

# 2023 連合 ジェンダー平等 推進中央集会

男女が共になってあらゆる分野に  
女性の積極的な参画をすすめよう！  
～すべてにジェンダー平等の視点を！～

**日 程** 2023年10月27日(金)

**時 間** 13:00～17:30

**場 所** きゅりあん大ホール



日本労働組合総連合会

## 「中央女性集会」から「ジェンダー平等推進中央集会」へ ～中央女性集会の意思を引き継ぐ～

- ❖ 中央女性集会は1989年以前の労働4団体時代から続いている歴史のある行事であり、女性自身の力を高めることを目的として毎年開催してきた。連合の男女平等参画推進の取り組みは、連合結成以降、構成組織、地方連合会、単組におけるたゆまぬ努力の結果、着実に前進してきている。
- ❖ 近年男性の参加も増えたこと、男女平等参画社会実現のためには男女双方の理解が重要であることを踏まえ、誰もが取り組むべき課題であることを改めて明示することを含め「ジェンダー平等推進中央集会」に改称する。
- ❖ ジェンダー平等推進中央集会は、中央女性集会の女性自身の力を高め、男女平等参画社会を実現しようとする意思を引き継ぐ。



# CONTENTS

2023年10月27日(金)13:00～17:30 きゅりあん大ホール／Web併用

集会プログラム	2
国際組織からの連帯のメッセージ	3
I T U C (国際労働組合総連合)	
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)	
政党からのメッセージ	5
立憲民主党	
国民民主党	
基調提起「『ジェンダー平等推進計画』次のステップに！」	7
基調講演「クミダンの『壁』－クミジョ・クミダン問題を科学する」	21
パネルディスカッション「クミジョが活躍するための突破口はどこにあるのか？」	25
プロフィール	
深見正弘 全国労働金庫労働組合連合会 中央執行委員長	
「全労金におけるジェンダー平等の取り組み」	
後藤嘉代 労働調査協議会 主任調査研究員	
「『調査』から考える“クミジョ”の活躍」	
資料編	
資料1 構成組織・地方連合会の取り組み（中央女性集会付近の取り組み）	38
資料2 談話	42
・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）の成立に対する談話	
・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」に対する談話	
・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（L G B T理解増進法）の成立に対する談話	
資料3 「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」（2023年実施）速報版	別冊
集会アピール（案）	表3

# プログラム

メインテーマ：男女が共になってあらゆる分野に女性の積極的な参画をすすめよう！  
～すべてにジェンダー平等の視点を！～

日時：10月27日（金）13:00～17:30

会場：きゅりあん大ホール／Web 併用 （東京都品川区東大井 5-18-1）

受付：12:00～

13:00

○開会 司会 永江 光都子 連合中央執行委員

○主催者代表挨拶 芳野 友子 連合会長

13:25

○基調提起 「『ジェンダー平等推進計画』次のステップに！」  
小原 成朗 連合総合政策推進局長

14:00

○基調講演 「クミダンの『壁』－クミジョ・クミダン問題を科学する」  
本田 一成 武庫川女子大学 経営学部教授  
クミジョ応援係長

15:20

○パネルディスカッション

「クミジョが活躍するための突破口はどこにあるのか？」

パネリスト

今井 瑞希 全日本運輸産業労働組合連合会 中央書記次長

深見 正弘 全国労働金庫労働組合連合会 中央執行委員長

岡本 由美 日本労働組合総連合会和歌山県連合会 女性委員会委員長

後藤 嘉代 労働調査協議会 主任調査研究員

アドバイザー

本田 一成 武庫川女子大学 経営学部教授

クミジョ応援係長

コーディネーター

井上 久美枝 連合副事務局長

17:25

○集会アピール採択 今村 玲 連合神奈川女性委員会委員長

○閉会挨拶 山中 しのぶ 連合副会長

17:30

○閉会

# 国際組織からの連帯のメッセージ

国際労働組合総連合（ITUC）平等局長  
パオラ・シモネッティ



連合ジェンダー平等推進中央集会の開催にあたり、リュック・トライアングル ITUC 書記長と、則松佳子さんが現議長を務める ITUC 女性委員会から、みなさまにメッセージをお伝えできることを嬉しく思います。

世界は今、複数の危機に直面しています。いくつか例を挙げるなら、昨今の物価上昇による不平等の拡大、気候変動、民主主義の後退、極右勢力の台頭、公衆衛生への脅威があります。周縁化や排除、差別の対象となる恐れがある女性などは、特に、こうした重層的な危機の複合的な影響にさらされています。国連は最近、「ジェンダー平等が完全に実現するのは何世紀も先になる」と警告しました。

こうした状況を背景に、「新しい社会契約」\*がこれまで以上に緊急に求められています。2022年12月に開催された第4回 ITUC 世界大会において、世界的な労働組合運動はジェンダー平等・公平を、「新しい社会契約」を求める労働者の主要な要求の中心に据えました。

- **雇用**：私たちは、人々と地球を利するケアエコノミーなどの戦略部門を含め、5億7500万人分のディーセント・ワークを2030年までに新たに創出することと、10億人の非正規で働く労働者（その大半は女性）の正規化を求めています。
- **賃金**：私たちは、最低限の生活を営むのに必要な賃金水準の導入、同一価値労働・同一賃金の実現を含め、すべての人に公平な賃金を求めています。
- **権利**：私たちはILO第190号条約と第206号勧告に従い、すべての労働者が暴力とハラスメント（ジェンダーにもとづく暴力とハラスメントを含む）のない仕事を享受する権利など、仕事における基本的権利が雇用形態にかかわらず尊重され、確実に履行されることを求めています。
- **社会的保護**：私たちはジェンダーに配慮した普遍的な社会的保護を求め、また、社会的保護制度の構築・適用をめざす低所得国への支援を目的とした世界的な社会的保護基金を求めています。
- **平等**：私たちはすべての人の平等と、階級、ジェンダー、人種、民族、性的指向、性自認、移民であるか否か、先住民であるか否か、障がいの有無にもとづく差別の禁止を求めています。
- **包摂**：私たちは包摂を求めています。包摂によってこそ、数十億の人々を繁栄の享受から排除している世界の金融・貿易制度の植民地主義的な構造的枠組みが一掃され、平和な世界を築き、SDGsの達成と多国間改革を約束することで可能となる、権利にもとづいた公正な開発モデルを構築することができます。

2022年11月に開催された第4回 ITUC 世界女性大会は、回復とレジリエンスに向けたジェンダー視点からのアジェンダを採択しました。このアジェンダは、働くすべての人に平等と公平を実現しようと変革に取り組む労働組合の青写真です。

最後に、国連は最近、10月29日を「国際ケア・サポートデー」と決めました。日本と世界の労働組合とケア労働者は、ケアへの公共投資拡大、ケア労働者のディーセント・ワーク、ケア政策の採用を求めてケア・アジェンダを推進してきました。来たる10月29日にはケア労働者の多大な奮闘をたたえましょう。

連合ジェンダー平等推進中央集会の成功をお祈り申し上げます。

友愛と連帯の意を込めて

\* 「新しい社会契約」とは、現代の社会・経済の変化に対応した、新しい社会秩序と価値観を構築するための考え方であり、国連などが提唱している。ITUCでは特に労働者の6つ（雇用、権利、賃金、社会的保護、平等、包摂）の要求にもとづいて「新しい社会契約」が構築されることを求めている。

# 国際労働組合総連合会アジア太平洋地域組織 (ITUC-AP) 書記長 吉田 昌哉



連合がすべての人のために公正で平等な社会をつくりあげようと、確固たる信念で献身的な取り組みをされていることに心から感謝申し上げます。

中でも、労働組合の女性たちが日本全国の女性を支えるだけでなく、アジア太平洋地域の女性運動の先頭に立ち、大変重要な役割を担われていることに賞賛を送ります。

私たちの共通の目標は変わっていません。アジア太平洋地域を、女性が率先して道を開いていく地域、年齢やジェンダー、人種、能力、社会階級にかかわらず、すべての人に平等な機会が与えられる地域にすることです。

このビジョンはまだ完全に実現できていないかもしれませんが、私たちの決意は揺らいでいません。心強いことに、このビジョンに沿った加盟組織の皆さまの行動の変化が見てとれます。すべての労働者に平等な権利を保障すべく女性と男性が協働することで変化が生まれているのです。この協働は、すべての社会で民主主義を発展させ、人権を擁護し、平等を促進するでしょう。

皆さまはこうした共通の価値を掲げて今年も集会を開き、それらを訴えるだけでなく行動に移そうとされていることを知り、嬉しい限りです。

なぜなら組合員は、包摂と多様性の原則をしっかり踏まえた、ビジョンを形にする具体的な行動を連合に求めているからです。変革を推進している女性組合員の驚くべき努力を、私たちも後押ししています。

女性とすべての個人がそれぞれの可能性を最大限に発揮でき、願望をかなえ、夢を実現できる現在と未来を私たちは求め続けています。

この進行中の取り組みを共通の課題として押し上げていく責任は、連合の一挙一動にあります。今、根深いジェンダー不平等を克服し、これまでに獲得した成果を脅かす勢力を押し返そうとする中で、団結と連帯を強めることが極めて重要な時期の集会となります。

本集会は、多様な声に耳を傾けるだけでなく、その声を強めて解決策を共に生み出す場でもありません。必要な変化についてただ議論するのではなく、集団としての対応を考え出す場です。もっといえば、誰もが望む変革をもたらすために、女性と男性が対等な立場でより実効的に協力しあう未来をめざして前に進むための場です。

この道のりを加速させるにはどうすればよいのか、私たちは常に考えなければなりません。

この集会は、意義ある対話、意見交換を刺激するものと信じています。特に、「すべての人のためにより公平・公正な仕事の世界を共につくっていくにはどのような方法が可能か」が中心テーマになるでしょう。

この道程は、数多くの課題を進展させる確固とした政治的決断と大胆な意思決定を必要としますが、最初にすべきことは明白です。

あらゆるタイプの女性リーダーを、あらゆるレベル、あらゆる分野で十分な数だけ養成しなければなりません。トップダウンで模範を示せる女性リーダーが必要です。

これは単なる議題ではありません。女性のリーダーシップを中心に据えた未来の設計図です。そのプラスの影響はすべての人に恩恵をもたらします。

連合にとって最大の利益となり、さらに重要なことに、平等という大義を押し進めます。

21世紀の日本とアジア太平洋地域の女性たちの可能性は無限です。女性と男性が共に活躍する未来を実現するには、組合員一人ひとりが組織全体のアプローチを理解し支持して懸命に努力する必要があります。

私たちはより明るい未来に向けて、団結、連帯行動、楽観主義を肝に銘じ、今もこれからも、この使命を果たさんとする連合のリーダーシップとたゆまぬ支援に期待しています。ともに変革を起こしましょう。

活発な意見交換がなされ、実りある建設的な集会となりますよう祈っています。



# 政党からのメッセージ

## 2023 連合ジェンダー平等推進中央集会へのメッセージ

2023連合ジェンダー平等推進中央集会の開催にあたり、男女平等で多様性が尊重される社会の実現に向けて日々ご尽力されている連合の皆様に、立憲民主党を代表して心からの連帯のご挨拶を申し上げます。

本年6月に公表された世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数で、わが国は146カ国中125位となり昨年の116位からさらに後退しました。特に政治参加の評価では138位となっており極めて深刻な状況です。また本年6月に開催されたG7男女共同参画・女性活躍担当相会合では、男女の賃金差を是正するために柔軟な働き方や公平で透明な給与制度の必要性などを強調した共同声明が採択されましたが、議長国であるわが国はG7の中で最も男女の賃金格差が大きいことが明らかになっています。

わが国のジェンダー格差の是正はいまや国際公約と言えますが、岸田内閣がこれについて後ろ向きであることは、先の内閣改造に伴う副大臣・政務官人事において女性登用ゼロという驚くべき内容からも明らかです。岸田首相は内閣改造にあたっての会見で女性議員の活躍促進を最重要課題と掲げましたが、前内閣で11名いた女性副大臣・政務官をゼロにするというのは看板倒れと言わざるを得ず、国際的にもますますわが国のジェンダー平等意識が疑われる結果となりました。

ジェンダー平等は政治課題のひとつではなく、すべての課題に貫かれた共通の課題です。このような観点から、立憲民主党はジェンダー主流化を政策の柱とし、選択的夫婦別姓の導入、同一価値労働同一賃金（均等待遇）の法定化、国政選挙におけるクォータ制の導入などに取り組んでまいりました。この間、これらの基本方針に基づき、連合の皆様とも連携しながら「候補者男女均等法」の改正や「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を超党派で制定するなど成果を上げてまいりました。また、「非正規雇用処遇改善法案」の提出やセクハラ禁止・パワハラ規制の政策提言にも取り組んでいるところです。

また、連合の皆様から多大なご支援を頂いた本年4月の統一地方自治体選挙では、公認で立候補した女性候補の当選率は90.2%を達成し、女性議員は選挙前から60名増となりました。もちろん全体では小さい数字ですが、立憲民主党は各党に対してジェンダーギャップの改善を進めていくことを提案しながら女性議員数の拡大に全力をあげるとともに、前述の重点政策の実現に向けて党をあげて取り組んでまいります。

最後になりましたが、連合構成組織の皆様、地方連合会の皆様のますますのご健勝とご活躍をお祈りするとともに、本集会を機に皆様の活動が一層の発展をされますことを祈念いたしまして、立憲民主党を代表してのメッセージといたします。

