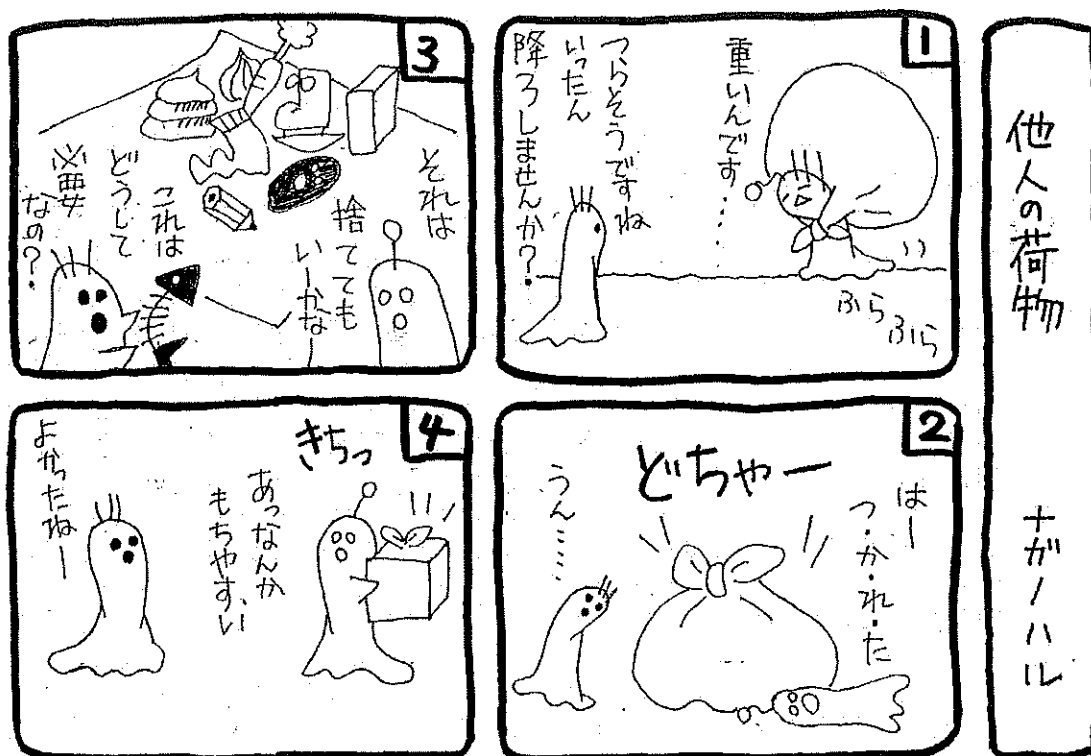


2016 年 8 月

働く女性の全国センター（ACW2）

# 「働く女性の全国ホットライン」 2007-2015

## 10 年目のリアル レポート



マンガ: ACW2 会報『かもす通信』第 32 号(2016 年 6 月)より

### ■ホットライン 事業概要

実績: 約 3,500 件(2007 年 5 月～2016 年 7 月、集中ホットラインを含む)

回線: フリーダイヤル 0120-787-956 基本は 2 回線

実施日時: 毎月 5,10,15,20,25,30 日 および第 5 週を除く毎週日曜日 (年末年始等は休み)

平日は 18:00-21:00、土日祝日は 14:00-17:00

運営: 東京(ACW2)、大阪(いこ☆る)、新潟(女のユニオン・にいがた)、福岡(WWV)の

4 拠点で持ち回り (2016 年現在)

相談員: 女性労働 NGO や女性ユニオンの労働相談経験者、「相談員トレーニング」(ACW2、

サポートハウスじょむ共催)修了者等によるボランティアで構成され、拠点全体で 30 名程度

経費: 年間約 60 万円 現在は会費と寄付により自前でまかなっている

## 1 ホットラインの相談対応の特長

### (1) 相談員トレーニングと 私たちが目指す相談対応

私たちが一貫して目指してきた相談対応は、まずもって「相談員が相談者に敬意を持って傾聴し、理解に努め、勝手に判断しない。必要な情報について、リスク、メリット、デメリットも含めて伝え、相談者が自ら選択し、サバイバルできるように情報提供すること」である。それはどういう意味かという、と、「被害者、弱者像」を勝手に作り、「被害者、弱者」救済の運動をするのではなく、当事者自身の中に力があることを前提として本人の力を尊重する、相談活動を通して当事者自身が軸となって声を上げていくことを重視してきた、ということだ。

私たちがホットラインで大切にしていることは、2007 年から毎年繰り返し行って内容を改善・充実させてきた「相談員トレーニング」カリキュラムの全 10 回に凝縮されていると言っても過言ではない(次ページ)。

しかし、習ったり体験したりしても、それを実践するのはまた容易なことではないのだ。相談員トレーニングのテキストにある“自由応答式質問”シートを目の前に置き、とにかく傾聴に努めながら、「いま優先したいことは何ですか」「あなたにできそうなことは何ですか」「私はこうと思いますが、あなたはどうですか」などとやりとりする新メンバーの姿は相談の原点である。

### (2) 相談対応の特長

次にホットラインの対応の特長と思われる点をいくつかあげてみる。

#### ・いま働いていなくても(賃労働をしていなくても)、どんなことでも聴く

「こんなことを相談してもいいでしょうか?」と切り出す相談者は多い。女性の働く相談は家族やさまざまな問題とからみあっていることがしばしばだ。そして私たちは、「はたらく」を賃労働に限らず広く「いのちを支える営み」ととらえる視点から、「働けない」ことを含めて相談を受けている。(「100 年の長期ビジョン」参照)

#### ・本人が選択し、行動することを尊重する

HL では、労働法制や公的相談機関、地域のユニオンなどの情報提供も行う。しかし、組合などの後ろ盾もない非正規雇用で、名前を出して公的機関の指導やあっせんを申し立てたり、ユニオンに加盟して団体交渉するのは容易なことではない。「こういう方法でやってみましょう」と簡単には言えない。実際に相談員が職場で苦闘してきた経験知を持っていて、公式情報だけではない対応方法や現場の知恵などが情報提供されるのもこの HL の特長である。

「職場の人間関係が恐怖で苦しい、もう限界。何かいい方法はないものか」と語られる場合もゆっくり伺って、感情や気持ちはそのまま受けとめた上で、タイミングが見つかれば、その問題の背景にあるものや、会社や社会の構造についての質問もする。「この点についてはどうですか」「私にはこんなふうに見えるのですが、あなたはどう思われ

## 【相談員トレーニング カリキュラム】

全 10 回 (1 回 2 時間半。各回ははじめの 30 分で「労働問題トピックス」を情報提供)

|    | 労働問題トピックス | 相 談 ス キ ル                                                                                                                         |
|----|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 労働法テスト    | <b>■オリエンテーション</b><br>ACW2 とは／労基法基礎知識／ホットラインについて／労働法関係初期対応の重要ポイント／傾聴ロールプレイ                                                         |
| 2  | 解雇/退職勧奨   | <b>■傾聴スキル 1</b> Non-Judgmental な傾聴と共感<br>安心・安全が信頼関係構築のカギ／Non-Judgmental な傾聴／共感とは？／電話の出方                                           |
| 3  | 不利益変更     | <b>■傾聴スキル 2</b> アドバイスと情報提供の違い:<br>アドバイスの落とし穴／“同情”が引き起こす罠／Genuineness (真であること)／相談する側とされる側の力関係: 高圧的な相談者、依存的な相談者                     |
| 4  | 労働時間/休日   | <b>■傾聴スキル 3</b> 相談者の世界・判断・選択を尊重しながら、何に注目して話を聴くか<br>矛盾、パターン、極端な思考、今ここでの視点                                                          |
| 5  | パートタイマー   | <b>■質問スキル 1</b> 自由応答式質問<br>相手に事実や現実と向き合わせる質問スキル: 矛盾、パターン、極端な思考、今ここでの視点                                                            |
| 6  | 病気・休職・労災  | <b>■質問スキル 2</b> 相談実習<br>データを集め、相談票に記入しながら質問する                                                                                     |
| 7  | セクハラ・パワハラ | <b>■セクハラなど性暴力被害者への二次被害防止</b><br>セクハラなど性暴力被害を受けた相談者への対応において必要な知識と意識                                                                |
| 8  | 派遣        | <b>■実践演習</b><br>さまざまな相談内容と相談者のタイプを、ロールプレイを通して経験する                                                                                 |
| 9  | 妊娠・出産     | <b>■相談される側がディスエンパワーしないために</b><br>相談される側がディスエンパワーしないために必要な意識について考える                                                                |
| 10 | 社会保険      | <b>■エンパワメントにつなげる真の支援とは／困難事例への対応: DV、自殺、労働問題以外での対応など</b><br>全 9 回の講座を振り返り、エンパワメントにつなげる真の支援についておさらい。さらには労働問題以外のケースなど、困難事例の対処の仕方を考える |

ますか」など。『対話の土壌をかもすワークブック』<sup>1</sup>の  
“人にではなく、「問題に焦点」を当てる”姿勢からの  
問いかけだ。そんなやりとりをしながら、相談者が一番  
よく知っている現実の諸条件の中で、ホントに自分が納  
得できる、やってみようと思える対処方法を考えてもらう。  
「やってみて何かあったら、またお電話ください」と必ず  
伝えている。

その他の特長としては、こんなことがあるのではない  
だろうか。

- ・平日夜も週末も開設日がある
- ・(みんなの会費と寄付で維持している)無料のホットライン
- ・全員が一定のトレーニングを受けた女性相談員
- ・相談員一人ひとりが葛藤し、自問しながら受けている

「本当に役に立っているのか?」「その場しのぎになっていないか?」「やはり地域で  
リアルに出会える場があったら」など。



### (3) 繰り返し活用される資源

「何度も話を聴いてもらって、その後も状況は変わっていないけれど、今までとは違う  
気持ちでそれを受けとめている自分が感じられた。報告したくて電話した」

「かけても電話がつかない日がある。でもその時は、相談しなくても自分でやって  
いけるということだと思ふことにした」

繰り返しホットラインを利用してサバイブする相談者からの言葉である。最近の事例  
では次のような相談を受けている。

(※プライバシーを守るため、複数の相談を組み合わせています)

- ・退職勧奨や条件の不利益変更に直面するたびにこの HL で相談して、なんとか仕事を続けている。
- ・自分の力ではどうしようもない生活の変化を背負い、一人で生きていかななくてはならない苦しさを抱えながら、何とか生計を立てようとしている。
- ・自活できる収入が得られないために親元から出られず、親との関係が苦しい。
- ・過去のセクハラで傷ついた体験が繰り返し襲ってくる(フラッシュバック)。
- ・不本意な退職をめぐる怒りが年月を経ても小さくならず、心身の不調を抱えて生活もままならない。
- ・職場で上司の異動や態勢変更でつらい状況に追い込まれてしまい、辞めたい気持ち。だが、かんたんに

<sup>1</sup> 誰でもが小グループの進行役になれるような虎の巻として、これまでの蓄積を元に 2015 年春に刊行した冊子。ホットラインは対話の入口としたら、次には地域で会って相談できる場、お互いにいっしょに考えようという人と出会える場をみなで作れたらいい、そのために、小グループ作りに役立ててほしい。

