



# 連合千葉 第3次男女平等参画推進計画



日本労働組合総連合会千葉県連合会

## 「連合千葉 第3次男女平等参画推進計画」 (目次)

- I. これまでの経過について
  - 1. 連合本部の若干の取り組み経過
  - 2. 連合千葉の若干の取り組み経過
- II. 連合千葉第2次男女平等参画推進計画に関する実態調査結果に基づく現状と課題について
  - 1. 連合千葉関係
  - 2. 連合千葉構成産別関係
  - 3. 連合千葉構成産別の傘下組織関係
  - 4. 地域協議会関係
- III. 連合第4次男女平等参画推進計画について
- IV. 連合千葉第3次男女平等参画推進計画について
  - 1. 男女平等参画の情勢と必要性
    - (1) 社会・経済の変化と働く女性
    - (2) 男女平等参画をめぐる国内外の動向
    - (3) ますます高まる男女平等参画の必要性
  - 2. 連合のめざす男女平等参画社会の理念
    - (1) 連合のめざす男女平等参画社会の理念
    - (2) 労働運動における男女平等参画の意義
  - 3. 連合千葉の数値目標
  - 4. 連合千葉の活動期間
  - 5. 連合千葉の取り組み
    - (1) 運動方針へ男女平等参画推進に関わる3つの目標明記について
    - (2) 機関会議等への女性参画について
    - (3) 男女平等参画推進委員会での活動強化について
    - (4) 女性委員会での活動強化について
    - (5) 男女平等参画推進計画の策定・実行と進捗管理の徹底について
    - (6) 各審議会等への対応について
  - 6. 女性役員の発掘・育成に向けた行動目標について (連合千葉第2次推進計画より再掲)

## I. これまでの経過について

### 1. 連合本部の若干の取り組み経過

#### 1) 連合第3次推進計画までの経過について

連合は1991年の第2回大会で、2000年までに労働組合の執行機関における女性役員の比率を15%にすることを柱とした「女性参加推進行動計画」（のちに「第1次男女平等参画推進計画」に名称変更）を決定し取り組んできました。

連合の第1次推進計画は2000年10月で終了し、同月の第33回中央委員会では、新たに「組織人員の占める女性組合員割合に基づいて女性役員を選出する」ことを目標とした「第2次男女平等参画推進計画」を決定しました。

第2次推進計画は、2000年10月から2006年10月までの6年間にわたり取り組みを進めてきました。具体的な計画として、執行機関への女性参画目標を、連合本部は27%（連合の女性組合員比率）とし、構成組織・地方連合会および単組はそれぞれの女性組合員比率を目標として取り組んできました。また、国の審議会等への参加目標は2005年までに30%にするという目標でした。しかしながら、いずれも目標を達成できませんでした。

連合は、第2次推進計画の克服すべき問題点を踏まえ、2006年10月開催の第48回中央委員会において「第3次男女平等参画推進計画」を決定しました。計画の統一目標として、連合本部・構成組織・単組・地方連合会では、「1. 運動方針に男女平等参画を明記する。2. 女性組合員比率の女性役員を配置する。3. 女性役員ゼロ組織をなくす。」ことが掲げられました。

#### 2) 連合第3次男女平等参画推進計画のまとめについて（連合の取り組みのまとめより抜粋）

##### (1) 構成組織・地方連合会の取り組み

###### ①運動方針への男女平等参画の明記と男女平等参画推進計画の策定・推進

構成組織では、7割弱の組織が運動方針への明記を行い、約6割の組織が、男女平等参画推進計画を策定しています。

地方連合会では、すべての組織が運動方針に男女平等参画の明記を行い、ほぼすべての組織が計画を策定して取り組みを進めています。

なお、構成組織は半数の組織が、地方連合会は約7割の組織が、計画の進捗管理のための組織を設置し、取り組み状況の点検と改善を行いました。

###### ②男女平等推進委員会の活動

構成組織は約半数の組織が、地方連合会はほぼすべての組織が、男女平等推進委員会を設置し、活動を行っています。

###### ③女性委員会の活動

構成組織は約4割の組織が、地方連合会はほぼすべての組織が、女性委員会を設置し、活動を行っています。

##### (2) 統一目標についての取り組み結果

###### ①「運動方針に男女平等参画を明記する」

連合本部は、運動方針に男女平等参画を明記しています。

連合が2011年12月に実施した「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」（以下、「参画調査」）の結果では、53の構成組織のうち、35組織（66.0%）は「明記している」と回答したが、「明記していない」が18組織ありました。

地方連合会では、2009年「参画調査」までは「明記していない」組織があったが、2011

年調査で、全組織が「明記している」と回答しました。

## ②「女性組合員比率の女性役員を配置する」

2011年「参画調査」では、連合組合員に占める女性組合員の割合は31.4%であるのに対して、各組織の女性役員比率は、連合本部26.3%、構成組織9.3%、地方連合会6.6%と、いずれも目標を達成できていません。

