

2022

連合中央女性集会

ジェンダー主流化で女性を意思決定プロセスに
～平和で格差のない社会をめざそう！～

日程 2022年10月21日(金)

時間 13:00～17:00

場所 東京ビッグサイト 国際会議場



日本労働組合総連合会

C O N T E N T S

集会プログラム	2
国際組織からの連帯のメッセージ	
I T U C（国際労働組合総連合）	3
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）	4
政党からのメッセージ	
立憲民主党	5
国民民主党	6
基調提起「『ジェンダー主流化』で女性を意思決定プロセスに」	7
基調講演「『オッサンの壁』を壊すには ～多様性と無意識のジェンダーバイアス」	19
パネルトークセッション「オッサンの壁とクミジョの壁・崖 ～日本の男女間格差と世界の潮流 203050～」	21
資料編	
資料1 2022 連合中央女性集会前後の取り組み（構成組織・地方連合会）	37
資料2 談話	
・「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」に対する談話	41
・女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表に関する談話	42
集会アピール（案）	

プログラム

メインテーマ：ジェンダー主流化で女性を意思決定プロセスに

～平和で格差のない社会をめざそう！～

日時：10月21日（金）13:00～17:00

会場：東京ビッグサイト国際会議場／Web 併用

受付：12:00～

13:00

○開会 司会 岡野 芙由美 連合中央執行委員

○主催者代表挨拶 芳野 友子 連合会長

13:20

○基調提起 「ジェンダー主流化」で女性を意思決定プロセスに
井上 久美枝 連合総合政策推進局長

13:50

○基調講演 「オッサンの壁」を壊すには
～多様性と無意識のジェンダーバイアス
佐藤 千矢子 毎日新聞論説委員

14:30 <休憩>

14:50

○パネルトークセッション
「オッサンの壁とクミジョの壁・崖～日本の男女間格差と世界の潮流 203050～」
パネリスト
佐藤 千矢子 毎日新聞論説委員
本田 一成 武庫川女子大学経営学部経営学科教授
櫻田 あすか 連合副会長
コーディネーター
清水 秀行 連合事務局長

16:30

○集会アピール採択 佐々木 牧 連合香川女性委員会委員長

○閉会挨拶 山中 しのぶ 連合副会長

17:00

○閉会

国際組織からの連帯のメッセージ

「平等と公平にもとづく新たな社会契約に向けて
回復力（レジリエンス）を強化する時、社会は繁栄する」



国際労働組合総連合（ITUC）平等局長
パオラ・シモネッティ

連合の皆さま、

ITUCは2022 連合中央女性集会に連帯メッセージを届けることができ、光栄に思います。

今は大変厳しい時代です。世界はグローバルなコロナ禍に起因する危機のかじ取りを続けていますが、これは様々な要因が絡んだ新たな危機であり、社会経済全般の危機を深刻化させつつあります。それは過去に例のないほど雇用と所得を奪い、たくさんの労働者とその家族が影響を受けています。こうしたひどい影響が女性には男性とは違った形で及んでいます。労働力率、賃金、社会的保護に見られる根強い世界的なジェンダー格差に加え、数百万人の女性がコロナ禍で仕事と所得を失い、仕事の世界においてジェンダーにもとづく暴力とハラスメントが急増しました。女性たちは第一線に立って様々な危機に対応し、有償・無償のケア労働の大半を担うなど社会の機能維持に努めていますが、意思決定の場への平等な参加を手にしていません。

これらの課題に対し、女性たちは第4回ITUC世界女性会議で包括的な対応について議論し、ジェンダー視点からの労働組合の変革アジェンダとして成果文書をまとめ、ITUC執行部は確認しました。このアジェンダは、女性と男性が力をあわせて、平等と公平にもとづく新たな社会契約に向けて回復力（レジリエンス）を強化していくためのロードマップを示しています。今後、ITUCの計画や重点政策に盛り込まれ、今年11月の第5回ITUC世界大会でも討議されます。このアジェンダは、より具体的には次のことをめざしています。

- 労働組合の意思決定機関におけるジェンダー平等を達成する。
- 雇用を重視し、ジェンダーに対応したマクロ経済枠組みの実施を強く支持する。
- 包括的なケア経済枠組み（質の高い公的なケア・医療サービスへの公平なアクセスを含む）を確実に実施する。
- ILO仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する第190号条約の全加盟国の批准と履行、同勧告（第206号）の履行を実現する。
- 賃金格差と社会的保護のジェンダー格差を解消する。
- 質の高い無償の公的教育。
- ジェンダー視点から変革する、公正な移行に関する計画を承認する。

連帯して、ジェンダー視点からの変革をめざす労働組合のアジェンダを実現させましょう。今日の集会が皆さまを元気づけ、インスパイアされることを祈っています。



連合中央女性集会の仲間に加えていただき、ありがとうございます。「**平和な社会の鍵を握るのは女性**」というシンプルなメッセージのもと、私たちの心は皆さまと繋がっています。

「ジェンダー平等が実現すれば、すべての人のために、より確実かつ平和的な成果を生み出す可能性が高まる」ということが焦点となっています。しかし、どうすれば効果的に進められるかという点については、依然として大きな課題であり、**指導的地位や意思決定の場への女性の平等な参画を保障し、社会のあらゆる場所において女性が本来あるべき立場を確保することが必要です。**

皆さまはこれまでも集会や対話を通して、この重要性を議論されてきました。そして、連合をはじめ、アジア・太平洋地域の加盟組織は、女性のニーズや権利、平等、登用を労働組合の議題や行動の中心に据えて、この課題に取り組む決意を示しています。皆さまが力を合わせて懸命に努力され、素晴らしい成果を上げておられることをとても誇らしく思います。

さらに課題へ焦点を当てることでより前進へつながります。ジェンダー平等は、女性の指導者、意思決定者を増やすという私たちの揺るぎない決意とともにあり、公正でジェンダー平等な未来に向けたすべての願いを実現するために行動するよう呼びかけます。

意思決定に参画する女性が増え、私たちが団結すれば、それがすべての人のためになります。広範囲にわたって変化をもたらすうねりを創りあげ、その途上に立ちはたかるさまざまな障害を乗り越えることができるでしょう。

あらゆる生活分野にわたる根強い構造的なジェンダー不平等に対処するには、もっと多くの取り組みが必要です。私たちの運動や組織でさらにこの問題に取り組んでこそ、女性とその家族の期待に応えることができ、平等実現の約束を果たすことができます。

そのためには強いリーダーシップが必要です。連合は、果敢なリーダーシップと重点的な推進計画で何が達成できるのかを示してきました。今回の集会は、女性の生活や私たちが望む共通の未来について、女性たちから直接話を聞き、女性たちと対話を進める機会ともなります。

皆さま一人ひとりがこの重要な目標に個人として、また集団的に貢献されています。そして、皆さまの結束した対応や行動は、平等と公正の実現へ弾みをつけることになるでしょう。

この価値観に沿って行動すれば、私たちは私たちの責任を果たすことができると心から確信しています。ITUC-AP は皆さまとともにあり、皆さまの一步一步応援し、常に皆さまとともに立っています。

集会のご盛会をお祈り申し上げます。

政党からのメッセージ

2022 連合中央女性集会へのメッセージ

2022 連合中央女性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を目指す連合の皆様、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。

去る7月13日、世界経済フォーラム(WEF)が「ジェンダー・ギャップ指数 2022」を公表しました。ジェンダー平等を求める関係者各位の不断努力にも関わらず、日本の順位は146カ国中116位で、主要先進国では引き続き最下位となっています。特に政治分野は全体で139位と低迷し、経済分野でも収入における男女格差が100位、管理職についている男女差で130位など、全体で121位となっています。日本のジェンダー・ギャップの大きさは、長引くコロナ禍により多くの非正規労働女性が職を失ったこと、女性の家事・育児・介護の負担やDV被害が増大するなどのかたちで、より一層深刻になっています。

また本年5月に衆議院が行った「議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート調査」では、ジェンダー配慮に関する男女の議員間の意識差が明らかになりました。例えば、「現在の国会における女性議員の数は十分と考えるか」との設問に、「不十分」と答えた比率は女性議員の84.6%に対し、男性議員は56.7%でした。また、「一定数の女性議員を確保するための仕組み(制度)は必要だと思うか」との設問についても、「必要」「どちらかといえば必要」と答えた比率は、女性議員の71.8%に対し男性議員は47%となっています。

こうした状況を踏まえ、ジェンダー平等を確実に実現していくためには、政治・経済・社会のあらゆる分野で、より一層の制度改正や意識改革のための取組みを推し進めていく必要があります。私たち立憲民主党は綱領で、「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を確立する」と宣言しました。そして党の重点政策として、「選択的夫婦別姓制度の導入」や「女性のみが存在する再婚禁止期間の撤廃」、「同一価値労働同一賃金の法定化」、「国政選挙におけるクオータ制の導入」などを明記し、ジェンダー平等を党としての重要な柱と位置付けています。

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全国的な運動の展開、そして政策提言や議員立法の提出に取り組み、「候補者男女均等法」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、連合の皆様から多大なご支援をいただいた本年7月の参議院選挙では「女性候補者比率50%」の目標を掲げ、候補者比率51%、当選者比率も53%を実現しました。もちろん、まだまだ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、同一価値労働同一賃金や選択的夫婦別姓の法制化をはじめとするジェンダー平等推進のための議論を今後もリードしていきます。

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みならずのご健勝とご活躍をお祈りするとともに、本集会を機に皆さま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。

2022年10月21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

「2022 連合中央女性集会」の開催にあたってのメッセージ

「2022 連合中央女性集会」のご盛會を心よりお慶び申し上げます。日頃より男女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さま、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さまに、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。

我が国は、過去 25 年間、先進国の中で唯一、実質賃金が下がり続けています。賃金下がっているから将来不安が拭えず、消費も広がりません。こうした状況を転換させるため、国民民主党は「給料が上がる経済」をめざし、積極財政と家計第一の経済政策、「人づくりこそ国づくり」の理念を具現化した政策を提案しています。家計支援策をはじめ、教育や科学技術、いわゆる「人への投資」を倍増するとともに、食料やエネルギーの自給率を高め、富の流出を防ぐ政策を推し進めてまいります。また、国民民主党は物価高に苦しむ国民を救うため、総額 23 兆円の緊急経済対策を発表しており、一つでも多くの政策の実現を政府与党に求めてまいります。

さて、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さま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。

日本では、ジェンダーギャップ指数 116 位と男女共同参画が未だ進んでおりません。特に、経済分野、政治分野における順位は低く、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、さらなる改正を求めるとともに、女性議員を大幅に増やす必要があり、国民民主党としても、女性候補者比率 35%を目標に掲げ、その達成に向けて尽力いたします。

