

# 特別報告

## 1. 組織財政課題検討懇話会報告

連合兵庫は、第15期において、三役構成での組織財政課題検討懇話会（以下、懇話会という）を設置し、「大会代議員定数のあり方」「役員体制のあり方のうち、役員推薦委員会と選挙管理委員会の任務役割の明確化」「地域協議会運営のあり方」について検討を進め、一定の方向性を導き出してきたところである。

また、第16期においても引き続き懇話会を設置し、積み残しとなっていた課題である「女性役員の登用（クォータ制導入含）のあり方」および「一財）兵庫勤労福祉センターの運営のあり方」について、継続して検討することとしてきた。

### 1. 第1回懇話会（2018.3.2開催）

第1回懇話会においては、上述した2点の課題についての検討の進め方として、まずは前半年度を中心に、「女性役員の登用（クォータ制導入含）のあり方」を取り扱うこととした。また、連合兵庫「第3次男女平等参画推進計画（以下、第3次計画という）」の内容についてあらためて共有し、各構成組織における「第3次計画の進捗状況、課題と今後の対応」等をまずは把握することとした。

#### 【第3次男女平等参画推進計画】

① 取組期間：2013年11月から2020年10月まで

② 目標：前期目標 全ての組織が、「男女平等参画参画」と「3つの目標」を運動方針に明記。

目標①：働きがいのある仕事の実現と女性の活躍の推進

目標②：仕事と生活の調和

目標③：多様な仲間の結集と労働運動の活性化

中期目標 全ての組織（構成組織・単組・地協）は、2017年までに「女性役員を選出」。

最終目標 2020年までに組織の役員・機関会議等での女性の参画率30%をめざす。

### 2. 第2回懇話会（2018.5.11開催）

第2回懇話会においては、この間における構成組織との対話内容を共有しつつ、女性の参画率向上にむけた「クォータ制導入の可否や同制度を導入する場合の具体的な姿」

などについて、率直な意見交換を実施してきた。

また、引き続き構成組織との対話を進めつつ、第3回懇話会においては、具体的な女性参画率向上にむけた対応方向(案)を示し、さらに議論を深めることを確認してきた。

### 3. 第3回懇話会 (2018.7.6 開催)

第3回懇話会においては、まずはこれまでの間の対話の概要について整理し、その共有化をはかってきた。以下に対話の概要について記す。

#### (1) 構成組織との対話内容 (27/34 組織実施分の概要) の共有

##### 1) 男女共同参画の重要性と連合の取り組みの理解浸透に関して

- ・一層の女性の社会進出・活躍促進の観点や既女性組合員が安心して働ける環境促進という面から、労働運動面で女性の役員登用や参画率の向上を図ることの重要性は理解している。
- ・連合近畿ブロック内でも、連合兵庫の取り組みが遅れていることを実感する。
- ・連合の取り組みは理解するが、数字ありき・つじつま合わせになってはいけない。

##### 2) 第3次計画の進捗度合い

- ・業界の業態から女性組合員が極端に少なく、役員登用も活動等への参画率も低い実態にあり計画通りに進んでいない。
- ・産別、単組段階もステップごとの目標クリアもままならない状況である。
- ・運動方針には明記しているが、実態としての参画率は低い。
- ・女性組合員数は、業種・業態等により産別内でも差異がある。概ね中小組合は女性組合員数も少なく、また業務との関係で、組合の活動や会議等に昼間は出にくい。

##### 3) 女性役員配置の現状

- ・女性役員配置は、産別ではなく単組・支部の一部組織に限られ、かつ非専従役員が中心である。むしろ、配置できていない組織の方が多い。
- ・県産別での三役・執行委員への女性役員登用はできていないが、女性委員会を設置し女性委員を配置している。
- ・単組段階において、たまたま現体制には女性役員が配置されているが、今後の役員体制では、顔ぶれが変わることは当然あり得る。
- ・仮に連合兵庫へ派遣する場合は、産別内の理解(産別本部の承認含む)を得ることが必要である。

##### 4) 女性役員登用や参画率向上を阻んでいる課題

- ・女性が育児等を担っているという現実から、女性を専従役員として登用する難しさがある。
- ・女性の非正規組合員が多く、役員登用も、活動参加もしづらい。

- ・男女ともに、労働組合は男性の世界のイメージを払拭できていない。
- ・男性役員でも、女性の立場に立った運動はできるとの自負が根強い。
- ・役員としての十分な経験やスキルをもっている女性組合員が育成できていない。
- ・現段階で対話を終えた構成組織計で女性組合員比率は30%超という状況ではあるが、内訳をみれば、一部の大規模構成組織の女性組合員比率が高いことによる影響が大きく、男性組合員比率が圧倒的に高い構成組織も相当程度を占めているのが実情である。

