

連合

第4次 男女平等参画 推進計画



2020年10月
日本労働組合総連合会(連合)

「第4次男女平等参画推進計画」プラス

2020年9月に計画期間が満了する連合「第4次男女平等参画推進計画」（以下、「第4次計画」）を2021年9月まで1年間延長するとともに、その間の取り組みとして、以下の内容で、連合「第4次男女平等参画推進計画」プラス（以下、「第4次計画プラス」）を策定して運動を展開します。

第4次計画で掲げる以下の「3つの目標」および「3つの数値目標」は基本的に堅持します。
ただし、「3つの数値目標」の年限はすべて2021年9月に読み替えます。

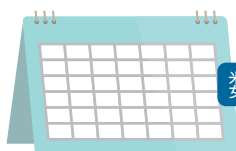
第4次計画で掲げた「3つの目標」

- 目標 01 働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍の促進
- 目標 02 仕事と生活の調和
- 目標 03 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

第4次計画で掲げた「3つの数値目標」の年限はすべて2021年9月に読み替え

- 数値目標 01 運動方針に、男女平等参画の推進と連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織（構成組織・単組・地方連合会）を、遅くとも2015年までに100%とする。

2021年9月



- 数値目標 02

女性役員を選出している組織（構成組織・単組・地方連合会）を、遅くとも2017年までに100%とする。

2021年9月

- 数値目標 03 連合の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とする。

2021年9月



のポイント



「重点目標」を設定

2021年9月までに取り組むべき目標として、以下の重点目標を設定します。

対象

すべての構成組織・単組・地方連合会

重点目標

女性役員（会計監査を除く）を選出している組織（構成組織・単組・地方連合会）を、2021年9月までに100%とする。



「最低到達目標」を設定

2021年9月までに達成すべき目標として、以下の最低到達目標を設定します。

対象

すべての構成組織・地方連合会 ※構成組織は単組にも取り組みを促します。

重点目標

運動方針に、男女平等参画の推進と連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織（構成組織・地方連合会）を、2021年9月までに100%とする。

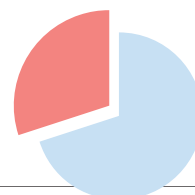


対象

連合本部（構成組織・地方連合会と一体となって）

重点目標

中央委員会の女性参画率を2021年までに30%とする。
※ただし、2021年9月までに開催される中央委員会に限り、特例で「傍聴者」も含みます。



「3つの目標」と記載例

運動方針に「男女平等参画の推進」と「3つの目標」を明記しましょう。
そのための記載例を掲載します。

最低到達目標の「『男女平等参画の推進』の運動方針への明記」については、異なる文言であっても類する内容であれば明記しているとみなします。また、「『3つの目標』についての取り組みの運動方針への明記」についても、第4次計画において目標1～3ごとに記載している「主要課題」も踏まえた以下の内容、およびこれらに類する内容に少しでも触れていたら明記しているものとみなします。

なお、いずれも実際の判断は、構成組織・地方連合会に委ねます。

「3つの目標」と記載例

【目標1】と【目標3】については、〔A群〕と〔B群〕とで内容的に重複する部分はあるものの、原則、両方を意識した記載を求める。

目標

1

働きがいのある人間らしい仕事 (ディーセント・ワーク) の 実現と女性の活躍の促進

A 群 働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現

→働きやすい職場づくり、やりがいのある職場づくり、安心して働ける職場環境の整備、公正な労働条件の確保、同一価値労働・同一賃金の実現、均等・均衡待遇の確保、最低賃金の引上げ、ワークルールの確立、キャリア形成のための平等な機会の確保、ハラスメントや差別のない職場づくり

B 群 女性の活躍の促進

→男女平等、男女共同、男女の賃金・労働条件の向上(男女間賃金格差の是正)、ポジティブ・アクションの推進、男女で異なる雇用形態・採用区分・配置の是正、女性の職域や雇用・採用の拡大、性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

