

「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)

金 谷 由美子 (連合山形女性委員会副委員長)

1. 女性委員会の紹介

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました、私、連合山形女性委員会で委員長をしております木口と申します。

同じく連合山形女性委員会で副委員長をしております金谷と申します。今日はどうぞよろしくお願ひいたします。

ではさっそくお話しさせていただきます。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たいと思っております。まず、先ほど先生もおっしゃっていましたが、連合山形の中で女性委員会というものがありますので、その女性委員会の紹介をしたいと思います。連合山形で女性委員会は、女性組合員を対象とした女性のための組織です。各構成組織（産業別組織）から選出された女性組合員の委員で構成されています。女性の問題等の課題の共有化、課題の解決に向けた取り組みを行っています。イメージを図で表すとこのような形になります。女性委員会は、連合山形の組織の中で専門委員会というところで活動しています。各産業別の中の企業別組合から選出された女性代表で組織されています。女性委員会は、委員長1名、副委員長3名、事務局長1名、事務局次長5名、事務局1人、合計11人で構成されています。ちなみに私は、郵便局の組合の日本郵政グループJP労組からやってまいりました。郵便局というとたぶん皆様の中で高校時代に年賀はがきの区分のアルバイトとか配達のアルバイトをしたという方もいらっしゃるのではないかと思います。そちらの方の組合から来ております。私と一緒に来ました金谷さんは、JAMという組織の中の山形カシオ労働組合から来ております。

2. 本日の内容

本日の内容としまして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、4. 連合山形女性委員会でどのような取り組みをしているかをご紹介します。

まず最初に「1. 今なぜ女性活躍、働き方改革なのか」をご説明していきます。皆さん、働き方改革という言葉は、マスコミやニュースなどで聞いたことがあると思います。これから働き方改革と女性活躍は、大きく関わりがあることを説明していきます。2016年8月に第3次安倍政権が発足されました。その時の発言から「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おります。ここに、働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・弱者が活躍しやすい環境整備という女性の問題の取り組みということで入っております。女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実、パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職などの多様な女性の活躍推進などの項目が実行計画の中に入っております。

働き方改革の実行計画に対する連合の評価としては、非正規雇用労働者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コンセンサスが形成され、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連合としてはしております。

第1回働き方改革実現会議で示された9項目があります。そのなかの6に先ほど言ったような女性が活躍しやすい環境整備が盛り込まれ、実行計画内容の14、15に先ほど申しました女性課題の内容が盛り込まれました。経済成長の視点だけでなく、働く者の視点に立った、図の中にあるような、女性も若者も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になっております。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です。

3. なぜ女性活躍なのか

ここからは、「なぜ女性活躍なのか」について状況を掘り下げたいと思います。ここで生産年齢の人口推移について説明をします。グラフを見ると日本の人口は穏やかに減少に転じています。生産年齢人口、生産活動の中心となる15歳～64歳までの人口は1997年を境に著しく減少に転じて下がっているということになっています。他の先進国に比べて、日本の減少傾向は、非常に顕著であることが分かると思います。こっちが世界の状況ですね。日本、アメリカ、イギリス、ドイツという順番になっております。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る内容となっています。このままでいくと、50年後には日本の人口は3割減となってしまいます。産業年齢の人口は4割減となり、将来の社会保障制度、経済成長等が懸念をされます。2015年の社会保障では、高齢者1人を現役世代が2.3人で支えるということになりますが、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人で支えるということになります。

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超えて1.68倍ととても高い数値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、女性および高齢者の労働力の掘り起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おります。

労働力人口が減った分、長く働けばよ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人当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。日本より1人当たりの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。ちなみに、GDPとは国内総生産の略語で、国別経済状況を比べる際の指標となっております。

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か見てみますと、左のグラフ、こちらですね。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が、右のグラフを見て分かる通り、実はパート労働者の拡大の影響によるもので、一般労働者の総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が、拡大するパートタイム労働者の大部分を女性労働者が占めています。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割、8割とヨーロッパ諸国と比べても大きく差があります。日本全体で5500万人の雇用労働者がいますが、そのうち約4割が非正規労働者となっております。パートタイム労働者も非正規労働者に含まれています。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。

先ほどから労働人口の減少により、女性や高齢者の労働力の掘り起し、特に女性活躍が社会的に求められているとお伝えしましたが、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のが現状です。これからは働く労働者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ことで①～④まで4つの壁について説明します。