#### 5) 第3次計画目標達成にむけて

- ・「運動方針への明記（～2015年）」、「女性役員選出（～2017年）」、「組織の役員・機関会議等での女性参画率30%（～2020年）」の達成は、足下の状況に鑑みれば相当にハードルは高い。ターゲットを絞ることも必要である。
- ・2020年女性参画率30%の目標達成は、現状に鑑みれば、正直ハードルが高い。現実的な取り組みとすべきである。
- ・構成組織における運動方針への明記や女性役員選出は継続しつつ、まずは、県連合の女性参画率促進に向け、クォータ制を導入すべきである。
- ・クォータ制を導入するにも、執行委員会を例に考えれば、単純に現定数の68+特別枠での女性参画率30%の確保は、執行委員会としての門構えや足下の女性参画の実態からしても現実的ではないと想定する。執行委員の定数（選出基準や表決権のあり方含む）や構成員の検証も必要である。
- ・執行委員会をターゲットにする場合でも、従来通り各構成組織1名の執行委員選出は、連合兵庫の良き伝統であり、きめ細やかな運動展開や県連合への求心力維持の観点からも維持すべきである。
- ・クォータ制によらず現状の構成人員数を維持するなかで、男性役員を女性役員にかえるのは、足下の女性役員登用の状況などから難しい。
- ・トップの強いリーダーシップ発揮の必要性は理解するも、組織実態を踏まえた対応とならざるを得ない。数値目標に固執せず、現実的な目標値へと見直すべきである。
- ・県連合（懇話会）の要請があれば、構成組織として前向きに検討する。

#### 4. 連合兵庫における女性役員登用・参画率向上にむけた当面の対応方向（案）

これまでの懇話会での意見交換や構成組織との対話を踏まえ、具体的な女性参画率向上策の当面の対応方向（案）を以下に示す。

**注）以下に記す対応方向（案）は、第3回懇話会議論を踏まえた修正後のもの**

## (1) 第3次計画の着実な遂行

構成組織においては、連合のめざす「男女ともに能力と個性を発揮できる『男女平等参画社会』の実現」の重要性は概ね理解されている。また、労働組合における「男女平等参画推進」の必要性についても同様に理解されている。

一方で、労働運動に女性の声をより反映していくための女性役員登用・参画率の向上をめざした第3次計画の進捗状況は、「構成組織毎に濃淡があるものの、全体としては道半ばの状況」と率直に受け止めざるを得ない。

第3次計画の最終目標年次2020年10月までタイトな日程ではある。しかし、2013年11月の確認以降5年目に入る第3次計画を、「仏をつくって魂入れず」といった無責任な対応とすることは許されない。連合兵庫・地協および構成組織は、今一度、女性役員登用・女性参画率向上へ、トップリーダーの指導性発揮のもと、周到的な取り組みを展開することが必要である。

## (2) 県連合における機関会議への「女性参画率の向上」にむけて

### 1) 県連合機関会議への女性参画率向上にクォータ制の導入は必須

県連合機関会議への対応者の選任方法は、構成組織によって様々ではあるが、総じて言えば、役職・経験・スキル等々一定の前提条件を満たし組織内で推薦・確認された者を選任するというのが、基本的な手続きと認識している。

対話活動により明らかになった構成組織の女性役員登用や参画率の実態およびこうした県連合機関会議への対応者選任方法の基本を踏まえれば、多くの構成組織で、「第3次計画期間内に女性を県連合機関会議に対応させるのは難しい」ということが容易に想定できる。

そのような実態において、県連合機関会議での女性参画率向上を果たすには、まずは「女性が出席できる機関会議の姿・仕組みづくり」として、当面、クォータ制導入による女性割当枠を配置していくことが必須であると考ええる。

ただし、クォータ制を導入するにしても、構成組織による県連合機関会議への選任の基本的な手続きを尊重し、現行規約・規程にもとづく機関会議の定数決定の考え方は維持したうえで、それに加える形で女性に割り当てる必要枠を配置することが望ましい。また、第3次計画の取り組み期間を踏まえれば、当初の目標数値は大切にしつつも、現実的対応として、ターゲットとする機関会議の絞り込みや少し無理をすれば手の届く範疇での当面の到達目標数値を掲げることも、着実に女性参画率向上を果たすうえで必要と考える。

### 2) 「執行委員会」をターゲットに女性参画率20%程度を当面の目標に置く

第3次計画に掲げる機関会議等とは、大会、地方委員会、執行委員会等を対象とするものであるが、女性参画率を推し量るバロメーターとして、年間を通して開催する「執行委員会」をターゲットとすることが望ましい。

また、これまでの構成組織との対話から、「女性参画率を2020年に30%」という目標達成は難しいと認識せざるを得ず、何とか少し無理をすれば手の届く範疇といった観点から、執行委員会での女性参画率で先行する近畿ブロック内府県連合会（20～25%）を視野に、まずは女性参画率20%程度をめざすことが現実的であるとする。

