

金属労協(JCM)2014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 －



金属労協（JCM）は、2014年4月19日（土）午前10時から午後4時まで、都内港区にある電機連合会館会議室で、2014年女性交流集会を「金属産業で女性がいきいきと働き続けるために」をテーマに開催した。5回目となる女性交流集会には加盟産別・単組から47名の女性リーダーが参加、「男女共同参画の取り組みと課題」をテーマに、パネル討論方式でトヨタ自動車株式会社と日立製作所労組の二つの事例紹介を受けた後、8グループに分かれ、「男女が共にいきいきとはたらくための労働組合の役割」をテーマについて議論しあった。今回は、初めて、金属労協の副議長である加盟5産別委員長・会長が議長・事務局長と共に参加、グループワークにも加わり、女性参加者の声に耳を傾けた。



司会の秋元委員

女性交流集会は、各産別代表と事務局で構成するJCM女性連絡会議委員を運営委員として進められた。冒頭の司会を務める秋元委員（JAM）の開会の辞でスタートした。

■本部挨拶（西原議長）

- 今回は、初めて金属労協の各産別の委員長・会長が参加している。女性リーダーの皆さんの様々な問題意識や日々の悩みに触れる機会を持つことは、各産別の男女共同参画の活動強化の観点から意義あることである。
- 労働組合の意思決定と行動への女性役員の関与を高めることで、労働組合自らが、多様な価値観を受け止める、魅力と活力ある組織・運動を求めていくことが重要。女性参画が不十分であれば、社会運動体としての労働組合の存在意義にとって致命的である。
- 金属労協は、2010年6月に『女性参画中期目標・行動計画』を策定した。本年度の常任幹事は14名中4名が女性で、昨年の定期大会の女性参加率は21.7%。金属労協が加盟する「インダストリアル」は、執行委員・大会代議員の3割を女性とし、すべての会



議体で参加者のジェンダー・バランスを重視している。金属労協として、更にスピード感を持って、実績を上げていく。

■来賓挨拶（郷野晶子インダストリアルアジア太平洋地域女性委員会議長議長）

- インダストリアルオールが結成され、私たちは今、組織の課題を認識し、新しい文化・活動を構築しようとしています。その主要な課題の1つは女性の参画です。
- 私の出身の繊維産業の国際産別（ITGLWF）では労働者のほぼ半数が女性で、組織の三役も規約で半数が女性と決められていました。金属産業の文化はまた違っていたかと思いますが、インダストリアルオールで女性の参画をどう推進していくかが大きな課題となっています。
- I T U Cの規約では、代表団の半数が女性でないとその国の代表団は議決権を失います。また他の多くのG U Fでは女性参画の比率は40%がトレンドになっています。インダストリアルオールの規約も皆さんの声を反映して変えることが出来るのです。
- 来月開催されるインダストリアルアジア地域大会、女性会議ではアジアの実情、不安定雇用、安全衛生、母性保護についても報告があります。多くのアジア諸国が厳しい社会・労働環境の中に置かれ、特に女性は学ぶことも難しい状況にあり、戦っていることを皆さんにも是非知って頂きたいと思います。日本の女性がリーダーシップを取って頂きたいと思います。



■本部報告（平川事務局次長）

- 2010年6月に「女性参画中期目標・行動計画」を策定。金属労協のあらゆる活動で、女性組合員比率以上の女性参画を進めている。特に、「決議機関」や、「立案機関」に、女性参画を進めることを重視している。
- 政策・制度の取り組みや春季生活闘争でも、女性交流集会の参加者の声を反映し、ワーク・ライフ・バランスやポジティブ・アクションの推進に取り組んでいる。
- これら国内活動の成果を背景に、インダストリアルオールにおける女性参画の推進に向けた取り組みに積極的に対応していく。ご協力をお願いしたい。



■事例報告（パネル方式）

「男女共同参画の取り組みと課題」をテーマに、①トヨタ自動車株式会社「ダイバーシティへの取り組み」と、②日立製作所労働組合「日立労組の女性参画推進」の二つの事例紹介をパネル方式で受けた。最初に、モデレーターの袈裟丸委員（基幹労連中執）が進め方について述べた後、パネラーであるトヨタ自動車株式会社の小竹隆行氏と日立労働組合の斉藤千秋氏からそれぞれ事例報告をパワーポイントを使って受けた後、袈裟丸委員の司会でフロアからの質問を受けながら質疑応答を行った。



