

◆ 固定的性別役割分担意識を打破し

「自らの意思」が尊重される社会へ

コロナ禍で苦しむ非正規労働の女性たち

2015年に国連で採択され各国が取り組んでいるSDGs（持続可能な開発目標）は、全部で17の目標から構成されています。五番目の目標にジェンダー平等の達成が掲げられ、すべての女性、女児のエンパワーメントを図ることをうたっています。

それを受け、日本政府もジェンダー平等をどう達成するか、議論してきました。SDGsに基づく「アクションプラン 2021」を設定し、その中には「あらゆる分野における女性の参画、ダイバーシティ、バリアフリー」の推進を盛り込んでいます。それらの推進を通じて男女間格差等の是正を図るわけですが、現実はどうでしょう。

働く女性たちに目を向けてみると、コロナ禍で宿泊業や飲食サービス業、製造業等で働く人、これは主に女性が多いのですが、確実に減っており、その分、生活不安が大きくなっています。

正規、非正規で見ると、正規社員は増え、非正規で働く人が減っています。コロナ禍の中で事業主は非正規社員を整理しているためですが、そうすると非正規で働く比率が高い女性の雇用不安は男性をはるかにしのぎます。女性雇用者のなんと54%、1,440万人は非正規なのです。

男性はどうでしょう。こちらは非正規が2割強で、時系列で見てもほとんど変わっていません。男性は10人中8人が正社員、女性は10人中5人強が非正社員です。労働の分野では、性によるアンバランスが非常に大きいことが分かります。

こうした状況の中でどういう問題が起きているかというと、特にコロナ禍では女性の自殺者が増えています。男性のそれは昨年と今年を比べると減ってきています。女性の自殺者が急増している背景の一つには、非正規雇用者の増加に伴う生活不安の問題があるのではないかと考えます。

問題が多い日本の「男女平等」

次に、日本の男女平等の特徴を分析していきたいと思います。平等論には大きく二つの主張がありました。一つは生物学的に男女が異なる個体であるなら社会的役割も異なるという理論で、男女特性論と言います。それを否定したのが男女共同参画論で、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会作りを目指すものです。男女共同参画社会基本法も女性活躍推進法も、後者を理論化したものです。いまだに男女特性論にこだわる人もいま

すが、男女平等という概念からは外れた考え方です。

女性活躍の根底には雇用管理区分ごとの平等という概念があります。雇用管理区分、すなわち職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分によって処遇にも違いが生じます。例えば基幹労働力の総合職と補助労働力の一般職という区分がそれで、その区分によって処遇等に違いが生じます。ちなみに出世コースの総合職は男性が八割を占め、一般職は八割が女性です。

総合職、一般職の区分けをコース別雇用管理制度と言います。この制度が現れるのは働く女性の差別を禁じた男女雇用機会均等法の制定（1985年）当時です。同法の制定で男女間の差別ができなくなったため総合職・一般職という概念を持ち込み、男・女の差別を消したと言えるでしょう。その意味では、コース別の雇用管理区分という概念には問題があると思えます。

女性への依存を前提にした男女平等社会

今度は男女雇用機会均等法について理解を深めてみましょう。制定された当時の男女雇用機会均等法のフルネームは、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」でした。「勤労婦人」の福祉の増進を目指した勤労婦人福祉法を改正して作った法律なので、「勤労婦人は、次代をになう者の生育について重大な役割を有する」という同法の条文（第2条）が、「勤労婦人」を「女子労働者」と言い換えられてそっくり均等法に移行されています。

要するに初期の均等法は、女性労働者は「次代を担う者の生育について重要な役割」を有しているとし、職業生活と家庭生活の調和を女性に委ねていたのです。つまり男は仕事、女は仕事と家庭維持責任というのが、当時の「均等」な働き方でした。それが1997年に改正され、現在の均等法の第2条は「女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるように」ということで、「次代を担う者の生育について重大な役割を有する」という付言は取ってあります。現在は、次代を担う者の生育について重大な役割を有するのは夫と妻、あるいは男、女双方なのです。

勤労婦人福祉法が制定されたのは1972年ですが、国際的にも1970年代は家庭責任を持つのは女性という考え方が強い時代でした。1965年採択のILO123号勧告（家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告）も、タイトルからも明白なように家庭維持責任者は女性だったのです。それが1980年代に入ると変化し、1981年に採択されたILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）は、家庭責任を有するのは男女とうたっています。

