

2015年度後期 「労働と生活」

第10回 (2015.12.17)

職場の課題とその取り組み
男女平等社会とワーク・ライフ・バランス

大 沼 香 絵 (連合山形女性委員会 委員長)
齋 藤 奈 緒 子 (連合山形女性委員会 副委員長)

連合山形女性委員会 委員長 大沼 香絵

1. はじめに

皆さんこんにちは。ただいまご紹介いただきました連合山形女性委員会委員長の大沼香絵と申します。私、副委員長の齋藤奈緒子と申します。よろしくお願いいたします。

本日は「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス」というテーマで男女平等社会の実現と仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスを図れる社会にするにはどうすればいいのか、女性委員会副委員長の齋藤奈緒子さんと二人担当で一緒に考えていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

今、皆さんは学生生活の中で男女の差をあまり感じることはないかもしれません。しかし、特に女子学生の皆さんは、社会に出ると様々な場内で男女の差を感じ平等ではないと気づくことになると思っております。連合山形女性委員会では、男女がともに働きやすく暮らしやすい社会を目指し様々な活動を行っております。

最初に私から体験談などを交えながらお話をさせていただきたいと思っております。

私は、村山市にあります「ナブテスコオートモーティブ株式会社」で働いております。ナブテスコオートモーティブは、約5,500名在籍しているナブテスコ株式会社のグループ会社の一つです。「ナブテスコ」って聞きなれない会社だと思っておりますが、半世紀ぶりの国産旅客機となる三菱航空機MRJの部品の一部を製造していたり、自動ドアや新幹線のブレーキ等を製造しております。先ほど大学の自動ドアを見ましたが山形大学もナブコの自動ドアでナブテスコが作っているものでした。ステッカーの自動の間にナブコのマークがあるものがナブテスコ製です。興味のある方は是非確認してみてください。最近ではテレビでコマーシャルを流すようにもなりましたが、まだまだ知名度は低いようです。時間がある時には是非インターネットでナブテスコのホームページを見て下さい。

私が勤務しているナブテスコオートモーティブについてですが、自動車用オイルブレーキや商業車、大型トラックやバス等のエアブレーキを日本で初めて製造販売した会社です。バブル崩壊以降、オイルブレーキ事業の譲渡などがあり、現在は主に商業車用のブレーキを製造しております。

次に「ナブテスコオートモーティブ労働組合」を紹介いたします。ナブテスコオートモーティブ労働組合は、ユニオンショップ制をとっており、正社員で入社すると全員が自動的に組合員になります。現在、組合員数は157名で男性組合員138人、女性組合員19人です。組合員に占める女性の比率は12%で、女性の少ない職場となっております。1991年の工場設立時は管理職を除く全ての男性が正社員で組合員でした。現在、山形工場では男性でも34人の非正規社員がおります。この25年間で男性も不安定な契約社員や派遣社員として働く人が増えました。

さて、私が組合活動に関わるようになったきっかけですが、ナブテスコオートモーティブ労働組合の委員長に「組合の会計監査にならないか」と声を掛けられたのが組合活動を始めるきっかけとなりました。私に出来るのかなと一瞬迷いましたが、せっかく声を掛けてくれたことだし、まずは一度やってみよう

思い引き受けました。それまで女性の組合役員はおりませんでした。男性の物の見方とは少し視線を変えて違った見方を活動に取り入れられるように頑張っています。

こちらの写真ですが毎年秋に組合と会社の協賛でナブテスコオートモーティブで働く全ての人、またそのご家族を対象に工場の駐車場で芋煮会を開催しております。東京本社や横須賀の技術部門からも参加し、正社員も契約社員も派遣社員も同じ働く仲間として一緒に芋煮を作り、食べて、飲んで、親睦を深めています。また、コーラの早飲み大会や大抽選会など子供も大人も楽しめる企画もたくさんあります。私も組合の役員として事前準備や当日は受付や大抽選会のお手伝いなどに携わりました。

次にナブテスコオートモーティブ労働組合が所属しております「JAM」についてです。JAMは、**Japanese Association of Metal(金属), Machinery(機械), and Manufacturing(ものづくり) Workers** の略です。連合を構成する産業別労働組合（産別や構成組織と言われています）の一つで、連合本部では5番目の規模 35 万人の組織です。ものづくりと中小労働者を代表して、働く仲間の視点に立った主張・行動を展開しています。その地域組織がJAM山形です。JAM山形には皆さんの身近なところでは、山形カシオやコマツ山形、かわでん等の企業の組合が加盟しています。私はJAM山形女性協議会の副議長もしています。

次に「連合山形女性委員会」についてです。連合山形女性委員会は女性組合員を対象にした、女性のための組織です。各産業別労働組合、本日は構成組織と言わせていただきます。この組織から選出された女性組合員で構成しています。そして役員には私たち以外で東北電力などの組合の「電力総連」、県職員や市町村職員の「自治労」、日本郵政の「JP労組」などから選出された10名の役員で活動しています。職種は違っていても同じ働く女性として共通の悩み、問題があります。そういった女性の問題等の課題の共有化や課題解決に向けた行動を行っています。活動内容につきましては後程詳しくご説明します。

