

第 1 回

男女雇用機会均等推進全国会議録

〈昭和61年6月24日〉

職場に男女の機会均等を

—男女雇用機会均等法の施行年にあたって—



労働省婦人局

は じ め に

労働省では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（「男女雇用機会均等法」）が昭和61年4月1日から施行されたことを契機に、同法の公布日（昭和60年6月1日）を記念し、昭和61年度より毎年6月を男女雇用機会均等月間として、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保及び女子の職業能力の開発と有効活用について、労使を始め社会一般の認識と理解を深めるための活動を行ってきました。

第1回に当たる昭和61年度は、男女雇用機会均等法の趣旨、内容についての周知徹底を図ることを目的に「職場に男女の機会均等を ― 男女雇用均等法の施行年にあたって ― 」を主題として「第1回男女雇用機会均等推進全国会議」を開催し、記念講演、事例発表、及びシンポジウムを行いました。同会議においては、約800名の方々が参加し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ましたので、参考までに供します。

最後に、多大な御協力をいただいた講師の先生方に深く感謝の意を表します。

昭和62年2月

労働省 婦人局

目 次

I	第1回男女雇用機会均等推進全国会議の概要	1
II	開会のことば	3
III	祝 辞	5
IV	記念講演	8
V	女子雇用管理改善事例発表	18
VI	シンポジウム	32
VII	閉会のことば	56

I 第1回男女雇用機会均等推進全国会議の概要

1. 趣 旨 昭和61年4月1日施行された男女雇用機会均等法の趣旨、内容を事業主、女子労働者をはじめ社会一般に対し周知し、企業における女子に対する雇用管理改善を促すとともに、女子の職業能力の開発と職業意識の向上を図り、もって雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等女子労働者の福祉の増進を図るため開催する。
2. 主 題 職場に男女の機会均等を
—— 男女雇用機会均等法の施行年にあたって ——
3. 主 催 労 働 省
4. 協 賛 財団法人 女性職業財団
5. 日 時 昭和61年6月24日（火）13時～16時30分
6. 開催場所 東京（日経ホール）

7. プログラム

	総合司会	高橋 美紀子
(13:00~16:30)		
・開会挨拶	労働大臣	林 遼
	財団法人 女性職業財団会長	高橋 展子
・祝 辞	日本経営者団体連盟会長	大槻 文平
	全日本民間労働組合協議会議長	堅山 利文
・記念講演「転換期を迎える我が国の経済社会と女性労働」		
	日本労働協会会長	隅谷 三喜男
・女子雇用管理改善事例発表「男女雇用機会均等法・わが社の対応」		
	ブラザー工業(株)人事部長	清水 有
	丸紅(株)人事部長	金田 伶
・シンポジウム テーマ「職場に男女の機会均等を —— 男女雇用機会均等法の施行年にあたって ——」		
	司会 読売新聞社 社会部次長	城山 邦紀
	日本電気(株) 勤労部長	西平 俊二
	(株) 松屋 浅草店	山口 洋子
	日産自動車(株) 広報室	島田 京子
	企画管理課長	
・閉会挨拶	労働省 婦人局長	佐藤 ギン子

第1回 男女雇用機会均等推進全国会議

Ⅱ 開会のことば

労働大臣

林 遼

本日、全国各地からここに多くの方々の御参加をいただきまして、第1回男女雇用機会均等推進全国会議を開催することができましたことを主催者として心から感謝を申し上げます。

現在、職場で働く女性は1,500万人余り、雇用者全体の3分の1強を占めまして、あらゆる産業や職場で活躍しておられ、我が国の経済社会の発展に大きな役割を果たしておられます。また、長期にわたって働くことを希望するなど、職業生活の中でその能力を発揮していきたいと望む女性が増加しておりまして、女性にとっても生涯における職業生活の比重が増大してきております。このような状況を踏まえ、募集・採用から退職まで企業の雇用管理において、女性も男性と等しく機会を得、その意欲と能力に応じて、均等な待遇が受けられることを目指す男女雇用機会均等法が本年4月1日から施行されました。

労働省では、この法律の公布日である昭和60年6月1日を記念して、本年度より6月を男女雇用機会均等月間として、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保及び女子の職業能力の開発と有効活用について、労使をはじめ、社会一般の認識と理解を深めるための特別活動を全国的に展開することといたしました。この月間行事として、本日、ここに第1回男女雇用機会均等推進全国会議を「職場に男女の機会均等を —— 男女雇用機会均等法の施行年にあたって ——」をテーマとして開催することとしましたが、本日の会議が職場における男女の機会均等を促進する一助となることを心から望む次第でございます。

最後に、皆さま方の一層の御発展、御活躍を心から期待いたしまして、主催者側としての挨拶を終らせていただきます。ありがとうございました。

女性職業財団会長

高橋 展子

女性職業財団の高橋でございます。本日、このお集まりに大勢の方々が参加されまして、そして、この女子の職業の問題、男女雇用機会均等の問題に多大の関心をお示しになっておられるわけでございまして、私もこの会議を協賛する立場の財団といたしまして大変嬉しく存ずる次第でございます。

只今、林労働大臣の御挨拶の中にもございましたが、近年、我が国におきまして、女性の職場進出は大変著しいものがあります。また、今後もこの傾向は続いていくと思われまします。これは言うなれば、国際的な流れであろうかと思ひます。これらの職場で、働く女性たちが男性と均等な機会、平等な待遇の下にその能力を十分発揮するということは、女性自身にとって大変有意義なことであることはもちろんですが、同時に日本の企業の活力の増強、あるいは、日本社会全体の発展進歩のためにも大変重要なことであろうかと思ひます。そのような認識の下に、世界各国におきましても、早くから男女の雇用における平等を確保するための努力が行われ、特に先進工業国では、そのための法制の整備がもう既に行われているところがあることは御存じのところかと思ひます。日本の場合も、そのような法制の必要性への認識はかなり早くから各関係者の間にあったわけですが、立法という段階に入りますと、かなり手間取りましたし、難しいことも多々ございました。これは、取りも直さず我が国の社会の中に内在する女性労働の問題、その複雑さといひますか、そのようなことを物語っているのではないかと思ひます。

ともあれ、各関係者の長年にわたる御努力によりまして、昨年雇用機会均等法が成立いたしましたし、この4月から施行に入ったことは、誠に御同慶に存ずる次第でございます。言うなれば、我が国も新しい時代に入ったと申せましよう。女性にとっても、企業にとっても、社会にとっても新しい時代に入った。そして、雇用における男女の平等についての枠組というものができたわけでございます。これをどのように生かしていくかということ、そして、立法の趣旨をどのようにして実現していくかということがこれから女性自身に、そしてまた企業に、あるいは行政に、社会全般に課せられた大きな課題であろうかと思ひます。

私ども財団といたしましても、国の施策に即応して条件整備のためのいろいろな事業をやってまいりたいと考えております。今日のこの会議が、これからの新しい日本社会のシステムづくり、一局面である男女雇用機会均等ということの促進のために大きな示唆を与えてくださることと存じます。そのことを期待いたしまして御挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

Ⅲ 祝 辞

日本経営者団体連盟事務局長

喜多村 浩

日経連の事務局長でございます。実は、本日日経連の大槻会長がこちらに出向きまして、お祝いの言葉を申し上げるはずでございましたのですが、急によんどころない事情によりまして参れなくなりましたので、私が大槻会長の祝辞を代読させていただきます。御了承いただきたいと思ひます。

第1回男女雇用機会均等推進全国会議の開催にあたりまして、使用者側を代表いたしまして、一言御挨拶を申し上げます。本年4月に施行されました男女雇用機会均等法は、その成立の経緯を見ますと、他の労働関係諸法規には例を見ないほど様々な議論がなされました。社会的にも注目を集めたところでございます。それは同法がこれまでの社会通念とか、あるいは社会慣行というものを超えて、企業の雇用管理全般に女子に均等な機会と待遇が確保されるように対応を求めてきたという点にあるかと思ひます。

現在、各企業とも法の趣旨を理解しながら、条件の整備や関係者の理解を求める等様々な行動を進めております。これまでも、我が国の企業の労使は相互の信頼、あるいは理解し合う努力、また果敢な実行によりまして、いろいろな諸問題を解決してまいりました。本問題につきましても、企業、従業員相互の努力によって間違いのない方向づけができると思っております。しかし、社会全体といたしましては、まだまだ雇用における男女の在り方をめぐりましてさまざまな見方があり、いずれも簡単には否定できないものがございまして。例えば、女性と職業と家庭との関わり合いといった点につきましては、社会環境の問題から始まりまして、個人の生活信条、あるいは生活意識といったものまですべてが議論の対象になっているわけでございます。

また、雇用における均等な機会は女性自身の職業に対する取組み方によっても違ってくるのではないかと思ひます。多様化している女子労働者の職業意識に対しまして、1つの方向だけを見つけないということはできないのではないかと思っております。ことほどさように、男女雇用機会均等法の施行は、常に企業の雇用管理の現象面だけではなくて、本質的な問題を多く抱えていると言っても過言ではないのであります。施行の実績や結論を性急に求めるということは、慎重であるべきではなかろうかと考えております。そのためにも、本日のこのような会合

で、新しい時代の雇用問題を社会と企業と、それから従業員各位自身が、共通の課題として認識をし、勉強をすることは意義のあることだと考えております。この全国会議が、所期の目的を達成されますことを心から祈念いたしまして、御挨拶に代えさせていただきます。おめでとうございます。

どうもありがとうございました。

全日本民間労働組合協議会議長

堅 山 利 文

男女雇用機会均等推進全国会議に御臨席の皆さん、大変御苦勞様であります。全労協の堅山でございますが、お招きをいただきまして労働側を代表しまして、一言、連帯と激励の御挨拶を申し上げたいというふうに考えます。

率直に申し上げまして、今回施行をみました男女雇用機会均等法は、私たちが長年運動の中で求めてきた人間社会のすべての面で、男女平等という立場から考えてまいりますと、極めて、緩やかなものであります。また、十全とは言えないというふうに思うわけでございますけれども、少なくとも企業に対しまして、男女の差別的取扱いを規制することを法律で決めたということは、一定の前進であるというふうに考えておりますし、私たちは、むしろこれを真の男女平等社会に向けての第一歩といたしまして受け止めて、今後、これをますます推進していくという評価をしているわけであります。もちろん、今日に至りました経過の中におきますと労働省を始めとして、各関係各位の皆様のお尽力には、改めて敬意を表したいと考えるわけであります。

私から強調をするまでもないわけですが、私たち労働団体は、多くの婦人団体などとも連帯をしてまいりました。国連の女子差別撤廃条約の批准のための運動を進めると同時に、そのための国内関係諸法規の整備としまして、男女平等法の制定のための運動を展開してまいってきたわけであります。そして、昨年男女雇用機会均等法が成立した以降は、施行に向けての労働省の指針の策定にあたりまして、労働者、とりわけ婦人労働者に不利な部分の手直しを求め、少しでも実効性のある内容にするために努力してまいりました。その結果、教育訓練あるいは時間外労働や休日・深夜労働の規制緩和などにつきまして、少しは前進や歯止めをかけることができたというふうに考えているわけでございます。しかし、均等法の最大の眼目であります男女の差別是正につきましては、その多くを事業主の努力義務とし、違反者に対しまし

ても罰則なしで拘束力は弱いこと。差別を受けた者に対する救済機関や差別を発生させないための監視・監督機関の不備、それで実効性が非常に乏しいということ。更には、均等法制定に伴う労働基準法の改定で、労使の対応いかんによりましては、既得の労働諸条件の引下げにつながりかねない状態も出ているということなどを問題点として、私たちは指摘してまいりましたところであるわけです。

今後とも、是非とも法の理念と目的を正しく広く定着するための、行政の努力が必要だろうというふうに考えております。また、私たち労働組合自らも雇用分野におきます男女差別を洗い出して、男女相互の間にも見られます「男は仕事、女は家庭」というような意識を見直しまして、今後運動の強化を図る必要があるということを痛感しております。また、今後法の不備を補強し、実際効果を高め、真の男女平等法にするための法改正への条件整備が今後とも努力されてしかるべきだというふうに考えているわけであります。更には、未批准の婦人関係ILO条約の早期批准など、この推進が、私たちは絶対に必要であるというふうに考えております。我が国の内外環境も国際化の進展で、各国の相互依存体制というものが、ますます深まってまいりました。国際協調が不可欠の条件になっております。また、国内的に考えてまいりまして、高齢化や情報化、技術革新の急速な進展で、従来の経済運営やあるいは生活手段、産業や雇用の構造、労働諸条件、更には労使関係にとりまして大きな変革を持たれつつあることは、私から強調をするまでもないというふうに考えているわけでありますが、このような情報の変化に対応する対策の強化は、是非とも必要でありますし、真の男女平等法としての機能強化がますますその重要性を増してくるというふうに考えているわけであります。先ほど、日経連を代表される立場から事務局長の御挨拶がございましたわけですが、もちろん、男女雇用機会均等法の制定や今後の充実強化ということについて、経営側に対する新たな労働省攻勢ということは、ゆめゆめおっしゃらないというふうには確信をするわけですが、我が国のおかれた内外の環境条件ということを十分に理解していただきながら、積極的な、これらに対します前向きな対応というものを是非お願いしたいというふうに考えるわけでございます。本日のこの全国会議が、真の男女平等法としまして充実強化され、そしてまた、合意が拡大することに大きな寄与をされるように本会議の成功を心から祈念しまして、時間の制約もございまして、簡単ではありますが、連帯と激励の御挨拶としたいというふうに考えます。ありがとうございました。

Ⅳ 記念講演

—— 転換期を迎える我が国の経済社会と女性労働 ——

日本労働協会会長 隅谷三喜男

今日の12時少し前ぐらいでしたか、大きな地震がありました。震度4だといっておりますが、この男女雇用機会均等法も、日本の雇用関係労働市場に対して、震度4ぐらいの激震と受け取られているのではないかと思います。しかし震度4では家は倒れませんし、テレビのニュースを聞いておりますと、別に大きな被害はなかったというふうに報じておりますが、雇用機会均等法も、そういうような様相で社会の中に影響力を与えていくのではないかと感じたりいたしております。私に与えられました題は「転換期を迎える我が国の経済社会、そこにおける女性労働の問題」ということについて、いくつかの論点を申し上げたいと思うのであります。

その第1点は、日本が経済大国になったということであります。新聞、雑誌等にしばしば日本が経済大国になったというようなことは報ぜられていますが、日本の国際的な経済政策、あるいは日本人、私たちの持っている国際的な感覚というものからいたしますと、まだそういう実感というものを持っていないといえますか、そうした実態が生活の中に、あるいは、日本の経済社会の中に意識されて展開されていないのではないかと。それをむしろ1つの受動的な形で、経済摩擦とか、様々な追い込まれた形において受け止めているのではないかと考えるのであります。

しかし、日本はともかく大変な経済大国になりました。全世界のGNPの10数%というのが、1980年の数字であります。昨今の円高のことを考えますと、恐らく13.4%にもなっているといってもよいかもしれません。アメリカの全世界のGNPに占める比率は22%と報ぜられており、ソ連は11%ぐらいであります。ですから、この円高の中で計算をし直しますと、あるいは日本は、アメリカに次いで世界第2の経済大国になったといってもよいかもしれません。この経済大国になったということが、国際的にどのような意味を持つかということを一言だけ申し上げておきますと、例えばアジア諸国との関係で考えてみますと、日本は近隣アジアの諸国、例えば韓国に対してでさえも、GNPは20倍近いものを持っているといってもよいと思うのです。アジアの国々に対しては、大体30倍というような関係比率であるわけです。このようなアジアの諸国、例えばフィリピンですが、フィリピンは長い間アメリカの植民地であったわけで、アメリカの影響を顕著に受けていることは皆さん御承知のとおりであります。ところが、そのフィリピンに対する投資ということで見ますと、日本がアメリカを凌駕するというようなことになってきており、インドネシアなどにおいても、日本は、世界で第1の投資国ということに

