



現代女性キャリア研究所開設記念講演会・シンポジウム

「女性の多様な社会参加をもとめてー今、何が課題か」

日時：2009年1月24日 場所：日本女子大学 新泉山館

第1部 講演会「女女格差」

橘木俊詔氏（同志社大学教授・内閣府男女共同参画会議委員）

第2部 シンポジウム

大沢真理氏（東京大学社会科学研究所教授）

木本喜美子氏（一橋大学大学院社会学研究科教授）

大沢真知子氏（日本女子大学人間社会学部教授）

主催：日本女子大学現代女性キャリア研究所

「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究」

（文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業）

この講演会、シンポジウムは、女性の社会参加についての合意が形成されているかに見える現代社会において、今いったい何が課題なのかについて、様々な角度から議論することを目的として企画された。

「女性の多様な社会参加を—今、何が課題か」

講師：橋木俊詔

岩田先生：はじめに、当研究所の設立について若干説明させていただきます。女性の多様な生き方が提唱され、ワーク・ライフバランスが問われている反面、格差や貧困も広がっている、というのが現代だと思います。そこで、この時期にいったい女性がどういう生き方をしていけるのか、これをキャリアという言葉で表わし、そのあり方を研究したいというのが一つの目的です。また現在、日本女子大学は両キャンパスで女性とキャリアに関する副専攻ができております。それから教養特別講義という全学必修の授業があるのですが、2年次の学生を対象とするこの授業において女性関連の少しまとまったカリキュラムがスタートするところです。その教育支援をこれからやっていきたいというのがもう一つの研究所の仕事です。最初の研究については、現在、文部科学省の戦略的研究基盤形成支援事業に選定されまして「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—「女性とキャリアアーカイブ」構築へ向けて—」というタイトルの研究補助金をもらっております。この今日の講演会・シンポジウムはこの「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—「女性とキャリアアーカイブ」構築へ向けて—」のプロジェクトが主催をしております。その他、私学学術振興資金の「現代女性のライフコースとキャリア類型研究—「セカンド・チャンス社会」の構築—」などいくつかプロジェクトがスタートしております。

本日は、もうすでにご案内にあったように、一部で講演、二部でシンポジウムということで現代の女性のおかれている位置、そして課題というものをできるだけ具体的に議論できる、できたら、というふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元に今日の講師、シンポジストの先生方のプロフィールが配られていると思いますので御参照いただければと思いますが、橋木先生はみなさんもうすでにご存じのように、この間の格差問題の火付け役といえますか、一番先に不平等の問題を広く世に問うというお仕事をされてこられた方です。長らく欧米での教育研究のキャリアの後、京都大学の教授をされておまして、最近同志社大学にお移りになっていらっしゃいます。男女共同参画会議の議員でいらっしゃいますが、昨年夏に『女女格差』という、「ジョジョ格差」と読むそうですが、本をお出しになりまして、本日は、この「女女格差」についての講演をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

橘木先生：はい、ただ今、ご紹介にあずかりました、私、同志社大学の経済学部の橘木と申します。今日は、皆様の前で私が日頃、書いていることや発言していることの一端をご紹介する機会を与えていただき、主催者の方に厚く御礼を申し上げます。学長先生と岩田先生からこの会の趣旨も紹介されましたので私のほうはもう、いきなり話に入らせていただきたいと思います。

皆様の前で、会場をざっと見ますと大半が女性でございまして、男性はほんの数人とかいう状況でございます。私にとってはこういうところで話すというのは緊張の極致に達しておりまして日頃慣れていないことなので、余計なことをいって皆様からの失笑なり爆笑を買うかもしれませんがその点は、お許しいただきたいと思います。

私が今日お話する、レジュメを確認させていただきます。縦書きで「女女格差」と書いてあるのがございまして、これは何を言っているのかといいますと、先ほど、紹介していただいたこの私の『女女格差』という本の章立てです。それと「第10章おわりに」というこの本の要約が書かれております。そういう意味でこの本の内容と結論めいたことが書かれているのがこの縦の「女女格差」というレジュメでございます。もう一つは、横書きになっております私と上野千鶴子先生との対談が入っているのが配られております。これは今日は私はあまりお話しませんが、実はこの『女女格差』という私の本をめぐる radical フェミニストの代表選手である上野先生から挑戦を受けています。橘木生ぬるいぞ、というような話がこの対談の中に入っておりますので、もし、時間があればこれのお話もさせていただきたいと思います。基本的には、この対談は上野先生から私がボコボコにされているのを読んでいただいたら、楽しめるのではないかなというふうに思います。

本論に入らせていただきますが、まず『女女格差』という本をなぜ私が書く気になったのかというモチベーションからお話させていただきます。先ほど、岩田先生からご紹介ありましたように日本が格差社会に入りました。日本は一億総中流の社会で貧富の格差はあまりない社会であるというのが戦後ずっと信じられてきましたが、私が十数年前に「いや、ちょっとまてよ。日本もそれなりの貧富の格差が広がっているぞ」というようなことを言い始めたものですから、それを基にいろんな論争が起きました。橘木の言っていることは正しいとか、いや正しくないとか、まあ、いろんな形で批判がございました。そういう意味で私はそういう批判があったものですから、格差あるいは貧困とかいう問題をここ十何年、本格的にやっている身分のものです。

どうも考えてみると男男（おとこおとこ）の格差しかやっていなかったな、という反省がございました。それをまあ、「だんだん格差」という、男男と書いて「だんだん格差」というふうによく朝日ジャーナルもいいますが、それをもじって私は「女女格差」というような言葉を使いました。今まで日本の社会で格差があるというのは男の間の格差を語ってきたという、これは理由があるわけです。多くの家では男性が所帯主で、働いている女性もいますが働いていない奥さんもいる。幸か不幸か男性の所得

の方が高いですから、家計所得ということに注目して家計の所得格差を比較したら、これはどうも男性の間の格差になりがちであるというのはこれはもう否めないのが事実でございました。そういう意味で私が、今まで日本における貧富の格差が広がってきたといったようなことは、男男格差であったというふうについていいかと思います。ところで本格的な女女格差の話に入る前に、格差の問題をちょっと反省してみたいというふうに思います。

日本が格差社会に入ったと、昔は一億総中流と言われてて貧富の格差があまりないけど、何となく格差が広がっているよというような主張に対していろんな批判があったんですが、最も刺激的でチャレンジングな批判は日本のトップから出てまいりました。皆さんもご記憶あるかもしれませんが、小泉元々元首相、日本は毎年首相が変わりますので元々元になるのです。今が麻生さん、その前は福田さん、その前が安倍さん、その前が小泉さん、元々元首相が、小泉さんになるのです。

「格差社会のどこが悪い、何が悪い」という発言をしました。これは、ものすごくチャレンジングな発言でございます。なぜ彼がこの発言をしたかということ、国会で「日本は貧富の格差が広がっているといわれているけど、小泉首相どう思いますか」という質問に対して、「格差社会のどこが悪い」というのが彼の答弁でございます。普通は、一国の大統領とか首相っていう人は、そういう発言をしないのが一般的でございます。そういう発言をすると、これは非常に過激な発言として、貧困者を切るというような意味があるんじゃないかという批判を受けますので、普通、一国の首相とか大統領という人はそういう発言をしません。私もそういう関心があったものですから、一国の首相とか大統領がそういう発言をしたことがあるかというのをちょっと調べました。やっぱりなかったです。逆にいえば、小泉元々元首相は大変に勇気があったんですよ。世間的にできるだけ貧富の格差がない方がいいというようなことをいうよりも、彼の本心で格差があつていいではないかという論点を主張したという意味があります。貧富の格差はあつたほうがいいのかというのが彼の結論だったんですね。

これを言い出すと一時間半くらい時間を費やしますので、私は、その問題に関しては言いませんが、小泉元々元首相の言いたかったことはこういうことです。「有能な人、頑張る人がたくさん所得もらって何が悪い。それが経済の活性化につながるんだ」というのが彼の論理でありました。私、経済学者の端くれでございますので、その論理、私は正しいと思います。やはり、有能な人、頑張る人がたくさんもらってその人たちがインセンティブをもって働くというのは経済の活性化につながる。しかし小泉元々元首相は、じゃあ逆の人をどうしたらいいかということは一切言わなかったのが私の不満でございました。要するに、頑張れない人あるいは頑張ったけど失敗した人をどうしたらいいか、ということに関して小泉元々元首相が一言も述べなかったことが私の不満でございました。

これ以上、私はこの話は申しませんが格差問題というのが、まあトップにまで関心

を持つ話題になったということを申しておきましょうか。私も格差の問題で岩波新書から、小泉元々元首相からそういう発言が出てきたものですから、私なりの回答を示さなければいけないと思って岩波新書で『格差社会』という本を二、三年前に書かせていただきました。

いよいよ女女格差でございますが、先ほど申しましたように格差、家計所得の格差というのは男性の間の格差であるということだったわけですが、世の中を見てみると、女性が人口の半分を占めていますよね。これは無視できません。それから、女性だって働いている人がいる。これは女性を無視して格差問題を語れないな、ということから、私は『女女格差』という本を書かせていただきました。単純な動機は、女性の間でも格差があるんじゃないか。じゃあその格差はどういう理由で発生してきたのか。あるいは、その格差は容認できるのか、容認できないのか、という観点から『女女格差』という本を書いた次第でございます。

この本を書くのに数年かけていろいろ勉強をしてたわけなんです、非常に面白いテーマであるということに気がつきました。なぜか、といいますと、男性の場合はですね。この中に男性の方が何人かおられるかと思いますが、自分が産まれてから学校行って、学校卒業して、仕事を始めて途中で働きをやめるという人ほとんどいないですよ。男性の場合は単線型の人生しか送っていない。教育を終えてから勤め始めて、景気が悪ければ失業することはありますが、自分で意図的に働くことを中断する男性はほとんどいない。

非常に単線型の人生しか男性は送っていないのに対して、女性はいろんな人生経路を歩いているなあ、ということがはっきり出てまいります。例えば、学校を卒業してから、これは高校を出るか、短大を出るか、大学を出るか、この差はございますが、女性の場合は、まず学校に行く時に、特に女子大を選ぶか、共学を選ぶかという選択からもう始まっているんですよ。男にはそういう選択はありません、男子大学。どこか、皆さんご存じの人もいますか。ないですよ。防衛大学すらもう女性を入れていますので、男女共学ですよ。男子大学というのは私はないと思いますが、女性の場合は教育を受けるときに、女子大学に行くか、共学の大学に行くかという選択がまず教育の段階で始まる。

それから、大学を出てからまた選択が一つ出てまいります。勤めるか、勤めないか、の選択があります。今の現時点においては大学を出た女子大生の多くは勤めるでしょうが、昔は必ずしもそうじゃなかった。一昔前の女子大生であれば、すぐ専業主婦を目指すという選択肢がございまして、家事手伝いという職業がございました。家事手伝いに入るというのは要するに数年間、学校を出てから家にいて炊事や食事あるいは洋裁、あるいはそういう準備をして結婚に備えるという選択の女性がかなりいました。という意味で、女性が学校を出てから働くか、働かないのかという選択が一昔前にはございました。

まだ、女性には選択が付いて回ります。今度、学校を出て就職する時に、総合職を選ぶのか、一般職を選ぶかという選択がまた女性にはございます。あとで総合職か一般職かの話は時間をかけてさせていただきますが、要するに総合職とは転勤はあるけど、企業の中核の完璧な仕事をやるという仕事を選ぶのか。あるいは補助的な仕事に従事して転勤はしないという一般職を選ぶのか、という選択がございます。これ、女性に課せられた選択でございます、男性にはそういう選択の場はございません。

もう一つの選択がまた出てまいります。これはどういうことかということフルタイムで働くのか、パートタイムで働くのか、という選択が女性にはついてまいります。フルタイムというのは週5日間ないしは6日間、朝9時から夜5時までフルタイムで働く、一方パートタイムというのは週3日あるいは1日、あるいは午前中しか働かないとか、そういうような働き方もございますので、女性にはフルタイムかパートタイムかという選択がございます。

こういうような意味で女性には学校に入る時から選択が始まって就職ということに直面した時に、先ほど何回も申しましたように、総合職か一般職か、フルタイムかパートタイムか、という選択が女性にはございます。

さらにまた選択がございます。これは、働くことにはあまり関係ないのですが、結婚とか出産とか、子育てという現象が女性にはついてまいります、これ男性にもついてまいりますので、男性がいないと結婚できませんので、男性も結婚という事象を経験する。しかし出産という経験は男性は永久にできません。女性にだけ与えられた出産という事象が人生上でございます。これは、子供を産むのか、産まないのか、というまた選択でございます。日本の社会というのは不幸なことに出産をした後の子育てを誰がやるか、という、これまた不幸なことに女性に非常に比重のかかることがございます。そういう意味で女性には男性とは違う、もう一つの結婚・出産・子育てというような人生上で起こる事象からどういう帰結が起こるのか、あるいは、そういう現場に直面してどういう決断をしていくのかということか女性の選択肢でございます。

私のような男性からすると、こういうことが類推できます、女性はいろんなことを人生で年を取りながら選択しているんだな、ということに気がつきます。男は先ほど申しましたように、今言ったような選択はほとんどない。という意味で非常に単純な人生しか送っていない。一方女性は先ほどから申しましたように、いろんな選択の機会が与えられている人生を送るということになりますと、非常に多岐多様な選択機会が与えられているから、それをうまくやれば男よりもきっと良い人生が送られるんじゃないかというのが、私男性からのいわゆる期待と申しますか、そういう男には選択の機会はないんだと。

例えば、学校出て働きたくありません、なんていう男がいたら、これものすごいバッシングされますよね。結婚しないという選択は男も女もできますが、働くこと嫌だってなことを、「私は働きません」なんて、もし男性が言ったら、もう世間から総スカ

ンくう。女性が働かない、専業主婦を狙います。といっても誰もバッシングしませんよ。という意味で、私のような男性から見ると女性の方が、繰り返しになりますがいろんな選択の機会を与えられて、自分が最適と思う選択をしてそれがうまくいくのであれば、男性よりも幸せな人生ではないでしょうか、という結論めいたことがこの本の中で書かれております。

男性から見れば、逆にいえばうらやましい人生ではないかというようなことを書いたんですが、これは、女性からは総スカンを受けました。どういうことかといいますと、「橘木は、女のことをわかっていない」。どういうことかといいますと、表面的には選択しているように見えるけど、女性の立場からすると自由に選択しているんじゃない。半分は強制的に選択させられているんだ、ということと、選択したいと思っても半分は選択肢を選べない環境にいるということが女性の現実だ、という反論を受けました。

多分ここにおられる大半の女性の方はこの意見に賛成されるんじゃないでしょうか。そういう意味でこの本をもし読まれた場合には、私がこの本を書いた時に、いろんな対談だとか、書評とかあった時に、どうも橘木は女性を半分美化している、いろんな選択肢があって、自分に一番ふさわしい選択肢を選んでるんだから非常に男性よりも幸せな人生を送っているんだろうな、という非常にナイーブな解釈は当てはまらない。強制的に選択肢を選ばされて不幸な女性がいっぱいいるんだということを、もっとこの本の中で書いてほしいというコメントが、多くございました。

