

産業別組織における男女平等参画 ——UIゼンセン同盟の事例から

後藤 嘉代

（早稲田大学大学院）

I はじめに

連合が2005年に実施した「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」によると、調査対象組合の女性組合員比率は23.0%、単組本部女性執行委員比率は7.4%と、女性役員比率は女性組合員比率に遠く及ばない。こうした状況の中で、各産業別組織では、男女平等参画推進のための取り組みを行っているものの、その活動内容は明らかになっていない。そこで、産業別組織における男女平等参画の取り組みについて、UIゼンセン同盟の事例を取り上げ、特に、男女平等参画推進を行う上での企業別組合との関係に着目し、男女平等参画推進のための産業別組織の役割を考察する。

II UIゼンセン同盟「第2次男女平等参画計画」

UIゼンセン同盟の男女参画状況をみると、女性組合員比率は49.3%、単組本部女性執行委員比率は14.8%と、ともに上記連合調査の民間平均を上回る。UIゼンセン同盟が現在実施している第2次男女平等参画計画は2007～2010年度を計画期間とし、取り組みのポイントとして、①幅広い組合活動への参加促進と継続的なリーダーの育成、②組織の決定権を持つトップの理解と取り組みの2点が挙げられている。第2次計画において、各加盟組合は、それぞれの組織の参画状況に照らしながら、まず、参画目標を確認し、参画目標を達成するための行動目標を各組織で選択する。

参画目標については①男女平等参画委員会の設置、②あらゆる活動への組合員比率と同率の参加、③組合員比率と同率の支部役員・職場委員比率の

設定、④女性役員プラス1（改選期ごとに女性役員をもうひとり増やす）、⑤大会女性代議員比率目標の設定、の5つの目標が設定されており、また、行動目標については、①あらゆる活動における女性の参加・参画状況の把握、②意思決定レベルの取り組み確認、③女性参画行動計画の策定、④女性の参画の場づくり（委員会の設置等）、⑤女性の参加しやすい組合活動スタイルへの見直し、⑥アンケート実施など組合イベントへの女性参画の工夫、⑦教育活動を通じた女性リーダーの育成、⑧役員選出時に女性候補の擁立を必ず検討、⑨女性役員の活躍を積極的に広報、の9つの目標が設定されている。

III 加盟組合（企業別組合）の取り組み状況

UIゼンセン同盟では、計画実施1年目に加盟組合における計画の周知、現状把握を目的に全加盟組合に対して調査を実施した（2007年3月）。以下では、回答組合のうち、分析可能な312組合を対象に各加盟組合の参画目標の確認と行動目標の設定状況を見る。

1 全体の傾向

6つの参画目標のうち、①委員会の設置は「既存」と目標設定済みの組合が約2割ずつ、また、②組合員比率と同率の活動への参加、③支部役員・職場委員比率の設定は目標達成済み、目標設定済みを含めて、前者は40.4%、後者は35.6%を占める。①～⑤の参画目標について⑤大会女性代議員比率目標の設定を除いて、「難しい」とする比率はそれぞれほぼ半数を、特に④女性役員プラス1では6割近くを占めており、更なる女性役員の選出の難しさが窺える。行動目標については、平均設定目標数は2.5であった。最も多く設定さ

れた目標は①参加・参画状況の現状把握、次いで⑧役選時に女性候補の擁立を検討、⑦女性リーダー育成で、それぞれ4割弱を占め、最も設定した組合が少なかったのは③行動計画の策定の5.1%であった。

2 組合員規模別の傾向

組合員規模を100人未満、100～500人未満、500人以上の3つに分けて分析を行った。まず、参画目標はすべての項目において、組合員規模「500人以上」で最も確認が進んでいる。特に、①委員会の設置については「500人以上」と「100人未満」の差が最も大きく、④女性役員プラス1や⑤女性代議員比率目標の設定でも規模間で差がみられた。他方で、②組合員比率と同率の活動への参加、③支部役員・職場委員比率の設定は「500人以上」と500人未満とは差がみられるものの、「100人未満」規模の組合でも3割以上が目標設定をしている。特に、②は目標達成済みの組合も4分の1を占めており、規模に関わらず実現可能性の高い目標といえることができる。行動目標についても、設定目標数の平均が「100人未満」で1.5、「100～500人未満」2.6、「500人以上」3.1と組合員規模が大きくなるにつれて目標設定が進んでいる。特に、⑦女性リーダー育成は「500人以上」と「100人未満」で最も差が大きい。同様に、④参画の場づくりについても組合員規模が小さくなるにつれて、目標設定比率が低くなっている。また、⑤組合活動スタイルへの見直し、⑧役選時に女性候補の擁立を検討、については、「100人未満」と100人以上で目標設定比率の差が開いており、より小規模組合において取り組みが難しいことがわかる。

3 女性役員有無別の傾向

女性役員の有無別に参画目標の確認状況を見ると、いずれの目標についても、女性役員が1人以上いる組合は女性役員がゼロの組合に比べ、目標設定比率が高く、⑤大会女性代議員比率目標の設定を除いて、20%ポイント程度の差がみられる。また、行動目標についても、設定目標数は女性役員「ゼロ」組合で1.4、「1人以上」で2.9と女性役員の存在が目標設定に結びついているようだ。

特に⑦女性リーダー育成、①参加・参画状況の把握、④参画の場づくり、⑧役選時に女性候補の擁立を必ず検討、といった項目で差が大きい。

4 パート組合員の有無

UIゼンセン同盟では、女性組合員に占める短時間組合員の割合は7割近くに及ぶ。回答組合のうち、パート組合員数を確認できたのは65組合であった。パート組合員の有無別に目標設定状況を見ると、まず、参画目標については①委員会の設置の「既存」と「目標設定」組合の合計比率と④女性役員プラス1の目標設定比率でパート組合員ありの組合がなしの組合を大きく上回る。また、行動目標については、⑦女性リーダーの育成、⑨女性役員の活躍を積極的に広報、とともにパート組合員ありの組合がなしの組合を上回っている。

IV 男女平等参画における産業別組織の役割

UIゼンセン同盟「第2次男女平等参画計画」の取り組みは現時点では、計画を実行するための「目標設定」の把握にすぎず、今後どの程度進展するかは定かではない。各加盟組合の目標設定の現状をみる限り、女性組合員比率、女性執行委員比率の高いUIゼンセン同盟においても、男女平等参画の取り組みは必ずしも進展しているとはいえない。組合員規模により進捗に差がみられ、産業別組織として、加盟組合の女性役員を増やすだけでなく、そのための女性へのリーダー教育の機会を増やすなど、特に小規模組合における男女平等参画の取り組みをいかに構築していくかが大きな課題といえるだろう。また、パート組合員がいる組合の一部でリーダー育成や女性リーダーの存在を組合員にアピールするといった女性の参画よりも一歩進んだ活動が行われていることは、今後、パートタイム労働者等の組織化がさらに進むことで、男女平等参画の取り組みにも新しい流れをもたらす可能性があるのではないだろうか。

ごとう・かよ 早稲田大学大学院社会科学部研究科博士後期課程。労働調査協議会調査研究員。労使関係、ジェンダー論専攻。