



## 平等化戦略としてのアファーマティブ・アクション

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-07-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 河上, 婦志子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00004944">https://doi.org/10.24729/00004944</a>

## 平等化戦略としてのアファーマティブ・アクション

河上 婦志子

### 1. はじめに

1960年から始まった第二波フェミニズム運動の中で、カナダでも雇用における男女平等への要求が強まり、1970年代には雇用の平等を目的とする法律や政策が導入されたが、その実現は遅々として進まなかった。教育界の女性管理職の構成比も同様で、教員の6-7割が女性であるにもかかわらず、校長の9割が男性であるという状態が続いていたのである。オンタリオは、カナダの中でも男女平等政策に熱心に取り組んだ州であるが、管理職の男女構成に顕著な変化をもたらすことは容易でなかった。

ところが、表に見るように、2000年のオンタリオの公立学校の校長・教頭の女性比率は、初等学校で56.2%、中等学校で41.0%である。1980年には女性校長比率がそれぞれ7.0%と2.9%、女性教頭比率が14.5%と7.5%であったので、この20年間に女性学校管理職は大幅に増加したことがわかる。とりわけ1985年以降の伸び率には著しいものがある。<sup>1</sup>

表 オンタリオの学校管理職の女性構成比の推移

(%)

学校段階	役 職	1980	1985	1990	2000
初等学校	校 長	7.0	9.6	18.3	} 56.2
	教 頭	14.5	20.4	39.2	
中等学校	校 長	2.9	5.2	10.9	} 41.0
	教 頭	7.5	12.0	22.6	

この変化をもたらした要因の一つとして、オンタリオ州政府の教育庁が採用したアファーマティブ・アクション政策を挙げることができるだろう。アファーマティブ・アクション（ヨーロッパで多用されている言葉で言えばポジティブ・アクション）は、採用・昇進・配置を含む雇用におけ

る男女平等を、男女構成比の均衡をもたらすことによって実現しようとする政策である。アメリカでは大学入学者にもアファーマティブ・アクションが適用されたが、本稿では、雇用に関するアファーマティブ・アクションを検討課題とする。

また、1960年代にアメリカでアファーマティブ・アクションとして採用された「クォータ制」が逆差別との批判を呼び、マイナスイメージを強めてしまったので、それを避けるために、オンタリオでは1992年に「エンプロイメント・エクイティ法」(雇用公正法)を制定して、アファーマティブ・アクションの語を使用しなくなった(Gaskell et al.: 69)が、ここでは、それまでの政策で使用されたアファーマティブ・アクションという言葉を用いることとする。

本稿は、この統計上の変化の過程でオンタリオの女性高校校長たちが遭遇した問題を明らかにし、また現在の女性校長たちの意識を検討することによって、平等化戦略としてのアファーマティブ・アクションの意味と限界を考察しようとするものである。

## 2. 雇用の平等とアファーマティブ・アクション

### 1) アファーマティブ・アクションとは

アファーマティブ・アクションとは、雇用における平等を達成することを目的とするマイノリティを対象にした積極的な是正策をいうが、ここでは問題を焦点化するために、女性のための政策として表現する。

なぜ、女性のための「積極的是正」策が必要なのか。それは女性たちが、性別役割分業や女性蔑視、女性の従属性や依存性を自明視する社会の中で差別され続けてきたために、単に女性差別を禁止しただけでは、女性は依然として女性職というジョブゲッターに押し込められ、管理職ポストはほぼ男性に独占され、賃金格差も解消されないなど、実質的な平等が達成されないからである。

カナダばかりでなく、雇用における男女平等の達成を課題にし、女性差別を禁止する法律を制定した多くの国々でも、より積極的政策が必要であ

るとの認識に達し、アファーマティブ・アクション（もしくはポジティブ・アクション）を採用するようになってきた（東京女性財団1996：266）。

## 2) 2つの積極策

アファーマティブ・アクションには、大別して「補償策」と「見直し策」の2つの積極策が含まれる。

「補償策」には、女性がこれまで受けてきた差別を補償するための「優遇措置」と、女性の能力や意欲を高めて男性と互角に競争できる力をつけようとする「能力向上策」がある。

「優遇措置」の典型例が、女性専用的一定数の割り当てポスト（クォータ）を用意し、そのポストに女性を優先的に採用することによって、直接的に構成比を変えようとする「クォータ制」である。アメリカ合衆国でクォータ制が導入されたのが1960年代と早かったこと、また逆差別だとの批判や訴訟事件が多発したことによって、アファーマティブ・アクションという、このクォータ制が想起されることが多い。しかし世界的に見ると、クォータ制を採用している国は多くない。

先に述べたように、クォータ制のイメージを払拭しようとエンプロイメント・エクイティという言葉に変えたカナダでも、クォータ制ではなく、「能力向上策」によって男女均衡をもたらそうとした。女性を対象とした特別な教育や訓練を提供し、男性と同じ土俵で競争できるようにすることで、剥奪されていた能力開発や意欲喚起の機会を補償しようとしたのである。

