

男女がともに担う労働運動をめざして

現状と課題

小倉佳南子 連合北海道総合政策局長

大村さやか 自治労北海道本部女性部長

(司会) 馬場香織 北海道大学大学院法学研究科准教授

鼎談にあたって

馬場 本日は皆さんお忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。本日司会を務めます北海道大学の馬場です。よろしくお願いたします。今日は連合北海道総合政策局長の小倉佳南子さん、自治労北海道本部女性部長の大村さやかさんをお招きし、労働組合を中心に自治体の政策をめぐる男女平等の現状や課題、今後どのような施策が必要なのかについて議論していきたいと思えます。

二日前の三月八日は、国際女性デーでした。毎年ジェンダーギャップ指数をベースとして、日本の男女平等は世界と比べかなり遅れていることが紹介されますが、今年の上智大学教授の三浦まりさんが中心となって都道府県別のジェンダーギャップ指数を発表し、新聞等で話題となっています。

北海道新聞の記事によれば、北海道は高橋はるみさんが長年知事を務められていたこともあり、政治部門の順位は上位でしたが、残る行政、教育、経済の分野では最下位との結果でした。これまで道内では女性管理職の少なさなどが指摘されてきましたが、今回可視化されたことよって問題を捉えやすくなったはず。今日はそうした部分についても議論できればと思っています。

では、早速進めていきましょう。小倉さんが就職された一九八七年は、男女雇用機会均等法が施行されて二年目に当たります。どのような就職活

動を経て丸井今井への就職を決めたのでしょうか。

1 これまでの職務経歴

長く働きたい気持ちで選んだ流通業

小倉 当時の就職活動で言えば、男性と女性では活動状況が大きく違って、希望する企業に連絡しても「女子は採用しないんだよね」と言われる時代でした。私は女性でも長く勤めることができる企業として、旅行業界もしくは流通業界を志望していました。

ところが、旅行会社と連絡してみると、まず「こちらの大学ですか」と聞かれ、正直に大学名を答えると、「今年からようやく北海道大学と小樽商科大学出身の女性については門戸を開いたが、それ以外の女子は考えていない」とはっきり言われました。結果的に流通業界の百貨店を選んだのですが、前年の求人票には「女子眼鏡不可」とありました。企業へのOB訪問でそのことを聞いてみたら、「二応気にかけておいたほうがいいのでは」とアドバイスをいただき、眼鏡をかけていた私はすぐにコンタクトレンズを買いに行きました。

いざ入社してみると、眼鏡をかけた女性社員もおり、人事の教育担当に「なぜ眼鏡不可なのか」を聞くと、「お客様に接客するときに眼鏡越しの冷たい目線で見てはいけません」と言われました。男性社員の眼鏡は許されていたので、「女は愛嬌」



小倉佳南子(おぐら かなこ)

1965年北海道函館市生まれ。
職歴：1987年北星学園大学卒業、同年株式会社丸井今井に入社。
2009年株式会社丸井今井退職後、2010年に連合北海道入職。
2015年連合本部に出向し労働法制対策局次長、2017年男女平等局次長。
2019年連合北海道総合政策局次長を経て2021年12月から総合政策局長。
組合歴：1991年丸井今井労働組合支部執行委員、1995年丸井今井労働組合中央執行委員、2001年中央書記長、2005年中央副執行委員長。

というジェンダーバイアスだったのでしょか。

馬場 求人票に容姿のことが書いてあったということですか。

小倉 均等法が施行された年の求人票から「女子眼鏡禁止」は削除されました。今でも覚えているのは、就業規則に女性は化粧をすることが義務付けられ、男性はヒゲ禁止でした。今なら労働者の人格権にひっかかるかもしれません、男女差別というより、接客業だからお客様に不快な思いをさせないためのルールなのだと思います。
馬場 なるほど。新卒求人男女比率はどうだったのでしょうか。

小倉 私の時の大卒採用は約二〇名で、ほぼ男女半々でした。ただし、短大卒と高卒採用は全て女性でしたので、同期入社でいうと五〇名の女性と一〇名の男性といった感じでした。

余談ですが、張り切ってコンタクトにして入社したものの、一階の紳士セーター売場に配属され、細かい毛やごみが目に入る日々でした。「そんな

ウサギみたいな赤い目で接客するぐらいなら、眼鏡かけて来い」と上司から言われすぐに眼鏡生活に戻りました。涙目で接客しては、お客さんもびっくりしますよね。

何となく選んだ公務員の仕事

馬場 大村さんは高校卒業後、愛別町役場に就職しています、なぜ役場を選んだのでしょうか。

大村 両親から事あるごとに「公務員はいいぞ」と言われて育ったので、何となく将来は公務員かなと思っていましたが、正直言うと、あまり深く考えていませんでした。それに第一志望は国家公務員でした。

馬場 一緒に入庁した同期の方は何人くらいいたのでしょうか。

大村 私を含めて四人です。男女二人づつ、高卒二人と大卒二人の採用でした。一人退職していますので、現在は三人です。

馬場 職場の男女比はどのような感じですか。

大村 男女比で言えば、差がある職場ではありません。ただ、私が入庁してから同じ事務職で定年を迎えた女性は一人もおらず、今年三月に初めて定年退職をする女性がいる状況です。今でこそ出産を理由に退職というのはありませんが、定年まで継続して就業する女性は正直少なかった。結婚を機に退職はありましたが、以前は、夫が管理職になると、妻は管理職にならないといったこともありました。

馬場 そういう状況なのですね。ここからはどのような仕事に従事してきたのかを伺っていきたいと思いますが、大村さんはどのような仕事から公務員生活をスタートしたのでしょうか。

女性が多い窓口業務からのスタート 異動先で出席した会議で衝撃を受ける

大村 最初に配属されたのは年金や戸籍業務を扱う窓口です。先ほどのように職員構成は男女半々くらいですが、窓口は女性しか座っていませんでした。私自身もそのことについて、さほど疑問を持ってはいませんでした。

馬場 例えば、女性が窓口にいた方が町民は話しやすいなど、何か理由の説明があった上での配属だったのでしょうか。

大村 具体的な理由の説明はありませんが、同僚たちも「窓口には女性がいたほうが印象としていい」などと言っていましたね。窓口には六年半



大村さやか(おおむら さやか)

