

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」

木 口 久仁子(連合山形女性委員会委員長)

1. はじめに

皆さん、こんにちは。連合山形女性委員会の木口久仁子と申します。今日はよろしくお祈いします。本日は「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス」というテーマでお話をさせていただきます。話に入る前に少しだけ私の自己紹介をさせていただきますと思っています。私は郵便局の組合のJP労組という所から参りました。郵便局は山形中央郵便局で、主に郵便と保険の仕事をさせていただいております。年齢は、たぶん皆さんのお母さん、お父さんより年上なんじゃないかなと思っておりますので、よろしくお祈いします。

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無いかもしれませんが、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、平等ではないとこれから気づくことになるかと思ひます。連合山形女性員会では、男女が主に働きやすく、暮らしやすい社会を目指して様々な活動を行っております。本日は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か一緒に考えていきたいなと思っております。

2. 連合山形女性委員会とは

まず連合山形女性員会の紹介をしたいと思ひます。連合山形では、女性委員会は女性の組合員を対象にした女性のための組織です。各構成組織、これは産業別労働組合「産別」と言ひますが、産別から選出された女性組合員で構成してひます。女性の問題などの課題の共有化、課題解決に向けた取り組みを行っており、連合山形の中の専門委員会という所で活動をしてひます。前回、青年委員会の方からの講義をさせていただいたと思ひんですが、青年委員会と同じ立場と一緒に活動をしてひます。先ほど申し上げました産業別組合の中の企業別組合から選出された女性代表の組合員で組織をしてひます。

女性委員会は、様々な産業の方々で構成されてひます。皆様にもお馴染みの企業があるかと思ひます。山形交通さんとか山形カシオ、あとは上山市で言うとお山市役所の方ですね。あとはマックスバリューで働いていらっしゃる方、東北電力、中山町の給食センターとかそういう所で働いてひる方から出てきてひただひだいで委員会を作っております。委員長1名、副委員長3名、事務局長1名、事務局次長5名で連合山形の事務局の方1人が入って計11名で活動をしてひます。

3. 今なぜ女性活躍、働き方改革なのか

本日の講義の内容としましては3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ということで社会についてお話しします。

それでは、最初に「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ひます。皆さん、働き方改革という言葉は、マスコミ、ニュース等で聞いたことがあるかと思ひます。これから働き方改革と女性活躍は大きく関わりがあるということをお説ひさせていただきます。2016年8月に第3次安倍政権が発足した時、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神津会長が出席をしてひます。働き方改革の実行計画に対する連合の評価としては、非正規労働者の処遇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なコンセンサスが形成され実行計画として実を結んだということの意義は大きいという評価をしてひます。このなかで第1回実現会議で示された9項目の中に女性が活躍しやすい環境の整備がもり込まれてひます。実行計画、大きく細かい項目がいっぱいあるんですけど、女性課題の内容がもり込まれてひます。経済成長の視点だけではなく、働く者の視点に立った、誰もが働きやすい社会を構築する働き方改革にしていくことが重要でひす。連合がめざす「働くことを軸とする安心社会の実現」、それに向けて働く者の視点に立った働き方改革を行ってひくことが必要だと思っております。

では、ここからは、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ひます。ここで

生産年齢人口の推移についての説明です。このグラフを見ると、日本の人口は緩やかに減少に転じておりますが、「生産年齢人口」生産活動の中心となる15歳～65歳までの人口は、1997年を境に著しく減少に転じています。他の先進国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。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ます。このままでいくと50年後には日本の人口は3割減となりますが、生産年齢の人口は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。2015年の社会保障では高齢者一人一人を現役世代が2.3人で支えていることとなります。このままでいくと、2065年には高齢者1人を現役世代が1.3人で支えることとなってしまいます。皆さんご存知の通り、山形県の有効求人倍率はバブル期を越えて1.6倍ととても高い数字になっておりますが、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。このような状況のなか、女性及び高齢者の労働者の掘り起こしが社会に求められており、とりわけ女性活躍は国としても最重要な課題となっております。労働力人口が減った分、長く働けば良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1人あたりのGDPの大きな国の多くは総労働時間が短い傾向にあります。皆さん知っていらっしゃると思いますが、ちなみに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っております。

