



トランスナショナルなフェミニズムとジェンダーの 平等

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 大阪府立大学女性学研究センター 公開日: 2021-03-09 キーワード: 作成者: 三輪, 敦子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/00017242

女性と人権——ジェンダーの視点からの再考——
第2回 講演2

トランスナショナルなフェミニズムと ジェンダーの平等

三輪 敦子

皆さん、こんにちは。今、ご紹介いただきました三輪敦子と申します。今日はタイトルにトランスナショナル・フェミニズムという言葉を使っていますが、どうしてトランスナショナルという言葉を使うのかについて最初にご説明したいと思います。

続いて、今、ジェンダーの分野で課題になっていること、あるいはジェンダーの分野で活動している人たちが問題だと考えて起こしてきた変化についてご説明します。

現在の優先分野や課題についてもご説明したいと思います。その際には女性のための国連機関であるUN Women、W7、あるいはC20といった場での議論を踏まえてご紹介をしたいと思います。

続いて日本の状況についてご説明します。一言で言うと、世界は変化しているのに日本は変わらないと言うことができます。

さらに、アカウンタビリティの確保について、お話しします。そのための試みの1つとして、「レポートカード」というのもご紹介したいと思っています。

「意識の変化」にも触れます。これは先ほどの南野さんのご報告のなかでもアンコンシャスバイアスという言葉で表現されていた点と深く重なっています。

来年2020年はいろんな意味で節目の年ですが、女性にとって一番大切なのは北京+25だと思います。どんなことが問題になっているのかということも少しお話しして、そして最後にトランスナショナル・フェミニズムの意義と展望ということでまとめたいと思っています。

トランスナショナル・フェミニズムの展開

トランスナショナル・フェミニズム

まずトランスナショナル・フェミニズムという言葉です。インターナショナルという言葉もあります。あるいはグローバルという言葉もあります。そういった言葉もあるなかで、どうしてトランスナショナルという言葉を使うのかということです。グローバルという言葉を使う場合には、世界を単一の場として考える傾向が強いと思います。地球全体を単一の場と考え、そのなかで人もモノも自由に移動させ、貿易システムの再編成や国内の規制緩和をおこなうのがグローバル化です。このように「世界は一つ」という考え方が強い言葉であると思います。

次にインターナショナルですが、インターとナショナルという2つの言葉が合わさっているということからも理解ができるかと思いますが、国家という存在が前提にあって、国家間の関係、国と国との間の問題や課題を俎上に上げるという意味合いが強いのがインターナショナルという言葉だと思います。

ではトランスナショナルという言葉がどういう文脈で使われてきたかということですが、国の存在から離れ、国境や文化を超えて、自由につながり、ネットワークを築く。そうした取り組み、あるいは動きをトランスナショナルという言葉で表現することが多いと考えています。そういう背景を踏まえて、トランスナショナル・フェミニズムという言葉を使っているとご理解ください。国境、地域、文化を超えてつながる。そしてお互いの経験から学びあう。そのことによって思考や思想や運動を深める。そしてジェンダー平等への信念を確認あるいは再確認し、各国でのローカルな活動を展開していく。そういう意味をもつフェミニズムと理解してください。

トランスナショナルと、ナショナル（国内）、そしてもっと小規模なレベル、家族のような小さなユニットも含めたローカル、これがフェミニズムの展開のための3つのレベルであろうと考えています。

歴史的展開

歴史的展開ですが、国連憲章について少し言及させてください。国連憲章は「男女の平等」を明記した最初の国際文書であると言われています。国連憲章に則って国連が運営されるなかで、1946年にはDAW（Division for the Advancement of Women）、女性の地位向上部ができました。ここが国連における男女平等を推進する部署になったわけです。CSW（Commission of the Status of Women：国連女性の地位委員会）は、毎年3月に国連本部でおこなわれていますが、CSWの開催はDAWが事務局になっておこなわれてきました。

そんななかで、国連は1975年を国際女性年と定め、1975年に、メキシコシティで第1回の世界女性会議を開催しました。そして、1976年から1985年の10年を国連女性の10年と定め、UNIFEM（国連女性開発基金）とINSTRAW（国連国際女性調査訓練研修所）という2つの国連機関を設立しました。UNIFEMは、当初、10年限りの時限付きの国連機関でしたが、その後1986年には恒久的な機関になり、UN Womenに発展してきたという背景があります。

この国連女性の10年の中間年である1980年にコペンハーゲンで、第2回の世界女性会議が開かれました。ここでは、1979年に採択された女性差別撤廃条約の署名式がおこなわれました。そして第3回の世界女性会議が1985年にナイロビで開かれ、1995年には北京で第4回の世界女性会議が開催されました。今日ご参加の皆さんのなかにも、このなかのどれかに参加された方もいらっしゃるのではないかと思います。

こうした国連が主催する世界女性会議の中心は政府間会議ですが、政府間会議と並行してNGOフォーラムが開催されてきました。このNGOフォーラムという場が、「ナショナル」の枠を越えた出会いと学びと気づきを生む非常に重要な意味を持つ場となってきました。

世界女性会議と並行して開かれるNGOフォーラムが、トランスナショナル・フェミニズムの運動を後押しする、非常に重要な場になってきたと思います。私が、このように、国際女性年とか国連女性の10年と説明すると、あたかも国連が旗を振って女性に対する意識の向上、ジェンダー平等に関する取り組みを率先して進めてきたように思われるかもしれませんが、国際女性年、国連女性の10年の実現にあたっては、各国・各地域の女性運動が大きな役割を果たしました。このことは、いくら強調しても思えないと思っています。

グローバルイシューと表現される課題のなかで、このように市民運動、NGO、市民社会レベルの草の根の運動が世界のトレンドや流れをつくってきたと考えられる分野としては、1つには女性、もう1つには環境があります。この2つは、各国の市民、女性団体、市民社会の動きに呼応するかたちで、国連が様々な政策や施策を展開してきたと言うことができます。

世界の動き（1）

ご紹介した通り、4度にわたって世界女性会議が開催されてきました。「では5度目は？」ということになります。第5回世界女性会議は、残念ながら今に至るまで開かれていません。そして来年の2020年も、第5回世界女性会議ではなく、北京+25という位置づけになっています。

