



## 婦人週間40周年記念全国会議録

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

労働省婦人局

## は　じ　め　に

労働省では、我が国の女性が初めて参政権を行使した4月10日を記念して、この日に始まる1週間を「婦人週間」と定め、昭和24年以来、婦人の地位の向上のための活動を全国的に実施してきました。特に、国際婦人年とこれに続く「国連婦人の10年」においては、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啓発活動を展開し、男女雇用機会均等法をはじめ、婦人の地位の向上のための法律や制度の整備が行われました。

今後さらに、職場、家庭、地域において、婦人の地位が実際に向上していくためには、関係機関・団体及び男女各人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諸活動を継続して進めていくことが不可欠です。

こうした中で、本年の婦人週間が40回を迎えたことを記念し、去る5月17日に、婦人週間40周年記念全国会議を東京で全国から、1,500名の参加を得て、開催しました。

ここに、会議の記録をまとめ、関心のある方々の参考に供しますので、活用いただければ幸いです。

最後に、多大な御協力をいただきました講師の先生方に深く感謝の意を表します。

昭和63年 10月

労働省 婦人局

# 目 次

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| I 婦人週間40周年記念全国会議の概要 .....         | 1  |
| 〈全 体 会 議〉                         |    |
| II 開 会 .....                      | 3  |
| 開会のことば .....                      | 3  |
| 主催者のあいさつ .....                    | 3  |
| III 祝 辞 .....                     | 5  |
| IV 国連婦人の地位委員会報告 .....             | 7  |
| V 公開座談会 .....                     | 13 |
| VI 閉会のことば .....                   | 29 |
| 〈フォーラム〉                           |    |
| フォーラム1 「職場の中の性別役割意識について考える」 ..... | 30 |
| フォーラム2 「家庭・地域における性別役割を考える」 .....  | 53 |
| フォーラム3 「仕事と育児を考える」 .....          | 83 |

# 1 婦人週間40周年記念全国会議の概要

- 1 趣 旨 労働省においては、昭和24年以来婦人の地位の向上のための活動を実施してきているが、特に、昭和50年の国際婦人年とこれに続く「国連婦人の10年」においては、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。
- 近年、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、職場、家庭、地域において、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を見直すために今後も継続した努力が必要である。
- このため、婦人週間40周年を記念し、個人あるいは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諸活動の成果を交換し今後に資することを目的として「婦人週間40周年記念全国会議」を開催する。
- 2 主 催 労働省
- 3 協 賛 財団法人 婦人少年協会
- 4 後 援 財団法人 日本国際連合協会  
日本放送協会  
社団法人 日本新聞協会  
社団法人 日本民間放送連盟
- 5 テ ー マ 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
- 6 開催期日 昭和63年5月17日（火）
- 7 開催場所 東京・日比谷公会堂（全体会議）  
日比谷公会堂 中央合同庁舎第5号館（フォーラム）
- 8 参加者 婦人団体、青年団体、労働団体、経営者団体、社会福祉団体、職能団体、文化団体、報道機関、関係官公庁、地方公共団体、その他各界の関係機関・団体及び個人

## 9 プログラム

|                    |                  |                                |        |
|--------------------|------------------|--------------------------------|--------|
| 全体会議 (10:00~12:00) |                  | 日比谷公会堂                         |        |
| 開 会                |                  |                                |        |
| 祝 辞                | あいさつ             | 労働省婦人局長                        | 佐藤 ギン子 |
| 報 告                |                  | 国際婦人年日本大会の決議を<br>実現するための連絡会世話人 | 中村 道子  |
| 公開座談会              | 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 |
|                    | 「婦人の地位 昨日、今日、明日」 |                                |        |
|                    |                  | 上智大学助教授                        | 猪口 邦子  |
|                    |                  | ウシオ電機総会長                       | 牛尾 治朗  |
|                    |                  | ジャーナリスト                        | 縫田 暁子  |
| 閉 会                |                  |                                |        |
|                    | 閉会のことば           | 婦人局婦人政策課長                      | 太田 芳枝  |

### フォーラム (13:30~16:00)

#### フォーラム 1

|                      |                           |                   |  |
|----------------------|---------------------------|-------------------|--|
| 「職場の中の性別役割意識について考える」 |                           | 中央合同庁舎第5号館26階     |  |
| コーディネイター             | 日本経済新聞社婦人家庭部次長            | 鹿島 敬              |  |
| ス ピ ー カ ー            | 花王株式会社<br>人事本部教育部長        | 笠原 秀夫             |  |
|                      | サントリー株式会社                 | 沢田 真理子            |  |
|                      | 日商岩井株式会社                  | 鈴木 志げ子            |  |
|                      | ベアリング証券会社東京支店<br>シニアアナリスト | ヴァージニア・<br>クユミジャン |  |

#### フォーラム 2

|                     |                |        |  |
|---------------------|----------------|--------|--|
| 「家庭・地域における性別役割を考える」 |                | 日比谷公会堂 |  |
| コーディネイター            | 福島女子短期大学教授     | 小玉 美恵子 |  |
| ス ピ ー カ ー           | 藤沢婦人問題研究会      | 飯田 玲子  |  |
|                     | 作曲家            | 神津 善行  |  |
|                     | フリーカメラマン       | 坂本 鉄平  |  |
|                     | 堺市女性団体連絡協議会委員長 | 山口 彩子  |  |

#### フォーラム 3

|             |              |                |  |
|-------------|--------------|----------------|--|
| 「仕事と育児を考える」 |              | 中央合同庁舎第5号館2階講堂 |  |
| コーディネイター    | NHK アナウンサー   | 小宮山 洋子         |  |
| パネリスト       | 東京大学教育学部助教授  | 汐見 稔幸          |  |
|             | 伊勢丹人事部学務担当課長 | 前田 薫           |  |
|             | ジャーナリスト      | ヤンソン由実子        |  |

## Ⅱ 開 会

### 開 会 の こ と ば 主 催 者 の あ い さ つ

労働省婦人局長 佐 藤 ギン子

みなさま、おはようございます。今日は、労働省で婦人週間を始めまして40周年ということで記念の行事でございます。40年前というのは、戦後の混乱期でございましたけれども、あれから40年もの間、毎年婦人週間を続けることができたのも皆さまの絶えざるお励ましと、御支援御理解御協力のおかげだと思います。厚く御礼を申し上げます。また、特にマスコミの皆さま方には、テレビ、ラジオ、新聞、雑誌、その他あらゆるマスメディアの中で、協力をいただきましたことを心から御礼申し上げます。きょうは大臣もみなさまにごあいさつをしたいということで楽しみにいたしておったのでございますけれども、国会で法案審議がございまして出ることができません。皆さまにくれぐれもよろしくということでもございました。私もこれが終わりましたら国会に呼ばれておりますのでただちに行かなければなりません。終わりましたらすぐにまた戻ってまいりまして、講師の先生のお話も聞き、皆さま方の御意見も拝聴させていただきたいと思っております。

昭和24年というのは、先ほども申し上げましたように戦争後の混乱期でございまして、今日、出ておいでになる方はその頃は生まれてなかったという方もあるかもしれませんが、敗戦というのは、私ども女性にとっては必ずしも悪いことばかりではなかったわけです。戦前は、私どもには男性と同じ法制上の権利がない部分がたくさんあったわけでございます。戦後の民主化の波の中で、憲法で法の下に男女平等が決められまして、それに基づいて選挙権を行使することができるようになりました。また、教育の面でも、戦前は旧制の帝国大学、つまり、今の東京大学、京都大学を始めとして私立大学でも、多くの大学が女性に試験も受けさせないという状況だったわけですが、戦後は、ほとんどの大学で女性も試験を受けることができるようになりました。また、戦前は6年の義務教育の間は男女共学ですが、その後は男女別学になりました。しかも、中学と女学校ではカリキュラムの水準が女子の方が男子よりも低いというような状況の中で勉強してきたわけでございます。それが、戦後、様々な法制上の改革の中で、女性の地位は向上してきたわけです。そういう意味では当時、女性は飢えたり、住む家とか、着るもの、そういう点で不満がたくさんあっても意気軒昂たるものがあつたと思います。特に教育の機会均等が女性の能力を伸ばしてきたという面があると思います。だからこそ、第2の追い風とも言えるような国際婦人年や、国連婦人の10年の中でそうした動きを上手に女性のみなさんが活用されて、女性の地位の向上に結びつけられたわけでございます。婦人の10年間に、女性の地位の向上という点では見るべきものがたくさんあつたというふうに、私どもは考えております。

ただ、それはすべてが完全になったかと言いますと、法制上の平等という点ではかなりの改善が進んだわけでございますけれども、事実上の平等という点では、まだまだしなければならぬことがたくさんあるわけでございます。そういう意味では、私どもも、まだ婦人週間の催しも含めて様々なことをしていかなければならないと思っております。ただ、女性の地位の向上につきましては政府の努力だけでは限

界がございまして、本当の意味で女性の地位を向上するのには、もうすでに能力が十分に高まっております女性の皆さま方の御努力、お力に負うところが多いわけでございます。また、きょうは大変心強く思うのですが、男性の皆さまに大勢御参加いただいております、そういう男性の方々のお考えというものも非常に影響があるわけでございますので、今日は、男性も女性も含めて御参会の皆さま方が、もう1度そういうことについて考えていただく機会になればと期待をいたしております。お陰さまで講師の皆さま方素晴らしい方がお揃いでございますので、今日1日、皆さまに十分にこの会合をエンジョイしていただきまして、今後の御活動に備えて、あるいは御参考にしていただければこれ以上の喜びはございません。きょうは大勢来ていただきましてありがとうございました。

## Ⅲ 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 道 子

皆さま、おはようございます。本日は本当におめでとうございます。記念すべき婦人週間40周年記念全国会議で、お祝いの言葉を申し上げることができますことは、私にとってはとても感激でございます。そして、こんなに大勢の方が男女ともに集まっていられることは、私女性の1人といしましては、大変うれしいことでございます。また、心強いと思います。私が、今日代表してまいりました国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会を、ご存じない方もおありと思いますので、簡単に説明させていただきます。市川房枝先生を中心に1975年に国際婦人年日本大会を開催し、その大会に参加しました全国組織の婦人団体と労働組合婦人部の41団体がその会が終了した後で、国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会、大変長い名前ですが、そういう会として今日まで運動を続けてまいりました。41団体が48団体に増え、現在は50団体が加盟しています。総勢およそ2,300万人の女性を代表しているわけでございます。この連絡会は、国連婦人の10年間の1980年には、政府が女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する条約に署名するように運動いたしまして、1985年の国連婦人の10年最終年に向けて、条約を批准するように働きかけました。そして、ナイロビ将来戦略を受けまして、政府が新国内行動計画を策定するに際し、連絡会はいくつと注文をつけました。昨年の春、2000年に向けての新国内行動計画が発表され、私どもがそれを拝見して秋に、2回にわたって新国内行動計画の推進について、各省庁に質問する会を開催いたしました。22省庁から36人の担当官の参加を得ました。各省庁での女性の登用状況なども伺いました。ある男性は、この会に出席するため、女性の登用状況の資料をまとめるにあたり、なぜ、女性の登用が少ないのか、あれこれと調べてみたと言っていました。これは大変な進歩だと思いました。女性のことがぼつぼつと全政府官僚の意識にのぼりつつあり、政府がこの新国内行動計画に真剣に取り組んでいられる姿勢がかいま見られるような気がいたしました。願わくば、海外から日本は女性後進国だと言われないように一層の努力をしていただきたいと思います。連絡会では、新国内行動計画を勉強して2000年に向けて私ども民間女性は何をなすべきかと模索しております。教育、マスメディア、労働、家庭福祉、政策決定参加と平和国際協力の各分野別にそれぞれ検討し、その成果を全体会にかけて審議し、合わせて学習会も開き、今年中にそれをまとめて民間行動計画を作ろうと努力しております。40年の間、女性の役割に対する社会の考え方は随分変わりました。私の一生においても、めざましい変化がありました。教育では、男性と同じ教育を受けることなどは考えられない時代がありました。また、労働の面では、いまは既婚、未婚を問わず女性が働くことに対して、人々はあまりこだわらなくなりました。むしろ、働くことを誇りに思うようになりました。しかし、40数年前、私は未亡人で、子供をかかえておりましたので、仕事をしなければならないと思っていましたが、父は猛反対し、自分がいるのに外に出て働くことは何事かと、大変不機嫌でございました。つまり、男は外で働き、女は内で家事をするような役割分担の考えでした。しかし、母の支持を得て、私は仕事をするようになりました。40年前、男性は台所に入るものではないと、思われていました。私は、父が台所に入るのを見

たことがほとんどありません。いま、娘の夫が休日に台所でいそいそと食事を作るのを見て、隔世の感がします。このごろは、男性が台所で活躍するばかりでなく、スーパーなどで買物をしている姿を見ても誰も不思議には思いません。女性のみならず、男性の役割に対する固定的な考え方が少しずつ変わっています。この調子なら、私どもの努力次第で2000年までにどんな世の中になりますことでしょうか。一所懸命頑張ればすばらしい世の中になると思います。

今日のプログラムを拝見し、国際的な立場での報告、過去から未来への婦人の地位に関する座談会、そして、午後の性別役割と家庭に関するフォーラムをとおして、どんなにか、みのりの多い1日になりますことかと、存じます。大いに希望をもって、それぞれの立場でより明るい人間社会を築く力を得て前進することを願って、お祝いの言葉とさせていただきます。ありがとうございました。

## Ⅳ 報 告

### 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。婦人週間40周年という本当に記念すべきときに、そして、こうした広い会場にこんなにたくさんの方々がお集りの前で報告できますことを非常に光栄に思い、また、うれしく存じております。限られた時間でございますが、婦人の地位委員会報告と申しますのは、つまり、いま、世界のほかの国々、あるいは国連というところで、婦人問題がどういう方向で動いているかということをお話することだと思います。そのようなことで進めさせていただきたいと思います。おおかたの方は婦人の地位委員会というのはどのようなものかご存じだと思いますが、ご存じでない方もいらっしゃると思います。最初に婦人の地位委員会について一言述べさせていただきます。婦人の地位委員会と申しますのは、国連の中の経済社会理事会というところの下部機構に、いくつかの機能委員会があるわけでございますが、その1つでございます。それで、国連のそういう組織といたしまして、婦人問題を扱う委員会としては、この婦人の地位委員会たった1つでございます。ずうっと1つできたのですけれども、実はいま、1つと申しあげたのはちょっと正確ではございません。機能委員会ではないのですけれども、別にもう1つの委員会が6年ほど前に作られました。それがみなさまもお聞きになったことがあると思いますが、女子差別撤廃委員会といいまして、女子差別撤廃条約の施行状況はいったいどうなっているのかということ審査する委員会でございます。この2つが車の両輪のような形で現在は婦人問題を扱っているというふうに申し上げて差し支えないのではないかと思います。

それでは、これまで婦人の地位委員会はどういうことをしてきたのかと言いますと、例えば、1975年国際婦人年をやるのではないかとすることを決めたのがまず婦人の地位委員会でございます。それから、女子差別撤廃条約の中身をこういうものにしようということを審議して決めたのも婦人の地位委員会でございます。それから2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略、ナイロビ戦略ともいわれませんが、2000年に向けての私たち婦人の地位向上のためのガイドライン、基準を定めた条約がございますが、この中身を作ったのも婦人の地位委員会であるという次第でございます。それからこれまで世界会議が3回ございましたが、その3回の世界会議の準備委員会を作って準備をしてきたのがやはり婦人の地位委員会であるというようなことでございます。国際的な舞台では婦人問題のおおよその大きな流れの方向を定めているし、その下準備と言いますか、事務的な事柄、手続的な事柄を処理している委員会であると、そういうふうにご理解をいただければよろしいのではないかと思います。私の前の婦人の地位委員会の日本政府代表でいらっしゃいましたのは、この後のパネルディスカッションでご登場なさいます。現在、市川房枝記念会の理事長でいらっしゃいます縫田暉子さんでございます。それから、現在、女子差別撤廃委員会、こちらは政府代表ではございませんで、専門家の集まりということになっておりますけれども、そこに日本も当選を果たしまして現在委員を送っております。委員としてでいらっしゃいますのが現在駐ウルグアイ大使でいらっしゃいます前の労働省婦人局長でいらっしゃいました赤松良子さんです。

それでは、今年の婦人の地位委員会はどのようなものであったのかということをご話させていただきます。今年の婦人の地位委員会は第32回でございました。先ほど司会の方がおっしゃってくださいましたように3月14日から3月23日までオーストリアのウィーン国際センターというところで行なわれました。今年の婦人の地位委員会は2つの点で新しい1歩を踏みだした委員会であると言われております。その1つは何かと申しますと、婦人の地位委員会の毎年開催、これから2000年まで毎年開催というふうに昨年の婦人の地位委員会で決められたわけでございますが、その毎年開催の最初の委員会であったという点で画期的でした。それからもう1つは、優先テーマと言ってよろしいかと思いますが、これから2000年に向かって婦人問題を解決していくときに、こういう問題に優先権を与えて取り上げて解決していくということで、去年とりあえず5年間分が決められたわけでございますが、その優先テーマを討議する最初の委員会でもあったわけでございます。優先テーマについては後ほど申し上げますが、そういう意味で大変注目される1つの歴史的な1歩をする婦人の地位委員会でございました。メンバー国は32か国でございますがそのうち1か国欠席がございまして参加国は31か国でした。それに加えてオブザーバー国がこのメンバー国を上回る35か国でした。このオブザーバーといいますのはどの国でも出席してよろしいわけでございます。いま、日本はメンバー国でございますけれども、もし、メンバー国でなくなったとしたしましてもオブザーバーとして出席すればよろしいということでございます。ついでに申し上げておきますとこのオブザーバー国というのは投票する権利がないだけでございまして、そのほかは討議にはどんどん参加する、スピーチもできる、決議案も出すことができるという意味で相当活発に活動できるという立場にございます。それから、国連機関として、ILOとか、FAOとかというところでございますが、そういうところが11機関。それから、NGOでございます。NGOというのは非政府機関でございます。政府ではなくて、民間の団体でございます。先ほど、中村先生からNGOのお話がございましたが、その非政府機関の団体が22団体出席しておりました。日本はメンバー国でございまして、私のはかについて先日まで総理府の婦人問題担当室にいらっしゃいました川橋参事官。それから、当労働省からは婦人局の太田婦人政策課長が参加をしてくださいました。