4. 日本の働く女性の現状

まず1つ目の壁、①女性を採用しないという企業がまだまだ多いという現状があります。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%に対し女性は38.5%、以前から比べるとだいぶ改善はしてきていますがかなりの開きがあります。2つ目の壁、②女性社員を採用しても教育を受けさせ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があります。3つ目の壁、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。34%の女性が第1子出産後に退職しています。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大部分が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、④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、やはり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現状となっております。

5. 女性活躍推進法

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つの壁や将来の労働力不足に対する懸念などから女性活躍推進法が2016年4月から施行されております。ここで女性活躍推進法について少し触れたいと思います。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。対象となるのは、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・課題分析、行動計画の策定、労働者への周知、外部への公表、労働局への届出、女性の活躍に対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のが中小企業で300人以下となっております。ここに対しては努力義務となっているため、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。

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のデータを見ますと、育児休業を取得する男女の割合が女性は81.8%と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おりません。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。

6. 働く女性の現状と課題

ここからは、働く女性の現状と課題について入っていきます。山形県の育児休業取得率を見ると女性は90%を超えて、全国平均より高いレベルにあります。男性の取得率は全国平均を下回っている現状にあります。次は夫と妻の家事・育児の時間についてです。末の子供が6歳未満の世帯の週平均時間を表しています。一目で妻の家事・育児の負担が大きいことが分かりますね。赤が女性、青が男性というグラフになっています。夫は家事・育児の2つを合わせても1週間で約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。それはいったいなぜでしょうか。

次は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。雇用者全体では雇用者数は490万人、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代男性は働きすぎの現状にあり、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か、会社に当てはめた場合で見ていきたいと思えます。1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ます。週5日勤務のため、1日の平均残業事件は4時間となります。8時15分～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時半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時近くとなり、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・育児の負担が多くかかるのも分かります。

次は性別役割分業についてです。仕事では女性がお茶くみ、電話の応対、資料のコピーを取っているところ。なくてはならない仕事ですが誰にでもできる簡単な仕事です。男女平等が叫ばれて久しいわけですが、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が、今も存在します。家庭では女性が料理、洗濯、育児をしているところです。日常生活の中で男は仕事、女は家事・育児といった性別役割分業意識がまだまだ根強く残っています。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、古典的役割分担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おり、社会全体の意識改革を進めていくことが非常に重要です。

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。嫌がらせは、力関係から発生し、弱いもの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。セクシャルハラスメント、こちらパタニティハラスメント。パパになった男性に対してちょっと嫌がらせが出ているというところですね。パワーハラスメント、妊婦さんとかに対してのマタニティハラスメント、マタハラということです。連合に寄せられたマタニティハラスメントの事例では、「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、育児休業を取るとキャリアに傷がつくと言わ

れたなどの事例があがっています。ハラスメントのある職場は、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できるためには、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。

7. 男女の格差

次に、男女の格差についてお話します。左の絵は、男女で昇進や昇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、子供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も発生します。そのため男性は基幹的業務、女性は補助業務といった仕事の与え方に隔たりがでてきてしまいます。また、上司のなかには、子供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に優先される、昇格試験に必要な業務経験が少ない女性の場合、受験資格が得られないなど男女で昇格・昇進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、同じ勤務年数でも、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、賃金に男女格差が生まれてしまいます。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発生してしまいます。

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たいと思います。このグラフで何か気づいたことはないでしょうか。男性の正社員は年を重ねるごとに賃金が増加しています。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を与えられず、昇進の機会を逃したり、自ら昇進をあきらめている人も大勢いるのです。上が40歳男性正社員と女性正社員を比較した場合です。1カ月で9.9万円の差、1年間では118.8万円の差があります。下は40歳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17.5万円、1年では240万円の差が出てきます。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なと思っております。また、男子学生の皆さんには、将来結婚し奥さんが子供を授かっても、奥さんが正社員のまま働き続けられるようサポートをしてもらいたいなと思います。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の取扱い、出産・育児を主たる原因とするキャリア形成や昇進・昇格の遅れなどがそのまま放置、家族手当・住居手当の世帯主支給要件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、暮らしをよ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となり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、チャンスは必ずくるので仕事も家庭もあきらめないで欲しいと思います。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。ここで、スピーカーを交代します。

