組織等によりLGBTQ+に関する学習会やハラスメントに対する周知の取り組みが進展しているが、LGBTQ+の組合員については、調査によるアウトティング回避のための対応など、実態把握を行うこと自体にも難しさがある。そうしたなかで、自治労が組合員を対象に2021年に実施した調査<sup>7</sup>では、組合員に占めるLGBTQ+の組合員は6.6%と民間等が実施した調査と概ね共通した比率が示されている。LGBTQ+の組合員については、それぞれのセクシュアリティが抱える課題が異なるため、一律的な取り組みだけでは課題解決は困難であるが、自治労調査では、LGBTQ+の組合員は、仕事の場においてジェンダーハラスメントやSOGIハラスメントを受けた比率が非LGBTQ+の組合員に比べて多いことなどが明らかとなっている。

### ④ 障害を持った組合員

障害を持った組合員については、労働組合全体としてどの程度の人数がいるのかは定かではない。また、障害者の場合、「身体障害」、「知的障害」、「精神障害」など、それぞれの障害の種類や程度によってニーズが異なることが考えられ、共通の取り組みを実施することは難しい。そのため、労働組合の取り組みは、障害者雇用の促進が中心となっている。他方、障害を持った子どもを持つ組合員が、子どもの年齢が育児にかかわる両立支援制度を利用できる上限に達した後に、仕事と育児・ケアとの両立をいかに図るのかなど、障害を持った家族を持つ組合員に対する取り組みも今後の課題といえる。

### ⑤ 非正規労働者の組合員

「労働組合基礎調査」によると、2023年のパートタイム労働者の組合員数は141万人で、全労働組合員数の14.3%を占める。2000年時点では、組合員数は26万人、全組合員に占める割合は2.3%と、約20年間で大きく増加している。なお、女性も含め、上記①～④で取り上げた多様な属性を持った組合員は相対的に非正規労働者比率が高いことが考えられ、多様性推進においても、非正規労働者の取り組みは重要である。非正規労働者の組合員が増加する中で、処遇改善の取り組みが進展しており、かつ、一部の単組からは組合役員も選出されている<sup>8</sup>。今後、非正規労働者の組合役員が増えることにより、女性役員が増加することも考えられる。

6. 調査は、外国人組合員の国別構成に合わせ、やさしい日本語版、中国語の簡体字版と繁体字版、ベトナム語版、ミャンマー語版の調査票により実施された。

7. 全日本自治団体労働組合第38年次自治研作業委員会(2022)「LGBTQ+/SOGIE 自治体政策」  
[https://www.jichiro.gr.jp/jichiken\\_kako/sagyouinnkai/38-lgbtq/lgbtq-sogie\\_jichitaitaisaku-color2203.pdf](https://www.jichiro.gr.jp/jichiken_kako/sagyouinnkai/38-lgbtq/lgbtq-sogie_jichitaitaisaku-color2203.pdf)  
 (2024年3月18日ダウンロード)、有効回答数は19,029件。

8. 連合が2023年に実施した「女性の労働組合活動への参画に関する調査」によると、パート等の組合員がいる民間単組のうち、パート等の執行委員がいる割合は18.1%を占める。

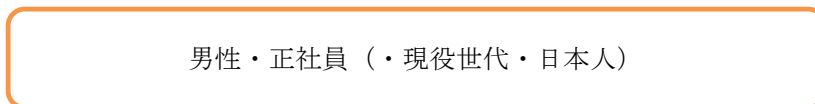
そのほか、近年、限定正社員や無期契約労働者など、従来の正社員と非正規労働者との間に位置するような働き方が増えているが、組合員化の状況も含め、その実態は明らかではない。また、これらの層においても女性が多いことが想定される。

