

私たちが声を上げるとき アメリカを変えた10の問い

2020年の全米オープンテニスにおいて、大坂なおみ選手が警察官に殺された黒人の名前がプリントされたマスクをつけて登場し、7試合を戦い抜いて優勝したことは記憶に新しい。大坂は、犠牲者の名前が入ったマスクによって、無言の「声」を上げたのだった。

ブラック・ライヴズ・マター(BLM)運動や#MeToo運動など、近年のアメリカ合衆国では差別や不正義に抗う動きが次々と生まれている。全世界に広がるこれらの動きの原点には、勇気ある女性たちがいた。本書は、「声を上げることでアメリカ社会を変え、歴史を動かした10人を取り上げ、何が起きたのか、背景や意義も含め分析したものである。

「声」には、大坂のような無言の声もあれば、2018年にフロリダの高校で起きた銃乱射事件の生存者エマ・ゴンザレスの演説における6分20秒間の「沈黙」もある。また、弁護士時代のルース・ベイダー・ギンズバーグが、女性を劣位に置くことを当然視していた1978年当時の男性の連邦最高裁判事に対して、発言せずに「飲み込んだ声」もある。彼女は、感じた怒りを公の場で表さず、冷静な法の論理に徹することで司法府の憲法解釈を覆していった。

本書は5人の女性アメリカ史研究者により著されたが、外国で起きた他人事としてではなく、今の世界に生きる者として当事者意識をもってこれらの声に耳を傾けてほしいとの思いから、タイトルは「私たち」とされている。文章は平易で分かりやすく、読書会や討論に用いたい本である。

北九州市立大学 外国語学部 教授 北 美幸さん

新しい労働世界とジェンダー平等

以前から知られている通り、日本の「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」(世界経済フォーラム)は、146か国中116位(2022年)。先進国中最下位であるどころか、東アジア・太平洋地域でも最下位である。日本は、なぜこんなにジェンダー格差が大きいのか。なぜ国際的にみて女性の地位がこんなにも低いのか。

仕事・雇用は、政治分野と並び、日本のジェンダー格差の大きい分野である。本書は、仕事・雇用の分野について、歴史的経緯も含めて、日本の大きな男女格差をよく理解できる本である。さらにいえば、国連専門機関である国際労働機関(ILO)が掲げる世界目標、ディーセント・ワーク(人間らしい、働きがいのある仕事)の日本の課題を、労働法とジェンダー法の大家である、浅倉むつ子さんが、分かりやすく解説している。

ポストコロナの新しい仕事の世界では、「仕事」上のジェンダー平等だけでなく、「生活」時間も取り戻すこと。2030年までの地球目標—持続可能な開発目標(SDGs)では、家事、育児、介護など女性が多く担っている無償労働の評価やこれら労働の男女の分担などを求めている。最後に、「日本のジェンダー平等を国際基準に」とのアピールは、納得で、大賛成。ハラスメントは「差別」との考え方を広め、特に日本で女性の人権確保を進める必要があることを再認識させる良書である。

(公財)アジア女性交流・研究フォーラム 理事長 堀内 光子



- 和泉 真澄、坂下 史子、土屋 和代、三牧 聖子、吉原 真里著
- 集英社
- 2022年初版
- 1,000円(税別)

インターフェンシオナリティ(交差性)

差別や抑圧は交差しているという考え方で、人種、階級、ジェンダー、セクシュアリティ、国籍、障害、エスニシティ、年齢などのさまざまなカテゴリーを相互に関係し形成し合うものとして捉える概念。例えば黒人女性が声を上げようとすると、性差別と人種差別が足し算ではなく掛け算として作用し、「被害者ぶつついる」、「ヒステリックである」などの「怒れる黒人女性」のステレオタイプと相まって、発言そのものが葬り去られがちになる。

北 美幸さん



- 浅倉 むつ子著
- かもがわ出版
- 2022年初版
- 1,700円(税別)

ハラスメント

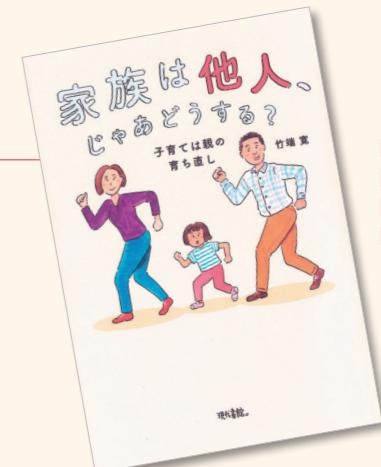
ハラスメントは、働く場で世界的に深刻な課題。日本では、セクシュアル、マタニティ、ケア、パワー4類型を法規制しているが、事業主の措置義務にとどまり、禁止規定はない。国際労働機関(ILO)では、2019年「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が成立し、就職希望者、雇用終了者、ボランティアなど、通常の労働者より幅広く対象にし、包摂的、総合的で、ジェンダーに対応した取り組み方法を採用するよう求めている。

