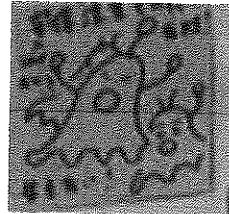
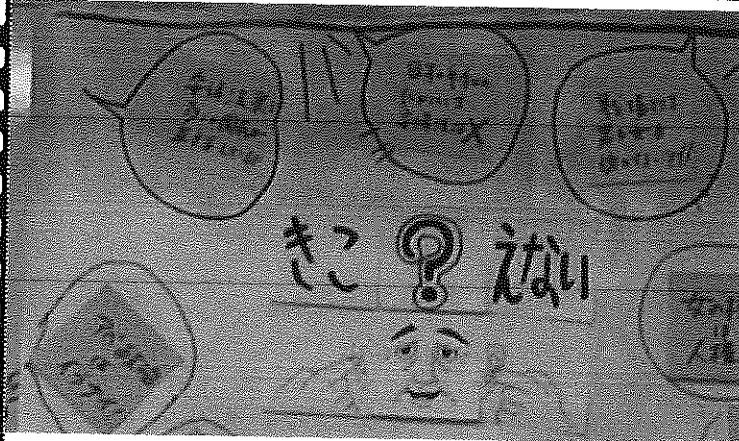


2015年の夏

語  
ら  
れ  
る  
の  
だ  
ろ  
う  
?

今  
後  
、  
ど  
の  
よ  
う  
に



## 【特集】派遣法、安保法、特区法...<改正>成立 【新連載】①

「多様な性を認めるカリフォルニアのスゴイ法律」 板倉由実

### p.02 【特集】派遣法、安保法、特区法...<改正>成立

「私たちの人生、改悪派遣法が施行されてからのはうが長い！」 渡辺照子

「派遣労働者の戦い・人生に「夜明け」は来るのか？」 御堂 由縁理

【安保法・労働に関する声 2015年9月13日 拡大運営委員会参加者一同】

移住家事労働者も派遣労働者も3年間で終わり？ 栗田隆子

P.10 ACW2会員のメディアでの声

P.12 【新連載】①「多様な性を認めるカリフォルニアのスゴイ法律」 板倉由実

P.14 「昨年の最高裁判所判決（平成26年10月23日 第一小法廷判決\*）妊娠・出産を理由とした不利益取り扱い禁止の意義と課題」 伊藤みどり

P.16 「女性と労働 貧困を克服し、男女ともに人間らしく豊かに暮らすために」 分科会報告

P.18 私の話を聞いてほしい / やっぱり個人が問題じゃない 栗田隆子

P.20 横浜でかもします ナガノハル

P.22 Book れびゅーもどき『下層化する女性たち』 小園弥生

P.23 「うつの底」ナガノハル・栗田隆子

P.24 イベントのお知らせ

P.26 カンバのお願い

p.28 (編集後記にかえて) 編集対談「ニュース作業もかもしてみました♡」ナガノハル×栗田隆子



## 私たちの人生、改悪派遣法が施行されてからのほうが長い！

渡辺照子

8月26日参議院厚労委員会での参考人招致での発言の模様 9月11日にとうとう改悪派遣法が可



「一旦派遣になつたら、履歴書に派遣と書いたということで正社員になることが極めて難しいということがあります。雇用の流動化といいますけれども、派遣から正社員になるという流動化はなりのですから、下方修正の流動化しかないというのが日本の現状ですから、こういったことも改めるべきだと思います」

(2015年参考人質疑より 発言抜粋)

決され、同月30日には施行されました。自分の活動のことで恐縮だが8月26日は参議院の厚生労働委員会で派遣労働者として参考人発言をし、目の前で居眠りをする自民党議員を睨みながらの訴えもした。9月8日の同委員会の採決後には「派遣労働者の人生を壊さないで！」と叫びました。この悔しさは言語に表すことができない。

何がどうすぐに変わるのでか。以前、ここで書かせていただいたが、私は施行前の5月末に、現在56歳という高年齢と「さほど優秀ではない」ことを理由に3年後の雇い止めを派遣先企業の社長から通告されている。同時に、雇用安定措置の義務が課されている派遣元からは、やはり高年齢を理由に「次の紹介先はない」「一般事務しかやっていないあなたには教育訓練やキャリアアップの計画も立てられない」「あなた自身の人脈を使って次の仕事を探せ」と言われている。施行後の「惨状」を先取りした状態だ。施行後、私のような問題を訴える派遣労働者が多く出現するかと思いきや、顕在化しているケースはまだ少ない。特に受け入れ期間の制限のない専門業務の派遣労働者には3年後必ず訪れる事態なのだが、「3年後」というタイムラグのせいで正常性バイアスが働いているかのようだ。正常性バイアスとは「自分にとって何らかの被害が予想される状況下でも、都合の悪い情報を無視し「自分は大丈夫」「まだ大丈夫」などと過小評価（ウイキペディア）することだ。3年後のXデーの一ヶ月前に雇い止めの通告を受けるケースが多いと私は予測する。そのイヤなことを今から想定するよりは「3年間は働くのだからその間になんとかなるだろう」という先延ばしの発想もあるだろう。しかし、考えてみて欲しい。3年後には3歳年長になるわけで、それだけ雇用市場では不利になる。来るべき危機に今から備えることはサバイバルするためには必要なことではないだろうか。

今回の「改正」法は、制定始まって以来の劇的変化をもたらすのに、周知期間が非常識なほど短い。例によって派遣元は派遣労働者に法律の情報を提供しない。派遣先を営業する担当者に法的素養がないのと、派遣労働者に知らせる誠実さを持ち合わせていないからだが、派遣の人たちは当然自分の待遇を聞く権利がある。私が派遣先に尋ねた際の先方の回答はこうだった。「今、その準備をしている最中だ。」とのことで、情報提供がいつになるかは定かではない。派遣元のHPには厚生労働省の内容そのままのものしか流れおらず、今回の「改正」内容を掲載していない派遣元もある。いずれも大手なのだが。業界の要望がそっくり通ったのが今回の改悪内容なのに、まだわからないとは片腹痛い。おまけに私は施行前に改悪法通りに扱われることが明らかだというのに。

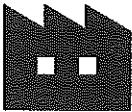
## 【特集】 派遣法、安保法、特区法 ... <改正>成立

セーフティーネットのごとく雇用安定措置があると、国会でワンパターンのように安倍首相と塩崎厚生労働相が答弁していた。その「措置」も使えないものだと日本労働弁護団主催の学習会で判明した。私は「改正法の概要」の中の「3ヶ月更新を反復している場合」に該当するが、「継続就業が2年9ヶ月となった段階で、労働者派遣契約と労働契約の次の更新がなされ」ない可能性もある。教育訓練も当初想定した以上にお粗末だ。新たな派遣先の提供を合理的なものに限定と明記されているものの内容が決まっていない。従前の派遣先より多く通勤時間と自前の交通費がかかっても合理的か否かの判断基準がなく「イヤなら他は紹介できない」ともされるだろう。「有給の教育訓練」の「有給」の金額の根拠規定もない。「タダでないだけマシだろう」式の金額かもしれない。派遣元がキャリア・コンサルティングを行うことになるが、ハローワークに通う求職者は「キャリコンも派遣元からの回し者。正社員を希望していても派遣に誘導される」とござって言う。派遣元においてもこのパターンの踏襲だることは想像に難くない。

この悪法を制定した政府、厚生労働省にこの事態を突きつけるしかない。今回の派遣法「改正」案問題は、数年この問題に関わった経験の中で最もマスコミに注目された。これまで声をあげることのなかつた多くの派遣労働者が日本労働弁護団や非正規労働者の権利実現全国会議のホットラインやアンケートによって、理不尽な実態を訴え、派遣法「改正」案に対し反対の意を露にし、世間はそれを驚愕の思いで受け止めた。だから我慢することはない。これからこそ、更に実態を訴えねばならない。派遣先に訴えるにはリスクがかかるることはわかる。派遣元にまず訴えよう。「こんなにがんばっているのに、正社員になれないのはおかしい」「政府は派遣労働者もキャリアアップできると言ったはずだ。」と。「改正」法は、派遣元に努力とはいえた多くの義務を課している。その義務を果たさせよう。私は、かつて派遣元の法務部門に幾多の法的な質問をした。「あなたのように質問する派遣の人間はない」と怒られたが、怒るほうがおかしい。私たちの働きから1時間毎に必ずマージンを取っているのだから情報サービスは当然のことだろう。まずは派遣元を突き上げよう。もう「自己責任の内面化」から卒業しよう。問題があるのは、私たち派遣労働者ではなく、政府、業界のほうだから。もし、あなたが派遣であっても、例えば伝票を起票した際に自分の印鑑を押印したのなら、業務上の責任を負っているはず。「派遣の責任は軽い」とは言わせない。一箇所、一回の派遣先紹介だけで、1時間毎に、上限規制がなく、良くても3、4割のマージンはぼろ儲けだ。搾取されていると考えよう。「家事・育児と両立できるから派遣がいい」という発想から自由になろう。それを理由に低賃金になる必然性は本来ない。改悪派遣法が施行された今後の雇用法制の話題は「解雇の金銭和解」「残業代ゼロ法案」にシフトするだろう。声をあげた派遣労働者の多くが女性だったことは女性差別の結果に他ならないが、「男性だって大変だ」「正社員だって大変だ」の「正論」に書き消されるかもしれない。その流れを食い止めたい。

