

ダイバーシティ推進と女性のリーダーシップ Keys to Diversity and Women's Leadership

目 次 Table of Contents

- ◆ 主催者挨拶 **Opening Remarks** 1
内海 房子 Ms Fusako Utsumi
国立女性教育会館 理事長 President, National Women's Education Center (NWECC)
- ◆ 基調講演者・パネリストプロフィール **Speakers' Profiles** 3

第 I 部 基調講演 Part I Keynote Address

- ◆ ジェンダー平等に向かって：ニュージーランド人権委員会の取組み 14
**Stepping Forward for Gender Equality:
Initiatives by the New Zealand Human Rights Commission** 50
ジュディ・マクレガー Dr Judy McGregor
オークランド工科大学 Auckland University of Technology
社会科学／公共政策学部長 Head of Social Sciences and Public Policy
大学院副学長 Associate Dean Postgraduate
社会科学プログラムリーダー Programme Leader Social Sciences
ニュージーランド人権委員会 New Zealand Human Rights Commission
雇用機会均等局 前コミッショナー Former Equal Employment Opportunities Commissioner

第Ⅱ部 パネルディスカッション Part II Panel Discussion

ダイバーシティ推進と女性のリーダーシップ

Keys to Diversity and Women's Leadership

パネリスト Panelists

ジュディ・マクレガー

Dr Judy McGregor

浅倉 むつ子

Prof Mutsuko Asakura

熊谷 圭知

Prof Keichi Kumagai

- ◆ 「女性の活躍」に必要な政策課題ー均等待遇とワークライフバランス 86

Policy Issues Required for “Women's Participation”

—Equal Treatment and WLB 102

浅倉 むつ子 Prof Mutsuko Asakura

早稲田大学 教授 Waseda University, Japan

- ◆ 日本の社会経済的変化と男性／性の変容ー「場所」と「ホーム」の視点から 118

Socioeconomic Changes and Transformation of Men/Masculinity

in Japan From the Viewpoint of “Place” and “Home” 126

熊谷 圭知 Prof Keichi Kumagai

お茶の水女子大学 教授 Ochanomizu University, Japan

ファシリテーター Facilitator

菅野 琴 Ms Koto Kanno

国立女性教育会館 客員研究員 Visiting Researcher, NVEC, Japan

元 UNESCO ネパール事務所長 Former Head of UNESCO Nepal Office

主催者挨拶 Opening Remarks



内海 房子 Fusako Utsumi
国立女性教育会館 理事長 President, National Women's Education Center

本日は、「平成 26 年度 NWEC 国際シンポジウム」に、多くの方においでいただきましたことを大変嬉しく存じます。海外からおこしいただきました基調講演者のマクレガー博士ならびにパネリストの皆様、そして国内外でさまざまな立場から女性のエンパワーメントのためのご活動をされている方々に、お忙しいところお集まりいただき心よりお礼を申し上げます。

今年度の国際シンポジウムでは「ダイバーシティ推進と女性のリーダーシップ」をテーマとして取り上げました。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮することができる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持ちます。

経済の牽引者としての女性の役割を認識し、女性による経済活動の機会を創造する観点から、男女が均等な機会の下で一層活躍することができるようにすることが必要です。このような視点から議論を喚起すべく国内外から専門家の方々を「NWEC 国際シンポジウム」の基調講演者やパネリストとして招聘いたしました。

この小冊子には「NWEC 国際シンポジウム」の基調講演とパネルディスカッションの資料が掲載されています。

本シンポジウムでの議論が参加者の皆様にとりまして、男女共同参画を推進する際の一助となれば幸いです。

平成 26 年 11 月

基調講演者プロフィール Keynote Speaker's Profile

ジュディ・マクレガー Judy McGregor

ニュージーランド

New Zealand



オークランド工科大学

Auckland University of Technology

社会科学／公共政策学部長

Head of Social Sciences and Public Policy

大学院副学長

Associate Dean Postgraduate

社会科学プログラムリーダー

Programme Leader Social Sciences

ニュージーランド人権委員会

New Zealand Human Rights Commission

雇用機会均等局 前コミッショナー

Former Equal Employment Opportunities Commissioner

ジュディ・マクレガー氏はオークランド工科大学社会科学／公共政策学部長で、大学院研究担当副学長も務めている。ニュージーランドの大学の女性のための「ニュージーランド・ウーマン・イン・リーダーシップ」プログラム設立者の一人であり、2002年から2012年までニュージーランドの女性の地位を調査した「女性の参画に関するニュージーランド国勢調査報告書」の執筆も担当した。

ニュージーランド人権委員会の初代雇用機会均等コミッショナー。人権や社会正義の問題に幅広い知識を持ち、特に差別問題、女性の権利、企業や市民生活における男女平等、同一賃金などに造詣が深い。

元新聞編集者で、2004年にはジャーナリズムに対する貢献に対して、ニュージーランド・メリット勲章（CNZM、コンパニオン階級）を授与された。ジャーナリズムの教科書4冊と高齢労働者の雇用に関する書籍1冊を含め、これまでに合計7冊の本の執筆や編集に携わる。

弁護士として、公民権と政治的権利に関心を持ち、現在はニュージーランド法律財団の資金提供を受け、ニュージーランドの国際条約機関の批准による影響を評価する調査を実施中。

ケンブリッジ大学とエジンバラ大学の特別研究者としての資格を有している。

パネリストプロフィール Panelists' Profile

浅倉 むつ子 Mutsuko Asakura

日本 Japan

早稲田大学 Waseda University, Japan

教授 Professor



1948年千葉県生まれ。博士（法学）。東京都立大学大学院社会科学研究所博士課程修了。同大学法学部助手、専任講師、助教授、教授を経て、2004年より現職。専門は労働法、ジェンダー法。1991年から1年間、アメリカ・バージニア大学ロースクール客員研究員。1991年に出版した『男女雇用平等法論ーイギリスと日本』（ドメス出版）で第11回山川菊栄賞を受賞。2006年にエイボン教育賞を受賞。日本学術会議会員（2003年～現在）、日本労働法学会代表理事（2003年～2005年）、ジェンダー法学会理事長（2007年～2009年）、早稲田大学男女共同参画推進室長（2007年～2009年）、埼玉県男女共同参画苦情処理委員（2010年～2014年）、内閣府障害者政策委員会委員（2012年～2014年）、多摩市男女平等推進基本条例検討懇談会会長（2012年～2014年）など、公職多数。最近の関心事はイギリスの2010年平等法の研究。審議会・研究会などに参加すると同時に、NGO活動を行う中で、雇用における男女平等を実現するための提言を行っている。

主な著書

『均等法の新世界』（単著、有斐閣、1999年）

『労働とジェンダーの法律学』（単著、有斐閣、2000年）

『労働法とジェンダー』（単著、勁草書房、2004年）

『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』（共編著、有斐閣、2010年）

『ジェンダー六法』（共編、信山社、2011年）

『労働法（第4版）』（共著、有斐閣、2011年）

『講座ジェンダーと法第2巻 固定された性役割からの解放』（共編著、日本加除出版、2012年）

『日本社会と市民法学』（共編著、日本評論社、2013年）

熊谷 圭知 Keichi kumagai

日本 Japan

お茶の水女子大学 Ochanomizu University, Japan

教授 Professor



専門は社会文化地理学、オセアニア（パプアニューギニア）地域研究、ジェンダー（男性性）研究。大学院（一橋大学社会地理学研究室）時代に、パプアニューギニア大学に留学。フィールドは都市移住者の掘立小屋集落と、高地周縁部の村で、今も毎年通い続ける。

2011年以降は、東日本大震災の被災地支援のため学生、同僚とともに陸前高田市（岩手県）に通う。

主な著書

熊谷圭知・片山一道編（2010）『オセアニア』（朝倉世界地理講座）朝倉書店

Kumagai, Keichi (2013) Floating Young Men: Globalization and the Crisis of Masculinity in Japan. *HAGAR (Studies in Culture, Politics and Identities)* 11 (1): 157-165.

菅野 琴 Koto Kanno

日本 Japan

国立女性教育会館客員研究員 Visiting Researcher, NWEA, Japan

元 UNESCO ネパール事務所長 Former Head of UNESCO Nepal Office



1982年から25年にわたりユネスコ（国際連合教育文化科学機関）に勤務。その間、1982年から1991年まではアジア太平洋地域事務所（タイ・バンコク）社会人文科学課においてアジア諸国の女性学を含む社会諸科学振興活動や、女性の役割や家族に関する国際比較調査研究事業の企画、執行に従事する。1991年にパリ本部信託基金課に転勤、日本、ノルウェー、デンマーク等の主要ドナー国との外部資金事業調整を受け持つ。2000年からは、パリ本部教育局女子教育担当官として教育におけるジェンダー平等の推進活動に従事。2003年にユネスコカトマンズ事務所長、駐ネパールユネスコ代表に任命され、2007年まで主にネパールにおける『万人のための教育（EFA）』事業の執行、特に女子・女性教育の普及活動を中心に、同国のユネスコ事業活動全般（文化、科学、情報コミュニケーション）の指揮を取る。2007年にユネスコを早期定年退職後は、お茶の水女子大学、大阪大学などで国際社会ジェンダー論、国際開発協力関連の集中講義を受け持った。現在、関西学院大学客員教授、目白大学客員教授、お茶の水女子大学ジェンダー研究センター客員研究員、国立女性教育会館客員研究員。1973年上智大学卒業、一橋大学社会資料室勤務をへてトロント大学（カナダ）大学院社会学部で修士号取得。ユネスコ就職のため同大学院博士課程中退。『ジェンダーと国際教育協力』（福村出版 20012）の共／編者、その他ジャーナル等の出版物にジェンダーと教育関係の論文／著作も多数ある。



ジェンダー平等に向かって：
ニュージーランド人権委員会の取組み

ジュディ・マクレガー

オークランド工科大学 社会科学／公共政策学部長

紹介

キア オラ タトウ Kia ora tatou. こんにちは。

ジュディ・マクレガーと申します。本日、「ダイバーシティ推進と女性のリーダーシップ」に焦点を合わせた、2014年度 NWEC 国際シンポジウムに参加する機会を得ましたことを、誠に光栄に存じます。

オークランド工科大学での研究の中で、私が現在、学術的な関心を寄せているのは、男女共同参画と人権問題です。私は、社会科学および公共政策学部の学部長を務めています。現在、大規模な研究プロジェクトを手掛けており、男女の比較に終始するのではなく、さらに一步踏み込んで、インターセクショナルリティによって裏打ちされた男女共同参画のベンチマーキング、すなわち比較分析を試みています¹。一方で、3年に及ぶ別

¹性と平等のベンチマーキングにおける新たな方向性 *New Directions in benchmarking sex and equality* : ジュディス・プリングル Judith Pringle 教授、リン・ギディングス Lynne Giddings 准教授、シャーリン・グラハム・デイビーズ Sharyn Graham-Davies 准教授。オークランド工科大学 戦略的研究投資ファンド Strategic Research Investment Fund。

のプロジェクトが終了を迎えており、こちらでは男女共同参画に関連する条約を含む、国際的人権条約をニュージーランドが批准することによってもたらされる効果について検証しています²。

