

2015年女性交流集会報告

－ 金属産業で女性がいきいきと働き続けるために －

日 時：2015年6月27日（土）10:00～16:00

場 所：電機連合会館

目 的：①金属産業の女性リーダーの交流を通じて、女性の組合活動への参画を促進する。
②集会を通して浮き彫りになった課題を金属労協の活動に反映する。

参 加 者：産別・単組・支部の女性リーダー（執行委員、職場委員等） 計40名
（自動車総連：18名、電機連合：9名、JAM：6名、基幹労連：5名、
全電線：2名）

運営委員：永島（自動車総連）、半沢・内田（電機連合）、秋元・小菅（JAM）、袈裟丸・吉田（基
幹労連）、戸丸（全電線）、藤富・岩井・高城・諏訪・渡辺（金属労協）

本 部：相原議長、郡司事務局長、野中書記長、宮本書記長、神田事務局長、岩本書記長、浅
沼事務局長、上口

傍 聴：JAM1名、インダストリアル・JAF8名

プログラム概要：

- | | |
|-------------------|------------------------------|
| 1. 開会 | 自動車総連・永島委員（司会） |
| 2. 議長挨拶 | 相原議長 |
| 3. 本部報告 | 藤富事務局次長 |
| 4. 講演 | 郷野インダストリアルアジア太平洋女性委員会議長 |
| 5. パネル討論 | 報告者：下記参照
JAM・秋元委員（モデレーター） |
| 6. 休憩・昼食交流 | |
| 7. グループワーク | |
| 8. グループワーク報告 | |
| 9. 産別書記長・事務局長コメント | 下記参照 |
| 10. 閉会挨拶 | 浅沼事務局長 |



■議長挨拶

- 女性参画は世界的に重要な取り組みとなっている。6月上旬のG7サミットにおいても、首脳宣言において「女性の起業支援」に触れ、議長国ドイツのメルケル首相は「食糧安全保障や汚職、非正規就労の問題など、あらゆる分野で一層カギとなっているのが女性だ」とも述べている、来年のG7議長国は日本、伊勢志摩で開催の予定である。来年に向けて、女性に関してもさらにさまざまな動きがあるだろう。
- われわれは、さまざまな「フリー」に挑戦している。ひとつはCO₂削減、「カーボンフリー」、2つめは「為替フリー」。また、アメリカの大統領選挙で繰り広げられた3つのフリーへの挑戦、すなわち「エイジフリー」、人種を越えた「レイスフリー」、性差を超えた「ジェンダーフリー」である。われわれは、日々、労働組合の活動を通じて、またインダストリアルオールの活動を通じて、さまざまなフリーに挑戦している。健全で公正な職場や社会の営みがなされるように、私たちは日々挑んでいる。
- その一つであるジェンダーフリーの職場、社会をどのように作っていくか。今日集まった、次の世代、さらに次の世代に引き継いでいく流れになれば、意義のある集会になる。本日は、グループ討議も含めて、私も、構成産別の書記長・事務局長も参加し、最後にはラップアップしてもらおう。
- 本日の講演、事例報告を通じて、様々な知見を与えていただけたと思う。



■講演「世界の女性参画推進の動向」

(郷野晶子インダストリアルオールアジア太平洋地域女性委員会議長)



【ポイント】

- 女性参画について、先進国（EU）も努力はしているが、大きな進捗はない。女性参画推進には社会の意識・メンタリティーが重要な要素。EUは、2010年、新経済成長戦略「欧州2020」に女性の雇用率引き上げを盛り込み、目標75%に対し63%まで進捗（2014年6月）。家事・育児時間は男性が週9時間、女性が週26時間と、欧州でも男女格差は依然として大きい。会社の女性役員比率については、2015年までに30%、2020年までに40%に引き上げるよう自主的な取り組みが企業に求められているが、2014年6月時点のEU平均取締役女性比率は17.8%。
- ILOは、2015年、ジェンダーギャップ（経済参加と機会）解消が遅々として進んでおらず、このままだとギャップを解消するのに100年かかると報告した。ILOは女性の役員進出が進まない理由として、「女性自身、および家族・社会などが持っている女性の役割及び能力に対する概念」「女性の進出にあっていない経営機構、会社のシステム」を挙げているが、女性が自分自身で壁を作ってしまったことも要因の一つではないか。子供の頃から男女平等の意識の下での教育を実施することも必要だ。
- アジアで女性参画が進んでいる国は、育児・家事のインフラが進んでいる中国・シンガポールがあげられる。遅れているのは南アジアで、女性が勉強する事を好まない風土等

