

地域連合および産業別労働組合のジェンダー平等政策 ——2000年代以降の大阪地域における事例——

小 倉 祥 子*

Gender Equality Policy of Regional Unions and Industrial Unions
- Cases in the Osaka Area since the 2000s-

Shoko OGURA

はじめに

1999（平成11）年6月に、「男女共同参画社会基本法」が施行・公布されて以降、労働組合のナショナルセンターがどのようなジェンダー平等政策を打ち出してきたのかについては、小倉（2022）でまとめてきた。本稿では、こうした政策をうけ、地方の連合会や産別がどのような男女共同参画推進の活動を実施してきたのかについて紹介していこう。

今回とりあげたのは、大阪府にある地方連合会の連合大阪と、連合大阪傘下の産別である「大阪教組」、「電機連合大阪地方協議会」の取り組みについてである。図表1は、連合と2産別の本部である日本教職員組合（以下、日教組）、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（以下、電機連合）の、ジェンダー平等政策の取り組みについて年表にまとめたものである。1991年に連合が打ち出した「連合女性参画推進行動計画」を受け、それぞれの産別が、行動計画や平等政策を策定していることが分かる。

一方、これらの事業場がある大阪府では、全ての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現をめざし、2001（平成13）年に、「おおさか男女共同参画プラン¹（2001～2010）」を、翌年の2002（平成14）年には、「大阪府男女共同参画推進条例」を制定している。続く2011（平成23）年に、「おおさか男女共同参画プラン（2011～2015）」を、2016（平成28）年には後継計画として、「おおさか男女共同参画プラン（2016～2020）」を策定し、当該プランに基づき大阪府における男女共同参画施策を総合的、計画的に進めている（大阪府HP）。

また、社会情勢の変化及びこれまでの計画の進捗状況や、国の「第5次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえ、大阪府男女共同参画審議会の答申（2020年8月）に基づき、新たに「おおさか男女共同参画プラン（2021～2025）」を策定している。

大阪府の施策の影響もうけつつ、2000年以降、それぞれの組織におけるジェンダー平等施策への取り組みについて、ヒアリング調査および各産別内部資料を基に以下にまとめる。

ヒアリング調査の概要 ヒアリング調査は、はじめに対面で実施（連合大阪：2021年10月4日、大阪教組退会会：2022年7月4日、電機連合大阪地方協議会：2022年8月26日）した。

*人間関係学部 人間関係学科

その後、聞き取り内容の確認や資料のやり取りなどをメールにて行い、場合によっては zoom を利用した遠隔での打ち合わせを再度行うケースもあった。

なおヒアリングに際しては、調査対象である産別の選定およびヒアリング調査先への調査依頼・日程調整に至るまで、連合大阪企画総務・男女平等・広報グループにご尽力いただいた。また、本調査は大阪社会運動協会（社運協）公益財団法人エル・ライブラリー（以下、エル・ライブラリー）の依頼を受け、筆者が実施したものである。これらの詳細については、小倉（2023）を参照して欲しい。

図表 1 連合・日教組・電機連合のジェンダー平等政策等の動き

連 合		日 教 組		電 機 連 合	
年	計画・施策・指針など	年	計画・施策・指針など	年	計画・施策・指針など
1991	女性参画推進行動計画（第1次男女平等推進計画） 1991.10～2000.10				
				1992	女性政策の充実と強化を掲げる
1996		1996	「女性の参画推進をめざす日教組行動計画」（第82回定期大会） 1996.3～2015		
1999				1999	
2000	第2次男女平等推進計画 2000.11～2006.10				
2001				2001	男女平等政策（第49回大会） 2001.07～2007
2006	第3次男女平等推進計画 2006.11～2012.10	2006	第二次女性参画推進行動計画 2006.3～2015		
2007				2007	第2次男女平等政策 2007～2016
2008				2008	労働組合活動にける女性の参画推進計画 2008～2012.10
2009				2009	地協における男女平等政策の活動指針 2009～2012
2012	第3次男女平等推進計画延長 2012.11～2013.10				
2013	第4次男女平等推進計画 2013.10～2020.09				
2015		2015	第三次女性参画推進行動計画 2015～2025		
2016				2016	第3次男女平等政策
2020	第4次男女平等推進計画プラス 2020.10～2021.09				
2021	ジェンダー平等推進計画 2021.10～				

出所：電機連合（2021）「電気連合 NAVI」No.77, 80, 電機連合 60 年史編纂委員会（2014）『電機連合結成 60 年史（1953～2013）』, 日本教職員組合（2019）『日教組 70 年史』より作成

1. 連合大阪のジェンダー平等政策

労働組合への女性参画促進行動計画 連合大阪では、2000 年以前の 1993（平成 5）年 10 月、林誠子副事務局長の就任により、他の地方連合会に先駆けて初の女性副事務局長が誕生していた。その後、2001（平成 13）年 10 月からは事務局長に脇本ちよみ氏が就任（2008 年 10 月ま

で)するなど、2000年代において連合大阪は、他の地方組織や連合本部に先駆けて女性リーダーを輩出してきたといえる。その後も、連合の行動計画に基づいた女性参画の「モデル地方連合会」としての活動を始め、女性参画運動に力を入れてきた。

