

医療労働



最賃全国一律1500円を早期に

調査報告 最低賃金生活体験調査

日本医労連青年協議会

2024年看護職員の入退職に関する実態調査

講座

ジェンダー平等プロジェクト・連続オンラインセミナー まなばNight!

弁護士(東京法律事務所) 岸 松江/青龍 美和子

1 遊び(最賃体験で) 学び(最賃が足りないことを肌身で感じ) アクトする(全国一律1500円呼びかけよう!)

三浦 進 (日本医労連青年協議会議長)

2 調査報告 「最低賃金生活体験」の報告

日本医労連青年協議会

11 日本医労連 ジェンダー平等プロジェクト・連続オンラインセミナー まなばNight! 第1回(2024年3月21日)

ジェンダーって? どうしてジェンダーがあるの?

岸 松江 (弁護士/東京法律事務所)

第2回(2024年4月18日)

日本はジェンダー後進国?

青龍 美和子 (弁護士/東京法律事務所)

第3回(2024年5月16日)

ジェンダー平等と平和

岸 松江 (弁護士/東京法律事務所)

第4回(2024年6月20日)

あなたの職場は?

～ジェンダーフリーの職場を目指して～

青龍 美和子 (弁護士/東京法律事務所)

26 調査報告 2024年看護職員の入退職に関する実態調査

【お詫び】

『医療労働』8・9月号(No.681)の第8分科会に使用した写真は第1分科会のものでした。お詫びいたします。

連載コラム

31 ゆっくり鑑賞この一本 かずこさんのシネマトーク……券田和子(石川民医労書記)

32 よろしく(あたらしくなまになりました)……社会福祉法人同愛会労働組合(神奈川)

遊び(最賃体験で) 学び(最賃が足りないことを肌身で感じ) アクトする(全国一律1500円呼びかけよう!)



徳島地方最低賃金審議会に要請する徳島県医労連の仲間 (2024年8月1日)

日本医労連の最低賃金生活体験は今年で3年目を迎えました。私は毎年挑戦し、そのたびに新たな学び・気づきを得ています。初めて挑戦した2022年には、「なぜ、わざわざ最低賃金で生活しなきゃならないんだろう」と思いながら、使命感でエントリーしました。

ですが、1日1日と日を重ねていくごとに、お金を意識して生活するようになり、買いたいものがあったとしても、「これを買ったら月末までやり切れるのか。そんなことを常に考えなければならないのが最低賃金で生活をするということなのか」と理解しました。翌2023年と2024年のエントリーは使命感からではなく、「やりたいから」という前向きな気持ちに変わりました。

私は今年、コロナ陽性、20年来の大親友の母親の葬儀、パンクによる自家用車の夏タイヤの購入と、予想しない出費が多かった最低賃金生活となりました。当初、「なぜ、最低賃金生活体験中に限って…」と思いましたが、実は意識していないだけで、毎月予想しないお金が出ているのではないかと感じました。

2023年度から、最低賃金のランク分けが従来の4区分から3区分に変わり、全国の加重平均は1,000円を超えました。岸田首相は2030年半ばまでに全国加重平均1,500円を目指すと表明しています。

2024年度は過去最大となる50円(5.0%)の引き上げとする目安が中央最低賃金審議会です。その後の各県における地域別最低賃金の答申では、26県で目安額を上回る引き上げが出されています。その中でも徳島県では異例で34円も上回りました。最賃の体験をもとに、地質での意見陳述を決意する参加者も増えており、徳島県でも最賃体験者が意見陳述を行い、今回の結果に結びついています。中央最低賃金審議会に出された額はあくまで目安であり、声をあげればそれ以上の引き上げを行えることが明らかになりました。

今の最賃では、家で自炊して食べる・寝るだけの生活をするだけで精一杯です。遊んだり、趣味にお金を使うことは一切できません。予想外の出費に備えた貯金なんてもっての外です。引き上げ目安額「50円」程度で、その分はカバーできるでしょうか？

私たちの最低賃金生活体験で、全国どこでも人間らしい最低限度の生活ができるためには時給1,500円以上が必要であることを証明し、運動へとつなげましょう！最低賃金全国一律1,500円の実現をさせることができるのは私たちです！

(日本医労連青年協議会議長 三浦 進)

「最低賃金生活体験」の報告

2024年8月 日本医労連青年協議会

1 はじめに

日本医労連青年協議会は、2022年2月と2023年5月、全国一斉に「最低賃金生活体験」に取り組みました。3年目となる2023年度も、全国一律最低賃金制度の必要性を実感し、最低賃金引き上げを求める運動の根拠に確信をもつ1カ月間の最低賃金生活体験となりました。

参加者が年々減少傾向にあることから、今年度は各組織で目標を設定した結果、申込者は5全国組合、21県医労連85人となり、職種も14に拡大し、青年協議会の活動の周知、つながり強化の機会が広がりました。体験期間中の情報共有やコミュニケーション促進のために開設した「LINEオープンチャット」には、体験参加の有無に関わらず44人が参加しました。

2 調査概要

(1) **実施期間**：2024年6月10日～7月9日の30日間

(注：2023年度は、実施期間を1日減らし30日間で行った)

(2) **対象者**：全国各地・全世代、世帯構成に関わらず、全ての組合員

(3) **集約数**：3全国組合、18県医労連55人

(注：有効回答は、2024年6月21日時点の入力状況およびその他データの過不足を考慮)

① 都道府県：18都道府県

北海道14、秋田1、千葉1、神奈川1、長野7、東京5、岐阜1、京都3、大阪2、兵庫1、奈良1、岡山2、広島1、徳島1、香川4、高知1、福岡1、大分8（人）

(ランク：Aランク9人、Bランク36人、Cランク9人)

② 年代：20歳代26人、30歳代18人、40歳代以上11人

(4) **世帯構成**：単身世帯26人、2人世帯16人、3人以上世帯13人

(5) **自動車の所有状況**：所持なし（自動車税の発生・支払いなし）14、原付2、バイク（オートバイ）125cc超1、軽自動車13、普通自動車23、普通自動車と原付2（人）

(6) **職種**：13職種

組合専従14、看護師13、事務5、理学療法士9、介護士3、診療放射線技師3、臨床検査技師2、作業療法士1、管理栄養士1、ソーシャルワーカー1、調理師1、臨床工学技士1、薬剤師1（人）

3 調査方法

「1カ月に使える金額」の試算

地域別最低賃金をもとに算出された月額から、単身者として住居費・水道光熱費・社会保険料等の固定費を差し引いた金額（「差引支給額（1カ月に使える金額）」）で30日間生活を行い、生活実態を検証した。参加者は、入力ページ「Google フォーム」へ30日間分の支出報告を行った。

(1) 月額の算定

参加者の居住地する都道府県の最低賃金×173.8時間で月額を算定した。

(2) 税・社会保険料等の算定

税・社会保険料等は、(1)月額をもとに相当額を算出し、差し引いた。

(3) 住居費の算定

住居費は、都道府県別の生活保護単身住宅扶助額の一番高い地域のを算定した。

(4) 水光熱費の算定

水光熱費は、総務省「家計調査 家計収支編」第3表の金額を参考値にして算定した。

図表 1 全体の結果

(円)

	収入 (差引支給額)	支出	残金 (収支)	(食費計)	(その他計)
中央値	79,786	116,462	9,784	40,000	73,629
最大値	93,606 大阪	372,237 大分	47,194 長野	93,867 大分	289,414 大分
最小値	68,865 秋田	29,623 北海道	▲290,778 大分	14,653 北海道	5,700 北海道
回答数	55	55	55	55	55

注) 全体の結果の「食費計」には、「食費無料提供分」が加味されている

(5) 無料提供された食事の取り扱い

施設や家族などから無料提供された食事については、体験終了後に、全参加者の「1回あたりの食費(321円)」に、無料提供された回数を掛け合わせた金額を差し引いて算出しました。

(注1: 調味料やシャンプー・洗剤・トイレトペーパーなどの消耗品については、総務省「家計調査 家計収支編」第10表より、「油脂・調味料1カ月相当額(1,068円)」「消耗品1カ月相当額(2,239円)」を差し引いた)

(注2: 「教育費」の計上は、自分自身にかかるもののみ報告することとし、同居者に発生する教育費は計上しないこととした)

(注3: 「自動車税」の計上は、自動車の所有者に対して、次の額を一律で差し引いた。「普通自動車1カ月相当額(2,083円)」「軽自動車1カ月相当額(900円)」「原付1カ月相当額(167円)」「バイク1カ月相当額(300円)」

(注4: 「仕送り」「お小遣い」は、計上しないこととした)

(注5: 注1~4は、2023年度調査方法からの変更点)

体験期間中に残金を残した参加者は14人で、残金の最大は47,194円(長野)、最小は88円(北海道)、中央値は10,741円だった。食費計は最大46,419円(福岡)、最小15,559円(京都)、中央値27,639円、食費計から1食あたりの平均金額を算出した「食費1回相当額」は321円だった。食費計の内訳として食料品の中央値は17,216円、外食の中央値は6,440円、嗜好品(酒・たばこ)の中央値は4,400円だった。

(3) 予算超過者の食費中央値は45,039円。1食当たり504円

予算超過者41人の30日間の食費計は、最大93,859円(大分)、最小14,653円(北海道)、中央値45,039円だった。予算超過者の「食費1回相当額」は、504円だった。食費計の内訳として、食料品の中央値は22,230円、外食の中央値は11,438円、嗜好品(酒・たばこ)の中央値は3,350円だった。

(4) 20歳代単身世帯10人中、予算超過者は7人

20歳代単身世帯10人(北海道・長野・京都・徳島・大分)の差引支給額の中央値は、80,276円、食費計の中央値は45,039円、「食費1回相当額」は565円、食費以外のその他計の中央値は81,432円で、予算超過者は7人だった。予算超過者の超過金額(残金)の中央値は▲87,667円だった。時給1,500円を想定した場合、予算超過者は3人まで減少し、残金の中央値は45,928円になった。

4 結果概要

(1) 予算超過者は41人。超過金額の中央値は▲56,508円

有効回答数55人のうち、体験期間の予算超過者は41人だった。41人の体験期間の超過金額(残金)の最大は▲290,778円(大分)、最小は▲464円(長野)、中央値は▲56,508円だった。時給1,500円を想定すると予算超過者は11人まで減少し、残金の中央値は50,858円になった。

(2) 残金あり14人の残金中央値は10,741円。1食当たり321円

5 結果詳細

(1) 全体の結果

有効回答数55人の差引支給額の最大は93,606円(大阪)、最小は68,865円(秋田)、中央値は79,786円だった。体験期間の残金の最大は47,194円(長野)、最少は▲290,778円(大分)、中央値は9,784円だった。

図表2 食費計の内訳

(円)

	食料品	外食	嗜好品	無料提供回数
中央値	21,993	9,386	3,350	4
最大値	60,704 大分	64,068 高知	23,422 北海道	49 香川
最小値	4,894 北海道	625 東京	350 東京	1 岡山、香川
回答数	55	52	23	29

図表4 全国一律最低賃金1,500円を実現した場合の結果

(円)

	収入 (一律1,500)	残金 (一律1,500)
中央値	172,070	99,834
最大値	185,913	185,913
最小値	150,924	▲186,324
回答数	55	55

図表3 その他計の内訳

(円)

	家具・什器費	被服見廻品	医療・衛生費	教育費	交際費	通信費
中央値	1,960	5,510	7,106	2,476	9,580	8,920
最大値	60,805 大分	34,317 北海道	60,417 大阪	21,557 北海道	61,293 北海道	22,685 大分
最小値	219 秋田	400 東京	327 京都	154 長野	860 神奈川	533 奈良
回答数	26	25	41	17	40	38

(円)

	交通費	自動車関係費	娯楽費	職業費	組合・共済費	諸雑費
中央値	6,700	15,983	6,577	3,000	8,958	11,850
最大値	63,570 大分	56,822 大分	108,510 大分	13,200 京都	43,000 大分	145,025 岐阜
最小値	400 大分	800 徳島	492 秋田	550 兵庫	500 京都	138 大分
回答数	31	36	49	10	26	25

30日間の食費計は最大93,867円(大分)、最小14,653円(北海道)、中央値40,000円だった(図表1)。

食費以外のその他計は、最大289,414円(大分)、最小5,700円(北海道)、中央値73,629円だった。

(2) 項目・分類別の結果

① 食費

食費計の内訳として、食料品の有効回答数は55人で中央値は21,993円、外食52人の中央値は9,386円、嗜好品23人の中央値は3,350円だった(図表2)。

食費計から1食あたりの平均金額を算出した「食費1回相当額」は、457円だった。

② 交通費

交通費の有効回答数は31人、最大は63,570円(大分)、最小は400円(大分)、中央値は6,700円だった(図表3)。飛行機や新幹線など、長距離移動における高額な移動手段の費用が含まれる。

③ 自動車関係費

自動車関係費の有効回答数は36人、最大は56,822円(大分)、最小は800円(徳島)、中央値は15,983

円だった。ガソリン代や駐車料金が多くを占める中、自家用車の修理代や夏タイヤ購入費など高額な出費もあった。

④ 医療・衛生費

医療費の有効回答数は41人、最大は60,417円(大阪)、最小は327円(京都)、中央値は7,106円だった。病院受診や歯科受診など医療費にかかわる費用が多くあげられていた。

⑤ 教育費

自身にかかる教育費の有効回答数は17人、最大は21,557円(北海道)、最小は154円(長野)、中央値は2,476円だった。奨学金返済は5件あり9,230円～21,557円だった。その他に資格試験参考書、労働安全衛生講座費、外国語学習費などがあつた。

(3) ランク別の結果

ランクごとの差引支給額は、Aランク有効回答数9人の中央値85,747円、Bランク36人の中央値は78,218円、Cランク10人の中央値は80,276円だった。残金は、Aランクの中央値は11,565円、Bランクの中央値は13,524円、Cランクの中央値は6,264円だった。

図表5 ランク別の結果 ①食費 (中央値) (円)

中央値	(食費計)	食料品	外食	回答数
全体	40,000	21,993	10,373	—
Aランク	35,994	23,580	8,662	9
Bランク	40,039	18,508	9,210	36
Cランク	54,708	22,399	23,732	10

図表6 ランク別の結果 ②交通費 (円)

	全体	Aランク	Bランク	Cランク
中央値	6,700	4,575	6,695	30,800
最大値	63,570 大分	5,470 大阪	38,700 奈良	63,570 大分
最小値	400 大分	418 東京	460 北海道	400 大分
回答数	31	4	20	7

① 食費

食費計は、Aランク有効回答数9人の中央値は35,994円、Bランク36人の中央値は40,039円、Cランク10人の中央値は54,708円だった。

食費計の内訳として、食料品はAランク9人の中央値は23,580円、Bランク36人の中央値は18,508円、Cランク10人の中央値は22,399円だった。外食はAランク9人の中央値は8,662円、Bランク33人の中央値は9,210円、Cランク10人の中央値は23,732円だった(図表5)。