私は、2002年から2012年まで、ニュージーランド人権委員会で、初代の雇用機会均等コミッショナー **Equal Employment Opportunities (EEO) Commissioner** を務めていました。またオーストラリアで、女性として初めて大手新聞の編集をおこなった経験から、ジャーナリズムのバックグラウンドがありますし、法律関係の資格も持っています。

今日は、スピーチの中で、ニュージーランドにおける男女共同参画の現状の背景にある2つの問題と、女性の進歩を助長するために人権機関が果たす役割を重点的に取り上げたいと思います。さらに男女共同参画の進展のために、ニュージーランド人権委員会が着手した2つの戦略的イニシアティブにも焦点を当てる予定です。

ニュージーランドにおける男女共同参画の歴史

ニュージーランドは、男女共同参画推進の分野において、自他共に認める国際的な評価を得ています。例えば、2014年の初めにおこなわれた国連の普遍的定期的審査 **Universal Periodic Review** の第2サイクルに提出したニュージーランドの政府報告書 **National Report** は、次のような文言で始まっています。

ニュージーランドには、国内外で人権を促進し、保護してきたという誇るべき伝統があります。世界で最初に、国政選挙での選挙権を女性に与えた国として、ニュージーランドは2013年に、婦人参政権120周年を迎えました (Human Rights Council, 2014)。

婦人参政権運動の活動家、ケイト・シェパード **Kate Sheppard** は、有名な女性の英雄として、我が国の10ドル紙幣を飾っています。ケイト・エッジャー **Kate Edger** は、出

²主要な国際的人権条約のニュージーランドによる批准と国家としての受容がもたらす影響評価 *Assessing the impact of New Zealand's ratification and state receptivity of the major international human rights treaties* : ワイカト大学 **University of Waikato** マーガレット・ウィルソン **Margaret Wilson**、ニュージーランド人権委員会 主任法律アナリスト シルヴィア・ベル **Sylvia Bell**。ニュージーランド法律基金 **New Zealand Law Foundation** より資金提供。

願時に性別を申告することなく、1877年に学士号を取得した、大英帝国で最初の女性となりました。ニュージーランドのエリザベス・イェーツ Elizabeth Yates は、1893年、女性として、大英帝国で初めて地方自治体の長になりましたが、その結果、性別をめぐる異議申立てによって、男性議員4名と市の書記官が辞職するという事態が生じました。

ニュージーランドは、国連機関が実施している男女平等の進展度合いを測る国際比較ランキングでは、上位に位置してきました。しかし2014年、世界経済フォーラムが作成した『グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート』では、ニュージーランドは前年度の136位中7位から142カ国中13位となり、2007年から2010年の4年間で5つ順位を落としています。ニュージーランドのグローバル・ジェンダー・ギャップ指数は、これまでは北欧諸国に次ぐ順位でした（World Economic Forum, 2014）。国連開発計画³が作成した2013年のジェンダー不平等指数では34位で、25位の日本よりも9ランク下に位置していました（UNDP, 2013）。

最近の政治を振り返ると、ニュージーランドでは、ジェニー・シップリー Jenny Shipley と、現国連開発計画総裁のヘレン・クラーク Helen Clark という2名の女性首相がいます。2004年には4名の女性が国家の要職に就いていました。ヘレン・クラーク首相、シルヴィア・カートライト Sylvia Cartwright 総督、マーガレット・ウィルソン Margaret Wilson 司法長官、シアン・エリアス Sian Elias 最高裁判所長官です。

しかし、シルヴィア・カートライトは次のように指摘しています。

ニュージーランドでは、近年、国のいくつかの主要なリーダーシップの地位を、女性が支配していると認識されていることに、国内外のメディアが注目しています……。いかに前向きな捉え方であれ、このような関心を集めることには、諸刃の剣的なリスクを伴います。あまりにも都合が良すぎて、こうした状況が、専門的な職に就くすべての女性の現状を正確に反映していると仮定することはできないのです（McGregor and Olsson, 2004）。

彼女の警告には先見の明がありました。というのも、女性の政治参画は比較的短命に終わったからです。全体的な女性の国政への参加はというと、女性は、国政選挙の当選

³ ニュージーランドは、妊産婦死亡率が比較的高く、青年期女子による出産率も高い。

者の約 32.2 パーセントを安定的に占めています（2005 年も 32.2 パーセント）。1990 年代半ばに、ニュージーランドの政治システムを、単純小選挙区制から小選挙区比例代表併用制に変更した選挙制度改革によって、ジェンダーの多様性は、約 3 分の 1 まで上昇しました（Drage and Tremaine, 2011）が、それ以降、相応の進展はみられていません。

人権に関する条約、協定の批准と実施に関して、ニュージーランドは誇るべき歴史を有するとともに、これらに対して誠実に取り組んでいます。しかし、2014 年現在、男女共同参画のシステムの、構造的問題のいくつかに関して、自己満足、さらには後退を示唆する憂慮すべき兆候がみられます。これは、国家的、制度的フェミニズムに対する反発を反映したものであり（Hyman, 2010）女性の市民団体の士気が低下し、女性の問題に対する女性の政治的リーダーシップが欠如している時期にあることを示しています。

国連の女性差別撤廃委員会 Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, CEDAW がニュージーランドに提示した 7 つの総括所見および提言 Concluding Observations and Recommendations の共通テーマとして、以下の項目に対する行動が促されています。

- ・女性に対する暴力を根絶する
- ・同一労働同一賃金を実施する
- ・マオリ族（先住民）とその他のニュージーランド人女性の間には存在する不平等を是正する（教育、医療、雇用）
- ・司法、地方自治体、大学に関わる専門的職業だけでなく、企業部門においても管理・経営の両面で女性の代表性を改善する

2012 年にニュージーランドが、女性差別撤廃委員会の下で進捗状況について報告しましたが、これに対する女性差別撤廃委員会の総括コメントは、それまでの 6 回の報告に対するものよりも、より具体的で、的を絞ったものでした。これはおそらく、ニュージーランドのような模範となる国が行き詰ってしまったように思われることへの、国際的な専門家たちのフラストレーションと、ニュージーランドはもっと努力をして男女共同参画を加速するべきであるという彼らの要望を、反映しているのでしょう。

ニュージーランドは、女性が生まれて生きていく上で、恵まれた国とされてきました。しかし、女性の進歩と男女共同参画に対する決意を新たにすることが求められています。男女共同参画の進展の速度や範囲については、文化的伝統、社会の受け止め方や価値観、

女性の教育課程、女性の労働力参加、男女共同参画の枠組み、発展の度合いによって左右されるため、国によって程度の違いはありますが、どの国もまだ、男女格差を埋めるには至っていません。私たちが互いに学べることや、今なおしなければならないことは、たくさんあります。

ニュージーランド人権委員会の役割

多くの国で、人権委員会（National Human Rights Institution, NHRI）が、女性および女子の人権に対する制度的枠組みの一翼を担っています。市民社会と国家機関のどちらとも一線を画し、独立した自主的機関としての役割を担っています。

人権委員会は、女性差別撤廃委員会のような条約機関の取組みや、定期的審査のプロセスに頻繁に積極的に参加することで、女性および女子に関する人権問題を国際的なレベルで提起することができます。

国連の女性差別撤廃委員会は、女性の人権に対する国際的な法的枠組みを実施するための主要な国際機関です。同委員会は、締約国のパフォーマンスを監視することで、それらの国々が女性差別撤廃委員会の下で課せられた義務を果たしているかどうかを見極めます。また、女性差別撤廃委員会の実施や解釈に関連する事項に対して、あるいは女性や子どもたちの人権に影響を及ぼす広範な問題に対して、勧告をおこないます。

各国の人権委員会は特別なステータスを有しています。締約国の報告書の作成に助力するだけでなく、人権委員会の詳細な報告書を女性差別撤廃委員会に提出し、同委員会に出向いて話をするとともに、委員会のメンバーにロビー活動をおこなうことで、政府への勧告に効果的な影響を与えることができます。ニュージーランドにもこの人権委員会が設けられています。

例えば 2012 年の場合、ニュージーランド人権委員会がおこなった 14 の勧告のうち、12 の勧告が採用されるか、または女性差別撤廃委員会の総括所見を通じて、ニュージーランド政府に対して問い合わせがおこなわれるという結果になりました。人権委員会はまた、市民社会をサポートし、市民社会が女性差別撤廃委員会のプロセスに関与することを推進しています。

ニュージーランド人権委員会は、パリ原則によって A ステータスを与えられた人権委員会です。ニュージーランド人権委員会は、女性および女子に関する問題に、国・国際・地域レベルで取り組んでいます。地域的機関であるアジア太平洋フォーラムに加盟してい

ます。このアジア太平洋フォーラムは、モンゴルからカタールに至る地域で、メンバーである各人権委員会と協力しています。両者の間では、女性の公的活動参加および政治への参加、女性の経済・社会・文化的権利、女性および女子に対する暴力、性に関する健康を享受する権利に関して特定の活動に従事することに対して、アンマン宣言とアンマン行動計画の下、合意が形成されています（Asian Pacific Forum, 2014）。

ニュージーランドは、アジア太平洋地域の人権委員会の中でも、とりわけ積極的に、女性および女子の権利に焦点を合わせることに取り組んできました。つまり、人権委員会のアジェンダに対しては、そうしたことを権利擁護と活動のために優先すべきものとして対応するとともに、国際的な変革に対するコミットメントを保証しています。

ニュージーランド人権委員会の構造は、常勤および非常勤のコミッショナーがベースになっています。常勤のコミッショナーとは、チーフ・コミッショナー（Chief Commissioner）、人種間関係コミッショナー（Race Relations Commissioner）、雇用機会均等コミッショナー（Equal Employment Opportunities (EEO) Commissioner）、障害者権利保護コミッショナー（Disability Rights Commissioner）等を指します。2002年に初めて創設された雇用機会均等コミッショナーは、伝統的に、男女共同参画、特に機会均等の保障に重点的に取り組んできました。ニュージーランド人権委員会ではこれまで、コミッショナーの性別がどちらかの性にかたよることはなく、スタッフは男性よりも女性の方が多くなっています。

1993年ニュージーランド人権法（New Zealand Human Rights Act 1993、以下人権法）は、1990年ニュージーランド権利章典（New Zealand Bill of Rights Act 1990）に付随するニュージーランドの重要な差別禁止法です。人権法の第21条は、性別、既婚未婚の別、宗教的信条、倫理的信念、肌の色、人種、民族、障害の有無、家族の状態、年齢、政治的意見、性的指向を理由にした差別を禁止しています。

同法に記載された差別の領域とは、雇用、教育・研修、市民が公共施設へのアクセス、商品とサービスの提供に関わるものです。ニュージーランド人権委員会は、クレームを受理し、紛争解決権限を持ってクレームの解決に当たりますが、捜査権限は有していません。仲介で苦情を解決することができない場合、申立人は、人権訴訟手続事務局長が人権審議裁判所で法定代理権を得て裁判に参加するよう依頼することができます。同裁判所は、問題を高等裁判所に送致し、判決を下すよう要求することができます。