どうして開かれのでしょうか。最も大きな理由の1つとして挙げられているのは、今、第5回世界女性会議を開催しても、第4回世界女性会議で採択された北京行動綱領よりも前進した内容の合意が得られるかがわからないという非常に由々しき世界の状況があります。どういうことが問題になっているかということについて具体的に1つ挙げると、人工妊娠中絶をどう扱うかという問題に代表される性と生殖に関する健康と権利の問題があります。今、第5回世界女性会議を開催しても、この課題について合意ができるかどうか定かではない。そういう状況のなかで、北京行動綱領よりも後退するような成果文書が出てくる会議というのは絶対に

避けたいということです。資金難の問題等もありますが、今、申し上げたような深刻な状況が背景にあるということは、現在の世界の女性を取り巻く厳しい状況として指摘しなければいけないと思います。

そういう状況はありますが、女性の状況を変えること、ジェンダー平等を進めることについての理解と経験と知見はだんだんと進展してきています。たとえばUNIFEM、今のUN Womenですが、この組織が最初の頃、どんなことに一所懸命取り組んでいたかということ、一言で言うと経済的自立でした。経済的自立ということで具体的に何をやっていたかということ所得創出支援でした。今日は時間が限られておりますので丁寧には説明しませんが、私が1990年代にUNIFEMで仕事をしていた頃は、経済的自立を目的とした所得創出が実はまったく想定された目的を達成していないということで様々な批判が出てきた時期でした。その背景にはアンコンシャスバイアスの影響もあったのですが、これはまた後で、もし時間があたらご説明させていただきます。また、経済的に十分に能力を発揮し、活躍するための土台として、教育や健康が重要であるということも理解されるようになっていきました。そうした知見を踏まえ、経済開発一辺倒であった時代を経て社会開発の重要性が理解されるようになり、そして政治的エンパワメントや意思決定への参加が重視されるようになりました。

ちなみにエンパワメントという言葉は、今ではすっかり認知され、市民権を得た言葉になっていますが、私がUNIFEMで仕事をしていた1990年代には、UNIFEM内でエンパワメントという言葉を使うことに対して強い抵抗があったということも申し添えたいと思います。エンパワメントという言葉を使うことに対し、UNIFEMの意思決定機関である執行理事会内では反対意見があったということです。今から考えると信じられない話だと思うのですが、エンパワメントは政治的な言葉だからということがその背景にありました。ですので、政治的エンパワメント、経済的エンパワメントという言葉が使われるようになったこと、それ自体も大きな変化だということになります。

そして、今日のテーマにもなっている人権です。UNIFEMは1997年の年次報告書で初めて「女性の人権の実現」を組織の目標として明記するよ

うになりました。エンパワメントを実現するには、基本的な人権や様々な権利の保障が不可欠です。そうした認識の変化があり、今では人権の実現がUNIFEMあるいはUN Womenの組織としての目標になりました。国連が、ジェンダーの主流化と並び、人権の主流化に熱心に取り組んでいるという背景もあります。開発や発展に関する認識の転換も背景にあります。経済的に成長することが開発であり発展だと考えられていたのが、そうではないと考えられるようになりました。教育機会の提供、それから保健サービスの充実、健康の保障といったことがないと開発は進みません。そして、そういったことを実現するにも人権は大切です。すべての人に人権を保障することは、政治的エンパワメントにも深く関係しています。そうした開発や発展に関する認識の転換が背景にあります。

現在、ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための主要な基本文書としては、以下の4つが挙げられます。

まず1つ目は女性差別撤廃条約。1979年に採択されて1980年に署名式がおこなわれました。

2つ目が北京行動綱領です。1995年の第4回世界女性会議で採択されました。

3つ目が安保理決議1325号「女性と平和・安全保障」という文書です。これは安全保障理事会がその歴史上初めて採択した女性だけに焦点を絞った決議です。この決議には2つの重要なフォーカスがあります。1点目は武力紛争からの和平プロセスや平和構築プロセスに女性が平等に参加すること、2点目は武力紛争下における女性に対する暴力への不処罰を終わらせることです。ゼロ・トレランスという言葉も使われるようになっていますが、紛争下における女性に対する暴力を許してはいけないという認識が広がったことは非常に重要な変化です。

私が1990年代にUNIFEMのバンコク事務所にいた当時、お隣のカンボジアではUNTAC（国連カンボジア暫定統治機構）が設置され、難民の帰還と総選挙の実施に向けた準備が進められていました。そして、バンコクでは、UNTACに派遣されているPKO部隊の性的暴力が深刻な課題として報告されていました。たとえば、国連難民高等弁務官事務所で仕事をし

ている女性がカンボジア出張からバンコクに帰ってくると、「本当に酷い」と言うわけです。村の食堂で、PKO部隊の制服を着た男性が自分の母親ぐらいの年齢の女性の肩に手を回して食事をし、そして食事が終わったら一緒にどこかに消えていく。「こんな状況は許せない」と報告していました。カンボジア国内でも、このことは問題になっていて、3月8日の国際女性デーのイベントの時に、このことを当時の国連カンボジア暫定統治機構のトップにこういう行動はUNTACとして止めさせてくださいと訴えたのですが、彼の答えは「Boys will be boys.」「男はそういうもんだ」という感じでしょうか、「Boys will be boys.」という発言をしました。これが新聞にも取り上げられ話題になりました。

これは1990年代の初めでしたが、そういう状況を経て実現したのが、2000年の安保理決議1325号です。この決議ができたからといって紛争下における女性に対する性的暴力がなくなったわけではないのですが、少なくとも紛争下における女性に対する性的暴力を許してはいけないという認識は広がってきました。これは大きな変化です。言うまでもなく、この問題は日本にとっても大きな課題であり、従軍慰安婦の問題とどう向き合うかということについても重い問いを投げかけている決議です。この決議は、旧ユーゴスラビアにおける民族浄化の名の下におこなわれた他の民族に対する集団的なレイプなどが、直接的には大きな契機になりました。

そして4つ目が、2015年に採択されたSDGs（持続可能な開発目標）です。2030年を目標として持続可能な社会を実現するための目標です。

この4つが、現在、ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための主要な基本文書ということになります。

