

講演 「男女共同参画の到達点と今後」

都立大学法学部教授 浅倉 むつ子

全国男女共同参画宣言都市サミットのまとめの講演の機会を与您いただき光栄です。聴衆の方が少ないのがどうも残念なのですが、この4日目の最後の場に居合わせていただいている方々は非常に質の高い聴衆の方々であろうと期待いたしまして、本日は私なりに考えていることをご報告させていただこうと思います。



今日の講演のテーマは「男女共同参画の到達点と今後」です。もう少しパンチのあるタイトルでもつければ皆さんにもっと集まっていたのかもし

れませんが、このタイトルの下に、私なりに経験したこと、また専門という立場なりに考えていることをご報告してみたいと思います。まず、私に与えられた課題の一つは、分科会の報告を受けまして、若干それにコメントをするということがあります。そこで、はじめに、先ほどご報告のあった分科会についての感想を述べることから始めたいと思います。

分科会のテーマ、5つございましたね。分科会3の「働き方をめぐる分科会」、それから、分科会5の「少子高齢社会の私達」という分科会について最初に感想を述べたいと思います。この二つの分科会は女性のみならず人間の労働の二つの側面、「家庭外の労働」(ペイドワーク)と、「家庭内の労働」(アンペイドワーク)の二つに焦点をあてた分科会であると位置付けることができるかも知れません。そしてその二つをいかにして人間らしい活動にするのか、それがあらたな私達の課題であります。

まず、分科会3について、先ほど詳しくご報告を伺うことができました。これはこれまで男性が中心であった企業における労働に女性が参加することによってどういよう変化がおきているのか、そこで、生じている矛盾ですとか、問題をどう解決したらよいか、そういう問いかけをした分科会です。

ご存知のように日本の社会は男性世帯主が中心になって構築されてきた企業文化、企業社会でございます。企業社会を社会保険、社会保障の制度が支え、社会保険、社会保障を企業社会が支えてきた、車の両輪のようにして日本の法制度を作ってきたといえますが、女性がその中で家庭と仕事を両立させながら働いていくためには男性も



女性も含めて、どういう働き方をこれからしていかなければならないのか。企業はどうあるべきか、国や自治体にできることは何か。そういうことに焦点が当たったと伺いました。

いくつか私に投げかけられた課題もございました。たとえば、ワークシェアリングというのをどう考えたらよいのか。たまたま、昨日、インターネットで見ましたところ、ワークシェアリングに関して、連合が、サービス残業をなくしていく運動に新たに取り組むということが報道されておりました。とても興味深い報道でした。ノーワーク・ノーペイ、というのは通常よく耳にすることですが、連合のキャンペーンは、ノーペイ・ノーワークというキャンペーンであるということです。賃金がなければ働かない、つまりサービス残業をなくし、時間短縮を図っていくということです。サービス残業は違法なものでありまして、労働基準法違反なのですが、なぜこれが日本の社会でなくなるのか、私も学生を前に、どう説明できるのかに苦勞する課題なのです。

一方で、ワークシェアリングという考えがあります。しかし連合がめざすように、ひとりの労働を二人で分けてシェアをするということを言って、雇用を創出するのであれば、「サービス残業をしない」という運動に取り組むのは当然の課題であります。現在、ひとり年間 300 時間のサービス残業があると計算されていますので、その分を雇用にあてれば、問題はより早く解決されます。

それから働き方の多様化の問題がこの分科会では出された、と伺いました。パートタイマー・有期雇用・契約労働など、様々な働き方が、日本にはどんどん増えております。特に女性にはパートタイマー・有期雇用が増えております。派遣もそうですね。そういう中でようやく厚生労働省を中心になされ始めた議論が、仕事と責任が同じであるならば均衡のとれた処遇をすべきであるということです。

但しこの議論はパートタイムに限られておりまして、さっき問題になっておりました有期雇用が積み残されています。有期雇用の改善問題は日本の法制度の中では取り残されております。現在では、有期雇用の入口規制というものがないわけですね。出口規制を何とかしようという動きはあります。つまり、何度も更新すれば期限の定めのない雇用とみなすということで、出口を規制しようという議論がこれまでもありました。しかし、有期の雇用の入口を規制しようという議論になかなかありません。しかし、EU の動向とか、ILO とかの動向など国際社会をみますと、入口規制がこれからは重要であると思っております。

分科会 5 「少子高齢社会の私達」につきましては、専ら女性が担ってきたアンペイドワークに焦点をあてた分科会だと思います。育児にしても介護にしても、主としてこれまでは女性が担いながら、ほとんど経済的には評価されなかった労働です。しかしそれらは、社会においては実に重要な活動分野です。これがなければ今後の社会は

崩壊すると思います。分科会の中では、女性だけに焦点を当てるのではなくて、住民活動・NPOの方々がどのようにこの活動に取り組んできたかという議論があったとご紹介がありました。

大事なポイントは、育児も介護もともに社会化して、女性が孤立化しないようにするための様々な手立てだと思います。現に労働を担っている女性たちが孤立しないために住民活動・NPOがどうサポートできるのか、それが大事だということがポイントであると思います。

