

# Process

---

わたしをつくる、仕事をつくる、  
社会をつくる

-扉をひらく、参画プラネット

## 渋谷典子

特定非営利活動法人参画プラネット代表理事  
名古屋市男女平等参画推進センター指定管理者「管理運営室」事業統括者  
特定非営利活動法人ユニフェム（国連女性開発基金）日本国内委員会 常任理事  
日本女性学会 幹事  
桜花学園大学・名古屋短期大学講師  
キャリアナビゲーター  
名古屋大学大学院法学研究科博士後期課程に在籍

わたしをつくる、仕事をつくる、社会をつくる。

## 一扉をひらく、参画プラネット

渋谷典子

### はじめに

「わたしをつくる、仕事をつくる、社会をつくる。」—NPO法人参画プラネット（以下、参画プラネット）が活動を開始して、まもなく4年経つ。この4年間は、参画プラネットにとって、創成期として位置づけられる。創成期の事業全体を見渡すと、名古屋市男女平等参画推進センターの指定管理者としての事業割合が最も高い。設立した2005年、チャレンジした事業が指定管理者事業の第1期公募であったこともあり、参画プラネットが持つチカラのほとんどをかけて取り組んできた経緯がある。

指定管理者事業を担当して3年。大きな事故もなく安全安心な施設管理が行われ、市民交流事業として実施したさまざまな講演会・ワークショップ・コンサート等も男女平等参画を推進するという目的をほぼ達成することができた。本事業のくわしい評価については、林やすこ常任理事が執筆した「男女共同参画政策を推進する評価システムのあり方—参加とエンパワメントをキーワードに」（本誌：P13～26）および外部評価委員会からのコメント（本誌：P27～29）を参照いただければ幸いである。

さて、本稿では、参画プラネットが本事業を遂行する過程で自発的な目標としてかかげた①「新しい働き方」、②人材育成、③政策提案について、成果と課題を概観する。そして、本事業での実践を基盤として筆者が取り組んでいる労働法の課題へとつなげていきたい。

### 1 指定管理者事業の位置づけと推移

参画プラネットは、指定管理者事業（以下、惑星プロジェクト<sup>1</sup>）に取り組むにあたって「マイナス要因とされている安価な労働力化を、プラスに転換する方法はあるか」という問いを自らに立て、それに対して実践で応えることを目標にした。そして、メンバー共通の認識のもと、惑星プロジェクトを女性が働くことで社会につながり（①「新しい働き方」、キャリアアップ（②人材育成）を果たせる場であり、そのような状況に置かれた女性たちが当事者として発言（③政策発信）する場であると位置づけた。その後、①「新しい働き方」は「カスタマイズされた働き方」へとシステム化でき、②人材育成に関しては参画プラネットに関わるメンバーそれぞれが能力を発揮しつつ成長し、③政策発信の分野では参画プラネット独自の政策を発信するまでに到達した<sup>2</sup>。

なお、男女共同参画推進センター等の指定管理者事業に関する問題点<sup>3</sup>の一つとして、

人件費等の削減があげられている。その点について、国広陽子（2007）<sup>4</sup>は、参画プラネットの実践を取り上げ、次のように課題提示している。

「人件費を切り詰めざるを得ない指定管理者は、働く人への適切な報酬を確保することを大きな課題として抱えている。「参画プラネット」が女性関連施設での仕事を「低報酬の主婦パート」として終わらせることなく、働き始めた女性を次のステップのキャリアにつなげる事業を今後どう展開するかは注目すべきである」

## 2 指定管理者事業の3年目

まず、名古屋市から監査があったことを記しておきたい。2007年度（平成19年度）について詳細な調査が実施され、事業全体について「特に問題はない」という結果報告が届いた。法人としての責務を十分に果たしていると判断されたと、真摯に受け止めている。

指定管理者事業3年目の成果としては、第一に、「カスタマイズされた働き方」と「人材育成の場」が相乗効果で深化したことをあげたい。このシステムを活用して仕事に就いた女性たちがキャリアアップしそれぞれが「人間発達」<sup>5</sup>を果たしており、個人のキャリアアップは法人の成長へと結びつき相互作用を起こしつつある。具体的には、表1で示したい。

