

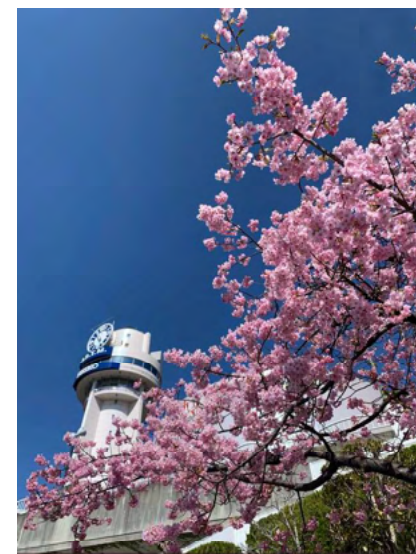
はむねっと発足3周年 ハイブリッド集会 あきらめずに声をあげよう！
全国の公務非正規労働者よ！新しい、わたしたちの未来をつくろう！

公務非正規専門職の不自由と ジェンダー

廣森直子

(大阪信愛学院大学 教育学部)

2024.3.17



はじめに

- 公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）
公務非正規の仕事の多くを女性が担ってきた…
女性たちがつくってきた仕事、守ってきた仕事

社会に必要とされる
仕事であること、
半ばボランティアに
担われてきたこと

- 最初に、みなさんに聞きたいこと

Q：あなたが仕事を選ぶ基準はどのようなものですか？

Q：あなたは、職場で自分が大事にされていると感じますか？

- （問題意識）

□女性／非正規という共通性をどのようにとらえられるか

□いかに女性たちの「経験」をとらえ、搾取、差別であることを明らかにできるか

□エンパワメントにむけて、「経験」を意味づけ、共有し、連帯するには…

タイトルの「非正規」「不自由」「ジェンダー」 について

ジェンダー／非正規の
差別の二重性

その不自由
さとは？

- 多くの差別問題において、ジェンダーと同じく、そのカテゴリーを作ることとそのものが社会成員に異なる状況を課すことになるしくみを見出すことができる

江原由美子2001『ジェンダー秩序』勁草書房

- (日本では) パートは「差別された雇用の代名詞」であり「身分」である。

森岡孝二2015『雇用身分社会』岩波書店

- 〈被差別者の自由〉：日本の企業社会において仕事の配分をめぐる性差別に対する女性たちの適応意識で支配的なものは、差別されているのだから会社への献身は免れてよいという感覚

自由はなくなり、差別だけが残ったのでは…？

- 〈強制された自発性〉：そうせざるをえないような状況下で、人が一応は自発的に選ぶという形で状況適応的に物事を決定すること。性別役割分業が受け入れられている社会において、家庭責任を負った女性は非正規型の労働を選ぶように水路づけられており、こうした女性たちの選好

何をどのように強制されているのか？ 自発性のなかみは？

熊沢誠2007『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店

熊沢誠1993「被差別者の自由-日本の能力主義と女性」『女性労働研究』24、4-9

自己紹介：私はなぜこの“研究”をしているのか…

立場が人をつくる

➤ 専門分野：社会教育学、生涯学習論、教育社会学、労働社会学、ジェンダー研究

教育学系と社会学系の学会を行ったり来たりしながらの研究

➤ 研究テーマ：働く女性の学習、専門職のキャリア形成、障害のある人の生涯学習

女性研究者の割合は18.3%（総務省『2023年科学技術研究調査結果』）

• “女性研究者”の立場から感じていること


👉 学会発表や論文に対して、よくある質問や反応：「彼女たちは（そんなひどいのに）どうして働くんですか」という問い

なぜ、女性の側（働く人）に説明させるのか
この構造のおかしさを説明すべきなのは誰なのか
彼女たちが辞めてしまえば、その仕事（公共サービス）はどうなるのか

なぜ、女性は「働くこと」を問われるのでしょうか？

- つまり、なぜ女性自身の選択を問われるのでしょうか？（職場の不当な構造の社会問題としてではなく）

渡辺百合子2022 「司書を選んだのであって、待遇を選んだのではないー図書館で働く非正規司書たち」『ライブラリー・リソース・ガイド』40、pp60-69

- 公務非正規専門職で働く女性たちは、専門職として働くことを選んだ（待遇を選んだわけではない）
- 選択肢が奪われている状況での選択なのに、女性の選択を問われるのはなぜ？  職場・社会の構造を問うようにならないければ

