

連合運動 すべてに ジェンダー平等の視点を!



芳野友子

連合会長



首藤若菜

立教大学教授

本誌連載「若菜センセイに叱られる!？」では、この1年、「なぜ女性参画は進まないのか？」をテーマに、首藤若菜教授が労働組合の女性役員を中心にインタビューを重ね、鋭い切り口で「進まない原因」を浮き彫りにしてきた。そのメッセージが届いたのだろうか。10月の第17回定期大会で連合初の女性会長が誕生した。第8代となる芳野友子連合会長は「連合運動すべてにジェンダー平等の視点を!」と呼びかけ、大きな注目を集めている。新体制では、どのような課題に向き合い、女性参画やジェンダー平等をどのように進めていくのか。芳野会長と首藤教授が語り合った。

労働組合は社会を変えていく「原動力」

―連合初の女性会長に大きな期待が寄せられています。まず、芳野会長から抱負を。

芳野 正直言って、これほど注目されるとは思っていませんでした。同時に、連合や労働組合という存在が、世の中にはよく知られていないことも痛感しました。一方で、労働組合とは社会を変えていく「原動力」。私の会長就任が注目されたのは、そのことへの期待も込めてのことだと思います。

まず、取り組んでいきたいのは、連合運動のすべてにジェンダーの視点を入れていくこと。今、本当に弱い立場にある人たちの姿が明らかになっています。コロナ禍で最も深刻な影響を受けたのは、非正規雇用やフリーランスで働く人、そして、ひとり親家庭であり、その多くが女性です。労働組合の果たすべき役割として、その課題に向き合い、早急に底上げをはかっていきたいと思っています。

方連合会も含めて進めていくことから始めたいと考えています。「連合『ジェンダー平等推進計画』フェーズ1」には、具体的な達成目標、推進目標も掲げています。単組の女性役員はかなり増えてきていますが、2期4年で退任する人が多く、女性役員の複数配置に取り組み、ジェンダーの視点を共有した上で、女性役員が「女性担当」から次のポジションに行けるルートをつくる。そういうステップで運動のすべてにジェンダーの視点を入れていきたいと考えています。

首藤 単組では「女性枠」で女性役員を配置する動きが進み、確かにその数は増えていますが、次のステップに展開できていない。連合会長も、構成組織トップから選ぶという「慣例」がありました。今回、それを打ち破って「女性枠」の副会長であった芳野さんが選任された。従来とは異なるルートの登用も「あり」だということも広がっていくといいですね。同時に、芳野さんは3期6年間にわたり副会長を務めており、誰よりも長く経験されていたわけですから、十分なキャリアがあったとも言えます。

―首藤先生は女性の連合会長誕生をどう受け止めましたか。

首藤 まさかこんなに早く実現するとは思いませんでした。つい最近も、連合に女性の三役が誕生するのは、いったいいつになるのかと突っ込んだばかり。だから、女性参画やジェンダー平等に最前線で取り組まれてきた芳野会長の就任をお聞きして、本当にうれしかった。これまで女性参画を阻んできた幾多の壁を突き破る、大きな契機になることを期待しています。

そこで、会長にお伺いしたいのですが、「連合運動のすべてにジェンダーの視点を」とのことですが、どこから始めようと考えられていますか。

芳野 まず、連合の意思決定の場に女性が参画し、女性の権利をきちんと主張できる環境をつくること。そして、執行部役員にとどまらず、三役などのポジションが上がっていく人材育成を進めること。これを、連合本部だけでなく、構成組織、地

芳野 女性参画を進めるには、ある種の慣れが必要なんです。そのためのツールが「女性枠」。労働組合は男性社会で、性別役割分業意識も根強い。そこに女性が入ると、異質な存在のように排除されたり、腫れ物に触るようになり、大事にされたりしてしまう。だから、まず「女性枠」を使って、男性側に慣れもらう必要があったんです。女性がいることに慣れれば、その扱いも変わってくるし、女性の参画によって新しい視点が生まれることに気づくようになります。

首藤 なるほど、男性側の慣れが必要なんですね。とはいえ、それもそろそろ終わりにしてもいい頃ですね。

芳野 はい。次のステップに進む時です。まず、足下の連合本部において、担当局だけでなく、すべての局の方針や政策に「ジェンダーの視点」を反映させていきたいと思っています。



