

第10回(2021.12.6) 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 委員長)

小川 実己 (連合山形女性委員会 事務局次長)

1. 本日の内容及び女性員会の紹介

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の小川と申します。同じく、連合山形女性委員会の結城と申します。私たち2人とも山大的卒業生ということで、今日は後輩の皆さんに「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス」のお話をさせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

前半は私小川がお話をさせていただきます。今日、こちらのテーマになっておりますが、「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス」をなぜ考えなくてはいけないのか、今の日本の現状をお伝えしつつ、それに対して私たち連合山形女性委員会がどのような活動をしているのかをご紹介します。今日は、働く環境について皆さんの考えるきっかけになればと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

まず、今自己紹介をさせていただきましたが、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。各構成組織(産業別労働組合)とありますが、まず労働組合とは何か、ご存知ない学生の皆さんもいるのかなと思いますのでご説明致します。会社に所属しつつ、会社に対してお給料を上げるよう要求したり、働く環境の改善を求めたりしている組織になります。その労働組合の中でも特に女性特有の課題に対して活動しているのが私たち女性委員会になります。女性委員会は、現在11名で活動しております。今日、お話させていただく結城さんは県教組から、私は情報労連という所から参りました。普段の職場はNTT東日本山形支店になります。公共営業として山形県内を車で回って営業しつつ、それと並行して組合員として働く環境の改善についてこういった委員会に所属して活動しています。

本日の内容は、大きく4つです。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 ということでお話しさせていただきます。

2. 今なぜ女性活躍、働き方改革なのか

まず、「今なぜ女性活躍、働き方改革なのか」についてご説明したいと思います。皆さん、「働き方改革」はニュースで聞いたことはあると思いますが、働き方改革実現会議ということで2016年8月、今から5年ほど前に当時の安倍首相が発足した会議で、産業界のトップ、有識者、我々連合の会長が集まって、日本の働く環境や経済成長について検討する会議が開かれました。背景には少子高齢化、いわゆる生産年齢、働く年齢層の人口が減ってしまい一人ひとりの仕事量が莫大になってしまったということや、同じ仕事をしているのに正規か非正規かでなぜ給料に差があるのかなど様々な課題があります。連合としては特に、非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正などを求めて積極的に発言をしています。

次に、経済成長や業務の効率化だけでなく、働く者たちの視点からのあるべき社会を提示します。図にあるように、女性も若者も高齢者も障害をもった人も誰もが働きやすい社会、ジェンダー平等社会とも言いますが、こういった社会を目指すために働き方改革について検討していくことが重要です。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、働く者の視点に立った働き方改革を行っていくことが必要になります。

続きまして、生産年齢人口の推移ということで、ここからなぜ女性活躍なのかということをも日本の状況をデータから見ていきたいと思っております。左側が生産年齢人口の推移になっていて、一番上のグラフが総人口になります。総人口のグラフは緩やかに減少にはなっているがそんなに激しくはないというのに対して、下が生産年齢人口になります。生産年齢とは生産活動の中心となる15歳から64歳のことです。この人口数が下の緑色になります。見ていただいて分かる通り総人口よりも減少の幅が大きいですね。他の先進国と比べてみたのが右のグラフになります。左から日本、アメリカ、イギリス、ドイツというグラフです。赤い色が一番新しい2015年の数字になっています。他の国と比べてみてどうですかね。一番低くなっているのです。他の先進国と比べて日本の減少傾向が非常に顕著であることが分かります。日本の産業の全体の競争率が失われていくということがここから懸念されています。女性活躍が求められる要因の一つが生産年齢人口の減少に伴う労働力の確保

があげられます。

続きまして、将来推計人口ということで、今後日本の人口がどうなっていくかを表したグラフです。このままていくと 45 年後には日本の人口は 3 割減となりますが、先ほどの生産年齢人口は更に大きく 4 割減となってしまう。ここから見てわかるように将来の社会保障制度や、経済成長が懸念されます。