ニュージーランド人権委員会は、差別禁止法を実施するだけでなく、権利擁護、調査、

教育を通じた人権の推進、公式声明の発表、ガイドラインの作成、聞き取り調査の実施、国家的アクションプランの作成、首相への報告などにも責任を負っています。

さらに、1993年ニュージーランド人権法第17条の下、雇用機会均等コミッショナーは、特別な法定機能を有しています。その機能とは、雇用均等についての助言およびリーダーシップの提供、法律の役割、実施のための指針および基準の評価、モニタリングと分析、また特に、女性に対する同一賃金に関するものとして、雇用機会均等推進のために他者との連携を図るといったことに関するものです。

男女共同参画のために、さまざまな介入戦略を採用したニュージーランド人権委員会の最近の取組みを2例、紹介します。1つ目は、同人権委員会の伝統的な差別禁止のクレームメカニズムを利用したものです。もう1つは、ニュージーランド人権委員会が国民に対して聞き取り調査をおこなうという例外的な介入が図られた事例です。どちらの事例も、ニュージーランドにおいて同一賃金を勝ち取るための戦いに関係した内容です。このことは、多くの先進国および開発途上国で、制度的な人権問題とされています。不平等賃金のしわ寄せを過度に受けるのは、低賃金産業で働くマオリ族および太平洋島嶼国地域の女性労働者なのですが、ニュージーランドで専門職に就く女性にも影響を与えています。

ニュージーランドでは、近年、平均時間給で約13パーセントの差があるとされている性別による全体的な賃金格差の縮小に、ほとんど進展がみられていません。しかしながら、この数字は、性別と民族という二重の不利益といった大きなばらつきを覆い隠しています。例えば、最高時間給（欧州系男性）と最低時間給（太平洋島嶼国系女性）の性別による賃金格差は、24.4パーセントです。44,500人を雇用する32の政府機関のうち、30の機関については、刑務局の2.77パーセントから国防省の42パーセントまでの性別による賃金格差が存在しています（2012年ニュージーランド人権委員会）。同一賃金の権利については、世界人権宣言第23条1項で、次のように概説されています。

すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。また、女性差別撤廃委員会第11条(1)(d)では次のように述べられています。締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するための

すべての適切な措置をとる。同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利。

最初にお話しする介入事例では、性差別に対するクレームを利用することで、男女共同参画を前進させることができました。

2つ目の取り組みでは、ニュージーランド人権委員会が国民への聞き取り調査を実施することで、高齢者介護の分野で働く女性労働者に対する同一賃金を促すきっかけを作ることができました。

性差別に対するクレームの成功例

これは、ニュージーランドの貴重な食用魚のフェダイです。刺身にするるととても美味しい魚です。このフェダイを切り身にするというのが、割り当てられた仕事です。こちらは、背骨を切り落としたフェダイの切り身です。骨を取って身だけにするというのが、もう1つの割り当てられた仕事です。フェダイを切り身にするのと、切り身の骨を取るというのは、2つの異なる作業です。

パートナー同士である2人のニュージーランド人の男女が、ニュージーランド最大の食品加工会社の1つである南島の魚肉加工工場に採用されることになりました。入社すると、女性にはナイフセットが提供され、魚の骨を取り除く仕事が割り当てられました。この仕事は、まず間違いなく、切り身にするよりも複雑な作業で、「扱いにくい」ナイフを使いこなすスキルを必要とします。男性には別のナイフセットが与えられ、魚を切り身にする仕事が割り当てられました。この段階で、ナイフの腕前の評価は、男女ともおこなわれていませんでした。

仕事は、単に両者の性別に基づいて割り当てられたのです。工場では、女性たちは魚の骨を取り除く作業場に集められ、男性よりも低い時間給が支払われていました。1回目の給与の支給が終了した段階で、給与総額を比較した結果、その女性は不平等賃金についてのクレームをニュージーランド人権委員会に訴えました。後日、男性もまた委員会にクレームを訴えました。パートナーが性差別に対するクレームを申し出たため、次期シーズンの雇用が見送られるという犠牲を強いられたというのです。

会社側は、人権委員会レベルでの仲介を拒否しました。そこで、人権訴訟手続事務局

が申立人を代行し、クレームを検討した結果、(不服申立てをした)女性が勝訴しました。ウェリントン高等裁判所および人権審議裁判所のいずれもが、当該漁業会社に不利な判決を下したことで、これは、画期的な裁判となりました。高等裁判所の判決では、どちらの作業も「実質的には同様」のものであり、魚肉加工工場が女性側のクレームを差別的に取り扱ったと判断されました。判決は次のように述べています。「当該女性の賃金が低かったのは、魚の骨抜き処理を仕事にしていたからであり、魚の骨抜き処理の仕事に就いた理由は、女性だったからである。」

本事例は、性差別の案件を裁判所に持ち込むことで、うまく解決したことにより、人権委員会が、いかにして変革に影響を及ぼすことができるかを示しています。次のビデオは、本事例に関わった男女へのインタビューから作成したものです。現在では権利擁護のツールとして利用されています。

(▶ ビデオ 1)

この性差別事例では、人権委員会にクレームを訴えてから訴訟に持ち込むという、伝統的な介入方法が取られました。しかし、解決には長い年月を要し、また訴訟や論争は、申立人の生活に悪影響を及ぼしていました。男女は、この魚肉加工工場が主な雇用主だという小さな集落の中で、社会的な疎外感を味わいました。結局、2人はその小さな町を離れ、南島の別の場所に移住してしまいました。

当事者となった雇用主は、最終的には裁判所の決定を受け入れるとともに、雇用均等プログラムを職場に導入するよう命じられました。本事例が与えた意味は広範囲に及んでいて、今やニュージーランドの雇用主は、あからさまに性別に基づいてのみ仕事を割り当てるようなことをすれば、法的責任を問われかねないことを理解しています。このような個人の訴えが、ニュージーランドでは男女共同参画をここまで進展させたのです。しかしながら、性差別に対するクレームを個人が訴えても、そこには次のような限界があることは言うまでもありません。

- 解決に要する時間の長さ
- 個人のクレームにかかる負担
- 画期的な裁判になったものの、個別の事実に基づく結果であり、女性の仕事が職業的に差別・分離されているというのは、今でもニュージーランドの多くの女性にとって、職業人生の特徴の1つであり続けている。

女性の進歩を促すきっかけとして国民への聞き取り調査を実施する

次の例も、同一賃金をめぐる事例ですが、アプローチが異なっています。こちらでは、より戦略的な介入が採用されました。すなわち、ニュージーランド人権委員会が、国民への聞き取り調査権限を行使したのです。

人権委員会の独立した権限の下で実施される、国民への聞き取り調査は、大きな影響力を発揮する可能性があります。国民への聞き取り調査は、国民的議論に影響を与え、人権についての社会の理解を高めるという点で、非常に功を奏しています (von Doussa, 2006)。

人権委員会が国民への聞き取り調査をおこなうことができるということに関しては、特に、同委員会に対して、相応の調査権限が与えられた場合には、人権委員会の運営上の独立性を示す最も重要な指標の1つになり得ることが、スミス (Smith, 2006) によって説明されています。この権限には、例えば、証人の召喚や証拠書類の開示が含まれる場合もあります。

国民への聞き取り調査は一般に、構造的な人権問題または人権侵害を調査するための、例外的な活動としておこなわれており、同委員会の日常業務では対処できない、あるいは、個人のクレームに対する処理に適合しない案件が対象となります。

例えば、ニュージーランド人権委員会が、この10年間でおこなった国民への聞き取り調査は3件にとどまっています。そのひとつが、今日この講演で紹介する高齢者介護の分野における、雇用機会均等の実態について調べた「ケアリング・カウンツ」です。(NZHRC, 2012)。

国民への聞き取り調査については、その独自性と頻度が比較的低いことにより、市民社会や政府、また雇用者等の利害関係者とともに措置を講じるに当たって、国内でより高いステータスが与えられ、またより高いレベルで認知されるようになっています。

人権委員会は、「裁判所よりも利用しやすい存在となるよう、また訴訟による解決よりも和解に重点を置くよう取組んでいる」(NZMFAT, 2008: 69) ため、人権委員会の聞き取り調査についても、人権問題に関する係争案件の場合、利害関係者への開放的かつ包括的なアプローチを重視するよう心掛けています。

女性の人権に係る領域では、各国の人権委員会は、公開調査という手法によって、蔓延する人権侵害を明らかにしようとする傾向が強まっています。このような聞き取り調

査の形態が特に適しているのは、多くの女性の生活にとって深刻な意味を持つ領域となる経済、社会、文化的権利に関わる差別や不平等を調査する場合です（Asia Pacific Forum, 2014）。

高齢者介護は、ニュージーランドでは最低賃金の分野で、約 40,000 人の労働者のうち、圧倒的に女性が多く（92 パーセント）、最低賃金は、時間給で 14.25NZ ドル⁴です。多くが非常勤で働いていて（2010 年 Grant Thornton）、雇用期間が不確定で、労働時間にもばらつきのある臨時的・単発的な仕事に従事しています。ニュージーランドでは、高齢者介護の労働者は、マオリ族や太平洋島嶼国系、または出稼ぎ労働者である場合が多くみられます（Badkar and Manning, 2009）。ニュージーランドでも他の国々でも、同一労働同一賃金といった基本的な人権問題は、伝統的に介護分野と結びついています。

国民への聞き取り調査は、例えば英国（Equality and Human Rights Commission, 2011）、スコットランド（Scottish Human Rights Commission, 2011）等において、高齢者介護という側面に取組む上で、国際的な注目を集めています。現代の差別禁止法では、年齢を理由とする差別は認められていませんが、高齢者の権利は国連の人権条約機関の取組みによって既に焦点が当てられている以上に、急を要する問題となっています。

人口の 23 パーセントが 65 歳以上という日本同様、ニュージーランドも 14.3 パーセントと、高齢化が進んでいます。ニュージーランドでは、2031 年以降、65 歳以上の割合が、15 歳未満の割合よりも多くなると試算されています。また、85 歳以上の年齢層では、人口が倍増することが予想されています。高齢者介護に従事する労働者自身の高齢化が進んでおり、現在のニュージーランドの労働者全体よりも年齢が高くなっています（2010 年 Grant Thornton、2009 年 Badkar and Manning）。ニュージーランド看護師協会 New Zealand Nurses Organization, NZNO の介護士調査によれば（2009 年 Walker）、年齢層の最頻値は、51～60 歳でした。

ニュージーランドでの聞き取り調査は、1993 年ニュージーランド人権法の第 5 条(2)(h)の下、実施されました。

・・・人権侵害に関わる、または関わる可能性のある案件が委員会に提示された場

⁴ 1NZ ドル=87 円 68 銭。

合、政府か非政府かに関係なく、法令、法律、慣行、手続き等のいずれの案件についても、一般的に聞き取り調査をおこなう。

特に、同一賃金への取組みを促進し監視する責任は、法律によって規定されていることから、聞き取り調査をおこなうために、雇用機会均等コミッショナーもコミッショナー自身が持つ法定機能を行いました。

