

## オルタナティブ提言 各論 ジェンダー 『主人』の挿げ替えでない『解放』を

鈴木 ふみ

### ■ 長期的視点

少なくとも近代の歴史を振り返る限り、女性が差別や暴力や貧困、過剰な負担を免れたことはなかった。権力の変遷、家父長から夫へ、政府単体から重層化した権力への変遷は、女性にとっては単なる『主人』の挿げ替えに過ぎなかった。現在も、かかる構造は複雑化・巧妙化はすれど、改善はなされていない。このような女性差別については、不可視化され、またこれにより利益を享受する者たちは沈黙の共犯を保ったまま、また、過去の女性差別と女性に対する暴力の歴史に目を瞑り、時に故意に隠蔽し、いかに便利な「女」を自陣営に取り込み、「女」の機能を効率よく収奪し、搾取するという取り合いを、時に意識し、時に無自覚に展開している。しかしながら、このような歴史的・社会構造的な女性差別と権力からの疎外を直視しない限り、女性差別は克服されるどころか、変形し巧妙化するだけである。これは一見して性に中立な制度を導入したり、時には女性差別の撤廃を謳い、女性の自己決定権を尊重する制度や施策も、女性差別の基盤がなくなる限り、女性差別から甘い汁を吸う勢力によって改変され容易に回収されてしまう。

例えば日本では、(国連で1979年に採択された)女性差別撤廃条約を国際的圧力によって1985年に批准した。しかしこの条約の基本概念すら周知されず、それどころか、女性差別と女性の従属的立場にタダ乗りしようとした新自由主義的な経済勢力によって、企業が曲がりなりにも担ってきた福祉的機能を放棄して、個人と家族に押し付け、換骨奪胎して、初代均等法、派遣法、3号被保険者を一斉に導入して、労働市場が搾取しやすく女性たちを分断して利用する枠組みを作っただけであった。そしていまや、そのような女性の搾取方法が経済発展を疎外していると判明するや、近年は、これまでの女性の負担や悪環境については改善しないまま、または申し訳程度の施策を施し、すべての女性を労働市場におびき出す政策に移行しつつあり、社会構造の基本は変更されていない。

そして、女性差別を利用する側にとって都合の良い、女性たちの分断については、見て見ぬふりをされたままである。男女賃金格差も改善されず、また90年代になって顕著になったいわゆる「男女格差」は、大量の女性の使い捨てと酷使の別名でもある。

1970年代に始まったグローバリゼーションの中での新国際分業も、支配者が多国籍企業にすげ変わっただけであり、多くの地域での軍隊・基地に伴う女性の配備・社会的配置も、米軍再編により悪化こそすれど、構造には変化がない。

### 女性の課題を後回し、切捨てにしない政策

原理原則がない政治が横行している。日本の民主党政権は、マスコミを味方につけて高支持率で政権運営を開始したが、基本姿勢が見えないままである。かつてより後回しにされてきた女性の課題はまたも後回しにされ、生活保護の母子加算は渋った上に実現したものの、その後が続かない。他方、アメリカ合州国のオバマ政権は高支持率のもと、民主党の祈願であった国民皆保険に取り組み、やっと法案が成立したが、内容は妥協を多く含んだかなり後退したものになった。その成立と引き換えに切り捨てられたのが、女性たちの人工妊娠中絶の権利であった。女性の負担は政権交代によってもなかなか軽くなることはない。

このような女性の課題を後回しにし、切捨てる政策、不公正な政策は、第一次的には現政権の責任であり、世論を言い訳にはできない。しかし、長い目で見れば、どのような政権を選択するか、どのような政策を実現する政権を望み、そのために活動できる「人」がどのように育ってくるかの課題である。過去の搾取や収奪に基づく植民地、環境、労働者への債務だけでなく、暴力への謝罪と賠償と加害者の処罰、広範な暫定的特別措置や間接差別を広義に解釈してその是正に取り組むこと含む女性への債務の正当な精算の上、大きな連帯をつくり、時間の経過とともに政治のあるべき原理原則を議論し深めていけることを目指すことである。そうしなければ、運動は生活と結びつかない知識階層の主張となるだけであり、政府に都合が悪ければ無視され、政府に都合がよければ政権に取り込まれて利用されるだけであり、政治を変えることができない一方的な力関係から抜け出せない。