本日も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。

2022 年 10 月 21 日

国民民主党
男女共同参画推進本部長
矢田 わか子

基 調 提 起

～世界の潮流は「203050」～

「ジェンダー主流化」で 女性を意思決定プロセスに

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）
井上久美枝



1

職場におけるマジョリティとマイノリティ

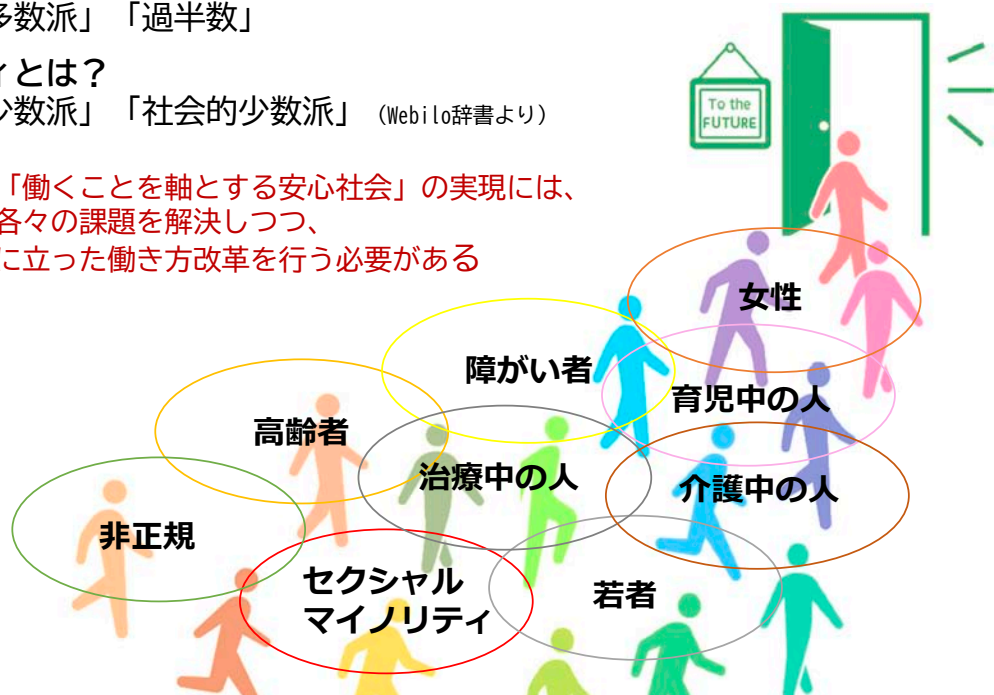
◇マジョリティとは？

「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



2

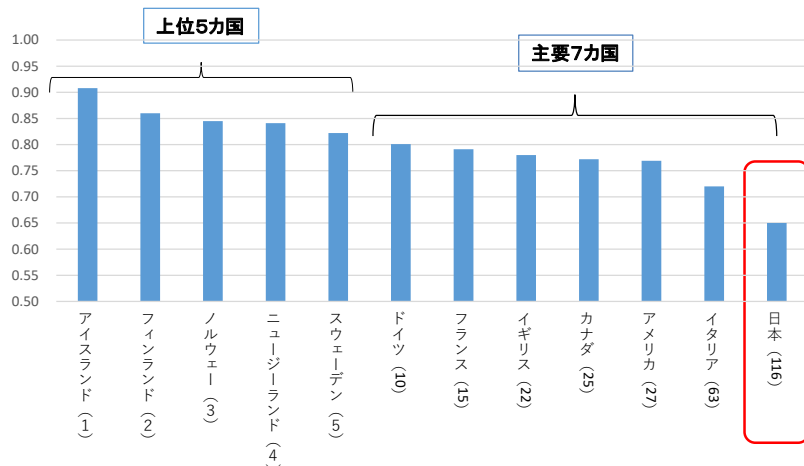
国際比較① 男女間格差

- 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116位**（2022年7月12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。

男女平等の実現には、世界全体で132年かかる。前回報告から4年短縮されたが、2020年では100年以内と報告されていた。



世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)



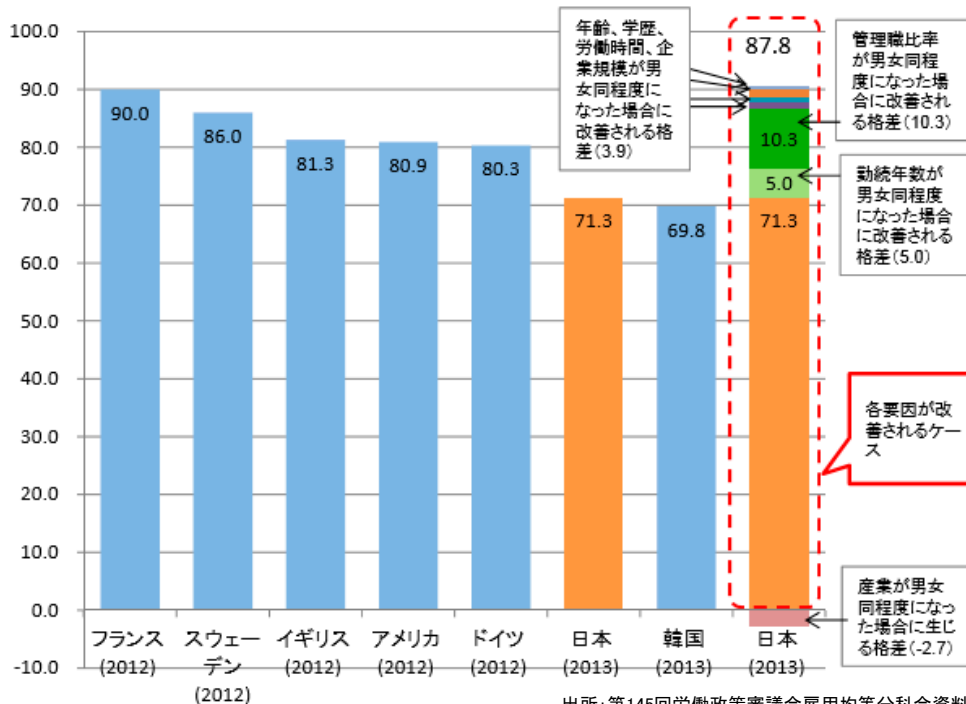
出所:世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2022」

※指数が1に近いほど男女間格差は少ない

3

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。

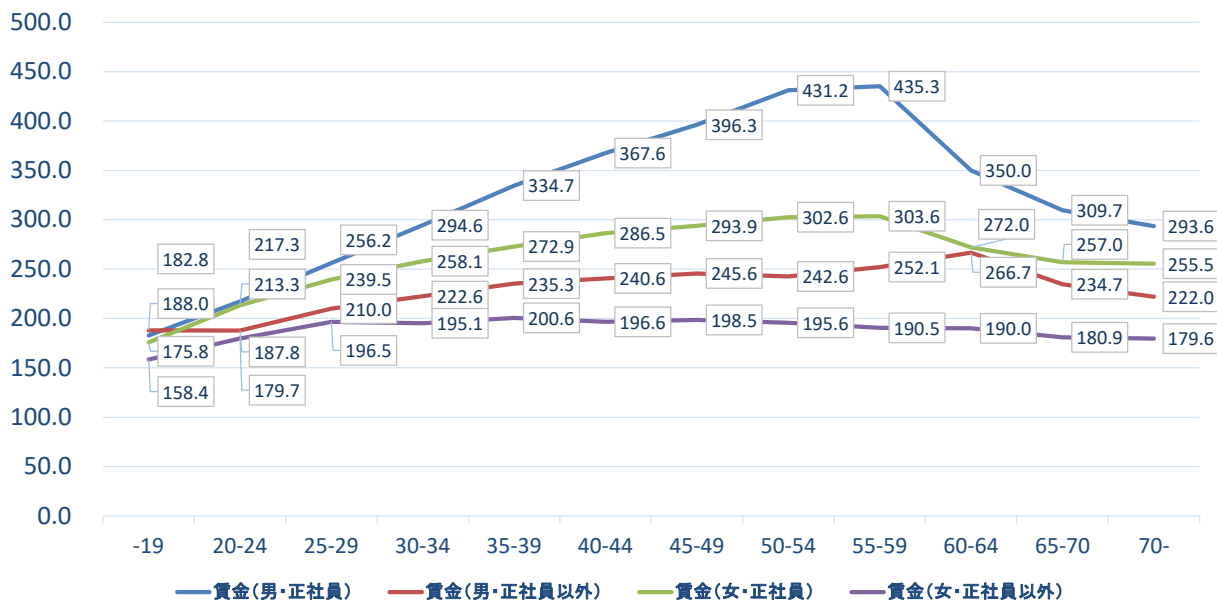


出所:第145回労働政策審議会雇用均等分科会資料

4

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



出典：2022連合白書（厚生労働省「令和2年度賃金構造基本統計調査」より作成）

5

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、
 - ・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

6



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「2030SDG」)

ジェンダー
平等社会
を実現!

日本労働組合総連合会（連合）

7

具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



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。

*すでに連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスで性自認を含む多様性の尊重を明確化してきました。

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

▶P4-5

推進すべき目標

Challenge! 推進目標

▶P6-7

Movementをつくりだす

第1次計画をスタートした1991年10月から第4次計画プラスの満了時期の2021年9月でちょうど30年。さらなる変革 (Change・チェンジ) と挑戦 (Challenge・チャレンジ) へと踏み出し、労働組合のみならず社会全体の大きなうねり (Movement・ムーブメント) をつくりだす決意のもと、運動を展開します。

留意点

「クリティカル・マス」を意識しましょう

圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わりません。「クリティカル・マス」の30%を意識しましょう。 ▶P13参照

「性的指向・性自認 (SOGI) 」の尊重を明確にしましょう

性別情報の確認・取得にあたっては、原則として性自認を尊重します。回答を求める際の選択肢としては「女性」「男性」「どちらでもない」「無回答」を基本とします。確認・取得する際は、氏名・性別をどの範囲まで共有するかをあらかじめ明確にしましょう。また、「無回答」を選択肢に入れているように、性別情報の回答およびカミングアウトを強制しないこと、取り扱いに注意を払いアウトプットを防止することに十分に留意しましょう。なお、男女平等参画の進捗や男女間格差の状況を把握する場合のみならず、社会保険や共済、安全衛生の観点などで性別情報が必要な際、目的に応じて性自認以外の、「法律上の性別」や「身体上の性別」、「雇用管理上の性別」を聞くことも考えられます。

定量的な目標 (数値) だけでなく 定性的な目的 (具体的な内容) も設定しましょう

「目標達成ありき」とならないように、男女間賃金格差の是正や仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の実現、労働運動の活性化など、各組織の実態に応じて定性的な目的を設定し、意識しながら取り組みを進めましょう。 ▶P12参照

8

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 ※連合本部の円は続き「労働調査」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	○
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

9

連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

1 だれにとっても働きやすい職場づくり

職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場は、結果、だれにとっても働きやすい職場となり得ます。



2 社会・経済の活力や持続性の維持・向上

男女平等参画の推進により、とりわけ女性の低賃金・不安定雇用が解消され、性別にかかわらずだれもが安心・納得して多様な個性や能力を発揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障されます。ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながります。