人権アプローチの活用

聞き取り調査をおこなうという決定を後押ししたのは、基本的人権の普遍性と不可分性を反映した2つの問題でした。1つは、高齢者介護の分野で働く数多くのニュージーランド人女性が直面する低賃金、低評価、賃金格差に関わる問題です。2つ目は、「高齢者介護の職場に重点を置く価値社会とニュージーランドの高齢者の尊重と尊厳に重点を置く価値社会の結びつき」(NZHRC, 2012, 7)に関わる問題です。聞き取り調査の付託事項については、委員会に訴えられたクレームを通じて、また、出稼ぎ労働者や低賃金労働者への地域による働きかけの中で、定められました。高齢者介護の分野では、介護の質が問題視されているにもかかわらず、聞き取り調査は雇用機会均等問題に限定されました。例外とされたのは、過度な労働時間や不適切な人員配置の割合が、安全に影響を及ぼす等、労働条件が介護の質と幅広く密接に関わっている場合です。付託事項には、次のようなものがありました。

- ・雇用および適正な業務への影響に関して、設置された規制の枠組み
- ・労働者の採用や保持等、労働力供給の問題
- ・当該分野に関する研修および資格
- ・被介護者に対する人員の割合、管理能力等の労働条件
- ・高齢者介護に従事する看護師、医療アシスタント等の賃金、同一労働同一賃金、および賃金の平等に関する問題
- ・当該分野での男性と女性の役割
- ・移住労働者

付託事項では、勧告は、法律、規制、政策、慣行、手続き、資金調達計画の変更；将

来必要となる慣行の枠組、基準、規範の検討；勧告実施のための予定表の作成に関連するものでなければならぬと定めています。

聞き取り調査プロセス

2011年から2012年にかけての12ヵ月間で、雇用機会均等コミッショナーと上級政策アナリストが、ニュージーランド全体の886名の参加者から情報を収集しました。データの収集は、書面での提出、または出向くことのできない人や匿名希望者から話を聞き、情報を収集するために作成された3種類のオンライン質問票、双方向のウェブサイトを通じておこなわれました。さらに、公に告知された市民集会や、グループや個人で参加する私的な会合も、情報収集の対象となりました。また、北島と南島の12の市と町にある居住型の高齢者介護施設および在宅の医療サービスを訪問しました。

クライストチャーチでは、2010年と2011年の地震によって、高齢者介護サービスにどのような変化が強いられたかを調べるために、現地を3回視察しました。人口に占める高齢者の割合が15パーセントと最も高い同市では、高齢者介護施設のベッドが600床以上失われました（Carswell, 2011）。

聞き取り調査報告書には、内密に身分を隠して介護士として働いた雇用機会均等コミッショナーとしての私の日誌も添えられたことから、この聞き取り調査報告書が公表されると、一層メディアの関心を集める結果となりました。

高齢者およびその友人・家族、また、高齢者を代弁するニュージーランドの代表的な市民団体、グレー・パワー、高齢者の虐待防止に意欲的に取組む非政府組織、エイジ・コンサーンから情報を収集しました。

サービス食品労組、公務労組、ニュージーランド看護師協会という女性労働者を代弁する当該分野の代表的な労働組合3団体には、地域のメンバーを集めて市民集会を組織する、正式な書面による回答を提出する、介護士に電子メールを送って協力を呼びかけるといった活動を通じて、聞き取り調査に積極的に関わっていただきました。また、居住型の高齢者介護施設を代弁するニュージーランド高齢者介護協会、在宅介護・地域介護の提供者を代弁するニュージーランド在宅医療協会といった雇用者機関には、いずれも正式な書面での回答を提出していただきました。

こうした活動に加えて、聞き取り調査チームは、保健省の役人や一般開業医、高齢者介護の医療従事者、ニュージーランドの20の地区保健局の代表者、学識経験者と会って

話を聞きました。学識経験者とは、この分野で定期的に研究成果を発表している老年学の研究者 (Boyd *et al.*, 2008)、看護教育者 (Whitehead, 2010)、医療保健従事者に関する専門家 (Health Workforce New Zealand, 2010) 等を指しています。

聞き取り調査プロセスの特筆すべき特徴として、看護師や介護士個人が発信する声を中心に報告書が作成されていることを挙げることができます。話の内容やインタビューの素材はすべて録音され、テープを書き起こしてから、確認のために参加者に送り返しています。確認作業の際にも、直接的な質問の使用や最終報告書への氏名の記載について、同意を求めます。報告書の草案については、最初から最後までをすべての参加者に読んでもらうことで、間違いがないかを確認し、このようなフィードバックの後に修正を加えます。参加者の秘密性、匿名性を守るために付随書を作成します。参加者の大部分は介護士で、安心して自分たちの経験を話し、意見を述べることができなければ、自分たちの声を発信することは避けたいとの要望があったためです。

在宅および施設での介護をおこなう労働者と病院での介護をおこなう労働者の賃金を同等にした場合の、財政上の影響を計算したモデルの作成に着手したのは、医療予算編成の知識を有する、学究的な会計士の資格を持つ研究者です。スコットランド人権委員会から出向している、高齢者の人権に携わる公共政策の研究者と法律アナリストが、このモデルが掲載された論文を紹介したため、このモデルは国際法の分野で広く知られることとなりました。

当事者ひとりひとりの語りに注目する

人権を学問として扱う場合、通常、判例法、協定、条約機関の報告書、国連の解釈の法的分析をおこなうと共に、研究自体に調査対象者とは一線を画すことや、感情移入を避けること、客観性を保つことが要求されます。しかし、感情的で個人的な要素が強くなることの多い、さまざまなストーリーや語られる生活、心からの言葉を用いることで、国民への人権聞き取り調査の報告書は現実味を帯びます。

「ケアリング・カウンツ」の聞き取り調査では、最初から聞き取りの対象者が自らのストーリーを話すことが奨励され、「参加型調査」に公然と全力で取り組んでいました。「ケアリング・カウンツ」が具体的に求めたのは、調査される側とする側の間で交わされる対話の中から拾うことのできる、介護士や看護師、医師、高齢者とその家族、介護サービスの提供者、雇用者、この分野に従事する労働組合、高齢者介護施設の所有者の声で

した。さらに、こうした共同での取組みの一環として、雇用機会均等コミッショナーである私は、(ニュージーランド人権委員会の承認を得て) 介護士の仕事をし、そこで見たこと、学んだことを文書にまとめ、ニュージーランドの居住型の高齢者介護施設で働く女性介護士の生きた経験の断片を、内部から再現しようと思いました。私が訪れたのは、ある地方都市の中規模クラスの居住型施設で、所有者は大規模にチェーン展開する企業でした。ここで2012年1月、昼夜を問わず、さまざまなシフトを経験し、無報酬の「ボランティア」もしくは研修中の介護士として働きました。施設の経営者や他のスタッフ、また入居する患者が、私出人権委員会のコミッショナーであることに気づくことはありませんでした。

私が患者のファイルを見ることはできませんでした。この施設の入居者は、主に80代と90代の非常に虚弱な高齢者で、その多くは脳卒中の経験者でした。「ボランティア活動」に対する施設の慣例の一環として、基本的に介護士見習いには試用期間が設けられています。高齢の各入居者に、自分たちの部屋にいる「ボランティア」の存在が苦にならなかったかどうか、また着替えや入浴、トイレ、食事といった日課に関して、「ボランティア」の介助に満足できたかどうかを尋ねます。聞き取り調査報告書、「ケアリング・カウンツ」の中で、この経験について主観的に記述し、「介護士の日誌」として発表した際には、仮名を用いるようにしました(NZHRC, 2012)。

比較的高賃金の女性コミッショナーである私が実感したのは、高齢者介護の仕事がいかに難しいものであるか、またその作業がいかに労働者を肉体的にも精神的にも疲弊させるものであるかということでした。さらに、非常に低賃金の仕事の内容について、また低賃金であることが、多くの女性の家族の生活にどのような影響を及ぼしているかについても、知ることができました。結果的に、女性労働者が提供する高齢者介護の質は高いものの、非常に低賃金で、労働時間が安定せず、また居住型および在宅の介護において、「介護者・被介護者双方の高齢化」が進むに伴って、仕事への要求の厳しさが増すという状況の中で、女性たちは搾取されているという結論に至りました。

身分を隠して、ボランティアの介護士としてシフト業務に従事したことを、個人的に日誌に記録したわけですが、このことがジャーナリストにとっての報道価値を高めました。それまで、人権に関する聞き取り調査がメディアの注目を浴びることはあまりありませんでしたが、私の個人的な日誌が、我が国最大の日曜紙、『ザ・サンデー・スター・タイムズ』の関心と呼び、第1面を飾ることになりました。聞き取り調査報告書につい

ては、テレビジョン・ニューージーランド、スカイ・テレビジョンのプライムニュース、テレビジョン・スリーの本メインニュースでも、重要なニュースとして取り上げられました。さらに、国営ラジオ局、ラジオ・ニューージーランドでも、大きく取り上げてもらうことができました。メディアに取り上げられたことで、数週間にわたって問い合わせが続き、ニューージーランド人権委員会の「インフォライン」での対応や、個人的なやり取りや電子メールによるやりとりをおこないました。報告書のコピーを数百部作成して、これまでにニューージーランド人権委員会と接点のなかった新しい視聴者に発送しました。このようにして広く認知されたことにより、必然的に政府には、さまざまな対応を求める圧力がかかるようになりました。

勧告の構成

最終の聞き取り調査報告書でおこなった勧告により、長年にわたる重大な3件の同一賃金違反に対処することができました。

1. 聞き取り調査の結果、介護サービスの提供者との契約に基づいて、居住型の施設で、または在宅介護をベースに仕事に従事する数多くの女性介護士の場合、保健局に直接雇用された介護士に比べ、賃金が時間給にして3ドル～6ドル低いことがわかりました。これが、UNおよびILOの同一賃金に関する規約違反であることは言うまでもありません。どちらの介護士も、地区保健局を通じて、公的資金から賃金が支払われていたにもかかわらず、このような事態が発生していたのです。
2. 聞き取り調査の結果、また女性介護士が個人所有の自動車を使用した場合、1キロ当たりの標準マイレージレートに基づいた走行距離分の支払いがおこなわれておらず、また、顧客である被介護者間の移動分についても支払われていないことが判明しました。そのため、多くの女性労働者の賃金が最低時間給を下回る結果となっており、これが労働者を保護するためのニューージーランド独自の国内法である1982年の最低賃金法に違反していることは明白でした。
3. 聞き取り調査報告書で明らかになった3番目の同一賃金問題は、おそらく他の2件よりも複雑でしょう。高齢者介護における女性の労働の価値とは何でしょうか。886名の参加者のうち、介護士が十分な賃金を支払われていると感じているのは、たった2人でした。ほとんどの参加者が、ただちに時間給を5ドル引き上げな

