



ジェンダー平等と多様性推進 今からでも遅くはない男女平等への理解 ～第二の森〇朗にならないために～（その2）

自治退ニュースNo.290に続きその2を掲載します、次号で完結です

日本労働組合総連合会（連合）総合政策推進局
ジェンダー平等・多様性推進局長 照沼 光二

＜全体構成と今号掲載分＞

- I. はじめに
- II. 連合における男女平等参画の取り組みの歴史
 - 1. 連合の進路と第1次女性参画推進計画（1991年10月～2000年10月）
 - 2. 第2次男女平等参画推進計画（2000年11月～2006年10月）
 - 3. 第3次男女平等参画推進計画（2006年11月～2012年10月）
※結果1年延長
 - 4. 第4次男女平等参画推進計画（2013年10月～2020年9月）
※結果1年延長
- III. 今後の労働組合の取り組み
 - 1. やらなければならないことは過去からはっきりしている
 - 2. 男女平等参画の必要性和意義とは
 - (1) だれにとっても働きやすい職場づくり
 - (2) 社会・経済の活力や持続性の維持・向上
 - (3) 人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現
 - (4) ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭
 - (5) クリティカル・マスの理解浸透、形成
 - (6) ポジティブ・アクションの理解浸透、推進
 - (7) 多様性の尊重
 - (8) 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索
- IV. おわりに（歴史において普遍的な課題から組織全体にとっての普遍的な課題へ）

II 連合における男女平等参画の取り組みの歴史

3. 第3次男女平等参画推進計画（2006年11月～2012年10月） ※結果1年延長

第3次計画では、連合本部、構成組織、単組、地方連合会の各々が全体として取り組む3点の「統一目標」が設定された。

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

そのうえで、「行動目標」として合計10点が掲げられた。

「仕事」の面

- ① 配置の見直し
- ② 業務遂行上の責任を男女ともに担う
- ③ 男性の働き方の見直し
- ④ 女性のキャリアアップの道筋を示す

「組合活動」の面

- ⑤ 活動スタイルの見直し
- ⑥ 仕事と生活の調和を実現する

- ⑦ 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
- ⑧ 組合活動における次世代行動計画の策定
- ⑨ 正社員・正職員以外の組織化推進
- ⑩ 女性が働ける環境の整備

加えて、5点の取り組み目標（これも行動目標として）と数値目標が示され、後者は、構成組織の場合は“女性組合員比率に応じて”段階的に設定された。

しかし、「統一目標」の達成が極めて難しい実情が浮き彫りになる中、第7回中央執行委員会（2012. 4. 19）で「『第3次男女平等参画推進計画』以降の取り組みについて」を確認。「2012年11月以降は、ポスト『第3次男女平等参画推進計画』（仮称）が確定するまでの間、現在の連合『第3次男女平等参画推進計画』を延長する」との判断に至る。

4. 第4次男女平等参画推進計画（2013年10月～2020年9月） ※結果1年延長

第4次計画では、男女平等参画のための「3つの目標」と、それらの達成度をはかるための「3つの数値目標」が設定された。

「3つの目標」

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

「3つの数値目標」

- ① 運動方針に、男女平等参画の推進と連合の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。

全日本自治体退職者会は、自治労と共に
「鬼木まこと」さんの
推薦を決定しています。



おにき
鬼木まこと

第26回参議院全国比例区選挙自治労組織内候補予定者

鬼木まこと（鬼木 誠）
1963年生まれ。自治労中央本部書記長。

会員・家族に「鬼木まことさん」を周知しましょう

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。

前述のとおり、連合本部中央執行委員会の女性役員比率は2020年で30.4％と達成。しかし、それ以外は目標未達の中、第8回中央執行委員会（2020.5.21）で1年間の延長を決定。ただし、単純に期間を延長するのではなく、取り組みを一步でも前進させると同時に、達成にかけてきた思いや努力が持続するような工夫を行う観点から「重点目標」と「最低到達目標」が設定された。また、後段で触れる性の多様性の観点から「機関会議等の女性参画率を計算するにあたっては、組織の実状も踏まえ、性自認による回答でもよいもの」とされた。このような内容を第4次計画プラスとして第12回中央執行委員会（2020.9.17）で確認した。

Ⅲ 今後の労働組合の取り組み

1. やらなければならないことは過去からはっきりしている

ここで、第1次計画から第4次計画に記載されている主な課題認識を並べる。

＜第1次計画＞

- ・ 「労働組合＝男」というイメージを払拭し、男女がともに担い、推進する組織に変革していく必要がある。
- ・ 女性の参加促進をはかることは、女性組合員の要求解決のみならず、男女役割分業社会から男女平等社会をめざす連合運動の推進にとって重要な課題である。

＜第2次計画＞

- ・ 労働組合も長い歴史を有しており、社会の固定的な性別役割分担の考え方の影響を受けて今日に至っている。労働組合の活動を社会的・文化的につくられた性別（ジェンダー）の視点から労働組合の方針、活動、運営を見直し、「労働組合イコール男性」といったイメージを払拭する改革が求められている。
- ・ 組合活動の中で男女平等の課題があげられているものの、執行委員会における協議課題になっていないなど実際のものになっていない面があること。

＜第3次計画＞

- ・ 何のために男女平等参画をめざすのかを再確認し、特に労働組合における男女平等参画の取り組みを、仕事における男女平等推進、仕事と生活の調和の実現と一体のものとして進めることを明確にする。
- ・ 労働組合における女性参画を阻害している主な要因として、そのための時間がないこと、労働組合活動の運営やスタイルがなじまないことが指摘されており、まず労働組合運営の見直しを進める必要がある。

