

労働調査

【New Wave】

正しい or 間違いではなく価値観を柔軟に変えていく

自動車総連 副事務局長 平野 康祐

【企画委員から】

戦争のない平和な世界について考える

NTT労働組合中央本部 組織部長 山本 雄介

【かがいが発】

「ロング・サービス・リーブ」とその裾野

ラトローブ大学 名誉教授 杉本 良夫

特集 男女共同参画

①「第6次男女共同参画基本計画」策定の状況と労働組合の取り組みについて 6

連合 副事務局長 井上 久美枝

② 正規雇用と非正規雇用で分かれた日本的雇用管理をどう見直すのか 10

大妻女子大学 教授 永瀬 伸子

③ 日本における女性の政治参画の現状と課題 16

早稲田大学 名誉教授 坪郷 實

④ 人権と多様性に配慮して防災・減災に取り組む 21

特定非営利活動法人イコールネット仙台 常務理事 宗片 恵美子

⑤ ジェンダー平等に向けた課題—「反ジェンダー運動」とどう相対するか 26

LGBT法連合会 代表理事 神谷 悠一

【参考資料】

第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

31

【調査報告】

組織拡大・強化取り組み状況調査 連合

39

【書評】

堀場純矢著『児童養護施設の労働問題—子ども・職員双方の人権保障のために—』（ミネルヴァ書房、2025年）

労働調査協議会 特別調査研究員 湯浅 論

55

【Always】「K2P2エッセイ」〜クミジョとクミダンのるつば〜

57

【第1回】連載のはじめに

武庫川女子大学教授 K2P2共同代表 本田 一成

ワンポイント・ブックレビュー

石山恒貴著『定年前と定年後の働き方 サードエイジを生きる思考』

光文社新書(2023年)

正しい or 間違いではなく 価値観を柔軟に変えていく

ひらの
平野 こうすけ
康祐

●自動車総連 副事務局長

良品廉価。徹底的にムダを省く。

私は2003年に入社して以来一貫して原価管理、原価低減の仕事をしてきた。今でも頭の中に原価構成は浮かぶし、原価算出のロジックも自分である程度作ることできる。ムダを省き、良いものを安く作りコスト競争力を高め、その上で商品力を磨き続ける。これが世の中の幸せの総量を増やすことへとつながる。私の価値観のベースは、恐らくまだここにある。

原価管理では、賃金、一時金を「労務費」と扱う。もちろんこれも「ムダを省く」対象だ。直接労務費は一般的に工数とレートに分かれる。どちらを下げてても労務費は下がる。不良率が上がれば工数は上がり労務費も高くなる。反対に合格率を上げたり工程改善を行えば工数は下がり労務費が下がる。生産性向上だ。

レートは少し異なる。熟練作業（高賃金）が増えれば上がる。一方、（賃金の低い）非正規社員の割合が増えれば下がる。つまり非正規社員が増え人の入れ替えが頻繁になると全体の習熟度は下がるが平均レートも下がり原価管理上「改善」となる。

私が入社した時代は、今「コストカット型経済」だったと振り返られている。日本が縮小均衡に向かった時代だ。バブル崩壊以降「失われた10年」が20年、30年となった一つの要因だったと思う。それぞれが最適と信じた行動をした結果、全体としては最適にならない合成の誤謬だ。

2011年、労組役員となった。担当は賃上げだ。8月までは頭の中は原価低減、9月からは「労働の対価」「生活の原資」として賃上げを求め

る真逆ともいえる立場。大きな価値観の変化だった。

2017年からはグループ企業の労組全体を見る立場となった。労務費が問題だった。部品の価格交渉で労務費は議論のテーブルに乗らない。当時上司と原材料のように労務費もレートの上昇分はある程度自動的に単価に反映する仕組みがあれば個々で交渉しなくても良くなるのではないかと話していた。

2023年11月、「労務費の適切な転嫁の為の価格交渉に関する指針」が公表された。労務費のレート上昇は、世の中の変動率を加味して価格転嫁しようというもの。2017年当時に希望した世界だ。指針公表後、「労務費の転嫁」を言い出せる環境ができた。これは画期的なこと。でもまだ認めてくれない発注者もいると聞く。

語弊があるかもしれないが、その発注者も「良品廉価」のために一生懸命仕事をやった結果だと思う。ただ、それがまた合成の誤謬につながるかもしれない。

同じ会社、部署など結びつきが強い人間関係下で価値観を培うことも大切だが、少し離れていつもと異なる人間関係から違う視点を養うことも大切だと思う。入山章栄の『世界標準の経営理論』には接触回数が少ない、情報交換頻度が少ない、心理的距離が遠いという弱いつながりが革新を起こすとある。

変化の激しい時代において、ベースとなる価値観を大事にしながらも新しい考え方を取り入れていく。非常に難しいが、皆でチャレンジしていくことで日本がもっと良くなると思う。価格転嫁に限らず、だ。

企画委員から

戦争のない平和な世界について考える

やまもと ゆうすけ
山本 雄介

● N T T 労働組合中央本部 組織部長



戦後・被爆80年を迎える今年は、多くのメディアで、戦争の体験を伝える特集が生まれ、自治体や団体では、同様のイベントが行われています。

80年という年月により、記憶の風化もさることながら、戦争の記憶を伝承していくこと自体が難しくなっているのが現状ではないでしょうか。総務省の人口推計では、2024年10月1日時点、戦後生まれの割合が87.9%となっています。平和の大切さを伝える活動として、戦争を経験し、その経験を伝えていただける先輩方から、当時の記憶を聞き・後世に残す取り組みが求められます。

私たちN T T労組も戦後・被爆80年を迎える今年、平和を未来へつなぐ取り組みを展開しています。主な取り組みとしては、N T T労組退職者の会等の皆さんに協力をいただき、戦争や被爆の体験を歴史証言の記録として残し伝える取り組みや、N T T労組の定期全国大会（2025年7月開催）の機会をとらえ「平和イベント」を実施し、あらためて平和運動の大切さやこれからの取り組みについて考える機会としています。

ロシアのウクライナ侵攻は、大国がこんな理不尽な理由で戦争を始めるのかと衝撃を受けましたが、世界の各国は、多くの戦争を経験し、その残酷さを知っているにも関わらず、戦争や紛争が後を絶ちません。

なぜ、戦争がなくなるのか。戦争をすることで自分の地位を守り続ける人、権力を維持するために戦争を利用する権力者など、戦争の政治利用という側面が大きいのではないのでしょうか。

戦争の主な要因は、資源、民族・宗教、領土などの問題と言われています。それぞれの国には、それぞれの主張があるのかもしれませんが、どのような主張があるにせよ、人命を奪って良いという理屈はありません。今行われている戦争も、多くの一般市民の命が奪われています。国家間の問題は、戦争によらない、外交・対話で解決していくという姿勢が重要です。

漫画ドラゴンボールをご存知の方は多いと思いますが、ストーリーのかなり前半のピッコロ大魔王が登場する場面で、「世界の国王」というキャラクターが登場します。ドラゴンボールの世界観では、地球上には一つの国家しかないようですので、地球全体を統治する唯一の国家の統治者ということになります。現実世界でも、地球が唯一の国家になれば、戦争は起きないのではないかと考えていたことを思い出します。

漫画の世界であり、非現実的ではありますが、「世界の国王」のもと、民族・宗教等の違いを認め合い、資源を分け合い、領土という概念をなくせば戦争が起こる要因はなくなるかもしれません。

あたかも一つの国家のように、現在の各国間の利害対立を、法律・制度・対話などにより解決することができる世の中にならないかと希求するのは、夢物語でしょうか。

戦争は究極の人権侵害です。世の中から戦争を無くすため、私たちは平和の大切さを伝え広げる取り組みをもっと拡大していかなくってはなりません。



「ロング・サービス・リーブ」とその裾野

すぎもと
杉本

よしお
良夫

●ラトロブ大学 名誉教授

オーストラリアには、法制化された有給の長期勤続休暇の制度がある。ロング・サービス・リーブ (Long service leave) と呼ばれる。7年から10年の間、同じ企業に続けて働くと、6週間ほどの有給休暇がまとめて取れる。長年のうちに定着した独自のシステムで、その中身は他国に例を見ない。

この制度の最も重要な特徴は、全国の各州で法制化されていることだ。日本でも会社によっては、長期勤続者に「リフレッシュ休暇」や「金一封」が出される場合があるが、それとは違う。ロング・サービス・リーブは、働き先によって方式が違うのではなく、大枠となる原則としては、全労働者を対象としている。大企業・中小企業を問わない。

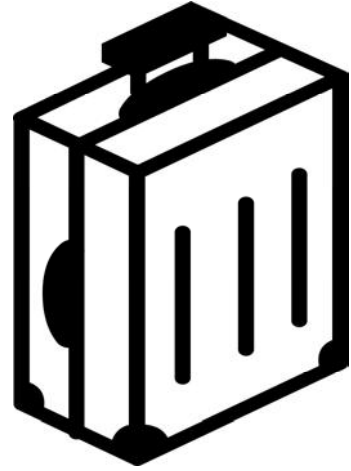
現行の制度は2009年施行の「公正労働法」(Fair Work Act) という連邦法によって示された原理に依っている。オーストラリアでは、労働立法は州の守備範囲なので、原則は同じでも、具体的な内容については、州法で決められているため、州の間に少しずつずれがある。最低必要とされる継続勤続期間はメルボルンのあるビクトリア州では7年だが、シドニーのあるニュー・サウス・ウェールズ州では10年が基本だ。オーストラリアは各州の独立性が高いので、こういうことが

起こる。最近では、ロング・サービス・リーブに関する全州の法律を統一して、全国を一律化しようという動きが強まっている。

オーストラリアではフルタイムの労働者というのは週38時間以上働く契約をした人たちで、彼らがこのシステムの対象となることはもちろんだ。それ未満の労働時間の契約をした人たちをパートタイマーと呼ぶが、彼らにも資格がある。80パーセントとか50パーセントとかの割合に応じて、継続勤労期間が日割り計算される。カジュアル雇用者と呼ばれる臨時雇いには、長い間資格がなかったが、「継続的な勤務関係」が証明されれば、彼らにも適応される州が増えてきている。

この制度には、長い歴史がある。ことの始まりは、1850年代というから、江戸時代の話だ。オーストラリアは、この頃はまだイギリスの植民地だった。本国から派遣されていた長期間勤務した公務員が、ご褒美として一時帰国を許されるようになったのだが、故郷へ戻るのには当時は船で往復するしかない。数か月の休みが必要となる。それを許容したのが、出発点だった。

この制度は里帰りをするイギリスの公務員から、オーストラリアの公務員に広がり、次第に民間企業にも根付き始めて、前世紀の半ば頃から、急激に法律化されるようになる。いまは定着して、す



っかりオーストラリアの労働風景の一部となった。ヨーロッパ諸国には、大学教員や公務員などを対象としたサバティカル制度があるが、全労働者に当てはまるわけではない。

ロング・サービス・リープが定着した背景には、労働組合の力が強いことも関係している。年次の有給休暇そのものは、年に4週間つまり20日間で、それほど多くはないが、そのほとんどが消費される。それに未消費分は次の年に繰り込める点が重要だ。放置すると未消化分が溜まるのを嫌い、使用者は各労働者が自分の権利分を毎年使い切ってしまうことを奨励していることが多い。州によって少し違いがあるが、年に13日前後の祭日があるから、その前後にさまざまな有給休暇を足して、みんな長期の休みを工夫している。クリスマスやイースターの頃の連休と組み合わせる人が多い。

条件を満たせば、例えば、祝日の前後に、ロング・サービス・リープの6週間と年ごとの4週間の有給休暇をくっつけ、前年の年次休暇の繰り越し分などを連続して取れば、まるまる10数週間連続して有給の休みが取れるわけだ。

この期間を利用して、家族で旅行に出かける人たちの話をよく耳にするが、トレーラーに生活用具を積んで、大陸を一周した人たちにお目にかかったこともある。長期の休暇期間に自分の家を建

てたという剛の者にも、何人か出くわした。

これとは別に、いろんな有給休暇が保証されている。パーソナル休暇の制度が、そのひとつだ。病気休暇がその中心で、「シック・リープ」と呼ばれ、広く活用されている。体調を崩した場合、年間10日まで有給である。これも法律で決まっているので、年次有給休暇を消費したり、欠勤扱いにされたりする心配がない。全部使い切らなければ、翌年にくり越せる。これとは別に、家族や身内に介護を必要とする人たちのために、年10日間の有給看護休暇もある。有給の育児休暇は年に24週間までだが、来年から26週間に延長される。

週末に働くと言金が増えるのが一般的で、土曜日は1.25倍、日曜日は1.5倍、祭日だと2.5倍程度となる場合が多い。この種の時間外勤務の賃金率は「ペナルティー・レート」と呼ばれており、週末や公休日に働くことはご法度だという考え方を背景にしている。こちらの方は、ほぼ全国共通で、職種や業種によって少し違いがある。いいレートを狙って、アルバイトを週末に集中している学生たちが少なくない。

ロング・サービス・リープの制度も、曲がり角にきているようだ。労働の流動性が高まり、長い間、同じ会社に勤める人たちが減ってきたからである。そこで、会社Aから会社Bに移動しても、A社で

働いた資格分をB社に持って行けないかという希望を持つ人が増える。ポータブル化の問題である。コミュニティ・サービス¹、清掃業・警備などの分野では、雇用者が変わっても、前の会社で積み立てた分を持続出来るようになり、この方式が他の職種へも広がる気配がある。もともと、長い間

同じ会社に働いてくれた忠誠心への返礼として出発した制度だったが、愛社精神に関する部分は、次第に消えていき、労働者の休暇取得権の部分が根深くなっていくようだ。

時代は移りつつある。

～～『労働調査』 電子版のご案内～～

『労働調査』は誌面と同じ内容を電子版でもご覧いただけます

弊誌Webサイトでは刊行後1年経過後に誌面の全文を掲載してきましたが、隔月刊化にあわせ、会員組織、購読者を対象に、最新号の刊行時から電子版で誌面の全文をご覧いただけるようにしました。是非、ご活用ください。

アクセス先URL

<https://rcky.org/z/zassi>

(QRコードからもアクセスできます)



※弊協議会の会員、購読者を対象とした公開としています。

URL (QRコード) や電子版のファイルは不特定多数が閲覧可能なインターネット上に掲載はしないでください (グループウェアなど組織内での共有は差し支えありません)。

〔本案内への問い合わせ先 Eメール edit@rcky.org 電話 03 (6257) 3883〕

1. 生活困窮者、高齢者、障害者など、むずかしい環境にある人たちのために相談に乗ったり、関係機関と連携する仕事に従事し、地域福祉を推進するために働く専門職。



特 集 男女共同参画

現在進行中の「第5次男女共同参画基本計画」は、2025年度末で計画期間が終了する。
第5次計画はコロナ禍にスタートしたが、この間、働き方や生活スタイルなども大きく変化した。
こうした変化は男女共同参画の進捗にどのような影響を及ぼしたのだろうか。
本特集では、経済、政治、地域・防災等の視点から男女共同参画の現状と課題について整理し、
男女共同参画を進めるうえでの労働組合の役割についても検討を行いたい。

「第6次男女共同参画基本計画」策定の状況と労働組合の取り組みについて

いのうえ 井上 くみえ 久美枝 ●連合 副事務局長

1. はじめに

2025年は男女雇用機会均等法の制定から40年、そして日本が女子差別撤廃条約を批准したのも同じ年の1985年である。国内外における男女平等を取り巻く40年間の変遷をたどっていくと、国内では男女平等に関する様々な法整備が行われ、少しずつではあるが前進してきた。しかしながら、国際的には最新のジェンダーギャップ指数は148カ国中118位と2024年と同順位で、政治・経済分野の改善が遅れている状況は変わっていない。

加えて、今年には1999年に公布・施行された「男女共同参画社会基本法」第13条¹に基づき「第1次男女共同参画基本計画」（以下：第1次計画）が閣議決定されてから25年だ。それ以降、5年ごとに計画の見直しが行われてきたが、現在進行中の第5次計画が今年度末で計画期間が終了することから、第6次計画の策定に向けては、内閣総理大臣から「基本的な考え方」の検討について諮問

（2024. 12. 13）が行われ、内閣官房長官を議長とし各省大臣及び学識経験者で構成されている「男女共同参画会議」の下に「第6次基本計画策定専門調査会」（以下：専門調査会）が設置され、すでに議論が開始されている。

筆者はその委員を務めているのだが、第5次計画策定の際には連合が委員に選出されておらず、連合として全く取り組んでこなかったという反省も踏まえ、読者の皆様に第6次計画の策定状況をお伝えするとともに、計画に対する労働組合の取り組みについて述べたいと思う。

2. 第6次計画策定の検討体制

「図表1」をご覧ください。この専門調査会は男女共同参画会議委員及び各専門調査会の委員で構成されている。

また、専門調査会の下に3つのワーキング・グループを設置し、専門調査会での議論を踏まえた詳細な検討を行い、その結果をとりまとめた専門

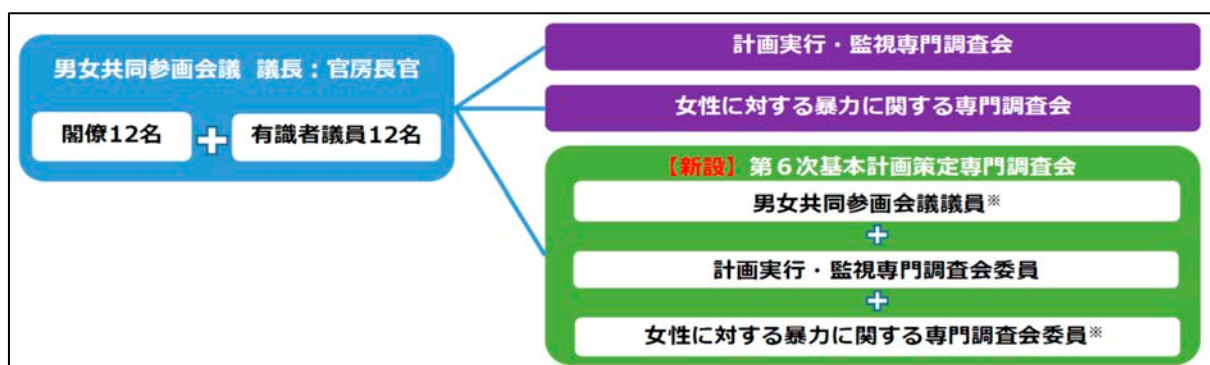
1. 13条：政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

調査会に報告することとしている。

○WG 1：基本構想ワーキング・グループ
指導的地位に占める女性割合の目標、各種制度

の見直し、環境分野における男女共同参画の視点、国際的な協調、国内の推進体制の整備・強化などの検討。

【図表 1】



【出所：第1回第6次基本計画策定専門調査会資料】

【図表 2】

基本的な視点と取り組むべき事項等

※WG1：基本構想WG、WG2：人材・地域・意識WG、WG3：安全・安心WG

全ての人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展の確保にも資するよう、次世代に向けたメッセージも念頭に置きながら、以下に取り組む。

- 男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成と、その先の、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会に向け、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要がある。【WG1、WG2】
- 全ての人のために働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進。その基盤として、両立支援（育児、介護、健康、学び等）、多様な柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、ハラスメント対策及びリスキリングの促進。【WG2、WG3】
- 各地域の実情を踏まえた取組を促進し、更に女性にも選ばれる地方づくりを後押しするため、各地域における男女共同参画の推進（都市部・地方における課題を踏まえた、雇用の場の創出・起業支援・非正規雇用の処遇改善と正規転換・男女間賃金格差の是正、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し、教育分野の取組、取組の連携や横展開）。【WG2】
- 科学技術分野への女性の参画・登用、様々な分野における性差による影響に配慮した施策の実施、性差の視点を踏まえたイノベーションの創出を推進し、AI等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資するよう取り組む必要。【WG2】
- 多様な性的・ジェンダーに基づく暴力が男女共同参画社会の実現を妨げていることを踏まえ、あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者の尊厳を回復するための支援を強化する必要がある。【WG3】
- 社会的・経済的な男女間の格差が生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様な複合的な困難を抱える女性に対して困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援に取り組む必要。【WG3】
- 大規模災害での男女共同参画の視点の浸透の必要性が再認識されたことも踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を徹底させる必要。【WG3】
- 制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討され、経済社会情勢を踏まえて不断に見直されることが男女共同参画社会の形成のために重要であり、持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐためには、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保するとともに、制度・慣行が社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。【WG1】

【出所：第3回第6次基本計画策定専門調査会資料】

○WG 2：人材・地域・意識ワーキング・グループ
働き方の見直し（共働き・共育での推進）、科学技術・学術（理工系人材の育成等）、生涯を通じた健康支援、地域における男女共同参画の推進、男女双方の意識改革・理解促進などの検討。

○WG 3：安全・安心ワーキング・グループ
配偶者への暴力、性犯罪、性暴力対策、防災・復興における男女共同参画の視点、貧困等の多様な困難を抱える女性などの検討。

各ワーキング・グループの議論は、「図表 2」の内容で2月下旬以降順次開催されてきた。5月27日に開催された第4回専門調査会ではその間の検討状況の説明があり、委員との意見交換が行われた。この夏以降にはワーキング・グループからの報告が行われ、専門調査会として「基本的な考え方」（素案）を取りまとめる予定だが、詳細のスケジュールは現段階では未定である。