1985年北海道愛別町生まれ。

職歴：2003年旭川凌雲高校卒業、同年愛別町役場に入庁。
2009年総務企画課主事、2014年税町民課戸籍町民係長を経て、2020年専従退職。

組合歴：2010年愛別町職員労働組合青年婦人部書記長、2016年上川地方本部女性部長、2017年上川地方本部副執行委員長、2019年愛別町職員労働組合副執行委員長を経て、2020年9月からは自治労北海道本部女性部長。

在籍し、総務企画課に異動して庶務担当になりました。通例で庶務担当は新卒の若い男性が配属されており、今まで女性が配属されたことはなかった、とあとから言われました。

馬場 この異動は、男女共同参画の取り組みの一環だったのでしょうか。

大村 聞いてはいませんが、そのような意図はかけらもなかったと思います。窓口配属となると、同じ部署に長くなりがちですし、女性が産業振興や建設などに配置される事例は少なく、どうしても福祉などの部署に限られます。私の時は異動させる先がなく、やむを得ず総務企画課だったと推測しています。総務企画課は男性職員の比率が高く、途中女性職員が私一人になったこともありました。

また、総務企画課では防災も担当していました。今でも覚えているのは、初めて出席した防災担当者会議の場に、スーツ姿の男性しかいなかったことです。窓口担当時代も戸籍担当者が集まる会議などに出席していましたが、先ほど話したように

窓口には女性が多いこともあり、スーツを着てくる人はほとんどいません。防災担当者会議もそうだろうと思いい、執務を行う時と同じ服装で行ったところ、私以外全員スーツだった。

会議の途中から「明らかに私、浮いてるかも」と感じるようになり、会議どころではなくなってしまうました。あまりにいたたまれなかったので、すぐに黒スーツを買いに行き、その後の会議はずっとスーツで出席していましたね。

馬場 少数派ならではの所在なさを感じたという経験ですね。小倉さんはどうでしょうか。仕事の中で男性のたくさんいる中に飛び込んだことがあれば、その経験もお話いただけますか。

男女で業務分担差を感じた新入社員時代

小倉 広い社員食堂に女性が何百人もいる中で、男性は端にあるテーブル二つくらいに所在なさげにご飯を食べているのが日常的な光景です。

た。こうした職場環境もあり、仕事中に男性に囲まれたというような経験はほとんどありません。

その代わり、組合で書記長になってからは、男性の中に飛び込んだ感じで、定山溪に一泊二日の会議に参加したら、一〇〇人規模で女性は私だけということがありました。

馬場 なるほど。大村さんが体験したような男女の役割分担にまつわる違和感のようなものはないのですか。

小倉 新入社員のころから男女で微妙に違う仕事をしていたと記憶しています。開店前に、女性社員は配属された売り場で先輩社員と一緒にぞうさんがけや掃除をします。

男性社員の多くは、シャッターの鍵開け当番など別な仕事をしている人が多かったです。女性は販売に慣れてくるとレジを習いますが、男性は売り場に立たずに裏の事務所に入って、女性の先輩社員を差し置いて売り上げや在庫管理などの数字を扱うことを教えられました。

配属先でのOJT中心でしたが、何となく男性と女性とでは、教えることには違いを感じることはありました。ただし、人事制度も徐々に変わっていき、入社後七、八年で係長試験を受けた時は、同期の男性より先に係長に昇進した女性もいましたし、様々でした。

馬場 百貨店ならではということですね。大村さんの職場は働きやすさという点ではどうでしたか。

職員が少ない自治体ならではの休暇問題

大村 私が入庁した時点で育児休暇制度などは確立されていましたが、権利もあつたのですが、それを気持ちよく行使できていたか、と言われると微妙なところですね。私は結婚しておらず、子どももいないので、出産・子育てに関する休暇の権利行使はしたことはないのですが、職員数が多くありませんので、普段から業務を兼任していますし、どうしても人のやりくりが難しいのも事実です。道本部女性部で実施した調査では、マタハラなども深刻です。余裕のない職場では人間関係も悪くなってしまう、「産休・育休を取る人がいなければ」という思考回路になってしまうのかもしれないですね。

生理休暇についても、誰も「取得してはいけない」と言っていないのに、取りやすい雰囲気ではないという問題もあります。私は直接言われませんでした。女性が生理休暇を取得することに対して、中には「本当に生理でつらいのか？」と疑われることもあつたりしたので、そうした部分では女性の働きづらさというか、生きづらさはありませんでしたね。

馬場 先ほど結婚を機に退職する女性がいるとの話がありましたが、それは休暇の取りにくさと関係しているのでしょうか。

大村 それもありますが、一番は結婚しても地元に残りづらいといった地域事情が大きいと思います。

ます。二人ともに愛別町内で仕事をしています。あれば愛別町で生活するという選択肢もあります。夫に合わせて町外で生活するという選択肢にならざるを得ない。なので、この間も結婚を機に退職する女性職員はいました。

馬場 なるほど。どちらかを優先した結果が「退職」ということなのですね。小倉さんの職場はどうでしたか。

女性が多いからこそ働きやすさはあつた

小倉 大村さんと年齢が二〇歳くらい離れているので、同じ時代で考えられませんが、私が入社した一九八七年時点で、育児休暇から復職している先輩がいましたし、勤務して数年後だったと思いますが、育児のための短時間勤務制度もできました。また、パート社員や契約社員も組織化していたユニオンショップ（編集部注・労働組合法第七条第一項に基づき、会社に雇用された場合、一定期間内に一定の労働組合に加入しなければならず、また、加入した労働組合から除名または脱退したときは解雇されるという労働協約上の条件のこと）だったこともあり、有期契約労働者も育児休暇を取得できていました。土日祝日は書き入れ時なのでめつたに休めませんが、それさえ我慢すれば、女性が働きやすい職場だったと思います。また、当時は、パリとハワイにも営業所があり

ました。どちらも女子社員が抜擢され、転勤しました。実力とやる気があれば、男女関わらず登用する職場でした。

馬場 ということは結婚・出産された女性も残っていたということでしょうか。

小倉 中には結婚や出産を機に退職する人もいましたが、俗にいう寿退社という慣習は薄かったです。なにせ独身の女性もたくさんいて、働き続けることに疑問がなかったと思います。

馬場 そうですか。女性が働きやすい先進的な環境だったのですね。ここからは労働組合に関わるようになった理由などを伺っていこうと思いますが、小倉さんは入社して数年で労組役員になられていますね。