3 人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現

男女不平等は、人権の尊重、個人の尊厳にかかわる由々しき問題であり、取り組みを進めることで、それらを基底に置いた社会を実現しなければなりません。



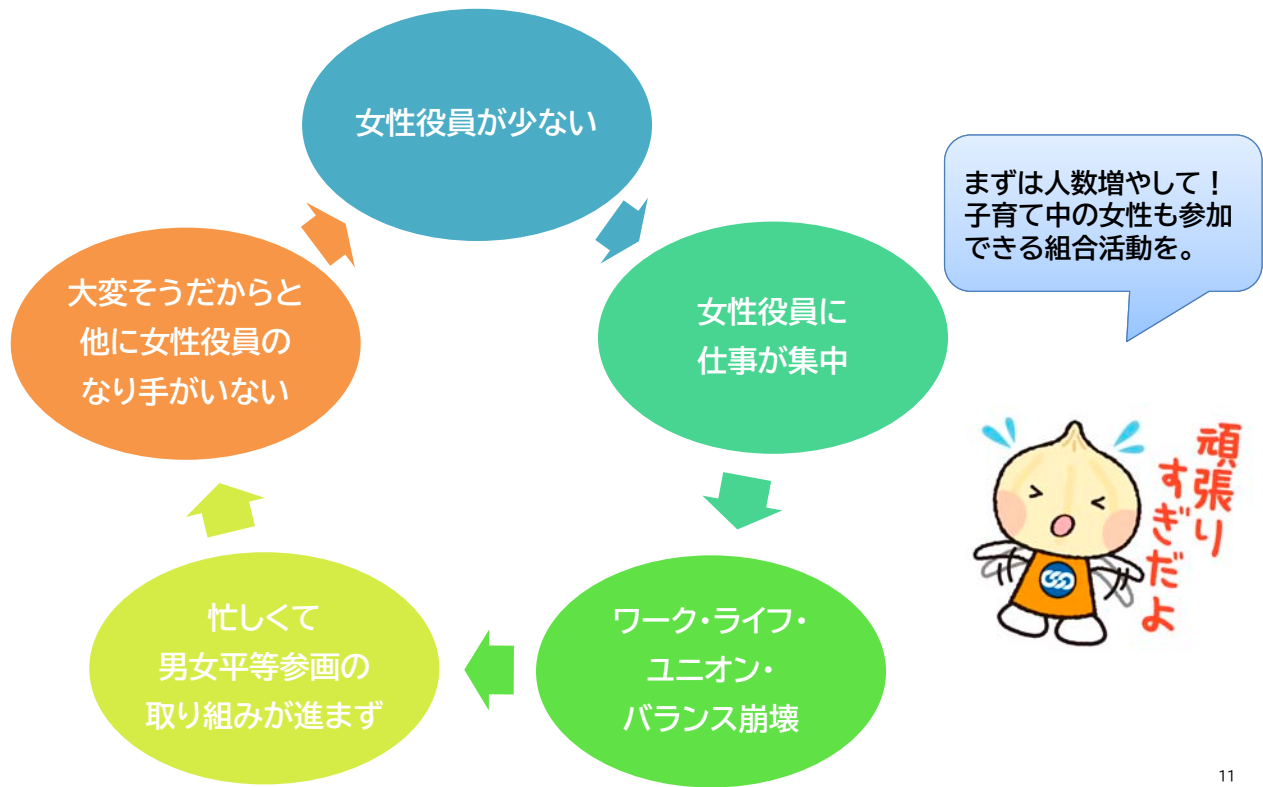
4 ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭

「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」が典型的な固定的性別役割分担意識。「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」が典型的なジェンダー・バイアスであり、ともに労働組合に強く当てはまりません。労働組合こそが、自らを変革しつつ、先頭に立って世の中に蔓延するこれらの意識・バイアスの払拭に力を尽くさなければなりません。



10

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	賃金格差による男女間の	調査による把握の	主要な件における世帯	手当の廃止	作成状況の把握	女性の行動計画	の策定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表	の自定と公表		の自定と公表
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	
割合	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	
女性執行委員																					
ゼロ組織	9	3	4	0	4	0	4	1	1	2	0	1	1	2	3	3	2	1	5	13	
割合	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	
割合	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	
割合	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	
割合	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

	具体的意見（一部抜粋）
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメント対策、両立支援、男女平等に関する課題が前進した ●職場環境や特別休暇など男性では気がつかない部分に視点がいくようになった ●労使協議会で、女性の声を女性が直接会社に伝えることができるようになった ●子育て期の女性の働きやすい環境を整えるための取り組みが増えた
女性組合員の意見集約	<ul style="list-style-type: none"> ●育児中の女性の声が直接届くようになった ●情宣紙に女性役員・組合員の登場が増えた ●女性組合員が参加しやすい企画の意見を反映させるようになった ●女性組合員の相談や活動への参加が増えた
組合活動の変化	<ul style="list-style-type: none"> ●女性組合員の活動への協力が得られるようになった ●各種会議や行事等に男女の関係なく参加する体制ができてきている ●執行委員会では発言する機会も増えて当たり前になっている ●若手女性組合員へのフォローなど女性役員育成の期待感ももてるようになった ●女性活躍など学習会の企画・立案を任せるところ会議の質が向上した
活動スタイルの見直し	<ul style="list-style-type: none"> ●執行委員会の開催時間を工夫（日中開催）するようになった ●支部委員会の終了時間を早め、女性が参画しやすくしたところ、女性の参画が増えた ●交流会に子連れでも参加しやすいようにした ●飲み会の時間が短縮した（1次会での解散）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●非正規の女性を役員に登用したことで、他の役員も非正規問題をより気にかけるようになった ●女性執行委員が1期2年で変わるため、長期的に将来を見据えた取り組みができなくなった

連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」(2017年)

13

連合「ジェンダー・メインストリーミング」の取り組み

1. 男女間賃金格差の是正

- 男女の賃金の情報開示
 - 女性活躍推進法の枠組みを活用

2. 男性の育児休業取得促進

- 改正育児・介護休業法の着実な履行
 - 無制限な働き方を前提とする「男性中心型労働慣行」の変革が必要



3. ハラスメントの根絶

- ハラスメント対策関連法で定める措置義務の実施
 - 2022年4月より全企業に義務化
- 「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約 (ILO第190号条約)」批准と世界標準のハラスメント対策

14

◇2022～2023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、互いに支え合うことのできる職場・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、やりがいをも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）**の自覚を促した上で、**ジェンダー・バイアス**、固定的性別役割分担意識の払拭、また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別がなく、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や、親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法等の整備を推進する。
- (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。

15

◇2022～2023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月までを計画とする「**ジェンダー平等推進計画**」**フェーズ1**の達成に向け、構成組織・地方連合会と連合本部が一体となって取り組む。
- (4) 雇用の分野における性差別の禁止、男女雇用機会均等法の改正に向けた雇用管理区間の格差の実態把握を行い、男女間賃金格差の是正に取り組む。
- (5) **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**するとともに、すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、育児・介護休業などの両立支援制度のさらなる拡充をはかる。

※ ジェンダー主流化とは？

あらゆる分野で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こと。

1995年に中国・北京で開かれた国連第4回世界女性会議以降、広く用いられるようになった。

16

「ジェンダー主流化」を具体的に進めるには？

→「ジェンダー監査の実施」を検討中

●2009年、連合で取り組んだ経緯あり

<ジェンダー監査の背景>

ICFTU(国際自由労連:現ITUC)第18回世界大会(2004年、宮崎)において、「ICFTUと地域組織におけるジェンダー監査の実施とフォローアップ」を決議。2005年、ILOの協力のもと、ICFTU事務局内におけるジェンダー監査を実施した。

その結果がICFTU執行委員会で報告されたことから、地域組織であるICFTU-APRO(現ITUC-AP)が、地域内におけるジェンダー監査マニュアルの作成作業を開始し、2007年10月に「Gender Audit Manual」が作成された。

2008年1月のICFTU-AP女性委員会の議論・検証などを経て完成した最終版を連合が日本語訳にして、「ジェンダー監査マニュアル」を作成。

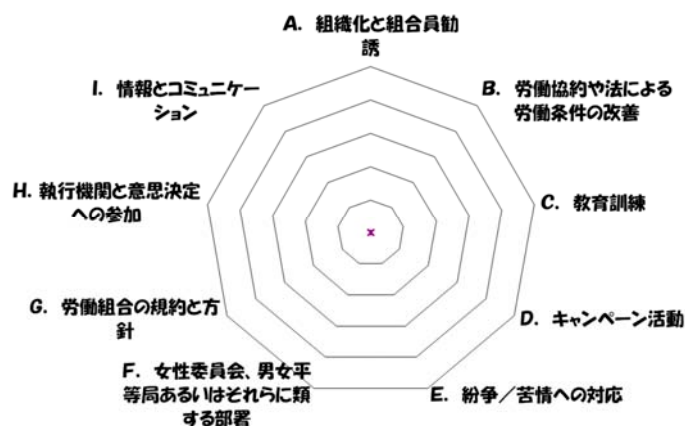
第8回全国男女平等推進委員長会議(2009年5月)にて、器材を紹介するとともに、「連合としてジェンダー監査の傾向を把握したいので、匿名で構わない」との前提付きで協力を依頼。主に地方連合会からの協力があった。

17

「ジェンダー監査」の意義

- ◇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むか、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！



18

ジェンダー主流化を進めるためのツール（具体例）

1. スリランカのジェンダー監査

2004年、スリランカの4つの政労使団体(労働雇用省、雇用者連盟協議会、2つの労働組合)でジェンダー監査が実施された。

労働雇用省の中に男女平等局が設立され、目標(ビジョン)と権限が決定され、役割と予算が明確化され、行動が開始された。SLNSS(労働組合)における女性局の役割と地位が強化された。ジェンダー担当タスク・フォース(特別作業班)が、効果的なモニタリング評価作業を実施した。

2. 女性のエンパワーメント原則(WEPs)のギャップ分析ツールGAT

「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」とは、企業がジェンダー平等を経営の核に位置付け、自主的に取組むための行動指針。7つの原則(①企業トップによるリーダーシップ、②職場におけるジェンダー平等、③従業員の健康、ウェルビーイング、安全、④女性のキャリアアップを可能にする教育と研修、⑤サプライチェーン・マネージメントとマーケティング、⑥社会貢献活動とアドボカシー(啓発)、⑦成果のモニタリングと報告)からなっている。

WEPs事務局は、WEPsに署名している企業などを支援することを目的として、自己評価を目的としたGAT(ギャップ分析ツール)を開発し公表した。GATは、企業などが自組織のWEPsに基づくジェンダー平等推進の進捗状況を自己評価し、今後のとるべき対策を検討するのに役立つ、PDCAのCとして活用できるツールとなっている。

