

人権とジェンダー（性）を考える

性別による固定的な役割分担意識や男性優位の意識は現在も根強く残っており、本県はその傾向が全国よりも高くなっています。また、本県における女性の就業率は、改善はされていますが、依然として全国最下位です。このような課題に対して奈良県では、「奈良県人権施策に関する基本計画」に基づいてさまざまな施策を進めています。こうした状況の中、京都産業大学現代社会学部教授として、労働・人口問題、ジェンダー等、さまざまな研究や活動に取り組まれている、藤野敦子さんにお話を伺いました。

■現在の研究について教えてください。

現在は日本企業における「転勤(引っ越しを伴う異動)制度」と「家族」の関係について研究しています。1980年代頃までは、正社員の既婚男性に転勤命令がでると、妻も子どももそろってついて行くことが普通でした。企業側が、既婚者の転勤の場合に「家族帯同」を原則としているところが多かったからです。ところが1990年代以降、男性の単身赴任という選択が増えてきました。子どもの教育や親の介護のこと、持ち家があること、そして妻も働いていることなど家庭の事情により単身赴任希望者が増え、企業も応じ始めました。他方その結果として、育児や家事の重荷がすべて妻にのしかかってくるようになりました。そもそも転勤制度は、日本特有の慣習で、正社員の誰にでも、こんなに頻繁な転勤のある国は世界に例を見ません。こうしたことも少子化の原因の一つになっているのではないかと考えて研究をしています。

私はこれまで、一貫して少子化について研究をしてきました。日本では1990年代に少子化対策が始まりました。それから30年くらい経ちましたが、実は状況はより悪くなっているのです。子どもをもちたいと思っている人がもてない、という状況がずっと続いています。その原因がどこにあるのか、とい

う研究をしています。これまでは、非正規で働く人たちがなかなか子どもをもてない、ということフランスとの比較で研究してきましたが、最近は転勤制度に研究のテーマを移しています。固定したジェンダーの役割を前提にしているといわれる日本型の雇用システムと少子化との関係に注目しています。

■諸外国との比較の中で見えてくることについて教えてください。

1970年代以降、欧米諸国では、女性解放運動の結果として経済や政治分野での男女格差が縮小していきます。まずは女性の就業率が上昇し、女性管理職も増えていきました。続いて、各国がクオータ制等を導入し始め、議会における女性議員の割合や女性大臣等の割合も上がりはじめました。他方、日本社会の流れは逆で、1970年より前は欧米諸国ほど就労における男女格差は大きくなかったのに、1970年代から80年代ごろにかけて男女格差が拡大していきました。そのことが、世界経済フォーラムが公表しているジェンダー・ギャップ指数を用いた男女平等ランキングにおいて現在、世界121位という惨憺たる結果にもつながっていると考えています。その時代に日本は、男女格差やジェンダーの差別をなくそうとするグローバルな流れに逆行してしまったということです。日本では、1985年に国連の女子差別撤廃条約に批准し、1986年に男女雇用機会均等法が施行されましたが、実際の日本社会の国内の流れは決してグローバルな流れに沿うものではありませんでした。

このようなことが起きてしまった要因の一つに、オイルショックによる世界的な不況の



中でとられた政策の違いがあげられます。1970年代、欧米諸国では、女性解放の流れの中、女性が働いて仕事と家庭とを両立できる環境を作りました。二つの財布を家族がもてば難局を乗り越えられる、と考えたからです。そのような政策で欧米諸国では、問題になっていた少子化も改善していきます。ところが日本はそれと全く逆で、福祉予算をカットして、既婚女性が無償で介護も育児もするという方向に舵を切りました。いわゆる『日本型福祉社会』といわれているものです。ジェンダー差別をなくそうとする世界の動きを日本は取り込めず、その結果として、ジェンダーに関わる人権意識に鈍感な国になってしまいました。それが実は、日本特有の雇用システムがなかなか変わらないことにも影響していますし、少子化にもつながっていると考えています。

■私たちが日常生活でできることはどのようなことでしょうか。

ジェンダー差は、社会の中で無意識のうちで作られてしまうことが多いと、ジェンダーの研究をしている私自身も、自省を含めてそう思います。私のパートナーはフランス人ですが、私が気付かないことを鋭く指摘してくれることがあります。例えば、女性のアナウンサーが質問し、男性のキャスターが詳しく解説していくというあるテレビ番組を見ていた時、「こういう構図の番組が日本には多いから気になる。」と私に言ったことがあります。男性が知的なコメントをする一方で女性は受動的に聞くという構図が多いということだったのです。私たちはその構図を当たり前のことと忘れてしまっていて、おかしいと気付かなくなっています。無意識で気付かないままだと、何も変わりません。意識化することが必要です。

私たちに必要なのは学ぶことです。ジェンダーは誰でも学ぶことができます。ジェンダーの視点を学ぶことで無意識の部分を意識化できます。無意識のまま生きて親になったら、子どもに連鎖してそれが再生産されてしまいます。それを断ち切るためにも、意識化

することが大切です。当たり前をもう一度問い直して、「違うんじゃないか。」と他者に言ってみると、みんなが意識化することにつながります。気付いて伝えるということですよ。例えば、アンケートなどの性別欄が(男女だけでなく)変わってきたのも、そんなふうになんかで意識化して気付いた結果だと思うのです。そういうことが必要です。



■みなさんに伝えたいことはどのようなことでしょうか。

今から72年ほど前の12月に世界人権宣言が採択されました。ここでは、私たちは人種、性や言語、宗教などによらず、個々人が基本的に自由を持っているとされています。ですから、一人ひとりが社会の中で「こうあるべき」ということに縛られていないか今一度振り返り、自分らしさとは何かを追求してみてもどうかということです。

また、家族の中においても「夫(父)」と「妻(母)」としての役割や立場からではなく、素直に「自分」と「相手」という人間同士の関係性の中で、自分のやりたいことができなければ話し合うのもいいかもしれません。私の知人女性の中に、結婚を機に妻や母としての役割を重視して仕事を辞めたけれども、自分のしたいことを見つめ直し、家族で話し合っただけで起業した方がいます。先生や生徒、上司や部下という年齢や地位の違う者同士でさえも、自分や相手を「一人の人間」として見つめ直す、ということが人権を考える上での出発点になるのではないのでしょうか。

Profile

藤野 敦子 さん (表紙の人)

- 京都産業大学現代社会学部教授
博士(経済学)
- 労働・人口問題、ジェンダーが専門