Equality

―― 誰もが平等の権利を持つ社会へ ――

95号

文京区男女平等センター

男女平等はどこまで進んだか

2019年10月、当センターにて上野千鶴子さんが
ご講演下さいました。
今回はご講演の内容を、改めて紙面で特集致します。

上野千鶴子さん

プロフィール

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
1994 年『近代家族の成立と終焉』（岩波書店）でサントリー学芸賞受賞
2011 年度、『女性学・フェミニズムとケア問題の研究と実践』で朝日賞受賞
2019 年、フィンランド共和国「Hän Honours」受賞
『女たちのサバイバル作戦』（文芸春秋）他著書多数

WAN

http://wan.or.jp

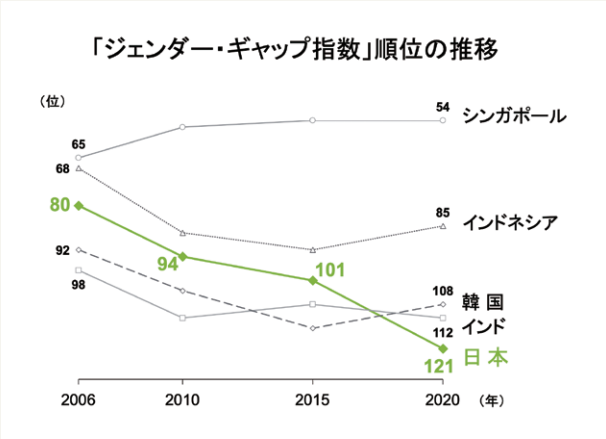
有名な東京大学入学式祝辞は以下から全文読めます
https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/b_message31_03.html

政治は最低

日本のGDP（国内総生産）は世界３位ですが、GGI（ジェンダーギャップ指数）は大変に低い（※現在世界153ヵ国中121位）です。

GGIの測定指標は、「健康・教育・経済・政治」の４つです。日本では「健康・教育」は悪くないが、アウトなのは「経済と政治」。最低なのは「政治」で、政治への女性参加が本当に少ないのです。

2018 年、国会で「候補者男女均等法」（「政治分野における男女共同参画推進法」の通称）が全会派満場一致で作られたにもかかわらず、守ったのは一部の政党のみで、政権与党である自民党も公明党も守っていない。これでは守る気がなかったとしか思えません。罰則がないので実効性がない。翌年の参院選挙の前と後で、当選した女性議員の数は、全く同じ。増えも減りもしませんでした。つまり法律の効果がありませんでした。



日本のGGIは下がる一方。　2020.5 月『織研新聞』

202030 を知っていますか？

女性にとって経済で最大の問題は賃金格差です。

女性が沢山働きに出るようになりましたが、働いても働いても男性のように稼げない。その最大の理由は「非正規雇用」です。

全労働者の非正規雇用率は４割。男性のうち２割、女性はなんと６割が非正規雇用となっています。女性の雇用は増えましたが、その大半が非正規です。つまり女性は使い捨て労働力として扱われているのです。

2003年、小泉政権が202030と言い出しました。

これは「2020年までにあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合を３割にしよう」という数値目標です。

私は最初に、なぜ202050じゃない？と感じました。50があたりまえ、女性は５割いるのに３割で満足している場合ではない、と思いました。

ただし30％には根拠があります。組織論で「黄金の三割」「クリティカルマス」と言いますが、ある集団の中に少数派が３割を超すと少数派は少数派でなくなって、組織文化が変わる分岐点になると言われています。

あと17年あれば何とかなるはずが・・・

2003年当時、202030の目標達成までに17年あった。あと17年あれば何とかなると思われていました。ところが、2019年、日本学術会議が、202030について、行政・政治・企業・メディアなど各分野で現状を点検して可能性を論じたところ、結論は「すべての分野で、達成不可能である」。実態があまりにもひどすぎるのが現状です。

義務教育で、無意識の刷り込みが起きる可能性

義務教育は今ほとんど女性職。ところが義務教育の教頭先生以上の管理職は圧倒的に男性。

文科省は「202030は到底達成できない」という理由で202020に数値目標を下方修正しました。これが日本の教育現場の実態です。東京都内では女性管理職が多いので感じにくいかもしれませんが、日本全国ではそれが現状です。

これを報告してくれた教育学者の女性が素晴らしい発言をしました。

「校長が男性で女性が平教員の組みあわせの、何が問題なのか？それは**義務教育の場にいる子どもたち**が、男がトップに立ち、女がそれに従うものだということを日に日に学んで大きくなる、ということです」と。