労働組合への女性参画促進の取り組みを実践においては、連合本部からの「第2次男女平等参画推進計画」を受け、連合大阪「第1次行動計画」(1995.11～1999.12)の後に、「労働組合への女性参画促進連合大阪第二次行動計画」を大会で策定した。以降、「第2次行動計画」(対象期間：2000.11～2003.10)、「第3次行動計画」(対象期間：2004.11～2007.10)、「第4次行動計画」(対象期間：2008.10～2012.9)と継続して目標を設定している。

「第5次行動計画」の策定においては、これまでの行動計画を見直し、2010年、2011年、2013年には、構成組織、地域・地区協議会へ女性参画の実態調査アンケートを実施し、実態把握に努めた。運動方針に「男女平等参画」を盛り込む組織が徐々に増加し、運動課題としての認識は広がりつつも、女性組合役員や大会などでの女性代議員を増やすための具体的な工夫や取り組みにつながっていない組織が多いことが明らかとなった。また、「男女平等推進」「男女共同参画」などを取り組みテーマにした委員会などの設置も、アンケートに回答した半数近い構成組織で実現していたが、一方で、女性の人材育成につながる研修や講座などの取り組みは進んでいないことが判明した。それらの課題は、「連合大阪第5次労働組合への女性参画促進行動計画」(対象期間：2013.11～2020.10)(後に期間延長され2021.10)へと引き継がれた。

「第5次行動計画」では、連合本部と共通の「3つの目標」を定めた。また、①全組織において「運動方針に男女平等参画を明記する」、②全組織において「女性役員を選出する」、③連合大阪・構成組織・単組は「役員と機関会議の女性参加率30%を目指す」、という3つの数値目標を掲げた。その後、「女性参画」だけでなく「ジェンダー平等」を目標とし、性別にかかわらず、だれもが活躍できる労働組合・職場・社会の実現にむけた活動を推進すること目的とした、現在の「連合大阪ジェンダー平等推進計画」(計画期間：2021.11～2024.1)に至っている。

モデル地方連合会として つぎに、連合大阪のモデル地方連合会としての取り組み(2014.10～2017.9)についてみていこう。連合本部で第65回中央委員会(2013.5.31)において、「連合第4次男女平等参画推進計画」を機関決定した際に、取り組み推進に向けて「『モデル組織』を設定すること」を確認した。これを受けて、2014年11月の連合中央執行委員会において、連合大阪がモデル地方連合会に立候補し、47地方連合会唯一のモデル地方連合会と位置づけられる事となったのである。

モデル地方連合会に名乗りを上げたことにより、連合大阪では「第5次行動計画」で定めた「2020年までにめざす3つの数値目標」のうち、①全構成組織において「運動方針に男女平等参加を明記する」、②全構成組織において「女性役員を選出する」の2つの目標の達成時期を、当初の予定の2020年10月から、2017年10月に前倒しすることとし、取り組みを強化した。

具体的には、トップリーダー宣言においてジェンダー平等に関するメッセージを出すなど、連合大阪、および傘下の産別のトップリーダー達の強い意志をホームページや機関紙などを通して全面に出した。また、既存の「女性参画30%達成プロジェクト」へ、男女平等推進委員会の正・副委員長が新たに参加し定例化することや、各専門委員会に女性委員会からメンバーが参加する、また、機関会議との連携を深めて取り組みを進めていった。

その結果、実施期間後である2017年10月末の達成状況としては、41構成組織のうち40組織において「運動方針に男女平等参画を明記する」ことが、また29構成組織において「女性役員を選出する」ことが出来た。目標としていた全構成組織での達成とはならなかったが、モ

デル地方連合会としての取り組み強化前の状況からは前進した。

今回のモデル地方連合会としての働きかけの効果は、「2020年までにめざす3つの数値目標」のうち、③「連合大阪・構成組織・単組は『役員と機関会議の女性参加率を30%』に」について、モデル地方連合会の目標達成と合わせて相乗的な働きかけを実施することができた点であった。具体的な取り組みとしては、連合大阪執行委員会での女性執行委員比率を増やすため、目標年度である2020年までの各年度の女性比率の「達成数値²を設定」したことである。そのうえで、達成数値をクリアするための人数を算出するとともに、女性執行委員の選出を求める構成組織を選定し、各構成組織と個別調整³をしながら選出人数を増やしていった。こうした一連の取り組みを、連合大阪方式と呼んでいる。この取り組みにより、第5次行動計画を終える2021年10月には、連合大阪執行委員会での女性執行委員比率は、目標の30%を達成することはできなかったが29.5%を記録した。

女性委員会 「女性委員会」は、1990（平成2）年3月に連合大阪に設立された組織で、2022年現在、「労働政策・ジェンダー平等・非正規対策グループ」の管轄下にある。女性委員会では、男女平等参画社会の実現に向けて、「雇用における男女平等確保」や「女性参画促進」の取り組みを行っている。具体的には、運動に関する情報共有や運動展開、女性組合員同士のネットワークづくりの場として、年に一度の定期総会のほか、女性リーダー研修会などの学習会の開催や、他の地方連合会の女性委員会との交流行事などを実施している。

