

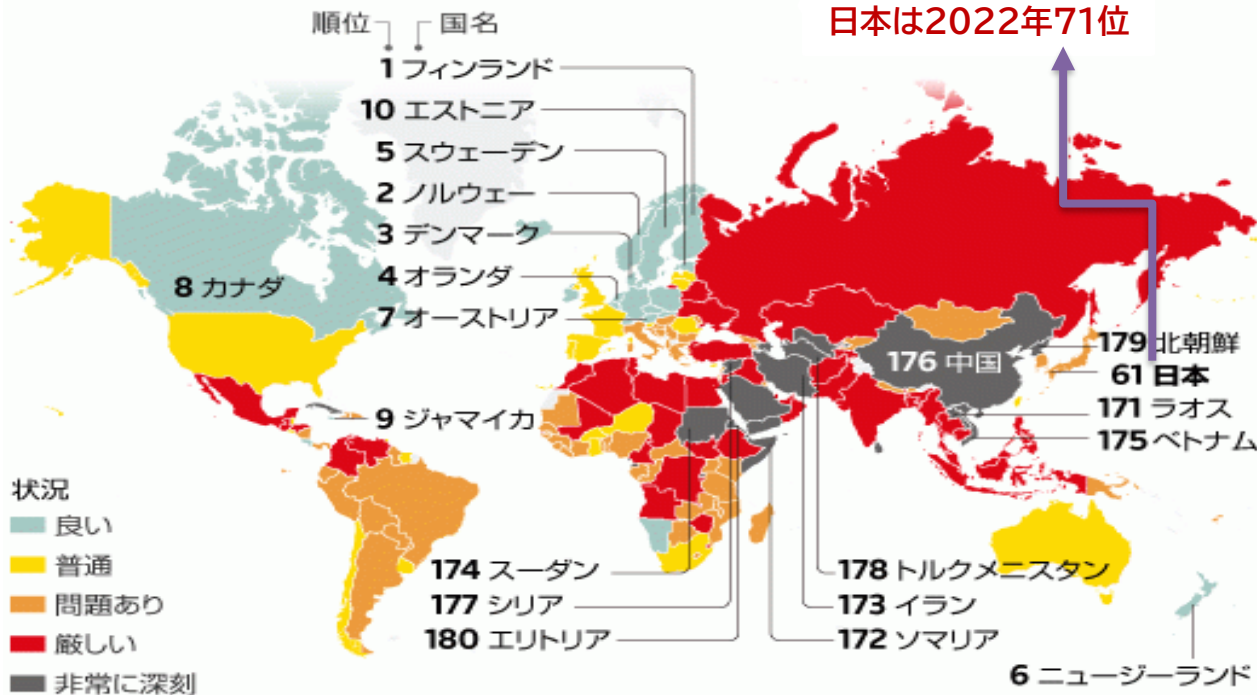
# 労働における自由と平等

女性に対する暴力に沈黙してきた結果の  
報道の自由度と軍事化・格差と貧困

特定機密保護法制・日本版NSC・安保法制による国家体制が基本的人権を侵害する

## 世界報道の自由度ランキング 2015

国際ジャーナリスト組織「国境なき記者団」が発表した 2014 年の調査結果



出典：国境なき記者団  
(2015年2月24日作成)

REUTERS

私たちにとって  
自由・平等・平和とは  
何だろう。

国際的な緊張関係の高まりによって、私たちは大きな危険にさらされているというがその原因は何だろうか。

もう取返しのつかない  
くらいの戦争の渦中  
(戦争状態)に投げ込まれているのではない  
か。

それが証拠に私たちは、  
たくさんの権利を否定  
されている。

安倍第二次政権以降(安保法制を前後)、報道の自由度もジェンダー平等指数も日本のランクは低下し続けている。経済と政治における男性支配は根強く政府・企業の圧力によるメディアの自己規制が強まっている。安全保障はその核心に位置するテーマである。

## ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2022年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**。
- ・**日本は146か国中116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。**

●アイスランド(0.908)  
1位/146か国

◆日本(0.650)  
116位/146か国

▲平均(0.681)

政治参画(0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における  
行政の長の在任年数の男女比

経済参画(0.564)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・**管理的職業従事者の男女比**
- ・専門・技術者の男女比

教育(1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

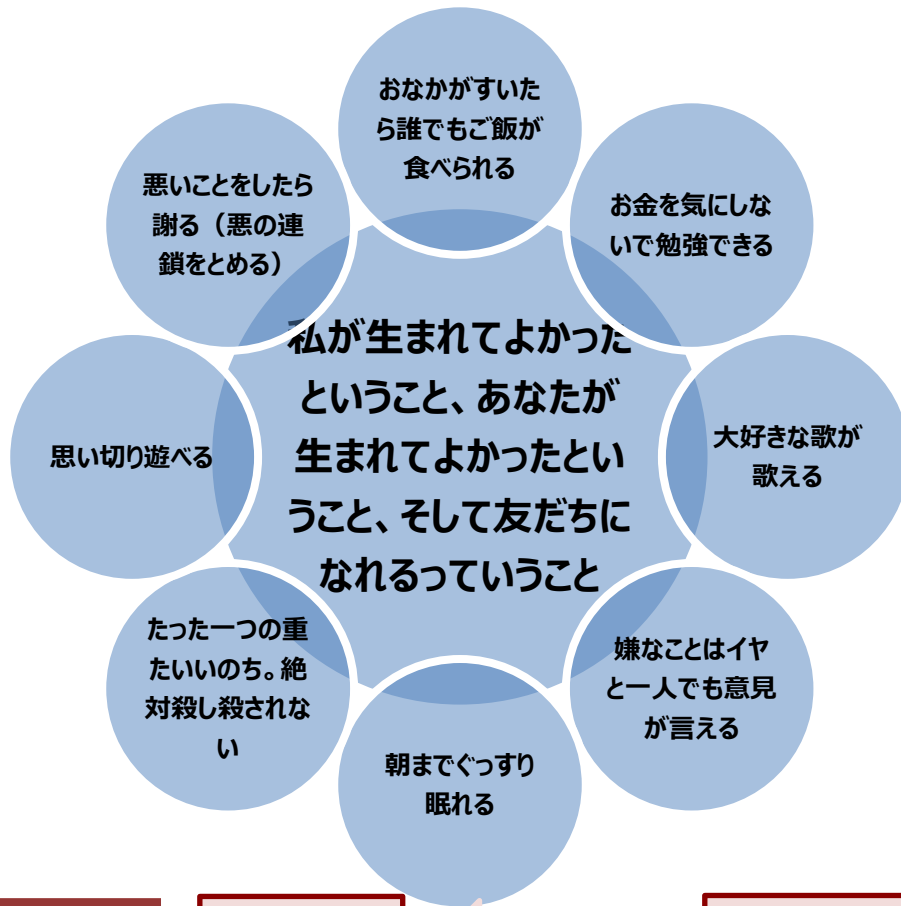
健康(0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成  
2. スコアが低い項目は赤字で記載  
3. 分野別の順位: **経済(121位)**、教育(1位)、健康(63位)、**政治(139位)**