### 3) 執行委員会の「女性参画率向上」にむけたクォータ制の姿と達成可能な参画率

#### ① 執行委員会への参加が認められている者<現状>（○数字は女性登録）

|                              |     |               |     |
|------------------------------|-----|---------------|-----|
| 会長                           | 1名  | 会長代理          | 1名  |
| 副会長                          | 11名 | 事務局長          | 1名  |
| 副事務局長                        | 4名  | 執行委員（構成組織各1名） | 34名 |
| ユニオン1名、建設連合1名、男女共同参画②名、地協12名 |     |               |     |
| 参加人数計 = 68名（女性参画率：②/68 = 3%） |     |               |     |

#### ② 当面の対応としての女性参画率向上にむけたクォータ制導入の基本的な考え方

各構成組織の女性活躍促進の取り組み状況が「全体としては道半ば」という現状に鑑み、まずは導入時として運動の牽引役である三役会議構成組織を原則に、執行委員会への女性割当各1枠（計12枠）を配置することを提案する。

実施時期については、第3次計画取り組み期間や各構成組織での準備期間、また新地協体制への移行時期、連合兵庫結成30周年の節目を迎えるといった点も考慮し、第17期（2019年定期大会）からとすることが望ましい。

具体的には、以下の県連合執行委員会の姿を想定している。

|                                  |     |               |     |
|----------------------------------|-----|---------------|-----|
| 会長                               | 1名  | 会長代理          | 1名  |
| 副会長                              | 11名 | 事務局長          | 1名  |
| 副事務局長                            | 4名  | 執行委員（構成組織各1名） | 34名 |
| ユニオン1名、建設連合1名、男女共同参画②名、地協（再編後）5名 |     |               |     |
| <u>女性割当（三役構成組織各①名）⑫名</u>         |     |               |     |
| 参加人数計 = 73名（女性参画率：⑫/73 = 19.2%）  |     |               |     |

**∴執行委員会への女性参画率 ≒ 20% までへの向上が可能となる。**

### (3) 執行委員会での「女性の役員比率向上」にむけて

#### 1) クォータ制による女性割当枠の位置づけ（規約・規定との関わり）整理

今回、執行委員会への女性参画率向上にむけてクォータ制を導入した場合の、女性割当枠適用者の位置づけについて、以下整理する。

## ① 現状における「執行委員会の構成員等の位置づけ」の再確認

執行委員会の構成は、規約第6章「機関」第30条（執行委員会）2項において、『執行委員会は、会長、（会長代理）副会長、事務局長、副事務局長、執行委員をもって構成する』と定められている。そのうち、執行委員となるための条件等を定める文言はなく、定数も若干名と謳われている。

さらに、役員選挙規定の第5章「役員推薦委員会」第27条（役員推薦委員会の任務と権限）2号においては、『執行委員会から委ねられた役員定数の検討』が謳われている。

役員推薦委員会は、本規約・規定にもとづき、役員改選の都度、執行委員の定数を検討し結論を得てきている。そして、結果として、これまでは各構成組織に執行委員1名を配置することとしてきている。もちろん、表決権を持つ執行委員として配置している。

一方、規約第6章第30条5項において、『執行委員会には、構成員のほかオブザーバーとして下記の者が出席できる。ただし、発言権はあるが表決権はない。・オブザーバー加盟組織各代表者、・特別参加組織各代表者、・男女平等参画推進委員会から2名、・地域協議会各代表者、・その他執行委員会が出席を認めた者』と謳われている。

すなわち、県連合執行委員会には、規約第30条2項および役員選挙規定第27条2号にもとづき選出される「表決権を有する構成員」と規約第30条5項にもとづき執行委員会への出席が認められた「オブザーバー」が参加できるということである。

現状の県連合執行委員会出席者は、以下の表の通りである。

| (構成員：表決権あり)   |     | (オブザーバー：表決権なし) |        |
|---------------|-----|----------------|--------|
| 会長            | 1名  | 建設連合           | 1名     |
| 会長代理          | 1名  | 男女共同参画         | 2名（女性） |
| 副会長           | 11名 | 連合兵庫ユニオン       | 1名     |
| 事務局長          | 1名  | 地協             | 12名    |
| 副事務局長         | 4名  |                |        |
| 執行委員（構成組織各1名） | 34名 |                |        |

## ② 執行委員会における「女性割当枠」の位置づけ役割の整理

前述のように執行委員会出席者の位置づけは「表決権を持つ構成員」と「表決権の無いオブザーバー」とに整理されている。この度、あらたにクオータ制導入による女性割当枠への対応者の位置づけ（権利と責務等）を明確にする必要があることから、以下のとおり整理する。

