



連合富山

〈「男女平等月間」特別号〉

〒930-0857 富山市奥田新町8-1

TEL 076-431-2525 / FAX 076-431-1188

E-mail info@toyama.jtuc-rengo.jp

発行責任者 長 祐二

発行年月日 2023年6月21日

連合芳野友子会長インタビュー



Japanese Trade Union Confederation

連合富山女性委員会委員長

和田舞香



連合会長

芳野友子



芳野友子会長が思い描く「女性労働とジェンダー課題」2023年5月25日多忙なスケジュールの合間を縫ってインタビューにご協力いただきました。



芳野 友子 (よしのともこ)

1984年 ミシンメーカー「JUKI」に入社
 1985年 JUKI労働組合の専従書記へ
 1999年 「JAM」の中央執行委員に就任
 2001年 連合の中央執行委員に就任
 2015年 連合・JAMそれぞれの副会長に就任
 2021年 連合会長に就任

和田 舞香 (わだまいか)

連合富山女性委員会委員長
 (運輸労連 トナミ運輸労働組合)

2019年 トナミ運輸労働組合 中央執行委員に就任
 2019年 連合富山執行委員に就任
 2021年 トナミ運輸労働組合中央書記長に就任
 2021年 連合富山女性委員会委員長に就任



1. 単組 (JUKI 労働組合) 役員となったきっかけ

■和田 まずは、芳野会長が労働組合の役員となられたきっかけを教えてください。

■芳野 私はそれまで専従書記として労働組合に携わっていたのだけど、ある日、同期の女性が課題を抱えていて、それを当時の書記長に相談したところ「それは女性のわがままなのだから女性の中で解決して」って感じで言われたの。労働組合はどんな些細な課題についても受け止めてきちんと解決しなければならないと当時の執行部が皆口を揃えて言っていたにも関わらず、そのときは女性の問題だからと言われたことがすごく納得いなくて委員長にも相談したけど、同じ対応だった。そして「そんなに言うなら君が執行部に入ったら？」と言われて「ならやります！」って言っちゃったの。当時、女性の役員はいなかったので、男性だけに任せていたら女性の課題は解決しないんだ。って思っ

て。私は均等法^{*}第一世代で、会社でも女性の職域が拡大した時代でした。女性の採用も増えていて、研究開発、営業、海外への商談などの分野に進出していたから、



私が役員になることがきっかけになって優秀な女性が労働組合の活動に参加してくれればいいなって思ったの。「芳野さんにできるなら私にもできるかも」って思ってたかった。

なってみると周りからの反応が予想以上に大きく驚きました。女性達は女性の役員ができたことで何かが変わるんじゃないかと思ってくれてたし、父親ほどの年齢が離れた現場の男性は「友ちゃんが役員になる～」ってたくさんの人が関心をもってくれたと思います。

2. JUKI労働組合で取り組んだこと

【和田】 そうやって単組の役員になって、まずどんなことに取り組まれたのですか？

【1年目】育児介護休業制度導入に向けて女性のリボン・ベルトの貸与化

【芳野】 あまりにもみんなの期待が大きいから、最初はすごく焦っていました。

当時、連合東京にも関わっていたので、そこから得たある会社の育児介護休業制度を参考にJUKIでも育児介護休業制度を労働協約改定の項目に載せたいって提案をしました。そしたら「女性の幸せは良き妻、良き母になることだ」って見事に一蹴され、却下されたの。そのとき、なぜ我が社に育児介護休業制度が必要なのかって説得できなかった自分がめちゃくちゃ悔しかった。

次に、女性の作業着のリボンとベルトを貸与にすることにも取り組みました。それは、女性たちがお手洗いで「リボンとベルトがよく痛んじやってダメになるからまた買わなきゃ」と言っているのをたまたま耳にして、就業規則の作業着の貸与の項目に入れることを会社に求めるよう次の執行委員会で提案しました。ところが男性側からは「女性たちは妊娠・出産ですぐやめるのに必要ない」と言われたの。そのときは会社の業績が悪化していてタイミング的に難しい時期でもあったので通らないかと思われたけど、入れるだけ入れてみたら？って言うってくれる役員もいて、なんとか要求項目に入れられることになりました。労使交渉では普通1回目の交渉で回答が出ることはないのだけど、そのときは社長自ら「女性たちがそんなに困ってくるんだったら貸与しましょう」って通してくれた。それを組合ニュースでみた女性たちが「こういうことを組合に言ってもいいんだ」って認識してくれて、女性の組合に対する空気が変わったことを感じました。女性のリボンとベルトにしていたので男性のベルトは要求項目に入っていないので貸与にはならずお叱りを受けたけど、それまでの諸々の悔しさもあり、私はプイッてしてたの（笑）。