② 交通費

交通費は、Aランク有効回答数4人の中央値は4,575円、最大5,470円(大阪)、最小418円(東京)だった。Bランク20人の中央値は6,695円、最大38,700円(奈良)、最小460円(北海道)だった。Cランク7人の中央値は30,800円、最大63,570円(大分)、最小400円(大分)だった(図表6)。

③ 自動車関係費

自動車関係費は、Aランク有効回答数3人の中央値は20,697円、最大22,500円(東京)、最小16,590円(大阪)だった。Bランク23人の中央値は15,376円、最大56,100円(北海道)、最小800円(徳島)だった。Cランク10名の中央値は9,452円、最大56,822円(大分)、最小1,000円(大分)だった(図表7)。

(4) 全国一律最低賃金1,500円を実現した場合の結果 図表4

時給1,500円を想定した場合、44人の予算超過者

図表7 ランク別の結果 ③自動車関係費 (円)

	全体	Aランク	Bランク	Cランク
中央値	15,983	20,697	15,376	9,452
最大値	56,822 大分	22,500 東京	56,100 北海道	56,822 大分
最小値	800 徳島	16,590 大阪	800 徳島	1,000 大分
回答数	36	3	23	10

は11人まで減少し、予算超過者44人の残金の最大は95,474円(長野)、最小は▲186,324円(大分)、中央値は50,858円になった。

6 おわりに

「1度に数千円の医療費の支払いに生活を圧迫される感覚」「最低賃金では、車を持つ余力すらも与えられないのだと実感」「家族が持てない」「娯楽を嗜む余裕などなく今まで育ててくれた家族への恩返しもままならない生活」。今年度の最低賃金生活体験参加者から、こんな実態が浮き彫りになりました。

現在の最低賃金は全国加重平均額961円で、これは働いてもワーキングプアに陥ってしまう低水準です。そのうえ、2021年後半から始まった物価高騰が生活をさらに苦しめています。物価上昇に見合わない最賃をこのままにしておいてよいのでしょうか。

体験での生活実感をもとに、各地の青年が最低賃金引き上げを求め、地方最低賃金審議会で意見陳述を行うなど、行動を起こしています。

全労連のめざす「全国一律最賃制度」の実現は、すべての労働者の賃上げにつながります。全労連の運動に結集することとあわせ、医療・介護労働者全体の賃金水準の底上げのために、看護師と介護職を対象とした特定最賃(産別最賃)の新設をめざすことも重要です。

社会的な賃金闘争により、最低賃金や「第二の賃金」ともいわれる社会保障などの社会全体にかかわる賃金の引き上げを求めていくことも必要です。団体交渉やストライキなどの個別の賃金闘争に加え、産別、地域、全国など、統一闘争に結集していくことで、相乗効果が発揮されます。

署名などに参加し、社会保障の拡充を訴え、診療報酬や介護報酬を引き上げ、医療・介護労働者全体の賃金水準の底上げにつなげていきましょう。

最低賃金生活で感じたこと

北海道医労連／道北勤医労 森 裕貴



2回目の参加になります。昨年よりも急な出費がなく、十分に消費は抑えられていると思ったのですが、物価の高騰もあり、改めて最低賃金で生活する大変さを実感しました。

もし、私自身が体調を崩した際に最低賃金で生活していたとすると、病院に行くのを我慢していたと思います。臨床の現場で考えると、最低賃金で生活

せざるを得ない患者さんが受診することができず、病気の症状が進行することにつながるのかなと思いました。

最低賃金生活体験に参加することで、自分の生活を見直す機会にもなり、ベースアップ要求を継続する必要性を感じました。

月の飲み代に8万かけていたことが判明

北海道医労連／全医労北海道医療センター支部 古名 慎



今回初めて、最低賃金生活体験に1カ月参加しました。大好きなすすきののバーで飲むものをまず我慢し、2個で割引になっているカップ麺を買ったりする生活でした。実家に帰った時に「タダでおいしいご飯が食べられる！」と思っていたら、家族で回転寿司に行って全額払っていました。「もう、頑張るのはいいや」となり、そこからすすきので遊ぶ生活に戻りました。しっかり計上したら飲み代で8万円です。私が最低賃金で暮らすことになったら、破

産人生です。アクトの前にアコムです（笑）。

これほどまでに、最低賃金とは娯楽を嗜む余裕などなくなり、今まで育ててくれた家族への恩返しもままならない生活となってしまいうことに気づきました。友人は、最低賃金を上げるためには、人件費を支払う事業者側の負担も考えることが必要になると言っていました。全ての人が、今よりも賃金の低さを気にしなくて済む世界にするために、みんなで声を上げる必要があると思いました。

最賃と私

北海道医労連／道東勤医労 古川 拓生



今回、私は3回目の参加です。毎回、いろいろと学びの多い取り組みになっていましたが、今回最も苦しめられたのは自動車関連の出費でした。

私は道東（帯広、釧路、根室、網走などを含む地域）で車がなければ生活に困るような地域に住んでいます。最低賃金で生活するとすると、車を所有する余力すらも与えられないのだと実感しました。

現在、私は看護師として働いていて、市内には貧困で困っている人が多くいると感じます。貧困のために受診を控えてしまったり、まともな食事すらも摂ることができない人もいたりするなど、貧困という病がもたらす症状はさまざまです。こうした病を根絶させるためにも、活動などを通して、なし得ることをなしていこうと思います。

「必要」のレベルを上げるために

大阪医労連／北野病院労組 吉本 祐介



“労働力の交換価値（賃金）は、労働力の再生産に必要なコスト、すなわち労働者の生存を維持し、労働者を明日も同じように働かせるために必要な経費によって規定される（賃金の生存費説）”¹⁾

経済学の本を紐解くと、このようなことが書かれています。現在の最低賃金は、人間の生活を維持するために必要なレベルになっているのでしょうか。1カ月間の最低賃金生活を体験し、答えは明確にNOだと気づかされました。

最低賃金を引き上げるためには、労働者が連帯して声を上げる必要がありますが、次のような批判があるかもしれません。①スキルアップして生産性を上げろ、転職市場価値を上げろ、あるいは出世したり人事考課で高評価されるように頑張れ、②ぜいたくするな、節約しろ、我慢しているのは皆同じだ。

社会に文句を垂れる前に個人で自助努力しろ、甘えるな、というわけですね。しかし、間違った方向に努力しても、芳しい結果は望めません。それに、個人の努力でできることには限界があります。労働者同士で足の引っ張り合いや根比べをするのではなく、労働者みんなが豊かになる方向を目指すべきです。①や②の努力は、方向性として正しいのでしょうか。

①について。確かに、患者さんのために良いサービスを提供できるよう日々の研鑽^{けんさん}に励むことは、医療従事者としての責務です。ただし、賃金は労働者の努力や成果に応じて決まっているわけではありません。労働者の価値（賃金）＝労働力の再生産費です。仕事で多大な責任やプレッシャーが発生すれば、体力や精神力を回復させるために、より多くの費用がかかります。高給取りは、働き続けるために多くの経費を要するから高給なのです。スキルアップや生産性向上のために、仕事を頑張りすぎて身体を壊す人や、精神を病む人も出てくるでしょう。ストレスを発散させるために浪費をし、病院や薬にかかる費用が増えれば、お金は、結局はなくなっていきます。

②について。確かに、お金を大事に使うことは大切です。ただし、労働者の価値（賃金）＝労働力の再生産費です。生活費を切り詰めれば、労働者の価値もその分、低下することになります。生活レベルが下がっても労働者が文句も言わず同じように出勤してくるとなれば、人件費を極限までカットしたい経営者は、「もっと賃金を下げても大丈夫だろう」と考えるはずで、過度な節約は、努力というよりも、自分で自分を追い込む、痩せ我慢にすぎないのではないのでしょうか。

労働者が豊かに生活していくためには、③「団結して権利を主張する」という真の努力が必要なのではないのでしょうか。主張しなければ、権利は得られないのです。最低賃金がこれほど低い水準に抑えられているのは、正しい方向の努力を怠ってきた労働者自身の責任でもあると思います。

京都精華大学の白井聡准教授は、労働者の価値（賃金）＝労働力の再生産費を上げるために「うまいものを食べ、職人が握った寿司を食わないと生きていけないと言え」という、面白いことを述べています。「労働者の価値（賃金）が上がるから、高級な寿司が食える」のではなく、「（明日も元気に働くために必要な要求として）高級な寿司を食うから、労働者の価値（賃金）が上がる」という逆説です。

“「これ以上は耐えられない」という自分なりの限界を設けて、それ以下に「必要」を切り下げようとする圧力に対しては徹底的にたたかう。そして闘争によって求める「必要」の度合を上げていく。それはすなわち、自分たちの価値、等価交換される価値を高めていくということ”²⁾

貴重な学びの機会を得られたことを、日本医労連青年協議会の皆さん、全国の医労連の仲間感謝します。ありがとうございました。

文献

- 1) 木暮太一『働き方の損益分岐点』、講談社、2018年、p.94
- 2) 白井聡『武器としての資本論』、東洋経済新報社、2020年、p.278

「全国一律」にする意味

岐阜県医労連／岐阜民医労書記長 梅本 哲男



私は、この最低賃金生活体験への参加が3回目となりました。今までを振り返ると、精神的な疲労が大きいことや、急な外来診療に対応する際には、今の最賃では太刀打ちできないと感想を抱きました。今回においても、私自身、参加する前から制限超えとなることが分かっていました。なぜなら、保険料の影響が大きいからです。超えると分かっているながらも、体験生活を実際送ることになると、お金を使う場面において、ためらいが強くなります。

今回の最低賃金体験は、より改善を重ね、参加対象を広げました。幅広い年齢層や多様な職種、世帯の枠を拡げての実施となりました。最終的に制限を超えた人の数は、前回より増えたという結果でした。節約を意識して過ごす人が多い中で、これほど

超える人が多いというのは、物価高騰に賃金が追いついていないことの表れです。

この波に対応するには、「全国一律1,500円以上」の最低賃金が必要ということです。全国民が安全・安心した生活を当たり前にするには、一律にすることです。一律にすることで、生活水準を下げる必要がなくなり、貯蓄に回すこともできるようになるため、豊かになる変化へつながる可能性をもっているからです。

今年の最低賃金審議会では、全国で50円の上げ幅を提示しました。これまでにない上げ幅です。しかし、私たちが求める金額に対しては、未だ遠いところにいます。これからも、諦めずに強く訴えていきたい。

最低賃金—現状維持ではなく前進を

全労災本部 渡辺 拓末



「最低賃金で生活できるかな」と不安を抱きながら最低賃金生活体験に参加しました。インターネットで楽しめる無料のコンテンツはたくさんあり、仕事が終わって、自炊し、寝るだけの生活であれば、最低賃金でも生活ができました。

しかし、それが本当に健康的な生活なのかという疑問に感じます。私の最賃生活体験では通信費と交際費が生活費の大きな割合を占めました。スマートフォンやネット環境は生活必需品にも関わらず、端末代や利用料は高い。外食したり、カフェに行ったりすることも気兼ねなくできません。交友関係を維持するためにも、プライベートで外食やお茶をしながら会うことは必要になってくると思います。

最低限のお金の余裕がないと交流する場所も制限され、孤立してしまう。孤立すると、困ったときに相談に乗ってくれたり、助けてくれたりする人が少なくなると思います。今の最低賃金では絶対的貧困

は回避できても、ケガや病気の医療費を支払う十分な余裕もなく、心の余裕もありません。とても健康的な生活を維持できるとは言えません。

政府の最低賃金審議会で、2024年度の最低賃金を平均5%以上引き上げることが決定されました。この引き上げ率は評価できますが、2020年度の引き上げは1円。政府は景気の良し悪しで引き上げ率を決めています。労働者がしっかり生活できるように、社会政策として賃金を引き上げるべきです。

賃上げは豊かさを測る一つの指標であり、最低賃金の引き上げは底上げなので、日本全体の豊かさに直結します。企業にとっても生産性を上げる効果があります。経営者は、経営状況を理由に最低賃金の引き上げに反対の立場の人が多いですが、科学技術が進歩し、さまざまな物やサービスが便利になっています。経営者には便利なサービスの活用や工夫をして、現状維持ではなく賃金上がるように前進、

努力してほしいです。日本のすべての労働者が社会の進歩の恩恵を受け、将来に希望が持てる社会にな

るよう、さらなる最低賃金の引き上げを望みます。

物価高騰の影響を痛感した

大分県医労連／大分県厚生連労組 丸山 健太



今回の最低賃金生活は昨年に続いて2回目の参加となりました。前回、参加した際には費用を抑えることを目標にして生活し、何とか最低賃金以下に生活費用を抑えることはできましたが、かなり窮屈な生活となり、改めて最低賃金での生活の難しさを感じました。

今回は、何も意識していない状態でどれだけ金額が設定額を超過してしまうのかを確認するため、あえて普段どおりに過ごすことにしました。特に今回は遠出をすることがあり、その際の旅費等で大幅に目標金額を超えてしまいましたが、物価高により通

常通りに生活するだけでも、おそらく費用を抑えることはできなかったと思います。食料品やガソリン代等、生活していくうえでどうしても必要な物の値段が大きく上がっており、家族がいる人や遠くから職場に通っている人は、さらに苦しい生活を強いられていると思います。

今回の取り組みから、最低賃金での生活は以前と比べても難しくなっているように感じました。貯蓄や趣味等、心の余裕をもって健康な生活を送るためにも、最低賃金を上げることが不可欠だと考えます。

健康体あるのか？ 最低賃金生活

大分県医労連／大分県厚生連労組 藤本 康平



大分で最低賃金生活を体験してみて、いくつかの困難や気づきがありました。まず、観光地として知られる大分では、生活費が高めでした。特に食材や日用品などの価格が観光地価格で設定されていることが多く、予算内でのやりくりが難しいと感じました。

さらに、地方特有の問題として、車がないと日常生活が不便であることも痛感しました。スーパーマーケットやドラッグストアなどへの買い物も、車を持つことが前提の生活環境で、移動手段が限られると、生活の自由度が大きく制限されることを実感しました。

また、最低賃金での生活では、趣味や娯楽に使えるお金がほとんどありませんでした。趣味の活動や友人との交流に費やす余裕がないことで、精神的な充実感も得にくく、ストレスが溜まりやすい状況で

した。自由に使えるお金が少ないと、生活の質が低下することを、身をもって感じました。

さらに、生活費を抑えるために食事の質や量にも制限がかかり、結果として体重が減少しました。栄養バランスを考えた食事を摂ることが難しく、健康面でも不安を感じる場面が多かったです。最低賃金生活が続くと、長期的な健康への影響も心配されます。

