

女性役員の選出からみた 「経験」と「時間」

ごとう かよ
後藤 嘉代 ●主任調査研究員

1. はじめに

新型コロナウイルス感染拡大によりオンラインの導入など労働組合活動が変化するなか、第5回調査では、“執行部へのなり手がいない”ことを経験した組合役員が第4回調査よりも増加し、「組合役員のなりて不足」の問題がさらに顕在化した。他方、“女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分でない”ことを経験した割合は、第4回調査よりも減少しており、労働組合の男女平等参画（ジェンダー平等）の取り組みは一定の成果があるように見受けられる。実際、労働組合全体でみると、女性役員を選出している組織は増加し、女性組合役員比率は徐々にではあるが上昇傾向がみられる（連合：2022等）。

2014年に実施した第4回調査の再分析では、女性役員の組合役員キャリアに対する意識、とりわけ三役への選出など組合役員キャリアにおけるステップアップにおいては、組合役員としての経験や、仕事と家庭、組合活動との鼎立の課題が影響していることが明らかとなった（後藤：2020）。

そこで、本稿では、女性役員の組合役員キャリアに対する意識について、第4回調査からの変化をみたうえで、その背景となっている組合役員としての経験や、仕事と家庭、組合活動との鼎立について、男性役員との比較をもとにみていきたい。

調査に参加した組織の構成人員に合わせたサンプリングデータでは女性役員のサンプル数が限られるため、以下の分析では、全数データを使用し、支部執行委員以上を対象とする。データ数は、民間2,308件（男性2,017件、女性283件）、公務1,280件（男性980件、女性297件）、計3,588件である。

集計対象である組合役員の属性は、民間では「事業所・支部の執行委員」（男性56.1%、女性53.4%）が5割強と最も多い。また、男性は「事業所・支部の三役」（男性20.2%、女性12.4%）、「単組の三役」（男性8.6%、女性4.9%）で女性を上回る一方、女性は「単組の執行委員」（男性15.1%、女性29.3%）が多い。専従比率は女性で23.3%と男性（16.5%）を上回る。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。公務については、「単組の執行委員」が男性で49.5%、女性では62.3%を占め、事業所・支部も含め、女性に比べて男性で三役比率が高い。専従比率は男性18.9%、女性15.2%、組合役員の通算経験年数は男性4.7年、女性3.4年である（第1表）。

第1表 組合役員の属性

	件数	性別				年齢		勤続		役職				専従比率	通算経験	
		男性	女性	どちらでもない	無回答	中央値・歳	平均値・歳	中央値・年	平均値・年	単組の三役	単組の執行委員	役所・支部の三	事業所・支部の執		中央値・年	平均値・年
支部執行委員以上計	3588	83.5	16.2	0.2	0.1	33.5	34.1	8.5	9.5	14.7	29.6	15.7	40.1	17.6	4.0	5.7
民間計	2308	87.4	12.3	0.2	0.2	34.5	34.9	10.5	10.9	8.1	16.9	19.2	55.8	17.2	5.0	6.4
性別	男性	2017	100.0	35.5	35.1	11.5	11.1	8.6	15.1	20.2	56.1	16.5	5.0	6.5
	女性	283	...	100.0	...	32.5	33.2	8.5	9.6	4.9	29.3	12.4	53.4	23.3	4.0	5.3
公務計	1280	76.6	23.2	0.2	...	32.5	32.8	6.5	7.0	26.4	52.5	9.4	11.7	18.1	3.0	4.4
性別	男性	980	100.0	33.5	33.2	6.5	7.2	29.3	49.5	10.5	10.7	18.9	4.0	4.7
	女性	297	...	100.0	...	31.5	31.5	5.5	6.4	17.2	62.3	5.4	15.2	15.2	2.0	3.4

2. 女性役員の継続意思とこれからのキャリア

組合関係の役職の継続についてみると、民間では、「続けてやりたいと思う」は男性23.2%、女性21.9%と大差はない。女性は男性に比べて「どちらともいえない」が多いが、「他にやる人がなければやってもよい」が少なく、「できるだけやりたくない」や「全くやりたくない」割合は男性とほとんど変わらない。同サンプルの第4回調査の「続けてやりたいと思う」は男性25.4%、女性21.6%と、男女ともに目立った変化はみられない。なお、公務についてみると、「続けてやりたいと思う」は男性10.1%、女性5.7%である。