## 原理・原則は人権と公正

原理原則としては、人権と公正を、とりわけ、女性の人権とジェンダー公正を優先原理にすることを提案したい。これに対して、成長や競争力を重視する政策を当然の前提とする論調も存在するが、成長や競争力の重視が、国家等の人権や公正を実現する機能を弱体化させている。成長や競争力強化は、現存する格差を原動力としてなされており、成長や競争力強化が格差を拡大し、人々の、とりわけ途上国や農村部や貧困層の人々の生存権をますますおびやかすことにつながっている。人権と公正を基本原理にするならば、このような経済成長路線は、採用しえないことになる。矛盾を潔く認めて手放すことが必要である。流通・回転による資本主義はもちろんのこと、アジアでの輸出志向型社会保障軽視型の社会の作り方も問われている。現在の『自由化』は女性差別を内包しており、ケアは女性が担うもの、女性の特性などという根深い論や心理や慣習も消し去らなくてはならない。

## 平等について議論の深化

また、平等と差別の定義の仕方についてしっかり向き合う必要がある。差別を目的にする法制度が許されないことはもちろんであるが、結果として不平等をもたらす法律も差別を助長している。また、実際に起きている不平等を是正することが政府の責任である。また、過去に受けた差別や、過去に構成された社会の中で不利益を被ることを率先して修復することも、差別の解消として当然に求められるものである。また、そのような過去を否定し、またはそのような構造を肯定化させる、差別的犯罪や公人の差別的言論は規制される必要がある。差別の解消を主張するとき、国、地域、生活水準、生活形態をまたぎ、公正なルールを作り、また是正のための税制のルールをどのように作るべきか、更なる議論と運動の展開が必要である。

## 貧困の可視化

女性の貧困は、これまで一度も解決されていなかった問題であり、かつ、存在するのに無視されてきた課題である。社会において近年、貧困問題が注目されることになったが、そのような問題化がなされる前も女性の貧困は深刻な課題であり、貧困が注目されるようになって、女性の貧困の課題はなかなか正當に取り上げられず、実態が伝えられていない。

女性の貧困の根源は、社会の仕組みにある。女性差別や家父長制的社会制度が構築され、また女性差別や、困難な立場の女性への複合差別が放置されてきたこと、労働法制・慣行と社会保障が、家父長制的家族をモデルしてきたこと、「女性に対する暴力」の放置などが女性の貧困の根源にあり、これらの課題に正面から取り組まない限り、女性と貧困の課題は解決しない。

## 軍事化

女性の平等的参加は一つの課題ではあるが、軍事化自体が、女性差別と、役割分業の推進を内包している。具体的な様々な暴力や軍の内外での周縁的役割の割り振りのほか、象徴化し、女性差別を温存し強化するので、軍事化に対する闘いも女性差別解消のために必要である。

女性の中でもマイノリティの女性は、複合的な差別を受けてきたのであり、複合的な精算が必要である。

## リプロダクティブ・ライツの中心原理化

女性の性と生殖に関する権利としてリプロダクティブ・ライツ・ジャスティスは重要であるが、時として市場原理に巻き込まれてきた。人権と公正の視点から、特に貧困や社会的排除を受けている女性たちの立場を守ること、また、形を変えて登場し続ける女性の身体を管理する人口管理政策については、一人ひとりの人権の視点から監視し、批判する基盤を作る必要がある。また、ジェンダー平等の前提となる女性が人生の大きな選択を可能にする性教育やリプロダクティブ・ヘルスについては、タブーにしたままにしておくか、問題提起をして反動勢力から強く攻撃されるかのいずれかを迫られているところから抜け出すための展開について共通理解が求められる。それは女性の側に立った共通理解である必要がある。

