

# ユニオンガールズ TALK No.6

わくわく  
和久井 麻衣さん

連合群馬女性委員会 副委員長  
連合群馬 執行委員  
J P 労組群馬連絡協議会 幹事



## 組合員と同じ目線に立つことを心がけて

### —女性委員会、2年目です—

2015年12月の総会から役員を引き受けて視野が広がりました。自分の組織でも様々な面で活かせるように、会議や行事のたびに新しい情報を仕入れようと思っています。同時に、自分たちの組織での活動も多く知ってもらいたいですね。

### —日常のお仕事は—

郵便局の窓口で、郵便・貯金・保険の引受・事務・営業をしています。田舎の小さな郵便局ですので、いらっしゃる方もお年寄りが多く、いつも窓口で世間話に花を咲かせています。ただ話をするだけでなく、話の中からその方のニーズを聞き出してさまざまな商品をご提案したり、お客様に沿ったものを案内できるよう、心がけています。大変なことも多いですが、お客様が名前を覚えてくれたり、「ありがとう」と言ってもらえたりすると、本当にこの仕事をしてよかったなと思います。

### —では、組合役員になったきっかけは？—

7~8年前に、現在所属している支部の書記長から、私の同僚に「支部女性フォーラムの幹事をやってくれないか」と話があり、「私と一緒にあれば引き受ける」ということで、半ば道連れで役員をやることになりました(笑)。当時は組合活動自体にほぼ関わっておらず、何をするのか、しているのかもわからずに、とりあえず会議に出ていた、という感じでした。

### —組合役員としての活動状況や組合員との関わり方は？—

支部女性フォーラム役員を経て、30歳以下で組織するユースネットワークの役員、現在は群馬連絡協議会の幹事となり県全体で6支部あるうちの一つを担当支部として、指導する立場です。指導といってもまだ役員としての知識は浅いので、私も勉強させてもらっています。また、ユースネットワーク担当として、若い世代の育成にも関

わっていますが、私が役員をやっていた頃とは全く違うタイプの子が多く、思いもつかないことを発言したりするところも面白いですし、私自身の成長にもつながっていると思います。

このような活動の中でも、いつでも組合員に接するときは「同じ目線に立つ」ということを心がけています。役員を長くやっていると、気付かない間に難しい言葉を使ってしまうたり、職場での問題もどこにでもあることだから、軽視してしまう傾向が大なり小なりあると思います。相談している相手なら、J P 労組の顔として見られているのだから、相手の気持ちになって考えないといけないと思っています。同時に、組合員はお客様ではないですから、一緒に悩み考え、活動してもらうことが当たり前だと思っています。

### —男女共同参画について、考えを聞かせて下さい—

まずは男女ともに意識改革だと思っています。労働組合の活動の面でも、やはり子どもがいたり、家庭がある女性は長い拘束時間の会議等には出席しづらい、役員自体を引き受けることを躊躇してしまいます。“会議は長引いて当たり前”“役員だから出席して当たり前”という風潮は今の時代の流れにはそぐわないと思っています。なかなか出席できない方々の意見が今の組合には重要なもの。もっと決められた時間内で効率の良い会議等を心がけ、特に家庭がある女性（もちろん男性も）寛容な対応をしなくてはならないと感じています。私自身は家庭で良き理解者に恵まれて活動ができていますが、みんながみんなそうではありません。大きなくくりになってしましますが、社会全体で働き方を見直すこと、お互いが支え合う寛容な社会を作ることが重要だと思います。

### —リフレッシュしていることはありますか—

旅行が好きなので、休日はよく夫といろいろなところに出かけています。ご当地グルメで、あやしそうな物も、とにかく食べてみないと気が済まない性格なので、積極的に挑戦(?)しながら楽しんでいます。また、春から秋にかけて、地元の仲間と登山に行きます。ここ数年はなかなか皆の都合が合わず年に数回しか行くことができませんが、上毛三山や白根山、長野の燕岳や木曾駒ヶ岳など、群馬周辺の山を中心に登っています。春になるのが待ち遠しいですね。

Listener  
吉田 香苗



地元の仲間と  
白根山の山頂で  
(和久井さん右)



「安心して働きたい・暮らしたい」  
【2017春季生活闘争について】

2017春季生活闘争は、「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシソコアゲを実現しよう！、「長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！」をキーワードとして取り組む闘争である。

中小企業の賃上げに向けて、2016春闘より「大手追従・大手準拠」などの構造の転換に挑戦してきたが、大企業との賃金格差は依然大きく、「公正取引の欠如（過度の値引き要請・納期管理など）」がその一因であると考えられている。マクドナルドの経済成長のために、日本の企業の99.7%、労働人口の7割を占める中小企業の「底上げ・底支え」「格差是正」は不可欠なものとなっている。

今、日本が直面する課題とすると、超少子高齢化・人口減少社会であり、労働力人口の減少がもたらす人手不足は、多くの企業や産業において顕在化している。日本経済を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者の心身の健康保持を前提に、子育て等の家庭生活、地域活動、自己啓発等に必要不可欠な時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、労働者一人ひとりが心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の整備（包括的な社会的構築）が重要である。長時間労働の撲滅は、労働者における社会的時間の確保のみならず、企業における生産性の向上や時間外手当の削減など、様々なメリットが期待される。労働者一人ひとりが生き生きと活躍し、ディーセントワークの実現に向けた取り組みが必要である。

3月27日には中小労組支援として、「中小労組春闘決起集会」を高崎の地にて実施する。「底上げ春闘」を今次闘争においても継続し、さらに社会全体に拡げていこう！  
(田村)