

「男らしく」「女らしく」を脱して「自分らしく」生き働ける社会へ変えよう！

「15 歳のころ、人はどっさりいろんなことを、経験する。

あとはそれに慣れっこになって、だんだんそれを忘れてゆく」※1

あなたの記憶のなかで、みんな同じように平等だったのは、いつでしたか？ 気付いたら、そうではない現実を感じたのはいつでしょう？ 受け入れてしまったのはいつでしょう？

コロナ禍のもと、さまざまな格差が可視化されました。在宅勤務可能な職種や企業、正規雇用・非正規雇用、シフト制、性差、ジェンダーでの格差。性的役割分担に根ざした、ケアは女性、家計は男性が担うものとの「ケアレスマンモデルの古い時代の考え」がいまだに根深く、給付金が一括して世帯主へ給付されたことでも、政府内に女性の就労は家計補助的収入のためとの誤った価値観が残り続けている、日本社会の「男、めっちゃ有利」※2 な残念な社会構造が顕著に可視化されました。もう、変えていきましょう。

男性の非正規雇用率も 5 人に 1 人の 22.8%で、シフト制雇用者は大きな打撃を受けました。さらに女性の非正規雇用は 56.0%と 2 倍以上にのぼりさらに厳しい状況です。

年末年始のコロナ禍相談村では初めて女性専用相談ブースが設けられ、そのニーズの深さから 3 月の『女性による女性のための相談会』開催が実現しました。法律家や行政も深刻さに気付き、7 月には東京都の後援を得て東京第二弁護士会との共催での『女性なんでもでも相談会』へと発展しました。

多くの制度はまだまだ女性には使いづらく、相談したくても男性ばかりの相談会には行きづらく話しづらさが壁となっていました。派遣村から 13 年を経て女性たちが当事者の実状を集めて立ち上がり、女性が安心できる相談会を作り上げました。当事者である女性が、当事者の声を実現するために立ち上がり、知恵を出し合い奔走し、当事者に必要な変化を現実にしました。

夫婦別姓を議論する委員会も、これから別姓を必要とし選択肢を望む世代は 1 人もいない、当事者抜きの議論でした。一斉休校を決める場に、緊急事態宣言による飲食や書店休業や時短を決める場に、子育て世代、ひとり親世帯、シフト制労働者、さまざまな業態の現場から当事者が参加していたら？ 違う対策が生まれていたかもしれません。

ひとり親世帯の 9 割は女性です。現在の日本で子どもの 6 人に 1 人が貧困状態にあるのは、女性の貧困は子どもたちの貧困に直結することの現れです。なぜ、女性の就業率は 7 割を超えるにもかかわらず非正規雇用で率が高いのか？ ケアも仕事も家事もが女性に集中し、子どもたちへの責任は母親だけが担うものではないことは、だれもが知っているはずですが、決してそうではない現実がコロナ禍でよりいっそう、可視化されました。

社会の制度設計に女性が参加できる選挙権・被選挙権の誕生はわずか 75 年ほど前です。ほぼ 100% 近い公的制度や法的サポートは男性・女性の二択を基点に設計され、医師免許をはじめとする国家資格は戸籍名のため、学術論文などでは婚姻前の業績が同一人物によるものと即座に判断されない等、改姓による大きな実害を生んでいます。離婚時に旧姓に戻す場合、離婚の事実を知られるのもほとんどが女性です。中国・韓国、欧米諸国をはじめ選択的夫婦別姓の国は非常に多く、同姓は少数派です。

癌で友人を夭逝した友人を思い、ヘアドネーションを決意した男子中学生。長ズボンで登校した女子高校生。髪を伸ばすこと、長ズボンでの登校がジェンダーの違いにより校則違反になるのはなぜでしょう？ジェンダーで線引きされた痛みを苦しむ子どもたちがいます。多数派が大切にされ、少数派は大切ではないかのような線引きをする制度設計が暮らしのあちこち存在しています。

マイノリティであるというだけで、ごく普通の日常生活を送ることも難しく、憲法が保障する基本的な権利や基本的人権すら認められていないのが、いまの日本です。

医学部入試、都立高校の入学試験での男子受験生優遇の合格基準、憲法で保障され、平等だと信じていた学びの場において、ジェンダーにより優遇され、差別されていた事実子どもたちも教師も怒りを表明しています。

みなさんの職場をジェンダーの視点で浮かべると、どのような状況でしょうか？ 男女雇用機会均等法が施行されて30年以上が経ちました。機会は均等に与えられたものの、入社試験でも、“成績順に採用すると女子ばかりになり、会社が潰れてしまう。だから男子を多く採用する”……という理論がいまも企業側に存在しているのはなぜでしょう？

みなさんの職場の意思決定や運営を担う場はいかがでしょうか？ 浮かべてみてください。類似の背景、経験、価値観が近い人で構成されていないでしょうか？

いわゆるボーイズクラブの弊害は、それ以外の視点に気付かないため、議論に発展せず、多様性を阻みます。この理不尽な理屈に違和感を覚え、疑問を持ち、変えていかなくてはと気付きながら、無意識の思い込みに慣らされてきた反省に立ち、昨年末から今年にかけて、わたしたち出版労連は、日本新聞労働組合連合（新聞労連）、日本民間放送労働組合連合会（民放労連）、メディアで働く女性ネットワーク（WiMN）のみなさんとともに、日本新聞協会、日本民間放送連盟、日本書籍出版協会、日本雑誌協会の4つの業界団体へ「業界団体および加盟社の女性登用についての要請」を提出しました。奇しくも東京オリンピック・パラリンピック実行委員会の森喜朗前会長の女性蔑視発言と重なり、メディア業界の女性管理職の圧倒的な低さが報道され、驚きと批判をもって広く知られることとなりました。

人びとの価値観や考え方の醸成に、本や雑誌、テレビやラジオ番組、メディアの発するコンテンツは大きく影響を与え、左右をします。その作り手、その発信を決定する場が、特定のジェンダーに偏っていることで、バイアスのかかった無意識の思い込み、アンコンシャスバイアスを生む土壌をつくってきました。この状態を脱しジェンダー平等の実現を前進させましょう。メディアの中でも早くから出版業界は女性の採用割合が上がり、すでに5割を超える企業もあります。が、昨年実施した女性管理職割合調査では、編集長・課長クラスまでは女性がいても、役員クラスに至っては10倍以上の差があるのが現状です。だれもが働き続けやすい、当事者の声が反映された労働条件と職場環境、構造になっているとはいえない状況です。「男、めっちゃ有利」の価値観を生み出し、下支えする構造を、もう、終わりにしましょう。マイノリティもマジョリティもジェンダーに関わらず、すべての人が互いを尊重し合い、働きやすい職場、生きづらさのない社会を、わたしたち1人ひとりの絶え間ない努力でつくっていきましょう。

2021年7月16日

日本出版労働組合連合会 中央執行委員会