ればならないと感じていました。

聞き取り調査から導き出された勧告のうち、数件は、同一賃金および顧客間の移動に対して支払われる交通費に関するものでした。委員会は、国立病院、在宅サポート、居住型施設のいずれの仕事に携わっているかに関係なく、高齢者介護に従事する労働者には同一賃金を支払うことのできるメカニズムを構築するよう勧告しました。さらにまた別の勧告では、交通費支給に関する規則の公平性を保つため、毎年見直しをおこない、調整を図ることで、顧客間の移動に自動車を使用した場合に必要となるコストを含め、高齢者介護に従事する労働者の交通費を実費で支給するよう求めています。

その他の勧告では、高齢者介護、介護士資格の義務付け、安全基準の設定義務、消費情報情報の改善に対する政治的リーダーシップ強化の必要性を取り上げました。多様性に関する勧告もおこなわれ、高齢者介護の労働者として、従来以上に多くの男性を採用、保持することを促し、出稼ぎ労働者のための情報を改善することが求められました。高齢者介護の分野で使用される公的資金モデルの透明性についても、取り上げられています。

聞き取り調査が持つ力

聞き取り調査が持つ力は、低賃金や不平等賃金、また高齢化が進む人々の介護といった問題に対して、介護士の人たちが声をあげることができるようになった点にあります。かつて、介護士というのは表に現れることのない女性たちで、公的な仲介者がほとんど存在しない状態で働いていました。高齢者介護に従事する賃金労働者は、臨時雇用の過小評価された女性たちで (Burns *et al.*, 1999)、ほとんど規制のない状態で仕事に従事していたのです。高齢者介護の労働者にはまた、わかりやすいロールモデルや公的に擁護してくれる存在がなかったことから、賃金の引き上げや労働条件の改善のための大義名分を主張することができませんでした。さらには、孤立した状態にも置かれています。独立して高齢者介護に従事する地方の介護士は、顧客である在宅の被介護者の家を行き来するために長距離を移動しなければなりませんし、民間が運営する居住型施設で働く人たちも、各施設の条件次第で、移動が必要になることもあります。

この聞き取り調査は、多くの介護士にとって、自分の仕事について公の場で語る初めての機会となりました。社会では一般にネガティブなイメージを持たれていること、肉体労働であること、労働力としての介護士自身の高齢化が進んでいること等が、彼らの

話の中で明らかにされました。要求の厳しさが増すとともに仕事の範囲が拡大していること、低賃金であること、仕事に性差があること、男性介護士の増加が望まれること、出稼ぎ労働者が困窮した状態に置かれていること等も表面化しました。多くの人が、この分野での研修の質の向上に伴う自尊心や達成感の高まりについて言及する一方で、資格の質を高め、それに伴って専門職とみなすことで、そうした条件を賃金に反映するように要求しました。「ケアリング・カウンツ」の中で介護士たちが語ったストーリーの正当性は、介護士とニュージーランド人権委員会の結束を深めただけでなく、介護士と高齢者のロビー団体、介護サービスの提供者といった他の利害関係者との結束を深めることにも寄与しました。

(▶ ビデオ 2)

メディアや公の場で、また、団体交渉のプロセスにおいて、引き続き権利擁護が叫ばれていることから、介護士を代表して聞き取り調査を受けた人たちが、被害者から当事者に移行しつつあることは明らかです。こうしたプロセスを経て、この報告書が賛同を得て、社会で前向きに受け入れられたことにより、介護士たちは、自分のために権利を主張する勇気を与えられ、政治を動かすに至りました。この聞き取り調査を通じて、雇用問題や労働組合の活動に対する、介護士および高齢者の主体感が高まるきっかけが生まれました。同一賃金という複雑で抽象的な概念を個人の問題として扱う上でも、この聞き取り調査が役に立ちました。

法的措置の推進

聞き取り調査の結果、2つの重要な法的介入が促されることになりました。1つは同一賃金に関するもので、もうひとつは、顧客間の移動を仕事とみなし、自動車にかかる費用を補償するかどうかに関するものです。

1. 聞き取り調査後、ニュージーランドの1972年同一賃金法 (Equal Pay Act 1972) の重要な試行的運用が30年ぶりに始まりました。ローワーハットの介護士クリスティン・バートレット Kristine Bartlett は、時間給が14.46ドルでしたが、彼女が所属する労働組合の支援を受けて、民間が所有する居住型施設に対して、1972年同一賃金法の違反を訴えてニュージーランドの雇用裁判所に訴訟を起こしました。この訴訟には多くの介入がありました。例えば同人権委員会、労働組合、同一賃金の運動家、雇用者を代弁するビジネス・ニュージーランド、高齢者介護サービ

ス提供者の団体、その他直接関わりのある関係者等によって介入がおこなわれました。このような介入者の数は、この問題が広範囲にわたって重要な意味を持つものになる可能性があることを示しています。

今回の訴訟は、1つには性別に基づく賃金格差を生じさせる要素の有無を判断するための基準を設定した1972年同一賃金法第3条の範囲内で評価されることになりました。女性介護士を代表するパートレット氏の主張は、高齢者保護の仕事で圧倒的に女性労働者の数が多いという状況でなければ、賃金はこれほど低くはなかったのではないかというものでした。雇用裁判所の大法廷で下された判決では、ニュージーランドの高齢者介護労働者は、肉体的・精神的・情緒的に厳しい仕事であるにもかかわらず、国内で最低賃金とされる仕事の1つに従事していると結論付けた聞き取り調査報告書への言及がありました。裁判所はまた、この仕事には明らかに性差があり、伝統的に女性の仕事であるとされてきたことが、低賃金と直接関連していると述べた「ケアリング・カウンツ」の中で頻繁に取り上げられた文言にも言及しています⁵。

2.2つ目の試訴⁶は、高齢者の顧客の家々を移動することが「仕事」の一部になり得るか否かをめぐって、サービス食品労組が雇用関係局を訴えたものです。タマラ・バデリー Tamara Baddeley は、自分の古いホンダの自動車を使っている介護士で、自身が介護を受け持つ12人の高齢者を訪問するために、ウェリントン市で車を乗り回していました。受け取っていたのは、1キロ当たり33セントで、政府が定めた公式レートの半額です。また顧客間の移動中、車の中にいる時間は給与の対象外とされていました。その後、本訴訟は当事者間で調停をおこなうために、政府の手を離れました。非常に良いニュースとしては、今年、保健相が、雇用者たちとともに、2015年7月以降、移動時間を賃金に含み、最低賃金以上の金額を支払うことで、関係する労働組合との3,800万ドルの合意に署名したという出来事がありました。この結果、介護士が受け取る走行手当は、50セントまで引き上げられることになり、また専門の諮問グループは、介護士に対する労働時間の保

⁵ サービス食品労組 ング・リング・トータ社 Nga Ringa Tota Inc v テラノバ・ホームズ・アンド・ケア株式会社 Terranova Homes and Care Ltd. NZEMPC オークランド NZEMPC 157 [2013年8月22日] ARC 63/12。

⁶ 訳注：新判例をうちたてることを目的にして試験的に行われる訴訟

証の実施に取り組むことになりました。

聞き取り調査、「ケアリング・カウンツ」によって実現した、その他の改善点には次のようなものがあります。出稼ぎ労働者のための情報の充実、介護士および女性労働者を専門職として教育することへのコミットメントの向上、安全基準の向上と消費者情報の充実。「高齢者介護に従事する女性介護士の価値」をめぐって国民的議論が活発におこなわれるようになった結果、こうした女性たちが再び、表に現れることのない労働力とみなされるようなことはないでしょう。利害関係者たちは、以上のような勧告を理解し、自分たちの組織力を使って、一致団結して取り組むことで、女性介護士の仕事に関するさまざまな問題に関心を集めようとしています。こちらのパワーポイントには、2012年以降、聞き取り調査の勧告、「ケアリング・カウンツ」の中で、どの勧告が実践されたかを示しています。

結論

今回の国民への聞き取り調査からは、女性にとってプラスに働く多くの結果を生み出すことができました。移住労働者のための情報および公平な交通費の支給に対する合意をめぐっては、大きな影響を与えるさまざまな対応が、政府によってなされており、さらに、研修への取り組みのサポートや高齢者介護に関する消費者情報の充実も進んでいます。国民への人権に関する聞き取り調査への参加は、数多くの女性労働者にとって、影響力のある持続的な介入となりました。そうした女性に対する同一賃金の問題は未解決ですが、現時点で、下級裁判所は、女性のための人権基準、および、女性差別撤廃委員会で定められた同一賃金の権利といった、国際的人権条約の活用を支持しています。上級裁判所もこれに続く可能性が非常に高いとみられています。そこで、司法レベルでは遅れがあるものの、長期的に見れば、否定されることはないと思われます。

「ケアリング・カウンツ」の聞き取り調査はさらに、政治的・社会的議論を喚起するというプラスの効果をもたらしています。聞き取り調査には女性のための変革を加速させる力があることに、注目が集まりました。高齢者介護に関する聞き取り調査の後、民間の慈善家であるオーウェン・グレン卿 Sir Owen Glenn は、ニュージーランドでDVと児童虐待に関する公開調査を開始しました。2014年には、この公開調査から、「ピープルズ・レポート」が発表され、家庭内暴力によって最も被害を受けた人たちの声がし

っかりと届けられました⁷。高齢者介護に関する聞き取り調査から学んだ教訓の多くは、結果的に、女性の市民団体や個人、その他地域団体等に受け継がれており、今後は、リソースや財源が確保できれば、女性のための変革を加速するために、そうした団体や個人が、国民への聞き取り調査という手法を継続していくでしょう。

ニュージーランドでも日本でも、女性たちが制度的な男女不平等をめぐって、さまざまな介入戦略を試してみることが必要です。私たちはまた、そうした戦略がどの程度機能するかを評価しなければなりません。魚肉加工の労働をめぐる性差別の事例で示されたように、裁判所は重要な存在ですが、高齢者介護の労働者への聞き取り調査で明らかになったように、世論という法廷も同様に大切なものなのです。同一賃金、女性に対する暴力、女性の代表性というのが、国の背景事情は異なっても私たちが共有するまさに3つのシステム的な人権問題です。私たちが直面する課題は、異なっていると同時に共通してもいます。女性の権利を発展させるという取組みはまだ終わっていません。日本の女性のためにおこなわれている皆さまの重要で有意義な取組みが、素晴らしい結果につながることを願っています。

⁷ <https://glenninquiry.org.nz/the-peoples-report>

References

- Asia Pacific Forum (2014). Promoting and protecting the human rights of women and girls: A manual for national human rights institutions. Sydney: Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions.
- Badkar, J. and Manning, R. (2009). Paid caregivers in New Zealand: current supply and future demand. *New Zealand Population Review* 35, pp 116-17.
- Boyd, M. et al. (2008). Changes in aged care residents characteristics and dependency in Auckland 1998 to 2008. Findings from Older Persons' Ability Level Census. Auckland: University of Auckland.
- Burns, J., Dwyer, M. Lambie, H. and Lynch, J. (1999). Homecare workers: A case study of a female occupation. Wellington: Ministry of Women's Affairs.
- Carswell, S. (2010). What have we learnt: Aged care provider learnings on responding to the February Earthquake in Canterbury. Christchurch Eldernet with funding support from the Canterbury District Health Board.
- Drage, J. and Tremaine, M. (2011). Women in New Zealand local government. In B. Pini and P. McDonald (Eds.) *Women and representation in Local Government*. Abingdon: Routledge. pp 179-192.
- Equality and Human Rights Commission (EHRC) (2011). Close to home: An inquiry into older people and human rights in home care. Manchester.
- Grant Thornton. (2010). Aged residential care service review. Grant Thornton New Zealand Ltd.
- Health Workforce New Zealand. (2011). Workforce for the care of older people. Phase 1 report. Wellington.
- Human Rights Council, 2014. National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21. Eighteenth session, 27 January-7 February, 2014. A/HRC/WG.6/18/NZL/1.
- Hyman, P. (2010). The Ministry of Women's Affairs after 25 years- Personal reflections on its existence, role and effectiveness. *Women's Studies Journal*, 24(1), 31-46.
- McGregor, J. and Olsson, S. (2004). New Zealand Census of Women's Participation, 2004. Wellington: New Zealand Human Rights Commission.

