

# 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—

小倉 祥子\*

Gender Equality Policy in Trade Unions by Company

—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」が公布・施行された。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。小倉（2022）では、男女共同参画社会基本法施行後、日本の労働組合のナショナルセンターから発信された男女平等政策の推移と、それを受け、傘下の構成組織（産別）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考察した。その際、地方連合会や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られておらず、課題として残されていた。

そこで、本稿では、企業別労働組合において、「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、企業内のジェンダー平等の実現に向けて、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、労働組合（単組）の現状と課題について把握することを目的としたものである。

なお、本稿の調査に際しては、調査対象である労働組合の選定およびヒアリング調査先への調査依頼に至るまで、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。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・女性参画の促進に積極的に取り組んでいる組織の表彰制度を、2019年より実施している。この賞の名称は、「連合大阪男女平等・女性参画推進大賞（愛称：連合大阪男女でびかっど大賞）」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。

---

\* 人間関係学部 人間関係学科

以下、本稿で紹介する4事業所は、いずれも第1回目である2019年の「連合大阪男女でびかっと大賞」に応募した事業所である。

## 1. 調査の概要

本稿の調査は、大阪府内に事業所がある労働組合に限定されている。その理由としては、本稿の調査が、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）の依頼を受けて、筆者が実施したものであるからである。エル・ライブラリーでは、2024年3月に『大阪社会労働運動史<sup>1)</sup>第10巻』（以下、『運動史』）を刊行予定である。この運動史の筆者群は60人にもものぼり、筆者もそのなかの一人として、大阪府における労働組合の調査・執筆<sup>2)</sup>を担当している。本稿では、筆者が実施した企業別組合への聞き取り内容の全容<sup>3)</sup>を掲載するものである。

調査は、労働組合事務所において、2000年代以降の単組でのジェンダー平等などの取り組みを把握している責任者・担当者に、1時間半から2時間<sup>4)</sup>ほど、聞き取りを実施した。

以下、4単組からの聞き取り調査より、それぞれの労働組合の現状とジェンダー平等政策への取り組み、課題などをまとめていく。いずれの労働組合においても、事務所は大阪府内にある。労働組合組織が大阪府より範囲が広い場合は、『運動史』への掲載の一環として聞き取りをしている関係で、大阪府内の本部、もしくは大阪にある支部などにおける現状や取り組みを中心に聞き取りを実施している。

なお、本稿での掲載の順番は、調査時期の早い順番となっている。

## 2. 田辺三菱製薬会社労働組合（調査日時：2021年12月24日）

はじめに紹介するのは、「田辺三菱製薬労働組合」である。田辺三菱製薬労働組合は、2007（平成19）年10月1日に、田辺製薬と三菱ウェルファーマが合併し、田辺三菱製薬株式会社が発足すると、その1年半後である2009年4月1日に、田辺製薬労働組合と、三菱ウェルファーマユニオンとが統合し、現在の田辺三菱製薬労働組合（以下、MTU）が結成された。

**産別・単組における具体的な平等政策** 2つの労働組合が統合した経緯から、2019年までは現在のUAゼンセン（現在）およびJEC連合の両産別に加盟していた。2020年からはJEC連合のみへの加盟と変更している。

JEC連合では、連合「第4次男女平等参画推進計画」により、第15回定期大会（2016年開催）において『～Rebalance 2020（リバランス ニイマルニイマル）～男女共同参画推進計画／ワーク・ライフ・バランス推進計画』を策定している。具体的な取り組みは、エンパワーメントセミナーで次世代を担う女性リーダーの育成・交流支援を行うこと、ランチミーティングで女性のネットワーク作り・活動連携の強化をすること、男女共同参画フォーラムによる男女共同参画の推進の3つであった。

MTUとしては、こうした連合や産別、連合大阪から「男女平等推進計画」に基づいた単組の男女平等政策への対応が伝えられていたが、いずれも単組としてすでに男女平等施

策に問題意識をもって取り組みを進めていたため、こうした上位組織からの指示によって新たな目標値などを作成したり、組織の再編をしたりするような事はなかったという。

**労働組合員に占める女性** 結成翌年の2010年当時の労働組合員数は5,750人（組織率76%）で、うち女性組合員比率は30%であった。2020年現在、労働組合員数に占める女性の割合は40%へ上昇している。労働組合役員に占める女性比率は、20%（2010年）、19%（2015年）、22%（2021年）と推移している。