さて、会議でございますが、議長にはカナダのリンゼー・ニーマンさんを選びました。カナダは非常に婦人問題に活発な国でございまして、現在、世界の婦人問題をリードしている、おそらく最も積極的な国の一つと言って差し支えないのではないかと思います。そういう点で大変各国の尊敬を集めております。そこからリンゼー・ニーマンさんという女性が選ばれました。40代でございますか、いつもスラックスをはいて、上から非常に着易そうな洋服を着て、髪の毛を短かくショートカットにした大変素敵な女性でございます。ほとんどお化粧もしてないのではないのでしょうか。現在、外務省で対外援助の問題を主として扱っていらっしゃいます。出身は大蔵省だという方でした。非常に冷静で、静かで、ものの言い方も大変落ち着いています。彼女の英語ならば私などでも聞きとることができる。つまり、単語を1つ1つ言うてくれるというような形で話してくれるので、英語を母国語としない国の人たちからは大変ありがたがられていました。正に国際舞台で活躍する女性として私たちが見ていて素敵だなと思うような方でございました。副議長はブラジルと中国とチェコスロバキア。これは各地域から選ばれました。それから、書記はモーリシャス（アフリカ）でございました。アジアからは副議長には中国がでたわけでございます。ここでやはり一言申し上げておきたいと思います。今度の会議での私の印象でございますが、中国が婦人問題に非常に熱心になってきています。どのパーティにも必ず誰かが出席して、

中国の婦人問題の現状を話します。それから、中国に来てほしいというふうに各国をお招きするというような形でございました。過去私は2回婦人の地位委員会に出席させていただきましたが、それと比べましても中国の婦人問題に対する積極姿勢というのは目立つなという感じがいたしました。

それで、議題でございますが、議題は全部で7つございました。その中で主な実質的な議題といえますのは、こういう会議のテーマでございますからちょっと堅いものでございますが、読み上げます。国連システムに関するプログラム作成と調整。婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関するモニタリング。それから、プライオリティーテーマ、先ほど申し上げました優先されるべきテーマ。これは平等についてはナショナルマシーナリーで、つまり、国内で婦人の地位向上のための組織。それから、発展に関しましては農村婦人の問題。平和については情報と平和教育へのアクセス。それと、婦人に対する暴力の根絶というようなテーマが今年のテーマでございました。これをめぐりまして討議が行われたわけでございます。その結果といたしまして、決議案が全部で26、今度の会議では出ました。26の決議案というのは大変多いわけでございます。これまでは12、3とか、多くても17、8というような感じでございました。今年は26あったわけでございますが、このことの意味することは何かと考えますと、一つには婦人問題についてそれだけ具体的に決めなければならないことが多くなってきていると言えるのではないかと。もう一つは期間が限られておりますために、婦人の地位委員会は8日間でございますために、いろんなところの国がだした決議案について十分整理ができなかったために多くなったという面もあるのではないかと。ともあれ26の決議案ができました。その中で3つの決議案だけが投票に付されました。つまり、3つだけが意見の一致をみなかったわけでございます。残り23の決議案は全会一致で、コンセンサスで採択されたわけでございます。

意見の一致をみなかった決議案3つは何かと申しますと、1つはアパルトヘイト下の婦人と子供という決議案。もう1つは、ナミビアにおける婦人と子供という決議案。それから、パレスチナ婦人の状況という決議案。つまり3本とも政治的な意味合いを強く含んだ決議案でございます。このような決議案に関しましては、それは婦人の地位委員会で扱うべきではないというような意見。あるいは、そういうことに違反している国に対して制裁をするということに関しては反対だというような意見とかいろいろございまして、この3つは投票に付されました。しかし、いずれも賛成多数で可決され採択されております。

残りの決議案の中で主なものを申し上げますと、例えば1990年の拡大婦人の地位委員会という決議案がございます。これは何かと申しますと1990年に婦人の地位委員会の拡大委員会を開こうというものでございます。期間は10日間。去年の会議では、高いレベルの代表が出席をして、期間も延長して討議をしようと思いましたが、今年の会議で決まったことは、期間が10日間ということと、その前の年に各地域、アジアとかアフリカとかラテンアメリカで、地域会議を開こうということでした。つまり、来年でございまして。それからもう1つは拡大委員会と平行いたしましてNGOの民間会議を開くということです。これまでも世界会議のたびごとに民間会議が開かれておりますが、同じような趣旨かと思えます。1990年というのは、1985年に国連婦人の10年が終わりまして、ナイロビの世界会議がございました。それ以後世界会議らしきものが開かれていないわけでございまして、その5年の節目にあたります。西暦2000年に向けて婦人の地位向上のための将来戦略は、5年ごとに見直して評価しなしまして、各国がどう取り組んでいるかを検討し、次の政策を考えるとございまして。その5年の節目が1990年でございまして。そこで婦人の地位委員会を拡大してやりましょうというのでございまして。中身の詳細は来年の会議で決

められます。これがミニ世界会議というような形になるのではないかという見方もございます。しかし、世界会議ではございません。しかし、メンバー国でなくても、オブザーバーとしてどんな国でも参加できるわけですから、たくさんの国が参加して、それで高いレベルの方が代表として参加して、そして、NGOの民間会議も行われて、ということで、どうもこれはミニ世界会議ということになりそうだという予測もございます。開催場所は今のところウィーンでございます。同時にそこで次の世界会議をいつ開くかということが討議されることになっております。今年の会議からの感触では、世界会議はどうも1995年ということになるのではないかと私は思っております。もちろん決まったわけでもなんでもございません。

その他に、今度決まった大事な決議案といたしましては、婦人の地位委員会のメンバーを増やすということが決まりました。なぜ婦人の地位委員会のメンバーを増やすのが大事なのかと言いますと、去年の会議で婦人の地位委員会をこれから毎年開くということが決まった。これまでは1年おきだったのでございます。それと今度のメンバーの拡大が決まったということとを合わせまして、つまり、婦人の地位委員会強化の方向が具体化したということです。婦人の地位委員会は、西暦2000年に向けて婦人の地位向上のための将来戦略を実施していく、その具体的な中心の機関にならなければならないというふうに定められております。そこでこの婦人の地位向上のための将来戦略についてやらなければならないことはたくさんあるのだということで、まず毎年やりましようとなり、今度はメンバーをもっと多くして、いろんな地域の意見を反映することができるようにならう、というようになったわけでございます。具体的には、今32か国でございますが、今度は43か国とすべきであるという案ができて、これは満場一致で採択されました。なぜ43か国かと言いますと、この婦人の地位委員会の今の32か国というのが決められましたときには、これは1966年なのでございますが、そのときには国連の加盟国は120か国でございました。ところが今日1988年におきましては国連加盟国は159か国になっております。そこでその比率で考えていくと11ぐらい増やすのがいいのではないかというので43か国になりました。これは国連の大事な委員会であります人権委員会と同じ数であります。細かいことは避けますけれども、この決議案をめぐる間に実にいろんな意見がでました。いろんな意見の対立もございました。数はすんなりと決まったのでございますけれども、地域的な配分で、アジアから何か国、アフリカから何か国という、それをどうするかということに関してはみんなそれぞれ自分の地域からたくさん出したいものですからいろいろ意見があったわけでございます。長い話し合いを重ねて、最終的には開発途上国が、私たちが譲りましようというような発言をすることでその地域配分も決まったわけでございます。

それからもう1つ女子差別撤廃条約に関する決議案がございました。これは先ほど申し上げました婦人の地位委員会と、女子差別撤廃委員会と、その2つの委員会の間の連絡を緊密にとり、そして、女子差別撤廃委員会は女子差別撤廃条約をかなめとして、そして、婦人の地位委員会はナイロビ将来戦略をかなめとしてそれぞれの活動をし、それぞれが意見の交換をし、レポートを交換しあい、あいたずさえ婦人の地位向上を計ろうというねらいです。決議案では、それぞれの会議が開かれている期間中に、議長がお互いの会議に出席しあうという形で、この2つがダブったことをしないように、そして、婦人の地位向上のために十分働くことができるようになっていました。実は私ども日本は、いま申し上げました決議案の共同提案国になりました。これも満場一致で採択されました。その他、国連の中での女性の雇用でございます。国連というのはこうして婦人問題を各国にこうしなさいとか、こういうふう

したらどうですかということをしているのですが、かんじんの国連自身の婦人の採用状況とか、婦人がどの程度その政策決定、方針決定の高い地位に登用されているかということを考えてみると、まだまだ問題があるわけでございます。国連は1990年までに、国連全職員の中での婦人の割合を30パーセントにしろ、という決議案が前に出ております。それを実行するために現在その任に当たる役職の人が事務総長補という高い地位でコーディネーターをつとめています。その人の任期をもっと延長して女性をたくさん採用し、同時に高い地位につけるようにしろ、という決議案もありました。あるいは、特に国連は開発問題を中心にとり上げておりますけれども、開発に婦人をもっともっと参加をさせて婦人問題の視点をもっともっと入れていきなさいという決議案もございました。あとちょっと興味のあるもの、といたしましては、言葉の問題も取り上げられました。それは国連では、例えば、女性の議長を呼ぶときには「チェアマン」といわずに、「マダムチェアパーソン」と「チェアパーソン」を使います。つまり「マン＝男」とは呼ばないわけです。ところがそれが文章になってでできますと「チェアマン」というふうに昔からの言葉遣いになっているわけです。これはおかしいではないかとなりました。事務局の答弁は、それは国連には、どういうふうな書き方をするというような決まりがあって、その決まりに従えばこれはチェアマンと書くようになっているというものでした。それはやはりおかしいということで、性差別的な表現をなくするようという決議案が出されました。たしかブラジルの提案で、それで、カナダ、メキシコ、アメリカなどが共同提案国になりました。西ドイツもそうだったと思います。これを満場一致で採択されました。以上が決議案の具体的なものの主なものでございます。

それからプライオリティーテーマ、優先テーマでございますけれども、先ほど申し上げましたように国内組織、農村婦人の問題、それから、情報と平和、それから、婦人に対する暴力の問題が取り上げられたわけでございます。来年はどのようなテーマが取り上げられるかということを一言申し上げておきます。来年は、平等につきましては、婦人の経済社会的参加でございます。経済とか社会への婦人の参加という問題。その参加における平等の問題というのが、平等のテーマとして取り上げられます。それから、発展のテーマといたしましては婦人と教育でございます。現在女性は識字率が低いわけでございます。開発途上国においては特にこのことが問題になっています。その識字率を高める。差別的表現になって恐縮ですが、文盲の根絶でございます。また、健康や社会サービスの問題、人口問題などが発展のテーマとして取り上げられます。それから、平和のテーマといたしましては、テーマのタイトルとして国家建設及び公正な社会経済システム創設への婦人の完全な参加というふうになっております。つまり、国のあり方、社会経済のシステムのあり方とか、そういうものをつくっていくところに婦人が完全に参加できるようにというふうなものでございます。それが、来年の優先テーマとして取り上げられます。

それでは最後に、会議に出席しての私の感想を簡単に申し上げさせていただきます。いくつかございますが、1つは先ほどいふれてまいりました婦人問題についての活発な国でございます。カナダ、オーストラリア、引き続き非常に活発に活動しております。それに加えて今年目立ったのは、アジアの諸国が大変婦人問題について活発になってきたということでございます。どんどん決議案をだそうというような動きもしておりました。発言も多くございました。そのアジアの中で非常に活発な国だと思いましたがパキスタンでございます。パキスタンは全体に対して、途上国の立場でのさまざまな提案をなさっていらっしゃいました。2番目の感想でございますが、2000年に向けての婦人問題の中心は開発に移っているということでございます。いわゆる先進国と言われる国々の代表の方々の発言を聞いてお

りましても、開発途上国の国々の発言はもちろんでございますけれども、とにかく開発問題に集中してきております。国際婦人年及び国連婦人の10年をへて、婦人の地位は向上し、婦人問題はかなり解決をみた部分があるわけでございますが、しかし、開発途上国においては婦人の状況はこの間にむしろ悪くなっているという部分があります。それは貧困の問題でございます。貧困による、先ほどからでております、例えば識字率が低いという問題とか、婦人の健康が害されているという問題、雇用が十分でないという問題、失業率が高くなっているという問題、それから、水の供給などが不十分であるという問題、いろいろございます。そういうことから、国を創っていく過程に婦人が少しも参加をできないというようなことも出て参ります。そこで途上国の女性たちは、こんな問題があるのだということを熱心に会議の場で訴えます。それに対して先進国の女性たちは、世界の婦人の地位を上げるということからいくと、こんなに困っている人たちが世界の女の人たちの中にはいるのだから、そういう人たちに対して私たちができることがあったらしていこうではないかという姿勢が非常に強くなっております。婦人の問題で、婦人の開発の問題というのが2000年に向けておそらくは中心のテーマであろうというふうに思わせられます。先進国の女性のこの問題への関心が高まっております。一つの例は、例えば、アメリカでございます。これまでアメリカは、開発問題には決して積極的とはいえませんでした。が、今年は、政府スピーチの最初に、開発問題を取り上げて、特に農村婦人の問題について、こういうことをするべきだというスピーチをしました。政府レベルでそうでございます。同時に民間のN G Oの発言はほとんどすべて開発の問題でございました。民間は民間でやっていこうではないかというような姿勢が非常に強くなって印象を受けました。

最後に日本の立場でございます。先ほども申し上げましたように共同提案国の1つになりました。それから、優先テーマをめぐるしましては、婦人の地位委員会で時間が限られておりますから細かいこと、専門的なことはここでは討議しないようにということで、これに向けて専門家会議を開き、そのレポートを出すことになっています。その専門家会議はどこかの国がお金を出さないと開けない。国連そのものはお金がないという状態のものであります。日本は、昨年、国内組織、国内機構の問題、その専門家会議の1つであります国内機構を強化するための情報及び情報ネットワークについての専門家会議にお金を拠出し、会議は今年の1月に行われました。そこで婦人の地位委員会では、この専門家会議は日本がお金を出して開催することができたのであるというようなことでおほめをいただきました。それからまた、最近国連で「国連と女性」という出版物が出されました。これも日本の拠出で、そのことでも評価されました。決して、まだ十分な貢献とは言えないと思いますけれども、しかし、婦人問題への貢献がこういう場で、評価をされたというのは私にとっても大変うれしいことだと思いました。

さて、これからの私どもの課題といたしましては国内の婦人問題の解決に努力をすることはもちろん非常に大切なことでございます。それとともに世界の婦人問題、特に開発途上国の婦人の困難な状況を私たちが十分理解し、日本はなんといいてもG N Pの世界第2位の恵まれた国でございますから、そういう中で暮らしている私たちとしましては、その困難な場にある女性たちの問題の解決に手を貸していく。その姿勢をもつことが大切なのではないかという感じがいたします。

以上で婦人の地位委員会の報告を終らせていただきます。どうもありがとうございました。

## V 公開座談会

### 「婦人の地位 昨日、今日、明日」

上智大学助教授 猪口邦子  
ウシオ電機協会会長 牛尾治朗  
ジャーナリスト 縫田暉子

○縫田 皆さん、お早ようございます。今日の、この公開座談会のテーマは『婦人の地位 昨日、今日、明日』、ということでございます。『婦人の地位』という、大変漠然とした抽象的なテーマで、『昨日、今日、明日』と、これまた非常に文学的な表現で示されておりまして、司会をする者としては心が重いのですが、いまご紹介がありましたように、今日、大変個性あふれる魅力ある講師の方に御出席いただいておりますので、ひとつ自由にお話をしていただきたいと思いますと思っています。

『昨日、今日、明日』ということで、『昨日』というのは、戦後から、国連婦人の10年が終わった昭和60年まで、『今日』というのは、その後から現在までの2、3年の時期、『明日』は、西暦2000年、そのことぐらいを共通の理解といたしまして、自由にお話をしていただきたいと思いますと思っています。

今日の会は、婦人週間の40周年の会でもございますので、昨日、今日の流れを、この婦人週間に合わせながら少し考えてみたいと思います。イントロダクションの意味も含めまして、最初に私が、これまでの背景といえますか、そういうことからお話をしてみたいと思います。

婦人週間というのは、いまさら御説明するまでもございませんが、昭和21年4月10日に日本の女性が、衆議院議員の選挙に1票を投じたのを記念しまして、昭和24年から労働省が、婦人の地位向上促進週間として設けたものでございます。この婦人週間には、テーマといえますか、目標というものを掲げておりまして、今年は「いま個性が性を超える」という、マスコミなどでは、これはお役所らしくない、大変さわやかなテーマだということで、かなり話題になりましたが、今年はそういうテーマが掲げられております。

この過去40年を振り返ってみますと、時代の流れ、そのときに、女性がどういう環境の中で生活していたか、あるいはどういうことをしなければならない、あるいはしたいという願望していたか、期待されていたかということが、このテーマで物語っていると思います。

たとえば、昭和20年代でございますが、このときのテーマの中心は、当時、戦後に法律制度のいろいろな改革が行われました時代でございましたので、女性が新しく得た権利と義務をしっかりと認識しなければならない。認識しようということが運動の中心になっていたように思います。

引き続きまして、昭和30年代というのは、高度経済成長の時代に入ったときでございますが、この経済状況の変化は、女性の生活意識にも大きな影響を与えました。そこで、こういった変化の中で、女性の果たすべき役割は何なのかということが議題といえますか、関心の中心になっていたと思います。

昭和40年代は、経済の安定成長の時期だと思うのですが、こういう中で、女性は着実に職場に進出してまいりましたし、また、時間的にも物質的にもゆとりを持つようになった女性は、職業に就かなくともいろいろな地域活動に関心の目を向け始めました。したがって、この時代には、女性がいろいろな活動をするためには能力を磨かなければ、能力を開発しなければならないということで、能力を開発し、能力を生かすということに重点が置かれていたと思います。