辞めるわけにもいかない。辞めるのも悔しい。  
など。

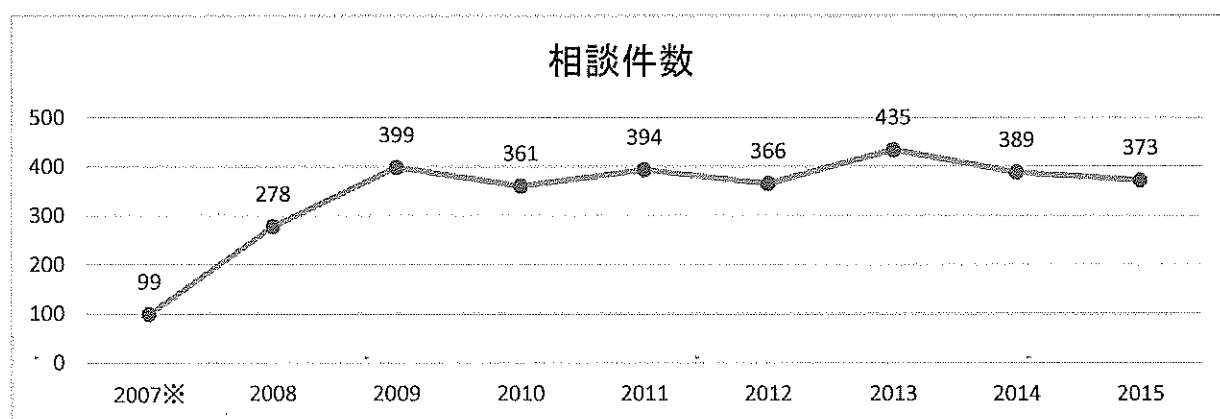
## 2 統計・グラフから見る相談の推移

以下、ACW2のホットラインに2007年7月から2015年12月までに寄せられた相談の推移を見ていくことにしたい。

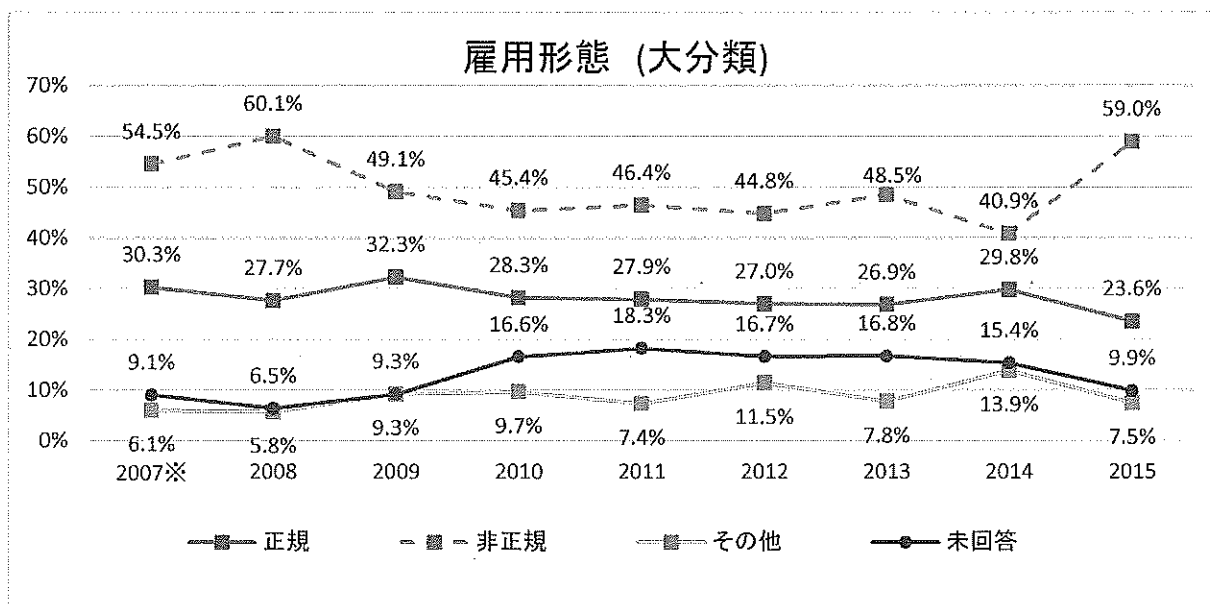
経年推移のグラフにおいては、各年1月1日～12月31日までの件数として表しているが、2007年は常設となったのが10月以降であり、それ以外の月に実施された数日間の相談もデータベースに含まれているものの、件数がほかの年と比べて少ないことに留意してみたい(※)。

### (1) 相談件数の推移

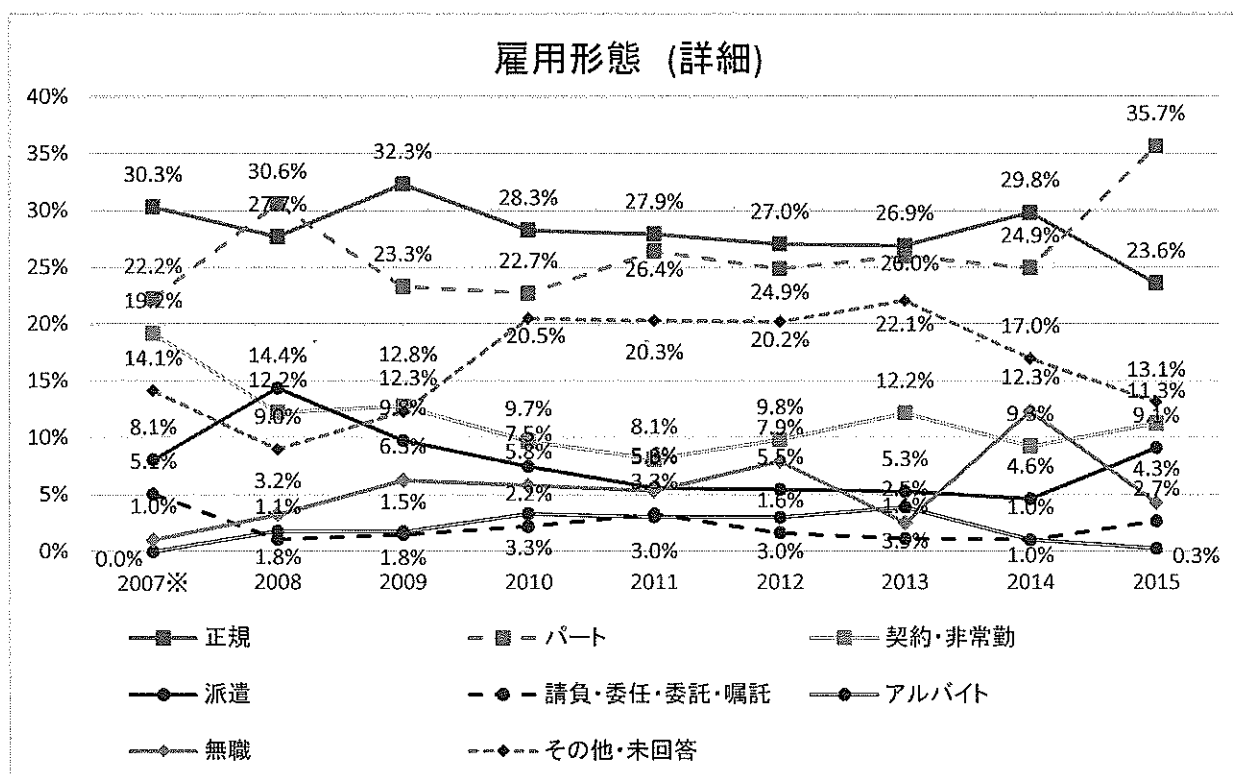
相談件数は、おおむね年間400件前後で推移している。



## (2) 雇用形態の推移



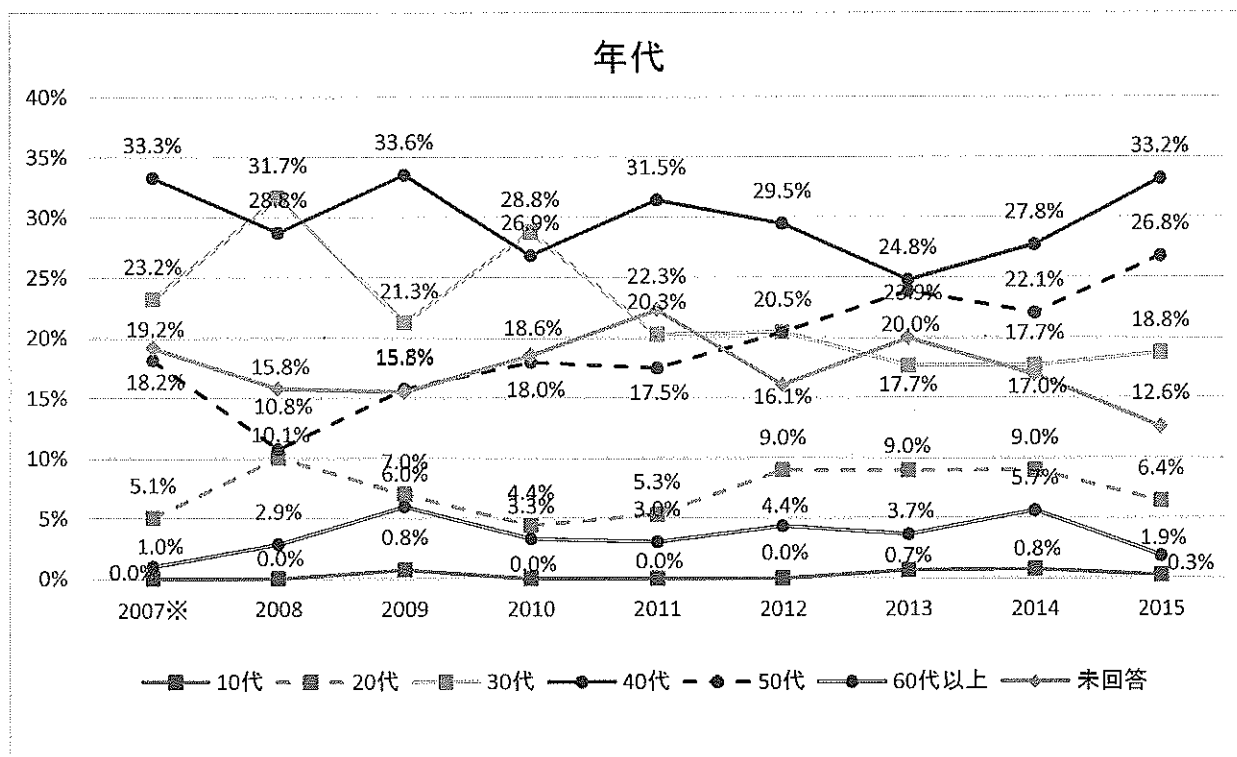
相談者の雇用形態を見ると、『非正規雇用』が最も多く、40～60%の間で推移している。



相談者の雇用形態を詳細に見ると、これまでは「正規雇用」が最も多く 26～32%を占める傾向があったが、直近の 2015 年では「パート」が最も多く、35%を占めている。また、雇用形態(大分類)のグラフと併せて見ると、「パート」は『非正規雇用』の半数以上を占めていることがわかる。