一方、労働組合の中央執行委員に占める女性比率は、17%（2010年）、16%（2015年）、40%（2020年）と増加している。こうした背景には、2つの労働組合が統合したことによる組織改革で、中央執行委員のポストを減少させる中、2019年に多様性確保枠といった女性や高齢者を選出する枠が設けられたことにより、一定数の女性組合員が、中央執行委員に選ばれてきたからだという。今後は、より一層組合本部の専従役員に占める女性比率（2021年現在7人中1人）が上がることも期待しているが、専従での組合活動に対して抵抗があるケースもあり、女性だけでなく次世代を担う若手リーダー候補をどのように育成できるのかは、単組としての課題となっているという。

**男女平等推進の取り組み** MTUでは、連合大阪が2019年より単組を対象に募集を開始した「男女平等ぴかっと大賞」に応募し、初年度の2020年に「優秀賞」を受賞している。受賞に貢献したのは、MTUのこれまでの取り組みのうち、「中央執行委員会メンバーに多様性確保枠を設定し一定数を割り当てる」「労使でイクボス施策を実施」「育休中に受講できる各種講座を開設」「MR職の配偶者の転勤に帯同できるようにするガイドラインの制定」など、8項目があげられている。この賞の受賞にあたっての連合大阪からの講評としては、MTUの男女平等推進の取り組みは、連合大阪傘下の他の単組と比較しても、卓越していると評されていたという。

これらの取り組みについては、2012年春闘以降で、男女がいきいきと働くための職場風土改善を目指してきたことがきっかけである。それ以前の特に女性従業員の復職後の育児短時間を取りながら働くといった「休む支援」から、様々な制度を利用しつつフルタイム勤務が可能になるような「働く支援」を目指したからである。

そこで2013年に「多様な働き方分科会」を設置し、労使で改善策の実行と検証を数年に渡って実施し、2016年にはテレワーク制度やフレックス勤務のコアタイム撤廃を、2017年には勤務間インターバル制度を導入するなど、多様な働き方を可能にする制度を拡充してきた。また、2016年より育児休業復帰直後や短時間勤務中であっても、昇等級試験を受験できるように制度を変更し、多様な働き方の従業員に昇進の機会を拡大している。

**男性の育児休業取得促進への取り組み** 男性の育児参加への取り組みについては、2017年より、プレパパ休暇（配偶者出産時特別休暇で有給）や、イクパパ休暇（パパの育児休業：最初の5日間の愛称、有給、子が3歳まで取得可能）を導入し、それまで4.5%（2016年度）であった男性の育児休業取得率は、制度導入後に36%（2017年度）、200%（2018年度）、108%（2019年度）、89%（2020年度）と推移している。2018年度以降の取得率があがっている要因としては、労働組合側だけでなく経営側からも対象男性従業員に、「育児休業を取得しよう」と声掛けをしていること、また、イクパパ休暇が育児休業給付金とは別に有給であることの両面が、取得者の心理的な負担を減らしており取得しやすい要因

となっているという。

取得期間は、イクパパ休暇から延長して休業を取得するケースもあるが、おおよそのケースが1～2週間以内であり、数ヶ月間の休業を取得しているケースは稀だという。育児休業取得率の計算は、その年度に育児休業の権利を得た従業員を分母とし、休業は子が3歳まで取得できるため取得率が100%を超える年度もある。

**平等政策による現場の変化** こうした平等政策の浸透が職場にどのような変化をもたらしたのか。労働組合幹部からの聞き取りからは、女性の平均勤続年数は統計上有意差があるほど長期化しているとは言えないものの、これまで結婚や妊娠・出産で退職を余儀なくされていたような女性MRが育児休業後に復職しているケースや、介護・看護といった家庭内のケアを担っていても就業継続しているケースが確実に増えているという。労働組合側の感覚としては、女性の就業継続が可能になっていることが実感できているという。

また、効果が高いと感じている施策の一つは、これまで短時間勤務中や育児休業復帰直後の従業員には権利がなかった、昇等級試験の受験を可能にしたことだという。これについて男性組合員からは「差別ではないか」といった声もあがったという。しかし、女性を優遇している訳ではなく試験の機会が増えただけであり、昇等級試験は成績によって上がれるため男性に不利なことはなく、むしろこれまで男性を当たり前とする働き方と、それを前提とした受験資格そのものが差別であったのだ、と説明しているという。

