

男女平等社会とワーク・ライフ・バランス

大竹 恵 里 (連合山形女性委員会 副委員長)

1. はじめに

皆さん、こんにちは。連合山形女性委員会で副委員長をさせて頂いています、大竹恵里です。今日は、「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス、男女がともに輝く社会へ」というタイトルでお話します。まず、私の自己紹介です。私は山形市内にある山形商業高校という市立の学校で、家庭科の教員をしています。あと3年で定年退職になります。教員生活、35年です。市立なので、希望しないと転勤がなく居心地の良い山形商業高校に20年勤務をさせて頂いています。

2. 山形高教組の活動と成果

私の組合は、山形県高等学校障がい児学校教職員組合で、特別支援の学校と高校の先生方が一緒になって作っています。役員は、学校現場を離れて給料を組合から貰う形の執行役員3人と、組合費で働いてもらっている書記3人で、本部として動いています。本部だけでは色んなことを決められないので、現場から会議の時に、年休を取って参加する役員がいて、県内5支部から支部長と書記長2人ずつ10人と専門部の部長5人、その中には女性部があり、私は3年間女性部長をさせて頂いていました。その関係で、連合山形女性委員会の方にも関わらせて頂いています。学校を動かすには、色んな職種の人が必要で、例えば、商業や工業、農業等の実習や理科の実験などを手伝ってくれる先生、ごみ処理をしてくれたり、学校の色んなところを直してくれたりする現業部の方々。それから、図書館を守って下さっている司書の先生。それから、特別支援学校と、こんな組織で学校現場の組合が出来ています。専門部の中で、女性部の割合は、決して少数派ではないですが、長い間差別をされてきた経過から、専門部として独自の活動を続けて来ています。こうやって私は今日、組合活動をしています。組合活動は、年次有給休暇、自分の休暇を使っての参加になります。私のところは、1時間を超えると15分刻みで年休が取れるので、今日は3.5時間の年休を貰ってここに来ています。

山形高教組、1つの組織だけでは、大きな力にならないので、いろんな権利や給与や職場環境改善などの交渉するときには、同じ考えの所が手を結んだ方がいいです。1つ目が、山教協と呼ばれている、山形県の小中学校の先生方が作っている労働組合との連携です。それから、高等学校と障がい児学校は、私が勤務している山商以外は全部県立ですので、県との交渉で、色んな権利や給与が決まって行きます。県共闘という形で、県職労の、県職員を主体とする労働組合と一緒に手を組んでいます。これだけでは、大きな組織にはならないので、もっと大きな要求を実現させたい時には、皆さんももしかしたら聞いた事があるかもしれません、日教組という組織に入っています。他には全国的な教職員の組合としては、全教とか、日高教とかいろんなものがありますが、山形高教組は、日教組を選び、手を繋いでいるのです。それから、連合山形とも、連合山形から全国の連合の組織も含めてですが、労働者としての力を合わせていきたいので、連合山形とも一緒に活動をしていることになります。私は、先ほど話したように、山形商業高校と言う市立の学校に勤務していますが、数年前に、山形市長が、私達教職員だけでなく市の職員も全員給与をカットして、市の財政難を何とかしようということを出しました。その時、私達山形市立商業高校の組合は、それはおかしいのじゃないか、私達は公立学校の教員になりたいと採用されたのに、たまたま山商に配属されているだけで、県の先生方と給与差がつくのは納得いかないと当時の市長の提案に反対をしました。ちょっといろんな経過はありますが、はねつける事が出来て、市の職員はあの時何%カットになったかはちょっと記憶が無いし、調べもしてきませんでしたけど、山商の職員は現状のまま、市の職員は給与がカットされました。だから、山商の中で、事務室に働いている方とか、現業の技師さんなど、そういう人達の給料は下がりました。だけど我々教員は、組合が頑張ったので給与カットは行われませんでした。その時に、市と我々は、県が給料を下げた時は、例えば市が給料を下げる予定が無くて、下げて構いません。その代り県が上げた時は、市の財政がいくら苦しくても、上げると言う約束をしたことがありました。組合が無ければ、こういう交渉が成立しないので、黙って市側の要求を受け入れるしか無かったのかなと思います。それから、権利の部分では、県と市は違います。皆同じ公務員とい

