

# 航空連合NEWS

発行:航空連合/発行人:山田公正 〒144-0041東京都大田区羽田空港1-6-5 第5綜合ビル5階 TEL (03)5708-7161 FAX (03)5708-7163

## 6月は「男女共同参画月間」です!

～ この機会に男女の対等なパートナーシップについて考えてみませんか? ～



### ■ 男女共同月間について

平成11年6月23日に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。この法律の目的や基本理念について国民の理解を深め、男女共同参画社会形成の促進を図るため、毎年6月23日から29日の1週間を「男女共同参画週間」とする旨、内閣府の男女共同参画推進本部にて決定がなされました。家庭や職場、地域など、わたしたちが暮らす社会は男性、女性、どちらか一方で成り立っているわけではありません。男女がお互いを尊重し、対等なパートナーシップを築いてこそ、個性と能力を十分に発揮できる社会が実現できるのです。皆さんもこれを機会に身近な「男女共同参画」について考えてみませんか?

尚、航空連合では、6月を「男女共同参画月間」と位置づけて、男女共同参画社会の実現に向けたセミナーの開催や啓発活動を行っていきます。

### 航空連合の取組み ◆◆◆ 男女共同参画セミナーを開催します! ◆◆◆

東京 (6/23・ゆうらいふセンター)、大阪 (6/27・千里阪急ホテル)、沖縄 (7/8・グランドキャッスル) にてセミナーを開催します。“ワーク/ライフ・バランス”をテーマにした講演と、グループディスカッションを中心としたセミナーです。多数のご参加をお待ちしております。



#### パク・ジョアン・スックチャ (Joanna Sook Ja Park) 氏

日本生まれ、韓国籍。米国ペンシルバニア大学経済学部卒業。シカゴ大学MBA (経営学修士) 取得。米国と日本で米国系企業に5年間勤務。その後、韓国延世大学へ語学留学。日本に戻り米国系運輸企業に入社。同社にて日本、香港、シンガポール、中国など、太平洋地区での人事、スペシャリストおよび管理職研修企画・実施を手がける。2000年2月に退社。同年12月に日本で最初のワーク/ライフ・コンサルティング会社、アパショナータ, Inc. 設立。Diversity (多様性) の促進にも力を入れる。

#### セミナー講師 の紹介

著書 「会社人間が会社をつぶすーワーク/ライフ・バランスの提案」  
朝日選書：2002年7月10日発行



#### 航空連合

は、日本航空グループと全日空グループの労働組合が大同団結を果たし、1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合です。航空・航空関連産業で働く53の企業別組合の3万人 (うち客室乗務員1万人) で構成され、ナショナルセンター「連合」に加盟しています。利用者、労働者の視点から航空産業の基盤と競争力の強化を目指しています。

# 連合の取組み

## ◆◆◆◆ 連合では男女雇用機会均等法の抜本改正に向けた取組みを行っています！ ◆◆◆◆

### 1 なぜいま、男女雇用機会均等法の改正なのか

#### 【国際的な批判】

ILO勧告や国連女性差別撤廃委員会の報告等において、日本には、男女間に差別が存在していると指摘されています。報告等では、その一因として間接差別や「コース別雇用管理制度」などがとりあげられ、日本政府に対して是正の取組みを勧告しています。

#### 【国内では…】

1997年男女雇用機会均等法改正時の国会附帯決議では、法を適切な時期に見直すこととされています。また、現行の男女雇用機会均等対策基本方針（第4条に規定）は、2004年度までの運用期間であるため、改めて基本方針を策定する必要があります。このため、厚生労働省は、労働政策審議会雇用均等分科会において、2004年9月から男女雇用機会均等法の改正について審議を始めています。審議会では2005年末を目途に審議が進められており、男女雇用機会均等法改正法案は2006年の通常国会に提出される見込みです。

なお、連合は、労働側代表として審議会に出席し、働く者の立場から意見具申しています。

### 2 連合の主な改正要求

- 男女双方に対する性差別を禁止
- 仕事と生活の調和を図ることを目的・理念に明記
- 業務の与え方を含めすべての労働条件における差別的取扱いを禁止
- 性に中立な規定等でも実質的な差別になる「間接差別」を禁止
- 妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止
- ポジティブ・アクションを事業主に義務づけ
- セクシュアル・ハラスメント防止と事後の適正対応を事業主に義務づけ
- 指針上の「雇用管理区分」の削除