こうした施策により、年齢階級別の労働組合員の賃金分布では、これまで30歳代の子育て世代の女性たちが特定の等級に集中し、賃金が頭打ちになっている状況から変化しつつあるという。また、昇等級する女性が増えることで、2016年に5.4%であった管理専門職に占める比率は2020年現在9.7%に上昇しており、今後はより女性比率が上がることを予想している。

### 3. 大阪交通労働組合（調査日時：2022年01月18日）

次に紹介するのは、大阪交通労働組合（以下、大交）である。大交は、大阪市交通局の職員で構成されている労働組合であったが、2017（平成29）年3月に、これまで大阪市交通局が担ってきた市営交通事業のうち、地下鉄事業はOsaka Metroに引き継がれ、バス事業は大阪シティバス株式会社へと事業譲渡されることが決定し、2018年4月に市営交通事業の民営化により、大阪市高速電気軌道株式会社（以下、Osaka Metro）の従業員により構成された現在の大阪交通労働組合に移行した。

加盟している産別は、2013年までは日本都市交通労働組合（都市交）であったが、都市交と全日本自治団体労働組合（自治労）との組織統合により、2013年6月以降は自治労の傘下となっている。

**男女平等参画を目指した大交行動計画** 大交における2000年以降の男女平等政策については、1999年の「男女共同参画社会基本法」の成立が強く影響している。それ以前にも、交通労働者として自立した女性労働者としての活躍や職場への定着を推進すべく、女性委員会などを中心に大交の男女間格差の是正に取り組んでいた。しかし法制化を機に、男女平等の取り組みをさらに推進させるために一層の努力が必要であり、男女平等参画社会の実現が社会全体にとって最重要課題であるとの認識を強め、その結果、それまでの女

性委員会を発展的解消し、新たに「1999年度から『男女共生対策委員会』を設置し、男女組合員が職場と社会のあらゆる分野において平等に参画し、性別に関わりなくすべての組合員の人権が尊重され、その個性と能力を十分発揮できるよう活動」（『大交60年史』より）に取り組むこととなったという。

2000年6月には、「男女平等参画を目指した大交行動計画」を策定した。当時の大阪市交通局における女性職員の比率はわずかに3%であった。こうした現実を打開するためにも、職場で女性を対等な労働力とみなすことや、女性労働者自身の労働意識を高めることを前提とし、「労働組合のあらゆる行事への女性参加者の拡大」、「各支部中央委員、支部役員、支部代議員への女性選出の目標設定」、「組合員への男女共生意識の啓発」、「女性が組合活動に参加しやすい環境づくり」、「女性の人材育成」などの具体的な9項目の課題を設定した。

これらの取り組みについては、本部、各職別、各支部においてそれぞれの実態に応じて具体的な計画を立案・実行することとし、進捗状況について1年ごと、計画については必要があれば2年（1期）ごとに見直すこととなり、2004年、2010年、2018年において具体的課題の見直しが実施され微修正を加えつつも、設定当時の9項目の課題を継続し続けている。

連合や自治労が発信している各単組へのジェンダー平等への取り組みについてのメッセージは、自治労大阪府本部から受け取っているという。こうしたメッセージを受け、「男女平等参画を目指した大交行動計画」の下、大交の抱える課題について単組で継続して取り組みを進めてきたという。

**大交男女共生推進月間** 「男女平等参画を目指した大交行動計画」の9項目の一つに、男女共生の職場・社会をめざし、「6月を『大交男女共生推進月間』として取り組みを強める」という課題がある。これは、職場・社会において、男女が平等に参画し、ともにワーク・ライフ・バランスが図れる社会を目指し、組合員の意識啓発および職場の点検をねらいとしたものである。

2000年以降、各支部では毎年「男女共生推進月間」において、意識啓発として学習会や討論会、意見交換会等を実施している。2000年当初は、本部から与えられたテーマに沿ってビデオ視聴による勉強会を開催する支部が多くみられたが、その後回数を重ねるにつれて、テーマ設定や実施方法も多岐にわたるようになり、それぞれの支部が抱える課題に応じて、手探りで取り組みを実施しているという。

各支部の設定するテーマは様々であり、「男女平等のための意識づくり」、「女性の働きやすい職場づくり」、「男性職員の育児支援」、「セクシュアルハラスメント防止について」、「ワーク・ライフ・バランスの推進について」などがあげられる。こうした男女共生月間を20年以上継続してきた実績により、ある支部においては、「男女平等を目指し女性が働きやすい職場づくりが促進されれば、男性も働きやすい職場に変化するのだ」という感想が出たこともあったという。

