

「ジェンダーギャップの解消に向けて～労働とケア～」

上智大学法学部教授

三浦 まり 氏

1. ジェンダーギャップ解消はなぜ必要か？（資料3～9 ページ）

（1）はじめに

本日は、『ジェンダーギャップの解消に向けて～労働とケア～』をテーマに、特にケアの部分に重点を置きながら話をします。日本では、さまざまな領域でジェンダーギャップがあります。ジェンダーギャップが解消された社会は、ジェンダー平等が実現された社会ともいえます。しかし、そもそもジェンダーギャップの解消がなぜ必要か、根本的なことについて、日本社会ではまだ認識が進んでいないのではないのでしょうか。そのためジェンダーギャップの解消も遅れています。なぜジェンダーギャップの解消が難しいのかをお話ししつつ、労働組合としてもケアの問題をどのように取り組んでいくかが大きな課題であることを述べていきます。

（2）SDGs とジェンダー

ここ4年ぐらいで大学も含めて、SDGs がさまざまな所でいわれています。連合はもちろんのこと、日本経済団体連合会を含む多様なステークホルダーがSDGs バッジをつけています。気候変動も待ったなしで、感染症の広がりもあり、これまでの経済モデルを根本的に変えていくことが全世界の課題になっています。その中で、重要になっているキーワードが「誰一人残さない」です。これまでの方法や考え方を変えない限りは持続可能な地球社会をつくれないことをSDGs は示しています。

SDGs のゴール5にジェンダー平等の達成が入っていることは、皆さんも知ってのとおりですが、日本は長い間、言葉として「ジェンダー」が使えませんでした。昨年の流行語大賞に「ジェンダー平等」が入り、芳野会長も受賞されました。現在は、ジェンダーギャップやジェンダー主流化など、ジェンダーという言葉を使えるようになりましたが、日本では2000年代前半からバックラッシュが起き、政府としても「ジェンダーフリー」は使わないと通達を出し、ジェンダーの言葉狩りが行われていました。

その後は「ジェンダー」、とくに「ジェンダー平等」は使えない言葉となり、代わりに「男女共同参画」や「女性活用」「女性活躍」という言葉が使われてきました。ところが、SDGs のゴール5に訳語として「ジェンダー平等」が入ったことによって、政府も使わざるを得なくなり、言葉狩りができなくなったのがこの数年の日本の状況です。

SDGs のゴールの中にジェンダー平等が入っていることは多くの方が認識をしていると思いますが、SDGs を語るときに重要なのは、前文にあるように、SDGs の目標そのものがジェンダー平等である点です。ジェンダー平等、全ての女性と女兒の能力強化を達成することがSDGs の目標だと掲げられています。

さらにSDGs には17の目標があり、その中の実施原則として「ジェンダー主流化」が位置

付けられています。SDGs を語るのであれば、ジェンダー平等は SDGs の目標そのものであることをしっかりと認識する必要があります。さらに、全ての政策にジェンダーの視点から横串を刺すジェンダー主流化が実施原則に入っています。加えて、単体の目標としてもジェンダー平等があり、この 3 段構えであることが SDGs の重要な点です。この点が抜け落ちて、SDGs の目標の一つがジェンダー平等であるとするのは、SDGs の正しい捉え方ではないことを強調しておきます。

(3) SDGs までの国際規範形成／世界の早い流れはどこから来ているのか？

ジェンダー平等は、そもそも国際的な規範として人権、女性差別撤廃条約等々の 70 年以上の流れ・積み重ねの上に出てきたものである点が非常に重要です。1990 年代半ばからようやくジェンダー主流化と言われるようになりましたが、最終的に SDGs に到達しました。さらに世界は非常に速い速度でジェンダー平等に向けて、ここ数年は動いています。その理由は、経済成長への貢献が強調されるようになってきたことがあります。安倍さんが進めたウーマノミクスもこの文脈に位置付けられます。

世界経済フォーラムは、2005 年からジェンダーギャップ指数を算出しています。人口の半分以上を占める女性の才能を活用しなければ持続的な経済発展はないという観点から推し進めています。さらにここ数年、ESG 投資、つまり環境、社会、ガバナンスを意識して投資家たちが投資先を決める流れが生まれていて、ジェンダー投資もまた盛んにいられています。その視点としては、取締役や役員にどのくらい女性がいるのか、さらにはペイギャップ(男女賃金格差)の開示です。日本もこれから行いますが、会社ごとに男女の賃金格差を開示させ、賃金格差が少ない企業、管理職や役員に女性が多いほど、その企業は成長する可能性があり、そこに資金を投資していく流れが強くなっています。

数日前もジェンダー投資の勉強会に出席しましたが、とにかく金融資本の関心が非常に高いです。環境や女性の問題への取り組み状況を見て、企業を評価していきます。その企業だけではなく、サプライチェーンやバリューチェーンを含めて企業の責任を問う形で、大急ぎでさまざまな指標が開発され、企業に対してプレッシャーをかけています。逆に言うと、労働組合のほうが後手に回ってしまっていて、金融資本の圧力からジェンダー平等が推進されているのがここ数年の状況です。

(4) ジェンダー主流化

ジェンダー主流化は、国際的には EU が先導していますが、高い価値規範を立てることによって、EU 自体が世界的なリーダーシップを執ることが EU の外交方針の中に組み込まれ、進められています。それに対して、アメリカは少し距離を置きながらも、この流れは止めようもなく進んでいる状況です。SDGs の実施原則の中でもジェンダー主流化が強調されていますが、日本では誤解されて入っている部分があります。ジェンダーが主流になることは、ジェンダーをメインストリームにする、女性を活躍させる意味とは全く違います。そこを誤解して使っている人が多いので、少し驚いています。

ジェンダー主流化は、変な日本語です。英語でもジェンダーメインストリームなので変な

英語です。あらゆる政策にジェンダーの視点を指し、ジェンダーの影響分析をすることを意味します。女性を登用することではありません。そのためには、男女別のデータ、ジェンダー統計をあらゆる政策領域で取っていく必要があります。なぜ男女別に取らなければならないかという、一つの政策を行っても男女でニーズや政策の影響が異なるので、男女一緒にとってしまうと偏りが見えないからです。政策の影響を調べるときは必ずジェンダー統計をとり、もしどちらかに不利な影響があるのだとすれば正さなければならないのがジェンダー主流化の発想です。

ジェンダーだけではなく、ある政策がどのような層にメリットがあるか、どのような層にとっては偏りがあり、不利なのかについては、さまざまな属性に関して言えます。ジェンダー、セクシャリティー、ジェンダーアイデンティティー、階層、日本の場合は正規か非正規かの雇用形態、学歴、家族関係、障害や健康状態、外国人であればどのような在留資格のかなど、さまざまな属性等と交差させる必要があります。インターセクショナルリティー、領域交差性といいます。交差性の視点でもって、脆弱な層を見出しながら、政策を評価することが大事です。

