

# 女と男がともに働きつづけるために ～女性の処遇は今も昔も変わらない？～

産業別労働組合JAM  
ミツエニオン副中央執行委員長  
富樫 洋子

# もくじ

- 仕事歴&組合歴・・・スライド3
- 仕事と家族的責任の両立を阻む壁・・・10
- 女性労働者をめぐる法整備・・・13
- 女性労働者に関する資料・・・16
- 女と男がともに働き続けるために・・・21
- (ビデオ上映)「働きやすい職場をめざして」(4分)
- 「ミツミュニオン(MU)レディース」・・・23

# 仕事歴 & 組合歴

## 社会人1年生から現在まで

### 1. A書店で1年間働く

若い男女6名で個人経営の家族的雰囲気の本屋さん・・・休日は平日で土日仕事

### 2. B社入社：石油販売&家電販売

地元でも知名度の高い会社の系列石油部門で事務と店頭業務に従事  
結婚を機に寿退職(当時の流行語?)

### 3. B社退職後、専業主婦業

結婚・出産で1年半専業主婦になる  
失業手当で習い事を始める  
妊娠中にアルバイトをした会社が出産後も続けなかと誘ってくれたが断る

## 労働組合経歴

### 組合なし

従業員レクは個人負担なしで四季毎に

### 組合なし

会社主催で同じく四季毎に行事有り  
社員からパートへ身分変更

アルバイト先には組合はなく、親睦会あり

# 仕事歴 & 組合歴

## 社会人1年生から現在まで

### ミツミ電機(株)に入社

1976年5月、出産後3ヶ月で製造現場に正社員として採用される  
9年間、製造に従事  
ラインリーダーなども任されて、充実していた

その後、10年間は、部品調達等を主な仕事とする資材部門で多種多様な仕事をする  
家内労働(内職)者の管理などなど  
この時、男女の対応の違いを感じる。業者の態度が男性と全く違う → 女性を軽く扱う

1995年に組合専従として着任、現在まで至る

専従とは、会社に籍を置いたまま、会社の仕事ではなく組合の仕事をして、組合費から給料をもらっている(会社は休職扱いで組合に出向)

## 労働組合経歴

### 組合あり

入社3年目で職場委員になる

翌年、婦人部の創設とともに現在まで女性活動に関わる

1986年から上部団体である、産業別労働組合「全金同盟」(現在のJAM)の女性活動に参加  
幹事を経て議長そして中央執行委員になる  
同時にミツミュニオン(当時はミツミ連合労働組合)の中央執行委員となる(1993年～)  
現在は副中央執行委員長15年目

2001年勤務していた鶴岡工場が閉鎖され、山形に勤務する → 単身赴任生活10年  
退職は選択肢になかった

主に女性活動に専念  
労働条件等の改善をめざして来た

# 鶴岡工場閉鎖撤回の団結集会



# ミツミにおける女性労働者の変化

## □ 国内製造の中枢を担っていた → 従業員の約70%が女性

- 地方工場は製造従事者が多い。製造業務以外は、補助的な位置づけ（一般事務職）

## □ 海外への製造移管 → 工場の閉鎖＝女性社員の減少へ

- 国内の女性社員は、徐々に減少し30%まで下がっていたが、2003年の希望退職で20%弱まで減少。特に地方工場では多くの女性たちが退職をした。（全社で750名）

## □ 製造現場での女性がラインリーダーに登用される

- 製品毎に製造ラインが有り、そのリーダーは女性が全て任されていた。
- 海外工場での作業指導者として女性の海外出張が多かった。（期間は2週間～1ヶ月）

## □ 女性の昇格が進められ、定型職から判定職へ

- 男女雇用機会均等法改正に伴い、これまでの運用は法に抵触するので、男女対象に昇格試験が実施され、定型業務が多かった女性が徐々に昇格し仕事に対しての責任度合いが増した。
- 女性管理職は、課長職で3名（1名のみが長く、3名になってからは未だ数年）

# ミツミ電機(株)の概要

- 情報機器関連の部品の開発・製造
- 従業員数 国内3,000名、海外45,000名
- 国内拠点 本社(多摩市)  
6事業所(厚木、福岡、山形、水戸、秋田、千歳)
- 従業員構成 男性 1,973名(技術・企画職、半導体製造)  
女性 397名(一般事務職)
- 平均年齢 男性 39.7歳  
女性 39.0歳 (正社員組合員数ベース)
- 男女間賃金格差 74%(男性を100)

