

女性の 積極的参画で 連合大阪運動を グレードアップ

- 日時：2017年12月2日(土) 13:00～16:00
- 場所：ヴィアール大阪2階「クリスタルルーム」

— 次 第 —

司会：佐伯 昭子 (連合大阪)

- 開会あいさつ 山崎 弦一 (連合大阪 会長) ————— P.2
- 基調講演 「労働組合運動における女性参画の意義」 ——— P.3
講師：伊藤 公雄さん (京都産業大学 現代社会学部 現代社会学科教授)
- パネルディスカッション
「どう進める女性参画—その意義と現状」 ——— P.17
 - コーディネーター
伊藤 公雄さん
 - パネリスト
井上 久美枝さん (連合総合男女・雇用平等局 総合局長)
岡田 陽平さん (JP 労組近畿地方本部 執行委員長)
株本 佳子さん (大阪ガス労働組合 中央執行委員長)
多賀 雅彦さん (連合大阪 副会長)
- 閉会あいさつ 白川 智美 (連合大阪 副会長・連合大阪女性委員会 委員長) ——— P.36
- 司会者から 佐伯 昭子 (連合大阪 副事務局長) ————— P.37

労働界は周回遅れ 女性の活躍推進で グレードアップを



連合大阪 会長
山崎 弦一

今フォーラムにご協力いただきましたことに、心からお礼を申し上げます。

さて、私はある先輩から“労働組合というのは、職場と社会の変革者たれ”というふう
に教えられてきました。しかし、女性活躍推進あるいは女性参画という分野では、労働界
はまだまだ“周回遅れ”ということになるのではないかと考えています。実際、私も労働
組合の国際会議に参加してきましたが、そういう国際会議では女性の参加率のミニマムの
ラインが提示されており、そのラインを超えなければ会議に参加しなくていいということ
になっています。日本の代表団は大体いつもこのミニмумラインを超えるのに四苦八苦を
しているというのが、今の実態ではないかと思えます。

また、たまたま昨日(2017年12月1日)の日経新聞を読んでおりますとこういう記
事が出ていました。「機関投資家に株主総会の議決権行使を助言するアメリカの会社が、
2019年から日本の上場企業に対して“女性の取締役や監査役がない企業の総会で、会
長もしくは社長の選任議案に反対するよう投資家に推奨する”」というものです。そして
記事の中には「多くの日本企業は生え抜きの中高年男性が役員会を占め、海外投資家から
は“人材の多様性に欠ける”という批判が出ている」とありました。

さらに、最近発表された世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数で日本は、144
カ国中114位という惨憺たる結果になっているということで、こうした状況を早期に打開
をしていかなければいけないというのは、論をまたないと思えます。

本日のフォーラムの中で、ぜひいくつかの気付きを感じていただき、それぞれのみなさ
んの組織の活動の中に反映をしていただきたい。そのことがフォーラムの主題にある“女
性の積極的参画で連合大阪の運動をグレードアップ”ということにつながっていけば主催
者としてこれに勝る喜びはありません。本日は大変限られた時間ではありますが、実り多
いフォーラムとなりますように皆様の熱心なご議論お願いし、開会にあたってのあいさつ
に替えさせていただきたいと思えます。どうぞよろしくお願ひします。

労働組合運動における女性参画の意義

京都産業大学 現代社会学部 現代社会学科教授

伊藤 公雄

● プロフィール

京都大学文学部卒業、同大学院博士課程学修退学、イタリア政府給費留学生としてミラノ大学政治学部留学。京都大学文学部助手、神戸市外国語大学外国語学部助教授、大阪大学人間科学部助教授・教授、京都大学文学研究科・文学部教授などを経て、2017年より京都大学名誉教授・大阪大学名誉教授。

内閣府男女共同参画会議専門調査会委員、同男女共同参画の将来像検討会座長代理、国連人口基金東京事務所アドバイザー・コミッティ委員、関西社会学会会長、日本スポーツ社会学会会長、日本ジェンダー学会会長などを歴任。

現在、日本学術会議会員、独立行政法人国立女性教育会館監事、日本イタリア会館常務理事、京都府・大阪府・滋賀県の男女共同参画審議会会長などを務める。



基調講演をさせていただきます伊藤公雄と申します。よろしくお願いします。“女性の活躍というのに何で男性が出てくるのか?”という声があるかもしれません。僕自身も疑問なんですけれど、この30年ほど男女共同参画政策に男性の立場から関わってきました。内閣府の男女共同参画会議の専門委員を10年ほど務め、また女性労働協会の委員もやったことがあります。おそらく今日は男性の参加者が多いのではということから、男が喋った方がいいと僕に声がかかったのだと思っています。しかし僕は女性の方がたくさん来ると予想しており、その予想通り女性の方がけっこう参加されています。すごく良い感じの集まりになったと思っています。

日本のジェンダー・ギャップ指数は144カ国中114位

最初に日本のジェンダー状況ということで世界経済フォーラムのグローバルジェンダーギャップ指数について触れたいと思います。日本は世界144カ国中114位です。昨年は111位だった。世界経済フォーラムは、2006年からこのグローバルジェンダーギャップ指数を発表しており、最初の年の2006年、日本は116カ国中80位でした。そして去年が111位で今年が114位です。しかし、この十何年間、日本もそれなりに女性の社会参画は進んでいます。にもかかわ

らずランクが落ちているというのは、実は他の国にどんどん追い抜かれていくということなんです。

健康は世界1位なのに

Health and survival	1	0.980	0.986	
Sex ratio at birth	1	0.944	0.920	0.95
Healthy life expectancy	1	1.065	1.037	77.2 72.5 1.06

教育は高等教育のみ101位

Educational attainment	74	0.991	0.953	
Literacy rate	1	1.000	0.883	99.0 99.0 1.00
Enrolment in primary education	1	1.000	0.979	100.0 100.0 1.00
Enrolment in secondary education	1	1.000	0.971	99.4 98.7 1.01
Enrolment in tertiary education	101	0.924	0.938	60.9 65.7 0.93

この指数は、健康と経済と政治と教育の四つの分野で調べています。この四つのうち健康は1位です。教育は、まず識字率ですが、字の読み書きができる人の男女差はなく、初等教育、中等教育、高等学校までは世界1位です。ただ全体で74位になっているのは、高等教育つまり大学型の高等教育の進学率が101位だからです。OECD加盟国のほとんどが女性の方が男性より10%くらい多く大学に進学しているのですが、日本だけが男性の方が女性より10%くらい多く進学しています。これは4年制大学のデータですので、短大を含むと大体男女同じくらいになります。いわゆる4年生制大学のデータでみると

80位(2006)から114位(今年)へ



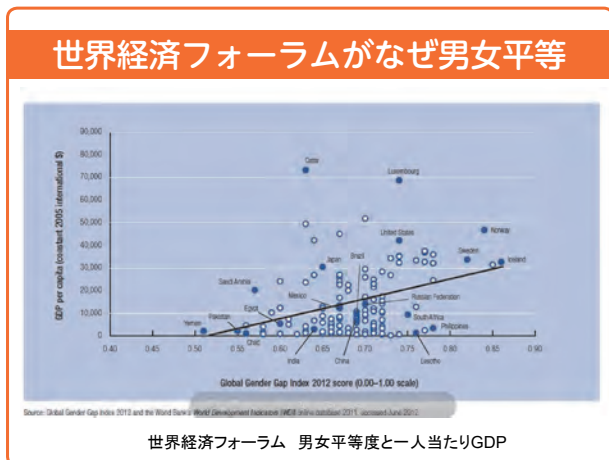
世界経済フォーラム GGGI 2017より

101位という状況になるのです。



政治は123位。日本の後ろに20カ国くらいしかありません。なかでも悪いのは女性の議員割合。そしてもう一つは女性の閣僚の割合の低さです。最後は、過去50年間に女性の国のトップがいたかないかということですが、これは69位。つまり144カ国のうち68カ国には、この50年のうちに女性のトップがいたということですね。経済は114位です。一番悪いのは今日も議論になっている、下から2番目のところですが、管理的な役割についている女性割合が116位。低い割合で推移しているわけです。

ところで、世界経済フォーラムがなぜこの男女平等について関心を持っているのか。これは先ほどの山崎会長の話にも絡むのですが、世界経済フォーラムは人権団体ではなく経済団体、いわゆるダボス会議です。世界中の経済学者とか、経営者とか、政治家がスイスのダボスという町に集まって会議をしています。これらの人たちが考えているのは基本的に経済成長です。経済成長を考える団体が何で男女平等のデータを毎年発表しているのか。



この図の縦軸は一人当たりのGDPのデータです。豊かな社会の指標と言っていいと思います。横軸が男女平等度です。簡単にいうと全体に右肩上がりになっている。つまり、男女平等が進んでいる国ほど豊かだというのが今の世界の状況だということ

です。日本は、いま真ん中あたりにいます。かつては一人当たりのGDPで人口が一千万人以上ある国の中では、トップでした。いま全体でみると20位台です。90年代頭くらいで日本のGDPは頭打ちをしています。ただ、高度経済成長の貯金がそれなりにありますので、なんとかまだ20位台でいられる。ただこのまま男女平等が進まない大変なことになるのではないかと思います。

多様性が組織を活性化させる

先ほどの山崎会長のお話しにもありましたが、なぜ株主が女性の役員がいない企業を問題にするのかということ、こういうデータがあるからです。



これはフォーチュンの500社のデータで、左側は女性の役員割合が少ない方から四分の一の企業群の業績。右は女性の役員が多い上から四分の一のグループの業績です。比較すれば、女性役員が多い方が業績が良い。株主純利益率も、売上高純利益率もともに良い。だから女性の役員がいないところに投資しても無駄だということになっているわけですね。どうしてこんなことになっているかというと、基本にはダイバーシティーの問題だと思います。かつての製造業中心の社会から情報とサービスを中心にする社会へと移行する中で、多様性がその組織を活性化することがわかってきました。労働組合もそうだと思いますが、企業も違う目線でいろんな形で議論を戦わせた方が組織が活性化します。だから、こういう結果が出ているのだらうと思います。労働組合も活性化するためには、ダイバーシティー戦略が必要だと思います。組織の活性化につながるためにも女性の参画をどうやって拡大していくか、このことを労働組合運動でも考えていただきたいと思います。

アジア太平洋地域14カ国で13位

項目	スウェーデン	フィンランド	デンマーク	オランダ	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	日本	韓国	台湾	香港	シンガポール	タイ	インド
総合スコア	77.8	76.6	76.3	75.5	64.7	64.4	63.3	63.2	56.3	54.3	49.7	48.1	38.8		
雇用	82.3	80.5	78.7	76.1	59.3	58.8	53.6	54.4	74.4	75.7	53.1	53.1	43.6		
労働力参加	83.2	81.9	83.0	74.1	79.7	90.1	75.3	84.1	80.1	81.1	57.2	49	49.3	25.8	
正社員労働力	104.9	105.1	93.4	113.0	107.0	70.7	109.8	83.5	91.3	90.6	106.9	101.7	101.0	33.0	
教育	100.0	97.5	100.0	97.8	98.9	100.0	100.0	100.0	91.7	100.0	84.2	94.5	79.3		
中等教育	104.6	93.1	107.3	99.3	97.8	104.4	101.2	102.6	108.9	97.7	107.9	100.0	100.1	92.0	
高等教育	140.3	133.3	128.4	96.1	107.1	101.4	108.3	112.9	128.0	84.1	129.9	71.4	89.3	68.3	
リーダーシップ	31.6	49.7	43.6	26.5	30.7	33.5	29.3	27.8	26.9	26.4	23.1	17.3	14.2	13.9	
事業所有	42.0	50.9	33.3	32.7	23.2	40.9	24.9	40.9	34.6	28.8	18.1	27.3	21.2	13.2	
起業意欲	68.6	84.4	114.3	46.4	26.3	28.4	44.3	18.4	30.2	27.2	34.3	10.3	10.5	23.0	
銀行融資管理	47.6	41.2	28.5	32.0	43.4	22.7	27.1	15.6	22.8	13.3	18.6	12.8	12.2		

上記の指数は項目ごとに男性100名あたりの女性の割合を示しています。ひとつの項目によって総合指数に偏りが生じないように、総合指数の計算にあたっては、100を超える点数は100に切り捨てています。

MasterCard Worldwide Index「女性の社会進出度調査」の結果は、<http://www.mastercardintelligence.com> (英文)にて詳細をご覧ください。

これは、マスターカードというカード会社が集計したアジア太平洋地域の各国の女性社会進出度のランキングです。インドが一番下でそのつぎは日本です。インドはご存じの通りかなり性差別問題をかかえている国です。世界経済フォーラムのグローバルギャップインデックスでは、日本は114位で、韓国の118位より上なのです。ただ、グローバルジェンダーギャップ指数の場合は項目に健康が入っていますが、こちらは健康が入っていません。女性のリーダーシップとか雇用とか、教育だけで分析しています。そうすると韓国にも負けます。健康の項目がなくなったら、グローバルジェンダーギャップでも日本のランキングはもっと下がると思います。世界で114位という状態で、今後の日本の社会は維持できるのか、と僕は思っています。

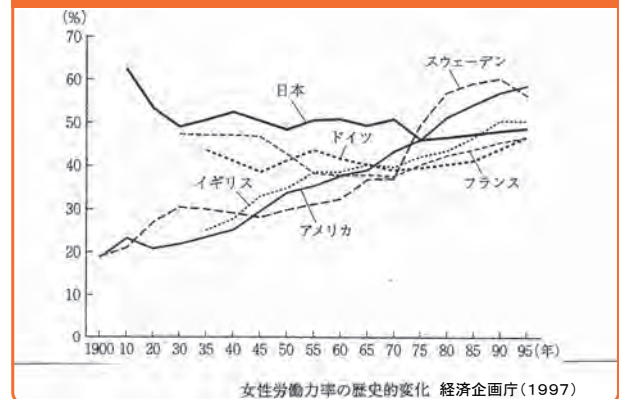
こういう話をすると、もともと日本は男尊女卑という話が出てくる。でも近代のヨーロッパ社会も家父長制がきつい社会だったのです。法律はナポレオン法典がベースですから、家父長制が基本です。ヨーロッパの多くの国の法律から家父長制の条項が無くなるのは、1970年代から80年代くらいまで待たなければなりません。例えば、フランスです。まさにナポレオンの国ですけど、法律上既婚女性が夫の許可なく働けるようになったのは1965年なんです。1965年までフランスの法律には、既婚女性が夫の許可なく働いてはならないという条項が入っていました。日本の場合は、戦争に負けた後、家父長制条項は完全なくなっています。実は、戦後の日本は、法律上は欧米社会よりもはるかに男女平等だったわけですね。

例えば、講演のときにスイスで女性の参政権が勝ち取られたのが何年かという質問をよくします。これは1971年です。スイスは徴兵制がひかれていますので、徴兵の義務を果たしている男性だけに参政権

があるという仕組みだったのです。国政選挙での女性の参政権は71年ですが、州選挙まで行くと1990年まで女性の参政権がなかったという州がスイスにはありました。何が言いたいかというと、ヨーロッパでは男女平等が進んでいて日本が遅れていると考えて、日本の伝統だから仕方がないと思うのは大間違いだということです。むしろ日本の方が戦後、法律的には早い段階で男女平等に入っている。実際、日本の女性は、ヨーロッパの女性と比べるとはるかに多く働いていました。労働条件は悪かったかもしれませんが。戦後間もない頃の、まだ農業や自営業が中心だった時代には、長時間労働であっても比較的ワークライフバランスが可能でした。時間管理がかなりフレキシブルな状況で、仕事と家庭生活がそれぞれにバランス良く運営できたわけです。しかしそれが70年代くらいから変わってくる。

1970年代に 変化する男女の働き方

ずば抜けて女性が働く社会日本



これは経済企画庁の女性の労働力率のデータです。いわゆる生産労働人口ではなくて、15歳以上のすべての女性を対象にした、つまり全女性をベースにしたデータだと思います。見ていただくと分かるように、1970年までの日本は、いわゆる経済先進国といわれる国々の中ではずば抜けて女性が働いている社会だった。1970年まで日本はスウェーデンより女性の労働参加は高かった。OECD加盟国の中で1番がフィンランドで2番が日本でした。1995年ではフランスよりも上に位置していましたが、今ではフランスにも完全に追い抜かれています。

日本の社会が変化していく中で、労働の形が変わってきたのは事実です。戦後の産業労働人口の一番多い割合を占めたのは農業でした。やがて、いわゆる雇用労働者、サラリーをもらう形の勤労者の割

戦後社会と変容する家族/地域

戦後日本の家族と地域の変化

- 農業／自営業中心から雇用労働者中心へ
- 地域共同体から大都市への人口集中
- 三世同居家族から核家族／単身所帯へ
- 大都市圏・核家族型の生活「夫は外／妻は家事育児＋条件の悪い非正規労働」へ
- 地域社会 少子・高齢社会 高齢単身者増
地域の担い手としての女性(男性は名誉職)

合が急激に増えていきました。これが戦後の働き方の変化ですね。人口も地域から大都市へ移動していく。子育ても、日本の場合、実はおじいちゃんおばあちゃんが結構子育てをしていた。女性はさっき見たように多くの方が働いていた。近代社会でいうと、欧米は基本的には専業主婦の女性が多かった。それに比べ日本の場合、女性が働く社会だったわけですね。なぜなら三世同居で、おじいちゃんおばあちゃんが子どもの世話を結構していたという状況があったからです。

これは僕の思い込みかもしれませんが、日本の昔話って、何でこんなにおじいちゃんおばあちゃんが出てくるのだろうと考えたことがあります。ヨーロッパの昔話には、ほとんどおじいちゃんおばあちゃんが出てこない。なぜかという、子どもに昔話を話していたのがおじいちゃんおばあちゃんだったからではないか。つまり子育てをおじいちゃんおばあちゃんがやっていたのだと思います。

やがて若い世代は都市に出て行き核家族を営むようになります。しかし子どもが生まれ、誰が子どもの面倒を見るのかということになった時、おじいちゃんおばあちゃんは身近にいませんでした。高度経済成長期には保育所などまだまだ少ない状況だったこともあり、子育ては女性がということになったのです。なぜ女性がというと、妊娠出産の問題もあるかもしれませんが、同時に男女の給与格差がかなり大きかった。どちらが仕事を続けた方が所帯レベルで得かと考えたら、男性が続けた方が得だという仕組みになっていました。結果的に70年代以降は、夫はサラリーマン、結婚したら女性は家庭へ入って家事育児を担い、子育てが終わると条件の悪い非正規労働へというパターンができあがる。これが、1970年代の後半ぐらいから日本の都市で働く男女の働き方のパターンになっていきます。70年代・80年代型の性別分業というふうに僕は呼んでいます。

一方、男性は、70年代半ばぐらいから急激に長時

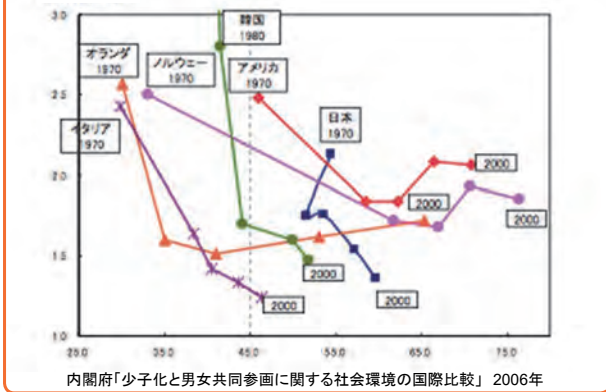
間労働の中に飲み込まれて行きます。1970年代の半ば、週60時間以上働く男性は350万人ぐらいでした。それが10年後には770万～800万ぐらいとほぼ倍増しています。今、非正規問題が話題になっていますが、子育てが終わった女性がパートで働くという形が70年代後半ぐらいから広がっていきます。しかも税制や年金制度によって、女性は年収100万円以下ぐらいで働く方が将来的に得だ、あるいは税金の面で得だという仕組みが完成していきます。そういったことから非正規で働く女性は、年収100万円以下ぐらいの職場で働くことを選ぶようになります。他方で男性の長時間労働が展開していく流れになるわけです。

