

職場・ジェンダー・人権を考える

堀江有里¹

1. 日本社会のジェンダー格差 ——“後進国”という現実

◆ジェンダーギャップ指数

・世界経済フォーラムによる調査：男女格差 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

日本は 118 位 (146 ヶ国中)： G7 中最下位、東北アジア中最下位

(ドイツ 7 位、英国 14 位、フランス 22 位、カナダ 36 位、米国 43 位、イタリア 87 位)

順位	国名	GGI 値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
6	ニカラグア	0.811
7	ドイツ	0.810
8	ナミビア	0.835
...
74	アラブ首長国連合	0.713
...
94	大韓民国	0.696
106	中国	0.684
...
118	日本	0.663

①経済活動の参加と機会 0.568

＝労働参加率、同一労働における賃金格差、推定均等所得、管理職、専門職の男女比

②教育 0.993 ＝識字率、初等教育や高等・専門教育への就学の男女比

③健康と生存 0.973 ＝出生時性比、健康寿命の男女比

④政治への参画 0.118 ＝意思決定機関への参画、議会議員・大臣職の人数の男女比

◆女性差別撤廃委員会からの勧告

¹ (公財) 世界人権問題研究センター プロジェクトチーム 4 (性的マイノリティの人権) 専任研究員
専門分野：社会学、ジェンダー論、クィア神学

・国連・女性差別撤廃条約

日本政府訳条約正式名称「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women)

*女性・女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃することを基本理念とした条約。条約の締約国は、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野における女性に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置をとること等が規定される。

1979年 第34回国連総会にて採択（賛成130（日本も含む）、反対0、棄権11）

1985年 日本政府、批准

・国連・女性差別撤廃委員会による勧告（第9回報告に対する最終見解／2024年12月）

- 度重なる勧告にもかかわらず、改善されていない点

→夫婦同姓強制の制度に改正措置がとられていないこと

＝選択制の別姓制度の導入

非嫡出子の出生届に関する差別的な記載についての戸籍法の規定が保持されていること

＝差別的な規定の撤廃と、社会的スティグマや差別から非嫡出子とその母親の保護の必要

- そのほか（抜粋）

→ジェンダー平等の専門省を設立すること、監視のための部署を都道府県等に設置すること

独立した国内人権機構を設置すること

家父長的な態度と根深いジェンダーに関する差別的固定観念への対処

女性への女性の肯定的な描写の促進

差別的なジェンダーに関する固定観念を増幅し、性暴力を助長するポルノ、ビデオゲーム、アニメーション製品に対する法的措置の実施

軍隊「慰安婦」制度について、国際法上、「戦争犯罪及び人道に対する罪に時効はない」という原則を受け入れること、教科書から削除された記述の再考

- 雇用関連の懸念事項（抜粋）

→男女間の賃金格差が大きいまま：原因の一端が同一価値労働同一賃金の原則の不十分な実施

管理職に占める女性の割合がわずか15%、政府設定の30%からも大きく下回る現実 →本来、50%

女性が低賃金の事務職やパートタイム、低賃金労働給に集中、妊娠出産に関連した差別の報告が継続

パワーハラスメント規制（2019年）がジェンダーと権力の力学に不対応

2. 自覚されないジェンダー・バイアス

◆「ジェンダー」の発見

・生まれたときに割り当てられる性別（sex）と社会・文化的性別（gender）

- 「女」と「男」は生まれ落ちたときに決まっているのか？ → “性に関する事柄も必然”？

→わたしたちの“思い込み”（ステレオタイプ）を解きほぐしていくことの必要性

- 1960年代以降の女性解放運動の動きのなかでの問い

→生物学的決定論だけでは説明しきれない現実の発見 →文法用語の活用

*思考の実験： たったひとりで無人島で育った人間の性別認識は？

*日常の点検： わたしたちが人と出会うときに他者の性別を判断する基準は？

- ・身体の性別： 二元論では語れない現実
- ・社会・文化的性別： 時代や文化によって異なる現実

◆男性たちの気づき

- ・人混みでの身体の動かし方 [武田砂鉄 2024]
 - ・無自覚な資格意識 [ケイト・マン 2023]
 - ・性暴力の加害・被害の統計的な偏り [伊藤 2003]
- 諸説： これまで指摘されてきた点とその問題点

