

生理休暇の導入は革命的か？

Baird, M., Hill, E. and Colussi, S. (2021) "Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work?" *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 42, No. 1, pp. 187-228.

同志社大学大学院博士後期課程 伊藤 鞠

1 生理休暇導入の背景や文脈を理解する

日本で生理休暇が法的に認められたのは1947年と早期であるが、今日の日本における生理休暇の取得率は0.9%である（厚生労働省 2021）。一方、就労している女性の約9割が毎月生理痛を感じているという（連合東京男女平等局 2022）。また、75%の女性が生理による仕事の非効率を感じている（日経 BP 総合研究所 2021）ことを踏まえると現状の生理休暇取得率は、極めて低いといえる。では、生理休暇の取得率を上げることは、女性の働きやすさを促進することになるのだろうか？ 後述するように、生理休暇導入の背景や文脈を理解しないまま、制度を取り入れることは、逆に女性差別や蔑視につながる可能性がある。

Baird, Hill and Colussi (2021) は、1920年代から2020年代までの世界の国々の生理休暇に関する行政文書や研究、報道等をもとに生理休暇導入の背景や文脈を綿密に分析している。そしてその結果をもとに、生理休暇の導入がジェンダー秩序を「強化する」(“Reinforce”)、「改善する」(“Remedy”)、「変革する」(“Revolutionize”)の3つの可能性について論じている。

2 生理休暇とジェンダー秩序

(1) 性役割, 母性, スティグマの強化 (“Reinforce”)

1922年に世界初の公的生理休暇を導入したソビエト連邦では、国力のための人口増強イデオロギー (pronatalist ideology) の影響を強く受けており、生理休暇は出産や母親役割を果たすことができるように女性の健康を守ることを目的として導入された。このイデオロギーの影響は、ソビエト連邦に限ったことではない。当初、生理休暇を女性の権利の拡充や労働条件の整備のために導入した国々でも、少子化対策と合

わせて進められ、女性に子どもを産む役割を押し付ける傾向があった。さらに、生理休暇を認める根拠として「月経中の女性はホルモンバランスが崩れ、情緒不安定になるため」という文言が法案に盛り込まれた国もあり月経中の女性に対する蔑視やスティグマが強化されることになった。

(2) 女性の権利拡充, 職場環境や労働生産性の改善 (“Remedy”)

インドネシアや日本、フィリピンなどでは、生理休暇を導入することで女性の権利が拡充され、労働条件や職場環境、ジェンダー不平等の改善につながった。しかし、先述したように、女性の権利拡充のために生理休暇を導入する場合であっても、産休や育休が女性にケア役割を押し付ける働きがあったのと同様に、生理休暇もまた女性に母親役割を押し付けることになった。さらに、日本や韓国では生理休暇を取得する女性に対して男性従業員や雇用主から非難や差別を受けることもあった。そのため、日本の生理休暇の取得率は減少していったとされている。また、世界的に女性の生産性を改善するために生理休暇に注目し、導入する企業も登場したが、月経中の女性は経済的な生産性を低下させる「問題」として扱われることになり女性蔑視を強化することになった。

(3) 職場のジェンダー平等革命 (“Revolutionize”)

2015年頃から労働者のウェルビーイングの向上を目的として生理休暇を導入する企業が登場したことは、生理休暇が職場のジェンダー改革の起爆剤となる可能性を示唆していると言える。これまで企業は組織を統制するために、「組織にコミットし働き続ける理想の労働者 (ideal worker)」を基準としてきた (Acker 1990; Baird, Hill and Colussi 2021)。この基準は男性

が想定されており、女性はそれに合わせ月経等の不調を隠し働かなければならなかった (Acker 1990; Levitt and Barnack-Tavlaris 2020)。そのため、生理休暇の導入は、組織にコミットする従来の理想的な労働者 (ideal worker) のあり方に疑問を投げかけ、斬り込むことになる。すなわち、ジェンダー平等に基づく職場へと改革を推進する。さらに、生理休暇の導入によってタブー視されがちな生理についてより話しやすい風土を醸成することで、職場での月経の病気扱いやスティグマに革命を起こすことになる。