欧米社会を見ると、多くの国で男女の働き方が変化したのが1970年代です。欧米社会では、60年代後半に性差別撤廃の動きやウーマンリブの運動、いわゆるフェミニズムの運動が広がり、女性の社会参画がやっと本格化します。同時に70年代初頭は国際不況の時代でもありました。それまでの欧米社会の多くは、男性稼ぎ方モデルといいますが、男性が稼ぎ手になって妻が専業主婦というパターンでした。しかし、不況の中で男性の稼ぎだけでは食べていけないという状態が広がっていきます。女性の権利の拡大と不況が女性の労働参加の拡大につながっていったわけです。こうして女性が働くというのが、70年代の欧米社会の一つのトレンドになっていくわけですね。そこからヨーロッパあるいはアメリカで、女性の社会参画が拡大していきます。

ただヨーロッパの場合とアメリカとはちょっと事情が違う。ヨーロッパの場合は労働組合が強いということもあって、女性の社会参加とともにさまざまな労働規制の仕組みができ上がっていきました。特に労働者の家族的責任についての議論が広がる。つまり、女性が外に出るようになりますから、子育ての問題も含めて男女が働きながら家庭生活を営むことを保証するための整備が進んだのです。もちろん労働組合が強いからできたことです。基本的には労働時間短縮が進みました。現在のフランスは、週の労働時間35時間ですね。EUでは週の法定労働時間は日本と同じ40時間ですが、超過勤務の上限は48時間です。フランスはこの超過勤務の上限も45時間までになっています。こうした労働時間の短縮の動きが女性の労働参加の中で拡大していき、働く男女を支えるための家族政策も推進されていきました。

この図は、縦軸が合計特殊出生率、つまり一人の女性が一生の間で生む子どもの数の平均です。2.07

女性の労働と少子化



とか2.08とか言われますけど、2以上あると何とか人口を維持できます。日本は1989年に1.57ショックというのがあって、このままだと人口が維持できないということで大騒ぎになりました。またこの図の横軸は生産年齢人口別の女性の労働力率、つまり15歳から64歳人口の女性の働く割合です。1970年と2000年の30年の間の変化を取っているんですが、日本が真ん中にあります。先ほど申し上げたように、アメリカより日本の女性は10%以上働いている割合が高かった。ノルウェーとかオランダはそれぞれ30%台くらいの割合でしか女性は働いていなかった。ただ2000年を見るとわかるように、ほとんどの国が日本を抜いています。まあ、韓国とイタリアは、今でも女性の労働力率は日本より低いのですが、でもこの30年で韓国は、1980年を基準にしていると思いますが、10%ぐらいは伸びている。ところが日本は30年で5%ぐらいしか女性の労働力率は伸びていません。つまり1970年以降の世界の変化の中で、日本の女性の労働は変化しなかった。1985年に雇用機会均等法ができますが、その後も女性の労働力率は増えていない。雇用機会均等法で劇的に日本の女性の労働環境が変わったと思っている人が多いのですが、実は働く女性の数は増えていないんですね。

ヨーロッパと 真逆の日本の働き方

先ほど言ったように、欧米では、国際不況と男性稼ぎ方モデルの変化があり、女性の労働参加が70年代以降広がります。ただ日本の場合は違う選択をしたわけで、多くの国が男女平等の労働条件の整備と家族政策を進め、労働時間規制を進めるなか、日本では正規労働職の女性の労働参加は抑制され、他方で男性の長時間労働の動きが深まっていくわけです。これはヨーロッパの男性たちには信じられない

ことだと思いますが、日本の男性は家族との生活から切り離されても働き続けるといった、不思議な働き方をするようになります。ヨーロッパの労働組合

違う道を選択した日本社会

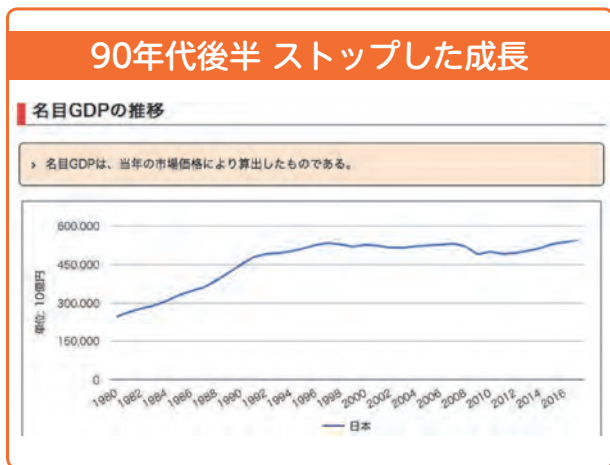
- 多くの国が、女性の労働参加を拡大
男女の平等な労働条件の整備と家族政策（家族的責任を支える政策＝WLBの実現）、労働時間規制
ところが日本は、
- 女性（正規労働者としての）労働参加の抑制
- 他方で男性の長時間労働／結果的に、男性の家庭参加・地域参加の機会の喪失

運動が男女労働者の家族的責任ということを大きな柱にして動いてきたのと真逆です。そのヨーロッパの労働組合運動の成果が、ILOの156号条約です。日本も批准していますが、男女労働者の家族的責任、つまり育児や介護、介護を要する男女の労働者が差別されることなく、家族的責任と仕事がバランスよく運用できるような形の整備をするという国際条約です。ヨーロッパでは、まさに家族的責任というところをふまえながら働き方の整備が展開していったのに比べて、日本の場合は、長時間労働を男性に強要することで、男性たちが家庭や地域から切り離されていくことを認めてしまったのです。それはなぜかということ、お金になるからというわけだったので

60年代の池田内閣の所得倍増政策、70年代以降も日本は、いわゆる高度経済成長じゃなかったかもしれませんが、他の国と比べると安定成長を遂げていきます。70年代の後半にはジャパン・アズ・ナンバーワンという言葉がささやかれました。これはアメリカのエズラ・ヴォーゲルが書いた本のタイトルですが、実際、男性の個人所得が上昇していきます。日本の安定成長の背景には、いわゆる人口ボーナスの問題もあったと思います。人口の編成が社会の発展にプラスになるというのが人口ボーナスです。70年代は団塊の世代が社会に急激に出てくる時代でした。労働力が豊富な時代だったわけですね。いわゆる男性稼ぎ方モデルというのが固定化していきます。そして日本で専業主婦割合が一番高い世代は団塊の世代なんですね。団塊までは、さっき見たように日本は世界でも働く女性の割合が高い国でした。もちろん、農業や自営業で働く女性がたくさんいたというのもその背景にはあります。ところが団塊世代の社会への散会后、男性稼ぎ方モデルが固定化されて

いくわけです。一方で、女性の家事・育児および条件の悪い非正規労働という仕組みも完成していきま
す。ただ男性の個人所得はすごく上がっていきまし
た。

1970年の団塊の男性サラリーマンの年間所得・年
収は84万～85万円ぐらいでした。それが1990年に
440万円ぐらいになります。一番多かったのは1997
年で570万円ぐらいありました。今は500万円にいく
かいかないかのはずです。1997年以降はずっと右肩
下がりです。この時期、なぜそんなに男性の年収が
上がったかという、長時間労働で残業手当がつい
ていたというのが一番大きな理由だろうと思いま
す。1997年以降は、賃金の抑制というものも当然あ
るわけです。

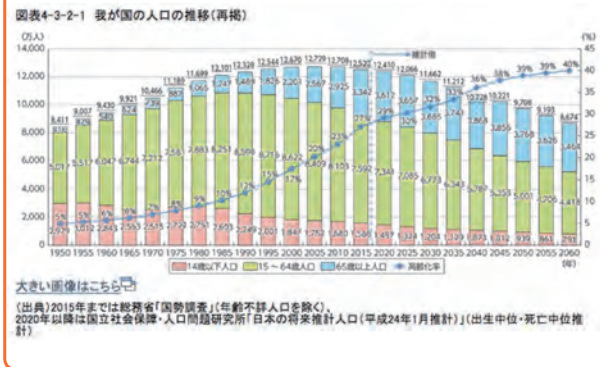


実際、1990年代以降、日本のGDPは500兆円前
後で停滞しています。こんなに停滞が長い社会は
他にない。ただ1980年の段階では200兆円強ぐらい
だったわけですからすごい豊かになっています。こ
の貯金があるから、まだ日本社会は一人当たりGDP
がそれなりにあるわけです。ただ1989年に少子化
がはっきり見えてきた。ほんとは日本社会も1990年
ぐらいから方向転換をしなければいけなかったの
です。でもしなかった。

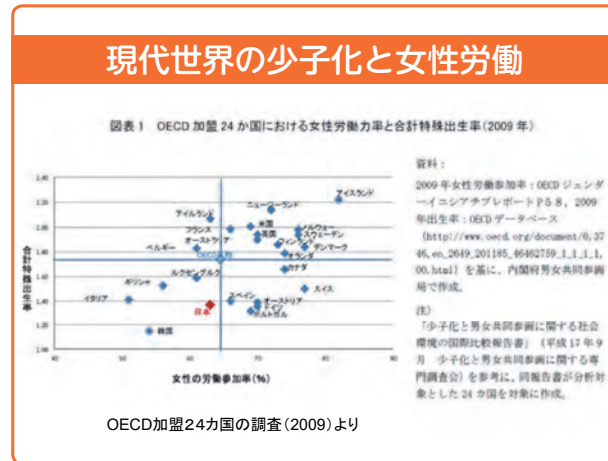
少子高齢化問題は 25年前からわかっていた

少子化の問題も、今ごろになって少子高齢社会が
国家の緊急事態だと政府は言っていますが、25年前
にはすでにわかっていたことなんですね。25年前か
ら少子高齢社会に対応した男女共同参画とワーク・
ライフ・バランスが必要だと僕も言っていました。
これから少子高齢社会が来るから、女性の社会参画
と仕事と家庭のある種のバランスのいい働き方に向
けた転換が必要だと言ってきました。けれどもそれ

社会の転換が要求された1990年



はなかなか進みませんでした。1970年の段階でみる
と、女性の働く社会の方が少子化傾向が強かったん
ですね。当たり前ですよ。女性が働いたら、子ども
を産んで育てるという仕組みが確保できません。
ただ2000年になると、女性の働いていない社会の方
が少子化傾向が強まります。



これは、さっきと同じです。縦軸が合計特殊出生
率です。下に行けば行くほど少子化です。横軸は女
性の労働力率です。見ていただくとわかるように、
右の上の方が女性が働いている国々です。アイスラ
ンドとかニュージーランドとかノルウェーとかス
ウェーデンでは子どもも生まれています。左の下
の方に日本が入っているわけですね。いわゆる南欧と
東アジア型といわれています。OECD加盟国の中
では韓国・日本の東アジアの2国、あとはギリシャ
・イタリア・スペイン・ポルトガル。ドイツも低いん
ですが、今ではかなり劇的改善をしています。ルク
センブルクはちょっと例外で50万～60万人ぐら
いしか人口がない国ですし、これは金融とかで儲
かっている、女性の専業主婦率が高い独特の社
会です。OECD加盟国では、南欧と東アジア社会
が働く女性の割合が少なく、少子化も目立って
いるというのが現状です。

70年は女性の労働率が高い方が出生率が低かった

わけですが、2000年では逆になっています。むしろ女性の働く割合の高い国の方が子どもが生まれています。何度も言いますが、女性が働くと、ほっておけば少子化になります。でもなぜか今、女性が働いている国の方が子どもが生まれている。それは、労働政策を含めた社会政策の充実の中で、女性が働きながら子どもを産んで、男女で子育てができる仕組みを作ってきた国では子どもが生まれており、それをしなかった国は、東アジアや南欧ですけれども、子どもが生まれにくいということです。しかも、南欧って言うところちょっと経済に詳しい人はピンときますよね。いわゆるPIGS、ポルトガル・イタリア・ギリシャ・スペインですね。経済がすごく悪化している社会です。ある面70年の変化に乗り切れなかった社会が、いま経済的に困難を抱えています。日本もそのグループの中に入っているわけですね。ただ、70年・80年の経済的な成功がまだに貯金になっているというのが、日本の場合あるのだと思います。

低出生率の諸国の特徴

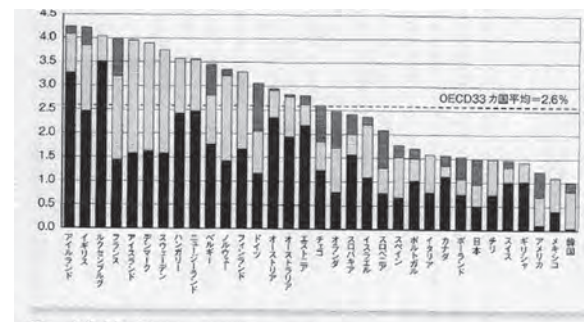
- 女性の労働力率の低さ
 - 1970年にはむしろ女性の労働力率の高い諸国で低出生率傾向が目立つ
 - しかし、2000年では逆に
- 家族政策(保育所整備を含む)の不十分性
- 労働における柔軟性(働く男女の家族的責任を支える諸制度の不備)
- 男性の家事・育児不参加

なぜ少子化になったかということ、一つは家族政策が不十分だからです。保育所の整備なども含みます。また労働における柔軟性、家族的責任についての整備が弱い。育児休業の制度なんかもまだまだ十分じゃない。ドイツは、10年ぐらい前に男性に対する育児休業を始めました。そして今では30%ぐらいのお父さんが育児休業を取っているそうです。日本は25年前に男性が育児休業を取れる制度を入れました。しかし日本の男性の育児休業取得率は3%ですから、労働の柔軟性っていうのか、制度があっても実現しないという部分が日本の場合あるのかなと思います。

最後は男性の家事育児の不参加ですね。欧米の国々で男性が家事や育児に参加するのは70年代以降です。女性が働き始めるので、“あんたもやりなさいよ”と言われて、“はいはい”と言って、ヨーロッパやアメリカの男性は家事・育児を始めるようになる。一方、男性の家事・育児の参加が不十分な社会、

南欧や東アジアの場合は子どもが生まれていないという傾向が目立っているわけですね。これを「家族主義のパラドクス」と呼んだのは、イタリアの家族社会学者のキアラ・サラチューノさんです。南欧と東アジアは家族主義が強いと言われ、家族を大切にしている社会だと言われています。けれども家族主義の強い社会と自称する国々ほど少子化になってる。男女共同参画の時代になると家族政策が重要になる。つまり家族を政策的にサポートする仕組みが必要となるのです。ところが自称「家族主義」の国には、家族が大切だと思うなら家族のことは行政に頼らず自分たちでやりましょう、という流れがある。それに政策が乗ってしまっているところがあります。

家族支援のGDP割合



伊藤公雄「家族政策とジェンダー」伊藤編『フランスに学ぶ男女共同参画の子育て』(明石書店、2014) OECD (2009年のデータより作成)

この図は、OECD加盟国の家族支援のGDP割合です。アングロアメリカ社会といますか、カナダとかアメリカは、家族に対する政府の支援が少ない。自助努力を強調する社会ですから。また、韓国や日本、ギリシャやイタリア、ポルトガル、スペイン辺りもやはり家族支援の財政的な出動が低くなっています。家族政策の中身は何かというと、三つあります。一つは税の控除です。子どものいる家庭には税の控除をする。もう一つは公的なサービスの提供ですね。保育所など、さまざまなサービスが準備されているかどうかということです。もう一つ、最後は直接給付の子ども手当ですね。僕は民主党の子ども手当に大賛成だったのです。実際、子ども手当支給の時期、若干GDPが伸びたんですね。直接給付の仕組み、つまり補助から給付へという政策はすごく今の時代にあった政策だと思いました。所得別に制限が加わったりして、結局、失敗してしまいましたが、図を見ればわかるように、給付を含めて、家族支援の政策やっている国々では子どもが生まれています。また女性の労働参加も保障されているということになります。

90年代以降、 はっきりと現れてきたゆがみ

先ほど言いましたように、90年代に本当は方向転換しなければいけなかったのですが、しなかったのですね。

1990年代以後あらわになったもの

広がる社会のひずみ

- 環境破壊、地域文化の均質化
- 家族の絆／地域の絆の破壊
- 女性の社会参画の遅れ
- 男性の人間らしい生活の破壊

1970—80年型「成功体験」から抜けきれない ままの「失われた25年」

ゆがみは90年代以降からはっきり現れています。環境破壊が進み、地域文化が均一化されていくような事態が起こっています。僕は講演で日本中回っていますが、この20年間ぐらいで日本中がどんどん同じような街づくりになっています。何かちょっと味気なくなっているなと思います。僕には福井駅と金沢駅の区別がつきません。ほんとに同じなんです。金沢の方がちょっと大きいだけです。駅の作り方にたぶん基準があるのだと思いますが、同じような作り方をされています。家族の絆や地域の絆も弱くなっていると思います。保守系の政治家の中には「女性が働く」と家族の絆が壊れるじゃないか」という人がいます。しかし、日本の場合は他の国よりも女性の社会参加が遅れたのです。にもかかわらず家族の絆や地域の絆が弱くなった。その理由は何かといえば、女性の問題ではなく、僕は男性の問題だと思います。つまり長時間労働の中で、男性たちは家庭にいる時間が少なくなってしまったんです。男性というのは、「結婚しているのだから」「家族だから」という「だから」で安心してしまうんですね。でも家族関係とか、夫婦関係っていうのは日々作り変えていかないと維持できない。「制度的に家族だから」「これで家族だろう」と考えているところが男性にはあります。結果的に父親と子どもの関係が崩れたり、夫婦関係が崩れたり、そして家族の絆が壊れていく。僕は家族の絆の崩壊は、女性の労働参加のせいではなくて、男性の働き方と家族観の問題の方が大きいんじゃないかなと思っています。

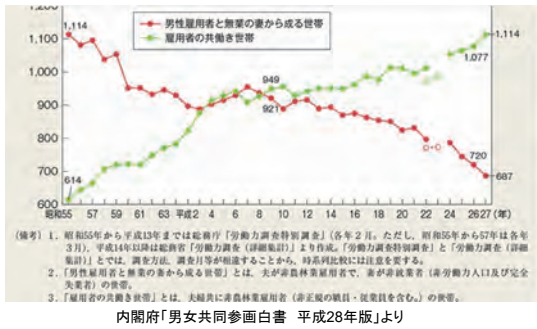
先ほど見てもらったように、日本は世界114位と

いう女性の社会参画が遅れているような状態があります。男性もまた、家族と過ごす時間、あるいは自分を成長させる時間、そういうものを奪われて労働だけで生活しているような時代にいるということが、少しずつわかり始めてきました。いま若い世代が、特に男性たちも、「そういう生活は嫌だ」と言い始めています。「ブラック企業は嫌だ」ということで対応も始まっています。私たちぐらいの世代とそのちょっと上か下ぐらいの世代だと、まだまだ仕事大事という形で、仕事以外の自分の生活に十分目配りできないという人がまだまだ多い。これも90年代に変わらなければいけなかったのに変わらなかったんですね。なぜかといえば、1970年・80年代と経済的にあまりにもうまくいきすぎたからです。男性の長時間労働で所帯の収入が上がる。女性は100万円以下ぐらいの非正規で働いても、夫がサラリーマンだったら、将来、年金の基礎部分はもらえる3号被保険者の制度も85年に作られました。大変皮肉なことですが、1985年、3号被保険者の制度が作られた同じ年に男女雇用機会均等法が作られます。男女で平等に働きましようという法律を作った一方で、130万円未満の年取のパートで働いて夫がサラリーマンだったら将来年金出ますよという制度が同時にできたのです。多くの女性がどっちを選んだかという、130万円以下で働く方を選んだ、あるいは選ばされたわけです。

