

日本の労働組合における平等政策とジェンダー統計

—2000年代以降のナショナルセンターの動向—

小倉 祥子*

Equality Policy and Gender Statistics in Japanese Trade Unions

—Trends in National Centers since the 2000s—

Shoko OGURA

はじめに

1999（平成11）年6月、「男女共同参画社会基本法」が施行・公布された。男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画社会基本法の制定の意義は大きく、男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民的合意の下に定め、社会のあらゆる分野における取り組みを総合的に推進していくことを目的としたものであった。

本稿は、日本の労働組合のナショナルセンターにおいて、「男女共同参画社会基本法」施行・公布以降の2000（平成12）年から2020（令和2）年に至るまでのおよそ20年間に、男女平等参画社会の実現に向けて、どのような平等政策を実施してきたのか、また、男性中心社会といわれる労働組合のジェンダー平等は伸展しているのかについて、既存の政府統計データや、これまであまり取り上げられることがなかった労働組合内部資料などから、その現状について把握することを目的としたものである。

なお、各ナショナルセンターや産別でのジェンダー統計については、それぞれの機関が公式HPなどを通じて公表していないケースが多く、政府統計データ以外の資料は、ナショナルセンターもしくは地方連合会の内部資料から筆者が加工し作成したものである。したがって、一部のデータは「男女共同参画白書」など既刊の白書のデータの数値とは異なるものもある。

1. 労働組合への女性の参画

はじめに、労働組合員数および推定組織率について、厚生労働省「労働組合基礎調査」（各年）より、時系列で確認していこう。単一労働組合（下部組織がない単位組織組合と、下部組織がある単一組織組合の合計であり、独自の活動組織をもたない労働組合員（非独

* 人間関係学部 人間関係学科

立組合員)を含めない)の労働組合員数では、男性組合員数が2011(平成23)年から2015(平成27)年にかけてやや減少傾向であったのに対して、女性組合員数は、一律、微増傾向にある(図表1)。

しかし、雇用者の女性比率(2005年41.6%、2020年45.2%)と比べ、労働組合員に占める女性比率は2005(平成17)年27.7%から、2020(令和2)年の34.0%と、この15年間で6.3ポイント上昇しているものの、雇用者に占める女性割合から勘案すると、依然として男性雇用者よりも女性雇用者の労働組合への参画・加入は低い傾向が維持されたままであることが分かる。

図表1 労働組合数、推定組織率と女性割合の推移(単一労働組合)

	労働組合数	労働組合員数		雇用者数		女性比率	推定組織率		女性比率	
		うち女性	うち女性	うち女性	うち女性		うち女性	うち女性		
	組合	人	人	万人	万人	%	%	%	%	
2005	H17	28,279	10,138,150	2,808,859	5,416	2,253	41.6	18.7	12.5	27.7
2006	H18	27,507	10,040,580	2,818,807	5,517	2,299	41.7	18.2	12.3	28.1
2007	H19	27,226	10,079,614	2,857,047	5,565	2,326	41.8	18.1	12.3	28.3
2008	H20	26,965	10,064,823	2,857,750	5,565	2,348	42.2	18.1	12.2	28.4
2009	H21	26,696	10,077,506	2,933,232	5,455	2,317	42.5	18.5	12.7	29.1
2010	H22	26,367	10,053,624	2,963,982	5,447	2,311	42.4	18.5	12.8	29.5
2011	H23	26,052	9,960,609	2,958,227	5,488	2,339	42.6	18.1	12.6	29.7
2012	H24	25,775	9,892,284	2,989,597	5,528	2,370	42.9	17.9	12.6	30.2
2013	H25	25,532	9,874,895	3,033,803	5,571	2,404	43.2	17.7	12.6	30.7
2014	H26	25,279	9,849,176	3,053,593	5,617	2,444	43.5	17.5	12.5	31.0
2015	H27	24,983	9,882,092	3,119,726	5,665	2,490	44.0	17.4	12.5	31.6
2016	H28	24,682	9,940,000	3,192,000	5,740	2,544	44.3	17.3	12.5	32.1
2017	H29	24,465	9,981,000	3,268,000	5,848	2,609	44.6	17.1	12.5	32.7
2018	H30	24,328	10,070,000	3,357,000	5,940	2,665	44.9	17.0	12.6	33.3
2019	R01	24,057	10,088,000	3,385,000	6,023	2,722	45.2	16.7	12.4	33.6
2020	R02	23,761	10,115,000	3,435,000	5,929	2,677	45.2	17.1	12.8	34.0