パネル方式で事例報告－左から袈裟丸委員と、パネリストの斉藤氏、小竹氏

①トヨタ自動車株式会社

講師：小竹隆行 人材開発部第1人材開発室ダイバーシティ・総括G主幹

- ダイバーシティの取り組みの一つとして「女性」に着目している。新しい視点で問題を発見し、課題を解決することで、会社の競争力の源泉を構築する狙いがある。①育児と仕事の両立支援、②キャリア形成支援、③風土・環境の整備、の順に取り組んできた。内部育成を中心に、女性が定着し、活躍できる会社を目指している。
- 両立支援策は、事業所内託児所の設置、育児休職、勤務時間短縮、部分的在宅勤務、子の看護休暇、コアタイム廃止制度を整備した。職種によって、使える制度や期間を変えている。事務・技術職対象のキャリア形成支援では、育休復職者とその上司を対象に、「両立支援セミナー」を開催し、不安の払拭やキャリア形成を考えるきっかけ作り、部下への指導方法などを研修している。また、女性はさまざまなライフイベントがあるため、主任職の個別育成計画書を作成し、早めにキャリア形成を意識してもらうようにしている。技能職は、交替勤務のため、子育て期の退職者が依然として多い。短時間勤務も入れているが、2013年9月からは、常1直勤務制度を導入し、一時的な働き方の選択肢を拡充した。また、個別に両立支援面談を実施している。
- これまでの取り組みで、女性の勤続年数は着実に伸びてきたが、活躍支援の取り組みは緒に就いたところ。製造業特有の課題として、工学部に女性が少ないため、女性の採用拡大が難しいことや、トヨタ独自の課題として、愛知に本社があることが女性の採用を難しくしている面がある。政府は、管理職30%を掲げているが、企業の実態を踏まえて、自主的に取り組むことが必要であると考えている。
- 労使でアプローチは違うが、女性の活躍をめざすことは一緒である。働き続ける環境は整っており、いかに活躍していくか、労使で一緒に取り組んでいきたい。



②日立製作所労働組合

講師：齊藤千秋 中央執行委員

- 日立労組では、女性政策委員会を中心に、男女共同政策・活動に取り組み、女性の活躍支援、仕事と家庭の両立支援をバックアップしている。昨日、女性参画行動計画の策定に向けて、委員会報告を取りまとめた。女性の組合参画ができない理由を確認することや、推進計画を策定して必要性を浸透させることなどを盛り込んだ。報告を今後、運動方針に反映させる。
- 仕事と家庭の両立支援策は、2年に1度の労働協約改訂を通じて、女性が働き続けるための支援策を整えてきた。労働組合が運営し、会社が支援する託児施設「ゲン木くらぶ」を横浜市に設置し、子どもたちが楽しく過ごせる場を作っている。
- 日立は、2020年までに女性管理職を1,000人とする目標を公表した。目標達成に向けて労働組合も協力するが、女性採用数の増加や、働き続けるための環境整備、子育て等を担う人のキャリア支援、女性の意識改革が課題。
- 労働組合への女性参画を進まないのは、組合活動が見えないことが一因。女性が活躍できるイメージを作りたい。女性には負担が大きいという配慮が活躍の場を狭めていることから、責任ある仕事を担当させてほしい。
- 労働組合に女性がいることは、組織として正常な姿。労働組合に女性役員がいることで、組合員の目線が入ってくる。労使交渉の場でも女性が発言し、女性の意見を会社に伝えることができる。参加者の皆さんも、役員の声がかかったら受けてほしい。一緒に頑張る仲間を増やしたい。

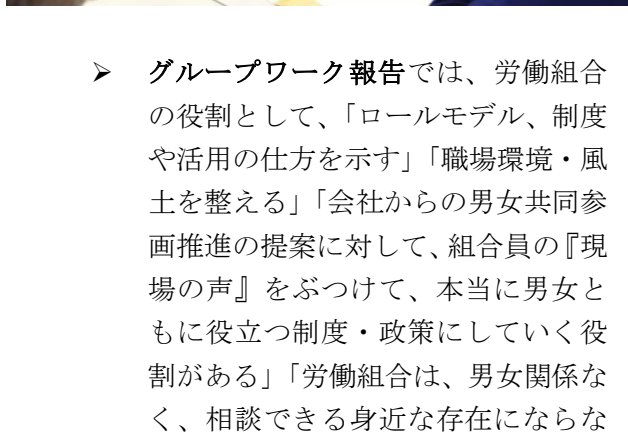


事例紹介に対して質問する参加者

■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、A～Hグループの8グループに分かれて、職場と労働組合の現状と課題について情報交換、意見交換を行った上で、「男女が共にいきいきと働くための労働組合の役割」について議論した。
(写真・下、活発に行われたグループワーク)





