

第 11 回

日 本 婦 人 問 題 会 議 録

＜昭和61年5月30日＞

女性の能力や役割についての固定的な
考え方を見直そう

一男女雇用機会均等法の施行を契機に一



労 働 省 婦 人 局

は　　じ　　め　　に

労働省では、国際婦人年とこれに続く「国連婦人の10年」の目標を達成するために、男女の平等とあらゆる分野への男女双方の参加を進めるための啓発活動を行ってきました。

「国連婦人の10年」においては、我が国においても婦人の地位向上のための法律や制度の整備が行われましたが、婦人の地位が実際に向上していくためには、法律上、制度上の枠組みが整っただけでは不十分で、社会に根強く残っている婦人の能力や役割に対する固定的な考え方を見直す必要があります。

そこで本年は、個人あるいは婦人団体等が、女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直すための調査、研究、実践等の自発的活動を積極的に推進するよう促すことを目的として「第11回日本婦人問題会議」を開催しました。

会議は「女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう ― 男女雇用機会均等法の施行を契機に ― 」を主題として、記念講演、全体討論で構成し、約 800 名の参加を得て、活発な討論と問題提起がなされました。

ここに、会議の記録をまとめ、婦人問題に関心のある方々の参考に供します。

最後に、多大な御協力をいただいた講師の先生に深く感謝の意を表します。

昭和61年6月

労働省婦人局

目 次

1. 第11回日本婦人問題会議の概要	1
2. 開会のことば	3
3. 祝 辞	5
4. 国連婦人の地位委員会報告	9
5. 講 演	16
6. 全体討論	19

「女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう

—— 男女雇用機会均等法の施行を契機に —— 」

I 第11回日本婦人問題会議の概要

1. 趣 旨 国際婦人年とこれに続く「国連婦人の10年」の目標達成のため、男女の平等とあらゆる分野への男女双方の参加を進めるための啓発活動を行ってきた。

「国連婦人の10年」の間に、我が国においても婦人の地位向上のための法律や制度の整備が行われたが、家庭、地域、職場において、婦人の地位が実際に向上していくためには、法律や制度が整っただけでは不十分であり、女性の能力についての社会通念や男女の固定的な役割分担意識の見直しについての男女双方の自覚と社会全体の気運の醸成を図る必要がある。このため、個人あるいは婦人団体等が、女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直すための調査、研究、実践等の自発的活動を積極的に推進するよう促すことを目的として「第11回日本婦人問題会議」を開催する。
2. 主 題 女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう
—— 男女雇用機会均等法の施行を契機に ——
3. 主 催 労 働 省
4. 後 援 財 日本国際連合協会、日本放送協会
社 日本新聞協会
社 日本民間放送連盟
財 婦人少年協会
5. 期 日 昭和61年5月30日（金）
6. 開催場所 東京（日経ホール）

7. プログラム

		総合司会	小 玉 美恵子
	(午前10:00~12:15)		
・開会	開会のことば	労働省婦人局長	佐 藤 ギン子
・祝辞		国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会世話人	中 村 紀 伊
・国連婦人の地位委員会報告		国連婦人の地位委員会日本代表	有 馬 真喜子
	講 演		
	「新しい女性の時代」	作家	永 井 路 子
	(午後1:00~16:00)		
・全体討論		「女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう—— 男女雇用機会均等法の施行を契機に ——」	
	講 師	評 論 家	木 元 教 子
		日本経済新聞社編成局婦人家庭部次長	鹿 島 敬
		東京外国語大学助教授	川喜多 喬
		株式会社リクルート常務取締役	河 野 栄 子
・閉会	閉会のことば	労働省婦人局婦人政策課長	松 原 眞 子

Ⅱ 開会のことば

皆さま、おはようございます。今日、お出でいただいた方は日本中、北から南から泊りがけで、あるいは早起きして遠いところをお出でいただいた方もたくさんいらっしゃるとうかがっております。ほんとうにお疲れさまでございます。今日、お出での皆さまはそれぞれの企業、労働組合、地域社会、婦人団体、あるいは家庭と、それぞれの分野でご活躍いただいている方でございます。私どもの仕事にも日ごろから関心を持っていただき、またご協力をいただいている方だと存じます。日ごろの皆さまのご活躍、あるいは経済社会への貢献に敬意を表しますと同時に、私どもの行政に大きな関心を持っていただき、ご協力いただいておりますことを、この機会を借りまして厚く御礼申し上げます。

昭和50年が国際婦人年でございまして、その後昭和60年まで婦人の10年ということでございましたけれども、この間に多くの分野で婦人の地位が向上したと思います。この10年というものが日本の経済社会に与えたインパクトは非常に大きかったと思います。私どももおかげさまで長い間の懸案でございました雇用機会均等法がやっと昨年国会を通りまして、今年の4月から施行になったところでございます。

皆さまご存じのとおり、この法律につきましてはそれぞれのお立場でいろいろなご意見がありまして、そのご意見が多様であったために、いろいろなご批判もございましたけれども、法律ができてみますと企業も必ずしもそういうものを歓迎ということではなかったかもしれませんが、熱心にこの新しい法律の趣旨・内容を研究してございまして、多くの企業で女子についての雇用管理の改善が進んでおりまして、私どもたいへんに心強く思っております。政府ができますことは、雇用の場で男女の機会が均等になるように法律や制度を整えるということだけでございますし、また企業では何ができるかという、制度上女子に対して男子と均等な機会が与えられるように制度を見直していくということができるだけございまして、あとは、こういう開かれた機会をどのように女性が活用していくかということがいちばん大事なことであり、また難しいことではないかと思っております。

今日は、こうした問題に大きな関心を持ってくださる方や学識経験のある皆さまにお出でいただきまして、ごあいさついただいたり、お話をいただいたり、あるいはパネル・ディスカッションということで会場の皆さまとも交流しながらご意見を聞かせていただけるということで、たいへん貴重な機会だと思います。わざわざ皆さまお忙しい中を一日さいてお出でいただきましたので、今日の会合の結果をそれぞれの場で活用いただけたらと思いますし、私どもも、うかがいましたことを今後の行政の中で十分反映していくように努めたいと存じております。

また、これを機会に労働省婦人局、あるいは各都道府県の婦人少年室と、更にお近付き願ひまして、何かございましたときにはどうぞ各都道府県の婦人少年室のほうにもお越しただければ歓迎させていただきます。どうぞ今日はよろしくお願ひ申し上げます。ありがとうございました。

昭和61年5月30日

労働省婦人局長 佐藤 ギン子

Ⅲ 祝 辞

おはようございます。第11回の日本婦人会議の開催に当たりまして、私ども全国組織の婦人団体と労働組合の婦人部50が集まっております「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」と、私が10年申しておりますもまだ、一遍では言えないぐらい長い名前の会でございますが、その仲間を代表いたしまして一言ごあいさつを申し上げます。

ご存じの方はアレ、48団体ではなかったかとお思いになるかもしれませんが、実は五月から2,000年に向けて新しい出発をいたしましたときに、仲間が増えまして50団体になりました。そして、これから15年の間2,000年に向けて更に着実な歩みを進めていこうということで、今いろいろな問題に、取り組んで運動を進めております。ご存じでない方もいらっしゃるかもしれませんので私どもの団体の歴史を申し上げます。おそらく今日お集まりの皆さまはそれぞれの地元で、地域で、職場で、国連婦人の10年の様々な行動を積み上げていらした、その方々だと思います。ですから、私どもがしてきたことも皆様と同じ志をもった一つの行動の歴史だというふうにお聞きいただきたいと思います。

1975年、国際婦人年が始まりましたときに政府だけが行動計画をつくって旗を振ってもこの運動は実現していかないのではないか。民間の婦人団体の幅広い連帯と行動があってはじめてこの国際婦人年、国連婦人の10年は平等・発展・平和の目標に到達することができるのではないかと、亡くなられました市川房枝先生が提唱されまして、当時は41の全国組織の婦人団体、労組の婦人部が集まりまして、国際婦人年日本大会を開きました。そしてそのときにいろいろな決議をいたしました。政府に対して要求するもの、労働組合に対して要求するもの、マス・メディアに対して要求するもの、そして自分たち自身が家庭の中、生活慣習の中で何をなすべきか、様々な決議をたくさん一枚の紙の裏表に刷るぐらいいたしました。そして、その決議を実現するためには一つの大会だけで終わることなく、これから10年間運動を続けていこうということになりました。そして、この長い名前は市川先生のご発案で、日本大会の決議を実現するための連絡会という形で、たくさんの団体が集まって運動を始めたわけでございます。それこそ思想、信条も違うし、支持政党も違うし、労働関係の団体から、いわゆる宗教関係の団体、職能団体としては看護婦さん、女医さん、女性法律家、退職女教師など、独身婦人の連盟も入っております。

あらゆる団体が一緒になって運動を始めたものですから、最初は非常に意見の一致をみるのが難しかったです。しかし婦人の地位の向上、そして平等・発展・平和という国際婦人年の理想に到達するためには、少しぐらいの考え方の違いを越えて、一致できる点で要求を

出していくことが更に大きな力になるんだと。政府の行動計画に対しても、バラバラの声を挙げるよりも、一致したところで声をまとめて出すほうが強いんだ。そういうことで、いつもみんなで集まって意見を出し合い、そして徹底的に討論して、そこで合意した問題だけを要求として出すという形。そして、常に日本大会の決議で決めたものをベースにして我々は運動していくのだという形で行動してまいりました。

そして、80年の中間年日本大会を再び持ちました。そのときには五年間の成果を眺め返して、どこまで到達したか、政府に要望したものがどこまで到達したか、政府の行動計画がどこまでいったのだろうか、政策決定参加について審議会、その他にどの程度入ったのだろうか、新しい職種に就職できるようになったのだろうかなど、いろんな問題を検討いたしました。また、我々自身の意識の中でどの程度家庭についても、社会慣習についても変えられたのだろうか。様々な問題をそこで討論いたしました。そのときに、ちょうどコペンハーゲンで、中間年世界会議がございました。差別撤廃条約の批准をすすめるために、条約に署名するかしないかという時期でございました。

私どもはこの時、市川先生は参議院の選挙の最中でしたが、今日は選挙はお休みということで、選挙の最中に一緒に外務省その他へ歴訪いたしました。そして、何としてもこれは世界会議の場で日本が署名をしなければ恥かしいではないか。そして、署名するということは世界に向って約束することなのだから、何としても署名をして欲しいと、衆参両院議員、選挙の最中でしたから参議院の先生はつかまりませんでしたが、各方面に運動を展開して、やっとぎりぎり署名することが決まりました。高橋大使（高橋展子前デンマーク大使）が署名するという感激的な場面を私どもはテレビで見ることができました。そして後の五年間は、差別撤廃の批准を運動の中心として私どもは運動を展開してまいりました。ですから、今日このテーマになっております男女雇用平等法、私どもは平等法をつくって欲しいと。いろんな夢を持ち、原案を出し、いろいろな形で運動を続けてまいりました。最後には均等法という形で我々が望んだものとは少し違うものができてしまいましたけれども、とにかく撤廃条約を批准させるためには労働における男女の平等、教育における平等ということで家庭料の男女共修の問題。そして、国籍法の問題。これに取り組んで大きな運動を展開してまいりました。

労働の問題というのは、私は主婦連合会という団体の出身でございますが、我々のような婦人団体にはまだそれほどそういう問題に対する意識が強くございませんでした。しかし、これは女性全部の問題なんだということで、労働組合の方から生理休暇とは何か、今の婦人労働の現状はどうなっているのか、様々な学習をし、討論を重ねました。そしてこれは女性の基本的人権であり母性の保護を含めた平等な労働条件、平等な労働の場が必要なのだということをも

んなで一致した意見として持つことができました。

去年の春、国会でこの均等法が審議されますときに、参議院で公聴会を開けという要望を私ども48団体が出しました。そのときに、公聴会を開くからあなた方の団体からも誰か出せということで、もちろん労働の専門家はたくさんいらっしゃいます、法律の専門家も。ですから、その方々が出るのだと思っておりましたら、素人が出たほうがいいということで私が出されてしまいました。もう必死になって勉強して、公述人として出たわけです。そのときに、ある婦人議員からご質問を受けました。「あなたのようないわゆる婦人団体、専業主婦の会員が多い婦人団体の人たちがこんなに一所懸命、この雇用機会均等法を推進するのは、どういうわけですか」という質問でした。私はこう答えました。「いままでこのようにディスカッションして、みんなのものとして要望を一本にまとめてきたのです」ということをまず申しました。もう一つは、「私たちいま働く主婦が専業主婦を上回っている。私たち、いわゆる婦人団体の会員の中にもパートを中心に働く主婦が非常に増えている。そしてその職場に出てみて、男女の平等でない今の現状についていろいろな意識が高まってきている。また、いま婦人運動をしている我々の世代の者たちは、昔は職業を持っていた。ところが結婚したときに、また、結婚して続けても子供ができたときに職業を続けることができなくて、涙をのんで仕事を辞めたという苦い思いを持っている者がたくさんいる。それからまた、私たちの回り、自分の娘やめいや回りの若い人達が、男と同じように教育を受け、男性と同じ能力を持っているのに、女であるからということで就きたい仕事に就けない。また、就いたとしても能力を発揮する職場を与えられない、昇進の道がない、いろいろな現状を肌で感じている。だから、これは女性の基本的人権の問題として何としても平等法が必要なのだ。そしてまた基本的人権ということをきちっと踏まえた平等法をつくつて欲しい」ということを申し上げました。

いろいろ婦人議員の方々が随分ご苦労してくださいましたが、今日のような均等法になりました。しかし、とにかく一つの均等法という形であっても、労働における男女平等を織り込んだ法律ができ、そして差別撤廃条約の批准ができました。国連婦人の10年の我々の様々な運動は一つの大きな節目を迎え、そして大きな成果を挙げたと私どもは考えております。

しかし、先ほども局長からお話がありましたように、形ができたところで国連婦人の10年は終わってしまった。いろいろな法律や制度がその方向づけができ、形ができたということであって、それを活かして、ほんとうの意味での平等にそれがなっていくかどうかというのは、これからの15年ではないかと私どもは考えております。そして去年の11月22日に「国連婦人の10年最終年の日本大会」を日比谷公会堂で開きましたときに、そうした思いを込めてこれから2,000年に向けて、いかに行動すべきかという決議をいたしました。ナイロビの世界会議で決

定した2,000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略、それを下に敷いて、日本における婦人の地位向上はいかにあるべきかという計画・決議をいたしました。私どもは様々なその決議を元に、更に2,000に向けて行動していきたいと思います。

今日お集まりの皆さまも、それぞれの団体にお係りの方もいらっしゃるでしょう。またその他の地域で婦人の地位向上のために、これからもご活動して下さる皆さまだと思います。婦人年が終わったら、もう頭の上の風は通りすぎてしまったのだ。もうこれで国連婦人の10年はおしまいだというような社会の風潮があるのではないか、ということをお非常に心配しております。中曽根総理は胸を張って、国連婦人の10年最終年だから婦人の大臣も、政務次官も任命した。あれもした、これもしたといろいろおっしゃいましたけれども、国連婦人の10年が終わるその年の12月の内閣改造では、婦人の大臣は消えてしまい、そして政務次官も一人も婦人の方がいらっしゃいません。

私が国会で平等法の要望にまわりましたら、均等法は通すよと。しかし、うちの家内は別だからね、ということをおっしゃった与党の大物代議士がいらっしゃいました。おそらく男性の意識は、まだまだその辺の方が多いのではないか。それを巻き返し、ほんとうの意味での平等・発展・平和、国連婦人の10年の理想を実現する。一人ひとりの人間が大事にされ平等な生活をする。そして、政治、経済、科学社会、文化などあらゆる分野に女性が全面的に平等参加するという目標に向って、これから何をすべきか。今日の会議はおそらくそうした問題をお話し合いをなさるのだと思います。

どうぞたくさんの方の収穫を得て、2,000年に向って皆様とご一緒に生きた平等・発展・平和を実現させるための行動を進めてまいりたいと思います。お互いに頑張ってください。

国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会世話人

中 村 紀 伊

Ⅳ 国連婦人の地位委員会報告

国連婦人の地位委員会日本代表

有 馬 真喜子

こんにちは、有馬でございます。国連婦人の地位委員会、私は縫田前代表の後任として今年から出席いたしました。その報告をさせていただきたいと思います。

今年の国連婦人の地位委員会は2月24日から3月5日まで、ウィーンの国際センターというところで行われました。婦人の地位委員会には、委員国というのは32カ国でございますが、一部欠席などがございまして28カ国が参加いたしました。ほかに29カ国がオブザーバーとして参加をしており、また、先ほどからのお話にもございましたがNGO、つまり民間の団体でございますが、その33の団体からも代表がお出ましになっておりました。

この婦人の地位委員会というのはまことに民主的といいますか、非常に開かれたと申しますか、委員国とオブザーバー、国の代表との間の違いというのは、投票権があるか、ないかというただ一点だけでございまして、オブザーバーの国々、民間団体の方々も自由に発言をし、決議案を出すという形で会議が進められたわけでございます。代表の中にはナイロビ会議にいらっしゃった方はご承知かと思いますが、アメリカから、レーガン大統領の長女のモーリン・レーガンさんがアメリカ主席代表としてお出ましになっておりました。日本からは私が縫田暉子さんの後を受けまして参りました。ほかに国連公使に今度就任なさいました木全ミツさん、そのほか計5人のメンバーで参ったわけでございます。

国連婦人の地位委員会とは、どういうものか、十分ご承知の方も多いと思いますが、ごく簡単にだけ申し上げさせていただきます。これは、国連の中で婦人問題を専門的に扱うたった一つの委員会なのでございます。これまで長い歴史を持っておりまして、実は1975年を国際婦人年としようということを発議し、そのことを決議いたしましたのがこの国連婦人の地位委員会のわけでございます。そして、それを国連総会に提出して、総会で決定されまして、国際婦人年が行われたわけです。

国連婦人の10年との関連で申しますと、女子差別撤廃条約、ただいま中村代表からもお話がございましたけれども、女子差別撤廃条約の中身を詰めていきましたのも、この婦人の地位委員会でございます。また、昨年決議されました2000年に向けての将来戦略の中身を厳密に討議し、原案をつくったのも、この婦人の地位委員会です。このときには縫田代表が非常にご苦労

なされたというふうに承っております。意見の対立も多い内容を、何とか妥協点を見出そうと努力して、一つ一つの条文を審議していったのでございまして、国連のなかで、婦人問題に関しては相当積極的な働きをしているということができるかと思うのでございます。

そこで、今年の婦人の地位委員会はたいへん注目をされたわけでございます。なぜかと申しますと、これまでもお話に出ておりましたように、国際婦人年及び国連婦人の10年ということで、これまで私たちは世界のいろいろな国、さまざまな場で婦人の地位向上の活動を続けてまいりました。しかし、国連婦人の10年は昨年で終わったわけでございます。何か、もうこれでもいいのではないかというような声がないわけではございませんで、私なども昨年あたりテレビ局で仕事をしておりますと、今年一年死んだ気でじっとしていれば、あいつは静かになるだろうというようなことを言われたりいたしまして、なるほどそういう見方があるのかというようなことを感じたりいたしました。そういう一つの節目が昨年であったわけです。しかし昨年のナイロビ会議で、皆さまよくご承知のように2000年に向けての将来戦略が制定されまして、婦人の10年はここで終わりではない。2000年に向けてこれから15年、なお一層の婦人の地位向上の努力をしていくのだということが決まったわけでございます。

ナイロビで採択されました将来戦略は、世界のほとんどの国、出席したすべての国の満場一致、コンセンサス、合意の下に採択されたということが非常に大きな意味を持っております。そしてそれは、国際婦人年及び国連婦人の10年の一種の総括であり、さらに総括の上に立って、いま私たちの抱えている障害は何なのか、その障害を2000年に向けて解決していくためには、何をどのようにしていったらいいかを事細かに明らかにしたものでございます。したがって372項目という膨大なものになっていると思うのでございますが、では2000年に向けて、何から手をつけ、どのような取組みでスタートを切ればいいのか。その方向を婦人の地位委員会が示すのではないかとということで、注目をされたわけでございます。事前に私などが予測をしてまいりましたのは、いまから考えればまことにお恥かしいことなのでございますが、国連婦人の10年の間にそうであったように、2000年に向けての15年間にも、また世界会議というふうなものが何度か行われて、そこでこの将来戦略を見直し、将来戦略を具体的に実施していくことについての合意とか、報告とかということが行われるのではないかとというような、いわば世界会議中心型の考え方でございました。しかし予想は見事にはずれ、世界はもう少し進んでいること、もう少し真面目であり、実質的であることを、いやというほど認識させられました。今度の会議で2000年に向けてということで示された大きな方向が一つあったというふうに思います。

その一つは何かと申しますと、将来戦略を中心とする婦人問題を、婦人問題という枠の中に閉じてめず、世界や国の全体に組み込んでいこうと強調されたことです。もう一つは、各国で

