



『これから女子の生きる道』

上野千鶴子

竹内 皆さま、大変お待たせいたしました。ただいまより名古屋外国語大学ワールドリベラルアーツセンター主催、名古屋外国語大学現代国際学部国際教養学科後援による講演会、「これから女子の生きる道」を開催いたします。本日の司会を担当させていただきます、現代国際学部の竹内慶至と申します。どうぞよろしくお願いいたします。それでは開催に当たります、名古屋外国語大学学長、ワールドリベラルアーツセンター長の亀山郁夫よりご挨拶を申し上げます。

亀山 こんにちは。今回の講演会の主催者である名古屋外国語大学ワールドリベラルアーツセンターを代表して、私から一言ご挨拶申し上げます。きょう、今年、七月九日というのはきょうのことですけれども、私たち名古屋外国語大学で、小さな奇跡が起こりました。決しておおげさな物言いではありません。国際教養学科の竹内先生のアイデアがきっかけでした。その先生の労で現代の日本を代表する知的なリーダーのお一人である上野千鶴子さんを、ここにお招きすることができたのです。あえて上野さんと呼ばせてください。これは昨年創立三十周年を迎えただけの、私たちの名古屋外国語大学にとってのみならず、私個人にとっても大きな出来事です。しかもうれしいことに、これだけ多くの学生、そして市民の方々に来ていただくことができました。

ご存知のように上野さんは女性学の創始者として、戦後の日本社会における女性理解の在り方を根本的かつ劇的に変えた方です。デビュー当

時の上野さんはまさに異端として、あざといと言えるほどの輝きを放っていました。しかし、いまや彼女の初期、中期の代表作、『セクシー・ギャルの大研究』とか、あるいは『スカートの下劇場』はすでに古典的な名著としての地位を占めるに至っています。異端がいつの間にか、まさに本流そのものとなったということです。そしてそのことを端的に物語る事件が、つい先頃刊行された『おひとりさまの老後』のベストセラーでした。私も手に取って読んでいます。でも手に取ってと言いましょか、キンドルですね、電子書籍で読みました。超高齢社会と呼ばれる現代に一人で生きることの宿命をポジティブにとらえ直そうとする書物なのです。男性である私にとっても夢を与えてくれる書物でした。男女性を超えた人間の生き方をめぐる、根本的な問題が提示されているように思えたのです。メッセージは「孤独に強く生きよ」ということだったと思います。そしてこの四月には東京大学入学式での祝辞が、大きな社会的反響を呼んだことは記憶に新しいと思います。異なる文化、異なる領域との接触を決して恐れてはならない。自分の持てる知力を自分のためだけに捧げようというアピール。これらは弱肉強食を根本原理とするグローバルイズムが、今こそ根本において振り返るべきヒューマニズムの原点です。皆さんも是非 YouTube 等で上野さんのこの東京大学での入学式の祝辞をご覧になってください。きっと感動されることと思います。どうかきょうのこの好運な機会に恵まれた学生の皆さん、そして市民の皆

さん。上野さんのきょうの講演を通して、人生百年と言われる現代の日本に生きるこの意味。自分とは何か、どうすればこれから意味と意義のある人生を送れるかといった問題について、何がしかのヒントをつかみ取っていただけましたら幸いです。

竹内 それでは皆さまお待ちいたしました。まずはご講演いただきありがとうございます、社会学者、東京大学名誉教授の上野千鶴子先生をご紹介いたします。ということで原稿を用意したのですが、「そんなものは読むな」というふうに早速言われまして(笑)。実は今回上野さんをお呼びしたのは、電車



の中で「来てくれますか」「いいよ」と言って、それがきっかけです。というのも、私はもともと上野先生にお世話になったことがあり、その後も研究者として歩んでいて、その間に一緒にフィードワークに連れて行っていたりとかということ、今も多少は縁がながっているのかなと思っています。

それで、長くするつもりはないのですが、実はゼミで上野先生の著書をいろいろ読んでいるのですが、そうするとゼミ生は上野さんって怖い人とかって思うようになっていきます。けれども、ぜんぜんそんなことはないと思います。多分、これは元上野ゼミ生がみんなそういうふうなことを言われると思うんですけど。「上野さんって本当は怖い人なのか」と言われ続けますね、一生(笑)。

その話は措いておいて、きょうは、この名古屋外国語大学は女子学生が多いということで、「女子の生きる道」というタイトルで講演をいただきます。それでは、私の話はこれくらいにして、上野さんのお話をお聞きしたいと思います。上野さん、よろしくお願いいたします。

上野 こんにちは、おひとりさまの上野千鶴子でございます。が、きょうはその話はしません。私の書いた『おひとりさまの老後』が、孤独に生きよというメッセージだと亀山先生はおっしゃいましたが、そんなことはありません。金持ちより人持ち、支え合って楽しく老後生きよという、そういう本です。お友だちを作ってくださいね、亀山先生(笑)。きょうのタイトルは「これから女子の生きる道」ですが、男子の方も来ておられます。僕には関係ないやとお思いかも知れませんが、そんなことはありません。この女子たちが将来あなた方のパートナーになります。ですから、女子の運命は男子の運命と、とても深くつながり合っています。

最初に情けない話をしなければいけないのですが、また下がった日本女性の地位。国際ランキングは、毎年毎年下がりっぱなしです。理由は何かというと、教育、健康、経済、政治の四つの評価基準のうち、教育



と健康はOKなのだけれど、経済と政治が悪すぎるのです。特に政治は最低。昨年国会で、候補者男女均等法が成立しましたが、各政党の候補者比率は平均二八％。私はそれを聞いたときに、なぜ五〇％ではないのかと思います。日本の女が参政権を獲得してからもう七十三年たっています、このていたらく。なぜ変わらないのかというと、政治学者の研究によれば、日本女性の参政権は戦後政治を変えなかった。それほど長きにわたる保守一党支配を支えてきたことがわかっています。市川房枝先生たちが女性参政権獲得に頑張ってくださいましたが、それが一向に日本の政治を変えないことに、市川先生が痛恨の思いで最後に残された言葉がこれです。「権利の上に眠るな」。皆さん方、十八歳以上ですよね。ちゃんと投票に行つて、正しい選択をしてください。