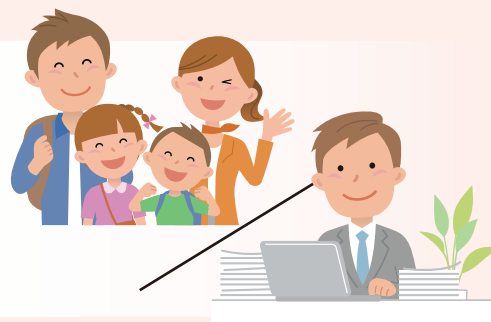




2

目標

仕事と生活の調和



→ワーク・ライフ・バランス、妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等との両立、次世代育成支援、子ども・子育て支援、就業継続、長時間労働の是正、短時間勤務制度等の整備、制度利用に伴う不利益取り扱いの禁止、男性の育児休業の取得促進

3

目標

多様な仲間の結集と労働運動の活性化

A 群 多様な仲間の結集

→同じ職場で働くすべての労働者の取り組み、パート・有期・派遣契約などで働く仲間の組織化や賃金・労働条件の向上、ポジティブ・アクションの推進、女性役員の育成・選出、性的指向・性自認に関する取り組み

B 群 労働運動の活性化

→組織強化、組織拡大、労働相談の実施、男女平等推進委員会・女性委員会の設置、労働組合活動の効率化・見直し、女性役員の任務分担の見直し



連合が取り組む男女平等参画の必要

連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義を改めて明確にし、共有をはかります。

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えます。



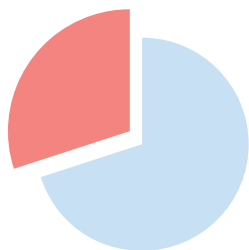
2 社会・経済の活力や 持続性の維持・向上

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・向上につながり得えます。



5 クリティカル・マスの 理解浸透、形成

とりわけ労働組合の場合は、意思決定の場を男性が占めていることで、賃金格差をはじめとする男女間不平等やハラスメントの問題が中心議題になりにくく、組合民主主義の観点からもこのような状況は大きく変えていかなければなりません。女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべきメインストリームになっていきます。



6 ポジティブ・アクションの 理解浸透、推進

そもそも男女不平等だからポジティブ・アクションが必要なわけで、その取り組みが逆差別ではなく、法に違反しないことは女性差別撤廃条約や男女雇用機会均等法第8条で明確にされています。「クリティカル・マス」、「ポジティブ・アクション」とともに、根拠や必要性を含め、改めて理解浸透をはかることが重要です。



クリティカル・マス

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。必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」と言います。影響力を行使し得るようになる具体的な数字は、女性の政治参画の文脈では30%とされています。

性と意義



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す。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。



7 多様性の尊重

「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、だれ一人取り残されることのない社会をめざします。



8 活動スタイルの見直し、 および新しい労働運動の模索

活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていきます。労働組合としても、改めて男女平等参画に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められています。



なぜ、いま男女平等参画なの？（男

連合が結成と同時に男女平等参画の取り組みをスタートさせてから、30年以上が経過しています。

しかし、まだまだ道半ばの状態です。

私たちがめざす男女平等参画社会を実現していくために、さらなる取り組みの強化が求められています。

2020



大きな節目だった はずの2020年

「202030」を 政府は断念

2020年は、1985年に男女雇用機会均等法が成立し、政府がそれを背景に女性差別撤廃条約を批准してから35年、1995年の第4回世界女性会議で北京宣言と行動綱領が採択されてから25年となります。2003年には政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を設定しました。しかし、その政府は、現在、第5次男女共同参画基本計画策定に向けた議論を進めている中で、事実上、「202030」は断念しました。大きな節目であったはずの2020年が、めばしい成果はないままに過ぎつつあります。