次に、今後やりたい・やってもよいと考える役職をみると、民間の場合、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割と多く、男性は「支部三役レベル」、女性は「単組執行委員レベル」がそれぞれ2割を占める。組合役員キャリアの上位にあたる<単組三役以上>を想定している割合は男性17.9%、女性14.5%と男性がやや上回る程度となっているが、現在の役職を単組執行委員に限定してみると、同割合は男性30.9%、女性19.3%¹と10ポイント以上の開きがある。公務についても、単組執行委員のうち<単組三役以上>を想定している割合は、男性17.5%、女性4.9%²と男女で差が大きい。つまり、民間、公務ともに女性の三役選出の壁は依然として存在していることが確認できる。

なお、第4回調査の再分析では、女性役員は男性役員に比べて、勤続年数と通算の組合役職の経験年数の差が小さく、女性の方が「早い選出」が行われていることが示唆されたが、第5回調査では、そうした違いはみられなかった。他方で、一般組合員時の組合活動への参加状況をみると、「積極的に参加」と「できる限り参加」を合わせた<参加している>割合は、民間の場合、男性58.0%、女性50.9%、公務では、男性62.2%、女性58.6%と、男性が女性を上回り、なかでも民間で男女の参加度合の差がやや大きくなっている。

1. 民間の単組執行委員のサンプル数は男性304件、女性83件。
2. 公務の単組執行委員のサンプル数は男性485件、女性185件。

3. 組合役員としての経験

組合役員を続ける、または、三役になりたいと考える背景には、組合役員としての経験が少なからず影響する。以下では、組合で担当している業務の違いが組合役員キャリアに対する意識にどのような影響を及ぼしているのかについてみていきたい。

(1) 担当業務

民間について、これまで経験した担当業務（複数選択）をみると、男性は「賃金・労働条件」（45.2%）が最も多く、これに「安全衛生」（43.0%）、「組織対策」（40.5%）、「広報・教育」（36.7%）、「政治」（35.5%）などが続いている。女性についても、「賃金・労働条件」が37.8%と最も多く、以下、「広報・教育」（33.9%）、「男女平等」（32.5%）、「安全衛生」（29.3%）、「共済」（同）の順となっている。男女で比較すると、ともに「賃金・労働条件」が最も多いが、その比率は、男性が女性を7ポイント上回る。「賃金・労働条件」以外でも、男性が女性を上回る業務が多い一方、「男女平等」については、女性が男性を17ポイント上回っており、男性役員で「男女平等」を担当した経験がある割合は相対的に少ない。また、女性について、第4回調査と比較すると、上位の「男女平等」や「広報・教育」で比率の低下がみられる一方、「賃金・労働条件」とともに、「政治」や「産業・経営対策」でも上昇がみられる（第2表）。

公務については、民間に比べて「青年」（男性：52.7%、女性：43.4%）を経験している割合が男女ともに多い。「男女平等」を担当した経験は、男女ともに1割強と少ないが、「賃金・労働条件」は男性（43.7%）が女性（29.6%）を14ポイント、「産業・経営対策」でも男性（27.1%）が女性（16.5%）を11ポイント上回っている。

