

II. スペインにおける取組と日本への示唆

駒澤大学 総合教育研究部専任講師 齊藤明美

1. はじめに

スペイン王国は南欧のイベリア半島に位置し、面積は 50.6 万 Km² (日本の約 1.3 倍) 人口は 2009 年 1 月現在で約 4,666 万人 (日本の約 3 分の 1) である。首都はマドリード。スペイン語 (カスティーリャ語) の他、地方によってバスク語、カタルーニャ語、ガリシア語も公用語として使用されている。フアン・カルロス一世国王 (1975 年 11 月 22 日即位) を元首とし、二院制(上院・下院)を擁する議会君主制を持つ。現在、2004 年の総選挙で民衆党政権 (1996~2004) を破ったホセ・ルイス・ロドリゲス・サパテロ首相の社会労働党 (PSOE) 政権第二期目である。スペイン一人当たりの GNI(国民総所得) は 31,617 ドル(世界銀行 2007 年、日本は 35,470 ドル)であった。

日本とスペインの交流は、1549 年にフランシスコ・ザビエルが初めて日本を訪れて以来から良好で公的、民間の文化交流も活発に行われている。2005 年 PSOE 政権が打ち出した「アジア大洋州プラン(2005□2008)」中でも、日本はアジアの重要なパートナーと認識され、2007 年 9 月には世界でのスペイン語の教育と普及を担う国営セルバンテス文化センター東京支部が麹町に開設、翌年 11 月には正式開館セレモニーが行われ、国王夫妻が国賓として訪日した⁶⁸。

2008 年度の UNDP (国連開発計画) の調査によると、日本は人間開発の達成度 (HDI) では 8 位にランクしているが、政治・経済活動への女性参画の指標である GEM 指数(ジェンダー・エンパワーメント指数)は 108 カ国中 58 位と非常に低く、我が国の男女共同参画の遅れを示している。一方スペインは HDI は 16 位ながらも GEM 指数は 12 位と非常に健闘している (内閣府男女共同参画局 2009:12)。また IPU (列国議会同盟) の女性国会議員比率国際ランキング (2009 年 12 月 31 日時点) でも、187 カ国中、スペインは 12 位 (下院 36.6%、上院 30.8%) と上位に位置している。一方、日本は 96 位(衆議院 11.3%、参議院 17.4%)であり、女性の政治参加という点でもスペインは日本を大きくリードしている。

69

なぜ HDI や経済指数で劣るスペインにおいてより女性社会参画が進んでいるのか。この理由を考察することに今後の我が国における男女共同参画社会形成、さらには女性専門職のさらなる活躍のための重要なヒントが隠されていると思われる。

⁶⁸ 外務省ホームページ <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/spain/>

⁶⁹ IPU (列国議会同盟) <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

2. スペインにおける女性の地位の歴史的変遷

現代スペインの男女共同参画の状況を考察する際、その前提としてこれまでのスペインにおける女性の社会的地位や性役割意識の歴史的変遷をふり返ることが重要である。歴史的に見ても、スペインの女子教育には伝統的家長制度やカトリック主義の影響が色濃く反映されていた。幼少時は良妻賢母教育が行われ、成人時には「完璧な妻 (perfecta casada)」として家庭に収まるか、または「修道女」として宗教の道に進むことが求められた。また就職も自己実現やキャリア形成のためではなく、結婚までの一時的な社会勉強の場と認識されており、小学校教師、看護師、事務員など献身的補佐的で「女性的」な職種が奨励された。

家長制度の下で従属的な立場を強いられてきた女性達にとって、第二次共和政(1931-1939)成立は朗報であった。自由主義、民主主義をスペイン社会に実現するべく制定された1931年憲法は政教分離、地方自治の他にそれまで禁止されていた教会婚以外の婚礼(市民婚)や離婚、公職における男女差別撤廃、23歳以上の男女普通選挙など、男女の政治的社会的平等を認めた。これにより女性の主体的な「個人」としての社会活躍の場が広がった。

しかしスペイン内戦後に誕生したフランコ独裁体制(1939-1975)は、中央集権、国家カトリック主義に基づいた全体主義的な新国家成立を目指し、自由主義、民主主義、共産主義と同様に、女性参政権や離婚法などの政治や社会における女性の権利を否定した。代わりに伝統的な良妻賢母モデルに回帰し、女性の活動の場を再び家庭に限定した。このように、独裁政権下のスペイン女性は男性に従属する「もの」とみなされ、就職、財産の管理、パスポートの申請などは父親や夫の了承が必要であり、その社会的地位は非常に低いものであった。

1975年フランコ没による独裁終焉はスペイン社会の大きな転機となった。以後、民主化への移行が進み、同時に女性解放運動も盛んになった。1978年12月発布の民主憲法は立憲君主制、複数政党制、議院内閣制を定め、また法の下での男女平等も14条にて保障し、以後の女性の社会進出の第一歩となった。その後1981年に政権を獲得したフェリペ・ゴンザレス首相の社会労働党政権は、1983年に政府の女性参画推進組織として女性研究所(Instituto de la Mujer)を設置した。女性参政権や離婚法などのフランコ体制によりはく奪された女性の政治、市民、社会権も取り戻された。以後、世界的なウーマンリブ運動と重なり、様々な女性団体が誕生、女性間のネットワークも広がりを見せ、公的領域における女性の社会・政治活動は飛躍的に増大した。

3. 最近のスペイン政府の取組と女性をめぐる状況

21世紀初旬の現代スペイン社会における女性の立場はいかなるものか。女性の高学歴化と労働市場進出などに代表されるように、経済・政治・社会における女性参画はフラン

コ独裁時と比べ飛躍的に増大したといえる。それには 2004 年に保守派の民衆党 (Partido Popular) から政権を奪回したサパテロ首相の社会労働党の男女共同参画推進政策の効果が大きい。具体的にはスペイン初の女性副首相の任命や大臣職の男女同比率の達成、2007 年の実質的男女平等組織法 (以下、平等法)、2008 年の平等省の設立などであり、意思決定プロセスにおける女性の発言権向上を目指している (調査編参照)。また 2008 年の二期目組閣人事においても防衛大臣に当時妊婦であったカルメン・チャコンが、新設の平等省大臣に女性のビビアナ・アイードも歴代最年少の 31 歳で就任し話題となった。

もちろん EU や国際連合などの数々の女性参画推進の取組も、スペインにおけるジェンダー主流化の強力な原動力になっている。(調査編参照)。2000 年の EU 「成長と雇用のためのリスボン戦略」では、EU の持続可能な経済成長の為に女性の雇用が必要不可欠であること、またワーク・ライフ・バランスが EU の共通政策課題であることが確認された。また 2006 年に採択された「男女平等促進のためのロードマップ」にも両立支援が重要課題として取り上げられた。仕事と生活の調和は生産力向上に関係するというこのような EU の考えは、スペイン国内でも家庭生活と労働の両立法(1999 年)、国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン (2005 年)、自立促進、要援護者のケアに関する法律 (2006 年)などの様々な両立支援に関する法制度として反映されている。2007 年の平等法は従来の法律より強い拘束力を持ち、父親独立育休制度、企業平等ロードマップやアクションプラン、ジェンダーの主流化を義務付け、実質的な男女共同参画社会確立を目指し、男性、企業、国、地域、労働組合等の主体的な協力を求めている。⁷⁰

次に現代スペイン女性を取り巻く状況を簡単に紹介する。スペイン社会の特徴として少子化 (合計特殊出生率 日本 1.34、スペイン 1.4 : 2007 年)、晩婚化 (27.8 歳、28.6 歳 : 2004 年)⁷¹、女性就業率 (生産年齢人口に占める女性雇用者の割合) の低さ (日本 59.5%、スペイン 55.5% : 2007 年)⁷²などが挙げられ日本と共通する点も多い。OECD 各国の女性就業率と出生率の関係を示すデータによると 1980 年当時は全体的に就業率が上がるにつれ、出生率が下がるという傾向がみられた。しかし 2005 年では北欧諸国、米国などのように女性就業率と並行して出生率も上がる国も出現したが、南欧、中欧、日本、韓国では相変わらず仕事をする女性が増えると出生率が下がっており、スペインも日本も仕事の家庭の両立が困難な社会である点で共通している。(OECD 2009 : 34)。

