

## 研究ノート

『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』  
— 調査からみた女性役員の選出と育成 —ごとう  
後藤かよ  
嘉代

● 労働調査協議会・主任調査研究員

連合では毎年6月を「男女平等月間」とし、産業別組合や単組においても6月に男女平等にかかわる様々な取り組みが行われている。これは労働組合に限らず、厚生労働省では1985年6月に男女雇用機会均等法が公布されたことを記念し、6月を「男女雇用機会均等月間」と、また、内閣府でも「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である6月23日を踏まえて、毎年6月23日～29日の1週間を「男女共同参画週間」としている。

このように、6月は「男女平等」の理解を広げ、深める時期であることから、本号（6月号）では、いくつかの調査をもとに、労働組合のジェンダー平等の取り組みの現状や課題についてみていきたい。

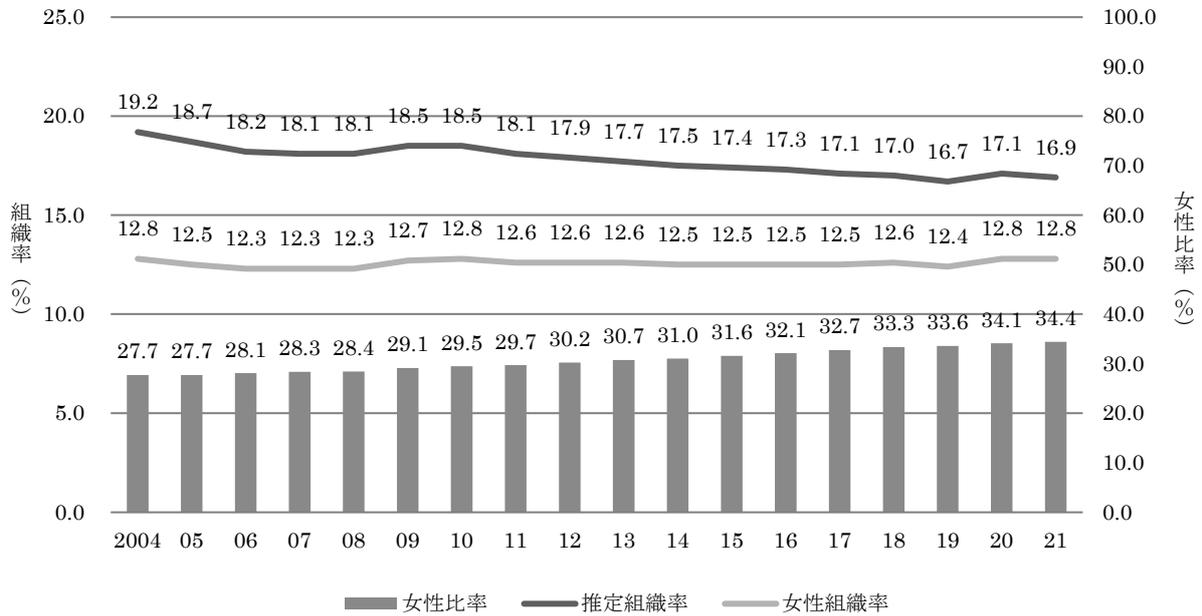
## 1. 労働組合と女性

厚生労働省「労働組合基礎調査」によると、2021年6月末日現在の労働組合員数（単一労働組合）は1,007万8千人で、雇用者数5,980万人に占める推定組織率は16.9%である。同年の女性の組合員数は347万人で男女組合員に占める割合（女性組合員比率）は34.4%である。女性組合員は労働組合員全体の3分の1を占め、女性の推定組織

率は12.8%となっている。

図1は、2004年以降の性別の組合組織率と女性組合員比率の推移を示したものである。2004年の男女計の組合員数は1,030万9千人、女性は285万5千人で、男女計の組合員数は17年の間に23万1千人減少しているのに対し、女性は61万5千人増加しており、女性組合員比率は2004年の27.7%から約7ポイント上昇した。また、男女合計した全体の組織率は2004年以降2ポイント程度の低下がみられるが、女性の組織率は全体を5ポイント程度下回るものの、目立った変化はみられない。

図1 労働組合組織率と組合員に占める女性組合員比率



データ出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

こうした、女性組合員数の増加の背景には、2000年代から取り組みが進展した非正規労働者の組織化も背景にある。前掲の「労働組合基礎調査」によると、2021年のパートタイム労働者の組合員（136万3千人）のうち、女性は104万人で女性比率は76.3%に及んでいる。なお、2000年時点では、