分科会2ですが、「ドメスティック・バイオレンス」を取り上げました。DVを含む女性に対する暴力の問題は、身体やセクシャリティを含む問題と同じように、最も直接的な女性に対する支配・暴力の問題であります。勿滑谷さんがご報告なさいましたが、分科会では「家庭内のことが崩れてきた。」という議論があったようです。確かにそういう側面があるでしょう。経済崩壊の中でリストラが激しい、企業戦士としての働き方が続かなくなった、そういう中で、新たにDVが起きているのだという問題の側面があるようです。しかし、同時に、この問題はかなり昔から長く存在していた問題でもあるということは私は強調しておきたいと思います。

セクシュアルハラスメントもそうでありまして、ドメスティック・バイオレンスもそうです。問題として意識されたのはごく最近なのですが、長く、昔から存在してきたということも重要なことだと思います。ドメスティックバイオレンスは、通常の暴力であれば刑法に反する違法な行為、警察が取り締まらなければならない行為です。しかし、家庭という閉じられた空間で発生しているがゆえに見えないものにされてきた、ということがあると思います。

アメリカでは1960年代から、バタードウーマン（殴られる女たち）という本が出版され、この問題はとても大きな議論になっておりました。しかし、1990年頃にアメリカで研究者達と議論したことがあるのですが、日本はどうかとその時、問われました。しかし、残念ながら、私達には資料がありませんでした。果たして日本でもこのような問題があるのだろうか、という程度の認識しかなかったのです。今やそれが公的な場に引き出されて議論されるようになり、日本でもようやくDV防止法が成立いたしました。立法化された背景には、まさに男女共同参画社会基本法を生み出した女性たちの運動があったわけです。今回の杉並区の分科会も男女共同参画時代のドメスティック・バイオレンス問題の取り上げ方として、男性が議論をするということで、非常に正鵠を射た問題であったと思います。

男女共同参画というには、女性が男性の領域に参入するということも大事ですが、男性が女性の領域に参入するということも同時に存在し、その中で変革を迫られるのは男性社会である、男性の生き方であるという風に思います。ドメスティック・バイ



オレンス問題を女性が告発するというだけでなく、社会における男性の立場、男性の生きかた、そういうことに男性自身が変革を迫るという取り組みであることに、この分科会の面白さがあったのではないかと思います。

分科会1の「条例制定都市、宣言都市の現状と課題」、これは男女共同参画という問題に地方自治体がどのように取り組もうとしているのか、その総括としての意味があったのだと思います。それぞれの運動の中で市民の方々が自分の生き方の問題としてかかわってきたという事をお話になったようです。条例の役割は一体何なのか、男女共同参画とは何なのかということは、のちほど私の講演の中でも触れたいと思います。

分科会の4「各国の子育て・仕事 男女共同参画事情」というパネルディスカッションですが、世界の国々の動向を総括するものとして、先ほど述べた1の分科会と関連づけられるものだと思います。外から見た日本はどうだったのかということですね。一体それぞれの国はいかなる共同参画を実現しようとしているのか。その中で日本は国レベルで、あるいは自治体レベルで何をしなければならないのかという提言につながるものだと思います。先ほどご紹介いただきました資料がございまして、この中で興味深かったのは男性の家事時間が長いと出生率が高いというグループがあることです。また、男性の家事時間が非常に短くて出生率も低い国というグループの国々があって、そこにゆるやかな相関が見られるという資料が入っております。これは興味深いデータだと思いました。ちなみにこれも昨日発表されたデータですけれど、平成13年の社会生活基本調査で、韓国では女性が3時間15分、男性が22分という家事時間だということです。日本はこの平成13年の社会生活基本調査で行きますと、女性は3時間45分、韓国より30分長いですね。男性は33分、韓国より10分長い。日本のこの家事時間は、平成8年という5年前と比べますと、女性は1分減少したそうです。男性は6分長くなったそうです。そういう意味では少しだけ前進したのかと思いますが、あいかわらずアンパイドワークは女性に集中しているという点では、韓国も日本も変わらないなと思って伺いました。そういう中で今後も議論すべき課題がたくさん出されたと思います。

さて、コメントはそのくらいにいたしまして、それぞれの分科会で皆さんが学ばれたことと関連させまして、私の講演の本題に入りたいと思います。まずは私自身が経験してきたことと照らして、男女共同参画がどの程度の位置にあるのか、そういうことについて若干の感想を述べたいと思います。

私は、東京都立大学で、労働法を教えております。じつは私はこの大学を卒業いたしました。団塊の世代でございますのでちょうど大学紛争がはなばなしい時代でした。学生時代、十分な勉強ができなかったもので、大学院に行って勉強したいと思いました。