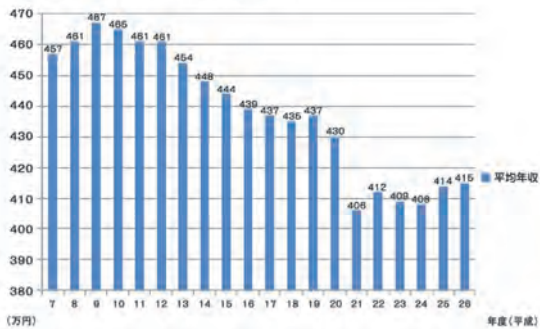
必要な変化を 阻んだ過去の成功体験

結局そういう仕組みの中で、70年代・80年代型性別分業で経済的に成功してしまった。その仕組みから本当は変わらなければいけなかったのに変わらなかったわけです。その当時はワーク・ワイフ・バランスという言葉はありませんでした。男女共同参画という言葉も1990年代半ばに作られた言葉です。しかし、男女平等で社会を支える仕組みと、男女が働き過ぎずに仕事と家庭が両立できるような働き方をすることが、少子高齢社会では必要になるとわかっていたはずなのです。でも、70年代80年代型のモデルから脱出できない。一種の成功体験だったわけですね。成功体験から脱出できないまま、ずっと来てしまった。労働組合もそのパターンで、豊かな生活が担保できたということも含めてですが、その成功体験から脱出しきれなかったんじゃないかなと思います。

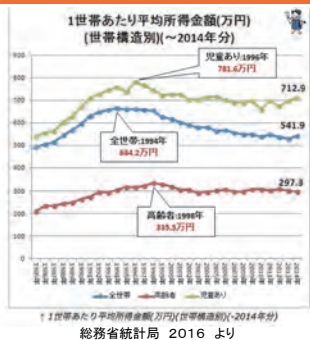
共働きが主流に



背景にある(男性の)年収の減少

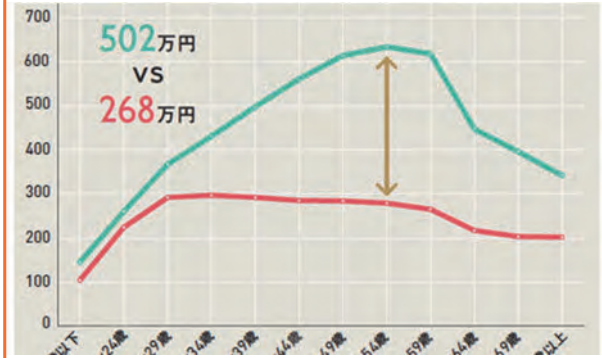


共働きでも低下する所帯収入



すでに90年代後半以降は変化が見え始めていました。女性の労働参加が拡大し、共働き状態が増加しています。これは男性稼ぎ型の家庭と共働きの所帯の変化ですが、1990年代半ばぐらいに、いわゆる専業主婦が家を守る形の家庭が減少していき、夫婦で働くという家庭が増えていきます。これは男女両性合わせたサラリーマンの平均年収ですが、97年で467万円（1997年に男性だけ取ると570万円ありました）。その後は共働きになっているにも関わらず所帯収入は下がっています。なぜ女性が働くようになったかという、つまり夫のサラリーが下がったからです。教育費は上昇し、子どもを大学に入れようと思ったら夫婦で働かないともう持たないという状況が始まっているわけですね。しかし夫婦で働いても、年収全体、所帯収入自体が減っているというのが今の日本の状況です。

続く男女の年収格差



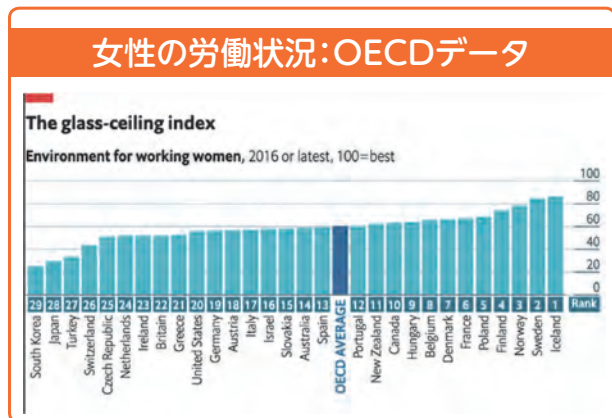
男女の年収の格差というのは、ご存じのように若いうちはほぼ同じぐらいで始まります。最近は、初任給もほぼ男女同じという企業も増え始めているようです。けれども、初任給からちょっとずつ差がつき、結果的に歳を取るにつれて格差が開いていきます。年収で見ると男性の年収が女性の年収のほぼ倍というのが、戦後の70年代以降の日本の男女のサラリーの格差です。政府が発表している数字の中だと、正規の労働者の場合、男性100に対して女性は70ぐらいあります。ただ年収で見ると大きな差が出る。それは残業手当の問題とか役職の手当ての問題とか男性の方にプラスになることがあるからだろうと思います。全体で見ると、男女の格差は100対50ぐらいになってしまうのです。ヨーロッパだってまだ男女平等には完全になっているわけではありません。スウェーデンだって男女平等でない部分が一杯あります。しかし、社会を安定させるためには男女が平等で働けるような働き方と、男女が働きながら家族的责任を果たせるような働き方をしていかなければいけません。ただ残念ながら、女性の意思決定参画も含めて、まさに今日の議論ですけれども、日本の場合進んでいない。世界でも144カ国中114位、後ろには30カ国ぐらいしかない。後ろにある30カ国の多くがイスラム系の国ですから、宗教的な理由で女性社会参画を抑制しているような国と大体同じようなレベルになっているのです。

女性の社会参画を抑制する鉄の天井

ガラスの天井とはよく言われる言葉です。この間、小池百合子さんは鉄の天井があったと言いました。日本の場合、鉄かもしれません。企業組織だけではなく、労働組合も含めあらゆる領域に、ガラスか鉄か分かりませんが天井があって、女性の社会参画が

抑制されているというのは事実だと思います。“2020年までにあらゆる分野での、指導的な役割を果たす女性の割合を、少なくとも3割を超えるようにする”という方針がありますね。政府でこの数字を決めた時に僕は政府の委員だったんです。2004年だったかな。小泉首相の時代で、女性のチャレンジ政策をまとめる時の委員だったんです。決定する最後の会議で元官僚の方が、“やっぱり数値がいるんじゃないか”と言い出した。終わる5分ぐらい前でしたが、2020年までに30%という数字を書き込んだのです。けっこう劇的な場所に僕もいたわけです。でも、国連があらゆる分野で指導的な役割を果たす女性の割合を3割超えにするという同じ数字の設定を1990年代の初頭にしたとき、目標達成年は1995年だったのです。その10年後ぐらいに、やっと30%という数字をわたしたちの社会は政策として出したわけです。でもとても達成できない。連合ではぜひやっていただきたいと思っています。

僕が知っている限りこの30%を達成しているのは、僕もメンバーとなっている日本学術会議です。この会議は内閣府の下にあって210人ほどの会員がいます。学術分野からの日本の政策、あるいはいろいろな社会制度も含めて提言をするという、内閣府の元にある独立した機関です。そこは17年10月に30%を超えました。かなり努力して3割超えを達成しています。他のところで3割を超えているのはほとんどないのではないかと思います。世界中で、まだまだガラスシーリング、ガラスの天井がある。



このOECDのデータでみれば、100%というのがガラスの天井がない一番良いいという状態です。けれども多くの国にはまだガラスの天井があり、100%に到達していません。しかし、左の端の方にいくとジャパン、サウスコリア、ターキーというのが出てきます。スイスは結構男女差が大きい社会で、男性だけいまだに徴兵制があります。女性は志願で兵隊に行く人もいますが、男性だけがやっぱり優遇

されている社会です。このスイスを除けば、大体多くの国が同じです。ここからガクッとトルコで下がり、日本が下がり、韓国が下がりという状況で、ガラスの天井か鉄の天井かなんかはわかりませんが、まだまだ天井が重くあるという社会だと国際的にも認知されています。

男性主導の 見えない制度の存在

男性主導の「制度」問題

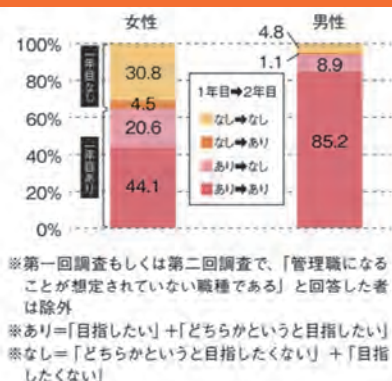
- 戦後の男性主導の労働の展開
- 男性主導の「制度」
 - 顕在化された男性主導の「制度」
 - 潜在的な男性主導の「制度」

顕在化された「制度」改革とともに、みえない「(男性主導の)制度」の変革へ

なぜそうなのかと考えると、戦後の男性主導の労働の仕方、職場の運営の仕方の問題があります。ある種の制度、男性主導の制度があるのだらうと思います。もちろん連合では制度や慣習を変えるという方針になっているわけですが。制度というのは、たしかに顕在化された、つまり文書で書かれている制度もありますが、見えない制度が男性中心ででき上がっています。例えば女性たちは5時とか6時で帰宅しますが、男性たちは遅くまで仕事をし、そのまま飲み会にいったり、いわゆるノミネーションで重要な職場の情報が共有します。しかしその場所から女性たちは外されているのです。これは見えない制度ですよ。オールドボーイズクラブみたいな言い方をする人もいますが、男性たちはそういう女性を排除した見えないネットワークを作って情報を共有しているのです。これは文書で書かれた制度ではありません。この見えない制度、潜在的な男性主導の制度みたいなものがある場所にあるのです。それが結果的に、ガラスか鉄か分かりませんが、天井を強化している部分があると思います。

僕は国立女性教育会館の監事もやっていて、これはその調査のデータです。この数年、関東地方の大企業の新入社員を対象にしたパネル調査をしています。このパネル調査というのは、同じ人を対象に繰り返し期間を置いて調査をするという方法です。これは、入社初年度と入社2年目の男女の管理職志向についての変化です。濃いピンクが、前年管

新入社員男女の管理職志向



管理職志向があって翌年もある人たちが、薄いピンクが、1年前はあったけれども翌年にはなくなったという人たちです。見ていただくとわかるように、女性の管理職志向を持っていた人の2割ぐらいが脱落していくわけですね。もともと女性は管理職志向が弱いという形になっているのですが、女性の方が男性に比べ、管理職志向が減少する割合が倍ぐらいある。こうなると見えない壁があるのだろうと考えざるを得ない。

以前、社会心理学者が行った調査で、大学卒業の時に男女の学生に職業意欲を聞いたものがあります。大学卒業後の職業意欲は女子の方が男子よりかなり高い。しかし同じ人たちを5年後に再調査すると、女性の職業意欲がガクッと落ちている。男性はちょっと上がっている。これと同じような複数の研究成果を見たことがあります。見えない男性主導のいろんな壁が、女性たちを諦めさせているという部分があるのだろうと思います。労働組合としても、なぜこうなるのかについて実態をきちんと点検する必要があります。本来、経営側の仕事かもしれませんが、組合も一緒にやったらいい。女性たちがパワーを発揮するのを抑止してしまうような力がどう生まれて維持されているのかを点検する必要があります。これが女性の潜在力を奪っているのですから。

20年ほど前からですが、企業の人と話をすると、入社試験では上位に7対3で女子が多く入ると言います。でも、採用するのは7対3か、8対2で男性優位となるということでした。その後も、あちこちで同じ数字を聞きました。200人規模の中小企業の経営者からも同じ数字を聞いたことがあります。『週刊ポスト』でも同じ数字が出ていました。たぶん、それなりに信用できる数字なのだと思います。見方によれば、男性たちは最初から下駄をはかされているわけです。最近、カルビーの社長が女性の役員を

増やそうとしたら“女性にだけ下駄をはかせるのか”と男性社員から反論されて、“お前らは最初から下駄をはいているじゃないか”と返したという話がありました。男性たちの方があらかじめ下駄をはかされている社会なのです。少なくとも試験の成績でははるかに優秀な女性たちが排除されている。やる気があって入社した女性たちをパワーダウンさせるような仕組みが日本の社会にはいっぱい残っているのです。

多様性を 持った働き方へと 変化は始まっている

変化する働き方と組織の変容

製造業中心社会 時間の一斉管理



第三次産業(情報・サービス) フレキシブルな働き方への調整の必要性 24時間労働も均質な労働から多様性を内包した働き方へ
「働き方改革」の背景にあるもの

「均質」を維持したままの古い組織体制では対応不能

ただ、日本でも働き方をめぐって変化は始まっています。政府もsociety (ソサエティ) 5.0とか言い始めています。製造業から情報・サービス産業中心の社会へ、さらにAIやIoTが軸になる社会へと産業の構造そのものが大きく変わり始めています。製造業中心の社会だと時間の一斉管理ができましたが、第三次産業とか第四次産業が中心になるとフレキシブルな働き方が必要になります。つまり24時間労働になりかねないわけです。寝ている時も仕事のことを考えなければいけない。製造業だったら仕事が終われば自由時間です。しかし、サービスや情報の労働は労働時間のシフトがないので大変厳しい労働条件になる。逆にきちんと規制しないと無限に働くという仕組みになってしまうわけですね。製造業中心の均質な労働の時代から多様性を内包した働き方への変化がすでに始まっています。

政府も働き方改革とっています。僕は政府のこの改革にはかなり問題があると思います。でも、働き方について見直しが始まっているというのは事実だと思います。その方向を、24時間戦えますか型の、それこそ企業利益に命をささげってしまうような働き方の方向にするのか。そうではなく、家族的責

任も含めた、ディーセントワーク型の働き方にするのか。多様性を内包した働き方を、どう作っていくのかという議論が、今、皆さんと経営者や政府との間で起こっているのだと思います。ただこの議論でも、これまでの男性主導の働き方を維持した方向では対応できないと思っています。男性主導の顕在化された制度だけでなく、自覚されない制度もある。その制度を変えなければいけない。今回の連合の方針もトップセミナーが掲げられています。やっぱりトップを変えていかないとなかなか変わらない。これは事実だと思います。

一方、アンコンシャスバイアス、自覚されない形で“女の人はこちらだからね”という決めつけで、女性の参画に対して壁を作ってしまったのではないか。そういう事態の点検を男女双方で進めることが必要ではないかと思っています。

集団主義幻想？

- 日本人は「集団主義」？
- 日本の伝統スポーツに集団競技はある？
- 「自分のはし」「自分のちゃわん」をもつ文化
- 社会心理学の日米国民性研究
日本人の方が「個人主義」の結果が多数派
「同調型集団主義」(他者の動きをモニタリングしながら損しないように振る舞う)
必要なのは「協調型集団主義」

話が突然飛ぶような感じもしますけれど、“日本は集団主義だから”という議論があります。しかし僕は、日本人は集団主義ではないと考えています。例えば、日本の伝統スポーツで集団主義のスポーツってありますか。日本の伝統スポーツは柔道や剣道、空手とか相撲というように、対一の戦いものがほとんどです。集団競技はほとんどない。かなり調べましたが集団戦をするのは、戦争か雪合戦ぐらいです。戦争だって日本の武士たちは、元寇の時、蒙古軍に対して一人一人が馬に乗って“やー遠からんものは音にも聞け、我は何々の子孫だ”と叫んでいるうちに弓で打たれて死んでしまったというエピソードがあります。蒙古の人たちは、なんであんなに変なことをするのだろうと考えたようです。集団で向かってこないで一人一人名乗りをあげて攻めてくる。個人の名誉みたいなものをものすごく大切にしている社会なんですね。

ちなみに、オリンピックで日本が集団競技で金メダルをいくつ取ったのか知っていますか？実は、女子のバレーボールが二つ、男子のバレーボールが1回、ソフトボールが1回の4個だけです。リオオリ

ンピックではバドミントンのダブルスもっていますが、これは集団競技とはちょっといいにくいかもしれませんが、これを入れても五つです。ほとんどが女子というのも興味深い。自分の茶わんを主張する文化というのは日本ぐらいですよ。みなさんは、私の茶わんとかはしとか持っていると思います。でも韓国や中国では、私の茶わんはない。ヨーロッパもそうです。これは僕のフォークだと言う人はいない。個人の所有物にすごくこだわるのが日本の文化です。実際、個人主義か集団主義かの実験をすると、アメリカ人より日本人の方が個人主義という傾向がでるそうです。

ただ集団主義に見えるのは間違いありません。みんなと一緒に同じことをするというのは、外から観察すると日本人の集団の場合よくあります。でも、集団を大切にその集団に同調しているのかというところでもない。どちらかというところ、集団のためにというより、自分を守るために集団に同調する傾向が強いのではないかと。これを同調型の集団主義と呼んでいます。他人の動きをモニタリングしながら、自分が損しないように常に集団にあわせる。個人主義というか、私中心主義が強いのではないのでしょうか。集団主義というのは、集団のために身を粉にして頑張るという型のパターンですが、そこに同調主義がある。何で集団に同調するかというと自分を守るため。全ての人がそうだとは言いませんが、こういう傾向が日本人には強いように思います。

いま必要なのは協調型の集団主義です。個々の多様性の中で、ある種成果を生み出すような集団主義です。個々の役割の多様性と同時に、集団としての目標達成みたいなものを戦略的にどう考えるのかという時代に入っている。でも、日本の企業文化もいまだに同調型の集団主義です。育児休業を男性が取らない。制度的な問題もあります。しかし、最大の理由は、同僚からどう見られるかということですよ。他人の視線を意識し過ぎて男性たちは育児休業を取れない。他人の動きをモニタリングしながら損しないように動くという集団同調です。これを制度的にある種許容してしまっている。これを変えていかないと組織の活性化は進まない。

日本は“成功した社会主義国だ”と言われる。その背景には男性主導の同調型集団主義による組織運営、“一致団結箱型弁当”みたいなものがあつた。けれど、もうそのやり方では持たない時代で、変化する多様化社会に対して対応不全になっています。その対応不全状況がある一方、政治や企業運営の中で、

ある種の私物化みたいなことも起こっています。末期のソ連が本当にこれと同じような形だった訳で、政治の私物化、経済の私物化が起こっていました。実際、多様化する社会に対して対応不能状況の中で、私たちはあえいでいるのではないのでしょうか。だから、ダイバーシティ戦略を労働運動の中にどう持ち込むのかということ、本気で考えた方がいいと思っています。

労働組合に とってのダイバーシティ戦略

日本の企業も、女性の外部取締役とか外部監査役とか入れ始めている。女性の場合、生え抜きではない人を外から持ってくるというようなことが流行っています。その結果、同じ女性があちこちで兼職していたりします。しかし、それで本当にダイバーシティが進むのでしょうか。僕はちょっと疑問です。世界的には、そうしないともう持たないという認識のなかで組織や企業は動き始めています。

