

愛労連ジェンダー平等宣言：Step2「希望の抱けるあいちへ」（素案）

～みんなの労働組合だから、みんなで実現していこう～

2026 年 7 月 19 日
愛知県労働組合総連合

2024 年、わたしたちは「ジェンダー平等宣言：Step1『希望の抱ける未来へ』～みんなの労働組合だから、みんなで実現していこう～」で 6 つの目標を掲げ、みんなでとりくみをすすめてきました。

2026 年、愛労連および加盟単産では、女性リーダー・女性専従役員が当たり前になりました。主催するとりくみでも、「なぜ、女性ばかりがパネラーを占めるの？」とのうれしい指摘が届きます。かつて、多くの労働組合で提案者・発言者の大半を男性が占めていた頃、この「なぜ」との疑問を抱く人は少なかったはずです。この変化が、みんなで「Step1『希望の抱ける未来へ』」にとりくんできた尊いプロセスの証です。

一方、全労連が実施した「女性労働者の労働実態調査（2026 年 5 月公表）」によれば、4 割以上の回答者が生活に必要な「最低生計費」に満たない賃金で働いている実態が浮かび上がります。残念ながら、これが男女雇用機会均等法の施行（1986 年 4 月 1 日）から 40 年、この国の「ジェンダー平等」の現在地です。

国際的にも日本の「ジェンダーギャップ指数」は低位に沈み、G7 に限れば最下位に甘んじたままです。今般の「皇室典範改正」をめぐる国会の議論をみても、人権侵害の「男尊女卑」を温存させたい政府与党の暴走が目に残り、国際基準とのギャップの大きさを裏付けています。

なかでも、愛知県内の状況はさらに深刻です。女性の賃金は男性の 73.75% に留まり全国 46 位。女性の平均勤続年数の男女差は全国最下位。管理的職業従事者に占める女性の割合が全国平均を下回っている。いずれも「あいち男女共同参画プラン 2030」に記された内容です。残念ながら愛知では、「夫ないし父が主として家計を支え、妻ないし母は家庭内無償労働及び家計補助的な就労にとどまる」という性別役割分担意識に根付いた「男性稼ご頭労働」という不平等モデルが他の地域に比べて根強いことがうかがわれます。

Step2「希望の抱けるあいちへ」では、引き続き、Step1「希望が抱ける未来へ」で掲げた 6 つの目標をみんなで実行・発展させながら、“あいち”（地域）の「ジェンダー平等」を推し進めるとりくみにもウイングを広げ、行動することをめざします。

女性雇用者数の増加や非正規労働者の組織化に伴い、女性組合員数は増加傾向にあります。まさに、女性の要求実現と組織の発展にとっても、「ジェンダー平等」の実践は待ったなしです。

愛労連は、誰もが参加できるような各種会議や機関会議の設定（日取りや時間への配慮、オンライン参加の保障など）に努め、誰もが意思決定に参画できるような環境の確保に努めます。誰にでもわかりやすく、わくわくするような運営で組織を発展させ、ひいては地域の「ジェンダー平等」を実現させます。そして、愛労連の「希望の抱ける未来へ」とつなげます。

愛労連ジェンダー平等宣言：Step2「希望の抱けるあいちへ」

1. 「ジェンダー平等」社会の基盤となる平和を発展させるため、日本国憲法をまもる不断のとりくみを続けます。
2. 「愛労連ジェンダー平等宣言 Step2『希望の抱けるあいちへ』」について、“対話と学びあい”をすすめ、職場（単産）と地域で実践します。
3. あらゆる場面における暴力やハラスメントなど人権侵害を許さず、個人が尊重される職場、社会をめざします。

4. 基本的人権が保障される職場環境・制度の実現をめざし、性差による経済格差の排除にとりくみます。とりわけ、女性労働者が多い非正規労働者の雇用の安定と正規への登用、処遇の改善及びケア労働者にみられる他業種との賃金差異の是正に全力をあげてとりくみます。
5. 家庭と仕事の両立支援策をさらに拡充させ、男女共同参画およびディーセント・ワークが保障される総労働時間の短縮に全力をあげてとりくみ、労働の場面における性差・雇用（任用）・労働時間などによるあらゆる差別と待遇差の根絶をめざします。
6. あらゆる意思決定の場面で、最低でも単産の男女構成比に即した参加が保障されるよう、組合員が主体的に参加できる会議や集会の運営で全員参加型の運動に務め、多様な意見を反映した方針が決定される組織づくりをすすめます。
7. Step 1 からバージョンアップした Step2 に掲げる 1 項から 6 項までをみんなで実践し、職場（単産）と地域における「ジェンダー平等」と組織の発展をみんなで実現します。そして、希望の抱けるあいちへと発展させ、愛労連の希望の抱ける未来を実現させます。