

「女性枠」をめぐつて贈る言葉

竹 沢 泰 子

退職して間もない四月初め、興味本位から名誉教授の授与式に参列した。会場に入った途端、ほぼ黒一色の光景を見て改めて思い知らされた。この世代の教授職にいかに関性が少なかったかを。女性出席者は（理事を除くと）三名のみ。新名誉教授八五名中、女性と思われる名前をもつ者は五名であった。他方、女性教員の採用が一気に進んだのもこの世代以降である。

一九九九年の着任当時、人文研における女性所員は、数名の助手（当時）を除き皆無であった。正確に言えば、中国女性史研究で国内外から高い評価を得たのち、古巣に還暦前に教授として迎えられた東方部の小野和子先生が第一号であったが、すでに退職されていた（小野先生は、矢野暢セクハラ事件において、女性教員懇話会の取りまとめ役として大きく貢献されたことでも知られる）。

後になって聞いた話だが、七十年の歴史を通して助手を除き女性所員が存在しなかった西洋部・日本部（当時）では、その数年前から女性候補者探しを始めていた。通常は共同研究の班



員や知り合いから候補を選ぶのだが、縁もゆかりも面識もない人間に声をかけるといって「大きな賭けに出た」という。そういうわけで、私は今でいう女性枠で採用されたことになる。

女性枠は、当事者が実力不足であるにもかかわらず女性であるがゆえに採用されたかのようにみなされる、と考える教員がジェンダーを問わず少なくない。日本における議員や企業管理職等における女性比率の低さが昨今話題となっているが、大学は企業のように多様性の欠如がもたらす不利益が目に見える形で表出するわけでもなく、また特に国立大学では安泰が保証されていることから、女性（や他のマイノリティ）の採用・昇進が最も遅れている業界の一つだといわれている。

したがって、私は、こうした課題を抱える大学において次世代の有能な女性研究者の比率を迅速に高めるためには、現状では女性枠しか有効な手段はないと考えている。ちなみに日本も批准している女性差別撤廃条約第四条では、「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない」と明記されている。

そうした考えから、自分は女性枠で雇われたと機会があれば公言することになっている。もちろんそれによって私の研究者としての評価を下げる、あるいは上から目線で「生意気」だとみなす男性研究者らもいることだろう。しかしそうした一部の男性たちの目を気にするよりも、女性枠で採用されたことを一向に



恥じない女性研究者も存在するのだと、この問題を考え直す研究者や、勇気づけられる後進の女性研究者が一人でも増える可能性に希望をつなきたいと考えるからである。

これまでは「男性枠」によって男性たちが採用・昇進されてきたのだというフェミニストらの主張には十分うなずける。女性や三浪以上の受験生に対する一律減点措置が発覚した一部の医学部・医科大学での入試不正事件を持ち出すまでもなく、象牙の塔において女性たちはしばしば採用から排除されてきた。そればかりではなく、『京都大学 男女共同参画への挑戦』（二〇〇八）が明らかにしているように、女性教員は職階との関係で言えばピラミッド型、男性は逆三角形であり、総数の増加率だけでは可視化されにくい職階をめぐる構造的問題も根強く存在する。昇進用の女性枠が運用されたことは記憶に新しいが、保守的な京都大学が重い腰を上げたのも、文科省による大学評価という外圧があつてのことである。

しかし「男性枠」の議論以上に私の考えに影響をもたらしたのは、昔ロサンジェルスで行ったワールドワークで出会ったある黒人リーダーの言葉であった。積極的は正措置（アファーマティヴ・アクション）をめぐって彼女曰く、公民権運動の興隆から約四〇年（当時）が経過したものの、その効果は期待していたほど見られない。多くの白人企業や組織は、有能な黒人の人材確保は困難だと黒人雇用率の低さを釈明しようとする。しかし実態は、そうした企業が積極的に身を乗り出して有能な



人材を探そうとしないだけだ。白人中心の世界やネットワークから出て、黒人たちに近づけば必ず有能な候補者は見つかるものだ。こうした彼女の言葉に私は強く印象づけられた。

上野千鶴子による『おんな嫌い―日本のミソジニー』は、格別彼女のファンでもない私にも説得力をもつ。大学も、おんな、特に目立つおんな、が苦手で嫌いだというミソジニーとけつして無縁ではない。感情が先行するゆえに、理屈は後づけされる。そうした男性らは男性のなかでもごく一部に過ぎないのだが、大抵の場合、当人たちには、自分がミソジニストの当事者だという自覚が欠如しており、あいつが悪いからだという個別の問題に帰する。それが活躍する女性の少ない職場では、驚くほど共通した現象だということを知らずに。

多様性の確保は、少数派に対する差別是正のためにのみ必要なわけではない。アメリカの人種研究では、一九六〇年代における女性や黒人らの研究者の増加により、この分野が飛躍的進展を遂げたとされる。分野を問わず、学問の進化には新しい発想や視点が常に欠かせない。そして多様性の確保は、同質性の高い空間において不正や不条理な理屈がまかり通ることの抑止力にもなりうる。私が退職記念講演会の最後に話した「少数派の声によって社会は成熟してきた」という言葉を最後にもう一度贈り、人文研のさらなる発展を期待したい。