国内機構といいますが、婦人問題を討議し、解決し、実行していく国内の機構、それをしっかりつくり、その国内機構の横のつながりでございますね、世界の国々の横のつながりを固めていって、婦人問題全体のレベルを上げていこうということ。大きく言いますとその一つの方が定められた。そういう方向が今度の会議では中心であったというふうに言うことができると思うのでございます。

最初に申し上げた点をもうちょっと具体的に申し上げますと、372の将来戦略ができました、これをどういうふうに跡づけていくか、2000年に向けて、どうやって具体的に実現していくかというのが当然今度の会議の中心の議題だったわけでございます。ここで非常に具体的な提案を持ってきたのがカナダだったわけでございます。カナダはどのような提案だったかといいますと、この将来戦略を国連の計画全体に組みこんでいこうというものだったのです。国連には国連の計画というものがございまして、5年の計画とか、10年の長期計画とか、それぞれの国に計画がありますように、国連にもそのような計画があります。そこで今、行われております国連中期計画というのをつぶさに検討してみると、その中の社会という分野については婦人問題がかなり入っているけれども、それ以外の分野には婦人問題、あるいは婦人の地位向上ということがほとんど入っていない。ことに経済の分野は婦人にとって大切なのに、ここにもほとんど入っていない。そこで国連の計画全体を変更し、修正し、そして、ナイロビでつくられた2000年に向けての将来戦略を国連の計画全体の中にはめ込んでいく。そういう形で国連の計画全体を修正させようというものでした。これには当然予算の変更が伴うでしょうから、予算の変更もしなさい、という案をカナダは持ってきたわけでございます。この案に対しては西側諸国は全部賛成。それから、発展途上国も賛成。東側社会主義諸国も賛成ということになりました。その結果に到るまでには紆余曲折もございましたけれども、結果を申し上げますと国連の計画全体を修正させて、将来戦略を組み込む。そして具体的にどのような点を修正させ、どのように組み込むようにするかという具体的な会議を来年開くということが決まったわけでございます。この案が国連総会で採択されますと、来年は国連計画全体の修正という、たいへん画期的といいますが、大がかりな作業が婦人の地位委員会で行われるということになります。

この間に紆余曲折がいろいろあったと申し上げましたのは、実は内輪話になりますけれども、もう一か国、やはり2000年に向けて、ここで終らせてはならない、強力に進めようということ案を持ってきた国がありました。アメリカでした。アメリカ案は今のカナダ案というような形ではございませんで、婦人の地位委員会の会合はこれまで隔年、一年置きだったのでございますが、それを毎年開催にしようという案でした。そして2000年に向けて押して押して、押しまくれという感じなのです。モーリン・レーガンさんというのはまことに雄弁な、積極的な方

でございますから、ものすごい調子でそういうことを述べられまして、アメリカも極めて積極的な姿勢を示したわけでございます。しかし、この案は、今のところ具体化しませんが、来年討議されるということになりました。

満場一致できたカナダ案について、いろんな国の代表が強調しておりましたのは、全体の計画の中でも、とくに経済の問題、経済問題のところに、これからは女の人が入っていかなければいけない。開発の問題のところに女の人が入っていかなければいけないということとして、経済の問題、開発の問題というときには、その問題自身を婦人問題の視点から修正をしていくということも必要なのではないか、というふうなことも述べられておりました。

それで私の感想なのでございますが、この経過は、今後私たちが、この私たちの国の中で婦人問題を進めていくときにも、たいへん貴重な示唆ではないかという気がいたします。つまり、婦人問題というのはもはや婦人問題指定席のような場に閉じておいてはいけません。全体の問題、国の根幹にかかわる全体の問題の中に婦人問題が、どこにでも顔を出すようにならないといけない。それが先ほどから局長及び中村代表がお話しになりました、この10年間は形をつくった、これからはその中身を充実させていくのだということと一致すると思うのです。仏つくって魂入れず、ということわざがございますが、仏さまの中に魂を入れていく過程、作業が、今申し上げたようなことに該当するのではないかという感じで、これは国連のことだから無関係だというのはなくて、私どもの国の今後の進め方にもたいへんいい道を示しているものではないかなというようなことを思うわけでございます。

もう一つ、感想めいたことを申しあげさせていただきますと、将来戦略とか、あるいはこれまでの国連行動計画とかいいますと、そういうものは、西側の国の人たちの言葉を借りますと「バイブル的」な、私どもの国の一部の人たちの言葉を使いますと「お経の文句」だという言い方をする人がいました。バイブル的というのと、お経の文句というのとどこか似ていておかしいのですが、つまり、とてもいいことが書かれているけれども、それはちょっと奉っているようなものであって、建て前であって、実行はまた別だという物の見方をする向きもあったかと思うのでございます。しかし今度の会議では、将来戦略は決して形式的なバイブルにしているのではない、私たちの行動の具体的な指針としてゆかなければならない、という発言もございました。ほんとにそうだと思ったわけでございます。私たちも、これをお経の文句にしてはならない。やはり行動の指針として具体的に実行していくものにしなければならない、と思うわけでございます。

二番目に申しあげました国内機構のことでございますが、これはたぶん再来年になると思いますけれども、各国それぞれの国で婦人問題を専門的に扱う機関というのがある。その代表が

集まって会議をしようと決まりました。実は、こういう会議はいままで行われたことがないわけでございます。世界会議という形はございましたが、専門家会議は、他の分野ではあるのに、婦人問題についてはこの10年にも行われていない。そこで、2000年に向けての新しい動きといたしまして、そういう国内機関の代表・専門家の人たちが集まって情報交換をして、我が国ではこうなっている、こういう方策を試みたら、非常にいい効果があったというようなことの情報交換をし、問題点を探り、具体的な実行の指針を探っていこうということが決められました。私の感じてございますが、これはたいへん私たちの婦人の地位向上の活動を進めていくために有効なもの、たいへん具体的に役立つものではないかというふうに思います。私たちも、私たちの経験をいろんな方にお話しをする。それと同時にいろんな国から学んで、こういうことをやっていったらいいのではないかと新しいことを手がける。そうして学びあい、助けあうことによって、それぞれの国が婦人の地位向上を進めることができる。あるいは国際的に助け合いが必要なことについては、みんなで取り組む、というようなことで解決が進むと思います。

次に、世界会議についてでございます。私たちはそれを予想して行ったが、あまり取り上げられなかったと申し上げましたが、それは事実でございます。しかし、世界会議がいろんな国、様々なスピーチの中に出てこなかったかといいますとそれは間違いでございます、どこの国でもやはり世界会議ということは意識をしていらっしゃる、スピーチでも触れられました。これについては、いろいろな考え方を持っている国があるようでございまして、具体的なことは今度の会議では何も決まりませんでした。おそらく来年の会議で、世界会議が少なくとも議題に上って、もう少し具体的な方針が示されるのではないかというふうな感じてございます。

さて、婦人の地位委員会では全部で17本の決議案が採択されました。17本の決議案の中には、ただいままでご報告させていただきました国連計画の変更のための会議を開くというもの、あるいは国内機構の代表者や専門家の会議を開くというものも含まれております。そのほかに決議案として出てきたものの中で目につきますのは、例えば高齢婦人の問題でございます。これは西側の国、あるいは発展途上国でも、これからの大きな問題と考えているようでございまして、高齢化社会を迎えて、高齢の婦人のために特別な配慮をそれぞれの国がしなければいけないのではないかと。あるいは、国連という場でも高齢婦人の問題はこれから継続して意識的に採り上げていかなければならないのではないかと。そういうふうな決議案が出ております。

それから、もう一つは婦人に対する暴力の問題でございます。これも昨年ナイロビ会議にいらっしゃった方はきっとお気づきだったと思いますが、昨年の、とくにNGOの民間会議では、この暴力の問題はたいへん大きな議題になり、たくさんのワーク・ショップが開かれていまし

た。私は、いささか認識不足でございましたが、そんなに大問題なのかという感じを昨年のナイロビ会議に参ったときに持ったわけでございます。今度の婦人の地位委員会に参りましても、そのような感じでございまして、西側の国、発展途上国を含めて、婦人に対する暴力の問題というのは、たいへん大きなテーマと考えられております。なかでも家庭内暴力が大きく、日本で家庭内暴力といいますと、子供が暴れて何かするとかというふうな感じで受けとられがちでございますが、これはそうではございませんで、家庭の中のような比較的閉鎖的な場で女性に加えられる暴力のことでございます。例えば、夫が妻をなぐるというようなものでございます。婦人の地位が上がってくるとか、婦人がいろんなところで発言をするようになると、そういう風潮をあまり快く思わない男性などが、妻をなぐるというような形で婦人に対して暴力を加える。あるいは、発展途上国の中には、伝統的な慣習がいろいろ残っていて、それと近代化との相克が、暴力的な傾向となって現れる。それが更に家庭を越えますと、職場での女性に対する性的な嫌がらせ、あるいはレイプ、強姦の増加というような形で社会問題になってきております。女性に加えられる暴力の問題というのは、ただいま申し上げました高齢婦人の問題と並んで今後の婦人にとっての大きなテーマと考えられておりまして、それに対する決議案も採択されました。

そのほかに、これは政治問題になりますけれども、発展途上国の女性の代表の方々からは、やはり南アフリカ連邦における人種差別政策、あるいはナミビアの問題、あるいはパレスチナの問題。そういうことに絡んで、人種差別政策によって女性が抑圧されている。あるいは、紛争地域に女性がいるということで、安心して子供を育てることもできない。だから、そうしたことと関わなければならないというような決議案も出ております。こうした決議案のうち、五本の決議案は満場一致ではございませんで、投票に付されまして、投票の結果採択されたわけでございます。その五本とは、南アフリカ連邦におけるアパルトヘイト及びナミビアに関する決議案が四本、パレスチナに関する決議案が一本でございます。婦人問題に政治問題を持ち込むことについては、反対の考え方も少なくありません。しかしこのような政治の問題、あるいは国際間の紛争というような問題、それが片付かないことには婦人問題の真の解決はあり得ないという、途上国の方々の信念・確信には非常に強いものがございまして、これはナイロビ戦略にも色濃く反映されております。私どももその立場には十分理解を持つ必要があると思えます。

最後に、これは会議の内容とは直接関係ございませんが、昨年のナイロビ会議で事務局長をお務めになりましたレティシア・シャハニさんについて一言申し上げさせていただきます。シャハニさんはこの10年間私どもみんなおなじみでして、婦人問題を国連の中で専門的に扱って

これ、東京での会議やあちこちでよくお見かけしました。国連での職は社会開発人道センター所長でございますが、今度の会議でも責任者でした。シャハニさんはフィリピンの出身でございます。今度の会議の最中にフィリピンで政権の交替が起りました。そして、新しいコラソン・アキノ政権に請われて、シャハニさんはフィリピンの外務次官に就任をなさいました。会議の最終日にシャハニさんは、「私はこれまで世界の女性のために働いてきたが、これからは祖国に帰って、私の国のために働きます」というごあいさつをなさしまして、婦人の地位委員会の終わりと共に国連を去られました。現在はフィリピンで外務次官として、アキノさんを助けてご活躍中であろうと思います。私はシャハニさんの挨拶を聞きながら、婦人が全体の中で動き出すということを、まるで象徴するような出来事だなというふうに感じたものでございました。

全体として申しますと、今度の婦人の地位委員会では、2000年に向けて、非常に着実なといえますか、同時に視野を広くした、力強い歩みが強調されたというふうに思います。

「新しい流れ」という言葉が、会議を通じて何度もいろいろな国の代表から使われました。10年は非常に貴重な私たちの10年間でございました。それを次の15年、更に私たちにとって大事なものにしていくために、新しい流れ、着実な力強い歩みを続けようということが、今年の婦人の地位委員会の結論であったと思います。

不十分ではございますが、これで私の報告を終わります。どうもありがとうございました。

V 講 演

「新しい女性の時代」

作家 永井路子

男女雇用機会均等法ができ、多くの女性が各方面で活躍していますが、女性は、現代社会の中で初めて優れた能力をつけたというのではございません。歴史をみると、女性は決して能力的に劣ってはいないということがわかります。今日は歴史の中の女性を、もう一度皆さんと一緒に振り返ってみたいと思います。

日本の古代において特徴的なのは、女帝が存在したということです。女帝という存在は卑弥呼のようなシャーマンとしての存在だったという説と、他に適当な男性がいない、又は政治的な問題のために男性の天皇の中継ぎをしたのだという説があります。しかし、卑弥呼は三世紀ごろの人物といわれており、女帝が活躍した六、七、八世紀とは三百年くらいの開きがあり、歴史的条件が違いますし、古代のシャーマンは女性に限らず、男性の天皇もシャーマンです。また、比較的史実の確められる欽明朝から奈良朝末までの男帝十一代（弘文を除く）女帝八代、つまり半ば近くは女帝で、しかも仕事ぶりを見ると中継ぎなどではありません。ですから、二つの通説はいずれも当たらないと思います。女帝が存在した理由は、私は当時の結婚制度「妻訪い婚」によるものと考えます。「妻訪い婚」は今の様に夫婦が一緒に同居せず、別居して、夫が妻の家に通う形態です。妻は自分の家の財産で生計をたて、家を守るのです。女とその兄弟で自分の家を経営し、兄弟が先に死ぬと、その姉妹が家を管理します。これを^{おとじ}大家といい、一家の大黒柱です。天皇家も同じです。敏達^{みんた}が死に、その息子の用命が継ぐ。用命が死ぬと、敏達の妻の推古（用命の同母姉妹）が継いでいるのはその例です。女帝というものはただの飾り物ではなかったのです。

次の平安時代に入りますと、男が女のところに住みつく「婿入婚」になります。男が女の家^{おとこ}の財産を管理しながら、今度は娘に婿をとります。男の子は妻の家へ住みつき、経済的には妻の家の財産で生活しますが、社会的には実父の地位や官職のおかげで出世します。つまり一家の財布は女が、七光りは男が相続、といったらいいでしょうか。したがって家付き娘である妻にかなりの力があり、特に子どもに対して発言力があるのです。これは天皇家も同じで、だからこそ平安貴族はこぞって娘を天皇と結婚させたがったのですが、単に天皇のきさきになっただけでは無意味で、娘が子どもを生み、その子が天皇に即位したとき、その母、そしてその親

である藤原氏が力を持ったのです。例えば藤原道長は娘の彰子を一条天皇と結婚させました。一条天皇の母は道長の姉の東三条詮子です。詮子は一条天皇に対し強い影響力を持ち、一条帝をくどきおとして道長政権確立に導きました。彰子は父親の意を受けて、夫の一条天皇にも働きかけ、息子の後一条、後朱雀天皇にも強い発言力を持ちました。こんなふうに女性の「母后」^{もさき}としての政治力は強大で、単に飾りもののおきさきではありませんでした。

ところが院政期に入りますと、だんだん男の力が強くなり、天皇の父である上皇、法皇という「院」が力を持つようになります。つまり家父長の権力が強まり、天皇の母の力は少し弱まりますが、しかし天皇が幼くして即位するために、今度は育ての親「乳母」が力を得るようになるのです。天皇家や上流貴族の家では、生みの母親は公務が多いこともあって、全然子育てはしません。子どもを育てるのは乳母です。乳母はいわばプロの教育者であり、全人格的な教育を行いました。政治的にもかなり練達していなければ乳母は務まりません。乳母はときには宣伝と権謀術数によって、自らが育てた皇子を天皇に即位させようと競争します。その子が帝位に就くと、乳母は一生側近にあって強い政治的発言力を持つようになるのです。しかし、育てた子が運悪く不幸に陥っても、とことん面倒をみるのがおもしろいところです。源頼朝が平治の乱で負けて伊豆に流されても、乳母の比企尼は20年間、頼朝に生活の資を送り続けました。このように面倒をみるだけの財力を女性が持っていたということも、この「乳母」制度を考える際の重要な点であると思います。

平安朝、鎌倉から室町まで、女性は財産権を持ち、自分の裁量で財産を処分していました。戦国時代までは、男と女は別々に財産を持っていたことが来日した外人宣教師の記録で確かことができます。

江戸時代に入りますと、女性の財産権は認められなくなり、「離婚は女から申し出ることはできない」といったような様々な法的規制もできました。しかし、この時代でも女性は全く無力だったかというところでもなく、実態をみると、庶民の女性でも長期の旅行にでかけ「旅日記」を自費出版するなど、現代の女性に似たことまでやっているのです。けれども彼女たちには社会を見る眼が欠けていました。江戸時代の体質の中でぬくぬくと過ごし、満足してしまったのです。旅行ができる（これは庶民の上流層ですが）だけに安住し、離婚の申し出さえできないことに疑問さえ持ちませんでした。明治維新のころ、もっと女性が連帯して、自分たちのパワーにするということを考えなかったため、そのまま「明治憲法」を作らせてしまいました。この憲法は江戸時代ながら、女性を法的無能者の地位においていました。法的規制というのはいったんできると、なかなか変えられませんので、事前にそれをはねつけるためには、やはり自分たちの自覚というものがが必要です。

「男女雇用機会均等法」に、血を通わせるのは女性のパワーです。女性は昔から生き生きしており、決して虐げられた哀れな存在ではなかったと、歴史を踏まえて考えると、力が湧いてくると思います。

（講師の要望により、婦人政策課において講演内容をまとめさせていただきました。）

Ⅵ 全 体 討 論

「女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう

— 男女雇用機会均等法の施行を契機に —

○小玉美恵子 お待たせいたしました。それでは、午後の全体討論に入らせていただきたいと思います。午後の全体討論のテーマは、「女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう」というテーマでございます。

それでは、早速講師の先生方をご紹介いたします。まずこちらから、評論家の木元教子さんでいらっしゃいます。木元さんは、今、テレビ朝日のやじ馬新聞の解説委員をやっているのですが、この解説委員は、実はこれまでずっと男性のみが占めていたのだそうです。それを初めて女性として、女性からの切り口で新聞に批評を加えていくということ、大変張り切っておられます。続きまして、日本経済新聞婦人家庭部次長の鹿島敬さんでいらっしゃいます。日本経済新聞で数々のすばらしい記事を皆さんご承知のことと存じます。そのお隣は、東京外国語大学助教授の川喜多喬さんでございます。川喜多さんには、産業社会学の立場からいろいろお話をしていただきたいと思います。その他、個人的にも一男性として、また一家庭人としてもお話ししていただけるかと期待しております。そして、最後になりましたが、株式会社リクルート常務取締役の河野栄子さんでございます。河野さんは、リクルートという会社を通じていろいろな知識をお持ちでございますので、労働問題についてお話ししていただきたいと思います。なお、お断りしなければいけないのは、前にお渡ししましたプログラムには、神山陽子さんというふうになっていたかと思いますが、都合で神山さんは出席できなくなりまして、河野栄子さんにご出席いただくことになりました。以上の方々でお願いいたします。

それでは、討論の進め方をお話ししたいと思います。まず、このあと講師から一人ずつ問題提起をしていただきます。そのあと、この問題提起につきまして会場からのご質問をいただきます。ご質問を受けた後、四人の講師の方々に意見の補足をさせていただきます。そのあと、会場との交流に入ります。ここでは、テーマに沿ったご意見や講師への質問、応答、その他いろいろなことを会場の皆さんから出していただきながら、上も下もなく一緒に討論を進めてまいりたいと思っております。そのあと、最後にまとめ

といたしまして四人の方々からそれぞれお言葉をちょうだいして、四時を目標に終了する予定でございます。それでは、討論の司会を木元さんをお願いいたします。木元さんどうぞよろしく。

○木元(司会) 木元でございます。よろしくをお願いいたします。とても優しい顔の方もたくさんいらっしゃるようで、私も高いところからですがけれども、今日はパネラーの司会としても務めさせていただきたいと思います。午前中も大変有意義なお話をたくさんうかがわせていただきました。終りに永井先生のほうからも、とても元気の出るお話があったりして、今日お集まりになったのは、みんな元気印の女たちではないかななどと思いながら私も一緒に拝聴していたわけでございます。今、小玉さんから紹介していただきましたけれども、「国連婦人の10年」の間に、いろいろなところで女の地位も向上いたしました。私が携わっている、放送の世界というところでも大分変わりました。今では当たり前のことですが例えばニュースを読む場合でも、男性と女性がいた場合に女性は天気予報とか、象の赤ちゃんが生まれたとか死んだとか、そんな「やわネタ」と称するものを担当するだけで、硬派の政治経済のニュースはなかなか読ませてくれなかった。そういうのは必ず男の方がおやりになって、女は単なるアシスタントで常に刺身のつまみたいに座っている。しかも、男の方には容色は問われないのですけれども、隣に座る女性の場合は、若くてきれいなほうがいいというのがどうも前提になっておりました。実はそれは不当だという裁判もあったわけです。そんな流れの中で、確実に女の人が自分の能力を発揮し、男、女のこだわりなく、適材適所という意味でポジションを獲得することができるという状況になってまいりました。その一つとして、先ほども小玉さんがおっしゃってくださいましたように、私は今、水曜日担当で45分の番組をやっているわけですが、そこでは政治経済も私の立場で解説しております。そういう地位を私も得ることができたということは大変うれしいです。ですが、やはり中には、女が新聞の一面政治経済を論ずるのはどうということだ、許せないというご意見もまだまだあるようです。そのプレッシャーに私がどう耐えられるかという問題もありますし、それなりに勉強しなければいけない面もたくさんあるわけです。でも、このステップ一つ上がったといったらいいのか、その席に私が座ることができたというのは、やはり大事なことでないかという気がしてならないわけです。今日御参加の方々の中にも、女性の能力とか、役割とかを、固定的な考え方で枠をはめ、女はこういうものだというボックスの中でしか活かせなかったという経験をお一人お一人の立場で持っていらっしゃると思うので