# 均等法施行前の社会

- 正社員からパートへ
- 結婚退職が当たり前 → 退職祝い金有り
- 女性は製造現場や補助的業務(事務職)
- 初任給の男女格差はあって当たり前
- 女性の残業時間は規制あり → 150h/年間
- 年次有給休暇初年度は「0日」、次年度より「6日」

# 入社する条件

## □ 労働組合があること → 雇用の確保



- 前の会社は、結婚すると正社員からパートへ身分変更された。社員を守る組織がなかったため、女性は結婚すると退職して専業主婦か転職の道しかなかった。

## □ 休日が多いこと → 子どもと過ごす時間

- 現在は週40時間労働で土日が休日の所は多いが、週1日の休日を与えれば良い時代に土日休日は、子どもがいて家事もできるので大変助かった。

## □ 子どもがいても働けること → 社会の一員

- 夫の両親と同居のため、一家に主婦は2人も要らない。子どもの面倒を見る人がいた。子どもがいることを理由に採用を断られた。（理由は子どものことで休むことが多い）

## □ 正社員での登用 → 雇用形態の安全弁

- 正社員とパートの格差は大きく、長く勤務したいとの思いから働くなら正社員しかない。

# 仕事と家族的責任の両立を阻む壁(1)

## ～具体的な問題とは何か～

- **有給休暇がない** → **欠勤で休まざる得ない**
  - 昇級や昇格が同期入社の人より遅い  
なぜ??.....入社1年目は有給休暇がなかった
  
- **育児は女性が担うもの** → **残業は全てお断り**
  - 仕事が忙しく毎日残業している周りの人は会社に貢献(?)している  
子育て中の人が多いが、理解度は低く肩身が狭かった
  
- **女性は職業人じゃない** → **一家の主婦と母親**
  - 仕事はほどほどにして、家庭を重視...仕事と家庭の調和なんて言葉がなかった時代。でも、社会人であるからには仕事もできないと...

# 仕事と家族的責任の両立を阻む壁(2)

## ～具体的な問題とは何か～

- 昇級や昇格が遅い・ない → 仕事中心に
  - 男性並みに働かないと認めてもらえない・・・これは今も変わっていない
  - 長時間労働は美德であり、時間内で効率よく仕事をしてもらえない
  - 女性は補助的業務であり、評価は低かった
  
- 子どもの看護休暇や家族のための介護休暇がない → 看護・介護は母親と嫁がするもの
  - 子どもが病気でも病院に連れて行ったり、世話をする休暇がない
  - 家族の介護は、同居世帯が多い地域のため、嫁がするものという考えが家族全体にあった
  
- 保育園への送迎 → 二重保育の現実も
  - 保育園の開園時間や閉園時間に間に合わず、近所の老人に頼み二重保育の現実もあった・・・これも送迎はもっぱら母親の役目

# 組合における集团的解決

## 1. 組合員の問題や悩みを聞く



何気ない普段の会話から引き出す  
アンケート調査などを行う

## 2. 問題点を明確にして話し合う場を提供する



職場懇談会や職場集会

## 3. 問題点に対する組合の考え方を示す



労働条件改善交渉の要求内容の提示

## 4. 改善内容を会社に要求



制度として協約化する(労働協約)

# 女性労働者をめぐる法整備(1)

## 男女雇用機会均等法・・・1986年4月1日施行

- 女性労働者だけを対象にした「片面的」な法律

努力義務 → 募集・採用、配置・昇進

禁止規定 → 教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇

→ 勤労婦人福祉法の改正版(家族的責任を担うことが前提)

## 1999年4月1日改正施行

- 「女性労働者の福祉の増進」が名称から外れる
- 雇用の全ステージにおける女子差別の禁止
- セクシャルハラスメント防止の配慮義務
- 母性健康管理の義務づけ・・・労基法改正に対応した措置