これをするためには、意思決定が男女均等になること、そして様々なマイノリティも入っていないと零れ落ちてしまう視点があるので、脆弱な層にいる方々の意思決定への関与が非常に重要です。

ジェンダーは、SDGs のゴール 5 に単体でも書かれています。ここで示されている具体的な目標は全て重要ですが、本日、強調したいのはターゲット 5.4 です。これは無償ケア労働をどのように公平に男女で分担していくのか、ケア労働の価値を社会としてどのように認識し、正当な報酬を与えるのかに関わるものです。なぜジェンダー平等が達成されないかという、家庭内で女性のほうが圧倒的に多くケア労働になっていることが根本にあるからです。ここが変わらない限りはジェンダーの平等は達成できません。

(5) ジェンダー平等はなぜ必要か？

フェミニスト経済学者、フェミニスト政治経済学者がさまざまな研究で言ってきたことが SDGs のターゲット 5.4 に凝縮され、そのエッセンスが取り入れられています。繰り返しになりますが、なぜジェンダー平等が必要かという、その大前提となっているのは人権だからです。男女共に対等に扱われなければなりません。「多様性は組織にプラスをもたらす」ことは企業にも受け入れやすいため、人権と多様性のメリットの二つが合わさっていることを意識しながら伝えていく必要はあります。なぜ多様性がプラスになるかという、そこに多様な視点が入り、リスク管理にもなります。同質的な人たちだけで決定をしていると、盲点がたくさん出てくるので、なるべく多くの異なった視点で物事を検討したほうが、よりよい決定に導くことができます。

それと同時に、女性が単に数だけでなく、「完全に」参加していることが重要です。実質的に完全に参加している組織はなかなかありませんが、その状況がもし訪れると、リーダーシップの質が上がっていきます。さらには、能力やパフォーマンスをどう測るのか、何が公

平なのか、測り方や公平性が変わります。後ほど話をしますが、男性の能力がより過度に評価されやすいシステムも変わっていきます。これが組織に対し、多様性がもたらすプラスの効果です。

ジェンダー平等は、社会変革の鍵です。気を付けなければならないのは、組織にとってプラスであることばかり言うと、メリットがなければ女性は要らないという考え方に繋がってしまうことです。最近だと女性だけではなく、LGBTQの方や障害者の方、外国人の方など、さまざまな多様性が採用面でも求められています。企業にとってのメリット（つまりはイメージアップや収益改善になる）ことばかりが一人歩きしてしまうと、メリットがなく、お荷物になるなら要らない、ということに転じかねません。二正面作戦といいますか、マイノリティの参画は当たり前の人権であることを必ずセットで訴える必要があります。メリット論だけだと、いずれ逆手に取られて、女性やマイノリティを排除する論理に転化しかねないので、注意しながら見ていく必要があります。

2. ジェンダーギャップ解消はなぜ難しいのか？（資料 10～16 ページ）

（1）必要性が叫ばれても対策は進まない

ジェンダー平等の必要性はそれなりに浸透していますが、なかなか変わらない実態があります。ジェンダー格差がある根本的な理由として、「女性の問題」と構造の問題の両方が指摘されることがあります。基本的には構造の問題なのですが、「女性の問題」だと矮小化されてしまい、女性に対して頑張れと言うアプローチが前景化することが多いです。女性のために短時間労働をつくる、保育園を増やす、メンター制度を作るなどの話になって、これらの障壁を女性が何とか乗り越えるために組織や社会がサポートする話にとどまっています。これでは根本的な解決策にならず、いろいろと取り組んでいても思うようには成果が出ません。

構造とは何かというと、男性中心的な構造です。男性中心的な構造でできている文化や規範、働き方などを変えていかない限りは、男女が対等に参画できません。これまでの「女性の問題」と捉えるアプローチでは、基本的に女性を男性的なモデルに合わせるように支援する、エンカレッジするということにはなりますが、女性を男性化させることは、ある程度はできて限界があります。特に日本では、性別役割規範や分業が強固に維持されているので、非常に難しいです。先進国の中でも非常に強く維持されています。

女性を男性的にさせることには、もう限界があります。日本の女性運動の中でもリベラルフェミニズムと呼ばれますが、男性並みにしていこうとするフェミニズムは主流ではありません。アメリカやイギリスでは強い考えですが、日本はもっとラジカルなフェミニズムや、社会主義的なフェミニズムが強いので、男性のようにばりばりと働く、リーダーのようなものはなかなか生まれてきませんし、ほとんどいません。私たちも思い浮かばないでしょう。日本は性差別に対して、ほとんど無関心な国です。法律の中にも性差別の規定や定義はありませんし、性差別を禁止する法体系を持ってきませんでした。その辺りは、アメリカと非常

に違います。

アメリカは、憲法に女性の平等が書かれていないという憲法改正運動をいまだにして、失敗し続けています。私たちは既に男女平等を規定する憲法で持っていますが、アメリカはないこともあり、性差別を中心に据えて、差別撤廃を裁判闘争をして成し遂げてきています。差別と戦う法体系は日本には全くありません（例外は障害者差別解消法です）。差別を迂回して、何が差別かを定義せず、無関心であることが、日本の特徴です。女性は大変だから「ワーク・ライフ・バランス」で解決しよう、子育て支援をしようなど、アメリカ以上に子育て支援は発達していますが、性差別と認識しているわけではありません。日本は、何が性差別かの議論が非常に薄い社会であることは強調しておきたい点です。

（2）ジェンダー・ギャップ指数 120 位の日本

12 ページのグラフを見て分かるように、ジェンダーギャップ指数の順位は 120～121 位と変わらず、指数もほとんど変わっていないのが日本の特色です。日本は、2006 年時点ではイタリアとフランスとほとんど同じスコアでした。しかし、他の国は改善されたにもかかわらず、日本だけはほとんど変わっていません。女性議員比率に関してもほとんど一緒に、変わっていません。10 パーセント弱から 11.3 パーセントぐらいで 15 年から 20 年の間、停滞しています。ジェンダーに関しては、世界はこの 20 年間で非常に速い勢いで変わってきていますが、日本は何もしてこなかったのが、差が大きく開いている状況です。

ここまで日本がなぜ変わり切らなかったのかというと、日本は何もしてこなかったわけではなく、女性活躍推進法などの取り組みはありましたが、他の国と比べると、効果が薄い方法だったと言えます。構造に対して、切り込むまではできていませんでした。ここは紹介するだけですが、構造にどのように切り込んでいくのかというと、男性的な働き方、男性中心な価値観を根本的に変えていかなければなりません。13 ページは、上智大学などでも大学 1 年生全員に受けもっている研修資料の一部です。ここではマジョリティの「特権」について教えています。特権は、本人は当たり前のように享受しているので、自分に特権があると認識しませんが、特権がない人にとっては非常に無理をしないと得られないものです。

