



自治退ニュース

No.292
2021. 8. 20
定価一部20円
(会員の購読料は
会費の中に含む)

東京都千代田区六番町1 自治労会館2F
発行所 全日本自治体退職者会
全日本自治体退職者会共済会
03-3262-5546
ホームページアドレス <http://www.j-taishokusha.jp>

ジェンダー平等と多様性推進

今からでも遅くはない男女平等への理解
～第二の森〇朗にならないために～ (その3)

自治退ニュースNo291に続きその3を掲載します、今号で完結です

日本労働組合総連合会(連合)総合政策推進局
ジェンダー平等・多様性推進局長 照沼 光二

Ⅲ 今後の労働組合の取り組み

2. 男女平等参画の必要性と意義とは

(2) 社会・経済の活力や持続性の維持・向上

労働者の賃金は1997年をピークに低下し、依然、当時の水準を回復できていない。時を同じくして共稼ぎ世帯数が専業主婦世帯数を上回ったが、現実には、片稼ぎではやっていけなくなり、家計補助のために家庭の外でも働き出した女性が多かったと言われる。仕事と生活の調和がより一層重要な課題になる中、それまで主に主婦や親族等が担っていた育児・介護等の社会化が必要となり、介護保険法は成立した。その後しばらくして、子ども・子育て関連3法も成立した。しかし、“男性議員主導”政治的な駆け引きもあって税・社会保険料負担への国民の抵抗感は強くなるばかりで、社会全体で支える仕組みの構築は遅々として進んでいない。そのことも男女平等参画の大きな阻害要因となっている。

育児・介護等の社会化が進み、女性がより安定した雇用に就けるようになれば、所得が増え、消費の拡大につながる。また、男女を問わず多くの人たちが結婚や出産をためらう理由として挙げる経済的問題の解消にもつながる。

一方、企業や社会にとっても労働力の確保はもとより、女性の能力や視点を生かすことが、多様性が叫ばれる中での新たなリーダーシップを構築する。そのことが、コロナ禍で露呈した、男性中心で来たことによる経営や経済における限界や閉塞感を突破し、新たな価値を生む。

また、男女が対等の立場になることで固定的性別役割意識が払拭され、ともに家庭や地域での責任を分かち合うことで地域社会が活性化する可能性もある。

このように、男女平等参画の推進により、とりわけ女性の低賃金・不安定雇用が解消され、性別にかかわらずだれもが安心・納得して多様な個性や能力を発揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障される。ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながり得る。

少し話はそれるが、「こどもの日」に総務省が公表した集計によると、15歳未満の子どもの数は前年より19万人少ない1,493万人となり40年連続で減少となった。少子化問題がまたクローズアップされているが、結婚や出産は本人の選択であることを前提に、前述のとおり、それらをためらう一番の理由は経済的理由とされている。そのためか、最近、行政府や立法院では結婚祝金や多子世帯への児童手当の増額が取り沙汰されているが、注意しなければならないのは、それらは“結婚や出産を選択できること”が前提となっているということである。

多くの女性の場合は雇用と所得が不安定で、そもそも選択できないような状況であり、それにコロナ禍が拍車をかけている。選択できるように、採用段階から非正規雇用を増やしてきたこれまでの労働政策を見直すとともに、正規雇用化の実現に向けて指導力を発揮することが、本来、国が果たすべき役割である。この辺りのズレもまた、男性が多くを占めていることによるものか。

(3) 人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現

ここでは選択的夫婦別姓を取り上げる。2020年12月25日に政府が閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、自民党の保守派と呼ばれる人たちの抵抗に遭い、消極的な記述にとどまった。しかし、その自民党で賛成派と慎重派の議連が相次いで立ち上げられるなど、改めて議論が活発化している。

結婚により姓を変更しているのは96%が女性であり、実際に職場では、多くの女性が結婚により姓を変更せざるを得ないことにより、個人識別の煩雑化に関する不満や実績評価などで不利益を被っているとの声が数多くある。また、社会生活でも、行政書類等の変更手続きが姓を変更する側に大きな負担となっている。結婚時に姓を変更しなかった男性の皆さんは、パートナーに当時どれだけ大変だったか聞いてみるとよいかもかもしれない。かく言う自分もその一人だが……。

さらに、結婚や出産に伴って退職しているのは圧倒的に女性であり、多くが「何々さんの奥さん」、「何々さんのママ」と、旧姓どころか名前でも呼ばれなくなるという経験もしている。安倍晋三と妻昭恵。マスコミ報道はいつもこうだ。