この体験を通じて、地方での最低賃金生活の厳しさや、生活費の高騰、趣味や健康への影響など、多くの課題を痛感しました。最低賃金での生活は、物質的な制約だけでなく、精神的な充実感や健康にも大きな影響を及ぼすことを実感しました。この経験は、社会的な支援や政策の必要性を強く感じさせるものでした。

「健康で文化的な最低限度の生活」は営めない

秋田県医労連青年部部長／秋田赤十字病院労組 南波 晃



昨年に引き続き最低賃金生活体験に取り組みました。日本国憲法第25条には「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」という条文がありますが、最賃では健康で文化的な最低限度の生活は営み難いということを、今回の体験を通して切に感じました。

体験期間中に自治体の歯周疾患健診があり、人生で初めての虫歯治療、親知らずの抜歯を経験しました。自分の体は生来、比較的頑丈な方と自負しており、就職してからは勤務先での健康診断や予防接種のみでロクに医療機関を受診したことがなく、医療費の負担がなかなか重いものと全く認識していま

せんでした。私の住んでいる秋田県での差引支給額（1カ月に使える金額）が参加者中最も低かったことも相まって、一度に数千円の医療費の支払いに生活を圧迫される感覚がひどくありました。

今回は歯科治療でしたが、これを突発的な体調不良等に置き換えると、正直かなり逼迫した生活になると感じました。体調不良でも自分の懐具合を勘案し、受診するか否か等考えなければならない生活は、全くもって「健康で文化的な最低限度の生活」ではありません。今回の経験を経て、改めて全国一律最低賃金制度の必要性を実感し、最低賃金引き上げを求める運動を行う必要性を感じました。

最賃体験に取り組んで感じた地域格差

日本医労連青年協議会副議長／徳島県医労連／徳島健生労組 小倉 緩奈



私は今年、2回目の最低賃金体験に取り組みました。昨年との生活や結果を比較しながら、LINEのオープンチャットで全国の青年の参加者とコミュニケーションを取りながら1カ月の最賃生活を実際に体験することで、多くの学びを得ました。

私は徳島県からの参加で、最低賃金は855円から896円に増額しましたが、今回、必要経費を引いて1カ月で使える金額は7万6,135円で、決して生活が楽になったとは感じませんでした。なるべく食費を抑えるよう自炊し、趣味である化粧品やキャラクターグッズの購入を控えるなど工夫しましたが、予定予算を超過してしまいました。最賃体験中に友人と大阪に旅行に行きましたが、旅費のことを考えると、心から楽しむことができませんでした。

今年は青年協議会として青年学習交流集会の中でキックオフ集会を行い、オンラインで2回、報告会を行いました。今年は全国で最低賃金が増額されたものの、結局どの地方も現在の最低賃金では生活が成り立たないという意見が多かったです。

私は今回の最低賃金体験での経験をもとに、徳島県の地方最賃審議会で意見陳述を行いました。現在の徳島県の最低賃金では、食事を取ることが精一杯で、最賃生活は憲法で保障されている健康で文化的な生活ができないことや、労働法の人たるに値する賃金の保障に反していること、看護師の収入にも最賃の低さは反映されており、同じ大学を卒業しても、神戸や大阪で働く看護師の友人の年収と比較して、100万円以上の差がある場合もあったことなどを紹介しました。また、私は地元の徳島県で働いています。大阪や兵庫、東京で働いている看護師の友人たちとこれだけの差があるのでは、県外で働いた方が良いのではないかと悩んだこと、私の職場では看護師の人手不足が深刻でどれだけ募集しても応募がなくギリギリの人数で病棟を回していることも話した上で、人手不足を解消するため早急に最低賃金の引き上げが必要だと訴えました。

全国一律最賃、誰でも時給1,500円をめざし、これからも団結して活動していきましょう！

第1回

(2024年3月21日)

ジェンダーって? どうしてジェンダーがあるの?

講師

岸 松江

弁護士



本日は、「ジェンダーってそもそも何だろう」「ジェンダーがどうしてあるのか」ということについてお話ししていきたいと思います。

そもそもジェンダーって何?

ジェンダーとは、社会が構成員に対して押しつける「女らしさ」「男らしさ」「女性はこうあるべき」「男性はこうあるべき」という行動規範や役割分担などを指します。例えば「女性の幸せは、結婚して子どもを産むことだよ」というのも、「女性の幸せ」という行動規範や役割分担を含んでいるので、ジェンダーの一例だと思います。

こうしたジェンダーはあらゆるところにあって、日常的にマスコミなどを通じて、学校の中でもシャワーのように浴びているので、意識して変えていくことが大切です。

「夫婦+子ども」世帯は一般的?

例えば内閣府が11月の第3日曜日を「家族の日」と定めていますが、そのロゴには男性と女性と子ども3人が描かれています。「家族」というとこういうイメージかもしれませんが、実際はこれが普通ではありません。単身世帯や子どものいない夫婦、母子家庭・父子家庭もたくさんあります。

統計を見ると単独世帯がとて増えています、2020年では38.1%でトップです。夫婦のみが20.1%、夫婦と子どもからなる世帯は25.1%にとどまっています。これからどんどん少子化が進み、単独世帯は4

割以上になるだろうと予想されています。「家族=夫婦+子ども」は実は少数派で、それが標準だと思えば、いろいろな弊害が出てきます。

例えばよく、「女性の幸せは結婚すること、家族を持つこと、子どもを産むことだよ」と言われますが、そこで前提となっているのは異性婚（男女の結婚）です。独身の人がいると、「どうして結婚しないの?」「結婚っていいよ」、子どもが生まれたら、「じゃあ2人目は?」、離別や死別で1人になると「さみしくないの?」と。これを強く押し付けるとセクシャル・ハラスメント(セクハラ)になります。

同性婚を望む人たちもいるし、異性婚でも子どもはいらぬと思うカップルもいる。子どもが欲しくても産めない人もいるし、結婚自体したくないという人もいます。「結婚するのが当然、子どもを持つのも当然」という考えで物事を進めようとする、それに傷つく人も出てきます。

家父長制度・「家」制度が背景に

私は、ジェンダーの大元は家父長制度にあると考えています。家父長制をイメージするために、明治時代の家制度について紹介します。

戸主という家長がすごく偉い。家長が戸主と呼ばれていて、家族に対する居所指定権などをもち、一方で女性や妻は無能力とされました。自分の財産でも夫・家長の許可がないと勝手に処分できない、働きに出られないなど、能力が制限され、同居や貞操義務も規定されていました。親の財産は長男が単独で相続しました。女性の側から見ると、家長である父親、結婚すれば夫、夫が亡くなれば長男に従わな

ければいけないとされていました。

なぜ、こうした制度があるのでしょうか。これは、財産を自分の子どもに継いでいくことが目的だと思います。家父長制度のもとでは、女性に与えられる最も重要な役割は、家長の子どもを産み、育てることです。現在も家父長的なものが残っていて、女性の役割は子どもを産み、育てることがクローズアップされがちです。

日本国憲法では、結婚するか・しないか、子どもを産むか・産まないか、いつ産むのか・何人生むのか、それは自己決定に属すること、幸福追求権の中身です。それよりも家を守る、財産を承継していくことが優先だ、だから産まなければならない、それが幸せだとすり替えて、女性はそもそも家庭を守るのが本分で、男は家を支えて仕事をし、そこから「男らしさ」「女らしさ」もつくられていると思います。戦争中は、特に「産めよ、増やせよ」と、将来は兵士になる子どもをたくさん産んだ母親が尊敬されました。

家父長制から生じる ジェンダーバイアス

「女性の役割（幸せ）は子どもを産むこと」から派生して、「そもそも女性には母性がある」とされました。家事や子育ては女性が向いているんだと。そこから、「結婚しない男性や女性は一人前じゃない」という価値観が出てきます。また、女性の役割が生殖能力にフォーカスされ、故・石原慎太郎氏は「おばさんはムダ」などと放言していました。おばさんになるとぞんざいに扱われるのは、こうした価値観から来ていると思います。

同性婚の人は子どもを産まないから生産性がないから保護する必要はないと言った政治家もいます。また、正妻が子どもを産まなければ、夫は愛人を持って婚外子をつくってもいい、むしろそれは男の甲斐性だという発想も出てきます。そして、「夫＝家長」の子どもを産むという発想から、女性には貞操義務が必要とされます。

セクハラの本質にも、職場の中でもパートナーではなくて性的な対象として見るがあると思います。また、女性は家庭を守るのだから、仕事も家計補助でいい、非正規雇用でもいい、だから賃金も低くても仕方がない。重要な仕事は女性に任せられな

い、管理職に向かない、とも言われます。明治時代には「女性の本文は家庭だから政治には向かない」とも言われました。政治は男のやるべきものだというわけです。

「神話」もジェンダーが背景に

「母性神話」って聞いたことがありますか？ 女性にはそもそも母性があるから、育児をするのは当然だという主張です。しかし、発達心理学では、子どもに対する愛はもともと女性に備わっているのではなく、子どもとの交流の中で育まれていくと説明されています。これは父親（男性）も同じです。

「3歳児神話」もありますね。3歳までは母親のもとで育った方がいいという神話です。これも、合理的な根拠はないと言われています。

「強姦神話^{ごうかん}」というのもあります。前提にあるのは、女性は貞操観念があり、強固な貞操義務がある。そして、性的自己決定権は夫にあるという考え方です。そこから、見知らぬ男性から性的加害を受けた時に、「貞操義務があるのだから、命をかけてでも抵抗すべき」「そもそも、露出の多い服装をしていたから、あなたにも非があったのではないか」などと言われてしまう。

実際には、被害者が抵抗するのは非常に難しいものです。そして、加害者は服装で選ぶのではなく、抵抗しなさそうな人を選ぶと、痴漢の研究ではわかっています。

日常に潜む偏見をなくそう

ジェンダーバイアス（ジェンダーに基づく偏見）は日常の中にあります。「ピンクは女の子」「イクメン」「女子力」など。なぜ、男性だけ「イクメン」と言われて褒められ、女性だけが「女子力」として気遣いを求められるのか。それは、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）と言われます。

「マイクロアグレッション」をご存知ですか？ 明らかな差別ではなくても、先入観や偏見を基に相手を傷つける行為のことです。例えば「料理がうまいから、いい奥さんになるね」は、褒めているつもりでも、「料理は女性がやるもの」という偏見があ

ります。ジェンダーに限らず、黒人に「足が速そう」と言うのもマイクロアグレッションのひとつです。

政策決定機関における女性比率

いろいろな場面における女性比率を見てみると、例えば衆議院の女性当選者は10%、弁護士も女性弁護士はまだ20%弱です。意思決定機関や専門職・管理職、議員なども、まだまだ女性は少数派です。

『存在しない女たち～男性優位の世界にひそむ見せかけのファクトを暴く』（キャロライン・クリアド＝ペレス著）は、興味を持ったらずひ読んでいただきたいのですが、「人間 (human)」と言った時に、どうしても男性を思い浮かべる、女性は存在しないかのように扱われているということ、さまざまな統計を紹介しながら述べています。

「実力主義」という神話もあります。「男性の方が実力がある」というバイアス。ニューヨーク・フィルハーモニックではかつて、女性の音楽家はほとんどいなかったのですが、ブラインド審査をして音だけで判断したところ、女性の合格者が半分を占めたそうです。それまでは同じような実力があっても女性ははねられていたわけです。「優秀バイアス」というものもあります。女性の著者による研究論文も、それを査読した人の名前に女性が入っていると採用されないという傾向がありました。

データにおけるジェンダーギャップも指摘されています。例えば、医学教育の中で男性が標準になっていて、治験で薬の効果を調べる時も女性の参加率は男性の半分以下で、そのため男性により効果があるような薬が開発されてしまい、むしろ女性には副作用が強かったり、効かなかったりする。

GDP（国内総生産）には、無償労働は含まれていません。家事や育児など、女性は無償でさまざまなケア労働をしています、それはGDPとしてカウントされないのです。

職場文化も男性に有利です。日本企業は「長時間労働」を「有能さ」と混同していて、長時間働く従業員が評価されやすい傾向にあります。日本の女性は1日5時間の無償労働をしており、男性のように長時間労働ができません。他にも、飲み代は経費になっても保育費は経費として認めないことも、男性中心文化の一例ではないかと指摘されています。

「男らしさを競う文化」とは？

東京大学大学院研究科附属バリアフリー教育開発研究センター特任助教・飯野由理子氏は、職場の中で男らしさを競う発想や文化があるのではないかと指摘しています。それは、①弱さを見せるな。失敗や間違いを認めたら負け、②強さとスタミナ。長時間働けるスタミナが美点、③仕事第一主義。家庭を顧みないことをよしとする職場文化、④弱肉強食。仕事競争だ、同僚は仲間ではなく競争相手だ、と。この4つの要素を持っている人が職場で評価され、役職に就くことで、こうした「男らしさ」が再生産されてきたのではないかと指摘です。

「男らしさを競う文化」の弊害としては、①部下や同僚に対するいじめやハラスメント、不正行為が起りやすい、②過剰な競争による長時間労働の横行、③燃え尽き症候群や離職、うつや過度なストレスを誘発、④職場に心理的安全性やミスを許容する空気がない、⑤ワークライフバランスの悪化による幸福度の低下、⑥職場内のイノベーションが低下、⑦女性やマイノリティは不利になる、といったことが挙げられています。

日本国憲法は家父長制を否定

家父長制は、今の日本国憲法ができた時に否定されました。憲法13条（個人としての尊厳）、24条（婚姻は両性の合意のみに基づいて成立する）など。24条の趣旨は、家庭における男女の平等と家父長制の否定です。しかし、ジェンダーによる差別は今も残っています。

1947年に日本国憲法が施行され、女性参政権や労働基準法が制定されました。その時にはまだ、結婚退職制や35歳定年制が残っていて、それを女性たちがどんどん変えていき、1985年に不十分ながら男女雇用機会均等法が成立します。

最近も、「#Me Too運動」など、女性たちが声を上げていますが、それでも、私たちの内面にも、気づかないうちにジェンダーバイアスが存在しています。それを常に見直していくことが大切だと思います。

第2回

(2024年4月18日)

日本はジェンダー後進国?