世界の動き（2）

世界の動きの2つ目です。UNIFEM、1976年に設立されたINSTRAW、1946年に設立されたDAW、その後、設立されたOSAGI（ジェンダー問題・女性の地位向上担当特別顧問室）という4つの機関に分かれて国連がジェンダー平等や女性のエンパワメントに取り組んでいるのは効率が悪いとい

う意見があり、また、国連が資金難に苦しんでいたということもあって、これらの組織を1つにまとめて効率良く効果が高い活動を展開しようということで、2010年にUN Womenができました。

ジェンダーの主流化という観点から重要なのは、新しく設置されたUN Womenのトップである事務局長が、国連事務次長（Under Secretary General）という国連のナンバー2のポストでもあるということです。ポストの話がジェンダー主流化と何の関係があるのかと思われるかもしれませんが、つまり、これまでUNIFEMのトップが参加できなかった協議や会議の場に、UN Womenのトップは参加できることになったわけです。そのことにより、国連の方向性に影響を与えることができる重要な意思決定に参加することになったという意味で、国連におけるジェンダー主流化の重要な成果ということができます。ただ、UN Womenができた時には、各国政府はUN Womenを積極的に支えます、拠出金を出しますと言っていたのですが、なかなか順調にお金は集まっておらず、財政面の困難を克服できないまま、来年（2020年）10周年を迎えます。来年は北京+25の記念の年ですが、UN Women設立10周年という節目の年でもあります。

そのUN Womenの優先活動分野が以下の8つです。

- 1) 女性のリーダーシップと政治参加
- 2) 経済的エンパワメント
- 3) 女性に対する暴力の根絶
- 4) 女性と平和・安全保障
- 5) 人道支援

人道支援の中心は、この何年間か非常に深刻な課題になっている難民の問題です。

- 6) 統治と国家計画

これに関する重要な活動にはどんなものがあるかということ、たとえばジェンダー予算です。国家の政策にきちんとしたジェンダーの課題が反映されることはもちろん重要ですが、政策だけでは駄目で、政策を実施するためには予算が必要ということです。予算がないと人も雇えないし活動もできませんという当たり前の事なのですが、それがな

かなかできていないという背景もあります。

7) SDGs (持続可能な開発目標)

8) HIVとエイズ

エイズは日本では抑え込むことが可能な病気になってきていますが、アフリカなどではまったく違う現状があります。20年くらい前になりますが、調査でマラウイに行った時に、ある地域では妊婦の1/3はHIV陽性と聞いて大変驚いたことがあります。女性が何の対応もせずに出産すれば、お子さんはHIVに感染した状態で生まれてきます。そして、特許料などがあって高額な薬だと、日本では入手可能であっても、ジェネリック薬品でないアフリカの人たちには手が届きません。この問題は、アフリカ、あるいはインドやカンボジアなど、HIV陽性率が高いアジアの国にとっては非常に深刻な問題です。そして女性は男性以上に大きな影響を受けます。女性自身の健康は言うまでもありませんが、生まれてくる子どもの健康は女性の生活に大きな影響を与えます。家族がエイズを発症すると、女性のケア労働負担が増し、女性と家族の生活に深刻な影響を与えます。

世界の動き (3)

UN Womenが今、世界でどんなキャンペーンを展開しているかをご紹介します。

1つ目はHeForSheと呼ばれるキャンペーンで、これは「ジェンダーに基づく女性に対する暴力」の根絶には男性の協力が不可欠という認識から始まったキャンペーンです。親善大使に女優のエマ・ワトソンを起用しました。エマ・ワトソンは、ご存じの方も多いと思いますが、『ハリー・ポッター』のハーマイオニー役を演じた女性で、最近では『美女と野獣』で主演を務めました。

同様のキャンペーンは、日本でも「ホワイトリボンキャンペーン」という形で展開されています。ホワイトリボンは、HeForSheが始まる以前に、カナダのマイケル・カウフマンさんという男性が始めたキャンペーンです

が、この日本版が「ホワイトリボンキャンペーン・ジャパン」で、関西大学の多賀太先生と京大の名誉教授でいらっしゃる伊藤公雄先生のお二人が中心になって進めておられます。

2つ目がPlanet 50:50 by 2030。これは2030年を目標とする、そしてSDGsと呼応したジェンダー平等キャンペーンになります。2030年までにあらゆる場所で男女平等を実現すること、あらゆる地位で男女が半々になることが目標です。

3つ目がGeneration Equality。これはまさしく2020年の北京+25に向けて展開されているキャンペーンで、これについてはあとでもう少し詳しく説明します。

世界の動き（4）

世界の動きの4番目として、ここがまさにトランスナショナル・フェミニズムと大変関係があるのですが、近年G7あるいはG20では、関与・参画グループあるいはエンゲージメント・グループ（Engagement Group）と呼ばれる様々なグループが設立されて、自分たちの関心や課題をG7／G20の議論に反映させるために提言をおこなうようになっていきます。C7はCivil Society（市民社会）、Y7はYouth（若者）、B7はBusiness（ビジネス）ですが、これらと並んでW7（Women 7 女性）があります。同様にG20には、C20、Y20、W20等があります。

2018年にオタワで開催されたW7と、2019年にパリで開催されたW7に参加する機会がありましたので、この経験に基づいて、今、世界では、そして世界のトランスナショナル・フェミニズムがどういうことを問題にしているかということを紹介したいと思います。

カナダのW7では、カナダと他のG7各国、それから「途上国（グローバル・サウス）」から、約60名が参加していました。

2018年のW7のテーマは「Feminist Visions for the G7（G7へのフェミニストのヴィジョン）」と設定されていました。W7は、前年のイタリアでのタオルミーナ・サミットの際にも開催されたのですが、イタリアのW7

の参加者はほとんどが政府関係者だったようです。そういう背景も踏まえて、2018年のW7では、女性団体、NGO、市民の視点を大切にこそエンゲージメント・グループであるという観点から、参加者のほとんどがNGO関係者でした。初めての「フェミニストW7」だとカナダの主催者の人たちは強調していました。

W7の目的は、G7の議長——2018年に関してはカナダのトルドー首相です——に対し、①様々な背景を有する女性の声と課題を届けること、②女性の課題に取り組むための具体的なヴィジョンを提言することの2つになります。それによってG7が真剣にジェンダー平等に取り組んで、女性の現実に則った議論と決定をおこなうことがW7の目的でした。

