



みやざき女性の活躍推進会議 11 月研修会

令和元年 11 月 7 日 (木)

会場：宮日会館 宮日ホール

令和元年 11 月 7 日 (木)、宮日会館 宮日ホール (宮崎市) にて「みやざき女性の活躍推進会議 11 月研修会」を開催し、215 名が出席しました。社会学者、東京大学名誉教授、認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長を務める、上野千鶴子氏を迎えて男性社会のなかでの女性の在り方についての講演を行いました。講演終了後には、質疑応答の時間を設け、参加者からの積極的な質問や感想などが飛び交いました。

講演会

演題

男性中心の企業社会をどう変える

講師

社会学者・東京大学名誉教授
認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長

上野 千鶴子 氏



菅野勝男 撮影

1948 年富山県生まれ。京都大学大学院社会学博士課程修了。1995 年から 2011 年 3 月まで、東京大学大学院人文社会系研究科教授。2011 年 4 月から認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長。専門は女性学、ジェンダー研究。この分野のパイオニアであり、指導的な理論家のひとり。高齢者の介護とケアも研究テーマとしている。

講演

女性の非正規雇用率が高い現状

「日本の女性は十分強くなってきたから、もうこれ以上強くならなくてもよい」と言われますが、実際にデータを見ますと、日本は GDP 世界第 3 位の経済大国なのに、女性の地位世界ランキングではずっと低位です。世界男女格差白書で発表されるジェンダーギャップ指数は、①経済活動の参加と機会、②教育の到達度、③健康と寿命、④政治への関与の 4 分野を数値化・ランク付けしたものです。日本は健康と教育の指数はいいですが、悪いのは経済と政治。特に「政治」を考えてみましょう。衆議院の女性議員比率は 1 割です。去年は、全会派満場一致で、「候補者男女均等法」を採択しましたが、まったく何の効果もありませんでした。

今年夏の参議院選挙の前後で、女性議員数は、28 人で変化がありませんでした。また、女性閣僚はたった 2 人です。次に問題なのは「経済格差」です。主たる理由は、女性の非正規雇用率が著しく高いことです。女性は約 6 割が非正規雇用で働いています。政府は、202030 という数字を掲げています。2020 年までに、あらゆる分野の指導的立場の女性を 3 割まで増やすという数値目標ですが、私がこれを聞いた時の最初の感想は、「どうして 202050 じゃないの？」でした。「女は半分いるのにどうして 5 割じゃなく 3 割が目標なんだ」と思いました。

ですが、3 割という数字にはそれなりの意味があることが分かっています。組織論でいうと、組織の中で少数派が 3 割を超えると、少数派が少数派じゃなくなる転換点を示す「黄金の 3 割」と言われます。日本学術会議主催のシンポジウムで、行政、政治、企業、メディア、教育の各分野で、本当に「202030 は可能か」について専門家に検討してもらいました。そのすべての分野において来年までに達成するのは不可能、という結論でした。私は、政権が掲げている「女性活躍」とか「女が輝く」という言葉に違和感を感じます。その私が感じた気持ち悪さをチェックするために、この言葉の「女」を「男」に変えてみてください。気持ち悪いと感じませんか？「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)」が制定されましたが、この法律の名称には家庭も地域も入っていません。女は家庭でも地域でも、もう十分に活躍しているから、次は仕事で活躍してほしいというのがこの法律です。この法律にもとづいて厚労省の HP には「女性活躍見える化サイト」がありますから、女子学生が就活する時には、この企業は女が働きやすい企業かどうかをちゃんとチェックして就活してほしいですね。就職指導で、メイクの仕方やお辞儀の仕方を教えるぐらいなら、男女雇用機会均等法や労働法をきっちり教えてください。

政府はこれまで、外国に向けて顔向けができる程度には男女平等法制の法整備を行ってきました。女に働いてもらわないといけないから 85 年に男女雇用機会均等法ができましたが、同年に労働者派遣事業法ができました。この法律によって、これまで公共職業安定所 (ハローワーク) で扱ってきた労働者派遣を営利企業が扱ってもよくなりました。

その後、規制緩和に次ぐ規制緩和で、1日派遣すら可能になりました。男女雇用機会均等法は、男女が同じ雇用区分で採用されたのに、異なる待遇を受ければ差別を訴えることができる根拠法です。しかし、雇用区分が違えば適用対象になりません。