近代国家誕生以来、産むことが国家に収奪されてきた。女性の身体の「主人」は、かつては国と家父長であり、現在では医療権力が共犯者として名を連ねているが、本人不在の「女の身体」をめぐる対立を終結させ、身体を管理を取り戻さない限り、解放も平等も実現しない。

## ピラミッドから除外されたひとびと

婚姻した上流階級の男性を頂点としたピラミッドが形成され、女性、異性愛以外の人、婚姻外の人、中下階層、他人種、他民族、障害者、出自に事情ある人などは、その下に置かれている。そのような差別が生殖をコントロールし、生殖の場を通して、差別が再生産されている。と同時に「女の身体」を場とする闘いが、女性本人を差し置いてなされて、しかも女性本人が悪者とされている。頂点に立つ人々以外の声と主張が反映されなくてはならない。

## 社会運動のあり方を問い、次世代の担い手を育てる

女性差別は、心理、慣習、居心地のよさ、恋愛にまでしみこんで内面化されており、社会運動の担い手であっても、このような領域から自由なわけではない。女性が、軍事の担い手、自由化された産業のした働きの担い手ではなく、解放された社会の一員となるために、女性差別はすべての社会運動の担い手が取り組むべき課題であり、今後の担い手にも必ず取り組んで欲しい課題である。

社会運動について、対抗勢力にどのように臨むのか、社会運動の中でこそその人権・公正の重要性が明確化され、社会運動の担い手を応援し、展開したものが伝わっていくという市民側の教育が課題である。現代の社会問題はますます見えにくく、分散されて、しかし、不公正にかつ、狙い打って出沒するのであり、どのように巻き込まれ、闘わされているのか、真の相手は誰なのか見失わないようにしなければならない。

(参考) <http://www12.ocn.ne.jp/~allies/space/anke-to/kekka.html>

## ■ 中期ビジョン

### (要点)

- 雇用分野における性差別の禁止とジェンダー平等を確立する。
- 男女平等社会を推進し、女性差別をなくし、女性の人権保障を確実にする。
- 男女とも生活、子育てや介護と両立・調和ができ、また、多様な選択が真に保障される人間らしい働き方を実現する。
- リプロダクティブ・ヘルス/ライツの完全保障をする。
- 単身女性、特にドメスティック・バイオレンス被害者や貧困女性のため住宅政策を充実させる。

### (現状) 女性の貧困と格差は深刻である。

- ①相対的貧困率は日本全体で 15.7%であるが、母子世帯及び高齢単身女性では相対的貧困率が 5 割を超え、極めて高い。高齢女性の約 8 割、母子世帯の約 7 割が、年間所得 200 万円未満で生活している。
- ②女性労働者の半数以上が非正規労働に従事しており、一般労働者で比較しても女性は男性の約 3 分の 2 の賃金しか取得していないが、短時間労働者を含む女性の賃金は男性に過ぎない。
- ③妊娠、出産時に 7 割が離職しており、また、妊娠・出産や育児休業取得を理由とする解雇が増加しており、いわゆる「M 字カーブ」の改善が進まない。
- ④女性の社会参画が進まず、ジェンダーエンパワメント指数は 109 カ国中 57 位、ジェンダー格差指数も 134 カ国中 101 位と低位である。

### (総論と視点)

日本の雇用や社会保障は、いわゆる「男性稼ぎ主」の家族賃金と厚生サービスを提供するという「男性稼ぎ主」モデルであり、例えばシングル・マザーや高齢単身女性など、その枠組みや保障が外れた女性たちは、戦後一貫して貧困にあえいでいたものの、最近まで可視化されることがなかった。その背景にはジェンダーに基づく役割分業だけでなく、婚姻しなければ生活保障にあずかれず、また離婚は婚姻生活に耐えられない女性の身勝手であるという思い込みもあり、その根本的な変革が求められる。このような変革の効果として、女性が経済社会において男性と対等な一員として参加することにより経済成長に結びつくとともに、社会保障の財源を効果的な配分も可能となる。具体的には、雇用での平等と女性が働きやすい環境の保障・社会保障の充実、困難を抱える女性たちへの手厚いサービスを充実させる必要があり、具体的には現金給付に限定されず、福祉サービスについてはすべての人が利用できる現物給付や住宅費・教育費など固定費として貧困者に負担になるものについては公的サービス化や低価格化を早期に実現する必要がある。