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1年間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。それでは労働者はどれだけ働いているのかを見てみたいと思います。左のグラフ、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。右のグラフを見て分かる通り、実はパート労働者の数が拡大している影響によるもので、一般労働者の総実労働時間はほとんど変わっていないのが現状です。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ましたけれども、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いるという現状です。しかし、その賃金については、フルタイムで働く労働者を100とした場合、パートタイム労働者は約6割弱。ヨーロッパ諸国では7～8割とヨーロッパ諸国に比べても大きな差があります。日本全体で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が広がっており、今や社会問題となっております。先ほどから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、特に女性活躍が社会的に求められているとお伝えして来ましたが、しかし、女性が活躍するうえで様々な壁が立ちはだかっている現状です。

4. 働く女性の現状と課題

ここから、働く女性の現状についてご説明したいと思います。女性活躍の壁という1から4までの4つの壁について説明します。まず、1つ目の壁。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36.6%が女性採用なしとなっており、総合職採用の競争倍率にいたっては男性30倍に対し女性は44倍とかなりの開きがあります。実際、今、男女雇用機会均等法がありますけれども、そちらの方では、求人の中に女性の採用はしませんというような、男性のみという表記はできないことにはなっておりますが、実際受験してみると女性の採用がなかなか上がらない、採用にならないという現状になっているようです。2つ目の壁、女性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、男性よりも女性の方が圧倒的に低い傾向にあります。3つ目の壁、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子出産後に退職をしています。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25.1%であり、その両立の難しさで辞めた理由の56.6%は勤務時間が合いそうにもなかったということでした。4つ目の壁ですが、課長以上の昇進を希望する女性は1割程度でありまして、昇進したくない理由のトップとしてあげられたのは、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という現状です。

働き方改革の中で女性活躍が求められていますが、先ほどの「4つの壁」や将来の労働力不足に対する懸念などから、2016年4月から施行された女性活躍推進法が出来ました。ここで女性活躍推進法について少し触れていきたいと思っております。女性活躍推進法は、すべての働く女性と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。対象となるのは、国及び地方公共団体301名以上の民間事業主で300人以下

の事業所には努力義務となっております。内容としては、女性の活躍状況の把握、課題の分析、行動計画の策定、労働者への周知、外部への好評、労働局への届け出、女性の活躍に関する情報の公表となっております。しかし、山形県内企業の大部分を占める中小企業が300人以下の企業であり、法に対しては努力義務となっているため、どこまで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。先ほどの「4つの壁」の3にありました出産・育児の問題についてデータを見ますと、育児休業を取得する男女の割合が女性は81.8%、ほとんどの女性が取得しているのに対し、男性の取得率は上向いてはきていますが、3.16%とまだまだ浸透していません。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あり、女性活躍を阻害している大きな要因となっております。

山形県の育休取得率を見ると女性は90%を越え、全国平均よりも高いレベルにあります。男性の取得率は全国平均を下回っている現状にあります。ちなみに私の職場の郵便局の職場でも、育児休業についてはやはり女性がほとんど取っている状況にはありますが、男性は残念ながら山形県ではまだ1人も取っていないというところですね。決まりとしては男性も女性もとにかく育児のために育児休業をどちらでも取ることは可能なんですけれども、実際は女性の方が多く取っているという現状にあります。次は、夫と妻の家事・育児の時間についてです。末っ子の6歳未満世帯の週平均時間を表しております。一目で妻の家事・育児の負担が大きいことが分かるかと思えます。夫は家事・育児2つ合わせても1週間ですら2時間ぐらい。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。一体なぜ進んでいないのでしょうか。

では次に男性の働き方を見ていきたいと思います。こちらは週60時間以上就業する雇用者数とその割合です。雇用者全体の中で雇用者数は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。そのうち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、その差には2倍あります。ちょうど子育ての時期である30代男性は働き過ぎの現状にあります。男性の家事・育児参加が進まない原因の1つと考えられます。では、週60時間の就業は、いったいどんな働き方になるのでしょうか。見ていきたいと思います。1日の終業時間が8時間、週5日の勤務で40時間ということになります。残り20時間は残業時間ということですから。週5日勤務のため1日の平均残業時間は4時間ということです。例えば朝8時15分から夕方5時までの就業時間となっており、休憩をはさむと毎日9時半まで残業をしていることとなります。そうすると自宅に帰るのは10時近く、10時を過ぎてしまうということになり、小さい子どもさん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いうものはほとんどありません。女性ばかりに育児・家事の負担が多くなるというのも分かりますよね。