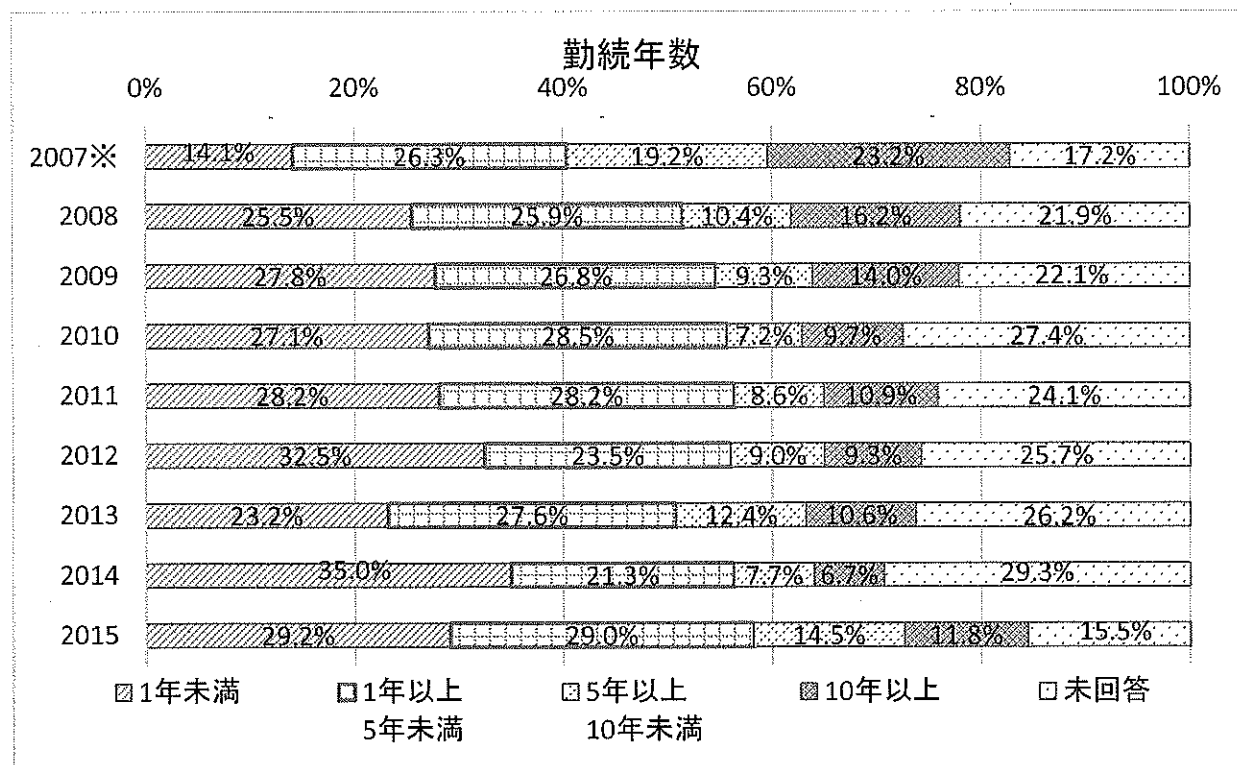
「契約・非常勤」は各年で全体の 10%程度、「派遣」は 5%前後となっている。

### (3) 相談者の年齢層（年代）の推移



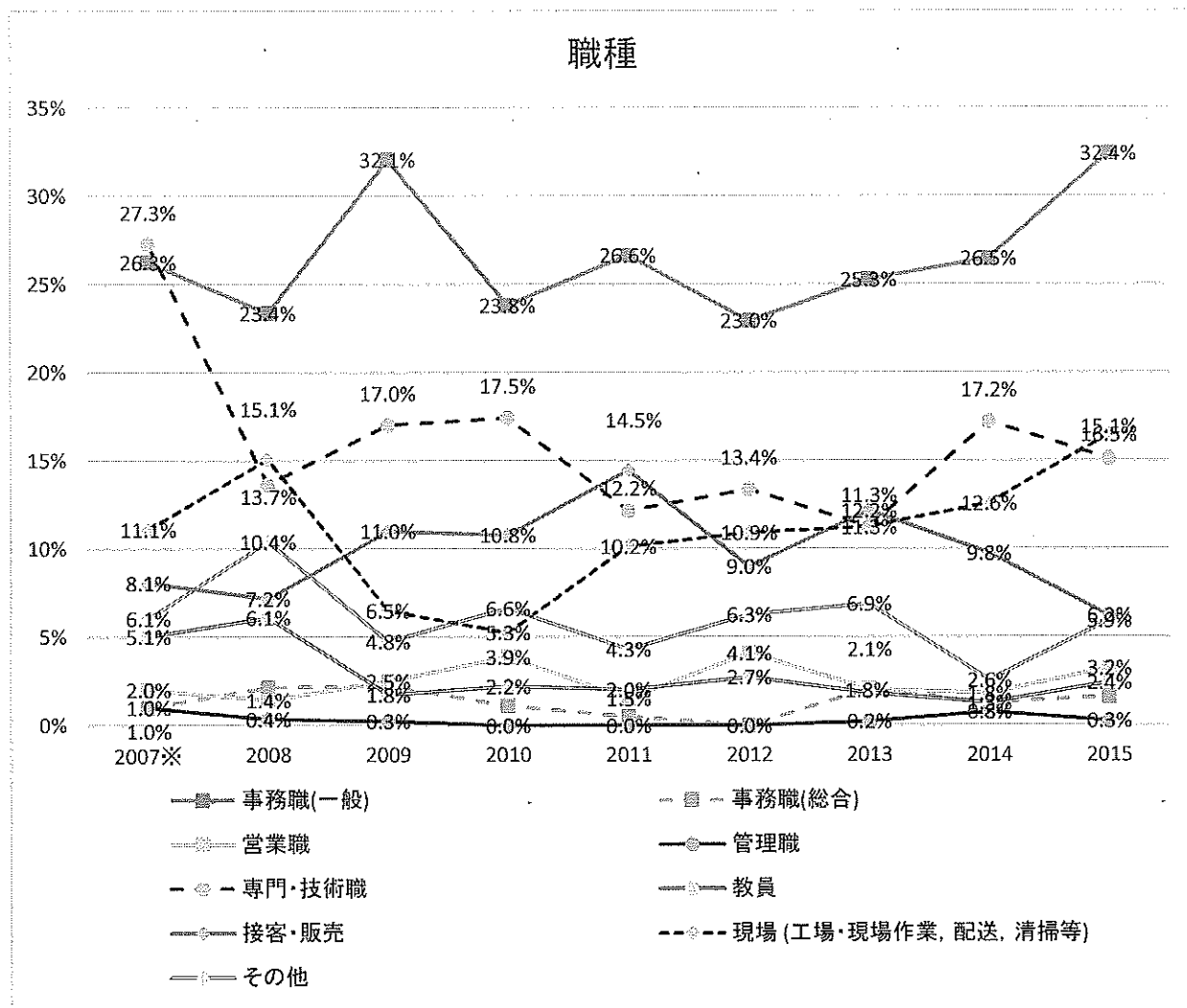
相談者の年齢層の推移を見ると、最も多い傾向にあるのは40代であり30～33%で推移しているが、近年、50代が増えていることがわかる。逆に、30代の相談が徐々に減ってきている。20代は全体を通して5～9%となっている。

### (4) 相談者の勤続年数



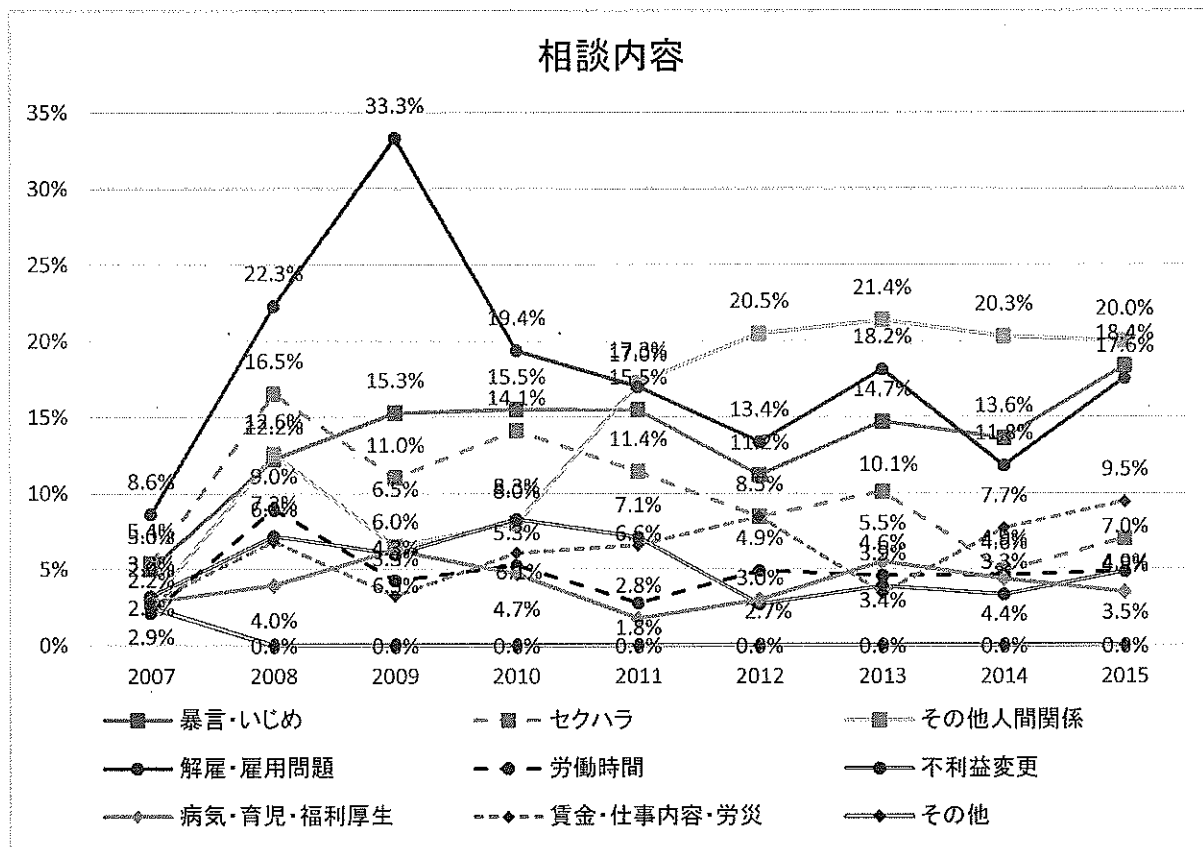
相談者の勤続年数を見ると、「1年未満」、「1年以上5年未満」の相談者が徐々に増えており、近年では60%近くに及んでいる。同時に、「10年以上」が減ってきており、最近では10%前後になっている。

## (5) 職種

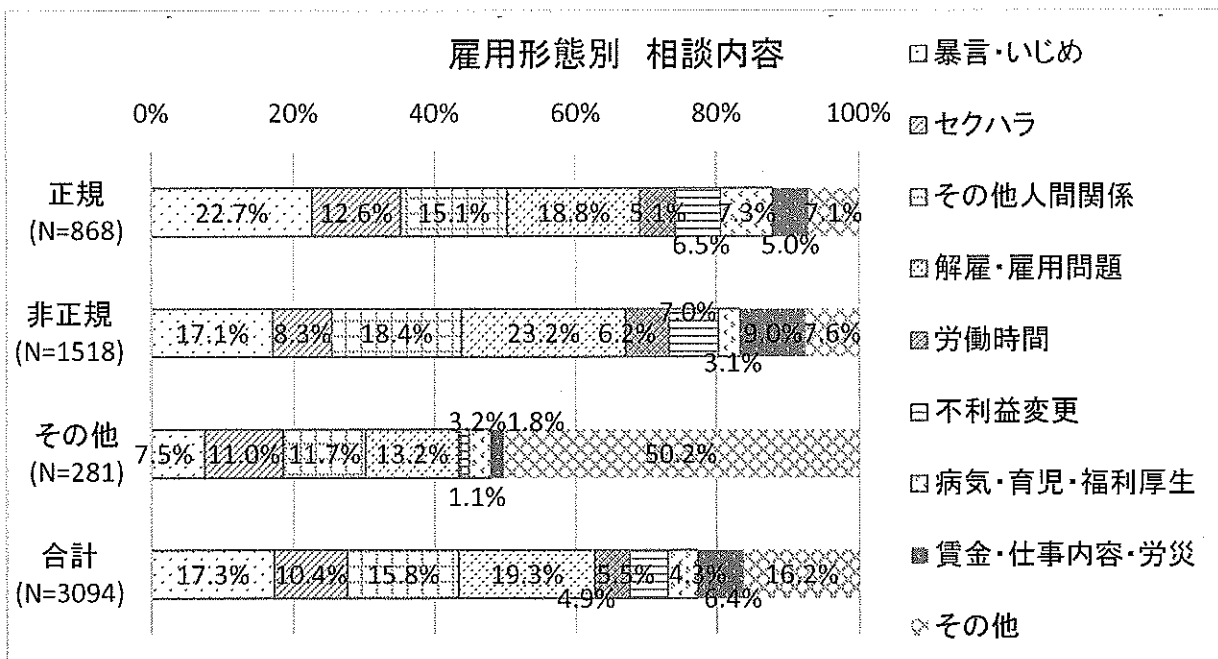


相談者の職種は、「事務職（一般）」が25～30%の間で推移し、各年で最も多い。次に多いのが「専門・技術職」だが、徐々に「現場」職（工場・現場作業、配送、清掃等）が増えてきている。

