

推進施策・計画への男性参画こそ鍵

おおもり
大森まき
真紀

●早稲田大学社会科学部・教授

まもなく結成30周年を迎える連合は、「発足当初から男女平等施策の実現に重点的に取り組んできた」¹ことを誇るとはいえ、すでに3次にわたる「男女平等参画推進計画」を策定していた20周年の段階でも、その進捗状況が順調とは言い難かった。

連合の結成20周年に際しては、本誌を発行する労働調査協議会からの提案に基づいて、山口洋子・連合副事務局長（当時）を中心に「連合・女性参画20年の歩みプロジェクト」が組織された。連合の運動と政策方針を女性組合員の視点から見直すという試みは、報告書『連合・男女平等への歩み』（2011年）としてまとめられるとともに、連合および構成組織による関連の調査報告書をはじめ、連合女性活動ハンドブックや中央女性集会の記録集をも含めた、『現代女性労働調査資料集成1989～2009』（全19巻、2012～13年、日本図書

センター）としても刊行された²。筆者は、その主査の任にあつて、連合による男女平等参画推進の実情に接する貴重な機会に恵まれた。ここでは、労働組合における女性の位置づけについて関心を払ってきた研究者のひとりとして、連合の男女平等参画推進施策・計画について、回顧を踏まえつつ現状と今後を論じたい。

1. 連合「男女平等参画推進計画」の推移

連合の4次にわたる「男女平等参画推進計画」に通底するのは、組合員に占める女性の割合に対して低すぎる女性役員比率の改善を目指す、あの手この手の努力である。

「第1次男女平等参画推進計画（1991～2000年）」³では、わずか4.6%（92年時点）に過ぎな

1. 連合「連合結成20周年にあたっての提言」報告書、2009年。

2. 『連合・男女平等への歩み』の「第I部 連合の取り組み」部分は、解説の代わりとして『現代女性労働調査資料集成』に収録されている（第1巻）。なお、「連合・女性参画20年の歩みプロジェクト」をきっかけに、連合結成以前の1960年代後半から90年代初頭までの時期についても、労働調査協議会が担当した構成組織の調査報告書を所収する『産業別労働組合 女性調査資料集成』（全14巻、2014～15年、日本図書センター）の刊行が実現した。

3. 当初は「連合女性参加推進計画（労働組合の意思決定機関への女性の参加推進をめざす2000年に向けての連合行動計画）」であったが、1998年以降、「男女平等参画推進計画」と改称され、第2次計画の策定によって、これが「第1次男女平等参画推進計画」と呼ばれるようになった。その過程で「女性参加」から「男女平等参画」へ改められていることにも留意されたい。

かった女性役員（構成組織の本部中央執行委員）比率について、連合全体の女性組合員比率（27%）のおおよそ半分としての15%を目指しながらも、期間中の目標数値は小刻みに引き上げていった（6%→7%→8%）。99年時点でも6.7%にとどまったとはいえ、女性執行委員ゼロの構成組織および地方連合会がかなり減少し、後者においても1.7%から4.6%へと始動がみられた。また、何よりも連合本部の伸びが大きかった（1.9%→10.9%）。「女性活動組織の設置等」に関して、「青年活動と一緒にところは分離していく」との明記も目を引く。

第2次計画（2000-06年）以降は、よりきめ細かな工夫が凝らされる。例えば、各組織の事情に配慮をみせて、「それぞれの組織の女性組合員比率の女性参画率の達成」を目標として、女性執行委員がゼロの組織は1名の選出を、1名のみ組織は複数の選出を、選出が困難な組織は女性特別執行委員枠の設定を、と着実な前進を求めた。また、第1次計画は専ら「執行機関への女性の参画」を中心に作成されたが、第2次計画では、大会等決議機関への女性の参画目標」とともに「審議会等の参画」「国際活動への参画」を進めることも強調された。「推進組織とプラン」や「組織運営」「広報活動」についても、丁寧なガイダンスが展開されている。にもかかわらず、第2次計画期間中、女性執行委員比率は、連合本部の20%を除けば、構成組織においてほとんど横ばい、地方連合会もわずかな上昇にとどまった。

そこで、第3次計画（2006-12年）は、連合本部、構成組織、単組、地方連合会、いずれに対しても、統一目標として、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、ことを掲げた。とりわけ構成組織について、女性組合員比率に応じた（50%以上/10~50%/0~10%）段