私はそのコメントは正しいな、と私なりに理解しております。例えばあとで総合職と一般職の話、あるいは、フルタイムとパートタイムの話で、具体的にそのことに言及したいと思います。強制的に選択しているかもしれませんが、あるいは不本意に選択している場合だって女性には多いでしょうから、そういう話は具体的にさせていただきたいというふうに思います。

そこで、この本で分かったことを、ごく簡単にご紹介したいと思います。この「女女格差」という縦書きのをみていただきたいですが、章立てでいきますと、まず第一章に男女格差というのがいきなり出てまいります。女女格差の本なのに、なんで最初に男女格差が出てくるかと、いぶかる方がおられるかもしれません。私の意図は、女女格差、女性の間での格差の一部は、男女間格差から起因して発生しているのがあるということを示したいために、まずは男女間格差というものをこの本を読まれる方に認識していただきたい、ということを強調したいために、男女格差というのを出させていただきました。

女女格差、女性の間でも格差があるんじゃないかという話に、なぜ男女格差が絡むのかということをご理解いただけるために、一つの分野をご説明したら分かりやすいと思います。教育の問題を考えてください。私たちの世代が教育を受けた頃、男性、男の子は出来れば、短大ないし大学へという雰囲気が非常に強うございました。とこ

ろが女の子の場合は、まだ当時、日本は貧乏でしたから女の子まで短大や大学にやるだけの経済的な資金を家庭は持っていなかったから、高校ないしはせめて短大で終えるというのが、一昔前の教育の話でございました。ということは、男の子はできるだけ高い教育を受けなさい、女の子は短大か高校でやめておきなさい、というのが一昔前の現状であった。これ、男女間格差ですよ。男女間格差という教育の格差が、女女格差といわれる女性の間での教育の格差の何割かを説明する動機である、というふうに言えますので、皆さん一昔前の教育の格差を考えていただいたら、女女格差も実は男女格差が一つの原因になっているというのがわかっていただけるかと思います。

これは皆様のお手元に上野千鶴子先生との対談がございますが、私と上野先生とは全く意見が一致しました。一昔前、上野先生も私も皆さんより年上ですから、当時の教育の現状をよく知っておりますので、そういうのが現状であったというのが二人で一致したのがございます。

一つの面白い逸話がございます。私の同志社大学の同僚で女性の先生がいるのですが、名前は申しません。その方、私よりちょっとお若いのですが、彼女は非常に入試のむずかしかった東大に合格したんですよ。で、東大に合格した時にご両親、特に母親が、涙を流して「東大に進学するな」といったらしいんですよ。なぜか。東大なんか卒業したらお嫁さんにいけないというのが、昔の母親の涙ながらの抗議だったらしいです。私も自分の身近でそんな人はいませんが、あとで出てこられる大沢真理先生は東大ご出身なので、大沢真理先生のご両親がそんなことをいったかどうか、あとでお聞きしたいと思いますが、昔はそういう時代だったんですよ。だから、お母さんは、お子さんに東大に行くのはやめて女子大に行きなさい。女子大に行ったら結婚できるけど東大なんかに行ったら結婚する相手が見つからないから止めなさい。というのが一昔前の現状でございました。これまた男女間格差、ひとつの教育、女女格差を説明する一つの要因として男女間の教育の格差の話になるかと思います。その方は、親の涙ながらの抗議を振って東大に進まれて、今同志社の先生をされている女性の方から直接聞いた話ですから嘘ではございません。というわけで、一昔前の教育というのはそういう現状であったということをおわかっていただくために、第一章でそういう話をしております。

第二章は女性の階層という話をしているのですが、階層というのは、その人がどういう階層に属するか、上流か中流か下流かといったのがございまして、これは貧富の格差よりももう少し広い概念でございまして、どんな職業に就いているか、どれだけの所得があるか、どれだけ教育を受けているか、といった階層の話をしているのです。この第二章は非常に難しゅうございます。女性の階層を語るのは非常に難しい。いちばん難しい理由は、専業主婦をどう扱ったらよいかというのが、すぐに出てくる課題でございまして。専業主婦の場合は、所得がないから貧富の格差とは関係ない。そうすると夫のステータスだけでその家の階層を規定したらいいのか、という問題が出てま

います。女性が働いていないのだから男性のステータスだけで階層をはかるのは、そう困難ではないのですが、一方で、女性が働いている場合にどちらをとるのか、すなわち夫の階層をとるのか、妻の階層をとるのか、というもうひとつのややこしい問題が出てまいります。でもこの問題は、今日は私は全然お話しません。関心のある方は読んでいただいたら、それに対する解釈の仕方は書いてございます。

その次は、第三章の教育。女性の間で教育格差がいったいどれだけあるか、という話でございます。この章は、私の本の一つの貢献だというふうに自負しているんですが、どういうことかということ、高等教育を受けた人とそうでない人とで教育格差というのは二分類が普通でございます。高等教育を受けた人とそうでない人を区分して、教育格差というのは論じるのが普通の社会学の考え方でございますが、私はそれでは物足りない、女性の教育格差を語る時は、三極化で扱う方がより正しいのではないかということをこの第三章で主張しております。

それが第三章の第三節でございますが、そこに三極化というようなことを書いている具体的な意味をご紹介します。先ほど二極化といたら、高等教育を受けている人と高等教育を受けてない人という二極化ができるのですが、そこでの三極化という意味は、高等教育を受けた人の間で女性に関してはもう一つの二分化がある、というのが私の仮説でございます。どういうことかということ、偏差値の高い大学を出た女子学生と、そんなに偏差値の高くない大学を出た人の間の格差というのが結構意味がある、というところでございます。一番日本で偏差値の高い大学は東大ですから、東大を象徴にすればいいかと思いますが、そうでない偏差値の高くない大学というのも一部として存在する。

なぜ私が三極化ということを主張したかといいますと、どこの学校を出たかということが女性が就職活動をする時に、総合職にいくのか一般職に行くのか、の一つの岐路になっているということから、私は女性の高等教育を受けた人に、細かいながらの差があるということで、三極化というふうなことを申した次第でございます。従いまして、いわゆる一番上は難関大学、それから二番目は一般大学、そして短大という高等教育を受けた人、三番目は高等学校を出た女性という意味で、日本の女性の教育格差を論じるときはこの三極化が非常に重要なことである、というふうに私はみております。

そういう意味で男性とは違う、男性はほとんどの人が総合職で働きますから、どこの大学を出たかっていう、それは男性だってどこの大学を出たかっていうことは大事でございますが、女性ほど身分上の差別は受けない。どこの大学を出たかってことが女性にとっては総合職か一般職の一つの岐路になっているということがここでの主張でございます。

その次の第四章「結婚と離婚」、あるいは、第五章「子供をもつかもたないか」、第六章「専業主婦と勤労女性」、第七章「総合職か一般職か」、第八章が、「正規労働か非

正規労働か」。まさに女性が産まれてからずっと教育を受けてどういう仕事に就くのか、結婚するのか子供を持つのか、あるいは総合職を選ぶのか一般職を選ぶのか、フルタイムで働くのかパートタイムで働くのか、というような選択をどういう動機でもってしているのか、そしてそういう選択をした結果女性の間で格差はいったいどれだけあるのか、というようなことをこの第四章から第八章まで書いております。

わかりやすい例でいえば、総合職と一般職を見た場合は、企業でどういう扱いを受けるかということ、総合職に入った女性は基幹的な仕事について転勤もする。明日札幌に行きなさい、と言われたら札幌にいかざるをえない。しかし昇進の道は開かれている。一般職で入ると明日札幌に行けという転勤命令はないでしょうが、補助的な仕事に従事しますから昇進の可能性は低い、ということが出てまいります。総合職と一般職を女性の間で比較すると賃金格差が結構出ているというのが、統計を見れば如実にでていることでございます。そのようなことをここで具体的に示しております。

あるいは、フルタイムで働くかパートタイムで働くかというような選択においても、男性の場合はフルタイムで働くか、パートタイムで働くかという選択はあまりございません。まあ、定年を過ぎてから、短期間働くという短時間労働にコミットする男性はかなりいますが、現役の労働者である時は、男性はほとんどはフルタイムで働きますが、女性の場合は、例えば結婚してお子さんができたらしばらくの間は家にいてまた働き出すという選択をした場合に、フルタイムを選択せずにパートタイムを選択するという女性が結構多ございます。

これは子育てを誰かがやらねばならない、ということがございまして、こういうところで私が先ほど申しました、男性は選択肢がなく単線型で単純な人生を送っているけど女性はフルタイムを選ぶかパートタイムの選択があるからいいですねということになります。このようなことを言うと、なんとナイーブなことをいうと、女性からは当然反論が来るわけですよ。私たちは子育てをせねばなりません。強制的に子育てをやらねばならないのだったら、フルタイムを選択したいけどできないから、仕方がなくパートタイムを選択しているんだという反論が当然出てまいります。

これは日本の社会の現状が、子育てを女性におんぶに抱っこされているという非常に悪い伝統が続いておりますので、そういう現状にならざるをえない。その現状は変えなければならないのはもう確実なんです、少なくとも今までは、そのようなことがあったから女性は不本意ながらパートタイムを選択しているんですよ、という当然反論が出てくるんじゃないでしょうか、ということでございます。

こう述べますと、その点、皆さんこの本を読まれたときに私が申しましたように、自分が好んで積極的に選択したのか、いやそうじゃない、不本意に非意図的に選択した結果であるかということを詳しく区別して考えなければならないなあ、ということが見えるかと思えます。

総合職・一般職の選択もそのような側面が当然あるかと思えます。例えば、こうい

う女性がいたとします。自分は結婚、出産までは働きたい、で出産した後は、退職して子育てに入ろうという女性がいた場合は、学校出た時にそんな意図的に総合職を狙わないという女性も結構いるでしょう。そういうことを考えると、それは意図的かもしれないけど、一方でこういう反論も出てくるでしょう。企業は女性の総合職の数は非常に限った数しか募集しておりませんので、総合職に入るのは女性の間では非常に厳しい競争がございます。

私いま同志社大学に勤めておりますが、同志社大学の女性のゼミ生の相談のひとつは、まさにこれでございます。私も日頃その問題に直面しております。女子学生から相談を受けるのは、総合職で行ったほうがいいのか一般職で行ったほうがいいのか、先生相談に乗ってください、というのが女性からの相談でございます。でそういう意味でそこで非意図的か意図的か、不本意か本意かという区別は微妙に違いますが、そのようなことがあるということを皆さんにぜひわかっていたいただきたいというふうに思います。

次は、この本の第九章「美人と不美人」という危険な章でございます。私は、この本の目次企画書を自分で用意した時に実は、美人・不美人のことを書こうと思っていたんです。ところが書いているうちに、私はこの章を書くときボコボコにされるなあ、という非常に危険を感じました。しかも私は文化人ではございませんし、そんな人を感じさせるようなことを書けないから、編集者の方にこの美人・不美人の章は私やめます、というふうに申ししたんですが、編集者の方が、この章を入れないと女性格差は完結しない、というコメントを受けました。実はその方今日ここにおられますので、後でコメントをいただければいいかと思いますが、私もそこまで言われると書かざるを得ないかと思って、意を決して書きました。

美人と不美人、どちらが得なのか、美人に生まれてどれだけ良い人生を送っていて、不幸にして不美人に生まれたらどれだけ不幸な・・・不幸なんてこと失礼で言えません。そういう人生なのかということを多少書きましたし、これはあまりお話しすると非常にまずいことになりますので、関心のある方は読んでいただきたいのです。

面白いことが起きたことだけ一つ申し上げます。どういうことかということ、私はこの本を一部の方に送って、コンタクトを取れた人に「あなたこの本を見て、どの章から読み始めましたか？」という質問をしたら、なんと大半の人が第九章から読み始めた、という答えが返ってきました。これ男女問わずです。男女問わず第九章から読み始めた、ということを答えていただきました。ということは、私はああ、皆さんやっぱりこれ潜在的には関心あるんだなという、多少なりとも私は救われました。この章をいれたこと。ついでに私が男男格差という本を書く時には、美男と醜男ですか、醜男というのはちょっとあまり日本語としてはよくないですけど、ブ男との差を書かざるを得ない、と思っておりますが、男が男のことを書くのはこれまた難しいですからね。かえって男性がこの美人・不美人を書いた方が案外、客観的に書けたかもしれ

ないということがございました。

もう一つ後日談がございました。どういうことかといいますと、この章の中で何人かの美人を、歴史的な西洋の美人と日本の昔からの美人、いろんな人、紫式部だとかですね、和泉式部だとかいろんな人の話を出したりしまして、それからヨーロッパの女性の話も具体的には出しています。

現代の女性もやっぱり書かなきゃいかなと思ひまして、私は政治家の小池百合子さんをあげました。なぜ小池百合子さんを挙げたかといいますと、彼女は政治家としては、前回の自民党の総裁選挙で候補にまでなりましたよね。まあ、彼女は美人だし、キャスターだからテレビの写り方とか写真の写り方とか、素人ながらにも非常に意識して話をしています。彼女はやっぱり女性の魅力をフルに活かして政治家として活躍しているな、というようなことで現代の美人の一人として小池百合子さんをあげました。

私はもう一つの意図がございました。なぜかというと今や自民党の総裁、首相は二世、三世だらけなんです。で、もう父親やおじいちゃんが政治家だった人ばかりが首相をやり、政治家になっていて政治家の世界は、二世、三世だらけで、男は政治家の息子としてしか生まれないと政治家になれない時代に今はなっているんですよ。そういう時代に、私は小池百合子はよく頑張っているという賛美の意味を込めて小池百合子さんをここに書きました。彼女は二世ではございません、神戸に生れてお父さんは小さな商社の経営者をやっておられた方で、まったく政治の世界とは無縁で、自分の能力と実力と努力とでここまで来たんだ。当然美人は助かったろうけど、自分の努力でここまで来た小池さん进行评估したいと。彼女もいろいろな批判を受けてます。いろんな政党を渡り歩いて渡り鳥だとか、いろんな形で批判も受けてますが、少なくとも自分の実力と努力だけであそこまでいった小池さんを称賛したいと思って彼女を取り上げた次第でございます。

また後日談がございまして、小池百合子さんにこの本を送りました。「あなたのことを書きましたよ」という意味を込めてです。ノーアンサーでございました。まあ、無視された。読まれたかどうかわかりませんが、何にも返答はなかったという後日談を述べさせていただきます。

そういう意味で第九章はその程度にさせていただきまして、残り15分くらい最後で質問の時間を受けるように主催者の方から言われておりますので、私15分くらいで話を終えたいというふうに思います。

ひとつは、私と上野先生との対談を見ていただきたいですが、まず上野先生から大変刺激的なコメントが、まず一ページ目に、二ページ目にきております。「女女格差」を言うのは今さらの感があります」。何を今さら女女格差だというのが、彼女のコメントでございます。上野さんからみるともう十何年前から自分は女女格差ということを盛んに言っていた、と。男の橋木が今さら女女格差といったって何にも新鮮味がない、