私が勉強しようと思ったきっかけは1つの判決がきっかけでした。私が大学に入学する1年前の1966年12月20日に東京地裁で住友セメント事件という判決が出されました。この企業に勤務する女性は、採用されるときに、「結婚したら退職します」という念書を書かされていました。殆どの女性が結婚したら退職していましたが、この事件の原告となった鈴木節子さんという方は、結婚しても働きつづけたいと考えて、退職勧告に応じなかったんですね。で、企業はそれは約束が違うだろうと彼女を解雇したというケースです。鈴木さんは、結婚退職制度は違法だと裁判所に訴えまして、それがこの事件です。これが日本における初めての雇用における男女差別を争ったケースになったのですが、東京地裁は、「結婚退職制度は公序違反である。」と、違法であるという判断を下しました。これが長く歴史に残る東京地裁の判例でございます。

私は大学生の時代に、労働法のゼミをとりまして、そのときの先生が、沼田稲次郎先生という方でした。その後、都立大学の総長も勤められた著名な労働法学者、法哲学者の先生です。沼田先生は高円寺に住んでおられまして、私も何度も高円寺の駅に降り立って、先生のお宅を尋ねた経験がございます。その沼田先生のゼミをとり、私が初めてゼミで報告したのがこの住友セメント事件の判決でした。当時はまだ、都立大学の法学部の女子学生は10%でした。このようなテーマ、つまり女性労働問題というのは、労働法の中の全くマイナーな周縁的な領域の問題でございました。しかし、この判例評釈をしたということは、私にいろいろなことを教えてくれました。ともかく女性が世の中を変えようとしているということです。人生をかけて「働きつづける権利」、それをめぐって闘っている女性がいるのだ。そういうことを学ぶことができまして、これに大いに励まされました。私はそのまま大学院に進んだのですが、大学院に入ってからも女性労働問題を研究テーマにしようと思い決めました。

その後、女性労働をめぐる判例は数多く積み重ねられてきました。たとえば、女性と男性の定年の年齢が5歳違うということが争われたケースがございます。男性は60歳定年制、女性は55歳定年制だったわけです。この5歳の差が公序違反だという判決は、最高裁で決着がつきました。「日産自動車事件判決」です。1981年に出された判決です。このときのスローガンは、「一歳の差別は一切の差別に通ず」というものでした。たった1歳の差別も差別であるから許さない、というスローガンを掲げて、女性たちが闘って、それが最高裁で決着したというわけです。

その後は、賃金差別、昇格差別をめぐる争いが数多く提訴されました。パートタイム労働者の賃金を巡る判決も出ました。パートタイム労働者と正社員の賃金格差が争われた丸子警報器事件の判決も出ました。これは長野地裁の判決です。裁判所はこう言っております。「およそ、人間は働きに応じて公平に報われる必要がある。」これは



平成8年3月15日に出示された判決です。また、昇格差別を争った「芝信用金庫事件」という判決もあります。東京高裁で平成12年に判決が出されまして、現在、最高裁にかかっている事件です。（その後、最高裁で原告側の言い分を認める和解が成立した。）東京高裁は「男女差別」であると述べて、「使用者は労働契約において人格を有する男女を、能力に応じて、処遇面において平等に扱う義務を負担する。」といたしました。非常に高邁な原則が、次々と裁判所によって宣言されております。これらも、多くの女性たちが平等をめぐる裁判を闘って、その中で積み重ねてきた運動の成果であるといえると思います。

判例と同様、法律制度の改正も進んだといえます。1985年に日本は女子差別撤廃条約を批准しまして、それをきっかけに、先ほどの分科会報告でも触れられましたが、男女雇用機会均等法という法律が制定されました。91年には育児休業法が制定されました。97年には均等法が改正されまして、ついに99年に男女共同参画社会基本法が成立したわけです。この基本法は前文で大変重要なことを言っております。男女共同参画社会の実現は、21世紀のわが国社会を決定する最重要課題だということをやっております。このように法律制度もずいぶん変わってきて、いまや、労働法分野でも、女性労働問題は、比較的、研究者がこぞって研究するテーマになっております。

ジェンダーという視点から既存の労働法学を見直そうという動きは、非常に魅力的な研究テーマになっていると思います。ちなみに現在の私の大学の女子学生の割合は、何と50%を越えまして、非常に多くの女子学生が法律を学ぶようになっております。

こういう風に話しますと、良いことづくめのようなのですが、しかしなお、私達の目の前にある壁がなくなったわけではない、ということをやこれからお話したいと思っております。むしろ一応の制度的な改正がなされた今日では、本当の意味での平等を求める闘いは、これからだというふうにも思っております。それはなぜかといえますと、制度が変わったということは表面的・形式的なものに過ぎないからです。なお、慣習や慣行、人々の意識それから日常的な事実、そういう中に変わらないものが非常に強固に存在するからです。こういう、容易に変化しようとする壁に向かって、これからが私達の正念場だというふうに思うことがしばしばです。

たとえば、平等ということについて考えてみたいと思っております。今から2300年前に生きていた有名なギリシャの哲学者、アリストテレスが示したテーゼがあります。「等しいものは等しく扱い、等しくないものは等しくないように扱う」という考え方です。実は、近代社会が想定している形式的平等という考え方は、このアリストテレスのテーゼを基本としております。日本では日本国憲法14条1項が法の下での平等を定めております。戦後に、女性はやっと参政権を獲得しました。家庭の中でも夫と