また平均寿命 (日本 82.1 歳 : 2005 年 OECD 中 1 位)、スペイン 80.7 歳 (5 位) や 65 歳以上の高齢者人口比率の高さ (日本 19%、スペイン 16% : 2004 年) による高齢社会の到来、純 (課税後) 公的社会支出の GDP 比率の低さ (両国とも 17.6%、ドイツ 26.2、フランス 25.5、スウェーデン 24.3 : 2006 年)も両国の共通点として数えられる。(OECD 2009 : 69)。

⁷⁰ スペイン (INE2009) 日本 (厚生労働省)

⁷¹ スペイン (INE), 日本 (OECD2009)

⁷² OECD (2008)、スペイン (16 歳~64 歳)、日本 (15 歳~64 歳) と生産年齢に若干差がある。

低い公的社會支出による育児・介護の公的サービスの欠落を補うために、多くの女性達が娘や妻、母として家庭や地域で大きな役割を果たしている状況も似ている。高齢者社会保障研究所 (INSERSO) の調査によると、スペインの介護者の 83.6% は女性で、平均的な介護者の像は 52.9 歳、既婚女性 (76.2%)、初等教育修了 (43%)、専業主婦 (44.2%)、就業者は 26% であるという。(INSERSO 2005 : 17-18)。また医療健康省 (MSC) の中高年女性の健康に関する報告書によると、介護世代の中高年女性 (45-65 歳) は孫や親などの家族以外にも隣人や友人の世話もする者が多く、それによる過重労働とストレスから筋肉痛や頭痛、うつ病が増加している。また睡眠薬や精神安定剤の服用者の 75% は女性であり、スペイン人女性の約 70% がそれらの薬を服用したことがあるという。(MSC 2008: 69)

スペインでは「家庭の事情 (育児・介護)」で就業できない者の約 96% が女性であり (2007 年、資料編参照)、育児による離職率も高い。1 人目出産時に 10%、2 人目 20%、3 人目 40% の母親が育児を理由に退職し (INE)、EU 内では 12 歳以下の子を持つ女性の労働市場参加率のワースト 4 位を占めている (Eurostat 2005) ⁷³。さらに非常勤の理由として「家庭問題 (育児・介護含む)」を挙げた女性の割合が 30% (内「育児・介護」18.4%) に対し、男性はその一割の 3% (内「育児・介護」1.3%) という国の統計が出ており、正社員として働く意欲があっても家庭の事情により非常勤を選ばざるおえない女性が多く存在している。逆に「通学」を理由に非常勤を選択した男性は 22.1% であり女性 (8.5%) の 3 倍近く存在し、非正規雇用の理由においても性別による差が見られる。(2008 年、資料編参照)。

このような育児、介護など私領域における女性に多大にかかる負担⁷⁴は、結果として「働きたくても働けない」多くの女性を労働市場から遠ざける要因となっており、それは女性就業者割合の低さ (42.9%) や高い女性の非正規雇用率 (80%) という数字に反映されている。(2008 年、資料編参照)。

精神面においても「男性は仕事、指導的立場、女性は家庭、補佐的立場」という根強い伝統的性役割意識の影響は日本と共通すると思われる。歴史的もスペインではフランコ時代のカトリック国家主義教育の影響が、特に 60 代以上の管理職世代を中心に根強く残っており、女性の昇進を阻む「クリスタルの天井」の一因となっていると考えられる。それにより女性の低賃金、昇進の遅れとその限界、非正規雇用問題などが生じ、男性同僚と比べて不安定な雇用形態を強いられている。

これらの問題を政府は自覚しており、2007 年の「男女平等戦略的プラン」の序文でも、「EU や国際連合レベルで男女平等政策が進み、スペインにおいても男女同率大臣数が達成、

⁷³ (Lahera 2009 : 89)

⁷⁴ 国立統計局『時間の使い方についてのアンケート 2003-2004』によると、「家事と家族」に費やす一日の平均時間は男性 2.08 時間に対して女性 4.45 時間である (INE 2004:177)。

女性の教育や医療サービスへのアクセスも増加している。しかし労働市場、雇用条件や政治、経済、文化、研究分野における意思決定機関の男女同率には程遠く、実質的な男女平等社会はまだ実現していない。またスペイン社会には依然としてステレオタイプや伝統的性役割意識が根強く、これが女性の市民権行使を阻害している。民主主義の原則はもちろん、スペインが持続的な発展を遂げるためには女性の能力を有効活用する必要があり、そのためにも性差別を容認してはいけない。」と問題を明確にしている（平等省 2007：5□6）。

スペイン社会の日本と異なる点の一つとして密接な家族、隣人関係がある。筆者の長年のスペイン滞在の中で、血縁、地縁相互扶助関係が網の目のように社会全体に張り巡らされていること、そしてそれが社会福祉セーフティネットとしてうまく機能していることを強く実感した。現代日本では家族や地域との繋がりが次第に希薄となり個人が孤立するケースが増え、ひきこもりやネットカフェ難民、自殺などの問題が若者や高齢者を中心に増加している。

また婚姻と家族形態においてもスペインでは同性間の婚姻の合法化⁷⁵、事実婚、養子縁組への育児休暇、嫡出子と非嫡出子間の法的平等、法律婚によらない子供の比率の高さ（スペイン 28.4%、日本 2.1%2006 年）⁷⁶などが特徴であり、婚姻と家族形態の多様は日本と大きく異なる点である。

さらにスペインでは少子化や労働力不足を解消するために積極的に外国人移民を受け入れており、出生率の上昇や育児や高齢者の介護の担い手として中南米出身移民女性の貢献は大きい。⁷⁷

⁷⁵ 2005 年に制定、施行された。これにより同性間夫婦も従来の異性間の夫婦と同様に年金受給、相続、養子縁組などの社会的権利の行使を保障された。オランダ（2001）、ベルギー（2003）、カナダ（2005）、南アフリカ（2006）、スウェーデン（2009）、ノルウェー（2009）、北米の一部の州などでも同性婚は合法化された。スペイン統計局（INE）によると 2008 年度に 3194 組の同性婚がなされた（内、男性間 2051 組、女性間 1143 組）。異性間婚は約 19 万 4 千組。（INE 2010）

⁷⁶ スペイン（INE）日本（厚生労働省）

⁷⁷ 2001 年の全人口における外国人居住者の割合は 3.3%であったが 2008 年には 11.4%（約 527 万人、内男性 53.2%、女性 46.8%）に上昇。また外国人の母親から生まれた子供の割合も 2001 年 6.2%から 2007 年には 18.9%に増加し、全体の出生率も 1990 年代半ばでは 1.2%を割っていたが 2007 年には 1.4%に上昇した（INE 2009）。外国人移民の就業する職種は、男性では建設（25.4%）、小売・飲食業（18%）、製造業（17.3%）が、女性ではその他（29.9%）、小売・飲食業（21.8%）、福祉・教育・医療・社会サービス（20.4%）が多い。（INE2008）

4. 女性専門職の現状と日本への示唆

(1) 女性専門職の現状

ここでは2010年1月下旬スペイン、マドリッドで行ったヒアリング調査の結果をもとに、統計データで表すことの困難なスペインの女性専門職（研究職、医療、メディア）の生の声を紹介しながら、各分野における両立支援の実態や、女性専門職の昇進、ワーク・ライフ・バランスの障害となる様々な問題を考察していく。

① 女性研究職

スペインにおける女性研究職の現状、各分野における男女共同参画推進の進展及び問題点について、科学技術革新省の男女共同参画推進局の Women and Science Unit（女性と科学ユニット）局長のイネス・サンチェス・デ マダリアガさん（Inés Sánchez de Madariaga）⁷⁸とマラガ大学教授のマリア・ドローレス・ラモス・パロモさん（María Dolores Ramos Palomo）⁷⁹から貴重なお話を伺った。

イネスさんが所属する女性と科学局は2005年社会労働党一期目の3月8日（世界女性デー）に他の省庁に先立ち設立され、スペインにおける官公庁の女性参画推進ユニットの先駆けとなった。彼女からは特に政府の立場から大学における男女参画政策の現状と女性研究者の抱える問題についてお話を伺った。