また、2011年11月に約1,100の単組を対象に実施した「女性の労働組合への参画に関する調査」(以下、「単組調査」)によると、単組本部の執行委員に占める女性役員比率は、民間組合10.5%、公務組合19.8%となっています。

## ③「女性役員ゼロ組織をなくす」

連合本部は、女性役員を選出しています。

2011年「参画調査」では、「女性役員ゼロ」組織は、53構成組織のうち25組織(47.1%)にのぼり、地方連合会でも1組織が「女性役員ゼロ」となっています。

また、2011年「単組調査」で単組本部の状況をみると、「女性役員ゼロ」組織は、民間組合51.9%、公務組合16.4%となっています。

## 2. 連合千葉の若干の取り組み経過

連合千葉は、連合第1次男女平等参画推進計画にもとづき、女性委員会の結成をはじめ、大会、地方委員会の特別代議員の女性枠設置など男女平等参画推進の活動を進めてきました。

また、連合第2次男女平等参画推進計画にもとづいて、連合千葉男女平等推進計画を策定すべく、1999年10月の第7回定期大会で連合千葉男女平等参画推進委員会の設置を決定後、2000年2月の第4回執行委員会で立ち上げ、同委員会を中心に連合千葉第1次男女平等参画推進計画の策定や、女性フォーラムの開催などの取り組みを行ってきました。

その後、連合千葉としては、連合第3次男女平等参画推進計画を受けて、2006年10月の第17回地方委員会での確認にもとづき、連合千葉第2次男女平等参画推進計画の策定を進めることとなり、連合千葉男女平等推進委員会を中心に検討を行い、2007年9月の第21回執行委員会で同計画案を提起し、翌月開催の第22回執行委員会で制定後、同10月の第11回定期大会にて報告・確認しました。

以降、連合千葉第2次男女平等参画推進計画(活動期間=2007年11月~2013年10月)にもとづき、連合男女平等月間での執行委員研修会等において男女平等参画推進に関する経過報告や協力要請を行ってきたことに加え、青年委員会・女性委員会合同研修会においてもワーク・ライフ・バランスを進めている企業報告(千葉県の「あなたの地域の社員いきいき!元気な会社」選定企業)や、男女平等参画推進委員会主催の女性フォーラムにおいては産別・単組の男女平等参画推進活動の事例報告および分散会での意見交換などを行ってきました。

今回、連合千葉第2次男女平等参画推進計画の活動期間が2013年10月までの6年間となっていること、および連合第4次男女平等参画推進計画の策定作業が進められてきたこと等を踏まえ、連合千葉第2次推進計画の推進状況についての点検活動を行ったうえで、連合千葉第3次男女平等参画推進計画を策定(2013.9.30第22回執行委員会制定)しました。

連合千葉第3次男女平等参画推進計画は、これまでの経過からすると高い参画目標ですが、連合千葉および各産別とその構成単組・支部の組織と労働運動のあり方にも大きく関わる課題であり、まさにその将来を大きく左右する重要な取り組みです。各組織トップのリーダーシップと組合員の積極的な参画のもと、組織と労働運動を強靱でより活力あるものとしていくために、総力をあげて取り組みを進めていくこととします。

(参考1) 連合千葉第2次男女平等参画推進計画の内容 (抜粋)

I. 統一目標 (連合千葉、構成組織、単組)

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。

II. 男女平等参画目標 (数値目標)

構成組織における参画目標は、統一目標のほか、組織の女性組合員比率に応じて、段階的に設定する。

【連合千葉における参画目標】

- 三役への女性参画の実現
- 女性役員の複数参画の実現
- 女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員の参画の実現
- 女性の専従役員の参画の実現
- 審議会女性委員 30%の参画の実現

【構成組織における参画目標】

①女性組合員比率 50%以上の場合

- 三役への女性参画の実現
- 女性役員の複数参画の実現
- 女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員の参画の実現
- 女性の専従役員の参画の実現

②女性組合員比率 10～50%

- 女性役員の複数参画をめざす
- 女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員の参画の実現
- 100人以上女性組合員が存在する場合は、女性役員1名の参画の実現 (単組)
- 専従役員が10名以上存在する場合は、女性専従役員1名の参画の実現 (構成組織・単組)

③女性組合員比率 0～10%

- 100人以上女性組合員が存在する場合は、女性役員1名の参画の実現 (単組)
- 専従役員が10名以上存在する場合は、女性専従役員1名の参画の実現 (構成組織・単組)
- 1名の女性役員の参画の実現

(参考2) 連合千葉第2次男女平等参画推進計画に関する点検活動産別回答結果

- ① 合千葉構成産別の37産別中、18産別より回答、県産別に会議体なしと5産別より回答。
- ② 合千葉構成産別の単組・支部のまとめ提出は、37産別中、12産別 (単組・支部計122組織) より回答。
- ③ 地域協議会は、全7協議会より回答。