次は性別役割分業についてです。仕事では、女性はお茶酌み、電話対応、資料のコピーなどを取っているところです。なくてはならない仕事ですが、これは誰にでもできる簡単な仕事です。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常態化していると言えます。家庭では女性が料理、洗濯、育児をしているところです。日常生活の中では、男は仕事、女は家事・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おります。長い歴史の中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・固定的役割分担意識が職場生活や家庭生活の中で当たり前の事と認識されており、社会全体での意識改革を進めていくことが非常に重要だと思えます。

では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、新しい言葉も含めて多様化しています。以前は、セクシャルハラスメントばかりが出ていましたけれども、嫌がらせというの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。連合に寄せられた事例としまして、マタニティハラスメントですね。マタハラと言われておりますが、マタニティハラスメントでは、子どもを妊娠したと言ったところから正社員からパートになってもらうよなんて言われたり、次回の契約は更新しないよと言われたなどの相談があがっております。また、私も実際初めて聞いたんですけど、パタニティハラスメント、パパになって上司に育児休業を認めてもらいたいというように話をしたところ、育児休業を認めてもらえなかったとか、育児休業を取るとキャリアに傷がつくよと言われたという事例もあるようです。ハラスメントのある職場では、いい仕事は出来ません。働きやすい職場はハラスメントの無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、ハラスメントのない職場環境を作っていかなければならないと思っております。

次に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しております。特に女性は、子育て期間中、子どもの保育園へ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ます。そのため、先ほどもありましたけど、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ケースも出てきていると聞いております。他にも業務に必要な研修や資格の取得を男性ばかりに優先させるなど昇格試験に必要な業務知識が女性の場合少ないため受験資格が得られないなどということが男女で昇進、昇格に格差が発生するという原因になっています。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どもや親を扶養しているので家族手当が支給されます。住居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きます。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発生します。実際、男女間でどれくらいの賃金格差があるのか見ていききたいと思います。このグラフで何か気付いたことは無いでしょうか。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、色々な手当がもら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を与えられず、昇進の機会を逃したり、自ら昇進を諦めている人が大勢いるものです。こちらのスライドでは上は40歳の男性正社員と女性正社員を比較した場合です。1カ月で平均9.9万円の差、年間では118.8万円の差があります。下は40歳の男性正社員と非正規の女性を比較した場合です。1カ月で平均17.5万円、1年間では240万の差があります。この他にもボーナスや退職金を加算しますと、もっと格差は拡大していきます。非正規はボーナスや退職金がありません。女子学生の皆さんに将来結婚して妊娠出産をしても辞めずに正社員のまま働き続けて欲しいなと思っております。また、男子学生の皆さん、将来結婚して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サポートしていただきたいなと思っております。

繰り返になってしまいますが、男女間賃金格差が生まれる要因としては、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、住居手当の世帯主支給の要件があるということがあげられます。これから就職活動をされる皆さんがもし長く働くことを考えた時に、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ほしいと思います。皆さんの10年後は働き盛り、そして子育て盛りの時期です。同時進行でやってきます。男子学生の皆さんには、是非、これも最近はやっている言葉ですが、イクメン、イクボスになっていただいて世の中を変えてい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、チャンスは必ず来るということで仕事も家庭もあきらめないで欲しいと思っております。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、あらゆる活動に一生懸命取り組んで参ります。

5. ちょっと一息

さて、皆さん、さっきから話ばかりで疲れてきたことと思いますが、この辺でご当地クイズ、山形に関するクイズでもやってみたいと思います。山形県外出身の方も多いと思いますが、このクイズは山形県のことで考えていただきたいと思います。今、便利な機械、スマホとかありますが、スマホとかは使わないで考えてみてください。3世代同居率、山形県は全国で何位でしょうか。大体何%ぐらいでしょうか。答えていただければどなたか手あげていただければと思います。全国で言うとなん位ぐらいでしょうかね。是非今、マイクを持って皆さんの方に行ってますので、是非、差し出された方は答えていただければと思います。3世代同居率は全国で山形県は何位だと思いますか。

はいどうぞ。「3位です。」3位。はい。他、まだ違うなんて言う方はいますでしょうかね。じゃあ、答えを申し上げます。実は、3世代同居率は全国1位です。全国1位で山形県は大体21.5%、全国平均は7.1%ぐらいだそうです。ちなみに2位は福井県17.6%、3位は秋田県16.4%だそうです。これはここにあるように平成22年の調査の結果ですね。