またスペイン女性近現代史やジェンダー研究の第一人者であるマリア・ドローレスさん（50代、既婚者、一人娘の母親）からは、スペイン女性の社会進出における歴史的背景、マラガ大学の男女共同参画の現状と問題点、さらには女性正教授としての経験から育児や介護などの家庭の義務と仕事の両立、昇進面での今までの苦勞について詳しくお話を伺った。

a) 研究職の「クリスタルの天井問題」：垂直的・水平的性役割分業

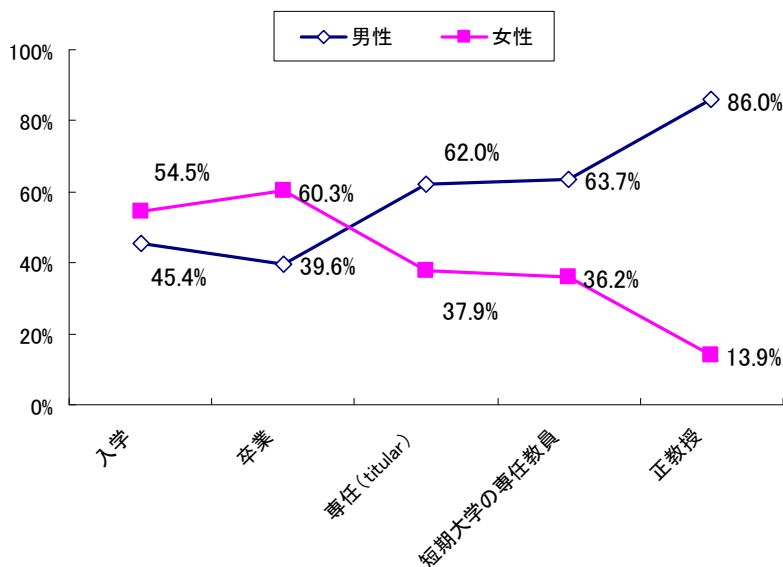
女性研究者が職場で経験する「クリスタルの天井」問題について、お二人から言及があった。大学入学時には女性の割合が高いが、職階が上がるにつれ男性と逆転（はさみの形を描く）、女性正教授のEU平均18%に対しスペインは14%と低くなっているという⁸⁰。「マラガ大学における現代史の女性正教授の比率は20%しかない。」とマリアさんは述べた。

⁷⁸ ヒアリング調査日時：2010年1月22日10:00～11:15 マドリッド、科学技術革新省にて

⁷⁹ ヒアリング調査日時：2010年1月21日21:00～22:00 マドリッドにて

⁸⁰ 国立統計局（INE）によると国立大学における正教授（男性7456名（86%）女性1210名（14%）、専任教員（男性17801名（63.4%）、女性10245名（36.5%）（MEC, 2007:17-18）

図表 4-29 スペイン国立大学における学生と教員の男女比（2005 - 2006）



出典：Ministerio de Educación y Ciencia(文部科学省)(2007), *Académicas en cifras 2007* , p.10

また大学の世界だけでなく一般的にどこの職場でも「クリスタルの天井」が原因で、女性は中間管理職止まり、上層部は男性により占められている。

民間の方が公共機関よりも女性に対して不利であるという。「2004年のPSOE政権成立時よりさらに男女機会均等が推進されている。公共機関では一定の成果を収めているが、民間セクターの状況は前と同じ状況。2008年度ビクトリア・ケント賞2位を受賞した「垂直的性差別：マラガ民間企業における『ガラスの天井』についての研究」⁸¹で、在マラガの4万8千以上の企業の管理職を調査したところその約80%を男性が占め、公共機関に比べ民間の方が女性の昇進が困難であることが示された。多くの女性が職場での長時間勤務と家事の二重労働が原因で潜在能力を發揮できないのは問題。さらに大都市より地方において、依然として伝統的保守的な性役割意識が根強く、働く女性に対する風当たりも強い。」とマリアさんは説明してくれた。

さらに公共機関と民間機関の採用基準の違いについて、イネスさんは「医療、法律関係の職は公的機関の就職が多いことから、採用も客観的な公募でなされメリット重視。女性も採用試験で高得点を取れば職を得ることが可能になる。逆に民間企業では採用者との良い人間関係や縁故関係が重要になる。大学は教授会という小さなグループが支配しているので企業と同様、人間関係が昇進の際に重要なファクターとなる。また公的機関（公務員）は民間企業と比較しても両立支援制度が充実しており将来、育児、介護に携わる予定のある女性に人気である。」と説明した。

⁸¹ Mercedes Redondo, Francisco Jimeno de la Maza, “Desigualdad vertical por razón de género. Análisis del techo de cristal en las empresas malagueñas” 2008

イネスさんによると、2009年度の入学者の52%、卒業学生の60%を女性が占め、成績も良好。分野別では医療(80%)、法律(60%)などで女性比率が高く、逆に工学、物理、数学等で低く(30%前後)、一般的にも物理、数学は男性領域という伝統的性役割意識が根強く残っているという。このような水平的性役割職域を打破するためには、「初等教育時からの男女共同参画教育が大切」と強調。さらに、アメリカなどでは、工学部や建築学部出身の女性専門職が職場において、男性による敵視やいやがらせ、また賃金や仕事内容に関する差別などを受け退職に追い込まれるケースが増加しているという研究をいくつか紹介してくれた⁸²。彼女曰く「このレベルに達した女性研究者は普通、育児や介護などの家庭の理由では退職しないのが通常。」優秀な女性専門職に対する職場の風当たりの強さがうかがわれた。

また優秀な女性スタッフの悩みについてイネスさんは「一般的に女性の方が仕事が良くできる。女性は与えられた責任が、男性は昇進が仕事のモチベーションとなっている。実力のある女性が多いが、その高いレベルに見合うポストが与えられていないのが現状。一方、能力以上の役職に就く男性も多く、自分よりレベルの低い男性上司の下で有能な女性部下は様々なストレスに見舞われており、本来の能力が発揮できないのは非常に問題である。ちなみにスペインの職場における女性に対する嫌がらせが一番多いのは大学教員と言われている。」と職場における女性の複雑な立場を語ってくれた。

また男性と女性の長時間労働に対する考え方の違いについて興味深い話をいただいた。イネスさんにとって、研究者や大学教員で長時間労働をする者が多いが、果たして本当に働いているのか疑問であるという。「例えば会議でも、女性が司会をすれば短時間で終了するが、男性の場合、孔雀が羽根を広げるように自分の能力を他に見せしめる為に長話をする傾向がある。また家事や育児から逃れるために無意味に残業をする男性も多い。とにかく長時間労働についての企業文化を変える必要がある。心理学的にも人間は12時間以上働き続けることができないという。すべての人が仕事と生活の調和の取れた生活を送るためには週40時間労働が限度と思う。」

b) 大学における男女参画とその現状

2007年の平等法のもと、大学においても学内の男女平等参画局の設置⁸³、平等プランの策定、理事会及び教員採用・昇進評価委員会構成員における女性率40%□60%等の男女平等の為の方策が義務化された。しかしイネスさんは、「採用昇進人事委員会構成員の資格である正教授の女性教員の絶対数が少なく、非常に問題である。スペインにおいて産婦人科

⁸² イネスさんは参考文献として Jennifer Hunt, “Why Do Women Leave Science and Engineering?” McGill University working paper, 2010. Maria Charles, David B. Grusky, Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men, Stanford University Press 2004 を紹介した。

⁸³ 2009年3月平等法実施中間報告によると、29の大学で男女平等参画推進局が設置された。スペインには総合大学77校(公立50・私立27)、技術大学4校、遠隔教育大学、芸術大学などが存在している(平等省2009:11)。