女性委員会は、連合大阪の構成組織からメンバーが参加し、委員長1名、副委員長3名～9名、事務局長1名、委員20～30名で構成されてきた。産別の統廃合にともない、女性委員会への参加委員数は減少傾向にある。

女性委員会の委員長には、2000年前半には「自治労大阪府本部」から、後半では「日教組大阪府教職員組合」、「UIゼンセン同盟大阪府支部」、2010年前半では「情報労連大阪地区協議会」、「UAゼンセン同盟大阪府支部」、「自治労大阪府本部」、後半では「情報労連大阪地区協議会」から輩出されている。

副委員長を輩出する組織は、委員長を輩出している組織に加え、2000年代前半には「フード連合」、「電機連合」が、2000年代には「都市交」、「建設連合」、「JP労組」、2010年前後には「電力総連」、「サービス・流通連合」が名を連ねていたが、第26期（2014年）以降、第32年度（2021年11月まで）は、「情報労連」、「UAゼンセン」、「自治労」、「運輸労連」、「日教組」の5組織が担当している。

男女でぴかっと大賞 連合大阪では、「連合大阪第5次労働組合への女性参画促進行動計画」に基づき、各職場で男女平等・女性参画の促進に頑張る組織の表彰制度を2019年より実施している。正式名称を「連合大阪男女平等・女性参画推進大賞（愛称「連合大阪男女でぴかっと大賞」といい、この表彰制度を通じて、男女平等・女性参画推進の運動を連合大阪全体に広げていくことを目標にしている。

評価は、男女平等項目（男女の賃金格差や、処遇等の是正への取り組み）、女性参画、ポジティブアクション項目（機関会議での女性参画促進や組合への女性参画など）、ワーク・ライフ・バランス項目（育児・介護・治療等、両立しやすい職場づくり）、ダイバーシティ項目（SOGI・LGBT等、多様な視点を含めて、働きやすい職場環境づくり）、その他（男女平等、女性参画の促進に向けての取り組み）の5項目である。

実施初年度である2019年度には、「連合大阪男女でぴかっと大賞」に4件の応募があった。今後は、連合大阪の行動計画の終了時期などに合わせるなど、数年に1度くらいのタイミング

で継続して実施する予定だという。

以下、傘下の産別である「大阪府教職員組合」、「電機連合大阪地方協議会」における、2000年代以降のジェンダー平等に関する取り組みについて紹介する。

2. 大阪府教職員組合のジェンダー平等政策

2-1 大阪府教職員組合の組織構成とジェンダー統計

大阪府教職員組合（以下、大阪教組）は、日本教職員組合（JTU）傘下の産業別労働組合である。大阪府内公立学校の地域単位（市、郡、地区）と学校種別教職員組合をもって組織する連合体である。2020年現在26単組、4,057人の組合員で構成されている。

構成員に占める女性割合は、2000年59.9%、2010年65.1%、2020年62.7%と推移している。本部・各単組執行部の女性参画率は、2000年37.6%、2010年38.5%、2020年33.7%である。構成員に占める女性割合と比較すると、執行機関への女性参画はこの20年間一定割合のまま推移しており、女性参画は伸び悩んでいる。

2-2 男女共同参画（男女平等参画）行動計画

大阪教組では、連合および日教組の提起（図表1）に基づき、1999年に男女平等参画推進にむけた方針、組織づくりや具体的数値目標を盛り込んだ「男女共同参画（男女平等参画）行動計画」を策定した。これを第1次行動計画（1999.04～2002.03）とし、以降、第5次（2011.04～2014.03）まで3年間の行動計画を策定している。2014年4月からの第6次行動計画では、取り組み期間を6年間（2014.04～2020.03）と設定し、この行動期間の設定は現在の第7次行動計画（2020.04～2026.03）に引き継がれている。

第1次行動計画の具体的な取り組みでは、「男女共生集会の開催」、「参画推進委員会の設置」、「参画状況の調査」などが盛り込まれた。また、具体的な数値目標では、大阪教組の役員、大会・中央委員会の代議員、各種委員会の女性参画率30%とした。

第2次行動計画（2002.04～2005.03）では、第1次で盛り込まれた具体的な取り組みに加え、「女性リーダーの育成」が明記された。これにより、女性の参画推進には女性リーダーの育成が重要であるという方針を明確にしたといえる。また、女性の参画推進のための環境整備（内容の精選、会議開始・終了時刻の厳守、会議・集会中の禁煙、保育所の設置など）が新たに追加された。数値目標では、第1次の目標が引き継がれている。

第2次行動計画の「女性リーダーの育成」方針を引き継ぎ、第3次行動計画（2005.04～2008.03）では、2006年に「女性のリーダーセミナー」を、2007年には、女性組合員のエンパワメントを目的とした「女性参画セミナー」を開催した。1995年から実施の男女共生集会はジェンダー平等に関する学習的な意味合いが強く、一方で女性参画セミナーは女性自身のエンパワメントを目的として開催している。こうしたセミナーはその後も継続され、現在に至っている。

第4次行動計画（2008.04～2011.03）は、女性の「参画推進の基本的な考え方」に、長時間労働の解消や男女がともに家庭責任を担うために、ライフスタイルの見直しが必要であるとして、「ワークライフバランスの推進」を追記している。数値目標では、大会・中央委員会への参画において、代議員のうち女性参画率をこれまでの30%から40%へと引き上げている。第5次計画は、第4次計画を継続したものであった。

