

全国の対話と物議の土壤をかもすニュースをお届けします

かもす通信

働く女性の全国センター(ACW2)



特集：「週3日労働で生きさせろ」

第10回年次大会をふりかえって…2 運営委員紹介…12 活動計画…16

ホットライン特別報告 熟読のススメ…18

連合と人材サービス団体～「共同宣言」と現実は？他…19

かもすワーク@大阪 終了しました！…21

カンパのお願い／お知らせ・編集後記／四コマ…22





「標準労働者モデル」から「制約のある働き方」へ

週三日労働で生きせろ！

働く女性の全国センター 第10回年次大会



ACW2 第10回年次大会が2月20日～21日、東京都三鷹市市民協働センターで開催された。シンポジウムの趣旨説明として、栗田さんからは、週三日の細切れの労働が日本社会で増えている、と。ナガノさんから、「自分の本当の希望は何かと思った時、週3日ぐらい働いて生きていたらなーと思った。これは制約のある働き方をしている人たちの実感に近いのではないか」。また、「生きせろ」とは、「自分が自分を養える賃金をよこせ」に近い意味合いのこと。その後、堅田香緒里さんに講演、当日欠席の上間愛さんに代わって栗田さんが上間さんのレジュメを代読、そして最後に働く銀子さんから報告をいただいた。

<1日目> 2月20日(土)

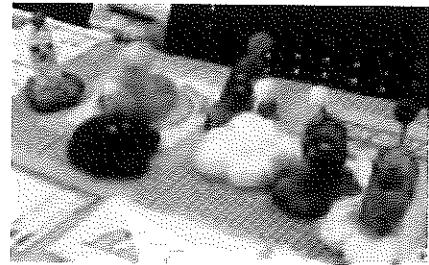
- 14:00 開会あいさつ スケジュール・話し合いのルール確認
●シンポジウム「週3日労働で生きせろ」
「標準労働者モデル」から「制約ある働き方」へ
パネルディスカッションにあたって ナガノ・栗田
堅田香緒里さん(大学教員)から問題提起
話題提供 上間愛さん、働く銀子さん
会場との質疑応答
15:30 休憩(15分)
15:45 アイスブレイク+みんなで討論
16:50 一言アピール、2日目の連絡
17:00 夕食休憩 タロット占い、プチバザー 物販など
18:30～20:30 ●ワールドカフェ
テーマ「週3日労働で生きせろ！」

<2日目> 2月21日(日)

- 9:30 開会
スケジュール・話し合いのルール確認
9:35 ●ワークショップ体験「かもすワークショップ」
グループワーク
自由応答式質問を使って
テーマ「働くこと休むこと」
11:45 一言アピール お知らせ
12:00 昼食休憩
タロット占い、プチバザー 物販など
13:00 ●特別報告「ホットライン報告」
14:00 ●第10回 定期総会
16:00 閉会

堅田香緒里さんの 「《標準労働者モデル》から 《制約ある働き方》へ」 を聞いて

渡辺照子



羊毛フェルトぱやっとが登場

まず「制約ある働き方」という言葉が「なに？」と思いますよね。賃金が支払われない育児・家事などの再生産労働が、食い扶持を稼ぐための生産労働つまり賃労働を制約する、というものです。ほとんどの女性の状態ですよね。堅田さんはむしろ、「稼ぐためだけの労働」が豊かな働きを制約しているという逆転の発想を提示しました。でも、女性のあり方を本質的に肯定している、というか人間の本来のあり方を肯定するものではないかと思いました。さらに「再生産労働だけが大事ということで十分か」との問題提起もしています。そこがすばらしい。賃労働を否定するあまり再生産労働を手放しで「礼賛」することは、女性を性別役割分業に固定化させてしまう危険性も孕むからです。

お話を内容は、日本におけるジェンダーとしての女性の労働（賃労働、再生産労働の両方を含めた）のあり方と、女性にまつわる不利な状況、女性が抱える社会保障の問題点、最後のセーフティーネットである生活保護を取り巻く矛盾等に言及なさったものでした。そして、これまで支払いの対象ではなかったケア労働（話の冒頭では再生産労働と表現）と、社会的に有益だとされる活動を給付対象とする「ケア提供手当/参加所得」政策構想や、すべての人に無条件で生活に必要な所得を保障されるベーシックインカムの提案をなさっています。現実には、相対的に社会の中では強者に位置付けられる「男性」、ケアが必要な子ども、そういった人たちとの関係性の有無や強弱によって女性

は選別され、階層化され、分断化されていますが、その現実を乗り越えて女性が女性自身として生きやすくなれる発想や手立てを示してくれたと思います。

資本制と家父長制とが結びついた日本型生活保障システムが多くのワーキングプアを生み、社会保険の機能不全の要因となっているとの指摘はジェンダー視点による分析の真骨頂ではないでしょうか。

社会福祉や社会保障の「恩恵」にあずかる者は、禁欲的であり、イノセントであるべきだ、との思い込みが「支援」の名の下、一般市民が当たり前に享受している「ちょっとよくないこと」、身の丈をほんの少し超えた「ゼイタク」、例えばタバコを吸ったり、お寿司を食べたりするような権利の侵害になっている、との喝破は新鮮な快感でした。

私はベーシックインカムについては「富の再分配機能が健全ではない日本では空想の域を出ないのでないのではないか」とか「新自由主義によってナショナルミニマムの切り下げに悪用されるのではないか」との懸念がありました。女性に対する選別（男性の選別も同義）を克服する中での必然的帰結として、あり得るものだと理解できました。

日本に暮らすほとんどの者が賃労働に押しやられ、またその賃労働からも排除される女性にとって、賃労働は生存における絶対条件ですが、その呪縛から解き放たれ、相対化しうる観念を持つことができた有意義な時間でした。堅田さん、貴重なお話、ありがとうございました。

●堅田さんの講演録はこれから編集して、ホームページに掲載させていただく予定です。（編集部）

ACW2 第10回年次大会 パネルディスカッション会場発言レジュメ解説

上間愛

大会当日になって、子どもの体調を理由に参加を突如取りやめ、栗田さんを始め、皆様にご迷惑をおかけしました。ここでは、用意したレジュメの解説をしたいと思います。

■ 3つの場における、「制約のある人」への差別

長時間労働が基本の職場では、「制約のある（働き方をせざるを得ない）人」への差別が行われているといえる。

全人格的なコミットが求められる「コミットメント至上主義」に陥っている職場では、「制約がある」人には低賃金・低評価・「特別扱い」などのペナルティが課される。「仕事」以外の営みは無価値で、無理が評価され、常態化するので、「制約があり」無理が利かない人が、職場から排除される。

これらは「長時間労働の弊害」として広く共有されつつあるが、「ボランティア」などの社会活動の場でも同じような状況が見られたりする。そして「制約のある人」への差別は、実は職場のほかに、「行政」「家族」の場でも行われているようと思う。

行政では、「制約のある人」に対して、「独りで」頑張るように強いる。家族や友人などのサポートを得たら、たちまち、支援の対象外となる。そのため、行政の支援を得ている人は必然的に「関係性の貧困」（孤立）状態にあることになるのだが、そんなことは、行政は知ったこっちゃないのだ。