2. 働く女性の現状と課題

これから本日の本題に入らせていただきます。「①働く女性の現状と課題」を私が、「②男女がともに働ける社会をめざして」「③連合山形女性委員会の取り組みについて」を齋藤さんがお話をさせていただきます。

（1）働く女性の現状と課題 ～女性の年齢階級別有業率～

働く女性の現状と課題として「女性の有業率」を見ていきたいと思います。こちらは女性の年齢階級別有業率を表わしたグラフになります。オレンジ色が全国女性の有業率になりますが、なんとなくアルファベットのMの文字に見えませんか？ アルファベットのMの文字に似ていることから「M字カーブ」と呼ばれています。聞いたことありますよね。このような現象は学校を卒業し就職をした女性が子育て期間中に一旦離職し、子育てが一段落した時期に仕事を復帰することからこのような形になると考えられています。山形県の女性は、全国では結婚・出産等により低下傾向にある30代でもほぼ8割を維持し、辛うじてMの文字に見える状況となっております。私には2人の息子がおります。ちょうど皆さんぐらいの年の子です。私の場合は、夫の両親と同居しておりますので、子供を夫の母にみてもらうことが出来ました。山形県は、全国的にみても三世帯同居率が高い県と言われております。そのため山形の女性はおばあちゃんに子供を見てもらうことができ、比較的出産をしても会社を辞めずに仕事を続けることができる環境にあると思います。私は、会社を辞めずに正社員で働き続けられていることが本当に良かったと思っています。一方、男性の場合はMの文字には見えませんよね。これから男性と女性の差について詳しく見ていきたいと思います。

（2）働く女性の現状と課題 ～育児休業取得率の推移～

こちらのグラフは育児休業取得率の推移を表しています。山形の女性においては右肩上がりです。育児休業取得率が進んでおり、平成26年の育児休業取得率は90.2%と高い状況にあります。近年は山形県でも核家族化が進み、育児休業を取得する女性が増加傾向にあります。私は約20年前の出産の時、産前・産後休業のみを取得しすぐに仕事復帰をしました。育児休業は取りませんでした。その当時、私の会社では育

児休業を取っている人がいなかったからです。核家族化で最近私の会社でもほとんどの女性が育児休業を取るようになりました。以前に比べ、取りやすい雰囲気と環境が整ってきたからだと思います。

一方、山形の男性を見ますと平成 26 年の育児休業取得率は 2.1%と前年の 0.7%よりは増加しているものの依然として低く、男性の育児参加が進んでいません。20 年前の私がそうだったように周りに育児休業を取っている男性がいないと取りづらい雰囲気になっているのかもしれませんが。男性も育児休業を取りやすくするために男性の仕事と子育てを両立できる職場環境整備に取り組まなければならないと思います。

(3) 働く女性の現状と課題 ～産休・育休とは～

「産休」とは出産予定日の 6 週間前から取得できる「産前休業」と出産の翌日から 8 週間取得できる「産後休業」のことを言います。私の場合は、この産前 6 週間・産後 8 週間の産前・産後休業を取りすぐに仕事復帰しました。日中は仕事、夜は育児と身体的にはとてもきつかったのですが、何とか若さで乗り切れたのかなと思います。特に子供が風邪で夜熱を出してなかなか寝てくれない時は、寝かすまで本当に大変で睡眠不足のまま会社に行き、日中仕事をしていました。

「育児休業」は、正式には「育児・介護休業法」と言い男女が共に育児や介護を担うための法律です。原則、子供が 1 歳になるまでの期間、休むことが出来ます。ただし、育児休業後、保育園に預けて復職するつもりだったのに入所できなかった場合など、1 歳 6 カ月になるまで延長することができます。図のパターン 1 とパターン 2 は、夫も育児休業を取得できることを表しています。夫婦で育児休業を取る場合、休業取得可能期間が 2 カ月延長となり、「パパ・ママ育休プラス」と厚生労働省が名付けました。

私の会社では男性社員の妻が出産する時、産前・産後それぞれ 2 週間以内に合計 5 日、有給特別休暇を取得できます。男性社員は、この 5 日間の休みを取る人がほとんどで数週間や数カ月の育児休業を取得した人はまだ一人もいません。男子学生の皆さんも将来結婚し、赤ちゃんを授かった時には、是非育児休業を取ってください。夫婦で一緒に育児の大変さ、育児の面白さを共有できたらきっと素敵な家族になれると思います。

