

「連合第4次男女平等参画推進計画」における

モデル地方連合会としての連合大阪の取り組み総括

〔※連合大阪(第29・30年度)第3回執行委員会(180119)、第6号議案として確認・決定。一部、追加、
修正あり〕

1. 概括

- (1)連合が男女平等参画の取り組みをスタートし20年余が経過した。いま、労働運動を活性化し、私たちがめざす社会を実現していくため、さらなる運動の強化が求められている。
- (2)そうした観点から連合は、第65回中央委員会(2013年5月31日)で「連合第4次男女平等参画推進計画(以下、「連合4次計画」と言う)」を機関決定し、その中で、取り組みの推進に向けて「『モデル組織』を設定すること」を確認した。
- (3)その後、2014年11月の連合中央執行委員会で、連合大阪が47地方連合会唯一のモデル地方連合会と位置づけられた(連合大阪としても立候補した)。モデル地方連合会としての取り組み期間は、2014年10月～2017年9月までの3年間とされた。モデル地方連合会と位置付けられることにより、「連合大阪第5次労働組合への女性参画促進行動計画(以下、「連合大阪5次計画」と言う)では、2020年10月を達成目標時期としていた3つの数値目標(下掲)の内、①、②については、2017年10月達成と達成目標時期を前倒しし、取り組みを強化することとした。

①全構成組織において「運動方針に男女平等参画を明記する」

②全構成組織において「女性役員を選出する」

③連合大阪・構成組織・単組は「役員と機関会議の女性参画率を30%に」

- (4)具体的には、2017年10月までの取り組みは、改めてトップリーダーの強い意思を前面に打ち立てて進めることとし、加えて、「連合大阪第5次計画」の推進コアとして設置していた「女性参画30%達成プロジェクト(略称:「30%達成PT」。構成:会長・専従副会長・事務局長・副事務局長・地域事務局長)」に、男女平等推進委員会の正・副委員長が参加することにより、新たな「30%達成PT」としてパワーアップさせ、同PTの会議を定例化しつつ、「30%達成PT」と各委員会、機関会議との連携を深め、取り組みを進めた。
- (5)そうした取り組みと、各組織のご理解、ご協力を得て、結果、目標①の「運動方針への明記」は、97.6%(取り組み前は56.8%)、②の「女性役員を選出」は70.3%(取り組み前は50.0%)の達成率となった。
- (6)目標に対して100%の達成には至らなかったものの、数値的には前進を見ることができ、一定の評価はできるものとする。が、“地方”連合会としての、ローカルの取り組みだけでは目標達成が困難な局面もあり、連合が今後、この「モデル地方連合会」の取り組み

みを継続するならば、構成組織本部も巻き込んだ連合（本部）のより強い指導性が不可欠と思われる。

(7) 一方、モデル地方連合会としての取り組みに区切りをつけた連合大阪は、この間の取り組みをベースに、「連合大阪第5次計画」の目標達成に向けて、さらに運動を強化していく。

2. モデル地方連合会としての具体的な取り組み

(1) 初年度（2014年11月～2015年10月）の取り組み

① 実態・課題把握のための調査を実施し、連合大阪としての取り組みの進捗状況を把握した。

② 毎年6月に行っている男女共生集会とタイアップし「連合大阪がモデル組織である」ことを周知、意識喚起するためのシンポジウム等を開催した。

(2) 2年目（2015年11月～2016年10月）の取り組み

① 各層別対話会（※）を実施し、その中で出された課題等について「30%達成PT」で共有し、対策等を議論。その上で、各構成組織に対しては個別の働きかけを強化した。

(※)各層別対話会

(1) 実施内容：「副会長と女性委員会三役の対話会」（160603）

「構成組織・単組・支部等の三役女性役員との対話会」（160518）

「連合大阪本部事務局の女性役職員対話会」（160403）

(2) 各層別対話会での意見から(概括)

