

# 労働組合活動と女性



日本労働組合総連合会 会長  
芳野 友子

「われわれは、労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をはかる」。1989年11月に船出した日本労働組合総連合会(以下、連合)の“統一大会”で制定した「連合の進路」の中に記載された基本目標には、確かに「あらゆる分野に女性の積極的な参加」を促す文言が明記されている。

それから、32年が経過した2021年、私は女性として初めて、連合会長に就任した。“女性初”ということが大きく注目され、「ガラスの天井を突き破った」などともて囃されもしたが、それまでの間、労働界では多くの女性役員がガラスの天井に阻まれ、労働運動から去っていくその後ろ姿を、「なぜ、女性ばかりが・・・」という悔恨の情とともに見送られてきたことは間違いない。

そして、突き破ったガラスの天井の先で目の当たりにしたことは、およそ30年もの間、「あらゆる分野に女性の積極的な参加」とはほど遠い状態が放置された姿であり、ほとんど事態が改善していないということであった。

その結果、“女性初”の連合会長として真っ先に標榜したことは、「連合運動すべてにジェンダー平等の視点を！」という目標であり、多くの女性役員の怒りの声ともとれる、たった20文字の短いスローガンであった。

本稿は、私自身の労働組合役員(以下、組合役員)としての歩みを振り返りながら、労働界において女性がさらに活躍できる環境の構築の一助としたい。

## 労働界への扉を開く (JUKI労働組合での活動を通して)

性別に関係なく、多くの組合役員に共通すること

の一つとして、組合役員になったきっかけは、既存の組合役員からの“声かけ”に応じたことではないだろうか。つまり、決して、自ら能動的に組合役員になろうとする事例は、きわめて少ない。そのような事情の中、私自身が組合役員になったきっかけは、「女性の課題は女性の中で解決せよ」と男性の組合役員に突き放されたことである。

その当時、女性社員の悩みの一つに、貸与された制服に付随するリボンとベルトが、摩耗して劣化してしまうものの自己負担で買い替えなければならないということがあった。些細な課題かもしれないが、毎日着用する制服の一部であるにも関わらず、その部分のみ制服の貸与規程に定めがなく、何とか会社負担にて買い替えることができるよう労働組合に相談したところ、先述のような回答が男性の組合役員から示されたのであった。

そのため、自ら組合役員に立候補するしか課題解決の選択肢がなかった。その後、労使交渉にてこの課題を会社に訴えたところ、現場にそのような課題があったこと自体に関心が寄せられ、一度の交渉でリボンとベルトについても制服の貸与規程の対象に追加されることになり、会社負担で買い替えることができるようになったのであった。そして、その規程改定を職場の女性社員に報告したところ、そのような些細な課題でも労働組合に相談することで解決する、ということに驚かれると同時に、女性社員からの様々な相談が徐々に寄せられることに繋がったのである。

本来、労働組合は、性別に関わらず組合員の声に耳を傾け、職場の課題解決に公平、公正に尽力することが責務であるものの、現実には、男性中心の労働組合活動では、女性社員が抱える課題に対するアクセスは必ずしも男性に対するそれと対等であるとは言えない。もっとも、時代背景も大きく影響しており、当時は、ようやく男女雇用機会均等法が施行されたば

かりであり、社会にも職場にも、女性は早期に結婚退職をして家庭を守ることが「女の幸せ」という風土が根強く残っていたのであった。

## 連合東京での経験

そのような時代背景と職場において女性社員が抱える課題との狭間で苦悩しながらも、その時代に女性が戦力として生き生きと活躍していることを知ることになる。

連合東京の女性委員会の取り組みへの参加は、それまで一つの企業別労働組合における限られた空間から、業種を超えた様々な働き方をする女性がいることを実際に知る大きな転機となった。

特に、当時の労働基準法には女子保護規定があり、時間外労働や深夜休日労働の制限があったが、宿泊業や航空関連で働く人など、交代勤務に女性社員が組み込まれながら働いていることを知ることになった。

その中でも、当時、電話交換手(いわゆるオペレーター)として多くの女性が働いていたNTTでは、24時間の輪番勤務に女性社員が配置されるばかりか、「結婚退職」ではなく、結婚しても仕事を続ける人が多くいたのであった。なぜ、そのようなことが実現可能なのか、それまでは「良き妻、良き母になることが女性の幸せ」であると男性社員や男性の組合役員から言われてきていたのだから、その真逆ともいえるような働き方が存在することはカルチャー・ショックに近い衝撃であった。

もっとも、JUKI社においても女性社員から結婚しても、出産しても働きたいという声なき声が寄せられることはあった。しかし、男性中心の社内文化において、そのような声は声として届かず、そればかりか「良き妻、良き母」という価値観が押し付けられ、結果としてライフイベントを契機に退職してしまう女性社員は多かった。