2 労働組合に関わるようになった

きっかけ

組合事務所隣の部署にいたので逃げられずやつてみた

小倉 職場の労働組合は繰り返しになりますが、ユニオンショップ制でみんな組合員でした。入社二〜三年目の若手を執行部に誘うことが多く、私も入社三年目くらいに組合役員から「居酒屋へ飲みに行こう」と言われ、組合に誘われましたが、執行部の人たちは元気で明るい人が多く、逆に警戒してしまいました。

当時、私は労働組合事務所隣の商品試験室に配属されていました。同期が軒並み断っていたのを知っていましたが、断れば毎日組合役員と顔を合わせて気まずいし、先ほど話をした眼鏡を許してくれた上司に相談しました。上司は「俺は組合が大嫌いだが、お前のためを思えばやった方がいいんじゃないか」とアドバイスされ、取りあえずやってみたのがきっかけです。

馬場 でも、執行部となると仕事もしつつ、組合活動もあつて労力的には大変だったと思うのですが。

小倉 私が入社したところは毎週水曜日が定休日、一〇時に開店し一八時閉店でしたが、規制改革で徐々に営業時間が延びてシフト勤務になりました。執行委員会開催まで遅番勤務の人の仕事が終わるのを一時間待ったり、執行委員会が終わると二二時を過ぎたりと、正直言って時間的な負担は大きかったです。

馬場 執行委員会の男女比はどのような感じでしたか。



(司会) 馬場 香 織
北海道大学大学院
法学研究科准教授

でしたか。

小倉 支部執行委員会の男女比は六対四くらいでしたが、会社と団体交渉をする本支店から集まる二〇人の中央執行委員には女性は少なく、最初は一人か二人しかいなかったと思います。

馬場 ありがとうございます。大村さんも早い段階で愛別町職青年婦人部書記長になっていきますね。どのような経緯で組合役員として関わるようになったのでしょうか。

実は大嫌いだつた労働組合 先輩との何気ない会話で役員就任を決意

大村 役場に入庁した時点で、すぐに組合加入の勧誘が来て、愛別町職員労働組合の組合員になるので、労働組合には青年や女性だけが集まる青年婦人部もあり、若いうちから役員を担うルートはありました。ですが、私は労働組合を「新興宗教みたいで嫌いだ」と思っていたこともあり、関わりたくないにしていました。

自治労北海道本部や地域毎の地方本部にも青年部や女性部があり、単組から輪番制で役員を派遣していました。今から一三〜一四年前ですが、当時、地方本部の女性部役員を務めていた一期上の先輩と職場でお昼を一緒に食べていた時に、何気ない会話の中で「女性部にはこんな活動があつて」など、いろいろと話してくれました。

そこで「誰かのために頑張っている人がいるん

だ」ということに気づき、自分の振る舞いはまずかったなどと反省しました。二〇代半ばになり「せめて自分の町の労働組合の役員くらいはやるか」と思い、軽い気持ちでみんなが嫌がる書記長になりました。なので、私の役員就任はむしろちょっと遅いくらいだと思っています。

馬場 その後は上川地方本部（現・道北地方本部）の役員となっていますが、役場の仕事との両立はどうしていたのでしょうか。

家族や職場のサポートがなければ仕事と 組合活動の両立は不可能だつた

大村 基本的に勤務時間外で組合活動することになるので、大変と言えば大変です。私は実家暮らしの独身で、家に帰ればご飯が用意されている有難い環境でしたし、職場では組合活動で仕事を休むことも多かつたのですが、私が不在の時は部下や上司がサポートしてくれました。こうした環境があつたから可能だつたと言えるとと思います。

馬場 逆にサポートがないと難しいということになりますか。

大村 そうですね。女性部の役員には結婚して、お子さんがいる方もいましたが、その人たちに聞いてみるとお子さんの年齢などタイミングの問題や家族の理解がなければ難しいと言っていましたね。職場の労働組合ですから、自分に関することなのですが、自分の都合だけではできない事情が

たくさんあるということです。私はそうした事情が少なかったからやりやすかったのかもしれないませんが、事情をたくさん抱えている人は壁にぶつかるんだらうなと思っています。

馬場 なるほど。小倉さんはその後、中央執行委員までなっていますが、ずっと組合活動を続けてこられた想いや原動力は何だったのでしょうか。

会社をよくしたい一心で労働運動に取り組んだ

小倉 女性初の専従の中央執行委員になった途端に、書記長の転職というアクシデントがあり、次の改選で中央書記長になってしまいました。組合活動を続けられたのは、会社をよくしたいと思っただけで、一般職の社員では知らない財務状況や健康保険組合、企業年金の財務についても開示されたので、会社との質疑応答に向けて必死に勉強し、やりがいも感じていました。

ただ、女性だからなめられないようにと変に意識して試行錯誤の繰り返しでした。春闘で会社へ要求書を提出する時に敢えて低めの声で読み上げたら、後から執行委員長に「男の真似をしてどうする気だ？普通に読み上げろ！」と怒られたこともありました。

先ほど大村さんがスーツの話をしていましたが、うちの労働組合には女性専従役員もいます、とアピールしたいときは明るめの服を着ていき、

男性の中で女性として浮きたくない会議に行くときは男性に同化するダークな色のスーツを着て行くなど、使い分けていました。

うれしかったのは仲間が増えたこと

馬場 小倉さんが苦勞しながら活動したことによって、次世代に与えたよい影響もありそうですね。

小倉 私が中央執行委員になった頃、三役が「女性役員を複数単位で増やそう。女性が複数いれば、発言しやすいし、女性の意見もさまざまあることがわかる」と女性役員の増員に動き出し、次の改選時には七つ支部に女性の副委員長や書記長が何人か誕生しました。

また、同じ産別加盟のスーパーマーケットの労働組合でも「小倉が書記長になったのなら、うちも女性書記長を出そう」という流れになり、女性役員の仲間が増えたときはうれしかったです。

馬場 やつぱり身近にロールモデルがあることは大切なんですね。その後は連合北海道に転職し、二〇一五年から四年間、連合本部に Outreach しています。そこではどのような仕事に携わっていたのでしょうか。そして、単身赴任で行かれたとのことですが、パートナーとの話し合いや苦勞した点はありませんか。