なお、「基本的な考え方」（素案）の取りまとめ以降は、公聴会やパブリックコメントでの意見募集、また、「基本的な考え方」の答申や第6次計画自体の諮問・答申を経て、12月の閣議決定を目指してスケジュールを進めていくこととなる。

3. 策定議論における問題意識

専門調査会に関連する会議では、芳野会長が「男女共同参画会議」に、筆者が第5次計画の実行の監視や「女性活躍・男女共同参画の重点方針」（女性版骨太の方針）の調査審議等を行う「計画実行・監視専門調査会」に参画し、この間、以下の点を中心に発言してきた。

○政治分野における男女共同参画の推進は、日本のジェンダーギャップ指数が146カ国中118位と

先進国最下位に留まっている大きな要因の一つが政治分野であることを踏まえれば、啓発の取り組みだけでは不十分である。政治分野における女性の参画を推進するため、クオータ制導入を含めた積極的な取り組みを行うべきである。

（芳野会長：第75回男女共同参画会議）

○生来の氏を名乗り続けられるかどうかは個人の尊厳や人権に関わる重要な問題であり、旧姓の通称使用の運用拡充では人権尊重という要請に応えられないうえ、国際社会で通用しないことが明らかである。選択的夫婦別氏制度に関する議論がなされ、導入に向けた機運が高まっているにもかかわらず、「女性版骨太方針」においては、記載内容がこの間と一言一句変わっていないことは大変残念である。選択的夫婦別氏制度をただちに導入する旨を記載すべきである。

（芳野会長：同上）

○日本には固定的性別役割分担意識が根深く残っており、特に地方においては、妻の役割や嫁の役割、娘の役割といった「日常生活に差別が紛れ込んでいる」との指摘もある。「女性に選ばれる地方」を実現するには、「仕事の創出」「職場づくり」だけでなく、家族間・社会における慣習や慣行の見直しを含め、固定的性別役割分担意識の払拭に取り組むべきである。（井上：第42回専門調査会）

○全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくりとして、女性の所得向上・経済的自立の実現が必要であり、民間企業で働く労働者だけでなく公務員も同様である。特に、行政サービスに不可欠な存在である会計年度任用職員は、その大半が女性であり、地方自治体の職員全体の約4割、消費生活相談員・学童指導員では9割以上を占めるとの調査結果もある。多様化する住民ニーズに対し質の高い行政サービスを安定的に提供するためにも、会計年度任用職員の

雇用の安定と処遇の改善に取り組むべきである。
(井上：同上)

第5次計画の構成は、第1部が「基本の方針」、第2部が「政策編」で、項目ごとに分野と成果目標があり、第6次計画もこれをベースに作成される方向である。

I. 「あらゆる分野における女性の参画拡大」

第1分野：政策・方針決定過程への女性の参画拡大、第2分野：雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和、第3分野：地域における男女共同参画の推進、第4分野：科学技術・学術における男女共同参画の推進

II. 「安全・安心な暮らしの実現」

第5分野：女性に対するあらゆる暴力の根絶、第6分野：男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備、第7分野：生涯を通じた健康支援、第8分野：防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III. 「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」

第9分野：男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備、第10分野：教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進、第11分野：男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

4. 労働組合の取り組み

連合も、2030年9月30日までを計画期間とする「ジェンダー平等推進計画フェーズ2」を実行中

である。計画達成に向けて、9つの「Change（チェンジ）！達成目標」と3つの「Challenge（チャレンジ）！推進目標」を設定し、さらに、取り組みの加速のために、12の目標をステップ順に整理するとともに、2030年までに「執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画」の達成と、「執行機関への女性の参画率50%」「決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画」をめざしているところである。

しかし、「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」という典型的な固定的性別役割分担意識や、「一般的に女性はリーダーにならない」とのジェンダーバイアスが、未だ労働組合の活動に見られる傾向だ。

第6次計画の策定議論を機に、労働組合として改めて、「男女共同参画社会基本法」の理念である、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的協調）を学習し、労働組合の取り組みにも活かしていただくとともに、第6次計画策定に向けた意見反映をお願いしたい。そのためには、連合としての取り組みも行っていく所存である。

なお、「男女共同参画」は、男女平等を当然の前提としたうえで、さらに男女がそれぞれの個性に基づいて能力を十分に発揮できる機会を保障する基本理念であるが、連合は、女性が働くうえで格差や不条理はまだ是正されておらず、男女平等が実現していないことから、労働組合における女性参画を進めていくことが「男女平等参画」としていることも申し添えておく。

正規雇用と非正規雇用で分かれた 日本的雇用管理をどう見直すのか

ながせ のぶこ
永瀬 伸子 ●大妻女子大学 教授

1. はじめに

第5次男女共同参画基本計画の目標では、民間企業の管理職における女性の割合を2025年までに、係長30%、課長18%、部長12%が目標として出されている。これは、2020年までに指導的地位にいる女性を3割に、という2003年にたてられた目標に比べると、現実に即して引き下げられた目標だ。しかしなお到達は困難だ。

これは日本的雇用慣行が、家庭内で主婦役割をとる者がいることを前提に、人事制度や評価制度、さらには社会保障制度がつくられ発展してきたからである。最近、妊娠・出産・子育て期間がある者の能力発揮や就業継続に対して以前よりも関心が払われている。とはいえ、過去の業績の累積といった評価方法や、急な残業に対応することや急な転勤を前提とする働き方などは、出産を不利に置きやすい。この10年は、育児休業を利用して仕事を継続する夫婦が増えたのだが、女性に主にその重荷がかかっている。子どもの負担が重いから子どもは持つつもりはないと思うという若者も増えた。それは結局のところ、子育てをすること

のコストが、新しい時代に即してうまく社会で負担する仕組ができていないからである。社会保障制度も変わっておらず、また正社員の中での人事制度や評価制度が大きく変わらず、さらに正社員と非正社員の格差が大きいままで、いったん非正社員になるとその後の挑戦のチャンスが狭いことも変わっていない。さらなる少子高齢化を前に、本稿ではどういう変化が必要かを考える。

2. 日本的雇用慣行が形成された 当時と比べた人口構造の変化

かつては、長期雇用の安定、社内での人材育成、年功型の賃金等で特徴づけられる日本的雇用慣行が日本の成功の礎と思われてきた。1980年代には海外からもおおいに注目を集め、日本的雇用慣行が日本の経済成長の源泉と研究がなされた。この時代に男女雇用機会均等法が成立したが、これはわずかばかり名誉男性となる権利が一部の女性に開かれただけであった。女性は、日本経済と企業の発展を担う男性が長時間働けるよう、これを支える機能を担う主婦になるものと考えられていたのではなかろうか。日本的雇用慣行への信奉は、バブル崩壊後の1990年代も大きくは崩れなかった。

2000年代に入り、新卒採用は減っていったが、しかし正社員の働き方そのものはあまり変わらなかった。当時は、夫婦の働き方を見直す改革の必要性を指摘したとしても幅広い共感は得られなかっただろう。

しかし、今日において、先を見通せば、人口構造は大きく変化し、前提条件が明らかに変わった。2020年と比べると2045年までに、20-64歳の現役世代が1300万人減少していく。その一方で65歳以上の高齢者の割合は、2020年には人口の29%だったが、2045年には人口の36%となると予想されている。しかも介護負担の重い85歳以上人口の割合が増加すると見込まれる。

この変化を前提とすれば、これから子育て期間を持つ女性が、妊娠・出産・授乳期・育児期に時間やお金のゆとりを得て、働き方の柔軟性を保ちながらも、長期にわたって稼得能力を形成し、力を発揮していけるよう、働き方を変えていくことが重要となる。これは2つの面で重要だ。女性の経済力を保つこと、そして子どもを持つことによる機会費用を下げることである。また高齢者を年齢で区切らずに、その力を発揮できる環境を工夫することも必要だ。

この方向への反対論は、今日は少ないだろう。具体的にどう改革するのか。たとえば現在は40歳代、50歳代で低賃金のパートとして少しだけ働く女性が多い。これは社会保険の壁が高いからだ。中年期に再就職する女性が生計自立し、かつより良い仕事に挑戦する道筋をつくるには、社会保障の在り方を変え、働き方を変えるという大きい視点が必要だ。

3. なぜ企業内の変化が遅いのか

なぜ変化がなかなかすすまないのか。「当社で

は大きい変化がありますよ」、「育児休業をとって復帰する女性がおおいに増えましたし、また男性も育児休業が奨励されています。」と認識している人は増えているだろう。

しかし、それは若手正社員の一部に見られる変化である。40歳代、50歳代以上は男性が家計を担う世帯が多く、40歳代、50歳代の女性の多くは、会社にいるとしても非正規社員であって、人事部も、労働組合も、職場も、「別枠」として処遇している。

『労働力調査』長期時系列によれば、2024年において男性雇用者の9割近くが正社員である。25-34歳層に比べて、35-44歳層、45-54歳層になるとやや正社員比率は上昇する。一方、女性は逆である。25-34歳層でも雇用者の正社員比率は、正社員比率が上がっているといわれる2024年でもなお7割に過ぎない。残りは非正社員である。また35-44歳層では47%、45-54歳層では36%のみが正社員であり、残りは非正社員である。なおこの集計には入らないが雇用者のほかに少しの自営業主と人口の2割強程度の無業者もいる。

女性雇用者にしめる正社員の比率は、『労働力調査』長期時系列によれば2014年がボトムである。当時と比べれば、25-34歳層では10%ポイント以上上昇した。これは、正社員夫婦として育児休業をとりつつ就業継続する者が増えたからということもあるし、その一方で、シングルにとどまる女性が増えたからでもある。35-44歳層も7%ポイント、45-54歳層でも4%ポイント正社員比率が上昇した。しかし、それでも45-54歳層で正社員の比率は3人に1人に過ぎず、3人に2人は非正社員である。

4. 非正社員を含めて 働き方を見直す必要がある

ワーク・ライフ・バランスをとる働き方が日本の大きな課題として取り上げられ、2007年末に政労使でワーク・ライフ・バランス憲章が策定された頃、私も、文部科学省・JSPS委託事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和」（2008－2012）が採択され、代表者として研究をすすめた。女性の活躍と出産後の復帰について、企業の枠を超えた人事部のネットワークや、労働組合の集まりなどに継続的に参加したり、聞き取りをしたりする機会を得てきた。熱心な取り組みがなされ、工夫がされ、一定の効果も出ている。

しかしながら非正規雇用者の能力発揮も視野に入れて話し合う観点は、人事部の研究会にはなかった。あくまで正社員が対象であった。労働組合員の集まりに参加しても「メンバーシップの外」の雇用者に対する視点がきわめて弱いのは、「メンバーシップの外」の従業員が、「メンバーシップの中」の従業員の雇用安定や賃金水準を担保する存在でもあるからだろう。

しかしながらこれからの日本を考える上では、パート雇用者として仕事に再参入する雇用者の仕事の質的な向上と挑戦の機会、結果としての賃金率の上昇や、現在に視点をおいた公平な処遇と評価が重要となる。

5. 正社員の男女共同参画では、 大企業の女性従業員の6、7割を除くことになる

表1は10人以上の企業における、男性、女性をそれぞれ100%としたときの雇用形態である。男性は8割が正社員であるが、女性は4割強が正社員である。

私が参加してきた人事部や労働組合の集まりは、大企業によるものであった。そして話し合われる雇用継続の工夫や、人材育成の対象は、正社員に限られていた。表1を見れば、こうした企業において、男性は7－8割が正社員だが、女性は3－4割しか正社員でないとわかる。つまり、女性従業員の6－7割というマジョリティが施策からはずれてしまう。

管理職候補が「総合職・地域総合職」が中心だとすれば、表1のとおり、大企業では男性従業員は5－6割がそうした候補であるが、女性は2－3割に過ぎない。つまり、女性管理職の育成について企業が目標を持つとしても、正社員の入口を狭く絞り、非正社員を対象外とすれば、女性従業員の7－8割は、施策の対象外となる。女性の多数が働く非正社員という働き方の改革があつてこそ、管理職層に上がって行ける女性従業員基盤が拡充される。また家計もより豊かになれる。

表1 10人以上企業における男性、女性の雇用形態

	正社員					それ以外 の常用雇	計
	全体	総合職	地域総合職	一般職	その他		
男性（企業規模10人以上）	79.4%	42.5%	7.4%	24.7%	5.2%	20.6%	100.0%
企業規模5000－	70.4%	45.4%	4.6%	9.5%	10.9%	29.6%	100.0%
企業規模1000－4999	76.8%	51.6%	4.8%	15.1%	5.2%	23.2%	100.0%
女性(企業規模10人以上)	45.8%	17.6%	6.2%	19.9%	2.0%	54.2%	100.0%
企業規模5000－	29.5%	12.4%	6.3%	8.9%	1.9%	70.5%	100.0%
企業規模1000－4999	41.2%	19.9%	8.9%	10.7%	1.6%	58.8%	100.0%

出所）厚生労働省『雇用均等基本調査』2023年

6. 雇用管理の在り方を 男女分業型から男女協業型へ

男女分業型から協業型へ、といったこのような変化は、先進国では1980年代からはじまっている。家庭における子ども数の減少、男女の寿命の増加（長い就業可能期間）、技術変化による肉体労働の減少による男女差の縮小などから、先進国共通の合理的な時代の要請であるからだ。

一方、日本は、男女分業的な長期雇用慣行への礼賛が高く、2000年に入っても女性の7割が第1子出産後無業になり、その後は低賃金で働くという形が続き、変化は大きく遅れた。

しかし現在の日本を見れば、日本特有の人口構造、すなわち現役世代の大幅縮小、高齢扶養人口の増加、そして厳しい少産化の進行の中で、協業型への変化は日本経済のもっとも重要な改革課題である。

男女分業型の雇用管理とは、男性の雇用が安定している一方で（だから妻が無職になっても安心していただける）、1日の労働時間が長く、さらに労働需要の繁閑に応じて急な残業や急な転勤があり、雇用者が家庭時間をとりにくい雇用である。そのためケアを担う配偶者に対して配偶者手当が出されたり、本人に手当を出したりすることで補償する雇用管理である。こうした雇用管理において、正社員女性はシングルにとどまりやすい。そもそも日本の女性正社員は1980年代においては、未婚期に限られていた。その後、私が統計分析をした2002年から2010年のデータを見ると、この間、正社員女性の55%は35-36歳で子どもを持てておらず、2002年から2010年にかけて正社員女性が子どもを持てるようになる、という変化は出ていなかった（永瀬（2024）、第11章、図11-5）。つまり子を持たないような働き方をしないと、35-36歳まで女性は正社員に残りにくかったと言えるだ

ろう。変化がはじまったのは2010年以降である。このころから育児休業の利用による復帰が増えたのである。しかし男性の働き方は本質的には変わっていないため、共働きであれば不可欠な夫の家事育児参加を十分に得られず、その結果、第2子には至れないで子ども1人のまま出産年齢を終える女性も共働き夫婦では増えている（永瀬（2024）、第12章）。

男女協業型の雇用管理とは、夫婦とも働くことを前提とする。自分の仕事の責任範囲がより明確で、より自律的に、長期のスパンで仕事を回せるような働き方を拡充していくことが重要である。また幼い子どもや低学年の子どもがいれば、夫婦の一方が急に在宅で仕事をするようになったりしても当然だという理解が、上司にも同僚にも必要だ。またそれをお互い様だとして、そうした時期を乗り越えることが、社会や企業のためにもなるという理解がある職場である。

この中に低賃金のパートという働き方があるとすれば、お互い様となりにくい。短時間であれば低賃金で良いのではないかとやすやすと。また長時間働けることが、正社員の特性となやすく、昇進の条件ともやすやすと。

7. 社会保障制度の変革

社会保障制度は、安心のための制度である。現在は、被扶養配偶者がいる場合について、社会保険料はサラリーマン仲間全員が負担しますよ、という世帯が個別には負担しません、というのがサラリーマンの社会保障の仕組みになっている。

しかし社会保障制度は、これからは主婦であることを保護するのではなく、雇用者が自立生計がたてられる方向に、就業支援をしていく方向に急速に軸を変えることが必要である。その一方で、

妊娠、出産、育児期は、サラリーマンはもちろんシングル・マザーやシングル・ファザー、非正規雇用者、無職者を含めて、今以上に、育児時間をとれるよう、その間の低収入は社会が補うようにしていく必要がある。

そうになっているか、といえはまるでそうではない。

現在、総合職、地域総合職、一般職などの正社員、あるいは、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員などの非正社員の雇用管理や人材育成が、事前はかなり異なるものとして設計されている。女性に視点をあてた、雇用慣行の本気の見直しが十分に行われていないからだとは私は考える。

そもそも大企業の「日本的雇用慣行」における長期雇用、新卒入社、同期を基準とした管理、累積的な人事評価、企業側が残業、転勤などを命じられる雇用慣行（判例法でも認められている）は大きくは変わっていない。しかしこのように、子育て負担がない雇用者モデルを前提とした雇用慣行は、今の時代に合わない。従来、長期雇用の正社員は、男性は妻が家族ケアを担う前提で設計されてきた。しかし女性が男性同様に働くとするれば、その前提の働き方では、子どもを持てないのだ、ということ、これが十分に認識されていないのである。そして現在はシングルの非正規雇用者も増えている。未婚者や離別者だ。このように多様な人材に対して十分な人的投資が行われ、能力を発揮できる形で、働き方を見直さないと、これからの人材不足の時代に対応できない。

また出産・子育て期については、非正社員についても、正社員と同様に、育児休業や育児短時間などを利用でき、育児休業給付を得られることが重要である。さらに、育児休業者がいる場合には、代替要員を雇用することが、職場の同僚の負担が増えないため、また社外人材が能力を生かす機会としても重要である。

8. 労働組合への提言

さて、ここまで、正社員（長時間労働）と非正社員（短時間で低賃金）であるよう日本の働き方について、その働き方を見直し、男女協業型に転換していく必要があると論じた。

では労働組合はどのような対応、取り組みが必要なのだろうか。

日本の企業内労働組合は、基本的には大企業に多くある。そしてこうした大企業においては、ケアについては「男女分業型」が暗黙に長く想定されてきた。こうした中で、組合活動は、仕事時間終了後に行うこととなっているので、遅い時間の活動を求められるために、女性役員の選出が難しい。その前提の中で、どうか女性の労働組合役員の増加を目指して、取り組まれてきた。この問題は長年言われてきたことである。

しかし近年では、この課題はさらに大きくなっている。男性についても組合の成り手不足は深刻である。男性組合員についても30歳代以下を中心にフルタイム共働きが増えていることから、遅い時間帯の活動時間を前提とする組合役員を引き受けられないのではないか、という意見を聞いた。

その一方で、パート社員を組合員に迎え入れることで、労働者代表組織という立場を守る労働組合もある。これは、パート比率が高いスーパーなどに多い。ただ私が知る範囲での聞き取りでは、こうしたパート雇用者は、たとえ組合代表として打診されても、自立生計ができる働き方を志向していなかったり、あるいは、そういうパート女性が組合員の代表として打診される。このために、労働者代表組織として変化が起きない。

しかし、現在の雇用構造、人口構造を前提にすれば、改革が不可欠である。労働組合活動を見直

すことが必要だ。男女協働型に移行しなければ、働き方を変えられない。そのために、日本的雇用慣行そのものを見直し、新しい時代に沿って考えていくという、強い覚悟が必要となる。そしてその時期は今だ。現在は40歳代、50歳代の優秀な女性が短時間で低賃金で働いている。2025年の年金改革では、第3号被保険者制度の廃止の方向性やスケジュールさえ入らなかったが、方向性を示す

ことは不可欠だ。また単純に廃止するだけでは全く不十分だ。40歳代、50歳代に労働市場に再参入する女性たちの生産性を正しく賃金評価し、また成長や賃金上昇のチャンスを積極的につくっていくことが必要なのである。同時に現在第一号被保険者と位置づけられているが出産、育児事情で低賃金となったり、将来低年金となったりする者に対しては保障を拡大することが必要である。

参考文献

永瀬伸子（2024）『日本の女性のキャリア形成と家族：雇用慣行・賃金格差・出産子育て』勁草書房。

次号の特集は

「職場のメンタルヘルスを考える（仮題）」の予定です。

日本における 女性の政治参画の現状と課題

つばごう みのる
坪郷 實

●早稲田大学 名誉教授

1. 日本における女性の政治参画の現状

本年は、男性のみの普通選挙法（普選法）が制定されてから100年、第二次世界大戦後、女性が参政権を獲得してから80年である。本稿では、国際比較の観点から、特にドイツと比較をしながら、女性議員を増やすための政策に焦点を当て、日本における女性の政治参画の現状と課題について述べてみたい。

日本における女性の政治参画に関しては、1999年に男女共同参画基本法が制定、同法に基づく男女共同参画基本計画が策定され、さらに2018年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者男女均等法）」が議員立法により成立した。同法と2021年改正により、政党などに対して、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において男女の候補者ができる限り均等になるよう、数値目標の設定、候補者選定過程の改善、人材育成、セクシャルハラスメント・マタニティハラスメン

トの防止などについての努力義務が課された。2021年の改正でも、政党は努力義務のままであるが、実施主体に地方議会も明記され、国や自治体・議会はその責務を負うと強化された。