す。ですから、今日の各パネラーのご発言の中にも、自分の生活、それから自分の職場、そういうものを踏まえながらのご発言が多分出てくるのではないかと思いますので、私も自分の身近な例を引き合いに出しながら、皆様とご一緒に考えていきたいと思うのです。

最初に私の場合を申し上げなければならないのですが、今、私がニュースを伝える、新聞記事を解説するという場合でも、女はこう、男はこうという制約がやはり存在しているように思われます。ニュースを解説する場合、必ずといっていいほど、お母さんの立場でとか、主婦の立場で解説してください、というように「女の目で」というのが必ずつくわけですね。司会などをやるときでも、ただ司会者ではなく、女性司会者とか、ママさん司会者というぐあい。お母さんがコーラスをやるとママさんコーラスですし、バレーボールをやればママさんバレーだし、ママさんタレントとか、ママさん俳優とか、必ず女という字がまだついてまわる。それでもだいぶ取れたのですが、やはり一つのニュースに立ち向かうとき、女の立場で切り込んでくださいとなり、しかもそれを妻の立場でとか、母の立場でと、こだわりを持たれるのです。性差とか、性による役割に全く関係ない一般ニュースでも私が水曜日担当で、金曜日が藤原弘達さんがやっていらっしゃるのですが、男性の場合には「藤原さん、お父様の立場で」とか「夫の立場で」という念押しは、絶対ない。ですから、一つの役割を持った人間として認める前に、まず「女性」が先行しているのです。そして、女性とはこういうものだ、という視点でしかものを見ないのだという枠を、それぞれがはめ合っているような気がしてならないわけです。

大変細かいこととなりますけれども、そういう意味でこの間から非常に気になっているのですが、例えばいじめとか校内暴力であるとか、子供の自殺の問題、非行の問題などが出たときに、放送記者や新聞記者が、PTAの方々にご意見をうかがおうということになる。その場合、必ずと言っていいほど「ご父兄にご意見をうかがいます」とくるわけです。ご父兄というのは父と兄と書くのです。ところが出てきてご発言をなさるのは皆お母さんなのです。それでいて、「ご父兄の方のご意見をうかがいました」となるのです。父兄という言葉は保護者と同義語だから、慣用句として一般的に使われてもいいのではないかとご意見もありますけれども、そのあたりから「おや、おかしいじゃないか」と思っていけないと女性の地位の向上、責任ある生き方につながらないように思います。「そんな細かいこと」とおっしゃるかもしれませんが、やはり大きいところで流れを変えていこうとするならば、身近な問題から直していかなければ、女性の能力を発揮しようとか、固定的な役割を見直そうといっても、なかなか実現しないのでは

ないかという気がするのです。女の人こそ日常的に緊張しながらどこかおかしいところはないかなという思いを持っていかなければいけないのではないかと、今もまだまだ思っているわけです。このように、女はこう、男はこうだの見方が、まだ厳然としてびこっているということは、否めない事実だと思うのです。それで、男女の役割分担、先ほどからもお話がでていた、男の人は外で仕事をして、女の方は家庭を守るという意識は大分変化してきてはいます。ですけれども、去年のこの会議でもそういう話がずっと出続けていたようでした。その男性のみが外で働いて、生活責任をとるということですが、こういうことがありました。ある俳優さんが離婚をなさったのです。それは、若い女の人に魅かれてしまって、前の奥さんと離婚するということになったわけですが、その記者会見でこう言われました。「やあ、僕はね責任をとりますよ。前の女房にも責任をとります。僕は男ですからね」と。また何か質問されると「いや、男ですから、それはやりますよ」。いちいち「僕は男だ、僕は男だ」とおっしゃる。男性であることは見たら分かりますよ。

男の方というのは、今日も壇上にお二人いらっしゃいますが、「僕は男だから責任をとる」というように、「男だから」と言わなければ何もできないのかしらと思ってしまいます。女はいちいち「私は女だから責任をとるわよ」と言わなくても、当然人間として責任をとらなければならないときはちゃんととりますよ。女は、黙っています。それを、男性はいちいち「男だから」とクレジットつきで行う。そう自分に言いかけせなければできないというのは、なんてかわいそうなのだろう、と思いながら見ていたのです。だから、逆にいえば本当は責任を取らないとでもいうのでしょうか。でも、これは男性だけの問題ではないのです。私は自分の息子や夫たちに対して「あなたは男でしょ」とか、「私は女だから」という言い方をまだしているのではないのでしょうか。たまたま私の家は女の子がいなくて男ばかりなのですけれども、息子がくじけそうとき、「何よ、男でしょ」と、ふいに言ったりすることがあります。それは、私たちが育ってきたプロセスの中で、男はこう、女はこうだとか、男は泣いてはいけない、女はかわいいほうがいいみたいな情報が、無意識のうちに入ってしまったのではないかと思うのです。でも私自身子育ての中で、たった一つ、「男だから泣くんじゃない」ということは言ったことがありません。それは、私の父と母が私を育てる過程で「あなたは女だから」という言い方をしなかったために、大変自由にのびのびと育ちましたし、また、それだから自分のやることには男女関係なく責任はとらなくてはいけないという自覚があって、それは悪くないと思っていましたから、私も自分の息子に対して「男だから」というこ

とは、言ったことがないのです。例えば、転びますね、3～4歳のころには「わあーん」と泣き出したり、「えーんえーん、ママ」などとめめめをする。そのときに「泣くんじゃない」と言いかけたりしますが、それに加えて「男だから泣くんじゃない」とどうしても言いがちになる。でも私は、だまっているのです。「痛い?」ぐらい言いますけれど、あとは泣かせるわけです。でも時には、ご近所のお母さま方がいらして、「えらいわね僕、泣くんじゃないの、ね、男の子でしょう。男の子が泣いちゃみっともないの、泣いちゃダメよ、そうそう強いわね」と励ましてくださるわけです。そうすると、彼はだんだん僕は男だ、男だ、女ではない、そうか男は泣くものではないのかと思うわけです。私は、その言葉に聞き流してしまえないものを、どこかで感じているのです。言ってくださるご好意は非常にありがたいのだけれども、男だから泣くんじゃないということではなくて、本当に恥かしくてみっともないと思うのは、男も女も関係ないわけですから、ただ泣くのはやめましょう、でいいと思う。男だから泣くんじゃないと言われてしまうと、もしかしたら泣いていたい、泣きたいという気持ち、素直な情感も、そこでふっと閉ざされてしまいます。私としては泣きたければまずわんわん泣いていいと思うのです。痛かったら「痛い」と口に出してみる。自分に、まず素直になってみる。そのうち、だんだん成長してきて回りを見ましたときに「あれ、泣いているのは僕だけだ、おかしいかな。恥かしいかな。うん、泣かないほうがカッコいいな」と自分で判断できるようになる。そうすると、多分泣かないだろうと思うのです。ですからその自然の発達、自覚を待つ形のほうが、本人の意志の尊重でもあり、よりお互いの痛みもわかるだろうということです。では同じような状況で女の子が転んだとする。転んで痛かったけれども、みっともないから泣くのをやめようと思い、その小さな子がぐっと我慢したとします。そうしますとどういう評価がくるでしょうか。「えらいわね、ほんと。強いねこの子、泣かないわ。でも、なんか可愛げなくて憎らしいくらいね」ということになってしまう。やはり、女の子は泣くものであるという印象を私たちは持っているのではないかと思います。ですから、女の子が泣かなかったら「えらい、すばらしいことよ」と、なぜ言葉になって出てこないか、女の子がころんで泣いたら、男の子と同様に「あなた女でしょう、泣くんじゃない」となぜ言わないのでしょうか。というように、何か日常的な中でまだまだ女というものはこういうものだ、男というものはこういうものだという固定的な見方をしている部分があるのです。やはりそこから直していけないと、こういうところでシンポジウムをやって、その大きなところでは理解しても、小さなところでは慣習に流されて無意識に生きているのでは、また元のもくあみ

ではないか、という気がしてならないわけです。それでも、動きとしていろいろな法改正もあったり、徐々に徐々に女の立場を理解する方々も増えていらして、私たちもそれに生き易くなったのは事実だろうと思うのです。さて、お手元に「第38回婦人週間」という黄色いパンフレットがあると思います。「女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう」というもので、データがのっております。最初にこれを踏まえたいと思うのです。まず3ページです。ここにありますが、家庭、地域、職場においての意識や状況ですが、「男女雇用機会均等法の施行を契機に改めて見直してみましょう」という標題がついております。家庭教育についてのところで、子供のしつけや教育において、男の子と女の子を区別しているということ。つまり、男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしくしつけるという人は、男性が75.8パーセント、女性は70.8パーセント。流れは変わってきているのですが、やはり個々の家庭では、こういうしつけの差が見られるわけです。その結果、やはり「あなたは女でしょう、女だから家のお手伝いをしなさいよ」と言ったりする。男、女かわりなく「あなたも家族の一員ね。さあ、お母さんの手伝いをしてちょうだい」と言えればいいと思うのですが、手伝いなさいと言われた女の子が「お兄ちゃんはどうしてしないの」と言うと、「男だから」。そういう実態が、どうもこのデータの中にあるという気がいたします。その下のところでも、「子供の教育レベルで、男の子は大学まで、女の子は高校、短大までと区別していませんか」。これはあとでじっくりご覧になっていただきたいのです。私の実感でもPTAなどにまいりますと、坊ちゃんが受験期のときには、お母さんは、まるで自分が試験を受けるような顔をして目をぎらぎらと輝かせてご熱心でいらっしゃるのですけれども、お嬢さんが受験期のときには、わりあいのほほんとしていらっしゃる。あの坊ちゃんに対してそそいだ情熱はどこへとうかがうと、「ええ、もうどうせうちは女の子ですから、こんどの受験はほどほどで」というような答えが返ってくる。どうしてそんな差別が出るのかと常に疑問に思うのですが、やはりこういうデータにも表われるように女の子だから、男の子だからという教育しつけを、まだ家庭内でも行っているということがわかります。それから、4ページにも大学進学への差異がずいぶん見られるわけですが、5ページを見ていただけますか。家庭において家事、育児は妻の仕事だという意識は、やっぱり根強いようですね。これも皆様方ご承知のデータだと思いますが、男は仕事、女は家庭という考え方に同感するかどうか。男の方のほうが同感しています。女の方は約半分の方が、この意見に賛成だということです。ここでひとつ考えたいのは、私どもは今、日本国憲法の中で生きているわけですが、憲法14条の平等原則、人種だとか、社会的な地位

だとか、考え方だとか、男だとか、女だとか、そういうことによって差別してはならないという14条はよく知っていますが、24条についてはあまりいわれていない。24条というのは、憲法の中では唯一、婚姻にかかわる条項ですけれども、その中でどういうことをいっているのかと申しますと、婚姻というのは両性の合意にのみ基づいて成立する。つまり結婚年齢に達した男と女が同意すれば結婚できる。第三者であろうと親が反対する権利は全くないわけです。そして次に「夫婦が同等の権利を有することを基本として」と書いてあるのです。それからまた、その婚姻つまり家庭は、相互の協力により、維持されなければならないということがちゃんとうたわれているわけです。ですから、憲法の本質においては男・女の区別はもちろんないわけですし、結婚しても女はどうかしろ、男はどうかしろということはいわれていない。ですけれど、このデータを見ますと、やはり男は外で、女は家庭でというのが厳然として生きているようです。「男女雇用機会均等法」も施行されましたけれども、こういう機会にもう一度お互いに、憲法の根本の理念はどういうことなのかということも考える必要があるのではないかという気がいたします。まだまだ申し上げたいことはたくさんありますけれども、私の持ち時間を過ぎましたので、この辺で終らせていただきます。

次に鹿島さんにバトンタッチいたしますが、鹿島さんのテーマは「報道を通して見た女性の意識、および女性に対する社会一般の意識の変化」ということでございます。それから女性相互、また男女間の連帯意識の問題とか、そういうこともお話ししていただけるのではないかと思います。鹿島さん、よろしくお願いいたします。

○鹿島 私のおフィスはちょうどこの日経ホールのある7階にあります。日経ホールに入るとたんに女性が多いので、異次元の世界に踏み込んだような、戸惑いを覚えております。新聞記者は書くほうが商売でして、話すほうはあまり得意ではないのですが、均等法等を長く取材した経験とか、更には我家は共働き家庭でして、専業主婦家庭にみるような男の特権を享受しえない悲哀等を交えながら語ってみたいと思います。先ほど木元さんが、いわゆる男だからということにこだわる話をなさいました。まずその辺から話を進めてみたいと思います。

今、女性解放という言葉が盛んに使われますが、これからは男性解放という問題がクローズアップされるのではないかという気がします。最近「脱、男性の時代」という本が勁草書房から出ました。その本を読んでいたら、「男女の一線」という言葉がありました。男女の一線を越えるとは、一般的には性的なイメージなのですが、著者のいうそ

れは、いわゆる男領域、女領域という意味です。女性の場合は、男性領域にかなり進出してきている。ところが男性は、女性の領域にはなかなか一步踏み込めないような気後れするようなところがある。その至近な例として著者は、女性はズボンをはくけれども、男性はスカートがはけないのではないかといったことをあげていました。それはあくまで比喻です。さまざまな男性領域に女性が踏み込むと、まだいろんなバリエーションがあると思うのですが、それについて女性は、「開けごま」という言葉に変わる「性差別だ」のひと言で問題の解決が図られていきます。しかし男性が女性の領域に踏み込むと、「性の倒錯だ」と言われかねないため抵抗がある。そのため男性は気後れする。著者はそうした問題をどう解決したらいいのだろうかと問題提起をしておりました。後でもう一度触れようと思いますが、この男性解放という問題を改めてここでも検討する機会があればと思います。

さて私は、婦人家庭部で十数年取材活動をしてきました。最近、いろんな主婦たちの会合の場に行って話す機会もあるのですが、そこでよく受ける質問は「果たして女性解放されたか」ということです。大変難しい質問で、答に窮するのですが、従来はいい、悪いという発想が女性の側にあって、それが最近、好き嫌いに変わってきたのではないかという説明で、その回答に替えさせてもらっています。それはどんな意味か。例えば女性の働き方ひとつをとっても、かつては子供のためには家にいたほうがいいのか、家庭の平和のためには女性が働きに出るのは悪いとか、いいとか悪いとかいう判断での制約があったと思うのです。そういう考え方がだんだん薄れて、好きだから働きに出るとか、働くのはきらいだから専業主婦でいるなど、社会通念にふり回されないで自分の判断で意思決定をするようになった。これは大変な「女性解放」だと思うのです。今の時代は男性よりもむしろ女性のほうが生き生きしているような印象も受けます。女性が生き生きするということは、男性にとっても幸せなことだと思っています。女性たちの意識が変化しているので、家庭欄の作り方も従来とはだいぶ様子が変わっています。婦人家庭部には50代のベテランの女性記者がいます。彼女が昭和40年代に署名記事を書いたとき、「です・ます体」ではなく、「だ・である体」を使ったそうです。するとある人から「女性が、で・ある体で書くと生意気だと同性から反感をかうよ」と忠告されたと言っていました。新聞を作る上で、当時はまだそういう偏見が女性に対してあったのですね。さすがに今は、そんな偏見は、なくなりました。

今まで私たちは、読者対象、書く対象を専業主婦においてきました。女性の顔を、ひとつくりにして見ていたと思うのです。ところが昭和57年あたりから、主婦の二人に一

人は働くという情勢になってきました。女性を十把ひとくくりにしては記事は書けません。そこで三年ぐらい前から、婦人家庭欄を作るうえで、月曜日と火曜日の紙面は主に働く女性向けの情報を、水曜日と木曜日は男性も読めるような紙面を、金曜日と土曜日は専業主婦に主に役立つ情報というように紙面の差別化を図っています。そういう意味では、婦人家庭面は時々刻々変化しているのです。いま女性は、最低でも七つぐらいの顔を持っているのではないのでしょうか。母であり、妻であり、女であり、そして職業婦人であり、更には学習者であり、近所づき合いの市民でありと。今まで、そういうことをひとくくりにしてきて記事を作ってきたことに多少無理があるのではないかという反省と同時に、今や女性を一束にからげて記事を作っても、なかなか読んでくれないという現実を、十数年来婦人家庭欄を作っていてひしひしと感じます。

では、主婦たちがどういうふうに変わってきたか。一つは職業の分野での活躍が著しいことが指摘できると思います。今、働く女性、すなわち女子雇用者は、サラリーマンの三人に一人、全体の35パーセントぐらいを占めています。この数字は品物でいうと大体最寄り品なのです。女性の職場進出は、量的にはかなりの数を達成したと言えるでしょう。これから問われるのは、最寄り品、普及品からの脱皮、要するに品質だと思えます。では、その質をどう高めるか。高めるにはどうするか。やはり社会的な、法的な整備と同時に、女性の意識改革が必要だろうと思うのです。職場では女性の場合はまだ二等市民扱いです。一等市民はやはり男性で、まだまだ女性に対する偏見なり何なりが社会に残っています。そういう二等市民の中からどういうふうに脱皮したらいいか、どんな職場風土作りをすればいいかが、職場にあってはこれから大変大事になってくるのではないかという気がします。

次に地域の問題に目を転じてみましょう。地域は主婦が手足となって団地の自治会とか、老人クラブとか、いろんな分野で活躍していると思うのですが、その「頭」になる人は、いまだに男性なのではないでしょうか。女性は手足になっている。特に最近が高齢化社会になり、会社では何々部長とかいう肩書きのついた定年退職者が、落下傘部隊みたいにどんどん地域に舞い下りてきて、そして団地の自治会長職などの肩書きをかつさらっていく。その結果、いつも女性は手足となるような構造から脱皮できないという悪循環が多少なりともあるような気がします。こうした問題をどう考えるかも、これからは一人一人が問われることになると思います。

また逆に、将来地域活動のすべてを女性に取りしきってしまっても、問題が出ます。女性専科では男性の参加がますます少なくなるからです。いったい職場や地域で、男女

の相互乗り入れをどう図ればいいのでしょうか。

冒頭に申しました男女の一致ということに戻りますと、職場にあっては女性はインベーターなのです。逆に地域にあっては、インベーターは男性だと思うのです。両者が新天地でどんな役割を果たすかで、地域なり職場の風土が、いままでと違ったものになってくるのではないかというふうな気がしてなりません。特に職場については、いままでは男性社会でした。それは競争の社会であり、偏差値にみられるような能力があるかないかという相対比較の社会なのです。どんなに優秀な人たちが集まっている職場でも優劣の差がでてくる。従来の男性社会は、いわゆる競争の無限地獄みたいなものに陥る危険がありました。そんな職場で女性が果たす役割と云ったら、競争とは反対のもの、たとえばいままであまり重視してこなかった友情とか優しさをいかに発揮するかだと思うのです。そういう女性ならではの感性、ならではなどという女性差別の発想だとしかられるかもしれませんが、そういう発想がやはりこれからの職場には必要になってくるのではないかという気がします。地域では、新しいインベーターである男性がどの程度そこにかかわれるかが、地域の活性化をはかるポイントになると思います。

男性の意識をどう変えるかはかなり大きな問題だと思います。理屈、理念ではなかなか男性の意識は変えられません。私の場合は、たまたま共働きですので必要に迫られて、家事・育児にかかわらざるをえないような事情がありました。子供が小さいころ、保育園に午前中は私が送って行きました。おむつを取り変えて、ミルクを飲ませて送ったわけです。午後は今度は女房が迎えにいく。そんな役割分担をばっちりやりました。子供たちも小学生になり、手がかからなくなったので、いまは一切そういうことから手を引いてしまいました。女房からは、夫婦生活でいちばん充実していたのは、子供が保育園に行っていたころなどと皮肉を言われますが。

私の体験から言えば、男の場合、必要に迫られてという物理的条件が整わないとなかなか意識改革ができないと思います。単に男女の固定的な役割分業の観念はいけない、男性も家事をすべきだという「べき論」「意識論」では、なかなか男の頭は変えられないのではないか。その意味では、今どんどん働く女性、共働きの家庭が増えています。物理的な条件が男の頭をひょっとしたら洗脳していくのではないだろうかという気がします。

私の同僚には、奥さんは専業主婦という家庭が多いのですが、本当にうらやましい。僕の女房は学校栄養士ですので、夏休み、冬休みがあり、その間は多少私も身の回りの世話をしてもらえる。それ以外は大体自分でやっています。ワイシャツのアイロン掛けなどを毎日奥さんにやってもらえる男はずいぶん幸せだろうなと思っています。しかし、