第3次計画の最終目標は、「組織の役員・機関会議等での女性の参画率30%をめざす」とし、単に機関会議等の女性参画率向上にとどまらず、女性役員登用の向上もめざしていること、また、私たちのめざす「男女ともに能力と個性を發揮できる『男女平等参画社会』の実現」に向けて、県連合というステージにおいても、男女それぞれに、当事者の目線で本質に迫った運動を指導・推進することでより実効性が高まると期待できること等に鑑みれば、クオータ制導入による女性割当枠の配置への対応者は、「表決権を有する構成員と同様の権利を有し、県連合の進路・活動に責任を持つ立場」と位置付けることが、本質的な運動推進の観点から必要であると判断する。

また、このように位置付けることが、多くの構成組織で女性役員登用にむけた課題とされている「役員としての十分な経験やスキルをもっている女性組合員の育成」につながる施策であるし、当事者にとっても「名実ともに執行委員を担うことでやりの醸成」等にも資すると考えられる。

したがって、クオータ制導入による女性割当枠の定数の検討は、役員選挙規定第5章（役員推薦委員会）第27条（役員推薦委員会の任務と権限）にもとづき、役員推薦委員会に委ねることとし、女性割当枠対応者は「表決権を有する構成員」と位置づける。

なお、前述したクオータ制による女性割当枠を12名との方向性を示しているのは、女性割当枠をはじめ導入する断面であること且つ構成組織の意見等も考慮したうえで、運動の牽引役である各三役会議構成組織に、執行委員会構成員を現状の三役1名+執行委員1名の2名から、三役1名+現執行委員1名+女性執行委員1名の計3名を配置することを想定したからである。

役員推薦委員会での扱いとしたのは、現執行委員枠に女性を充てることが可能で女性割当枠の必要のない三役構成組織の出現や、他方組織事情により三役会議構成組織以外に女性執行委員選出を求める必要性が生じる場合など、上記想定を超える場合にも柔軟に対応する必要性があることに加え、先にむけて、制度導入の影響や取り巻く環境を見極めつつ、制度継続可否も含め定数を検討していく仕組みとしておくことが必要と考えたからである。また、女性割当枠の対応者については、既存執行委員と同様に、構成組織での選考を経て県連合に登録することが望ましい。

### ③ その他、懇話会や構成組織との意見交換で議論となった課題に関して

#### ・執行委員選出基準の導入可否について

執行委員定数の検討は、役員推薦委員会の任務と権限とされており、これまでも取り巻く環境を総合的に判断し定められる柔軟な仕組みであること、また流動要素はあるものの結果としてこれまで構成組織各1名の定数が確保できている点は多くの構成組織から評価されていること、さらに構成員総数という点で、新地

協体制への移行時期を考慮すればクォータ制の導入が可能と考えられること等を総合的に判断すれば、執行委員選出基準を導入することなく、従来同様、役員推薦委員会の検討に委ねることが望ましいと判断する。

・ **三役会議と執行委員会の構成員について**

三役会議の取り扱い案件と執行委員会の取り扱い案件の重複が多いことや、三役会議での政策的判断協議や研修機能をさらに強化する観点から、「会長代理・副会長は執行委員会構成員としない」場合の議論も行ってきた。具体的には、会長代理・副会長の執行委員会での表決権を当該構成組織に担保する観点から、その当該組織の女性を執行委員として参加させることを前提とした議論である。結論としては、構成組織長でもある会長代理・副会長が機関会議である執行委員会に出席しないことによる構成組織の運営への影響と女性組合員のスキル向上など早急な育成強化が求められるといった課題が重複する現実から、本施策は取り得ないと判断する。

・ **大会・地方委員会の女性参画率の向上にむけた取り組み**

大会および地方委員会については、原則各々1回/2年の定期開催と頻度が少ないうえ、代議員・地方委員の選出は構成組織に委ねざるを得ないことから、開催都度の女性参画率向上にむけて周知徹底していくことが必要と考える。

なお、三役会議も、「緊急な重要案件の決議ができる」という点に着目すれば、機関会議と同視できるともいえるが、まずは執行委員会を優先して実績を重ね、女性役員登用は当たり前といった風土づくりをめざすことが望ましい。

## 5. まとめ

第16期前半年度における懇話会での検討の結果、女性役員登用・参画率の向上の実効を高めるには、まずは各単組・支部含めすべての加盟組織が、第3次計画の達成にむけて今一度、取り組みを強化していくことが大切である。

また、当面の施策の方向として、上述したように、連合兵庫台において、機関会議である執行委員会を対象にクォータ制を導入し、「男女ともに能力と個性を発揮できる『男女平等参画社会』の実現」にむけ、労働運動に女性の声をより反映していくことが望ましい。トップリーダーの強い指導性発揮により、その実現を期待する。

以上