階的な数値目標を分けて、実情に即した取り組みを提起した。

第3次計画期間中に『Action Plan 3：残り2年の取り組み』（2010年）が発行されたのも、その進捗状況に対する危機感の現われであったのだろう。なにしろ、女性役員比率（2009年時点）のみを見ても、連合本部こそ25%に達したとはいえ、構成組織では7.4%、女性ゼロの組織が44.5%にも上り、第2次・第3次計画期間中の停滞が著しい。地方連合会についてゼロ組織は少なくなったものの、女性役員比率は6.2%に過ぎなかった。

第3次計画パンフレットでも、ほぼ全頁の上下左右の欄外を使って、男性役員たちからの一言を小さな顔写真入りで組み込んだが、『残り2年の取り組み』では8頁にわたって「構成組織・地方連合会のトップリーダーによる推進宣言」を掲載した。男性組合員、とりわけ男性リーダーたちへの働きかけとして苦心のほどがうかがわれる。ちなみに、45人の構成組織リーダーのうち、女性はふたり、47地方連合会リーダーは女性ゼロであった。

推進計画は第3次までしか想定されていなかったと聞くが、その後、連合本部におけるクオータ制を重視し、3つの目標と3つの数値目標を主軸とする第4次計画（2013-20年）が策定されることになった。その目標とは、1. 働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍の促進、2. 仕事と生活の調和、3. 多様な仲間の結集と労働運動の活性化、であり、数値目標は、①運動方針に男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを明記している組織を2015年までに100%、②女性役員を選出している組織を2017年までに100%、③連合の役員・機関会議の女性参画率を2020年までに30%、とした。

3次におよぶ計画の遂行が滞ったからこそ、第4次計画を策定せざるをえず、また、その数値目

標①②の達成も覚束ない厳しい現実が立ちはだかる。2020年までに「連合の役員・機関会議の女性参画率30%」を最終目標とする第4次計画の到達水準は、まさに連合結成30周年の成果を問うことになるだろう。ただし、全体平均ばかりでは、実態を見誤るおそれがある。そこで、本稿の執筆時点で入手できた最新情報である連合によるふたつの調査を参照して、2010年代半ばの状況を、単組レベル、構成組織レベル、地方連合会レベルで概観してみよう。

2. 単組レベルの実情

まず、単組を対象とした連合『女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書』（2015年実施）によれば、民間の女性執行委員比率は11.2%と、初めて10%台に達した（公務は20.6%）。民間と公務との差は小さくないが、調査対象組合の7割以上を占める民間をみると、業種によるばらつきが目立つ。すなわち、単組本部の執行委員、専従執行委員、役職別、大会の代議員などによって点検できる女性参画比率の水準は、組合員規模および女性組合員比率にほぼ比例して上昇する。単組としての女性参画への取り組みも同様であり、女性執行委員の担当業務も、「女性活動」や「男女平等参画推進」に偏るとはいえ、女性組合員比率が高いと担当業務の幅も広がる。

逆に、とりわけ女性組合員比率の低い業種（交通・運輸、次いで建設・資材・林産）の場合、単組として女性参画に「特に取り組んでいない」ところが多くなるのは、やむをえないとはいえ、やはり大きな課題ではある。なぜなら、女性参画の量的な増加が、多彩な質的变化をもたらしていることも、女性執行委員を選出している単組からの自由記入の回答によって確認できるからである。

たとえ、それらの回答内容をいささか割り引いて受け止めるべきだとしても、である。計画策定によって女性参画を推進しようとする根底に、労働組合運動を活性化する狙いが込められているなら尚更だろう。

他方、「女性参画促進を進めるうえでの課題」に関する自由記入では、「男女を問わず組合役員の成り手がない」のみならず、「女性役員の担い手の年齢構成の問題」（結婚・出産後の組合活動との両立）が挙げられている。しかも、「民間の女性組合員が半数以上を占める単組では、組合員に占めるパート・契約社員等の比率が高い」との指摘もあり、女性役員となりうる人材確保の観点からも注視する必要があるだろう。ポジティブ・アクションの手法も人材育成を伴わなければ、短期的な人数合わせに過ぎなくなる。とりわけ単組は、構成組織や地方連合会、ひいては連合を支える人材供給源としての役割も担う。