## 2007年4月1日改正施行

- 男女双方に対する差別禁止に拡大
- 間接差別の禁止・・・省令に定める3項目のみ対象
- 妊娠出産を理由とする不利益取扱いの禁止

# 女性労働者をめぐる法整備(2)

## 育児休業法制定・・・1992年4月1日施行

- 育児を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を図る

## 育児・介護休業法・・・1995年4月1日改正施行

- 介護休業を新たに制定し、育児と一緒に盛り込んだ

2002年改正 → 労働基準法の女子保護規定撤廃に伴う激変緩和に対応して育児・介護に関わる緩和措置を盛り込んだ

2005年改正 → 子の看護休暇制度の新設や有期雇用契約労働者への適用範囲拡大を行った

## 2010年6月30日改正施行

- 子の看護休暇制度の拡充と介護のための休暇制度の新設
- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける

→ 子育てや介護をしながら働くことが普通にできる社会への転換

# 女性労働者をめぐる法整備(3)

## 労働基準法・・・最低の労働条件を定めた法律

1985年に女子差別撤廃条約批准に伴う国内法整備の為に改正され、女子の保護規定が削除された

第4条: 男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない

女子保護規定の廃止(1999年4月1日施行)

雇用の分野における男女の均等取扱い及び女性の職域拡大を図る  
時間外労働、休日労働、深夜業 → 規制撤廃で男女同じになる

母性の保護は強化される(男女雇用機会均等法)

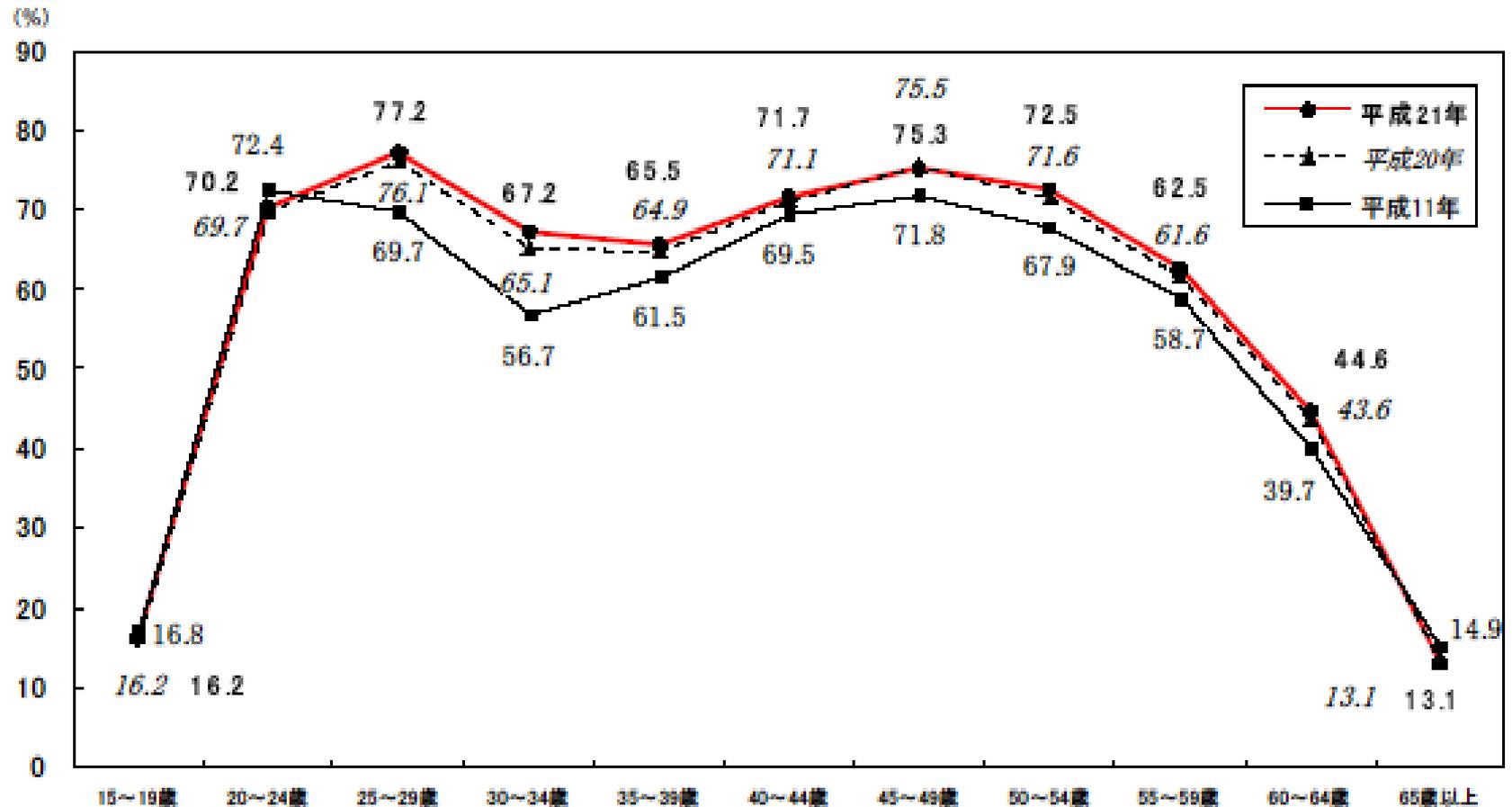
→ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置が事業主の義務規定に