昭和50年代ですが、先ほど有馬さんのお話がございましたが、国際連合の大きな動きがございまして、国際婦人年、それに続く国連婦人の10年という大運動がございました。したがって、国連が目指した目標に呼応しまして、日本でも男女平等の立場で社会参加をしようと、社会参加を促すということに運動が移ってまいったと思います。つまり、私たちの生活領域を大きく分けますと、家庭内と家庭外の生活領域があるわけですが、従来は、主として女性は家庭内の領域で活動していたわけですが、家庭外の領域は男性の分野とされていた。その分野も、こういったように領域を分けるのではなくて、家庭内、家庭外、家庭と社会の両方の分野に男女が共に平等の立場でかかわり、役割を果たし、義務を果たしていかなければならないという、こういう価値観の変化といいますか意識を変える運動、目標というものがかかなり一般に広がってまいったと思います。そして、現在につながってきていると思います。

つまり、戦後1票を獲得して政治に参加したのが出発点となりまして、女性が家庭の役割とともに、社会の一員としての役割を果たす、生きるということが外からも要請されました。この外からの要請というのは、いろいろな動機、要因があると思ひまして、そこにはまた問題があるので、おそらくそういったことが、今日の話題になるかと思うのですが、外からの要請と、女性自身からもそういう認識が高まり、願望が高まっていったことを感じます。

伝統的な役割が崩れていく、流動化していく中で、家庭、職場、地域での女性の生活、地位が変わっていきまして、そういう中からいろいろな矛盾が生まれ、その矛盾の中に女性が悩み、いろいろと模索しているというのが現状だと思います。

こういう中で、『昨日、今日』（過去と現在）にわたります女性の地位、あるいは生活についてお話をいただきたいと思っております。お話の順序でございしますが、昨日、今日、明日の順序で話すというわけでもございせんが、まず牛尾さんからひとつお願いできればと思っております。

○牛尾 ウシオ電機の牛尾でございます。お早ようございます。今日は、女性の中で男性が数少なく大変緊張しております。

というのは、きっと縫田先生などは政府の審議会などで、男性30名に女性1名といった経験が大変に多いだろうとお見受けするのですが、今日の講演会は、ほとんどが女性の方で、何をお話ししていいか、困るわけです。いま縫田先生からお話があった『昨日』の時代ということ振り返ってみますと、私が30歳そこそこで経営者になったとき女性にどう働いてもらうかということは大変に重要なテーマでした。私は、たまたま、その2、3年前にアメリカに留学してアメリカの女性のすごさというか、たくましさというものを拝見して帰ってきたばかりでした。当時、女性は、能力給で使われ、男性は新卒一括採用の終身雇用体制で使われていました。建前では男性と同じ雇用形態をとっているけれど昭和30年、40年ころは、女性は明らかに能力給的な、非常

に競争条件の激しい中で使われていたわけです。

そのときに、四年制大学、短期大学を含めて同期の男性と女性を比べると、女性のほうがはるかに人間として成熟度が高いということに気がつきました。例はよくないのですが、営業や本社などで、あまり会いたくないお客さまが来て、入社後半年ぐらいの人に居留守を使えと言うと、男性はしゃべっている先からばれてしまうような態度をとることが多いのですが、22、3歳の女性はもう、とうとうと、僕が本当にここにいないのではないかというほどとりつくろうのがうまいということで、僕は非常に印象を持ったわけです。

ですから、何かの現場の責任感とか、人間としての成熟度というのは、20歳代を比べると圧倒的に女性が高いという気がします。確かに30歳の男性と20歳の女性が結婚しても、年齢、体験、見識においてむしろ女性のほうがより成熟しているケースが多い。そんなことを職場で実感して、ある高名な雑誌に書いて大変面白がられたという経験が昭和30年ごろにありました。

昭和40年代になりますと、今度は、数多くの女性が男と同じような仕事をするケースが非常に多く出てきて、どうも世の中の男性は、特に日本の社会では、女性に対して理解がないということとを女性がおっしゃることが多くなりました。

先ほど、控室で縫田先生ともお話していたのですが、いまから10数年前に主婦の方たちを中心にした公開パネルディスカッションをしたことがあります。質問の場面になると、女性がつぎつぎと手を挙げて、いかに世の中の男性というものが理解がないか、こういう無理解の中では女性はいいい仕事ができないとかいうお話をされる。じっと聞いておきますと、男性への不満のうち9割までは、実は自分の御主人に対する不満のようです。僕は、そのときに、僕に怖い顔をしておっしゃる方のはほとんどは、家に帰って御主人におっしゃったほうがいいのではないかというお話をしたわけです。

実は、女性は、結婚をしてからも仕事をしようとする場合には、相手を選ぶときから、決意をして志を立てなければいけない。世の中には、山口百恵型と松田聖子型があって、山口百恵というのは、やはり三浦友和みたいな人を選んでいるし、松田聖子は神田正輝を選んで、両方ともそれぞれのタイプでうまくいく。あれがもし、松田聖子が三浦友和と結婚したらきょううまくいかないだろうと思います。

そのように、やはり自分がどういう生き方をするかということを決めて相手を選ぶことが非常に大事です。かわいい女で、好かれて、その人に付いて行きますわというのも、大変に男性にとっては好ましい選択だと思います。そんなことをこういう場であまり言うとも、何か古めかしいイメージになりますが、それはそれで好きずきを選んでいくわけです。ただ、そのように選んでおいて、いわゆる御主人の態度が冷たいからといって変心するのは、われわれはいちばん困るのです。

志というのは、昔流に言えば、15、6歳の元服の時に立てるものでしょう。昔は男性しか元服はなかったのですが、最近は女性の元服が15歳で、男性の元服が30歳だといひます。元服するときから自分の志を立てて考えるということも大事だということを議論したのが『昨日』の時代の中の最近であります。

今年の博報堂のキャッチフレーズは「時流は女流」です。時の流れは女の流れたといわれるく

らいに、これまた、女性に大変におもねたスローガンであります。世間がこういうことを言い出すと、非常に警戒をしないとイケない。女性はいよいよ自信を持ってきたわけであります。最近、「才色兼備」というのは、才能と色けではなくて、妻と職業を兼職をすることだそうです。

これも僕は非常に評価しているのです。「妻職兼備」がなぜいいかというと、母親であることがプライオリティーとしては下がっているからです。

結婚された方が、自分の子供が幼稚園などに通園するとき、最近では車で送り迎えをする。そういうときに、幼稚園の園児が数人いて、当番のお母さまが2名ぐらいいるときにこちらの車が通りかかって、1メートルぐらい近づきでもすると、もうぶっ殺すぞというような顔をしてにらみつけられる。母親になった瞬間にどうしてあんなふうに怖くなるんだらうという気がいたします。

最近の男子社員などは、大学卒でありながら、入社式の前、独身寮の入寮に母親が付いてきて一緒に部屋を片付けるなどというのは当たり前で、入社式に、家族席などを準備する前例などないのですが、この数年は、しばしば母親が現われてわれわれのところに、自分の息子をよろしく頼むとおっしゃる。もし、よろしくなければどうなるか覚悟しろというような感じであります。確かに母親としての女性像は、あまりにも過過ぎるというか、力があり過ぎるというか、本当に社長を代わりたような気がするほどに力があるわけでございます。

そういう点では昨今の女性問題というのは、時流が女流として流れてきているだけに、女性というのは、本当にきちんとものを考えていかないと難しい時代になってきたように思います。

職場的にも、いわゆる生産業からサービス業へ、ハードな仕事からソフトへというように変わってきています。いま雇用関係を見てましても、地方、過疎地域より県庁所在地のほうに職場が多いとか、県庁の所在地よりも大都市東京に求人が山ほどある。そして産業よりもサービス業に仕事はあるし、年を取った人よりも若い人にある。ハードよりもソフトの仕事の能力のある人に求人が集中をする。それに加えて、男性よりも女性に対する求人が多いという時代になってまいりました。

考えてみますと、高年齢で地方で生産業に従事をした男性というのは、かつての高度成長期をしょってきた人たちです。そういう人たちが、この産業構造の変化の中で、海外への工場移転等も含めて、本当に職場がなくなってきました。

その反面、そういう地方の高年齢男性生産業というものの求人の減少をはるかに上回って、東京における女性、若手層、サービス業、ソフトな能力というのは引っ張りだこです。そして結局、求人と職場の比率は、日本全体では、依然として、求人のほうが上回っている状態です。そこで女性というものの地位が非常に高まってまいりました。

現在、第1次産業が、労働者数でだいたい数パーセントでしょうか、サービス業が、いわゆる第3次産業が60%前後になってまいりました。

なぜこういうあいまいな言い方をするのかといいますと、現在の株式欄に載っているような会社分類で、例えば繊維という欄に日清紡と書いてあるからといって、繊維をやっているとは限らない。中身を調べると7割までは違う分野の仕事をしています。メーカーでも、2次産業といっても2.5次産業とか2.7次産業というべきものになっており、また資金運用の面では、収益の半分はサービス業から得ているというように、企業が変質をしておりますので、企業分類というのに

非常に難しいので、いずれにしても、3分の2近くが第3次産業になっております。

その第3次産業の中で、古い第3次産業と新しい第3次産業があります。古い第3次産業というのは、運送業とか流通業、倉庫業、建設業とか、そういう従来型の業種であります。新しい第3次産業というのは、健康産業とか旅とかレジャーとか、カルチャーセンターに代表されるような趣味、文化、芸術、ファッションとかいうように、非常に感性や知性に訴える分野のもので今急ピッチに増えています。あと12、3年もたつと、福祉までが産業分野に入ってきます。そして、3分の2といわれる第3次産業のうち60%ぐらいが新しいタイプの第3次産業として大きく日本に根を張っていくことでしょう。

そういう職種は、就業する場合、女性のほうに、あらゆる点で非常に向いているのです。ヘルスクラブやプール、あるいは健康であるためのヘルス・チェックというところになると、頭数でいうともう男性2に女性8ぐらいの状態になります。

旅行では、添乗員や通訳ということになりますが、通訳などは、圧倒的に女性のほうが多いし、優れている。福祉産業も当然そうでありますし、教育産業でも、女性の地位が非常に高くなってまいりました。

産業構造の変化というのは、ますます「時流は女性のほうに向かっている」といえるだろうと思います。

そういう中で、いわゆる生産中心、男性中心の職場から男女相助ける職場に移っていくプロセスの真最中というのが現在でありましょう。

しかし、企業というのは、古いものから新しく変節するというのは非常に難しいのです。経済分野全体では、古いものから新しいものに移りますが、個別企業としては、その企業が衰退して新しい企業が出てくるわけです。新規に出てくるというところに女性の活躍する場面が非常に増えてくるだろうと私は思っております。

この女性問題というのは、ほとんどわれわれが、いちばんの最終のゴールだろうと思います。

この春に、68年続いた婦人倶楽部が廃刊になりました。しかし「働く女性を応援しよう」というキャッチフレーズの『日経ウーマン』とか『HANAKO』とか、最近はいろいろな本が出ております。そういうものを見ていても、いわゆる従来型の主婦を対象にするものよりも、働く女性をターゲットに絞った雑誌のほうがどんどん増えてくる。世の中もそういうことをはっきりと認め始めた。婦人がワーキングウーマンになり、「婦人」という言葉がデッド・ワードになるのではないか。これは、私が言っているのではなくて、電通『アイ』の脇田社長のコラムで読んだわけです。「婦人週刊」は、やはり「女性週刊」になったほうがいいのではないのでしょうか。「婦人」というのは、対応する男性の言葉がないのです。「婦人」の相手は何だろう。「主婦」の相手は、「婦人」の「婦」に対して「夫」を書いて、「主夫」だという言い方があります。「主婦」の相手は「主人」だという言い方もありますが、後者は封建的であり、前者は非常に理解があることになっているとも聞いております。とにかく言葉とか雑誌とか、感性で男女間を見ることが、実は非常に大事なことです。かつて、サルトルの恋人であったシモーヌ・ド・ボーヴォワールの『第2の性』という本で、「なぜ第2の性なのか」という、大変に深い論説を読んで私は感動したことがあります。

アメリカでは、全く「男性か女性か」というふうな議論を越えて、本当にあらゆる分野に女性が初めから人間として非常に優れた魅力をもって働いていらっしゃるケースが多くあります。「婦人の地位 昨日、今日、明日」ということでいちばん申し上げたいのは、昨日の婦人問題の延長の中に、今日の婦人問題をとらえようとされないほうがいい。世の中が非常に断続的に、しかも急ピッチに変化するとき、今日の婦人問題はまず今日の女性問題と改めた方がいい。昨日の婦人問題の経過をはっきり忘れて、現実の中での男と女、職場における仕事というものを眺め、新たに今日は今日として考える部分が50%ぐらいあっていいのではないかとということを申し上げまして、初めの問題提起に代えたいと思います。ありがとうございました。

○篠田 ありがとうございました。猪口さんお願いします。

○猪口 きょうは、若輩の身でこの座談会に参加させていただきまして、大変ありがたく思っております。

いま牛尾先生の話聞いてまして、やはり非常に男性的な視点が強く出ているなあと感じたのであります。

まず第1に、昨日とは今日は別だから昨日のことは忘れて、今日を今日ととらえ、明日を見ていこうと、女性はやはり、もう少し時間の流れの中で、歴史を大切に、もう少し全体の有機的なつながりというものを考えながら前に進んでいこうという、そういう発想をするのだと思います。

私、今日、いちばん最初に申し上げようと思ったのは、この会場にいらっしゃいます私より年上のすべての女性に、本当に心からお礼を申し上げたいというふうに思っております。本当にありがとうございますと申し上げたいのです。というのは、まさにその方がたのお陰で、私たち若い世代、若い日本の女性の世代が、かつてないほどの新しい機会に恵まれているわけです。

少し個人的なことで恐縮なのですが、私は国際政治学を上智大学で教えておりますが、アメリカに留学するとき、あるいは政治学を専攻するとき、あるいはさらに大学に職を求めるとき、それぞれいろいろなバリエーションがありました。しかし、そのバリエーションというのは、自分が何らかの努力をすることによって、十分に克服できる程度のバリエーションに、すでに私が職業を求めたときにはなっていたのです。そのような時代に生れ、そのような時代において職業を手にすることができたということの幸せを、私はときどきふと思い起こして感じるのですが、まさに多くの今日の日本の若い女性にさまざまな個性を生かす機会、あるいは能力を生かす機会が開かれているのは先輩の女性の方が非常に長年にわたって精力的な努力を重ねてくださったお陰であろうと思います。ですから、まずお礼をと。

もちろん現実にはいろいろな問題があります。しかし、現実の問題を考えるときに、いったい私たちはいままで何を達成したのかということについての評価も、やはり十分にやっていたいかなければならないと思います。それできなければフェアでないと思うのです。実に大きな成果を出して下さって、その上で、いま若い世代はかつてないほどの機会を得ているんだというふうに申し上げたいのです。

たとえば、今日の部類に入るのでしょうが、男女雇用機会均等法が施行されて1年になりますが、これは単なるガイドラインではないかというような批判も初めのころ聞かれたのですが、私は、大学の現場で、女子学生を指導していて、断固として証言できることは、この1つの法律が、

実に大きく女性の就職機会を変えたということです。たとえば、私のゼミから2年前に就職した女性は、いわゆる一般事務的な形でしか就職の機会がなかったのですが、しかし、同じゼミから、2年後に就職していく女子学生たちは総合職で就職できています。つまり同じゼミから就職しているにもかかわらず、後輩のほうが非常に意思決定にかかわるような形での就職の機会に恵まれるようになったということです。

この問題は、いままでの先に就職した女性が、今後組織内でどう処遇されるかという、さらに大きな問題を生んでいます。いずれにしても、1つひとつのこのような努力によって、目に見える変化がいくつかの場で確実に起きてきているんだと、そして、それが十分に評価すべきことであるというふうに感じます。

私は、この女子学生の就職機会の拡大については、日本の社会も本当によくなっているんだなあということを久々に確実に実感できた数少ないことかなあというぐらいにさえ感じております。

しかしながら、実際には今日の女性の労働市場を見ますと、いろいろな新しい形の問題が出てきていると思います。いま牛尾先生もおっしゃっていましたように、経済のソフト化について、女性の雇用機会が増えていることは確かです。しかしながら、実際には、マスコミなどで華やかに報じられている内容とは裏腹に、その実態というものがいろいろと問題を含んでいるものと思います。大半の場合、女性労働というのは、極めて知的な労働を提供しているにもかかわらず正社員としては登用されていなくて、たとえばカタカナ職業といわれるようなコピーライターでありますとか、エッセイストでありますとか、スタイリストでありますとか、フリーのライターとか、エディターとかいろいろな、そういう職業に女性が就いているわけですが。彼女たちは、いつでも切り捨てられるようなフリーな社員としてしか実際には登用されていなくて、非常にいろいろな面で不安要素を抱えていると思います。

私が、いま感じますのは、日本の女性の労働市場構造というものが3つぐらいの層を成しているということです。一部には、大企業あるいはプレステージを気にするような部門において女性を積極的に登用するということも見られます。そういう場合に、どちらからといえまだ非常に象徴的な形でしか女性の登用がなされていない。ですから、ここに一握りの象徴的な成功を収める女性という存在があるのです。その別のところに、極めて高度な専門性のある労働、あるいは知的な仕事を提供しているにもかかわらず、フリーの地位に甘んじている大量の女性という層があると思います。それから最後のところに、従来どおりの組織内補助的な労働に従事しているというような大量の女性がいて、このような構造を持っている中で、象徴的な成功を収めている層が、よりもっとどうやって拡大できるだろうか、フリーな地位に甘んじていなければならない、実際には、もう少し組織的にきちんと登用されたいと思っている女性がどうやってそれを実現していけるだろうか。また、組織の中で、従来女性というだけで、補助的な仕事に押し込められた人たちが、まさに個性が性を超えて、その人の個性に合うような仕事を手に入れていくことができるかということは、「今日」そして「明日」にとって非常に大きな問題ではないかなあという気がいたします。