本部では、2002年以降、連合大阪が実施している男女共生をテーマとした川柳の募集に参加しており、応募のあった川柳のうち大交内でも優秀作品を表彰している。また、「男女共生推進月間」の周知・宣伝ポスターの募集も継続している事業の一つである。他にも2006年から「男女共生集会」を開催し、講演会を開催している。

**女性比率** 大阪交通局における女性職員比率は、2000年は、3.0%、2010年は2.3%、Osaka Metroの女性社員比率は2020年現在2.6%であった。女性社員比率が低い傾向にあるため、労働組合員に占める女性比率も同様で、2000年は3.8%、2010年には2.4%、2020年は2.1%となっている。また、労働組合における女性の参画を目指し、意思決定機関への男女平等参画を目標とした女性役員の選出を目指した結果、労働組合の女性役員（本部執行委員に占める女性役員）の割合は、2000年に8.0%、2010年は7.1%、2020年には8.3%と推移している。

労基法の改正により、大阪交通局でも女性の新規採用が始まり、運輸部門で働く女性たちも増え、現在に至っている。しかし、1995年当時に2010年までに女性比率10%とする課題設定をし、その到達目標から10年が経過したが、現在に至るまでその数値には到達していない。

**労働組合からの課題解決に向けた要求** こうした女性比率が低いことと同時に、大阪市の財政の厳しさから公務員の数を減らす政策がとられ、2000年度から2012年度まで新規採用が実施されない、もしくは数年に一度の実施など新規採用を抑えた時期があった。これらの政策により、現在のOsaka Metro社員全体の年齢階級別の構成は、いわゆる30歳後半から40歳代の社員数が少なく、50歳以上の社員で全体の過半数を占める構成となっている。労働組合から企業への要求としては、労働者の年齢階級に偏りが無い人材確保を目指すために、今後も定期的な新規採用の継続を要望している。

また、採用された女性が現業で働くことを阻害されないよう、2019年には各職場におけるトイレ・更衣室などの男女別の施設の設置を、2020年には駅の乗務所など運輸部門における女性社員用の施設の新設・増設を実施するように要求してきた。こうした取り組みにより、駅に女性社員用施設（仮泊室、更衣室、トイレ、シャワー室、係員室）が増設されるなどしている。

#### 4. 西日本旅客鉄道労働組合（調査日時：2022年02月24日）

続いては、西日本旅客鉄道労働組合（以下、JR西労組）である。JR西労組は、西日本旅客鉄道株式会社（JR西日本）の労働組合で、国鉄民営化後の1991（平成3）年に結成された。JR西日本のエリアは、北陸エリアから、近畿エリア、中国エリア、九州エリアまで2府16県にまたがっている。JR西労組の組合員の職場は広域に点在している。2022年4月1日現在、27,550人が加盟している。

**産別・単組における男女平等参画推進** 西日本旅客鉄道労働組合（以下、JR西労組）は、産別であるJR連合に加盟している。連合本部からの男女平等参画推進のメッセージは、JR連合を通して、JR西労組に伝達されてきた。JR連合では、2008年に労働運動における女性組合員の積極的な参画を目的とする「男女平等参画推進計画」を策定している。実現に向けた行動計画では、2008年に「第1次男女平等参画行動計画」を、2010年には「第2次男女平等参画行動計画」、2014年には2020年までの「第3次男女平等参画行動計画」を策定し、組合活動への女性の参画を促す取り組みを展開してきた。JR西労組は、2008年のJR連合「第1次男女平等参画行動計画」以降、JR連合の行動計画に沿うような取り組みを促進させ、現在は、女性組合員比率と同率以上の、女性役員を選出しようと試

みている。

労基法の改正により鉄道の現場へ女性が参入するようになった1999年以降、JR西日本における運輸業部門への女性採用の拡大にともない、2000年に2.5%であった女性社員比率は、2010年に8.2%、2020年14.1%へと徐々に上昇している。

労働組合員に占める女性比率は、2000年に3.1%であったが、その後2010年は11.0%、2020年に15.1%と上昇している。JR西労組では、連合本部の「第3次男女平等参画計画」で数値目標である「女性組合員比率の女性役員を配置」を受け、労働組合員における女性比率と同等の女性役員比率を目標とし、女性役員を積極的に選出する取り組みを推進してきた。その結果、目標には達成していないものの、2010年に6.3%であった女性役員比率は、2020年には10.5%に増加している。大阪の中央本部に限定すれば、2010年に6.7%であった女性役員比率は、2020年には19.0%へと上昇している。