第2表 これまでに経験した組合業務（複数選択）

	賃金・労働条件	産業・経営対策	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	国際	企画	総務・財政	その他	わからない	無回答	件数	
支部執行委員以上計	42.9 ①	20.9	34.1 ③	33.1 ④	30.3 ⑥	41.0 ②	16.1	31.6 ⑤	26.7	21.0	2.9	17.4	15.5	3.2	7.8	1.7	3588	
民間計	44.2 ①	18.8	38.7 ③	41.5 ②	34.2 ⑥	35.7 ⑤	17.6	36.4 ④	34.1	27.0	3.0	21.2	17.2	3.0	6.4	1.3	2308	
性別 (第4回調査)	男性	45.2 ①	19.8	40.5 ③	43.0 ②	34.8	37.3 ④	15.5	36.7 ⑤	35.5 ⑥	27.7	2.9	22.1	17.6	2.8	5.5	1.4	2017
	女性	46.2 ①	16.4	38.8 ④	41.9 ②	34.3 ⑥	39.4 ③	13.0	37.0 ⑤	28.0	28.4	4.1	19.7	18.1	2.3	4.4	3.4	2237
性別 (第4回調査)	男性	37.8 ①	12.4	25.4 ⑥	29.3 ④	29.3 ④	24.0 ③	32.5 ③	33.9 ②	23.7	21.9	3.5	14.8	14.1	4.6	12.4	1.1	283
	女性	31.6 ③	6.8	27.6 ⑥	26.8 ④	22.8 ⑥	31.2 ④	49.2 ①	40.4 ②	18.4 ⑤	28.8	7.2	13.6	14.0	4.0	7.6	5.2	250
公務計	40.4 ②	24.7 ④	25.9 ③	18.1	23.3 ⑤	50.5 ①	13.4	23.0 ⑥	13.4	10.1	2.7	10.5	12.5	3.7	10.4	2.3	1280	
性別	男性	43.7 ②	27.1 ④	29.2 ③	20.0 ⑤	26.0 ⑤	52.7 ①	13.1	23.9 ⑥	15.9 ⑥	11.5	3.2	11.8	14.1	3.3	9.1	1.9	980
	女性	29.6 ②	16.5 ④	14.8 ⑤	11.8 ⑤	14.1 ⑤	43.4 ①	14.5	20.2 ③	5.4 ⑤	5.4	1.0	6.1	7.4	5.1	14.8 ⑤	3.4	297

※下線数字は「支部執行委員以上計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「支部執行委員以上計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「支部執行委員以上計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）

(2) 担当業務の経験と組合役員キャリアとの関係

第4回調査の分析では、女性役員の組合キャリアの意識は経験した担当業務によって異なることが明らかとなった。そこで、第5回調査でも、「賃金・労働条件」と「男女平等」の2つの業務の経験の有無別に、組合役員キャリアに対する意識をみていきたい。第3表をみると、民間の女性役員については、賃金・労働条件を経験したことがある層では「続けてやりたいと思う」(29.9%)が多く、かつ、<やりたくない>(9.3%)が少ないが、男女平等の経験の有無による違いはみられない。男性についても、賃金・労働条件を経験した層で、「続けてやりたいと思う」がやや多い点は女性と共通するが、<やりたくない>はほとんど差がない。また、男性役員のなかで男女平等を担当した経験がある層は「続けてやりたいと思う」が30.0%と多く、<やりたくない>(15.7%)が少ない。

公務については、男女ともに、賃金・労働条件の経験による目立った差はないが、男女平等を経験した層で「続けてやりたいと思う」が多くなっている。

三役に女性が少ないことは、現在の女性役員選出にとって大きな課題となっているが、民間では、男女ともに賃金・労働条件を経験したことがある役員で、今後<単組三役以上>の役職を念頭においている割合が多く、男性で26.3%、女性でも20.6%を占める。なお、女性役員は、<単組三役以上>を想定している割合に男女平等の経験の有無による違いはないが、男性は、男女平等を経験した層で、<単組三役以上>を想定している割合が多い。