妻の平等が、戦後になって初めて宣言されました。憲法14条が定めるこの近代社会の当然の平等規範というものは、長い間抑圧されてきた人々に大きな希望と変化をもたらした、ということがいえると思います。その意義は強調しても決して強調しすぎることはないとも思っております。但し、こういう平等規範は、実はその中に非常に重要な不平等を内包しているといわざるを得ない。なぜならば、「等しいものは等しく扱え」という部分と裏腹に「等しくないものは等しくないように扱え」という法理があるからです。この平等規範はそういう意味では両面をもっているというわけですね。しかも、等しいものであるかどうか、というのを判断するときは、ある人が到達している基準、その基準にもうひとりの人が到達できるかどうかによって判断されるわけです。そのときの基準を設定するのは、通常、社会において多数を占めている人々、通常、その社会において主流を形成している人々、その人たちの基準であります。

例えば、性という尺度でものを見ますと、特に企業社会を見ますと、この企業社会の主流をなしているのは男性です。したがって、男女を比較するときその基準になるのは必然的に男性の労働者の基準になる。その基準に到達できないものに対する異なる取り扱いは平等規範によって正当化されるわけです。すなわち、男性と同じように働くことができない女性は、もちろんここには女性だけでなく規範である男性と同じように働くことができない男性も含まれますが、そういう女性、男性は異なる取り扱いを受けるわけです。このことは実は、「等しいものは等しく扱え、等しくないものは等しくないように扱え」という近代的な平等規範の下でかえって正当化されるというロジックがあります。しかも基準に到達できないということは個人の責任になるわけですね。前近代社会では法の下での平等がなかったものですから、制度的な壁がありました。制度的な壁は目に見えるもので、ある意味ではわかりやすかった。しかし、現代では制度的には誰にも機会とか選択権が与えられております。だからそれを生かせないのはあくまでも個人の資質である、つまり本人の能力や努力が欠如しているからだということになります。個人の自由が奪われていた時代、つまり、選択の幅が狭められていた時代には目に見えていた社会的な壁・社会的障壁、それは近代的平等が行き渡った現代では目に見えないものになるという、ある意味で背理がそこに発生する。したがって、基準に到達できないものの自己責任というのは非常に大きくなり、個人の能力や意欲の欠如に原因が求められることとなります。近代的な平等規範が、却って実質的な不平等を放置することになる。こういう形式的な平等や、近代的な平等規範が、じつは今日の私達が生きている社会の法律制度上の基本になっているわけです。そこに注意しないと、「マイノリティの権利」とか、「男女平等」といってもそれが個人責任に委ねられてしまって、理解できないということになります。

実はこういう形式的な平等が多くを女性を事実上不利な立場に置いているというこ



とを、法律を学んでいる人々が、十分認識しなければならないのです。けれども、なかなかそこが法律家には理解されないのです。一つ具体的な例をあげるとわかりやすいのですが、例えば昇進とか賃金が決まるシステムにおいて、能力や業績によってそれが決まる制度は、ある意味では非常に公平なように見えますし、公正に感じられます。しかし、実は実質的な平等がそこにあるかどうか疑わしいことが多いですね。例えば、これはある裁判例に現れた企業の例なのですが、昇格試験制度がありまして、50%が人事考課の得点で、50%が論文試験の得点でした。この企業の管理職が女性差別意識をもっている時、女性はすべて人事考課で落とされてしまう。結果的に試験には不合格になってしまう、ということが生じました。しかし、その結果というのは公正な試験の結果として出されてきます。したがってこの企業の昇格試験に合格したのは殆どが男性という結果が生まれました。形式的平等を装うような試験制度がいくら整備されていても、実質的な不平等は残っていくし、かえってそれが公正だというお墨付きを得るといふ背理が発生すると思います。

私はいつもこういう例を聞くと、イソップ物語の「狐と鶴」の話を思い出します。狐が鶴を自分の家に招いて、平たいお皿に注がれたミルクを出した。鶴はそれを飲めなかった。そこで今度は鶴が狐を招いて、深い壺の中に入れたミルクを出した。今度は狐が飲めなかった。そういう仕返しをしたという話です。さっきの昇格試験の話を書きますと、私には会社が女性労働者が飲めない容器に入れたミルクを提供しているとしか思えないのです。少なくとも法律は、みんなが飲める容器に入れたミルクを出すべきだと命令するような法律であってほしいと思います。

実は、先進国の試みの中には単なる形式的平等ではなくて、より実質的な平等を保障するという新しい試みがいくつか見られます。いわば、皆が飲める容器でミルクを出しましょうということを命ずるような、いくつかの魅力的な考え方もあるわけです。一つは間接性差別を禁止するという事例です。間接性差別というのは、indirect discrimination という風に言われまして、direct でない、間接的な性差別、それも差別の一つだから禁止しようという発想です。わたしはイギリスの労働法が専門です。1975年にイギリスでは、性差別禁止法という法律ができて、そこで間接性差別が禁止されました。

