



山形大学人文学部
「連合山形寄付講座」

第10回 (2020.12.14)

2020年度後期
「労働と生活」

男女平等社会とワークライフバランス

結城礼佳 (連合山形女性委員会 副委員長)

今日は「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス」というテーマのお話です。講師は、女性委員会副委員長の結城礼佳さんです。地域教育学部ご出身ということで先輩です。それでは、よろしくお祈りします。

1. 自己紹介

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で副委員長をしています結城礼佳と言います。よろしくお祈りします。私は10年前に山形大学地域教育文化学部を卒業しました。今は寒河江市立高松小学校で栄養教諭として働いています。今日は大人数の前で緊張していますが、私が勤めている学校は全校児童97人なので、全校生の前でお話をしているぐらいかなと考えているところです。昨年この寄附講座で山大に来たのですが、社会人になってからこのように地元で山大に来るのがとてもうれしいなと思っています。本日は、「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス」というテーマでお話をさせていただきます。

2. はじめに

男女平等社会とは、男性も女性も自分の意志で社会に参画し、喜びも責任も分かち合う、男女共に生きやすい社会のことです。今皆さんは、学生生活のなか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面で男女の差を感じ、平等ではないと気付くこともあると思います。連合山形女性委員会では、男女が共に働きやすく、暮らしやすい社会を目指し、さまざまな活動を行っています。ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和と訳される言葉です。一人一人が自分の時間を仕事とそれ以外で、どのような割合で分けているか、どのようなバランスにするかという意味です。本日は、男女平等社会の実現と、仕事と生活の調和を図れる社会にするにはどうすればいいのか、を一緒に考えていきたいと思いますので、どうぞよろしくお祈りします。

3. 女性委員会の紹介

まずは女性委員会の紹介をしたいと思います。連合山形で女性の組合員を対象にした、女性のための組織です。それぞれの職場の労働組合から選出された女性の組合員で構成しています。女性の問題などの課題の共有化や課題解決に向けた取り組みを行っています。現在の女性委員会は、11名で構成されています。先程それぞれの職場の労働組合と言いましたが、例えば、日本郵政グループ、東北電力など、皆さんにもおなじみの企業があるかと思います。ちなみに私は教職員なので山形県教職員組合、通称「県教組」という組織から今日は来ました。

4. 働き方改革

本日の内容としましては4点あります。1. 今なぜ女性活躍、働き方改革なのか、2. 働く女性の現状と課題、3. 男女がともに働き続けられる社会、4. 連合山形女性委員会の取り組みについてです。

それでは「1. 今なぜ女性活躍、働き方改革なのか」について説明したいと思います。働き方改革という言葉がテレビやネットなどで皆さんも聞いたことがあるのではないかなと思います。私が今勤めている学校、職場でも「働き方改革」ということで、何時まで帰ろうだったり、残業をなくそうという取り組みをしているところです。働き方改革と女性活躍は、大きく関わりがあります。今から4年前の2016年8月に第3次安倍政権

が発足した時の総理大臣の発言から、働き方改革実現会議が開催されました。労働者の代表として連合本部の会長も出席しました。働き方改革の実行計画に対して、連合では、非正規雇用労働者、いわゆる期間の定めのある労働契約の契約社員、パートタイムやアルバイト、日雇いといった人たちの処遇の改善や長時間労働の是正など、以前から連合が求めてきた政策について社会的にも同意が得られ、実行計画として実を結んだことの意義は大きいという評価をしています。そして、第1回実現会議で示された9項目の中の6に女性が活躍しやすい環境の整備が盛り込まれ、実行計画の14、15には、女性課題の内容が盛り込まれました。働く社会には、女性や高齢者、若者など、図の中にあるようなさまざまな人達があります。経済成長の視点だけでなく、連合が目指す「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、誰もが働きやすい社会を構築する、働く者の視点に立った働き方改革を行っていく必要があります。