（3）ジェンダー平等を進めるのは難しい？/LGBTQ に関する特権

マジョリティ性というのは、男性や日本人であること、障害のない人であること、シスジェンダー¹であること、東京出身であること、難関高校出身であること、世界で見たら白人であること、などによって構成されます。こうしたマジョリティが持つ特権をさまざまな形で学生たちに見せますが、特権を持っている側は特権だと分からないので、全く認識できません。特権を持っていない人にとっては毎回、ぶつかっていくものです。特権は、ガラスの自

¹ シスジェンダー (cisgender) は、出生時に割り当てられた性別と自認する性別 (性自認) が一致し、それに従って生きる人のこと。トランスジェンダーではない人のことです。ジェンダー・アイデンティティにおけるマジョリティと言えます (LGBTQ+A11y のホームページ「PRIDE JAPAN」(2022 年 6 月 10 日)より、https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/)。

動ドアであり、自分が歩いていると自動で開きますが、自動で開いているので開いていることも気付きません。特権がない人にとっては毎回、ドアをこじ開けて、一つ一つ開けていかないと前に進めないものだと授業で説明しています。

社会人の皆さんには当てはまらない部分もあるかもしれませんが（13 ページ：『男性特権』に気付くのは難しい）の 1 から 15 のものを示し、学生には自分に当てはまるものが幾つありますかと聞きます。例えば、「14. 自分はすっぴんのままで、就活面談やフォーマルな場に相応しい格好ができると思う」では、男性の学生なら寝坊をしても起きてからぱっと出られますが、女性は無理です。顔を洗って、髪の毛を整えて、少し化粧をしなければなりません。1 から 15 まで見ていくと、男性の学生は大抵、15 個全てがイエスになり、女性の学生はゼロが多いです。

人によって違うので、多少のバリエーションはあります。このチェックをすることで、気が付かなかった特権があることに気が付きます。ヘテロセクシュアル²の場合、恋愛の話をするときは何も気にしないで話せますが、例えばホモセクシュアルの場合は違います。異性を愛を前提とした会話に疎外感や不安を覚えることがあるでしょう。このように、さまざまな実例を出して、「特権」を認識させていきます。気が付かない特権を意識するような研修は、アンコンシャスバイアス(性別による無意識の思い込み)をつくり出さないためにもっと行うべきです。

(4) 「本物の男」とは？

最近、OECD が「本物の男性とは何か」という文書を刊行しました。男性学の分野でさまざまな国で男性性についての研究がありますが、それを包括的にまとめたものです。男性らしくあろうとする男性性は、組織や地域、階層、国などの文化によって決まっていきます。それはジェンダー平等と相いれないことが多いです。女性を支配する、女性に対して強い立場にあることこそが男らしさだと考えてしまうと、ジェンダー平等は達成しづらいのです。全ての男らしさがジェンダー平等と反するかというと、そうではありません。さまざまな国の男性性を調査しながら、ジェンダー平等を阻害する男性性はどのようなものか、ジェンダー平等と合致する、親和するような男性性はどのようなものかについての研究が進んでいます。

15 ページは、さまざまな国から抽出した標準的な男性らしさで、ジェンダー平等と相いれないものがまとまっています。例えば、男らしい仕事。日本は、男女の職域分離が進んでいるので、例えば営業職は男らしい仕事と考えられ、営業職に女性がなかなか配置されづらいです。保育士は、逆に男性が少なく、ケアに関わるような仕事は女性向けの仕事と考えられています。リーダーも男らしい仕事と考えられ、皆をまとめ上げて、進むべき方向に皆

² ヘテロセクシュアルとは、「異性に性的な感情を抱くセクシュアリティ」を指します。「性的な感情」ではなく「恋愛感情」の場合は、ヘテロロマンティックと表現します（(株) JobRainbow ホームページ(2022年6月10日)より、<https://jobrainbow.jp/magazine/heterosexual>）。

を引っ張っていくのが男らしいとされていますが、皆の意見を聞いて、協調的に合意形成をしていくのは、どちらかというと女性らしいリーダーです。

男らしさや女らしさは、さまざまな形で形成されていますが、ある種の男らしさは、ジェンダー平等と相いれないものがあることを意識しながら、新しい男性性を各文化の中でつくっていく男性運動がヨーロッパから起こり始めています。ジェンダー平等の親和的な男性性とは何かというと、その一つがケアをする男性性です。人のことをケアして、気遣い、その人のニーズがどこにあるかを感じて、応答し、世話を焼いていきます。これは男性でも女性でもできることですが、男性の場合は往々にして、ケアをする役割は女性のものという社会的な規範の中で育つので、本来はケアが好きな人もケアをする側面が女性と比べて、社会の中で発達できないこともあります。

ケアをする男性こそが男らしいという新しい男らしさの文化をつくり出していくことがジェンダー平等のために必要だといわれています。この文書を OECD が出している意味は、持続的な経済発展のためにもジェンダー平等が必要だからです。ジェンダー平等のための手段はさまざまありますが、文化まで切り込まなければ変わっていきません。法律を変える、クォータをつくるなどの制度改正も重要ですが、文化の果たす役割は大きく、文化の根幹にある男らしさや女らしさに根本的な問題があるので、この調査研究が出されています。

(5) 無意識の偏見

社会はジェンダー平等が必要だと言いながら変えられない要因の一つに、アンコンシャスバイアスがあるといわれています。その中でも本当に気付きにくいものの一つがマイクロアグレッション³です。例えば、本人は本当に褒めているつもりで、「あなたは女性なのに営業職として非常に才能がある」とコメントしても、「女性なのに」という余計な言葉が付いています。他にも女性なのに数学が得意など、さまざまなバージョンがあります。それなりに能力を発揮した女性は、その種のコメントを受けることが多いですが、褒められていても何か釈然としない、もやもやとしたものが残ってしまいます。

女性であれば、本来はこの分野が不得意だからできないはずのようなメッセージを受けています。本来であれば、自分は能力が発揮できるはずだが、あなたは特別な存在で、非常に優秀でできていると言って、褒めています。ハラスメントや差別の意識に全く気付かずに褒めているつもりですが、受けている側は、言葉の表とは裏腹にある女性をおとしめているメッセージを無意識のうちに受け取っています。そのメッセージを受け続けると、自分はこの分野で向いていない、失敗したときに女性だから駄目だったという解釈になってしまい、能力が発揮できません。この性差別の在り方は、マイクロアグレッションと呼ばれていて、この辺りまで踏み込んで社会の中で考えていかなければなりません。

