

# 1. 男女共同参画社会基本法とは？

## (1) 男女共同参画社会基本法の仕組み

**基 本 理 念**

**男女の人権の尊重**

- 個人として尊厳が重んぜられること
- 男女が性別による差別的取扱いを受けないこと
- 個人としての能力を発揮する機会が確保されること

**社会における制度又は慣行についての配慮**

- 制度や慣行が、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響を、できる限り中立なものとするように配慮すること

**政策等の立案及び決定への共同参画**

- 社会の対等な構成員として、政策や方針の立案及び決定に共同して参画する機会を確保すること

**家庭生活における活動と他の活動の両立**

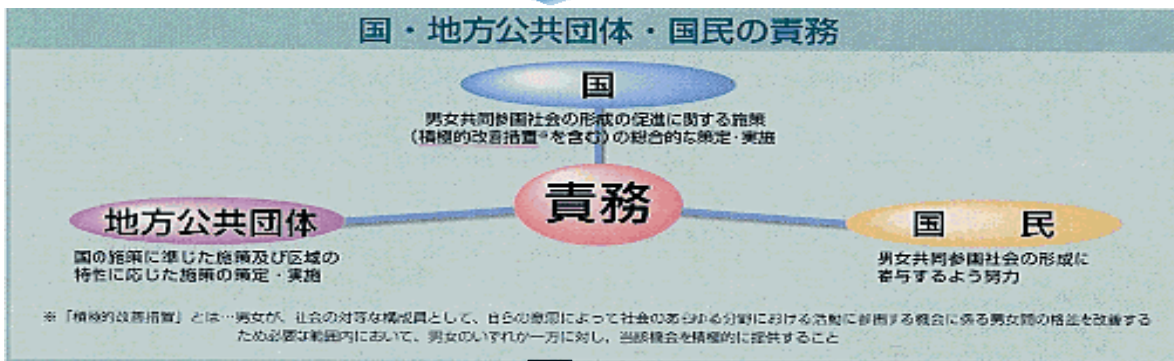
- 男女が互いに協力し、社会の支援の下に、家族の一員としての役割を円滑に果たし、家庭と仕事、地域活動などとの両立ができるようにすること

**国際的協調**

- 男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われるということ

「参画」とは・・・参加をさらに推し進め、企画・立案の段階から関わること

**注目**一人ひとりの個人に重きを置いた画期的なもの！



**男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な事項**

- 政府の男女共同参画基本計画の策定の**義務**
- 都道府県の男女共同参画計画の策定の**義務**
- 市町村の男女共同参画計画の策定の**努力義務**
- 法制上又は財政上の措置
- 年次報告等
- 施策の策定等に当たっての配慮
- 国民の理解の促進
- 苦情の処理等
- 調査研究
- 国際的強調のための措置
- 地方公共団体及び民間の団体に関する支援

**性別による差別的な取り扱いその他の障害要因による人権侵害の救済を図るために必要な措置も講じなければならない。**

**男女共同参画社会の形成**

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいれます。

言い換えると、**男女の人権が等しく尊重され、男性も女性も、政治、職場、家庭、地域などのあらゆる場面で平等に権利を持ち、利益も責任も平等に分ち合える社会をいれます。**

## (2) 「男女共同参画社会基本法」って何？

### 男女共同

#### 「男女共同」とは？

私たちのまわりの生活を見渡すと、「男だから家庭より職場を」、「女だから子育てや介護を」というように、男性と女性で役割が分けられていることに気づきます。社会の構成員として対等であるはずの男女の身近な生活に「男らしく」「女らしく」という意識や言葉は影響を与えているのです。「男女共同」とは性差にとらわれず、社会のあらゆる分野において、男も女も一人ひとりの個性を認めた上で、計画、決定、実施にお互いに力を合わせて一緒にかかわることを意味しています。

### 参画

#### なぜ「参加」ではなく「参画」？

既存の男性中心に体系化された社会システムの中で単に決定段階に参加（形式的に出るだけ）するのではなく、参画（積極的に自分の意思で企画・立案や決定にもかかわる）することにより、男女がともに個性と能力を十分に発揮し、暮らし（働き）やすい社会にしていくことが重要です。

### 社会

#### 「基本法」って何？

基本法は、国政における重要分野について、制度、政策に関する基本方針を示したもので、**憲法と個別法の間**に位置する法律です。もし、今ある法律（個別法）で基本法に反するものがあれば、個別法を変える必要がありますし、基本法の理念を実現するための法律がなければつくることもできません。つまり、**基本法は、実質的な男女平等社会を実現するための根拠となる法律**なのです。

### 基本法

#### 「基本法」の特徴は？

特徴としては、まず、前文を設けて、**男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題**と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことを明確にしたことです。