2025年までの第5次男女共同参画基本計画は、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」の目標の一つとして、衆議院議員の候補者、参議院議員の候補者、統一地方選挙の候補者、それぞれに占める女性の割合を2025年までに35%にすることを掲げている¹。それぞれの選挙の候補者の実績は、衆議院議員選挙2017年17.7%、2021年17.7%、2024年23.4%、参議院議員選挙2019年28.1%、2022年33.2%、2025年29.1%、統一地方選挙2019年16.0%、2023年19.2%——特別区議会32.0%、市議会20.6%、都道府県議会15.6%、町村議会14.7%である。直近の2025年7月の参議院議員選挙（女性の有権者は51.7%）の候補者も29.1%と、2022年の33.2%から減少し、35%の目標は達成されていない。それでは、政党の女性候補者を増やすことにより女性議員が増えているのだろうか？ 2024年10月衆議院議員選挙で当選した女性の割合

1. 内閣府調べ（https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/mokuhyo.pdf, 2025. 07. 04アクセス以下同様）

は15.7%、2022年7月参议院議員選挙で当選した女性の割合は27.4%と候補者の割合を下回っている。2025年7月参议院議員選挙で当選した女性の割合は33.6%と、候補者の割合を上回り30%を超えた。他方、2023年の統一地方選挙の当選者に占める女性の割合は19.9%で、候補者よりも高くなっている。しかし、特別区議会のみ36.8%と35%を超えているが、政令指定都市議会23.6%、市議会22.0%、町村議会15.4%、都道府県議会14.0%と低い²。なお、女性議員のいない自治体議会の割合は、町村議会で21.2%もあり、市議会（政令指定都市議会を含む）は2.1%である³。

35%の目標が達成されないことに関連して、内閣府の「女性の政治参画への障壁に関する調査報告書」（2021年）は、「女性の政治参画の障壁として、立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なことや人材育成の機会の不足、また候補者や政治家に対するハラスメントの存在等」を指摘している⁴。この点については後述する。

2. 国際比較から見た日本の位置

ところで、日本における女性の政治参画の現状は、国際比較でみてどのような位置にあるのだろうか？国際比較のデータとしてしばしば参照されるのは、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数と列国議会同盟（IPU）の議会（下院・上院）議員に占める女性の割合調査である。

世界経済フォーラムが、2025年6月に発表した「ジェンダーギャップ指数2025」⁵は、「男女平

等がどれだけ実現しているかを数値化・ランク付け」するものである。日本は、148の調査国中、昨年と同様に118位、主要7カ国（G7）で最下位、東アジア・太平洋地域でも19カ国中17位と、低い水準のままである。ジェンダーギャップ指数は、経済、教育、医療、政治の4分野があり、日本は医療50位、教育66位、経済112位に対して、政治分野は125位である。政治分野では、2022年は116位に上昇したが、2023年は125位に後退し、2024年は113位に上昇したが、再び下降した。今回の主要な原因は、女性閣僚の割合が11.8%から8.5%へ減少したことにある。

IPUの月例調査⁶によると、2025年6月現在、議會議員に占める女性比率の平均は27.1%（下院27.0%、上院27.7%）である。なお、世界平均は、1995年11.3%から2024年12月時点27.2%へと、30年間で15.9ポイント上昇している。それに対して日本は、衆議院議員15.7%、参议院議員25.5%で、138位と先進7カ国（G7）で最下位である。G7の下院の比率は、英国28位40.5%、フランス42位36.2%、イタリア56位32.8%、ドイツ57位32.4%、カナダ70位30.3%、アメリカ合衆国76位28.9%である。またニュージーランド8位46.3%、北欧諸国は、フィンランド13位45.5%、スウェーデン14位45.0%、ノルウェー17位44.4%であり、ヨーロッパのスペインは19位44.3%と、40%台である。

次に、日本の女性の政治参画の課題と比較するために、ドイツの現状と課題について見ておきたい。

2. 内閣府『令和7年版男女共同参画白書』2025年、98-101頁

(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r07/zentai/pdf/r07_10.pdf)

3. 内閣府調べ (<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2024/pdf/1-2-a-1.pdf>)

4. 内閣府調査 (https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seijisankaku_research_r02.pdf)

5. 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数」（2025年）(https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf)

6. 列国議会同盟「月例調査」(https://data.ipu.org/women-ranking/?date_month=6&date_year=2025)

3. ドイツにおける女性の政治参加の現状と課題

2025年2月23日にドイツ連邦議会選挙が実施された。この結果、連邦議会における女性の割合は、前回（2021年34.8%）より2.4%減少し、32.4%である。その割合は、日本より高いが、上記で見たように多くのヨーロッパ諸国より低い。1998年選挙で30.9%と3割を超え、2013年36.3%が最も高いが、4割には達していない。女性の人口は51.7%を占めている。連邦議会及び16の州議会の女性議員の割合は2008年以降、30%以上であり、大きな変化はない。州議会議員における女性議員の割合は、ハンブルク州44%、ブレーメン州43%から、最低のバイエルン州23%まで、州で差があるが、12州が30%以上である。これに対して、自治体レベルの女性議員の割合は30.5%であり、より低い。また、連邦政府の閣僚の女性の割合は46.7%に対して、州政府の閣僚における女性の割合は12.5%と低い。市長における女性の割合も13.5%とまだ低い⁷。

世界では、法律型・政党型・議員割当型・混合型などのクォータ（割り当て）制を導入して、女性議員の割合を高めている国も多い。ドイツは政党型クォータ制であり、まず、西ドイツ時代の緑の党が比例代表選挙における候補者名簿を女性から始め、男女が交互に掲載されるクォータ制を始めた。次いで、社会民主党が党役員と候補者に男女それぞれ40%のクォータを導入し、その後キリスト教民主同盟は候補者名簿の三分之一を女性に割り当てている。左派党は候補者名簿の上位2名

を女性にし、男女を交互に掲載する。政党によるクォータ制の自主的取り組みが広がり、一部の政党はクォータ制を実施していないが、女性議員の増加につながっている。

教育・家族・高齢者・女性・青年連邦省(女性連邦省)のホームページの記事「平等と参加：女性と政治」⁸によれば、ドイツは2025年に女性参政権の導入から100年以上経つが、その歴史は「女性の権利が再三再四新たに獲得されねばならないこと」を示している。そして、政治的決定過程への女性の参加の拡大が、「分配的公正を改善し、経済的業績能力を高め、持続的な包摂的な解決につながる」と述べる。

女性の政治参加が進まない主要な構造的阻害要因として、「男性優位の政治文化」、「公務（議員・市長など）・家族・職業の両立問題」、「選挙法の問題」、「会議の時間帯」、「ジェンダーケアギャップ（幼児教育、家族のケア、家事労働、ボランティアに使う時間のギャップ；女性の従事時間が長い）」が指摘されている。さらに「セクシズムと差別の問題が重大な課題」とであると述べる。

政党による取り組みと共に、女性の政治参加を推進するための市民社会の活動として、例えば、女性連邦省により助成を受けているプログラム「自治体行動プログラム——政治における女性」などの取り組みがある。また、2024年12月1日から「政治と経済における女性のためのヨーロッパ・アカデミー・ベルリン（EAF e.V.）」と「農業地域女性同盟（dlv e.V.）」が連携して「女性多様性・政治：地域でデモクラシーをつくる」プロジェクト（2025～2027年）が始まっている。このプロジェクトは、自治体政治を改革するすべて

7. <https://frauen-vielfalt-politik.de/wissen/daten-und-fakten/>

8. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/frauen-und-politik/frauen-und-politik-80454>; <https://frauen-vielfalt-politik.de/>; <https://frauen-vielfalt-politik.de/wissen/ueber-uns/>

の人のための超党派的連携事務所であり、その目標は政治における女性の割合を高めることにより政治に多様性を実現し、デモクラシーを強化することである。そのために情報提供、相談・助言、良い実践の提供、ネットワーキングを通じて、自治体政治の基本条件を改善するための処方箋を提供する⁹。

ドイツは、女性の政治参加を推進するために、社会と政治における男性中心の構造を変える取り組みを進めている。まず主要な政党が女性議員を増やすためにクォータ制を実施している。さらに特に自治体レベルで女性の候補者・議員を増やすとともに「多様性のある議会」を作るために、市民社会組織が協力して、情報提供、相談・助言、ネットワーキングなどの政治活動支援システムを充実させている。

4. 日本における女性の政治参画を進めるための課題

すでに見たように、女性の政治参画の要である女性の候補者・議員の増加を阻害する要因として、①「議員活動と家庭生活の両立支援」を十分に整備していないこと、②女性の候補者や議員に対する有権者や男性議員からのハラスメントがある実態、③女性の候補者・議員を養成する機会が限られていることが指摘されている。いずれも、地域社会における性別役割分業意識に基づく男性中心の政治や社会の構造に起因している¹⁰。

さらに、④政党の女性候補者が増えない背景に

は、引退議員の後継者として多くの場合、二世・三世を含めて男性議員が立てられる点がある。そして⑤経済的負担が大きいことも挙げられる。その一つとして世界でも稀な高額の供託金制度がある。2020年法改正で、従来なかった町村議選にも導入された。韓国や英国などに供託金制度があるが、日本ほど高額の国は見当たらない。米国、ドイツなどには供託金制度はなく、フランスは1995年に廃止した。自治体レベルの阻害要因として、⑥市町村合併により自治体議会の議員定数は、約6万から3万2447に大幅に減少した。定数減により、女性も含めて多様な議員を選出する機会が狭まっている。また、都道府県議会では一人区と二人区が7割以上に増加し、その結果、多くの場合、既存の有力政党が議席を占め、多選や無投票当選が増える傾向がある¹¹。

こうした阻害要因を一つ一つ取り除くことにより、男性中心の政治や社会の構造を変えねばならない¹²。阻害する要因に対する対応策として、市民社会、自治体・自治体議会がそれぞれ主導する取り組みが行われている。若干の実践例を紹介しよう¹³。

市民社会の取り組みとして、女性の候補者や議員を養成しサポートする活動が重要である。市川房枝記念会女性と政治センターは、長年、市民派・無所属の候補者・議員養成のための政治・政策に関する政治参画フォーラム、統一地方選直前セミナーなどを実施している。

さらに、パリテ・アカデミー、フィフティーズ・プロジェクトなど、女性候補者や青年層の候

9. <https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Dokumente/>

2022_EAF_Berlin_Lukoschat_Koecher_Politische_Teilhabe_von_Frauen_Studie.pdf, 2025.07

10. 内閣府『女性の政治参画への障壁等に関する調査研究』（2025年）

(<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/local-councilor-r6/r6.pdf>) も参照

11. 大山礼子「地方議会はいらない？議員の多様化を進めるために」『世界』2023年6月号64頁参照

12. 三浦まり『さらば、男性政治』岩波新書、2023年参照

13. 坪郷實「女性議員を増やし多様性のある議会を実現するために」『女性展望』2024年1・2月号7-9頁参照

補者をサポートする新しい活動やネットワークが動き出している。

また1996年から活動している「鹿児島県内の女性議員を100人にする会」など、県単位の女性議員を増やすためのネットワークが活発化している。愛知県の「女性を議会に！ネットワーク」は2023年の日進市議選で現職3名を含む5名を全員当選させ、同議会の女性議員は10名で5割に達した。

自治体議会の取り組みとして、出産・育児や介護休業制度の整備、乳幼児のいる議員の活動の保障・支援制度などが作られている。女性候補者や議員に対するハラスメントについては、福岡県議会において2022年に議員提案で制定された「福岡県における議会関係ハラスメントを根絶するための条例」¹⁴のように、条例の制定や相談体制の整備が始まっている。自治体主導の取り組みとして兵庫県小野市は、女性議会、「おのウィメンズ・チャレンジ塾」などを通じて、2007年女性議員ゼロから2019年、2023年選挙では女性7名が当選し、市議会の女性議員の割合は4割を超えた。

選挙制度や規制だらけの公職選挙法など、多く

の基本的な制度課題もあるが、女性議員が増えない状況を変えるには、候補者男女均等法における政党の取り組みの義務化など、政党の取り組みをさらに強化することが不可欠である。現在、第6次男女共同参画計画の策定中である。前述の衆議院議員、参議院議員、統一地方選挙の候補者、それぞれに占める女性の割合の目標は、さらに40～50%に引き上げることが必要である。

市民社会組織の中の大組織である日本労働組合総連合会（連合）は、現在、ジェンダー平等推進計画フェーズ2に取り組み、女性の役員を30%にし、さらに50%へと引き上げる目標が立てられている。女性の組合員を増やすことも重要である。連合や労働組合によるジェンダー平等の活動は、市民社会による女性の政治参画を進めるための取り組みをさらに広げることにつながる。自治体や自治体議会の取り組み、市民のネットワークによる女性や青年層の候補者を養成する取り組みが重要である。こうした活動が男性中心の政治や社会の構造を変える梃子になろう。

14. 安武弘光「女性や若者が政治に参画できる環境づくり」『女性展望』2023年9・10月号24－25頁

特集 4

人権と多様性に配慮して 防災・減災に取り組む

むねかた
宗片えみこ
恵美子

●特定非営利活動法人イコールネット仙台 常務理事

特定非営利活動法人イコールネット仙台は、2003年、男女平等社会をめざし、「伝え」「広め」「提案する」を軸に「教育」「性・健康」「まちづくり」「政治」「家族」「労働」等々、「生活」すべてをテーマに立ち上げた。具体的には、各種講座・セミナーなどの企画実施、活動に関する相談・情報提供、活動のネットワークづくり、男女平等問題解決のための調査研究、政策に対する提言・提案等に取り組んでいる。

1. 災害時における女性のニーズ調査の実施

宮城県では、1978年6月12日、宮城県沖地震が発生。その後、1995年には阪神淡路大震災が発生した。そこで、2006年、被災女性の支援に取り組んでいる「NPO法人ウィメンズネットこうべ」代表理事の正井禮子さんに仙台においでいただき、災害時、女性たちが家庭で、職場で、地域で様々な困難を経験したことを知り、災害に女性の視点が重要であることを共有した。

そこで、当団体では、2008年、仙台市内の約1,100人の女性たちを対象に「災害時における女性のニーズ調査」を実施した。当時、国の地震調

査研究推進本部からも今後30年以内に宮城県沖地震の発生確率は99%と示されていたことも調査実施の大きな要因となった。回答の記述からは、

- * 共働きで子どもを家に一人残すしかない。誰が子どもを守ってくれるのか。
- * 自宅で夫を介護している。災害時、夫を避難所まで避難させられない。
- * 高齢の両親の避難をサポートできるか。
- * 障害児を育てている。この子を連れて避難所に避難できるか。

等々、災害を想定した時の不安や心配が数多く寄せられた。結果からは、いかに女性たちが平時からケア役割を担っているかがわかる。これらの課題を「女性の視点からみる防災・災害復興対策に関する提言」にまとめ、全国に発信した。提言内容は以下の通り。

- ① 意思決定の場における女性の参画の推進
- ② 女性の視点を反映させた避難所運営
- ③ 多様な女性のニーズに応じた支援
- ④ 労働分野における防災・災害復興対策
- ⑤ 防災・災害復興に関する教育の推進

2. 東日本大震災発生

2011年3月11日14時46分、東日本大震災が発生。女性たちは、まさに地域で、家庭で、職場で、そして、避難所で様々な困難を抱えることとなった。団体では、2008年に実施した調査を踏まえ、いち早く、避難所での支援活動に取り組んだ。特に、避難所生活では、調査で明らかとなった課題が現実のものとなっていた。

- ・運営リーダーは多くが男性で、女性の声が届かない。
- ・プライベート空間が確保されない（仕切りが設置されず、更衣室・授乳室もない）。
- ・被災者の3食を被災した女性たちが調理。調理室に缶詰状態で負担が大きい。
- ・子どもや高齢の親を連れて避難所に避難。保育所も介護施設も被災して仕事に行けない。
- ・女性に必要な物資が届かない（下着・化粧品・衛生用品・・・）。等々。

3. 東日本大震災に伴う「震災と女性」に関する調査 一聞き取り集「40人の女性たちが語る東日本大震災」

そこで、団体では、2011年9月、この現実について『東日本大震災に伴う「震災と女性」』に関する調査を実施し、同時に、宮城県内の女性40人に震災時の経験と記憶についてインタビューを行い、結果を記録としてまとめた。（インタビューの対象は行政職員・教員・性的マイノリティ・高齢者・障害者・学生 等）

『東日本大震災に伴う「震災と女性」に関する調査』＜避難所に関する記述から＞

- *寝るスペースもない。
 - *洗濯機もなく、着替えもないため同じ服で過ごした。
 - *いびきや寝言がうるさく眠れなかった。
 - *狭い場所で男女子どもが一緒は辛い。
 - *プライバシーが無いと、家族で大事な話ができない。
 - *ペットの毛やほこりで、アレルギーを起こしかゆみやせきがひどかった。
 - *寝るのも食事と同じ空間なので衛生上心配だった。
 - *歩行困難の祖母を連れていたのでトイレが困った。
 - *乳児を連れて避難。母乳が止まりミルクをあげようにもほ乳びんもミルクを溶かすお湯もなく困った。等々。
- 加えて、「家族」「仕事」「地域」「健康」等に関しても多くの声が寄せられた。

【家族】

- *被災した親や親戚との同居で負担が大きい。
- *子どもが震災の恐怖で離れたがらなくなった。

【仕事】

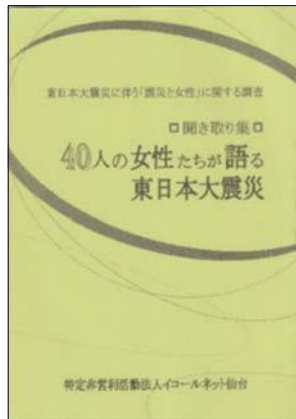
- *職場が被災し解雇となり、仕事が見つからない。
- *仕事が激減し、収入が減った。
- *家事や買い物ができない高齢者がいたので仕事に行けなかった。

【地域】

- *隣人との面識があまりないので助け合いは難しかった。
- *地域の人を今回初めて把握できた。

【健康】

- *少しの揺れでも被災したことを思い出して恐怖で涙が出てくる。
- *精神的に落ち込みや喪失感が襲ってくる。
- *過労からうつ病を発症し治療中。



(40人の女性たちが語る東日本大震災)



(東日本大震災に伴う「震災と女性」に関する調査)

しかし、女性たちは、決して弱者ではない。調査では、被災した女性たちの多くが、支援活動にも取り組んでいることがわかる。6割以上が支援にあたったと回答しており、具体的には、隣近所の安否確認・食料や飲料水の助け合い・避難所の支援等々に取り組んでいる。続いて、「復興計画策定の議論の場に女性の参画が必要か」との問いに対し、85%が「必要」と回答している。震災で女性たちが経験した様々な困難を繰り返してはいけない。復興計画に女性や多様な人々の声を盛り込む必要があるとの強い意志が見てとれる。

さらに、計画に女性の視点を反映させるために盛り込むべき内容についての問いでは、「障がいのある人、妊産婦、病人、高齢者、子どもなどのニーズを踏まえたきめ細かなサポート体制を整備する」をトップに「女性の地域防災リーダーや災害復興アドバイザーを育成し、地域に住む人々の支援体制を実効性のあるものにする」が2番目に高い数値を示した。私たちは、この結果に注目し、その後の女性防災リーダー養成講座の実施につながった。

また、各自治体には地方防災会議が設置されているが、女性委員の割合は決して多くない。国からは、女性委員の割合の目標値として、2025年までに各自治体で30%と示されているが、その数値

を達成している自治体は一握りにすぎない。この数値でもわかるように、いかに防災に係る意思決定の場に女性が少ないか。この現状が改善されていかなければ、災害時、女性たちの困難は再び繰り返されることになる。世界経済フォーラムがまとめた日本のジェンダーギャップ指数（政治・経済・教育・健康の4分野で評価）は2024年146カ国中118位という数値を示しており、日本は下位グループに属していると言わざるを得ない。

4. 「女性のための防災リーダー養成講座」開催

団体では、女性が力をつけ地域で防災に係るリーダーシップが発揮できるように「女性のための防災リーダー養成講座」を2013年～2015年の3年間、宮城県内で実施し、100名を超える女性防災リーダーが誕生した。この養成講座のプログラムは、以下の内容で構成した。

- ① 「なぜ、防災・減災に女性の視点が必要か」
- ② 震災で起きているDVと児童虐待
- ③ 障害の特性と対応を知る
- ④ 震災後の心のケアに取り組む
- ⑤ 「災害時こんな時の対応は・・・」ワークショップ

これらの講座を受講するには、全5回の講座を休まず受講する。そして終了後は必ず地域で防災の取り組みを実践することを条件にした。ハードルの高い講座だったが、震災の経験が受講を希望する女性たちの背中を押したことは間違いない。講座を受講した女性防災リーダーは受講後、様々な防災の取り組みをすすめてきた。児童館、学校、

地域等に防災の取り組みを提案し実践してきた。また自ら地域住民を対象に防災講座も実施している。例えば、地域の災害リスクを行政から学ぶ講座や避難所のトイレ問題を考えるワークショップ等々を実施している。もちろんこれらの講座には男性も多く参加をしている。



(女性防災リーダー養成講座)



(児童館での防災講座)



(災害時のトイレ問題を考える
ワークショップ)

5. 第3回国連防災世界会議開催

2015年3月、第3回国連防災世界会議が仙台市で開催された。この会議の軸となったのは、まさに「女性のリーダーシップと多様性」。当団体では、「宮城・岩手・福島発 防災・減災と男女共同参画～今わたしたちが伝えたいこと～」をテー

マにシンポジウムを行った。さらにこの会議でまとめられた仙台防災枠組では、ジェンダー・年齢・障害の有無・文化の違いを超えて一人ひとりが被災者のみとしてではなくリーダーシップを発揮する「人」として焦点があてられた。この原則は、2030年まで世界中で取り組みがすすんでいる。