## II. 連合千葉第2次男女平等参画推進計画に関する

### 実態調査結果にもとづく現状と課題について

連合千葉第21回地方委員会(2012.10.25)および第12回執行委員会(2012.11.6)での確認のもと、連合千葉第3次男女平等参画推進計画の策定に向けた検討素材とするべく、第2次推進計画の推進状況について点検活動を行ったところであり、それにもとづく課題等については以下のとおりです。

#### 1. 連合千葉関係

##### (1) 連合千葉役員体制への女性参画状況と課題について

三役体制(会長1名、副会長12名、事務局長1名、副事務局長6名)には女性役員が配置されていません。

これまで数度にわたり三役産別を中心に副事務局長への女性役員の派遣要請等を行ってきましたが、各産別・単組においては、その要請に応えうる女性役員を構成組織(単組・支部)として配置していないこと等により実現に至っていません。

##### (2) 機関会議(大会・地方委員会・執行委員会)への女性参画状況と課題について

連合千葉構成組織における女性組合員比率は28.9%(2012年8月現在会費納入人員調査)となっています。

###### ① 定期大会

第13回定期大会(2011.10.26)においては、議長団は産別の協力のもと男性1名、女性1名にて対応しました。また、代議員および特別代議員総数151名のうち、女性代議員が11名(内/産別7名、特別代議員4名。女性比率7.3%)となっており、傍聴者については12名中、女性がおりませんでした。

大会代議員数については、大会代議員選出規則第2条(代議員の選出基準)にもとづき、代議員定数を産別において構成組織(単組・支部)に振り分けた後、女性比率の低い組織は男性代議員を中心に選出されるケースが多くなっています。

また、女性の特別代議員は、大会代議員選出規則第3条により、各産別1名を選出することができますが、足下においては少数に止まっています。

さらに、大会への女性組合員の参加率を高める観点では、女性の傍聴者を増やすことが有効ですが、活用されていません。

###### ② 地方委員会

第21回地方委員会(2012.10.25)においては、地方委員および特別委員総数80名のうち、女性委員は4名(内/産別3名、特別代議員1名。女性比率5.0%)となっており、傍聴者については19名中、女性が1名でした。

地方委員数についても、地方委員会委員選出規則第2条(地方委員の選出基準)にもとづき、委員定数を産別で構成組織(単組・支部)へ振り分けた後、女性比率の低い組織は男性委員が選出されるケースが多くなっています。

また、女性の特別地方委員は、地方委員選出規則第3条によって全体で1名であり、現状は女性委員会より対応しています。

さらに、大会同様、女性組合員の参加率を高める観点では、女性の傍聴者を増やすことが有効ですが、少数に止まっています。

### ③執行委員会

連合千葉執行役員については、役員総数が52名のうち女性役員が1名（女性比率1.9%）となっています。なお、女性役員1名は特別執行委員の女性枠（女性委員会対応）です。

連合千葉執行委員会に対しては、三役産別においては事務局長（あるいは書記長）が対応するケースがほとんどであり、それ以外の産別は代表者が基本的に対応することとなっています。したがって、産別の代表者が男性中心となっている現状においては執行委員会への女性配置が難しい対応となっています。

（参考）

規約第21条（大会の構成）

第3項 大会には、・・・略・・・女性特別代議員を出席させることができる。但し、発言権はあるが、議決権はない。

規約第27条（地方委員会の構成と議事運営）

第3項 ・・・略・・・女性特別委員は1名・・・略・・・出席させることができる。但し、発言権はあるが、議決権はない。

規約第39条（役員の種類と定数）

第1項 連合千葉に次の役員を置く。

・・・略・・・

執行委員 若干名（女性枠執行委員1名）

第2項 執行委員若干名の中に、女性枠執行委員を定数1名として設ける。

[大会代議員選出規則]

第3条（特別代議員の選出基準）

(1)～(3)省略

(4)女性の特別代議員は、各構成組織1名とする。

[地方委員会委員選出規則]

第3条（特別代議員の選出基準）

(1)～(3)省略

(4)女性特別地方委員は、全体から1名とする。

### (3)各種委員会・部会活動への女性参画状況と課題について

各種委員会への女性役員の配置については、総務委員会0名、政策委員会0名、中小労働対策委員会1名、組織対策委員会0名、組織拡大推進委員会0名、組織機構検討委員会0名、男女平等参画推進委員会6人（女性委員会）、国民・県民運動推進委員会1名（女性委員会）、青年委員会0名、女性委員会10名となっています。

また、各部会においては、女性役員が登用されていません。

女性委員会派遣以外の委員会委員（青年委員会を除く）および各部会においても、各産別の

代表者の対応が基本となっているため、それを前提とした女性役員の配置をしていない組織からの女性委員・部員の選出は難しい実態にあります。

#### (4) 女性参画推進活動について

連合千葉としては、連合本部の「男女平等強調月間(6月)」前後における男女平等参画推進委員会主催の「女性フォーラム」や、青年・女性委員会合同研修会等を開催し、男女平等参画推進の重要性を訴えてきました。