ということを彼女は言いたかったかもしれません。

女女格差というのは私の作った言葉ではないということをこの女女格差のこの縦書きのレジュメの1ページ目の下、第十章の「おわりに」という冒頭に書いてごさいます。これを言い出したのは奥谷禮子さんという、これまた非常に物議をかもした女性でございました。どんな方かといいますと、皆さんも記憶にある方おられるかもしれませんが、奥谷禮子さんという方は、五、六年前ですかね、女女格差、女性の間でも、日本は格差社会に入っているけど女性の間でも格差はあるんだ、ということを彼女は言いたかった。したがって彼女がはじめて女女格差という言葉を使ったのだから彼女のオリジナリティなわけです。

これもちょっと書いてごさいますように、奥谷禮子さんは、こういう発言をしました。当時過労死が非常に多く出ておりまして、一生懸命働きすぎて死んでしまう労働者が結構あらわれて社会問題になったのですが、奥谷禮子さんは某会社の社長でございまして、彼女いわく「過労死するのは本人の責任だ。企業からこれだけ働けと言われてたら、働きたくないと断ればいいんだ」ということを彼女は言いました。そんなに無茶苦茶働かなくてもいいんだ、というのが奥谷禮子さんの言いたいことで「過労死は本人の責任だ」というふうにいったのが奥谷禮子さんでございました。

ところが労働者側からすると、上役から今日は残業11時までやってくれ、と言われてそれを断ったらもう翌日来なくてもいいといわれるかもしれない、と思うかもしれない。強制的に働かされていると労働者は思うかもしれない。ところが、奥谷禮子さんという社長から見ると、「いやあ、残業の命令をされても断ればいいんだ」ということを奥谷禮子さんは言われた。

みなさんはどちらが正しいと思われますでしょうか。私はこういう問題というのは、奥谷禮子さんの過労死の問題に関して、意図的か非意図的か、本意か不本意かという差は、実は私のこの本の中で、総合職か一般職か、フルタイムかパートタイムか、それを意図的か非意図的か、あるいは強制か、というような差を含んでいるということでごさいます。われわれいろんな労働している分野においては、このセンシティブな問題というのは避けることができない、という話になるということでごさいます。そういう意味で、私はこの奥谷禮子さんの発言をあえて取り上げてみました。

それから上野先生との対談の一ページには、上野先生から見ると、二十年前、三十年前の経済学・社会学・心理学は男ばかり扱ってて、女は端にいたのが現状だった、という糾弾を私にしているんですが、私一人糾弾を受けてもしようがないわけですので、この問題は飛ばさせていただきます。

次の論点になるのは、総合職と一般職の差をどう理解するか、というのが一枚目の裏に書いている話でございまして、そのことを少し述べさせていただきたいと思えます。私の至らなかったことなんですが、先ほど結論で男性は単線型のシンプルな人生しか送ってないと、女性には選択肢の機会があって好きな人生を送れるんだからハ

ッピーではないかなあ、ということを私は申しました。総合職・一般職の選択もそういう理解で述べているように上野先生はとられた。そして総合職と一般職の違いがあるのは、上野先生から見るとこれは女性差別だ。なぜ女性だけに総合職・一般職の区別があるのか、というのが彼女の意見でございました。

私もそう思うのですが、私はこの本の中でも対談の中でも、男性だって総合職と一般職の選択の機会を与えたらどうか、というようなことを強調しております。何も女性にだけ総合職と一般職の選択の機会を与えるんじゃないくて、男だって、そんなに一生懸命働いて出世したいなんて思わない男性だっているはずだと。補助的な仕事で転勤もない、その代り食べていくだけの賃金をくれるなら、私はそれでハッピーだという男性だって私はいると思います。男女ともに総合職と一般職の選択の機会があるということ前提とすれば、総合職と一般職の違いはあってもいい、というのが私の心だったんですが、それは上野先生には通じませんでした。

レジュメに大きな日本語がございますよね。「総合職と一般職の区分けを是認するなんて橘木さんは使用者目線です」。経営者の立場からそういつているんだ、というのがきました。左側に大きな私の「上野さん違いますよ。私はずっと労働者の視点で書いてきました」。私は労働経済学者の端くれですから、労働者の生活をどうしたらいいかということを盛んに書いてきた人間ですので、私の主張は、少なくとも自分の主張しているのは労働者の視点から発言してきたつもりなんですが、上野先生から見ると総合職と一般職の区別を是認するのはこれは男女差別だから、橘木は経営者の見方から言っている男だ、という発言になった次第でございます。これ、みなさんどう思われるでしょうか。後のパネルでも、ぜひともこのことを議論していただければなあ、というふうに感じております。

最後はシングルマザーの話でございまして、ここがまたガラッと二人で変わったところでございます。上野先生は私を多少褒めてくれておりまして、上野先生によると男はシングルマザーをあまり認めないという風潮があるということを感じておられて、私はシングルマザー、いいのではないかと。で、女性が子供を産んで、まあ、それが結婚しているか、結婚していないかの差を、区分はせずに、子供が生まれたら、それを社会で育てるような手だてを与えたらいいんじゃないか、という意見を申したら、それには大賛成していただいた。

昔イスラエルにキブツという制度がありましたね。あれは社会で子供を育てるというような制度で、あれをもっと合理的にやればいいというふうに書いたんですが、上野先生からみるとそれは駄目だと。ここで男性と女性の違いが出たな、と。女性はやはり自分の腹を痛めて子供を産んだということがずっと続いているんだなと。やっぱり母と子のつながりというのを、かの上野先生でも重視しているんだな、と。男は腹を痛めませんので、提供するだけですから、従って生んだという意識がほとんどないから、社会で育てたらいいんじゃないか、という意見を持ちがちなんだな、と。私は

男ですから。ところが女性の上野先生からするとやはり母親と子供のつながりというのは非常に大事な。

それでは父親はどうなるのと。父親は、じゃあ親ではないんですか、と。というような反論を私はしたかったんですが、それはこの対談でカットされております。子供は女性だけのものではないよ、と私は言いたかったんですが、それは残念ながらカットされております。

そういう意味で私は、この本を基にして、日本の女性の間に格差があるが、それは合理的な格差もあるし、非合理的な格差もある。合理的な格差は、もう別に気にする必要はないですが、例えば、非合理的な格差はこれは是正しなければならないという、その代表例はフルタイマーとパートタイマーの時間当たり賃金に差があると。おなじ仕事をしているのであれば、フルタイマーという身分にいる人も、パートタイマーという身分にいる人も、一時間当たりの賃金を共通にするというのが格差是正に至るための一番重要な政策であるということを主張しております。これは非合理的な、不合理な格差の是正をやるための私は第一歩であることも、私はこの本の中で述べております。

もうひとつ教育の格差の問題を考えることにしましょう。一昔前は男の子は大学へ、女の子はせめて短大か高校で終わっているという時代は終わりました。多くの女性が大学に進学する時代になりました。今の世の中十八歳の世代の半分以上が大学に進学する時代になりましたけれど、不幸なことに女性はまだ短大に進学する人が多い。四大に進学する女性はそんなに多くないとなると、女性で四大に進学する人を希望する人への機会の平等は阻害されているというような話をここで書いております。

もうひとつ私の希望で申していることは、女性にもっと理科系に進学してください、ということも主張しております。どこの総合大学でも理系・文系の男女比を見ると、もう圧倒的に女性は文系に固まっております。昔は男性は数学や理科が得意で、女性は外国語や社会、国語が得意というのが通念としてありましたので、女性は余り理科系に進学しなかったという事情がございますが、今や小学校や中学校の学力検査によると、男女間に数学理科の学力差は有意にはございません。

従いまして、もっと女性に理科系に、工学部だとか理学部だとか農学部だとか医学部にもっと進学してほしいという希望を述べました。なぜか、そっちのほうで専門職として生きていける可能性が非常に強い、ということが一つの論理としてございます。工学部なんてのは、もう男の世界です、汚い服着て実験やることを女性が嫌なのかも知れませんが、そんなことというフェミニストから怒られるかもしれませんが、これやっぱり工学部にもっと女性がほしいというのが、どこの総合大学でも期待しているところでございます。小宮山前東大総長が発言されていて、彼が東大に入った時に800人くらいの理工専攻者の中で、女子学生たった三人だと言っていました。もう、圧倒的に理工系は男の世界なんです。物理・化学・数学・工学をもっと女性が勉強して

いただきたいという希望です。でもここにおられる女学生さんは、自分で専攻を決めてしまったから今から変えるわけにいかんでしょから、これから中学、高校で勉強する女子高生に期待をこの本の中で述べております。ちょっと時間数分超えましてどうもすいませんでした。これで私のつたない話を終えさせていただきます。どうもご静聴ありがとうございました。

岩田先生：どうもありがとうございました。それでは、質問なりコメントなりありましたら是非お受けしたいと思いますが、どうぞ、手を挙げていただけませんか。橘木先生は大変正直に、もしかすると、皆さんの反発が予想されるところも含めてお話いただきましたけど、いかがですか。学生の方でもどなたでも結構ですが。どうぞ。

大竹(学生)：日本女子大学現代社会学科3年の大竹と申します。貴重なお話どうもありがとうございました。お話の中で先生のもたれているゼミ生も就職活動で総合職・一般職どちらがいいか、というような相談を受けるというふうに今おっしゃられていたんですけど、私も今三年生で就職活動を行っているんですけど、一般職か総合職か迷った時に、先生は学生の方にどのようなアドバイスをされているのかをちょっとお聞きしたいな、と思います。

橘木先生：まず、自分がどういう人生を送りたいか。そこで決めないといかんですよ。ずっとキャリアを全うして転勤をいとわない、そういうようなキャリア中心の人生で送るのであれば、それはもう総合職、とことん狙うべきでしょう。いや、そうじゃない。私の人生はそんな働くことだけがすべてではないというふうに思うのであれば、一般職であったって非常にいい人生を送れると。一般職で転勤もないというのはこれまたハッピーですよ。昇進はそんなにしないかもしれないけど、生きていくだけの賃金がもらえますからね。そしていい旦那さんに恵まれて幸せな家庭生活を送れるのであれば、それもいい人生なんだから、私の基本的な答えは、あなたがどういう人生を将来送りたいかを、まず決めてから、というのが私のアドバイスの第一点でございます。第二点は、今度はその人がどういう会社を狙っているか。例えば、人の羨むような会社の総合職だと、これやっぱ入るの難しいですよ。だったら、もうちょっとそんなに有名な企業で、むしろ中小企業の方が女性を総合職として優遇している会社が結構あるんですよ。だから、二兎を追うなど、有名会社で総合職を狙うのは大変だけど、有名な会社で総合職を狙うのであれば、女子の大学生にも結構開かれているから、名前だけに捉われるな、というのが第二番目のアドバイスであります。よろしいでしょうか。

大竹(学生)：はい、ありがとうございました。

岩田先生：なにか人生相談のようになりましたね。女性の人生というのは男性の単線型に比べていろいろな出来事があるので、選択肢が多いというより立ち止まってどうしようかって考えなきゃならない時期が男性より多いと思います。しかし男性もまたいろいろ難しい時代に入っていますから、単線型でやっていけるかどうかはわからないし、そして何よりも例えば今決められない、今決めても時代が変わるってことが、まずありますよね。例えば今三年生がこの時期に自分の多様な人生を設計できるかっていうと必ずしもそうじゃないし、経済社会環境は変わってきますよね、そういうやり直しや、軌道修正の社会的条件という面ではいかがでしょう。

橘木先生：いや、もうおっしゃるとおりです。私は、この本の中で総合職・一般職の違いを説明しています。入社段階でなぜ、会社が総合職・一般職かの区別をして採用しているかという、企業側から見たらその労働者の生産性まだわからないわけです。働いた経験がないからね、だから、企業としては、なぜその人を総合職・一般職で区別するかという、その人の出た大学でしか区別できないという非常に不幸な、まあ東京大学を出た女性は偏差値も高いし有能だろうから、どこの会社も東京大学の女学生は一般職としては採用しないでしょう。しかし、重要なことはそれは働く前の段階の業績であって、働き始めて五年十年経てくると東京大学卒の女性だって無能な人はいっぱいいるでしょう。あるいはそうでない大学をでて、一般職に入った女性だって働くということからすると非常に能力のある人が多くいるはずだ。そういう意味で採用の段階では学力で区別するのはある程度やむをえないけど、五年十年たったら企業で働いて、その人がいったい働くという分野でどれだけ有能かそうでないかははっきりしてくるから、一般職と総合職の転換を頻繁にやる制度を作ってほしいということ、この本ではさかんに主張しておりますので、今岩田先生が言われたような意見というのは私は賛成でございます。

岩田先生：どうもありがとうございました。まだまだお伺いしたいことがありますけれども、時間になりましたので、講演会のほうはこれで終わります。また次のシンポジウムでもう少し議論を深めたいと思います。どうもありがとうございました。

司会者：橘木先生どうもありがとうございました。では、以上をもちまして前半第一部の講演会を終了させていただきます。この後引き続きまして、第二部シンポジウムで「女性の多様な社会参加をもとめて—今、何が課題か」をテーマに前半の橘木先生のご議論を受けまして、後半のシンポジウムを設定したいと思います。会場設定でございますのでただいまから15分休憩を取ります。前の方にテーブルを変えたりいたし

ますので15分後に開催したいと思いますので前半は以上をもちましていったん休憩に入ります。どうも先生ありがとうございました。

ご参加の皆様、今日は大変満席の状態ですスペースが空いているところ少なく大変恐縮でございます。会場の設営の時に少し調整させていただきますので、とりあえず今の席には貴重品は置かずにこちらの奥の方、必要な方はどうぞお手洗いをご利用下さい。よろしくお願いいたします。

(第一部終了)

第二部 シンポジウム

司会：岩田正美

シンポジスト：大沢真理先生、木本喜美子先生、大沢真知子先生

司会(岩田)：シンポジストの紹介は、先ほどのプロフィールのところにありますので、詳細はそちらをご覧くださいと思いますが、おそらく女性と社会参加あるいは女性と労働ということを巡って日本の論壇をリードし、なおかつ非常に詳細な実証研究、あるいは政策分析をなされてきた、お三人お揃いでご登壇いただけるのは大変貴重な機会と思います。

今年の元旦の朝日新聞に、丸谷才一さんと多分吉田秀和さんだと思いますが、二人の対談が載っていました。ご覧になった方もいらっしゃるかと思うんですが、経済の大変動期にあり、また社会の在り方も非常に変わってきた今、頼りになるのは女しかない、いろいろなことで面白いことを確実にやれるのは女しかない、そういう内容なのです。私はそれを元旦の日に読みまして、なんといいですか、半分は勿論嬉しい気持ちがありますが、半分は何を今更と、さっきの橘木先生じゃないですけども、何を今更21世紀になって女の時代というんだろうというような、感慨をもちました。女性が多様な選択肢を持ちながら、その選択肢を自由な選択肢として活用できにくい社会の中で、どう突破口を開いていったのかその努力を積み重ねてきた女の方が信用できるというような結論になったのではないかと思います。しかし、では今それがまさに結実して、女性が私たちの時代だ、頑張ろうといえば頑張れる状況にあるのかといえば、決してそうではない。私どもの研究所と総合研究所のプロジェクトで昨年「私のセカンド・チャンス」という事例を募集しました。その事例を見ても、やりたいことができるわけじゃない、やりたいのにできない、やりたいことをやるにはどうしたらいいんだと格闘している女性のライフヒストリーが様々に描かれておりました。そこで今日は、政策的には勿論男女共同参画社会ということが国の方針でもあり様々な形で実施されているのにかかわらず、なぜまだ面白そうな人生を堪能できないのか、何をすればいいのかということの手がかりになるような、議論をこの場でできたらと思っております。