次に、男女共同参画社会の形成に関し、5つの基本理念を規定し、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにしたことなどがあげられます。

## (3) 男女共同参画社会基本法制定の背景

21世紀に入って、「格差社会」の拡大、少子・高齢化の進展、経済活動の成熟化と国際化、情報通信の高度化、家族形態の多様化、地域社会の変化など社会経済情勢の急速な変化が起こっています。日本国憲法に男女平等が規定されているにもかかわらず、そうした変化に機敏に対応するという社会形成ができていません。さまざまな分野において、意思決定の場が男性で占められ、女性の参画は極端に低いのが実状です。さらに、職業生活では、女性労働者の賃金は依然として低く、家庭生活では、家事や育児、介護の負担が女性に重くのしかかっています。また、男性にとっても、仕事中心の生活が強制され、家庭や地域社会への参画ができていく社会になっています。

1985年には、国連の「女子差別撤廃条約」が批准され、「男女雇用機会均等法」が公布されます。日本でも女子差別撤廃条約をあらゆる分野で総合的に推進する体制の整備が必要とされ、そのための基本法制定の要求が広がり、1994年には、総理府に「男女共同参画室」と「男女共同参画推進本

部」が設置されます。そうした動きが強まるなかで、男女共同参画社会の形成を推進の法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が、1999年6月に制定されました。この基本法を根拠として、これからの日本の社会・経済の急激な変化に対応していくためには、男女が、お互いにその人権を尊重しながら責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会「男女共同参画社会」の実現が求められてきています。

#### (4) 第4回世界女性会議(1995年北京)の提起

21世紀に向けた女性政策のガイドラインとなった第4回世界女性会議(1995年・北京)で採択された行動綱領で挙げられたのは「エンパワーメント」です。エンパワーメントとは女性自身が力をつけるということだけでなく、エンパワーメント(女性が力をつけること)に対するあらゆる障害を除去することを含みます。

その障害として大きいのがジェンダー(生物学的性差以外の社会的、文化的性差)にもとづく固定観念や家庭、学校、職場、社会のシステムがあげられ、すべての施策にジェンダーに敏感な視点が必要だと強調されています。

##### 提起された課題 女性の貧困化にどう対処するか?

多くの国の女性は、臨時労働、不定期労働、パートタイム労働、契約労働および家庭を基盤とする労働等、標準的でない労働に従事する労働者の大多数を占めています。

その原因として、市場経済のグローバル化とともに指摘されているのが、女性の無償労働です。農業などの家族経営による無償労働、家事・育児・介護という無償労働などが女性の負担になり、女性は有償で働くことを制限されて、有償労働においても不利な扱いを受けています。

そこで女性の無償労働を数量化して正当に評価して、これを社会化していくとともに、女性と男性間の有償労働と無償労働のアンバランスを是正していくことが必要とされています。性別役割分業をより構造的にとられ直し、その変革を提起したものです。

##### 提起された課題 女性に対する暴力の根絶

ドメスティック・バイオレンスやセクシャルハラスメントなど、見え隠れしていた女性への暴力は女性の人権侵害であると強調されました。女性の社会的および経済的に低い地位は、女性に対する暴力の原因にもなっています。

##### 雇用分野での提起された施策

- 同一労働同一賃金を保障するための法律の制定
- 機会均等法規を制定・施行し、積極的措置をとること
- セクシャルハラスメントに対する法的保護をとること
- 性を根拠にした直接・間接の差別を禁ずる法律を制定・施行すること
- 妊娠および授乳など女性の生殖役割と機能を根拠にした差別慣行の撤廃
- パートタイム労働者、臨時労働者等に対する労働法の保護と社会保障給付
- 男女が平等に、フルタイムとパートタイムの仕事を選択し、定型的でない形の労働者のために、適切な保護を考慮すること
- 法律、省令を通じて、男女双方が職を保護されて親休業をとり、また親給付を得る機会を保障
- 男女が仕事やキャリアにおける開発および昇進の展望を犠牲にすることなく勤務時間を変更できる適切な施策

## 2.この間の生協のとりくみ

### (1) 日本生協連のこの間のとりくみ

生協の組合員は圧倒的に女性が多い組織でありながら、経営・事業は男性が担う構造が続いていました。70～80年代の地域生協の急成長も、団塊世代専業主婦層のエネルギーを原動力とした性別役割分業システムによって遂げられました。事業的にも店舗では、先行的にパート労働を主力化し、班共同購入では組合員のアンペイドワーク（無償労働）を取り込み、そのシステムを活用してきました。

社会的には、まだ、男女共同参画という言葉がひろがっていない90年初頭、「事業は男性、活動は女性」という状況について、問題意識の高い女性のリーダーから提起され男女共同参画をテーマに、日本生協連は女性評議委員会で論議をしてきました。