- ◆ 「扶養される前提」での雇用条件、でも「声をあげられない」
- ◆ 「女性はキャリアを固定できない」不利
- ◆ 「嫌ならやめれば」
- ◆ 「我慢するか、やめるかしか選択肢がない」

なぜ、職場や労働条件をよくするという選択肢がないのでしょうか？

働く女性のエンパワメント

社会教育とは社会変革の主体形成…

• エンパワメント empowerment

女性、有色人種、マイノリティなど、歴史的・構造的に劣位に置かれてきた社会的カテゴリーに属する人が、劣位に置かれたがゆえに開発発揮を阻まれてきた個人の方を回復し、連帯・協働して、自分たちを抑圧してきた社会構造を変革していく過程。

『社会教育・生涯学習辞典』2012朝倉書店（エンパワーメントの項：内藤和美）

（事例紹介）

• WWN（ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク、1995年結成）

：性差別賃金裁判の原告となった女性たち

➤大企業の大阪本社に高卒入社、「普通のOL」

➤約30年勤続しても昇進が閉ざされ、賃金も上がらない

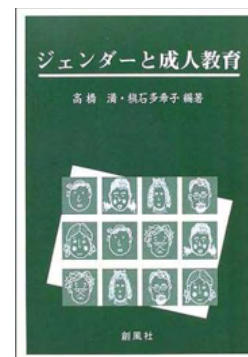
➤ユニオンショップの労働組合で訴えても「個人的なこと」として取り組まれない

➤職場外の働く女性の学習会に参加し、女性弁護士と出会う

➤性差別賃金を訴える視点を学び、他社で働く女性たちとつながる

➤ネットワーク型の学習：自分たちで学習活動をつくる、国連CEDAWへ

➤当事者の自覚、求められる期待や役割にこたえる …エンパワメント



「彼女たちは特別な人なのでは？」

廣森直子2005「女性の労働権についての学び」、「ジェンダー差別の意識化とエンパワーメント」（高橋満, 槇石多希子編著『ジェンダーと成人教育』pp161-226、創風社）

「専門職」：専門性はどのようにつくられる？

専門職につく人の学習とは？

- 専門職には通常、高賃金、高い社会的地位、仕事上の自律性が与えられる
- 専門職の特徴（ミラーソン）：1) 理論的知識に基づいた技能の使用、2) これらの技能の教育と訓練、3) 試験によって保証された専門職の能力、4) 専門職としての信頼を保証する行動規範、5) 公共のためのサービスの履行、6) 成員を組織化する専門職団体。
- ミラーソンの基準は、その職業がどの程度専門職化されているかを測定することにも用いられる。

『新版 新しい世紀の社会学中辞典』ミネルヴァ書房2005、専門職の項

- 専門職のキャリア形成インタビューで（図書館司書）：

➤ 正規の司書「自分たちは専門職としての仕事をしていない」

➤ 非正規の司書「私たちはそんなこと言ったら終わり」

非正規のほうが専門性を自覚している？

☞ 「貧乏」と「見通しの悪さ」に耐える「たくましさ」を支える「高い志」、
「最悪コース」で「ましな結果」になるよう何ができるか考える、「絶望しない
でいられるように」、「やる気をスポイルされない」しくみをつくる

廣森直子「女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究－司書と栄養士を事例として－（平成23年度～平成26年度科学研究費助成事業（若手研究(B)) 成果報告書）」2015年3月

非正規化がすすむ職場で専門性を保つには？

資格を取る過程で学んだ知識よりも、職場の「先輩や同僚」から教えられて身につけていく専門性が重要（OJT）：図書館職場の人を育てるしくみ…維持できる？

▶ 専門職のキャリア形成インタビュー（潜在司書）

最初に経験した仕事の労働条件を仕事を選ぶ基準としている女性：「図書館の仕事好きだからっていうのでランクをさげるのはすごい嫌だった」、別の職種へ転職。
時給850円で図書館で働く友人もいるが「でもそれって慈善事業じゃないんだから」