家族の中の差別を考えてみると。「制約」（ケア労働）が一部（多くは女性）に偏るため、家族内で賃金格差が大きくなってしまう。また、ケア労働を受けた側は、自由になるお金が少なくなるので、外注もできず、自分が引き受け続けなければならなくなる。

このように、複数の場で差別が起きているがために、「仕事以外の営みを生きる権利」と「制約

のある人が働く権利」が侵害され、「制約のある人」は、一人で「貧困」や「孤立」や「生きづらさ」などの問題を抱え込むしかなくなってしまう。

■ 「制約ある働き方」が標準になっていくためには…？

差別に満ちた「標準労働者モデル」のままでは、もはや社会は立ち行かなくなっている。単純に、「制約のない人」の数が少なくなっているからだ。「制約のある人」が中心になるようにデザインしなおす必要がある。

しかしそのような社会を想像したときに、二つの疑問がわきあがる。

①「制約」と言ってもいろいろある。その中で、例えば「週3日労働」を標準とするのか、「週5日で短時間勤務」を標準とするのか。

②週3日労働を基準にするとして。現状で「週3日労働」にすると、収入も減り、たとえば、保育サービスを受ける条件も満たせないので、「貧困」と「制約」（ケア）を一人で引き受け、生きることが難しくなる。それを「生きられる水準」に持っていくには、「収入の保障」と「ケアの保障」の責任をどこに求めたらいいのだろうか。国か、企業（雇用者）か、家族か、民間サービスか。収入の保障は、国へ手当の増額を求めていく方法もあるだろうし、雇用者に賃金を上げることを求めるともできるだろう。

週4日分のケア（育児）に関しては、自分や家族が引き受けで解決するのか、はたまた理由を問わずに保育園を利用できるように国に求めるか。そもそも、浮いた週4日は、自由に使うことがで

きるのだろうか。

週3日労働で、解決策次第では、現在よりできることは増えるかもしれないが、働き方と収入とケアのあり方は、セットで考えざるを得ない。どこにどう配分するかによっては、週4日分、ケアに縛られたり収入が減ったりという事態も考えられ、課題も多そうだ。

レジュメの内容は以上です。

奇しくも、私自身「制約」によって参加がかなわなかったが、幸いにも、栗田さんのお気遣いで、レジュメを代読してもらうという方法で参加させてもらうことができた。当日の堅田さんの講演をお聞きしたり議論に加われたりできなかつたのは残念だが、私のような者も参加できるよう配慮してくださる栗田さんやACW2の皆さんに、感謝の意を表しつつ、このような場が増えてほしいと願うばかりです。

■ 「制約のある人」への差別～職場・社会編～

- ・長時間労働というより、「全人格的労働」。コミットメント至上主義。
- ・「制約がある」ことによって課されるペナルティ（低賃金・低評価・「特別扱い」）
- ・「仕事」以外の価値の貧困。
- ・無理の連鎖と常態化

■ 「制約のある人」への差別～行政編～

- ・「独りで」頑張っていればそれでよし。
- ・どこか別の人と関わりを持っていたら、支援しない。
- ・その結果、「関係性の貧困」（孤立）へ。でもそんなこと知ったこっちゃない。

■ 「制約のある人」への差別～家族編～

- ・「制約」（ケア労働）の押し付け。→家族内賃金格差へ
- ・自由になるお金がない。→外注という選択肢も自由もない。

⇒結局、「標準労働者（男性稼ぎ主）モデル」は、「仕事以外を生きる権利」と「制約のあるひとが働く権利」を侵害している。

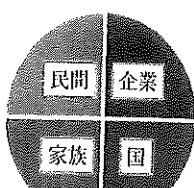
□ 「制約のある働き方」が標準になるように変わっていかないと！

…どれぐらいの「制約」を基準にするのか、という議論が残る…

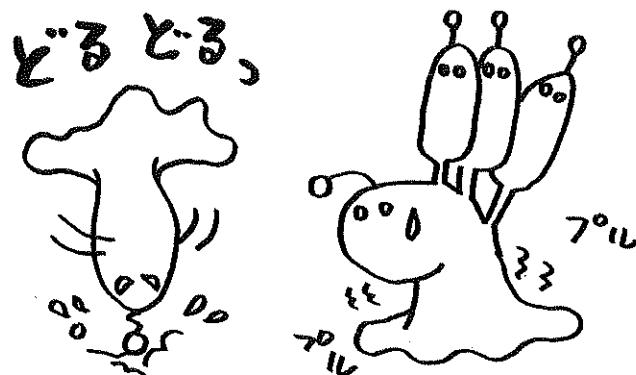
□もし、「週3日労働」で生きられたら…：収入とケアの配分は？

現状の週3日労働では→ 解決策

- ・ 収入が減る → ①国からの手当増額（国）
②賃金を上げる（企業）
- ・ 週4日分の育児 → ①自分でケア（個人・家族）
②理由問わず通園可（国）



【参照】男性国会議員の育休議論 「ケア」を軽視する社会 【日経DUAL】
<http://dual.nikkei.co.jp/article.aspx?id=7775>



上間愛さんに、1日目のパネルディスカッションで、ぜひ発言して欲しいと思い、お声がけした。快く引き受けてくださった。しかし、あいにくお子様の具合が悪く、この日は来られなくなってしまった。

ああ、これこそまさに、今回のテーマそのもの。この事態こそ今回の「週三日で生きさせろ！「標準労働者モデル」から「制約ある働き方」へ」というテーマそのものだ。

賃労働であれ、ボランティアであれ、私たちはともすると、自分の全てを注ぎ込むことを良しとしてしまう。しかし、それによってともすれば心身の健康や、その他大事なことを失ったり見逃したりする。そもそもそのような賃労働的なる仕事への集中と相反することが、子育てや、介護、場合によってはセルフケアといった行為でもあったりする。

私が上間さんの文章を読んで感じたのは、まさに、彼女のレジュメの部分の「制約のある人」への差別～職場・社会編～」の「長時間労働というより、「全人格的労働」。コミットメント至上主義、および「制約がある」ことによって課されるペナルティ」とは、それらのケア行為への軽視ということだ。そしてそれは厄介なことに賃労働だけでなく（だから社会編とレジュメにも書かれてあったわけだが）、ボランティアなどの範囲にも当然及ぶのだから、社会運動というのもも決してこの枠組みから自由なわけではない。

・・それにしても、自分の全部をコミットすることができてしまえば、（そしてそれに見合う体力があれば）なんだかものすごい「ラク」にも見える、「全人格的労働」。この「ラク」というのは、いちいち自分を説明しないで済むラクというべきか。

また上間さん自身の経験から「標準労働者モデル」というものが「結婚している男女」を中心として考え、それ以外の有り様からはみ出して、生活する人にペナルティを与える仕組みにもなっている。（事実婚と見なされれば児童扶養手当を剥奪されるなど！）

今の社会の生き方の序列は、改めてこの「標準労働モデル」が抜きがたく食い込んでいるんだ、と実感しながらレジュメを「代読」していたのだった。

■ ワールドカフェの感想

栗田 隆子

1年ぶりの（私にとって）ワールドカフェ！ 司会をやったのだが、司会がワールドカフェってなんだったっけ？ となった体たらく、皆様どうも申し訳ありませんでした。支えて下さり感謝申し上げます。