パートタイム労働者の労働組合員数は26万人であり、この20年間で大きく増加した。また、パートタイム労働者の2021年の推定組織率は8.4%、全労働組合員に占める割合は13.6%を占め、これらの比率も上昇傾向が続いている。

## 2. 労働組合の男女平等の取り組み

労働組合の男女平等の取り組みは、連合、産業別組織、単組のそれぞれで行われてきたが、単組は上部団体である産業別組織や連合が掲げる目標を参考に、自組織の目標や取り組みを決めることも多いだろう。表1は、連合の男女平等にかかわる「計画」の変遷を示しているが、連合の取り組みは、結成から2年後の1991年からスタートしており、すでに約30年の歴史がある。連合の計画を振り返ると、そのメインは女性役員の選出である

が、それを実現するための取り組みとして、第3次計画以降は運動方針への「男女平等参画」の明記も重要視されている。

また、2021年10月からスタートした新しい計画では、従来の労働組合における男女平等参画の進展とともに、ジェンダー平等社会の実現という目的のもと、計画の名称が「ジェンダー平等推進」計画に変更された。ジェンダー平等推進計画においても運動方針の明記と女性役員の選出がその中心であるが、新たに連合、構成組織、単組、地方連合会の達成目標の1つとして、「組合員の男女比率を毎年調査、把握」が明示されている。

表1 連合の男女平等参画の計画の変遷

	計画期間	目標内容
連合女性参加推進行動計画	1991～2000	2000年までに構成組織の女性役員比率を15%
第2次男女平等参画推進計画	2000～2006	労働組合の女性組合員比率に基づいて女性役員を選出
第3次男女平等参画推進計画	2006～2012 (1年延長)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運動方針への男女平等参画を明記</li> <li>・女性組合員比率の女性役員を選出</li> <li>・女性役員ゼロをなくす</li> </ul>
第4次男女平等参画推進計画	2013～2020 (1年延長)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運動方針への「男女平等参画」、「3つの目標」の明記</li> <li>・女性役員選出組織100%</li> <li>・連合の役員、機関会議の女性参画率を30%</li> </ul>
ジェンダー平等推進計画	2021～2024 (フェーズ1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員の男女比率の調査</li> <li>・運動方針への「ジェンダー平等」の推進の明記</li> <li>・女性役員を選出</li> </ul>

### 3. 女性役員の選出状況

こうした取り組みを経て、女性役員はどの程度増加したのだろうか。連合が隔年で実施している「女性の労働組合活動への参画に関する調査」から、単組の女性役員の選出状況についてみていきたい。図2は、民間組合の女性執行委員（以下、「女性役員」と表記）の選出状況の推移を示している。2021年調査では、女性役員を選出している

組合は57.2%にとどまり、女性役員比率（男女役員に占める女性役員の割合）は14.1%である。この女性役員比率は2000年代半ば以降、徐々に増加傾向にあるが、それ以上に女性組合員比率の上昇幅が大きく、女性組合員比率との乖離は大きいままである。なお、公務については連合調査において調査対象が任意に決められているため明確な時系列比較はできないが、直近の2021年調査によると、女性役員を選出している組合の割合は94.1%、女性役員比率は28.7%である。

図2 女性組合員比率と女性役員比率の推移（民間単組）



データ出所：連合（2021）「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」より筆者作成。

また、労働組合の女性役員の選出の課題の1つが女性三役の選出である。上掲の連合の調査によると、民間単組で女性三役を選出している割合は27.3%、男女三役に占める女性三役の割合は9.0%にとどまっている。

女性役員の選出は労働組合における男女平等参画だけでなく、職場における男女平等の取り組み

にも好影響をもたらしていることはすでに、調査結果からも明らかとなっている。さらに、女性の複数選出、専従選出、三役選出によって取り組みが加速化する傾向もみられ、女性三役選出といった女性役員の選出から一歩進んだ取り組みが今後、重要になってくるだろう。

## 4. ユニオン・リーダー調査からみた女性役員の組合キャリア

次に、労調協が2014年に実施した「第4回次代のユニオン・リーダー調査」のデータを使って、男女の組合役員の意識から、女性役員の選出の課題についてみることにする<sup>1</sup>。

調査結果をみると、男女問わず、7～8割の組合役員が「組合役員に勧められて」執行委員になっており、かつ7割以上が組合役員として“育成されている実感がある”と回答しており、男女で目立った差はない。しかし、組合役員の継続や組

