

## 2015年度女性交流集会報告

## — 金属産業で女性がいきいきと働き続けるために —

金属労協政策企画局部長 諏訪美千代

金属労協は、2015年6月27日、電機連合会館で、2015年度女性交流集会を開催しました。集会には、産別・単組・支部の女性リーダー約40名が参加した他に、金属労協議長、事務局長、構成産別の書記長、事務局長が参加し、労働組合の活動

に女性の参画を拡大する必要性について、理解を深めました。また、今回の集会では、2012年に結成されたインダストリアルに加盟している日本組織から、UAゼンセン国際局長であり、インダストリアル・アジア太平洋地域女性委員会議長であ

る郷野さんより「世界の女性参画推進の動向」としてご講演をいただき、また、IndustriALL-JA F加盟の電力総連の畠山さんからは、事例報告の後にパネラーとしてご登壇いただきました。

女性交流集会は、2010年から、

毎年1回、開催しており、2015年は6回目の開催になります。集会は、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こと、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ことを目的としています。

## 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・アジア太平洋地域女性委員会議長

女性参画について、先進国（EU）も努力はしていますが、大きな進捗はありません。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です。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）しました。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

て大きい状況です。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ます。2014年6月時点のEU平均取締役女性比率は17.8%となっています。

ILO（国際労働機関）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年かかると報告しました。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」「女性の進出にあつていない経営機構、会社のシステム」を挙げていますが、女性が自身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と思えます。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です。



郷野 晶子氏



富高 裕子氏

## 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」などがあります。男女雇用機会均等法は、「女子差別撤廃条約」の批准にむけて、国内法の整備が必要になったために作られました。1985

インダストリオ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」として、2016年に向けた女性参画の推進を確認しました。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、産業別部門の部長は男女の共同議長を選出しています。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を推進

年

の成立当初は努力義務規定が中心でしたが、数度の改正を経て、事業主に課す義務が強化されてきました。直近の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りました。その原因の一つは、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ます。職場の実態、課題について、データを含めて提起できなければ法改正に結びつけることは困難です。

法律は整ってきましたが、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、6割の女性が第1子出産を機に退職していること、職場の長時間労働が常

するの、等の規約改正について議論していきます。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ますが、欧州・北米は慎重に検討しています。インダストリオールの女性

態となっていること、男女間の賃金格差が大きいこと、などの課題があります。

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と考えています。女性参画を推進し、その地位に耐える女性をどうやって育成していくか、皆さんのやる気があれば実現していけると信じています。

性ある計画を策定するためには、労働組合が計画策定に参画することが重要です。

現在、「女性活躍推進法」が国会で審議されていますが、非正規労働者に関する課題が盛り込まれていないなどの問題があり、すべての女性の活躍促進には不十分です。女性の活躍推進には、女性の雇用労働者の半数を占める非正規労働者の正社員への転換や、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で、また、男女間の賃金格差是正や、男性の長時間労働、ハラスメント対策、性別役割分担意識・慣行の解決も必要となっています。いずれにしても、職場が抱える課題はさまざまであることから、女性活躍推進の取り組みを職場実態に合ったものにするためには、労使で取り組むことが大切です。301人以上の企業には、女性活躍推進のための行動計画が策定が義務付けられますが、実効

「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りません。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ます。法律ができただけでは職場は変わりません。職場の点検活動を行い、課題があれば通年の取り組みや春季生活闘争の取り組みを通じて、改善していくことが必要です。さらに、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ます。職場での皆さんの活動が、法律を動かすことにもつながっています。

## ②事例報告

### 「NECCグループ連合」

講師・山中しのぶ・NECC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、取り組んでいます。この取り組みによって、2011年には5%だった女性執行委員の比率は、2014年には9%に改善しました。

女性参画推進のための具体的な活動として、組合の意識改革のため、2008年から、女性執行委員の情報交換会を実施してきましたが、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ました。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ます。また、2012年、2013年には、女性と三役を対象としたセミナーを開催しています。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いました。女性に特化した活動から、組織としての活動に進化させてきました。