ワールドカフェの良いところは、いろいろな人が話せるところ。前回あたりからの働く女性の全国センターの大会は「とにかくゆっくりいろいろ話せる」ことが軸となってきている（ような気がする）。いわゆる「ゆるい」空気は、このワールドカフェが一役買ってるところもあるのではないか。

1日目の終わりのこの時間によくあるのは懇親会だけれど、懇親会の代わりに、ゆっくりいろいろな人と話す。そしてここで話されていることは、しっかり記録するということよりも、皆それぞれ、持ち帰りたい言葉を心の中に持ち帰っていくという感じだ。そこがまた一層ゆるい空気を生んでいるのだろう。

今回のワールドカフェは、シンポジウムの感想。私が印象深かった言葉は、「生き方に序列をつけない」というBI（ベーシックインカム）の理念だが、この「生」に定義をつけてしまったらどうなるのだろう？ という問い合わせたことが印象的だった。

ああ、確かに、今の時代は、尊厳死や脳死など、「命」の定義も専門家に委ねられている部分がある。私たちの物理的な（と思える）「生」と「死」も単純に心臓停止が死ではないと見なされてきている。死んでも役立てるように「臓器を」とか・・・。命の序列、選別が恐ろしいところまでなされている中で、BIがどう関わっていくのか、改めて考えることになった。

あと、自己責任という概念の強さという話も出た。自己責任・・・この強さもまた、ワールドカフェで話された。「強制された自己責任」という言葉がシンポジウムで出てきたけれども、それでも、どうしても「自分の責任だ」と思ってしまう感覚が拭えない、という。自己責任のこの「強さ」とは一体なんだろうと改めて思う経験だった。それは責任が相互と思えないような経験とか、ないしはあるに責任が巨大すぎることで（原発の責任など）、組織が負うという現実的なイメージがわからないような出来事が多いとか・・・今もいろいろ考えてしまう。そもそも「責任」とは何なのか（正社員と非正社員を分ける発想にも責任があるが）、やはりそこから始めるしかないのだろうか。

その他NPOについてなどなど、話した記憶がある。また、ここでは報告できない（私の記憶から漏れてしまった）、大切な発言もきっとあっただろう。ワールドカフェの言葉が、その人の生活を支えたり、問い合わせに来ていたらいいなあと思う。

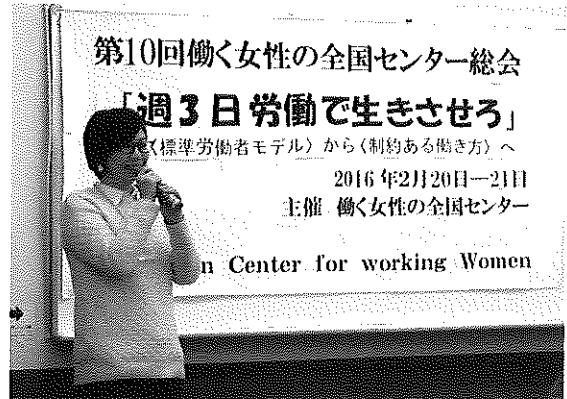
■ 年次大会に参加して

小澤かおる

昨日と今日は、ACW2の年次大会だった。他に行ったほうがいいところとかもあったんだが、先に行くといっていたACW2に行った。そして、数年前に参加してから、ここがワタシの居場所のひとつになっているなあと改めて思った。今回のテーマは週3日労働で生きさせろ、というもので、理念はともかく実現が大変そうなテーマなんだが、生きるとか「はたらく」とかを深いところから考えながら話を聞いていた。...お久しぶりの人ともお会いできてうれしい。

マイクの権力の魅力 「グループワーク働くこと休むこと」 の進行係をやって

ナガノハル



私は二日目の午前中に行われた「自由応答式質問を使って「働くことと休むこと」のグループワークの進行係を2時間にわたってやらせていただきました。

このグループワークでは傾聴の先にある質問スキルである自由応答式質問を体験しようというものです。自由応答式質問とは「はい」と「いいえ」で答えられない質問のことで、たとえば「～についてどう思いますか？」とか「もっと～について詳しく聞かせてください」などがあります。これは、傾聴を理解した上でのワーク（かもすワークブックP30「人の話をよく聴く、傾聴と質問のトレーニング」）になるのですが、今回は時間がなかったためショートバージョンにさせていただきました。傾聴を体験する部分を私と会場の一人とのロールプレイでみなさんに説明し、その後、自由応答式質問をやってみるというものです。

進行係として感じたことは、マイクの権力の魅力ということです。

マイクを持って全体を見渡すという役割にはとても特別なものがあります。私の行っていることにみんなが注目し、耳を傾ける。その場所で何をやるかは私の進行次第です。かつてよく、みんなに見られたいという気持ちなども沸いてきました。立派だとか、うまく進行できてるだとか、どもらないで発言できる

とか。マイクを持つとは、誰が発言するかを決められることです。私はそのとき、よくないなと思ったのは、自分がどうしても言いたいことは言ってしまったことです。マイクのない人にはない特権だと思います。

けれども、その中で「マイクはいらない」という人が何人か現れてくれました。マイクがなくても発言するということをしていると場の空気が変わっていくのを感じます。

「話すことは欲望で、聞くのは理性」ということを発表したグループがあり、そのとおりだと思いました。私はマイクを持っているとき、「みなさんどうですか？」とたずねてから、自分が沈黙するときなるべく長く沈黙するようにしました。沈黙が苦しくなって自分から話してしまうのを防ぐためです。そこはとても意識しました。具体的には十数えるようにしました。私は自分が沈黙が苦手であると知っていたからです。沈黙は発言を促すという作用があります。誰かが、沈黙に耐え切れず、話し出すまでじっくり待つということが大切です。私はそのことを相談員トレーニングで学び、今回、実践できたと思います。マイクの権力がマイクなしの発言で破られてくると、私もこのグループワークの一員になったようなほっとした感じができてきて、気が抜けた感じでワークを終えることができました。

■ シンポジウムで話して 働苦 銀子



私は、鬱などの病気を抱えて、2週間に1度ほど休みを取りながらやっと働いている。会社は旧態依然、性別役割分業が隅々まで浸透しており、その問題意識が自分の中にたまりまくっている。

しかし、会社がそこそこ大きいから、過去の先輩労働者のおかげでよい就業規則が残っていたから、なんとか働かせてもらえているわけで、会社の中の実態を外に向けて問題提起するなんて無理だ。

だから、シンポジウムで発言の機会を頂けて、うれしかった。

会社は性別役割分業をコース別人事で固定した。男尊女卑の賃金差別を正当化した。会社は何度も何度も人事制度を変更して、思うように人々を働かせるように手を加えてきた。

ワークライフバランス、ダイバーシティ、女性の活躍、柔軟な働き方、これらの歓迎されるような施策の中にも、会社の意図が見える。言葉のイメージとはうららだ。さらに、成果主義、能力主義が加速した。