自分の身の回りのことは自分ですというのは世の趨勢であり、やっぱり男自身もそういう時代がきたのだということをある程度認識をしなくてはならないのだろうと思いますね。

職場にあってもそうだと思うのです。来週から私どもの新聞で「女性上司とつき合う法」という連載を始めます。いま男子社員は女性上司に対して意外に偏見を持っているわけです。女性上司と話しているときに彼女がスカートの丈を気にしたとする。そんな時は男は視線をどの辺においたらいいとか、それから夜は女性上司だと一緒に飲みに行けないのではないとか、いろんな偏見があるわけです。女子差別撤廃条約を日本が批准したときに、あの中に文化とか、慣習を変えなさいという一部分がありますけれども、ああいう条約をそのまま受け入れたのでは、日本固有の文化形態が崩壊するというような議論がありました。それと同じ議論が女性上司に対してもあるわけです。職場に女性上司を受け入れると、職場文化が減じると。それもひとつの偏見なのですね。男性側も、もはや女性の社会進出は押しとどめることのできない大きなうねりであって、更には女性上司の輩出もこれからどんどん増えるだろうということを考えなければいけない時代なのだと思うのです。そういう意味で、今の女性問題は、むしろ男性に対する問題提起ではなかろうかという気がしないでもありません。

○本元 ありがとうございました。男性解放というのはいいですね。男女の線を越えるという言い方もいいですね。地下鉄や国鉄、私鉄は、すでに相互乗り入れをやっているわけで、人間だけが遅れているという感じなのですが、今の最後のお話でも、今の女性上司とつき合う法など、おもしろいし、かわいいですね。どの辺を見たらいいか、見たかったら見ればいいではないかという気もしないではない。そうすると、見られたほうだって、「あら、おかしかったかしら」と直すわけですし、そこは自然体でいったほうがいいのではないかと思います。また、女性を意識するというのは、やはり女性にこだわっていることです。また、女性の社会進出の過渡期だから、女性になれていないという言葉もありますが、仕事の話をし終って「あ、あなた女でしたか」と言うぐらいでいいのではないと思うのです。でもそのこだわりがぬけるのは、まだまだだと思います。男性の意識改革を、鹿島さんはだいぶ強調なさっていらっしゃいましたけれども、やはり必要に迫られたから奥さんと一緒に家事をなさった、子どもの送り迎えをなさった、保育をなさったというお話でした。私は、「べき論」は嫌いで、家庭を維持するために、お互いができることを工夫してやり合い、助け合うのがいちばんいいと思っています。

頭からこうすべきと、分相を決めつけるのはおかしいと。その点を、鹿島さんが強調なさったと思います。今、奥さんがおうちにいらして世話をしてくださるのが嬉しいとおっしゃったけれども、私たちだってしてもらいたいですよ、本当に。それは男の方だけではないですよ。ですから、その辺も踏まえて「あなたもそうしてもらいたいと同じように、私だってそうしてもらいたい」と、自由に言い合えればいいなという気がするのです。やはり問題は、家庭からですね。

そこで、川喜多さん。今日、最初にお会いしたときに「僕はね、今日はバンドエイドを用意してきた」とおっしゃった。「どうしてですか」とうかがったら、「今日は、女性に引かかれるのではないか」ということでした。ご専門が産業社会学というお立場で、男性から見る女性へのご意見。それから女子学生の就業に関する意識の変化などを中心にお話しいただけるのではないかと思います。川喜多さん、よろしくお願いいたします。

○川喜多 本音でしゃべりたいと思っています。私の女房は私が家事をやると怒ります。「男のくせに台所に入って、ゴキブリじゃあるまいし出て行ってよ」と言います。結婚したところ私も共稼ぎですから、女房が出掛けた後、女房のパンツも当然含めまして干しておりましたら、うちのおふくろがたまたま来まして泣きまして、その後女房のおふくろがやって来まして、二人合わせてばあさん連中でワァーワァー泣いているわけです。そこにうちの女房がやって来まして、こっぴどくしられました。それ以来、洗濯物を干すことも許されてないわけであります。僕の回りを見ていると、世の中は、理屈、説得、法律、制度で変わるものと違うと思います。人々が生きている世界の習慣や、態度というのは根強いものです。それを変えるために努力をすることが必要であるけれども、そう簡単には変わらんということをちゃんと知ったうえで、本音で話をせんとあかんと思うわけです。

婦人週間を38年やっているという話ですけれども、38年も同じことをやっているというのは、あはと違うかという……。今日も11回目という話ですけれども、日本婦人問題会議を女性を集めて「そうだ、そうだ」なんて氣勢をあげてね、変わりますか。皆さんの夫や、亭主や、恋人が聞いとらんわけです。家へ帰ったら同じ男がいるわけです。だから、来年からは日本男性問題会議をやりまして、男を集めて「あんたら、そんな生き方しているけれどもあきませんで」という話をする、ちょっとは変わるかも分かりません。

私は、学生を相手にしております。ずっと卒業時に「あなたの今後の人生を予測して

ください」という論文を出しています。それをずっと分析しておりますと、ますます女は家庭に戻るべきだという意見が増えてきております。そうではない、世の中の女性はもっと職場に出て、社会に出て、変わるべきだというふうに意見があるかと思えますけれども、女子大生の意見は、ますます家庭回帰であると考えたほうがいい。なぜそうかということのをいろいろ考えるのですが、せっかくゼミで一所懸命教育した学生が、一年ほどしたら帰って参ります。「先生、コピーがうまくなりました」というのです。僕は、今、はよりの糸井重里さんみたいな話で、コピーライターだと思えますから、「コピーがうまくなった、もうけたな、しめたな」と言いますと、「いや、そうじゃない。例のコピー機であります」というのです。うちの大学を出ていますから語学ができるわけです。英語もペラペラ、そんな女の子が「一年間おまえ、何してたんや」と言うと、「ずっと、コピーをやっていた」といいます。若い次の世代が、そういうのをたいてい女子学生が就職しますときに、先輩に相談します。「先輩、職場はどうですか」、「実態はこうですよ」といわれると、「ああ、それだったら幸せになろうかしら」と思うようです。幸せとは何か分かりませんけれども。身近な話ばかりしますけれども、うちの女子学生が就職を決めるときにどういう行動をとるかを見ていますと、僕は一所懸命「中小企業へ行け」と言っているのですけれども、会社の本社がどこにあるかということを非常に気にいたします。日経新聞みたいに大手町にある、御の字であります。東京駅から通える、御の字であります。神田から通っていても、私は東京駅から通っているという言い方をいたします。一つの事例があります。ある会社の本社が新宿にあり、工場が八王子にあります。新宿の本社、そこに採用されるときには、「私はこれから男女平等の時代ですから男と同じように働きます、転勤でも拒否いたしません」と、言って入った女性がいます。それで、所属はどこでしょうかとするので、最初は男の場合も大現場、営業所や工場勤務を三年四年やって、現場を知ってから徐々に上げていくので八王子工場の総務課を命じた。そしたら、その女性は退職届を出しました。「こんな話じゃありません」というのです。そういうのをずっと見てみると、そんな簡単に変わるかなという気がするわけです。卒業式になりますと、皆さんご存じのとおり最近女の子が羽織はかまを着て、頭にはリボンをつけて現れます。大変なブームです。「おまえら、あはと違うか」と言うと、「一生に一度ぐらいこんなことさせてください、だって、女ですもの」という言い方をするわけです。「女の子だから泣くんじゃない」というような教育の仕方をしていかんというふうにいるけれども、しかし、現実はやはりそうと違うかな。それで、結婚するまでにOLになって得た給料をためてどうするかと見ています、

結婚するまでに全部使ってしまいます。私もその意味では保守反動なので、将来夫が貧したときに出してやったらどうかというような古い話をすると、「そんなの、あほらしい。結婚して自分の貯金通帳に残ってれば夫に使われるかもしれない。全部使ってしまって、グァム、ハワイ、ヨーロッパ一周旅行に行ってしまう」、「結婚式の費用はどないすんねん」と聞いたら、「結婚式の費用は、全部親が出してくれる」という話であります。ですから某地域に行きますと、皆さんもご存じのところですけど、女の子が結婚するとトラック三台に荷物をつけてやるでしょう。そんな習慣はなくなるかということ、そんなに簡単にはなりません。それでいいかというと、私も女房がトラック一台荷物を持ってきたわけです。そのときは、にこっと笑って、玉のこしや、しめたと思っていたら、これは夫婦げんかができなくなりました。「出て行け」といったときに、「出て行くわよ。ところがあなたが買ってくれたものはあるの、トイレのスリッパぐらいよ。カーテン、冷蔵庫、掃除機、洗濯機、タンス、ベッド、あなたの机、全部私が持ってきたじゃないの、持っていくわよ」というわけです。そうすると、ちょっと考えますね。「ああ、悪かった。すまん」ということになるわけであります。習慣や慣習というのは、そんなもんだと思うわけです。

そこで、幸いにして職場に入ります。職場に入ったときに、人事担当者がどう言っているか。これも本音でしゃべりますと、この間10人ほど人事担当者を集めて「女の使い方」という座談会をやったわけです。職場でみる女は平均的な女ではないのです。新しい女でもない。個別な女性なわけです。個別の女性でみていくときに、使い方として女性の意識も変わってきているというけれども、そうではない女性が多い。どういう使い方をするかということ、女性の場合は五つの問題点があるというのです。これは偏見だと思いますよ。偏見だと思うけれども、偏見を持って生きているのが普通の人間ですからね。一番目は、女性には生理があると。これは偏見でも何でもなし、真実なのですが、したがってヒステリー、気分のむらがある。二番目に、職場の女性は男次第で変わるということです。どんなにすばらしい女性でも、駄目な男をつかまえますと、とたんにその時点でがらっと変わっていく。あれほどまでに才能をかった女性が見るうちに生気をなくしていくということがよくわかると。したがって、女子社員について「男の見分け方」という教育をちゃんとしてやらなければあかんといひます。三番目は、女性の場合は公平さ感覚が非常に重要である。したがって、人事課長さんが、人事課の女の子にうまくやるためにはそれぞれの女の子の机に、例えばおしりをのせるときに、平等におしりをのせなければ駄目だそうなんです。ある工場長さんの話ですけれども、工場の女の人について

一週間、だれとだれのおしりをさわったかと、こういうことまで考えながらおしりをさわっているわけです。おしりをさわるなんて、性的ないやがらせではないかとアメリカの人は言うかもしれませんが、「張り切っているな」とか言ってボンとたたくと、にこっと笑って働いてくれたりするということです。これは偏見かもしれませんが、そんなものです。四番目は、女性を考える場合には、全体的に見なければ駄目だということです。全体的というのは、例えば男の場合、「バカヤロー、あほんだら。こんな仕事もできんのか、どあほう。死んでしまえ、辞めちまえ」という言い方をしますね。女の場合はどうするかというと、そうしませんね。「悪いけど君、ちょっと考えてくれ」と、たったこれだけ言っただけで、さめざめと泣いて、それで「課長さんは、私が嫌いですか」という言い方をする。ゼミでもそうです。男の生徒には「バカヤロー、そんな考え方でいいのか、あほんだら。もう一度考えろ」と言います。女の子でしたら「ああ、悪いけど君、もうちょっと勉強したほうがいいんじゃないか」と。それだけでも「先生は、私が嫌いなんですか」と。好きなんですけれども、そうは言えない。そういう全体的な人間であるということです。最後は、女性にも責任を与えろと言いますけれども、責任をとることをいやがる女性が非常に多いそうです。僕が今言ったのは、それが真実だというつもりはありません。真実だというつもりはありませんけれども、世の中が習慣や風俗、慣習、態度、ものの考え方が基本的にあってそれが変わらなければ、世の中は基本的に変わらないのです。ではそれをどうやって変えていくのかということになると、啓蒙と理屈で変わるかということ、私はそうかなという気がするわけです。

次に、高齢化社会における女性の生き方でこれから女の時代という話をしておりますが、私は意見が違ひまして、これからはお気の毒にも女性がますます悲劇のどん底につき落とされる時代であると、そう覚悟をしてふんどしを締めてかかったほうが良いと思います。なぜかということ、高齢化社会でしょう。男は74歳で先に死にます。女の人80歳まで生きるわけです。六年間長生きする。「どうだ、ざまあみろ」というふうに女の人と思うかもしれませんが、これが若い身空で金を残した亭主と別れた場合、これは後二度でも三度でもうば桜。ところが74歳を過ぎて六年間、しかも大体平均して三歳上の男と結婚しますから、九年間女の人が長生きすることになる。しかも74～5歳過ぎてから。そのうち三年から四年は寝たきり、あるいはボケるかそのどちらか、あるいは両方あります。しかも、核家族化が進んでおりますので一人暮らし。一人暮らしの寝たきりのボケた老婆が、世の中に満ちることになるのです。僕は、木元さんの意見に大賛成で、家庭の役割分担というのを今のうちから変える準備をしないとイケない。

30年ほどして今のままでいきますと、女の人はどういうことになるかという、まず亭主の父親がボケます。寝たきりになります。そのうちに亭主のお母さんのほうが寝たきりでボケます。自分のお父さんが寝たきりでボケます。自分のお母さんが寝たきりでボケます。四人の寝たきりのボケた人をおかかえて、女の人が職場で一緒に働いていけるかという働きません、よっぽど金持ちでない限り。そういうことを考えると、これから女性悲劇の時代だということになります。

最後に一つだけ、これも偏見だと思いますけれども、ではどういうふうにしていったら女の人は職場でも平等に働けて、家庭でも役割分担ができるかという、男の選び方です。こんなことをいうと、また怒られますけれども、まず基本的には、出世しそうな男と結婚する。そうすると、残業もなければ配置転換、海外赴任、海外駐在もない可能性が高い。職場で仕事もないから遅く出て行って、早く帰って来る。こういう男を選びなさいと。笑いますけれども、そうではないでしょうか。二番目は金持ちの亭主を選ぶ、あるいは自分が金持ちに生まれつく。これはちょっと難しいですから、金持ちの亭主を選ぶ。それから、できればひ弱で自分の親と同居してくれそうな亭主を選ぶ。世の中は、女性の能力と意欲によって、これから女性の間を差別する時代になると思いますが、能力と意欲の背景に客観的な条件というのがあります。その条件を見極めないで、能力と意欲だけで何とかなると思うと甘いです。もう一度申しますけれども、能力と、意欲と、条件、それでこれから女性はますます女性間の差が大きくなる。女性同士の競争の時代。女同士は敵という時代に必ずなると私は思っております。したがって、男女間の格差というお話は、これから目じゃない。一応建前としても、基本的な方向は定まって、これは逆流することはそんなにないと思います。けれども、女性同士の差というのはものすごく大きくなる。それがいいことか、悪いことかは、私は分かりません。

最後に三つのスローガン。女の人にもし勧めるとしたら、パーソナル、マルチプル、フレキシブルでやれというふうになっております。パーソナルという意味は、女性の生き方についてはいろんな生き方があって、それぞれ別々の生き方を選びなさいということです。これからの女の生き方について、ここはシンポジウムですけれども、一つの女の生き方について結論を出すというのは大反対です。こんな生き方が女に望ましいなんてことはだれにも言ってほしくない。パーソナルに選べ、そうすると専業主婦でいく、これもいいではないか。パート勤めでいく、これもいいではないか。女性経営者としてやってみる、これもいいではないか。ホビービジネスでやってみる、これもいいではないか。大企業に就職してみる、これもいいではないか。けれどもそれは自分で責任を持っ

てパーソナルでいきなさい。二番目はマルチブル。自分の人生にバランスをとっていく生き方をしたほうがいいのではないかということです。三番目はフレキシブル、しなやかにという話です。この中身は後で話をしたいと思います。かたくなに建前で断固責めたてて、すごい女性になるのもいいけれども、たいていの女の人はひ弱だと思うのです。多様な生き方のそれぞれごとに違う問題をかかえて、様々な生き方をする。様々な変化というものが、これから求められるのではないかというような気がしています。

○木元 ありがとうございます。かなりの本音をおっしゃっていただいたので、逆に皆さん方からもいろいろな意見が出やすくなったのではないかという気がするのです。今、最後におっしゃったパーソナル、マルチブル、フレキシブルというのは、本当にこのとおりだと思います。だけれども、そのように生きようとする、いや女はこうだという枠があって、これでまたもどかしくなってみたり、挫折したり、どうせ女は外に出て頑張ってみても苦勞が多いから、やっぱり私は昔風な楽な女の生き方をとるわという女の子も出てくるわけで、それはそれで自由な選択でいいのですけれども、40歳ぐらいになったときに、回りを見回してみても「こんなはずではなかった。子供は親離れをしてしまったし、夫はとくに離れてしまっている」と。最近、「亭主は元気で留守がいい」というコマーシャルも受けておまして……。そんなわけで、40歳を過ぎてしまったときに「あら、私一人だわ」ということで、空き巣症候群になってしまうという話があるわけです。

それからもう一つ、今、高齢化社会での大きな問題が出されたと思うのです。これもまた論ずれば、二時間ぐらいかかってしまうでしょう。私、日頃考えておりますことがあるのですが、今の話にあったように、妻が、夫のお父さんお母さんの面倒をみる。また、自分のお父さんお母さんの面倒をみる。このように、常に女が老人介護にまわっている。そして、老人問題は女の問題として、かかえてしまうことに、私は問題があると思っていますのです。女性だけが、なぜそれを負わなければならないのかということ。

それから、高齢化社会での寿命が男の方が74歳、女の方が80歳です。厚生省の発表でも65歳以上の夫婦が増えています。そして、統計上大体おじいさんのほうが先に亡くなり、おばあさんが残ります。中にはおばあさんが先に亡くなって、おじいさんが残る場合がありますが、このおじいさんは、平均何年生きるかというと三年しか生きないのです。粗大ゴミになっておばあさんに頼りきっていた……。おばあさんの粗大ゴミというのはありません。元気があるかぎり役に立つのです。最近は粗大ゴミといわないで産業

廃棄物というのだそうですけれども。昔からことわざがあります。男やもめにうじがわき、女やもめに花が咲く。やもめになったとたんに、「せいせいしたわ」とゲートボールに励んだりして。ですから、経済的なバックアップがあれば、おばあさんのほうが晩年は自立していると私は思っていますので、この辺をまた川喜多先生にぜひご意見をうかがいたいと思います。

おまたせいたしました。河野さんにお話をうかがいます。昨年の労働省の発表をみましても、1,518万人雇用されている女性があり、専業主婦というか、家庭にいる婦人が1,516万人ということです。つまり、社会参加、就労している女性のほうが上回ってしまったのです。そういうことを含めて、働く女性の意識の変化など、河野さんからうかがわせていただきます。よろしくお願いいたします。

○河野 ご紹介いただきました河野でございます。今、川喜多先生のお話をおうかがいしております、どちらかといえば男性は長生きしたくないのかなと、長生きがいいという価値観を人間に問わなければいけないのかなというふうに思ったわけですが、丈夫で、ボケずに、長生きする方法論というの、もしかしたらそれが、両方男女一線を越えてやっていく方法論の一つかもしれないというふうにも感じました。私の話は、ちょっと固くなるのですけれどもご勘弁ください。女性の企業への進出についてということで、企業経営の観点からお話させていただきたいと思います。

男女の雇用機会均等についてということが最近いわれているわけですが、企業経営者の立場から考えますと、道義上とか、社会的公平上均等にするというふうにはあまり思っていないで、どちらかといえば、同じお給料をもしも払っているのならば、同額のお給料を払っているならば、女性だからといって、お茶くみやコピーの補助的な仕事をさせていては、企業としては見合わない。男も女もなく、やりたい人、やれる人にどんどん仕事をしてもらいたいというのが本音だと思います。先ほど今後女性の競争社会が、ますます熾烈になるというふうな話がありましたが、もともと男の企業の社会というのはそういうものでございますので、別に女が競争したっておかしくはないというふうにも思っております。企業経営の場では、組織の活性化とか、生産性の向上ということがやかましくいわれておりまして、それだけ企業間の競争が激しくなっているわけですが、女だからということで、仕事上の責任や要望基準を下げたり、女のくせにということを出るくいをたたいたりしている企業は、実態としてはたくさん存在していますけれども、こういう企業は、今後の厳しい生存競争に勝ち残っていくのは難し