一方「見直し策」とは、雇用や昇進のシステムを仔細に検討して、内在する「男性モデル」とそれから生じる女性の差別や排除を取り除き、新たなシステムに変えようとするものである。「能力向上策」が女性の資質・能力を変えようとするものであるなら、「見直し策」はシステムを、しいてはシステムを成立させている基準や価値を変更させる契機を含んでいる。カナダの場合、このシステムに埋め込まれた差別（システム内制的差別：systemic discrimination）に特に注目し、それを除去するためにはアファーマティブ・アクションが必要であると主張されてきた（Cuneo：

120)。

「システム内在的差別」とは、システムが男性をモデルにし、男性支配を前提にして作られ運用されていることによって、女性を排除する結果を生み出すような無意図的な差別を指す。たとえば、消防士の採用要件として、身長や体重の最低基準が設定され、その結果女性が消防士になる機会が制限されているが、消防活動にその身長や体重が不可欠というわけではない。このように、ある職種や地位に必要な資格や能力が十分吟味されないまま、男性をモデルに資格要件や能力基準が設定されれば、結果的に女性が不利になり排除されてしまう。また男性の中から候補者を選ぶような既存のネットワークが作用し、決定権を男性たちが握っているために、結果として女性が排除されるといった場合もある。このようなシステム内在的差別は、意識されにくいばかりでなく、システムを支配し動かしているのが男性であるために、改善されにくい。システムの偏りを是正し、より中立的な基準や要件が用いられるようになるためには、積極的な是正策によって、採用や昇進の資格要件や能力基準、手続きや慣行を見直し、女性にとって障害となっているものを除去する必要がある（河上1990）。

またこの見直しによって、無能でやる気のない男性ではなく、能力や意欲のある女性が採用されるようになり、その組織の効率化や生産性の向上をもたらすこともできる。正当な理由なく女性を排除している基準や慣行を修正することは、女性に機会を開放し男女構成の均衡をもたらすばかりでなく、能力や意欲の高いメンバーからなる組織や団体を生み出すことができるのだ、ともいわれる（Harish et al. ; Lightman）。

現在、ヨーロッパやオセアニア、そしてカナダで採用されているのは、女性の「能力向上」とシステムの「見直し」によって、女性の進出を阻んでいる障害を除去し、女性の潜在能力の開発と活用を図ろうとするアファーマティブ・アクション政策である。その実施過程を朝倉むつ子らは、次のように統合整理している。<sup>2</sup>

#### <アファーマティブ・アクションの実施過程>

第1段階：雇用差別の禁止、アファーマティブ・アクションの実施表明

- 1) 雇用差別の禁止・機会均等の実現の責任表明
- 2) アファーマティブ・アクションの実施宣言
- 3) 実施責任者の選任、責任体制の確立

第2段階：従業員（労働力）の活用分析

- 1) 全従業員についての職務・職位毎の情報収集
- 2) 過少活用の有無・程度の調査、分析

第3段階：積極的行動計画の作成、目標の設定

- 1) 目標とタイムテーブルの設定
- 2) 雇用政策・慣行の調査・分析、差別の発見と見直し・改善

第4段階：計画の実行、点検・評価、見直し

- 1) 計画の作成、労働組合・女性代表等との協議
- 2) 計画の実行
- 3) 計画の点検・評価、見直し
- 4) 計画の進捗状況の報告

### 3) カナダのアファーマティブ・アクション政策

カナダでは、教育政策は各州の所管事項である。また教員の待遇に関しては、各教育委員会と組合との交渉・契約で決定されることになっている。しかし連邦政府は国家としての理念や方針を打ち出して、各州の政策をリードすることができる。オンタリオ教育庁の女性管理職のためのアファーマティブ・アクション政策を紹介する前に、その基礎となっている連邦政府ならびにオンタリオ州政府のアファーマティブ・アクション政策を概観しておきたい。

#### ① 連邦政府のアファーマティブ・アクション政策

カナダ連邦政府は、1978年に「カナダ人権法」を施行し、人種・国籍・皮膚の色・宗教・年齢・性・婚姻上の地位などを理由とした差別を禁止することを規定した。これにより、採用に際して、性別や年齢、未・既婚の別など、さらには子どもの数やその年齢などを尋ねることができなくなった。またこの「人権法」には、マイノリティが置かれている不利な状況を回避・排除・緩和するために、特別に物財・施設・サービスなどを提供す

ることは差別ではない、とも書かれている。ここにはすでにアファーマティブ・アクションにつながる考え方が示されている。

連邦政府はさらに、1986年に「雇用公正法 (Employment Equity Act)」を施行し、女性・先住民・障害者・人種や肌の色などで明白なマイノリティ (visible minority) が被っている不利益な状況を是正するために、銀行・交通・通信の3つの業種を対象に、雇用公正プログラム (上述したような実施過程) の採用を要請した。寡占状態にあるこれらの業種は、銀行6行、交通7社、通信6社である。さらに1995年10月に「雇用公正法」が改定・修正され、連邦政府の機関を対象企業に含むことになったので、総勢576,965人の労働者を擁する343の私企業と連邦政府の冠機関が、このプログラムを採用しなければならないことになった。この政策を採用した企業が最も多かった州がオンタリオであるといわれている (東京女性財団1996)。