2015 年の社会保障では、左側のイラストにある通り、高齢者 1 人を現役世代は 2.3 人で支えていることとなりますが、このまいくと 44 年後の 2065 年には高齢者 1 人を現役世代が 1.3 人で支えることになってしまいます。つい半年前、コロナ禍前では山形県の有効求人倍率は 1.5 倍ととても高い数値になっていましたが、人手不足は各企業にとってとても深刻な問題になっています。新型コロナウイルスの蔓延によって求人倍率はだいぶ下がりましたが、収束するにつれて人手不足解消というのが課題になっています。

とりわけ、働きたくても働けない女性および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まして、女性活躍は国としても最重要課題となっています。

労働力人口が減った分、一人ひとりが長く働けばいいと考えがちですが、一概にそうとは言えないのが現状です。こちらは国際比較したものになり、一人あたり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。日本より一人あたりの GDP（国内総生産）が大きい国の多くは総労働時間が短い。働く時間が長くないという傾向にあります。

それではここで労働時間について少し触れたいと思います。労働者が一年間どれだけ働いているかを表した時間を年間総実労働時間と言います。それでは労働者はどれだけ働いているかを見てみますと、左の図の中で青いグラフはパートタイム労働者を含む全体の年間総実労働時間で見てもらうと減少傾向で推移しています。次に、右のグラフは一般労働者とパートタイム労働者を分けて表した図になります。実はパートタイム労働者数の拡大によって一般労働者とパートタイム労働者の総実労働時間が減少しています。ここから何が分かるのかというと、年間総実労働時間の減少はパートタイムを含む非正規労働者の拡大が要因として大きくなっていることが分かります。

3. 日本の働く女性の現状

前のスライドでパートタイム労働者の拡大について触れさせていただきましたが、拡大するパートタイム労働者の大部分は、女性労働者が占めております。しかしそのお給料については、フルタイムで働く労働者を 10 とした場合、パートタイム労働者は約 6 割弱、他のヨーロッパ諸国では、7 割、8 割とありますが、その他の国と比べても大きく差があります。日本全体で約 5,500 万人の雇用労働者がおりますが、そのうちの約 4 割が非正規労働者となっており、パートタイム労働者も非正規労働者に含まれます。正規労働者と非正規労働者の間では、賃金格差を含め、さまざまな格差が拡大しており、それがいろいろな社会問題に波及しております。

先程から、労働力・労働人口の減少により、女性や高齢者の労働力の掘り起こし、特に女性活躍が社会的に求められているとお伝えしてきました。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。このスライドでは大きく 4 つの壁があることをお伝えしつつ、その 1 つずつについてお話させていただきます。

まず 1 つ目の壁、①ということで、「女性のことを採用していない」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」となっています。総合職の採用割合では、男性 56%に対して、女性は 38.5%と、以前と比べるとだいぶ改善してきてはいますが、かなり開きがあります。

2 つ目、壁②では、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があります。

壁③、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 5 割の女性が、第 1 子出産後に退職してしまっています。何故退職してしまっているのかですが、その理由としては、「仕事と育児の両立の難しさ」で退職した割合が 30.2%、その両立の難しさで辞めた理由の大部分が、「勤務時間があいそうもなかった」という理由が挙げられています。

最後に、壁④、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ないのが今の日本の状況になります。

前のスライドで、4つの壁の③にありました、出産育児の問題について、詳しくデータを見てみますと、約4割～5割の女性が、第1子の出産および育児により退職しているという現状があります。そしてその理由として最も多いのが「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めざるを得なかった」という、非常に残念な理由でした。両立が難しかった具体的な理由としては、「両立できる働き方ができなそうだった」「勤務時間が合いそうもなかった」「職場に両立を支援してくれる雰囲気がなかった」など、まだまだ社会全体として、両立支援の風潮が整っていないという現実があります。

育児休暇取得率を見てみますと、全国的と、山形県を比較した場合、全国的に女性が83%、男性が7.48%に対して、山形県の育児取得率は、女性は90%を超えて全国平均より高いレベルにあります。男性の取得率は、8.1%で、全国平均と同様か、若干下回っている状況にあります。山形県はほとんどの女性が育児休業を取得しているのに対して、男性の取得率は、上向いてはきていますが、8.1%とまだまだ浸透はしていません。出産育児に関しては、まだまだ女性の負担が大きいのが現実で、女性活躍を阻害している大きな要因になっています。