2018年のG7は、トルドー首相が議長でした。トルドー首相は自分のことをフェミニスト首相だとおっしゃっています。首相が「私はフェミニスト首相です」と言う時代が日本にも早く来てほしいと思います。

カナダのトルドー首相はそういう首相でしたので、彼のリーダーシップの下で、G7議長、すなわち自分への諮問を任務とするジェンダー平等諮問委員会を設置しました。これは2019年のフランスG7にも引き継がれました。2020年は、G7の議長国がアメリカになりますので、見通しは良くわかりません。ちょうど一週間ほど前に、W7に関する電話会議がありましたが、G7をどこで開催するかも含めて、まだ決まっていないことばかりです。大統領は自分の別荘でやると言っていたのですが、猛批判を受け断念しました。女性の権利に必ずしも好意的でないトランプ政権下でW7がどうなるかは不透明ですし、2018年に設置されたジェンダー平等諮問委員会がどうなるのかは、さらに不透明という状況です。存続させるとしても、ビジネス女性を中心にしないかという展望も、電話会議では示されていました。

トルドー首相はW7との対話に自ら参加しましたが、2019年のフランスW7の際、マクロン大統領は結局そのような場を設けませんでした。マクロンはW7に来なかっただけでなく、C7（市民社会）との対話も設けず、市民社会から強く批判されていました。

ちょっと写真をお見せします。まずこれはW7前日のレセプションです。

ビボーさんとおっしゃる当時の国際開発大臣がおられ、そして一番前の列にはモンセフさんとおっしゃる女性の地位・ジェンダー平等大臣がおられます。モンセフさんは、カナダの多文化主義を象徴するような方です。もともとアフガニスタン出身で、イランを経由して難民としてカナダにいられた方ですが、その後、努力を重ねられ、イスラーム教徒で初めて国務大臣になりました。彼女は今年で35歳、大変若い方です。

次の写真は、W7に参加した際のトルドー首相です。非常にカジュアルな様子で登場されたので、びっくりしました。来る前には、会場から全員を出しセキュリティチェックをするということはあったのですが、その後、日本のような物々しい様子もなく、普通に入って来て、そして私たちとの対話に参加されました。対談相手は、オックスファムという国際NGOのカナダ事務所の女性です。7つの分科会に分かれて議論し、分科会ごとに課題をまとめ、90秒のプレゼンをしました。その後の質疑応答の際には、エクアドルから参加していた女性が、エクアドルでは鉱山で働く労働者への人権侵害が非常に大きな問題になっていること、鉱山の採掘会社の多くは多国籍企業で、カナダに本社がある企業が多いとトルドー首相本人に訴えておられました。これが最後の集合写真です。アフリカの方が多く、アジアからの参加者が少なかったのが残念でした。

W7の提言の内容

次に、W7の提言の内容をご紹介しますことを通じて、今のトランスナショナル・フェミニズムの関心の一端をご紹介します。

1) ジェンダーと交差性・複合性

これを分野別課題の最初に持ってきましたということもW7の議論のなかで決まりました。この課題は他のすべての課題に関連しているということです。交差性・複合性とはどういうことかということ、女性であることと他のアイデンティティが交差し、複合的に影響を受けるかたちで女性が不平等や差別を被っているということです。女性であることに加えて、国籍が違う、民族が違う、障害がある、そういっ

たことが複合的に作用して不平等や差別が起こります。そしてそれは足し算ではなくて掛け算のように作用します。女性の問題を語る場では、女性のなかでマイノリティに分類される女性たちの声はどうしても後回しになります。そして、民族的なマイノリティの方が集まる場、たとえば在日コリアンの問題を語る場で、在日コリアン女性の問題を提起しても、なかなかその問題に真剣に向き合ってもらえないということです。障害女性、部落女性にも同様な問題があります。女性は一枚岩ではないという理解でもあります。そうした状況を認識し、常に交差性と複合性に目を向けるかたちで様々な課題に取り組むことが重要であり、そのためには交差性と複合性に配慮したデータ収集が必要です。

2) 経済的エンパワメント

持続可能性と不平等是正の重要性が強調され、その根底には今の経済システムそのものの問題があるので、今のG7の議論の仕方自体を変えることが必要であるという提言がおこなわれました。

ディーセントワークの実現、ケアワークの評価と再分配、女性と労働に関連する条約（特にILOの第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」）の批准。190号条約は2019年の6月に採択されましたので、批准はこれからですが、これについては後でもう少し触れます。

3) 女性と平和・安全保障

これについてはドナーとしてのG7の役割が強調されていました。政府開発援助のうち、紛争解決・平和構築関連予算の50%は「女性と平和・安全保障」に配分するようという提言です。また、和平交渉・会議に出席する代表の半数を女性にし、代表には地域の女性も含むようという提言です。

4) 気候変動

気候変動枠組み条約へのジェンダー視点の確保、成長を最重要目標とする経済システムからの脱却、気候変動の影響についてのジェンダー分析、こういったことが提言に含まれました。

5) 性と生殖に関する健康と権利

ジェンダー視点に立った「性と生殖に関する健康と権利」へのアプローチ、自律的主体としての女性とその身体、生殖に関する健康についての知識・情報・アクセス・選択の保障、人工妊娠中絶への刑事罰やグローバル・ギャグ・ルールの撤廃等が提言されました。グローバル・ギャグ・ルールについて少しだけご説明します。グローバル・ギャグ・ルールのギャグは笑うギャグではなく、「猿ぐつわ」という意味のギャグです。グローバル・ギャグ・ルールというのは、アメリカ政府が取ってきた政策の名前ですが、人工妊娠中絶に関係するサービスをおこなっている保健施設あるいは人工妊娠中絶に関係する国際協力にはお金を出さないという政策です。この政策は、これまで、共和党政権下で導入され、民主党政権になると撤廃されるという展開を繰り返してきました。このグローバル・ギャグ・ルールを非常に厳格に適用しているのが現在のトランプ政権です。人工妊娠中絶関連サービスに資金を提供しないということだけでも非常に大きな問題ですが、いわゆる「途上国」の小さな村にあるような保健クリニックは、女性の「性と生殖に関する健康」に関連するサービスだけでなく、同時に様々な保健医療サービスを提供する場所であることが多いので、資金が打ち切られるとクリニック自体の運営が立ち行かなくなります。その意味で、いわゆる「途上国」の保健サービスと健康に深刻な影響を与えているルールです。このルールの撤廃も提言に入りました。