ダイバーシティ戦略

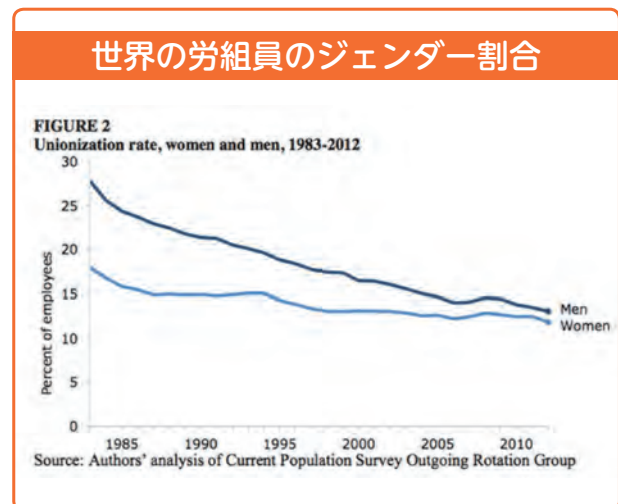
- やっと始まった企業のダイバーシティ戦略の展開(世界共通の流れ)
- 労働の多様性に対応した労働組合のダイバーシティ戦略の必要性
- 多様な人々を巻き込んだ、新たな運動戦略
- 外国人、非正規、女性、障がいのある人、LGBT(i)の人々

ダイバーシティ戦略のために

- 労働運動のダイバーシティ戦略のために
- 多様性=多様な人々の組織化
- もうひとつ重要なのは、組織運営の変容
多様性を維持しつつ、運動を発展させるために
必要な多様性の担保とコーディネイト能力

労働の多様化に対応した労働組合のダイバーシティ戦略をどう考えるのか。それはすごく重要な課題だと思います。連合がそういう動きを始めているということも知っています。非正規の方の運動、障がいのある方の問題については、企業もかなり動いています。この間、連合はLGBTについての意

識調査を実施されていましたが、これはいまだ大変重要なダイバーシティ戦略の一つだろうと思います。多様な人々を巻き込んだ運動戦略、つまり多様な人々の組織化が重要です。そしてそこで必要なのが、組織運営をどう進めるかということです。多様性を維持しながら運動を発展させるにはどうしたらいいのか。企業経営にとって多様化はそんなにむずかしいことではない。目標がはっきりしていますから。“金儲け”です。でも、労働組合の目標の中で“どうやって多様な人々を組織していくか?”“多様性を維持しながら、運動をどう進めて行くか?”そこには、コーディネート能力みたいなものが必要になってくると思います。しかし、今までそれが弱かった。世界中の労働運動がそうかもしれません。今は、組合運動、生活協同組合なんかも含めて社会連帯経済みたいな形で、新しい経済の動きが始まっています。そこでも問題になるのはコーディネート能力だと思っています。ただこれは人格の問題もある。コーディネート能力のある人を配置しながら、多様性を担保しながら、どういう形で運動展開していくのかということが、多分これからの連合に問われていくと思います。



世界中の労働組合が今、組織率を減らしているのはご存じのとおりです。今回調べてみて、大変興味深かったことがあります。これは、世界の労働組合の男女別の加入率です。男性は落ちていますが、女性はあまり落ちていない。たぶん男性と女性の働く場所の違いがあるかもしれません。男女で職域がすみ分けられている部分がある。男性たちは、ある種の働き方のフリーランス化というのが進んでいる。個別の労働力として個別に仕事をするというような働き方の人も増えている。他の人と一緒に仕事をしながら団結するという仕組みが取りにくくなっているのかもしれないと思います。世界の労働組合の組

会員の割合で考えたら、ほぼ男女同じです。これは、連合のデータだと思いますけども、日本でも労働組合員に占める女性の割合が右肩上がりになっています。ある面、女性を戦略的に重要なメンバーとして考えていくことが、国際的にみても労働組合運動の一つの大きな方向性として考えられるのではないかとさえ思います。今回は講演を依頼されて調べたので、きちんとした調査をやった訳ではありませんが、データでみると明らかにそういう流れが国際的には生まれつつあるのです。

女性参画の 拡大が突破口となる

日本でも着実に割合が増加

図2 労働組合員数に占める女性の割合の推移



日本でも同様の状態になっています。たぶん、労働者全体で見たら女性の労働組合参加率も減っているのですが、男女別の割合でみると、女性の占める割合は、いまや四分の一を超えるような状態になっています。産業のあり方、労働のあり方自体が、大きな変容を遂げ始めているのです。簡単にいえば、

ポストフォードイズム段階と呼ばれる状況です。労働のフレキシブル化、雇用のフレキシブル化がすでに始まっている。一方で、フレセキュリティみたいな形で、フレキシビリティとセキュリティ、つまり柔軟性と安全を同時に実現するというのが、北欧では大きな労働運動のテーマになっています。労働のフレキシビリティが強まる中で、そのフレキシビリティに対応する形で、働く人の権利、あるいは働く人の家族の営み方をどう支えていくのかということが問われ始めているのだと思います。

そういう点については、日本の企業経営者もまだピンと来ていないのかもしれませんが、けれども、それ以上に労働組合は遅れを取っているのではないかと。産業や労働の変化に対応できるような労働組合運動の変化が、世界中の労働運動に求められているのでしょ。多くの労働組合がさまざまなことを考え始めているのだと思います。まずは戦略としてのダイバーシティーが必要です。フレキシブルな多様性へと社会が開かれていく中で、どういう戦略をとるか、このことが求められているのだと思います。もちろんダイバーシティーの中には、連合がやっているようにLGBTの方の問題や障がいがある方の問題、外国人の問題などいろいろあります。これからは外国人労働者をめぐる問題も労働運動では考えざるをえなくなってくると思います。ダイバーシティーにはいろんな要素があります。しかし、まずはダイバーシティー戦略の突破口として女性の参画が必要です。今までの男性主導の労働組合運動を積極的に女性の視点を導入して点検し、次の段階を準備していくことが問われていると思っています。ご清聴ありがとうございました。



● パネルディスカッション

どう進める女性参画ーその意義と現状



■コーディネーター

伊藤 公雄 さん (京都産業大学 現代社会学部 現代社会学科教授)

■パネリスト

井上 久美枝 さん (連合 総合男女・雇用平等局 総局長)

文科省所管 (独) 日本スポーツ振興センター出身。
単組では、執行委員、副委員長、中央執行委員長を歴任。
1991年～「政府関係法人労働組合連合」中央執行委員、副委員長、書記長
2007年～連合 女性中央執行委員
2013年～連合 社会政策局次長
2014年～連合 社会政策局長
2015年～連合 総合男女平等局長
2017年～連合 総合男女・雇用平等局長

岡田 陽平 さん (JP労組近畿地方本部 執行委員長)

1983年12月～郵便局 採用
1988年9月～全通紀南支部 青年部長
1991年9月～全通和歌山地区本部 副青年部長
1992年9月～全通和歌山地区本部 書記長
1996年9月～全通紀南支部 書記長
2002年7月～全通紀南支部 副支部長
2006年7月～日本郵政公社労働組合紀南支部 書記長
2007年11月～日本郵政グループ労働組合近畿地方本部 執行委員
2013年8月～日本郵政グループ労働組合近畿地方本部 書記長
2017年7月～日本郵政グループ労働組合近畿地方本部 執行委員長

株本 佳子 さん (大阪ガス労働組合 中央執行委員長)

2002年9月 大阪ガス労働組合 中央執行委員
2008年9月 大阪ガス労働組合 中央副書記長
2012年9月 大阪ガス労働組合 中央書記長
2014年9月 大阪ガス労働組合 中央副執行委員長
2017年9月 大阪ガス労働組合 中央執行委員長
〔上部団体〕
2002年9月 UI ゼンセン同盟 生活総合産業部会 男女平等推進委員
2004年9月 UI ゼンセン同盟 特別中央執行委員 (近畿ブロック代表)
2007年12月 連合大阪 副会長 (女性委員会委員長)
2014年9月 UA ゼンセン 常任執行委員、総合サービス部門 副部門長
UA ゼンセン (部門) ダイバーシティ推進委員会 委員長

多賀 雅彦 さん (連合大阪 副会長)

1989年1月 電通労連 (現:情報労連) 近畿地方協議会 入局
1995年10月 連合大阪 入局 (教育・宣伝部長)
2003年10月 連合大阪 執行委員
2007年10月 連合大阪 副事務局長 (政策・男女平等グループ担当)
2009年10月 連合大阪 事務局長
2015年10月 連合大阪 (専従) 副会長



● 伊藤 公雄

伊藤 最初は、まず自己紹介を兼ねながらパワーポイントで資料を準備された話を、お一人ずつお話いただきます。その後、全体でディスカッションという形で進めたいと思います。では最初に、井上久美枝さん、お願いします

連合男女平等参画推進の取り組み

井上 ご紹介いただきました、連合本部で総合男女・雇用平等局長を務めております、井上です。よろしくお祈いします。出身は政府関係法人労働組合連合（政労連）で、単組は文部科学省所管の独立行政法人、日本スポーツ振興センターというところです。新国立競技場の施設を造ったり、管理運営をしたりとか、それからサッカーくじのtotoとか、オリンピックが近いですが、ナショナルトレーニングセンターなどの管理などもしているところです。2013年に連合本部の方に来まして、社会政策局を経て、現在の総合男女・雇用平等局というところで仕事をしております。本日は、連合の第4次男女平等参画推進計画の進捗状況、ナショナルセンター連合として男女平等参画推進を進める今日的意義、そして連合として行くこと、また、地方連合会や地方構成組織に求めたいこととお話をさせていただきます。



● 井上 久美枝

これは連合の第4次男女平等参画推進計画の概要です。連合は、1989年に結成されました。そして第1次の男女平等参画推進計画は1991年に策定されています。91年、まさに私は、政労連で女性の中央執行委員がないということで一本釣りで中執になったんですが、当時は非常に盛り上がりもありまして女性の中執が増えました。第2次の男女平等参画推進計画では、女性執行委員を増やしたので次は意思決定機関、三役とかですね、そういうところに女性を登用

していこうと取り組みました。まあそこそこの取り組みでした。しかし、女性の三役はそんなに増えなかった。そこで第3次ではちょっと目先を変えようということで、職場における女性の登用ですね、例えば係長に昇進するとか課長補佐に昇進するというように、職場でも女性のエンパワーメント、人材育成をしていこう、その中で女性の組合役員を増やしていこうということにチャレンジしたんです。しかし若干停滞というか、後退してしまったかもしれません。女性の役員も減りましたし、職域拡大というところに労働組合が取り組むというのがなかなかうまくいかなかった。

ということで、この第4次の計画が、2013年10月から2020年9月をゴールに取り組まれています。今はもう折り返しですね。折り返しも過ぎて、陸上競技で言えば第3コーナーを回ってラストスパートをかけなければいけない、そういう年になっています。それで目標が三つあります。

一つ目が、働き甲斐のある人間らしい仕事。ディーセントワークの実現と女性の活躍促進ということで、雇用における男女平等の実現をしましょう。あるいは、働く女性が増えてきましたが、社会保障制度や働くことに関してはまだまだ男女平等ということになっていないので、性やライフスタイルに中立的な税、社会保障を確立しましょうということが目標1です。目標2は、いわゆるワーク・ライフ・バランスの実現です。仕事と生活の調和、職場における両立支援制度の定着。それから地域や家庭における役割や責任も担っていこうではないかということを目指しています。目標3が多様な仲間の結集と労働運動の活性化。伊藤先生からもありまし

「連合第4次男女平等参画推進計画」の概要



連合がめざす「男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う社会」を実現するために以下の取り組みを推進(2013年10月～2020年9月)

<目標1>働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍促進

- (1) 雇用における男女平等の実現
- (2) 女性の雇用を阻む構造的問題の解消
- (3) 働きやすく、働き続けられる職場づくり
- (4) 性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

<目標2>仕事と生活の調和

- (1) 仕事と生活の両立支援制度などの拡充
- (2) 職場における両立支援制度の定着
- (3) 働き方の見直しと多様な働き方の整備
- (4) 地域・家庭における役割・責任の分担

<目標3>多様な仲間の結集と労働運動の活性化

- (1) 組織拡大の取り組み強化
- (2) 男女が参加・活躍できる活動づくり
- (3) 女性が意思決定に参画できるしくみの整備
- (4) 男女平等推進委員会と女性委員会の設置・強化
- (5) 組合活動と仕事や生活の調和

3つの目標の達成度を図るために設定した「数値目標」



2015年までに100%

運動方針に男女平等参画推進と「3つの目標」の取り組みを明記している組織



2017年までに100%

女性役員を選出している組織



2020年までに30%

連合の役員・機関会議の女性参画率

たが、多様な仲間の結集、まさに多様な仲間たちが主体的な担い手となって労働運動を活性化していこうと。

いま働く人たちは5600万人近くいると思います。男性と女性はほぼ半々だと思います。しかしながら、働く女性の50%以上は非正規社員です。結果的にそれが男女間賃金格差にもつながっています。それから、先ほどLGBTの話もありましたが、職場には本当にたくさんの人たちが働いています。高度経済成長の時代のように男性だけが職場で働いているのではない。今は女性も障がいを持っている人も、そして育児をしている人、介護をしている人、治療をしながら働いている人、セクシャルマイノリティの人、そういうたくさんの人たちが、職場で働いています。そういう意味では労働組合も、まさに多様な仲間を取り込んで、そしてその人たちがみんな主体的な担い手となるという、そういう労働運動を進めていこうではないかという目標になっています。

その目標を達成するために、それぞれ数値目標を作りました。2015年までに運動方針に男女平等参画の推進の目標を明記している組織を100%にしましょう、2017年までに女性役員を選出している組織を100%にしましょう、2020年までに連合の役員、機関会議の女性参画率を30%にしましょうという目標を立てました。

その進捗状況ですけれども、一つ目の、2015年までに、運動方針に男女平等参画推進の三つの目標を明記するという。第4次の推進計画のある意味の目玉とっていいこの一番最初の目標ですが、残念ながら未達成となってしまいました。構成組織の中で、まだ運動方針にこの男女平等参画の明記がない組織が九つほどありました。ここにつきましては、神津会長からも、井上何やってるんだと、しっかりこの目標が達成できるために何ができるんだと、ハッパをかけられました。そしてトップリーダー訪問、女性副会長、女性副事務局長を中心に未達成の組織を訪問させていただいて、なぜ運動方針に明記をすることができないのか、どうしたら運動方針に明記できるのか、こういう内容だったら方針に入れることができるのではと提案をさせてい

ただいたところ。次の調査の時には、たぶん100%になっていると、この数値は改善されるのではないかと思っています。

次の2017年までの目標ですが、この100%ということにつきましては、この12月で終わります。来年年明けに調査を行い10月ぐらいには速報値を出せると思いますので、そのときに100%を達成しているかどうか。ちなみに、現時点では達成していません。まだ女性役員がいない構成組織が17あります。全ての地方連合会では既に女性執行委員を選出をいただいています。そして最後のゴールが、2020年までに連合の役員機関会議の女性参画率を30%にということなんです。連合の組合員は現在686万人です。そのうち女性組合員の比率は、新しい調査で36.2%です。では構成組織の女性執行委員の比率はどうかというと、まだ10%を超えたところ。そうすると、2020年の30%、これをどうやって実現させるのか。2年後の定期大会を迎えるときには、この数が達成されていないといけないんですね。なのでまさにこの2年は待ったなしだと思っています。

ちなみに10月4、5日に開催された連合の定期大会では、本部の執行委員56人中、女性の役員が19人ということで、33.9%と30%を超えました。しかしながら、例えば副会長が1人しかいないとか、会長代行には女性がいないとか、数だけ増やした、では意味がありません。意思決定機関にしっかりと女性の役員を登用させる、これが非常に重要だと思います。数は増えましたが、次は重要ポストにどうやって女性を配置をしていくかということが課題になってくると思います。そういう意味では、今年、地方連合会である連合奈良、連合宮崎で女性会長が誕生



「連合第4次男女平等参画推進計画」進捗状況

◆2015年までに、運動方針に

「男女平等参画推進」と「3つの目標」を明記する → **未達成!**

- 運動方針への「男女平等参画」の明記がない構成組織に対して、トップリーダー訪問を実施し、取り組みを要請

◆2017年までに、女性役員を選出している組織100%

- 構成組織では、女性執行委員ゼロ組織が徐々に減少する傾向
- 2017年調査では最小の17組織に
- 地方連合会では、全組織で女性執行委員を選出

◆2020年までに、連合の役員・機関会議の女性参画率30%

- 女性組合員比率は2017年調査で36.2%
- 女性執行委員比率は、2016年調査で構成組織は初めて10%を超える
- しかし、女性組合員比率との乖離は大きい

しました。しかしそのことで、今度は女性の事務局長がゼロになってしまったんですね。このことから労働運動の長期継続的な関わり方というのが非常に重要になっているとわかります。これからどうやって次のポスト事務局長を、またポスト女性会長を増やしていくのかというのが課題だと思っています。

次は、連合として男女平等参画推進を進めていく意義です。先ほどの講演にもありましたが、男女平等参画を進めるうえでのキーワードはやっぱり二つだと思います。

固定的性別役割分担、男は仕事、女は家庭というこの意識をどうやって払拭させるか。そして長時間労働の是正。男女とも働く上での両立支援、あるいはワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、この二つがまさにキーワードです。これはもう何十年も言われ続けていて、先輩たちも取り組んできました。ここが改善されない限り、女性も男性もいきいきと働き続けることというのはできないと思っています。

この重点政策①のところに書いていますが、女性と男性の賃金を比べれば、男性を100とした場合、女性はその7割程度です。そして長時間労働をしていることで、結果的に共働き世帯では女性にいろんな負担が掛かってきます。そういう意味で、女性活躍への壁はまだあります。そして、新規採用している企業の4割が女性を採用しないといいます。

連合が男女平等参画を推進する意義 ～男女平等参画の要は「人権の尊重」～



〈重点政策①：男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し〉

- 長時間労働の根底に存在する性別役割分担意識
- 男性の賃金と比較し女性は7割程度の低水準
- 長時間労働が仕事と生活の調和を困難にしている
- 勤続年数や管理職比率など働き方全体の格差が（結果として女性活躍の壁となっている）
- 積み重なり男女間賃金格差として現れている

- 性別役割分担意識を払拭し、長時間労働など男女の働き方の見直しが必要
- とりわけ職場の男女平等を進めるには、男女間賃金格差の解消が重要

〈重点政策②：ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現〉

- 介護を事由とする離職者が年間約10万人にのぼっている
- 産後における男性の割合が増えつつある
- 連合調査では、回答者の3割が介護による不利益取扱い等を経験
- 第一子出産を期に約6割が退職
- パート・派遣の制度利用による継続就業は4%
- 連合調査では、回答者の約3割がマタニティハラスメントを経験

- 妊娠・出産・育児・介護により離職することなく、安心して仕事と生活が両立できる就業環境の整備が必要
- 改正育児・介護休業法の周知および国・企業における相談体制整備が必要

そんな企業がまだまだあるんです。組合員にアンケートをすると、男女平等は既に実現してるんだという答えが返ってくるんですね。確かに採用のときは法律の禁止事項に抵触しますので男女別での採用というのはないのですが、職業生活を続けていくうえで、勤続年数が増えていく中ではどうなんでしょう。若いときは男女間格差はないかもしれませんが、しかし長く働けば、昇進昇格の差、転勤をする・しない、育児休業を取得したことなど、男女間の格差というのはやっぱり出てきます。そういう課題がまだまだ残っている中で、仕事もしろ、そして家事も育児もしなくちゃいけない、そのうえ労働組合の役員、それはできませんよというのが正直言って女性の悲鳴だと思いますし、これからは男性からも同じような悲鳴が上がってくるのではないかと思います。