WEPsのGATのページ(<https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>)にログインし、各項目に回答すると、スコアが算出されると同時に、データが「UNGC/UNWomen WEPs事務局」に登録される(個別の社・団体名やスコアは外部には公開されない)。

参考:「WEPsジェンダーギャップ分析ツール 日本語版」

http://gc-rc.org/repo/170912/WEPsGAT_translation_JN_GCRC170801.pdf

19

さらなる変革 (Change) と 挑戦 (Challenge) で
「ジェンダー主流化」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！



20

MEMO

基 調 講 演

基
調
講
演

基 調 講 演

2022年10月21日（金）
連合2022中央女性集会

「オッサンの壁」を壊すには ～多様性と無意識のジェンダーバイアス

毎日新聞論説委員
佐藤千矢子

1) はじめに

- ・拙著「オッサンの壁」への反響から見えたこと
- ・新型コロナウイルスのパンデミックがもたらした「女性不況」
- ・ジェンダーギャップ指数が最低レベルの日本（146位中116位）

2) 政治分野で女性の進出が進まない、ではどうすればいいのか？

- ・なぜ政治分野で女性の進出が必要か
- ・夏の参院選。女性は35人（28%）が当選し、過去最高だったが
- ・なぜ女性の政治参加が進まないか
- ・「候補者男女均等法」（日本版パリテ法）
- ・ポジティブアクション、クオータ制をどう考えるか
- ・選択的夫婦別姓について
- ・安倍政権の女性政策をどう見るか

3) 男性優位社会の大手メディア

- ・報道機関の女性幹部、女性記者の少なさは何が問題か
- ・なぜ改善しないのか
- ・抱きつき取材、アクセス取材の弊害
- ・なぜ女性は沈黙するのか

4) なくならないハラスメント、差別

- ・2018年の財務省事務次官による女性記者へのセクハラ問題など

5) 労働組合に期待すること

パネルトークセッション

パネルディスカッション

「オッサンの壁とクミジヨの壁・崖

～日本の男女間格差と世界の潮流 203050～

パネリスト

佐藤 千矢子（さとう ちやこ）
毎日新聞論説委員

愛知県出身

名古屋大学文学部卒業後、1987年毎日新聞社に入社。長野支局、政治部、大阪社会部、外信部を経て、2001年ワシントン特派員、2013年論説委員、2017年全国紙で女性初の政治部長に就いた。大阪本社編集局次長、論説副委員長、東京本社編集編成局総務を経て、2022年4月から現職。

著書『オッサンの壁』
講談社現代新書（2022年4月初版発行）



本田 一成（ほんだ かずなり）
武庫川女子大学 経営学部経営学科教授

法政大学大学院社会科学部研究科修了。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、2022年4月より現職。

受賞：沖永賞、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）：

『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）

『ビヨンド！：KDDI 労働組合 20年の「キセキ」』（新評論 2022年）



『クミジヨ白書 2019』(連合栃木総研 2019 年)

『クミジヨ白書 2021』(連合栃木総研 2021 年)

「男女共同参画」から「クミジヨ」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(最新号)。

「漂流者たち クミジヨの肖像」『労働の科学』連載中。

櫻田 あすか (さくらだ あすか)
連合副会長

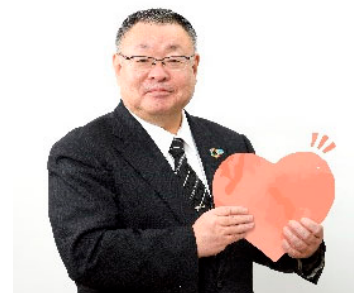
1996 年株式会社帝国ホテル入社。帝国ホテル労働組合執行委員、中央執行委員を経て 2013 年よりサービス・ツーリズム産業労働組合連合会(サービス連合)派遣。中央執行委員(2016 年育児休職取得)、副事務局長を経て 2021 年 7 月サービス連合副会長(現職)、10 月より連合副会長(現職)。



コーディネーター

清水 秀行 (しみず ひでゆき)
連合事務局長

2000 年 4 月 日本教職員組合中央執行委員。その後、千葉県教職員組合特別執行委員、中央執行委員、書記次長、書記長を歴任。2008 年 4 月 日本教職員組合書記次長、書記長を経て、2020 年中央執行委員長。2021 年 10 月より現職。



連合2022中央女性集会
パネルトークセッション
2022年10月21日(金)

クミジヨ調査について

武庫川女子大学
本田 一成

1. なぜクミジヨ研究を？



2. 「クミジヨ調査」から

MUKOJO
ACTION
2018-2019

クミジヨはマイノリティ
クミジヨの壁、崖、詰め
クミジヨの仕事イメージ
クミジヨ問題? それとも
クミジヨは・・・見た!

とちぎクミジヨ調査2019

ジェンダーギャップ経験

MUKOJO
ACTION
2018-2019

せめて女性役員が2人いれば・どうして酒を飲まないとコミュニケーションにならないのか・男性は一定年齢で青年部ではなくなるのに女性は定年まで青年と同じ・参加しづらい時間帯・「女性は参加するだけでいいから」・「無理して参加しなくていいよ」・何でも女性にやらせるのは女性活躍の意味をはき違えている・男性が参加すべき研修に女性も参加させられる・このような女性限定の調査をすること自体にジェンダーギャップを感じる・・・

連合関東Bクミジョ調査2021

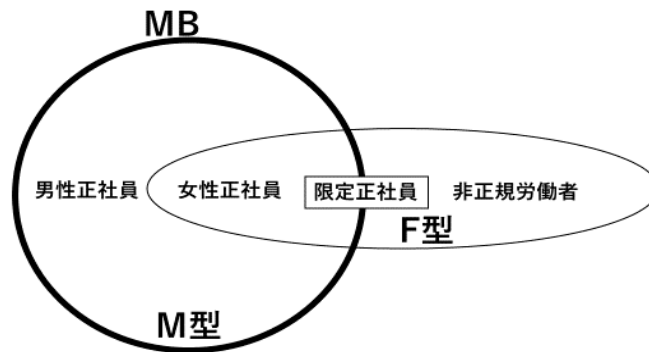
ジェンダーギャップ経験

MUKOJO
ACTION
2018-2023

お茶くみ、掃除、会計係、雑用は女性・飲みニケーション力で評価される・「女性でもできる役職をつくり役員を増やせ」・「よくご主人が理解してくれるね」・一番大事なのは会議の後の飲み会・女性活躍や男女平等の会やイベントにすべて女性が出席・OBが出しゃばりダメ出しをする・飲み会で一致団結はやめて・少数の女性を交えて「ガンバロー！」・他労組や上部組織の来客に必ず男性があいさつする・男も女もないから女性部の名称を変えたい・女性部を廃止したら女性役員が激減したので決断が早すぎた

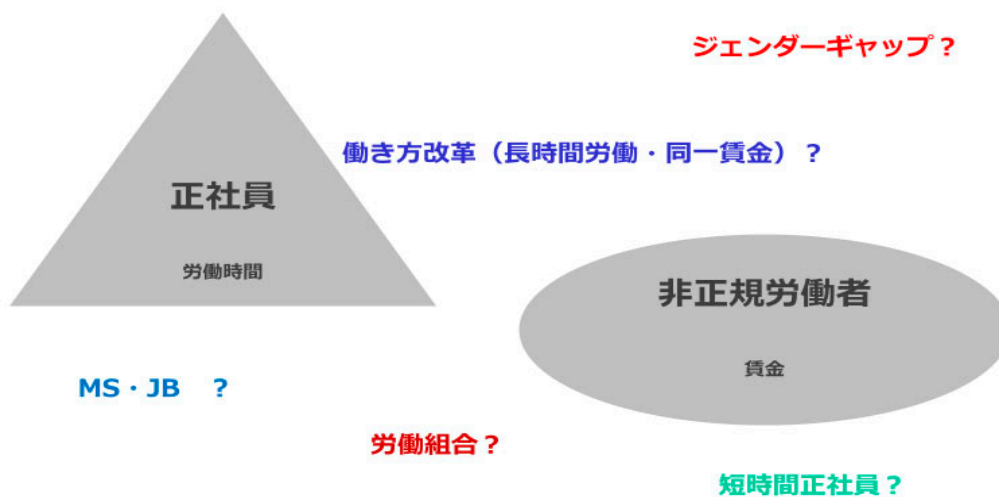
5

メンバーシップ型雇用とF型・M型



(資料) 本田一成「タイムトラベル労務事情・働き方改革のゴールデンルールを探せ 総括3(第36回)」『賃金事情』2021年

「労働者の宿命」論



(資料) 渋谷龍一「正社員とパートタイマーの「宿命」の違いに目を向けて」『情報労連REPORT』2016.7

漂流者たち クミジョの肖像

1

連載のはじめに

本田 一成

「クミジョ」？

私は現在50代半ばだが、労使関係や人的資源管理を研究しているので、20代の頃から仕事から労働組合の組合員や役員と交流してきた。初体験は1980年代末のことで、村越直嗣氏（当時ゼンセン同盟流通部会書記長）から、昭和風喫茶店に呼び出された時と記憶している。コーヒーを何杯もお代わりしながら、私が語る調査結果や研究内容に目を閉じたり、うなったりして聞く姿を見て、胸中では、こんな若造の話をよく聞きに来るもんだなあ、と不審に思っていた。

その後、つきあう産業別組合の幅が広がり、調査をするたびに企業別組合との交流が増え、ナショナルセンターとも知り合いになり、労組役員の知人が増え続けた。退職者や研究機関、教育機関、国際交流団体など「労組業界」の人たちも加わった。

これらの中にはちらほら女性役員がいたが、振り返れば、2000年頃から目に見えて増えていったと思う。もちろん、専従職員たちの多くは女性であった。だんだん女性たちとの交流が増え、女性集会などにも呼ばれるようになった。ナショナルセンターの職員になりたくて受験したがあえなく落ちた教え子の女性を、あわてて



ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授
主な著書：
・『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！』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。

企業別組合にお願いするというコネ採用も経験した。

私は、秘かに女性役員を中心とした労働界の女性を「クミジョ」という愛称で呼ぶようになった。

クミジョ問題にたどり着くまで

クミジョたちは男性のようにビジネスライクではない場合があり、組織のことだけでなく自身のことを語るから、込み入った点や私的なことを話し込むことが多かった。話が合うのか、著者が聞き上手なのか、あるいは誰も聞いてくれる人がいないのか定かではないが、クミジョと相対すると、同じ体験をすることに気づくようになった。

クミジョはいつも不満だらけ、なのであった。

あるクミジョは労組のオトコ社会ぶりに怒りまくり、別のクミジョは話が通じないと思いつんでいて危険だと思うほど極度に消耗しているクミジョがいた。「バカバカしいので労組役員を退任したら会社も辞めたい」と言われて驚かされ本当に退職したと聞いてさらに驚かされたクミジョもいた。