Ministry of Foreign Affairs and Trade. (2008). *New Zealand Handbook on International Human Rights*. Wellington.

New Zealand Human Rights Commission. (2012). *Caring Counts: Report of the Inquiry into the Aged Care Workforce*. Wellington.

New Zealand Human Rights Commission. (2012). *New Zealand Census of Women's Participation, 2012*. Wellington.

Scottish Human Rights Commission (2011). *Evaluation of care about rights: Phase two*. Edinburgh. United Kingdom

Smith, A. (2006). The unique position of national human rights institutions: a mixed blessing? *Human Rights Quarterly*, 28(4), 904-946.

United Nations Development Programme (2013). *Gender Inequality Index*. Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/content/table-4-gender-inequality-index>. Accessed 22/09/2014.

Von Doussa, J. (2005). Past achievements and future strategies in educating the public about human rights: the role and experience of HREOC. *Australian Journal of Human Rights*, 11(2), 13-20.

Walker, L. (2009). *NZNO Aged Care Survey*. New Zealand Nurses Organisation. Wellington.

Whitehead, N. (2010). *The importance of a nursing strategy for residential aged care*. Colleges of Nurses Aotearoa NZ Inc.

World Economic Forum (2013). *The Global Gender Gap Report 2013*. Switzerland. www.weforum.org.

ジェンダー平等に向かって：
ニュージーランド人権委員会の取組み



ジュディ・マクレガー
社会科学／公共政策学部長
オークランド工科大学



婦人参政権運動の活動家 ケイト・シェパード

3



ジェニー・シップリーとヘレン・クラーク

4



最近の政治を振り返ると

5

その他の憲法上の要職—総督、司法長官、最高裁判所長官



総督
シルビア・カートライト



司法長官
マーガレット・ウィルソン



最高裁判所長官
シアン・エリアス

CEDAW(女性差別撤廃委員会)の 一貫した勧告

6

- 女性に対する暴力
- 同一労働同一賃金
- マオリ族の女性に対する不平等
- 企業部門、専門的職業、政財界における女性の代表性



1993年人権法

7

- 性別、既婚未婚の別、家族の状態、人種、年齢等を理由にした差別の禁止。
- 権利擁護、教育、リサーチ、聞き取り調査による人権の推進。



同一賃金に向けた最近の取組み2例

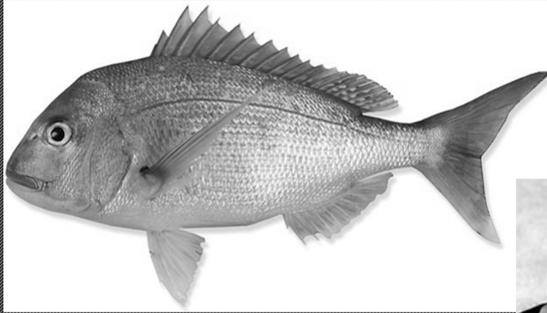
8

- 性差別に対するクレーム
- 国民への聞き取り調査権限の行使
- 2例とも、仕事のさまざまな領域における、女性のための同一賃金という側面に取組む。



性差別に対するクレーム

9



性差別の解決に向けたプラス要因

10

- 被害者への補償
- 大規模雇用者に対するEEO政策
- 民間部門における意識の向上
- 性別に基づいた仕事の割り当てに対して下された画期的な判決



個人による申立ての限界

11

- 解決に要する時間の長さ
- 個人にかかる負担
- 要求される粘り強さと強い精神力
- 制度上・職務上の差別・分離が継続



人権に関する聞き取り調査

12

- 例外的な活動
- 一般に社会的、経済的、文化的権利に関わる制度上の問題
- 資源集約的(人的および財政的)
- 諸設備およびシステムの管理能力が必要
- ステータスと認知レベルを引き上げることで、社会と政府のより良い対応が可能になる



「ケアリング・カウンツ」

付託事項には以下が含まれる

14

- 高齢者介護の仕事における同一賃金と低賃金
- 介護士としての出稼ぎ労働者と男性
- 労働者の採用と保持
- 研修と資格
- 規制の枠組み



聞き取り調査が労働者に与える影響

15

- ・ 過小評価された低賃金の労働者が自分のことを話す初めての機会
- ・ 表に現れない存在 → 目立つ存在
- ・ 「被害者」 → 当事者
- ・ 「私はただの介護士です」 → 行動の主体



クライストチャーチ地震のときの縁の下の力持ち、 介護士のトレイシー・ボタ

16



介護士として第1面を飾る

17



同一賃金訴訟の中心人物、ローワーハットの介護士、クリスティン・バートレット

18



タマラ・バデリー：移動時間を賃金労働として認められる

19



「ケアリング・カウンツ」の勧告

20

2013年のアクション

- 高齢者担当の関係を指名
- 同一賃金のためのメカニズムを構築
- 公平な交通費の支払い(Fair Travel)のための見直しと実施
- 安全基準設定の義務付け
- 移住労働者のための手引き書の作成
- 利害関係者による会合

現在までの進捗状況



勝訴

「ケアリング・カウন্ツ」の勧告

21

2014年／2016年のアクション

現在までの進捗状況

- 五つ星クラスの消費者情報システムの構築
- サービス提供契約条項の開示
- 多様性を高める労働力プランの構築
- すべての介護士が最低でもレベル2の基礎スキルを保有
- 完全同一賃金の実施



22



EEOコミッショナー ジャッキー・ブルー博士



<https://www.youtube.com/watch?v=Q7bryAdrOUU#t=49>

「女性の活躍」に必要な政策課題 —均等待遇とWLB—

浅倉むつ子
(早稲田大学)

1

雇用分野におけるジェンダ－格差の現状

- ジェンダ－ギャップ指数に基づく日本の国際的な地位: 2013年には135か国中、105位
- 進む女性の高学歴化
 - 2010年には女性のほうが高学歴に。25～34歳では、52%の男性に対して59%の女性が大学を卒業。しかし…
- 女性労働の現状
 - 女性の年齢階級別就業率: M字型カーブが顕著
 - 第1子出産を機に退職する女性6割
 - 管理職女性比率の低迷: 課長相当職の女性割合7.9%、部長相当職の女性割合4.9%
 - 一般労働者の男女賃金格差 男性100に対して女性70.9
 - 非正規労働者比率: 男性22.19%、女性57.5%

2

国際社会からの提言

- 2012年4月 OECD「日本再生のための提言」
正規/非正規の格差縮小、男女間の格差縮小は日本の長期的成長を促進する上で不可欠。とくに女性の労働参加が増大することが重要。
- 2012年10月 IMF専務理事ラガード氏
働く女性が日本を救う。働く女性を増やせば1人当たりのGDPは最大で5%増加する。
- 2012年12月 UNWomenミチエル・バチエレ事務局長来日
女性のエンパワメント原則。
署名した企業は450社、うち日本企業は150社。

3

女性の潜在的労働力率(就労意欲)は高い

「女性の就業希望者(現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望する女性)は女性の年齢階層別労働力率を表す「M字カーブ」の底にあたる30歳台を中心に340万人と見込まれ、これは全労働力人口のおよそ5%に相当し、これらの女性の力が発揮されることによつてGDPが約1.5%増加するとの試算もある」

内閣府「女性の活躍状況の資本市場における『見える化』に関する検討会報告」(2012年12月)

4

女性の意欲を阻んでいるものは何か？ 日本社会に根強い性別役割分業体制

- 労働市場
 - 結婚・出産に伴う就労中断
 - 高い非正規雇用率
 - 低い管理職割合
 - 大きい男女賃金格差
- 家庭内
 - 女性に集中している家庭責任
 - 男性の家事・育児時間の少なさ

5

現在進行中の政策論議

- 経済政策の「第3の矢」(=成長戦略)。その中核に
すえられた「女性の活躍」。
- そのために進行している各種論議とは
 1. 「女性の活躍推進新法」
 - 企業の取り組みを促すことはどこまで可能か？
 2. 「休み方改革」をめぐって
 - 労働時間の二極化を修正し正常化することは可能か？
 3. 「多様な正社員」の普及・拡大
 - 非正規労働者の不安定・低処遇はどこまで修正できる
のか？

6

「女性活用」政策の骨格となるべきことは

- 真に女性が活躍するためには、女性管理職を増やすだけでなく、働く女性の層をより厚いものにして、女性が自己の意思に反してキャリアを中断されない仕組みづくり。

7

女性の就労意欲を活かして、出産時の退職を防ぐために、いま必要な施策は何か

1. 男女平等なワークライフバランス(WLB)の実現

日本は性別役割分業意識が根強い。また、男性の長時間労働、女性のみが育児責任という傾向。これを何とかするには…。

男性の働き方を変える＝労働時間の短縮(広義のWLB)

男女が育児責任を担えるために＝妊娠・出産・育児による不利益をなくす施策(狭義のWLB)

2. 雇用平等の実現

「性差別の禁止」とともに、「非正規労働者の処遇の改善」を

8

広義のWLBの現状

9

日本の労働時間の現状

- 労働時間は短縮しているように見える。しかし労働時間は二極化しているだけ。

年間平均労働時間：統計としては短縮傾向（1798時間）

しかし個人当たりの労働時間は、二極化（週35時間未満の労働者と週60時間以上の労働者の増大）

30代の男性の5人に1人は週60時間以上労働。

10

日本の労働時間「規制」の現状

1. 労働時間の「上限の定め」を原則とするが、「労使協定」で残業を容認。
2. 「名ばかり管理職」問題に象徴される「規制のがれ」の横行。
3. 年休取得率の低さに象徴される「権利行使の困難」

—それにもかかわらず「岩盤規制」に大反対の経済界。

11

労働時間短縮の法政策が必要

- 重点となる「直接的な労働時間規制」
労働時間の上限の立法化を。36協定に基づく時間外・休日労働の限度をより厳格にし、それを法律に明記すること。
勤務と勤務の間に最低11時間の「休息时间」を。
- 年休日数の完全消化のための方策を
使用者が年休を取得させる義務を負う、という発想が必要