もう一つ大きな問題は、男女の経済格差です。日本より男女の賃金格差が大きいのはOECD諸国の中では韓国とエストニアだけです。主たる理由は女の働き方が非正規労働だからです。今日本全国の労働者のうちの非正規雇用率は約四割。全非正規労働者の七割が女性。男性労働者のうちの二割強が非正規。女性労働者の十人に六人が非正規です。非正規だとフルタイムで働いても年収二百万円に達しません。

それが現実なのに、今の政権はなぜだか、女の肩を押すようなことをいろいろ言ってくれます。「202030」って、聞いたことありますか？知っている人？ ほぼいないようですね、先生も教えてくれませんか。これは二〇二〇年までにあらゆる分野における指導的地位に占める女性の割合を、三〇％までにするという数値目標です。私がこれを聞いたときの最初の感想は、「なんで202050やないねん?」。当然ではないですか、五〇％以上女がいるのに。ただ三〇という数字は意味のある数字です。組織論では「黄金の三割」と言いまして、三割を超すと少数派が少数派ではなくなつて、組織文化を変えろという、ターニングポイントなのです。

それでは実現できるの? だって二〇二〇年は来年ですよ。まじ?と 思つて日本学術会議というところでシンポジウムをやりました。その結

果、すべての分野で現状を見たら到底無理という答えが出ました。そういうところにも女性活躍法というのが出て来たわけですが、聞いたとたん「気持ち悪い」と思いました。こういう表現が気持ち悪いかどうかというのをテストするチェックの仕方があります。男女入れ替えてみるとわかりません。「男性活躍法」って、変でしょ? それから「女性が輝く社会」。これを入れ替えて、「男性が輝く社会」、これも変でしょ? 男

が輝くのは、おつむのてっぺんだけで十分です。この女性活躍法の正確なタイトルは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」と言います。面白いのはここに「家庭も地域も書いていないことです。というのは女はとくに家庭でも地域でも活躍しているから、これから先は職場で活躍してくれ、子どもも産んでくれというのが政府の意向だということが分かります。

こういう政策を進めてきた改革をネオリベ改革、ネオリベリズムと、新自由主義改革と言います。市場を規制緩和して競争を激化し、国際競争に勝ち抜いていこうというものです。このネオリベ改革は男女平等政策を推進しました。ちよつと振り返ってみると、一九七五年の「国連女性の十年」から、いろいろな法律が整備されてきて、均等法も成立し、九九年には男女共同参画社会基本法もできました。こうやって年表を見ると、それなりに世界に恥ずかしくない程度のことにはやってきました





言えるのですが、同じ時期に裏番組がありました。均等法とまったく同じ年に労働者派遣事業法、今日のように非正規雇用を増やしてもよいという法律ができました。派遣事業というのは別の言葉で言うと周旋業、もつとベタな言葉で言うとピンハネ業です。労働者を右から左に動かすだけで中間搾取する。こういう仕事は公序良俗に反するから金もうけのためにやっつてはいかんというので、戦後日本が作ったのが公共職業安定所、ハローワークです。これを、この年から金もうけのためにやっつてもよろしいと営利企業に解禁しました。その後、規制緩和に次ぐ規制緩和が進んで、その結果、今日、一日派遣もOKということになりました。この規制緩和を進めてきた小泉構造改革の知恵袋に、竹中平蔵という経済学者がいます。この人は一時期小泉内閣の閣僚をやっていました。政権から引退した後、派遣業界最大手の一つ、パソナというところの会長になりました。自分が規制緩和をしてもうかるようになった業界のトップになったのです。首尾一貫した立派な人です（笑）。

その結果起きたことが、非正規雇用があれよあれよと増えていったことです。その結果が男女賃金格差です。初期の頃は非正規雇用に入っていたのは主として、中高年既婚女性だったのですが、その後新卒女子やシングルマザーなど、自分で家計を支持しなければならぬ女性たちが入っていきました。非正規雇用では、フルタイムで働いても二百万円程度。それならダブルジョブ、トリプルジョブをやらなければいけない人も出てきました。

均等法は出来たけれど……それとは関係のない人たちが大量に生まれたのです。均等法というのは男女が同じ雇用区分で採用された後に、異なる処遇を受けたら差別だと言うことができるための根拠法です。最初から総合職と一般職、それから正規と非正規というふうに雇用区分が違っていれば、異なる処遇を受けて当たり前というので、役に立ちません。均等法はできたけれど、私には関係ないわという働く女性が、いつのまにか十人に六人近く、できてしまったのです。これは人災です。

では均等法なんてなかったらよかったのかというと、均等法はいいこ

ともやりました。九七年に改正されてセクハラ防止と対応が使用者責任になりました。これが大きな変化でした。これでセクハラ研修の対象が変わりました。それまでは被害者になる可能性の高い女性を対象にしていたのですが、今度は加害者になる可能性の高い管理職のおっさんたちが研修の対象になりました。

セクハラ告発に対する追い風の原因の一つを作った女性がいます。伊藤詩織さんという女性です。私がセクハラに遭いましたと、顔と名前を晒して世の中に告発しました。この影響は大きかったですね。次に告発されたおじさんは、財務省次官、YouTubeには今でもこのおじさんのいやらしい言葉が出ています、この人を辞めさせる風が吹きました。もうガマンできない、あなたは一人じゃない、私たちも#MeTooだ、あなたを一人にしておかない#WithYouだということを行う人たちが次々に現れました。新宿で若い人たちが抗議の集会をやりました。今でも全部YouTubeで見れます。私は新宿アルタ前の集会を見てとても感動しました。どうしてかと言うと、若い女の子のそばに若い男の子が立って、マイクを持ってこう言っていたの。「これは僕らの問題です」って。そのとおり、セクハラって女性問題じゃなくて男性問題です。だって男が原因を作っているのですから。

同時期に新聞労連女性部会の全国大会がありました。すごい発言がありましたね「セクハラは業務の一環だと思っていた」と。そこに立ち会っていた男性の執行委員長が、こんなことを言っています。「女性記者の生の声にあらためてショックを受けた。マスコミも男性中心の組織文化を変えるときだ」。

