

連合 2025 春季生活闘争
3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会
一人ひとりのパワーを結集！～社会を変える取り組みの加速へ～

プ ロ グ ラ ム

【司会】

山本 千尋 連合東京女性委員会副委員長
(フード連合東京)

○主催者挨拶 芳野 友子 連合会長

○役員紹介

○基調提起

「2025 春季生活闘争

ジェンダー平等の推進、多様性を認め合う社会の実現に向けた取り組み」

小原 成朗 連合総合政策推進局長

○基調講演

「リーダーに期待すること

～他人を変えることは難しい 自分はいつでも変えられる～」

永島 智子 UAゼンセン会長

○好事例紹介(構成組織)

「太平洋セメント 大分工場におけるジェンダー平等推進の事例報告」

三根山 佳代 JEC連合 前中央執行委員

○好事例紹介(地方連合会)

「連合東京の政策実現の取り組み」

斉藤 千秋 連合東京会長

○集会アピール採択

正田 明子 連合東京女性委員会副委員長
(運輸労連東京)

○閉会挨拶

菊池 るみ 連合東京女性委員会委員長
(全自交東京)

○閉会

※本年の開催日が「36 (サブロク) の日」にあたることから、「Action! 36」と連携し、
集会アピール採択後にアピールボードを用いた集合写真を撮影予定

目 次

【海外からのメッセージ】

- I T U C（国際労働組合総連合）…………… 1
- I T U C－A P（国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織）…………… 2

【政党からのメッセージ】

- 立憲民主党…………… 3
- 国民民主党…………… 4
- 連合出身議員懇談会の女性議員…………… 5

【基調提起】

「2025 春季生活闘争

ジェンダー平等の推進、多様性を認め合う社会の実現に向けた取り組み」… 11

小原 成朗 連合総合政策推進局長

【基調講演】

「リーダーに期待すること

～他人を変えることは難しい 自分はいつでも変えられる～」…………… 27

永島 智子 U Aゼンセン会長

【好事例紹介(構成組織)】

「太平洋セメント 大分工場におけるジェンダー平等推進の事例報告」…………… 43

三根山 佳代 J E C連合 前中央執行委員

(太平洋セメント労働組合)

【好事例紹介(地方連合会)】

「連合東京の政策実現の取り組み」…………… 47

斉藤 千秋 連合東京会長

参考資料

①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報告書

(2024 年実施)「概要版」…………… 53

②地方連合会における「3.8 国際女性デー」の取り組み状況…………… 66

○集会アピール(案)…………… 68

○譜面 ♪ Solidarity Forever (連帯で強くなれる)



国際労働組合総連合（I T U C）平等局長
パオラ・シモネッティ

連合のみなさま

2025年の連合 3.8 国際女性デー中央集会の開催にあたり、リュック・トリアングル I T U C 書記長とジョティカ・シャルマ I T U C 女性委員会議長からみなさまに連帯メッセージをお伝えできることを嬉しく光栄に思います。

世界が複合的な危機に直面するなか、今年で北京宣言・行動綱領の採択から30周年を迎えます。新自由主義政策と緊縮財政による深刻な打撃に加え、気候変動と破壊的技術の影響、ジェンダー平等に後ろ向きな政治勢力、人種差別や外国人排斥、ジェンダーに基づく差別と暴力の憂慮すべき増加などジェンダー平等と女性の権利について私たちが苦勞して勝ち取った成果を後退させる恐れがあります。

I T U C は国際産業別労働組合組織と連携して、第69回国連女性の地位委員会の機会をとらえて、大幅な方向転換を図るよう、世界各国の政府に対し要請する予定です。「北京+30」宣言は「持続可能な開発目標」に即し、交差的アプローチに基づいた、ジェンダーにまつわる課題に変革をもたらす「新たな社会契約」を求める労働者の声を支持するものでなければなりません。

I T U C は、「北京+30」宣言において、以下の主要分野を実現させるよう求めています。

● **社会主義、民主主義、平和のためのジェンダー平等**

これは、交差性差別、過激主義、暴力、不寛容など、あらゆる形態の差別のない世界を築くこと、団結権、団体交渉権、団体行動（ストライキ）権といった基本的権利を保障するなどして、職場と社会における女性の民主主義を確保すること、そして、平和と安全保障を促進するあらゆる取り組みへの女性の参画を支援し、持続可能な平和と安定への道筋としてディーセント・ワークを促進することを意味します。

● **人権としての女性労働者の権利**

これは、すべての女性に対する、I L O の基本原則と労働権の遵守および国際労働基準の批准と確実な実施、普遍的かつジェンダー平等視点での変革をもたらす社会保障制度の構築、質の高い公共サービスの確保を意味します。

● **女性のためのディーセント・ワーク**

これは、国レベルで雇用政策・計画を策定し、2030年までにケア部門その他で5億7500万の人々にディーセントな雇用を新たに創出し、すべての人のために持続可能な社会に向けて「公正な移行」を進めること、10億人の非正規雇用労働者（その大半は女性）の正規化を支援すること、そして、I L O の「5 R」フレームワークを踏まえた国の包括的ケア、つまり、無償ケア労働が女性に偏っている悪影響の軽減を意味します。

● **同一価値労働同一賃金**

これは、最低生活賃金の確立、団体交渉と社会対話の促進、I L O 条約第100号と第111号の批准と確実な実施を通じて、男女間賃金格差の是正に向けた体系的・構造的なアプローチをとることを意味します。

● **ジェンダーに基づく暴力とハラスメントのない職場環境**

これは、I L O 第190号条約を批准および第206号勧告の確実な実施とあわせ、暴力を防ぐための対処や暴力を追放するための公共サービスへの資金提供を意味します。

3月8日の「国際女性デー」を迎え、I T U C は、北京行動綱領に掲げられた野心的な目標を実現すべく、女性指導者とその労働組合が長年にわたって果たしてきた重要な役割を称えます。ジェンダー平等と女性の権利をめぐる世界的な反動に対抗し、ジェンダーの変革の議論に根差した「新しい社会契約」がすべての人にとって現実のものとなるよう、取り組みを強化しましょう！

集会のご盛会をお祈り申し上げます。

友愛と連帯の意を込めて



国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC－AP）書記長
吉田 昌哉

今年の集会のテーマ「一人ひとりのパワーを結集！～社会を変える取り組みの加速へ～」という心を動かすテーマのもとに結集した皆さんに、国際女性デーにこのメッセージをお送りできますことを光栄に思います。

皆さんは、仲間に囲まれ、希望に元気づけられ、目的に突き動かされて、これまで何度ここに集まったことでしょうか。多くの方にとって、これが初めての集会参加ではないでしょう。ではなぜ、今年もまた集うのでしょうか。何が皆さんの心をそのように動かすのでしょうか。変革は可能だという信念からでしょうか。あなたが所属する労働組合やコミュニティにおいて女性たちが立ちあがる姿を目にしたからですか。それとも、平等が単なる夢ではなく現実となる、よりよい世界を思い描いているからでしょうか。

私たちにはそれぞれ集う理由があります。娘や息子が生きる世界をより良くしたいという願いからかもしれません。身の回りで目にする不公正に対する怒り、あるいは、連帯の変革力への信念からかもしれません。今日ここにきた理由が何であれ、あなたの存在は力強いメッセージを送っています。私たちは不平等を受け入れず、すべての人にとってより良い明日を創るために活動し続けることを止めません。

私たちは重大な岐路に立っています。女性と少女の権利が世界中で停滞しているだけでなく、脅かされています。権利が後退し、ジェンダー平等の進展への社会的反発が起きているという話を日々耳にしています。賃金の不平等、社会保障制度の不備、職場における差別やジェンダーに基づく暴力という形で存続する障壁についても同様です。

これらは単なる課題の見出しではありません。まともな仕事に就けない母親、教育を受けられない少女、搾取的な条件で働かざるを得ない女性は現実存在しているのです。そうした現実があるがゆえに、私たちはなぜ闘い続けなければならないのかを思い起こし、行動するのです。

だからこそ、皆さんはここにいるのです。ジェンダー平等の進展が止まろうとも、私たちは前進しなければなりません。障壁が立ちあがれば、それを打ち破らねばなりません。私たち労働組合の役割はたいへん重要であるだけでなく変革をもたらすものです。私たちはただ声を上げるのではなく、この闘いの先頭に立ち、私たちが求める平等を具現する行動を取らねばなりません。

それはどのようなもののでしょうか。女性の参加にとどまらず、女性がリーダーシップを発揮する組合を意味します。有害な固定観念を断ち切り、私たちのあり方や行動の中心に包摂性を据えた組合でなければなりません。多様なすべての女性と労働者が安全に働き、支えられ、それぞれの貢献が称えられる職場を育むことです。

ここで自分自身に問いかけてみましょう。私たちはやるべきことができているのでしょうか。私たちを必要とするすべての女性、すべての労働者に手を差し伸べているのでしょうか。あまりにも長い間、沈黙を強いられてきた人たちの声をしっかり代弁しているのでしょうか。ジェンダー平等の進展を称えると同時に、まだ手つかずの課題があることも認めなければなりません。何百万人もの女性が機会を与えられず、安全な公共交通、質の高い公的な保育、ディーセント・ワークといった基本的権利を奪われています。私たちは彼女たちのために、そして自分自身のために闘い続けなければなりません。

今日は国際女性デーを祝うだけでなく、決意を新たにする日です。真の平等を実現するには、私たち一人ひとりが勇敢に変革に取り組む必要があると再確認する日でもあります。

みなさまの勇気ある行動に感謝申し上げます。目的に向かって一人ひとりの力を合わせれば、世界を間違いなくよい方向へ変えられるというみなさまの信念に感謝申し上げます。

連帯の意を込めて

2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会へのメッセージ



「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」の開催を心からお祝い申し上げますとともに、日頃より立憲民主党に多大なご支援、ご協力をいただいておりますことに心より感謝申し上げます。

また日頃からのジェンダー平等に向けた取り組みに敬意を表します。

昨年、第50回衆議院総選挙では過去最多の73人の女性議員が誕生しました。立憲民主党からは各党の中で最多の30人が当選、党内の衆議院の女性比率は選挙前の15.3%から20.3%に上昇し、衆参両院での立憲民主党の女性議員比率は24.1%になりました。皆さまから厚いご支援、ご協力いただきましたこと、心より感謝申し上げます。

さらに、今夏に行われる参議院通常選挙では、女性議員のさらなる増加をめざすとともに、性別や年齢などに関わりなく、ジェンダー平等を推進する議員を増やし、幅広い層の人の声が届く国会を実現してまいります。

2024年7月に公開された世界経済フォーラムの「ジェンダーギャップ指数2024」で我が国は146か国中118位で、2023年の125位から7ランク順位をあげたものの、主要7か国では最下位です。

経済分野は120位となり、昨年の123位からわずかに上昇しましたが、男女間の賃金格差や女性の管理職比率の低さは世界的に見ても低水準のままです。立憲民主党は、政治分野とともに、経済分野でのジェンダーギャップの解消も喫緊の課題とし、取り組んでまいります。

さて、過去30年間、立憲民主党などが繰り返し法案提出しても議論の俎上にのらなかった選択的夫婦別姓制度がいよいよ国会で議論されようとしています。議論を加速させ、今国会で法案を成立させるためにも、ご協力ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

さらに、非正規雇用の待遇改善、学校におけるジェンダー平等教育や包括的性教育の充実などを通じて、男女の経済的、社会的格差の解消、多様性が認められ、誰もが個人として尊重される社会づくり、困難を抱える女性の支援などを進めていきます。

今後もあらゆる分野において、誰もが性別を問わずその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現をめざし、連合をはじめとする多くの団体・個人の皆さまとともに、立法化、政策立案を進めてまいります。

最後になりましたが、2025春闘の勝利と連合加盟組織、地方連合会の皆さまの益々のご健勝とご活躍をご祈念申し上げ、立憲民主党としての連帯のご挨拶とさせていただきます。ともに頑張りましょう。

立憲民主党代表代行
ジェンダー平等推進本部長
辻元 清美



日本労働組合総連合会「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」のご盛会を心からお祝い申し上げます。日頃より、お互いに多様性を認め支え合うことのできる職場・社会の実現をめざして各地で奮闘されておられる組合員の皆様、また、働くことを軸とする安心社会の実現にご尽力いただいている組合員の皆様に、深く敬意を表します。

我が国では1985年に男女雇用機会均等法が制定されてから既に40年が経ちましたが、男女間の格差を示すジェンダー・ギャップ指数は、146ヵ国中118位（2024年）。2006年の公表開始以来、過去最低を記録した前年から少し上昇したものの、女性差別の解消対策や男女共同参画の推進対策は他国に大きく遅れをとっています。女性は家庭で子育て・介護の責任を負うことが多く、仕事との両立やキャリアを継続するには社会的な支援が必要です。

また国会議員・地方議員の女性割合が極端に低いことは、政策意思決定の場への参画が不足していると言わざるを得ません。国民民主党は女性候補者を積極的に擁立するとともに、カフェテリアプランをはじめとした女性候補者への支援を通じて女性議員増を目指します。

男女間の格差を解消し、女性の社会参画の促進と地位向上のための法整備が急務です。「選択的夫婦別姓制度」の実現や、差別に対して国際的な救済等が可能となる「女性差別撤廃条約選択議定書」の批准、非正規の女性労働者やシングルマザーに対する雇用の安定化と職業訓練政策、DV・性暴力対策、離婚における養育費や親権の扱いの問題や事実婚で不利になっている制度の改善など、女性を取り巻く課題は山積しています。

国民民主党はこれらの活動に取り組まれている組合員の皆様をはじめ、一人ひとりのパワーを集結し、課題解決に取り組んでいく決意です。全ての人がかけがえのない個人として尊重され、多様な価値観や生き方を認め合いながら、共に生きていく国を育んでいきます。

最後になりましたが、貴会のさらなる発展と組合員の皆様のご健勝とご活躍を祈念申し上げますとともに、真の男女共同参画社会と多様性社会の実現をはじめ、連携強化に全力で尽くしていくことをお約束いたします。今後とも国民民主党に対するご理解と力強いご支援を賜りますようお願い申し上げます、メッセージとさせていただきます。ともに頑張りましょう。

国民民主党 男女共同参画推進本部長
円 より子



「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」のご盛會を心よりお慶び申し上げます。また、日頃より女性の社会的地位向上にご尽力頂いておりますことに敬意を表します。

私は先の衆議院議員選挙にて皆様のお力添えにより初当選させて頂きました。この選挙では女性の当選者が73人と過去最多でありましたが、それでもまだ女性議員比率は参議院と足しても19.0%（705名中134名）。まだまだ女性議員を増やしていく必要があります。

さて、先の臨時国会では初質問に立たせて頂き、「男女の賃金格差の解消」を取り上げました。連合に集う皆様と共に、性別に関わらず自分らしく暮らせる社会の実現のため、精進してまいりますので、これからもご指導ご鞭撻の程、宜しくお願い致します。

衆議院議員 大嶽 理恵



連合に集う皆さまに連帯のメッセージをお伝えできること、光栄に存じます。

「3.8国際女性デー」は、1857年にニューヨークの被服工場の火災で多くの女性たちが亡くなったことを受け、女性たちが低賃金・長時間労働に抗議を行ったことを契機としています。しかし今なお、ジェンダー平等への道のりは険しいと言わざるを得ません。経済協力開発機構（OECD）の2022年のデータによると、日本では、男性の賃金を100とすると女性は78.7。この格差はOECD平均のおよそ2倍です。

男女の年金の格差は、もっと深刻です。今年度50歳になる人が将来受け取る年金の見込み月額（平均）は、男性が14万1000円に対して、女性は9万8000円とおおよそ7割。「高齢単身女性の貧困」を解消するには、「年収の壁やガケ」だけでなく「第3号被保険者制度」「配偶者控除・配偶者特別控除」の撤廃など、ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムへの改革が必要です。ともに頑張りましょう！

衆議院議員 堤 かなめ



「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」にあたり、日頃から、女性がさらに力を発揮できる職場や社会の実現のためにご尽力いただいている皆様に深く敬意を表します。

『男女共同参画』『多様性のある社会』など、ジェンダー平等推進が叫ばれて久しいですが、最新2024年の「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146カ国中118位と十分な成果をあげられておりません。経済活動においても社会活動においても、ジェンダー平等、子ども、外国人など人権に配慮しない活動は、国際的に成り立たない時代です。

日本は、自らを見直さなければなりません。

その状況を変えるため、私たちは、「選択的夫婦別姓制度」や「同一労働同一賃金」をはじめとするジェンダー平等に向けた多くの法案提出や政策提案をし、また、党運営での女性登用や女性議員増の取組にも力を注いでいます。

ジェンダー平等の理念がいきわたる社会へ！

皆様と熱い思いを共有し、一緒になって取り組む所存です。

共に頑張りましょう！！

立憲民主党ジェンダー平等推進本部 事務局長
衆議院議員 岡本 あき子



「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」のご盛会を心よりお喜び申し上げます。

「ジェンダーギャップ指数」（2024年）では、日本は146カ国中118位、男女間の賃金格差は21.3%であり、前回調査に比べ若干の改善はみられたものの引き続きG7各国で最下位です。