新型コロナによる影響

雇用を中心に 女性の側に大きく出ている

2016年4月1日に女性活躍推進法が完全施行されたこともあり、女性の労働力人口は増加傾向にはあります。しかし、女性の50%以上がいわゆる非正規労働者であり、管理職に占める割合は10%台、平均勤続年数も男性より短く、これらを主要因に、男性の賃金を100としたときの女性の賃金は70%台にとどまっています。そのような中で、新型コロナウイルス感染症が発生、とりわけ女性の就業者数は大幅に減少しています。また、女性の場合は医療・福祉、宿泊、飲食等の業種業態に就いているケースが多く、感染リスクも含めて影響は女性の側に大きく出ている。

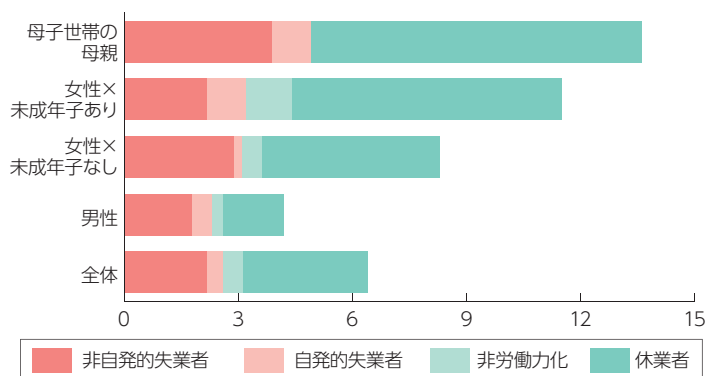
育児・介護等の社会化

社会全体で支える 仕組みの構築は 遅々として進まない

労働者の賃金は1997年をピークに低下し、依然、当時の水準を回復できていません。時を同じくして共稼ぎ世帯数が専業主婦世帯数を上回りましたが、片稼ぎではやっていけなくなり、家計補助のために家庭の外でも働き出した女性が多かったと言われます。仕事と生活の調和がより一層重要な課題になる中、育児・介護等の社会化が必要となり、介護保険法は成立しました。しかし、税・社会保障料負担への国民の抵抗感は強くなるばかりで、社会全体で支える仕組みの構築は遅々として進まず、そのことも男女平等参画の大きな阻害要因となっています。

失業者・休業者になった 民間雇用者の割合

出典：JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の
仕事や生活への影響に関する調査」より



女平等参画に関する社会情勢)



根強い固定的
性別役割分担意識

コロナ禍で 女性は一層の負担

固定的性別役割分担意識も根強く、育児休業取得率は女性が80%台で推移する一方、男性は7%台にとどまります。多くの女性が短時間・有期雇用に就かざるを得ない上に、約50%が出産・育児により退職を余儀なくされています。連合の調査でも、働く父親の1週間の育児時間は平均9.3時間でした。ただでさえ家族的責任が偏る中、十分な配慮がないままに休校要請への対応を迫られるなど、女性はコロナ禍で一層の負担を強いられています。



日本の男女平等参画

世界の潮流から 大きく引き離されている

男女平等には程遠い現状を反映し、世界経済フォーラムが2019年12月に公表した経済・政治・教育・健康の4つの分野のデータから作成されるジェンダー・ギャップ指数は、日本は153カ国中121位となり、発表が開始された2006年以降、過去最低を更新しました。2030年に50%をめざす世界の潮流から大きく引き離されています。とりわけ課題なのが経済と政治の分野で、2018年には政治分野における男女共同参画推進法が施行されたものの、それでもなお衆議院議員の女性比率はわずか10%台、参議院議員でも20%台です。政府、政党のみならず、地方自治体、企業・団体等、官民を問わず意思決定の場を変えず男性が占める中、コロナ禍で打ち出される政策・施策は、世帯主基準の給付金や戸を対象としたマスクの配布などその多くが男性目線の旧態依然のままであり、女性の人権が後回しにされている社会の現実が改めて浮き彫りになっています。これ以上、課題の先送りは許されません。