5. なぜ女性活躍なのか

次に「なぜ女性活躍なのか」ということについて、状況を掘り下げていきたいと思います。まず、生産年齢人口の推移についての説明をします。生産年齢人口とは、生産活動の中心となる15歳から64歳までの人口のことです。左のグラフを見ると、日本の総人口が緩やかに減少に転じているのに対して、生産年齢人口は、1997年を境に著しく減少に転じていることが分かります。右の棒グラフを見て下さい。一番左が日本ですが、アメリカ、イギリス、ドイツと比べて日本の減少傾向は非常に顕著であることが分かります。これは、日本の産業全体の競争力が失われていくことが懸念されています。このままいくと45年後の2065年には、日本の人口は3割減となります。そして、生産年齢人口は4割減となり、将来の社会保障制度、経済成長等が懸念されます。グラフの一番右、2015年の社会保障では、高齢者1人を現役世代が2、3人で支えていることとなりますが、このままでいくと、2065年では高齢者1人を現役世代が1.3人で支えることとなります。2065年は、皆さんは65歳ぐらいでしょうか、退職もしているころでしょうか、まさに皆さんが支えられる世代となります。つい半年前、コロナ禍の前では、山形県の有効求人倍率は1.50倍と、とても高い倍率でした。1より大きくなると、求人数、つまり仕事の数が多く、働き手が足りないということです。人手不足は、各企業にとってもとても深刻な問題です。現在は、コロナ禍であるために、求人倍率は、だいぶ下がりましたが、人手不足のため、女性や高齢者の労働力の掘り起こしが社会的に求められており、とりわけ女性活躍は、国としても最重要課題となっています。

では、労働力の人口が減った分、長く働けばいいのではないかと考えるかもしれませんが、そうとは言えません。国際比較では、1人あたりの総労働時間と労働生産性は相反するもので、負の相関関係になっています。GDPとは、国内総生産の略語で、国別の経済状況を比べる際の指標となるものです。日本より、1人あたりのGDPの大きな国のほとんどは、総労働時間が短いという傾向にあります。つまり、労働時間が長いといっても生産性が上がるというわけではありません。労働者が1年間でどれだけ働いているかを表す時間を年間総実労働時間と言います。労働者はどれだけ働いているかという、左のグラフでは、年間総労働時間は、見かけ上減少傾向で推移しているように見えます。しかし、右のグラフを見て分かる通り、減少というのは、パートタイム労働者の人数の拡大の影響によるもので、一般労働者の総実労働時間は、ほとんど変わっていないということが現状です。拡大するパートタイム労働者の大部分が女性です。しかし、フルタイムで働く労働者の賃金を100とした場合、日本のパートタイム労働者は、この一番左のグラフですが、56.6で約6割弱です。しかし、イギリスは71.4、ドイツでは79.3などで7、8割になっています。このようにヨーロッパ諸国と比べても大きく差があります。

6. 日本の働く女性の現状

パートタイム労働者は、最初のほうでも説明したように非正規労働者です。日本全体で約5,500万人の雇用労働者がいますが、そのうちの約4割が非正規労働者です。正規労働者と非正規労働者の間では賃金の格差を含め、さまざまな格差が拡大しており、そのためいろいろな社会問題に波及しています。

さて、労働力人口の減少により女性や高齢者の労働力の掘り起こし、特に女性の活躍が社会的に求められているとお伝えしました。しかし、女性が活躍するうえで、さまざまな壁が立ちはだかっているのが現状です。ここからは、働く女性の現状について説明したいと思います。女性活躍の壁となっている、1、2、3、4の4

つの壁について説明したいと思います。まず1の壁は、女性のことを「採っていない」です。女性を採用していないという企業がまだまだ多いという現実があります。全体の35.7%が「女性採用なし」となっており、総合職の採用割合では、男性56.0%に対し、女性は38.5%と以前から比べるとだいぶ改善してきていますが、かなりの開きがあります。以前、ニュースでも医大で女性の点数評価などに性差別があったことには驚きました。

続いて2の壁ですが、女性のことを「育てていない」です。女性社員を採用しても、教育を受けさせていないという現実があります。将来的なキャリア形成のための教育訓練を受けている割合については、男性よりも女性のほうが圧倒的に低いという傾向にあります。

3つ目の壁は、女性にとって「続けたくない」「続けられない」です。妊娠・出産・子育てに直面し、仕事を続けたくない、続けられないという理由で退職される女性が非常に多いという現実があります。約50%の女性が第1子出産後に退職しています。退職の理由として、仕事と育児の両立の難しさ、これが25.1%でした。その両立の難しさの理由の大半が子育てと勤務時間が合いそうにもなかったということでした。

4の壁は、女性にとって「昇進したいと思えない」です。課長以上の昇進を希望する女性は1割程度で、昇進したくない理由のトップとして挙げられたのは、「仕事と家庭の両立が困難になる」ということでした。このように、職場環境を改善しないと女性活躍はかなり難しいと言わざるを得ません。