じゃあ、次行きます。男性の週全体における育児の平均時間は、全国何位で何分ぐらいでしょうか。

はいどうぞ。「10位ぐらいで。」1週間平均すると何分ぐらいだと思いますか。「10時間ぐらいで。」10時間ですか。じゃあ、他ありますか。答えはですね、全国7位だそうです。週全体で132分だそうです。1日にすると大体18分ということみたいです。男性の育児する時間、週全体における育児の平均は全国で7位。1週間平均すると大体132分、1日にすると18分。ちょっとびっくりと言うか驚いてしまいますね。

じゃあ、次です。夫婦共働き世帯の割合は全国で何位でしょうか。何位だと思いますか。

はいどうぞ。「15位。」はい。じゃあ答えを申し上げます。全国2位だそうです。55.1%。ほとんど共働きをしているという状況ですね。この調査の時点では山形県は2位ですが、その前までは山形県は1位だったということです。ちなみに、この調査では1位は福井県56.8%、2位が山形、3位が鳥取県54.8%だそうです。

6. 男女がともに働き続けられる社会へ

ご当地クイズはこの辺でちょっと終わりにしていきたいと思います。では、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していきたいと思います。男女がともに働き続けられる社会を実現するためには、次の3つのことが必要だと思います。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。では、1つずつ見ていきたいとおもいます。まず、仕事と生活の調和ですが、第1に、先ほどから何回も言いましたけれども、性別役割分業の意識改革です。働く女性の現状というところで、男は外で仕事、女は家で家事と子育て、介護をやるものであるという文化的につくられた性差によるものですね。これはジェンダーと呼ばれるものです。女だからやるのではなく、できる人がやればいいのです。男の人が育児や介護をやってもおかしくありません。イクメン、家事メン、家事をするメンズですかね、家事メン、おおいに結構なことではありません。山形市では、毎年、男女共同参画の一行事や、写真の募集をしております、山形大学の木村松子先生も審査員を務めていらっしゃいます。山大的学生さんも入賞したりしております。

第2に、妊娠・出産・介護を理由に離職をしないよう職場環境を整備しなくてはなりません。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と思います。妊娠・出産は、女性にとって命がけの仕事です。周囲の男性や家族、周りの人が支えてくれなければとても大変です。社会の宝である子どもを出産するので社会全体で支えるのは当然のことと言えるでしょう。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。こんな川柳があります。よく新婚ですと、食事をする時に奥さんが旦那さんにアーンしてということアーンってやりますけれども、「アーンして昔はラブラブ今は介護」介護すると手が使えないからと言って奥さんが夫にご飯をアーンということアーンしてやるなんていう川柳もあると言われております。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です。これも社会全体で支えていくことが求められるものです。

第3は、長時間労働の慣習の見直しも重要になっていきます。日本人は働き過ぎだと世界中の人達は思っております。極端な例かも知れませんが、先日、ワタミグループの裁判がニュースになっていました。死ぬまで働けとか、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状況が浮き彫りにされていました。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。また川柳にいいと思いますけれども、「残業代まともにつけば大富豪」ほとんど残業代がまともについてない状態できちんとつけて貰えば、大富豪になれるぐらい私は働いているという川柳だと思いますね。これは当てはまる人もたくさんいると思っております。

男女が共に働き続けられる社会を実現するための2つ目として、多様な仲間の結集と労働運動の活性化が必要となってきます。あらゆる立場の意見をできるだけ多く聴くことが大事です。当然、女性の声に耳を傾けること、女性が声を出すことも大事です。具体的には、私たち労働組合が組合員の声聞くことが大事です。先決だと思います。ここから、ちょっと女性委員会の取り組みを紹介いたします。大きな活動として、1つは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。2つ目には、山形県の労働局の均等室へ要請行動。3つ目には、女性のための何でも労働相談。4つ目として、連合山形三役との直接対話。5つ目に女性委員会ニュースを発行しております。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行動を行っています。昨年は3月4日に全労済の方を講師に迎えて「新しい配偶者控除とライフプランについて」と題した講演をいただきました。配偶者控除について現在直面している方も多く、知らなかったこ

とが改めて認識ができたという内容のものでした。ちょっと分かりづらい言葉ですが、皆さんは「3. 8国際女性デー」ということを聞いた時ありますでしょうか。聞いた時あるという方は手をあげてみていただいているですか。いませんね。そうですか。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で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日に女性労働者たちが賃金の改善と労働時間短縮、そして婦人参政権を求めてパンとバラを掲げデモ行進を行いました。パンは賃金、労働条件の向上、バラは女性の尊厳、人権の確保という事で、掲げたと言われております。それ以来、この日を女性の政治的自由と、平等の為に行動する記念日ということで位置付けられ、世界中に広まっているのが3. 8国際女性デーです。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、毎年山形市の七日町とか鶴岡市の街頭で3. 8国際女性デーとはというチラシを入れたバラの花をお配りする、そして皆さんに知っていただくという活動を行っております。

