

中央執行委員長 挨拶要旨

全労金第72回定期大会にご参加の大会代議員、並びに、オブザーバーの皆さん。大変お疲れ様です。全労金第72回定期大会の開会にあたり、中央執行委員会を代表してご挨拶申し上げます。

本日の定期大会には、大変ご多忙中にも関わらず、連合本部より芳野会長、中央労福協より南部事務局長、UNI-LCJより松浦副議長、上田事務局長、労済労連より関委員長、多くのご来賓の皆さまにご臨席を賜りました。大会参加者を代表して心から感謝を申し上げます。ご来賓の皆様には、日頃のご指導・ご鞭撻に感謝を申し上げますとともに、後ほど、それぞれのお立場から、全労金運動へのご助言や、全国の仲間に対する激励のご挨拶を頂戴できればと思っておりますので、よろしく願いいたします。

また、労金協会／松迫副理事長につきましては、明日28日の議事再開時にご挨拶をお願いしておりますので、参加者の皆様のご理解をお願いします。

冒頭、自然災害について、この間、日本各地で線状降水帯等の大雨による被害が発生しています。労金業態では、人的な被害はでておりませんが、自宅の床下浸水等があったと報告も受けております。まずもって、この間の自然災害によって犠牲になられた方々のご冥福をお祈りするとともに、被災されたすべての皆様に心からお見舞い申し上げます。一日も早く日常生活が取り戻せるよう、私たちにできる活動や支援に取り組みたいと考えています。なお、複数の単組・地域では、連合からの要請であったり、社会福祉協議会のホームページ等を検索したり、全労金が2021年度に加盟した JVOADからの情報を基に、ボランティア活動に取り組まれていると聞いています。一方で、過去の自然災害時もそうでしたが、多くのエリアで災害が発生すると、報道される地域にはボランティアが集まるものの、報道されない地域ではボランティアが集まらず、復旧のめどが立たない地域も多いと聞きます。コロナ禍の影響もあり、受け入れに制限もあるため、活動範囲に限りがある中ではありますが、積極的な取り組みの検討をお願いします。

また、自然災害は国内だけでなく、国外でも発生しています。2月6日にはトルコ・シリアにおいて、マグニチュード 7.8の地震が発生しました。5ヵ月以上経過している今もなお、復旧が進まない地域も多いと聞いています。寒さ対策から暑さ対策にと、ニーズや対応内容にも変化があり、長期的な支援が必要となっています。全労金は、連合の取り組みも踏まえながら、3月の中央執行委員会で緊急カンパを呼びかけ、全国の仲間から約550万円を集約し、10の団体に支援金をお渡ししました。そのうち、難民を助ける会より感謝状を贈呈したいとの連絡があり、後ほど、団体の事務局長より現地の報告を聞く時間を設けていますので、組合員の皆さんにも現地の状況を共有していただきたいと思っております。

さて、中央執行委員長を担って初めての定期大会で、どのような挨拶をしようかと考えてきました。例年通り、社会情勢や全労金の課題を述べることも考えましたが、自分らしく挨拶するのが良いかと思い、ジェンダー平等社会の実現に向けた取り組みに絞って、課

題認識を披瀝します。

なお、平和や政治、新型コロナウイルス感染症等の社会情勢、働きやすい職場環境や労働組合の活動、組織風土改革や労働金庫の事業展望、自然災害への備えといった課題については、議案書の「はじめに」で触れていますので、再度、確認いただきたいと思います。あわせて、10年前から議論し、2018年度から4年間取り組みを展開してきた全労金「労働組合の行動計画」については、運動方針の補足資料として提起していますので、審議の中で、今後の運動について共通認識を図りたいと考えます。よろしく申し上げます。

全労金は、連合の「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1、並びに、2年前の連合大会で「ジェンダー主流化」を掲げた運動方針が確認されたこと等を踏まえ、2021年度に全労金「ジェンダー平等推進方針」と「第1次ジェンダー平等推進計画」を確立し、すべての課題にジェンダーの視点を取り入れることを提起しました。

2021年度からは、「ジェンダー平等委員会」を設置し、様々な課題を議論してきましたが、この2年を振り返り、中央執行委員長として、どれだけ本気で、すべての課題にジェンダーの視点を取り入れることができたのだろうか、率直に反省しています。

そのような中、本定期大会における女性参画は、代議員比率が50%となりました。

振り返れば、全労金が初めて女性の専従役員を選出した1986年7月、全労金第38回定期大会の参加者は総数 205名中、女性はわずか3名、そのうち、1名は職員、1名は大会書記、1名はオブザーバーでした。私が初めて全労金大会に参加した2003年7月の第52回大会では、参加者総数 115名のうち、女性は16名、うち代議員は5名でした。私が知っている20年でも、50%は初めてですし、多分、66年の歴史を振り返っても初めてだと思います。そういう歴史の中に私たちは今いるということも確認し合いたいと思います。

しかし、全労金組織における女性組合員比率は59.3%ですので、「第1次ジェンダー平等推進計画」で掲げた「男女比率に応じた参画」には、まだ約10%不足していることとなります。引き続き、全労金組織全体で、変化を恐れずに、ジェンダー平等・男女平等の推進を強化していきたいと考えます。

また、本定期大会では、これも全労金大会では初めて託児所の設置を実施できました。この間、呼びかけてはきたものの利用者はありませんでしたので、新潟労組の奥原さんに心から感謝いたします。振り返れば、今年4月に開催した女性役員会議において、お子さんを同席いただいた北海道労組の高杉さんの行動と会議の様子も踏まえ、中央執行委員会で共有し、大会の開催要領で、家族参加の呼びかけを強めることができました。