うくくりで考えられる方もいますが、誰が任命権者かによって、私達が使える権利には違いが出てきます。例えば、高教組が県とやりとりをして獲得したものの中に、子ども看護休暇があります。これは小学校6年生まで、子ども1人につき5日、2人以上であれば10日まで取れるような休暇です。山形市はその子どもに特化した看護休暇はありませんので、私達は家族看護休暇5日間、だから、県は、子どもがいる人は子どものために、子ども複数いる人は、10日、それから、自分の親や配偶者などの看護のためにまた5日と、県職員は15日の特休を使える時に、我々山形市の職員は、5日だけという違いがでます。組合が、どんな交渉を任命権者で行うのか、雇ってくれている人達すなわち会社とどういふ交渉をやるかで、そういう権利も変わって来るのです。その1つの大きな例かなと思います。

私は教員ですので、教育公務員です。だから、組合活動は、もちろん自分たちの労働条件も大切ですがスライドに書いたような子どもの未来づくり、社会づくりのための活動、大きく言えば、法律に関わるようなところから、社会貢献活動まで行っています。国内で災害があれば、そこにボランティアとして入るような組織を作ったりもしています。それから、来週の金曜、土曜、日曜と、日教組は全国教育研究集会というのを行います。多分新聞にも取り上げられると思いますが、我々は教育公務員なので、教育現場の研究、授業実践を積み上げるための活動も行っています。さっき、前のスライドに、教え子を再び戦場に送るな、というスローガンを一番下につけてありましたが、我々日教組は、第二次世界大戦で、国の言うままに、子どもたちを戦場に送った反省から、戦争のない社会を作りたいと平和活動にも力を入れています。私は、このスローガンを日教組が捨てない限り、山形高教組が捨てない限り、組合活動は頑張っ行ってこうと思っています。

次が、実際に私達、山形高教組の女性部がどんな活動をして来たかの紹介をします。戦後、日本国憲法では、男女平等が謳われましたが、実際の労働現場は、すぐには平等になっていきません。今現在でも、まだまだ泣きながら働かなければならないような女性も、多分少なからずいるのかなと思います。山形高教組女性部、当時は婦人部と呼んでいたのですが、とにかく自分達の力だけでは、大きな力にならないので、社会や政治を動かすために、色んな団体と力を合わせていろんな制度を実現させてきました。まずは、1955年、産休補助教員法とです。女性教員が妊娠をして、赤ちゃんを産むときには、休みが取れ、そしてそこには代替えが付いて、安心して休めるようにという運動がまずあり、1955年に獲得をしました。ちょっと、飛ばして、74年を見て頂くと、共働き女性教員の退職勧奨年齢を55歳に引き上げるというがあります。定年より前に、共働きをしている女性教員にだけ、「家計を支える必要は無いから、あなたは早く辞めなさい」という働きかけが実際に行われていました。それを、55歳まで、ようやく引き上げる事が出来たのです。さっき言いましたように教員になって35年になりますが、最初に一緒に働いた家庭科の先生、当時50歳だったと思いますが、その50歳の女性の先生は、配偶者が教頭になるとき、50歳で肩たたきが起こり退職されました。その先生は、育休も無い時代に苦勞して子どもを産み育て、50歳まで働き続けたのですが、最後の最後、定年までは働く事が出来なかった。そういうのがまだ、わずか30年前ぐらいまでは普通にあったのです。

それから、大きいのがその次の1975年、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設等、社会施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律の成立です。次のスライドにもちょっと書いてありますが、男女ともに、全職種が育児休業を取れるようになるのが、1992年からですから、16年も早く、私達教員は育児休業を取ることが出来るようになりました。私もこの時はまだ教員になっていないので、先輩達からお話を聞くと、この当時、子ども産んで休んで育てるなんてありえないだろうと。それは女性の先生からも、かなり強い反対もあったそうです。当時の日教組の女性部長が、こういう事を獲得して行かないと女性が働き続けるのは難しいということをおっしゃって、頑張っ育児休業というのをつくり上げています。これが大きな社会の流れになって、今どんな人達でも、女性だけじゃなくて、男性も育児休業が普通の時代になる大きなきっかけになったと思います。私事ですが、私一番上の子供が、1989年、平成元年に子どもを産んでいるのですが、私の同級生も、同じ頃に出産していますけど、教員でない友人は、みな産後8週で職場に戻りました。でも、私は育休があったので、1年間休みました。育休は、さっき言ったように山形高教組というちっちゃい組織だけでは獲得できなくて、やっぱり全国の仲間、日教組、それから、あの時は連合と言いませんが、そういう大きな労働者の組織と手を繋いだからこそ、獲得できた権利だったのかなと思います。この当時は、無給で、本当にお金の無い休みでした。先輩たちは、産後8週間で学校現場に戻って、小学校の先生であれば体育から水泳まで、全てをこなすことを考えると、体力的にも大変で、私は1人目を産んだ時に「ああ、今日から育休になる。っ