お三人の報告者の方に20分から25分ぐらいの時間帯で、それぞれのお立場から女性の現在の社会参加の実態についてお話しいただきたいと思います。順序はトップバッターが大沢真理先生、二番目が木本喜美子先生、そして最後が大沢真知子先生という順番で、ご報告いただきたいと思います。それではまず大沢真理先生、どうぞよろしくお願ひいたします。

大沢真理先生：大沢真理です。よろしくお願ひいたします。（拍手）座ってお話をさせていただきます。私のレジュメは、今からでも早すぎない「3B」大作戦、と題してあります。3BのBは「貧乏」、「ばあさん」、「防止」ということで、急いで付け加えますと私の造語ではありません。高齢化社会をよくする女性の会の理事長である樋口恵子さん、造語の天才というべき樋口さんが考え出して使っておられるものです。ただ、会場をざっと拝見いたしますと、年配の方もおられるので、今からでも早すぎないし、遅すぎないと、「遅すぎない」も入れた方がいいかと思っていますところです。

さて最初に、日本の生活保障システムとその「成果」、というポイントを挙げています。「生活保障システム」というのは、簡単なことで、民間の制度や慣行と政府の社会政策が、うまい具合に接合して、噛み合って、人々の生活と社会参加が持続的の保障される、それをトータルに捉えましょう、という趣旨で使っています。2000年前後における日本の生活保障システムの成果は、要約すると次の3点になります。「成果」と呼ぶのも皮肉ですが、第一には日本の相対的貧困率、そして所得不平等度（ジニ係数）は、いずれもOECD諸国でトップクラスにある。相対的貧困とは1人当たり世帯所得の中央値の50%未満の低所得をさします。つまり日本では貧困者は多く、不平等は大きいのです。その理由は財政、この場合には税制だけでなく社会保障の受け払いも含む財政の機能が、極めて貧弱なことにある。場合によっては逆に機能しているために、このような成果を達成しているのです。

二番目に自殺率をとりますと、世界99カ国でトップクラスである。男性の自殺に照明が当てられることが多いですが、女性はなんと第3位である。それから出生率は世界最低クラスです。もちろん合計特殊出生率にして4とか5とか、そういう高い出生率の場合には、その低下が経済成長や社会の発展と連動するという面がありますが、2.1という、人口規模を維持していける水準を割るような低い出生率は、やはりその社会の「生きにくさ」、子どもを産み育てることを含めた生きにくさを表す指標なのではないかと考えて、ここに出生率が世界で最低クラスであるということも、カッコつき成果として挙げておきました。図表の1は、太田清さん書かれた論文の中にある表を、私が要約させていただいたものです。先ほど言った相対的貧困率と、所得不平等度がOECD、この場合には14カ国のなかでどのような順位になるか。市場所得は再分配以前の所得です。可処分所得は、税金を納め社会保険料を払い、社会保障の給付、年金や失業手当、児童手当などを受けた結果として残る額が可処分所得です。

注意していただきたいのは、日本は市場所得のレベルでは、ジニ係数も相対的貧困率も 14 カ国の中でいい方である。11 位とか、12 位とか、これは不平等度が低い方である。それから市場所得の労働年齢層の 9 位というの、14 カ国の中で 9 位であれば、それほど貧困率は高くない、ということを示しています。ところが、財政が作用して、可処分所得になりますと、例えば貧困率は全年齢で 2 位、労働年齢でも 2 位、というふうに、トップクラスに躍り出てしまいます。ジニ係数も高い方に躍り出てしまう。で、A から B への順位変化がマイナスになるというのは、財政が手をつ突っ込むと、相対的なランクで貧困も不平等もひどくなってしまう、ということを示しています。

ちなみに、この表を作った太田清さんは、橘木先生が最初に『日本の経済格差』を岩波新書で出されたときには経済企画庁にいらっしゃいまして、橘木さんが使用されたデータは不適當で、格差拡大は「見せかけ」であるという主張をされた方ですよ？ 今や民間の研究所におられて、このようなデータを作っておられるわけです。ただしこの論文は、内閣府の経済社会総合研究所のディスカッションペーパーとして発表されています。文責は個人に帰すると断っていますけれども、それにしても全く自由な民間の媒体に発表されたものでありません。

このように日本が貧困率や不平等度で OECD 諸国のなかのトップクラスにあるということに関して、2007 年 2 月に国会で安倍首相に対して質疑が行われました。安倍首相の答弁については、後で時間があったら言及したいと思います。

次に強調したいのは、日本の生活保障システムが達成している以上の様々な「成果」は、すべてジェンダー問題でもある、という点です。この辺りのことは真知子さんがもっと詳しくお話ししてくださるかもしれませんので、ここは簡単に述べます。日本の生活保障システムの特徴は、男性世帯主の雇用を中心に保障するところにある。非正規切りとか、派遣切りに関して男性の受難がテレビ等では見られますが、非正規化は、女性において猛烈に進んできた。それから若年層と子どもの貧困化が進んできました。1980 年代から見ると、一人暮らし高齢層の貧困率は低下してきて、逆に 20 代一人暮らし女性で貧困率が上昇している。いわば、貧乏ばあさんがやや減ってきたのに対し、貧乏娘が増えているということです。雇用の非正規化は当然社会保障制度に影響を及ぼします。

次の図は、20 歳から 29 歳の年齢層に絞って公的年金への加入状況を見たものです。97 年、2002 年、2006 年と比べると、男女とも第 1 号被保険者、国民年金第 1 号被保険者が増えている。雇われてフルタイムで働いている人は、民間なら厚生年金か、役所や教職員なら共済年金が適用され、真ん中の第 2 号に含まなければいけないのですが、20 代で、その第 2 号が減ってきていることが、逆に第 1 号被保険者の増加となって表れています。加入していないという回答も、増えていますけれども。それから、女性では第 3 号が減っています。これは第 2 号の配偶者であって、自分の年収が 130 万円未満だと、第 3 号被保険者ということになり、年金保険料を払わずに基礎年金の

満額を受けることができます。専業主婦の年金とも言われていますが、それが適用される女性が減ってきていることを示しています。

次に、このような状況に対して国家の財政は何をしてきたのか。この際に税制と社会保障制度を合わせてみる必要があります。というのは、日本の社会保障負担は2001年から国税総額を上回るようになったからです。税金が重いと思っている人は多いかもしれませんが、実はもう社会保険料負担の方が重いのです。それから、政府の規模そのものが問題だということを申し上げたい。国際比較をすると、政府の収入や支出は、その規模そのものが、女性が働いて稼ぐ力と関連します。

さて日本では、租税負担率が1990年代初めから2004年度まで一貫して低下してきました。その後、若干法人事業税等が増えていますが、また昨年から今年にかけて激減することは間違いありません。不景気による自然減収もあり、91年からの20年間で、前半は自然減収、つまり不景気で個人や企業での収入が伸びないことに困っていましたが、後半は減税によるもので、特に98年度以降、いわゆる構造改革の一環として法人と高所得者・資産家に税負担が軽減されたことが響いています。その結果として、税制が持つ、所得再分配機能、累進性というものは大きく損なわれてきました。

乏しい効果がさらに低下したというのは、税や社会保障制度の再分配効果、そして貧困削減効果がこの間に低下してきたことをさします。この辺り、表のAからBへの順位変化で表した事情の中身が、もう少し詳しくなっています。特に貧困削減効果は、2000年の労働年齢人口でみると3.0しかない。これはOECD17カ国の中で最低です。繰り返しになりますが、80年代と90年代、特に90年代に税制の再分配効果が低下しました。他方で、社会保障は拠出面でむしろ逆進的である。社会保険料というのは、収入の何パーセントという形でかかってきます。これは収入が低い人も、高い人にとっても、同じ負担という意味では、金持ちに余計に負担してもらうという累進性を全然もっていない。むしろ、社会保険料がかかる収入の上限が決まっているので、実際の総所得に対する社会保険料負担の割合は高所得者ほど低くなります。というわけで、日本の制度は薄い再分配効果や貧困削減効果を、もっぱら社会保障給付に依存しています。

では給付はどのような特徴を持つかというと、それは年金と医療に偏っている。「福祉その他」も介護対策費が他を圧迫していて、簡単にいうと高齢者に集中しています。では日本のお年寄りには恵まれているかというと、まったくそんなことはありません。再分配効果は高齢者に対しても薄く、その相対的貧困率はOECD24カ国中で第7位となっています。さらに驚くべきことは、政府から給付を受ける人口の比率は11.4%で、OECD平均19.7%に比べて大幅に低い。ところが可処分所得ベースの貧困率は13.5%で、OECD平均の8.4%よりもずっと高い。特に相対的貧困率よりも受給者比率が低い国は、日本以外にはありません。そういう意味で、かなり異常な財政を持っている国だということです。

内閣府が昨年、全国の 55－74 歳男女各 2000 人に対する調査を行った結果、女性単身世帯の約半数は年収 180 万円未満であることが分かりました。離別女性では特に厳しく、都市部で住宅費用負担が重いというようなことが表れています。樋口恵子さんは「21 世紀の少なくとも前半はおばあさんの世紀になる」ということを、だいぶ以前に主張されていました。つまり人口はどんどん高齢化してくる、高齢者の大半は女性ですから、要するに 21 世紀前半はおばあさんの世紀。しかし、そのおばあさんがこう貧乏では、社会というものがあらゆる意味でまわっていかない。ですから、貧乏ばあさんを防止するということは、当のおばあさん達にとっても重要ですが、社会全体でお金がまわって再生産されていくためにも非常に重要なテーマであるわけです。

次に、働いても報われない社会にしたという点をお話します。だんだん気が滅入ってきますが、日本では税と社会保障が子どもの貧困率をかえって引き上げてしまう。OECD 諸国の中でこんな状況は日本だけです。それから一人親世帯の貧困率、1 人親世帯の大多数は、圧倒的多数は母子世帯ですが、親が有業の場合の日本の数値 58%は、OECD 諸国でトルコに次いで高い。無業の場合は 52%で、これは他の国に比べてそれほど高くないですね。一人親世帯で、親が有業の方が貧困率が高い国というのは非常に稀であります。働くなというのでしょうか。実際には母子世帯の母親に対する「働け働け、稼げ稼げ」というプレッシャーは猛烈です。それで余計貧困になってしまう。

1980 年代、90 年代なかば、2000 年前後という三つの時点を取り、税と社会保障が再分配を行う前と、行った後で子どもの貧困率を測っています。アメリカが 2000 年前後の再分配後の子どもの貧困率が最も高いです。日本は 7 番目です。でも、より特徴的なのは、日本のグラフはどの時点をとっても右側の方が高くなっている。つまり、再分配を行った後の方が子どもの貧困率は高くなってしまう。とんでもない再分配の構造を持っているということです。

このことを強調したいのは、大人の貧困についてはいろいろと議論があって、自己責任という要素が皆無とは、おそらくどなたもおっしゃらない、何らか自分がかかわった責任部分というのがあります。しかし、子どもの貧困というのは、いかなる意味でも自己責任はあり得ません。そういう子どもの 7 人に 1 人が、貧困の中に暮らしているという事態は、果たしてよいのか。大人が一時期貧困になることと、子どもが貧困を経験することの長期的な影響は非常に異なります。子ども時代に貧困を経験した人は、そのマイナスの影響が長期に及び、深刻な問題につながっていき、社会の再生産そのものに響いていくわけです。

貧乏ばあさんは防がなければいけませんが、貧乏青年が増えているために、結婚が解決にならないということが、ここで強調したい第 1 の点です。超大金持ち青年と結婚しても、いつのまにか負債を負って詐欺罪で捕まるとか、あるいは、リーマンブラザーズとかメリルリンチとか超優良企業に勤めている人と結婚したと思っても、その優良企業が一夜にして消えてしまうとか。その超優良企業は年金制度から脱退してい

て、引退したら年金がないかもしれない。これ冗談じゃなくて、本当に増えています。というわけで、結婚では解決できない。したがって、さかのぼって貧乏おぼさんを防ぐ、さかのぼって貧乏娘の発生を防ぐ、さらにさかのぼって貧乏少女の発生を、何としても防がなければいけない、ということになります。

そこで一連の対策ですけれども、まず自分のキャリアを追及する。他人のキャリアを支えてあげるということでは不十分です。彼氏のキャリアを支えてあげれば、自分も何とかなるという選択肢は、全く今日では間違っているということですね。次に会社を選ぶ。男女均等度が高く、ワーク・ライフ・バランスに配慮している企業は利益率も高いです。これは真知子さんたちがずっと研究されてきていることです。それから、一層のワーク・ライフ・バランス保障を企業にも政府にも求めましょう、それが社会が再生産する基盤なんですから、こんなことを求めたらわがままっていわれるかしら、なんて思わずに、堂々と求めることです。そして、これは木本さんがおそらく話してくださる、労働時間や雇用形態によらない均等待遇が必要で、そのためにはパートや派遣の差別に反対しなければならない。

最低賃金の一層の引き上げも必要です。先進諸国といわず主要国の中で、日本の最低賃金は平均賃金に比べて最も低い国である。去年 15 円とか引き上げましたが、それだけでも大騒ぎになったけれども、依然として非常に低いです。

それから、親の貧困と子どもの貧困が連鎖しないための対策を、本当にまじめに、真剣にとるべきです。その一つの手段として、実質的な額の児童手当を親の所得によらずに給付し、そのことで子どもの貧困を緩和していく方法があります。そのような児童手当制度を持っている国はヨーロッパでは珍しくない。それから、今話題の定額給付金は、給付付き税額控除、税金を負けてあげましょうという時に、税金を払っていないからその恩恵を受けられない人には、給付金という形で給付するというのが、定額給付金の発想の元です。確かにこれは、80 年代や 90 年代欧米で導入されて、一定の有効性を持っています。しかし日本の税制、財政というのが世界でも稀に見る奇妙な構造を持っている以上、税制と社会保障制度全体の再構築が必要である、というふうに申し上げたいと思います。以上です。どうもありがとうございました。

司会（岩田）：ありがとうございました。税金、あるいは社会保障というものを介在させると更に不平等や貧困が大きくなるという、大変不思議な先進国日本の中で特にそのしわ寄せが女性に来ているというお話をさせていただきました。続いて、木本先生、お願いいたします。

木本先生： 皆さんこんにちは。一橋大学の木本です。今日いただいたテーマは、労働が今どうなっているのか、ということです。今日のシンポジウムではキャリアというものを広く捉えろとのことですが、私自身は今まさに労働世界はどうなっているか、