合役員としてのキャリアアップに対する意識には男女で違いがみられる。

まず、組合役員の継続意思をたずねた設問について、単組執行委員の結果をみると、組合役員を「続けてやりたいと思う」と回答した割合は男性36.3%に対し、女性は26.0%と約10ポイントの差がみられる（表1）。また、今後やりたい・やってもいい役職についてみると、単組執行委員の「現在よりも上の役職」すなわち、単組の三役以上をやりたい・やってもよいという割合は男性33.6%に対し、女性は13.0%とさらに差は大きくなる（表2）。

表1 組合役員の継続意思（%）

	続けてやりたいと思う	他にやる人がいなければやってもよい	どちらともいえない	できるだけやりたくない	まったくやりたくない	無回答	件数
女性役員計	21.6	17.2	38.8	17.2	4.8	0.4	250
単組執行委員	26.0	9.1	45.5	15.6	3.9	-	77
男性役員計	25.4	23.6	31.2	15.2	4.2	0.4	2,237
単組執行委員	36.3	19.8	32.8	7.9	3.0	0.3	369

データ出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

表2 やりたい・やってもよい役職（%）

	以前のレベルより執行委員になる	支部執行委員レベル	支部三役レベル	単組執行委員レベル	単組三役レベル	産業別組織・連合役員レベル	無回答	件数	現在よりも上の役職計
女性役員計	18.0	30.8	8.0	30.8	7.2	2.0	3.2	250	24.4
単組執行委員	9.1	11.7	2.6	59.7	10.4	2.6	3.9	77	13.0
男性役員計	13.6	29.1	16.2	16.5	18.1	5.1	1.2	2,237	35.0
単組執行委員	8.7	12.2	3.8	40.4	28.2	5.4	1.4	369	33.6

データ出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

1. 本稿では、男女サンプルの民間・公務の構成の違いと民間と公務における役員の選出及び育成方法の違い等を考慮して、第4回次代のユニオン・リーダー調査の回答者のうち、民間の単組本部及び事業所・支部の執行委員と三役2,489人（女性250人、男性2,237人、性別無回答2人）を対象にしたデータを用いている。

このような組合役員キャリアに対する男女役員の意識の違いの背景には、いくつかの要因が考えられる。まず、女性は同学歴の男性に比べて勤続年数と執行委員以上の経験年数の差が短く、男性役員に比べて「早い選出」が行われていることが調査結果からも示されており、組合役員になる前の組合員や職場委員としての組合活動の経験が少ないことが、組合役員のキャリアにかかわる意識に影響を及ぼしていることが考えられる。

また、男女の組合役員の「経験」の違いという

点からみると、男女それぞれが経験してきた担当業務に違いがみられ、女性は「男女平等」、男性は「賃金・労働条件」といった性別分離が生じている傾向が確認できる（表3）。また、同調査からは、男性三役の多くが「賃金・労働条件」を担当していることが明らかとなっており、女性も「男女平等」だけでなく幅広い担当業務を経験しなければ、女性からの三役の選出は難しいことが示唆されている。