講師

青龍 美和子

弁護士



本日のテーマは「ジェンダーと日本の実情」です。日本のさまざまな分野におけるジェンダーの実情を見ていきたいと思います。

日本のジェンダーギャップ指数

ジェンダーギャップ指数は、スイスの「世界経済フォーラム」という団体が毎年出しているもので、男性に対する女性の割合の数値を示しています。0が完全不平等、1が完全平等を示します。

日本は2023年、146カ国中125位という過去最低の順位を記録しました(図表1)。「教育」「健康」「政治参画」「経済参画」の4つの分野で数値を出すのですが、日本は「教育」や「健康」の分野は1に近いものの、「経済」と「政治」の数値が恐ろしく低い。ジェンダーギャップ指数の1位はアイスランドで、欧米各国、特に北欧の国が上位を占めています。その次に欧米、アジア各国の順位は比較的低いわけですが、その中でも日本は非常に低い状況です。

労働分野におけるジェンダー

次に、労働分野におけるジェンダーを見てみましょう。「女性活躍推進法」が改正されて、2023年3月決算から、従業員が301人以上の上場企業は有価証券報告書に①女性管理職比率、②男性の育児休業取得率、③男女の賃金の差異などの公表が義務づけられました。

有価証券報告書に「正規雇用の男女賃金差異」を記載した企業の平均は、男性100とした場合、女性

が71という結果でした。しかも、大企業の方が賃金格差は大きい傾向にあると分析されています。産業別では金融・保険業の格差が最も大きく、特に日本生命保険では男性100に対し女性は38.8。正規雇用だけの比較でも40.1と、女性の賃金は男性の5割に満たないという結果でした。また、日本を代表する大企業・トヨタ自動車は、男性100に対して女性は66.7%と、公表企業全体の平均を下回りました。

図表2は国際比較です。少し古いデータになりますが、国際的に見ても日本の男女賃金格差は大きいことが分かります。

男女の賃金格差の要因

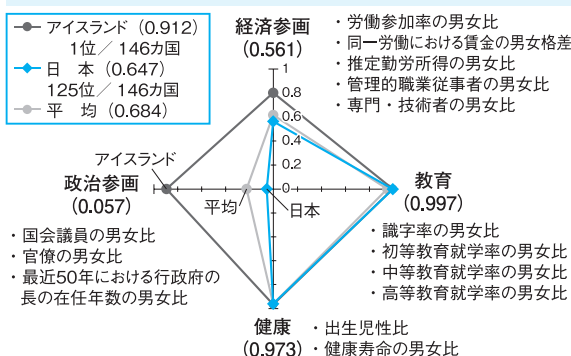
男女賃金格差の主な要因をまとめると、①女性労働者は非正規雇用が多い、②管理職の女性割合が低い、③子育てしながら働きにくい職場である、④男性の長時間労働が背景にある——になります。

女性の非正規労働者の割合は54.4%。男性の22.2%と比べ、2倍以上の差があります。パート・アルバイトなどの非正規労働者の賃金は正規労働者よりも低いいため、非正規の割合が多い女性労働者の平均賃金は男性の平均賃金よりも低くなります。

ちなみに、非正規労働者の男女の賃金を比較すると、女性の方が低いという結果が出ています。同じ職場での男性非正規と女性非正規の賃金水準にはそれほど差がないと思うのですが、日本全体で比較すると、男性の非正規は建設や製造業で働いている人が多く、女性の非正規は医療や介護、あるいはサービス産業で働いているケースが多いからです。産業別の賃金格差が非正規同士の賃金の格差を招いてい

図表1 ジェンダー・ギャップ指数(GGI)2023年

日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



ると私は考えています。製造業やIT、建設など男性が多い職場の賃金と比べると、医療や介護など女性の多いケア労働の賃金は低いからです。

低い女性の管理職割合

女性管理職の割合は、10～30人未満の企業が21.3%なのに対し、5,000人以上の企業では8.2%と、大企業ほど女性の管理職割合が下がります。

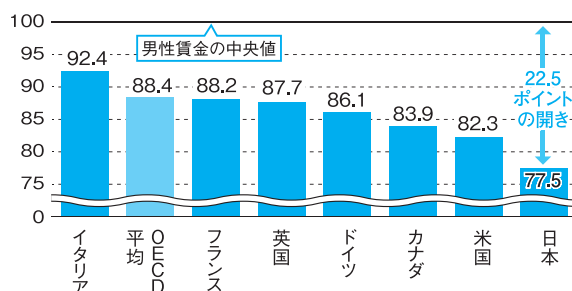
日本は子育てしながら働きにくい職場で、30代で女性の就業率がペコンと下がって、40代以降になるとまた上がってくる。これを「M字カーブ」と言います。子育て時期に一度仕事を離れて、休業は一定期間しかできないので仕事を辞めて、子育てが一段落したら非正規などで働き始めるという構図が、女性の側にはできていないわけです。2020年は2002年よりM字カーブの谷底は上がりましたが、それでもM字になっていることが分かります(図表3)。仕事をしていない期間、賃金はゼロですから、女性の平均賃金を下げることにもつながっています。

男性の長時間労働

労働時間を見ると、男性の場合、子育て世代である30代の男性社員の7割以上が週43時間以上働いて、他の年齢層より高くなっています。女性社員も20代よりも割合は下がるものの、30代の4割強が週43時間以上働いています。つまり、残業をしている。男性は非正規労働者でも年代を問わず4割弱が週43時間以上働いています。

図表2 主要各国の男女賃金格差

※各国の男性中央値を100とした場合の女性賃金の中央値



OECDデータから内閣官房がまとめた資料を基に作成。正規・非正規雇用のフルタイム労働者が対象。日本、米国、カナダ、英国は2020年、ドイツ、イタリアは2019年、フランスは2018年の値

東京新聞 2022年5月21日

男性が長時間労働だと、その分、妻である女性が家事・育児を担わなければならない、必然的に男女の賃金格差をもたらし、女性が非正規にならざるを得ないことにもつながります。これらは賃金を押し下げる要因となるわけです。

税・社会保障とジェンダー

賃金とも連動しますが、税・社会保障におけるジェンダーというと、よく「〇〇円の壁」と言われますよね。例えば、年収が103万円を超えると所得税を払うことになるため、家計補助的に働く女性が103万円を超えないよう働く時間を抑えるという現象が出てきます。社会保険料も、年収106万円を超えると社会保険料負担が生じるため、ここを超えないように働く。必然的に女性の賃金を引き下げることになります。

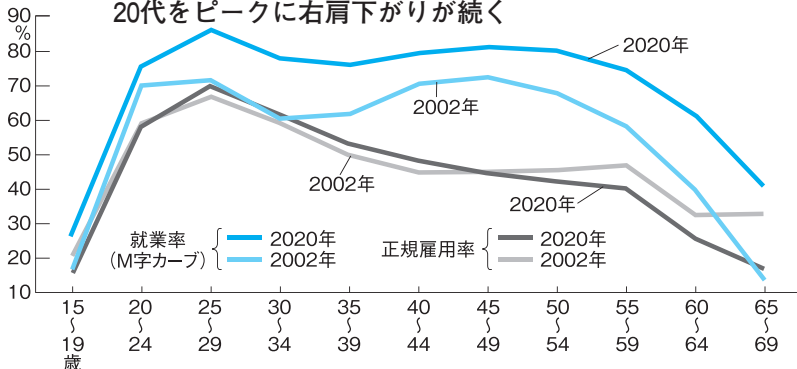
これは、世帯別の税・社会保険制度になっていることが原因です。このままでは男女の平均賃金格差は埋まらないということになります。

性的マイノリティに対する差別

日本のジェンダー格差としては、性的マイノリティに対する差別がまだまだ根深いこともあります。歴史的に同性愛は違法とされ、刑罰の対象とされていた国が多くあります。いままアフリカの一部の国やイスラム諸国では犯罪とされ、精神的な病気と認識されていた国も多くあります。

法律上さまざまな不利益があります。例えば同性

図表3 M字カーブは緩やかになったが、女性の正規雇用率は20代をピークに右肩下がりが続く



(データ元) 総務省「労働力調査」
出所：日本経済新聞 2021年5月24日付「『M字解消』の虚実 コロナ禍で露呈 主婦、失業後に再就職あきらめ」

同士の結婚が法律上認められないことにより、同性カップルが同居する部屋の賃貸借契約が事実上締結しにくいとの問題があります。パートナーが入院や手術をする時に、法律上の婚姻関係にないため、手術や入院の同意ができないこともあります。亡くなった場合も、法律上の配偶者になれないために法定相続分が得られません。

こうした法律上の不利益をこうむるのは憲法違反ではないかと、全国で裁判がたたかわれています。2024年3月14日には札幌高裁で初めての高裁判決が出され、「国が同性間の婚姻を認めないことは憲法24条1項、2項に反する」と明確に判断しました。

政治分野等におけるジェンダー

そして、政治分野におけるジェンダー。例えば、社会保障の制度をつくらしているのは国会ですが、こうした意思決定の場や指導的地位に占める女性の割合が少ない。衆議院議員の女性の割合は9.9%と1割にも満たない数字です。参議院でも22.9%で3割に満たない。都道府県レベルでは、女性の都道府県議会議員はわずか11.4%。都道府県知事に至っては4.3%と5%にも届きません。

国家公務員採用試験からの採用者の女性割合は36.8%ですが、管理職である課室長相当職はわずか5.3%。国の審議などの委員は4割近くを女性が占めますが、都道府県における本省課長相当職の女性職員は11.3%です。例えば、厚生労働省の管理職に女性が少ないと男女の賃金格差の問題、医療などの厚生分野に女性が少ないと女性の健康に関する制度づくりなどに女性の実態が反映されにくいということがあります。

司法分野でも、弁護士、裁判官、検察官、それぞれ女性は3割に満たないのです。司法分野におけるジェンダーの遅れについては日々痛感しているところです。それでも裁判官、検察官は女性が増えてきている感じがしますが、女性弁護士は2割にも満たない状況です。人権を守る弁護士の団体でもハラスメントや女性差別発言を多く見聞きします。それが、こうした割合に表れていると思います。

民間企業における管理職の割合は、課長相当職、部長相当職、役員と、立場が上がるほど女性の割合は下がります。農業委員は11.8%、教育研究機関18.6%、大学教授17.2%、研究者16.6%と、研究機関においても女性の割合は低いのが現状です。

医療分野では、薬剤師は65.6%と高くなっていますが、医師、歯科医師の女性割合も低い。公認会計士も15.2%にとどまっています。

追いつかない法改正——参加者から

参加者1 薬剤師について、薬科大学の学生の男女比に極端な差はないと思いますが、大学卒業後、男性の多くは製薬会社や研究機関に就職し、薬剤師を選択するのは女性が多いということではないでしょうか。製薬会社や研究機関の給料は高くても妊娠・出産などで休みづらいため、病院や薬局に女性が流れる傾向にあるのではないかと思います。

参加者2 日本では妊娠中絶が墮胎罪など、110年以上前にできた法律がまだ生きています。こんな国だから夫婦別姓も認められず、人権が尊重されないのではないかと感じています。

青龍 日本国憲法が制定された後も明治以来の民法と刑法はそのまま引き継がれました。少しずつ改正はされていますが、大改正は行われませんでした。墮胎罪の廃止を求める運動はずっとあるのですが、その都度、バックラッシュが起きて、いまだに残っています。

ただ、性犯罪に関しては、被害者団体や女性たちが声を上げたことで、「強制性交罪」ができました。墮胎罪についても、「これはおかしい」と声を上げることで変えていくことはできると思います。

第3回

(2024年5月16日)

ジェンダー平等と平和

講師

岸 松江

弁護士



本日は、「ジェンダー平等と平和」というテーマでお話ししたいと思います。

家父長制を支える ジェンダー意識

ジェンダーは「男らしさ」「女らしさ」という社会的につくられた意識を指していますが、なぜそういうジェンダーがあるのかというと、第1回でも触れたように、家父長制度、いわゆる「家」制度が背景にあると考えています。

明治時代はまさに家父長制度で、お父さんが「戸主」で一番偉く、家族の居所指定権を持っていました。妻は無能力とみなされ、自分が婚家から持ってきた財産であっても、それを使うには夫の了解が必要で、妻には管理権がありませんでした。

女性は無能力者ですから、子の親権は父親が持ちました。一方、男性は長男が戸主権を持ち、長男が単独相続するのが原則でした。そして、女性は父親が長男に従うべきものとされました。

家父長制度の根本的・究極的な目標は、家の財産を確実に自分の子どもに承継させることです。そのため、女性にとって最も大切なことは家長の子どもを産み育てることでした。女性の一番の役割は結婚して子どもを産むこと、それができない人は一人前ではない。それを支えるための「男らしさ」「女らしさ」がつけられたわけです。

家父長制とは、主に男性が支配的で特権的な地位を占める社会システムのことを言います。ある研究者は、家父長制が依拠する物質的な基盤は「男性による女性の労働力の支配である」と指摘しています。「女性は子どもを産むのだから家にいなさい」「家

で家事をし、子育てをしなさい」と。そして、女性に生産活動を許さないことで女性の労働を支配し、女性が独自の賃金を得ることを制限する。

私は、次の2つの支配が家父長制を特徴づけていると考えています。

その1つは、「生殖力の支配」。女性の生殖は家の財産を引き継ぐために必要なもので、子どもを産むことが女性の役割になります。もちろん子どもを産むことが幸せの源泉になる場合もありますが、本来、私たちの生殖活動は、世継ぎを産むことが目的ではないわけです。

家父長制の前には、女性の生殖力が崇拜・尊敬されていた母系社会がありました。しかし、家父長制になってからは、女性の生理は「穢れ」と格下げされて、そのため女性は相撲の土俵にも上がれない、山にも登れないということもありました。生殖能力を持つ女性には劣等性があると価値が転換してしまったわけです。

でも、こんなことが間違いなのは明らかですね。私たちは誰もが女性から生まれてくるわけで、生理は生命の源泉のために必要なものです。それを「穢れ」として、女性の生殖力をおとしめ支配し、女性は子どもを産むのが役割だとされる。日本では現在でも中絶を自由に認めず、ピルなどもなかなか解禁せず、性教育も積極的に行わないようにしています。

同時に、女性に出産・育児・家事労働をあてがい、それを無償化することで、賃労働については女性を周辺化する。これが女性の非正規労働化にもつながっています。

『戦争とジェンダー』（若桑みどり著、大月書店）では、「人類の歴史を通じて生涯無償労働に従事させられたのは奴隷と女性だけだ」と指摘されていま

す。無償労働によって女性を奴隷扱いしているというのが、家父長制度の特徴の一つです。

「有害な男らしさ」に気づくこと

第1回でもお話しましたが、現在の職場では「男らしさを競う文化」であり、共通する4つの要素があります。それは、①弱さを見せない、②強さとスタミナ、③仕事第一主義、④弱肉強食、です。

この「男らしさを競う文化」は、現在でも会社・教育・スポーツの中で再生産されています。弱さを見せずにガンガン頑張り、弱肉強食で相手を追い落として自分の会社が利益を上げて勝ち抜くんだと。マスコミもそれを後押ししています。

その弊害についても第1回で説明しましたが、「有害な男らしさ」、つまり、①男らしくあるために感情を抑えて「辛い」と言わない、②表面的なたくましさや力をはかるために暴力を使ってもいい、という傾向が容認されています。職場や学校、家庭、地域などで男性としての特権を持つことで「有害な男らしさ」を身に付けるという構造が、今の社会の中にも残っています。