＜第4次計画＞

- ・ 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いわざるをえない。

＜第4次計画プラス＞

- ・ 労働組合としても、改めて男女平等参画に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められている。
- 次に、2020年調査の報告書から一部を抜粋する。

【構成組織】

- ・ 女性執行委員を選出している33組織について、女性執行委員が担当している業務と女性執行委員が責任者になっている業務について複数選択でたずねた。
- ・ 担当している業務については、「男女平等・女性活動」が26組織（78.8％）と際立って多い。
- ・ 次に、女性執行委員が責任者になっている業務について見ると、「男女平等・女性活動」が13組織（39.4％）と最も多く……（以下、略）。
- ・ 担当している業務で8割近くを占めた「男女平等・女性活動」においても責任者の割合は4割にとどまっており、これらの業務においても男性が責任者となっている組織が多いことが推察される。

【地方連合会】

- ・ 女性執行委員の担当業務を見ると、「男女平等・女性活動」（43組織、91.5％）は9割強とほとんどの組織で女性が担当となっている。
- ・ 次に、女性執行委員が責任者になっている業務について見ると、「男女平等・女性活動」が51.1％（23組織）と半数を占めるが、これは担当業務の割合を大きく下回っている。

女性執行委員は多くが男女平等の担当者になっていながら、責任者にはなっていないことがわかる。実際にこのように言っている人はいないと思うが、あえて乱暴な表現を用いると、「男女平等は女性の問題だから女性がやっとけと。ただ、責任者はワシじゃ」。結果、男女平等参画それ自体が目的化し、男女がともに組織全体で取り組むべき課題になっていないのではないか。

誤解のないように、30年間、着実な前進はあったし、携わってこられたすべての方々には深く敬意を表したい。しかし、同じように課題認識し、同じように議論し、同じように目標を掲げ、同じように取り組みを進め、そして、同じように未達に終わる。しかも、それらの決定過程にいたのは多くが男性の役員だった。この繰り返しの歴史だったのではないか。

その意味では、“やらなければならないこと＝今後の労働組合の取り組み”は、過去からはっきりしている。労働組合における固定的性別役割分担意識の払拭と女性の意思決定の場への参画による「組織の変革」である。そして、“そもそも何のために取り組むのか”という「目的」の明確化。もっと言うと、男女平等参画は「目的」なのか「手段」なのか。

このような観点から、第4次計画プラスでは、改めて「必要性和意義」を明確にし、共有をはかることにした。以下、その一部を抜粋しながら説明する。

2. 男女平等参画の必要性和意義とは

(1) だれにとっても働きやすい職場づくり

労働組合における男女平等の取り組みでは、必ず「両立支援」が課題の一つとして取り上げられる。この点に関して、中央大学文学部の山田昌弘教授は著書「日本の少子化対策はなぜ失敗したのか？」で、「女性差別のない環境を整え、やりがいのある仕事に就く女性を増やした後に初めて両立支援は少子化対策としても効果が出てくるのである」と“順番”の問題を指摘する。すなわち、両立支援以前に、生きがいに感じ、両立したいと思うような仕事であり職場であることが肝心ではないかということである。多くの女性が女性であることを理由にハラスメントを受け、また、非正規雇用であることを理由に差別を受け、苦しんでいる。加えて、家庭的責任が偏る中、制度利用に伴う不利益取り扱いやキャリアロスにも直面している。そのような状況で両立したいと思うだろうか。

東京駿河台法律事務所の坪由美子弁護士は、「時間や場所を問わずにいくらでも働ける労働者（大抵は男性正社員）を頂点とした職場のピラミッド構造をフラットにすると同時に、男女平等参画を進めることで、ハラスメントや差別の問題を解消することが重要である」と訴える。冒頭に、「だれかの犠牲のうえに守られている人権は本当の人権ではない」と書いた。だれかが困っている職場は、そのほかの人たちにとっても健全な職場ではない。職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場は、結果、だれにとっても働きやすい職場となり得る。

以下、次号

年齢に関係なく（基本補償部分）加入・継続できます

安心総合共済

ケガで入院・通院・死亡・手術/賠償責任/携行品損害

保険期間：2021年3月20日午後4時～2022年3月20日午後4時

3月20日開始は1月10日までに手続きをお願いします。

4月以降は毎月20日より加入ができ、手続きは2か月前の15日までに手続きをお願いします。

最終加入日は10月20日、その申込締切りは8月13日です。

1. 会員なら何歳になっても加入・継続できます。

2. 会員本人と配偶者が加入できます。

3. ケガ（死亡・入院・手術・通院）が補償されます。

4. ケガでの入院・通院は1日目から補償されます。

5. 日常生活での第三者に対する個人賠償（対人・対物）補償（国内無制限・海外1億円）が付いています。

6. 外出時における携行品が補償されます。

7. （オプション）がんと診断された場合、一時金を支払います

◆がん補償のみ告知内容によって加入制限があります

詳細については 取扱代理店（株）自治労サービス

03-3239-5880 までお問い合わせください

「安心総合共済」は、東京海上日動火災保険株式会社の団体総合生活保険のブランドネームです。

この案内は団体総合生活保険の概要について、ご紹介したものであり、加入にあたっては必ずパンフレット・重要事項説明書をよくお読みください。ご不明な点は代理店までお問い合わせください。

引当保険会社：東京海上日動火災保険株式会社（担当課） 広域法人部団体・協同組織室

住所：東京都千代田区三番町6-4 TEL：03-3515-4151 2019年9月作成 19-TC03010