### (具体的課題と提言)

#### (1) 雇用

低下傾向にある労働分配率（GDP ベース）そのもののコントロールは確かに困難であるが、高額役員報酬の見直しはもちろんのこと、下記の提言の実施、並びに労働組合の交渉力の向上および成長戦略の見直し等が必要であり、男女格差・女女格差という労働者間格差より先に改善する必要がある。

雇用に関する性差別の禁止を徹底するための法律制定・改正が必要である。労働基準法への性差別禁

止の明記、同一価値労働同一賃金と差別的扱いの禁止の明記、性差別賃金を男女雇用機会均等法への明記、パートタイム労働法の改正し雇用形態による差別を禁止するとともに、パートタイム労働者を通常労働者としての優先的な雇用を容易にする必要がある。派遣労働についての規制が必要であり、かつ、男女別の統計が必要である。同一価値労働同一賃金についての ILO100 号条約の実効性確保、差別待遇についての 111 号条約、パートタイム労働についての 175 号条約を早期に批准すべきである。均等法では、間接差別を 3 例の限定列挙にとどめたが、限定をはずして間接差別の定義を徹底すべきである。また、コース別管理制度についても女性差別となることが多いので、その違法性を厳格に判断して運用されるべきである（兼松男女差別賃金裁判）。

また、女性の労働環境の保障が肝要であり、均等法の規制を強化してセクシュアル・ハラスメントの定義拡充、禁止と制裁規定等を明記すべきである。

以上の性差別に対して、実行的な救済手段が容易にされる必要があり、手続き面、立証面について改善が必要である。

女性の就職機会の提供について改善が必要であり、女性の能力開発、就労支援（再就職支援を含む）が充実されるべきである。子育てをしている女性の就職機会の充実のため、マザーズハローワークの利用拡大に向けた更なる取り組みも求められる。昇進のみならず就職においてもポジティブ・アクション（または女性差別撤廃条約での暫定的特別措置）が積極的に導入されるべきである。また、高等学校教育終了後の男女格差が就職格差に結びついていることから、教育格差の解消と卒業した女性を就労に結びつける取り組みの強化が必要である。

女性が働きやすい環境が整備されなくてはならない。日本が批准している ILO156 号を遵守して、育児休業や短時間勤務により不利益を被らないことの保障が必要であり、産休・育児休業解雇（育休切り）への罰則を含めた対応強化が求められる。また、母性保護に関する ILO183 号条約の早期批准とともに、女性差別の禁止は当然のこととして母性保護は差別に該当しないとの前提で、雇用の場での母性保護の周知を図ることが必要である。また、育児時間中の賃金の完全保障、産後休業期間の賃金完全保障がなされるべきである。非正規社員についても育児休業と休業給付を認めるべきである。男性の育児休暇取得を容易にする施策や、家族責任を負っている者が不利益を受けないとともに、家族形態による差別を受けないことも保障されるべきである。女性に偏りがちな現状のケア労働について、ケアの社会化とケア担当者への就労（継続）支援が必要である。また待機児童は 4 万人を超え、保育の場がないために就労をあきらめている潜在的利用者が多いことに鑑み、保育サービスの充実化が喫緊の課題である。

また、農村における女性の地位向上や女性企業家への積極的支援も求められる。特に、家族経営協定の促進、所得税法 56 条での家族従事者の所得認定を含む税制や、健康保険制度の見直しも必要である。農村女性の支援とともに、主食の輸入政策や農業の大規模化・企業化については、その悪影響を吟味し慎重な施策がとられるべきである。