## (6) 相談内容



相談内容を見ると、2007～2009年ごろまでは「解雇・雇用問題」が最も多く、増加傾向にあったが、近年は15～19%で推移している。代わって、2011年ごろから最も多いのは「人間関係」についての相談である。同時に近年増えてきているのが、「暴言・いじめ」についての相談である。



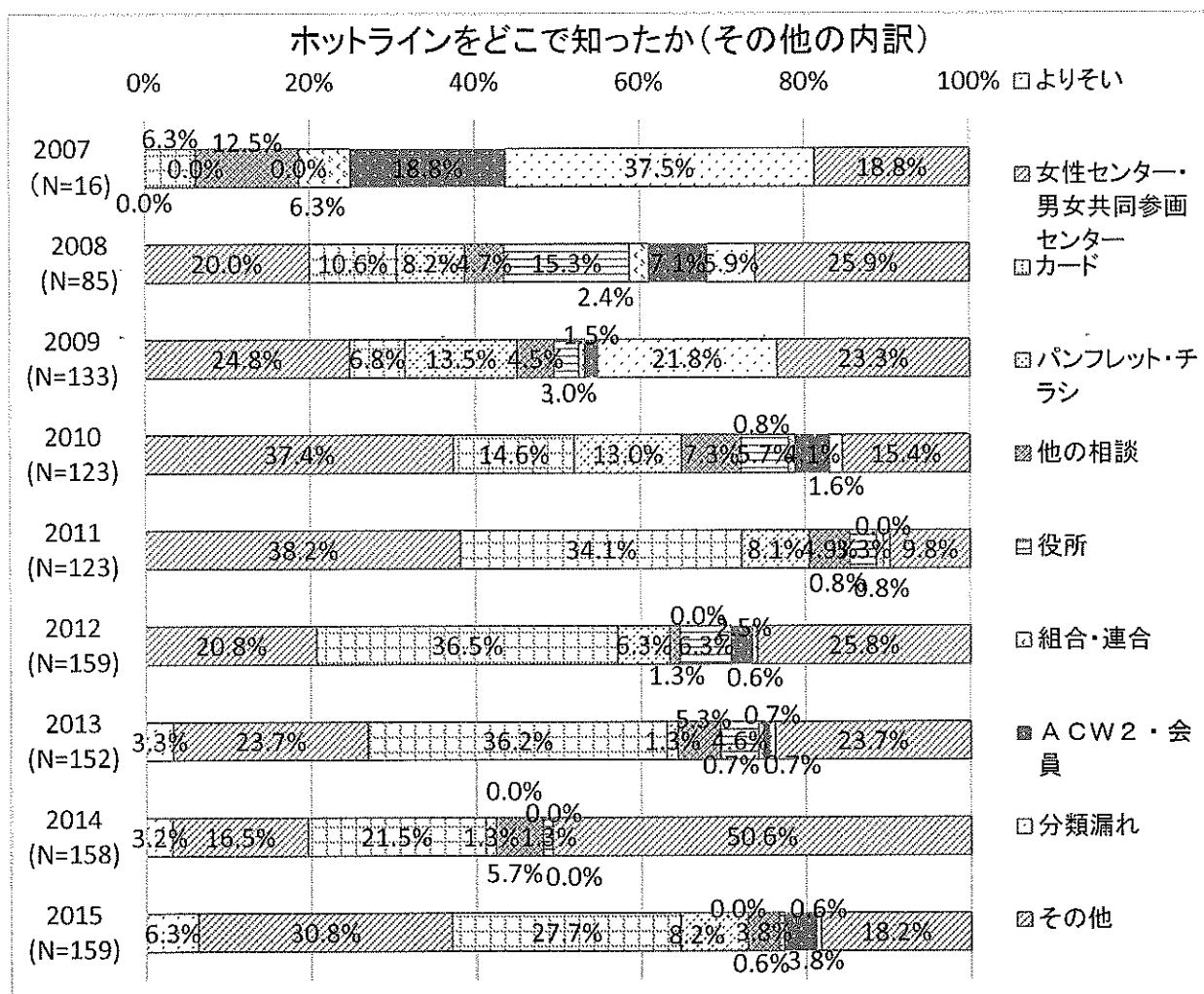
相談者の雇用形態別の相談傾向を見てみると、正規雇用の相談者では、「暴言・いじめ」の割合がほかの雇用形態の相談者よりも高くなっている。一方、非正規雇用の相談者では、「解雇・雇用問題」の相談が最も多くなっており、ほかの雇用形態と比べて「人間関係」「賃金・仕事内容・労災」相談の割合が高くなっている。

「その他」の雇用形態には無職の方も含まれているが、相談項目「その他」を除くと、「解雇・雇用問題」「人間関係」「セクハラ」が同程度に多い相談となっている。

## (7) ホットラインをどこで知ったか

ホットラインを知った媒体をたずねてみると、最初の年の2007年はテレビ・ラジオ・新聞などの割合が高かったが、その後は「その他」の割合が50～60%と高くなっている。インターネットの割合は20～30%で推移している。

「その他」では、女性センターや男女共同参画センターが20～40%弱を占めており、2011年以降は、各地のセンターに配置・配布されている「カード」が20～35%ほどを占めるようになっていく。女性雑誌などに貧困・派遣特集が組まれたり、書籍に掲載されるなどすると、「その他」の割合が増える傾向にある。近年、よりそいホットラインで知ったという割合も徐々に増えてきている。



### 3 相談内容等の現在 ～2015 年データベースより

最近の相談内容、相談者の状況から、特徴的なことを3点あげてみた。

#### (1) 「いじめ・人間関係」の相談の増加

2008 年は全体の 25% ⇒ 2015 年には 38%に

データをみても近年、分類で一番多いのは、「人間関係」の相談である。雇用形態にかかわらず多い。「いじめ(暴言を含む)」は開設当初から多く、これも増えてはいるが「人間関係」は激増している。(これら二つを足したものが上記数字)

パートやアルバイト同士や先輩・後輩間の悩みや「いじめ」もあれば、上司の「暴言」や「いやがらせ」など。十分な研修もなく中間管理職になって締め付けられている社員(あるいはパート)の悩みもある。「信じられない上司の言動」の背景に、人事や評価のあり方、上司自体の過酷な労働環境が伺われる場合もある。職場の「人間関係」の問題は「労働問題」である。

背景には、

- ・雇用形態が複雑化し、相談する人も分かり合える人もなく孤立
- ・非正規職に即戦力が求められ、主軸の労働力とされている
- ・人員不足と仕事過重な職場で、仕事を教えてくれる人がいない殺伐とした状況
- ・雇用が短期間になり不安定な中で人間関係を作ることが困難な構造  
(相談者の勤続年数をみると「1 年未満」が 2008 年の 25%から年々増え、2015 年は 30%。最多の 2014 年では 35%に上っている)

等がうかがわれる。

内容としてはたとえば、以下のような相談がある(※事例は複数の相談を組み合わせたもの)。

- ☑ 年下の社員が怒鳴る。客のクレーム対応はパートに押しつける。業務過多。がまんの限界。辞めたいが、また仕事探しかと思うと辞められない。生理が来ない。(フルタイムパート)
- ☑ 施設の介護士。仕事をちゃんとしているのに先輩からやってないと言われ続け、自信がなくなってしまった。相談できる上司も、人もいない。(正社員)
- ☑ 上司の気分により振り回され、同僚からも無視される。派遣元もわかってくれず、相談する人もない。生活があるので辞められない。このホットラインで聴いてくれるのが支えだ。(登録派遣)
- ☑ 職場の人間関係がストレス。チームがうまくいかないと、障害のある利用者にけがや事故が起きるのではないかとこわくなる。(アルバイト)

#### (2) 「短時間パート」<sup>2</sup>が増え、しごと雇用も細切れに

2008 年は全体の 19% ⇒ 2015 年には 26%に

相談者を雇用形態別に見ると、2008 年は最多が「正社員」で二番目が「短時間パート」

<sup>2</sup> 正社員の週あたり労働時間より短い時間で働くのが短時間パート。(雇用保険に入れない 20 時間未満という意味ではない)

ト」であった。が、2015 年では逆転し、いまや相談者の 4 人に 1 人、最も多い雇用形態が「短時間パート」となっている。とくに 50 代が増えている。

「シフトを入れてもらえない」悩みは多く、ダブルワークをする人も増えている。なかには人が辞めた穴埋めのため、短時間パートなのに「長時間労働」の相談も見られた。

業種ではサービス業に多く、職種では事務・現場・専門技術職（介護等）など多岐にわたる。実際の相談の中でひんぱんに登場するキーワードは「穴埋め要員」「病気をかかえて」「（下請けに出すなどで）雇止め」などである。

- ☑ 清掃パート。会社に人が居つかない。穴埋めで働くが、病気の後遺症もあり、しんどい。無視や悪口。会社に行くのがつらい。
- ☑ 工場で事務をしている。しごとを替われと言われ、引き継ぎをしているが教えてくれる人がネチネチと嫌みで、疲れ果てている。転職したいが、保証人が立てられないので不安。
- ☑ 食品工場のライン。上司にしごとが遅いと何度も言われる。病気で通院していることは伝えていない。人と話すのが苦手で工場に勤めたのに、もっと話をしろと言われて苦痛。家では父の介護もしている。
- ☑ 大手スーパーで 1 日 6 時間勤務。もともと 4 人いた部署を 2 人で回している。しごとは好きだが社員から無能と呼ばわりされ、上に相談しても、あなたのコミュニケーション不足と言われる。
- ☑ 調理の仕事。「業務委託にするから年度末でやめてもらう」と言われた。

### (3) 精神障がいをもって働く人の悩み相談が顕在化

2016 年、障害者雇用促進法が施行され、事業所に「労働者の 2% は障害者の雇用、“合理的配慮”をすること」などが義務づけられた。が、実態は国の「とにかく働け」路線、年金削減等の脅威に障がいをもつ人がさらされていることが相談からうかがわれる。合理的配慮がなく人員不足の職場では、障害者同士、怒りが同僚に向くことも多くなっている。「働けない」という相談も少なくない。今後注目すべきテーマである。

- ☑ 就労移行支援 A 型作業所で週 3 日働いているが、責任者の注意がきつい。生活保護も受給しているが「もっと働けるだろう」とたびたび言われる。
- ☑ 精神障害者枠で働く。家族関係が悪く、つらい。家を出たいが収入が足りない。
- ☑ うつ病で毎日働けない。休むと収入が減る。