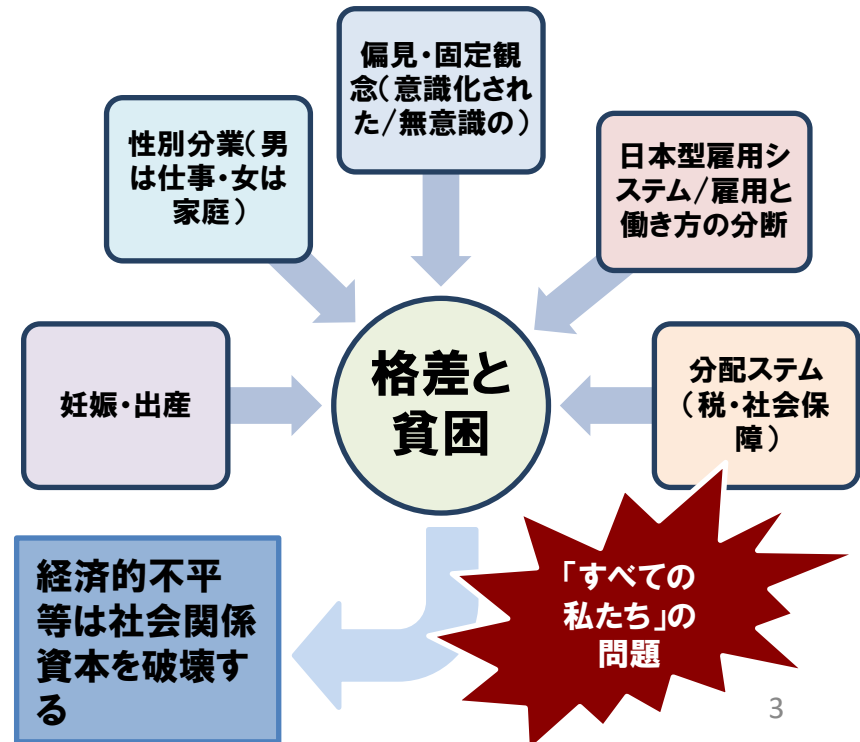
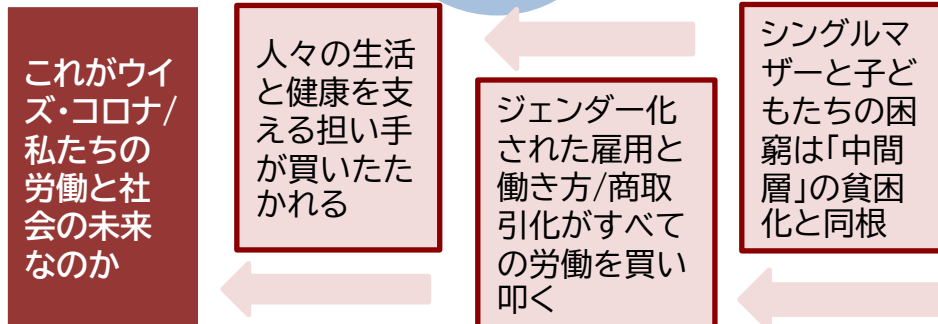
順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
<b>116</b>	<b>日本</b>	<b>0.650</b>
117	モルディブ	0.648

# コロナ禍が浮上させた貧困とジェンダー不平等



ジェンダー規範は政治と経済における実権を男性に集中させる⇒**ジェンダー平等指数**

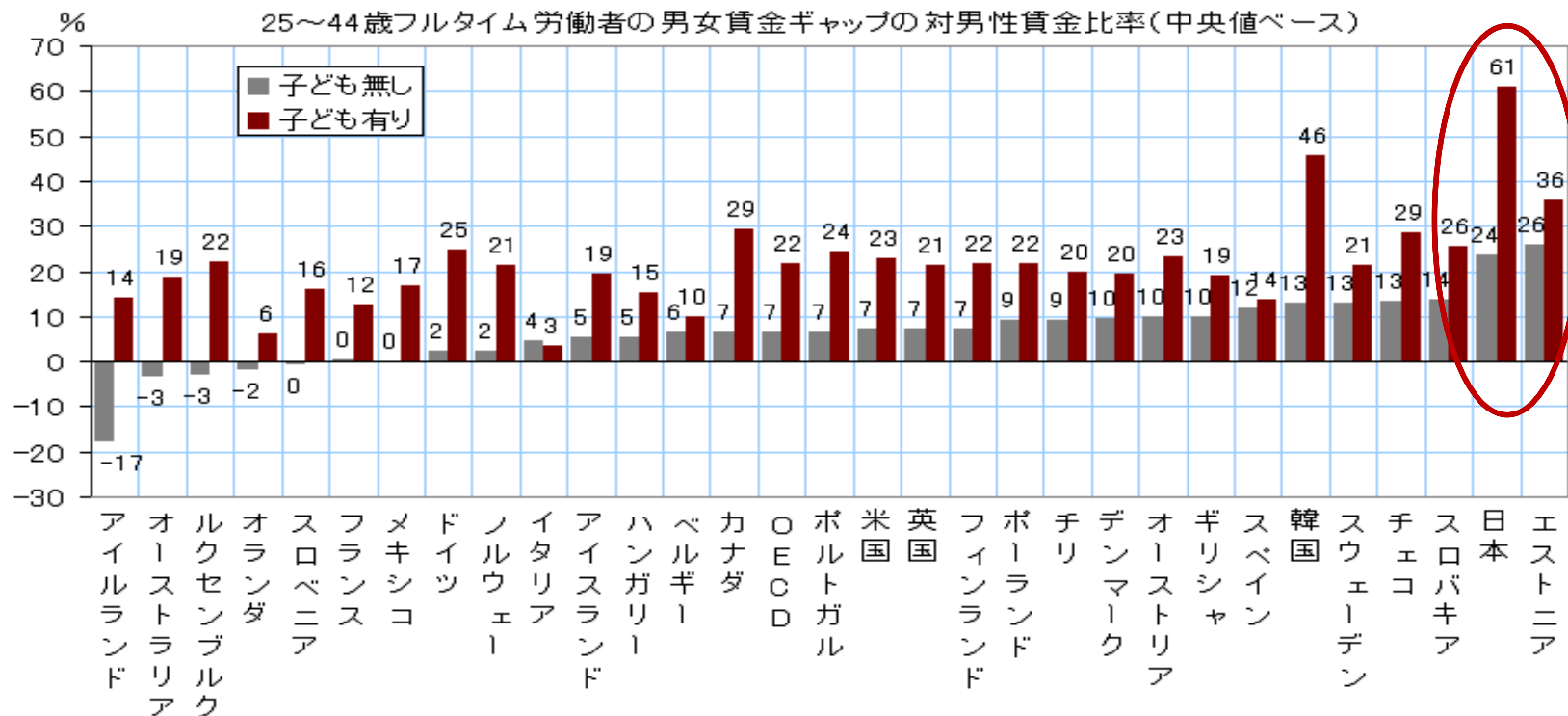
子どもが学習する過程(家庭・学校・友人関係・メディアとの接触)で学び取られていく。それは、逸脱への自発的・他律的制約を加える仕組みであり、「男らしさ」の優遇とダブルバインド・無意識のバイアスによって政治や経済・社会を支配する。



# 日本は最低！からみる問題

- 子どもの有無別で男女間賃金格差をみると、日本は61ポイントとダントツ
- いまだに妊娠・出産・育児を契機とした雇用喪失がトラブルになっている～陰湿な虐めや脅し、能力を理由とした「整理」解雇⇒妊娠・出産差別との闘いは子どもを人質に取られること

子どもの有無による男女賃金格差の違い(国際比較)



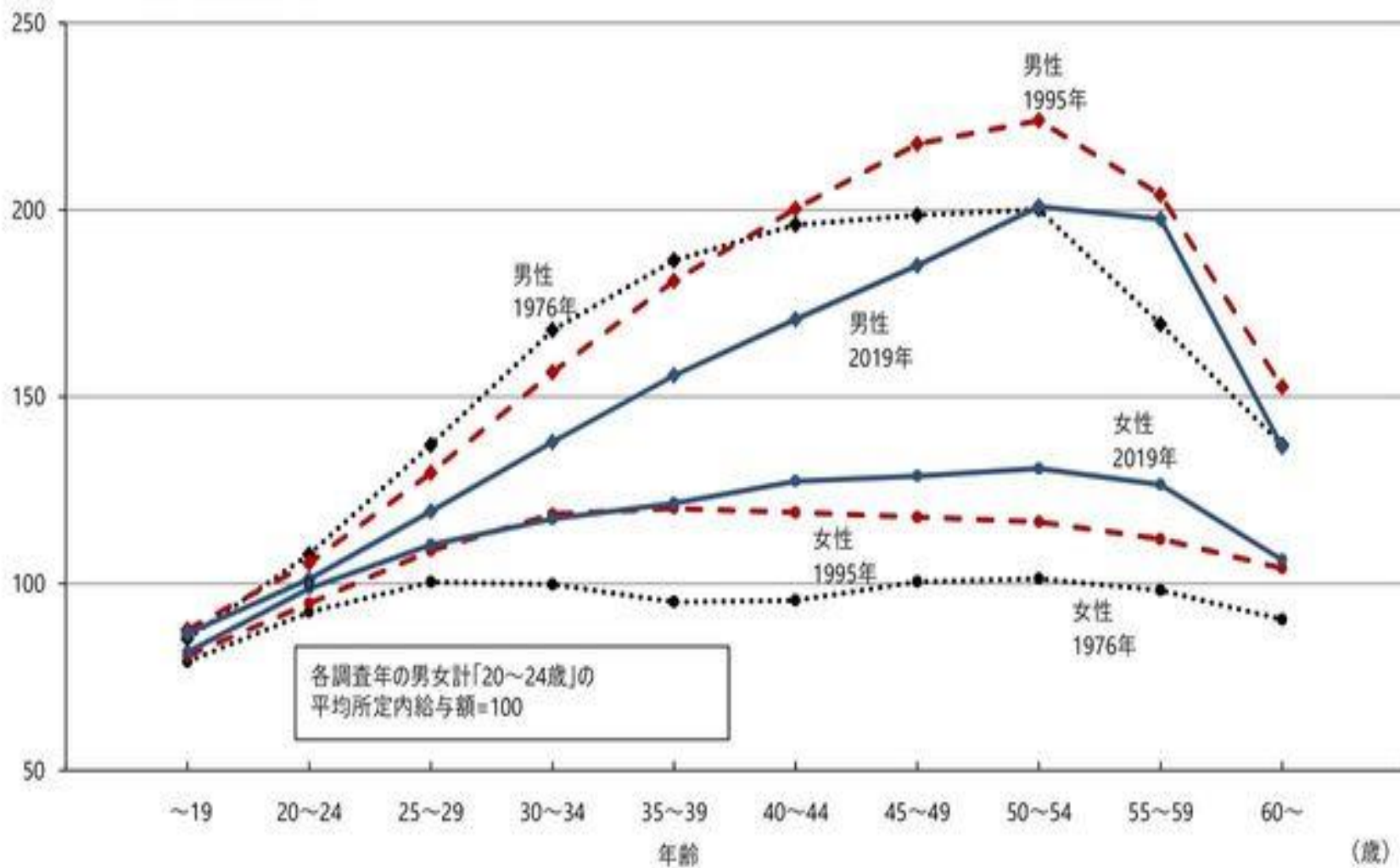
(注) 2007～2010年の諸資料にもとづくOECD事務局推計。子どもの定義は16歳未満。日本は2008年値(テレビ報道)。国の並びは子ども無しの男女賃金ギャップの低い順。