1995年～2000年は、日本生協連の全国女性会議で、正規の女性比率20%・課長以上の女性職員比率10%の目標数値を掲げ、2000年からは男女共同参画小委員会で、引き続き第一次行動計画の数値目標を掲げ、推進体制の整備を重要な課題とすることを提起しています。多くの生協でも男女共同参画の第一次、第二次行動計画を課題として掲げましたが、女性幹部比率の計画は未達成（10%目標に対して4.8%）、正規女性職員比率は低下（18.7%から12.7%へ）とし、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）のとりくみの遅れがそのまま、男女共同参画の取り組みの到達点となっています。

	90年～95年	95年～00年	00年～05年
推進体制	女性評議会 → 全国女性会議 → 男女共同参画小委員会 行動課題策定委員会		
推進課題 目標数値	第一次中期的行動課題 → 第二次中期的行動課題 女性職員比率20%		女性幹部比率10%
取り組み 状況	組合員活動で「ジェンダー」に関する学習や印刷物のチェック 地連ごとに状況にあわせて／学習講演や事例研究・・・地域間で温度差		

#### 日本生協連 “ 生協の男女共同参画促進に関する重点課題の提言 ” における「職員組織について」の課題

- ① 男女共同参画を生協全体の方針として組織内外に周知し、管理者教員・研修にジェンダー意識教育を加える。
- ② 女性職員の比率を計画的に引き上げ、職場ごとの男女比率の偏りを是正する。
- ③ セクシャルハラスメント防止対策を徹底する。
- ④ パート労働の位置づけを高め、職場運営に積極的に参画できるように条件整備を行う。

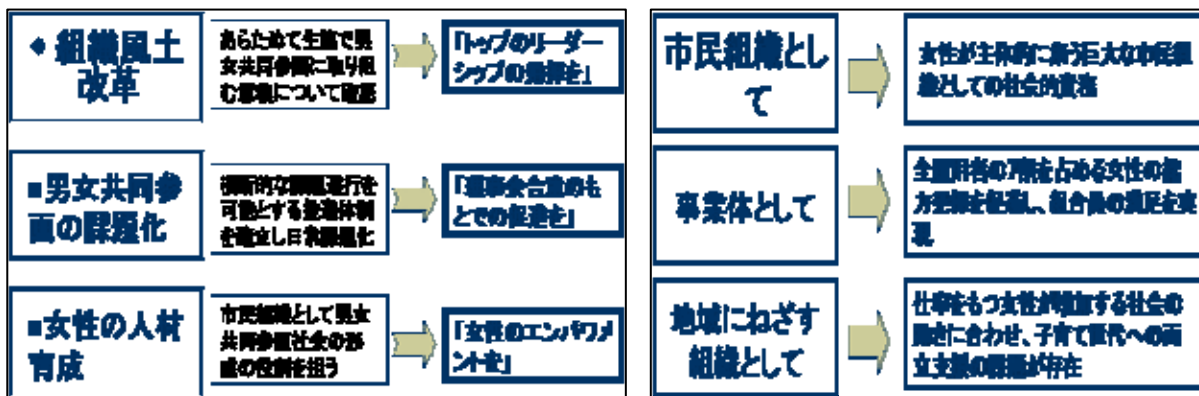
### (2) 各地の生協のとりくみ

また、職員が仕事と家庭を両立するための制度については、法で求められる水準をいち早く整備し厚生労働省の均等推進企業表彰やファミリー・フレンドリー企業表彰など例年受賞する生協も生まれてきていますが、近年出産後に働きつづけられず、退職する人の割合は逆に増加しています。仕事と家庭の両立を支援するためのきめ細やかな職場運営や風土改革、そして、自発的なキャリア形成を支援するための取り組みを積極的に展開していくことが必要となっています。

また、地域での男女共同参画社会への関わりをどのように作っていくかも考えなければいけません。社会的にも生協が積極的に取組んでいく姿勢は必要です。この間を振り返っても、地域社会の期待は生協に対して飛躍的に拡大していますが、事業組織としてはすすんでいません。

### (3) 日本生協連の3つの重点課題

日本生協連でも男女共同参画の課題とし、ポジティブアクションの取り組みとして3つの重点的課題、「組織風土改革を換える」「それを具体化していく手立て」「女性の人材育成」を挙げています。生協は地域に根ざす組織であります。仕事をもつ女性が増加する社会の動きに合わせた子育ての支援、両立の支援など事業や活動を通じて取り組む必要があります。男女共同参画課題の関わりということで2つの基調「社会に開かれた市民組織としての男女共同参画の広がり場の場づくり」と「社会的責任経営の質の向上をすすめ、より信頼される事業体への変革」を掲げています。