【進行】
島山 薫
連合運動企画局 局長

首藤若菜

しゅとう・わかな

立教大学経済学部教授

日本女子大学大学院人間生活学研究科博士課程単位取得退学。山形大学人文学部助教などを経て現職。専攻は労使関係論、女性労働論。著書に『物流危機は終わらない—暮らしを支える労働のゆくえ』(岩波新書)、『福祉国家の転換—連携する労働と福祉』(旬報社)など。

— 芳野会長の労働組合活動の原点とは？

芳野 入社1年目、女性の課題に気づいて組合に相談に行ったら「それは女子の中で解決して」と言われたんです。「どんな些細なことでも改善していくと言っていたのにおかしくないですか」と抗議したら、「自分が執行委員になってやれば」と言われて役員に立候補したんです。

首藤 そこから労働組合人生が始まったんですね。

芳野 1980年代半ば、男女雇用機会均等法施行の少し前でした。女性従業員比率は十数%という中で、女性執行委員は思いのほか注目され、何か形にしなければと焦りました。全電通では1960年代に育児休業制度の協約化を実現していたことを知り、「JUKIでも育児休業制度を導入したい」と執行委員会で提案したんです。当時は結婚・妊娠・出産退職が当たり前で、仕事ができる先輩がどんどん辞めていたからです。でも男性役員から「女性の幸せ

は、良き妻、良き母になること。そんなに頑張らなくていいよ」と言われ、悔しくて悔しくて…。でも、その時「他の組合がやっているから」という理由だけでは説得できないと気づきました。そして改めて職場の声を聞いて、課題を見つけ、一つひとつ解決していこうと…。

その本当の意味での組合活動の原点となったのは、「制服のリボンとベルト」問題です。昼休みに女性社員同士が「リボンとベルトがすぐヨレヨレになって困るよね」という話をしていた。調べてみると規程の貸与項目に入っていない。これも切実な問題だと考えて要求したら、一回目の労使交渉で「そんなに困っているのなら貸与しましょう」と会社からの回答があったんです。それを職場に伝えたら、女性たちが「こんなことも組合に言っていないんだ」と組合を応援してくれるようになりました。

私はがぜん勢いづいて1年かけて執行部を説得、再び「育児休業制度の導入」を提案し、1990年に実現してきました。

首藤 大事なところですね。今、あらゆるさまざまな差別はなくなりましたが、仕事の配置や雇用形態の違いが格差を生み出している実態があります。女性が非正規雇用を選ばざるを得ない状況をつくっておきながら、雇用形態が違うから賃金が低くても仕方がないと…。そこを崩していかないと、格差は是正できません。

芳野 だからこそジェンダーの視点

— 連合は「真の多様性」を打ち出していますが、めざすべき社会像とは？

芳野 めざすべき到達点は、性別や国籍、障がいの有無などに関わりなく、一人ひとりが尊重され、社会に参画し、幸せにくらせること。でも、現状は、目に見えない差別や不利益があちこちに存在しています。まず、それに気づき、差別は人権の問題だということを強く訴えていかなければと思っています。

首藤 人権に関わる意識は、社会全

現したんです。制度ができてまもなく、妊娠がわかった女性組合員が「辞める理由がないから、この制度を使って仕事を続けます」と。それがきっかけで職場の雰囲気が大きく変わりました。

首藤 十数年前になりますが、『女性と労働組合』(高木郁朗・連合総合男女平等局編、明石書店)という本に、芳野会長が男女賃金格差の是正に取り組んだことが書かれていて感銘を受けました。職場の実態をデータで明らかにし、「男女で仕事が違うから賃金に差がある」と言われたら「なぜ男女で仕事が違うのか」にまで踏み込んで格差是正に取り組む。「これこそが労働運動なんだ」と思ったことを今も鮮明に覚えています。

芳野 ありがとうございます。ある時、女性組合員から「評価に納得できない」という相談を受けて実態を調べてみると、均等法で初任給は男女同一になったのに、評価にも賃金にも男女で明らかな差がある。これは原因をきちんと探らなければと思