とりわけ女性フォーラムについては、2011年より、連合千葉構成組織の男女平等参画に関する取り組みの平準化を狙いに、産別の取り組み報告に加え、分散会も実施し、各産別・単組の課題等について共有化が図られるよう努めてきたところであり、参加者からは高い評価を受けています。また、2013年においては、教育機能も取り入れて、産別・単組からの参加者に対して座長、発表者、書記などの役割を一部担っていただきました。

構成産別からの参加状況については、中小規模の産別からの参加者が少ない傾向にあり、いかに多くの組織から参加いただくか課題となっています。

(参考) 2013年6月8日開催「女性フォーラム」参加者

全体 61名(男性 26名、女性 29名) 内 11産別より 25名参加

#### (5) 連合千葉第2次男女平等参画推進計画の推進状況に関わる点検活動について

連合千葉第2次計画達成に向けた推進状況に関わる点検活動は、2009年に各産別との意見交換・実施状況の把握を行ってきましたが、それ以降実施しておらず、その進捗管理ができていませんでした。また、同計画達成へ向けた取り組みについて、連合千葉自身が強力で推進してこなかったこと、および構成産別への働きかけが十分できませんでした。

こうしたことから、まずは連合千葉がその取り組みを強化していくとともに、毎年定点での取り組み状況把握と見える化等の対応が課題となっています。

#### (6) 審議会等への女性参画状況について

千葉県、千葉労働局、各種団体の審議会等に対し、連合千葉が推薦し派遣している委員の内訳をみると、総数78名中女性は7名(女性比率9.0%)となっています。なお、千葉県および千葉労働局から要請の審議会に対する派遣のみでみると、総数60名中、女性7名(女性比率11.7%)となっています。

2012年の段階において、各産別・単組の協力のもと、女性役員を派遣している審議会は、千葉地方労働審議会(女性派遣/労働者側定数=2/6名)および同家内労働部会委員(同1/3名)、千葉地方最低賃金審議会(同1/5名)、産別最低賃金専門部会(同2/21名)等であり、国の「第3次男女共同参画基本計画」で掲げている「2020年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」ことに対しては遅れている状況です。

引き続き産別・単組との連携をはかり、国の基本計画目標をクリアするような取り組みが求められています。

## 2. 連合千葉構成産別関係における女性参画の状況と課題について

### (1) 役員配置について

今次調査回答産別における役員体制については、組織人員に対する女性組合員比率に応じた



女性役員の配置（女性役員比率 6.1%）になっておらず、また、女性役員を配置していない産別が見受けられました。

各産別の役員体制については、各構成組織（単組・支部）からの代表派遣が基本となっており、各組織においてはそれに対応できる女性役員を配置していないケースが多いため、全体的に男性役員が中心の構成となっています。

#### (2) 機関会議について

大会およびそれに次ぐ決議会議においても、組織人員に占める女性組合員比率に応じた代議員出席となっていません。（大会女性比率 14.5%、決議機関女性比率 11.3%）

代議員については、基本的に単組・支部の代表者が登録される対応のため、女性役員が所属組織の三役（委員長、副委員長、書記長）に就いていなければ結果的に男性代議員が登録されるケースが多くなっています。

#### (3) 運動方針への男女平等参画に関する盛り込みと実態把握について

「運動方針に男女平等参画について盛り込んでいる」と答えた産別は12産別あり、また「男女平等参画推進計画を策定している」と答えた産別は4産別、「検討中」は5産別ありました。これら産別は、産別本部において両対応がしっかりとなされており、そのもとで各企業連・単組への指導がなされているようです。

男女平等参画の実態把握を行っているという産別は今次調査回答産別数の半分（9産別）となっています。その他の産別は男女平等参画の推進状況の把握とそれにもとづく対応に向けた取り組みが求められます。

こうした状況をみると、連合本部の指導のもと、まずは各産別本部が前述した対応についてしっかりと運動方針へ盛り込み、推進計画の策定・推進がなされることが重要となっています。

#### (4) リーダー育成の取り組みについて

男女平等参画推進に関するリーダー教育や集会等の実施状況については、各産別本部が実施し県内の産別・単組が参加しているケースがある一方で、そうした取り組みが実施されていない産別もあり、連合千葉構成産別の単組・支部段階では、それへの対応にバラツキが出ています。

このように教育機会等にバラツキがあるなか、連合千葉としては、女性および若手リーダー育成に向けた独自の研修会の実施、および構成産別とその構成組織（単組・支部）の取り組みの共有化と平準化を意識した対応が引き続き必要と考えます。

（参考）連合本部の2011年参画調査結果によると、女性リーダー育成教育を実施している構成組織は35.8%のこと。

### 3. 連合千葉構成産別の傘下組織関係における女性参画の状況と課題について

#### (1) 役員配置について

今次調査回答の各産別の構成組織（単組、支部）における女性役員比率は17.5%となっています。これは産別における役員配置の女性比率6.1%と比べて女性参画が進んでいる結果です。単組・支部段階における女性役員比率をさらに高め、産別への女性役員の派遣をも念頭においた対応が重要です。そのためには、中小・地場組織を含めた組織の女性および若手組合員の育成に向けた取り組みについて、産別・企業連および連合千葉としての対応強化が課題となっています。