☞ 生活の厳しさ、専門職としての低すぎる評価は、「食べていける仕事」への転換を後押しする。

☞ 専門職への参入における高いハードルは、それ自体が専門職からの排除のしくみとして働いている。

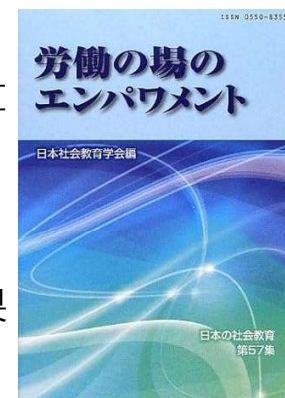
☞ それでも働きたいとこだわる人が非正規の専門職として働いており、彼女たちの労働者の権利に関わる意識は、職場への参入の段階でかなり抑えられてしまう。

= 「最初からあきらめている」 〈強制された自発性〉？ 「主婦の情熱が利用されている」？

廣森直子2013「労働の場における排除と非正規専門職女性の力量形成の課題－図書館司書を事例に－」（日本教育社会学会編『労働の場のエンパワメント』（pp106-117）東洋館出版社

廣森直子2018「「働く」と「好き」の間にあるもの－非正規で働く図書館司書『「働く」を考える－実践事例集』（JSPS科研費JP15K13185により発行）

<https://auhw.repo.nii.ac.jp/records/2114>



公務非正規で担われる専門職は持続可能ですか？

- 科研費22K12646（研究課題：公務非正規女性が支える専門職の持続可能性についての実証的研究）
- <https://kaken.nii.ac.jp/ja/grant/KAKENHI-PROJECT-22K12646/>

- 公務非正規専門職で働く女性へのインタビュー調査
（専門性の搾取の構造を明らかにする調査をしたいが…）

ジェンダー／
非正規の差別
の二重性

- ✓はむねっとの協力、オンラインでの調査：全国（地方）の話をきく
- ✓研究参加への同意と、個人情報の保護（研究倫理）

インタビュー調査の概要

- 調査期間：2023年4月～（継続中、2024年2月末で21人実施）
- 調査対象者：公務非正規専門職で働く女性（専門職としての経験年数おおむね3年以上）。職種として、図書館司書、学校司書、相談職、女性関連施設職員、社会教育施設職員の5職種を設定。
- 調査方法：半構造化インタビュー（オンラインで実施。共同研究者（はむねっとメンバー含む）と共同で聞く。雇用条件の詳細は事前にフェイスシートに記入を依頼した）
- 調査項目：1.職場環境と雇用条件、2.専門職としての責任と裁量、3.必要な知識・技能・資格、4.非正規であることの負担やデメリット、5.専門職としての働きの職場での評価、6.女性であることの困難、7.仕事の意義ややりがい、8.現在の待遇での仕事の持続可能性

インタビュー時間1-2時間程度
⇒文字起こし2-4万字

インタビュー調査協力者13人の属性 (2023年4月～7月実施分)

- 年齢：40代3人、50代6人、60代4人
- 既婚／未婚：既婚12人、未婚1人（未婚者は親と同居）
- 年収：90万から300万円台。全員が、いわゆる“扶養の範囲”を超えて働いていた（ダブルワーク等）。
- 職種：図書館司書2人、学校司書2人、相談支援職2人、女性関連施設職員4人、社会教育施設職員3人（調査時には退職していた人もあり）
- 雇用形態（調査時）：会計年度任用職員、指定管理者、業務委託会社での雇用
- キャリアパターン：初職→結婚・出産・夫の転勤・引っ越し・子どもの病気等による離職…地域活動・大学院で学び等→関連職に就く

夫と家計を分けて自分の収入でやりくりしている人も複数いた（自立意識の高さ?）

新卒就職してそのままキャリア継続してきた人はいない

- 職場の特徴
 - 非正規専門職がマジョリティの職場 / マイノリティの職場
 - センターなどの出先機関で専門職としては一人しかいない職場もある
 - 他職種にくらべ、学校司書は複数校勤務の“一人職場”であることが特異
 - 自分の机、パソコン、アカウント（メール／システムに入るID）もない職場環境もある