2023年10月27日

立憲民主党代表代行

ジェンダー平等推進本部長

西村智奈美

## 「2023連合ジェンダー平等推進中央集会」の開催にあたってのメッセージ

「2023連合ジェンダー平等推進中央集会」のご盛会を心よりお慶び申し上げます。日頃よりジェンダー平等で多様性が尊重される社会の実現に向けて、各地で奮闘されておられる組合員の皆様、また、日頃より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。開催にあたり、国民民主党を代表して連帯のメッセージをお送りいたします。

国民民主党は「自由」「共生」「未来への責任」を綱領に掲げ、「公正・公平・透明なルールのもと、多様な価値観や生き方、人権が尊重される自由な社会」「誰もが排除されることなく、互いに認めあえる共生社会」「未来を生きる次世代への責任を果たす社会」をめざしています。

そして、私たちは引き続き皆様との連携を強化しながら、国民に必要な政策提案を先導していくため、「対決より解決」の政治姿勢を貫き、現在と未来の課題解決に向き合う改革中道政党としての職責を果たしてまいります。

国民民主党は一貫して「給料が上がる経済の実現」を訴え、本年の通常国会の「賃上げ」議論を先導してきました。結果として、本年の賃上げ額の平均は3.58%となり、30年ぶりの高い水準が実現されました。今後、中小企業や非正規労働者にもこうした賃上げの流れを広げていくとともに、引き続き、政策を総動員して持続的な賃上げの実現に取り組んでまいります。

日本では、ジェンダーギャップ指数が2006年の調査開始以来、過去最低の125位と男女共同参画が未だ進んでおりません。女性差別撤廃条約の選択議定書の早期批准が不可欠です。経済分野、政治分野における順位は低く、より一段と強力な政策の推進が必要です。国民民主党は、就職、賃金、経営、教育、政治参加など、あらゆるライフステージと政策における男女格差の解消に向けて取り組んでいます。特に、男女間賃金の是正、民間・公務の双方における女性労働者の非正規率の改善、採用活動におけるハラスメント防止などに取り組みます。また、政治の場においては、「政治分野における男女共同参画推進法」の遵守はもとより、さらなる法改正を求めるとともに、国会・地方議会において女性議員を大幅に増やす必要があります。国民民主党としても、立候補から議会活動までを先輩議員等が伴走する「メンター制度」の導入や育児介護等の負担を軽減する為、ベビーシッター代支援等のメニューを自由を選べる「カフェテリアプラン」を導入する等女性が立候補しやすく、候補者としても活動しやすい環境整備に取り組んでいます。今後とも女性議員を増やすべく全力で取り組みを進めていきます。

同時に審議会をはじめとする意思決定の場に女性を増やす実効性のある取り組みが求められています。

本日もご参集の組合員の皆様をはじめ、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するとともに、男女共同参画社会の実現をはじめとして、連携強化に全力を尽くしていくことをお約束し、メッセージといたします。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。

2023年10月27日

国民民主党

男女共同参画推進本部長

玉木 雄一郎

# 基 調 提 起

～「ジェンダー主流化」を推進しよう～

# 「ジェンダー平等推進計画」 次のステップに！

## Change・Challenge・Movement！

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



### ◇2024～2025年度運動方針（重点分野3）

**社会を新たなステージへ、ともに歩もう、ともに変えよう**  
**～仲間の輪を広げ 安心社会をめざす～**

**【重点分野ー①】**

すべての働く仲間をまもり、つなぐための集团的労使関係の追求と、  
社会に広がりのある運動の推進

**【重点分野ー②】**

安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運動の推進

**【重点分野ー③】**

ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現



## ◇2024～2025年度運動方針（重点分野3）

◆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・社会の実現をめざす。その実現のため、男女平等参画を推進するとともに、ジェンダー平等や「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを展開していく。また、「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化している現状の対応として、すべての働く仲間の拠り所となるべく体制を整備する。

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現
  - (1) パワー・ハラスメントなど防止措置義務の対象のみならず、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の根絶に向けて、禁止規定の創設をはじめ国内法のさらなる整備をはかるとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みを推進する。
  - (2) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促す取り組みを推進するとともに、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識を払拭する。また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別を禁止する法律の制定、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。
  - (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法などの整備を推進する。
  - (4) 日本で働く外国人労働者・留学生が抱える仕事や暮らし、人権などの諸課題に向き合い、互いに認め合う「共生」に向けた環境整備を推進する。

## ◇2024～2025年度運動方針（重点分野3）

### 2. 男女平等参画、ジェンダー平等の推進、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み



- (1) 労働組合、政治、経済など、あらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を国際的水準も意識しながら引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションを強化する。
- (2) 女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していく「ジェンダー主流化」を推進する。
- (3) 2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成目標（チェンジ：必ず達成しなければならない目標）に向け、連合本部のみならず構成組織・地方連合会とともに、一体となって取り組む。また、フェーズ1の実績と残された課題を検証し、次のステップに向けて取り組む。
- (4) 雇用の分野における実効性ある性差別の禁止に向けて、男女雇用平等法の実現に取り組む。また、男女間における賃金の格差をはじめ、正規・非正規や、勤務地限定などの多様な正社員、無期転換などの雇用管理区分の差異、および両立支援制度の運用にかかる実態を把握し、格差の是正に取り組む。
- (5) 男女がともに仕事と生活の調和がはかれるよう、長時間労働の是正、男性およびパート・有期・派遣で働く労働者の育児休業取得促進を着実に進めるとともに、育児・介護休業法の改正に向けて取り組む。
- (6) 雇用・所得の不安定化やDVなどにより困窮する女性への支援を強化するため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を着実に実行する。

## 女性活躍推進法：男女の賃金の差異の公表の義務化

(2022年7月8日～)

### 情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
  - ・常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
  - ・常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
  - ・常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 「両立」7項目から1項目選択	3項目開示義務 ・男女の賃金の差異(必須) ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・15項目(「機会提供」8項目+「両立」7項目)から1項目	1項目開示義務 ・16項目(男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目)から1項目選択
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

出所：厚生労働省「第49回雇用環境・均等分科会(2022.6.17)」資料に連合が一部加工

## 育児・介護休業法の見直し論点

2023年9月から  
労働政策審議会雇用環境・均等分科会で審議

「異次元の少子化対策」2023年6月に様々な政府決定や報告がとりまとめられた。

- こども未来戦略方針
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針）
- 経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太方針）
- 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書（厚生労働省）

### 1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

- ①テレワークの活用促進
- ②短時間勤務制度の見直し

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

- ①柔軟な働き方を実現するための措置

(始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、新たな休暇の付与)

- ②所定外労働の制限（残業免除）

(3) 子の看護休暇の見直し

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

(5) 心身の健康への配慮

### 2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

- (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援
- (2) 育児休業等取得状況の公表

## 育児・介護休業法の見直し論点

### 3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備（次世代育成支援対策推進法）

- (1) 次世代法は2025年3月までの時限立法であるが、延長するか
- (2) 一般事業主行動計画の策定が次世代法の指針により定められているが、位置づけをどうするか
- (3) 数値目標として男性の育児休業等取得率のほかになにが考えられるか

### 4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- (1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備
- (2) 介護休業
- (3) 介護期のテレワーク

### 5. 個別のニーズに応じた両立支援

- (1) 障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し
- (2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重

### 6. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

- (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援
- (2) 育児休業等取得状況の公表

#### 連合「育児・介護休業制度等の見直しに対する考え方（第24回中央執行委員会・2023.9.14）」

- 働き方を見直しは育児期に限定したのではなく、どのようなライフステージにおいてもワーク・ライフ・バランスが保てる職場環境が必要
- 男女が共に仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備が不可欠
- 働き方改革の徹底を前提としたうえで、性別にかかわらず制度を利用できる観点から見直しを行うべき

## 職場におけるマジョリティとマイノリティ

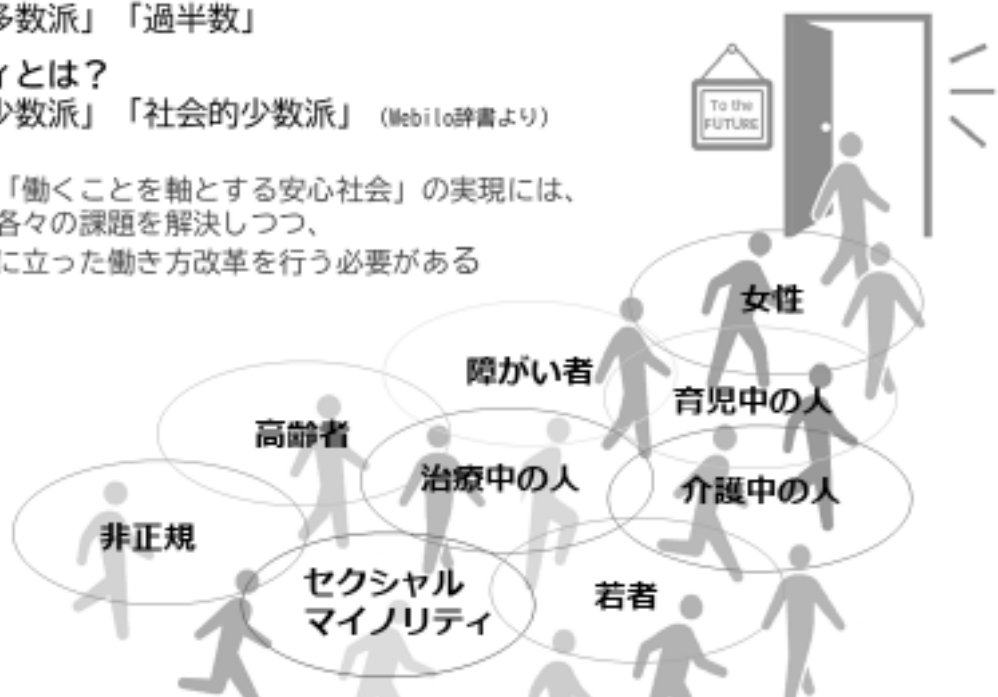
### ◇マジョリティとは？

「多数」「多数派」「過半数」

### ◇マイノリティとは？

「少数」「少数派」「社会的少数派」（Webilo辞書より）

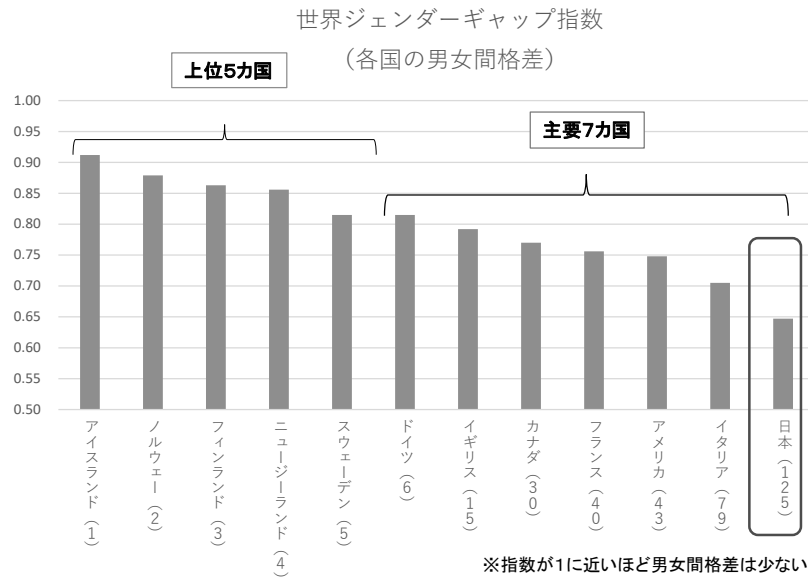
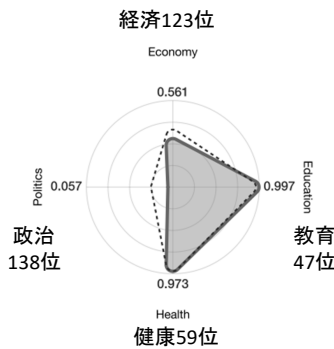
※連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現には、多様な人々の各々の課題を解決しつつ、働く者の視点に立った働き方改革を行う必要がある



## 国際比較① ～男女間格差～

- 各国の男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数で、日本は146カ国中125位(2023年6月20日発表)とG7で最低。
- 4分野のうち、管理職割合や賃金などの経済分野と議員割合などの政治分野が特に低い。