こうした背景には、「リーダー役割」を誰が担うのかといった場合、社風として社歴を重要視する慣習があり、これが功を奏したのではないかと考えられている。つまり、長期勤続の女性社員が増えてきたことで、自然と労働組合の地本や支部などで労働組合の役員を担う女性が増えてきたのではないかとのことである。また、2011年より大阪の中央本部に初の女性専従役員が誕生し、また、2017年に大阪地方本部においても女性専従役員が誕生したことで、女性組合員が労働組合へ参画するロールモデルとなった可能性があるという。

**女性の就業継続を目指したJR西労組の取り組み** JR西労組結成当時は、女性組合員の大多数は病院などの医療系や旅行業に従事していた。1999年の改正労基法の施行から、女性の深夜勤務が認められたことで鉄道部門にも女性が採用されるようになり、2020年現在では、女性社員の74.7%が運輸部門（駅・車掌・運転士）や技術部門（車両・施設・電気・工事所）など、鉄道の現業機関で従事している。

しかし、当初配属された多くの女性たちが、結婚や出産を経ても就業継続が可能な職場環境づくりには大変な苦労があったという。2000年代は、女性社員が結婚しても働き続けることに職場（上司層）の理解が得られないことや、育児休業制度があっても社内制度の周知がなされていないなど、採用された女性たちの結婚・出産退職が続いたという。労働組合としてこうした現状を打開しようと、大阪の中央本部が中心となり、「結婚しても仕事を続けましょう」と青年女性委員会の活動を通じて女性組合員に声をかけたり、育児休業中の女性たちの集まりを企画したり、連合大阪から講師を招いて女性の働き方についての研修会を開催したりと、既婚女性のロールモデルを各職場で誕生させることで就業継続が可能なことを周知させるような活動を実施してきたという。

会社側との交渉では、2003年に「時間外労働等の制限措置取扱いを、満3歳から小学校就学の始期まで延長」、2004年に「育児休職期間を満2歳まで（現在は08年より満3歳まで）」、2010年に「短時間勤務制度」を、2012年には「短日数勤務制度」の導入を獲得している。2012年に導入された「短日勤務制度の導入」は、原則24時間の泊り勤務の週の勤務日数を減らすものである。この制度の導入は、子育て期の既婚女性組合員の定着率向上に効果があったと実感しているという。また、育児休業中の社員に対して、2014年には「年2回の個人面談の実施」している。これは休業していない社員に年2回の面談を実施することと同様にしたものである。

復職後の制度についても、以下のような制度を獲得している。2007年には、「進級実施日（4/1）における育児休業および介護休業者を進級対象とする」こと、2009年には「育児・介護休職等に関する評価昇級等の適用ランクの新設」、2013年には「短時間・短日数勤務制度を進級欠格条項対象外」とするなどである。いずれも制度も休業や短日勤務の利用者が復職時や制度利用期間に、勤務査定などがマイナス評価にならないよう制度を変更したものである。他にも再就職支援制度において、2014年には「育児を理由に退職した社員の再就職で、契約社員からではなく社員としての復職を可能とする」仕組みや、2016年には退職時に申請がなくても8年間は復職を可能にする仕組みを導入してきた。

これらの制度の要求には、働く現場からの女性の意見を反映させてきたという。2011年には、「職場のあり方提言委員会・女性雇用分科会」を立ち上げ、「女性が働き続けられる環境整備」に焦点をあて、「2012年第1次提言」、「2013年第2次提言」を経て、短時間・短日勤務制度や育児休職中の社員への面談など、前述に示すような様々な制度の拡充や新設・見直しを行ってきたのである。

また、職場において女性の声を反映させる環境を作るためにも、労働組合においてリーダーとなる女性役員育成を目指し、2011～2020年にかけて労働協約改定交渉や春闘時期に合わせた女性役員意見交換会（13回開催）を、2016～2019年にかけての女性ネットワーク委員会（4回開催）を実施してきた。以上のような取り組みは大阪の中央本部が主導して実施してきたものである。

これらのJR西労組の男女平等・女性参画推進への取り組みは、男女平等政策を女性の採用が本格化した2000年代から継続し続けている点などが高く評価されており、連合大阪による「2020男女平等びかっと大賞」では、「優秀賞」を受賞している。