さらに、その中で、特に強調したいと思いますのは、今後は女性が労働力という形だけでなく、もう少し意思決定、いろいろなレベルの組織がありますが、いろいろな職場におけるその決定権

を持つような、そういう形での社会参加をしていく方向を追求してはどうかあという気がいたします。

先ほど牛尾先生が居留守の使い方が・・・居留守を使っている人のそのメッセージの伝える方法がうまい女性の能力ということをおっしゃいましたが、私は、その居留守を使う人のうそを伝える側に女性が立つのではなくて、その居留守を使う立場になるべきでないかというふうに思うわけであります。

たとえばアメリカを見ても、最近の身近な話題で、たとえば大統領選挙が今年ありますが、大統領候補者の奥さんたちを見ても、かなりの人が有職婦人です。思い出していただけるかどうか分かりませんが、共和党からの候補でありましたドール候補の奥さんは運輸大臣でありまして夫の選挙運動のためにその職を退きましたがそのほか、弁護士であるとか、あるいは大学にかかわっている人とか、あるいは編集者とかライターであるとか、非常にいろいろな多種多様な仕事を持っている人たちが奥さまであるということ。私たちは改めて知ったわけがあります。

それに象徴されるように、アメリカあるいはヨーロッパの国々では、ごく普通に、かなり個性を生かせるような職場にいろいろな女性が進出するようになっています。

ここで、改めて強調したいのは、個性を発揮し、意思決定にかかわれるような方向に日本の女性ももう少し進出していくべきではないかということです。

先ほど、審議会などで鏡田先生が「紅一点」でいらっしゃるということ、やはり牛尾会長がおっしゃれましたが、その「紅一点」云々という点も、やはりまだ日本の女性の問題が解決されていないところだと思うのです。「紅一点」というのはほめ言葉では必ずしもないのではないかと、それだけまだその社会がそのような重要な役割を負うようなところにおいては、女性に十分に開かれていないというふうに考えるべきではないかと思います。

男の人たちはいろいろなところに同じような志を持って、同じような努力を積み重ねながら仕事をしている人たちがいますので、ネットワークをかなり自由にできるわけです。女性の場合、職場で「紅一点」であったりする場合には、いいときはいいのですが、何か問題があったときには孤立してしまうと、そういう弱さを常に抱えていると思います。そして、それが非常にしんどいことであると思います。

私の願いは、一握りの女性が象徴的な成功を収めていくという時代は、もう終りにして、これからは、女性が層を成して意思決定にかかわるような、そういう形で自分の個性を生かし、仕事をしていくことです。それによって、女性間の職業的なネットワークも可能になりそのときに初めて本当の意味での社会進出、あるいは社会参加ということが、男性と同等なレベルで達成されるのではないかということです。

○鏡田 どうもありがとうございました。

さらに補足あるいは別のこともいいのですが、牛尾さんから伺いたいのですが、こういうことも含めていただければありがたいと思うのです。先ほど牛尾さんが現在、非常に産業界で女性が求められるようになったと、それは地域あるいは分野の別はありますが、そのことで非常に新しいというか、希望が持てるような御発言があって、そのことについては猪口さんから問題提起

もあったのですがやはり私は、その点について、本当に員数としてと言うとあまり品がないのですが、員数としては、女性数は数えられてきていますが、やはり、いろいろな経済情勢の変化の中で、決して本当の戦力として認められていないという状況があって、それでは、やはり女性の地位が上がったといえないのではないかという気がするのです。そういうようなことで、問題を少し聞かせていただきたいということと、猪口さんのご発言の中で、ちょっと含めていただきたいのは、社会参加、ことに方針決定の場の参加の重要性をご指摘になって、私も全く同感でございまして、たとえば、いま日本の国会の中で女性の議員の占める割合は3.8%、地方議員が増えたといっても2.1%といった状況ですし、審議会のメンバーも60年までに10%という目標が達せられないで、確かに昭和50年の2.4%は、62年には6.3%まで女性の参加率が増えましたが、なかなか遅々として進まない。地域活動の中でも、女性がずいぶん活躍しているはずなのですが、その長はほとんど男性が占めておりまして、少し古い労働省の数字ですが58年の数字で、地方組織の長にあるのは96%は男性であると、あと、細かいいろいろな会の数字が組織別にありますが、そういうような状況が出ております。猪口さんに、いまアメリカの大統領候補の夫人の話が出ましたが、そういう日本との違い、なぜ日本ではなかなか出られないかということも含めてご発言いただきたいと思います。牛尾さんからお願いいたします。

○牛尾 日本が世界の中でもかなり豊かな国になり、成熟した社会の中で、かなりのレベルの文化生活を送ることが国民のひとつの標準的な生活基準になってきました。実は他の国でもかなりレベルの高い文化生活を送ろうとすればやはり、34、5歳までは共稼ぎをするのが基本的な収入の条件であり、通念になっています。30歳、35歳で、男だけの収入で妻と子を養うことなどということは、先進社会では無理であって、それなら生活レベルを、いわゆる文化的には落していかなければいけない、マスコミや雑誌に書いてあるようないわゆる生活を送ろうとすれば、夫婦共稼ぎが当たり前なんだという通念は、東京などではかなり行き渡ってききましたが、日本では、浸透しない。一緒に働く場合に、常に奥さんが御主人よりも後から出勤して、御主人よりも先に帰れるような職場を選ぶことは、事実上無理であります。御主人よりも早く家を出たり、御主人よりもはるかに遅く帰るとき、同じようにかばい合い、それを周囲で見ているその御夫婦の両親や家族も理解を示し、また隣近所もそれを当たり前だと思うことが必要でしょう。やはりこれから数年間男女ともにそういうことを認めていく努力と通念のつくり方が非常に重要なポイントになると思います。

もう1つは、いま猪口さんからもご指摘があったのですが、これまでの日本の、企業組織の通念から申しますと、男性は新卒、大卒を一括採用して、同年同期がだいたい終身雇用のもと年功序列型で進み、ほどほどに努力をしていけばだいたいのところまではいくようになっている。それに対して女性は、能力のある人は、それなりに男性並に何とか抜擢されることはあっても、普通であれば数年である程度昇進するけれども、緩やかになってきて、男性のようずっと先までは保障されていない、努力して能力があれば、保障するということで、冒頭に申しましたように男性は終身雇用のややエスカレーターに乗ったような保障があるけれども、女性のほうは、それが全然ない、そこは初めから能力型の競争条件を突きつけられていると申し上げたのです。いま総合職という言い方がありましたが、最近では従来型の女性の採用の方式と、男性並の総合職とし

て採用する場合とがあり、後者の場合には、必要に応じて転勤ももちろんしてもらいます。ごく最近、僕の知っている友人のお嬢さんは某銀行に入って1年目に東京から札幌支店に勤務になりました。それは従来から男性では当たり前のことなのです。海外での勤務もある。そういうことを受け入れることが総合職のコースになっているわけです。

片方で、男性のほうでも、もう自分は転勤型の出世はいやだ、定住型のコースでいきたいという希望者がたいへんに増えてまいりました。だからわれわれは、出世コースを転勤型出世コースと定住型出世コースに分けております。従来は定住型というのは、ローカルエンプロイ（地域採用）というような形で、出世に対してはやや低く扱ったわけですが、最近は、転勤型コースと定住型コースに分けて、両方ともそれぞれ違った道であるという評価をして、その間に差をつけないという方向になってきております。そういうように男性のほうも変わってきました。

今度は、1ドル180円ぐらいの体制になり、競争が大変に厳しくなってきますと、もう同時入社の人を、10年後には係長に、15年後には課長にして、あとは部長にするというようなエスカレーター型コースが無理になってきます。また情報化社会になってまいりますと、そういうことを可能にするピラミッド型の組織が無理になってきて、現場中心の小さなネットワーク型の組織になって、栄進は能力主義に変わってきます。ということは、従来型の地位、いわゆる従来型でかなり保障され、保護された男性の職場地位に、女性がどうやって同じように扱われるかという議論が出てまいります。最近は、男性が従来型の女性と同じような地位の中で、男女いっしょになって競争社会に生きるというような方向に世の中は変わってきつつあると理解してもいい部分があります。もちろんそうでない部分も残っています。

いま猪口さんから女性は、正社員にしないで、契約とかフリーの地位になることが多いということでした。最近、やはり本当に能力のある人は、正社員で組織のがんじがらめの中で、年間好きなときに休暇も取れないというような社員生活よりももっと自由でありたいという希望が非常に強くなってきた。その場合、男性のほうが臆病で、そういうことを敢然と実行する人は少ない。女性の場合には、正社員にもなれる、フリーでもいいというときに、フリーになって、そのかわり好きなときに3週間海外に行くとか、そういう生活を選ぶことのほうがより豊かな生活なんだという感覚も、ある種のフィールドではかなり強くなってまいりました。

そういう点で、今日の男女間の職場社会生活の問題という際に、過去の累計と相当対比の仕方が変わってきているということを実は申し上げたかったのです。

いちばん最後の問題提起の、政策参加とか、マネジメント、意思決定に女性がどう参加をするかという問題ですが、これは男性でも自分はどうしてもそういうところに参加できるのかということを討論すれば、大変に難しい問題であります。女性だから配慮されているという部分も若干はありますが、やはり数多くの人間がそういうものに参加する地位までくるには、相当な努力と競争というのが男女ともに共通した条件なのです。

3日ほど前に、たまたま私は京都に行っておりました。どのホテルも女性経営者で超満員でした。聞くと、商工会議所か何かの婦人経営者の大会があって、2,800人の婦人経営者、女性経営者と呼ぶべきでしょうか、来られており、一晩であっというまに消え去ったのです。折角京都まできて、2,800人が一堂に会せば、三晩ぐらい泊まって、一緒にゴルフをすとか、一緒に観光をする

とか、一緒に飲むとか、何か口実をつけて遊ぶということを、男性はすぐ考えるのですが、女性は一晩にして消えてしまう。

どうやって地位を得るかということ、地位を得た後どのようにそれを発展するかということも大変な議論になるはずです。仕事の出来具合は同じだけれども、一緒に遊ぶとつまらないとか、一緒に無駄話をするとか、何とも言えないささやかな悪事を働くとか、そういうゆとりが感じられない。女性だけの中ではきっとあるのでしょうが、何かそういう人間としての、直接プラスにならなくても、何らかの人間関係を広めるとか、知識の幅を大らかに膨ませていくとかいうような生活体験が薄いようにも思います。きっと社会環境があって、家に残した夫や子供のことを考えると、もう1日ですぐ帰るということかも知れませんが、そう言われると男は立つ瀬がない。男性も同じように妻と子供のことを思っている、3日いる場合がしばしばあるのです。その辺は、両方の感覚がどうか歩み寄っていくことが必要だろうと思うのです。

経済同友会でも、いま30名ぐらいの女性会員がいらっやまして、おしなべて男性会員に比べるとはるかに出席率がいいし、熱心で、真面目である。実は、真面目であるので、ちょっと不真面目なことが言にくいのです。私も副代表幹事をしているのですが、女性の方が何かバツとおっしゃると急に真面目な話になって、全然崩れることができなくなる。ケースバイケースなのですが、今日の座談会でも、猪口さんが来られるというと、きっと僕の話すことは、文句を言われるだろうと思って、裏切らないようにしましうよと、ちゃんと事前に打合わせをしたのですが初っぱなからバーンとやられてしまう。これが女性のいいところなのです。私がいちばんに思うのは、男性に向いている指導者層とか政策参加の場所に女性が入入るといふことも必要ですが、男性よりも女性に向いているデシジョンメイキングやマネージメントがあるのです。

そういうものをつくられたほうがいい、日本の男性というのは、人間関係をやたらに気にして、割に小心翼翼として、根回しをしてじりじりじりじりやる人が多いのです。例外はありますが、おしなべて、女性の方というのは、割とスカッとものを言う人が指導者になる場合が多いですから、そういうことが向いているところなどは、本当に女性が前に出ればいいという気がします。

しかも、日本の男性もリーダーシップがどんどん変わっている真っ最中ですから、いま女性が、男性と同じように仕事をするときには数多くの障害が山ほどあると思うのです。しかし、男性同士のあいだでも、学歴尊重とか家系尊重とか、いろいろなそれぞれの生いたちなど、やはりいろいろなものがあって、見方によっては全部の場面に障害があるので、男女の問題の障害だけをあまりクローズアップすることは、かえって男女が緊張しすぎる。ここまでくると、あまり障害があると強調するよりも、どんどんなだれ込んでいったほうがいい。女性が非常に優位な時代になったという流れをつくって、男性がさっと逃げていくような雰囲気にしたほうがよさそうです。障害があるというと、僕も安心するのです。障害があるのか、じゃあ、少少のことを言ってもいいやという気がするのです。障害がなくて、逆障害があるような話を聞くと、急におもねるようになるのです。

そういうように、やり方というの、かわってきます。そういう意味で「昨日」の婦人週間のやり方と、「今日」の婦人週間のやり方というのは、相当思いきって変えられたほうが楽しいし、面白い。参加している人も、何か被害者集団であるよりも、加害者集団のほうが楽しいと思うの

で、気持を変えて、そういう問題提起も申し上げました。

○縫田 どうもありがとうございます。猪口さん、先ほど私が申し上げたことも含めていただきたいのですが、時間があつという間に過ぎてしまいまして、あと10数分しかないので、最後のまとめの「明日」ということを最後にまた御発言いただこうと思っていたのですが、少し時間を取っていただいて結構ですから、先ほどの補足と、まとめの「明日」ということも含めて、続けてお話いただけますでしょうか。

○猪口 いま牛尾先生から競争社会の厳しさということで指摘があって、私は、それは非常に重要だと思うのです。別に事前に打合わせどおりにメールを送っているわけではないのですが、しかし、あるところまで、女性の権利が実現していった。そのあとの先のことは、まさに個々の女性がどうやって競争的な関係の中で、それぞれの能力を伸ばしていくかということにかかっているわけです。ですから、その先のことは、女性だから差別されていたとか、女性だから機会がなかったというような言い方は、もはやできなくなっていくんだということですが、これは非常に言いにくいことであつたのではないかと思います。しかし、指摘していただいて、それがまさに現実的な非常に重要な点だと思いました。

先ほど縫田先生から質問を受けましたアメリカ、その他の国では女性はかなり高い意思決定の権力を持つようなところにまでいっているのに、日本では必ずしもそうではないのはなぜかということちょっと考えていたのですが、いくつかの理由があると思います。

1つは、女性の社会進出が、欧米の場合、日本より少し早く始まったと思いますので、どの社会にも年功序列的な傾向というのはありますから、早くから女性が社会参加をしていれば、その世代の人たちが大量にそういう重要なポジションを占める世代になってきていると。日本でも、その世代にそういう女性の方がいらっしゃるわけですが、しかし大量というわけにはいかなかったと。アメリカの場合は、かなり大量に社会参加が始まる時代が早かったので、今日社長のポジションであるとか、あるいは政府の高官のポジションであるとか、大学でも教授職であるとか、そういう世代、つまり50代、60代の女性がかかなり大量に社会に残ったままそういうポジションを占める潜在的な母集団を成しているということだと思えます。

もう1つは、日本の場合は、やはり先ほど申し上げましたように、まだまだ象徴的に女性1人、2人入れるというような場が実際には非常に多いのではないかと思います。全然いないのも何かおかしいから、女性は誰かいないかという感じで、委員会とか会議とか審議会とか、あるいは職場においても大学においても、そういう形での登用のされ方、もちろんそれはその方が女性だから登用されたわけではないと思います。もちろん能力もあって登用されたわけですが、しかし、能力のある女性というのは、まだまだほかにたくさんいたであろうけれども、10人採用されるということとはなかったということです。

ですから、日本の場合、まだまだ象徴的という形ですから、したがって、会議でもメンバーであっても、その座長にはならないとか、そういう形で、今日は座長が女性であるということで、私は非常にうれしく思います。

もう1つの理由があると思うのです。これは日本の社会により深くかわかることで、女性だけの問題を切り離して考えることとはちょっと違うのですが、私は、日本の社会というのは、異質

なものを排斥するというような構造を、いままでは少なくとも持っていたのではないかと思うのです。こう言うと、外国人を排斥してきたというようなことをすぐ思いつくわけですが、必ずしも外国人だけではないのではないかと思います。日本の社会がつくる同質性、あるいは職業的空間がつくる同質性というのは、あえて言うならば、中高年日本男性がつくる同質性だったと思うのです。この中高年、日本、男性というこの3つの要素に反する異質性を持っている人たちは、等しく本流から外されてきたのではないかなあという気がするのです。つまり中高年に対する若い人たちは、やはり日本の組織の中で、いろいろな差別的な取扱いを受けると思います。年功序列という型があることもその1つですが、それから日本人に対する外国人、男性に対する女性という形で、いままではそういう形での同質性へのこだわりが非常に強かった。

しかし、いま国際化が進む中で、日本の同質性へのこだわりというのも、次第に改善されてきて、これからは、いかに異質のものを取り込むかということこそが競争力アップの決め手になっているということは、牛尾先生が何よりもご存じなことだと思いますが、そうしますと、日本の社会にとって異質性をどういうふうに取り込んでいくかが大きな課題となります。

古代以来文明というのは、やはり異質が交じわるところに花開いてきました。何か行き詰まったときには、異質なものと出会いによって、新しい知恵なり発想なりが生まれてくる。そうすると、いまの日本の社会、あるいは経済にとって、異質なものをどう取り込むかということは非常に大きな課題だと思います。その文脈の中で、改めてその中高年日本男性というものと違う資質を持った人たちが取り込まれてきたと、つまり中高年に対するヤングパワー、新人類という人たちが組織の中で非常に活発に活用されるようなところにきています。日本人社員に対する外国人社員も使われ始めている。男性に対する女性の感性とか知性とかいうものも非常に尊重され、重宝がられるようになってきているということだと思います。