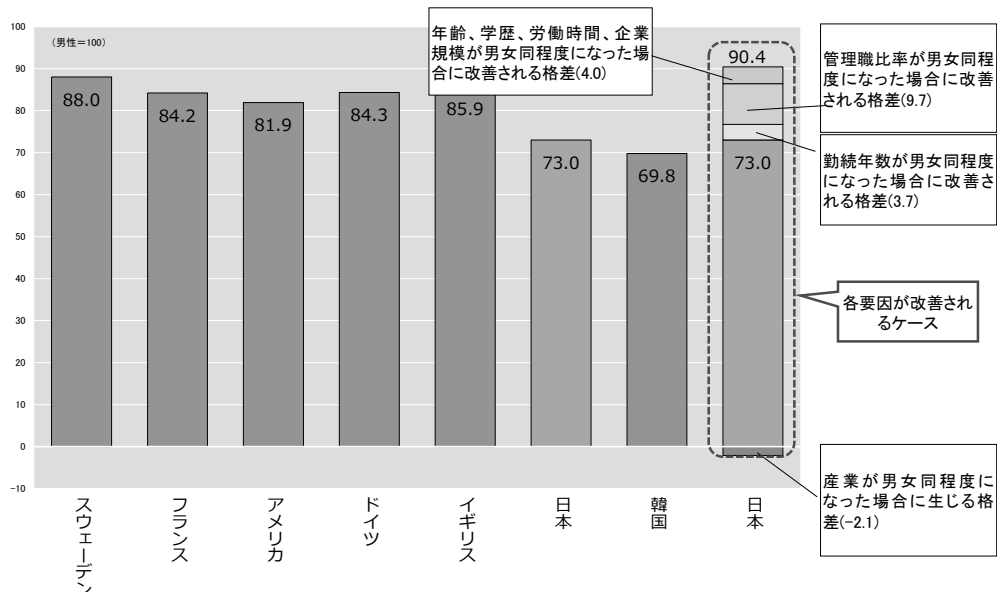
世界の男女平等の実現には131年、経済的男女平等には169年、政治的男女平等には162年かかると言われています。



出所:世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2023」より作成

## 国際比較②～賃金格差～

- 一般労働者の男女間賃金格差は、国際比較しても大きい。仮に管理職や勤続年数が男女同程度になれば、格差は大幅に縮小する。

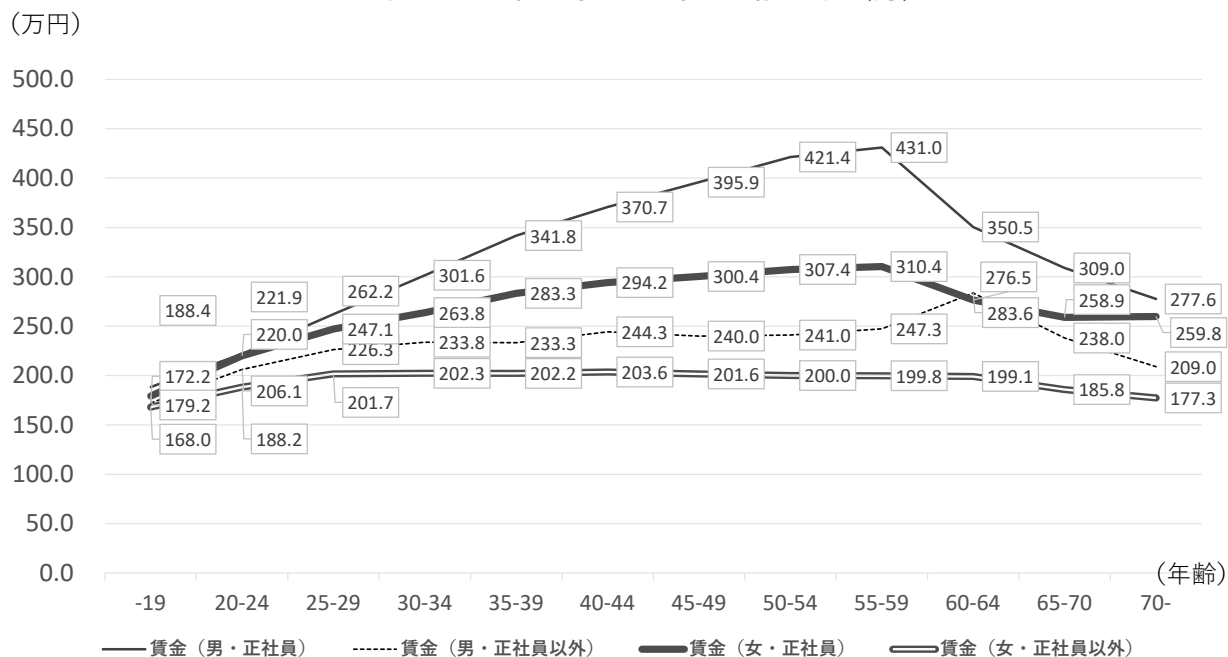


出所:厚生労働省「令和4年度版『働く女性の実情』のポイント(概要版)」より作成



# 働く男女の差 ～日本の男女間賃金格差～

男女別・雇用形態別所定内給与額（月）



出典：厚生労働省「令和3年度賃金構造基本統計調査」より連合作成

11

連合ホームページ  
「ジェンダー平等・多様性推進」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>

Change, Challenge, Movement!

連合  
**ジェンダー平等推進計画**

フェーズ1 2021.10～2024.9

第1次女性参加推進計画  
1991.10～2000.10

第2次男女平等参画推進計画  
2000.11～2006.10

第3次男女平等参画推進計画  
2006.1～2012.10

※第4次計画確定まで延長

第4次男女平等参画推進計画  
2013.10～2020.9

2020.10  
～2021.9

「第4次  
男女平等  
参画推進計画」  
プラス

2021.10  
～2024.9

ジェンダー平等推進計画  
フェーズ1

2024.10  
～2030.9

フェーズ2

**2030**  
(世界の潮流は「2030SD」)

ジェンダー  
平等社会  
を実現!

日本労働組合総連合会（連合）

26

## 5つのChange〈達成目標〉、4つのChallenge〈推進目標〉

### 連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標



連合全体で Achievement (達成) をめざしましょう!

		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

## 労働組合の女性参画に関する変化

### ▶構成組織

Change ! 達成目標	2022年	差	2023年
①組合員の男女比率の調査、把握	78.3%	+4.3%	82.6%
⑤運動方針への明記	86.9%	+2.2%	89.1%
「ジェンダー平等」の推進を明記	63.0%	+6.6%	69.6%
男女平等参画の推進を明記	23.9%	-4.3%	19.6%
Challenge ! 推進目標	2014年	差	2023年
⑦執行機関への女性の参画機会の確保			
女性執行委員比率	9.3%	+7.8%	17.1%
女性組合員比率	32.3%	+5.0%	37.3%

出所:「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」(2014年)  
 「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」(2022年)  
 「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」(2023年)速報版

# 労働組合の女性参画に関する変化

## ▶地方連合会

Change！達成目標	2022年	差	2023年
①組合員の男女比率の調査、把握	85.1%	+2.1%	87.2%
③執行機関への女性の参画機会の確保			
女性執行委員比率	7.6% (2014)	+7.4%	15.0%
女性組合員比率	32.3% (2014)	+5.0%	37.3%
⑤運動方針への明記	100%	-	100%
「ジェンダー平等」の推進を明記	95.7%	+2.2%	97.9%
男女平等参画の推進を明記	4.3%	-2.2%	2.1%

出所:「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」(2014年)  
「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」(2022年)  
「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」(2023年)速報版

15

## 次のステップに向けて



フェーズ1最後の1年！  
積極的に取り組んでいきましょう！

### 組合員の男女比率の調査、把握

- 一部の組織、単組については把握している組織は、すべての組織、単組について把握するように取り組む。
- 把握していない組織は今後調査の実施などの検討を行う。

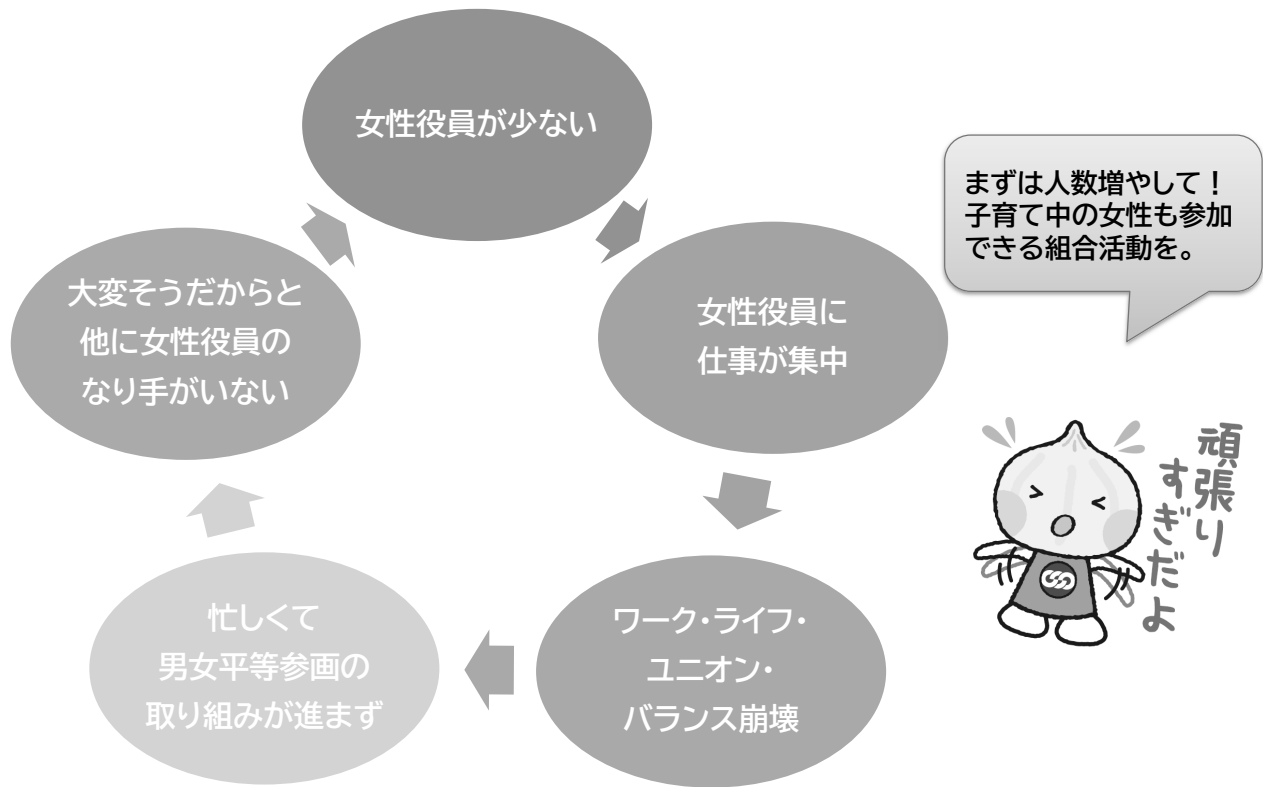
### 運動方針への明記

- 「男女平等参画の推進」のみではなく、「ジェンダー平等の推進」についても明記するよう検討する。
- とともに明記していない組織は5つの構成組織。今後運動方針への明記について検討を行う。

### 執行機関への女性の参画機会の確保

- 依然として女性組合員比率と女性執行委員比率との乖離は大きい。
- 女性執行委員が議論に参画できる環境整備が必要。

# 女性役員が育たない悪循環



# 女性執行委員がいると・・・



	構成組織の取り組み							加盟組合に対する要請														件数										
	周知法や均等法の	是正の方針金格差の	男女賃金格差の把握	調査による把握	主要な廃止	手当における世帯	作成状況の把握	女性の行動計画	自組織の公表	約改定の方針化	育介法を上回る協	格差・採用の男女	募集の把握	率の把握	女性の管理職・比	の把握	男女別の勤続年数	の把握	男女別の労働時間	率の把握	男女別の年取得		た女性の状況把握	妊娠出産で退職し	数の把握	非正規の男女別	セクハラ防止措置	の点検	パワハラ防止措置	止措置の点検	マタ・パタハラ防	その他
女性執行委員	構成組織計	32	17	21	4	13	4	17	6	10	12	6	8	3	13	20	19	16	3	14	46											
		69.6	37.0	45.7	8.7	28.3	8.7	37.0	13.0	21.7	26.1	13.0	17.4	6.5	28.3	43.5	41.3	34.8	6.5	30.4	100.0											
	ゼロ組織	9	3	4	0	4	0	4	1	1	2	0	1	1	2	3	3	2	1	5	13											
		69.2	23.1	30.8	...	30.8	...	30.8	7.7	7.7	15.4	...	7.7	7.7	15.4	23.1	23.1	15.4	7.7	38.5	100.0											
	1人	6	3	4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	0	0	3	2	2	0	3	8											
		75.0	37.5	50.0	12.5	25.0	12.5	25.0	12.5	25.0	25.0	12.5	12.5	...	...	37.5	25.0	25.0	...	37.5	100.0											
2~4人	4	3	6	0	2	1	4	2	2	2	2	1	1	3	5	5	4	2	4	10												
	40.0	30.0	60.0	...	20.0	10.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	10.0	10.0	30.0	50.0	50.0	40.0	20.0	40.0	100.0												
5人以上	13	8	7	3	5	2	7	2	5	6	3	5	1	8	9	9	8	0	2	15												
	86.7	53.3	46.7	20.0	33.3	13.3	46.7	13.3	33.3	40.0	20.0	33.3	6.7	53.3	60.0	60.0	53.3	...	13.3	100.0												

出所:「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」(2022年)