ここまでで、働く女性の現状ということで、日本の女性の就業率は、2019年には70.9%と増加傾向にあり、約34%の女性が、第1子出産を機に仕事を辞めてしまう、管理的立場にある女性の割合は、「係長相当職」が最も多く11.2%と国際的に見ても低いという、働く女性の取り巻く環境を、データを用いて説明しました。また、日本全体の現状としては、将来の労働力不足が懸念されます。また、国民のニーズの多様化、グローバル化に対応するためにも、いろんな人、女性や高齢者といったいろんな人の立場、多様性への対応が必要不可欠です。

4. 女性活躍推進法

これに対して、2015年、女性活躍推進法が成立しています。次のスライドで、こちらの推進法について、概要をご紹介します。ここで、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。対象となるのが、国および地方公共団体、301人以上の民間事業主で、300人以下は現在努力義務。義務では無いですが、努力することが求められています。しかし、2020年4月に改正となりまして、2022年4月からは、101人以上の事業者まで拡大されて、義務化となっています。内容としては、各職場での女性の活躍状況の把握・課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、策定した行動計画の労働局への届出、そして取り組みの実施、効果の点検・評価となっています。しかし、山形県内企業の大部分が中小企業であるため、法に対しては現在努力義務になっている事業者が多く、どこまで周知・浸透させられるかが山形県全体の課題となっております。

ここで、改正女性活躍推進法のなかの、「プラチナえるぼし認定」制度について紹介したいと思います。女性の活躍推進に関する状況が優良な事業者への認定制度が、「えるぼし認定」です。「プラチナえるぼし認定」制度は、改正女性活躍推進法、2020年6月以降、えるぼし認定を受けた事業者のうち、一般事業主行動計画の目標達成や、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の、一定の要件を満たした場合に認定されています。内容としては、認定を受けた事業者は、厚生労働省が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を、商品や広告に使用することができて、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。ちなみに私の所属しているNTT東日本は、上から2つ目のえるぼし「3段階目」ということで、いつもお客様にお渡ししている名刺にこのマークがついています。このマークによって「この会社はちゃんと女性の活躍する機会をつくっています」という会社のPRになっているのが、こちらの制度になります。

5. (1) 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）

続きまして、夫と妻の家事・育児の時間についてデータを見ていきます。末子が6歳未満世帯の週の平均時間を表していますが、一目瞭然で、妻の家事・育児の負担が大きいことが分かります。夫は家事・育児を2つ合わせても1週間で約2時間ぐらいです。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ないですね。これは一体何故でしょうか、というのが次のグラフになります。

男性の働き方について見ていきましょう。こちらは週60時間以上就業する雇用者数とその割合になっています。雇用者全体では、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になります。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時間働いて

いることとなります。全雇用者と30代を比べた場合、その差は2倍あり、ちょうど子育ての時期である30代男性は、働き過ぎの状況であるため、男性の家事・育児参加が進まない原因の1つになっております。

では、週60時間の就業とは、いったいどんな働き方になるのか、私の所属するNTT東日本の就業体系に沿って考えていきたいと思っております。うちの会社は、完全週休2日制ということで、土日祝日お休みなので、1週間のうち働く日数は5日間になります。そのなかで、私の職場は、朝9時から17時半まで、休憩時間30分とって、8時間労働なので、8時間×5で40時間が働かなくてはいけない時間。で、先程の週60時間との差20時間は残業ということで、週に20時間残業、1日平均で4時間残業という働き方になります。4時間残業すると帰りが21時半になります。21時半に仕事が終わって、帰ったとして22時になると、小さい子どもは寝ています。子どもと過ごすことができないのです。なので、男性も働きすぎないように、育児休暇をきちんととっていくべきであると考えられております。

5. (2) 働く女性の現状と課題（性別役割分業）

次に、性別役割分業についてお話していきます。資料では、女性がお茶汲み、電話での応対、資料のコピーをとっているところが描かれております。こちらもちろんなくてはならない仕事ですが、言ってしまうと、誰にでもできてしまう簡単な作業になります。職場や社内風土が、「男性はメイン業務・基幹業務、女性はサポート業務」といった、性別役割分担意識が今も存在してしまっているというのが現状です。家庭の図を見ただけでも、女性が料理、選択、育児をしているイラストが多く見受けられます。日常生活のなかでは、男は仕事、女は育児・家事といった性別役割分担意識がまだまだ強く残っています。現在はだいぶ解消されてきてはいますが、長い歴史のなかで、男ってこうだよ、女ってこうだよ、といった、何気ない区別や上下関係がまだまだ残っています。伝統的・固定的性別分担役割意識が、職場生活や家庭生活のなかで当たり前のことと認識されていて、社会全体で意識改革を進めていくことが非常に重要になります。