**さらなるジェンダー平等を目指して** ここまで、女性の採用の開始からその後の就業継続に向けての取り組みを紹介してきた。一定程度の成果はあったと言えるが、JR西労組としてのジェンダー平等の実現に向けて残された課題はまだ山積しているという。車両、施設、電気、工事所といった技術系の職場においては、依然として女性従業員の数が少なく、上司の意識も多様で、時には女性用の施設がない現場もあるという。また保守・点検といった業務内容から夜業・屋外での業務であり、女性の就業継続のロールモデルをいかに誕生させるのかといった課題が残っているという。

また、運輸部門で採用された女性たちは、この20年間の取り組みにより、結婚・出産を経ての就業継続を可能にはしてきたが、40歳代以降の子育てや更年期、介護といった新たなライフステージにおける課題の悩みや、それによる就業継続への不安を抱えているという。労働組合として、原則24時間勤務であった働き方の再検討や、多様な人材が安心して働けるような職場環境の整備により、ジェンダー平等な職場の構築を目指して、課題解決に取り組んでいくという。

## 5. NTT 労働組合（調査日時：2022年05月09日）

**NTT 労働組合の構成組織** NTT労働組合は、全国電気通信労働組合（全電通）の1998（平成10）年12月の大会においてNTT労働組合へ名称変更をし、1999年の分社後も単一の労働組合を維持することが決議され、現在に至っている。組合員数は14.6万人（2021

年9月公表値)である。

NTT労働組合の組織構成は、中央本部の下、企業別本部である東日本本部・西日本本部と、コミュニケーションズ本部、データ本部、ドコモ本部、持株グループ本部の6組織が置かれている。企業別本部には、執行機関の単位として、県域を超えた総支部が置かれ、総支部の下に総支部直轄の分会や、企業本部を横断しNTT労働組合の地域活動を担うグループ連絡会などが組織されている。

**大阪府下の概要** 大阪府で働くNTT労働組合員は、関西総支部8組織のうち、大阪中央(2,818人)、大阪南(2,155人)に属している(組合員数は2020年10月現在)。大阪府下のNTT労働組合員に占める女性組合員比率は、2000年に22.9%(男性5,332人、女性1,584人)、2010年には16.9%(男性6,730人、女性1,365人)、2020年は27.0%(男性3,632人、女性1,341人)であった。

組合員に占める非正規比率についてみていこう。2010年の非正規の女性組合員の割合は、1,365人中383人で28.1%(男性に占める非正規比率は4.4%)、2020年では1,341人中377人と28.1%(男性に占める非正規比率は5.7%)であった。

NTTグループ会社では非正規の正社員化や、2013年以降、非正規雇用の有期契約を無期契約への転換を伸展した経緯もあり、2020年現在、女性の非正規雇用者のうち、無期契約組合員は83.6%(男性の無期契約組合員割合は72.0%)となっている。

一方、女性の役員(分会長、副分会長、事務局長、執行委員)比率は、2003年に11.3%、2010年には12.6%、2020年は18.4%であった。女性役員をいかに増やすのかというのは、一貫して解決の難しい課題となっている。

**男女平等参画推進計画** NTT労働組合は、情報労連に加盟している。情報労連のジェンダー平等への取り組みは、2009年に「情報労連・男女平等参画推進計画(2009~2012年度)」を、2013年には、「情報労連・第2次男女平等参画推進計画(2013~2019年度)」を策定し、情報労連本部、加盟単組での数値目標を設定している。

NTT労働組合では、ナショナルセンターである「連合」および産別の情報労連のジェンダー平等への推進計画を受け、2007年に「NTT労組・男女平等参画推進計画(2007~2012年度)」を、2013年に「NTT労組・第2次男女平等参画推進計画(2013~2020年度)」を策定している。

2007年の男女平等参画推進計画では、「男女がともに仕事と生活を調和させ、いきいきと働ける職場づくりに向け、計画に基づく具体的な取り組みの前進を図る。合わせて、具体的な取り組みを実行あるものとするため、諸活動に対する女性の視点の反映に向け、女性役員の増加・定着等に取り組む。」を基本とし、職場や組合活動における具体的な取り組みを計画している。例えば、中間期の2009年を目途に、「中央本部・企業本部に女性役員を複数配置」、「総支部・分会において1名以上の女性役員を配置」することを目標とし、2010年以降は、総支部において女性役員の複数配置を目指した。また、企業本部・分会(2012年には総支部含む)においては、組合員比率をふまえた女性役員配置を目指した。