また、政策制度実現のためということで、山形労働局雇用均等室に対して働く女性の活躍推進に関する要請書を私たち連合山形女性委員長より雇用環境室長へ手渡しをして、その後意見交換を行いました。これが写真ですね。それと、その時の要請書になります。内容は6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、行うこと。また、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、改正育児介護休業法などの内容を周知・主旨徹底を図ることなどで労働者の実態を伝えながら、要請実行の実現に向けた意見交換を行ってきたところです。

少子高齢化社会の中、女性の活躍がますます社会に求められています。そんな中で、やはり誰にも相談できず、セクハラやマタハラに悩む女性が多い現状を踏まえて、連合で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いたしました。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としております。6月は男女平等月間となっているので、あえて6月に要請行動と相談を受け付けました。やはり相談を受ける側に女性がいるということで女性が電話かけやすいということもあり、結構女性の方からの相談が多いという現状にあります。やはりセクハラがあったり、マタハラがあったりと悩んでいる女性が県内にもたくさんいるんだなということが分かったところです。

さらに、男女平等の職場をつくるために男女平等参画に対するトップとしての考え方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。連合山形の会長、副会長、事務局長の組織に男女平等参画の調査を行いまして、さらに前年度に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ため直接対話を開催いたしました。日頃、連合山形の会長、副会長、事務局長がいる組織に女性が出向いていってお話をすると、なかなかお話できない、組合的には偉い方という方がいるんですけども、そういう方とも直接対話をして、女性の置かれている現状とかを訴えていきたいなということで始まった内容になっています。対話の内容としましてここにあるんですけども、組合的にも仕事でも女性の管理職はなかなか増えない現状にあるんですけども、組合的にも女性役員というものが少ない現状にあるので、組合ではそれを増やすため、女性役員と女性の管理職を増やすために何をしてきたのかということと、男性中心の職場でもやはり女性職員はいるので、女性役員がいない場合は、女性が働きやすい職場にしていく対策としてどういう取り組みをしていますかなど話をさせていただきました。左の写真ありますよね。左の写真は、たぶん先週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様となっております。対話とあわせまして東北グンゼさんや山形カシオさんなどの職場見学を行っております。右の写真は、G-SHOCKを製造している山形カシオさんに職場見学を行った時の写真となっております。

そして、男女が共に働き続けられる社会の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推進です。ディーセントワークという言葉ですが、聞いたことはありますでしょうか。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、十分なそういう仕事があることというように定義をされています。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の活動の主たる目標と位置付けられました。さらに連合を含む世界162カ国の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て、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!!!、連合ではこのようなチラシを全国に配り意識を高める運動を行っています。次に何度も同じこととお話しているようですが、働きがいの

ある人間らしい仕事の実現と女性活躍推進には、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が重要ということです。

7. 労働組合がめざす社会

最後になりますが、私達労働組合がめざす社会ということでお話をします。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けれども、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職場、それを作っていかなければならないと思っています。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。自分の状況をまず明確に伝えましょう。曖昧な返事、適当な返事はかえって混乱を招いてしまいます。仕事が契約条件に合っているのか、契約違反ではないかなど自分の意見をしっかり伝えましょう。「どうせ私は」という被害者意識を持たないようにしましょう。女性の皆さんは優れています。私だからやれるというポジティブな発想でいきましょう。こんな川柳もありました。「10年目今じゃ部長が席にくる」「きつくなる目つき性格腹回り」大いに自分の能力を発揮してほしいものです。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、まだ経験していないので分からないと思いますが、覚えていただければと思います。子育ては仕事にもメリットがあります。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、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。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。このように様々なメリットがありますので、どうかそういう生き方をしていきたいと思いませんか。以上、いろんなことを申し上げてきましたが、大切なのは自分の生活を楽しむこと、誰の人生でもない自分の人生なのだから、いかに充実させるかということではないでしょうか。労働は生きていくための必要不可欠なものです。その仕事をいかに充実させるか、周りといかに上手くやっていくか、一人で悩まないということです。これから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いくことです。一人ではしんどいことも仲間とともに誰かと一緒だったら上手くやれるということだと思います。置かれている立場は違いますが、自分らしさを大切に共に取り組んでいきましょう。