その結果、「男らしさ」から外れるマイノリティが排除されます。ここには女性だけでなく、同性愛者なども含まれます。そういう人たちを排除したり、横暴に振る舞ったりすることで力を誇示する。相手をリスペクト（尊重）してお互いの違いを認め合うのではなく、「俺の方がすごいだろう？」といった人間関係をつくってしまう。自分の優越性を誇示する結果、女性へのDVや性暴力などへとつながってしまうわけです。

ジェンダー平等を実現するには「有害な男らしさ」に気づくこと、再生産しないことが重要だということになります。

ジェンダー平等と平和との関係

ここから、ジェンダー平等と平和との関係についてお話します。家父長制が作り出す「男らしさ」と、「女らしさ」による軍事化という問題があります。これはアメリカの社会学者、シンシア・エンローの『策略——女性を軍事化する国際政治』という著

書からの引用ですが、「戦争は具体的な男女で遂行するけれど、特定の『男らしさ』『女らしさ』の観念を総動員して遂行する」と指摘されています。

男は「家族と国を守るために命をかけて戦場へ行くんだ」として戦場に送られます。兵役に就けない人、例えば病人や障害者は役に立たないので、排除して構わない。ナチスは障害者をユダヤ人と同じようにガス室に送り込んだとされています。

そして、命をかけて戦場に行く男たちに「慰安婦」や「基地の女」は必要なのだと言われます。「銃弾が雨嵐のごとく飛び交う中で命をかけて走っていく時に、猛者集団、精神的に高ぶっている集団を休息させてあげようと思ったら、慰安婦制度が必要なのは誰だって分かるじゃないか」——これは、日本維新の会・元共同代表の橋下徹氏の言葉です。

このように男を誇示して女性を凌辱する、あるいは戦争遂行の手段としての大量のレイプもあります。民族浄化を口実にしたレイプ、例えばボスニアなどでは、人前でレイプをすることで恐怖心を与え、村人たちを追い出す。そのために女性を捕まえてきて村人たちが見ている前でレイプするということが行われました。その時に大事なものは、「それこそが男らしいんだ」ということです。男らしさや強さを見せつけて、「俺たちが勝利者だ」と示す。このために「男らしさ」が必要だというわけです。

反対に、「女性らしさ」の観念による軍事化もあります。未来の兵士を産み育てる軍国の「母」、夫を送り出して家を守る「妻」が称賛され、たくさん子どもを産む人たちが称賛される。一方、道徳的純潔と母性的自己犠牲の観念から外れた売春婦や、戦争に反対する女性たち、敵国の女性などは凌辱されても仕方がないと考える。ある場合には、「戦利品」として女性が男性に与えられることもあります。

核兵器と「男らしさ」

世界で初めて広島に投下された原子爆弾の名前は「リトルボーイ」で、長崎に落とされた原爆の名前は「ファットマン」。いずれも男性名です。これは偶然ではなくて、圧倒的な破壊力のある原子爆弾に、強さを誇示するために男性名がつけられている。

オーストラリアの医師の論文で、「核軍拡競争の中で、巨大な核戦力をうらやましく思うような男性

の言葉や感情が見られる」という指摘があります。相手よりも優位に立つために、より強い核兵器を持つということがあった。しかも「核兵器の強力な威力は『マッチョな男らしさ』と密接な関係がある」と。相手にマッチョな核兵器の威力を見せつけて、優位に立とうということがあるのではないかと。

反対に、「平和における女性の積極的な役割」として、「1989～2014年の25年間における40カ国の地域紛争を分析した結果、女性が積極的な役割を果たした場合に、よい結果が生まれる傾向がある」、つまり平和が実現するという研究結果もあります。

「抑止力」の背景に 「有害な男らしさ」

日本では今、さらなる軍事大国化がめざされています。岸田文雄首相は、中国や北朝鮮を脅威として、「やはり抑止力が大事だ」と、抑止力を軍拡の理由にしています。この「抑止力」の背景にも、「有害な男らしさ」という発想があると思います。

そもそも「抑止力」とは、相手より優位に立つ武器を持つことによって相手を威嚇し、攻撃を思いとどませようとする「威嚇政策」です。相手を尊重して、相互信頼を前提として対話・交流によって平和外交をしていくことは真逆の概念です。

抑止力を強化することで相手の不信任感を強めて、かえって安全が損なわれる「安全保障のジレンマ」に陥ることは平和学会によって指摘されています。結局、軍拡競争になってしまうわけです。

マイケル・ウォレスというアメリカの研究者が、1816年から150年間における軍拡競争と戦争との関連性に関する実証データを取りまとめたところ、軍拡競争がある場合、戦争に至った確率は82%、軍拡競争がない場合、戦争に至らなかった確率は96%だったという結果でした。軍拡競争による抑止力は戦争防止にならないことが実証されたわけです。

核兵器禁止条約締約国会議も開かれますし、国連の条約で核兵器は違法になりましたが、それでも今、プーチン大統領が「核兵器を使おう」と言ったりしていますよね。やはり、「抑止力」論から脱却をしないと核兵器をなくすことはできないということが世界的な流れになっています。

平和における女性の役割に 関する国際的潮流

1979年に女性差別撤廃条約が締結されました。この前文に「国の安全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女性が男性と平等の条件で最大限に参加することを必要としている」と書かれています。平和を実現するためにはジェンダー平等が実現しないとダメなんだと。そのため「社会及び家庭における男性の伝統的を女性の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要である」としています。

女性差別撤廃条約が採択された前後10年間で「国連婦人の10年」とされ、女性の権利向上が世界中で盛り上がりました。こうした時期を経て、1991年に金学順さんが名乗り出て、旧日本軍の慰安婦問題が初めて告発されました。戦後46年経っていましたが、それだけの時間が必要だったのは、終戦直後の頃は、従軍慰安婦は韓国の中でも「日本軍に凌辱されたのは韓国民族・朝鮮民族の恥」とされ、理解が得られなかったからです。それが「国連婦人の10年」を経て、自分は性犯罪の被害者であると自覚し、被害を告発してきちんと謝罪を受け、再発防止をしたいという意識によって名乗り出たわけです。これを機に、戦時下の性暴力が戦争の手段・戦術として行われることが問題になりました。

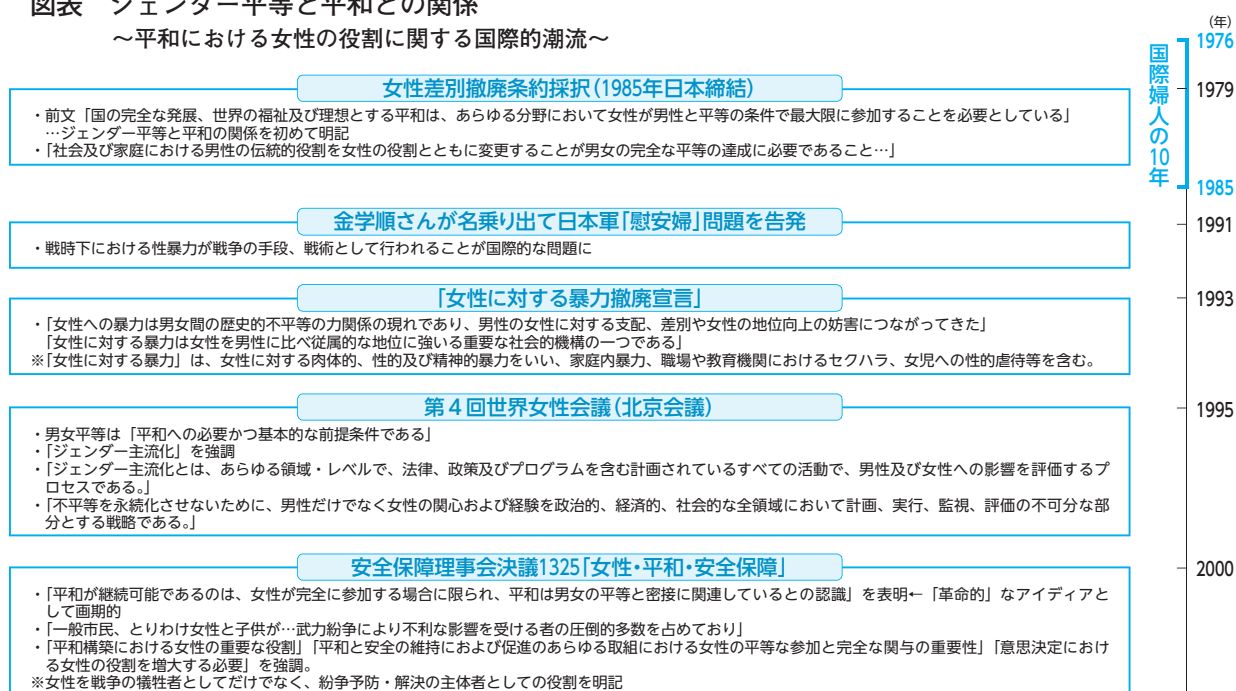
1993年には「女性に対する暴力撤廃宣言」が宣言されました。ここではもちろん、戦時下に限らず平時の家庭や職場、教育機関におけるセクハラや性的虐待も含めて、女性への暴力は許されないということが世界的にも宣言されたわけです。

続いて1995年には第4回世界女性会議で「男女平等は平和への必要かつ基本的な前提条件である」ことが確認されました。あらゆるレベルで男女が平等に影響力を行使していくというジェンダー主流化が必要であることが宣言されました。

2000年の安全保障理事会決議は「1325決議」と呼ばれ、ここでも「平和が継続可能であるのは、女性が完全に参加する場合に限られ、平和は男女の平等と密接に関連している」との認識を表明しました(図表)。

平和構築における女性の重要な役割が国際的にも共通認識になっているのです。やはり「ジェンダー

図表 ジェンダー平等と平和との関係
～平和における女性の役割に関する国際的潮流～



平等なくして平和なし」ということです。

戦争のない時代があった

人類はその歴史の中で戦争ばかりしてきました。もしかしたら戦争というのは人間の性（さが）というか、本質的なものではないかと考えたくもなりますが、先ほど紹介した『戦争とジェンダー』では、実はそうではないと指摘しています。

人類の古い歴史の中には戦争をしない時代があったと、考古学者たちが今、発掘しています。それは母系制社会だったそうです。決して女性が威張っている社会ということではなくて、「女性の役割は男性の役割に従うものではなく、人間の本質、つまり女性的なものや男性的なものに潜んでいるすべての根源的な要素が大切にされ、生命や世界を創造する力となった」という社会で、その時代には戦争がなかったと。

スー・マンズフィールド氏によれば、1万3,000年以前には戦争は存在しなかったという証拠があるそうです。壁画にも戦闘している人間の絵がないのだそうです。今でも、戦争しない部族、プエブロ・インディアンのホビ族や、タサダイ族が存在します。戦争することが必ずしも人間の本質ではないのだと

思います。

家父長制度の中で、相手よりも優位に立ちたいという「有害な男らしさ」のために女性は支配・抑圧され、国同士では「抑止力」の背景になっています。そのためにお互いに軍事力を増強して、結局は戦争になってしまうという過ちを犯しているのではないのでしょうか。私たちが家父長制を克服してジェンダー平等を実現すれば、戦争のない世界も実現できると私は考えています。

憲法を武器にジェンダー平等を

日本国憲法は、24条1項で「婚姻は両者の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない」、2項では家族に関して「個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」と定めています。これは、明治時代の家父長制を否定して、男女の本質的平等、そして個人の尊厳に立脚して家庭を築いていくこと、家庭以外に社会や職場、あらゆるところで男女平等であることが宣言されています。私は、日本国憲法を武器にジェンダー不平等をなくしていけると考えています。

第4回

(2024年6月20日)

あなたの職場は？

～ジェンダーフリーの職場を目指して～

講師

青龍 美和子

弁護士



最終回の第4回は、ジェンダーフリーの職場をめざすことをテーマに、皆さん一人一人の意識の問題についてお話しした後、LGBTQの権利について紹介し、ジェンダーフリーの職場はハラスメントのない職場だと思いますので、最後にそのことをお話しします。

やってみよう！

ジェンダーギャップ指数チェック

まず、「やってみよう！ ジェンダーギャップチェック」に挑戦してみましょう（図表1）。これは愛知県津島市の男女共同参画局のホームページから拝借したものです。自分のジェンダーギャップがどれくらいあるのかがチェックできるというものです。設問の通りだと思ったらチェックを入れて、その数で判定します。

表立っては言えないけれど、実際にこう思っているというのを含めてチェックを入れていただくと、どうでしょうか？チェック数が多いほどジェンダーギャップの意識が大きいということになります（判定については25ページに掲載）。

無意識の偏見・差別は誰にでもある

無意識の偏見や差別を英語で「アンコンシャスバイアス」と言います。ジェンダー平等をめざしている人や組織の中でも、無意識に偏見や差別の考え方が表れてしまうことはよくあります。弁護士の世界でもよくあります。弁護士は「人権や社会正義を実現するために活動する」と弁護士法1条にも書いて

あるので、ジェンダー平等について当然理解しているだろうと思うかもしれませんが、そんなことはありません。ジェンダーの勉強は大学の法学部でも必修ではないし、司法試験にも出題されません。誰でも、社会的なジェンダー差別の構造の影響を受けて無意識に身につけてしまっているのです。私自身にもあると思います。ですから、まずは自覚することから始めようということですね。

「透明な自動ドア」と「特権」

ジェンダー差別を語る際に「透明な自動ドア」という例え話があります。男性はこのドアが自動ドアとして自動的に開きますが、女性には自動では開かないのです。人生のさまざまな出来事の中で、例えば学校へ通い、卒業して就職し、あるいは大学に進学し、結婚して妊娠・出産し……など。これらの各出来事のところで、女性は「透明な自動ドア」がパシャッと閉まって進路が阻まれてしまう。

男性の場合は、結婚や妻の妊娠・出産を理由に昇進や賃金の上昇が止まることはありませんから、ドアはどんどん開いて、進んでいけます。しかも、そのドアは透明なので気づかない。女性は、「なぜ自分は妊娠・出産・育児のところで、なかなかうまくいかないんだろう」とつまずくわけですが、男性は、自分の前の「透明な自動ドア」には気づかないので、それが普通だと思ってしまう。そのため、女性の賃金が低い、あるいは昇進・昇格が遅れることに対し、あまり気にとめないとか、気づかないという構造があります。