そのような中、NTTの実情を連合東京での活動を通じて深く知るようになると、育児休業制度が完備され、女性たちも子どもを産み育てながら働き続けていることが分かり、二重のショックを受けることになった。育児休業法が法律として制定されたのは1992年であるが、NTTでは1960年代から労働協約によって育児を支援する制度が整っていたのである。

私は、このことに刺激を受け、JUKI社においても育児休業の制度を導入するために動いたのだが、会社と交渉する以前に、労働組合の男性役員の理解を得ることが大きな壁となり、労働組合の要求項目にすら挙げるができなかった。「良き妻、良き母」は、

労働組合の男性役員にこそ頑丈に守られたものだったのだ。女性役員は私しかいない状況で、男性役員の理解を得ることができなければ、会社との交渉のテーブルにすら乗せることができないということは、ある意味で、どのように思いを形にして実行するかを深く考えるきっかけにもなったと受け止めている。結果として、男性役員のうち比較的、理解を示してくれた人を味方につけて、その男性役員から提案してもらうという手法をとることで、組合の要求項目として認めてもらうことができ、法律の施行よりも前に育児休業制度を導入することができた。このプロセスには、依然として男女の意見の“重み”の違いが横たわっているのだが、結果を重視することを優先した戦略であったと、複雑な気持ちがないわけではないが、今は評価している。

余談ではあるが、育児休業制度を導入するタイミングで、妊娠中の女性社員から出産後も働きたいとの相談を受けていたこともあり、その女性社員が制度を活用して働き続けられることになったことを感謝されたときには、改めて組合役員としてのやりがいを心底感じるすることができた。

連合東京での活動は、ある一つの限られた世界から飛び出し、多様な働き方や生き方をする女性が存在することを知ると同時に、女性が抱える課題を解決することによって、女性が望む働き方や生き方を実現することができるということ、そして、それが労働組合活動によって実現可能だということを知ることができた。まさに、組合役員としての大きな転機であった。

## 連合会長として

30年以上も掲げ続けた労働運動への女性の積極的な参加という目標は、男性中心の労働界の中で、優先度が低く扱われてきていたと言わざるを得ない。連合では、1991年の第一次女性参加推進計画を皮切りに、第二次男女平等参画推進計画、第三次計画、第四次計画と取り組みを進め、2021年からはジェンダー平等推進計画に移行している。

女性参画の取り組みは、連合の歴史とともに歩んできた活動の根幹の一つであることは間違いないが、その取り組みを進める連合自体のあらゆる場面で、女性の参画が進んでいるとは言えない状況が継続してきた。

特に、先述したJUKI労働組合の事例と同様に、意思決定をする場に女性役員がほとんどいない状況では、一つの性が組織の意思決定をつかさどることに

なる。現実には、男女ともに多様な働く人たちがおり、それぞれに課題が存在するにも関わらず、その意見を代弁することができないことは、男女平等あるいはジェンダー平等と言える状況にない。

私が連合会長に就任した時期は、コロナ禍の真っただ中にあり、その影響は社会的に弱い立場に立たされている人たちに集中しており、その多くは女性たちであった。連合は、「働くことを軸とする安心社会」をビジョンに掲げているものの、果たして、コロナ禍において、弱い立場に追いやられた女性たちが安心して暮らせる社会になっているのか、労働組合の役割と照らし合わせたときに、やはり、そのような女性たちの声にしっかりと向き合うためには、連合運動のすべてにジェンダー平等の視点を入れるという、まさに「連合の進路」に立ち戻ることが必要であると強く感じた。

連合会長は、組織内外に一定の発言力を有していることから、あらゆる場面でジェンダー平等を呼びかけることが、女性初の連合会長である私の責務の一つであると強く自覚し、訴え続けている。

## ジェンダー平等推進計画

その取り組みは、徐々にではあるが実を結びつつあると実感している。ジェンダー平等推進計画は、2021年にフェーズ1としてスタートし、2024年末からはフェーズ2として目下、取り組みを進めているところだ。最終的な目標は、2030年に意思決定の場での女性の割合を50%とすることだ。組織によって、進捗に差はあるものの、連合本部における女性役員の割合は40%を超え、さらなる高みをめざして取り組みを進めている。

## まとめ

女性が活躍できる職場や社会を実現するためには、単に、誰かがその環境を整えれば良いということではない。これまで述べてきたとおり、課題を受け止め、解決するための方策を考え、そして実行していくことに当事者自らが関与することが重要であり、その関与を担保する仕組みを整えることこそが、本質的なアプローチであると考えている。つまり、意思決定の場に女性の割合を増やすということが具体的な手法であると確信している。そのためには、すべての組織で女性の参画人数を増やすことから積み上げていかなければならず、あらゆる取り組みにおいて、女性が参画しやすい環境になっているかを日頃から追求

していくことが重要なのだ。その意味において、ジェンダー平等推進計画を着実に進めることが今、まさに求められていることと言えよう。