表1からもわかるように、これまでの女性グループが陥っていた世代交代が進まないという課題が払拭され、メンバーそれぞれが新たな役割にチャレンジしつつ、世代交代が進みつつある。特に、惑星プロジェクト全体のマネジメントを担当する責任者業務（統括責任者：1人、責任者：2人）についての変化を記しておきたい。本プロジェクトの開始時に統括責任者であったメンバーは3年を経て、次のメンバーへと統括責任者を手渡すこととなった。新年度である4年目の統括責任者は開始時にはスタッフであったが、その後責任者となったメンバーであり、他の二人の責任者のうち一人は在籍2年目のメンバーである。惑星プロジェクトの責任者業務が可視化され、三人体制という協力関係があれば担えるようなシステムが構築された成果である。

次に、政策提案については、『国立女性教育会館研究ジャーナル』投稿論文掲載者フォローアップ調査事業を国立女性教育会館と協力して実施する機会を得た。この内容については『国立女性教育会館研究ジャーナル』第13号に掲載されている。また、かねてよりテーマとしているNPOと労働に関する内容としては、①「境界線上に存在する者」たちー時代の変化と労働法的課題」（『トヨティズムを生きる』発行：せりか書房）、②「公務の市場化とNPOー指定管理者を担うNPOの実践から」（『移民の現在／多文化共生の未来』発行：カルチュラル・タイフーン2007セッション報告編集委員会）といった書籍等のなかで、政策提案をする機会を得た。

こうした背景には、「なごや参画研究会」の存在が大きい。「なごや参画研究会」では「実践研究」<sup>6</sup>という枠組みのもと、NPO活動や地域活動に参画している女性たちが自ら課題として設定したテーマを研究し、ゼミ形式で学習会を開催している。現在は、政策へ結びつける道すじを模索しているところである。

表1「NPO法人参画プラネット メンバーの状況」(2009年3月現在)

役割	業務内容	年代	ワーク	特記事項	3年を経て
責任者A	・業務日数：3日/週 ・責任者間でのワークシェアリング	50代	家事	・大学院在籍・講師活動 ・自治体審議会委員 ・他のNPO法人常任理事 ・学会幹事	・大学院前期課程修了 ・博士後期課程進学 ・論文(査読付)掲載 ・書籍(共著)出版 →事業統括者へ
責任者B 〈事務局長 兼務〉	・業務日数：3日/週 ・責任者間でのワークシェアリング	50代	家事 介護	・自治体審議会委員 ・講師活動 ・地域活動	・書籍(共著)出版 →統括責任者へ ・資格取得：評価士
責任者C	・業務日数：3日/週 ・責任者間でのワークシェアリング	30代	家事 育児	・放送大学在籍 ・講師活動 ・地域活動	・資格取得： マンション管理士 管理業務主任
メンバーD 事務局	・業務日数：3日/週 ・メンバー間でのワークシェアリング	40代	家事 育児	・地域活動	・資格取得 マイクロソフト オフィス/スペシャリスト・エキスパート
メンバーE 情報局	・業務日数：3日/週 ・メンバー間でのワークシェアリング	40代	家事 育児	・大学院在籍 ・講師活動	・論文(査読付)入選 ・大学院入学 ・論文掲載
メンバーF 情報局 インフォメーション	・業務日数：4日/週 ・メンバー間でのワークシェアリング	30代	家事 育児	・地域活動	
メンバーG 情報局 インフォメーション	・業務日数：4日/週 (30時間/週) ・シフト制	40代	家事 育児	・地域活動	・資格取得に挑戦中
メンバーH インフォメーション	・業務日数：4日/週	30代	家事 育児		→責任者へ
メンバー I~W インフォメーション 等	・業務日数：希望によるシフト制	20代 ~ 70代	家事 育児 介護	・大学院在籍(1名) ・大学在籍(5名) ・地域活動(6名) ・ボランティア活動(2名) ・他の仕事と両立(2名)	・起業を果たす(1名) ・写真展開催(1名) ・大学院修了(2名) ・転職：自治体相談員へ ・転職：キャリア関係へ
メンバーX 在宅業務	・業務日数：申告制	30代	家事	・地域活動 ・鹿児島在住	

### 3 女性関連施設<sup>7</sup>における労働問題

一方、全国の女性関連施設を見渡すと、スタッフ等関係者についての雇用問題が起きている。

男女共同参画政策を推進する拠点施設（いわゆる、男女共同参画センター、以下センター）は、自治体の直営あるいは指定管理者制度を取り入れて運営している場合がほとんどである。全国的な視点でみると、40都道府県に44施設が設置され、245市町村には253施設が設置されている<sup>8</sup>。センターの設置目的は、男女共同参画社会の実現であり、根拠となる法は男女共同参画社会基本法である。