第6次行動計画からは取り組み期間が6年間となり、前期目標と後期目標とを設定し、検証をしつつ推進することとした。第6期では、単組ごとの方針案に、男女平等参画の実現にむけた目標設定と行動計画の明記を掲げるように依頼した。大阪教組の行動計画は改定時に中央委員会で確認している。第1次から第5次までの「男女共同参画行動計画」の組合員への周知は、大阪教組ニュースへの掲載と、各単組に一任されていたが、第6次行動計画からはより一人ひとりに分かりやすく周知するために、具体的な取り組みを簡潔にまとめたA4サイズのカラフル刷りのパンフレットを作成し、組合員全員に配布した。

2-3 教育課題・職場課題とジェンダー平等

(1) 教育課題としてのジェンダー平等への取り組み

男女混合名簿 大阪教組のジェンダー平等に関する取り組みには、教職員としての児童・生徒への教育課題と、働くものとしての職場課題とが存在している。以下、大阪教組女性部の運動を中心にまとめていく。

はじめに、「教育課題としてのジェンダー平等」について、「男女混合名簿」の取り組みについてみていこう。男女混合名簿運動⁴は1990年代に全国的に活発化するが、その萌芽は1970年代にすでに生まれていたという（木村・東, 2009）。

男女別の名簿の問題を公にとりあげたのは堺市議会が発端だった。山本（2016）によれば、1989年、堺市議会文教委員会において、山口彩子議員（当時堺市議会議員）から男女別の学校出席簿⁵についての質問があり、「男女混合名簿」への変更が提案されたという。議論の結果、教育長から「出席簿を男女平等教育の視点から、前向きに指導していく」という回答があり、1990年度より全国に先駆けて、堺市立各学校・園では、男女混合50音順の「男女混合名簿」を作成することとなったという。

その後、1991年からは堺市立の中学校や高槻市立の小学校でも「男女混合名簿」が導入された。大阪教組女性部を中心に、1992年に「ときは今男女共生」と題した大阪教組ニュースを発行するとともに学習会を開催し、現場の教職員の混合名簿への理解と、全市での実施を目指した。大阪府教育員会では、大阪教組女性部⁶の要求を受け、1993年に府内の混合名簿実施状況についての実態調査を始めている（木村・東, 2009）。その翌年の1993年に、日教組討議資料「男女混合名簿を考える」が発行され、全国的にも男女混合名簿について議論が伸展したという。各市での粘り強い職場討議や運動の成果として、混合名簿の実施率は年々ひろがりをみせた。現在までの大阪府内の実施率の推移は、表2に示す通りである。2014年度に小学校で、2017年度には中学校、高等学校において混合名簿実施率が100%となり、出席簿⁷に関しては完全な男女混合名簿が導入され、2020年現在に至っている。

図表2 混合名簿実施状況（単位：％）

年度	1992	1993	1995	2000	2005	2010	2015	2020
小学校	21.4*	34.7	54.8	73.8	93.7	98.1	100.0	100.0
中学校	0.0	12.3	31.1	63.6	85.0	89.3	97.9	100.0
高等学校		15.0*	17.0	41.4	74.2	83.5	98.1	100.0

出所：大阪府教育委員会調べ。大阪教組（女性部）の要望を受け調査発表したもの。大阪市を除く。出席簿のみ。*は大阪教組女性部調べ。2005年以前のデータは『大阪社会労働運動史』第9巻 p.515 抜粋。

男女平等教育に対応する教材研究 1980年代以降、教育現場では、教科学習や学校生活に、どのように男女平等教育を推進することが出来るのかが課題となり、男女平等教育に対応する教材研究への機運が高まっていったという。大阪教組女性部（当時は婦人部）の運動として、1990年に「男女両性の自立・共立・連帯」をめざして教材集「歩みつつ」を発行⁸し、授業実践が展開された。単組でも独自の教材集を発行するところもあった。常日頃使う教科書のジェンダーチェックもすすめられた。

また、1995年に「ともにいきいきカット集」を発行⁹し、教材に使用するカットが、固定的なジェンダー観を刷り込むことがないように取り組みを実施した。このカット集は1997年に第2集、2001年に第3集が出されている。また、男女平等教育に対応する教材研究では、単組で自主教材を作成したり、大阪教組教育研究集会において組合員からの教材研究や教育実践の発表が活発に実施されたりするようになっていった。こうした活動は現在も続いている。

大阪府教育委員会は、学校における男女平等教育を推進する際の基本的な考え方を示すとともに、府内の学校における取り組みの実践を参考にして、1996年に作成された事例集の改訂版となる「小・中学校及び府立学校における男女平等教育指導事例集」を、2003年に発行・配布している。

セクシュアル・ハラスメント防止 セクシュアル・ハラスメント防止¹⁰に向けての活動も、すでに90年代前半に始動している。大阪教組女性部では、教職員間のセクシュアル・ハラスメントについて、その実態を把握しようと、1993年に女性組合員にアンケートを実施した。我が国における初めてのセクハラ裁判として知られる「福岡Q企画出版社事件」で原告が全面勝訴の判決が出された翌年の事である。男性組合員にセクシュアル・ハラスメントについての理解が無かったわけではないが、当時はアンケートの実施は時期尚早と消極的な意見もあったという。