## 3 . 生協労連のこの間のとりのくみ

### (1) 女性部会とパート部会が課題を担った歴史

生協労連の方針として「男女共同参画」が位置づけられたのは、2001年8月の第34回定期大会です。これ以降、方針上に男女共同参画もしくは男女平等という表記がされ、2004年度からの第5次中期計画では戦略的な課題として位置づけました。第5次中期計画にもとづいて、2005年度には男女共同参画推進委員会がスタートしました。

それまでの生協労連の活動は、もっぱら「女性部会」が正規のなかの男女差別の解消、母性保護制度の拡充という視点からのとりくみをすすめきたのが歴史的経緯です。1982年に結成された生協パート懇談会は、男女差別ということを含しつつも、雇用形態差別の解消を中心として活動をすすめていました。1985年に再開したパート部会も、そのパート懇の活動を継承して、雇用形態差別を解消する「均等待遇」要求を前面に活動をすすめました。

1999年6月に男女共同参画社会基本法が制定されたことも契機として、「仕事と家庭の両立」という視点からの活動が女性部会を中心に展開されはじめました。パート部会でも、雇用形態差別は男女差別を背景とする間接差別という視点からの「均等待遇」を求める活動に進化していきました。

女性部会とパート部会のこの間の活動は、情勢的变化も背景として、生協労連として「男女共同参画社会」をめざすとりくみへの重要性を認識させたと言えます。

### (2) 年度方針および第5次中期計画などの記述

#### 1) 2001.8 第34回定期大会方針

<生協職場の「男女共同参画」の発展めざそう>

男女共同参画社会のめざすものは、「男女ともに、仕事でも家庭でも地域でも、ともに役割を分

から合っていくこと」です。これは、生協労働者としてもめざしたい社会であり、生協労働者に対しての期待でもあります。しかし、まだまだ多くの生協で位置づけられていないし、当然にも職場での認識も薄いというのが現状です。日本生協連が実施した「生協で働く女性・男性職員のくらし方と生き方調査」でも明らかのように、今日の過酷な長時間・過密労働が、その発展を大きく阻んでいます。

- ① 労使協議を申し入れ、生協における「男女共同参画」について、どのように位置づけ、その進捗状況、こんごの重点課題や目標、とくに生協職場に対する目標や行動計画については明らかにさせましょう。
- ② 労働組合としても、「男女共同参画」についての学習を行ないましょう。また執行部の女性比率の向上について検討しましょう。
- ③ 生協労連女性部会の提起する「セクシャルハラスメント実態調査」「ワークシート調査」に結集しましょう。

## 2) 2002.3 「21世紀の生協労連」21世紀委員会の最終報告

<年齢や国籍・民族、性、雇用形態による差別撤廃のたたかひの拡大>

- 差別撤廃のたたかひは、雇用と権利、賃金・労働条件のすべてにわたって、労働する「個人」に等しく適用される「均等原則」の徹底が大きな課題となります。
- 長時間労働とサービス残業の蔓延、過重な労働とストレスを強いる労働は、「正規」および長時間のパート女性労働者の働ける領域を狭めています。男女平等社会、男女とも働くことと家庭生活が両立できる社会の実現をめざした活動が求められます。

## 3) 2004.8 第5次中期計画

男女共同参画社会の推進が、生協労連として戦略的な実践的課題として位置づけられたのは、この第5次中期計画である。

### 21世紀初頭に私たちがめざすもの「第5次中期計画の基本方向」

<「個人の人権」を尊重する「男女共同参画社会」に>

個人の人権と尊厳を尊重し、「個人単位の自立」を促進する「男女共同参画社会」の実現をめざします。すべての国民と労働者の「生き働く権利」の確立と底上げをめざし、賃金と社会保障の最低限規制を社会的基盤として整備する政策づくりと運動を強めます。

<すべての労働者に「ディーセントワークを実現する社会」に>

国民的運動の強化と「社会対話」（政労使協議、使用者集団との協議、職場の団体交渉など）によって、ディーセントワーク（労働する権利が保証され、十分な収入を得、適切な社会的保護のある生産的な労働）を保障する労働者の権利と労働条件と、「働くルール」づくりに取り組みます。

### 第5次中期計画（2004～2006年度）目標と重点課題

<職場・家庭・地域で役割と責任を果たし、能力発揮できる働き方の実現をめざす>

- 男女差別と性別役割分業を是正させるためのポジティブアクションの作成を促進し、単組での労使間での推進をはかります。
- 仕事と家庭の両立を支援するために、出産・育児・介護に関するバックアップ制度を充実させるため、単組で労使間の取り組みを推進するとともに、社会的制度の改善をめざした運動を推進します。
- 均等待遇の実現と、賃金と社会保障の最低限規制を社会的基盤として整備するために、政策づくりと運動を強めます。