の女性正教授が一人もいないのが現状⁸⁴。兎に角、大学内の男女平等を進めるためには意思決定機関への女性の参加が重要である。」と問題点を指摘した。

女性正教授として大学で働くマリアさんからは、勤務校の男女共同参画の現状とご自身の体験について具体的なお話をいただいた。

まずマラガ大学の女性参画推進の現状についてお話をいただいた。マラガ大学学長は女性であり（Adelaida de la Calle Martín、2004年～）、この世界では非常に少ないケースだという⁸⁵。さらに学長の女性教員への理解も深く、彼女らの支持を受け再選され現在2期目。選挙公約として現在準備中の女性研究所設立や意思決定機関における男女機会均等、女性教員の増加などを掲げたものの、期待された改革はまだ何も実現していないという。中世から続く男性社会であるアカデミック社会の硬直性や、女性教員の要望だけを聞き入れることはできない学長の政治的な中立立場などが改革失敗の原因とマリアさんは考えている。しかし一方で「学長は女子学生、女性教員間のアソシエーション結成を奨励し、大学内の男女機会均等のための土壌づくりを目指している。」と暖かいまなざしを向けている。女性がたとえ学長という最高職に就いたとしても組織自体が旧態依然であったら、トップに就任した女性達も本来の実力を発揮することが難しいということを物語っている。

c) 女性研究者の日常

次にご自身の研究者としての日常について質問した。まずは大学教員の利点としてフレキシブルな労働時間について語った。「男女間の昇進の格差は確かに存在するが、大学女性教員は契約、労働時間などの面で他の職種よりフレキシブルであり恵まれている。例えば、午前だけの時間帯などと自由に決められる」。しかし時間割を決定する際に年齢、勤続年数、職階が高い者に優先権が与えられ、育児やキャリア形成などに忙しい若手研究者層（30□35歳）に結果として不利な勤務時間が割り振られる現状を「我々はもう子育てを終えてしまったが、本当にフレキシブルな時間割を必要としている若手女性研究者への配慮の欠如は問題だ。」と批判している。

マリア先生の年間スケジュールは3カ月の長期休暇を除き、年間9カ月の就業となる。その内、3月下旬から6月下旬までの4カ月間は午前8時から夜9時まで集中的に授業を行っている。「この4カ月間は非常に大変だが、あとの5カ月は自分の好きな研究の調査、論文、学会などに自由に時間を使えることは利点だ。じっくり研究に取り組めるので能率

⁸⁴ 2005年 - 06年度の国立大学における産婦人科の正教授 *catedrático* (男性 37 名、女性 0 名)、専任教員 *titular* (男性 70 名、女性 9 名)、小児科正教授 (男性 31 名、女性 0 名)、専任 (男性 84 名、女性 19 名)。女性の正教授が多いのは栄養学 (44.7% 17 名)、薬学 (38% 10 名) である。(MEC 2007:193-194)

⁸⁵ 2005-06 年度のスペインの国立大学長 48 名中、女性は 3 名 (6.5%)、副学長 435 名中女性 126 名 (28.9%)、事務局長 48 名中女性 20 名 (41.6%) (MEC 2007: 16)。マラガ大学の女性正教授 (144 名中 28 名 (16.2%)、専任教員 (503 名中 255 名 (33.6%) (MEC 2007: 103-104)

もあがり非常に満足している。この仕事が好きだから続けられるということもある。」と満足している。

しかし、「スペイン女性の仕事の継続を可能にするため、他のスペイン女性や中南米などからの移民女性による家事サポートも非常に重要」と強調している。一番子育てが大変だった時期は非常勤講師で収入も少なく誰も雇うことができず、母親や叔母に育児を助けてもらっていたという。1989年に専任ポストを得、晴れて国家公務員になってから、経済的に余裕が出来たこともあり、一人のスペイン人女性に週6回毎日3時間来てもらっている。

「娘が結婚し独立した今でも、午前中図書館に行ったり、落ち着いて研究に打ち込んだり、大学で仕事が続けられるのも彼女のおかげだと思います。」と感謝している。

また大学教員向けの短期・長期在外研究や出張制度もあるものの、一般的に女性教員はその制度の恩恵を十分に享受していないという。「一部のエリートや独身者を例外に、多くの女性教員は育児や介護など家庭の責任があり、長くても一週間程度の国内、EU、中南米内の学会や講演会へ短期出張をするのが限界。一方、家事労働の負担が少ない男性教員は2年間の長期在外研究などを自由に申請している。その成果が論文や学会発表などの新たな業績になり結果として昇進に有利になる。これもジェンダーギャップの一つだと思う。」と、研修制度における間接的な性差別の例を指摘した。しかし個人としては「仕事と家庭の両立で苦労したが、ヨーロッパや南米への短期滞在も果たし、1950年代生まれの私が自由に自己実現できたことを非常に誇りに思っている。」と述べ、さらに「今の若い女性研究者は言語能力も高く自立心も旺盛な者が多くとても良い傾向であると感じる。」と若手女性研究者にエールを送った。

近年のスペインの両立支援策をめぐる状況の変化について先生は、以下のように説明してくれた。「最近10年間で育児、家事に関する男性の役割も劇的に変化してきている。近年、父親独立出産休暇が制度化され一定の効果を上げている。最近の傾向では20代30代の若いカップルの間では男女共、家事を公平に分担する者も増えている。しかし逆に、夫に育児を任せてまで仕事に出かけることを嫌う女性も依然として多い。また介護に関してもまだまだ「女性の仕事」という考えが一般的に優勢である。最近、保育所の数が増加しているものの、デイケアセンターなどの高齢者用施設は少ないままでこれらの負担は女性の肩に重くのしかかっている。スペインなどの南欧諸国は北欧と比べ福祉国家としてのスタートが遅れたことも原因の一つだと思う。」

スペインの家族観についても「産業革命期以前の農村に代表される大家族制の考え方が根強く、家族間の団結、相互扶助の意識が強い。北欧のような「成人後はすぐに親元から独立、年を取ったら介護施設に」という考えはあまり一般的ではない。我が国でもフランコ独裁直後の民主化時代では、若者の自立心は旺盛であったが、最近では30歳を過ぎても親元で生活する者が非常に多い。」と北欧との違いを説明した。「1981年の離婚法成立後、ひとり親家族、再婚同士の家族などが増え、家族の形が多様化している。しかし、家事は以前

どおり女性の仕事。従来、心筋梗塞は男性特有の疾病であったが、仕事と家事の板挟みでストレスを抱える働く女性の患者数が増えている。また女性のうつ病も増えている。」と未だ変わらない女性の二重・三重労働が女性の心身を蝕んでいることに警鐘を鳴らした。

最後に「歴史的にも、伝統的性役割意識の根強いスペイン社会における女性参加の道は決してまっすぐなものではなく、様々な障害を乗り越えながら今に至っている。今でも昔と変わらず、女性は「娘」、「妻」、「母」、「職業人」としていつも完璧を求められ、すべての責任をこなすのは非常に難しい。」と締めくくり、真の男女平等参画社会実現の困難さを示した。

② メディア分野（ラジオ局アナウンサー）

メディアにおける女性専門職に関する調査は、日本と同様スペインでもまだ進んでおらず、女性研究所においてもこの分野に関しての包括的な調査が未だおこなわれていなかった。このような困難な状況の中、元スペイン国営ラジオ女性アナウンサー（2007年早期退職）であり現在マラガ大学人文学部博士課程でラジオと女性の歴史について研究をしているマルガリータ・ホセファ・メサ・モンテス(Margarita Josefa Mesa Montes)さんからお話を伺うチャンスに恵まれたのは幸運であった⁸⁶。彼女からはスペイン国内でもあまり知られていないメディア（ラジオ局）における性差別、フランコ独裁時代とその後の民主化での女性専門職をめぐる状況、さらには現在のマスコミの非正規雇用問題等についての体験談を中心に聞いた。現在60代前半のマルガリータさんは1981年の離婚法制定直後、いち早く離婚を決意、長時間労働と社会の偏見と闘いながら一人息子を育て上げ、仕事と育児を両立させた。マラガ大学教授のマリア・ドローレスさん同様、民主化の時代にキャリアを切り開いていった女性専門職のパイオニアである。

a) ラジオ局での男女差別

マルガリータさんは13歳でアナウンサー養成学校に入学してから5年前に退職するまでの43年間、ラジオの世界にいたが、「男女差別はいつも存在していた」という。駆け出しの頃、ラジオはテレビが出現する前の娯楽の中心で、人気女性アナウンサーもいたが、単なる「職場の花」で、主導権は男性が握っていたという⁸⁷。当時ニュースを読むのは男性の仕事で、マルガリータさんら女性アナウンサーは歌謡ショーなどの司会を担当していた。またフランコ時代は国営放送以外のニュース番組は存在せず、地方の民間放送は天気や農家の様子を伝えるだけだった。1960年代後半から少しずつラジオ局で働く女性の立場が向上し、1967年には国営ラジオ局の *Diarios Hablados* というニュース番組にスペイン初の女性キャスターが誕生したという (Munsó 1988)。ラジオの女性も機会均等を目指し頑張