## 女性執行委員を選出したことによる変化（2021年調査）

	具体的意見（一部抜粋）
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性目線での問題点（施設改善・分煙、制服改善、ハラスメント対策等）が指摘され、提言できるようになった。</li> <li>●育休など休暇が取りやすくなり、長期不妊治療休暇制度の新設など組合員の声を代弁している。</li> </ul>
女性役員の選出	<ul style="list-style-type: none"> <li>●上位役職登用がロールモデルとなり、次代の女性役員選出の促進につながった。</li> <li>●女性の組合活動への参画が実践され、全国の分会・地区会での女性の二役選出につながった。</li> </ul>
女性組合員の参画・意見集約	<ul style="list-style-type: none"> <li>●組合事務所への女性の訪問数が増加した。</li> <li>●男性の執行部へ相談するにはハードルが高い案件も相談しやすくなった。</li> <li>●ハラスメントや産前休暇、生理休暇などについて話し合いを持つ機会ができた。</li> </ul>
活動スタイルの見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年間スケジュールの明示や、会議の運営面での改善を意識するようになった。</li> <li>●レクリエーションが女性や家族で参加しやすくなり、女性の参加率が上がった。</li> <li>●組合用語はできるだけ使用せず、一般的な言葉で置き換えるようになった。</li> </ul>
労使の取り組み活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●仕事と育児・介護の両立の困難さを具体的に話すことができ、休暇制度の改善などを根拠を持って要求し、改善の回答を得た。</li> <li>●育児期の男女向けに労使セミナーを開催しており、女性目線でのセミナー企画を継続的に行うことにより参加意識の向上を進めている。</li> </ul>

出所：連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」（2021年）  
324単組から回答

## ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）

政策過程やあらゆるレベルの政策及びシステムをジェンダー平等にするための政策理念。1995年に開催された第4回国連世界女性会議（北京会議）の北京宣言でジェンダー主流化の概念が明記されたことをきっかけに広まりをみせた。

1997年の国連経済社会理事会（ECOSOC）は、ジェンダー主流化を「あらゆる領域と段階において、立法、政策、プロセスを含むすべての行動計画の男性と女性に対する影響を評価するプロセス」、「女性と男性が等しく利益を受け、不平等が永続しないように、男性のみならず女性の関心と経験を政治的、経済的、社会的な全領域において、計画、実行、監視、評価をするための戦略」、「究極の目標は、ジェンダー平等の達成」と定義している。

ジェンダー主流化政策を進めるために、国連は「ナショナル・マシーナリー」の設置・充実・強化を提唱。日本では内閣府男女共同参画局を中心に取組まれている。

現代社会においては、多様性や交差性にも目を向ける必要が出てきている。

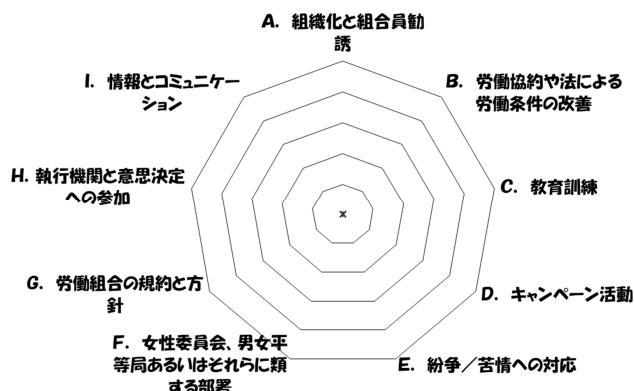
（2019.4）

## 「ジェンダー主流化」を具体的に進めるには？

### →「ジェンダー監査」を実施

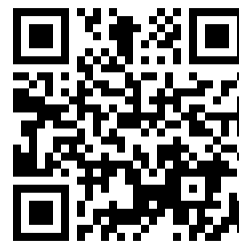
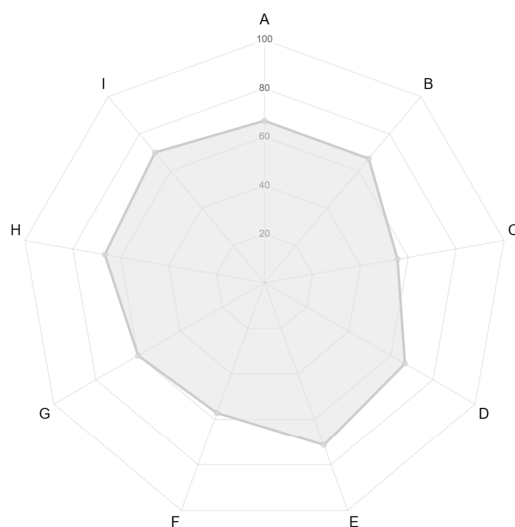
- ◇ジェンダー監査は、労働組合がよりジェンダーに公正な組合を目指し、ジェンダー主流化をどこまで達成したかを評価するために用いられるツール
- ◇ジェンダー主流化に関する組合内の組織体制とプロセスの有効性を精査することで、ジェンダー平等実現までのギャップと課題が明確になる
- ◇ジェンダー監査の過程では、組合執行部の組織的な関与と、組合スタッフと組合員間の協力が不可欠であるため、ジェンダー監査を進める際には、入念な計画を立てる必要がある
- ◇ジェンダー監査の実施後は、これにより明らかになった課題にいかに取り組みか、今後の戦略を提言することが重要

- 法律、政策、プログラム、慣習、伝統を包括的に検証し
- 国際基準の観点から
- 社会のあらゆる現場にある偏見を徹底的に明らかにすることで
- ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントを推進！



## 連合版「ジェンダー監査」を連合HPにて公開！

労働組合・職場における男女平等参画、ジェンダー平等の取り組みを一層推進し、男女平等・ジェンダー平等を実現するため、労働組合の男女平等参画・ジェンダー平等推進にかかる取り組みを評価・検証する連合版「ジェンダー監査」を公開！



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/kansa/>

ぜひ積極的にご活用ください！

40～59点：まだ取り組めていない点について、できるところから取り組んでいきましょう。

さらなる変革（Change）と 挑戦（Challenge）で  
「ジェンダー平等」に向けた  
社会の大きなうねり（Movement）を  
つくっていきましょう！



*MEMO*

# 基 調 講 演

# 基調講演

## 「クミダンの『壁』～クミジョ・クミダン問題を科学する～」

○本田 一成（ほんだ・かずなり）

武庫川女子大学経営学部教授・クミジョ応援係長



略歴：法政大学大学院社会科学研究科修了。博士（経営学）。東京都立労働研究所、労働政策研修・研究機構、國學院大學を経て、2021年4月より現職

受賞：冲永賞、多田幸正賞、日本商業学会学術賞、日本労務学会優秀賞、日本労働ペンクラブ賞など

著書・論文（近著のみ）：

・『メンバーシップ型雇用とは何か 日本の雇用社会の真実』（旬報社 2023年）

\*会場内販売ブースにて特価発売中・領収書有

・『ビヨンド！：KDDI労働組合20年の「キセキ」』（新評論 2022年）

・『チェーンストアの労使関係』（中央経済社 2017年）

・『オルグ！オルグ！オルグ！労働組合はいかにしてつくられたか』（新評論 2018年）

・『写真記録：三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（新評論 2019年）

・『「男女共同参画」から「クミジョ」へ 労働組合における女性の代表性の現状と課題』（日本労働研究雑誌 2022年10月号）

・『労働組合は本当に「クミジョ」を増やそうとしているのか？』（JP総研リサーチ』2023年3月号）

連載：

『漂流者たち クミジョの肖像』（労働の科学）

『タイムトラベルメンバーシップ型雇用 エピソードゼロ・佐藤文男伝』（賃金事情）

<概要>

1. はじめに ～自己紹介～
  
2. 2022 連合中央女性集会以後のこと
  
3. クミダンの「壁」
  - バカの壁
  - 組織の壁
  - 人間関係の壁
  - ミソジニーの壁
  - 活動耐性の壁
  
4. 閑話二題
  - ご褒美のこと
  - 労働界のこと
  
5. おわりに ～労組はどうなる？～

<基調講演の用語ガイド>

- ・ブルーオーシャン戦略・・・競争相手が存在しない新領域を創出する戦略。その対極は競争相手だらけで血塗られた戦況となるレッドオーシャン戦略。
- ・クミジョ・・・労働界でかんばんっている女性の総称。男性はクミダン。
- ・2022 集会のパネルトーク「オッサンの壁とクミジョの壁・崖」・・・youtube(RENGOTV)で公開されている。 <https://www.youtube.com/watch?v=G2nsxeXNsLA>
- ・J. Union・・・労働組合の活性化を目指して多様なサポートサービスを提供する老舗企業。
- ・K2P2・・・クミジョ・クミダンパートナーシッププロジェクト。2023 年に本田が J. Union 社の精鋭集団と立ち上げた。商標登録出願中。
- ・クミジョ応援係長・・・JP 労組などが機関決定を経て本田を任命している。
- ・バカの壁・・・養老孟司『バカの壁』（新潮新書）。450 万冊超、平成のベストセラー。
- ・ケケケ行動・・・男性が女性問題を扱う際に、嫌悪、警戒、牽制の 3 つのケのステップで自衛しながら主導権を奪いたがる行動。『季刊 RENGOTV』2023 年夏号で指摘。
- ・労働組合が倒産・・・奥井禮喜『労働組合が倒産する』（総合労働研究所）。
- ・カンター・・・ロザベス・モス・カンター。トークニズムを指摘し、組織モデルを提唱。
- ・トークニズム・・・マイノリティをトークン（象徴・おかざり）として扱う差別。

- ・クリティカル・マス・・・企業の中の女性が35%以上になると、マイノリティから脱して一定の影響を持つことで、組織が好転していく現象。エバレット・ロジャースが提唱（ライアンとグロスの研究）。革新的イノベーションは購買者16%超で大流行。
- ・OBN・・・オールド・ボーイズ・ネットワーク。男性型社会・組織の弊害を示す表現。
- ・ふるい映画・・・『郵便配達は二度ベルを鳴らす』は1946年公開映画、『007は二度死ぬ』は1967年公開映画。
- ・連合・・・1989年、総評、同盟、中立労連、新産別の旧四団体が合同して誕生。
- ・ナショナルセンター・・・労組の全国中央組織。連合、全労連、全労協など。
- ・連合評価委員会・・・中坊公平を座長とした各界の外部委員が連合を批判的に評価した委員会。2002年～2003年に開催された。他に神野直彦、大沢真理、寺島実郎らが参加。
- ・中坊公平・・・森永ヒ素ミルク中毒事件、千日デパート火災事件、豊田商事事件、住専事件などの被害者救済で活躍した弁護士。日弁連会長、内閣特別顧問などを歴任。
- ・大肉まん事件・・・2002年にダスキン（ミスタードーナツ）による「食品衛生法」違反の商品販売が発覚した不祥事。ダスキン労組の提案でダスキン再生委員会が設置され、中坊公平が座長に就任した。
- ・ミソジニー・・・女性嫌悪、女性蔑視、女性罰。反対語はミサンドリー。
- ・『情報労連リポート』・・・情報労連の月刊広報誌。労働界では珍しく全文がWEBで読める。最終頁「渋谷龍一のドラゴンノート」は7年超の長期連載中。
- ・ホットライン・・・国家首脳間の直通電話回線。緊急連絡・非常用電話。

<MEMO>



# パネルディスカッション

パネルディスカッションについての  
質問票はこちら



## パネラー プロフィール

○今井 瑞希（いまい・みずき） 東京都生まれ  
全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）中央書記次長  
連合中央執行委員

### <組合歴>

2010年 トナミ運輸（株）入社（中途採用）  
2012年 トナミ運輸労働組合特別支部委員、女性委員会委員  
2013年 トナミ運輸労働組合女性委員会副委員長  
2015年 トナミ運輸労働組合東神支部・支部書記長  
2017年 トナミ運輸労働組合中央執行委員  
2019年 全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）  
中央書記次長（広報部長・ジェンダー平等推進担当）  
2019年10月 連合中央執行委員  
2022年9月 産前産後休暇及び育児休業取得  
2022年10月 第一子（女兒）誕生、（10月～2023年4月末まで配偶者が育休取得）  
2023年4月より復帰  
2023年 中央書記次長（労働政策部長・ジェンダー平等推進担当）



○深見 正弘（ふかみ・まさひろ） 愛知県生まれ  
全国労働金庫労働組合連合会（全労金）中央執行委員長

### <組合歴>

1996年 愛知労働金庫入庫  
2001年 東海労働金庫労働組合執行委員  
2003年 全労金中央執行委員  
2005年 東海労働金庫労働組合書記長  
2008年 全労金書記次長  
2012年 東海労働金庫労働組合執行委員長  
2014年 全労金中央執行副委員長  
2015年 全労金書記長  
2022年 現職



## ○岡本 由美（おかもと・ゆみ）

連合和歌山女性委員会委員長  
情報労連和歌山県協議会副議長

### <組合歴>

#### 連合和歌山

2014年 連合和歌山青年委員会幹事  
2016年 連合和歌山女性委員会幹事  
2018年 連合和歌山女性委員会事務局長  
2022年 連合和歌山女性委員会委員長

#### 情報労連

2015年 情報労連和歌山県協議会幹事  
2021年 情報労連和歌山県協議会 副議長  
2023年 情報労連 NTT 労働組合和歌山分会 事務局長



### <公職>

2017.06～ 和歌山県職業能力開発審議会  
2020.04～ 和歌山県労働委員会 労働者委員

## ○後藤 嘉代（ごとう・かよ）

労働調査協議会 主任調査研究員



略歴：ゼンセン同盟政策局、連合総研研究員、労働調査協議会調査研究員を経て現職。主な著作に『労働組合のジェンダー平等への挑戦』（日本生産性本部生産性情報センター、2022年）。労使関係論、ジェンダー論専攻。