第2次では、「男女平等参画の必要性を組織全体・組合員一人ひとりに浸透させる。男女がともに働き続けられる職場整備を図り、職場における女性の活躍を促進する。男女がともに参加し行動することで、労働組合活動を充実・発展させる」を目標とした。労働組

合のジェンダー平等促進では、2014年度までに女性役員比率について中央本部・企業本部で30%程度を、女性代議員等の比率を25%以上（2019年度までに30%）に、各種集会・イベントなどへの女性参画率を30%以上とすることを具体的な数値目標とした。さらに、2019年度までに総支部で女性役員複数名配置、分会で女性役員を1名以上配置したうえで、女性組合員比率を意識した女性役員配置を目指すとした。

なお、現在は、「男女平等参画」の考え方に加え、あらゆる場面での多様な性の在り方を含む「SOGIの尊重」を盛り込み、それらを包含した「NTT労組・ジェンダー平等推進計画（2021年度～2024年度）」を策定・実施中である。

**NTT西日本本部におけるジェンダー平等の取り組み** 2000年以降、NTT西日本本部がジェンダー平等を目指し、労使での話し合いにより導入してきた制度を紹介する。2005年以降、グループ会社における非正規率が高まったことにより、正規と非正規雇用との格差是正への取り組みに力をいれてきた。労働条件の統一化や、対象業務の拡大、非正規社員の福利厚生充実や、休暇制度の創設・充実などである。

2003年から2006年にかけては、職場におけるハラスメント防止対策について強く会社側に申し入れを実施した。また、2007年には「キャリアパス制度」を導入し、非正規から正規への中途採用を開始している。2020年4月には、地域限定の正社員（エリア社員）への転換制度も導入している。また、2012年には非正規雇用者の有期契約期間を3年で無期契約へ転換する制度を導入した。

一方、労働組合の場での女性の参画については、職場で人数が少ない女性役員が各組織で孤立しないよう、2015年からは女性役員フォーラムなど定期的に開催し、西日本本部全体で横のネットワークづくりにも取り組んできた。参加者からはこうしたつながりによって、情報交換や他の組織の役員と悩みの共有ができたという好評であったという。

**関西総支部のジェンダー平等の取り組み** 次に、関西総支部での取り組みについて紹介する。2004年度に、「次世代育成支援対策推進法」への対応について労使で検討し、2005年4月から2007年3月末まで社員・管理者に対して理解度の向上と諸制度を利用しやすい環境整備を目標に掲げ、社内ホームページでガイドブックを掲載するとともに研修等を実施し、意識啓発活動等を行ってきた。

また、組合員に対しては、2000年以降テーマを設定し、「男女平等参画セミナー」を毎年、実施してきた。2009年度は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、女性組合員と課長（組合員）を対象に、2010年度には、キャリアパス正社員と有期契約社員を対象に開催している。2011年度は「男性の育児参加」について、2012年度は女性組合員を対象として「女性の活躍推進」についてのセミナーを実施している。こうしたセミナーを通して、会社の諸制度への理解浸透や、職場や家庭内における性別役割分担意識の払拭などについて意識啓発を図っている。

## 6. 性的指向および性自認（SOGI）に関する差別禁止への対応

連合は、2016年3月の中央執行委員会において「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について」を確認した。翌年の2017年11月には、連合総合男女・雇用平等局より、職場において、すべての人が性的指向・性自認に関して差別され

ることなく、安心安全な環境で、平等に働くことができるようにと、「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を策定している。こうした連合の動きと連動し、調査先である企業においても SOGI に関する差別禁止への対応を実施している。以下、それぞれの取り組みについて紹介する。

MTU においては、2017年から多様な性についての研修会を実施してきたという。また、多様な働き方分科会では、2017春闘にて LGBT 等に関する従業員の理解促進を要求し、その後、2020春闘では、各種制度（借家保障、お祝い金など）において「事実婚」や「同性パートナー」についても既婚者と同様とするよう要求し、制度が変更されている。

JR 西労組では、2019年に同性パートナー等に対する各種制度の適用を要求した。その結果、「2019年総合労働協約改訂」において会社側から検討するとの回答があり、「2020年総合労働協約改訂」より、「JR 西日本グループ中期経営計画2022」に掲げる「多様な人材の活躍を促進する環境の整備」の一環として、「結婚に相当する関係」と認められる社員等の同性パートナーに対しても、配偶者の続柄に準じた制度適用を認めることや、LGBT 相談窓口（社内・社外）を設置し、社員の働きがい向上や更なる活躍につなげていくこととなった。具体的な制度は、「結婚休暇・介護休職・忌引休暇・介護休暇」、「扶養手当・別居手当・退職手当（満了給付金）」などであり、適用となる制度は、婚姻している社員がうけられる制度と同一である。