⁸⁶ ヒアリング調査日時：2010年1月22日17:30~18:30 マドリッドにて

⁸⁷ スペインのアナウンサーの仕事は原稿を読むだけでなく、執筆と番組の編集も兼ねる。

ってきたが、残念ながら民間、公共放送とも未だにそれは達成されていないという。1977年から5年間、COPEというカトリック系のラジオ局で働いたが女性蔑視の強さが印象的だった。

1982年に国営ラジオ局に入り状況が好転。時間外勤務、超過勤務等、辛い勤務は男性に振り分けられたが、同時に責任のある仕事も彼らに任された。このスペイン民主化に伴う女性の進出の機運については前出のマリア先生も、「フランコ以後の民主化は女性の社会進出にとって重要だった。1978年民主憲法により法の下での男女平等が認められた。フランコ時代は女性に市民権、政治権が与えられておらず彼女らはただの「オブジェ」であった。民主化後、女性の経済的自立、女性の連帯が進み、多様なフェミニズム運動（左翼、右翼、カトリックなど）が出現、以後の公・私的領域における女性進出のための大きな推進力となった。」と振り返った。

b) 女性管理職について：ラジオ局の「クリスタルの天井」

次に民主化以後高まった専門職への女性進出のパイオニアとしての経験、その際遭遇した「クリスタルの天井」問題についてお話をいただいた。1980年代の民主化以降から現在まで、スペイン国営ラジオテレビ放送局長として三人の女性⁸⁸が就任したが、一般的に女性は小規模地方局長などの中間管理職までが限界、それ以上の昇進は困難であったようだ。彼女は1982年、初の2人の女性地方局長の1人としてコルドバのカブラ地方局長を務めた。そこは「小さな町で社会的政治的にも重要でなく、男性が喜んで行くところではなかった。」と述べた。その後、国営ラジオ大規模地方局のマラガ支局に移り、報道部門のチーフとして働いたが、最終的にその局長には就任できなかった⁸⁹。マラガ支局には女性局長が誕生しておらず、多くの主要支局も同じ状況であったと振り返る⁹⁰。「しかし報道部門には男女間の競争も存在したが休暇取得については話し合いで解決するなど、総務部よりも民主化が進んでいた」と部署間の意識の違いを指摘した⁹¹。

ラジオ界内部の昇進のシステムについてマルガリータさん「残念ながら個人の能力や経歴ではなく上司との良い関係やコネが重視されている。また国営という性質上、政権交代の度に上層部の入れ替えがあり、局長が変わるとその取り巻きの付いてくる。保守派に移ると男性が優遇される。まだまだ女性の戦いは続いている。」と要約した。

⁸⁸ Pilar Miró, Mónica Ridruejo, Carmen Cafarell の3名

⁸⁹ マラガ支局職員 1995年時160名（男性110、女性50）、女性管理職0名、中間管理職3名、2005年時24名中女性6名（管理職、中間管理職とも0名、報道3名、音響技術1名、総務2名）(Mesa Montes, 2005)

⁹⁰ マルガリータさんが国営ラジオ局に問い合わせたところ、2004年7月時点の国営ラジオ局員1991名（男性1365、女性624）、管理職96名（男性80、女性16）、中間管理職175名（男性121、女性54）

⁹¹ 2004-2005年当時の国営ラジオ報道部門男女比率（男性56%、女性44%）、国営民間合計（男性67%、女性33%） LÓPEZ DIEZ, 2005: 37)

c) 現在のラジオ局への就職、雇用形態

現在、マスコミ（ラジオ局）に入社するには情報学部卒業、もしくは情報学マスターコース修了（他学部卒の場合）が必要条件であるが、以前は大卒であれば他学部卒も可能であったという。彼女も歴史学士でありプロのジャーナリストである。国営放送の採用は公募（資格試験）で非常に難関であり、ポストの空きが出たら随時公募される。成績不振者は *Bolsa de trabajo*（「雇用の袋」）と呼ばれる待機グループ⁹²に入り非常勤の職を待つ。また大学の最終学年に実習生として働くケースもあるが、ジャーナリスト組合は学生の代わりに急激に増加している失業者を優先的に採用すべきと批判している。現在マスコミに従事する若者の非正規雇用率の高さにも言及し、実際に彼女も局長としてパートタイム採用、特番だけの契約、月契約などの様々な非正規雇用契約を結んだという。国営放送の場合は公募落ちの待機グループから採用し、ニュース原稿の執筆、アナウンスは正社員が担当するという。最近の娯楽番組では短期契約でジャーナリスト以外の芸能人などがコメンテーターとして多く採用されている。大卒の就職難から若者のフリーランスジャーナリストや自らプロダクションを立ち上げる者も出てきているが、いずれにしてもラジオ業界で働く若者の雇用形態は不安定で多様化しているという。

③ 医療分野

医療分野については、残念ながら今回の調査では直接医療に従事する女性専門職にインタビューをすることが出来なかった。しかし前出のイネスさんや平等省女性研究所職員のホセ・ルイス・ブルゴス・フレスノさん（José Luis Burgos Fresno）⁹³から女性医療専門職の現状について話を聞くことができた。ホセ・ルイスさんは男性であるが、約 25 年間政府の男女平等参画推進機関である女性研究所に在職しており、この分野に関して豊かな知識と経験を持っている。

a) スペインにおける女性医療従事者の多さの原因

スペインは他の国と比べても女性の医療従事者の数が多いのが特徴である。（資料編参照）女性研究所のホセさんによると、「我が国では伝統的に 医療、介護の仕事は女性の仕事とされていた。」という。イネスさんも「医療や法律分野での女性率の高さは、人間や体に関係のある職種に女性が多く携わってきたことによる。」と同様の見解を示した。

またホセさんは医療職の中でも看護師（83%）の女性率の方が医師（43.6%）よりも高く（資料編参照）、それには性別職域分離が反映されているとした。だがここ数年女性医師

⁹² この待機グループは教員採用などの公務員採用試験などにも存在し、成績の良いものから順番に非常勤の職が与えられるシステムになっている。

⁹³ ヒアリング調査日時：2010年1月21日 10:00～11:30 女性研究所にて

は急激に増加しており、これは医学生約 80%が女性であることが関係しているという。

さらに女性医療関係者の職場定着度の高さについても「今後も女性医療従事者が増えていくでしょう。晩婚化、初産の高齢化が進んでいるので、医師として一人前になる 23 歳から 30 代前半までは仕事に集中、キャリアを積んでから出産に踏み切る者が多い。当直や 24 時間勤務も 25 歳ぐらいの新米医師が担当し、30 代になると勤務時間も楽になる。このように 30 代の子育て世代は当直の心配もなく育児に余裕をもって臨めることが可能であることがプラスだと思う。また若い世代では伝統的な男女の役割の差が無くなってきており、「仕事」か「家庭」という二者択一ではなくお互いに家庭の仕事も平等に分担する傾向があることも、女性専門職が仕事を続ける上で重要だ。」と意見した。

b) 医療分野におけるクリスタルの天井問題

ホセさんによると、スペインの医療の現場も日本のようなピラミッド構造であるという。女性看護師や女性医師の数が増えたとはいえ、垂直的（教授などの女性幹部の少なさ）、水平的（職種、分野による女性比率の差）な女性の昇進や活躍を拒む要因が他の専門職同様に見られるという。

採用については、科学技術革新省のイネスさんは「個人的な意見だが、医療、法律関係の職は公的機関の就職が多いことから、採用も客観的な公募でなされメリット重視。」と説明。コネが採用・昇進に重要な民間企業より公平な採用が行われるのでそれが女性の人気を集めていると考えている。

④ 30 代の専門職女性を巡る状況

若手女性技術者が仕事を継続していく上でどのような困難があるのか。伝統的に男性領域と認識されていた技術分野でキャリアを積む女性の現状はどのようなものか。それを明らかにするため工学部卒で現在、モトローラ・スペイン技術サポート部でエンジニアとして働くノエミ・サンチェス・カストロさん（Noemi Sánchez Castro）⁹⁴（30 代、独身、子供なし）からスペインの若い女性の労働意識、企業の両立支援策と女性の昇進に関する問題について話を伺った。

a) 30 代の女性の仕事・結婚観について

ノエミさんは入社して今年で 9 年目を迎え、今の仕事に満足しているが、毎日を単調に感じることもあるという。将来は経営面に関わる仕事もしたいが実現は難しいと思っている。同僚とは家族のような良い関係。将来の展望について「結婚となると仕事か家庭かの