昨年から#MeToo運動で、「世の中、変わった」と思った出来事があります。これまで若い女性が声を上げると、たいがい年上の女が「みっともない」「恥ずかしい」「いなののが大人の女よ」とか言って抑えてきたのです。ところが五十代の作家、中島京子さん、伊藤詩織さんとの対談の中でこんなことを言っています。「もし私たちの世代がちゃんと声を上げていけば社会も少しは変わったかも知れない。詩織さんが一人



で頑張らなければいけない状況を作ってもうしわけない」と言ったので、これは歴史的な変化です。年長の女たちが、「私たちがガマンしてきたせいでこんなことになってしまった、ごめんなさい」という時代が来ました。

その後、東京医大の不正入試がバレました。文科省が乗り出して全国の医学部、医科大学を調べてみたら出るわ、出るわ。おそらく他の分野でも同じことが起きているだろうと、その後、私たちは日本学術会議というところで「横行する選考・採用における性差別・統計から見る間接差別の実態と課題」というシンポジウムを実施しました。このポスターには、「立ち入り禁止」とあります。入口で女子枠を作って、それ以上入れないようにしていることを、ゲートコントロールと言います。企業の人事担当者に聞くと、優秀で出来のいいのから順番に取ると全部女になるから、数を抑えているんだと、半ば公然とささやかれています。

女性差別の裏返しは男が上げ底になっているということです。ですから差別がけしからんというのは、「上げ底のままで君たち、それでいいの？」というのを男性に問いかけているのと同じです。なんでこんな不公正が堂々とまかり通っているのか、「ええっ、いまだき？」と本当に仰天しました。

女子比率が抑えられているのは、会社に入るときだけでなく、入る前から、あるいは大学に受験する前からもう始まっています。東大女子比率は長く二割を超さないので、どうしてかというところ、受験生の女子比率が二割を超さないからそれ以上増えないのです。それ以前から女の子は女の子らしい、男の子は男の子らしい人生コースを選ぶような誘導があります。それをジェンダートラッキング gender tracking と言います。学校はタテマエ平等の社会です。教科書には平等と書いてあっても、表には出ないけれども隠れたカリキュラム hidden curriculum というものがあります。その一つが先ほど挙げた「202030」です。義務教育の教師の女性比率は高いのに、学校管理職には女性が少ない、文科省は女性の教頭先生や校長先生が三割に届きそうもないというので、目標値

を202030から202020に下方修正しました。その状態の何が問題かというと、教育の場で男が上に立って女が男に従うものと、子どもたちが日々呼吸するように学んで大人になります。こういうものを「隠れたカリキュラム」と呼びます。そういう中で女の子たちは、「女の子だから頑張らなくていいよ」、「無理しなくていいよ」と、アスピレーションのクーリングダウン（達成欲求の冷却効果）を受けます。人間には誰にでも、成長したい、何かを達成したいという気持ちがあります。それに水をかけられ、足を引っ張られ、頭を抑えられというふうに育ててきた結果が、東大女子比率二割です。男なら「無理して浪人してでも東大を受験しろ」と言われるのを、女の子が浪人したいと言ったら「しない方がいい、女の子は傷物になるから」と言われてきたのです。これが東大女子受験生が増えない理由です。

九〇年代以降、女子の進学率は、すごく増えました。今、高校はほぼ全入状態です。面白いのは九〇年代に入ってから、あれよあれよと女子の四大進学率が増えまして、代わりに短大進学率が下がりました。四大と短大が逆転したのは九〇年代の半ばぐらいなのですが、それでも四大に行く男の子と四大に行く女の子は六ポイント近い差があります。なぜかと言えば、大学には親というスポンサーが付いていないと行けない。親は息子には無理して教育投資をするけども、娘には教育投資をケチる。なぜなら、投資というのは将来回収を予期したお金だからです。東大生、とくに男子にこう言うことがあります「キミには親の金もエネルギーも掛かっているんだよ、それは全部投資と言ってヒモが付いているんだよ、親はそのうち回収する気であるからね、そのつもりで」と言うと、男の子たちは真つ暗な顔になります。でもちゃんとフォローもしてあげます。「でもね、子は三歳までに親の恩を返すといわれている。そのときまでに天使のような笑顔で、もう借りは返しているから、それ以上、親の期待を負担に思うことはないよ」って。そう言っただけでまた顔が明るくなります。

こうやって大学に進学した女の子たちは、これまでは教養系や語学系



の専攻を選ぶ傾向がありました。これを金にならない学問、つまり虚学と申します。反対に、実学は資格や職業に直結する学問のことです。教育投資にはお金が掛かっているのに、なぜ女子学生は金にならない分野を専攻するのか。せっかく大学に進学した女の子たちが金にならない学問を選ぶのは、どうしてかという問いを立てて、答えた教育社会学者、マリー・デュリュベラという人がいます。「お答えします、なぜならば女の子は不合理な生き物だから」という答えは間違っています。この人は合理的選択理論で答えました。彼女によれば「女の子の教育投資は、労働市場への投資と結婚市場への投資の二通りがある。どちらの方が効率がいいかと言うと、労働市場への投資によって将来手に入る可能性のある地位や収入よりも、結婚市場への投資によって将来獲得した夫を通じて得る収入や地位の方がより高い可能性がある」からだということです。

ただし、これはフランスでも八〇年代までのデータをもとにした研究です。フランスでも九〇年代から女子教育は大きく変わりました。日本でも女子の高等教育は、結婚式のときに仲人さんが、「新婦は名古屋外大何々学部を卒業した才媛で……」と、一言いうための付加価値だったわけですが、それは過去になりました。九〇年代になって女の子たちは急速に実学、資格志向に変わりました。それで増えたのは、理系だと医学部と保健系、文系だと法学部です。その結果、医師国家資格試験の女性合格者比率が三割に、司法試験の女性合格者比率も三割に達しました。この背後には、母親という応援団がいました。応援団がいないと娘は高学歴になりません。私は東大女子が自分の前に来ると、その背後におっかさんの背後霊がいるような気がします。そのおっかさんは娘に期待を持ちました。一つは息子並みに成功してほしいという期待。もう一つは、娘として結婚、出産という女の幸せもゲットしてほしい、というふたつの期待です。これを二重負担と言います。どちらか一方だけでは半人前と思われれます。それに比べれば、私たちの世代は、仕事を持てば家庭を持てず、家庭を持てば仕事は持てないというので、どちらか一つしか選べませんでした。逆にどちらか一つで勘弁してもらえました。けれど

