

第 14 回労働講座「女性運動半世紀を振り返って」

元連合副事務局長 高島順子

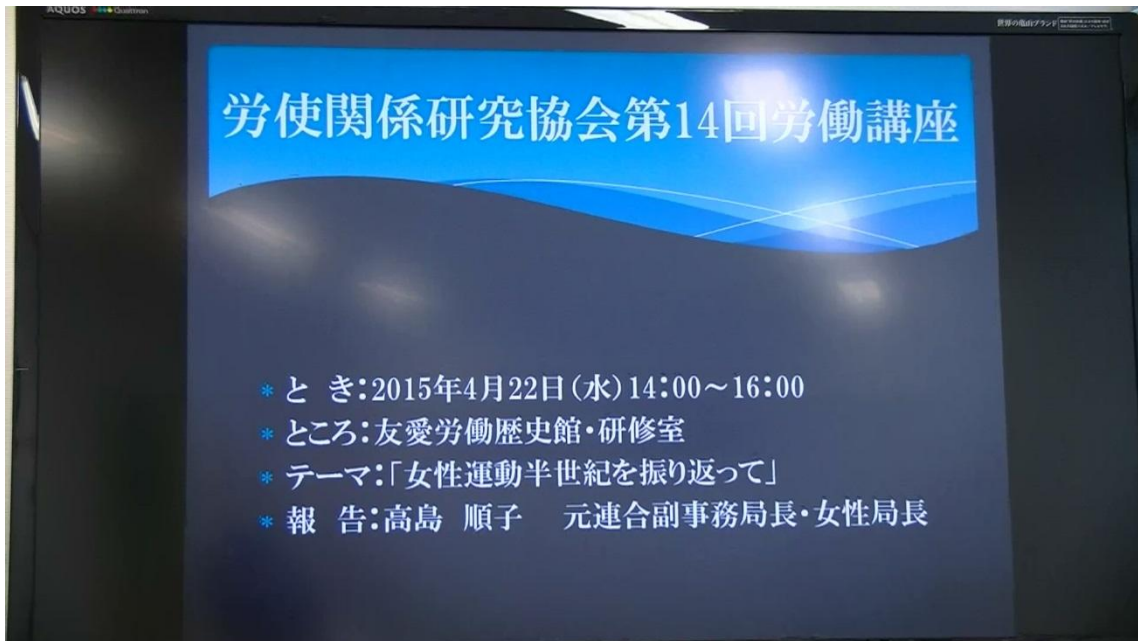


第 14 回労働講座に高島順子さん（元連合事務局長）を招き、「女性運動半世紀を振り返って」というタイトルで講演を受けました。高島さんは 1960 年にカヤバ工業岐阜工場に入り、労働組合の活動を経験。66 年には東京の同盟本部に入職しました。そこで婦人問題を担当し、以後女性運動に携わってこられました。

まさに半世紀、女性運動は母性保護の取り組みに始まって結婚退職や男女定年差別の問題に取り組み、家内労働法（70 年）や勤労婦人福祉法（72 年）などを成立させてきました。75 年の国際婦人年を契機にさらに婦人の地位向上を目指し、男女雇用機会均等法（86 年）を勝ち取り、育児休業法や介護休業法そして男女共同参画社会基本法を実現させ、運動は労働における男女平等やジェンダーの問題へと発展してきました。

高島さんはこの 50 年を運動の先頭に立って引っ張ってこられた方です。女性にとって参加するには障害が多く、抵抗の強かった時代でした。それでも支援してくれた人や仲間たちに支えられて頑張ってこられました。その高島さんからその仕事と仲間づくりの重要性について振り返ってもらいました。

2015 年 4 月 22 日（水）、東京・友愛会館 8 階「友愛労働歴史館・研修室」で、参加者 39 人。



労使研第 14 回労働講座 レジメ

I 私の労働組合とのかかわり

- 1 高卒後自動車部品工場に就職
- 2 青年部、婦人部と青年婦人対策部

II 同盟に入っでの活動

- 1 青年婦人部に
 - ・女性組織づくり一婦人の集い実行委員会から婦人委員会へ
 - ・全国婦人の集いの活動を中央・各県で開催
 - ・女性リーダー育成一女性研修会の開催
 - ・集会で出された意見を運動に
- 2 お産の費用は健保で(67年)
- 3 そして母性保障法制定運動へ
- 4 勤労婦人福祉法の制定とその労働協約化
——つわり休暇、通院休暇、産休、育児休業の労働協約化に取り組む
- 5 婦人労働条件小委員会 初任給、教育訓練、定年差別の撤廃を決める。

- 6 年金——1975年厚生年金法改正で女性の脱退制度をなくす取組
- 7 1975年の国際婦人年一、大会での決議 1975年1月第10回大会
婦人の地位向上を目指す同盟10カ年行動計画の決議；77年13回大会
婦人委員会組織設置促進—青年婦人対策～青年と婦人を切り離す
婦人団体との共同取組—国際婦人年連絡会（41→48団体）の活動
国連婦人差別撤廃条約批准促進運動 79年採択、日本は80年コペン大会で批准を約束
- 8 男女平等をめざし労基法改正に基本方針決定（79.6）
雇用平等法制定運動——男女雇用機会均等法
- 9 育児休業法制定要求運動