ということに限定してお話させていただきたいと思います。報告の柱はパワーポイントにお示ししたとおりでありまして、全体を通じて私が皆さんにお送りしたいメッセージは、「Yes, We Can!」なんですね（笑）。オバマ大統領に倣って、「私たちは変えられる!」「change!」という、少し希望の持てる話をさせていただきたいと思っています。しかし、ちょっと希望の持てない現実からまず話としては入っていきたいと思います。ここで見るのは皆さんが、いろんなところでご覧になっている数値です。日本の女性労働が抱える問題がどんなに大変かということを示すデータです。

(1)日本の女性労働がかかえる問題

- 賃金格差(100対70未満)
 - 昇進格差
 - 係長相当職 10.5%
 - 課長相当職 3.6%
 - 部長相当職 2.0%
 - 勤続年数
 - 男性 13.3年
 - 女性 8.7年
- (2007年)
- (2007年)

他の先進国の数値をあえてここでは挙げておりませんが、特に昇進格差などみますと、部長職はいまだにわずか2%（2007年）にとどまっています。こういう実態ですので、賃金格差も非常に大きいわけで、まあなんと申しましょうか、「古典的な世界」のなかに日本の女性はおかれていることになります。そして、これもよく皆さんよくご覧になるデータですが、いわゆるM字型就労サイクルですね。学校を卒業して、そして結婚、出産年齢になると労働市場から撤退し、そしてもう一回、中高年で働きに出るというM字型就労サイクルです。これは他の先進諸国ではもうとっくに克服されており、すでに逆U字型になっているんですが、日本は直近の数字を取りあげましても、M字型のままであり、基本形としてMのかたちは若干変わってきていますが、しかしMはMという、つまり、結婚そして出産の時期、特に出産・育児期に働く場から撤退せざるを得ない状況は、まだまだ日本の中で根深く存在しているのです。つまり、21世紀になってもなお、残念ながらこうした状態がなかなか変わらないという状況の中に、日本の女性労働は置かれているわけです。

こうした日本の女性労働をめぐるのは、いろんな角度から検討を加えなければならないのですが、今日は時間の関係もありますので、正社員の世界に限定したいと思います。つまり正社員の世界の中で男女間格差がどのように実態的に作られているのか、そしてそれを乗り越えようとするような実践がいかなるかたちでもたらされているのか、という話をさせていただきたいと思います。先ほど大沢真理先生が言われた均等待遇のような議論は、また残りの議論のところでもし時間をいただければ少し言及させていただければと思っています。そこでこのような、少しばかり悲しい現実、なか

なか変わり得ない日本の現実、その根っこにあるものはまず何なのかということを、確認したいと思います。私は基本的にはそれは日本の企業社会の在り方が、決定的に大きいと考えています。企業社会という見方は、大企業を中心とする男性の雇用慣行モデルをとらえようとする視角でありまして、終身雇用、年功賃金を中心とする雇用慣行です。これは高度経済成長期、1960年代にほぼ確立をみたということが出来ます。つまりこの雇用慣行のもとで、男性が長期雇用の担い手となり、家族賃金の担い手、つまり、妻子を養うに足る賃金を男性が稼得するということとなります。右肩上がりの年功賃金は、結婚し、子どもを持って教育投資をしていく、マイホームを獲得していくという、ライフサイクルの各ステージで必要となる生活費も右肩上がりになっていくわけですが、これに対応できる賃金であります。これが家族賃金です。その結果、これと引き換えにですね、男性は会社中心主義にはまり、会社人間、はたまた企業戦士という働き方に身を投じていくこととなります。ではこのような雇用慣行のもとで、女性がどのように位置づけられたかということ、まったく埒（らち）外の存在であったわけです。ちなみに、「会社人間」という言葉は、1970年代にマスコミが作った言葉ですけれども、これは、その男性から会社生活を引き算すると、イコールゼロです、という方程式が成り立つ世界として定義されていました。ところが1980年代になりますと、その言葉はもっと極まった言い方となって、「企業戦士」になっていきます。「24時間戦えますか?！」という、もっと激しい世界にはいつていくこととなります。つまり日本では1970年代以降、労働時間はますます長くなっていくという実態が彼らの激しい働き方をあと押ししていくことになるわけです。

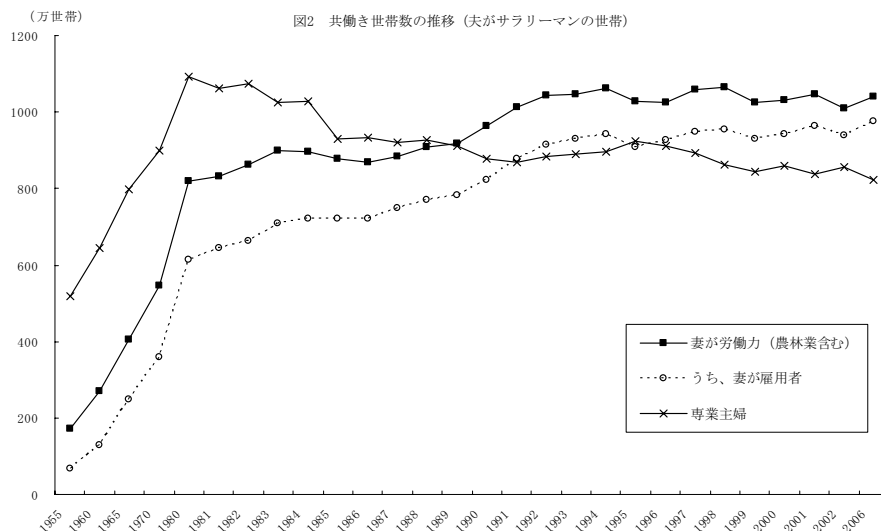
さて、こうした企業社会の内部での女性の位置づけを端的に物語る言葉として、「腰かけ」とか「職場の花」という表現があります。この言葉は若い世代の方はほとんどご存知なくて、そうではない世代の方たちにはピンとくる言葉だと思います。腰かけ程度に、つまりはちょっと椅子に腰かける程度に会社に居て、そして職場の花の役割を果たしたのちに職場をおさらばすることを意味しています。女性は、結婚で寿退社する、あるいは出産で辞めていくという、短期雇用の位置づけしか基本的には与えられていなかったのです。このことを、日本的雇用慣行の埒外に女性は置かれてきた、とに先ほど表現したわけです。

そうなりますと、男性と女性の組み合わせはどうなっていくかといいますと、家族レベルでは、男性の稼ぎをコアとする専業主婦体制ということが基本的前提になります。つまり、会社人間と主婦という組み合わせです。この主婦はやがて専業主婦からパート主婦へと、70年代以降プラスアルファがついてくるわけですが、基本的な軸足は専業主婦だと考えられてきました。「男らしさ」「男の甲斐性」とは、妻子を養うことにあるという考えが当然のごとく大手を振って歩くこととなります。それから、「三食昼寝つき」こそが女の幸せとも言われた時代があります。職場では、いわゆる「女性職」への囲い込みが起こります。男性が入り込まないような職種、たとえば一番分

かりやすいのが、ビルの受付の受付嬢っていうのは、男性がめったにやらない仕事です。事務職でも、あまり教育訓練を必要としないような単純な業務が女性専科として与えられてきました。そして勤続年数は短いということが、未婚女性の常でした。結婚・出産でいったんは家庭に引っ込んで、そして中高年になるとまた働きに出ることになります。男性がたえず長時間労働に傾斜していくのに対して、女性はパートです。この組み合わせについて、皮肉な言い方をしますと、男性は長時間労働でもっぱら働き、女性はパートで調整しながら、夫婦でワーク・ライフ・バランスをとっていますということになります。こういうパターンが、ある意味では企業社会から強いられることになっているわけです。もちろんこの企業社会自体は、時代の動きの中で変わってきています。特に90年代初頭、バブル経済が崩壊した影響は非常に大きなものがありました。その後の長引く不況期を私たちは体験し、そしてやっと不況から抜け出して一息つけるかなと思っていたときに、金融危機が訪れ、大恐慌になぞらえられるような、これからの展開が底知れないような事態が待ち受けているところに私たちは今、たっています。こういう変化を、私たちはまさにつづさに体験中であるわけです。

そして1995年に、グローバルゼーションの展開のもとで猛烈な価格競争が展開していく中で、日経連は「日本的経営への挑戦」という報告書を出しました。このことは、私が先ほど説明しましたような日本的雇用慣行が、90年代にも生きのびてきたからこそ、これへの「挑戦」ということが、95年に言われなければならなかったということです。それほど、先ほど述べた日本の企業社会における雇用慣行には根深いものがあったということです。それと同時に、労働市場の規制緩和がなされてきます。労働市場がいろんな形で、弱い立場にある働く人々をプロテクトするためにつくられてきた法律的規制枠組みを緩やかなものにしてほどこいていく規制緩和が実行されてきました。年末に大きな話題になった「派遣切り」は、この影響を強く受けているのです。すなわち派遣労働法をどんどん、どんどん果てしなく解禁していくような流れがつくられてきているのです。ですから、私たちが今いる世界は本当に複雑な事態が綱引きしている状態だと見なければならぬでしょう。政策面では女性労働にかかわる部分がどうなっているのかというと、ひとつには、やはり少子化が決定的に大きな重さを持っているように思われます。少子化、つまり人口減という将来予測のもとで労働力も減少していくことになる。それへの危機意識から、女性労働への期待が、政策的に位置づけられるようになってきました。そして「両立支援」という言葉が登場してくるようになるわけです。そして、個別企業レベルでみますと、女性活用・任用の動き、企業によって非常にまちまちなんですけれども、その動きが出てきています。

これから、個別企業の実践について取り上げたいと思うのですがその前に、このグラフをご覧くださいと思います。



※国勢調査および総務省統計局『労働力調査特別調査報告』『労働力調査年報 (詳細結果)』各年版より作成。

サラリーマン世帯の中で妻が働いている人たちが、1989年の時点を境にしまして、専業主婦のサラリーマン世帯と数の上で逆転し、専業主婦世帯を凌駕しました。働く妻こそがマジョリティになったのです。また若い世代でみましても、未婚化・晩婚化が進んできましたから、働く女性が増大してきているということがいえるわけです。個別の企業は、何故女性活用・任用を行ってきたかを見ておく必要があります。もちろん90年代を通じて男女共同参画への機運が盛り上がってきて、法律もできたということが背景にはありますが、個別企業それ自体の問題意識としては、将来の労働力がどうなるのか、将来の頼りになる人材がどうなるのかという問題を考えた時に、女性活用・任用の方向に舵を切らざるを得ない、というせっぱつまった事情があったことを看過してはなりません。つまりもう過ぎましたけれども、「2007年問題」は非常に大きな合言葉、ターゲットだったわけです。つまり団塊世代が一斉に労働市場から退出していく、リタイアしていくという瀬戸際の秒読み段階を目前にして、ではその団塊世代が持っているスキルやノウハウを、一体どういうふうに若い世代に引き継いでいくのかという問題が深刻なものとして意識されざるを得ませんでした。若い世代および女性も含めた人材の育成をはからなければ、とても対応できないという問題意識があったわけです。

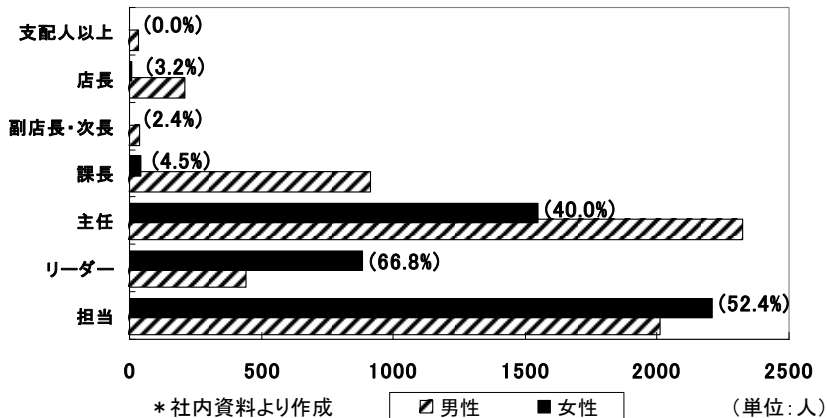
そこで、私が調査に入りました総合スーパーマーケットの事例をここで取り上げさせていただきます。この総合スーパーX社では、1990年代の半ば過ぎから、かなり本格的な女性の活用・任用の取り組みを行ってきました。正確にいきますと、90年代の

初頭から取り組んできています。最初に手をつけたのは、女性主任作りでした。80年代にはひとりもいなかった女性主任を作っていったのです。そして後に女性店長作りを手がけていくことになります。

図6 男女別職位の人数構成

(営業職の正社員)

(%) = 女性比率



この図は 1997 年前後の、この会社の職位別の男女構成比です。主任のところがここで 40% になっていますね。これは大規模に女性主任作りをやってきた結果なんですね。0 だったところから 40% もの女性主任を作ったのです。つまり次の課長にステップアップしていく予備軍を、急速に作ってきたということです。課長はまだこの時点ではこんなに小さな数でした。また女性店長作りも急速に取り組んでいくのですが、この時点ではきわめてわずかでしたから、グラフに落としても「形」をなしていない段階でした。90 年代半ば過ぎは、そうした状況でした。

この組織が女性店長を作ったインパクト、その意味は一体何だったのでしょうか。まず女性たちは、店長になっていく以前にどういうことを体験してきたのでしょうか。彼女たちのキャリアヒストリーに耳を傾けますと、そこには男性中心主義の労働組織の在りようというものが、彼女たちの経験のなかに深く刻み込まれていることがわかります。まずは人事異動の経験が、どのようになされたのかということが重要です。総合スーパーという業態は、そもそもたいへん激しいスクラップ・アンド・ビルドを繰り返していきます。売れない店は潰して、売れる店を新規にたちあげてそこに人を投入していくってことになりますので、もの凄い勢いで的人事異動が必然的に起こってきます。そのさい人事部は、まずは男性人材を、空いている店やポストに

当てはめていくわけです。そしてどうしても穴埋めできないところがあると、誰か元気な女の子いなかったかなと思い浮かべることになり、「そうだそうだ、あの元気な子（女の子）がいた」とばかりに、そこに入れ込むのです。後に女性店長になった人たちの経験をずっと聞いていきますと、「一時しのぎに使われてきた」という強い実感が語られます。また「大卒はすぐ辞めるから」と、店舗から外される傾向が強かったとの指摘もありました。総合スーパーでのキャリア形成ルートは、店舗経験を積んで店長になってこそ、その更に上のトップマネジメントに近づいていくことができます。店長職というのは、そういった意味ではさらなる昇進のための登竜門なんですね。トップ・マネジメントに近づくための重要なステップなんです。しかし、女性はすぐ辞めちゃうんだから、ということで、有能な女性を見つけると店舗から抜いてオフィス部門で仕事をさせようとする傾向が強くありました。オフィス部門に抜かれた女性は、店長にはなれず、しがたって勤続年数を重ねてもトップマネジメントには近づけない存在のままとどまらなければなりません。そうした先輩女性を見てきた人たちは、折りあるごとに店舗に残りたいと主張し続け、店舗経験をしっかり積み重ねる努力をし続けてきました。そうしたひとりである「たらい回しさん」というニックネームだった女性店長さんは、「自分がたらい回しに過ぎないと意識するともの凄くみじめになる。自分はこの会社に必要とされてないのではないかと思うと、ひどくみじめになる。だから、異動のたびに、『新しいことに挑戦するんだぞ』と自分自身を動機づけてやってきた」と語っています。男性中心中儀の人事異動という慣行が色濃くあたことの証左です。