により貧困の連鎖も生じている。また低賃金のインフォーマルセクターに従事するのも多くが女性。

- 国際労働組合総連合（ITUC）では、大会代議員の半数が女性、規約で罰則もある、UNI グローバルユニオン（UNI）、国際食品・農業・ホテル・レストラン・ケータリング・たばこ関連労連（IUFW）では、執行機関への女性参画 40%で、女性枠を設けている。
- インダストリアルールの女性参画推進の取り組みとしては、2012 年結成大会で「政治的合意」を確認。2016 年に向けて女性の参画を推進している。現行の規約では女性参画 30% となっており、2012 年以降の取り組みで、産業別部門の部会長は男女の共同議長を選出している。
- 2016 年世界大会に向けて、女性参画の割合は 30%か 40%か、また三役・会計監査まで女性参画推進するのか、等の規約改正について議論していく。アジア太平洋、南米、アフリカの地域大会では女性参画 40%を支持する決議を採択しているが、欧州・北米は慎重に検討している。インダストリアルールの女性参画について皆さんの知恵を借りながら考えていきたい。女性参画を推進し、その地位に耐えうる女性をどうやって育成していくか、皆さんのやる気で実現していける事を信じている。

■ パネル討論「女性参画推進のための労働組合の役割」

① 基調報告「日本の女性参画推進の歴史」

講師：富高裕子・連合男女平等局次長

- 働く女性にかかわる法律には、国際的には、国連の「女子差別撤廃条約」、ILO の「家族的責任条約」があり、日本では、「男女雇用機会均等法」などがある。男女雇用機会均等法は、1985 年の成立当初は努力義務だったが、数度の改正を経て、義務規定へと強化された。2013 年の改正は法律そのものではなく、省令指針の改正に留まった。その原因は、労働者側が現場の課題を集約できなかったことだと考えている。
- 法律は整ってきたが、女性を取りまく現状をみると、諸外国と比べてM字カーブの傾向が顕著であること、就業率の増加分は非正規雇用が主となっていること、管理職比率が国際的には依然として低いこと、長時間労働が常態となっていること、6 割の女性が第 1 子出産を機に退職していること、男女間の賃金格差が大きいこと、などの課題がある。
 - 「女性活躍推進法」が国会で審議されているが、非正規労働者に関する課題が盛り込まれていないなど、すべての女性の活躍促進には不十分。女性の活躍推進には、非正規労働者から正社員への転換や一般職から総合職への転換など、母集団を増やす取り組みが必要。また、男性の長時間労働やハラスメント対策、性別役割分担意識・慣行の解決も必要。女性活躍推進の取り組みを職場実態に合ったものとするためには、労使で取り組むことが大切。



- 「男女共同参画社会」を実現するためには、労働組合自らが男女共同参画を推進し、多様な仲間が集う魅力と活力ある組織とならなければならない。連合調査によれば、女性の専従役員がいる組織では、男女平等、ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みを実施している比率が高くなっており、労働運動の活性化にも影響を及ぼしている。職場点検活動などを通じて浮き彫りになった課題は、法律の見直しを行う国の審議の場で、労働側委員の強い後ろ盾になっている。

②事例報告「NECグループ労働組合」

講師：山中しのぶ・NECグループ労働組合連合会書記次長／日本電気労働組合中央執行委員

- 女性役員の登用は、会社の女性比率に見合った女性役員登用と三役への登用を目標としている。5つのステップを示して取り組んでいる。2008年から女性執行委員の情報交換会を実施してきた。2011年からは女性執行委員と三役の意見交換の場として、男女共同参画意見交換会を開催し、女性役員不在の組織にも女性の意見反映を行い、女性役員誕生にも貢献している。2012年、2013年には女性と三役を対象としたセミナーを開催。2014年には三役に限らず、女性と男性を対象としたセミナーを開催し、イクメン、イクボスなど、男性に焦点を当てた意見交換を行った。女性の活動から、組織としての活動に進化させてきた。
- 女性組合員の組合活動への参加を促す活動として、昼休みを利用した「お昼のマナー塾」「こころおどるカフェ」「全国女性営業職交流会」「ワーキングマザーサロン」などを実施している。組合独自の取り組みの他、会社の人事部とコラボしての開催も行っている。
- 会社への提言活動については、女性が多い部門のキャリアパス、ロールモデルの必要性について女性執行委員から提言し、会社主催で交流会を実施するなどの成果を上げている。
- 職場を起点とした組合活動をめざすにあたり、職場の男女比率を反映し、男女の多様な意見をバランス良く活動に取り入れることは基本であり、重要である。色々なニーズを実現させるため、労働組合は会社へ、社会へ働きかけていく大切な役割を担っている。また、女性役員が増え、女性目線の活動をすることで、労働組合が魅力的で身近な存在になり、組織の活性化につながっている。
- 女性に注目が集まりすぎることについては、男女双方から良くないという意見がある。男性も育児にかかわることで意識が変わる。男性の課題でもあることを共有することで、さまざまな課題解決がすすむ。