6) 女性に対する暴力

この課題については、交差性・複合性の認識ということが最初に述べられたのですが、その背景には、カナダでは、先住民女性の失踪や殺害が深刻な課題であるという状況があります。この問題については私自身もちゃんと理解していなかったとつくづく感じさせられる映画を観る機会がありましたので、その映画をご紹介します。『ウィンド・リバー』というアメリカにおける先住民地域の問題を扱った映画があります。女性が殺害された事件の真相を探るサスペンス映画なのですが、この映画を観た時に、カナダで聞いた先住民女性の失

踪・殺害の背景が重く胸に迫るかたちで理解できました。機会があったら、是非、見てください。ヒューライツ大阪の『国際人権ひろば』(No.142:2018年11月発行)でも、この映画について紹介しています。ウェブサイトからご覧になっていただけます。

また、G7各国のGDPの一定割合を「女性に対する暴力」対策に充てる、適切なデータを収集する、国際協力や投資の際の条件・留意事項として「女性に対する暴力」への対応・対策を挙げるといったことが提言されました。

7) 女性運動／フェミニスト運動

ジェンダー平等に向けた社会変革・女性の人権課題に関する政府理解に果たしてきた役割を認識し、女性団体へ資金提供しましょうということです。

提言の採択に至るプロセスについてご紹介したいと思います。私がW7という場に参加したのは昨年が初めてでしたので、いわゆるゼロドラフト、会議の最後に採択する文書の草案の草案のようなものがどこかで準備されているのかなと思っていました。事前にどの分科会に入りたいかというアンケート調査が来て、私は「性と生殖に関する健康と権利」に入ったのですが、分科会では、意見を出しながら参加者それぞれがポストイットに課題を書いていって、それをボードに貼っていき、他の分科会も参加して課題を絞り込んでいき、2日間で提言をまとめました。事務局は提言発表前夜はほとんど徹夜だったようですが、完全に参加型のかたちで提言をまとめていったのは非常に新鮮な経験でした。英語が公用語である国で開催されたという強みと利点に助けられていたとは思いますが、大変貴重な経験でした。

C20のジェンダー提言

C20のジェンダー提言についても、少しご紹介させてください。C20ですのCivil(市民)ですけれども、ここでもジェンダー提言をまとめました。

1つ目は、2014年にG20が発表した、労働参加率における男女間格差を2025年までに25%縮小するという公約を実現するために、国家実施計画を策定し実行して欲しいということですが、さらに私たちが強調したのは、労働参加という場合にはディーセントワークであることが必要という点です。実のところ、この公約は、格差を25%縮小することですので、実現はそんなに難しいことではないと思っています。ですので、それだけでは雇用の場におけるジェンダー平等が実現したとは言えないという点が大切だと思っています。ディーセントワークを通じて男女間の格差を縮小しないとまったく意味がないということです。そういう認識が背景にあります。

2つ目が、ジェンダーに基づく暴力とハラスメント根絶のために国際基準に沿った取り組みを加速させることです。そのなかの1つとして挙げたのが、先ほどご紹介しました「仕事の世界における暴力とハラスメント撤廃に関するILO第190号条約」の批准です。採択されるかどうかも危ぶまれていた条約だったのですが、ILO100周年にあたる2019年6月に、100周年記念総会で採択されました。ILO100周年を記念する総会でこの条約が採択されたことは、ILO100年の歩みと100年後の課題を理解する上で大変重要ではないかと思っています。

さて日本はといいますと、日本はこの条約の採択に賛成しないのではないかと危ぶまれていました。背景には経団連が賛成に消極的だったことが挙げられます。この条約の「仕事の世界」には非正規雇用も含まれます。「仕事の世界」を正規雇用に限っていないことが、この条約の重要な点です。雇用関係にはなくても、たとえばインターンであっても、この条約の適用対象になります。「仕事の世界」という表現が使われていることには大変重要な意味があるのです。こうしたことがあるために、日本は非常に後ろ向きだと言われていました。ですが、幸いなことに日本では、今年、女性活躍推進法改正の一環として、ハラスメント規制法が付帯決議で全会一致で成立しました。そのこともあり、日本は条約に賛成はしたのですが、一方で驚くべき発言をしています。日本政府代表は「条約に賛成したことと批准するかどうかは別問題だ」と発言しました。「どういうこと？」と思わ

ざるを得ません。これでは国際社会に対して責任を果たしていないことにならないかと思いますが、こうした考えを変えるのは市民社会の力だと思います。私たちが頑張らないといけないということになります。

そして、「性と生殖に関する健康と権利」の保障と包括的セクシュアリティ教育の実施。包括的セクシュアリティ教育という言葉を使いましたが、これは性自認あるいは性的指向といった二分化できない性の問題をも対象に入れた性教育ということになります。

さらに、腐敗・汚職という観点に立ったセクストーション（性的脅迫）の理解。これは後ほど触れます。

それから、女性および性的マイノリティ（LGBTQI）の意思決定への参加は、公正で質の高い持続可能な成長に不可欠であるという点です。

そして、無償のケアワークの評価・削減・再分配、この3つへの取り組みを強化しましょうということです。この3つは、今、国際社会が無償のケアワークに関して強調している点です。まず認識（Recognize）あるいは評価です。ケアワークが私たちの発育と成長、生活そして持続可能な社会にとって必要不可欠なものであるということを確認し、評価することが何より大切ということです。次の削減（Reduce）は、日本よりむしろ「途上国」で重要な問題です。たとえば水汲みは、世界の多くの場所で女性の仕事です。調理の際に使う燃料の薪を集めるのも女性の仕事です。気候変動や人口圧力にとまなう水源の枯渇が原因となり、水汲みにかかる時間はどんどん長くなっていると言われています。こうした背景を踏まえ、女性が大部分を担っている、水や薪の確保といった重労働も含むケアワークの削減が大切です。そして女性と男性で平等にケアワークを担うためには再分配（Redistribute）分担が必要です。再分配は、少子高齢化を克服し、日本の社会が持続可能になるためにも必要不可欠だと思います。