日本が均等法を制定したのは1985年ですから、ILO156号条約の趣旨を認識していれば、女性労働者を「次代を担う者の生育について重要な役割を有する者」と断じることはなかったはずですが、認識が不十分でした。男女双方に子育て責任を課した育児休業法が制定され

るのは均等法が制定された6年後、90年代に入ってからでした。

以上のように、日本の男女平等社会の歴史等をひもとくと、結局は女性への依存を前提にした男女平等社会の模索だったということがわかります。

「夫は正社員、妻は専業主婦+パート」昭和モデルから令和モデルへ

事業所もまだまだ性別職業分離が顕著です。男性は出世も見通せる幅広い職務に、女性は限られた職種に集中しています。秘書職を見ると女性が多いのですが、秘書職のトップに立つのは男性が多いわけです。管理は男、管理されるのは女性。秘書職を見ているとその辺りのことが十分に分かると思います。

先ほど申し上げましたように、女性は5割強が非正規で働いています。依然、夫は稼ぎ手、妻は家の守り手で時間的ゆとりができればパートで働くという発想が、この社会には根強いということです。今でこそ女性の非正規化が問題になっていますが、歴史的には男性の非正規化が先に問題になりました。男性の非正規雇用比率は2013年に2割台に達しますが、2割に近づきだしたころから社会問題になったのです。

2004年は男性の非正規が16%、2005年が17%になり、稼ぎ手が大変だと社会問題に浮上するわけです。では女性は当時、どうだったかということ、非正規で働く人がすでに5割台を突破していました。男性の非正規は2割に達していないのに社会問題になり、5割強の女性がならなかったのはなぜか。

私は当時、内閣府の監視専門調査会会長をしていました。同調査会がまとめた報告書は次のように指摘しています。「暗黙のうちに女性は経済的自立を必要としない存在として社会に捉えられ、問題が見過ごされがちであったことに他ならない」。それから10年以上経過した今も、夫は正社員、妻は専業主婦という昭和モデルが少し形を変えて令和モデル（夫は正社員、妻は専業主婦+パート）になり、延長線上にあるということです。

女性活躍推進のカギを握るポジティブ・アクション

続いて女性活躍推進を分析しましょう。女性活躍推進はポジティブ・アクションとワーク・ライフ・バランスの2本の柱で構成されています。ポジティブ・アクションとは格差是正の取り組みで、クォータ制とかプラス・ファクター方式、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などがあります。多くの企業が採用しているのはゴール・アンド・タイムテーブル方式で、例えば5年間で女性課長を3割にするなど達成すべき目標と期間を掲げ、格差を是正する取り組みです。

ワーク・ライフ・バランスは仕事と生活の調和を目指す言葉ですが、1980年代は米国ではワーク・ファミリー・バランスと言っていました。対象は共働き家庭の女性で、いかに仕事と家庭のバランスを取りながら働き続けるかが課題でした。1990年代に入ると女性に限

らず独身者、離死別者、既婚男性などすべての人に仕事と生活の調和が必要だとなって、表現もワーク・ライフ・バランスに変化しました。日本でも 2007 年にワーク・ライフ・バランス憲章ができます。

共働き世帯が増加しても女性の負担は減っていない

ワーク・ライフ・バランスの時代にはなりましたが、第 1 子出産後にどれくらいの女性が働き続けるかといえば、5 割です。ただし就業継続率は、正規職員とパートでは大きく違い、正規職員だけに絞れば 7 割、69.1%が就業継続をしています。パート・派遣だと 25%、つまり 4 人に 3 人は辞めているわけです。

一般女性で妊娠出産を機に退職した人の理由ですが、家事育児に専念するため自発的に辞めたという人、仕事を続けたかったが育児との両立の難しさで辞めたという人が上位を占めます。やはり家事育児が、女性の肩に重くのしかかっているのでしょう。

データで見ると、2019 年時点で専業主婦世帯は 582 万世帯に対し、共働き世帯は 1245 万世帯と 2 倍強の数値となり、今後、両者間の格差は更に拡大すると思います。こうなると男性も家庭のマネジメントを積極的に分担しなければなりません、データを見る限り、食事作り等はほとんど女性、男性の家庭内での出番は極めて少なく、これでは夫婦間のトラブルの要因になっても仕方ありません。