表3 これまで経験した業務（%、複数選択、女性役員が経験した業務上位10項目）

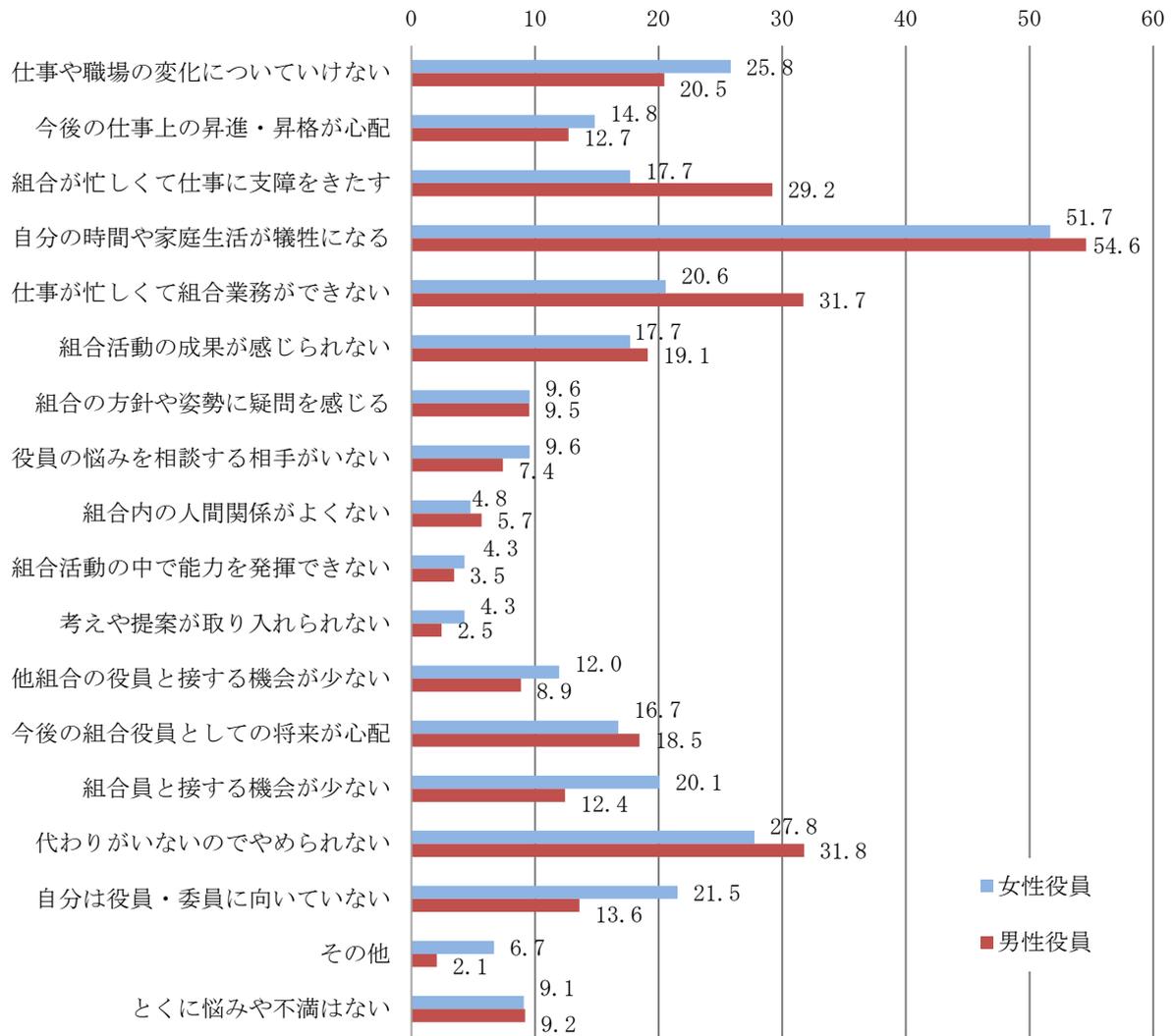
	賃金・労働条件	組織対策	安全衛生	共済	青年	男女平等	広報・教育	政治	社会貢献	総務・財政	件数
女性役員計	31.6	27.6	26.8	22.8	31.2	49.2	40.4	18.4	28.8	14.0	250
男性役員計	46.2	38.8	41.9	34.3	39.4	13.0	37.0	28.0	28.4	18.1	2,237

出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

そして、女性役員の選出にとって、仕事・家庭生活と、組合活動の両立は大きな課題である。これは以前からも指摘されてきたテーマであり、就業後や土日の活動が避けられない組合役員の仕事を子育て中の女性が引き受けにくいという話を耳にすることも多い。調査からも、女性の過半数が組合活動の悩みとして「自分の時間や家庭生活が

犠牲になる」をあげているが、他方、女性の就業継続が進み、フルタイムの共働きが増えるなかで、この「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」は男性役員にとっても共通の悩みとなっている（図3）。つまり、男女問わず、組合人材を選出し、育成していくという点で、仕事・家庭生活と、組合活動との両立は今後の重要課題といえるだろう。

図3 組合活動で感じる悩みや不安（非専従役員）



出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

## 5. 組合員の多様化に応えるために

現在、労働組合にとって、「多様化」は運動の重要なキーワードの1つである。過去には、日本の労働組合は「男性正社員中心」と言われることもあったが、近年、男女平等やジェンダー平等は労働組合にとって重要な取り組みの1つとして位置づけられるようになり、また、非正規労働者の組合員も増加している。さらに、社会や働き方の変化のなかで、60歳以上の高齢の組合員や外国人の組合員、性的マイノリティの組合員などが抱える課題も顕在化してきている。労働組合がこれら

本稿の詳細は、後藤嘉代（2022）『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』（日本生産性本部 生産性労働情報センター）をご参照ください。

の属性を持った組合員の声を聴くことの重要性は増してきているが、その実態はまだ明らかにされていないことも多い。

他方、高齢組合員や外国人組合員など、新たなメンバーにおいても、男女でおかれている状況が異なるケースがある。例えば、高齢の組合員のなかでも、女性の方が介護を担っている割合が多く、外国人組合員のなかでも、女性の方がより厳しい就業環境にいることが多いといったことは、想像に難くない。今後、労働組合は、ジェンダー平等を実現しつつ、かつ、多様な組合員による運動を展開していくことが求められているのではないだろうか。