夫の「行かないで後悔するくらいなら、行けばいいんじゃない」という一言で決意

小倉 連合北海道に転職して六年目に、連合本部から東京に出向しないかと打診がありました。単組の経験はあっても、ナショナル・センターの地方組織である連合北海道ではやるのが全然違い、いろいろと壁にぶつかっていた時でした。東京勤務にひるんでしまい夫に相談すると、「行かないで後悔するくらいなら、行けばいいんじゃない。ダメならすぐに返されるだけでしょ」と背中を押されました。

昔からサービスマン流通連合（現・U Aゼンセン）にはロールモデルとなる女性の先輩がたくさんいて、事あるごとに「あなたの仕事をとやかく言うようなパートナーではなく、自分のやりたいことをできる相手を選びなさい」と言われていたのも思い出して決心しました。

わたくし事ですが、我が家は私がサラリーマン、夫はフリーランスということもあり、婚姻時は夫が小倉姓を選択したので、私は戸籍上も小倉姓のままです。連合本部に昔からの知り合いもいましたが、ほとんどの人は独身だと思っていたようです。赴任時に「札幌に夫を置いて単身赴任で来ました」と言うと、少し驚いていました。多くの女性は姓が変わることで、未婚・既婚・離婚などを推測されますね。連合本部には、私以外にも夫を置いて単身赴任している女性役員が二人いました。



馬場 連合本部ではどのような仕事をされていたのでしょうか。

小倉 最初の二年間は労働法制を担当し、働き方改革の時期でしたので、労働基準法や残業規制、過労死防止対策を担当し、厚労省の審議会に随行しては必死にメモを取っていました。後半の二年間は男女平等局に異動し、今まで上辺しか見ていなかった男女平等の実態と課題を改めて学び直しました。結果的に四年間の出向は大きな財産になったと思っています。

馬場 そうだったんですね。大村さんにもお聞きしたいのですが、二〇二〇年に自治労道本部の女性部長になられています。女性部の活動も含めて、経緯をお話いただけますか。

基本組織と女性部それぞれの運動に関わり 気づいた感覚の違い

大村 女性部は女性差別や権利を守るところからスタートしています。現在はニュアンス的に変わってきている部分はあるかもしれませんが、基本的には女性が主体的に社会に関わり、社会進出するためには、ひとり一人で社会に関わっていくよりも仲間と一緒に、との想いで活動しています。女性部長となった経緯ですが、私が望んでいたのではなく、たまたま話をいただいただけです。恐らく、女性部役員をやっている時に「次はあいづだな」と目を付けられていたのでしょうかね。た

だ、私自身は女性部に関わったみなさんが「女性部があつて良かった」ではなく「女性の悩みを言えるのが女性部しかなかった」という閉鎖的なイメージに思われてしまうのは嫌だったので、それを変えていくためにこのポジションで頑張ってみようと思ひ、女性部長を引き受けました。

ただし、両親は理解してくれてはいるものの、アンチ組合というか、公務員が組合活動をする必要はないのでは、という考えもありましたし、女性部長という役職については「私個人ではなく女性だから登用された」というイメージがあるのか、今も微妙な気持ちのようです。これが違う役職であればリアクションも違ったのかもしれませんが。

道本部女性部長になる前は、地方本部の女性部長と基本組織副委員長をそれぞれ務めました。女性部の時は、活動に関わる仲間は、家庭がある・子どもがいることを前提にした活動スタイルや一步踏み出すまでの気持ちの変化にかかる時間も大事に活動していました。悩みがあるけど自分だけかもしれない、ちょっと気晴らしがしたい、という気持ちも含めてです。

でも、基本組織では、扱う課題も幅広く、次から次へと山積する課題は当然待ったなしの状態です。目まぐるしく日々が過ぎていきました。基本組織で女性部の課題をもっと拾い上げようと思っていたのに、現場で働く女性の声や女性部の活動が全然見えなくなってしまう、女性部に関わっていた時に感じていた職場や社会に対する違和感や

仲間の気持ちなど、自分の感覚も分からなくなることが多々ありました。うまく表現できないのですが、気持ちの部分、時間の経過、意識情勢の速度感も違っていた。男性役員と話をしても結論は同じだけど、経過が違うというか：。「こんなに違うのか」と戸惑いました。そういう時は、女性部に関わってきた先輩と話をしながら、自分の考え方や現在地の確認をするようにしていました。

道本部に来てからは、道本部執行委員に女性が求められないこともあつて、女性としての意見をいっても色んな方がいますし、働き方も多様化しています。受け取り方・感覚の違いを踏まえたうえで、私自身も固定観念を持たずに実態を伝えていかなければならないし、伝わる工夫をしなければならぬと思っています。

馬場 そうすると悩みや疑問は尽きないと思うのですが、相談できる人はいたのでしょうか。

大村 この業界にいる人は基本にお世話好きな人たちばかりなので、女性でも男性でも相談する相手は困らなかつたです。特に男性だと飲み会がそうした場になるケースもありますね。私はお酒が飲めないのです、ソフトドリンクで参加しますが、話の中身は非常に興味深いです、大事なことをやためになることもたくさんあるのですが、今でも「その話はお酒の席じゃないとダメなのだろうか」「昼間じゃダメなのだろうか」と思っています。あと、長い。夜中の二時、三時になる

こともありました。けど、そうした空気感じゃないと話せないこともあるのかもしれないね。毎回はご遠慮したいですが。

自分たちの自治体を俯瞰してみることの重要性

大村 一方、女性部長となり札幌に来たことで気づいたこともあります。市町村職員は基本的に転勤の機会はありません。私は、自分のまちのためにも他の地域を知る必要がある、と考えていましたので、組合活動はそういう機会としてもかなり重要な位置づけ、あるいは機会の一つになっていると感じていますね。今は愛別町の中だけで活動するよりもいろいろな組織の人と関わり、いろいろな考えに触れることができているように感じています。

馬場 なるほど。道本部に来たことで新たな発見があったということですね。ここからは労働組合における男女平等の現状について、お二人の考えなども伺っていききたいと思います。

3 労働組合役員が感じる職場の男女平等

馬場 事前に事務局から二〇二一年自治労北海道第一九回組合員意識調査のデータをいただいております、問4から問6で男女平等に関する調査が行

われています。

まず、問4ですが「あなたは、男女の地位が平等になっていると感じますか。」という質問回答を見ると、公務職場で働く人たちは、自身の職場は社会全体と比べても男女平等であると捉えている人が多いのと同時に、年齢別で見ると、年齢が上がるにつれて男女平等の声はだんだん減っていく感じになっています。お二人はこのデータをみてどう感じましたか。