この点に関しては、自分は「個の認識」の問題だと思っている。「名字が変わるのが嫌で人知れず泣きました。仕事で名前が変わることでの影響をはじめ、これまで自分がやってきたことは何だったのでしょうか」。ある構成組織から連合本部に派遣されている最近結婚した女性は憤る。頬を伝う雫をせめてとばかりにメガジョッキがやさしく受け止める。また、同僚の女性は「選択的夫婦別姓制度導入の民法改正を求める請願」に署名するにあたり、「これ、旧姓と現姓と、どっちを書いたらいいんでしょうね」。ジョークにならないジョーク。

選択的夫婦別姓が実現していないことは、人権の尊重、個人の尊厳にかかわる由々しき問題である。そのような認識がもっと広がる必要がある。

(4) ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭

「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」が典型的な固定的性別役割分担意識、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」が典型的なジェンダー・バイアスであり、ともに労働組合に強く当てはまる。

日本女子大学の沢真知子名誉教授の著書「なぜ女性管理職は少ないのか」では、経営に対する関心には基本的に男女の違いが見られず、学生時代のリーダー経験数も男女でそれほど変わらないとの研究結果が示されている。しかし、社会人になり年数を経るにつれて女性の管理職志向は下がっていく。この事実はなぜか最近男性キャスターが交代となった、NHK「ニュースウオッチ9」の2021年5月6日の放送でも取り上げられていた。

また、労働組合の場合、「(女性の)人材育成」がやたらと課題として挙げられることが多いが、その重要性は女性に限った話ではないはずだ。そして、後段で触れる「クオータ制」への「努力して勝ち取るものだ」という声……。ちなみに、男性は本当に自分の努力だけで勝ち取ったものなのですか。

加えて、女性の参画が進まない理由を、ケア労働や消極性など女性の側に見出そうとする傾向も見受けられる。

「女性は労働組合をやりたいがらない」のは女性の側ではなく、実は組織の側に問題があるのではないか。本当に重要なのは、既存の組織や運動を所与のものとしてせず、それらを省みる議論なのではないか。30年越しの課題である。

(5) クリティカル・マスの理解浸透、形成

圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わらない。必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変

革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」と言う。影響力を行使し得るようになる具体的な数字は、女性の政治参画の文脈では30%とされている。

(6) ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

クリティカル・マスを形成するために有効なのが「ポジティブ・アクション」である。ポジティブ・アクションとは、「固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、(中略)課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組」(厚生労働省)を言う。

また、その手法として「クオータ制(割り当て制)」があるが、未だに「割合を決めて無理やり当てはめるのはどうなのか」という声も聞かれる。自分もそう思ったという方は某党の幹部と一緒にです。よ。「他山の石」ならぬ「自山の石」。

そもそも男女不平等だからポジティブ・アクションが必要なわけで、皆さんが大切にされている日本国憲法の平等原則に沿うとの取りまとめを内閣府は示している。また、逆差別ではなく、法に違反しないことは女性差別撤廃条約や男女雇用機会均等法で明確にされている。

それでも承服しかねるという方。本稿の前半(No.290)に「連合本部は『女性枠』もあり」とあるのを思い出してほしい。連合本部では民主的な討議の末、すでに「クオータ制」を導入しているのである。しかも驚いたことに、導入したのは1993年10月である。以降、枠の数が拡大され、現体制では副会長1名、中央執行委員12名が「女性代表」として選出されている。何と先進的だったか。労働運動の先輩方に改めて敬意を表したい。

(7) 多様性の尊重

「持続可能な開発目標(SDGs)」や東京オリンピック・パラリンピックなどを契機に、国内外で多様性の尊重が叫ばれている。連合も2020~2021年度運動方針で「男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された『真の多様性』が根付く職場・社会の実現」と掲げた。多様性の文脈で挙げられる属性は、年齢・国籍・障がいの有無・就労形態など様々あるが、ジェンダーの観点では「性的指向・性自認(SOGI)」がある。「SOGI」とは、性的指向・性自認それぞれの英訳のアルファベットの頭文字をとった言葉で、人の属性を表す略称である。

性自認は、戸籍の性と一致する人もいれば一致しない人もいる。性自認を自分の意思で変えることは困難であり、その人が好んで選択するわけではない。

一方、性的指向は、同性のみに向いている人はゲイ、レズビアン、同性にも異性にも向いている人はバイセクシュアルと呼ばれる。「LGBT」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられる。