以上のように、従来の男性・正社員（・現役世代・日本人）中心の労働組合から、産業構造の変化や非正規労働者の組織化、高齢層や外国人にか

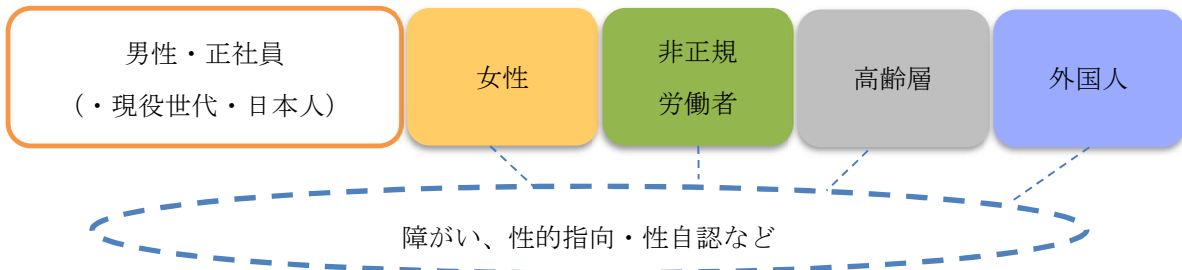
かわる法制度の変更などを背景に、女性だけでなく、非正規労働者、60歳を超える高齢層、外国籍の組合員が増加しており、組合員の構成は変化している。他方で、LGBTQ+の組合員など、これまで見えづらかった組合員層が可視化されてきている。ただし、労働組合全体でこれらの組合員がどの程度存在しているのか、また、各グループにおける性別による課題の違いなどは明らかにはなっていない（図1）。

図1 組合員の構成の変化（イメージ）

従来の労働組合活動の主なターゲット



これからの労働組合活動のターゲット



### (3) 既存の組合員の変化

新たなグループによる組合員の構成の変化だけでなく、組合員内部の属性の変化も生じている。その1つが未婚率の上昇を背景としたシングル（単身者）の増加である。連合が正社員組合員を対象に実施している「連合生活アンケート」によると、男性組合員は2000年から2023年の間に「配偶者あり」の割合が72.9%から66.4%と約7ポイント減少した。また、女性組合員、非正規労働者の組合員の増加に伴い、シングルマザーの組合員

も一定割合を占める。パートタイム労働者等非正規労働者を対象とした「連合パート・派遣生活アンケート」（2023年実施）によると、非正規女性の8.8%が母子世帯となっている。

## 3. 組合役員の意識—仕事と家庭生活、組合活動の鼎立

今後、労働組合はこれらの多様な属性を持った組合員の参画と発言の機会を確保していく必要が

ある。男女問わずその担い手である組合役員の「なり手不足」は労働組合に共通した課題であり、なかでも、ジェンダー平等の実現、そして、ジェンダー平等を考慮した多様性推進のためには「女性役員」の存在は重要である。

そこで、以下では、労働調査協議会が2021～2022年に実施したユニオンリーダー調査の結果から、組合役員のキャリア意識とともに、女性役員の選出の課題の1つとなっている仕事と家庭生活、組合活動との鼎立の実態についてみていきたい。なお、本稿では、後述するオンラインの活用状況などを考慮し、民間の支部執行委員以上のサンプル（男性2,017件、女性283件、計2,308件）を用いる<sup>9</sup>。

集計対象である組合役員の属性は、「事業所・支部の執行委員」が過半数を占めるが、女性は男性に比べて「単組の執行委員」が多く、事業所・支部及び単組の「三役」が少ない。通算の組合役員の経験年数は男性6.5年、女性5.3年である<sup>10</sup>。

また、平均年齢は男性35.1歳、女性33.2歳と大きく変わらない。しかし、配偶者（パートナー・事実婚を含む）「あり」の割合は男性64.1%、女性31.8%、子ども「あり」の割合は男性50.9%、女性13.1%と男性が女性を大きく上回る。なお、上位役職である三役クラスについては、男性は「配偶者あり」が7～8割に及ぶが、女性は3割台とさらに差が大きくなる。女性の「配偶者あり」、「子どもあり」の比率の低さは、家族的責任の負担が大きい女性が結婚、出産後に組合役員を引き受けることが難しいことを示していると同時に、結婚・出産後の女性に組合役員の就任を求め