⁹⁴ ヒアリング調査日時：2010 年 1 月 21 日 19：00～20：00 マドリッドにて

二者択一になるかもしれないが、自分が子育てをする頃には両立が可能な時代になって欲しい。実際、妊娠中の私の友人はその事実を隠して面接試験に臨んでいる。」と、現実の厳しさを漏らした。

b) 企業内における男女格差

彼女が所属する技術部門の男女比は7:3で、管理職は男性が独占。人材部長は女性だが、大学で心理学を専攻する女性が多いからでは、と彼女は分析している。学生時代は工学部などの技術関係の学部は男子学生が多く、工学部の彼女のクラスでも男子60名中、女性は4名と少数であったという。

また昇進における性差別は序々に改善されているものの、同じ仕事をしていても昇進は男性が有利と漠然と感じている。そのため「いつも女性は男性よりも優秀であることをアピールし続けなければ」ならずいつも緊張状態が続くという。男女の賃金格差はスペイン企業では存在するかもしれないが、外資系の彼女の会社では原則的に存在せず、同一労働同一賃金の傾向が守られているという。逆に会社内部には男女共同参画室や保育所はなく、労働組合も2年前に誕生したばかりであり外資系ではあるが女性参画のための組織的な活動は活発でないという。スペインの企業では保育所だけでなく従業員向けのビリヤードなどの娯楽施設を擁する所もあるという。数年前、ある女性社員から性差別の告発があり会社内に倫理委員会が立ちあがったが、どのような処理がなされたのか不透明。しかしその後一変して会社の女性社員に対する扱いが神経質になったと言う。「私も以前は頻繁に海外長期出張を男性と同じようにこなしていたが最近はその機会がすっかり無くなった。」と感じこれも間接的性差別の表れだと批判した。

c) 企業の両立支援策について

ノエミさんにはまだ結婚、出産の予定はないが、「病気の子供を保育所に迎えに行くのはいつも同僚（女性）で、さらに残業すればベビーシッターに延長料がかかる。」と育児中の女性同僚の姿に接し両立は困難だと感じている。早退者が出た時は、基本的に同じ業務の担当者がカバーするが、長期化の場合は全員で業務を分担している。「幸い私の会社では妊娠や育児の為に早退制度を悪用する人は皆無。他では嘘をつき月に7回も途中外出する者もいる。」。政府の調査では父親育児休暇の申請も制度導入から取得率が1.5%から77%近くに増大したが（資料編参照）、彼女の職場でその制度を取得した者はほとんどいないという。「育児ではなく有給につられての申請が大部分ではないか。」と父親育休制度の有効性についてノエミさんは疑問を抱いている。

女性研究所のホセ・ルイスさんも「産休を取る男性が少なければ取りにくい、大人数になったら心理的に申請しやすくなったのではないか。管理職の男性の大多数は休暇取得が昇進に悪影響することを恐れて取らないが、一般的には有給が貰えるのでそれで申請す

る人が多いと思う。」と父親休暇申請者は増えたものの、実質的にどれだけ子育てに貢献しているのか未だ不透明であると述べた。

d) 就業時間と非正規雇用

ノエミさんの労働時間は社則によると月一木は 8 時 45 から 18 時 15 分、金曜日は 15 時 15 分、夏期は 16 時 45 分までで、金曜日は余暇の時間を十分に取れるようになっている。しかし現実的に一度も夏時間を取得したことがないと嘆く。フレキシブルな勤務時間で、週当たりの労働時間が 40 時間を超えた場合、一時間半遅く出勤することも認められている。しかし超過勤務手当は無いと不満。顧客サポートという仕事柄、深夜 12 時から早朝 4 時の深夜勤務もあるが、その場合の深夜手当、超過手当は支払われ、業務負担も男女平等に分担されている。また在宅勤務も可能であり自宅で顧客の電話を受けサポートする。

採用については、一般的に正社員への道は 6 か月の試用期間、一年目までは非正規として働き、その後正式に正社員採用となるという。非正規社員にもボーナスや有給が出るが派遣社員には出ない。また最近、解雇費用節減の為、外部委託業務が増えてきているという。

① 労働組合と女性参画

最後にスペイン有数の労働組合である労働者総同盟 (Unión General de Trabajadores 略称 UGT) の平等事務局 (Secretaría de Igualdad) 職員のヌリア・マンサーノさん (Nuria Manzano)⁹⁵からスペインの高い GEM 指数の原因を探るべく、2007 年平等法下の職場の両立支援策や、男女参画推進における労働組合の新しい役割について話を伺った。この平等事務所は女性問題だけでなく移民や障害者などの平等参画の問題も扱っている。またスペインにおける労働組合の社会的役割も大きく、政府、企業、組合間の三者間協議 La mesa de diálogo social (対話テーブル) を通し、政府や経営者に労働者の権利を主張しつつ政治にも強く影響力を持っている。

a) スペイン両立支援策の問題点

ヌリアさんはスペインの女性社会進出にとって社会面と労働面での二つの大きな変化が重要であったという。社会面で一番重要なことは 2007 年の平等法成立であるが「家庭とキャリアの両立に効力があつたか」というと一概にそうと言えない」と断言。「まだまだ多くの働く女性は仕事か家庭かの選択を迫られている。また仕事を選択したとしても個人生活を犠牲にしているのが現状。」と厳しく現実を直視している。しかし社会労働党政権の女性参画推進運動の努力は評価している。

労働面でも出産・育児支援の法制度が整ってきているという。以前から存在した出産休

⁹⁵ ヒアリング調査日時：2010 年 1 月 22 日 11:30~13:00 UGT(マドリード)にて

暇（資料編参照）もその一つでそれは同性婚カップルや養子縁組の際にも認められている。父親の育児休暇制度も成果を上げているとするが「男性がもっと積極的に家事・育児に関われば、女性の仕事と家庭の両立が可能になる」と、男性の平等な家事分担が働く女性のワークライフバランスのために必須であることを強調した。

その他の両立支援策についても労働者憲章（Estatuto de Trabajadores）でかなりの権利が認められていたが、2007年平等法によりその期間や権利などが拡大したという。例えば育児休暇期間の2年へ延長、出産後の9ヶ月間の一日1時間の授乳時間（会社との交渉で累積取得も可能）、また妊娠中、出産講習、診察の為に職場を一時的に離れることも認められているという。さらに職場の健康維持も労働者の権利として認められ、妊婦にとって危険な仕事内容、職場であれば配置転換の義務がある。休職も病人や高齢者の介護などにも適応可能であり無給だが最高3年間取得できる。2年間は勤続年間として計算され、復職研修コースが義務化されると詳しく説明してくれた。

b) 男女参画推進における労働組合の新しい役割について：「平等プラン作成」支援

ヌリアさんは250人以上の企業への労使間団体交渉（negociaciones colectivas）による男女機会均等プラン作成の義務化を2007年平等法の「一番の目玉」とした。この平等プランにより「クリスタルの天井」や賃金格差などの女性の就業や昇進を阻む様々な直接、間接差別を取り除くことが目的だという。「法律では250人以下の企業は義務化されていないがすべての企業にプランを作成してもらうよう努力する。」と抱負を述べた。

そのため彼女の所属するUGT平等事務局は『企業における平等プラン作成の手引き（Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas）』を作成し、各企業の労働組合代表選挙で選ばれたUGT選出の代表委員や下部組織の業種別連盟（Federación）の平等事務局等を通して指導していくという。「UGTはすべての企業に男女平等プランの作成を呼び掛ける。労働者に対しては、団体交渉における交渉内容やそのノウハウを教えたり、就業時間後の研修制度なども、育児・家事を担う女性にとって機会均等差別になる場合があることなどをきめ細かく指導していくつもりだ。」と述べた。平等プラン作成は「1. 企業による自己診断、2. 機会均等目標と方策の制定、3. 実施・評価」の3つの段階を踏む。「最終的に評価で終わるのではなく問題点を改善、修正することが成功のカギ」と語った。

c) 男性上層部の意識改革の必要性

ヌリアさんによると失業や育児など両立支援についての業種別の包括的な調査は未だ行われていないという。メディア等の専門職の失業率も雇用形態の多様化や長時間労働もあり把握が困難という。