(ア) 女性役員選出の必要性に対する認識は全体的に深まっている。

(イ) しかしながら、出産、子育て、家事全般等、女性への負担が重い現状の中で、時間外や休日の活動が多い組合役員に女性が就くことの困難さ（外的要因）は解消されていない。

(ウ) また、「女性組合員に対する教育が、次世代の役員にさせることを想定していない」、「連合大阪役員への肩書が重荷になるのでは」、「（女性が上位機関の役員になると）男性役員との情報が逆転する」等の、女性役員を誕生させることへの、労働組合側の“内的規制”も伺える。

(エ) 一方、「『女性役員になることで、新しい世界（知識、人間関係・人脈）が広がる』、そのことを積極的にアピールすべき」という前向きな意見がある。

(オ) 加えて、「“一定程度の強制力（ルールや仕組み）”が必要」とする意見がある一方で、「（女性役員を）選出するだけでなく、風土や何をしてもらうかが大事」、「専従配置が難しい民間系単組は、会社の理解も大切」とする指摘がある。

(3) 連合大阪の対応方向

(ア) 出産、子育て、家事全般等について過度に女性に負担を押しつけるのではなく、男女の意識と男性の働き方と“社会で分担する”システム作りを政策（政治）運動として地道に継続する。

(イ) 各級組織の内部で、女性役員への見方を変え、女性役員を生み出す組織的気運を醸成するためのセミナー（例：トップリーダーセミナー等）を開催する。

(ウ) 女性自身にとっても組合役員になることのメリットを発信し、具体的な対策を講じる（例：連合大阪の女性役員間のネットワークづくり等）。

(I)加えて、各組織の理解を得つつ、連合大阪で物事を決める際には、組合員比率に応じた比率の女性が参加する組織的気風とルールを検討し、構築していく。

(4)まとめ

上記、(3)の(ア)～(I)を特に意識しつつ、モデル地方連合会としての目標実現にむけた取り組みを強化し、「連合大阪第5次計画」の取り組みを加速させる。

②女性役員のモチベーションを高め、組織のなかでキャリアを積み重ねるためには何が大切か等を学習するため、講師に秋元みゆきさん（JAM クボタ東京本社労組 執行委員長）を迎え、「女性が、主体的・積極的に労働組合に関わるために」のテーマでトップリーダーセミナーを開催した。

③モデル地方連合会の2つの目標について、それぞれ現状数値の10%以上増をめざすこととし、「30%達成PT」メンバーで推進チーム（2人1組）を編成し、各構成組織への具体的な働きかけを行った。その際、当該構成組織が抱えている課題を共有しつつ、目標達成への協力を求めた。

(3)最終年（2016年11月～2017年10月）の取り組み

①目標の未達成組織に対して、前年度に引き続きより積極的な働きかけを進めた。

(ア)出かける事務局（1月・9月実施）で、全役職員が全組織に粘り強く要請。

(イ)特に、運動方針の明記については、各構成組織の本部方針文案も参考にしながら、明記を要請。

3. 取り組みの結果（目標到達状況）

(1)取り組み強化前の数値（2016.4.20現在）

	構成組織数	目標を達成している組織	比率
運動方針への明記	44	25	56.8%
女性役員の選出	44	22	50.0%

(2)取り組み強化後の数値（2017.10.27現在）

	構成組織数	目標を達成している組織	比率
運動方針への明記	41	40	97.6%
女性役員の選出	41	29	70.3%

4. 一定の成果に至った要因と、今回の取り組みの中でより明らかになってきた課題

(1)要因

①連合大阪として1995年以来1次～4次まで行動計画を策定し、様々な取り組みを積み上げたベースがあったこと（しかし数値的にはなかなか前進していなかった）。

②しかし、今回は全国唯一のモデル地方連合会という位置づけがなされたため、構成組織に対してもより強い働きかけが出来たこと。

③取り組みの中で、具体的な目標と達成時期を明確化しつつ、各組織の実情をより精密に把握し働きかけをしたこと（そのことは、連合大阪の組織強化や連合大阪と各組織との連携強化にもつながった）。

