

春のシンポジウム

4月21日(日)

於:静岡労政会館および Zoom

## 非正規女性労働者の労働組合への組織化

基調報告: 笹原恵氏 (静岡大学 教授)

現場からの報告①: 増田敦子氏 (県評女性部)

現場からの報告②: 小澤恵氏 (ローカルユニオン静岡)

### ●【現場からの報告】①

「持続可能な働き方アンケートから」

増田敦子氏 (県評女性部)

静岡県の197名が答えました

・ジェンダー平等実現のためにやるべきこと

- ①残業なしで生活できる賃金保障
- ②急な休暇取得があっても困らない人的な配慮
- ③男女とも長時間労働の禁止

・持続可能な働き方実現のために必要なこと

- ①十分な人的配置
- ②長時間労働をなくす
- ③ふつうに暮らせる最低賃金1500円以上

・寄せられた意見から

「家事・育児は女性の役割という旧態依然たる男性の意識」

「産育休・部分休業・時短勤務など制度はあっても、とらせてもらえない。」

「仕事を継続して我が子のケアをおろそかにするか、離職するか」

### ●【現場からの報告】②

「シングルマザーの働き方」

小澤恵氏 (ローカルユニオン静岡)

(株)ままよろ(旧 Vario's)は、シングルマザーの働き先を紹介する親切な会社を装って、公式LINE登録(1,800名)をさせ、現在150名が仕事に就いています。労働時間は、業務委託を装い24時間の勤務実態でした。

会社用のPCが支給されて以降、作業は日に日に夜遅くまで続く事となる。

指示も「早急に」や、明らかに9時-17時の間ではこなせない量の作業量が課せられた。

私を含め、他のスタッフも指示が出されれば基本的に直ぐ対応し、終わらなければ自宅に持ち帰り夜中の2時~4時まで作業をしていた。

子供が体調不良の時は、母親としてはつききりで寄り添ってあげたいのに「家で作業できるよね」と指示が出るので、病気の子供の面倒もままならず、作業の指示も絶え間なく来る。

### ●【基調報告】

「非正規女性労働者の労働組合への組織化」

笹原恵氏 (静岡大学教授)

2023年の世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数で、日本は146カ国中125位でした。特に政治と経済の分野で悪くなっています。

女性の労働力率は上昇していますが、女性は非正規比率が高く、管理職・役職者に占める女性比率が低くなっています。

1982年から2022年の40年間で、女性の20代後半の労働力率は、51.0%から87.7%に上昇しています。

2022年において、年収300万円以下は、女性73%、男性50%です。

労働組合の組織率は2004年19.2%から2024年16.3%と低下していますが、パート組織率は2005年3.3%から2023年8.4%と上昇しています。

職場において非正規職員の占める比率が高くなる中で、非正規職員の基幹化・戦力化が進み、その待遇は正規職員(組合員)の待遇を押し下げることになります。

組織化の停滞において、労働組合側の問題として、組合活動を支えるのは正規労働者であるという従来の考え方・思い込みがあります。また非正規労働者は短期(臨時)・短時間の労働者であるという考え方があります。

職場に非正規労働者が増え、従業員過半数代表の立場と集団的発言メカニズムが危機に直面すると、労働組合は非正規労働者の組織化に取り組むようになります。

労働の場におけるジェンダー平等を実現するためには、女性労働者の就業継続、賃金格差の解消、非正規女性労働者(パート、臨時、派遣)の待遇改善及び労働組合への参加(包摂)が課題です。ユニオン等では個別解決は図れるものの、職場における労使関係の改善は困難です。

\*連絡先: 〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@cy.tnc.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>