1年目はそんな感じで終わりました。

【2年目】育児介護休業制度の導入の実現

【芳野】 1年目の悔しさもあり、2年目の育児介護休業制度の提案の前には、約1年かけて、私を応援してくれている男性執行委員になぜ育児介護休業制度が必要なのかを説明し続けました。提案はその執行委員にしてもらうことで、なんとか執行委員会を通し、労使交渉では再び社長に「これからの時代には女性に活躍してもらわないといけない。制度の内容は組合の方で作ってください」と回答をもらいました。一時金は100%保障、社会保険料の個人負担分を会社負担とするなど、組合が作った通りの充実した内容で「育児介護休業制度導入」の要求が通ったので、そのときも女性たちがすごく喜んでくれました。

こうやって92年に国の育児休業法^{*}ができる2年前の90年にうちの育児休業制度ができあがり、導入してすぐに制度を使ってくれた女性がいて、私に「私は働き続けます。ありがとうございます」と言いに来てくれました。本当に嬉しかったです。その言葉で心の中の悔しかったことが全て報われて、頑張ろう!と思えました。

JUKI労働組合女性委員会を発足

【芳野】 その後、女性委員会を作って女性が働き続けるために何が必要なのかを皆で考えました。メンバー達と法律も勉強したし、JUKIの労働協約を他社と比較して何が劣っているのか、何が足りないのかを調べました。支部ごとにも女性委員会を作って、1年に1回は3支部が集まって合宿もしました。

そして毎年のように女性に関わる協約の改正を行い環境を改善していったので、女性達は組合に対して協力的だったし応援してくれました。最初の頃は本当に仲間を支えられたと思っています。

【和田】 女性委員会を立ち上げられたときのメンバーはどのように集められていたのですか？

【芳野】 なるべく、職場、年代、既婚・未婚、育児中、



育児経験者などをバラバラにいろんな方面からメンバーを選びました。女性は真面目だから「職場の意見を聞いてきて」って頼むとメールもない時代だったけど、ちゃんとコミュニケーションをとって聞いてきてくれました。だから、労働協約の改正や運用方法を変えるときなど実際に利用している人の声を反映することができました。それを組合が会社と交渉して理解を得られれば形になるんだということを女性委員会のメンバーもわかってくれました。スタートのときに皆がそういう経験をしてくれたから、すごくやりやすかったな。

和田 成功体験が積み重なったことで、みんながやりがいを持ってくれたということですね。

芳野 そうそう。職場の環境改善のための要求を通すためには職場の組合員の声が根拠になるということをもみんながわかってくれました。そこまでみんなの意識が高まると、すぐにやめちゃうかなと思っていただけやめられなくなっちゃった。そして、気が付いたら連合会長になっちゃった（笑）。

JUKI労働組合委員長になって

和田 JUKI労組の委員長になったとき、「これを軸にしてやっていこう」と思っていたことを教えて下さい。

芳野 JUKIではちょうど若い人達が少なくなっていたときでした。そうすると活気がなくなっちゃうし、組織力が弱くなっていくので、数少ない若い人達に、組合活動にどう関わってもらうかが課題でした。もちろん、それは時

代背景にも関連します。

昔はメールもなかったから皆が集まっていたけど、今はコロナを経験したことにより皆で話し合おうって言うても「メールでいいじゃないですか」「今日は在宅だから」など言われ、接し方も一通りではなくなってきた。だから委員長になってからはコミュニケーションの取り方、組合員の一体感などがテーマでした。

「新しい運動のあり方」と言うけど、私自身、果たしてそれが組合活動としてどうなのか?という迷いもあります。Webだと意思疎通ができていいのか心配だよな。

和田 そうですよ。表情も読み取れないですし。うちの単組の会議でもWebを取り入れているのですが、やはりWeb出席者が理解しているのかわからなくて、その後、電話で確認することもあります。