なっております。貿易関係について見ましても、大変深刻な問題がありまして、かつて、日本は、アメリカがくしゃみをすれば日本は風邪をひくということを言われました。今日は、日本がくしゃみをすればアジア諸国は風邪をひく、日本が風邪をひけばアジアは肺炎にもなりかねないというような大変深刻な関係を持っているのでありますが、しかし、私たちはくしゃみをしたり、風邪をひいたり、日本は今ちょっと風邪のひきかかりかもしれませんが、そういうことが、アジアの諸国に対してどのような深刻な影響を与えるかというようなことについてはほとんど意識をしていない。けれども、この問題については、私たちはもう少し視野を広げて、アジアの諸国との関係というものを考えていかなければならない状況に立ち至っているということです。

日本は、日本財政の中で、海外に対する公的な援助というものを積極的にすることになっていきますけれども、その比率はGNPの0.3%に達しない。ヨーロッパなどの北欧の諸国などは大体1%になっておりまして、世界的な目標が1%ということになっているのに対して、日本のそのような国々に対する援助というものは、まだまだ非常に立ち後れており、しかも、その援助の仕方にはさまざまな問題があるのではないかと。我々はフィリピンなどの問題などに直面いたしまして、知らされたわけであります。そういう意味で、私たちの経済大国としての国際的な責任というものを、これからある意味でいはいやというほど思い知らされるといいますか、それを自覚していかなければならないという事態に直面をしている。その非常にNegativeな表現が、今日貿易摩擦というふうな姿を取って我々を取り囲んでいるというように言ってもよいのではないかと考えるのであります。

したがって、そういう経済大国という状況の中で、日本人の諸外国に対する視野というのは、かなり大きく深くなっているということは否定できませんけれども、まだ、日本が今日置かれている状況に対して十分な自覚を持たないのではないかと。意味において、国際的に孤立をする危機というものに直面をしているのではないかと。さういふようにさえ心配されるわけであります。

こういうような、多少暗い問題から私はスタートいたしましたが、第2の問題は、日本にとってはもっと明るい側面の話で、それは何かといえますと、いわゆるMB革命というような言葉で呼ばれております技術の急速な革新であります。70年代の後半から80年代に入りまして、科学の発展というものが技術の社会の中に急速に入ってきたと。そして一方では、例えば、生物学というようなものの研究が非常に進展をしまして、それがこの技術と結び付いて、いわゆるバイオテクノロジーという分野にも発展しようとしております。しかし、私たちの生活に最も深く係わって、様々な影響を与えておりますのは、マイクロエレクトロニクスを中心とする

技術の革新であります。私たちの周りにテレビ、様々な形のオフコンとかマイコン、パソコンとかいうようなものが氾濫をしまして、恐らく皆さんの家庭の中にも、小学生、中学生までこうしたテレビゲームを楽しむというような状況になってきているわけであります。

コンピューターと申しますと、何となく縁遠いようにも思われますが、ところが、マイクロエレクトロニクスの技術というものは、それ以前の技術体系といくつかの点において、根本的に違っているのです。その1つ、私たちの生活に最も影響をしていくところの違いを申しますと、それは、いわゆる産業革命期から19世紀、20世紀から第2次大戦に至りますまでの技術、あるいは第二次大戦後1960年ごろまでの技術というものを考えてみましても、その技術というのは、大体工場の生産工程における技術革新であったというふうに言っていると思うのです。ところが、このマイクロエレクトロニクスの技術は、そうした工場生産における技術だけではなく、もちろんロボットとか、いろいろなものが入ってきておりますけれども、それだけではなくて設計、あるいは、その前の事務労働、オフィスオートメーションという言葉が言われておりますが、銀行、その他の事務労働においてもコンピューターが入ってきて、設計の分野、生産の分野にも入って来ました。そして、生産されたものが保管される倉庫の管理、更にはスーパー、その他における流通過程における管理というようなものにも、すべてこのコンピューターというものが入っているという意味では、今日は経済活動の全領域、更には、我々の消費生活の中にまでこうしたマイクロエレクトロニクスの技術なるものが入り込んできているという意味において、我々の生活の全分野を支配すると言いますか、その中に入ってきているというところに大きな問題がある。そういうことに対して、日本はその導入を巧みにやりましたので、それほど大きな問題なしに今日まで進展していき、そして、それが世界的に見てヨーロッパはもちろんのこと、アメリカに対してさえも多少は優位を占めようというような状況にあるわけです。これに対してヨーロッパなどは、そのことが雇用に対して非常に深刻な打撃を与えるのではないかとということで、労働組合などが、これに対して多少拒否的な姿勢を取ったりしたわけであります。こうしたME革命というものは、例えば地域的にいいましても非常に大きな変化をもたらしていて、かつて、この重化学工業を中心にした産業の場合には、京浜地区、阪神地区、あるいは名古屋周辺とかいうような工業地帯を形成したわけですが、ところが、今日はむしろ九州、熊本とか大分とかいうようなところから、あるいは東北、山形、福島というような従来工業の比較的発展の遅れていた地域などを中心にした、むしろこうした産業が急速に展開をするというような変化も生じてきているわけでございます。

そして3番目に、コンピューター技術などと結び付いたものとして、私たちは新しい社会、情報社会なるものに急速に入り込んでいっているということを認識しなければならないと思う

わけであります。大体、私たちの受け取る情報の量と質というものが、この20年ぐらいの間に非常に大きく変わりました。

量的には、非常に象徴的なことは、新聞のページ数が増えたことではありますが、それともう1つは、月刊雑誌というものがだんだん振るわなくなりました。そして、週刊誌の時代になってきたのです。ニュースの展開が非常に早いので、月間では間に合わないということになっていきまして、テレビなどは、我々に伝える情報量というものが文字を通して、与えられる情報量よりも飛躍的に増大している。その量的な増大の中で、どうしても我々がそのすべてのものを受け止めるわけにはいきませんから、ある種の選択をするということ、あるいは、そういう情報を通じて我々の生活が大きく支配される。そういう意味において、広告宣伝の時代にも入ったわけですが、そうした量的な増大の背後で、もう1つ質的な変化があります。それは、文字の文化というものでは情報の量の伝達に限界がありますので、そこに映像の文化というものが入ってきたわけです。具体的にはテレビであります。テレビ的な画面というものを通じて、我々は情報を入手するといえますか、情報が伝達されてくるわけです。これは何となく進行しましたから、我々は余り自覚をしておりませんけれども、しかし、我々の持っている情報の世界というものは、文字の文化と映像の文化とでは非常に違うわけです。そして今日、若い人たちが漫画世代だというふうに言われていますが、要するに、そういう映像を通じて情報を伝達すると。映像のほうがはるかに多数の情報を含んでいるわけです。しかし、その映像の文化は非常に変化が激しいので、文字の文化のように、ゆっくり読んで考えるというような余裕は与えないわけでありますから、非常に強い印象を与えながら、映像が次々に写っていくという時に、我々の持っている生活の様式というようなものは、それによって非常に大きく影響されていることは改めて申し上げるまでもないと思うのです。

そういう意味において、今日の社会は、かつての社会とは非常に大きく変化をしているということを、我々は、やはり自覚をしなければならないと思うのです。こういうような変化に対して、更にもう1つ私たちが直面をしております変化は、高齢化社会の急進展であります。よく知られていますように、今日、日本は世界で平均寿命が最も長い国になったわけです。女子は80歳を超え、男子は74.5歳というような平均寿命を持つ国となりました。これは、具体的には幼児死亡率というものがほとんどゼロに近いような数字になっていき、かつて私などの世代の場合には、結核等で青年期に死亡する人が多かったのですが、そうした者もなくなったということで、結局、70歳を過ぎるまで比較的健康で生きていくということが非常に一般的になったというのが、日本の社会の現状であるわけです。

そういう中で、労働について申しますと、従来は日本は、長い間55歳定年ということで来た

わけです。その55歳というのは、大体、明治期から55歳定年制というのがぼつぼつとスタートしますが、第一次大戦後、大正の終り頃に55歳定年制は日本で定着をしますが、その時になぜ55歳になったかといいますと、老耄その職に堪えないというように表現されております。大体55歳が労働の限界である。それは個人的な差はありますが、一般的に言って55歳で、それ以上は年を取って働くことが難しいというわけではありますが、ところが、戦後我々のカロリーの吸収とか、あるいは脂肪分とか、いろいろ吸収するものが豊かになったということもあると思いますし、保健衛生の体制が整ったということもあり、55歳になって、もちろん元気、60歳になってもまだ元気ということになり、そして高齢化が進行する中で、55歳定年制というものに対する修正が加えられまして、60歳定年制の法制化ということも実現を見ているわけですが、その時に、この問題は雇用審議会というところで審議をしてきたわけですが、60歳代前半層についても、労働省はその雇用について積極的に考えてもらいたいということになり、先日の閣議においても、60歳代前半層の雇用の問題を日本政府としては積極的に考えていくという方針を決定されたわけでありまして。

そういう意味で、私たちは大体60歳、65歳までは平均的に働いていくという体制を取りつつあるわけですが、そうした中で一方で、出生率が急速に減少して、夫婦1組当たりの出生数は大体1.7人、夫婦2人から1.7人しか生まれないわけですから、人口構成は年齢が若くなるほど小さくなるという傾向にあるわけです。そして、高齢者は80歳前後まで生きるわけですから、次第に高齢者の比重が高くなってきます。それが、いわゆる高齢化社会というものの姿であるわけです。ただ、我々の寿命が長くなったというわけではなくて、人口構成が非常に大きく変わろうとしているわけですが、ただ、幸いにしていいますか、今世紀の間は、中年層あるいは中高年層、60歳に至るまでの人口の厚みが厚いものですから、まだその労働率というものが非常に高いのです。65歳を超えてしまう人口の比率は、まだ今世紀中はそれほど高くはないのです。そういう意味で、労働問題全体としては、労働力における非常にアンバランスというものが出るといったことはないのであります。

しかし、そういう中で、家族制度は大きく変わっていく。かつてのような大家族制度は急速に崩壊いたしまして、いわゆる核家族というものを中心とする社会が構成されます。そうした中で、今日我々が考えておかなければならない問題は、そういう広い意味の家族共同体というものが崩れていきまして、核家族になっていく。他方では、地域共同体も急速に崩壊していきます。従って、共同体的なといいますか、そこで生活を共に楽しんでいくような、広い意味で生活を共に楽しむような付き合いというものの世界が急速に崩れていくのです。

日本社会の非常に大きな特徴は、それをカバーするものがありまして、これはいいか、悪い

かは外から見ると大変理解し難いのでありますが、そういう一番強固な共同体として残っているのは企業社会であります。企業共同体です。ですから、終身雇用のような体制を中心にして、企業における共同体というものが強くなって残ります。ところが、そこで問題になるのは、これから後少し申し上げたいと思っている点なのですが、そういう企業共同体の中に必ずしも入り込んでいないのは、女性であります。企業共同体の中に巻き込まれているのは、主として男性でありますから、そうすると、その女性を中心にした共同体というものがどこに形成されていくのかということが、今日日本の社会が直面しようとしている大変大きな問題であるというように言わなければならないのではないかと思います。

こういうように今日の社会は世界的な規模においても、また、経済を支えている技術的な水準においても、その展開においても、あるいはそうした技術がもたらす社会生活、私は情報社会というような言葉で申しましたが、そういう社会の回り方においても、非常に大きな変化があります。そうした中で高齢化社会というものが進展をしているわけではありますが、こうした状況の中で女子労働、女性の労働というものがどのような問題をはらみながら展開をしているのだろうかということについて、これから少しばかりお話をしたいと思います。

戦前、戦後にかけて考えてみますと、今日男女の平等というものは、飛躍的に前進したことは否定できません。私は性差別の撤廃ということについて考える場合に、基本的に考えなければならないのは、性における人格の平等性ということだと思っております。これに対して、機能の同一性というものを求めることは、やはりいろいろな問題があるでしょう。これをめぐっては、女性解放の運動の中でもいろいろな議論があるということ、私も多少本を読んだりして知っています。かつては、そういう近代社会において男女の人格的な平等というものは実現しないと。そういう過程の中で、機能の差異というようなことを論ずるということは、ひいては人格の平等性、社会的な平等性自体の成立を困難にするということで、機能の違いということ論ずることは多少タブー視されたのではないかと思います。次第に人格の平等性、社会的な生活における平等性というものが認められてくるようになりますと、そこで性の機能の違いというようなことは、また、それなりに少し鷹揚にその問題は考えていこうという状況になっているのではないかと思います。ただ、日本の場合に私が非常に心配をいたしますのは、社会的な性の平等ということに対して、私は正直申しまして、かなりの認識の遅れがあるのではないかと思います。

これは私は先ほど御紹介がありましたが、今日は女子大学なところにおりまして、女子教育というものをしております。その女子教育の中において、そういう性の差別というものを非常に痛感しております。何かと言いますと、戦後、この点はそういう性の問題としては大きな

前進だったと思いますが、小学校から中学校、高等学校に至るまで、男女共学が一般化した。大学においても、一般的には男女共学であります。そうして、中学から高等学校への進学率というものを見ますと、男子は94%ぐらい、それに対して女子は1%高く95%という数字になっております。ですから、女子の進学率のほうが高いのであります。これは、だからと言って、女子をすぐに奮めるといえるようなことは私は思わないのであります。女子のほうが、中学生あたりから割合に与えられた仕事に対しては忠実でありますから、比較的勉強をよくするというので、高等学校に大部分の者が進学しようと思うわけですが、男子の場合は、その時、既に外れてしまうのがあるので、進学率がちょっと低いのです。これは特に問題はないのですが、その女子が大学に進学をするという時にどうなるかといいますと、男子は約38%ぐらい大学に進学をいたします。女子は32%が、高等学校から上級の学校に進学をするわけです。38と32であれば、まあ量的な違いとして目をつぶることもできると思うのです。ところが、その32%の中身が問題でありまして、男子の場合、その38%と申したのは、38%の大部分、37%は四年生大学に進学いたします。ところが、女子の32%のうち、四年生大学に進学をするのは12%であります。そして、20%は短大に行きます。大体短期大学というのは、女性のためにあるといってもいいのです。そして、ここには2つの問題が私はあると思うのです。それは何かと申しますと、まず日本の社会、家庭が「大学に行きたい」といった場合に、男の子は無理をしても四年制大学に入れますが、女の子に対しては、「あなたは女の子だから短大に行きなさい」ということが平然といわれているのが、今日の日本の社会の実態であります。もう一つは、女子の高校生自身が自分の男の兄弟は男だから四年制大学に行ったらいい、自分は女子だから短大で我慢するというふうなことなのです。このことが、私は第2の問題であると思っております。

今日、雇用機会均等法というのが4月に施行されて、企業や女子の就職希望に対しては、大きな影響を与えているというわけですが、雇用機会均等の前にそのapplyをする条件が、女子の大半は短大であります。男子は四年制であります。ですから、均等というものがそもそも成立をしていないのです。こういう社会というものの遅れを、私は今日女子教育に関係をしておりまして、大変痛感いたします。ですから、雇用均等の声を大にする時には、その雇用機会の均等の条件として、教育機会への均等ということに対しても是非、目を向けていただきたいと思っております。これは大体労働関係の集会でありますから、学校のことをうんぬんすべきではないのですけれども、そういう問題が背後にあるということは、皆さんが是非覚えておいいただきたいと思うのであります。