## 4 資料編

- ・ホットラインと労働トピックス年表
- ・ロビイングや提言活動について掲載された新聞記事



# ■「働く女性の全国ホットライン」と労働トピックス 2007～2016

【資料編】

| 年    | ホットライン                                                                                                                                                                                                       | 女性と労働問題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 活動トピックス                                                                                                                                                                                       | 世の中の動き |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 2007 | <p>5/7-16 働く女性の悩みホットライン 206件</p> <p>7/11-16 セクシュアルハラスメント集中相談 21件</p> <p>10月～ 相談常設スタート 5と0の日、全国15箇所</p>                                                                                                       | <p>1月 ACW2 結成大会「愛も仕事も生きがいも」</p> <p>ゲスト 韓国女性労働者協会(KWWAU)他</p> <p>全国のあきらめない仲間たちの報告</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 就業規則アンケート実施</li> <li>● 「労働契約法 No!労働基準法・労働組合法の強化を！」</li> </ul> <p>秋の国会キャンペーン</p> <p>～使用者の自由裁量権を強化する労働契約法を廃案へ！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 参議院厚生労働委員会で参考人意見陳述(伊藤みどり)</li> <li>● 10/6-8 教育ネットワーク in 京都</li> </ul> <p>※「フリーターズフリー」第1号 発行</p>                                                                                                                              | <p>1月 防衛省が防衛庁へ</p> <p>1月 柳沢伯夫厚生労働大臣の「女性に産む機械」発言</p> <p>9月 福田康夫内閣(自由民主党)が誕生する</p> <p>10月 日本郵政公社が解散</p>                                                                                         |        |
| 2008 | <p>5/9-11 パート集中ホットライン 61件(受信 543件)</p> <p>9/6-7 派遣ホットライン</p> <p>相談員トレーニング開始 @東京第1回(4月、4回)<br/>@福岡(8月、2回) @東京第2回(7-10月、10回)</p> <p>～これ以降、東京では毎年くりかえし開催</p> <p>●『働く女性の労働相談報告集 2007』1000部発行、関係省庁や機関、国会議員に配布</p> | <p>第2回定期大会「あらゆる暴力と貧困をなくし、女性が一人でも生きていける社会に」</p> <p>映画上映「私たちは嵐の中に立つ」</p> <p>女性の貧困を見えるものに 対談 雨宮処凛×伊藤みどり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 行動「ホットライン」の声を関係各省庁に」</li> </ul> <p>第1回 4月「パート問題」第2回 5月「公務パート」</p> <p>第3回 7月「女性センター非常勤」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 7月 性暴力禁止法立ち上げ集会</li> </ul> <p>G8 女性と人権フォーラム参加 CAWと交流</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 9月「女性と貧困ネットワーク」立ち上げ集会</li> <li>● 10月「女が語る派遣労働者集会」派遣アンケート実施、反貧困イッキ集会で、「女性と貧困」分科会を担当</li> <li>● 11月 教育ワークショッブ in 福岡</li> </ul> | <p>世界同時金融危機</p> <p>リーマンショック</p> <p>3月 「労働契約法」施行</p> <p>4月 「パート労働法」施行</p> <p>6月 秋葉原無差別殺傷事件</p> <p>7月 北海道洞爺湖サミット</p> <p>9月 麻生太郎内閣(自民党)誕生</p> <p>「反貧困」女性の貧困</p> <p>12月末-1月 派遣村</p> <p>派遣切り多発</p> |        |

|      |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2009 | 5月 集中ホットライン 64件<br>福島、福岡 WWV の日曜日 回線新設<br>相談員トレーニング @郡山、仙台、大阪、東京第3回、第4回<br>(連合飛田基金助成)<br>女のホットラインふくしまも参加<br>●『働く女性のホットライン報告集 2008』発行                                                | 第3回定期大会「女性の貧困を見えるものに<br>ゆっくり生きて関係を豊かに」<br>★「働くことに絶望」発言をめぐって議論噴出<br>映画「レッドマリア」撮影協力<br>「派遣問題」「セクハラ労災」<br>● 1月 厚生労働省と派遣問題で交渉<br>● 3月 女の派遣切りを許さない集会でコメを配布<br>● 6月 シンポ「派遣法は、何故 廃止できないのか？」<br>● 8月 オンナ・ハケンの乱 日本人材派遣協会ヘデモ<br>全国の専門26業務の女性の派遣裁判を支援<br>署名活動 国会審議会傍聴<br>● 10月 「セクハラ労災認定指針」見直し厚生労働省交渉 | 1月オバマ大統領就任<br>6月「改正育児・介護休業法」成立<br>9月 民主党政権成立<br>鳩山内閣 誕生<br>派遣法 国会審議                                                                  |
| 2010 | ●『働く女性のホットライン報告集 2009』発行<br>4月 報告集+派遣法改正要望書を衆参国会議員に配布<br>5/10 全国パート集中ホットライン 7か所 57件(受信 1050件)<br>相談員トレーニング @福島、仙台、大阪、福岡、東京第5回、第6回<br>12/19 女性の暮らし安心 年越しホットライン共催<br>(主催 しんぐるまざあずらふむ) | 第4回定期大会「人らしく生きる つながれば力になる」<br>(韓国女性労働組合委員長の講演)<br>● 派遣法の取り組み～ オンナ・ハケンの乱～<br>2月 署名 1726人分提出<br>● 2月～派遣法審議会傍聴 国会ロビー 集会など多数<br>● 女性ユニオンを作ろうキャンペーン<br>● 3月セクハラ労災不支給処分取り消しを求める院内集会<br>● 5月 “WOMENS' WALKING” MAYDAY<br>● 8月 東京プライドパレードに参加<br>● 10月 反貧困世直し大集会 女性の分科会 参加<br>教育ワークショップ             | 4月 「平成22年度における子ども手当の支給に関する法律」施行<br>雇用保険適用拡大(1か月以上)<br>上雇用見込 週20時間以上)<br>6月 鳩山内閣辞職<br>菅直人内閣<br>12月 チュニジアで暴動、反政府運動がアラブ世界に波及<br>(アラブの春) |
| 2011 | 5/1 震災ホットライン 25件<br>相談員トレーニング @東京第7回、第8回                                                                                                                                            | 第5回定期大会「BPEC女性リーダーズ会議<br>～働くことを変える」<br>● 震災に伴う労働者保護について厚生労働省へ要請書                                                                                                                                                                                                                           | 3月 東日本大震災<br>福島原発爆発                                                                                                                  |

- 5月 セクハラ労災シンポジウム
- 6月 セクハラ労災認定基準見直し厚生労働省へ要望書
- 8月 スエック「家事労働者にも、ディーセントワークを」
- 11月 12月 オシナ・ハケンの乱 派遣法改悪阻止 国会前行動
- 会員アンケート 113名
- 7月 「職業訓練の実施等による  
特定求職者の就職の支援に  
関する法律」
- 8月 野田内閣
- 12月 自民党安倍内閣

## 2012 ●『『有期労働ホットライン報告書(2007～2011)』作成 国会議員ロビーで配布

相談員トレーニング @東京第9回、第10回  
グループスパービジョン 初めて実施

- 第6回定期大会「健康で安全安心して働ける働き方とは」  
～ILOの活動を通じて (日本協議会 中島 滋氏) 施行
- ビジョン「ディーセントワークについてジェンダー視点で考察  
して新福祉国家ビジョンを考える」
- 8月 スエック「ディーセントワークの実現」
- 連続講座 チームリーダー育成 全10回  
職場のサバイバル術 全5回
- 100年ビジョンを議論
- 3月 派遣法改正案可決 10月  
施行
- 5月 東京スカイツリー開業
- 8月 「労働契約法」改正  
(5年無期転換、クーリング期間  
容認、「雇止め法理」の法定  
化、不合理な労働条件禁止)

## 2013 5/11 労働弁護団女性PTと共同集中ホットライン 63件 8月、12月 グループスパービジョン 相談員トレーニング @東京第11回、第12回

- 第7回定期大会 映画『レッドマリア』初上映  
100年ビジョン、中期ビジョン 公開
- 7月 厚生労働省意見交換会(ACW2介護労働者の会、  
かりん燈閣東 叫ぶ手足の会)
- 8月 スエック「女性の積極的活用？パート・派遣は置き去り？」  
均等法30年 総貧困下で女性の「はたらく」暮らしを考える
- パートでも派遣でも、アルバイトでも請負でも、不合理な労働条件禁止キャンペーン (交通費 慶用休眠など)
- 10月 サバイバル講座 番外編 改正派遣法を学ぶ  
アジア女性交流プログラムに参加
- 4月 改正労働契約法が施行、  
新設20条「期間の定めがある  
ことによる不合理な労働条件  
の禁止」
- 4月 「障害者総合支援法」施行
- 5月 「マイナンバー法」成立
- 7月 「障害者差別解消法」と「障害者雇用促進法」改正案可決

|      |                                                              |                                                                                                 |                                                                    |
|------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 2014 | 相談員トレーニング @東京第13回                                            | 第8回定期大会「ガンパッテも超貧困格差の倍返し！<br>昇進しない女たちに自由と保障を」三山雅子さん講演                                            | 4月「生活困窮者自立支援法」<br>施行、                                              |
|      | 10/5 日本労働弁護団女性PT共催「ワーキングママのホットライン」<br>23件 マタハラネットワーク結成のきっかけに | ● 有期労働契約者の不合理な労働条件禁止キャンペーン<br>派遣労働者の実態をまとめて国会ロビー                                                | 消費税5%⇒8%<br>6月 富岡製糸場の世界文化遺産登録が決定                                   |
|      |                                                              | ● 4月～11月 相談ファシリテーター養成講座 8回                                                                      | 7月 集团的自衛権行使容認、<br>閣議決定                                             |
|      |                                                              | ● 8月 スエック『レッドマリア』上映<br>各地へ対話ワークショップ付きの上映運動 25か所                                                 | ★派遣法改悪 2回廃案                                                        |
|      |                                                              | ● 外国人家事労働者の導入に反対する声明文に賛同                                                                        | 11月「有期労働者に対する特別<br>措置法」強行可決                                        |
|      |                                                              | ● 「女性の活躍推進法に派遣やパートは入っていますか」<br>SNS ネット署名                                                        |                                                                    |
| 2015 | 相談員トレーニング @東京第14回                                            | 第9回定期大会「女性の活躍無理っばい、資格があっても輝<br>けない」<br>資格アンケート                                                  | 4月「改正パートタイム労働法」<br>施行                                              |
|      | 7/25,26 派遣集中ホットライン 13件                                       | ● 3月『対話の土壌をかもすワークブック』刊行<br>以後、対話の土壌をかもすワークショップ 各地で開催<br>連続ワークショップ(大阪、横浜)                        | 6月 18歳選挙権確立(2016<br>年参院選から)                                        |
|      | ホットラインふりかえりミーティング 3回                                         | ● 2～11月「レッドマリア」上映と対話ワークショップ 10か所                                                                | 9月 安部関連法制が成立                                                       |
|      | ホットライン継続のための寄付キャンペーン活動                                       | ● 8月 介護・介助労働者の厚生労働省交渉 参加                                                                        | 9月 派遣法改正案可決<br>介護保険制度の改悪                                           |
|      |                                                              | ● 3月～9月 派遣労働者の派遣法改正反対行動<br>国会ロビー 傍聴 意見書提出、廣瀬明美さん宇山弘美さん<br>衆・参厚生労働委員会参考人 意見陳述<br>ニュースを「かもす通信」と改名 |                                                                    |
| 2016 | 相談員トレーニング @東京第15回                                            | 第10回定期大会「週3日労働で生きざせろ！<br>～“標準労働者モデル”から“制約ある働き方”へ」<br>堅田香緒里さん講演                                  | 4月 改正「障害者雇用促進法」<br>施行、熊本地震                                         |
|      | 大会でホットライン特別報告                                                | ●「対話の土壌をかもす連続ワークショップ」(東京10回、福岡)                                                                 | 6月 英国国民投票でEU離脱<br>8月 働き方改革担当大臣新設<br>10月 パートタイム・厚生年金・<br>社会保険適用拡大施行 |