例えば、身長が175センチ以上の人だけを採用するというような企業があるとします。日本では余りありえないのですけれどもこういう身長条件というようなものを企業が従業員の採用条件にする、イギリスではそれが間接的な性差別である、といわれま。なぜならば、この身長条件そのものは男性にも女性にも平等に適用されるのです。決して女性を排除するものではありません。いふならば性に中立的な基準です。しかしそれを適用した結果、多くの女性は排除される。結果的に採用されるのは多く



の男性です。そういう基準は、使用者がその基準が業務上必要であるとか、これが正当であると立証できない限り、差別である、間接的な女性に対する差別であると宣言される。イギリスの性差別禁止法はこれを禁止しております。

実は日本でもこのような間接的な性差別を禁止すべきだということがかなり長い間、専門家や女性たちの中で主張されております。しかし、なかなか実現しません。それはこの発想が常識に挑戦しているからなのですね。こういうことを間接差別だというと、私達が今まで信じてきた男女差別だという概念とかなり衝突することが多い。常識に挑戦するような試みがなかなか人々には受け入れがたいということがあると思います。

もう一つお話ししたいのは、一般の人々にとっても常識に挑戦するというのは非常に難しい。しかし特にわたしは、法律家の責任というのがあると思います。特に法を作る立場の人々、例えば立法府である国会議員の人々、法制局の専門家、あるいは裁判官、我々のように法律を専門にしている法律家、そうした人々にとってはとりわけ、常識を覆すことが難しい、それを白状しなければなりません。なぜなら、法律家は法学教育をずっと受けております。法学教育のなかで偏見のない公正な考え方、それを身につけてきたという自信を持っております。なおさら、自分が信じていることが違うのだという、常識を覆すようなことを突きつけられると、非常に戸惑うし、それを立法を作って解決するという道を選ぶのは非常に困難である、ということを私達は自覚しなければなりません。これは日本に限らず、どの国でもそうです。私はアメリカの弁護士のリン・シャフランさんがお話しされたことを覚えております。彼女は司法のジェンダー・バイアスをなくすために裁判官教育をしている人なんですね。非常に著名な女性弁護士です。そのリン・シャフランさんが言うには、1980年代初頭に裁判官教育をしたことがある。そのときの話ですが、聴衆の男性の裁判官に、どうしてこのセミナーを選んだのか聞いたところ、その裁判官は「笑うために来た」と答えたというのです。つまり、からかいに、又は、あざ笑いに来たのだという回答が返ってきた。このような状況が当初のものであったというんですね。

ただし、リン・シャフランさんが言うには、こういう風に反発を剥き出しにした人がいた反面、教育の中では、非常に豊富なデータを提供して、いかに現実の法律がジェンダー・バイアスに満ちみちているかという、常識を打ち砕くようなデータを示したら、非常に素直に、「本当にショックだった。このセミナーを受けて、感受性が500%増加した。」というふうに答えてくれた人もいたそうです。法律家はそういう意味では知識だけではなく、感受性が重要だという風に思います。こういうふうに、常識に挑戦するような間接的な性差別という新しい発想が、いろいろな国を動かしております。



同時にもう一つ、そうした試みについてお話しますと、ポジティブ・アクションというのがあります。ポジティブ・アクションという言葉は、しばしば使われはじめておりますのでご存知の方も多いかと思います。『現実にある男女格差をなくすための積極的な取り組み』とか、『積極的な格差是正措置』という風に使われる言葉です。1997年に男女雇用機会均等法が改正されまして、ポジティブ・アクションに関する条文ができました。企業におけるポジティブ・アクションに国が援助できるという規定が盛り込まれたわけです。また99年の、男女共同参画社会基本法のなかでも、ポジティブ・アクションが規定されております。国も地方公共団体も、男女間の格差を改善するための「積極的な改善措置」を行う責務を有するということが規定されました。また、分科会の1でご報告があったかどうかわかりませんが、地方の条例でも非常に積極的なポジティブ・アクションの取り組みの規定をする例も見られるようになっております。

例えば神奈川県条例があります。この条例では、従業員300人以上の事業所に、毎年、男女共同参画推進状況の届出を求めるという規定がおかれたということです。従業員を300人以上雇っている事業主は、男女共同参画状況を知事に届出しなければならない。その中には、事業上の男女平等状況は、どういう程度か、意思決定における男女の参画状況はどの程度か、男女がともに働きやすい環境がどの程度整備されているか、その3点について知事に毎年届出をしなければならない、ということだそうです。知事は報告を見まして、男女共同参画が十分でない事業主に対しては改善を指導することになっております。こういう積極的な取り組みは特筆すべきことだと思います。もちろん、神奈川県のような条例がない場合でも、均等法がありますので、企業が自発的にポジティブ・アクションを行うことはできますし、それに対して行政が積極的に支援する、援助することが行われております。こういう、企業が行っているポジティブ・アクションというものに、私は大変興味深く注目しております。いろいろなポジティブ・アクションが実際に行われている。女性の採用を拡大するようなポジティブ・アクション、女性の職域を拡大するような取り組み、女性の管理職を増加させる取り組みもあります。女性の勤続年数を長くする取り組みというのもあります。職場環境や風土を改善する取り組みもあります。大変注目するようなことがいくつかあり、細かいことは省きますが、もしかしたら、女性の勤続年数をなるべく長くしようとか、育児介護休業法に定められている家族に対する支援を法律を超えて支援することなどは、これまでも多くの企業が自発的に行ってきたことかもしれないですね。目標や目的をきちんと掲げ、計画的に、全社的に取り組む、そしてその取り組みの中に女性従業員が積極的に参画するということが重要です。