い、労使の「賃金専門委員会」にもう一人女性を誘って参加し、データを分析したんです。その結果、最

が重要なんです。

首藤 労働者全体についても、賃金水準が低い人たちのスキルやモチベーションを上げ、賃金を上げていくことが、今、連合にいちばん期待されていることですね。

芳野 そこが最大の課題です。ジェンダーの視点を入れて、最低賃金の引き上げや、非正規雇用から正規雇用への転換なども含め取り組みを進めたいと思います。

当事者性、現場主義を徹底していきたい

体として薄れていると感じます。

これまでは、多様性や社会正義を謳いつつも、連合の大会のひな壇には男性がずらりと並んでいて、「連合自体、どこまで多様性が確保されているのか」という思いを抱かざるを得ませんでした。でも、今回、女性であり、中小企業の組合が8割を占めるJAM出身の芳野さんが連合会長に就任されたことは、真の多様性を実現していくために連合が変わろうとしているという大きなメッセージになったと思います。



芳野友子

よし・ともこ

連合会長

1984年ミシンメーカー「JUKI」に入社。JUKI労働組合の専従役員となり、中央執行委員長を務める。連合東京女性委員会委員長、JAM副会長、連合副会長などを経て、2021年10月連合会長に就任。

大値・平均値・最小値の単純比較だったので、見事に男女間の格差が「見える化」された。執行部では「これを出したらまずいのでは」という意見もあったのですが、「過去を否定するデータではなく、これからどうしていくのかを考えるためのものだ」と説得し、是正に取り組んだんです。

首藤 低い層の賃金を上げると自分たちの賃金が下がるという不安や懸念があったのかもしれないね。

芳野 なので、格差是正の原資が確保できる状況の時に、上を下げずに下を上げるというやり方で取り組んできました。もう一つ、賃金を上げるには、一人ひとりのスキルを上げることが重要です。バブル崩壊後のリストラの過程で、正社員の女性が担っていた仕事が、派遣や契約社員などの非正規雇用の女性の仕事に切り替えられていきました。それは、やはり女性の仕事が低く評価されていたからだと思います。だから、男女の格差を根本的に是正するには、女性の仕事の価値を高めていかなければいけない。単組には「組合員一人ひとりの仕事の与え方をチェックし、そのステップアップをサポートしていくことが組合の役割だ」と言

連合が本気で動けば、社会を変えられる

芳野会長には「700万連合のトップ」としてだけでなく、すべての働く人のために行動してほしい。6700万の働く人たちは本当に多様です。連合として、多様な人たちが参加できる仕組みをつくることも必要ではないでしょうか。

芳野 労働組合はボトムアップの活動なので、当事者の参画が何より重要なんです。当事者が入ることで課題が明確になり、解決のスピードも上がっていく。おっしゃるように子育てや介護を担う人、外国人や障がいのある人が、もっと組合に関わることができる活動スタイルや仕組み

をつくっていききたい。そうしなければ、本当の意味での労働者の代表にはなれないと思っています。

首藤 お話を聞いて「当事者性」を本当に重視されてきたことがわかりました。連合においても、当事者自身が声をあげ、行動する仕組みをつくっていかないとされているんですね。

芳野 単組と構成組織、連合では役割が違うし、やり方も違う。でも、労働運動の基本は、困っている人の声に気づき、その声を集めて、問題の解決に取り組むこと。そのためのツールはたくさん持ちたいと思っています。

―コロナ禍で労働組合の活動のあり方も岐路に立たされています。新しい運動スタイルの構築について？

首藤 まもなく始まる春季生活闘争は、マスメディアにも頻繁に取り上げられる一大イベント。そこで何を掲げて何に取り組むのが非常に重要です。最大のポイントは「賃上げ」

です。従来の賃上げ目標だけでなく、非正規雇用やフリーランスで働く人たちの処遇改善をどう進めるのか。コロナ禍で生活が困窮する人たちをどう支援していくのか。そこを方針の中心において具体的に発信していけば、芳野会長への注目の高さや相まって連合運動への期待が高まるのではないのでしょうか。

芳野 2022春季生活闘争方針は、組織内討議を経て12月2日に決定する予定ですが、これまでの方針は、各論のなかに格差是正や男女平等課題が並んでいました。今回、私は「連合運動すべてにジェンダー平等の視点を」ということを掲げましたので、闘争方針には必ずそのことを反映させたいと思っています。幸い産みの苦しみがあったおかげで、一致協力して新しい運動をつくらうという機運があり、さらに、これまでつなげてきた職場や地域の女性たちの応援も大きな力になっています。