③事例報告「電力総連」

講師：畠山 薫・電力総連組織局長

- 電力総連では、「男女で担う労働組合活動への参画推進計画」を策定し、構成総連事務局長等による「男女平等参画推進委員会」を設置。2011年9月の大会で2名の女性執行委員を選出。規約改正によって、2014年の大会の女性代議員は約10%へと拡大した。女性が組合活動にかかわることによって、研



修会や交流会が実施され、女性の参加者も増え、職場改善につながるという効果があらわれている。しかし、女性社員が少なく、育児や家庭の事情で活動の展開が難しいのが実態。

- 「女性委員会」は、12 構成組織から女性 1 名が選出されている。年 1 回男女平等参画フォーラムを実施し、男女半々、約 80 名で開催している。女性委員会が企画、運営に主体的にかかわり、エンパワーメントを高めるとともに、役員には組織の中でしっかり取り組んでいただくように意識啓発に努めている。2015 年 1 月には、男女平等参画推進委員会と女性委員会との意見交換を行い、女性の視点からの男女平等参画や女性委員の抱える課題について、解決策も盛り込んで提言を行った。年 1 回政治研修を実施し、組織内議員との懇談では、働く女性の立場から職場の現状を伝えた。
- 私自身は、女性委員会の活動が転機となった。全国の女性たちが主体的にいきいきと活動に参画している女性委員会に参加して、今まで見えていなかった視点や行動力を身につけ、そのことで、諦めることなく、自分の今の活動を前向きに続けてきた。電発総連では、女性委員連絡会を立ち上げ、大会での活動紹介、機関紙への女性活動の連載、女性組合員研修「女性のひろば」の実施などをおこなった。女性が活躍できる企画と運営を女性自身が考え、実践したことで、女性も執行委員に慣れるという意識の変化もみられた。運動方針に掲げ、活動につなげた執行部の力と、その中で女性の委員 1 人ひとりがかもつ力を発揮したことが効果に結びついた。
- 女性が職場や労働組合で輝くには、仕事や組合活動は自己実現の場と捉え、今期の姿勢で最後まで責任をもってやり抜くこと、実績を積み重ねて、なくてはならない存在になること、女性ならでは自分ならではの長所を活かすことが大事。輝いている女性には、「機会」を与え、後押しする上司がいることが秘訣。活躍する女性を増やせば「常識」「固定観念」を打ち破ることができる。ポジションに着くには大きな決断がいるが、何事も断らず、自分ができる範囲の一步前を踏み出すことが大事。1 人でも多くの理解者と仲間をつくることが実現への一步。

■グループ・ワーク、グループワーク報告

- グループワークでは、「女性参画をさらに進めるために ー社会、職場、労働組合の意識を変えるために何をすべきか」というテーマの下、具体的な活動を議論した。
- グループワーク報告では、女性活躍推進の障害となっている「意識」を変えるために、「話し合いの場を継続して持つ」「管理職とのコミュニケーションを持つ」「セミナー等を開催して男女で問題を共有する」「会社のトップ、管理職に、セミナー等で教育をする」「女性の成功事例を共有する」など、コミュニケーションの強化やセミナー等によって「気づき」の機会を持つことや、「女性が前向きな気持ちになれるように周りがフォローする」「男女逆の立場を経験する」「長時間労働の評価を下げる、定時退社にポイントを付与する」などの具体的な取り組みの提案の他、労働組合の役割として、「組合から会社にその人に合った仕事を与えるように言う」



「年休取得目標を組合がチェックする」「組合が各種制度の説明会をする」「女性が制度の運用にかかわる」「職場委員が上に意見を伝える」「情報を組合員に下ろす」などの意見が出された。