それからもう一つ、男性中心主義の問題は、上司（これはほとんど男性上司ですけれども当然）が女性をエンカレッジするという態度が欠けているという点にあります。これには、驚くばかりでした。ある女性店長に言わせますと、新入社員の時に、「男性同様に認められたかったら犬のように働け」と男性上司に言われたというんですね。「犬のように働け」という言葉は、励ましの言葉とはどうしても思えませんよね。あるいはまた、「女性なんか絶対、うちの会社では上にあげないんだからな」と耳元で囁く男性支店長がいたりするんですね。

ある職場では、男性課長がですね、何かお店に問題が起こると、「男性集合！」と一声を発する癖があったそうです。女性の働き手がいっぱい店舗にはいるというのに、「男性集合！」と叫ぶのです。こうしたなかで育ち、後に店長になった女性は、「主任になった時に初めて文句を言った」と言っています。つまり、ヒラでは、課長に対して文句を言えなかったわけですね。ある女性店長の証言によりますと、80年代の初頭にはこの会社では大卒採用の男女比はほぼ半々だったんですね。ところが、「大多数が辞めていった。その理由が何だかわかりますか？」と私は聞かれました。「この組織は大卒女性を活かす気はないんだと失望して、ほとんどの人が辞めていったんですよ」、ということでした。しかし、人事部の人に、「どうして大卒の女性たちの多くは、辞め

ていってしまったんでしょうね」と聞きますと、「いやあ、やっぱり女性には結婚と出産がありますから」という説明でした。人事部もステレオタイプな女性観しかもっておらず、本当に一人ひとりの胸の内にまでおりて受け止めていないんだと、痛感させられました。

さてこの店で女性店長作りの実践が始まっていきました。トップダウンのかたちで進められていったので、男性店長の間では、女性店長なんて「どうせお飾りだ」、「すぐにつぶれるさ」という言葉がささやかれ続けました。私はこうして店長になっていった女性のみならず男性店長にもインタビューをしていきましたところ、必ずこの「どうせお飾りだ」、「すぐにつぶれるさ」という台詞に何度も何度も出会いました。男性店長たち、あるいはその部下の人々も、どうせ女性店長なんてすぐなくなるよという見方がとても強かったのです。ところが90年代の後半に、この企業の最優秀店長賞を女性店長の一人が受賞するということが起こり、これをきっかけとしてこの会社の雰囲気はものすごく変わっていきました。私は、女性店長さんたちがかなり苦しみながら店長職についていったというようにみていたんですけれども、どうして彼女たちはへこたれずに、比較的良好なパフォーマンスを示すことができているのかな、と考え、インタビュー内容の分析をしました。分析を通じて気がついたのは、キャリア形成の仕方とマネジメントスタイルつながっているということでした。どういうことかといいますと、90年代店長にになった女性たちのキャリアをみてみますと、二つのタイプに分かれました。

一つのタイプは、店舗の仕事を積み重ねてきた人々です。その歩みにおいて、男性の店長はとにかく怒鳴りがちであるとか、何が何でも目標数字を達成して成績を上げようということで、高圧的なマネジメントに走りがちです。彼女たちはそうした環境のもとで非常に苦しんできたという実体験を持っていますから、自分が店長になるのだったら男性店長とは違うマネジメントをしようと考えました。つまり下の人たちの思い・気持ちに耳を傾けて、それをすくいあげていくようなボトムアップのマネジメントをしたいと考えながら、店長になっていった人たちは、意識的にボトムアップのやり方を採用していったわけです。

もう一つのキャリア形成のタイプとしては、どう見ても女性だから抜擢されたんだなという店長さんもいました。例えば、長い間商品部に配属されてきて、特定の商品(例えば衣料品)のことはよく知っているけれども他のことなんか全然わからない。そのような偏ったキャリア形成の機会しか与えられないということは、男性には決してあり得ないことなんです、女性ではありがちです。そのような女性のなかでも「有能だから」という理由で抜擢された女性店長もいたわけです。その人たちも、どういうわけかボトムアップのマネジメントスタイルを採っていきました。その人たちがなぜボトムアップをやっていたかといいますと、自分に店長としての経験が欠落しているということを当然自覚していますから、現場のことを一番よく知っている人たちに

教えてもらいながら進もうというアプローチ方法を頼りとしたからです。「現場をよく知っている人たち」というのはお店のパートさんであったり、一般職正社員とせずとそのお店にいる人たち（ほとんどが女性）であるわけです。その人たちに教えてもらおう、彼女たちの話を聞こうしたことから当然にも、ボトムアップのマネジメントにつながっていったわけです。

このように、期せずして二つのキャリアタイプの女性店長たちが、同じマネジメントスタイルをとっていきました。このマネジメントスタイルには実に大きな効用があったのです。この点は、別のお店での調査を通じて私自身が知るところとなったことなのですが、店舗で働いている人々の内部には、「私たち」という分離線が非常に強くあるんです。つまり、店舗を移動していく人々と、まったく移動しない人々の間の分離線です。正社員で移動する人は店舗レベルでみると、35%ちょっとしかいないんですね。正社員であっても店舗を移動しない人たちは既婚女性なんです、昇進はせずに一般職としてその店が存続する限り、働き続ける人たちが65%近くいます。そしてさらにパートは店舗から雇われているので、移動はありません。このパートを加えると、移動しない人たちの頭数は、たいへん大きくなるわけです。この人たちが「私たち」という連帯意識をもっている。「私たち」という分離線を彼女たちの側から引いているわけです。

ポツとやって来た店長、あるいはポツとやって来た正社員の課長、主任が怒鳴ったって彼女たちは納得しない、ということですね。リーズナブルなアプローチでなければ受け入れがたいと考えています。うるさく言ったって、すぐに店を出て行く人たちだとみています。上からのマネジメントは、なかなかこの壁を突き崩すことができないのです。彼女たちの主体性をきちんと認めなければなりません。また彼女たちの基本的力量に、日々の店舗の運営や動きは依存してるんだってことを正しく認識しつつ、彼女たちのスキルアップを丁寧にはかっていく体制なくしては、利益を取っていくってことはなかなかできにくいわけです。そして彼女たちはまた職場に強い愛着心と誇りを持っていますから、それが脅かされるようなことがあれば、明確に抵抗をします。抵抗というのは、例えば理不尽にも怒鳴りつけているばかりの男性主任に対して、パートが一斉に口をきかなくなるということが実際に起こっています。その男性主任は、パートさんに口をきいてもらえなければ仕事になりませんから、数ヶ月でよその店に移っていかざるをえませんでした。こうしたレジスタンスをやるわけです。つまり上からマネジメントが届きにくい壁があって、これはかなりやっかいなしろものです。女性店長さんたちは、前に述べたようにキャリア形成のパターンが異なる2パターンに分かれるのですが、それぞれ違う動機と論理によって、ボトムアップのアプローチ方法を取り、結果としてこの下からの分離線を乗り越えるようなマネジメントをやっていくことになった。これが、彼女たちの比較的良好な成績につながっていったのではないかと私はとらえました。

女性店長がこうして実績を残していきますと、「女性に店長が務まるわけがない」「どうせお飾りだ」、「すぐにつぶれるさ」という言説は死滅していきます。決してあとまどりはありえません。こういう流れをみて、トップが決断して女性店長を作りなさいと呼びかけていった時に、きちんとそれに対応できるような女性人材がこの組織の中にいたということは、ものすごく大きいことだなとつくづく思いました。つまりこの人たちはトップの方針がなければ組織の中で埋もれ続けたかもしれない女性たちであり、そうした人たちを結果として掘り起すことになったのは大変重要なことだったと考えています。

さて、これまでの話は、1990年代の後半に観察してきた世界なのですが、2008年12月に、あるローカルスーパーマーケットで女性店長を作る動きをしたところにインタビューに行ってきました。そこではですね、女性店長を生み出すために、店長の下マネジャー職を一人分増員することによって、店長職の労働時間短縮を追求しつつ女性店長を支えていくというやり方をみごとにやってのけています。まだ女性店長は二人しか出ていませんけれども、一人増員するのでそれだけコストがかかっているわけですが、それをやり抜いた人事部長の発言、これは非常に印象でした。「女性の力を借りて、男性組織を変えていかなくちやならないんだ」と、「女性の目線を借りないと、男性組織は変わることができないんだ」という、非常に強烈なメッセージを発してくださいました。

これは学生と一緒にいった調査でしたが、学生も本当に心を打たれながら一緒に帰ってまいりました。つまり、女性の活躍が男性の働き方の変革を導く可能性を持っているということが重要です。つまり労働時間問題であれ、職務配分がこんな状態でのいいのか、昇進メカニズムがこのままでいいのかというような現実的な労働組織の問題や労働慣行を変革していくような動きが、女性がある程度出現し、その力が発揮されていくことを通じて、変わりうるということです。こういう流れが今日本の中で、そんなにたくさん、目立ったかたちで出ていないのかもしれませんが、企業組織を支えている人々のなかに、非常にリアルに現実を見据えている人たちが、一生懸命模索している方向性のひとつとしてあるんだと、考えることができるのではないかと思います。

ですから、私は、非常に暗い現実からお話しましたが、「Yes, We Can」というその途上に、現代日本もあると考えています。以上で私の問題提起を終えさせていただきます。最初に橘木先生から、総合職、一般職の話を引き取ってくださいと、先ほど投げかけられた点も後で議論するチャンスがあったら、お話をさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

司会（岩田）：木本先生、どうもありがとうございました。先ほど大沢真理先生がおっしゃったような国の政策状況が、非常に大きな縛りをかけてくるわけですが、

同時に個々のミクロな現場の中で、女性の働き方がたとえパートであれ、一般職であれ、むしろそこが困難を突破するひとつの原動力になっているという、そういう事例をお話していただきました。大変興味深い、そして勇気づけられるお話だったと思います。それでは最後に大沢真知子先生に、全体をまとめながら今何が課題かということをお話したいきたいと思います。

大沢真知子先生： 日本女子大の人間社会学部現代社会学科で教えております大沢真知子です。実は大沢真理先生とは同じ時期に最初の本を出版しました。1993年でした。ずいぶん前なのですが、で、(大沢真理先生とは)それまで全く面識がなかったんですけども、本を読んでみたら、主張が似ている。同じようなことを考えている研究者がいるのだと本当にうれしく思った記憶がございます。しかし、こういう形で、ディスカッションのテーブルと一緒に座るということはなくて、今回初めてご一緒させていただきます。今回のシンポジウムでも主張が重なるところがずいぶんあるのではないかとおもいます。私が最後ということになりますので、少し大きな視点から、簡単に今日のお話をまとめながら、私がいま考えていることを皆さんにお話ししたいと思います。

まず最初に、橘木先生の「女女格差」を読んでおもうのは、多くの女性たちは、男性の働き方や、生き方に大きく左右されてきたし、そこに柔軟に対応することが求められてきたということです。しかし、それだけだと女女格差ということが問題にはならない。一方で、90年代になると、先ほど木本先生がおっしゃった様に、女性の勤続年数が長くなっていき、まだ、大きな流れとしては見えていないんだけど、実績を積み重ねてきた女性たちが今、職場を変えていくという新しい変化がおきており、それが日本の男性中心の職場を変えようとしている。その可能性が今見えてきたという点では、非常におもしろい時代に差ししかかっているとおもいます。1987年に均等法ができて、それから少しずつ女性の社会進出が進み、女性たちが実力をつけてきている。管理職を係長クラスにまで広げてみると、その割合がかなり増えてきています。

先日卒業生の同窓会によばれて行ったんですが、年齢を聞いたら29歳というんです。結婚している人は何人かいましたけれども大多数というわけではなく、自分が働きやすい会社に転職をしながら、キャリアチェンジやキャリアアップをしているひとが結構多いんですね。そういうことをみても、時代は確実に変わっているということを感じます。

しかしそれに対して国はどうしているのか、その流れを大きく強くするような方向に、流れを作ってきているのかというと、国の動きというのは、むしろ反対というか、男性中心の社会を変えることができないんですね。

だから、実力がある女性が少しずつふえてきて、その実力が認められてきてはいるものの、全体的にみると、労働力の非正規化が進んできていて、若年層では男性より

も女性の方が非正規になっている割合が多い。女性労働力の5割以上が、パート、アルバイトとして働いている。均等法ができて、育児休業法ができて、後押しをするべき国の役割というのはむしろ反対で、非正規化を進めるなかで、格差を大きくしている。結果として、多くの女性たちは、雇用調整の安全弁として使われてしまっている。この点については後でお話したいと思います。

それでは、どうしたらいいのか。何が日本社会で問題なのかということを考えていくと、男性のあり方、会社の中での男性の働き方で、女性が変わるだけでは充分ではなくて、女性の変化と男性の変化と両方が一緒になって変化したときに、初めて、新しい大きな変化が生まれてくるのではないかとおもいます。その変化が、今、まさに私たちの目の前で起きているのではないのでしょうか。それは、正社員の雇用保障が揺らいでいるということです。そして、男性でも仕事を失ってしまう時代になった。そうなってくると、先ほど大沢真理さんもおっしゃったように男性も女性もなく、ともに暮らしの安心を作っていくような新しいモデルを模索していかないと社会が成り立たない。今までの延長線上にこれからの社会を描くことができないのではないかと思います。わたしたちは時代の転換点に立っているのではないのでしょうか。

一つの大きな問題は、日本の税制度、社会保障制度にあるのではないかと思います。この点については、また、後でお話をしたいと思います。日本の生活保障の特徴として、大沢真理さんが指摘されているように、国家福祉の役割が小さく、家族福祉と企業福祉が強固に相互補強している。また、サードセクターの規模が小さく、性別分業を前提として制度が作られている、ということがあります。つまり、社会保障における家族の役割が非常に大きく、そこにおける国の役割が小さい。また、NPOなどのサードセクターの規模も小さい。つまり、性別役割分業を前提とした社会であり、社会のしくみがつくられているということです。

それから、木本先生がおっしゃったように、労働市場の多重構造がある。正社員が中心でその周辺にパートタイム労働者。企業外には、派遣労働者、社外工、請負、契約労働者という形で、外側から最初に雇用が失われていく。まあ、そして、派遣村で12月見られたように、派遣労働者の雇用が契約期間の途中で切られた、ということです。中核を守るために、非正社員が存在していて雇用保障の厚さというのも外にいくほど薄くなっている、ということです。