## 全労金におけるジェンダー平等の取り組み

全国労働金庫労働組合連合会  
中央執行委員長 深見 正弘

### 1. 全労金の概要

- ◎ 全国にある13の労働金庫と、労働金庫の中央機関、労働金庫の関連会社で働く労働者で構成する労働組合の連合会組織。
- ◎ 組合員数は、9,051名（2023年6月1日現在）。  
正職員：6,928名、嘱託等職員：2,123名  
女性：5,354名、男性：3,697名（女性比率：59.15%）
- ◎ 役員体制  
男性：17名、女性：6名（女性比率：26%、前年度31.8%、前々年度40.9%）
- ◎ 14加盟組合のうち、女性委員長4名、女性書記長3名

### 2. 全労金「ジェンダー平等推進方針」と「第1次ジェンダー平等推進計画」

#### (1) 全労金「ジェンダー平等推進方針」（2021年7月確立）

- ① すべての労働者を代表する組織体制の実現
- ② 安心して働き続けることができる職場環境の実現
- ③ 性のあり方の多様性を理解し合う社会の実現
- ④ 社会的労働運動の実践によるジェンダー平等と男女平等参画社会の実現
- ◎ 取り組み期間は、2021年10月～2030年9月（9年間）

#### (2) 全労金「第1次ジェンダー平等推進計画」（2022年1月確立）

- 中央執行委員会は、男女比率に応じた執行体制とします。
- 四役に複数名、かつ、三役に1名以上の女性役員を常時選出します。
- 定期大会・中央委員会は、男女比率に応じた参画とします。
- DVについて、関連する支援団体との連携に取り組みます。
- 中央労使協議会は、女性役員を1名以上選出します。
- SOG Iについて、多様性を理解する等、学習機会を設定します。
- ハラスメントの根絶に取り組みます。
- 年複数回、執行委員長からメッセージを発信します。
- 全労金「ジェンダー平等社会・実現宣言」を実施します。
- 単組・県域組織における会議時間を、平日・業務時間内で開催します。

### 3. DV被害者支援の取り組み

#### 《取り組みのきっかけ》

- ◎ 連合が2019春季生活闘争方針から「DV被害者支援の環境整備」を提示  
⇒ 全労金2019春季生活闘争方針でも「DV被害への対応」を方針化
- ◎ 新型コロナウイルス感染症による影響  
⇒ 生活困窮やDV被害（※定額給付金の受け取りが世帯主）が顕在化

#### 《全労金の取り組みを決定（※2022年7月）》

- ◎ ステップ1 ～ 学ぶ ～ ⇒ 全単組で実施
- ◎ ステップ2 ～ 知る ～
- ◎ ステップ3 ～ 考える ～
- ◎ ステップ4 ～ 行動する ～ ⇒ 「相談窓口設置」  
「失効年休積立使途追加」

### 4. 東京レインボープライドへの参画

#### 《参画のきっかけ》

- ◎ 連合「性的指向・性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」
- ◎ 全労金「性的指向・性自認への対応方針」（2020年3月）
- ◎ 全労金「ジェンダー平等推進方針」
- ◎ 連合・全国ユニオンさんからの呼びかけで、2022年4月から参画
- ◎ 産別でレインボーフラッグを、2023年6月に作成し、定期大会で掲示

### 5. 第72回定期大会（2023年8月）

- ◎ 大会代議員の男女比率が50%に（パリテの達成）  
⇒ 組合規約の改正（代議員数を増加）  
⇒ 第1次ジェンダー平等推進計画の達成に向けた要請  
・女性参画  
・嘱託等組合員の参画（各単組2名の参加）
- ◎ 構成組織における女性二役の誕生と増加
- ◎ 中央委員会は、2019年11月から男女比率50%（直近は女性が上回る）

### 6. 今後の課題

- ◎ 専従役員の選出  
⇒ 一人ではなく、常に複数人を選出する
- ◎ 単組・県域組織における女性役員の選出
- ◎ ハラスメントの根絶
- ◎ SOGIへの対応、等々

以 上

# 「調査」から考える“クミジヨ”の活躍

2023年10月27日 「2023連合ジェンダー平等推進中央集会」  
労働調査協議会 後藤嘉代

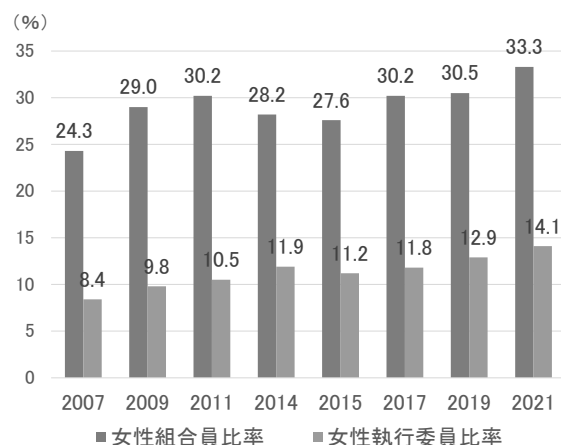
1

## 1. 女性役員の選出

- 単組女性執行委員比率(民間):14.1%  
(女性組合員比率は33.3%)
- 女性役員ゼロ組織の減少、複数選出組織の増加
- 女性三役選出の遅れ(民間、2021年)  
—女性三役選出割合8.2%、女性三役比率6.6%

組合役員を継続的に複数選出できる組織と1人も選出できない組織の二極化。  
執行委員選出の次のステップは三役選出。

データ出所:連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査」(単組)



2

## (1) 女性役員選出の効果

### ① 労働組合にとって

#### ■ 女性組合員の参画

- ・ 定期大会や職場討論会といった組合活動への女性の参加が増えている。
- ・ オルグ等で女性から声をかけられることが増え、意見交換する機会が増えた。
- ・ 生理休暇の取得運用など、男性執行委員には言いにくいこと、気づかないことが意見として出されるようになった。

#### ■ 組合活動スタイルの見直し

- ・ 昼休み時間を利用するなど、会議時間の見直しをした。また、会議途中で軽食を入れるようにして、会議後の懇談会を廃止した。
- ・ 中央主催の会議体については、終了予定時間を事前に伝え、時間内で収まるような進进行を心がけるようになった。

#### ■ 労働組合の男女平等参画の取り組みの進展

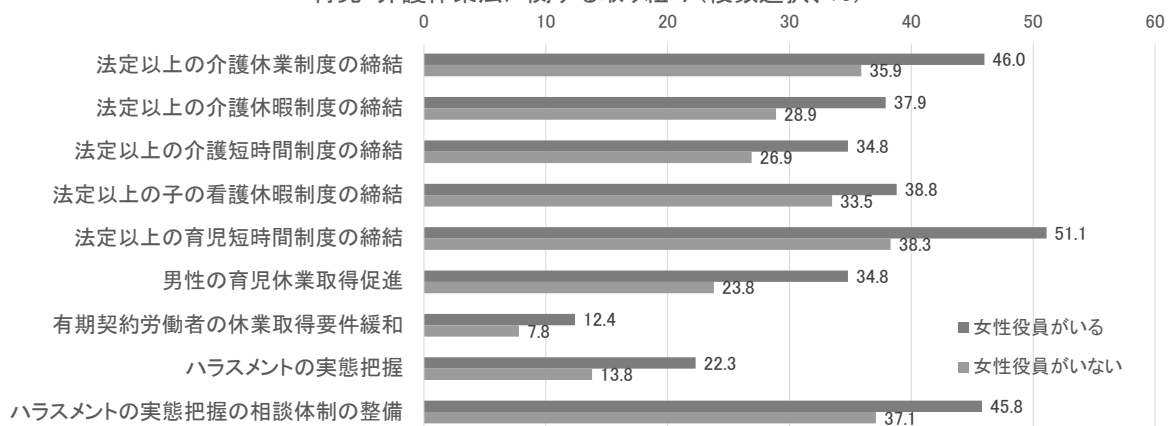
- ・ 単組全体で男女共同参画の意識が少しずつ高まった。
- ・ 男女平等、女性活躍に対する組合員の意識向上がはかられた。

データ出所: 連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査」(単組、2019)

3

### ② 職場の男女平等の実現にとって

育児・介護休業法に関する取り組み(複数選択、%)

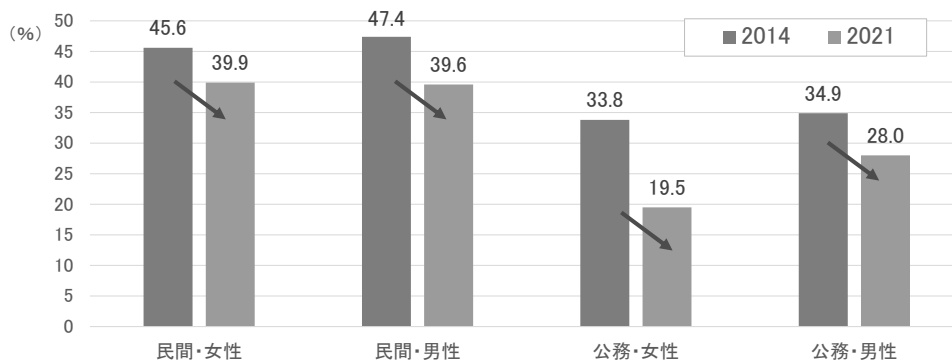


データ出所: 連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査」(単組、2019)

4

## (2) 組合役員からみた「女性参画」の変化

- 最近経験したこと「女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない」  
—“経験する”(「よく経験」+「ときどき経験」)する比率



データ出所: 労調協「第4回(2014)／第5回(2021) 次代のユニオンリーダー調査」

5

## 2. 女性役員選出に立ちはだかる3つの障壁

第4回次代のユニオンリーダー調査(2014年)から明らかになった課題

(1) (男性に比べて)早い選出

—組合経験だけでなく、社会人経験も少ないまま組合役員に選出

(2) 仕事と家庭生活、組合活動との鼎立

—女性だけでなく男性にとっても最大の悩み

(3) 担当業務の性別分離

—女性は「男女平等」、男性は「賃金・労働条件」

●男性三役の大半は「賃金・労働条件」を経験

●女性の「賃金・労働条件」経験者は三役等へのキャリアアップを念頭に置いている

6



## (1) 女性役員の早い選出

### ● 勤続年数と、組合経験年数との差

— 男女差は縮小

		(A) 勤続年数	(B) 支部執行委員以上の経験年数	(A) - (B)
民間	女性	9.6年	2.8年	6.8年
	男性	11.1年	3.8年	7.3年
公務	女性	6.4年	1.9年	4.5年
	男性	7.2年	2.7年	4.5年

### ● 一般組合員時の参加状況

		参加していた計	(うち、「積極的に参加していた」)
民間	女性	50.9%	6.0%
	男性	58.0%	12.8%
公務	女性	58.6%	6.4%
	男性	62.2%	8.9%

データ出所: 労調協「第5回 次代のユニオンリーダー調査」

7

## (2) 仕事と家庭生活、組合活動との鼎立

### ① 組合役員家族構成

#### ● 配偶者、子どもの有無の割合は男女で大きな差

— 女性は結婚、出産したら組合役員を引き受けられないのか、  
それとも、結婚、出産した女性には声をかけないのか??

		配偶者あり	子どもあり	平均年齢
民間	女性	31.8%	13.1%	33.2歳
	男性	64.1%	50.9%	35.1歳
公務	女性	33.3%	17.5%	31.5歳
	男性	60.6%	47.4%	33.2歳

データ出所: 労調協「第5回 次代のユニオンリーダー調査」

8

## ②組合活動における悩み

●組合活動を続けるうえでの悩みや不満(複数選択、支部執行委員以上計で5%以上の回答)

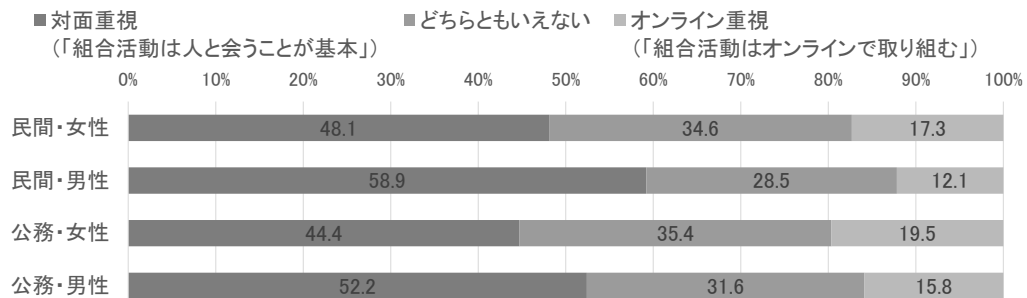
		仕事や職場の変化についていけない	今後の仕事上の昇進・昇格が心配	組合が忙しくて仕事に支障をきたす	自分の時間や家庭生活が犠牲になる	仕事が忙しくて組合業務ができない	組合活動の成果が感じられない	組合の方針や姿勢に疑問を感じる	役員の悩みを相談する相手がいない	他組合の役員と接する機会が少ない	今後の組合役員としての将来が心配	組合員と接する機会が少ない	代わりがないのでやめられない	自分は役員・委員に向いていない	とくに悩みや不満はない
民間	女性	22.3	12.7	14.5	38.5	21.9	16.3	7.4	8.8	15.5	16.6	14.8	26.9	17.7	13.1
	(2014)	30.8	14.8	15.2	52.4	18.0	17.2	9.2	12.8	11.2	16.0	19.2	26.8	20.0	7.6
	男性	20.2	16.5	24.9	48.4	29.9	21.0	12.0	7.5	12.2	17.4	14.7	28.8	14.8	10.6
	(2014)	24.8	12.7	24.4	53.3	26.3	18.0	8.8	8.2	7.8	18.6	12.4	28.7	12.8	9.5
公務	女性	5.7	2.4	18.5	40.7	23.9	19.5	7.1	6.4	8.4	9.8	10.8	19.5	21.5	18.9
	男性	12.6	7.2	24.6	47.6	26.8	20.5	10.9	6.2	7.3	13.2	12.7	19.4	17.0	15.1