その意味では、労働組合の組織運営のあり方自体も変えていかなければ、これからの労働組合の活動、そして労働組合に集う人たちが生き生きと楽しく運動ができないと思っています。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は、先ほどお話した固定的性別役割分担意識の払拭、長時間労働の是正、それらを実現することで一度退職してしまった人が、また新しく仕事に就くことができる、あるいは教育を受けた人たちが新たに仕事に就くことができる、それから高齢者もいろんな所で仕事に就くことができる。まさにこの、

男女平等参画社会の実現が 連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に！



すべての人が自分の居場所と出番を見出し、
かけがえのない人生をたくましく生きることができる社会へ



働くことにつなげる五つの安心の橋の実現に向けて、いろんな取り組みができてくるのではないかと思います。

10月20日に開催された連合中央女性集会で新たに事務局長に就かれた相原事務局長が、連合としてはこの2年間、男女平等というフラッグを高く掲げて取り組んでいくという決意表明をされました。連合として、そのフラッグを高く掲げていきたいと思っておりますので、とりわけモデル組織としてご活躍いただきました連合大阪でも、高くフラッグを掲げて取り組みをしていただければと思っています。

伊藤 井上さんどうもありがとうございます。実は、いただいた質問の中に、今の井上さんの話と絡む話がありました。労働組合の活動が業務時間外ということが多くて、女性参加が難しいということですね。やはりこれが今日の一つのテーマだろうと思います。次にJ P労組近畿地方本部の執行委員長の岡田陽平さんをお願いします。

どう進める女性参画 その意義と現状

岡田 ご紹介いただきましたJ P労組近畿地方本部で執行委員長をしています岡田陽平です。よろしくお願ひします。どうしてJ P労組が今日のパネラーに選ばれたのかについて、私のプライベートな部分も含めて男女共同参画に対するこだわりみたいところをお話したいと思います。

私は今年の7月にJ P労組の委員長になったばかりです。10年前、J P労組が結成されたときに当時の委員長から専従として出て来いということで、和歌山県南部から単身赴任で出てきました。それからずっと単身赴任生活が続いています。専従に上がってくる前までは私たちもダブルインカムだったので、子どもたちが小学校に入学する前後までは、保育所の送り迎えであるとか、あるいは食事の用意、洗濯などは通勤時間が短い方がしようというルールを決めて行ってきました。その後に単身赴任となるわけなんですけど、そういう意味ではこの間、家族を犠牲にしてきたというか、子どもたちにも悲しい思いをさせただろうし、配偶者にも苦勞をかけたと思っています。ただ、こういう環境は人それぞれに違うというふうにも思っています。今の労働組合の



● 岡田陽平

専従役員というのは、土日がないのが当たり前、24時間働くのが当たり前みたいに先輩方に教えられてきたという経過があります。しかし、果たしてこれでいいのだろうかという思いを持って、先ほどの伊藤先生のお話を聞いていました。そして納得するところもありましたし、はたまた困ったなというふうに思ったところもあったわけです。

J P労組に与えられた三つのお題のうち、一つは役員の30%達成についてです。

会社名	組合員数			女性の比率
	組合員数	男	女	
郵便事業	22,270	18,755	3,515	15.78%
郵便局	14,133	7,302	6,831	48.33%
ゆうちょ銀行	1,845	970	875	47.43%
かんぽ生命	1,214	554	660	54.37%
郵便輸送	413	385	28	6.78%
専従役員	25	24	1	4.00%
	39,900	27,990	11,910	29.85%

J P労組近畿の現状は、近畿全体の組合員数は3万9900人と4万人を少し切っています。そのうち男性が2万8000人、女性が1万2000人。正社員が2万6000人程度、非正規社員は1万3000人程度となっています。J P労組は、郵便物流事業、金融窓口事業、ゆうちょ銀行、かんぽ生命などの会社で構成していますが、郵便物流事業だけが15.7%ということで男性の比率が高くなっています。郵便の職場に女性労働者が入ったのは1985年です。郵便物流事業は屋外作業が多いところですから女性の比率が低いのですが、他の業種で言えばほぼ男女同数ですし、かんぽ生命にいたっては女性の方が多くなっています。今のかんぽ生命や郵貯銀行、あるいは郵便局で窓口を担当する新入社員の皆さんは約9割ぐらいが女性です。圧倒的多数の女性の新入社員をどう組織化していくか、また皆さんに将来は役員として労働運動を担ってもらおうという世界を作らないと、J P労組にとって将来性はないと普段から思っています。

その考え方から言っても、連合のポジティブアクション方針の30%は、J P労組近畿総体の女性の割合がらいつても正当な数字で、早くここに引き上げたいと思っています。近畿地方本部では28人の執行委員がいますが、前年度までは女性役員は2人だけでした。これではだめだということで、今回の役員改選期に各府県1人、近畿は6府県ありますから

JP労組近畿地方本部における 男女平等参画推進を進める基本的な考え方

連合のポジティブアクションの方針に従い、JP労組として女性役員30%をめざしているところ。JP労組近畿には、約3割の女性組合員が所属しており、男女共同参画方針である30%という数字は、女性組合員の意見を組織に反映させるためにも達成しなければならない数字と考える。

今回の改選期にあたって近畿6府県から1名ずつの女性執行委員を選出するよう求め、執行部定数28名中6名の女性執行委員(21.4%)を選出した。次期大会では、女性専従役員2名の選出を実現させて、組合員の構成比率に合致する参画率にまで高めたいと考えているところ。

各府県で1人執行部として推薦する女性役員を作るということで、非専従なんですけど6人の女性執行委員を選出しました。これで役員構成でやっと2割を超えました。次期大会では女性の専従役員2人を選出し、最終的には3割という数値まで上げていきたいと思っています。

今回、30%の役員目標を設定するに 際しての組織的な議論等

JP労組は組織結成以来、男女共同参画の取り組みを運動の柱として取り組んでいる。近畿地方本部としては運動の多様性を求めており、ジェンダーバランスはもちろんのこと、非正規労働者、在日外国人などマイノリティからの役員選出も志向しているところである。

役員目標を達成するためには、強いリーダーシップの発揮が求められるところであり、すそ野を広げるためにも支部や分会においても女性の組合参画を求めていかなければならない。

組織的な議論ですが、組織結成以来、男女共同参画の取り組みを運動の柱としてきましたが、なかなか実態が伴いませんでした。JP労組近畿としては、運動の多様性ということはこの間求めていまして、ジェンダーバランスはもちろん、例えば非正規の方の役員を作るとか、あるいは在日外国人出身の役員を作るということも含めて取り組んでいるところです。そのためにはリーダーシップを発揮するしかないと思っています。組織の責任者が強い意志を持って、これをやり遂げるということをしきりと組織の中で決定し、そこに取り組んでいく。これをやらないと、組織任せで出てきて欲しいと言ってもなかなか出てこないと思います。先ほどの井上局長からもありましたが、一本釣りという方法も含めて少々強引な手を使ってでもやっていくべきだと個人的には思っています。

JP労組の運動の活性化とどう結びつけるかとい

うことですが、会社構成は先ほど申し上げたとおりですが、今後のことを考えるとこの男女の構成比は、特に金融部門を中心に逆転するだろうと思っています。女性組合員の組織化を考えても、女性役員が中

女性参画促進をJP労組近畿地本の運動の 活性化にどう結び付けるか

現在グループ内の郵便局窓口やゆうちょ銀行、かんぽ生命などの金融部門の新入社員は圧倒的に女性が多く、金融部門は近い将来、男女の構成比が逆転すると考えられる。郵政グループはオープンショップであり、女性組合員の組織化にあたっては、女性役員が中心になりオルグを展開することが望ましいし、日常的な相談活動なども同性同士の方が望ましいと考える。

各職場のジェンダーバランスに応じた役員の選出方針を示すことで、女性にも開かれた労働運動を構築したいと考えている。

心になって同性でオルグをするというか、女性の立場に立ってオルグができるという役員を作っていくということが必要だろうと思っています。また、各職場別も含めてジェンダーバランスに応じた、あるいは正規・非正規の割合に応じた役員の選出というのが望ましいのではないかと考えています。

とは言うものの、やはり労働運動というのは先ほど申し上げたように、自己犠牲であるとか、家族の理解というものが不可欠だと思っています。まだまだ郵政の職場も男女の家庭責任が同じ水準になっていませんし、職場全体の風土も働く女性が人一倍苦労するのは当たり前であって、そのうえで男性と同等以上の働きをしなければ能力が評価されない、あるいは会社は女性の管理者だけにスポットを当てて、男性並の働きをする女性を評価するという状況にあると思っています。そうではなく、男性も女性も共に同等の家庭責任を果たした上で、仕事もきちっとできるという企業風土、社会の風土を作っていきたいと思っています。当然、組織本体としてもその努力をしていきたいと思っていますし、会社にもそのことができるように訴えていきたいと思っています。

さらに言えば、労働運動の全体の中でそのことを共有できるような運動の組み立てをすることも必要ではないかと思えます。例えば、JP労組だけがそういう共有をしたところで、組合員のパートナーが他の会社に勤めていたりするわけで、それは社会全体でその意識を変えない限り、なかなか一つの組合だけががんばっても変わらない。もっと言えば連合だけががんばっても変わりません。ですから連合総体で運動に取り組めるといいと思っています。課題

やはり長時間労働だと思っています。長時間労働をどうやって短くしていくのかということも含め、今後J P労組としては取り組んでいきたいと思っています。

伊藤 ありがとうございます。専従の組合員としてのご自分の問題、割り当て制とか一本釣りというようなことも含めて、女性の参画を拡大するというお話だったと思います。それでは次に株本佳子さん。大阪ガス労働組合の初めての女性中央執行委員長ということでお願いします。

労働組合は「人と人」、女性参画拡大も繰り返し思いを伝えることから

株本 ご紹介いただきましたU Aゼンセン大阪ガス労働組合の株本佳子です。パネルディスカッションでのパネラー経験もないのに、このような場にお呼びいただきありがとうございます。



●株本佳子

今日は4点の質問をいただいております。まずは、自己紹介ということで、伊藤先生からご紹介いた

きましたように初の女性中央執行委員長ということで、エネルギー業界、ガス業界の中では非常に珍しいといわれています。また、私も岡田委員長と同じく、9月に中央執行委員長に就任したばかりの新人でして、先輩方に学ぶべきことがまだまだたくさんあると思っています。

◆発言要請①

<会社が進める男女共同参画推進における労働組合の役割とは>

- 1.ダイバーシティの観点からも、すべての従業員（組合員）が働きやすく、働き続けるために、現場実態にもとづく「制度構築、職場環境整備」に取り組む
 - ・ワークライフバランス関連諸制度（育児・介護、総実労働時間短縮）
 - ・女性活躍推進支援、サポート
- 2.会社がめざす方向性を理解し、職場における取り組みを支援するためのチェック&フォローを行う
 - ・何のために行うのか、趣旨目的の明確化などを現場目線でフォロー
 - ・声掛けだけに留まることなく、実効性ある施策となっているか
- 3.最も立ち遅れているのが「労働組合」とならないよう、自らも変革していく組織となる（お互いがライバルとなる存在へ）

大阪ガス労働組合

OsaGas Workers Union since 1973 5

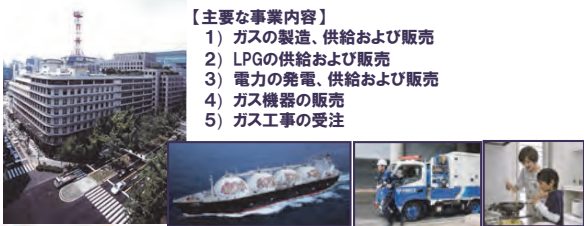
私への発言要請としては4点ありました。1点目は、「会社の男女平等参画における労働組合の役割とは何か」ということですが、三つ示しています。特に二つ目では、会社の取り組みとして、男女共同参画や女性の活躍推進を過去からも進めていきましたが、男女雇用機会均等法施行以降より、女性初の課長誕生など「パイオニア」的な存在として女性管理職を登用してきました。単発の打ち上げ花火のように高みに昇る先輩方も数人はおりましたが、当時の私たちがどう思ったかと言うと、「あんなすごい人にはなれないわ」ということでした。また、打ち上げ花火が継続的に打ち出せなかった点が当時の課題ではなかったかと思います。

1.当社の紹介

1. 本社所在地 大阪市中央区平野町四丁目1番2号
2. 設立 1897年4月10日 <創業112年>
3. 創業 1905年10月19日(3,351戸への供給開始)
4. 従業員数 5,866名(単体) 20,982名(連結)
5. 供給区域 近畿2府4県の79市、33町 <2011年10月9日現在>

【主要な事業内容】

- 1) ガスの製造、供給および販売
- 2) LPGの供給および販売
- 3) 電力の発電、供給および販売
- 4) ガス機器の販売
- 5) ガス工事の受注



大阪ガス労働組合

OsaGas Workers Union since 1973 2

2.当労組の紹介

◆ 結成までのあゆみ ◆

- 1946年(S21年)7月27日 大阪瓦斯労働組合 結成
- 1946年11月4日 大阪瓦斯職員組合 結成
- <結成44年>
- 1973年(S48年)5月28日 新生大阪ガス労働組合 結成
- 現在に至る

◆ 組織現勢(2017年4月1日現在) ◆

- ・組合員合計 4,945名 (平均年齢:42歳)
- うち 男性 4,073名 (" :41歳)
- うち 女性 872名 (" :44歳)
- <女性比率:17.6%>



中期活動計画キャラクター

大阪ガス労働組合

OsaGas Workers Union since 1973 3

参考:大阪ガス(株)「ダイバーシティ推進」の取り組み



ダイバーシティ推進方針を発表(2014年3月)

経営基盤の強化

目指す姿を実現するために、多様な価値観・発想を取り込む

性別、年齢、障がいの有無、国籍、雇用形態、ライフスタイル、宗教、性的指向/性自認等に問わず多様な人材が、差別されことなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループにする。

誰もが活躍できる環境基盤として、生産性の高い働き方を推進し、ワークライフバランスを追求する。

端緒として、女性が、より一層活躍する環境の整備、風土の醸成を進め、以下を実現する。

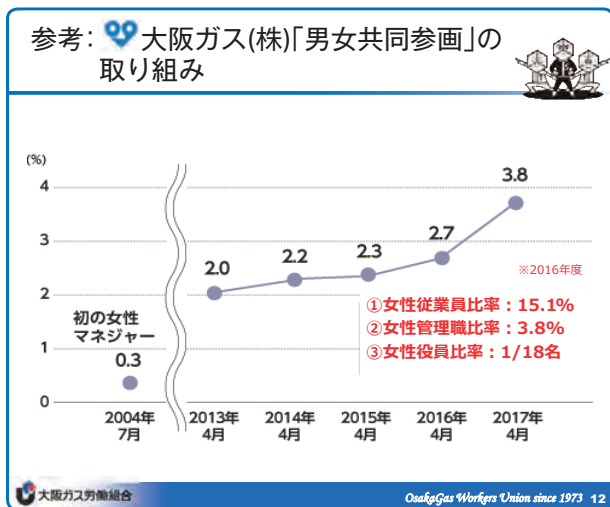
- ・新卒総合職採用における女性比率の向上 (30%以上)
- ・女性管理職比率の引き上げ (5%以上)
- ・女性役員の登用

大阪ガス労働組合

【大阪ガスダイバーシティ資料より】
OsaGas Workers Union since 1973 13

参考資料として弊社の「ダイバーシティ推進方針」があります。女性活躍推進という国の方向性を受け、2014年に弊社も取り組み姿勢を公表しました。当時、「会社もようやく本気になって取り組み始めてくれ

た」と大方の女性は思ったのではないかと感じています。ただ、方針に掲げる「ダイバーシティ」は、女性の活躍推進だけではなく、さらに広い視点での多様性、価値観を受容し、みんなが活躍する場への新たな挑戦だと受け止めています。その端緒として



の「女性活躍」の取り組みではないかと思えます。女性活躍の現状としましては、女性比率はまだまだ低く、弊社においても約15%、組合員ベースでも約18%ということでは、女性活躍・参画というにはまだ遠い現状だと感じています。世間でも言われていますが、最も立ち遅れているのがやはり労働組合だということも事実だと思います。そういう意味でも、私が労働組合の執行委員長を引き受けることで、会社も労働組合も女性活躍の点で「切磋琢磨」しながら少しでも前進できればと思っています。

◆発言要請②

＜初的女性中央執行委員長に
就任するに際しての思い＞

- 今起こっていることは、普通であるということ
 - ・初の書記長・初の副委員長を引き受けた時から言われ続ける外部からの、「今、流行の『女性活躍』だからね…」と言われることについて
 - ・凡人でも役割を担うことができる＝労働組合は物分りが良さすぎないもの
- 「逆手に取ってみる」という考え方の切り替え
 - ・自分が求められた意味を考える
 - ・だからこそ「らしさ」を実践に移していく（バランス感覚）
- 当たり前ながらも、組織としての「最高執行者」としての自覚と責任
 - ・信頼は何にも勝る
 - ・謙虚さと自信
 - ・初心忘るべからず

大阪ガス労働組合 Osaka Gas Workers Union since 1973 6

次に2点目ですが、「初的女性中央執行委員長に就任に対する思い」ということでは、三つ記載しています。現在もまだ「女性初」という冠が付きやすいのは事実です。とはいえ、少しだけムツときているのは、外部の方から「株本さん、委員長になったの？最近流行りの女性活躍だからね」と言われることです。事実そうかもしれませんが、少なくとも前任の委員長からは、「株本を書記長にしたときも、

副委員長にしたときも、そして委員長にしたときも、女性だからやって欲しいと思った訳ではない」と言われました。もしかするとそういう配慮があったのかもしれませんが、「株本だからやって欲しいと思ってる」という言葉を私は信じたいと思います。そういう意味では、その感覚を逆手に取ってみてもいいのではないかと思います。女性だからという点をあまり強調したくはないですが、先ほどのような意識がある方には「ちょっとニコッと笑いながらも、ぐさっと厳しいことを言う」というのも、女性だからこそ受けとめやすいのではないかと思います。時には、うまく「逆手に取ってみる」のもひとつかなあとと思っています。それから、なぜ私を委員長にと考えてくれたかと思えば、株本らしさへの期待もあったと信じたいところです。私自身の「らしさ」というのが何なのかは常に考えていますし、それが求められているのであれば、そこに応えるのが責任ではないかと考えています。とはいえ「らしさ」もさまざまです。伊藤先生も「多様性」とおっしゃいましたが、ひとくくりにはできず、する必要もないのではないかと思います。

◆発言要請③

＜労働組合の女性活動家に訴えたいこと＞

※私自身が決して「女性活動家」とは言えないので、訴えたいことはありません。ですが、あえて問われれば…

- 「先人の苦勞と功績に感謝する。昔があるから今がある」
- “0”(ゼロ) vs “100”ではなく、“51” vs “49”の重要性
- 脱・“おっさん”

大阪ガス労働組合 Osaka Gas Workers Union since 1973 7

3点目ですが、「労働組合の女性活動家に訴えたいことは何か」という点です。私は活動家ではなかったものですから、なかなか訴えることはありませんが、あえて問われればということで三つ挙げました。この中の二つ目は先輩から言われたことですが、「組合の役員は『ゼロ対100』で、組合員のためにとガッツと考えんでもええねんで」と。最終的に意思決定をするときは、「51対49」で「51」の思いを持ちながら、現場の組合員のことを考えた判断をなささいといわれました。これは「バランス感覚を持って」という意味だと思います。何ごとも「偏り過ぎるな」ということではないでしょうか。教えをいただいて以降は、組合役員として常にバランス感覚を忘れずにいたいと思っています。そういう意味では、女性という感