私が最近、日本でよくあると感じるのは、現代的性差別です。どういうものかという、

³ マイクロアグレッションとは、(主に)マイノリティが日常的に受ける、悪意のない微細な差別的・攻撃的言動です(株)JobRainbow ホームページ(2022年6月10日)より、<https://jobrainbow.jp/magazine/micro-aggression>)。

男女平等は支持していて、女性の権利向上も非常にいいと本気で思っている。それと同時に、男女平等がもう達成したと考えているので是正措置、アファーマティブアクションやクオータも必要ない。女性が何か怒っている、性差別があると言っているのは気にし過ぎで、怒っているフェミニストは過激な人たちであり、おかしい。男性のほうが逆差別されているのではないか。こういった考えを心理学で現代的性差別と名付け、さまざまな尺度を使って測っています。ジェンダー平等が流行語大賞になるぐらい社会に浸透し始めていますので、今後は現代的性差別が強まるかもしれません。ジェンダー平等という言葉は、メディアでよく見かけるから達成されていると勘違いし、達成されていないと言っている人たちがおかしいと攻撃しだすわけです。現代的性差別とどう対処するのか、なかなか手ごわいです。

3. ケアを考える（資料 17～32 ページ）

（1）ケアと労働

ケアの話に入ります。多くの場合、女性がケア責任を抱えています。ケアを実践することが労働にどのような意味を持つのかについて話をします。「二次的依存」とは、フェミニスト哲学者やフェミニスト経済学者がつくり出した概念です。ケアを提供する人、例えば母親は子どもやお年寄りにケアを提供していると、外へ働きに行けません。夫に経済的に依存せざるを得ないわけです。子どもは、母親に依存していて、母親がいなければ生きていけません。赤ちゃんを想定すると、誰かいないと一人では生きられないので、母親に生命の依存をしています。その赤ちゃんを生かすためのケアをしている母親は、夫に経済的に依存しないと生きていけません。これを二次的依存といいます。

二次的依存があるために多くの場合、女性たちは経済的な自立ができませんでした。ケアがなければ、社会は持続できません。子どもを産み、育てること、お年寄りのケアをすることを社会的再生産といいます。それがなされると、人間は命をつなげません。働いている健康的な男性であっても家に帰って、ご飯を食べて、寝ないと翌日、健康に働けないので、ケアが必要です。誰かにケアをしてもらわなければなりません。多くの場合、女性がただで行い、女性であれば誰でもできるものとされてきた歴史があります。

1970年代以降、フェミニズム運動の中で家事労働に賃金をという運動が出てきました。それまで家でしていることは、労働と認識されていませんでした。現在は、ケア労働といわれることもあります。フェミニズム運動が労働だと言った結果、ケアは労働であると認識されたわけです。ケアは、女性がただで行うものであり、社会としては報酬を与えるものではないと認識されていたのが変化をして、フェミニズム運動の結果、「無償ケア労働」という概念が使われることで私たちは問題を発見できるようになりました。

（2）ケアと就労レジーム／日本はどこに向かうのか？

資本主義社会が製造業中心の大量生産だった時代は、男性稼ぎ主モデルが一般化し、多くの女性が専業主婦になっていましたが、金融資本主義へと転換をしていく中で、共稼ぎ型が一般的になってきています。そのときに大きな方向性として、アメリカのような男女が対等

な共稼ぎ型に社会が動いていくか、北欧で見られるような共稼ぎ・共ケアラー型になっていくのか、ということがあります。つまり、共稼ぎ・共ケアラー型とは、男性の労働時間が短く、女性が6カ月の育児休業や産前産後休業を取った後、男性も6カ月の育児休業を取るなど、男女が平等に共稼ぎし、共にケアラーになることです。他方、アメリカ型ではケアを市場に依存することになり、移民女性などの安い労働力が使われることで成り立つ仕組みです。理想的には、この二つの方向に分かれていきます。

日本はどこに行ったかという、性別役割分業をずっと維持したままです。最初は、子育てがひと段落した後にパートとして入る、「修正男性稼ぎ主型」でした。1970年代からそのモデルでずっときましたが、昨今は、女性もフルタイムで働くようになりましたし、第1子が生まれた後に辞める女性も少なくなってきました。その意味で、修正男性稼ぎ主型ではなく、「ジェンダー化された共稼ぎ型」へと変化しつつあります。しかし、対等な共稼ぎ型にはなっていないので、女性管理職はまだ少なく、男女の賃金格差も大きく残されています。他方で、男性の働き方もまだ変わり切れていません。長時間労働の問題もあり、共ケアラー型への転換は、まだ非常に難しい地点にあります。

日本が歩んできた道は、1.5モデルといわれるものでもあります。男性が1に対して、女性の働きが0.5なので、1.5モデルです。女性の、特にパート労働者の賃金の低さを見ると、1.5どころか1.2モデルぐらいではないかと感じますが、世界的には1.5モデルといわれています。日本で、なぜジェンダーギャップの解消が困難かという、アメリカ的な女性が男性的な働き方をするモデルにも行かず、他方で、北欧的な両者が共稼ぎ、共ケアラーとなるモデルにも行かなかったからです。男性はあまり変わらず、女性を男性の働き方に合わせようとしてきたので、男性化せざるを得ない女性リーダーが一握りは出てきますが、大多数の女性たちは、非正規を含めて女性的な働き方をしてきました。

女性のリーダーが出ると、ガラスの天井が破れたとよくいいますが、ほとんど破れていません。1人生まれても仕方がありません。ガラスの天井は、その前にたくさんのリーダー候補性がいて、とうとう破れたことによって、せきを切ったように女性リーダーが出てくる現象の比喩ですので、日本では破れたとは言えません。ガラスの壁と言われたりする男女の職域分離があるため、実際にあるのは床への張り付きです。スティッキーフロアといいますが、床があって、女性が上に行こうとしても行けない、床がべたべたしている状況が残っています。男性はほとんどケア責任を担わなくてもいいとする社会で、男性が最初からガラスの下駄を履いている状況です。男性がガラスの下駄に気付き、どのように下駄を脱ぐかを働き掛けなければなりません。

(3) 日本の特殊性

なぜ日本がこれほど性別役割分業を変えていくことが難しいのかという、いくつか日本の特殊性があります。それは時間が能力評価の一つの基準になっていることです。他の国でも、トップに行けば行くほど日本と同じような働き方をしているとされますが、日本は全ての労働者に関してその傾向が強い状況にあります。生活時間をどれだけ犠牲にして、組

織に対してより多くの時間を供出できるかが能力基準、「使える人間」であるかの基準になっている度合いが非常に高いのです。性別役割分業によって女性が夫・子どものケアをすることで、男性が「24 時間」働けるわけです。仕事に使える時間の長さで評価する社会が出来上がってしまっています。その基準が固定したまま、変わらないで今日までできています。