一方で、団体では、女性防災リーダーの「現在」を伝え続けてきたが、必ずしも地域で人材活用が

すすんでいるか」といふと必ずしもそうとはいえないため、防災に取り組む女性たちの活動を発信する機会を設け続けてきた。そして、今や、全国で防災に取り組む女性の人材育成が広がっている。何より心強いことだ。

6. 東日本大震災から10年を振り返る「震災と女性」に関する調査実施

そして、震災から10年経過した2021年、東日本大震災から10年を振り返る「震災と女性」に関する調査を実施した。結果、「復興はすすんでいるか」の問いに88%が「すすんでいる」と答えている。しかし、私たちは、「復興はすすんでいない」とする回答の理由に注目した。

*復興住宅で孤立している

*家族関係がバラバラになった

*配偶者が震災から立ちあがれないでいる

等々、まさに災害がもたらす重要課題が様々に明らかとなった。

7. そして「今」・「これから」・・・

当団体では、調査で明らかになった課題解決に向けて、「人権と多様性」の視点を強調した防災・減災の取り組みを広げていくこととした。2022年には多様な人たちの災害時の困難を「知る」「支え合う」をテーマにシンポジウムを行った。障害者・LGBTQ・子育て等にかかわる支援団体・せんだい外国人防災リーダーの方々にパネリストをお願いした。さらに、同年には一人ひとりの命を支える避難所をつくるワークショップ等、また、次世代の防災意識を高める目的で、宮城県内の中学生とともに防災宣言をつくる講座等にも取り組んでいる。

災害はいつどこに発生するかわからない。

改めて、災害をめぐる課題として、ジェンダー平等は平時に解決されている必要がある。日常から人権・多様性への配慮がいかに重要か。改めて伝え続けていきたい。



(女性防災リーダーシンポジウム)



(中学生がつくる防災宣言)

ジェンダー平等に向けた課題 ー「反ジェンダー運動」とどう相對するか

かみや
神谷

ゆういち
悠一

●LGBT法連合会 代表理事

1. はじめに

男女共同参画社会基本法の前文には、以下のよう
な一文がある。「男女が、互いにその人権を尊
重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、
その個性と能力を十分に発揮することができる男
女共同参画社会の実現は、緊要な課題となってい
る。」男女共同参画社会とは、「個性」と「能力」
を十分に発揮できる社会であり、場合によっては
「性差」よりも「個体差」を見るべきではないか、
というテーゼにもつながっていたかと思う。それ
は、一見「本質的に」、あるいは「生物学的に」、
男女で異なると思われることであっても、社会や
文化によって、あるいは人びとの認識によって作
り出されたものであるから、社会や文化、あるい
は人びとの認識が変わることにより変えられる、
ということであったはずである。

今、国際的な「反ジェンダー運動」が猛威を振
るっている。この「反ジェンダー運動」とは、一

部で誤解が見られる、性的マイノリティやトラン
スジェンダーのみをターゲットとした運動ではな
い。ジェンダーという概念そのものに基づく、研
究や運動、その蓄積や成果を否定するものが、
「反ジェンダー運動」である。それは一見、トラ
ンスジェンダーや性的マイノリティをターゲット
にしているように見えても、最終的に、性別役割
分業や「女性」¹差別を固定化し、生まれた時点
で決まっているかのように「本質化」する動きに
つながっていくものである。

政治学者である三浦は、ジェンダー平等に対す
る攻撃は、1994年のカイロ人口会議と1995年の第
4回世界女性会議北京会議における、ジェンダー
視点の主流化や男女の数の均等などの政策目標へ
の反動に遡るとしたうえで、今日の「トランプ政
権のD E Iやトランスジェンダーの権利を制限し
ようとするのも、30年以上の反ジェンダー攻勢²
の延長線上にある」と指摘する。反ジェンダー攻
勢には、今や一部の労働運動やトランスジェンダ
ー排斥的なフェミニズムまでもが連なっており、

1. 本稿ではシスジェンダー・ヘテロセクシュアルの（いわゆる多数派）女性をカッコ付きで「女性」と表す。

2. 三浦は、反ジェンダー運動について、「運動という自然発生的なニュアンスのある言葉よりも、攻勢（キャンペー
ン）のほうが事態を的確に表しているだろう」と指摘し、反ジェンダー攻勢という言葉を用いている。本稿では、
さりとて他の論考では「運動」と用いられることが多いため、「運動」という語を採用している。

このような「男女二元論からなる生物学的本質主義」とポピュリズムとの親和性についても指摘している（三浦 2025;238-240）。

そもそもジェンダー概念は、一見「本質的な」性別役割分業が自明のものではないことを明らかにしてきた。それにより、従来「男性」職とされていたような基幹的な職種に「女性」が就く、管理職をはじめとする指導的地位に「女性」が就く、このような道を切り拓いてきた。しかし、「生物学的性別」や「生まれながらの性別」を強調する動きは、トランスジェンダーを排斥することはもとより、「本質的な女性」を強調することとなり、ジェンダー概念が切り拓いてきた地平を否定することにつながりかねない。

振り返ってみると、女性労働運動の現場においても、しばしば、戦略的に、あるいはジェンダー概念を当然の前提として、本質主義的な言説が採用されることがある。こうした言説は、戦略的であることに自覚的である、前提が共有されている間は良いものの、それらが忘れ去られることで、本質主義的な言説に巻き込まれ、反ジェンダー運動に加担してしまう恐れがあるのではないかと筆者は危惧する。

このような問題意識から本稿は、本質主義に陥りやすい落とし穴となり得る言説を検討した上で、既存のジェンダー規範の下で被るトランスジェンダーの被害を検討し、本質主義のもたらす影響について注意を喚起していくこととしたい。

2. 戦略的に「本質主義」を強調する時

本節では、「戦略的」、あるいはジェンダー概念を当然の前提としながら、どのように本質主義的な言説が使われているのかを考えてみることにしたい。

まず、単に本質主義的に女性を蔑視していると捉えられる言説を見てみよう。例えば、『女性』はきめ細やかで、気が付きやすい』『女性』は綺麗好きである』『女性』は噂話が好きで話が長い』『女性』は嫉妬深い。多くの場合これらの表現は、個々人を見ずに、「女性」を十把一絡げに捉え、（偏見も混ざった）特定のイメージの枠に「女性」を押し込めるものである。ジェンダーハラスメントとも受け取られかねないものでもあるといえよう。「きめ細やか」「綺麗好き」などは一見良いように見えるが、一人ひとりを見ずに「女性」を一様に捉えることにより、「きめ細やか」や「綺麗好き」を（必ずしそうではない人も含めて）押し付けていると捉えられる。そもそも一人ひとりを見ているのであれば「女性」などという主語を用いる必要はないはずである³。

次に、「女性」をポジティブに捉える言説を見ていきたい。例えば、『女性役員』がいることにより組織に異なる多様な視点がもたらされる。』『女性役員』がジェンダー平等の担い手」などを挙げる事ができる。

『女性役員』がいることにより組織に異なる多様な視点がもたらされる。」については、たしかに「現在の社会」では当てはまるものといえる

3. 同じように単に本質主義的に性的マイノリティを蔑視していると捉えられる言説としては「性的マイノリティはセンスが良い」「性的マイノリティはアートの強そう」「性的マイノリティは特定の職種にしかない」「性的マイノリティは襲ってきそうで怖い」などを挙げる事ができる。どれも個々人を見ずに、「性的マイノリティ」を一様に捉え、特定のイメージの枠に押し込めるものといえよう。一方、「男性」についても、「男性だから競争が好き」「男性だから力仕事に向いている」「男性だから稼いで家族を養いたいではない」などが該当するといえよう。

かもしれない。現在の社会は、学齢期の家や学校、成人となつてからの職場におけるまで、ジェンダー化された扱いが未だ根強く残っているからである。「女の子は優しく、控えめに、男の子を立てて」といった言説が、家や学校、あるいは社会に出てからも色濃く残っている。言説のみならず、職場での性別役割分業による職種の違い、育児や介護を担わされることによるライフイベントの違いなど、「男性」とは異なる経験をしている「女性」は今なおこの社会で多い。そのため、異なる経験に基づく異なる視点を持っている可能性も高いと考えられる。しかし一方で、男女共同参画社会、ジェンダー平等の実現した社会であれば、ジェンダー化した扱いとはならないはずであり、「異なる多様な視点」は養われづらいともいえよう。

『女性役員』がジェンダー平等の担い手」も似たような言説である。現在の社会においては、「女性」は既存のジェンダー規範の下で、不平等に扱われ、ハラスメントを受けやすい。このような想いをしている「女性」が意思決定可能な「役員」に就くことは、その経験も含めてジェンダー平等の前進に寄与する担い手となろう。しかし、前述のように、ジェンダー平等が達成すれば、状況は変わり得るとも考えられる⁴。

なぜこのようなことを強調するかといえば、現在社会における過渡的な状況、過渡的な措置であること等を忘れ去り、たとえば「本質的に女性が弱者である」という言説に載ってしまった次の瞬間、

本質的に「女性は家にいるべき」「女性は補助の仕事に就くべき」とつながってしまいかねないからである⁵。

このように、時に本質主義的な言説を戦略的に用いる時、あるいは上述のような前提を省いて用いる時、それぞれ自覚的になることが必要ではないか。反ジェンダー運動が跋扈する今日において、ジェンダーという概念で、何を勝ち得てきたのか、これからも勝ち得ようとしているのかを、改めて振り返ることが求められているように思う。

3. 他者のジェンダーに関する認識に翻弄されるトランスジェンダー

前節を踏まえながら、今日的な反ジェンダー運動がターゲットにしている性的マイノリティ、特にトランスジェンダーが、そもそも既存のジェンダー規範の下でどのような被害を受けるのかを、「女性」に対する被害との重なり、相違も含めて見ていくこととしたい。

ジェンダー平等におけるSOGIの位置付けについては、神谷(2021)において、自治労の「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」を検討し、性的マイノリティがジェンダーに関連するハラスメント被害を受けやすいことを取り上げている。そこから、既存のジェンダー規範の下では、性的マイノリティが「女性」と同様、もしくはそれ以上に攻撃にさらされやすいことを明らかにしている。

4. このような時、じゃあ男性保育士のような「男性」が少数の職場にいる「男性」はどのようなだと指摘が出るかもしれない。もちろん職場においては少数派として、既存のジェンダー規範の下、不条理な場面に出くわし、自身に思うところも出てくるかもしれない。しかし一方で現在社会においては、多くが職場以外では「男性」として育てられ、扱われていることも忘れてはならない。必ずしも職場が「男性」少数だからといって、現在社会の「女性」と同様の条件とはいえないだろう。

5. もちろん、ジェンダー平等な社会の達成は、2025年のジェンダーギャップ指数の発表に際して、世界では123年後と報告されており、筆者らの生きているうちには達成が難しいと考えられる。ジェンダー平等な社会に向けた過渡的な議論が、100年以上続くものであるという前提を忘れ去ることもまた、バックラッシュ的な議論に絡めとられる危険性があるといえよう。

また、前掲の三浦は、反ジェンダー攻勢においてトランスジェンダーは、「生物学的に人間は男女の二つに区別され、それは『自然』で普遍的であるというイデオロギーに立つ立場と相容れないことから攻撃対象になった」と指摘している（三浦2025:239）。

これらの論考を踏まえつつ、本稿ではトランスジェンダーが既存のジェンダー規範の下で被る攻撃の具体的な事例を見ていくこととしたい。

トランスジェンダー女性である鈴木の手記には、下記のような一文がある。「誰かがわたしを「彼」と呼び、誰かは「彼女」とわたしを紹介する。そのいちいちに引き裂かれそう。」「男性と見なされたくないのに身体が女性的でないという状態で、男女どちらかであれと迫られ、自分のジェンダーについて常に問われ続けるという経験があなたにはあるのか、と尋ねたくなる。」⁶

トランスジェンダー女性は、他者から「男女どちらかであれと迫られ、自分のジェンダーについて常に問われ続け」とともに、時々の「彼」「彼女」といった他者の呼称が、自らを引き裂くような苦痛をもたらすことが手記から読み取れる。ここに社会の側が、トランスジェンダーに対して、自らの性別を意識せざるを得ないように、常にさしむけている状況を見ることができよう。

加えて、2022年に報じられた、トランスジェンダー女性が被害を受けたセクシュアルハラスメント事件報道についても見ていきたい。

訴状によると、原告は2018年4月にデザイナーとして入社した当日、歓迎会で同社執行役員の男

性上司から腰に手を回された上で、原告の性自認（性同一性）や、これまでの男性・女性との性的経験などについて聞かれ、わいせつな言葉もかけられたという。

別の機会には「キャバ嬢にしか見えない」「ハプニングバー通いしてそんな顔だ」などと性的な発言も投げかけられた。

2018年夏ごろには、男性上司から原告に対してセクハラについての謝罪があったが、「男だから平気だと思った」「これからはお前を一人の女性として見る」などと言われるなど、性同一性について理解を欠く内容だった。

謝罪後も、手を握られた上で性的な質問をする、原告が陰部に顔を押し当てられるなどのセクハラは続いた。顔を押し当てる際の様子を撮影した写真もあるという⁷。

この事件報道から、被害者が、まず既存の女性差別的なジェンダー規範の下、女性としてセクシュアルハラスメント被害を受けていることが読み取れる。「男性上司から腰に手を回された」「『キャバ嬢にしか見えない』」などの言動からも、それは明らかであろう。

一方で、加害者が都合の良い時には被害者を男性として扱い、言い逃れようとしている様が「男性上司から原告に対してセクハラについての謝罪があったが、『男だから平気だと思った』『これからはお前を一人の女性として見る』」などといった言動から読み取ることができる⁸。

このように、トランスジェンダーは、他者である加害者の都合によって性別を使い分けられるこ

6. 鈴木（2020:204）

7. 弁護士ドットコム『『男だから平気だと思った』セクハラを受けたトランス女性、会社と上司を提訴』2022年5月27日、2025年6月30日取得、https://www.bengo4.com/c_18/n_14525/

8. その後の「手を握られた上で性的な質問をする、原告の陰部に顔を押し当てられるなどのセクハラは続いた」といった部分も典型的な女性に対するセクシュアルハラスメントと筆者には見受けられる。

とにより、セクハラ被害を被るのみならず、その被害など無かったことのように振る舞われることがある。

時々「彼」「彼女」と言われ、自己が引き裂かれそうになるとの手記からも、同一人物から都合よく女性や男性として扱われるケースからも、他者の「性別」に関する認識がトランスジェンダーを翻弄し、傷つけている様が浮かび上がる。トランスジェンダー自体は「変わっていない」にもかかわらず、他者の「性別」に関する認識が、トランスジェンダーを翻弄し、時に上述の事件のような形で、既存のジェンダー規範の下、物理的にも被害をもたらすことがある⁹。

4. おわりに

今、「女性」そのものを攻撃するとともに、場合によっては「女性」を守ると謳い、本質主義的な発想でトランスジェンダーをはじめとする性的マイノリティ、特にトランスジェンダーを排除しようとする動きが、アメリカをはじめとして可視

化されている。「女性」には関係がない、「女性」を守ってほしい、との思いから、トランスジェンダーへの本質主義的な攻撃を看過することは、最終的にジェンダー平等を遠のかせ、本質主義的な性別役割分業の跋扈する社会へ「女性」を閉じ込め、押し戻してしまう。改めて、自らが本質主義に巻き込まれていないか、落とし穴は無いかなど、ジェンダー平等を求める運動と実践を捉え返し、原点を確認していきたい。そのことは昨今の性的マイノリティを攻撃する一部風潮と、一線を画すことにもつながろう。

参考文献

- 神谷悠一, 2022, 「ジェンダー平等における性的指向・性自認 (SOGI) の位置付けと課題」『労働調査』(614), 労働調査協議会, pp36-40.
- 三浦まり, 2025, 「反自由主義政治への転換」(『変わらない』を変える 連載第27回)『世界』996号, 岩波書店, pp238-240.
- 鈴木みのり, 2020, 「わたしの声の複数: トランスジェンダー女性の生/性の可能性を探って」『新潮』117(3), 新潮社, pp201-211.

9. 一方、性的指向に関する被害については、神谷(2021)において、「ホモソーシャルな場」が「女性」とともにゲイ等が排除することに言及している。「男性同士のホモソーシャルな絆」について解き明かしたセジウィックは、ホモソーシャルな関係において、女性は男性同士の絆を強化するための交換の対象に位置付けられていると喝破する。同時に、男性同士のホモソーシャルな絆は、セクシュアルなつながり、すなわち同性愛者を排除することでこそ、成り立つものであると指摘している。

参考資料

令和7(2025)年4月30日時点

第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
(※以下は、政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。)			
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	17.7% (2017年)	23.4% (2024年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	28.1% (2019年)	33.2% (2022年)
(※以下は、政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。計画策定時の数値は2019年、最新値は2023年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。)			
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	16.0% (2019年)	19.2% (2023年)
検察官(検事)に占める女性の割合	30% (2025年度末)	25.4% (2020年3月31日)	28% (2024年3月31日)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 (毎年度)	36.8% (2020年4月1日)	39.2% (2024年4月1日)
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 (毎年度)	35.4% (2020年4月1日)	35.7% (2024年4月1日)
国家公務員採用試験(技術系区分)からの採用者に占める女性の割合	30% (2025年度)	-	28.5% (2024年4月1日)
国家公務員の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職(本省)	30% (2025年度末)	26.5% (2020年7月)	29.7% (2024年7月)
係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員	35% (2025年度末)	22.8% (2019年7月)	28.7% (2024年7月)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	17% (2025年度末)	12.3% (2020年7月)	15.7% (2024年7月)
本省課室長相当職	10% (2025年度末)	5.9% (2020年7月)	8.3% (2024年7月)
指定職相当	8% (2025年度末)	4.4% (2020年7月)	5.2% (2024年7月)

https://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r070521.pdf (2025年7月23日ダウンロード) を転載した。