Webの良さもちろんありますが、直接会うと意思疎通しやすいし、会議以外の話もできたりするので、「組合活動は直接会うことが基本」というスタンスが継承されているのはそういうことなのだと思います。今だからこそ、それを感じています。



これからの労働組合のあり方

芳野 私は20代から30年以上労働組合の活動を経験していますが、やっぱり合宿したりしていたときのメンバーの方が関係が濃いなよな。「あのとき、一緒にやっていたから大丈夫」という信頼感で繋がっている。

だけど、一方では子育て中や介護を抱えている執行部でも組合活動ができるような運営にしていけないかという思いもある。そうしていかないとこれからは

GENDER EQUALITY MONTH

もっと人選に苦勞するだろうし、参加しやすい人だけでやっている組合活動ではいけないと思う。当事者が入ることで課題が明確になるし、課題解決のスピードが上がると思っています。「当事者性」を大事にしたいですね。子育て中でも介護をしている人でも参加できる組合活動にしていけないと考えが偏っちゃうなって思っています。



メンバー構成によっては合宿を復活させたこともあります。子育て中の役員は泊まりや夜遅くなるのも無理だよね。であれば（労使交渉に関してはJUKIは労使共同宣言があるから時間内にはできないけど）執行委員会はお昼休みにすればいいし、就業時間を組合活動にもらえば参加できる。もらうということは組合で人件費をまかなわないといけないので、次年度予算で人件費を増やすことや職場での仕事を周囲の人にカバーしてもらうことを大会で説明をして理解をもらえれば大丈夫！

こんな風にそのときのメンバー構成によりやり方を変えていた。これからはそういうやり方をしていけないと執行部も行き詰まるのではないかなと思います。

和田 メンバーが同じでもライフステージが変化していくこともありますよね。今のやり方で参加できる役員を構成するのではなく「役員の構成でやり方を変える」ということ、参考にさせていただきます。

芳野 そういう時代になったんだと思います。

女性を役員に登用するために必要なこと

芳野 女性に役員になってもらいたくても断られてしまうという話をよくいろんな所で聞きます。それは断る術を女

性が知っているから。育児や介護を理由にすると断ることができると思ってる。お願いする側からすると、誰でも良い訳ではない。その人にやって欲しい理由があるんです。「子育て中だからできないんです」と言われたときに「じゃあどうすればできる?時間外は出なくてもいいよ。子どもが病気の際は出なくていいよ。なるべく時間内にするからやってほしい」と言えば、断られなくなるから。

和田 断る理由をなくしていきながら理詰めで説得するということですね。

芳野 「それだけ、あなたにやってほしい理由があるんだ」ということを真剣に伝えればいい。男性には「もし好きな人がいたら、その人と付き合いたいと思ってあの手この手でやるじゃないですか。それと一緒にです!」って言うの。アハハハハ……(大笑) 本気度を示すのね。本気でいかないと相手だって見透かすでしょ。

でもね、経験からいうと女性はわりとすぐに「じゃあ、私でいいですか?協力させていただきます」って言ってくれます。

和田 男女の反応の違いは面白いですね。性別問わず組合役員をお願いしてもなかなかいい反応をされないという人が多いと思います。

芳野 わりとうちの執行部は「私でよければ協力します」って感じかな。だって組合活動って人生においてプラスになるけど、マイナスには絶対にならない。そのときは大変かもしれないけど自分たちの職場をよくしていくってことだし、自分たちの会社が今何を考えてどういう方向に向かっているのか分かるわけ。中にはこの後、結婚でやめちゃうのかな。将来はお金を貯めて違うことしようかなって思っている人もいるかもしれないけど、今、現実に働いている職場を「無理なく差別なく安心して働き続けられる環境」にするのは絶対に人生においてプラスになるでしょ。

もし、会社内の他部署との交流がなかったとしても組合活動をすると行動範囲も広がるし、世代を超えている人達とも出会い関係性をつくれる。忘れたところにそのときの間関係が仕事に役立ったりもする。そういうのは絶対大事。絶対プラスしかない。そうするとみんな前向きに考えてくれると思う。

連合会長になって

和田 連合会長になって苦勞されていることはありますか？

芳野 JUKIやJAMの役員を経験して、今までは同じ考え方の中でやってきたけど、連合では45の構成産別があっというんなカラーがある。そういう意味では新たな発見がある。