そして、時期を区切って、一定の時期を定めてそれを見直していく。成果をきちん



と把握しながら、男女共同参画による企業活動への影響をきちんと確認しながら進めていく。そういうことをして初めて、ポジティブ・アクションとしての位置付けが定まるといえるものだと思います。

こういうお話をしますと、女性の管理職を増やすということがこの職場にとってどんなメリットがあるかわからないという感想も聞くのですが、それはたくさんのメリットがあります。余りにたくさんあって紹介しきれないので、一つの例をお話します。これは一橋大学の木本喜美子先生が、いろいろな雑誌で紹介した事例です。ある大手スーパーの事例です。スーパーではレジ係に女性が集中しているんですね。レジを打つときにしばしばエラーと言う打ち間違いが発生しました。顧客からはたくさんの不満が出されていたそうです。エラーの原因は実は、商品に値段票がついていますが、その値段票の表示場所が適切な場所でなかった、というところにあった。レジ係の人はそれがわかっていたので、男性の上司に、価格票を別の場所につけるように何度も要求したそうです。しかし、男性上司はエラーが出るとすごく怒って怒鳴るのですが、一向に価格表示の場所を変えようとしなかった。職場の女性たちがそれを変えさせるためには「店舗の第一線にいる男性の胸倉をつかんで変更を迫るくらいの強力な意思表示をしなければならなかった。」という風にならなければならなかった。という風に書かれています。

男性中心主義が経営を悪化させていた事例であると思います。ところが、そのスーパーでは、経営のトップが判断して女性の店長を配属したそうです。そうしますと女性ばかりのレジ部門の発言力はそれまで弱かったのですが、その人たちの発言を店長が聞き入れて表示場所がすぐに変えられたということがおきたそうです。この事例は非常に示唆的ですね。つまり、このスーパーでは旧来の男性中心主義のマネジメントスタイルがとられておりました。男性中心主義のマネジメントと言うのはトップダウンのどやしつけ型の雇用管理的手法です。ところが女性の管理職が参入したことによって、ボトムアップの管理的手法がとられた。それはコミュニケーション型だった。

大事なのはそれによって経営が改善された、ということです。これは例示に過ぎませんし、こういうことは日常的におきているはずですよ。こういう話をしますと、だから女性管理職を増やしたほうがいいとすぐにはいかないで、「すべての女性管理職がこうしたマネジメントスタイルをとるわけではない」という反論もまたかえってくるんですね。女性管理職の中には、「スカートをはいた男」もいるじゃないかというわけですよ。男性以上に男性的な女性管理職ももちろんいます。しかし、どうも女性管理職が男性的な管理的スタイルを身につけるには理由があるのですね。管理職になる女性はなるべく女性とみなされないようにした方が自分の権限を發揮できるからなのですね。やはり男性中心社会と言うのがあって、その中で女性管理職が力を發揮して



いくことが必要なので、男性的な管理スタイルを取っていくと言うベースがあるわけですから、女性管理職も「お飾り」（トークンといいますが、）でいる限り何も変わらないかもしれません。

女性管理職を増やすということは、ひとり、二人では変わらないかもしれないけれど、長い目で見れば、そういう男性中心主義のマネージメントスタイル自体を変えていく試みに、つながっていくはずでしょう。こういうポジティブ・アクションの例からわかりますように、男女共同参画というもの、それは決して女性のためだけのものではありません。

もちろん、今は企業の例なのですが、企業の長期的展望に立っても重要である、と言うことが示されるからこそ、企業はポジティブ・アクションに取り組むわけですね。実は、イギリスでも多くの企業がポジティブ・アクションに取り組んでいます。しかもイギリスでは「オポチュニティ NOW」という団体があります。「今、機会均等」ですね。日本でいう日経連にあたるような大企業が所属している「CBI」という経営者団体があるのですが、そこに加入している大企業が、自分で会費を出して「オポチュニティ NOW」という団体を作ってキャンペーンをしているんですね。どういうキャンペーンかというと、ポジティブ・アクションをいかに効果的に行うか、というキャンペーンです。ポジティブ・アクションを行ったことによって女性管理職がどれだけ増えたか、それだけでなく、女性管理職が増えたことによって企業活動にどんなメリットがあったか、そういうことをお互いに情報交換し、生産性向上にいかに貢献したかということ報告しあう、そういうキャンペーン活動をイギリスの企業は自発的に行っています。

そうすることによって職場を変えて、社会を変えていくということが当然のように行われています。そういうことをみますと、日本の企業がポジティブ・アクションを女性のためにやるという位置付けだけに執着していることは誤りであって、むしろポジティブ・アクションは企業にとって生き残りを図る、あるいはより発展を図る企業にとってこそ必要であるという風に、発想を転換しなければいけないのではないかと私は思います。