マジョリティ側の集団に所属していることで自動

図表1 やってみよう！ ジェンダーギャップチェック

<p>◆◆家庭生活◆◆</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>夫婦の意見が合わない時は、夫の意見に合わせて従うほうがいい。 <input type="checkbox"/>家庭を持っている男性が洗濯をしたり、スーパーで買い物をしている姿を見ると気の毒に思ってしまう。 <input type="checkbox"/>家事や育児は女性に向いている。 <input type="checkbox"/>子どもは女の子なら優しく、男の子ならたくましく育てるのが望ましい。 <input type="checkbox"/>各種の手続きや付き合いは、夫の名前でする方がよい。 	<p>◆◆学校生活◆◆</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>PTA会長は男性、副会長は女性がつくのがよい。 <input type="checkbox"/>子どもの担任との連絡は、母親の方がよい。 <input type="checkbox"/>「男の子だから泣かないの」とか「女の子なんだから…しなさい」というようなことを言ったことがある。 <input type="checkbox"/>進路指導において、男女により職種や進学先を考慮した方がよいと思う。 <input type="checkbox"/>保育士は女性の方が好ましい。
<p>◆◆地域生活◆◆</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>近所付き合いは主に女性がするものだ。 <input type="checkbox"/>町内活動等でリードするのは男性の役割だ。 <input type="checkbox"/>子ども会の係りや世話役は女性の方がよい。 <input type="checkbox"/>葬儀での受付は男性が、お茶だしなどの接待は女性がする方が向いている。 <input type="checkbox"/>町内会の会長には女性よりも男性の方が周りからの信用を得られると思う。 	<p>◆◆職場生活◆◆</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>お茶を出すのは女性の方がよい。 <input type="checkbox"/>責任者や管理職は男性の方が適している。 <input type="checkbox"/>家族介護のためや、子どもの学校行事に参加するために仕事を休むのは女性の方がよい。 <input type="checkbox"/>男女に賃金格差があるのは仕方ない。 <input type="checkbox"/>職場の酒の席で、女性がお酌をしたりするのは当然だと思う。
	<p>◆◆その他◆◆</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>恋人同士が飲食代を割り勘にするのはみっともないと思う。 <input type="checkbox"/>女性は結婚したら氏(姓)は夫の氏を名乗るのは普通である。 <input type="checkbox"/>女医・女子アナ・女流棋士など女性を頭につける言い方は気に入らない。 <input type="checkbox"/>女性の制服はスカートが好ましい。 <input type="checkbox"/>バスや電車などの運転手が女性だと抵抗がある。

(愛知県津島市ホームページより)

的に受けられる恩恵を「マジョリティ特権」と言いますが、必ずしも多数派＝マジョリティ、少数派＝マイノリティというわけではなく、その権利が苦勞せず得られているかどうかが問題になります。

「透明な自動ドア」の話のように、男性は一般的に、順調に就職して昇進して、賃金もどんどん上がっていくということが特に苦勞せず得られていると考えられるため、日本では女性の方が、若干人口が多いのですが、社会的地位を考えると男性がマジョリティということになります。

「私は差別しない」では解決しない

どうすれば、こうした構造を変えていけるのかを考えていきたいのですが、「私は差別しない」と思っている人も多いでしょう。私もそうでした。しかし、それだけでは差別はなくならない。誰にでも差別意識はあって、自分も差別してしまう可能性があるという意識を持つておくことが必要です。

例えば、「私は中立だから差別はしない」と言う人がいますが、実は、勞せず恩恵を得る仕組みを利用することで、消極的差別者になってしまっているとも言えます。差別を容認する方に加担しているわ

けです。こうしたスタンスでは、現在、社会に存在する差別が温存されて維持されていくだけということになります。だから私たち自身が、差別されていなくても声を上げる必要があるのです。

特に、特権を有する人が声を上げることは有効です。「特権集団の人々の中で、自らの意志で被抑圧集団の人々の権利を支持する、あるいは社会的公正を求めて立ち上がることを選択する人々」のことをアライ (Ally) と言います。例えば男女で言えば社会構造上、男性がマジョリティになりますが、男性の立場で「女性差別をなくそう、ジェンダー平等実現は大事だね」と言って、身近にある差別発言に対して、「それはおかしい」と言っていくことは非常に有効だということです。特権には、社会に変化を起こす力があると言えます。

女性も、男女で考えるとマイノリティですが、例えば性的マイノリティの人との間では、異性愛であれば性自認についてはマジョリティとして特権を持っています。気づかないうちにLGBTQ (性的マイノリティ) の人に対して差別的な発言をしてしまう可能性は十分あるわけですね。だから、性の多様性への理解を深めて、マジョリティの立場から、性的マイノリティへの差別をなくすために声を上げる必要があるということです。

図表2 性の多様性への理解

4つの組み合わせは人によってそれぞれ

身体的な性	性自認	性的指向	性表現
 <p>身体構造における性。多くの場合、産まれてきた時の外性器によって判断される。</p>	 <p>自分の性をどのように認識しているかということ。</p>	 <p>広い意味ではどんな性を好きになるかということ。</p>	 <p>自分のありたい性をどのように表現するかということ。</p>

性の多様性への理解

性は多様で、①身体的な性、②性自認、③性的指向、④性表現という4つの組み合わせによって、いろいろなパターンがあります(図表2)。また、この4つにとどまらないことにも後ほど触れます。

異性愛中心主義(強制的異性愛)

押さえておきたい用語を紹介します。まずは「異性愛中心主義」。性は「男」と「女」という2つしかないと考え、その上で、性的指向が異性に向くことを支持する振る舞いや偏見を指します。以前は「恋愛もの」のドラマや映画は、この視点でしたよね。友人と恋愛の話をするときも、異性愛が前提になっていたのではないのでしょうか。

シスジェンダー

性自認と身体的な性が一致していることが当たり前だとする考え方を「シスジェンダー」と言います。例えば、見た目が女性であれば性自認も女性だろうという決めつけですね。そして、それを前提にして話をしてしまう。私自身も無意識にそう考えて接してしまいましたが、そうでない人も実際にはいるわけです。

LGBTQ+

LGBTQのT(トランスジェンダー)の人は、他者から見られる性と性自認が異なっている人のことです。Qは「クエスチョニング」や「クィア」という言葉を意味するのですが、セクシュアリティが分からない、あるいは決めていない、決めたくない、迷っているという人などを指します。自分が男性なのか女性なのか分からないし、決めたくないという人もいます。

+は、そのどれにも当てはまらないという人のこと。セクシュアリティは本当に多様で、個別に列挙するのが大変なので、表記上、「+」と一括りにしているということです。

トランスジェンダーへのバッシング

LGBTQの話をする、トランスジェンダーへの偏見・差別というのが非常に強い。フェミニスト

の中にも、特にトランス女性(性自認が女性であり、身体的に割り当てられた性と異なる人)に対する嫌悪が非常に強い人たちがいます。「女性トイレや女性風呂をトランス女性に使わせていいのか」といった話ですね。

性自認は「自称」や「なりすまし」とは明確に区別されます。もし、トランス女性を装って女性トイレや女性更衣室などに入って来るようなことがあれば、それは犯罪です。これはトランス女性の人に女子トイレの使用を認めるかどうかに関わらず犯罪です。犯罪の予防とトランスジェンダーの女性トイレの使用の問題は別ではないかと思えます。こういった問題設定自体がトランスジェンダーに対する差別だと、私は思います。

こういう発言が出てくるのは、マジョリティ側の視点で考えているからではないのでしょうか。トランス女性の人は、「自分は女性だけれど、女性として扱われない」ことにとても苦しんでいます。周囲からは男性と見られるような外見だったりするので、これで女性のお風呂に入ってしまうと犯罪になることは当然、自覚しています。だから、どちらの風呂にも入れないのです。非常に苦悩が大きい。そこを理解する必要があります。

職場におけるパートナーシップ制度

職場におけるパートナーシップ制度導入の例を紹介します。本日、全日赤からの参加者はいますか？

日本赤十字社では全国的に、同性のパートナー同士でも、結婚していることによって得られる特別有給休暇や手当、弔慰金などの福利厚生制度が、2024年4月から認められるようになりました。

どういう場合にパートナーだと認められるかどうかという要件が自治体によって違うため、パートナーシップ制度を取っていない自治体では、どのよ

うに証明するのかというところに差が生じてしまう可能性はあります。結局は、同性同士でも結婚ができるような法改正が必要だと思えます。

ハラスメント防止のために

本日のテーマ「ジェンダーフリーの職場をめざして」という観点から、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の理解を深めたいと思います。セクハラは法律上の定義は、「職場において行われる相手の意に反する性的な言動」です。

「性的な言動」とは例えば、性的な内容の発言があります。具体的には、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報（噂）を流布する、冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、聞かれてもいないのに個人的な性体験談を話す——などが該当します。

性的な行動は、性的な関係を強要する、必要なく身体に接触する、わいせつ図画を配布・掲示する、不同意性交などです。

相手が嫌がっていてもセクハラになる

相手が嫌がっていてもセクハラになると、最高裁判決も認めています。例えば、「彼氏／彼女いるの？」という発言や、性交体験の回数を尋ねるなど。立場によっては、聞かれた側が「嫌だ」と言えない場合がありますよね。そういう場合でも、客観的に見てセクハラならセクハラとして認められるということです。「相手が嫌がっていなかったから」という言い訳は成り立ちません。

性別役割分担意識に基づく言動

性差別意識や性別役割分担意識に基づく言動もセクハラになり得ます。民間では、均等法で明確にセクハラだとは定義されていませんが、国家公務員に適用される人事院規則では、性別役割分担意識や性的指向、性自認に関する偏見に基づく言動は防止しなければならないと定めています。

裁判例でも、警視（警察の幹部）が女性職員に対して「○○ちゃん、かわいいところがあるやんか」「女性はかわいいとか、やさしいとかあるやん。それぞれの特徴を生かして仕事をせな」などと発言したことを、性差別的な一定の価値観を押しつける内

図表3 第三者介入の方法～5つの「D」

- ① Direct=直接介入する
 - ・加害者や被害者になろうとしている人に直接干渉し、事態を悪化させない
 - ・例) ハラスメントが起こっている現場で加害者に「やめなさい!」と注意する
- ② Distract=気を逸らす
 - ・加害者や被害者の注意をひいて、問題となりうる状況を回避する
 - ・根本的な解決にはならないが、問題をこれ以上大きくしない
- ③ Delegate=委任する
 - ・適切に介入できる別の人に助けてもらうようお願いする
- ④ Document=記録する
 - ・加害行為を目撃したら、その事実を記録する
- ⑤ Delay=事後介入
 - ・被害にあった人に対して声をかけたり、フォローアップ、サポートする

「職場からセクハラをなくすためのワークショップーハラスメントなくす第三者介入のスキルを身に つけよう」(2024年2月28日「KOKKO」第54号、ちゃぶ台返し女子アクション・中村果南子)より

容の発言として、人格権を侵害し不法行為が成立する。つまり、こうした発言は違法だという判決があります。2023年に出された高裁判決です。

セクハラはなぜ起こるか

セクハラが起こる仕組みとしては、「2つの不平等の相乗的な強制」と言って、一方の不平等が性的なもの、他方の不平等が経済的なものである場合、それらが結合した制裁はとりわけ大きな威力を発揮します。女だからこの程度の仕事をさせておけばいいとか、女だからこの程度の賃金でいいと、経済的なものと性的なもの、この2つが結びつく時にセクハラは起きます。このような職場や社会では女性は男性以下の存在とされ、単に性的な存在である、あるいは不当なことを要求してもいいと低く見ることが当たり前になっているので、セクハラもやりたい放題になってしまう。

女性の非正規労働者が多い職場は、女性が経済的に差別されているわけですから、セクハラが起きやすい。子育て・介護をしながらだと働きづらい職場も、女性が対等に扱われていないので、セクハラを発生させる土壌があるということになります。

SOGIハラとは

セクハラの中に「SOGIハラ」があります。これは、性的指向及び性自認についてのハラスメント(嫌がらせ)のことです。

「ホモ」「レズ」などと言って相手を侮蔑するのは

当然 SOGIハラです。「あの、仕事草がホモっぽいよね」「あの、ゲイなんじゃないの」などと噂をして嘲笑することも SOGIハラです。

本人の許可なく、勝手に「あの人は同性愛者なんですって」と他の人にバラすことを「アウトティング」と言いますが、それも SOGIハラです。性自認が男性だと申告しているのに、女性の服装を強要することや、その逆も SOGIハラになります。

アクティブバイスタンダーになろう

ハラスメントを防止するためには、自分が加害者にならないようにするだけでなく、自分が当事者でなくても、周りで見ている人としてアクティブバイスタンダーになりましょう。

アクティブバイスタンダーとは「行動する傍観者」のことです。性暴力やハラスメントが起きた、もしくは起きそうな場面に居合わせた時に、積極的に働きかけることで被害を防いだり、被害を最小限にする行動をとったりする人を指します。

第三者介入の必要性

ハラスメントの責任は当然、加害者にあります。しかし、コミュニティの社会規範がハラスメントを許容・助長する現実があります。それを放置していると、「これくらいはやってもいいんだ」というメッセージになってしまう。だから第三者介入は、コミュニティ全体としてこの問題にどう向き合い、取り組むのかを考える上でも重要です。

職場でも労働組合の中でも、私たち弁護士の仲間内の会議でも、性別役割分担意識に基づく発言は結構あります。そうしたことを耳にした時に、パッと「それって、性差別ですよ」と言えるかどうか。訓練すれば言えるようになるので、ぜひ介入の仕方を知ってほしいと思います。

第三者介入の方法

介入までの5つのステップがあります。①介入すべき出来事に気づく、②その出来事を問題としてとらえる、③自分自身の

責任を引き受ける。苦しんでいる人を助けるために自分にできることを探す、④介入の方法を知っておく、⑤介入を実行する。

介入の方法としては、5つの「D」がありますが（図表3）、結構、難しいです。①直接介入する。その場でパッと「それはハラスメントですよ」「やめなさい」と言う、など。②気をそらす。注意を引いて、別のことに目を向けさせる。③委任する。適切に介入できるような上司などに助けてもらうようお願いする。④記録する。目撃したら客観的なメモを取る、あるいは誰かにLINEするのもいいですね。⑤事後介入。「大丈夫？」と気遣うだけで、被害者は救われる思いがするものです。

相談を受けた時の注意点

自分がいざ被害者から相談を受けた時にどうするか。まず、被害者を責めたり非難したりするのは絶対にダメです。二次加害になってしまいます。「あなたは全然悪くないよ」と伝えることが大事ですね。それが話しやすい環境をつくることにもなります。

相談された時には、自分で解決しようと1人で抱え込まないことが大切です。プライバシーに配慮した上で、協力者を見つけることは有効です。

こうしたアクティブバイスタンダーとして、労働組合はとても重要な存在です。相談を受けたり、その後、介入する場面でも必要とされる存在です。そういう意味でもぜひ、組合活動を頑張ってもらいたいと思います。