過去には、男女差別賃金の裁判を起こそうと準備したこともあった。しかし、そのうちに病気になってしまった。裁判は能力の高い女性でも負けてしまうことがある。もはや能力主義にもついていけない。

堅田さんのお話でも、私に何ができるのかはわからなかつたが、「男でも女でもそれ以外でも、大バカ者でも役立たずでも」生きられる社会の可能性は新鮮だった。



第10回年次大会でみなさまに答えていただいたアンケートからの声を一部紹介いたします。
会場の雰囲気が伝われば幸いです。長丁場、ほんとうにおつかれさまでした。

■ 週3日労働で生きさせろ

気がついたこと、良かったこと

- 仕事の関係でシンポジストの方々のお話が終わった後に到着…残念でした。現在、自立援助ホームという施設で、15~20歳の女の子たちの生活支援、就労支援をしています。日々「1日6時間、週5日働け～～！」と言っている立場で今日のタイトルはとても新鮮でした。彼女たちの背景を見ればそんなに働くことができないのもわかっているのですが・・・。いつもせめぎあいです。
- 場が良い感じに発酵していました。
- 発表の内容が三者三様で、それにより現在の問題がより立体的にたちあがってみえてくるようと思いました。司会の方や参加者さんのコメントもよかったです。
- 興味深い内容でした。私は仕事が大好きで、働くことが大好きで、均等法世代で、子どもの看護で休暇をとり、“男並み”ではない（自己責任ですね）、子どもたちからも“親らしくない”と言われ、悩み、それでも、やりたいことがやれて、怒ることができて、それは“正規”だからかもしれません。正規の自己責任の悩みです。「週3日労働」私もそうだったらしいなと思い

ます。30年前は9~5時労働といいながら、実は、ママちゃんやクレージーキャッツのような働き方があった気がします。だから、組合運動も活発にできていました。組合のあり方も問われています。生きられる賃金保障、女性が安全に安心して生きられること、楽しく働くことができる労働、いろいろと考えさせられました。参加してよかったです。

- （働く/働くかない）を決着させずに、それぞれの道を考えるという方向性がよかったです。生活保護やBIについて、知らないことがたくさんあった。
- 堅田さんのお話がとても面白かったです。自己責任感を内面化していたなーと気づきました。BIのお話、もっと聞きたかったです。
- アイスブレイクで、ほぐしたのに、ちょっと堅かったです。質問用紙も配ればよかったです。

改善してほしいこと

（スマーキングスペースの案内とかがあれば万全だったかなあ＾＾；）

■ ワールドカフェ

気がついたこと、良かったこと

- グループによって前向きなコメントが多いところと、「べき」「～はおかしい」というコメントが多いところもあっておもしろかった。前者の方がたのしいと感じます。
- 週5日 1日8時間労働を前提にいろいろな問題について考えていることに気づかされたのでとてもよかったです。

改善してほしいこと

- 長丁場の最後だったので少しつかれました。
- 進行、もう少しスムーズにして欲しかった。
- ワークショップの進め方も、紙にしてひとり一人に配れば安心感が増したと思う。
- 進行役が、グループに入るという方法もあるかも知れないが、その分、孤立している人がいなかなど目が届かないで、不安だった。10人以上の場合は、進行役は進行役に徹したほうが安心。その役割は、必要。

■ 体験「対話の土壌をかもすWS」

～自由応答式質問～

気がついたこと、良かったこと

- テーマより、自分の問題にフォーカスしてしまう人がたくさんしゃべる人だと、ファシリがむずかしいと思った。
- 対話の根本的な意義を実感した。あと、「アホになること」！
- 体験を重視して、2人のペアワークを1回だけでなく、ほかの人とペアになってもう1回実施すると「自由応答式質問」の体験が深まったのではないかと思いました。
- 自由応答式を初めて参加者がやるのは、難しかった。体験は簡単なものが良かったかも。

- 自由応答式質問の理解についても、運営委員でも、認識の違いがあるのがわかった。

- ここだけ取り上げて傾聴の方法との理解は困ると思った。

改善してほしいこと

- シェアの時間より、体験を重視して欲しかったです。
- 初ワーク参加者には、プロセスが必要だと思いました。

■ 働く女性のホットライン報告

気がついたこと、良かったこと

- 相談員になりたいが、トレーニングに参加できる体調でないので残念です。
- 相談を受ける側の方の意見が聞けて、自分が相談する時に意見のまとめ方とかに気付けました。
- 総会の前にホットライン報告をしたことは、ACW2の重要な活動について参加者に理解してもらう意味でよかったです。渡辺さんの問題提起（分析ミーティング）がよかったです。

改善してほしいこと

- フリーダイヤルでなければ、もっと慎重に使用者のかと思いました。でも心が弱ってしまった時の大変心強い駆けこみ寺としてtelがある！と日々勇気づけられています。

■ 第10回総会 その他

気がついたこと、良かったこと

- 話しやすいふんいきでよかったです。ほとんど活動に参加していなかったので、ACW2の現状を知ることができてよかったです。
- まだまだきんちょうする。

運営委員紹介

2016



2016年度運営委員の名前とそれぞれの抱負です。今年も新しいメンバーを迎えたACW2運営委員。自分ではカバーできない部分をお互い つくり合いながら（セーフティーネットを作りながら？）スタートしていきます。

代 表	栗田 隆子(再任)	
副 代 表	伊藤みどり(再任)	
運 営 委 員	小園弥生(再任)	小林蓮実(新任)
	佐藤昌子(再任)	鈴木ちあき(再任)
	ナガノハル(非改選)	渡辺照子(新任)
会 計 監 査	赤羽佳世子(再任)	

※任期は2年です。

再任

代表 栗田隆子

2年間代表をやり続けてきましたが、ようやく、そして今更ですが、ACW2がこの社会に存在していることの意味、面白さ、豊かさを我が身で感じることができたように思います。そして上の世代の苦労も改めて感じるこの頃です。2年もやって、まだ一歩目を歩むか歩まないかという鈍足の身ですが、是非ともこの団体を存在させるために、微力ながら力を尽くしていきたいです。

そして、具体的にやりたいことを提示させていただきます。

●代表の選出にあたって、逆説的ですが、「代表」または「支援者」という立場というよ

りも、細々と仕事を続けている一女性労働者という立場から、他の人の労働の話を聞き、語り合うこと。

●労働に関する活動をしてきた女性たちの話を聞き、形に残し、これからを生きる女性たちの糧となるものにしていくこと

●他方で法律や制度、社会状況等に関する学びを深め（そのために読書会、勉強会等の企画を行う）それらの法律や制度や社会状況が「はたらく」女性たちを支えるものとなるよう働きかけること。

再任

副代表 伊藤みどり

ACW2の運営委員会内部で本当によく話し合うという習慣が定着しました。一人の知恵と力ではなく、一人ひとりの力を寄せ集められるACW2。意見の対立を受けとめることができ、合意形成できる文字通りのボトムアップのできるACW2。

私的には、ここ数年、1年のうち3か月は休業を余儀なくされてきました。かえってそれによって役割分担もスムーズにいきました。着実に、らせん階段のように行きつ戻りつ学びあい、かもしれないをできる活動に希望を持っています。週3日労働でも生きられる社会を実現可能なものに。また1年よろしく。