(4) 働く女性の現状と課題 ～夫と妻の家事・育児の時間～

では、夫と妻の家事・育児の時間はどうなっているのでしょうか。このグラフは末子 6 歳未満世帯の週平均時間を表わしていますが、パッと見て妻の家事・育児の負担が大きいことが分かりますよね。夫は、家事・育児 2 つ合わせても 1 週間で 2 時間ぐらいで、平成 13 年と比べても夫の家事・育児参加が一向に進んでいません。いったいなぜでしょうか。

そこで男性の働き方を見ていきたいと思います。こちらのグラフは、週 60 時間以上就業する雇用者数とその割合です。平成 24 年を見ると全雇用者数は 490 万人で、そのうちの 9.1%、11 人に 1 人が週 60 時間以上働いていることとなります。一方、30 代男性の雇用者数は 144 万人で、そのうちの 18.2%、5.5 人に 1 人が週 60 時間以上働いていることとなります。全雇用者と 30 代男性を比べた場合、その差は 2 倍あり、ちょうど子育て期である 30 代男性は働き過ぎと言えます。

週 60 時間の就業はいったいどんな働き方になるのか、私の会社に当てはめた場合で見てみたいと思います。一日の就業時間が 8 時間、週 5 日の勤務で 40 時間となります。残り 20 時間は残業時間となり、週 5 日勤務のため 1 日の平均残業時間は 4 時間となります。私の会社は朝 8 時 15 分から夕方 5 時までの終業時間となっております。休憩時間を挟むと毎日夜 9 時 30 分までの残業をしていることとなります。自宅に帰るのは 10 時近くになり、小さな子供はもう眠っていますよね。これでは男性が育児をする時間なんてありません。女性ばかりに家事・育児の負担が多く掛かるのも分かりますよね。

(5) 働く女性の現状と課題 ～性別役割分業～

これから働く女性の課題についてお話をさせていただきます。この図の仕事では女性がお茶汲み、電話の応対、資料のコピーを取っています。なくてはならない仕事ですが誰にでも出来る簡単な仕事です。職場や社内風土が「男性は基幹的業務、女性は補助業務」といった性別役割分担意識を今も引きずった状態になっています。

また、家庭では女性が料理、洗濯、育児をしています。日常生活の中では「男性は仕事、女性は家事・育児」といった性別役割分担意識がまだまだ根強く残っています。長い歴史のなかで培われた意識や慣習によって、何気ない男女による区別や上下関係、伝統的・固定的役割分業意識が職場生活や家庭生活の中で当たり前のことと認識されており、社会全体で意識改革を進めていくことが非常に重要です。

(6) 働く女性の現状と課題 ～ハラスメント（嫌がらせ）～

職場における嫌がらせ、ハラスメントは、新しい言葉も含め多様化しています。ここに挙げた4つのハラスメントを聞いたことがありますか？嫌がらせは力関係から発生し、弱い者がターゲットとなりやすく繰り返されることもしばしばあります。

連合に寄せられたマタニティハラスメント（妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で精神的・肉体的な嫌がらせ）の事例では、「正社員からパートになってもらうよ」と言われたり、「次回の契約更新はしないよ」と言われたなどの相談がありました。

また、パタニティハラスメントは、「男性社員とは、または父親とはこうあるべき」という固定概念によって部下の育児休業を妨げたり、嫌がらせをしたりする行為を言いマタハラ男性版です。「上司に育児休業を認めてもらえなかった」や「育児休業を取るとキャリアに傷がつく」と言われたなどの事例があります。

ハラスメントのある職場ではいい仕事はできません。働きやすい職場は、ハラスメントのない職場と言っても過言ではありません。一人一人がそれぞれの能力を最大限に発揮するためには、働く仲間を尊重しハラスメントの無い職場環境を作って行かなければならないと思います。

(7) 働く女性の現状と課題 ～男女間の格差について～

次は男女の格差についてです。左の絵は男女で昇進や資格に差があることを表わしています。特に女性は、子育て期間中、子供の保育園への送り迎えで残業が出来ない、子供が病気になり急に休まなければならないといったことが発生します。そのため先ほど話した通り、「男性は基幹的業務、女性は補助業務」といった仕事の与え方に偏りが出てきてしまいます。また、上司の中には子供がいるからという理由で、仕事の与え方に必要以上に配慮するケースもあります。他にも業務に必要な研修の受講や資格の取得を男性ばかり優先される、昇格試験に必要な業務経験が女性の場合少ないため受験資格が得られない等、男女で昇進・昇格に差が発生してしまいます。

右の図は賃金の格差についてです。同じ学歴、同じ勤続年数でも昇進・昇格の差で賃金格差は発生します。また、ほとんどの男性が子供や親を扶養しているので家族手当が支給されます。住宅手当なども世帯主である男性に支給されることが多く、賃金に男女の格差が生まれています。その結果、老後の年金は現役中の賃金や加入年数で決まりますので、老後の暮らしにも格差が生まれてしまいます。連合は世帯主要件についての男女差別がされないような運動をしております。