たとえば間接性差別の禁止、ポジティブ・アクションの推進という魅力的な措置というものが法律の制度の中にはいくつか見られるわけです。しかし、最後にお話したのは、じつは日本では、男女共同参画の取り組みにストップを掛けるような議論が各地でなされているという最近の動きについてです。

たとえば、このようなことです。①性別役割分業の見直しというのは、公共機関が家庭や個人の思想や良心に入り込むことであって、個人の自由に対する侵害ではないか。②男らしさ、女らしさを否定するということは、男女の同質化を目指すもので、

雌雄同体のカタツムリを理想化しているという批判もあります。③個人単位を打ち出すということは、社会の基盤である家庭や家族を解体するものであり、家庭を軽視することによって、結婚や性道徳を破壊することになるのではないかという批判もあります。また、④結局、被害を受けるのは子どもであって、男女共同参画は女性の子育ての放棄であるという批判もあります。こういう議論がこのところたくさん出ておまして、これに一つずつ反論を本当はしたいのですが、それでは時間がなくなりますので非常に端折って今日は申し上げるしかないのです。強調したいのは、男女共同参画というのは決して「思想統制」でもなければ、人間のカタツムリ化でもないということです。男女共同参画が実施されても、トイレが男女共有になったり、温泉が混浴になったりすることは決してないと思います。

こういう議論が出てくるのは、実は歴史を遡れば常にあることなのです。たとえばアメリカで1982年に、ある議論がなされたことがありました。アメリカでは、憲法の中に性差別を禁止するという言葉がないのです。そこで、憲法を修正して、憲法修正条項として男女平等の権利を入れようという動きがありました。これを「ERA」、^{イーラ}「EQUAL RIGHTS AMENDMENT」(平等修正条項)といいます。1970年代には「ERA」をめぐる議論が非常に盛り上がりおまして、運動が盛んになりました。ところが保守的な勢力によって「STOP ERA」という運動が功を奏しました。アメリカでは、修正憲法の条項を得るためには、4分の3の州が批准する必要があるのですが、批准に必要な州まであと賛成を3つ得なければならなかったのに、それができなかった。結局、これは批准されることがなかったという経緯をたどりしました。

そのあと、レーガン政権が出てきて、ブッシュ政権が出てくるわけですが、両方の政権は女性の権利には消極的でありました。中絶の選択権は否定されました。アフターマティブアクションは逆差別だという主張が高まりおまして、福祉は切り捨てられました。貧困の女性化が顕著になったという歴史があります。

こういう、「STOP ERA」というキャンペーンでは、まさに今、日本の中で、男女共同参画を批判している人々が主張しているようなことが言われました。たとえば、「ERA」が通ればトイレが男女別でなくなるというようなことが言われました。こういうことは少し落ち着いて考えれば何の根拠もありませんし、あえて極端な例を示して人々を不安にさせる主張だと私は思います。思い起こしますと日本でも1985年に、男女雇用機会均等法ができる時に同じような批判が生まれておりました。

均等法ができると管理職の半分は女性になる。そうしなければいけないのだということが言われたのです。そうすると日本の企業は崩壊する。だからこんな法律は作るべきでない。こういうことが声高に主張されたことがあります。しかし、現実はどうでしょう。日本企業は女性のために崩壊したのでしょうか。85年の均等法は実効



性がないからというので、97年に改正され、先ほど申し上げたポジティブ・アクションという規定すら導入されました。けれど、今現在でもなお、能力の如何に関わらず女性を半管理職にしなければいけないというようなことが義務づけられているわけでは決してありません。均等法は、機械的な結果の平等を強制しているわけではない。数だけ増やせばすむというのは、私は、かえって無責任なやり方だと思います。

均等法のポジティブ・アクションというのはむしろ、女性が管理職としての力をつける、女性の能力を育成することです。目標を立てて管理職女性の数を増やす、目標を立てて、それを誠実に履行するよう企業に求めるんです。ただ単に数を増やせばよいというのではなく、女性が管理職相当の実力をつけて管理職の職につく、ということまできちんと面倒を見なさいというのがポジティブ・アクションです。

そうしないと、いったんは管理職についた女性でも、とても大変になって退職してしまうという残念な結果に陥ります。ここからもわかるように、こういう様々な男女共同参画に対する批判が生まれているということについては、聞き流すのではなく、かつての歴史をたどったり、いろいろなことをしながら議論し、考えていかなければいけないのではないかと思います。

もう一言だけ申しますと、「被害を受けるのは子どもたちだ」と言う議論です。私は子どもの権利が守られるということが男女共同参画における重要な論点だと思っています。ですから、こういう批判にはやはり反論しておきたいと思っています。家族の絆がなくなるということも言われていますが、それでは伝統的な家族観が崩壊したからといって、家族の間の情愛が失われるのかと逆に問いかけたいと思います。家族の絆とか、愛情というのは制度があるから醸成されるというものではないし、むしろ自由な形をとりながらいくらかでも存続できると思います。日本が近代化されたときに「家制度」がなくなったからといって、家族の結びつきが弱まったかという決してそうではないと思うんですね。