「こんなことイヤだ」「おかしい」。その思いこそが活動の源となります。派遣労働者の方、派遣労働者のお知り合いが周囲にいる方、どうか私にアクセスをしてください。多くの声を集めて、社会に再び訴えます。改悪後の派遣労働者の実態を、思いを。今度こそ、眞の派遣労働者のための改正を目指して。

渡辺照子 teruhiroasa@yahoo.co.jp



## 派遣労働者の戦い・人生に「夜明け」は来るのか？ 御堂 由縁理

(前回の原稿に続きます。)

1995年、派遣労働の問題が世に顕在化し始めた頃、労働問題に関わる誰もが、今日の様な大変な戦いの局面を迎えるとは、想像だにしていなかった筈です。ですが、去る9月11日衆議院本会議で、労働者派遣法"改正(私たちはこれを「改悪」と呼ぶ)案"が可決、成立してしまいました。

私は、自己の過去の闘い(3回の団体交渉、雇用継続/職場復帰を求めて闘った)を含めて、何が派遣労働者の権利要求・闘いに足りなかつたのか、今後はどのように考えれば良いかを、様々に思考錯誤(敢えてそう表現する)を重ねた上で、**どうしても指摘しておきたい事を、まとめてみることにしました。**

恐らく、いや、ぶっちゃけ、これを読んで立腹されるような事があれば、それは**派遣労働の当事者目線**が、「決定的に欠けていると」お考え頂きたいと、付け加えておきます。

1. 今回の闘いの焦点が、「専門26業務の派遣労働者が失業したら」になっていましたが、実際には私が記者会見で発言させて頂いた通り、「専門派遣区分の撤廃 ⇒ 一般派遣(または日雇い派遣並み)への統合管理」であり、労働のダンピング、一層の不安定化を狙ったものだったという事。つまり、専門26業務だけの問題では無かったです。

2. その事の「証拠」の一端として、これまで一般・日雇い系でも「脱法」とされてきた労働者特定目的行為、即ち派遣先企業が来て欲しい派遣労働者を"選別出来る"かのような条文が、「特定有期雇用派遣労働者」として、何気にさっくりと盛り込まれていた。気が付ければ、合法化されているのです。これは、今般の派遣法「改悪」阻止の動きでは、どこの労組も団体も、改悪阻止に動いた国會議員ですら、全く気付かなかつた点(?)でもあります。

3. 今回の「改悪」に際して、各派遣会社にも事業者としての適格性を問うものがあり、派遣事業を行うにあたり、従前の届け出制から許可制(会社事業所の規模や財政状況などが審査対象)へと変わる事から、事前に派遣元でも業務の適正化が進んでいました。その一環として、派遣労働者が日雇い(従来の単発業務など)系業務で働く際に、労働者自ら

が進んで法規制にある「年収 500 万円要件の例外労働者」であることの、念書と公的な収入証明書の提出をするよう、半ば義務化されました。私は、さる弁護士にも、「その書面提出が出来ない為に、仕事に就けなくなった派遣労働者がいる」事を訴えましたが、ご理解頂けませんでした。法律の専門家が、この様なことでは困るのではないでしょか。

4. 3. と同じく、**大手労組関係者**などにも、「今年は派遣法改悪をにらんで何か起こる」ことを訴えました(**今年の3月**)が、どうも「意味が分からぬ」という返答で、取り合ってもらえませんでした。

以上の事から、私は今回の「派遣法改悪」の可決・成立が、とても残念・悔しいものとなりました。それはただ単に、政治・官僚・財界要請に、労働者が相対するのは難しいからと云うのではなく、せっかく事前に色々アクションを起こし、各方面に知らせた(**今年の3月**)にも関わらず、生かされなかつたという悔しさに尽きると思うのです。昨年(2014年)10月にも、ロビー活動など、少人数でアクションを起こしていましたが、この時はたまたまなのか、衆議院解散・選挙だから助かったのだろうと、あっさり言われてしまいました。(他の労組が殆ど関心を示さなかつたのは、何故だったのでしょうか？) ← **当事者の活動を否定しては、次の活動に繋がりません。**

派遣法にまつわる事柄は、確かに複雑ではありますし、実際に派遣で働いていない者からすれば、「この派遣さん何言ってるの？」だったのかも知れません。しかし、**派遣労働問題は複雑だからこそ、丁寧な当事者への聞き取りが必要です**。マスコミの報道姿勢も、派遣労働者の中から、マスコミの考える「大変さんストーリー」に堕していなかつたでしょうか？

「意味が分からぬ」と「もっとくわしく(聞き手)に分かり易く」と聞き返すのも、随分聞きましたが、**これでは知らず知らずの間に、労働者の実体験の話の響が、脚色されていく事になりかねません**。私達は、今般の派遣法改悪に際し、政府側に丁寧な対応と説明を求めてきましたが、**同じ事は労働側にも言えると、改めて思い知らされたのであります**。

御堂由縁理(女性ユニオン東京)

# 【安保法・労働に関する声 2015年

安保法案改悪反対 生きたい

廃案！派遣法

廃案！戦争法

廃案！労働条件切り下げ法

<派遣法改正>残念

女性が一番活用されるのは戦争のとき

かつてもそうだった

「産めよ働きよ」そんなに

活用されてたまるか

かつての日本みたいに戦争

ゆえの女性の社会活躍は

うんざり

女性が一番活用されるのは戦

争のとき かつても

そうだった

「女性の活躍」は女性が軍隊

に入隊することではない

女も戦争に行かされる？

活躍反対！

女性活躍推進のみなさま

国際連帯女子力！

Feminist

Awesome!

Women's Solidarity So cool!

労働守れ

(労働) 懲罰的制裁金制度導入

労働基準法 労働基準法

行使しよう

<労働問題> マジョリティ無関心

<女性労働問題>管理職の少なさ

(労働) クラスアクション導入

労働裁判の申請費用を一律1万円！

費用対効果の高い経済制裁 労働者のため

"女性" を自己満足に利用するな

人を生かす、女性を生かす、金はケチり、人を殺

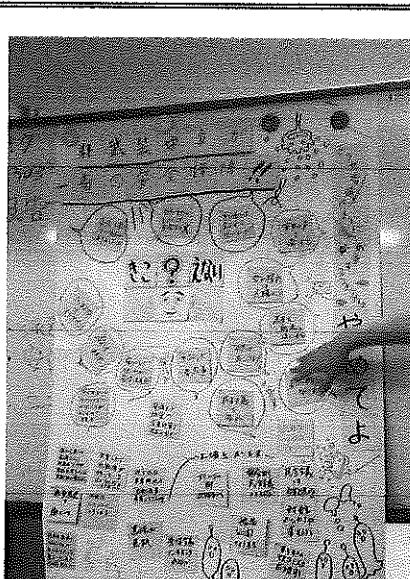
す金はムダづかい

もうすでに戦場のような職場や学校。人を大切に

しない場がますます進んでいく

理解不足

生活守る



War is Over if  
you want it!

Power to the people!