こうした意見に屈することなくアンケートは実施され、さらに1996年には、教職員間だけでなく、教職員と児童・生徒間のセクシュアル・ハラスメントに関するアンケート¹¹を実施した。その結果、「児童・生徒への性的いやがらせ（見聞したこと）」がある¹²という回答があげられたことを重く受け止め、解放共闘・男女共生教育部会の要求項目として、大阪府教育委員会に指針の策定を求めた。1997年、男女雇用機会均等法の法改正（99年施行）により、女性労働者を対象に事業主に対するセクシュアル・ハラスメント防止措置の義務化がとり入れられた時期でもあった。

その結果、大阪府教育委員会では、1998年にセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する基本的な事項を定めた「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定した。翌年の1999年3月には、「教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメントを防止のために」というガイドライン¹³が他府県に先駆けて作成された。2003年3月に、「教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメントを防止するためにQ & A集」が作成・配布されている。こうした指針やQ & A集については、委員会学習会、大阪教組ニュースなどで現場への周知を行っている。

(2) 職場課題としてのジェンダー平等の取り組み

つぎに、「職場課題としてのジェンダー平等政策」についてみていこう。大阪教組では、2000年以降、全体の課題として、ワークライフバランスの推進、男性教諭の育児休業取得促進、指導的立場や決定機関への女性の参画の推進に取り組んできた。2002年に育休が3歳まで延長されたことに伴い、職場復帰への不安の声があつて2008年以降、育児休業復帰後の不安を

解消するために「カムバックセミナー」や育児休業取得者の体験を共有する会の開催などがみられた。その中で男性育児休業取得者の体験談を話してもらい、大阪教組ニュースで広報するなど男性の育児休業取得促進にむけてのとりくみがあった。しかし、こうしたとりくみにもかかわらず、男性の育児休業取得率は低いままであったが、近年は徐々に男性取得者がふえつつあるという。2015年に大阪府が「特定事業主行動計画」の中で、男性の育児休暇取得70%を目標の一つに設定したことも後押しの要因の一つと考えられる。育児休業取得には抵抗があっても、まずは育児参加休暇を取得する男性教職員が増えるようなとりくみをすすめている。

単組でのジェンダー平等の取り組みでは、毎年、「権利の学習会」を実施し、家事・育児を性別に係わらず分担していくことの大切さについて取り上げているという。

2-4 大阪教組における女性参画の取り組みと課題

(1) 労働組合への参画についての取り組み

つぎに、労働組合の女性参画についての取り組みについてまとめていこう。2000年以降、「大阪教組男女共同参画行動計画」や、1997年に設置された「男女平等参画推進委員会」、行動計画にもとづく男女共生セミナー・女性参画セミナーを通して、女性組合員の組織への参画や、セミナーなどへの参加率は、少しずつ高まりをみせている。

男女平等参画推進委員会は、年に3回のペースで開催してきた。大阪教組の方針・行動計画の確認や、各単組の状況などの情報交換、女性平等参画に関する課題を確認し、男女平等参画に向けた取り組みの提起などを行っている。

行動計画にもとづく男女共生集会は、男女平等、ジェンダー平等を広く推進していることを目的として1995年より開催している。2009年に開催された「みんなで考えるセクハラ・パラハラ」と題した講演会とその後のワークショップでは、参加者が職場体験と照らし合わせて振り返りをする事が出来たことで、改めて職場環境を見直そうという契機になったという。

一方、女性参画セミナーは、女性のエンパワーメントを目的として開催しており、組合役員などへの参画の意欲を高めてもらうために、産別の女性役員によるシンポジウム(2006年)や、大阪教組女性専従役員・書記長によるトーク会(2008年)、大阪教組出身の女性連合事務局長や歴代の女性部長による体験談などを聞く場などを設けてきた。

こうしたセミナー以外にも、女性が組合の役員として活動するためには、現在の労働組合活動の煩雑な業務量を軽減し、誰が担っても、定型的な業務はこなせるようなシステム化が必須ではないかと感じているという。こうした負担軽減により、女性も参画したいという意欲が高まり、多くの単組で女性書記長や委員長が誕生することで、その姿がロールモデルとなって、女性の役員への参画は増えて行くのではないかと考えているという。

(2) 労働組合への参画についての課題

単組の現状と課題 単組における執行部役員の女性比率は、2013年37%、2019年36%¹⁴と一定割合はあるものの、それ以上に伸展していないことが課題としてあげられる。組合構成員に占める女性割合が6割を超えていることから、さらなる女性の参画が期待される。

しかし、実態として単組によっては女性執行委員の割合が減少しているケースもあるという。その理由としては、執行委員や4役(執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長)を期待する現在の40～50歳代の層においては、そもそも府・市の教員採用試験で教職員の採用数を抑えていたことから、この年齢層の組合員数が極端に少なく、対象者が少ないことや、30歳代の女性組合員は、子育てなどを理由に労働組合の執行委員などを引き受けることが難しいと