ネオリベ改革の表と裏

ネオリベ政権ことネオリベラリズム（新自由主義）政権は、女性をどんどん活用したいと思って、女性に耳障りのいい政策を掲げています。これを推進したのが、小泉政権の「構造改革」です。その後を継いだのが、安倍政権です。

まず小泉政権が、「女をありとあらゆる分野で増やせ」と旗を振って、構造改革を推進してきました。理由は少子化です。**女性は日本に残された最後の資源**だからです。女性に働いてもらいたい、ただし、自分たちにとって都合のよいやり方で。この政策が大量の非正規雇用を生み、若者と女性がそれを引き受けることになってしまいました。

1999年 男女共同参画社会基本法

（男女平等社会でいいのに・・・）

【表番組】21世紀社会における最重要課題の一つである

【裏番組】労働政策の変化　雇用の規制緩和　労働のビッグバン

規制緩和に次ぐ規制緩和で、ついに、ほぼあらゆる職種に派遣が可能になり、1日派遣もOKになってしまった。

労働者派遣事業は平たく言えば「口入屋（くちいれや）」、周旋業とかピンハネ業とか呼ばれます。

労働者を右から左に動かしただけで、労せずして金を儲けるのは公序良俗に反するから、これを金儲けのためにやってはならん、と戦後禁止され、公共職業安定所（国の管轄）ができました。今のハローワークです。

それをこの年に「営利企業が金儲けのためにやっても良い」と規制緩和で解禁しました。

小泉構造改革の知恵袋、経済学者の竹中平蔵さんは、一時期政界にいましたが、政界を退いた後、派遣業界最大手の「パソナ」の会長になりました。自分で規制緩和を推進して、その規制緩和によって儲かる企業のトップについた。経済学者としては首尾一貫しています。

ジェンダー平等法制の整備と雇用の規制緩和は手に手をとって進んできました、その結果が今日（こんにち）のこのていたらくです。

均等法はできたけれど、私には何の関係もない、という女性労働者が10人に6人いるのです。なぜなら、均等法は男女が同じ雇用区分で採用された後に異なる処遇を受けたら「差別だ」というための根拠法だからです。採用区分が最初から違う一般職と総合職、正規と非正規の間なら、異なる処遇を受けて当たり前。非正規雇用で働く６割の女性にとって、この法律は使い物にならないということです。

女性よ輝け！ただしあくまでも
男性に都合の良いやり方で

日本社会の高齢化と少子化、そして人口減少という人口構造の変化に伴い、女性は、日本に残された「最後の資源」として、労働力を期待されました。ただし、それは日本型雇用（終身雇用・年功序列・企業内組合）のもとで既得権益を持つ男性正規雇用者を守るという、男性にとって都合のよい前提においてでした。

女性は、非正規雇用、つまり派遣、契約、臨時、パートなどの雇用形態のもと、雇用の調整弁としての役割を担うか、男性と同じように長時間労働の正規雇用者として働くかの選択をせまられることになりました。

『女子と貧困』
雨宮 処凛著
かもがわ出版

男女雇用
「平等法」ではない

1985年男女雇用機会均等法ができたとき、ほとんどの女性団体は反対にまわったことは覚えておいてください。なぜなら、「雇用の平等」ではなく「機会の均等」を認めようとした法律だったからです。しかし当時労働省の婦人少年局長だった赤松良子さんが「たらいの水ごと赤子を流すわけにはいかない」と言って、法律を通した。赤松さんは、NHKプロジェクトXに登場した初の女性ですが、番組は通した側のサクセスストーリーになっています。歴史には、表と裏の両面があって、こんな法律をむざむざと通してしまったという反対した側の口惜しさを忘れないでほしい。

均等法後、企業は「総合職」「一般職」のコース別人事管理制度を導入し、女性労働者を一部のエリート労働者とその他の多くの労働者とに二極化しました。それまで裁判闘争で獲得されてきた女性労働者の権利の多くが、それによって骨抜きにされてしまいました。

こういう社会を産んだのは、人災である

日本型の雇用制度は諸悪の根源。すなわち、終身雇用、年功序列、企業内組合、の3点セットです。この制度は、一つの組織に長くいればいるほど、後払い方式で得をするというものです。この制度が男性稼ぎ主モデルを支えています。