先ほども指摘しましたように、そのように異質なものを日本の社会は取り込んできているのですが、その取り込み方というのが、いつでも切り捨てられるという形でしか取り込んでないということです。若い人たちもフリーな形、女性もフリーな形、外国人社員もフリー契約という形で、取り込む場合が多いのではないかと思います。

いま新人類ということを申し上げたのですが、実際には新人類だけではなく、新しい男性というものも、若い人たちの中で出てきているのです。新男類というふうに言えると思うのですが、これは京都の上野千鶴子先生の言葉なのですが、新しい男性のパターン、形意識を持った人たちというものが出てきているのではないかなあと思います。育児や家事をさりげなく奥さんと協力してやってしまうということが、いま本当にナウイ男性像になりつつあるというようなことがいえるのではないかと思います。

私たちも、仲間内で研究会などをやってまして、男性の研究者がこれから保育園に子供を迎えにいかなければならないというって立っていくことがあるのですが、それは何か非常に自分は難しい問題を抱えているんだというのではなく、むしろカッコいいという感覚が出てきているのではないかなあと思います。ですから、新しい男性と女性の共存関係、新しい形でのさりげなく家事その他をやってしまうような関係というものも、若い人たちのあいだには出てきているかなあという気がいたします。

そういうふうに考えますと、私は、アメリカにおけるウーマンリブの在り方と、日本におけるそういう女性解放運動の在り方というのは、性格的に非常に違うものであったということを感じてさざるを得ないのです。アメリカの場合は、非常にラジカルな性格を一部に持っているわけですが、日本の場合は、社会と共存、男性と共存、あるいは家庭と共存と、こういう形で、女性が社会進出を果たしてきて、これは日本の風土、それは古来から調和というものを大切にしていくな社会風土に合った形で、女性解放運動というものが進出し、この社会の中で、また開花したんだなあというふうな気がいたします。

私たちの世代になりますと、リブというよりも、何かポストリブというような形になってきているのではないかと思います。そのポストリブというものの、いま申し上げたように新男類の登場によって、男性社会、あるいは家庭と、女性の社会進出が両立していくということが、それほど肩ひじ張らずに可能になってきていると、もちろん日々の現場、つまり家庭なり育児の現場というのは非常に大変だろうと思いますし、日々ミクロのレベルでは、まさに肩ひじ張ってやっていかなければならないところが多いかもしれませんが、全体的にはそういう傾向になっているのではないかなあというふうな気がいたします。

最後にいくつかの問題点を御指摘申し上げたいと思います。この女性の問題について、1ついま心配なのは、東京と地方における意識の格差の拡大ということです。東京の一局集中が議論されて久しくなるわけですが、単に経済の機会、あるいは財の流れ、資本の流れということだけでなく、全体的にこのような問題についての意識の格差というものも、また地方と東京のあいだで発生してきているのではないかなあと、そうすると、水が低きに流れるがごとく、やはり女性というのは差別の少ないところへ流れていく、ですから、昔から都市は人を自由にするという言葉がありましたが、その言葉はいまではほとんど意味を持たない言葉になっているかのように思われていますが、しかし女性についてはそれがまだ言えるのではないかと、つまり東京はやはり女性を自由にする、東京はやはり女性に差別なきさまざまな機会を与えている。それに対して地方においては、まだまだ女性蔑視的な社会感覚が残っているとすれば、次第に個性ある女性がみな東京に吸収されてしまって、地方の人材不足という問題になっている。そして経済自体が異質なものを取り込むことによって、さらに成長できるような、そういう局面にきているときに、その異質性を差別によって、あるいは蔑視によって排斥してしまった地方経済は、さらに衰退を免れるのではないかなあということもいえるのではないかなあという気がいたします。

○篠田 時間が迫ってきましたので、あとの問題点は、少し簡単に整理していただけますか。

○猪口 はい、私は、20世紀と21世紀という問題を比べて考えてみますときに、どの時代にも、時代を貫くようなキー・コンセプトというのがあるのではないかと思います。20世紀のキー・コンセプトというのは何かなあというふうに考えますと、効率を極大化する。そして集中化していくということではなかったかなあと思うのです。その集中化のメカニズムというのは、企業も大企業が20世紀に登場しますし、都市も大きなメガロポリスが20世紀に登場しますし、国家権力の面でも、やはり官僚機構が完成するのは20世紀の現象かなあと、そして集中する中で求められていたことというのが、効率がよいということだと思います。

その理念は、人の生き方にも影響を及ぼして、人もまた非常に集中的に都市に居住し、非常に

自分の人生を集中して、ある仕事に偏って生きることが社会的によいとされてきたのではないかなあと、男性が仕事に集中し、女性は家庭を守ることに集中すると、そのほうが効率がよいからということではなかったかなあと思うのです。

ここで集中化のいろいろな弊害が出てきていると、その中で、いま求められているのはどうやってもう少し細分化していくか、いろいろな社会のメカニズムを分散化していくかということではないかと思います。政治のレベルでは、もう少し地方自治体が強くなっていく、あるいは企業の面でも、大企業では身動きがとれなくなっているようなところで、ベンチャー的な経営が求められているかもしれない。流通機関も大型なものから、もう少しベンチャー的なものが注目されているかもしれないし、都市もまたこのような一局集中型の負の側面というものが注目されるわけです。

その中で、人の生き方も、もう少し分散的なバランスのよいものというものを求めるようになっていないかなあと思うのです。

集中が効率のよさを実現するのに対して、より分散的な社会というものは何を指しているかということを見ると、それはバランスのよさだと思うのです。場合によっては、若干効率を損うかもしれない。だけれども、1つひとつの国が、町が、産業が、1人ひとりの人間が、よりバランスのよい生き方をしたい。そして女性は家事も、家庭も、職業もしたい、また男性も、先ほどの新男類たる男性たちは、職業でもがんばりたいけれども、夫であり父親であるという生活も大事にしたいと。ですから、そこで求められているのは仕事だけに集中するという生き方よりも、むしろバランスのよい人生をどうやって築ていくかということだと思います。

そういう方向に向けて、この『明日』2000年を目指して、日本の社会がもう少しいろいろなレベルでよくなっていければと思います。

○緒田 ありがとうございます。牛尾さん、『明日』へ向かっての展望を一言だけおまとめいただけるでしょうか。

○牛尾 象徴的に、審議会などで、女性が4分の1ぐらいになることは、当然許容できる段階だと思うのですが、そういう人をどうやって、誰が推していくかが大事でしょう。女性が女性の代表を推していくときに、女性だけで推すのではなくて、女性が男性と一緒にある女性を推すという動き方をしてくださることが非常に大事だと思うのです。

全く同様に、職場で働く人は男性の友人をたくさん持つことが、これから非常に大事だろうと思います。家庭を持っている人は、やはりご主人、子供、お姑さんの理解を得ることが必要です。し、独身の人でもやはり自分の兄弟、またそばに住む人の理解を得ることが必要です。このことを十分問ひ詰めたうえで、やはり女性のリーダーというものを、女性が主に軸になって、男性とともにつくり上げていくという努力を10数年ぐらいやらないとダメでしょう。放っておいて浮かび上がってくるのを待っていればいまの大部分の機構は、やはり男性が浮かび上がってくるような仕組みになってしまっている。そこで、女性だけで固まったら、もう組織そのものが少数派になってしまいますから、男女で推していくという仕組みをお考えになっていただきたい。私は、21世紀での女性の地位については、極めて楽観的です。自信を持っておやりになればうまくいく。努力、競争は基本条件でありますから、あまり被害感を持たないでおやりになったほうが

好かれるだろう。このようなことを申し上げまして、皆さまのますますのご健闘をただひたすらに乞い願って終りにいたします。

○織田 ありがとうございます。1時間があったという間に過ぎてしまったのですが、いまお二人のお話を伺って、最後に、私は1つだけ申し上げたいと思います。

伺っている中で大変に私の印象に残りましたのは、牛尾さんが婦人の地位の問題あるいは婦人の問題を考えるときに、「あまり過去にこだわるなと、その延長線でものを考えないほうがいいのではないか」とおっしゃいました。それに対して猪口さんは、「その積み重ねということを大事にしなければならない」という意味のことをおっしゃいました。私は進行係という役目のために、2つに同調するのではなくて、私は、全く両方とも本当に共感を持つのです。

といいますのは、冒頭に申しましたように、この40年の婦人週間の流れを見ますと、まず女性自身が現状認識をするということから始まりまして、その中で、自分の役割を考え、どういう役割を果たすかということで能力を開発し、能力を生かす。そして社会参加、社会づくりに参加するという、こういう流れがあったわけですが、この流れは、やはり非常に大事なことで、これから21世紀、西暦2000年に向かって常に私たちは、こういうことを頭の中に置いて進んでいかなければならないと思うのです。

ですけれども、牛尾さんが言われたようにやはり新しい発想の転換というのが非常に大事であって、それが昭和50年代に出てきた国連が目指したものであって、差別撤廃条約の中に書かれている、あの基本的なものの考え方、そして、これを取り入れたナイロビで採択された将来戦略、あるいは、これを受けた国の行動計画、あるいは、皆さま方の都道府県の行動計画と、こういうものをガイドラインにしながら、新しい発想の中で、過去のことは過去のことで、新たに進んでいくということが大事だと思うのです。

今日は、男性、そして若い世代から本当にすばらしいお話を伺ったと思って感謝しております。この婦人週間の半世紀、50周年の記念のときは、どういうことになっておりますか、大いに期待してみんなでがんばっていただきたいと思います。ありがとうございました。

## Ⅵ 閉会のことば

婦人局婦人政策課長 太田 芳 枝

本日は、早朝から御苦労さまでございます。これで午前の部、全体会議を閉会させていただきます。これから昼食をはさんで午後、3つのフォーラムに分かれていただくわけですが、私どもの会場の都合で、一部フォーラムの変更等をお願いしておりますことを申し訳なく思っておりますが、是非御容赦くださいますようお願い申し上げます。

今年、婦人週間が40回ということで、こういう全国会議をいたしましたところ、全国からかくも多くの方がたにお集まりいただくことができました。私、諸先輩が婦人の地位の向上のために築いてこられたこの成果の大きさ、歴史の重みというものを、本当につくづくと感じまして感激しています。

婦人の地位の向上、男女平等の問題、やはり国際婦人年、それから国連婦人の10年の成果の上に、制度上の問題から、いよいよ事実上の平等を進めていかなければならない時期にきているのではないかと、思うわけでございますが、事実上の男女平等を進めていくということは、意識にかかわることでございますので、やはり私たちの努力がいろいろな社会のあらゆる面で必要であろうというふうに思っています。

どうぞ、男女平等をさらに進めるために、本日ここに御出席の皆さま方のお立場で、より一層の努力をしていただき、また、私どもも努力をしていきたいと思っておりますので、私どもにお力を貸していただけますように、非常に高い席から恐縮でございますが、心からお願いを申し上げまして、午前の全体会議の閉会の御挨拶とさせていただきます。どうも本当にありがとうございました。

## フォーラム 1

### 「職場の中の性別役割意識について考える」 中央合同庁舎第5号館26階

|           |                                |                  |
|-----------|--------------------------------|------------------|
| コーディネイター  | 日本経済新聞社婦人家庭部次長                 | 鹿 島 敬            |
| ス ピ ー カ ー | 花 王 株 式 会 社<br>人 事 本 部 教 育 部 長 | 笠 原 秀 夫          |
|           | サントリー株式会社                      | 沢 田 真理子          |
|           | 日 商 岩 井 株 式 会 社                | 鈴 木 志げ子          |
|           | ベアリング証券会社東京支店<br>シニア ア ナ リ ス ト | ヴァージニア・<br>クミジャン |

○鹿島 只今御紹介いただきました鹿島です。日本経済新聞婦人家庭部のデスクをしています。私は、コーディネイターという役割はあまり経験がないのですが、男性の立場に立っての発言もまずいでしょうし、と言って女性の味方をするようなこともまずいでしょう。今日は全方位外交的にどちらにも顔が立つような形で進めていきたいと思います。女性陣には大変手厳しいクミジャンさんも入っていますので、黒2点の笠原さんの方に多少心情的には肩入れしながら話を進めたいと思います。5月14日付けの“ザ・エコノミスト”誌がたまたま日本の女性の特集をしています。タイトルは、「日本の女性、分断された世界」。男女雇用機会均等法施行以後の職場の状況をイギリス人の視点に立ち、かなりシビアに書いてます。

一つは均等法は飾り物だということを言っています。それから女性は全労働人口の2/5を占めているのに給料は男性の半分しかもらっていないと。さらには総合職の道は全く閉ざされている、日本の女性の地位はアメリカに比べて30年くらい遅れているなど、大変手厳しい。半分くらいはひょっとしたら当たっているのかもしれませんが。男女間の賃金格差は女性は男性の半分ですからね。但し、私の個人的な意見では必ずしも均等法は飾り物ではないと思っています。募集採用の面ではかなり改善の跡が見られているのではないかという気がします。エコノミスト誌の批判も含めて、均等法施行以前と以後の職場状況がどのように変わってきたのか、を4人の出席者の皆さんと話し合ってみたいと思います。

私自身は均等法施行以後の職場の状況は、農産物などの貿易の自由化に例えて表現できるのではないかと考えています。今企業側に求められるのは、女性資源の輸入制限の撤廃、要するに募集、採用をオープンにするということです。

もう一つは男性という既存の人材資源との公正な競争の確保です。これは昇進とか、昇格の問題です。この2つが求められていると思います。“自由化”の中で公正な競争をするには、女性の側に品質、すなわち能力なり意欲なりが伴っていなければなりません。その意味では均等法施行以後の職場の状況は企業側にとっても様々な条件が求められるけれども、女性達にとっても能力の開発とか、いろんな厳しい条件が求められているのではないかと思います。実際には職場の状況はどうなっているのでしょうか。

まず、日商岩井の鈴木さんから口火を切っていただきたいと思います。鈴木さんは在社歴が27

年で、施行前の職場の状況と施行以後の職場の状況を体験されてきました。その辺の体験談をもとによろしく願います。

○鈴木 鈴木です。私は1961年に高校を卒業して、日商岩井株式会社に入社しました。入社後に岩井産業株式会社と合併して、現在日商岩井株式会社となりました。私が入社した頃の商社と言いますと、商社マンがアタッシュケースを片手に語学を生かして世界を駆け巡るという華やかなイメージがあり、また海外にも数多くの支店を有して、職場における男性、女性の意識が非常にオープンなのではないかと思っていました。ところが入社してみると、女性社員のほとんどが男性社員のアシスタントという外見とは随分かけ離れた存在でした。男性社員の教育とか、その人を生かすための配置転換は非常に活発に行われていましたけれども、私達女性社員の教育はお客様の対応の仕方とか、電話の掛け方とか、日常的なこと、それから事務処理の仕方とか、会社に入ってから教育というよりも日常の事務処理だけで、その人を生かすための配置転換などはほとんど行われていませんでした。私も入社して27年ですけれども、ほとんど職場を異動していません。最初は人事部に入りまして、その後自分の意思で関連事業部という関係会社を統轄するところに異動になりましたけれども、その後組織の変更で名称が変更となっただけで、ほとんど同じ仕事を続けてきました。しかし、最近私達を取り巻くマスメディアの発展に伴って、かつては商社が誇っていた数々の情報網や、語学生を生かしての仕事は年々難かしくなっています。従来の男性社員のみが第一線で働き、女性社員は内助の功たるアシスタントだけでいいという時代は終わったように思います。ここ数年私どもの会社では特殊語学を専攻した女性社員は海外出張などで非常に活躍しています。5年前からは事務職より総合職への換転も制度化され、現在、13名の女性社員が転換しています。今年の入社からは総合職と事務職が選択可能になり、今年は95名の事務職と2名の女性総合職が入社しました。男性だから、女性だからという性別の分け方ではなく、個人個人の持っている能力や適性、優れた個性が生かされて、始めて職場はより活性化して、それが仕事の成果につながっていくのではないかと思います。今年は雇用機会均等法が施行されて3年目です。法律や制度の上では平等化されても、現状ではすべてが法律と制度と同じように運営されていませんし、統計によりますと60%強の女性が、女性であることによって募集や採用、賃金、配置換転、昇進、教育などで不利に扱われていると感じています。私の周りを見ても会社の中に限らず、男性社会であることを感じる人が多いのですけれども、総てが一時に変えられるものではなく、私達の先輩方が実績を積んでくださったように、私達も引き続き着実に実績を積み重ねていかなければならないと思っています。私どもの会社で昨年人事部の中で女性社員のみで構成された女子チームが発足しました。これは従来男性の管理職が担当していた女性社員の問題や、教育、異動などを同性のきめ細かな対応で女性社員の活性化を図ることが目的で作られました。私の考えでは、女性の活性化を図りつつ男性の活性化も図ろうというのが人事部のねらいではないのかなと思っています。発足後1年ですので、まだ具体的な活動はしていませんが、社内の女性社員の注目を集めています。このように現在は会社から私達女性に求められることが非常に多くなりました。私達の積み重ねに対して本当の意味で雇用機会均等法が問われるのは10年後なのではないでしょうか、そのためにも組織の中の一員として女性だからという甘えではなく、仕事に責任を持ち、着実に実績を積んでいかなければならないと思います。

最後に組織の中にあっては個人個人の持っている能力、適性、各自の個性を生かして、仕事を進めていくわけですから、そこに男女の性別はあってはならないと思いますが、仕事を進めていく上で職場では性別を全く意識せずに行動するというのはどうでしょうか。私達女性社員の細やかなふるまいは職場を明るくし、男性と仕事の関係もよりスムーズにいくと思われまます。家庭内でも職場内でも、お互いが自然にふるまい、なおかつ男女の役割分担を意識しなくなった時こそ真の男女平等と言えると思うのですが、これは易しいようでとても難しいことです。これはお互いの理解と協力なしにはできないと思います。そして何よりも一番大切なことは性別に関係なく相手を思いやる心が大切なのではないのでしょうか。