労働時間の削減という公共政策がないわけではありませんが、ケア時間を削減するための公的支援が非常に薄い状況です。例えば、保育園の待機児童問題はまだ解決し切っていません。その中で出てきたのは、育児休業を延ばす方法です。女性が休業期間を延ばすこととなりますが、1年や2年の育休を取ると、その後のキャリアに大きな打撃を与えます。日本の育児休業は、男性が取れることも含めて世界一の制度だと、ユニセフでは評価されています。世界一の育児休業制度ですが、実際には男性の利用率は低いのはご存知の通りです。そして、育児休業を取った母親は母親罰、ペナルティーを受けます。賃金が低く抑えられてしまう、なかなか管理職になれないなど、母親罰を受けるのです。

(4) 女性に大きく偏る無償労働／セカンド・シフトの実態

実際に男女別の生活時間のデータで見ても、女性が無償ケア労働を圧倒的に多く担っており、男女の格差が5.5倍あります。他の国だと2倍程度で、日本は男女格差の筆頭です。日本の女性が圧倒的に無償ケア労働をし、男性が担っていないことがデータからも分かります。共働き世帯と専業主婦世帯で、夫がどのぐらい無償ケア労働をするかを比べてみても、ほとんど変わりません。男性にとっては、専業主婦と結婚をしようが、働く女性と結婚をしようがほとんど変化しません。どちらも同じぐらい家事をしないわけです。女性は、専業主婦だったらその他の時間もあります。働いている女性の場合は、非常に大変です。セカンド・シフトといわれるように働きつつ、家の仕事もあるので、非常に過重労働が女性にのしかかっています。

(5) ILO の5つのR

ここからどのようにジェンダー平等を達成するのかという話をします。ILOでは、5つのR⁴（資料24～26ページ参照）を掲げています。Recognition（承認）は、名もなき家事全て可視化します。松井（大阪市）市長がコロナ禍で、女性はスーパーに行く時間がかかるから男性が行って、ぱっと買って来たほうが良いと言って炎上しましたが、男性には名もなき家事が見えていない象徴的な例です。

男性がスーパーに行くときは、妻に買ってくるもののリストを渡されるので、短時間で終わるかもしれません。女性が行くときは、3日分の献立を考えながら家族の健康状態で何が必要か、スーパーの特売のことなども考慮するので、考えることが非常に多いです。品物を見ながら何をかうかをその場で決めていくので、時間がかかります。最初から買うものが決まったリストを持たされていたら、男性でも女性でも早く済みますが、女性がしている家事

⁴ 5つのR：Reduction（削減）、Recognition（承認）、Redistribution（再分配）、Reward（報酬）、Representation（代表）

は言われただけのことをする子どもの使いではなく、頭脳労働です。それがケアをすることなのですが、本当に目に見えません。

マルチタスクで仕事をしながら今晚のおかず、子どもの運動会があれば、お弁当のことなども考えます。その中で、自分がいつスーパーに行く時間を取るのがいいのかなど、さまざまなことを考えながら行っているのがケアです。それらは、ほとんどが名もなき家事であり、意識もされていません。あなたは家事に何時間使いましたかと聞かれたときに、カウントされていないようなことが女性の頭の中にはたくさんあります。その労働を保育士や介護士の場合は、有償で行っているので、社会の中できちんと承認していく必要があります。つまりは、有償のケア労働者の報酬もきちんと上げていかなければなりません。

再分配は、家庭の中で男女がきちんと公平に分担をすることです。ヤングケアラーの問題も非常に深刻です。家庭内で公平な分担をどうするか、外部化できるものは外部化するかもしれませんが、外部化した先の報酬にも適正な価格を払わなければなりません。このためには、代表が必要であり、ケア労働者がきちんと意思決定に代表されていないと報酬、承認、再分配はうまくいきません。この五つの R を進めていくことが適正なケア労働をしていくこと、ジェンダー平等のために必要だと ILO が提唱しています。本日、全ては紹介し切れませんが、ジェンダー平等的なケア労働を 25 ページに挙げておきます。

(6) コロナ禍でどのような政策が必要(だった)か？

コロナ禍は女性に対して、大きな打撃を与えました。女性が多い産業が打撃を受けただけではありません。一斉休校、現在でも休校や休園が出ていますが、女性が働くためには、ケア労働を外部化しなければなりません。そのために保育園があるわけですが、保育園で新型コロナウイルス感染症が広がると、休園になったり、登園自粛などが求められたりするなど、子どもの預け先がない状況がたびたび発生しています。まさしく二次的依存です。誰かが家で子どもを見なければなりません、どちらが面倒を見るかという、多くの場合は女性が面倒を見ます。女性は、できる会社であれば休業、できなければ辞職や失業の事態に陥ってしまいました。

そのときにどうすればよかったのか、さまざまな国で公共政策が展開をしました。25 ページの表は、ユニセフがまとめたものです。多くの国で、2020 年 2 月から 7 月の間に第 1 波が起き、このときに矢継ぎ早にさまざまな政策が実施されました。多くの場合、保育園が閉まってしまうので、家で子どもたちの面倒を見ることになります。そこに対して、子育て給付の追加をする、有給休暇を整えて、家で子どもを見なければならぬ人たちが解雇されないようにする、あるいは賃金補償をする、ベビーシッター手当を出すなどの政策が採られています。

28 ページの表は、日本のケア関連の支援制度です。いくつかの給付金が出ましたが、児童手当受給者に配られたのは、1 回、1 万円だけでした。ようやく昨年末に 10 万円が出ましたが、所得制限が付いた形での受給でした。ひとり親や低所得者世帯に対して、何回か現金給付がされました。表の右側が休校や休園になった場合の対応ですが、確かに支援制度は作

られていたものの、企業に対して出しているのに、企業が支援金を使わなければ労働者に還元がありません。あまりに使えないので、厚生労働省が個人申請を認めましたが、企業が協力しないとやはり使えないので、どのぐらいの人が本当に使えたかは今後、調査をする必要があります。

ベビーシッター手当は、日本は元から企業経由でチケットがありますが、それが上限なしで使えるようになりました。そうした企業で働く人はよかったです。イタリアは、1万200ユーロを出していました。日本の場合は、雇用主が誰かによって格差が非常に大きい。それなりに制度はありますが、雇用主による格差があり、企業が誰を救って、誰を救わないのかというニーズを解釈する恣意的な権限を持っているのが日本の特色と言えます。