夫婦別姓の議論も共通しております。姓が同じだからといってそこから情愛が生まれるわけではない。育児についてもそうだと思います。昔のように地域社会、拡大家族の中で育児が行われると言うことは、今日ではあまり期待できません。そういうときに、育児は女性の責任だとされて仕事をやめて育児に専念する、そういうことをもし女性が強制されるとしたら、社会の中で孤立化した若い母親達はどこに助けを求めたらいいのかと思います。むしろ、仕事と両立させながら、父親と助け合って育児ができる道を用意するということがよほど子どもの権利にとっては大事だと思うんですね。ちなみに育児休暇を取った男性、これは1パーセント以下でしかないということですが、それでもその人たちの体験談を伺いますと、きわめて肯定的です。育児休暇を取ってみたら案外良かった。密室的な育児を経験してみると父親はもっと家



庭を顧みないといけないと思った。妻、子との関係、父母との関係、どれをとってもいいことづくめだった、と感想を述べています。子どもへの理解度が深まったし、夫婦の関係も良好になった。かえって仕事への意欲も増したと言っている人が多い。

男女共同参画社会に否定的な意見、これにもし賛同する人がいるとしたらおそらくそれは、誰もが持っている古き良き時代の日本への憧憬の念かもしれません。それに、現在の社会のやり場のない閉塞感も手伝っているのでしょうか。実はそういうものは私自身も持っています。非常に懐かしい昭和30年代の日本、それを取り戻したいという感覚は日本人なら誰でも持っているかもしれません。いわばサザエさんの時代と言っているのでしょうか。家にお母さんがいて、頼りがいのあるお父さんがいて、地域のおじさん、おばさんが常に子どもの面倒を見てくれた、というような時代、非常に懐かしいです。でもそういう伝統的な日本社会をそのまま今、再現しようとするのは不可能です。社会、経済が、歴史的構造的に変化しております。国際化、グローバル化、個人主義化、経済のサービス化、情報化、それらが同時に生じているわけです。

日本はこの変化の中で変容を迫られています。日本的雇用慣行というのも実はそうですね。型にはまった集団的で画一的な雇用システム、それも変動せざるを得なくなりました。世帯主である男性が、正社員として企業共同体に長期的に帰属することを柱にする、伝統的な日本的雇用システムですね。それをそのままの形で維持し続けていくことは、現在では非常に困難です。労働者の意識も多様化している。こういう大規模な構造的な変化をそのままにしながら、男女の役割分業だけを懐かしい時代に返そうというのはどう考えても無理があります。女性が少子化時代を作ったのだ。女性が働きに出たからいけないのだ。そういう風に責められても、女性だけが家庭に帰ることは実現できません。

性別役割分業をもう一度復活させるという道は、最早不可能だと私は思います。そうであるならば、現在の時代的閉塞感を打ち破るためにはむしろ男女共同参画が重要だと思います。

男女共同参画というのはいったい何かというのを最後に申しあげて終わりにしたいと思います。

男女共同参画というのは何か。参加とはどう違うか、ということです。参加というのはその場に居合わせるということです。でも参画というのは、ある意思決定に携わって、自らの意見を反映させるということです。ではなぜ、男女の共同参画が必要なのか。それは私はこう考えております。従来の各種の意思決定が専ら男性中心に行われてきて、それゆえに男性の経験を反映させた決定になっていたからだ。そういうことを反省して、男性と異なる経験をしてきた女性の意思が加わることによって、社会には新しい価値が生み出されるのだ。それを期待して男女共同参画があるのだ。と



思うんですね。

そういいますと女性の意思決定が必要とされる根拠になっている男女の経験の違いというのは一体なにかということですが、男女間で最も異なる経験の違いというのは労働に関する経験です。男性の多くが、支払われる労働に没頭してきた。一方女性は支払われない、アンペイドワークに従事してきた。むしろ女性は支払われない労働と支払われる労働を両立させてきた、両立に苦労してきたという経験をもっております。ですから、仕事と家庭の両立に苦労するという経験は、もっぱら女性の経験でした。そういう男性とは異なる経験をしてきた女性こそが、今後は社会のあらゆる意思決定に、これまでの経験を反映させた新しい価値を付与する、それが求められているのが男女共同参画社会だと思います。

ですから、先ほどからお話しているようにただ単に女性の数が増えればいいのか、女性が数値的に均衡になればいいとか言うことではないと私は思います。新しい意思決定を通じて実現されるべき新しい価値というのがやはりあるのだと思うんですね。それは職業と家庭生活を両立させることを当然だとする社会の価値です。そういう社会を形成する政策というのが今後の日本を切り拓いていくのだと思うんですね。それが、企業戦士が企業社会を作り上げてきたという時代とはまったく異なる新しい時代の社会的な価値だと思います。

懐かしい時代に回帰するというのではなく、より前を向いた新しい時代の創造へ向けて、私たちはこれから先、男女共同参画社会というものを形成するために進んでいく必要があるのだ、という風に思います。これをもって私の講演を終わります。