

## 2024大阪高齢者集会をひらく

# 安心して暮らせる社会保障制度の確立を



●力強いガンバローで団結を確認した

大阪退職者連合は、6月4日にドーンセンター(大阪市)で、「生き生きと安心して暮らせる社会にしよう!」のスローガンのもと「2024大阪高齢者集会」を開催しました。集会の参加者は、全体で430人、内女性が91人で21%の比率でした。

高齢者集会の第1部では、立命館大学の伊田広行さんが「社会保障とジェンダー」をテーマにした記念講演を行いました。

第2部では、主催者を代表して徳永会長があいさつを述べ、来賓として連合大阪芝将人事務局長、日本退職者連合の宇多田副事務局長、立憲民主党の尾辻かな子府連副代表、国民民主党の平岩まさき府連副代表から祝辞をいただきました。引き続き基調報告を、松本事務局長が提案しました。基調報告は、①連合大阪・現役組織と連携した活動の強化、とくに、大阪退連としてジェンダー平等のアクションプランの策定、②年金・医療・介護への取り組みでは、

第9期となった介護保険計画についての府域の自治体との意見交換を進め、次年度も引き続き取り組むこと、③マイナ保険証の問題点・課題を明確にして、自治体議会への意見書採択の取り組みを進めていくことなどを提起、参加者全員で確認しました。

続いて横川副会長が集会宣言を提案し、集会参加者全体で採択しました。最後に徳永会長の「団結ガンバロー」で締めくくり、第3部のデモ行進では広く社会へのアピールを行いました。



●多くの仲間とともにデモを行った

# ジェンダー平等をめぐす 持続可能な社会保障と



● 格差のない社会保障を考える有意義な機会となった

## 「社会保障とジェンダー」 ● 講師：伊田 広行さん(立命館大学大学院、DV加害者プログラムNOVO)

講師の伊田さんは、長年旧大阪市立大学で教鞭をとリジェンダー論やDVの研究者で、シングル単位の生きかたを唱え、北欧の個人単位型社会民主主義を提起しています。

現状の課題として「高齢者を支える年金・医療・介護は、社会保障制度に左右され、その制度は男性『世帯主』中心の社会の中で、高齢女性の貧困問題や介護離職者の生活困難、制度の持続可能性の不安、世代間不平等など色々な課題を抱えています。そのため、税や社会保障制度をジェンダー平等なものに組み立て直すことが必要です」と提起しました。

### ● 日本の男女平等が進まない原因は

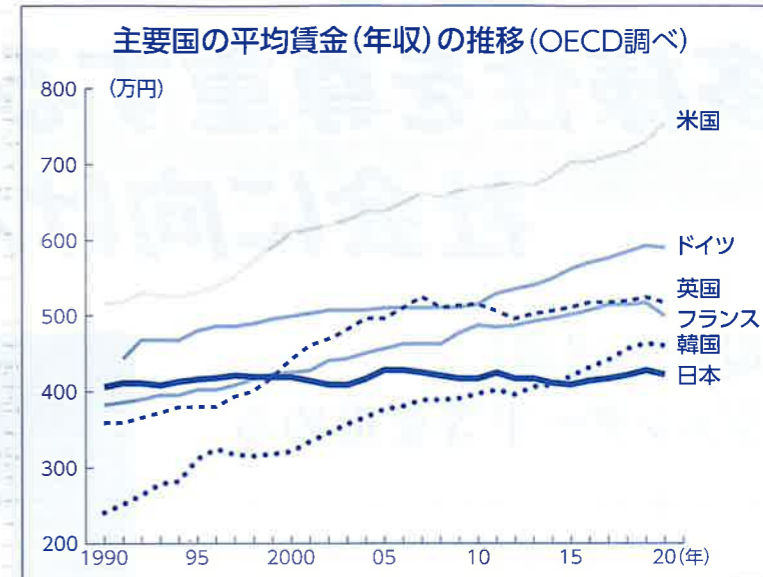
主要国(米国、ドイツ、英国、フランス、韓国、日本)の平均賃金(年収)の推移(1990年～2020年)と名目GDPの推移を示し、日本は主要国中最下位である。また、日本政府が家族支援に充てる予算規模が、対GDP比でスウェーデンや英国の約半分となっている。その原因としては、働く環境の整備の遅れ、例えばILO156号条約「家族的責任条約」は批准したが活かされておらず、ILO175号条約「パートタイム労働条約」(=短時間労働者を