出所：厚生労働省『労働組合基礎調査』各年より作成

注)「雇用者数」は、労働力調査(総務省統計局)の各年6月分の原数値、「推定組織率」は、雇用者数に占める「労働組合基礎調査」で得られた労働組合員数の割合である。

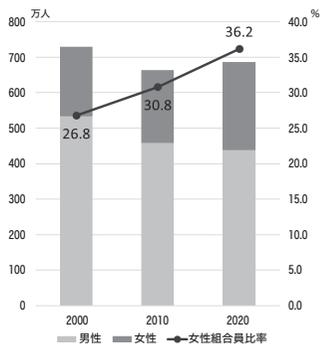
連合 つぎに、ナショナルセンターの一つである「日本労働組合総連合会」(以下、連合)について、構成組織である産業別労働組合と地方連合会における男女別の構成員についての推移をみていこう(構成組織数の推移については3節を参照)。以下のデータ(図表2～図表4)は、連合内部調査資料(各年の資料名は引用文献一覧を参照)を利用しており、データ加工の責任は筆者にある。これらの集計では、各組織・地方連合会において男女別の数値があるもののみ¹⁾を集計しており、女性の数値が無回答の組織は欠損値とし分母から外している。したがって、いずれの女性比率も推定値である(欠損値の詳細は文末注を参照のこと)。

図表2は、連合構成組織(産業別全国組織)における男女別の構成員数と女性割合の推移を示したものである。女性比率は26.8%(2000年)、30.8%(2010年)、36.2%(2020年)と、この20年で9.4ポイント上昇している。

図表3は、連合構成組織(産業別全国組織)における男女別執行委員数²⁾と女性比率を

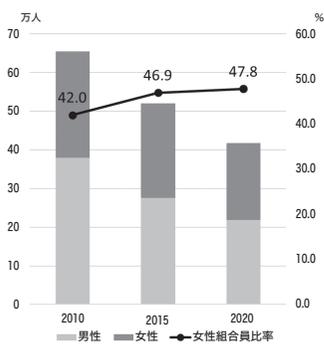
日本の労働組合における平等政策とジェンダー統計

図表2 連合・構成組織における男女別構成員の推移



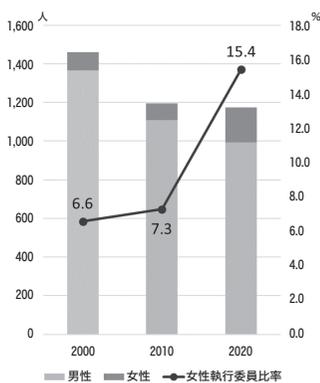
出所：連合内部調査資料より作成

図表5 全労連・構成組織における男女別構成員の推移



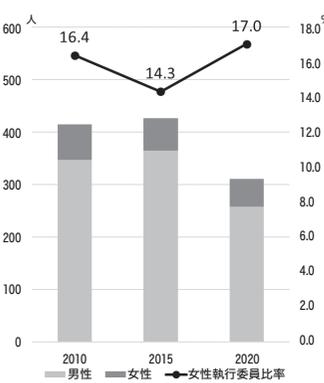
出所：全労連内部調査資料より作成

図表3 連合・構成組織における男女別執行委員の推移



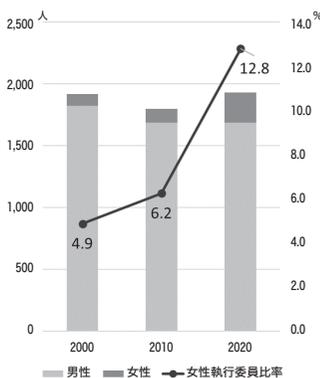
出所：連合内部調査資料より作成

図表6 全労連・構成組織における男女別執行委員の推移



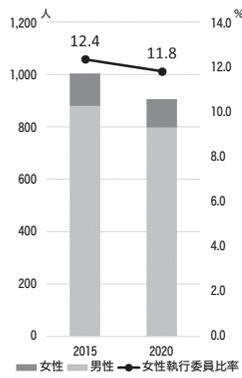
出所：全労連内部調査資料より作成

図表4 連合・地方連合会における男女別執行委員の推移



出所：連合内部調査資料より作成

図表7 全労連・地方連合会における男女別執行委員の推移



出所：全労連内部調査資料より作成

示したものである。執行委員に占める女性比率は、6.6%（2000年）、7.3%（2010年）、15.4%（2020年）で推移しており、男女別の構成組織員の比率と比べると、より執行委員の女性割合が低いのが実情である（図表3）。また、こうした傾向は、地方連合会の執行委員に占める女性比率も同様であり、2020（令和2）年現在で12.8%に留まっている（図表4）。**全労** さらに、ナショナルセンターの一つである「全国労働組合総連合」（以下、全労連）についても同様のデータ（図表5～図表7）をみていこう。以下、全労連の内部調査資料を利用しており、データ加工は筆者にすべての責任がある。なお、これらのデータは各組織において男女別の数値が出ている組織のみを集計している。したがって女性のデータ無回答であるなど欠損値のある単産・地方連合会のデータ³⁾は除いているため、女性比率は推定値である（欠損値の詳細は文末注を参照）。