こうしたセンターにおいて、雇止めや賃金差別、解雇等をめぐる訴訟が続いている。本稿では、こうした裁判事例をとりあげ、センターが抱える労働問題を提示する。センター自体の存在が条例などで制度化されている場合が多々あるにもかかわらず、スタッフ等関係者（担い手）の雇用問題はグレーゾーンにあるままで未だ解決されていない。

多くのセンターはこれまで、設置された段階から常勤職員が中心ではなく、嘱託職員や非常勤職員といった身分が不安定な職員を多く配置している傾向であった。さらに、自治体の行財政改革の影響を受けた段階で、賃金が安価な女性職員（特に、第三号被保険者としての女性たち）を活用し、財政難を乗り切ってきたといえる。

しかし、「男女平等が目的であるにもかかわらず、身分が不安定な雇用形態で、女性の低賃金を利用するのは納得できない」とスタッフ等関係者（担い手）が抱える矛盾や不満が募っており、こうした状況が労働裁判へと結びついている。

センターが掲げている設置目的とスタッフ等関係者（担い手）の労働実態における乖離こそ、労働問題のテーマとなるはずである。

#### 4-1 とよなか男女共同参画推進センターすてつづ（豊中市、とよなか男女共同参画推進財団）事件／大阪地裁・平成19・9・12判決

本件は、開館と同時期に有期で雇用契約して就任した非常勤館長が、3回にわたって雇用契約を更新していたにもかかわらず、4年目の終了時に、非常勤館長から常勤館長へと組織体制が変更されるという理由で雇止めになり、常勤職に応募したにもかかわらず不採用となったことを争った事件である。

裁判の争点は、①本件雇止めの違法性、②本件不採用の違法性、③共同不法行為の成否である。第一審においては、請求が棄却され、現在は控訴中である。判例としては、有期雇用の雇止めと不採用が争われた件については一般的な事例であるといわれている。なお、控訴審においては、新たな視点として人格権侵害について訴えていくとのことである。

本件におけるもう一つの視点としては、男女共同参画とジェンダーへのバックラッシュといった政治的な動きがあったことをあげておきたい。こうした動きに対して、自治体（豊中市）や財団、センター職員（特に、館長であった原告）がどのように対応したのか。また、これらの三者の間は、どのような関係性であったのか。こうした例は今後、政治的な

動きとセンターとの関係を考えるために示唆となる。また、労働問題の視点でいえば、バックラッシュといった政治的な動きによりセンターが標的となり、そこで雇用されている人々への影響も考えられるからである。

#### 4-2 ウイングス京都（京都市女性協会）事件／大阪高裁・平成21・7・16判決

本件は、財団の嘱託職員で相談事業を担当している女性職員が、一般職と同等の仕事内容であるにもかかわらず、嘱託であることによって賃金差別を受けていることを訴えた事件である。

本裁判の争点は、①原告に対して一般職員とは異なる給与規程等をあてはめて低い賃金を支払った本件賃金処遇は、憲法13条および14条に反して不法行為といえるか、②本件賃金処遇は労基法3条（社会的身分による差別）に違反する不法行為か、③本件賃金処遇は労基法4条（性別による差別）に違反する不法行為か、④本件賃金処遇は、同一（価値）労働同一賃金原則に反する不法行為かといった四つがあげられている。

本件は、地裁判決と同様、控訴審においても請求が棄却された。判例法上の意義は、パートタイム労働者の正社員（フルタイム労働者）との賃金格差の合理性が争われた事例であるといわれている。

本件におけるもう一つの視点としては、拠点施設におけるスタッフ等関係者（担い手）が持つ専門性への問いがあげられる。相談員や事業企画者としての専門性はどのように評価されるのであろうか。そして、専門性に対する対価はどのように設定されるのであろうか。今後の動向に注目したい。

#### 4-3 婦選会館事件／東京地裁・平成20・4・22判決

本件は、婦選会館の耐震性に疑問があるため、会館の使用を停止することに伴う事業縮小により、担当する職（仕事）がなくなるために人員整理（解雇）の対象となった職員が、解雇は不当として訴えた事件である。

本裁判の争点は、担当する職（仕事）がなくなることによる解雇について争われた事件である。解雇通告については、職員が加入していた労働組合活動が影響しているともいわれている。判決では、請求が棄却され、その後、和解している。判例法上の位置づけとしては、解雇の一般的な事例であるといわれている。

本件におけるもう一つの視点としては、運動、活動、労働といった三つが複雑に交錯する女性関連施設の歴史と現状が課題となってくる。女性運動の担い手を中心となって運営している場合には、事業というより運動といった側面に重きがおかれ、そこで働く人々の間に意識の差や仕事に対する温度差が生まれるのではないだろうか。また、活動といった側面からとらえれば「有償ボランティア」という言葉で象徴されるように、活動と労働の境界線は依然として曖昧である。こうした状況の下、センター内に、運動、活動、労働の三つが混在しているケースも多い。