そして、固定的な性別役割分担やジェンダー意識（無意識の偏見・アンコンシャスバイアス）を解消するということです。

こういったことがジェンダー分野の提言として盛り込まれました。

日本の状況：変わらない日本

日本の女性の今

今年のパリのW7で、日本のジェンダー状況について報告してくれと言われました。どんな話をしようと思ったのですが、ジェンダーギャップ指数が低いとか、そういうことを話してもピンときてもらえないかもしれないと思って、日本のジェンダー状況を象徴する過去1年間の3つの事件を選び、冒頭で説明しました。

1つ目は、財務省の事務次官による女性記者へのセクハラです。取材を申し込み、仕事の話をする目的で会った場で性的な発言を繰り返したという事件です。それに対して「セクハラという罪はない」という財務大臣の発言があり、同時に「事務次官担当記者を男に代えればいい」という発言もありました。女性ジャーナリストの方たちが集まり報告書や提言を出されましたが、そこでは実名は出されていません。これはアメリカとの大きな違いだと思います。訴えた際に社会からの支援があるかどうか確信がもてないということであり、すなわち女性が安心して仕事ができる環境ではないということでもあります。こういった問題は、世界的には、性的脅迫（セクストーション）として理解され、汚職（corruption）の1つとして認識されるようになっていきます。

2つ目が、先ほど南野さんのご報告でも言及があった医学部入試における女性差別事件です。日本では少なくとも形式的には男女平等は保障されていると思っておりましたら、そんなことはまったくありませんでした。いくつかの大学で、女性と浪人生には一律に減点措置がおこなわれていたという一件です。これに関しては様々な報道がありましたが、この件を重大で深刻な憲法違反であるとする報道や発言があまり見当たらなかったことも大変重要な点かと認識しています。医師という職業は、何時間にも及ぶ手術をおこなったり、夜間に呼び出されることもあるということで、「女性は医師には向いていない」と受け取れる発言もありました。また、このような慣行を容認するような発言が女性医師からもおこなわれたのも非常に残念でした。このような意識が存在するならば、日本では、こうした状況に異を唱えることに積極的になれない女性がいても不思議ではありません。

ん。メディアの対応も「許すことができない女性差別」であり「女性への深刻な人権侵害」という視点は乏しかったように感じています。

世界に目を向けると、医師に占める女性の割合は、先進国が主な加盟国である国際機関OECD（経済開発協力機構）の加盟国32ヵ国中日本は21%で最下位です。21%というと5人に1人ということになります。日本で生まれ育っていると、それくらいかなと疑問を感じない数字かもしれませんが、実は最下位です。ラトビアでは74.2%が女性です。オランダでは53.6%、ドイツが46.3%で、ほぼ半々です。こういう数字を見ると、法曹も同様ですが、「女性は医師には向いていない」というような認識は、日本だけが今でも保持しているジェンダーに関する偏見だということが良くわかります。

3つ目が、これも先ほど言及がありました父による実の娘に対する性的暴力への無罪判決です。娘が13歳の時から繰り返し性的暴力をおこなってきた父親に対し、「抵抗が可能だった」として無罪判決が言い渡されました。強姦性交等罪に暴行脅迫要件（抵抗しないと性的暴力と認められない）が残っていることが問題です。世界的には今は暴行脅迫要件をなくし、同意の有無に基づいて判断する方向に動いています。イギリス、カナダ、スウェーデン、ドイツといった国では、既に暴行脅迫要件は撤廃されています。同意の有無だけにフォーカスがされるようになっていて、抵抗の有無といったことは関係がなくなっています。

パリのW7で、この3つを紹介した時に、私は2つ目もびっくりされるかと思ったのですが、そんなにびっくりされませんでした。3つのうちどれが一番驚かれたと思いますか？ 一番驚かれたのは3つ目でした。1つ目と2つ目は、皆さん静かに聞いてくださっていたのですが、3つ目を紹介した時には「ええ～っ!？」と会場全体がどよめき、非常に驚かれました。

ジェンダーギャップ指数と日本

ジェンダーギャップ指数、順位についてはもうご説明しません。ご承知のとおり、日本は低いということです。どうして低いか。世界で起こっている変化が日本では起こっていないということが最大の理由です。

働き方（経済参加）とジェンダー

日本では寿退社（結婚退社）は過去のものになりましたが、一人目の子どもが生まれる際には約6割の女性が仕事を辞めています。その状況では「管理職に占める女性の割合」は低くなりますし、「男性を100とした場合の女性の給与」も低くならざるを得ません。「M字型カーブ」のM字の底がだんだん浅くなり、底にあたる年齢も遅くなってきていますが、今でもM字型カーブは残っています。スウェーデン、フランス、ドイツといった国にはM字型カーブは存在しません。

また、「就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）」というデータもありますが、このデータではフィリピンという国が特異で、就業者に占める女性の割合よりも管理職に占める女性の割合のほうが高くなっています。仕事を得れば、管理職になる確率は男性より高いということになります。これについてフィリピン女性に聞くと、「男が仕事しないのが理由」という答えが返ってきます。非常に興味深い状況ですが、仕事に就くことができれば女性であっても管理職になる確率は平等に開かれているという国です。

政治参加とジェンダー

政治参加とジェンダーですが、日本が低いのはご承知のとおりで、女性国会議員比率（2019年）は衆議院で10.2%です。5割を超えている国が今、世界で2つあります。ルワンダ55.7%、ボリビア51.8%です。

日本でも議員の女性比率が5割に達している自治体があります。たとえば、神奈川県の大磯町です。つい先日まで、関西でも、京都府向日町は5割を達成していたのですが、残念ながら状況が変わってしまったので、今日は大磯町を挙げさせていただきます。皆さんが住んでおられる自治体はどうでしょうか？是非ご自身がお住まいになっている自治体の議員の男女比率を調べていただければと思います。大磯町については、子育て支援の充実という明確な変化が現れていて、それが魅力で、他の自治体から

引越してくる家族もいることが報道されています。

ストーカー規制法やDV防止法ができた経緯を考えると、女性議員の方たちが協力して、この法律を成立させるために頑張られたことが大きな役割を果たしました。安全保障や憲法改正等、意見が異なる課題があっても、女性に対する暴力という問題については党を超え一致団結して頑張られたわけです。