(村田泉)

就業規則 合意なしで変更も可能

17

# 発言席



## 働く女性の悩みホット ラインに取り組んで



伊藤 みどり

五月七、一六日、毎日午後六時から九時まで、働く女性の全国センターでは、財団法人俱進会の研究助成金を受け、全国をフリーダイヤルでつなぐ「働く女性の悩みホットライン」を初めて実施した。

ホットラインに協力していただいた団体は、北海道ウイメンズユニオン、女性ユニオ

ンぶらす（仙台）、女性ユニオン東京、女性ユニオン名古屋、均等待遇アクション京都、フェミニストカウンセリング京都、セクシユアル・ハラスメントと闘う労働組合はあぶる（大阪）、ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク（大阪）ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス（九州）と北海道から九州まで、女性ユニオンと女性のNGOが軸になって、それぞれの団体で活動している女性労働者が相談に対応した。

NHKが、朝の六時のニュースで報道、新聞各紙も掲載してくれた影響でACW2の事務局の電話は、全国各地から五月の連休明けの朝六時から、きりなく鳴り続け電話がパンク状態になってしまった。最終的には一〇日間で二〇五件、三六都道府県からの相談を受けた。何度電話しても繋がらなかったと多くの苦情電話もあり、繋がらなかった電話は、相談件数の五倍くらいあったと推定されている。相

談窓口が、いかに求められていることが改めて実感した。

今回の相談者の特徴は、正社員（正規公務員含む）七二人（三五％）に対して非正規雇用労働者（公務非常勤含む）の相談は一一六人（五六％）と非正規雇用労働者の相談が六割弱であった。また、非正規雇用の中では、短時間パート三六人（一七％）フルタイムパート二九人（一四％）と擬似パートも含めると、パートといわれる人たちの相談が三一％であった。

今回のホットラインでの相談の特徴は、いじめ二七％、不利益変更一六％、時間・休日一一％という順位。従来のホットラインでは解雇・退職勧奨が上位を占めるが、今回は、それぞれ六％と非常に少なかった。今年は二〇〇七年団塊世代の大量退職に伴い、一九九六年以来はじめて新人の求人が増加したことの影響であると推定される。

しかし、雇用の不安定の現

状は、より厳しく相談内容から垣間見ることが出来る。

今回は、非正規雇用労働者に対する労働条件不利益変更の相談が目立った。その内容は、労働時間をより短くされ賃金を下げられる。人の補充をされないで過重労働が加速している。雇用保険の適用をはずすために労働時間を短くするなど、有期で労働条件について苦情を言いづらい立場に付け込んで不利益変更をしている実態が多くあった。

その一方で、非正規雇用でも労働時間が長くなり、残業も休日出勤もあり、有給休暇も取得できない。それなのに社会保険も労災も適用されないなど厳しい現状の相談が多くあり、また、仕事は、戦力化、基幹化し正社員と同様の責任がかせられているのに賃金が上がらないという怒りの電話も目立ち、雇用破壊を実感する内容であった。

（働く女性の全国センター（ACW2）代表）

# 働く女性支援の全国センター 無料の電話相談開始 「あきらめず 声を」



セクハラ(性的嫌がらせ)や解雇など女性の労働相

談や、賃金差別裁判を支援してきた「働く女性の全国センター」(東京)が十月、無料の電話相談「働く女性の全国ホットライン」を開設した。代表の伊藤みどりさん(54)「諏訪市出身」は「企業や労働組合は男性中心で、女性は沈黙を強いられてきた。パートの戦力があつたわけながらも、低賃金など格差は大きい」と指摘。一人で悩む女性たちには「あきらめないで、声を上げて」と呼び掛けている。

同センターは、ホットラインを五月に十日間、試験的に実施。二百六件の電話相談があつたという。パート女性から目立ったのが、経営の悪化を理由に「残業代がつかなくなった」「正社員並みに働いて賃金は三分の一」といった待遇の相違など、参加型で進めている。正社員女性が「契約社員になつてくれ。嫌なら解雇だ」と迫られたケースも三件あつた。

「解雇や契約打ち切りにおびえ、苦情を言えないでいる。労働法制について、よく知らない女性も多い」(同センター)という。センターは東京、大阪、京都などで活動してきた女性グループの十五人が連携し、一月に設立。労働法制の審議の場に「現場の声を届けたい」と、国会への働き掛けなどをしてきた。年会費千円で仲間を募っており、会員数は現在、約四百人。センターはホットラインのほか、「問題を共有する仲間を見つけ、力をつけてほしい」と「教育ワークショップ」を計画。模範団交やパート労働法の勉強会など、参加型で進めている。

「長野県内でも、女性のネットワークを作ろうという動きがあれば、後押ししたい」と伊藤さん。ホットラインは毎月、五十、十五、二十、二十五、三十日の午後六時九時(土日祝日に当たる場合は二時五時)、0120・787・956。五日はセクハラ

の集中相談日とする。



右から雨宮処凛さん、伊藤みどりさん

2008  
2/15  
ふみん

2年目に突入

## 働く女性の 全国センター (ACW2)

2日に東京で行われたACW2の総会には約100人が参加した。最初に韓国の女性映像集団「WOM」が制作した「私たちは風の中に立つ」(一紡織労組1972〜2006)が上映された。その後の総会で2007年度の活動を振り返った。10月から「働く女性の全国ホットライン」を常設し、約300件の相談を受けるとともに、

「就業規則アンケート」を実施し、労働契約法の制定反対のための行動に活用した。参議院においても代表の伊藤みどりさんが参考人意見陳述を行い、働く女性が置かれた現状を話すなどACW2ならではの活動を行うことができたとの報告があつた。

08年度は「あらゆる暴力と貧困をなくし女性が一人でも生きていけるように」と目標を設定。今後、女性の貧困を見えるようにするための仕掛けをしていく予定だ。最後に、雨宮処凛さんと伊藤みどりさんとの対談が行われた。雨宮さんは「自分の生きづらさを社会のせいになんてかたがた言わないで、自分からリストカットがやんだ」と言う。「怒るのってすごい元気になる。死のうという人は怒りが自分に向いている」と、今の社会の問題点にも言及した。

また、裁判闘争中の女性など当事者からの発言もあり、怒りを共有して今後も仲間と共に闘っていくと確認された。

(竹内純)

女性に対する差別をなくし豊かに暮らせる労働環境をめざすNPO「働く女性の全国センター」が今年1月に発足。5月と7月に短期の電話相談を受けつけてきたが、10月からは常設の「全国ホットライン」を開設した。寄せられる相談から見えてくる働く女性の実状について、伊藤みどり代表に聞いた。(編集部)

# 合い言葉は 負けない！ 辞めない！ あきらめない！

## ～働く女性の全国ホットラインが開設

### 働く女性の全国ホットライン

全国共通フリーダイヤル

0120 (787) 956

毎月5、10、15、20、25、30日

平日は18～21時

土日祝は14～17時

毎月5日はセクハラ集中相談日

<http://acw2.org/>



伊藤みどり代表

### 低賃金で責任は重く

「パート労働が過酷になっている」伊藤さんがまず指摘した点だ。ホットラインに寄せられた声(別掲)でもわかるように、低賃金のまま、長時間でより責任の重い仕事になっている実態が浮かび上がる。

正社員やパートが辞めたあとでも代わりを補充せず、その分パートの仕事量と責任が増しているという声や、「休みがとれない」「休みを申し込むと辞めさせられる」という声も多かった。パート労働は、家事や子育てに追われる女性にとって休みをとりやすいというメリットがあったが、変化が生じているという。

さらに、最近メンタル面での病気の相談が多くなっているという。伊

#### 「ホットライン」に寄せられた声から

- 9時から17時のパートで働いていたが、人手不足で9時から21時など、毎日12～13時間労働になっていた。時間外労働はサレビス残業。
- 大手スーパーで、正社員が休む土日やパートがその分を働くようになったが、賃金はそのまま、フコになれフコになれ」と言われ厳しく査定される。
- 飲食店で9時半から18時半まで、休憩がまったくなく座ることもできない。重労働を女性パートだけでやっている。指が曲がったり腰や関節を痛める人が多い。

藤さんらが12年前に女性ユニオンを立ち上げた頃にはほとんど聞かれなかったものだ。

「DV(家庭内暴力)も増え続けており、仕事と家庭の両方に重荷を感じているのではないか。また過労死や過労自殺も男性だけのものとはいえないなりつつある」と伊藤さんは見る。

### パート法改正でも救われない

正社員と仕事や責任が同じパート社員の処遇を正社員に合わせることを求めるパートタイム労働法改正(07年6月公布)が行われたが、企業が巧みにすり抜けているという。

「多くの企業で、嘱託・契約社員・スタッフ社員などの名称に就業規則等を変更する動きが見られます。しかし、正社員と同じ業務内容で年収200万円にすぎない銀行のフルタイムパートの例では、法改正後にパート全員を嘱託雇用に転換、名称が変わっただけで実態は変わっていません。処遇をよくする条件を「転勤可能」とするものが多く、実質的な性差別になつていきます。」

この法改正で救われるパートはごくわずかにすぎず、実効性のある対策が必要だと伊藤さんは訴える。

### 情報が届いていない!

伊藤さんらは、一人で解決できない相談内容の場合、最寄りの個人加盟の労働組合を紹介するか、紹介できる労働組合のない地域では労働局の窓口を教える。会社の労働組合は非正規労働者の相談につてくれないところが多いからだ。

また、相談者の多くが労働基準法などの知識をもっていないことに驚くという。

「特に若い人は8時間労働制すら知らず、仕事は終わるまで働くものだと考えています。パートや派遣に有給休暇があることも知りません。」

妊娠・出産を理由にした解雇も、公になれば企業は厳罰を受けるが、そのような情報が届かず泣き寝入りしている実態がある。

「若者の貧困が社会的に注目されてきましたが、女性が直面している困難には光があたっていません。ホットラインで感じたのは、職場に相談できる人がいなくなっているという点です。かつてあった会社の人間関係が崩壊しているようです。まず、安心して話せる場であることが私たちの役割だと思っています。」

就業規則を会社が勝手に変えても文句を言えなくはなるのでは——。雇用の基本ルールを明文化した労働契約法が11月28日成立した。就業規則の取り扱いをめぐり、働き手の間に不安の声があがっている。新法で働き手の立場はどうか、会社とのトラブルにどう生かしたいのか。

（編集委員・竹富三恵子）

世襲議員はもういらない!