その雇用機会の均等そのものについて、先ほどもいろいろと御挨拶の中にお話がありました

し、これから具体的ないろいろなケースについての話や議論が展開されますので、私は時間もございませんし、立ち入ったことを申し上げるつもりはありませんが、この保護と平等というものをどのように考えたらいいかという時に、私などが非常に心配しますことは、日本の社会の中に、やはりかなり強い姿において、男女の人格に対する不平等、これは私は先ほど人格的な平等と機能的な差異と申しましたけれども、この問題は機能的な差異を越えている問題であると思っております。ですから、そういうような問題をはらんでいる時に、この保護規定をどう考えたらいいかということも、そうした含みの中で是非考えていただきたい。この男女の平等ということの方をやはり、かなり優先して考えていかなければならないのではないかと。私などが非常に心配をしますのは、保護規定の中に弱者保護的な視点というものが、かなり強く残っているのではないかと。そうしますと、女性が弱者だというような視点に立ちますと、先ほど来、私が多少強調をしております男女の人格的な平等性の問題に多少影が射していくのではないかと。私を恐れたりしているわけでありまして。

そういう意味においては、平等というものの主張のほうが、ヨーロッパ、アメリカなどを見ましても、強い力で展開することによって女性の社会的な平等性というものが確立してきたということは、やはり我々は認識をしなければならないだろうと思うのであります。先程も御挨拶の中にありましたように、確かに雇用機会均等法自体には、いろいろと十分ではないという点がそれぞれの立場からあるでしょう。けれども、私はこれが男女の平等のための一歩か数歩かの前進であったということ自体は、否定することはできないと思うわけでありまして。

この女性労働は、先ほど来、申しましたような今日の情勢の中で、実はかなりの変化をしているわけでありまして、例えば私は教育のことを申しましたが、かつては女子が高等教育を受ける、昔でいえば女学校というところもそうありますが、中等、高等教育を受ける時に、卒業をしてからは家庭に帰るということが一般的だったわけですが、戦後今日では、学校を卒業をして、100%とまでは言わなくても、95%は職業に就くということを考えています。従って、女子の就職の問題というのが非常に大きな問題となり、雇用機会の均等が重大な課題になるわけでございます。

ですから、その点では男女の差というものではなくて、学校を卒業すれば、男と女とにかかわらず社会に出ていって就職をするということになっています。これは、日本の歴史から見れば非常に大きな変化であります。そういう意味において、職業観、女子が職業に就くということについては、日本の社会は戦前とは根本的に変わった視野に立っていると。それだけ社会は前進したわけです。そうした前進の具体的中身というもので考えてみますと、かつて、いろいろと保護規定が大きな問題を占めていた時には、筋肉労働、女子が紡績工場とか、織物工

場というところで生産工程に従事して、筋肉労働をするということが非常に大きな問題になって、それに対する保護規定がいろいろ問題になったわけですが、その後、戦後は事務労働のほうに移っていったわけです。そして高等学校、大学を卒業した女性が事務労働の中に入っていったということです。ところが、先ほど申しましたように、ME、コンピューターの展開の中で、次第に事務労働というものが急速に機械化されるというような面で、今までオフィスに女性を採っていた、そういう大きなオフィスを持っていた企業の女子に対する雇用というものは、急速に減少しているわけでありまして、そうした中で産業構造全体としては、サービス業、かつてはサービス業というのは余り良いイメージではありませんでした。特に戦前はそうです。ところが、今日、サービス業というのはそういう悪いイメージを持つものとしてはなしに、やはり、社会のいわば先端的な業務というものをいろいろな意味で担っていると。知的な要素というものを行動に持った就業分野というものになっていったといっても良いと思うのですが、例えば、教育関係というようなものも、これは特に女性の大きな職場だといわれてきているわけですし、あるいは福祉関係というのは、今後、高齢化社会の進展の中で、大変大きな問題になっていくだろうというように考えられるわけです。そういう福祉従事者というものも、この中では女性というものの持っている比重は非常に高い。これは、サービス業が今後発展をしていく大きな領域と考えてよいと思うのです。そのほか国際的な社会の展開の中で、様々な意味での語学的な能力というものが問われる。そうなりますと、大体語学的なものでは、男性よりも女性の方が能力がありまして、そうした領域に活動をしていく場というものが広く開けていくのではないかと。

要するに、そういうサービス産業というようなものが拡大をしていく中で、女性の演ずべき役割はかなり大きくなると考えてよいではないか。そういう意味でも社会は大きく変わろうとし、女性労働ということを考える場合にも、紡績女工さんのようなイメージで女子労働というものを考えれば、それはとんでもない考え違いである。新しい領域の中で、新しい技能を持って仕事に従事をしていくというのが、今日の姿、あるいは今後の姿であるというようにいってよろしいと思うのであります。

そういう中で、職業を持って一生を終ろうというか、一生を過ごしていこうというふうないわゆる、キャリアウーマンといわれるような人たちも、いろいろな分野にますます出てくるであろうというように思われるわけですが、同時に、今日非常に大きな問題は、やはり、結婚退職といいますが、子供が生まれた時に退職するというのが支配的な傾向であることは否定できないことです。今後も、それが急速に変化することはないのではないかと思います。非常に今日変わっている問題は、先ほど申しましたように、夫婦1組の間から生まれる子供の出生

率というのが大体1.7人、そして今日、25歳で平均的に結婚するといわれていますが、大体35歳頃には下の子供が小学校に入る。そして、家事労働というのは、それほど大きな負担ではないというようになった時に、非常に時間的な余裕が生じてくる。そういう時間的な余裕をどういうように積極的に活用していくかということで、職業への再加入といいますが、そういうことが大きな問題となってきます。そして、今日ご承知のように、パートタイマーというのが大きな比重を占めているわけですが、今後も、このような形態は恐らく続くであろうと思うのですが、パートタイマーというような形のままでいいかどうかは、1つの大きな問題であるわけです。

そこで、新しく展開されようとしているのが、派遣業であります。この人材派遣というものの中にも、女性の方がより多く入っていくだろうということも、今後の女性労働の1つの大きな姿であろうといってもよいと思うのですが、いずれにせよ、私が最後に申し上げたい点は、こういう男女の雇用機会、女性が積極的に職場に進出し、そして、男女の雇用の機会あるいは雇用の条件というものが、次第に平等化していくということは歴史の大きな流れであります。これは、今私が簡単に申しました戦前から今日に至るまでの日本の社会においても、それは振り返ってみれば、非常に大きな変化が進行しているわけです。ですから、雇用の機会均等、雇用の平等ということは、歴史の大きな流れといえます。ですから、これは女性の側から、あるいは雇う側からにしても、何か法律が出来たので、これにちょっとうまく対処しなければいけないという technicalな問題としてではなく、歴史の1つの流れの中で、そういう問題が着実に前進していくということは、是非基本的に認識をしていただきたいということが第1点です。

第2の点は、女性の側においても、これを自覚的に受け止めていっていただきたいということです。女に生まれたのだからしょうがないとかというようなものとしてはなしに、男女のそういう人格的な平等性というような自覚をやはり強く持って、そしてこの問題をどう考えていくかと。最初に申しましたように、私は機能的な差異ということは大いに支持するほうであります。しかし、その前に人格的な平等性の問題について、女性自身の自覚というものをもっと強く持ち、そして、今月は雇用機会均等法をめぐる運動の月間であり、今日はそういうものを記念する大会であるわけですが、やはり1つの、いわば運動としてこうした問題の展開をしていくということが、歴史の流れを着実なものにしていく道ではないかというように思うわけでありまして、それらをめぐる状況などについて、2、3のことをお話ししたわけでありまして、

V 女子雇用管理改善事例発表

男女雇用機会均等法・わが社の対応

ブラザー工業㈱人事部長 清水 有

ブラザーの清水でございます。第1回の推進全国会議に、このような高いところから皆様方に事例を述べさせていただくことは、大変光栄でありますと同時に、非常に苦しい面もあるわけでございます。こういう席でありますから、余り格好いいことを申し上げてもどうかと思いますので、私どもが今まで進めてきたことについて、かいつまんでお話を申し上げてみたいと思います。

私どもの企業は、実は女性に非常にかかわりの深い企業でございまして、その点からも、今回の新しい法律ができる以前から少しずつ手直しをしてきていたということ、さらにこのたびの法律に全く一致したような形ではございませんがかなり近い形である程度の改正ができたというように、私自身は思っております。従いましてご理解頂くために、まず最初に、若干当社の概要についてお話申し上げておいた方が良いでしょうと考えます。

私どもの企業は、明治41年に創業をいたしまして、昭和8年に株式会社として創立した会社であります。創業時最初に手掛けましたのは、いわゆるミシンの修理製造であります。そして、昭和20年代の後半から多角化の道を歩んで参りました。それは縫機であり、家電製品であり、楽器であり、そして、最近ではいろいろな工作機、情報機器関連の製品を作って現在に至っております。これは、1つには販売面からの要請があったわけでありまして、いろいろなミシンをお客さまにお買上げいただいておりますと、やはり、お嫁入りの道具としてももう少し違ったものはないかというような要請が多くあったわけでありまして、そういうことから、縫機を作ったり、電化製品を作ったりということで多角化してきたわけでありまして、私どもの販売ルートとしましては、国内ではブラザー販売㈱という別な会社がありまして、海外におきましては、Brother International Corporation という別会社を持っていますが、そういった販売の第一線からの要請が多角化してきた1つの理由であります。

また、技術の面からも多角化を進めて参りました。精密機械加工ということで、縫機を作ったり、電化製品を作ったり、そして今はタイプライター、情報機器関連に移っております。ミシンから発足をした企業ではあります、現在情報機器関連の製品は売上高の45%、家庭用・工業用ミシンは27%、家電が10%、縫機が6%、その他が12%といった売り上げ構成になって

おります。このように見てまいりますと、私どもの企業というのは、女性に大変身近な仕事をやらせていただいていたということで、企業の中を見ましても、以前から女子労働者の割合というのは、大体30%から40%の間を上下いたしております。ごく最近でも、女性の割合が33%、3分の1となっております。ただ、昔の30%と現在の33%とは、内容的にはかなり変化してきております。

昔は、先ほど隅谷先生からお話がありましたように、ライン作業における女性は、15歳から18歳の者の手先が大変器用であるということで、ライン作業に女性を使う機会が多かったわけです。ところが、最近ではこれがかかなり変わり、現業作業よりも知的労働に従事するケースが増えて参りました。現在、私どもの企業におきまして、女性、特に大学卒の女性がどのような業務に就いているかと申しますと、これは、昭和53年ぐらいから採用を始めて、本格的には、昭和58年から大量に採用を開始したわけですが、主にソフトを中心とした開発技術の分野、具体的に申しますと、日本語ワープロの辞書づくりということについても、いろいろソフトが必要となり、そこに女性の細やかな感性を生かしたような形での仕事の分野があります。またデザインについてみますと私どもは生活関連製品を作っておりますから、その中で女性の感性に頼るところが大変多いわけでありまして、デザイナーのうち、大体3分の1程度を女性が占めているのが現状であります。

さらに今年初めに市場に出しました小さな電話帳ぐらいのパスティアというミシンも、実は、大卒のデザイナーの女性4人で開発しました。彼女たちがすべて市場調査をし、自分たちでいろいろ使い勝手を考え、家庭の中でどういう形のものか、どういう色合いがいいか、大きさはどうかといろいろ検討して作ってくれました。

そういうデザインの業務に加え、輸出業務においても女性の役割が高まっております。私どもは現在輸出業務が6割を占めており、現在8つある事業部がそれぞれ輸出をやっております。男性は海外に飛び回っており、机だけがあるというのが普通でございまして、向こうからオーダーを受け、翻訳し、ラインの方への生産の手配、船積みの手配、金銭の決済というような業務全般を女性が担当いたしております。中には、デモンストレーターとして海外にも女性が進出し、いろいろとお客さまと接しながらモノを売らせていただいているわけです。

このように、私どもは今まで大体、開発技術、デザイン、輸出営業、製品の開発といった分野で女性の力を活用して参りましたが、それ以外に、管理・企画部門にも女性を配置し、そこで男女の差がない形で仕事をしていただく方向に、今持ってきているわけでございます。

そこで、私たちが考えておりますのは、甚だ基本的なことですが、やはり世の中には男性と女性が半々にいるわけで、この女性の力を十分使わないという法はない。思い切り働いてもら

うのが筋ではないかということで、女性の活用を積極的に進めているわけです。特に近年、女性の高学歴化も目立ってきました。大学の成績で見ますと、大体、男子よりも女性のほうが成績は優秀なようです。もちろん大学の成績だけで企業内で仕事ができると判断できるわけではありませんが、そういった能力の高い女性の力を思う存分に引き出し、働いていただくということが、企業にとって大きな課題といえます。しかしながら一方では、女性自身が自ら自覚をして、自分がプロであるという気持ちでもって働いてもらうことがない限り、女性が十分力を発揮していただく場面はないのではないかと考えます。

2つ目は、やはり何と申しまして、男性、特に管理・監督者の意識を変えろということですね。今まで会社というのは男性中心の社会でした。管理・監督者のいずれを取りましても、女性を管理的な仕事に就かせるとか、あるいは開発、技術的な仕事に就かせろということについて、一抹の不安がないといえれば嘘になります。女性はすぐに辞める、腰掛けである、職場の花であるといった意識が根強くあります。しかし、そこで意識を変えなければ、どうしても女性が男子と同様に同じ仕事に就いてもらうというわけに参りません。従いまして、大卒の女性を職場に入れる時には、必ずその職場の課長とか部長に来ていただき、いろいろとお話をしたあとで配属するという職場の環境整備を何年か続けてきたわけです。

私どもは、60年から初任給も全く一緒にしました。このように仕事の面でどのように男女が同じように働いてもらうかということを苦慮しながら来たわけでございますが、今年男女雇用機会均等法が施行されるにあたって、お役所に迎合するわけではありませんが、やはりこれは時代の要請ではないかという気持ちを持った次第です。

次に私どもがこの法律の施行に伴って、どのようなことを改善したかということについて、かいつまんで御説明申し上げます。私どもは、昨年8月に人事部内の若い連中を集めて1つのプロジェクトを作りました。特に、人事部の中で入社5年以内の若い連中16名で、そのうち4名が女性です。若い人たちを集めたという理由はいろいろとございますが、やはり、少々古くなった制度を若い連中が見れば少し見方も変わり、うまく改正できるのではないかということが1つございます。また、新しく男女雇用機会均等法という法律が施行されるということが既に前々から言われておりましたので、法律にのっとった形で新しい制度を作りたいということが2つ目です。3つ目には、将来を支える若い連中が、自分たちが本当にやりたい制度を作ってほしいということです。この中で、教育制度、昇進・昇格制度、自己申告制度、職能資格制度、再雇用制度、家族手当等の支給規定変更、福利厚生関係、大ざっぱに申しまして、このような制度の検討を進めて参りました。