今の親は、両方ともゲットしないと満足しません。今時の娘達は、ご苦労さんだな、娘たちの受難の時代だなと思えました。息子はもともと母の作品ですが、娘もとうとう母の作品になってきたのです。ただ作品には出来不出来があります。もちろん、母親は出来のいい作品を生涯手離のかしらって、『母が重くてたまらない』という本を書いた信田さよ子さんに聞いたら、信田さんから怖い答えが返ってきました。「そうじゃないのよ、できが悪ければ悪いで生涯手元に置いておくのよ」「なぜ?」「生涯、罵倒し続けるために」と言いました。それだけ母の世代の満たされなかつた欲求が、娘たちにしわ寄せされているのです。

均等法以後、娘にもチャンスが広がりました。女も企業にも入れるし、総合職にもなれるという改革を進めてきたわけですが、ネオリベ政権は男女平等政策を本気でやってきたのかな? と思ったらマジです。理由は子どもが減っているからです。労働市場がひっ迫していきます。ネオリベ政権と保守政権の決定的な違いは、ネオリベ政治家たちは「女よ、家庭に帰れ」とは口が裂けても言わないことです。彼らは、女に働いてもいい、子どもも産んでもいい、と思っっています。私はこう言っています。女は今の日本に残された最後の資源、叩き起こしてでも使いたい資源です。理由はほとんどん人口が減っていくからです。

女に働いてもらいたい、が、つごうよく働いてもらいたい、というのが経営者のホンネです。不況のど真ん中、九五年の就職超水河期に、経営者団体が「これからの日本的経営」というレポートを出しました。これから先は日本の労働者を三つのグループに分けて使おうというので、一つは従来通り新卒一括採用で配置転換を繰り返して出させていくグループです。これが、スリムダウンしました。就活競争のイス取りゲームのイスの数がうんと減りました。その次に専門職、コンサルとか法律実務の専門職はもう会社で抱えきれないから外注しよう。第三に、景気が良くなったり悪くなったりするのに合わせて、付け外し自由の使い捨て労働力をつくらうというのできたのが、派遣、契約、パートのよ



うな非正規労働者です。ここに後から来た女と若者をつつこもう、というゴーストを出した犯人たちがいます。それが政界、財界、官界のおやじ連合です。もう一人共犯者がいました。労働組合のおじさま方です。この政財官労のおやじ同盟がこの政策を推し進めていった結果、生まれたが格差社会です。

このネオリベ改革がもたらした効果は、一つはもともとあった男女格差に加えて、男女格差です。女の間で使える女は男並みに使い倒そう。使えない女はそこから排除しよう、二流の労働力にしようというので、女性のあいだに格差が生まれました。

もう一つその結果として生まれたのがアンダークラスです。最近社会学者の橋本健二さんが出した本の題名が、『新・日本の階級社会』というもの。二十一世紀になって、「階級」という言葉がよみがえりました。日本はもう「みんな中流」の社会ではない、階級社会になったということ、データを基に立証しています。その中で、アンダークラス、つまり一番底辺にいて這い上がれない人が人口の千万人近くいると指摘しています。そこに入るのが若年、低学歴、単身、女性、シングルマザーのよくな人たちです。とりわけ女にしわ寄せが来たのが『非正規・単身・アラフォー女性』です。両宮処凛さんという、ロストジェネレーションの女性を書いていきます。ちょうど就職氷河期のご真ん中に社会に出て、非正規になったまま浮かび上がれない人達です。今年には景気がいいですから、内定率はどこの大学も高いですが、日本では景気の良さは新卒採用市場にしか影響しません。既卒市場には何の影響もありません。非正規のまま、気が付けば四十歳を過ぎていたという人がこの両宮処凛さんです。両宮さんと私の対談本『世代の痛み』の中で、「最後の展望はありますか」と言ったら、「いいえ、ありません、私たちの周囲ではホームレスになるか刑務所に行くか、どちらかを考えています。刑務所は三食出て来て安全だから。できるだけ軽微な罪で、どうやってうまく刑務所に入るかを考えています」と言っておられました。この人たちがやがて高齢者になっていきます。これははっきり言って、人災です、犯人がいるの

です。こんな世の中に誰がしたというと、誰かがそれを決定したのです。

今の政府は女の人に働いてももらいたい、子どもを産んでももらいたいというので、実際どんな女の人が子どもを産んでくれるかを研究した政府の外郭団体、家計経済研究所の調査があります。九〇年代からの十年間不況のご真ん中に、どんな人たちが結婚し出産したかを追いかけた調査です。分かったことは、正規の仕事を持つている女性の方が非正規雇用の女性よりも、十年経ってみると、より結婚確率が高く、より出産確率が高いことが分かりました。非正規雇用の女性たちはハズハントに職場に來ているのじゃないの？ 結婚願望が高いのじゃないの？ と思う人もいるかもしれません。データで分かっているのは正規、非正規を問わず男女共に結婚願望が高いということです。シングルというのはどういう人になるのかというと、最初から確信犯ではなくて、結婚願望を持っているけども、それが叶わなかった人たちです。一日延ばしに結婚を先延ばしにするのを、「きょうも出会いがなかったわ、いい人ないわね症候群」と言います。高望みすればするほど出会いは少なくなり、そういう人ほど晩婚化・非婚化の傾向があるということが分かっています。それでは早めに結婚した人はどうかというと、年齢差の少ない、大したことはない、そこそこの男を選んで手を打っていることが分かりました。なぜかと言うと、その人たちは定職・定収入があるから夫に高望みをしなくても済んだのです。自分に定職・定収入があるから、将来の見通しが立てられる。生んでみようか、子どもを育てようかという気にもなる。すぐく納得しませんか？ もしこの調査の結果から教訓を引き出すとしたら、女に子どもを産んでほしかったら安定した雇用保障を与える。そして長時間労働をさせないという答えが分かっているのに、今の日本の政治はそれとは正反対の方向にいつています。

では、総合職になった女たちはどうかというと、中野田佳さんという上野ゼミの卒業生が『育休世代』の『デイレンマ』という本を書きました。本人も総合職女子ですが、会社を辞めてしまいました。今の若い女の人は権利意識がありますから、堂々と育休を取ります。該当者の九割