- **グループワーク報告**では、労働組合の役割として、「ロールモデル、制度や活用の仕方を示す」「職場環境・風土を整える」「会社からの男女共同参画推進の提案に対して、組合員の『現場の声』をぶつけて、本当に男女ともに役立つ制度・政策にしていく役割がある」「労働組合は、男女関係なく、相談できる身近な存在にならなくてはならない。本音で話し合える場づくりが労働組合の役割」などの意見が出された。また、労働組合に女性参画を促進

するために、「労働組合に女性役員がいることの意義をアピールする」「男性労組役員は女性役員を迎え入れる姿勢を示す」「女性役員にきめ細かい配慮を」「労組のトップが本気になることが大事」「女性も先駆者として手を上げる」等の意見が出された。さらに、労働組合の活動について、「女性目線のイベントを企画する」「古い体質のイメージから、明るく、元気で、スマートな組合に変える」「組合員の声を吸い上げられる魅力ある組合になる」などの意見が出された。(写真下、グループワーク報告する各グループ代表)



■産別委員長・会長コメント

<自動車総連：相原会長>

- 出産・育児は女性だけの問題ではなく男女共通した問題である。制度はあるけれど活用できないということがないか、点検しなければならない。その基盤があって、女性が活躍できる。労働組合に女性が参画できているかどうかは、労働組合が社会の変化を反映しているかどうかのバロメーターである。労働組合への女性参画を中核として、処遇の改善などフィールドの広がり念頭に組みたい。日本は少子・高齢社会を迎え、男女共同参画への歩みを進めざるを得ない状況となっている。その点を踏まえ、男女共同参画の必要性をどう工夫して発信するか考えなければならない。



<電機連合：有野委員長>

- 本日グループワークで論議した内容は女性だけでクローズするのではなく、男性側に投げ返すとか、今度は女性だけでなく男性も交えて是非論議してほしい。4月にインダストリアル会議があったが、国際会議では女性の参加が当たり前である。日本では長く片働きの時代があったが、世界ではダブルインカムは当たり前である。日本もバブル崩壊以降ダブルインカムでないと生活できないため、男女共同参画の制度づくりを急ピッチ進めているがこれからである。男女が共に働き、平等に生きていく社会を作らなければならない。少子・高齢化が待ったなしとなり、ようやく女性の活躍推進が取り組まれている。育児等をどうサポートするかがカギにな



る。日本の今の状況をいかに打破するか、喫緊の課題である。

<JAM：眞中会長>

- しっかりした議論を聞くことができた。男女がともに住みやすい、働きやすい社会を作らなければならない。これからは女性の時代である。今日の研修で得たものを持ち帰ってもらいたい。皆さんの力で成し遂げることを期待する。



<基幹労連：澤田委員長代行>

- 育児・産休などのさまざまな制度があっても、女性の場合、地域性、職種などによって活用できない実態を聞き、活用できることの重要性を改めて認識した。男女かわりなく、定年まで正規社員として勤め上げることができるような社会にしなければならない。企業も手探りであり、労組も「現場の声」を吸い上げ、言うべきことを言わなければならない。労働組合の活動は、仲間が集まって職場を良くする楽しいものでなければならない。私もやりたいというものにしていきたい。



<全電線：海老ヶ瀬委員長>

- 女性に対しては、配慮は必要だが、遠慮は必要ないと感じた。配慮は、女性の仕事と決めつけず、男性でもできるものはないか、分かち合うこと。遠慮は、女性は大変だから、と決めつけないこと。女性も男性と同様に頼まれたら組合役員を引き受けてくれる人も多いと感じている。女性はコミュニケーション能力が高く、ネットワークを持っているので、組合員の意見を吸い上げることが得意である人が多い。是非そういう女性の力を労働組合の場に活かしてほしい。全電線でも女性の執行委員を是非出していきたい。



■閉会挨拶（若松事務局長）

- 今や世界では、国際会議や役員構成などで、女性参画 30%は、当たり前前の時代となっている。
- 金属労協としても、インダストリアル・アジア・太平洋地域の中核組織として、女性参画を、各産別の協力を得ながら、女性連絡委員会を中心に、一步一步着実に進めてきた。
- 「毎夜生まれ、毎夜消え去るもの、それは希望」という言葉があるが、豊かな希望ある社会を築くため、「男女共同参画」を、前へ、さらに前へ進めることをお互い決意し合い、結びの言葉としたい。



■全員での記念撮影

女性交流集会終了後、全員で記念撮影をした。



以上