3. 構成組織と地方連合会

次に、連合『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報告書』（2016年実施）によって、構成組織レベルをみると、2010年代に停滞気味だった単組レベルよりも、全体的にやや改善傾向が認められる。女性執行委員比率は11.8%と単組平均とあまり変わらないが、「2015年までに運動方針に男女平等参画を明記」という数値目標は80.4%（41/51組織）で実現された。「2017年までに女性役員の選出組織100%」の目標達成は62.7%にとどまり、女性執行役員ゼロは37.3%（19/51組織）に上るものの、それでも2010年から10ポイント低下した。

女性組合員比率の水準や、業種によると推測される違いを背景に、構成組織レベルでも、単組レ

ベルと同様に、場合によってはより鮮明に、計画の達成状況の格差が浮かび上がる。例えば、女性組合員50%以上の7組織では、すべて女性執行委員が選出されているのに、30%以上50%未満の場合は、女性執行委員ゼロが6/11組織という落差がみられる。また、女性執行委員がいる32組織のうちでも、1人もしくは5人以上という人数の偏りが大きい。構成組織レベルの「男女平等参画への取り組み状況」でも、「運動方針への明記」がない10組織からは、「女性組合員が少ない」という理由が挙げられる。

同じ連合調査によって地方連合会に目を転じれば、女性執行委員ゼロは47都道府県のうち2組織であり、女性執行委員比率8.7%、大会の女性代議員比率11.7%と、後者も初めて10%を超えた。2012年調査では、全地方連合会に女性執行委員がいたのだが、任期交代による不安定さは否めず、地域差が大きいことはいうまでもない。

男女平等参画への取り組みとして「運動方針への明記」はすべての地方連合会で実現し、また、第4次計画の「3目標の運動方針への明記」も45組織に及ぶなど、少なくとも“建前”は構成組織レベルに比して浸透しているようだ。かつての第1次計画期間中、地方連合会は、構成組織よりも動きが鈍かったことを想起されたい。

注目されるのは、地方連合会による目標1に関する「雇用管理上の男女差別解消のための取り組み」（複数選択の回答）として、「学習会実施」（78.7%）に次いで「男女間賃金格差の是正の方針化」（70.2%）が、他項目を圧して高いことである。構成組織の同様の回答における「男女間賃金格差の是正の方針化」（25.5%）との比率の差には、構成組織と地方連合会との相互補完的役割を読み取ることもできよう。

4. 政府・企業との 並走にとどまる労働組合

周知のとおり、国連・国際婦人年世界会議（1975年）以降の世界的な潮流のなかで、日本政府の対応は常に鈍い。性差別問題を統括する国内行政機構の整備（2001年省庁再編時の内閣府男女共同参画局の設置）までに四半世紀を要したばかりか、男女共同参画社会基本法（1999年）に基づく5年毎の「男女共同参画基本計画」の実績もはかばかしくない。「ジェンダー（不）平等指数」や「ジェンダー・ギャップ指数」の世界ランキングにおいて日本の順位が下がり続けるのも、内閣府『男女共同参画白書』が認めるように、日本社会における平等へ向かう足取りがあまりにも遅いために、他の諸国に追い抜かれるからである。しかも、「男女平等」という文言を回避するために捻り出された「男女共同参画」を、政府の英語文書では「ジェンダー平等（gender equality）」と表記して恥じず、国内外での使い分けが罷り通っている。それだけに、連合が「男女平等参画」を標榜する意義は大きいといわなければならない。

国連・女子差別撤廃条約を批准する条件づくりとして制定された男女雇用機会均等法（1985年）にしても、2度の大幅な改正（1997年、2006年）にもかかわらず、当初からの基本的な欠陥（同じ雇用管理区分内での均等に限定される解釈）は放置され、大企業を中心にコース別人事制度が横行する。「女性活躍」がどれほど喧伝されようとも、制定から30年を経た均等法の空洞化が著しかったからこそ、女性活躍推進法（2015年）が必要とされた事実を見落としてはならない。日本政府からの報告書に対する国連・女子差別撤廃委員会（CEDAW：条約批准国における進捗状況を点検する）によるコメントが、一貫して性別賃金格差の

大きさやコース別人事制度の問題点、パート就労の女性偏在を指摘するのも、そのためである⁴。行政が公表する日本の企業における女性管理職比率の時系列グラフは、微増に過ぎない傾向を順調な漸増と勘違いさせたい意図ではないかと疑いたくなるほどに、目盛りが粗い事実にお気づきだろうか。