7. 女性活躍推進法の成立

働き方改革のなかで、女性活躍が求められるなか、前のスライドの4つの壁の、働く女性の現状や、将来の労働力不足に対する懸念といった日本の現状から、女性活躍推進法という法律が2016年の4月から施行されました。この女性活躍推進法は、すべての働く女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するための法律です。この対象が国および地方公共団体、301人以上の民間事業主で、300人以下の民間事業主は努力義務となっています。内容としては、女性の活躍状況の把握や課題の分析、女性の活躍に関する情報の公表などです。しかし、山形県内企業の大部分は、300人以下の中小企業であるため、この法律に対しては努力義務となっています。そのため山形県では、どこまで周知浸透させられるかが、県全体の課題となっています。

8. (1) 働く女性の現状と課題（育休所得率）

女性活躍の4つの壁の③「続けたくない、続けられないの」問題の出産・育児について、育児休業を取得する割合は、女性が81.8%とほとんどの女性が取得しているのに対し、男性は3.16%となっています。男性の取得率も、上向いては来ていますが、まだまだ浸透していません。出産・育児に関しては、女性の負担が大きいのが現実であり、女性活躍を阻害している大きな要因となっています。

ここからは、本日の内容の2つ目、働く女性の現状と課題について説明したいと思います。まず、山形県の育休取得率を見ると、女性は90.2%と90%を超えて全国平均より高いレベルにあります。しかし、男性の取得率は、2.1%と前年より増加しているものの依然として低い状況にあります。

8. (2) 働く女性の現状と課題（夫と妻の家事・育児の時間・男性の働き方）

次に、夫と妻の家事・育児の時間についてです。自分の家のお父さん、お母さんの家事・育児の時間を想像してみるとどうでしょうか。週平均の家事時間と育児時間のグラフを見てみると、一目で妻の家事・育児の負担が多いことが分かります。家事と育児の2つの時間を合わせると大体10時間ほどになります。一方、夫が家事・育児の2つの時間を合わせても1週間で約2時間ほどです。家事の時間が1.27時間、育児時間0.42、足すと2時間程度ですね。平成13年と比べても夫の家事・育児の参加が一向に進んでいません。いったい何故なのでしょう。これは、男性の働き方に関係があると考えられます。このグラフは、週60時間以上働く雇用者数とその割合です。平成24年を見てみてください。全雇用者数は490万人です。そのうちの9.1%、つまり9.1%なので11人に1人が週60時間働いているということになります。一方、30代男性の雇用者数は144万人、そのうちの18.2%、18.2%なのでつまり5.5人に1人が週に60時間以上働いているということになります。全雇用者と30代男性を比べた場合、その差は2倍あります。ちょうど子育て時期である30代男性が働きすぎの状況にあり、男性の家事、育児参加が進まない原因の1つだとも考えられます。

では、週60時間の就業とはどんな働き方になるかといいますと、1日の働く時間が8時間、週5日間の勤務

だと40時間となります。そのため60時間働いているということは、残りの20時間は残業時間となります。週5日なので、割ると1日の平均残業時間が4時間ということになります。1日の就業時間が8時間ということですと、例えば、朝8時半から働くと、休憩時間も入れて夕方5時までの勤務となります。これにプラスして4時間の残業をすると、毎日夜9時過ぎまで仕事をしているということになります。自宅に帰るのもきつと夜10時近くになるかもしれません。そうすると、小さな子どもはもう眠っている時間です。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・育児の負担が多くかかるというのも頷ける理由となります。

8. (3) 働く女性の現状と課題（性別役割分業）

男女平等といわれ、現在はだいぶ解消をされてきていますが、長い歴史のなかで培われた意識や、慣習によって、男女による区別や上下関係、伝統的または固定的な役割分担の意識が、職場や家庭のなかで当たり前のこととして認識されています。例えば、職場では男性はメインな主幹的業務、そして、女性は補助業務といった分担意識が今も存在しているのが現実です。もちろん無くてはならない仕事ですが、お茶くみや電話の応対、資料のコピーを取るといった誰にでもできる簡単な仕事は、やはり女性がすることが多いです。家庭では、女性が料理や洗濯、育児をしていて、「男は仕事、女は家事、育児」といった分担意識がまだまだ根強く残っているでしょう。こういった性別役割分担意識は、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。