覚についてもバランスを忘れてはいけないと思います。組合活動もそうですし、職場環境整備、そして会社社制度の検討などの場で、女性の視点での確認や意見を言う必要がある場合、必ずしもその視点に気づくのが女性であるべきとは思いません。ただし、私は女性であり、気づく視点を持ち合わせているのも事実ですが、まず私が口を開くのではなく、他のメンバーが気づいてくれれば発言はしませんし、もしそういう意見が出なければ、その時は発言をすれば良いと思っています。少なくとも弊労組は、意識せずともメンバーがきちっとその点もフォローしてくれており、そこは安心してるところです。現在は産別でも役割をいろいろいただいています、女性という視点は忘れずに、これは男性の方も同じですが、労働組合の立場をはじめ、何事においてもバランスは大事だと思います。

◆発言要請④

＜労働組合の女性役員を増やすためには何が必要か＞

※このテーマは、未だ答えの出ないものであります。特効薬はなくとも、地道に考え行動し続けることに尽きるかと…。そのうえで、あえて挙げるならば、下記のことになるかと思っています。模範解答のようでもありますが、数多く挙げた中でもその時々や職場実態に合わせて、地道に実行していく事だと思います。

- 組合活動は本来業務を妨げるものではない、ということを理解させることに心を配ること（メリット偏重論者の増加）
- 本人だけでなく、上司へのアプローチを忘れずに（日頃のコミュニケーションと理解促進）
- 中長期的な視点を交え、業務面での成長とライフイベントを見据えた組合キャリア計画を示す（育ち方、育て方）
- 思いは簡単にあきらめないこと

◆発言要請④

＜労働組合の女性役員を増やすためには何が必要か＞

- 女性がいることが、正しい社会の縮図である＝「共生」
- 女性の人脈（社内外）が男性とは違う
- 女性が頑張っている組織は元気である＝良いスパイラル
- みんなが活躍。能力のある人が活躍できないのはもったいない（チャンスロス）



- 組織としても成長させるチャンスと捉え、私たち女性（役員）の担い手を、「3つの『き』」で取り組む



期待（きたい）を伝え、機会（きかい）を与え、役割で鍛（きた）える

最後に4点目の「女性役員を増やすためには何が必要か」ということですが、これには特効薬はないのではないかと考えています。それが分かっていたら、とっくに女性役員の比率は上がっているはずなんです、なかなか難しいというのもその所以でしょうか。そういう意味で気になる点としては、これも男性も女性も同じだと思いますが、昔は組合役

員をやってくれと言われたときに、先輩からは「ハイカイエスかしかないんや」と言われたと聞きます。私も似たようなものでした。最近では役員になって欲しい、特に専従でやって欲しいと言うと、「メリットは何ですか」と聞かれます。「メリット？そんなもんでもええ」と言ってしまうと終わりののですが、そこは時代の変化とともに、たやすいものではないのも現実です。やはり今、職場では時間に追われ、多忙な中で必死で頑張っています。そして、

OG労組「男女共同参画」の取り組み

① 決議機関への女性参画率の向上

▶ 目標：2018年9月までに10%

現状は？

	第45回定期大会	第44回定期大会	第43回定期大会	第42回定期大会	第41回定期大会
代議員数	130	134	136	142	143
うち女性	17	14	11	11	9
女性比率	13.1%	10.4%	8.1%	7.7%	6.3%

目標達成

OG労組「男女共同参画」の取り組み

② 女性役員比率の推移

▶ 目標：2018年9月までに9%以上

※会計監査除く

現状は？

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度
支部役員数	142	151	150	154
うち女性	17	10	10	8
女性比率	12.0%	9.3%	6.7%	5.2%

目標達成

10年前よりは前進！！

2006年度	149
7	7
4.7%	

仕事で成果を出すために入社したのだから、組合はキャリアを妨げるものだとでもいうのでしょうか、最近のメリット偏重者が気になる点でもあります。

ただ、昨日も単組の次期の組合リーダーの育成研修で参加者と話をしたのですが、メリットはやってみたら分かって皆さん口をそろえて言います。ですから、「メリットは何ですか」と言われたり断られたりしても、そこで萎えてしまわずに「やって欲しい」という気持ちを伝えることが大事なのではないかと思っています。そして、その方の上司へのアプローチを行うことも大切です。また、会社も人材育成ということでは中長期的なキャリア計画を必ず立てていると思いますが、労働組合も同様に育成計画、組

合のキャリア計画が必要ではないでしょうか。特に女性にはライフイベントとの関係も重要になることから、長期的な視点での育成計画や、めざすべき将来像などを示すことが大切です。組合の担い手を増やすためには、計画性をもって想定した育て方、育ち方をすることが肝要ではないかと思います。実は、私は「一本釣り」であり、支部役員の経験がなく本部専従者になりました。いま思うとやはり一本釣りよりも、段階を経て経験を積んできちっと育てられたかったなあという思いはあります。会社と同様に、労働組合もキャリア育成計画が必要ではないかと思っています。

また、「思いは簡単に諦めないこと」とも書きましたが、これは男性に役員になって欲しいと声を掛ける時も一緒ですが、一度お願いして無理ですと断られてすぐに諦めてしまうと、それで終わってしまいます。何度も何度も言われ続けることや、「あなた、固有名詞で、になって欲しい」と言われることで、きっと心が動くのではないかと思います。

私がよくする話ですが、例えば、皆さんがプロポーズをするときに、本当に簡単に諦めますか？という事です。断られても断られても「結婚してください」と粘って、ようやくOKがもたらえたという人を何人も知っていますが、プロポーズも役員へのお願いも一緒ではないかと思います。それでいうと、意外と声を掛ける側が「フィルター」をかけてしまっていることはないでしょうか。特に女性に対しては「子育て中だから無理」だとか、「この人は仕事忙しそうなので役員は無理」などとこちら側で勝手に線引きしている。そんな線引きをせずに声を掛けてみると、意外に受けてくれる人もいます。また思いがあるのであれば、粘って頑張ってお願ひ続けることで、きっと気持ちが届くのではないかと思います。なぜなら、結局、労働組合は「人と人」とのつながりですし、経験をすれば得るものが大きいということを経験者は身をもって分かっているからです。大切なのは、思いがあるなら届くまで伝え続けることだと思っています。

伊藤 ありがとうございます。喋られる前は、これまでほとんどパネルディスカッションに出たことないということで心配されていましたが、僕は全然心配していませんでした。思った通り立て板に水のお話でした。バランス感覚とか、長期的戦略とか重要なポイントのご指摘もあったと思います。それでは、自己紹介の最後として多賀雅彦連合大阪副会長をお願いします。

連合大阪における女性参画促進の取り組み「モデル地方連合会」の取り組みを中心に

多賀 自己紹介をさせていただきます。私は情報労連出身ですがNTT労組ではありません。今から30年以上前に、5、60人の小さな労働組合を作ってドンパチしている流れの中、1995年から連合大阪にお世話になりました。当初は教宣部長で機関紙を作ったり、教育も担当していました。2009年から2015年までは事務局長をやらせていただき、その後、専従副会長を担当しています。私自身、男女平等の課題でパネルディスカッションの席に座るなんてことは思っていなかったんですが、専従副会長の担務の一つに「会長の特命事項」ということがありまして、ある日、山崎会長から「男女平等のモデル地方連合会の取り組みについて、君、力点を置いてやりなさい」と言われたという経緯があり、ここに至ったわけです。



● 多賀 雅彦

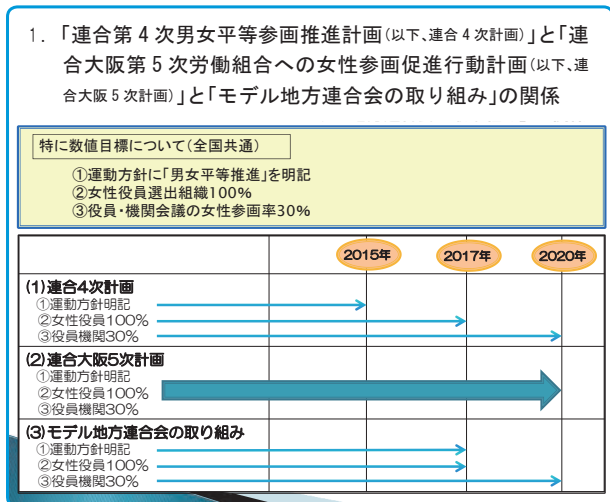
少し簡単に整理をしますと、男女平等参画の目標というのは先ほど井上局長の話にあった通りで、数値目標が三つあります。到達目標ということで、連合の目標は2015年・2017年・2020年で、連合大阪の5次計画では2020年までに達成しようということでした。しかし、連合大阪はモデル地方連合会になったことで、「①運動方針に明記する」とことと「②女性役員を100%」という目標を2017年に前倒しをするということがありました。これが具体的なミッションでした。

それでそのミッションをどう具体化しようかとい

2. モデル地方連合会の目標を達成するために

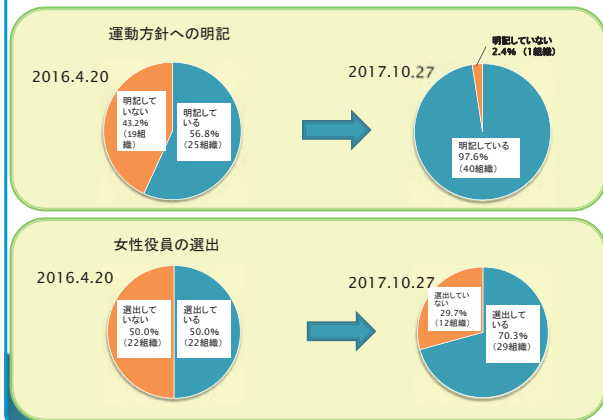
- (1) 推進体制の確立
 まずは、トップリーダーの強い思いを前面に出し取り組みをすすめることを基本に、加えて男女平等推進委員会の正・副委員長も参画する「新たな30%PT」を設置し、PT会議を定例化しつつ、30%PTと各委員会機関会議等との連携を深め、具体的に取り組みを進めることとした。
- (2) 各年次の特徴的な取り組み
 ①初年度 *実態・課題把握のための調査の実施
 *各構成組織と山崎会長との対話会の実施
 ②2年目 *各層別対話会の実施
 *トップリーダーセミナーの開催
 *モデル地方連合会の2目標について、現状数値の10%以上増をめざす
 *30%PT推進チーム(2人1組)を編成し、個別構成組織へ対応
 ③最終年 *出かける事務局(1月・9月実施)で、全役職員が全組織に粘り強く要請
 *特に、運動方針の明記については、各構成組織の本部方針も参考にしながら、明記の要請

うことですが、労働組合組織の場合、トップリーダーの強い思いをまず前面に出さなければあかんということを基本に置きました。例えば、連合大阪のホームページにも「トップリーダー宣言」ということで、各構成組織・地域組織の委員長・議長の顔写真と女性参画を進める上での思いを掲載しています。ぜひ一度、アクセスしてみてください。



そうした取り組みと並行して、「30%PT」という、連合大阪会長をトップにした専従役員と男女平等推進委員会の正副委員長が参画する、トータル14人のチームを作りました。まずはここで運動推進に向けた意思固めをするということでした。そして次に、初年度は各組織の実態調査をし、各組織に山崎会長が直接に出向いて対話会もやりました。そして2年目に行った「各層別対話会」、これは後ほどご紹介します。2年目は各層別対話会に加えて、トップリーダーセミナーやモデル地方連合会の目標について現状にプラス10%以上の増という数値目標をめざすという形で取り組み、個別組織への働きかけを続けました。そして最終年、今年2017年ですが、連合大阪では「出かける事務局」という役職員による全組織訪問活動もやっています。全組織に出向いてそれぞれの事情もお聞きしつつ、ぜひ協力をお願いします、ぜひやりましょうと働きかけました。1番目の目標である「運動方針への明記」は、構成組織の本部が明記してないとできないといった地方組織もあるわけですから、本部の方針を持参し「本部もこのように書かれていますから、ぜひ大阪でも

3. 取り組みの結果



書いて下さいよ」といったこともしながら進めたということが特徴です。

その結果が次の円グラフになります。おかげさまで「運動方針への明記」についてはほぼ達成ということになりました。次に「女性役員の選出」は、なかなかしんどいということでありました。それでも多くの協力をいただき、今まで50%だったところが70%まで何とか来ています。ここまではこちらもご無理を言いましたし、各組織でもいろんな議論をしていただきました。

それで、先ほどご紹介しました「各層別対話会」をやりました。全てはご紹介できませんが、一つ目は、連合大阪女性委員会の役員、単組・支部の女性役員との対話会です。この取りまとめ作業は女性委員会の役員に行っていただきました。「役員をして良かったこと」もありますし、一方、「役員をしていて困ったこと」では、③「“女性” とつく行動は全て任される」とあります。女性会議、女性の動員

4. モデル地方連合会の取り組みを進める中で

(1) 構成組織・単組・支部等の三役女性役員との対話会での意見集約

テーマ「労働組合としての女性活躍について」

役員をしていて良かったこと	役員をしていて困ったこと	課題と感じていること(今後に向けて)
①社内・社外の人脈やつながりが増えた。(他部署、他業種、幅広い年齢) ②役員をしていることで、会社内の制度や業界の知識などが得られる。(共済 や労金含む) ③コミュニケーション力がついた。 ④女性の仲間が増えた(他部署にもつながりができた) ⑤会社に直接意見が出来る(団体交渉に出席、自己アピール) ⑥ポジティブ思考 ⑦自分では経験できない事が出来る(海外研修、平和行動) ⑧自己啓発(学ぶ機会が増えた) ⑨組合員の力になれた事の達成感 ⑩育児・介護の理解がある。	①長時間労働(夜が遅い)、休日でも休めない。(NLBを推奨しているのに出来ていない) ②男性社会(女性が少ないので意見が言えない、通りづらい、役員期間の長い人が多いから) ③『女性』とつく行動は、全て任される。(女性が少ないので負担が多い) ④活動が理解されていない状況で達成感を感じない。(組合費だけ取られている等の意見が多い) ⑤育児、介護、家庭とのバランス、両立の難しさを感じる。 ⑥飲み会が多い ⑦非専従は仕事と両立が難しい。(業務時間外、休日利用) ⑧選挙時期の動員が多い。	①長時間労働、会議の時間帯(会議後の飲み会減)※(1) ②組合員の巻き込み方(組合活動が理解されていない為、次世代につなげる事が出来ない)※(2) ③仕事の整理。※(3) ④復職者へのフォロー体制(両立支援) ⑤女性・若手の増員。※(4)

※(1) 定時に業務が終了せず、家庭の時間が削られると考えている女性が多い為、次世代を含め役員を引き受けたがらない。
 ※(2) 執行部と組合員の距離感。
 ※(3) 労使関係、労働条件、相談、共済、選挙活動。
 ※(4) 役員を担ったことでのインセティブ。

【女性・若手の増員につなげる為に】

- (1) メリット感を伝える：今まで知らなかった世界が見ることが出来る。知らない事を知る機会がある。プラス思考を前面に出す。
- (2) 横のつながり(知っている人がいる。一緒に役員をする。)
- (3) 人脈が増える。

Point

などはすべて「あなたお願いね」って任される。他に、⑥「飲み会が多い」、⑧「選挙時期の動員が多い」とか、とても正直に意見提起してもらっています。そして右の欄の「課題と感ずること」には、やはり長時間労働や会議の時間帯の問題、それから組合活動がなかなか理解されていない中、組合員にどう参画してもらうかというしんどさなど、組合の課題もたくさん出されています。その下の赤い囲みは、女性役員増のために何をやるかということですが、まず「メリット感を伝える」。今まで知らなかった世界が広がるとよく言われますけど、そういうことなんです。そして横のつながりができる、人脈が増えると整理してもらいました。

しかし、それだけで女性役員が増えるのかという課題について、ある女性役員の方と議論しました。どういうことかという、家事労働や育児、介護などの負担がどうしても女性に多くかかるという現代社会の前提条件が変わらない中で、女性役員になるとメリットがあるよと言われても、それだけではなかなか女性役員は増えない。だから、育児や介護の社会化という政策・制度の見直しを進めていくことは当然だけれども、働く女性にとって最も身近な単組の中で、例えば、女性役員が夕方には帰れるようにフォローをし合える仕組みなどを具体的に作っていかないと、掛け声倒れに終わるんじゃないかといったやり取りでした。

(2) 連合大阪副会長と女性委員会三役の対話会 意見集約 (1)

連合大阪への女性役員選出について		
(どちらかというと)ポジティブな意見	(どちらかというと)ネガティブな意見	その他の意見
(1) 選別間の女性役員登用にかかる取り組みの共有化が必要。連合全体としてもNWづくりが大切だと思う。 (2) 三役組織を中心に、連合執行委員会への女性役員の選出については、一過的な取り組みとしては異論はない。 (3) 「出せるところから…」では進まないで一定程度は強制力が必要。	(1) 女性比率が高いが、職種によって、組合役員に対する認識が違ってくる。単組・支部での役員はできるが、中々そこから上部団体(連合大阪)へ行ける役員は少ない。 (2) 連合大阪の役員に選出した場合、役職が重荷にならないか心配。	(1) 画一的な女性役員選出の要請ではなく、女性組合員数の実態把握が必要専従配置が難しい民間系単組は、会社の理解も大切になってくる。

これは、連合大阪への女性役員選出について連合大阪の副会長の皆さんとお話しをした内容の取りまとめです。「(どちらかというと) ポジティブ」「(ど

ちらかという) ネガティブ」「その他」と三つの欄を作っています。「ポジティブ」の欄では、特に(3)では、(女性役員を) 出せる組織から出して、ということではだめで、一定の強制力というか仕組みがあるんじゃないかという指摘もありました。一方「ネガティブ」では、(1)で、単組、支部での役員はできるが、上部団体に行くのはしんどいのではないかということ、(2)も同様の趣旨ですね。

次は、「自分の産別への女性役員選出はどうか」ということです。「ネガティブ」の(1)では、「役

(3) 連合大阪副会長と女性委員会三役の対話会 意見集約 (2)

自産別(単組)への女性役員選出について		
(どちらかというと)ポジティブ	(どちらかというと)ネガティブ	その他
(1) 次回大会で構成組織の地協幹事会に女性役員をすする予定。今後、役員登用も増える。 (2) 大会で女性の評議員や代議員の選出枠を設けて取り組みの強化をはかっている。まずは参加することから始め、活動を知ってもらうことが大事 (3) 女性の多い臨時職員の組織では役員代議員が増えてきた。府本部も30%の代議員選出をめざして取り組んでいく。また、書記スタッフの部長職を執行委員会に参画させている。 (4) 女性を参画させる、してもらえる活動から始めるべき。例えば2人セットで参加させる。新入社員の段階、入口段階から教育活動を強化しないといけない。	(1) 役員として期待しても、結婚・出産時期に職場・役員を離れざるをえない。再就職制度等の導入で対策は行っているが、役員復帰は難しい。 (2) 職場段階で「女性枠」で役員を選出した場合、(その女性役員が)様々な会議等に参加するため、他の男性役員よりも情報量が多く、逆転現象が起きている。 (3) 女性役員の活躍や役員選出は、社会の大きな流れと認識しているが、女性比率が少ない職場で選出することまた、家庭と子育て、仕事のバランスを確保することが難しい。 (4) 女性の方が理解してくれるし、聞く耳をもっているが、子育て世代や家庭との両立を考えると役員は難しい(それが理由で断られる)。	(1) 労組役員としての教育が非常に重要になってくる。現行、女性の場合は間口を広げ(広く浅く)実施しているし、男性の場合は、次世代役員としての教育を行っている。 (2) (女性役員は) ポジティブ枠として各地区(12地区)傘下の支部で1~2人程度の選出となっている。選出するだけでなく、風土や何をしてもらうかが大事。