- ④「30%達成PT」という、会長をはじめとする専従役員、さらには男女平等推進委員会正・副委員長（いずれも非専従の副会長）を含めた運動のコアが構築できたこと。
- ⑤「30%達成PT」をほぼ2月に1回のペースで開催し、次回開催までに、「アタックすべき組織と担当者を決め、進捗状況を互いにチェックする」など緊張感ある運営としたこと。
- ⑥2020までに達成する第3の目標についても、2017年段階での中間目標を決めていた〔P.7補記I.1. (4)参照〕ことから、モデル地方連合会の目標達成と合わせた相乗的な働きかけができたこと。
- ⑦女性活躍推進法の成立という社会的背景があり、労働組合も女性参画推進により積極的に取り組もうという共通認識が醸成されつつあったこと。

(2) 課題

- ①組織によって、男女平等参画の推進、労働組合への女性参画について依然として意識の濃淡があること。
- ②モデル地方連合会の取り組みに対する認識についても、構成組織本部により濃淡があること。
- ③女性組合員が絶対的に少数という組織では、女性役員を選出することの困難さの度合いが高い実態にあること。
- ④一方、女性組合員数が多い組織、女性比率が高い組織でも、数や比率に見合った女性役員が選出されているとは言い難い現状もある。その原因として、各層別対話の概括〔P2. 囲み内の(2)の(イ)、(ウ)〕で触れた外的規制や内的規制に加え、女性組合員が非正規雇用であるケースが多いことなども想定される。

5. 連合本部への要請

モデル組織（地方連合会）を設定し、「取り組みが遅滞している組織の底上げをはかる」、「先進的な取り組み事例を各組織の参考に供し、同様の取り組みを促す」ことは有効な取り組みであると考えられる。

しかし、地方連合会を構成する構成組織の地方組織は、ヨコ（地方連合会）からの働きかけと同等に（あるいはそれ以上に）、タテ（構成組織本部）からの指示が重視されている実態にある。連合がこの「モデル地方連合会」の取り組みを継続するならば、構成組織本部も巻き込んだ連合（本部）のより強い指導性が不可欠と思われる。

例えば、女性役員を増やそうとする時に、組休措置を検討する場合などでは、地域組織だけでは判断できない状況も生まれる。そうした部分まで踏み込んだ本音の議論が行われないならば、女性役員の増加はスローガンの域を脱せない恐れもある。

改めて、本部と構成組織の間で、上記のような実情を見据えた現実的対応と協議を要請しておきたい。

6. 連合大阪第5次計画の目標達成に向けた今後の運動の展開

(1) 推進体制

引き続き「30%達成PT」を設置し、運動推進のコアの役割を担う。

(2) 構成組織への働きかけの強化

- ①モデル地方連合会としての目標達成に至っていない対象組織については、今後、連合大阪第5次計画の対象組織と位置づけ、粘り強く働きかけを継続する。
- ②「第3の目標（機関会議における女性役員比率30%）」の達成に向け、各構成組織の実態調査に基づき、働きかけを強化する。

7. 直近の特徴的な取り組みなど

(1) キックオフフォーラムの開催(171202 実施済)

名 称：「フォーラム・女性の積極的参画で連合大阪運動をグレードアップ」

趣 旨：労働組合における女性参画の今日的意義を考えるとともに、連合大阪第5次計画の目標達成年である2020年に向け、女性参画推進運動の改めてのキックオフと位置づけ、そうした認識を連合大阪全体で共有し、社会的発信を行うことも目的とする。

主内容：①基調講演「労働組合運動における女性参画の意義」

講師：伊藤公雄 教授（京都産業大学 現代社会学部 現代社会学科）

②パネルディスカッション

(ア)テーマ：「どう進める女性参画－その意義と現状」

(イ)パネラー：井上久美枝さん（連合 総合男女・雇用平等局 総局長）

岡田陽平さん（JP労組近畿地方本部 執行委員長）

株本佳子さん（大阪ガス労働組合 中央執行委員長）

多賀雅彦さん（連合大阪 副会長）

(ウ)コーディネーター：伊藤公雄 教授

その他：フォーラム参加者116人のうち、女性参加者は55人で、連合大阪の取り組みの中でも女性参加率が格段に高い（47.4%）結果であった。

(2) 「女性役員交流セミナー」の開催(171215 実施済)