8. (4) 働く女性の現状と課題（ハラスメント）

次に、ハラスメントについてです。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。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の事例として、妊娠を告げたら「辞めるんだよね」と言われたことや、育児休業を申し込んだら「次の職場先は無いよ」と言われたといった相談が実際にありました。同じように男性のパタニティハラスメントも事例として、上司に育児休業を認めてもらえなかった、育児休業を取ると「キャリアにキズが付く」と言われたなどの相談があります。やはりハラスメントのある職場では良い仕事はできません。働きやすい職場というのは、ハラスメントの無い職場と言っても過言ではないでしょう。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、ハラスメントのない職場環境をつくっていかねばならないと思います。

8. (5) 働く女性の現状と課題（男女の格差）

次に男女の格差についてです。ある調査では、日本では課長職以上の管理職の女性の割合が他の国と比べて少ないという調査があります。グラフはないですけども、アメリカでは女性の管理職が40%を超えているのに対し、日本はわずか15%程度だそうです。小学校から高校、大学までのリーダー経験者の割合は男女では異なっていないそうです。小学校、高校、大学で例えば学級委員長だったり、キャプテンだったり、クラブ長だったりといったリーダーの経験は男女では異なっていないと思います。つまり、リーダー素質があるふさわしい女性はたくさんいます。しかし、社会人になってからは女性よりも男性のほうがリーダー経験者の割合が多くなるようです。それは、育児の中心となる女性が、子育ての期間中に子どもの保育園の送り迎えで残業が出来ないという状況や、子どもが病気になって急に休まなければならないという状況が多く発生します。皆さんが子どもの頃、学校に迎えに来てくれたのは、お父さん、お母さん、どちらが多かったでしょうか。おそらくお母さんが来てくれたと思います。そのため、男性はメインの業務、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、上司のなかには、子どもがいるからという理由で仕事の与え方について必要以上に配慮するというケースもあります。例えば、女性は責任が重い仕事や体力的にきつい仕事を「女性には気の毒だ」といって割り振らないこともあります。しかし、大切なことは女性に対して、どうしたらいいか話し合うということだと思います。女性の仕事の機会を阻害してはいけないということです。

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ことや、昇格試験に必要な業務の経験が女性の場合は少ないため、受験資格が得られないなど、男女で昇進・昇格に差が発生してしまいます。昇進・昇格の差があれば、当然同じ学歴、同じ勤務、勤続年数でも賃金の格差が発生します。また、ほとんどの男性が子どもや親を扶養しているため、給料に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いので、賃金に男女の格差が生まれています。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、その結果、男女の賃金の差によって老後の暮らしにも格差が発生してしまうといわれています。

8. (6) 働く女性の現状と課題（男女間賃金格差）

実際、男女でどれぐらいの賃金の格差があるか見ていきたいと思います。このグラフを見てみますと、男性の正社員は、年齢を重ねるごとに賃金が増加していますが、女性はどの年代もあまり賃金に差がありません。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、先ほどもお話しした住居手当、扶養手当といったいろいろな手当で支給されたりするので、賃金が順調に増加していきます。それに比べて、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、能力は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、自ら昇進を諦めたりするという人も大勢いるのです。新入社員の管理職志向の調査結果というものもありますが、1年目に女性は男性よりも、主に女性が担当する仕事に就くということで、そうすると2年目にリーダーシップを求められない。3年目に仕事の能力を高めたいという意欲を失ってしまう、ますます補助的の仕事になってしまうという調査もあります。システム開発の担当にならないとなると、仕事はそこそこでいいかとなり、意欲のある女性ほど辞めやすいという現状になっています。

上は、40歳の男性の正社員と女性の正社員を比較した場合の賃金です。1カ月で、平均9.9万円の差があり、1年間では118.8万円の差があります。下は、40歳の男性正社員とパートタイムなどの非正規の女性を比較した場合です。1カ月で平均20万円の差があり、1年間では240万円の差があります。この他に、ボーナスや退職金などを加算しますともっと格差は拡大します。非正規には、ボーナスや退職金はありません。声を大にして言いたいのですが、女子学生の皆さんに将来結婚し、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なと思います。また、男子学生の皆さんは、将来結婚し、奥さんが子どもを授かっても、奥さん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なと思います。