Not war I want peace♪

経済徴兵制許すまじ！

戦争を仕事にしたくない！

日本の借金を戦争でチャラに

しようとしないでほしい

戦争=>徴用 強制就労

労働者を戦地に送らせない！

殺されない殺させない！

貧困は戦争への近道だ

戦争で経済のつじつまを合わせるな！

今の派遣会社はかつての植民地を支配したことと

同じ事をしてる！

税金を払っているのは戦争をするためではありません

せん生活壊して安全な国はない

夜は眠らせろ

武力で生活は守れない

国家による最大の暴力それは戦争

戦争×労働権

人権制限←戦争

幼子が無惨な死に方をされるのを想像せい！

戦争と言わず大量殺人と言おう！

# 9月13日拡大運営委員会参加者一同

疲れたら休める労働法制を、

死ぬのではなく

戦争は前線行かぬ人が始める

子どもから笑顔を奪う戦争と貧困

戦争=生活破壊非武装中立が一番の安全保障！！

戦争×対話 討議

民主主義は永田町には存在しない

戦争=国家総動員

なんでも在日米軍基地で自衛隊募集してるので

自衛隊は災害救助隊として活躍して！

憲法は我々自身が創るもの

9条は日本が誇る人生の宝に！

戦後70年戦死者出さぬ日本の誇り

9条守れ！我らが力！

民主主義は反戦叫ぶ我ら

が胸は！

民主主義は永田町には存  
在しない

戦争=国家総動員

「平和」が一

番大事

卒業したら自衛隊が  
待ってる

オラそんのいやだ～  
安保より防災へ

安保法論争

の SEALDS のみんな

## 安保 話し合い

### 必要

安保 政府強行

日本は立憲主義国家では

なかったのか

きこ？えない

日本の平和のために安保法は×

安保法案は多くの国民が

戦争法案と働くこと

安倍政治はいらない

命をまもれ

オリーブの樹 政権交代

戦場では男も女も働く！？

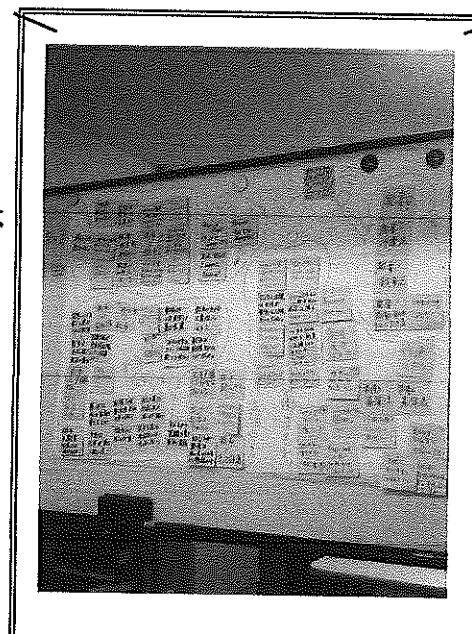
市民の声を聞け！

女の権利は人権だ！！

若者を戦場に送るな

市民は怒ってるゾ！

あきらめないゾー



のかっこいいコールに惚れた

憲法が危機

全体主義に巻込まれない

議会制民主主義って何だ

情報公開なさ過ぎ

まともなマスコミ人を応援する

自衛隊は災害救助隊として活躍して！

憲法は我々自身が創るもの

9条は日本が誇る人生の宝に！

戦後70年戦死者出さぬ日本の誇り

9条守れ！我らが力！

民主主義は反戦叫ぶ我らが胸は！

どうせ雪崩のように

戦争するつもりでしょ

やめてよ



## 移住家事労働者も派遣労働者も3年間で終わり？

栗田隆子

国家戦略特別区域法の＜改正＞が、とうとう今国会の7月8日に参議院を通過し、可決してしまった。

「国家戦略特別区域法」（以下「特区法」）には、政府が言うところの「外国人家事支援人材」を受け入れ緩和も盛り込まれている。医療業界や、教育分野にも及ぶ法律で、労働者の問題に特化した法律ではない。労働者に関する法律というより、あくまで特区と呼ばれる自治体（私が住んでいる大阪府が手を挙げたが、現状は大阪市以外は立候補のいない状態）の経済活性化を目的としてつくられた法律なのである。

### パブリックコメントの募集期間が短い！

この法律成立後、住民の声を聞く「パブリックコメント」が募集されたのだが、その募集期間日数がなんと12日間だけ。いや、その後派遣法で「3日間」というパブコメ募集期間を経験している身としては、これですらお盆が挟まれていて「恵まれた」期間に見えてしまうのだが、その私の感覚そのものが異常である。ちなみにパブコメというものは1ヶ月の募集期間を求めるのが通常だが、最近は施行日に合わせて「やむをえず」といった理由にならない理由で期間を縮めることができて増えているのである。

ちなみに、その12日間で政令案・指針案の両方のパブコメが募集され、「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（案）」は、46件、「国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業に関する指針（案）」は69件が集まつた。特区法のもとで受け入れられる移住家事労働者は、「労働者」としてみなされてはいた。

### 3年の雇い止めが（政府と企業は）お好き

労基法第百十六条の2「この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。」という状態にならなかつたことにとりあえず安堵したものの、この特区法はやはり欠陥だらけなのである

最大の欠陥は、指針にかかれているように

「外国人家事支援人材に本事業に基づく家事支援活動を通算して3年以上行わせてはならない。」という部分だろう。

3年以上は絶対移住家事労働者を働かせず自分の国に帰し、そして2度と日本に行って家事労働者として働かせることは許さないという意味なのである。

今年の大坂府に質問に行った時、「特に、＜3年で帰国＞については安倍首相が強調しています」と回答があった。そうなると政府は3年目の雇い止めがお好きとしか言いようがない。

9月3日には東京で院内集会、5日は大阪で、どちらも香港の家事労働者のオーガナイザー、イプさん（通称フィッシュさん）を呼んでの集会が行われたのだが、フィッシュさんも家事労働者をオーガナイズするには3年の期限というのは非常にネックになるという話をされていた。

## 【特集】 派遣法、安保法、特区法 ... <改正>成立

香港は家事労働者が労働者の8分の1であり、メーデーにはメーデー参加者の3分の1が家事労働者というくらい、家事労働者の繋がりの濃いところであるが、それでも3年では組織を作るには困難で、10年はかかるというのが彼女の話だった。

ちなみに家事労働者のオーガナイズについては、まず労働組合が合法である事を確認した上で（日本は今のところバッチャリ合法）、3年のいわば強制的な帰国という規制を変え、そして、その家事労働者のグループのリーダー的な人にコンタクトを取るようにする、たとえば移民家事労働者の場合は、移民のサポートをしている団体と連携して、当事者にコンタクトを取るという方法が紹介された。

ちなみに9月3日の院内集会は、イプさんの他、竹信三恵子さんがコーディネーターで、さらに会場からの意見ということで、移住連、カラカサンそして有償家事労働ネットワークとして私の3名が意見を述べた。私自身は、今年の8月に新しくつくった「有償家事労働ネットワーク」（後述）として下記のように意見を伝えた。派遣の問題、そして移住家事労働者の問題、私には本当に同じ根を持つもの（事実同じ会社が手がけようとしている）に見えて仕方がないのである。

### 例外を設けてはいけない

とにかく<外国人>の問題だから<家事労働者>だからと例外として考えてはいけない。派遣法の歴史を考えると例外を設けることが、現在の雇用の悪化を招いたといえる。

私は海外の人が日本に来る事を反対しているのではない。ただ今の「3年」で区切り、労働者の代表が監査機関等にもまったく入り込まない特区法は問題だ。実際に特区を行おうとしている地域に住んでるので、住んでる場所から声を上げていきたい。またパソナ等大手派遣会社がこの特区事業に参入しようとしているが、現在フィリピンの人材派遣業者と手を組んで、日本に行くために家事や言葉を教えるといった「スキルビジネス」にもなっている。資格取得を連呼して、実際にまともな仕事に就く事は保障しないという派遣の仕事に本当に似ている。また日本の家事労働者の実態も知られていない。移民家事労働者、日本の家事労働者共に働きやすい環境をつくっていかなければいけない

### ☆有償家事労働ネットワークは賛同者を募集しています。

賛同された方はメーリングリストに加入でき、有償家事労働に関する情報（特に大阪の）が入手しやすくなります。

賛同申し込みの方は、団体名か個人名（個人賛同可能）、住所、電話番号、連絡先（メールアドレス等）を記入し、働く女性の人権センター いこる事務局 web: [http://icoru.ever.jp/?page\\_id=616](http://icoru.ever.jp/?page_id=616) fax: 06-6949-1562まで

編注：派遣の3年と移住家事労働者の3年は並列にしていいのかと言う声もあります・・・。



## ◆ メディアに載った声（敬称略） ◆

◆ ACW2に関わる方のメディアに掲載された声（確認出来た部分）を取り上げました。今後、ACW2の会員の皆様で、メディアにあがっていった方を可能な限り取り上げていきたいと思っています。ご連絡頂くか、ACW2のメーリングリスト等にご投稿いただけましたら幸いです。

### テレビ

- NHKスペシャル 私たちのこれから 2015年10月24日（土）（渡辺照子）
- NHKあさイチ！ 2015年10月28日（水）（栗田隆子）



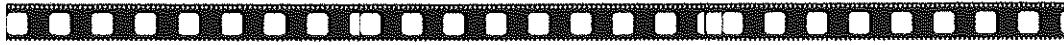
新聞

- 『東京新聞』2015年10月1日 「官房長官『産んで貢献を』」「女性活用」政策かけ声倒れ 透ける性別役割意識」（栗田隆子）
- 『朝日新聞』2015年10月3日「<非正規>増え女性分断」（伊藤みどり）
- 『ふえみん』2015年10月5日号（渡辺照子）
- 『読売新聞』2015年10月8日 「女性施策 求められる継続性」（栗田隆子）

### 雑誌

- 『posse vol.28』（堀之内出版）2015年10月7日発売 <特集 ブラック企業 VS 次世代労働組合>（伊藤みどり）
- 『女性自身』（光文社）2015年9月15日発売<重大法案が続々…派遣法改正、マイナンバー法、社会福祉法・医療法改正 国民を抑えつける“裏安保法案”で日本は北朝鮮化する>（宇山洋美）
- 『労働情報 917.8号』 <特集均等法30年 進んだ「女性の分断」人間らしい働き方の再構築>（伊藤みどり）





## 集会などの発言

- 日本弁護士連合会主催「第58回 人権擁護大会シンポジウム」第一分科会「女性の労働」2015年10月1日（宇山洋美）
- 院内集会「国家戦略特別区域」における「家事支援外国人受入事業」の課題--新たな人権侵害を起こさないために2015年9月3日（栗田隆子）
- 参議院 厚生労働委員会 参考人招致 2015年 8月26日（宇山洋美）

## Web・Blog等（新聞社発行含む）

- 派遣法改正案、参院厚労委で可決「どこまでも企業に都合が良い改正」労働弁護団が批判

弁護士ドットコム 9月8日(火)22時15分配信

<http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20150908-00003660-bengocom-soci>

[https://www.bengo4.com/roudou/1310/n\\_3660/](https://www.bengo4.com/roudou/1310/n_3660/)



- 派遣労働者がフォーラム結成 改正案反対、待遇改善提言へ

2015年8月2日05時00配信（朝日新聞）

<http://digital.asahi.com/articles/DA3S11894424.html?rm=150>

- (あのとき・それから) 昭和60年 男女雇用機会均等法の制定 「男性並み」働き方、なお壁 2015年10月3日16時30分配信（朝日新聞）



<http://www.asahi.com/articles/DA3S11998222.html>

(伊藤みどり)