てことは今日から普通なら、職場に戻らなきゃならないんだなあ。」何て思うと、体力的な自信が無かったので、育休があって良かったなああと強く思ったのを今でも覚えています。さっき言いました、1992年育児休業法が施行され、男女とも、全職種に適応がされるようになりました。学校現場はさっき言ったようにいろんな職種の人が働いているわけですが、この92年までは、学校で授業を教える先生と養護教諭以外は、育休が取れませんでした。図書館の司書の先生は、産休で戻ってこなければならぬ、事務室で働く女性も。同じ職場に働きながら、そういう差がありました。勿論私達は、同じ職場に働く女性に差が有ってはいけなないと、この間も大きな運動を続けて来て、ようやくここで全職種にという風になってきています。私の先輩は、育休がスタートした頃に取得したそうです。育休中は、税金も社会保険料も無給の中から支払わなければならなかったのですが、育休を1年間取るというのは、経済的にも非常に負担が大きかったそうです。私がとった89年と、二人目の91年の時は、社会保険料の掛け金は免除になっていて、住民税だけを払うことになりました。所得税は収入ありませんので、かかりませんが、住民税は前年の所得で計算されるので、支払いしました。こんなに住民税って大きかったのかと、給与明細で見ただけでは実感できない、その大きさを、強く感じました。だから、この税金を支出しなければならぬ限り、育休を1年間取るのは、難しいだろうと思いましたが、育休が制度化されたその次は、育児休業中の所得保障という運動をしてきました。95年に給与の25%、それから、2001年には40%です。2004年には50%、現在は、「パパママプラス」とあるとおり、お父さんとお母さんが両方取れば67%、所得で言うと、8割ぐらいは多分手元に残るだろうと言われるそういう時代になりました。無給って言うのは、収入のマイナスだったわけですが、その時代から給与の8割ぐらいが保障される、今の時代まで、ここ30年の間に大きく変わって来ています。私は、42歳のときに3人目を産んでいますが、この年2001年に40%が適用になりました。休んでいる時に40%じゃなくて、休んでいる間に毎月30%が支払われ、復帰を半年してから10%が戻ってくるという形ではありましたが、給与がもらえたとて言うのは、すごく大きかったですね。正確には手当ですが。休んでいる時、何か貧乏感が無い、収入がなくて不安というのはなく、安心して休めたなと思っています。上の子の時と異なり、経済的な不安が無い休みって言うのはこんなにありがたいものかと強く感じました。あとは、2007年、ここに育児休業からの復帰について、復職時調整100%還元という風を書いてあります。仕事出来るようになると、少しずつ昇給をしていく訳ですが、私達教員は、年功序列で、だんだん昇給していきます。同じ採用、同じ年で教員になった男の先生で、育休なんかを取らない、病氣もそうですが、そういう先生と私の給料の間に、差が出るということです。私が子どもを産んで、育休を取ったために、昇給に差が出ていたのです。それはやっぱりおかしいだろうと、育休を取っても、差がつかないようになったのが、実はまだ2007年です。2008年には、育児短時間勤務も新設をされましたし、さっき言った、67%って言うのが、育児休業手当金の増額という事になりますが、それが2014年です。日々こうやって権利が獲得されて来ていますが、これは、私達が何も活動をしなくても貰えたものではなくて、やっぱり私達の先輩たちが、働き続ける時に、こういう権利があればいいな、こういう事があつたら働き続けられただろうなという事で、自分のためにではなく次の世代のために頑張って活動してくれた、そのおかげで私達がこんな風に育休をとって定年まで働き続ける事ができるのです。誰も何も言わなかったら、多分今だって、こんなにスムーズに世の中は変わってこなかっただろうと思います。労働者が自分達の権利を何とかしたい、1人の力は小さいので、大きな組織に、特に連合は多くの労働者の力が結集していますので、そういう所が国と関わって要求を出してきた事で、権利の獲得ができてきたのです。皆さんはどうですか。例えば、制服のこういう所をこう変えたいと生徒たちがいます。私は制服反対者なので制服無い方がいいと思っていますので、制服反対運動するならいつでも応援しますよと言うのですが、生徒たちは「どうせ私達が活動したって自分の時には無くなる。次の世代だからいいわ。」という声がよく聞かれます。これでは世の中は変わりません。是非皆さんも、今の自分達の置かれている状況をさらに良くするために、次の世代のために、自分達の後輩のために、子どもの世代のために、活動を、声をあげることをして欲しいと思います。