一方、対象企業を拡大した「連邦政府契約プログラム」が1986年に制定された。それは、100人以上の雇用者を擁し、連邦政府と20万ドル以上の契約の入札を行なう組織に、雇用公正プログラムの採用を要求するものである。この結果、1億1千万人の労働者を傘下におく845の契約業者が対象になった。契約業者は、上記のマイノリティが遭遇している、選別、採用、昇進、訓練における障害を除去し、積極的手段を採用し、明確な目標を立て、実施の行程計画を示し、雇用と労働の状況を分析・改善し、人員構成が均衡になるように努め、連邦政府に毎年報告しなければならないことになっている (Harish et al.: 21)。

カナダではこのように連邦政府が音頭をとって、雇用における実質的な平等化を目指す施策が採られていた。

## ② オンタリオ州政府のアファーマティブ・アクション政策

オンタリオ州政府は、すでに1973年にグリーンペーパー「オンタリオの女性ための平等の機会：行動計画」という文書を出して、学校や政府機関の女性の地位向上について規定していた。1974年には「女性のためのアファーマティブ・アクション政策の導入」を宣言し、1975年には州の労働庁に「アファーマティブ・アクション政策相談サービス部門」を設置し、使

用者や組合に政策の採用を指導した。この「アファーマティブ・アクション政策相談サービス部門」は、後に「オンタリオ女性局 (Women's Directorate)」となって、男女平等化政策や教育・啓蒙活動に大きな役割を果たした。

またオンタリオ州政府は、政府職員構成の平等化、給与格差の改善、採用や昇進に関する資格の明確化、性差別的でない言語使用の手引きの作成、保育園の増設などの施策を実行した。1980年には、数値目標「2000年までに政府部門の女性を30%に」を設定し、病院、市町村、学校・大学などの公的部門に対して、アファーマティブ・アクション政策採用を迫った。

1992年には、新民主党 (NDP: 社会民主主義を標榜する政党。カナダではもっとも左翼) が政権をとったことにより、「オンタリオ雇用公正法 (Ontario Employment Equity Act)」が成立した。これは、女性ばかりでなく、先住民やヴィシブル・マイノリティを積極的に雇用することを定めた法律である。民間部門では雇用者50名以下、公共部門では10名以下の企業を対象外とするというもの、連邦政府の「雇用公正法」よりは適用範囲が大幅に広がり、対象企業が実行しているかどうかを強制的に立ち入り検査する権限を盛り込み、命令違反や遵守違反には5万ドル以下の罰金を課す、といった画期的な法律であったが (河上1995)、1995年に進歩保守党の政権が誕生するとすぐさま廃棄されてしまった。

#### 4) オンタリオ教育庁のアファーマティブ・アクション政策

オンタリオの公立学校を管轄するオンタリオ教育庁の動きも、このオンタリオ州政府の政策に連動していた。1975年に「女性問題顧問」を設置し、それを1979年に「雇用の平等とアファーマティブ・アクション部局 (the Equal Opportunity / Affirmative Action Unit)」に昇格。1984年には、学校や教育委員会職員を対象とする調査を実施し、「リーダーシップのために—教育委員会におけるアファーマティブ・アクション」の会合を、14の教育団体と共催した。統計的調査を行なった結果、校長や指導主事など教育界のリーダーの女性構成比に著しい不均衡があることを発見した教育庁は、採用方法、選抜基準、訓練教育プログラム、昇進・移動方法、給与



や手当てについて、明示的、ならびに見えにくいシステミックな差別が潜んでいることがないかどうかよく検討し、特定のグループに不利になるような障害を除去しなければならないとした。

その後1984年にいたってようやく、オンタリオ教育庁は財政出動に乗り出し、「アファーマティブ・アクション誘導基金」を設立した。連邦政府にしる、オンタリオ州政府にしる、理念を掲げるだけであって、それを実現するための財政的裏づけは行なっていなかったが、オンタリオ教育庁は、少ないながらも「アファーマティブ・アクション誘導基金」を設定し、翌1985年に、各教育委員会にこの「誘導基金」への参加を呼びかけたのである。(河上1989) 3年と年限を区切ったこの「誘導基金」は延長されることなく終了したが、その後も1989年には各教育委員会に対して、「女性の指導主事・校長・副校長を2000年までに50%に」という目標を提示、1995年にかけて教育委員会に要請し続けた (Coulter: 112)。

### 3. アファーマティブ・アクションの効果

#### 1) 教育委員会の対応

オンタリオ州の場合、教員の採用や昇進を行なっているのは各地の教育委員会である。したがって州の教育庁がいくら掛け声をかけても、教育委員会が実行しなければアファーマティブ・アクションの成果は挙がらない。「誘導基金」は、各地の教育委員会が責任者を任命し、実施過程を遂行するよう「誘導」するために設けられた。だが教育委員会での「誘導基金」の評判は概してよくなかった。

その理由のひとつは、「誘導基金」がアファーマティブ・アクション推進責任者のために支給した額が年間2万ドル(日本円にしておよそ200万円から250万円)にすぎなかったことにある。その額では専任の職員を雇うことができない。また補助金の支給額は1年目こそ2万ドルだが、2年目1万8千ドル、3年目1万ドルに減額される上、補助金を受けた場合は半年ごとに報告書を提出し、会計監査を受けなければならないというものであった。そのためか、最初の年にこの誘導基金を利用した教育委員会は