8. (7) 働く女性の現状と課題（男女間賃金格差が生まれる要因）

さて、繰り返しにもなりますが、男女間の賃金の格差が生まれる要因として、仕事の与え方に男女の差があること、出産、育児が原因となり、キャリア形成や昇進・昇格の遅れがそのまま放置されてしまうこと、さまざまな手当での支給が主に世帯主の男性にあるといったことが挙げられます。皆さんの10年後は、働き盛りと子育て盛りの時期でこれは同時進行でやってきます。男子学生の皆さんは、是非イクメン・イクボスになって世の中を変えていって欲しいなと思います。女子学生の皆さんは、どんな仕事でも真剣に取り組み、チャンスは必ずくるので、仕事も家庭も諦めないで欲しいと思います。これから就職活動をされる皆さんも長く働くことを考えたとき、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ところを選ん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に、あらゆる活動に一生懸命取り組んでまいりたいと思っています。

9. ご当地クイズ

さて、本日の内容の1と2が終わりました。皆さん少しお疲れモードだと思いますので、一旦体を動かしてみませんか。手を伸ばしてみてちょっとぐーっと伸ばして、あとちょっと肩も回してみませんか。内回し、外回し。

では、今までの話にちなんだ山形県のご当地クイズをやります。ちなみに山形県出身の方はどれくらいいらっしゃるでしょうか。あ、ぼつぼついますね。はい、ありがとうございます。では、山形県出身でない方も一緒に考えてみたいと思います。第1問です。平成27年の3世代同居率、山形県は全国で第何位でしょうか。予想を余白のところに書いてみてください。何%かと考えるのはテレビのクイズ番組でもなんか出てきそうな問題ですね。では、正解を発表します。正解は1位です。当たった人はいるでしょうか。割合ですが割合は32.74%。1位で32.74%です。人口100人あたり山形県は32.74人の方が3世代同居しているということです。山形出身の先ほど手を挙げていた方、おじいちゃんおばあちゃんと同居しているでしょうか。ちなみに、全国平均は11.93人、約12%の割合となっています。しかし、最近の調査では、福井県が1位となっているようです。

ちなみに、他の上位の県は、新潟県や秋田県、富山県となっています。続いて第2問です。仕事をしている男性の週全体の育児参加率は、山形県は全国で第何位でしょうか。予想を余白のところに書いてみてください。はい、では正解ですが、正解は全国4位です。全国平均が29.0%のところ、山形県の割合が35.6%です。ちなみに1位は大分県で37.9%、2位は沖縄県、3位は埼玉県と続いています。では第3問です。夫婦の共働き世帯の割合は、山形県は全国で何位でしょうか。これも予想を余白のところに書いてみてください。はい、ありがとうございます。正解を発表します。全国2位になっています。割合は36.05%です。ちなみに、他の上位の県は福井県や富山県になっていて、第1問の3世代同居率が高い県の順位とほぼ同じような状況になっています。皆さんの地元の都道府県は入っていたでしょうか。

10. (1) 男女がともに働き続けられる社会（仕事と生活の調和）

ここからは、本日の内容の3つ目、男女がともに働き続けられる社会について説明をしたいと思います。男女がともに働き続けられる社会を実現するためには、ここに示した次の3つのことが必要だと考えます。1つ目、仕事と生活の調和。2つ目、多様な仲間の結集と労働運動の活性化、3つ目、働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性活躍の促進です。