図表5は、全労連傘下の構成組織（単産）における男女別の構成員数と女性比率の推移を示したものである。男女別のデータがそろっている組織のみの集計であるが、2010（平成22）年42.0%、2020（令和2）年47.8%とこの10年で女性比率は5.8ポイント上昇している。

図表6は、構成組織（単産）における男女別執行委員⁴⁾の推移である。2010（平成22）年に16.4%、2020年は17.0%と微増している。図表7は、地方連合会における男女別執行委員の推移である。近年のデータのみだが、女性執行委員比率は、12.4%（2015年）、11.8%（2020年）であった。

連合と比較すると、全労連の構成員数は連合の10分の1に満たないが、構成組織全体の女性比率は高い傾向にある。こうした影響からか、構成組織内の女性の執行委員比率も時系列で見ると連合の産業別組織よりもやや高い傾向にある。一方で、地方連合会の執行委員における女性比率は1割程度と低く、両組織での差異はない。

2. ナショナルセンターによる男女平等推進政策

連合、全労連において、「男女共同参画社会基本法」成立以降、労働組合における男女平等政策の推進への対応についてみていこう。

2-1 連合

連合では、1991（平成3）年からの「女性参画推進行動計画（第1次男女平等推進計画）（1991.11確認）」（計画期間：1991.10～2000.10）が終了後、1999年「男女共同参画社会基本法」成立を受け、「第2次男女平等参画推進計画（2000年10月確認）」（計画期間：2000.11～2006.10）、「第3次男女平等参画推進計画（2006.10月確認）」（計画期間：2006.11～2012.10）、2012（平成24）年11月以降は次期計画が確定するまで延長（2012年4月確認）、「第4次男女平等参画推進計画（2020年9月確認）」（計画期間：2013.10～2020.09）、「第4次男女平等参画推進計画プラス（2021年6月確認）」（計画期間：2020.10～2021.09）を経て、現在、「ジェンダー平等推進計画（2021年6月確認）」（計画期間：2021.10～2030.09）に入っている。

このうち、図表3、図表4で示されたように、女性執行委員比率の変化がみられた2010（平成22）年から2020（令和2）年にかけての時期が含まれる、「第3次男女平等参

画推進計画」および「第4次男女平等参画推進計画」について、その内容をみていこう。

「第2次男女平等参画推進計画」は、前身（第1次）を継続し、「執行委員、大会代議員をはじめ労働組合の諸機関における女性の参画割合の目標を当該組織における女性労働組合員比率とする」数値目標を掲げていた（山口，2007）。しかし、前掲の図表3、図表4が示すように、2000（平成12）年から2010（平成22）年にかけて、産別や女性参画のペースは鈍化していた。

2007（平成19）年当時、連合の女性副事務局長であった山口洋子氏によれば、産別や地方連合会において女性の参画が伸展しなかった現状に危機感を抱いた連合は、各構成組織・地方連合会との議論を重ねた。その結果、「どのような社会・労働組合を目指すのかを提示すること」、また、「個々の労働組合の状況や事情を斟酌せず、一律に計画が策定されたことにより、すでに平等参画を進めている組織には不十分なものとなり、女性組合員が少なく女性組合活動の実態があまりない組織においてはかなりハードルの高いものとなってしまったりバラツキがあったりした」といった点を反省し、「第3次男女平等参画推進計画」の策定を行ったという。

「第3次男女平等参画推進計画」では、「男女平等参画が目指すもの」を再確認し、統一目標として、「行動目標：運動方針への男女参画を明記」、「数値目標：女性組合員比率の女性役員を配置／女性役員ゼロをなくす」を、統一目標とし、組織レベルに応じた行動目標（取り組み目標／仕事や組合活動の見直し）と平等参画目標（数値目標）を設定している。行動目標（取り組み目標）、平等参画目標（数値目標）の詳細は、資料1、資料2に示す。

続く「第4次男女平等参画推進計画」では、連合が男女平等参画に取り組む意義を明確にし、男女平等参画の「3つの目標」を掲げた。目標1は、「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促進」、目標2は、「仕事と生活の調査」、目標3は、「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」である。こうした「3つの目標」の達成に向け、2015（平成27）年までに、運動方針に男女平等参画推進と「3つの目標」の取り組みを明記している組織を100%とすること、2017（平成29）年までに、女性役員を選出している組織を100%とすること、2020（令和2）年までに、連合の役員・機関会議の女性参画率を30%にすることといった数値目標を設定した。

連合本部、構成組織・単組・地方連合会に対する行動目標は、資料3に示す通りである。

2-2 全労連

続いて、全労連の施策についても簡単にふれていこう。「しんぶん赤旗（2004年4月21日付）」によれば、全労連では2005（平成17）年までに女性役員比率30%をめざし、男女平等の課題を労働運動に位置づける「男女平等社会実現への推進プログラム」を紹介している。また、2004（平成16）年7月に開催された「全労連第21回定期大会」では、女性の参画を促進するために、全労連の「規約」第5章「機関」の第13条大会代議員、第21条評議員において、「その3分の1以上を女性とするように努める」と改訂することが提案され、その後、2006（平成18）年7月の「全労連第22回定期大会」で、改訂確認されている。努力義務とはいえ、規約に女性比率を入れていることは注視すべき点である。