いった様々な事情が影響しているのではないかということが、男女平等参画推進委員会などの意見交流を通して推察している。

1989年の大阪教組再建依頼、女性委員長が初めて誕生したのは、1991年の東大阪市教組でのことであった。2020年現在、島本町、吹田市、東大阪市、四條畷市、堺市、高教組の6人と、その数は増えていないのが実情である。なぜ女性の委員長が増えないのか。単組で女性の委員長が誕生した後に、その女性委員長が次期委員長候補と考える女性組合員に声をかけ、委員長候補として一緒に活動し、推薦する場合には、次の委員長にもその女性組合員が選出されるケースが多いという。しかし、女性委員長が選出された単組においても、委員長が女性から男性に交代すると、その後、その単組で女性委員長が選出されにくい状況になってしまうのだという。

こうした執行委員や役職者への女性組合員の参画は伸展していないが、一方で、大会代議員、議長、討論参加者の女性参画は定着してきたという。また、各種集会への参加者は女性組合員が多いという。

中央委員会の現状と課題 中央委員会の代議員として選出されるのは、単組の委員長・書記長であることが多く、単組の現状と課題でみてきたように、女性の参画は目標に達成していない状態のままである。

2-5 SOGI（性的指向と性自認）

大阪教組では、教育研究集会で「男女共生教育（ジェンダー平等教育）」のうち、2005年頃からトランスジェンダーやインターセクシュアルなどの人権問題を取り上げ、性の多様性について論議を深めてきた。同時に各市において教育実践、教材づくり、DVDの作成などがすすめられていった。当事者である教職員が「多様性を認め合おう」という発表を実施したこともあったという。こうした学習とともに、性別に違和感のある児童・生徒・教職員が学校生活の中で遭遇するさまざまな課題（制服や生徒証、不必要な性別記入、トイレや着替えなど）についても、大阪教組や各単組において府教育委員会や市教育委員会に対して、不必要な性別記入の撤廃や制服の選択制、学校に誰でも利用することが出来る多機能トイレの設置やその増設など、誰もが安心して過ごせる学校づくりを要求してきたという。

その後、2015年に文部科学省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」が出され、翌年の2016年には、学校における性同一性障害に係る児童生徒の状況や、学校等からの質問に対する回答をQ&A形式に教職員向けの冊子が出された。

大阪教組では府教育委員会に対して、管理職や教職員に対する研修の中でSOGIに関する内容を必ず実施するよう要望している。

3. 電機連合大阪地方協議会のジェンダー平等政策

3-1 電機連合の組織構成とジェンダー統計

電機連合は、電機・電子・情報関連産業¹⁵およびその関連産業の労働組合を結集した組織で、226単組（2022年現在）、58万人が加盟する産業別労働組合である。女性の組合員比率は、2000年18.7%、2010年17.2%、2020年16.6%であり、構成員に占める女性割合は低く、かつ徐々に減少傾向にある。

電機連合における女性役員比率は、2000年7.7%、2010年7.7%、2020年12.1%となっている。2020年には女性役員比率が上昇しているが、女性組合員比率の16.6%には届いていない。

3-2 男女共同参画（男女平等参画）行動計画

1990年代からの取り組み 電機連合では第40回定期大会（1992年）に、女性役員の参画を運動方針に提起し、①リーダー育成のための研修会、②政策委員会¹⁶での参画促進の要請、③女性役員が委員登録されていない専門委員会への特別枠による参画などの取り組みを実施してきた。第46回大会（1998年）では、2000年を目標とした単組・支部での女性役員の配置を提起、第47回大会（1999年）では、2004年を達成年として、女性役員の登録未達成に対し、「ステップ1：2000年までに単組・支部執行機関に女性執行委員の1名配置」、「ステップ2：2002年までに支部執行機関に男女比率に見合った女性執行委員数の2分の1の女性執行委員の配置」、「ステップ3：2004年までに男女比率に見合った女性執行委員の配置」の3段階のステップによる参画目標を掲げ、取り組みを実施した。

電機連合男女平等政策委員会では、参画目標の見直しについて検討を実施し、到達年が過ぎた後も目標に達成していないのであれば、1999年の運動方針に掲げられた女性役員の参画目標¹⁷への取り組みを継続していくこととした。

2000年代以降の男女平等政策 2001年の第49回大会で、「男女平等政策（2001～2007）」が策定された。これ以降、「仕事と家庭の両立支援」、「ポジティブアクションの推進」、「セクシュアルハラスメントの防止」などの男女平等政策の推進や、男女比率に見合った女性執行委員の配置等推進するための「労働組合活動への女性の参画推進計画」などを中心に、取り組みが進められている（電機連合60年史より）。

2007年の第55回大会では、「第2次男女平等政策（2007～2016）」が、2016年には「第3次男女平等政策」が策定されている。「第2次男女平等政策」後の2008年には、「労働組合活動への女性の参画推進計画」が出され、労働組合へ女性の参画がしやすい環境の整備や、機関会議への女性の参画について、本部・単組・地方協議会（以下、地協）における具体的数値目標が定められた。この推進計画は、2014年に改定（計画時期：2014年～2020年＋フォローアップ期間：2020年9月～2022年8月）されている。具体的には、本部での「本部女性役員比率30%をめざす」、「本部女性役員の三役・書記次長クラスへの積極登用」などが、グループ労連・単組本部などでは「各組織の男女比率に見合った女性役員の配置を目指す」、「女性役員の職域拡大を積極的に行う」などが、地協では「地協三役・オルガナイザー等への登用を視野に入れた人材育成」、「地協役員への登用をめざす」などといった目標や数値目標であった。