(資料) OECD(2012), Closing the Gender Gap: Act Now - 図13.3「OECD諸国を通じて母親であることは高くつく」

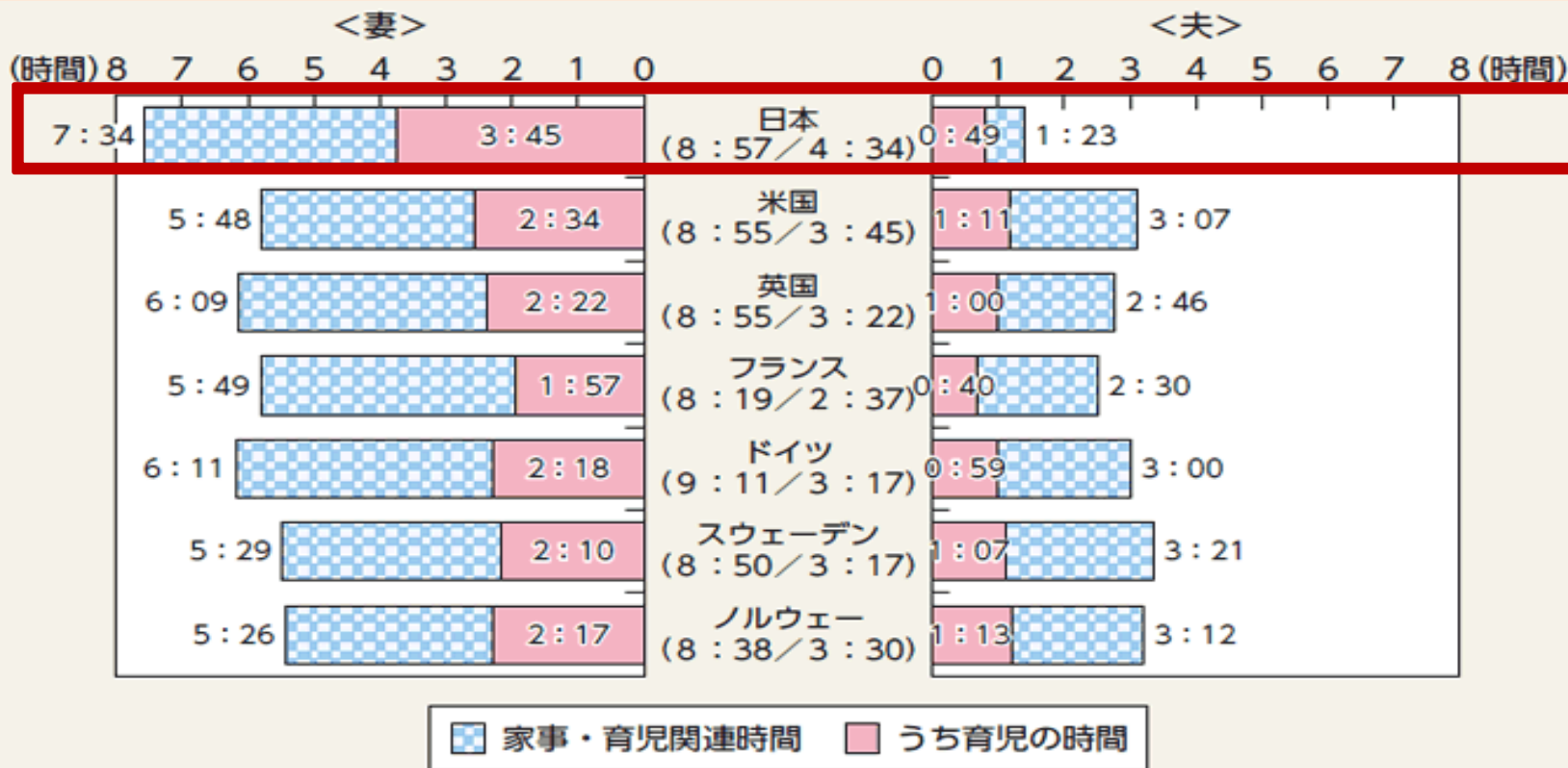


# 男女間賃金格差の推移

各調査年の男女計「20～24歳」の  
平均所定内給与額=100



## 6歳未満の子どもをもつ夫婦の家事・育児関連時間(週全体平均・1日当たり)

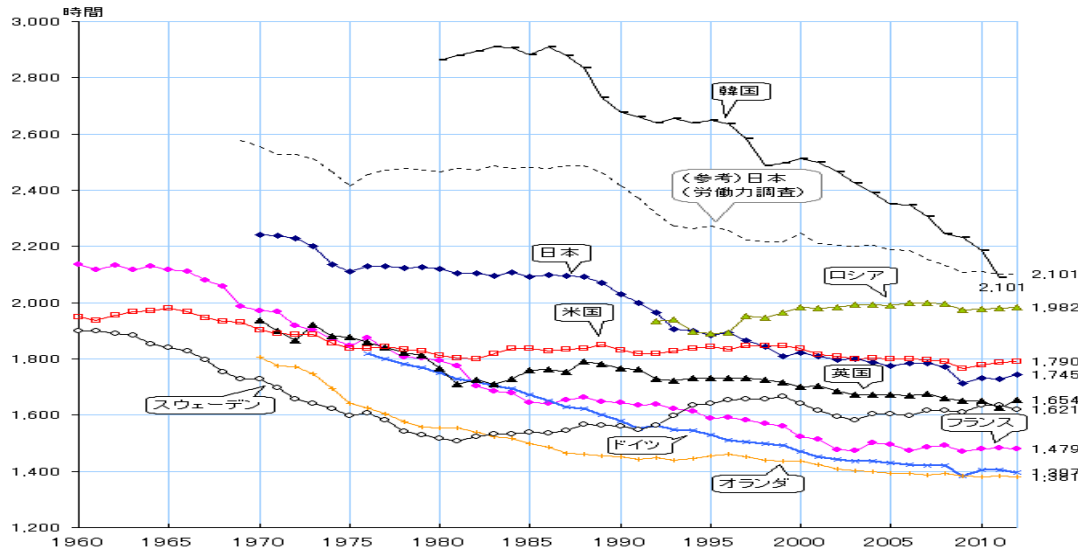


(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。

2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

3. 国名の下に記載している時間は、左側が「家事・育児関連時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。右側が「うち育児の時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。

年間実労働時間の国際比較(1960～2012年)



(注) Employment Outlookベースのこのデータは、各国の時系列把握のために作成されており、厳密には資料の違いから特定時点の国際比較には適さない。フルタイム、パートタイマー、自営業を含む。ドイツ1990年以前は西ドイツ。日本(労働力調査)は非農林業雇用者の週間就業時間の年間換算値(×52.143)。