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
国家公務員の男性の育児休業取得率	30% (2025年)	12.4% (2018年度)	52.1% (2023年度)
国の審議会等委員等に占める女性の割合			
審議会等委員	40%以上、60%以下 (2025年)	40.7% (2020年)	42.0% (2024年)
審議会等専門委員等	40%以上、60%以下 (2025年)	30.3% (2020年)	37.6% (2024年)
都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	40% (2025年度)	36.6% (2019年度)	40.9% (2023年度)
都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合	40% (2025年度)	33.6% (2019年度)	38.5% (2023年度)
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	30% (2025年度末)	22.6% (2020年)	23.3% (2024年)
本庁課長補佐相当職	25% (2025年度末)	20.4% (2020年)	23.4% (2024年)
本庁課長相当職	16% (2025年度末)	12.2% (2020年)	15.4% (2024年)
本庁部局長・次長相当職	10% (2025年度末)	7.0% (2020年)	9.4% (2024年)
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	40% (2025年度末)	市町村 35.0% [政令指定都市 26.5%] (2020年)	市町村 36.0% [政令指定都市 29.7%] (2024年)
本庁課長補佐相当職	33% (2025年度末)	市町村 29.2% [政令指定都市 22.6%] (2020年)	市町村 30.5% [政令指定都市 23.2%] (2024年)
本庁課長相当職	22% (2025年度末)	市町村 17.8% [政令指定都市 16.9%] (2020年)	市町村 20.4% [政令指定都市 19.9%] (2024年)
本庁部局長・次長相当職	14% (2025年度末)	市町村 10.1% [政令指定都市 10.8%] (2020年)	市町村 12.6% [政令指定都市 14.5%] (2024年)
地方警察官に占める女性の割合	12%程度 (2026年度当初)	10.2% (2020年4月)	11.7% (2024年4月)
消防吏員に占める女性の割合(注1)	5% (2026年度当初)	2.9% (2019年度)	3.7% (2024年度)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
地方公務員の男性の育児休業取得率	30% (2025年)	8.0% (2019年度)	47.6% (2023年度)
地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合			
都道府県の審議会等委員	40%以上、60%以下 (2025年)	33.3% (2020年)	34.9% (2024年)
市町村の審議会等委員	40%以上、60%以下 (2025年)	27.1% (2020年)	29.0% (2024年)
独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合			
部長相当職及び課長相当職	18% (2025年度末)	15.4% (2020年)	17.0% (2024年)
役員	20% (2025年度末)	14.4% (2020年)	20.9% (2024年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(注2)			
係長相当職	30% (2025年)	18.9% (2019年)	24.4% (2024年)
課長相当職	18% (2025年)	11.4% (2019年)	15.9% (2024年)
部長相当職	12% (2025年)	6.9% (2019年)	9.8% (2024年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合(注3)	19% (2025年)	—	15.6% (2024年)
東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合(注3)	0% (2025年)	—	4.0% (2024年)
起業家に占める女性の割合(注4)	30%以上 (2025年)	27.7% (2017年)	32.3% (2022年)
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和			
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% (2025年)	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (2019年)	男女計:4.6% 男性:6.9% 女性:1.7% (2024年)
年次有給休暇取得率	70% (2025年)	男女計:56.3% 男性:53.7% 女性:60.7% (2019年又は2018年会計年度)	男女計:65.3% 男性:62.4% 女性:70.5% (2023年又は2022年会計年度)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	全ての企業 (2025年)	64.0% (2019年)	61.1% (2024年)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
テレワーク導入企業の割合	南関東・近畿・東海を除く地域: 45.4% 南関東・近畿・東海: 60.2% 全国: 55.2% (2025年度)	—	南関東・近畿・東海を除く地域: 38.2% 南関東・近畿・東海: 56.0% 全国: 49.9% (2023年度)
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合(注5)	25.0% (2025年度)	—	24.6% (2024年度)
民間企業における男性の育児休業取得率	30% (2025年)	7.48% (2019年度)	30.1% (2023年度)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注6)	4,300社 (2025年)	3,448社 (2020年9月末)	4,749社 (2024年9月末)
25歳から44歳までの女性の就業率	82% (2025年)	77.7% (2019年)	81.9% (2024年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	70% (2025年)	53.1% (2015年)	69.5% (2021年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(再掲)			
係長相当職	30% (2025年)	18.9% (2019年)	24.4% (2024年)
課長相当職	18% (2025年)	11.4% (2019年)	15.9% (2024年)
部長相当職	12% (2025年)	6.9% (2019年)	9.8% (2024年)
女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数(注7)	2,500社 (2025年)	1,134社 (2020年9月末)	3,041社 (2024年9月末)
起業家に占める女性の割合(注4)(再掲)	30%以上 (2025年)	27.7% (2017年)	32.3% (2022年)
第3分野 地域における男女共同参画の推進			
地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	0.80% (2025年)	1.33% (2019年)	1.32% (2024年)
農業委員に占める女性の割合			
女性委員が登用されていない組織数	0 (2025年度)	273/1,703 (2019年度)	188/1,696 (2023年10月)
農業委員に占める女性の割合	20%(早期)、 更に30%を目指す (2025年度)	12.1% (2019年度)	14.0% (2023年10月)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
農業協同組合の役員に占める女性の割合			
女性役員が登用されていない組織数	0 (2025年度)	107/639 (2018年度)	78/537 (2023年度)
役員に占める女性の割合	10%(早期)、 更に15%を目指す (2025年度)	8.0% (2018年度)	10.7% (2023年度)
土地改良区(土地改良区連合を含む。)の理事に占める女性の割合			
女性理事が登用されていない組織数	0 (2025年度)	3,737/3,900 (2016年度)	3,695/4,168 (2023年度)
理事に占める女性の割合	10% (2025年度)	0.6% (2016年度)	1.4% (2023年度)
認定農業者数に占める女性の割合	5.5% (2025年度)	4.8% (2019年3月)	5.4% (2024年3月)
家族経営協定の締結数	70,000件 (2025年度)	58,799件 (2019年度)	59,587件 (2024年3月)
自治会長に占める女性の割合	10% (2025年度)	6.1% (2020年度)	7.3% (2024年度)
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進			
大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合	理学系:12.0% 工学系:9.0% (2025年)	理学系:8.0% 工学系:4.9% (2016年)	理学系:9.3% 工学系:6.7% (2022年)
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系:20% 工学系:15% 農学系:30% 医歯薬学系:30% 人文科学系:45% 社会科学系:30% (2025年)	理学系:17.2% 工学系:11.0% 農学系:18.9% 医歯薬学系:25.3% 人文科学系:37.7% 社会科学系:25.8% (2018年)	理学系:19.6% 工学系:16.5% 農学系:31.8% 医歯薬学系:28.0% 人文科学系:45.3% 社会科学系:30.0% (2022年)
大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 (毎年度)	理学部:27.9% 工学部:15.4% (2019年)	理学部:28.3% 工学部:16.7% (2024年)
第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、支援拠点等の設置件数	60か所 (2025年)	47か所 (2020年4月)	66か所 (2024年12月)
性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数	47都道府県 (2025年)	20都道府県 (2020年4月)	47都道府県 (2025年4月)
市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	150か所 (2025年)	119か所 (2020年4月)	150か所 (2025年4月)
要保護児童対策地域協議会に参画している配偶者暴力相談支援センター数	323か所 (2025年)	190か所 (2018年4月)	162か所 (2024年10月)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備			
弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	全都道府県・政令市・中核市 (2024年度)	94都道府県市 (全体:101自治体) (2018年度)	105都道府県市 (2023年度)
離婚届における「養育費分担取決めあり」のチェック割合	70% (2022年度)	64.3% (2019年度)	57.1% (2023年度)
フリーター数	男女計:114万人 (2025年)	男女計:138万人 男性:66万人 女性:72万人 (2019年)	男女計:136万人 男性:65万人 女性:71万人 (2024年)
65歳から69歳までの就業率	男女計:51.6% (2025年)	—	男女計:53.6% (2024年)
障害者の実雇用率(民間企業)	2.3% (2022年)	2.11% (2019年6月)	2.41% (2024年6月)
第7分野 生涯を通じた健康支援			
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率(注8)	子宮頸がん:50% 乳がん:50% (2022年度までに)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.7% 乳がん:47.4% (2019年)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.6% 乳がん:47.4% (2022年)
自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	2015年に比べ 30%以上減少 (2026年までに)	男女計:15.7 男性:22.7 女性:9.1 (2019年)	男女計:17.4 男性:24.4 女性:10.7 (2023年)
不妊専門相談を実施している性と健康の相談センター	全都道府県・指定都市・中核市で実施 (2025年度)	81都道府県市 (2020年度)	96都道府県市 (2024年度)
25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	33.6% (20年代の可能な限り早期に)	31.8% (2018年)	32.5% (2022年)
スポーツ団体における女性理事の割合	40% (20年代の可能な限り早期に)	15.7% (2019年3月時点)	32.1% (2024年10月時点)
第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進			
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (2025年)	16.1% (2020年)	23.3% (2024年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合			
女性が登用されていない組織数	0 (2025年)	348/1,741 (2020年)	265/1,741 (2024年)
委員に占める女性の割合	15%(早期)、更に30% を目指す(2025年)	8.8% (2020年)	11.3% (2024年)
消防吏員に占める女性の割合 (注1)(再掲)	5% (2026年度当初)	2.9% (2019年度)	3.7% (2024年度)
消防団員に占める女性の割合(注9)	10%を目標としつつ、 当面5%(2026年度)	3.2% (2019年度)	3.8% (2024年度)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備			
保育所等待機児童数	「新子育て安心プラン」 を踏まえ設定	12,439人 (2020年4月)	2,567人 (2024年4月)
放課後児童クラブの登録児童数	152万人 (2023年度末)	約130万人 (2019年5月)	約151.9万人 (2024年5月)
高齢者施設、障害者施設、子育て支援施設等を併設する公的賃貸住宅団地(100戸以上)の割合	建替え等が行われる団地のおおむね9割 (2025年度)	29.1% (2019年度)	94.5% (2024年度)
第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進			
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	ほぼ全てを目標としつつ、当面50% (2025年)	21.2% (2019年)	16.7% (2024年)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合			
副校長・教頭	25% (2025年)	20.5% (2019年)	26.2% (2024年)
校長	20% (2025年)	15.4% (2019年)	21.6% (2024年)
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	27.5%(早期)、 更に30%を目指す (2025年)	25.1% (2019年)	27.5% (2024年)
教授等(学長、副学長及び教授)	20%(早期)、 更に23%を目指す (2025年)	17.2% (2019年)	19.6% (2024年)
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	0 (2025年)	62/1,856 (2019年)	50/1,852 (2023年)
第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献			
在外公館の各役職段階に占める女性の割合			
公使、参事官以上	10% (2025年)	7.4% (2020年7月)	8.8% (男性485名 女性47名 (2024年7月))
特命全権大使、総領事	8% (2025年)	5.3% (2020年7月)	7.1% (男性208名 女性16名 (2024年7月))
推進体制の整備・強化			
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:100% 町村:85% (2025年)	市区:98.3% 町村:69.4% (2020年)	市区:99.0% 町村:81.6% (2024年)

(注1) 消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

(注2) 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の算出根拠である「賃金構造基本統計調査」は、2020年より推計方法を変更している。

(注3) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

(注4) 起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。

(注5) 雇用型就業者のうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている(制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む)上で、テレワークを実施している人の割合。

(注6) 次世代認定マーク(くるみん)取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。

(注7) 女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数とは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業として認定を受けた企業。

(注8) 子宮頸がん検診は20～69歳、乳がん検診は40～69歳を対象に受診率を算出。「目標値(期限)」欄の記載内容は、第5次男女共同参画基本計画策定当初のものであり、「第3期がん対策推進基本計画」(平成30年3月9日閣議決定)に基づくもの。「第4期がん対策推進基本計画」(令和5年3月28日閣議決定)においては、「子宮頸がん:60% 乳がん:60%(2028年度までに)」とされている。

(注9) 消防団員とは、他に本業を持ちながらも、「自らの地域は自らで守る」という郷土愛護の精神に基づき、消防防災活動を行う市町村の消防機関である消防団の構成員。



調査報告

組織拡大・強化取り組み状況調査

連合

調査実施の概要

1. 調査の目的

「連合組織拡大プラン2030」の活用状況等、組織拡大・強化の実態を把握するため、加盟組合（全単組）、連合構成組織、地方連合会を対象に調査を実施した。

2. 調査の方法

Web調査で実施した。加盟組合調査については、連合構成組織よりURLならびに二次元コードを加盟組合に配布し、実施した。

3. 調査の実施期間

2024年12月～2025年2月

4. 有効回答件数

- （1）構成組織調査：46組織（全組織）
- （2）地方連合会調査：47組織（全組織）
- （3）加盟組合：3,221組織

目次

調査の実施概要

第1章 構成組織調査

- 1. 組織拡大の取り組み
- 2. 組織拡大の体制
- 3. 加盟組合に対する取り組み
- 4. 2020年10月以降の変化

第2章 地方連合会調査

- 1. 組織拡大の取り組み
- 2. 組織拡大の体制
- 3. 加盟組織に対する取り組み
- 4. 2020年10月以降以降の変化

第3章 加盟組合調査

- 1. 回答組織について
- 2. 過半数組合について
- 3. 組合の取り組みについて
- 4. 組織化・組織拡大について

参考資料

- 1. 構成組織調査結果一覧
- 2. 地方連合会調査結果一覧
- 3. 加盟組合調査結果一覧
- 4. 回答した加盟組合の所在県別件数
(連合・地方ブロック別)

調査票

調査結果の概要 (抜粋)

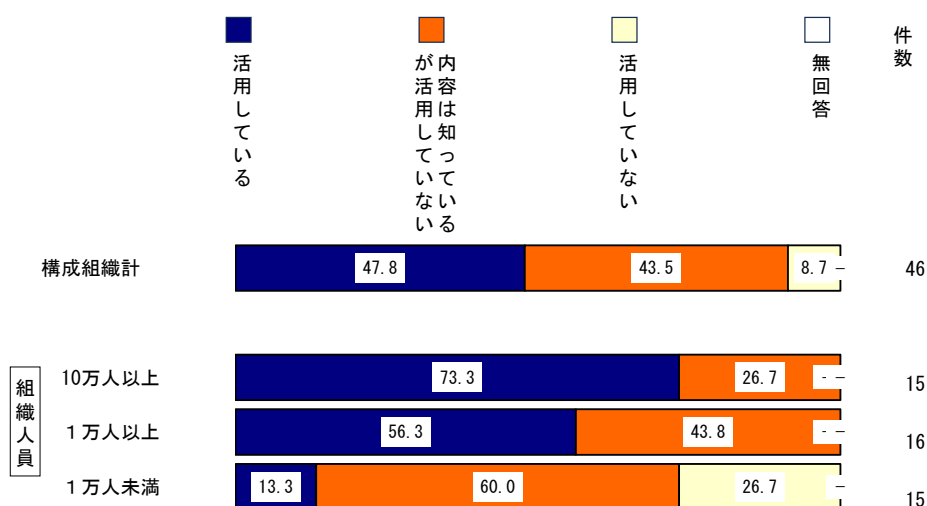
第1章 構成組織調査

1. 組織拡大の取り組み

(1) 「連合組織拡大プラン2030」の活用

「活用している」割合は47.8%である。「活用していない」(8.7%)は1割程度にとどまるが、「内容は知っているが活用していない」(43.5%)が4割強を占める。組織人員が多いほど「活用している」が多く、10万人以上では7割強を占めるが、1万人未満では「活用していない」が3割近くと少なくない(第1図)。

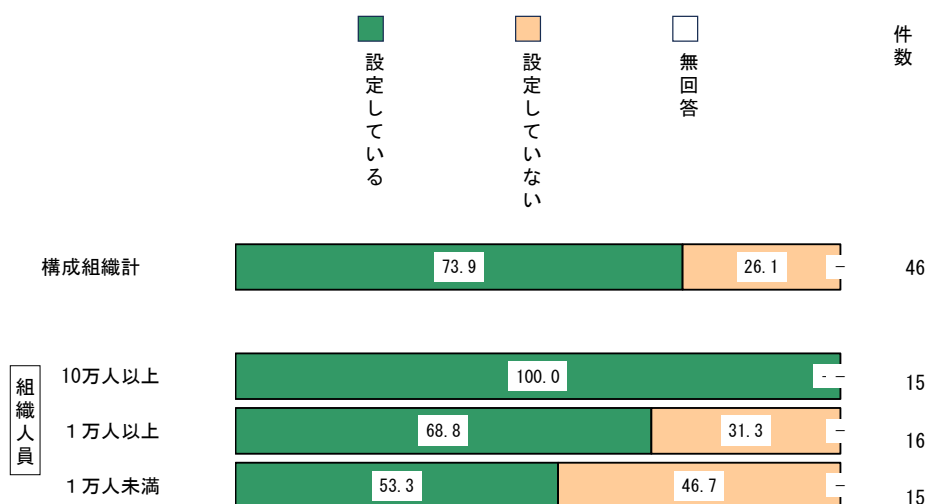
第1図 「連合組織拡大プラン2030」活用の有無



(2) 組織拡大の目標設定

「設定している」は73.9%を占め、「設定していない」(26.1%)を大きく上回る。「設定している」は組織人員が多いほど多く、10万人以上ではすべての組織で目標設定がされている(第2図)。

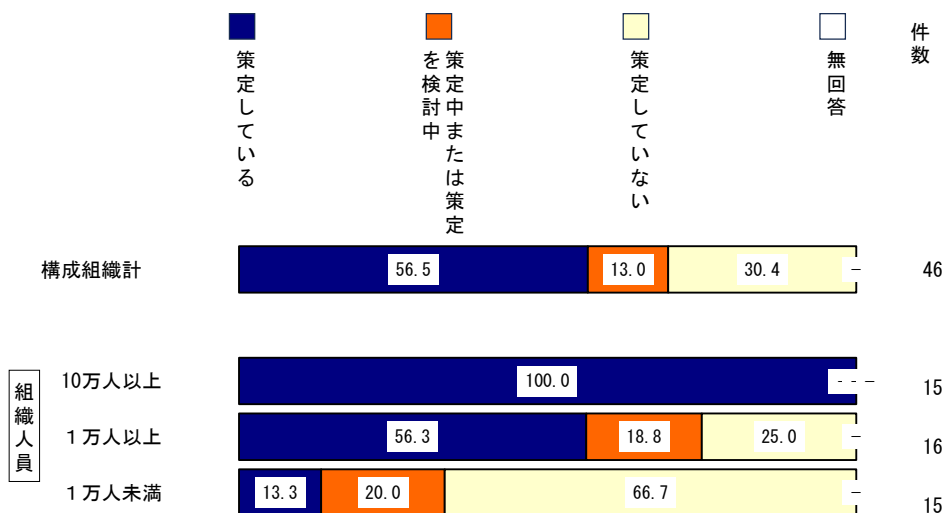
第2図 組織拡大の目標設定の有無



（３）組織拡大の推進計画の策定

「策定している」は56.5%と過半数を占める。そのほか、「策定中または策定を検討中」は13.0%で、「策定していない」が30.4%を占める。組織人員10万人以上の構成組織ではすべての組織で計画が策定されているが、1万人未満では1割程度にとどまる（第3図）。

第3図 組織拡大の推進計画策定の有無



2. 組織拡大の体制

（１）組織拡大担当者、オルガナイザー

本部の組織拡大担当者が「いる」が78.3%と多数を占めるが、本部、地方ともに専任オルガナイザー、兼務のオルガナイザーを配置している組織は多くない。また、女性の組織拡大担当者が「いる」は17.4%と2割弱にとどまり、女性のオルガナイザーがいる割合はさらに少ない（第1表）。

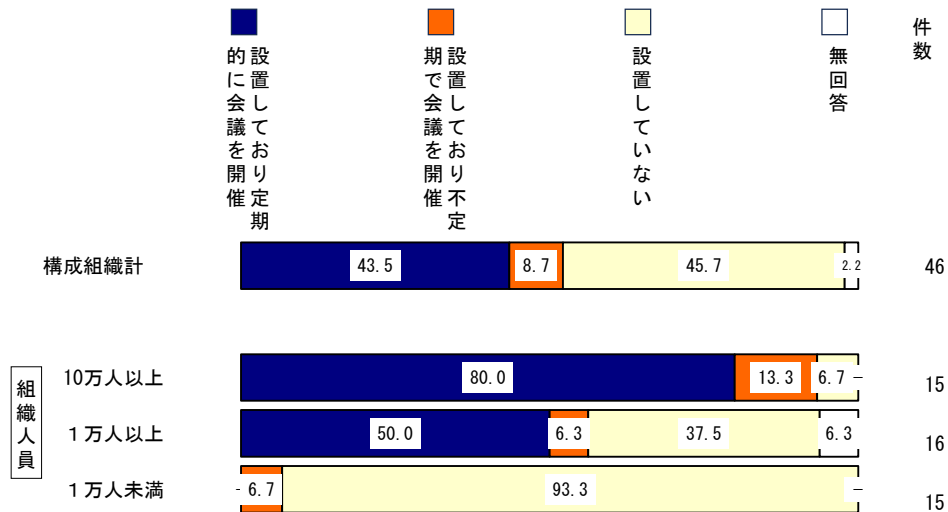
第1表 組織拡大担当者・オルガナイザーの有無

		件数	本部・組織拡大				本部・専任オルガナイザー				本部・兼務オルガナイザー				地方・専任オルガナイザー				地方・兼務オルガナイザー			
			全体		女性		全体		女性		全体		女性		全体		女性		全体		女性	
			いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない
構成組織計		46	78.3	21.7	17.4	82.6	17.4	82.6	10.9	89.1	26.1	73.9	2.2	97.8	10.9	89.1	4.3	95.7	23.9	76.1	8.6	91.3
組織人員	10万人以上	15	93.3	6.7	40.0	60.0	46.7	53.3	33.3	66.7	26.7	73.3	6.7	93.3	20.0	80.0	13.3	86.7	46.7	53.3	26.7	73.3
	1万人以上	16	81.3	18.8	...	100.0	...	100.0	...	100.0	18.8	81.3	...	100.0	6.3	93.8	...	100.0	6.3	93.8	...	100.0
	1万人未満	15	60.0	40.0	13.3	86.7	6.7	93.3	...	100.0	33.3	66.7	...	100.0	6.7	93.3	...	100.0	20.0	80.0	...	100.0

（２）組織拡大に関する専門的な会議体の設置

「設置しており定期的に会議を開催」は43.5%である。そのほか「設置しており不定期で会議を開催」が8.7%で、「設置していない」（45.7%）が半数近くを占める。組織人員別に「定期的に会議を開催」の割合をみると、10万人以上で8割、1万人以上（10万人未満）で5割を占めるが、1万人未満では皆無である（第4図）。

第4図 組織拡大に関する専門的な会議体設置の有無

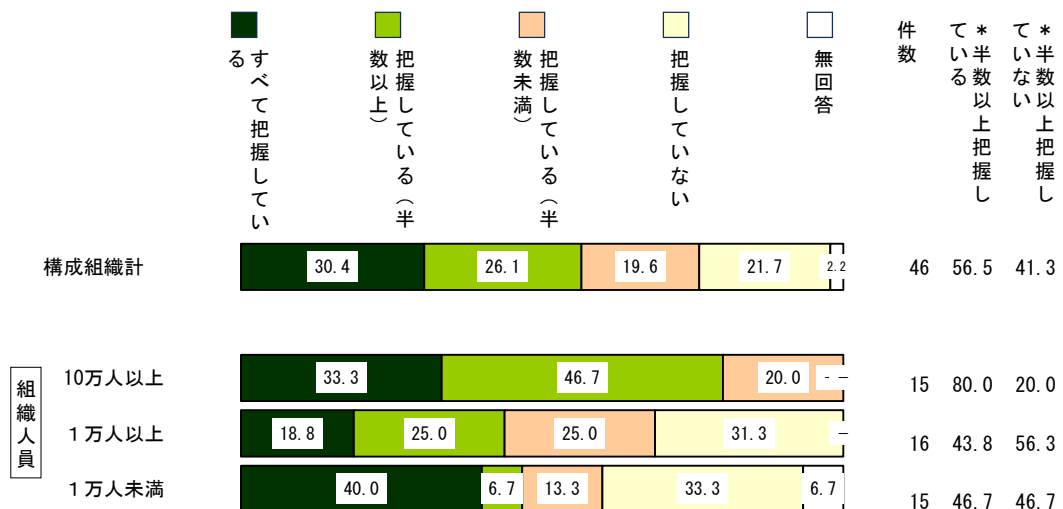


3. 加盟組合に対する取り組み

（１）単組や企業連の組織拡大の進捗状況の把握

「すべて把握している」は30.4%で、これに「把握している（半数以上）」（26.1%）を合わせると過半数を占める。一方、明確に「把握していない」（21.7%）との回答も2割を占める。組織人員別にみると、＜半数以上把握＞は10万人以上で8割と多いが、「すべて把握している」は1万人未満で最も多い（第5図）。