実際、男女間でどのくらいの賃金格差があるのか見ていきたいと思います。このグラフで何か気付いたことはないでしょうか？ 男性の正社員は年齢を重ねる毎に賃金が増加していますが、女性はどの年代も賃金に差がないということです。男性は年齢を重ねるごとに係長→課長→部長といった具合に昇進したり、いろいろな手当が貰えるので賃金が順調に増加していきます。それに比べ女性の場合は、どうしても家庭を優先せざるを得ませんので能力があっても難しい仕事は与えられず、昇進の機会を逃したり、自ら昇進を諦めている人も大勢いるのです。

上の図は40歳の男性正社員と女性正社員の賃金を比較した場合です。1カ月で平均9.9万円の差。1年間では118.8万円の差があります。下の図は40歳の男性正社員と非正規の女性の賃金を比較した場合です。1カ月で平均20万円で、1年間で240万円の差があります。この他にもボーナスや退職金などを加算しますと格差は拡大します。非正規社員はボーナスや退職金がありません。女子学生の皆さんには将来結婚し、妊娠・出産しても辞めずに正社員のまま働き続けて欲しいと思います。また、男子学生の皆さんには、将来結婚し子供を授かった場合、妻が正社員のまま働き続けられるようにサポートしてもらいたいと思います。

繰り返しになりますが、男女間賃金格差が生まれる要因として

- ・仕事の与え方に傾向的な男女別取扱いがある。
- ・出産・育児を主たる原因とするキャリア形成や昇進・昇格の遅れがそのまま放置されている。
- ・家族手当、住宅手当の世帯主支給要件がある

などがあげられます。

これから就職活動される皆さんがもし長く働くことを考えた時、初任給だけで判断するのではなく、是非職場を守り、暮らしを良くする労働組合のある所を選んで欲しいと思います。皆さんの10年後は「働き盛り」と「子育て盛り」の時期で同時進行でやってきます。男子学生の皆さんには、是非イクメン、イクボスになって世の中を変えて行って欲しいと思います。女子学生の皆さんには、どんな仕事でも真剣に取り組み、チャンスは必ず来ますので仕事も家庭も諦めないで欲しいと思います。

私たち女性委員会は、男女がともに働きやすく、暮らしやすい社会になるよう、あらゆる活動に一生懸命取り組んでまいります。

ここまでの私の説明で、次に齋藤さんから説明をいたします。

連合山形女性委員会 副委員長 齋藤奈緒子

1. 働く女性の現状と課題 ～公務・教職員～

皆様こんにちは。先ほどご紹介いただきました齋藤です。よろしく申し上げます。私は教員という立場なので先ほどの委員長の方は民間の立場からでしたけれども、私は「公務」いわゆる公務員ですよね。そちらの立場から経験などを踏まえながらお話しさせていただきたいと思っております。

私たち教員は、男女の性別によって差別されるということは無くなりました。以前ですと女性は60歳までは働けないということがあって、私たちの先輩が並々ならぬ努力と言うんですかね、交渉だとかいろいろ所に訴えに行き、女性も60まで働けるようにという権利を獲得してくれました。賃金も男女で差別されることはありませんし、60歳までは働けるということも一緒なんですけれども、問題点としては、リーダー、管理職、つまり校長や教頭にはなかなか女性がいないということがあげられると思っています。皆さんの資料にもあるかと思うのですが、山形県の資料です。260校の小学校があります。そのうち校長になっているのは、28人ですね。比較すると全体の内の10.8%となっています。教頭は27人で10.4%となっています。教員の場合、小学校は6割ぐらいが女性なので、この割合は本当におかしいだろうというのが分かると思います。中学校に行くともっともっと顕著にそれは表わされていて、中学校の場合は男性職員が6割ぐらいということで、女性は4割という数字にはなっていますが、53校あるんですけれども校長はたった3人です。3%です。教頭は2人で2%です。特別支援や高校もそうなんですけれども、本当に女性の管理職が少ないというのは一目瞭然だと思います。じゃあ本当に女性に能力がないのかと言うと、そんなことはないと思います。むしろ女性の方がいろいろなところに気を配り、いろんな方ともうまくやっていきますし、私は中学校なので生徒と言わせていただきますけれども、生徒の心にもきちんと寄り添って手厚い指導をしているので、女性の管理職の方がいいんじゃないかなと思うことは多々見られると言うか、多々感じているところです。女性の場合は事務処理能力もありますし、男性より劣るなどということとは決してないと思います。でもどうしても表に出るところは男性にという習慣がまだ残っているようです。先ほど大沼さんからもあったように、表向きの仕事、基幹的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という意識がまだまだ学校というか、そういう公務の公の場でも残っているということが言えると思います。

生徒においても以前は生徒会長は男子生徒、女子生徒は副会長ということが多かったのですが、近年は段々変わりつつあります。生徒会長も女子の子がいますし、応援団長も女子がやっているという所もあります。学生の皆さんも中学校や高校の頃のことを考えてみて下さい。女の子、いろんなところで活躍していたんじゃないですか？ 中学校に委員会がありますよね。生徒会の仕事なんですけれども、そちらの方も保健委員長とか給食委員長というのは、かつては女子が委員長になるのが多かったのですが、最近は男子生徒も「給食大好きです」とか「みんなの保健を頑張ってる見守ります」なんて言う子も出てきて、そ