女性関連施設における裁判例は、他にも見受けられる。センターの指定管理者を担当している参画プラネットとしても、同様な事態に向き合う可能性もある。こうした裁判例は、参画プラネットの活動にとって「ネガとポジ」「表と裏」の関係性といえるのではないだろうか。今後は、このような裁判についてさらに分析を重ねつつ、労働問題を考えていきたい。

## 5 扉をひらく、参画プラネット

創成期の4年目には、参画プラネットそのものの活動がさらに拡がりをみせる展開があった。具体的には、次のとおりである。

第一に、他団体との協働事例が増え、新たな関係づくりが可能となってきた。例えば、名古屋市立大学や市民団体（NPO法人手しごと屋豊橋、I I H O E [人と組織と地球のための国際研究所]、NPO法人地域の未来志援センター、NPO法人フェミニストカウンセリングなごや、NPO法人宇宙船地球号、ウイ・エルダーマン等）と共催または協賛で事業を実施することができた。特に、I I H O E [人と組織と地球のための国際研究所] およびNPO法人地域の未来志援センターと共催で産・官・学で連携を取り、CSRをテーマに男女共同参画を切り口として事業を開催したことで、これまで男女共同参画に関心がなかった層に向けて男女共同参画のメッセージを届けることができ、これまで関心がなかった層においても理解が深まっていった。

第二に、財団や社会福祉協議会、独立行政法人における助成金にエントリーし助成先となるケースが増えてきている。こうした資金獲得の背景には、「社会的なニーズがある事業を提案し、事業を完遂することができる法人である」と認められつつあるのではと、前向きにとらえている。前述のように、メンバーそれぞれの「人間発達」が法人全体のチカラとなり、このような成果となって表れているのであろう。

第三に、新たな情報交流を目指して、インターネットを活用したテーマ・ポータルサイトの構築を開始した。男女共同参画に関する情報は限られた人々のなかでしか共有されていない状況をふまえ、新たな人々へメッセージを届けるために、ポータルサイトという手法を採用することとした。「情報こそ、社会を再構築するチカラをもっているはず」と、期待が高まっている。

さて、ここで、参画プラネットのミッションを再度、構築してみたい。

仕事をとおして、キャリアのはしごを登り「人間発達」しながら自分を育てることは、「わたしをつくる」につながる。

まっとうな仕事の間（仕事・時間・人格が保障されている場）をつくり広げていくことは、「仕事をつくる」につながる。

そして、女性たち一人ひとりがいきいきと暮らすことができる仕組みをつくり実践することは「社会をつくる」へつながる。

今後は、「人間発達」の概念を組み入れた新たな労働のあり方から、運動・活動・労働を融解するものを提案し、わたしたちの活動そのものが社会変革につながることを目指したい。

2009年4月、参画プラネットの発展期が始動。創成期から発展期へ。新たな扉をひらくことができた。しかし、行く手には指定管理者選定という壁が立ちはだかっている。

「わたしをつくる、仕事をつくる、社会をつくる。」—自らの枠内での自己内在化した活動に留まらない一人ひとりの動きが、すでにはじまっている。

- 
- 1 名古屋市男女平等参画推進センターの指定管理者を担当するプロジェクトに対して、参画プラネットは「惑星プロジェクト」と命名した。
  - 2 2006年から2007年の参画プラネットの活動内容については、以下の報告書を参照。『プラネットの軌跡 2006』（NPO 法人参画プラネット、2007）、『プラネットの軌跡 2007』（NPO 法人参画プラネット、2008）
  - 3 指定管理者制度に関する課題は山積しているが、本稿では参画プラネットの実践をもとに報告する。
  - 4 国広陽子「事例報告」国立女性教育会館編『指定管理者制度導入施設についての調査結果分析』（国立女性教育会館 2007）81-88
  - 5 渋谷典子「NPO 活動における「人間発達」」『東海社会学会年報 第1号』（東海社会学会、2009）136-145
  - 6 渋谷典子「“越境する”研究者と“越境する”実践者」『社会人が大学院の門をくぐる時。』（書籍名：予定）（生活書院、2009年9月出版予定）
  - 7 女性関連施設とは、「男女共同参画・女性のための総合的な施設」を総称したものである。
  - 8 「男女共同参画・女性のための総合的な施設」について、2006年3月に内閣府男女共同参画局が実施した調査による。