そうかと思うと、一見すると不満たらたらだが、女性活動の武勇伝を語った後に女性もたるんでいると不満を向ける「男前」なクミジョや、男性たちをうまく使って先頭に立とうとする「ジャンヌダルク」なクミジョもいた。いろいろなクミジョがいるなあ、いやそれどころか全員が違うタイプなのかも、と勝手に想像していた。

だが、あくまでも個人的な関心や感想であり、間違いなく研究領域の守備範囲外だから、それ以上は掘らないでいた。クミジョ研究者に任せ

ておくべき、その結論を読むべし、と思っていた。結局、この気持ち裏切られたことが研究の起爆剤になった。

というのも、これを読んでおけばよい、間違いない、というクミジョの本や論考を探しても見つからないし、見つけたはずなのに、とても満足できないという壁にぶつかった。だからといって特に何もしないが、クミジョとの交流はずっと続くから、興味だけが高ぶり、やがて焦燥感が募った。それだけ不満があっても誰も問題にしようとしもないのも奇怪に思った。

ここで、いったん気になると放置できず成算もないのに取りかかる悪い癖が出てしまう。果たして2018年に連合栃木総研（連合栃木総合生活研究所）から委託研究の打診があった時に、クミジョをテーマにした調査をしたいと回答したのである。そうすれば、いやでもクミジョと向き合うことになるからである。ちょうど長年取り組んでいた「チェーンストア労働三部作」が完成し、一区切りの時期であったことも大きい。

こうして2019年に栃木県のクミジョに関する研究プロジェクトがスタートし、宇都宮市へ通うようになり餃子が好物になった。研究プロジェクトといっても著者1人だけだが、「先生のやりたいように、ご自由にどうぞ」と言われたのがありがたかった。肝の据わった研究機関である。

この研究プロジェクト期間中に、驚くべき事件が発生した。2020年1月、住友重機労働組合連合会のクミジョが数億円を横領して逮捕されたのである。どうやって長年にわたり着服できたのか。クミジョが見ていた労組とはどんな組織だったのか。ジェンダー・ギャップをちゃっかり利用したのか。不謹慎だが興味は尽きず、できもしないが犯人に会って聞いてみたくなった。やはりクミジョはとて奥が深い、とこの事件ですっかりスイッチが入ってしまったのである。

クミジョの話を傾聴するようになったが、一方でクミジョは集団になると共感をテコに本音を言うことに気づいた。そこで匿名の座談会を企画していろいろと打診したがどこも乗ってこない。だが、ついにOKが出て「覆面座談会：

現役女性役員のホンネ』『情報労連リポート』が実現した。いい根性してる、とつい独り言が出た。

日本初「クミジョ白書」を執筆

栃木連合総研の研究プロジェクトではアンケート調査を実施した。「栃木県女性労働組合役員調査(略称：クミジョ調査)」である。調査屋は科学扱いされがちなアンケート調査を揶揄して、紙に字が書いてあるだけ、とよく言うが、調査票に初めてクミジョという字が印刷された。

2020年9月、このクミジョ調査を分析して報告書を発行した。サブタイトルは「とちぎクミジョ白書2019」である。なお、2021年にも調査を実施し、コロナ禍のクミジョに焦点を当てた「とちぎクミジョ白書2021」を発行する予定である。

門外漢のはずの私が、講演や取材など、あちこちからお呼びがかかるようになった。クミジョを語る初めての講演は、2020年10月、自治労栃木県本部であり、県内のクミジョたちが続々と集まってきた。クミジョ白書のおひざ元で、いち早くその存在を知ったからであろう。

ここでは、あえてクミジョが投影する労組の性質について辛辣なことを語り、労働界が全力をあげている女性組合役員比率向上作戦に抗うような発言もしながら意見交換を重ねた。だが特段の反発もなく、それどころか、クミジョ全員が報告や提言の内容を肯定し、非常に共感を覚えた、と高く評価してくれたのである。

以後、どこへ講演に行っても、常に95%超のクミジョから「とても腑に落ちました」「すごく共感できました」「自組織に持ち帰り意見交換を始めます」「少しやる気が戻ってきました」「違和感があるのは自分だけじゃないとわかりました」などと非常に好意的な評価を受けつづけている。

この連載の基本スタンスは、「クミジョ白書」であり、そこからもふんだんにデータを紹介するが、その背景となった私のクミジョ交流の体験こそが原点である。このため、連載に先立ってそれを記して、同じく体験を語ってくれたクミジョたちの思いに応えようと全力で執筆することを誓う次第である。

漂流者たち クミジョの肖像

8

クミジョ研究はなぜ存在しないのか(7)

本田 一成

なぜクミジョ研究はないのか

クミジョを知りたくて、探して読んだ研究について紹介し、思うままに記してきた。ここで一度整理させて欲しい。

結論から言えば、満足できるクミジョ研究の決定版には出会わなかった。何がそんなに満足できないのか？ 実は門外漢の私にはよくわからない。しかし、わかっているのは、現実には会うクミジョたちのことを勘案すると、どうも違和感があるという直感である。リサーチとはわからないことを調べるのではなく、おそらくこうだろう、ということを確認することだとすれば、それでは困る。

断片的にならいろいろ言える。だが、「なぜ、クミジョ研究はないのか」と問いかけたのであるから、それなりの答えを出してから、先に進もう。その答えがクミジョたちの感覚からはずれず、同意が得られるものであれば、クミジョ研究に一步近づいたことになる。ご意見、ご批判をお願いしたい（その方が助かる）。

労組の実践の問題・三原則

クミジョ研究がない理由を労組の実践の中に探そうとすると、いくつか思い当たる。まず、明らかなのは「男性性の原則」である。「労働組合法」の目的が、使用者と労働者との対等な交渉の実現にあるとすると、労組の活動はどうみてもたまたかいになり、その時に男性性が先頭に出てくる。主な活動の内容がそうであるように、その主体、獲得した成果などは男性優先と

なる。女性のための活動はあるにはあるが、ずいぶん後回しか無視され、隅っこか裏側に回る。ということは女性活動の主体が男性より前に登場することはまずない。

もっと簡単に言うと、労組の活動には男性のものと女性のものがあり、軽重がつけられ、女性のものは軽量級で、それを担うクミジョは少数で力不足でこれまた軽量級という位置づけになっている。だから、特例を除いて、あえて取り上げられることもない。「人的資源管理なんか複雑かつ高度なマネジメントの中でほんの一部で、他に大切に取り組むべきことは山ほどあるよ」という経営者の決めゼリフになぞらえると、「クミジョなんか……わが組織の中でほんの一部で……」ということになりそうである。

第2に、労組には「代表性の原則」といった実践上の力学が見られる。いずれの活動でもよいが、役員が目覚ましい成果を上げる場合がある。それは個人の手柄ではなく、組織があつてこそそのもの、とされる。労組は個々人の集合であつても、そこに1つの組織人格を与えた代表性が歩き出す。組織人格とは「みんな」であり、みんなの力のおかげなので労組に個人の顔はない。きれいに言うと、みんなのおかげ、は素晴らしいが、きれいに言わないのなら「ハイカイエスしかない」滅私奉公である。毎日残業ばかりなんでしょう。どうしてその人のおかげにならないか、自問してもよいと思う。別に、労組という組織がそうだというのなら、否定はしない。ただ、クミジョが浮かんでこない理由の1つだと言っているのである。その流儀を編み出したのはクミダンである。

第3は、比較的新手でなお流動的であるが、「同一平等性の原則」とでも言うべきものであ

ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授

る。均等法の制定を進めるクミジョたちに立ち
はだかった、例のアレである。「保護か平等か」
の二者択一にされてしまい、すべて同一にしま
いと平等ではない、というこれまた男性特有の
アレである。「せっかく女性を役員にしたのに、
我々と全然同じように仕事ができないんです
よ」と。

同一が平等なのか。クミジョもクミダンも腑
に落ちていないのに、実践上はどうしているの
か。こういう時の答えは1つしかない。棚上げ
である。一気に、男女はもう関係ない、と労組
は猛然と、男女の差をなくそうとする。女性部
をやめ、女性集会なのに男性がわんさか参加し、
この連載も男性が読んでいます。

一足飛びの「男女関係ない論」でも、うまく
いけば、自然に解決されるかも、という雰囲気
が満々である。クミジョを増やせ、というわけ
だが、増えても、クミジョは区別されることも
なく、当事者性がなくなる。こうなると、クミ
ジョたちも、女性の活動を矮小化されなくなる、
クミジョの責任にされずに済む、と歓迎する場
合がある。

他にもあろうが、こうした三原則がクミジョ
研究をストップさせてきた、と私は思っている。

研究者の態度の問題・三主義

クミジョ研究がないのは研究する人がいない
から、という答えが当然ありうる。これはいく
らでも展開できる。ただし、これまで取り上げ
たどの文献からどう思うか、ということではな
い。研究者の性向を加味して、自分も戒めて書
くことで十分に説明がつく。また、労組の実践
に研究者も影響を受けるのは当然で、共犯関係
のようになっている点大きい。

さて、第1は「無関心主義」である。労組が
発展しているという研究者は皆無であり、衰退
産業である。その証拠に、どの大学もほんの一
部を除いてもう労使関係論や労働組合論は教え
ていない。多くの研究者が、労組を研究対象と
することに見切りをつけ、他を探す。下手した
ら、人的資源管理論の1つに労使関係管理を挿
入して、労働組合管理を説いている。

労組が遠い研究対象なのに、クミジョまで目
が届くわけがない。もともとあった視点が消失

しているのに、もともとない視点を持って、と
いうのは無理である。クミジョに光が当たるこ
とはない。

第2に、「忖度主義」がある。まだ労組を研
究対象にする奇妙な研究者がいたとしよう。研
究者は労組の実践原則に抗わない。クミダンと
交流すればするほど原則からはずれる研究に手
を出さず、原則以外の執筆、講演などはしない。
だから同じ研究者が何度も呼ばれ重用される。
私は残念ながら、何度も呼ばれない。

研究者のこの傾向に男女差があるかどうかは
不明である。だが、労組がいやがることをやる
わけがない。ただし経験則だけを書けば、男性
はまず原則以外のことはやらない。女性はクミ
ダンに忖度してそれなりにやるか、クミジョに
忖度してそれなりにやるかである。「X」のク
ミジョの研究が多いのもこの理由によるもの
で、「Y」のクミジョの研究者は少ないし、い
ても成果の販路がないから微小な営みになる。

第3は、「保守主義」である。研究者は先行
研究のない仕事はしたくない。してはいけない、
と教えられる。カチカチに固いのである。なぜ
誰もやらないのだろう、と関心を寄せることは
あっても、あえて踏み出さない。海のものとも
山のものともわからないことに手を出すリスク
を負う研究者は少ない。

だから労組の研究をはじめても、女性の活動
に分け入っても、クミジョは自明のものか、あ
えて消すか、構図の中の遠目の背景か、何かの
比較対象か、いずれにせよ、何の保険もかけず
に、クミジョだけに絞るわけにはいかない。