3. 連合山形女性委員会の活動

連合山形女性委員会がどんな活動をしているのかをご紹介します。連合山形に集まっている組織の中の女性組合員が手を繋いでいる組織です。その組織から選出された役員を中心に今年どんな活動をして、次の世代のために頑張っていきたいかなどを相談しながらやっているのが女性委員会です。女性ですので、

女性の問題、どんな問題があるのかという課題を共有化したり、課題解決をするためにはどんな行動をしたらいいのかと考えながらやっています。連合山形女性委員会の活動は、次の世代のために、ディーセントワーク、それが出来るようにするための活動だと私自身は考えて、連合山形の活動に参加させてもらっています。

昨年1年間やってきた大きな活動を紹介しますと、まず春季生活闘争の取り組みでは、「学習会」と「3. 8国際女性デーの周知活動」をしました。去年の学習会では、特定保健社会労務士の今野佳代子さんにおいて頂き、「職場の労働災害、安全衛生・メンタルヘルスを考えよう」と題して、現場でどんな事が起こった時にどう対応したらいいかなどをお聞きしました。現場にいと、私達自分達の権利とか、労働災害あった時にどうなるのか、これは労働災害なのかどうか等を教えてくれる人はいないので、この話を聞いてとても良かったという声を聞くことができました。後半には、グループワークをし、いろんな組合から集まった職種の違った年代の方達とストレス対応法を話し合ったり、交流をしながら、女性の連帯というのを深めました。皆さんの中に「国際女性デー」というのを聞いた事がある人はいますか？「3. 8国際女性デー」というのは、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事が起源であると言われています。その後、1908年の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、パンは賃金と労働条件の向上、バラは女性の尊厳を表すと言う事で、パンとバラをシンボルにして活動を続けて来ています。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づけられて、世界中で広がっているそうです。

私達山形女性委員会も、3月8日に一番近い土曜日に大沼デパートの前を中心に、3. 8国際女性デーのメッセージをつけたカードを入れたバラの花を配って、皆さんに国際女性デーを知ってほしいという活動もしています。鶴岡市でも、私たちの仲間が街頭活動をしています。今年は、3月4日土曜日に行いますので、是非七日町にバラの花を貰いに来て頂ければと思います。

次に、山形労働局には男女平等にかかわる部署があります。雇用環境・均等室といいますが、ここの室長に「雇用における男女平等に関する要請書」を手渡し、その後、意見交換を行いました。現場はこんな事が起きている。現場の声がなかなか役所の上、組織の上の人に届かない。現場ではこんな事で困っている。労働局は、そういう会社に指導して下さい。などと言うような事をお願いしてきたところです。特に、昨年「女性の職業生活に関する活躍推進に関する法律」が動き始めました。1月1日からは、「育児介護休業法」が改正されていますので、その内容を会社の人、社長さん達がちゃんと分かって社員が働きやすいような環境に努めて欲しいということも伝えました。同じ日、吉村山形県知事も懇談することができました。直接知事室で、「知事の県政への思いや、女性労働の現状について」、意見交換をすることができました。吉村知事は女性という事で、県職員の女性管理職への積極的登用を行っている話があり、トップの力というのは大きいなと感じたところです。また「女性が活躍するためには、男性の働き方も変えて行く必要がある」と言う話も、知事から直接出たところです。分刻みの中でしたけれども、本当に知事の熱い思いや、人間性に触れる事が出来て、非常に有意義な時間を過ごす事が出来た活動でした。

「女性のための全国一斉労働相談ダイヤル」も行っています。現場で苦しいことがあっても、誰にも相談出来ない。上司に相談したら、かえって気まずい事になるのではないかと。現場の悩みを相談できる相手というのは、意外と少ないものです。そういう声を拾って、女性がさらに働きやすく働き続けられるようにと、この労働相談ダイヤルが行われています。去年よりも多くて、29件の相談が寄せられ、その中で一番多いのが、差別に関わる内容で、全体の41%、12件の相談がありました。ここに電話も出来ない女性は、その他にたくさんいるんだろうなと思うところです。