女性組合員の組合活動への参加を



山中しのぶ氏

促す活動として、定時後のセミナーを受講できない短時間勤務者を意識して、昼休みを利用して、女性交流を目的とした「こころおどるカフェ」などを開催しています。また女性目線の活動として、「全国女性営業職交流会」「ワーキングマザーサロン」などを実施しています。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ます。女性組合員の声を拾い上げるには、女性目線の活動をして、女性執行委員が身近な存在になることが重要だと考えています。

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ます。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、重要です。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

います。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ます。女性だけ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ります。女性だけではなく、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進んでいます。

## 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」を設置しています。2011年9月の大会では、2名の女性執行委員を選出しました。また、規約改正によって、2014年の大会の女性代議員は、約10%へと拡大しました。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ます。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という実態にあります。



畠山薫氏

「女性委員会」は、12構成組織から女性1名が選出されています。年1回男女平等参画フォーラムを実施し、男女半々、約80名で開催しています。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ます。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いました。

自身は、女性委員会の活動が転機となりました。出身の電発総連では、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ていました。女性が活躍できるよう、企画と運営を女性自身が考え、実践したことで、女性も執行委員になれるという意識の変化もみられました。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



とりがもつ力を発揮したことが効果に結びつきました。

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、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です。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です。活躍する女性を増やせば「常識」や「固定観念」を打ち破ることができます。ポジションに着くには大きな決断がいりますが、

何事も断らず、自分ができる範囲の一步前に踏み出すことが大事です。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です。そして、感謝の気持ちを忘れないことが大切です。女性は労働組合の中で輝くことができます。

## グループ・ワーク

グループワークでは、7つのグループに分かれ、「女性参画をさらに進めるために―社会、職場、労働組合の意識を変えるために何をすべきか」をテーマに、「どんな時に」「どんな意識」が女性の活躍を妨げているのか、「意識を変える」ために具体的に何をすべきかについて、議論を行いました。グループワークには、議長、事務局長、産別の書記長・事務局長が同席し、参加者の意見に熱心に耳を傾けました。各グループから出された主な意見を紹介します。

### ＜コミュニケーションの強化＞

- 女性自身が意思表示をする。
- 話し合いの場を継続して持つことで、周囲の理解を求める。

- 管理職とキャリアについて話し合うなど、コミュニケーションを持つ。
- 「男性を含めた「気付き」の機会をつくる」
- 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、管理職など、男性向けに、セミナー等を実施する。
- 男性の意識改革を早い段階で行う。
- 男女逆の立場を経験する。
- モデル職場、好事例を紹介する。
- 他社の事例を学ぶ。
- 「女性自身の意識改革」
- 女性管理職を育成するためのセミナーを実施する。
- 女性同士で悩みを共有する場をつくる。
- 女性活躍のメリット、女性の成功事例を共有する。
- 女性にチャンスを与え、成長を促す。
- 女性枠をポジティブに捉える。
- 女性の経験を伝える。
- 「ワーク・ライフ・バランスの実現」

- 休みを取りやすい職場風土をつくる。(人員配置、仕事の効率化)
- 長時間労働をした場合の人事評価を下げる。
- 定時退社にポイントを付与する。
- 「労働組合の取り組み」
- 組合から働きかけ、会社の方針をトップダウンで示す。
- 組合から会社における人に合った仕事を与えるように働きかける。
- 年休取得目標を組合がチェックする。
- 女性が制度の運用にかかわる。
- 女性組合員の意見を吸い上げる。
- 職場委員が組合の上層部に意見を伝える。
- 労働組合が女性リーダーを養成するセミナーを開催する。
- 両立支援等の各種制度を積極的に周知する。
- 女性の活躍推進のための教宣活動を行う。
- 女性が組合役員になることで、女性組合員が相談しやすい体制をつくる。

## 女性活躍推進に向けて とともにがんばりましょう



金属労協  
相原 康伸 議長



金属労協  
浅沼 弘一 事務局長



自動車総連  
郡司 典好 事務局長



電機連合  
野中 孝泰 書記長



JAM  
宮本 礼一 書記長



基幹労連  
神田 健一 事務局長



全電線  
岩本 潮 書記長