<生活費としての賃金水準を確立し、「均等待遇」への接近をめざす>

- 「男女共同参画」の立場から、「均等待遇」・「同一（価値）労働同一賃金」を実現させるために、賃金を「性別役割分担」・「世帯賃金モデル」を前提とした枠組みから、「個人単位で自立できる賃金」制度への転換をめざします。「最低賃金の引き上げ」とあわせて、「均等待遇」の実現を社会的な運動として推進します。

<男女共同参画・パートなど非正規労働者の構成に見合うポジティブアクション>

- 生協労連・地連・単組の各大会代議員・執行委員会・委員会の構成を、過半数を超えたパートの労組員組織人数を反映した編制への改革をすすめます。
- 男女共同参画社会の実現をめざす基盤として、男女の組織構成比率にふさわしい編成をすすめます。目標を明確にし、必要な規約改正も含めた「ポジティブアクション」を作成し、とりくみをすすめます。
- 3カ年のなかで、生協労連三役にパート役員2人以上の配置、中央執行委員は、男・女、正規・パート同数水準を実現します。その構成にふさわしい、中央執行委員会とパート部会幹事会の運営改革をすすめます。

#### 4) 2005.8 第38回定期大会方針

第5次中期計画のアクションプランにもとづいて、男女共同参画社会実現へのとりくみを本格的に具体化し、実践的な取り組みをすすめるはじめた。

<労組員と単組に役立つ生協労連の組織と運営の改革へ>

- 「第5次中期計画」にもとづいて、労組員と単組に役立つ生協労連、男女共同参画社会、パートなど非正規労働者の構成にふさわしい生協労連とするために、中央執行委員会の構成改革、中央委員会の運営と構成改革、大会代議員の構成改革にとりくみます。中央委員と大会代議員の構成改革については、規約改正を大会議案として提案します。
- 男女共同参画社会・ディーセントワークの実現をめざして、21世紀の生協労連にふさわしい綱領・規約の抜本改定に向けた検討をすすめます。「第5次中期計画」にもとづく、組織と運営改革をさらに推進するために、「組織財政委員会」で検討をすすめます。

<賃金水準の底上げとあわせて「均等待遇」をめざす>

- 「男女共同参画社会」と「ディーセントワーク」を実現する立場から、最低賃金の底上げとあわせて、「均等待遇」の実現を社会的・地域的な運動として推進します。
- パートなど非正規の賃金・労働条件が、正規との「均等待遇」に接近できるよう、具体化を一步一步前進させていきます。生協（企業）内の労使関係で、賃金・労働条件・福利厚生にわたって、「均等待遇」の具体的にどう接近できるのか、パート指針の「均衡」のモノサシも活用しながらすすめます。

<男女とも安心して働き続けられる職場と社会の実現を>

- 男女差別と性別役割分業を是正させるために、男女共同参画基本法にもとづく生協と関連企業のポジティブアクションづくりに向けた政策をつくり、単組での労使間での推進をはかりましょう。政策づくりと推進をはかるために、生協労連として、「男女共同参画推進委員会」を設置します。

## 4 . 男女共同参画についての意識状況 ~ アンケート結果の報告 ~

### 1 . アンケート調査の概要

- アンケートには17組織・532人からご協力をいただきました。
- アンケート項目は、そのほとんどを内閣府の調査と同じにして比較できるようにしています。
- 回答者の属性は別表のとおり。
- 集計表の中で、正規と標記しているのはアンケートでは常勤フルタイムという分類ですが、簡略化のために正規としています。パート男という区分は回収数が少なかったため抽出していません（生協男の中にはパート男も含む）。生協女補は、内閣府の調査との比較のために「常勤比率44%で補正」をした数値という意味です。
- 50%以上のところには、機械的に網をかけています。注目（相対的に高め）（相対的に低め）という2種類の網は、ここに注目をしたということです。

### 2 . 生協労働者が見る男性優遇社会の姿

#### (1) 男女の地位の平等について

- 「男性優遇の社会」ということは多くの人が、男性・女性にかかわらず、そういうふう感じて生活している。
- とくに社会通念、政治というところが高い。その次にくるのが職場、比較的少なくなるのが家庭、法律・制度という順番になっている。学校教育のところでは平等感が非常に高くなっている。
- 男性優遇だと思っているのは、生協の女性が89%で圧倒的。その次は内閣府調査の雇用者の女性で74%、次に同じく雇用者の男性70%。生協の男性は66%と低め。ただし、個別の項目で見えていくと、6項目中4項目では、内閣府の男性の結果よりも生協の男性の結果のほうが、男性優遇だといっている。
- どこに違いがあるかというところ、「職場」のところでは8.9ポイント低い。「社会通念」のところでは1.4ポイント低いのだが、これは誤差の範囲と受け止められる。
- 生協労働者は内閣府調査と比べて平等だと思っている人は男女とも低い。生協の女性は男性優遇が高めだが、正規の女性では、「職場について」では内閣府調査よりも低めに出ている。
- 男性では男性優遇だという人はほぼ同等だが、女性優遇という人が内閣府調査と比べると高めで、「職場」と「法律制度」というところで、女性優遇だという回答が1割を超えている。
- 生協職場も男性優遇となっている。しかし、社会一般よりはまだ女性の就労全般を支える制度や配慮があるのではないかと思います。しかしそれが逆で、今度は雇用形態による間接差別については、むき出しに見えるということにもつながってくる。また、男性のなかでは女性優遇だというようなとらえ方をする層もわずかだがいるということが見えてくる。