ときには話してもいないことを報道されたり、悔しいことや納得いかないことがたくさんあるけど、長く地方連合会の仕事もやっていたので産別を超えて女性の仲間がたくさんいる。私を理解してくれている仲間が支えてくれていて、今は苦勞より仲間のありがたみを感じていることの方が多い。

和田 ここに辿りつくまでに、多くの仲間を広げてこられた成果が今表われているのだと思います。

芳野 意図せぬ記事が報道された後にお会いした人に「思いのほか元気でいらしゃってよかった。どうしてですか」と聞かれることがあるけど、私は必ず「仲間」って答える。組合ってそもそも論として、仲間づくりでしょう。仲間が多ければ多いほど力になるってことだね。

和田 確かに会長になられてから、マスコミでお見かけすることが多くあります。

芳野 そうだね。良くも悪くもあれだけ取り上げられることの経済効果はかなりのものです（笑）。

和田 「女性の」連合会長と言われることはどう思われていますか？

芳野 女性じゃなかったらこんなに取り上げてもらえていないので、私は「女性」として取り上げられることはチャンスだと思ってる。労働組合って知られていないし、連

合も知られているようで知られていない。あまり連合に関心をもっていなかった人にも関心を持ってもらえる。労働組合を知らない人があまりにも多過ぎてことがわかったし、連合の外にいる人達に労働組合の仕組みをわからない人が多い。春季生活闘争も連合が交渉していると思う人も多い。連合は賃上げをしやすい環境を作っているわけで、交渉はしていない。だからインタビューを受けるときには、連合・構成産別・加盟組合どのことかを明確に、意識して話すようになった。連合がストやってると思っている人もいるんだから。

和田 労働組合を知らないと連合がストを判断していると思うんですね。様々に取り上げられていますが、結果的に組合について知るきっかけとなればいいですね。

芳野 神津前会長からは連合は「発信力」が大切ってことを言われてきた。取り上げられて発信力が高まったのは、女性だったからだと思う。

和田 たしかに組合の役員をやっていない人でも芳野会長のことを知っている人が周りに増えた気がします。

芳野 すごいよね。近所でもジャージで歩けなくなっちゃった。今まではジャージ・サンダルだったのに・・・

女性ならではの苦勞

芳野 でも、ジェンダーがもたらす弊害も感じていて、ピンクのマスクをしていると「ピンクのマスクをやめろ」と苦情が来たりもした。使い切ったら白に戻そうと思っていたところニューヨークタイムズの記者が「それがあなたのイメージだからやめるべきではない」と言ってくれてピンクを通すことにしたんだけど。

和田 男の子はブルー、女の子はピンクというジェンダーバイアスが植え付けられるという発想からの苦情だったんでしょうね。

芳野 ヘアドネーションをしようと思って伸ばしていた髪をバッサリ切ったときも「昭和の髪型」と連合に指摘があったり、ある女性の政治家と会ったときも「女性同士密会!」と書かれたり、まだまだ女性が少し目立ったりするとバッシングをうける社会なんだと思う。密会ではないし、「男性同士密会!」とは書かれないのに。



GENDER EQUALITY MONTH

連合会長としての役割

【芳野】労働組合版のG7であるL7の昨年の開催国はドイツでしたが、ドイツのDGBも初めて女性が会長になったところでした。司会者が「93%の得票率を持ってDGB初の女性の会長が誕生しました」と紹介した時に新会長は「私は女性だからこのポジションになったのではなく、この仕事ができるから会長になった」と自信を持って自己紹介をしたの。かっこいいと思って鳥肌が立ちました。



日本の女性は奥ゆかしいのが良しとされるけれど、日本の女性も誇りを持って自己主張できるような社会をつくっていく。それもナショナルセンター連合の会長である私の役割だなと思っています。

昨年は初の女性から女性のハンドオーバーであり歴史的瞬間であったけど、今年のハンドオーバーも女性から女性であり、今はL7では女性のトップの方が多くなりました。G7の雇用労働大臣の会合でも各国の労働大臣は女性であり日本だけが男性でした。世界はもうそこまで行ってる。日本は取り残されてます！