①性役割のあふれ出し論

…「男性は能動的で、行動的で、積極的な性役割を社会的に与えられているので、そういう役割の延長のなかでセクシュアル・ハラスメントが起こる」という説

②「暴力は男性の本質」的視点

…「家父長制＝男性支配のベースには、物理的な暴力支配が存在している」
→「暴力は、男性の本質的な要素である」

☆これらの問題点 = (個人差を考慮せず) あまりにも単純 (化)

↓

問題の本質は、男性の本質というより、むしろ男性の男性性に対するこだわり
=逸脱行動の背景

③ヘゲモニックな男性性を求める志向性 ——男性性へのこだわり

…社会的、文化的規定性のなかで、様々な男性性

→そのなかで男性に共通する流れ =ヘゲモニックな男性性：覇権を求める傾向性

…他人に対して、自分が認められる形で、男性性を表現

→男性性を証明する必要性： 強迫観念

◆セクシュアル・ハラスメント

- ・「(雇用上の) 力関係と性差別のために見逃されてきた、しばしば埋もれてきた問題を問題として明らかにしその不当性を見出す概念」(牟田和恵)
→問題は“日常的な人間関係”と、誰もが無自覚なままに存在する“性差別の構造”
- ・概念が生まれた背景 (キャサリン・マッキノン) 1970年代
 - 身のまわりにいる女性たち、相談に来る女性たちの状況
→「かのじょたちはなぜ辞職しなければならないのか？」：
とくに自ら辞職した場合、何らの保障も存在しないという、当時の米国の状況のなかで
→実質は「辞職に追いやられた」のではないか？
→であれば、法の救済対象になるべき

「私たち女性が、女性であるがゆえに押しつけられている多くの社会的慣行を、法律は、性別による差別であるとはみなしていない」。

・ハラスメントの種類

- ①対価型（地位利用型）：職務上の地位利益の代償や対価として、性的要求が行われるもの。
性的要求を拒否したり、性的言動に抗議したために解雇、配転、降格などの不利益を受けるなど
- ②環境型：はっきりとした不利益は伴わないにしろ、不愉快な性的言動を繰り返すことにより、その人の仕事や学習や生活の環境を悪化させること

・法改正と職場での規制へ、しかしなおも残る問題

①被害女性の置かれた現実

「苦情を訴えている女性も訴えていない女性も、苦情が無視されるのではないか、信じてもらえないのではないか、それどころか反対に非難されるのではないか、自分たちは「職業意識に欠けている」と見なされたり、「自分が男をその気にさせた」と見られるのではないか、こんな問題は大人の女性が気にするにはあまりにも小さくつまらない問題だと言われるのではないか、大げさに考えすぎていると言われるのではないか、という不安を表している」[Mackinnon 1979=1999 : 94]。

②何が基準なのか、という〈わかりにくさ〉

「一般的にセクハラは、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動」「望まない性的な働きかけ」「不快な労働環境をつくりだすもの」などと定義されるが、「不快」には物理的・絶対的な基準があるわけではない。「望まない」かどうか、個々人によって違いがある」[牟田 2001]。
しかし...

「報復の心配なく率直に意思を伝えることのできる職場環境が保たれているかぎり、『身に覚えのない』言動でセクハラだと告発されるおそれはほとんどない」[ibid. : 15]

3. 今後の課題

- ・女性も男性も「輝く」ためには？
 - 現状では、規範的なライフコースを辿る、自立生活可能な女性のみ焦点が当てられる
 - 暴力、マイノリティ女性、貧困などの課題
 - 労働分野での課題： 非正規雇用の増加
 - 多様な生き方はどのように認識されるのか？

【文献】

- 伊藤公雄、2003、『「男女共同参画」が問いかけるもの ——現代日本社会とジェンダー・ポリティクス』インパクト出版会
- 江原由美子、[1985] 2021、『女性解放という思想』ちくま学芸文庫
- キャサリン・マッキノン、1999、『セクシャル・ハラスメント・オブ・ワーキング・ウィメン』こうち書房
- 下夷美幸、2019、『日本の家族と戸籍 ——なぜ「夫婦と未婚の子」単位なのか』東京大学出版会
- 武田砂鉄、[2021] 2024、『マチズモを削り取れ』集英社文庫
- 牧野百恵、2023、『ジェンダー格差 ——実証経済学は何を語るか』中公新書
- フリーダン、ベティ、[1963] 2024、『女らしさの神話』(上・下) 岩波文庫
- マン、ケイト、2023、『エンタイトル ——男性の無自覚な資格意識はいかにして女性を傷つけるか』人文書院