ないという組合役員選出の実態があることも推察される。

### (1) 組合役員としてのキャリア意識

組合役員の継続に対する意識をみると、「続けてやりたいと思う」は男性23.2%、女性21.9%と大差はなく、「やりたくない」割合も男女ともに2割前後とほとんど変わらない。

また、今後やりたい・やってもよいと考える役職をみると、男女ともに現在の役職を反映して「支部執行委員レベル」が3割台と多く、女性は「単組執行委員レベル」、男性は「支部三役レベル」がそれぞれ2割を占める。女性三役の選出の視点からみると、単組三役以上をやりたい・やってもよいと考えている割合は男性17.9%、女性14.5%と男性がわずかに上回る程度となっている。ただし、現在の役職を単組三役の前段階である単組執行委員に限定すると、同割合は男性30.9%、女性19.3%と10ポイント以上の開きがあり、女性三役の選出が難しい現状が示唆される（後藤：2023b）。

### (2) 仕事と家庭、組合活動の鼎立

第4回調査の再分析（後藤：2020）では、女性役員は仕事と家庭生活、組合活動との鼎立が、組合役員としてのキャリアアップ、すなわち三役をやりたい・やってもよいという意識に影響することが明らかとなったが、第5回調査においても、女性役員の組合活動における悩みは、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」が38.5%と最も多い。それ以上に、男性の同割合は48.4%と女性を10ポ

9. 調査参加組織は、UAゼンセン、自治労、電機連合、基幹労連、日教組、全国ガス、JP労組、NTT労組、東京電力労組、ENEOS労組の10組織である。調査対象や調査方法については、労働調査協議会（2022）「2021～2022年 労調協共同調査『第5回次代のユニオンリーダー調査』調査報告」『労働調査』2022年8月号（通巻621号）を参照されたい。

10. 回答者の属性の詳細は後藤（2023b）を参照されたい。

イント上回り、男性役員の2人に1人がこれを課題と感じていることは看過できない<sup>11</sup>。また、第4回調査との比較では、同割合は男女ともに比率の低下がみられるが、コロナウイルス感染拡大以降、労働組合活動も集合形式の会議や集会が中止又はオンライン化されたことを反映して、組合役員の労働組合活動時間も第4回調査から短縮している<sup>12</sup>。ただし、この「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」は、配偶者のいる層で多くなっており、男性で51.1%、女性で43.3%と配偶者がいない層（男性43.8%、女性36.3%）を上回っている。

#### 4. 組合役員からみた 組合活動のオンライン化

前掲した連合の「ジェンダー平等推進計画」では、女性とともに障がい者や外国人の意思表示のためのWeb活用の必要性が明示されているが、コロナ禍により、労働組合活動においてもオンライン化が急速に進んだ。ユニオンリーダー調査によると、オンライン会議システムを「活用していない」割合は15.7%にとどまり、多くの組合でオンラインによる会議等が実施されている。

そこで、表1から組合活動においてオンラインを活用している組合役員のオンラインツールの活用に対する意識（複数選択）をみると、「特にメリットを感じることはない」は男性10.8%、女性4.9%である。各メリットは、男性に比べて女性で比率が高いものが多く、女性の方がよりオンラインのメリットを感じていることがわかる。メリ

ットとして最も比率が高いのは、「時間を有効に使えるようになった」で男性56.6%、女性は67.9%に及んでいる。これに「参加困難な組合員が参加してくれる」が男性44.2%、女性50.4%で続いており、多様な属性を持つ組合員の組合活動への参画にも効果をもたらしていることがうかがわれる。これを配偶者の有無別にみると、「時間を有効に使えるようになった」は、男女ともに配偶者あり（男性：59.3%、女性：74.4%）が配偶者なし（男性：51.7%、女性：64.9%）を上回っており、また、「仕事や家庭生活との両立がしやすい」でも同様となっている。こうした結果から、配偶者のいる層では、オンラインの活用によって「時間」にかかわるメリットがあると感じている割合が多く、とりわけ女性でそうした傾向が強いことが確認できる。