専門性（ミッション）を担う人が非正規一人

調査分析方法：日本教育社会学会 第75回大会（2023.9.9）での学会発表「公務非正規で働く専門職女性の経験」（13人のインタビュー分析）から

表 カテゴリーとキーワード

カテゴリー	キーワード
1) 専門性軽視と仕事のしにくさ	①専門職としてのやりがいはある ②責任をとれない立場の専門職の裁量の限界 ③専門性が属人的になり安定しない ④「丸投げ」で非正規に任される過重な負担とプレッシャー ⑤職場環境の不十分さによる不自由 ⑥雇用形態と仕事のしにくさ（勤務時間の短さ、残業のしにくさ、シフト制、有期雇用、複数校勤務） ⑦専門性を理解する上司や正職員が少ないこと ⑧現場のニーズを予算や人員配置（政策）に反映できない ⑨「卒業が前提」となり専門職の組織としての成長が難しい ⑩専門職として評価されず制度的に専門性の発揮が弱められている ⑪職場で尊厳が削られ大切にしてもらってないと思う ⑫専門職の職場として持続不可能と感じる
2) 非正規の立場ゆえの「仲間」がつかりにくい人間関係	①専門職として評価されていない ②職場の人間関係の良さゆえに働きづづけている ③ミッションへの温度差や立場による葛藤 ④「保身」ゆえに同じ職場で働いていても仲間になれない ⑤職場のメンバーシップを得られない ⑥もっとも弱い立場に起こりやすいハラスメント ⑦働くことに対して交渉しない人が多い ⑧求めにくい待遇改善 ⑨労働組合に加入して活動する難しさ ⑩職場を去る理由としての職場の人間関係
3) 入職過程と労働者の権利意識の希薄さ	①女性ゆえにキャリアを固定できない不利 ②地域活動を契機に入職する ③賃金の安さと専門職の質を保つ難しさ ④低待遇を納得させられる構造（納得している・家計を担わない立場となされる） ⑤「ちゃんとした労働者」たりえず来てしまった ⑥経済的自立の意思と働きかたの選択の矛盾 ⑦考えていることや熱心さの温度差
4) 専門性を高めることは自己負担	① 募集採用で必ずしも専門性（資格・経験）を求められない ②入職前の職業キャリア・地域活動・大学院等での学びや経験を専門性で生かす ③職場で育てられた専門性（OJT） ④職場で育てられないこと（専門職として求められる自律性） ⑤専門性を保つための同職種の人とのネットワーク ⑥不十分な公費研修 ⑦必要不可欠な自己研鑽（自費研修）

【分析方法】

- ①インタビュー記録・逐語録作成（テキスト）
- ↓
- ②研究課題にそくしてコーディング：テキストにコードを貼る
(RQ：専門職であることと非正規であることとの関連)
- ↓
- ③コードをカテゴリー化していく
- ↓
- ④キーワード、カテゴリーの抽出

- ◆インタビュー調査：一人一人の語り、個人の経験
- ◆脱文脈化と再文脈化（ストーリー化）

解釈されることで生じうる課題／匿名性の担保 12

分析の再検討

(分析データ)

- ✓公務非正規で働く専門職女性へのインタビュー調査〔科研費 22K12646〕（2023年4～7月実施、5職種、13人の分析から）
- ✓はむねっとWeb調査（2021）自由記述分析【図書館員・学校司書】