5枚目のスライドをみていただくとわかりますが、社会保険料負担や税制などによって女性が年収を一定限度額内に抑えるインセンティブが働くので、事業主が賃金を上げるインセンティブをもち、女性の賃金が低く抑えられてしまうということを示しています。これは橋本先生のお話市の中にも触れられていましたように、パートタイマーと正社員の不合理な賃金格差であるということと同時に、非正規労働者の低賃金の要因の一つになっています。同時に、この社会保険料は企業も負担しています。この制度は、80年代は確かに、女性の就労調整という形で、女性の就労に影響を及ぼ

してきましたが、90年代になると、医療や社会保険料負担がないということで、企業にとって非正規労働者を採用する非常に大きなメリットになってきています。結果として、企業がパートタイム労働者の比率を増やすという影響をもたらしています。そういう意味で、国が女性労働者を積極的に活用しよう、あるいは、女性にもう少し生き方の選択の自由を認めようという時に、パートタイマーの賃金を安くするような政策を維持しているという問題点を指摘したいと思います。

そして、90年代になって8枚目のスライドにあります、正社員比率が減って非正社員比率が増えています。経済のグローバル化が進み、92年から2007年にかけて、非正社員比率が2割から3割を超え、3人に一人が今非正社員となっています。全体的にみると、その中核労働者が減少して、周辺労働者が増えているということです。最近の中核労働者の雇用も守られなくなったというので、周辺労働者の働き方がもうすでに標準的な働き方になりつつあります。非正規雇用の増加が企業側の理由によって起きたんだということなんですね。だから、企業が非正規労働者を雇うメリットを社会制度上残しておけば、非正規が増えざるを得ない。企業側の雇用戦略が、かなり変わってきているということです。そういう中で、中核の労働者が少なくなって、周辺部分の非正規労働者が増えて、正規と非正規の賃金格差が増大しているということです。

もう一つ先ほどもう大沢真理さんもおっしゃったことなんですが、日本は他の国に比べて、非正社員、非正規、パートタイムの賃金が低いだけではなくて生活できないぐらい低いということなんですね。たとえば、離婚して母子世帯になったときに、賃金があまりにも低いために生活できない、むしろ生活保護に頼った方が所得が上がるという結果になっています。例えば、お母さんが48歳で、子供が12歳の世帯の生活保護費は年間231万円、非正規雇用の平均所得が211万円です。ですから、男性が世帯主、女性が家事をしながら、パート就労をして家計補助的に働くというモデルとそれを補完するような社会保障、税制度が、現実にはどういう結果を今もたらしているのかというと、世帯主が非正規労働の場合には、ワーキングプア、まさにワーキングプアで働いても生活できないといった問題を引き起こしているということです。

雇用保険などにおいても、1年以上雇用継続の見込みがなく、1か月に20時間未満働いている労働者には雇用保険の加入義務がなく、適用が除外されています。その結果、雇用保険の被保険者になっている人が今、全体の労働者の66.3%にしかいません。週20時間未満の労働者、学生、アルバイトなど384万人が雇用保険の外にあるわけです。非正規労働者は失業しやすく、失業しても失業保険による所得保障がないといった問題につながってきています。つまり、多くの人が多様な生き方の選択肢が欲しいということであれば、こういう社会制度を変えなければなりません。

2000年に日本女子大とアメリカのアップジョン研究所が共同で非正規労働者に関する国際会議を開きました。非正規労働者がヨーロッパでも非常に増えてきていたの

ですが、なぜ増えてきているのかということが、まだ、その時によくわからなかったんですね。それから、非正規労働者のなかのどういうタイプの労働者が増えてきているのかということもわからなかった。それを解明しようということで、法律、人事管理、労働経済学者という分野の研究者が集まって、学際的な研究をした結果をまとめたのが、「働き方の未来―費典型労働の日米欧比較」という本です。アメリカの研究者のスーザンハウスマンと一緒に編集しました。非常におもしろかったのは、経済のグローバル化が、非正規労働者の増大をもたらしたということについては共通なのですが、その増え方は国によって違うし、それが、社会にもたらす影響も当然のことながら違うんですね。どういう国のモデルが機能し、経済のグローバル化のなかで、雇用を増やし失業率を下げ、経済発展を遂げながら社会保障制度を維持しているのかということを見ました。そのなかでドイツとデンマークを比較した論文があるのですが、ドイツに比べてデンマークは臨時労働者をそれほどふやしていない。また、オランダもパート就労をふやしながら、それを働き方の多様化に結びつけています。確かに、デンマークとか、オランダとか人口の少ない、小国ではあるのですが、うまくやっているのです。まさに今日のテーマである女性の多様な社会参加を求めているながら、それが、経済にとってプラスに働くような制度改革をし、うまくいっています。この国際会議では、それが可能なんだということを、教えてくれた訳です。

また、派遣労働についてはドイツの経済学者が少し触れているんですが、派遣労働を規制しても仕方がない、といっています。むしろ重要なことは、派遣という不安定労働にとどまらず、そこから正規のいい仕事に移れるような仕組みを作ることだといっています。

また、派遣労働を規制すれば、非正規のほかの業態が増えるということもあります。つまり、全体のシステムを考えて生活保障のある質の高い仕事をふやすようにしなければいけないわけですね。その鍵となるのが、正社員中心の社会保険制度から、すべての労働者を包括する社会保険の仕組みへと変えることに考えています。この点については、大沢真理さんが具体的な提案をされておられますので、ぜひこれから先のディスカッションの中でも議論を深めていけたらと思います。そういう制度改革をしていけば、正社員だけのワーク・ライフ・バランスということではなくて、多様な働き方を生み出すことができるワーク・シェアリングにつながっていきます。新しい働き方を生み出していき、すべての人に社会保険の適用がされることによって、より多くの人が働ける社会ができていけば、それは男性社会を変えることができるんですね。今求められているのは女性が男性のように働く社会ではなくて、女性が力をつけて男性を変える社会、あるいは、男性の雇用保障の低下を女性が補っていける社会ではないかと思っています。

最後にパートタイマーの正社員化を進めている会社でのインタビューにふれたいとおもいます。正社員と非正社員は、社会制度においても、処遇面においても壁がある

のですが、この壁を取り払おうという努力をしている会社があります。ショートタイム社員という正社員とパートタイム労働のあいだに新しい中間的な仕組みを設けて、これをショートタイム社員と呼んでいます。このショートタイムというのは基本的な給与体系はパートタイムと同じなのですが、そこに能力や業績が加算されるとともに、昇給や昇格が可能なポストです。正社員からショートタイムになることも出来て、パートタイムからショートタイムになることも出来る。福利厚生や手当は、正社員と同じように適用されます。そうやって人事制度を変えてみると、パートよりも仕事ができない正社員もいると。パートタイマーの方が実力がある場合も出てきた。全社員の中で、パートタイマーが7割、8割というふうが増えてくると、処遇制度もふくめて見直しが必要になってくるということですね。今まで日本の中で当たり前と思っていたような原則が崩れている。時代の転換点に立っているのだとおもいます。

司会（岩田）：どうも、ありがとうございました。

それでは、あと30分ほどフロアーから、ご質問や、ご意見いただきながら、もう少し、深めていきたいと思います。お三方のご報告を少しまとめると、一つは、親がどういうステータスにあろうとも、子供を貧困でない環境、あるいは、十分なケアを受けられるような、社会保障とシステムがまず必要である。これは、とりわけ女性が自分の人生を決める時に、子供のことを、抜かして考えられない。で、それを社会がもっと楽にするって言ったら変ですけども、バックアップしようということですね。

二つ目は、働き方の如何にかかわらず、雇用保険は、きちっとカバーすべきである。あるいは、その雇用保険のありよう、日本は失業給付は、保険システムの中でしか出てなくて、大沢真知子先生がさっき、生活保護と比較をされましたけれども、いきなり生活保護に、いくわけですけども、失業扶助と言いまして、生活保護の失業版と言いますか、ワーキングプア版というのが、もちろん、ありえるわけです。雇用保障のカバー、あるいはありようの問題と言うことですね。

三つ目は、これは、木本先生の先ほどの話や、今の沢真知子先生の話でも出てきた働き方の問題。これは、橋本先生がいみじくも女性の多様性はうらやましいとおっしゃったようなことともかわるわけですけども、私は全部がそうではないと思うんですね。女性も正社員一直線で、パートの人に口きかない人もいると思うんです。思うんですけど、多くの場合、女性がいっぺんやめて次に就職する時は、やっぱり非正規雇用であって、いろんな学歴の、いろんなタイプの女性と一緒に働く経験をします。ということは、女性個人が、自分の人生の中で、パートであったり、正社員であったり、派遣であったりという経験をする人が、恐らく男性よりも相対的に大きい。そうすると、その働き方の問題として女性は自分の中に蓄積された様々な働き方を、解きほぐしながらですね、つまり、そういう階層化ではなく、多様な働き方をライフ

ステージの中で容易に選びとれるような条件をどうやって作るか。先ほどの大沢先生の表なんかでも、パートタイム比率は、むしろ例えばデンマーク等では高いわけですよ。ですから、一般職か総合職か、正社員か非正規かという二分法ではなくて、中をもっと解きほぐしていく可能性というのが、あるいはあるのかなと。今、ワークシェアリングがにわかに出てきた訳ですけども、その中で女性の問題を埋没させないで、男女とも良い働き方というものを目指していくためには、そのワーク・シェアリング自身のあり方をもっと、女性の立場から、発信していかないと、単純に不況でみんな困ったから少しづつお給料減らそうねとか、正社員の社会保障を減らそうねという方に行く可能性が非常に高いわけですね。

さて、どうぞ今の3点を中心にしながらも、もちろんそれ以外お気づきになったこと、あるいは、ここのところをもっと、聞いてみたいという様なことで、どうぞご自由に御発言頂きたいと思います。今日は非常に遠くからいらしていただいている方もおりなんですね。山口県とか、三重大学からもおいで頂いていると思うんですが、いかがでしょうか？

参加者（福沢先生）からの質問：

日本女子大学のリカレントプログラムの教員をしております福沢と申します。大沢真理先生に伺いたいのですが、レジュメの一番最後のところで、給付付き税額控除も有効だが、税制と社会保障制度全体の再構築が必要と述べておられます。ここの部分もう少し詳しくご説明いただけませんか？

司会（岩田）：では、もう少し質問を複数頂いて。はいどうぞ。

参加者からの質問：

あの、大沢真知子先生に伺いたいんですけども、同一価値労働、同一賃金っていうのは、まさにあるべき事だと思うんですけども、これを法律とか規制という形でやっていると、必ず企業は逃げ方を考えるわけですね。かつて、そのコース別人事というふうなこともやっていましたので、そこで規制や法制度を、ま、それを実際に有効にやっていくにはどうしたらいいかということ、外国の事例で伺えればと思います。で、私の職場でも、まさに同じようなことが起こってまして、15、6人いますけれど、その半分为男性でマネジメント、で、その半分为女性です。さらに、女性のうちの半分为非正規雇用という形で、日本の、その労働市場を反映する形になっています。で、改正パート労働法が容認されたことで、彼女たちときちんと契約書を結ばなきゃいけないというふうになったんですけども、すると会社は今度何を考えるかという、たとえば雇用を継続しない方がいいんじゃないとか、何か待遇を下げた形で、そこで雇用するという形にする。いろいろ企業は企業で経済合理性を考

えるわけで、そこで、本当にこう、有効な法律なり規制はどのようにすればよいのか、ということ伺います。

司会（岩田）：では、もうお一人ぐらいいかがですか？はい。どうぞ。

参加者からの質問：私は、還暦を過ぎておりますが、日本女子大学心理学科に社会人入学をしました大沼と申します。以前から、大沢真理先生にお会いするのをとても楽しみにしておりまして、質問させていただきたいと思います。先生は、博士論文が何かにイギリスの社会生活について書かれたと思うんですけども、私は、阿部彩先生の社会政策論を学んだ時に、日本の三大ドヤ街の一つと言われる横浜にあります寿町を訪ねまして、ドヤ街というか、その辺りを訪問して回ったことがあります。その時にですね、女性のホームレスを…、数は少ないんですけども、女性の方が2、3人路上に横になっていたり、座ってらっしゃるのを目にしまして…、あとは男性がほとんどだったんですけども。質問というのは、イギリスにもそのようなホームレスの方が数多く、女性のホームレスの方が数多くいらっしゃるのかどうか。そして、その方たちを救済するのにですね、日本でもイギリスでもどのような政策があって、社会に参加する…つまり社会に復帰するのは、どのようにしたら可能になるのかという点についてお話を伺えたらとても幸せだと思って、今日は楽しみにしておりました。

司会（岩田）：それでは、よろしいでしょうか？そうしましたら、今のいくつかのご質問も含めて、お三人に、もう5分づつくらいお話をいただきたいと思います。それでは、大沢真理先生。

大沢真理先生： どうも、ご質問ありがとうございます。ただ、後の方の大沼さんのご質問は、多分、私の専門から外れることなので、かなう限りでお答えしたいと思います。

最初の、私のレジュメの最後の行をもう少し説明せよという福沢さんのご質問ですけども、結局今までですね、15年くらいかけて日本政府がやってきた税制「改正」を、やはりひっくり返さなきゃいけないということですね。一つは直間比率です。税収に占める直接税と間接税の割合ですね。消費税の税率としては、3%で導入され、5%になっただけですけども、国税収入の中に占める比率というのは、すでに20%くらいになってきています。それだけ、個人所得税や法人税からなる直接税の比率が落ちているわけです。消費税にはいろいろ議論はありますが、やはり低所得者にとってより負担が重い税です。低所得者とは誰かということをはっきり言うべきで、それは一人暮らしの高齢者、その大多数は女性です。それから、比較的低所得で子育てをしている世帯、その大多数はもちろん母子世帯で、つまり、消費税はおばあさんと母子世

帯に対して非常に冷たい税制である。

それを考えれば、今後の消費税率の引き上げ、つまり応分の福祉を受けたいなら応分の負担をという理屈で、3年ないし3年プラスアルファ年後の消費税率引き上げが、それ以外に選択肢がないかのように言われているけれども、これは、全く間違っていると私は思っています。さすがに政府の税制調査会もこれではまずいと思っただろうか、消費税率をアップするのなら、高所得者にももう少し税負担を求める累進性の回復も行うべきだ、という議論が昨年12月の終わりくらいになって出てきています。しかし、それが果たして実行されるか。それから日本の問題は、特権的な高所得者ではない。日本の相対的貧困率が高い理由の一つは、中程度の所得者と低所得者の間の税負担にあまり差がないために、結局再分配をやると低所得者の不利さが際立ってしまうところにあります。中位所得者と高所得者も合わせた税の負担構造全体の見直しが必要であると考えます。

併せて、今では国税収入総額よりも社会保険料収入の方が大きいというお話をしました。社会保険料の負担というのは、むしろ逆進的です。そこにさらに、社会保障を給付するときの自己負担をこの間に強めてきました。健康保険ではかつては、被保険者本人だったら10割給付だったのが、今7割しかなくて、3割は自己（患者）負担です。かかった医療費の3割ですから、その患者に財力があるかないかではなくて、つまり応能負担ではなくて応益負担という形で来ている。ユーザーチャージといいますけれども、一国の社会保障も含めた財政の中でユーザーチャージの比率が高くなっていくということは、これもまた低所得者に対して冷たい構造になっている。すべてをひっくるめた見直しが必要という意味で、ここは申し上げました。