再任

運営委員 小園弥生

「対話の土壤をか・も・すワークブック」をつくる中で、伊藤さんからここに至る話を聴き、まとめながらACW2の歴史を知りました。最後、編集係として髪ふり乱し、こんなに話し合うかと驚き。ナガノさんのイラスト「ぼやっと」シリーズが生まれ、ブックは運動の歴史を背負いつつ使えるツールになり、これからも使ってもらえたなら本望です。

最近は（自分からみると）若い人が多く、いろんな世代で対話することの意味を痛感。正規職で働いていることもなにやら肩身が狭くなってしまったのですが、職場で組合活動も20年やってきて、「仲間は力」と思っています。たとえすぐに現状を変えられなくても、あーだのこーだの対話できることが、じわんと力になります。

この一年、運営委員会での世代交代をめぐる議論はときに苦しく、スリリングなものでした。どこの団体でも悩んでいますが、ACW2は先んじて本気で悩み、越えていく方法を編み出しつつあると思います。継続したいからです。まだ言葉にならない部分です。

そしてホットラインの必要性！「聴いてもらえた」「ここは聴いてくれると聞いた」と電話の向こうから言われると背筋が伸びます。社会資源はただではないのです。利用者からではなく、税金や公共資金を獲得したい。そのためには説明責任をきちんと果たさねば。データはあるのです。私は今年、後につないでいくために、予算を安定的に獲得するそのしくみを作りたい。

新任

運営委員 小林 蓮実

私が携わってきたのは、社会運動の現場に10年程度、労働運動の現場に8年程度。「ひよっこ」です。多業種のフリーランスの労働組合「インディュニオン」の執行委員長・副委員長・

書記長などを担当してまいりました。非正規雇用や雇用される労働者の相談にも対応してきましたが、フリーランスは雇用労働者ですらありません。でも、最下層の調整弁にされており、団体交渉や労働委員会を活用し、問題解決を図ってきました。個人的にはフリーライターをしており、さまざまな労働問題を社会に訴えてきたつもりです。ユニオンで仕事づくりや生活の支え合いなども試みてきましたが、やはり労働組合で解決できない事例があり、ACW2 の取り組みにも微力ながら参加してきました。先駆的で真に「相談者や互いをリスペクトする」「当事者運動として全員が参加する」手法などを学び、働く女性の労働も生活もより心地よく変え、みんなで元気になれるような取り組みを目指し、そこにわずかながらでも参加できることを願っております。

再任

運営委員 佐崎和子

ACW2 のスタート時から運営委員をしています。「対話の土壤をか・も・すワークブック」にも書かれていますが、ACW2 は 2004 年の「日米女性労働者教育ワークショップ」から始まりました。それは、ACW2 がスタート時から、これまでと違った組織づくり～メンバーが対等な関係で「対話」をし、合意形成ができる組織を求めて活動してきたということです。

九州在住で、ほとんど実務的には役に立っているとは言えませんが、存在することに意義があるかなと勝手に思っています。地域で新しい組織づくりの土壤をかもしたいと思い、できれば地方でも少しづつ実践していきたいと思っています。

再任

運営委員 鈴木ちあき

他団体の会員という立場で ACW2 のホットラインに関わり始め、3 年ぐらいたってから会員になり、運営委員にもなりました。前期は事務局となっていましたが、規約上その項目に名前を入れる必要があるからで、実際の事務局仕事は毎月の運営委員会で協議し、分担して実行しています。

時間はかかりましたが、運営会議では、安全な話し合いのルールが当たり前になり、それぞれの体調を大事にしながら、対等な関係であるように互いに配慮しながら話し合っています。そうやって決めたことが次々と創意に満ちた形になっていくのには驚かされます。その驚き体験を楽しみに、もう一期、臨場してみたいと思います。よろしくお願ひします。

再任

運営委員 田中かず子

ACW2 には設立の時からずっと運営委員でしたが、ちょっと離れて考えてみたくなり、2015 年 4 月に運営委員を退きました。一年後、また運営委員に復帰したいと手をあげました。よろしくお願ひいたします。私は、2014 年 11 月にファーメントという個人事業をたちあげました。「ファーメント」とは「発酵」のことです。じっくりコトコト発酵させるように、じわじわと仲間を増やしていきたいなあと思って、名づけました。当面の事業としては、安心して語らうことができる居場所づくりと、ジェンダー・セクシュアリティについて一緒に学べる教材作りをあげています。働くということを、生きる、ということに引き付けて考えていきたい、と思

っています。

運営委員をお休みしている間、「性的マイノリティ」関連のことを話したり書いたりする機会が結構ありました。後から考えたら、2015年は日本の性的マイノリティ問題にとって記念すべき年になると思います。セクシュアリティを抜きにしてジェンダーを語ると、ヘテロシスジェンダーを前提とした話になってしまいます。ACW2でも、「女」ってだれのことを言っているのか、意識しながら活動できたらと思っています。

定年したら、ゆっくりした時間に身を任せてと思っていましたが、意外とそうでもなかったのです。しかし運営委員を退いてからの一年、本当にゆっくりのろのろと意識して動いてみると、のそりのそりとしか動けなくなりました。でもまだこれから2、3年は、なにか貢献できるのではないかなあと思っています。どうぞよろしくお願ひいたします。

非改選

運営委員 ナガノハル

1年かかわって、ACW2があることが日常になってきました。つながりがあることはとても大きいです。自分の生活で何か嫌だなとか困ったなとかいうことがあります。それまでは、自分だけの問題として、すごく苦労しても、答えも出さずに悩みました。今は、自分だけではなくて同じ境遇にいる誰かの問題もあるし、それはACW2を通じて発信していくから、苦労しても悩んでも答えが出せなくても、何かにはなるはずだ！ というへんちくりんな自信が出てきました。ひとりじゃないってすごいです。ACW2を通じて、ひとりでも多くの方にこのこんな感覚を味わっていただけたらなと思っています。

新任

運営委員 渡辺照子

女性の労働問題、貧困問題と、それに関連する社会保障、税制等について、ジェンダー・当事者の視点で批判し、政策提言等にまで至るような学習をみんなで行い、女性が生きやすい社会の構築に向けて草の根レベルで取り組みたいです。

さまざまな生き方の女性たちと出会い、つながり、コミュニケーションをしていく中で気づきを獲得し、家庭・職場以外の第三の居場所作りを目指したいです。

当事者としての発信力を高め、自由な発想で各種イベントを企画・実施し、これまでなかなか言語化されず、ゆえに可視化されていなかった問題の顕在化とその解決に寄与する活動をしたいです。

再任

会計監査 赤羽佳代子

年に一度のお手伝いということで、今年度も引き受けました。

会計の仕事は、全体のことも把握でき、なかなか面白いですよ。

来年は、若い方が引き継いでくださることを望みます。



活動計画

2016



《1年ビジョン》

週3日労働でも生きられる社会を目指して！！

分かりやすい「効率」「効果」を目指す結果として「時間短縮」の労働を推進したり、週3日労働と言いながら、フルタイムの仕事を詰め込むような労働をさせる考え方、法律、制度等と、私たちの語る「人間らしい働き方」は違うことをここに訴えます。私たちはまず生身の人間であることを改めて宣言します。