第3表 組合関係の役職の継続について

	思 続 う け て や り た い と い け	れ ば や り た い と い け	い ど ち ら も い え な	く な き だ け や り た	全 く や り た く な い	無 回 答	件 数	* や り た く な い 計	
支部執行委員以上計	18.1	26.7	29.2	18.1	7.5	0.4	3588	25.6	
民間・男性計	23.2	26.8	27.8	15.5	6.3	0.4	2017	21.8	
担当業務	賃金・労働条件の経験あり	27.1	26.9	27.4	11.7	6.4	911	18.1	
	賃金・労働条件の経験なし	24.3	27.0	27.1	15.1	6.1	1828	21.2	
	男女平等経験あり	30.0	28.8	25.2	10.9	4.8	313	15.7	
	男女平等経験なし	23.9	26.9	27.6	15.2	6.1	1872	21.3	
民間・女性計	21.9	21.2	36.4	15.9	3.9	0.7	283	19.8	
担当業務	賃金・労働条件の経験あり	29.9	20.6	39.3	8.4	0.9	107	9.3	
	賃金・労働条件の経験なし	23.3	22.9	34.3	14.8	3.8	0.8	236	18.6
	男女平等経験あり	21.7	26.1	33.7	16.3	2.2	...	92	18.5
	男女平等経験なし	23.5	21.8	35.7	14.7	3.4	0.8	238	18.1
公務・男性計	10.1	28.0	30.1	20.8	10.7	0.3	980	31.5	
担当業務	賃金・労働条件の経験あり	13.6	29.7	27.1	21.0	7.9	0.7	428	29.0
	賃金・労働条件の経験なし	10.7	30.2	29.7	20.5	8.5	0.4	821	29.0
	男女平等経験あり	18.8	32.0	23.4	19.5	5.5	0.8	128	25.0
	男女平等経験なし	10.9	29.7	29.3	20.7	9.0	0.3	864	29.7
公務・女性計	5.7	27.6	28.3	29.6	8.8	...	297	38.4	
担当業務	賃金・労働条件の経験あり	6.8	27.3	30.7	26.1	9.1	...	88	35.2
	賃金・労働条件の経験なし	6.7	30.5	28.3	27.8	6.7	...	223	34.5
	男女平等経験あり	16.3	41.9	20.9	14.0	7.0	...	43	20.9
	男女平等経験なし	6.4	30.2	28.5	28.1	6.8	...	235	34.9

※下線数字は「支部執行委員以上計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「支部執行委員以上計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「支部執行委員以上計」より15ポイント以上多いことを示す

また、組合役員の最も有効な人材育成方法（3つ以内選択）では、民間の場合、男性は「三役や先輩役員との意見交換や議論」が51.3%と最も多いが、女性の同割合（38.9%）を10ポイント以上上回る。また、「労使協議・交渉への出席や発言」でも男性（35.2%）が女性（30.4%）を上回る。一方、女性は「他企業組合役員との交流や意見交換」が32.9%と男性（26.0%）に比べてやや多い。さらに、民間について役職別にみると、男女ともに執行委員層に比べて三役層で「労使協議・交渉への出席や発言」が多いといった特徴がみられ、担当業務の経験だけでなく、男女問わず労使協議・交渉への参画といった機会も組合役員キャリアへの意識に影響を及ぼすことがうかがわれる。なお、公務では男女ともに「三役や先輩役員との意見交換や議論」が半数を占め、目立った差はみられない。

4. 仕事と家庭、組合活動との鼎立

組合役員の配偶者（パートナー・事実婚を含む）「あり」の割合は、民間では男性64.1%、女性31.8%、公務では男性60.6%、女性33.3%と、平均年齢の差³を考慮しても、男性が女性を大きく上回る。同様に、子ども「あり」の割合も民間では男性50.9%、女性13.1%、公務では男性47.4%、女性17.5%と男女で差が大きい。女性の「配偶者あり」、「子どもあり」の割合の低さは、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の難しさを示しているのと同時に、男性にとっても、フルタイムの共働きが増える中、仕事と家庭生活と組合活動のバランスをいかにとるのが重要な課題といえる。以下では、労働組合活動にかかわる「時間」に注目してみたい。

（1）組合活動時間

民間の非専従役員について、通常の週の1週間当たりの組合活動時間の平均は男性5.4時間、女性5.0時間とわずかに男性が上回る。男女ともに「5時間未満」が6割台と多いが、男性の方が組合活動時間の長い層が多い。ただし、第4回調査の平均時間は男性10.1時間、女性12.2時間と、5～7時間短くなっており、コロナ禍における組合活動の変化がうかがわれる。また、公務の組合活動時間の平均は男性3.0時間、女性1.6時間である。

（2）時間的制約にかかわる課題

組合役員にとって、最大の悩みや不満は「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」である。民間では、男性48.4%、女性38.5%、公務でも男性47.6%、女性40.7%といずれも第1位の悩みや不満にあげられており、かつ、男性が女性を上回る（第4表）。そのほか、「仕事が忙しくて組合業務ができない」といった、労働組合活動を担う上での時間的制約にかかわる課題が上位にあげられている点も共通している。