## 【新連載】①



### 「多様な性を認めるカリフォルニアのスゴイ法律」

板倉由実

はじめまして。弁護士の板倉由実と申します。世の中、全然、平等じゃない！と言う怒りから、紆余曲折を経て弁護士になり早11年。労働者、女性、外国籍の方々の権利に関する活動や事件に関わるうちに、ACW 2の皆さまと縁があり、この度、連載を担当させて頂くことになりました。これまでの活動や事件を通じて見えた社会の矛盾や人間の強さ、法律と現実のギャップ、労働運動や女性運動の裏と表、国際社会の中の日本などなど、好き勝手に語らせていただき、みんなも私も元気になればよいなと思っています。

早速ですが「元気になる」と言えば、今年の夏まで留学していたアメリカで衝撃を受けた差別禁止法や社会意識についてご紹介したいと思います。ちなみに、私が留学していたカリフォルニア（特にサンフランシスコを中心とするベイエリア）は、リベラルすぎて、かえって「アメリカではない」と言われておりますので要注意。

留学中の今年1月、世界的企業であるAppleコンピューターのCEOティム・クックさんがGayであることを公表し話題になりました。ティムさんはその時「私は活動家ではないが、アップルのCEOである自分がゲイであることを公表することで自分自身（のアイデンティティ）に葛藤し、孤独を感じている人の助けになったり、人々が平等を主張することを奮い立たせることができるのであれば自分のプライバシーを公表することに価値はある」とコメントしました。こういう感性の持ち主を世界的企業のトップに使えるのが、アメリカであり、カリフォルニア州なわけなのですが、この種の話題を聞くたびに、日本のオヤジ・マッチョな単一社会が、ほとほと嫌になり、白目・放心状態に陥るわけなのであります。ちなみに「オヤジ・マッチョ」というのは年齢・性別にかかわらず、男女役割分担意識や男性優位の考えが強く、自己の言動の「差別」的効果に無自覚な人という意味で使用しています。

ところで、アメリカの差別禁止法と言えば、連邦法である1964年公民権法の第7編（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）が有名です。アメリカのTitle VIIは、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする雇用差別を禁止する包括的な差別禁止規定となっているのですが、なかでも「性（sex）」の解釈をめぐっては、裁判上、いろいろな論争があります。これは、日本と同じく、Title VIIの制定当時、sexと言えば、生物学的な意味での男女という二分論しか想定していなかったので、現実にある性の多様性と条文との齟齬が出てきたためです。ですので「sex」のなかには、女はこうあるべき、男はこうあるべきというジェンダー・ステレオタイプや性的指向（sexual orientation）は含まれるのかとか、同性間でのセクハラは性差別としてTitle VIIに違反するのか、

ということが問題になってきたのです。例えば、男性上司から女性の部下に対する「もっと女性らしい服装や髪形にしたまえ」、「彼女は女性のくせに積極的 aggressive すぎなので、パートナーには不適格だ」というジェンダー・ステレオタイプに基づく昇格差別が問題になった事件（プライス・ウォーターハウス事件）、男性の上司から男性部下に対するセクハラ事件（オンケイル事件）、男性として採用された後、トランスジェンダーであり、性転換手術の予定があることを告白し、女性として勤務を開始したいと述べたことから、採用取り消しとなった事件（Schroer v.Billington 事件）など関連裁判は枚挙にいとまがありません。紙幅の関係で詳細説明はカットしますが、いずれも原告勝訴（又は勝利的和解）し、Schroer 事件については、\$ 491,190.80 という賠償金の支払命令が出ています（1 ドル 100 円として約 4900 万円）。ちなみに 1991 年の法改正で懲罰的制裁制度が導入されたため、セクハラや性差別事件で 1000 万円以上の支払いが命じられるのは、全然珍しくありません。強姦罪に該当するような極めて悪質なセクハラ事案で、1 年以上の時間を裁判に費やしても、せいぜい、数百万レベルの賠償金しか命じられない日本の裁判とは大違いですね。

Tittle VII よりさらに素晴らしいのが、カリフォルニア州法です。つまり、カリフォルニア州法（Cal Gov Code 12940.Unlawful employment practice）は、Tittle VII の解釈論争や現に問題となっている「性の多様性」に対応するため、差別禁止の理由に sex のみならず、marital status（婚姻の有無・形式）, gender（社会的性）, gender identity（社会的性自認）, gender expression（社会的性の表現）, sexual orientation（性的指向）を差別禁止理由として条文に明記しているのです。同じ条文上で、人種、宗教、肌の色、出身国、出自、身体的障害、精神的障害、病状、遺伝情報、年齢、軍人又は退役軍人であることに基づく雇用差別を包括的に禁止しています。この条文、すごいなーと思いませんか？日本だと、国籍、信条、社会的身分とわざわざ切り離して「女性」あるいは「雇用形態（短時間労働者、派遣労働者、有期契約労働者）を理由とする（不合理な）差別禁止規定や法律を別途設けているのですが、わざわざ切り離す意味あるのかねー。差別はどんな理由であろうと一律許されないというスタンスを簡潔・明快な表現で明確にしているアメリカ法（カリフォルニア州法）と細切れかつ複雑な法文でなにをゴチャゴチャ言っているのか、全然、わからなくしている日本の差別禁止法（フー。ため息・・）。

ところで、こうしたアメリカの裁判や法制定の背景には、法律家団体や LGBT コミュニティーや女性団体等の市民団体の精力的なロビー活動があるとのことです。アメリカでも労働組合の組織率が低下していますが、その背景には労組自体が保守的だし、何にもしてくれないので（これは私の意見ではありませんよ）、労働者自身が労組に期待をしなくなった反面、労組以外の市民団体の方が敏感な差別意識をもって積極的かつ具体的な活動をしていることがあるのだそう。右派、左派問わず、女性や少數派の新たな提案・意見に、ケチを付けたり、やじったり、せせら笑ったりするだけで、何にもしない、変わろうとしない、耳を傾けようとしない、オッサン中心の組織や社会って確実に衰退するし、「男の人は褒めて育てなきゃー」と結局、男性に従属している「女性部」的な運動では何も変わらないのよね。

（板倉由実・弁護士・東京パブリック法律事務所 外国人・国際部門）



昨年の最高裁判所判決（平成 26 年 10 月 23 日 第一小法廷判決＊）

## 妊娠・出産を理由とした不利益取り扱い禁止の意義と課題 伊藤みどり

### ◆事件の概要

この裁判は、医療介護事業などを行う消費生活協同組合で、理学療法士で働いていた原告が第 2 子出産の際に、労働基準法第 65 条 2 項に基づく妊娠中の軽減業務への転換に際して副主任から免ぜられ育児休業復帰後も副主任に戻されなかつたことから、副主任を免じた措置は不利益取り扱いに当たるか否かで争われ原審を取り消し差し戻された事件である。

＜判決の法的理由＞

判決理由の中で均等法 9 条 3 項 婚姻、妊娠、出産を理由とする、解雇その他不利益取り扱いの禁止の規定及び、育児介護休業法 10 条 育児休業を取得したことを理由とする解雇その他、不利益取り扱いの禁止規定が、「強行規定」と解すべきとした。

そのうえで、不利益取り扱いとは言えないという「例外規定の明記」が、裁判史上初めてされた。その内容は、下記のようなものでした。

当該労働者につき自由な意思に基づいて合意したと合理的な理由が客観的に存在するとき、業務上の必要な内容や程度及び有利または不利な影響の内容や程度に照らして、措置が、法の趣旨及び目的に反しないものと認められる特段の事情が存在する時は、同項の禁止する取り扱いに当たらないものと解するのが相当である。

- ・ \*参考資料
- ・ 平成 26 年 10 月 23 日 第一小法廷判決
- ・ [http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/577/084577\\_hanrei.pdf](http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/577/084577_hanrei.pdf) [http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/577/084577\\_hanrei.pdf](http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/577/084577_hanrei.pdf)

### ◆最高裁判決を引用した不利益取り扱いの指針改正について、困ったなと思ったこと。

私の経験を話します。妊娠、出産、育児休業について、上記の二つの法律を根拠に、まだ、妊娠を会社に告げていない相談の場合、産休届、育児休業届を妊娠告知と一緒に企業にするように情報提供してきました。そして、その後の不利益は「届け出を理由にした不利益取り扱い」である事を根拠にし職場に踏みとどまって雇用継続を実現するという方法を取ってきました。不利益変更は、正社員からパートへという雇用形態の変更、減給、現職復帰をさせない、配置転換などなど、様々な不利益変更の形態がありました。それにもかかわらず、企業は、いつでも、経営上の理由や残業ができないことで職務変更せざるを得ないなどなど、妊娠を理由にしたものではないと主張してきました。しかし、届け出以降の不利益はすべて均等法、育児休業法の不利益として団体交渉して認めさせてきたのです。(裁判まで至った事例の経験では、金銭退職和解になっています。)

### ◆あらたに改正された指針の問題 例外規定の新設

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取り扱いを行うとは、

①「理由として」とは妊娠・出産・育休等の事由と不利益取り扱いの間に「因果関係」があることを指すとしました。妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取り扱いを行った場合は、原則として「理由として」いると解され法違反になります。

この「契機として」の解釈に、事由の終了から1年以内に不利益取り扱いがなされた場合は、「契機として」とはないと判断します。ただし事由の終了から1年を超えていた場合であっても実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇止めなど）について、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取り扱いがなされた場合は、「契機として」とはいると判断します。