2番目のご質問ですが、私が博士論文に書いたのは、19世紀のイギリスの救貧法と申しますけれども、今の日本でいえば、生活保護制度です。現代のイギリスのホームレスの事情は、ほとんど承知していません。むしろこれは、岩田さんにお答えいただくのがいいのかもしれない。一点だけ、私がこの博士論文で研究したことでお答えできるとすれば、その19世紀の救貧法の行政の資料の中に出てくる、おそらくホームレスであったと思われる女性です。救貧法の適用を受けたいということで窓口の行政官のところに申し出ます。そうすると担当者は、世帯単位の運用だったので、夫はいるのどうかとか、夫は承知しているのかとか、それから、いったいこの地域に住んでいるのかどうかというようなことで追い払ったわけです。その結果、彼女は死にはしなかったからこそ、後でもっと上級の機関に訴えていくことができ、その結果、実際に窮迫している人を追い返したということは、救貧法の行政として間違っているとして、当時のイギリスでは行政的に処分する回路がないので、刑法の方で過失致死罪の疑いありということで、行政官が処罰をされるというケースが起きました。19世紀に資料に残っているだけで2件、最低でも2件こういうケースがあり、いずれも、申立人は女性でございました。

今日の日本の生活保護の運用を考えたら、やはり生存権をどれだけ保障しているかといったら、19世紀のイギリス救貧法ってそれほど捨てたものではなかった、というようなことが、実は私の博士論文のテーマの一つでございました。それを思い出させていただきましてどうもありがとうございます。

司会（岩田）：ちょっと、補足しますとイギリスと日本ではホームレスの定義が違います。日本はホームレスというと野宿のことしかいいませんが、イギリスでは、例えば、家から、アパートから追い出されそうになっているとかですね。それから、たとえばシェルターみたいなどこにいたりとか、イギリスに B&B っていう朝食だけのホテルがありますけど、ああいうところにいる場合もホームレスと言います。そうしたところに存在している女性や家族のホームレスは最近また非常に問題になっています。そして、ホームレス支援の場合も、たとえば女性ですと、妊娠している女性、子供のいる女性というのが優先順位が高いんです。しかし単身女性が最後残ってしまう。だから家族の責任がある場合、子供をケアしている場合にはイギリスの社会保障はわりあい良いのですが、単身の女性に対しては割合冷たいというので批判があります。まあ、日本の場合も似たようなことはありますけれども、危ないので路上には出ないんですよ、あんまり。ということだけです。でも、これは今日の話ではないので、補足という形で。では、真知子先生の方から先に。

大沢真知子先生： ご質問ありがとうございました。日本で同一価値労働、同一賃金の原則をどう打ちたてるかということですが、非常に難しいことではあります。ヨーロッパでは、EU 指令によって規制しています。97年にパートタイム労働者とフルタイム労働者とのあいだに均等待遇をすべきという指令が出されています。そして、99年には、雇用形態が違って、福利厚生、その他の社会保険についての権利は均等でなければならない。有期契約乱用の禁止ということで、有期契約を繰り返し締結して、ずっと有期契約で労働者を雇ってはいけない、という指令です。EU に加盟するにあたっては、この指令にしたがって、国内法を整えなければいけないので、ヨーロッパでは早くからワーク・ライフ・バランスが進んだと言われています。

日本の場合です、異なる雇用形態の労働者に別々の法律が存在し、すべての労働者をカバーする法律がない。たとえば派遣労働者に対する法律は派遣法として制定されているし、有期契約に関してはまた別の法律になっている。しかし、今回できたパートタイム労働法は、初めて正社員とパートタイマーとの間で、同じ仕事をしているならば、均等に処遇しなければいけないと決めました。この点は評価されています。しかしながらイギリスでも、EU 指令によってパート労働法を強化し、均等待遇を謳ってはいるのですが、別会社を作って比較の対象となるような正社員を雇わずに差別的待遇を温存させたりしているそうです。ですから（同一価値労働同一賃金というのは）

非常に難しいと思うのですが、いまは、個別の事例ごとに、差別の実態をあきらかにしていくしかないのかなと思います。

今社会全体として、企業の従業員に対する社会的責任が語られなくなってしまいました。しかし大変な時期とは言いながら企業は利潤を確保しているんですね。労働分配率が減少している。いま日本が長いあいだかけて作ってきた内部労働市場のなかでキャリアを形成していくしくみと、家族が安心して暮らせる雇用保障を手放してしまったら、ものすごくもったいないとおもいます。企業がせっかく物を作っても、それを買う消費者がいなくなってしまう。雇用に不安をもち、不安定な生活を強いられるひとがふえるということはできるならば避けたいわけです。

多様な働き方を提供するワーク・ライフ・バランスを日本に導入するのはとても難しいのですが、みんなで仕事を分かち合って、たとえばショートタイム労働の人が二人いれば、一つの雇用が二人の人によってシェアできるわけですね。私たちの努力と知恵によって、新しい働き方が生み出され、多くの人が安心して暮らしていける社会ができる。そのためにどうすればいいのかを地道に議論していく必要があるのではないかと考えています。

木本先生： では、私は、一般職と総合職の選択の問題について、特に若い世代に実際に選択が迫られることに関わるかと思うので、お話しさせていただきます。

一般にコース別人事管理制度といわれるものですね。総合職、一般職という区別。これは、1980年代半ば、雇用均等法ができる時にいくつかの業種の企業が、その均等法ができたときに「差別だ」といわれないためにどうするかと考えたものです。つまり、複数のコースを設定をし、女性だからこのコース、男性だからこちらのコースというのではなく、あくまでも個人が選ぶんですよ、というたてまえの仕組みです。しかし、これ自身は、近年の改正均等法の中での、コース別っていうのが、差別に当たるっていうことに関する理解が広がってきている中で、かなりの企業が、最初に作ったような仕組みを少しずつ変えてきています。あるいは、もうとっぱらっているというところもあるわけです。ただしこうした動きは、単に、ジェンダー・フェアネスのため、という動機だけではなくて、21世紀にはいってもずっと不況が長引く中で、一般職の正社員の採用は見送って契約社員に置き換えていくことになりました。総合職女性は採るんですけども、短大卒女性を一般職として雇ってきた企業は、ゼロにするようになりました。つまり正社員の一般職を契約社員に置き換えること、つまり、「正社員の非正社員への置き換え」という事態は、随分新聞を賑わせたことでしたが、実は女性にのみが、当てはまることだったわけです。21世紀の日本の中では始まったのは、一般職正社員のポストが削減されていくという事態です。しかも先ほどスーパーの事例を用いてお話ししたような、あの頑張ってきている正社員のヒラの女性たちの職場がどんどん奪われていくという流れがあり、他方では契約社員がどんどんはい

ってくるというかたちで置き換えが推進されていきました。

しかし景気回復の兆しがみえるようになると、企業はまた一般職採用をやりだしています。ですから現在は最初の均等法のあたりのコース別人事管理制度とは、異なる姿になっているんじゃないかと思っています。なぜ、企業が、一般職正社員を雇い始めたのかっていうと、結局、非正規に置き換えた結果、企業忠誠心上の問題があらわれ、たとえば、企業秘密が流出するわけじゃないですか。また業務上必要なスキルも蓄積されていかないということがわかって、じゃあ正社員で一般職復活っていうような流れが生じてきているのだと思います。

他方では、まさにこれ女性格差なんですけれども、総合職として、女性がものすごく採用されるようになってきているんです。総合職の方は、数のうえではかなり絞り込まれていますけれども、女性の数は必ずしも少なくなっていないんです。たとえばある百貨店では総合職 50 人採用をしています。先に述べたように、それと同時に一般職の販売職正社員をすべて契約社員に置き換えたことと、これは同時に進行したわけですね。総合職女性をどのくらい採るかという時に経営トップは、あんまり女性を採らないでほしいとは考えています。なぜなら総合職っていうのは、階段を次々に昇って上に上がっていつてもらいたい人たちであり、たいへん期待値が高いので、生き延びていかない可能性が高い女性よりも男性に、将来の幹部候補生になっていつてほしいと考えるからです。ところが、人事部が、元気のいい人、有能な人材を採っていいこうということでスクリーニングにかけてきたら、男女比が逆転してしまうということが起こってきています。男女比が 4:6 になったりしてしまうわけです。それをみて経営トップは、「何だい、何やってんだい」と言いますが、人事部は、「それなら実際の採用現場に来て見て下さい。どっちをとりますか、あなたなら。有能でなくても男性をとるんですか？」と反論します。経営トップもそこで黙らざるを得ません。そうなりますと、60%の総合職女性をなるべく生き延びてもらわなきゃいけないということで、企業は対応策を真剣に考えはじめざるを得ない局面にたたされています。

以上のように企業の中で今、何が展開しているのかといいますと、もちろんバラ色のことばかりではありません。コスト問題も含めて厳しい現実的な事態が展開しているんですが、そこにいろんな余地がまた出てきていることもたしかです。そのところきっちり、見定めることが大事です。そのキャリアデザインについて、大学生のうちにいろんな現実も含めて見ていく素養を身につけるということが、たいへん重要なのではないかと思います。そのように考えて私どもの大学では、「男女共同参画時代のキャリアデザイン」という授業を、全学に提供しています。一橋の卒業生およびその他の社会人の方々に毎回登壇していただき、企業社会の内外で起こっている現実にかかわってのメッセージを、受講生に投げかけていただいています。

司会（岩田）：どうもありがとうございました。今日の話の中には、意図したかしない

かにかかわらず、専業主婦の選択をせざるを得なくなった後の話というのが残念ながら十分展開できませんでした。おそらく、それは今後の非常に大きな課題になるでしょうし、先ほどの木本先生のご報告にありましたように、一般に出産、結婚・出産で退職するというだけに思われがちなんですけれども、職場で非常につらい思いをしたのと結婚が重なって辞めたとか、夫の転勤や、自分が異動するというようなこと。あるいは親の介護ですね。もっと複雑な事情があって退職している。そういう方たちが、もう一度社会参加をしていくルートが、必ずしも拡大しているというわけではない。その時に大学のような教育機関がどんな役割を果たせるか、とか、企業の社会的責任といった時に、再び企業福利的なスキルアップの仕組みの改善、それとも、多様な人生は私が決めるということで、企業の外でスキルを磨きながら、企業を選べるような社会になるのか、というあたりが、おそらく今後の大きな問題になってくるのではないかというような感じがしました。

大沢真理先生： すみません。ちょっと一言。

司会（岩田）： はい、どうぞ。

大沢真理先生： 時間を頂いて大変恐縮です。共学校と、女子校、ないし女子大というような話が、橘木さんのお話に何度も出てきました。それから東大は偏差値が高いと繰り返し言われて、本当かなという気持ち。もしかしたら、そうかもしれませんが、メンバー、特に教員に、とんでもない人がたくさんいますという点と、合わせて言わせて下さい。

私は、2000年度から東大の全学ハラスメント防止委員会の委員をしています。最初はいわば積み残しの、防止体制ができる以前の過去のケースが出てきました。過去の始末に追われているのかと思ったらそうでもなくて、最近でもきりもなくセクハラの実例が出てきます。そのほとんどは自然科学系の男性の教員が起こしていて、知識人としての常識とかいう前に、社会人としての常識に欠ける人たちが、東大の教員になっているということも日々感じざるを得ない状況です。入学のときの偏差値が高かったかどうか知りませんが、その後の人間力の養成を東大はできているだろうかと感じるのが、一点です。

教員のなかで自校出身者がどれだけ多いかということが、時々話題になります。東大の場合に自校出身者の比率は非常に高いですが、しかし、女性と男性の間には大きな差があります。女性教員は、東大以外の出身の方がかなりの比率でいて、自然科学系にその傾向はより強いようです。このことの分析は、あまり、精密にされていませんが、やはり、女子校、女子大出身の方というのは、あらゆるところで女性だけですから、その女性の中のどなたかがリーダーシップとらなきゃいけない。東大などです

と、学部でも女性はまだまだ2割を超えてない、低いところでは4, 5%という中で、実験を行っても、フィールドに出ても女性は補助にまわる。クラブ活動でも部長や副部長にはならないで、会計係をするということで。やはり女性ならではのリーダーシップを育てることに、東大は残念ながら成功していないんじゃないという思いもあります。

私は、今まで男性中心であったいわゆる共学大ってというのは、もっと、女性中心の学びの場にならなければいけないのと思うのと同時に、女子大の存在意義はこれからもうずっと否定できないと風に思っています。フェミニストの標語のようなものの一つに、“When women lead, leadership itself changes.” 女性がリーダーシップをとる時に、リーダーシップそのものが変わる、という言葉があります。私は、女子校、女子大には今後ともそういう役割を大いに果たしていただきたいと思っています。

木本先生： ひとついいですか。大沢真理先生の一言で、思い出してしまったんですが。あのセクハラの話じゃないんです。じゃ、なくてですね、私どもの大学で、ジェンダー教育プログラムというのを2年前から立ち上げてやっている時に、どういうプログラムにしようかっていうことで、いろんな国の視察に参りました。その時に、韓国で出会ったのは、非常に面白い事例でした。梨花女子大学という、有名な女子大学が、大変熱心にジェンダー教育をやっている。その、道路を挟んだ斜めむかい側の、延世大学というこれもまた非常に有名な大学があります。延世大学を訪れた際、そこは男女共学なんです、「うちの大学の女子の卒業生は元気がない」という話が出されました。

つまり、梨花女子大の人たちは、元気はつらつとして社会に出ていくのに、自分たちのところでは、男性のリーダーシップに女子学生がねじ伏せられてしまって、4年間の大学生活をとおしてディスカレッジされてしまう、というのです。実は女子学生はそれまでは、勉強もできた人たちなのに、出てく時に元気を失ってしまう。これ大変だということ、この大学では女性リーダーシップ講座みたいなのを、開いて取り組んでいるという事例を聞きました。これを通じて、女子大学っていうものが持っている、特にジェンダー教育に関わって、学生をエンカレッジしていくような可能性があるという現実を私たちは目の当たりにしました。では一橋大学の中ではどうするかと考えたとき、女子学生の、「男子学生にジェンダーの話についてもっと聞いてほしい」という声に耳を傾け、延世大学とは別な選択をしましたけれど。男性の卒業生の多くは、企業の奥深く入っていく可能性のある人たちなので、ジェンダーの視点を男女ともに肩を並べて学びたいという女子学生の要望を採用していますけれど。何が言いたかったかと申しますと、女子大としてのジェンダー教育プログラムっていうことについては、日本女子大学ではもうすでに取り組んでいらっしゃるのでしょうか。でも、梨花女子大学の例にみるようにすごく価値が高いと思っています。

司会（岩田）：最後に、女子大へのエールをたくさん頂きまして嬉しかったです。この研究所の初めての公開講演会・シンポジウムでしたが、大変いい雰囲気で、そして内容の濃い議論ができたと思います。どうも、ありがとうございました。

（第2部終了）