まず教育制度ですが、私ども企業の中では、大まかにいって4通りの教育制度がございます。

1つは、新入生が入ってきました時に行う導入教育で、大体2〜3ヵ月続きます。この導入教育に加え、昇進・昇格につながりますモデルコース、仕事に直結しております職能別コース、それから自分たちで自分を高めようとする自己啓発コースというコースがあります。しかしその中で一番問題になりましたのは、やはり、導入教育でございます。女子についていえば、従来は、2〜3週間教育をやって、残りを接遇者訓練でお茶を濁すというのが一般的なパターンでした。しかし、こういったことが本当に女性を戦力として使う時に役立つかどうか、当然お茶汲みもしていただかなければいけません、それだけではなく戦力として女性も、男性と違って働いていただくとすれば、やはり、それなりの教育をしなければいけないのではないかと、今年入りました大卒の女子社員につきましては、英会話、ワープロ、パソコン、技術教育と多様なメニューで、男子と同一の導入教育を行いました。

他のモデルコース、職能別コース、あるいは自己啓発コースにつきましては、従来男女の差なく行なっておりましたから、ただそのコースに女性を本当に入れる勇気が管理・監督者にあるかどうかという点について問題があるわけです。そういう点において、意識の改革をするよう管理監督者に十分お願いをしたわけでございます。

次に、昇進・昇格制度でございます。男性は課長になり、部長になり、役員になるというステップを踏んでいきますが、女性はある点まで行くと頭打ちになるというのが一般的な会社のパターンです。今回そういった例外を行いました。これは男女の能力が同じであれば、同じように昇進をし、昇格をするということです。そのためには、男性でも同期に入ったから同じように上がるのではなく、能力が落ちれば同じように上がらないという能力主義の導入が、1つの前提でないかと思います。また、現在評定も全く男女一緒に行っております。

自己申告制度とは、半年ごとに自分で業務の目標を立て、上司と相談をした上で、この業務を展開するという制度です。その展開した結果を業績とか成果として、1つの紙にまとめて上司に提出をし、部長に提出し、あるいは、それが人事に回ってくるわけですが、その自己申告制度も今までは男子を中心に展開してまいりましたが、今回女性も加えて同じように展開する方向に改めたわけでございます。この自己申告制度は、実は今申し上げました昇進・昇格、あるいは昇給、賞与といったことに全部つながってまいりますし、それ以降の教育にもつながる非常に重要な制度であり、これを男女一緒にしたということについては、女性側からは非常に喜ばれているであろうと、私ども担当者としては思っているわけです。

職能資格制度につきましても、今少し触れましたように、女性はあるところの等級でストップし、男性は青天井とはいいいませんが、あるところまで進んでいくという男女の差を同時に改めました。

再雇用制度につきましては今年の5月21日に発足しました。既に20名弱の登録者がおります。結婚・出産など女子特有の理由で退社する際、勤続3年以上、しかも勤務成績が標準以上という条件を満たす者を部門長が推薦し、なおかつ人事部長がそれをよしとした時には再雇用の登録をする旨の書類を渡しましょう、そして、子育てが終わった時にいらっしゃいという形のもので、労働省から出ているものをひな型として作ったものです。

それから、家族手当につきましても、いろいろ細かい点で男女の差がございました。既に基準法では、この差はいけないということになっておりますが、現状では私どもの企業でも、男女という言葉が規定の中の随所に見当たりました。こういったところを少しずつ変えながら、男女同じ支給の形に変えたわけです。

そのほか、福利厚生関係につきましてもいろいろ問題がありました。しかし最初に申しましたように、女性が従業員の3分の1を占める企業だということを考慮し、福利厚生においては以前より男女差はつけておりませんでした。しかし細かい問題点として、例えば理髪券というものが当社にはございます。月1回全従業員にわたしておりますが男子の理髪は、大体名古屋で2,800円、女性はパーマをかけると高いので顔剃りだけにしますと、1,000円そこそこで、ここに男女差があるわけです。名古屋の局長さんに伺いますと、「いけませんよ」といわれるものですから、今困っています。作業衣1つ取りましても、男性用と女性用とでは1着あたりの値段が違ってきます。基本的には貸与するわけですが、個人的に買う社員もいるわけでこれを男性の方が高いから男女差だといわれても、何ともなりません。こうみえますと、福利厚生関係につきましても、少しずつこれから変えていかなければいけないだろうという気はいたしております。

募集とか採用につきましては、余り男女の差はつけておりませんでした。また、定年も会社創立以来ずっと60歳で男女の差はございません。退職についても何も勧告はしておりません。ずっと昔は、眼鏡をかけた女性は事務関係には使わないという会社もあったそうですが、今はそんなことを言っていたら、とても採用できません。社会情勢が変わったということでしょう。

このように私どもは男女という差をなくすよう諸制度を見直して参りましたが、最後に女子社員の今後の課題として私が申し上げておきたいことは、女性自身がとにかくプロとして仕事をしてほしい、甘えの構造は排除してほしいということです。今まで男性社会と言われてきましたが、男の連中は死に物狂いで体を張ってまで、仕事に食いついていたわけです。そういったとを考えると、これから男女雇用機会均等法が発足し、女性の人たちが男性と一緒に働くという気があるならば、男性に負けないだけの気力と取り組む姿勢を持っていただきたいと思います。当然のことながら、母性保護というものがございます。男性と女性では、肉体的に

も随分と違います。そういった配慮を今後も致しますが、やはり女性にも働こうという気概をあくまでも持っていたいただきたいと思います。そういたしませんと、私どもがかいかに口をすっぱくして管理・監督者に女性を同じように使ってほしいという願いをしましても、これから女性を本当に平等に使ってくれるかどうかについては、いささか心配な面があるわけです。今日は、女性の方が多数お見えでございますので、あえてそういった苦言を提し、私の簡単な事例発表とさせていただきます。御静聴ありがとうございました。

丸紅の金田でございます。1時間ほど余裕を見て大阪を免ったのですが、その分をすっかり地震に食われまして、息せききって只今滑り込みました。

思えばこの雇用機会均等法、これは企業にとりましては非常に重みのある法律でございます、いわば男社会といいますか、男を中心に出来上がっている会社というものを、男女平等の会社に作り変えようと。男女平等社会に作り変えようという非常に大きな法律でございますが、もしもこれを時間を与えずに一気にこの法の理念なり、あるいは法の定めるところを実施するとすれば、これはまさに革命と言っていいくらいの内容とっていいだろうと思うわけでございますけれども、その法施行4月1日を前にしまして、企業としましてはたくさんの問題を解決しなければいけない。そういう課題を担って人事を担当していたわけでございますけれども、まさに焦れども新幹線はちっとも走ってくれませんが、一生懸命に経営者を口説き、また、当事者である女子社員の研修を行いということをこの2、3年やってきたわけですが、法施行直前に、やっと当初の狙いの最低限はできたかというようなことで、これも滑り込みでございます。思えば今日のこの会議にお招きいただいて、そういうふうな思いをもう1度するかと思ひまして、私ども丸紅にとりましては、何と申しますか、非常に象徴的な出来事だと思ひながら、しかし何とか間に合いましたので、法律のほうも、今後頑張っただけ間に合せていきたいという具合に思っております。

実は私ども丸紅は、いわゆる総合商社と申しますか、貿易業を主とした商事会社でございます。仕事の性格上、非常に一定レベル以上の語学力とか、国際的な問題に対する知識というのが求められるということからだと思いますけれども、比較的早くから女子社員も含めまして、高学歴化が進んでいる会社でございます。現在、社員が男子5,500名、女子が2,100名で、約7,600名の社員なのですが、男性はたぶん95%ぐらいが大学卒、もしくは大学院卒です。それから女性はたぶん4割ぐらいが大学卒、5割ぐらいが短大卒、1割ぐらいが高校卒というふうな構成で出来ておりまして、しかも女子社員に限って申し上げますと、年々四年制大学卒の方の割合が増えてきております。そういうことから、こういう法律に求められるものといひますか、あるいはそこで果たさなければいけないという環境は早くから醸成されている会社の1つというふうに自覚しております。

そういうことから、この法制定そのものに先立ちまして、高学歴化してきました女子社員にいかに関与の場を与えていくか、企業の立場からいひますと、いかにその能力を活用していくかということを長年考えてき、また、実行に移してきたわけですが、その1つは本にもなりま

したので、あるいはお目に止まったかもしれませんが、女子社員のグループリーダー制というのを昭和50年からやっております。これは、一般の企業でよく行われているTQC活動、小集団活動を連想していただくと理解しやすいのではないと思うのですが、女子社員7名ないし10名をグループにしまして、自らの立候補とか、あるいは周りの女子社員の推薦か、あるいはそれもない場合には直属の上司の推薦か、何らかの方法で7名から10名に1人ずつ、勤続3年以上の女子社員をリーダーに選びまして、このリーダーが中心になりまして、職場のミーティングを実施しながら、その中で仕事に対する問題意識あるいはOJT、新しい提案というようなことをずっとやってきているわけです。これが既に社内に定着をしまして、10年強経ってきているということで、現在も2,100人の女子社員の中で約300名がグループリーダーとして活躍しております。

そのグループリーダー活動、10年近くの実績を踏まえまして、かたがたこの雇用機会均等法がほぼ全貌を明らかにしてきて、まだ最後は、非常に意見がまとまりにくかったわけですが、法を求めるところ、たぶん法に盛り込まれるであろうところがはっきりとしてきました時期に、このグループリーダー制度の上にインストラクター制度というものを68年に導入しております。これは、グループリーダー経験者の中から、しかも勤続10年を超えてきたベテランの女子社員を会社側で選びまして、リーダーとしての実績、周りでの信望、それからいわゆる考課のいい人、そういう方を50名選びまして、インストラクターとして、グループリーダーのリーダー、あるいはリーダーの相談相手、それから新入社員研修等での講師役、そういう役割を具体的に付加しまして任命をしております。しかもグループリーダーには、グループ活動に必要な研修を実施しているわけですが、このリーダー中のリーダー、インストラクターには、男子社員を中心に行われています課長補佐クラスの研修を少し修正しまして、ほぼレベル的には課長補佐クラスの研修と同じものを実施して今日に至っております。これは現在のところ、丸紅の場合には、まだ女性の管理職、課長以上の役職者はいないわけなのですが、いずれ近い将来に、本当に管理職にふさわしい人が生まれ、かつ、その人が職場で本当にみんなからの信頼を受けながら、しっかりとやっていける土壌を作ろう、ないし、仮に管理職が出来た時に、選ばれた数人の人だけが全員の中で非常に苦勞をしていくと。パイオニアとしての苦勞をしていくということではなくて、それに従う予備軍といひますか、大きな母集団というものを形成していこうというふうな考え方で今日まで育ててきたわけでございますけれども、そういう社員が現在50名ほどおります。

それから、貿易商社でございますので、会社に入りましてから、語学、貿易実務、あるいは法律、外国為替とか経理とか、そういうふうな貿易業務に携わるのに必要な専門的な研修とい

うのが社内に常設されています。これは、当初は男性だけを対象にしてやっておりました。それを昭和54年から女性の希望者にも開放をするということを実行して今日に至っております。また、それと同時に、今度は男性側に行なわれています研修、今申し上げました課長補佐クラスの研修、課長の研修、更には部長に至るまで、各階層ごとにそれにふさわしい研修のカリキュラムを持っておりますが、その研修のすべてに、この男女平等問題というものをテーマとして取り上げて議論をしてもらい、それから会社の狙い、今後導入されるであろう諸制度の解説を行って、受け入れ側といいますか、従来企業社会を取り仕切ってきました男性側の意識改革、理解を求めるという努力をずっと50年以來続けてきております。福利厚生関係等は、従来から、男女の差というものが全くといっていいくらいなかったのですが、住宅貸付金制度が妻帯者に限るという条件があったことから、とかく女性は対象外になるというふうな実態がございましたので、これは男性の独身者も含めてですけれども、一定年齢以上で、男女を問わず、独身であつてもその恩恵を受けられるというふうに、その頃、改正をして今日に至っております。

そのような法律で盛られていることもあり、ないしは法律では具体的に規定されていないことも含めまして、ここ10年、とりわけここ数年の間、以上のようなことを中心に社内の土壌づくりといいますか、地盤づくりというものをやってきました。まだ、その成果というものが私どもが考えたところでは十分ではありませんので、こういう場で、晴れがましく発表できるほどのことではないのですけれども、大体自分たちがやっていることが、自分なりに足が地についてきたといいますか、分かってきたといいますか、それから、単に啓蒙的に少数の者だけが唱えるのではなくて、広い会社の組織全体に理解が行き渡ってきたかなというぐらいの実感がございます。従って、そういうような地盤の上に、これからいくつかの具体的な人事策を発足させていきたいと考えている次第でございます。

一方、会社側の主導になるこのような地盤づくりの中での社員意識・社員自体の意識なのですが、労働組合が昭和51年と58年に組合員を対象にアンケート調査をしているのですが、その結果を借用しますと、「女性管理職についてどう思うか」と。「それは当然だ、イエスである」と答えた人が、51年には53%ありました。既に53%あったというべきだろうと思います。それが、58年には76%まで増えています。一方、「女性管理職は駄目だ」と。「育たないであろう」というふうに「ノー」の判断をした人が、51年には16%いましたが、58年には9%というように減っています。従って、この比率がどういう意味を持つか、必ずしも定かではありませんけれども、明らかに傾向としては、女性管理職を誕生させるにふさわしいといいますか、そういう方向での雰囲気醸成されてきているというふうに判断をしております。但し、この女性管理職53%から76%という、これに女性自身がお答えくださいということで、「あなたは

女性管理職にチャレンジをしますか」と。「挑戦しますか」という質問があとについているのですが、これは58%の時も、この76%の時も、やはり3%台なのです。従って、周りは受け入れられる土壌が出来つつあるけれども、まだまだ頑固ってこういう女性は、やはり少数派であるというふうに言わざるを得ないかと思ひます。

一方、女性管理職でいきなり課長、当社の場合、課長が大体40歳前、38歳から40歳ぐらいに就任するのですが、そういう意味では大部分の女性にとっては非常に遠いターゲットであるというほかないのですが、その前座として、男性の仕事について聞いておりますが、当社の場合、男女で区分をしているわけではないのですが、大部分の男子が、一般職という形で広く貿易業務を全般に担当するようになり、大部分の女子が、担当職という区分で一般事務を担当しているというふうな職務区分になっているのですが、「一般職にチャレンジするという制度が出来たら、あなたは挑戦しますか」という質問に、58年の時に19.5%の女子社員が「イエス」と答えているのです。それから、この一般職の場合には、仕事内容がやや高度化することのほかに、世界相手の貿易業務ですから、世界各国を飛び回らなければいけない、当然のことながら転勤もあるというふうなことが付随的にくっついてくるわけですが、「転勤についてはどうですか」という質問に対して、「イエス」と答えた方が16.5%あるのです。この質問は51年には取っておりませんので比較はできないのですが、私どもの実感としては恐らくこの両方とも倍増をしているのではないかというふうに考えております。といいますのは、こういうテーマでこのグループリーダーの研修、あるいはインストラクターの研修等で人事の幹部も入りまして、かなり突っ込んだ率直な意見交換をしているのですが、その時点で何回かグループリーダーの活動目標として、一般職の仕事にチャレンジをしよう、ないしはそういう一般事務、補助事務だけではなく、貿易業務全般にチャレンジをしようというふうなグループリーダー活動の目標を掲げたグループがありまして、そういうところで意見を交換し、あるいはそういう研修の記録を、我々としては入手しているわけですが、そういうところからの感触からしますと、たぶん10年前には、それをやろうと、ぜひ私はやってみたいと、手を挙げた方は10%に満たなかったのではないかというふうな印象を持っております。

従って、いきなり現在の事務職から40前後の男性がやっている課長なり、室長なりというふうな管理職へは程遠いから、どうも3%になってしまうけれども、その前座として広く貿易業務全部をやってみよう、そして、自分はやれると思うというふうにお考えになっている女性が20%近くあるということは、制度を推進している我々としては、大変心強いものがあります。