データ出所: 労調協「第5回 次代のユニオンリーダー調査」

9

## ③オンライン活用に対する意識

●オンラインの活用に対する意識



データ出所: 労調協「第5回 次代のユニオンリーダー調査」

●構成組織調査では「参画促進のためにオンラインを活用」している組織数が減少

2022年: 33組織 → 2023年: 23組織

10

### (3) 担当業務の性別分離

●これまで経験した組合業務(複数選択、「その他」、「わからない」、無回答は非掲載)

		賃金 労働 条件	産 業 経 営 対 策	組 織 対 策	安 全 衛 生	共 済	青 年	男 女 平 等	広 報 ・ 教 育	政 治	社 会 貢 献	国 際	企 画	総 務 財 政
民間	女性	37.8	12.4	25.4	29.3	29.3	24.0	32.5	33.9	23.7	21.9	3.5	14.8	14.1
	(第4回)	31.6	6.8	27.6	26.8	22.8	31.2	49.2	40.4	18.4	28.8	7.2	13.6	14.0
	男性	45.2	19.8	40.5	43.0	34.8	37.3	15.5	36.7	35.5	27.7	2.9	22.1	17.6
	(第4回)	46.2	16.4	38.8	41.9	34.3	39.4	13.0	37.0	28.0	28.4	4.1	19.7	18.1
公務	女性	29.6	16.5	14.8	11.8	14.1	43.4	14.5	20.2	5.4	5.4	1.0	6.1	7.4
	男性	43.7	27.1	29.2	20.0	26.0	52.7	13.1	23.9	15.9	11.5	3.2	11.8	14.1

データ出所: 労調協「第5回 次代のユニオンリーダー調査」

11

### 「調査」からみた“クミジヨ”活躍の突破口

- 新入組合員からのアプローチ
- 男性の仕事と家庭生活、組合活動との鼎立
- オンラインの活用の仕方の検討
- 男性も「男女平等」の領域へ
- 「多様性」への対応

12

*MEMO*

# 資 料 編

2023連合ジェンダー平等推進中央集会前後の取り組み報告

2023.9.30集約

組織名	開催日	行事名	取り組みの種類	規模 (延べ人数等)	実施内容	備考
UAゼンセン	2023/09/12 13:30-16:30	第11回全国代表者会議	会議	109名(対面105名、Web4名)	年度総会の位置づけであり、当日は、2023年度本部・部門・都道府県支部活動報告並びに2024年度本部活動計画を説明。その後、意見交換会を実施。(部門・都道府県支部活動への女性参加参画の拡大)	
	2023/10/18 13:30-17:00	2024年度第1回男女共同参画委員会	会議	25名	下記議題を協議予定。 1. 2024年度男女共同参画推進キャンペーン 2. 2024年度重点政策 男女平等・多様性に関する課題 3. 2024年度労働条件闘争方針 男女平等・多様性に関する課題など	
	2023/11/18 09:30-17:30	女性リーダー研修会(基礎)	学習会	30名	次世代の組合女性役員・リーダーの育成を目的に下記内容で研修会を実施。リーダーに求められる知識やスキルの習得や横のつながりを作ることで、自主性をはぐくむことにつながるカリキュラム構成で開催予定。	2か所で開催予定。
自動車総連	2023/5/15 13:00-17:30	ジェンダー共同・多様性推進研修会	学習会	48名	労働調査協議会 後藤氏による「労働組合におけるジェンダー平等多様性の取り組みの傾向」および航空連合 柳橋副会長による「航空連合におけるジェンダー平等の取り組み」をご講義いただいた。終盤、グループ討議により参加者間の情報交流を行った。	
JAM	2023/10/28 13:30-17:00	With第25回総会	会議	60名	・2023年度活動報告 ・2023年度地方活動報告 ・2024・2025年度運動方針 ・2024年度重点活動計画・行動計画 ・2024・2025年度With役員選出	
	2023/10/28 17:10-18:00	With第1回幹事会	会議	23名	・新役員顔合わせ ・JAM女性特別中央委員の選出 ・JAM各種委員会委員の選出 ・今後の日程	
基幹労連	2023/11/13-14 13:00-17:00	男女共同参画推進委員会	会議 その他	40名	男女共同参画推進委員会において各種協議や報告、情報共有などを実施。加えて、加盟組合のモノづくり現場(造船所)を見学し見聞を広める。	
J P 労組	2023/08/04 10:00-11:30	男女共同参画の推進を議題とした経営協議会分科会	会議	20名程度	(1) 行動計画の22年度評価反省 (2) 23年度の取組み (3) 23年度ダイバーシティ強化月間の取組み (4) 男女共同参画の必要性の認識共有 (5) 誰もがキャリアパスを見出せる職場づくり (6) 各機関に応じた取り組み	2023/10/13ジェンダー平等推進地方担当者会議をWeb形式にて開催予定。
日教組	2023/09/30 13:30-16:00	女性参画推進担当者会議	会議	120名	・女性参画をすすめることで組織の発展と運動の活性化に結びつくことを確認し、行動計画の実効化にむけたとりくみの強化をはかる。 ・女性参画の意義と重要性を共有し「日教組第三次女性参画推進行動計画」の実効化にむけたとりくみの強化をはかる。 ・単組、支部での女性参画をすすめるために、女性参画推進にむけた今日的な課題を明確化・共有するとともに女性リーダー育成の必要性を理解する。	
電力総連	2023/10/26 14:00-17:30	男女平等参画推進委員会(女性委員会)	会議	40名	電力総連における推進計画の策定、参画状況の把握、事例紹介や意見交換などを行い、各級機関の取り組みを支援する。なお「人権が尊重される社会の実現」に向けた取り組みや組合活動スタイルの点検、見直しについても検討を行う委員会。	
	2023/10/28 09:30-16:00	女性役員連絡会	会議 学習会	40名	多くの組合で女性役員が少数であることから、電力総連では女性役員のスキルアップ、地域を越えたネットワークづくりを通して組合活動への参画意識を高める連絡会を実施する。	
	2023/10/01-02/01	電力総連2024春季生活闘争 労働環境点検活動			各構成総連を経由して単組へ配布。「労働環境点検活動のポイント」、「いきいき職場づくり方策チェックリスト」に基づき確認する。	
情報労連	2023/10/04 10:00-12:00	第1回ダイバーシティ推進委員会	会議	14名	2023年度よりダイバーシティ推進部会からダイバーシティ推進委員会へと格上げをし、第1回委員会を開催した。1.委員会の構成について、2.活動の進め方について、3.情報労連「ジェンダー平等推進計画に基づく取り組み状況調査」の結果等について	
運輸労連		取り組みなし	その他		今年度中に女性委員会の立ち上げを計画しており、女性委員会設置後はジェンダー平等中央集会の開催に合わせて検討中。	
JEC連合	2023/2/18 13:00-16:00	エンパワーメントセミナー	学習会	70名	JEC連合加盟組合女性役員・女性組合員対象 ・組合役員になろうと思ったきっかけ ・組合活動において大変だったこと、やってよかったこと ・組合役員をやる前と後で組合に対する印象は変わったか グループディスカッション	研修・セミナー
	2023/6/15 13:00-16:30	ジェンダー平等フォーラム	学習会	80名	第1部「女性の特有の健康課題および更年期(男女ともに)について」 第2部「職場環境の改善方法やコミュニケーションについて」 グループディスカッション	研修・セミナー
フード連合	2023/05/20 13:00-17:00	Women's Activation Seminar	会議 学習会	36名	フード連合本部から「築こう! food社会! 2nd!」に関する説明や、女性中執の会の取り組み紹介が行われた。また、『自分の「好き」を組合活動に活かす』をテーマに外部講師を招いた研修を実施し、グループワーク等、実践も交えたプログラムとなった。	
	2023/7/9 14:00-17:30	女性組合員情報交換会(東京)	会議 学習会	10名	女性組合員の参画向上に繋げることを目的に、フード連合本部から「築こう! food社会! 2nd!」に関する説明や、女性中執の会の取り組み紹介が行われた。また、グループディスカッションを行い、参加者が抱えている課題や悩みについて意見交換を行った。	
	2023/7/22 14:00-17:30	年度女性組合員情報交換会(広島)	会議 学習会	15名	女性組合員の参画向上に繋げることを目的に、フード連合本部から「築こう! food社会! 2nd!」に関する説明や、女性中執の会の取り組み紹介が行われた。また、グループディスカッションを行い、参加者が抱えている課題や悩みについて意見交換を行った。	
	2022/11/8 9:30-11:30	女性中執の会	会議 学習会	80名	取り組みテーマを「だれもが参画できる労働組合の実現」とし、その視点を単組視点と産別視点の2つに分け、それぞれの視点での課題検討を進めていくことを確認した。 フード連合主催の各種セミナー等における、女性中執の会として取り組み発表し、各専門委員会二役との意見交換会を行った。	2022/12/7、2023/2/17、4/20、6/8、7/18の計6回実施
損保労連	2023/10/3 18:00-20:00	組織活性化委員会『ジェンダー平等推進アクションプラン』共有	会議		産別内諮問機関である『組織活性化委員会』の委員を対象に、連合『ジェンダー平等推進計画』フェーズ1)や「損保労連『ジェンダー平等推進アクションプラン』」についてあらためて説明を行い、取り組み全体に対する理解を確認する機会を設ける。	

2023連合ジェンダー平等推進中央集会后の取り組み報告

2023.9.30集約

組織名	開催日	行事名	取り組みの種類	規模 (延べ人数等)	実施内容	備考
J R 連合	2023/08/31 15:00-18:00	第1回男女平等参画推進委員会	会議	20名	加盟各単組の男女平等参画推進委員が出席し、J R 連合の今年度活動について意思統一を図った。 J R 連合では、未だ女性組合員・役員が少ない面があるため、如何にこれを増やしていくか等の方策について議論を行った。	
	2023/10/27 10:00-12:00	女性役員意見交換会	会議 学習会	20名	加盟各単組・各級機関の女性役員を集めて、現在の取り組みについて意思統一を図るとともに、各職場における課題について抽出し、意見交換を行う予定。	ジェンダー平等中央集会后に開催予定
国公連合	2023/10/27 17:00-19:00	国公連合参加者交流会		50名	集会終了後に「参加者交流会」を予定する。食事をとりながら和やかな雰囲気でお話できる場を設け、集会で得たことなどを意見交換し、職場・地域へ持ち帰ってもらうとともに、身近な仲間と共有することの重要性を感じてもらうことを開催目的とする。	連合ジェンダー平等推進中央集会后の参加者を対象
航空連合	2023/10/03 10:30-17:30	航空連合第25回定期大会		300名程度	航空連合ジェンダー平等推進計画において、定期大会の女性参画比率を35%以上とする目標を掲げている。	
交通労連	2023/11/16-17 13:00	2023女性集会	学習会	女性組合員を中心に30名	女性活躍促進や、アンコンシャス・バイアスの払拭と真の共同参画をテーマに、講演、パネルディスカッション、グループ討議を行うほか、国会議事堂見学などを通じて、参加者の相互交流と親睦をはかる。	
サービス連合	2023/03/06 13:30-16:00	ジェンダー平等フォーラム		検討中	サービス・ツーリズム産業全体として、ジェンダー平等の運動への機運を生み出すために、フォーラムを開催し、ジェンダー平等の意義や必要性について、世界の潮流を捉えながら、連合や有識者による課題提起をつうじ、考える機会とする。	シンポジウム
	2023/10/17 11:00-17:00	ジェンダー平等推進委員会	会議	15名	2期4年の課題である男女平等参画の「定着」にむけ、具体的な手法の実践にむけた議論、女性役員の参画率35%以上にむけて段階的な手法の実践にむけた議論をおこなう。またジェンダー平等の運動を推進するにあたり、フォーラムの内容について議論をおこなう。	
紙バ連合	2023/10/16 15:00-17:00	2022年度ジェンダー平等推進フォーラム後の情報交換会 (WEB)	会議	対象者65名 (前回のフォーラム出席者)	2022年度ジェンダー平等推進フォーラム (6/16) において「男女がともに働きやすい職場環境」をテーマにグループ討議を行い、実行可能な行動目標を確認したことから、現時点の進捗状況について報告を受け情報交換し課題を整理する。	
全電線	2023/07/25 13:30-18:00	女性役員との懇談会	学習会	21名	「男女共同参画の現状と女性の働き方に関する課題について」 講師 電機連合 政治アドバイザー 矢田わか子氏	セミナー終了後、夕食懇談会実施
全国ガス	2023/09/04 13:30-16:30	第1回女性委員会	会議	18名	・男女共同参画に関する情報提供、単組の取り組みに関する情報交換等を通じた女性役員の育成・意識啓発	
	2023/09/20 16:30-17:30	第1回男女共同参画委員会	会議	19名	・男女共同参画に関する情報提供、単組の取り組みに関する情報交換、女性委員会の議論の共有等、課題解決に向けた施策の検討 ●内容 ・本部報告・情報提供 ・単組報告・情報交換 ・「男女共同参画に関する現状と課題」についての意見交換	
印刷労連	2023/10/13 14:00-16:00	第1回ジェンダー平等推進委員会	会議	5名	2022年度より運動方針の一つの柱としてジェンダー平等推進を掲げており、女性参画推進プロジェクトを設置し、取り組みを進めてきた。 2023年度は新たに専門委員会としてジェンダー平等推進委員会を設置、メンバーを中心に印刷労連の「ジェンダー平等推進計画」に基づき取り組みを進めていく。	
セラミックス連合	2023/09/27 16:00-17:00	第1回男女平等プロジェクトチーム会議	会議	15名	・セラミックス連合年間計画の確認 ・第29年次青年・女性研修会 企画・立案	
全水道	2023/09/29 13:30-17:00	第156回中央委員会	会議	80名	機関会議においてジェンダー平等の推進と各加盟組合への周知を行う予定	
J R 総連			その他		産別としては、女性集会・会議等は開催しておりません。各単組では女性協議会などでの取り組みが行われております。	
メディア労連	2023/9/22 15:30-17:00	ダイバーシティ学習会	学習会	20名	ジャーナリストの外部講師を招き、「みんなが働きやすい職場を目指すダイバーシティ」と題した座学の後、意見交換を実施。	
全労金	2023/11/09 8:50-16:30	第1回ジェンダー平等委員会	会議	19名	男女平等月間のため、男女平等チェックシートの活用、ジェンダー格差解消に向けた取り組み、改正「育介法」への対応、女性活躍推進法に基づく対応、全労金「第2次ジェンダー平等推進計画」策定に関する議論等。	
	2023/12/07-08 12:30-15:30	全労金2024春季生活闘争討論集会	会議	90名	討論集会では、役職等をミックスした分断会の他、役職・世代・性別・雇用形態、でグループ分けした分断会を予定しており、女性役員グループを設置したうえで、2024春季生活闘争で取り組むべき課題や要求内容等について議論する予定です。	
全印刷	2023/2/9 13:30-16:00	働き方改革対策委員会	会議	21名	子育て支援や女性登用等の女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスの推進等の課題について、協議・検討をおこなった。	
J A 連合	2023/8/10 10:00-12:00	三役会議	会議	8名	単組代表者が出席するため、組織内での周知をお願いする。	
連合青森	2023/03/31- 2023/06/09	連合青森女性参画に向けたアンケート調査		13産別72名	①産別向けと②単組で活動する女性役員向けの2つのアンケート調査を行い、連合青森役員選出の考え方や連合青森や労働組合活動に対する意識、意見を調査した。	
	2023/5/27 10:00-15:30	連合青森女性役員学習会	学習会	19名	地協を含めた連合青森の女性役員を対象として学習会を開催した。外部講師を招き、労働組合への女性参画の必要性や推進に向けた意見交換を行った。また、休憩を兼ねたランチ交流会を開催した。	
	2023/6/10 13:30-15:30	連合青森アンコンシャスバイアス学習会	学習会	55名	構成組織組合員を対象として、外部講師を招いてのアンコンシャスバイアス学習会を開催した。	
	2023/10/7 13:30-15:40	連合青森女性委員会学習会	学習会	20名程度	女性委員会主催の学習会として、連合の課題認識とフェーズ1の共有を行うとともに、カードツールを活用した価値観に関するグループワークを開催（予選参加可）。また、終了後には親子で参加できるフロースンヨーグルトづくりを開催。	
	2023/9/19 11:00-15:00	連合青森執行委員会への報告	会議	30名程度	連合青森男女平等参画推進委員会にて協議した推進対応案と活動の経過について執行委員会へ報告した。重要性を共有するとともに現時点での進捗と課題を明確にすることで来期への継続性を確保できた。	
連合岩手	2023/2/23 13:30-15:30	2023年国際女性デー岩手県集会	学習会	70名	サンドラ・ヘフェリンさんに「世界の問題を女性の視点から考えてみる～みんなが生きやすい社会にするために～」と題し講演	