疲れもし、休みもし、病気もする、働きたくない時もある、安心してこの社会、この地球に住むことができて、病院にもかかる、そんな生身の人間がはたらく仕事こそが「ディーセントワーク」ではないでしょうか。そのような人が「はたらく」ことのできる社会を作るために、

発案者が主宰し自主的に活動することを、ACW2として大切にします。そして、会員相互にも存在する力の強弱に配慮し、活発な議論と合意形成をより重視していきます。1年かけて、具体的なビジョンを実行していきます。

※ACW2では2012年に100年ビジョンを制定し、そこからの中期ビジョン、そして1年ビジョンを作成しています。(100年ビジョンはACW2のHP<長期ビジョン>で見ることができます)

1 働く女性のホットライン と 相談員トレーニング

相談員トレーニングの修了者を相談ボランティアに迎えるシステムを作ります。

- ① 相談員トレーニング 10回
- ② 電話相談ボランティア募集と相談員入門説明会 2回程度
- ③ 相談ふりかえりの会 4回

相談の状況や対応等について情報交換し、背景や受け方などについて認識を共有する。

たとえば、「アドバイスと情報提供の違い」「失敗から学ぶ」など。

- ④ ホットライン分析と、労働政策の要望まとめ
- ⑤ 相談員が相談の受け方の基本を復習できる「ホットラインマニュアル」作成
- ⑥ グループ相談会 月1回 予定 めざす



2 ACW2 の活動を伝える、かもす活動

- ・対話の土壤を「かもすワークショップ」 連続講座 3月18日開講 10回
- ・「レッドマリア」上映と対話ワークショップ
- ・NWEC 夏のフォーラム参加 8月
- ・東京ウィメンズプラザ 秋のフォーラム参加 11月

3 会員の小グループ活動とアクション

- ・介護労働者グループ、派遣労働者グループなど当事者の自主活動を推進
- ・会員の自発的なテーマによる自主的な活動に場を提供し、交流を促進したとえば、
 - ぱやっと手芸部
 - 読書会企画
 - 海外調査旅行企画
 - 選挙企画(政党が受け皿になっていない構造を変える)議員とティーチイン、
公開質問状等
- ・各地での各種の連帯行動

4 広報活動 →強化!

- ・「かもす通信」の発行 年4回(3月、6月、9月、12月)
- ・団体リーフレットのリニューアル
- ・ホットラインカードのリニューアル
- ・ホームページ、SNSの拡充
- ・イベントなどの際に積極的に、友人や知人にできる範囲での押し付けがましくない声掛け。
- ・マスメディアとの関わり。特に頑張っているメディアの人への応援

5 運営を支える活動 →強化・繊細化

仕事の役割が集中しないよう分担し、ひとり一人の力が發揮できるよう努めます。

- ① 毎月1回の運営委員会と年4回の拡大運営委員会
WEB会議の環境整備を行い、WEB参加の人への配慮を常に心がけます。
- ② 財政再建活動
会員をふやす、ACW2グッズの開発・販売、寄付のお願い、助成金獲得など
- ③ 法人化の検討

分析チームのなかま募集 相談員はいつも募集

ホットライン特別報告 熟読のススメ

相談は宝の山！

小園 やよい

昨秋、無料ホットラインの予算が 10 万円ほど超過とわかり、あわててカンパのお願いをしました。結果、みなさんからの淨財が続々と集まり、ふ一つと一同一息。感謝多謝です。今回、きちんと報告をしなければと相成りました。にわとりか、たまごか、みたいですが。

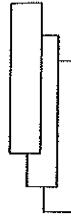
ホットライン担当のちあきさんに、ナガノさんから「グラフにしてわかりやすくしましょう！」。2007 年からの経過や傾向、数字がわかります。文章に私が加筆し、インフルでふせつているはずの伊藤さんからもガンガン直し意見が入り。あーでもない、こーでもないとメールでカモスのはなかなかたいへんです。時間もそうない。もうこれで手を打とう。

(※議案書に入っているほか、ホームページにも載せました。みなさんお目通しくださいね!!)

特別報告として総会の前に 1 時間もらいました。いろんな質問が出て、年 4 回のホットライン振り返りミーティングでは分析が間に合ってない(+o+)ことが明らかに。分析の手法を学びたいという声も。どなたかごいっしょしませんか？ 研究者たまごの方でも、そうでない方でも。相談員でなくて OK です。もっと政策提言にも生かしていくのはずの、みんなの宝の山が持ち腐れ・・・すぐれたデータベースに記録が積みあがっているのに(個人の情報はナシ)、なんともったいないではありませんか?!

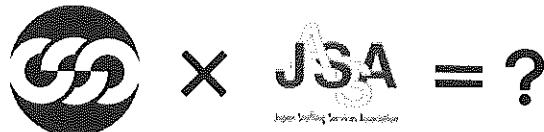
ホットラインはたまに入る私も「こここの相談は話をよくきいてくれます」と電話の向こうから言われると、背筋がピキッとなります。お話をきいていて、自分の狭い世界が広がるのも感じます。相談員はいつも募集。トレーニングは修了したものの、という方、いらっしゃいませんか?!

安心して相談を受けられるよう、提供情報の整備とマニュアル作りも今年の課題。またカモスのに忙しくなりそうです。楽苦(たのくる)しい自転車操業。あなたもなかまに。



連合と人材サービス団体が 春闘集中回答日に 「共同宣言」と現実は？

伊藤みどり



連合は、日本人材派遣協会と日本生産技能労務協会と、春闘集中回答日に「共同宣言」を公表した。報道によると「昨年の「改正」派遣法成立を受けて、派遣元、派遣先それぞれの立場でできる取り組みを通じて、派遣労働者がやりがいを持って働く環境整備につなげ安倍総理が指示した同一労働同一賃金に向けた均衡を図るモノサシ作りを検討する」とのことだ。

■ 「改正」派遣法で、今 職場で何が起きているのか？

ある大手企業（派遣先）では「派遣労働者から正社員転換制度のための労使協定」が締結された。その内容は、一般事務、業務補助、庶務などを除いて勤続5年以上の企画、翻訳など会社の認める「専門職種派遣」のみ正社員転換試験を受けられるというものである。同じ勤続5年以上でも専門26業務であった旧OA機器操作、ファイリングなどは除外されている。厚生労働省のホームページを見ても、「正社員転換・待遇改善実現本部」なるものが、立ち上がっている。これは、政府が改正派遣法審議の中で、「改正」派遣法は生涯派遣法案ではなく、派遣社員がキャリアアップすれば正社員になれる正社員促進法案などと言ってきたことのある種の「形」でもある。

いつか来た道を思いだして欲しい。女性は全員「一般職」に配属された時、そのことは、均等待遇に反して間接性差別だと問題の指摘を受けて、今度は「一般職」社員に「総合職」転換試験を受けることができるとして、一部の少数女性のみを総合職に転換し、差別はないとしてきたことに類似している。おそらく、少数の、会社が残したい派遣社員は正社員の下位の職位で転換させ「均衡待遇」して「正社員化促

