

男女平等参画で労働組合を変えよう！

- 「連合第3次男女平等推進計画」が目指すもの -

やまくち ようこ
山口 洋子

連合・副事務局長

今、労働者・労働組合の現状は

昨年12月「平成18年度労働組合基礎調査」結果が報告され、推定組織率は18.2%と報告された。雇用者数は5,517万人、単一労働組合の労働組合員数は1,004万人で12年連続の減少となった。

2006年度の「労働力調査」によると、パートタイム労働者、派遣労働者等のいわゆる非典型労働者は1,650万人にもおよぶ。

2006「労働力調査」

非典型労働者数	1,646万人 (33.2%)
パートタイマー	774万人
アルバイト	335万人
派遣労働者	121万人
契約社員・嘱託	281万人

このいわゆる非典型労働者の多くは未組織労働者とも重複すると考えられる。この層は総じて低所得であり、また雇用は不安定であり、格差拡大・二極化の進行による影響を大きく受けている層である。同様に「平成18年度労働組合基礎調査」の企業規模（民営企業）の状況を見ると、雇用者

数の26.8%を占める企業規模（300～999人）52.5%を占める企業規模（29人以下～99人）ではそれぞれ推定組織率は14.8%、1.1%となっている。この層もいわゆる非典型労働者と同様、規模間の賃金格差等格差拡大・二極化の進行による影響を大きく受けている層でもある。

連合は「2007春季生活闘争」を通して、「STOP格差社会！」をスローガンに、基本スタンスとして「中小企業労働者やパートタイム労働者等、所得が低い層を重視した全体の底上げをはかる。」ことの重要性を社会的メッセージとして発信しているが、個々の労使交渉の課題にのせることの方がより結果を出せることは明白である。労働組合の組合員が増えない、むしろ減少していることによって、未組織労働者の労働条件等格差による課題がそのまま据え置かれている状況である。

では、組合員である正社員とか正規社員は労働組合があるから問題がないのかというと、これもまた大きな問題がある。

ひとつは「長時間労働」の問題である。職場ではいわゆる非典型労働者が増え、減少した正社員、正規社員に大きな負荷がかかっており、結果、長時間労働につながっている。現在の時間外労働の均衡割増率（約152%）のほうが法定割増率（125

%)より高いため企業は、社員を増員するよりも時間外労働での対応を選びコスト削減している。さらには、相も変わらず不払い残業の実態も後を絶たない。その結果、職場では長時間労働によるメンタル不調の労働者が増え、過労死、過労自殺の実態も増えている。

そのような過酷な労働の現場で、職場環境の人間関係も変わってきている。職場というものは、チームワークでものをつくったり、サービスを提供したりと日常的に仕事をしている場面が多いが、昨今の人事制度の変更で、成果主義というものが大きく広がり変化が起こった。一人一人がどれだけ貢献したか、成果を上げたかが問われる制度のため、上司が部下に配慮し、同僚間で助け合うチームワークが排除され職場には孤立感が蔓延している。この状況もメンタル不調者の増加につながっている。

なぜこのような職場の現状になっているかという一つの原因として、労働組合が役割機能を果たしていないと言わざるを得ない。

長時間労働の問題で言えば、時間外労働・休日労働は許されないが、労基法36条で規定するところの労使協定を締結することによって許されているのだから、メンタル不調になるほどの長時間労働は協定されないはずである。また、人事制度の変更に関して言えば、多くは労使協議の遡上に載っているはずである。