政治参加におけるクオータ制

女性の政治参加が進まないのは、クオータ（Quota：割り当て）制に代表される女性の政治参加を後押しする制度が導入されていないことが最大の要因です。クオータ制は、導入の仕方にはいろいろありますが、現在、100カ国以上で導入されています。日本では、クオータ制については非常に後ろ向きです。ウェブサイトで検索していただくとわかりますが、男尊女卑という表現では言い尽くせないような意見があふれています。そのなかで、おそらく一番説得力があるように聞こえるかなと思うのがこの意見です。「女性であれ、男性であれ、能力がある人がやることが望ましい」。少し前まではこれを紹介すると頷く人が結構いました。2019年の今日、この言葉をそのまま信じる人は少なくなってきているのではないかと思います。あるいは、「クオータ制を導入すると、能力がない人が選ばれる」という意見です。「では現在、能力がある人が選ばれていますか？」ということになります。詳しくは言いませんが、関西は実証的に反証できる事例に事欠かない地域ですよ。「今選ばれている人たちは皆さんちゃんとやってくれていますか？」というところから問い直していいのではないのでしょうか。

そして日本では、2018年の5月に「政治分野における男女共同参画推進法」が成立しましたが、強制力がない法律にとどまっています。日本は何か是正しようとする時に、いわゆる理念法、強制力がない法律であることが多いのですが、これもそうです。「推進します」とは書くのですが、何の罰則規定もありません。

今日も来てくださっている森屋さんが中心になっておられる「世界女性会議ネットワーク関西」の最新のニューズレターで、この法律が2019年7月の参議院選挙にどんな影響を及ぼしたかという検証をされていて、非常に勉強になりました。一言で言うと、何の役割も果たさなかったということになります。2018年に、この法律が成立した時の政権与党であった自民党・公明党の女性立候補者割合は野党を下回りました。女性立候補者数は過去最高になりましたが、女性当選者数は前回の2016年と変わらず、結局変化がない。法律による変化はまったくないと言ったほうが適切ではないかと森屋さんも指摘しておられます。同感です。

UN Women前事務局長のパチェレさんが2012年に来日された際に、議員会館で話され、クオータ制について発言されたのですが、当時、女性議員が30%を超えている国が33カ国ありました。その発言に対し、参加していた女性国会議員の方が「では、日本でクオータ制を導入しなかったらどうなりますか?」と質問されました。「100年経っても同じでしょう」というのがパチェレさんの答えでした。過去の歴史的な経緯や意識の結果として残っている不平等や格差を是正するための政策と制度がとても重要だということでした。

時代は男女半々へ（パリテ）

実は、時代はもうクオータ制ではなく、パリテの時代に入りつつあります。男女は同数であるべきとするパリテ法が2000年にフランスで成立しました。男女は半々いるのだから、政治の場も男女半々にということですが、背景にはクオータ制に対する違憲判決があります。フランスは、クオータ制を導入していたのですが、男女は半々なのに、40%を設定するクオータ制は違憲であるということです。それがきっかけになりパリテが実現しました。それが民主主義のあるべき姿だということでした。

フランス以降、ベルギーは2002年、スペインは2007年に、そしてラテンアメリカの7カ国（エクアドル、ボリビア、コスタリカ、ホンデュラス、メキシコ、ニカラグア、パナマ）でもパリテが導入されています。

2015年には、フェミニスト首相を自称するトルドー首相がカナダの首相の座につきましたが、彼は閣僚を男女同数にしました。その時に「なぜ閣僚を男女同数にしたのですか？」と記者に問われて、彼はこう答えました。「Because it's 2015.」、「2015年だから」ということです。素晴らしいですね。日本の「Because it's 2019.」は何になるでしょうか。

写真をご紹介します。これは2012年のフランスのエロー内閣です。このなかに私たちの目が引きつけられる女性がいます。この方はフルール・ペルランさんという女性ですが、韓国出身の方です。生後間もない時にソウルの路上で捨てられているところを発見され、孤児院で暮らしていたところをフランスの養父母に引き取られてフランスに渡り、フランス人として成長されて、大臣になられた女性です。

こちらはスペインのサンチェス内閣（2018年）です。17人中11人が女性になりました。パリテから一歩進んで、場合によってはこういう内閣も生まれています。

さて日本です。第四次安倍第二次改造内閣が9月11日にできました。もう既にいらっしやらなくなっている方もおられます。25人中2人が女性です。実は倍増です。8%ですが、倍増しました。この前の内閣では女性は1人だったので倍増です。これが日本の2019年です。

ノルウェーの経験に学ぶ

時間がなくなってきましたので丁寧にご紹介できないのですが、ノルウェーは生産性も高く、ジェンダーギャップ指数は2位です。そしてノルウェーは、企業の女性役員にクオータ制を導入しました。「役員40%を女性に」というクオータです。このニュースを聞いたときには、そんなことができるのだろうかと大変驚きました。公職に就く人を選ぶ選挙では、あるべき社会の理念を反映し、クオータといった制度が導入できると思いますが、利潤を上げることが最大の目的である企業の役員にクオータ制を導入しているわけです。これを日本で導入しようとする、選挙のクオータ制以上に、「能力がない人が選ばれる」「企業の業績が下がる」と反発が

起きるのではないのでしょうか。でも、ノルウェーは高い生産性を維持しています。

さらに驚くのは、ノルウェーは合計特殊出生率も高いということです。「仕事をしていなかったら5人も産めなかったでしょう」。これはノルウェーの女性の発言です。日本では逆、つまり「仕事をしていたら5人も産めなかったでしょう」になるのではないのでしょうか。決して「5人産みましよう」と言っているわけではありませんが、この発言ができるなら、少子化は改善するだろうと思います。興味深いことに、1980年代には、ノルウェーの合計特殊出生率は日本を下回っていました。そこから改善してきたということです。合計特殊出生率が1.8程度あれば少子化は起こりません。ノルウェーの合計特殊出生率は、少子化にストップがかかっているということができる数字です。強調したいのは、政策と制度があれば社会は変わるということです。そのために立法の責任は大きいということです。そして立法が変わるためには立法府に誰を送るかが重要です。

