

CSW67 ユースレポーター報告書

山本畔奈リロ

3月6日から17日まで、第67回国連女性の地位委員会（CSW67）がニューヨークで開催されました。私は今回初めて、東京からオンラインで JAWW のユースレポーターとして参加しました。国連の公式会議、たくさんのサイドイベント、パラレルイベントなど、CSW の雰囲気に触れる機会となり、多くの刺激をもらいました。

去年の12月に応募した頃は、個人的に自分のまわりにある構造的ジェンダー不平等に対して特に怒りを感じていた時期でした。今思うと、そのフラストレーションに押されるようにして、ユースレポーターに申し込みました。CSW の終わった今は、その時の苛立ちもすこし落ち着いて、具体的な興味の方向が少し見えてきた気がします。

イベント前には特定のテーマに関心があると言うよりは、できるだけ大きな範囲で視野を広げたいと思っていました。けれども、報告書を書こうと改めて振り返った時、一番記憶に残っていたのは、ケアとジェンダーの関係性を巡るイベントでした。ですから、ここではそのテーマを取り上げたいと思います。

イベント報告の前に、少し横道にそれますが、関係があると思うので、最近気になったある出来事について触れてみたいと思います。一ヶ月ほど前に、ロングヘアを友達にバリカンで剃ってもらい、髪の毛を1.5cmのバズカットにしたところ、バイト先の保育園で、体操担当の先生から話しかけられたのです。もともとその先生は、オープンな感じがして前から話してみたかったのですが、この時彼女は私の反応を確かめるような口調で言いました。

「知り合いで、坊主にしたがる人がいるんだけど、7月に子供が生まれるし、夫がさすがにダメって言うてるんだって」

こう話しかけられて、もちろん会話を続けたかったのですが、実際には、そうなんです。一つと、返事にならないように返事をしただけでした。4月の保育園は特に慌ただしく、ちょうど一日の一番忙しい時間だったとはいえ、フェミニスト的な会話のチャンスをのがしてしまいました。

あとから考えた私の返事は次のようなものでした：子供が生まれるのと髪の毛の長さなんて関係ないですよ。むしろ赤ん坊がいたら短くて楽な髪型でちょうどいいのに。それにそもそも夫が決めることじゃないし。

「かっこいい」返事ができなかつたのがくやしくて、その時の会話がなかなか頭からはなれず悩んでいるうちに、その夫の発言がますます気になってきました。もちろん私は、二人が普段どんなコミュニケーションのとり方をし、どういう夫婦関係なのかもわからないし、口をはさむ立場ではありません。ただ、「子供が生まれるから髪の毛を切らないでほしい」という理屈は、坊主頭の母親なんてありえないという意見なわけで、どうしてもピンとこないのです。それはつまり、女性が母親となり、子育てをするケアギバーになると、それまで以上にいわゆる「女らしさ」を期待されるということにほかなりません。妻の方がその後、どういう髪型にしたかはわかりませんが、ケアとジェンダーの関係を象徴するような話だなと思いました。母性神話にも通じる、女はそもそも生まれつき愛情をこめてケアする存在であり、目立つようなことはせず「女らしく」ケアしていればよいという見方が根底にあると感じました。

子育て、病人の看護、障害者のケア、高齢者介護などのすべてがケア労働です。それが有償であれ無償であれ、どんな形であれ、こうした分野に従事しているのは、世界中どこを見てもそのほとんどが女性です。ケア労働の重要性や価値が社会的に正しく認められてないため、労働条件は肉体的にも精神的にも大変厳しいにも関わらず、世界的にも賃金が低いのが現実です。

そして、安いとはいえ、賃金が支払われる家庭外での労働とはべつに、子育てなど、家庭内でのケア労働もあります。その大部分を担っているのもまた女性であり、家庭外での仕事の可能性を狭めています。子育てや介護に時間やエネルギーをとられ、パートや非正規雇用が多くなるため、仕事上のキャリアをのぼし、経済的な自立を得ることも難しくなります。家庭内でのケアは、労働というよりは、女性の義務であるかのような考え方がまだ根強くあります。でもそれは義務などではなく、実際には家庭内での無償ケア労働であり、社会生活を支え、経済的に寄与していることを、はっきり認識する必要があると思います。

CSW でケアワークについて議論した2つのサイドイベントの報告をしたいと思います。ひとつはChildcare and Parenting Support for Women's Empowerment（女性のエンパワメントのための保育・子育てサポート）で、もうひとつはHigh-Level Interactive Dialogue on Innovation and Technological Change to Advance the Care Agenda（ケアをめぐる課題進展に向けたイノベーションとテクノロジーに関するハイレベルなインターアクティブ・ダイアログ）です。重点は少し異なっていますが、この2つのイベントの開催方式はほとんど同じで、政府関係者、研究者、市民グループ、労働組合、企業関係者など、様々な分野の代表