以上のような、労組の三原則を覆すのは、な
ぜクミジョが必要なのか、合意ができていなか
ればならない。「労組の力を最大限にするのは
クミジョ」と。また、これら研究者の三主義を
覆すのは、研究者がこの言葉の重みを感じられ
る時である。

究極的には、クミジョも研究者も男性社会・
労組のコントロールから逃れていないのかもしれ
ない。コントロールはその主体も自意識がな
いからやっかいである。クミジョはどこへ消え
たのか。実践の主体から消され、研究対象から
も消され、どこへ漂流しているのであろうか。

(つづく)

漂流者たち クミジョの肖像

13

『クミジョ白書2019』(1)

本田 一成

先生はどうして クミジョ研究を始めたのですか？

10年以上前に出版した小著『主婦パート最大の非正規雇用』（集英社新書）はまだ売れている。小著と違って300万部ベストセラー新書を世に出した他社のカリスマ編集者に「これはホントに良い本。だが10年早いよー。」と言われたものだが、その通りになった。

実はこの本はクミダンから不評であった。冒頭から子どもを虐待する主婦パートが登場するから嫌気が差したようである。「そんな主婦パートは知らない」「まるで別世界の話だ」「違和感だらけだ」と。言い放たれた内容ではなく、その考え方というか、むしろよく考えないことや偏見や差別が何をもたらすのだろうか、と十分に怖ろしい気持ちになった。そんなことがあったとしても特殊事例だぞ、そんなことはしない、オレには関係ない、とフタをしてしまったり、オレの話にしてしまったりするのが常套手段なのだろうか。振り返れば、そう身震いしたのが原点である。

それから数年、セクハラ事件報道があるたびに聞いたクミダンの声でもっとはつきりと気づかされた。「オレはやらない」「もう何も言えないよ」「息苦しい」など。女性が悪いみたいに聞こえてくる。被害にあう側が悪者扱い。「セクハラをなくすためには担当者を男性に代えなきゃ」。えっ女性の雇用機会を奪う気なのか？クミダンと一緒に働くクミジョはさぞかし苦勞

ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授

しているのではないだろうか。いないことにされたり、考える力の隔たりが大きすぎて「バカ負け」（相撲用語）したりしていないだろうか。

ちよくちよくクミジョ研究を始めた理由を聞かれるが、苦境にあるはずなのに男性のせいであるで光が当たらない問題がある。クミジョもそうであり、ほっとけないと思ったから、としか言いようがない。

「とちぎクミジョ調査2019」に着手

第1回で記したように、2019年に「とちぎクミジョ調査」（栃木県女性労働組合役員調査、以下「クミジョ調査2019」と記す）に着手した。最初に考えたのは、クミジョにクミジョ自身のことを回答してもらうことと、クミダンとの比較はしない、ということであった。クミジョが回答する一般的なアンケート調査は、労組の活動についてたずねる。だが「とちぎクミジョ調査2019」はクミジョが主役なのだから、クミジョに焦点を当てる。また、いつものようにクミダンの比較基準にさせないどころか、クミダンには消えてもらう（クミダン調査ばかりなのだからバチは当たらないはず）。

次に考えたのは、さしあたりクミジョの対象を広げるのではなく、上層のクミジョから着手することであった。クミジョの代表者でよいと考え、一番勤続期間の長いクミジョへ調査票を配布した。要するに各組織のエース級、ベテラン、トップクラスのクミジョである。そんなクミジョがいないのなら、一番勤続期間の長い女性の書記、職員に配布してもらった。もちろん、彼女たちもクミジョである。決して上層以外のクミジョを無視するつもりはない。むしろ、そちらにも大きな関心がある。どうせ長いスパン

で研究することになるから、今回は「お手並み拝見」ということでよい。

さらに考えたのは、自由記入欄をできるだけたくさん取ることである。クミジョは不満だらけだから、アンケート調査に回答していくうちに、たくさん意見を書いてくれそうな気がした。そんなに意見が聞きたければアンケートではなくインタビューをやれ、と言われそうだが、その通り。だから、最後には、私に会って話をしてもよい、というクミジョがいたら連絡先も書いてもらうことにした。日頃から思っていることを話してくれそうなクミジョがいることを直感していた。自記式のアンケート調査では、一般に回収率や回答項目割合を低下させるから、これらはご法度である。

だが、結論を言えば、自由記入欄は満々に書き込まれ、私の予想を上回る人数のクミジョが会ってもよい、と回答してくれたのである（しかしコロナ禍に突入したことで、残念ながらまったく会えない結果となった）。

大学院生の時に調査の達人・川喜多喬法政大学名誉教授に聞かされた「調査にはノリ・チリ・タタリがある」という言葉を思い出した。調査は回答者が面白ければ協力してくれるが（ノリ）、面白くなければゴミ箱に投げ込まれるけれど（チリ）、回答しないとヤバイ場合は協力してくれる（タタリ）。

こうしてアンケート調査の設問や選択肢づくりに入ったが、これはお手のものである。アンケートは自分が見知らぬことや思いも至らぬことをたずねて驚くことではない。知っていたり、知らなかったりしても、おそらくそうだ、と思うことをたずねて、やっぱり、と臉を閉じる営みである。しかも対象者はエース級のクミジョたちである。既に目線は合っている。

ちょうど、連合が「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」を実施しているところで、連合栃木の加盟労組も対応していた。これに目を付けて、同調査に協力した栃木の労組のうち女性役員が選出されている労組を特定できた。念のため連合栃木2019年構成組織名簿も照合して、女性役員がいる労組を網羅できた。これらを「クミジョ調査2019」に利用した。

惨憺たる調査結果を知る

連合の同調査が実施され、連合栃木が県内の調査結果を集計していたので、どうしてもそこへ目が行く。栃木のクミジョに関して知り得た結果の一部をざっと拾ってみて、また暗い気持ちを味わった。

例えば、三役を含む女性執行委員数が0人である労組は41.6%、1人が24.3%、2人が12.7%であった。委員長が女性で専従であるのは0%、同じく書記長は0%である。

女性の執行委員選出の人数や比率を規約等で設定している労組は2.3%、同じく代議員選出の人数や比率を設定しているのは4.6%、同じく各種委員会委員の人数や比率を設定しているのは、2.3%である。

団体交渉へ女性が出席していない労組は31.7%、労使協議へ出席していないのは34.7%、労使懇談会に出席していないのは34.7%である。運動方針に男女平等参画を明記していない労組は59.5%、委員長が男女平等参画実現について組合員にメッセージを発信していないのは66.5%である。

惨憺たる調査結果は、ひとり連合栃木の問題ではない。多少の差はあっても、どこも大体同じであろう。連合全体でみれば、すべての地方連合で女性執行役員が選出されているとか、女性三役も半数近くの地方連合にいたるとか言われても、人数とポストの問題なのか？ そういう話か？ と思ってしまう。

広くあまねく連合加盟労組で起きていることを忘れてはならない。

「クミジョ調査2019年」を実施する前なのに、あれこれと考え込んでしまったことを記憶している。クミジョはなぜいなかったのだろうか。いや、これまでいたクミジョは何をされてきたのか。クミジョが増えたら労組はどうなるのか。クミジョをあえて増やそうとするなら、それに応じてきたクミジョたちはどんな気持ちになるのか、などを延々と考え、すべて知りたくなる。また、それらの点を誰かが知ろうとしてきたのだろうか。クミジョ当人以外に誰もが十分に知らないうちに、増やそうとしてこなかったか？
(つづく)

連合 2022 中央女性集会
著者出演記念

「スマートな労組」?とんでもない! 激しく逞しくドラマチックな
闘いの歴史を余さず描く、刺激に満ちた傑作ノンフィクション

ビヨンド!

KDDI労働組合20年の「キセキ」

集会記念 特別価格

本田 一成 著

新評論

ISBN978-4-7948-1207-0 四六版並製 328 頁

税込定価 2,640 円 ▶ **特価 2,000 円(税込)**

※主催者様のご厚意により、
当集会に限り、特別価格にて
販売させていただきます。



「より良い会社を作る」ために奔走した組合員たち
ノンフィクションで迫る企業別労働組合の真実



一九七九年KDD事件の際には経営刷新を求めた大規模なデモを実施した
(写真提供…情報労連)

「労働組合っていうのは、先輩たちから預かった財産・宝物。だから、常に磨き続けて、ピカピカにしておかなきゃいけない。もし、磨き続けることができないなら、せめて汚さずに次の世代に渡していかなきゃあかんよな。それがお前さんたちの使命なんだ」(元KDDI労組中央執行委員・杉山豊治)
国際電気労組、KDD 労組を経て、激動ともいえる情勢下で 2000 年に誕生し、未来を託された KDDI 労組の「絶望」と「希望」、その 20 年間の「軌跡」に迫るノンフィクション。

華々しくも、あくなき激しい競争を繰り広げている情報通信産業にあって、様々な労働制度を実現しながら、非正社員への待遇、被災地支援など数々の取り組みで「先駆的」と呼ばれている KDDI 労組は、「スマートな労組」という印象がもたれ、名声を集めてきた。しかし、まったく、そんなことはない! まるで「プロジェクト X」のような逞しい気概をもって巻き返しを試みてきたのだ。度重なる企業合併やグループ経営で増加する未加入者たち、次々に見直しを迫られる労働制度、直面した葛藤や苦難から逃げなかったことで「奇跡」をつかみ、みんなで乗り越えてきたのだ。

日本の推定組織率は 2021 年に 17% を切っている。労働者には、不安や諦めを感じるだけでなく、それに踏み込んでしっかりと考え、企業別組合の本当の姿を凝視してほしい。労組関係者だけでなく、働く人々や管理職、経営者にも是非読んでいただきたい 1 冊である。たぶん、労組に対するイメージが変わるだろう。



本田 一成 (ほんだ・かずなり)
武庫川女子大学経営学部教授。博士(経営学)。人的資源管理論、労使関係論専攻。主な著書として、『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』、『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』(共に新評論) などがある。



税込定価 3,080 円

◎ 本田 一成 著
好評既刊書



税込定価 2,460 円

●ご注文方法 新評論営業部へ直接お申し込みください。下記注文票に必要事項をご記入のうえ、FAX でお送りいただくか、もしくは必要事項をメールでお送りください。その際は「連合集会」とご記入ください。ご指定住所に送料無料で直接お送りいたします。お支払いは書籍に同封の郵便振替用紙(手数料小社負担)、もしくは銀行振込(三菱 UFJ)あるいは「きらぼし」:振込手数料はおお客様ご負担となります)にてお願い申し上げます。