らの方も男女差別も段々無くなってきたなと感じているところです。

では、次に行きたいと思います。私たちの各種制度について、こちらに私たちが取れるいろいろな制度について載せておきました。私たちはいろいろなところで権利を行使できますが、これも民間の皆さんよりは恵まれているとは思いますが。様々な権利が保障されています。家族看護休暇、家族の方が病気の時に病院に連れて行くという休暇です。子ども看護休暇というのは子供が大きくなるまで、いろいろ予防接種などあると思うのですが、それに使える休暇もありますし、妊娠中の通勤緩和、あるいはリフレッシュ特休というのがあります。リフレッシュ特休は、30歳、40歳、50歳の時に5日間大手を振って休めるもので、取得率も年々上がって来ていて、今はほとんどの教職員がリフレッシュ特休をちゃんと取得している状況です。ここには書かなかったんですけども、恵まれている一番のすごいところは育児休暇が3年間取れます。極端な場合を言わせていただきますと、子供が3歳になって次の子供さんを妊娠して出産して、また3年。そして、また育児休暇中に子供さんを出産して3年ということで、かなり多い人では最長9年ぐらいは育児休暇として取れる。その後もちゃんと復帰できるというので、そういう面では非常に恵まれています。もちろん無給ではあるんですけども、いろいろな共済組合からの手当金とか掛金が免除されたりということで、そういう意味では非常に恵まれているなとは思いますが。これもやはり先輩や仲間たちのいろいろな活動によって勝ち得た権利だなと思っております。

2. 山形ご当地クイズ

ここまで、いろいろお話ばかりでしたので、この辺でクイズなんかやってみてもよろしいでしょうか？ご当地クイズということで山形県のクイズをやってみたいと思います。ちなみに学生さんの中で山形県ご出身の方はいらっしゃるでしょうか？手を挙げてみて下さい。少ないですね。半分以下ぐらいでしょうかね。他の県のご出身の学生さんもいらっしゃるかと思いますが、一応山形ご当地ということでクイズをさせていただきたいと思います。三世代同居率は全国で何位でしょうか？というのがあるんですけど、皆さんスマホによるオーディエンスは無しですよ。ちょっと聞いていきたいなと思います。

こんにちは。どちらのご出身でいらっしゃいますか。

学生「宮城です」

お隣ですね。山形県の三世代同居率は全国どれくらいだと思いますか？

学生「43位だと思います」

43位ですか。ありがとうございます。もう一人。こんにちは。どちらのご出身ですか？

学生「岩手県です」

そうですか。三世代同居率は大体全国どれくらいだと思いますか？

学生「13位くらいかなと思います」

それでは申し上げます。なんと全国第1位です。三世代同居率、山形は非常に高いので先ほどの大沼さんからあったように、おじいちゃんおばあちゃんがいてくれるので子育てできたと言う話は、いろんな所で聞かれるんじゃないかなと思います。ちなみに全国平均は7.1%なんですけど、2位は福井県で17.6%。3位は秋田県で16.6%となっております。この図にピューって数字が出てこないの、すいませんメモなんか取っていただけるとよろしいかと思います。全国1位です。21.5%が三世代同居率です。

では次に参ります。男性の育児時間はどれくらいでしょうかということで。こんにちは、どちらの御出身ですか？

学生「山形県です」

地元ですねこんにちは。全国何位くらいだと思いますか。

学生「30位です」

30位ですか。ありがとうございます。

こんにちは、どちらのご出身でしょうか。

学生「山形です」

地元ですか。全国何位くらいだと思いますか。

学生「15位くらいかなと思います」

では申し上げます。男性の週全体における育児の平均時間は、なんと全国で7位なんですね。一日にすると18分。一週間では週全体では132分ということになっています。多いと感じるか少ないと感じるかどちらでしょうかね。

次に参ります。夫婦共働き世帯割合は何%でしょうかね。山形県は「おしん」の故郷でもありますので、山形の女性は良く働くとよく聞かれるかと思うんですけども。では、こんにちは。どちらのご出身ですか。

学生「秋田です」

そうですか、全国でどれくらいだと思いますか。何位くらいだと思いますか。

学生「5位ぐらい」

5位いいところですね。じゃあもう一人男性の方を。

こんにちは。どちらのご出身ですか。

学生「宮城です」

お隣ですか。夫婦共働き世帯率の全国順位はどれくらいだと思いますか。

学生「15位ぐらいかな」

15位くらいですか。

こんにちは、どちらのご出身ですか。

学生「山形です」

地元ですか。夫婦共働き世帯はどれくらいあると思いますか、何位くらいだと思いますか。

学生「1位だった気がします」

1位だった気がなさいますね。分かりました。実は全国第2位なんですね。おしかったです。55.1%ということで、なんと福井県が1位なんですね。2位が山形県で、3位が鳥取県となっております。