い時代になっていくというふうに思っております。

第二に、女性をどう企業で活用するかということについてですが、これは結論から申し上げますと、女性をどう活用するかということではなくて、先ほど申し上げたように、男も女もなく社員をどう活用するかという発想で望まないといけないと思っております。人の活用という視点で考えますと、個人差以上に問題になる男女差・性差というのは本当にあるのだろうか。何となくあるというふうな、歴史的・伝統的にあるというふうな雰囲気での話が終りましたが、この点に関しましては、興味あるアンケート結果が出ていますので簡単にご紹介いたします。このアンケートは、一部二部上場企業の人事担当役員に「その企業における女性の能力活用の基本的な考え方を問う」ということで、二者択一の答えをいただいています。一つが「女性は女性特有のよいところがあり、主としてそれを活かす方法で考えている」というもので、二番目が「女性の能力も個人差があり、その処遇は能力によるが、基本的に男性と対等にみている」という、この二つがあるわけです。そのアンケートの結果ですが、全体では女性特有のよいところを活かすほうが67.6%、男女対等のほうが32.4%ということです。このアンケートの結果を業種別に比較してみますと、女性特有のよいところを活かすという傾向が最も強く出ている業種は、素材型工業、いわゆるパルプ、紙、化学、石油、石炭製品、窯業、土石、鉄鋼、非鉄金属、金属製品業界をいうわけですが、この業種で76.5%の会社がそう考えているわけです。一方、商業のほう、卸売業、百貨店、総合スーパー、その他小売業、飲食業界をいうわけですが、商業のほうでは56.3%の会社が女性特有の能力を活かすという方向で考えておりまして、43.8%の会社が男女対等の能力を考えています。いわゆる伝統的厚重長大産業、ここで働いている女性は女性特有の能力とみられて、商業では、女性の働く場面が伝統的な産業よりも多いために、能力を活かす場合には、女性とか男性とかというのではなくて、男性と対等にみているという比率が高くなっているわけです。更にこの数字を女性従業員比率別に見てみますと、女性の特有の能力を活かすパーセンテージは、女性の従業員比率10%以下で69.7%、10～20%で68.29%、20～40%で67.78%、40～60%で43.33%というように、その数字が逆転しているわけです。企業における女性の比率が半数前後になりますと、女性特有の能力を活かすという考え方よりも、女性も男性も仕事ができるかどうかという能力でみるほうが多くなっているということです。職場の種類と女性の能力とをクロスして分析してみますと、一番目の女性特有の能力を活かす職場では、この女性特有の能力というのを気くばりと忍耐強さというものが重要視されておりまして、単純作業や事務作業の多

い仕事に対して女性を配置して、そこで女性の能力、忍耐強く、我慢強くやるという能力を活用しているという考え方が浮かび上がってくるわけです。現状では、女性戦力への期待の仕方、仕事の与え方、権限の委譲は、仕事の性質、環境などで企業の意見は、ただいまのところ大きく食い違っているということです。

第三に、今度は働く女性の側の問題ですけれども、企業のほうが男女の別なく均等の機会、責任、仕事、権限を用意したとして、それを受け入れるだけの準備と心構えができていて女性がどれだけいるかという点が、やはり気にかかるわけでございますけれども、企業の側が、女だからという枠を母性保護のための環境整備を除いて取り払ったときに、働く女性の側が、女だからという枠をどれだけ取り払って仕事ができるか。職種でいえば、営業職です。人事上のテーマでいえば、転勤の問題、勤続期間、結婚退職の問題。均等の機会を与えられた女性が、その機会にどう応えていくかという点では、いろいろお話がありましたように、これまで以上の負担がかかってくるというふうに思います。現状では、自ら女だからという枠によりかかっている女性が、またそのほうがハッピーだと思っている人が少なくないというふうに思います。リクルート、当社の場合のことでご説明いたしますと、当社は就職情報とか、とらば一ゆとか、住宅情報等の出版を主にやってきた会社ですけれども、26年前に創業したわけですが、そのときは社員数が三名、男性二名女性一名というところでスタートした会社でございます。そのときにいた一名の女性社員が、大変優秀な方でして、いわゆる財布を握っていたと。その人がいなければ、きっと会社はつぶれていただろうというのが当社の社長の実感でございまして、今でいうパパ、ママストアーとか、お母ちゃんのほうが頑張っているというふうなことだと思いますけれども、そういう実感がありますので、創業当初からずっと男女同一条件でやってきています。ですから本音の部分で機会も均等ですし、給料も一緒です。女性の活用といわれましても、会社の中ではいまひとつピンとこないということで、よく他社のほうから女性のうまい使い方を教えてくださいというふうに言われましても、同じ賃金と同じ仕事と、同じ期待をしているだけで、建前とか目標ではなくて、本音で男女同一できて、企業としてつぶれたとか業績が低下したとかいうことではなく、不都合なく今日まで来ているという事実があるだけだということでございます。従業員数は5,376名中男2,803名、これは52%です。女が2,573名48%で、男女の比率はほぼイーブンです。先ほどお話ししました男女対等と考えている企業グループ40~60のシェアを女性が占めると、企業のほうも考えるという、その分野に会社としても入っていることとなります。今年も新卒者を672名採用したわけですが、そのうち女性は337

名50.2%を占めておりまして、いろいろ学生のほうからの、先ほど川喜多先生のお話がありました、当社からみました入社試験の成績を見ましても、学校の成績を見ましても、上位は女性で占められておりまして、知識面では男性より優秀な方が多いと思っています。人柄とその他の面で見ましても、男性と比べて劣るところは決していないという実感があります。ビジネス社会を生き抜いたたかさとか、人間としての自立性という面からみますと、昨今お嬢さん育ちの方が多いのは確かなのですが、男性のほうもお坊ちゃん育ちのほうが多くなりまして、これは世間一般の傾向ですので、この点でも男女差があるというふうには言えないと思っています。こうしてみますと、本質的には男女差ではなく、個人差だということがわかってくると思います。学校の中、あるいは会社に入る時点のスタートラインはちょっと先ほどの話では違ったのですが、社会のスタートラインでは、ほぼ同じ線に並んでいた男女が、何年もしないうちに同じフィールドから女性のほうだけが消えていくのはなぜなのだろうかというふうに思うわけです。男女の別なく機会の均等、責任、仕事、権限を用意した当社でも、全く平等に扱ってきたわけですが、たまたま平等に扱われてここまで来たのが私なのでございますけれども、先ほど述べましたように営業職の問題とか、転勤の問題、勤続期間、結婚退職の問題というのは、やはり世間一般の会社とはほぼ同様な傾向を示しておりまして、これは、今後時間をかけて長い目で見ていきたいものだというふうに考えております。最初の話は以上でございます。

○木元 ありがとうございます。ああいうお話をうかがいますと、やっぱりそうではないかという確認を得るのです。今非常に嬉しいお話だったと思うのです。ただ先ほど河野さんがお出しになったデータの中で、女性特有の良いところがあると認めている企業のほうが多いということでした。例えば、今年は女の大臣というのは出なかったのですが、前に石本茂さんが環境庁長官におなりになったときに、私などからみれば石本さんは看護婦さんという職業をずっとなさっていたし、そういった視点を基にご自分で環境問題に取り組んでいらしたということで、適材適所であのポジションをお取りになったというふうに解釈していたのです。そうすると女性特有の目で大臣はご覧になるとか、総理も石本さんを起用したのは、女性の細やかな視点からの配慮が必要だと思うからというふうに、必ず女性がつくのです。その人個人が適材適所でそのポストをお取りになったということだろうと思うので、女性が大臣になったとか、女性が何かのポジションについたときに、女性特有の目でというようなことを言われるのは、まだ差別

がそこに存在しているのではないかと思います。これも皆さん方にお配りした黄色いパンフレットの10ページを見ていただきますが、それでは日本では、どれだけこういった政策決定の場に参加を婦人がしているかということなのですが、この国連婦人の10年間の国内行動計画の中でも、「政策決定の場合でも10%は少なくとも女性が入りましょう。そういう努力をいたしましょう」といったのですが、例えば60年の国会議員をみてみましても、議員中の婦人の状況というのは区分がありますね。国会議員、衆議院、参議院、そうすると衆参両院合わせて平均が3.6%なのです。それで、衆議院とみると1.6%です。参議院が7.7%です。こういう比率、これは非常に少ないです。その下の各種の審議会の婦人の参加の状況ですけれども、これも10%にとっても満たない状態なのです。これは、いわゆるサミットが行われた先進諸国の中で、日本は最低なのです。このあいだも、ノルウェーでグローさんという方が首相になって、女の内閣が誕生したのですけれども、十八人の閣僚のうち八人が女性なのです。そして、あちらでみるとそれは別に取りたてて奇異なこととして感じられなくて、新聞でも女性が八人入ったということは、日本のほうが新聞が大きく取り上げていたという実例があります。それほど、まだまだ女がこういった場合に出てくることに、私どもが抵抗があるのか。あるいは、そういう能力がないのか。それとも固定的なものの見方をされているがために出られないのか。いろんなネックがあると思うのです。

先ほど鹿島さんがお話になった地域の問題でも、これは7ページですけれども、地域においてというのがあります。確かに、地域で活動しているのは女たちなのです。お母さんたちが地域で頑張って、地域の有名人はお母さんで、無名人がお父さんという言い方もあります。ところが、長をみた場合、例えば町会長とかPTA会長をみた場合に、この統計はどうですか。組織の長の男女別状況、96%男です。それから町長とか村長といった場合には98.5%が男です。でも、その下にいるのは圧倒的には、PTAがいい例です。95.4%がPTA会長なのです。けれども、本当に活動しているのはお母さんなのです。だからこういうことをみていったときに、今、河野さんが言われたように、企業の中で女性も対等に働いているというものの、振り返ってみるとまだまだ足りない。これをどうしたらいいのかという問題になるわけなのです。

○木元 それではここで質問をお受けしたいと思います。今までいろいろお聞きになって疑問にお感じになる点。私はこういうふうに考えているのだけれども、これはどうだろうか、この壇上の私どもだけではなくて、ご一緒に考えていきたいと思います。

例えば、今度衆参両院選挙がありますけれども、女性の候補が少ないという問題。ですけれども投票率は女の人のほうが高い。それなのになぜ女性候補が少ないのか。どういうふうにお感じになりますか。ご意見がございましたら、お聞かせ願いたいと思います。

○質問者1 婦人問題を長いこと研究してきて、第11回も婦人問題会議を開かなければいけないのはなぜだろうと思いますが、やはり壇上でお話が出ましたとおり、さっぱり変わらないその意識の中に、モタモタしながら少しでも進めていこうというのが女性の真の気持ちです。男性の方、せめてその壇上にいらっしゃる男性の方は、この女性の総意を正しく受け取っていただきまして、またお力を発揮できるところで大いに女性の声をお伝えいただきたいと思います。

ただ私も先ほどから男性の生の声を聞きまして、今、私個人で申し上げますと、私の夫は早々と定年退職いたしました。それは自分の自由を求めて、大いばりでやめたのですが、そばで見えておりますと、男の生き方のいいところと、それからかわいそうなところを、私は今身近に見ております。男が仕事に生きて、仕事がなくなったときに、今の男の人がゼロになるか、あるいは半分になるか。男が仕事をしながらどのように生きてきたかということで、随分変わるのだなということを、今実感として受け止めています。

それに対して女は何と強いのだろうかというのを、これは私自身の中に大いに感じ出しました。寿命が長い、短いといっても、女はやはり生き残るように神様が創ったのかどうか。生むさが、育てるさがを持った女性に与えられた、これはやはり恵みなのかなと思ったりするほど生き生きした自分を感じて、実はぞっとするわけです。

ですから男の方を、先ほどPTAの会長にとか、町内会の会長さんにとというのは、逆に言ったら女の知恵なのではないか。トップに男性を据えておいたほうがやりやすい部分が大いにあるわけです。

お尻に触られたら女が動くというものを男の方が逆に上手に使っているのだったら、トップに男を据えて、中のしなければならぬことを上手にしていこうというのも女の賢い生き方の一つだというようなものの見方をしてきますと、逆に発想の転換ができて、本当の平等を考える余地が出てくるのではないのでしょうか。

今日ここにお集まりの方も大体年代が限られていますね。そうではなくて、やはり各世代、若い方も、お年を召した方も、男も女も集まってできる会議であったり、意見交換であったりしないと、また12回目も同じ問題の繰り返しの様な気がして、その辺が心残りなのです。残る先生方のお時間をもっと突っ込んだ本音のお話が聞けたら幸せだなと思います。ありがとうございました。

○本元　ありがとうございました。

○質問者2　昼は官公庁に勤めておりまして、夜大学で勉強中の者ですが、私は高校を卒業してから勤めて、今年で六年目になるのです。

先ほど河野先生がおっしゃったように、女性にも官公庁というのは、大分働く機会、同一賃金という面では特にきっちりしたところであると思うし、機会としても増えてきつつあると思いますが、例えば特に高卒の女性などを見ておきますと、ルーティングワークといいますか、例えば庶務畑出身の女性なり庶務ばかりというふうに、職務内容として限られている仕事ばかりになるという傾向もあります。

そして若い女性に特に大卒などの上級職なども多いのですけれども、そういう女性の中にはいろいろやる気のある女性もたくさんいますが、その場合に女性もいろんな職場、例えば外に回らないといけない職場、官公庁でしたら、税金の取り立てに行くとか、そういう部分に関しては、まだ女性というのはほとんど進出していないのです。そういうところにも進出していくべきではないかという一部の組合では意見が出ているようなのです。が、それは婦人部のほうでは、母性保護の面から見て好ましくないと考えられるので、そういう職場には女性を進出させないというような意見が出たりして、取り下げられたこともあるということも聞きました。どうしてそれを取り下げたかということ、女性の労働強化につながるということらしいのです。

それでいろんな仕事の内容に女性が携わるということになった場合、その女性の労働強化も含めて、男女全体の労働ということで本当にそういうふうに強化されていくのかということをお聞きしたいと思います。

○本元　ありがとうございました。とても大きな問題ではないかなという気がします。現実のお立場でのご発言でしたから。

○質問者3 先ほどの鹿島先生のお話の中に、男性の解放という言葉が出てきまして、実は私、均等法が施行されて、併せて労働基準法が改定されたわけですが、これからは男女ともに非常に労働が厳しい時代になるのではないかと予測しているわけです。

そのときに必要なことは、この男性の解放こそ実は女性の解放につながるのではないかという感じを非常に強く持っておりまして、鹿島先生にその中身をぜひお聞きしたいと思います。

ご存じのとおり日本では、全体の平均の年間労働時間が2,100時間台でして、先進諸国では1,500、あるいは1,700時間です。こんな状態で男性が家事を手伝えるのだろうかと思うのです。帰ってきててもふらふらで、日曜日もずっと寝てなければならないというような状態でしょうし、ましてや地域でいろんな活動ができるのだろうか考えるわけです。

これからの時代は男性も家事を分担し、そして地域でも大いに頑張ってもらいたのですが、今のような労働時間のあり方では、とてもそういうことはできないだろう。そうしますと、男性の解放ということについて、私は労働時間をもっと短縮していく、先進諸国並みにしていくことこそ、男性の解放ではないか。それがまた、女性の解放にもつながるのではないかと考えているのですが、鹿島先生はその辺のところ男性の解放のイメージをどのように持っていられるのか、ぜひあとでお聞きしたいと思います。

○木元 ありがとうございます。今、四つばかりご意見、ご質問が出たわけですが、それぞれのお立場から、こちらでお答えするものはお答えしていきたいと思います。最後の問題からさせていただきます。

いわゆる労働時間の短縮の問題は、今の林労働大臣、前の山口大臣のときにも大分論議されたわけで、ある一つのめどが見えてきたものの、まだ実態としてそこには存在していないということがありますし、雇用機会均等法が施行されるに際しても、女性の労働条件の問題だけではなくて、男性の労働問題も一緒に考えようではないかという意見も随分あったわけですが、とりあえず当面の問題として、働く女性に対しての機会を平等にしようということが基本になってしまったという経緯があったように思います。

今のご質問は鹿島さんにお答えいただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。日本の男性は、会社に対して、ロイヤルティーがあるというのか、そういうふうにさせられているというのか、働かなければならないということで働いているのか。先ほどの定年退職なさったご主人との絡みがあるわけですし、それほど一所懸命働いたわけ

だから、あとはかわいそうな状態だというお話もあったりして、その辺を絡めてお話しいただければと思います。

○鹿島 大変難しい問題で、どういうふうに答えたらいいのか。フランスのボーボール女史ふうに、人は女に生まれたのではなく、女に創られたのだという表現をもじれば、人は男に生まれたのではなく、男に創られたのだという言い方もできるかと思います。ただ男社会の既得権は、男にとっては有利なだけになかなか手離しにくいと思うのですが。

たとえば、飛行機がハイジャックされた時、いちばん最後まで残るのは大体男であります。なぜ男が残るのか。やはり男だからという意識が、男は残らねばいかんのだという行動にかりたてるのだと思うのです。

私が先ほど言った「男性の解放」という問題は、そういう「男だから」という呪縛からの解放を言いたかったわけです。男だからこそしなければいかん、男だから泣いてはいかんとか、いろんな制約が男にはあると思うのです。その意味で、男はかなり肩ひじを張って頑張ってきたような感じがするのです。しかし、そろそろ精神的な解放があっていいのではなからうかということなのです。これは口で言うのはたやすいのですが、実行は難しい。そんな教育を受け、何世代か変らないとそういう観念を持てないと思いますね。幸いなことにいま、労働時間短縮という方向に進んでおります。

私も取材を通じて、いろんな企業から話を聞く機会がある。均等法の施行によって、専門職、管理職など一部の女性の時間外労働の制約が緩和されました。その結果かなり女性に対する労働強化が行われるのではないかという心配が各方面から出ました。ところがふたをあけてみると意外にそうではない。「今まで男性が働きすぎた。女性も男性並みに働かせるというようなことではちょっとまずい。むしろ男性が今までの働きすぎを反省したほうがいいのではないか」という反省気運が、施行と同時に一部の大きな企業の中に出てきています。企業の幹部が言っていることなので確かなことだろうと思います。

労働時間の短縮と同時に、もう一つ、やはりこれからは、ジョブシアリングのような形での時間短縮の模索が始まると思います。出退勤は融通性がある、いわゆる自由なシステムがこれからの働き方の中で大事になってくるのではないかと。特に女性の場合は、そういう柔軟性が労働時間の中にあっていいはずで、パートタイムなどは、その一つだと思います。出産、子育てのために、いったん家庭に入って、また復帰できるようなシステム。さらには学校に行きたくなったりする。そこで再教育を受けてまた職場に復帰

できるようなシステムが職場にビルトインされるべきです。労働時間に対する柔軟な考え方の必要性は、男性についてもいえると思うのです。パートタイム的な働き方をかなり充実し、かつそれがもっと前向きで積極的に評価できるようなパート労働のあり方を、これから模索してもいいのではないかという気がします。終身雇用制度の中では、会社にいったん入りますと、やはり出世とか、いろんな問題がありまして、激しい競争をしなければなりません。競争意識がある限り、ちょっとでも会社から早く帰るとまずいのではないかなどいろんな意味でのブレーキがかかると思うのです。

そういう競争の無限地獄の中では、なかなか男性は解放されにくいでしょう。男だけが頑張る必要はないという発想を取り込むのも、伝統的な男社会を否定するような形になりますのでなかなか難しいと思います。しかし雇用均等法の施行を機会に、こうした問題をじっくり考えなければならない時期に来ているのであらうとは思っています。

○木元 今のお話の中の終りのほうの部分をちょっとうかがいたいのですが。

よく男の方にうかがうと、「早く帰れるんだよ。帰れるんだけど、誰々と誰々と誰かがまだ残っているし、帰りにくいんだよ」とおっしゃる。となると、これは単に勇気の問題ではないかというような気もしないではないのですけれど。

やはり自分の将来を考えたときに、この企業の中で生き残るためには、今、早く帰るわけにはいかない。「今日は女房が具合が悪いものですから」と帰れば、「何だ、あれは。あれで男か」と言われたりする。何かそういうようなプレッシャーが常に回りに漂っているので、実は帰りたいんだけど帰りにくい。いやだいやだと思いながら、労働強化につながる行為を自らしてしまうこともあるのではないかと思います。

○鹿島 その答えになるかどうか知りませんが、例えば朝、保育園に子どもを送っていく父親が最近増えています。ところがこれは、かなり勇気がいることなのです。というのも、まず近所、隣の奥さんから、「あそこでは奥さんに逃げられた」とか、「ひょっとしたら夫婦仲が悪いんじゃないか」とか、あらぬうわさが立つおそれがあるんです。

それから例えば会社のほうでも、日本経済新聞はそういうことはありませんけれども、男が保育園にかかわり合うような時間があるなら、もっと社業に精を出せという。このように保育園の送迎という例を一つとっても、男の場合、家庭の問題に前向きに参加しようとしてもなにかと障害がある。

残業についても、会社とプライベートの生活は別だという割り切り方が出てきますけ

れども、必ずしもそれを肯定的に解釈してくれる人ばかりではない。女性にもしがらみがあるけれど、男の方にだって多いんです。男性解放が難しいゆえんです。

○木元 そうなのです。私も放送局に勤めておりましたときに、「明日は子どものPTAがありますので、午後ちょっと早退いたしますが」と申しますと、もうどうということはないのです。「ああ、お子さん、元気」なんて言われて、許可が得られるのですが、私がどうしてもはずせない仕事がある場合、夫が「明日、子どものPTAがありますので…」ということになる。これは夫自身も勇気がいるし、実に言にくい。あとでガタガタ言われたりもすると、夫からばやきを聞いたことがあるのです。