“やりがい搾取”というより普通に搾取なのでは…

⇒彼女たちはどのような搾取の構造を経験しているのか？

- 非正規であること／ジェンダーの作用は？

個人の経験は社会のしくみにもとづくもの、変えるべき不当な社会のしくみは何なのか？

これまでの分析をベースにして、社会のしくみ／個人の経験に分けながら検討してみたい。

社会・職場のしくみ／差別・搾取の構造

個人の経験・働く人の不自由さ

(1) 雇用形態・職場環境から生じる専門性軽視（専門性の発揮しにくさ、仕事のしにくさ、不自由）

- 現場の専門性は非正規に蓄積され、正規職員は管理業務に特化している

- 仕事を「丸投げ」される

- 非正規は「補助的で簡単な業務」の建前が変わらない

- 責任をとれない立場の専門職の裁量の限界

- 制度的に専門職として評価されない、形式的な評価制度

- 雇用形態（勤務時間の短さ、残業のしにくさ、シフト制、複数校勤務）

- 不十分な職場環境、不十分な予算

- 管理されない勤務時間

- 職員間で仕事に対する温度差が生じ、力量にばらつきが出る、「扶養内」でいたい人に仕事をふれない

経験・キャリアを無駄にする

- 単年度雇用、有期雇用、採用募集が繰り返される

恣意的な運用…

- 専門性を理解する上司や正職員が少ない

- 専門職が一人でマイノリティ

- 専門職としてのやりがいはある

- 非正規に任される過重な負担とプレッシャー

- 職場の方針の意思決定に参加できない、現場のニーズを予算や人員配置（政策）に反映できない

- 仕事量に対して勤務時間・日数がみあわない、専門職としての仕事がしにくい

- 職場のコミュニケーション・人を育てる余裕がない

- 支払われない労働、備品で自腹を切る

- サービス残業・ボランティア残業をしてしまう、がんばってしまう、熱意を持つ人が我慢してしまう

「時間内にできるだけいい」☞【がんばってしまう構造】

- 職場に定着できない

- 採用募集が繰り返される不安（雇用継続が保障されない）

- 尊厳の傷つき（今はたらいしている職に応募、毎年履歴書を出す）

- 見通しが持てないための制約（来年の話ができない）

専門職の職場として持続不可能と感じる

- 重要な業務であることが理解されず軽くみられる

- 職場でミッションが共有されない

(2) 低待遇を受け入れる労働者の権利意識の希薄さ

「扶養の壁」夫が稼いで妻を扶養する性別役割分業が前提の制度 → 女性の低賃金、家庭責任を当然視

- ◆ 性別役割分業が前提の社会
- ◆ 「扶養される前提」での雇用条件（固定化された賃金の安さ、待遇の低さ）
- ◆ 労働者の権利が保障されない労働条件
- ◆ 低待遇を納得させられる構造、納得している・家計を担わない立場と見なされる
- 給与が上がらないしくみ（非正規、会計年度任用、民間委託）

昇給制度があっても…新卒初任給を超えない？
委託会社が変わるたび最賃からのスタート

- 雇用継続できないしくみ（有期雇用、任用制度、民間委託）

- ◆ 多様な入職過程：女性ゆえにキャリアを固定できない不利
ライフイベントによるキャリアの断絶
- ◆ 働くこと（労働条件）について交渉しない（目信がないから？ 知らないから？）
任用や雇用にかかわる書類には？
- ◆ 自分の「好き」なやりがいがある仕事
- ◆ 待遇が悪くても自分が働きたい専門職である
- ◆ 働きつづけると“専門職なのに低処遇”という認識に変化していく（やりがい搾取）
- 経済自立できない、貧困状態、ダブルワーク（副業）が必要、生活に余裕がない
- 雇用継続の不安、生活不安、将来不安
- 怒り、報われなさ、未来に希望を持ってない、どこも同じ状況であるというあきらめ、ほかよりまし
- 職場に定着できない、「卒業が前提」となり専門職の組織としての成長が難しい
働きかたの選択の制約
→ 選択肢を奪われていること
- 経済的自立の意思と働きかたの選択の矛盾
- 「ちゃんとした労働者」たりえず来てしまった

(3) 専門性を求められつつ評価されない制度のもとで働く (専門性を高めることは自己負担)

◆ 募集採用で必ずしも専門性（資格・経験）を求められない

◆ 低待遇で専門性を求める採用基準

- 職場で育てられる専門性 (OJT)
- 職場で育てられない (育てる人がいないこと、育てる時間がないこと)
- 不十分な公費研修
- 研修が自主性に任されている