それから、今年で3年目になる活動ですが、連合山形に加盟する組織の上の人達が、「男女平等に関して、どんな風に考えているのかと、ちゃんと考えているのかと、それを行動に移していこうという気持ちがあるのか」などを、話し合い、進めて欲しいと「連合山形三役との直接対話」という事をやっています。女性の役員がない場合、女性が働きやすい職場はどうやって作っているのか、連合山形が第4次アクションプランを作りますが、それを組織で確認されているのか。セクシュアルハラスメント、セクハラ防止はどんな風になっているのかなど、1人だと聞けませんが、皆で対話すると力が湧いてくるので、皆の力で女性委員会、男女平等社会を進めようと言う活動をしています。また、職場見学もさせていただきました。去年は、南陽市にある「かわでん」と「NTT東日本の116コールセンター」を見学させていただきました。

さらには「女性委員会ニュース」というものも発行しています。女性委員会ではどんな活動をしているのか、女性労働者に関する知識（法律改正など）多くの人に活動を知ってもらいたいと考え作っています。これを発行する事によって、色んな職種の色んな年代の人色んな組合員が、お互い繋がっていることを感じてもらえたらいいなと思っています。

ここで、「あなたのジェンダーチェック」を行ってみましょう。自分で1つずつ読んで、○×をつけてもらって、最後に○の数を教えてください。これは男性用になっていますが、女性もつけてみて下さい。職場の中で書いてあるところは、自分の学校でという風に読みかえてもらって答えてください。ジェンダーという言葉、知っているでしょうか。ジェンダーと言うのは、生物学的な性差、セックスに対して、社会的に作られた性差と訳しています。

いくつになったでしょう。7個以下だったって人いますか。6人ぐらいかな。では8個から17個だったって言う人パラパラといるのでしょうか。18個以上という人いますか。ここがボーダーラインです。7個以下の6人ぐらい手を上げた、特に男性が5人ぐらいいましたが、非常に頼もしいです。あなたはジェンダーフリーな考え方を持っています。職場でも家庭でも良い関係が持てていることでしょう。次は、イエローカード、あなたは男女平等の建前は知っていますが、それが行動にまで表れていないようです。仕事や家庭の中で、実践に移して行くことが必要でしょう。18個以上、手は上がりませんが、レッドカードです。自分の意識を考え直してみるきっかけにして貰えればと思います。と言いながらも、私自身も、ジェンダーについての意識ってなかなか変わらない、変えられない、縛られるっていうことはどんなことなのか次で話していきたいと思います。

4. 働く女性の現状と課題

3つ目の柱です。働く女性の現状と課題、1つ目は性別役割分業です。ジェンダーということば、初めて聞いた方はいますか。誰でもできる仕事なのに、女性にさせる。特に簡単な仕事や補助的な仕事を女性にさせること。家庭では、男は仕事に行って稼ぎ、女は家で家事や育児や料理をする。と言うように決めつける事を、性別役割分業といいます。皆さんの中に、お兄ちゃんや弟は手伝いをしろと言われぬのに、私は女だから手伝いなさいって言われたという人はいなかったでしょうか。女なんだからお嫁に行く時のために、料理を覚えなきゃ駄目なんだよと言われたことがある人もいるんじゃないかと思います。高校の家庭科の授業でライフデザインを作らせて、その中にあなたは共働きを続けたいですか、片働きで行きますか、家庭の中の家事分担は、どうしますか、などの質問をします。すると、男子生徒も女子生徒もともに、6割から8割ぐらいは、7:3で女性がすると答えています。多分山形の高校生だからというのもあるのですが、共働きを選びます。共働きは選ぶけど、「家事は、7割は私がするわ。」と答えます。なぜと聞く、「だって、まかせられない。」といいます。逆の事を考えると、男の場合は、男だから泣くな、男だから喧嘩して殴られたら殴り返してこい、男だから将来家族を養わなければならない、勉強していい大学に入らなければならない、と言われてきた人もたくさんいるのかなと思います。このように縛られると、弱みを出せないということにもつながって行くと思います。何気ない男女による区別や上下関係、伝統的固定的な性別役割分業が職場の中や家庭生活の中で、当たり前のこととしてまだまだ認識されている。それが、会社に入ってから、同じ仕事をしていても、女性だから、お客さん来たからお茶を出してとか、コピーを取ってきてなどということにつながっているのだと思います。社会全体で意識改革を進めていくというのが、とても重要で、そうする事で男性も女性も、特に、男性が縛られなくて生きやすい社会になるのかなと思います。縛られて、苦しい思いをしているのは、今は、男性の方なのではと感じています。