クイズに協力いただき、ありがとうございました。いろんなところで山形県の実態が見えてきたかなと思っているところです。

3. 男女がともに働き続けられる社会

それでは、話に戻って参りたいと思います。男女がともに働き続けられる社会ということで、それを実現するためには、次の3つのことが必要だと思います。まず一つ目です、「①仕事と生活の調和」ですよ。②多様な仲間の結集と労働運動の活性化」「③働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍促進」ということで、これからは、もしかしたら先ほどの大沼さんの話ともちょっと重なるところがあるかと思うんですけども、我慢して聞いていただければ有難いです。

では、はじめに「仕事と生活の調和」と言うことで見ていきたいと思います。仕事と生活の調和ですが、第一にやはり性別役割分業の意識改革だと思います。先に大沼さんから働く女性の現状のところでは話された通り、男は外で仕事、女は家で家事、子育て、介護をやるものであるという文化的に作られた性差によるものですよ。ジェンダーという言葉聞いたことがあるかと思いますが、それによる性別役割分業だと思います。女だから、女性だからやるのではなく、できる人がやればいいと思います。女性がやるべきだという法律は何もありません。ですから、やはりやれる人がやるということが非常に大事ではないかなと思っています。男の人が育児や介護をやっても何もおかしくはないと思います。イクメン、カジメン、大いに結構なことではありませんか。山形市では、毎年男女共同参画の一行詩や写真の募集などもしているのですが、つい最近表彰式もありました。実は山形大学の木村松子先生っておっしゃる方でしょうか、木村先生も審査員を務めていらっしゃるし、山形の学生さんの一行詩も入選していました。

第2に、妊娠・出産・介護を理由に辞職しないように職場環境を整備しなくてはならないと思っています。妊娠・出産・介護は、社会全体で支えていかなければならないと思っています。妊娠・出産は、女性にとっては命がけの仕事です。周囲の男性や家族、周りの人の支えがなければ、とてもとても大変です。社会の宝である子供を出産するのですから、社会全体で支えていくのは当然ではないでしょうか。先ほど出てきましたマタニティハラスメントなどもってのほかだと思います。介護ももちろん同じです。男女分け隔てなく担うべきだと思います。こんな川柳があるんですけど、私川柳大好きなのでよく見るんですけど

れども、「あーんして 昔ラブラブ 今介護」なんていう川柳もあったりして、うまいこと言うななんて思っているんですけども。超高齢化社会の日本にとって介護は避けて通れない問題だと思います。やはり、これも社会全体で支えていかなくてはならないと思います。社会全体で支えていくことが求められると思います。

第3は、長時間労働の慣習の見直しです。先ほどからありましたように、日本人は働き過ぎだと世界中の人たちは思っています。極端な例になるかもしれませんが、先日、3、4日前の新聞だったでしょうか、ある居酒屋チェーンの裁判のことがニュースになっていましたよね。社長から「死ぬまで働け」だとか、終電に間に合わず始発で帰ってすぐ出社などという信じられないような状況が浮き彫りにされたと思います。これは極端な例かもしれませんが、長時間労働を強いられている人は数えきれないほどたくさんいると思います。こんな川柳もありました。「残業代 まともにつけば 大富豪」なるほどななんて思うのですけれども、これも当てはまる方がたくさんいらっしゃるのではないかと思います。

「②多様な仲間の結集と労働運動の活性化」ということで、あらゆる立場の意見を出来るだけ多く聞くことが大事だなとなってくるかと思えます。当然そこには女性の声も入ってくると思えます。具体的には、やはり私たち労働組合が、女性だけではなくて組合員の声も聴くことが先決になるかと思えます。

4. 連合山形女性委員会の取り組み

連合山形女性委員会の取り組みについて、①から⑤まで紹介して参りたいと思います。

まず大きな活動として、①春季生活闘争の取り組みとして「学習会」「3. 8国際女性デー」の周知、②山形労働局雇用均等室への要請行動、③女性のためのなんでも労働相談、④連合山形三役との直接対話、⑤女性委員会ニュースの発行をしております。では、一つずつ見ていきたいと思います。