労働契約法には「就業規則が合理的で周知することあれば、働き手が同意した労働契約の内容となる」との趣旨の規定が盛り込まれている。就業規則に賛かれた労働者は、法的に労働契約となされるのか。「働く女性の会盟」をテーマ（ACW2）のオンラインイベントや組などによって紹介された実例を、日本労働弁護団の代表 一郎弁護士に就き解いてもらった。

|                                                                                                                    |                                                                                                        |                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>〈実例1〉会社の社内に<br/>としか就業規則が見られな<br/>い。非正社員なので入<br/>社がなく見られない。</p> <p>〈実例2〉総務部に見え<br/>る。書いたら事務の許可が必要<br/>と言われた。</p> | <p>〈実例3〉見ることはでき<br/>るが口頭で禁止。手帳など<br/>記載できないのでどうし<br/>り読めない。</p> <p>ACW2のアンケートでは<br/>「就業規則が見られない」1人</p> | <p>が4人に1人いる。〈実例1、<br/>2〉は「周知」と言えない。<br/>労働基準法では「常時」<br/>自由に取られようが周知の<br/>方法と受けるというからだ。<br/>〈実例3〉も就業規則に常時<br/>自由に取られる条がある</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                      |                                                                                             |                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>〔事例4〕就業開始の定期昇給額が男女別。</p> <p>〔事例5〕就業開始に「会社」の都合で契約解除でき、労働者は昇給を申し立てられない」とある。</p> <p>〔事例6〕非労働社員の実</p> | <p>が、子育を理由に出勤を断ったが、就業開始に出勤の義務があり昇給させられた。</p> <p>違法な就業開始はそもそも無効だ。〔事例4〕は男女の賃金差別にあたり無効。〔事例</p> | <p>ら、も、差別的に合理的な理由なきを不々解雇は無効とする労働契約法は違反。〔事例6〕は著しく子育に支障があれば、育児・介護休業法26条の使用者の記載義務の趣旨に違反する可能性がある。</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                      |                                                                        |                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>（事例7）成果主義が就業規則で決められ、大幅に賃金を下げられた。</p> <p>（事例8）契約社員は労働時間が短縮され、賃金が大幅に下がった。正社員も同じ</p> | <p>賃した。</p> <p>労働契約法では、就業規則による労働条件の不利益変更は原則できない。例外は「労働者が受ける不利益の程度」</p> | <p>「労働条件変更の必要性」</p> <p>「労働組合等との交渉状況」</p> <p>など4要件に照らし合理的と見なされる場合など「就業規則の変更では要されない労働条件一として賃金は会社が</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|

た。4事件に照らし合照的  
照せられた場合には「読解  
則の設置ではあたらない  
条件」として設置し、社会  
画別に合算して行う。

「貴族」の類義語は「貴族」だが、通じにくい社風の響金があるのは既述主義を述べた上で。4 貴族の中心「労働者階級」として利権の増進が著しくなり、「金持」を意味する。

「美男」も、個性重視、  
反「労働時間」減のせいで、  
「無知」主題による巨額赤字  
ある。「赤経等」の交渉も、  
「死」の事件も、正社員待遇  
回復だけでは不十分。経営者  
は「国庫」を管理しないとい  
う。若手は就職難が解消してい  
るが、お金のぬきと手帳を  
A型。

労働契約法の議論の過程  
では、労組と労働法研究者  
のなかで推進論と慎重論に  
分かれた。

連合は「今まだ個人間の紛争が激増しており、雇用契約のルールをぜひ定めねばならぬ。法律は必要」という立場。就業規則をめぐって要する「原則に違反した」といふ点にのみ着目せず、むしろ、規則を境には「一般の働き手にも及ぶもの」（盛田幸彦・東京労働新聞記者）という。荒木尚徳・東京大学経済学部の「権限が、就業規則で定められているわけだから、いかにせよ、そのわけだ」と反論する。

一方で、ACWとを全労連、全労協など、非正社員や女性・少数派の働き手を抱える労組と団体からは疑問の聲があがった。「就業規則を意図的に不開示しない会社も目立つ。立場の弱い働き手のため周知を徹底する措置はない」、「合理的なことは「労働基準法」に基づいて「労働基準法」は就業規則で規定できるが、合理的なことは判断できず、裁判に争ひ紛争は増えるのでは」。

西谷敏・近畿大学法学部教授は「契約法に拘われない判例も多く、契約法が独り歩きすればそれらの判例の無様になる。判例を広く知らせる活動をするべきだ」と話す。

[illegible]

Y16(水) 西日本

女性ユニオン東京を結成するなど、労働問題に詳しい民間団体「働く女性の全国センター」(東京)の伊藤みどり代表(妻)が昨年十二月、福岡市で「格差社会の打開策をつかむ」をテーマに講演した。非正規雇用の拡大や、深刻化する格差問題について「現場の実情を、働く人たちが訴えていくことが大切だ」と指摘し、そのためには、リトナーシップ講座など「教育の場を設けていく必要がある」と述べた。講演内容を紹介する。(篠原亜佐美)

私は高校卒業後、工場に勤め、経理やウエートレスなど、さまざまな職業に就いてきて、過酷な実態を目の当たりにし、労働問題に取り組むようになった。近頃感じるのは、人が人たるに値しない条件で働かされているケースが増えているという点だ。

ある工場で派遣労働者が事故死した。その人は「派遣者」と呼ばれていて、氏名などの会社から派遣されているのかも、同じ職場で働く人たちは知らなかった。あるパート女性は、一日六時間の勤務を五時間に減らされ、雇用保険の適用から外すと言われた。「タイムカード

を押してから残業しろ」と強いられた女性もいた。こうした人たちの多くは、一月とか一年とか、期限を決めて雇用される「有期雇用

## 働く女性よ 格差打開へ 声上げよう

者」だ。文句を言っても契約を更新されない可能性がある。そうした際い工場にはけなで、会社はただでさえ雇い労働者を、不利に改定している。

「全国センター」代表 伊藤みどりさん講演



「一人一人が尊重される社会を」と話す伊藤みどり・働く女性の全国センター代表(昨年12月、福岡市のアミカス

「働く女性の全国センター」には、多数の相談が寄せられている。

### 過酷な実態、次々に

事例① 短時間パート。会社が就業規則を勝手に作り、無期雇用から有期契約に変更した。

事例② フルタイムパート。月20日間の仕事が11日に減らされ、生活できない。

事例③ 育児休業明けに正社員に戻すという約束で契約社員になったのに戻してくれない。

事例④ 飲食店パート。午前9時半―午後6時半の勤務中、休憩が全くなく、座ることでもできない。指が曲がったり腰を痛めたりして、体を壊して辞めていく。

事例⑤ スーパー短時間パート。人が減っているのに仕事が増えている。社員と労働時間が1時間しか変わらないのに、賃金が3分の1。

## 小さくない労組の役割 / ひとりずつ積み上げる運動を

原因の一つに、運動のあり方があるのではないかと。パート労働者の推定組織率は4・3%(同)。正社員中心に運動が展開され、非正規雇用者は置き去りにされてきた。「働く女性の全国センター」には、数百年の相談が寄せられている。ニーズはある。労働組合が変わらなければ、ますます求められる存在になっていくだろう。

トリアクツの運動ではなく、一人一人が力を付け、下から積み上げていくボトムアップの運動が広がることを期待している。それにはリーディング教育やエンパワメント講座など、働く人たちが学ぶ場を設けていく必要がある。「頑張る過ぎないけど、あきらめない」。それが大事だ。

いとう・みどり 長野県出身。1995年、「女性ユニオン東京」を結成。2007年1月、「働く女性の全国センター」を設立。会員数は約400人。毎月、電話相談の「全国ホットライン」を5、10、15、20、25、30日の午後6―9時に開設(当該日が土・日・休日の際は午後2―5時)。ホットライン＝0120(787)956。

ホットライン16

・ 西日本新聞  
・ 信濃毎日新聞

・ 新潟日報  
・ 北海新聞

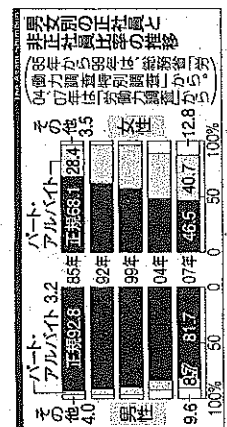
・ 毎日新聞  
・ NHK

とりあげられています

# 高まれ関心 分野超え連携

## ネット結成 政策提言目指す

「女性を安心、貧乏でも安心」。この標語を掲げた前代女性たちとそれぞれの貧困を報告する。10月28日、東京の五軒各会館で開かれた「女性貧困ネット」の発足集会は熱気であふれた。



「女性を安心、貧乏でも安心」。この標語を掲げた前代女性たちとそれぞれの貧困を報告する。10月28日、東京の五軒各会館で開かれた「女性貧困ネット」の発足集会は熱気であふれた。

「女性を安心、貧乏でも安心」。この標語を掲げた前代女性たちとそれぞれの貧困を報告する。10月28日、東京の五軒各会館で開かれた「女性貧困ネット」の発足集会は熱気であふれた。

## 手をつなぐ貧困女性(下)



「女性で安心、貧乏でも安心」のスローガンを掲げた「BIBOW WOMEN (ビブウ・ウィメン)」の集を前に、輪になって貧乏体験を報告する女性たち。28日、東京都渋谷区

府は財政による自立を促す。「女性の貧困金」問題だ。これは、非正規雇用の女性が社会問題になったのは、ACW(アクトウ)の登場から始まる。アクトウの登場は、ACW(アクトウ)の登場から始まる。アクトウの登場は、ACW(アクトウ)の登場から始まる。

「家出たら死ねという社会」。集会は、「解決策」は、貧困に陥った女性の貧困を救うことだ。また、ACW(アクトウ)の登場は、ACW(アクトウ)の登場から始まる。アクトウの登場は、ACW(アクトウ)の登場から始まる。

「女性で安心、貧乏でも安心」のスローガンを掲げた「BIBOW WOMEN (ビブウ・ウィメン)」の集を前に、輪になって貧乏体験を報告する女性たち。28日、東京都渋谷区

先進国でトップ級 日本の貧困率。大沢真理・東大教授(社会保険論)の話。日本の相対的貧困率は、経済協力開発機構(OECD)加盟国のうちトップ級。税・社会保険の機軸が貧困と女性の貧困と男女の所得格差を是正できない事情が背景にある。男性に雇用を保障すれば貧困を減らし、女性の生活も保障されるという想定でやっていた結果、女性の非正規化が進み、男女の所得格差も拡大。70年代半ばから社会保障でカバーされる女性雇用者の割合も下がりが続き、ひとりで暮らす高齢女性の貧困を助長し、所得の再配分機能が落ちた。ひとり暮らし世帯の01年の貧困率は男性22%に対し女性42%。女性の非正規化と再配分機能の低下で、働くシングルマザーの貧困率は58%と高い。女性の貧困解決が日本の貧困解決の鍵だ。

「女性を安心、貧乏でも安心」。この標語を掲げた前代女性たちとそれぞれの貧困を報告する。10月28日、東京の五軒各会館で開かれた「女性貧困ネット」の発足集会は熱気であふれた。

## 男性に波及 解決に一石

女性の働きは、男性の「一歩」の先。例えど、男性の働きは、女性より遅い。また、ACW(アクトウ)の登場は、ACW(アクトウ)の登場から始まる。アクトウの登場は、ACW(アクトウ)の登場から始まる。

くらしナビ 働く Work

work@mbx.mainichi.co.jp



# 低賃金で「専門業務」

女性たちが訴える  
派遣労働の問題点とは。

先月5日、派遣労働者や失業者の女性ら約50人が、派遣労働の規制強化や待遇改善を訴えて、東京都内をデモ行進した。名付けて「オンナ・ハケンの乱」。女性の労働問題に取り組む「働く女性の全国センター」などが呼びかけた。

昨秋の経済危機以降、雇用調整が進んで「派遣切り」が社会問題化し、「派遣村」の取り組みが目立った。窮状を訴える当事者は男性が中心だった。しかし、全国センターの伊藤みどり代表は「派遣という働き方が男性にも広がり、問題視されるようになった。女性も派遣で働くようになってきた」と訴える。