#### (2) 男女平等の実現に向けて

- 社会通念について、「偏見や固定的な社会通念を改める」というのが男女とも最多。意識を変えていかないとだめだと男性・女性ともに考えているということが一番の基盤。若い世代は平等感が強い。
- 内閣府調査では「女性自身の努力が求められる」というのが男性女性とも高いが、生協では割と低め。男性は女性より低いという傾向で、「具体的な就業支援の制度やサービスを充

実すべき」となっている。

- 「重要な役職への割当性」というのはポジティブアクションという問題にかかわってくるのだが、優先度としては低めになっている。

### (3) 言葉の認知度

- 男女共同参画社会やジェンダーなど、言葉を知っていますかということでは、内閣府調査よりも、生協は「知っている」という人が多い。
- しかし、内閣府調査とは2年ある調査時期のずれを考慮する必要があります。
- 女性差別撤廃条約はあまり知られていません。

## 3. 生協労働者の職業観・家庭観とその実態

### (1) 一般的に女性が職業を持つことについて

- 生協労働者と内閣府の調査では、あまり違いがでませんでした。
- 子どもができてから仕事を続けるのかどうかというところでは、女性の方が男性より否定的な傾向が出ました。20代の正規女性は働き続けるが50%だが、パートはいったんやめるが57%だった。
- 就業支援、いったん退職するにしても再雇用というようなかたちを含めて、具体的な支援が必要ではないかというのがアンケートからも見えてくる。

### (2) 結婚、家庭、離婚について

- トータルで女性、とりわけ生協の正規女性に、結婚するとか子どもを持つとか、それに離婚も含めて、もっと自由に生きたいという意思表示がされている。
- 生協の男性は、内閣府調査と比べて、自由に考えようよという傾向は強いが、離婚度のところはなぜか内閣府調査よりも生協は低く出ている。
- 生協の男性は、家庭は平等につくっていかうと意識が強い。平等につくった家庭は壊さないで離婚しないかということなのか。

### (3) 職場の仕事の内容や待遇面での差別について

- 「あなたの今の職場では仕事の内容や待遇面で不当に差別されているか」ということについては「ない」という回答が内閣府調査では8割、生協でも6割から7割ということで多数派。「ある」というのは1、2割という意外な結果。
- そのなかで不当に差別されていると思うと答えられた方に、その理由を2つまで聞いているが、生協では正規の女性とパートの女性で大きく違う。
- 内閣府調査では全般的に賃金というのが男性女性ともにダントツで差別だと見ている。しかし、生協ではパートは7割を超えるが、正規は女性も男性も賃金差別だと思っていない。
- 生協の職場のなかにある差別イメージとして見えてくるのは、正規・パートとも、メインの仕事を与えられている。しかし、パートには教育の機会は少ない。
- 正規の女性は「がんばっている」とは言われても、幹部には登用されない。それで昇進昇格差別があると思っている。
- パートは賃金差別に集中。正当に評価されないし、昇進昇格する道は保障されていないということではないか。

### (4) パワハラ・セクハラについて

- パワハラ、セクハラの実験、見聞きについては、この1、2年で、3分の1から2分の1の

職場がハラスメントの職場になっている可能性があるということ。

- これは職場のなかに、助け合いとか思いやりとかいうものが薄れて、生協の職場にさえも分断競争という契機が強く働いていると見てとれる。
- これは当然、男女差別を活用しようという方向にも作用する可能性があることから注意しないといけないし、これ独自としても放っておいてはいけない。

#### (5) パートの労働者の評価・処遇について

- パートの労働者の評価・処遇については、パートだから仕事が低く評価されているということが賛否半々ぐらい。
- しかしパートは、賃金や福利厚生では8割近くが不満だということをはっきり言っている。
- 正規男では、賃金・福利厚生では半数が問題あると考えている。
- 教育機会については、正規・パートとも問題だという人が半数を超える。
- 一致する部分もあるが、セパの溝はあるということ。正規パートそれぞれの仕事の同一性や、あるいは異質性があるのかないのかということを含めて考えるということ。均等待遇・同一(価値)労働同一賃金問題を考えていくことで、これを埋めていくということがお互いに必要だろう。