②事由を「契機」としている場合は、原則として法律違反だが、例外が明記される。

#### <例外について>

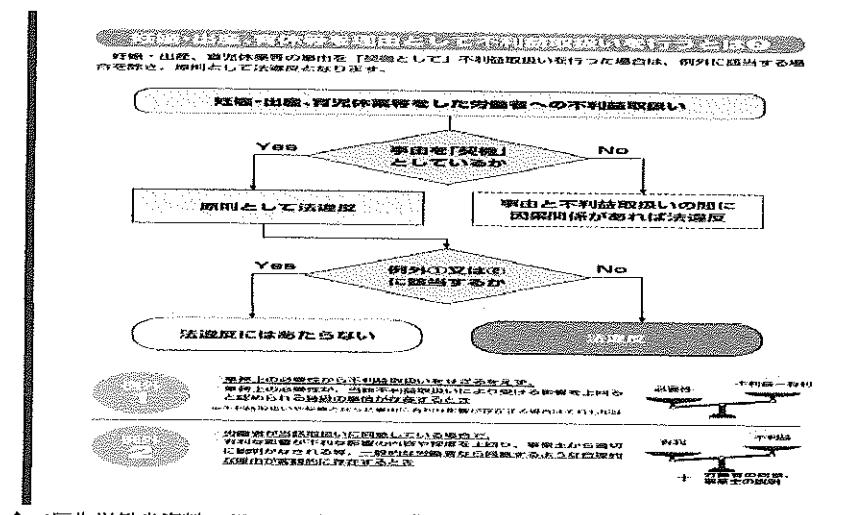
例外1 業務上の必要性が不利益取り扱いの影響を上回る特段の事情がある。

経営状況の悪化が理由である場合 業務運営に支障が出る（この場合事業ではない）不利益取り扱いを回避する合理的努力がされ、人員の選定が妥当である場合

例外2 本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在している場合。

ここで、問題なのは、「事業」ではなく「業務」とした点です。「業務に支障」が出るなどは、中小企業は、妊娠、出産、育休は、ほとんどがそれに当てはまります。不利益取り扱いの例外を「業務」と狭めたことで、今後、使用者に法違反にならない免罪を与えてしまったと言えます。また、2番目ですが、夫婦共稼ぎで、ぎりぎりの生活をしている人に、「雇用継続してあげるから、減給や雇用形態の変更、配転を条件として育児休業を認める」などという事が、少なからずあります。強制された同意か、やむを得ずの同意か否かにかかわらず、これまで不利益変更として問題にしてきましたが、このような例外規定は、同意があったとされかねず、使用者に知恵をつけ労働者には不利な例外規定ではないでしょうか？ 団体交渉権行使した交渉が厳しくなるといわざるを得ず、裁判まで闘える場合でも優位になったのでしょうか？ 疑問です。

現在、労働政策審議会雇用均等分科会で育児休業等について見直しの審議が始まっている。女性活躍推進などという一方で、派遣法の改悪にみられるように、経営者にとっての都合のよい「女性の活用」が強まっています。非正規で中小企業に働いている女性が多い中で法改正について注目せざるを得ません。また、女性活躍加速化助成金は、雇用保険を財源に、昨年度より1億以上多い2億3千万を企業に助成することが決まりました。今年度、ほとんど使われていないというのに。それどころか、マタハラNetの仲間によると「なでしこ銘柄企業」や「くるみん認定企業」でマタハラが起きているというのです。





「女性と労働 貧困を克服し、  
男女ともに人間らしく豊かに暮らすために」分科会報告  
栗田隆子

### ホテルニューオータニ幕張にて開催

10月1日、日本弁護士連合会主催の「人権擁護大会シンポジウム」の第一分科会である「女性と労働 貧困を克服し、男女ともに人間らしく豊かに暮らすために」に参加した。ちなみに会場はホテルニューオータニ幕張「鶴の間」である。ゴージャスさにビビリ、私が来たときには、広い会場の席の埋まりがまばらであったのにビビリと、私自身は勝手にビビりながらスタートした。

とにかく話し手のメンバーは総花的だった。竹信三恵子さんの基調講演に始まり、シングルマザーのこと、派遣社員、キャバクラで働く女性達のこと、子どもの貧困、「イクボス」(育児を支える会社の上司＜ボス＞のこと)、企業の人事、非正規公務等々、あらゆるところから集めたメンバーという印象を受けた。竹信さんがいちむらみさこさんのつてで、路上において段ボールで一晩過ごした写真(顔を出した瞬間を撮影)をスライドで紹介しながら、「女性の貧困は不可視だ」と語ったことになかなかの迫力を感じたし、男女雇用機会均等法がいまの女性達の働きやすさ、生活しやすさに繋がっていないことも指摘があった。女性の低賃金こそがデフレを招いているのではないか?というのも私としては説得力を持っていた。

### 制約を持つ人間として労働者を考える

しかし今回印象的な登壇者として藤原千沙さんの名を挙げたい。というのも、彼女は均等待遇という発想の限界を指摘したからだ。つまり、もともとこの社会のなかで評価が高い仕事についているのに「非正規社員」ゆえに賃金が低いという話であれば、均等待遇で改善できる(そこは均等待遇の持つ力だ)。だが、もともと賃金が低く、職務評価等でも決して評価が高くはないケア等の労働については均等待遇でのフォローはどこまで可能なのか。

そして性別役割分業を前提とした「男性稼ぎ手モデル」ではなく、「親一人子一人モデル」いわば、働くことに「制約」がある人間を「労働者モデル」として考える必要を指摘した。この男性稼ぎ手モデルについては他の論者も指摘しており、逆にこの社会におけるこの男性稼ぎ手モデルの根深さをも感じた。

そして、エスニシティ、ジェンダー、階層の発想なき労働問題はあり得ないと同様、逆にエスニシティ、階層、労働問題の発想なきジェンダーの問題を語ることも限界が

あることが藤原さんから発言されたのである。

さて、その翌日の10月2日、弁護士連合会から「全ての女性が貧困から解放され、性別により不利益を受けることなく働き生活できる労働条件、労働環境の整備を求める決議」が宣言された。

### 性別役割分担がもたらすもの

決議では「女性非正規労働者の急増の原因の一つとして『男は外で働き、女は家庭を守る。』といった性別役割分担の意識が現在でも社会的に強い影響力を持ち、多くの女性が家事・育児・介護等の家庭内労働を担っているという現実」を指摘し、「そのため、女性にとって時間外労働が当然視される正規労働者として働くことが難しくなっており、多くの女性が結婚や出産、育児、介護等を契機に離職せざるを得ず、その後、再就職をするにしても、身分が不安定な上、低賃金の非正規労働者として働くしかない状況におかれているのである。」と性別役割分担と非正規労働が濃厚な関係にあることを指摘している。また

「現行の税・社会保障制度は、主たる男性稼ぎ手とその妻子で構成された世帯（以下「標準モデル世帯」という。）をモデルに構築されているが、これは、結果的にその世帯に属する女性の就業抑制・調整につながっている上、主たる男性稼ぎ手の存在を前提とすることで性別役割分担の固定化を招き、かつ、単身女性や母子世帯を更に困窮させる要因になっている」

と夫と子どもを持つ女性のみならず、単身女性や母子世帯に踏み込んだ内容となっている。

### 均等待遇はどれくらいの切り札となり得るのか

それと同時に、

「全ての女性が安定して働き続けることができるよう、就労と家族的責任を両立し得る環境を整備するため、国は、家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（以下「ILO156号条約」という。）及び男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告（以下「ILO165号勧告」という。）を遵守」とあるように「均等待遇」がこの問題を解決する有力な切り札とも書いている。一度、この決議文をじっくり読む込む「読書会」を開いてみたいのだが、みなさんいかがでしょう。



## 私の話を聞いてほしい / やっぱり個人が問題じゃない

「ヌエック男女共同参画フォーラム」前後の出来事

(ヌエック男女共同参画フォーラム報告に代えて)

栗田隆子

イライラ・・・

伊藤みどりさんの骨折、というニュースが突然やってきた。というか本人が（骨折の写真）ニュースをFacebookに上げてくれたのだ。介護労働に従事されていた際に骨折されたとのこと、まさに労災である。

話が少し前に飛ぶ。ヌエックの男女共同参画フォーラムの前に行われた8月の運営委員会の時の話。

自分の話を聞いてもらえない。そんなイライラが募っていた。やはり舐められてるのかなと被害妄想みたいなものが出てくる。対話が大事だと言っているのに、足下で対話が成り立たないような、そんな不安感とイライラ感が募る会議になり、私はおそらく声を荒げていた。けっこう感情的になっていたとあとから思う。

だけど「イライラ」を感じる背景に岩盤みたいなものを漠然と感じてもいた。いつもACW2の運営委員会の終わりには「終わりの感想」をお互いフィードバックし合うのだが、そのときに「岩盤にぶつかった」と私は話をした。

ヌエックの男女共同参画フォーラムで私たちが行うワークショップは「いい会議・嫌な会議」というもの。まったくこんなワークをやろうとしているこの足下で、まさに私が会議でイライラしているんだから、まったくもって矛盾の固まりというか、「至らなさ」は半端ない。

ともあれ、まず仕事分担という課題に直面した。事務作業を伊藤さんがほぼ担っていたので、事務作業を分担する必要が出てきた。骨折でと言うきっかけは良くないが、仕事分担はやっていかなければならぬことでもあった。