2021（令和3）年7月の「全労連第61回評議員会方針」では、「今後1年間の活動方針の補強（方針）」の、「基調2：8時間働けば暮らせる社会の構築」において、「（4）ジェ

ンダー平等をすすめる運動を加速的に強化する」としている。ジェンダー平等をすべての方針に貫く課題として取組み、「全労男女平等推進委員会（仮）」を立ち上げた。以下のような、具体的な取り組み内容が示されている。

徹底した学習の強化、要求・政策づくりなどをすすめます。役員における女性比率の向上、大会などの方針決定の場への女性比率向上について、実践的な強化を行います。また、女性組合員の組合活動の参加、特に女性役員の参加を推進し、組合の日常活動にすべての組合員が参加しやすいスタイルの確立を追求していきます。

資料1 連合「第3次男女平等参画推進計画」より
「行動目標（取り組み目標）」抜粋

連合本部・ 地方連合会	<ul style="list-style-type: none"> ●運動方針へ平等参画を明記 ●男女平等参画推進計画策定（目標設定） ●参画の実態把握 ●リーダー養成講座の実施
構成組織	<ul style="list-style-type: none"> ●運動方針へ平等参画を明記 ●男女平等参画推進計画策定（目標設定） ●参画の実態把握 ●男女平等参画推進のためのマニュアル作成 ●リーダー養成講座の実施
単組	<ul style="list-style-type: none"> ●運動方針へ平等参画を明記 ●男女平等参画推進計画策定（目標設定） ●参画の実態把握 ●リーダー養成講座の実施

出所：連合「第3次男女平等参画推進計画（抜粋）」より作成

資料2 連合「第3次男女平等参画推進計画」より「数値目標（平等参画目標）」抜粋

連合本部・ 地方連合会	<ul style="list-style-type: none"> ●三役に女性を配置 ●複数の女性役員を配置 ●女性組合員比率の大会女性代議員，女性中央委員 ●専従の女性役員の配置 ●審議会女性委員30% 	
構成組織・ 単組	女性 組合員比率 50%以上	<ul style="list-style-type: none"> ●三役の女性を配置 ●複数の女性役員を配置 ●女性組合員比率の大会女性代議員，女性中央委員 ●専従の女性役員の配置
	女性 組合員比率 10～50%	<ul style="list-style-type: none"> ●複数の女性役員を配置 ●女性組合員比率の大会女性代議員，女性中央委員 ●100人以上女性組合員が存在する場合は女性役員1名（単組） ●専従役員が10名以上の場合は専従の女性役員1名
	女性 組合員比率 0～10%	<ul style="list-style-type: none"> ●100人以上女性組合員が存在する場合は女性役員1名（単組） ●専従役員が10名以上の場合は専従の女性役員1名 ●1名は女性役員を配置

出所：連合「第3次男女平等参画推進計画（抜粋）」より作成

資料3 連合「第4次男女平等参画推進計画（抜粋）」

連合本部	①組織・労働・政策課題と男女平等参画の一体的取り組み ②クォーター制の導入とポジティブ・アクションの強化 ③構成組織・単組・地方連合会の取り組みの支援 ・取り組みの共有と情報提供 ・進捗管理とフォローアップの強化 ・「モデル組織」の設定 ・人材育成の充実
構成組織・単組・地方連合会	①男女平等参画推進方針の決定 ②男女平等担当部署の設置 ③男女平等推進委員会の設置・強化 ④女性委員会の設置・強化 ⑤計画の策定・実行と進捗管理の徹底

出所：連合「第4次男女平等参画推進計画のポイント」より作成

3. 産業別労働組合のジェンダー統計

3-1 連合傘下

前節で紹介したように、それぞれのナショナルセンターで本部をはじめ、構成組織や単組、地方連合会に示された、男女平等参画推進の行動目標や数値目標はどの程度参加の組織に浸透し、組合活動に女性の参画が進捗したのだろうか。こうした状況を確認するために、本稿では産業別労働組合の女性参画についてデータをもとに確認していこう。

はじめに、連合傘下の産別のジェンダー統計から、2000（平成12）年、2010（平成22）年、2020（令和2）年の時系列で、女性の組織への参画状態から男女平等参画推進の進捗状況を把握していく。

それぞれの年度における連合調べによれば、中央構成組織の数は、2000（平成12）年には友好参加組織を含め73組織、2010（平成22）年は55組織、2020（令和2）年には48組織が構成組織としてあげられている。2000（平成12）年から2010（平成22）年にかけての構成組織数の急激な減少は、産別の統廃合が影響していると考えられる。