NTT 労働組合関西総支部では、連合のガイドラインを受け、2017年度には「LGBT と人権」をテーマとした男女平等参画セミナーを開催した。組合員からは「個性を認め合う価値観を尊重したい」、「もっと多くの組合員が参加して SOGI の理解を深めてほしい」など、セミナー参加を通じて当事者意識が高まった。次の年には、SOGI と女性活躍推進を含めた取り組みを意識し、セミナーの名称を「ダイバーシティ推進セミナー」へと変更している。

## 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を、構成組織がどのように受け止め、それぞれの組織においてジェンダー平等政策を伸展させているのかについて、大阪に事務所のある4単組の取り組みについて紹介したものである。それぞれの労働組合が持つ課題が異なり、「ジェンダー平等政策への取り組み」といっても、同様でないことが分かる。本稿は、それぞれの組合の取り組み内容についての比較・分析を目的としたものではないため、紹介のみに留まっている。

これまで、ナショナルセンターの動向（小倉、2022）、大阪府における単組の取り組み（本稿）を紹介したが、地方連合会や産業別の労働組合組織の取り組みについては扱っていない。これらの事例については、別の機会<sup>5)</sup>に紹介する予定である。

## 注

- 1) 大阪の社会運動、労働運動史である『大阪社会労働運動史』は、1981年に編纂が開始され、1986年3月に第1巻が刊行された。第1巻・第2巻は戦前篇(I)(II)、第3巻は戦後篇、第4巻・

第5巻は高度経済成長期(上)(下)、第6巻・第7巻は低成長期(上)(下)、第8巻は転換期、第9巻は世紀の交差と題して、1990年代までを中心にまとめられている。詳細な各巻の目次は、以下を参照のこと。エル・ライブラリーHP内『大阪社会労働運動史』全巻目次 <https://shaunkyo.jp/shaunkyo/undoushi.html> (2022.08.23最終閲覧日)

- 2) 筆者が担当する箇所は、「第4章 労働運動 第5節 産別・単組のジェンダー平等政策」である。
- 3) 各労働組合のヒアリング調査のご担当者様には、2000年代以降からの20年間という長期間における単組での取り組みのご紹介をいただいたにも関わらず、『運動史第10巻』への執筆には紙面の制約があり、聞き取り内容を抜粋して掲載することになっている。しかし、いずれも貴重な内容のため、エル・ライブラリーからのアドバイスを受け、調査で聞き取りをした全容を『運動史第10巻』発行前に本稿にて記録として残すこととする。
- 4) 調査にあたっては、事前にジェンダー平等政策の資料を送付していただき、情報がある程度分かったうえで調査を実施した労働組合もあった。また、いずれの労働組合においても、調査実施後に聞き取り内容に間違いがないか原稿を複数回メールなどで確認していただいた。確認の方法はメールでのやり取り以外に、zoomにて内容に間違いがないかなど打ち合わせなどを実施したケースもある。
- 5) 大阪府に事業所がある産業別労働組合組織の取り組み事例については、2023年3月末に発刊予定の、『人間学研究』椋山女学園大学人間関係学部・大学院人間関係学研究科、第21巻にて発表する予定である。

#### 引用・参考文献

- 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  
大阪交通労働組合定期大会議案書 (各年)  
大阪交通労働組合公式 HP <https://daiko.or.jp/gaiyo/> (2022.01.18最終閲覧日)  
公営交通研究所編 (2005) 『大交60年史』大阪交通労働組合  
エル・ライブラリー公式 HP <https://shaunkyo.jp/> (2022.08.23最終閲覧日)  
西日本旅客鉄道株式会社公式 HP <https://www.westjr.co.jp/> (2022.08.23最終閲覧日)  
連合公式 HP 「性的指向及び性自認 (SOGI) に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI\\_guideline20190805.pdf?33](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20190805.pdf?33) (2022.08.23最終閲覧日)  
内閣府 HP [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/1st/1.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/1.html) (2022.08.23最終閲覧日)  
JR 西労組内部資料  
MTU 内部資料  
NTT 労働組合内部資料