



## 「当事者性」から生まれる 「エンパワメント」を大切に

ウィルあいち交流ネット参加グループ

わたしが「男女共同参画」と出会ったのは2003年です。すでに男女共同参画社会基本法も成立（1999年）していましたが、核家族の専業主婦として、幼い子どもたちと嵐のような毎日を過ごしていたわたしにとって、当初はまったく無縁の、そして無意味な存在でした。

それが、縁あって2005年、仲間とNPO（NPO法人参画プラネット）を立ち上げることなり、以後12年間、男女共同参画を柱にした活動を仕事と並行して続けてきました。わたしにとって「男女共同参画」がライフワークの基盤とも言える言葉になったのは、ひとえに出会いの力のおかげです。性別やジェンダーに由来する生きづらさや困難に当事者性をもって向き合い、法律や制度・意識を変えるための実践をさまざまな場で重ねてきた多くの方たちとの出会いがなければ、わたしは自分の当事者性に気づくことはなく、今の活動もなかったと思います。

周知のとおり、男女共同参画社会の実現のためには「エンパワメント」の視点が欠かせません。一人ひとりが課題の当事者性に気づき、仲間とつながり、サポートをする人たちとともに主体的に課題を解決／改善していく営みを指すエンパワメントは、個人の変革にとどまらず、社会構造の変革や発展との相互作用を伴うものとして目指されるものであり、「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍促進」と言った昨今の取り組み課題においても当然、不可欠な視点です。

基本法ができてから、すでに17年。法律や制度が徐々に整い、国や地方自治体での取り組みも充実してきた側面は大きく評価できると思いますが、決められた形式や義務をなぞるだけでは「当事者性」や「エンパワメント」は取りこぼされていきます。それらを活動や業務の中で意識し、意味づけていく。その工夫が、今こそ問われていると思います。

AIC25 中村奈津子

### \*さわらび会

\*メンズリブ名古屋

\*ア・コール

\*女性学'98の会

\*IPA

\*メディアの会かたつむり

\*ウィル10

\*A・B・C・Net

\*C・C・C

\*グループ・キートス

\*クラリネット'99

\*2000女性学の会

\*ウィル2000

\*I. W. L

\*ウィル・ミニ・ボックス

\*ウィルD o 2002

\*平成いちご会

\*きらら2005

\*サーティネット '05

\*ベリーズ18

\*Step07

\*トライアングル '08

\*まちづくりファシリテーター勉強会

\*Fem.'09

\*Amelie' 10

\*なでしこAICHI

\*きらり24

\*A I C25

\*ウィルウィル14

ウィルあいち交流ネットとは…

ウィルあいちセミナー等の受講修了生による自主活動グループで組織された団体です。



## 女性の経済的エンパワメント・各国の取組（10）「好きの搾取」と賃金

おいしいチョコレートが街中で売り出される季節になりました。近年は、女性も男性もがんばった自分へのご褒美としていろいろな種類を購入するようです。私の住まいの近くにはあちこちに和菓子屋がありますが、すてきなチョコレート専門店も多いので、予算を決めて毎年楽しんでいます。職業は、人々にとって、生計の維持だけではなく、個性を発揮し、社会で役割を果たすという自己実現のために重要です。男女が心身ともに健康で豊かな生活をするためには、職務や働いた時間分の正当な賃金を得ることが不可欠です。女性の活躍促進には、女性の賃金アップと男女の賃金格差の解消がともなうことがカギとなります。「女性に、自由に好きなチョコを買う賃金と権限を」とアピールしたら「いいね!」となるでしょうか。ダイエットが気になるでしょうか。世界中の多くの企業はすでに自主的に、社員の男女の賃金を平等にするよう取り組んでいます。イギリスは2010年に「同一賃金法」を定め、男女の賃金格差をなくすために政府と企業がタッグを組んでいます。ただし、なかなか縮まらないので、2016年12月に、業種別に男女の賃金格差が一覧できるウェブサイトを立ち上げました（注1）。最も差別的な業種は格差が45.4%（男性の賃金水準を100とした場合、女性は54.6となる）の建設監督者であることが一目瞭然になりました。

（注1）<https://www.gov.uk/government/news/new-website-reveals-gender-pay-gap-by-profession>

さらに、同法に新たに「男女賃金格差情報公開規則」が制定されて、2017年4月から、約8000社に対し、次の4つの男女別データを公表して「見える化」するよう義務づけます。具体的には、①賃金の中央値、②賃金の平均値です。社内における低い賃金層と高い賃金層に男女の社員がどのくらい分布しているのかを明らかにします。③賃金構造における男女の分布です。女性の活躍が進んでいない領域を明らかにします。④ボーナスの賃金格差です。イギリスの賃金格差は、1997年の27.5%から2016年には18.1%（注2）と圧縮し、かなり改善されました。実際に、

1999年と2016年の年間収入額を比較すると、男性の1.54倍に比べて、女性は1.7倍に伸びました（注3）。しかし、同国は、依然として賃金格差が大きな要因は、女性が家庭責任をより多く担うために有償労働の時間が短くなり、かつ、その能力が発揮されず、昇進せず、仕事で十分に活躍できないからであると分析しています。

（注2）<http://visual.ons.gov.uk/the-gender-pay-gap-what-is-it-and-what-affects-it/>

（注3）Office for National Statistics, Annual Survey of Hours and Earnings: 2016 provisional results.

賃金格差がなくなって女性が活躍した分が賃金に反映されれば、2025年までに、GDPが1500億ポンド（約210兆円）、女性の雇用が84万人増えるという試算から、国の経済成長戦略としても企業のビジネスチャンスとしても、最も重要な課題と位置づけられました。日本における賃金格差は27.8%（注4）です。で、本格的に取り組めば、より大きな効果が期待できます。

（注4）内閣府『男女共同参画白書 平成28年版』（2016年）

2016年秋に大ヒットしたドラマ「逃げるは恥だが役に立つ」では、恋愛や働き方のさまざまなかたちが描かれていました。家事を代行業者が行えば有償になり、妻が行えば無償になるのは「好きの搾取」だといわれました。日本では長時間労働やサービス残業も深刻です。社員の「仕事好き」や「会社好き」を搾取するビジネスのあり方は持続しません。2017年は大きな変化と、仕事でも家庭でも「好き」が正しく報われる年になることを期待します。

おおにし・さちよ／立命館大学法学部教授。博士（法学）。専門：憲法、ジェンダーと法・政策、議会法。国連「女性のエンパワメント原則」リーダーシップグループメンバーとして活動。主著：『女性と憲法の構造』（信山社、2006年）、「国連・企業・政府の協働による国際人権保障」国際人権27号（2016年）、「『政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない』の保障」立命館法学355号（2015年）等

内閣府広報誌「共同参画」より

### 〔編集後記〕

ようやく陽射しが暖くなり、春の兆しを感じられるようになりました。桜の開花が待ち遠しいです。 N. K

編集発行：ウィルあいち交流ネット

編集協力：（公財）あいち男女共同参画財団