### 3 審議会・国会

審議会	～2005年9月	………	論点整理
	10月下旬～12月上旬	………	重要場面
国会	2006年2月	………	国会に改正案提出
	4月～6月	………	国会審議



審議会・労働側代表の片岡氏（サービス連合 中央執行委員）を招いて、勉強会を開催しました。今後も適宜、勉強会等を実施していきます。

# 第6期 男女共同委員会の活動紹介

## 10/5 第6期・航空連合運動方針に基づき男女平等局を設置

男女共同委員会の委員長に亀倉さん（SAS労組）、男女平等局長に古瀬さん（JAL労組）、男女平等局次長に保谷さん（ANA労組）が選出されました。

左から亀倉委員長、保谷局次長、古瀬局長▶



## 10/26~27 連合・女性集會に参加

東京ビックサイトにて2004連合中央集會が開催されました。構成組織から1,046人（女性741人、男性305人）が参加。「雇用における均等待遇・男女平等の実現をはかろう！」をテーマに、全体集會、分科會を通じて意見交換を行いました。航空連合からは、JAL労組、ANK労組、AGS民労、ジャムコ労組、ANAM労組、PALFS、SAS労組、TAC労組、航空連合成田、航空連合本部より13名が参加しました。



## 12/2 航空連合・男女共同委員会の開催

連合より講師を招いて、次世代育成支援対策推進法への対応の勉強會を行いました。引き続き、春闘での取り組み方針、事業主行動計画への労働組合の対応について議論しました。

## 1/13 航空連合・中央委員会にて春闘方針(男女共同テーマの取り組み)を確認

## 2/25 連合・男女平等講座に参加

男性リーダーを対象に、男女平等の重要性を理解するための講座が開催されました。航空連合からは、AGS民労、ジャムコ労組、本部事務局の男性リーダーが参加。講師陣には、岡沢憲芙（早稲田大学教授）、宮本太郎（北海道大学教授）、水町勇一郎（東京大学社会科学研究所助教授）の各氏を迎え、男女平等の重要性と対等なパートナーとしてよりよい社会をつくるための課題はなにか、各国比較をふまえた日本の現状、労働組合の果たすべき役割などを学びました。



## 3/8 国際女性デー集會に参加

有楽町よみうりホールで、3.8国際女性デー全国統一行動中央集會（720名参加）が開催され、航空連合東京、航空連合本部より5名が参加しました。1996年から始まった統一行動は今年10回目を迎えます。集會では「雇用平等の立法課題」について早稲田大学教授の浅倉むつ子氏の講演、構成組織、職場からの均等待遇実現に向けた取り組み報告がありました。



## 5/25 航空連合・男女共同委員会開催

19労組、3地方組織から34名が参加をし、一般事業主行動計画の取り組み状況、今後の取り組みについて議論しました。



男女共同委員会の主なメンバー▶

C o l u m n

# ワーク/ライフ・バランス～ 仕事と私生活の共存に向けて

パク・ジョアン・スックチャ 氏



近年、先進国の間で「ワーク/ライフ・バランス」(仕事と私生活の両立)への関心が高まっている。ジェミニ・コンサルティングなどが行った幾つかの世界的調査でも、仕事での最も望ましい要因は国や文化に係わらず、「仕事と私生活のバランスが取れること」が上位の要因だった。欧米では日本よりはるかに仕事と私生活のバランスが取れているのに、バランスへの問題意識は日本より何倍も高く、人々が要求し企業や行政が積極的に取り組んでいる。また有能な人ほど仕事と私生活・家庭双方の充実を望んでいることも興味深い。

組織がワーク/ライフ・バランスへ取り組む目的は、従業員がやりがいのある仕事と充実した私生活・家庭の健全なバランスをとりながら、持っている能力を最大限発揮できるようサポートすること。つまり、仕事をしている間は私的な問題を気にせず、仕事に集中できる環境を提供し、組織に貢献する成果を出してもらうことが狙いだ。