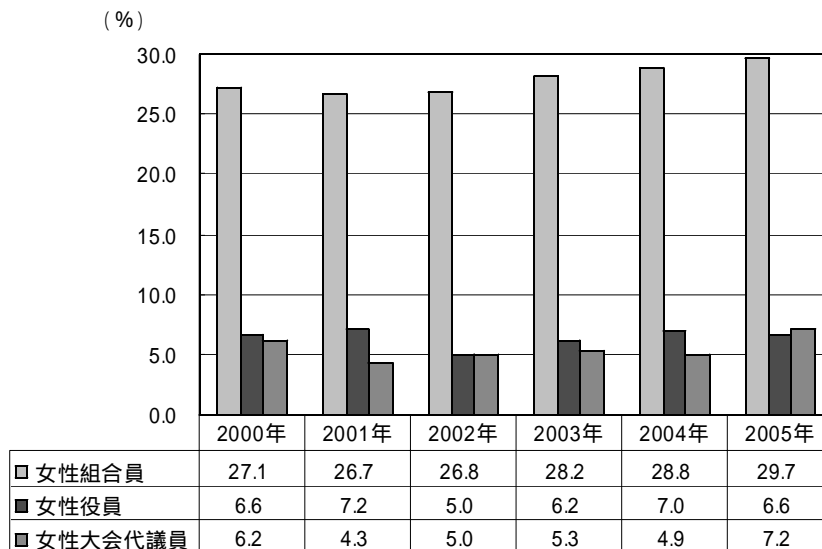
労働組合の役割・機能強化にむけて女性の参画推進を

このようにいわゆる非典型労働者のみならず、組合員である労働者も含めて、すべての働く者の現状を考えると、もう一度私たち労働組合の果たすべき役割、機能、働く人のよりどころとなっているかを含めて見直さなくてはならない。労働組合が役割を果たせていないと言う状況を是としないのなら、また従来の取り組みがうまくいかないのなら、新たな取り組みを勇気を持って進めよう。この取り組みのキーと考えるのが、労働組合への女性の参画推進である。連合は従来も多くは男性である労働組合の役員に負担をかけ、ただ乗りとまでは言わなくても、その負担によって創造されたものを享受していた女性たちが、今まで以上に応分の役割を担うという視点も含めて、労働組合の男女平等参画を進めてきた。1991年に策定した「連合第1次男女平等参画推進計画」、その後2001年に策定した「連合第2次男女平等参画推進計画」の取り組みである。第1次は10年、第2次は6年を取り組み期間とした。その結果を第2次をもとに検証したい。

第1次に継続して第2次計画も、「執行委員、大会代議員をはじめ労働組合の諸機関における女性の参画割合の目標を当該組織における女性労働組合員比率とする」数値目標を掲げた。が結果は、**グラフ1** **グラフ2**の通りである。