さて私は今回ヌエックにはフォーラムの初日から参加した。あちこちの分科会にでて「発見」してしまったことがある。それは年配のフェミの方の、全てとは言わないがかなり多くの人が持つ特徴、ないしは共通点があるということだ。話すのはめちゃくちゃ上手い人が多いけど、人の話を聞いてない。若い者の話を聞くという企画でも、話を聞くより、自分が話したい話を、話したときに話すという印象がある。しかもフェミに関わろうとする若い人は、良識ある人が多く（こんな文章を書き連ねてる自分はよくわからないが）、熱心に年配のフェミの話を聞こうとする。しかしこの状態は「対話」なのだろうか・・・？でもひとつわかったことは、年配のフェミニストの「話を聞かない」は個人的な問題ではない、まさに社会的な背景を持つということだ。だって個人的な問題だったらこんなにも多くの自分をフェミであると意識している人が『話を聞かない』事態が起きるだろうか？

介護労働中に骨折のニュース  
(写真は伊藤さん提供)



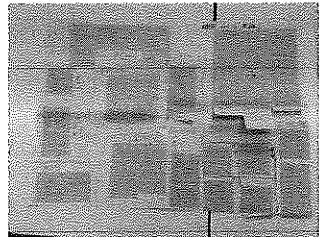
### ワークショップ当日

「いい会議」「嫌な会議」は参加者こそ少数ではあったものの、実に盛り上がった。「人の話を聞かない」「飲み会で話が決まってる」(写真)、本当に会議というのは活動のコアだと思うし、だからこそ話が尽きないものだ。ちなみに伊藤さんについては、ある参加者の方が

「みどりちゃん、あの子どうしたの？骨折！？だめよ、骨力上げとかなきゃ！」と言っていたのが印象的。そうか、伊藤さんが、「みどりちゃん」なんだ・・・。世代と言うのは確かに順送りなのだと感じる瞬間でもあった。

ちなみに私は「かもす」という言葉の説明をやったのだが、肝心の映画「レッドマリア」で登場した09年の大会シーン前後の話をもろにすっぽかすということをやってしまった。いわゆる「働くことが怖い」という話と、「働くことが自己実現だった」という話があいぶつかる大会のシーン。その「すっぽかし」から私はハッとした。ぶつかることで問題の所在がはっきりするのはいいのだが、私にとってあの議論は、どこか「トラウマ」で、しかも、会議でイライラしたり、自分のやってることの至らなさにぎょっとすると、そのしんどさから無意識で逃げたくなっていたのだと気がつかされた。

必須  
付箋と  
模造紙は  
ワークに



### 憤懣？

さて、伊藤さんは無事に復帰し、私もあの時のイライラをいま感じてはいない。しかし、直近の会議から一連の「トラウマ」的な事態を思い起こすと、私は「対話」について今一度考えるのだ。フェミの人は怒っているんだ。憤懣やるかたないんだ。

怒っているのはいわばこの家父長的な社会、及びそれを担おうとする人（いわゆるオヤジ。オヤジと言うが肉体的性別は問わない）にたいしてである。しかしオヤジたちはそもそも話を聞かない。フェミの立場の話を聞かないのとはまた違って、彼らは別に怒ってもないが、話を聞かない。なぜなら話を聞かない方が都合がいいからである。オヤジは話を聞かないし、そもそもオヤジは自分と同じくらいにはこの世から消えてしまう。となれば社会を変えるためには、若い人に「伝えないと」いけないと思ってしまう。しかし何せ「憤懣」がある。この憤懣を抱えたまま、若い人に限らず、他人の言葉を聞くのは相当困難だ。

この憤懣ということに思い至ったのは先日、私もある旧い知り合い（目上の人）とパートと介護労働者の話を巡って激しくバトルしてしまったからだ。自分の放つ言葉の弾丸に自分で驚いたくらいだ。この日々押さえてる感情の存在を認めないといけない。怒っていると言うこと、そしてこの怒りを聞いてもらえてなかったと言うこと。その怒りこそがこの社会の矛盾を、この私の中に映し出しているからこそ。そして怒ると話が聞けなくなるからこそ、まず怒りを認めることが重要なのだ。さらにヌエックのワークショップで参加者が「いい会議にするには余裕が必要」と言っていた。怒りへの考慮、認識、向き合いを充分にとる、つまり余裕を持つことが必要だ。そして怒りを折々言える相手に怒りをぶつけていくのは、かえって余裕をなくすことでもあるのだ。私が、あなたが誰かの言うことを聞くならば、「聞くべき相手に、聞いてもらえてない」怒りとも一生かけて同時に向き合う必要がおそらくある。この社会が、少なくとも30年、働く女性の環境がさほど変わってないことに向き合うのと同様に。



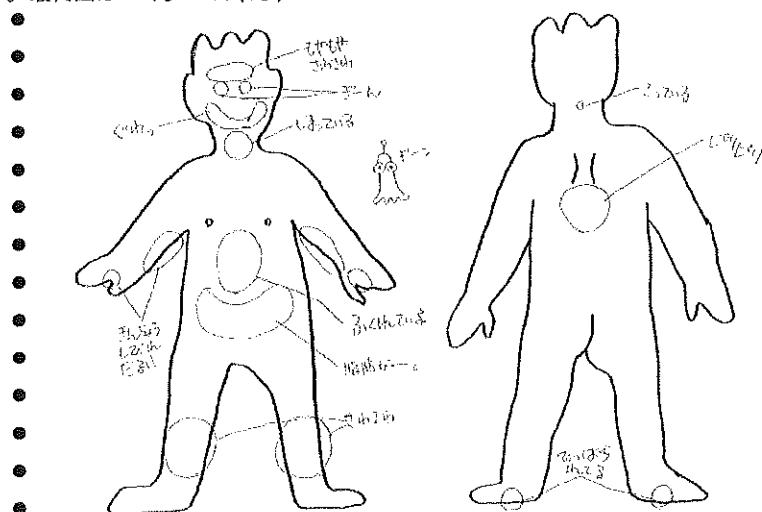
横浜でかもしています。

ナガノハル

ただいま、横浜の地にてかもすワークショップ（全三回）をやっています。

第一回は、からだマップを作りながらそれぞれの身体感覚について話したりしました。酵母作家さんが参加してくれ、手作りの酵母ジュースを飲んだりして、ほっこりまったりワークしました。レシピに載せましたので、ぜひ、作ってみてください。果物だけでできてしまうというのが、不思議。酵母たちはそこらじゅうにいて、土壌が整うと対話しだすようです。まさに、妖怪粘菌ばやっとたちのよう。

第二回はパワーフラワーのワーク。参加者のお花のかたちがそもそも違う！ということで盛り上がりながら、力ってなんだろーというところから対話しました。ブックには「自分が担っている役割を知る」とあったのですが、「役割って何？」「ひきこもってて、役割とか特にない…あえて言えば、ひきこもることが役割か？それって役割なの？」等々。ブックをそのままやるのではなくて、意味についての疑問なども話しながらやっています。最終回は11月16日(月)13:30～16:30です。初めての方もお待ちしています。



セルフケアのワークでは、自分のからだのもやもやはざわざわを左のような絵を使って、意識していくワークを行います。

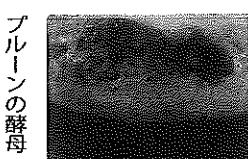
### 「用意するもの」

- ・密閉瓶。なるべくぴったり閉まる、プラスティックでない蓋の物。
  - ・季節のできるだけ安全な、種のある甘酸っぱい果物。食べても美味しいもの。

「つくりかた」

- ①熱湯煮沸して冷ましたビンに、洗った果物を7~8割入れて、
  - ②上から綿棒などでやさしく潰します。全部ぐちゃぐちゃにするよりも、いい加減に、潰していない所もたくさん残してください。
  - ③ビン蓋をキッチリ詰めて、冷蔵庫に1週間くらいおきます。蓋は緩んでくる事があるので時々様子を見て閉めてください。
  - ④1週間くらいしたら部屋の中に置いてください。1日1回蓋を開けてガス抜きします。状態を観察し、味見をしていくください。味見や観察は舌の感覚を取り戻します。自分の体に必要なもの、不必要なものが分かってくると決めたものです。