8. 補足です

ちょっと考えたんですけど、先日、テレビで昨年とか結構流行りました「逃げるは恥だが役に立つ」というドラマの再放送をやっていたと思うんですけど、あれを見てて私が思ったのは、あそこまで家事を給料制にするまで、そこまではいかないとは思いますが、一応男性の方に、やはり女性が家事をするというのは女性も仕事をしながら家事をするんだということを引きちんと理解しながら生活していただければと思いますし、あと、女性は女性だから家事をするのではないということを中心に思って生活していただければと思います。じゃあ私の家庭はどうなっているかということ、なかなか上手くそういうきちんと理解されているところではないんですが、ただ、実は私には子どもがいないので夫婦2人での生活をしているので、そこがまだやりやすい方法なところかとは思いますが、お互い出来る人がやるというような感覚でやっているつもりです。ですので私が疲れて出来ない時は夫に任せますし、夫が残業で遅くなったということであれば私がやりますし、そのような形でなかなか上手くは進まないんですがそういう形でやればと思いますので、あのドラマを見てただガッキーが可愛いとか星野源が優しいそうだなということだけではなく、そういう中身もあるんだなということを感じたところもあります。

あと、結構、よく労働組合の方で女性の労働条件の改善はどうなっているんだという話にはなりますが、以前よりは男女平等と言いますか、改善はなっているとは思っています。私が就職した頃は、ちょうど年齢が分かっちゃうんですが、男女雇用機会均等法ができた頃だったので、郵便局って皆さんご存知か分からないですが、以前は国家公務員ということになっていた職場なので、公務員というと結構男女平等が進んでいると言われていましたし、私の職場でも結構進んでるところだったと思います。今は民間化されて民間になっていますけれども、それでも以前の状況にはなっていますが、連合の女性の組合員と交流を深めていくと、やは

り自分の職場は恵まれているんだなと改めて感じたりもしてきました。じゃあ、他の職種の女性の労働条件を改善するためにどうしていくかということは、実際私たちが何とかするという訳ではなくて、本当の職場の組合の方にきちんと意見を言って改善してってもらおうということが必要なものなので、最後にもお話したんですが一人で悩まないで是非仲間を作って、仲間と相談し合いながら少しでも改善していけるようにして行って、これからして行っていただければと思います。なかなか具体例はあげられないんですけども、是非そのような形でして行っていただければと思います。

ただいまの男性女性分け隔てなく、職場で仕事をしていこうというような話なんですけれども、家事も、段々とお料理を得意とする男性も多くなってきているみたいなんですがいかがでしょう。料理得意だ、結構やるんだよという方。今一人暮らしとか何かで常に自炊している、炊事・洗濯任せろという方いませんか？ いませんか？ 全然いないの？ 結構私の周りなんですけれども、やっぱり、学生時代とか独身男性が大体家に両親と暮らしていると全部お母さんに任せきりという傾向はあるみたいですね。でも一人暮らしを経験している方は変に料理が上手かったり、ちゃんと洗濯とかたたみ方とか、妙に女性よりもこだわりを持つ。そうなるちょっと女性も一緒になった時、面倒なんですけれどもね、正直。うちの父親を見ているとまあ、家へ帰ってくれば、まず晩酌して、風呂入ってテレビ見て、寝る、また仕事へ行くみたいだったんですけども、今はそれは流行らないよという感じで。やっぱりお互い出来る者が家事、思いついた時に家事をする。見ているとそういう気が利く男性とかがってモテますよね。女性も離しませんしね。気が利く男性、そりゃ理想なんですけれども。女性も同じ。男性から見た女性もそうだと思います。気が利く。お互い気遣って、思いやりを持って、お互い良いように生活を営んでいると長続きするのかなと。何かテレビ見るとケチンケチンにお互いの悪口言っているのはよっぽどどっちか偏っているのかななんて思うんですけども。皆さんは理想的な夫婦生活とか、それが仕事にもつながるんです。職場でも女性も働きやすい職場というのは、男性も働きやすい環境が整っていくと思うんですね。育休も取りやすくなるとか、皆さんの理想の未来どうでしょうかね。今男性、働き過ぎて家事のことにはなかなか携われない現状があるので、今度皆さんが家庭を持った時には是非ちょっと意識して、少しでも奥さんの手伝いに、奥さんも男性をちゃんと立ててね、ケチンケチンにしちゃダメですからね。お互いを尊重し合う、職場も同じです。お互いを尊重し合っただけがいいなと思いますけれども、そうすればみんな仲良くできると思います。