5. (3) 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お話していきます。職場におけるハラスメント、大きく4つありますが、新しい言葉も含め、多様化しています。セクハラはよく聞くと思いますが、パタニティハラスメントとか、パワハラもよく聞きますね。あとは、マタニティ・ハラスメント、マタハラなんていう言葉も最近よく聞くようになってしまいました。特に、右下のマタハラについて、連合に寄せられた実例をご紹介しますと、会社から妊娠を告げたら「辞めるよね」と言われたり、育児休業を申し込んだら「次の配属先はないよ」と言われたりした、などの相談が実際に寄せられています。また、パタニティハラスメントでは、上司に育児休業を認めてもらえなかった、「育児休業をとるとキャリアにキズがつくからとらないほうがいいよ」と言われた、などの実例もあります。ハラスメントのある職場で皆さん働きたいと思わないですよ。働きやすい環境はハラスメントのない職場とい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、働く仲間を尊重して、ハラスメントの無い職場環境をつくっていかなくてはならない、職場はその努力をしていかなくてはならないと考えております。

5. (4) 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お伝えいたします。左の絵は、男女で昇給や資格に差があることを表しています。特に女性は子育て期間中、子どもの保育園の送り迎えで残業ができないという状況が多く発生します。また、子どもが病気になり、急に休まなければならないといったことも発生してしまいます。そのため、男性は、大事な基幹・メイン業務、女性はサポート・補助業務といった仕事の与え方に偏りが出てきてしまっています。また、上司の中には、「子どもがいるから」という理由で仕事の与え方について、必要以上に考慮する、「あの人は子どもがいるからこの仕事はあげないでおこう」といった偏りが出てきしまってい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、男性ばかり優先させることや、昇格試験に必要な業務経験が女性の場合には少ないため、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います。

5. (5) 働く女性の現状と課題（男女間賃金格差）

次に、右の図は、賃金、お給料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どもや親を扶養しているので、家族手当が付与されます。住宅手当なども、世帯主である男性に付与されることが多く、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などで決まるものなので、老後の暮らしにも格差が発生してしまいます。

ここまでの内容にあったように、勤続年数の違い、管理職比率、固定的性別役割分担意識などによって、男女間で賃金格差が生じてしまいます。男性の正社員は年齢を重ねるごとにお給料が増加していますが、女性はその年代も給料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、いろいろな手当で、家族手当等がもらえたりするので、賃金が順調に増加しています。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ないので、能力があっても難しい仕事を与えられずに、昇進の機会を逃がしたり、自ら昇進を諦めて家庭に入ったりする人も大勢いるというというのが今の日本の現状です。

次に、具体的に賃金格差を見ていきます。上が40歳の男性正社員と女性正社員を比較した場合です。差は1カ月で平均9.9万円の差、これは年間というとなら118.8万円の差になります。下はもっと差が大きい、40歳の男性正社員と、女性の非正規社員を比較した場合、こちらは1カ月で差が20万円ほど。そのため、1年間で240万円の差が生まれます。この他にも、ボーナスとか、退職金などを加算するともっと格差は拡大します。非正規社員は、ボーナスや退職金が無いので、もっと格差が拡大してしまいます。今日来てくださっている女性の方には、将来結婚して妊娠して出産しても、仕事を辞めずに、正社員のまま働き続けて欲しいなと思います。また、男性の方には、将来結婚して奥さんが子どもを授かって、奥さんが正社員のまま働き続けられるように、自分も育休を取得し、サポートをしてもらいたいと思います。