(資料) OECD.Stat 2013.7.18、総務省統計局「労働力調査」

## 信頼性の低い 日本の労働時間

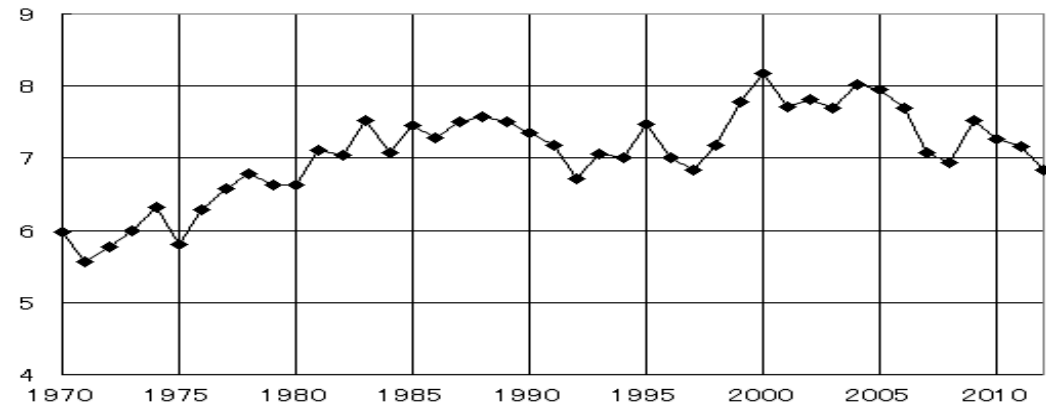
労働力調査と毎月勤労統計調査～実際には労働時間短縮目標は達成されていない。

## 日本の違法労働

労働力調査と毎月勤労統計調査とのギャップ＝不払い違法労働は増加傾向にある。

労働力調査とOECDデータの労働時間の差の推移

時間/週 労働力調査(週間就業時間) マイナス OECDデータ(週換算)



(注) 上の差は、統計上の誤差の他、OECDデータが基本的に準拠している事業所対象調査の毎月勤労統計調査(厚生労働省)には含まれず、世帯対象調査の労働力調査(総務省統計局)には含まれるサービス残業、副業の時間、及び就業者範囲(自営業を含む全産業就業者と非農林業雇用者)によるものと考えられる。

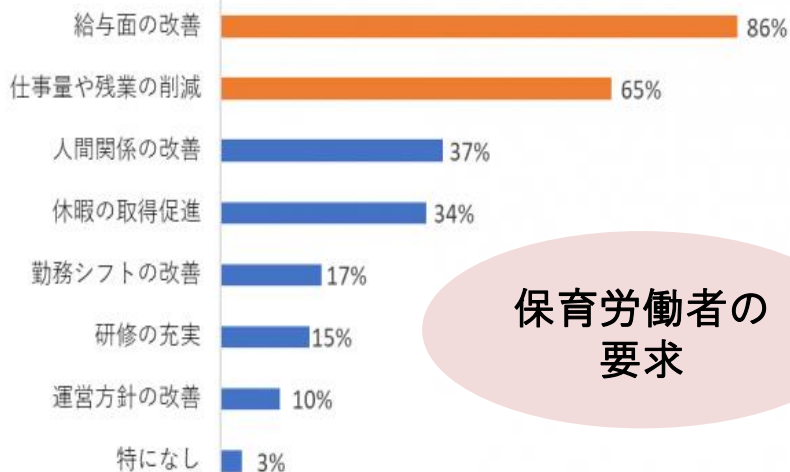
(資料) 上と同じ

# 公共を支える労働者の勤務実態(保育)

常勤の保育者の週当たり仕事時間

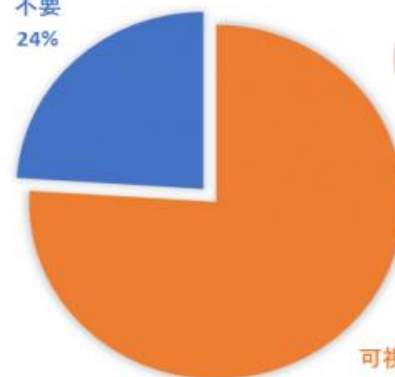


職務に対して支払われる給与に満足している保育者の割合



保育労働者の  
要求

不要  
24%



可視化すべき  
76%

時間外労働・有給休暇の可視化



# 社会関係資本/ケアと支え合い/社会保障/ 公共の仕事

- **社会関係資本**(Social Capital) = 人々が他人に対して抱く**信頼**、「持ちつ持たれつ」という**互酬性の規範**/人や組織の間の**ネットワーク(絆)**のことで、市場では評価しにくい価値を生み出す。**住民の共助の基盤**として重要性が認識されるようになっている。
- 影響を及ぼす分野は、①企業を中心とした経済活動、②地域社会の安定、③国民の福祉・健康、④教育、⑤政府の効率、など。
- その計測は、客観的統計を用いるものと個人調査によって指数を作成するものがあり、後者では内閣府の調査がある。
- イギリスレガタム研究所によると、**日本の社会関係資本指数(総合評価)は、2010年以降急速に低下している。**
- **社会関係資本を棄損させる経済格差の拡大**

● 人間のケアの営みと相互関係の社会的保障

● 潜在的達成可能性の平等⇨家族的責任を引き受けることによる就業機会や社会的活動の機会の喪失は不平等

● 社会制度を、ケアなしに生存できない人やその人の生存に責任を負っている人を包摂して構築する

● 妊娠出産保護

● 育児介護のための休業・労働時間短縮等の権利保障

● 所得保障

● 権利行使を理由とする不利益取扱いの禁止

● ハラスメント防止

# 自由と平等をトレードオフにしてきたレジーム

企業中心  
社会を支え  
格差と貧困  
を拡大させ  
たレジーム  
～契約から  
身分へ

定年までの雇用を保障する労働契約の内在的要請として、企業には募集・採用から配置・昇進等待遇に至るまで、**広範囲な裁量権**が認められる。

不合理な格差の合理化

労働者は、労働契約を締結するに際し、定年までの**雇用の保障**と引き換えに、**使用者に包括的労務指揮権**を与えている。

包括無定量な労働（仕事と時間）

メンバーシップと集団主義を重視した企業の**事業運営上の必要**と**人事の自由**は労働者の**自由と平等の人権**に優位する。

司法と立法によるシステムの承認

## ジェンダー化された労働の商取引化が すべての労働者と政治的社会的協働を買い叩いていく

### 同一・同価値の安価な労働

労務費削減ニーズに基づく均等待遇

正規雇用の淘汰とハードワーク

### 「長期臨時」契約

雇用の弾力化

競争抑制的規制の潜脱

### 商取引化された労働

競争促進的規制による労働取引

最低労働条件・団結権保障との衝突

どんなに頑張っても指導職まで昇格しない

退職・非正規雇用へ

家族的責任  
(結婚・妊娠・出産・子育て期)

雇用における性差別と非正規差別は交差している

管理職

まとまった業務を処理する単位の長として組織を運営する権限を行使できる

リーダー(指導職)

後輩に仕事を教えながらチームをリードできる

自立期

応用的な仕事を自立して処理できる

育成期

採用数年にわたるOJT・offJTによる要請・基礎的な仕事

仕事に自由がきかず労働時間が長い  
転勤の負担

★女性の非正規雇用化は性役割を構造化した雇用の結果として生み出されてきた古くからの問題だったが、男性の非正規雇用化は経営側の雇用戦略とともに、若者の雇用問題として浮上してきた。

# 働き手を経済や国家の対象・道具にして 序列化した「働き方改革」

「難民受け入れは人口問題として  
申し上げれば、我々は移民を  
受け入れる前にやるべきことが  
ある。それは女性や高齢者の活  
躍であり、出生率を上げるには  
まだまだ打つ手がある」  
(2015年9月30日国連総会  
後の記者会見)