III 連合に移って1987年

活動の基礎づくり

- 1.女性委員会づくり
- 2.地方連合会に女性委員会の設置促進
- 3.女性政策づくりとその実現運動
- 4.労働条件改善運動

(1) 女性参画の促進

- ①女性委員会づくり
- ②「男女平等参画促進10カ年行動計画」の策定とその実現を目指す
2000年迄に女性役員を15%めざす
- ③男女平等参画フォーラムの開催
- ④女性活動家養成講座

(2) 男女平等と働き続けられる条件づくり；法制化の要求

- ①育児休業法
- ②介護休業法
- ③男女雇用均等法の改正
- ④男女平等参画基本法の制定

(3) 労働条件の改善—春闘への取り組み

(4) 国際活動

I C F T Uーアジア地域組織

I C F T U本部

日本への招待

IV 労働組合の中での女性活動を振り返って

- ・労働組合役員、事務局の女性観との闘い
- ・女性活動家・役員
- ・女性活動を支援してくれた男性たち
- ・女性リーダーは何を学ぶべきか
- ・女性の地位は向上したか
- ・女性労働者の労働条件は改善したか

これらに労働組合が果たした役割

女性委員会活動の意義とその重要性

同盟大会決議

国際婦人年に対する決議

国連は 75 年を国際婦人年と宣言し、男女の平等、社会の発展、世界の平和を目標に、すべての組織および個人に対し強力な活動を展開するよう要請している。この目標実践のため 85 年までの 10 年間を国連婦人の 10 年と決定している。

このため、国連では世界婦人大会の開催を予定し、さらに I L O 総会および国際自由労連大会においては同一賃金の討議をするなど、あらゆる国際的機関団体が行動を開始している。

わが国の婦人の地位は憲法によって男女平等が一応確立されたとはいえ、その政治、社会、経済、家庭におけるすべての決定過程に婦人の真の参加が実現されているとはいえない。

働く婦人の地位向上はわれわれ労働組合の責任であり、それは全労働者の労働条件向上と労働組合の民主的運営及び質的強化に何よりも重要である。

われわれは国際婦人年を迎え、国連の「婦人差別撤廃宣言」にもとづき、われわれ労働組合自身の役割と責任を確認するとともに、第 11 回年次大会の名において、次のとおり決議する。

①われわれは労働組合活動を通じて、婦人労働者の地位向上、同一価値労働同一賃金、雇用における機会均等、母性保護の充実のためにあらゆる努力を払う、とくに初任給、定年制における男女差別の撤廃、母性保護に関する労働協約の統一目標の獲得のために全力をあげる。

②民主主義労働運動を進める同盟は、組合のあらゆる機関へ婦人の参加を促進し、婦人活動の強化充実を図るため、婦人活動組織の確立を図る。

③すべての婦人組合員は、積極的に組合活動に参加し、労働組合の責任を分担しながら、婦人自身の賃金および労働条件の向上に努力しなければならない。

④われわれは政府に対して I L O 条約第 111 号、すなわち雇用及び職業についての差別待遇に関する条約の早急なる批准、および既に批准された同一価値労働同一賃金に関する第 100 号条約の実施と適用に実効ある措置を取るよう強く要求するものである。

以上決議する。

1975 年 1 月 24 日

同盟 11 回年次全国大会

連合大会決議

セクシュアルハラスメントを防止し、男女共同参画を促進する決議

今年、国連が女性差別撤廃条約を採択して 20 年、日本が条約を批准して 14 年目、ようやくこの 4 月から改正均等法で雇用の男女差別禁止、改正労基法で男女共通の労働時間規制、男女労働者に適用する育児・介護休業法が全面施行された。6 月には男女共同参画社会基本法が公布された。

連合は結成以来、綱領で「国民の先頭に立ち自由、平等、公正で平和な社会の建設」を掲げ、性を理由とした差別の禁止、仕事と家庭責任を両立できる労働時間・制度の整備、均等待遇の確保など、男女平等参画社会づくりに向けて運動を進めてきた。その枠組みが大きく整備された今年を起点に、実態改善のための活動をさらに強化しなければならない。

男女が働きやすい職場づくり、労働組合への女性参画を促進するためにはセクシュアルハラスメント防止は欠かせない。男女どちらに対しても不快な性的言葉や行為は個人の尊厳や名誉を傷つける。被害者の健康や精神状態にも重大な影響を与える。個人の能力発揮を妨げるばかりか、職場の秩序や業務、組合活動にも悪影響を与えることとなる。これは「男らしさ、女らしさ」という固定的考え方や性別役割分業観、女性に対する偏見や蔑視感が根強く残っていることに起因している。連合はセクシュアルハラスメントは個人への人権侵害であり、決して認めることはできない。

労働組合はその社会的役割と責任を果たすため、事業主にセクシュアルハラスメント防止の取り組みに関する強化を要求するとともに、国際自由労連の「組合内部のセクシュアルハラスメントに関する行動計画」に沿ってセクシュアルハラスメントのない快適な組合活動環境づくり、ジェンダー（社会的・文化的に作られた性差）に敏感な労働組合活動を進める。

連合は 91 年に女性参加行動計画を決定、2000 年までに構成組織中央委員会の女性比率 15% を目標に取り組んでいる。改正均等法、男女共同参画基本法が規定した積極的男女平等促進施策（ポジティブアクション）を自らの課題として職場で組合運営で推進しなければならない。

すべての労働組合が女性の意欲や能力を生かし育て、方針決定へ男女が平等に参画し、共に責任を分かち合う男女平等参画の労働運動を築き、労働組合が男女平等参画社会形成の推進力となるよう全力をあげよう。

以上決議する。

1999 年 10 月 15 日

日本労働組合総連合会 第 6 回定期大会