男女間の賃金格差は、固定的性別役割分担意識や「年収の壁」によって女性の就労抑制が生じていることや、家族手当をはじめとする扶養を根拠とする企業内諸制度によって、男女間で同一労働同一賃金に不均衡が生じていることが原因です。

税・社会保障制度による課題は政治の場で解決すると共に、本春闘においてもそれぞれの事業主に対する要求を通じて男女間格差を是正していく取り組みを加速していく必要があります。

連合に集う皆さんと共に、ジェンダー・平等の理念がより一層高まるよう祈念し、連帯のメッセージと致します。共に頑張りましょう。

参議院議員 田村 まみ



「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」
にご参集の皆さま、男女共同参画社会の実現のため、日頃のご尽力
に深甚なる敬意を表します。

我が国の女性を取り巻く現状は、いまだ雇用・賃金格差等の労働
環境、介護・育児・家事負担等家庭環境の課題があり、女性活躍推
進を阻む要因となっています。これでは、真のジェンダー平等、男
女共同参画社会実現への道のりは遠いと言わざるを得ません。

引き続き、女性が政治やあらゆる分野へ挑戦し活躍することがで
きる、多様な個性を認め合いながら誰もが能力を発揮できる社会の
実現を目指し、一人ひとりのパワーを結集しともに頑張りましょう。

参議院議員 堂込 麻紀子



今年は1985年に雇用機会均等法が成立して40年を迎えます。

女性の働く環境は労働組合の努力もあって改善されてきてはいる
ものの、性別に関するアンコンシャス・バイアスは根強く、社会構
造が変わらないままで働き方改革も道半ば、高年齢者雇用安定法に
より定年は引上げ、女性が働き続けることの困難さは残されていま
す。

また、介護の社会化をめざした介護保険制度は25年を経て様々な
課題が表面化しています。税と社会保障制度は一体で考え、安心し
て暮らせる社会としていかなければなりません。

そのような中、昨秋に実施された第50回衆議院総選挙は過去最多73人の女性議員数（15.6%）と
なりました。引き続き、政治の場で女性の生きづらさをなくすため頑張ります。

参議院議員 岸 真紀子



「私が生きている間に、選択的夫婦別姓制度は実現するのでしょうか。」

昨年、ある20代の女性からかけられた言葉です。

結婚により姓を変更するのは、9割以上が女性。名義変更の負担がある、自分の仕事の実績が引き継がれない、実家の姓を残せないなど、内閣府の調査でも、姓の変更によるさまざまな不便・不利益が指摘されています。私自身も旧姓は「新村」ですが、選挙に立候補したときは「村田」であり、そのために「立候補していることに気付かなかった」との声もたくさんありました。

もちろん、選択的夫婦別姓制度では、夫婦同姓を選ぶことも可能です。選択肢を増やして、誰もが自分らしく生きられる社会をつくること。実現に向けて、がんばります。

参議院議員 村田 きょうこ



「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」のご開催にあたり、心よりお祝いを申し上げます。

日頃より女性の人権、ジェンダー平等・多様性の推進のための活動にご奮闘されている皆さまに改めて敬意を表します。

政治分野での女性議員の割合は、衆議院議員では15.7%、参議院では25.4%といずれも過去最高になりましたが、列国議会同盟（IPU）の調査によると、190か国中163位と大変低い状況が続いています。女性の立場から政策にかかわる女性議員の存在は不可欠です。

また、2024年のジェンダー・ギャップ指数は146か国中118位と、国際的に見ても大きく遅れをとっていると言わざるを得ません。

今後も女性の代表の一員として皆さまの声を国会に届け、男女平等参画、真の多様性の実現に向けて、しっかりととりくんでまいります。

本日ご参集の皆さまのご健康と益々のご活躍を心からご祈念申し上げ、連帯のメッセージとさせていただきます。

参議院議員 古賀 千景



「2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」
にご参集の皆様、日頃よりのご活躍に敬意を表します。

2024年の日本のジェンダーギャップ指数は、146カ国中118位、23年125位から小幅に持ち直していますが主要先進国のなかでは最下位であり、政治分野における女性の活躍の機会がまだまだ少ないことが指摘され続けています。

学生時代にアルバイトをする中で、女性だけに課せられた深夜労働の規制が労働基準法によって当時は決められていたこともありま
した。

望めば誰もが働きやすい環境をつくることは政治の役割でもあり、誰もが生きやすい社会をつくることも政治の役割です。女性の社会参画の促進、地位向上のための法整備を更に進めていかなければなりません。

連合に結集する皆様と、そして仲間の議員と共に、誰一人取り残さない社会を実現するため、ともに頑張りましょう。

参議院議員 吉川 さおり

<MEMO>

**基調
提起** 「2025春季生活闘争 ジェンダー平等の推進、
多様性を認め合う社会の実現に向けた取り組み」

日本労働組合総連合会
総合政策推進局長
小原 成朗

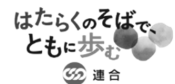
<MEMO>

2025春季生活闘争 ジェンダー平等の推進、多様性を 認め合う社会の実現に向けた取り組み

日本労働組合総連合会(連合)
ジェンダー平等・多様性推進局



2025春季生活闘争方針(抜粋)



賃上げについての考え方(抜粋)

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2024春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2024年度地域別最低賃金は5.1%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,250円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。
- ④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進める。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2024年12月の中央執行委員会で提起する。

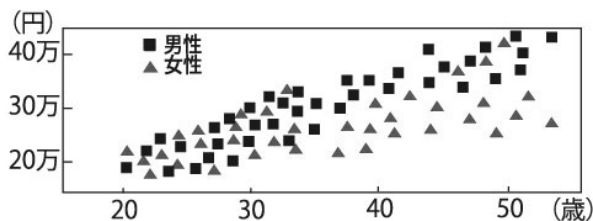
2025春季生活闘争方針(抜粋)

男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主な要因である。その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識があり、それらによる仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事・賃金制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

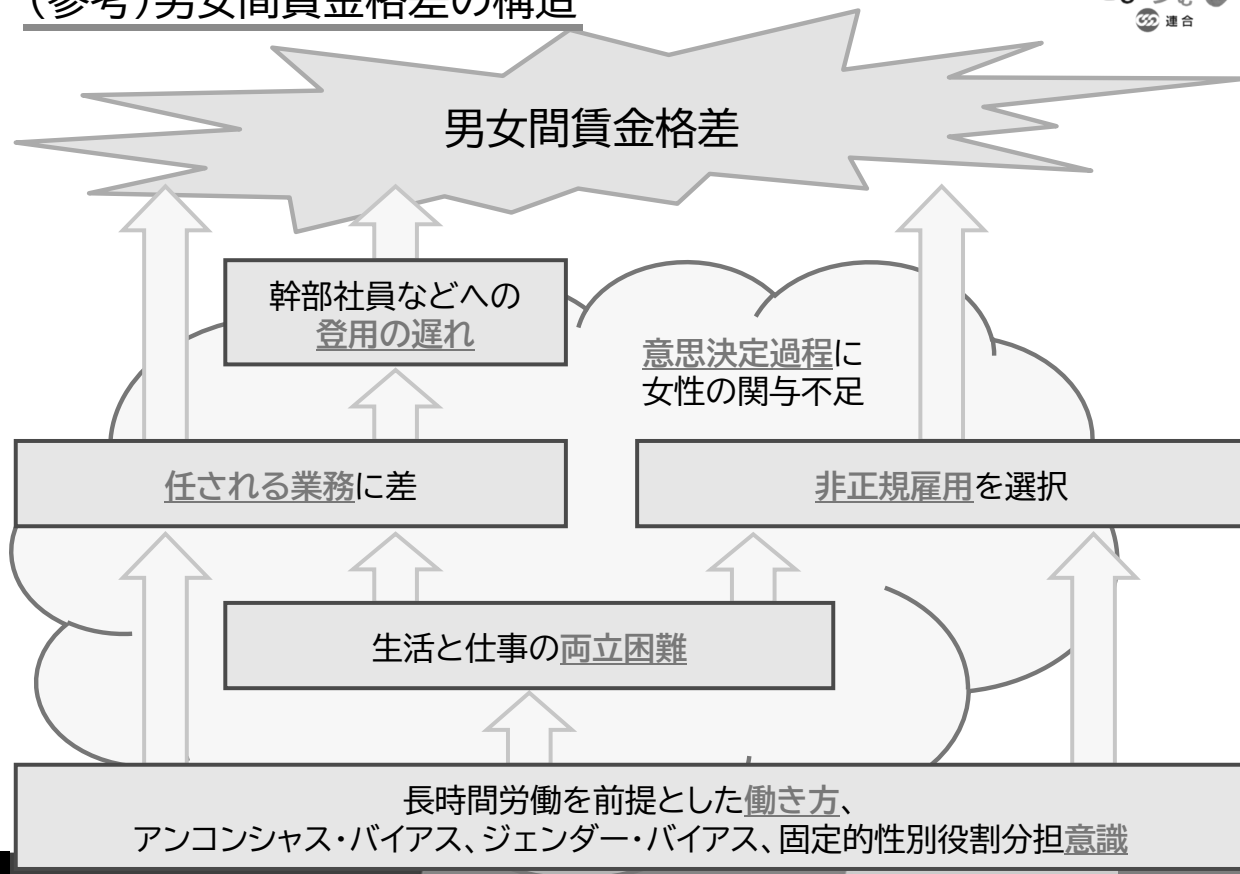
女性活躍推進法の省令改正(2022年)により、現在、常時労働者数301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- 1) 賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」(賃金プロットなど)し、賃金格差につながる要因を分析・是正する。
- 2) 生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主」要件や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 3) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。



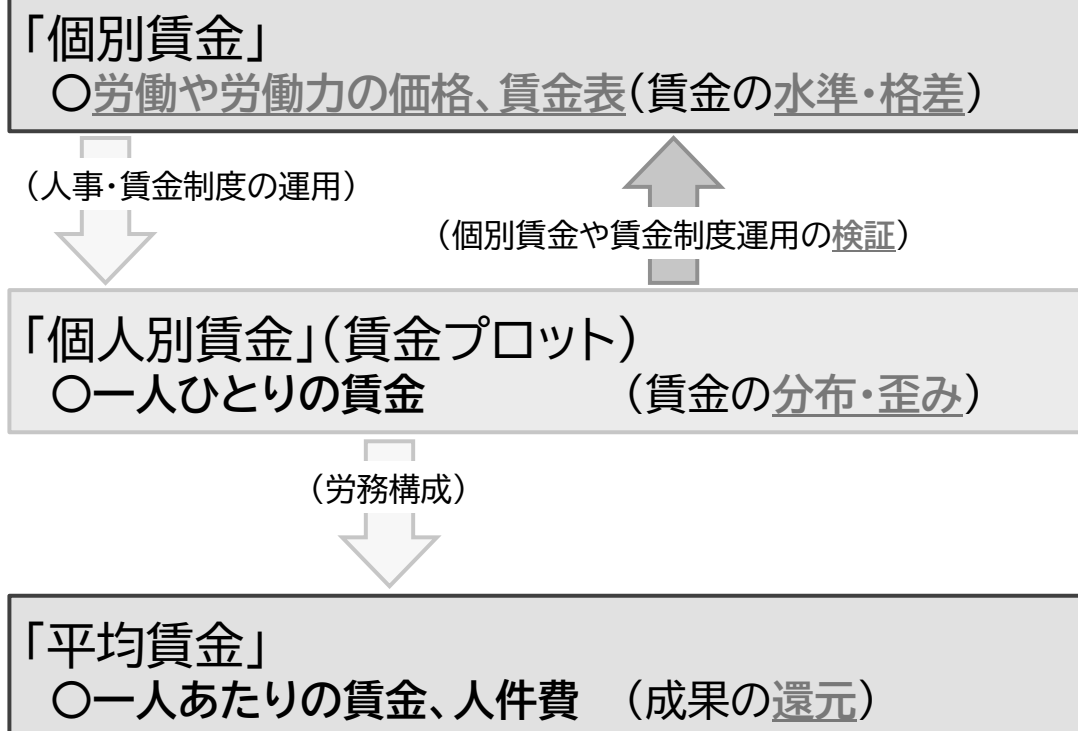
3

(参考)男女間賃金格差の構造



4

(参考)賃金を考えるにあたっての3つのとらえ方



5

(参考)AGCグリーンテック事件

【事件の概要】

- 一般職(7名のうち6名が女性)に当初月3,000円、後に15,000円の住宅手当を支給
- 総合職(34名のうち1名が女性)に社宅制度を適用し、家賃の原則8割を会社が負担

【原告】

総合職と一般職の男女比からみて女性は社宅制度から排除され、間接差別にあたる

【判決(東京地方裁判所)】

事実上男性のみに適用される福利厚生で、女性に相当程度の不利益を与えていることに合理的理由はない

→こうした運用を続けることは男女雇用機会均等法の「間接差別」に該当するとして、
家賃補助の差額のほか、女性に精神的苦痛が生じたとして慰謝料の支払いを命じる

(出典)WEB労政時報(2024年5月13日)、日経新聞(2024年6月24日)より作成

(2006年6月14日衆議院厚生労働委員会附帯決議抜粋)

二 間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること、及び省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性があることを広く周知し、厚生労働省の決定後においても、法律施行の五年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。

6

(参考)「間接差別」とは

男女雇用機会均等法

【第7条(抜粋)】(性別以外の事由を要件とする措置)

「労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち」、「実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置」として厚生労働省令で定めるもの」



- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること



東京地裁判決は3類型に含まれない「福利厚生」についても、間接差別と判断

男女雇用機会均等法施行規則(厚生労働省令)

【第2条】(実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置)

1. 労働者の募集又は採用に関する措置であって、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
2. 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
3. 労働者の昇進に関する措置であって、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

2025春季生活闘争方針(抜粋)

ジェンダー平等・多様性の推進

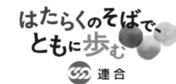
多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス(無意識を含む性差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

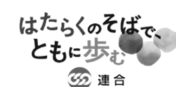
- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。

2025春季生活闘争方針(抜粋)



- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。

2025春季生活闘争方針(抜粋)



あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。

2025春季生活闘争方針(抜粋)

- 5) LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制的防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。
- 6) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置(防止措置)がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 7) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

2025春季生活闘争方針(抜粋)

育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法(2025年4月から順次施行)について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。

介護休業者がいる事業所の割合は1.4%というのが実態だよ

介護休業取得状況別事業所割合

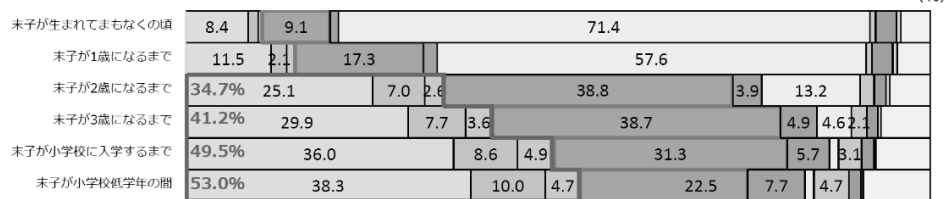
	事業所計	介護休業者あり	男女とも 介護休業者あり			介護休業者なし	不明
			男女とも 介護休業者あり	女性のみ 介護休業者あり	男性のみ 介護休業者あり		
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1

出所:厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

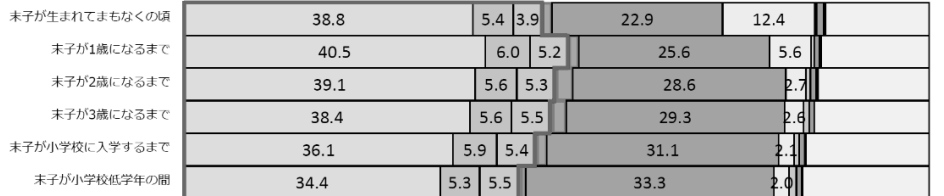


(参考)希望する仕事と育児の両立の在り方

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



【出典】日本経済団体連合会「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

- ☐ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ☐ フルタイムで働き、テレワークをする
- ☐ 残業をしながらフルタイムで働く
- ☐ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ☐ その他
- ☐ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- ☐ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ☐ 長期の休業を取得する
- ☐ 仕事を辞めて育児に専念する
- ☐ わからない

出所：厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料

- 女性・正社員は、子が3歳以降は残業をしない働き方や柔軟な働き方（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員も、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