■産別書記長・事務局長コメント

<自動車総連：郡司典好事務局長>



- 「意識」という面では、経営者、制度、本人、環境、互いの意識というのがポイントだった。目標や決めごとを作ることが大事であり、その上で、経営に投げかけていかなければならない。
- 企業も地域も違うが、参加者の皆さんの悩みは一緒だと感じた。ここに集まる意義は高い。親子、夫婦、男女、職場、会社とのコミュニケーションが大切。労使がともに、現実を現実的に捉えて、現実的な対応をする

には、集まること、話し合うこと、協力しあうことがポイント。素直に、明日から、行動していきましょう。

<電機連合：野中孝泰書記長>

- 皆さんの働く現場が見えた。職場が違って課題は共有化できている。女性を特別扱いせず、普通に扱ってほしいということがあった。そのためには、男性の意識改革を促すことも重要と感じた。
- ①女性活躍への期待をより強くメッセージとして発信していかなければならない、②ともに考え、お互いを理解し合うため、対話の取り組みを仕掛けていきたい、③組織風土を作るために、問題を感じる力、行動を起こす力、制約条件を覆す力、共感する力、これを大切にしたい。
- 行動から新しいものが生まれてくる。皆さんで女性活躍のうねりをおこしてほしい。ともに取り組んでいきましょう。



<JAM：宮本礼一書記長>

- 今日の議論を聞き、答えは一つでない、色んな答えがあってすべて正解だと思う。
- スウェーデンモデル、福井県モデルといわれるが、スウェーデンは就業率、出生率ともに世界トップクラス、福井県は、就業率トップ、三世代同居1位で、幸福度指数1位である。こういうところで子育てできるのが良いのだろうと思った。
- 安倍政権は、仕事と家庭の両立支援と言っているが、その目的は少子化対策。本来は、皆がいきいきと職場で働くことにつながらなければならない。労働力増やすための支援ではないと改めて痛感した。
- 労働組合の良いところは、ともにがんばること。ぜひ、ともにがんばりましょう。



<基幹労連：神田健一事務局長>

- 今日学んだことを活かしていきたいと考え、決意を述べたい。
- 「置かれた場所で咲きなさい」という本がある。それは、仕方ないと諦めることではない。自らもいきいきと生き、周りを幸せにすること。
- 自分では何にもできない。周りの助けを借り、一緒になってやるには、相手の立場に立ってやる。息子、娘、父、母かもしれない、そういう立場にたてば何事も補うことはできる。
- 漫画「ワンピース」の軸は、直面する問題、課題に対して、常に当事者意識で立ち向かうということ。成功の方程式は、現実+自分たちにできること。



<全電線：岩本潮書記長>



- 女性がいきいきと働き続けるためには、男性の長時間労働を変えなければならない。そのためには、生産性向上、品質改善が必要だが、パワフルな女性たちをみて、この力を活かせば、業務改善が進めていけると感じた。どうしたらそれができるか考えていくことが必要だと感じた。
- 海外に派遣された体験、役員の経験など、配置転換を恐れずにやったことで、「気付き」「発見」があり、それを活かすことが必要だという意見があった。女性のパワーを産別の中に取り込み、運動を盛り上げたい。皆さんがいれば必ず金属産業は大丈夫と確信した。

■閉会挨拶（浅沼事務局長）

- 少しずつ色々な制度ができてきたが、それをどう使うのかが、意識の改革も含めて課題となっている。立派な道路ができたが、うまく走るひとがないのが現実。職場の世話役活動は労働組合の原点。しっかりコミットしていかなければならない。
- 参加者の皆さんも刺激を受けられ、がんばろうという気持ちになっていただけたのであれば、今日の会は成功だったのではないかと。金属産業の200万の組合員のうち、女性組合員は24万人。今日刺激を受けたことを職場に持ち帰って実現していただきたい。



■総括、今後の進め方

- 今後の開催については、ぜひ継続してほしい：23人/40人、継続してほしい14人/40人など、9割以上が継続を要望している。
- 参加者アンケートでは、「他労組の参加者との交流ができて有意義だった」「幅広い事例、色々な視点の意見を聞くことができて勉強になった」「たくさんの刺激、気付きをもらえた」「良い事例を持ち帰って取り組みたい」等の意見が見られた。
- テーマ、持ち方への要望等を踏まえて、次年度の開催方法を検討する。

以上