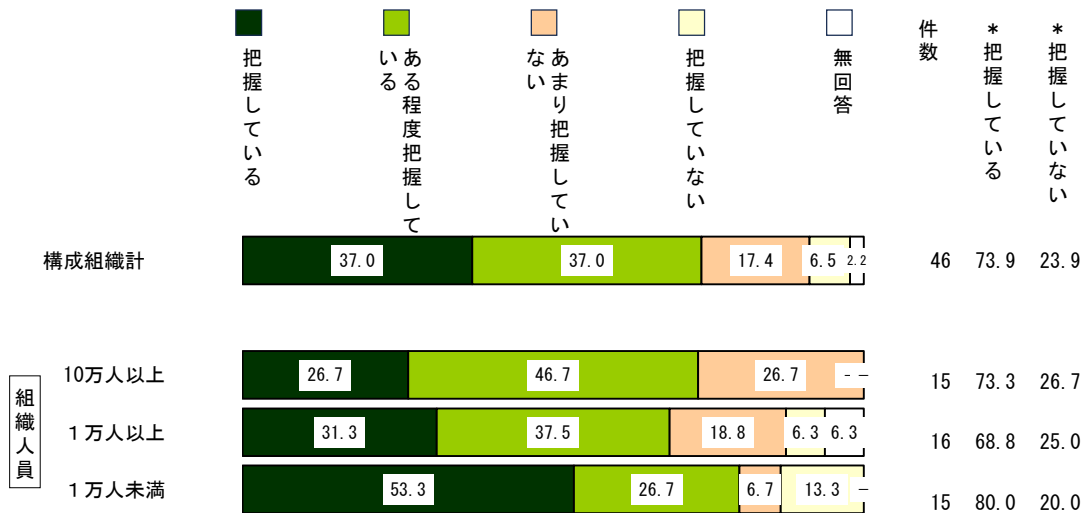
第5図 加盟組合（単組）や企業連（グループ労連）の組織拡大の進捗状況把握の有無



（２）単組や企業連の「過半数組合」の状況把握

「把握している」は37.0%である。これに「ある程度把握している」（37.0%）を合わせると7割強を占める。組織人員別にみると、10万人以上や1万人以上（10万人未満）では、明確に「把握している」は3割程度にとどまるが、1万人未満では5割強を占める（第6図）。

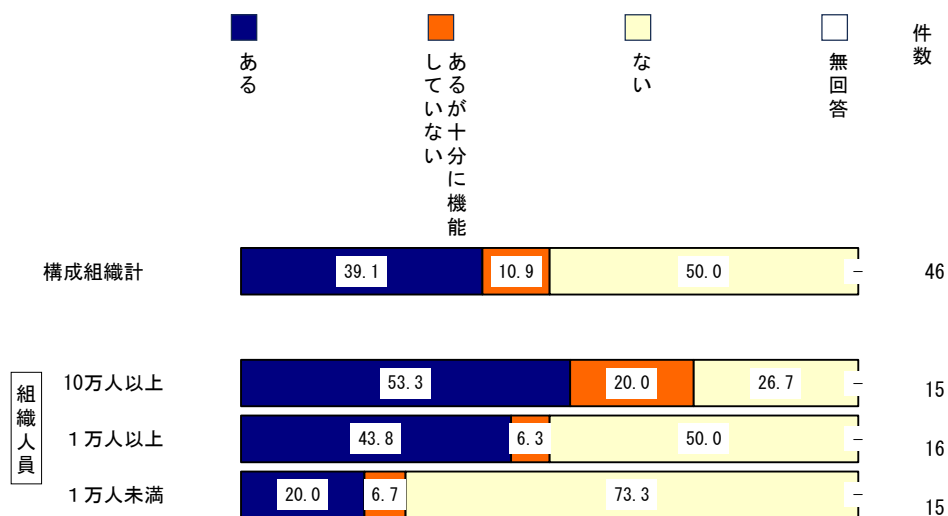
第6図 加盟組合（単組）や企業連（グループ労連）における「過半数組合」の状況把握の有無



（３）労働相談を専門的に担う組織・人材や仕組み（専門窓口や専用電話・メール）の有無

労働相談を専門的に担う組織・人材や仕組みが「ある」は39.1%である。一方、「ない」（50.0%）が半数、「あるが十分に機能していない」（10.9%）は1割を占める。組織人員別にみると、「ある」とともに、「あるが十分に機能していない」は規模が大きい組織で多くなっており、10万人以上では2割を占める（第7図）。

第7図 労働相談を専門的に担う組織・人材や仕組み（専用窓口や専用電話・メール）の有無



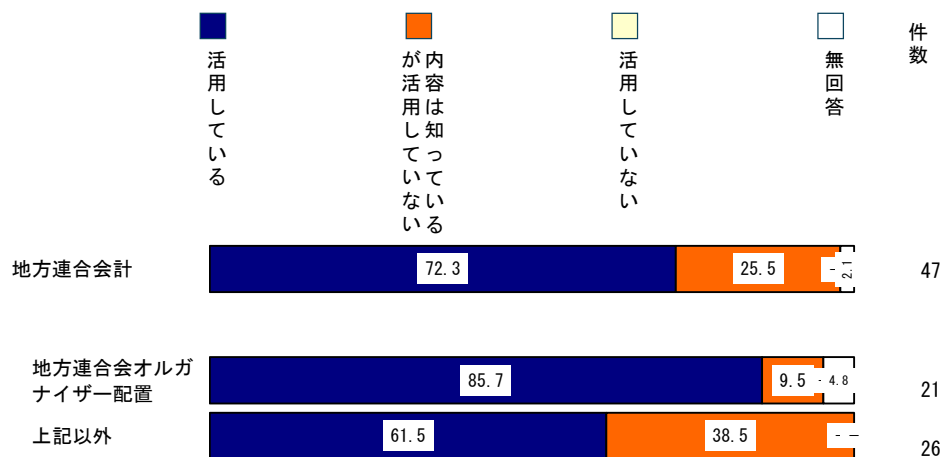
第2章 地方連合会調査

1. 組織拡大の取り組み

(1) 「連合組織拡大プラン2030」の活用

「活用している」は72.3%を占める。明確に「活用していない」と回答した組織は皆無だったが、「内容は知っているが活用していない」(25.5%)が全体の4分の1を占める。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「活用している」が85.7%と多い(第8図)。

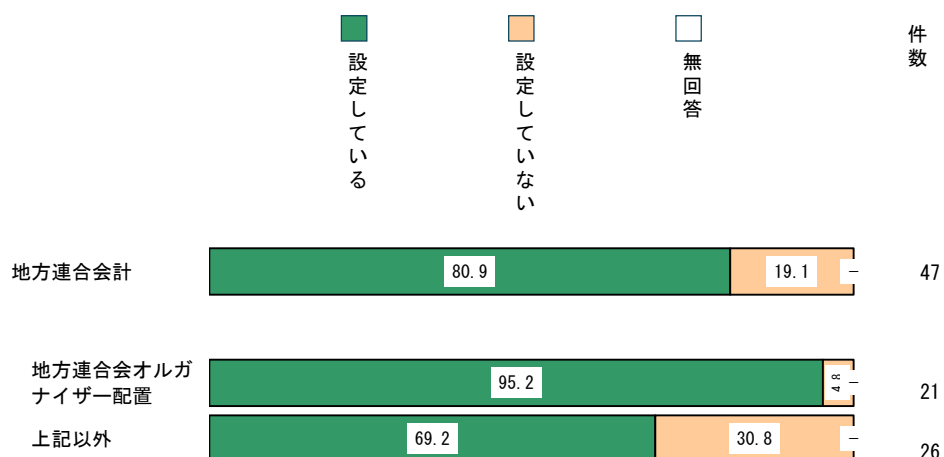
第8図 「連合組織拡大プラン2030」活用の有無



(2) 組織拡大の目標設定

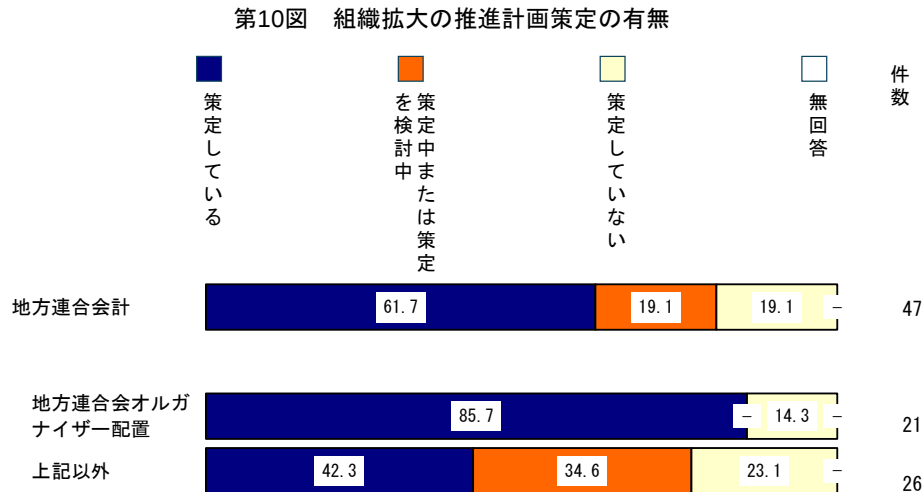
「設定している」が80.9%と多数を占める。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「設定している」が9割を超え、それ以外の組織を大きく上回っている(第9図)。

第9図 組織拡大の目標設定の有無



（３）組織拡大の推進計画の策定

「策定している」は61.7%である。そのほか、「策定中または策定を検討中」（19.1%）と「策定していない」（19.1%）がそれぞれ2割を占める。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「策定している」が多いが、それ以外の組織では、3分の1程度が「策定中または策定を検討中」と回答している（第10図）。



2. 組織拡大の体制

（１）組織拡大担当者、オルガナイザー

組織拡大担当者が「いる」（80.9%）は8割を占めるが、「連合オルガナイザー」は44.7%、「オルガナイザー」は10.6%、「組合づくり相談員」は55.3%である（第2表）。

女性については、「いる」は、組織拡大担当者が（19.1%）は2割、「組合づくり相談員」（8.5%）が1割程度で、「連合オルガナイザー」、「オルガナイザー」については女性を配置している組織はない。

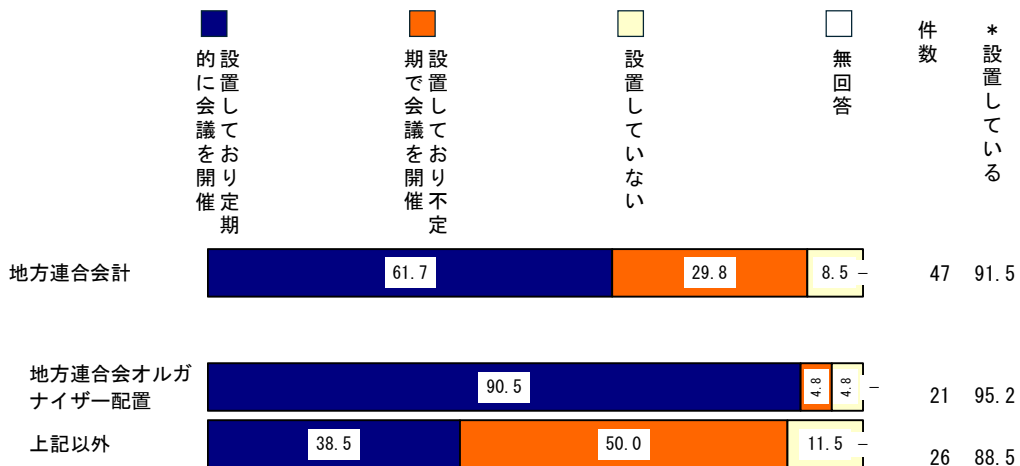
第2表 組織拡大担当者・オルガナイザーの有無

	件数	組織拡大担当者				連合オルガナイザー				オルガナイザー				組合づくり相談員			
		全体		女性		全体		女性		全体		女性		全体		女性	
		いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない
地方連合会計	47	80.9	19.1	19.1	80.9	44.7	55.3	...	100.0	10.6	89.4	...	100.0	55.3	44.7	8.5	91.5
地方連合会オルガナイザー配置	21	71.4	28.6	9.5	90.5	95.2	4.8	...	100.0	14.3	85.7	...	100.0	33.3	66.7	14.3	85.7
上記以外	26	88.5	11.5	26.9	73.1	3.8	96.2	...	100.0	7.7	92.3	...	100.0	73.1	26.9	3.8	96.2

（２）組織拡大に関する専門的な会議体の設置

「設置しており定期的に会議を開催」は61.7%を占める。そのほか、「設置しており不定期で会議を開催」が29.8%で、「設置していない」は8.5%である。地方連合会オルガナイザーを設置している組織では「設置しており定期的に会議を開催」が9割に及ぶが、配置していない組織では4割程度にとどまり「設置しており不定期で会議を開催」の方が多い（第11図）。

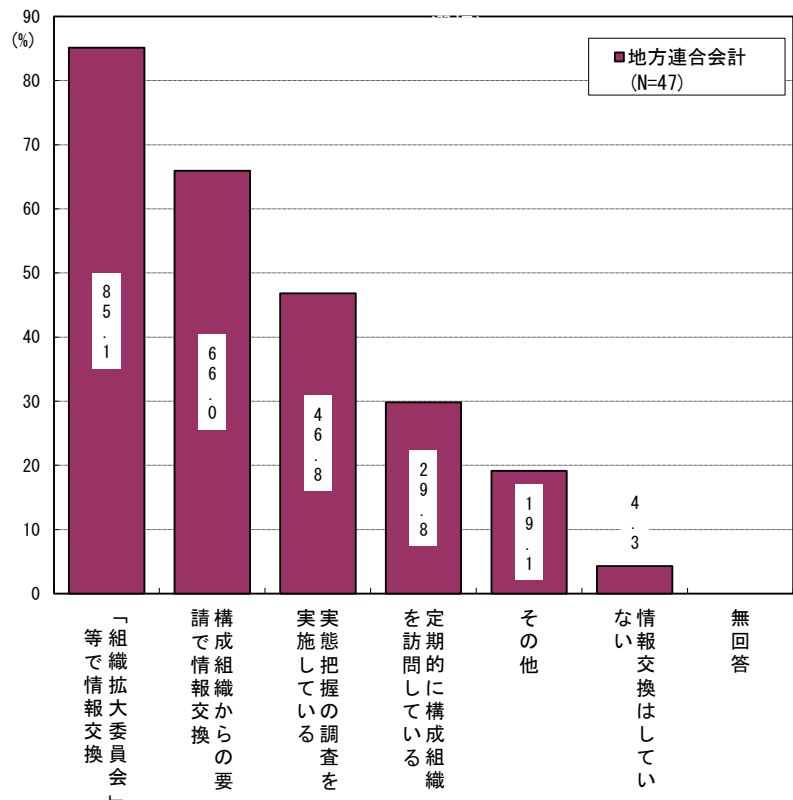
第11図 組織拡大に関する専門的な会議体設置の有無



（３）構成組織との組織拡大に関する情報交換

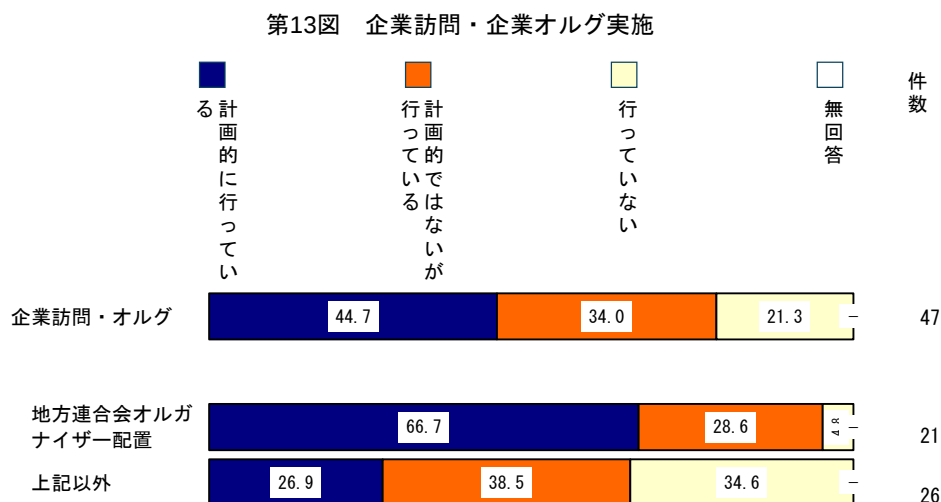
加盟する構成組織との組織拡大に関する情報交換の方法（複数選択）は、『組織拡大委員会』等で情報交換（85.1%）が最も多く、これに「構成組織からの要請で情報交換」（66.0%）が続いている。一方、「定期的に構成組織を訪問している」（29.8%）は3割程度と相対的に少ない（第12図）。

第12図 加盟する構成組織との組織拡大に関する情報交換方法（複数選択）



（４）企業訪問オルグ

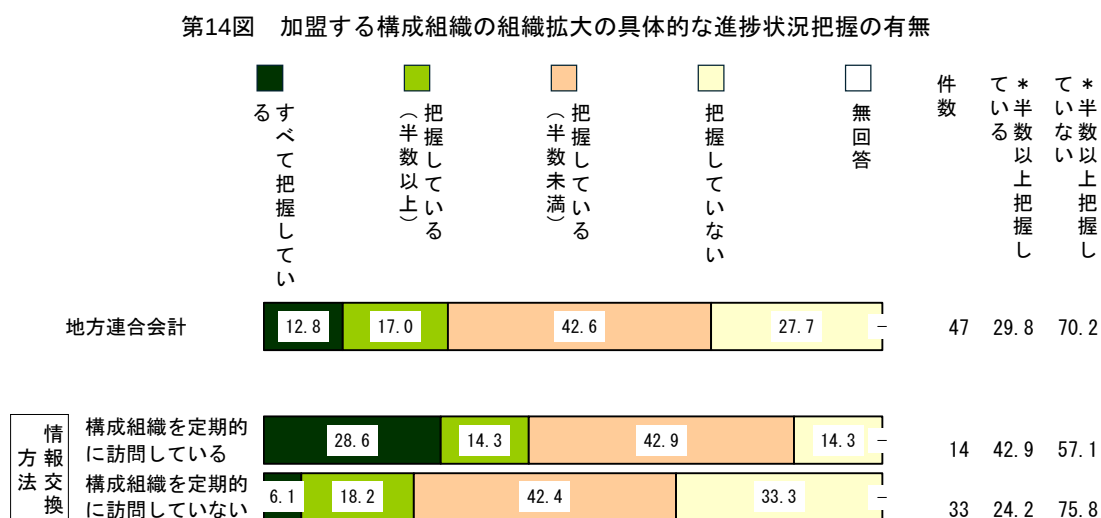
「計画的に行っている」が44.7%である。これに「計画的ではないが行っている」（34.0%）をあわせると8割近くの組織でオルグが行われている。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「計画的に行っている」が7割近くを占める。一方、配置していない組織では「計画的に行っている」が3割弱にとどまり、「行っていない」も3割強を占める（第13図）。



4. 加盟組合に対する取り組み

（１）単組や企業連の組織拡大の進捗状況の把握

「把握している（半数未満）」が4割強と最も多く、「すべて把握している」は12.8%にとどまる。組織拡大の情報交換方法として、構成組織を定期的に訪問している組織では、「すべて把握している」が28.6%と3割近くを占め、定期的に訪問していない組織に比べて相対的に組織拡大の進捗状況が把握されている（第14図）。