次は、女性の年齢別の労働力率の変化についてです。1965年、この時代はまだ中卒で働く子ども達もいました。20代前半まで働く女性が増えて、70%近くまでなりました。20代を過ぎると下がってきて、30代になると、また少し働く人が増えていく。これが2010年になっていくと、働く女性がぐっと増えて来て80%ぐらいまでなっています。カーブの下がっているのも、1965年に比べると、かなり少なくなって来てはいます。皆さんも分かるように、結婚や出産で、仕事を辞めると言うのが、女性にはずっと付いてきています。女性だから子どもを産み、子どもを産んだら育てるのは女性の仕事だという風に、女性自身も思い込んでいたので、こんな風になって来たのでしょう。アルファベットのMに似ているので、よくM字カーブと言われていています。その

Mの形が今ここにきて変わってきて、退職する女性が少なくなってきました。山形県の男性と女性、全国の女性を比較したグラフです。男性は下がらないのは当然ですが、山形県の女性もほとんど下がらないですね。山形県の女性は大変働き者なので、結婚しても、子どもを産んでも働き続けているのが特徴です。共働き率、全国第2位を誇っています。30代でも8割働いていますので、結婚して子どもを持っている女性も、働き続けているのが分かります。各国の比較です。日本は赤線です。韓国はM字になりますが、フランス、ドイツ、スウェーデン、アメリカは、M字になる事なく、男性と同じような形を取っていることが分かります。子どもを産んだから、女性は仕事を辞めるという考え方が、他の国には無いといえます。

次に、女性の就労に関する意識の変化です。「女性は職業をもたない方が良い」は平成4年からのデータなので、下がっています。「子どもが出来てもずっと職業を続ける方が良い」は、平成4年 26.3%だったのが、平成24年、26年 48.3%、2倍近くまで、増えて来ています。多分、皆さんのお父さんお母さんの世代は、子どもを産んだら、女性は辞めた方がいい、仕事は続けるのは難しいだろうと考えていたと思います。今の女性は、子どもが出来ても仕事は続けて行こうと考えています。ここまで増えてきたのです。それでもまだ半分ですが。それと変わってきたのは、子どもが出来たら職業を辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がいい、いわゆるM字カーブの働き方の方が、平成4年は45.4%だったのが、今は、32.4%まで下がってきています。M字カーブの底の部分を上げて、変化していると考えられると思います。

次は、男女間の賃金格差について。1986年、雇用機会均等法が出来ました。ここで男女の賃金は、同じになっていたはずですが、実際に調べてみると、これだけの差があります。正社員の男性の賃金と正社員の女性の賃金。特に30代ぐらいから、差がどんどん広がっていつているというのが分かります。正社員で働き続けている女性に、これだけ男女間の賃金格差が出ているのです。私は1982年教育学部を卒業して、教員になりました。私達教員には賃金に男女差はありません。でも、民間企業に勤めた高校時代の友人は、同じ仕事をしているのに、男性の同期入社社員よりどうして給料が安いのか納得できないと、社長に文句を言ったことを今でも覚えています。そういう時代が過ぎて、雇用機会均等法が出来たにも関わらず、これだけの賃金格差がまだあるのです。男性は年齢を重ねるごとに係長、課長、部長に昇進していきます。昇進をすれば、その手当てが付きます。30代ぐらいになれば、多くの人は結婚し、世帯主になったり、子どもが生まれれば扶養手当がついたり、この30代から差が開いて行くのです。世帯主は、男性、女性どちらがなってもいいはずですが、世帯主要件がいろいろあって、女性は世帯主になりにくいという職場もあります。だから、連合は、世帯主要件にも、男女差別は付けてはいけないという運動もやっています。

次が、山形県と全国の男女の賃金格差です。山形の女性は、結婚しても出産をしても辞めませんが、残念ながら賃金格差は大きいです。男性100に対して、76%しか賃金を貰っていないのが現実です。細かいデータを載せていますので、是非見てください。頑張っても働き続けても給与が上がらない。何で賃金格差が生まれるのかをまとめます。仕事の与え方、与えられ方が、性別役割分業にとらわれています。営業に回って、営業をしてたくさん仕事をもらおうと成績があがり、営業手当がつく。でも女性は、中で補助的作業をしているので、手当てが付きません。男女の仕事の取り扱い、与えられ方が賃金格差を生む1つの原因になっているのが、1つ目の理由です。2つ目は、出産育児は女性がしています。本当は男性でもいい訳です、産むこと以外は男性でも出来ますが、性別役割分業にとらわれていて、女性が担っている部分が多いです。それがキャリア形成とか、昇進昇格の遅れに繋がっているのではないのでしょうか。育休、産休を取って戻ってきたらその仕事の出来る出来ないを判断する。1年間のブランクがあってもその女性を昇進させていくことが必要ですが、なかなかできていないのが現実です。山形の教員の場合も2007年までは育休を取ることで昇給が遅れていました。3つ目は、家族を持てば、配偶者の扶養手当、子どもの扶養手当、それから世帯主に支払われる住宅手当、寒冷地手当などがあります。その手当は、世帯主に支払われるので、要件が賃金格差を生んでいると思います。