繰り返しになりますが、男女間の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、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などが挙げられます。これから皆さん就職活動をされると思いますが、もし長く働くことを考えた場合、初任給だけで判断するのではなく、ぜひ、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10年後は働き盛り、子育て盛りの同時進行が必要となります。男性の方には是非イクメン・イクボスになって世の中を変えてほしいですし、女性の方には子どもができたらず仕事を辞めて家庭に入っちゃおうではなくて、仕事も前向きに仕事も頑張る、子育ても頑張るという前向きな考えを持ってほしいなと思っております。

私たち女性委員会は男女が共に働きやすく、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ます。ということで、前半は私小川からお話をさせていただきました。次に結城さんにバトンタッチしたいと思います。

6. 山形ご当地クイズ

ここからは結城から説明させていただきます。続いて、本日の内容の③と④に進んで行きたいと思います。まず、今までの話にちなんだ山形県のご当地クイズをやりたいと思います。ちなみに山形県出身の方はどれぐらいいらっしゃるでしょうか。全体の4分の1ぐらいですね。

では第1問です。平成27年の三世代同居率、三世代とは祖父母、夫婦、子どもの三世代が同じ家に暮らすことです。三世代同居率は、山形県は全国で第何位でしょうか。予想を余白に書いてみてください。正解を発表します。山形県は、第1位です。山形県は平成2年から平成27年までずっと三世代同居率が1位であり、これも県の特徴でした。割合は17.8%、人口100人あたり18人の方が三世代同居をしています。ちなみに全国平均は5.7%、約6人なので3倍以上の方が三世代同居をしています。最近の調査では、福井県が1位にもなっています。他の上位の県は、新潟県や秋田県、富山県が三世代同居率の多い地域です。

続いて第2問です。夫婦の共働き世帯の割合はどうでしょうか。予想を余白に書いてみてください。正解を発表します。正解は第2位で57.9%になっています。ちなみに、他の上位の県は福井県や富山県で先ほどの第1問の三世代同居率が高い県の順位とほぼ同じです。

第3問は、夫の1日当たりの家事関連時間のランキングです。夫と妻の家事や育児の時間は先ほども話題に挙がりました。家事関連時間とは、家事・介護・看護・育児・買い物などのことですが、山形県は全国何位でしょうか。予想を余白に書いてみてください。正解を発表します。山形県は、全国47都道府県中なんと25位で、

意外と低い結果です。全国平均が1時間23分です。そして、1位の東京都が2時間1分で、2位の山口県が1時間43分です。東京都出身の方もこの中にいらっしゃるのではないかと思います。しかし、1日当たりの家事関連時間は東京だけが2時間超えて、他は1時間と少し、という現実があります。まだまだ男女平等とはほど遠いと感じられるデータです。

7. 男女がともに働き続けられる社会

ここからは「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。男女が共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3つのことが必要だと考えます。①「仕事と生活の調和」、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活躍の促進」です。

では、①「仕事と生活の調和」について説明をしていきましょう。第一に、先ほどの説明にもあった性別の役割分業の意識改革は大変重要であり、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よりつくられた、ジェンダーと呼ばれる差別的な意識が依然として根強く存在しています。このジェンダー差別がなくならない限り、女性活躍などできるわけがありません。最近話題のSDGsでも、ジェンダー平等は目標5にあり、世界的な目標になっています。今、男性が育児や介護をやっても何もおかしくない時代ですし、イクメン・カジメンは、先ほどでも出てきた言葉ですが社会全体として注目されて求められています。しかし、自分の子供を育てているのにイクメンというのもおかしいと思いますが…。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年から一行詩や写真の募集をしていて、令和元年度には2,000を超す作品の応募があり、大学・一般の部では、山大的学生さんも4人も入賞したそうです。

第二に、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ことです。妊娠・出産は、女性にとっても命がけの仕事なので、家族や周りの人が支えていかなければとても大変です。少子化の時代に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も当然のことと言えるでしょう。先ほどの説明にもありましたが、「マタニティ・ハラスメント」など、あってはならないことになります。介護も同じように、男女分け隔てなく担うべきです。シルバー川柳で、こんな川柳がありました。「あーんして 昔ラブラブ 今介護」。意味が分かると、ちょっと笑えてくるような川柳ですが、この超高齢化社会の日本にとって、介護は避けては通れません。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重要な問題です。