#### (2) 機関会議について

回答いただいた単組・支部における大会等の代議員の選出状況をみると、17回答組織の女性組合員比率が31.7%に対して、女性代議員比率が31.8%となっていますが、女性組合員比率(60.6%)・女性代議員比率(50.6%)が高い1産別を除くと、全体の女性代議員比率は18.1%となっています。

これも産別における女性参画比率(大会14.5%、決議機関11.3%)と比べ若干進んでおり、単組・支部段階における女性代議員の選出に向けた取り組みが進められている結果であり、引き続きの取り組み強化が必要です。

### (3) 運動方針への男女平等参画に関する盛り込みと会議体の設置等について

運動方針への「男女平等参画」取り組みの盛り込みについては、盛り込んでいない組織が大半となっており、産別本部・県組織の指導が重要となっています。

男女平等参画推進の会議体についても、設置していない組織が多く見受けられ、その設置や持ち方等が課題となっています。また、女性を中心とした活動組織も同様の課題となっています。なお、一部の産別からは、女性および若者が少数となっており、組織活動そのものが課題になっていると指摘がありました。

こうした状況をみると、前述した産別内での課題と同様に、まずは各産別本部・県本部がこれらへの対応についてしっかりと運動方針へ盛り込み、推進計画の策定とそれにもとづく取り組みがなされること、そして構成組織への指導を含めた取り組み強化が重要となっています。

### (4) リーダー育成等の取り組みについて

女性リーダー育成の場についても、産別・企業連・単組が実施していないため、そうした機会そのものがないとの指摘がありました。こうした意見を踏まえると、各産別および連合千葉としての取り組みについて強化していくことが必要です。

また、参画目標に関する対応については、各女性組合員比率に応じた参画目標を設定していますが、それぞれ達成できていない組織が見受けられました。したがって、定期的な進捗管理によるフォロー体制の強化が必要となっています。

## 4. 地域協議会関係における女性参画の状況と課題について

地域協議会役員については、基本的にその構成組織の単組・支部代表者を中心に幹事として選出されており、その三役に女性役員が配置されていないケースが多いため、男性幹事が中心の体制となっています。

こうした状況に鑑み、幹事選出の仕組みを変えるか、あるいは特別幹事枠を設定しないと女性役員の選出は難しい状況であり、仕組みを変える場合は、地域協議会の活動低下につながるような対応が必要であるとの指摘がありました。

地域協議会役員への女性配置については、地協構成組織の単組・支部段階での女性役員の発掘とその後の育成が大きな課題と言えます。

なお、一部の地協においては、地協構成組織における女性組合員調査がなされておらず、まずは女性人員規模を把握し、それを勘案した組織活動が必要です。

### Ⅲ. 連合第4次男女平等参画推進計画について・・・別紙参照

#### 1. 運動の目標（3つの目標）

[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）の実現と女性の活動の促進

[目標2] 仕事と生活の調和

[目標3] 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

#### 2. 数値目標

①運動方針に連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織（構成組織・単組・地方連合会）を、遅くとも2015年までに100%とする。

②女性役員を選出している組織を、遅くとも2017年までに100%とする。

③連合の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とする。

連合の女性参画率を2020年に30%とするために、連合本部・構成組織・単組・地方連合会は2020年までに女性組合員比率の女性参画率の達成を図る。連合組合員の女性比率は30%である。連合本部およびすべての構成組織・単組・地方連合会が、当該組織の女性組合員比率の女性参画率を達成することで、連合の女性参画率を30%とする。

さらに、女性組合員30%未満の組織も「2020年30%」を目標として取り組みを進める。これは、女性組合員比率の低い組織でも女性の意見反映を保障し、実質的な男女平等を実現するためには重要な取り組みである。

#### 3. 計画期間

2013年10月から2020年9月の7年とする。

#### 4. 構成組織、単組、地方連合会共通の取り組み

①男女平等参画推進方針の決定

②男女平等担当部署の設置

③男女平等参画推進委員会などの設置

④女性委員会（女性部・女性フォーラム）などの設置・強化

⑤男女平等参画推進計画の策定・実行と進捗管理の徹底

### Ⅳ. 連合千葉第3次男女平等参画推進計画について

#### 1. 男女平等参画の情勢と必要性

##### （1）社会・経済の変化と働く女性

日本では近年、少子高齢化と労働力人口の減少が急激に進み、社会の持続可能性をも揺るがそうとしています。企業は内需の鈍化をコスト削減で乗り切ろうと、賃金の切り下げや非正規雇用への置き換えを進め、消費の低迷と経済の縮小を招くという悪循環を続けてきました。産業構造の変化などを背景に、雇用者の女性割合は一貫して増加していますが、女性雇用者の過半数は不安定で低賃金の非正規雇用であり、社会変化の弊害は、女性により深刻に集中しているといえます。