#### (6) 家事分担について

- 家事については、圧倒的に7、8割を女性が担う。女性に男性が依存しているということ。とくにパートではその傾向がより強い。
- 家計管理で若干男性という部分が増えるが、それでも6、7割は女性が握っている。
- ただし、全体的な実権というところで行くと、男性が4割で、家計管理は妻で実権は夫という傾向。正規の女性のところでは夫という回答と妻という回答が3割で同率。
- パートでは6割が男性が実権を持っている。経済的な状況の反映。やはり収入の違いが大きいのか。また年齢構成の違いがあるのかもしれない。
- 生協の男女のところでは、食事の支度を除けば、男性の家事分担が1割ぐらいある。これは内閣府調査の2倍から3倍。そこは評価したい。

#### (7) 生活時間について

- 正規の男性の場合は、妻が働いていない場合は1時間12分、フルタイムの場合は1時間36分、家事をしているという回答をしている。これを文字通り受け取れば、政府調査に出てくる30分程度というところから比べると、結構やっているということになるが、それでも妻側の時間が圧倒的に多いことには変わりはない。
- 正規のところは男性も女性も仕事・通勤の時間が11時間を超える。生活、とくに睡眠を犠牲にしているということが読みとれる。

### 4. 生協労働者は仕事と家庭の両立を求めている

- 生協の男の希望では、仕事と家庭生活や地域活動を両立させるという回答が43.6%。内閣府調査は27.3%なのでかなり高い。仕事に専念するという人は3.8%しかいない。
- 女性に対して仕事専念・優先を求める男性は、内閣府調査と比べて半分以下。男性も女性も家庭と仕事を両立させようと、生協で働いている男性の少なくとも半数は思っている。
- しかし現状は、やっぱり仕事優先にならざるを得ないということがはっきり出ている。生協の男性では仕事に専念が28%、優先が46.9%まで上がっている。両立にいたっては11.8%しかない。

- 40代・50代は意識ではすすんでいるが、実態がともなっていない。40～50代の人たちの子供たちに向けてどうするのか。40～50代の人たちの姿勢が問われる。
- このギャップを埋めないといけない。それを埋める責任が、埋める運動が労働組合には求められている。
- 生協の正規の女性では、仕事に専念するという回答が男性以上で **35.6%** になっている。正規女性は男性以上に仕事に専念すること、優先することが職場のなかで求められてしまうという傾向がある。ワークライフバランスを考えると女性ががむしやりに働かないとまらない状態にある。
- パートの現状は、仕事優先、両立、家庭・地域優先でほぼ三分されていて、現状でバランスが取れている。パートでもさまざまな労働時間で働いていること、生活の比重もさまざまな状況にあることが伺える。
- ただし、パートの女性自身が、男性については「仕事優先して」と言っている。これは経済的にそうならざるを得ないからなのか、あるいは男は仕事で、私は家庭というふうに思っている部分があるのか考えてみる必要がある。
- 男性が女性とともに家事・子育て等々参加していくために必要なことでは、コミュニケーションをよく図ろうというのがどこでも1位か2位で6割から7割を占める。
- 裏を返せば、コミュニケーションが不足している実態にあるということ。
- 生協の男性では、労働時間を短くしてくれないと男は家事ができないよと訴えている。家事をしたいという思いはあるんだよと言っている。
- 生協の女性は、それを **53%** で認めつつも、「でも、男性自身が抵抗感をなくしてくれたら、やれることはあるのじゃないの？」と **69.6%** で指摘している。

## <生協労連男女共同参画推進委員会の活動>

### 男女共同参画推進委員会の課題と委員メンバー

任務・課題	社会・生協・労働組合内の男女共同参画の推進と政策化
委員	山川夏代（慶応）、菊池健太郎（マイコープ）、山田英二（ちば）～2005年度、望月真也（コープネット）2006年度～、懸樋妙子（名勤）、大森隆（よどがわ）、谷川志津（えひめ）、福丸裕子（かごしま）、橋本のり子・根本隆（本部）

### 男女共同参画推進委員会の活動

#### 2005年度

##### <第1回委員会>2005年12月14日

- ① 委員会運営と開催スケジュールを確認しました。
- ② 「全労連の政策」、「連合の政策」、「生協労連の第5次中期計画」の学習
- ③ 委員の問題意識の交換（職場や地域、労働組合の実態から）をしました。