では、①仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスについて説明していきましょう。第1に先ほどの説明にもあった性別の役割分業の意識改革が大変重要であり、大きな課題となっています。男は外で仕事、女は家庭で家事と子育て、介護という昔からの古い慣例文化によりつくられたジェンダーと呼ばれる性の差別的意識が依然として根強く存在しています。ジェンダー差別が無くならない限り、女性活躍はやはり難しいものだと考えます。今は男性が育児や介護をやっても、何もおかしくない時代であり、イクメンやカジメンは、社会全体として注目され求められている言葉です。というか、自分の子どもを育てるのにイクメンという言葉も何だかおかしいなというのもネットなどで声が挙がっているところです。山形市では、男女共同参画に対する意識の啓発のために、平成13年から1行詩や写真の募集などをしていて、令和元年度には2000を超す作品の応募があったそうです。大学、一般の部では、山形の学生さんも4人も入賞したそうです。第2に、妊娠・出産・介護を理由に離職しないように職場環境を整備するということです。妊娠・出産は女性にとって命がけの仕事です。家族や周りの人が支えなければとても大変です。少子化の時代、社会の宝である子どもを出産するのですから、社会全体で支えるのは当然のことと言えるでしょう。先ほどの説明にもあったマタニティハラスメントなどもってのほかです。介護も同じように男女分け隔てなく担うべきです。こんな川柳を紹介します。「あーんして昔ラブラブ今介護」もう一度言います。「あーんして昔ラブラブ今介護」。意味が分かると少し笑えてきますね。超高齢化社会の日本にとって介護は避けては通れない問題です。妊娠・出産・介護は社会全体で支えていかなければいけません。第3に長時間労働の慣習の見直しです。日本人は働きすぎだと世界中の人たちは思っています。先ほどの説明にもあった通りです。2015年には、大手広告会社の新入社員が長時間労働により自殺に追い込まれたことがニュースにもなりました。その際、「死ぬまで働け」と言われたことや終電に間に合わないで始発で帰り、すぐ出社するといった信じられない状況も浮き彫りになりました。長時間労働を強いられる人というのも数え切れないほどたくさんいます。こんな川柳も紹介します。「残業代まともにつけば大富豪」もう一度言います。「残業代まともにつけば大富豪」これはちょっと笑えませんが、当てはまる人もたくさんいるなというふうに思われます。

10. (2) 男女がともに働き続けられる社会（多様な仲間の結集と労働運動の活性化）

次に、②多様な仲間の結集と労働運動の活性化です。私たち労働組合には、多様性が求められていて、女性や高齢者、若者、障がい者といった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切です。当然、女性の声に耳を傾けること、女性も自分で声を出すということが大切です。具体的には、私達労働組合が、組合員の声を聞くことが大変重要となってきます。

10. (3) 男女がともに働き続けられる社会

（働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性活躍促進・ディーセントワーク）

次に、③働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍の促進です。何度も同じことをお話しているよ

うですが、このためには、今までの説明にもあったように、雇用における男女平等の実現、女性の参画を阻む構造的問題の解消、働きやすい職場づくりということが大変重要です。さて、「ディーセント・ワーク」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。「ディーセント・ワーク」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、十分な仕事があることと定義されています。1999年の第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づけられました。さらに連合を含む世界162カ国の地域の1億7,600万人の労働者が結集するITUC「国際労働組合総連合」は、「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、世界で一斉行動を呼びかけています。仕方がないとあきらめない。「Decent Work for All」と連合では毎年チラシなどを全国的に配り、意識を高める運動を行っています。

11. 連合山形女性委員会の取り組み

では、最後に本日の内容の4つ目、連合山形女性委員会の取り組みについてを紹介します。大きな活動として5つあります。春季生活闘争の取り組みの「学習会」と「3.8国際女性デー」の周知、山形労働局均等室への要請行動、女性のためのなんでも労働相談、連合山形三役との直接対話、女性委員会ニュースの発行です。今年は、新型コロナ感染拡大の影響を受け、活動がほとんど制限されてしまいましたので昨年度の活動で紹介をします。

①の写真ですが、春季生活闘争の取り組みとして、「学習会」と「3.8国際女性デー」の周知は毎年同じ時期に行っています。学習会は、2019年3月に連合本部の局長を講師に迎え、「働き方改革関連法について考える」と題した講演を開催しました。皆さんは、3.8国際女性デーを知っていますか。3.8国際女性デーとは、1857年3月8日、ニューヨークの被服工場で働く女性達が、低賃金、長時間労働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の短縮、そして、婦人参政権を求めて、パン、これは賃金、労働条件の向上、そしてバラ、女性の尊厳、人権の確保を掲げてデモを行いました。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づけられ世界中に広まっています。私たち連合山形女性委員会も、この3.8国際女性デーを多くの方々に知っていただくために、山形市の七日町をはじめ、県内6カ所の街頭で「3.8国際女性デーとは」のチラシを入れたバラの花をお配りしてアピールしています。

②これは、山形労働局均等室への要請行動の様子です。写真は女性委員会の木口委員長です。山形労働局雇用環境均等室八子室長に対して、雇用における男女平等に関する要請を行いました。連合山形は、男女が平等に均等な機会と待遇で仕事と生活を調和させながら、働き続けることのできる男女平等参画社会の実現を目指して取り組んでいます。女性の活躍をはじめ、仕事と育児、介護が両立できる就業環境や、ハラスメントの無い環境を整備、改善することが重要となっています。意見交換のなかでは、仕事と育児、介護、不妊治療の両立の支援が大きな課題となっています。両立の支援制度、相談窓口などを周知徹底していくことと、労働者の処遇改善の推進に努めることなどを確認しました。