固定的性別役割分担意識が最大の壁

そこで浮上するのが、固定的性別役割分担意識の問題です。私はジェンダー平等を推進する上で、これが一番大きな障害物だと思っています。女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針にはズバリ、男女間に事実上の格差が残っているのは、固定的な性別役割分担意識とそれに結びついた長時間労働等の働き方が背景にあるためと書いてあります。男女共同参画に立ちふさがるこの最大の壁を、何とか打破しなくてはなりません。

夫の家事育児参画が本当に期待できるのかということですが、2018 年の国立社会保障・人口問題研究所の調査結果によると、家事育児の総量を 100 とすると、家事は妻 83 で夫 17。育児は妻 80 に対し夫 20 です。また 29 歳以下は夫の家事参画を期待する妻が 53%と過半数を占めるのですが、40 歳代では 33%、3 人に 1 人ぐらいでしかいません。

女性活躍から女性自身が身を引く傾向も出ています。2020 年の 21 世紀職業財団の調査では、2、30 代の女性総合職の 34.5%、3 人に 1 人強は管理職になりたくないと考えています。女性総合職は管理職候補の最前線にいるわけですが、女性管理職を増やそうという国の思惑とは裏腹に、女性自身がそれから身を引く傾向もあるわけです。

その背景にあるのが固定的性別役割分担意識の問題です。男は仕事、女は家事、子育てというのが伝統的な性別役割分担でしたが、最近では女性側の分担に、時間があればパート、更

には介護といった役割も加わっています。昇進意欲が減退しても無理はありません。

男女共同参画基本計画は5年ごとに見直しを行います。最新の第5次計画（2021～25年）は固定的な性別役割分担意識の解消をかなり強調しています。また「目指すべき社会」として第4次計画（2016～20年度）と同様、「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる」社会作りを挙げています。「自らの意思」とは、性別によって生き方を規定されることを否定し、自らの生き方は自らが決めるということ。現状を考えればなかなか難しいテーマではありますが、SDGs（持続可能な開発目標）が掲げる五番目の目標、ジェンダー平等の達成を果たすには避けて通れない課題であることを改めて強調しておきます。

さらに議論が進むダイバーシティ

最後にダイバーシティについて触れておきたいと思います。冒頭で紹介したように、SDGsに基づく「アクションプラン 2021」はダイバーシティの推進を盛り込んでいます。ダイバーシティは多様性という意味で、ひと口に働く人々と言っても性別、年齢、人種、性的少数者、国籍、宗教、信条など様々です。ダイバーシティ経営とはそのような多様な人材が能力を十分に発揮できる機会を提供することによって、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営を言います。

ここではその中でも性的少数者、L（レズビアン、女性同性愛者）、G（ゲイ、男性同性愛者）、B（バイセクシュアル、両性愛者）、T（トランスジェンダー、心身の性の不一致を感じている人）の問題を考えたいと思います。私も豊島区をはじめ都内のいくつかの自治体でこの問題を議論し、豊島区では男女共同参画推進会議の会長を務めていた時に条例に盛り込みました。

難しかったのはT、トランスジェンダーでした。身体上の性と性自認が異なるので男性、女性の範疇でくくることが難しく、当事者である委員からも男、女でくくりに反対する意見が出ました。ではどうするか。「男、女、その他」ではあまりにも失礼です。豊島区は男女共同参画等の表記を除き、「男女」を「すべての人」に置き換えました。今、多くの自治体が性的少数者の問題を条例化するにあたって表現上の問題に頭を悩ませているはずで

す。これらの議論を通じて感じるのは、「男女」二元論が限界を迎えているということです。あまりいい例ではないかもしれませんが、「男女」共同参画という言葉もTの立場に立てば「すべての人」共同参画がベターかもしれません。そうなると、これまで述べてきた男女間の格差等があいまいになるおそれもあります。このように人としてどう平等な関係を保ち、生きていくかという問題は新たなステップを踏み出す段階に差し掛かっています。ぜひこうした問題に関心を持ち、皆さんならではの理論を構築して頂ければと思います。