アカウンタビリティを確保する

アカウンタビリティを確保するためにも、世界ではいろいろな動きが生まれています。アカウンタビリティは「説明責任」と訳されていますが、もう少し具体的に表現するなら、「やると言ったことは実行に移し、ちゃんと結果を出し、結果を丁寧に説明する」ということだと思います。

W7では、2018年のG7開催後、W7に参加していたワシントンに本部を置くICRW (International Center for Research on Women) というNGOが中心になって、レポートカード (評価シート) という文書を作りました。

どういったことをやるかと言いますと、G7での議論、特にカナダではトルドー首相自身がすべての課題でジェンダー平等を追求する、フェミニストG7にするとおっしゃったので、その方針がG7でどの程度、達成されたかを分析し、同時に、2019年のフランスG7に向けた課題を確認することが目的です。

「ジェンダー平等・フェミニストG7」「経済」「平和・安全保障」「健康」「少

女・教育」の5分野——2019年は「気候変動」が加わって6分野になりました——のそれぞれで、「声明」すなわちどんなことを言ったか、それをどんな「政策」として表明したか、政策を実施するための「資金」の目途はつけたか、そして「アカウンタビリティ」を保障するためにどのようなメカニズムを作ったか、こういった点を検証するという試みです。

2019年に関しては、「健康」「少女・教育」「気候変動」分野のアカウンタビリティメカニズムはないと評価されています。ですので、G7で話し合われたことに市民がきちんと目を向けて、やると言ったことを政府が実行するためにプッシュすることが重要になります。政府のウェブサイトや新聞には、様々な分野のことが載っていますが、そこからジェンダー平等関連の公約を拾い出し、「声明」「政策」「資金」「アカウンタビリティ」の各項目に整理してみんなで共有し、今後のアドボカシーやロビイングに役立てましょうという取り組みが、レポートカードです。

世界的な課題：「意識」の変革

世界的な課題としては、南野さんのご報告とも関連しますが、「意識」の変革ということが非常に重要な課題として考えられるようになってきています。その背景にあるのは、法律ができ、制度ができてでも現実はなかなか変わらないということだと思います。たとえば労働組合への研修でワークライフバランスの話をして、制度は既に整えているとおっしゃいます。育休制度、あるいはフレックスワークとか一定期間の時短の制度は、特に大企業では既に整備されています。ただ、実施には大きな問題があるということです。その背景には「有害な慣習、意識、固定観念」と呼ばれるものがあり、それらが変わらない限り、組織も社会も変わらないということです。

これは、国連の女性差別撤廃委員会でも改めて強調されるようになってきている世界的な課題であるということも強調したいと思います。女性差別撤廃委員会は女性差別撤廃条約の実施状況を監視する機関であり、これまで男女平等を規定した憲法や法律、あるいは制度の整備が主要な関心

でしたが、最近では改めて「慣習、意識、固定観念」を問題にするようになってきました。イギリスでは2019年の5月に固定観念を助長する広告が禁止されました。こういった文化や慣習という「縛り」や「制約」の解決あるいは克服についてもトランスナショナル・フェミニズムが果たせる役割は大きいと思っています。

北京+25：何が問題か

北京+25では、以下のような課題が議論されることになっています。

- 1) 平等な賃金
- 2) 無償のケア労働・家事労働の平等な分担
- 3) セクハラおよび女性に対するあらゆる形態の暴力の根絶
- 4) 健康を実現するためのサービス
- 5) 政治とあらゆる意思決定への平等な参加

このうち2つ目の「無償のケア労働・家事労働の平等な分担」が優先課題5つのうちの1つに挙げられたことは大変重要だと思っています。無償のケア労働・家事労働の平等な分担は、意識の変革と並んで、ジェンダー平等に向けた重大な障壁ではないかと思っています。日本において少子高齢化が改善しない最大の課題の1つは長時間労働であり、時短が進まないことですが、それが解決すれば、無償のケア労働・家事労働の平等な分担は大きく進むのではないかと思っています。

人権の根幹としての「健康」

さらに言うと、ここで「健康を実現するためのサービス」が改めて取り上げられたことの意義は非常に大きいと思います。京都女子大学の法学部で「女性の健康と法」という授業を担当していますが、この授業、そしてインドやスリランカでの調査を通じ、エンパワメントの基本の基本、そして人権の根幹となるのは健康ではないかと考えるようになりました。授業では、以下の3つをサブテーマに据えています。

- 1) 身体を自分に取り戻す
- 2) 自分自身を自分で定義する
- 3) 女性であることを祝福する

「身体を自分に取り戻す」と最初の授業で言うと、学生は「自分の身体は自分のもの」だし「健康は大切なんで当たり前のこと」と考えているようですが、パートナーとの関係のなかで自分の身体を自分のものとして大切にできているかということ、非常に心配になる事例が次々に出てきます。デートDV、デートレイプはその最たるものの1つです。

WHOの健康の定義からもこのことは理解できます。WHOは「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」と定義しています。「社会的」ということをジェンダーの観点から考えるならば、あなたの身体はあなたのものであり、嫌なことは嫌と言う／言えるということが非常に重要です。

トランスナショナル・フェミニズムの意義と展望

トランスナショナル・フェミニズムの今後について考えたいと思います。グローバル社会におけるトランスナショナル・フェミニズムの意義は何かと考えると、「私の問題はあなたの問題であり、あなたの問題は私の問題である」ということを、文化を超えて再確認できるということが非常に重要ではないかと感じています。往々にして「意識」の変化を妨げるのは、「文化・伝統」といった形で表現される、社会規範の基層にある固定観念や偏見です。先ほど南野さんのご報告にありました雇用裁判での問題についても、文化・伝統が大きな障壁になります。それを変えるには、他の社会や文化における「意識の変容過程」から学ぶことが重要だと思っています。

最後に、ジェンダー理解は社会全体を変える力があるということを強調したいと思います。ジェンダー理解は無償のケアワークの評価や男性性の問い直しとも大きな関係があります。それに関してもトランスナシヨナ

ル・フェミニズムが果たしてきた役割は大きいですし、今後、その役割と意義はますます重要になるのではないかと考えております。

これで私のお話を終わらせていただきます。ご清聴、大変ありがとうございました。

(編集注：講演でスライド資料として提示された写真は本記録集には掲載しておりませんので、ご了承ください)