誰かにしわ寄せが来ることは男女平等ではないとの意識を反映か

大村 実感というところで言うと、平等との回答が多い二〇代以下は、まだ気づいていないこともたくさんある可能性が考えられるのと、今はほとんどの自治体で男性だからこの仕事、女性だからこの仕事というような事務分掌上の差はつけていないでしょうから、業務の中で男女差を感じることはないと思います。特に若い世代だと、みなさん同じ係員という立場になりますので、なおさらそう思うのではないのでしょうか。

馬場 なるほど。逆に年齢が上がつていくにしたがってそう思う人が少なくなるのはどのように見えていますか。

大村 世代による固定的性別役割分業意識や女性管理職の少なさなどが影響していると思います。職場を管理する側はまだまだ男性が多いのが

実態で、意思決定も多数派である男性側の考えが反映されがちで対等な立場になりきれていません。

また、もう一つの見方として、生活スタイルの多様化も関係していると思います。特に女性は結婚している・していないで時間の使い方も違ってきます。職場であれば、妊娠出産に関する休暇や育児に関する休暇取得によって勤務時間が少なくなりませんが、これらは誰かに対するしわ寄せや犠牲によって成り立っている権利となってしまうていて、行使できない人からすれば「ずるい」という感覚を持ってしまっているのではないのでしょうか。

実際、意識調査でも女性の方が優遇されていると回答した三〇代、四〇代は二〇代よりもわずかですが数値が高くなっており、まさに育児休暇・産休を使う世代に当たります。

馬場 確かに、社会では「平等」を実現するための措置が「優遇」として捉えられてしまう実態はありますね。ただ、管理職の少なさは民間でも共通することだと思いますが、小倉さんはどうお考えでしょうか。

若年層に現れた男女平等教育の成果

小倉 若年層で男女平等との回答割合が高い理由は、教育現場のあり方が変わったことも一因だと思えます。昔の男女別名簿から混合名簿となり、男女での序列がなくなってきた結果とも言えるのではないのでしょうか。

一方、六〇代以上で男性有利と回答した理由は、国際的な外圧などによって仕方なく女性を入れるよう言われてきた世代です。男性中心のルールのまま女性の椅子だけ用意してあり、「男勝り」に男性と同等以上にやらないと認められなかったことが多かったと思います。未だに、男性中心型のやり方しか認めない五〇代、六〇代は多いのかもしれない。

連合本部時代に感じたのは、三〇代や四〇代は仕事と家族のあり方も変わり、ワークライフバランスを体現しているということでした。男女ともに育児に責任のある世代が多かったのですが、「今日は僕が保育所に迎えに行く日なので、何があっても定時に帰ります」と宣言して、すごい集中力で仕事をこなす男性がいたり、日頃は育児短時間勤務をしながらも、場合によっては海外出張に出かけたりする女性職員もいました。共働き世代が増え、こうやって仕事と家庭のバランスを取っているんだなと思いました。

馬場 これまでの働き方や組合のやり方は、男女が対等に働く環境を十分に確保してこなかったことになりそうですが、それでも変わり始めているということでしょうか。

大村 徐々に変わっているのかなと思っていますが、男女平等に反対する女性がいるのも事実です。やはり、男性と同じことをしなければならぬのが男女平等だ、と思っている意識がまだまだ強いと考えています。

小倉 これからの世代は家族を含めたライフスタイルが少しずつ変化してきています。古い価値観のままの「粘土層」と呼ばれている管理職の人たちに、過去の自分たちの成功体験を今の若い世代に押しつけないでほしい、と言いたいです。

馬場 現在、二〇代以下の若い人たちが平等との認識が強く見られますが、年代が進んでも同じような傾向が維持されるとは限らないのでしょうか。

小倉 どうかこのままの流れで進んで欲しいと思いますが、課題は男性の家事・育児への参加と、単身・独身者へのしわ寄せの回避だと思います。

馬場 組合員意識調査の問5では、固定的性別役割分業意識についても聞いています。六〇代以上で「どちらかと言えば」も含めた「賛成」が比較的多いものの、全ての年代で反対が賛成を上回る点は共通している状況です。二〇一三年調査と比べても、反対が大きく増えており、意識レベルでは変わってきていると感じるのですが、そう見ているのでしょうか。

大村 社会的に男女平等が叫ばれているので、意識的なものは変わっているのでしょうか。ただし、実態が伴っているのかと言われると、そうではないと感じています。前回調査から八年経過し、調

調査対象者も変わっている中で「わからない」と回答している人も二割強いる。もちろん結婚して家庭に入りたい女性もいるでしょうし、この質問に反対すると自分の希望が否定されるのではないかと感じる人がいてもおかしくない。「わからない」と回答した人は、今の日本で単に性別役割を無くして生きやすいのかを想像した結果、判断がつかなかったのかもかもしれません。男女平等の意義が浸透せず、何とも言えない社会情勢を示しているのだと思います。

馬場 確かに「わからない」と回答する人が一定数いますね。

小倉 私は少し違う視点で見ている、この質問文は「あなたの妻は専業主婦ですか、共働きでですか」とも読めます。前回調査からの八年間で男性の賃金は増えていませんし、共働き家庭は増えてでしょう。しかしながら、未だに女性の多くは仕事をしながら多くの家事をしているということです。

内閣府男女共同参画局では、二〇二〇年に働く男性の家事労働時間を調査していますが、妻が有業・無業に関わらず、男性の家事時間は短いままです。世界的にみても日本の女性の家事時間が長いのですが、日本では市販の惣菜やレトルト食品を食卓に出す女性は悪いように捉えられていることにも苦しめられているかもしれません。

馬場 海外では、料理は簡略化して家族と一緒に食事を楽しむ時間の方を重視するという文化も

ありますからね。でも、コロナ禍で男性も在宅勤務が増えているはずで、それでも家事労働の負担というのは変わっていないのでしょうか。

小倉 もちろん、男性が在宅勤務になって家事に関わるようになった事例もありますが、男性に比べて女性のほうが、育児・家事時間が長くなったと答えた割合が高くなっています。新型コロナウイルスの感染拡大は、女性の失業問題やDVの増加などいろいろな課題を浮き彫りとし、厳しい現実を突きつけたと感じています。