女性の坑内労働の禁止が廃止される(2007年4月1日施行)

→ 女性の職域拡大(対象者は限定、妊産婦は基本的に禁止)

# 働く女性の就業変化 年代別

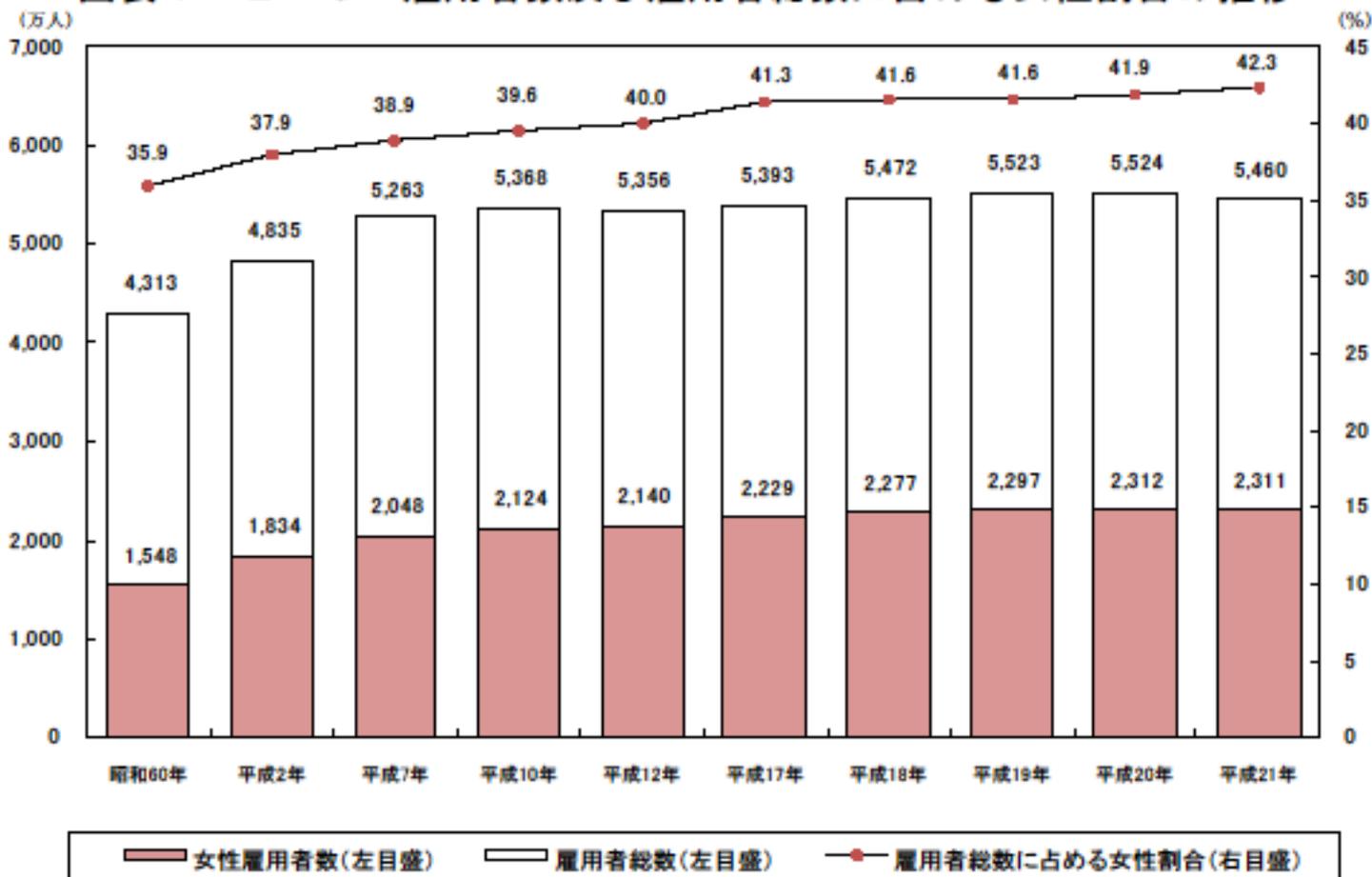
図表 1-2-2 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成11、20、21年）