40%に満たず、強力に勧誘が行なわれた次年度でも60%強にとどまった。

財政の豊かな教育委員会はともかく、地方の小さな教育委員会では、足りない分の給料を補完して専任職員を配置する余裕など到底なく、他の仕事をしている職員を兼任させることが多かったという。また補助金欲しさに、アフーマティブ・アクションについての知識も理解もない男性職員を兼任職として配置し、「誘導基金」の期間が過ぎたら即座にそのポストを廃止してしまった教育委員会もあるという。アフーマティブ・アクション政策の導入をもたらすはずのこの「誘導基金」が、形式だけの、しかも短期のポスト設置に終わってしまったケースは少なくなかった (Taylor 1995b : 91)。

また教育委員会の中で、とりわけ男性の間に、アフーマティブ・アクションは女性を優遇し男性を差別する政策であるという誤解が根強くあり、そのため逆差別だという非難や、能力もないのに女性だからというだけで管理職になれるのだ、という流言が広がっていたらしい (Taylor 1995b : 97-98 ; Tabin & Coleman 1993 : 390)。これまで管理職ポスト争奪戦の周辺にいた女性教員が、アフーマティブ・アクション政策の結果、管理職試験の競争相手になることは、管理職を目指していた男性教員にとって大いなる脅威であったろうことは想像に難くない。

女性差別の歴史や現状の認識がいきわたり、それを改善するために何らかの対策を立てるべきだという理念が共有されていない場に、上部機関で決定された政策が下りて来ても、それを実行に移す動機が生まれるのは困難である。国や州のレベルでの政策策定者と実施主体者との間に認識の差異があり、それを埋めるための努力がなかったこと自体、州政府の実現への意欲が問われても仕方がないかもしれない (Taylor 1995a : 132-133)。

## 2) 管理職任用制度の変更

このように、教育委員会でのアフーマティブ・アクション実施に「誘導基金」が果たした役割は限定的であり、疑問視されている。それではなぜ、この時期に女性管理職が増加したのだろうか？そこには「見直し策」によって生じた学校管理職任用制度の改革がある。

オンタリオは、カナダの中でも管理職任用制度が明文化されている数少ない州のひとつである (Smith : 200-201)。それは、教員免許の他、4年以上の経験年数<sup>3</sup>、修士号、そしてボランティア経験があれば、男女を問わず管理職になるためのコースを受講でき、それを修了すると管理職試験に応募することができる、というものである。しかし1981年までは、教育委員会が主催するこのコースの受講者には割り当て制が適用されており、受講者を決定するポジションに男性がいたために、女性は後回しにされるが多かったという (Smith : 201)。またコースの修了後、管理職試験を受験するに際しては上司の推薦状が必要であったのが、それも廃止された。コース受講者の割り当て制や管理職試験受験のための推薦状は、男性校長の支配の下では、システム内在的差別以外の何ものでもない。

このような差別的手続きが廃止され、機会のより実質的な平等が図られたことは、女性教員たちを大いに勇気づけた。推薦状が廃止されたあと、管理職試験の女性応募者が5倍近く増加したともいう。<sup>4</sup>

### 3) 女性教員たちの自主的努力

管理職任用制度の改革が女性教員に与えた影響は大きかった。オンタリオのあちこちで雨後の筍のように、数多くの自主的グループが生まれ、管理職試験突破に向けての勉強会が始まったのである。

オンタリオ教育庁が主導したアファーマティブ・アクションは、女性の「能力向上」を図る積極的補償策も含んでいた。だが教育庁や教育委員会が主体となって女性教員を対象にした研修や訓練を行なったわけではないという (Taylor 1995a : 132-133)。実際に能力向上を行なったのは、別の組織やグループであった。小学校教員のためにはオンタリオ女性教員組合が、管理職試験受験者のためのセミナーや女性教員の意欲や管理能力を高めるための研修を実施し、保育設備を用意したり、ベビーシッターのための補助金を支給したりしていた。この女性教員組合こそ、オンタリオ州政府や教育庁がアファーマティブ・アクション政策を採用するように働きかけ、たゆまずロビー活動を続けた組織なのである。女性教員組合では、すでに1970年ごろから、アファーマティブ・アクション政策を研究する上級

専門職員を配置し、1980年には組合の最優先事項として、各教育委員会にアファーマティブ・アクション政策の導入を働きかけることを決定するなど、女性教員の管理職任用に関しては、主導的役割を果たしていた（河上1989）。

一方、男女混成の組合に所属する中等学校の女性教員たちは、組合による研修やセミナーに期待できないため、私的に自主グループを作って相互に教育訓練・情報交換に励んだという。もちろん中等学校の教員組合である「オンタリオ中等学校教員連合（OSSTF）」も、内部に「女性の地位委員会」を設置し、女性管理職の少なさを問題視し、その原因を探る調査を実施していた（OSSTF 1985）。また組合としてアファーマティブ・アクション政策を採用することを宣言していたので（OSSTF 1988：81）、関心がまったくなかったわけではない。ただ小学校の女性教員組合のように、組合を挙げて資源とエネルギーを注ぐような環境にはなかった。中等学校の女性教員たちは、勉強会を開いて想定問題を出し合い、履歴書の書き方や面接の受け方を一緒に考え、小学校の女性校長を招いて指導を受けた。仲間の誰かが管理職試験を突破すると、その知識を持ち寄って分かち合い、自信を失くした人や受験に失敗した人を慰めたり励ましたりし、家庭責任と両立させるための知恵やテクニックを教え合ったともいう（Taylor 1995a：129-130：Taylor 1995b：96-97）。