しかし両立支援取得率に関しては業種別というより職階による差が大きいと考えている。「職階が上がるほど女性の両立支援申請が減り、男性の上層部に至ってはそれさえ行わな

い。女性上層部が育児休暇などを取得した場合、「だから女に責任のある仕事を任せられない」となる。組合も父親休暇の必要性を上層部に説明しているが、あまり理解を得られていない。」と現状を語った。

また「約 10%の父親は、父親休暇の権利があるのに取得しない。すでに今の取得率は高いと思われるかもしれないが、父親は全員取るべき」と父親育休の必要性を強調。労働時間短縮に否定的な一部の企業では育休を取得しないよう働きかけている所もあるという。労働組合としても男性の両立支援取得率を伸ばすために積極的に訴えていくと。」決意を示した。

d) 女性の意思決定機関の参加について

労働組合における女性の意思決定機関の参加は UGT が一番高く、2007 年平等法により役員会などの意思決定機関における男女比が 4 割から 6 割とするクォータ制が定められ、その導入が難しい中でも 40%台は達成されているという⁹⁶。逆に従来から女性の参加率が少ない業種へのクォータ制は逆差別になる可能性があるという批判も多いが、UGT は意思決定機関の男女比同率が達成されない限り、職場における実質的な男女共同参画は実現しないと考えている。「公共機関、民間とも上層部がすべて男性で占められていたとしたら女性の昇進は難しい。意思決定機関における男女同率が達成できない間はクォータ制度などによる比率の義務化が必要である」と述べた。

(2) 日本への示唆

以下、調査編資料やヒアリング調査の結果、筆者のスペインでの滞在経験などを踏まえ、我が国のさらなる女性の専門職への参画のために参考になる点を幾つか述べてみたい。当然、両国間には歴史、社会、文化的な差異が存在し、スペインの方策が有効であるからそのまま日本に当てはめるのは難しいかもしれない。しかし歴史的にも「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的性役割意識が根強いスペイン社会は我が国と共通する点も多く、興味深いデータを提供してくれた。しかしスペインの男女共同参画への本格的な取組が開始されてから日が浅く、その成果はまだ具体的な形で表れていないのが現状であり、その有効性を検証するためには今後の長期的な経過観察が重要である。

このようなことから、今回の調査においては有効な具体例の提示というよりも、スペインの男女共同参画社会や女性専門職の活躍の障害となっている様々な問題が主に色濃く浮き彫りにされた。ヒアリング調査を終え強く感じたのは、スペインにおいて長い時を経て

⁹⁶ 女性研究所 HP によると 2007 年の UGT 内の女性組合員率 (33.35%)、執行委員会女性構成員 (Comisión Ejecutiva federal) (13 人中 46.15%、CCOO (労働者委員会) は 29.3%)
http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/poder/poder_economico.htm

今やっと男女共同参画や両立支援策の法律は整ったが、実際これらの権利が現場で十分行使されていない現実と、また女性の仕事と家庭の二重負担（Dobre jornada）と女性の管理職昇進の困難「クリスタルの天井問題」という二つの障害が女性の活躍を大きく阻んでいることであった。

① 仕事と家庭の二重負担（Dobre Jornada）

スペインにおいて未だに育児・家事・介護は、祖母や移民女性を含む多くの女性達の無償・低賃金労働に支えられているのが現状だ。またさらに深刻化する少子化、高齢化問題の中、国の社会福祉制度の欠陥をカバーするべく二重三重の責任や労働（「Dobre Jornada」二重労働）を強いられてきた彼女達の疲労も限界に近付いている。また特に個人の継続的な努力、不規則で長い就業時間を強いられる研究者、医療、メディア関係の女性専門職、中でも結婚、出産、子育て期間と重なる30代の女性のキャリア形成、職務の継続を阻む大きな障害となっている。またこの30代の年齢層がヒアリング調査でも話題となった「鉄型」（スタート時点では女性比率が高いが、職階が上がるにつれ逆転現象を起こす）の分岐点となっていることから、女性専門職の参画を支援するためにはこの30代の女性の「Dobre Jornada」を軽減する工夫が必要になる。スペインでは父親独立育児休暇の法整備がなされその結果、取得率も80%近くに上昇したが、有給であることから実際どこまで父親が育児に積極的に関わっているかという実質的な成果は未知数であり、今後の追跡調査が待たれる。我が国も「子ども手当」などの給付制度を導入する際に、実質的効果を上げるための良い方策を考える参考になるのではないか。さらにスペインにおける「二重労働」問題は、子育て世代だけでなく身内等の介護や孫の世話を携わる中高年の女性に重くのしかかっており、心と体の健康に重大な悪影響を与えていることが理解できた。日本でも多くの中高年の女性が介護や孫の世話を担っておることから同様の危険が潜んでいるように思われ、中高年女性の心と身体のケアにも特別な配慮が求められると思う。

② 「クリスタルの天井」問題

今回、ヒアリング調査にご協力いただいたすべての方々から出てきたもう一つのキーワードとして「クリスタルの天井」がある。「二重労働 dobre jornada」を軽減し子育て世代の女性専門職の両立支援を図るよりも「クリスタルの天井」を打破して管理職への女性登用を進めることにより強い困難を感じた。なかでも男性上層部の強い伝統的性役割意識が一番の障害となり、彼らの女性管理職登用に対する意識が変化しない限り、いくら法律が整備されたとしても事態の好転は望めない。スペインの社会労働党政権はこの問題をいち早く認識し、「クリスタルの天井」を打ち破るため、政府主導で大臣職の男女同率や、2007年平等法で選挙名簿や公共民間の役員会などへのクォータ制を導入、意思決定における女性の参画を推し進め、一定の効果を上げている。だがヒアリング調査で話題となったマラ

が大学の女性学長の例のように、組織自体が旧態依然としていけばいくら優秀な女性が組織のトップに就任しても本来の実力を発揮できない。これは日本がこれからトップ層への女性の参画を進めていく上で良い「反面教師」になると思う。今回調査対象となった3つの専門職の中でも「医療分野」で若手を中心に女性の参画が進んでいることが分かった。これはやはり大学で医学部に進む女性が増大（約80%）していることが大きな原動力になっていると思われる。我が国でも女性指導者育成、増加策を考える際に、それを支える女性中間管理職層や将来を担う若手の母集団の底上げ、そして全構成員の意識改革が大きな課題になると思う。

またスペインでは労働組合が政府、雇用者、労働者の仲立ちとして大きな役割を果たしており、2007年平等法でも団体交渉を通して企業の男女平等参画プラン作成に大きな影響力を持つようになった。このような労働組合との関わり方とその有効活用は我が国の職場の男女平等参画意識を高めるためにも極めて参考になると考えられる。

③ 「仕事＝人生」から「生活のための仕事」への意識改革（ワークライフバランス）

スペイン人との会話で必ず話題になることの一つとして「日本人の勤勉さ」であり「日本人は“Vivir para trabajar”（働くために生き）、スペイン人は“trabajar para vivir”（生活するために働く）」とよく口にされる。今回のヒアリング調査対象者からも短い滞在期間で複数の面接（夕食時も含め）をこなす我々の働きぶりに触れ「さすが日本人。スペイン人だったらこの時間帯は家でリラックスしているのに。」と驚かれ、あらためて両国間における仕事観の違いを痛感した。そう考えると我が国の男女間の家事労働の不公平な分配は、長時間労働に代表される生活における仕事の占める割合の多さが問題となっているのではないか。いくら男性が家事や育児参加を積極的に望んでいたとしても、超過勤務による疲労、深夜帰宅、自宅への仕事の持ち込み等で実現は難しいのが現状といえる。女性の両立支援の前提として、男性も含めた我が国全体の超過勤務の解消や働き方の改善が求められるのではないか。スペインで父親の育児休暇の取得率が短期間に向上したのは、以前から働く男性のワークライフバランスが良好であったことが一因であると考えられる。現実にスペインの街頭では乳母車を押したり、保育園に子供を迎えに行く父親の姿が日常化しており、また休日の余暇を一家で楽しむのはもちろん、ウィークデーでも夕方買い物に出かける家族もよく見受けられる。我が国の父親も超過業務の減少を達成することにより子育てや家事労働に費やす時間と心の余裕が生まれるのではないか。