あるシステムが男、女のいずれかの集団に著しく有利もしくは不利に働くときに「性差別」と定義をします。日本型雇用システムの下では、構造的、組織的に女性を排除する効果がある。課長以上の役職者に女性が少なく、３５歳時の男女賃金格差が顕著な差別企業には、ほとんどの日本のブランド企業が入ります。差別企業は、これで均衡を保っているので、自らを変革する動機づけを持ちません。「劣等均衡」でも均衡は均衡なので簡単に変えられません。女性の能力を活かさないことで市場の外部に大きな損失を生んでいます。

それだけでなく、日本女性が出世できない理由に、管理職が長時間会社に残業して残っている点が挙げられます。

企業は、商品、労働、金融市場の3つの市場で競争しなければなりません。マーケットは多様性のある小さなマーケットの集積ですし、労働市場では、働きやすい職場が魅力的な人材を惹きつけ

るでしょう。金融市場では、利益率の高い企業が投資家を惹きつけるでしょう。マーケットは国境で閉じておらず、グローバルな市場で競争が起こると、このままでは日本企業は、巨艦沈没するでしょう。日本の現状は、沈んでゆく泥船の上で、博打をしているようなものです。日本は、このまま変わらないでいることで、ジリ貧になっていく危険のある社会なのです。

選択肢の多様化

雇用の規制緩和がもたらしたものの一つに、選択肢の多様化があります。

企業の正規職なら総合職と一般職があり、非正規職なら、派遣、契約、臨時の雇用形態がある。いずれを選んでも「自己決定・自己責任」となり、成功も失敗もその原因を自分に求める結果になります、本当は社会の問題のはずなのに。この規制緩和政策が、格差拡大を生んだのです。

アスピレーションのクーリングダウン

女性たちが働き続けられない理由。それは家庭責任があるからだけではない。職場のど真ん中に理由がありそうだと研究したのが、社会学者の大槻奈巳さんです。

『職務格差』のなかでは、IT企業の女性総合職男女システムエンジニア（SE）を対象に、採用時には能力に全く差のない男女SEの10年後を比較しました。女性SEはもっぱら保守点検業務、男性は新規プロジェクトや顧客対応に配置され、10年経つとスキルとポストの差がついていたそうです。採用時には、能力差が無かったとしても、任される仕事やポストの違いによって、10年経つとスキルとポストの差がついている。育つチャンスを与えてもらえないのです。

「がんばらなくてもいいよ」社会には、そんな言葉で女性を活かさない仕組みがあります。職場に入る前から、大学に入る前から、生まれたときから、女性が羽ばたこうとするつばさを折られてしまう仕組みがあるのです。

例えば、東京大学の女子学生比率が長期にわたって2割を超えないのは、そもそも女性の受験者比率が上がっていないからです。

「女の子だから無理しなくていい。浪人なんかしないで入れるところに入りなさい」と言って娘を県外に出さない親たち。息子は尻を叩いてでも後押しをするのに、無自覚のうちに娘の足をひっぱっています。

どんな人にも育ちたい、達成したいという気持ちがあるのに、それに水をかけられてしまうのです。これをアスピレーションのクーリングダウンといいます。

『職務格差: 女性の活躍推進を阻む要因はなにか』
大槻 奈巳 著
勁草書房

女女格差
が女の分断を生んだ

働きたいと思っている女性たちに待っているのは、次の二択です。

均等法は「男と同じように働いたら、男と同じように処遇してやる」という法律でした。ジェンダー研究者の大沢真理さんが論文で卓抜な表現をしていました。均等法は「テイ

ラーメイド（紳士服仕立て）の法律」だと。自分の身にあわない紳士服を無理やり着て、働き続けられる女性だけが、職場に居続けられるか、さもなくば「マミートラック（お母さん向けの指定席）」で塩漬けになるか、です。そのどちらもできない女性は、非正規で使い捨ての労働力になりなさい、と。結果、総合職も一般職も派遣社員も、それぞれがつらい思いをしています。

雇用の規制緩和が男女間の格差に加えて、女性間の格差、いわゆる「女女格差」をもたらしました。

勝者になれば他人を見下し、敗者になれば責めを自分に負うしかない社会。

それは、追い詰められても手をとりあえない、女性の分断を招きました。

『なぜ共働きも専業もしんどいのか
主婦がいないと回らない構造』
中野 円佳
PHP研究所

やる気と能力のある女性は去り、指定席に甘んじた女たちだけが企業に残る

人生の過程で、優先順位は変わります。やりがいと高賃金を求め、意欲と能力の高い女性たちは、大企業の総合職として、男性と同じ様に働くことを求められてきました。しかし子どもを産んだ後は、育児休業などの権利を享受した後に時短勤務に回されて、マミートラックという戦力外通知を受けることになります。それは意欲と能力の高い女性たちには耐えられず、退職へと追い込まれていきます。