このように、アファーマティブ・アクション政策が教育委員会によって実行されたためというより、政府が政策を唱導したことによる波及的效果によって、女性管理職の受験者ならびに合格者が1980年代半ばから急増したのである。

女性の学校管理職が増加し、教育に対する発言力をもったポストに女性が数多く就任するようになれば、教育の目標の策定や学校運営はより平等に行なわれるようになり、男女平等教育がより積極的に実施されるようになり、女子生徒へのロールモデルを示すことによって彼女たちを力づけることができるに違いない。

## 4. 女性校長たちとアファーマティブ・アクション

### 1) 1990年代の女性校長

ところが、アファーマティブ・アクション導入以降に校長に昇進した女性たちの、この政策に対する反応は意外にも冷めたものであった。1990年代初めに、3人の女性高校校長にインタビュー調査を行なったアリソン・テイラーによれば、彼女たちは3人ともアファーマティブ・アクションと距離を置きたがって、「他の女性たちにとって、アファーマティブ・アクションは必要かもしれない。しかし、私には必要ない。」と語ったという。政策の意義を否定するようなこうした発言が出てくる背景には、次のような事情があった (Taylor 1995a, 1995b)。

すでに述べたように、アファーマティブ・アクションは能力のない女性を管理職にする「優遇措置」であるとの誤解が流布していた。もし彼女たちがこの政策の効用を肯定すれば、自分たちの管理者能力を否定することにつながりかねない。学校の管理職としてリーダーシップを発揮しなければならぬ彼女たちにとって、「優遇措置」によってポストを獲得できたのだとみなされることは、職務遂行の妨げになるのだ。

さらに、女性に欠陥があり劣っているからこそ、アファーマティブ・アクションが必要なのだという言説が流布していた。女性を差別し周辺化している社会のシステムではなく、女性個人を責めるという雰囲気为学校や教育界にあったため、アファーマティブ・アクションを支持する立場を取ることは、女性の「劣性」を認めるという罠に陥り、不平等を再生産することになりかねなかった。アファーマティブ・アクションの理念は正しいが、オンタリオ政府が採用している政策はこのような誤解や曲解を生み出すことを放置する不十分なものであると、彼女たちは考えていた。政府が採った政策は、女性が置かれている不公正な状態を改善するというより、白人・中産階級の女性たちに資するものにすぎない。政府は、多くの女性が平等になるような政策や法律を作る代わりに、一部の専門・管理職のエリート女性を増やすだけの、安上がりの政策としてアファーマティブ・アクションを採用したのだ、というのである。

しかも、彼女たちが女性のための社会変革に役立ちたいと望んでいたとしても、その思いを実現することは容易ではなかった。その原因はジェンダーの公正を問題にすることをためらわせる環境にあった。とりわけ、女性校長が少ない地域では、女性だから「ジェンダー問題」を言い立てる「一つ覚えの人間 (one-issue person)」と思われたくないと自粛させてしまう雰囲気があった。男性が男性バイアスの発想や行動を採っていることは「中立」とみなされるのに、女性が「女性問題」を取り上げると「女性としてのバイアスのかかった行動」とするという偏見をもたれることはありがちである。またアファーマティブ・アクションについての誤解が広がっている中で、「女性のための」施策や行動の必要性を説けば説くほど、女性が特別な恩恵を必要とする「弱者」であるとの見方を強めてしまう結果になる。「党派性」や「弱者」のレッテルを貼られたくない女性校長たちにとって、そうした環境の中で性急に変革を目指すことは困難だったようである。とはいえ、3人の女性校長たちは、それぞれの立場で、後輩を励ましたり、女性支援グループを作ったり、若い男性教員の意識を変えるなどの努力をしていたという。

アリソン・テイラーの調査から見えてくるのは、女性差別を生み出しているシステムの問題点についての認識が十分に浸透していない世界で、管理職の地位を得た女性たちが、「逆差別」や「劣った女性たち」という偏見にさらされながら男女平等を推進する困難に直面させられていたという現実である。教育委員会の多数を占めていた男性たちは、昇進システムに潜む男性モデルを反省し、管理職に必要な能力について見直しを図らないまま、女性が特別の措置を必要とする存在であるという女性差別の認識を逆手にとり、曲解して、「優遇措置」がなければ校長になれなかったかもしれない女性、というレッテルを彼女たちに貼ろうとしていたことがわかる。

## 2) 2003年の女性校長

アファーマティブ・アクション政策が導入されてから20年後の2000年、オンタリオの公立高校の校長・教頭に占める女性の比率はアファーマティ

ブ・アクション政策が目標とした50%に近づいている。女性の高校長はもはや珍しい存在ではなくなった。こうした状況のもと、女性校長たちはどのような思いで仕事をしているのだろうか。2003年秋に著者は、5人の女性校長と数人の関係者にインタビュー調査を行なった。ここではその詳細についての報告を割愛するが、明らかになったのは次の3点である。