日本でも平成19年に「仕事と生活の調和憲章」と「仕事と生活の調和促進のための行動指針」を策定、翌年には内閣府に「仕事と生活の調和促進室」が設置され「カエル！ジャパン キャンペーン」等のワークライフバランスの推進活動が開始された。また厚生労働省も「父親のWLB（ワークライフバランス）応援サイト」を開設し、男性の仕事と育児の両立に関しての情報を提供している。今後その成果が期待されるが、どこまで雇用者や働く男性の意識に訴えることができるかがカギとなるだろう。特に伝統的な性別役割分業の考

えが根強く、また高度経済成長期に会社の為に身を粉にして働いてきた年齢層に、家庭や趣味などの私生活の充実が、結果として生産性の向上につながることを強くアピールする必要がある。日本でも終身雇用制度や年功序列制度が崩壊したといわれて久しいが、現実では依然、上司や管理職の圧力が強く、父親育休を取りたくても上司の反発を恐れて申請を諦める者も多いと思われる。日本ではスペインと同様にまずは上層部の理解を得て、トップダウンもしくは中間管理職による育休、フレックス制、時短制度などの両立支援取得の推進を勧めるのが有効ではないかと考える。

④ ジェンダー研究・教育の推進

今回のヒアリング調査に参加して、今まさに男女共同参画社会実現に向けて動き出しているスペイン社会全体の躍動を実感した。平等省女性研究所、科学技術革新省などの政府機関のみならず、労働組合や大学、企業の現場でお会いしたすべての女性達は活気に満ちあふれ、我々の調査にも熱心に協力してくれた。男女共同参画政策やジェンダー研究に携わる方々の強い使命感と堂々と誇りをもって仕事に打ち込む姿にも感銘を受けた。その背景としてスペインの大学におけるジェンダー学の認知度が上がっていることがある。法律、経済、社会学、歴史学、文学、医学などの多方面からの学際的アプローチがなされ男性研究者の数も増加し、大多数の大学内にもジェンダー学や女性学の修士、博士課程、研究所、セミナー、グループが存在している。また研究者間の連携も緊密であり女性学、ジェンダー学の大学間のネットワークとして「大学における女性学ネットワーク AUDEM」(Asociación Universitaria de estudios de las mujeres <http://www.audem.com/>) や研究分野では「スペイン女性史学会 AEIHM」(Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres、<http://www.aeihm.org/>) が中心となってジェンダー研究普及のために貢献している。2007年の平等法(23. 24. 25条)やその「戦略プラン」において大学におけるジェンダー教育、研究の推進が重点化され、各大学のジェンダー研究者が中心となってすべての大学の学士課程カリキュラムにおけるジェンダー学の必修化を広く訴えている⁹⁷。

一方、我が国ではジェンダー研究や女性学に対する社会的認知度は低く、ジェンダー研究者に対する偏見も根強い。研究者も周囲の「風当たり」に必要以上に敏感となり及び腰になっている感がある。それが結果として日本のジェンダー研究さらには男女共同参画実現を阻む大きな障害となっているのではないか。我が国のさらなるジェンダー研究、教育への公的な奨励、推進が必要になると考えられる。

⁹⁷ <http://www.audem.com/documentos/Estudiosdegenero.pdf>

参考文献

- ・ 外務省ホームページ <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/spain/data.html>
- ・ 厚生労働省 (2010) 『平成21年人口動態統計の年間推計』
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikai09/index.html>
- ・ 内閣府男女共同参画局(2009)「男女共同参画社会の実現を目指して (改訂版)」
<http://www.gender.go.jp/pamphlet/pamphlet-main/index.html>
- ・ 碓順治編 (2008) 『スペイン』 河出書房新社
- ・ 経済協力開発機構 (OECD) 編著、高木郁朗監訳(2009) 『国際比較：仕事と家族生活の両立—OECDベイビー&ボス総合報告書』 明石書店
- ・ 柴山恵美子、藤井治枝 (2005) 『世界の女性労働—ジェンダー・バランス社会の創造へ』 ミネルヴァ書房
- ・ 富士谷あつ子、伊藤公雄 (2009) 『日本・ドイツ・イタリア超少子高齢社会からの脱却—家族・社会・文化とジェンダー政策』 明石書店
- ・ 丸尾直美、川野辺裕幸 (2007) 『出生率の回復とワークライフバランス：少子化社会の子育て支援策』 中央法規出版
- ・ 村上直久(2009) 『EU情報事典』 大修館書店
- ・ G・エスピノサ・アンデルセン (2008) 『アンデルセン、福祉を語る - 女性・子供・高齢者』 NTT 出版
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2004) *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003* (『時間の使い方についてのアンケート 2002 - 2003』)
http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/empleotiempo03_nacional.pdf
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2008) *Encuesta de migraciones Serie 2006-2008* (『移民に関するアンケート 2006 - 2008』)
<http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=t20/p311/2006-2008/l0/&file=01010.px&type=pcaxis&L=0>
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2009)、*Mujeres y hombres en España 2009* (『スペインの女性と男性 2009』)
<http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh09.pdf>
- ・ Instituto Nacional de Estadística (INE) (国立統計所)(2010)、*Movimiento Natural de la población 2008* (『人口自然動態 2008』)
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe301&file=inebase&L=>
- ・ Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) (高齢者社会保障研究所) (2005) ,*Cuidados a las Personas Mayores en los Hogares Españoles* (『スペイン家庭における高齢者の介護』)
<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/imserso-cuidados-01.pdf>

- LÓPEZ DIEZ, Pilar (2005), *Segundo Informe, Representación de Género en los Informativos de Radio y Televisión* (『第二報告書、ラジオ、テレビ報道番組におけるジェンダーの表象』 Madrid: IORT (スペイン公立ラジオテレビ研究所), RTVE (国営ラジオテレビ放送) <http://www.rtve.es/oficial/iortv/SegundoInforme.pdf>
- MESA MONTES, Margarita Josefa (2005), “*Mujeres de la Radio en Málaga, memoria sonora(1964-2005)*” (「マラガラジオ局の女性達：音の記憶 (1964 - 2005)」) Trabajo de investigación para optar al D.E.A (マラガ大学博士提出資格 (DEA 論文) . 2005
- MUNSÓ CABÚS, Juan (1988) *Escrito en el aire: 50 años Radio Nacional de España*, (『スペイン国営ラジオの 50 年』) Madrid: RTVE (国営ラジオテレビ放送)
- Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) (文部科学省) (2007), *Académicas en cifras 2007* (『数字で見る女性研究職 2007』) <http://www.uned.es/rectoras/2007-academicas-en-cifras.pdf>
- Ministerio de Igualdad(平等省) (2009), *INFORME-BALANCE 2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (『実質的男女平等組織法 (2007 年 3 月 22 日) 施行から 2 年を経て：報告と検証』)
- Ministerio de Igualdad(平等省) (2007) *Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)*(『男女平等戦略的計画 (2008-2011)』)
- Ministerio de Sanidad y Consumo (MSC) 医療消費省(2008), *Informe Salud y Género 2006, las edades centrales de vida*, (『健康とジェンダー報告書 2006 : 中高年の生活』) <http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/mujeres/docs/informeSaludGenero2006.pdf>
- Ministerio de Sanidad y Consumo (MSC) 医療消費省(2009), *Informe Salud y Género 2007-2008 mujeres y hombres en las profesiones sanitarias*, (『健康とジェンダー報告書 2007 - 2008 : 医療の雇用における女性と男性』), http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/mujeres/docs/informeSaludGenero2007_2008.pdf
- OECD(2008), *Employment Outlook* <http://www.oecd.org/dataoecd/54/57/40846335.pdf>
- LAHERA FORTEZA, Jesús, “Fomento y mejora del empleo de la mujer”(「女性雇用の推進と改善」), QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz(2009), *Igualdad de género y relaciones laborales*(『ジェンダー平等と雇用関係』), Ministerio de Asuntos Sociales(労働問題省)