一方、オンラインを活用している組合役員のオンラインの課題（複数選択）をみると、「悩みや苦勞をしていることはない」は男性20.2%、女性16.3%と2割程度にとどまっており、メリットを感じつつも、悩みながらオンラインを活用してきた実態が示されている。具体的なオンラインの課題の中身は、「組合員間で交流する機会が減る」が男性39.0%、女性48.0%と最も多く、これに「職場の様子がわかりにくい」（男性33.0%、女性28.9%）、「組合員の意見要望を把握しづらい」（男性25.5%、女性23.6%）、「組合役員間の意見交換がしづらい」（男性23.2%、女性30.1%）などが続いている。

11. 第5回調査においても、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」を選択した層は、組合役員を「続けてやりたいと思う」が少なく、「やりたくない」と感じている割合が多い（後藤：2023b）。

12. 非専従役員に限定すると、労働組合活動時間が5時間以上になると、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」が多くなる。

表1 組合活動におけるオンライン活用によるメリット（%、複数選択）

	組合員からの意見や要望があがる	参加困難な組合員が参加してくれる	個別の相談を受けやすくなった	組合SNS等へのアクセスが増えた	機関紙等のペーパーレス化が進んだ	取り組みの幅が広がった	役員間の会議等がやりやすくなった	時間を有効に使えるようになった	仕事や家庭生活との両立がしやすい	その他	とくにメリットを感じることはない	件数
民間支部執行委員以上計	11.3	45.1	7.3	6.1	28.4	23.7	42.3	58.1	24.5	2.0	10.1	1862
男性計	11.4	44.2	7.6	6.1	27.8	23.8	41.2	56.6	22.5	2.0	10.8	1610
（有配偶）	12.3	45.6	8.2	6.9	29.4	24.4	42.8	59.3	25.3	1.4	9.8	1059
女性計	10.2	50.4	4.9	5.7	31.3	24.0	49.6	67.9	37.8	1.6	4.9	246
（有配偶）	15.4	55.1	7.7	5.1	46.2	26.9	53.8	74.4	48.7	...	1.3	78

データ出所：労働調査協議会「第5回次代のユニオンリーダー調査」より筆者作成。

注：オンラインを活用している組合役員が対象。

また、ユニオンリーダー調査では、“a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべき”と“b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべき”という2つの考え方を示し、労働組合活動におけるオンラインの活用に対する意識をたずねている（表2）。この結果をみると、対面重視派（「aに賛成」＋「どちらかといえばaに賛成」）の割合は男性58.9%、女性47.2%である。一方、オンライン重視派（「bに賛成」＋「どちらかといえばbに賛成」）は男性12.5%、女性18.3%で、男女ともに対面重視派がオンライン重視派を大きく上回る。ただし、女性は対面重視派が男性に比べて12ポイント少なく、その分、「どちらともいえない」とする回答保留層と、オンライン重視派が多い。すなわち、女性は、対面を基本とした組合活動を肯定的に捉えている割合が相対的に少ないことが確認できる。

また、配偶者の有無別にみると、男性は配偶者

がいる層では、対面重視派が61.2%とわずかに多くなるが、女性の配偶者がいる層では、対面重視派は35.9%と配偶者なし（52.4%）を17ポイント下回っており、「どちらともいえない」という回答が42.3%と最も多くなっている。