それを敢然とやる勇気みたいなもの、意識みたいなものを、男性の側で持ってくれば先ほどの労働時間の短縮にまでつながる行為になるのではないかという気もするのですが、この辺も含めて川喜多先生いかがでしょうか。

○川喜多 夫婦とも地方公務員の場合、通勤時間が短い場合、あるいは夫婦のどちらか、あるいは両方が金持ちの場合、夫婦とも大金持ちである場合、その場合は別ですけれども、労働時間を短縮しろと言っても、中小企業に働いている男の人は無理です。所定労働時間はずっと減ってきているのですが、残業時間を入れたら変わらない。なぜ変わらないかといったら、所得を維持するためです。中小企業で働く人たちの世界では、大企業の人たちと総合所得を同じに維持するためには、残業しなければだめなのです。

アンケートをしますと、残業時間を増やしてもらって、賃金上がるほうがいいか、残業は少なくしてもらって、家で過ごす時間を増やしたほうがいいかというふうに聞きますと、ほとんどの中小企業の労働者の方が、残業をしたいというふうに答えられるわけです。

だから、単にその意識の問題ではなくて、そういう条件の問題というのは、非常に大きいのだということを言っておかないといけない。

二番目は、こんなおもしろいアンケートがあるのです。本音と建前の差を見事に示すと思うのです。

あなたの夫と過ごす時間をもっと増やしたいですかと言うと、女の人の多くの人々が、もっと夫と過ごす時間を増やしたいと答える。これはいいことだと思うんです。

ところで、あなたの夫には、出世をしてほしいかと言われると、ほとんどの女の人が出世をしてほしいと答える。

これをくっ付けるのは難しいのです。それは仕事のシステムのあり方で、自然に昇格できる職場があればいいのですけれども、普通の民間企業というのは、大変競争が厳しい。競争が厳しい中で、仕事のシステムがどうなっているかという、時間を刻み切れない。

どこで仕事をするかという、付き合いといって、退社時間が過ぎてから、仕事をするのです。昼間、雑用をしていて。その辺の飲み屋で飲みながら、「今日の午前中の仕事だけれども、おまえどう思う」というようなことをやるわけでしょう。

そういう仕事のシステムがなくなってしまうと別ですけれども、仕事時間を超えたところで仕事をしているというのが実態です。それは、本人の意識で変わるだろうかという変わらないのではないだろうか。

更に、今後の状況を見ると、僕は結論としては、日本の男性解放という発想には大変賛成なのだけれども、企業間競争だけではなくて、国際競争が非常に厳しくなってくる。そうすると、労働時間短縮というテーマは、ほとんど実現が不可能ではないだろうか。

しかし、頭を切り換えれば、変わるのです。金はもういらん。シンプルライフでいこう。貧乏人に徹しよう。そこそこで終ろう人生は。こう思ったら変わりますよ。思えますか。

子どもの教育だ、住宅だと言っているわけです。そう簡単ではない。これは男が悪いというふうに言うと、僕は男を責めすぎだと思います。

○木元 少数ですが、大変熱のこもった拍手があったような気がしますが……。司会役なのでちょっと絡ませていただきますと、男の方は、今言われたように、仕事が終わってからまた仕事をしなければならないというシステム、これはやはり基本的には、変えたいという意識はあるのでしょうか。どうなのでしょう。うまく生活できていけるのならば、変えたいなと思っていらっしゃるのでしょうか。

○川喜多 二つあると思います。

一方で確実に、資産を得て、地位を得た男は、もう仕事をせずにゆっくり過ごそうという意識は、どんどん増えつつあります。

他方は、本音で言うと、やはり仕事は、おもしろいです。

なぜかという、家に帰ると、女房は毎年一つ年をとるわけです。それで毎年新鮮さを失うわけです。女房のお尻を触っても、おもしろくもないわけです。

職場に行きますと、最近女性の勤続年数が長くなってきていますけれども、毎年女性

は入れ替わる。新しい子が来る。それで、「課長さん」と言ってくれる。お尻を触りますと、「きゃー」とか言ってくれる。

これはちょっといやらしい言い方ですけどもね。そうするとおもしろいのです。

やはり職場というものは、きついという面とおもしろい面がある。おもしろい面が非常に多い。

そう考えると、僕は女の人が家庭で、夫と本当に豊かな生き方をするためのちょっとした知恵や、技術を、持っているかどうか、非常に大きなポイントになると思います。

○木元 ですけども、それはちょっと男の方のエゴというか、勝手というか、わがままというか、そんな気もしないではない……。

○川喜多 男のエゴや、勝手だということはわかっているのです。

しかしそのエゴや、勝手というのが、けしからんと言って、変わるかという、変わらないと思うのです。

ではどうしたらいいかというふうに考えないと、建前だけで、男の勝手さを隠してしまっただけで、前進せんと言っているわけです。

○木元 本音を言ってくださったと。

○川喜多 今日は、バンドエイドを持ってきているというのはそういう意味ですから。

○木元 いや、でも本当にすごい本音だと思いますけれども、それだけでもないだろうと。

女房だってけっこう努力していますよ。そして男性の方がそうお考えになるのなら、私たちだって、古夫を見ているわけで、ましてやゴミになっていく夫を抱えているわけです。

そういう状態が続くと、データに表われるように、女のほうから離婚を申し出る、定年離婚がますます増えるのではないかという予感もあるのですけれど。

ここにはいろいろな問題が含まれているので、河野さんからまたひとつ今の件に関連してご意見をお願いします。

○河野 いや、私は川喜多先生のお話には、大体、大半そうだと思っているわけですし、そう
だそうがのあとに、男が仕事がおもしろくて、何か家に帰ってしゃべくれた女房の顔を見
たくないというのではなくて、それは私も仕事をしていますから、仕事はおもしろ
いのです。

家庭で、どうぞしたたかにのんびりやってくださいと言っても、それではちょっとつ
まらないというふうに思う人もいるわけで、その観点から見ますと、おっしゃるとおり
でございます。それは、だれかが子どもの面倒をみてくれているならば、ゴルフもしたい、
マージャンもしたい、飲み歩きたいと。これは全く同感ですし、それを我慢しようとは
あまり思わないわけです。

そういう意味で、先ほどからも出ていますけれども、やはり男性を解放してあげたい
なというのは、別の逆説的にはいつもそう思っていて、やはりその女性が家庭を守
って、男の人が一所懸命企業間競争とか、国際競争の中で、企業の貴重な労働力として、
皆が支えて、男を前線に送り出して、「頑張ってきてよ」というふうにやって、今日ま
で経済が支えられてきたのかなというふうにも思います。

ただ、頑張ってきた結果が、さっきの平均寿命という話がありましたが、男の人だけ
を前線に押し出して一所懸命働かせたから、もしかしたら平均年齢が違ってしまったの
かなというふうにも思わなくもないのです。

もちろん身体的な別の科学的な論拠というのがあるかもしれないのですけれども、私
はやはり企業は相当ストレスがありますから、それですうっと30年使ってきたら、やは
り10年ぐらい短くなくても普通かなというふうにも思う部分があって、平均寿命を一緒
に生きようかなと思えば、そういう職場にも女性が半分ぐらい入ってきてもいいだろう
し、同じように責任を持ってもらってもお互いにいいのではないかなというふうに思っ
ています。

その女性の適性という意味では、先ほど忍耐強いとかいう話を、一般の企業は期待し
ているふうに言いましたが、本当に別に私は会社の中で半分ぐらいの女性を見してい
ますけれども、全然忍耐強くなどないです。見ていますと、同じなのです。

忍耐強いとか、きめ細かいとか、気配りだというのは、最近わりに男性のほうが、気
配りなどというのがはやっていますから、これも別に女性の特性ではないかなというふう
に思っています。

そういう意味では、そろそろ女性のほうも長い間ゆっくりしてきたので、場合によ
っては、いつでも代わりますよというふうに思ってもいいし、そのときにあまり長い間、

男性が頑張ってきたので、急に飛び込んで来られて、ルールを無視したことを言われても困るなというふうな今までの流れのほうでは、もう少し柔軟であったほうがいいのではないかと思います。

先ほどお話ししましたように、当社の場合は半分が女性ですので、私も15～6年同じ会社にいるのですけれども。

当社ではわりに、「子どもが熱を出しましたから、女房は学校の先生で授業が休めないんです。」といって休みをとります。「女房は学校の先生というが、あんたは何で休めるのや」という感想を、私が持つぐらいに、数が同じぐらいになってくれば、意外にそういう傾向が出てきています。

そうなりますと、こっちは、「男のくせに」と言いたくなる。ちょっと今まで逆に女に負けると、たまに女性が営業で成績がいいと、「女に負けて」というのは、こっちが材料に使ってこられたのですが、そろそろ男性を解放していくためにも材料に使ってはいけないのかなというふうにも思うのが徐々には出てきております。

○木元 多分リクルートは、その半数を女性が占めているということで、他社と違う面もあるでしょうね。その半数というところですね。これがまた、少数派と多数派ということになると…。

○河野 最初から半数ぐらいのシェアなのです。

要するに中小企業で、二～三名ぐらいの会社からやってきたわけです。たまたま会社が急成長して、25年たち、5,000名の会社になったわけですから、最初から半数でやってきているので……。

○木元 だからその強さも持続して……。

○河野 25年の歴史というのに関係があるかもしれないですね。

○木元 一つの実績としての河野さんのお話でしたが、これは、憲法24条の精神そのものですね。でも専業主婦でいらっしゃる方も「あなたは、外で頑張って仕事をしてください。私は家のことを一所懸命やります。」と合意の上でそういう選択をなさったと思うのです。

それでは、その家庭内労働を外で働くことと同等に評価してくれればいいと思うのですが、ところが、どうしても家事は低くみられ、男性が外で仕事をしているほうが、大変価値のあるものとされている。その点不満を感じていらっしゃる方もおありだと思います。

また、逆に今の河野さんのお話でも、「いいわよ、家で何もやらなくて。私が家事やっているんですから、あなた仕事で頑張って」なんて言うでしょう。それで男の方が台所に入るのを、「これは私の城だから、あなたはいいわよ。お茶なら入れてあげますよ」と全部お世話してあげている。

そういう結果が逆に、粗大ゴミを作っているのではないのでしょうか。つまり外にしろ内にしろ、ともにそのチャンスがあって、夫にしても家庭学習をする場があるのに、それをさせていない。

先ほどの川喜多さんのお話の中で、女房の願望として、夫と一緒に過ごす時間を増やしたいと言っているが、やはり出世もしてもらいたいという、矛盾した願望があるということでしたけれども。では、出世している男の方がすべて企業オンリーで家のことを顧みないかというところでもないのです。

りっぱだと思える男の方の中には、そういう家事にかかわることを趣味でやっているという面もあるかもしれませんが、奥様と一緒にかなり一所懸命家事に参加して、小まめにご家庭の中でお動きになっている方がいらっしゃいます。一方では、電話がかかってきても、ご自分が最も近く電話のそばにいるのに、台所で食事の支度をしている奥さんに「おい電話だよ」と叫んだりしている。自分で出ればいいのに出ない。男だからといって軽々しく出ない。奥さんは、「え、電話ですか」と言って、手を拭きながら出てきて、「はいはい、あなた電話よ」。

これだけのロスを当然だと思っているむきがあります。それをお互いに気づいていないのか、気づいていても、そういうものとしているのか。

やはり自分ができることは、男、女にかかわらずしたほうがいいのではないかと。仕事が忙しいときは無理です。でも自分ができることはしようではないかという姿勢のほうが、私は男性としても上ではないかと思うのです。

ですから「おれは男だから家事なんかできるもんか、おれは男だ」と言っているうちは、その家事をしないことによって、辛うじて男を保とうとしているだけではないかと。先ほどの労働時間の短縮の問題から、家庭の中における男と女の願望みたいなものを組み合わせながら考えていくと、何かそこにいちばん最初に川喜多さんがおっしゃった慣習、通念みたいなものが横たわっていて、お互いにさせない部分があるように思えます。

これは、なかなか一朝一夕で解決できる問題ではないかもしれませんが、主夫も少しずつ増えています。

先ほどの質問で、官公庁にお勤めになっていらして、夜学で勉強していらっしゃる方の大変重要な問題についてですが、また河野さんにちょっとうかがいます。いかがでしょうか。

女性が就業した場合に、各企業、職場によってももちろん違うと思うのですが、女だから、こういうものしかできないではないかという無言の制約はあるのか。また、外勤などの場合、母性保護の立場から、これは労働強化につながるわけだからさせない。そうすることで差別が生じているという問題。そういう実態についてのお考えを。

○河野 これは法律との絡みで、拘子定規でいうとどうなるかよくわかりませんが、企業で素直にいけば、やりたい人にやっぱりやってもらって、労働強化がどうかとそんなこと考えなくてもいいのではないのかという感覚ではあります。

これはどうなのでしょう。これは企業間競争とか、ある意味の成長性に関係してくるのですけれども、大変そういうことを気にしているというのは、大企業に多いのですが、何となくそういうところは停滞しているし、また実際にそういうふうにルールを、何というか法律の守り方の問題で大変表現が難しいのですけれども、それをしているとまだ女性のそこにおけるシェアとか、仕事をやっている中身も総体的に、特有の能力の分野にとどまっているような気がします。

労働省主催ですけれども、場合によっては労働省でもやむを得ないのではないですかなどという答えが出てくるような気もしないでもない部分もあるのです。

今のようなケースで、外に出たいとか、何とか、それだけだとしたら、残業時間がどうだとか、労働強化だというそれだけだというのは、やはりちょっと自然体で考えた場合はおかしいと。

労働強化になってしまえば、その時点でまたクレームをつけたら、引っ込んだり、出たりすればいいわけで、最初やらないうちに労働強化だからどうだというのはちょっと……、もう少しチャレンジしてもいいかなと思いますけれども……。

○木元 使用者側が「やりたければ、やってください。だけれども、あなたたちを保護したいがために、労働強化につながるような勤務はさせない」というように、多分使用者側のほうから言ってくるのでしょね。

その場合に私たちとしては、やる気があるならやってみる。一回やらせてみてください。そういう動きを一人一人がやっていく必要が当然あるわけですね。

○河野 そうですね。

○木元 私はいつも思うのですが、やってもみないで、「どうせだめよ、女だもの」と一歩も踏み出さないでいることが残念なのです。「だって私、女ですもの」という言い方。私はある意味では、うなづける部分もあるのですけれども、一種の「逃げ」ではないかとも思えて。その辺鹿島さんどうでしょう。

○鹿島 やる気のある女性の登用というのですが、いまの段階ではそれが宣伝材料になっているような面もなきにしもあらずだと思うのです。

雇用均等法では、重要な部分は、努力義務規定になっています。努力規定は必ずしも守らなくてもいいわけです。とって、全く無視していいかと言えば、そうではない。それを守らない企業は名前を公表するなどという婦人団体もあるくらいで、イメージダウンはまめかれない。

そういうことでいろんな企業では、女性の登用も積極的に考えていますが、人事登用制度の中で、きちっと女性の昇進、昇格などの配置までを男女の差別なく行っている企業は少ないのではないかと。いまが実施への過渡期にあるのではないかという感じがするのです。

さまざまな分野での女性の活躍ぶりが新聞によく発表されますが、これはごく一部、線香花火みたいなものかもしれません。男社会が建在だからこその一部の女性の活躍が目立ち、記事のネタになるわけです。繰り返すようですが、企業側にとっても女性の活用は、大変大きな企業PRになるという側面がある。女性の取締役とか、重役クラスを出せば、その会社のイメージは相当アップするわけです。

能力のある女性は男性と対等に評価するという人事制度が確立するには、まだ時間がかかると思います。そしてそのためには、男性経営者なり管理職の意識をどう変えるかというハードルをクリアしなければならないでしょうね。

○木元 川喜多さん、その辺はいかがですか。女子大生の動向について、先ほどもご意見がありましたけれども。

○川喜多 バリバリやる人がいてもいいし、職場は適当につき合って、適当に男でもみつくて
というふうに思う人がいてもいいし、勝手だと思うのです。

パート勤めでもいいという人もいるし、正社員になりたいという人もいる。しかし正社員になっても楽な仕事のほうがいいと思う人もいるし、いや、うちの会社は男なんて
勝抜けだから、私のほうからどんどんやると思う人がいてもいい。

そのときに何が妨げになるかという、年功給です。各人がそのときそのときにする
仕事の量に応じて給料が決まるというシステムであれば、バリバリやる人は高い賃金を
もらう。適当につき合う人は低い給料でいいということになります。

それは給料よりもほかの世界に自分の人生の充実があるからです。パートでちょっと
小遣い程度をもらって、もっとカルチャーセンターとか、その他の世界の中にこそ、私
の生きがいがあると思う人は、そういう人生を選ぶということになって、賃金の格差が
認められるようになってくれればいいのですが、果して年功給が変わっていくかという
ことになると、二つ問題があります。

一つは、意識の問題です。職場で働いている女性たちが、これは男性も含めての話な
のですけれども、お互いに賃金の格差が仕事の格差に応じて、つまり能力と意欲と条件
の格差においてあるということを認めるかどうかという、わりと日本人の場合は、同
期に対する眼が非常にシビアであって、少しでも差があると、「どうして差があるのよ」
というふうに反応する。年功給を基本的に維持してほしいという発想が非常に強いとい
うのが一つです。

もう一つは、女性にそれが適用された場合には、おそらく男にも適用されざるを得な
い、賃金で差別をしていけませんから。そうすると男の中でバリバリやる人と、大して
仕事ができない人の給料の格差がどんどん広がっていったときに、それを妻の眼差しで
もって肯定できるかどうかですね。

そうすると私は偏見ばかり言って申しわけないのですけれども、女の人たちは自分の
夫の勤め先で働いている女性たちに対して、「何であんな人たちにあんな高い給料を払
うの」という態度を示される方が非常に多い。つまり世帯主にちゃんと払って、世帯主
以外の人にはあまり払わなくてもいいというような態度を示される方が非常に多いと思
うのです。

能力と姿勢と条件に応じて、仕事をどんどんやってもらうということに基本的に賛成
なのですが、それがもたらす男も女も含めて、職場内での処遇の格差ということについ
て、われわれはどういう姿勢を持つべきかということになると、いろんな議論がこれか

ら出てくるだろうと思います。

○鹿島 ある大変女性に理解のある会社の幹部から聞いた話なのですが、今まで男性が多かった職場に女性を配置するとします。そのとき、女性の数が三割ぐらいまでは許容度があるというのです。ただ女性の配置が、従業員十人中四人くらいになると、かなり反発が出るというのです。

その一つの理由は転勤だそうです。要するに女性は転勤の際にどうしても地方に出せないということがネックになるらしい。もう一つは、女性は専門職志向が強いので、社内異動もさせにくい。そのため人事が停滞すると言っていました。だから男性イメージの強い職場では、二人に一人は女性などという配置はできないと言っていました。

こうしてみると、職場での処遇に、男女間にかなり差があるというのは、言ってみれば構造的だと思うのです。女性が男と対等に仕事をするようになるまでには、そういう差別の構造にひとつひとつメスを入れていかなければなりません。

○木元 それはかなり女性側にも問題があることでしょうね。女性がゼネラリストでも、専門職でもいいのですが、転勤などを強いられた場合の抵抗の強さであるとか、あるいはまた頭から女性はそれはさせられないのだというふうに決めつけている思い込みの激しさとか、何かそんなものもとても気になるのですが、河野さんどうでしょう。先ほども転勤の話をちょっとお出しになっていらしたけれども、男性と同等の仕事をして、大変有能な才能を持っている人間だから、今度は九州に配属して、そこでバリバリ活躍してもらおうと思ったときに、「転勤は困ります」という人はまだまだ多いことは事実ですか。

○河野 そうですね。最近は男性もいやがりますよね。

○木元 私も転勤をいやがった男性を知っています。家を建てたからとか、老母を抱えているから、子どもの教育の関係でとか、知らない土地はどうもとか、男性側のほうが比較的多い。

○河野 男性も、これは奥さんに引きずられという傾向が多いのですけれども、転勤を基本的に喜ぶ人はほとんどいないというふうに言っているのかなという感じがします。

仕事だし、まあ皆が通る道だから通ろうかということであって、転勤を本当にしたい

などというのはあまりないかなと思う部分があって、女性が、それが非常に本音で「私はいやだわ」というふうに言っているだけかなという部分もあるのです。けれども企業のほうはローテーションなり、組織の中ではそういうわけにもいかないと。「いやだわ」と言われても困ってしまうなど。「いやだわ」と言われたら、やはり男でやるかなという部分はやはりあります。

○木元 新入社員的女子に、今年の雇用機会均等法が施行されたときに、この法を踏まえて、あなたは今新入社員でお入りになったが、もし転勤を命ぜられたらどうしますかとうかがうと、やはり「いやだ」というのが多かったのです。