各国における男女格差を測る ジェンダー・ギャップ指数

出典：世界経済フォーラム (World Economic Forum)
「Global Gender Gap Report 2020」より

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
21	英国	0.767
53	米国	0.724
76	イタリア	0.707
81	ロシア	0.706
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652

連合本部・構成組織・
単組・地方連合会が
一丸となって
目標達成に
取り組みます。

第4次計画から 第4次計画へ



連合は、2020年9月17日の第12回中央執行委員会で
連合「第4次男女平等参画推進計画」プラス
(計画期間：2020年10月～2021年9月)を確認。

取り組みの キーワードと留意点



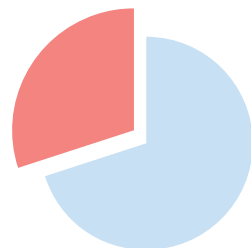
クオータ制

連合が2019年に実施した「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」によると、連合全体の女性組合員比率が36.1%であるのに対して、女性執行委員比率は構成組織で14.8%、地方連合会で10.8%、連合本部でも30.4%にとどまっています。女性の側からすれば組合員数に比べて役員が少なく（男女比率に沿っておらず）、意見を十分に反映できない過少代表の状態にあります。

本来、労働組合は性別等にかかわらずだれでも加入でき、それによる差別も許さない組織ですが、過少代表の状態で開催している中での課題の扱い方（軽重を含む）は適切なのか、そもそも組織自体が本当に民主的と言えるのか、改めて顧みる必要があります。

そのような状態を解消するための手法としてクオータ制がありますが、しばしば日本国憲法第14条との関係が取り沙汰されます。しかし、内閣府の基本問題・影響調査専門調査会が2013年4月に男女共同参画会議に報告した「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画等の課題に係る議論の取りまとめ」では、「ポジティブ・アクションは、機会の平等を実質的に保障していこうとするもので、それが有効であり、適切な措置である限り、現代の憲法である日本国憲法の平等原則に沿うものと考えられる」とされています。

もう一つ挙げられるのが、労働組合法第5条2項3との関係です。具体的には「クオータ制が法文にある『均等の取扱を受ける権利』に抵触するのではないか」という点ですが、これに関しては、抵触する可能性があるのはあくまで



も単組（法文で言う「単位労働組合」）のみであることに留意が必要です。そのため、連合や構成組織等の連合会においてクオータ制を導入することは問題ありません。その上で、単組の場合はクオータ制ではなく、女性役員（あるいは代議員・中央委員）が当選しやすくなるような投票方法の工夫※が考えられます。

連合会ではクオータ制を必要に応じて積極的に導入し、各組織における女性組合員比率に応じた参画機会を確保すること、また、単組では投票方法を工夫することで、これらの相乗効果により女性の登用が促進されることが期待されます。なお、それ以前に、女性が立候補しやすくなる（役員等を担うことができる）ような環境整備や、役割等の明確化が重要であることは言うまでもありません。

※例えば、一つの方法として、組合員の選挙権および被選挙権を平等に保障しつつ、女性役員（あるいは代議員・中央委員）の登用をはかるために、複数選出する単組では、複数の名前を記載する投票方法を採用することが考えられます（連記制）。一人最低2名の名前を書けるようにすれば、女性が役員（あるいは代議員・中央委員）に当選しやすくなり、選挙権および被選挙権の平等取り扱いも尊重できます。



性の多様性

性の多様性の観点から、また、それを含めた「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向けた具体的なアクションをさらに推し進める観点から、機関会議等の女性参画率を計算するにあたって性別を確認する場合には、組織の実状も踏まえ、性自認による回答でもよいものとします。回答を求める選択肢としては「女性」「男性」「どちらでもない」「無回答」を基本とします。



なお、確認する際は、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することが重要です。また、カミングアウトを強制しないこと、アウティングを防止することに十分に留意する必要があります。