チェック数が…

「15項目以上」のあなた…

- ・「男性とは…」 「女性とは…」 という性別に基づくイメージにとらわれていて、知らず知らずのうちに相手に役割を押し付けていたり、求めてしまったりしている時があるようです。
男女の役割分担やイメージについて、「どうしてかな」と疑問を持つことからはじめ、そこに潜むジェンダーを見つけてみましょう。

「6項目以上～14項目以下の」のあなた…

- ・日常生活の中の男女の役割分担について「おかしいな」と感じているところがある一方で、しきたりや慣習だから仕方ない。と容認してしまっているものもあるようです。あなたの感じる疑問は他の人も感じているかもしれません。あなたの気づきを大切に、周りによく話し合ってみましょう。

「5項目以下の」のあなた…

- ・男女の対等なパートナー意識を持って、いろいろな見方や考え方ができるようです。良い人間関係が持てていることでしょう。家庭や地域をはじめとするさまざまな分野であなたの力を発揮していきましょう。

(愛知県津島市のホームページより)

2024年看護職員の入退職に関する実態調査について

日本医療労働組合連合会 2024年6月

調査概要

※ () は昨年の数値

- 調査期間 2024年4月8日～5月13日
- 回収組織数 32都道府県
- 回収施設数 125施設
- 稼働病床数平均 300.1床
- 看護職員数平均 286.1人

I. 看護職員の退職者動向について

(1) 施設ごとの退職者数

退職者数の最高人数は東京の施設で164人であった。施設の平均退職者数は24.2人(25.7人)。平均退職者数の割合は9.2%で、最高が26.6%と4分の1の職員が退職している施設もあった。

(2) 23年度の看護職員の退職者数の前年との比較

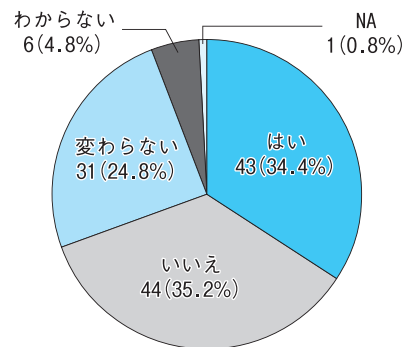
22年度と比較して退職者が「増えた」と回答した施設は、43施設34.4%(37.1%)と前年より減少した(図表1)。また前回調査で「増えた」と回答した22施設のうち2年連続で「増えた」と回答したのは5施設22.7%であった。「変わらない」は40.9%で、昨年と同様の傾向あるいは昨年より退職者が増えている施設が63.6%(図表2)と6割にのぼっており、離職に歯止めがかかっていないことがうかがえる。退職者数が増えたと回答した43施設は、最大で80人、平均で20.6人の退職者となっている。

II. 医療提供体制について

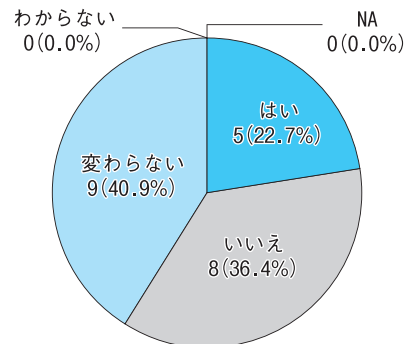
(1) 24年4月の看護職員の充足状況

4月の募集人員に対して、「充足していない」と回答した施設は84施設と約7割で前年(63.6%)より充足していない施設が増えている(図表3)。

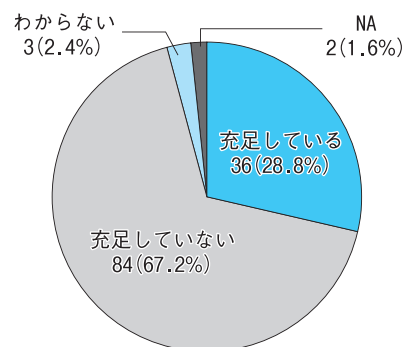
図表1 退職者数は前年と比較して増えましたか



図表2 退職者数は2年連続して増えましたか

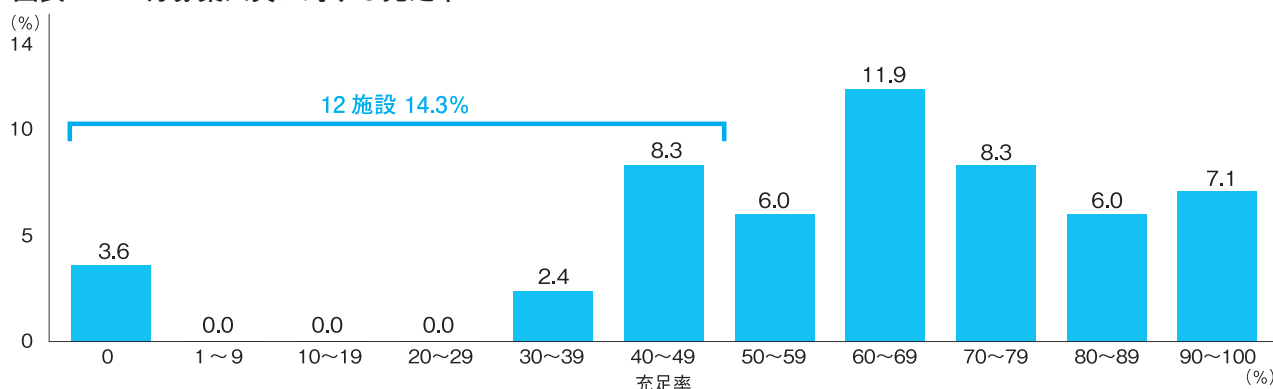


図表3 看護職員の充足状況

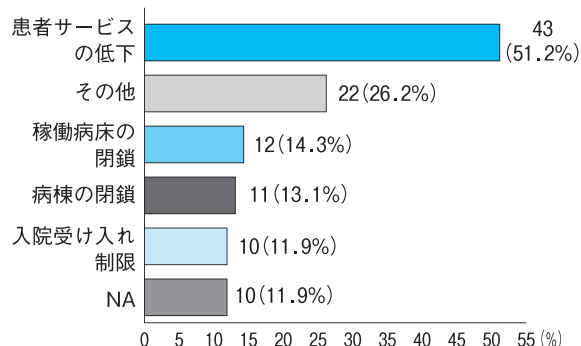


昨年「充足していない」と回答している施設だけをみると、30施設のうち23施設と8割近くの施設が今年も「充足していない」と回答しており、募集人員を充足できない状況が続いている。

図表4 4月募集人員に対する充足率



図表5 充足していないと回答した施設の医療提供体制への影響



(2) 募集人員と入職者数

4月の募集人員に対して、「充足していない」と回答した施設の平均充足率は61.8%で、充足率が5割に満たない施設は、12施設14.3% (11施設9.9%) で前年より増加している (図表4)。

(3) 充足していないと回答した施設の医療提供体制への影響について (複数回答)

充足していないと回答した84施設の医療提供体制への影響は、1位が「患者サービスの低下」51.2%、次いで「その他」26.2%、「稼働病床の閉鎖」14.3%、「病棟の閉鎖」13.1%と続いた。新型コロナウイルスが5類に移行し、「入院受け入れ制限」は11.9%となっている (図表5)。

「患者サービスの低下」と回答した施設が5割を超え、その現状は自由記載から読み取れる。自由記載によると、人手不足によって入浴回数やおむつ交換の回数を減らさざるを得ず、当たり前の清潔ケアができずに看護の質が低下していることが伺える。またナースコールへの対応の遅れについても複数回答が寄せられており、患者と向き合う時間が十分に確保できず、個別性のある看護が提供しづらい状態となっている。

図表6 病棟・病床の閉鎖数

	病棟数	病床数
A 施設	1	50
B 施設	1	4
C 施設	1	50
D 施設	1	41
E 施設	1	55
F 施設	3	174
G 施設	1	30
H 施設	1	68
I 施設	3	125
J 施設	1	20
K 施設	6	59

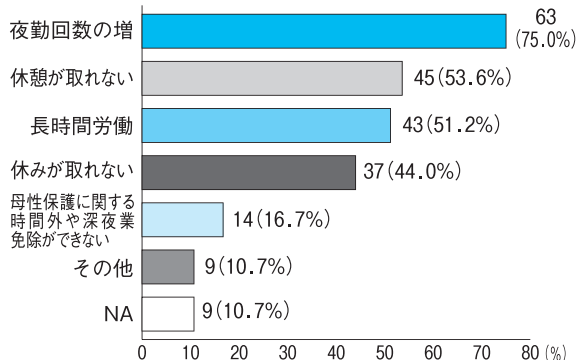
医療提供体制への影響 「その他」 (自由記載)

- ・入浴介助ができない。入院対応の遅れ。退院支援の遅れ
- ・現場スタッフに余裕がなく患者とのコミュニケーションに支障がある
- ・清潔ケアができない、ナースコール対応への遅れ、患者・家族対応への遅れなど
- ・個別性のある看護の提供の質
- ・入浴回数を減らしている、おむつ交換の時間を遅らせている
- ・インシデント・アクシデントが増えている
- ・清潔ケアの日数が減っておむつ交換の回数が減り、看護の質全体が落ちた
- ・受け持ち患者が増えてナースコールなど対応が遅れる
- ・転倒転落事故の増加
- ・ナースコール対応が遅いなどの苦情が増えている
- ・患者と向き合って話す時間がない
- ・平日日中で人員が足りず、休日体制のようなことがある

(4) 上記(3)で「病棟の閉鎖」と回答した施設の病棟・病床の閉鎖数

病床の最大の閉鎖数は174床であった (図表6)。

図表7 充足していないと回答した施設の労働者への影響



(5) 上記(3)で「稼働病床の閉鎖」と回答した施設について

最大の病床数は80床、最低は10床で平均は28.375床であった。

(6) 充足していないと回答した施設の労働者への影響

充足していないと回答した施設の労働者への影響については、「夜勤回数の増」が63施設75.0%とトップで、次いで「休憩が取れない」が45施設53.6%、「長時間労働」が43施設51.2%と続き、いずれも5割を超える状況であった(図表7)。

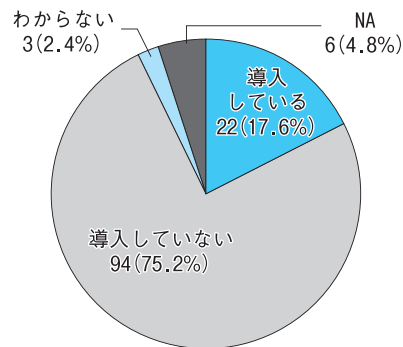
労働者への影響 「その他」(自由記載)

- ・有休等で職員が休むと負担が増える
- ・休みを取ると仕事が回らない
- ・母性保護の対応は全くできていない
- ・感染症など体調不良が重なると大変
- ・夜勤専従を作る
- ・人間関係の悪化
- ・期間限定2交替夜勤
- ・年休が取りにくい

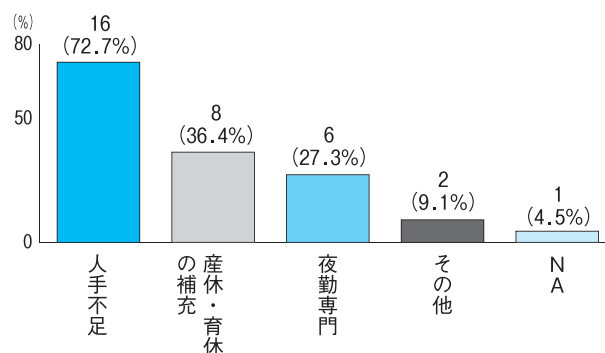
(7) 派遣ナースの受け入れについて

派遣ナースの受け入れについて、「導入している」は22施設17.6%であった(図表8)。昨年充足していないと回答した施設では、派遣ナースを導入していると回答した施設が11施設36.7%となっており、全体と比較しても割合が高くなっている。

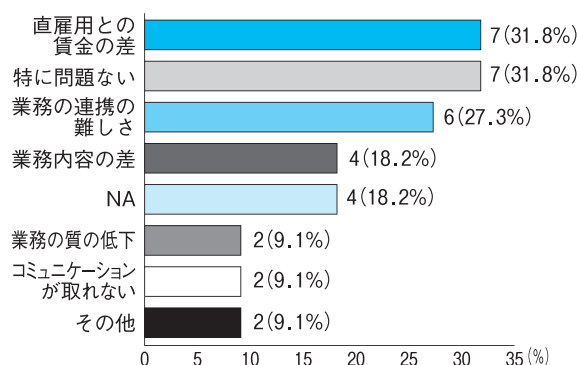
図表8 派遣ナースの受け入れ



図表9 派遣ナースを「導入している」施設の受け入れ理由



図表10 派遣ナースを「導入している」施設の受け入れたことによる具体的な影響



(8) 派遣ナースを「導入している」施設の受け入れ理由

受け入れ理由の最大は「人手不足」(72.7%)であった(図表9)。

(9) 派遣ナースを「導入している」施設の受け入れたことによる具体的な影響

派遣ナースの受け入れによる具体的な影響は、「直雇用との賃金の差」「特に問題がない」が同率(31.8%)であった(図表10)。

(10) 派遣ナースの年間費用

派遣ナースの年間費用は最高で3,800万円、最低183万6,000円、平均で1,000万円を超えていることが分かった。公的医療費が民間の人材派遣会社に流れ、さらに医療機関の経営にも悪影響を与えている。

(11) どうしたら人手不足が解消できると思いますか (自由記載)

- ・国の対策として看護大学などの生徒の奨学金負担を減らす (返済できた頃に離職する人もいる)
- ・看護学校、看護大学が大きな欠員になっているところも増加しています。1人でも多くの若者が看護職になりたいと思えるよう、働き続けられる環境の整備や学生と家族に重くのしかかる高学費に対し、国際条約である「高等教育無償化」の速やかな履行を求めて国に働き掛けていくことも重要
- ・診療報酬改定による経営の安定、給与アップできるための潤沢な資金確保、養成学校への地域としての補助で地域内での定住への魅力に
- ・勤務環境の改善・時間外を減らすための業務改善
- ・夜勤回数を減らす (8回/月以内)、やりがい、モチベーションを維持向上できる医療介護活動ができること、離職者率の低下
- ・看護職員は充足していると回答したがあくまで届け出の数字。短時間勤務、経験不足などから夜勤ができない方、勤務の制限のある方も含まれている。医療提供体制への影響はないものの、夜勤回数増、時間外労働増など慢性的に広がっている。近年では精神疾患を理由に休職・退職する職員も増えている。単純に数だけを充足させるような対応では同じような問題が増えてくると感じている。数と質を同じように保てるように施設を評価しても良いのではないかと思う
- ・広報活動、職場環境の改善、求人の見直し
- ・制度の変更がないと解消は困難。適正な人員で病棟は看護師の役割を發揮するように言われる。今までもその適正人員では患者の安全が守れないため、人員を増やしてある。それでも、時間内に終わることができず、夜勤人員も少なくなっている。人員不足解消には職場が安全に超勤もなく働ける人員配置への変更と、多様な働き方ができる雇用体制へとしていくことが大切だと思います
- ・診療報酬・介護報酬を抜本的に改善する、100床あたりの看護師数・医師数がアメリカの5分の1と