以上のような意識の中で、実際に実例としてどういう形で進行をしているかということなのですが、先ほどそういう貿易業務全般についての研修ということをお願いしたけれども、

残念ながら、現在の研修のクラスに、大体50人から60人を1クラスにして常時実施をしているのですが、女性の参加者はその中で1割ぐらいというような実態です。対象となる男子社員、女子社員が全部参加すれば50%ずつぐらいになる人員構成比率でございますけれども、男性が90、女性が10というぐらいの割合になるという実態がございます。

それから、社員が入社してきました時に、そういう貿易業務全般をやる基礎知識の1つとして、男子社員には、簿記の3級の履修を義務づけております。その人が工学部であっても、外国語大学の出身であれ、それには関係なく簿記の3級を義務づけておりますし、それから一方、女子の社員には、全員タイプの練習、30words ぐらいということで、これも義務づけております。一方、簿記については女性の希望の方はできるだけ受けてくださいと。男子についても、タイプについてはできるだけやってくださいということで、一方をそれぞれ任意にしておりますが、1年経った時に、それを検証するわけですが、男性は義務づけられている簿記は当然全員履修していると同時に、ほぼ100%女性側の義務であるタイプも履修していると。男性のほうは全員タイプが打てるし、簿記は当然分かります。一方、女性のほうは全員がタイプが打てます。しかし、この簿記を履修している人は、簿記を必要とする経理とか、そういうふうな部門に入っている人は別なのですが、一般では10%弱というふうな現状でございます。従いまして、先ほどのアンケート調査で相当意識的に地盤ができたというものの、実際の実行面ということになりますと、やはり、まだまだ腰が重いという感じがします。それから、そういう中で、我々がインストラクターに選んだ女性とか、あるいは、そこまでのキャリア、勤続年数が来ていませんけれども、本当に優れた女子社員を見かけるわけですが、こういう方たちに、是非ともそれだけの研鑽を積んで将来この法律の下で推進されていく、男性と対等な職場といいますか、役職といいますか、課長になり、部長になってもらいたいと思うような女性が何人かはいるわけでございますけれども、やはり、その大部分の人が3年から5年ぐらいというふうな平均的なところで結婚をして辞めていかれる。結婚をして勤めている人も大勢いらっしゃるのですが、やはり、結婚生活、家庭生活と会社生活の両立というのは非常に難しいですから、現在の慣れた事務を責任を持って果たしていくという意味では、当然できる方がほとんどなのですが、加えて、それだけの研修にも参加し、新しい仕事にチャレンジをしながら道を切り開いていこうということになりますと、なかなか無理なのか、そこでそういう意欲が止まってしまうと。ないしは非常に残念なのですが、退社してしまわれるというようなことが現実起きています。従って、一生懸命に力を入れ、時や場を作り、また、それに相当の費用をかけて会社としてもやってきているのですが、その成果が、しばしばそういう形で挫折をしていくというのが現実でもあるわけです。しかし、このこと自身が全体をというよりも、や

はり意欲があり、能力がある人たちに対等の場を与えていこうと。そして、不必要な差別を、不合理な差別を排除していこうということがあるわけですから、こういう努力を続けておれば、何年かすれば、必ずその努力の成果としての実り-fruitsはあるだろうというふうに考えているわけですが、更に、そういう努力の一環としまして、従来女子社員のほとんど、担当職というジャンルで採用された方は、採用された店限りの、いわゆる店限社員といいますか、その地域だけで勤務をするということが要件の1つになっておりまして、貿易業務全般に従事して、世界中を飛び回るという大部分の男子社員とは区分されているわけなのですが、それも徐々に書き直す必要がありますので、海外出張という形での業務は、既にここ数年 trialを重ねてきております。現在年10件ぐらいということで、決してまだ多くないのですが、出張のことごとくはまず成功。それだけの目的とまた、意欲と能力を選んでやっているということも当然あるわけですが、いずれも出張目的、それは貿易業ということなのですが、商売をうまくこなして、立派に客先の信頼を勝ち取って、帰ってきておられます。こういうことを更に進めたいと。因みに、出張件数は年間5,000件近くありますので、その中での実験ですから、本当に trialというにふさわしいことなわけです。これを主体に、その地域によって、女子社員が対等に働ける環境が出来ている地域、例えば身近なところでは中国なのですが、これは中国側が、女性をビジネスの第一線に出してきておりますから、日本側から女子社員が責任者として行っても、向こうは、いっこうに不自然ではないという恵まれた環境にあります。それから、治安とか気候とかそういう面でも比較的恵まれておりますから、取りあえずは、中国を対象に今実験を重ねておりますけれども、出張に次いで、3か月程度の長期出張、これを既に何回か繰り返しております。更に、その成果を見まして、制度の改定も今進めているわけなのですが、制度の改定後に、そこから初めての女子海外駐在員を出すというようなことをスケジュールにのせようということを考えております。

それから、新年度、今年行なわれます採用活動から、その一般職の側、それから担当職の側、両方ともそれぞれ男女に門戸を広げますから、従来と変わった採用の形態になると思います。はじめから、男性と同等のふるいに掛けられ入ってくる社員のために、男性と同等の仕事、研修の仕組み等を用意しておかなければいけないわけなのですが、仕組みそのものは用意されていますけれども、実際に、それを受け入れる土壌のある部署というものを用意しなければいけません。これも、システム開発の分野とか、あるいは総合商社ではいろいろな商品を扱っていますけれども、繊維、とりわけファッション傾向の強い衣料品、それから、地域的に見ますと、今の中国貿易というふうな女性がそのまま入っても、丸紅社内の関係ではなくて、取引の相手先もそれを受け入れてくれるというふうな職場がいくつか出来ております。そういうとこ

ろを中心に、新しく入ってきます女子社員を配置して、これは、入社時から男子と同等の処遇をしていこうというふうに考えています。

以上のような地盤づくり、それから社員の意識改革、あるいはそういうものの上に立ったいくつかの実験的な施策ということをやってきたわけなのですが、今その仕上げとしまして、人事制度の大改定に取り組んでおります。これは本当は4月1日までに完成させておきたかったのですが、何分にも男子、女子とも全部が組合員というふうな社員層に対する制度の改定でございますので、労働組合との話し合いに非常に時間がかかっておりまして、とはいいいながら、もう大詰めに来ておりますので、間違いなく、次の採用の実施までには合意に達して、それぞれの資格に男子も女子も入口から入ってこられる。そして入口から入ってきた男子、女子が会社に入って、会社の業務というものが理解できた時点で、その双方へ乗り換えようと思えば、乗り換えることができる。特に、女子社員のほとんどが包含されております担当職の資格制度の中に、上級に当たるランクを導入する、上級にふさわしい給与等の処遇も行うと同時に、この上級から課長補佐、課長というような管理職への登用の道を開くというふうなことが、その概要でございます。そのような全面的な資格制度の改定を最後の仕上げとして、この雇用機会均等に対する企業としての準備は終了するという状態でございます。

何とか、今までの歩みを途中で緩めることなく頑張っていきたいと思っているのですが、実際に、個々の事例にでくわして相談を受けておりますと、社会全体の理解とか、あるいは男社会に慣れた経営者の理解とか、男子側の理解とか、そういうことはむしろやってくると、結果としては、割合に理解を得られやすかったというふうに思っておりますが、問題は、女子そのものの理解といえますか、むしろ、自分が意欲を持ってチャレンジをしていただく、しかも、100mを全力で走るような短距離の話ではなくて、ずっとマラソンのじっくりと走り続ける意欲というのが必要なわけなのですが、それは当然求められておりまして、しかも、それをやるであろう女子は少数とはいえ、3%か10%かは別として、これは必ずいらっしゃるだろうことは確信をしているのですけれども、その人たちを温かい目で育てていく、女子の同性のチャンピオンとして温かく育てていくというふうな土壌はまだまだだと思います。従って、むしろこの制度を本当に育て上げて、社会を緩やかに、理想的に改革していくということを最終的な目標としているわけですが、それにとって最大の難関になるのは、女子社員の意識ではないかというふうに思うわけでございます。

こういう言葉が適当かどうか分かりませんが、孔子が弟子の子貢から問われた時に、人生一番大事なものは何かと。質問はこういう言葉ではなかったわけですが、意味するところは、一言で一番大事なことは何かというふうに聞かれました時に、それは恕かと。恕という言葉

をお使いになったそうです。それ以前の間でも、忠恕という言葉が使われて、この恕という言葉が孔子は答えています。これを日本語に訳せば、御承知のように思いやりとか、許すとか、そういう意味でございます。字をよく見ますと、女の口に心というふうに書くわけなのですが、やはり、女性の口元にやさしい思いやりといえますか、そういうものがないとこれだけの変革を企業社会の中で着実にやっていくことはできないのではないかというふうに思うわけです。従って、こういう制度を運用し、この法律の末端を担っていく私どもですけれども、チャレンジしていく女性に場を与え、方法を与え、勇気づけていくと同時に、広く女子社員全体にこの法律の趣旨、これから企業の中で起きてくること、その中でのチャレンジする側と、それをサポートする側の自ら出来るであろう役割の分担、そこで、しかもチャレンジする側はやはり感謝の気持ちがないといかんだらうと思いますし、それから、自分はそうではないんだ。サポートする側に回ったのだという人は、そういうチャレンジしていく人たちの苦勞に対して、やはり、思いやりのあるといえますか、口元にやさしさのある表情が必要であらうと思うわけでございます。

取り留めのない話になりましたが、これで私の事例発表にさせていただきます。どうもありがとうございました。

V シンポジウム

テーマ

「職場に男女の機会均等を

—— 男女雇用機会均等法の施行年にあたって ——」

○総合司会 それでは、ただいまから後半のプログラムに入らせていただきます。シンポジウムをはじめます。「職場に男女の機会均等を」ということがテーマでございまして、これから約1時間半を予定しております。フロアからの御発言の時間も取ってございますので、時間の許す限りで御参加くださいませ。

では、今日発言していただきます方々をご紹介します。日本電気勤務部長の西平俊二さんでございませ。西平さんは、昭和35年に日本電気にお入りになりまして、人事第二部長などを経て、去年の6月から現職に就かれておられます。ここ2、3年はソフト工場の人事労務管理を担当なさり、ソフトウェア開発の女子社員の勤務形態に関心をお持ちになって、在宅勤務とか、サテライト・オフィスなどを実現されておられます。企業を代表するお立場として御発言いただきます。

次は、女性労働者の立場で御発言いただきます、松屋浅草店にお勤めの山口洋子さんでございませ。山口さんは靴の売り場で仕事をしておられまして、靴売り場というのは、お客様にどういうふうに抵抗感なく靴をはかせるかということが、たいへん難しいそうでございませ。入社以来、組合の執行委員に選ばれ、労組の中央執行委員や日本商業労連の婦人委員なども務めておられます。

日産自動車広報室の企画管理課長島田京子さんです。島田さんは、昭和42年に日産自動車にデザイン部門のデザイナーとして入社され、車のデザインやマーケティング、製品の企画、広報などを担当し、昭和59年2月から現職に就いておられます。管理職は日産では今のところただおひとりということで、孤軍奮闘されているわけでございませ。女性管理職の立場から御発言いただきます。

司会は、読売新聞の社会部次長の城山邦紀さんをお願いいたします。城山さんは昭和39年に読売新聞に入社され、40年から社会部に配属されております。今年の3月、社会部次長の職についておられます。労働問題15年の御担当というベテランでございませし、読売労組の委員長を8期務められました。

○司会（城山） いま廊下へ出ましたら、わが社のカメラマンがいて、会場から見ました

らわが社の婦人記者の大ベテラン深尾さんを始め各社の婦人記者の大ベテランの方がいらっしゃいました。私ごときが、女性問題の司会をするのはたいへん申し訳ない気持ちが、いま、先だっております。

わか家は女の方が強くて、大学受験の、今高校3年の娘以下、娘が3人います。私は長男ですので、おばあちゃんが74歳になりまして、男は79歳のおじいちゃんと私だけで、家に帰ると女がキャッキョウとうるさくて、女はもうたくさんだという記者なのであります。（笑い）したがって、今日はあまり適格ではないかと思ひます。たとえば、うちの真ん中の娘などは、「きょう機会均等法の司会をやってくるぞ」と言ったら、「均等法ってなあに」などと言うわけで、わが家も徹底できないのに、世の中に均等法を徹底させようなどというのは、誠に不徳のいたすところなのです。

家はワイフの実家が近くで、これがまた、おばあちゃんとひいおばあちゃんがいます。真ん中の娘が小学校のころ行きまして、ふすまを足で開けました。ひいおばあちゃんが、これをとがめまして叱りつけました。ひいおばあちゃんというのは、昔の人ですから名前を「きの」といいます。今風に子どもの「子」を付けて、「きの子」というのです。（笑い）おばあちゃんが、叱りつけた。昔の人は叱りつけるから偉い。ところが、この娘が、口が悪いのです。最近の子は、男みたいです。叱りつけられてひとこと、「うるせえな、毒きのこ」と言ったのです。（笑い）私の家へおばあちゃんから電話がくるやなんかで、こいつらがでかくなったら、こんなことでは会社採用してもらえない、まず、わが家はしつけからやらなければいけない、ということでガタガタした経緯があります。

でも私は、わが家では女性の方が強くて男は弱くて、女はうるさいと思っているのですが、女性にかなわないと思った経験が2つあります。どうも女性にはかなわない、参ったということです。1つは、世界で初めてエベレストに登った田辺井淳子さんですが、この方は11年前にエベレストに行ったのですが、私も特派員で、学生のころに山をやっていた関係で行きました。この人が雪崩に遭ってテントごとつぶされて、体中ギシギシする痛さの中で、死の一手前まで行った。ドクターはそのときトランスシーバーで「ベースキャンプへ帰きなさい、帰きなさい。田辺井さん、もう帰きなさい、戻りなさい」というのに、「私は行く」と言ってエベレストの頂上に登ったのです。このときは、男はできないなと思ひました。田辺井さんというのは都会で話をしますと、優しい本当に気持ちの優しい人で、先ほど丸紅の金田さんが言いましたが、女の口に心、口もとに優しさを、というような感じの人です。

もう1つかなわなかったのは、労働省婦人局の佐藤ギン子さんと松原亘子さんとかです。ギン子さんはいま婦人局長で、亘子さんはいま課長さんですが、これにはかいませんでした。(笑い)あとで詳しくなぜかと言いますが、当時はまだ平等法などという言い方をしていました。読売新聞で赤松局長をお呼びしまして、「平等法はいかにあるべきか」という座談会を、社会部長の司会でやりました。そうしたら、課長のギン子さんと主任の亘子さんが、「新聞を大刷りで見せなさい」というのです。春闘座談会などは、いつも組合の幹部を呼んでやっているのですが、「大刷りを見せろ」などと言ったことはないのです。女の人がやると、すぐ「大刷りを見せろ」でうるさいと思って、でもこれは、ちゃんとやらなければいけないということで持って行きました。大刷りを持って行って、ギン子さんと亘子さんに、まず細かく直されました。私は八百屋の出前持ちみたいな感じになってしまい、「はい、わかりました、仰せに従います」と、心で怒って顔で笑っていたのですが、いや女の人相手の仕事は容易ではない、と思いました。(笑い)でも、これはたいへん好評だったのです。直してもらって良かったのです。