なお、民間について、第4回調査と比較すると、組合活動時間の短縮を反映して、男女ともに「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」は減少しており、女性の方が減少幅が大きい。

3. 平均年齢は、民間では男性35.1歳、女性33.2歳、公務では男性33.2歳、女性31.5歳。

第4表 組合活動で感じる悩みや不満（複数選択）

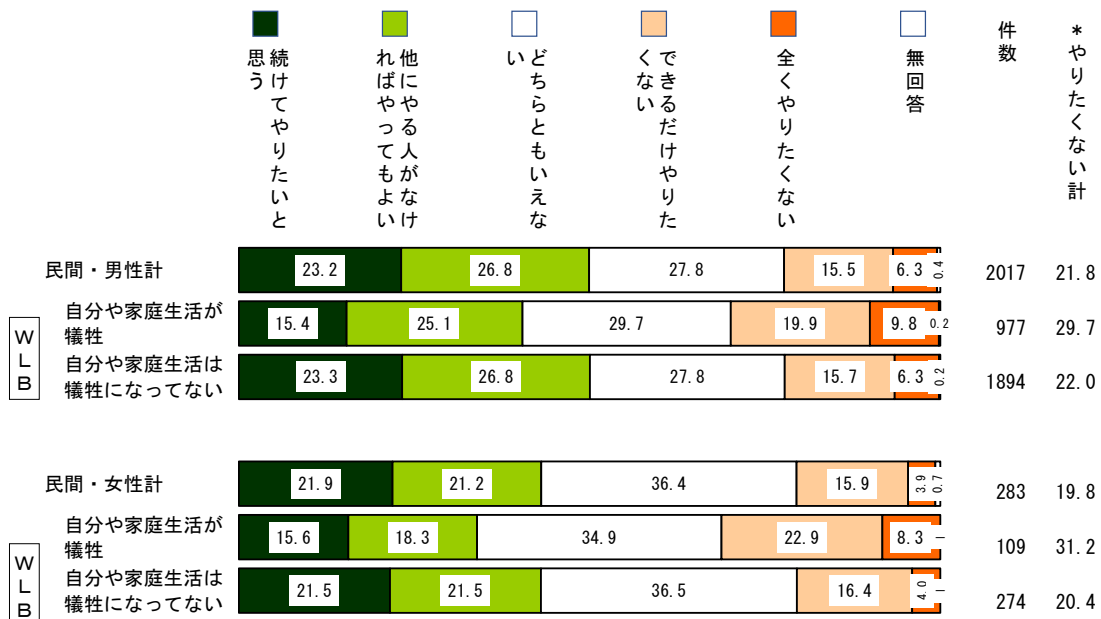
	に仕事 ついで の場 けの 変 化	進 後 の 格 心 配 の 昇 降	事 支 障 を きた す	組 合 の 支 障 を きた す	生 活 の 犠 牲 に な る	自 分 の 時 間 を と る	合 業 務 が 忙 し く な る	感 じ ら れ な い	組 合 活 動 の 成 果 が	に 組 合 の 活 動 を 感 じ る	組 合 の 活 動 を 感 じ る	す る の 手 間 が	役 員 の 手 間 が	が よ く な い	組 合 内 の 人 間 関 係	力 を 発 揮 し な い	入 れ ら れ な い	考 え ら れ な い	他 の 機 会 が 少 な い	し て の 組 合 の 役 員 と の 接 点	今 後 の 組 合 の 役 員 と の 接 点	会 員 と の 接 点	組 合 員 と の 接 点	代 り が ら れ な い	に 向 い て い な い	自 分 は 役 員 ・ 委 員	そ の 他	は と く に な ら な い	無 回 答	件 数
支部執行委員以上計	17.0 ⑥	12.5	23.4 ④	46.7 ①	28.0 ②	20.4 ⑤	11.0	7.2	3.7	3.1	2.3	10.9	15.6	13.9	25.3 ③	16.2 ⑦	3.5	12.7	1.4	3588										
民間計	20.4 ⑤	16.0	23.6 ④	47.1 ①	28.9 ②	20.4 ⑤	11.4	7.7	3.8	3.6	2.6	12.7	17.3 ⑦	14.7	28.5 ③	15.1	3.2	10.9	1.4	2308										
性別 男性 (第4回調査)	20.2 ⑥	16.5	24.9 ④	48.4 ①	29.9 ②	21.0 ⑤	12.0	7.5	3.9	3.7	2.8	12.2	17.4 ⑦	14.7	28.8 ③	14.8	3.0	10.6	1.3	2017										
	24.8 ④	12.7	24.4 ⑤	53.3 ①	26.3 ③	18.0 ⑦	8.8	8.2	5.8	4.0	2.5	7.8	18.6 ⑥	12.4	28.7 ②	12.8	2.6	9.5	1.3	2237										
性別 女性 (第4回調査)	22.3 ③	12.7	14.5 ③	38.5 ①	21.9 ④	16.3 ⑦	7.4	8.8	2.8	2.8	1.1	15.5	16.6 ⑥	14.8	26.9 ②	17.7 ⑤	4.2	13.1	1.8	283										
	30.8 ②	14.8	15.2 ⑤	52.4 ①	18.0 ⑥	17.2 ⑦	9.2	12.8	5.2	6.0	4.8	11.2	16.0 ⑥	19.2 ⑤	26.8 ③	20.0 ④	8.0	7.6	2.0	250										
公務計	10.9 ③	6.1	23.1 ③	45.9 ①	26.2 ②	20.3 ④	10.1	6.3	3.6	2.2	1.7	7.6	12.4	12.3	19.5 ⑤	18.1 ⑥	3.8	15.9 ⑦	1.4	1280										
性別 男性	12.6	7.2 ③	24.6 ③	47.6 ①	26.8 ②	20.5 ④	10.9	6.2	3.5	2.4	1.9	7.3	13.2	12.7	19.4 ⑤	17.0 ⑥	3.6	15.1 ⑦	1.7	980										
	5.7	2.4	18.5 ⑦	40.7 ①	23.9 ②	19.5 ④	7.1	6.4	4.0	1.3	1.0	8.4	9.8	10.8	19.5 ④	21.5 ③	4.7	18.9 ⑥	0.3	297										