投資やイノベー  
ションの促進

少子高齢化

イノベーションの欠  
如 = 生産性向上の  
低迷

革新的技術への投  
資不足

画一的な労働  
制度の撤廃

経済の活力を取り戻  
すことを目的にして  
労働者を手段化する  
産業政策

人権保障を目的にし  
た手段としての労働  
法か

国難の少子化対策は産  
む性の道具化/仕事と  
生活の両立は対象とし  
ての労働力政策

保育や介護と  
の両立を困難  
にする壁の撤  
廃

労働参加  
率の向上

# 「アベノミクス一億総活躍主義」へ

総動員

# から新しい資本主義



高齢者は年金支給受けずに筋トシやって低賃金で活躍

女性は2人以上子どもを産んで（4人以上産んだら表彰されて）低賃金で活躍

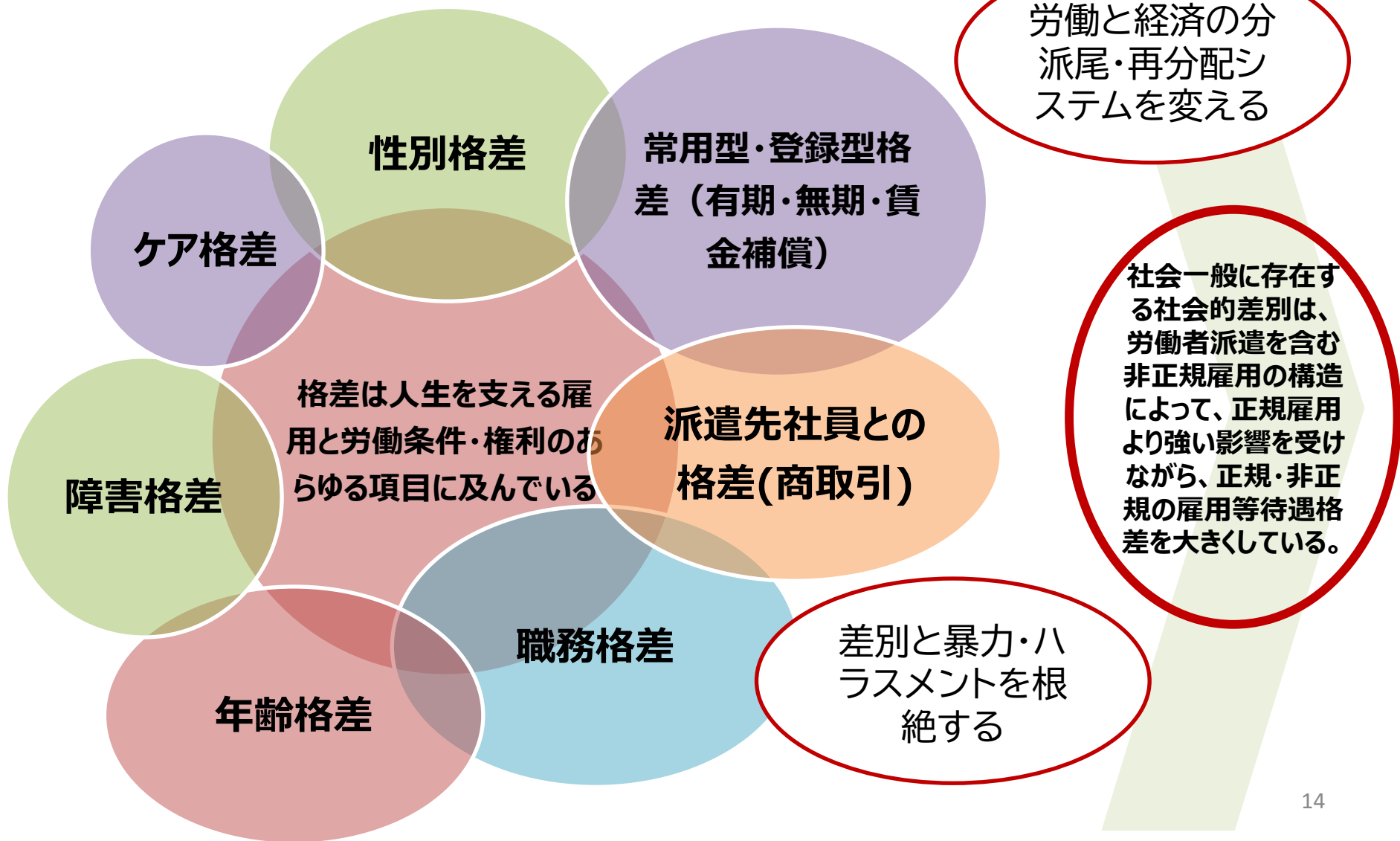
サラリーマンは企業の自由に競争と選別の道具にされて活躍

アベノミクス3本の矢はその核心にあるトリクルダウンなど起きないことが実証され破綻は目にみえていた。その総括もしないで「新しい資本主義」「人への投資」を言い出したが、何をどう変えようとしているのか

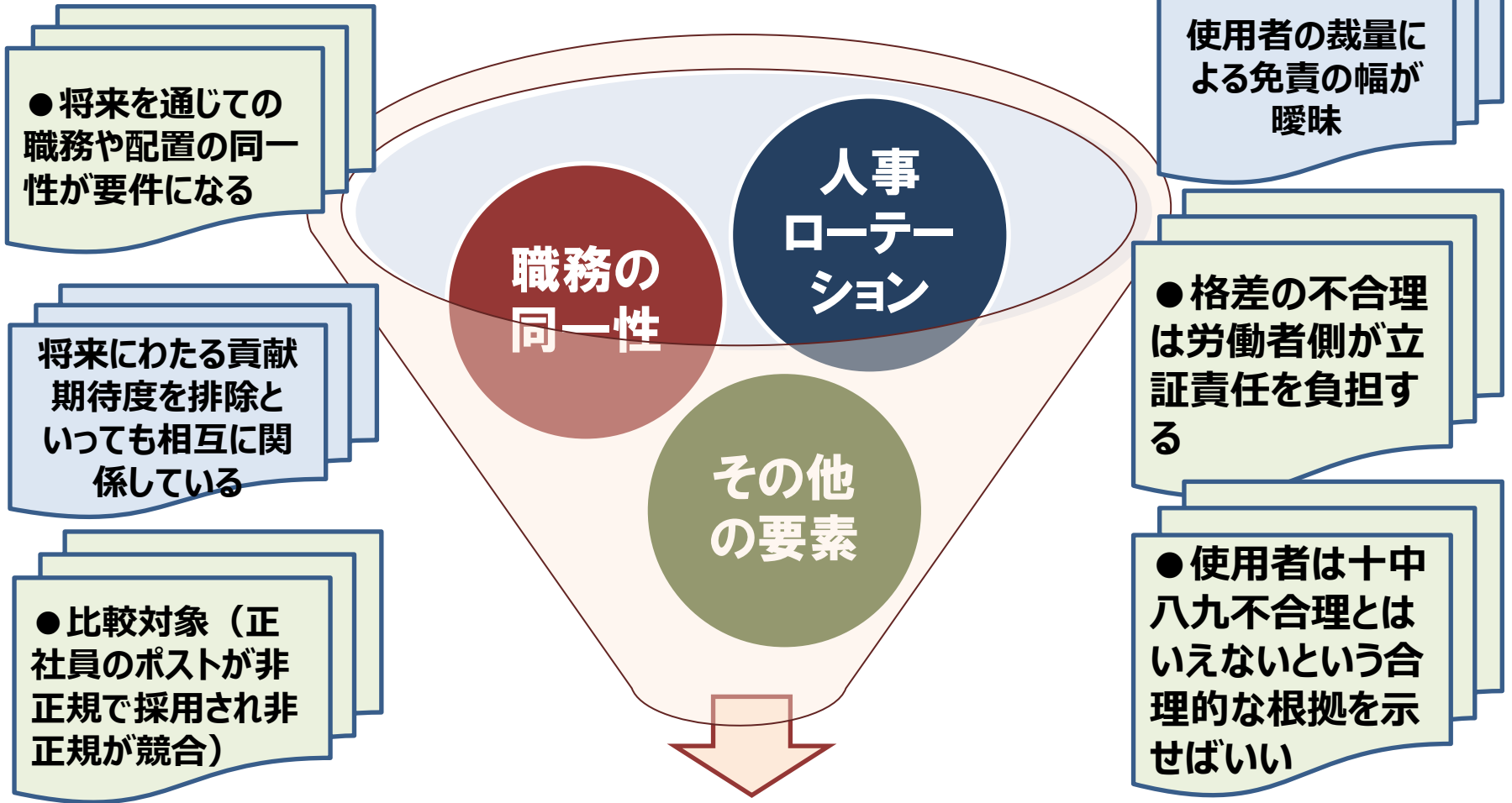


# 「新しい資本主義」「人への投資」は成功するのか

性差別とパート・有期・派遣労働者の格差～交差する差別への対処から



# 不合理性判断要素をめぐる問題




合理性判断要素にある性別格差を生じさせる構造(間接差別・合理的配慮)

○格差は違法 ○賠償請求の根拠 ○将来の救済

## ②女性の活躍推進法と情報開示

### 各区分の情報公表項目

<b>「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」</b> 以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目（必須）*新設	<b>「職業生活と家庭生活との両立」</b> 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	 <b>⑨男女の賃金の差異 （必須） *新設</b>	①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