進を図った」ということが予想できる。

また、正社員は、地域限定、時間限定などの、新たなコース区分に振り分けられるなど、ますます雇用管理区分を細分化していくことが考えられる。

■ 安倍政権の同一労働同一賃金とは？

労働契約法20条では、雇用の定めの有無を理由とする不合理な労働条件の設定を禁じています。ただし職務が同じでも「人材活用の仕組み、その他事情を考慮して」均衡待遇にすればよいと例外を認めています。派遣法「改正」法の40条2項の教育訓練に関する均衡待遇、40条3項の福利厚生に関する均衡待遇（配慮義務の対象として、給食施設、休憩室、更衣室が規定）通勤手当等で格差をつけるときは、不合理であってはならないとされています。また、40条5項では、派遣元が派遣先の直接雇用労働者との均衡を考慮し賃金を決定するために派遣先は、派遣元に賃金決定に必要な情報提供するなど必要な措置を講ずるよう配慮するとあります。安倍政権の「同一労働同一賃金」は、以上のことを行っているにすぎません。

労使共同宣言は、均衡の「モノサシ」を政府案以上に改善すると言っています。しかし、それは「改正」派遣法を前提にしたものであり派遣と正社員の均等待遇ではなく「均衡」を図る「モノサシ」作りの共同宣言をするという事です。本当に派遣労働者の望んでいることが反映されるのか注目したいと思います。

安倍政権は、常用的な正社員がやってきた仕事に、低賃金、低労働条件の派遣や有期契約労働者を置き換えて賃金労働条件を引き下げてきたことを全く反省していません。どんなに劣悪であっても「雇用が優先！」として低い労働

条件でも働くを得ないワーキングプアを大量に生み出しています。

安倍政権の同一労働同一賃金とは①労働の質②勤続年数③キャリアコースの違い④企業内での法的状況の違い⑤採用の必要性の違い⑥学歴、資格、職務格付けの違いは「格差の合理的な理由」とされ「同一労働同一賃金の要素」であると検討されているのです。(一億総活躍国民会議 水町勇一郎氏の提出資料)

これは、労契法をはじめ、パート労働法の「モノサシ」であった「人材活用の仕組み、その他事情を考慮」を上記の①から⑥で明確にしようというものです。

この定義は、ILO100号条約の同一価値労働同一報酬とも異なるものです。均等の「モノサシ」ではなく、「差別=不均等」を合法化し

ようという目論見としか思えません。まさに、言葉と中身が真逆のアベコベミクス。皆さま、甘い言葉に巻き込まれないように、注意しましょう！！！

＜追記＞ 3月17日公表された共同宣言には「モノサシ」は、盛り込まれず、雇用申込み義務が発生した場合は適正な手続きをする。契約の中途解除には新たな就業先確保に努めるなど、「改正」派遣法の内容に限定されたものとなっています。

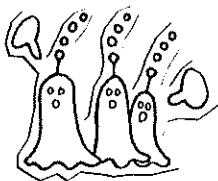
●参考資料

日本人材派遣協会と連合の共同宣言

http://www.jassa.jp/association/special_bk/013/100524kyoudousengen.pdf

栗田さんの香港旅行記が2016年1月25日の「ふえみん」に記事となりました。

ご 報 告



かもすワーク@大阪 終了しました！

栗田 隆子

2015年6月11日（木）から始まったかもすワーク（『対話の土壤をかもすワークブック』のワークショップ）@大阪ですが、おかげさまで2016年3月17日（木）をもって、終了いたしました。

セルフケアに始まり、分断について考えることで終わるかもすワークを月2回のペース（夏休み、冬休みはとりつつ）でやりました。感想ですが・・・

その1 大阪のメンバーは比較的、いわゆる活動（相談含む）の経験ある人が多く集まったため、進行係の立場としては、話を聞くとは何かを「学ぶ」ことが多くありました。特に、人の話の聴き方において表情、返答などのリアクションの大切さや、ワークをやる環境など、いろいろ「言葉ではない」ところも多く気づかされました（気づいたからといって、自分がすぐに実践できるかというと自信がまだないのですが）。

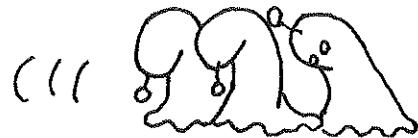
その2 またジェンダーの問題（単純に女性だからというわけでもないけれど）は、傾聴や怒りなどの部分では非常に関係しているからこそ、やはりもっとジェンダーやセクシュアリティの問題を課題横断的に取り入れたワークショップを作りたいと思いました。

その3 自分を知るということもあります、一緒にやっているメンバーとの信頼関係を作っていくことが、このワークの骨子の一つかなと思います。そして、そのためにも忘れてならないのがグランドルールでした。「積極的に参加しましょう、でも参加しない権利もある」「どんな意見も尊重し、“私は”を主語にして話し、心から聞く」「時間を独り占めしない」「守秘義務を守る」これらは、信頼関係の基礎であり、これが、人がいわゆる「活動」をする際の基礎にしていきたい、そうでないと活動が消耗になってしまう・・・と改めて思うのでした。今後、読書会をこのメンバーを中心に行おうと、企画中です。

そして3月18日（金）から、今度は東京で月一度、連続のかもすワーク@東京が行われています！ こちらもぜひ皆様、ご参加ください！



カンパのお願い



カンパ合計

¥339, 250

2016年1月～2月分

収入¥583, 413　支出¥429, 453

2016年度がとうとう始まりました。339, 250円のご寄付により、ACW2の活動を支えていただき、誠にありがとうございます。今回多額なのは、一定期間にわたるギブソンのインターネット経由ご寄付が一括入金されたからです。決して収入超過?しているわけではありません。

「ホットライン特別報告 熟読のススメ（P18）」にもありますように、ホットラインは、政策提言などを実行してゆく際の、重要な「宝の山」（血や汗や涙の塊とも言えますが）です。皆様非常に苦しい、厳しい状況の中恐縮ですが、なにとぞこの「宝の山」であるホットライン並びにACW2の存続に力を貸していただけたら幸いです。何卒よろしくお願い申し上げます。

「働く女性の全国センターに払うお金はどんなことに使われるの？」

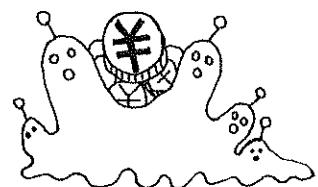
私どもは現在、全員ボランティアです。給与は発生していません。

年会費 2000 円の会費だと、年間 3 分の 1 を会費に頼り、

あとは講座収入や、本の販売・・・

そして(残念ながら)アンペイドワークでまかなっている状況です。

たとえば、1000 円のカンパで 30 分のフリーダイヤル労働相談が
提供できます。



カンパ振込先

一口 1000 円、何口でも。

郵便振替 00130-1-669637

働く女性の全国センター

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

お知らせ

■ ■ ■ 3月開講 全10回かもすWS@東京
「女性たちが参加しやすい活動をめざして」

働く女性の全国センター主催で全10回かもすワークが東京オリンピックセンターで開講しました。従来のかもすワークショップに対話トピックスでもしあうというパワーアップバージョンです。ぜひご参加ください。お好きな回だけでもOK！