なお、紙面の都合上、2000（平成12）年データ（図表8）、2010（平成22）年データ（図表9）については、女性の構成比率が3割を超えている産業別労働組合組織のみを抜粋し、掲載している。2020（令和2）年についてはデータが得られた連合傘下の全産業別労働組合を掲載する（図表10）。

構成組織の構成員に占める女性比率の推移（2000年、2010年、2020年） 構成員に占める女性比率は、2000（平成12）年には、70組織（構成員数不明の3組織を除く）中、女性が3割を超えている組織（図表8）は21組織（30.0%）、1割を超え3割に満たない組織は28組織（40%）、1割に満たない組織は21組織（30.0%）であった。2010（平成22）年では、54組織（構成員数不明の1組織を除く）中、女性が3割を超えている組織（図表9）は19組織（35.2%）、1割を超え3割に満たない組織は18組織（33.3%）、1割に満たない組織は17組織（31.5%）である。2020（令和2）年には、47組織（構成員数不明の1組織を除く）中、女性が3割を超えている組織（図表10）は17組織（36.2%）、1割を超え3割に満たない組織は21組織（44.7%）、1割に満たない組織は9組織（19.1%）である。

図表8 連合傘下産業別労働組合におけるジェンダー統計（2000年）
女性の構成比率が3割を超える組織のみ抜粋

(人・%)

中央組織（略称）	構成員	うち女性	女性比率	執行委員数	うち女性	女性比率
全競労	22,925	21,780	95.0	43	39	90.7
統計労組	100	80	80.0	5	4	80.0
生保労連	327,619	255,000	77.8	50	2	4.0
日教組	276,000	165,600	60.0	32	7	21.9
繊維生活労連	2,300	1,380	60.0	11	0	0.0
商業労連	117,065	69,837	59.7	36	4	11.1
航空連合	28,884	14,553	50.4	24	0	0.0
ゼンセン同盟	619,901	285,320	46.0	94	9	9.6
全映演	452	197	43.6	15	1	6.7
自治労	1,004,063	402,403	40.1	30	6	20.0
損保労連	41,271	16,508	40.0	23	0	0.0
道季労	16,141	6,027	37.3	10	—	—
JA 連合	2,013	750	37.3	23	0	0.0
全国農団労	22,241	8,229	37.0	16	0	0.0
全労金	8,403	3,096	36.8	13	1	7.7
全銀連合	32,698	11,994	36.7	25	0	0.0
自治労連	5,536	1,933	34.9	25	0	0.0
全国一般	46,000	14,800	32.2	18	1	5.6
チェーン労協	32,611	9,956	30.5	10	0	0.0
全駐労	16,000	4,800	30.0	20	0	0.0
政労連	32,696	9,808	30.0	18	2	11.1

出所：連合・総合男女平等局「女性の労働組合活動への参画 構成組織・地方連合会活動調査報告2000年調査」より作成

図表9 連合傘下産業別労働組合におけるジェンダー統計（2010年）
女性の構成比率が3割を超える組織のみ抜粋

(人・%)

中央組織（略称）	構成員	うち女性	女性比率	執行委員数	うち女性	女性比率
生保労連	243,901	195,120	80.0	36	0	0.0
ヘルスケア労協	7,777	6,000	77.2	13	2	15.4
全労金	7,008	4,662	66.5	28	9	32.1
サービス・流通連合	218,585	135,806	62.1	48	7	14.6
日教組	284,957	154,447	54.2	25	7	28.0
UIゼンセン	1,031,128	557,840	54.1	102	17	16.7
損保労連	73,119	39,013	53.4	31	1	3.2
航空連合	37,341	18,931	50.7	29	2	6.9
自治労	863,023	381,457	44.2	28	6	21.4
全信労連	4,886	2,139	43.8	6	0	0.0
サービス連合	43,672	18,915	43.3	24	1	4.2
JA 連合	1,283	503	39.2	13	0	0.0
全銀連合	15,782	6,155	39.0	19	0	0.0
自治労連	4,527	1,732	38.3	20	0	0.0
全国ユニオン	3,500	1,330	38.0	13	3	23.1
日高教	5,000	1,800	36.0	6	0	0.0
全国農団労	14,859	5,141	34.6	13	1	7.7
全映演	491	157	32.0	13	0	0.0
労済労連	3,380	1,027	30.4	14	0	0.0