職場における当事者等の把握が困難な場合でも12ないし13人に1人はLGBT当事者であると言われる。また、それ以外の人たちも差別やハラスメントを受ける可能性があるため、職場や社会全体の課題として認識されなければならない。なお、昔の推理小説等を読んでいると、「オカマ」「ニューハーフ」「レズ」「ホモ」という表現を目にすることがある。それらは侮辱的な意味合いを含むため、現代では避けるべき言葉であることに留意が必要である。

(8) 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

30年間なかなか変革が進まなかった労働組合だが、ここに来て一つの兆しがある。コロナ禍で集合形式での集会等の開催が困難となる反面、ウェブ形式による会議や打ち合わせが増えたり、懇親会等の拘束時間が短くなったりしたことで、女性からは「活動に参加しやすくなった」という前向きな声も聞かれる。

活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主性が担保される。また、そのもとで幅広く持ち寄せられた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていく。自分はそう信じている。

IV おわりに(歴史において普遍的な課題から組織全体にとっての普遍的な課題へ)

今の部署に配属されて3年目を迎えるが、最近、ストレスに感じるが増えた。

- 女性執行委員、女性議員、女医、婦警。なぜ女性の場合だけ冠がつくのか。
- 男女が数名で歩いている時、なぜ多くの場合で男性が先頭なのか(石田純一流?)。
- なぜテレビに映る保健所は女性だらけなのか。
- なぜ某国民的アニメのお父さんはあんなに偉そうにしているのか。
- 先日国際親善試合があったバレーボールのユニフォームは、なぜ女子だけノースリーブなのか。陸上のユニフォームは、なぜ女子だけセパレートなのか。
- なぜ通勤時間帯の電車はスーツを着た男性だらけなのか。そこに交じる高校生の制服は、なぜ女子だけスカートなのか。
- 平日に取った休暇の日中に行くスーパーや小児科はなぜお母さんだらけなのか。
- 休日のゴルフの打ちっぱなしの打席はなぜ男性ばかりが並んでいるのか。

そして、なぜ労働組合は男性だらけなのか。

着任して少しした時に、ある会議の出席者のうち男性が自分一人なのに気づき、同じ局の女性の先輩に「うちの局の会議は女性ばかりですね」と言ったら「私たちはどこに行っても、ずっと、今も、そういう思いをしているんだよ!」と半泣きで訴えられたことを思い出す。自分が感じ始めたストレスは、女性たちがずっとずっと抱えているものだ。ようやくそれに気づいただけの話である。当時連合北海道から単身赴任されていたOさん、ありがとう。

総務省の労働力調査によると、2021年3月の女性の完全失業者数は約74万人とされているが、非正規雇用が多い女性の場合は、再就職を断念し、非労働力化する傾向があると指摘される。そうになると、統計上の数字としては表れてこない。そのような中で、野村総合研究所は2021年2月時点で女性の「実質的失業者」が約103万人いるとの推計結果を示している。女性の置かれている現状の可視化が急務である。

課題の可視化が重要なのは労働組合も同じで、組織全体が“気づき”を持たなければならない。そのためには、あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進すること。そして、その影響評価を行いながら政策等に反映していくこと。それをグルグルまわすこと。国連が提唱する「ジェンダーメインストリーミング」である。

組織の変革を、長い歴史において普遍的だった課題から、組織全体にとっての普遍的な課題へ。第1次計画がスタートした1991年10月からちょうど30年となる2021年10月にスタートする新たな計画でこそ、ドカンと大きな一歩を踏み出さなければならない。やればできる!

以上

<全体構成と今号掲載分>

- I. はじめに
- II. 連合における男女平等参画の取り組みの歴史
 - 1. 連合の進路と第1次女性参画推進計画(1991年10月~2000年10月)
 - 2. 第2次男女平等参画推進計画(2000年11月~2006年10月)
 - 3. 第3次男女平等参画推進計画(2006年11月~2012年10月)※結果1年延長
 - 4. 第4次男女平等参画推進計画(2013年10月~2020年9月)※結果1年延長
- III. 今後の労働組合の取り組み
 - 1. やらなければならないことは過去からはっきりしている
 - 2. 男女平等参画の必要性と意義とは
 - (1) だれにとっても働きやすい職場づくり
 - (2) 社会・経済の活力や持続性の維持・向上
 - (3) 人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現
 - (4) ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭
 - (5) クリティカル・マスの理解浸透、形成
 - (6) ポジティブ・アクションの理解浸透、推進
 - (7) 多様性の尊重
 - (8) 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索
- IV. おわりに(歴史において普遍的な課題から組織全体にとっての普遍的な課題へ)