12

狭義のWLB

13

制度としては充実してきた育児介護休業制度

- 育児休業は男女を問わず、1年6か月まで可能。
- 介護休業は男女を問わず、対象家族1人につき通算93日まで。
- パパ・ママ育休プラス制度あり(男性の育児休業取得促進のため)
- 休業中は無給。ただし賃金の67%に当たる育児休業給付金が雇用保険法から支給。
- 3歳未満の子の養育者: 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除
- 小学校就学前の子の養育者: 年5日の看護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限
- 転勤において育児・介護を配慮
- 不利益取扱の禁止規定あり

14

それでもなぜ、6割の女性が 妊娠・出産を契機に退職するのか？

- 育児のための社会的条件整備の不十分性
- 夫の育児参加の低調(男性の育児休暇取得率2.63%、休暇日数は4日という人が約半数)。
- なぜ夫たちは育児休暇をとれない(とらない)のか？

15

出産や育児をめぐる差別の存在

1. 制度的には妊娠・出産・育児を理由とする不利益処遇を禁止する条文はある(均等法9条、育介法10条)。
2. しかし、妊娠・出産・育児を理由に不利益を受けたという相談や紛争解決の援助申立は非常に多い
相談件数23,303件中、9条関係3,429件(全体の15%)
紛争援助申立件数610件中、9条関係251件(41.4%)
調停72件中、9条関係21件(30%)
3. 「妊娠を報告したら産休取得前に退職手続きをとらされた」、「出産休暇取得予定を理由に解雇された」、「妊娠を理由に労働契約更新がされなかった」など。

16

出産休暇・育児休暇取得に関する裁判例(1)

- 学校校法人東朋学園事件：産後休業を取得した女性が、「90%以上出勤した者に賞与(ボーナス)を支給する」という給与規定(90%条項という)によって、不利益を被った事例。
- 最高裁判決(2003年12月4日)：90%条項は公序良俗違反である。ただし、賞与を全額支払う必要はなく、出産休暇を取得した期間に比例して減額することはかまわない。
- これでは、ボーナスを失うことを懸念して、出産休暇という基本的な権利の行使を躊躇する女性が多いだろう。

17

出産休暇・育児休暇取得に関する裁判例(2)

- 日本航空インターナショナル事件：育児介護休業法に定めがある「育児中の深夜勤務免除」を申し出た女性の客室乗務員たちが、会社から代替の昼間勤務を月に2日間しか割り当てられなかったために、大幅な賃金減額を被った事例。
- 東京地裁判決(2007年3月26日)：会社は彼女たちに月10日程度の昼間勤務を割り当てることが可能だったはずとして、原告らの請求を認めた。
- しかし問題は、育児介護休業法が、深夜勤務の免除を定めるだけで、企業による代替勤務割当義務についてはまったく規定していないことである。収入減を不安に思い、免除申請ができない女性が多いはず。

18

出産休暇・育児休暇取得に関する裁判例(3)

- コナミデジタルエンタテインメント事件：育児休業を取得した女性に対して、仕事内容の変更、降格、年俸120万円の減額という不利益処遇がなされた事例。
- 東京高裁判決(2011年12月27日)：会社の行為は人事権の濫用であると判断。ただし育児法10条違反と正面から判断したわけではない。
- 問題は、法律に育児休業明けに「原職に復帰させなければならない」義務についての定めがないこと。多くの女性が、もとの仕事に復帰できるのかどうかという不安をもっている。

19

非正規労働をめぐる政策と WLB

20

近年の非正規労働の改革モデル

- 非正規雇用のビジョンに関する懇談会「望ましい働き方ビジョン」(2012年3月27日)
 - 多様な形態による正社員に関する研究会「多様な形態による正社員に関する研究会報告書」(2012年3月28日)
1. 典型的正規雇用: ①無期契約、②フルタイム、③直接雇用、④勤続年数に応じた賃金体系等、⑤勤務地や業務内容の限定なし+時間外労働あり。
 2. 多様な正社員: 上記の④、⑤を満たさない、勤務地や業務等を限定する社員
 3. 多様な正社員を、非正社員→典型的正社員の中間形態にするため増加させるという政策。

21

「多様な働き方の拡大」という方向性の問題点

- 「多様な働き方の選択」、「自律的働き方の選択」というフレーズの登場。→「典型正社員」「多様な形態による正社員」「非正社員」の類型化。
- WLBは「多様な正社員」と「非正社員」についての課題になっており、典型正社員を排除。これでは格差が拡大していきだけ。すべての労働者にとってのWLBが必要。

22

雇用平等法制を改革する

23

日本の雇用差別関連法の現状

1. 憲法14条の間接適用、民法90条(公序良俗)、不法行為
2. 各種の国際条約(国連、ILO)
3. 性別を理由とする差別について
 - － 労基法3条、4条、男女雇用機会均等法
4. 年齢を理由とする差別について
 - － 高年齢者雇用安定法、雇用対策法
5. 障害を理由とする差別について
 - － 障害者基本法、
 - － 障害者差別解消法、
 - － 障害者雇用促進法
6. 雇用形態を理由とする差別について
 - － パートタイム労働法
 - － 労働契約法(有期契約)

24

日本の雇用平等法制の特徴

1. 包括的な差別禁止立法はない。事由ごとに個別に裁判が提起されてきた。
2. 裁判は一定数、蓄積されている。しかし、民法の一般的規定(不法行為や公序良俗など)を通じての解釈は統一されていない。
3. 「差別」とは何かについての定義規定がない。女性差別撤廃委員会(CEDAW)等からの2009年「総括所見」22項。「委員会 は、…女性に対する差別の定義を国内法に完全に採り入れるために緊急の措置を講じる…よう求める」。
4. 募集・採用から労働契約の終了までのすべてのステージで差別を禁止する法律があるのは、「性別」(均等法)と「障害」(障害者雇用促進法)のみ。
5. 差別の救済方法としては、行政指導、労働局長の助言、違反企業の公表というような行政救済が主体。これらはどの程度の効果があるのか疑問。

25

包括的な雇用差別禁止法を

- 日本では、差別が反規範的な言動だという認識が希薄。
- ばらばらな法律ではなく、統一された「差別禁止立法」あるいは「平等法」があれば…。
- 「理念・目的」を規定することによって、平等はなぜ達成されなければならないのか、差別はなぜ禁止されなければならないのか、具体的に訴えかけることができる。

26

平等の「4つの目標」／差別の反規範性

- 平等には潜在的に「4つの目標」がある。これらを達成することは、国家の「積極的な義務」である。S.Fredman
 1. すべての人々の尊厳と価値の尊重
 2. コミュニティ内部への人々の受容・承認
 3. 社会から排除することが及ぼす不利益なサイクルの切断
 4. 社会への完全参加
- 差別は、以下のような3重の意味で、反規範的である。
 1. 人間を特定の類型的属性で評価し、個人として尊重しないこと。
 2. 特定の類型的属性、とりわけ非選択的な人格的属性をもつことで不利益を与えること。
 3. その不利益によって社会的生活を営む基本的権利を侵害するものであること。

27

イギリスでは2010年平等法ができた

- 差別事由ごとにばらばらな9つの立法と規則があった。これら法律が膨大で複雑。利用者が内容を理解して、救済にアクセスすることが難しくなっていた。国も、法制度の重複による費用負担が大きかった。
- 2010年平等法は、これらを統合して単一の法律にしたもの。
- 諸法を管轄する公的機関も一つに統一された。平等人権委員会(EHRC)。

28

差別の定義・形態

- 禁止されるべき差別の形態には、直接差別、間接差別がある。
- 直接差別: 差別事由に該当する者に対する不利益取扱い。
- 間接差別: 外形的には中立的な規定や慣行だが、それらが適用されることによって結果的に特定の事由に該当する者に不利な結果をもたらすもの。しかもそれらの規定や慣行等が正当であることを証明しえない場合。

29

ハラスメントの禁止

- すべての差別事由に係るハラスメント禁止規定が必要。ハラスメントとは→尊厳を侵害し、または脅迫的・敵対的・冒瀆的・屈辱的・攻撃的環境を作り出す行為。
 - 日本の均等法11条は、セクハラについての事業主の措置義務。「措置」の不履行が違法になるにすぎない。違法になれば行政指導が行われる。しかし、この条文の法的効果は明確ではない。
 - 多くのセクハラ裁判は、民法の一般条項を根拠にしている。ゆえに、一定の「度を越した」差別事案でないと救済されない。
- 事業主に対してハラスメントを禁止する規定をおくべき。従業員が行ったハラスメントは「事業主の行為」とみなして責任を問うことができるように規定。

30

差別禁止規定を実効性のあるものにするために

- 日本の差別禁止立法は、均等法がモデル。障害者雇用促進法、パートタイム労働法も均等法に倣っている。→「行政法規的アプローチ」。
 - 職権的な行政指導→勧告に従わない場合、企業名公表。しかし均等法上は1度も公表はなし。
 - 紛争解決援助について、行政指導と調停。
- 差別禁止規定は明確に私法的効果をもつ条文とすべき。差別を排除する請求権を保障する「民事法的アプローチ」へ。



日本の社会経済的変化と 男性／性の変容

◎

「場所」と「ホーム」の視点から

熊谷 圭知
(お茶の水女子大学)

私の立ち位置 (public)

◎
2

- 専門: 社会文化地理学、パプアニューギニアをフィールドとする地域研究者
- 開発実践との関わり JICA派遣専門家(2000~01年: パプアニューギニア、社会調査法(都市貧困対策))
- お茶の水女子大学大学院 ジェンダー社会科学専攻/ジェンダー学際研究専攻(開発・ジェンダー論コース→地理環境学コース) 教員
- 2003~7年度 お茶大「ジェンダー研究のフロンティア」事業推進担当者(16名中2名の男性)⇒「ジェンダーと開発」と男性、日本の男性性の変化に関心

**本日の私の役割: ダイバーシティと女性のリーダーシップ推進のための
日本社会の条件を男性／性の側から考えること**

グローバル化と男性の危機？ (Chant & Gutmann 2000、Kimmel 2012 ほか)

3

- 新国際分業の進行、新自由主義的経済改革(構造調整策)→(「北」「南」を問わず)男性にそれまでの雇用の喪失/女性に新たな雇用の機会を与える(「労働力の女性化」)
- 女性の社会経済的地位の低さ:不変/しかし教育達成率や雇用において女性が優位に立つ場合も増加

「稼ぎ手」としての男の地位・アイデンティティの喪失

- 夫や父親として家族に統合される度合い:低下
- ⇒犯罪や暴力等の社会問題の深刻化

グローバル化による格差の増大⇒中下層の男性に社会経済的下降とフラストレーションをもたらす

**私たちのグローバルなフラストレーションの増大
⇒内戦、原理主義、テロリズム、排他的ナショナリズムの背景?**

高度経済成長期の日本の男性 (大沢1993, 中野2006, 多賀2006)

4

- 戦後日本の経済成長期における男性の人生モデル
- よい大学を出て、よい会社に入り、企業内OJTにより技能向上を果たし、企業内福祉(社宅ほか)を得て、定年まで勤め上げる
- 男:長い労働時間(通勤時間)を甘受して会社に奉仕(「企業戦士」)
- 職場=共同体(共同性を育む「場所」) ⇒会社社会における「男同士の絆」
- 日本的経営(終身雇用・年功序列賃金)の下で、家族を養う賃金を稼げる
=稼ぎ手(breadwinner)としての男(夫・父)のアイデンティティ
- 女性(妻・母)⇒「専業主婦」として家事・育児・家族のケアを支える
- パートタイム労働=家計補助的賃金に留めおかれる