# 雇用者総数に占める女性の割合

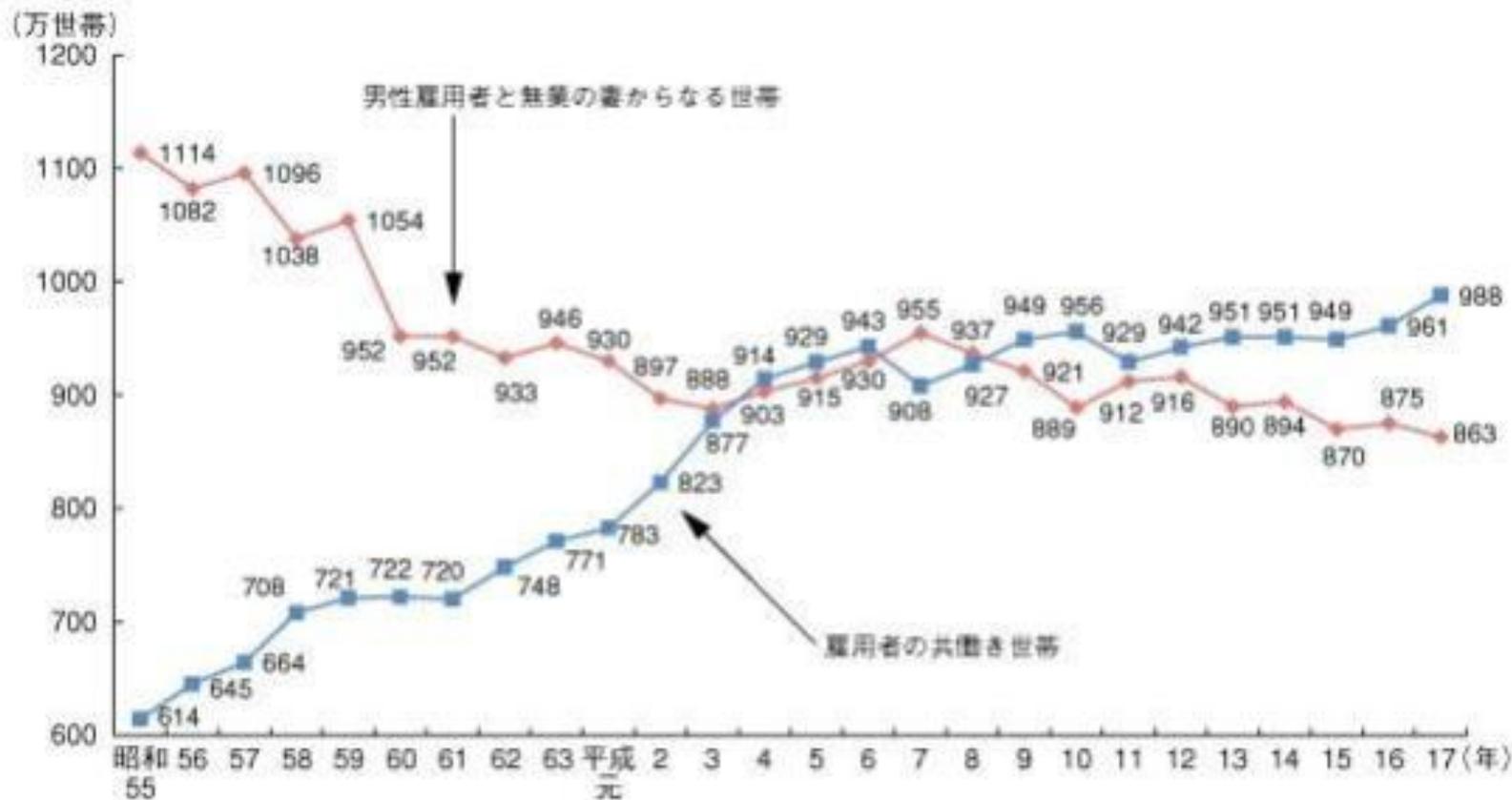
図表 1-2-9 雇用者数及び雇用者総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