家族は他人、じゃあどうする? 子育ては親の育ち直し

本書は、男性研究者として社会に適応してきた著者が戦略的に「ケアの論理」を価値あるものとして提起する研究の書である。子育てに向き合う著者は、上から「正解」を注入する方法が通用しないことに直面し、相手に寄り添い共に折り合うことに重点を置いた母性的でケアに基づく思考と生活スタイルに切り替えざるを得なくなる。これは、世間の男性的な働き方を中心とした視点からは「戦線離脱」とみなされる。だがケアの視点からは、人間や社会がまさにここから広がっていく現場そのものなのである。ケアの論理への転換は、子育てにとどまらず、親子関係、夫婦関係、仕事へ向き合うことなどあらゆる社会的なシーンにおいても豊かな転換をもたらしたことが実体験をもとに語られている。

さらに本書は、通常の多くの研究書とは異なり、著者自身の個人的な内実や過程を見つめることから始める。この個人的な葛藤に寄り添い言葉にすることこそが、ケアの論理における「政治」の実践なのである。著者の家庭や夫婦関係におけるこれまでの事情、それぞれの個性など具体的なエピソードは、時間と空間を超えて「私たち」の物語になっていく。この本を読んだ者は「馬車馬の論理」と「ケアの論理」に引き裂かれる自身のモヤモヤにも気づき、それを言葉にする勇気をもらうことだろう。このような叙述や問題提起もまたケアの論理を実践していくことであると竹端さんから学ばせていただいた。

大阪大学 人間科学研究科 招へい研究員 元橋 利恵さん



- 竹端 寛 著
- 現代書館
- 2022年初版
- 1,800円(税別)

ケアの論理

職場で「有用になる」、「稼げる」といった経済的な合理性や生産性を第一とみなす「馬車馬の論理」に対して、生きていくために他者を必要とする人(子ども、お年寄り、障害のある人など)に寄り添い、必要な満たし、人間関係を調整・維持することを第一とする論理。ケアに関わる活動は従来女性の役割とみなされ重要視されてこなかったが、本書では、ケアの論理はすべての人にとって重要な指針となることが問題提起されている。

育休夫婦の幸せシフト制育児

NPO法人ファザーリング・ジャパン九州 理事 高橋 建二さん

題名を読んで「シフト制育児?」とまず思う人も多いと思うが、本書を読むと「なるほどね、確かに」と膝を打つ内容になっている。これから子どもが生まれる予定の夫婦はもちろん、もう子どもがいる家庭は今すぐにでも読むべき本だ。それくらいインパクトがあり、読み終わると本書の内容が腑に落ちる。

この本を読んだ私が一番伝えたいことは、普段仕事で当たり前にしていることを育児に落とし込むことで育児のある程度のことは解決するということだ。それは、仕事のチームのように、夫婦が協力して育児というプロジェクトをやってのけることだと也能える。そのための3つのポイントは、シフト制、カイゼン*、コミュニケーションである。まずシフト制とは、1日24時間の中で夫婦が交互に子守を担当する仕組みのことである。それによって効率よく無理しきず育児ができる。次に、カイゼン(TOYOTAで有名な、あのカイゼン)であるが、シフト制を作つて運用していく中で、問題点があれば知恵を出し合つて改善していくことでより幸せで快適な育児ができるように仕組み化する。その際に



- 芳田 みかん著
- オーバーラップ
- 2022年初版
- 1,100円(税別)

良いツール(今回であれば育児アプリ)があれば、導入していくのも手である。最後はコミュニケーションだが、チーム(夫婦)の状態や気持ちを常に共有することで良いコミュニケーションが生まれ、お互いがお互いをカバーすることでチームが活性化する。

シフト制育児には、仕事のエッセンスがふんだんに詰まっており、夫婦と子どもがwinwinwinであるべき状態はどこかを考えた結果として一つの新しいやり方になるのは間違いない。

*カイゼン… 日本の製造業で誕生した考え方であり、業務の内容やプロセスを見直すことで作業の無駄をなくし業務を効率化すること。