#### 付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

# 立証責任と説明責任 / 誠実交渉義務

裁判所は法律要件説をとって権利を主張する労働者側に立証責任（高度の蓋然性）を負わせており、差別の立証についても同じと考えている。しかし、待遇を決定したのも証拠を掌握しているのも使用者なので、使用者に立証責任を負わせるのが本来の筋。

労使交渉は格差を乗り越えられるか

実務では、労働者側に立証責任を負わせつつ、労働者側がある程度のところまで立証すれば使用者側に反証させたり（間接反証）、文書の提出責任を負わせたり（文書提出命令）して、当事者間の公平を図ろうとしているが、権利を駆使するには高度の訴訟技術が必要。

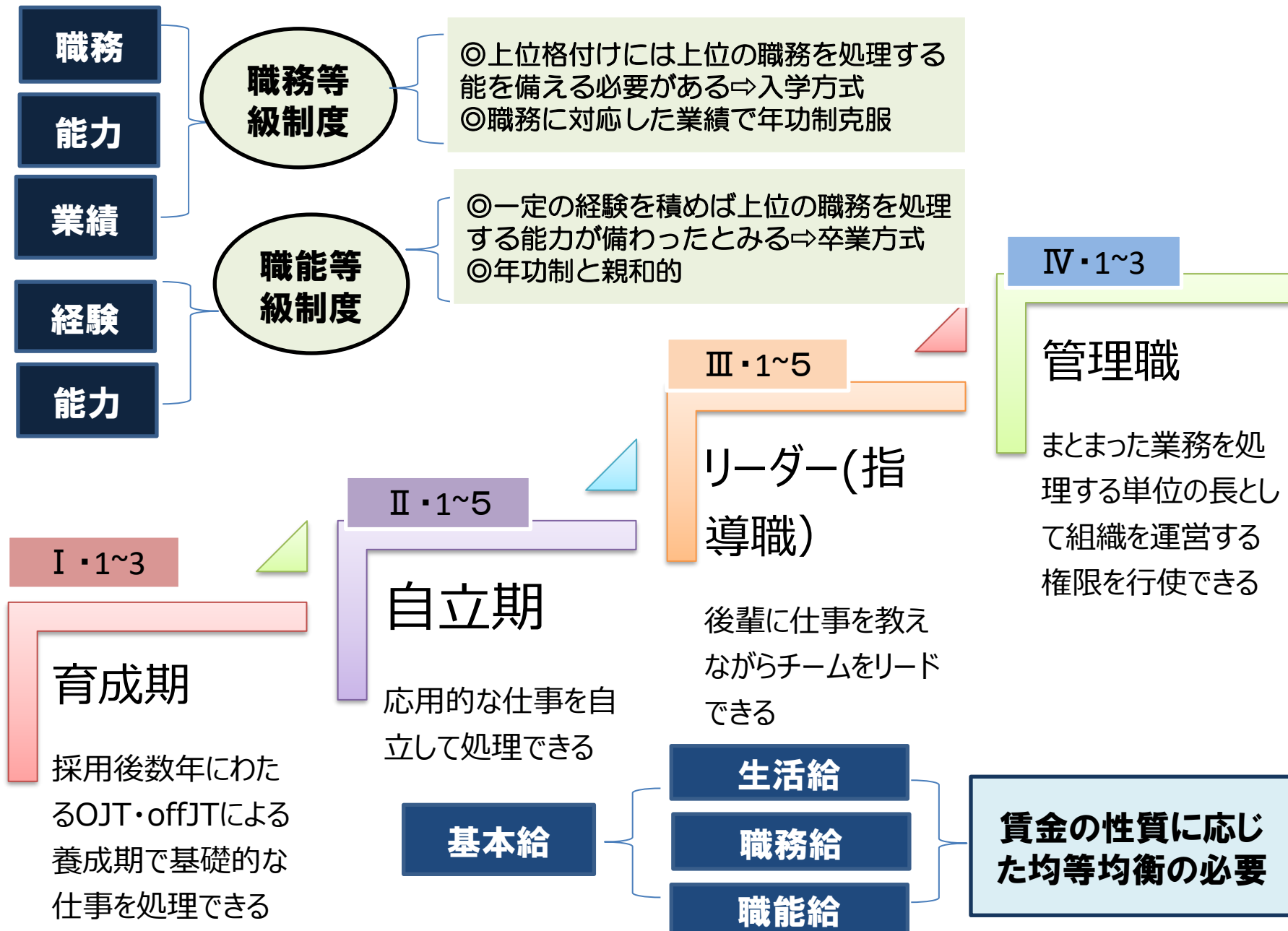
説明責任は、立証責任とは異なるが、格差の合理性を説明できない限り是正が求められるといった考え方に結び付けたり、手持ち証拠の提出責任や間接反証の幅に影響を及ぼす可能性がある。その意味で権利を「絵に描いた餅」にしない有効なツールにもなる。

団体交渉における使用者の誠実交渉義務

説明できない＝不合理  
（賠償請求の可能性）

不誠実交渉＝団体交渉拒否

### ③ ショブ型雇用というが職務主義は差別とハードワークを乗り越えられるか





# 異なる職種の職務評価

職務評価（デザイナー）												
職務アイテム	知識・技能				負担			責任		労働環境		職務評価点
	①仕事関連の知識・技能	②問題解決力	③コミュニケーションの技能	④機器の操作の技能	⑤精神的負担	⑥締め切り期限等の負担	⑦身体的負担	⑧利益追求に対する責任	⑨商品・サービス創造責任	⑩10労働時間の不規則性	⑪11労働環境の不快感	
1)市場調査	1 ② 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	① 2 3	1 ② 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	375
2)商品の企画	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	① 2 3	825
3)サンプル制作	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	895
4)展示会準備	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	1 2 ③ 4	1 ② 3	1 ② 3	① 2 3	655
5)生産指示	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	895
6)製品チェック	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 3 ④	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	770
7)資料整理・保管	1 ② 3 4	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	335
8)仕事全般	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 ③	1 2 ③	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	① 2 3	875
職務評価（営業）												
職務アイテム	知識・技能				負担			責任		労働環境		職務評価点
	①仕事関連の知識・技能	②問題解決力	③コミュニケーションの技能	④機器の操作の技能	⑤精神的負担	⑥締め切り期限等の負担	⑦身体的負担	⑧利益追求に対する責任	⑨商品・サービス創造責任	⑩10労働時間の不規則性	⑪11労働環境の不快感	
1)部門内営業会議への参加	1 ② 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	1 2 ③ 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	425
2)市場調査	1 ② 3 4	① 2 3	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	1 ② 3	365
3)展示会準備	1 ② 3 4	1 ② 3	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 ② 3	① 2 3	1 2 3 ④	1 2 ③	① 2 3	① 2 3	730
4)展示会での商談、商品の説明	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	845
5)成約および生産依頼	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	845
6)受け渡し	1 ② 3 4	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	1 2 3 ④	1 ② 3	① 2 3	① 2 3	705
7)在庫商品の消化	1 ② 3 4	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	1 2 3 ④	1 ② 3	1 ② 3	1 ② 3	745
8)仕事全般	1 2 ③ 4	1 2 ③	1 2 ③	① 2 3	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	1 2 3 ④	1 2 ③	1 ② 3	1 ② 3	845



# 無意識のバイアス Unconscious Bias

## 誰もが潜在的にもっている偏見

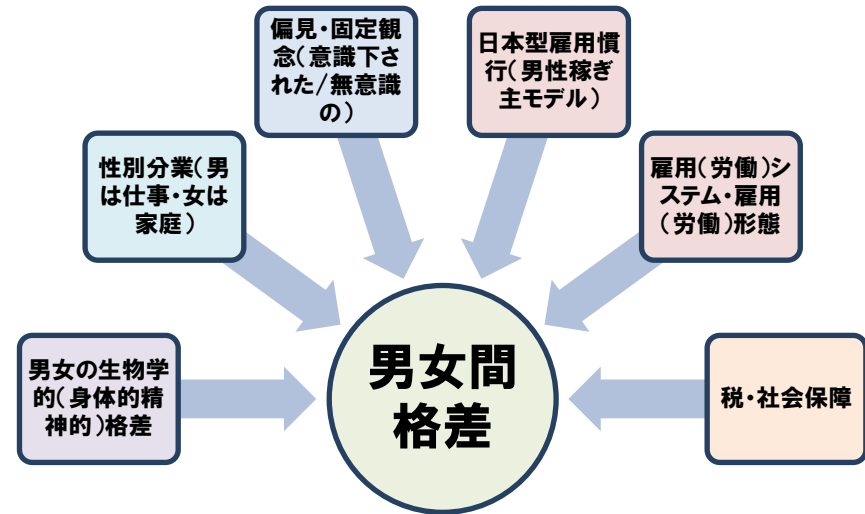
◆育つ環境や所属集団のなかで無意識のうちに脳に刻み込まれ規制概念・固定観念になっていく。人間の認識・記憶・判断・表現の過程で行われるショートカットに、この無意識のバイアスが影響を与える。とくに、採用や昇進人事の場面で無意識のバイアスが働くことが知見となってきた。