2023連合ジェンダー平等推進中央集会后の取り組み報告

2023.9.30集約

組織名	開催日	行事名	取り組みの種類	規模 (延べ人数等)	実施内容	備考
連合秋田	2023/11/06 08:00-08:30	「連合秋田組合づくり応援ダイヤル」街頭宣伝行動	街頭宣伝行動	10名	「毎月05日は連合の日」の取り組みの一環として、「連合秋田組合づくり応援ダイヤル」の広報・周知と合わせ、ジェンダー平等について街頭行動を展開する。	
連合福島	2023/11/17 13:30-17:00	連合福島青年女性委員会中央会議(仮称)	会議	30名	県内各地域の青年女性委員会幹事を集め、講演、グループワーク等を通じて、ジェンダー平等・多様性推進の理解促進と情報交換、交流を深める予定。	
	2023/12/9 15:00-16:30	男女平等推進フォーラム2024	学習会	130名	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。本部から講師を招き、講演を頂く予定。	
連合茨城	2023/06/02 16:00-17:00	働く女性の活躍促進に関する要請行動	その他(備考欄に記入願います。)	7名	茨城労働局に対し、働く女性の活躍推進に関する要請を行い、女性が就業を継続し活躍できる環境整備に対する積極的な取り組みを求めました。 ①雇用創出と生活困窮者への支援、②仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備、③女性の活躍とジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現などについて要請しました。	水戸駅宣伝活動は荒天のため中止
	2023/07/03 13:30-17:30	2023ジェンダー平等推進フォーラム	学習会	72名	ジェンダー平等・多様性の推進や政治への関心喚起等に関する学習会を開催。講師：連合本部則松副事務局長、室込参議院議員「国会におけるジェンダー平等の取り組み」、滑川水戸市議会議員より「LGBTQの基礎知識」。	
連合埼玉	2023/6/21 15:00-17:00	ジェンダー平等・多様性推進「トップセミナー」	学習会	49名	「誰もが働きやすい職場」を整備し、ダイバーシティ(多様性)を推進し、個々の労働者の能力を最大限発揮できる職場環境に築き上げていくことを目的とし、アンコンシャス・バイアスをテーマに、無意識の思い込みへの気づきを学ぶ。	
	2023/8/24 14:00-17:00	多様性推進セミナー	学習会	33人	セミナー ①LGBTQと企業～職場でのダイバーシティを考える～講師：杉山文野氏、 ②埼玉県内の多様性を尊重した社会づくり 基本計画の概要及び埼玉県内の取組 講師：埼玉県人権・男女共同参画課	
連合千葉	2023/09/15 15:10-15:30	千葉労働局への要請		9名	千葉労働局に対し政策要請を実施(労働局長に要請書を手交) ・ジェンダー平等・多様性推進、就職差別の撤廃、他	
	2023/09/25 17:00-18:45	ジェンダー平等・多様性推進セミナー	学習会	112名	講演：性的マイノリティを取り巻く現状と課題 講師：レインボー千葉の会 松尾 圭 氏、今井 出雲 氏	
連合東京	2023/9/8 13:30-15:30	連合東京女性委員会第4回幹事会	会議	14名(会場7名、Web7名)	議題：女性委員会総会の日程確認、同日開催の女性セミナーの内容検討ほか。幹事会終了後、「生き活きハンドブック」第2弾にかかる座談会を実施。	
	2023/9/29 10:00-11:10	連合東京第2回男女平等参画推進委員会	会議	25名(会場10名、Web15名)	議題：参画状況調査結果報告、連合東京における女性参画推進について、ほか。	
	2023/11/7 13:30-17:30	連合東京女性委員会第5回幹事会	会議		議題(予定)：女性委員会第35回定期総会・女性セミナーについて	
	2023/12/5 14:00-16:00	連合東京女性委員会第35回定期総会&女性セミナー	会議 学習会		定期総会と女性セミナーの同日開催。セミナー内容は調整中。	
連合神奈川	2023/10/17 15:00-17:00	女性委員会幹事会	会議		連合神奈川総会で配布する、働き方改革・ジェンダー平等についての啓発資料の内容検討	
	2023/11/17 13:00-16:00	連合神奈川定期大会	会議	150名	働き方・ジェンダーに関する啓発チラシ(女性委員会作成)の配布 今年度の内容主題は男性の育休取得促進	
連合山梨	2023/10/3 18:00-19:30	第6回ジェンダー平等推進委員会	会議	10名	この2年間の活動総括ならびに次年度活動方針に確認、7月に実施したジェンダー平等の取り組みに関する組織実態調査の内容について確認した。	
	2023/9/29 18:30-19:30	連合山梨 第5回女性委員会	会議	7名	2023年度活動の総括と、2024年度活動に向けての検討を実施。	
連合長野	2023/7/8 10:30-15:30	2023連合長野女性集会	会議 学習会 SNSやインターネット	46名	・講演「ジェンダー平等の実現に向けて」、「政治と女性議員」 ・ディスカッション「女性活躍とジェンダーギャップ」、グループディスカッション「ジェンダーギャップ指数を改善する方法」	講師：井上久美枝 連合総合政策推進局長、室込麻紀子 参議院議員
	2023/10/13 15:00-17:00	長野県経営者協会女性部との懇談(予定)	会議 SNSやインターネット	25名	女性活躍、ジェンダーギャップについての意見交換	
連合愛知		連合愛知「ACTION PLAN AICHI-IV」冊子の配布			連合愛知「ACTION PLAN AICHI-IV」の理解促進ツールとして冊子を作成、活躍する女性役員と選出した委員長の声も掲載した。各構成組織・加盟組合・地域協議会に配布、また連合愛知のホームページにも掲載した。	
	2023/09/19 15:00-17:30	女性リーダー育成のためのトークセッション	学習会	70名	連合本部・芳野会長の講演の後、連合奈良・西田会長も参加していただき中島事務局長の進行でトークセッションを行った。組合に関わることになったきっかけ、会長という役職を引き受けた時の決意、これまでの苦労などを話していただいた。	
連合岐阜	2023/9/19 16:00-17:30	ジェンダー平等・多様性推進会議	会議	5名	今年度活動の総括(まとめ)と次年度活動への意見集約	
連合三重	2023/6/29 16:00-17:00	ジェンダー平等推進に向けた学習会	学習会	40名	・講演「クミジヨと労働組合 ジェンダーバイアスから考える」 講師 武庫川女子大学 本田一成教授	
	2023/5/1-6/30	「ジェンダー平等推進に関する調査」	調査		回収328組織 産別：37/38 [97.4%] (2022年97.4%) 単組：281/430 [65.3%] (2022年62.6%) 地協：10地協 /10 [100.0%] (2022年100.0%)	
	2023/6/14 11:00-11:40	三重労働局雇用環境・均等室長への要請	会議	5名	・雇用における男女平等に関する要請 ・意見交換	
	2023/6/1-2023-6/30	10地協における男女平等参画推進学習会	学習会	300名程度		
	2023/6/1-2023/6/5	10地協における男女平等月間(6月)の周知街頭	街頭宣伝行動			



