

男女平等推進に向けた電機連合の取り組み

電機連合 中央執行委員 内田 文子

1. はじめに

電機連合の女性活動・男女平等推進のあゆみ

電機連合は、1953年の結成時からさまざまな女性政策の取り組みを行ってきました。結成当初は、「青年婦人対策部」を発足し、若年男女を対象に、教育・啓発、文化・体育行事の促進、組合活動の認識・理解を深める活動からスタートしました。1970年代に入ると「婦人対策部」として母性保護の総合的な取り組みを展開し、1980年代になると既婚女性の増加や長期勤続化、職域拡大、高学歴化などにより、女性が働き続けられる環境づくりを求める活動へシフトしていきます。1990年には、働く女性の増大にともない女性労働者の意識も多様化し、その要求は広がりを見せ、広範な運動の展開をするため、担当部を「婦人対策部」から「女性対策部」に名称を変更しました。2000年に入ると女性の課題を男

図1 電機連合の男女平等政策の歴史

	主な法律等動向	電機連合の活動など
1950年代 ～ 1970年代	72年：「勤労婦人福祉法」制定	【スタート期】 ・1953年電機労連結成 青年婦人対策部 ↓ 婦人対策部 ↓ 女性対策部 ↓ 男女平等担当
1980年代 ～ 1990年代	85年：「勤労婦人福祉法」が「 男女雇用機会均等法 」として改正 94年：育児・介護休業法施行	【機会均等の推進期】 仕事と家庭の両立支援環境整備 ・88年：婦人活動対策指針 ・92年：労働組合活動への女性参画推進計画（以降、定期的に改定） ・94年：女性政策策定
2000年代 ～ 2010年代	04年：次世代育成支援推進法 07年：改正男女均等法（セクハラ対策強化）	【男女平等推進期】 女性政策から男女共通の課題へ ・01年：男女平等政策策定 ・07年：第2次男女平等政策策定
2010年代	10年：改正育児・介護休業法 15年：改正次世代育成支援推進法 15年：女性活躍推進法	【ワーク・ライフ・バランス推進期】 働き方・多様性・ポジティブアクション ・16年：第3次男女平等政策策定
2020年代	20年：女性活躍推進法 21年：育介法施行規則 22年：改正育児・介護休業法 22年：女性活躍推進法、省令・告示	【ジェンダー平等推進期】 ・20年：SOGIガイドライン ・22年：労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画

女共通の課題として取り組みむため、「女性政策部」を発展的解消しますが、その取り組み窓口を「男女平等担当」として、現在も継続しています。また電機連合では活動の基盤とな

る『指針や政策』を作成しています。前述の通り、電機連合（当時電機労連）結成以降、女性労働者を取り巻く環境は大きく変化してきました。1986年には「男女雇用機会均等法」が施行されるなど

新たな時代に対応した女性活動の基本方針を定めるため1988年に『婦人活動対策指針』を策定しました。ここでは働く女性の基本課題として「男女平等」「母性保護」「男女共同家庭の確立（家庭責任の分担）」を掲げました。1994年には働き続けられるための環境整備と男女の機会均等を推進するため『女性政策』を策定しました。2001年には『女性政策』から男女共通の課題と位置付け、取り組

みの推進・拡充にむけ『男女平等政策』を策定し、その取り組みを強化しました。その後の2007年には取り巻く環境の変化をふまえて『第2次男女平等政策』を策定、2016年にはこれまで踏襲してきた政策に加え、さらなる多様性への対応を包摂した『第3次男女平等政策』を策定しました。現在は第3次男女平等政策の取り組み項目に基づき活動を推進しています。

『男女平等政策』（2001年）では次の4つのことを理念として掲げ、現在の第3次男女平等政策でも継承しています。

- 男女があらゆる場において平等に参画できる社会をめざします。
- 職場における機会均等および積極的な格差改善をめざします。
- 仕事と家庭の調和が図られ、健康でいきいきと働ける労働環境をめざします。
- ゆとりと豊かさを実感できる人間味あふれる社会をめざします。

2. 電機連合第3次男女平等政策およびジェンダー平等推進計画

電機連合「第3次男女平等政策」の具体的な取り組みは以下の7本の柱となっています。

- 1 男女平等に関わる各種法律の理解促進・職場への定着
- 2 ポジティブ・アクションの推進
- 3 男女がともに安心して就業継続ができる職場環境の整備
- 4 ハラスメント防止への取り組み
- 5 多様な雇用形態・就業形態における男女平等
- 6 政策制度実現に向けた取り組み
- 7 労働組合活動における女性の参画

特に「7 労働組合活動における女性の参画」においては、1992年に女性役員の参画を運動方針に提起して以降、段階的な参画目標を掲げて取り組み、2014年の推進計画では「女性役員の登用および機関会議への女性参画」、「女性が組合活動に積極的に参画し、活躍できる環境の整備」を中心に取り組みを進めてきました。その結果、女性役員比率は上昇傾向にあります。その結果、目標である女性組合員比率には届いていない現状があります。そのため、機関会議への参画促進を目的に、第62回定期大

図2 ジェンダー平等推進計画



会(2014年)から女性代表評議員枠を設置し、また第107回中央委

員会(2021年)からは一部クォータ制を導入しています。その結果、女性代議員・中央委員と評議員を合わせた女性比率は、第70回定期大会(2022年)では17.8%と女性組合員比率と同程度、第109回中央委員会(2023年)では21.0%と女性組合員比率を超えましたが、代議員・中央委員に限定すると7%前後にとどまっています。

また電機連合では2014年の推進計画の取り組み期間終了にともない、新たに「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」(2022年)を策定しました。電機連合本部、加盟組合、地協は本推進計画の5つの目標の実現をめざし、11の取り組み項目について達成すべき目標値・達成時期を意識したうえで主体的に取り組みを行うこととしています。

また、本推進計画は2022年9月～2030年8月を取り組み期間とし、取り組み状況については女性参画実態調査で把握・分析を行い、中間年となる2026年までに進捗状況の評価や課題を整理するとともに、必要に応じて推進計画の補強・見直しを行うこととしています。

3. おわりに

男女平等推進(女性活動含む)につ

いては、過去から取り組みを進めてきており、前進はしているものの目標を達成できていないのが現状です。これからも様々な工夫をしながら取り組みを継続する必要があると考えています。

今年度は新たな推進計画の2024年目標項目の達成に向けて、あらためて内容の共有を図るとともに重点的に取り組みを進めます。また「第3次男女平等政策」については、これまでの環境変化をふまえ改定に向けた議論を進める予定です。



内田 文子

うちだ・ふみこ

電機連合 中央執行委員

2000年8月 富士通労働組合R&D支部
執行委員(非専従)

2014年7月 電機連合 専門部長(専従)

2018年7月 電機連合 中央執行委員(専従)

【現職】

電機連合 中央執行委員 社会政策部
兼 労協・法規政策部(男女平等担当)

※1 電機連合は「男女平等」に加え、性的指向・性自認(SOGI)の尊重やジェンダー・バイアスなどの課題に取り組んできましたが、これらの取り組みを包括的に捉える観点で、「ジェンダー平等」という表記を用いることとしました