● ステレオタイプ・スレト  
「女の子は生まれつき数学の能力、論理力に欠ける」「女性は細やかな心使いができる」といった先入観が脳に刻み込まれる結果、女児・女性自身がそう思い込んで選択に影響を及ぼす。

● 属性によるバイアス  
ジェンダー・職業・学歴・人種等に基づく集団の代表的な特徴（科学に強い/弱い、信用できる/できない）を想定し、集団に属する人間は誰もがそうした特徴を盛ると判断してしまう。同じ集団に属さない人には警戒心をもつ。

● マイクロアグレッション＝些細な侮辱（日常の相互関係のなかで他者に横柄な態度をとること。話の最中に口を挟む、その人がいるのに存在を無視する、本人の前でその人の代弁をする、間違った名前と呼ぶなど）

日本のジェンダーギャップ指数は、経済社会の分配と再分配のシステムが「平等」に機能しないことを示している。「平等」とはどういうことをいうのかについての共通認識が形成されていない。「多様性」とか「ジェンダー」が「はやり言葉」になってきたが、それでもジェンダー格差解消が進まないのは力関係なのか。これによる影響は深刻で連鎖して拡大しサカイの持続的発展の基盤を損なうことが指摘されているのに…



これらの問題のトータルが労働分野において凝縮して表現され綱引きされてきたのが「賃金」であり、今日の貧困と格差の要因である。ハラスメントはそうした労働における力関係を示している。

自由を手  
にする

# 包括的労働関係は解消に向かうか

人権保障としての1日8時間労働制とジェンダー主流化

男女が平等にあらゆる分野における責任と権限を分かち合えるには1日6時間制、**それで生きていける差別のない所得の保障**が不可欠



健康の維持はもちろんだが、これまで無償で行われてきたケアのための時間は

女性たちが待遇を改善するために労働組合活動などに参加し行動する時間は

女性たちが社会や政治を変えてあらゆる分野における平等な権利を獲得するための政治的社会的自由は？

経済の持続的発展と  
人権のために求めら  
れたもの

## 包括無定量な働き方と差別・貧困・暴力 を根絶する雇用戦略

包括的労働関係と不合理な格差の解消⇒職場、  
家庭、公共のあらゆる分野で平等に権限と責任  
を分かち合える雇用システムへ⇒労働時間短縮  
目標は1日6時間1週30時間/不合理な格差を可  
視化するシステム

性中立的でない  
結果をもたらす  
雇用慣行や制度  
の撤廃

実労働時間と所得の把握・モニタリングを労働  
時間短縮・格差解消に向けた労使の取り組みに  
結び付ける仕組み⇒労働と所得の公正な分配・  
分かち合いに向けた戦略

実労働時間の短  
縮と所得格差解  
消に向けたポジ  
ティブアクショ  
ン

育児・介護などの家族的責任、公共的活動、生  
活ニーズのための労働条件選択を理由とする不  
利益の解消・禁止⇒パート等非正規雇用の選択  
による不利益の禁止

家族的責任のた  
めに選択された  
パート・有期・  
派遣就労の不利  
益の解消

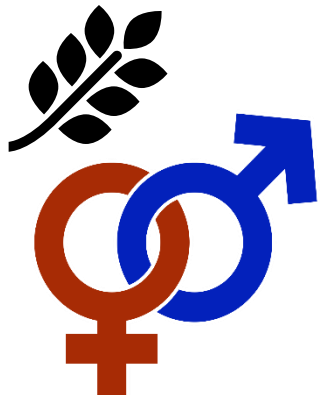


# 中心にある ジェンダー 主流化

～経済社会の  
持続的発展と  
平和のために

人間の歴史を支える普遍的な営みを大事にする人間中心アプローチを主流にしなければならない。人が人として生まれ生きて命を閉じていく歴史の繰り返しにおいて、ケアによる「人間の依存」関係は不可避であり生存の基盤である。

そうした人間の必然的な営みを、社会公共の核心的テーマに押し上げることなくして、人間の自由と平等はありえない。アマルティア・センが述べたように、よい人生を送るための潜在的な達成可能性は平等であるべきであって、家族的責任を引き受けることで就業の機会を失ったり、社会的な活動の機会を失ったりするのは不平等である。



あらゆる分野におけるジェンダー主流化政策は社会の持続的発展のために不可欠であること。したがって、あらゆる立法政策がジェンダー平等の観点から検証し見直さなければならない。

# 暴力・ハラスメントの本質は「支配」 ～差別による支配と自由の剥奪～

◆女性の妊娠・出産は一時的にも社会的資源から遠ざかることを宿命とするため、社会の変化とともに出産能力は「資源」と認識され、さらに特定集団の財産になった。モノ化された女性の所有は女性を公的場面から排除し、公的な営みを担う男性が女性を支配するという家父長制を生み出した。家父長制と軍事とは不即不離の関係にある。

◆そこでは、男性が女性を性的対象とする力が与えられているという考え方や行動スタイルが染み渡ってきた。性的なことは男性に支配権があるとする考え方の先には、「女性は性的なことについては嘘をつくもので本当のことは言わない」「男性が性的対象に選んだのだから女性が性的に誘ったに違いない」「拒否もイエスのうち」といった見方がある。

◆そのため被害者は、ハラスメントに抗おうにも行動が制約され、相談することも、公にすることもできない。相談しても、被害者に張り巡らされた暗黙の圧力の結果、逆に貶められたり非難されたり、なかったことにされたり、プライベート（私的）な性的関係として噂話をながされ女性の名誉をますます傷つけてしまう。

支配はどこから生まれ、どのように引き継がれていくのか

●ハラスメント・暴力は、その形態を問わず、心身の健康から生活の基盤、人的関係まで深刻な影響を与える。その構造は……

- ・ 性暴力の身体と心、社会的諸関係に及ぼす打撃性
- ・ 被害者の人権を守る配慮がなく
- ・ その犠牲のもとに組織の安泰をはかろうとする
- ・ 女性の性的プライバシーの対象化・道具化と支配
- ・ 安心と信頼の破壊と喪失



