

# 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)

結城礼佳 (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。今ご紹介いただきました連合山形女性委員会からやって来ました木口久仁子と申します。よろしくお願ひします。

同じく連合山形女性委員会の結城礼佳と申します。卒業が山形大学地域教育文化学部になっています。よろしくお願ひします。

## 木口

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ひます。今皆さんは、学生生活のなかで男女差をあまり感じることがないかもしれません。しかし、特に女性、女子学生の皆さんは社会に出ると、いろんな場面で男女の差を感じ、平等ではないということに気付くことになると思ひます。連合山形女性委員会では、男女が共に働きやすい社会を目指して様々な活動を行っています。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・バランスをはかれる社会にするにはどうすればいいのか一緒に考えていきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひします。

まず、女性委員会の紹介をしていきたいと思ひます。連合山形で女性委員会は、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)から選出された女性組合員で構成しています。女性の問題等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。女性委員会は様々な職業、産業の方々に構成されています。皆さんにも馴染みの企業があると思ひます。委員長1人、副委員長2人、事務局長1人、事務局次長4人、事務局1人、合計9名で構成しています。ちなみに私は日本郵政グループ(JP労働組合)、郵便局の組合に入っています。結城さんは県教組という組織から来ています。

本日の内容としまして4点あります。「今なぜ女性活躍、働き方改革なのか」、「働く女性の現状と課題」、「男女が共に働き続けられる社会」、「連合山形女性委員会の取り組み」、についてお話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

それではまず最初に、「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とかニュース等で聞いたことがあると思ひます。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明していきたいと思ひます。

2016年8月に第3次安倍政権が発足した時に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しています。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評価をしています。第1回実現会議で示された9項目の中に「6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備」という項目があります。こちらの中に女性の課題の内容が盛り込まれています。

経済成長の視点だけでなく、働く者の視点に立った、図にあるような、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です。連合がめざす「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を行っていくことが必要です。

## 3. 働く女性の現状と課題

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ています。ここで生産年齢人口の推移について説明を行います。グラフを見ると、日本の人口は緩やかに減少に転じていますが、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のが懸念されるところです。このままで行くと 50 年後には日本の人口は 3 割減となります。生産年齢の人口は 4 割減となり、将来の社会保障制度、経済成長が懸念されます。2015 年の社会保障では、高齢者 1 人を現役世代が 2.3 人で支えていることとなりますが、このままで行くと 2065 年では高齢者 1 人を現役世代が 1.3 人で支えることになってしまいます。

皆さんご存知の通り、山形県の有効求人倍率は 1.50 倍ととても高い数値になっておりますけれども、人手不足は各企業にとってとても深刻な問題です。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おります。

労働力人口が減った分長く働けばよいのではと考えるかもしれませんが、でもそうとも言えません。国際比較では、一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。日本より一人当たりの 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、私よりも皆さんの方が知っていると思うんですが、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。労働者が一年どれだけ働いているかを示す時間を「年間総実労働時間」と言います。年間総実労働時間の推移ということでこちらにあります。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、左のグラフ、年間総実労働時間は、見かけ上、減少傾向です。だんだん減っていった感じがします。推移しているように見えますけれども、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でして、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ていますが、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。ヨーロッパ諸国と比べても大きく差があります。日本全体の約 5500 万人の雇用労働者がいますが、そのうち 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って、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も現状です。これからは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」ということで①～④まで 4 つの壁について説明をします。まず 1 つ目の壁①女性のことを採用していない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ます。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、かなり開きがあります。2 つ目の壁②では女性社員を採用しても教育を受けさせない。研修とかを受けさせないという現実があります。将来的に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す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 子出産後に退職をしています。理由としては、仕事と育児の両立の難しさ、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なかったということでした。4 つ目の壁④昇進したいと思えない、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、昇進したくないという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状況となっております。

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 つの壁の将来の労働不足に対する懸念などから女性活躍推進法が 2016 年 4 月から施行されました。こちらがよく言われる M 字カーブと言われるもので、ここで結婚して出産すると一時期辞めてしまうんですね。減ってきて落ち着くとまた働き出す。そうするとこの年代になるとパートなどで働いている状況となっております。