第三に、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が思っています。2015年に、大手広告会社の新社員が、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なりました。死ぬまで働けと言われたことや、終電に間に合わないので始発で帰り、またすぐに出社するといった信じられない労働の状況が浮き彫りになりました。長時間労働を強いられる人は、数えきれないほどたくさんいます。こんな女子会川柳も紹介します。「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、働いている人の中で当てはまる人もいるのではないかなという現実です。

次に、②「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」についてです。私たち労働組合には、多様性が求められていて、女性、高齢者、若者、障がい者と言った、あらゆる立場の人の意見を出来るだけ多く聞くことが大切です。もちろん、女性の声に耳を傾けること、そして、女性も声を出すことが大切です。私たち所属している労働組合が組合員の声聞くことが、職場の改善に大変重要になっていきます。

最後、③「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」についてです。女性の活躍促進のキーワードになる言葉ですが、「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、が定義されています。1999年の第87回ILO総会に提出されたソマビア事務局長の報告において、初めて使われた言葉で、ILOの活動の主目標と位置付けられました。さらに、連合を含む世界の192カ国地域の1億7600万人の労働者が結集するITUC（国際労働組合総合連合）では、「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」と定めて、世界で一斉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!!!」です。連合では、毎年チラシを全国に配り、労働に対する意識を高める運動を行っています。

8. 連合山形女性委員会の取り組み

最後に、「連合山形女性委員会の取り組み」について紹介します。大きな活動として5つあります。①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、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「女性委員会のニュース」の発行、⑤ジェンダー平等の推進です。

まず、春季生活闘争の取り組みの学習会と「3. 8 国際女性デー」について説明します。昨年と今年は、新型コロナウイルス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、2019年の活動で紹介합니다。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の学習会を開催しました。まだまだ認知度が低いテーマの内容でしたが、自分の職場に置き換えて学習すると、認識を新たにすることができた内容でした。そして皆さんは「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働く女性たちが低賃金・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、賃金の改善と労働時間の短縮、そして、婦人参政権を求めて、パンとバラを掲げてデモを行いました。このパンとバラというのは、パンが賃金と労働条件の向上を意味して、バラは女性の尊厳と人権の確保を意味しています。そのため、3月8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います。私たち連合山形女性委員会も多くの方々にこの3. 8 国際女性デーを知っていただくために、例年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」と書いたチラシを入れたバラの花をお配りしてアピールをしています。

2つ目、山形労働局均等室への要請行動についてです。山形労働局雇用環境均等室の室長に対して、「雇用における男女平等に関する要請」を行いました。女性委員会は、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、そして、仕事と育児、介護が両立できる職場の環境やハラスメントのない環境を整備・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、2020年6月に施行された「改正男女雇用機会均等法」のなかのパワハラ防止法について、防止対策を推進することなどを確認いたしました。

3つ目、「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社会に求められています。職場の中でセクハラやマタハラ、人間関係など、誰にも相談できず悩んでいる女性が多いという現状を踏まえて、連合では働き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り相談窓口の「女性のための全国一斉労働相談ホットライン」というものを開催しています。連合山形の相談件数は、6月全体では19件と昨年よりも減少しました。相談の内容は、パワハラやマタハラなど差別に関する相談が最も多く、全体の3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も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もあるので、女性の相談員を希望すること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体制を取るようになっています。ちなみに、国の内閣府は6月23日～29日を「男女共同参画週間」と定めています。そのため、連合でも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つ目、「女性委員会ニュース」の発行です。女性委員会では、活動内容の周知や法改正の紹介、また今後の活動や取り組みなどの情報を発行して、発信を行っています。昨年度や今年度も、コロナ禍の影響により活動が制限されたため、発行は1回のみとなりましたが、連合山形男女平等行動委員会主催の「2021 男女共生集会」の参画や、第33回公開学習会の案内、最低賃金の周知など、連合山形と連携を図りながら発行をしています。

最後に5つ目、ジェンダー平等の推進についてです。先ほども説明しましたが、ジェンダーとは、社会的差別で、ジェンダー平等はSDGs5にもあるものです。女性委員会は、以前から男女平等参画社会の実現を目指して取り組みを進めてきました。女性が働くうえでの格差や不条理を是正するために、労働組合における女性参画を進めていくことが男女平等参画であるのに対して、社会的文化的につくられた性差に基づく偏見や差別を解消し、性的指向、性自認いわゆる SOGI を尊重し、多様性を認め合うということがジェンダー平等です。主体的な取り組みとして各項目を紹介します。