その他の切り口からの意見

- (1) 組合役員の意識について
人のために世話役活動をする気概、ボランティア精神が大切。24時間365日ガンバレタイプか、プライベートも充実させたいタイプかに分かれるが、そのような気持ちがあれば難しい。
- (2) 組合活動について
時間外の拘束時間が長い。専従等でないと本来業務に影響が出るので難しい。

員として期待しても、結婚・出産時期で職場を離れざるを得ない、しんどい」とかですね、(2)では「女性枠で役員を出してるけど、そうすると男性役員との間で情報量の逆転現象が起きる」といった、本音と言えいいのか、そうした発言があったり、(4)ではやはり、子育て、家庭との両立を考えると役員は難しいという意見もありました。「その他」の欄の、(2)では、選出して何をしてもらうんだ、組織風土を考えるべきだといったご指摘もありまし

(4) 各層別対話会で提起された課題(概括)

- ① 女性役員選出の必要性に対する認識は全体的に深まっている。
- ② しかしながら、出産、子育て、家事全般等、女性への負担が重い現状の中で、時間外や休日の活動が多い組合役員に女性が就くことの困難さ(外的要因)は解消されていない。
- ③ また、「女性組合員に対する教育が、次世代の役員にさせることを想定していない」、「連合大阪役員の肩書が重荷になるのでは」、「(女性が上位機関の役員になると) 男性役員との情報逆転する」等の、女性役員を誕生させることへの、労働組合側の「内的規制」も伺える。
- ④ 一方、「『女性役員になることで、新しい世界(知識、人間関係・人脈)が広がる』、そのことを積極的にアピールすべき」という前向きな意見がある。
- ⑤ 加えて、「一定程度の強制力(ルールや仕組み)」が必要」とする意見がある一方で、「(女性役員を) 選出するだけでなく、風土や何をしてもらうかが大事」、「専従配置が難しい民間系単組は、会社の理解も大切」とする指摘がある。

た。その下の欄、「その他の切り口からの意見」では、組合役員については、24時間365日頑張れる人か、プライベートを充実させたい人に分かれているが、組合役員というのは、結局前者のような気持ちじゃないとできないのではないかという意見もありました。しかし、これは私の意見ですが、この両者の中間型がないと役員はできないと思います。実際、365日24時間戦えますかと言われても戦えないわけですし、一方、プライベートを充実させるのは、それは当たり前で良いんですが、やはり組合活動には一定のボランティアズムが必要であるとすれば、その中間をどういうふうにするか、個人も組織も制度も問われていると思います。

そして各層別対話会で出された意見を概括すると、今後女性役員を出していかなあかんということが①にあり、全体の認識としては深まっています。②しかしながら、出産・子育て家事全般など、やはり女性の負担が重いという外的要因がある。③として、女性組合員の教育が次の世代の役員をすることを想定してないとか、重荷になるといった、組合の中で女性役員を作ることに対して内的規制があるのではないかといったことも伺えました。そして④で

は、女性役員になることの積極的なアピールもするべきであるし、⑤では、女性役員選出に際して一定のルールがあるんじゃないかと、これらがこの間やってきたことの取りまとめです。

もう一つは、最初に述べた三つの目標のうち「機関会議における女性役員比率を30%にしよう」ということで、連合大阪の執行委員の女性役員数を増やしていこうとする取り組みも行いました。

「連合大阪5次計画の推進に向けて」の(1)の①にある通り、13.3%というのが今の連合大阪執行委員会に占める女性役員の比率です。これを2020年までに30%にしようということで、中間の年が2017年ですから、目標の30%から13.3%を引いて、その中間値である22%を達成目標にしよう、目標組織を決めて働きかけをすることを、一生懸命やっていただきました。その結果、次にありますように、2017年の11月執行委員会では、特別執行委員1人を含みますが、70人中18人、25.7%というところまでできました。2017年10月の連合大阪定期大会でも各組織の理解をいただき、前回大会の13.7%から大幅増となる21.8%の女性代議員の参加を得ました。

今後どう進めていくかということですが、“粘り

5. 連合大阪5次計画の推進に向けて

- (1) もう一つの数値目標「役員・機関会議の女性参画率30%」の達成に向けて
- ① 執行委員会における女性役員増に向けた「連合大阪方式」について
※2016年10月段階で、連合大阪執行委員会における女性役員(特別執行委員含む・会計監査除く)比率は、8/60=13.3%
- (7) 女性役員を増やしていくことの「基本」
・女性組合員(役員)にとって魅力ある連合大阪運動の構築
・女性組合員(役員)が積極的に連合大阪運動に参画しようという意識の醸成
・女性組合員(役員)が参画しやすい職場や組織環境の整備・推進
- (4) しかし、「基本」のみでは10%台前半の参加率という現状を打破できるとは思われない。
よって、「2020年までに30%」という数値目標に基づき、“連合大阪方式”を導入。
- ② “連合大阪方式”の考え方
(7) まず「2020年までに30%」とは、2019年10月の第19回定期大会で決定される役員配置で達成されることと規定。
(4) そのため、第18回定期大会(2017年10月)の段階では、現在の比率(13.3%)と目標の30%との間の中間の数値(22%)の達成をめざすこととする。
- ③ 「22%」を達成するための具体的な考え方
(7) 「22%」を達成するためには、現状の8人から7人の女性役員を増やし計15人とする必要がある(現状: 8/60=13.3%・目標15/67=22.4%)

(3) 今後の運動の推進に向けて

- ① モデル地方連合会の取り組みにおける対象組織の内、目標達成に至っていない組織については、今後は連合大阪第5次計画の目標と位置づけ、粘り強く働きかけを続ける。
- ② より広い観点から、
(7) 出産、子育て、家事全般等について過度に女性に負担を押し付けるのではなく、男女の意識と男性の働き方と“社会で分担する”システム作りを政策(政治)運動として地道に継続する。
- (4) 各級組織の内部で、女性役員への見方を変え、女性役員を生み出す組織的気運を醸成するためのセミナー(例: トップリーダーセミナー等)を開催する。
- (7) 女性自身にとっても組合役員になることのメリットを発信し、具体的な対策を講じる(例: 連合大阪の女性役員間のNWづくり等)
- (4) 加えて、各組織の理解を得つつ、連合大阪で物事を決める際には、組合員比率に応じた比率の女性が参加する組織的気風とルールを検討し、構築していく。
- ③ 上記、②の(7)~(4)を意識しつつ、モデル地方連合会としての目標実現に向けた取り組みを強化し、「連合大阪第5次 労働組合への女性参画促進行動計画」の取り組みを加速させる。

(2) この間の取り組みの結果

多くの組織のご理解・ご協力を得て、

- ① 執行委員会における女性役員比率
2017年11月執行委員会における女性役員比率は、70人中18人(特別執行委員含む)で**25.7%**となった。
- ② 第18回定期大会(171027)における女性代議員(特別代議員)の参加
(1) 大会における女性代議員の参加率
233人中51人で、**21.8%**(前回は13.7%)

(4) まとめに

とかく“数値”に目が行きがちだが、数値だけを追うのではなく、労働組合への女性参画の向上を、

- ① どう運動の質、魅力の向上につなげるか。
② どう連合大阪運動への結集力、納得感を高めることにつなげるか。
③ どう労働組合、連合大阪の社会的存在感を高めることにつなげるか。
④ どう多様性を活かし、組織強化につなげるか。

それらの視点のもと、一歩でも半歩でも、実践を積み重ね、男女が共に担う「働くことを軸とする安心社会」の実現へ!

強く”というのはその通りです。そして、より幅広い観点で言えば、育児の社会化とか介護の社会化といった社会的システム作りに向けた政策、政治運動を地道に進めることと、組織内部で女性役員に対する見方を変えること。そこにはトップの思い、心意気大切だと思います。それと女性自身にとっても組合役員になることのメリットを発信することなどが必要になると思っています。

最後に、モデル地方連合会ということで、どうしても数字に目が行きがちですけど、その数値目標というのはスタートラインに立つためのもので、この数値目標を達成した上で、どういうふうにも多様性を生かして連合大阪の運動の質、魅力、そして連合大阪への結集力、運動の納得感、社会的存在感を高めるかが問われていると思っています。

伊藤 ありがとうございます。モデル地方連合会としての取り組みということで、役員の方からの率直な意見をいただきました。女性の中には怒る人もいるかもしれませんが、でも率直に声を出していただくということが、状況を変えるためには大きなチャンスになると思っています。井上さんからは連合全体の大きな流れを、岡田さんからはJP労組としての個人的な議論も踏まえた動き、株本さんからは、「女性の」と言われるのは嫌かも知れませんが、初の女性の中央執行委員長としての自分なりの思い、ということでお話をいただきました。最後に多賀さんからは連合大阪の取り組みをまとめていただきました。4人のパネリストの方に、質問などあれば質問用紙にお書きください。実は、先ほどすでにいただいたものがあり、僕にあてたものが三つありました。それについて僕が答えている間に、質問用紙を回収させていただきます。

男性が変わっていくためには「気づき・考え・体験」のサイクルが必要

最初の質問は、「今の政策を支えているのはほぼ男性なので、女性活躍といっても、男性の方がある種既得権を守ってしまうのではないか、どこかで女性の活躍に対して否定的な感情があるのではないか、それに対してどういうふうに対応するか」という質問です。これはすごく難しい問題だと思います。確かに変化は起こっているわけです。実は、男性の方が女性より変化に弱いという議論がある。女性は、自分たちの生活の中でいろんな形で変化が要求され

る。結婚とか就職とかで方向転換を要求される。しかし、男性はある程度生き方がパターン化されており、何らかの変化が求められても、前例に戻ろうとしたり、現状維持に走ってしまいがちです。だから、なかなか変化に対応できないところがあるのだらうと思っています。変化の時代なのに男性はなかなか変化できない、女性以上に男性側が変化に対応しきれない理由は生き方のパターン化にあるのではないかと考えています。

それなら、男性が変わるにはどうしたらいいか。一つは、今回のような話し合いの機会を設けて、男性たちに気付いてもらえるようなチャンスを設定することが必要だと思います。その次は、気付いたら考えてもらう。一度冷静に今の日本の社会はどうなっているか、世界はどうなっているのかについて考えてもらうことも大切かなと思います。その上で、体験してもらう。例えばさっき、家事、育児の話もありました。男性も家事や育児を体験をすることで、女性の置かれている立場が実感できるし、共有できる。そこから夫婦間の会話が始まっていく、みたいなプロセスが必要だらうと思います。体験で気づきが起こる、気づきから考えてもらう、考えてもらってまた体験してもらうみたいなサイクルがないと、なかなか男性たちは変わりません。労働組合も男性の側に気づきや認識、体験のサイクルを生み出すようにして、男性に変わってもらう。男性を変える。男性が変わると言っているのですから、そういうプロセスが必要です。単に女性の活躍というと、男性の側が身構えてしまっとうまくいかない部分があると思います。

もう一つの質問です。僕は講演のなかで、欧米諸国の例を挙げました。「欧米は移民の労働の問題があるので、日本とはちょっと違うんじゃないのか」という意見をいただきました。それはそうなのかもしれないと思います。ただ、まさに女性の社会参画拡大のちょっと前くらい、60年代後半から人口問題、労働力不足で欧米社会、特にヨーロッパは労働力を受け入れました。しかし、その後のヨーロッパの労働組合は、比較的人権の問題に配慮しながら、いわゆる社会的包摂のような路線で外国人労働力を差別するような形の展開ではなかったのではないかと思います。ただ現在、経済の悪化や難民問題などでヨーロッパでは外国人排斥が急激に起こっています。一方アジアでは、例えばシンガポールなんか代表例ですが、移民の受け入れが広がっています。

いまシンガポールでは、男女共同参画が進んでい

ます。一方で誰が男女共同の社会参画を支えているかということと家事労働者です。インドネシアやフィリピンから来た女性の家事労働者が支える仕組みで、女性の社会参加が進行している。ただし、家事労働者に対する差別やいろんな権利の抑制みたいなものが起こっている。こういう前例をちゃんと押さえながら、差別や偏見につながらないような形で外国人労働力の受け入れが、日本にも必要になると思います。おそらく労働組合運動もこれからこの問題に直面すると思います。今後、日本に入ってくる移住労働者の問題に対して、どう対応するかということが問われるんだろうと思います。ダイバーシティとかジェンダーの問題を絡み合わせていくと、結構複雑な方程式が要求されると思います。

韓国も、かつては日本と同じように外国人労働力の受け入れに壁を作っていました。韓国は日本以上に少子化ですから、いま外国人労働力を受け入れ始めています。受け入れに際して、韓国はすごく人権に配慮した法律を作りました。実際には大変ひどい差別状況も生まれているようですが、法律や制度は整えられつつある。韓国のように外国人労働力の問題も視野にいれつつ男女平等を考えていくということも労働組合運動の今後の課題になってくるんじゃないかなと思います。ちょっとヨーロッパとは事情が違うかもしれませんが、しかし、この問題がこれからの日本の社会で恐らくは重要な課題になってくることは確かです。実際に、国家戦略特区で東京と大阪は外国人家事労働者を受け入れる流れになっています。そういう方たちが入ってきた時、労働問題、あるいは人権の問題というのが労働組合運動の課題にもなってくるのではないかと個人的には考えております。

株本さんへ質問が一つ来ています。それは、先ほど井上さんのお話でお聞きしたものとよく似ているし、すでに議論になっている点でもあります。つまり皆さんが共通して課題だと言い、でもなかなか解決策が出てこない問題。つまり、「フルタイムの仕事、家庭での家事、休日や平日の夜の組合活動をこなすにあたり、時間的な折り合いはどうつけていますか、精神的な苦勞はありませんか、何が一番必要ですか」という質問です。大変だと思っていらっしゃる点と、これならできるということもあると思います。その両方について教えて欲しいという質問です。同じように「勤務時間外の組合の活動が多くて女性参加が難しいと思いますが、組合としてどうしたらいいか」という質問があります。これは、多賀さんのデータ

の中にも出てきた話だと思いますが、株本さんからお願いします。

仕事と家庭と労働組合の「三立」のために

株本 ご質問ありがとうございます。これについてはある事例をご紹介します。組合のある会議の場面でしたが、支部の役員から「労働組合の会議のレジメには開始時間は書いてあるが、終了時間が書かれていないのはなぜですか」と言われました。組合ではよく夕方から会議を始めるのですが、頻りに開催できないのでつつい長くなります。それで終了時間を書いていないというのが現実だったのですが、それを言ったのは男性の支部役員でした。当時の感覚では女性なら分かるけど男性がそんなことを言うのか、という雰囲気でした。「僕だっていろいろ予定があるんです。執行委員会には責任があるので出席していますが、せめて終わりの時間ぐらい書いてください」と言われました。私も役員をやり始めて最初の頃でしたので、ガーンと頭を打たれたというのがありましたが、そこにポイントがあると思っています。必ずしも女性の役員が増えたからこの点に配慮するのではなく、性別を問わず誰に対しても業務を終えてからの組合活動なのですから、終了時刻に配慮する必要があるのではないかと思います。仕事と生活の「両立」だけでも大変なのに、そのうえ労働組合との「三立」といいますか、さらに大変なのは事実です。

それから、多賀副会長のお話しの中にもありましたが「飲み会」が多いこと。これも労働組合ならではの悩みではないかと思います。私もそういう中で育ってきているので、時々事務所のメンバーに今日は帰れそうだなと思ったら、「ちょっと行きませんか」と誘うのですが、昔と違って共稼ぎの方も多く、家事・育児も夫婦がともに担う必要があります。でするので、変な遠慮や気遣いをするとそれだけで負担になります。そういう意味では、無理に忙しそうなるふりをするとか悩むフリをするようなことではなく、都合が悪ければ遠慮なく断ってくれたらいいと言っています。そうして意思表示をしてくれれば次も誘いやすくなりますし、お互いに変な気遣いも不要になります。組合員とのコミュニケーションも同様で、そういう関係性を大事にすることが、今後の活動の運用におけるポイントではないかと思っ

います。

伊藤 ありがとうございます。岡田さんの先ほどの専従で10年間の単身赴任のお話と重なって来ると思いますが、男性の立場、女性の問題、その辺のことを含めて、仕事しながら労働組合運動を続けるという上で、特に女性が労働組合の活動がしにくいような状況に対して、どう考えているのか教えてください。

岡田 先ほども言いましたが、僕らの世代でずっと言われたのは、土日も働くのが当たり前、もっと言えば24時間働くのが当たり前みたいなところがあって、支部の役員もそういう雰囲気でした。それで、労働組合の役員であればあるほど外面と言いますか、会議では男女平等参加が大事なんだと言いつつ、全然家庭をかえりみないようなところもあります。そこで今回、6人の方に執行委員になってもらうときに、周りの男性の役員から出たのが本当にできるのかと、女性にそういうしんどい部分ができるのかという意見です。この間、J P 労組もそうですが、いろんなところに女性が入ってくるのは当たり前、もっと言えば子連れで参加できるような会議形態も僕はめざすべきだと思っていて、そういうことに配慮した会議のあり方や動員のあり方が必要だと思っています。

飲み会の話も出ましたが、できるだけそういうものを変えていくことを労働組合自体がしなければならぬと思っています。私が支部役員ときは特にそうだったのですが、配偶者がJ P 労組の組合員だったら労働組合について理解できると思います。しかし、配偶者が組織されていない事業場に勤めている場合は、労働組合がよくわからない、土日に親父は出て行くけども、なんか飲んで帰ってくるだけみたいだと。ですので、土日の組合行事などには、できるだけ家族連れで参加してもらおうと、私たちの支部では取り組んできました。家族の皆さんにも労働組合を理解していただくことが大事ではないかと思っています。

伊藤 この間、熊本市議会で、議会に赤ちゃんを連れてきた女性議員を追い出したみたいな事件がありました。当たり前のことが許されないといった状況がまだあります。女性の組合員を増やす、あるいは女性の役員を増やすときに、これは多賀さんのメモにも出ていますが、育児・介護などの家庭と組合活動のバランスという難しさが役員になれば余計に難しくなると思っています。連合全体としての流れの中で、その辺の問題についての対応というのはどん

な感じなんですか。井上さんにお聞きできればと思います。

組織の運営を 変えることで 組合活動が活性化する

井上 そういう意味では、執行委員会のあり方や持ち方を改善している労働組合は、女性の役員が増えているということがあります。例えば、執行委員会では、報告事項はもう会議の中ではやらない、報告事項は事前にメールを送っておいて、協議事項、議論をすることしかやらない。そのことで会議の時間が非常に短くなる。それから先ほど会議の終わりの時間についてありましたが、限られた時間の中で課題を議論するというので、スピーディーにいろんな物事を議論することができるようになりました。そのことで女性も男性も参加しやすくなって組合活動が活発化した。実際に百貨店でそのような取り組みをして、女性の委員長、女性の書記長が誕生しているという組織もあります。

それから組合はどうしても、暗い、汚い、きつい、という3Kがあると思うんですが、例えば、いままで組合員が近寄りもしなかった汚い組合事務所をきれいに掃除をして、大きなテーブルを置き、ランチタイムにそこを開放するようにした。それでランチタイムに女性の組合員たちがそこに集まっているような話をするようになった。結果的に、そこで女性の問題ってこういうことがあるよね、それなら女性の執行委員を増やさないといけないよね、ということでも女性の専従の中央執行員ができた、ということもあると聞いています。いままで当たり前のようにやっていた運営を変えることで、いろんな人たちが参加しやすくなるという事例はもう既に出ています。一つ一つの見直しで、どこに問題があるかということに耳を傾けて改善するということがこれから求められるのではと思います。