## 正社員の代替で事務全般 ■経験積んでも仕事なく

「専門26業務」は、3年という派遣期間制限が適用されない。同じ年男女雇用機会均等法が制定された。同法は労働者の性差別をなくするが目的だが、労働問題に詳しい中野麻美弁護士は「均等」といながら、企業側の求めに応じ、長時間労働や配置転換に耐えられる女性だけが登用された。育児や介護などで、そうした働き方についていけない女性労働者の受け皿として派遣が法制化された」と説明する。

法施行当初、派遣労働者の時給は1500〜1700円程度あり、パート労働より賃金がよく魅力的な働き方とみられていた。しかし、規制緩和で派遣の対象業務や期間が拡大していくに伴って、「値崩れ」を起し、雇用破壊も進んだ。

派遣労働者の6割は女性が占める。特に事務職の女性が多い。金銭関係の専門職の派遣として15年働いてきた御堂由緒里さん(46)は、不安定雇用から脱したいと、正社員を目指して就職活動も続けた。しかしかなわず、2、3年前から専門性の高い派遣の紹介も来なくなったという。登録会社から届く情報には最近、最低賃金ぎりぎりの日雇いの仕事が目につく。御堂さんは「派遣で働き始めたころは時給が1800円くらいあった。経験を積み、専門性を上げる努力をしたのに、逆に仕事もなく、生活もギリギリのところまで追い込まれている」と訴える。

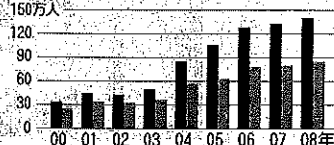
民主党などと対立3党は、労働者派遣法を根本改正し、「日雇い派遣」の禁止や、登録型派遣、製造業派遣を原則禁止とすることで政策合意した。これに対し、業界団体の日本人材派遣協会は「日雇いや登録型の派遣が禁止されれば影響が大きい」として、7月末までに派遣法の規制強化に反対する約57万人の署名を集め、厚生労働相に提出する予定だ。

### ■期間の制限がない26業務

事務用機器操作▽財務処理▽取引文書作成▽ファイリング▽ソフトウェア開発▽機械設計▽通訳・翻訳・速記▽秘書▽デモンstrーション▽協賛▽受付・案内▽市場調査▽建築物清掃▽建築設備運転・点検・整備▽科学に関する研究開発▽事業の企画・立案▽書籍の制作・編集▽商品・広告デザイン▽インテリアコーディネーター▽アナウンサー▽OAインストラクション▽マテレマーケティング▽セールスエンジニア▽放送機器操作▽放送番組演出▽放送番組の大・小道具

### 派遣社員数の推移

■労働者派遣事業所の派遣社員数  
■うち女性



※01年までは総務省「労働力調査特別調査」、以降は「労働力調査」より作成

派遣法に関する議論は今後本格化するとみられる。派遣問題がどう扱われるか、多くの女性が目指している。(山崎友記子)

NAVIGATOR

## 13年勤めて契約打ち切り／男性との年収差260万円…

# 仕事する女性 訴え深刻

毎月5と10のつく日、女性専用で開設される無料の労働相談電話がある。「働く女性の全国ホットライン」。北海道から福岡県まで、女性のための労働組合や非政府組織（NGO）が当番制で全国から受ける。2009年度の相談は計399件で、前年度の1・4倍に増加。寄せられた声を報告集から拾うと、働く現場で依然弱い立場に置かれる女性の姿が浮かび上がる。

### 全国ホットライン

ホットラインは、07 年。09年の相談の半数に発足したNGO働 は首都圏からで、道内く女性の全国センターからは5件だった。（東京）の事業。北海道ウイメンズ・ユニオン（札幌）など9都市の15団体が参加している。



ホットラインに耳を傾ける小山委員長。北海道ウイメンズ・ユニオンが当番のこの日は首都圏や中国地方などから、介護休業など4件の相談が寄せられた

## 出産・育児で解雇、セクハラなどの悩みも

（112件）の三つが目立った。09年の総務省労働力調査によると、女性は年60歳から55歳にさ（東京の50代パート）、「13年勤めた会社から契約打ち切り

計では「いじめ・暴力・パワハラ」（137件）、「病気・休職・雇用不安・人間関係」（124件）、「解雇・雇止め・退職勧奨」の切り下げを押しつけられる事例も多い。「1日8時間、9年5カ月働いてきたが、仕事が減ったので5時間勤務と言われた。定

の通告」（千葉の50代登録型派遣社員）。「弱い立場は非正規に限らない。」「新入社員時点から男女で給料に差がある。総合職だが20万2千円のはずが18万1千円。32歳時点でも男女の年収は260万円も違う」（東京の20代正社員）。「試用期間3カ月を過ぎても正社員にしてもらえず時給制のまま」（北海道の30代事務系正社員）というものもあった。状況をさらに悪くした。行政の相談室では対処してもらえない」とのSOSもあった。

働く女性の全国ホットラインはフリーダイヤル0120・787・956。毎月5、10、15、20、25、30日に開設、平日は午後6～9時、土日祝日は同2～5時（年末年始は休み）。相談には専門的な研修を積んだ女性が応じる。

電話は東京の事務局からその日当番の各地の団体に転送されるため、道外

### 研修積んだ女性が対応

の団体につながることもあるが、相談者の希望があれば、最寄りの信頼できる支援団体に引き継ぐ。

毎月5日は「セクハラ集中相談日」として、セクハラについての相談を中心に受けている。2回線しかないため話し中になることも多いが、同センターは「あきらめないで掛け続けて」としている。

同センター運営委員で北海道ウイメンズ・ユニオンの小山洋子委員長は「非正規雇用の女性の多くは年収200万円にも届かず、正社員も出産・育児で退職すると、再就職では非正規雇用ばかり。貧困は女性の問題」と指摘。同センターの伊藤みどり共同代表も「女性は結婚して男に養ってもらえないというの古い話。男が稼ぎ、女は内助の功という性別役割が崩壊した中で女性の労働をどう支える必要がある」と話している。

# パートの女性、高い早産リスク

パートタイムで働いている女性には、正社員や専業主婦に比べ、早産するリスクが2・5倍高いことが、厚生労働省研究班の大規模調査でわかった。国内で労働と早産リスクの関係について調べたのは初めてという。パート勤務の形態や職種の違いによる分析はできていないが、研究班は、おなかの張りなど早産の兆候がなくても、休みを取りにくい労働条件が影響している可能性があるとみている。早産は少ない体重で生まれた赤ちゃんの命にかかわった

## 厚労省研究班調べ

りする心配がある。富山大や順天堂大、愛育病院など全国11施設で2008～10年に妊娠し、その後出産した1365人を解析した。内訳は専業主婦573人、正社員560人、パートなど192人。予定期より3週間以上、早く出産した早産の割合は7・5%。うちパートなど非正規雇用で働く女性は12・5%が早産で、統計処理したリスクは専業主婦の2・54倍だった。正社員

## 正社員や主婦の2.5倍

の早産率は6・6%で、専業主婦の6・5%とほぼ同じだった。厚労省の統計によると、11年の早産率は5・7%と、30年前に比べ約4割増えている。研究を担当した斎藤滋・富山大教授によると、労働と早産の関係調べた海外の研究では、長時間労働や立ち仕事ではリスクが高くなる傾向があったとい

う。結果は、12日に札幌市で開かれる日本産科婦人科学会学術講演会で発表する。(岡崎明子)

## 勤務形態に配慮を

労働相談に応じる「働く女性の全国センター」の伊藤みどり代表の話。一般的に、パートの人は立ち仕事などのサービス業に従事している例が多い。早産のリスクとの因果関係を確認するには、仕事の詳しい内容や、休みを取れるかなどの職場環境も調べる必要があるだろう。正社員、パートの別にかかわらず、勤務形態に配慮することが必要だ。

2013  
5/9  
下野

# 非正規・独身女性 支援のカギは

## ◆アンケートに寄せられた「ほしいサポート」 社会保障制度

- ・配偶者控除や第3号被保険者をなくし、シングル単位の税制に
- ・非正規職向けの共済年金や退職金の制度
- ・シングル女性に特化したハローワーク
- ・低料金で休日夜間に開いている相談窓口や講座
- ・不調で休職した人も再出発しやすい、年齢制限のない教育訓練

## 生活支援

- ・低家賃の住まいの優先提供や家賃補助
- ・住まいや仕事がなくなったときの避難場所
- ・病気などひとりでできないことに遭遇したとき「ちょっと手を貸してくれる」サービス
- ・性別年齢にかかわらず気の合う人たちと家族になれるシステム
- ・収入により、レンタカーや公共交通機関などの料金割引
- ・非正規職向けの低価格婚活サービス
- ・元気なうちにお願ひできる終活の支援

## ◆相談窓口

- ・働く女性のホットライン(0120・787・956) 雇用不安や長時間労働など職場のあらゆる悩み相談に乗る。無料。毎月5、10、15、20、25、30日の午後6～9時。土日祝は午後2～5時
- ・女性ユニオン東京(03・6907・2030 東京都豊島区) 労使問題の解決にあたる。会社と交渉も。相談料無料。電話相談は月水の午後0～2時、4～7時。面談は予約制で土日祝以外の午後0～8時。組合員になるには入会金4千円、月会費2千円(年収400万円以上は3千円)
- ・働く女性の人権センターいこ☆る(06・6949・1561 大阪市中央区) 労働に関する相談を受け付ける。相談料無料。月木の午後0～8時。面談も可

**調査の概要** 非正規で子どものいない35～54歳の独身女性を対象に公益財団法人「横浜市男女共同参画推進協会」などが調査。全国261人から有効回答を得た。年収は250万円未満が7割。非正規に就いている理由は、6割が「正社員として働ける会社があった」を挙げた。健康や老後、親の介護など将来への不安が聞かれた(24日朝刊に詳報)。

生活に行き詰まり、助けも求めにくい。非正規で働く35～54歳の単身女性への調査から見えてきた不安や悩み。彼女たちの声に耳を傾けてきた人たちが支援のヒントを探した。

**悩み共有の場欲しい／雇い止め恐れ、意見言えず**

「年齢的に結婚して子どもがいて当然という暗黙の差別がある」「マザーズハローワークは行きづらい」

横浜市で6日にあった報告会では、調査に協力した福岡女子大の野依智子教授(56)が、インタビューした女性たちの声を紹介。未婚であることで社会や家族に後ろめたく、苦しくても頼る相手がわからず、「悩みを共有できる場」「社会資源の情報」を望む声があったという。一般財団法人「大阪市男女共

同参画のまち創生協会」の辺見倫子さん(40)は、話を聞いた女性たちについて、「自分を客観視する余裕がなく、実情のおかしさに気づいていない」「雇い止めを恐れ、意見を言えない」と報告。「声を上げなければ、いないことにされる。しんどい

## 「制約あっても働ける人採用を」

調査の検討委員で、生活困窮者の自立を助ける一般社団法人「インクルージョンネット」が「の鈴木晶子さん(38)は、労働力が足りない今、仕事の内容に比して特別に高い能力を求めず、制約があっても働ける人の採用を企業が増やしていくよう提言。「介護やがん治療などとの両立に悩む男性も含め、様々な人が働きやすくなる」と話した。

27日午前10時から、大阪市天王寺区のクレオ大阪中央でも報告会がある。「働く女性の全国センター」代表の栗田隆子さんらが参加者とともに支援のあり方を考える。無料。問い合わせは大阪市男女共同参画のまち創生協会(06・7656・9040)。

けど、「言わな始まらへん」がキーワード」と訴えた。

横浜市男女共同参画推進協会の小園弥生さん(54)は、インタビューに参加しなかった女性から「意見を述べるエネルギーが少なく、自分の都合を伝えるのは申し訳ない。常に自己責任論にとらわれている」とメールが届き、「私たちも待っているだけではだめだと気づいた」。