※下線数字は「支部執行委員以上計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「支部執行委員以上計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

(3) 時間的制約への不満と組合役員キャリアとの関係

さらに、「自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」か否か別に、組合役員の継続意思をみると、民間の場合、男女ともに「自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」層では、「続けてやりたいと思う」と回答した割合が少なく、<やりたくない>が多くなっている(第1図)。なお、公務については、「自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」かどうかで、継続意思に目立った違いはみられなかった。

第1図 組合関係の役職の継続について



5. おわりに

以上のように、労働組合における女性役員の選出の取り組みが進むなかで、現時点では、組合役員キャリアのなかで、三役を念頭においている女性役員は男性に比べてやや少ないものの、三役の多くが経験している「賃金・労働条件」を担当した経験がある女性役員は増加しており、今後の女性三役の選出への効果も期待できる。他方、男性役員も含めた“なり手不足”の問題が顕在化しているなかで、男性においても「男女平等」を経験した層で組合役員の継続を肯定的にとらえている割合が多くなっているが、男性役員の「男女平等」への参入は限定的であり、組合役員におけるジェンダー平等の実現は道半ばといえる。他方、男性に比べて女性は女性枠による選出に消極的であり、「女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材に育てるべき」と考える割合が多数を占めるが、男女で組合員時の組合活動への参加状況、及び、担当業務の経験に差がある現状においては、男女区別のない育成は行われていないと言わざるを得ない。

また、男性役員は、有配偶率、子どもがいる比率が高く、仕事と家庭生活、組合活動との鼎立は重要な課題である。男性役員の仕事と家庭生活、組合活動の鼎立が可能な組合活動スタイルは、すなわち、家庭責任のある女性が結婚、出産後も組合活動を続けやすい組合活動スタイルともいえる。女性役員よりもむしろ、男性役員の組合活動スタイルについて、改めて問い直す時期に来ているのではないだろうか。

参考

- 後藤嘉代（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.
連合（2022）「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書（2021年実施）」、れんごう政策資料261.