

男女平等な職場づくり：「姉妹」に学ぶこと

Dec 26, 2017

Japan Women's University



村瀬 エミリー 氏

プロフィール

サンフランシスコ教育委員会の日系人初の委員となり、現在、同市の女性地位推進局長。

生まれはニューヨーク、2歳のときにサンフランシスコに移り住む。

プリンマーカレッジおよび津田塾大学にて日本現代史を学んだ後、サンフランシスコにある非営利団体に勤める。その後カリフォルニア大学サンディエゴ校にて国際関係学を学び、修士号を取得。卒業後渡日し、3年間 AT & T 東京オフィスに勤める。1993年から1年間、クリントン大統領第1期にホワイトハウスの国際経済課長を務めるなど、多岐にわたりキャリアを形成している。

2010年に日系人としてはじめてサンフランシスコ教育委員会議員に選出されて以来、JBBP (Japanese Bilingual Bicultural Program) を中心に、教育現場における多様性 (diversity) の維持推進に努めている。2期目である2015年には、教育委員長を務めた。また2004年より、サンフランシスコ市の「女性地位推進局 (San Francisco Department on the Status of Women)」局長も務める。女性地位推進局とは、アメリカ国内で唯一の女性の権利保障に特化した市政機関であり、家庭内暴力や人身売買の撲滅、女性の機会損失防止などを目的とし、家庭内暴力・レイプ被害者のためのホットライン機関やシェルターへの資金寄与、警視庁当局との連携、女性の労働環境改善のための企業へのはたらきかけなどを行っている。当局は彼女のイニシアチブのもと、2010年に国連訓練調査研究所から「ジェンダー平等賞」を、2012年にイタリア・ロンバルディ市庁から「国際ワークライフバランス賞」を受賞している。さらに、サンフランシスコ・大阪姉妹都市協会の理事も勤め、日米において女性の権利保障を推進するとともに、日米交流においても精力的に活躍している。

1998年、サンフランシスコは国連の女子差別撤廃条約を反映した条令を制定した、世界で初めての都市になった。それ以来、サンフランシスコ女性地位局は女子差別撤廃条約に関する条例を監督し、職場における男女平等を促進してきた。エドウィン・リー現市長は男女平等を政策の優先事項としており、サンフランシスコの職場における男女平等の促進方策をシェアしたいと考えている。

アメリカとイラン、パラオ、ソマリア、スーダン、トンガ王国の共通点は国連の女子差別撤廃条約に賛成していない国です。日本も含めて国連の194カ国のうち188カ国が賛成し、サインしています。外れているのは、この国だけです。アメリカ人とアメリカ政府は割と国連を疑うというのが普通で、国連条約を否定する姿勢を昔から取っているためです。そのような中で1995年に第4回国連女子世界大会が中国で行われ、ヒラリー・クリントンの“Women’s rights are human’s rights. Human’s rights are women’s rights.”と言う発言が知られていますが、そこにサンフランシスコから女子リーダーが行きました。そこでいろいろな政策方針を議論した上でサンフランシスコに戻り、合意されたことをローカルで反映させるために、サンフランシスコ単位で女子差別撤廃条約の法律をつくらうということになりました。市の単位で国連の条約を決定するというのは世界中で初めてでした。

女子差別撤廃条約を聞いたことある方はいますか。大勢いますね。日本がいろいろと活躍していますから。それは女性の権利を保障し差別をなくすための国連条約です。その1998年の法律によってどのような方針政策が決定されたのかについてこれから説明します。

5つのポイントを話したいと思います。まず平等な給与です。アメリカの男女の給与差はどれくらいだと思いますか。何%あるでしょうか。OECDの統計によると、アメリカでは18%だと発表されています。つまり、これは男性が1ドル稼いだとすると女性は82セントしか稼げないということです。では日本はどうでしょうか。日本の男女の給与差はなんと27%です。つまり男性が100円稼いだとすると女性は73円しか稼ぐことができないということになります。

1/5 Equal Pay 平等な給与

- What is the gender pay gap in the U.S.?
- What is the gender pay gap in Japan?
- アメリカの男女の給与差はいくら？
- 日本の男女の給与差はいくら？
- Salary History Ban
- 給与履歴要求の禁止

こうした給与の差をなくすために、サンフランシスコ市は今年から雇用側が個人に給与履歴を要求することを禁止すると決定しました。なぜならば、最初から差が発生すると、毎回毎回、新しい仕事に就く際にどんどん大きなギャップになってしまうからです。これは全国初ではなくて、フィラデルフィアやマサチューセッツでも同じように履歴を禁止しています。

雇用された場面で、今の仕事あるいは今さっきの仕事で給料がいくらですかという給与の履歴は聞けないのです。というのは、例えば他の人たちがやっている同じ仕事に価値があるわけなのです。だから自分がこれまで稼いだお金と全然違う観点で見ます。この仕事だったらこの給与という方法に持っていきたいわけなのです。女性は安い給料でギャップもあります。27%のギャップがあるのにそのままそれを正当化するのは問題ですから、今までの給与の話は絶対してはいけません。これは民間でも政府でもサンフランシスコではいけません。違法になりました。それはアメリカの動きで、何カ所かでやっています。

次は、有給の産休です。アメリカは先進国で唯一有給の産休の政策がない国です。全国にはないです。カリフォルニアは全国で初めて6週間の産休が許されています。ただし、それは100%の給与ではなく、最高70%です。安賃金の人たちにとっては70%ですけれ

ども、普通でしたら 55%が最高なのです。安賃金の家庭なら 70%の給与しかもらえないというのは生きていけません。生活できません。だから産休を取らないのです。産休を取らないというのもすごく大きな問題です。サンフランシスコは、今年から、6 週間、100%の給与制で、会社側にギャップを払ってもらおうという法律を決定しました。