第一に、著者が面接した女性校長たちのほとんどは、「女性」校長であるとみなされることを拒否する。彼女たちは、「女性」であるから校長になったのではなく、「よい教育」や「よい学校経営」をしたいから校長になったのだという。男女によるリーダーシップの差異や管理職としての違いを質問すると、それは性別ステレオタイプにもとづく発想であると批判され、私は「よい女性校長」になりたいのではなく、ただ「よい校長」になろうと努力しているのだという。また、過去に女性校長を増やすためのアファーマティブ・アクション政策が採られたことを知らない女性校長もいた。女性管理職が増えたことを、かつてのフェミニズム運動の成果であると考えてもいない。

第二に、彼女たちは男女が平等になったと考えている。まず自身に女性差別経験はない。学校の中に男女差別はないし、男女平等は実現されている。女子の生徒会長はいるし、クラスでも女子生徒がリーダーシップを発揮している。したがって女子生徒のための特別の配慮は必要ではないというのだ。ジェンダー問題として、男子の暴力性をテーマに修士課程に学んでいる女性校長もいた。カナダではいまや、男子がジェンダーと教育の主要なテーマになっている。またジェンダーよりも民族的差別の問題に関心が向いており、民族的な差別や偏見といかに取り組んだかを語る校長もいた。<sup>5</sup>

第三に、彼女たちはいかにも優秀なテクノクラートであり、自分の能力について強い自信をもっていた。彼女たちには、「自分たちは、実力によって、さらにいえばよい校長になれる素質があったから校長になったのだ」という自負を感じる。

落ち着いた物腰、説得力のある話し方、さりげなく示される優秀さと育ちのよさ。一人を除いてすべて白人の女性校長であったが、南米出身の黒

人校長も、アクセントといい、物腰といい、上質の教育を受けてきたことが窺えた。管理職試験に挑戦し、最終段階で自ら棄権したアリソン・ウォラルの言葉を借りれば、「管理職になるにはスーツが似合わなければならない」のである (Worrall)。<sup>6</sup>

テクノクラートとしての彼女たちが行なっている学校経営は、政府の政策に従うことである。この時点で政権を取っていた保守党の教育政策は、競争による成績向上や早期の選別を重視し、管理や統制を推進するものであった。女性校長を訪問した際、廊下の壁に数学の成績上位者の氏名が点数入りで貼り出されている学校があった。また生徒の品行上の問題から制服を新たに導入したばかりの学校もあった。州政府や教育委員会や保護者・地域社会の要求を実現することを自らの職分としている彼女たちにとっての課題は、ジェンダーよりも民族的マイノリティ問題や地域格差への対応であり、財政カットのもとでの遣り繰りであった (河上2003)。

彼女たちに共通するのは、男女平等問題はすでに片づいたか、あるいは現時点での政策的課題ではないという態度であり、自分たちを女性ではなく性を超越した存在として提示しようとする姿勢であったように思われる。彼女たちは、教育における男女平等の推進者を自認することなく、管理職任用制度の男性モデルやシステム変革を語ることもない。現行の任用制度のもとで管理職ポストを得た彼女たちにとって、それはすでに変革対象でないのだ。

## 5. 男女平等とアファーマティブ・アクション

### 1) アファーマティブ・アクションの限界

アファーマティブ・アクションは単なる形式的な機会の平等が内包している問題、すなわちスタートラインでの不平等、を是正するための措置として補償的施策を使用者に要求し、それによって実質的な機会の平等を確保し、結果としての平等に近づけていこうとする積極的な平等化政策として考案され、世界各国で採用されている。

だがこれまで見てきたように、オンタリオの学校管理職というごく限ら



れた範囲での検証ではあるが、アファーマティブ・アクションを平等化政策として用いることの限界の一端が明らかになった。これまでの知見を整理しておこう。

### ① 社会的弱者としての位置づけ

アファーマティブ・アクションは、女性を歴史的に蓄積された差別を背負った存在として位置づけ、積極的補償策の対象とするものである。つまりそのままでは男性と同等に競争できないから、何らかの配慮や特別な訓練が必要な存在だとみなすものである。つまり女性を「社会的弱者」として位置づけていることになる。

しかし、実際に校長になった女性たちにとって、そうした位置づけは、男性教員の上に立つリーダーとしての役割遂行には障害となる。したがって女性校長たちは、アファーマティブ・アクションとは関係のない存在として自己を定義づけ、能力・力量をアピールせざるを得なかった。アファーマティブ・アクションを昇進に適用することは、特別な措置を必要とする「社会的弱者」という位置づけと、人の上に立ってリーダーシップを発揮する実力者との二律背反に陥ることを、女性校長たちの証言が明らかにしたといえよう。

またこの「補償策」は、女性の仕事についてのマイナス・イメージを内包しているという批判もある。つまり、男性並みの仕事ができないことを「補償」するアファーマティブ・アクションは、「現在の職務の構造と、それに付随された価値を当然視している。それはある職務がより多くの報酬を得、より高く評価され、他の職務に対する権力を行使する能力をもつことを、何の疑問もなく前提している。これは、何人かの男性が保持している高い地位が女性の仕事よりも価値があると以前から信じられていることを意味する」というのだ (Gaskell et al. : 72-73)。

「補償を必要とする弱者」として位置づけることによって、女性を劣等視し蔑視することを許容し、男女平等に逆行する危険性をアファーマティブ・アクションは孕んでいる (Tabin & Coleman : 390)。