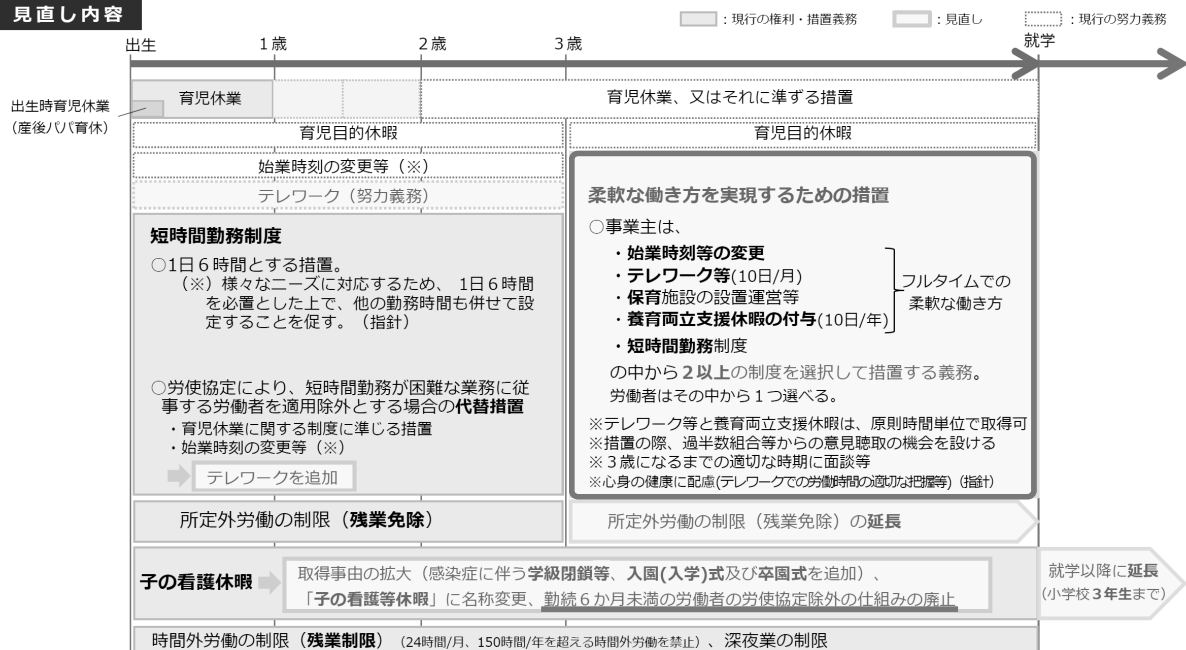
13

(参考)改正育児介護法：子の年齢に応じた柔軟な働き方実現

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

出所：厚生労働省HP

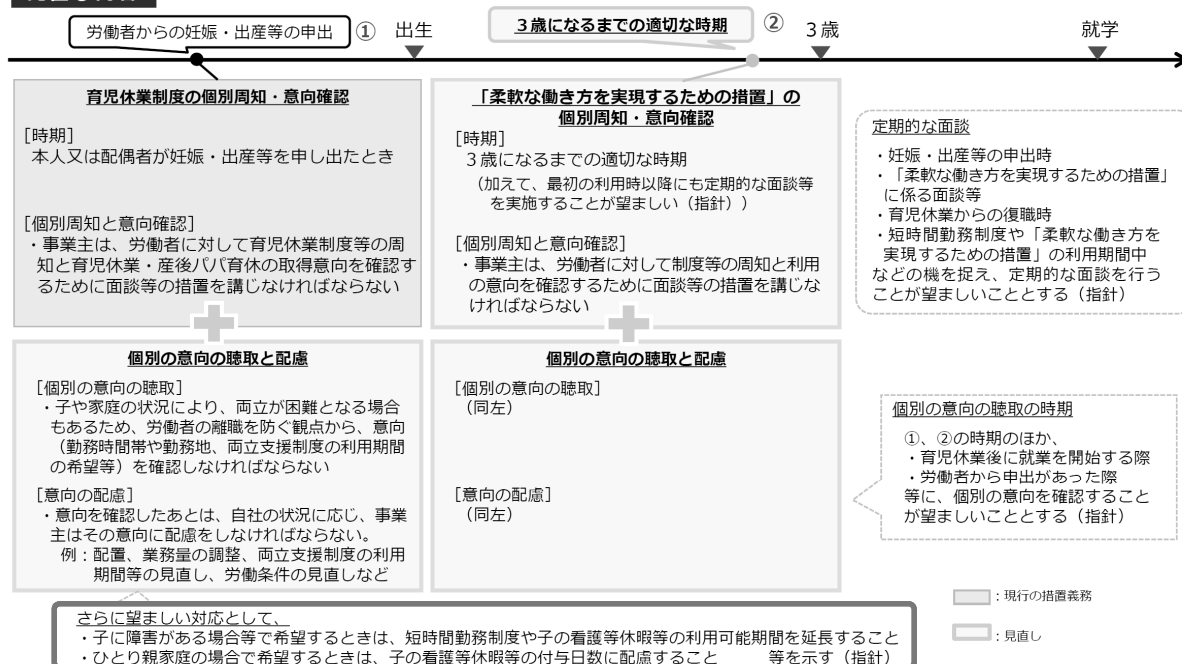
14

(参考)改正育介護法:個別の意向の聴取・配慮

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



出所:厚生労働省HP

15

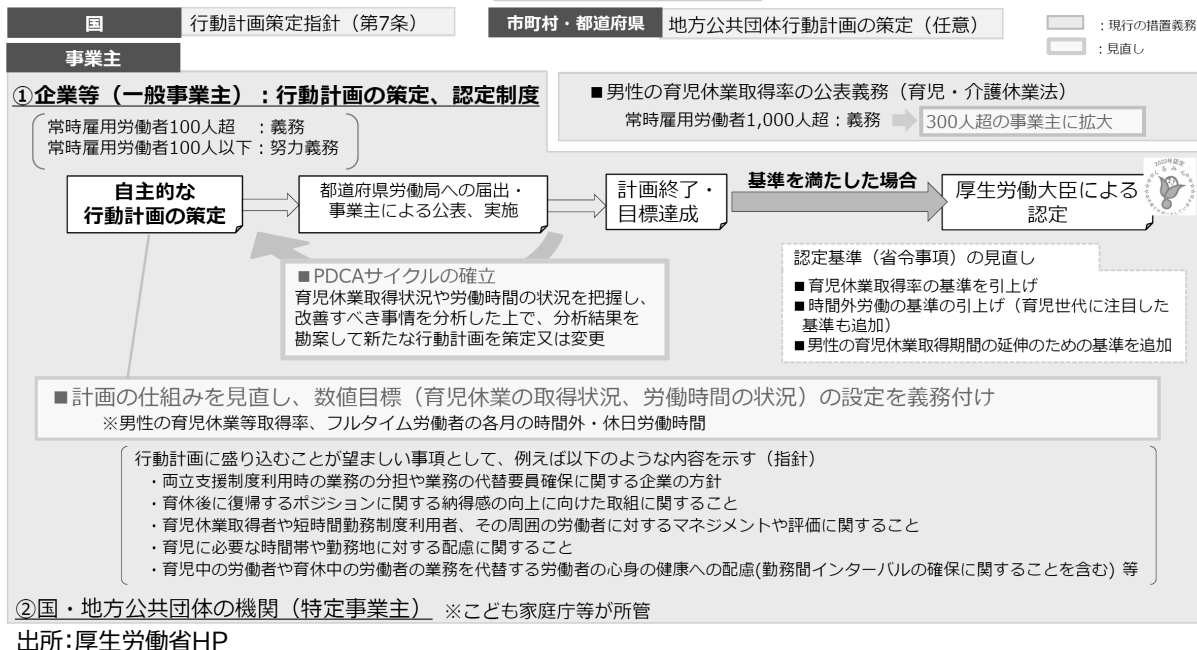
(参考)改正育介護法:次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容 次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法(平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。))
→ 令和17年3月末まで10年間延長



16

(参考)改正育介護法:介護離職防止のための制度強化など

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

	常時介護を必要とする状態	介護終了
介護休業	介護休業① 介護休業② 介護休業③	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	介護休暇 (1日) 介護休暇 (3時間) 介護休暇 (5時間) 介護休暇 (1日) 介護休暇 (1日)	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限	時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	選択的措置義務	事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■事業主に以下の措置義務。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・介護に直面する前の早い段階(40歳等)の両立支援制度等に関する情報提供 ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

- 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

- 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

出所:厚生労働省HP

2025春季生活闘争方針(抜粋)

- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など(多目的休暇または積立休暇などを含む)の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

2025春季生活闘争方針(抜粋)

次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。



出所:厚生労働省HP

連合「ジェンダー平等推進計画」

連 合 ジェンダー平等 推進計画

フェーズ2 2024.10 ~ 2030.9



日本労働組合総連合会(連合)

Change!

Challenge!

Movement!

運動目標〈スローガン〉

労働組合における男女平等参画
職場・社会におけるジェンダー平等の推進

運動目標達成のために

必ず達成しなければならない目標

Change!
〈達成目標〉

推進すべき目標

Challenge!
〈推進目標〉

Movementをつくりだす

- 男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

21

目標設定 各組織の具体的な目標



目標達成には単組の取り組みが重要。
構成組織と同じ目標とし、状況把握や
取り組みの推進は構成組織で実施。

- 2030年9月末までに達成をめざす、
連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

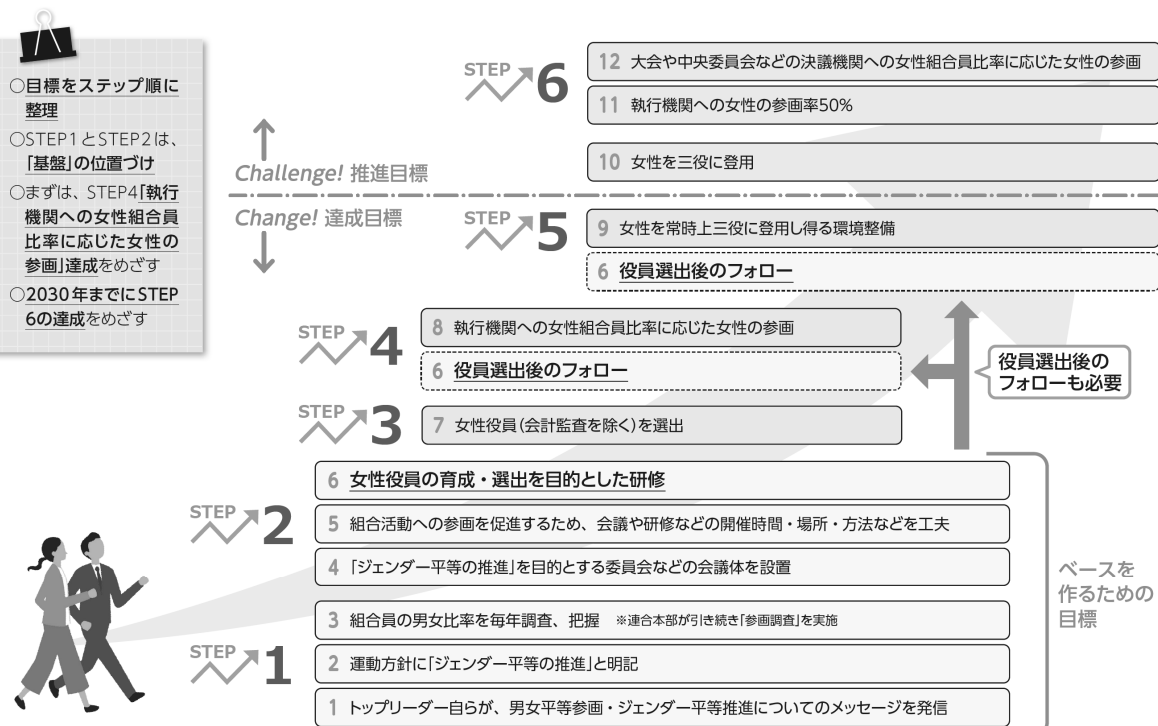
	連合本部	構成組織・単組	地方連合会
Change! (チェンジ) 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)			
1 トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信	● (新規)	● (新規)	● (新規)
2 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記	●	●	●
3 組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※連合本部が引き続き「参画調査」を実施	●	●	●
4 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置	● (推進→達成)	● (推進→達成)	● (推進→達成)
5 組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫	● (推進→達成)	● (推進→達成)	● (推進→達成)
6 女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施	● (新規)	● (新規)	● (新規)
7 女性役員(会計監査を除く)を選出	●	●	●
8 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画	●	● (推進→達成)	●
9 女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備	●	—	—
Challenge! (チャレンジ) 推進目標 (推進すべき目標)			
10 女性を三役に登用	● (新規)	● (新規)	● (新規)
11 執行機関への女性の参画率50%	● (新規)	● (新規)	● (新規)
12 大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画	●	●	●

ベースを作るための目標

22

連合「ジェンダー平等推進計画」

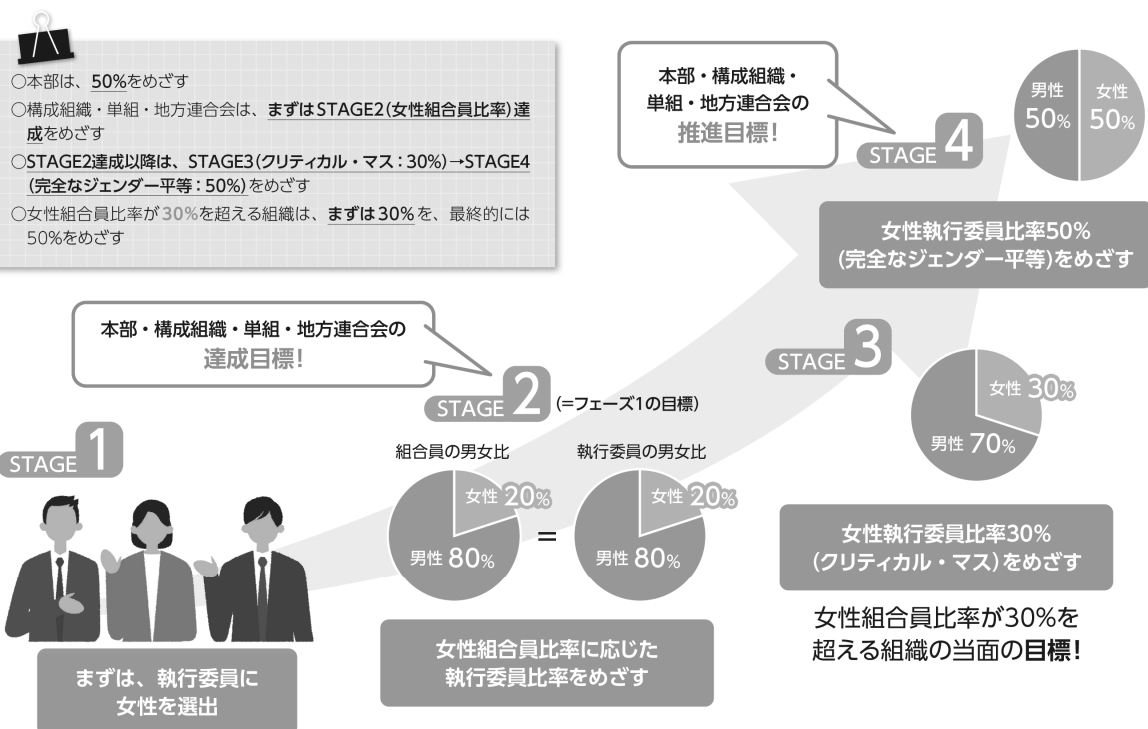
目標設定 目標達成までのロードマップと取り組みの進め方



23

連合「ジェンダー平等推進計画」

数値目標設定にあたっての視点と考え方



24

(参考)ジェンダー主流化

ジェンダー主流化は、1995年の第4回世界女性会議において「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されて以降、国際的に重視されるようになった。北京宣言では、「行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する」とされ、特に、行動綱領では、「女性と環境」が優先的に取り組むべき12の重大問題領域の一つに取り上げられ、戦略目標として①あらゆるレベルの環境に関する意思決定に女性を積極的に巻き込むこと、②持続可能な開発のための政策及び計画にジェンダーの関心事項と視点を組み入れること、③開発及び環境政策が女性に及ぼす影響を評価するための国内、地域及び国際レベルの仕組みを強化又は創設することが示された。

1997年の国連経済社会理事会(ECOSOC)でジェンダー主流化は、「あらゆる領域・レベルで、法律、政策およびプログラムを含むすべての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が持続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な次元にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである」と定義され、全ての国連機関はジェンダー主流化を推進することが要請された。

出所：参議院常任委員会調査室・特別調査室「気候変動政策におけるジェンダー視点の重要性」

(立法と調査 2022.11 No.451)



<MEMO>

基調講演 「リーダーに期待すること
～他人を変えることは難しい 自分はいつでも変えられる～」

U A ゼンセン会長

永島 智子



永島 智子（ながしま ともこ）

経 歴

1993年	（平成 5年）	3月	同志社大学文学部卒業
1993年	（平成 5年）	4月	株式会社ニチイ入社
2000年	（平成12年）	10月	マイカルユニオン中央執行委員
2006年	（平成18年）	10月	マイカルユニオン中央副書記長
2008年	（平成20年）	10月	マイカルユニオン中央書記長
2011年	（平成23年）	6月	イオンリテールワーカーズユニオン中央執行書記長
2016年	（平成28年）	10月	イオンリテールワーカーズユニオン中央執行委員長
2018年	（平成30年）	10月	イオンリテールワーカーズユニオン中央執行委員長 イオングループ労働組合連合会会長（現職）
2020年	（令和 2年）	9月	U A ゼンセン副会長 流通部門長
2022年	（令和 4年）	10月	日本労働組合総連合会 中央執行委員（現職） 全国労働組合生産性会議 副議長（現職）
		12月	U N I グローバルユニオン商業部会副議長（現職）
2023年	（令和 5年）	4月	U N I アジア太平洋地域組織執行委員（現職）
2024年	（令和 6年）	9月	U A ゼンセン会長（現職）