**高度経済成長の終焉、バブル経済の崩壊
⇒こうした男性と家族のモデルの変容を余儀なくさせる**

経済社会の構造変化と非正規雇用の増大

5

- 1970年代半ば～80年代:好景気、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」
 - 1985～91年 「バブル経済」の時代⇒強い日本への過剰な自信
 - 1992～2002年:「失われた10年」⇒若い世代(男性)の閉塞感
 - 1990年代後半以降、グローバル化に伴う経済社会の構造変化
 - 企業⇒労働コスト削減／政府⇒新自由主義的経済改革(2003年:派遣法改正⇒製造業への派遣解禁、など)⇒**非正規雇用の増大**
 - 1995年:1000万人(20.9%)⇒2006年:1663万人(33.2%)
 - 男性の非正規雇用者:187万人(1985)⇒538万人(2010)
 - 15～24歳の非正規雇用率(2014年) 男性42.1%、女性51.2%
 - **正規雇用と非正規雇用の間の格差:大**(←パートタイム=女性の家計補助的賃金という「格差」の放置) cf. 「同一労働同一賃金」
- 正規雇用と非正規雇用の男性の所得格差:大**(正規雇用:300～500万円:48%、非正規雇用:60%が100～300万円)⇒**結婚率にも大きな格差**
⇒「**結婚できない男たち**」の増大

家族の変容とジェンダー

(ジーレジンガー2007, 山田1999;2013, 藤森2010ほか)

6

- 3つのセイフティネット(国家、企業、家族)の中で
- 企業福祉⇒(日本的経営の崩壊以降)後退、
- 国家福祉(年金、生活保護...)⇒不安を抱える
- ⇒**家族への負荷の増大**
- 「ひきこもり」学校や仕事に行かず、家族以外の人間関係を拒否し長期間自宅に閉じこもる 100万人以上、若年男性に多い
- 「パラサイトシングル」30歳を過ぎても結婚せずに親元に同居
- **シングルマザーの貧困** ひとり親世帯の貧困率:55% 有業者も高い
子どもの貧困率 15.7%(2009年) 貧困の再生産
- **未婚率の増大** 生涯未婚率(50歳時の未婚率)⇒2010年:男20.1%
女10.6% 「**家族難民**」(山田2014) =家族のサポートを受けられない
／自分を大切にしてくれる存在がいない人たち:増大

新たな男性性：試論

⑦

- 変容する日本の経済社会の中で、生起しつつある新たな男性性⇒4つの類型に焦点を当て考察

- ①「イクメン」
- ②「草食系男子」
- ③「オタク」
- ④「ネトウヨ」

これらが男性性のタイプのすべてではないし、また独立した類型ではない(相互に重なり合う部分)

⇒「場所」と「ホーム」の視点から考察

① イクメン ikumen

⑧

子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性
「育メン」=「子育てをする男」&「男を育てる」

厚生労働省のプロジェクト (2010年6月～)
男性の子育て参加、育児休業取得の促進
高度経済成長期の男性性への反省

「家事ハラ」問題？

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



② 草食系男子 herbivorous boys

9

- 「草食男子」:コラムニスト深澤真紀の造語(2006年) 女性誌に特集⇒2009年〜マスメディアに取り上げられ名称定着
- 女性との性的交渉に熱心でない若い男性
cf. 「肉食系女子」
- 上の世代からは問題視? 仕事への意欲・コミュニケーション能力の不足
- アウトドア(遠い他所)より近場・ホームが自らの居場所



③ オタク otaku (maniac, fetishist)

10

- 「コミック、アニメ、ゲーム、パソコン、SF、特撮、フィギュアその他たがいに深く結びついた一群のサブカルチャーに耽溺する人の総称」(東2001)(⇒オタク系文化)
- 1983年 中森明夫により使用
- マイナー(陰)からメジャー(陽)へ
- 女性(腐女子、ヤオイ)、海外へも伝播
- 「萌え」:愛玩的対象により喚起される感情
- 生身の女性ではない、ヴァーチャルな対象
- アキバ系文化 秋葉原=オタクの盛り場
- メイドカフェ:「お帰りなさいご主人様」
⇒疑似ホーム?



④ ネットウヨ *neto-uyo*

(right wing internet user, petit/neo-nationalist)

11

- インターネットで、排他的なナショナリズムの言説を流布する若者
- 2002年日韓共催ワールドカップ: 日本的なものへのナイーブな称揚⇒「プチ・ナショナリズム」(香山2002)⇒それを支持する気分⇒1990年代後半以降、若い世代(とりわけ男性)の間に広まる
- 様々な集団や運動: 存在(年長世代の男たちとの連帯)

①「自虐史観」を批判する歴史修正主義者(「新しい歴史教科書をつくる会」) ②街頭でヘイトスピーチを撒き散らす「在特会」(在日特権を許さない市民の会) ③嫌韓、嫌中を喧伝するマス・メディア

④ジェンダーフリー

- フェミニスト嫌い



場所とホーム

(Creswell 2004, Blunt & Dowling 2006)

12

- 人文地理学: 空間(space)と場所(place)の対比
- 「場所」=人間が意味を与えた空間。居場所、アイデンティティや帰属意識の基盤となる
- 「ホーム」=人に癒しや帰属意識を与える特別の場所(アットホーム)
- 「ホーム」の意味:ジェンダー、階級、文化により異なる
- 男性⇒「ホーム」=癒しや休息の場所として想像される
- 女性にとっての「ホーム」=無償労働と抑圧の場所?
- 「ホーム」:多様なスケール:家庭から、地域社会、国家まで
- 場所/ホームの観念⇒しばしば、そこに帰属する者(内部者)と、よそ者(外部者)の線引きと排除を生む

4つの男性性への評価 場所とホームの視点から

13

- ①「イクメン」⇒高度経済成長期の男性性への反省／対等なジェンダー関係をとまなう家族・家庭(ホーム)構築への積極的関与と実践／育児休暇を取れる男性&正規雇用に就いて結婚できる男性⇒恵まれた存在？
- ②「草食系男子」⇒パートナーシップへの消極性／私的空間(ホーム)の重視、しかし「内向」性⇒女性にとってより良きオルタナティブな男性／性かどうかは不分明
- ③「オタク」⇒日本のサブカルチャー市場を通じて提供されるヴァーチャルな対象への偏執と自己愛／自己承認の場所(ホーム)⇒自室、メイドカフェ...⇒生身の自己を揺るがす「他者」の欠如
- ④「ネトウヨ」(プチ(ネオ)ナショナリスト)⇒敵としての「他者」(サヨク、フェミニスト、中国(人)、在日韓国・朝鮮人...)の構築と排除を通じた自己確認／家族、学校、企業、地域社会に居場所を見いだせない若者たち⇒「日本」=自らの「ホーム」であり、アイデンティティの拠り所⇒それを脅かす存在への憎悪

排除による場所から 開かれた場所づくりへ

14

- ・ 新たな(若い世代に出現しつつある)男性／性⇒「イクメン」を除けば、ダイバーシティやジェンダー平等、女性のリーダーシップにとって、ポジティブとはいえない。 **パートナー／家族=最も身近な他者**
- ・ 他者とのかかわりを排除した閉鎖的な場所・ホームではなく、他者との出会いと対話、それを通じた新たなアイデンティティの根拠となる「**開かれた場所**」の構築:いかに可能か？
- ・ 経済システムの改変 (**成長から分配**へ／真の意味での多様な働き方を可能にする**同一労働同一賃金**の実現)
- ・ **多文化主義社会**(ex.オーストリア、ニュージーランド)における多様性の実践から学ぶ⇒他者を排除し同調を強要する閉鎖的な共同体 (ex.日本の学校)から、他者の存在を喜び、**異なる文化とつながる人々**(「在日」「日系ブラジル人」...)が「**資源**」となるような**開かれた社会**へ⇒(幼少期からの／地域社会における)異なる文化をもつ人々との出会いと協働を可能にするような「場所」づくり

文献①

15

- Blunt, Alison and Dowling, Robyn (2006) *Home*. Oxon, Routledge.
- Chant, Silvia and Gutmann, Matthew (2000) *Mainstreaming Men into Gender and Development: Debates, Reflections and, Experiences*, Oxfam Working Papers, Oxford.
- Creswell, Tim. (2004) *Place: A Short Introduction*. Oxford: Blackwell.
- 深澤真紀(2009)『草食男子世代——平成男子図鑑』光文社.
- 藤森克彦(2010)『单身急増社会の衝撃』日本経済新聞社.
- 海妻径子(2005) 対抗文化としての<反「フェミナチ」>——日本における男性の周縁化とバックラッシュ. 木村涼子編『ジェンダー・フリー・トラブル——バックラッシュ現象を検証する』現代書館, 35-53.
- 香山リカ(2002)『ぶちナショナリズム症候群』中央公論社.
- Kimmel, Michael S. (2003) Globalization and its mal(e)contents: The general moral and political economy of terrorism. *International Sociology* 18(3): 603-620.
- Kumagai, Keichi (2013) Floating young men: globalization and the crisis of masculinity in Japan. *HAGAR (Studies in Culture, Policy and Identities)* 10 (2):157-165.
- 熊谷圭知(2010)ローカル・センシティブなジェンダーと開発と男性——私のジェンダー論, お茶の水地理50: 27-47.
- 熊谷圭知(2008)「ジェンダーと開発」における男性の位置・再考, 戒能民江編『国家／ファミリーの再構築——人種・私的領域・政策』作品社, 2008年.

文献②

16

- 中野麻美(2006)『労働ダンピング——雇用の多様化の果てに』岩波書店.
- 大沢真理(1993)『企業中心社会を超えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信社.
- 大塚英志(2004)『「おたく」の精神史——1980年代論』講談社.
- 小熊英二・上野陽子(2003)『〈癒し〉のナショナリズム——草の根保守運動の実証的研究』慶応義塾大学出版会.
- 橘木俊詔(2006)『格差社会——何が問題なのか』岩波書店.
- 多賀 太(2006)『男らしさの社会学——揺らぐ男のライフコース』世界思想社.
- 高原基彰(2006)『不安型ナショナリズムの時代——日韓中のネット世代が増しみあう本当の理由』洋泉社.
- 上野千鶴子ほか(2006)『バックラッシュ! ——なぜジェンダフリーは叩かれたのか』双風社.
- 安田浩一(2012)『ネットと愛国——在特会の「闇」を追いかけて』講談社.
- 山田昌弘(1999)『パラサイトシングルの時代』筑摩書房.
- 山田昌弘(2014)『家族難民——生涯未婚率25%社会の衝撃』朝日新聞出版.
- 湯浅 誠(2008)『反貧困——「すべり台社会」からの脱出』岩波書店.
- ジー・レジンガー, M. 著, 河野純治訳(2007)『ひきこもりの国——なぜ日本は「失われた世代」を生んだのか』光文社.