マミートラックにはまって女向け指定席に甘んじた女性だけが、「すっぱい葡萄シンドローム」といって、自分が望んでも手に入らないことは望まない、と職場に残る結果となりました。

日本の社会への処方箋

企業による雇用慣行や労働のルールの変更で可能なことは、日本型人事管理（新卒一括採用・終身雇用、年功序列）をやめることです。転退職が不利にならず、地位と俸給、年齢、性別が関与しない人事システムを作ること。

そして、ライフステージとニーズに対応した多様な働き方を許容すること。人生の優先順位は変わっていきます。子どもを産んだら、男女ともに働き方が変わるのが当たり前です。育休制度ができた時、女性たちは一年間べったり休暇がほしかったわけじゃなかった。一日一時間でも、自分の職場と繋がりを持ちたかった。一年の育休期間中に、夫は妻の育児最優先スタイルの上にあぐらをかいてしまう。育児は本来、夫婦が人生で最大の戦友になるチャンス。そのチャンスを男性から奪ってはなりません。しかも育休をとった女性は、その後査定評価が下がるなど不利な経験をしています。

まず、男女共に定時に帰るようにして、長時間労働を止めることです。また同一価値労働・同一賃金として短時間勤務や非正規雇用が不利にならないようにすることです。そして社会保障を企業に代わって国家が引き受ける。そうすれば、労働者は企業への依存を減らすことができます。

被害者であることを受け入れた女性は、
他の女性の加害者になる

1997年、改正雇用機会均等法により、セクハラの防止と対応が使用者責任となりました。これにより企業のセクハラの研修がガラリと変わりました。それまではセクハラの被害者になるリスクの高い人たち、つまり女性が研修を受けていたのに対し、この時から加害者になるリスクの高い人たち、すなわち管理職などのおじさんが研修を受けることになりました。組織のリスク管理が180度変わり、被害者を排除することから加害者をできるだけ早く切る方向へと変化しました。

伊藤詩織さんが被害者として実名を出し、会見を行ったことで、ここ2，3年に性暴力に対する社会の寛容度が大きく変わりました。性暴力の被害者は、これまで声をあげられず沈黙してきたために、無かったことにされる犯罪でした。その後、財務省の福田事務次官の事件（女性記者にセクハラ発言を繰り返した）が発覚し、これにけしからん！と＃MeToo運動が広がりました。セクハラもDVも男性問題です。しかし、こういう集会をしても、メディアは報道しません。これまで「セクハラは職場の潤滑油だ」とさえ思われてきました。メディアで働く女性たちが「セクハラは業務の一環だ」と思っていたと証言しました。こんな風潮が、これまで女性を抑圧し、我慢を強いてきたのです。

作家の中島京子さんが伊藤詩織さんと対談した際、「もしわたしたちの世代がちゃんと声をあげていれば、社会も少しは変わっていたかもしれない。詩織さんが一人でがんばらなければならない状況にしてしまい、本当に申し訳ない」ということを初めて公的な場で、はっきりと口にしました。つまり、女が被害者であることを受忍し続けることによって、別な女性に対して、加害者になるということです。何が変わったかといえば、我慢しない女たちが増えてきました。昔の女は受忍したが、今の女性は受忍しなくなった。つまり女性の受忍限度が下がったのです。

もし女性たちがもっと早くから声をあげることができたら、社会は変わっていたかもしれません。

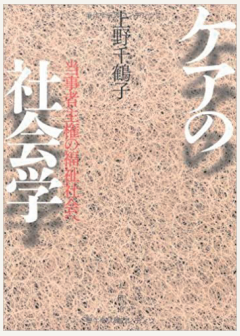
『Black Box』
伊藤 詩織 著
文藝春秋

女は弱者を抱え込むことで、
弱者に転落する

女性のこれまでの経験の中に、弱者を世話する、依存的な存在をケアするという経験があります。これまで女性は「ケアする性」として「ケア」という役割を担ってきました。女性は女性であるだけで弱者というわけではありませんが、依存的な弱者を抱えこむことで、自らも弱者となるのです。