<MEMO>

リーダーに期待すること

他人を変えることは難しい
自分はいつでも変えられる

2025年3月6日(木)

UAゼンセン

会長

永島 智子

Agenda

- ▶ 1. 現状と課題
- ▶ 2. 解決の方向性

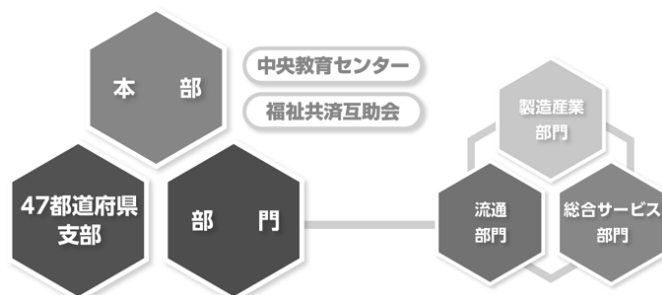
1. 現状と課題

UAゼンセン 組織特性



全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟

- 2012年11月6日、U I ゼンセン同盟とサービス・流通連合が、日本最大の産業別労働組合であるU Aゼンセンを結成（2,478組合・組合員1,412,699人）
- 2024年12月現在、2,196組合・組合員1,896,755人
- 繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負など、国民生活に関連する多種多様な産業で働く仲間が結集



UAゼンセン 組織特性

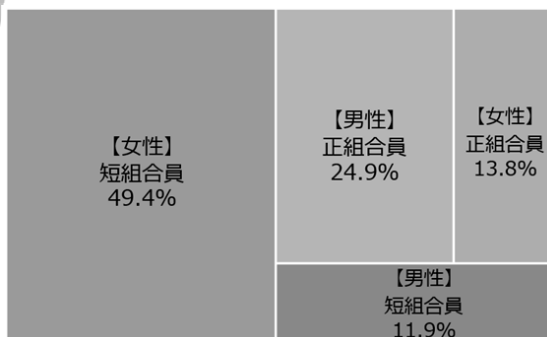
雇用形態の多様性 ～パート・有期契約・派遣等で 働く組合員が全体の約6割～

2024年12月5日現在

	女性	男性	計
短時間	936,018人	224,967人	1,160,985人 (61.2%)
正社員	262,596人	473,174人	735,770人 (38.8%)
計	1,198,614人 (63.2%)	698,141人 (36.8%)	1,896,755人 (100.0%)

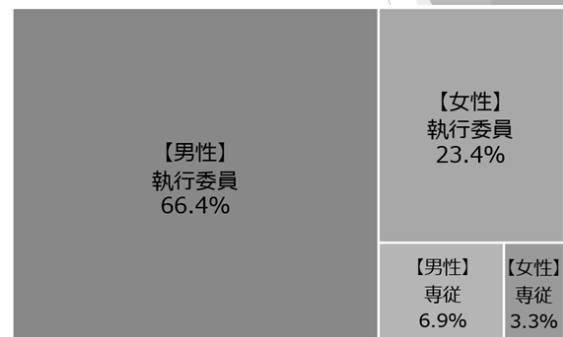
2024年12月5日現在

UAゼンセンの組合員構成比



【比率】
女性：63.2%
男性：36.8%

加盟組合の執行委員構成比



【比率】
女性：26.7%
男性：73.3%

分野別
重点

政策の実現・推進

部門の機能強化や都道府県支部の役割発揮による
労働条件の維持・向上や産業政策の実現

単組
オルグ

労使交渉
支援

政策
要請

各種
セミナー

安全衛生
セミナー

労働時間
改善
セミナー

要求作成
セミナー

闘争推進
セミナー
等

UAゼンセン議員ネットワークの充実・強化

UAゼンセン
議員ネットワーク



UAゼンセン組織内・準組織内議員

106名（2024年12月5日現在）



ジェンダーギャップ指数の4つの分野

「経済」(経済活動への参画機会)



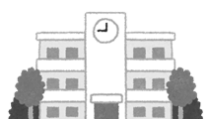
- ▶ 労働参加の男女平等
- ▶ 同種業務の給与における男女平等
- ▶ 所得の男女平等
- ▶ 管理職における男女平等
- ▶ 専門職・技術職における男女平等

「政治」(政治への参画)

- 国会議員の女性割合
- 閣僚の女性割合
- 女性国家元首の在位期間



「教育」(学歴)



- 識字率
- 初等教育
- 中等教育(中学校・高校)
- 高等教育(大学・大学院)

「健康」(健康と生存率)

- ▶ 出生児の男女割合
- ▶ 健康寿命



2006年度調査
(17年前)

80位
(0.645)



日本のジェンタ
ギャップ指数は...

146国中

2023年度調査

125位
(0.647)



日本のジェンタ
ギャップ指数は...

周りの国が格差改善していく中、
変化のない日本の順位は下落・・・
取り組みをしないと
改善しない！

※1位は14年連続アイスランド スコア0.912！

ジェンダーギャップ指数の4つの分野

「経済」(経済活動への参画機会)

0.561

賃金格差もあるものの、管理職従事者の男女比が圧倒的に低い

「政治」(政治への参画)

0.057

衆議院議員の女性比率は1割、官僚の男女比率スコアは0.091と女性が圧倒的に少ない

「教育」(学歴)

0.997

「健康」(健康と生存率)

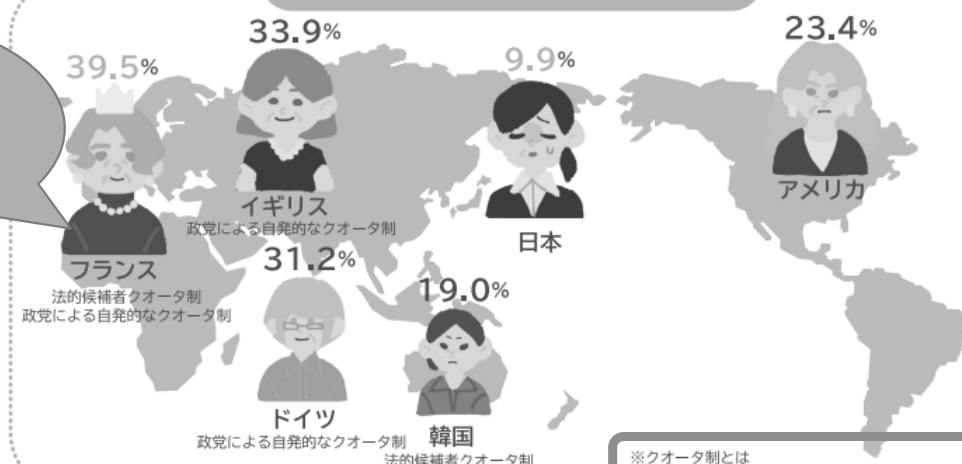
0.973

教育や健康は2006年当初から高い水準。政治はさらに低下。責任あるポジション(意思決定ができる役割)に圧倒的に女性が少ない。

低すぎる政治分野 世界との比較

衆議院の女性議員比率

議席クォータ、候補者クォータなど約120か国で取り組まれている。



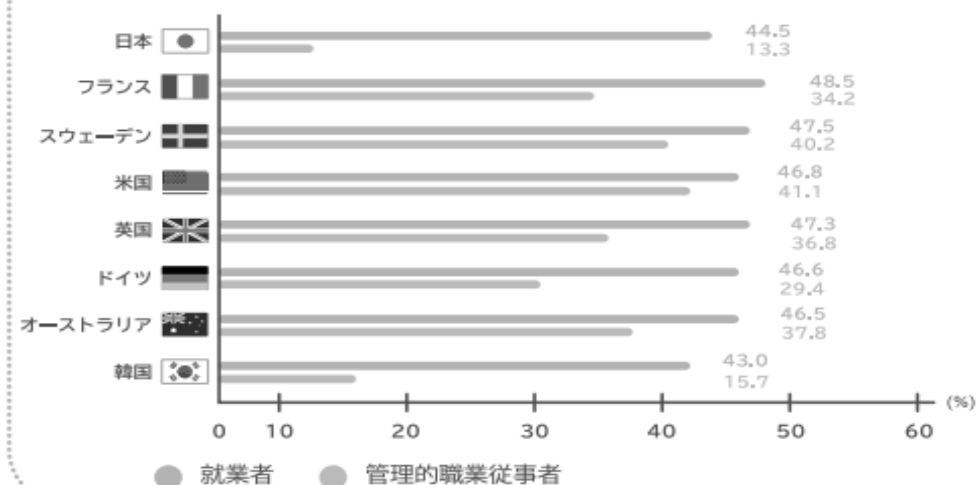
※クォータ制とは
性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法

(出典) 列国議会同盟 (2020年10月時点) 下院又は一院制議会における女性議員割合。

出典:内閣府男女共同参画局 共同参画 令和3年9月号

経済分野も課題あり！

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



(出典) 総務省「労働力調査(基本集計)」(令和2年)、ILO "ILOSTAT" より

出典: 内閣府男女共同参画局 共同参画 令和3年9月号

数字で見る流通部門

第4回アクションプランで女性三役比率30%以上を目指すものの・・・

- ▶ 流通部門 114.8万人 うち女性組合員78万人 68.3%
- ▶ 加盟組合執行委員 7115名中 女性執行委員2167名 30.5%
- ▶ 組合数 541(2023年度) 女性委員長 36名 7%
- ▶ 流通部門 執行委員女性比率 16.7%
- ▶ 三役比率 女性比率 13.9%

参考: 2022年度 ヒアリング 部会回答組合109組合

	総数	女性	男性	比率
委員長	109	3	106	2.8%
書記長	109	12	97	11.0%
副委員長	236	48	188	20.3%

UNIの世界大会では
女性代議員209名
男性代議員204名



わたしたちはどうありたいか？

- ▶ 女性組合員が多くいる中で、男性メインで私たちの活動について議論して決めることは本当に問題がないか？
- ▶ 単組のことだけでなくUAゼンセン、ひいては労働界全体の活動を決める場には男性も女性も一定数いることが自然。数字で見ても、日本の労働界もいまだに男性社会の状態が続いている。
- ▶ 時代も変化している。リーダーシップの在り方も変化している。リーダーに女性も男性もいることがより多様なリーダーシップにつながる。

なぜ女性が意思決定の場に少ないのかを考え、
あるべき姿に向けて積極的に増やす施策・増やせる変化をおこすことが必要。
まずは私たちのことは私たちが考える必要がある

2. 解決の方向性

→自分が変わる

何故上を目指すべきなのか？

- ▶ 1. 一兵卒には決定権がない
- ▶ 2. 遠くから仰ぎ見ていたリーダーも近くで見ればただの〇〇
- ▶ 3. 現実を変えるには力が必要

1. 一兵卒には決定権がない

- ▶ 労働界はよくも悪くも縦社会、上司が黒といえど白いものでも黒
- ▶ 年功序列（入局順？専従歴先輩後輩）
- ▶ まだまだ男性社会



これは女性だけの悩みではない、男性若手も同じ悩みを持っている。誰もが自由にやりたいことをやれる組織を作ろう

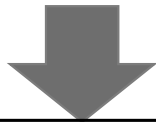


2. 遠くから仰ぎ見ていたリーダーも近くで見ればただの〇〇

- ▶ 労働界のカリスマ〇〇さん→絶対服従、神格化
- ▶ リーダーは常にどんなメッセージを発するか考えている
- ▶ 現状労働法改正（働き方改革関連法、育児・介護休業法、パワーハラスメントの防止対策の義務化【労働施策総合推進法】 女性活躍推進法・・・）の乱発？頻発



もはやこの種族はいきのこれない・・・



3. 現実を変えるには力が必要

アンゲラ・ドロテア・メルケル（Angela Dorothea Merkel 1954年7月17日生まれ
ドイツの元政治家。同国第8代連邦首相（在任: 2005年11月22日 - 2021年12月8日）、
キリスト教民主同盟（CDU）第7代党首（在任: 2000年4月 - 2018年12月）



「コール（石炭 (Kohle)）のお嬢さん」→「鉄のお嬢さん」（Eisernes Mädchen）



サンナ・ミレッラ・マリ（Sanna Mirella Marin 1985年11月16日生まれ）
フィンランドの政治家。第46代フィンランド首相。フィンランド社会民主党（SDP）党首

今見えている景色

☆日本の労働運動は限界にきている

▶ →千載一遇のチャンス

アンコンシャスバイアス

女性は前に出たがらない

政治的関心がない

T第一声 『永島さんがやるべき。私が永島さんの代わりにします』

N 『どちらかが神輿を担ぐ方、担がれる方をやる』

T 『私には経験も人脈もない』

N 『だから私が担ぐ方』

T 『だったら三役全員集めてください。絶対最後まで逃がしません』

決断力がない

前にでない

D第一声 『二人が来られたということはそういうことかと思っていました』

N・T 『あなたしかいません。是非お願い』

D 『はい。わかりました』

提案から回答まで20分

解決の方向性

▶ アンコンシャスバイアスを捨てる

- ▶ → 『意図的』見える景色を変える
- ▶ ～労働組合こそ変化が遅いことを自覚する～
- ▶ → 経営にしていることを自分たちもやる
- ▶ EX) 『2025年までに女性管理職比率50%を達成する』

好事例紹介

○構成組織

「太平洋セメント 大分工場におけるジェンダー平等推進の事例報告」

三根山 佳代 J E C 連合 前中央執行委員
(太平洋セメント労働組合)

○地方連合会

「連合東京の政策実現の取り組み」

斉藤 千秋 連合東京会長

<MEMO>

太平洋セメント 大分工場における ジェンダー平等推進の事例報告

2025春季生活闘争「3. 8国際女性デー」中央集会

2025年3月6日(木)

JEC連合 前中央執行委員

太平洋セメント労働組合 三根山

1

1. 概要

TCLU

Taiheiyo Cement Labor Union

太平洋セメント労働組合

所在地 東京都文京区小石川1-1-1

組合員数 1,548名

組合男女比 男性83%、女性17%

支部数 9支部

太平洋セメント 大分工場 (大分支部)

所在地 大分県津久見市合ノ元町2-1

組合員数 195名

組合男女比 男性95%、女性5%

※25/1/11時点

太平洋セメント労働組合

2

1. 概要

太平洋セメント大分工場の組織図



女性の配属人数

2018年度より
技術職（直接部門）を採用

青字：技術職（直接部門）

※25/1/11時点

太平洋セメント労働組合

3

1. 概要

製造係

設備の運転操作・日常点検
(交代勤務あり)



機械係

設備の整備・点検



品質管理係

品質の監視・分析



太平洋セメント労働組合

4

2. ジェンダー平等推進事例（ハード面）

トイレの改修

計10か所を建替整備



建物の改修

既存の建屋を改修し
シャワー室や休憩室を設置



太平洋セメント労働組合

5

2. ジェンダー平等推進事例（ソフト面）

作業時の配慮

男性・女性で異なる重量基準を
声掛けによりフォロー

作業時の手袋着用
(男性・女性問わず油污れへの配慮)

▼遠搬作業の重量制限

	新築作業	総務作業
満16歳以上、満18歳未満の女性	25kg	15kg
満16歳以上、満18歳未満の男性	30kg	20kg
18歳以上の女性	30kg	20kg

▼重量物を取り扱う際の目安

女性	体重の24%以下(男性の50%)
男性	体重の概ね40%以下
満18歳以上の男性	55kg以下

(引用) KITO HP



太平洋セメント労働組合

6

2. ジェンダー平等推進事例（女性配属後の変化）

女性配属後の変化

職場の雰囲気が明るくなった

ハラスメントに関する
意識が高揚した

女性だけでなく男性に対しても
言葉遣いに気を付けるようになった

清掃が行き届き清潔感が
高まった



男性・女性を問わずより働きやすい職場に！！

太平洋セメント労働組合

7

3. 今後の課題

事業所での課題

交代職場においても育児をしながら勤務を継続できる
体制整備・フォローの拡充・職場の風土醸成

長期的なキャリア形成（能力の維持向上）に向けた支援

制度面の課題

育児・介護休暇に関する活用状況点検や制度の拡充

多様な働き方の実現に向けた制度の拡充や人事諸制度の見直し

太平洋セメント労働組合

8

2025 3.8国際女性デー事例報告

連合東京の政策実現の取り組み



2025年3月6日

日本労働組合総連合会東京都連合会(連合東京)

会長 斉藤 千秋

1

連合東京の政策実現の取り組み

はたらくのそばで、
ともに歩む  連合東京



【2024年にお会いした大先輩からいただいたお言葉】

「石原慎太郎さんが都知事の時、政策を持っていても会ってもくれなかった。
それが、いまと一緒に写真に写っている。
働く人の政策実現のためには、首長を押さえて、議員を増やしていかないといけない。
私たちがやってきたことを、現在の現役が実現してくれていてうれしい。」



