

## 「2016年度金属労協(JCM)女性参画研修会」報告

日 時：2016年7月23日(土) 13:30～17:30

場 所：電機連合会館

目 的：JCM常任幹事、加盟産別・企業連の女性参画推進担当者(男女)を対象に開催し、国内外の取組みに対する理解を深める。

参加者：産別・企業連・単組約70名

プログラム概要：

1. 開会 戸丸晴樹 女性連絡会議委員・全電線中央執行委員(司会)
2. 議長挨拶 相原康伸 議長
3. 講演1「インダストリアル及び国際労働運動における女性参画の動向」  
郷野晶子 インダストリアル・アジア太平洋地域女性委員会議長/U A  
ゼンセン国際局長
4. 講演2「国内の女性参画の動向 - 女性活躍推進の加速化について」  
小林洋子 厚生労働省前雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長/現労働  
政策担当参事官
5. パネルディスカッション  
『ものづくり』の職場での女性参画推進に向け産別・企業連が果たす役割  
パネリスト：産別書記長・事務局長  
モデレーター：袈裟丸暢子 女性連絡会議委員/常任幹事
6. 閉会挨拶 浅沼弘一 事務局長



### ■議長挨拶

- 国内外にわたって、女性参画の大きな流れが起こっている。本年10月に開催する、インダストリアル・グローバルユニオンの第2回世界大会の重要なテーマの一つは、女性参画をいかに進めていくかということである。現在、諸活動への女性参画の比率を40%にする規約改正案が提出されている。これに対しては、もう少し現実的な目標を掲げ、地道な



取り組みを進めることが重要という意見と、目標を掲げることに意味があり、挑戦的な課題にグローバルレベルで取り組むことが必要との意見がある。いずれにしても、女性参画をこのまま止めることなく、前に進めるべきということは共通である。

- 金属労協では、これまでインダストリアル、またその結成以前はIMF（国際金属労連）の女性参画推進の取り組みに沿って、活動を推進してきた。IMFが初めて執行委員2割の女性枠を設けた2005年の世界大会を契機に、金属労協に「女性連絡会議」を設置し、構成産別と協力しながらここまで進めてきた。女性連絡会議では、国際会議で発言できる女性代表を発出することや、常任幹事に女性を選出するなど、着実に成果を上げている。
- パネルディスカッションの中では、産別の書記長から決意を述べてもらう。慎重かつ大胆に発言いただき、女性参画の推進に役立てていただきたい。参加者の皆さんからも積極的に意見をいただきたい。
- 金属労協は、グローバル組織の窓口でもある。海外の状況についても状況提供をしながら、多くの皆さんの参加をいただき、国内外、職場など、様々なアプローチで、議論したい。積極的な参加をお願いする。

#### ■講演1「インダストリアル及び国際労働運動における女性参画の動向」

郷野晶子 インダストリアル・アジア太平洋地域女性委員会議長／U Aゼンセン国際局長

- オーストラリアの事例を紹介したい。必ずしも女性参画が進んでいるわけではないが、育児期にも女性の就業率が下がらず、M字カーブとなっていない。そこは学ぶ点があるのではないか。正社員の身分のまま、フルタイムからパートタイムへの転換やその逆が可能となっているが、実態を聞くと、経営者は「経営上の理由」を盾に認めない場合があるようだ。一方、産業ごとに賃金が決められており、移動がしやすいということもある。また、無報酬労働（家事・育児など）の男女間の差が小さく、適正な労働時間で、ワーク・ライフ・バランスをとりやすい環境にある。
- オーストラリアでは、労働条件交渉においても、85%の組合が女性の優先事項を確実に取り上げている。オーストラリアは、ナショナルセンターでは女性比率50%としているが、産別レベルの製造労組では、女性組合員比率と同じ10%となっている。
- インダストリオールの規約改正では、女性参画のあり方について、「女性委員会」の提案と「規約委員会」が提出した最終規約改正案の意見が対立している。女性委員会の案では「あらゆるレベルにおける女性参画の割合を40%にすることに拘束力を持たせるとする」としているが、規約委員会の最終案では「すべての決定機関における女性参画の目標値を40%とする」としている。また、女性委員会は、三役についても40%を女性とする案を示しているが、規約委員会の案では、触れていない。
- インダストリアルでは、女性参画は30%としてきた。2016年10月に開催する世界大会の規約改定に向けて、女性の参画率40%が検討されている。40%を掲げることについては皆賛成しているが、それを今年から即実施するのかについて、意見が分かれている。規約委員会では、30%は確保しながら、40%に向けて努力するなどの案となっている。



- 世界の潮流は 40%、50%であり、国際組織が 40%の目標を掲げることは正しいことだが、その理想をどう実現するかがわれわれの課題である。女性リーダーの教育・育成にシフトしないと、お飾りでない本当の女性リーダーにならない。その土壌をどのようにつくるかが課題となっている。