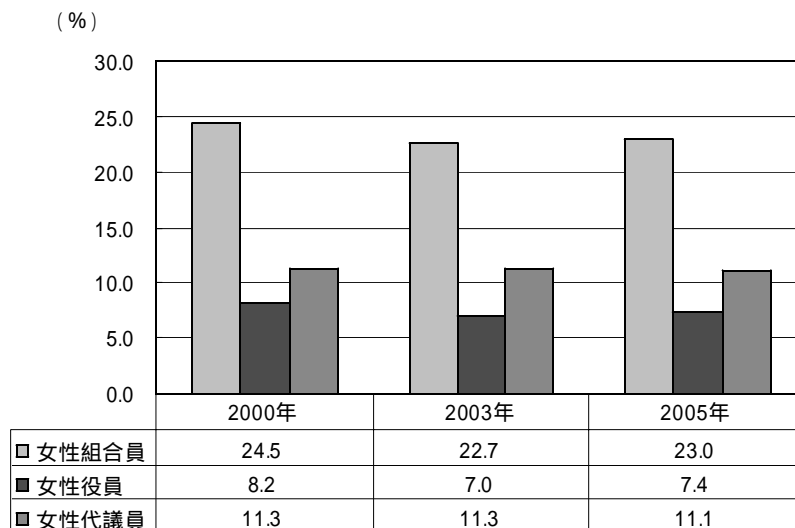
グラフ1 構成組織の結果

【構成組織】女性組合員・女性役員比率



グラフ2 単組の結果

【単組】女性組合員・女性役員比率（隔年実施）

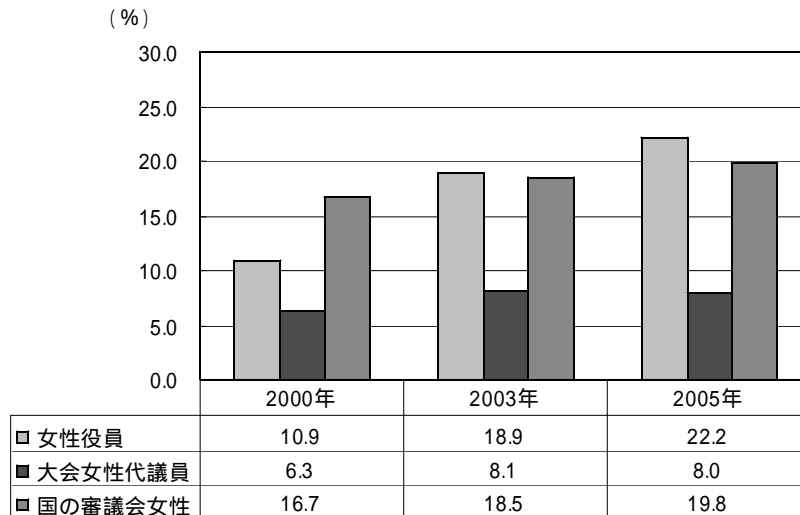


以上のように、単位労働組合において女性役員は若干増えたが、連合構成組織である産業別労働組合では、減少と同時に女性組合員比率との乖離は広がった。

グラフ3 のように連合本部においては女性役員比率を積極的に高めていったが、大会女性代議員にまでその傾向は及ばなかった。

グラフ3 連合本部の結果

【連合本部】女性役員・大会代議員・国の審議会比率



「連合第3次男女平等参画推進計画」にむけて

1991年以来、女性執行委員ゼロの組織をなくすこと、女性組合員比率に応じた女性役員比率を目標に取り組んできたが、前述したように結果に際だった変化はなく横ばい状態の現実である。なぜ計画は進まないのだろうか。その解明ができなければ第3次計画も同様の結果に終わってしまうと言う危機感を抱き、各構成組織・地方連合会において本質に関わる議論をしていただいた。

< 浮き彫りになった問題点と解決の方向性 >
 組合における方針、計画の不在 男女平等推進の必要性の論議と合意形成。
 女性役員の数値目標だけにとどまる傾向 幅広い組合活動への男女平等参画の実現。
 計画が作られても具体的な進展がない トップの決断と指導力の発揮。点検可能な具体的計画の作成と進捗状況の把握、問題点の洗い

出し。

負荷が集中し活動が困難に、後継者も出ない

女性役員の数値目標の複数体制化。フォローアップの強化。きめ細かい研修・育成。

仕事と組合活動の両立が困難 組合活動スタイルの見直し。就業時間内の活動保障。

男性役員・組合員の意識の遅れ 男女平等推進活動への積極的参加。男性役員対象の研修・啓発。

根強く残る性別役割分業意識 仕事と生活の調和実現の取り組み。職場における差別の排除。

女性組合員の意見表明や活動の場の不在 対話集会等の場の設定。ネットワークづくり。

女性役員のなり手がいない 様々な行動への参加。仕事における男女平等参画の推進。

女性組合員が役員になることの意義が不徹底 良い取り組み例の紹介・普及。

女性役員との交替が早い 息の長いネットワークづくりや育成。女性専従役員の配置。

以上のように過去の計画で示した数値目標に集中し、どのような社会を、労働組合を目指すのかが示されていなかったし、議論されていなかった。ここが大きな反省点となった。また、個々の労働組合の状況や事情を斟酌せず、一律に計画が策定されたことにより、すでに平等参画を進めている組織には不十分なものとなり、女性組合員が少なく女性組合活動の実態があまりない組織においてはかなりハードルの高いものとなってしまったりバラツキがあった。

そこで第3次では、「男女平等参画が目指すもの」を以下のように再度確認した。

- (1) 労働組合における男女平等計画は、労働組合活動への男女平等計画、労働組合役員への男女平等参画を目的としている。
- (2) それらがめざすものは、仕事における男女平等参画の実現、男女双方の仕事と生活の調和の実現であり、同時に、これらの実現をめざすことが、労働組合の男女平等参画にとって不可欠である。

と同時に冒頭に記した、労働の現場に蔓延する課題解決に向け役割・機能を果たすべき労働組合の再強化にとっても不可欠である。

そのような目標を共有し、具体的には、連合本部・構成組織・地方連合および単組がそれぞれの状況・実態および「統一目標」をふまえ、主体的に具体的行動目標等計画を2年ごとに策定し、進捗を把握・管理し、達成していく。

統一目標

- 連合本部・構成組織・単組・地方連合会では
1. 運動方針に男女平等参画を明記する
 2. 女性組合員比率の女性役員を配置する
 3. 女性役員ゼロ組織をなくす

労働組合が機能不全に陥らずに、すべての働く人々のよりどころとなり、そこから生まれる連帯によってより幸せになる。そのような私たちが望んでいる労働組合、職場、それらを再構築するための手段として男女平等参画が必要である。

多くの労働組合男性役員は、女性組合員の組合活動への参画強化、女性役員の誕生に力を貸していただき、席も分けあっていただきたい。そして多くの女性組合員は、その日、その時のために力を蓄え、譲られる席を前向きに受けとめてほしい。(参考までに次頁に連合第3次男女平等参画推進計画“Action Plan 3”の概略図を掲載)