2

連合東京の政策実現の取り組み

(1) 東京都等の各種審議会・委員会等への参画

連合東京が委員として参画している主な審議会・委員会等

【東京都】

東京都地方労働委員会、新型インフルエンザ対策等有識者会議、東京都国土利用審議会、子供・子育て会議、東京の中小企業振興を考える有識者会議、東京くらし方会議、H T T・ゼロエミッション推進協議会、東京の雇用就業を考える有識者会議、カスタマーハラスメント防止ガイドライン検討部会、女性の活躍を促進するための検討部会、女性も男性も輝くTOKYO会議、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会、花粉の少ない森づくり運動推進委員会、社会保険診療報酬支払基金、東京都特別職報酬等審議会、東京都情報公開・個人情報保護審議会 など

【東京労働局】

東京地方労働審議会（労働災害防止部会、家内労働部会、最低賃金専門部会、港湾労働部会）、東京地方最低賃金審議会労働者派遣事業適正運営協力委員、東京労働者災害補償保険審査会、東京都雇用保険審査会、東京都地域職業能力開発促進協議会、安全衛生労使専門家会議、全国健康保険協会東京支部評議会、トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京都協議会 など

【その他団体】

東京都職業能力開発協会委員、東京都若年技能者人材育成支援等事業連携会議委員
東京しごと財団評議員、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部運営協議会委員、
東京産業保健総合支援センター、災害協働サポート東京など



東京都は審議会・委員会に女性が40%以上となるよう推進。

連合東京の政策実現の取り組み

(1) 公労使による「新しい東京」実現会議（不定期開催）

2020年に向けた実行プランに掲げた「新しい東京」を目指し、「セーフシティ」「ダイバーシティ」「スマートシティ」の3つのシティを実現するため、公労使が一堂に会し、意見交換を行う、公労使による「新しい東京」実現会議を2017年に設置。

【これまでのテーマ】

年	テーマ
2017年	働き方・休み方の改革とライフ・ワーク・バランスの推進～ダイバーシティの実現に向けて
2019年	東京2020大会に向けて社会全体で「働き方」を変える取組を加速
2020年2月	(1)東京2020大会輸送と企業活動との両立に向けて、(2)大規模風水害対策について
2020年6月	(1)新しい日常におけるテレワークの推進と定着に向けて、(2)計画運休時等の出退勤のあり方について
2020年9月	テレワークの推進と定着に向けて
2022年1月	(1)職場を挙げたBCP(事業継続計画)の取組、(2)テレワークの一層の普及 (3)働き方改革を通じた人流抑制
2022年10月	これからのGX・DX等を推進していくための人材確保・育成
2023年10月	カスタマーハラスメントへの対応のあり方
2024年5月	カスタマーハラスメントへの対応のあり方に関する検討状況について

2024年10月
カスハラ防止条例制定！
2025年4月施行！

連合東京の政策実現の取り組み

(2) 東京くらし方会議(2023年3月～現在)

【設置の目的】

都民の働き方や生き方に関わる様々な社会の制度や会社組織の状況等について、有識者との意見交換を通じて検討を進めるため、東京くらし方会議を設置

【2023年3月～2024年2月 7回開催】

論議結果のアウトプット

「[live_and_work_in_tokyo.pdf](#)」

- ①いわゆる「年収の壁」→就業パターン別の生涯年収を発表など
- ②これからの働き方→男性育業支援、子育ての経済負担の軽減など
- ③女性活躍に向けて→「はたらく女性スクエア」の開設(2024年9月)など

【2024年5月～2025年2月 4回開催】

論議テーマ:「女性活躍を実現するための方策について」→女性活躍に関わる条例づくり??

詳細は→[東京くらし方会議](#) | [東京女性未来フォーラム](#)をご覧ください



連合東京の政策実現の取り組み

(3) 東京の雇用就業を考える有識者会議(2024年3月～現在)

【設置の目的】

雇用就業を取り巻く環境の変化に対して的確な対応を図るため、東京都における今後の雇用就業対策の方向性や迅速に実施すべき施策等について、有識者との意見交換を通じて検討を進めることを目的に、「東京の雇用就業を考える有識者会議」を設置する。

【これまでの主な論議テーマ】

- ①雇用就業を取り巻く現状について(賃上げ、2024年問題、人手不足・リスクリングなど)
- ②サステナブルなワークスタイルについて(「子連れ出勤」など)
- ③テレワークと出社のベストバランスについて
- ④介護と仕事の両立、介護に関する「2025年問題」への対応について
- ⑤賃金制度(「ジョブ型」の動向等)について

議事内容の詳細は「[東京都産業労働局チャンネル - YouTube](#)」をご覧ください

連合東京の政策実現の取り組み

- 産別の参加者の皆さんへ
地方連合の活動に参画いただき、審議会等の委員をぜひ担ってください。
- 地方連合の参加者の皆さんへ
友好首長や議員を多く作ることが「政策実現」に近道です
まだまだ女性議員も少ないです。
政治活動も、頑張っていきましょう！！



参 考 資 料

参考資料①

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報告書
(2024 年実施)

「概要版」

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 2024 年実施・概要版

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 1 の目標達成状況

第 1 表 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 1 の目標達成状況

<Change（チェンジ）！達成目標（必ず達成しなければならない目標）>		連合本部	構成組織	地方連合会
1	組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※1	毎年実施	41/45組織	44/47組織
2	女性役員（会計監査を除く）を選出	達成済	30/45組織	47/47組織
3	執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	40.9%	—	4/47組織
4	女性を常時上三役（会長・会長代行・事務局長）に登用し得る環境整備	整備中	—	—
5	運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記 ※2	明記済	40/45組織	47/47組織
<Challenge（チャレンジ）！推進目標（推進すべき目標）>		連合本部	構成組織	地方連合会
6	大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保			
	大会	26.8% ※3	6/45組織	7/47組織
	中央委員会・地方委員会 ※4	19.7% ※5	4/42組織	3/32組織
7	執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	—	8/45組織	—
8	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置	設置済	18/45組織	38/47組織
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	随時	30/45組織	32/47組織

※1：構成組織については「すべての単組について把握」、「一部の単組については把握」、「加盟する単組はないので該当しない」と回答した組織をカウントしている。※2：「男女平等」と明記している組織を含む。※3：第 18 回定期大会（2023 年 10 月 5 日）開催時。※4：構成組織と地方連合会について、中央委員会・地方委員会を設置している組織が対象。※5：第 92 回中央委員会（2024 年 5 月 31 日）開催時。

【構成組織】

①Change（チェンジ）！達成目標

「組合員の男女比率を毎年調査、把握」や「運動方針に『ジェンダー平等の推進』と明記」は 46 組織中 40～41 組織で目標を達成しているが、「女性役員（会計監査を除く）を選出」を達成している組織は 30 組織にとどまる。

②Challenge（チャレンジ）！推進目標

「組合員比率に応じた女性の参画機会を確保」を達成している組織は執行機関で 8 組織、大会で 6 組織、中央委員会で 4 組織といずれも少ない。また、「『ジェンダー平等の推進』を目的とする委員会等の会議体を設置」は 18 組織、「多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し」は 30 組織で目標を達成している。

【地方連合会】

①Change（チェンジ）！達成目標

「女性役員（会計監査を除く）を選出」と「運動方針に『ジェンダー平等の推進』と明記」は 47 組織すべてで目標を達成している。「組合員の男女比率を毎年調査、把握」についても 44 組織で目標を達成しているが、「執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保」の目標達成組織は 4 組織と少ない。

②Challenge（チャレンジ）！推進目標

大会において「組合員比率に応じた女性の参画機会を確保」を達成している組織は 7 組織と執行機関における達成組織数を上回る。地方委員会については、目標達成組織は 3 組織と少ない。また、「『ジェンダー平等の推進』を目的とする委員会等の会議体を設置」は 38 組織、「多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し」は 32 組織で目標を達成している。

<調査実施の概要>

- ・ 調査の対象：連合の構成組織（オブ加盟組織、友好参加組織含む）と地方連合会
- ・ 調査の実施時期：2024 年 5～6 月
- ・ 回収状況：構成組織 46 組織中 45 組織、地方連合会 47 組織

<留意点>

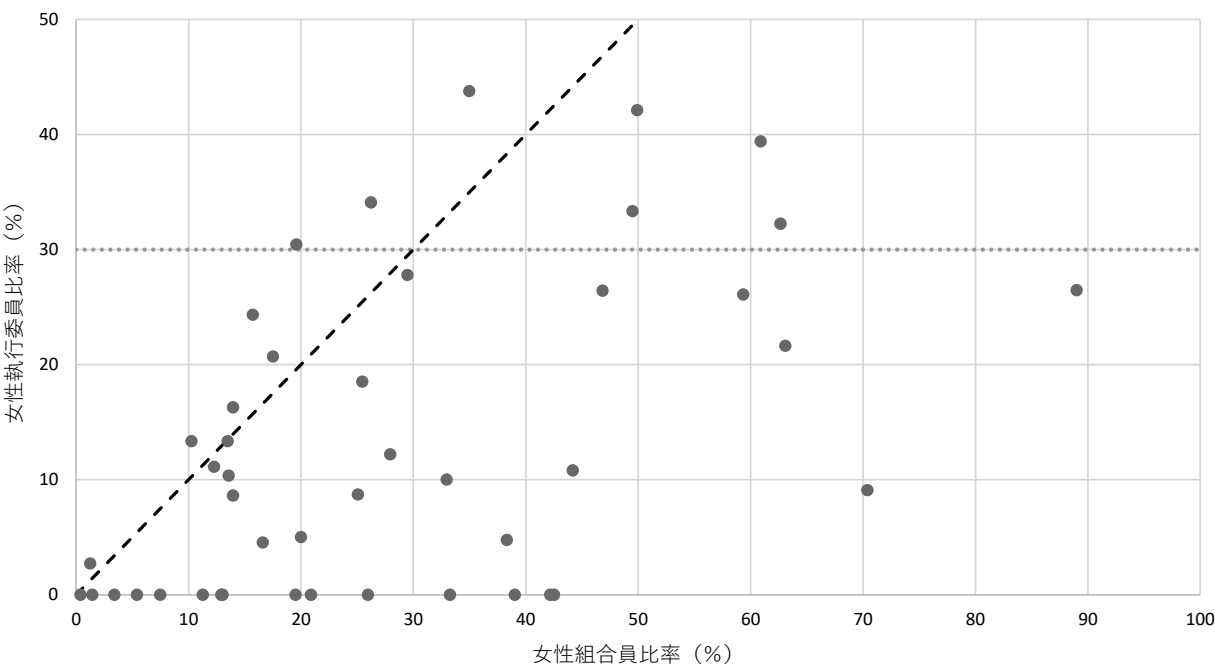
- ・ 構成組織の回答組織は 2023 年調査から 1 組織減少しています。比率による時系列比較には留意が必要です。
- ・ 本文および図表の比率は小数第 2 位以下を四捨五入しています。個々の回答比率を足し合わせた数値と合計した比率は、必ずしも一致しない場合があります。

参考：女性組合員比率別にみた女性執行委員の選出状況

【構成組織】

第1図は、女性組合員比率を横軸に、女性執行委員比率を縦軸にして、両者の関係を示している。
構成組織では、女性組合員比率以上の女性執行委員を選出している組織は8組織である（第2表）。
女性執行委員比率が30%（クリティカル・マス）以上の組織は7組織ある。また、そのうち3組織は女性執行委員比率が女性組合員比率以上である。
そのほか、女性執行委員を選出していないゼロ組織が15組織、ゼロ組織を除いた女性執行委員比率が女性組合員比率を下回る組織が22組織である。

第1図 女性組合員比率別にみた女性執行委員比率【構成組織】



第2表 女性組合員比率に応じた執行機関への女性参画（女性執行委員比率）【構成組織】

		女性組合員比率		
		30%未満	30%以上	合計
女性 執行 委員 比率	0%（ゼロ組織）	11組織	4組織	15組織
	女性組合員比率未満計	10組織	12組織	22組織
	30%未満	10組織	8組織	18組織
	30%以上	—	4組織	4組織
	女性組合員比率以上計	7組織	1組織	8組織
	30%未満	5組織	—	5組織
	30%以上	2組織	1組織	3組織

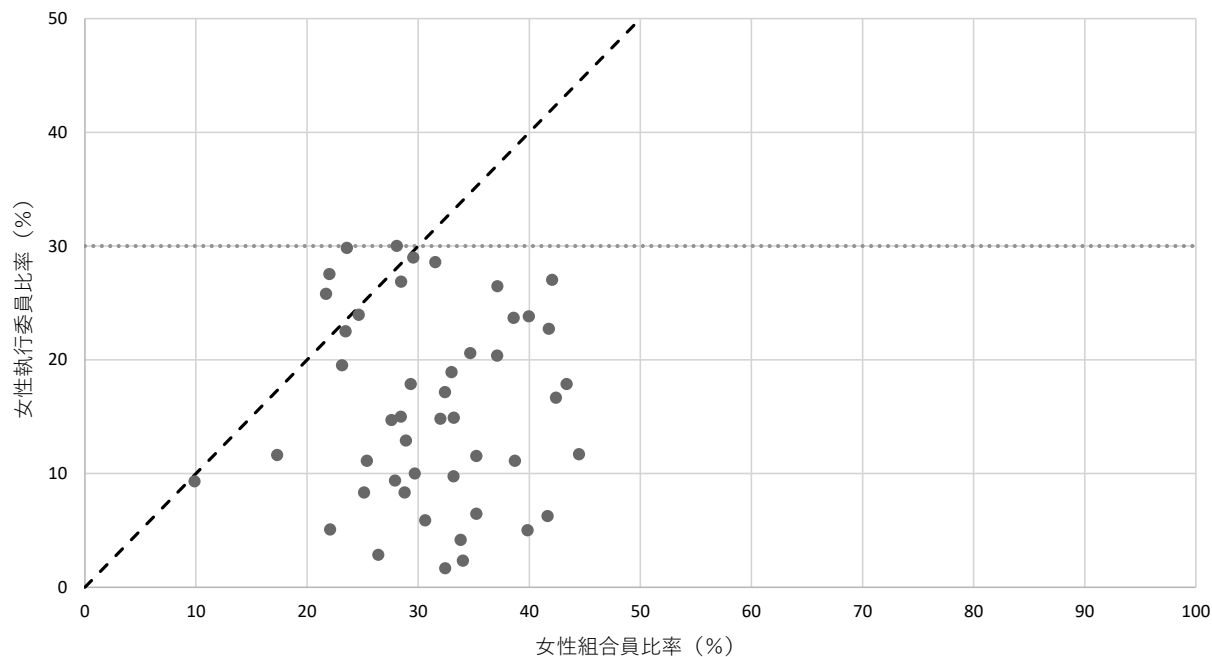
【地方連合会】

地方連合会については、女性組合員数の把握が難しい組織があることに留意が必要だが、女性組合員比率以上の女性執行委員を選出している組織は4組織である（第3表）。

女性執行委員比率が30%（クリティカル・マス）以上の組織は1組織のみで、同組織では女性執行委員比率が女性組合員比率以上である。

そのほか、女性執行委員がいないゼロ組織はなく、女性執行委員比率が女性組合員比率を下回る組織が43組織である。

第2図 女性組合員比率別にみた女性執行委員比率【地方連合会】



第3表 女性組合員比率に応じた執行機関への女性参画（女性執行委員比率）【地方連合会】

		女性組合員比率		
		30%未満	30%以上	合計
女性 執行 委員 比率	0%（ゼロ組織）	0組織	0組織	0組織
	女性組合員比率未満計	18組織	25組織	43組織
	30%未満	18組織	25組織	43組織
	30%以上	—	0組織	0組織
	女性組合員比率以上計	4組織	0組織	4組織
	30%未満	3組織	—	3組織
	30%以上	1組織	0組織	1組織