### ② 能力主義との妥協

アファーマティブ・アクションをエンプロイメント・エクイティと言い

換え、「優遇措置」というイメージを払拭しようとしたオンタリオの政策であったが、「能力を無視して女性を優先する政策」という認識を完全に消し去ることはできなかった。そこには言説を支配する権力作用が働いている。既存のシステムを守り、既得権益を保持しようとする人々の定義づけの権力が、アファーマティブ・アクションを支持し推進する人々の権力を上回っていたのだといってよい。

この結果、校長になった女性たちは、既存の基準での「能力」を証明することを余儀なくされた。アファーマティブ・アクションが目指す「平等」の理念が実現され、女性が権力を発揮できる地位に就くことで、システムに内在する男性モデルを是正することができ、女性の能力や価値観が正しく評価されるようになり、子育てや介護の責任を負った女性たちが働きやすい状況が生まれる。効率よりも平等を重視し、多様性や異質との共存を許容するような新しいシステムが生まれる。女性管理職に寄せられたこうした期待を、能力主義が支配する学校現場で実現することは困難だったのである。

さらに、政権の交代によって公正の実現という理念が後退し、市場経済や効率原則が重視されるようになり、「能力主義や優秀さの水準という考え方があたかも客観的な基準であるかのように無批判に追及されるようになった」(Coulter: 112) ことも、彼女たちの方向性を規定した。

評価基準の見直しや能力概念の再考を促すことで、貶められていた女性の地位や評価を高め、しいては男女平等の実現をもたらすというアファーマティブ・アクション政策の可能性は、「能力主義」との妥協を回避することができなかった。その中で「能力」を認められた女性だけが、平等な地位を達成できるようになったのである。

### ③ エスタブリッシュメントの再生産

管理職の女性を増やそうとする政策は、既存の地位の階層構造を前提に、より高い階層の女性構成比を高めようとするものであって、階層構造自体への疑問や異議申し立ては含まれていない。職業の男性領域と女性領域の区分も温存される。有利な男性領域への女性の参加を促進するだけで、低い女性領域に取り残された女性たちと、階層移動を果たした女性たちを分

断する結果をもたらす可能性があった。

アリソン・テイラーの調査に応じた女性校長たちは、みずからを女性の代弁者と位置づけ、厳しい環境の中で男女平等の推進者たらんと悪戦苦闘したことが窺える。しかし私が面接した女性校長たちは、フェミニストのルートを辿ってアポイントを取った人々であるにもかかわらず、「女性」校長とみられることを拒否し、男女平等を課題とするどころか、平等は実現されている、女性差別はない、という認識に立っていた。既存の階層構造に順応し、そこで評価された「能力」によってエスタブリッシュメントの地位を獲得したことを自負している女性校長たちに、変革の旗手であることを期待することは方向違いかもしれない。

しかし女性職に押し込められた人々、低学歴や資格を持たない女性たち、民族文化の男女差別を引きずって社会進出や教育や発言の機会を奪われている女性たちなど、カナダでもまだまだ未解決の女性問題が山積している。政策や運営の権力を握っている女性が少ないから、こうした問題の解決が遅れているのだと、私たちは考える。しかし権力の座に就く女性を増やただけでは、問題解決が進むわけではないようだ。だからといって、権力が男性の掌中にのみあってよいわけではない。

## 2) アファーマティブ・アクションの効用

アファーマティブ・アクション政策が提唱されたことによって、オンタリオの学校管理職の男女構成は均衡あるものになった。女性校長といっても、その実体は男性と変わらないという批判があるにせよ、管理職の大半が男性である景色よりは、教員構成の男女比に見合った数の女性校長が混ざっている情景の方が、ずっと見よいことは確かだ。さまざまな問題を抱えているとはいえ、この政策を簡単に放棄することはできない。

この政策が掲げられたことによって、「明白な差別を大幅に減少させ、使用者の人権意識を向上させ、差別を排除するような施策を採らせることに関しては一定の功績があった」(Harish: 27) といえる。フェミニズムの洗礼を受けた女性教員たちを力づけ、女性の権利の主張や地位の獲得行動への正統性を付与し、男性たちや保守的な人々のあからさまな差別やゆ

えなき批判を封じ込めたに違いない。

能力主義原理が貫徹されることによって、無能な男性の排除が行なわれ、性別に関わりなく有能なテクノクラートが採用されるようになったことは、政策が忠実に効率的に実行されるようになったことを意味する。私が調査した時点での政策課題は、学校運営の効率化であり生徒の成績や能力の向上であった。よりリベラルな政党が政権を執っていた時代には、男女平等が目標とされ、公正教育が課題であった。今後再び人々が効率よりは平等、競争よりは共存を求めるようになり、それを目標とする政策を掲げる政権が誕生し、現場での達成が要求されるようになれば、有能なテクノクラートである女性校長たちは、男性校長とは違った視点や方法を導入しながら、実行に移してくれるに違いない。

アファーマティブ・アクションを男女平等化の戦略として意味あるものにするには、男女平等を政策課題として採用させることが必要である。またアファーマティブ・アクションを男女平等の文脈で解釈できるような定義づけの権力を獲得することも欠かせない。女性たちのたゆまぬ運動と努力によって内実が与えられて初めて、アファーマティブ・アクションは実効性ある男女平等化戦略となるだろう。