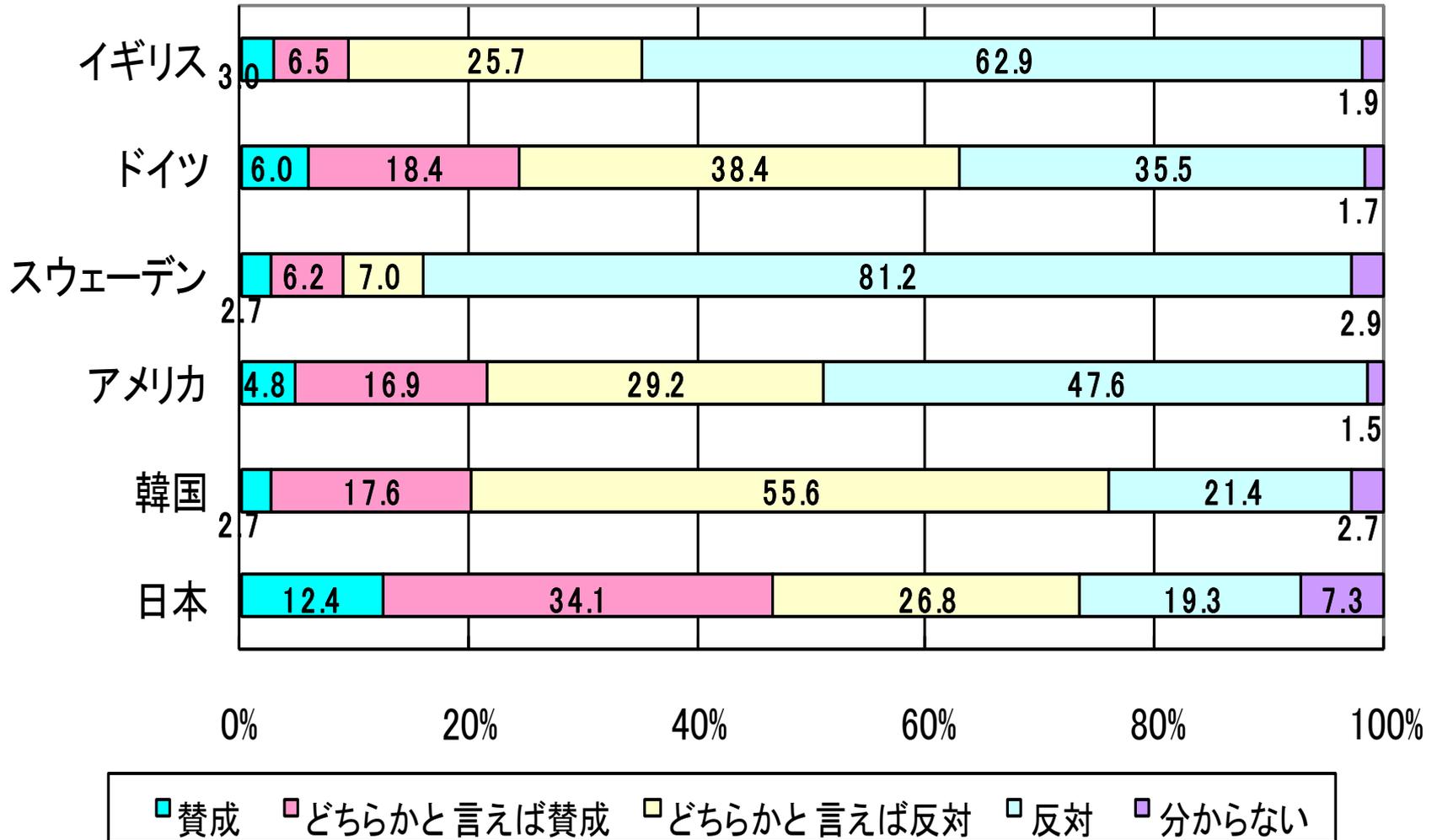
# 共働き世帯数の推移

第22図 共働き等世帯数の推移



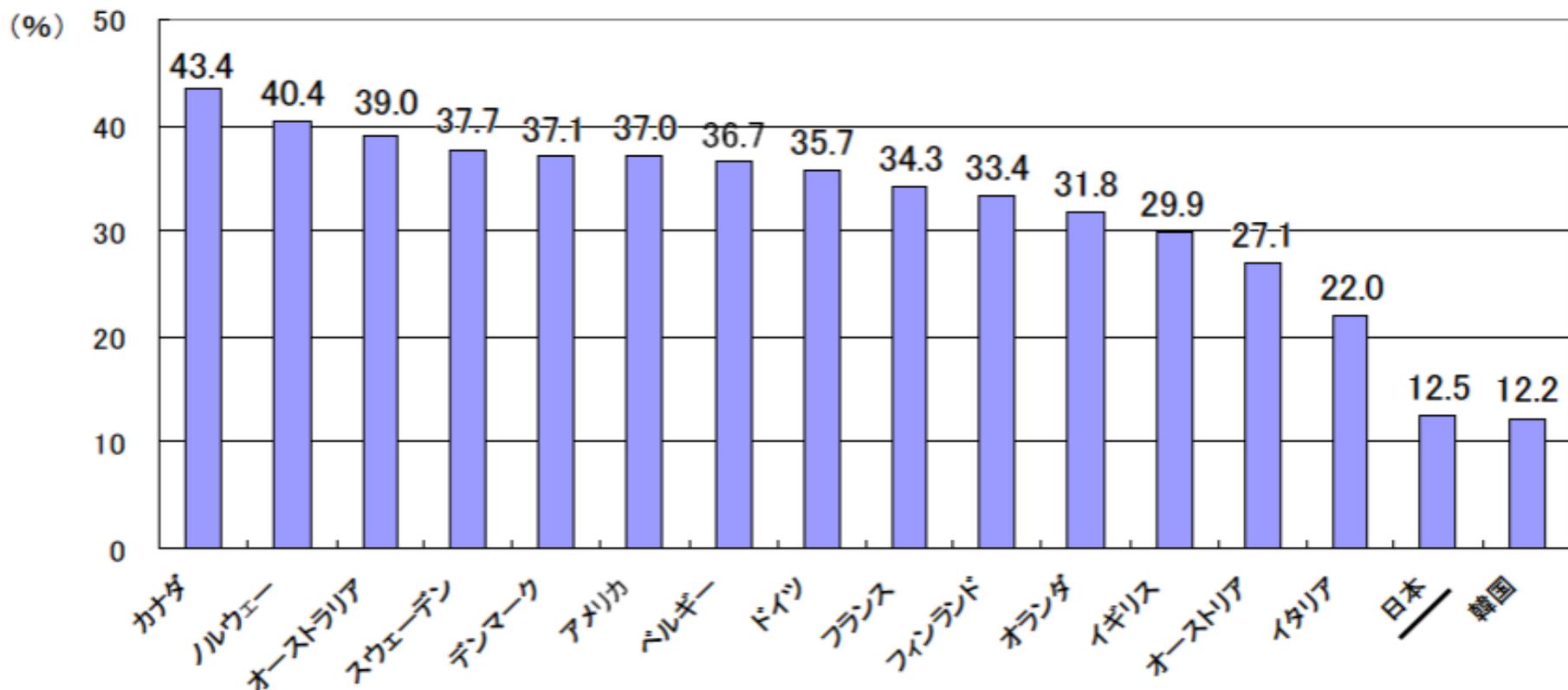
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

## 夫は外で働き、妻は家庭を守るべき(男性回答)



(資料出所: 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査(平成14年度)」)

# 男女計の家事・育児時間に占める男性の割合



- (注) 1. 5歳未満（日本のみ6歳未満）の子のいる家庭の家事・育児時間（男女別）から算出。  
2. 日本以外の女性はフルタイム就業者、日本の女性は有業者のデータ、男性はいずれの国も総数のデータ（平均）。  
3. 韓国のデータは子の有無はわからない。