もう1点、ここで編集権というのがありますので、書いた記事はみせなかったのがあります。一面トップで五段だったのです。私はずっと取材をしていましたので、方向性を見ていましたから、赤松局長のことばをとらえて、罰則規定は定めない、罰則はしないという労働省の方向をここで明らかにしました。当時は、罰則が有るか無いかというのはたいへん大きなことでした。これを座談会の中でとらえて、私が原稿を書きました。これを見せるとまたうるさいから、これは編集権の問題だから、私は見せないで提稿したら、一面の五段で大きく出まして、これがあとで聞いたら、また、労働組合から「労働省が罰則規定を決めないのはけしからん」と言われたとか、いろいろさざ波が立ったようです。

そんなことで、非常にかなわない女の人が労働省にいます。ILO条約でずいぶん昔に決めてあるのですが「意欲と体力のある者に雇用を与えないのは、著しく社会正義に反する」、とてもいいことばがあります。意欲と体力のある者に雇用を与えないのは著しく社会正義に反するということです。

そういう意味では先ほど話にあったように、震度4の激震ということばもありましたが、震度4ではなくて、やっと、日本の社会にも男女雇用均等という普通の事柄が実現できたと言っているのではないかと思います。

この均等法は、制定され施行されて3カ月です。詳しくは皆さんに配布されたパン

フレットにあると思いますが、募集・採用が7条です。昇進・配置が8条、努力義務規定です。さらに9条の教育訓練、10条の福利厚生、11条の定年、退職、解雇です。これは、男女の差別取り扱いを禁止しています。また、紛争が生じた場合の救済措置としては、①企業内で自主的解決する②婦人少年室長が解決の援助をする③機会均等調停委員会に調停できる——というような3つの形があります。さらに、組合などで問題にしていた労基法の改正で、たとえば管理職とか専門職については、時間外労働、休日労働、夜の10時から朝5時までの深夜業はやってよろしい、という規制の解除があります。

また深夜業務の禁止として、スチュワーデスとか警察官、ほかも含めて除外するという形になっています。

そのほか産前・産後の休業または母性保護の拡充などがありまして、これからさらに、適用の中で進展させていく必要がある問題があるかと思っています。

そこで今日は、現場で実際にタッチしている方々に、あまり難しい話は頭が痛くなるので、少し、噛み砕いて具体的にお話をしていただきたいと思います。最初に、西平さんからよろしくお願いいたします。

○西平 私の役割は、企業の立場で話をさせていただくということだろうと思います。私は他社の状況はよく知りませんので、日本電気という会社の中での経験に基づいて、お話をさせていただきたいと思います。

私どもの企業にとりましては、この度の均等法というのはひとことで言って、いいタイミングに施行されたと思っております。これを機会に、計画的に女性の活用を拡大して、能力や意欲、のある女性には大いに働いていただきたいと思います。このように申し上げるには、2つの背景があるかと思っています。1つは、日本もようやく高度情報化社会の入口にさしかかってきた、ということだと思いますが、これに伴って、産業構造がソフト化とかサービス化という方向へ進展しているわけです。私どもの会社の場合には、ソフトウェアの比重というのが急増しており、企業そのものが二次産業から三次産業への質的変化を起こしているわけですし、これを私どもは「2.5次産業化」と呼んでいるわけですが、付加価値の構造がハードの価値に比べて、知識情報の価値の方がだんだん大きくなり、これからの利益の源泉、付加価値の源泉がソフトウェアとか保守・サービスという分野にシフトしてくるということなのです。こういう仕事に携わる人が、大量に新しく求められておりまして、これが、新しく女性の雇用機会を創造しているというのが、現在すすんでいる1つの現象では

ないかと考えるわけです。

もう1つは、世に言われるように価値観の多様化が進展し、消費者としてもたいへん優れた感覚をもっている女性が、いわば生産者としての立場でサービスとか商品の企画、販売、マーケティングあるいは、広報宣伝のような仕事をどうやら変えてくれるという可能性が非常にはっきり出てきておりまして、これは、今まで男性中心のメインの仕事に女性が進出するということであり、いわば男性中心のビジネス社会というのがジワジワと変わりつつあると思っております。

こういう背景がございますので、一概に今度の均等法対応というわけではありませんが、法の施行前後に、企業としていくつか整備したことを申し上げまして、具体的に当社がどういう状況になっているか、女性の雇用の現状を申し上げてみたいと思っております。

まず、いくつかの施策をご紹介したいと思います。1つは大学卒業のソフト女子、これは理系、文系にこだわらないわけですが、採用をどんどん拡大しております。昭和56年から本格的に始めて、最近では年に200名程度を採用しておりまして、61年までの5年間に、約900名を採用いたしました。これは当社だけでそれを言っているのですが、分身ソフト会社と言っております、全国のソフト系関係会社を含めると、5年間で、約2,000名にもなろうかと思えます。

第2の点は、大卒の企画事務女子の採用を、従来は随時バラバラに採ったり、採らなかったりしていたのですが、昭和61年から約50名の定期採用を始めました。今年の配属先を見ますと、スタッフ部門では人事勤労部門とか経理、財務部門あるいは国内・海外の営業部門では営業企画やセールスの分野にも入っております。これはもちろん男子と全く同じように教育を受け、例えば販売実習などもさせております。

賃金については、私は昭和35年に入社したのですが、そのときにも大学卒業の女性は何人か入っておりまして、初任給はその当時と同じでした。ところが1年経ちますと、男性と本給で25円差が出まして、月収にしますと100円の差ができます。すると、その女性からは「コーヒー1杯ぐらいは男性がおごるものよ」とよく言われたものでした。こういったようなことは、昭和55年ごろ、昇給、賞与の基準も男女で統一化を図りましたので現在はなくなりました。昭和48年にいわゆる職務分類制度である「仕事給制度」というのを作りまして、職務の記述書と遂行要件が全部書かれているわけですが、普通、技術職とか事務職とかあるいは企画職というふうに大括りにしてあるのではなくて、当社の場合は、人事勤労職、経理職、財務職など、約140の職種

を編成しております。この職種の適用については入社して2年目に、本人の適性と能力、希望、そしてこの人をどういう方向に育てるかというようなことから、上司の課長が決めるという制度であります。もちろん、定期的に見直しをして職種転換もありますが、職種と職務が決まると、給料も決まり昇給、賞与の配分もこれで決まる、という仕組みであります。

従来、仕事の難しさとか重要度については給料にも影響があったのですが、職種はあまり関係がありませんでした。この度の均等法施行により職種による管理が人事管理の1つのメインの管理制度としてクローズアップされるようになったわけです。

就業形態の実験の問題は、先ほどサテライト・オフィスとか在宅勤務というお話をさせていただきましたが、能力、意欲を持ちながら家事のために退職せざるを得ないという方を活用するという観点で、いろいろなことを実験しております。

なお、検討すべき点は育児休職の関係ですが、当社では育児再雇用制度という制度をもっております。但し、実際にはなかなか運用が十分ではないと思っております。

また、退職金に結婚、出産加算というのがありますが、これはももとの趣旨は、退職率がかなり高かったときに、結婚をするまではせめて勤めてくださいということで作った制度であり、現在労働組合とこの制度をどうするか検討中であります。

以上のような施策は進めておりますが、現状では女性の基幹的業務、管理職への登用という面でいまだ充分とはいえない段階にあります。

現在、従業員は3万8,000名おりますが、男子が、2万8,000名、女子が1万名です。女子の従業員に占める比率は26%になっております。

この内、女性の主任以上が、現在24名おりまして、部長は2名おります。ソフトウェア関係の人ですが、1人は中国に駐在しておりまして、日中ソフトウェア・センターの技術関係の責任者をしております。課長が4名おり、4名とも技術系の課長です。ソフトウェアだけではなくて、ハードの設計をやっている課長もおります。主任は18名おります。

男子の方はどのくらいいるかといいますと、課長以上が約3,500名、主任が約6,500名で併せて1万名おりますので、1万人対24人ということですが、この比率はこれからどんどん変わってくると思います。

なお、女子の職種の構成を申し上げますと、事務、技術系の職種については、スタッフ関係の職種が11%、営業4%、技術、ソフト関係が18%で、女子の事務、技術系のうちの30%がメインの仕事に格付けられております。あとの70%が一般事務職ある

いは技術補助職という共通的な職種です。

なお、昭和50年から60年のこの10年間にどういうふうに変ったかと申し上げますと、管理職は24名というのが、10年前は3名しかいませんでした。メインの職種、基幹職種に入っている人が現在30%と言いましたが、10年前は20%でした。退職率がどうだったかと申しますと、10年前はちょうど年22%、現在では13%ぐらいに半減しております。

出勤率ですが、女性は現在94%ですが、10年前は92%でした。男子は95~96%というような状況になっております。

将来を予測するといいますか、延長線上に考えてみますと、最近ソフトウェア部門に入ってくる大卒の女子は、入社ときのアンケートで「あなたは一生懸命ですか」と聞きますと、本人申告で25%あります。シュミレーションとしまして、私どもはだいたい20%が生涯勤めていただけるという考え方で現在のところ組み立てているわけですが、そうしますと、現在24名の主任、係長以上の方々は5年後には140名ぐらいになり、10年後には、600名ぐらいになるということをや予測をしています。いずれにしても、これから急速にこういった面でのキャッチアップは進むと思いますが、現状では欧米の企業に比べればまだまだという状況だろうと思います。

問題提起という側面もあるようですので、3つ4つ申し述べさせていただきますと、これからの課題として、1つは女性にできるだけ長く勤めてもらいたいというのが切なる願いでして、長期雇用のための障害を1つずつ除いていくこと、そして道をつくるということが必要であろうと思います。また、サテライト・オフィス、つまり自分の家に非常に近い所にオフィスを分散し設けるという実験、あるいは保育施設の問題とか、育児休職という問題について、まだまだ検討の余地があるかと思っております。

第2は、ローテーションといいますか転勤と出向の問題です。女性の方は転勤を希望しないケースが多いため、女性の方のローテーション、転勤、出向という問題を企業サイドとして、又、女性自身の意識面でどういうふうに改善していくかということがあろうかと思えます。

第3は、メインの職種と、一般事務職との区分の問題です。当社の仕事給制度は職務記述書と遂行要件が定められておりますので、どういう能力あるいは実績があれば、メイン職種に入れるかということは書いてあるわけですが、いずれにしても女性にメイン職種へどんどん進出してほしいと考えているわけです。多々益々善しでして、と

ころが、最近では、ソフトウェアの技術者から一般事務職に変わりたいという方も中にはいらっしゃるし、逆のケースもあるわけですが、職種の転換という問題で本人の意識や意欲と会社が考えている育成方向をどう調整し、一般事務職とメイン職種との振り分けというか、本人をどう育成していくかということが、課題です。

最後は、先般女性の主任、課長クラス、部長の人たちに集まってもらって懇談会をやってその内容を社内報で出したわけですが、その懇談会の中で一様に出たのは「私どもが、非常に理解のある上司に恵まれている」、こういうことばでして、それほどまで大きく影響するものかと思ったわけです。理解のある上司というのはどういうものか、どういうビヘイビアをもった人なのかということをもう少し研究をして、職場へ指導をしていかなければいけないと考えているわけです。

問題提起になっているかどうか分かりませんが、私どもの会社ではこういう状況であるということを申し述べさせていただきました。

○司会 ありがとうございます。では山口さん。

○山口 最初に、私が勤めている松屋というのは百貨店ですので、百貨店の人員的なものとか内容を、よく御存知ではない方が多くいらっしゃると思いますので、若干紹介させていただきます。

私どもは、銀座の本店と浅草店の2店舗だけの小さな百貨店でございますが、人員としては2,000名弱がおります。百貨店といいますと、女性が多いというイメージが非常に多いようですが、実数的にみますと、たとえば、当社で言えば男性が870名ぐらい、女性がそれよりも10名ぐらい少ない880名ぐらいということで、それほど女性が多いということではなくて、数字でみれば男性の方が多いわけです。

年齢構成的なものでいいますと、百貨店というのは、今どこでも非常に高齢化が進んでおりまして、松屋でも男性の平均年齢は、42歳というオジン集団になっております。それに比べて、女性は毎年大量に若手を採用しておりますので、27歳ということで、親子ほどは差がありませんが、かなりそれに近い男女の年齢構成になっております。

平均勤続は、男性の高齢化に伴って男性の場合は20.5年ですが、女性の場合には6.5年です。これも、伸びてきた結果で6.5年となっております。

仕事の内容は、百貨店ですので販売が重点的な仕事になるわけですが、実際にみると、そうでもなく、たとえば、男女でどういう仕事をしているかといいますと、かなり傾向として分かれていますのが、男性が主に管理、監督職の多くを占めております。

後、百貨店でよくある外商の部門についても、ほとんどが男性です。あと、百貨店でも、人事とか、庶務的なものとか、総務的なものとか、広報部門の仕事がありまして、ここには、平均年齢の高い男性の方が、ウジャウジャと仕事をしているという実態です。女性は、主に店頭で販売をしていたり、あるいは、お客様の店内案内をするようなサービスのものに従事しているということで、大体そんなことで、男女の仕事が大きく分かれているという実態です。

最近百貨店というのは、お正月に営業したり、あるいは7時まで営業したりということで、非常に労働時間が長く、酷使されているのではないかというイメージがあると思いますが、酷使というか、遅くまで働かされていることはいるのですが、実際の労働条件は、かなり百貨店全体ではいい方だと思います。たとえば、私どもの年間の所定内労働時間というのは、1,942時間と2,000時間を大きく割っていますし、113日か114日の休暇があります。

それから、若い女性が多いということで、母性保護的な制度とか再雇用制度なども整備されていて、労働条件はかなり百貨店全体を見ましてもいいのではないかという認識をしております。

そういった中で、雇用機会均等法が4月1日より施行されたわけですが、それでは松屋はどうだったか、というようなことをお話ししたいと思います。実際それほど、就業規則とか労働協約上も抵触する部分はなく、ほとんど変わったことはありませんでした。なぜかといいますと、昔は百貨店、サービス産業というのはあまりいいイメージがなかったが、最近は先端的なイメージが強くあるということと、お客様の多くが女性だということも含めて、女性が活躍しやすい場なのです。そういったことで、そういう条件整備、制度整備なども、かなり進んできたのではないかと思います。

ただ、実態の部分を若干お話をさせていただきますと、第一線のお客様に接するところ、店頭で女性が多いというのは、なかなか上の監督職までいく女性が少ないということです。そういった意味で、女性の処遇というか考え方としては、端的に言ってしまうと、店頭にはいつもフレッシュ・ギャルがいて気持ち良く買い物ができる、そのためにはどんどん女性が回転した方がいいのではないかと、いうねたみ的な見方もありますが、やはり処遇としては、それほど女性を上位職級まで上げたくないという風潮がいままではありました。大きく変わったのは、昨年、80年の1月に、私どもの山中社長、この人はたいへん人を使うのが上手だということと、考え方が新しいのです。たまたま、社内報を新年号ということで読みましたところ、「今年は女性活性化元年