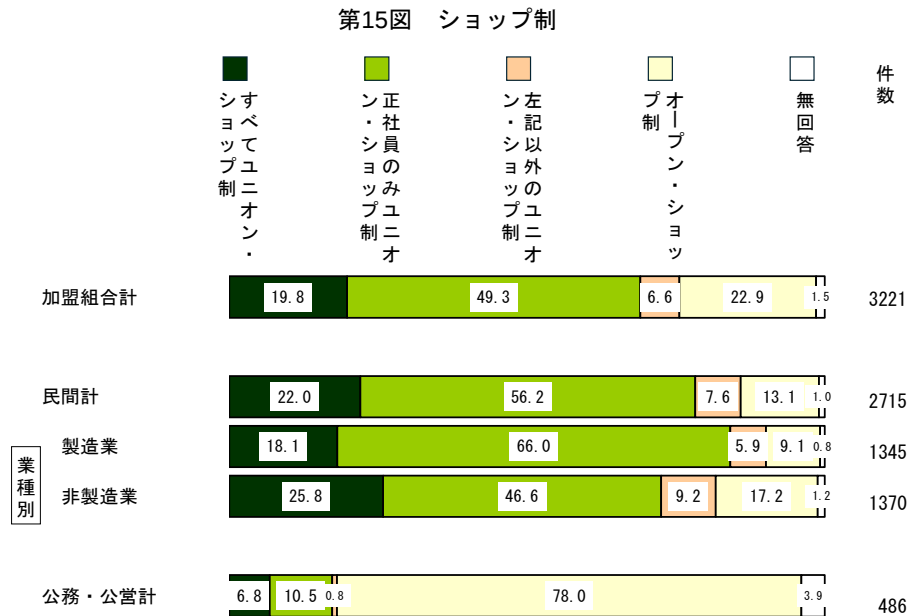


第3章 加盟組合調査

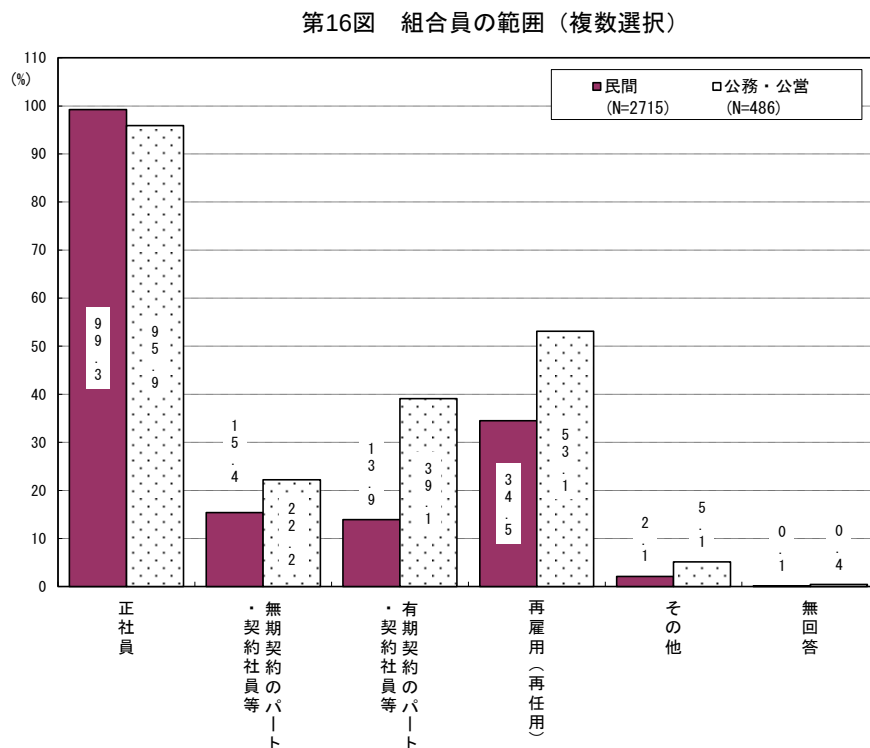
1. 回答組織について

「製造業・金属」が29.4%と全体の3割を占め、＜製造業＞が41.8%、＜非製造業＞が42.5%、＜公務・公営＞が15.1%といった構成である。

「正社員のみユニオン・ショップ制」（49.3%）が半数を占め、「すべてユニオン・ショップ制」（19.8%）は2割である。また、「オープン・ショップ制」（22.9%）が2割強を占める（第15図）。



組合員の範囲（複数選択）は、民間、公務ともに「正社員」が100%近くを占める。正社員以外では、「再雇用（再任用）」（民間：34.5%、公務・公営：53.1%）が多い（第16図）。

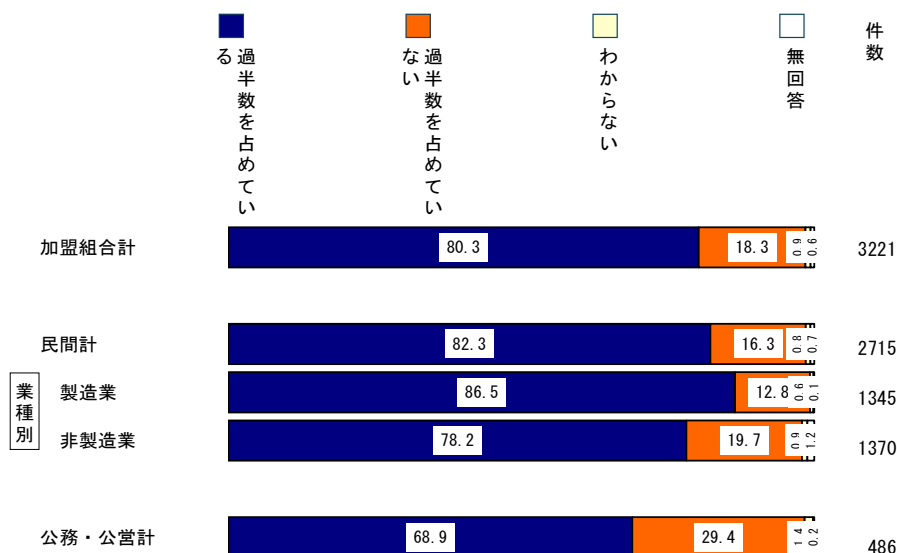


2. 過半数組合について

(1) 過半数組合か

「過半数を占めている」が80.3%と8割に及び、「過半数を占めていない」は18.3%である。「過半数を占めていない」は民間16.3%に対し、公務・公営では29.4%を占める。民間については、非製造業と規模300人未満の組合で「過半数を占めていない」が2割前後とやや多い（第17図）。

第17図 従業員の過半数を占めている組合

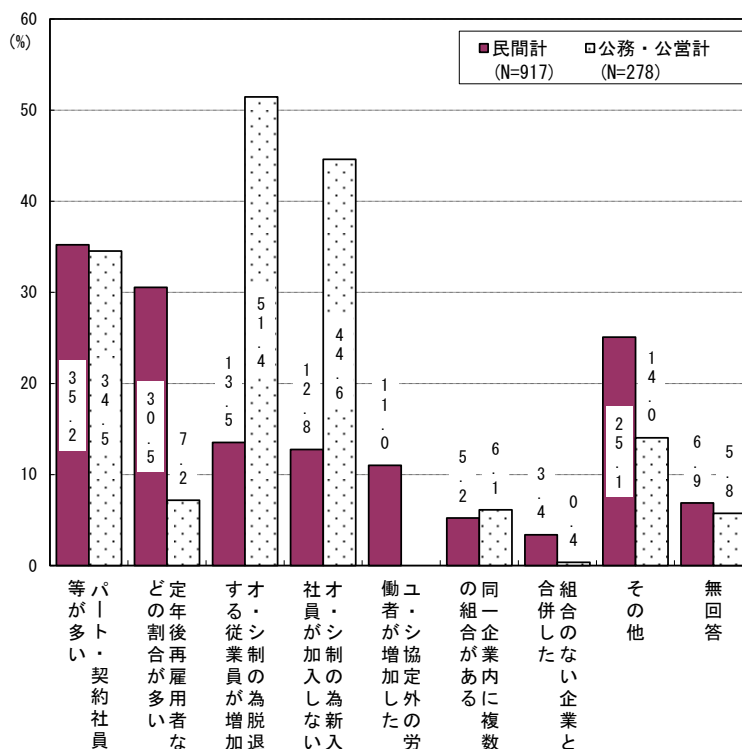


(2) 過半数組合を維持することへの不安

現在、過半数を占めている組合のうち、将来的に過半数組合を維持することに「不安はある」は23.6%で、「不安はない」(76.2%)が多数を占める。「不安はある」は民間(21.3%)に比べて、公務・公営(40.3%)で多い。

過半数を占めていない、または、過半数維持に不安があると回答した組合の理由(複数選択)をみると、民間では、「パート・契約社員等が多い」(35.2%)と「定年後再雇用者などの割合が多い」(30.5%)がともに3割台を占め、上位にあげられている。公務・公営では、「オープン・ショップ制のため脱退する従業員が増加」(51.4%)が5割強に及ぶほか、「オープン・ショップ制のため新入社員が加入しない」(44.6%)も4割台を占める（第18図）。

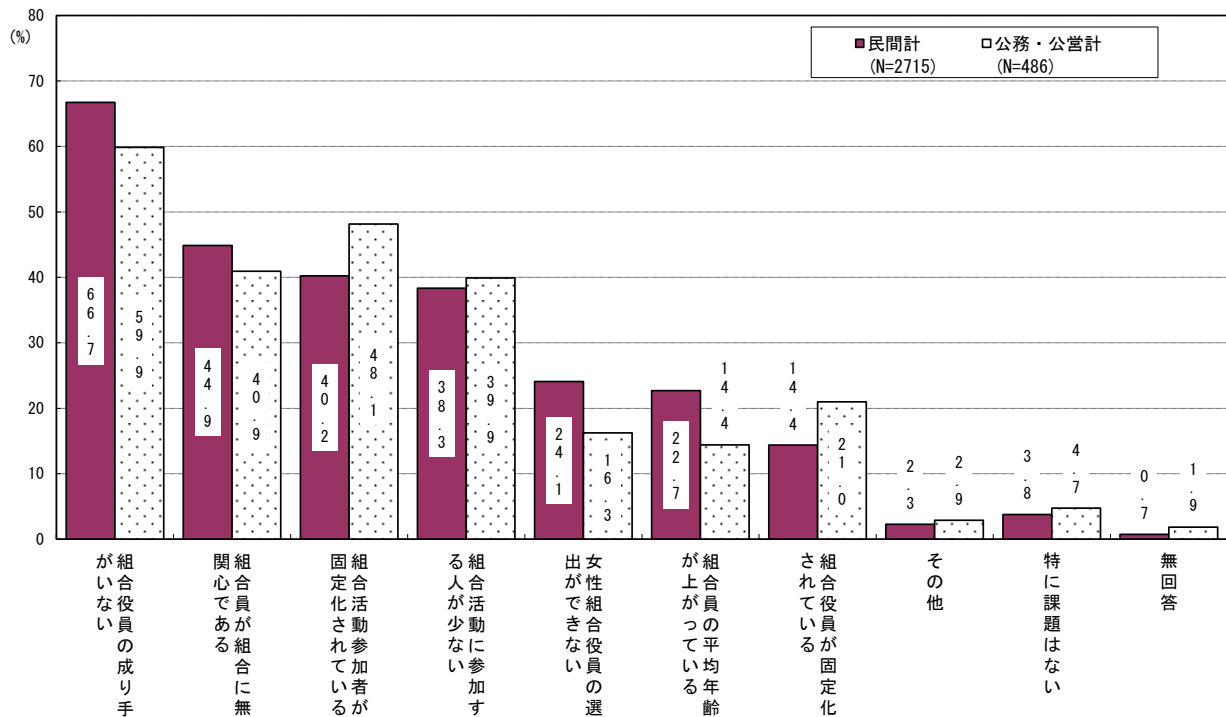
第18図 過半数が占められていない／過半数の維持に不安がある理由
(過半数を占めていない、過半数の維持に不安な組合・複数選択)



3. 組合活動を行う上での課題

組合役員の選出など、組合活動を行う上での課題（3つ以内選択）では、「特に課題はない」（民間：3.8%、公務・公営：4.7%）はわずかである。課題のなかでは、「組合役員の成り手がいない」が最も多く、民間で66.7%、公務・公営で59.9%を占める。以下、「組合員が組合に無関心である」（民間：44.9%、公務・公営40.9%）、「組合活動の参加者が固定化されている」（民間：40.2%、公務・公営：48.1%）、「組合活動に参加する人が少ない」（民間：38.3%、公務・公営：39.9%）などが続いている（第19図）。

第19図 組合役員の選出など、組合活動を行ううえでの課題（3つ以内選択）

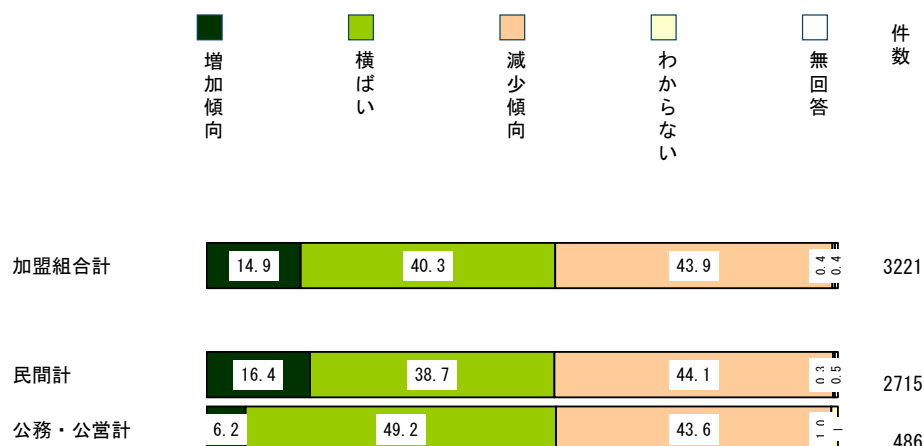


4. 組織化・組織拡大について

(1) 組合員数の増減

「横ばい」（40.3%）と「減少傾向」（43.9%）がともに4割ずつを占め、「増加傾向」（14.9%）は1割台半ばにとどまる。「減少傾向」は、民間、公務・公営ともに4割台を占める（第20図）。

第20図 組合における組合員数の増減

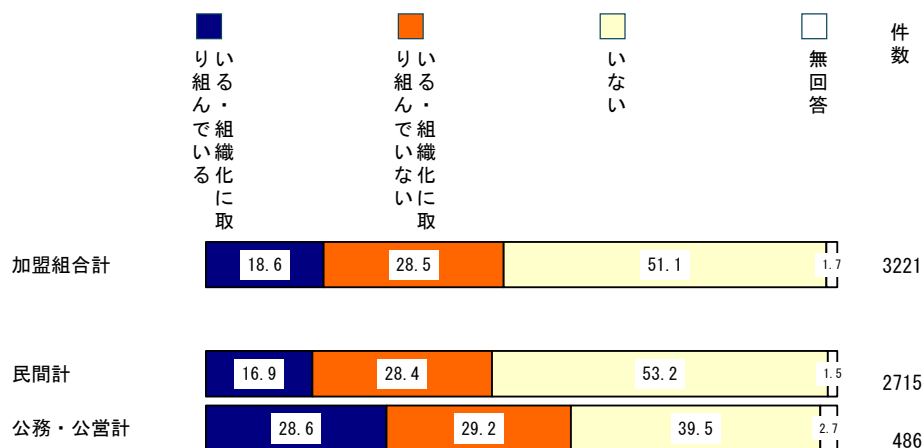


（２）未組織労働者の組織化

組織化の対象が「いない」が51.1%と半数を占める。組織化対象がいる組合についてみると、「いる・組織化に取り組んでいない」が28.5%を占め、「いる・組織化に取り組んでいる」（18.6%）を上回っている。

「いる・組織化に取り組んでいる」は民間16.9%、公務・公営28.6%である。民間では、「いる・組織化に取り組んでいる」は製造業よりも非製造業で、また、組合員の規模が大きい組合でやや多くなっている（第21図）。

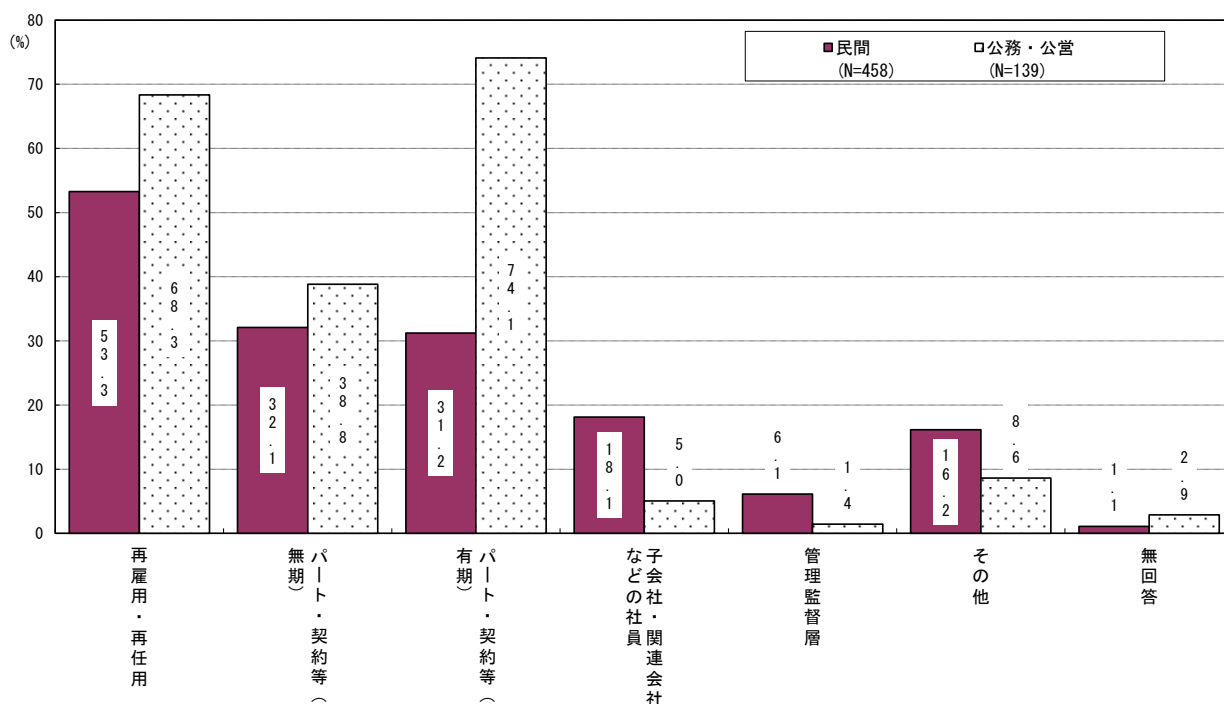
第 21 図 組織化の対象となる未組織労働者の有無と組織化への取り組みの有無



（３）組織化の対象

民間では、「再雇用・再任用」が53.3%と過半数を占め、これに「パート・契約等（無期）」（32.1%）、「パート・契約等（有期）」（31.2%）が3割強で続いている。公務・公営については、「パート・契約等（有期）」が74.1%と最も多く、「再雇用・再任用」（68.3%）も7割近くを占める（第22図）。

第 22 図 組織化の対象（組織化に取り組んでいる組合・複数選択）

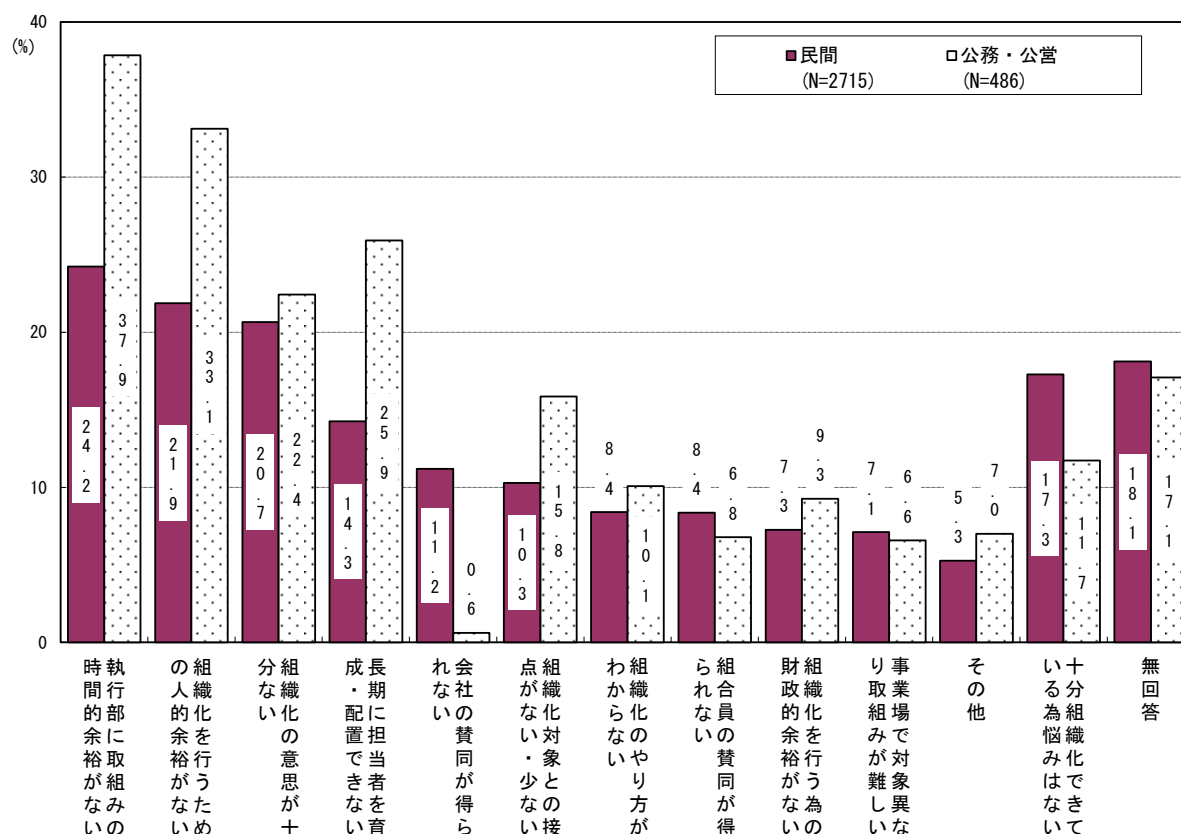


（４）組織化・組織拡大に取り組む課題

組織化・組織拡大に取り組む課題（複数選択）をみると、「十分組織化できているため悩みはない」は民間17.3%、公務・公営11.7%にとどまり、無回答の比率を勘案しても、6～7割の加盟組合が組織化・組織拡大の取り組みに課題を感じている（第23図）。

民間では、「執行部に取り組みの時間的余裕がない」（24.2%）、「組織化を行うための人的余裕がない」（21.9%）、「組織化の意思が十分ない」（20.7%）が2割台で上位にあげられている。公務・公営については、「執行部に取り組みの時間的余裕がない」（37.9%）、「組織化を行うための人的余裕がない」（33.1%）が3割台を占め、これに「長期に担当者を育成・配置できない」（25.9%）が続いている。