(7) 日本：何は支援され、何はされなかったのか？

まとめると、日本で特に無かった制度は、看護休暇です。労働組合も要望書を出しましたが、拡張されずに無給で5日までとなっています。アメリカの場合は、家族が新型コロナウイルスに感染した場合は誰かが看護しなければならないので、2週間まで休めて、賃金も3分の2まで補償されますが、日本は何もありませんでした。これを見ていくと、コロナ禍で日本の制度の在り方、つまり政府は誰を救って、誰を救わないかが露骨に明らかになりました。女性が家でケアをするのは、社会としてはただ乗りをしているようなもので、当たり前のこととして捉えられ、その女性にお金を出す発想もありませんでした。女性が家で子どもの面倒を見る、家族が感染したら看護するために仕事を辞めるは当然。だから、休暇を取るときに社会として金銭補償をする発想にならなかったのは、他の国と比べると際立った特徴です。

ケアのニーズは言いづらい部分があり、わがままのように捉えられてしまいます。コロナ禍で家を失った、お米がないなど、本当に大変な窮状が報道されているので、それと比べると、この時期に自分のニーズを言うのはいけないのではないかとニーズの抑制が起こり、ケアのニーズが不可視化されて、私事的なこととされてしまった実情があります。コロナ禍で感染症の対策をしなければならない、子どもがオンライン授業を受けるので、面倒を見なければならないなど、ケアのニーズは爆発的に広がりましたが、さまざまところで吸収されてしまい、社会として何かをしたわけではありません。

経済的な資源などがある人は、さまざまな形で乗り越えられました。休める人もいましたが、生活のために働かざるを得ないので、休めない人もいました。子どもたちがどうなったかという、家でケアをされないままお弁当やお菓子を買って、自分たちでオンライン授業を受けることとなります。この間、受けたケアの格差も非常に広がりました。経済的な資源の「有り、無し」でケアの格差もまた非常に広がって、ケアを十分に受けられなかった子どもたちやお年寄り、健康の格差や教育機会の格差につながり、ひいては次の世代の経済格差に広がっていきます。不可視化されて、私事化されてしまったケアのニーズは、この瞬間にケアを受けられなかっただけでなく、世代を超えて経済的な格差につながっていくものだと社会として認識する必要がありました。

(8) ケアとジェンダー

なぜケアに適正な価値が付けられていないのか、どうしてそのような社会を私たちはつくってしまったのかが大きな問題となっています。その理由は、ケアが女らしさと常に関係付けられ、捉えられてきたからです。女性であれば自然に誰でもできることだと、女性のケア労働を搾取することを正当化してきました。おむつの替え方は、教わらなければ誰もできませんが、なぜか女性は誰でも自然におむつが替えられて、男性はできないという、よく考えたらあり得ない想定を社会で持っています。

他方で、経済的に自立している人が男らしさの象徴ですが、よく考えてみると、男らしい男性は経済的に自立していてもケアをする人に依存しています。今どき、帰ってきたら「風呂、飯」という昭和の男性はほとんどいないでしょうが、先ほどのデータにあったように多くの場合、料理や家の片付けなどのケア労働を誰かに依存した存在です。私たちは、男性は経済的に自立している人と見ているので、本当は誰かに依存している人だとは見ません。そこに社会としての大きな隠蔽、見えていないものがあります。

ケアの価値とは、生きとし生ける者のニーズです。傷つきやすい人、赤ちゃんの場合は放っておいたら死んでしまいます。社会全体として、ニーズ、傷つきやすさに十分な配慮が必要です。ケアをする人は、それに対して敏感で、ケアをしたいという気持ちを持っています。それが愛情でもありますが、逆にやりがい搾取となっていき、大きな感情労働を伴います。ケアをしている人は、ケアをされている人よりも非常に大きな権力を持っていて、その中で虐待や暴力が発生しかねません。孤立した母親が子殺しをすることも別に珍しい話ではありません。

ケアは、非常に重要な仕事であり、愛情を伴う、倫理性の高いものではありませんが、その関係性が暴力に転じる場合もあり、緊張感をはらんだものです。それを社会として理解しながら、ケアの責任を社会全体でどのように公平に分担をしていくのか、政府の役割、企業の役割、労働組合の役割、男女やカップルの中の役割、コミュニティの役割を民主的に議論し、ケアの実践をどのように公平的に分担をしていくかが必要だと思います。

(9) フェミニスト転換の可能性？

今回のコロナ禍で特色的だったのは、フェミニスト経済復興がさまざまな団体から言われるようになったことです。ハワイやカナダでは、第1波時に、数カ月ぐらいの短期間で、コロナ禍からよりよい経済復興をするためにはどのような政策が必要かについての政策提言を出していました。その中で言及されていたのが、フェミニスト経済復興です。リカバリーに she(彼女)をかけて shecovery という造語も出来ました。感染症の広がりには脆弱な層に過度に負担が偏りますが、脆弱性を規定する一つの要因がジェンダーです。フェミニスト経済復興の肝は、ジェンダーだけではなく、交差性、インターセクショナル리티の観点から社会における性や人種、健康、階層などの様々な意味で社会的に脆弱な層にどのような打撃があるかを見ていきます。特に社会的に脆弱な人たちに意思決定の真ん中に来てもらい、何をすればいいかを考えていく発想をとっています。

お金の使い方もケアへの投資を重視しています。アメリカのバイデン政権は、それに大転換しました。子育て、教育、医療など、ケアは社会のインフラストラクチャーであり、そこに投資をすると訴えました。これは、ある種のケインズ主義ですが、大きな雇用が発生します。現在は、公共投資をしてもそこまでのケインズ効果は得られないので、ケア経済にGDPの2パーセントかそれ以上の投資をすることによって、雇用を生んでいくという政策です。ケアインフラストラクチャーへ投資をすることによって、ポストコロナの社会を、より平等なものにしていくような具体的な政策提言だったわけですが、実際にアメリカ、カナダ、アルゼンチンなどでは政策としても取り入れられています。日本は、この辺りの動きが非常に遅かったです。

内閣府では、コロナ禍のジェンダー影響に関する研究会がつけられ、新型コロナウイルス感染症の影響がジェンダーによってどのように違ったのか等について、優れた分析がされましたが、政策分析までは行いませんでした。日本の政府自体が政策分析を苦手としているので、コロナ禍の分析はありましたが、たくさんのコロナ禍での対策がジェンダー主流化の観点から、どのような結果をもたらしたか等についての分析にまでは踏み込んでいません。次なる課題は、そこを分析することによって見えてきます。重要なのは、その課題を直視した上で次の政策に役立てることです。私の話は以上です。ありがとうございました。

【質疑】

【塾生A】ケアに関わる者が存在することを承認し、ジェンダーに偏らない形で広く負担していくことが必要という主旨だと受け止めました。その場合、ケア労働についても基本的に一定程度、商品化、市場に出す形にしていくことが目指すべき方向なのでしょうか。ケアが非常に重要だとすると、24時間をどのように配分するか。その方法として、先生はどのように分配をしていくべきだと考えられますか。