□ 資格や経験、キャリアをもつことが評価されない

□ 働いても業務内容を評価されない、評価できる人がいない

□ 正規と同じ仕事をしていても賃金や待遇で評価されない

◆ 入職前の職業キャリア・地域活動・大学院等での学びや経験を専門性に生かす

◆ 考えていることや熱心さの温度差

◆ 専門性が属人的になり安定しない、専門職の質を保つ難しさ

職場で人を育てるしくみは失われている？

- 専門職として求められる自律性、必要不可欠な自己研鑽 (自費研修)
- 専門性を保つための同職種の人とのネットワーク

□ 職場で自分の働きを評価されたと感じることができない

□ 悲しい、割に合わない

□ 果たそうとする責任・ミッションと求められる業務の乖離

□ やりがい搾取だと思う

(4) 正規と非正規の不平等がもたらす権力関係

- ◆自治体（雇用主）が十分な勤務条件や労働環境を提供していない、問題を「わかろうとしない」
- ◆無理解な管理職（上司）
- ◆正規が専門性のある仕事をできない
マイクロアグレッション（尊厳を傷つけられる）

- 正規と非正規の不平等な地位
- 非正規の立場の弱さ
- 非正規どうして競争させられる構造

- 問題を相談するしくみがない
- もっとも弱い立場に起こりやすいハラスメント
- ハラスメントへの適切な対応がなされない構造
- 公務非正規の問題状況が知られていない

- ◆雇い主の都合にあわせた働きかたの忖度を要求される
- ◆「問題がある」正規職員にふりまわされる、上司によって働きやすさが変わる
- ◆非正規が正規のカバーしている

- 職場の分断（正規と非正規／非正規同士の連帯のむずかしさ）
- 非正規の「保身」ゆえに同じ職場で働いていても仲間になれない

- 「嫌ならやめれば」
- 職場で尊厳が削られ大切にしてもらってないと思う
- 我慢するか辞めるかしかない
- 弱い立場性によるハラスメント経験
- 問題を理解されない、「わかってもらえない」
- 問題を理解されないことへの憤りやあきらめ

(5) 職場における排除：非正規の立場ゆえの「仲間」のつくりにくさ

職場でのメンバーシップのなさ、連帯の困難

- ◆非正規の立場が身分となっている
- ◆職場で個人として認識されない
- ◆業務に必要な情報を共有されない（情報格差）
- 働くことに対して交渉しない人が多い
- 職場で不満を持つ人のほうが少ない
- 労働組合がない、労働組合に政覚色がある
- 労働組合で活動しても処遇改善されない

- ◆「都合の良い駒」「使い捨て」「身分が低い」と感じる
- ◆職場の一員としてのメンバーシップが得られない（情報共有されない、名簿、名札、靴箱…）
- ◆学校司書「忘れられた存在」、「私たちががんばって学校司書の存在を認めてもらって…」、処遇では報われないポジションの再生産
- ミッションへの温度差や立場による葛藤がある、同僚と問題意識を共有できない、仲間になれない
- 職場の人間関係の良さゆえに働きつづけている⇔職場を去る理由としての職場の人間関係
- 働きつづけても待遇が上がらないので考えないようにしていた
- 待遇改善を求めにくい、声をあげられない、声を上げる怖さを感じている
- 同じような思いを抱えている人がたくさんいると知ってうれしく思う
- 労働組合に加入しにくい、結成のしかたを知らない
- 組合費が高いと感じる、活動する時間的余裕がない
- 具体的な改善案を国や自治体に求めていくことができる組織が必要

学習性無力感

小括：ジェンダー／非正規の差別の二重性

- ①低待遇が雇用区分として固定化し、専門職としての裁量や責任をもちづらい（専門性を発揮しにくい、専門職としての意見を反映しにくい、自信を持ちづらい、「考えない」ようにする）
- ②有期雇用で不安定（常に不安を抱える、将来のこと・来年のことが考えられない、専門性の形成・働くことそのものの土台が奪われている）
- ③力量のばらつき・職場の温度差を生じさせやすい（専門職・ミッションへの意識の違い、労働条件の違い、「扶養の範囲内で働く」人…）⇒連帯のしにくさ
- ④職場のメンバーシップがない、尊厳の傷つき、マイクロアグレッション
- ⑤声を出しづらいこと