趣 旨：女性役員相互のネットワークを構築し、交流を深める。

内 容：①連合大阪（各グループ）の活動について

②学習会「女性役員としての経験、そして連合大阪女性役員に期待すること」

講師 脇本ちよみさん（元連合大阪事務局長）

③懇親会

(3) 「第21期女性リーダー養成講座」（連合本部主催・2/2～3・大阪会場）への積極的な参加(済)

前項のセミナー開催時に案内したところ、新たに選出された女性執行委員から、積極的な参加の意向が示され、結果的に参加いただいた。

(4) 日教組におけるセミナー（研修会）からの講師依頼(済)

(1)のフォーラムのパネラーであった株本佳子さんが、日教組のセミナー（研修会）に招かれることとなった。

8. 結語

2020年まで残された期間はあまり長くない。モデル地方連合会としての取り組みを進めてきたが、ともすれば“数値”に目が行きがちになった点も否めない。しかし、数値だけを追うのではなくて、連合大阪（構成組織・単組・地域組織含む）への女性参画の向上を通じて、

- (1) 連合大阪運動の質、魅力の向上につなげること。
- (2) 連合大阪運動への結集力、納得感を高めること。
- (3) 労働組合、連合大阪の社会的存在感を高めること。
- (4) 「多様性」を活かし、組織強化につなげること。

といった観点を重視し、男女が共に担う「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、一步でも半歩でも、実践を積み重ねることが重要である。

以 上

※総括（案）の取り扱いについて

- (1) 役員推薦・組織運営委員小委員会委員への説明（17年12月中に実施済）
- (2) 連合大阪第3回三役会（180110）提案・確認（済）
- (3) 連合大阪第3回執行委員会（180119）提案・確認（済）
- (4) 連合「第5回男女平等推進委員会」（180215）で要旨を報告
- (4) 連合第7回中央執行委員会（180308）で報告

補記

I. 「役員と機関会議の女性参画率を2020年までに30%」の目標達成に向けた取り組みについて

1. 執行委員会における女性参画率30%に向けた取り組み（「連合大阪方式」）

(1) 2016年10月段階で、連合大阪執行委員会における女性役員（特別執行委員含む・会計監査除く）比率は、 $8/60=13.3\%$ であった。

(2) 女性役員を増やしていくことの「基本」は、

- ① 女性組合員（役員）にとって魅力ある連合大阪運動の構築
- ② 女性組合員（役員）が積極的に連合大阪運動に参画しようという意識の醸成
- ③ 女性組合員（役員）が参画しやすい職場や組織環境の整備・推進等と、整理できる。

(3) しかし、「基本」のみでは10%台前半の参加率という現状を打破できるとは思われず、よって、「2020年までに30%」という数値目標に基づき、“連合大阪方式”を導入することとした。

(4) “連合大阪方式”の考え方

- ① まず「2020年までに30%」とは、2019年10月の第19回定期大会で決定される役員配置で達成されることと規定。
- ② そのため、第18回定期大会（2017年10月）の段階では、現状（2016年10月段階）の比率（13.3%）と目標の30%との間の中間の数値（22%）の達成をめざす。

	現状								22%								30%
役員総数	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	
女性役員数	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
女性比率	13.3%	14.8%	16.1%	17.5%	18.8%	20.0%	21.2%	22.4%	23.5%	24.6%	25.7%	26.8%	27.8%	28.8%	29.7%	30.7%	

③ 「22%」を達成するための具体的な考え方

「22%」を達成するためには、現状の8人から7人の女性役員を増やし計15人とする必要がある（現状： $8/60 \rightarrow 13.3\%$ ・目標 $15/67 \rightarrow 22.4\%$ ）