3-3 電機連合大阪地方協議会における女性参画の取り組みと課題

電機連合は、全国に35の地協がある。大阪地協はその一つで、大阪府の4地区（中央、北摂、河内、北河内）連絡会議と、和歌山地協とで構成されている。2021年現在、傘下組合は112組織で組合員は48,064人（うち女性22.8%）である。

大阪地協における男女平等政策 地協は、傘下の単組支部や事業部の役員である支部長や事務局長などの役員から構成されている。したがって、単組支部などで女性の組合参画が推進されなければ、地協の女性参画は伸展しないことになる。そこで、大阪地協では、依然として男性中心社会の労働組合内の意識を変え、いかに労働組合活動に女性の参画が重要であるということを、地協傘下の組合支部に伝えるのが、重要な役割の一つだという認識で活動を推進しているという。

2000年以降の20年間の、大阪地協の男女平等政策について、「運動方針」（大阪地協内部資料より）から抜粋する。主な取り組みは、加盟組合の男女平等政策担当者、労働協約担当者を

対象に、学習・交流・活動支援を目的とした「男女平等政策フォーラム」の開催や、加盟組合の組合員を対象に、男女平等の社会・職場づくりの促進や男女平等政策活動の周知を図るための自己啓発と情報交流を目的とした「フレンドリーユニオン」の実施である。

男女平等政策部（2022年現在、ジェンダー平等政策部）によるフォーラムは現在も継続しているが、フレンドリーユニオンは2009年までの実施¹⁸であった。2010年度には、「男女平等政策フォーラム」から「男女平等セミナー」へと名称変更した。また、新たに地協の役員の育成を目的とした、異業種交流活動を企画・実行している。

電機連合「第2次男女平等政策」後の2010年に、地協における男女平等政策活動の活性化と平準化に向けて、「地協における男女平等政策の活動指針」が策定された（図表1）。大阪地協では、2014・2015年度以降の運動方針において、この活動指針に基づいた取り組みを推進することを明記し、これまで実施していた、男女平等セミナーや異業種交流会とともに、地協活動への女性の参画促進について、加盟組合に対して、現行の女性代議員参画要請¹⁹への理解と協力を求めた。こうした取り組みにより、2014年に女性代議員比率は5.3%であったが、2016年度に13.8%、2018年度が16.7%と、徐々に参画率は上昇している。

2020年以降も、大阪地協はこれまでの男女平等政策の取り組みを引き継いでいる。電機連合は、開発やものづくりの現場が多く、これまで女性従業員の比率が低いといった現状がある。少ない女性従業員が労働組合でリーダーになるには荷が重いといった印象があるようで、女性組合員に敬遠されがちであった。女性枠での役職者は多く誕生していたが、今後は女性自身が職場の課題解決のために、労働運動を展開するようリーダーの誕生が望まれる。そのためにも、地協活動への女性の参画促進には、単組支部での女性の役員の誕生が必須である。傘下の単組支部の長には、女性組合員自身に職場における男女平等を実現するために主体的になる必要があることを気づかせ、また、そうした女性組合員が労働組合に参画できるような風土の醸成に努めてほしいと考えているという。こうしたメッセージを傘下の単組支部になげかけ、さらに地協としての新たな取り組みについて検討を続けている。

おわりに

本稿は、連合大阪とその傘下である産別（大阪教組、電機連合大阪地協）において、2000年代以降のジェンダー平等政策がどのように進展してきたのかについて、聞き取り調査を中心にまとめたものである。ヒアリングを実施した2産別について、ジェンダー平等政策への取り組みについて比較分析するものではなく、貴重な事例として、これまでの道のりを書き留めたものである。実際に、聞き取りに協力していただいた大阪教組女性部の幹部の一人からは、「これまでの活動を振り返るいい機会になった」とのコメントをいただいた。

2000年代以降、連合の男女平等推進計画（現在はジェンダー平等推進計画）に基づき、傘下の産別・単組、地方連合会では、女性の役員登用や基幹会議への参画が積極的に実施されてきた。残された課題としては、各組織で役員として選出された女性たちの役割がどのようなものであったか、男性役員と役割が異なっていたのかなどを検証することである。こうした調査は別の機会に実施することとする。