また、女性の管理職比率は雇用者の女性割合には遠く及ばず低水準で推移し、男性と女性の勤続年数にも格差があり、賃金水準の男女間格差も依然として残っています。加えて、家事、育児や介護などの家庭責任が女性に偏り、子育て期の男性の長時間労働の是正も進んでいないことなどから、いまだ数多くの女性が妊娠・出産を機に退職を余儀なくされているなど、従来からの男女平等諸課題の改善も不十分なままにとどまっています。

## (2) 男女平等参画をめぐる国内外の動向

### ①国内外の動向

世界各国は「女性差別撤廃条約」などにに基づき、女性への差別の撤廃と男女平等の実現に取り組んでいます。現在では多くの国が、政治・経済などの分野で、議員や会社役員などの一定割合を女性に割り当てるクオータ制(\*)を導入しています。国際労働組合総連合(I T U C)や国際産業別労働組合組織(G U F s)も大会代議員にクオータ制を導入するなど、男女平等参画の推進は世界的な潮流であります。

日本政府は1985年に「女性差別撤廃条約」を批准しました。現在は、男女共同参画社会基本法に基づいて策定した第3次男女共同参画基本計画のもと、「社会のあらゆる分野で、指導的地位に女性が占める割合を2020年までに30%程度にする」ことなどの実現をめざしています。経営者団体もまた、同様の目標を掲げて取り組みを進めています。しかし、国際的に見れば、日本はいまだ男女間格差が際だって大きく、その中でも労働組合はとくに遅れをとっているのが現状です。

連合はこれまで、非正規労働者の増加などへの対応が遅れ、組織率と社会的影響力の低下に歯止めをかけられませんでした。また、労働組合には固定的性別役割分業意識が根強く残っていることなどもあり、男女平等参画の取り組みも不十分で、いまだ多くの組織は男性正社員が中心であると言わざるを得ません。連合組合員の女性割合は約3割で、雇用者の女性割合には届かず、組合役員の女性割合は1割も満たしていません。

(\*) 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを「積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」という。クオータ制はその手法のひとつで、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

### ②千葉県の動向

千葉県は、男女共同参画社会基本法にもとづき、2001年に「千葉県男女共同参画計画」、2006年に「千葉県男女共同参画計画(第2次)」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を展開してきました。この後、社会経済情勢の変化や、新たな課題に対応するためとして、2010年に第3次男女共同参画計画を策定し、現在はそれをもとに進められています。

第3次計画の策定趣旨は、「豊かで活力ある社会を築いていくために、男女が互いにその人権を尊重しつつ、ともに責任を分かち合い、男性も女性も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を目指す」としています。

また、男女共同参画社会の形成に関する施策の企画およびその推進についての意見を聴取するために、「千葉県男女共同参画推進懇話会」が設置されています。

さらに、同懇話会のもとに「評価部会」が設置され、そのなかで毎年の企画とその実施状況についての評価を行い、次年度の取り組みにつなげる対応を図っています。

これらに加え、職場、学校、地域、家庭などの社会のあらゆる分野における男女共同参画の自主的な取り組みを促進させていくため、「千葉県男女共同参画推進連携会議」(産業部会、地域部会、教育部会の三部会)が設置され、活動が展開されています。

## (3) ますます高まる男女平等参画の必要性

いま、男女がともに仕事と生活を両立できる環境や、公正な労働条件のもと、生活状況に応

じて柔軟に就業継続できる多様な働き方を整備する必要性は一層高まっています。また、女性をはじめ多様な人材の就労と能力発揮の機会を保障し、社会・経済の活力と持続可能性を維持していくことは、最重要かつ喫緊の課題となっています。

それは労働組合においてもまた同様です。連合は、めざす社会を実現するために、女性や若者、非正規労働者など多様な仲間が結集し、力を発揮する組織になる必要があります。労働組合における男女平等参画は、その成否を決する課題です。

連合は、第3次男女平等参画推進計画の期間満了にあたり、これまでの取り組みの成果と、20年以上にわたり目標が未達成に終わった運動の反省の上に立ち、社会の変化や新たな課題にも対応して本計画を策定・実施し、さらなる男女平等参画の推進を図っていくことにしています。実効性のある運動を進めるために、クォータ制などを含めたポジティブ・アクションも取り入れながら、広く社会全般の男女平等参画の推進を見据えて、企業などへの働きかけも含めた社会運動として、組織の総力をあげて取り組みを進めていきます。

## 2. 連合のめざす男女平等参画社会の理念

### (1) 連合のめざす男女平等参画社会の理念

連合は「働くことを軸とする安心社会」を目指します。それは、働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)が保障され、病気、失業、子育て、介護など、人生の全ての段階におけるあらゆるリスクやニーズに対応できる制度が確立され、積極的に生きていこうとする人々への支援が提供され、人と人との良好な絆が培われている社会です。

連合は、「働くことを軸とする安心社会」づくりの一環として、社会全体および労働組合自身の男女平等参画の推進に取り組みます。この運動が目指すのは、男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う、だれもが暮らし易い「男女平等参画社会」の実現です。