また男性の新入社員にうかがったときに「えっ」と一瞬戸惑って、「ちょっと父と相談します」とか、「母と相談します」というのがけっこういたのですね。

ですから若い方たちだけ見てみれば、男女差はそうなくなっているように思える。それから勤続年数が3～4年の女子に、転勤について質問したときに、結婚している人の場合には、夫と相談するというのが圧倒的に多いし、子どもが生まれたばかりだから困るという方も多いのです。そうなってくると、自分自身の問題ではなくて、女性が持つ職業、男性が持つ職業に対するその考え方の違いみたいなものが、転勤の場合とくにネックになっている。女性は行ってもいいと思っているけれども、夫のほうで、「おまえ行くのか。そりゃあないだろう。仕事をやめろ」と言うことがあると聞くのです。

○河野 そうですね。

○木元 そうなってくると、これはもうパートナーとの関係ですね。

○河野 そうですね。男性のように自由に、やむを得ない流れだ、仕事のうちの一つの条件みたいなものだというふうにはできないのはやはりそうですね。回りと相談してとか、親が反対するとか、夫がこれだと離婚しても行くのですかという感じとか、それ以前にやめますというような感じではないかと思うのです。

○木元 中には、もちろん労働省の中にもいらっしゃいますけれども、単身赴任の妻がいます。お父さんがお子さんの面倒を見ているというケースだってあるわけだし、お母さんが赴任先にお子さんを連れていくというケースもあるわけです。ですからいろいろぎくしゃ

くしながらも、徐々に徐々に流れは変わってきているということはありませんか。

○川喜多 僕はそういう人は増えてくるだろうと思いますけれども、例外にとどまるだろうと思います。むしろ逆だろうという意見です。

それは、転勤問題だけではありませんで、学校を選択する場合、このパンフレットの中にも男は大学、女は短大という考え方を捨てようというふうに書いてあります。けれども女の子はできるだけ手元に置いておきたいというのが世の中の人の考え方です。

偏見ですけれども、東京の大学にやって、下宿でもして、くずれたらどうなるだろうと考えてしまうのです。

地元で進学させてやりたいから、女子短大をつくりたいというのが今地方でブームです。

それから就職先もそうです。女の子の場合は、できるだけ地元で就職をさせてやりたい。

女性が職場の中で男と平均的な賃金や処遇を受けてない一つの重要な理由は、その地元主義というものが、影響していると思います。

○木元 また絡むようですが、なぜ女の子は手元に置いておきたいのでしょうか。

私もある人生相談でお電話をいただいたことがあるのですが、お嬢さんが上京して進学したいというのに、させたくないとおっしゃる。娘を手元に引き止めておく方策はないか、ということでした。娘を信じていないんですね。男であれ、女であれ、子どもはわがもの意識なのです。それは子への愛だということかもしれないけれども、その子が「頑張ってやるわよ」と言ったら、やらしてあげればいいじゃないかと思うのですが、やはり手元に置いておきたい。何か間違いがありそうだと、自分の目がしっかり届いていれば、問題は起らないだろうという意識があるのです。

それがどうしても女の子に対してとくに強い。男の子は少々間違いがあったって思っているのかどうか知りませんが、その辺がとても気になるのです。女の子は、信じられていないようです。

○質問者 4 今のご意見で、関西のほうから申し上げたいのです。

○木元 ぜひどうぞ。

○質問者 4 私は女性の地位が低いと思ったことは一度もないのです。

大阪は、昔は女の子に商売と家を継がせて、男の子は学校をよそに出すというのが多かったのです。

ですから今おっしゃったような簡単なことではないと思うのです。そういうことが一つの幸せであった。女の地位は決して低くなくて、「あそこの家をもっているのは、御寮さんの力やで」というようなことはしょっちゅうだったのです。

もう一つ思うのは、女性のこういう問題がでてくるのは、おそらくサラリーマンの奥さんたちだろうと思います。漁業の関係の人とか、農業の関係の人とか、こういう問題はあまり出てないです。皆しなければならぬ仕事をお互いにやっていますからね。

ちょっと話が飛びますけれども、女性が長生きするというのは、よく家事をしているということかもしれませんが家事というのは、生活そのもののなのです。ですから生活を見直すということをこれからこの先の15年にやらないといけなと思います。

これからの生活設計は、お金と自由になる時間のバランスで、どんな生き方をしたいかということを考えていくことが大事で、そのためにお互い自由な発想を持ていいたいと思います。生活というものに対する哲学がないといけな。若い世代には、もっともっと女を理解した人はいますよ。

それからもう一つは、戦後40年、選挙権を得てから40年もたちながら、女の地位が低いとしたら、これは女の怠慢だという見方はできませんか。本当に選挙とか、被選挙権を考えていないことだと思います。

ですから、今は、自分はどんな生き方をしたいか、というのが、本当の幸せだろうかということをお考えな時期ではないかと思います。

○木元 ありがとうございます。本当に一つの入口からたくさんのお話が出たような気がします。

女の怠慢ではないかとおっしゃれましたが、私もそのとおりだと受けざるを得ません。怠慢より、安易というか、やはりどこかで依存していたほうが楽だし、責任あることは誰かに任せておきましょう。PTAの会長も男性にしましょうよというような傾向が、何かあるような気がする。

それからさきほどの、女の子だけは手元に置いておきたい、そして男の子だったら、自由にそれなりの人生を生きていっても信じていられる、ということなのですが、どうして女の子だけ手元に置いておきたいのでしょうか。先ほど永井さんのお話にもありまし

たけれども、跡を継がせたいというご希望もありになったかもしれないけれども、自営業で跡を継ぐという実数はどんどん減ってきています。その中で、あえてそれに拘泥するのは、どういうことかなということ、そして、女だから手元に置いておきたいというのは……。

○質問者5 地元主義というのすごく多いのですけれども、自分の経験を言いますと、自分の娘が県外に就職して、結婚しても子どもができて働きたいという場合に、私が退職して家にいれば、やはり見てやれるのです。

今は私の生活の中で、いちばん大きな重たい事実なのです。やはり子どもを持ちながら働くということは、まだ十分解決していないので、それを考えないでこういうお話はちょっと片手落ちなのかなと思うのです。

○木元 今、お孫さんの面倒を見ていらっしゃるのですか。

○質問者5 娘が子どもを持って働き続ける場合に、地元にいるほうが続けさせてやりやすい。核家族で都会にいればそれができないから、娘は地元に来たいというのが、地方にいる働く娘を持つ母親の大きな今、願いなのです。

○木元 そうするとお嬢様が仕事を続けられて、あなたにとってお孫さんができたときに、あなたがその面倒を見るのが、いちばんいいのではないかということでしょうか。

○質問者5 自分で見るのがいちばんいいということではないのですけれども、今の社会ではなかなか核家族で、子どもを育てながら仕事を十分にすることは、条件が整っていないので、大変それが心がかかりにあるということです。

○木元 私は、このご意見は多数派だという気がするのです。

その辺についてどなたかに発言がございますか。10年前もこういう話がでていたのではないかと思います。

○質問者6 私は若いときに、自分には預ける子どもがいなかったけれども、保育所運動をしてきました。それで今やっと、保育所が、一応できるようになりました。しかし、女は

孫まで見てやるのだというところにくっついてきて、保育所を減らす運動というのが、実際問題としてでてきているのです。

私は明治の人間ですから、私らのときは保育所が全然なかったから、子どもをおんぶしながら働き続けてきました。けれども、次の代、私の娘の代には、保育所があって、保育所に預けて仕事が続けられるというのでなかったら、進歩がないわけでしょう。

そして結婚もそういう形で、進んでいくべきだと思います。うちの娘が学校の先生をしていますけれども、外国である会議に出席できる機会がきたわけです。

けれども赤ちゃんが生まれて、まだ満一年になってなかったのです。普通だったらおばあちゃん、つまり私が見に行くか、その話を断るしかないと思います。けれども私は、「おばあちゃんは手伝えないよ」とはっきり言ったのです。すると夫が、「休暇をとって、その赤ん坊を見るから、君はイギリスへ行ってい」ということで、二週間学校からの命令で、海外出張してきたのです。

女の先生に海外出張をやっても、断るから、男だけを海外出張へ行かせようということになりがちです。

男も女も一緒に学校に勤めていて、先生をしているならば、男に出張があれば、女も出張したい。そのときに絶対に保育所が必要だし、保育所と同時に、夫の「君も頑張ってい」と言ってくれる心も必要です。それだけ私の結婚より、次の代の結婚が進んだと思って喜んでいるのです。孫たちはもうちょっと進んだところで、そんなに苦労せんとやってもらいたいと思います。

○木元 本当に実体験からのお話で、拍手もたくさんありました。

私は、今おっしゃった方のお気持ちにうなづきたい思いでいっぱいなのです。

ただ非常に残念なのは、まだそうではないご意見も多分にあります。これは、ある会議である女の方がおまとめになった「家庭と婦人と労働」というレポートなのですが、例えば社会参加、働くことを含めてですね、女性には二通りのタイプがあると。

一つは、子育てとか、家事とか、夫の世話も入りますけれども、そういうものを主としてやりとげ、空いた時間をパートでもやる。そして自分の都合が悪くなったら、それはすぐやめるというタイプ。

それから家庭は大事だけれども、それと同等に仕事にも価値を認める。仕事のほうを、どちらかというと優先する場合もあると。この二つのタイプに分けられるのだそうです。

私は、後者のタイプのほうが今は増えてきているはずだと確信を持っているのですが、

この方はそれを批判しているのです。そして社会で有能な女性として、有能な人材として社会や企業の中で、その能力を全うできるのには、条件が三つあるというのです。その条件に、私はちょっとびっくりしてしまったのです。

その条件の一つは、たまたま老母が、この老母というのもおかしいけれども、その老母が元気で、暇を持て余し、家事、育児を引き受けてくれる幸運に恵まれた人となっているのです。その条件下にあれば心からの感謝をささげながら、外の仕事に精を出してもよからう、なのです。

それから二つ目の条件、たまたま驚異的なスタミナに恵まれて、家事、育児と外の仕事の二つをこなせる女性は、両方するのによからうと。

三つ目は、たまたま子宝に恵まれぬ主婦が仕事をわが子と思って、一心に勤めるのによからうと。

つまりこの三つ条件があれば、外で仕事をしてもよからうというご意見なのです。ここにはパートナーとしての男性が、この婦人が働くことにどうかかわっているかという視点が、全く欠如しているのです。

こういう条件がなくても、働きたい女性はたくさんいるわけです。それこそ自分の選択で、家事をやるにしても、外に出るにしても、いろいろなことをやりたいという意欲は、男性と同等に持っている。その女性に、男性はどうかかわっていくのか。その視点が、欠けていてもこのレポートは、堂々とまかり通っています。

ですから今のお話をうかがいながら、外国にいらした方のご主人もいい方だなと。

その辺をふくめて、川喜多さん何かございますか。

○川喜多 私は多分木元さんは、何もかもよからうというところに反発されたと思うのですが、働くのによからうというところは僕は賛成しますが、今あげた三つの条件はそうだなと思います。三つどころか、もっと条件があったほうが、女の人は働きやすいと。

うちの女房も働いていますから女の人が働くというのは、サラリーマンの女に関しては大変なことです。何度も言うように、本人の能力と意欲、それに条件が必要なのです。

先ほどの会場の話を聞いていまして、社会的なネットワークという条件が必要だと思いました。「あなたが働いているのは大変でしょう。ちょっとそういう仕事は引き受けてあげるわ。その代わりにこういう仕事はしてよ」というような近所の人たちの温かい思いやりだとか、職場の上司の態度なのです。そういう社会的なネットワークがないと、「心を入れ替えて頑張りなさいよ」と言ったって、そうはいかんというのがありま

す。

○木元 その場合、夫はどうしているのでしょうか。

○川喜多 夫についても、僕は何度も言っていますように、夫は何もしなくてもいいなどと全然言っていないで、夫についても条件が必要です。

それで中小企業で、朝から晩まで、油まみれになって働いている夫を遠く場合と、すてきな職場、例えば大学の先生などと結婚する場合とはちがうのです。恵まれた条件におかれる人は、めったにないのです。

もう一つは、そういう社会的ネットワークが、働く人々を支えるのだという観点からいうと、先ほど会場の方が「子どもも家庭も持ちたい」と言っている、娘を見ていると両方支えるために、私がそばで頑張ってやらなければだめだと言ってらっしゃいました。息子は就職して県外にと言っておられますけれども、息子も地元で就職できるということをやらないと、女性の職場は広がらないわけです。男は県外に出てもいいけれども、女は地元という論理だけでやっていると、だんだん女の人の働く職場まで細っていくわけです。

先ほど大阪の人が言うて、大阪では昔から女の人は幸せでっせというのは、商売人でしょう。商売人とか、農家の人だとか、漁家の人たちというのは、仕事は大変やけれども、子どもを、その辺で遊ばせながら、皆で網修理をしながらとか、そういう社会的なネットワークが生きる仕事だったわけです。

サラリーマンの仕事は、そうはいかんということからもわかりますように、条件というのが大切です。本人のやる気、意欲、あるいは夫の気持ち、考え方、それを変えれば、みんなよくなるとは言えないのではないのでしょうか。

だから木元さんが、どうしてその三つの条件が、これはおかしいと言ったのか、ぜひ聞きたいと思います。

○木元 おかしいのです。つまりそういう条件に恵まれている女性でないと仕事をするべきではないというのが、この方の論旨で、これは読まなかったのですけれども、例えば社会的なネットワークづくりがあって、女の人が子どもを預けて働くようなシステムができている。しかし、この方はその存在を否定しているのです。

○川喜多 全くですか。

○木元 全くです。家事、育児は誰がするのか。女だと言っているわけ。読んでみますとね、公共施設に子どもを預けるのは、とても変則的なことであると。自分のもとの育てなければ、子どもはゆがむと書いていらっしゃる。

これが、まかり通っているんです。ですからこの方のベースには、女だけが、子育て、家事、その他を一切切負うということがあって、それをすべてこなした上で、外の仕事をやるならしてごらんとこういう見方があるのです。ですから、やはり悲しいなという気がしてならないのです。

○川喜多 それならば、賛成です。

○木元 こんなふうに話し合うと、だんだん話というのは、見えてきますね。

さて、先ほどの夫と過ごす時間を増やしたい、だけれども出世もしてほしいとおっしゃっていること、これも本当に本音だと思うのですが、私も共働きで、夫と過ごす時間もすれ違いばかりですごく少ないのです。でも、それは工夫次第で増やせることではないかと思うのです。

例えば私が先に帰ってきて、食事の支度をしているときに、夫が帰ってくる。すぐ私のいるところへ来ます。そして、一緒に台所で働きながら、「今日はこういうことがあった」、「取材に行ったらこうだったのよ」と話し合う。過ごす時間というのは、お互いに工夫すればこれは女の仕事だ、男の仕事だということをこたわらずに、互いにジョイントし合って話したいという意欲でつくることができるのではないかと思っています。

私も夫が出世しないよりしたほうがいいだろうとは思いますが。そのためには、私は何ができるだろうかと考えます。私も自分の職場を守り、生き生きする仕事をしながら、この人も生き生きする仕事をするためには、私がどうしたらいいかと。それはやはり、話し合いではないかなと思っています。言いかえれば、この育てあう夫婦のあり方は、女はこう、男はこう、働く女はこうすべき、生き方はこうすべきというワンパターンの枠をはめるのではなくて、個と個の問題として考えるしかないのではないかなという気がします。

どうでしょうか。まだご意見のおありになる方はいらっしゃいますか。

○質問者7 例えば、家庭においては、そこは安定の場所であればいいし、職場においては女性の場合も積極性が求められるし、地域活動においても、協調性が求められる。いろんな角度で考えていきますと、心のコントロールというのが必要なわけです。今、自分はどのような立場にいるのか、職場においても、家庭においても考えなくてはなりません。

夫に対しても、夫は何を要求しているのかということを妻としてキャッチしていく。そういうことをいろいろ考えていきますと、ネットワークを増やせば、増やすほど、女性の自立というか、自分自身の心のコントロールできる強い心というものを持っていかないと、結局環境も必要と同時に、最後は行き詰まってしまうのではないかなということを感じました。

今の木元さんのお話で、個と個の関係が、あるときには自分の主体性のコントロールというのは、やはり必要なのだなということ、つくづく感じている次第です。そういうことを考えて、ネットワークを広げれば広げるほど、自分の殻を破っていかなくてはいけないのだなというふうに思いました。

○木元 ありがとうございます。本当に今おっしゃったことは大事なことで、ですけども、その心のコントロールということが、女性側だけに求められることではなくて、相手にも必要だということでしょうね。例えば、家庭を安定させる役割を女性だけが担うというのはおかしいことではないかという気がするのです。

夫や子どもが帰ってきたときに、くつろげる場を妻だけが責任をもってつくるというのではなくて、やはりそこに夫も介在し、子どもも介在して、親子が、家にとって安定するということはどういうことなのかということ、お互いに話し合う。それこそ100家庭あれば、100の安定の形も違うだろうと。そういうことではないかなと私は思っているのですけれども、お一人お一人にちょっとかがってみましょう。

河野さん、今の問題いかがでしょうか。

○河野 もちろん人間としては、男女ともにコントロール、自立心というのを増やしていかなければいけないというふうに思うのです。

これは、先ほどから出ている問題で、両方とも働いていれば、どちらも同じように相手のことを思いやって頑張っていくのが自然だというふうに思うのです。

けれども今のサラリーマンで、企業戦士にかりたてている男性がワッというて、たまた

ま女性のほうが、今のところ家庭にいらっしゃるとすれば、私はその気働きをするのもイーブンの関係だと思っています。

安定をする場をつくるのが、もちろんほかの地域の活動とか、いっぱいあると思いますが、それを切り捨てて、たまたまどちらかが外に出ている、どちらかが家にいるということだけで限定したら、家庭にいるほうが努力をすることがイーブンであるというふうに思います。公平であるというふうに思っているのです。

女性だけがというかどうか難しいのですけれども、たまたまそれが女であれば、家を安定させる、きれいにする、いい料理をつくるというのは、家事労働がいくらかというのはあれですけれども、女性でもいいのではないかと思いますけれども。

○木元 そこが、女性が主としてやっている場であればという意味だね。

○河野 そうですね。両方とも働いていれば別ですけれども。

○木元 それは、各家庭のそのバランスの関係ですね。

○河野 そうですね。

○木元 均衡の取り方によって変わる問題でしょうね。

○河野 そうです。ちょっと男性がくたびれているのは事実だと思いますので、家に帰っても女房の対話の相手をしろというのは、きっと苦痛だろうなというふうに……。別に迎合しているわけではないのですが、働いている本人としてはそういうふうに思いますね。

○木元 対話の相手を、夫だけに求めるような家庭の主婦には、閉じ込められていることの不幸が、お互いにあるかもしれない。

本当に時間のたつのが早くて、まとめの時間になってしまったのですけれども。どうしても今、発言したいという方はいらっしゃいますか。

○質問者 8 今のお話の中で、夫に出世してもらいたいという言葉が出たと思うのですけれども、その出世という言葉の固定的な考えをやはり見直さなければいけないと思いますの

で、四人の先生方に、出世という言葉のご意見をおうかがいしたいと思います。

○木元 私もその出世というのは本当はよくわからないのです。

というのは、それは彼自身の問題だからです。おそらく企業に勤めていれば、係長になり、部長になりということが、出世なのかもしれないし、給料の上がることが、出世なのかもしれない。

ですけれども、私が考える出世というのは、自分が生き生きして、「よし俺はやれるだけやった。自分はこれで満足だ」と、彼が思える状況だろうと、解釈しているのですけれどもいかがでしょうか。

○鹿島 単純に言えば、会社で地位が上がることなのでしょう。会社組織の中で、自分でやりたい仕事というのは、ある程度ポジションがつかないと、なかなかできないようなシステムになっていますからね。ですから出世はしたくない、出世は無関係だと言っているのは、多少負け犬の遠吠えに近いようなところがありまして、やはり仕事を通しての自己実現というのは、ある程度のポストについていないと難しいのではないですか。そういう意味で、出世は、企業社会の中で否定しにくいと思うのです。しかし、女性の職場進出によって、今まで出世だけが生きがだった男性社会に、何か一つ考え方の転換を迫るのではないかと期待しているわけです。

○木元 川喜多さん。

○川喜多 世の中でどうかというのは、今言われたのと同じだと思うのですが、どう考えるべきかということになると違う考え方があります。

結婚するときに、恋愛時代に、亭主に何を求めたかということ、新鮮な感性だとか、生き方だとか、人生に打ち込んでいる姿だとか、いろんなことがあったと思うのです。

それが亭主の肩書きだとか、それにつきまとう金だとかということにかわってしまうということでもいいのだろうかと考え始めると、違う人生があると思います。どうすべきかという点からいうと、そう簡単なことではないと思いますけれども、一生ヒラでも、何か一つの仕事に打ち込んでいる亭主の姿、あるいは、その辺の中小企業のおやじで終っても、近所の人々に尊敬されて、あそこの酒屋のおやじは、いつも愛想がよくて、いい人だねと言われるようなおやじの姿とか、その妻が、あるいは夫が、お互いにでも

いいのですけれども、期待するようになれば、世の中は変わってくると思います。

○木元 河野さん、その出世を切り口にして……。

○河野 今までお話になった方とはほぼ同じなのですが、要するに奥さんが言うとか、結婚した奥さん、女房のほうか、夫に出世を望むというのであれば、まあ望まなくてもいいのではないかなというふうに思えるわけです。