1. 構成組織調査

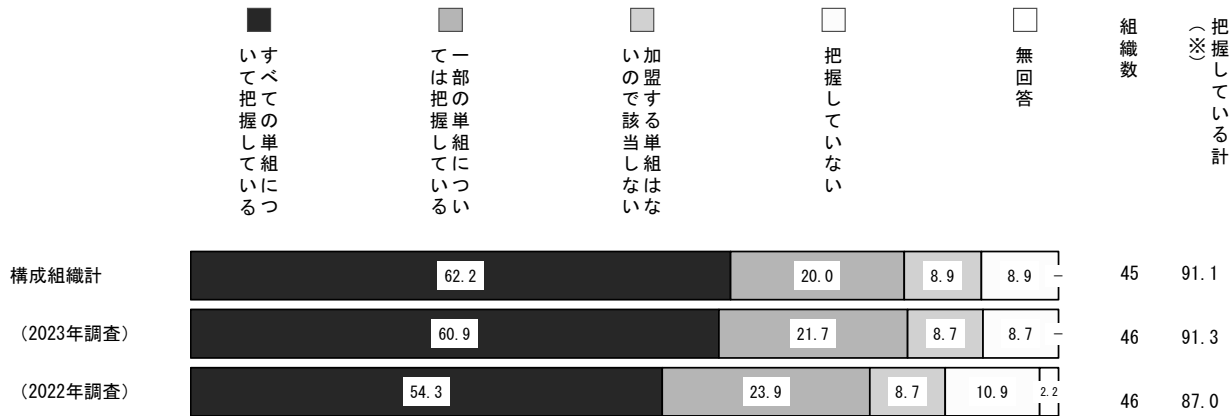
(1) Change！達成目標（必ず達成しなければならない目標）

①組合員の男女比率の調査、把握

加盟単組の男女別組合員数について、「すべての単組について把握している」は 28 組織（62.2%）、「一部の単組については把握している」が 9 組織（20.0%）である。「加盟する単組はないので該当しない」（4 組織、8.9%）を合わせると、加盟単組の男女別組合員数を＜把握している＞組織は、45 組織中 41 組織（91.1%）である。一方、「把握していない」が 4 組織（8.9%）ある（第 3 図）。

フェーズ 1 開始時の 2022 年調査と比べると、「すべての単組について把握している」が 3 組織増えている。

第 3 図 加盟単組の男女別組合員数、執行委員数の把握

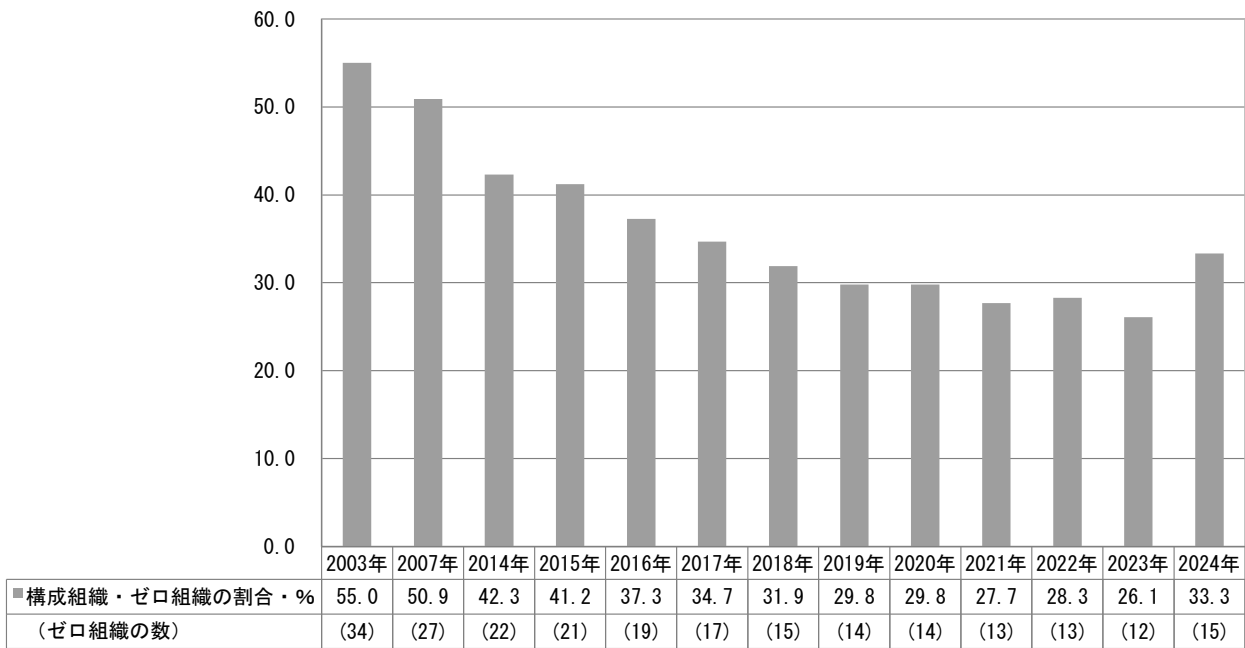


※「加盟する単組はないので該当しない」を含む

②女性役員の選出

女性執行委員を選出していないゼロ組織は 15 組織（33.3%）で、全体の 3 分の 1 を占める。2023 年調査と比べて、ゼロ組織は 3 組織増加した。2020 年調査以降、ゼロ組織は横ばいで推移してきたが、今回調査で増加に転じている（第 4 図）。

第 4 図 女性執行委員ゼロ組織の割合とゼロ組織数

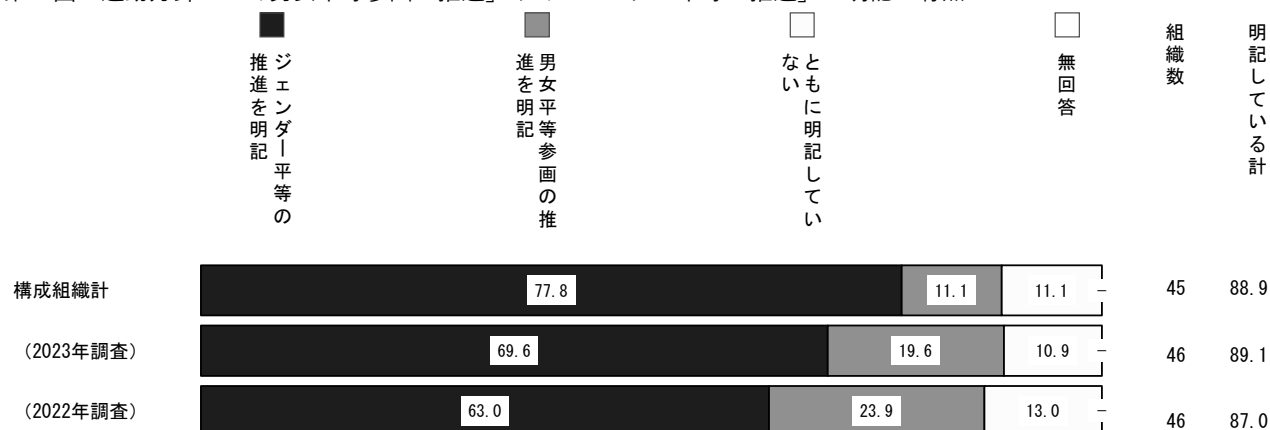


③運動方針への明記

運動方針への明記については、「ジェンダー平等の推進を明記」が35組織（77.8%）で、これに「男女平等参画の推進を明記」（5組織、11.1%）をあわせると、＜明記している＞組織数は40組織（88.9%）である。一方、「ともに明記していない」が5組織（11.1%）ある（第5図）。

フェーズ1開始時の2022年調査以降、「ジェンダー平等の推進を明記」が徐々に増加しており、今回調査にかけて6組織増えている。

第5図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



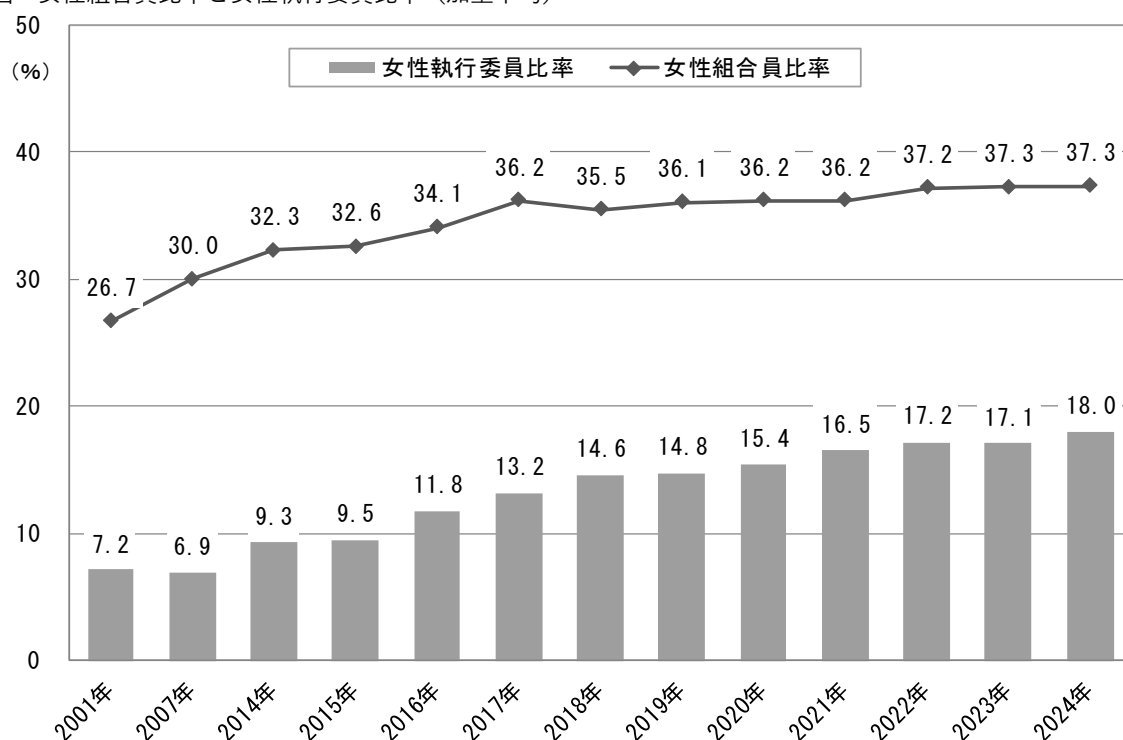
（2）Challenge！推進目標（推進すべき目標）

①執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は18.0%である。女性執行委員比率は調査ごとに少しずつ上昇しているが、女性組合員比率（37.3%）との差は依然として大きい（第6図）。

なお、女性三役を選出している組織は8組織（17.8%）と2023年調査と変わらないが、2022年調査（10組織）と比べると、2組織減少している。三役に占める女性比率は5.0%で、2022年調査（4.9%）以降、目立った変化はない。

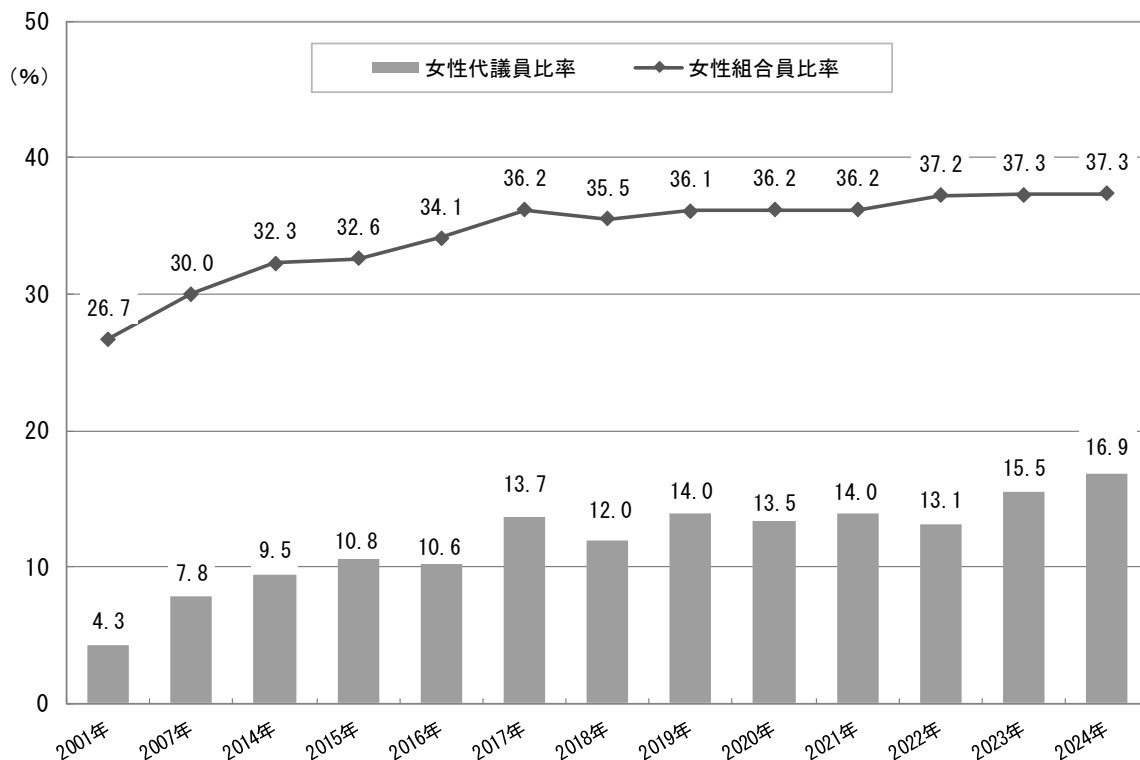
第6図 女性組合員比率と女性執行委員比率（加重平均）



②議決機関への女性の参画機会の確保（大会）

大会代議員に占める女性代議員の比率は 16.9%である。女性代議員比率は、2017 年調査から 2022 年調査まで横ばいで推移してきたが、2022 年調査から今回調査にかけて上昇傾向にある（第 7 図）。

第 7 図 女性組合員比率と女性代議員比率（加重平均）

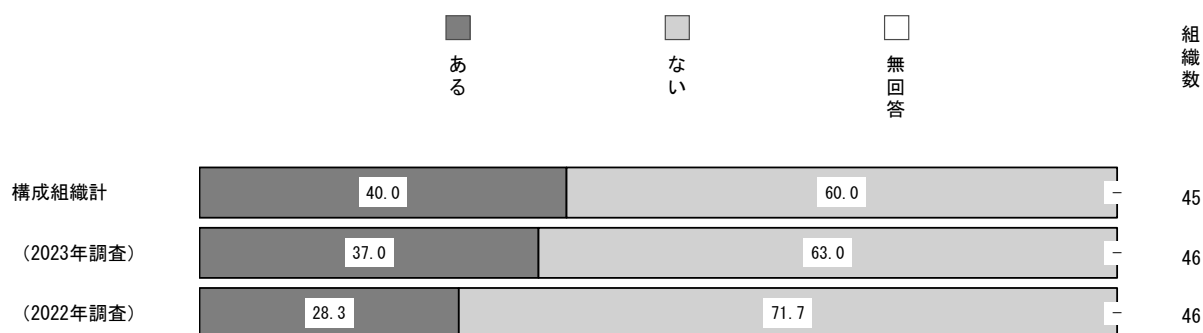


③ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織が「ある」は 45 組織中 18 組織（40.0%）である（第 8 図）。

フェーズ 1 開始時の 2022 年調査と比べると、「ある」は 5 組織多くなっている。

第 8 図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織の有無

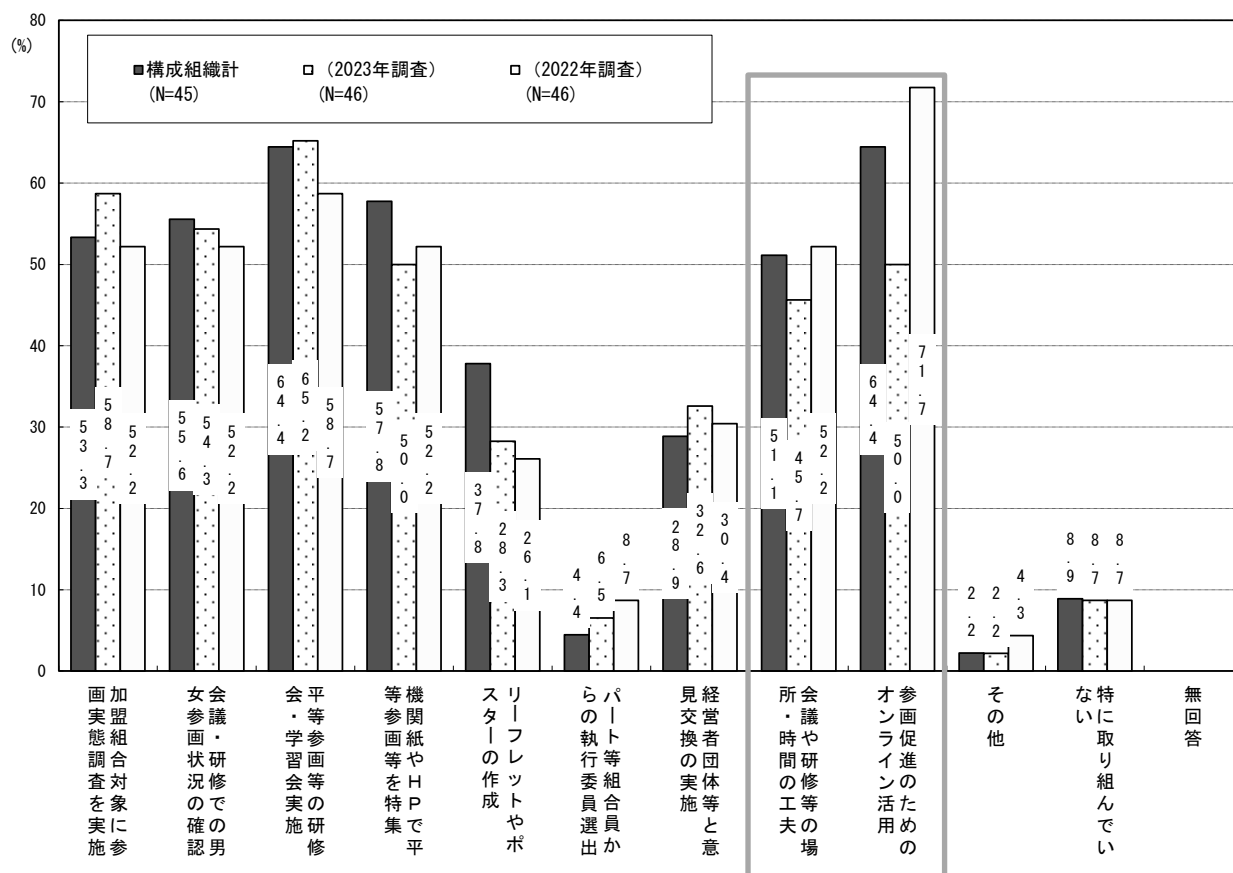


④多様な人たちが参画できる活動スタイルの点検、見直し

多様な人たちが参画できるようにするための取り組みとして、「会議や研修等の場所・時間の工夫」は 23 組織（51.1%）、「参画促進のためのオンライン活用」は 29 組織（64.4%）で取り組まれている。いずれの取り組みも 2023 年調査よりも実施組織が増加しているが、2022 年調査と比べると、「参画促進のためのオンライン活用」は 4 組織少ない（第 9 図）。