ビヨンド! KDDI労働組合 20 年の「キセキ」 本田 一成 著

ISBN978-4-7948-1207-0 四六版並製 328 頁 **特価 2,000 円(税込)** 冊

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 **特価 2,500 円(税込)** 冊

写真記録・三島由紀夫が書かなかった **近江絹糸人権争議** **特価 2,000 円(税込)** 冊

※このチラシの価格で、一般書店様でのご注文はできません。必ず小社宛に直接お申し込みください。

一般書店様では定価販売となります。

お名前

ご住所

電話番号

新評論 営業部 TEL03-3202-7391 FAX: 03-3202-5832

〒169-0051 東京都新宿区西早稲田 3-16-28 E-mail: sales@shinhyoron.co.jp

資料編

2022連合中央女性集会前後の取り組み（構成組織・地方連合会）

構成組織名	開催日時	行事名	取り組みの形式	規模 (延べ人数)	実施内容	備考
UAゼンセン	9月20日 13:30-18:00	第10回全国代表者会議	対面・Web併用	103名	年度総会の位置づけであり、2022年度本部・部門・都道府県支部活動報告並びに2023年度本部活動計画を説明。その後、意見交換会を実施（テーマは①女性組合役員の育成・増加のためのアクション、②部門・都道府県支部活動への女性参画のためのアクション）。	
	10月17日 13:30-17:00	2023年度第1回男女共同参画委員会	対面・Web併用	25名	<p><議題></p> <ol style="list-style-type: none"> 2023年度男女共同参画委員会の議題について 2023年度男女共同参画推進キャンペーン 2023年度重点政策における男女平等・多様性に関する課題（素案） 2023年度労働条件闘争方針における男女平等・多様性に関する課題（素案） <p><学習会></p> <ul style="list-style-type: none"> ジェンダーにもとづく暴力とハラスメントに関するUNIの取り組み 	
	11月18日-19日	女性リーダー研修会【基礎】	対面	30名	<p>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。</p> <p><講義内容></p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進について コミュニケーションスキルを高める 先輩女性リーダーから学ぼう 多様なリーダーシップを理解し実践 <p><個人・グループワーク></p> <ul style="list-style-type: none"> 職場におけるジェンダー平等の実現について 	
自治労	8月20日-21日	自治労女性部第67回定期大会	対面・Web併用	149名	<ul style="list-style-type: none"> 経過報告 運動方針 	
	10月20日	男女がともに担う自治労委員会	対面	15名	<p><議題></p> <p>自治労ジェンダー平等推進計画（仮称）について</p>	
	10月21日	連合女性集会自治労参加者集会			<ul style="list-style-type: none"> 提起 「会計年度任用職員処遇改善について」 <p>講師：佐藤久美子 自治労本部強化拡大局長</p>	
	10月29日-30日	女性労働学校（前期）	対面・Web併用	100名	<ul style="list-style-type: none"> 提起 講演①「女性運動の歴史と課題」 <p>講師：松澤佳子 元自治労本部女性部長</p> <ul style="list-style-type: none"> 取組報告「石川県本部七尾市職労女性部再結成について」 分散会 講演②「日本の経済・社会の現状と私たちの生活」 <p>講師：平地一郎 佐賀大学経済学部特任教授</p>	
電機連合	9月20日	女性役員情報交換会	対面・Web併用		電機連合で策定した「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」の内容周知および有識者による講演をふまえ、達成に向けた行動について論議を実施。また、女性役員同士の交流の場の設置。	
JAM	10月22日 13:30-16:30	With（中央女性協議会）第24回総会	対面・Web併用	200名	総会では、まず今年度の活動報告で1年間を振り返り、成果や課題を共有します。各地方の活動も報告をお願いしており、各地方の参加者にパワーポイントによる報告をお願いしています。また、来年度の運動方針や活動計画なども確認して、ベクトル合わせを行います。	
生保労連	11月22日	ジェンダー平等推進委員会	対面		「職場におけるジェンダー平等」および「組合活動における男女共同参画」の推進に向けた取組みに関する情報交換	
	11月25日	女性組合員交流会「いきいきCafe」	対面		女性組合員・組合役員のエンパワーメント向上ならびに参加者同士の所属組合を越えた意見交換・交流	12月5日にオンラインでも開催予定。
J P 労組	9月16日-18日	トップリーダーセミナー	対面	55名	<p>地本・連協役員（非専従）に対する期待やスキルの向上、組織の活性化や春闘に向けた取り組みに加え、「ジェンダー平等推進計画」へのチャレンジ等</p> <ul style="list-style-type: none"> 他産別との人材育成・発掘やジェンダー平等推進の取り組みについて意見交換を実施 <p>（JR連合、NTT労組、今後は日教組を予定）</p> <ul style="list-style-type: none"> 10月18日に地方担当者とのWeb会議を実施し、ジェンダー平等推進計画の取り組みや地方での取り組み状況等を共有 	
日教組	10月15日 13:30-16:00	女性参画推進担当者会議	Web	150名	<ol style="list-style-type: none"> 女性参画をめぐる状況報告（女性参画状況調査結果等から） 単組のとりくみ報告 講演「意思決定の場に女性が参画することの意義（仮題）」 まとめ <p>全国79単組から男女1人ずつ女性参画推進担当者が参加</p>	
情報労連	9月	SNSや機関紙での情報提供			Twitterにてダイバーシティに関する情報をツイート、情報労連機関紙「REPORT」にて改正育児・介護休業法等ダイバーシティに関する記事を掲載。	

構成組織名	開催日時	行事名	取り組みの形式	規模 (延べ人数)	実施内容	備考
損保労連	10月4日	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	対面・Web併用		委員が改選される期初の『組織活性化委員会』（産別内諮問機関）において、各単組の組織対策担当である委員を対象に、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』』についてあらかじめ説明を行い、取り組み全体に対する理解を確認する機会を設ける。	
国公連合	10月21日 17:30-20:30	連合中央女性集会 参加者交流会	対面	25名	連合中央女性集会終了後、参加者に国公連合の組織理解、交流を深めるための軽食を用意した交流会を実施予定。	
サービス連合	10月13日	第4回男女平等 参画委員会	対面	18名	前回議論から継続して、労働組合における女性参画率向上の具体的手法と女性役員比率の向上にむけた段階的な手法について議論をおこなう予定。また、社会政策の立案として「男性の育児、家庭とのかかわり」について議論をおこなう予定。	
紙バ連合	10月11日 13:30-17:00	組織財政委員会	対面・Web併用	12名	ジェンダー平等推進計画の周知と産別の取り組みについて議論	
全国ガス	9月5日 13:30-16:30	第1回女性委員会	対面・Web併用	16名	<目的・位置づけ> ・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 ●内容 ・本部報告・情報提供 ・単組報告・情報交換 ・女性組合員イベント「Women'Z festa ♥ 2022」の内容・運営についての意見交換	
	9月22日 16:30-17:30	第1回男女共同参画委員会	対面	19名	<目的・位置づけ> ・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	
	11月18日 13:00-17:00	Women'Z festa♥2022	対面・Web併用	70名	<目的・位置づけ> ・単組女性役員および未来の組合役員を担う女性組合員の交流（人的ネットワークの形成）、情報交換・意識啓発 ●内容 ・女性外部講師による講演 ・体験イベント ・グループディスカッション	
印刷労連	10月3日 14:00-17:00	2022年度第1回産業政策委員会	対面・Web併用	6名	産業政策委員会の議題の一つとして、2022年度の運動方針にもとづき、男女平等・ジェンダー平等推進に向けたプロジェクト設置について議論。	
メディア労連	9月2日 10:00-11:30	ダイバーシティ関連 要望ヒアリング	対面・Web併用	10名	健康診断の間診票は、どちらかと言うと男性を念頭にしたメタボ関連の項目がある一方で、女性特有の疾患に関する質問が見られない。月経関連の疾患など、婦人科の病気の予防につなげていくためにも、こうした部分の改善を経営側に働きかけることになった。	
全労金	11月10日 10:30-16:30	第1回ジェンダー平等委員会	Web	18名	①全労金「ジェンダー平等推進方針」に基づく対応、②「ハラスメント禁止ガイドライン」の対応、③男性の子育て参画に向けた取り組み、④次世代法・女性活躍推進法への対応、⑤男女間賃金格差、⑥「性的指向、及び、性自認（SOGI）」への対応、⑦労働組合における男女平等参画、を主なテーマとして議論する。 ジェンダー平等委員を各単組から1名選出し、年4回にわたって同会議を開催する。	
森林労連	9月21日 8:30-12:00	2022林野労組全国女性集会	対面・Web併用	20名	森林・林業の現場の特殊性もあり、女性組合員の抱える課題は様々ある。このような中、課題や職場での取り組みを持ち寄り、交流や意見交換を行う。また、女性役員の選出に向けた課題についても討論する。	

組織名	開催日時	行事名	取り組みの形式	規模 (延べ人数)	実施内容	備考
連合北海道	9月3日 10:00-	2022はたらく 女性の集會	対面・Web併用	124名	基調講演 「生理と更年期 女性も男性も安心して働ける環 境を作るために」 講師：徳永エリ 立憲民主党参議院議員	
連合青森	11月12日 13:30-15:00	第30回連合青森 女性委員会定期総会	対面	50名	定期総会に合わせ、青森県労福協と共催する形で 労働者福祉事業に関する学習会を開催した。 また、議案策定にあたっては従来の方針内容を改 めて精査し、女性委員会の設置目的を意識すると ともに自分たちが高い納得感のもと活動を展開で きるようシンプルかつ分かりやすい文言に見直し た。	
連合福島	7月25日 13:30-14:30	雇用における男女平等に 関する労働行政への要請 行動	対面	4名	男女平等推進月間にあたり、女性活躍はもとより すべての働く者が輝き、いきいきと働き、働くこ とを軸とする安心社会の実現に向け、労働雇用均 等行政（福島労働局長）などに対し要請行動を実 施した。	
	12月10日 15:00-16:30	男女平等推進 フォーラム	対面・Web併用	150名		
連合埼玉	9月27日 13:30-16:30	女性のためのSTEP UPセミナー (中級編)	対面	26名	①講演 「組合役員としての相手に伝えるスキルを学ぶ！ 自分も相手も大切に自己表現～アサーション ～」 講師：(一社)日本産業カウンセラー協会 荒川久美子氏 ②グループワーク 「組合員からの相談事例に対処する方法」	
連合千葉	9月15日 17:00-19:00	ジェンダー平等・ 多様性推進セミナー	対面・Web併用	150名	講演によるアンコンシャスバイアスの実態と対 策、SOGIに関する課題と対策などの知識習 得。	
連合静岡	11月16日 18:00-20:00	新旧女性執行委員 交流会	対面	15名	・連合静岡組織紹介 ・女性執行委員に期待すること ・懇親 ネットワークづくりの交流会	
連合愛知	10月8日 13:00-16:00	2022ユース・ フォーラム	対面	80名	次世代リーダーの育成を目的に開催した。テーマ は「SDGs」第1部で黒ラブ教授の講演で基礎 を学び、第2部ではフードバンクや子ども食堂の 視察報告、第3部ではグループディスカッション を行った。 連合愛知は今年度から青年委員会と女性委員会を 統合しCNG委員会として活動している。	
	10月	ポスター作成	素材の配布・配信		ジェンダー平等参画推進計画「ACTION PLAN AICHI-IV」の促進ツールとして、活躍する女性役 員の写真を掲載したポスターを作成し、各構成組 織・加盟組合へ配布する。	
	11月	女性執行委員 意見交換会	対面	15名	ジェンダー平等参画推進計画の理解浸透および女 性役員同士のネットワークづくり、女性役員のエン パワーメント向上を目的とし、意見交換を開催 予定。	
連合岐阜	11月15日	連合岐阜三役と女性 委員会との意見交換会	対面・Web併用	20名	連合岐阜三役（会長・副会長）と、連合岐阜女性 委員会（8～10名）との意見交換する場の設定。 委員会からの要望も合わせて、自由討議予定。	
連合富山	9月10日 10:00-12:00	女性集會	Web	30名	「相手の立場や価値観を尊重しながら自分の要望 や提案を伝える（アサーティブ）」についての講 義を受け、参加者同士の少人数での話し合いを多 く交え、学びながら交流を深めた。	
	11月12日 11:00-12:00	女性委員会第33回定期総 会記念講演	対面	100名	定期総会の記念講演として横田美香富山県副知事 による講演「富山県で女性参画を前進させるには （仮称）」を開催予定。女性委員会だけでなく青 年委員会や構成組織からも参加を募ることとして いる。また、場合によってはWebとの併用も検討 する。	
連合滋賀	12月3日 14:30-17:00	女と男のいきいきフォー ラム	対面・Web併用	80名	女性委員会と青年委員会で合同で企画。新旧役員 を対象とし、「皆がいきいきと働きやすい職場を 目指して～メンタルヘルスとの関連性から～」を テーマに学習会を開催する。	
連合大阪	10月4日 18:30-19:30	ピンクリボン街頭行動	対面	20名	大阪府における乳がん検診受診率は、全国平均を 下回るとともに非常に低い検診率であることと、 乳がん罹患率が年々上昇していることを踏まえ、 10月のピンクリボン月間を機に、街頭行動により 乳がん検診の受診を広く呼びかける。	
	10月17日 18:30-20:00	女性セミナー「働く女性 の心と体」	対面・Web併用	20名	連合大阪女性委員会の取り組みとして実施。今年 度は、働く女性がライフステージの変化によっ て生まれる様々な課題を知り、働き続けていた めには何が必要なのか。女性特有の健康課題を知 り、生き生きと働き続けていくために必要なこ とを学ぶ。	
	11月12日 13:30-14:30	連合大阪女性委員会第34 回定期総会	対面	50名	総会終了後は青年委員会と合同で、「『女性の貧 困』の実態と支援（仮）」と題して、社会学者 （博士）の神原文子しんぐるまざあず・ふぉー む関西理事を招いて学習会を開催。	