当日参加、席に空きがあれば、歓迎します。確実に参加したい方はぜひお申し込みください。みなさんにお会いできるのを楽しみにしております。

【日程】 毎月1回 金曜日

(4・5・7月は第4金曜、その他は第3金曜)

19:00~21:30 *希望の回だけでもOK

【場所】 小田急線参宮橋 国立オリンピック

記念青少年総合センター 40人部屋

【会費】 会員 500円 非会員 1000円

(毎回 テキスト代含む)

【募集人数】 性自認女性限定 20人限定
定員になり次第、締切

【申込】 下記の申し込み事項を記入の上

FAX03-6803-0726 か office@acw2.orgまで

(名前(ふりがな)、電話番号、住所・郵便番号、メールアドレス、会員or非会員、参加希望の回)

第2回 4月22日 19:00~21:30

<カルチャ一棟 美術室>

●良いところ探し

●自分の中にある力を知る 「Power Flower」
さまざまな役割を担っている自分の中に本来
そなわっている力を感じることで、自信を持つ

●〈対話トピックス〉 活動の中で女性軽視や
無視、過小評価にあうとき

第3回 5月27日 19:00~21:30

<センター棟 109号室>

●動物に例える自己紹介

●「よい会議 いやな会議」 対等で一人

ひとりの力が生かせる会議の場を作る

●〈対話トピックス〉 女性リーダーが生まれない、つぶされる状況をどうするか

板倉由実さんの連載は今回お休みしました。

編集後記

■栗田さんが喘息で倒れ、さらに私がぎっくり腰で倒れというドミノ状態のかもす編集部。発行むりかもーとすかさずみなさんヘルプを出したら、レスポンスが膨大で、それもまとめきれないですーということで、なんだか、てんやわんやになりました。

手助けにも交通整理係が必要なのだなあとつくづく思いました。こうして発行できるから、まあ、いっかーっていう気分です。(ナガノ)

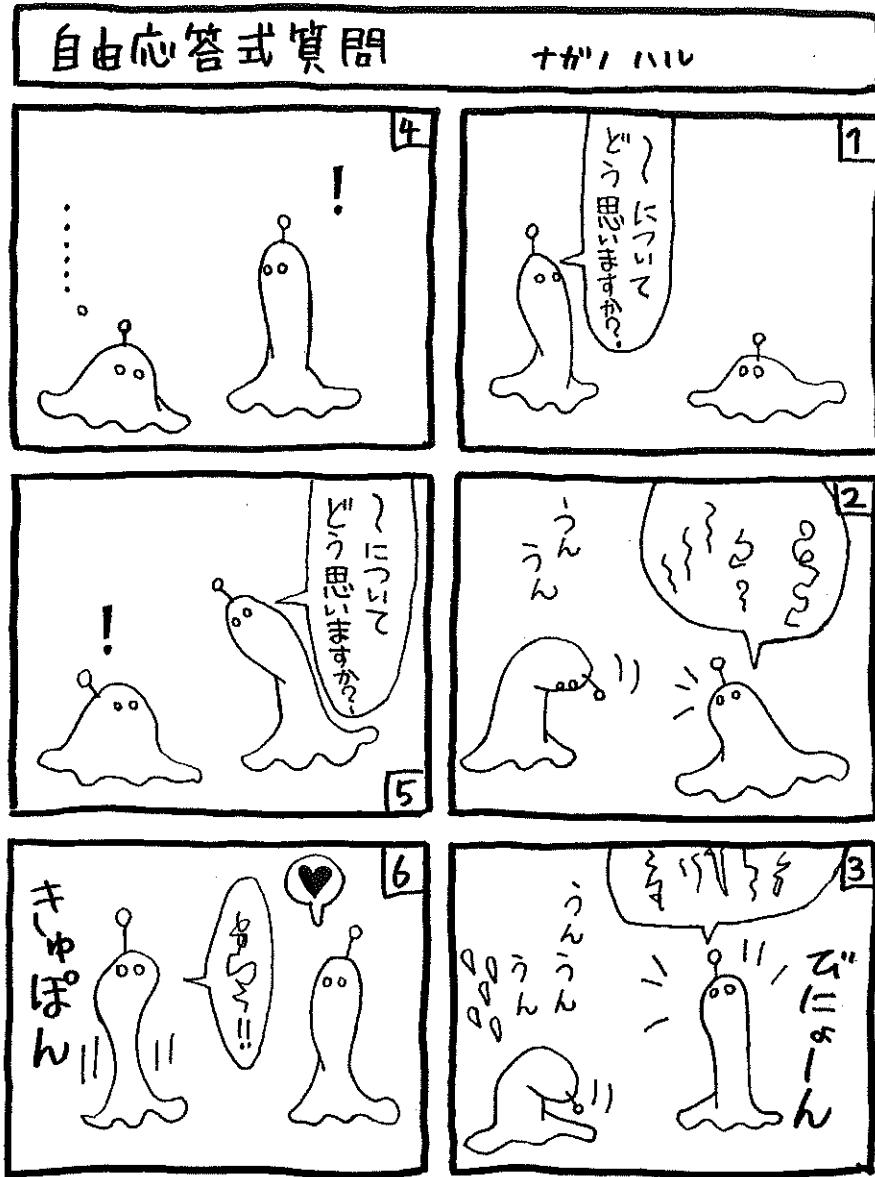
■4年ぶりに再発してしまった喘息、そしてナガノさんはぎっくり腰・・・。常に「休みながら活動する」とはどういうことを、言葉だけではなく実践してしまう事態が起きていく・・・。周りはフォローしてくれて、まさに空いた穴を繕っていただくようなありがたみを感じる反面、そのことがプレッシャーになるということがしみじみ分かる。これこそが「休みながら活動する」困難さなのかも。喘息と「共生」していくしかないといけない我が身としては、「休みながら活動」するはいわゆる賃労働でも、プライベートでもそして、活動でも課題なのだ。(栗田)

どうしようかなあ・・・



【コメント】

なんだか、毎回、同じオチの漫画描いてるなーって、気がつきました。結局、なんだかんだで言いたいことはひとつ。「一緒にかもそう」という…でも、そこで参加してもうのにはとてもとても長い道のりがあります。その道のりを思つと、ああーってなるのですが…。今回の「自由応答式質問」という漫画、年次大会で私が進行係をやつたワークシヨップのテーマでした。これは、私が自由応答式質問をやつて戸惑うことのひとつ「ぶんぶん話が止まらなくなってきたけど、どどどどうしよう!」というやつ。みなさん、どうしますか? 私は、もう、うんうんと頷くマシーンのように頭を振りまくつています。



働く女性の全国センター (ACW2) NEWS NO.3 /
2016年3月31日発行

■ 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2,000円(何口でも可)1口1,000円(生活困窮者)
【通信/サポート会員(男性歓迎)】1口2,000円(何口でも可)
【郵便振込】00130-1-669637
【銀行口座】三井住友銀行 渋谷支店 普通 8658522

ホームページ、ツイッター、会員メーリングリストで毎日情報配信中