## 【註】

- 1) オンタリオ女性教員組合の資料 (Federation of Women Teacher's Association of Ontario; Affirmative Action/Employment Equity, 1994) およびオンタリオ州教育庁の統計資料より
- 2) 浅倉むつ子らは、北米・オセアニア・ヨーロッパの10カ国について調査した結果から実施過程を整理して、このような標準形をまとめている。カナダのアファーマティブ・アクション政策もほぼ同様なので、より整理されたこの例を借りることにした。(東京女性財団『世界のアファーマティブ・アクション』1995年 p.14)
- 3) 規定上は4年以上の教職経験を要することになっているが、実際には10年程度の経験を積んでから応募することが多いという。また応募以前に主任のポストを経験していることも必要とされるようである。
- 4) 教育委員会の公正部門の担当者の表現による。
- 5) トロント市教育委員会での教育の公正担当部局の人は、こうした問題への

取り組みを熱心に語ってくれたが、ジェンダーの平等については触れなかった。それは過去の課題になってしまったようだった。

- 6) アリソン・ウォラルは、その「昇進するための適性 (Suit-able for Promotion)」という管理職選考過程体験記で、管理職になるためには「男性の背広 (スーツ) を着ることができなければ (=suit-able) ならない」ことを克明に描いている。(Worrall)

### 【文献】

浅倉むつ子 (1999) : 『均等法の世界』 有斐閣

Cameron, Barbara (1996) : From Equal Opportunity to Symbolic Equity: Three Decades of Federal Training Policy for Women, in Isabella Bakker (ed.) *Rethinking Restructuring: Gender and Change in Canada*, University of Toronto Press

Cuneo, Carl J. (1998) : Trade Union Leadership; Sexism and Affirmative Action in Linda Briskin and Patricia McDermott (eds.) : *Women Challenging Unions; Feminism, Democracy and Militancy*, University of Toronto Press

Coulter, Rebecca Piagert (1996) : School Restructuring Ontario Style: A Gendered Agenda in Susan Robertson and Harry Smaller (eds.) *Teacher Activism in the 1990s*, Our schools/our selves monograph series James Lorimer & Com.

Coulter, Rebecca Piagert (1998) : 'Us Guys in Suits Are Back' : Women, Educational Work and the Market Economy in Canada, in Alison Mackinnon et.al.ed. *Education into the 21<sup>st</sup> Century : Dangerous Terrain for Women?* Falmer Press

Gaskell, Jane, McLaren, Arlene & Novogrodsky, Myra (1989) : *Claiming An Education: Feminism and Canadian Schools*, Our Schools/Our Selves Education Foundation

Harish C. Jain, Sloane, Peter J. and Horwitz Frank M. (2003) ; *Employment Equity and Affirmative Action : An International Comparison*, M.E. Sharpe

河上婦志子 (1989) : 「女性教員のためのアファーマティブ・アクション」『神奈川大学心理・教育研究論集』第7号

河上婦志子 (1990) : 「システム内差的差別と女性教員」『女性学研究』勁草書房 1990

- 河上婦志子 (1995) : 「カナダ・オンタリオ州の女性教員のためのアファーマティブ・アクション・その後」『神奈川大学心理・教育研究論集』第14号
- 河上婦志子 (2003) : 「トロント教育事情」『神奈川大学心理・教育研究論集』第22号
- Lightman, Ernie (2003) : *Social Policy in Canada*, Oxford University Press
- OSSTF (1985) : Status of Women Membership Survey
- OSSTF (1988) : Federation Statement on Affirmative Action in *OSSTF Handbook 1987/88*
- Reynolds, Cecilia (2002) : Changing Gender Script and Moral Dilemmas for Women and Men in Education, 1940-1970 in Cecilia Reynolds (ed.) *Women and School Leadership: International Perspective* SUNY Press
- Smith, Laverne (1991) : The Gender Composition of the Pool of Prospective School Principals, *Canadian Journal of Education*, Vol.16, No.2, <Research Notes>
- Tabin, Yvonne & Coleman, Peter (1993) : From the Dollhouse to the Schoolhouse: The Changing Experience of Women Principals in British Columbia, 1980 to 1990, *Canadian Journal of Education*, Vol.18, No.4
- Taylor, Alison (1995a) : Glass Ceilings and Stone Walls: employment equity for women in Ontario school boards, *Gender and Education*, Vol.7, No.2
- Taylor, Alison (1995b) : Employment Equity For Women: Toward A Revolution From The Ground Up, Cecilia Reynolds & Beth Young (eds.) *Women and Leadership in Canadian Education*, Detselig Enterprise
- 東京女性財団 (1995) : 『世界のアファーマティブ・アクション』
- 東京女性財団 (1996) : 『諸外国のアファーマティブ・アクション法制』
- Worrall, Alyson. (1995) : Suit-able for Promotion: A Game of Educational Snakes and Ladders, in Diane M. Dunlap & Patricia A. Schmuck (eds.), *Women Leading in Education*, State University of New York Press
- Young, Beth (1995) : Where Do We Go from Here? in Cecilia Reynolds & Beth Young (eds.) *Women and Leadership in Canadian Education* Detselig Enterprise