組織名	開催日時	行事名	取り組みの形式	規模 (延べ人数)	実施内容	備考
連合兵庫	10月29日 10:00-15:40	2022連合兵庫女性委員会 第21回女性セミナー	対面	50名	活動について広く周知すること、ならびに産業別の枠を超えた連合兵庫に集う女性組合員が交流・懇親することを目的に、女性組合員が組合活動に興味を持ち、関心が高まるような身近な話題をテーマに取り上げた「女性セミナー」を毎年企画している。今回は「大人の学び」として、第1部ではセミナー「お葬式の基礎知識」、第2部では手作り体験「クリスマスリースを作ろう」を行う。交流と学習を通して、視野や考え方を広げ、より良い生活を送るための「豊かな暮らしを考える」キッカケづくりにする。	
連合岡山	10月8日 11:00-15:30	かがやきセミナー	対面	30名	各種行事を通じた次期女性組合役員の人材育成	
連合愛媛	9月17日 13:00-17:00	2022連合愛媛コース フォーラム	対面	47名	連合愛媛青年委員会・女性委員会合同でコースフォーラムを開催。松山市防災センターにおいて、防災に関する講演ならびに消火訓練・起震車体験などを行い、防災意識の向上をはかった。あわせて交流会としてモルック協議を行い、異業種交流をはかった。	
連合佐賀	9月10日 9:00-11:30	女性委員会アンケートに 対する学習会	対面	11名	年1回の女性委員会アンケートを今回初の試みでWebで実施した。毎回アンケート分析を行ってもっている自治研の方に、結果の説明や課題などについて提起いただいて学習会を実施した。結果を各構成組織と共有し、活用いただけるアンケート結果の冊子づくりに向けて女性委員会で協議を行った。	
連合大分	11月12日 9:00-11:30	連合大分2022女性フォー ラム	対面	60名	救急講習（救命入門コース）	
連合鹿児島	8月27日 10:00-12:00	ジェンダー平等推進 フォーラム	対面	50名	第1部（学習会） 「『ジェンダー平等推進計画』フェーズ1について」 講師：井上久美枝 連合総合政策推進局長 第2部（講演会） 「配偶者等からの暴力対策」 講師：瀬戸口弘美（鹿児島県男女共同参画室長）	

以上

2022年6月3日

「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」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3日、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」（以下、重点方針）を発表した。「男女共同参画」を「日本政府の重要かつ確固たる方針」とし、「女性の経済的自立」を政府が掲げる「新しい資本主義」の中核と位置づけたことは評価できる。日本のジェンダー・ギャップ指数の順位が156カ国中120位という状況から脱却するには、政府がこの重点方針を各政策に反映し、確実に実行しなければならない。

2. 男女間賃金格差への対応や男性向け相談窓口の充実強化の方向性は評価

重点方針は女性の経済的自立に向けた環境整備のため、男女間賃金格差への対応を掲げ、情報開示の義務化や非正規雇用で働く人たちの賃金引き上げも盛り込まれた。これらは連合が求めてきた男女間賃金格差にかかる現状把握、分析、情報開示の全事業主への義務化や同一価値労働同一賃金の実現にも資するものであり、評価できる。また、男性の家庭・地域社会への参画拡大や孤独・孤立対策の観点から、男性の相談窓口の充実強化が新たに打ち出された。これらの施策を着実に実行することが求められる。

3. 強力なポジティブ・アクションと選択的夫婦別氏制度の実現が急務

一方、政治分野のクオータ制については、先の衆議院議員選挙において女性議員の割合が1割を下回ったにもかかわらず、記載されなかった。この現状の打開には、強力なポジティブ・アクションが不可欠である。また、人権の観点も含め、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り、限界が数多く指摘されている旧姓の通称使用の拡大が前面に出されたことは、極めて遺憾である。

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

コロナ禍により、女性の家事労働時間の長さや、その背景にある固定的性別役割分担意識などの影響の深刻さが改めて浮き彫りになっている。男女平等参画社会の実現には、長時間労働の是正、男性の家事・育児への参画、固定的性別役割分担意識からの脱却が不可欠である。連合は、性に中立な税・社会保障制度の確立など、多様性が尊重され、誰もが安心して働き続けられる男女平等参画社会の実現に向け取り組みを継続・強化していく。

以上

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表に関する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行

1. 男女間賃金格差解消に向けた大きな前進

労働政策審議会雇用環境・均等分科会（分科会長：奥宮京子弁護士）は本日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱」および「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱」について、「妥当」と取りまとめた。これは、常用労働者数が301人以上の企業に対し、一般事業主行動計画が定める「男女の賃金の差異」の把握、公表を義務づけるものである。連合はかねてより「男女の賃金の差異」を必ず把握しなければならない基礎項目とすることを主張しており、本改正は男女間賃金格差の是正に向けた大きな前進と受け止め、極めて意義が深いと考える。

2. 公表だけでは格差は解消されない

連合は、労働組合自らの取り組みとして、男女間賃金格差の是正を春季生活闘争の方針に掲げ、賃金のみならず男女間格差の実態や要因を把握し分析する取り組みを進めてきた。男女間賃金格差の是正に向けては、性差、職種の違い、勤続年数や雇用形態の違いなどに関係なく、賃金分布と職務の客観的な分析と性に中立な評価によって職務の価値を数値化し、公正な賃金と雇用を実現することが重要である。男女の賃金の差異の公表だけでなく、実態の分析や対話による課題の洗い出しなどがなければ根本的な解消には結びつかない。あわせて、男女間賃金格差は企業規模にかかわらず是正されるべきものであり、義務化の対象とならない300人以下の企業についても、男女の賃金の差異を把握し、実態を分析する必要がある。

3. 官民一体的な取り組みでスピード感を持った取り組みが必要

一方で、急な形で改正の議論が行われたこともあり、本来の意義を理解しないまま賃金の差異に関する数値のみがクローズアップされてしまう懸念が残る。また、一般事業主行動計画は民間企業が対象であるが、公務部門においても民間と同様のスピード感を持ち、特定事業主行動計画において男女の賃金の差異を把握、公表することで、官民が一体で取り組みを同時期に行うべきである。

4. 格差解消のためPDCAサイクルの着実な実行と労使の話し合いを

一般事業主行動計画には定期的に数値目標の達成状況や行動計画にもとづく状況を把握・分析し、課題を洗い出す不断の取り組みが求められている。このPDCAサイクルを確立させるためには、労使委員会や労使協議といった現場の体制整備が欠かせない。連合は、ジェンダー平等や真の多様性に向けた法整備と職場レベルの対話を重視し、ジェンダー主流化を意識しながら、すべての働く仲間とともに「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、引き続き全力で取り組む。

以上

2022 連合中央女性集会アピール（案）

私たちは、今日「ジェンダー主流化で女性を意思決定プロセスに～平和で格差のない社会をめざそう！～」をテーマに「2022連合中央女性集会」に集いました。2019年以來の会場参加とWebを併用し、全国の働く仲間の皆さんと、今ある課題やこれから取り組んでいくべきことを共有できました。

未だに収束しない新型コロナウイルス感染症は、とりわけ女性に大きな影響を与え、世界全体のジェンダー・ギャップにも大きな影響を及ぼしています。男女間のすべての格差の解消に必要な期間が100年から132年に延びるなど、格差が解消されないまま、より固定化されてしまう懸念も広がっています。また、ウクライナの地ではロシアによる軍事侵攻が続いており、女性と子どもは男性と比べて、より深刻な影響を受け、その質も異なっていることが指摘されています。

社会の仕組みや制度の弱さなど、男女平等参画、ジェンダー平等に関わる課題が改めて浮き彫りになった今、すべての政策分野にジェンダーの視点を取り入れることが必要です。折しも、社会の流れは差別を許さず、多様性を認める方向に進もうとしています。

今こそ、社会の隅々までジェンダー平等を浸透させるため、私たち自身が労働組合で「ジェンダー主流化」を具現化していかなければなりません。

この「2022 連合中央女性集会」で得たことを職場・地域へ持ち帰り、私たち一人ひとりが身近な仲間と共有することが、ジェンダー平等で多様性を認めあう職場・社会の実現につながります。まずは自分の職場で、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントをめぐる諸課題について欠けている分野や改善点がないかを点検し、「ジェンダー主流化」で、ジェンダー平等を普遍的かつ中心的な課題にしていきましょう。

2022年10月21日
2022連合中央女性集会



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>