とする」と勝手に打ち出してあるのです。後から聞きまして、それは働く私たちだけではなくて、人事担当当局もあたふたしてしまったらしいのですが、その「女性活性化元年」という宣言を受けて、きゅうきょ、労使による「女性活性化プロジェクト」というのができました。通称「女子プロ」といって、非常にたくましい名前なのですが、労使です。労使といいますが、会社の人事担当の方たちは3名で、それ以外は、女性の従業員とか女性の組合役員とか10名ぐらいでできたものですが、その中で、いろいろ女性を活性化するためには何をしなければいけないのか、というようなことを、半年ぐらいかけて議論しました。私などもメンバーに入っていて思ったのは、「女性活性化プロジェクト」というのは、その名のとおり「女子プロ」みたいに男性対女性の戦いになってしまうくらいに、もう少し女性を登用しなければいけないのではないかと、現場ではもっと使わなくてはいけないのではないかと、人事当局が人事であることを忘れて、「そんなことならもう少しやる気を出せ」とか、醜い争いなどが多かったわけです。そういう一定の争い期間が過ぎて冷静になって、では本当に活性化を考えようといったときに、アンケート調査をやってみようということで、女性に対するアンケート調査を実施しました。「不満とか差別をどういうところに感じるか」などということをお聞きすると、たぶん、これについては不満みたいなものが多い出るのではないかと、いうことを予想して、それが出てきたときの対応のために、係長以上の男性というか、女性もパラパラといいますが、部下を持っている監督職の人たちにもアンケート調査をしました。その中でびっくりしたのは、だいたい制度的には充実しておりますので、あまり不満とかはなかったのです。「給料が低い」、「休みが少ない」というようなことが多かったのですが、「職場の中に男女差別があるか」といったときに、「大きくある」、といった項目があるのです。それがどこかといいますと、「仕事の与え方で完全に差別がある」というようなことを7割近くの女性が言っていました。

どうして仕事の与え方で差別されるのか、さらに追質問のような設問がその後にあったのですが、そのときびっくりしたのは、「男女で能力の差があるからだ、肉体的な差がある、体力などで差がある」ということで、仕事の与え方が非常に不満だという割には、その次のステップで、仕方のないことだと思うという感じであきらめています。その部分で、監督職以上の男性が多くを占めている、係長以上の方のアンケート調査の中でピックアップしたのは、仕事の与え方で差をつけているかどうかをお聞きしましたら、やはり差をつけているのです。女性の被害者意識ではなくて、実際に差を

つけています。「なぜ差をつけているか」というと、「男性の方が能力が高いから」というようなことなのです。企業の中でみますと、松屋は非常に優秀なメンバーが多いのですが、男性だけがそんなに優秀かな、というように、周りを見てもそんなでもないのではないかと思うのですが、たまたまそういうことがありました。それは、男性が多いですから男性に対してひいき目などがあるのではないかと、ということもありました。でも、そういうようなことを考えて、なんとなくこのプロジェクトでやらなければいけないというようなことが、モヤモヤと出てきたのです。モヤモヤと出てきたときに、たとえば現場を見ますと、社長がそのように非常に進んだ考え方を持って、女性はもっと使わなければいけない、女性こそ使わなければいけない、ということで積極的にやって発言していただいているのですが、社長からずっとおりてきますと、途中でボシャッしてしまうのです。私は、婦人靴という職場の係長をやっている、うちは女性だけの係ですが、たとえば、女性だけではない婦人服とか大きな係があるとします。そこにたまたま、たとえば部長とか上位職級の方たちが売り場に来た。本当にあった話ですが、来たのです。たまたまそのときは、係長である男性も代行者である男性もいなくて、男性が1人もいなかったのです。そこにたまたま来た偉い方が、「なんだ、今日この売り場は誰もいないのか」というようなことを言ったのです。その偉い方というのは目が見えないわけではありませんし、その売り場には、キャリアの長いとても商品知識とか接客にたけている方がいらっしまったし、何人もいたのです。そういう現場を見ても、「何だ、今日は誰もいないのか、誰もいないのか」とすごく追求されて、思わずその女性も、「すみません、誰もいないのです」と答えてしまった、というようなことがありました。実際は、まだまだ男性中心社会というか、そういうようなことが諸処であって、制度的なものとしては充実していても、運用上とか風土上の中では、男性中心的なものが多くあるというようなことです。かといって、うちが非常に封建的な企業とは思いません。そういうことというのは、たとえば百貨店でなくても、いろいろなところで風土的に深く根を張っているものがあるのではないかと思います。今後の問題というか、先ほど来、女性が自覚を持たなくてはいけないということを多く言われておりますが、必ずしも男性が全員自覚を持っているかという、そうでもないと思うのです。ただ、違うなと思いますのは、私どもでも人事異動などがありますが、そういったときに男性は決して泣きません。ただ女性の場合には、これから、一緒に食事に行く人と離れてしまって寂しいとか言って泣いたりして、少しレベルが低いようですが、実際にそういう部分もある

ので、その辺に職業意識の差がまだまだあるのではないかと感じます。ただし、男性がそれは完璧であるということは、あえて言いたくないわけです。たとえば、自分が本当に上位職級になりたいとか、先ほどのアンケートの中でも、かなりの女性が今よりももう少し責任のある仕事をやらせてもらいたいとか、もっと私たちにも仕事をさせてほしい、というように出ています。それだけ言うのだったら、本当に任せて安心な状態になっているかどうかということ、そういう具体的なもので自覚するというのが、とても必要だと思います。

私は自覚は十分していると思いますが、何かのときにちょっとたいへんだなと思いますと、逃げ口を急に頭の中で作り始めるわけですが、そういったときに戒めて、作ってはいけない、立ち向かうという、自分を戒めるような気持ちを、女性ももっと持たなければいけないのではないかと思います。

なぜかといいますと、女性の方が条件が厳しいというか、社内的にもそうですが、たとえば何かを失敗したりとか、あまりうまくいかなかったということがあります。男性の場合は、何何という個人名で「あの人はだめだ」とか、「あの人がだめだったのだ」ということになりますが、残念ながら、女性の、たとえば私が失敗したりというときに、とても怖いのは、「山口がだめだ」というのではなくて、すぐ、「女はやはりだめなのだな」というふうになってしまうのです。個人で責任を持てる部分ではなくて、もっとほかに波及するものが、女性には課せられているのではないかと考えてみると、今そういう過渡期というか、我慢のときではないかというように持ち堪えて、そのうち見ている、という感じで通り越えなければいけないのではないかと認識を持っております。

それから、松屋というのは私はとても大好きな会社で、入って良かったなと思いますし、ここには学生の方たちが来ていらっしゃるようですが、入ると本当にやりがいのあるところで、今言ったのは本当にひとつまみぐらいなのですが、ちゃんとやる気を持ってやれば、いろいろ自己実現できるような企業です。もっと実際に、いろいろ女性を活用したりということを具体的にやっているのですが、あまりアドバランをあげて、うちはやっています、というように言わないで、積み上げてやっているということなのです。あまり周りが、うちはこんなに女性を活用している、などと言うと、会社もフワフワして、ではうちもアドバランをあげなくて、というようになってしまうかもしれませんので、今までどおり着実に一步一步積み上げるような女性の活用とか、女性を女性としてみるのではなくて、個人としてみるような

今までどおりの姿勢を保っていただきたい。同時に、私の要望というか、特にお客様に対して要望ですが、私などが係長として職場にいまして、あってはいけないことなのですが、不良の靴を売ってしまったなどということがありますと、お客様がクレームにみえます。クレームにみえますと、一応、社命を受けて私が係長をやっているのですが、「男の人はいないの」などとすぐ言われてしまうわけです。新入社員でも男であればいいという、それは、女性の努力が足りなくてたまたまそういうときに女性に言う、「ちょっと待ってください。男の人を呼んできますから」などという傾向が強いかもしれませんが、今、ずいぶん元気な女性が多くいて、そういうことにも対応できるようになっていますので、お客様もそういう差別的な見方をしないで、女性にどんどんクレームなどを言っていただきたいと思います。後、仕事の範囲を広げるためにアウトセールス、外商、なども好きな女性を使ってもらいたいと思うのですが、企業などに行きますと、「何だ、松屋はうちに女性などをよこして」ということで、まず商談に入る前に、切られてしまうというようなことが多いのです。全体的なものの考え方として、社内だけではなくて、女性は女性でもっと連帯と友愛で、それぞれのレベルアップのためにがんばりますし、一緒にがんばっていただきたいと思います。

○司会 浅草松屋の前途は、悠々たるものだと思います。そのうちみても、思ったかどうかはわかりませんが、日産でただ1人の女性課長になられました島田さんから、管理職の立場からいろいろなお話を伺いたいと思います。

○島田 私どもメーカーとしての日産自動車は、5万8,000名おります。そのうち、女性が5,000名ですが、割合からしたら、非常に少ないのではないかと思います。従って男女雇用機会均等法についての議論を耳にする機会はあまり多くありません。そういう意味では男性社会の典型といってもいいのではないかと考えております。

今私は、ウーマン・リブの提唱者でありましたフリーダン女史のことばと、男女雇用機会均等法ということを重ね合わせて考えておりました。フリーダン女史はウーマン・リブの運動を省みまして、「ウーマン・リブをいうのだったら、マン・リブも同時に提唱すべきだった」と言ったそうです。「本来、この運動には男も女もなくて、あるのは人間としての解放のヒューマン・リブということではなかったかと反省させられております」というようなことを語っていらっしゃったそうです。

私は今、このことばを思い浮かべていたのですが、男女雇用機会均等法といいますが、性別としての男女の役割分担からの解放ではないかと考えております。つまり、

女性の側からだけではなくて、男女ともに、それぞれの個人の環境、適性、能力などがあり、そういった面から、個人が自由に人生を選択できる機会を企業も与えることになった、と理解したい。ただ現実には、まだそういうところまではいっていないでしょうが、将来は、そういう方向に是非行って欲しいものだと思っておりますが、私もそういう努力をしていきたいと思っています。

今日は、自分自身の経験を通して、企業での、特に男社会といわれる企業での男女の役割分担について、問題を提起したいと思います。私は、先ほど御紹介いただきましたように、42年にデザイナーとして入社いたしました。このときは日産自動車が初めて女性のデザイナーを採用するというので、私は学生時代から建築家になりたいという想いを振り切り、日産の方に就職したわけです。女性デザイナーの活用という会社の期待もあったものですから、割合元気でいろいろなことを試みてまいりました。たとえば、私の場合はインテリア・デザインを担当しておりましたが、女性はスカートをはいていますから、車のシートなどは足にその布地があたるわけです。ビニールではとてもつらいし、布地もゴワゴワしたものはとても感触が悪いわけです。そういったことも、男性の方はあまり気が付かなかったようですが、ニットという柔らかい伸び縮みのする織物を採用したり、あるいは車の色にしても、たとえばセドリックという大きな車があるのですが、公用車という目的から、従来は黒がほとんどという状況でした。公用というのはプライベートに対してのフォーマル・カーです。男性の方は、茶色の服も黒い服もグレーの服も持っていらっしゃるわけで、それに合わせて当然、靴もコーディネートしていらっしゃると思うのです。そういった感覚をなぜもっと車の色などにも取り入れないのかなと思い、たとえば、公用車としてブラウン・メタリックのような色を採用しました。これが、最初は大変な反対にあったのですが、実際に市場に出してみましたところ、今は黒以外の色がどんどん使われるようになっております。そういった、女性ならではの感覚、生活者としての感覚というものを生かしながら、仕事ができただけではないかと思っています。

その後、デザイン部署から、自己申告でたまたま希望しました次の部門に転属できました。ここは、製品企画とかマーケティングをやっている部署だったわけですが、そこでも何か新しいことがしてみたいと思いました。新しものがり屋の性向があるようですが、もっと自分の感覚を生かしたものを何とか取り入れてみたいと思ひまして、たとえば、マーケティングといいますと市場調査も入りますが、これからの女性のドライバーの方たちに対しては、どういう車がいいのだろうかとか、そういったことも

提案してまいりました。現実には、私ども日産自動車には、女性仕様車と銘打ったものはありません。これは私達女性側から、たとえば女性の車だからといってピンクのシートとか、そうではないものにしたい。女性だっていろいろな人がいて、黒が好きだったり、スポーティーな男性好みのものが良かったりというのがあるわけで、もっと本当に、人間工学や車の使い方の面から使いやすい車というものを作るべきではないか。女性仕様車というような言い方をすると、むしろ、反発する女性の方もたくさんいらっしゃるわけで、私たちもそれを身をもって感じておりましたので、そういうことばを使わずに女性の方にも好まれる車を開発するのが、筋ではないか、というようなこともいろいろ話し合った経験がございます。

その後、さらに仕事が変わりましてC I活動、即ちコーポレート・アイデンティティー、のプロジェクトチームに参加しました。これは企業のイメージというものを、たとえば、視覚的にも、行動の上からも1つのイメージに統一していこうという動きですが、私が製品企画という仕事をやっていた上からも、もっと目醒らしさといえますか、いろいろたくさんの車がある、それを全体に包括するようなイメージを強く打ち出した方がいいのではないか、ということを考えてC Iの導入を提案したわけです。それが、たまたま世の中の動きと合っていたものですから、それを実際に進めることになりまして、私もそのプロジェクトのメンバーとして加わることができたわけです。

この4回の異動を振り返ってみますと、先ほどもお話がありましたが、メインの仕事に女性がどういうふうにかかわるかという問題に絡んでくるとは思います。すでに男性の職域であったところに入り込んでいったわけです。ただし、同じ土俵で勝負するのではなくて、むしろ違った見方をしながら自分というものを認めてもらったり、自分の能力を生かしたりということ、何となく知らず知らずのうちに試行してきたような気がしております。もし、こういうことでなければ、会社の中で何となく埋もれていたのではないかという気がしています。私はデザイナーとして入ったわけですから、普通ならばずっとデザイナーとしてやっていくのですが、私はもう少し、広く会社の中を見たい、むしろ、チャレンジしてリスクを冒してでも何かをやってみるという気持ちが1つの転機となってここまでやってこられたのではないかと考えております。

興味ある、魅力ある仕事を求めたら、それがたまたま未開発の仕事だったということだったということが結果的に男性との無用な摩擦を避けられたのではないかとはいえますが、それよりも何よりも会社がそういう新しい視点を求め始めてきているという

ことが、女性管理職の起用に到った大きな原因ではないかと思います。ただ、女性にそういうメインの仕事をやらせるということは会社としてもリスクが多いですし、今までの人事管理は男性のルールで作られているわけですから、企業での女性の活用はそういった意味では、まだまだこれからだと思っております。

そういう意味では、今回の雇用機会均等法ができたということは、会社に変化するちょうど1つのきっかけを作ったことになると思いますので、非常にいい1歩だと思っております。これを機会にして企業がやらなければいけないこと、あるいは女性側で考えなければいけないこと、男性側でやらなければいけないことについて少しだけお話をしたいと思います。

企業側で考えてほしいと思いますことは、先ほど西平講師からお話があったように、どういうふうに女性の能力開発をするかということですが、私の経験上から考えてみますと、今はまだ直属上司の引き立てというのはものすごく大きな意味を持つと、思っております。

私の場合、違った部門をいろいろ経験することができたわけですが、やはり、思いきってリスクを冒してでもそういった経験を積ませることによって、いわゆる技術とか知識だけではない人間関係、組織感覚みたいなものを身に付けられるのではないかと思います。是非企業側も、そういったことに女性をチャレンジさせる機会を持たせて欲しいと思っております。

従来、女性は会議などにもなかなか出させてもらえなかったのではないかと思います。ですが、私の部下の女性にはできるだけ会議には出るようにしてもらっています。この1番のメリットは、組織感覚が身に付くということだと思います。たとえば、女性の場合は人前で話すのが下手だとか、自分の意思を伝えにくいとか、建前と本音が分けられないとか、いろいろなことが言われますが、こういった会議の場所に出ますと、そういったこともわかるし、今自分がどういう立場の中で、自分の仕事を担っているのかということもわかりますので、能力開発の1つの方法ではないかと考えます。