8. 山形ご当地クイズ

ここからは女性員会副委員長の金谷から説明させていただきます。さて、皆さん、少しお疲れモードかと思しますので、この辺でちょっとご当地クイズでもやりましょうか。始める前にお聞きしますが、山形県出身の方はいらっしゃいますか。手を挙げて下さい。意外と少ないですね。ちなみに数年前は私の息子も山で勉学をとらせてもらっていましたが、小白川ではなく米沢ですが。山形県出身じゃない方も多いでしょうか、あくまでもご当地山形ということで考えてみてください。スマホでのオーディエンスはなしですよ。それではご当地クイズ第1問、山形県の3世代同居率は全国で何位でしょうか。挙手の方いますか。いませんね。じゃあ、かけていきたいと思います。真ん中の前から3番目のピンクの方。山形県の3世代の同居率は全国で何位だと思いますか。

1位ではないかと思いました。

じゃあ、もう一方。後ろのページの女性の方、何位だと思いますか。

1位だと思います。

はい。正解はその通り1位です。知っていました？ 当然のことかな。全国1位は山形県で100人あたり32.74人、3世代同居しているということで約32%強の割合になります。全国平均は11.93人、約12%の割合になります。2位が福井県で28.04人、3位が新潟県で26.56人、4位が秋田県、5位が富山県となっています。皆さんの地元入っていましたでしょうか。続きまして第2問。働く父親の週全体における育児参加率は全国で何位でしょうか。分かる方いらっしゃいますか。また2人ぐらい当てていきたいと思います。先ほどは真ん中でしたので、じゃあ左の後ろの方行ってもらっていいですか。1番後ろの真ん中の白い男性の方。何位だと思います。

3位で。

じゃあもう一方。じゃあその隣のマイクを向けられている、何位だと思いますか。

じゃあ6位で。

正解は4位です。ほぼほぼですかね。ちなみに週全体で山形県が35.6%、全国平均が29.0%。1位が大分県で37.9%。2位が沖縄県で36.9%、3位が埼玉県で35.9%と続いています。もう1問、第3問目いきたいと思います。夫婦共働き世帯の割合は全国何位だと思いますか。こちらの列で前から4番目の青い男性。何位だと思います。

3位ぐらい。

3位ぐらい。じゃあそのとなりの女性の方。

10位ぐらいだと。

正解は全国で山形は2位です。36.05%ですね。1位は福井県で36.44%。2位が山形。3位が富山県の35.11%ということで先ほどの3世代同居率が高い県の順位とだいたい同じような状況になっています。ではクイズはこの辺で次に行きたいと思います。

9. 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、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の活躍推進です。

では、①仕事と生活の調和について説明していきます。仕事と生活の調和ですが、第1に性別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。働く女性の現状と課題のところでも出てきたように、男は外で仕事、女は家で家事と子育て・介護をやるのも当然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。今や男の人が育児や介護をやっても何もおかしくない時代であり、むしろイクメン・カジメンは社会全体として注目され求められています。山形市では男女共同参画に対する意識の

啓発のために毎年、男女共同参画の1行歌や写真の募集などをしていて、山大の学生さんも入賞しておられるようです。第2に妊娠・出産・介護を理由に離職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、女性にとっては命がけの仕事です。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。少子化の時代、社会の宝でもある子供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。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です。こんな川柳があります。「あーんして昔ラブラブ 今介護」。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ています。第3は長時間労働の慣習の見直しも重要になってきます。日本人は働きすぎだと世界中の人たちは思っています。極端な例かもしれませんが、少し前に広告代理店電通の若い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っていましたよね。死ぬまで働けとか終電に間に合わず始発で帰る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。こんな川柳もありました。「残業代 まともにつければ 大富豪」。これは結構当てはまる人がたくさんいるかと思います。

男女が共に働き続けられる社会を実現するための2つ目として、多様な仲間の結集と労働運動の活性化です。あらゆる立場の人の意見をできるだけ多く聞くこと。これが大事です。当然、女性の声に耳を傾けること、声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を聞くことが大変重要になってきています。

次に、何度も同じこととお話し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の活躍促進には、1. 雇用における男女平等の実現、2. 女性の参画を阻む構造的問題の解消、3. 働きやすい職場づくり、が大変重要です。

そして最後、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ですが、ディーセントワークという言葉を知っていますか。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、というように定義されています。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、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）は公正なグローバル化を通じた維持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」、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。

10. 連合山形女性委員会の取り組み

それでは、ここで大きい項目の「4. 連合山形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います。

①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を毎年同じ時期に行っています。今年は3月10日土曜日に連合本部雇用平等局佐藤太郎さんを講師に迎え、「LGBT・SOGI」についてと題した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ともに認識を新たにすることができた内容でした。皆さんは「3.8 国際女性デー」を知っていますか。手を挙げてもらっても、…誰もいませんね。今年ですと3月10日土曜日に七日町a zで女性委員の皆でバラの花を配っていたところを見かけた方などいらっしゃいませんか。いませんね。「3.8 国際女性デー」は1857年3月8日、ニューヨークの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おり、バラは女性の尊厳、人権の確保を意味しています。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」のチラシを入れたバラの花をお配りしています。