●社会構造や対人関係上のリスクから発生するハラスメントは生活のなかに構造化されて社会構成員をソフトに支配し、人々を排除へと追いやっている。

●それが何であるのか、影響がいかに深刻であるかは可視化されずらいし、異議申立てはもっと困難。



●偏見・固定観念・慣行を利用した情報のコントロールによる

●性暴力の組織化、それが国家の体質になるとき

●権力犯罪が隠ぺいされる危険

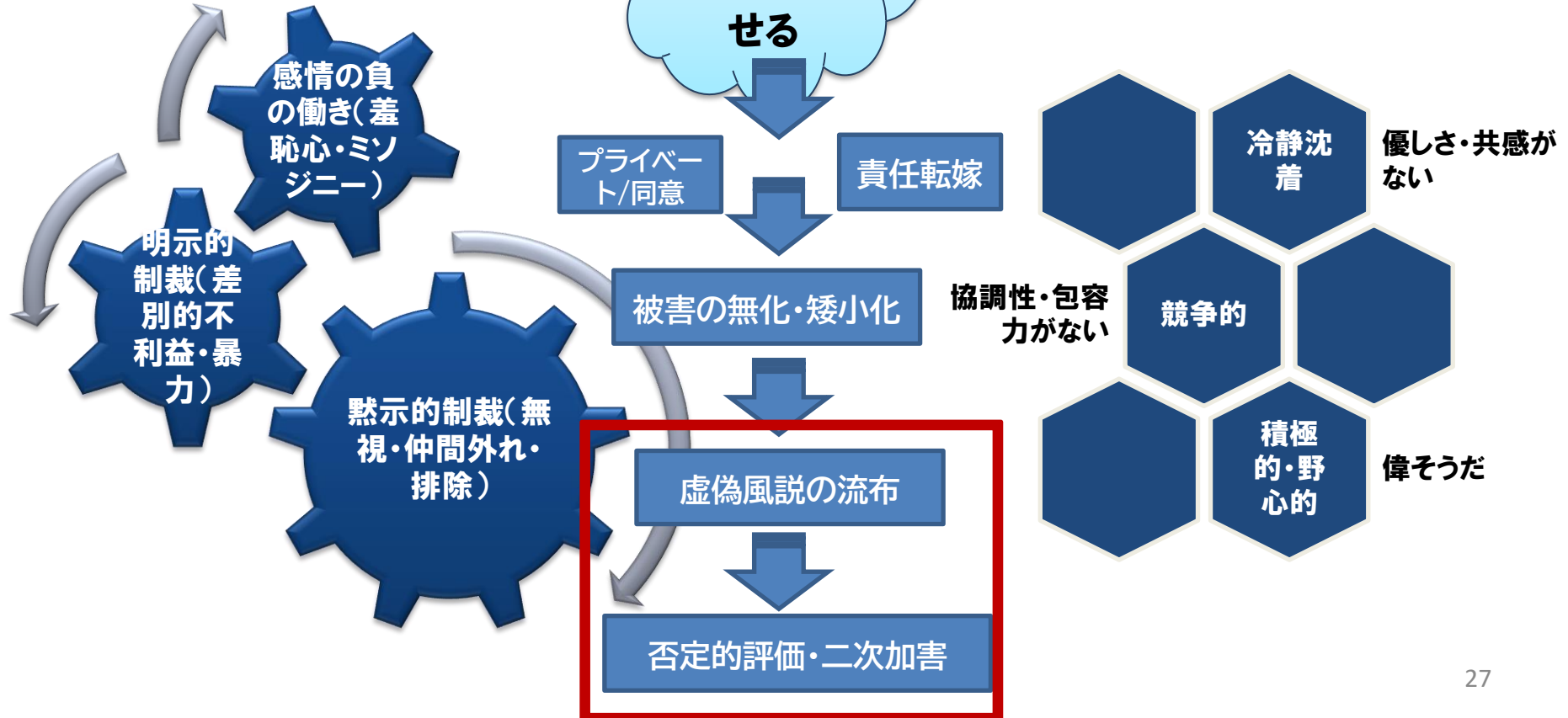
# 根強いジェンダー規範が男性に政治と経済における権力を集中させてきた 求められるジェンダー規範に基づく社会システムからの決別

ジェンダー規範は男女に異なる社会的役割を与える。これを通じて生じる男女の分業関係（性別分業）規範は子どもが社会規範を学習する過程（家庭・学校・友人関係・メディアとの接触）のなかで学び取られていく。これによってもものごとの実権は男性に集中し、考え方や行動も支配される。

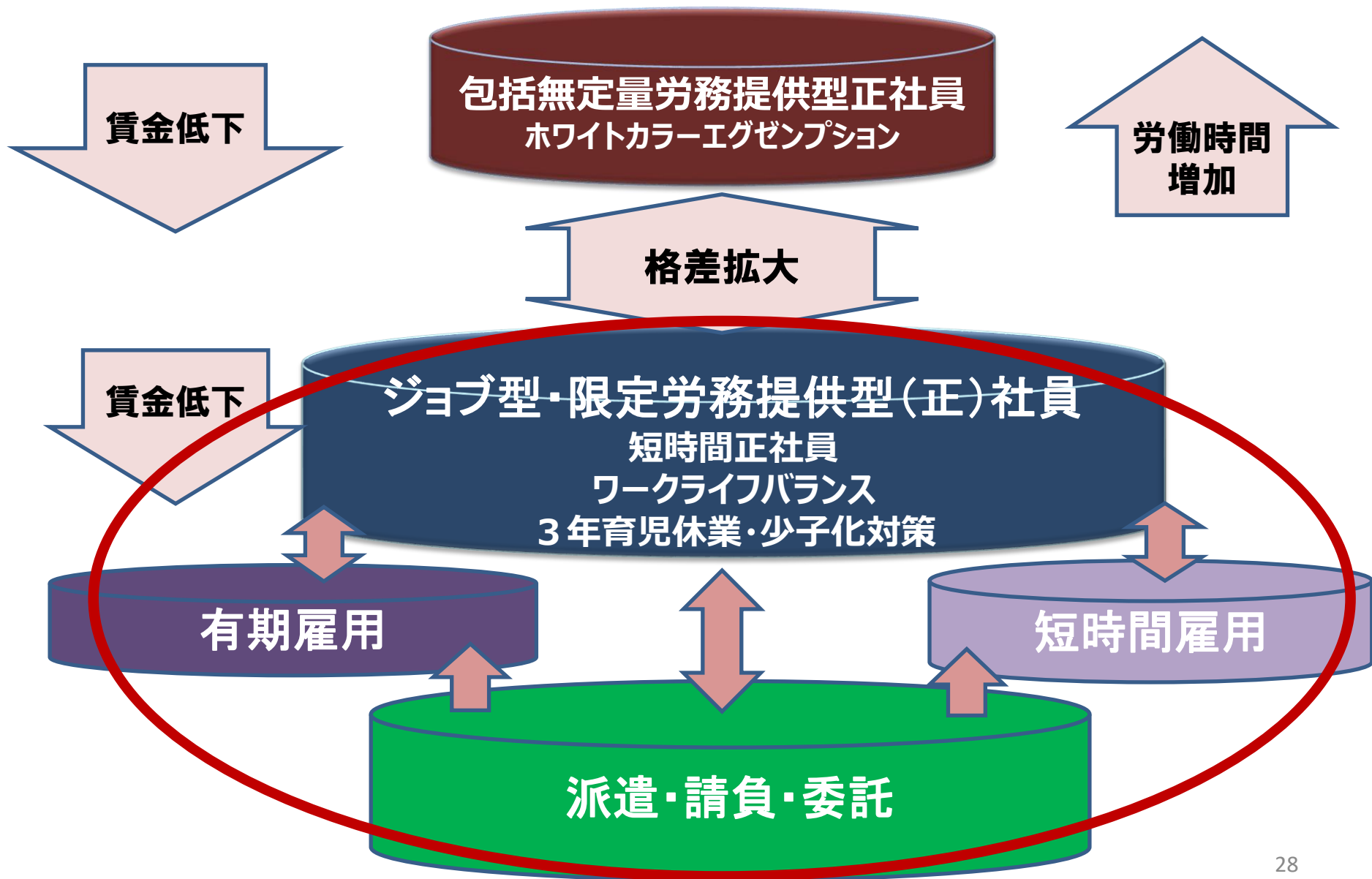
社会規範からの逸脱に  
自発的制約を加える仕組み

告発する  
と身動き  
できなくさ  
せる

ジェンダー化された組織  
男らしさの優遇とダブルバインド  
無意識のバイアス



# 悪循環は労働者に不利益を加えながら加速する





# 自由とは何か

～人間を無用のものとする巨大な国家犯罪を用意したもの～

- ファシズムは、民主主義と自由の矛盾の裂け目で大衆のなかから生み出される
- エーリッヒ・フロム「自由からの逃走」は、ファシズムを大衆が支持し支配に服する構造について、自由の二面性（人々の追い求める理想とともに集団＝安定した土台を壊してしまふ）にふれて、近代資本主義の浸透とともに集団による保護を失った人々が不安・孤独・無力感に襲われ（特に没落する中間層・貧困層）、それが偉大なドイツ・ヒトラーへの傾倒を生み出したと指摘する。自由には責任が伴うものであり、その自由が重荷となった人々はそこから逃走してファシズムへと走った。自由の重荷から逃れて新しい依存と従属を求めやすい人間性＝権威主義的性格を問題にした。
- 悪の陳腐さ～ユダヤ人を大量にガス室に送り込んだアドルフ・アイヒマンが訴追された法廷を取材したハンナ・アーレントは、ユダヤ人組織がナチスに協力したこと、アイヒマンは決して悪魔のような人物ではなく、思考の欠如した官僚であって、考える力、他の人の立場にたって考える能力の不足と結びついていることを指摘した。
- **新自由主義の言説である「自由」と「平等」の意味と国家像**

## Quatre petits bouts de pain

Magda Hollander-Lafon

- あくまでも自分に忠実でいてください。他人の期待に応えようとして、あるいは人から愛されなくなることを恐れて、自分を捨ててはいけません。
- あなたたちにお勧めするのは、外からの影響に抵抗し、自分の情報源を選ぶことです。人が真実だと語ることをすべて鵜呑みにしてはいけません。あなたがとても受け入れられない、人間的に正しくないと感じる状況に直面したときには、自分を信じて行動しなさい。
- しっかりと見分けて選び、自分で選択したことに責任を持てるようになることです。無関心と無知を連帯に代えるのです。無関心と無知は、私に言わせれば、人間の死、人間性の死です。