そのほかの男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組みについて、「男女平等参画等の研修会・学習会実施」（29 組織、64.4%）、「機関紙や HP で男女平等参画等の特集」（26 組織、57.8%）、「会議・研修での男女参画状況の確認」（25 組織、55.6%）、「加盟組合対象に参画実態調査を実施」（24 組織、53.3%）は、半数以上の組織で取り組まれている。

第 9 図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）



2. 地方連合会調査

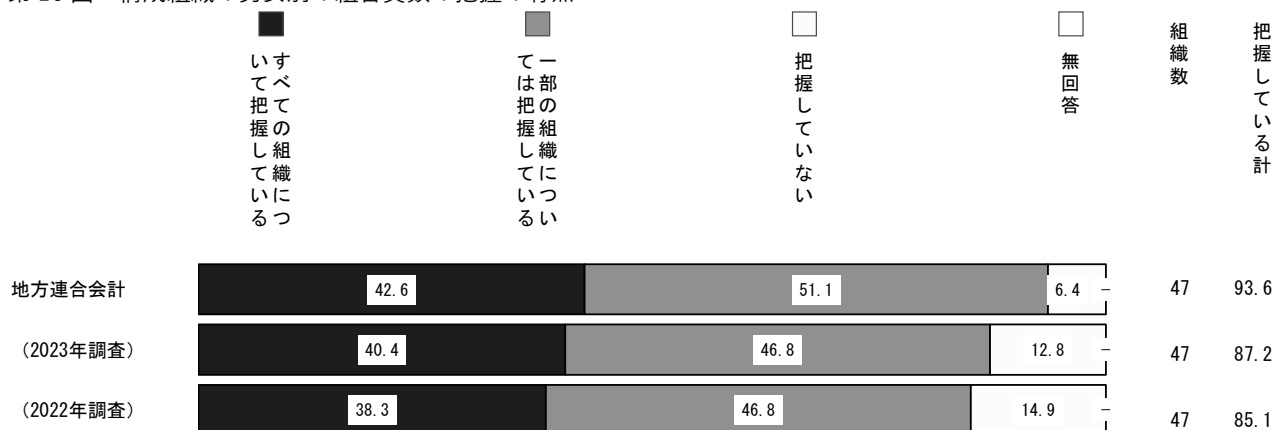
(1) Change! 達成目標（必ず達成しなければならない目標）

①組合員の男女比率の調査、把握

加盟組織の男女別組合員数の把握状況をみると、一部の組織でも＜把握している＞は47組織中44組織（93.6%）だが、そのうち「すべての組織について把握している」は20組織（42.6%）にとどまる（第10図）。

フェーズ1開始時の2022年調査以降、＜把握している＞組織が徐々に増えているが、依然として「把握していない」が3組織（6.4%）ある。

第10図 構成組織の男女別の組合員数の把握の有無

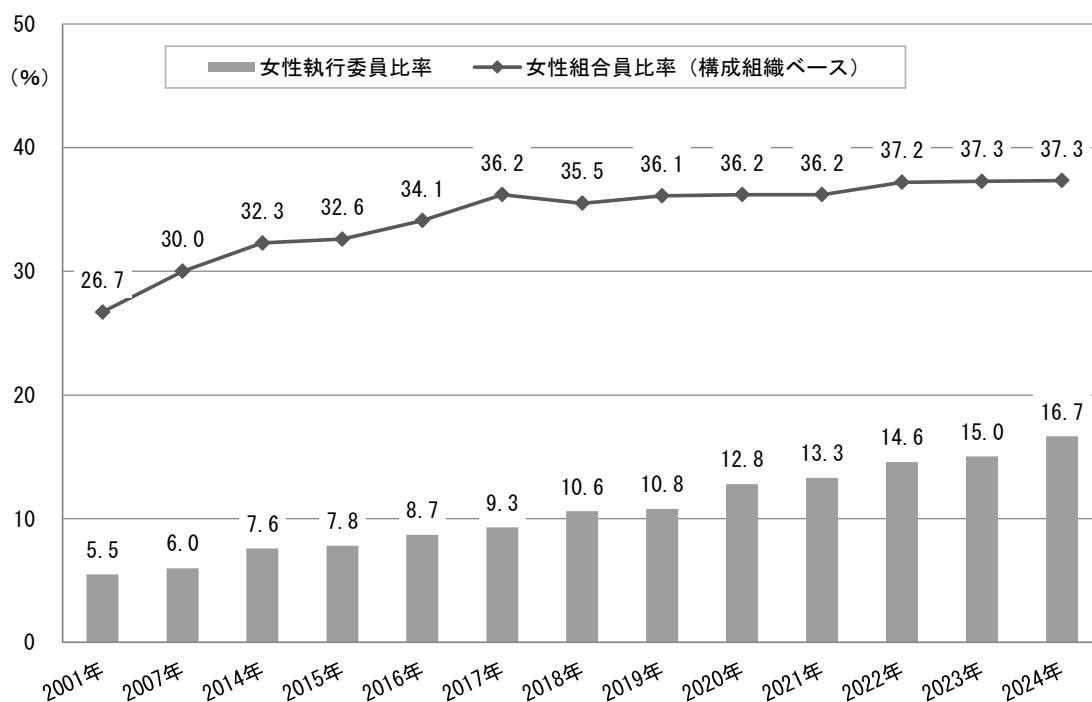


②執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は16.7%である。女性執行委員比率は調査ごとに少しずつ上昇しているものの、依然として女性組合員比率（37.3%、構成組織ベース）とは乖離がある（第11図）。

なお、女性三役を選出している組織は24組織（51.1%）、三役に占める女性三役比率は6.2%である。女性三役を選出している組織は、2022年調査から2023年調査にかけて4組織増加したが、2023年調査から今回調査にかけては2組織減少している。

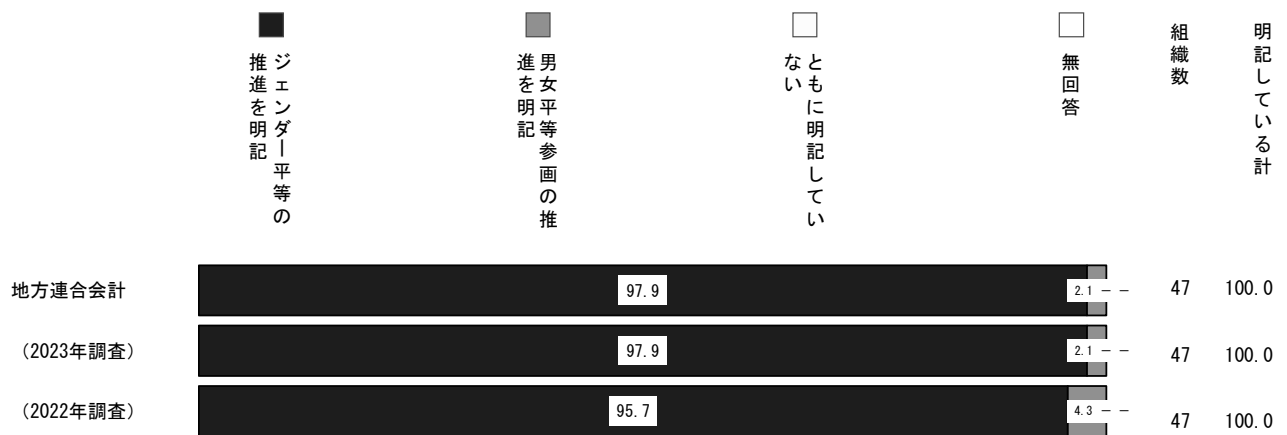
第11図 女性組合員比率と女性執行委員比率（加重平均）



③運動方針への明記

運動方針への明記については、「ジェンダー平等の推進を明記」が 47 組織中 46 組織（97.9%）と大多数を占め、「男女平等参画の推進を明記」は 1 組織（2.1%）である（第 12 図）。

第 12 図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



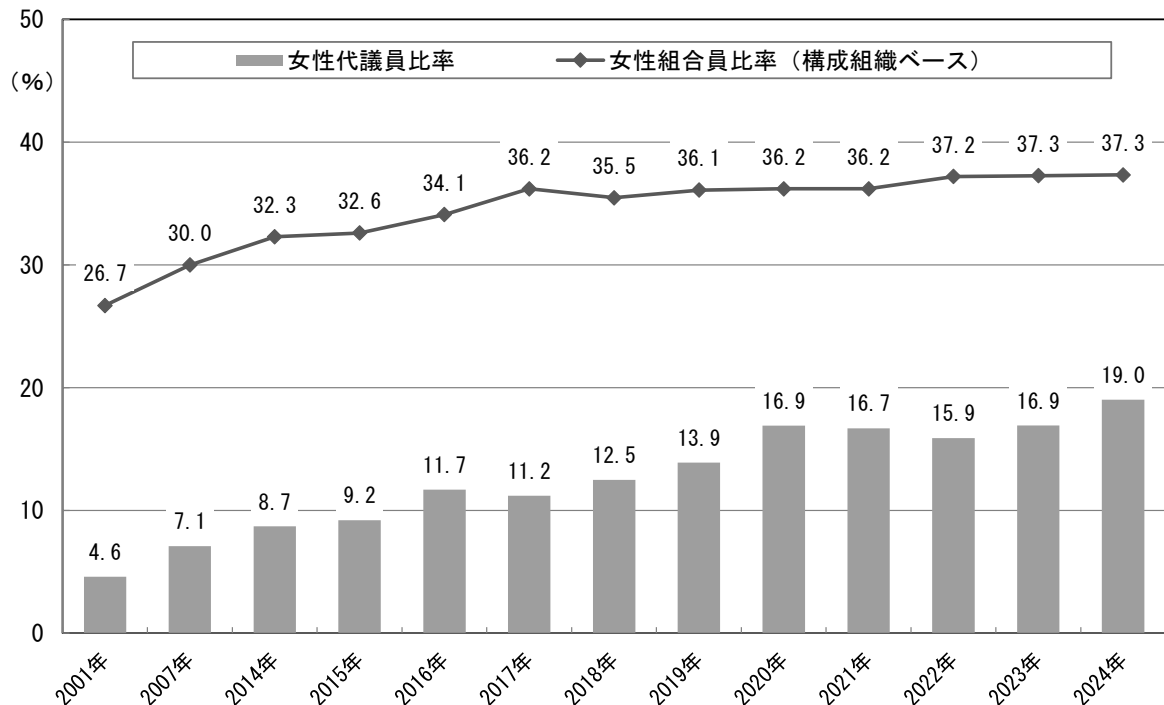
(2) Challenge！推進目標（推進すべき目標）

①議決機関への女性の参画機会の確保（大会）

大会代議員に占める女性代議員の比率は 19.0%である（第 13 図）。

フェーズ 1 開始時の 2022 年調査から今回調査にかけて、女性代議員比率はわずかに上昇している。

第 13 図 女性組合員比率と女性代議員比率（加重平均）

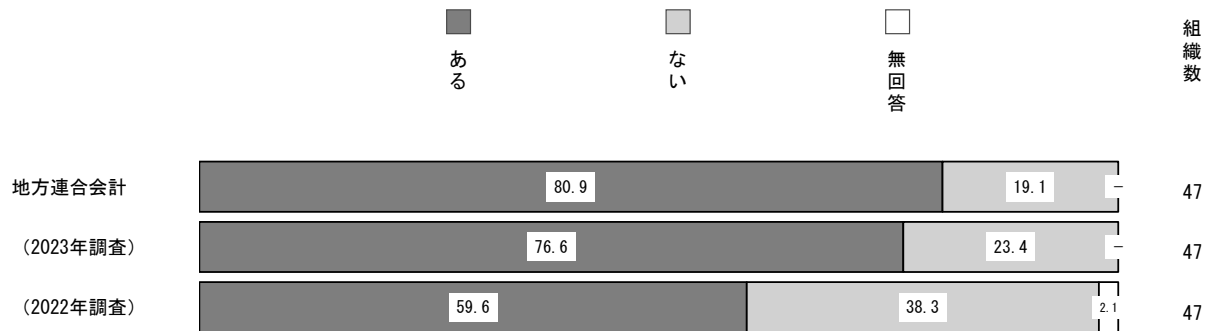


②ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織が「ある」は38組織（80.9%）である（第14図）。

委員会組織が「ある」組織数は、2023年調査から2組織増加、フェーズ1開始時の2022年調査と比べると10組織増加している。

第14図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織の有無

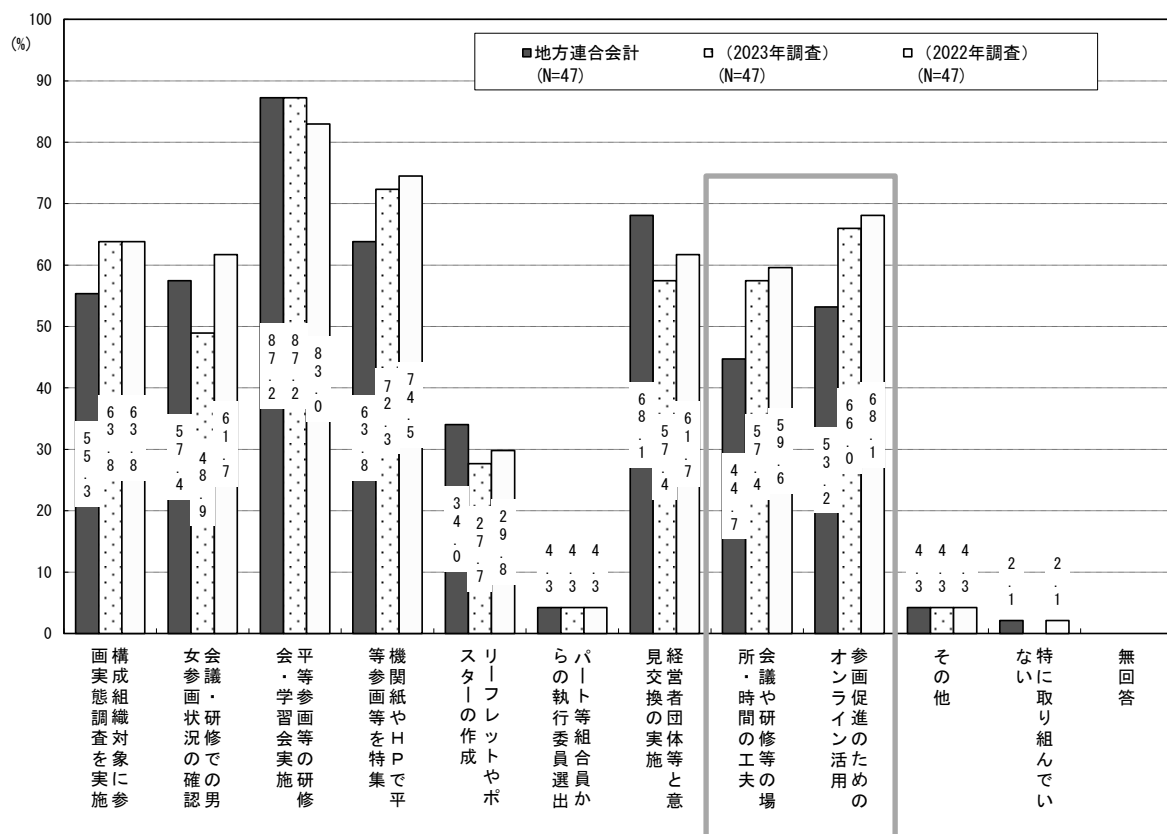


③多様な人たちが参画できる活動スタイルの点検、見直し

多様な人たちが参画できるようにするための取り組みとして、「会議や研修等の場所・時間の工夫」は21組織（44.7%）、「参画促進のためのオンライン活用」は25組織（53.2%）といずれも4～5割の組織で取り組まれている。2023年調査と比べて、それぞれ6組織減少している（第15図）。