がパネリストとして発言しました。ここでは、発言者の中で印象に残った二人の話をまとめてみたいと思います。

Childcare and Parenting Support for Women's Empowerment で発言したコロンビア出身の Patricia Cortes さんは、国連女性機関で Global Alliance for Care（ケア国際同盟）コーディネーターを努めています。Global Alliance for Care とは、INMUJERES（メキシコ国立女性協会）が国連女性機関と協力し、2021 年に始めた国際的イニシアチブです。ケア労働の現場におけるジェンダー不平等を問題提起し、解決策を進めるために活動をしています。Cortes さんは、無償ケア労働の存在を統計的に可視化する重要性を強調していました。その試みのひとつとして、ちょうど国際労働機関（ILO）がスタートした、Global Care Policy Portal（グローバルケア政策ポータル）と Care Policy Investment Simulator（ケア政策投資シミュレーター）というケア政策に関するデータの集積、オンラインモデル化を報告していました。これは今回の CSW の優先テーマであるデジタル時代の技術変革のひとつの例となるものです。そのデータ内容は育児休暇、妊娠中授乳中の女性のヘルスケア、保育サービスなど、多岐にわたり、そのすべてがジェンダー格差の視点を含んでいます。

シミュレーターは 80 カ国以上のデータをもとにして作られ、それぞれの国の主要なケア政策における公共投資必要額、生み出される仕事の量、投資への還元といった項目を調べられるようになっています。地域によるデータのばらつきはあるものの、このテクノロジーはケアのテーマを数値化し、インフォーマルな分野から表に出して、ケアを投資の可能性につながる社会経済政策のひとつとして示すものです。そして、この ILO のサイトはだれでも無料で利用できるのも、多くの人々がデータを得ることもつながります。

Cortes さんが話のなかでよく使った「sticky floor」という表現がありました。直訳すればベタベタくっつく床という意味ですが、差別的パターンにより一部の人たちが常に労働市場の最底辺に置かれ這い上がることができない状況を表すものです。「glass ceiling」（ガラスの天井）という言い方はよく聞きますが、「sticky floor」という表現はここで初めて聞きました。ケア労働の分野に関してももちろんですが、一般的なジェンダー平等をめぐる議論においても、「glass ceiling」に届いた一人一人の女性ばかりに興味が集まり、それをジェンダー平等の証拠であるかのように強調して、そこに到達できない大部分の女性を見えない存在にしてしまうことがよくあります。ロールモデルの存在は重要ですし、そういった成功例を評価しつつも、個人のサクセスストーリーを称賛しすぎると、全体がみえにくくなるだけでなく、それぞれの問題に対する現実的な対応を難しくするのではないかと思います。

次に紹介する High-Level Interactive Dialogue on Innovation and Technological Change to Advance the Care Agenda で発言した June Barret さんは、International Domestic Workers Federation（国際家事労働者組合総連合）の代表で、両方のイベントのパネリストの中で唯一のケア労働当事者でした。彼女は女性、ジャマイカからの移民、黒人として、アメリカで在宅ケアの仕事をする難しさを報告しました。彼女によるとアメリカの在宅ケア労働者の90%が女性であり、そのほとんどが非白人とのことです。

テクノロジーがケア労働にもたらす影響を聞かれて、Barret さんは仕事紹介サイトの中にある不平等を指摘していました。雇う側と雇われる側に求められる個人情報量に差があること自体、ケア労働者の権利が尊重されていない現実を反映しており、そうしたオンライン上の不平等はオフライン、つまり仕事場での不平等にも直結するのだそうです。そしてケア労働者はますます弱い立場に追い込まれ、声を上げにくい状況を変えにくくなるというわけです。

彼女によれば、アメリカ社会でも、コロナウイルス危機により、ケア労働の大切さが初めて認識されたはずだったのですが、実際には労働条件は改善されていません。それどころか、コロナウイルス危機はそれまで以上のストレスやプレッシャーをもたらしました。Barret さんはアメリカは「care crisis」（ケアの危機）に直面していると言っています。それは日本にも言えることです。高齢化によりケア労働者の需要は増えるばかりです。ジェンダーステレオタイプを無くし、ジェンダー平等を実現しなければこの問題も解決できないと改めて感じました。

Barret さんが発言したのは本当に大切だったと思いますし、やはり彼女のような当事者、特に周縁化されたグループ（非白人、LGBTQ+, 障害者など）の参加を保証することもCSWのこれからの課題だと思います。そもそも、例えば、家族に長期的介護を必要とする人がいて、経済的にも時間的にも自分の代わりに頼む余裕がなければ、国際会議に参加することはできないでしょう。

私自身、恵まれた立場にあるものの、昼間は保育園のバイトに行きながら、夜はニューヨークで開催されているCSWのイベントに参加していて、なんだか不思議な気持ちになることがありました。色々な女性たちの経験、意見、力強さを吸収できて、次から次へと感動をもらおうと同時に、保育園で働く女性たちの日々の姿とCSWの議論とのつながりが見えにくいと思う時もありました。

女性保育士の仕事の現実を目にして痛感したのは、彼女たちのプロフェッショナリズムです。保育は女に向いているとか、女には母性があるから保育ができて当然だというような偏見が根強くありますが、彼女たちは、あくまで職業のひとつとして保育の仕事に日々向き合っています。そうしたプロとしてのケアの仕事が、社会の中で正当に評価される必要があります。ケアという概念を、ロマンティックな思い込み、ジェンダーで固定せず、作り直すことで、一人一人の選択肢を広げることができると思います。