##### <第2回委員会>2006年2月10～11日

- ① 男女共同参画推進についての学習と討議  
＜講師＞ 渡辺礼子さん（自治労連女性部長）
- ② 鹿島敬氏著の「男女参画の時代」の学習と討議（講師：山川委員）
  - ・ 法の基本理念⇒男女の人権、男女の尊厳、性差別の禁止、ジェンダー平等（社会的・文化的）の徹底、入り口と出口で平等の徹底（ポジティブアクション）、しごとと家庭の両立、国際的協調（グローバルな）
  - ・ 基本計画⇒目標をきめてポジティブアクション。
  - ・ 千葉県などバッククラッシュの事例。入札業者への点検として福岡県福岡町の例。助成金の受付。自治体レベルでは始めているのが、日本の現状。

##### <第3回委員会>2006年3月28日

- ① 女性部会の男女共同参画・次世代育成などのこの間のとりくみ報告と討議
- ② 東海地連の均等待遇の検討のとりくみと討議（懸樋委員）
- ③ ジェンダーの定義と成立までの歴史的経過の報告と討議（根本委員）
- ④ 男女共同参画推進への問題意識についての各委員のレポート報告と討議
- ⑤ 次回に向けた準備と課題整理の討議＜答申（報告）に向けた確認＞

##### <第4回委員会>2006年6月2日

- ① 委員会のとりくみ経過報告（根本委員）
- ② 男女共同参画・ジェンダーに関する資料（根本委員）
- ③ 生協労連の今後の取り組みへの提起（山川委員・大森委員）  
以上の項目について、他の委員からも意見メモが提出され論議しました。到達点をまとめて、第383回中央執行委員会に中間答申（報告）を確提出しました。

## 2006年度

### <第1回委員会(8/8~9)>

#### ① 先行調査

- 労組員の実態・意識アンケートの内容と実施を確認(9月にアンケートにとりくむ)
- 理事会へのヒヤリング調査項目と実施を確認(9月にヒヤリングにとりくむ)

#### ② 男女共同参画社会をめざす学習交流集会の企画確認

(目的)

- 生協労連の各単組役員が男女共同参画基本法(とディーセントワーク)の理念、考え方を学習する場とする。
- 男女差別と性別役割分業の是正、男女とも仕事と家庭が両立できる社会を実現させるために、男女共同参画基本法にもとづく生協と関連企業のポジティブアクションづくりに向けた、単組での労使間での推進をはかる契機の間とする。
- 社会・生協(関連企業)で、男女共同参画(とディーセントワーク)を実現する社会をめざすために、生協労連のアクションプログラムづくりの出発点とする。

(日時)

11月11日(土) 13:00~12日(日) 12:00

### <第2回委員会(10/14)>

#### ① 学習討論集会の運営と分担を確認

#### ② 先行調査の分析

※集約単組 17 単組 532 枚

#### ③ 理事会ヒヤリングについて

<集約理事会>東京マイコープ、とちき、名勤、よどがわ、大阪パルコープ、えひめ、エフコープ、かごしま、日生協・ちば

### <男女共同参画社会をめざす学習交流集会(11/11~12)>

11月11日(土)

13:00 ジェンダーチェックシートの記入

開会・開会あいさつ

13:10 記念講演 大沢真知子さん(日本女子大学人間社会学部教授)

「ワークライフバランス社会へ~個人が主役の働き方~」

14:40 質疑応答

15:15 藤井喜継さん(日本生協連政策企画部部長)

「男女共同参画参画促進に関する第三次中期的行動課題」の報告

16:15 質疑応答

16:45 グループ討論(ご講演・ご報告を聞いて)

18:00 初日終了

11月12日(日)

9:30 委員会よりの報告(先行調査結果報告を含めて)と問題提起

10:45 グループ討論(今後に向けて)

11:55 閉会あいさつ

12:00 閉会

< 第3回委員会 (12/9) >

- ① 学習討論集会の総括
- ② 今後に向けて
  - 新たな全国調査の実施はしない。今回、先行アンケートとしたが、分析可能な数が集約されたため。先行アンケートのうち、正規男・女、パート女性で、年齢別のクロス集計を行うこととし、その分析をすすめることとした。
  - 「生協労連アクションプログラム」答申作成に向けて⇒アンケート分析を行い、結果をまとめていく。
- ③ 2007年5月をメドに最終答申を作成することで準備をすすめることを確認。委員会の今後の日程を確認。

< 第4回委員会 (2/24~25) >

- ① アンケート年齢別分析についての論議
- ② 答申骨格案メモを根本委員が提出し論議
- ③ 5月の委員会に向けて、答申骨格案メモにもとづいて委員の執筆分担をし、各委員で作業をすすめることを確認。

< 第5回委員会 (5/19) >

- ① 各委員から分担にもとづいての答申案たたき台が提出され論議。
- ② 次回の委員会で答申を確認できるよう、各委員が執筆をすすめる。

< 第6回委員会 (6/8) >

- ① 各委員が執筆した答申案にもとづき論議。
- ② 論議の結果、中央執行委員会に提出する答申内容について確認し、2006年度の委員会を終了した。