雇用機会均等法の成立後、その適用対象にならない非正規雇用の女性労働者が大量に増えました。90年代の女性の非正規雇用者は「パートのおばさん」という、家計補助的な働き方でした。しかし、それ以降になると新規学卒者の女性でも非正規雇用に入っていました。シングルマザーのように、家族を養わなければならない女性たちも、この非正規雇用に含まれていきました。

結局、均等法なんて何の役にも立たなかったかといえば、少しだけ良いことがありました。97年に改正均等法が成立し、セクハラ予防と対応が使用者責任となって、セクハラ対応が180度変わりました。この時から加害者になる可能性の高い管理職の男性たちが、セクハラ研修の対象になるようになりました。また、これまではセクハラ被害者を切ることが組織のリスクマネジメントでしたが、加害者を早めに辞めさせることが組織のリスクマネジメントに変わりました。



保守的な結婚願望が晩婚化を進めた

91年にバブルが崩壊しました。就職氷河期にはまだ、景気は変動するから、景気が悪い今は新卒者にとって割の悪いことになっても、景気が回復したときに正規雇用へ吸収されるだろうという楽観がありました。しかし景気は回復せず、ロスジェネレーションという世代を生んでしまい、もはや若くない娘や息子が、老いた親の年金に依存するという状況をもたらしてしまいました。これは人災です。それに加えて男女格差は埋まらず、女女格差が生まれました。その結果、21世紀になって「階級」という言葉が復活し、若年、低学歴、単身、シングルマザーなどの「アンダークラス」が1千万人近く生まれました。なかでもロスジェネの非正規・単身・アラフォー・女性が一番割を食った人たちです。

政府は女性に働いてほしい、子どもも産んでほしいと思っ
ていますが、どんな女性が子どもを産むかを研究するために、不況期のだ真ん中の未婚女性を10年間追跡調査したデータがあります。その結果、正規雇用の女性のほうが、結婚確率が高く出産確率が高いということがわかりました。「非正規の女性の方が結婚願望が高いんじゃないの?」と思いがちですが、どんな女性も結婚願望は同じ。結婚の理想がより高い女性が、「今日も良い人いなかったわ」と、晩婚化していく傾向があります。結婚観が保守的であるほど、晩婚化になる。保守的というのは「男は妻子を養わねばならぬ、女は家事育児を背負わねばならぬ」という考え方の人です。反対に早めに結婚して、早めに出産する女性は、そこそこの男性と早めに手を打てた人たちです。この人たちは、定職・定収入があるからライフプランが立てられるんです。この研究結果から得られる教訓は、「女性に正規雇用を与えよ」ということです。

他方、正規雇用を勝ち取った、勝ち組総合職女にも涙があります。男子と同じ理由で生きがい・やりがいを求めて就職した女性たちが、かんたんに離職する傾向があります。大企業だと育休も取りやすいので、総合職女子は堂々と育休を取りますが、育休は1年では終わりません。しかも、結婚当時は家事に協力的だった夫は、女が育休中1年間職場を離れて家事に専念したことで、夫が協力しなくなり、復職したときに、再び家事に協力的な夫に戻るのが難しくなったといえます。育休復帰後、女性は時短職場に配置され、負担と責任の軽い仕事を配当されます。そうすると女性は戦力外通知のように感じる。そこでプライドがズタズタになって辞めてしまう。「職場のだ真ん中に女の人の意欲をくじくものがあるのでは?」と問いを立てて研究した社会学者がいます。ポストやチャンスが人を育てます。男向け、女向け、お母さん向け配置を、無意識にやってしまう企業の間管理職が、女の意欲をくじく壁だということがわかりました。

長時間労働をやめる

今の女性には、男なみに働くか、男のように働けないから非正規雇用で働くかという2択しかありません。最大のガンは日本型雇用というものです。ですが、解決策はあります。「男女の労働者が定時に帰る」「年功序列制を止める」「同一労働同一賃金の原則を確立する」というものです。女性も男性も、人生の中では、仕事や家庭などの優先順位が変わります。そんなときには、週に3日だけ働きたい人は「5分の3社員」にすればよい。ワーキングマザーには、お金のためだけでなく仕事をするに、罪悪感がある人もいます。しかし、働く人たちはどこかで仕事が面白いから辞められないという思いを味わっているはず。仕事で得られる達成感や子育てで得られる喜びと取り替えることはできません。だからこそ、罪悪感なんて言葉を使わないでほしい。そして仕事が楽しいことと、子どもを愛していることは決して矛盾しないということを書いてほしい。それを子どもたちにも伝えてほしい。