### (2) 労働運動における男女平等参画の意義

連合は、社会正義を追求し、自由、平等、公正で平和な社会をつくることを掲げています。男女平等を実現し、男女ともに働きやすく、暮らし易い社会をつくることは連合の社会的責任です。

連合は、男女平等参画の理念と政策を打ち出し、実現する力を、さらに強化していく必要があります。そのためには、女性や若者、非正規労働者など多様な属性、経験や価値観をもつ人々が結集して個性と能力を発揮する、多様性と活力のある組織となって、社会的影響力を高めていかなければなりません。

連合は生活者の組織でもあります。男女がともに家庭や地域で責任を分かち合うことを推進する取り組みによって、地域社会は活性化します。それは「地域で顔の見える労働運動」でもあり、地域における連合の存在感を高めることもできます。

男女平等参画推進運動は、連合の組織と運動を強靱で活力あるものとし、さらには、その将来をも左右する重要な取り組みであることから、連合は、トップのリーダーシップのもと、組織の総力をあげて取り組みを進めます。

### 3. 連合千葉の数値目標

#### (1) 女性役員の選出について

- ①連合千葉として、三役・事務局体制への女性役員の選出について検討していき、2015年までに選出します。
- ②女性役員を選出している組織を、遅くとも2017年までに100%とします。

#### (2) 連合千葉の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とします。

連合千葉組合員の女性比率は約30%です。連合千葉の女性参画率を2020年までに30%とするために、連合千葉構成組織は女性組合員比率の女性参画率を達成します。

### 4. 連合千葉の活動期間

2013年10月から2020年9月の7年とします。

### 5. 連合千葉の取り組み

連合千葉は、各構成産別とその構成組織（単組・支部）トップのリーダーシップと組合員の積極的な参画のもと、以下の取り組みを行います。

なお、各構成産別においては、女性組合員比率が異なることから、前述した第2次推進計画の実態調査にもとづく現状と課題を踏まえつつ、それぞれが産別本部の方針にもとづくロードマップを作成し、その達成に向けた取り組みを推進していくよう要請します。

#### (1) 運動方針へ男女平等参画推進に関わる3つの目標明記について

- ①連合千葉としては、2014～2015年度運動方針に連合の3つの目標の実現に取り組むことを明記します。
- ②構成産別・単組は、遅くとも2015年まで、運動方針に3つの目標についての取り組みを明記します。

#### (2) 機関会議等における女性参画について

##### ①定期大会・地方委員会について

連合千葉の定期大会の代議員・特別代議員、および地方委員会の地方委員・特別地方委員の女性参画率を30%とするために、各構成産別はそれぞれ女性組合員比率を目標に対応し、2020年度までにそれを達成します。その達成に向けては以下の対応をはかることとします。

- i. 定期大会においては、各構成産別は女性の特別代議員(大会代議員選出規則第3条)1名を含めた代議員が選出されるとともに、複数の代議員要請となっている場合、1名以上の女性代議員を選出されるよう要請します。
- ii. 地方委員会においても、地方委員が産別に複数要請となっている場合、1名以上の女性地方委員が選出させるよう要請します。
- iii. 定期大会および地方委員会において、当面の間、産別の女性組合員比率以上の代議員・特別代議員あるいは地方委員を選出することが難しい場合は、女性傍聴者を含めてその比率が達成されるよう要請します。

## ②執行委員会について

執行委員会における女性参画率については、2020年までに30%以上とするよう特別執行委員制度の導入を含めて女性執行委員の選出方法を引き続き検討します。また、執行委員会研修会の機能強化をはかり、傍聴者（育成枠出席者）の出席率向上を図ることとします。

（参考） 執行委員会構成員 52名→30%超=16名以上、執行委員 30名→30%超=9名以上

## ③各種委員会および各部会について

各種委員会および各部会については、それぞれ1名以上の女性役員選出を要請します。具体的な選出方法は、各種委員会および各部会で検討し、対応していくこととします。

## ④地域協議会の委員会代議員および幹事会について

地域協議会の委員会代議員については、連合千葉と同様に各組織の女性組合員比率とします。具体的には、各地域協議会の女性組合員比率を目標に設定し、その達成に向けて、地域協議会各構成組織の委員が複数選出の場合、女性委員1名以上が出席されるよう要請するとともに、当面その達成が難しい場合は、女性傍聴者を含めて対応することとします。

また、幹事会においては、2017年までに2名以上の女性幹事を選出されるよう対応します。

## （3）男女平等参画推進委員会での活動強化について

①委員会の体制強化として、現行の委員会体制に加え、執行委員の登録方式により増員を図ります。こうした体制のもとで意見交換を行うこと等によって、連合本部や各構成産別の取り組み状況について、より多くの構成産別がその認識の共有化を図り、取り組みの平準化につなげていきます。

②男女平等推進委員会としては、男女平等参画推進計画の策定と実施、そのための労働組合・職場での環境整備と障害除去、計画の進捗管理とフォローアップ、人材育成と意識啓発などを行います。