馬場 そうですよ。お二人の話を聞いていて、男女平等の意識は徐々に進んでいるとは言え、実態とは乖離があると感じました。そのような中で、労働組合・労働運動として取り組んでいる男女平等について教えていただけませんか。

4 労働組合がめざすべき男女平等とは形式的ではなく、真のワークライフバランスの実現を

大村 形式的に男女平等が進む中で、仕事の責任は当然に求められ、家事分担は職場外の問題だから自己責任で、とするケースがより強くなってきていると感じています。職場の労働組合ではありませんが、そういった日常生活も含めて考えなければ職業生活が成り立たないというのが前提にありますので、仕事と関係ないと思われがちな家庭

の部分もしっかり取り上げて、意識改革も含めて発信していく必要があると考えています。

馬場 それに向けて具体的に取り組んでいることはありますか。

大村 毎年やっているものでは、女性部アンケートがあります。女性だけをアンケート対象とすることに様々なご意見をいただきますが、女性特有の課題を可視化するためにはまだまだ有効な手段だと思っています。また、こうしたアンケート調査によって、それぞれの職場の中での実態や課題の確認を毎年してほしいという想いもあります。これから全道の状況をまとめて、組合員に返していく作業を進めていきます。

また、自治体職場自体が人員不足ということもあって、自分のために時間を使うことがとても難しくなっている状況です。女性部の活動として、自分に使えるための時間をどう確保していくかといった制度整備も必要ですし、ちょっと気晴らしのような意味での交流機会の場を作っていくことも心がけているところです。

女性の身体と健康にも注目

大村 女性部運動Ⅱ子育て女性のことしかやっていないと思われがちなのですが、最近集中的に取り組んでいるのは女性の身体と健康のことで、コロナ禍では生理の貧困が社会問題化しました。このように生理に対する考え方も大きく変化

していると感じています。今までは生理と口に出すのも恥ずかしい、表立って話をするのではなくという意識が強く、自分の生理症状について異常があるのかないのかを相談できず、ひとりで悩みを抱えてしまう人がすく多かったです。

今後は、不安に思っていることを周りに相談できたり、必要な情報にたどり着きやすい環境を作りたいと思い、先日も企業と連携して生理に関するセミナーを開催するなど、働く上で重要な健康の問題についても取り組んでいます。

政策にジェンダー平等の横ぐしを刺したい

小倉 連合北海道の政策担当として、様々な政策にジェンダー平等の視点をさりげなく入れようと思っています。連合北海道には女性委員会があり、活発に活動してせっかく女性特有の課題を浮き彫りにしても、なかなか政策に盛り込むことが難しかった。今後はそれを進めていければと考えています。

また、中央省庁の行政委員会や審議会に比べ、北海道内の審議会などは女性参画が進んでいます。内閣府男女共同参画局の資料を見ても、北海道は市区町村の審議会委員における女性の割合は全国でも下から数えた方が早いですし、地方公務員の管理職に占める女性の割合も、女性知事がいたとは思えないほど低いのが実態です。物事を決める場面に女性が参画できるようにしていきたい

です。

ただ、労働運動はまだ男性中心社会なので、あまりジェンダー平等ばかりを声高に叫ぶと拒絶反応がでる可能性もあります。政策の本筋を立案しながら、ジェンダー平等で男女がともに生きやすくなることを進めていきたいと思っています。

受け身の積極性とブランドハプンスタンスのススメ

小倉 これまでの経験から、女性活躍のチャンスは、自分から手を挙げるより「これをやってみないか？」と声がかかることが多いです。女性の先輩たちから「あなたが断ると、そのポジションや仕事は、次は女性に回ってこないから」と言われ続けていたこともあり、私自身は「受け身の積極性」をモットーにしてみました。めぐって来たチャンスは断らず、ぜひトライしてみたいです。もうひとつは、ブランドハプンスタンスセオリー (planned happen stance) です。「キャリアは偶然的要素によって左右されるものが多い、偶然に対してポジティブな『スタンス』でいる方がキャリアアップにつながる」。これを知ったからは、新しいことにチャレンジすることを恐れず楽しくなりました。

馬場 連合の芳野会長も「自分が断れば、あと一〇年は女性にこの役割は来ないと思ひ引き受けたい」という話をしていました。受け身の積極性は

すくく大事だと思います。その芳野会長が就任したことで、変わったことなどはありますか。

小倉 連合への注目度が急上昇したことで、ジェンダー平等がいつもの政策に対しても当たり前に唱えられるようになったことでしょうか。遅ればせながら国際社会の女性参画のレベルに少し追いついたことも大きいです。期せずして、全労連もトップは女性となっています。労働運動界に今までは違う風が吹けばいいなと思っています。

新しいトップリーダーのもと、多様性を認め合い自由闊達な議論ができる「心理的安全性の高い組織」になつてほしいです。

男性中心の労働運動だからこそ

クリティカル・マスの思考で男女平等を

大村 男女平等について、労働組合の中で変わったとは言えませんが、変わる過程の中にはあると思いますし、変わろうという意識は生まれてきていると感じています。けれども、男女が共に担う労働運動という部分で言えば、現在、道本部の女性役員は私一人だけです。過去には複数人いたこともありましたが、この間もずっと女性役員を登用していこうという意識は持ち続けていたとは思いますが、現状を見る限りだと、変わっていた「つもり」になつていただけと変わってなかったか、変わり方の速度がスローペースだったか、いずれ

かの要因があったと思います。

小倉 先ほども言ったように労働組合・労働運動はまだ男性中心社会です。だからこそ、政策決定の議論過程に女性を一定割合で入れて、政策決定に女性の影響力を持たせるよう、クリティカル・マスの考え方は必要だと思います（編集部注・クリティカル・マスとは、集団の中でたとえ大多数でなくても、存在を無視できないグループになるための分岐点があり、それを超えたグループのこと）。

これからは男性と女性の二極だけではなく、いわゆるLGBTQなど性の多様性も求められていきます。男女のバランスすら取れないのに一足飛びにウイングを広げても問題が見えなくなるので、まずは男女平等に取り組むべき、と私は思っています。

馬場 確かに男女平等から始めることで、いろいろな多様性に繋がっていく可能性はありますね。
大村 私も同じような考えで、男女平等はゴールではなく、あくまでスタートだと思っています。それを前提として考えていくならば、話し合う場に男性と女性が関わるといふ環境は必要だと思います。