3 今後の課題

まず, Baird, Hill and Colussi (2021) も触れているように生理休暇の対象はシス女性だけではなく「ヴァギナを持つ人」であり、ヴァギナを持つ人は「女性」に限らず、また「女性」が全員ヴァギナを持っているわけではない (Enright 2019=2020: 13)。特にトランスジェンダーの人は差別やヘイトに直面する傾向が強いため、プライバシーや安全について慎重に議論しなければならない (Enright 2019=2020: 264)。また、更年期症状にかかわる休暇は生理休暇に含まれていないため、制度を設計していく必要がある (Enright 2019=2020: 251)。

さらに、過度に月経を医療の対象にすることについても今後議論が必要である。医療技術の発達により、生理がなくなり生理休暇について議論されなくなるかもしれない (Baird, Hill and Colussi 2021)。確かに、ピルの普及により月経症状が緩和されており、生理休暇よりも従業員に対する医療支援 (ピルや通院費の負担軽減) の方が重要であるという意見もある (日経 BP 総合研究所 2021)。しかし、生理の影響を緩和し理想の労働者像 (ideal worker) 基準に合わせて働くことが職場環境を改善するとは考えにくい。また、月経を過度に医療の対象にすることは、批判的に捉えることもできる。すなわち、月経を過度に医療の対象にすることで、病としての月経の印象を強化し (cf. Deluca 2017)、月経中の身体が社会的に受容されるようになるために、月経関連商品の購入を促し、月経から利益を得ているのである (Levitt and Barnack-Tavlaris 2020)。

4 まとめ

このように、生理休暇の導入は、女性の性役割や月経のスティグマを強める (“Reinforce”) 一方で、女性の権利を拡充し、労働条件や職場環境を改善する効果もある (“Remedy”)。さらに、労働者のウェルビーイングに焦点を当て、これまでの理想の労働者像 (ideal worker) に疑問を投げかけるきっかけを提供するものであり、平等な職場の実現に向けた革命の可能性も持っている (“Revolutionize”)。Baird, Hill and Colussi (2021) が指摘するように、生理休暇の革命的な導入についてのさらなる研究、議論、批判的な評価が必要である。

参考文献

- Acker, J. (1990) “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations,” *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2, pp. 139–158.
- Deluca, R. S. (2017) *The Hormone Myth: How Junk Science, Gender Politics Lies about PMS Keep Women Down*. New Harbinger Publications, Inc.
- Enright, L. (2019) *Vagina: A Re-Education*, Allen & Unwin. (=2020, 小澤身和孩子訳『これからのヴァギナの話をしよう』河出書房新社)
- Levitt, R. B. and Barnack-Tavlaris, J. L. (2020) “Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate,” in C. Bobel, I. T. Winkler, B. Fahs, K. A. Hasson, E. A. Kissling and T. Roberts (eds.) *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, pp. 561–575, Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_43 (最終閲覧日 2023 年 7 月 31 日)
- 厚生労働省 (2021) 「プレスリリース 令和 2 年度雇用均等基本調査の結果を公表します——女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況の公表」, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/07.pdf> (最終閲覧日 2023 年 7 月 31 日)
- 日経 BP 総合研究所 (2021) 『働く女性 1956 人の生理の悩みと仕事と生活』調査 (速報版)』, https://special.nikkeibp.co.jp/atclh/DRS/20/seirikaiteki/news_20211203_13.pdf (最終閲覧日 2023 年 7 月 31 日)
- 連合東京男女平等局 (2022) 『生理休暇と更年期障害に関するアンケート調査報告書』, https://www.rengo-tokyo.gr.jp/docs/ReportFIX_seirikyuka_kounenkisyogai.pdf (最終閲覧日 2023 年 7 月 31 日)

いとう・まり 同志社大学大学院総合政策科学研究科博士後期課程。主な論文に「情報分野の女子学生の環境と進路選択」『徳島大学大学教育研究ジャーナル』第 17 号, pp. 31–48 (2020 年)。経営学, ジェンダー論専攻。