私は自分のことを話します。別にだんなに出世してもらいたいとはあまり思っていないで、自分で出世したいかという、出世したいと思っているわけではないのです。

ただ先ほどもお話がありましたように、やはりやりたいことを自分のやりたいようにやるためにはとか、あるいは自分のやったことが正しく評価されたらとか、あるいはわかってない人に使われたくないとかいろいろありますでしょう。そういう意味で、自分の意思である種の生きがいとか、やりがいというものにおいてはその人の好みによって、それが人の上にたったり、人を動かしたりすることもある。

でも人から出世しろとか、その出世の中身が回りに対して、自分のところだけはヒラだとか、ちょっとこれは、自分ができないことを人に肩代りさせて望むのは、本音を建前でかくてよく言えば、それでできそうになれば自分がやるというふうに、自分が出世してみようかと思ってもいいのではないか。自分のできないことを、人にあまり期待はしないほうがいいなとか、そういうふうには思いますけれどもね。

○木元 こういうとらえ方を、皆さんそれぞれしていらっしゃるということなのですが、例えば何々夫人とか、何々さんのお母さんで生きていますと、どうしても先ほど鹿島さんがおっしゃったように、出世というのは、企業の中における肩書きだということになる。すると、その肩書きによって、妻たる自分が評価されると錯覚するのです。

ですから自分の夫がヒラのときには、自分もヒラっぽくなったり、課長になると、私は課長夫人でございますのよという顔になってみたり……。

でも、今それぞれの方がおっしゃったように、企業の中で男性と女性と見た場合に、いわゆる俗っぽい出世志向というのは、男性のほうにあり、女性にはあまりない。ある百貨店の話ですが、自分の企業の中で、何がネックであるかというような本音の意見を社員から聞くときに、女性を八割、男性二割で参加させる。なぜ、そのような割合かということ、男性は本音を吐かないというのは。自分の出世を第一に考えているから、

自分の昇進にひびくのではないかと考えている。

女性はその点、自分の将来にいわゆる俗な出世を望んでいない。望んでも、この男性主流の体制ではなれないとあきらめている点もありますが……。ですから「社長は、こういうことをおっしゃるけれども、私はこれは間違いだと思います」と本音で言ってくるというのです。その意味で女性のほうが強いのかなと感じましたけれど。

○木元 本当に時間というのはあっという間に過ぎてしましまして、それぞれが、言い尽くせない部分も多々あったのではないかと思います。

いろいろな問題が出ました。片寄った部分もありました。その中で今後私たちが、今日のテーマである「女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直そう」ということを実現するためには何が必要なのか、まとめという形で、河野さんからお願いいたします。

○河野 簡単に言いますと、先ほど企業の側から、女性特有の能力を活かす比率というのを発表しましたけれども、今働いている人はどうかといいますと、時間がないのでデータを詳しくは申し上げませんが、今働いている現状を自分はどう認識しているかといいますと、全く同じシェアだったのです。

要するに同年代の男性の社員がリーダー的な役割で、自分が彼の仕事を補佐する関係にあるというふうに認識している人と、男性社員とは、仕事の成果、業績などを競い合うような同等の関係であるというふうに認識している人が……。アシスタントが62.4%、同等だというのが37.6%というのが答えている現在の首都圏の正社員、公務員1,000名の女性のアンケートの結果なのです。

これが製造業とか、非製造業によってもシェアは違います。先ほど企業側のほうのアンケートと現状は全然違うアンケートの期間とか、調査期間も違えば、時期も違うアンケートなのですから、結果、現状認識は企業側も、働いている女性のほうも同じような認識をしております。

では今後どうしたいかということで、同じ女性に質問しますと、同年代の男性のアシスタント的業務を希望する女性が44.1%。同等の関係を希望する女性が、55.9%です。

今後の希望として、これを大変いい傾向だというふうに思うか。多分流れで、10年前にこういう調査があったとすれば、このところのシェアは、同等を希望する人がきつと上がっているのだと思います。けれども、20歳から34歳の人に質問したのですけれど

その十何年間やってきたというわりには、同じように対等関係でやりたいと今後も希望する人が、半数をやっと超えた程度というのは、やや複雑な心境だということです。

当社のケースでも、営業職についてもらいますと、やはり長続きしない。一年たつと、やめさせてほしい、スタッフにかえてほしいというのが本当でして、当社では女性が半分以上いますというふうに言いましたが、その半分は本人の希望で、大半が編集とか、製作とか、事務ということで、営業のほうにはほとんど実はいないのが現状でございまして、本当に半分いるという意味ではないのです。人数は半分ですけれども。

当社は、強引に最初は営業職につけるのです。つけたその一年間の期間で、女性がどういう成果を営業で上げているかといいますと、一つの部を例にとってみますと、男性よりもいいのです。男性よりもいい結果が、一年間の間には出ているわけです。

そういう意味では、やればできるというように、私は思っております。そういう意味では今後の希望というところが、55.9%であれば、55.9%ぐらいには、営業職の数も増えていくのかなというふうにも思います。多分やればできる。

その能力に女性自身が気づいていないのではないか。ぜひ気づいていきたいと思う部分と、この自らはめる、自分は女だからという枠は、先ほどから出ておりましたように、生まれ育った環境の中で、日々女の子らしくとか、女のくせにとかいうしつけや、教育や、体験の中ででき上がってきているわけで、なかなかその人の個性だというふうに見分けがつかないぐらいに根の深いところに、あるわけです。職場を含めて、社会のメカニズムをその枠に沿って行動しているほうが都合がよくいく場合が、今までも多かったし、今も多いわけです。

そういうことが多いので、ますますそれが強化され、学習強化されてきているという現状もあるわけです。けれどもこれは、社会が貧しくて、子どもの数が多くて、それから家事もすべて手作業。そういう時代には、男女が分業して、女が家庭を守るというのは大変合理的、必然的であったろうというふうに思うのです。

けれども時代は変わって、子どもは少なく、家事は機械化しました。一般家庭も何十年も前、20年前に比べれば、賃金の問題はありますけれども、総体的には、日本の国民は豊かになっているわけです。

女性も高い教育を受けられるようになってきたわけです。そこで仕事もあります。ですから必然的には、今は社会は女性を疎外しているとかいろいろやっていますけれども、大きな流れでは、必要としてきていることだろうというふうに思います。

先ほども出ております高齢化人口、年齢の高齢化と出生人口の減少によりまして、労

働力が今後不足しているということは、実ははっきりしているわけです。そういう意味では、日本の経済というのを考えた場合に、働き盛りの女性が、家にこもっているということは、社会的に見てもマイナスだという見方もできるようになるわけです。

ですから、今後女性の社会進出とか、職場進出は、社会的な必然として、加速されていくというふうに思われますし、社会が変わり、またお母さんとか、両親の周囲の生活体験が変われば、女子に対する付き合い、教育の在り方も変わっていくのではないだろうか。

ですから女だからという粹も、本人の問題としても、社会とか、職場の問題としても、徐々に消えていくのは、そう速い日ではないのではないかというふうにも思っております。

その速度を早める。どうすればそれが早くなるかということですがけれども、やはり非常に身近な問題で、私たちが周囲にいる人たち、子どもや、隣人に対して既成の概念を押しつけずに、男女の別のない言動に徹するように努力すれば、その速度は早まるのではないかというふうに思っております。

○木元 ありがとうございます。川喜多さんお願いいたします。

○川喜多 最後に美辞麗句を言って申しわけないのですが、女性はイノベーターだと思っています。それで世の中を変えてきているのは、そしてこれからも変えていくのは、女性であると私は思っております。

そのイノベーターであるという趣旨は、多様な人生を女性たちが選択し、選んでいるからだと思うのです。それぞれの問題を抱えているにせよ、せっかくそういう多様な人生を選択しているのだから、男と同じように、画一的な姿になっていってほしくない。

更に言うと、男対女という問題意識で、ものを考えるのは、差別するという意味でも、差別を解消するという意味でも、なくしたほうがいいのではないだろうか。自分が生まれ落ちた条件というのは、自分で変えられないわけですから、自分で変えられない条件をもって、自分を定義し、あるいは人を差別するということはよくないことです。

「人を定義することについては、おそれをもってなければならない」というふうに、ゲーテが言っているのです。人間をこうだというふうに決めつけてはならないと。自分についても、人についてもそうだと思うのです。

それにもかかわらず、心は温かく、頭は冷たくあらねばならないわけであって、心が

冷たく、頭がホットであってはいらない。その意味は、冷厳に、やはり世の中は、そう甘いものではなく、条件においてさまざまな格差をはらみつつ動いていくということについては、ちゃんと見つめておかなくてはならない。

ここにたくさんの女性が集まっておりますけれども、恵まれた女性、そうではない女性、尺度はいろいろありますけれども、たくさんおられて共通の提言を受け入れるような土壌は、そうはないというふうに思います。その格差は、女性間において今後もいろいろ拡大するだろうと、男も女もなく、僕は、これからは格差が拡大していくと思います。そのときに、よっぽど自分が厳しい、辛い条件の中を生き抜く覚悟というものがないといけな。そう世の中は、甘いものではない。日本の賃金を何とかしろという話ですけども、僕はそんなに甘いものではあらへんという意見です。

もう一つは、男対女の問題を考えますときに、世代間の問題を一つ視点において考えてほしいと思います。それは、若い女性と中年の女性と、年寄りの女性。若い男と中年の男と年寄りの男。そういう間の差異、格差、意見の対立、ぶつかり合いのほうが、ひょっとしたら大きいかもしれない。

女性が働いていくときに、その理由の非常に大きな条件が、住宅と教育問題であります。住宅の問題は、いろんな政策の問題ですけども、教育の問題を考えました場合に、自分を犠牲にして、子どものために必死になって働くという人生を選んで、子どもたちにとって、果して幸せかというと、その子どもたちを預かっている大学の教師からみておきますと、若者たちは、これでもかこれでもかと消費の最前線で、大量の消費を繰り返しているわけです。

そういう人たちが、職場で見ると、ひ弱な男、あるいはひ弱な女として入ってきて、「これで食っていけるよ。この世の中、先は明るいよ」というふうに言うとしたら、対立は男女の問題ではなくて、ひょっとしたら、世代間の対立かもわからないと思っているのです。

したがって先ほど、38回も同じことをやっていてアホと違うかという言い方をしたのですが、結論として言いますのは、もし今までの世の中が、男性社会で数百年かりにきたとしたら、数百回続ける理由があると、思ってやっていかないと、世の中は変わっていかないのです。あくまで粘り強くです。

○木元 ありがとうございます。鹿島さん、どうぞ。

○鹿島 私の方は、先ほど男性に注文を出しましたので、今度は女性に三つだけ注文したいと思います。

一つは男性の場合は、先ほど質問で出ていましたけれども、ストレスの解消の方策みたいなものを持っています。これからは女性ももう少しそれを考えておいたほうがいいのではないだろうか。

男性の場合には、幸いにしてマージャンとか、赤ちょうちんとか、ストレス解消のいろんなシステムが、社会にビルトされているわけです。

女性は、そういうものがあまりない。しかしこれだけ女性の社会進出が進むと、やはりストレスがたまる。そのため心の平安を保つことが難しくなると思うのです。ストレス解消法は男性と同じである必要はない。いわゆる何か余技でも何でもいいから、仕事以外に打ち込めるものをせめて一つぐらいは持つべきでしょう。

もう一つは、スーパーウーマンというのですか、家事も育児も仕事も100%こなしたいという貪欲な姿勢は、まず捨てるべきであろうと思います。ご主人から「働いてもいいが、家事もおろそかにしてはいけないと言われた」などと言う奥さんがいますが、何もかも優等生みたいにやれなんて無理なんじゃないですか。均等法の施行で、職場では仕事も男性並みにという声が強くなっています。そのうえ家に帰ると、専業主婦並みの家事のこなし方を求められたのではたまったものではないと思うのです。共働きして理解のある亭主をまず結婚のときに選んでおくべきだったのですが、会場にいる皆さんの年ではもう手遅れ。人生はあと戻りは無理ですから。せめて夫とよく話し合って、夫の要求レベルを低くしておく必要があると思うのです。

第三点は、後輩の女性に対するバラ色の夢はあまり期待してほしくないということ。先ほど会場から女子学生が、保守化しているという声がありましたがこれは当たり前だと思うのです。

あまり挫折経験もなくすごしてきた若い女性が、夫につくしたいなどと多少保守的な夢を描くのは、無理もない。女性の自主志向が若い世代で弱くなったのは、山口百恵が結婚して家庭に入ったので、それにあこがれたためだという見方もあります。しかし、やはり皆さんぐらの年代になると、いろんな挫折を、結婚生活なり何なりで味わってくると思うのです。そして「このままではいけない」と目覚めるのは、ちょうどここに集まった皆さんぐらの年代になった時だと思うのです。

アメリカの女性運動のリーダーであるグロリア・スタイネムさんが、やはり似たようなことを書いていました。アメリカでも、やはり若い女性というのは、かなり保守化傾

向があると。むしろ男性のほうが、そういう意味では自由な考え方を持っていると。ただ男性はアメリカでも会社で出世します。肩書きがつくと、だんだん保守化してしまう。ただし女性は、いろいろ差別がありますから、やはりこのままではいけないという考えを強く持つようになる。

そういう意味で女性の地位向上に関する運動は、なかなか拡大再生産が期待できない。かなり途切れ途切れだと思うのです。

一步、二歩、三歩と連続性の前進を期待するのはまず無理で、二歩前進、一步後退ぐらいに考えるのが妥当のような気がしますね。若い女性に対して、「今の若い子は」という批判は多分に皆さんが年を取った証拠ではないかと思い、ご忠告を申し上げたいと思います。

○木元 ありがとうございます。耳の痛いことで反省いたします。最後に私も申し上げたいと思うのですが、俗に日本の女性のライフサイクルは、M字型などと申します。35歳がボトムになって、また40に向かって立ち上がって、M字型になる社会参加のカーブ。確かに女性はオバンになってから立ち上がっているのです。それは、先ほだちょっと河野さんも触れられましたけれど、私たち女性が置かれている社会的環境だとか、生活の背景だとかがそうせざるを得ない必然があるわけです。

それはと申しますと、第一に、法のもとの平等でございまして、私たちが参政権をはじめとして、男性と同等の権利を持った。それと同様に、その生活を維持するためにも、私たちは民法の760条に決められているように、婚姻から生ずる費用は、それぞれ妻であっても分担しなければならない、と責任も負わされている。このように、権利だけではなく、責任と義務も同等に負わされたのです。それからそれに伴って、生活志向が小家族化してきた。今、一世帯の平均が、日本全国でとりますと、3.1人ぐらいであるということなのです。

子どもの数が、一世帯で1.76人ぐらいであるということが、三つ目にあげられます。

そして次にあげられるのは、高齢化社会になってしまったということ。人生50年の時代はもう終わってしまったのです。私たちは、この高齢化社会の中で生きざるを得なくなってきたのです。

そして家事労働は家庭電化製品の普及、その他によりまして、大変軽減されたということがございます。

それから六番目に言えるのが、男性を含めて、労働の質、社会に出て働く産業労働の

質が変わったということが言えます。これも科学技術の進歩のおかげだと思います。

それからもう一つ、情報化社会になってしまった。先ほど、川喜多さんが、女性のほうの生き方が多様化しているとおっしゃいましたけれども、その多様化も情報化社会の中で、自分の触角を働かせて、情報をつかみとっているからだだと思います。多様化の根底に情報化社会があるということです。

そして八番目が、日本は今経済大国であるということ。

こういう様々なファクターがあって、女性が必然的に、社会参加の増加の一途をたどっているということです。それから女性も一人の人間として生きたいという願望がでてきた。以前は人間としての前に、まず女としてがあって、女としての前に妻であり、母でなければならない。私たちは、いつもそれにこだわりすぎていたのです。なかなか人間までたどり着けなかったということがあります。けれども、そういうことがだんだんなくなってきて、私も妻であり、母であり、女であるけれども、人間としてどう生きたらいいかということを、自分自身に問うているということがあります。

今日のテーマである女性についての能力とか、役割の固定的な考え方を見直そうということなのですけれども、このように女性が社会参加をする必然の中で、それを支えるものは何かというと、やはり最初に申し上げたように、家庭に戻らざるを得ないのです。個と個の関係に戻らざるを得ない。

今日の会でもお話が出ましたが、晩年のほうは女性のほうが、はるかに自立していると私も思います。家庭の中でそれぞれがどういう家庭を営もうとしているのか、夫婦はどうあったらいいか。個々によって考え方も違いますが、その個々が育てあう関係の中でお互いにいい生き方をするためには、どうしたらいいのか。相手も育ち、自分も育つためにどうしたらいいのか。

育て合う関係を、家庭の中で、見直していくことが、固定的な考え方を見直すことの基本になるのではないかと思います。

それともう一つ、ここで言えるのは、人生というのは、自己創出の連鎖であるということ。自分が納得した自分でいたいという欲求は、男であれ、女であれ持っています。自分はどういう人間でいたい、どういうふうな生き方をしたいか、そういうことを考えながら、自分が自分をクリエイトしていくことではないか。その連鎖が人生ではないかと私は思うのです。

そのときに家庭の在り方とか、自分の能力、役割はどうかということが多分問われることであり、やはり自分が基盤なのです。そのときに、自立の観念があるはずです。

先ほど申し上げたセルフコントロールというのは自分を律するほうでしょう。もう一つの自立、自分が立つということは、セルフサポートだろうと思うのです。

自分が自分を世話し、扶養する。自分をバックアップする。自分を励まし、そして自分を育てるということが、本当の自立だろうと思います。

それは、男、女全く関係ないでしょう。そういうことを今日のシンポジウムを機に、お互いが考えることができれば、一步後退するにしても、また二歩ぐらいは進めるのではないかなという気がいたします。坂口安吾という作家がありますが、安吾が昭和32年に「悪妻論」というのを多分「婦人公論」にだったと思いますが、書きました。実は、共働きで悪妻といわれた私の励みになったのが、この坂口安吾の「悪妻論」だったのです。

ここには冒頭に、「悪妻には、一般的な型はない」とあり、夫婦は女房と亭主の個と個の相対的なものであるから、と書いてあるのです。安吾の言葉を続けましょう。「悪妻に一般的な形などあるべきものでなく、否、男女関係のすべてにおいて、形というものはない」と言い切っているのです。そして「そこにあるのは、個性と個性の相対的な加減乗除があるだけだ」と。名言だと思うのです。こういう視点からことを考えれば、女性の能力とか、役割とかに、その固定的な考え方をするというのは、いかにおかしいかと思います。

どこかでまた皆様とこうやって一同に会してお話し合いをするチャンスがあればいいなと思いつつ、お別れをしなければなりませんけれども、また来年も多分開かれるでしょう。100年続くかもしれません。二歩進んで一步後退するかもしれません。でも着実にいい方向に向かっている、という確信をし合いたいと思います。

本当に長い間、おつきあいくださいましてありがとうございました。

皆様ありがとうございました。

○司会 どうもありがとうございました。

木元さんの柔軟性のある司会のもとに、鹿島さん、川喜多さん、河野さんとそれぞれ大変貴重なご意見をいただきました。また会場の皆さんからも、鋭いご指摘や、ご意見をいただきまして、議論も盛り上がりました。本当にありがとうございました。

さて、今日のテーマは、男女雇用機会均等法を契機にいたしまして、女性の能力や役割についての固定的な見方を見直すということでございました。

女性の能力や役割を見直すということは、とりもなおさず男性の能力や役割も見直す

ということになるわけでございます。

こういうところで議論したことは、よく女性の集まりでは、また議論になりましていろいろ盛り上がってくるのですけれども、家庭に帰りまして、夫との話し合いとか、あるいは地域で男性も交えた場での話し合いというようなところでは、案外タブーになってしまって、話さないことが多いと思うのです。

ですからこれからの婦人の活躍としましては、やはり男性との話し合いのもとに、社会をよりよい方向に変えていくということにあると思いますので、どうぞ今日出ましたことを、地域に、家庭に、職場にお戻りになってから、もう一度話し合ってみていただきたいと思います。

それではここで閉会の言葉を、労働省婦人局の松原亘子政策課長から、皆様に申し上げます。

閉会のことば

労働省婦人局婦人政策課長

松 原 亘 子

どうも本日は長時間最後まで、皆様方、ご熱心に参加していただきましてありがとうございました。

本日の会議では、ただ今の全体討論を含めまして、いろいろご提言とか、問題提起、またご意見が出されました。

婦人の地位の向上のための努力は国連婦人の10年が終ったから終るということではもちろんなく、むしろここまで蓄えてきた力とか、蓄積された経験、そういったものを踏まえて、更に大きく、いよいよ本格的な歩みをしていかなければいけないという時期にきているのではないかと思います。

本日の会議で得られました成果を、皆様方、それぞれの地域で、それぞれのお立場で活かしていただければと思います。

本当に最後まで、皆様どうもありがとうございました。