①春季生活闘争の取り組みとして「学習会」「3. 8国際女性デー」の周知として、今年は3月7日にオフィス・ケイ代表三沢佳代さんを講師にお迎えして「女性リーダーの育成・スキルアップセミナー 日常を振り返り、職場で実践」と題した講演をいただきました。日常仕事をしていくうえで大切なコミュニケーションスキルを磨く、感じの良い言葉遣いのポイントについての講演で、その後グループに分かれて「仕事の進め方」と題し、本日中にやらなければならない仕事について時間を無駄にしないようにスケジュールを立てることなどの実践を行いました。仕事をしていくうえで知っていたようで知らなかったことが改めて認識することが出来る内容のものでした。「3. 8国際女性デー」についてですが、「3. 8国際女性デー」をご存じの方いらっしゃいますか？ 聞いたことありますか？ お1人ですか。ありがとうございます。「3. 8国際女性デー」とは、1857年3月8日にニューヨークの被服工場で働く女性たちが低賃金、長時間に抗議を行ったことが起源であると言われています。その後、1908年3月8日、女性労働者たちが賃金改善と労働時間短縮、婦人参政権を求めてパンとバラなんですけれども、パンは賃金と労働条件の向上を表わすもの。バラは女性の尊厳を表わすものということで、パンとバラの花がシンボルとなって運動を続けております。その日以来、この日を女性の政治的自由と平等のために行動する記念日と位置付けられて世界中に広まっております。私たち連合山形女性委員会もより多くの方々に知っていただくために、山形市の七日町や鶴岡市内の街頭で「3. 8国際女性デー」とはということで、チラシを入れたバラを配っております。リレートークなどもしてこのような活動をしているところです。

②山形労働局均等室への要請行動ということです。政策制度実現のために山形労働局雇用均等室に対して、働く女性の活躍促進に関する要請行動を大沼委員長より青山均等室長へ手渡して、その後意見交換を行いました。このシートは、右側の方にあるのですけれども、見えにくいのですけれども、内容は8項目あり、主に妊娠・出産・育児休業などを理由とする不利益取り扱いを広く事業主、労働者に周知徹底を行うこと。また、2015年2月の最高裁決裁を踏まえたセクシャルハラスメントの防止。改正次世代育成支援対策推進法、改正パートタイム労働法などの内容周知。趣旨徹底を図るということで、労働者の実態を伝えながら要請事項の実現に向けて意見交換を行いました。それと同じ日なのですが、少子高齢化のなか女性の活躍がますます社会に認められているんですけども、誰にも相談できずセクハラやマタハラやいろんなハラスメント、その他いろんな労働条件で悩んでいる女性が多い現状を踏まえて、連合は働く女性のパワーアップを促す取り組みとして、全国一斉に労働相談ダイヤルを開催しています。連合山形も相談を受

ける側に女性委員会のメンバーを配置して相談体制を取りました。2日間で17件とそう多い相談件数ではありませんでしたが、差別に関する相談が10件と半数を占めていました。

④連合山形三役との直接対話という活動があります。男女平等の職場を作るために、男女平等参画に対するトップとしての考えをトップリーダー男女平等参画推進宣言として纏める取組を行いました。今年は、連合山形の会長、副会長、事務局長の組織に男女平等参画調査を行い、さらに昨年いただいた宣言をもとに男女平等参画に対しての進捗状況を確認するというために直接対話を開催しました。対話の内容は、産別、単組とも組合における女性役員が少ない。企業での女性管理職は増えたのか。組合では何をして来たのか。男性中心の職場でも女性職員はいる。女性役員がいない場合、女性が働きやすい職場にしていくための対策はどんなものか。連合山形第四次アクションプランについて組織で確認されていない。確認されても検討されていないのはなぜなのか。セクシャルハラスメントの防止策についてどんなことをしていますか。男性の育児休業の取得が進まない現状についての対策。もちろん介護についても進んでいないのでその対策はどんなものか。組合活動自体のワーク・ライフ・バランスはどのようになっているかなど聞き取りをしました。左の写真は先週こちらの方で講師をされました交通労連の水戸副委員長との対話の様式です。対話と合わせて東北グンゼや山形カシオなどの職場見学も行いました。右の方の写真ちょっと見えにくいと思うんですけど、カシオのG-Shockを製造している山形カシオの写真です。

それから女性委員会のニュースを発行しております。年に大体3回から4回の発行と少ないんですけども、役員が分担してそれぞれどんな記事を作るかなんてことを話し合いながら作っています。この資料も小さくて見えにくいんですけども、組合の女性組合員には大変喜ばれているようです。

③働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）の実現と女性の活躍促進ということで掲げております。ディーセントワークという言葉聞いたことありますでしょうか？ おありになる方？ ありますか。ありがとうございます。本当ごく僅かですがいらしていただいて嬉しいです。ディーセントワークという言葉なんですけれども、ディーセントとは権利が保障される仕事、十分な収入を生み出す仕事、適切な社会的保護が与えられる仕事、十分な仕事がある、ということのように定義されています。1999年に第87回ILO総会に提出されたソマリア事務局長の報告において、初めて用いられたもので、ILOの活動の主目標として位置付けられました。更に連合を含む世界162か国地域の1億7600万人の労働者が結集するITUC（国際労働組合総連合）が、公正なグローバル化を通じた持続可能な社会を目指して、毎年10月7日をディーセントワーク世界行動デーと定めて、世界で一斉に行動を呼びかけています。仕方がないと諦めない。「Decent Work for All!!」というように拳を突き上げて、皆で確認したりして女性委員会ではやっております。チラシもあったんですが、チラシも配りながら皆さんに周知・徹底しているところです。