問題意識を持つ人が辛くなる状況…どうなくせるか

（私だけの問題ではなく、みんなの問題）

第二波フェミニズムにおけるスローガン「個人的なことは政治的なこと（The personal is political）

女性が声をあげるむずかしさ： 社会・職場のジェンダー問題

「女の仕事だから安く
買ったたかれる」？

・女性が担ってきた仕事、守ってきた仕事…

☞ 「女性の貧困化が見えない」ということの意味は、「見えていない」ということよりもむしろ、「見えていても社会問題として取り挙げるには値しないとみなされている」という意味であるということである。当然ここには、日本社会が前提としている家族観やジェンダー観が強力に作用している。

江原由美子2015「見えにくい女性の貧困－非正規問題とジェンダー」小杉礼子・宮本みち子編著『下層化する女性たち－労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房、p45-72

- ▶これまで、声をあげる、異議申し立てする、たたかう女性もたくさんいた
- ▶状況と折り合って生きてきた人もたくさんいた
- ・声をあげても、たたかっても、まだまだ“ジェンダー平等”は遠い
- ・社会問題としていくことが、まだ十分できていない

社会問題化を阻むものは何か？

宮地光子1996『平等への女たちの挑戦－均等法時代と女性の働く権利』明石書店



(参考) OECD Better Life Indexの11の領域について、日本の評価結果 **【生活の質をはかる多元的指標】**

長いあいだ社会の発展をGDPという画一的な指標で測定してきたこと、経済至上主義への反省から…

図3 各項目の評価結果 (日本)



👉 世界最低水準の「ワークライフバランス」と「市民参画」

日本社会は全体として、働きすぎ（労働時間が長すぎ）、市民参画ができていないのでは…？

出所：OECD, Better Life Index, Japanの画像を使用して著者編集

資料出所：JILPTリサーチアイ 第79回 なぜWell-beingを「幸せ」と訳すのでは足りないか？
 鈴木恭子 2023年11月29日 https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/079_231129.html

社会問題化することのむずかしさに抗う

日本社会が前提としている家族観やジェンダー観が強力に作用…

- 「彼女たちは（そんなひどいのに）どうして働くんですか」という問い
- 彼女たちが働く理由を問う（＝個人の選択を問う）のは、自己責任論に与してしまう。
- そうではなく、社会や制度や職場のしくみを問う。
- 「そんな状況はおかしい」と一緒に怒って、社会や職場の問題を問うのが当たり前の普通の反応になれば、現状はきっと変えられる（と思います）。

□（待遇・働きかた・安定雇用の）選択肢を奪われていること

□何が奪われているのか自覚しにくいこと

☞話し合って、選択肢＝「要求」をつくっていく

- 何を奪われているのか？
（インタビューでもなかなか語られない）
- 最初から非正規で働く…比較対象がないから？
- 例）「正当な年収はいくらか？」に対する答えは？

最初のQ：

あなたが仕事を選ぶ基準は？
あなたは職場で大事にされていますか？

公務非正規が担ってきた仕事を持続可能なものにするために

「はむねっと憲章」：「だれもが安心して公共サービスに従事するとともに、だれもが安心して公共サービスを受けることができる社会」をめざして

1. 職業としての継続性＝「食べていける仕事」にすること（私たちのため、将来この仕事を担う人がいるために必要）
2. 待遇改善を求めていくために「私たちの要求」をつくること
3. ネットワークでつながることの意味：①知識・経験の共有（「知らない」、知らされていないことが多すぎる、分断されすぎている）、②一人ではない、「あなたのせいではない」、③女性が異議申し立てするむずかしさ、④労働組合の中のジェンダー、⑤支え合う、励まし合う、疲れたら休む。
4. 問題はすぐには解決しない。「大きな目標」を共有し、できることをする、希望をもって考えつづける。

立場や思いが違えば「要求」が異なることは当然だが、異なっていることを前提として、連帯できることを…