仲間とともに歩みを進めよう



全国の女性執行部への激励メッセージ

「第4次計画プラス」の取り組みにあたり、ともに歩みを進めるメンバーからの激励のメッセージです。

★は連合の第4次男女平等参画推進PTの委員

「経験は最良の教師だ!!」 単独役員に就任するとき、先輩から贈られた言葉です。組合活動を通じて様々な経験をします。成功は満足感を得ることができですが、失敗をたくさんしてほしい。その後何倍もの力がついていきます。失敗できるチャンスを活かし、仲間とともに飛躍していきましょう。



連合ジェンダー平等・多様性推進委員会
委員長 芳野 友子 (JAM)

話し合いに1人だと黙って参加、2人だとアイコンタクト、3人だと会話が始まる。10人の会議に3人以上の参画は、視点がかわるし、議論の本質も変わる。「3つの数値目標」にある「30%の参画率」を達成させましょう。



連合ジェンダー平等・多様性推進委員会
副委員長 清水 秀行 (日教組)

まだまだ男性社会の労働組合執行部、この時代におかしな話です。遠慮せず、怖がらず、自分の好きなようにやりたいように、発言し行動に移してみませんか。前年踏襲型の運営や活動はもうよいかと……。応援しています。



UAゼンセン 常任中央執行委員
山崎 高明 ★

日頃の皆さんの活動に感謝申し上げますとともに敬意を表します。皆さんの取り組みは確実に実を結んでいます。これからも男女平等参画社会の実現に向け皆さんとともに歩んでいきたいと思っています。一緒に頑張りましょう。



自動車総連 中央執行委員
森田 義之 ★

まだまだ「男社会」だと、日々痛感しています。私たちのたくさんの「変えたい」を実現するためにも、労働組合の内側にこそ、女性の足場を確保していかなければ……! 心からそう思います。ともに頑張りましょう。



情報労連 中央執行委員
齋藤 久子 ★

男性社会の中で日々奮闘されている皆さん! あなたは一人ではありません。同じように戦っている仲間がたくさんいます。みんなで力を合わせ、すべての仲間が、そして自分自身が幸せでいられる社会となるよう、一緒に頑張りましょう!



運輸労連 中央書記次長
今井 瑞希 ★

ここ数年、「多様性」が労使共通の課題の一つとなり、労働組合活動にも変化が求められています。今こそ、男女を問わず、働く仲間がともに職場の未来を考えるため、組合活動への女性の一層の参画が不可欠です!



航空連合 会長
島 大貴 ★

私は、「男性らしく、女性らしく」ではなく、誰もが「自分らしく」生きられる社会になることを願っています。そのためにも、社会の様々な任務、役割分担や労働組合の体制が男女平等となるよう、私たち労働組合から変わらしましょう!



全労金 書記次長
小出 真理子 ★

「第4次計画プラス」に関わる問題は、人権問題であると痛感しました。「誰ひとり取り残さない」社会づくり、輝く未来のために、今できることを一緒に取り組みましょう。圧力がなければ、ダイヤモンドは生まれない!



連合北海道 副事務局長
齊藤 勉 ★

リーダーとは任せる勇気だと思います。そのためにも、たくさんの経験を積んでほしいですね。地道な活動でも必ず結果はついてくるはず。あなたには支えてくれる仲間がいます。私もその一人です。自分を信じて頑張りましょう。



連合東京 副事務局長
真島 明美 ★

散歩の途中で富士山に登った人はいません。高い目標も、計画を立て準備をし、一歩ずつ進めていけばクリアできる! 連合京都が先頭に立って、構成組織や職場に女性参画の輪を広げていきます。ともに頑張りましょう!



連合京都 副事務局長
赤瀬 史 ★

「男性は席を譲る勇気を、女性は責任を負う勇気を!」 自治労・初代女性副委員長の国際会議での発言が、私の座右の銘です。諸先輩が切り拓いてきた歴史のバトンを未来へつなぐために、一緒に頑張っていきましょう!



連合本部 総合政策推進局長
井上 久美枝 ★



日本労働組合総連合会（連合）

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局
TEL：03-5295-0515

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/>