私自身に置き換えると、子どもを連れて全労金の会議等に参加するのは、とても勇気が必要で、率先垂範できるか言えば、考えてしまいます。お二人には、心から感謝していますし、勇気と責任に最大の敬意を表したいと思います。と同時に、そうした勇気ある行動や言動を、女性に背負わせてしまっているとも思っています。

全労金は、本年4月に開催された東京レインボープライド2023に、連合・全国ユニオンの呼びかけに応じて、運営の一端を担いました。そこで感じたのは、日常のマイノリティーとマジョリティーが逆転すると、こんなに景色が変わるのかでした。また、私たちのブ

ースは、労働組合なので、赤や青の単色フラッグでしたが、他のブースはレインボーカラーで明るい印象でした。そこで、性的マイノリティーの方々を理解し、支援するアライを増やすためにも、全労金でレインボーフラッグを製作できないかと中央執行委員会に相談し、今定期大会でも掲げることができました。

私たちの運動の前進に必要なチカラは、男性のみの議論・行動ではありません。性別に関係なく、より多くの経験・感性を持つ仲間のチカラが必要です。そのための環境整備と、整備された環境を利用する勇気を皆で持てるようにしたい。個別の方針や考え方を議論する際には、女性や嘱託等組合員だけで議論しても同じ考えになるのだろうか、シングルペアレントでも活動できる運営だろうか等、の視点も忘れずに、現在、取り組んでいる「第1次ジェンダー平等推進計画」も残り1年となりますので、改めて、組織全体で、ジェンダー平等・男女平等への意識を持ち、運動を進めていきましょう。

さて、昨年、女性活躍推進法の施行規則が改正され、男女間賃金差異の公表が義務づけられました。労金業態では、労金協会の調査によれば、全労働者における男女間の差異が54.2~80.0%という結果になりました。この結果をどう考えるかは人によって異なるかもしれませんが、いずれにせよ、差異があることは明確になりました。その要因はどこにあるのか、なぜ差異が発生するのか。

先月、若手男性リーダーを対象に、連合が「男女平等講座」を開催しました。その講座の講演で、立教大学の首藤教授は、男女間格差の要因について「合理的な格差は、本当に合理的か」という観点を持つこと、「その理由の理由を考えることが必要」と言われたと聞きました。その報告を聞いた際に、私は、2018年度だったかと思いますが、当時、「アンコンシャス・バイアス」をテーマに他産別が開催した勉強会に、全労金の書記次長が参加し、そこで講演されたパク・スクッチャ氏の話思い出しました。女性の特徴的な傾向として、「自分を過小評価する」「自分に対しての評価基準が厳しい」「達成しても評価に値しないと考える」等が様々な調査から示され、男性は6割で達成を感じるが、女性は8割でないと達成と判断しない、という話でした。人事制度は公正で公平かもしれませんが、しかし、自己評価の基準までも性別による特徴があるのだとしたら、本当に合理的な格差といえるのでしょうか。

全労金は、2022春季生活闘争において、男女間賃金格差の是正への取り組みを、組織全体で前進させるために、「統一取り組み」を提起し、複数の単組で、是正に向けた具体的な行動が始まりました。まだ道半ばの単組も多いと受け止めています。今回の企業公表も契機に、男女間賃金格差の是正に向けて、組織内の仲間同士が性別に関係なく、その要因や課題等について議論し、「格差是正」「公正処遇」の取り組みを強化しましょう。

次に、改正「育児・介護休業法」の施行による男性の育児休職について。

2022年4月以降の法改正に伴い全国共通の中央協定を改定してきました。労金業態も男性の育休取得に係る中期的ガイドラインを策定し取り組みを進めています。その結果、2022年度の労金業態における男性の育児休職や育児目的休暇の取得率は、目を見張る改善を示しています。しかし、取得日数は、出生時育児休職と通常の育児休職をあわせて、平

均40日程度であり、出産された女性職員の産前産後休暇をあわせた育児休職期間との乖離は、依然として大きい状況です。男女がともに、家庭生活と仕事の充実を実感できるよう、引き続き、育児休職の取得率や取得期間にも課題認識を持ち、取り組みを進める必要があります。ただし、その前提には、管理職の理解も含めた風通しのよい職場風土が重要となります。人手不足が解消される見通しが無い情勢の中で、私たちに何ができるのか。高年齢者雇用政策協議等の意味合いも様々考えながら、組織風土改革にも取り組むことが求められています。

この他にも、「あらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定して以降の状況や課題、今年度から開始した「DV被害者支援の取り組み」、2018年度から取り組んでいる「子どもの貧困問題」等々、組織内の課題から労使の課題、社会課題と、ジェンダー平等の実現に向けた取り組みだけをとっても課題は山積しています。よくジェンダー平等の議論をすると、自分たちが変わろうとしても社会が変わらないと難しいとの意見が出ます。その通りだと思いますし、だからこそ、私たちが取り組まないといけないと思います。2023年度は、今年度以上にすべての課題にジェンダーの視点を、強く心に持ち、運動を進めたいと考えています。

以上、1点に絞って課題認識を申し上げましたが、今大会で議論するテーマは多岐にわたります。ぜひ、代議員の皆さんの積極的かつ建設的な討論を行う中から、議案の豊富化を要請するとともに、参加者全体での意思合わせを期待します。

加えて、真摯で活発な議論によって、2023年度の運動方針、予算、執行体制を確立していただくようお願い申し上げます、中央執行委員会を代表しての挨拶といたします。

(了)