第 23 図 組織化・組織拡大に取り組む課題（複数選択）



「組織拡大・強化取り組み状況調査」を実施して

連合 総合組織局 総合局長 かわの ひろのぶ 河野 広宣

＜調査の背景と結果から見たこと＞

日本における労働組合の組織率は、毎年下がり続け直近では16.1%と低迷している。こうした状況を打開するため、連合は、2020年「組織拡大プラン2030」（以下、プラン2030）を策定し、組織拡大を進めている。

2030年の「プラン2030」実現に向けて、現時点における組織拡大の取り組み、過半数組合の状況、未組織労働者の組織化、組織拡大に取り組む課題等において、組織拡大・強化の実態を把握するため、加盟組合（全単組）、連合構成組織、地方連合会を対象に「組織拡大・強化取り組み状況調査」を実施した。

その結果、総じて言えることは、単組においては、組織拡大に取り組む上での最大の課題を人的要素（執行部の意思、時間的余裕がない等）とし、構成組織、地方連合会においては、組織拡大の取り組みを進めてはいるものの、人財確保・育成を含めた基盤づくり、体制強化に十分取り組めていないことがうかがえた。連合本部は、この結果を真摯に受け止め、持続可能な連合運動に向けて、「プラン2030」フェーズⅡの策定に活かしていく。

＜調査結果に対するコメント＞

調査結果について、いくつか特徴点を見ていく。まず、構成組織において、「プラン2030」を「活用している」割合は全体で47.8%であるが、組織人員が1万人未満では、「活用していない」が3割を占めている。また、組織拡大の推進計画を「策定している」は56.5%と過半数を占めるが、「策定していない」も30.4%を占める。特に、組織人員が1万人未満では1割程度にとどまっている。

次に、単組や企業連の「過半数組合」の状況把握については、「把握している」、「ある程度把握している」を合わせると7割強を占めるが、組織人員別にみると、10万人以上や1万人以上（10万人未満）の組織では、明確に「把握している」は約3割程度と低い。

加盟組合の未組織労働者の組織化については、組織化の対象（パート・契約・再雇用・再任用等）は「いない」が約半数である一方、組織化対象が「いる」にも関わらず、約3割もの組織が組織化に取り組んでいない。

また、6～7割の加盟組合が組織化・組織拡大の取り組みに課題があるとし、中でも、人的余裕がない・執行部の意思が十分ない・担当者を育成・配置ができない等、人的課題をあげている。

以上の特徴点から、組織拡大に取り組む必要性や意義、過半数組合に対する意味や理解の浸透、組織化対象者への働きかけ等を踏まえると、組織拡大に対する機運醸成・意識改革・人財育成に連合全体で強化していく必要がある。

＜集団的労使関係の中核的担い手である労働組合の組織率向上に向けて＞

現在、厚生労働省労働政策審議会では、「働き方改革関連法」施行後5年が経過したことを踏まえ、労働基準法の見直しに関する議論が行われており、「集団的労使関係」のあり方も論点として掲げられている。不適切な選出実態などが指摘されている過半数代表制の適正化はもとより、労働三権を背景として職場における労働条件設定機能が与えられている労働組合こそが、集団的労使関係の中核を担う重要な役割であることは言うまでもなく、政策・運動の両面から組織率向上に資する取り組みを強化することが不可欠である。連合は、組織拡大を最重点取り組みと位置づけ、構成組織・加盟組合、地方連合会と連携し、事業所単位における過半数労働組合を起点とし、すべての働く仲間を意識した活動を着実に進めていく。

〔書 評〕

堀場純矢著

『児童養護施設の労働問題

—子ども・職員双方の人権保障のために—

(ミネルヴァ書房、2025年)

ゆあさ るん
湯浅 論

(労働調査協議会 特別調査研究員)

本書は、アンケート調査およびインタビュー調査に基づいて、児童養護施設で働く職員の労働問題を多面的かつ実証的に明らかにした、他に類をみない研究である。

児童養護施設は、その多くが第二次世界大戦中に親を失った戦争孤児に対する宗教家・篤志家による保護から始まったという由来、および、親代わりとしての役割が求められるという職務上の特性から、職員の自己犠牲的な労働を当然とする文化が形成されてきた。

その後、制度改善が進んだものの、近年、児童養護施設の小規模化・地域分散化が進む中で、一人勤務や宿直などが増えて職員が疲弊し、職員の確保・育成に困難をきたすという状況にある。したがって、労働環境改善は喫緊の課題だが、1970年代以降、児童養護施設の労働問題を扱った研究はほとんど行われていない。

そもそも児童養護施設はその由来もあって、労働問題や労働組合に対する忌避感があり、他の社会福祉施設に比べて労働組合の組織率も低い。そうした中で、労働組合の役割に焦点をあてて、実証的に明らかにしていることは、本書の特色のひとつである。

全国各地の児童養護施設を対象にしたアンケート調査では、児童養護施設職員の賃金、労働条件、健康状態、職業継続の背景、仕事のやりがい、苦情・要望の内容と対応などをたずねている。その結果、正規職員の労働条件は相対的に安定しているものの、仕事の特性に加えて、労働時間の長さや宿直回数の多さ、有給休暇取得日数の少なさなども影響して、職員の心身のストレスが深刻であった。こうした中でも、仕事にやりがいを感じている職員が95%と顕著に高い一方で、職員の多くは給与の低さや心身の疲労、休暇の取りにくさなどに不安や悩みを抱えていた。また、仕事を辞めたいと思ったことがある職員は61%で、その理由は職場の人間関係や労働条件・労働環境、施設の子どもの関係が多く、辞めたいと思った時に支えになったものも職場の同僚・上司の理解・協力や施設の子どもの関係であった。

労組の有無別にみると、労組がある児童養護施設は、ない施設と比較して賃金や研修参加率などが高い傾向にあることに加えて、働きやすい環境がきめ細かく整備されており、職員の多くが労働組合や社会運動の重要性を強く認識していることが明らかにされている。



子どもの権利条約（1989年）に示される「子どもが家庭的な環境で育つ権利」を実現する方策として、2000年代以降児童養護施設の小規模化が進められてきた。そこで暮らす子どもにとっては多くのメリットがあるものの、これを施設職員の労働問題としてみた場合、一人勤務の増加、職員の孤立化傾向、新人の育成が困難などのデメリットが多く、国の方針と現場の実態に乖離があることも明らかにされている。そうしたなかでも、調査対象施設ではさまざまな工夫をしながら働きやすい環境づくりや職員集団づくりをしていることが示されている。しかし、施設における労働問題を改善するためには個々の施設の自助努力だけではなく、労働組合への組織化と国・自治体に対する制度の改善に向けた社会運動が必要である、と著者は言う。

本書が対象にしているのは児童養護施設であるが、看護・介護・保育などのケア労働者が抱えている労働問題とも共通する部分は多く、労働組合の役割と意義についても示唆されることが多い。

社会福祉分野の労働は人に関わる営みである。そこには、サービスを受ける側と提供する側の相互関係があり、両者ともに権利が守られ、「最善」がなされることを追い求めていきたい。本書の副題（子ども・職員双方の人権保障のために）には、そうした著者の思いが込められていると感じる。

Always 「K2P2エッセイ」～クミジョとクミダンのるつぽ～

【第1回】 連載のはじめに

本田 一成 ●武庫川女子大学教授 K2P2 共同代表

「クミジョ・クミダン問題」*の研究を始めて約5年が経った。アンケート調査、インタビュー、講演、意見交換会などを重ねてきて、まだ腑に落ちないことばかりだが、分かったことも多い。きっかけは、労働界はクミジョを増やそうと何十年も取り組んできたのになかなか増えないのはどうしてなのか、を知りたかったのである。

ところが、この問題に首を突っ込んでいるうちに、クミジョとクミダンがスレ違っていたり、大きな話にすり替えて煙に巻かれたり、部外者は黙っとけと言われたり、悪意はないが誠意がない人がいたり、信じられないような体験もした。この問題に触れて欲しくないとか、避けたい人が多いのに驚いた時、「パンドラの箱」を開けてしまったのか、と思ったものである。

同時に、人間社会なのでそこは何かできるのではないかと、クミジョとクミダンの正真正銘のパートナーシップを築くことができれば、労働界もずいぶん景色が変わるのではないかと、思った。2024年からj.union株式会社と産学協同事業K2P2（クミジョ・クミダン パートナーシップ プロジェクト）をスタートさせたのはそのためである（2025年6月、男女平等月間に向けて「K2P2 提言2024」を発信した）。

クミジョ・クミダン問題を考えない日はなくなった。K2P2のミーティングの議題をこなしたり、クミジョやクミダンと面談したり、メールやラインでやりとりしたり、講演やセミナーに呼ばれて質疑応答に臨んだり、新聞記者から取材を受けたり、こうして執筆している時など、いつでもどこでも考えている。

この連載は、クミジョ・クミダン問題のことを毎日考える経営学者が何を見聞きし、何を考えているかを綴るエッセイである。労働界には、この問題を重く受け止めて真剣に考える人がいれば、そんなのフェイクだとあっさりと捨て去る人もいる。労働組合の研究者も、昭和風の旧態依然たる議論や座談会や提言をしている人がいれば、出禁にならないよう寸止めルールよろしくチクリと刺す人がいる。不思議なものだ。

ポジショナリティ**がぶつかる中、労組も組織なのだから、人と人との関係も大切だと思える人にとって、リアルな現実を考えるための材料になってくれれば、と思っている。よく誤解されるからあらかじめ記すが、筆者はクミダンを非難したいのではない。クミジョとクミダンが仲良くなってもらいたいだけである。その方が組合員や労働者にとって実りある活動ができるはずだから。（続く）

* クミジョとは労働界でがんばる女性で、筆者の造語である（商標登録第6787599号）。女性役員、職員、組織内議員、研究者など広く総称するが、女性役員を指すことが多い。対する労働界の男性はクミダン。

** 集団内の利害などの関係性がもたらす、個人の位置づけのこと。

クミジヨとクミダンのパートナーシップ形成の実現に向けた提言書

《K2P2 提言 2024》



K2P2(クミジヨ・クミダン パートナーシップ プロジェクト)

2025 年6月

1. 現在の情勢に対する認識

労働界では、日本の社会や企業、職場におけるジェンダー不平等の解消に向けて、さまざまな取り組みが進められており、一定の成果も見られます。しかしながら、そうした取り組みを担う労働組合の中にも、組織内におけるジェンダーの不平等が存在している状況があります。

ジェンダー平等を推進する立場にある労働組合自身が、内在的な不平等を抱えていることは、組合の取組みや成果に対する信頼を損なうだけでなく、組織の活力を低下させる一因にもなり得ます。そのため、労働組合は常に組織内の状況を見直しながら、日本の働く人々の幸福を実現するための取組みを続けていくことが重要です。

このような背景のもと、2024 年から本格的にスタートした「クミジヨ・クミダン パートナーシップ プロジェクト(K2P2)」では、労働界における女性(クミジヨ)と男性(クミダン)のジェンダー平等の実現を目指し、真の意味でのパートナーシップ構築に向けた活動を行ってまいりました。

本提言書は、K2P2 の 2024 年度に実施した活動を通じて得られた知見や対話をもとにまとめたものです。クミジヨとクミダンが協力し合い、より良い関係性を築いていくための一助となることを願い、ここに提言いたします。

2. 2024年度の K2P2 活動について

K2P2 は、発足にあたり、以下の「K2P2 ビジョン」と「K2P2 行動宣言」を定めて活動をスタートさせました。

《K2P2 ビジョン》

K2P2 は、ジェンダー平等に視点から労働組合の活動や運営を見直し、誰もが個性と能力を発揮できる組織を目指し、組合の魅力と価値を高め、すべての働く人の豊かさに貢献します。

《K2P2 行動宣言》

(1)リーダーシップによるジェンダー平等の推進と人権尊重の明確化
組織のトップがジェンダー平等と人権尊重への明確な姿勢を示し、組織全体で実効性ある取り組みを推進します。

(2)多様性を活かした組織づくりと交渉力の強化

多様な人材が安心して力を発揮できる環境を整備し、組合員のニーズを的確に把握したうえで、ジェンダー平等の視点を取り入れた施策を展開し、組織の交渉力や求心力を高めます。

(3)クミジヨ参画の推進と組織の多様性強化

持続可能な組合運営のためにクミジヨの参画を重要な要素と位置づけ、他組織との情報共有や学び合いの場を通じてクミジヨのエンパワーメントを促します。

(4) クミジョとクミダンの両方が互いが協働する人材育成の強化

双方が互いの視点を理解し合い、補完し合える関係性の構築を目指して、育成プログラムを見直し、実効性のある人材育成を進めます。

(5) ハラスメント防止と安全な組織環境の整備

ハラスメントの調査・対策・ルール整備を徹底し、すべての組合員が安心して参加できる安全な環境づくりを推進します。

(6) 柔軟で効率的な組織運営への転換

現代の働き方や多様なライフスタイルに対応できるよう、効率的かつ柔軟な組織運営を追求し、誰もが参加しやすい活動の仕組みを整えます。

(7) 学び合いと未来志向の組合づくり

他組織の先進事例から学び、組合員とともに未来に向けた活動の在り方を考える機会を創出します。

K2P2 の 2024 年度の主な活動は、キックオフセミナー、組合役員との語り場の開催をはじめ、各種講演・セミナー・K2P2 アンケートの実施、座談会や意見交換会の開催などを重ねてきました。これらの取組みの成果を集約し「K2P2 白書 2024」(2025 年 3 月)として発行し、プレスリリースと電子ブックの公開を行いました。
(<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000006.000143103.html>)

3. K2P2 提言 2024

以上のような K2P2 ビジョンと K2P2 行動宣言に基づいて、K2P2 は、2024 年度の活動を通じて得られた多様な声や気づきを総合し、労働組合の皆さまとともにクミジョとクミダンのパートナーシップを実現していくための提言を、以下の3つの柱として取りまとめました。

(1) ジェンダー平等の現状を正しく理解し、行動につなげる

- ・組織の内外を問わず、ジェンダー平等の実現に向けた課題は依然として存在しています。まず現状を正しく認識し、その上で偏見や固定観念を手放す姿勢が必要です。
- ・組合の中で起きている不平等を、個人の問題として捉えるのではなく、組織全体の課題として受け止め、真摯に向き合うことが求められています。
- ・言葉や表現を忌避せず、実態を把握するための対話と観察を重ねていくことが、取り組みの第一歩となります。

(2) パートナーシップの実現に向けた組織づくりを推進すること

- ・クミジョが少数派である現状を踏まえ、安心して意見を交わせる場やネットワークづくりを進めることが大切です。必要に応じてクミジョのみの場も設けるなど、柔軟な対応が求められます。

- ・クミジョとクミダンの双方が互いの考えを理解し合える機会を増やすため、研修や学びの場を工夫し、組合活動の中にジェンダー平等の視点を組み込んでいくことが重要です。
- ・女性の人権と安全を守るために、ハラスメント防止の体制や通報制度の整備・運用を確実に行う必要があります。

(3) 活動のあり方を見直し、持続可能な取り組みへとつなげること

- ・労働組合の活動を効率的に運営しながら、ジェンダー平等に取り組むための時間や人材、予算の確保に取り組むことが求められます。
- ・組織の実情に応じて、クミジョとクミダンの協力が協力的な取り組みを話し合い、合意形成を行うことが、実効性ある取り組みにつながります。
- ・他の組織との情報共有や交流を促進しながら、クミジョ・オルガナイザーの配置や調査・発信活動など、次世代を担う人材の育成にも力を入れていくことが必要です。

4. K2P2 メンバー

- ・本田 一成(武庫川女子大学 経営学部教授、K2P2 共同代表)
- ・浅野 淳(j.union 専務取締役、K2P2 共同代表)
- ・加藤 瞳(j.union 活動活性化事業本部)
- ・網島 廣太郎(j.union 活動活性化事業本部)
- ・藤栄麻理子(j.union 共創事業本部)
- ・西尾 力(j.union 創業者、名誉会長)

5. 照会先

《K2P2事務局》

K2P2@j-union.com 浅野 淳、藤栄麻理子、加藤 瞳

労働組合のための調査情報誌

月刊『労働調査』

年間購読料6,600円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題	2024年2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	勤労者の生活の現状と課題	3月号	介護離職ゼロをめざして
3月号	労働時間 上限規制への対応	4月号	外国人労働者政策のこれから
4月号	貧困・セーフティーネット	5月号	賃金上がる社会への転換
5月号	ビジネスと人権	6月号	学校現場における働き方改革
6月号	ハラスメントのない社会へ	7月号	ヨーロッパにおける最近の労働事情
7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題	8月号	治療と仕事の両立
8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－	9月号	男女間賃金格差解消のために
9月号	労働者協同組合という働き方	10月号	リスクリングの最前線
10月号	労働組合における政治活動の取り組み	11・12月号	I. 自然災害と労働組合の取り組み II. 労調協の仕事、この1年
11・12月号	I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年	2025年1月号	フリーランスと労働組合
2024年1月号	組織拡大のこれから	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
		3月号	アジアにおける最近の労働事情
		5・6月号	医療現場の課題

石山恒貴著『定年前と定年後の働き方 サードエイジを生きる思考』

光文社新書（2023年）

内閣府の『高齢者の経済生活に関する調査』（令和6年度、全国の60歳以上の男女4,000人が対象）によると、“何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか。又は、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたかったですか”（“ ”は筆者、以下同様）との問いに対しては、「65歳くらいまで」が23.7%で最も多く、次いで「70歳くらいまで」が20.0%を占める一方、「働けるうちはいつまでも」も22.4%に及ぶ。現在、会社に対しては“定年年齢の引き上げ”など、65歳までの雇用確保義務が課せられていることに加え、70歳までの就業機会確保が努力義務とされているものの、現状の雇用環境が上記のような就労ニーズに十分マッチしているか疑問は拭えない。

労働組合が実施しているいわゆる「組合員意識調査」においても、60歳を超える組合員を調査対象に含むケースが見受けられるようになり、老後の生活不安はもとより、継続雇用や定年延長者のやりがい感やモチベーションの低下、仕事や働き方と処遇のミスマッチ、職場における年下上司と年上部下の関係など、さまざまな問題が顕在化している。定年後も同じような働き方で、ほぼほぼ同じ仕事をしているにもかかわらず、処遇だけが低下し、それがモチベーションに影響している…そんな実状もよく聞かれる。

前置きが長くなったが、著者はまず「定年前と定年後の働き方にこそ、人生で最も充実した幸福な時期を実現する可能性がある」と説くとともに、上記のような問題の捉え方も「一面的なもの」にすぎず、「個人は多様」であり、「個人の違いを尊重し幸福な働き方を実現する思考法」が重要だと指摘する（「はじめに」）。また、シニア（「50代以降の個人」）の能力は一方的に衰えるものではなく、職場における無意識の年齢差別（エイジズム）、アンコンシャス・バイアスがシニアの働き方に悪影響を与え、シニアは扱いにくいという否定的な見方が「さほど必要とされていない業務を作り出し、しゅしゅシニアを雇用する」、いわゆる“福祉的雇用”をもたらしているとする（第1章 シニアへの見方を変えるーエイジズムの罠）。さらに、定年後の変化に対する受け止め方は、好奇心や自身のキャリアに関心を持っているか否かで個人差が大きく、それに対処するには「働き方の思考法」が重要とされ、その思考法を考える上で、シニアの幸福感や仕事に対する熱意は低くはなく、加齢による喪失感や衰えがあるにもかかわらず幸福感が高まる「エイジング・パラドクス」という事象に著者は着目する（第2章 幸福感のU字型カーブとエイジング・パラドクス、第3章 エイジング・パラドクスの理論をヒントに働き方思考法を考える）。上記を踏まえ、定年後の働き方を充実させるためにも、シニア自身が情熱や動機、強みをベースに主体的に職務を再創造する「ジョブ・クラフティング」という考え方が不可欠であることを指摘している（第4章 主体的な職務開発のための考え方ージョブ・クラフティング）。

本書の後半部分では、第一線で働くシニアの事例紹介や定年制度の見直し（第5章 組織側のシニアへの取り組み）、フリーランスや時間・空間・スキルを組み合わせた「モザイク型就労」といった多様な働き方（第6章 シニア労働者の働き方の選択肢）、自身が属する組織や職場（ホーム）とは異なる場（アウェイ）で学びを得る「越境学習」、などが提唱されている（第7章 シニアへの越境学習のススメ）。

多くの調査でも明らかになっているが、定年以降も働く理由としては、生活費などの経済的な事由以外にも社会参加や生きがい、健康維持などの理由もあげられている。「定年前と定年後で連続的に働き方思考を培い、自身の専門性・スキルを棚卸できれば、シニアの選択肢が広がる」（第8章 サードエイジを幸福に生きる）と著者も指摘しているように、昨今では個々が自身のキャリアを自律的に考えていくことの重要性も注目されるようになってきた。当然、会社側にもシニアのキャリア自律に向けたサポートが求められており、それによって人材不足の解消や組織全体の活性化にもつながっていくだろう。

50代から60歳、65歳、それ以降と見通した際、自身の棚卸をどのタイミングで行うか…今の時代ではその準備が早いに越したことはないのかもしれない。とはいえ、新たなキャリアの模索、元気にいきいきと充実した生活を送るためにも、一旦立ち止まり、自身をゆっくり見つめ直す…そんな時間的、精神的余裕を持つことも必要ではなかろうか。（小倉 義和）

労調協の共同調査

労働調査協議会（労調協）は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

- 「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」（2010年）
- 「人と人のつながりに関するアンケート調査」（2012年）
- 「第4回次代のユニオンリーダー調査」（2015年）
- 「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」（2019年）
- 「第5回次代のユニオンリーダー調査」（2022年）

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>