でも、産休はたった 6 週間と北欧やヨーロッパの人に言うと笑われてしまいます。日本が、産前 6 週と産後 8 週ぐらいですと、アメリカの場合は少ないですね。6 週間と 6 週間です。それも job protected でもありません。首になる可能性があるというはおかしいということで、今、州議会で議論しています。6 週間の産休は job protected でなければ、取ると首になって、全然意味がないということになります。まだアメリカはその辺は遅れています。

3/5 Childcare Subsidies
就学前教育援助金

- \$100 million for low-income families.
- About 5,000 kids; \$20,000 per kid.
- 低賃金世帯への補助金
 (総額 1 億ドル=約 110 億円)
- 貧困層の子ども約 5000 人=
 1 人あたり 250 万円

保育なのですけれども、サンフランシスコの場合は就学前の教育援助金は莫大に大きいです。低賃金世帯への援助金が 1 億ドル、約 110 億円です。貧困層の子供は、数が少ないけれども、1 人当たり 250 万円ぐらいという指示が与えられています。サンフランシスコはニューヨークより物価が高くなってし

まって貧困層の子供たちがどんどん郊外や遠い所に引っ越してしまったため、数が少ないのです。サンフランシスコの場合は投資の金額がとても大きいです。子供の貧困で 1 人当たりというのは具体的教育支援がプリスクールやチャイルドケアを含んだ形です。

4/5 Sexual Harassment Data
セクシャルハラスメントのデータ

- Mainstreamed to Department of Human Resources
- Quarterly reports of sexual harassment cases, including outcomes.
- Required manager training every 2 years.
- セクハラ問題を人事の問題として捉える
- 年に 4 回、セクハラに関するレポートの義務化
- セクハラ対策プログラム受講の義務化

次はセクハラです。セクシュアルハラスメントのデータです。

私の部署は女性地位局なのですけれども、例えば消防の部門、警察の部門、女性地位の部門という感じで、今まではセクシュアルハラスメントのデータは私たちの部署で集めていましたけれども、それがやっと人事の問題として捉えられるようになりました。例え

ば、サンフランシスコ市役所の社員についてなのですけれども、3 万 7,000 人で、サンフランシスコの雇用側で割と大きい雇用主体ということで、年に 4 回、セクハラに関するレポートが義務化されていて、それがどういう結果になったかも報告しないといけません。

また、カリフォルニア州ではセクハラ対策プログラム受講の義務化がされていて、社員 20 人以上の会社では 2 年おきに受講が必要となり、オンラインの 2 時間のトレーニングをどの職場でも受けています。

■ 5/5 Domestic Violence
Victim Support DV被害者の支援

- \$7 million annual investment in community-based services; 27 agencies
- Advocates at public housing complexes.
- 地域におけるDV被害者支援に約8億円の投資
→27のDV被害者支援のNPO
- 公営住宅にカウンセラーの設置

最後にはDV被害者の支援についてなのですが、サンフランシスコでは年に3,000件くらいDVが起きています。一件でもそれが殺人事件になる可能性がありますので、非常に市の予算でも深刻な問題とされています。地域におけるDV被害者支援は約8億円の投資です。27カ所のDV被害者支援のNPO、例えばチャイナタウン

やホームレスの女性宛てに等、とグラントの形で毎年契約しています。全国で初めて公営住宅にカウンセラーの設置をしました。DVのカウンセラーが実際に公営住宅で事務所のような所において、どなたでも気軽に立ち寄って話し合いができるということです。

今まではDV被害者の支援は政府側が行っていましたが、個人でできる支援としてはネットワークづくりが大事なのです。月に1回、女性同士で食事に行くなど、お酒を飲みに行くのもオーケーです。女性同士でお茶をする、彼女たちのために何ができるかを尋ねる、自分から何かできることがあったらするという話です。

あとは、女性の功績を褒めることです。女性はあまり自分への褒め言葉などを言わないですけれども、他の女性の功績を褒めるのも一つの手です。

アメリカ人の女性でも日本人の女性でも、あまり自分の *accomplishment* や *achievement* を公的に言いません。

ある会社の女性に聞きましたけれども、例えば私と田中先生と一緒に座っていて、大沢先生が何か発表した場合、女性メンバー同士でこういうやり方を必ずします。田中先生は大沢先生のことをよく知らないけれども、私は親しいです。だから、隣のどなたでもいいのですけれども、田中先生に「大沢さんはとても優秀ですよ。あの人はこれから副会長などになりそうですよ」と。他の人を褒めることは女性は自然に言えますけれども、自分のことはあまり言えないですから。隣の知らない人にでも「本当に大沢先生は素晴らしいですよ。一緒に仕事をするといいですよ」といったことを言うと、ますますネットワークが広がります。女性が自然的にそういうふうにして他の女性を褒めることを利用してネットワークをつくるのがいいのではないですかね。

次は自分が持つネットワークを他者にも広げることです。日本の場合はそういう紹介をすることはとても深刻に捉えられがちで難しいかもしれませんが、そうではなくて簡単にネットワークづくりの意味で他者に広げることです。

次に助けを求められる力を身に付けることです。私たちなどは自分でやるというような意識が強いかもしれないけれども、他の人に手伝ってもらおう、助けてもらおうということも一つのスキル、一つのコツです。

最後になりましたけれども、管理職や上司としてできることです。上司として仕事上の目標をシェアできる機会を設けます。部下にそういった機会を設けて、上司や管理職がそれぞれの社員の目標を理解すれば、個々に応じたキャリアパスを提供できます。それに新卒女性社員やティーンエイジャーをサポートできる方法を探すと、早期段階からの支援が可能になります。とにかくお互いに助け合ってネットワークを広めていきましょう。