まりさんの  
酵母レシピ



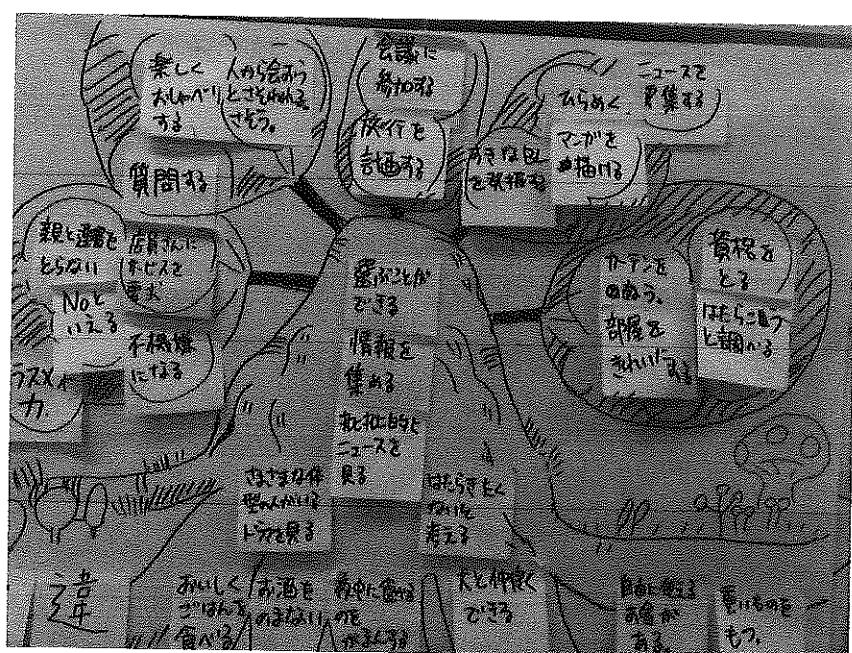
ブルーンの酵母

リンゴの酵母

## 第一回目 参加者の感想

- ・(良かった点) 緊張するようなこととかセルフケアだけど侵害されているような感じをまったく受けなかったです。
- ・(良かった点) 進行の人も係の方もゆるーい感じでよかったです。
- ・(良かった点) こういうワークはいつも時間が足りなくなりがちななかすごくゆっくりできたこと。
- ・(良かった点) おやつの時間があった！
- ・からだのことを気軽に、正直に話せるシンから身体がほぐれ感。
- ・通っている施設でもやってみたくなった。
- ・人数がちょうど良かった。
- ・ゆるくて、ムダに緊張せずに参加出来る空気感がとても良いです。
- ・順番に発言する形式が多くなったけどよかったです？
- ・グループチェンジがあればもっとよかったです？
- ・色々な情報ありがとうございました。
- ・時間がたっぷりゆっくりしていてよかったです。
- ・酵母味わいタイプが贈り物だった。
- ・質問などどのタイミングですればよいのかわからなかったのかも。
- ・途中でコーポを飲んでリラックスできてよかったです。
- ・人数8人はちょうどよいサイズです。
- ・人の話をきいていると思い出したり自分自身のこともわかる。
- ・人と集まる場で、ここまでたっぷりじっくり自分の心や身体と向き合う機会は今までの経験したことがなかったので、なんか体が喜んでる感じがしますよ。ええ。
- ・ためしてみたいことがたくさん知れた。

パワー・フラワーのワークでは、自分が「力」と感じるものを、付箋を使って言葉にしていきます。もりあがった土から力強く生えれる花びらのよう。





# Book れびゅーもどき

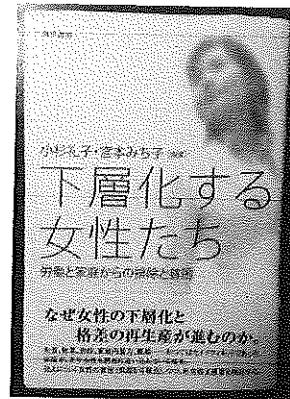
## 『下層化する女性たち』

(小杉礼子・宮本みち子 編著、勁草書房)

小園弥生

身もふたもない書名である。副題は「労働と家庭からの排除と貧困」とついている。私も第3部「支援の現場から」に横浜市での若年無業女性支援の取組についてうめきつつ書いたのだが、送られてきた全体には12人の力がこもっていた! 「女性の貧困」が数年たっても社会問題化できていないという女性研究者らの反省に立つて編まれたという。

本書は労働政策研究・研修機構が2013年2014年と続けて主催した労働政策フォーラム「アンダークラス化する若年女性」での報告をもとに、書き下ろされたものだ。もう少し労働のことが議論されないものかと思ったが、なぜそこに至らないのかの社会構造についてこの本で考えさせられた。多岐にわたる問題が出されているが、江原由美子さんが「見えにくい女性の貧困～非正規問題とジェンダー」で、女性がはじかれる社会構造の根っこに迫っている。



女性の貧困は見えているのに「社会問題として取り上げるに値しない」として封印されてきたのだと。それはなぜかというと、どの立場からも問題としての異議申し立てがされずにきたから。家族依存の立場からは未婚化の進行が問題とされ、女性の経済的自立をめざす立場に立つと「経済的に自立できない状況」に対して否定的な評価になる。とくにここで「状況(構造)にではなく「(自立できない)人」に対しての否定であるかのように意味が往々にしてずらされることで非正規女性労働者を否定しているかのごとく解釈されてしまい、連帯はおろか社会への異議申し立ててもできない。その根底には女性が働くことが個人の選択が可能であるかのようなライフスタイルや生き方の問題とされてしまい、あるべき生き方論にからめとられる構造的な問題がある、と論じられている。しかし、社会構造が女性を貧困に、下層に追いやっているのだということがもっとクリアに、わかりやすくならないものか。「女性の経済的自立」は格差社会の中で親の代から持てる人、学歴のある人だけの話になってきた。「収入を得ることだけが働くことではない」というACW2の労働論、学歴や特別な技能がなくても生活できる最低賃金をという新しい軸から、構造への異議申し立てをしたい。女性が「はたらく」とは、という問題は新しい。



### ～マンガの背景～

半年ほど前、うつの診断がくだってしましました（周囲はあんまり驚いてない）。いまだにうつになりやすい人は真面目とか、完璧主義とかいう風に言われたりしますが、私はもともとあんまりそういうタイプではありません。・・・なので、自分で自分がうつになっているのに、相当長らく気がつかなかったのでした（間抜け）。発覚したの半年ほど前。休職中／求職中であったこと、そしてなにより失業保険があったのが幸いでした。うつの原因はいろいろあると思いますが今回はそれは触れません。ちなみに、私はうつだと自覚したあたりからなぜか猛烈に野菜を食べたくなりました。そしてなぜか野菜を取ると調子が良くなる。あくまで私にとってですが野菜は抗うつ剤の役目をはたしてくれているようです。労働を語る中でメンタルヘルスの問題が書かせない日本の事情。ぼやっとの力を借りつつまず自分自身が癒えていきたいです（くりた）



## .....イベントのお知らせ.....

### ◎ 対話の土壤をか・も・すワークショップ@東京

東京ウィメンズプラザフォーラム2015参加企画

お題は「対立」※対話の土壤をか・も・すワークショップ「対立を次につなげるには」  
当日は発刊に至った私たちの活動の背景とワークブックの使い方をお話したあと、  
「対立を次につなげる」ワークのコアな一部分を体験していただきます。

● 日時 11月7日(土) 17:30-20:30

● 参加費 500円(テキストお求めの方は別売1000円、ACW2会員は500円、入会歓迎★)

● 定員 20人

会場 東京ウィメンズプラザ会議室 Tel:03-5467-1711 住所:渋谷区神宮前5-53-67

・JR・東急東横線・京王井の頭線・東京メトロ 渋谷駅 宮益坂口から徒歩12分

・東京メトロ銀座線・半蔵門線・千代田線 表参道駅 B2出口から徒歩7分

・都バス(渋88系統) 渋谷駅から2つ目(4分) 青山学院前バス停から徒歩2分

● 申し込み FAX:03-6803-0726 メール office@acw2.org

※事前予約制。保育が必要な方、またACW2会員はその旨お書きください。

### ◎横浜でか・も・すワークショップ 第3回目

● 日時 11月16日(月) 13:30-16:30

● 参加費 500円

ワークブックの価格 会員 500円 非会員1000円

ワークブックをお持ちの方はご持参ください。

● 定員 12名

● 場所 鶴見中央コミュニティハウス

神奈川県横浜市鶴見区鶴見中央1丁目31-2

JR京浜東北線 鶴見駅東口 徒歩1分

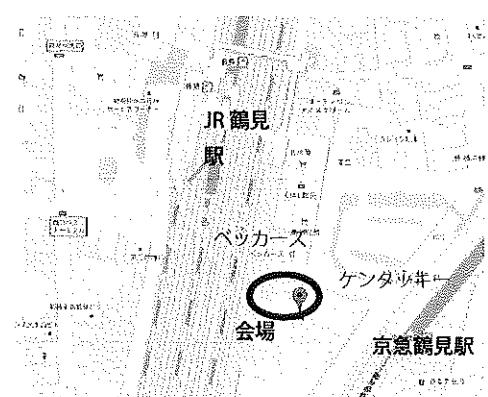
京浜急行線 京急鶴見駅西口 徒歩1分

● 申し込み

E-mail:office@acw2.org

FAX:03-6803-0726

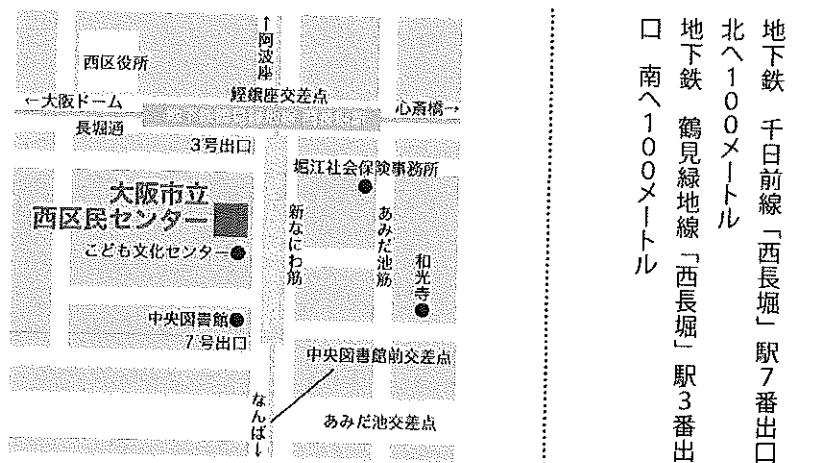
ACW2 横浜宛



## ◎第3回拡大運営委員会@大阪

- 日時 12月13日(日) 14:00-17:00
- 場所 大阪市西区民センター(大阪市西区北堀江4-2-7)