ジェンダーギャップ指数というのを聞いたことがありますか。ジェンダーギャップ指数は、世界経済フォーラムが毎年発表しています。2016年版をみると、男女平等ランキング、日本は、過去最低、111位となってしまいました。経済が世界118位、政治が103位、所得格差は、75位が100位になり、25位ほど大きく下げました。他には、教育とか健康と生存率という部分もあり、ここは日本が高いので、平均化して111位という事です。男女が経済的に平等になるには、今のままでいくと日本の場合170年かかる。賃金格差が同じになるには、このペースで行くと170年。皆さんの子どもや孫の世代でも、同じにならないとの予想で

す。これはあくまでも予想ですが、政治や私達連合のような労働者が、声を上げて、社会を変えて行く活動を行ない、子供の世代、孫の世代には、この男女間格差せめて賃金格差は無くなって欲しいと思、組合活動をしています。

役職、昇級をしているのは男性だと話しましたが、本当に男性なのか見ていきます。役職者に占める女性の割合は、この赤いラインが民間企業の部長級の女性の割合です。民間企業で 6.2%ぐらい、女性が部長という役職まで上がっています。緑色が、民間企業の課長級の職種で 9.8%になっています。課長が 10 人いる職場で女性は 1 人だけ、あと 9 人は男性になります。役職の中で一番低い係長ぐらいになると、女性の割合はちょっと増えて 17%、5 人に 1 人、係が 5 つあれば、係長 5 人その中の 1 人ぐらいは女性になります。女性管理職がまだまだ少ないという現実を見てください。次は、山形県の管理職の割合です。全国より山形県は働いている女性が多いせいか、役職も女性が多いと感じます。山形県知事と懇談をさせていただいた時、山形県庁では、昨年までは女性部長はいなかった。知事も女性部長を作りたいと一生懸命働いたが、女性から「はい、やります。」と言っていただけなかった。「私も応援するから、大丈夫だから」と背中を押して、初めて山形県庁で、女性部長が誕生したそうです。女性自身も役割分業意識に縛られていて、女性だからという事で、家の事も子どもがいるからと、力はあっても前に出てくるとをしないという人も多いのも、事実なのかなと思います。また、転勤の場合、家庭を守るのは女性だから転勤は出来ない。だから、管理職にはなれないという気持ちも女性自身の中にもまだまだあると思います。これは役職に占める女性の割合の教員の部分です。小学校はまだまだ女性の教員が多いので、県全体で見ると半分よりちょっとだけ多く、男性 45%、女性 55%が管理職となっています。学校での管理職とは、校長と教頭です。各種主任は、手当はついていますが、教諭側です。ちなみに、山形高教組は、主任は学校職場には馴染まないという考え方に立っていますので、主任がもらう手当てを組合に拠出してもらって、奨学金という形で、1 人に 4 万円ほどですが 200 人ぐらいだったかに給付しています。その主任手当は、私達組合はいらないうえに県がくれているお金なので、それは県民に返しませうと考えて、奨学金の給付制度を作っています。ちょっと、話もずれてしまって、すみません。校長先生、教頭先生というの、わずか 1 割にも満たないです。まず校長先生は 9.3%になっていてちょっと近いですが、女性の教員の方が、圧倒的に多いのに、校長、教頭職についている女性というのは、本当に僅かだとわかります。県教育委員会の事務局では、さっき言ったような、係長とか主査とか補佐とかって言う役職がありますので、ここの部分はちょっと女性が多くなっています。でも上の係長以上になると、ぐっと女性が減っています。男女に能力差は無いと思いますが、能力差以外の部分でこんなに差が付けられてしまっているのです。私達は、教員なので、周りに子ども、児童、生徒、たくさんいます。そのロールモデルになるべきだと思っていますので、私達は県教育委員会と男女差別はしていませんか、という話をしながら、何で管理職にこんなに男女差があるのですかと交渉します。男性にこういうのを見て、大事な仕事は男性、主になる仕事は男性、女性は、補助の仕事しかできないという「見えないカリキュラム」といいますが、そういう形で子ども達に植えつけていくこととなります。そんなことの無いように育休も女性だけが取って、私も夫は取らずに私だけが取ってしまいましたけれども、育休を女性だけが取っていると、子どもを育てるのは女性だけという風になってしまいます。そして、女性はさっきいったように、性別役割分業で家の中では、家事を担っている部分も多いので、女性が管理職になりやすい環境をつくりなさいと活動もしています。