【三浦教授】 ケアを誰かがする必要がある以上、ケアの外部化も必要になってきますが、それだけで解決できるわけではないのが重要な点です。ケア労働を外部化する際に公的なケアでいくのか、市場でいくのかという二つの方向性がありますが、どちらにしてもケアの外部化です。ケアの外部化をすることはジェンダー平等の観点からも必要で、保育園や介護施設などは一定程度必要です。しかし、全てが外部化されることはなく、必ず家に残るケアはあります。ケアを外部化すれば解決する、つまりは本来的にはやりたくない、という言説が強くなってしまうと、ケアの価値が上がっていかないので、ケアの価値を高めていくことを考える必要があります。

本当は働きたいのに足かせとなっていることを外部化するためにベビーシッターを雇うことになると、ケアに価値がないと思わせることにつながり、矛盾がそのまま残ってしまいます。

アメリカなどでは移民労働者を入れるなど、低賃金のケア労働者の存在なくしては回らない、つまりは格差があって成り立つレジームです。政治社会的にも平等な方向に社会を組み替えていき、ケア労働の価値を高めようとする、ケアの外部化と商品化には、おのずと限界が出てきます。そちらを進めるだけではもう無理です。

組み合わせのバランスとしては、家の中で男女や親、保護者が行うケアこそ価値があるという価値転換を伴っていく必要があります。生活時間の発想と非常にリンクしてきます。ケアをするだけでなく、労働組合の活動や民主主義のために市民参画をするなど、もろもろの時間が確保されていくことです。ケアを権利として捉えていく運動が必要なわけです。ケアが義務として捉えられてしまうと、なるべく義務を誰かに外部化し、そこにお金を介在させていくマーケットのような解決が望ましく見えてしまいましたが、ケアそのものに価値があると捉え直し、ケアをする権利を生活時間を求める労働運動の中に入れていくことが重要です。働く権利もありますが、ケアをする権利もあります。それがないと、ケアのニーズがあっても、要求として労働運動の中に入ってきません。

一斉休校になり、困ってしまった親たちが SNS を立ち上げました。特に支援金が個人単位ではもらいにくいので、もらえない人がたくさん出ました。SNS のハッシュタグでグループができて、その人たちが要望書を出し、そのハッシュタグを国会議員が見つけて、国会質問をすると動くわけです。この間、いろいろな批判が出ると、後手後手ではありますが、制度改正はされてきました。日本政府としては、お金を使っているものの、その対象者に届かず、届かない人たちが、なぜだと声を上げ、うまく国会議員の目に留まると、国会質問を通じて改善をしていくプロセスが出てきました。それだけではなく、根本的なケアの権利が労働運動の中に入り、もっと早い段階から労働組合から政策要求があがれば、もっと早く体系的に要望も出せるので、今後、運動の在り方も連合の中でも模索する必要があります。

【塾生 B】 公的年金の第 3 号被保険者制度が、専業主婦女性の就労意欲や社会進出の妨げとしての機能を持っているとの指摘もあります。先生の問題意識の中で、公的年金の第 3 号被保険者制度について何か提言があれば教えてください。

【三浦教授】 女性は無年金の人が多く、保険料を拠出していないなどによって、無年金になってしまう例も指摘されています。働いていないが故に年金がもらえないことが高齢女性の貧困問題にも直結しています。なぜ働けないかを考えると、ケア労働をしていたからということがあるわけです。それならばケア労働に対する補償が必要なはずで、家事労働をしていたから「第 3 号」になるわけで、ケア労働分としては拠出しませんが拠出したと見なし、年金権を与えることは、家事労働を補償していると見なせます。

他方で、働いている側からすると、保険料を払っていないのにもらうのはどういうことか、となります。また「〇万円の壁」が女性の就労を抑制している側面もありますが、別の問題もあります。ケア労働を考えるときに、全て男性のようなモデルにして働くほうが望ましい

ならば、「第3号」はあってはならない話になるわけです。ケア労働は、誰かがしなくてはなりませんし、誰かがせざるを得ないので、労働として認めようとする、「第3号」的なものは、むしろいいことになってきます。ケアの価値を高める観点からしたらどちらがいいか、その二つの中で答えが非常ににくい問題です。

私自身としては、主婦の人がなぜ主婦であったかも考えなければなりません、主婦ではない有業の女性がケア労働をしていなかったかという、先ほどのデータを見れば分かるように、ケア労働をしているわけです。働いている女性からすると、自分も主婦と同じぐらいの時間のケア労働をしているにもかかわらず、主婦だった人は働いている人たちが代わりに払ってあげているシステムになっているのは、非常に不平等です。到底、認められない話です。

ケア労働をしている側からすると、裕福で、自分の選択で主婦になっている人はいいですが、例えば子どもが障害者で、働きにいけない状況の人たちもいます。その人たちは、働けと言われてもどうしても働きません。障害のある子どもの面倒を見ざるを得ない状況の自分が働けないが故に、なぜペナルティーを受けなければいけないのか、自分のしている労働も非常に重要な労働であるという主張になります。では、どのような結論がいいかは、私も非常に悩ましいです。少なくとも「第3号」のような形の場合、誰が負担をするのかというと、働いている側です。夫が世帯単位で2人分を払うなら話が済みますが、そのようにはなっていません。

基本は、(世帯単位ではなく)個人単位をベースにして、共働きでも片働きでもどちらか一方が不利にならないようにします。私としては共稼ぎ、共ケアラーに進むのがいいと考えているので、全てを男性型にするのではなく、男性もケアをすることを促進するような税、社会保障に組み替えていくことです。現在は、性別役割分業を前提とした第3号ですが、そこを変えていく＝全てが働くべきであるかということ、違います。ケアと労働を社会として保証していかなければならないので、第3号を廃止した後の公的年金の在り方で、ケア労働をしているが故に年金の保険料を払えない人たちがどのように拠出していくのか。それは政府が肩代わりするのであって、夫ではないと考えていますが、その人がどのような状況でケア労働をしなければならぬかのケアニーズを推定していかなければなりません。

先ほど言ったように、裕福な主婦なのか、子どもの状況や親の介護で働きにいけない状況なのか、どのようなケアニーズに対応しているかによって、状況は違います。それを私たちとして、ケアのニーズを公的に推定していき、それに応じて保険料拠出の責任、年金権を立てるのが方向性としてはいいと考えています。現在、そこは問われていません。働いているか働いていないかで見ているので、その人にどのようなケア責任にあるかは見えていません。子どもの数は見たとしても、親が介護なのか、障害児なのかなど、ケアのニーズは細かくは見えていません。

