

杉浦 浩美 立教大学社会福祉研究所特任研究員

女性労働とポジティブ・アクション

昨年から「女性の活躍推進」「女性の活用」という言葉を耳にしない日はない、という状況が続いている。女性の活用を成長戦略の一環と位置づける政府は、民間企業の管理職や議員など指導的立場に占める女性の割合を2020年に30%にする、という目標値を掲げている。6月に改訂された「日本再興戦略」では、国や自治体、企業に数値目標を義務づける新法の検討も盛り込まれた。これを受けて、8月7日から厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会で「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」の審議が始まっている。「女性の活躍法」が成立するかもしれない、という情勢だ。

一方でこうした動きに対しては、当の女性自身から疑義の声があげられている。法案化の動きに向けては、いち早く、大沢真理氏らが呼びかけ人となって、さる9月10日に「女性の活躍推進にむけた新たな法的枠組みの構築」って何?というタイトルで、衆議院議員会館内での勉強会が開かれた。勉強会の呼びかけ文には、「方向性によっては、男女間格差や女性の貧困をますます深めることになりかねません」という懸念が示されている。

この法案化の動きに限らず、女性労働問題にかかわってきた人々にとってこの1年は、政策のキャッチフレーズとして用いられる「女性」という表現と、現実の「女性」たちのギャップに、違和感や危惧を募らせたのではなかったか。女性労働者は、いまや非正規雇用率が6割に達しようとしており、単身女性の3人に1人は貧困というデータもある。さらに、シングル・マザー世帯の貧困率は5割を超えている。「活躍」どころか「自活」さえ難しいのが、多くの女性の現状である。「女性が輝く社会」というキャッチフレーズを聞いたたびに、その「女性」とは誰を指しているのか、どこにいるのか、という疑問がわいてくる。「自活」さえ難しい女性たちは、労働者派遣法のさらなる規制緩和議論など、厳しい状況にさらされ続けているのだ。

すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士(社会学)。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。立教大学、法政大学ほか兼任講師。日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員。

主な著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント―「労働する身体」と「産む身体」を生きる』(大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞)、『セクシュアリティの多様性と排除』(共著、明石書店、2010年)、『自立と福祉』(共著、現代書館、2013年)、『多元的共生社会の構想』(共著、現代書館、2014年)など。

もちろん、「女性の活躍」をのぞまない女性はいないだろう。だが、そのために必要とされるはずの雇用差別の解消とは、男女の賃金格差や正規・非正規の格差の是正、女性への昇進差別をなくすこと、さらには女性だけが多く担ってきた家事や育児などの家族的責任を男女でどのように分かち合うのか、など、どれも従来の企業社会のあり方そのものを問い直す課題ばかりである。そうした課題が置き去りにされたまま、企業の成長戦略の一環として「女性の活用」が取り込まれてしまったことは、逆に、思いがけない弊害も生んでいる。例えば、外国人の家事従事労働者受け入れの議論である。女性が担ってきた家事や育児というケア役割を「男性と分かち合う」のではなく「女性も手放す」という方向性が示されるのだとすれば、それこそ、本末転倒ではないだろうか。女性たちが訴えてきたのは「ケア役割の放棄」ではなく「ともにケアを抱えながら働ける社会の実現」であって、そうでなければ、「仕事だけ」という「男性の働き方」を踏襲するに過ぎなくなってしまう。

本特集で、ポジティブ・アクションについて取り上げたいと考えたのは、「女性の積極的登用」という議論についても、やはり、同じような危惧や懸念をもつからである。そもそもポジティブ・アクションとは、「人種や差別などに由来する事実上の格差がある場合に、それを解消して実質的な平等を確保するための積極的格差是正措置ないし積極的改善措置のこと」(辻村, 2011, i) とされる。冒頭に触れた政府の掲げる「女性の積極的登用」の目標数値30%という「女性枠の割りあて」も、ポジティブ・アクションのひとつとされる。確かに、民間企業の女性管理職割合が6.6%、部長職では3.6%という、国際的にみても信じがたい低さにある日本の状況において、こうした目標値が示され、それが強制力をもつとすれば、それなりのインパクトはあるだろう。これによって企業の意識改革が促されるのであれば歓迎すべきかもしれない。だが果たして本当に、企業の意識改革はもたらされるのか、企業の体質は変

わるのか。

グローバル傘下に入った日本の企業が、重役会や取締役会に「女性がいない」ことが外国の経営陣から批判的にみられ、あわてて女性重役をヘッド・ハンティングした、という笑えない話を聞いた。女性が意思決定機関にいないことは、諸外国から見れば、それ自体、差別的だとされかねないが、その「対面の悪さ」を取り繕うために「女性の数をそろえた」のだとすれば、それもまた本末転倒だろう。それは過渡期のことにすぎない、という指摘もあるだろうが、似たようなことが一般企業で起こる危険性はないだろうか。

格差是正のための積極的登用とは、本来であれば、差別や不利益をこうむってきた女性たちが「チャンス」を広げられる、その意味での「登用」でなければならぬはずだ。だが、そうした差別や不利益を改善する意図もないままに、「女性活用」という「体裁」をととのえるためにそれが実行されたとしたら、それは差別の温存に寄与することにもなりかねない。「女性を登用した」ことが「差別していない」という言い訳にもなりうるのだから。

そうした「悪用」を許さないために、私たちは、何をどう見極めるべきなのか、それを考えたい、というのが特集の企図である。ポジティブ・アクションに詳しい4人の論者に、それぞれの観点から論稿をお願いした。女性が意思決定機関に入ることは、既存の価値観が問い直され、マイノリティや弱い立場としてかき消されていた「声なき声」が発せられる、そうした可能性を秘めているはずだ。「政策・方針決定過程における多様性を確保し、さまざまな属性をもった多様な個人が共生できる社会を築くため」(辻村, 2011, iv) という本来の意味での、ポジティブ・アクションを実現するために、ともに、考えたい。■

《引用文献》

辻村みよ子(2011)『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』岩波書店。