

【決議】複合差別の実態をふまえた、科学[※]・技術領域における 実効性あるジェンダー平等政策を求める

1995年の第4回世界女性会議で「北京宣言・行動綱領」が採択され、2020年は25周年になる。また、「地球上の誰一人として取り残さない」を理念として2030年までの達成をめざすSDGs（持続可能な発展目標）では、その第5目標が「ジェンダー平等」である。

日本の現状

日本政府は2003年に「2020年までに指導的地位の女性割合を30%にする」との目標を決定したが、本年7月に目標達成を断念した。経済領域での「女性活躍推進」、学術領域での「女性研究者支援事業」などの施策がとられたが、実効は乏しかった。世界経済フォーラムによる2019年のジェンダーギャップ指数によれば、日本は153カ国中121位のジェンダー平等後進国である。それは、新自由主義によるゆがんだ女性支援策と、古い性別観念や家族像に固執する考え方のために、女性間格差が拡大し、自己責任論によって個が分断された結果ともいえる。これらを放置したままでは、ジェンダー平等は全く望めない。

また、災害が起こると社会的格差が拡大することは、度重なる経験の中で明らかにされてきた。今のコロナ禍においても、非正規労働者や中小・自営事業者、困窮下にある人々、生活上の支援を必要とする人々、外国人など、何らかの社会的脆弱性をもつ人が、より重い困難を強いられている。ジェンダーも社会的脆弱性を構成する要素の一つであり、「男女共同参画学協会連絡会」による調査は、コロナ禍の下で女性研究者が困難に直面していることを示している。

現実のジェンダー格差は「ジェンダー問題」単独で現われるものではなく、人種・民族・国籍・居住地・障害・文化的・地域的背景などと複雑にからみ合って現れる。こうした差別の交差性や複合差別についての教育や学術的取り組みはなお不十分であり、その認識は未だ社会に共有されていない。たとえば、高等教育には今なお厳然と性別格差が存在するが、これを「社会的大問題」と意識する人々は多くない。

さらに、今日では「LGBT」ということばが広く知られつつあるが、性の多様性についての理解はなお薄く、多様な性を生きるための人権を保障する制度も確立されていない。

科学・技術領域におけるジェンダー問題

日本学術会議をはじめ様々なところでジェンダー問題が取り上げられつつある。しかし、学術の専門領域における性別の偏りといった水平的格差も、大学の教授・助教などの職階、学術団体での理事などの地位、常勤・非常勤や任期の有無などの雇用形態、給与や研究費などの経済環境といった垂直的格差も、解消されていない。

日本科学者会議女性研究者・技術者委員会では2018年から「不安定雇用の立場の女性研究者の実情に関する質的調査」に取り組んだ。その結果、例えば常勤任期付き女性研究者は、産休・育休中に任期が終了すると継続雇用されにくくなる恐れがあるため、結婚・出産か研究継続かの二者択一をせざるを得ないといった困難な状況が、浮かび上がった。任期付雇用や育休は性別にかかわらず制度とされているが、現実の雇用の不安定性や激化する競争的な研究環境に投げ込まれると、社会的脆弱性をもつ女性は雇用から排除されやすいのである。したがって、ジェンダー格差を解消するためには、男女ともに雇用や研究が安定して継続的に保障されるような研究環境の充実策が不可欠である。

政府の「第5次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方(素案)」(2020年7月)の「科学技術・学術における男女共同参画の推進」の項では、育児・介護への生活支援の具体策を欠いたまま競争的資金が推進され、理工系分野の女性研究者人材育成は女性の意欲喚起に頼るばかりであり、国の責任を明確にせず大学の「自主性」に依存して「多様で柔軟な働き方」の推進が提案されるなどしている。これではかえってジェンダー格差が拡大する懸念がある。「科学・技術・イノベーションの振興」の手段としての「女性研究者支援策」ではなく、教育も含めた科学・技術領域において性差別を撤廃し、研究者の性別による生活不均衡を是正する、すべての人々を対象としたジェンダー平等策が必要である。

日本科学者会議は、以上の通り、政府の「科学技術・学術政策」における男女共同参画政策を抜本的に改め、実効性あるジェンダー平等を実現するための政策をとるよう求める。

※本会では、「科学」を人文・社会・自然科学を含む科学全般を指す語として用いている。