まず1つ目「だれにとっても働きやすい職場づくり」です。女性が安心して働き続けられる職場というのは誰にとっても働きやすい職場となります。2つ目「社会・経済の活力や持続性の維持・向上」です。男女平等参画の推進により、誰もが多様な個性や能力を発揮することは、社会経済の活力や持続性の維持・向上につながっていきます。3つ目「人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現」です。男女不平等は人権の尊重、個人の尊厳に関わっていく問題です。4つ目「ジェンダーバイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭」

です。先ほどの説明にもあった男女の役割分担のことです。社会に多く存在する社会平等参画は、女性が給仕を担うべきという考え方は、典型的なジェンダーバイアスになりますので、これらの意識を払拭していくことが課題になります。5つ目「クリティカル・マスの理解浸透、形成」です。クリティカル・マスという言葉聞いたことはあるでしょうか。集団の中で大多数でなくても存在を無視できないグループになるための分岐点があり、それを越えたグループをクリティカル・マスと言います。圧倒的な男性社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性の優位が変わりません。そこで、女性の参加率は30%を意識します。10人いたら女性が3人いるということが望ましいと考えられています。10%では、まだまだ女性の影響は少ないようです。6つ目「ポジティブ・アクションの理解浸透、推進」です。ポジティブ・アクションとは、男女平等男女雇用機会均等法に基づいて、そのような男女間の差を解消しようとする取り組みのことを言います。このようにクリティカル・マスやポジティブ・アクションなどの根拠や必要性を含め、理解浸透を図っていくことが重要です。7つ目「多様性の尊重」です。年齢や性別、国籍の違い、障害の有無に関わらず多様性を受け入れ、お互いを認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会を目指します。最後の8つ目「活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索」です。コロナ禍になり、リモートワークなど活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で社会に参加できるように、労働組合として男女平等参画に重きを置きながら新しい労働運動を模索していきます。

9. 私たち（労働組合）がめざす社会

さて、ジェンダー平等の推進について8つの取り組みを説明していましたが、労働組合として安心して働き続けられる職場づくりは、最優先のこと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るのではなく、他の職場なども考えていきたいです。世代や性別を超えて男女が共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。そして、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。自分の状況を明確に伝えるということも大切です。あいまいな返事や適当な返事ではかえって混乱を招いてしまうこともあります。仕事が契約の条件に合っているか、契約違反ではないかななどの自分の意思もしっかり伝えましょう。どうせ私は・・・などと被害者意識も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。私だからやれるというポジティブな発想も大事かと思えます。ある調査の話ですが、小学校から高校、大学までのリーダーの経験数というものは、男女ではほとんど異なっていないそうです。リーダーの素質がある相応しい女性という人たちはたくさんいます。しかし、社会人になってからは、女性よりも男性の方がリーダーの経験数が圧倒的に多くなってしまいます。日本の課長職以上の女性の割合が他の国と比べて少ないです。グラフはありませんが、アメリカでは40%を超えているのに対し、日本は15%だそうです。女性の皆さんも小学校や高校でリーダーの経験もあったと思います。それを社会人になっても、どんどん発揮して欲しいと思います。こんなOL川柳も紹介します。「10年目 今じゃ部長が 席に来る」。何だか意味が分かってまた笑えます。そして、出産や子育ての経験も仕事に生かすことができます。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、覚えていてください。子育ては、仕事にもメリットがあります。時間の意識が高まり、仕事の生産性も向上します。また、計算通りに行かない子育てというのは、状況判断や瞬発力、危機管理能力が向上します。また、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も高まります。そして、子どもを通じて知り合いが増えネットワークが広がっていきます。このように、出産や子育ての経験も仕事に活かしますので、大いに活用して能力を発揮して欲しいと思います。

さて、昨年度もですが、この授業がどんな授業なのかということ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。労働の法律を知っていても、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、会社や自治体の組織で勤めるときにはぜひ労働組合に入って欲しいです。これで、女性委員会の講義の方を終了したいと思います。