他方、女性の配偶者がいる層では組合役員を「続けてやりたいと思う」が30.0%と配偶者なし層（18.1%）を上回っており、仕事と家庭生活、組合活動との鼎立の困難だけが組合役員の継続の障壁となっているわけではない。女性役員の自由記入の回答からは、「オンラインツールを有意義に使えていない。対面での話し合いは理解するものの、オンラインでより効果的に実施する方法を模索してほしい」、「残業時間やリモートワークについて会社に訴えているのに、組合が一番それを実行できていない。体制が古い」など労働組合の保守的な活動スタイルによってオンラインを十分に活用しきれていない状況もうかがえる。



表2 オンライン活用に対する意識 (%)

	対面重視	どちらとも いえない	オンライン 重視	件数
支部執行委員以上計	57.4	29.2	13.3	1862
男性計	58.9	28.4	12.5	1610
(有配偶)	61.2	26.9	11.6	1059
女性計	47.2	34.6	18.3	246
(有配偶)	35.9	42.3	21.8	78

データ出所：労働調査協議会「第5回次代のユニオンリーダー調査」より筆者作成。

注：オンラインを活用している組合役員が対象。

## 5. 女性役員が考える オンラインの活用

以上、近年の組合員の「多様化」と組合役員のキャリアや悩み、オンラインの活用に対する意識をみてきた。

組合活動のオンラインの活用は、多様な属性を持った組合員の参画を促すと同時に、配偶者や子どものいる女性が組合役員として活躍できることへの効果も期待される。ユニオンリーダー調査の結果をみると、組合員間、組合員と組合役員、組合役員間のコミュニケーションの課題などを背景に男女ともに対面重視派が多数を占めているが、組合役員のなかで少数派である配偶者がいる女性役員は仕事と家庭生活、組合活動の鼎立をより重視せざるを得ないなかで、対面重視派は相対的に

少なく、コロナ禍前の対面を基本とする活動への復帰にブレーキをかけているようにもみえる。

また、オンライン化によるメリットを実感している一方で、自由記入意見からは、労働組合のオンライン化には改善の余地があることも示唆されており、ジェンダー平等や多様性推進の視点からの「対面」と「オンライン」の配分の検討とともに、オンラインの有効な活用方法を改めて模索する必要があるのではないだろうか。そして、このことは、女性以上に「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」ことを悩みに感じている割合が多い男性役員の選出や育成にとっても重要である。このように組合員の「多様化」への対応と、その有効な手段として位置づけられているオンラインの活用を議論するうえでは、労働組合における女性役員の重要性はさらに増しているといえるだろう。

### 【注】

本稿は2023年度労働政策研究会議（2023年9月24日開催）で発表した報告論文（自由論題）に加筆修正したものである。

## 【参考文献】

- 上野千鶴子 (2015) 『差異の政治学 新版』、岩波現代文庫。
- 後藤嘉代 (2023a) 「職場における『シングル』の課題—労働組合の男女平等の取り組みの経験から」、『日本労働研究雑誌』 No. 750. pp. 68-78.
- (2023b) 「女性役員の選出からみた『経験』と『時間』」、『労働調査』 2023年8月号 (通巻632号), pp. 37-43.
- (2022) 『労働組合の「ジェンダー平等」の挑戦』、日本生産性本部生産性労働情報センター。
- (2020) 「女性役員の選出と育成 企業別組合を中心に」、『日本労働研究雑誌』 No. 715. pp. 74-82.
- フランセス・オルセン (2010) 「フェミニズムから見た『多文化共生』—それはいかにジェンダー平等と関連するか」、辻村みよ子・大沢真理編『ジェンダー平等と多文化共生—複合差別を超えて』、東北大学出版会。
- 本田一成 (2022) 「『男女平等参画』から『クミジョ』へ—労働組合における女性の代表制の現状と課題」、『日本労働研究雑誌』 No. 747. pp. 31-44.
- 連合 (2024a) 「2023年生活アンケート調査報告書」、れんごう政策資料267。
- (2024b) 「2023年連合パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告書」、れんごう政策資料268。
- (2024c) 「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」、れんごう政策資料269。
- (2023) 「第11回『労働安全衛生に関する調査』報告書」。