## ■講演2「国内の女性参画の動向 - 女性活躍推進の加速化について」

小林洋子 厚生労働省前雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長／現労働政策担当参事官

- 女性の活躍推進は、政府の最大の課題である。人口減少によって、生産年齢人口が5割に落ち込み、65歳以上が4割に向かっている。社会を皆で支えていかなければならない。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いており、就業を希望していながら働けない女性は301万人に及ぶ。また、女性の雇用形態は、パート・アルバイトなどの非正規労働が多い。管理職に占める女性の割合は、2020年30%を政府目標にしているが、2015年は課長級が9.8%であり、増加しつつあるものの歩みは遅い。
- 女性活躍の壁には、①採用、②育成、③継続就業、④登用、などがある。仕事と家庭の両立をめぐる現状をみると、長時間労働やマタハラなどが原因で退職している人が多い。男性の家事・育児参加と女性の継続就業の関係も強い。女性役職者が少ない理由には、育成や管理職の働き方の問題がある
- 女性活躍推進法では、事業主に女性の活躍に関する行動計画の策定を義務付けた。状況把握によって、課題を見つけるのが大事であり、長期的に見るべき指標として、男女間の賃金格差は重要である。社内に女性参画の推進体制をつくり、労働組合として役割を果たして欲しい。認定制度を作り、公共調達にもプラスになるようにした。また、女性の活躍推進企業のデータベースを作成し、地域別、業種別に見ることができるようにした。中小企業を含めて、アピール・ポイントがわかるようになっている。中小企業のための助成金も用意したので活用していただきたい。



## ■パネルディスカッション

「『ものづくり』の職場での女性参画推進に向け産別・企業連が果たす役割」

### <自動車総連：郡司典好事務局長>

- 7月末に「新・第1次アクションプログラム」を決定する予定。1999年に、最初のアクションプログラムを策定し、4次にわたって、女性役員の拡大を推進してきた。女性が活躍できる環境整備が重要であると認識している。

- 労働諸条件に関しては、都度「労働諸条件・基本プラン」を策定し、法を上回る対応に継続して取り組んできた。政策・制度面でも、男女が共に就業継続できる環境整備に取り組んできた。
- アクションプログラムでは、①女性役員拡大、②大会・中央委員会への女性参画拡大、③女性組合員の意識高揚、について目標を立てて活動を推進してきた。2014年の第4次では、加えて、大会・中央委員会における各種役員への女性役員の選出、大会議長への女性の選出に取り組んできた。
- 「新・第1次アクションプログラム」は、ワーキングチームを設置して検討してきた。2016年9月～2021年8月の5年間を対象としている。2016年9月から男女共同参画委員会を設置して実現に取り組む。取り組みの柱は、①女性組合員の組合活動の参画促進に向けた環境整備、②女性組合役員の拡大に向けた基盤の再整備、③国際産別組織などの各プログラムへの確実な対応、の3つである。質と量の両面を改善して次につなげる。自動車総連本部、労連、単組、それぞれの取り組み項目を明確にし、取り組んでいく。
- 女性役員がゼロのところは3割ある。できているところはグローバルな視点でさらに取り組み、できていないところはしっかりサポートすることが必要。
- いかにも実現しようという意識を持ってリードするか、良くするためにどうするかかの目標を持ちながら、1つひとつ前進させることが役割。女性の就業者が増え、共働きも増えている。現実を認識し、整理し、発信することが大事。



#### <電機連合：神保政史書記長>

- 2001年に男女平等政策を策定し、2007年の第2次政策では、雇用の場だけでなく、社会全体を視野に入れて策定した。2016年7月には、第3次男女平等政策を策定した。常設の男女平等政策委員会で議論しながら取り組んでいる。
- 大きく9つの分野について、取り組んでいる。秋季組織強化月間には、職場への教宣や職場の点検に取り組んでいる。闘争においては、各種制度や労使協議を行う仕組みの整備などについて、会社への要求を行っている。労使委員会を設置し、それを基盤に取り組んでいる。ワーク・ライフ・バランス5カ年プログラムに基づき、労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援制度の充実に取り組んできた。制度は作ったが利用できていないところもあり、これからの課題となっている。政策・制度改善の取り組みでは、政党・省庁との政策協議や、連合、金属労協とともに、政策・制度の要求に取り組んでいる。
- 労働組合への女性参画の実態をみると、構成組合の女性組合役員比率14.5%に対して、構成組合の女性役員比率は8.8%に止まっている。
- 労働組合活動における女性参画推進計画では、①2020年までに本部女性役員比率30%、2020年を目標に組合員の男女比率に見合った達成、③本部女性役員の三役・書記次長クラ



スへの積極登用、を掲げている。電機連合本部から変わらなければならない。

- 電機連合は、比較的女性の数が多い。女性を活かさなければ、企業の成長もない。労働組合の課題を解決して成長するには、女性の意識なしにできない。組合活動を魅力あるものにするのが目標達成につながる。