なぜかという、男性がフルで働くことをベースに年金はつくられているからです。そこにケア責任もある女性が入ってきたことによって、女性をどのように入れるかの問題が出

てしまっているわけです。誰もがケアの責任を抱えることをベースに組み立てると、働くことだけを年金の権利とする発想自体を問い直す必要が出てきます。ケアをしたことも年金をもらえるケア権の基盤になりえるはずですが、どのケアニーズに応えたことがあなたの権利になるのかに関しては、どのニーズを国家として認定するのか、もっと細かく議論をしないと出てきません。それは「第3号」とは、随分と違うものになってきます。

【塾生C】 アメリカでは「対等な共稼ぎ」で、高齢の親はホームやコミュニティーに移ることが割と多く、子どもがケアをすることは、あまりないように感じます。日本はそれとは少し違って、「ジェンダー化された共稼ぎ」です。今後、日本で「対等な共稼ぎ」が実現した場合、ケアの在り方はどのようになっていくのがいいのか、お聞きします。

もう1点、ケアを権利として捉えることが非常に重要だと言っていましたが、権利自体をどのような権利として考えているのでしょうか。労働契約上で、労働者が権利として主張するのか、ジェンダー平等などの人権として根拠があるのかを教えてください。

【三浦教授】 アメリカも完全に男女が対等になっているわけではありませんが、他の国と比べると、賃金格差が小さく、女性の管理職比率が高く、対等な共稼ぎ型にはなっています。アメリカはその分、国家の役割が非常に小さいので、産前産後休業も育児休業もなく、政府による補償もありません。ベビーシッター代は、日本で払う以上の高いお金を支払います。給料が全て飛んでしまうような世界なので、女性から見ると非常に大変です。

大抵が産んでから2日、3日後ぐらいには、病院を追い出されます。1週間ぐらいいられる日本とは全く違うので、日本の女性からしたら非常に大変ですが、日本より稼げますし、リーダーになれる可能性のある社会です。アメリカでは安い移民労働者がケア労働を引き受けることで、女性たちが働きに出られるようになるというシステムとなっています。もっとも、これは白人中産階級にとっての見方であって、昔から黒人女性は働いていました。専業主婦になる選択肢はなかったのです。さらに公的保育園もないので、自分たちでケアのコミュニティーをつくり、お互いに子どもの面倒を見合って、共助をしながら生き延びてきました。アメリカの対等な共稼ぎ型というのは、白人中産階級のモデルであるという限定付きのものです。

これが日本の目ざすモデルかといったら、私は全く違うと考えています。その意味で、日本は両親の面倒を見る人もいて、皆がホームに行くわけではありません。保育園に関しても、それなりに発達してきていて、質的にもいい保育園があります。子どもが減ってきているので、量的にもあともう少しで待機児童の問題も解消しそうです。公的なインフラストラクチャーがあり、アメリカと比べて、ケアインフラストラクチャーの基盤がすでにあるので、それを認識した上でさらに何を足していくかの発想が必要です。アメリカを追い掛けるのは、全くあり得ないことでしょう。もっとも、女性が企業社会において、どのぐらい活躍できるかといったら、活躍できないのは歴然としています。それは賃金格差として表れています。

今回は話ができませんでした。その辺りも考えなければなりません。

ケアに関しては、男性がケア時間をどのくらい持てるか。男性の育児休業取得率のパーセンテージも上がってきています。小さな一歩ですが、子どもが生まれるにあたり、育児休業取得促進の観点から、その意思を確認することも義務化になりました。変化は出てきていますが、大きな問題は文化的な部分です。若い世代は、大学生を見ているだけでも育児休業を取りたい、ケアをしたいと考えている学生が圧倒的です。どこで線を引くか分かりませんし、個人差もありますが、昭和を引きずっている世代と令和世代の間に著しい文化ギャップがあります。日本では、文化大革命が起きたと言えるぐらいの大変化で、昭和世代の上司をどのように変えるかが問題であって、彼らが育児休業を取らせないのが最大のネックです。

上智大学は女子が非常に多い大学ですが、かつては男女平等はもう当たり前、達成されていると認識している女子学生が多く、就職活動のときに初めてそのギャップに驚くようでした。就職活動で問題がなくても、結婚して驚くわけです。姓が変わって非常に大変だったぐらいならいいで、30代あたりで子どもができて、女性はこれほど大変だったと初めて気付くわけです。

それが「Me too」が起きて、その積み重なりでさまざまな報道があり、この1、2年で、現在の10歳後半から20代前半ぐらいのZ世代と呼ばれる人たちは、日本はジェンダー平等ではない国という認識にがらりと変わっています。それは、ジェンダーギャップ指数が知られるようになり、ジェンダー平等が流行語大賞になるぐらいの活動があったからです。昨年からは高校の教科書で公共が必須科目になりました。公共の教科書12社のうち7社でジェンダーギャップが出てくるそうです。朝日新聞の方が調べたら現在、物理の教科書にも女性になぜ理系が少ないのかという内容が出てくるそうです。

さまざまな教科書で、世界的に日本のジェンダーギャップがひどいことが取り上げられているので、現在の高校生、大学生になったばかりの世代は、全く違う世界認識の下に生きている人たちです。私の授業でも、かつては日本政治の授業なのに、なぜ女性の話やジェンダーの話をするのか分からない、ジェンダーの話が多過ぎるなど、学生からのコメントがたくさんありましたが、今はこの授業に期待することを聞くと、3分の2ぐらいがジェンダーについて聞きたいと言っています。

18歳の男女の世論調査を見ると、衆議院選挙で取り上げてほしい、気にしている政策が全く違いました。女性であれば、子育てやケアのことがたくさん入っていて、男性だと経済全体や雇用情勢など、稼ぐことが中心です。ジェンダー規範の違いが非常に出ているので、初回の授業でその辺りを紹介すると、学生からの関心が非常に高く、ジェンダーギャップについてもっと知りたい、なぜ日本でジェンダーギャップが解消されないのかを知りたいなどと言われます。若い世代ではすでに価値観が大きく変化しているので、これからはだいぶ違うのでしょうか。とにかく昭和世代の男性をどのように変えてくかが最大の社会課題だと、私自身は捉えています。

ケアの権利は人権でいくのか、労働権でいくのかに関しては、非常に重要な問題ですが、

おそらく労働権の中に入れていくことになるのでしょう。緒方桂子さん（南山大学法学部教授）が日韓の労働比較している中で、なるほどと感じたのは、労働者が企業側にケアをするために休みたいと言ったときに休みを与えなければならないことを法制化し、企業に対して義務化したことです。労働者の権利として、ケアをする権利も位置付けているわけです。一般的には、労働権も人権の中に含まれますが、より具体的には労働の中に位置付けていくのがあるべき姿だと考えます。

以 上