○鹿島 ありがとうございます。均等法施行以後女性もアシスタント的な働き方に終止符を打ち、適性とか、能力が発揮できるような環境が整いつつあるようですね。コース別人事制度を導入する企業も増え、総合職として活躍する女性もいます。ただ、その数は少ないのが現状です。つまり、必ずしも男性と対等に能力を発揮できる環境が整備されていないことも事実なのです。日商岩井の場合も同制度を導入していますので、そのあたり話をあとでもう少し具体的に伺いたいと思います。均等法は「女らしさ」などを否定することから出発していると思います。つまり、均等の基準は「意欲」と「能力」なのですから。しかし、鈴木さんは、女らしさのようなものを必ずしも過去の遺物として切り捨て去るのはどうか、職場を生き抜く武器として、まだまだ生かす余地はあるのではないかと指摘していましたが、それも大変興味深く聞きました。次にサントリーの沢田さんをお願いします。沢田さんは男性と同じようなジョブローテーションを経験してきました。そのあたりを踏まえてご発言ください。

○沢田 沢田です。私は一般企業で働く1人の女性としての平凡な立場から「職場の中の性別役割意識について考える」というテーマについて述べさせていただきます。

このテーマから私自身が感じることですけれども、男性だから女性だからという意識の分け方は私自身はあまりしたくないと思っています。でも現状としてはこれは頭から男性の仕事、女性の仕事、例えば管理職は男性しかないと会社側が決めている場合もあると思います。私どもの会社を例に挙げますと、製造部門から事務、営業に至るまで女性の働く職場は様々です。洋酒メーカーと言いますとお酒を作って、売っているだけかと思われがちですが、最近ではフードビジネスとか、スポーツ事業、それからアークヒルズにあるコンサートホールなど事業が多角化してそれだけ女性の職場も増えています。ですから女性の仕事はこうだと一口に言えませんが、やはり独特の仕事があります。それはお茶汲みとか、コピーとか、ワープロとか、雑用とか思われがちな仕事です。しかし、お茶汲みも少しずつ変わってきていると思います。私は入社6年目ですが、最初に配属されたのは営業部門で、ここではお茶汲みは新人女性の仕事としてももちろんのこと、営業アシスタントの仕事として朝のお茶、そして男性セールスが夕方1人ずつまちまちに帰ってきた時にその度に仕事を中断してお茶を入れていました。次に配属された秘書課ではお客様へのお茶出しとか、役員にと、仕事の一環としてお茶出しの仕事があります。本当に業務になっていますからそれを疑問に思うことはなかったのですが、次に営業企画室に異動になりましたけれども、そこではちょっと光景が違ってました。初めはとまどいがありました。朝は女性はお茶を入れたりしますが、基本的にそれが義務ではないのです。朝にしても、3時にしても手のあいている人が入れるのです。飲みたい人

が自分で飲むということで課長までが自分でインスタントコーヒーを作っている姿を見て、とても殺風景でとまどいを感じました。しかし、仕事を進める上で合理的だと思います。女性の仕事だという圧迫感がなくて、これはとてもよいことだと思います。そういうふうにお茶汲み一つでもセクションによって違います。最近では段々変わってきていますけれども、コピーとか、ワープロについてもそうだと思います。コピーは従来から女性の仕事だと決めつけられていましたが、必要な人が自分で取る。ワープロも女性が清書係としてワープロを打つのではなく、文章を作ったその人がワープロを打つというふうになってきていると思います。

ここで私どもの会社の制服についても話をしたいと思います。以前から女性にだけベストとスカートの制服がありました。私も入社以来ずっと着ていましたが、昭和58年に女性だけの営業部隊、ワインセールの仕事が誕生した時に、彼女達はどうしていたかと言いますと、外でお酒屋さんとか、外部の人に会う時は私服で、中で事務作業をする時には制服を着ていました。制服は確かに社内では働き易いし、通勤にどんな格好をしていても、会社で制服に着替ればいいわけですから便利だったのです。しかし、私自身もいろんなお客様を迎える時にはTPOによっては非常にそぐわないと思ったこともありました。それが2年程前から制服が廃止になりました。着ても着なくてもいいことになりました。最近ではほとんどの女性が私服を着ています。社内の雰囲気も画一的なイメージがなくなり明るくなったと思います。一方男子の営業部員には昨年から制服とまではいきませんがユニフォームが支給されました。ユニフォームの着用は自由です。酒販店に伺うという仕事柄きちんとワイシャツにネクタイを締めて、背広で行くのはそぐわない時があります。そんな時そのユニフォームは夏はワークシャツでラフな感じで、冬はジャンパーです。これはお得意様にも社内的にも着る側にもとても好評です。男性だから、女性だからということはこのことを取ってみても、少しずつなくなっていると思います。男女雇用機会均等法を、男女は何もかも同じだと誤解してはいけないと思います。例えば、私どもの営業活動の一部に真夜中にもお得意様を訪問することがあります。レストランとか、お店の人と営業の交渉をする時です。女性も同じようにそういうことをするのだと考えるとかなり無理があると思います。仕事や職域というのは個々人のやる気とか、能力によって随分変わってくると思います。特に女性の場合それぞれの能力と意欲は様々で、仕事に対する意識のレベルの差が男性よりもはるかに1人ずつ違うと思います。ある女性は一所懸命仕事に取り組むかもしれませんが、またある女性は補助的な作業だけでいい、責任ある仕事は任されなくてもいいのだと思っている人も多数いると思います。このような意識の差がなくて、仕事に対して女性が皆同じレベルの意識を持っていたら性別役割分担というのは基本的には少ないはずです。管理者は男女ということだけでなく、個別の能力、適性、意欲に応じた活用を考えるべきだと思います。建前としては女性を活用していこうという意識は上がってきています。私どもの会社でもコンサートホールの仕事とか、女性だけのワインセールの活動とか、女性マーケットを対象にした新商品開発などの部門でかなり女性が活躍しています。しかし、すべての女性が自分を生かせる仕事のチャンスを与えられるというわけではありません。もちろんセクションによって生かされる、生かされないということが当然出てきます。やりたい仕事ができないのは女性だけではなく、男性も同じです。女性を生かしきれない理由を考えてみましたけれども、女性自身の問題としてやはり仕事に対する取り組み方、意識に随分バラツキ

があるということです。女性が女性の足を引っばっているというか、意識の高い女性の足を低い女性が引っばっているという問題があります。本当に意識が高くて結婚、出産、育児などでかなり制約を受けるという問題もあります。私も1年程前に結婚して、仕事を続けていますが、幸い夫は結婚したら仕事を辞めなくてはいけないという考えではなかったことと、家事の分担をしているということで仕事が続けられています。女性側からのこういう問題と、それから男性や管理者からの問題として、本当にいろいろな意識を持った女性がいますがそれらをひとからげにして管理してしまうという問題があると思います。人によっては能力と与えられた仕事のアンバランスが生じてしまうことがあり、生かされない、育てられないということになっていると思います。どうしたら女性の職域の拡大ができるだろうかと考え自分なりに3つばかり挙げてみました。

1つは女性側からやるべきこととして管理職への登用とか、昇給とか、制度上のことはいろいろありますけれども、やはりいろんな壁にぶつかった時にそれ乗り越えていく自己努力がかなり必要だと思います。男性と同じように仕事をしたかったら男性と同じような努力ではだめなのです。女性の場合は今までの歴史的背景から弱い立場ですから男性以上の努力、自己アピールをしていかなければなりません。2つ目には管理者側からの問題ですけれども、意欲のある女性は少ないとか、女性は勤続年数が短いとか、この仕事は女性には無理だというような女性に対する一般論や固定観念にとらわれることなく、女性各人の意欲と能力とを正しく評価して、それに応じて仕事を与えるべきだと思います。

3番目に職域拡大のためにこれができるれば一番いいのですが、専門的な技術、ノウハウが蓄積されていけば、それをバネにして職域拡大をできる、どんどん広がるということなのです。私は入社6年目で今4番目のセクションで、いろいろローテーションがあり、配置転換されましたけれども、特にこれと言った専門的に身についたことがないのです。もしも専門的な深い技術があれば、例えば、育児のブランク後でも復帰しやすいのではないかと思います。いろいろとりとめのないことを話しましたが、女性は個別の能力と意欲に応じて職場で生かされるべきですし、そうすると男女の性別はだんだんなくなっていくと思います。女性に対する意識も女性自身の意識もだんだん高まりつつありますし、いろいろ周りのことも分かってきていると思います。これから大いに期待できるのではないかと思います。以上です。

○鹿島 男性社員が何故管理し易いかといえば、物の考え方なり、能力が画一的だからでは？。だいたいが男の場合は結婚したら退職するなんて人はいないわけです。ところが女性の場合は結婚したり、出産したら退職する人がいる、あるいはずっと勤めたい人もいます。つまり、ライフスタイルにかなりバラツキがあるわけで、その点男性に比べれば企業にとって管理しにくい存在だと思います。沢田さんは女性間の能力にバラツキがあることを指摘していましたが、今までの人事管理は、そんな女性たちを十把ひとからげに扱ってきた。当然、能力のある女性からは不満が出るわけです。能力のある女性は、他の女性と区別して扱うべきではないか、というのが沢田さんの発言のポイントのひとつではなかったかと思います。

その意味では大変厳しい発言が女性の側から飛び出しました。

次にクユミジャンさん、日本の企業に勤められた経験もありなので、外国人の目からみた日本の企業の特徴などを話していただきたいと思います。

○クミジャン こんにちは、御覧のように外国人ですから、ところどころ日本語がおかしくなりますので、前もって許していただきたいと思います。まず、一つ毎日の事件を話したいのですが、仕事の帰りに、毎日地下鉄で帰ります。夕方の地下鉄は非常に混んでいます。座っている人も多くて、立っている人も多くて、だいたい席には7人が座れるようになっています。その7人用の席に男性が立派に足を広げて、6人で座っています。女性が皆立っています。私は「ちょっと詰めていただけますか」と言って必ず座ります。日本の女性は絶対に座りません。この地下鉄の中の空いている席が日本企業の立場なのです。そういうふうに考えていただきたいのです。私の経験では、確かに日本の企業に3年半働きましたが、制服を着て、お茶を汲み、机も拭いて、コピーも取って、電話番もしました。けんかもいっぱいしました。最初に入った時、女性は会議に参加しませんでした。女性は海外出張もしません。女性はほとんど国内出張もしません。つまり、女性は台所が居場所だということを言われたのです。最初は何も文句を言いませんでした。自分は何も経験がないですから、やはりいろいろやらなければいけないと。ただし、2年目、3年目になりますと、ちょっと嫌だなということで、けんかしたのです。次々にけんかした結果、会議にも参加させていただきました。海外出張もさせていただきました。国内出張もさせていただきました。それでも3年半で辞めて、今のイギリス系の会社に入りました。今、とても華やかと言われている証券業務ですが、この会社に入ってから3年半で、入ってから一度も、女性ですからできませんという言葉は言われてないです。仕事の内容は、前の会社も今の会社も両方とも面白いのですが、女性だからできませんよと言われてないおかげで、毎日イライラしていません。けんかもお陰様で非常に少なくなりました。日本の企業も経験して、今、外国の企業の中において、ちょっと知恵がついてきたかなということで、厳しいことを申し上げたいと思います。一つは女性が女性の足を引っぱるのは非常に大きな問題です。ただし、結婚して辞めたい人とか、あまり責任を持ちたくない人とかは、周りの頭のいい女性がスラスラとトップに行っているのを見ると恐ろしくなると思います。自分が能力があって、仕事ができますから、ツーンという感じで私は頭がいいですからあなたはとにかくお茶を入れてくださいという立場ですと、あまりよくないと思います。ですから一番最初の責任と言いますのは、他の女性、下の女性とうまくやっていくことです。自分がどんなに頭がよくても、どんなに能力があっても、どんなに仕事ができても、下の女性の協力がなければ何もできないです。それは下に男性がいても同じです。下の力が非常に強いのです。日本の女性の場合是一般事務の仕事させられていますから、多分皆よくお分かりだと思います。日本の女性がすべて1日ストライキをやれば、いろんな会社が潰れると思います。ですから下の人の協力を得るのは非常に大事なのです。私も日本の企業にいた時、お茶の当番とかいろいろやりました。3年目になると他の女性から「あなたがやらなくてもいい」と言われたのです。その立場まで行くのにいろいろと努力が必要です。ですから目が上に向いているだけではなくて、目を下にも向けなければいけないのです。それは非常に大事だと思います。お説教みたいですが、許してくださいね。もう一つ非常に大事なのは自分のゴールと自分の能力とのバランスを取ることです。いろいろやりたいというのは非常にいいことですが、できなければ仕様がないうのです。ですから自分の能力と自分のゴールは合わせないと最終的にフラストレーションが溜ってくると思います。自分を知ることが非常に大事だと思います。

それから3番目ですが、これは私の戦略ですけれども、やはり戦わなければいけないです。ファイトです。我々が、今求めていることは非常に難しいことなのです。何も戦わなければ、均等法でも何でも、男性に「はいどうぞ」と言われることはあまりないと思います。自分は何をやりたいと決めて、自分を知り、自信を持ち、そのために戦わなければいけないのです。最初はだめだと言われても、やはり頑張らなければいけないのです。それに一つの問題があります。女性の女性らしさという問題が出ましたが、日本では女性は可愛くなければいけないでしょう。戦っている女性、けんかしている女性は可愛くないのです。だから女性の魅力というのは何か、考え直さなければいけないのです。可愛いイコールいいではなくて、自信と勇気を持って自分の仕事をちゃんとやれる人が、それがいい女性だと、女性自身が考え直さなければいけないと思います。私は独身ですし、外国人ですし、どちらかというと世界を非常に動き易いのです。例えば、家庭を持ち、日本の企業で働いて、そんなに簡単に仕事を変えて、あちこち飛んでいけない人が多いのです。そういう場合はどうすればいいかということがあります。それでも戦わなければいけないのです。多分可能性として、自分が戦った分は自分のために実ってくる可能性は非常に少ないと思います。自分が戦った分は、多分次の人が楽しめると思います。私だって、日本の企業にいた時、戦った分は今すべてそれが実ってきたのです。制服もなし、お茶汲みもなし、お茶碗洗いもなし、すべてその問題が解決されたのです。わがままを忘れて、他の人のことも考え、次に来る人達が自分と同じくらい大事だと思えば、時間は掛ったとしてもどうにかなると思います。ですから何か欲しいと思ったら自分の楽しみ、自分の満足で私わなければいけないのです。

ここで皆が話しているのは差別の問題です。差別というのはいろんな形があります。アメリカで、もう一つの種類の差別を戦った人がいました。マーティンルーサー キングという黒人です。あの人の言葉をちょっと思い出してください。「I have a dream」と言ったのです。私には夢があると言いました。私にも夢がないといけません。ありがとうございました。

○鹿島 「ファイト」と言った時には本当に身震いがしました。大変な迫力でした。続いて、花王の笠原さんをお願いします。今度教育部長になられたそうですので、管理職の立場から、企業が女性をどう受け入れようとしているのか。花王を例に取りながら話していただきたいと思います。

○笠原 花王の笠原です。今日のスピーカーの中で私は黒一点ですし、また、これだけたくさんの方の前で話をする機会はあまりなかったので、やや上がり気味です。上がっているうちに何を言っているのか分からなくなってしまうと思いますので、始めに、私どもの会社の基本的な考え方、これはごく平凡なことですが、一応女性の戦力化とかいろんなことが叫ばれていますので、私どもの場合について基本的にはこういうことだということを冒頭に話したいと思います。

1つは経営のポリシーというか、社長のお考えとして、御承知のとおり私どもの会社は、清潔とか、美とか、健康とかを通じて消費者に奉仕するというモットーで商品作りをしている関係で皆様に使っていただいている商品が大変多いです。それだからこそ研究開発とか、製品の企画とか、マーケティングとか、営業販売促進、システムとあらゆる分野で女性の能力とか、感性と言われるような特性を生かした仕事をどんどん増やすべきだということがあります。そういう各分野で女性ならではの能力とか、適性を是非発揮していただきたいというのが第1の基本的な考え方です。

もう一つは、女性の雇用の場合によく一番大きなブレーキになるのは短期雇用という問題です。結婚して退職するということで、管理者側にもいつまでも勤めてもらえるか分からないということで、能力開発とか、育成ということに多少抵抗がないわけではありません。その辺の割り切り方をはっきりさせようということで、これもトップポリシーとしては、ともかく女性には一生働く人と、結婚までの人と2種類に分かれると思いますが、そういうことにこだわらないでいこうではないかと、仮に勤続が短かくてもそれまでの間のベストを尽して仕事に打ち込んでいただければそれでいいと、そういうふうに割り切ろうではないかというのが第2点の考え方です。それからもう一つ、管理者側の意識の持ち方としては社長は「女性を上手に使えない人は管理職になる資格がない」ということで極端に言えば管理者側に女性の活用ということについてあまり男だ、女だという意識を持つなということをやらずとキャンペーン的にやっています。