何度も同じ話をしているようですが、これは先ほどからずっと同じような事が、何度も何度も出てきておりますので、割愛させていただいて、次に移ってよろしいでしょうか。

5. 労働組合がめざす社会

最後になりますけれども、私たち労働組合がめざす社会ということでお話をさせていただきたいと思っております。まず安心して働き続けられる職場づくりが最優先であると考えています。それを実現するためには先ほども申しましたが、あらゆる立場の人の意見をできるだけ多く聞くことが大事だと思います。自分の職場だけに目を向けてしまうと他が見えなくなり、独りよがりになってきてしまうと思います。私事で恐縮なのですが、教員などは非常に世界が狭いので、世間一般の方とずれが生じてしまうということがたくさんあります。よく「教員の常識は世間の非常識」なんて言われていて、本当に閉鎖された社会なので、こういったところに出てきているような職種の方とか、いろいろな世代の方といろいろな話ができて本当に良かったなと今私自身考えているところです。

女性が働きやすい職場というのは誰にとっても働きやすい職場であると言われております。やはり女性が大事にしない職場は発展しないとまで言われているのではないのでしょうか。世代や性別を越えて、男女がともに働きやすい社会を作らなければならないと考えています。それを実現するには、女性も変わることが求められていると思います。自分の意志や状況を明確に伝えようということです。自分の状況を明確に

伝えるということは、あいまいな返事とか適当な返事はかえって混乱を招いてしまいます。ですから出来ないものは出来ないとかはっきり言うべきではないでしょうか。それと大事なのは、やはり自分が就いている仕事が契約上ちゃんと正当であるかということの見直しをしていかなければならないのではないのでしょうか。契約にないことなのに無理してやらせられるなんて言うことであれば、やはりそれは訴えていかなければならないのではないかなと思っています。自分の意志をしっかりと伝えていくことは大事だと思います。

次に「どうせ私」という被害者意識を持たないようにしましょう。女性の皆さんは本当に優れていますよね。と思います。「どうせ私は」ではなくて「私だからやれる」「私だからやれるのよ」というポジティブな発想で行ってほしいなと思います。こんな川柳もありました。「十年目 今じゃ部長が 席に来る」だとか、「きつくなる 目つき性格 腹回り」まあちょっとなんか自分の事を言われているようなんですけども。大いに自分の能力を発揮して欲しいなと思います。女性が明るい職場はすごく活気があっていいと思います。

次に、出産や子育ての経験を仕事に活かしましょう。と言っても、皆さんは経験していらっしゃる方がほとんどだと思うので分からないと思いますが、覚えておいて欲しいと思います。子育ては仕事にもメリットがあります。子育てはとっても楽しいです。子育てはその時その時が旬です。1歳は1歳なりの子育て、2歳は2歳なりの子育て、5歳なり、あるいはまた小学生、中学生、高校生、もちろん大学生の皆さんのお家の方、保護者の方も子育てを楽しんでいらっしゃると思います。その時その時が旬なので、とってもやりがいがあるなと思っています。子育てには仕事にもメリットがあるというのは、特に小さいうちなんかですと、やはり時間がとっても気になってくるので時間意識が高まり、仕事の生産性が向上します。なかなか計算通りに行かないのが子育てですよ。ですので状況判断や瞬発力、危機管理能力が非常に向上すると思います。また、職場の理解や支援を得るためにチームワークや相互支援に対する意識が高まります。もう少し大きくなってくると、今度はいろいろな子供さんの広がりと言いますか、子供さんを通した繋がりがどんどん広がって行って知り合いが増えて、ネットワークがどんどん広がって行きます。世界もどんどん広がって行くと思います。このように子育てを是非仕事の場で活かして欲しいと思っています。

以上、いろいろなことを申し上げましたが、大切なのは、やはり学生さんにも言えることだと思うんですけれども、自分の生活を楽しむことではないでしょうか。誰の人生でもない自分の人生なので、いかに充実させるかということだと思います。とりわけ労働は、生きていくためには必要不可欠です。その仕事をいかに充実させるか。周りといかにうまくやって行くかということだと思います。一人で悩まないということだと思います。もし、悩みがあったとしたら周りに相談するべきじゃないか、相談して欲しいなと思います。特にこれからの世の中、予想もつかないことが次々に起こるかもしれません。その時に対処できるように仲間をたくさん作っておくことだと思います。一人ではとっぴんぽんと駄目だと思われるようなことでも、仲間とともに、あるいは誰かと一緒に誰かが支えてくれるんだという思いがあると何とか頑張っていけるんじゃないかと思っています。置かれている立場は、それぞれ違いますけれども、自分らしさを大切にして、これから共に頑張っていければ嬉しいなと思います。

以上で、私たちの話は終わります。ご清聴どうもありがとうございました。