女性活躍推進法について少し触れていきたいと思います。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、活躍できる職場を整備するための法律となります。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、女性の活躍に関する情報の公表となっています。しかし、山形県内企業の大部分を占める中小企業が300人以下の企業となっています。法に対しては努力義務となっているため、どこまで周知・浸透されるかが山形県全体の課題となっています。

先ほど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、男子の取得率は上向いてはきていますが3.16%と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になっています。

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、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状況にあります。

次は夫と妻の家事、育児の時間についてです。末子6歳未満世帯の週平均時間を表していますが、青が夫、赤が妻のグラフです。一目で妻の家事・育児の負担が大きいことが分かります。夫は家事・育児の2つを合わせても週で約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。いったいそれはどうしてでしょうか。最近、イクメンとあってテレビなどで話題になりますが、そういう言葉が流行ったとしてもなかなか進んでいないというのが現状ですね。

それを見ていくために、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になっています。雇用者全体では雇用者数490万人で、そのうちの9.1%の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代の男性雇用者数は144万人、そのうち18.2%の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代男性は働き過ぎの状況にあり、男性の家事・育児参加が進まない原因の一つと考えられます。

週60時間の就業とはいったいどんな働き方になるのでしょうか。一日の就業時間が8時間×5日間で40時間。残り残業ということで20時間。週5日勤務のために1日平均の残業時間は4時間という計算になります。8時15分から夕方5時までの就業時間となっておりますけれども、そうすると休憩時間を挟むと毎日夜9時30分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時近くになり、小さい子供はもう眠っています。これでは男性が育児をする時間というのは無いですね。女性ばかりに家事・育児の時間が負担が多くなるということも分かると思います。

次は、性別役割分業についてです。こちらのスライドでは仕事では女性がお茶くみ、電話対応、資料のコピーを取っているところです。無くてはならない仕事なんです。実は誰にでもできる仕事です。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や役割分担意識が今でも存在しています。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います。長い歴史のなか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、伝統的な固定的役割分業意識が職場生活や家庭生活の中で当たり前のことのように認識されており、社会全体で意識改革を進めていくことが非常に重要だと思っています。

次にハラスメントです。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、弱い者がターゲットに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では、妊娠を告げたら「辞めるんだよね」と言われたり、育児休業を申し込んだら「次の所属はないよ」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、パパになっ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傷がつく」と言われたなどという事例があります。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。一人ひとりがそれぞれの能力を最大限に発揮するために働く仲間を尊敬し、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。

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います。特に女性は子育て期間中に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うことも発生します。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偏りが出てきてしまいます。また、上司の中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というケースもあります。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せる、昇格試験に必要な業務経験が女性の場合少ないため受験資格が得られないなど、男女で昇進・昇格の差が発生しています。右の図は賃金格差についてです。同じ学歴、同じ勤務年数でも昇進・昇格に差が出てきます。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。住居手当なども世帯主である男性に支給されていることが多く、賃金に男女間の格差が生まれてきます。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生じてしまいます。

実際、男女間で賃金格差があるのか、どれくらいあるのかを見ていきたいと思います。このグラフで何か気付いたことはないでしょうか。男性の正社員は年齢を重ねる毎に賃金が増加しています。女性はどの年代も賃金はあまり差がありません。男性は年齢を重ねる毎に係長、課長、部長といった具合に昇進したり、いろいろな手当を貰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が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、自ら昇進を諦めている人も大勢いるということです。

上が40歳の男性社員と女性社員を比較した場合です。1カ月9.9万円の差、1年間では118.8万円の差が出てきます。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カ月で平均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など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はありません。女子学生の皆さんには将来結婚して妊娠・出産しても辞めずに正社員のまま働き続けてほしいと思います。また、男子学生の皆さんには将来結婚して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是非サポートしていただきたいなと思います。

繰り返しのなってしまうますが、男女間の賃金格差が生まれる原因、要因として、仕事の与え方に傾向的な男女別取扱があるということ、出産・育児を主体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しまうということ。家族手当・住居手当の世帯主支給の要件などがあげられます。

これから就職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、職場を守り、暮らしをよくする労働組合がある所を選んでほしいなと思います。皆さんの10年後は働き盛りと子育て盛りの時期になります。同時進行でやって来ます。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ほしいと思っています。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諦めないでほしいと思います。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まいります。これでスピーカーを交代したいと思います。