また、政策制度実現のために山形労働局雇用均等室に対して「働く女性の活躍推進に関する要請書」を木口委員長より磯雇用環境均等室長へ手渡し、その後意見交換を行いました。内容は3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扱を事業主、労働者に広く周知を行うこと、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周知・趣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事項の実現に向けての意見交換を行いました。こちらに写っているのが木口委員長になります。

次に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。職場のなかでセクハラやマタハラや人間関係について誰にも相談できず悩んでいる女性が多い現状を踏まえ、連合では働く女性への職場環境の改善を促す取り組みとして、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ました。こちらに写っているのが私になります。左の方です。山形県内にある事業所の99%は中小企業です。その中の小規模事業所などでは職場におけるセクハラやマタハラ、パワハラなどの相談窓口が設置されておらず、誰にも相談できないまま泣き寝入りを余儀なくされる職場が現実として存在します。また、職場の人間関係などの悩みを誰にも相談できないまま離職に追い込まれるケースも多々あります。女性のための全国一斉労働相談ホットラインは、そんな女性を救済するために開催しております。女性からの相談のなか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体制をとっております。6月は国の内閣府が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、あえて6月に要請行動と労働相談を実施しております。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国へ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」として取りまとめを行っております。今年は連合山形の会長、副会長の組織に「トップリーダー男女平等参画推進宣言」を行っていただき、ポスターを作成し各組合に配布しました。それをもとに来年は男女平等参画に対しての進捗状況の確認をするため直接対話を実施していきます。対話の内容としては、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か、組合では何をしたか。男性中心の職場でも女性職員はいます。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対策がされているか。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のはなぜか。ハラスメント防止策について何をしていますか。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は。また、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。左の写真はトップリーダーと直接対話の対話模様になります。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なども行っています。右の写真は、私が勤めている山形カシオでG-SHOCKを製造しているところになります。真ん中にG-SHOCKマンがいるのが分かりますかね。

1.1. 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いきます。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ました。世代や性別を超えて男女がともに働きやすい職場をつくらなければならないと思います。それを実現するため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か、契約違反ではないかなど自分の意思をしっかりと伝えましょう。「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日目 今じゃ部長が 席に来る」「きつくなる 寝つき性格 腹回り」。大いに自分の能力を発揮しましょう。それから出産や子育ての経験を仕事に活かしてください。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下さい。子育てに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ネットワーク、相互支援に対する意識が高まります。子供を通じて知り合いが増え、ネットワークが広

がります。このように様々なメリットがあるんです。

以上いろいろなことを申し上げましたが、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んだから、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に必要不可欠です。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いくか、一人で悩まないでということです。これからの世の中、予想もつかないことが次々起こるかもしれません。その時に対処できるよう仲間をたくさんつくっておくことです。私も山形カシオに勤めて30年近くなりますが、その間に結婚・出産・育児、その他に職場の異動などいろいろありましたが、家族や周りに支えられて今日までくることができました。今では2人のお孫さんもあるようなおばあちゃんになりました。さらに皆さんにこういうお話をさせてもらえる機会まで与えてもらえました。一人では大変なことも仲間とともに誰かと一緒だったらうま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うと思いますが、皆さん自分らしさを大切にするとともに頑張っていきましょう。ご清聴ありがとうございました。

12. 質疑・応答

それでは皆さん何か質問ございませんでしょうか。それでは私の方からよろしいでしょうか。出産退社、相変わらず多いということで、こういうお話をお聞きしましたけれども、職場では出産退社後に復職した組合員というのはある程度いるのでしょうか。どうでしょうか。一旦退社した後で。

山形カシオの話をさせていただくと、社員においては一旦退職してということはありません。ほとんどの方が育児休暇を取って1年後、1年半後には復職しています。

私の職場、郵便局の職場では、正社員で、育児でどうしても難しいということで一旦退社をして、ある程度落ち着いたら、さっき言った正社員では戻ることはできないんですけど、やっぱり、同じ仕事をするんだけど立場は非正規ということで復職という形で復帰する人はいるという話を聞いています。

そうですか。どうもありがとうございました。連合山形女性委員会の委員長木口さんと副委員長の金谷さんにお話ししました。どうもありがとうございました。