いう現状を改善させるなど

- ・看護師 (職員) の処遇改善、潜在看護師が復職しやすい政策
- ・それぞれの病院での対策では、もう限界。国が主導して責任を持ち、賃金を含めた処遇の改善を行う医療業界の改革が必要。それがなければ医療崩壊が必ず起こる
- ・肉体的、精神的苦痛が賃金と合っていない
- ・診療報酬が大幅に改善され、経営側がゆとりをもった雇用ができるようになればいい
- ・看護師確保対策の継続・拡大 (ガイダンスの参加、学校訪問、教育体制の充実、離職防止対策)
- ・賃金アップ、経営問題の改善
- ・看護師の給料アップと手当の増額、働き方の工夫、時短、夜勤制限者の待遇改善、人手不足が解消できないと離職率増加、医療提供不足、病棟閉鎖などの悪影響が出現、プラチナナースの積極的な採用、勤務形態の見直し
- ・なんとか人数は充足しても夜勤要員数としては不足している。新卒が入っても夜勤に入るのは秋以降。メンタル不全などを考えると不足が解消されないことが予測される。紹介・応援ナースを入れることになる
- ・すでに夜勤2人体制であり、夜間に転倒し骨折する事故があった。人員が増えることで防ぐことのできる事故だったと思います
- ・職場ごとの定数をゆとりある数にする。中途退職があったらすぐ補充する。外来の看護師数は定数がない。毎日リリーフでまともな仕事ができない
- ・働き続けたいと思える職場環境、給与の整備。未来に向けて人材確保できるよう投資すべき
- ・ケア内容に見合った人数の確保を診療報酬で明確にする
- ・給料を上げる。病院単位では限界あり。他職種で高給な職業に人が流れているので、医療を守りたいなら国が守るべきだし、国を巻き込むような活動を医療全体でしていくべきかと思います
- ・年度末一時金ゼロ、交通費も減らされ、駐車場代も出してもらえない病院には人は来ません。ベースアップ・有休の消化・夜勤手当の賃上げをしなければ離職防止にもならず、就職する人材もいません。当院は今後、人手不足と離職者の加速が懸念されます。将来、病院運営への大きな影響につながると思われます

・賃金・手当の増額、夜勤回数は原則8回まで。働きやすい職場環境や人間関係づくり、業務改善。解消できない場合、医療の質が保てない

・現在、夜勤専従者11人配置し夜勤回数の増加を抑えている。職員に夜勤専従をさせている。3交替・2交替は希望をとってやっている

・看護師の賃金格差をなくし全国同一にすると地方の離職も少なくなるのではと思います。人手不足が解消されないと過密労働となり、離職が増え、医療提供が困難となる

・医療職をめざす人が増加するような現場であること。医療費削減のための診療報酬ではなく適切な人員配置ができるものに。今、働いている人がやりがいを持ち、評価され、守られていること。国が責任をもった政策に見直す

(12) 人手不足を解消できない場合の影響について (自由記載)

・1人あたりの負担が増え離職率が高まり、さらなる人手不足になると考えられる

・慢性的な人手不足によって閉鎖する医療機関も増える。医療を必要とする方たちの社会的な受け皿が不足する

・スタッフの高齢化、プラチナナースは増えるがパートばかりになり、夜勤をする看護師、補助員がいなくなる

・安心・安全な入院環境の提供が難しくなる

・解消できない場合は病院がなくなります

・さらなる離職者の増加、スタッフの疲弊感の増大による離職、受け入れ患者の減少、病床削減、収益減少

・スタッフの疲労増大につながり、離職する人が増えることなどが考えられる

・夜勤回数の増加が考えられる。経営を守るため当院では病床閉鎖等は考えにくい

・疲弊し体調を崩す職員が増えて、長期休暇になり、そのまま退職への負の連鎖が起こる。離職者が増えて入職者も来ない最悪な状況が起こりかねない

・患者の受け入れが難しくなり、収益の減少、病院経営の悪化を招く

・どんどん病棟閉鎖などが増え、医療崩壊になるのでは

・病院が消えると思う

・最悪の場合、病院が存続できなくなる

・病棟閉鎖、サービス低下

・看護師がいなくなり、病院は続けられない

・病棟縮小、閉鎖→労働条件の改悪→さらなる職員の退職→病院がなくなる→地域医療体制を守れなくなり、地域住民のいのち・権利を守れなくなる

・必要な診療報酬だけでなく、施設と人員の確保をする。それができなければ、日本の医療が崩壊すると思う

Ⅲ. まとめ

(1) 人手不足によるケアサービスの低下で、患者・利用者の尊厳も脅かしている

4月の募集人員に対しては、「充足していない」医療機関が約7割、充足率についても全体平均で61.8%と極めて低い実態。その影響は、「患者サービスの低下」に顕著に表れている。5割を超える医療機関が「患者サービスの低下」と回答し、現場からは入浴やおむつ交換などの清潔ケアが十分にできず後回しにせざるを得ないとの声が寄せられた。これはこれまでの調査と大きく違う点である。患者は、人としての尊厳を有しながら、いつでも、必要かつ十分な医療サービスを受ける権利があるが、現場ではその権利も守られなくなるほどの人手不足となっている。

(2) 人手不足で地域から病院が消える

「充足していない」と回答した施設では、「夜勤回数の増」が75.0%にのぼっている。人手不足は、月8日夜勤も遵守できないばかりか、休憩も取れず、有給休暇の取得や母性保護制度も、周りに負担をかけるとして取得しづらい状況におかれていることが推察できる。

(3) 打開策は診療報酬の大幅改善でゆとりある人員配置

人手不足の解消のためには、国の医療・社会保障政策を抜本的に見直す必要がある。二度と医療崩壊を現実のものにしないために、国の責任において、すべてのケア労働者の着実な大幅賃上げを実行し、全産業平均との賃金格差を速やかに解消させ、加えて診療報酬の大幅改善で、ゆとりある人員配置と経営の安定性の向上を図ることこそが、この現状を打開できる方策である。



a movie and documentary

ゆっくり鑑賞
この1本

券田 和子(けんだ かずこ)
石川民医労書記 保育科卒業後17年の保
育園勤務を経て、1990年石川民医労へ。
趣味は映画・演劇鑑賞、シャンソン、詩の
同人誌会員。



—孤独な世界をずっと一人で生きてきた—

「ミッドナイトスワン」

社会性★★★★★ いいね★★★★★



Amazonプライムビデオ、
Netflixで配信中

©2020 Midnight Swan Film Partners

女性部でジェンダー学習の機会も多いが、トランスジェンダーを正面から学ぶことはなく、この映画に出合ったときは少なからず衝撃を受けた。草薨剛が私の中に住み着いた。

健二(草薨剛)は広島を離れ、東京のニューハーフショークラブで凧沙(なぎさ)として働いている。ある日、母親から電話で、アル中で育児放棄している従姉妹の娘・一果(いちか)の一時保護を頼まれる。一果は迎えに来た凧沙を見て戸惑う。凧沙は一果が握りしめていたネクタイ姿の健二の写真を、「誰にも言っちゃだめよ」とやぶり捨てた。

一果は転校先の学校でも奇異に見られる凧沙を男子生徒にからかわれ、彼らに椅子を投げつけた。学校帰り、バレエ教室に足が止まり、教室の実花とバレエに出会う。一果の心に灯がともった。一果の才能を見抜いた実花はそれを凧沙に伝えたが、お金がかかるのが問題だ。

そんな時、1つ年上の桑田りんとバレエ教室で仲良くなる。彼女は裕福だが家庭に問題を抱え、才能はあるが足を痛めていた。彼女は一果に簡単にお金になる怪しいバイトを紹介する。バイトの内容を知らずにいた一果は客に怪我をさせて警察沙汰になり、凧沙から本気で叱咤された。りんの母親は、

「お金のない一果が娘を誘った」と強い言葉を投げ捨てた。凧沙はショーで使う白鳥の羽の髪飾りをそっと飾ってあげる。2人は公園で白鳥を舞った。

凧沙も一果も、自分ではどうしようもない心の葛藤を抱え、孤独な世界を1人で生きていた。2人はいつしか求め合い、凧沙は本当の母親になりたいと思うようになった。一果が苦しみのあまり自傷行為に走ると、「よしよし」と抱きしめる。なんと優しい草薨剛の表情!まさに母親の凧沙になりきっていた。バレエコンクールで緊張のあまり踊れなくなった一果に駆け寄ったのは、アル中から立ち直った実母だった。一果は広島に帰って行った。

本物の母親になりたいと凧沙はタイで手術を受ける。日本に帰ると真っ直ぐ一果を迎えに行く凧沙、もう「女」であることを隠さない。「一果! 私と東京へ帰るのよ、あなたはバレエを踊るのよ!」。故郷・広島は、女性の凧沙を受け入れてはくれなかった。

広島で中学の卒業を迎えた一果は東京へ向かう。一果の才能を諦めきれない実花の計らいでバレエのレッスンを広島で続け、その手には、凧沙に見せようと奨学金でバレエ留学するための航空切符が握りしめられていた。凧沙は手術の失敗で死期が近づいていた。下半身が血にまみれて寝込んでいる凧沙に、全てを悟った一果が泣きわめく。凧沙の必死の願いに応え、海岸で白鳥を踊る一果。優しい母親の顔でその白鳥を見つめながら凧沙は逝った。凧沙の後を追おうと海に入っていた一果、足の怪我で絶望して自殺したりんと、心から自分を愛してくれた凧沙が引き留めたのかもしれない。彼女の姿はニューヨークに在った。

ニューハーフショーの白鳥たち、凧沙と一果の白鳥がよぎる。「うちらみたいのは1人で生きていかなといけんのやよ、強くならんといかんよ」——凧沙の声が私の心に突き刺さる。(124分)

組合員を増やし 職場環境を改善したい



結成大会にて。中央が永井委員長

休憩時間の確保を求めて

私たちは、川崎市内の知的障害児入所施設で働いています。元利用者の不審な死に対して、法人が事故報告書も作成しない現状を問題だと捉えると同時に、法人内で起きている虐待問題に対して、職場環境の改善を法人に求めていくことをきっかけとして、労働組合結成に向けて動き出しました。いくつかの労働組合に相談に行った結果、日本医労連への加盟を決定し、2024年4月に「社会福祉法人同愛会労働組合」を結成しました。

現在は、ベースアップを求めつつ、休憩問題と元利用者の不審死について重点的に取り組んでいます。

休憩時間が取れていない事業所も多く、それを当たり前のものとして働いている社員が多いのが現状です。精神的な余裕のなさは虐待にもつながります。職場改善の第一歩として団体交渉で取り上げ、改善を要求しています。すでに事業所内で休憩を取

ろうという動きは出てきていますが、実際には社員数も足りず、休憩を取ると現場が回らない現状があります。この取り組みを、組合員を増やすきっかけにもしたいと考えています。

元利用者の死亡に関する検証については、第三者の目を避けたいという法人の意思が伺えます。管轄の川崎市も含め、この問題にこれまで取り組んでこなかったこと自体が重大な過失と捉えて追及していきます。

周囲と協力しながら

職場環境を改善するためには、多くの人の力が必要です。現在、医労連のつながりで精神部会や「かがみ田苑労組」の仲間、法人内の別組合「ゆにおん同愛会」とも協力しながら取り組みを進めていますが、もっと多くの組合員が必要です。忙しい毎日ですが、これらも積極的に組織拡大に向けた声かけをしていきます。

（執行委員長 永井 達也）

定期購読・バックナンバーのご案内



8・9月号 (2024年9月10日)
No.681

第51回 医療研究全国集会in和歌山
第5波までの全員入院を実現した
「和歌山モデル」/日本の社会保障
はどのような状態に置かれているか



7月号 (2024年7月10日)
No.680

世界と連帯し、医療を守ろう
レイバーノーツ大会2024に見たアメリカの
労働運動/職場で活かせる働くルール
/全国一律最賃1500円が社会を変える



6月号 (2024年6月10日)
No.679

職場から声をあげ、大幅増員・大幅賃上げを!
患者・家族の人権を意識した「より良い看護」
/取材現場から見た看護師の働き方
/報酬改定の動向と介護従事者の処遇



5月号 (2024年5月10日)
No.678

憲法・平和を守り、戦争への道を止めよう
憲法・平和オンラインセミナーまなばNight!
変わりゆく世界のなかで、平和と民主主義を
考える/ジェンダー平等を実現するために



4月号 (2024年4月10日)
No.677

欧州、米国の労働運動と非正規
労働者の役割/地域医療構想
は妥当だったのか/保育所のお
となたちの信頼関係を築く



3月号 (2024年3月10日)
No.676

2023年介護施設夜勤実態調査結果
介護職員不足の現状と厚労省が
示す必要数の妥当性



2月号 (2024年2月10日)
No.675

医労連の歴史と伝統に学び
仲間を増やして大幅賃上げ実現を!
「大幅賃上げ[必然]」の24春闘/24
春闘で労働組合に求められることは



1月号 (2024年1月10日)
No.674

世界の医療・介護・福祉労働者とともに
世界の看護師と連帯し、処遇改
善とより良い看護を追求しよう



12月号 (2023年12月10日)
No.673

2023年度 夜勤実態調査
インターバル協定から始まるシフト
スケジュール見直しとその方法



11月号 (2023年11月10日)
No.672

アメリカの看護師たちのたたか
いを学ぶ/看護闘争の歴史/
2022年度院内保育所実態調査



10月号 (2023年10月10日)
No.671

日本医労連の最賃生活体験から
労働契約・就業規則・労働協約/
良いケアの実践で豊かな制度へ/
いのちのとりで裁判の成果と課題



8・9月号 (2023年9月10日)
No.670

第50回医療研究全国集会in山形
地域医療の課題と改革の方向性
/医療研究全国集会50回目を迎
えて

定期購読・バックナンバー購読

日本医労連 FAX03-3875-6270
(月刊誌「医療労働」FAX連絡票)

このページをコピーしてご記入のうえ、FAXしてください。

- 購読料は年額1部6,000円(送料含む)です。
- 年間購読は毎年6月から翌年5月を基本とします。
- 年度途中からの購読については、月割り購読料をします。
- 購読料の振込先につきましては、別途請求書にてご案内いたします。

バックナンバー購読 年 月号 No. 購読します。 定期購読 年 月号 冊、購読を開始します。

名前 _____ 所属 _____ 職種 _____

住所 _____

電話 () _____ FAX () _____ E-mail _____