(資料) OECD Employment Outlook 2001、総務省統計局「社会生活基本調査報告」(2001年)等より作成

※詳細は「参考Ⅱ：出典/定義」参照

# 女と男がともに働き続けるために ～具体的な問題点と解決策～

## 1. 「仕事と生活の調和」が実現できる社会に

《過度な競争社会の存在》

- ①長時間労働、遅い帰宅、睡眠不足解消の休日・・・家庭生活がない
  - ②地域活動への参加は論外・・・仕事中心で人間関係がない
- 問題 → 時間外労働の長さ、生活時間がない「ワーク&ワーク」  
解決策 → 生活時間を増やすには・・・時間外労働の規制

## 2. 働く女性の増加により、共働き世帯が増加

《男女の役割分担意識の考え方》

- ①家事・育児に携わらない男性が多い
  - ②育児期に長時間働く30歳代男性
- 問題 → 「男は外、女は家庭」の考え方が潜在している  
解決策 → 配偶者の協力(育児・介護・家事の度合いを高める)

# 女と男がともに働き続けるために ～職場での取り組み～

## 【多様な働き方にあった選択肢の準備】

《例えば・・・連合生活アンケートより》

- ①独身時代はフルタイム(男性70.4%、女性79.0%)
- ②乳幼児の子どもがいる時は出退勤自由(男性39.1%)
- ③子どもが大きくなるにつれてフルタイムで残業なし(女性で増加)
- ④要介護者がいる場合は在宅勤務(男性40.3%、女性56.4%)

## 【職場での取り組み】

- ①長時間労働をなくす → 時間外労働の規制
- ②所定労働時間の短縮 → 法的規制をかける
- ③年次有給休暇の取得促進 → 取得率50%以下をなくす
- ④女性労働者の活用と働き方基準の見直し → すべての労働者
- ⑤男女双方の仕事と生活の調和の実現

# ミツユニオン(MU)レディースの紹介(1)

- 目的    ①女性の地位向上  
            ②働くお母さんのための運動
- 1980年4月ミツミ連合労働組合婦人部として設置
- 1986年全金同盟(現JAM)の活動へ参加
- 女性組合役員の増加
- 働き続けるための仕事と家庭の両立の実現
- 女性の意見反映

## ミツミュニオンレディースの紹介(2)

- 仲間作り → 活動を広げる
- 基礎的研修会の実施 → 活動の必要性
- 企業内男女差別制度の是正 → 昇格の平等化
- 政策制度の取り組み → 労働協約改定の実施
- 男女共同参画社会の実現 → 全組合員への周知

- ※ ミツミュニオン全体の活動として広がる
- ※ 資源活動や地域との関わりを大切に

# MUレディースの取り組みと成果(1)

1. 男女雇用機会均等法の制定とともに、男女別初任給が改められ、男女同一初任給へ
2. 男性優位に運用されていた賃金制度に昇格試験を導入し、男女同一の基準で昇格が実施され、女性の昇格者が大幅に増加し、大きな改善になった。
3. 均等法の改正に基づき、まだまだ不十分ではあるが諸々の男女差別条件の改善を行った。
4. 山形支部においては、育児休業法の制定に先立って、「育児休業制度」「介護看護休業制度(老人介護ではなく)」を導入・・・1990年

## MUレディースの取り組みと成果(2)

5. 法施行に先立ち、全社に「育児・介護休業法」が法律より上回る内容で導入及び改訂された・・・1992年
6. 多目的休暇制度の導入で全社員が看護などを目的に有給で休暇が取得可能となる(3日/年)2008年
7. 育児短時間勤務を小学校就学前まで延長。また、育児休業取得を理由とする昇格への評価見直しを実施  
→ 男女ともに昇格への影響がなくなる
8. 母性の健康管理の一環として、女性トイレの洋式化・搾乳室など、職場環境の整備
9. 残業にも「同意約款」を取り入れ、残業の強制命令をなくす育児や介護を抱えている人が働きやすくなった

## 終わりに

私たちは何をすべきか・・・行動へ  
フットワーク&ネットワーク

- ☆ 自分の考えを声に出して伝えること
- ☆ 相手の話を良く聞くこと
- ☆ 結果は必ず伝えること
- ☆ 思いやりの気持ちを持って接すること
- ☆ 諦めないこと
- ☆ 必ず行動に移すこと

ご静聴ありがとうございました