女性管理職登用の阻害要因をここに載せてあります。女性がつく職種が限定されている、それから正当に評価する風土が欠けている、経営層が女性登用に積極的でないというような理由で、阻害されています。決して、能力差や、子どもを産んだ、産まない、育休を取った、取らないと言うことが原因ではないことを見てください。また、男性と女性の育休取得率があります。山形県も全国も圧倒的に女性が多くなっています。男性はわずか 2 人ぐらいしか育休を取っていません。これが、育児休業制度の整備状況です。山形県内でも、かなりの所が育児休業はとれるように整備されて来ています。介護休業の部分も制度は整って来ています。働き続けるためには介護の問題も無視することは出来ません。ここに、介護休業者の男女の割合ありますが、育休は圧倒的に女性ですが、介護に関しては、男性の取得が育休に比べると大変多くなっています。4 分の 1 は男性が取っているという変化が見られています。

ここで、サイボーズという会社の CM を見てもらっていいでしょうか。(現在は、公式ページにはアニメ版しかアップされていません。実録は YouTube で検索してください)

次は、その子どもを持つ夫が、どれだけ家事をしているかというデータです。日本の男性は、諸外国に比べると圧倒的に家事をしていません。それだけ長時間労働を強いられているのが現実です。男性が家事労働をしていると、2人目の子供を産むとことに繋がっているというのが、このデータです。データを読んでもらうと分かるかと思います。

5. 男女がともに働き続けられる社会とは

最後に男女ともに働ける社会とは何かです。仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス、これが大事です。それから、1人では何もできないから、いろんな人たちと手を繋ぎ合って、労働運動をきちんとして行かないと社会は変わらないということが2つ目。そして3つ目、仕事をするとは、人間らしく働くということ。それは女性も同じです。ワーク・ライフ・バランス。何度も言いますが、固定的性別役割分業意識を変えなければなりません。これは男性だけじゃなくて、女性も含めてだと思います。それから、妊娠出産、これは女性にしか出来ませんので、これを理由に仕事を辞めなければならない。そんな会社は、無くしていかなければならない。それから、男性が家事労働できないのは長時間労働だからです。その長時間労働の見直しをしていく。あらゆる人達、障害を持っていても持っていなくても働いても働いてなくても子どもを持っていても子どもを持たなくても、年齢が高くても若くても、いろんな人の意見を聞いていく。その中で、女性の声も大事にして欲しい。ディーセントワーク。ディーセントワークというのは、権利が保障されている仕事、十分な収入を生み出す仕事、労働にあった収入がもらえなければならない。それから、適切な社会的保護が与えられる必要があるということです。昨日「クローズアップ現代」見た人いますか？サービスし過ぎをしている日本の働き方を変えて行って成功している例が出ていました。国もいろいろ政策を作ってきていて、次世代育成支援対策推進法では、このくるみマークがあります。山形大学さんも2015年にくるみマークを取得しているようです。女性活躍推進法では、えるぼしというマークを作りました。女性が活躍できるような職場だと認められると、このえるぼしが認定される。山形県内にもくるみマークの上のプラチナくるみん、それから三ツ星のえるぼしをもらっている企業もあります。それから、介護休業の介護があっても、働き続けられる職場には、トモニマークなんていうものもあります。私が子育てをしていた時代、写真のようにお父さんが1人で子どもを抱っこして散歩している姿なんていうのは、まず見られませんでした。お父さんが抱っこしている隣にお母さんがいるってことはあっても、1人で散歩しているお父さんなんてまず見られませんでした。お父さんが1人で遊園地に子どもを連れて行くななんていうものはありませんでした。今これが、たくさん見られる時代になってきています。ここにいらっしゃる男性学生の皆さんも、是非、父親であることを楽しめるような、お父さんになることを希望している人は、是非なって欲しいと思います。働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍というには、この3つが大事だろうと思います。そして、私達、連合を始めとする労働組合は、世代や性別を超えて男女が共に働きやすい社会を作ろうということで、日々運動をしています。運動なしに社会は変わらないことを是非覚えて帰って欲しいなと思います。

本日はありがとうございました。