首藤 その熱い期待を求心力に変えながら、連合をまとめ上げ、次の行動につなげてほしいと思います。連合が、弱い立場にある人の声を受け止め、本気で動けば社会を変えられる。労働組合に対するイメージも変わる。振り向いたら、連合のバックにはたくさん多様な労働者がいるということになるのではないのでしょうか。

―最後に読者にメッセージを。

芳野 「ガラスの天井を突き破るチャンスは逃してはならない」と考



え、連合会長をお受けしました。女性のみなさんには、勇気を持って一歩を踏み出してほしいと思います。労働組合には仲間がいます。それがどれだけ大きな力になるか、組合役員のみなさんがいけばよくわかっている。みんなでつなげて、支え合って、その輪を広げていく。そして、多くの人がその輪につながりたいと思える連合にしていきたい。

首藤 この一年、連載を通して「女性参画」について考えてきました。そこで明らかになった課題を整理し、どうすれば具体的な行動に移せるのか。シリーズの締めくくりとして、次のページで提案させていただきます。ありがとうございます。

―ありがとうございました。

労働組合における女性参画をどう進めるか

連載「なぜ女性参画は進まないのか？」シリーズの締めくくりにあたって、これまでのインタビューの中で示された、女性参画を進めていく上でのポイントを最後に整理しておきたい。

変えてみよう

これまでの労働組合のあり方を見直せば、女性参画はもっと進むという声が多かった。

例えば、仕事の割り当てである。男女で差があり、女性は男女平等推進や広報に配置される傾向がみられる。その結果、役員に登用されにくくなる。そうであれば、今後はあえて女性を政治、組織、賃金、団交の担当に配置し、男性こそ男女平等推

進を経験させてはどうか。女性も男性も、経験を重ね、やりがいを実感できれば、育っていくはずである。

組合活動のあり方を見直してほしいとの声も根強い。一つは、活動時間だ。組合活動は、就業時間外に取り組まなければならない。ゆえに夜が多くなりがちである。しかし、すべての活動を夜に行わなければならないわけでもない。例えば、政治活動は、政治家や行政担当者との付き合いがあり、とくに夜の懇親が多いイメージがある。しかし、政治活動を経験した女性役員は、昼間にきつちりと話し合うことで代替可能なことも多かったと話す。夜に根回しするという従来のやり方を変えていくことは、男性型政治を変え、政治の場での女性参画にもつながる。

二つには、会議のあり方である。会議の終了時間を設定し、遵守する。多様な人が参画できる活動にするために、組合役員のワーク・ライフ・バランスは、今日、重要な課題となっている。

さらに、会議中、委員長や書記長など決まった人だけが発言するのではなく、参加者全員が意見を述べるようにし、合意形成のあり方を変える。多様で、突飛な意見が出てきても、そうした議論が組合を育てていくだろう。

他にも、役員の選出方法、女性枠、単組と上部団体の業務分担などの変革を求める声があがった。いずれについても、女性リーダーたちはそろって「これまでのやり方をそのまま踏襲しなくていい」と口にした。過去から引き継ぐべきことは何であるのか。その本質を見極め、受け継ぐべきことは残しつつも、あり方を変えていくことを恐れないでほしい。

女性たちへ

女性が組合役員を引き受けてくれないという声がある。女性からも、大変そうだからやりたくないとの声が届く（この声は男性からも多い）。大変そうな活動をやりやすい形に変

えてきたのは、今、活躍している女性リーダーたちである。外で不満をこぼしていても、容易に変わってはくれない。自ら関わり、発言し、行動することによって、労働組合を変えていってほしい。

非正規雇用と労働組合

さて、来年からは、「非正規雇用と労働組合」をテーマに新たな連載をスタートすることになった。連合は、非正規雇用の組織化や均等待遇に、長い間、取り組んできた。今では組合員の約2割を非正規雇用で働く人々が占める。

だが、組織化の進度は、産別や単組によって大きく偏る。非正規雇用で働く者を未組織のままとしている職場は、今でも少なくない。正規・非正規間の待遇差をめぐっては、訴訟も起き、法改正もされた。これまで労働組合は、非正規雇用の問題をどう向き合ってきたのか。当事者たちに語ってもらおう。



首藤 若菜
立教大学経済学部教授