が育休を取っています。男はわずか六%です。けれど育休が終わっても育児は終わりません。育児はそれから長い期間続きます。育休から復帰したお母さんたちは、残業のない内勤職場に配置されます。これを専門用語で「マミートラックMummy Track（おかあさん向け指定席コース）」と言います。責任と負担の少ない仕事を割り振られ、いわば戦力外通知を受けます。そうすると意欲と能力の高い女の人ほど自分が期待されない、自分に天井があるということに耐えられず、プライドが折れて、会社を辞めていきます。

これまで女性が出世できない理由は家事・育児という負担があるから、つまり仕事の外側にある家庭責任というのが女性の足をひっぱるからとずっと思われてきたのですが、大槻奈巳さんという女性の社会学者が、いや、そうではない、職場のただ中に女性の足を引っ張る理由があるの

ではないか、と仮説を立てて、面白い結果が分かりました。まったく男女同等の能力と資格で採用されたIT企業の総合職システムエンジニアの男女を、十年後に比較調査してみたら、スタート時にはほとんど同じ能力だった男女が、十年たつと、女が保守点検業務に固定され、男は新規プロジェクトを任せられ、そうすると十年の間に能力の差と地位の差が付いていたということです。当たり前です、能力というのはチャンスを与えられないと伸びませ

ん。女性が離職する理由や昇進ができない理由は、女性の側ではなくて、職場の女性向け配置という困った配慮、つまり管理職の「無意識のバイアス unconscious bias」にあるということです。これをアスピレーションのクーリングダウンと言うのですが、むざむざ女性の意欲や能力を削ぐということをや、日本の会社はやってきたのです。こういう研究を蓄積してきたのが女性学です。

女性はこれまで働きたいとは思ったが、これから職場に出ていく若い女の人たちに目の前に示された選択肢は何かと言うと、「男並に働いたら男と同じように扱ってやる。それができないあんたは戦力外だ」という二択しかありません。あんまりですね。雇用機会均等法と女性活躍推進法はすごく似ています。私たちの同僚である女性学の研究者、大沢真理さんが均等法に卓抜な表現を与えました。「均等法はテラーメードの法律だ」と。テラーメードって、「紳士服仕立て」という意味です。紳士服を無理矢理着て、それを身に合わせる事が出来た女だけが職場で生き延びられる。そうでない女は排除されていくという、そういう法律が均等法です。女性活躍推進法もほとんど変わりません。それなら女が職場で生き延びられなくて当たり前だということがだんだん分かってきました。すでに均等法から三十数年経っているのに、これから職場に出ていく若い女の人たちにこんな二択しかないって、あんまりじゃない？こんな世の中に誰がしたって言われたら、返す言葉がありません。私が若いときには「こんな世の中に誰がした？ おやじがウザい、社会が悪い」と言って石を投げました。本当に投げました（笑）。私はもう高齢者です、人生の三分の二は終わりました。もし皆さん方から「こんな世の中に誰がした？」と言われたら、頭を下げて「ごめんなさい」と言うしかありません。何もしなかったわけではないけど、でも非力でした、ごめんなさい、と言うしかない。私の書いたこの本、『女たちのサバイバル作戦』には、「ごめんなさい」と書いてあります。帯には「総合職も一般職も派遣社員もなせつらい？ 追い詰められても手を取り合えない女たちへ」と書いてあります。



どうしてこんなことになったかという分析はすでにできています。労働経済学者の濱口桂一郎さんという人が、『働く女子の運命』という本を書きました。この濱口さんという人と対談した時に私が言ったのは「濱口さん、働く女子の運命っていうタイトル、あんまりじゃないですか、なぜなら運命というのは変えられないもののことを言うんですよ」ということでした。私や濱口さんたち、社会学者や労働経済学者の意見はほぼ一致しています。日本型雇用は諸悪の根源。日本型雇用というのは、以下の三点セットからできています。終身雇用、年功序列給与体系、それから企業内組合の三点セットです。ここに何も性別は書いてありませんが、このルールは、一つの組織に長い間しがみつけばしがつくほど、長居した人が後になるほど得をする、というシステムです。結果として残ったのはおっさんばかり、で上を見上げてみると真っ黒けなので、これをメンズクラブと言います。ですから早く辞めた人ほどわりを食う。辞めたお前たちが悪いのだろうと言われるのですが、このルールは女性を構造的、組織的に排除する効果があります。

私たちはあるシステムやルールを性差別的と判定するときに、以下のような定義を使います。そのシステムやルールが男性もしくは女性のいずれかの集団に、著しく有利もしくは不利に働くときに、それを性差別的と呼ぶ。日本型雇用は間接差別です。

企業が性差別的か否かという指標があります。正社員に占める女性割合。非正規を入れても意味がありません。それから管理職、それも課長以上に占める女性割合。これも係長ぐらいでは意味がありません。それから三十五歳になったときの男女賃金格差。この三つの指標で日本の企業をざっくり差別型企業と平等型企業とに分けて、比較調査した経済学者がいます。川口章さんの『ジェンダー経済格差』という本です。差別型企業には日本の大企業ほとんどが入ります。平等型企業にはベンチャーやIT系、外資系が入ります。この二つを比較してみても結果が分かりました。女性を積極的に登用し、男女にかかわりなく人材育成をし、女性にも創造性の高い仕事を与え、セクハラ対応を周知し、女性正社員

比率が高く、女性管理職比率が高く、三十五歳男女賃金格差が小さい企業ほど、売上高経常利益率が高い。ということは経済合理性が高い。なぜならば企業の目的は利潤を上げることだからです。

それでは、経済合理性の低い企業から経済合理性の高い企業へと、企業は自ら自己変革をして移行するでしょうか。川口さんは、この問いを立てて自ら答えを出しました。答えは「ノー」です。差別型企業は平等型企業へ移行しない。なぜならば差別型企業は差別することで一つの均衡系を作りあげていて、それで企業は回っている。利益率は低いかも知れないが、損をしているわけではない。組織が変わるためには自ら変わりたいという内部の動機付けがないところでは決して変わりません。差別型企業には、内部に変わりたいという動機付けがない、だから変わらなというのが、川口さんの答えです。