2023連合ジェンダー平等推進中央集会前後の取り組み報告

2023.9.30集約

組織名	開催日	行事名	取り組みの種類	規模 (延べ人数等)	実施内容	備考
連合富山	2023/11/11 9:30-12:00	第34回定期総会・基調講演		60名	富山県女性活躍専門コンサルタント 岡本なおみ社会保険労務士オフィス 代表 岡本尚美氏による基調講演「女性が働きやすく・活躍できる企業とするために(仮)」を開催予定	
連合滋賀	2023/10/22 10:00~14:00	連合滋賀女性組合員交流会	学習会	50名	第1部に(株)ルネサンスの佐藤ひさき講師から「質のよい睡眠」「健康」についてワークショップ中心の学習会を行った後、第2部で女性組合員同士の交流を図る交流会を実施。	
	2023/10/28 15:15~17:15	女と男のいきいきフォーラム	学習会	50名(予定)	「男らしさ」「女らしさ」～ジェンダーの思い込みとマイクロアグレッションについてBridge Project代表の内山唯日講師のワークショップ中心の学習会を実施。	
連合京都	2023/11/8 16:30-17:40	ジェンダー平等委員会主催「女性リーダー研修会」	学習会	50名程度	LGBTの基礎知識と労働組合の取り組み 講師：LGBT法連合会 神谷悠一事務局長 対象：連合京都三役・執行委員/ジェンダー平等委員会委員	
連合大阪	2023/11/18 13:30-16:30	第35回女性委員会総会				
連合兵庫	2023/9/30 10:00-15:30	2023連合兵庫女性委員会第22回女性セミナー	学習会	57名	■第1部：ワークショップ「すぐろくでSDGsを学ぼう」 ■昼食交流会 ■第2部：「オリジナルケーキづくり体験」ケーニヒスクローネ	
連合鳥取	2023/7/22 10:00-12:00	連合鳥取女性委員会「産別交流会」		37名	女性組合員を対象に「大山乳業農業協同組合」工場見学、バター作り体験、産別間の交流会	
連合岡山	2023/06/28 15:00-15:30	女性委員会から岡山労働局への要請	その他(備考欄に記入願います。)	4名	ジェンダー平等に関する要請行動	要請
	2023/06/28 16:30-17:00	岡山県へのジェンダー平等に関する要請	その他(備考欄に記入願います。)	4名	ジェンダー平等に関する要請行動	要請
	2023/06/10 10:00-12:00	パートナーシップフォーラム	学習会	56名	山田加寿子社会保険労務士による介護をテーマにした講演とフリーディスカッション。	
	2023/10/14 13:30-15:45	かがやきセミナー	学習会	100名(予定)	アンコンシャスバイアス研究所杉本美晴理事による講演とグループ内での話し合い。	
連合広島	2023/12/9 13:00-16:00	女性委員会総会	会議 学習会	70名	例年通り、女性委員会総会と学習会を開催する。 今年度は、総会終了後に参加・交流型のイベントの企画を検討しています。	
連合山口	2023/10/08 18:30-18:55	ラジオ出演による活動PR			F山口のラジオ番組に出演し、女平等参画推進セミナーの内容や山口県でLGBTQに関する活動を行っている団体が開催したレインボーパレードに参加した様子を紹介する。	メディア(ラジオ)の活用
連合香川	2023/9/11 18:30-19:30	ジェンダー平等推進委員会第3回委員会	会議	20名	男女平等参画アンケート(3年振り)の結果とともに、それを基に今後の活動内容を検討した。また、家族でも参加できるキャッチフレーズの募集をする。	
連合高知	2023/9/1 18:20-20:30	女性の情報交流会		25名	Webで井上総合政策推進局長より「あらゆるバイアスを解消し、女性がいきいきと組合活動に参画するためには」について課題提起を頂いたあと、意見交換をおこなった。	
連合愛媛	2023/11/3 11:00-16:00	2024ユースフォーラム	学習会	80名	次代を担う若年層が集まるフォーラムで、ジェンダー平等に関して、学習会を合わせて実施する予定です。	
連合福岡	2023/06/10 13:00-16:00	連合福岡2023年度「男女平等月間学習会」	学習会	69名	講演「少ない女性組合員の中から女性役員をどう育成するか」、グループディスカッション：①各組織の現状(女性役員の比率・課題感など)②女性役員を演出育成定着させるための各組織の取り組み③今後の必要な取り組み	
連合佐賀	2023/9/9 9:00-17:30	連合佐賀女性集会	学習会	30名	連合佐賀加盟女性組合員と連合佐賀議員懇談会議員との意見交換会・交流会(バスハイク/長崎)①バス車中にて、女性議員の活動報告会②ランチミーティング③カステラづくり体験④課早干拓の里見学	
連合長崎	2023/11/11 13:30-14:30	連合長崎女性委員会第34回総会前学習会	学習会	30名	例年、女性委員会総会前に学習会を開催している。 今年は「レジリエンス」で学習会を予定している。	2023年11月11日(土)女性委員会第34回総会開催
連合大分	2023/09/19 18:30-19:30	第8回男女平等参画推進委員会	会議	7名	連合大分2023年度ジェンダー平等推進調査の結果共有など	
連合宮崎	2023/3/4 10:00-11:45	連合宮崎女性フォーラム	学習会	22名	1. 学習会：いきいきと働き続けられる職場づくり～みんなで集まる 話す 考える～ 2. グループワークテーマ1：1週間休みがあったら何をしますか、テーマ2：組合に求めること、 組合にチャレンジしてほしいこと	参加者：女性限定
	2023/03/04 12:00-12:20	3.8国際女性デー	街頭宣伝行動	22名	女性の尊厳・人権の確保を表す「バラ」250本を配布	
	2023/6/27 10:00-10:30	雇用における男女平等に関する要請		8名	宮崎労働局雇用環境・均等室 室長へ要請	要請行動
	2023/6/12 14:00-16:00	連合三重・連合宮崎との意見交換会	会議	9名	1. 連合三重挨拶、2. 連合宮崎挨拶、3. 自己紹介、4. 取り組み紹介、5. 質疑・応答、意見交換	
連合沖縄	2023/6/29 14.00-15.00	労働局へ「男女平等参画社会の実現に向けた要請書」手交	その他(備考欄に記入願います。)	12名参加(労働局5名 連合沖縄7名)	連合沖縄女性委員会委員長より沖縄労働局長へ要請書を手交し意見交換を行った。	労働局への要請行動
	2023/7/15 14.00-16.00	アンコンシャスバイアスセミナー	学習会	42名	アンコンシャスバイアスについての学習会を開催した。アンコンシャスバイアスの影響・対処法・向き合い方について学習し、グループ討議を行った。	
	2023/8/19 14.00-16.00	連合沖縄第2回青年・女性政治学習会	学習会	30名	連合本部から講師を迎え労働組合が政治に参画する意義について講義を行った。	

2023年4月28日

## 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）の 成立に対する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 法律案の可決・成立はフリーランスの保護・支援に向けた一歩

4月28日、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が全会一致で可決・成立した。本法律は、請負契約で就業する者が安定的に働けるよう、取引の適正化など環境整備を目的としている。「働く者の保護強化」につながる本法律については、連合も今国会の重点法案と位置付け、その成立を求めてきた。立憲民主党・国民民主党などの質疑を通じ、衆議院で18項目、参議院で19項目の附帯決議が付された。本法律は、フリーランスの保護・支援に向けた一歩であり、全会一致で成立したことは連合として評価したい。

### 2. 契約上のトラブルを抑制する効果が期待されるも実効性確保が課題

取引先との契約上のトラブルなどが多いことを踏まえ、本法律は「事業委託の際の書面の交付等」「契約の中途解約・不更新の際の事前予告」「報酬の支払に関する義務」や、ハラスメント対策、出産・育児・介護との両立への配慮など「事業者が取り組むべき事項」が盛り込まれた。しかし、支払われる報酬の内容や両立への配慮など、その実効性をいかに確保するかが課題であり、関連する附帯決議の具体化に向け、関係者参画のもと審議会など公開の場における検討を行うべきである。

### 3. 労働者性の判断基準の見直しを進めることが急務

フリーランスの中には、労働者に近い働き方であるにもかかわらず「曖昧な雇用」として請負契約で就業している者も少なくない。多様な働き方が増えていることを踏まれば、1985年の「労働基準法研究会報告」以降検討されていない「労働者性の判断基準」の見直しは必須であるが、本法律には判断基準の見直しは盛り込まれていない。参議院での参考人質疑を通じ、労働諸法の適用がない就業者の保護の在り方、労働者性の判断基準の枠組みが適正か否かについての不断の確認と必要な措置の実施、監督署による偽装フリーランス等の保護施策の附帯決議は付されたが、判断基準の見直し・拡充は喫緊の課題であり、早急に議論を開始すべきである。

### 4. 連合は働く者の安心と安定のために全力で取り組む

本法律は、適用が「特定受託事業者」に限定されるが、立場の弱いフリーランスにとっては意義がある。連合は、附帯決議などを足掛かりに、本法律にかかる政省令・指針の策定に積極的に関与し、必要な措置の実施を含めた実効性の向上を求めていく。また、Wor-Qの活用を通じフリーランスを含めた曖昧な雇用で働く者の安心と安全の確保に向け、構成組織、地方連合会と一丸となって運動を推進していく。

以上

## 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」に対する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 男女平等参画の遅れを取り戻すために政策の確実な実行を

政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長：岸田内閣総理大臣）は6月13日、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」（以下、「女性版骨太の方針 2023」）を発表した。政府が掲げる「新しい資本主義」の実現に向け、女性活躍の推進を通じて多様性を確保するため、女性役員比率に係る数値目標を設定したが、意思決定機関に女性を増やすためには、男女がともに働きやすい環境の整備が最優先事項である。日本のジェンダー・ギャップ指数 116 位という状況から脱却するには、政府がこの女性版骨太の方針 2023 を各政策に反映し、着実に実行することが求められる。

### 2. 女性登用の加速化のためには労働環境整備が不可欠

「女性版骨太の方針 2023」は、女性の経済的自立の実現を重点に置き、企業の女性登用の加速化を最重点課題として掲げた。東証プライム市場上場企業については、2030 年までに女性役員比率を 30%以上とすること等具体策を講じることが盛り込まれた。しかし、世界の潮流が 2030 年に意思決定機関における女性比率 50%であることを踏まえれば、女性参画のこれ以上の先送りは許されない。女性役員登用加速化のためには、ポジティブ・アクションの推進とともに固定的性別役割分担意識の払拭や男性中心型労働慣行の是正が不可欠である。

### 3. 選択的夫婦別氏制度の実現、誰もが活躍できる多様性の確保が重要

一方、世論で実現を望む声が多い選択的夫婦別氏制度については、消極的な記載にとどまったことは非常に残念である。人権の尊重という観点から、選択的夫婦別氏制度の導入に向けた議論を加速させるとともに、速やかに実現することが求められる。また、誰もが活躍できる社会とするためには、多様性の確保が重要である。性的指向・性自認に関わらず、誰もが対等・平等で、多様性を認め合い、公正・公平に働くことができる社会の実現が急務である。

### 4. 固定的性別役割分担意識から脱却し、男女平等参画社会の一日も早い実現を

日本の女性参画の遅れの背景には、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という古い家族モデルや、長時間労働を前提とした働き方による女性への家事・育児負担の偏りがあり、女性の非正規雇用化および男女間賃金格差の大きな要因となっている。連合は、男女がともに仕事と生活の調和が可能な社会の実現、就労による経済的自立、多様な働き方・生き方が選択できる社会の構築に向け取り組んでいくとともに、労働組合における女性役員登用を引き続き強力で強力に推し進める。

以上

2023年6月16日

## 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）の成立に対する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 与党の拙速な国会運営により、不十分な内容で成立に至ったのは極めて遺憾

6月16日、参議院本会議で、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（以下、LGBT理解増進法）が賛成多数で可決、成立した。この法案は2021年、超党派の議員連盟で一度は合意に至りながら、国会提出が見送られ、法案提出に先立つ与党内の議論や、衆議院における修正協議により、超党派法案から大幅に変わる内容となった。通常国会の会期末が迫る中で、人権問題に関わる重要法案が与野党の政争の具にされたことは、性的マイノリティ当事者が抱える課題への政府・与党の問題意識の低さも浮き彫りにした。

与党が拙速な国会運営に終始し、野党には十分な協議の機会も与えられず、丁寧な合意形成もはかられないまま不十分な内容で成立に至ったことは極めて遺憾である。

### 2. 理解増進や差別禁止の取り組みに法律が及ぼす影響を検証する仕組みが必要

5月21日に閉幕したG7サミットの首脳宣言には「人々が性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく」「生き生きとした人生を享受することができる社会を実現する」と明記されたが、LGBT理解増進法はこの宣言を実現するうえでも、多くの課題を残している。また、性的指向・性自認に関する差別を許さない世界の潮流に逆行するような今回の法律制定が、企業によるビジネスや労働者の雇用機会の逸失を招く可能性も懸念される。学校教育や行政、民間ではすでに人権問題として、理解増進や差別禁止の取り組みが講じられているのに対して、政府による取り組みの遅れは際立っている。政府には、遅れを取り戻すためのより一層の努力に加えて、既存の取り組みの後退や縮小をもたらさないよう、法律が及ぼす影響を確認し、検証するための仕組みづくりも求められる。

### 3. 連合は性的指向・性自認に関する差別の禁止に向け、一丸となって取り組む

連合は、これまで一貫して性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の制定を求めてきたが、法律の有無にかかわらず、引き続き各職場において、理解増進や差別禁止の取り組みを前に進めていく。そのためにも、性的マイノリティ当事者をはじめ、職場での取り組みに関わる労使も含めた関係者が参画する公開の場において、法律の施行状況を検証し、見直しをはかっていかなければならない。

連合は今後、「連合出身議員政治懇談会」などと連携し、性的指向・性自認に関する差別の禁止を含めた法改正も視野に、一丸となって取り組んでいく。

以上

# 2023集会アピール(案)

私たちは、今日、「男女が共になってあらゆる分野に女性の積極的な参画をすすめよう！～すべてにジェンダー平等の視点を～」をテーマに集いました。「中央女性集会」という名で始まった本集会は、「女性が様々な知識を得られる場を作り、女性ももっと前に出て意見できる組合活動に」という思いのもと進み出しました。

そして、働く上での困難が多様化する今、「男女平等で多様性が尊重される社会の実現」のためには、性別にかかわらず、全ての人と一緒にになって取り組むことが重要であるという認識のもと、名称を新たに「2023連合ジェンダー平等推進中央集会」として出発しました。

2021年10月から開始した「連合『ジェンダー平等推進計画』フェーズ1」は、2024年9月に計画期間の最終年を迎えます。見据えているのは「2030年までに意思決定の場に女性が50パーセント」という最終目標です。目標達成のためには、男女が共に壁を乗り越えていく必要があります。

基調講演では、男性組合員も女性組合員がどのような「壁」に直面しているのかを理解し、皆で組織のあり方を見直し、それぞれの意識や行動を変えていくことが男女平等参画の突破口に繋がることを学びました。

パネルディスカッションでは、男性中心になっていた組織の改革、意思決定の場に女性を選出することの重要性と選出のための工夫、選出による変化や、組合活動と仕事・生活のバランスのための工夫など、女性が活躍するための鍵は何かということを共有できました。男女が共になって、女性の積極的な参画をあらゆる分野で推し進めていくためには、あらゆる分野にジェンダーの視点を取り入れることが重要です。

本集会で得たことを、職場・地域に持ち帰り、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げるためのChange Challenge Movementを進めましょう。

ジェンダー主流化を推進し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、多様な人たちの声を吸い上げ、誰もが安心して働き、暮らすことができる社会を実現しましょう。来年、また本集会に集う時には、それぞれが「何かやった」と自信をもって集うことを約束しましょう！

2023年10月27日

2023連合ジェンダー平等推進中央集会



## 日本労働組合総連合会

集会終了後にアンケートにご協力をお願いいたします。  
<https://forms.gle/eevL8VPx7A5nuMM27>