最後に女性の側の意識という意味では、大変抽象的ですが、自分は女性だからという意識とか、逆に力みだとか、そういうものをなるべく持たない方がいいと、やはり企業の中では組織、あるいはチームを組んで仕事をするのが普通ですので、その中であまり自分は女性だということを意識したりしないで、また逆に何とかしなければという力みもなく、極く自然に仕事をしていくというのがいいのではないかと。この4点を私どもの基本的な考え方にしています。昭和53年頃に衛生用品だとか、昭和57年頃から化粧品だとか、女性に使っていただく商品分野に参入し始めることによって、大量に女性の活躍できる職種が広がり、その意味で戦域の拡大ということが私どもの会社では大変顕著になりました。10年前と比較して、どうかなということを調べてみましたら、本社には女性が220人程いて、一般事務員が185人、企画などの専門職が35人いました。これが今年の4月には全体で330人に増えましたが、一般事務はほとんど増えませんが、専門職は165人に増えました。研究でも絶対数が200人増えましたが、大学卒、修士、ドクターという研究者としては、男も女も関係がない研究者に30人くらいの女性を採用しました。会社の規模が大きくなったこともありますが、その中で女性の活躍する場が非常に増えています。それから文科系の女性の採用が割と少なく、それだけにいい人を探ることが職場における女性の地位を確立することができるということから、いい人を採用するための一つの戦術として職種別の採用を昭和57、8年頃からやっています。マーケティングをやりたい人とか、あるいは英文の業務をやりたい人とか、職種別に採用予定を決めて、それに応募してもらいます。必ずそのとおりにはありませんが、それを尊重します。マーケティングに向く人は何らかの特性があるわけですので、そういう意味で採用して、その職場に配置して、能力を発揮していただく、それが意欲の源になるということで、やや緩やかではありますが、そういう試みをしてきました。それから管理職の意識、あるいは女性の意識を高めるという意味では昨年1年かけて、2か月に1度出る社内報の中で社長が各界の著名な女性と対談して、女性の甘えを除去するとか、管理職に対する意識づけということでやっています。大変印象に残っているのは、中根千枝先生のお話の中で、実力のある男性ほど女性に偏見を持たないということがありました。これは大変耳の痛いことですが、やはりそういうことで会社を挙げて受入れ側における意識の変容も求めていくこともキャンペーンという形でやってきました。それ以外にも女性だけの仕事のチームを作ってみようと、私どもの商品で研究から販売までずっと一貫して、一つの商品を女性だけで何とか作れないかとい

うことが社長を始めトップから出ていますが、なかなかそこまでは現実にはいきません。しかし、現在では大変将来を嘱望される若い女性達が育ってきています。いずれは女性のマネージャーも誕生するのではないかと大いに期待しています。今後の問題として、初めは数名程度でしたので珍らしくてちやほやしていましたけれども、これだけ女性が増えて、例えば、マーケティング部門でも30%が女性となりますと、女性の物珍らしさという時代は過ぎました。これからいろいろな問題を解決しながらステップアップしていかなければいけません。その最大の問題としてのキャリア開発ということが私どもの場合は遅れていると思います。これは職種別採用をしてきたことにも原因はあるかと思いますが、今後更に女性が社内で大きな力を発揮していただくためにはそれなりのキャリアの開発が意図的に行わなければいけないと思います。これからの課題の一つはそういうところにあります。

それから労働市場と言いますか、女性の働く意識もだんだん変わってきています。例えば、研究所では共働きの人がいて、男性は他の会社で東京に勤めていて、その奥さんが私どもの栃木の研究所に勤めていて、週末だけ一緒に生活するということが自然に行われ始めています。あるいは夫が海外勤務で、妻は研究所勤務ということが極く自然に行われています。これが一般的だということはまだ言えないかもしれませんが、やはり若い女性の中の意識変化は今後だんだん強くなるのではないかという感じがします。いずれにせよ女性のキャリア開発をどうやっていくかということが人事部門、教育部門の大きな課題です。何よりも冒頭に言いましたような基本的な考え方を確立していますので、少々の問題は何とか押し切って、解決していきたいと思っています。言い足りないこともあります。取りあえずこのくらいにさせていただきます。

○鹿島 4人のスピーカーにお話しいただきましたが、どんな問題が提起されたのか私なりにまとめてみたいと思います。一つはお茶汲みとか、コピー取りの補助労働の話です。お茶汲み論争は昭和20年代の後半からでたと思います。給茶器でその問題は解決したような、お茶を濁したような印象が強いのですが、また改めて職場に登場しているのかという印象を受けました。何故かと言いますと、クユミジャンさんが言われた言葉、例えば、上を向くだけではなく、下にも目を向けよと言いましたね。要するに最近はお茶汲み、コピー取りが免除の女性が入ってきています。では彼女らが全くお茶汲みをしなくてもいいかといえば、職場の和を保つ上で必ずしもそうもいえない。クユミジャンさんの場合はもうお茶を汲まなくていいよと言われるまでそれに従事したそうですが、この問題、男には全く無縁で、女性だけに付きまとっているわずらわしさがありますね。もう一つは男性の意識の問題です。男性が女性をどう育てるかが、これからは大変重要な問題になると思います。笠原さんは中根千枝さんの言葉を引用し、出来る男性ほど女性の活用には積極的だと、話していましたが、これは企業も同じですね。取材をすると、伸びる会社ほど女性の活用には積極的だということを感じます。男性が女性の意欲の芽を摘んでしまっただけは問題ですね。それから女性の職域の拡大が進んできています。花王の場合は企画営業職などに携わる女性が随分増えてきたということです。職域の拡大に今どんな問題があるのだろうか、この問題にも検討を加えたいと思います。さらに、先ほど申し上げた総合職女性に関する問題も話し合ってみましょう。

まず、お茶汲み論争が新たな形で現われているのではないか、という問題ですが、鈴木さん、日商岩井では一般職（同社はこの名称が総合職に当たる）は基本的にはお茶汲みとか、コピー取りはなくていいのですか。自分の専門だけに打ち込んでいけばいいのでしょうか。大変恵まれた身分ではないかと思いますが。

○鈴木 お茶汲みとか、コピーとか言いましたが、最近コピーなどは私どもの会社では管理職も自分で取っています。ただし、大量のコピーは女性に頼むケースが多いのですが、2、3枚、それから今自分が必要とする資料などは管理職も自分で取っています。お茶に関してはそれぞれの部によって違います。会社の方針としてこうしなければいけないという取決めは全くありません。各部の仕事の性格などによって、朝だけは入れたり、朝と3時だけ入れたり、それぞれの部で決めています。朝は女性がお茶を入れている部が多いようですが、それ以外の時間では飲みたい時は自分で積極的に入れているケースが多い様です。私個人の考えでは、事務職として20何年やってきて、総合職になって3年くらいですが、総合職になったからと言って、自分はやらないという姿勢は取っていません。従来と全く同じ姿勢でいます。総合職になった女性で事務服を全く着ないで男性と同じように私服でいる人も2、3人いますが、これは個人のとらえ方で私自身は女性社員と同じ事務服を着ていますし、全く同じようにしています。お茶を入れることに私があまり抵抗を感じていないというか、朝出勤した時の一杯だけは入れたいなと思っていますのであまり抵抗を感じていません。

○鹿島 ありがとうございます。私個人はお茶汲みについて、こんな思い出があります。あるリブグループに取材に行き、女の人がお茶を出してくれました。飲もうとしたら、別の女性が「無意識のうちに男性にお茶をさっと出すから、男性がつけ上がるのだ」と、2人で論争を始めました。私はそのお茶を飲むべきか、飲まざるべきか迷いました。お茶の問題は大変古くて意外と新しい問題なのかという気がします。職場での女性差別の抽象的な問題なのです。ひょっとしたらまだまだくすぶっているような感じがしますがクユミジャンさん、どうお考えですか。

○クユミジャン 私も基本的にお茶を入れることそのものについて抵抗はないけれども、その人のために、ものをするのは非常にいいことなら、人が自分のためにしてくれるのも、気持ちがいいのです。ですからお互いに、というほうがいいと思います。

○鹿島 お茶論争はこのくらいにしましょう。次に、女性を育てる立場にある男性管理職の問題に移りたいと思います。雇用職業総合研究所の調査によると、2割強の企業が、女子社員の戦力化・活用にあたって、中間管理職の男性の認識が不十分だと答えています。私もかつて、その問題取材したことがあるんですが、ある男性は、女房の姿を思い出すからだと言っているし、うちのぐうたら女房と同じような女が意欲と能力を持って仕事ができるはずがないという意識がどこかにあるのだ、と。そういう女性観というのは意外と無視できないところがあると思います。男性管理職がもう少し女性を育てる目があれば職場の女子社員の活性化を図れるのではないかと思います。これについてサントリーの沢田さん、どんなお考えでしょうか、もし御意見があったらお聞かせいただきたいと思います。

○沢田 女性の1人1人が能力とか、意欲が違いますから本当にそれを見極めるのは大変なことだと思います。男性管理職にとっても勇気がいることだと思います。自分がやらせてみても、できなか

ったりすることがあります。その責任は最終的にはその管理職が取ります。ですからやはり大きな気持ちで任せることができるかどうかで随分違うと思います。そういう点で私どもの会社を見てもみると、本当にこんなことまでやらせてもいいのだろうかということまでやらせて、時には失敗している例もありますけれども、そんな中で女性も男性管理職もお互いに勉強しながらだんだんうまく活用できるようになっていくのではないかと思います。

○鹿島 ある証券会社で総合職と一般職の職種転換試験を毎年行っています。筆記試験をパスした人の最終関門に副社長の面接があります。面接では何を一番重視するのかと聞いたところ、まず第一が辞めないだろうね、という確認。次は結婚しますかということだそうです。つまり、結婚しないで長く働いてほしいというのが、できる女性、総合職女性に対する会社の期待なのかもしれません。辞めないでほしいということを会社が望むような女性が出てきているのは均等法施行以後の新しい傾向なのでしょう。そういうことも踏まえて、男性管理職の女性を育てる意識について、笠原さん、少しお話しただければと思います。今まで女性は男子社員に比較すると社員研修を受ける機会も少なかったような気がします。そういうことも含めて、男性管理職はどう女性を育てていくかということをお話いただきたいと思います。

○笠原 私どもの場合昭和57年頃から初任給の同一化とか、入社教育も男女一緒にするとか、その後の研修も男女関係なく一緒にやってきています。ですから現在はそういうことでの差別はなくなりました。今後どんなふうにやっていくかというのはこれから考えなければいけないという段階です。現実には私のグループにも女性がいますし、教育部には私も含めて8人しかいませんが4人が女性です。当然女性が力を発揮してくれないことには仕事は進まないことになります。そういうことで男だ、女だということは全く言えないし、早く立派な戦力として活躍してもらうために何とか育成の努力をしなければいけないと思っています。私個人としては前の人事部にいた時にもあまり女性を甘やかすとか、あまり気後れするとか、そういうことはなかったと思います。一番気をつけたのは、やはり社内に女性が定着することが固まっていなかった時代でしたので、何とか仕事をし易い環境を作る、つまり最初の仕事でも各部長とか、支店長との接触も多いので、そういう時に女性の採用担当者というだけでは話が通じない時もあります。そういうことを払拭するためにもできるだけ盛り立てていくようにして、1人前に1人立ちでやれるまではそういう環境作りをしていくことが非常に大事だと思って、そんなやり方をしてきました。ただ、管理職の言葉の中で男子と女子とでどこが違うかと言いますと、一つ象徴的なことは叱り易さということにあるのではないかと思います。うっかり怒って、泣かれたら困るなということは多少はあると思います。私自身も多分あると思います。同じ叱るにも言い方にすぐく気を使います。こういうことはなかなか変わらないという感じがします。このフォーラムがあるので、若い女性の意見を聞いたのですが、叱るということについて意見を聞いた時に、ある人は男性に対して叱るのと女性に対して叱るのと管理者の言い方が違うと言いました。それを敏感に感じ取れる人であるかどうかで仕事に対する甘えとか、そういう差が出てくるのではないのでしょうか。例えば、女性には7とか6とかにする。ところが6とか7とかの言い方が実は相当怒っているのだということを感じとれるかどうかというのに問題があります。それは個人差ですけれども、それが別の意見では、叱られないとどうでもいいと扱われているというよ

うに感じる。遠慮なくどんどん悪いところは悪いと指摘してくれた方がいいと言っていました。これはどちらも正しい意見だと思います。これからは男も女もないということですが、そういう叱るということになってくると、お茶汲みの問題がさっき出ましたけれども、私自身にもそういう意識、ひっかかり、みたいなのが拭い切れないかと思います。そういうことで女性の甘えということがよく言われますけれども、仕事に関しての甘えがそういうことから管理者側が助長しているところもあるかもしれません。その辺管理者教育などを通じてきちんとやっていきたいと思っています。

○鹿島 女性が職場で地位を高めていく場合、その引立役の存在が必要だとよく言われます。鈴木さんの場合は大変上司に恵まれたという話をしていましたので、その辺の話をお願いできますか。

○鈴木 事務職と総合職との転換制度は、最初は所属長の推薦でしたが、これはその後は正され、各人の希望により申し込むことができるようになりました。

最初の3年間は所属長の推薦制度で、自分が総合職になりたいと思ってもなれるチャンスはなかったのです。私どもの商社では部門別の独立採算制になっていて、特にその女性の置かれたセクションによっては上司の女性社員に対する理解度によって随分違ってきます。

例えば、女性が総合職になりますと、それに伴って給料が上がります。それをカバーするだけの売上げを上げないといけないことになりまして、営業のトップはすぐにそちらに頭がいきますので、私よりも優秀な人が営業にいても、たまたま所属長の推薦を得られなかったりで、私は営業ではなく非常に理解のある上司でしたので、推薦が得られましたが、その辺で女性の中で不公平が生じたわけです。総合職になりましてから人事部と話し合い、やはり総合職になりたいという意欲のある女性は誰もが受けられるチャンスを与えられるべきだということで、何度か話し合いをして、それが入れられて、1昨年からある程度の条件を満たした女性は自らチャレンジすることができるようになりました。そういうことで人件費など諸々を考えるとそんなに頑張ってくれなくても女性は女性だけの仕事だけでいいから、総合職にならなくてもいいよという形で、本人に知らされないうちに推薦を消されてしまうことも中にはあったようですが、上司が女性に対して理解があるかどうかによっても違いがあり、女性の立場は弱くて今まではそういう道を踏んでしまったけれども、それを経たために今は是正されて、誰もが平等にトライすることができるようになりました。

○鹿島 私どもの新聞社でも最近女性の記者が定期採用で毎年何人か入ってきますが、女性記者の場合、ある程度男性が社内的にピーアールする必要がありますね。社内評価の確立というのは情報合戦です。あの女性記者はだめだという情報が先行しますと、本当にだめになります。その意味では女性はまだ大変弱い立場にあって、男性の理解というか援護射撃がないと、社内ではなかなか地位を確立できません。

さて、男性はある程度品質価値が画一化しているということを先ほど話しました。一方、女性の場合は大変品質にバラツキがある。そのため品質管理が大変難しい。これはどうすればいいのでしょうか。大変難しい問題です。一つの方策としてはそういう能力に応じて処遇するという考え方もあります。どうなのでしょう、やはりできる女性、できない女性というのは入社試験の成績というらにはいろんな形のバラツキが出てくると思います。笠原さんいかがですか。

○笠原 それは確かにそのとおりだと思います。一定の採用試験をしますからある水準以上であることは確かです。しかし、学校の成績と企業の中での成績とは全く無関係です。面接とか、筆記試験をしたとしても、企業の中に入って実際に仕事をしないと分からない部分があります。私どもの会社では総合職と一般職といった分け方はありません。資格制度一本になっています。能力評価、昇進もこの資格制度の中で男女が同じ土俵で評価しています。その意味で意欲とか、フットワークがいいということがすごく重要なのです。デスクワークは大変少なくて、あちこちとび回って仕事をする必要があります。そういうフットワークの良さがすごく大事です。そうしますと、その意味で物足りないという評価の人も中には出てきます。實際上、それをどうするかということになりますと、そういう人達を集めて研修会をすれば改善できるかと言いますと、そうはならないと思います。特にマーケティング部門の場合マーケティング部門の人達だけの研修会がありますが、その際に経営トップが出席し、直接話をするような機会を持つとすごく感銘を受けて、それから啓発されるということも中にはあります。ですから、やはりバラツキということで諦めずともかく担当職務についての専門性を高める教育、研修を徹底的にやって、それでもだめなら仕方がないという感じがします。

○鹿島 沢田さんは先ほど女性が女性の足を引っばるという表現をされましたが、具体的にはどんなことなのでしょう。

○沢田 具体的にはちょっと思い出せないのですが、やはり期待されて仕事も任されているのに退職してしまうことが一番ではないかと思います。会社の中でもかなり信用されていても、同性から見ても本当に続ければいいのにと思うのに結婚して退職してしまう例があると思います。

○鹿島 職場の花というのは咲いているうちが華で、ある程度萎れてきたら取り替る。すなわち、ある程度のサイクルで辞めることを均等法施行以前は期待されていたと思いますが、最近は辞めなくなった。職場の花という言葉もそういう意味では死語になるのでしょうか。

コース別人事制度の問題も少し触れたと思いますが、まだ大変女性が少ないのです。鈴木さん、その辺についてどんなふうにお考えですか。総合職に振り分けられる女性が少ないという問題をどういうふうにとらえたらいいか、どんな感想をお持ちなのかお聞かせいただければと思います。

○鈴木 私どもの会社には現在女子社員が1,240人います。昭和57年以後事務職から総合職に転換した女性が13人です。今年入社と同時に総合職を選択した人が2名で、今女性の総合職は15名です。それからラインの課長ではないですが、資格として課長職の女性が、東京、名古屋、大阪に合わせて5人います。商社というのは一見華やかですが、社内の体質はかなり古いのです。三菱商事さんはロンドンと北京に女性の駐在員がいます。私が入社した頃と私どもの会社も随分会社の体質も変わってきましたし、女性の意欲も学歴も違ってきましたし、現在は入社の時のスタートラインは男性と一緒にになりました。

私は高校を卒業して入りましたので、自分の意識の中にも学歴が違うという甘えがあったと思いますが、今はスタートラインが全く同じです。人事にちらっと聞きましたら、入社試験は女性の方が優秀だったという人が何人かいたということです。スタートラインは一緒ですが、2、3年経つとどんどん差がつくということは勿論自分自身の意欲もありますけれども、受入側の管理職、直属上司の理解度によって、女性でもすごく伸びていくと思います。そこら辺で男性社員と

の差がついてしまうのではないかなと思っています。いっぺんにはできなくてもこれは少しずつ、これから変わってくると思います。

婦人週間ができて40年で、雇用機会均等法ができて3年目ですし、少しずつ浸透して、女性もどんどん総合職として男性の中に同化して、なおかつ優秀な女性が頭角を現わしていくチャンスができると思います。雇用機会均等法ができたから一度にこうして欲しいとか、こうなくてはいけないということではなくて、少しずつ頑張っ、少しずつ実績を重ねて、少し休んでも階段を一步步実績を積んでいかないと私達の言いたいとも言えないと思います。要求する前に実績を積んで、その上で私達の言いたいことを要求していけばいいのではないかなと思っています。

