

時論



早稲田大学大学院
教授
川本裕子

財務省セクハラ問題を 風化させるな

女性記者へのセクハラ行為で、財務事務次官が辞任したときは日本全国に衝撃が走った。しかし、その後の国有地払下げ問題を巡る前国税庁長官の処分やG7諸国間の貿易紛争、さらには米朝サミットの動きなど、昨今の内外情勢は異例の激しさで揺れている。その中で、事件は早くも風化するのではと心配してしまう。だが、けっしてそうなつてはならない。日本の官僚組織を代表する財務省の事務方トップが、女性の人格を否定する暴言をしたと認定されたのである。ことの重大さは消えるべくもない。国家の品位が疑われるような発言の主が「仕事ができて」ということで、何の疑いもなく、トップに就いてきた事実。問われているのは日本の組織や人事、雇用のあり方全般である。

露呈したのは、日本の政官民を通じて深く浸透している男性優位の価値観だ。男性が仕事に専念し、女性は外で働くにしても、家事のほとんどを担う。若いうちは職場の花として働けばよいが、出産や育児という「本来の仕事」がある。そのあとはせいぜいパートタイムまで。多くの商品宣伝・広告も、このモデルに依拠していることに何の疑いも持たない。したがって、税法上の配偶者控除も維持されてしまう。

「すべての女性が輝く時代」を掲げる現政権のもとでそれが変わってきたというささやきは、今回の事件で吹っ飛んだ。「管理職に女性登用を」と主張すると、すぐに「人が育っていない」と反論される。しかし、実証研究によれば、日本の女性は男性に比べてより長時間働かないと管理職に昇進できないという実態がある。多くの企業で、男性は「潜在能力」、女性は「実績」という二重基準で評価されてきた。育成が間に合わないのではなく、半ば意図的に育成していない。悪意はない、では済まされない。登用実績で世界の後進国である日本の問題は深刻だ。

とりわけ問題なのは、男性がほとんどを占めている組織中枢がその実態を十分に自覚していないということだ。男性優位の価値観が女性も含めあまりにも深く染み込んでいる。女性は意思決定層では少数で、意識ある女性も無力感の中で迎合せざるをえない。仕事上のセクハラ的行為に対し、7割の女性が我慢しているという調査もある。

筆者も、重要な地位にいる男性が「会社の子が」といった発言をする場面によく遭遇する。この発言は、その男性が「役員のおじいちゃん」が「部長のおじいちゃん」と言われているのと同じですよ」と自覚を促すが、認識はなかなか改まらない。日本の組織では、「おじいちゃんとおじいちゃん」が多数派で、「おばあちゃんとおばあちゃん」は少ないので、認知にゆがみが生じやすい。

もちろん、今回の事件をきっかけに、自分の娘や息子の配偶者が会社で差別的な扱いを受けていることを知り、自分の会社の改革に熱意を持ち始めた男性役員もいる。ただし、指導的地位にいる男性の自発的な意識変化を待つだけでは不十分だ。すべての女性が「本当に」輝くにはどうすればよいか、法制度・慣習・意識の総点検が必要だ。今回の女性記者の勇気ある発言をムダにはしてはならない。この事件は、始まりにしかすぎない。