伊藤 組織というのは人間関係が重要なポイントかもしれないですね。ちょっと集まれる場など、これまでなかった場所を作るということですね。授乳とかの場所も有益です。僕からもちょっと聞きたいんですが、例えば組合の大会のときの保育とかやっておられるんですか。連合大阪ではどうなんですか。

多賀 連合大阪ではまだできていないですね。ただ過去に女性を中心とした集会で、子どもを連れて来られる方のために保育をお願いしたりということは

何度か試みたことはあります。しかし、それが前提条件になっているというところまで至っていません。**伊藤** 僕は、先ほど多賀さんが出されていた「労働組合としての女性活躍について」の中に、三役女性役員が「役員をしていて困ったこと」というのが真ん中にありましたが、これに答えられるかどうかが必要の部分かなというふうに思っています。いま議論になったのは、育児・介護、家庭とのバランス、両立の難しさを感じるという部分です。会議の時間をどうするかとか、曜日をどう設定するかとか、そういうことも絡んでくる。工夫しなければいけない部分だろうと思います。

いま井上さんがおっしゃったような形で、議論が出てくるような場所を設定するというのも重要だと思います。また、この一番目の夜が遅いというのも同じようなことかなと思います。この点で女性はいろいろな形で悩んでいます。もちろん男性がもっと家事や育児を負担していけば改善する部分はあるんだろうと思います。そういう方向に変えていくというのも、今後の活動の大きな要素の一つかもしれません。しかし、なかなかそこが変えられない。社会全体の問題だということはその通りだと思います。でも工夫の余地はある。この育児・介護、家庭とのバランス、まだ女性が担っているような状況なかで、それにどう対応しているのかという答えが必要な部分なのかなと思います。

この辺、例えば株本さんなんかはどうですかね。先ほどの質問の中にもちょっとあったと思うんですが、家庭とのバランスをどうされているのか、お答えにはなっているんですが、なんかもっといいアイデアがないでしょうか。脱おっさん化の選択の中でいいアイデアがあればと思うんですけども。

株本 やはりこれまでの時代からの変化に気づき、対応することではないでしょうか。これからはやはり多様性を受容し、それぞれの事情を尊重しながら運営などを工夫していく必要があるのでしょうか。組合役員もひとくくりにはできませんし、育児・介護をはじめ、プライベートや個々の価値観にも相当幅があると思います。それぞれ事情があっても立場的に委員長や書記長にはなかなか言いにくいと思うかもしれませんが、お互いの事情を分かり合いながらも、遠慮せずに必要なことはしっかり伝えることが大事ではないかと思っています。多様性や個々の事情を尊重しながら義務も責任もしっかり果たしてもらい、そのことが大事なのではないかと思っています。

伊藤 その点にも関わるのかもしれませんが、相談

というのも重要です。これは多賀さんのお話の中にも出てきたことですが、組合員の相談に対応することが労働組合運動の一つの課題ではないか。例えば、女性の組合員の相談に対応するような、そういう仕組みが準備されているのかどうか。その辺はいかがですか。

ネットワークづくりが女性活躍のベースだ

株本 女性組合員の相談を受ける機能は単組の中でもあります。これは多賀さんにお話しいただければと思っていますが、以前、連合大阪の女性委員会委員長をさせていただいた当時は、産別や単組でも「男女平等」から「男女共生」へと考え方が移行していく時期でした。単組でも女性だけに特化した委員会は発展的に解消し「男女共生」の視点に切り替えた経緯がありましたので、なぜ連合大阪には「女性委員会」と「男女平等委員会」を並列で存在させているのかと思っていました。そのときに実感したのは、男女平等の考え方を政策や制度改善の視点で考えることと、本当に女性が現場で困っていることを、先ほどの悩みの相談機能ということも含めて解決していく場の必要性は残っているのではないかということでした。当時の私の疑問に「まだ今の時点ではその両軸が大事なんだ」と答えられたことに、理解をし納得もしていたと記憶しています。連合大阪では、現在もそういう考え方が残っているのではないかと考えているのですがいかがでしょうか。

伊藤 連合大阪ではやっています？

多賀 そうですね、そうしたご意見をいただいたことはあります。男女平等推進委員会、ここにはもちろん男性も入っていくわけですけども、その委員会では男女平等参画社会の実現に向けてどのような課題があるかということを経営的にまとめ上げていくというのが一つのミッションです。一方、女性委員会は女性自身のエンパワメントをはじめ、女性が抱えている思いを共有しあう。さまざまな組織が連合大阪には集まっているわけですから、さまざまな事情を抱えた女性役員の方が女性委員会という集まりの中でネットワークを広げていくという役割もっており、男女平等推進委員会とは少し役割が違うと思っています。

それと今回、女性執行委員会の方が増えてきましたので、その方々の横のネットワーク作りが必要になってくると思っています。連合大阪の執行委員会

は、活発に意見が出て、血沸き肉躍るような議論をやる場とはなっていません。議論を積み上げてきた事項についての機関確認の場という性格もありますので、そこに初めて女性の執行委員として参加されて、数時間座っておられて、ひょっとしたら発言する機会がないまま会議が終わって帰っていただけとなるとあまり面白くないですね。ですからいろんな組織の事情を乗り越えて、せっかく連合大阪の執行委員会という場に来ていただいたのですから、女性役員間のネットワークをぜひ作る、来てよかったと思ってもらえる場にしたい。そんなことから12月15日に、今回選ばれた女性執行委員の方とわれわれ専従役員との意見交換をし、その後に、全国で初めて地方連合会の女性事務局長になられた脇本さんからお話をいただき、その後、男性役員を含めず飲み会をするといったことも企画をしています。そういうネットワーク作りも女性活躍のベースメントの一つになるんじゃないかなと期待しています。

伊藤 井上さん、これについていかがですか？

井上 連合本部も女性の中央執行委員のネットワーク作りということで、連合の中央執行委員会は1時半からなのですが、その前段の12時に集まっていたいて、お昼を食べながら当日の執行委員会の議題でどんな課題があるのか、また担当している専門委員会の報告、そして男女平等の視点からどのような課題あるのかと話をし、という機会を持っています。また、それぞれの構成組織の男女平等に関する学習会を行うなど、ネットワーク作りをしています。そのことがそれぞれの女性中執のエンパワメントにつながっていき、結果として連合本部に産別からの派遣で来てくださる女性も増えているというところですね。

伊藤 特にそれは重要なことだと思いますね。男女平等というと、勘違いしている人は機械的に同じに扱えば平等になると思っている。でも、男性と女性は基本的には生理的に機能が違うところがあります。女性の妊娠・出産の機能に対する十分な配慮と、それを口実にした差別や排除をやめるという視点が重要です。機械的な平等ではなく、もうちょっときめの細かい平等の方向性がなければいけない。これが一つ。さらに現状ではやっぱり女性は不利な状況に置かれているのは間違いない。不利な状況に置かれているのに、男も女も一緒でしょと始めたら、これは問題解決しない。女性たちの声が集約されて、それが全体化されて、という仕組みを作っていないといけません。そうしないと現状の差別

状況はなかなか変えられない。同じくこの3番目の問題も結構重要です。大学なんかでも同じような問題が起こっている。女性とつく行動は女性だけに全て任される。つまり数が少ない女性のところに負担がすごく重く掛かってしまうという問題も大きな課題だと思うんです。その辺のことについて井上さんどうですか？

行政の会議への参加には一定のフォローが必要

井上 今日、ここに参加されている皆さんも、いろいろなことを任されている方たちが非常に多いんじゃないかと思います。特に女性の場合は専従が少ないので、非専従で仕事を抱えながら昼間の県の審議会などに出なければいけないということがあって、それがものすごく負担になっています。しかも事前のレクチャーとかもなく、とりあえず代表として行ってくれと言われて行くんですね。これに関しては、実は連合東京では、審議会に出ている方たちに毎年1回集まっていたいただき、1年間どういう活動をしたかという報告書を作ってもらっています。そして政策担当者にも会議に参加していただいて、その活動を知ってもらいフォローしてもらおうということもやっているんですね。やはり問題なのは審議会に出ればなしで全くフォローがないということです。そうすると審議会に行きたくないとまいます。連合大阪として、それぞれの構成組織、単組の組合活動のところまで介入はできないとは思いますが、環境整備をしていただくということと、会議に出る際にフォローをしていただくこと。それがないと1人で審議会に行くというのはものすごい勇気があることなので、そういうフォローもぜひお願いします。

伊藤 大切だと思いますね。行政なんかは女性の委員が欲しいから、労働組合からという連合の女性に声がかかる。役員しながら行政の委員をすると仕事が増える。仕事がありながらさらに仕事が、ということになりかねない。確かに行政など外部の組織に出ていく女性に対して組織的なフォローをどう進めるのかというのは、結構重要な課題だろうと思います。実際、審議会などに来られた女性の委員が、何も知らずに来ましておっしゃるケースによく出会います。入れ替わるとき、何も知らされないままで出席せざるをえない。どうしたらいいんでしょ

うか。前の方からの引き継ぎがきちんとなされていればもっとスムーズにいくと思います。文書や何かで連携をとれば、わりとうまく行くのかなあと思います。いろいろな負担がありながら組織的な対応が不足すると大変な状態になっちゃうということがあると思います。連合大阪としてこの辺はどうですか。

多賀 そうですね、フォローをしなくちゃいけないですね。特に行政の審議会などでは女性比率を30%にして下さいとか、必ず女性一人を入れて下さいといったオーダーが来るときがあります。その選出枠として、女性委員会から出ていただくとか、構成組織から女性を出していただくといったときに、連合大阪の政策としては何を求めているかということについての共有やフォローがないと、会議に行ったとき、個人の意見だけとなると非常にしんどいですよね。ですから連合大阪としてこの課題については、こういう政策で各自治体にも要請しているの、それに基づいた発言をお願いするといった、きめ細やかなフォローをしていかなければいけないと思います。こうしたことは、自分が政策担当をしていた時にもなかなかできていなかったのですが、今日は新しい政策担当局長も来ていますので、そういうことも今後ぜひやっていく必要があると思っています。

伊藤 現場、それも10年間専従をやった岡田さんの立場からはどうですか。女性たちがこれから役員なり幹部なりで組合の中で活動するときに、ここがポイントじゃないかということをお願いします。

岡田 郵政で言えば、特に長時間労働の課題です。長時間労働でなおかつ労働運動もしろといわれれば、当然家庭を犠牲にしないとダメなわけです。これをまず解消し、きちっとワーク・ライフ・バランスが確保できるようにしなければならぬと思います。後は株本さんもおっしゃっていたと思いますが、それぞれ一人ひとり持っている家庭環境も違いますし、働き方とか、家庭のレベルの問題も違うと思います。やはり組織総体としてトップ自らが、ある程度配慮をするみたいなのところも作らないとちょっと難しいかなと思っています。1人、2人の女性役員を作ってもそこにしわ寄せが行き、余計負担が掛かってしまうということで、JP労組では一気に6人作ったのですが、そのことで6等分できるみたいなのところと、そして同じ悩みを共有化できるのではないかなと思って役員登用しました。まだ3カ月目ですから成果も出ていませんし、彼女たちも良かったと思っているかどうかわかりませんが、少し長いスパンで見たいかなと思っています。

潜在能力を生かす 仕組み作りが エンパワメント

伊藤 時間がそろそろなくなりつつありますので、まとめに入りたいと思います。僕は外部の人間で、連合のメンバーではないのに今日は来させていただいてすごく勉強になりました。僕らのイメージでは労働組合ってやっぱりおっさんのイメージがまだ強い。まさに株本さんのおっしゃるように、脱おっさん化がないと、女性の組合員をひきつけられないだろうし、女性の役員とか幹部の養成も上手くいかないだろうと思います。ところで、おっさんって何が問題なんでしょうね。いくつかあると思いますが、やっぱり一つは、これはこうだろうと決め付けてしまう点があるのではないかな。その決め付けの仕組みっていうのがどうしても残っていて、これは昔はこうやったから今回もこうだみたいな形の枠に縛られている部分も、おっさんの悪いところかなと思います。

先ほどの岡田さんの話の中で個々人の事情みたいなお話されていました。ちょっと前に資生堂ショックというのがありました。資生堂はご存知の通り男女共同参画というか、女性の活躍をすごく推進していました。育児休業を制度的に一斉に進めていた。3時か4時で帰るっていう仕組みを作っていた。これをやめるというので大騒ぎになったんですね。男女平等で進んでいたと思っていた資生堂が、何で育児休業時間をやめるのかっていうので大騒ぎになった。でも、よくよく聞いてみると育児休業中の人の中にも働ける人がいるわけですね。例えば、おじいちゃんおばあちゃんが家にいて、私は働きたいのに何で4時に帰んなきゃいけないんだっていう声が出た。そこで個別にケースを聞きながらフレキシブルに育児時間をきめていくような形で対応されたというふうに聞いています。ワンパターンの規則で動く仕組みで考えていくといろんな不都合が出てくる。個々人がフレキシブルに動くためには個別の事情に配慮しながら調整しながらその働き方の仕組みを作っていくことが必要です。それが無いとうまくいかないかなと思います。

多分、これからの多様性の時代、ダイバーシティの時代への対応のためには、個別の事情に対応していく必要がある。その個別の事情を知るためには、組合員の間でお子さんがいるかどうかとか、あそこ

のおっちゃんは何かちょっと夜の帰りが遅いぞとか、そういう情報まで共有してるとちょっとした配慮の仕方でもできると思います。組合の場合は、そうしたコミュニケーションや個人情報みたいなものを、プライバシーはもちろん守りながら作っていくことも結構重要なんじゃないかなっていうふうに思います。女性の活躍、エンパワメントっていうのと、多賀さんもおっしゃいましたけども、女性の中には、まだまだ一歩引いてっていう方もおられる。さっきの新入社員の女性の例にしても、男性と比べると管理職志向はやっぱり弱いわけです。一歩引いてっていう、これもジェンダー意識です。能力があるのに一歩引いてしまう。そういう女性の方たちもまだ結構おられるんですね。地域なんかでも、PTAの会長選びであの人だったら大丈夫だろうと思って有能だと思われる女性の方に頼みに行くと、私できませんってまずはおっしゃるんですよ。でもやっても

らうと並みの男性よりはるかに立派に会長をされる優秀な女性がいっぱいいる。ただ最初の段階では、私できませんと言う女性たちがいるのも事実です。その壁を崩していくというのがエンパワメントだと思うんですよ。

持っている能力を発揮していただくための環境整備をしていかないといけない。ただがんばってと言うだけではなくて、環境整備しながら、事情を聞きながら応援していくような形が必要です。女性たちが持っている潜在的な能力を生かしていく仕組み作りがエンパワメントなんです。エンパワメントの仕組み、環境整備が目に見える形で組合員の前に提示されると、女性の活躍も変わってくるのかなと思います。これでパネルディスカッションを終わりたいと思います。パネラーの4人の皆さん、どうもありがとうございました。

閉会のあいさつ

白川 智美（連合大阪副会長）



● 白川 智美

フォーラムにご参加のの皆様、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございました。情報労連NTT労組の白川です。連合大阪の女性委員会で委員長をしております。

私が閉会あいさつをすることになったのは、なぜ?と考えると、一つは女性だからというのがあると思います。そこで、役員として連合大阪に携わるようになったいきさつを少しお話して、あいさつに代えさせていただきたいと思います。

私は生まれも育ちも九州で、就職するタイミングで東京の会社に就職しました。私は九州男児の父と専業主婦の母の元で育ったため、大学へ進学したとしても3年ぐらい会社勤めをしたら結婚して仕事を辞めるのだろうと漠然と思っていました。ずっとそう思ってきて、実はいまも頭の片隅にはその考えが残っていると思っています。そのような考えをもっ

て働きながら結婚したのですが、しばらくして夫が京都に転勤になりました。その話を上司にしますと、大阪で同じ部署の仕事があるので転勤についていったら、ということになりました。それで十数年前に大阪に来ました。夫の会社は、私の会社とは全然違って、転勤が当たり前の会社です。京都の後は福岡で、その後は大阪に戻ってきて、今は東京で働いています。結婚生活の半分ぐらいは夫と別々での生活です。私たちには子どもがいないので、こういう生活もでき、仕事も組合活動もやりながらということができているという状況です。

もともと腰掛け仕事で専業主婦を予定していた私が、今ここに立ってあいさつしているのは、私に東京転勤という話があったのですが、単身赴任でもあり、その選択をあきらめ大阪に残ったことによります。その時夫は博多から大牟田へまた転勤していて、自宅のある大阪に誰も住まなくなるということと、辛い通勤電車に乗っての生活を一人でするのが無理かなということで、大阪の子会社へ転職をしました。それから10年以上経ちます。

うちの分会は800人ほどの単組で、その事務局長が女性に役員を引き受けてもらうために、職場内の女性社員に声をかけて回っていました。私の職場はたまたま女性が7～8人と女性割合が比較的高

い職場だったので、一人ずつ声をかけていました。「あの一」と一人ずつ会議室に呼んで、一人出ていく、また別のの人に声をかけて、その人が出て行く。そんなふうに4人ぐらい声をかけて全敗しているのを見て“たぶんあの人は役員を探しに来ているんだな、何人にも断られてかわいそうだな”とっていました。そして私にも声をかけてきたので、私はその職場に入ってまだ1カ月ぐらいで、職場の周りも全然知らない人ばかりだったので、労働組合の役員でもしたらこの会社のことを知ることができるのではないかという、本当に軽い気持ちで役員を引き受けたのが事の発端だと考えます。

大きなNTT労組の、NTTデータグループの1単組、関西分会の役員を現在やっています。約10年ぐらい前からですが、NTT労組大阪エリアの女性委員会から連合大阪の女性委員会に出たいと言われ、その後女性委員会の委員から副委員長をやり、委員長は結構短期間に何人かの交代があり、本日の

パネラーである株本さんの四代後の委員長をやらせていただくことになったのが、3、4年ぐらい前です。

そのため、私自身が連合大阪の活動を含め労働運動をしっかり理解できているわけではありませんが、やはり労働運動でしかできないことがあると思います。もちろん賃金を上げるということは労働組合の大きな使命ではありますが、組合活動の人とのつながりにより、良い結果をもたらした経験があります。たとえば、病児保育を希望している人、病気の子どもを抱えて働けない人に対応してくれる施設を地方議員さんに紹介してもらって、そこに子どもを預けて働き続けている組合員がいます。やはり労働組合でしかできないこと、女性でないと気づけないこともあると思います。今後とも、今日の講演やパネルディスカッションを参考に、男性目線も女性目線も含めて組合活動を進めていただけたらと思います。それでは大変簡単ですが、閉会のあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。

司会者から

司会：佐伯 昭子（連合大阪副事務局長）



● 佐伯 昭子

白川副会長、ありがとうございました。最後になりますが、今日の参加者について報告をさせていただきます。今日の参加者は116人中54人が女

性ということで、47.4%の女性参加率です。もともと目標を20%としておりましたが、その倍ほどの参加となっています。今回のフォーラムは、女性の皆さんも興味深く聞かれていたのではないかなと思います。私自身も男女平等の担当をしていますが、今日のパネルディスカッションを聞いてもっとがんばらなければアカンと思いましたし、ヒントも少しいただけたなあという部分もありましたので、後2年間、精一杯がんばりたいと思います。では、これをもちましてフォーラムを終わらせていただきます。ありがとうございました。



■発行 **日本労働組合総連合会大阪府連合会 (連合大阪)**



〒540-0008

大阪市中央区大手前 2 - 1 - 7 大阪赤十字会館 5 F

TEL : 06-6949-1105 FAX : 06-6944-0055

<http://www.rengo-osaka.gr.jp/>

2018年 6 月