弱者が強者になりたいわけではない。弱者は弱者のままで尊重される社会であってほしい。

介護保険を作ったことで、人にお世話してもらったら、ただではないことがわかりました。つまり他人様のお世話になったら、対価が発生します。それなのにケア労働の値がとても安いのは、子どもや年寄りのお世話は女なら誰でもできる非熟練労働だと、政策決定者が思っているからです。これまで女性のやってきた労働がこれだけ貶(おとし)められてきたのです。人間の生命を生み育て、看取るという大切なしごとが、労働のなかでも下位に置かれているのです。



『ケアの社会学――当事者主権の福祉社会へ』
上野 千鶴子 著
太田出版

『ニーズ中心の福祉社会へ―当事者主権の次世代福祉戦略』
上野 千鶴子・中西 正司 著
医学書院

弱者は弱者のまま尊重される

絶対的に無力な存在をケアするというのは、非暴力を学び続ける実践です。ですからぜひ男性にもケアを経験してほしい。私たちがほしいのは、弱者が弱者のままで生きやすい社会です。これからの日本は人口が減っていく下り坂の時代です。強者だった人もいつかは無力な存在になって、誰かのお世話にならなければなりません。その時に、安心して弱者になれる社会こそが生きやすい社会のはずです。

そのためには、育児、介護の社会化が必要です。つまり、家族介護の負担軽減や育児支援等の負担を、公的な領域で分かちあうことが必要です。

自分の運命を自分で決める権利

女を増やしてどうしたいのか。女は男のようになりたいわけではありません。

私たちは、誰しも「自分のことは自分で決めたい」という気持ちを持っています。

それを、当事者主権（autonomy）といって、自分の運命を自分で決める権利です。それを奪われたマイノリティの人たちが運動を起こしてきました。「私たち抜きに私たちのことを決めないで（Nothing About Us Without Us）」とは、障害者権利条約を策定する議論の過程で繰り返し使われたスローガンでした。私はそれを「当事者主権」と簡単な日本語で呼びました。

日本はすでに超高齢社会を迎えています。高齢化すればいつかはみんな無力な存在になります。その時に、安心して誰もが弱者になれる社会を作りたい。

そのためには、ひとりの個人やひとつの組織に自分の運命を預けるのではなく、繋がりを作って共に助け合い、自分自身が社会の主人公になる必要があります。

聞いたことはあるけど、詳しくは知らない「LGBT」って何だろう？

LGBT 法連合会 事務局長代理 下平 武

皆さんは「LGBT」という言葉を聞いたことがありますか？　Lはレズビアン（女性の同性愛者）、Gはゲイ（男性の同性愛者）、Bはバイセクシュアル（両性愛者）、Tはトランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別と自身の性自認が一致していない人／またはその状態）の頭文字を合わせた言葉で、主に性的指向や性自認のあり方が非典型な人々を表す言葉として使用されています。

私たちLGBT法連合会は、こうした性的指向および性自認等に関連する困難を解消するために、国による法整備を求め活動している全国連合会です。

具体的に性的指向や性自認が非典型であることでどのような困難があるのかというと、生涯にわたって実に様々な困難があることが当会に報告されています。

【困難の例】

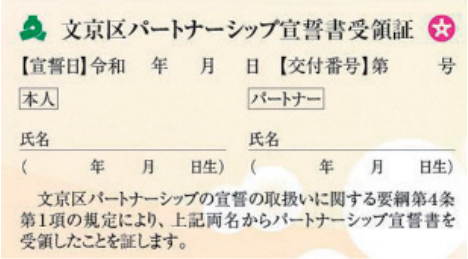
①学校で…ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、バレたら生きていけないと思った。
②会社で…顧客から「なんだ、あのオカマは」とクレームがあり異動となった。
③高齢になって…高齢者が、性的指向・性自認を理由に家族に虐待を受け、地域において支援を受けることができず、行き場を失い自死した。
（LGBT法連合会 困難リスト 第3版より一部改変）

左利きの人やAB型と同じくらい存在していると言われる「LGBT」。差別や偏見が厳しい世の中で自らの存在を明かす、「カミングアウト」ができる人はまだまだ多くありません。もしあなたがカミングアウトされたら、人としてあなたを信用している証拠です。まずは本人がどの範囲の人にカミングアウトしているかを確認して、アウティング[1]を防ぐようにするのがいいでしょう。