注目すべきはワーク/ライフ・バランスへの取り組みは90年代初期の不況、そしてリストラの盛んな時期に多くの米国企業の中で広まっていったこと。不況によるリストラで残った社員の仕事が増大し、モラルの低下やストレスが問題になった。そこで米国企業はワーク/ライフ・バランスへ取り組むことにより残された社員の満足度と忠誠心を高め、生産性と創造性がフルに発揮できる環境作りに入れた。その結果、高度情報化社会の中で最も必要とされる優秀な人材の確保と定着、従業員の生産性、満足度、忠誠心向上など企業への有益性を生み出し、企業と従業員双方の活性化を実現させWin-Win関係を作り出したのだった。

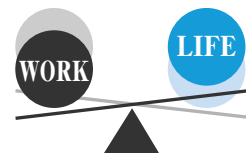
米国では1980年代母親の職場進出が加速したため、労働市場に急増した母親の仕事と家庭の両立を助けるため保育サポートが主で、ワーク/ファミリーと呼ばれていた。その後仕事と私生活のバランスが必要なのは働く母親に限ったことではなく、男性、子供のいない既婚者や独身と、働く人全ての問題だということの人々が認識し、やりがいのある仕事と充実した私生活・家庭の共存を企業の中で働きながら実現できるように求めたため、企業がその要望に対して創造的にさまざまな取り組みを行い拡大していった。

仕事と私生活を共存させるための最大の障害は長時間労働だ。もし労働時間と仕事の成果が正比例関係であれば、現在日本は世界一の好景気国となっているはずだが10年以上の不況は今も続く。同じ仕事のやり方が前提で、短時間で退社しようとする仕事が終わらず、仕事への影響は回避できない。IT技術の発展で一日24時間一週間7日仕事が可能になり、顧客の要求度も高くなったことは米国でも長時間労働のプレッシャーを与え、多くの従業員の労働時間は延びている。そこで米国企業は発想を変え、「どのように仕事のやり方を変えれば、期待される仕事の成果が出せ、同時に私生活を充実させる時間が持てるか」と問い、仕事を再設計することにより解決策を見出していった。個人にも恩恵をもたらすこのアプローチが従業員の意欲と責任感を高め、多くの無駄を省き、生産性向上のみならず、社員の満足度や忠誠心をも向上させたのだった。

終身雇用が崩れた今、どのようにして従業員の会社への忠誠心を高め、持っている能力を発揮してもらうかは日本企業の最大重要課題だ。米国では「IT時代での企業成長の前提は人材だ」と企業の最も重要な資源と位置付け、ワーク/ライフ・バランスを経営戦略として推進し、魅力のある企業作りへ向けて意欲的に変化した。

「企業は人なり」とは日本でもいわれてきた。従業員がイキイキとして仕事に取り組み、充実した私生活と幸せな家庭を持ち、それによって満足した従業員が良い質の成果を出し企業に貢献できるよう、ワーク/ライフ・バランス施策を創造的に日本なりのやり方で取り入れながら、従業員が能力を発揮し働きやすい人事制度や企業文化を作り上げていってみたいはどうか。

【Business Labor Trend (労働政策研究・研修機構) より抜粋】



## ◆◆ セクハラ相談窓口を開設中 ◆◆



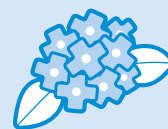
- ・相談は航空連合に加盟している組合員に限り、電話またはEメールで受け付けます。
- ・相談については、女性相談員がうけたまわりますが、男性相談員を希望する事も出来ます。
- ・プライバシーは厳守します。



【セクハラ相談専用電話】 03-5708-7169 ・専用電話受付窓口担当：三平<sup>みひら</sup>(女性)

・受付は土日祝祭日除く 9:30~17:30  
(担当が離席の場合は留守電メッセージでの対応とさせていただきます。)

【Eメールアドレス】 [soudan@jfaiu.gr.jp](mailto:soudan@jfaiu.gr.jp) (24時間受付)



ニュース・航空連合へのご意見はE-mailでお受けしています。

アドレス [avinet03@jfaiu.gr.jp](mailto:avinet03@jfaiu.gr.jp) ホームページ <http://www.jfaiu.gr.jp>