出所：連合・総合男女平等局「構成組織・地方連合会における女性の労働組合活動への参画に関する調査報告（2010年調査）」より作成

日本の労働組合における平等政策とジェンダー統計

図表10 連合傘下産業別労働組合におけるジェンダー統計（2020年）（人・％）

No	中央組織（略称）	構成員	うち女性	女性比率	執行委員数	うち女性	女性比率	三役数	うち女性
1	UA センセン	1,798,047	1,116,419	62.1	118	32	27.1	8	1
2	自動車総連	791,569	97,782	12.4	61	8	13.1	7	0
3	自治労	789,859	356,642	45.2	65	12	18.5	4	1
4	電機連合	533,494	89,018	16.7	31	5	16.1	3	0
5	JAM	386,283	56,346	14.6	41	9	22.0	8	1
6	基幹労連	273,044	31,206	11.4	32	3	9.4	5	0
7	JP 労組	238,871	67,404	28.2	30	6	20.0	4	0
8	生保労連	236,340	208,310	88.1	34	8	23.5	15	2
9	日教組	225,115	102,976	45.7	23	8	34.8	3	1
10	電力総連	204,002	28,786	14.1	41	4	9.8	16	0
11	情報労連	196,383	50,936	25.9	37	6	16.2	5	0
12	運輸労連	109,396	11,370	10.4	30	3	10.0	9	0
13	JEC 連合	115,954	21,799	18.8	21	8	38.1	5	1
14	私鉄総連	91,040	6,964	7.6	10	0	0.0	3	0
15	フード連合	114,453	28,835	25.2	41	13	31.7	5	0
16	損保労連	93,539	58,127	62.1	34	8	23.5	4	0
17	JR 連合	81,900	15,330	18.7	19	1	5.3	9	0
18	国公連合	70,673	17,020	24.1	29	5	17.2	11	0
19	サービス連合	46,475	23,702	51.0	33	3	9.1	10	0
20	海員組合	45,000	837	1.9	11	0	0.0	3	0
21	交通労連	44,000	2,500	5.7	22	1	4.5	6	0
22	航空連合	44,152	25,765	58.4	35	11	31.4	8	0
23	ゴム連合	45,677	5,692	12.5	14	2	14.3	4	0
24	紙パ連合	25,555	2,474	9.7	14	0	0.0	7	0
25	全電線	24,054	4,971	20.7	7	0	0.0	2	0
26	全国ガス	23,270	4,348	18.7	20	1	5.0	8	0
27	印刷労連	19,883	3,787	19.0	23	1	4.3	6	0
28	セラミックス連合	20,434	6,897	33.8	13	0	0.0	5	0
29	JR 総連	23,158	1,893	8.2	9	0	0.0	3	0
30	全水道	17,387	2,101	12.1	5	0	0.0	3	0
31	全国農団労	12,501	4,835	38.7	10	0	0.0	5	0
32	全銀連合	12,273	5,986	48.8	20	0	0.0	4	0
33	メディア労連	10,038	2,603	25.9	12	1	8.3	4	0
34	全自交労連	15,000	100	0.7	30	1	3.3	6	0
35	全労金	8,784	5,084	57.9	21	6	28.6	4	0
36	ヘルスケア労協	7,700	5,900	76.6	14	2	14.3	5	0
37	森林労連	4,825	447	9.3	15	1	6.7	4	0
38	労供労連	4,318	128	3.0	14	0	0.0	4	0
39	労済労連	4,367	1,848	42.3	18	3	16.7	5	0
40	全印刷	3,949	908	23.0	6	1	16.7	2	0
41	自治労連	2,868	1,069	37.3	19	1	5.3	5	1
42	全国ユニオン	2,380	950	39.9	18	6	33.3	4	0
43	全国競馬連合	2,446	36	1.5	32	0	0.0	4	0
44	JA 連合	1,306	555	42.5	14	0	0.0	5	0
45	港運同盟	—	—	—	—	—	—	—	—
46	全造幣	754	113	15.0	11	0	0.0	5	0
友	日建協	37,436	5,797	15.5	10	1	10.0	4	1
友	日高教	5,974	2,090	35.0	7	0	0.0	4	0

出所：連合 総合政策推進局ジェンダー平等・多様性推進局「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報告書（2020年実施）」より作成

この20年間で、構成員に占める女性の比率が1割に満たない組織は、2010（平成22）年から2020（令和2）年の10年間で31.5%から19.1%へと12.4ポイント減少している。

構成組織の執行委員に占める女性比率の推移（2000年、2010年、2020年） 執行委員に占める女性比率をみていこう。まずは、執行委員に女性が1人も選ばれていない組織についてである。2000（平成12）年には68組織中（無回答の5組織を分母から除く）42組織と、全体の61.8%に女性執行委員が不在であった。この状況は、2010（平成22）年には55組織中29組織で52.7%、2020（令和2）年には47組織中（無回答1組織を分母から除く）14組織で29.8%と、女性執行委員が不在である組織率は徐々に減少傾向にある。

しかし、2006（平成18）年以降の「第3次男女平等参画推進計画」において、「女性役員ゼロ組織をなくす」との統一目標を掲げ、2020（令和2）年ですでに14年が経過していることを鑑みると、民間企業と同様に、労働組合においても女性役員の登用が困難な組織体制・慣習が根強いといった印象を受ける。

2020年産業別労働組合のジェンダー統計 つぎに、2020（令和2）年現在の、連合傘下の産業別労働組合のジェンダー統計の全容をみていこう。構成員に占める女性比率は、もっとも高い「生保労連」88.1%から、もっとも低い「全自交労連」0.7%とばらつきがあり、各産別による男女別構成員の差は大きい（図表10）。