同じようなことを言ったのが、山口一男さんという社会学者の書いた『働き方の男女不平等』です。山口さんは日本の大企業の均衡系を劣等均衡、困った均衡と呼んでいます。困った均衡でも、均衡は均衡。私は年功序列をやめるためには新卒一括採用をやめると言ってきました。就活なんてバカげたことをやめると。最近ようやく経団連が通年採用と言い出しました。だから私はダイバーシティーを進めようとしている企業で、新卒一括採用をやめない企業は、本気で取り組んでいるとは信じないと。言ってきたのです。でもそれをやめられない。やめられないのはそれをやめると、その後の査定評価や会社全体のシステムに影響が出るからです。だから変えられない、止まらないという慣性と惰性でもってきたのです。その結果何が起きたかというと、これは経済学の専門用語なのですが、巨大な外部不経済が生まれます。つまり女の意欲と能力を無駄に棄てている、日本の社会は余裕がないのにこんな無駄使いをやっている。それに加えて、女性の昇進を阻む最大の壁は長時間労働だと、山口さんは指摘します。なぜかという、管理職は誰よりも長時間、会社にいるからです。オジサンは会社にいるのが好き。なぜかといえば、おうちに居場所がないからだと言われています。そういう人たちに付き合っ



ていると部下も帰れないという、これが日本の会社の壁です。それを見ている若い女性にとっては、そこを乗り越えた先輩の女性管理職の働き方を見ていても、ちっともそうなりたいたいというお手本にならないという、困ったことが起きています。

この状態が続くとどんなことが起きるでしょうか。差別型企業と平等型企業が市場で競争したとしましょう。企業というものは以下の三つの市場で競争しなければなりません。一つは商品市場、もう一つが労働市場、最後に金融市場です。商品市場はローカルなマーケットの集積だということを知っていますね。そうなるると作り手の側に多様性がある方が商品市場のニーズにうまくマッチできるのは当たり前のことです。ですから、いずれ消費市場で差別型企業は平等型企業に負けていくでしょう。次に労働市場において、優秀な人材、とくに女性は働きやすい職場を選ぶでしょう。そうすると魅力のある職場に優秀な人材が集まるでしょう。それから金融市場では、投資家の魅力を引きつけなければなりません。利益率の高い企業を投資家は選びます。その結果、差別型企業は、この三つの市場で負けるでしょう。市場では、そこに新しく参入してくる勃興する企業と、そこから退出していく衰退する企業との交代が起きます。これが循環すると経済の好循環といって、アベノミクス三本の矢の三本目になります。でもそれでは甘い、というのは、この市場は国境で閉じていないからです。日本国内で経済の好循環が起きたら日本は持ち直すかもしれません、グローバル市場でこの競争が起きたら結果はどうなるでしょうか。日本の大企業がこのまま変化せずにいたら、じり貧で巨艦沈没していくでしょう。ですから私は若い人たちには、泥舟と運命を共にして心中する必要はない、沈み掛けた泥舟からは早くに出た方が勝ちかも知れないと伝えていきます。今の日本はどんな状況ですかと聞かれたらこう言っています。沈んでいく泥舟の上で博打をしている、と。株式市場というのは何が起るか分からない博打のようなものですが、その博打の原資は私たちの老齢年金です。GPIFがすでに半分以上、株式に投資しています。日本政府が筆頭株主になっている企業のうちの

つがファーストリテイリング、ユニクロです。今やユニクロは国策会社です。もうかっているうちはいいけれど、もし大損したときにどうなるでしょうか。今投資の意思決定をしている人たちはそのころには退職金をもらって職場を去って、「僕知らないもん」という顔をしていることでしょう。

じゃあどうすればいいのよ？ というと、処方箋はあります。第一は長時間労働の廃止です。労働時間を短縮しなくてもいいから、男女とも定時で帰れるようにすればいいのです。定時で帰れば保育所のお迎えにも行けます。第二に、年功序列をやめる、したがって新卒一括採用もやめる。第三に同一労働同一賃金の原則に従う。雇用区分に関わらず、同じことをやっていたら、同じだけの賃金を支払えばいい。例えば人生の中では、今は私は週に三日しか働きたくないという人がいるかも知れない。その人は五分の三社員、一日五時間だけ働けるといふ人は八分の五社員。そのうちまた同じ人が全力で働けるときが来るかも知れない。そのときになったら、十分の十働くからって。そうやって柔軟な働き方ができて、その柔軟な働き方がベナルティーにならないしくみが必要です。日本では非正規になったとたんに、身分格差と言っていいほど賃金格差が生じます。つまり雇用区分を賃金を切り下げる口実にはしているのです。最近ようやく地域限定社員とか短時間正社員ができましたが、それも賃金を切り下げる口実に使われています。こんな処方箋は二十年前から、心ある学者は提言してきました。でも日本の政府はその方向に行こうとしません。

このネオリベ改革というのは、グローバルゼーションという大波をすべての先進諸国が浴びて、それに対してどうやって生き延びようかという課題に対して出した回答の一つなのです。すべての諸国において、その解に女を労働力化する、女に働いてもらうことは、マストでした。女に働いてもらうためには、女の足を引っ張っている家庭での負担、すなわち家事、育児、介護など、ケアと呼ばれる負担をどこかに移さなければなりません。その重荷を移すための二つの方法がありました。ひとつ



がケアの公共化オプションです。このためには税率五〇%、消費税率二五%の国民負担率に同意し、それで公共部門で育児サービスと介護サービスを国が提供する方式です。これを実行したのが北欧諸国です。もう一つは、ケアの市場化オプションです。ケアは家庭責任のまま、共働きで世帯の購買力を高め、市場でケアサービスを買うという方式です。そのためには、ケア労働を提供してくれるチープな労働力、主として移民がたくさんいる社会でなければなりません。アングロサクソン型がそれにあたります。アジアではシンガポールや香港がそれに当たります。このキャリアウーマンたちは、「日本の女性たちは育児と仕事の両立になぜ悩んでいるの？ 私たちにとっては、そんなこと何の問題でもないわよ」と。市場に使える労働力があるからです。そのどちらのオプションも採用できなかった社会が、男性稼ぎ主型を維持している社会です。男が一家の大黒柱で、家事・育児・介護は全部女が引き受けます。男性稼ぎ主型の社会は日本だけではありません。ヨーロッパではギリシャ、スペイン、イタリア、それからアジアでは韓国です。