その微増ぶりは、労働組合における女性役員比率の推移と、緩慢さを競っているようにもみえる。連合による男女平等参画推進計画の出発点は、政府が最初に策定した基本計画よりも10年ほど先行するものの、1975年以降にまで遡れば、労働組合における女性参画の歩みは、政府および企業の姿勢にかろうじて並走するにとどまり、残念ながら、その加速を促すには至らないのである⁵。

5. むすびー男性の参画を問う

いうまでもなく、4次におよぶ連合「男女平等参画推進計画」は、目標の達成如何だけで評価されるわけではない。目標に及ばなかったとしても、計画が策定されなければ、現段階の女性参画でさえ実現しなかったことも十分にありえただろう。同時に、現行水準が「女性枠」というポジティブ・アクションによって、かろうじて支えられているという事実にも、目をつぶることはできない。しかも、計画の策定が度重なってきたことによって、積極的にかかわってきた個々人、とりわけ女性たちはもとより、組織・団体レベルにおいても、いさかか徒労感が募ったとしても無理はない。そ

の意味で、第4次計画期間の終了後、男女平等参画推進をどのように位置づけていくのか、まさに連合の真価が問われよう。

何らかの形で定期的に「女性の参画」状況を点検する仕組みを継続することは最低限求められようし、なお「女性の参画」に力点が置かれるのは当然でもある。ただ、ここで強調すべきは、女性のみが「女性の参画」を担うことによって男女平等参画に近づけるのかという基本的な視点であろう。すなわち、女性参画について男性がいかに参画するのかこそが鍵ではないのか。言葉の綾ではない。女性組合員比率が低い職場や組織における推進施策に対する消極性は、上記の連合調査からも確認できる。それ故、男性中心の職場・組織であっても、「女性の参画」から切り込むことによって、認識されにくい問題に気づく手がかりとするような取り組みが、今後、期待される。また、労働組合を支える人材育成においても、これまで以上に、男女平等参画への理解を深めるよう求められる。

「女性の参画」が女性のみ利害にかかわるとする受け止め方は、男女平等参画の半面しかみていない。例えば、「仕事と生活の調和」「ワーク・ライフ・バランス」は女性の課題として片付けられ、男性にとってのそれは軽視される。「女性活躍」と称して女性の「働きやすさ」は喧伝されるが、男性については「働きがい」が優先される。しかし、そもそも「ディーセント・ワーク」は、性別に関わらず、「働きやすさ」と「働きがい」の反比例を許容しない。

連合が結成30周年を迎える2019年は、奇しくも

4. これまでのところ、日本政府からは第8回報告書まで提出され、CEDAWからのコメントも出されている。

5. 日本政府の男女共同参画基本計画（第1次―第4次）においては、「政策・方針決定への女性の参画の拡大」の中で、労働組合への言及が1カ所ある。ただし、第3次基本計画の「成果目標」では、労働組合の女性役員比率（連合傘下の労組および連合本部）が挙げられていたのに対して、第4次基本計画（2015年策定）の「参考指標」には、労働組合が見当たらない。

国際労働機関（ILO）100周年でもある。連合「男女平等参画推進計画」と歩調を合わせるかのようにILOが主張してきた「ディーセント・ワーク」は、最近ようやく人口に膾炙するようにな

った国連SDGs（持続可能な開発のためのアジェンダ）と連動する。いずれも男女平等参画が基本に据えられていることの重みを改めて喚起したい。

連合の男女平等参画計画の推移（1次－4次）

連合女性参加推進計画 1991－2000年⇒（第1次）男女平等参画推進計画（98年改称）

（労働組合の意思決定機関への女性の参加推進をめざす2000年に向けての連合行動計画）

構成組織の女性執行員比率を2000年までに15%に引き上げる

（行動計画：93年までに6%、95年までに7%、97年までに8%）

連合第2次男女平等参画推進計画 2000－06年

それぞれの組織の女性組合員比率の女性参画率の達成を目標とする

連合第3次男女平等参画推進計画 2006－12年

統一目標として

- ①運動方針に男女平等参画を明記
- ②女性組合員比率の女性役員を配置
- ③女性役員ゼロ組織をなくす

連合第4次男女平等参画推進計画 2013－2020年

3つの目標

- ①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍の促進
- ②仕事と生活の調和
- ③多様な仲間の結集と労働運動の活性化

数値目標

- ①運動方針に男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを明記している組織：2015年までに100%
- ②女性役員を選出している組織：2017年までに100%、
- ③連合の役員・機関会議の女性参画率：2020年までに30%