## 4. 山形ご当地クイズ

### 結城

ここからは女性委員会副委員長の結城から説明させていただきます。さて、皆さんも少しお疲れモードになってきたと思うので、一旦休憩したいと思います。手を伸ばしてみましょか。肩も内回し、外回ししてみましょか。では、後半もよろしくお願ひします。

はじめに、山形県に関するクイズをしたいと思います。ご当地クイズ第1問、山形県は「三世代同居率」が全国で何位でしょう。用紙に予想を書いてください。ちなみに、全国平均は人口100人あたり11.93人、約12%の割合になります。では、正解を発表します。山形県は全国第1位で、100人あたり32.74人です。全国第1位、当たったという人手を挙げてください。何人かいますね。山形県は、約32%強の割合で同居しているということになります。ちなみに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るようです。皆さんの地元は入っていたでしょうか。

続いて第2問です。週全体における「働く父親の育児参加率」は全国で何位でしょう。同じく、山形県は全国で何位か予想してみてください。ちなみに全国平均は29%だそうです。では、正解を発表します。山形県は第4位で、週全体で35.6%です。上位の方ですね。ちなみに、1位が大分県で37.9%、2位が沖縄県で36.9%、3位は埼玉県で35.6%と続いています。

では、第3問です。「夫婦共働き世帯割合」は全国で何位でしょう。これも全国で何位か予想してください。正解は、第2位で36.05%です。1位が福井県で36.44%、2位が山形県、3位が富山県で35.11%だそうです。

先ほどの問題にもありました三世代同居率が高い県の順位とだいたい同じようになっています。山形県、福井県、富山県と、それぞれ三世代同居の高い県も入っています。

## 5. 男女がともに働き続けられる社会

では山形県の実態が分かったところで、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、ここに示しているように、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の活躍促進」です。

では、①「仕事と生活の調和」について説明していきましょう。先ほどの話にもありましたが、第一に、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。働く女性の現状と課題で出てきたように、男は外で仕事を行い、女は家で家事と子育てや介護をやるものであるという昔からの古い慣例文化によりつくられた、このジェンダーと呼ばれる差別的意識が依然として根強く残っています。ジェンダー差別がなくなる限り、女性の活躍はとても難しいものです。今は、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、イクメンやカジメンという言葉も社会全体として注目され、求められています。しかし、自分の子供を育ててイクメンと言うのもちょっとおかしいような感じもしますが・・・まず、男性も育児や介護にどんどん関わっていくことが大切です。山形市では、男女共同参画に対する意識の啓発のために、毎年、男女共同参画の1行詩や写真の募集などをしていて、山形の学生さんも入賞しているようです。

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え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重要な問題です。妊娠・出産は、女性にとっても命がけの仕事なので、周囲の男性もちろん、家族や周りの人も支えていかなければいけません。少子化の今の時代、社会の宝である子供を出産するので、社会全体で支えるのも当然のことだと言えます。先ほどの話にもあったように、「マタニティ・ハラスメント」は本当にもってのほかです。介護も同じように、男女が分け隔てなく担うべき問題です。さて、こんな川柳があるようです。「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ない問題です。これも社会全体で支えていく必要があります。

第三に、長時間労働の慣習の見直しです。日本人は、働き過ぎだと世界中の人たちが思っています。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ということがニュースにもなりました。死ぬまで働けと言われてたり、終電に間に合わず始発で帰ってすぐ出社したりなど、信じられないような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は、数えき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」。これに当てはまるような人たちもたくさんいると思います。

続いて、②「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」についてです。これは、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、女性の声を耳に傾けること、そして、女性も声に出すことがとても大切です。具体的には、私たちが所属している労働組合が組合員の声を聞くことが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の活躍促進」についてです。このためには、次の3つのこと、「雇用における男女平等の実現」、「女性の参画を阻む構造的課題の解消」、「働きやすい職場づくり」が大変重要です。「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リア事務局長の報告において、初めて用いられたものです。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）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、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、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。

## 6. 連合山形女性委員会の取り組み

では、本日の大きい項目の「4. 連合山形女性委員会の取り組み」について紹介したいと思います。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行っております。