※拡大運営委員会はじめて大阪で開催します。ワークブックなどで会議に関するワーク等を掲載していますが、ACW2自身はどんな会議を行っているのか・・・!?関西方面の皆さま、とりわけお越し頂けたら嬉しいです。また夜も同じ会場を取っています。皆様各自、夕食を持ち込み懇親の場を設けたいと思います。ふるってご参加ください。



## ◎レッドマリア自主上映予定

- 11月14日(土) 17時~20時
- 西荻窪かがやき亭(〒167-0042 東京都杉並区西荻北4丁目4-4)
- dislocate(ディスロケイト)主催

### ●「第29回ウィルながおかフォーラムイベント」

映画「レッドマリア それでも女は生きていく」上映会

- 11月28日(日) 14時~入場無料

\*上映後は皆さんで感想を語り合う場にします。こちらもぜひご参加ください。

- 会場 まちなかキャンパス長岡301号室(長岡市大手通2-6 フェニックス大手イースト3F)

主催 長岡アジア映画祭実行委員会! / 長岡市男女平等推進センター

- 電話09045204222 e-mail nagaokatsukurukai@gmail.com

2016年 2月20日(土)、21日(日)

第10回 働く女性の全国センター大会 開催

\*詳細は追って通知します ※開催地は関東を予定しております。



## カンパの御礼そしてお願い 7.8.9月分の寄付総額

¥100,340\_

2015年7~9月の収入 ¥442,590 支出 ¥680,177  
お寄せ頂いた皆さん、誠にありがとうございました。

この夏は派遣法が通過し、<安全保障>にまつわる法律の<改正>、いわゆる戦争法案とよばれる法律の<改正>案が成立する重苦しい夏となりました。これ以上悪くならないようにやれることをやるしかありません。

そのようななかでみなさまのお志、誠にありがとうございます。貴重なみなさまのお志を無駄にせず、<はたらく>女性たちのいのちを支える活動につなげていこうと改めて決意を固くする夏でもありました。

現在会員には非正社員や不安定就労、失業状態の方がとても多く、シェア事務所の家賃・光熱費・通信費、年間約50万円かかる無料のフリーダイヤルを使ったホットライン事業等、会計状況も一ヶ月赤字あるいはギリギリの自転車操業が続き、組織のありよう、活動のありようについて根本的に考える時期に到達しております。

また、ホットラインの相談が予算を上回り、ホットラインを受ければ受けるほど、財政が苦しくなるという、矛盾した状況が起きました。

ただ一つだけ言える事があるとすれば今のような時代だからこそ働く女性の全国センターをなくしてはならないということです。

今この文章を読まれる方で生活が楽と言う方はほとんどいらっしゃらないと思いますが、少しでもお力を頂ければまことにありがたく存じます。

また、働く女性の全国センターの活動や、対話のワークブック等の本について是非会員の皆様から他の方にお話し頂き周知頂ければ幸いです。

場が消えない事を第一に考えております。何卒よろしくお願ひ申し上げます。

運営委員一同

カンパ振込先 一口1000円 何口でも可

郵便振替 00130-1-669637

銀行振込 三井住友銀行 渋谷支店 普通 8658522

働く女性の全国センター 伊藤みどり

ハタラクジョセイノゼンコクセンター イトウミドリ



## (編集後記にかえて) 編集対談 「ニュース作業もかもしてみました♡」

ナガノハルレ×栗田隆子

### 担当交代の理由

栗田 前号はイラスト含め非常に好評でしたが、なぜ今回、担当（ナガノ編集、栗田デザイン）交代したかについて少し御話したいなと・・・。

ナガノ そうですね・・・クオリティを高めていくってどういうことなんだろうとか思います。

栗田 クオリティを高めるって普通いいことのように思われますが・・・？

ナガノ なんというか、自分でデザインしててなんですが、ちょっと頭のやわらかめの役所の広報みたいな感じになったなあって。そういう方向にもっていくとかっこよく見えるという自分の「病」みたいなものを感じ。完成度が高いとか、プロっぽいとか。プロっぽいっていうのは、それでお金とれるよっていう褒め言葉なんだけど。お金がとれるよっていうのが、褒め言葉として流通するっていうことを考えたくもあり・・・

栗田 デザインのクオリティを上げるとなると、編集作業等の参加のハードルが高くなるということでもありますよね。

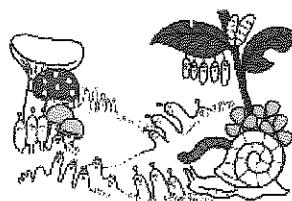
ナガノ 何度も修正が出ちゃったりして、原稿もらって編集して終わりではなくなってしまった。それが負担になりました、最初にきれいにつくっちゃったもんだから、自分でもがんばっちゃうところがでたり。ミスできないよりももっと上の褒められるニュースを作りたいという欲求が。これって、褒められたがりの私の「病」なのか（笑）

栗田 質の高いものを作ることは、人の目を惹くことで一つのパワーとは思うのですが。それを維持出来るパワーがいろいろな条件のもとであればいいけれど、その条件がないと個人の努力でカバーすることになって、結局個人がつぶれちゃう可能性があるのが怖いなあ、と思って。いいものほど人からの期待度も高くなっちゃうしね・・・。

### 「4ページでもいいから、作って」

ナガノ 実際、私も前回のニュースを作って、パワー失っているわけで・・いや、作る前はやる気満々だったんですけど、疲れちゃったなあみたいな。今回、栗田さんにバトンタッチしたのは前回のニュースみたいなことを年四回やることになるのは、できないっていうことで。

栗田 多分、あのイラストが見れない方がっかりする人も多いと思ったんだけど。何せ塗り絵をする方まで現れたと言うお話を聞くし。だけど期待は裏切ることで、面白いことが出来ればと。まあ、面白いっていうのは大事だと思ってる。『何で？』って思えたほうが私は面白さを感じてしまう（笑）。



あとは、やっぱり「私でも編集出来るんだ」と思う人が多く現れてほしいという願いもあります。

ナガノ ばやっとはおかげさまであちこちで好評みたいで、まぬけさがうけています。ニュースを作つて疲れちゃつた話を運営委員会でしたら、「四ページでもいいから、作つて」という名言も生まれましたね。

栗田 名言（笑）。あの言葉が生れたのは今後の「かもす通信」には大きいですね！

## 『対話と物議をかもす』ためのグランドルール

ナガノ そうですね。ニュースを出す上で絶対必要なデッドラインについても話せましたね。名前と日時を間違えないとか。

栗田 そうです。なんかその最低基準が決められたのが、私としては落ち着きました。クオリティを高くした結果、それを担つてる人がいなくなつてしまふくらいなら、多少格好悪くても続けられた方が言い、ということを確認できたのがよかったです。

ナガノ こういう活動つて燃え尽きちゃうからなあ。やる気があるときにバーッと燃えて、がんがんやって、抱え切れなくて、やめるというように。あ、それは私の性格でもあるのですが（笑）

栗田 いやいや、性格の問題だけではなくやっぱり、「期待」の存在もあるから…無理しないでいかにやるか、という具体的な案として、この役割交代の話が出たのですよね。私は慣れないデザインでマジでドキドキします。

ナガノ その仕事が得意じゃない人が担当するということで、仕事の最低限が引き算的に見えてきましたね。ある意味、この担当交代は実験でもあります。私は慣れない編集という作業、主に原稿の催促とか、内容の調整とかやってるんですけど、人に要求するということをあんましたことがないので、毎回緊張します。

栗田 お互い緊張している（笑）。『対話と物議をかもす』ためのグランドルールみたいなのを作つた気もします。

ナガノ「かもす通信」という名前もできました。いろんな人がかかわるためにも、掲載内容についてジャッジするのが編集ではなく、それをもとに「対話」が生まれるようにしたいです。間違いとか誤解とかいろいろ「物議」が出てくると思うのですが、そういう意見もぜんぶまるごとかもしていきたい。

栗田 こういう「かもす」なんて言葉も一人で考えた訳ではなく、複数の人数で生まれてきたもの。そういう複数であることを大事に、無理せずかもしていきたいです。（了）

働く女性の全国センター ももす通信秋号（No.29）

2015年 10月31日

● ACW2

【住所】〒110-0015 東京都台東区東上野1-20-6 丸幸ビル3階  
【TEL】03-6803-0796 【FAX】03-6803-0726 【e-mail】office@acw2.org  
【HP】<http://www.acw2.org/> 【Twitter】<https://twitter.com/acw2org>

●会費

【正会員（性自認女性）年会費】1口2000円（何口でも可） 1口1000円（失業者）

【通信 / サポート会員（男性歓迎）】1口2000円（何口でも可）

【郵便振込】00130-1-669637 働く女性の全国センター

【銀行口座】三井住友銀行 渋谷支店 普通 8658522

働く女性の全国センター 伊藤みどり

ハタラクジョセイノゼンコクセンター イトウミドリ

◆ホームページ、Twitter、会員メーリングリストで毎日情報配信中