次世代へ組合活動を引き継ぐために

【和田】組合活動を若い人に引き継ぐまたは、人を育てていくためにどうすればよいと思われますか？

【芳野】私の時代とは違うけれど、悔しさがないと成長したという実感を味わうことがないと思う。失敗も経験しつつ、成功体験もありつつが大切だと思う。1期2年ではなくて2期4年でどれだけ成長できるか。本来ならば4年以降で本番になるところ、だいたい2期で終わってしまうのが残念。楽しかったところで終わってしまう。以前の調査でも長く組合役員をやっているほど、組合の価値や、やりがいを感じているという結果が出ています。

女性には「とりあえず」1期だけやって。と頼むのではなくて「まずは」1期やってみない？楽しいよ。と呼びかけてほしい。

【和田】連合富山女性組合員に芳野会長の経験を踏まえてメッセージをいただけますか。

【芳野】特に地方連合会だと地域に近いので、女性達が安心して暮らし働けるための想いがきちんと活動に反映できます。「みんなで地域・社会をデザインしていこうよ」とメッセージを送ります。地域の行政の施策に関わったり要請行動ができるのは、連合の一員だからできること。皆さんもぜひそのステージに立っていただきたい。

【和田】本日はお忙しい中、ありがとうございました。良いお話が聞けて大変参考になりました。

※男女雇用機会均等法

1986年に制定。「性別における差別の禁止」を最重要として募集や採用、配置、昇進、降格、教育などにおいて、性別を理由に差別することを禁止した法律。1999年、2006年、2016年と3度改正。

※育児休業法（育児・介護休業法）

1992年施行。その後何度も改正が行われ、2022年には男性の育休取得推進に向けて「産後パパ育休（出生時育児休業）」の新設等が話題となった。

芳野会長は実はこんな人



Q. 貴重なプライベートな時間があれば何をしたいですか？

すごい現実的な話だけど、掃除がしたい。簡単な掃除しかできていないので。

Q. お忙しい中で元気の秘訣は何ですか？

幸いにして、ずっと一緒にやって来ているメンバーがいるので、何かあると集まって話して発散しています。誰かに聞かれたらちょっとビックリされるくらいの話（笑）。

Q. お酒もお強いんですね。何がお好きですか？

なんでも飲みます。飲まないとやっていられなかったことが多かった。みんなには一応そう言っています（笑）。

Q. 学生時代も学級委員をするようなリーダー的な要素はお持ちだったんですか？

小学生の頃は学級委員をしていました。でも、一緒に学級委員をやっていた男子を泣かしちゃったり。そんな感じだった。

Q. 20代から組合役員をされていたとのことですが…

22歳で組合役員になりました。職場には1年しかいなかった。当時の人事課長は私が入社したとき、「絶対この子は組合の仕事をすると思ってた」と言われた。そして、そのうち上司から職場に戻ってこいとも言われなくなっちゃった。

Q. 心が折れそうなときに、（飲み会以外に）乗り切ったりモチベーションを上げる秘訣があればアドバイス下さい。

私はなかなか一人では乗り切れない。人に話して元気になる。このことだったらこの人。あのことだったらあの人。聞いてもらうだけではなくて、悩みを共有してもらいたいから。

Q. 一人で晩酌はしますか？

みんなと飲むのが好きなので一人では飲まない。一人で映画も見に行けない。一人の外出も好きではなくて、ランチもみんなを誘っていく。誰もいなかったらコンビニへいく。だって一人はつままない。仲のよいメンバーとの飲み会に自分が行けなかったとき、減茶苦茶、気になって気になって仕方ない。仕事では自分でどうしようもないことには諦めがつくけど、飲み会に行けなかったことには相当落ち込む。

インタビューを終えて

芳野会長は「仲間に支えられてきた」という言葉を何度もおっしゃいました。それは、ご自身の温かい人柄やリーダーシップによって仲間が自然と集まり、広がり、年数を経るごとに、ますます絆が深くなっていくのだからと感じます。労働組合の基本は人と人のつながり。そして人が大好きであること。芳野会長はなるべくしてなられた連合のトップリーダーです。あえて「女性の会長」と言われることを受け入れ「連合運動の全てにジェンダーの視点を!」という言葉掲げ、推進されている姿はとても勇敢に映ります。

また芳野会長は全国の女性組合員のロールモデルであり、「女性だから」ではなく、自信を持って活動できる社会となるのはそう遠くない。そんな勇気をいただいたインタビューでした。