そのほかの男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み内容については、「男女平等参画等の研修会・学習会実施」（41組織、87.2%）が9割近くの組織にのぼり、「都道府県や経営者団体等と意見交換の実施」（32組織、68.1%）、「機関紙やHPで男女平等参画等を特集」（30組織、63.8%）、「会議・研修での男女平等参画状況の確認」（27組織、57.4%）、「構成組織対象に参画実態調査を実施」（26組織、55.3%）も半数以上の組織が取り組んでいる。

第15図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）



運動目標 スローガン

労働組合における男女平等参画

職場・社会におけるジェンダー平等の推進

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、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」。社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認（SOGI）を尊重し、多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」。男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

		連合本部	構成組織	単組	地方連合会
< Change（チェンジ）！達成目標（必ず達成しなければならない目標）>					
1	2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握（連合本部が引き続き「参画調査」を実施）	○	○	○	○
2	2024年9月末までに女性役員（会計監査を除く）を選出	達成済	○	○	達成済
3	2024年9月末までに執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	Challenge！ 推進目標で	Challenge！ 推進目標で	○
4	2024年9月末までに女性を常時上三役（会長・会長代行・事務局長）に登用し得る環境整備	○	-	-	-
5	2021年10月以降に策定する運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記	○	○	○	○
< Challenge（チャレンジ）！推進目標（推進すべき目標）>					
6	大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	○	○	○
7	執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	Change！ 達成目標で	○	○	Change！ 達成目標で
8	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置	○	○	○	○
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	○	○	○	○

※1～4・6・7は「労働組合における男女平等参画」、5・8・9は「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」のための目標

参考資料②

地方連合会における「3.8国際女性デー」の取り組み状況

地方連合会	開催日	開催時間	名称／行事名	取り組みの種類	規模（人）	実施内容（100字以内）
北海道	3/8	10:00-12:00	2025春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一北海道集会	集会・セミナー・学習会	100	①開会 ②委員長あいさつ ③講演 「断捨離 今の自分を整えると過去と未来の自分も整う」 講師／やましたひでこ公認断捨離トレーナー うえだ ますみさん ④産別報告 ⑤まとめ ⑥閉会
青森	3/1	14:00-15:00	3.8国際女性デー街宣行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	15	・「国際女性デー」周知。 ・青森県内女性議員による演説。 ・女性労働者における課題提起。 ・関連グッズ配付。
	3/1	15:00-16:00	3.8国際女性デー学習会	集会・セミナー・学習会	15	・連合青森女性委員会および地域協議会女性委員会を対象に「国際女性デー」に関する学習会を実施。
	3/1-3/31		連合青森HP等への掲載	SNS・インターネット		・連合青森ホームページおよびFacebook（各地域協議会含む）へ「国際女性デー」の概要ならびに活動報告について掲載。
	5/24	10:00-12:00	女性活躍推進セミナー	集会・セミナー・学習会	50	・連合青森女性委員会および各地域協議会女性委員会を対象に女性活躍推進に資するセミナーの開催。
岩手	2/22	13:20-15:20	3.8国際女性デー岩手県集会	集会・セミナー・学習会	200	著名人を招いての講演。今回は絵本作家の松本春野さんを招き講演、その後に集会アピールを読みあげ閉会。なお、街宣行動は行わない
秋田	3/6	15:00-16:00	連合秋田「3.8国際女性デー」街宣行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	15人 ※配布物は1,000人分を用意	女性委員会が中心となり連合秋田会長や推薦県議による街宣行動を秋田駅前で実施する。合わせて、チラシやバラの配布を行う。2/27の春闘のファイティング・フォーラムでは、アピールの採択を行う。
山形	3/6	11:00-13:00	3.8国際女性デー	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20人程度	女性委員会による「リレートーク」とジェンダー平等委員会によるチラシ入りティッシュの配布とバラの花（100本）の配布を実施し、市民の皆さんに「3.8国際女性デー」の周知行動をする。
	3/1	14:00-16:00	2025春季生活闘争勝利！総決起集会	集会・セミナー・学習会		女性委員会で受付時に紙花で作ったバラを参加者にくばり、紙に貼ってもらい、大きなバラの花束を完成させ、「3.8国際女性デー」のアピールを行う。
宮城	3/8	10:00	3.8国際女性デー宮城県大会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	40	ジェンダー平等をテーマに学習会（セミナー）を開催し、その後、役員等により、街宣行動で広く呼びかけを行う。
福島	3/1	13:30-15:30	連合福島国際女性デーフォーラム	集会・セミナー・学習会	120	連合がめざす男女平等・男女共同参画社会づくりの観点から見識を広めることで男女平等社会の実現を目指すことを目的に開催する ・講演会 ・パネルディスカッション
	3/7	17:30-18:00	連合アクション街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信		女性のエンパワメント、連合のジェンダー平等・多様性推進の取り組みを街頭でアピールする。
茨城	3/7	17:00-18:00	国際女性デー茨城行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30人程度	女性委員会・青年委員会の役員を中心に、JR水戸駅にて、バラの花1000本と国際女性デーのチラシ入りティッシュの配布、男女平等参画社会の実現に向けたアピール街宣アナウンスを実施予定。
群馬	3/8	10:00-11:00	3.8国際女性デー	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30	高崎駅の駅頭にて、バラの入浴剤、ティッシュ、3.8国際女性デーに関するチラシの配布
栃木	2025.3.8	10:00-11:00	3.8国際女性デーアピール行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信		女性委員会役員による「3.8国際女性デー」の周知
	2025.3.8	11:30-13:00	女性委員会役員と構成組織女性組合員との意見交換会	会議		単組・職場のジェンダー平等はどこまでの進んでいるのか、なぜ進まないのか、日頃こんなことにもやっとならしている、男性役員には話せない女性組合員の率直な思いを気軽に話し合ってみる。
	2025.3.8	14:00-16:00	3.8国際女性デー・ジェンダー平等とちぎの集い	集会・セミナー・学習会	60	連合栃木議員懇談会の女性議員を講師に、講演とグループワークを実施。
東京	3/6	16:15-17:30	3.8国際女性デー アピール街頭宣伝行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信		・女性委員会が中心となり、有楽町マリオン前にて街宣行動を実施。弁士に立つ他、ホットアイマスク1500枚を配布。
	3/6	18:15-19:45	3.8国際女性デー中央集会	集会・セミナー・学習会	1000	・3.8国際女性デー中央集会の企画運営と集会参加
神奈川	3/1-3/15		「3.8国際女性デー」周知啓発活動	SNS・インターネット その他	2600	器材①：HP「3.8国際女性デー」のリンク先QRコードを記載したオリジナルカードを女性委員会が作成 器材②：バラの香り入浴剤2,600個 女性委員会を主体に、昨年啓発出来なかった方を優先的に、職場・会議等の身近な人を中心に①②のオリジナルカード付き入浴剤を器材として啓発 ※3/1-3/15を啓発強化期間とし、約2ヶ月間啓発活動を行う。
山梨	3/6	17:30-18:00	3.8国際女性デー駅前街宣行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	25	連合山梨会長・女性委員長あいのさつの後女性委員が「3.8国際女性デーアピール」を読み上げ、通行中の方々に「3.8国際女性デー」のPR印刷施したケース入り付箋紙を配布。
	3/8		山梨日日新聞広告掲載	広告掲示・掲載（アナログ・デジタル）		「私らしさを活かせる社会に・・・」と題してミモザのイラストを添えて意見広告を掲載
	4/26	10:00-14:00	連合山梨第96回メーデー	その他		女性委員会・青年委員会で被災地支援物資販売、売上金は被災地支援活動に充当
長野	1/28	14:00-17:00	男女平等参画推進委員会	会議 集会・セミナー・学習会	15	ジェンダー平等 フェーズ2目標設定 フェーズ2学習会 改正 育児・介護休業法 学習会
	3/7	17:00-18:00	国際女性デー街頭行動（長野駅前）	街頭宣伝行動・素材の配布・配信 SNS・インターネット	20	国際女性デーアピール（長野駅前） 街宣・機材配布 各地協へもアピール行動を呼びかける
	3/21	8:15-8:22	地元放送ラジオ出演（3.8国際女性デーについて）	SNS・インターネット その他	2	SBCラジオ出演（山口喜子副会長・柳澤美由紀職員）「教えて！3.8国際女性デー」
愛知	3/7	17:00-18:00	3.8国際女性デー街頭宣伝活動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30人程度	金山駅周辺で国際女性デーの歴史的な意味を広く周知することを目的に約3000個のグッズを配布する。
岐阜	3/7	18:00	3.8国際女性デー街宣行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	10～14人	駅前にて街宣アピール行動。街頭で訴えるとともにアピールグッズを配布予定。
	2/18		アピール器材の配布とアピール写真の集約	その他	35組織	構成組織に対し、国際女性デーのアピール器材を配布するとともに、それを使ったアピール写真を連合岐阜で集約。HP等にて掲載予定。

地方連合会	開催日	開催時間	名称／行事名	取り組みの種類	規模（人）	実施内容（100字以内）
岐阜	3/8		国際女性デー用HP掲載	SNS・インターネット		国際女性デーの取り組みを中心に、連合岐阜HPにて特集ページを掲載予定。
三重	3/27	16:30-17:30	ジェンダー平等推進学習会	集会・セミナー・学習会	50人予定	「連合ジェンダー平等推進計画 フェーズ2の取り組み」について 連合本部ジェンダー平等・多様性推進局 次長 小林 茜 様
新潟	3/8	10:00-15:00	国際女性デーにいがた集会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	50	連合新潟女性委員会が主体となり、新潟駅前で街頭宣伝行動を実施後、構成組織の組合員を集めて集会を開催する。集会では、例年、講師をお招きして講演をいただいた後、グループディスカッション等を行っている。
富山	3/8	15:00-16:30	連合富山「国際女性デー」街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	25	富山駅中通路にて「国際女性デー」の周知啓発行動。バラ、クリアファイルの配布し、簡易テントの中に労働相談ブースを設置します。
石川	3/6	8:00-9:00	3.8国際女性デー街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30	「3.8国際女性デー」のアピールおよびPR素材の配布
滋賀	3/7	18:30-19:00	「3.9国際女性デー」PR街宣	街頭宣伝行動・素材の配布・配信 SNS・インターネット	30	（今年は滋賀県女性活躍推進課と連携して行う） JR草津駅前 18:30～19:00 女性委員会役員によるマイクアピール 配布物・女性デーのオリジナルチラシ ・ジェンダークロスワードクイズ ・バラの香りのフェイシャルマスク さらに、JR大津駅、8:00より少人数での街頭啓発行動も行う
大阪	3/7	18:30-19:30	3.8国際女性デー	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30	「すべての働く女性へ、均等・均衡待遇の実現」を訴える街頭行動の実施 ①フェイスバック（ローズの香り）とチラシの配布 ②ホームページ、SNS等を利用したアピール
兵庫	3/8	12:30-13:00	3.8国際女性デーアピール街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	15	3.8国際女性デーの起こりや意義を広く周知するため、ノベルティと冊子を作成し、マイクアピールとともに配布。
島根	3/14	17:30-18:30	春闘総決起集会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	500	3.8国際女性デーのPRを街頭にて行うとともにPRグッズの配布を行う
岡山	3/8	10:00-17:30	3・8国際女性デー街宣集会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	60	岡山県内の3つの駅前（岡山駅・倉敷駅・津山駅）にて連合同山女性委員会役員および各地域協議会からの参加者、組織内議員・協力議員の参加のもと、街頭演説を実施するとともにチラシ入りポケットティッシュおよび「パンとバラ」に代替する「バラのハンカチ」を配布する。
広島	3/1	14:00-16:00	連合広島「3.8国際女性デー」	集会・セミナー・学習会	100人	講演1「基調講演」：家事ジャーナリスト山田亮 様・講演内容：仮名）スーパー主夫からのワークライフ・バランスの提案 講演2「政治顧問とディスカッション」森本しんじ参議院議員・国政報告とディスカッション・参加者から質疑。
山口	3/1	11:00-11:30	3.8国際女性デー啓発行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	100	同日開催の春闘集会参加者に向け、国際女性デーのアピール、周知行動を行う予定。
徳島	3/8	13:00-16:00	3.8国際女性デー第29回徳島県集会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	100	県内の女性団体と連携し実行委員会を結成。集会では、徳島駅前で街頭宣伝（リレートーク）した後、バラと幟を持ち周辺をデモ行進。その後、講演会「日本の女性の現状 ～国連女性差別撤廃委員会 日本審査報告から見えるもの～」(講師は武井由紀子弁護士)を実施。
高知	3/8	14:00-	第115回国際女性デー高知県集会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	80人	集会は、講演を予定。講師は、高知大の佐藤准教授に依頼中。講演内容は調整中。当日の12時から「ひろめ市場前」にて、街頭宣伝行動（ビラ配布）を予定。
愛媛	3/1	10:00-12:00	2025春季生活闘争総決起集会	集会・セミナー・学習会	600	春闘総決起集会と合わせて3.8国際女性デーアピール案を採択し、街宣車にて街頭宣伝および街頭活動を実施する。
福岡	3/8	12:00-18:30	①周知行動②街頭行動③意見交換会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	①②10人 ③30人	①路線バス(1台)の車内装飾(作業日3/3) ②街頭アナウンスとノベルティ配布(ホットアイマスクと入浴剤) ③春闘総決起集会参加の女性組合員・職員との意見交換会(軽食あり)
熊本	3/8	10:00-13:30	3.8国際女性デー熊本行動	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信 SNS・インターネット	20～40人程度	【学習会】「女性が増えたら何が変わるのか」講師：幸村熊本県議会議員 【街宣行動】街宣車でのPR、熊本市新市街マクドナルド前にてアピール行動（チラシ等の配布）
大分	3/1	12:00-12:30	「連合大分3.8国際女性デー」の取り組み	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20	街頭宣伝行動 ・3・8国際女性デーのチラシを配布 (春闘総決起集会終了後に別場所にて実施)
宮崎	3/9	10.15-12.00	講演	集会・セミナー・学習会	約100人	ジェンダー平等フェーズ2の学習会
	3/9	12:20-12:40	3.8国際女性デー街頭活動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	約20人	バラの花200本を配布
鹿児島	3/8	12:00-13:00	3.8国際女性デー街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20	女性委員会の取り組みとして、2025年3月8日（土）に鹿児島市の繁華街にて「3.8国際女性デー街頭行動」を実施予定。青年委員会へも協力依頼し約20名で、パン200個、バラの花200本を一般女性へ配布する。「3.8国際女性デー」の意義を伝えるとともに連合鹿児島をアピールする予定。
沖縄	3/6	18:00-19:00	2025年度3.8国際女性デー沖縄	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	70	と き：2025年3月6日（木）18:00～ ところ：県庁前広場 内容：開会 連合沖縄代表あいさつ 連合沖縄議員懇話会女性議員の紹介 3.8国際女性デー全国一斉行動アピール宣言 集合写真撮影 3.8国際女性デー全国一斉行動 閉会（19:00）

集会アピール（案）

3.8国際女性デーは、1857年にニューヨークの被服工場で起きた火災で多くの女性たちが亡くなったことを受け、3月8日に女性たちが低賃金・長時間労働に抗議を行ったことが起源であると言われています。その後、1908年3月8日には、女性労働者たちが賃金改善と労働時間短縮、そして婦人参政権を求めて「パンとバラ」を掲げ、デモを行いました。

以来、この日は「女性の政治的自由と平等のために行動する記念日」と位置づけられ、賃金・労働条件の向上を表す「パン」と、女性の尊厳、人権の確保を表す「バラ」をシンボルに、今も世界各国で様々なイベントや運動が行われています。今年は、国連が3月8日を国際女性デーと定めてから50年目の節目に当たります。

日本は、1985年の男女雇用機会均等法の制定から、今年で40年が経過しました。連合も1991年からジェンダー平等に関する取り組みを進めて約35年、少しずつ前進してきましたが、皆さんにとって「女性を取り巻く環境が変わった」と実感することはあったでしょうか？

日本は世界的に見てジェンダー平等の取り組みが遅れています。本日の基調講演では、「女性活躍推進」について、これまでの取り組みや変化、今後に向けて必要な行動やめざす姿についてお話いただきました。

好事例紹介では、「女性が活躍できること」はもちろん、すべての人が働きやすい職場環境の整備に向けた労使の取り組みと、働く人目線での政策実現の取り組みについて報告がありました。

本年の3.8国際女性デー全国統一行動のテーマは、“一人ひとりのパワーを結集！～社会を変える取り組みの加速へ～”です。自組織だけでは解決できない困りごとは、働く仲間の声を集めて春季生活闘争や政策実現へとつなげ、私たち自身で社会を変えていく意識を持つことが必要です。

本集会に結集した皆さんの力で、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合う、公正な職場・社会を実現していきましょう。

2025年3月6日

連合2025春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会