またどんな仕事に女性が適しているかということですが、私の経験から言いますと、男女ということにこだわらずに、自分の能力を最大限に発揮するようなことを、そして新しい自分なりのスタイルを創り出せるような仕事をどんどん女性側からも提案してやっていけばいいのではないかと考えております。

○司会 どうもありがとうございました。午後から伺ってしまして、大変いいお話がたくさん出てきました。たとえば、最初に高橋展子会長から立法の趣旨をどう実現していくか、大槻日経連会長は、北村さんの代読でしたが、女性の職業と家庭のかかわり合いの指摘がありました。全民労協議長の堅山さんは、男は仕事、女は家庭というのを見直して、運動の強化をしなければいけない、というような指摘もありました。また隅谷会長ですが、あの方は東京女子大学の学長でもあります。隅谷さんは、保護規定の中に、弱者保護的視点が強く残っているのではないかと、というような御指摘がありました。今3人のお話は、大変具体的で面白かったのですが、例えば西平さんのお話の中には、「一生涯お勤めになりますか」というアンケートに、25%しか「一生涯勤めます」という返事がなかった。会社のシュミレーションでは20%とみる、というようなこともありました。山口さんのお話の中では、「仕事の与え方に差別があるのではないか」というアンケートで、70%もそういう気持ちの人がいるのに、逆に、「男女で能力の差があるからしょうがない」という男性中心の考え方も残っているという御指摘もありました。また島田さんからは、「女性にもチャレンジさせる機会を与えてほしい、リスクを冒しても、人間関係を含めて経験が大変女性にプラスになる」という具体的なお話がありました。

いろいろ問題点があります。われわれが与えられた時間は、あと15分弱しかありません。最後のひとことずつまとめの発言をいうことになっていますので、御質問をいただく時間が大変少なくなってしまいました。でも機会均等ですから（笑）、御質問を受けていきたいと思います。時間がなくなったらその中で、司会者の独断によって1つ2つセレクトして回答してもらうことにします。どうしてもという御質問がございましたら、お願いいたします。

○質問 質問というより意見などですが、確かに先ほどの意見に出ていましたように、まだまだ数が少ないと思うのですが、女性でありながらプロ意識をもって仕事をしようとしている人、やる気と能力、体力があって、最初から男子並に仕事をしたいという人は、雇用均等法が施行する前からいらっしゃったわけですし、今の段階でもむしろ今まで以上にたくさん出てきていると思います。ところが、実際に今回の法律ができて、そういう人たちの声に十分答える法律になったかという、むしろそうではないというのが、今の状態ではないかと思えます。結局、使用者側、労働組合側、そしてまた中立の立場と、いろいろ妥協の産物であることは否めないと思うのですが、労働組合側というどうしても多数派の声を反映することになりますから、やはり、女

性の保護、母性保護以外の部分も保護してほしい、という意見が強くなってくるだろうと思います。

また、商社側からみた場合には、特に企業という立場からみれば、投資したものを回収したい、本当に女性に投資をしてそれを回収できるのかどうか疑問だ、という意見がどうしても出てきますから、それが結局、女性を本当に男子と同じように取り扱わない1つの口実になってくるのではないかと、思うわけです。

今回、全く男子と同じ扱いをする対象として、専門職、指揮命令者としての管理職、これらの二者は全く男子と同じ条件でいいというふうになっているわけですが、専門職の範囲は、私の勉強不足ですと申し訳ないのですが、たとえば公認会計士とか、医者、弁護士というふうに、資料の13ページにも書かれていますが、ほとんどが資格をもった人が、専門職として認められているわけです。ところが、一般の企業に、医師、弁護士、薬剤師が被雇用者として雇われているかというところではなくて、むしろこれらの人たちは、独立して事業を行っている方がほとんどではないかと思えます。理科系出身の学生については、たとえば研究職とか、システム・エンジニア、デザイナーということで専門職の対象になっているわけですが、文科系の学生が会社に入った場合、男女とも非常に就くであろうと思われるのは、営業、人事、経理、企画という部門だと思いますが、そこに配属される人たちは専門職としては認められないということになりますと、たとえ男子と同じ意欲で入ってきても、管理監督者、指揮命令者として1人以上の部下を持つまでは、男子と同じ条件では働けない。だから、そういう意識のある人は、結局それまでの間は、サービス、残業などをしながらじっと我慢をして、その指揮命令者になる機会を待つということになってくるのではないかと思います。

今回の雇用均等法も、当初は1年間 200時間まで残業時間が延びるのではないかと思われていたわけですが、最後のどんでん返して年間 150時間ということで全然変わらなかったわけですし、今後、労働省が中心になって、さらに、この法律を本当に男女の雇用機会を推進していくために法改正を進められると思うのですが、そのときには是非、文科系の学部出身の企業労働者で、男子と同じような形で真剣に努力していきたいと思う人たちのために、手を差し伸べていただきたいと思っています。

○質問 私は島田京子さんと同じ日産自動車に38年勤めております。今日は会議の流れの中で、非常に女子の活用の問題が大きく出たわけですが、活用という場合に、今日いろいろな例の中で、大卒とかキャリア・ウーマンとか専門職とかの問題がほとんど中

心でして、私は38年間本当の下積みの平で働き通してきたわけですが、その辺のことが、すごく今日の発言の中になかったような気がするのです。

機会均等法が施行されて、日産自動車で就業規則の見直しがありました。1番先に男子の問題もあったのですが、女子に限って申しますと、生理休暇が無給になるとか、産前・産後は、今度の労基法の改正で産後8週間は延びましたが、今まで賃金が支払われていたのが無給になりました。妊娠をしたときの時間短縮の制度がありましたが、それも無給になりました。育児時間も一応とっていいのですが、無給ということで、まず1番先に私たちがハッと思ったのはこのことなのです。施行されて、まず働き続けるための1つの条件というのを取られた、ということ。生理休暇なども、人によってあまり気にならない人もいますが、中には苦しい人もいて、たとえば私の友だちなど休みますと、45歳ぐらいの人ですと1日1万円引かれるわけで、2日間休暇がありますから、2日間もし休んだ場合には、2万円引かれるわけです。

それでは、賃金がどうかということになりますと、これは1例ですが、今の方は、46歳で28年働いて税込みで23万円です。同期生で平の男性で高卒なのですが、その方の賃金は、33〜34万円の間です。両方とも事務員ですが、10万円違うわけです。賃金は複雑ですから単純に比較はできませんが、それでもこの2人は同期で事務員でやってきた、というようなことがあるわけです。そのことについて前から私たちは、女の人は非常に賃金も安いし、松屋の方もおっしゃったように、私たちは長く働きたいから仕事を下さいということを何度も上司に申し上げましたが、結局、仕事は与えられなかった。それで、1番下積みの仕事をやっていたために、私などは38年働いて、発表するのも恥ずかしいようですが、どうしてこういう賃金になるのか、賃金明細というのがよくわからないのですが、19万4,000円でした。去年の8月に定年になりました。そういう状況で、これは本当に下積みに働いている女性の問題ですが、たとえば、会社は賃金などで女は同じ仕事をずっとやっているから低いのだと申しますが、日産には約5万8,000人がおります。その中で技能員といって、現場で働いている人もたくさんいるわけです。そういう人も、たとえば、機械工で入れば一生機械工で過ごしているわけですが、少しも仕事が変わらないけれども、賃金は女の人と違って上がっていく、というようなことがずっと今まであったわけです。それで私どもは、今までのことはもちろんいろいろな問題がありますけれども、せめて今回の賃上げのときに、多少でも改善される面があるかというようなことを期待したわけですが、やはり賃上げの場合の格差は、男性と昔のままであって、今回7,000円前後というようなことで、

どんどん、どんどん開いていく。そういうのが現状です。

先ほど活用の問題の中で男の人と同じように働くということをいろいろ申されましたが、そうすると、女の人が働きたいと思っても、たとえば結婚をしたり、子どもを産んだり、普通の家庭に入ればなかなか働けないという状況が続くわけですし、ということも含めて男女の機会均等ということを考えていただかないと、女の方は確かに自覚がなくて早く辞めてしまうということもありますし、先ほど先生がおっしゃった教育の問題もありまして、確かに職業意識が本当に100%かといえばそうでない現状を認めますが、機会均等法の施行にあたっては、今後そういう問題も全部含めて変えていっていただかないと、女性が本当に働きたいという場合に働けない。

もう1つどうしても言いたいのは、労働大臣もおっしゃっていたと思いますが、1,500万人か1,600万人という大勢の女の方が働いているわけですから、その中のエリートの方や意欲のある方が、どんどん力を発揮されることは諸手を上げて賛成ですが、機会均等法とか労基法改正というのは、上限を決めたものでなくて、下を引き上げるというのが本当に大事ではないかと思うのです。ですから、企業者の方も労働省の方も、働く女性を活用する場合に、隅谷先生がおっしゃったような人格の平等です。女性は、男性と違って次の子供を産むという重要なものを持っているわけですから、そういうことを含めたものとして、これからも是非考えていただきたいと思います。

○司会 どうもありがとうございました。おふた方の御質問というよりは御意見の面が強か（城山）ったと思いますので、お3人にそのお気持ちも含めて、最後にひとことずつ簡単におまとめいただくということにしたいと思います。それでは、島田さんの方からまとめと提言をお願いいたします。

○島田 大変重要なお話を伺いましてありがとうございました。私どもの会社も含めて多くの企業は、男性の男性による男性のための組織ルールで作られてきたのではないかと思います。そういう意味では、自分たちが組織の中で重要な決定に携われる立場に立てるようになることが必要です。私もそうなれるよう努力しております。先ほどお話があった今度新しく改訂になった制度につきましても、部分的に反対もありましたが、結果的には1人では理想には及びませんでした。

企業も今は効率だけを追求する時代ではなくてきつつあるのではないのでしょうか。男性でも本当に自分の生きたい生き方、家族ぐるみで会社に縛りつけられるような生き方ではなくて、今までとは違う生き方の人たちが、若い人の中で随分増えてきたと思います。そういう新しい価値観が活かせる社会になってはじめて、女性の能力

も、企業の中で男女の違いにこだわらずに受け入れられるようになると思いますし、企業の中で物事を決めていくポストの中に、できるだけそういう人たちが増えていくということも重要なことではないか、と考えて努力をしている最中です。

○山口　まとめというか、先ほど来、法律に関する御意見などもありましたが、私は企業の中で働いておりますし、また、労働組合の役員を長くやっております、今回法律に関連していろいろ活動したわけです。私個人にとって1番重要なのは、全体的な女性の地位向上なども当然必要ですが、今松屋に働いている私たちが意欲的に働けて、それ相応の報酬が得られ将来も開けているというような状況をつくるのが、第1優先だと自覚しております。そういうことを自ら努力してというか、現場の中で仕事をやって、たとえば私の部下とかも一緒に引っ張って、一緒に前進していくということもできますし、単組の中央執行委員をやっておりますので、制度改定、あるいは新しいものを導入することについても意見を言える立場であることが、いかにありがたいかということを、最近特に感じているわけです。今後は、そういう自分の立場を最大限に使って、松屋に働いている男性も含めて、女性をいい方向にもっていきたいと思いますし、それがもっと全体的な働く女性にとってもいいことであるように、というようなことで、商業労連などでも活動を進めていきたいと思っています。

先ほど話をしました「女子プロ」ですが、いろいろ制度の改定などの問題ではなくて、先ほど来、出ていますように、女性のいま一步の努力が必要なのだということと同時に、管理職に多くいる男性の意識変革をしていかなければいけないということ。アメリカなどでは、法律については、affirmative actionというような強制的な平等などをすすめています、がんじがらめに作ったものの中で、平等というか、均等を作っていくのではなくて、双方が近づいてきて、男女が近づくというような状況で、自分たちが本当に求めているものは何なのかということを模索しながら作っていくものが、私にとって1番いいものではないかと思っています。けっこう、作られたものの中にスポッと入ると、そのもののありがたさをあまり感じないというようなこともありますので、是非、理想的というか着実に活動が続けていって、あるべき姿を企業の中でも作りしたいと思いますし、男性中心社会というのは、反面それだけ長い年月をかけて作られたものですので、それを正しい状況に戻すというのは並々ならぬ時間を要すると思います。ただ、できたときよりも速いテンポで、それが急速に軌道修正されているのではないか、ということは強く感じておりますので、そういうことも含めて、今の自分の置かれている非常にラッキーな状況を、さらに進めて力を注いでいきたい

と思います。

○西平　先ほど会場の方から御指摘がありましたお話は、感銘をもって伺いました。特に、特別のエリートの方たちだけではなくて、ごく普通の人が大勢長いこと働ける、働ける機会が得られるということが、1番大切なことだろうと思います。各企業は、この均等法をきっかけに、時間は少しかかるかもしれませんが、いろいろな問題を改善していくアクション・プログラムといいますか、計画的にやっていくということをしなれば、取り残されてしまうということを、企業側でも感じております。また、そういうふう積極的に取り組んでいくべきだろうと思います。

いずれにしても、私は長く勤めるということがこれから非常に大切ではないかと思っています。よく、退職される方と話をしておりますと、自分は仕事も100%でなければ気がすまない性分である一方、子どもや家庭にも100%できるだけのことをやりたいということを開くわけです。それは大変よくわかるのですが、どちらも全部100%やるということは、恐らく特別な方でないと無理だろうと思います。それよりも、ゼロになるのではなくて、仕事も70点、家庭も70点、あるいは子どものことについても70点というようなことが多少あっても、勤めを続けることがゼロにならないということなのだから、そちらの方が大切ではないのか、という話をよくするわけです。これから入ってくる若い人たちには、とにかく長く勤める、そのためにはどういうことをひとつひとつ道を改善していくかということが、今企業の立場にいる者としても、真剣に考えていかなければならないと考えております。

○司会　特に司会者がまとめということもおかしいのですが、山口さんは浅草松屋の靴の売り場だそうですが、私は前に取材で高島屋の石原一子さんに会いました。女傑に会うのはいやだなと思って会ってたら、たいへんふっくらして優しい方でした。「最初の仕事は何でしたか」と聞きましたら、靴の売り場だということなのです。あの人は昔の満洲から引き揚げて、日本女子大を出て、一ツ橋の経済学部を出た人です。「靴の職場でまず最初にやったことは、何ですか」と聞いたら、「お客様にひざまずくことでした」というのです。「お客様の足に合う靴を、ひざまずいて探してあげることでした」というのです。「それをやっているうちにお客様が、石原さんなら、と言ってきて、私のお客様ができてきました」。私はこの話を聞いて感激しました。12、3年前の取材ですが、すばらしい話で今でも忘れられません。

機会均等法の機会というのはチャンスです。チャンスという英語の意味は「後ろ髪はない」ということです。チャンスは前からつかむものです。今日は、すばらしいお

話がいっぱいありました。チャンスに後ろ髪はないのだ、前から自らつかむものだということを、私も娘にこれから言っていかなければいけないのですが、チャンスはそういうものだということを、最後にひとこと言い添えたいと思います。どうもありがとうございました。

Ⅶ 閉会のことば

労働省婦人局長

佐藤 キン子

皆様、長時間にわたりまして、壇上からあるいは客席から御熱心に御参加いただきまして、ありがとうございました。講演も事例発表もシンポジウムも、それぞれに大変素晴らしい内容で、教えられることも多く、興味深いものだったと思います。皆様お疲れのところを、これ以上私から申し上げることは何もございません。明日から、それぞれのお立場で御自愛の上、十分御活躍いただきまして、また、機会均等法の精神が十分にいきますように、私どもに御支援いただきますように、心からお礼とお願いを申し上げます。どうもありがとうございました。