ただし、いろいろな考えを持っている人たちが集まったとしても、その考えが言える環境がなければ意味がありません。上川地方本部で副委員長をしていた時も、最初は四役六名ほどのうち、女性は二人で、その後一人になり、改選で私を含めて三人になりました。経験年数も関係するかもし

れませんが、個人的に女性役員が三人になった時の方が思ったことや意見を言いやすかったという印象があります。

そういった環境を作る上では、たかだか人数配分と思うかもしれませんが、先ほどのクリティカル・マスの考えを取り入れて、意識変容が生まれることを想定した組織形態は作っていく必要があると思います。

労働組合特有の活動スタイル自体を見直すべき

大村 また、労働組合内での男女平等実現には、活動スタイルを考えることも重要だと感じています。今までもそういう動きはありましたが、それは女性が参画しやすくするにはどうしたらよいかという視点での話で、ブラック企業じゃないかと思う組合役員の活動のあり方自体を見直すことが目的ではありませんでした。けれども、男女平等という視点で考えれば、活動スタイルを見直すことで、つらい思いをしている男性の解放にも繋がる。男女互いに効果があるのではないかと考えています。

そして、これまでの男女が共に担う労働運動は、女性の労働運動参画を考える場だったのですが、このままの活動スタイルを継続していけば、それに合わせられる女性かどうか参画の判断基準にかなりません。だからこそ、これからは男性参

画のあり方を考えていく場にもしていく必要があると感じています。

馬場 「男性はこうあるべきだ」というジェンダーバイアスの考え方に締め付けられている男性もいるわけですからね。そう考えると、判断基準を変えるというのは女性だけではなく、男性にとってもメリットがあるということですね。

今までどおりの組合活動では持続可能性がない

小倉 以前、多忙を極める組合役員は、男女に関わらず独身者か家庭のことを丸投げできる人が多かったものです。ところが、今は生活も多様化していますし、共働きも増え、家事も分担しなければ自分たちの生活が成り立ちませんし、その上に組合活動となるとなおさらです。

当時、組合役員の男性たちは、帰りは遅いし土日も集会や組合行事でいつも留守。「うちなんて母子家庭みたいなものよ」と妻たちからよく聞かれました。家事や子育てなど、仕事以外のサポートをしてくれる人がいるからこそ労働組合、労働運動が成り立っていた。そんな実態の労働運動では、持続可能性はありません。このやり方では女性役員はおろか、男性の若手も組合活動を敬遠してしまいます。

コロナ禍で普及したWeb会議 参加弱者こそ強力なツールになる

小倉 他方で、新しいスタイルとしてZoomなどのWeb会議での労働運動も浸透してきました。連合本部での「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」では、コロナ禍で普及したWeb会議についての質問をしています。

報告書を見ると、Web会議によって「出にくかった女性が参加しやすくなった」「集会など子どもがいて出られなかったが、リモートであれば家を空けずに子育てしながらも参加できた」など、今まで家庭や子育ての事情で参加できなかった女性たちにとっても好評であることが明らかになりました。

もちろん、全てがリモートでできるとは思っていませんが、出張費用などの面で参加人数が限られていた東京での研修やセミナーも、Web開催で複数参加が可能となりました。特に北海道などの組織にとっては、男女問わずとても強力なツールになると感じました。

一方で、対面で行う大会などは、感染防止の観点から人数制限され、逆に女性の参加率が落ちたというデータもあります。複数枠なら女性を参加させられますが、一人枠だと代表者である男性が参加するケースが大半です。そう考えると、現時点では女性が組織代表になるのを待ち続けるよ

り、まずは女性参加枠を確保し、意志決定の場に女性が参画することが重要だと思います。

馬場 なるほど。Web会議などのリモートツールを活用しつつ、対面ではジェンダーバランスに配慮した参加の仕組みを整えていくことが重要ですね。

男女問わず機会の平等な提供を

大村 私も機会の提供、特に研修など学べる機会は男女関係なく平等に与えるべきだと思います。かつて、職場の研修に参加するのは男性ばかりでした。恐らく、将来展望を含めた接し方や機会の与え方という視点からそうしていたのでしょう。

私自身も、そうした考えや雰囲気はだいぶフラットになったとは思っていますが、その反面、動きが急すぎて、女性の中には突然表に引っ張り出され、重責を感じてしまう人もいます。あるいは、アピールのな管理職登用に巻き込まれたと感じている女性も意外と多い。単に女性の管理職を増やしたいからということではなく、組織的業務として管理職に就くという意味を伝える。個人個人を見て登用しているんですよ、といった意志表示は組織の中には必要になってくると思います。

馬場 ありがとうございます。お二人にこれから男女が共に担う労働運動という視点で必要なことを挙げていただきました。ここからは自治体、

特に道内ではどのような施策をとるべきなのかを議論していきたいと思います。繰り返しになりますが、三月八日に公表された都道府県別のジェンダーギャップ指数では、政治部門以外最低でした。このような状況で、男女平等参画、多様性社会の実現が求められているわけですが、どこに力を入れていくべきでしょうか。

5 女性参画が遅れている北海道に何が 必要なのか

自治体、そして自治労が率先して男女平等 政策を推し進めなければならぬ

大村 広い分、地域差が大きいですし、昔ながらの風習なども根強く残っています。例えば、海に出るのは男性というような地域もあると聞いています。なので、役所・役場内では男女平等が進んでいても、庁舎の外に出れば、男女平等ではない地域がまだまだたくさんありますし、管理職になれば地域との関わりも持たなければなりません。そう考えると、地域としても男女平等意識を高めていく必要があると感じています。

内閣府男女共同参画局のホームページ上でも公開されていますが、北海道は自治体における男女平等に関わる計画や条例の策定もかなり遅れています。北海道政に関する意見交換の場において策定が進まない理由を聞くと、「計画策定や条例制

定が義務ではないので」と回答されるケースが多々あります。

実際のところ、計画策定は労力がかかることなので、自治体職員がどんどん少なくなっている現状を考えれば、策定作業を進められないということもあると思いますし、自治体において男女平等政策の優先順位自体が高くないことも要因だと考えています。また、地域として条例や計画を策定するということは、地域に対し「自治体としてこのような計画をすすめていきます」と周知しなければなりませんから、社会的に男女平等が思うように進んでいないなかで、男女平等政策の重要性を訴えていく覚悟や決意を持ちきれないということもあるのだと思います。