結果、分かったのが、出生率がこの順番で低くなることです。つまり男性稼ぎ主型の社会では出生率が最低なのです。子どもを産み育て、そして年寄りの面倒を見るというケアのコストを、社会全体でどんなふうに分けるかということを考えて直す時期が来ているのです。諸外国は過去三十年の間に、女性の社会的進出にもなつてケアの再配分をいろいろな知恵と工夫でやってきました。北欧はそれのおかげで出生率が回復しました。日本はまったくこの数十年間無為無策で、男が稼いで女が家事・育児をするという男性稼ぎ主型モデルに固執してきたツケが、今日のといてはたらくです。なぜそうなつたかという点、日本には公共的なケアサービスも貧弱である上に、市場に移民労働力というチープな労働力も利用可能ではありません。したがって、私は外国で講演するときにはこう説明しています。日本では労働市場において、ジェンダーが他の諸国における人種や階級の機能的な代替物の効果を果たしていると。だから女にしわ寄せがくるということになります。

ところで子どもを生むとはどういうことかと言えば、生殖年齢の若い男女が未来に希望が持てるかどうかということです。次の世代を生んで育てようと思つたら長いタイムスパンで時間を考えなければならなくなります。日本の男女が子どもを生まないということは日本の将来に希望を持たないという証拠ではないでしょうか。そういう社会を作ってきたのは私たち大人なのだから、本当にごめんなさいと言わなければなりません。それでもやはりこの半世紀の間、少しずつだけ社会は変わってきました。自然に変わったのではなく、変えてきたのです。外国の例を見れば、「あなたたちにできたことが私たちにできないわけではない」とも思えます。その気になれば社会は変えられるということ、諸外国の例は私たちに教えてくれます。皆さん方はこういう外国語大学におられて、日本という狭い国の中だけのことを見ているわけではないでしょう。外国語っていうのはサバイバルのためのツールです。自分が生き延びるためのチャンネルがそれだけ増えるということです。沈みゆく泥舟から一生懸命水をかい出して日本の将来を支えてちょうだいと、若い人に言う資格が、とうてい自分にはないと思います。私が今若い人たちに送りたいメッセージとは、世界のどこでもいいから、難民になつてもいいから、どこかで生き延びてちょうだい、というものです。私に子どもはいませんが、もし子どもがいいたら世界のどこかで生き延びてくれていたら、それで私は安心できるからと思うでしょう。

時間が来てしまいました。私の話はここまでです、聞いていただいてありがとうございます。

竹内 上野先生、ありがとうございます。それではこれより質疑応答に移ります。ご質問のある方は挙手にてお知らせください。今回は本学の学生に対する講演会ということで、学生優先で質問を受け付けたいと思います。

学生1 今回は貴重なお話をありがとうございます。質問なのですが、



さつき北欧型が一番出生率が高いというお話で、多分日本もそっちに移行していくのが一番いいのかなと思うんですけど。今日本って借金がいつぱいあるじゃないですか。だから国が国民の保険とかをサポートしていくのに結構ハードルが高い状況だと思うんですけど。その中で日本がそっちの形態に移っていくには、どうするのがいいのかなということが聞きたいです。すいません。ちょっと理解力がなくて、お話ししていたことを重複するかも知れないんですけど、あらためて教えて欲しいです。

上野 政治家になってほしいような質問ですね。あなた方が生まれてからこのかた、日本の借金は増えまくりました。今日本国民全体、赤ちゃんから年寄りまで一人当たり八百万の借金があります。それを作った責任は君にはありません。全部親の世代とジジババの世代にあります。今の政治家たちが借金をずっと作ってきました。だからこれから先どうできるのと考えてみたら、もしかしたら too late かも知れない。だから逃げた方がいいかも知れない。でも同じ時期にいくつかいいこともやりました。介護保険を作ったのは本当に良かったと思います。皆さん方は四十歳過ぎたら介護保険料、毎月おおよそ五千元、年間約六万円、強制徴収されます。増税と同じです。これが財源になっているからちゃんと介護保険が回っています。介護保険を大事にしてくださいね、介護保険のおかげであなたたちは親を放っておけるのですから。日本には今、老齢年金保険と国民健康保険、それと介護保険というこの三つの保険制度があります。アメリカにないこういう三つの保険はともいい制度です、守り抜いてください。磐石ではないが、でもそういうものを私たちは知恵と工夫で作ってきました。改良していくことはできます、これを絶対に後退させないことが大事です。そうじゃないと、自分で自分の老後の首を絞めることになります。それをこれからどうしたいかということとは、これから舞台から去っていく私に期待しないでくださいよね。今度の選挙に出ない？ 任期付きだけど給料悪くないよ。だってオジサンに任しておいたら、やりたい放題で何をやるか分からないのだから。危なすぎる



よね。ということも選択肢に入れてください。

司会 彼は本当に選挙に出てしまうかも知れないです。他にいかがでしょうか。

学生2 専門はご存知かと思いますが、アリス・ウォーカーという黒人女性を研究しています。今回どちらかというと、生き方というわりには労働についてお話があったと思うんですけど。僕は一つ付け加えたいことがあり、手を挙げさせてもらいました。そのために一つお話があるのですけれども。この前僕は友人と電話をしていて、その友人が職場関係で起きた出来事がありまして、その友人の、女性の友人がいます、その方が誤って職場内の男性と性的な関係を持ってしまった。そのことを女性は悔いていたんです。ただなぜか、その回りの他の女性社員はその女性のことを責めたのです。話を聞いているとやはり男性の方が悪いと思うんですけど、なぜか女性のことを責めていて。僕の友だちはそれが何かおかしい。ロジックで言えることではないけど、何かおかしいと思ったのだそうです。僕は度々そういったことがあるのではないかと、うふうに思っています。例えばSNSで女性が子育てのことについて話したりすると、必ずと言っていいほど、他の女性から攻撃的な意見が多く見られるなど思ったりとか。分かりやすく言えば、しゅうとめと嫁の関係だったりとか。なぜか僕は女性間がいかがみ合っているところがあると思っていて、それがすごく悲しいと思いました。なので、今後これから女子の生き方として、一つやらなければならぬことは、女性が回りの女性の新しい生き方みたいなものを許していくことかなと僕は感じました。先生はどうお考えでしょうか。