#### < J A M : 河野哲也書記長 >



- J A Mでは、2年ごとに「男女平等参画アクションプラン」を策定し、J A Mの労働組合活動への女性参画率を、女性組合員比率 14%をめざして取り組んできた。目標達成に向けて、①女性役員の選出拡大、各級会議への参画拡大、②地方 J A M男女共同参画委員会を全地方 J A Mへ設置、③地方 J A M男女共同参画委員会の活動強化、④地方 J A M女性協議会 (With) を全地方 J A Mへ設置、⑤男女共同参画社会の共通認識の醸成と法の周知、に取り組んでいる。
- 2016~2017 男女共同参画アクションプランでは、2016~2017 年の各級会議の女性参画率の数値目標を女性比率に  
応じた 14%とし、2018~2019 年は女性比率倍増計画 (×  
2アクション) に基づき 28%、2020~2021 年は 30%の達

成を目標としている。また、従来と比較して、副会長に女性 1 名を増員し、中央執行委員を 3 名から 4 名に増員するなどに取り組む。

- 女性協議会 (With) は、中央と地方に設置している。女性組合員が組合活動に関わる入口として、労働組合活動の必要性などへの理解を深める取り組みや、女性が抱える職場の課題を掘り起こし、その課題を共有し、解決に向けて取り組んでいる。また、女性のエンパワーメントの場としての役割を担っている。2015 年 10 月には、女性活動のバイブルとして、「J A M女性活動ハンドブック」を作成した。
- 女性参画率 30%の目標に向けた課題として、職場に女性が増えておらず、職場の広がりをつくらないと達成が難しいとの声がある。組合活動への曜日や時間設定については、定時後の執行委員会や土日出勤の会議などへの配慮や、ダラダラ長時間にならないように留意するなどの環境整備が重要。
- 女性の活躍が求められる中、目標をつくらなければ進まない。目標を掲げて 1 つひとつ努力し、男女がともに働きやすい職場をつくっていく。高いハードルは色んな知恵でしっかり取り組むことを約束する。

#### < 基幹労連 : 神田健一事務局長 >

- 基幹労連では、女性組合員比率が 9.4%であり、極めて女性が少ない中で、どう取り組むのが課題。男性と女性が力を合わせるとの観点から、「男女共同」として取り組み、労働組合ならびに職場への女性参画を進めている。2004 年には、男女共同参画推進会議を設置し、2006 年には委員会に移行した。2008 年には男女共同参画推進計画を策定し、2012 年には、第 2 次推進計画を策定、2016 年 9 月の定期大会で、第 3 次推進計画を策定する。
- 第 3 次男女共同参画推進計画では、加盟組合に求める取り組みを明確化し、すべての組合に求める取り組みと、



女性組合員比率と実数に合わせて求める取り組みを整理した。また、数値目標を設定し、運動方針への明記と推進計画の策定は 100%、基幹労連大会における女性大会代議員比率は、2021 年までに 10%以上とした。労使で取り組むことが重要であり、書記長・課長懇談会で研修会を実施する。

- 今後は、これまでに取り組んでこなかった組合の支援や、各組合の取り組み状況の把握に取り組む。

#### <全電線：岩本潮書記長>

- 全電線では、運動方針の中で、男女平等にかかわる政策・制度の実現や、男女雇用機会均等法など法に関わる単組の制度の点検・整備、安全衛生や母性保護などの協約遵守、男女平等強化月間の設定、女性活躍推進法に基づく対応、組合活動における女性参画のための環境整備に取り組んでいる。
- 各単組が職場における男女平等の取り組みに関する環境整備や女性参画の意識づくりに努力した結果、単組での女性役員の登用が増え、全電線主催の講演会への参画が増えるなどの前進が図られている。
- 男女平等強化月間は、毎年 6 月に設定し、各地協で「全電線 中期基本政策」を基に、職場環境の点検や学習会の開催、女性懇談会の開催など、主体的に取り組んでいる。意欲ある女性の職域拡大のため、職場の環境整備に向けて労使協議を行っている。男女を問わず、能力を發揮できる環境整備をしていく。
- 組合員が少ない中、費用面が課題となっているが、費用面から、新役員労働講座を宿泊から日帰りに見直したところ、女性 4 名の参加があった。組織拡大、健全財政化とともに、取り組んでいく。
- 労働組合の役員を選んだときに、性別が関係ない社会が目標。世界的に 3 割、4 割が求められているなか、単組より早く、産別が取り組まなければならない。将来への種まきをして、将来役員に登用できるようにしたい。



#### ■閉会挨拶（浅沼事務局長）



- 女性がいきいきと働き続けるための取り組みは、社会がいきいきできるようにすることにつながる。制度づくり、人づくり、労働時間、ワーク・ライフ・バランスなど、総掛かりで取り組まなければならない。着実に前に進んでいるが、ゴールはまだ先にある。
- 男女は 1 : 1 であり、半分の意見をきちんと聞くというのは、ノーマルな、正しい決断かもしれないが、職場をみると状況が異なる。職場の比率で選ぶのが正しいのか、それに止まっていることで良いのか、考えなければならない。女性が働ける職場をつくれれば、全体の向上に近づいていく。そういうプロセスにわれわれはいる。着実に

ねばり強く、ピッチを上げて、しっかり取り組んでほしい。

以上