だからこそ、行政職員から男女平等を発信していかなければならないと思っていますし、自治労としても計画策定を皮切りに、職場も地域のどちらも男女平等意識の底上げをしていくべきです。そのためにはまず発信側となる自治体職場の意識を変えていく必要があると考えています。

北海道の自治体が他県に比べて女性参画が遅れている事実

小倉 例えば、国は防災対策に男女共同参画の視点を反映するため、地方防災会議における女性委員の割合を高めるよう求めています。二〇二一年度都道府県防災会議の委員に占める女性の割

合では、北海道は下から数えて四番目でした。

北海道は他の都府県と比べると自治体数が多いとはいえ、女性参画のない市町村がまだまだあります。さらに隣県と物理的な距離もあり、他県の動きが見えにくく、遅れていることに気づきにくいのもかもしれません。

馬場 この傾向は地方議会にも言えると思います。江別市は「政治分野における男女共同参画推進法」施行後、初の市議会議員選挙となった二〇一九年四月の選挙で、女性一二人が当選し、議員定数二五人に占める割合は四八・〇%と、全国で一位となりました（東京都東村山市と同率）。道内にはこうした地方議会がある一方で、女性議員がゼロというところが三割もあります。ここま

で地域差があれば、隣の自治体がやっているなら、うちもやろうというような動きがあってもいいのではと思うのですが。

大村 議会での動きがあるかどうかは、正直把握はできていません。ただ、女性議員がそれほど増えていない現状を見ると組織的に動いているところはあまりないのだろうと思います。女性議員のつながりもあると聞いてはいますが、もつとつながりを求めている女性議員の声も聴きます。自治労役員経験者で地方議員になっている女性もいますし、自治労としても女性議員がつかれる場をつくりたいと考えています。ほかに、票ハラスメントの問題も女性議員が増えない要因ではないでしょうか。女性議員の声を反映しながら、組

織的・地域的な動きをどう作るかが課題です。

先ほどの自治体における男女平等政策の推進に、関して、地域への働きかけという視点でいけば、地域とのつながりをもつ議員との連携も重要だと思います。理解者で考えれば女性議員の存在は欠かせないと思います。もちろん、男性議員も巻き込む必要があります。こうした動きを生み出すためにも、女性議員を増やしていくことはマストだと思います。

審議会・委員会への女性参画には意識変容が必要

大村 国や都道府県からは行政委員会や審議会への女性参画を求められているので、自治体としても意識して女性を入れようと探すのですが、断られてしまつて参画が伸びない現状もあります。もちろん、いいですよと言ってくれる女性もいますが、今度は頼みやすいからとその人にあらゆる審議会委員をお願いしてしまい、一個人に負担がかかるという問題がでてきます。

その問題を解決するには、担ってくれた方が次の人を推薦するなど、参画の輪をつないでいくことはもちろんですが、一回断られてもめげずに何度も声をかけていくことが重要です。そして、参画したあとのフォローも重要になってくると思います。

小倉 男性ばかりの会議にたった一人で乗り込

むのは勇気がいります。何度か要請し、一人目に断られても複数の女性にアプローチしてほしいです。会議の主催者側は女性が出席さえすればよいと安心しないでほしいです。審議会に出席している男性は、男性を代表しているのではなく、これまでの知見を生かして委員となっているのですから、女性に対しても同じ視点で対応してほしいです。

馬場 確かに「数」としてではなく、「個人」で見るという視点はジェンダーや女性参画では重要ですね。

小倉 ただし、女性参画の結果はゼロか一のように数値化されるので、ゼロをなくすことが目的になってしまい同じ女性ばかりに声がかかる例も見受けられます。一人女性がいるからもう大丈夫…ではありませんね。

男女平等に人権尊重の思考を

大村 最近感じるのは、「男女平等は人権尊重だ」という意識がかなり薄れているということだと思います。繰り返すことになりますが、同じことをやるのが男女平等という意識では、これやっていないからずるいという話になってしまいがちです。できる・できないの評価基準は人それぞれ違って、多数派を基準としたバイアスがかかっている可能性もあります。もちろん、責任を分かち合うことも必要ですが、人権尊重を無視して責任だけを公平

にする動きには注意しなければならないと思っています。

馬場 ありがとうございます。時間もかなり経ってききましたので、最後からこの地域や職場を担う女性たちへのメッセージを一言お願いできますか。

6 これから職場や地域を担う女性たちへのメッセージ

長く続けるために頑張らない

大村 メッセージというか、労組役員という視点で言うと、みんな一緒になって一生懸命やっているのですが、「きちんとやらなければ」という使命感から燃え尽き症候群になってしまう女性がいるのも事実です。私の周りにも「あの時、すごく頑張っていたのに今どうしてしまったのだろうか」と思う方がいます。

達成感もあると思いますが、もしかすると、疲れ切ってしまったら、頑張っても変わらないと感じ、離れて行くケースもあるかもしれません。

私としては、関わってくれた大事な仲間たちですから、長く労働組合や労働運動に関わり続けて欲しいと思っています。なので、「一緒に頑張りたい」と声はかけてしまおうのですが、本音としては「頑張るすぎないでほしい」とも思っています。ため込まずに、ヘルプサインを出してほしいです。

あと、活動をしていく上で、賛同や応援をしてもらうこともたくさんあるのですが、「陰ながら応援しています」と言われることが多くて、できれば表立って応援してもらいたいなど。表に出ると、役員や何やらオファーされがちなので、控えめな人が多いのかもしれませんが、内心では見るところにいてくれると嬉しいなと思っています。応援してくれる人の声や活動が、私の活動の源にもなっていますので。

これからの労働運動にはスーパーウーマンではなく、今のままの女性が必要

小倉 私の世代は仕事も組合活動も男性と同等、もしくは男性以上に頑張るスーパーウーマンのロールモデルを見て育ちました。でも、これからの労働組合や労働運動はそうしたスーパーウーマンではなくていいので、誰もが一緒にやっていく活動が必要だと感じています。

女性に言いたいのは「大丈夫。今のあなたのままでできるから一緒にやってみよう」です。

馬場 本日は長時間にわたりありがとうございます。幅広い内容をいろいろとお聞きすることができ、すごく豊かな議論ができました。

本稿は二〇二二年三月一日に開催した鼎談をまとめたものです。 文責・編集部