差別なく雇用)は未批准であり、解決できていない。企業の男女役員比率なども国際的に最下位に近い状況となっている。

### ● ジェンダーとは

ジェンダーとは、「社会的につくられた女らしさ、男らしさという意識」であり「性別役割」「性自認、性表現」などに影響を与えており、性に関わる差別や被差別関係、権力関係・支配関係を示す概念である。「性に関わる差別・支配関係を解消することを目指すもの」という意味でのジェンダー平等が大事である。

そもそも、「男らしさ」「女らしさ」の根拠がない「ステレオタイプ」の言葉を例に挙げると「男はマッチョで女よりも性欲が強く、同時に複数のことをこなすことができない」「男は単純」「女は嫉妬深い」「女は感情的で男は論理的」「病人の看護をするのは女性が向いている」などが日常的に使われている。しかし誰が決めたのか？絶対的なものか？これらの言葉で「らしさ」を本質的に言えるのか？ここに大きな問題がある。



### ● ジェンダー平等を取り入れた社会改革

この数十年間「結婚しない人の増加、離婚の増加」「専業主婦世帯(片働き)の低下」「少子化、世代間人口の変化」「性的少数派(LGBTQ)の人権向上」「高齢化社会、介護負担が増加」の傾向にあり、広い政策分野である福祉(社会保障)や教育、財政、労働、経済、家族、法律などの全体の施策にジェンダーの視点を入れて社会を総合的に変えていく必要がある。

そのためには、社会全体の「シングル単位化」、「社会民主主義的な改革」が必要であるが、現状の仕組みは異性愛結婚・片働き(専業主婦家庭)の世帯を基本としている。そこを皆に平等なものにして、持続可能かつ「多様な生き方に平等な制度設計」にしていくことが課題であり、すべての政策を「家族単位から個人(シングル)単位へ」進めていくべきである。

税の配偶者控除や社会保険の第3号被保険者、年金の家族単位水準、賃金の家族手当関係、家族単位の戸籍制度、106万円の壁など、今日なお維持されている家族単位的な制度を転換させていく。即ち、個人単位をベースとした社会民主主義的な設計をすべての政策に反映させていく必要がある。このことは、高齢単身女性の貧困問題を解決していくことにつながる。

従って、短時間正社員制度、ハラスメントをなくす、積極的に女性の登用・責任・チャンスを与えること、育児介護などのケア労働を社会化すること、手当制度見直しなども不可欠であり、独身者、離婚者、シングルペアレント、LGBTQ、障がい者など多様な人がいるということを前提に平等を考えていく(「家事育児する妻がいる男」を標準・前提にしない)ことが必要である。

# 多様性を尊重する 社会に向けた取り組み

## 現状を認識し、 ジェンダー平等を進める

大阪高齢者集会の徳永会長あいさつから、ジェンダー平等の推進について報告します。コロナ禍の影響で特徴的に現れたのは、ジェンダー格差の実態です。感染症拡大が直撃した職種・職場は、対人サービス業や医療・福祉産業で、女性就労者が多くを占めています。そして、非正規労働者は圧倒的に女性が多く存在し、大変な苦勞を強いられている現状が明らかとなりました。



●ジェンダー平等推進を呼びかける徳永会長

日本は、2023年のジェンダーギャップ指数で世界146カ国中、125位と過去最低の不名誉な結果が発表されました。当然、先進国の中では最低レベル、アジア諸国の中でも最悪の結果となっています。女性が多く参加している企業や団体は、間違いなく社会を変える対策が進んでいて、働きやすい職場実態を造り上げています。しっかりと現状を認識し、みんなで社会を変えていかなくてはなりません。

労働組合や退職者会は、残念ながらジェンダー平等の取り組みがかなり遅れていると思います。自己反省をしつつ運動の推進を図りたいと考えています。大阪退連は、現在、四役会議の下にジェンダー平等アクションプラン作成のための事務局会議を設置して、定例会議の前に会議体を設定し、推進計画の検討を進めてきました。

構成組織の組織形態や組合員の男女比率にも違いがあることから、一律的なアクションプランとしての提起は難しい状況ではありますが、全体が認識の共有を図る中で積極的な取り組みを行うことができるように、11月の定期総会には提案する予定をしていますので、皆様のご協力と具体的な行動参加をよろしくお願いいたします。

多様性を尊重する社会に向けた取り組みの重要な一歩は、女性の参加拡大によるジェンダー平等実現です。退職者運動がその先陣を担っていく運動の展開を強く推し進めていきます。

## 2024 退職者連合近畿ブロック ハイキング

**日時** 2024年10月24日(木) 11時30分から

**場所** 滋賀県大津市皇子山運動公園(最寄り駅:大津京駅)

