

## 長崎県労連ジェンダー平等宣言

全労連が昨年7月の第31回定期大会で採択した「全労連 ジェンダー平等宣言」は、我国の労働現場におけるジェンダー平等の現状と課題について次のように記述しています。

政府と財界は、「男性稼ぎ主モデル」の日本型雇用によって、男性に長時間労働を、女性には不安定雇用を押しつけてきました。雇用機会の均等や「女性活躍」を唱えつつ、女性差別を温存し、女性労働を「家計補助的」として低賃金を押しつけ、非正規雇用を拡大するなかで労働者全体に低賃金構造をつくりだしています。男女の賃金格差、雇用格差、ケア労働者の低賃金水準などその根底に個人の尊厳を奪うジェンダー差別が存在しています。女性をはじめ、子育て、介護などケアを担う世代の要求を反映した労働組合運動の在り方を示していくことは、全労連にとって喫緊の課題となっています。

選択的夫婦別姓制度に自民党は後ろ向きで、日本社会にはいまだに家父長制が根強く存続するとともに、権力が「家庭」への介入を強めています。「男性優位」が当然視され、女性も男性も個性より「らしさ」を強要されて、人間らしく生き、働くことを奪われています。看護、介護、保育などケア労働を低賃金労働として女性に課し、政治はその専門性を認めず価値を貶めきました。性の多様性を認め合うジェンダー平等を実現する社会は、個人の尊重、法の下での平等、両性の平等を保障する日本国憲法を生かすものです。

個人の自立を支えるとともに、だれもが仕事と家族的責任の両立がはかれる賃金、労働法制、社会保障制度が求められています。そのために、すべての労働者にディーセント・ワークが保障されることが必要であり、ジェンダー平等の実現が不可欠です。

長崎県労連と県労連加盟のすべての組織は、上記の現状認識と問題意識を共有し、長崎県労連の組織人数における女性の割合が54%であるのに対して、報告されている各組織の役員総数に占める女性の割合が平均40%であるという現状等を踏まえながら、以下のとりくみをすすめます。

1. 県労連運動においてジェンダー平等を推進するため、県労連加盟のすべての組織が学び、話し合い、行動します。
2. 男女の賃金格差の是正、均等待遇、労働時間の大幅短縮など、だれもが仕事と家族的責任の両立がはかれ、人間らしく生きる権利を保障する労働条件、職場環境、制度・政策の実現をめざします。
3. あらゆる意思決定の場で男女同数の参加という理想の実現をめざして、女性の参加率を大幅に引き上げながら、多様な要求をもとにした方針が決定される組織づくりをすすめます。
4. 非正規雇用で働く労働者、女性、青年の多様な要求を組織し、主体的に参加できる運動づくりをすすめます。
5. 労働組合運動を含め、あらゆる場でハラスメントなど人権侵害を許さず、個人が尊重される職場・社会をめざします。

以上

2023年9月16日  
長崎県労連第36回定期大会