【引用文献・参考文献】

大阪教組（女性部）内部資料

- 小倉祥子 (2022)「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－」『椋山女学園大学研究論集』第53号, 社会科学篇, 椋山女学園大学
- 小倉祥子 (2023)「企業別労働組合におけるジェンダー平等政策－2000年代以降の大阪地域における事例－」『椋山女学園大学研究論集』第54号, 社会科学篇, 椋山女学園大学
- 日本教職員組合 (2019)『日教組70年史』
- 木村涼子・東裕子 (2009)「男女平等に関わる教育運動」『大阪社会労働運動史第9巻：世紀の交差』大阪社会労働協会編
- 電機連合大阪地方協議会内部資料
- 電機連合60年史編纂委員会 (2014)『電機連合結成60年史 (1953～2013)』
- 山本 (山口) 典子 (2016)「男女混合出席簿は堺市から始まった－その経緯と意義について－」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』No.17, 日本大学大学院
- 大阪府 HP > 人権・男女共同参画 > 男女共同参画 > 男女共同参画の推進について > おおさか男女共同参画プラン <https://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/danjo/plan2021.html> (2022.08.24 最終閲覧日)
- 大阪府 HP > 大阪の教育データ > 大阪府の学校数・生徒数・教職員数等 (令和2年5月1日現在) <https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoikusunomu/handbook/data.html> (2022.07.06 最終閲覧日)
- 大阪府 HP > 教育・学校・青少年 > 公立小学校・中学校・幼稚園 > 男女平等教育 > 小・中学校及び府立学校における男女平等教育指導事例集 <https://www.pref.osaka.lg.jp/jidoseitoshien/dannjyobyoudou/dannjousidoujirei.html> (2022.07.21 最終閲覧日)
- 電機連合 HP > 電機連合とは <https://www.jei.or.jp/what/about/> (2022.10.17 最終閲覧日)
- 電機連合 > 報告書・情報誌 > No.77 > 2021年1号 (2021年2月発行) 2021年を展望する「電機連合 NAVI」 <https://www.jei.or.jp/report/navi/2021/05000781.html> (2022.10.17 最終閲覧日)

- 1 2006 (平成18) 年には, プラン改訂版を策定している。
- 2 2017年度の例では, 2016年の女性執行委員比率は13.3%で, 目標とする30%とは, 16.7ポイントの差がある。そこで, 2017年にはポイントの差が現在の半分になることを目指し, そのためには執行委員に占める女性の人数は何人必要なのかを試算した。2016年に8人であった女性執行委員の数を, 2017年度には7人増やし, 15人なることを目標とした。
- 3 女性組合員比率が高いなど, 候補となる産別には, 女性の執行委員を出して欲しいと機会があるごとに声をかけ続けたという。連合大阪からのこうした働きかけにより, 傘下の産別においては, 女性の労働組合参画の必要性についての理解が深まり, 女性執行委員が徐々に増えていったという。
- 4 全国の男女混合名簿運動の詳細については, 木村・東 (2009)「第3章第2節4 男女平等に関わる教育運動」『大阪社会労働運動史』第9巻, pp.503-504, (財)大阪社会労働協会を参照のこと。
- 5 男女別の学校出席簿については, 日々の出席確認の点呼から, 式典などの行事に至るまで, 男性が先・女性が後といった慣習が当たり前になることで, 男性が女性より優位であるといった序列を男女共学において植え付けることになる恐れがあるとして, 差別を再生産する「隠れたカリキュラム」の一つであると指摘されている。
- 6 大阪教組女性部の運動の詳細については, 木村・東 (2009)「第3章第2節4 男女平等に関わる教育運動」『大阪社会労働運動史』第9巻, pp.514-516, (財)大阪社会労働協会を参照のこと。
- 7 名簿については100%を達成しているが, 現場の実態としては, 男女別で並んだり, 男女別のロッカーの配置があったりと未だに男女別での実態が残されているところもあるとのことである。
- 8 男女平等教育教材集については, 大阪府教組がオリジナルで作成したものを大阪府や大阪市の教育委員会に提供し, 教材集・教材指導事例集の作成を要求していった。
- 9 カット集の作成・発行の詳細については, 木村・東 (2009)「第3章第2節4 男女平等に関わる教育運動」『大阪社会労働運動史』第9巻, p.516, (財)大阪社会労働協会を参照のこと。
- 10 1997 (平成9) 年に改正された男女雇用機会均等法 (99年施行) に, 女性労働者を対象に, 事業主に対す

地域連合および産業別労働組合のジェンダー平等政策

- るセクシュアル・ハラスメント防止措置の義務化がとり入れられている。
- 11 組合員へのアンケートは、2005年、2011年、2016年にも実施している。
 - 12 具体的な選択肢は、「児童・生徒の容姿について批判したり、からかったりする」、「女子には『女らしく』男子には『男らしく』を強調して指導している」、「児童・生徒に『ええ嫁さんになるで』『結婚できへんで』などと言う」、「児童・生徒にお茶くみや肩もみをさせたり、従順なことや愛想のよいことを求める」、「児童・生徒にさわったり、いたずらしたりする」である。
 - 13 「障害のある児童・生徒の指導や介助方法における留意点－セクシュアル・ハラスメント防止のために－（2000年7月）」、「児童・生徒に対する性的暴力を防止するために（2001年12月）」が作成されている。
 - 14 これらの数字は、2013年、2019年に大阪教組で実施されたアンケート結果からである。
 - 15 例えば、日立グループ連合、パナソニックグループ労連、NECグループ連合など。
 - 16 大手組合を指す。
 - 17 2022年現在、ステップ3は未だに未達成である。
 - 18 1999年より、男女共同参画社会の実現を目指して、傘下の組合員と、組合役員とを対象に2種類の研修会を中心とした取り組みを進めてきた。しかし、組合員を対象とした企画において参加者が役員中心であるなどの現状から、2009年度以降は、組合員への活動は各組合へと任されることとなった。
 - 19 代議員定員が3名以上の単組・支部においては、女性代議員1名以上を要請している。