1：本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと

文京区パートナーシップ宣誓制度

文京区では、令和２年４月１日より「文京区パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。これは、お互いに協力して生活する同性のパートナーのお二人がパートナーシップ宣誓を行い、文京区が宣誓書受領証を交付する制度です。


文京区パートナーシップ宣誓書受領証
【宣誓日】令和　年　月　日　【交付番号】第　号
本人　パートナー
氏名　氏名
（　年　月　日生）（　年　月　日生）
文京区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱第4条第1項の規定により、上記両名からパートナーシップ宣誓書を受領したことを証します。

詳細は、区ホームページをご覧ください。

相談機関

文京区男女平等センター相談室

性的指向・性自認や、生き方等のお悩みについて、
カウンセラーが相談をお受けします。

曜日	時間
月曜	10:00 ～ 16:00（受付 15:00 まで）
水曜	14:00 ～ 20:00（受付 19:00 まで）
金曜	10:00 ～ 20:00（受付 19:00 まで）

詳細は、区ホームページをご覧ください。

来室・電話相談　03-3812-7149（要予約）

令和2年８月からＳＮＳ（LINE、Twitter）相談を開始しました！

ID検索「@bunkyo_soudan」
または区ホームページのリンクからご利用ください。

火・木・土曜　14:00 ～ 20:00（受付 19:30 まで）

文京ＳＯＧＩにじいろサロン

多様な性について参加者のみなさんで気軽に語り合うサロンです。

奇数月の第３日曜日 14:00 ～ 16:00

サロン終了後、講師に個別相談ができます。
（先着２名（２組）。事前予約可）

詳細は、区ホームページをご覧ください。

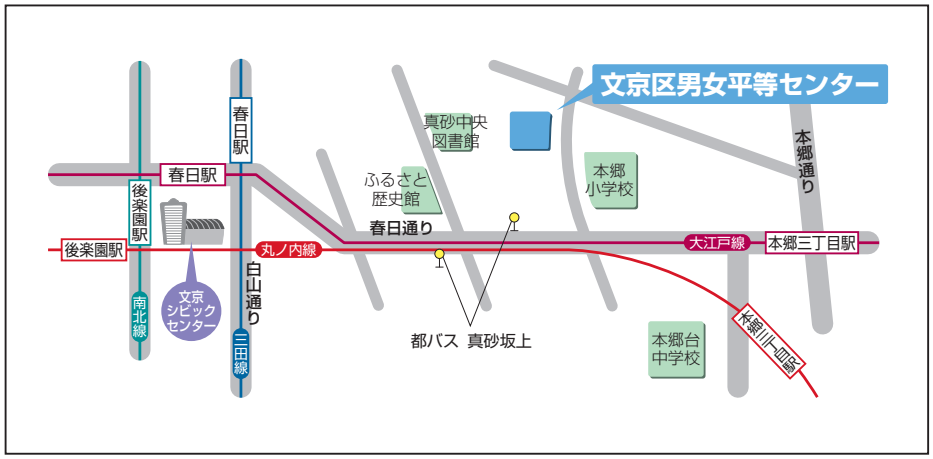
このページについてのお問合せ
文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当
TEL:03-5803-1187（直通）FAX:03-5803-1331

パートナーシップ制度がある自治体【関東地方】

2020 年 9 月 30 日現在

東京都	渋谷区・世田谷区・中野区・府中市・豊島区・江戸川区・文京区・港区
神奈川県	小田原市・横須賀市・横浜市・鎌倉市・相模原市・逗子市・川崎市・葉山町
埼玉県	さいたま市・川越市
千葉県	千葉市
栃木県	鹿沼市
群馬県	大泉町
茨城県	全域

パートナーシップ制度を採択する自治体は増え続けています。



編集後記

今号からタイトルや表紙のイメージが変わりました。
ひとつの種からたくさんの茎を伸ばし、多種多様な種類があり、それぞれが生き生きとした命を持つ「葉」をモチーフにしています。誰もが平等な権利を持つ社会をめざし、今後さらに充実した内容を目指します。（大内）

2020年10月31日　発行　文京区女性団体連絡会会長　千代和子
編集担当　広報部　大内・宇賀治・荻本・宮﨑・面来・本山
〒113-0033　文京区本郷4丁目8番3号　　Tel.03-3814-6159　Fax.03-5689-4534
文京区男女平等センターは文京区女性団体連絡会が指定管理者として管理・運営しています。