まず、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」の周知について説明したいと思います。毎年同じ時期に行っております。今年は3月10日に連合本部雇用平等局大久保暁子さんを講師に迎え、「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だったと思います。皆さんは「3. 8 国際女性デー」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。聞いたことがある人は手を挙げていただけますか。・・はい、ありがとうございます。「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たちが、低賃金と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おります。その後、1908年3月8日女性労働者が、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。それから、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、世界中で広まっています。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、山形市の七日町をはじめ、県内6カ所の街頭で「3. 8 国際女性デー」を周知するチラシを入れたバラの花を配っています。

2つ目の活動です。山形労働局雇用均等室の八子室長に対して「雇用における男女平等に関する要請」も行いました。こちらに写っているのが木口委員長です。連合山形は、男女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。意見交換の中では、仕事と育児・介護、不妊治療の両立支援が大きな課題となっています。両立支援の制度、相談窓口などを周知徹底していくこと、労働者の処遇改善の推進に努めることなどをここでは確認いたしました。

次に、3つ目の活動です。働き方改革によって女性の活躍がますます社会に求められていますが、職場の中でセクハラ、マタハラといった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という現状を踏まえ、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ました。こちらに写っている右の方が私です。連合山形への相談件数は、全体で25件と昨年の10件より大幅に増加いたしました。相談内容は、先ほどの話にもあったようなパワハラやマタハラなどの差別に関する相談が10件と最も多く、全体の4割となりました。深刻な相談もあり、地域協議会では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ことが少なくないことから、女性を受けの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います。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。そのため、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つ目の活動として、男女平等の職場をつくるために男女平等参画に関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付しました。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に、直接対話を実施していきます。対話の内容は次のようなものです。産別・単組ともに組合における女性の役員が少ない。企業での女性管理職は増えたが、組合ではどんなことをしてきたか。男性中心の職場でも女性職員がいる、女性役員がない場合、女性が働きやすい職場にしていくための対策はどうすればいいのか。連合山形の第四次アクションプランについて組織では確認されていない、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はどうすればいいのか。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、といったことを聞き取りしながら意見交換を行います。この写真ですが、トップリーダーとの直接対話の対話模様です。対話と合わせて職場の見学なども行っております。

## 7. 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ります。それを実現するためには、何回も出てきていますが、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。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てしまいます。女性が働きやすい職場というもの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社会というもの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。女性の問題について、いろんなお話が出てきたと思いますが、自分の意志や状況を明確に伝えることがとても大切です。曖昧な返事や適当な返事は、かえって混乱を招いてしまいます。自分の働いている職場も仕事が契約条件に合っているか、契約違反ではないかといった、自分の意志についてもしっかりと伝えることが大切です。

そして、「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。女性の皆さんは社会でもしっかり活躍できるように優れています。私だからやれる、というポジティブな発想で、自分にしか出来ないような仕事もどんどん行って欲しいと思います。こんな川柳もあります。「10年目 今じゃ部長が 席に来る」。「きつくなる 目つき性格 腹回り」これもまた意味が分かれば笑えてくるものです。女性の皆さんも大いに自分の能力を社会では発揮して行ってください。

出産や子育ての経験も仕事に生きてくるものがたくさんあります。と言っても、皆さんはまだ経験していないと思いますので分からないと思いますが、これもためになるんだなということでは是非覚えておいて下さい。子育てには、仕事にもメリットがあります。それは時間の意識が高まり、仕事の生産性が向上するからです。子育ては、やはり計算通りいかないもので、状況の判断や瞬発力、危機管理の能力が向上していきます。職場の理解や支援を得るためのチームワーク、相互の性に対する意識が高まります。また、子供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。このようにメリットがありますので、是非覚えておいて下さい。

さて、自分自身も県教組に所属していると話をしましたが、働いていて組合にも助けられたなと思うことが何回もありました。皆さんも社会を出る前に労働のこと、基本的なことを身に付けることがこの授業の目的だと聞きました。やはり、労働の法律を知っていても、個人で活かすことはなかなか難しいので、そのために組合に入ることが大切だということもお話させていただきました。社会に出たら是非皆さんも組合に入り、社会で一生懸命活躍して行って欲しいと思います。ご清聴ありがとうございました。