各産別の執行委員のうち、女性比率が3割を超えているのは、「JEC連合」、「日教組」、「全国ユニオン」、「フード連合」、「航空連合」の5組織である。これらの産別のうち、「JEC連合」、「フード連合」では、構成員の女性比率よりも執行委員に占める女性比率が高くなっている。一方で、組織内の構成員に占める女性比率が3割を超えているにもかかわらず、執行委員に占める女性の比率が3割に達していない組織は14組織ある。そのうち、「全銀連合」、「JA連合」、「全国農団労」、「日高教」、「セラミック連合」の5組織においては、2020（令和2）年現在の調査で執行委員に女性は含まれていない。

こうしたデータからは、産別における女性構成員比率が高いからといって、その構成員割合に比例して執行委員に女性が選ばれているとは言えず、組織内におけるジェンダー平等政策や推進の程度にばらつきがあることが分かる。

3-2 全労連傘下

つぎに、全労連傘下の単産について、ジェンダー統計を2010（平成22）年、2020（令和2）年とみていこう。はじめに構成組織における構成員の女性比率についてである。2010（平成22）年には、15単産（欠損値5単産を除く）のうち、女性の構成比率が3割を超えている組織は7組織（46.7%）、1割を超え3割に満たない組織が6組織（40.0%）、1割に満たないのが2組織（13.3%）であった（図表11）。2020（令和2）年では、15単産（欠損値3単産を除く）のうち、3割を超えている組織は7組織（46.7%）、1割を超え3割に満たない組織が6組織（40.0%）、1割に満たないのが2組織（13.3%）である（図表12）。

各単産の執行委員に占める女性比率について確認する。女性執行委員が不在の組織は、2010（平成22）年の19組織（不明1組織除く）中4組織（21.1%）から、2020年の15組織（不明の3組織除く）のうち、3組織（20.0%）へと変化している。

単産における執行委員に占める女性比率が3割を超えているのは、2010（平成22）年

日本の労働組合における平等政策とジェンダー統計

図表11 全労連傘下单産におけるジェンダー統計 (2010年) (人・%)

中央組織 (略称)	構成員	うち女性	女性比率	執行委員数	うち女性	女性比率
日本医労連	165,018	—	—	32	5	15.6
建交労	26,242	3,816	14.5	29	3	10.3
全労連・全国一般	30,313	10,537	34.8	11	1	9.1
自交総連	19,790	392	2.0	31	0	0.0
生協労連	68,704	47,924	69.8	27	11	40.7
全印総連	4,673	936	20.0	16	2	12.5
JMIU	8,277	—	—	14	0	0.0
郵産労	1,576	201	12.8	13	2	15.4
自治労連	175,859	93,739	53.3	28	3	10.7
全教	115,000	34,072	29.6	19	3	15.8
国公労連	99,374	34,534	34.8	24	2	8.3
福祉保育労	12,122	—	—	19	6	31.6
検数労連	894	5	0.6	5	0	0.0
通信労組	652	84	12.9	14	3	21.4
繊維産労	190	62	32.6	12	8	66.7
映産労	—	—	—	—	—	—
特殊法人労連	1,957	—	—	18	3	16.7
映演労連	1,300	500	38.5	19	0	0.0
年金者組合	100,275	46,002	45.9	36	11	30.6
金融労連	4,062	—	—	18	2	11.1
民放労連	9,069	1,978	21.8	30	3	10.0

出所：全労連内部調査資料より作成

図表12 全労連傘下单産におけるジェンダー統計 (2020年) (人・%)

中央組織 (略称)	構成員	うち女性	女性比率	執行委員数	うち女性	女性比率
日本医労連	169,812	—	—	35	5	14.3
建交労	18,692	3,058	16.4	27	5	18.5
全労連・全国一般	26,023	16,317	62.7	10	0	0.0
自交総連	11,453	282	2.5	16	0	0.0
生協労連	65,488	42,320	64.6	26	10	38.5
全印総連	3,390	576	17.0	10	2	20.0
JMITU	5,240	—	—	—	—	—
郵政ユニオン	1,176	145	12.3	15	2	13.3
自治労連	135,389	78,378	57.9	23	2	8.7
全教	65,250	29,489	45.2	18	7	38.9
国公労連	66,729	17,220	25.8	11	1	9.1
福祉保育労	10,517	7,900	75.1	—	—	—
検数労連	947	26	2.7	5	0	0.0
特殊法人労連	749	99	13.2	12	2	16.7
映演労連	1,260	524	41.6	15	2	13.3
金融労連	2,809	1,161	41.3	—	—	—
年金者組合	113,249	—	—	45	10	22.2
民放労連	7,716	1,948	25.2	31	3	9.7