上野 はい。女性のためにご親切に言うてくださっているんですね。女の敵は女と言われて、事実あなたが言ったようなこともありませんが、講演の中で私が紹介したように、私たちがあなたをこんなにつらい目に合

わせてごめんさい、というような、女性をサポートする女性もどちらもいます。男の敵は男ではないかという、男同士の嫉妬と足の引つ張り合いは女性同士の関係よりえぐいと思います。女の心配をする前に自分の心配をした方がずつといいと思うんですけどね。言おうと思ってい足りないなかったことを、君が私に言わせてくれるチャンスくれたので、ありがとうと言いたいのだけ。なぜかと言ったら、このネオリベ社会を生き抜くために、せつかくタイトルで「これから女子の生きる道」と言いながら、私たち個人個人がどうやって生きていけばいいか、生きる道を書いてくれなかったじゃないかと後で言われると困る。じゃあどうやって生きていいかと言ったら、勝ち抜き戦で勝ち抜くために男も張り、男と同じように女も頑張り、そのために、テーラーメイドの服を着て、頑張って生きなければいけないと、私は思っていないのです。なぜかという、男だつてずつと勝ち組でいられるわけではないからです。今人生百年時代と言われますが、人生のピークって何歳で来ると思う？ 皆さん方はまだ人生のピークがまだ来ていないと思っっているでしょう。私なんかもとくにピークを過ぎていますからね。人生のピークって割合早く来るのです。五十代でもうピークは超しているでしょう。もし人生のピークで死にたかつたら早死にするしかない。今、日本の権力のピークにいる人は安倍さんという人だけど、彼の権力はポストに付いた権力で、人に付いた権力ではないから、ポストから降りたらただの元権力者にすぎません。いずれ認知症にもなられるでしょうし、要介護にもなられるでしょう。サッチャーさんもレーガンさんもそうなりました。そうすると長い下り坂を下りていくときに、かつて自分が権力者だったこと、かつて自分が勝ち抜いたことは自分を助けてくれるだろうか。勝ち抜くためには一体何を犠牲にしてきただろうか。私は男が勝ち抜き戦に勝ち抜くことだけで生きていくことがいいことだと思わないし、その男の生き方を女がまねすることがいいことだと、もっと思わない。女が男と違うことでもいいことをやってきたと言え、それは弱い人を支えてきたケアというものです。自分もいずれは弱者になります。

赤ん坊のときは完全に依存しなければ生きられないし、歳をとつたらやはりそうなる。それなら強がらず、弱さをちゃんと認めて、助け合つて生きていける、そういう社会を作つたらいいというふうにずつと思つてきました。パワーゲームの中で勝ち抜き戦を勝ち抜こうとする人たちはお互いの足を引っ張り合います。女同士だつてやりませぬ、男同士はもつとシビアにやります。そういう社会の中で自分だけ勝ち抜き戦を勝ち抜くために、自分のエネルギーや時間を使わないでねというメッセージを送りたいと思いました。そのことを言いたいと思つていたのに、時間が足りなくて、そこまでいけませんでした。でも、私に言わせてくれてありがとうございます。

竹内 もう一人、はい。

学生3 きょうは面白いお話ありがとうございます。きょうのお話を聞いて、女性なので自分の未来に希望を持てたのですけど。人の心配をしている場合ではないんですけど、例えば親の立場になつたときに、残業のおかげで生きていられる方たちとか、あと大学に幸いにも通えている人と、もう一方で通えなかつたりとか、そういう学びができなくて社会に出ていった人たちの立場が、もし処方箋とされた労働時間の短縮や年功序列の廃止などがあつた場合に、たとえ介護保険があつたりとかしたりしても、どうなつてしまうのか。その若い方たちにとってはいい面もあるけど、その若い日本の大事な資源の私たちにはいいですけども、反面で他の今まで頑張つてきてくれた女性の立場はどうなつてしまふのか、ちよつと心配で気になりました。

上野 心配して下さつてありがとうございます。それに面白いと言つて下さつてうれしいです。私のためになつたと言われるより面白かつたと言つてもらいたい人間なので。たしかに心配する必要があります。なぜかという、ちゃんと年金や保険料を払つてその恩恵を受けることができる人と、それさえできない人たち、アンダークラス千万を日本は人災で生み出し

ちゃつたからです。この人たちが将来生活保護の受給者になつたりしたら、日本社会全体の大きな負債になります。日本はその負債を抱え込んでいるのです。それをどうにかしたいと思つて、そのために活動するのは、政治家の役割です。その政治家にも年長の人も若い人もいますが、これから先その負債を背負う立場にいる人たちが何とかするという対策を考えていかなければなりません。だから本当はこの世代、アンダークラスになつたロスジェネ世代から、ちゃんとした政治的なりダーターや政治家が生まれてほしいと私は思っています。そうでないと日本に重いツケがこれから二十年、三十年後にまわつて来ます。もつと上の世代にはどういふことが起きたかという、あなたが心配したとおり、今の八十年代から九十代ぐらいのおじいちゃん、おばあちゃんたちは、年金は年金でも国民年金しかもらえない人たちです。農業のような自営業者が多くて雇用者が少ない世代だからです。国民年金だと月額最大七万円ぐらいですから、食えません、その人たちはどうしてそれだけしかもらえないかと言つと、制度設計した何十年前の役人が、自営業者には定年がない。だから小遣い程度でいいと思つていたということです。年金だけを主たる生活の財源にして生きる年寄りがかつただけ増えるとは、本人たちも予想しなかつたし、政治も予想しなかつたツケを私たちは今払わされているんです。だからこれは全部人災です。お天気がみだりに勝手に変わる自然現象ではありません。私たちは未来を考えることができるし、想像することができるし、予測することができます。勉強してください、社会学は役に立ちます。

竹内 ありがとうございます。お後がよろしいところで。皆さま本日は本学のイベントにご参加いただきまして誠にありがとうございます。これをもちまして上野千鶴子先生の講演会を終了とさせていただきます。上野先生、本当にありがとうございます。(拍手)