③は女性のためのなんでも労働相談の様子です。働き方改革で女性の活躍がますます求められていますが、職場の中でセクハラやマタハラ、人間関係について誰にも相談できずに悩んでいる女性が多い現状を踏まえ、連合では働く女性の職場環境の改善を促す取り組みとして、毎年女性相談員を配置しフリーダイヤルによる相談窓口、「女性のための全国一斉労働相談ホットライン」を開催しています。連合山形への相談件数は増加しています。相談内容は、パワハラやマタハラなどの差別に関する相談が最も多く、全体の4割となっています。深刻な相談もあり、地域協議会での対応が必要となっています。女性からの相談の中には、セクハラなどのデリケートな内容の相談があり、女性の相談員を希望する方が少なくないことから、相談を受ける側に女性委員会のメンバーを配置して、相談の体制をとっています。ちなみに右の写真に私結城も電話を対応しています。

国の内閣府が6月23日～29日を男女共同参画週間と定めています。連合としても6月を男女平等月間としているため、6月に要請行動と労働相談を実施しています。

④は連合山形三役との直接対話の様子です。男女平等の職場をつくるために、男女平等参画に対する組合の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」としてまとめる取り組みを行っています。対

話の内容は、産別・単組ともに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か、組合では何をしてきたか、男性中心の職場でも女性職員はいる、女性役員がない場合女性が働きやすい職場にしていこう対策は、連合山形第4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、なぜか。ハラスメントの防止策について何をしているか、男性の育児・介護休暇の取得が進まない現状についての対策、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、など聞き取りをしながら意見交換を行います。写真はトップリーダーとの直接対話の様で、対話と併せて職場見学なども行っています。今まで紹介した1から4のこのような取り組みについて女性委員会ニュースを発行して紹介しています。

12. 私たち（労働組合）がめざす社会

最後になりますが、私たち労働組合が目指す社会ということで話をします。「安心して働き続けられる職場づくり」が最優先になると考えています。それを実現するためには、先ほども言いましたが、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です。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ます。女性が働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場であると言われていています。世代や性別を越えて、男女がともに働きやすい社会をつくらなければならないと思います。それを実現するには、女性も変わることが求められています。仕事が契約条件に合っているか、契約違反ではないかなど、自分の意思や状況をしっかり伝えることも大切です。「どうせ私は」などと被害者意識を持たないようにしましょう。女性の皆さんは優れていますので「私だからやれる」というポジティブな発想で仕事も頑張りたいと思います。こんな川柳も紹介します。「10年目今じゃ部長が席に来る」もう1度言います。「10年目今じゃ部長が席に来る」。もう1つ紹介します。「きつくなる目つき性格腹まわり」もう1度言います。「きつくなる目つき性格腹まわり」これは何だか笑えてきますね。大いに自分の能力を発揮して欲しいなと思います。出産や子育ての経験を仕事に活かして欲しいなと思います。と言っても、まだ経験していないので分からないと思いますが、覚えておいてください。子育てには、仕事にもメリットがあります。例えば、時間意識が高まり仕事の生産性が向上します。計算通りにいかない子育ては状況判断や瞬発力、危機管理能力が向上します。職場の理解や支援を得るためのチームワーク、相互支援に対する意識が高まります。また、子どもを通じて知り合いが増え、ネットワークが広まっていきます。このようにさまざまなメリットがあります。

この授業はどんな授業なんですかと去年安田先生に聞いたところ、社会に出る前に労働の基本的なことを身につけることだと伺いました。労働の効率を知っていても、活かすのは個人ではとても難しいです。そのためには労働組合が大切です。皆さんも社会人になり、会社や自治体などといった組織で勤めるときには、ぜひ組合に入って欲しいなと思います。私自身も働いて労働組合に助けられたということが何回もありました。例えば、人間関係について、それから労働環境の向上ということです。自分の職場環境を良くするためにはとても大切ですので、自分の職業を選択するときの参考になって欲しいなと思います。これで女性委員会、私のほうのお話を終わりたいと思います。