出所：全労連内部調査資料より作成

では、「繊維産労」、「生協労連」、「福祉保育労」、「年金者組合」の4組織である。2020（令和2）年では女性執行員比率が3割を超えている単産は、「全教」、「生協労連」の2組織に減少している。

また、単産に占める女性構成比率よりも、執行委員に占める女性割合が高い組織も存在している。例えば、2010（平成22）年では、「繊維産労」、「通信労組」、「郵産労」の3単産（図表11）、2020（令和2）年では、「全印総連」、「建交労」、「特殊法人労連」、「郵政ユニオン」の4単産（図表12）がそれにあたる。

おわりに

本稿は、日本の労働組合のナショナルセンターから発信された、2000年代以降の男女平等政策の推移と、それを受けた構成組織がどのようにジェンダー平等を伸展させているのかについて、内部資料のジェンダー統計からその変容を推察し、産業別労働組合の現状を振り返ったものである。日本政府による「男女共同参画社会基本法」の成立以降、労働組合においてもジェンダー平等な社会の実現を目指し、労働の場でのジェンダー平等の推進を模索している。しかし2000年代以降の日本経済は、1990年代の「失われた10年」の後も、いわゆるリーマン・ショックや東日本大震災に見舞われるなど、1990年代以降に続き、「失われた20年」と呼ばれる不安定な状態が継続された。

このような経済情勢の下、雇用の流動化や不安定化も社会問題となり、労働組合にとって、課題が山積された状況であった。こうした状況下ではあっても、ナショナルセンターからのジェンダー平等方針やメッセージが提示されたことで、構成組織および地方連合会、単組において、個別の課題は抱えつつも、ジェンダー平等の実現に向けて、それぞれの組織において具体的な取り組みが行われてきたのだと想像する。

本稿では、それぞれの産業別組織や地方連合会、単組におけるジェンダー平等の具体的な取り組みや推進状況については触れることはできなかった。各組織においていかなるプロセスによって、それぞれの組織がジェンダー平等政策に取り組み、現在があるのかといった個別の事例は、次回の研究課題としたい。

注

1) 図表2の構成組織における男女別構成員の推移では、2000年は「新運転」、「港運同盟」、「自運労」が、2010年は「日建協」、「港運同盟」が、2020年は「港運同盟」が含まれていない。

図表3の構成組織における男女別の執行委員の推移では、2000年は「食品連合」、「食品労協」、「新運転」、「港運同盟」、「自運労」、「道季労」が含まれていない。2010年、2020年は「港運同盟」が含まれていない。

図表4の、地方連合会における男女別執行委員の推移では、欠損値はない。

2) 執行委員総数に含まれているのは、「三役（委員長・会長、副委員長・副会長、書記長・事務局長）」、「副書記長・副理事局長・書記次長」、「四役以外の執行委員」、「特別執行委員」である。会計監査は執行委員には含まれていない。

3) 図表5の構成組織における男女別構成員の推移では、2010年に「JMITU」、「金融労連」、「日本医労連」、「福祉保育労」、「特殊法人労連」が、2015年に「JMITU」、「日本医労連」、「国公

労連」が、2020年は「JMITU」、「日本医労連」、「年金者組合」のデータが含まれていない。

図表6の構成組織における男女別執行委員の推移では、2020年に「JMITU」、「福祉保育労」のデータが含まれていない。

図表7の地方連合会における男女別執行委員の推移では、2015年に「みえ労連」、2020年には、「富山県労連」、「福井県労連」、「静岡県評」のデータが含まれていない。

- 4) 執行委員は、原則、「三役（委員長・会長、副委員長・副会長、書記長・事務局長）」、「副書記長・副理事局長・書記次長」、「四役以外の執行委員」、「特別執行委員」であるが、組織によっては会計監査を含んでいる場合もある。

引用・参考文献

- 山口洋子（2007）「男女平等参画で労働組合を変えよう！—『連合第3次男女平等推進計画』が目指すもの—」『労働調査（450）』労働調査協議会
- 全労連内部調査資料（図表5～図表7、図表11、図表12）
- 連合「第3次男女平等参画推進計画（抜粋）」（資料1、資料2）
- 連合「第4次男女平等参画推進計画のポイント」
- 連合内部調査資料（各年の資料名は以下）
- 総合男女平等局「女性の労働組合活動への参画—構成組織・地方連合会活動調査報告（2000年調査）」（図表2、図表8）
- 総合男女平等局「構成組織・地方連合会における女性の労働組合活動への参画に関する調査報告（2010年調査）」（図表3、図表9）
- 総合政策推進局ジェンダー平等・多様性推進局「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報告書（2020年実施）」（図表4、図表10）
- 厚生労働省「労働組合基礎調査」（各年）
- 「女性労組役員増やそう 全労連 男女平等推進会議で報告」『しんぶん赤旗』2004.04.21（水）
https://www.jcp.or.jp/akahata/aik3/2004-04-21/05_02.html（電子版2021.08.20最終閲覧日）