質疑応答

「資生堂ショック」をご存じでしょうか。資生堂は女性社員比率が高く、その大半が美容部員です。百貨店の化粧品売り場で一番客足が多いのがアフター5と週末ですが、子育て中の女性は5時以降の仕事は難しいと考えられてきました。しかし、企業が一人ひとりに個別事情をきめ細かに聞いたところ、「毎日は難しいけど1週間のうち1日なら大丈夫」「休日は夫に子どもを預けて出られる」という人が沢山でてきて、何の問題もないということがわかり、ママさん社員のアフター5シフトや休日出勤を実現しました。

私たちは決して男のようにになりたいと思ってやってきたわけではありません。男は権力者、支配者、抑圧者です。フェミニズムに対する短絡的な誤解は、「女性は僕たちみたいになりたいわけね、じゃあ女捨ててかかってこい」というものです。でも男みたいにになりたいわけではない。

先ほど、加納共同代表が言われたように、弱者が弱者のまま尊重される社会にしたいというのがフェミニズムです。私は30年前から同じようなことを言い続けてきました。

女はただ女であるだけで弱者であるわけではありません。ですがいったん赤ん坊のような依存的な存在を抱え込んだとたん、弱者になります。強者は弱者を支配下に置きたいと考えます。女も子どもに対しては圧倒的な強者になります。例えば、お店で母親がむずがる子どもに対して、「置いて行くわよ」という。すると子供は「ぎゃー」と泣く。すると母親はきっと快感を覚えるでしょう。子どもに対して「生殺与奪の権利がある」という力の感覚を味わうからです。実際、子どもを床にたたきつけて殺した母親もいます。

ですが、育児や介護など、ケアという行為は、強者が弱者に対する権力の濫用を抑制し続ける実践ともいえます。すなわち非暴力を学ぶ実践だと思えます。10代の凄惨なリンチ殺人を見ると、だいたい加害者は10代の男の子です。生まれてわずか十数年のうちに暴力が学べるのなら、非暴力も学べるはず。この非暴力を学ぶケアという経験に、男も招き入れてほしいと思えます。

赤ん坊は2百万年前の人類と同じ。ということは、子育てする女性は2百万年前と現代を行き来していることになります。その落差が、大きな創造性を与えてくれる。この宝物のような経験にどうして男も参入しないのでしょうか。世の中の祖母たちは、孫・子かわいさですぐ手をだしますが、そうすると夫はどこまでも手を引いてしまうでしょう。私は、「あなたが手を出すことで、子どもたちの夫婦が人生の戦友になるチャンスを奪っているんだよ」と諭します。夫婦が子育ての戦友になって、家庭を一緒に支えていき、2百万年の時差を共に味わってもらって、経験の幅を広げてもらいたい。

日本は超高齢社会です。人間は依存的な存在として生まれ、依存的な存在として死んでいきます。誰もがいつかは依存的な存在になります。どんな強者も必ず弱者になる。未来は誰もが「助けて」と言ったら助けてもらえる社会にしたい。管理職の女性たちが意思決定権を持っているのなら、弱者が生きやすい社会に力を使っ

質問 1 / 高校の教員をしています。この講演を聞きたくて休みを取って伺いました。先生のお話を聞いて感動しています。情熱大陸や東大の話で、実物を見たいと思ったのが正直な話です。私は管理職でも主任でもないですが、自分がいずれは職場を引っ張っていきたくと思っています。しかし、現状は、主任などは男性が多く、男性の意見が強いんです。私はワーキングママなので、自分の意見を言って良い風を吹かせたいと思っています。また子供たちに、今日の話の胸に、女性の働き方や女性の力、幸せに生きていくことを伝えたいと思いました。

上野氏 / 高校の先生は休みを取らないと、週日の講演には来られないんですね。先生に熱意があることが、確実に生徒に良い影響を与えることを、教師として証言しておきます。上野ゼミの学生たちの中に、ユニークな問題意識やアイデアを持つ子がいます。「よくそんなこと知っていたね。どこで学んだのか」と聞くと「小・中・高の先生が手作り教材で教えてくれた」と答えてくれました。先生たちの熱意は、ちゃんと子どもの中に残っていて、しっかり響いているということを実感しました。どうぞ、先生たち、ご健闘くださいませ。そういう生徒さん達を育ててください。