## （4）女性委員会での活動強化について

女性委員会は、女性のエンパワーメント（\*）を目的とする組織として、女性の課題やニーズについての意見の集約と議論、知識の蓄積や経験交流、人材育成、ネットワークづくりなどを行います。また、青年委員会とも連携し、女性を含めた若手役員の育成の取り組みを推進していきます。

女性委員会の活動や運営にあたっては、構成産別、地方連合会と地域協議会との間で連携をはかります。

（\*）エンパワーメントとは、力をつけること。また、女性が力をつけ、連帯して行動することで自分たちの置かれた不利な状況を変えていこうとする考え方。

## （5）男女平等参画推進計画の実行と進捗管理の強化について

男女平等参画推進委員会を軸に、連合千葉および構成産別の男女平等参画推進計画の実行状況について毎年定期的に点検を行ったうえで、取り組みの評価と改善の必要性の検討を行い、必要に応じて各構成産別へその改善要請を行います。なお、そうした一連の対応については、定期大会、地方委員会、執行委員会に報告していきます。

## (6) 各審議会等への対応について

千葉県および労働局の審議委員については、女性参画率30%とするために、複数派遣の要請を受けた場合、うち女性は1名とするよう努力します。

## 6. 女性役員の発掘・育成に向けた行動目標について(連合千葉第2次推進計画より再掲)

2013女性フォーラムにおいて、女性役員を選出し育てていくために、以下の率直な意見が出されました(一部紹介)。

- 「魅力ある組合」としなければ若い世代の組合員は役員に成りたいと思わず、また、組合に対し関心を持たない。
- 役員になったとしても、休日や夜間にも組合活動が常態化し、飲み会(二次会、三次会)が強要され、家庭との両立が難しい。組合こそワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。
- 女性役員が活動を進めるにあたって、回りの役員(上司含め)がバックアップし、やりがいのある組織にすること、そして積極的かつ前向きに取り組みができる職場(組合)環境に見直しする必要がある。
- 女性が働きやすい職場(組合)は男性も働きやすい職場(組合)であり、それが女性の参画率を高めていくことにつながる。
- 女性が中心となってくるような仕掛けづくりや、魅力ある活動が大切になってくる。また、女性の目線に立って考えた環境整備をしていかななくてはならない。

これらの意見を踏まえれば、労働組合としては、仕事のあり方および組合活動の見直しをはかり、魅力ある組合組織としていかなければなりません。

以下は、連合千葉第2次男女平等参画推進計画における行動目標を再掲しました。構成産別およびその構成組織(単組・支部)においては、魅力ある組織の構築に向けた取り組みの参考としてください。

### (1) 仕事のあり方の見直し

#### ①配置の見直し

女性には、自己裁量の幅の小さい仕事ばかり与えられていないか等、日常業務のあり方も含めて配置を見直す。

#### ②業務遂行上の責任を男女ともに担う

業務遂行上の責任を担うことに対して、男性と女性とで期待度が違う、男性が担う場合が多い、等の実態がないかを点検して、片寄りがあった場合は、仕事のあり方を見直す。

#### ③男性の働き方の見直し

配置や責任のあり方を見直す際、育児や家事にたずさわらない男性の働き方が基準になっていないか点検する。

#### ④女性のキャリアアップの道筋を示す

現在女性が就いている職からのキャリアアップを想定して、資格や技術などキャリアアップのために必要なこと、評価の基準・評価の時期を明確に示す。

### (2) 組合活動のあり方の見直し

#### ①活動スタイルの見直し

夜中までの残業や宴席、休日出勤を前提とした働き方になっていないか、労働組合の活動時



間帯、活動のあり方の転換をはかる。

## ②仕事と生活の調和を実現する

職場におけるモデルとなるよう、まず労働組合役員が、専従、非専従いずれの形態での活動においても、自らの生活と組合活動や仕事との調和を率先して実現し、誰もが仕事と生活の調和をはかることをめざし、運営を見直す。

## ③女性組合員への積極的アプローチと、女性活動担当者への情報提供

女性組合員が組合活動をより身近に感じ、活動の必要性への理解と主体的な取り組みへの意欲を高めるために、女性組合員に積極的にアプローチする。また、組合の男女平等担当者へ幅広い情報を提供できる仕組みをつくる。

## ④組合活動における次世代行動計画の策定

労働組合自らの活動における、次世代育成支援策にかかわる行動計画を策定して、計画的に次世代育成の視点から組合活動や仕事をする際の働き方、職場環境を見直す。

## ⑤正社員・正規職員以外の組織化推進

組合規約を見直すなどして、正社員・正規職員以外の組織化を推進する。

特に、女性組合員比率が低い、あるいは全くいないところでは、なぜ女性がいないのか、原因を分析して、女性の採用を拡大する等、女性組合員の増加をはかる。

## ⑥女性が働ける環境の整備

会議中の禁煙、組合事務所での分煙が進んでいないなど、女性にとって働きにくい環境がないか、点検、課題を抽出して是正に取り組む。

以 上