④ 具体的には、

(ア) 現在、女性委員枠として執行委員を選出している組織は、それぞれの組織選出の（女性）執行委員と位置づけを変更すべく、それぞれの機関で確認する。

(イ) (ア)の組織とすでに（女性）執行委員を選出している組織以外からの選出は、

「(a) 女性組合員比率の高い順」、または「(b) 女性組合員の絶対数の多い順」に選出する。

(a) (b)の両指標で対象となった3組織からは、第一優先で選出願う。残る4組織は、(a) (b)いずれかの指標で対象となった組織と個別調整して選出願うこととし、第24回地方委員会（2016年10月）で、対象8組織を確認いただいた。

(ウ) 以降、各対象組織の担当者を決め、組織の事情を聴きつつ、丁寧に、粘り強く働きかけを続けた。

(5) この間の取り組みの結果

多くの組織のご理解・ご協力を得て、2017年11月執行委員会における女性役員比率は、70人中18人（特別執行委員含む）で **25.7%** となった(P.9の表参照)。

2. 第18回定期大会（17.10）と第25回地方委員会（18.10）以降の具体的な女性代議員（地方委員）数について

以下のとおり一定の考え方を整理した。

(1) 「女性参画比率」の定義、考え方

①「女性参画比率」とは、各組織一律に30%を割り振るのではなく、代議員（地方委員）総数に占める女性代議員（地方委員）数とする。

また各構成組織の女性代議員数は、当該組織における女性組合員数の比率を基本とする。

②代議員（地方委員）定数が1の組織は、女性特別代議員1を選出する。

(2) 各組織の女性代議員（地方委員）数について

各組織における具体的な女性代議員数（女性地方委員数）は、①を基本としつつ諸要件を勘案し調整・決定する。

(3) 達成年次と段階的達成目標、及び適用規約

30%の達成時期を2020年の地方委員会に置き、各組織の実態に則しながら、かつ段階的に2020年までの到達目標を策定する。それに伴い、必要と思われる規約規程類の改訂を第18回定期大会で行った。

(4) その他

第18回定期大会（171027）における女性代議員の参加率は、

当日参加代議員233人中51人で、21.8%（前回は13.7%）となった。

以上

◆2017年11月段階の女性参画状況

執行部(特執含む・会計監査除く)70人の内、女性は18人で、女性比率は25.7%。

女性：●

組織名	会長 副会長 事務局長	副会長	副事務 局長	地域議 長	地域事 務局長	執行委 員	特別執 行委員	会計監 査
	(専従)	(非専)	(専従)	(非専)	(専従)	(非専)		
1 U Aゼンセン		○		○○		○●		
2 電機連合	○(会)	○	○	○○	○	○	●	
3 J A M		○			○	○●		
4 自治労		○	○		○○	○●		
5 情報労連		○		○		○●		
6 自動車総連		○				○		
7 J P 労組		○			○	○●		
8 電力総連	○(事)	○				○●		
9 私鉄総連		○				○		
10 フード連合		○				○●		
11 J R 連合		○				●		
12 日教組		○				○●		
13 基幹労連		○				○		
14 J E C 連合						○		
15 運輸労連						○●		
16 サービス連合						○		
17 交通労連						○		
18 航空連合						○●		
19 全電線						○		
20 印刷労連						○		
21 海員組合								
22 全水道								○
23 全銀連合								○
24 ゴム連合								
25 政労連								
26 J R 総連								
27 N H K 労連								
28 税関労組								
29 国公総連								
30 労済労連								
31 全造幣								
32 港運同盟								
33 全労金								○
34 新運転								
35 自運労								
36 全自交								
37 全国ユニオン								
38 森林労連								
39 紙パ連合								
40 セラミックス連合								
41 全映演								
42 連合大阪地方U.								
女性委員会		●				●●		
青年委員会						○○		
大阪退連							○	
事務局(専従者)	○(副会)		○●			○●●		
合計	3(0)	14(1)	4(1)	5(0)	5(0)	37(15)	2(1)	3(0)

※()内は、女性数(内数)