質問 2 / とても楽しく聞かせていただきました。いつも、もやもやと感じていることを言語化していただけてスッキリした気分です。私は鹿児島県境に住んでいます。薩摩の風土が色濃く残っていて男尊女卑が強い地域です。どうしても女性が表に出ると、強い罪悪感をおぼえます。引っ込むことが美德という風習があります。今日のお話を聞いて、女性でも表に出てやっていこうと思いました。

上野氏 / 先ほど #MeToo 運動についてお話ししました。若い女の子がイヤなことをイヤって言うようになったと思います。今「男が女より優れた生き物である」と考える女の子は、断言しますが、ゼロです。そんな女の子たちを、皆さん方世代が育てました。なのに、彼女たちを受け入れる社会が育っていない。ある新聞記者の取材に、「女性が変わってセクハラを受忍限度が変わりました」と話したのに、後で原稿を見たら「女のガマンが足りなくなった」と書かれていました。確かに我慢しなくなったのには違いないんですが(笑)。女性がのびのびと生きて、社会を変えていけたらなと思います。



質問 3 / 女性の活躍のためにどういう視点でいけばいいのかと考えをまとめると、女性を活躍させるためには、感動するような成功体験をさせるということかなと思いました。

上野氏 / 部下の手柄は上司の手柄だから横取りしていいんです。でも意欲を引き出してあげることは、上司の責任ですから、どうぞ部下の意欲を引き出してあげてください。そして部下の手柄の上に上司はあぐらをかいてください (笑)。

質問 4 / 学校の組合で執行部長をしています。今まで非正規だった人が県のお金で採用されるという新たな働き方ができるようになりました。高校でも女性が5割以上ですが、非正規だった人が増えると7割以上が女性という形になりそうです。同一労働同一賃金とするには、経済問題が関わってくる。私のように長をしていると、「権利が先か、賃金が先か」考えてしまいます。日本の女性参画をもう一步進めるためには、何が必要か？また、海外ではクォーター制を取り入れています、「日本の風土には合わない」という議論もあります。その事について上野先生のお考えをお聞きしたい。

上野氏 / 常勤の教員組合が、非正規を正規に変えさせたというのはすごいと思いました。大学の研究現場も雇用崩壊しています。非正規職には女性の割合が多いです。女性が組合のトップになるのはもちろん、教育長にも学校でも長になってほしいと思います。

クォーター制が、日本の風土に馴染まないというのは、まったく根拠がありません。実際に諸外国で、女性の指導者の割合が増えて行った実例を見ると、強制力のあるクォーター制抜きに増えた国はありません。我が国は、候補者均等法など名目だけの法律をつくりましたが、罰則も強制力もありません。男女平等先進国も、30、40年前は男性中心社会でした。変わってみれば風通しのいい国になって、経済的にも安定しています。今度、「風土に合わない」と言われたら、論破してください。

質問 6 / 先生から新卒一括採用廃止、同一労働同一賃金の確立を掲げていただきました。大企業においては大きな何かが働いてすぐに実現するのは難しいと思ったんですが、小さな企業であるほど、やろうと思えばできるかもしれないと思いました。今は新卒一括採用に関しては、人材不足で年がら年中採用活動している企業が多い。同一労働同一賃金の確立に関しては、経営者のやる気があればできるのではと思いました。先生のご意見をお聞かせください。

上野氏 / 百パーセントその通りです。トップが変われば組織は変わる。大企業こそ、変化が難しい、小さい組織ほど、変わりやすいです。大企業のトップは雇われ経営者ですから、中小企業こそ、トップが率先して変わるための研修をしてほしい。これからは、夫婦が働くのはマスト、夫婦が協力し合って暮らしも仕事も維持しなければなりません。ワンオペ育児を強いる日本型男性稼ぎ主モデルこそが、最も子どもが生まれない社会です。子どもを産むことが未来のカギなら、そこを一向に変えようとする社会では、若い人が希望を持ってないというのが、出生率のデータからも分かります。子どもを産み育てられる社会にするには、どうすればいいかはすぐに分かりそうです。