## (2) 社会保障・医療

女性が多数を占める非正規社員は、厳しい要件を満たさなければ雇用保険の対象外となっており、セーフティネットの網の目から外されているが、その現状は大きな課題である。社会保険の適用拡大、非

正規社員職業訓練、ナショナルミニマムの保障が不可欠である。

また、妊産婦の健康とそのため環境整備（妊娠出産費用と検診の無料化（現物給付）、医師・助産師の増員、周産期緊急医療の充実）がなされるべきであり、望まない妊娠回避のためのリプロダクティブヘルス・サービスと性教育、メンタルヘルス、性差医療の充実が求められる。女性の自殺率の世界の中での高率であることに対処した取り組みも必要である。

### （3）生存と安全の保障

女性の貧困の背景には、DV等女性に対する暴力が存在することが多く、その対策の充実が求められる。シェルターとステップハウスの充実はもちろんのこと、安全確保後の被害者支援策として精神的回復と社会的自立支援をさらに充実させ、住宅支援や再就職支援の充実が求められる。住宅支援においては、例えば中間施設の積極的活用、公営住宅への優先的入居の拡充、民間住宅賃借における公的保証、住宅扶助の効果的活用が求められる。

また、離別母子家庭の貧困化を防止するためには、養育費の履行確保方法や算定基準の見直しが必要と見られる。就労支援は必要である者の、就労が困難である実情があることを前提にした児童扶養手当の拡充・改善も必要である。

### （4）困難な状況に置かれた女性たちへの支援

女性の中でも、下記に例示したように、他の要因によってさらに複合的、重複的に差別を受けている女性には、その独特の現状とニーズに対応した手厚い支援としての社会保障や住宅政策が必要である。

#### ①高齢女性

無年金・低年金、年金格差（特に離婚の場合）など、現行の年金制度は不均衡を改めるべく、財源の全額国庫負担、受給資格の変更が必要である。また後期高齢者医療制度は、後期高齢者に女性が多く、その多くが貧困を抱えていることから、高齢女性に必要な医療サービスへのアクセスを妨げるものであり、ただちに撤廃されるべきである。

#### ②障害者女性

障害者は、「福祉的就労」として収入が制限されている上、障害者間でも男女格差があり、実態調査と有効な施策が必要である。「障害者の権利に関する条約」の早期批准が求められる。

#### ③外国人女性

雇用の場では、外国人労働者は不利益を被りやすく、また、DV被害など暴力からの保護や支援を受けにくいことが、外国人女性の貧困を招いている。とくに、在留資格を夫に依存しなければならない場合には、DVの被害に遭っている女性は、別居とともに在留資格に不安を抱えることになり、これを助長する改正入管法は見直されるべきである。「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」の早期批准が求められる。

### （5）ライフスタイルの選択に中立な社会保障・税制 世帯単位から個人単位へ

ライフスタイルの選択に中立な税制が導入され、世帯単位から個人単位へ社会制度が変革されるべきである。そのためには、第3号被保険者、配偶者控除、所得税法56条、寡婦控除の非婚女性への不適用の見直しが必要であり、年金の男女差の解消も伴う必要がある。

## (6) 推進体制

国内機関を充実させ、女性差別や女性への人権侵害を担当する独立の救済機関が必要である。ジェンダー平等と女性のエンパワメントについて、教育や意識啓発の徹底が必要である。また、すべての政策が女性に及ぼす影響を考慮して計画されるべきであり、女性に影響を及ぼす政策については、その計画・実施・評価の過程に影響を受ける女性の参加が保障されるべきである。

また、国際条約及び勧告の遵守、及び女性差別を撤廃するための未批准条約の早期批准がなされるべきであり、女性差別撤廃条約及び北京行動綱領完全履行のための専門調査会が設置される必要がある。

また、国内実施体制だけではなく、社会保障分野を含めた国際協調も求められる。

## 諸外国の例等

欧州連合（EU）では、1997年にパートタイム労働指令が発令された。これにより、パートタイムを理由とした差別の禁止と、時間比例の原則を適用することとなっている。