○鹿島 クユミジャンさんどうぞ。

○クユミジャン 爆発しそうになったから、一つだけ言わせてください。一つは、男性が女性をどう育てるかということをお忘れてはいけません。もともと男性を誰が育てたのかということがあります。男性が女性を育てる前に、女性が男性を育てるから、そこに一つのポイントがあるのです。

二つ目は、できる女性とできない女性がいるのです。できる男性とできない男性もいるのです。日本の企業が、もしそこを区別できたら、できる女性とできない女性とも区別できるはずですよ。

○鹿島 今まで男性の職種だった職域にかなり女性が進出してきました。更に職域を拡大するにはクユミジャンさん、どうしたらいいですか。やはり、ファイトですか。

○クユミジャン ファイトだけでは嫌われますから、そのファイトの後ろに何か上げるものがないとダメなんです。ファイトしたいと思ったら、何のためにファイトするかがちゃんと分からないとダメなんです。ですから能力さえあればファイトすべきだと思います。能力がそれほどなければ、やる意思がそれほどなければ、というのは辞める女性がいる。辞めたければ辞めれば良いと思います。辞めたくない人を辞めさせるのはいけないと思います。そこはちょっと区別が足りないと思います。女性が皆一つの丸に入って、考え方とか、できること、望むこととか、そこら辺を少しずつ分かっていただければどうかなるのではないかなと思います。

○鹿島 御自分の体験で、もしそういうことがあればお願いします。

○クユミジャン 思い出せたら話します。

○鹿島 そろそろ、会場の皆様からの質問、意見、反論などをお受けしたいと思います。

○輪島 東京税関に勤めています輪島と言います。今輸入量が増大して、税関はとても忙しい職場ですが、そこで輸入通関の仕事をしています。一応国家公務員ですけれども、公務員というのは男女平等だと思いましたが、現実とはとても違います。例えば、主任という最初の役付でも女性は一番最後になるということで、一番最初の男性とは5年の開きがあるというのが現実です。研修についても、女性は私が入った時には女性は1週間くらいで、男性は9か月間でした。今は、女性も3か月と少し増えたのですが、それでも最初の研修から差があります。そういう点で男女平等ではない、と感じます。職域拡大の話が出ていましたが、当初は、やはり秘書的な仕事で女性を採用したところが多かったのです。今は通関部門とか、現場で同じように仕事をしています。先輩の方々の御努力で私達も子育てをしながら、働いてこられたということでは、こういうすばらしい先輩を持っていることはすごく誇りに思っています。それから笠原さんの話の中で、单身

赴任といいますが、土、日だけ帰って、そういう形で自然に行われていると言われましたけれども、これはとても認識不足だと思います。やはり毎日家族が会っていていい家庭生活になると思います。だから、そういうところはもう少し気持ちを汲んでいただいた方がよろしいと思います。それから女性が足を引っぱるのは、女性が辞めていくことだと、言われましたが、これも働きたいと思っていても、保育園では産休あけ保育もないという状況がどこの地域でもあると思います。そういうところで泣き泣き辞めていかざるを得ないというのが、現状だと思います。ですから、能力の問題以前に、国もきちっとした形で女性が長く働ける職場の環境、労働条件を整備していただきたいと思いました。女性が働いて一番大変なのは子育ての時期ですから、企業もそして公務員についても子供を育てながらいかに長く働いている人が多いかによって、企業がどのような対応をしているかというのが決まってくると思います。私も勤めて十何年になりますが、その点については是非皆様の御意見をいただいて、話し合っていたきたいと思います。

○鹿島 ありがとうございます。他にいかがですか。

○かぶともり 続いて同じ職場で申し訳ないのですが、東京税関のかぶともりと言います。私が昭和30年に税関に入りました時、会計課に配属され、一番最初に教えられたのが50人くらいのお茶碗を覚えることでした。一緒に入った男性はすぐに仕事をしていました。学校の時には何も差別を感じなかったのに、そこでまず差別を感じたのです。その後も、なかなか女には仕事をさせないで、補助的なことばかりでした。どこの職場でも私にもできますからやらせてくださいというように、自分1人で上司と掛合いながら職域を拡大してきました。国際婦人年の頃から、組合の婦人部でも女性の役付登用の問題が話し合われました。それまでは、上級職で入った女性を除いて、ほとんど役付はいなかったのです。男も女も同じ事務をやっていて、全く同じだけれど、上にいるのが男性ですから、どちらを選ぶかということになると、どうしても男性を選ぶのが人情だということをその時の話し合いで聞いて、それが普通なのだなと思いました。その後、中間管理職には女性もなってきましたが、課長以上にはなかなかさせない。目玉的な人事として、そして時代のすう勢からも部分的に出てきた程度です。私達の場合ですと、10年から15年くらいの男女の差が出ているのが現状です。

それからお茶汲みの問題ですが、私達の通関の職場では配属される一番若い人達は男性でこの若い人達がお茶汲みも掃除もしてくれます。その点ではかなり進歩したなと感じています。

○鹿島 他にもうお1人どうですか。

○武田 働く婦人の会の武田です。中高年の働く婦人の問題にいろいろ取り組んでいる団体です。鈴木さんにお伺いしたいのですが、女性が一步步実績を積みながらというお話がありましたけれども、全くそのとおりだと思います。ある銀行に高校卒業後30年近く勤めた人で、仕事は陰の支店長と言われるくらい一番仕事はできる。しかし、表の係長にもなれない。親1人、子1人で独身女性で老いた親の面倒を見なければならないというハンディを背負っています。総合職か、一般職かと言われれば一般職を取らざるを得ないという家庭環境があります。最近、肩たたきにあい、勤続年数が長くなると、若い人が2人雇えるということで、ノイローゼになるほど迫られて、ついに退職せざるを得ないという状況もありますけれども、職場の中の性別役割意識について、職場の中だけではなくて、トータルの人間の生きる中で女性の役割も考えていただきたいと思います。それについて、27年働いていらっしゃる鈴木さんの御意見をお聞きしたいと思います。

それから、笠原さんの、男性管理職が女性を教育するという点で今までの男性は全部働き蜂と言われるくらい家庭を母子家庭のようにしながら働いてきて、家庭の妻の痛みが分らない人が職場で女性の教育を果たしてできるのだろうか。女性を育てる、これからの男性管理職は女性の痛みが分かる心の広い豊かな人であって、特に花王さんなんかは女性のお客様を沢山必要としますから、女性を育てようという気持よりも女性の力を借りたいという思いで取り組んでいただければ大変いいのではないかと考えていますけれども、その点のお考えも是非教えてください。

○鹿島 ありがとうございます。質問の趣旨をいくつかにとまめると、ひとつは職場での伝統的な性別役割を解消するには家庭の問題も切り離せないということでしょう。特に、働く女性にとって手のかかる子供がいる時期は大変厳しい。実は私も共働きでした、子育て期を乗り切るのが我家の課題でした。もう乗り切りましたが、子供がちょっと大きな病気をした時に女房を辞めさせようとしたのです。でも働くというので今も働いていますが、それから子供を2人預けますと保育料が月々15、6万円になりました。妻の給料はほとんどとんでしまいます。その時、何のために働いているのだろうかという問題意識も持ちました。そんな経験があるだけに、子供が小さい時に大変だなと改めて感じました。

○鈴木 私が職種転換した時も非常に考えたのです。私も結婚していません。従って現在は父と2人で生活していますが、職種転換の条件に転勤、出向に同意するという項目がありました。私の父は85歳ですがその時本当に考えてしまいました。仕事はしたいし、上司にも恵まれて、チャンスも与えてもらった。もちろん家庭も大事ですが、自分が一番何がしたいかということとその時考えて、父に理解してもらいました。転勤には同意するというので、その時は聞き直ったというか、転勤になったらそれでもいい、出向の辞令が出たらその時は考えようということで、職種転換に踏み切りました。私くらいの年齢になりますと、両親の事とか、家庭のこととか、仕事だけではなくいろいろな家庭ぐるみの問題がありますけれども、その時点で自分は一番何がしたいか、何に向かっていったらいいのかということで、その時点で私は仕事を選びました。実績を一つずつ積み上げていくというのは、これはきれいごとな言葉でなかなか難しいと思います。ただ私が普段感じていることはいろいろな仕事を与えられた時に、できるかできないかより自分がどれだけベストを尽したかという形で、実績として少しでも残せたらいいなという気持です。現在置かれた状況で自分がベストを尽くせるという気持で毎日いるのです。27年と聞くと、自分でもエッと驚いてしまうぐらいですが、この27年間は嫌なこともいろいろありましたけれども、振り返るとやはり、いい上司に恵まれ、いい同様に恵まれたということで会社で働くことがとても楽しかったと思いますし、またこういう席に座らせていただいて、自分はどういうふうに進んできたかなど皆様の話を聞きながら考えたのですけれど、やはり本当にいい人に恵まれたということに尽きます。そういう気持を踏まえて仕事に実績として残せたらこれからもいいなと思っています。

○鹿島 ありがとうございます。笠原さん、女の痛みの分かる男性であってほしいということと、それから一番最初の単身赴任の件と二つ答える形でお願いします。

○笠原 単身赴任の話ですが、これは私の言葉が足りなくて申し訳なかったと思います。

これは夫は他の会社に勤務している場合でして、私どもの会社には栃木、東京、和歌山など四つの研究所がありますけれども、それぞれの研究所が研究分野が異なり、たまたまこの人は栃木研

究所のテーマでしたので、夫の転勤に合わせて東京の研究所に異動させればよいというふうには単純にはいきませんでした。従って、単身赴任を命じたということではなくて、その点言い足りなくて申し訳ないと思います。基本的には私どもも単身赴任は望ましくないということで、なるべ転勤の場合には家族帯同を基本にしています。どうしても子供の学校のために単身で赴任しなければならないということは現在も起きていますが、基本はあくまでも家族と一緒にということが自然です。

それから女性の心の痛み云々はまさにそのとおりだと思います。私も教育部という名称自体あまり好きではないのですが、やはり会社の場合いろんな仕事が会社全体組織の中で機能分担していて、その機能を十分に果たすことが大切ということが、一番根底にあります。どんな仕事にもその仕事に必要な知識とか、スキルとか必ずあるわけです。そういうことを早く覚えていただくのが逆に定時に帰れるとか、休日出勤しなくてもすむということにつながります。教育とか育成とか言った場合に私どもでは主としてそういう知識、技能の側面を指していますし、人間性ということになってくれば一つのグループで仕事をしていく中でお互いに磨きあっていくということです。おっしゃるとおり心の痛みが分かる、あるいは人間の気持ちが理解できるということが当然マネージャーの一番基本的な条件と言われています。ついこの間もトップからそういう話が出ていました。やはりマネージャーは人の心がよく理解でき共感できるということが条件だというふうに思っていますし、その点については全く異論はありません。そういうことに、もし欠落しているとなれば心していかなければいけないと思います。

○鹿島 クミジャンさん、男性はもう少し女性のこういうことを分かるべきだということについて何か御意見ありますか。

○クミジャン 短かく言いますけれども、プロセスが非常に長いと思います。ですから、考え方を覚えてといくら言っても、分からないからやはりそれも結局女性の責任です。女性が子供を生む時、子供を育てる時ちゃんと教えてあげれば、その子供が大きくなる時その子供はそういう人になるのです。ちょっと時間が掛かってしまいますけれども、間違いないのではないかと思います。

○鹿島 他にまだ御意見、御質問はありますか。

○金井 働く婦人の会の金井です。お茶汲みに関して、女性が入社すると、まずお茶碗を覚えるところから始まると言われましたけれども、女性のトイレと湯沸器のあるところが一つセットになっているところが多いのです。どうしても男性が入れないようになって、当然、女性がお茶を入れるべきだ。それが当たり前になっているところが多いのです。この労働省のトイレに入りましたら、やはり同じようになっていました。こういう企画を労働省がされる以上、その辺のこともきちんとしてからお願いしたいと思います。女性の方が数が少なくて、男性が多いということもありますけれども、この辺からきちっとやっていただきたいと思います。ちょっと矛盾しているのではないかなと思いました。

○鹿島 他には。

○松田 福岡から来た松田です。「福岡女性と職業研究会」に属していますが、女子短大に勤めていて、労働省主催ということで是非、これは申し上げたいと思います。雇用機会均等法ができて、段々変ってきたといろいろ話がありまして、確かに変わりつつある部分はあると思います。短大生

が卒業して就職試験を受ける時に、まず第一に言われたのが、結婚したら辞めてもらいますと最初に言われるのです。これは均等法以後の話です。それから、均等法をどう思いますかと聞かれたので、当然ですと面接で答えますと、いや、やはり女は男より劣っているんだよと言われて、そういうことはないと思いますと、大学でもこれは当然の法律だと習いましたと答えた学生が、就職試験に落ちてきました。こういう実態が、沢山あるのです。そういうのをどこに持ち込んだらいいかということです。職場に入ってから差別は、もっとすごいのではないかと思います。だから、かなり恵まれた状況の中で男性と平等だと扱われつつある女性がいるとしても本当に男性と平等なのかどうか、私はかなり疑問を持ちます。それから、企業側としては、女性の力を活用せずには生きのびることができないという完全に企業の利益の観点からは、分かりますけれども、例えば、教育の現場では徹底した差別が展開されています。そういう点を実態として踏まえていくべきで、女性が能力を身につければ、評価されるのだというのはやはり甘いのではないかと思います。

性差別というのは能力があったら認められて、ないから差別されるのではなくて、能力はあっても女性だということで一括りに差別されるというのが性差別なのです。職場では、仕事の上では男も女もないと思います。しかし、職場で女が要求されるのは仕事と妻の役みたいなことです。男は夫の役を演じようとしします。だから、お茶を入れてもらうなんて、妻が家庭でしていることを職場の女性に求めていることになります。お茶を入れることに全然抵抗を感じないで自分が入れるついでも入れますけれども、それが女の仕事だというのがまさに性差別なのです。その辺を踏まえていただきたいと思います。特に、最先端の女性は、そこをよく考えていただきたいと思います。本人の問題が片付いたからと言って、全体は片付いていないということです。企業の人事担当、教育担当は、その辺をよく考えていただきたいと思います。男女の能力の差は基本的にはないと思っています。

○鹿島 他にありますか。

○( ) 私は埼玉県川越市役所から来ました。婦人の性別役割意識について、ということなのでもっと突っ込んだ話が、あるのかなと思って来たのです。どうしてかということ、自分の職場でとても悩んでいるからなのです。性別役割で悩んでいます。私は高卒で、川越市役所に入って24年になります。共働きをしています。川越に共働きをしている女性は沢山いますが、夫が管理職になると肩たたきがあるわけです。これは川越市だけの問題ではなく、各地方自治体はどこでもそうですが、夫が管理職になりますと、妻が辞めなければならないのです。川越市では、課長の時はまだそうではないのですが、その上のランクになった時に、妻に辞めてもらいたいという話があります。妻に対して辞めてもらいたいと直接言うのではなく、夫に対して妻の退職を言うてくるのです。一番卑劣な方法だと思います。働く意思是、本人にあるのですし、本人に対してしてほしいのです。私は60歳すぎてもずっと働きたいと思っています。その働く意識さえ摘み取ろうとしています。均等法ができて、まして役所ですから、それを指導していく立場にありながら、現実にはそうではありません。言う機会さえも与えられないのです。夫の方に内示がありますから、妻は意見を言うこともできません。川越市自体古い街で、古都川越とか言って、観光地にもなっています。中身自体も古いのです。昇任試験の話もありましたが、市町村とか、中小企業は男性

の能力と女性の能力はそれほど差がないのです。まして、一般企業を受けて、地方の市役所とか町役場がいいですよと、面接で言われた人が入ってきたりします。そういう人は、女性が面倒を見ているのです。それなのに、いざ昇任となると男性は、普通にやっていたら昇任しますが、女性も、そうではないわけです。これは現実的には表面に出てきませんが、多かれ少なかれ、どこの市町村もそういう状態なのです。それを、どういうふうにしていったらいいのでしょうか、言っているわけです。中の女性は、不満をいっぱい持っていますから、それを言いたいと思いますけれども、組合の力は今ありませんし、県に話をしましたが、対象となった本人が頑張らなければだめだと言われました。クユミジャンさんが言われたように、ファイトを持って、けんかもしてきましたけれども、毎日少しずつやっていかなければならないのだと、今ここで思いました。差別はいろんな職場の中にあるのだということを是非自覚してもらいたいと思います。

○鹿島 川越市役所の方の質問については、我々コンサルティングの機能はあまりないので、どうすればいいかという直接的な回答はできないと思います。ただ、性差別が根強い形で残っている。能力がある以前に女性だということで差別されるという実態の報告がありましたが、その辺について御意見がありましたら、壇上の4人の方、今回は指名しませんがどうでしょうか。ファイトというのなかなか利き目があるのかもしれませんが、一番最後の質問はファイトだけではちょっと残ってしまうという印象も受けましたが。

○クユミジャン アメリカですとそれはだいたい裁判になります。法律があって、その法律に完全に反対する立場にいますと裁判にします。最近の1年くらいで、日本の企業がアメリカの女性によくやられているのです。雇って、お茶汲みなどをやらせようとして、裁判になり、必ず負けるのです。日本にはそういう裁判の伝統がないから難しいと思いますけれども、自分が正しいと思う場合はいろんな人に嫌われるのですが、それしかないのです。ですからファイトだけではなくて勇気がないとだめなのです。問題があまりにも大きすぎますから簡単に解決する道がないと思います。

○鹿島 ありがとうございます。他にありますか。今の質問ですが、なかなか我々も適切な答えが出ないと思います。この会議の共通の認識としてまだそういう問題も残っているのだということを中心に留めておきたいと思います。

質問は、あと2人くらいしか受けられませんがどうでしょうか。

○有本 新潟県の電話局から来た有本です。午前中からいろんなお話を聞いて、能力というのが、とても大事だということが身に染みて分かりました。これからということが、今までの話で重々分かったのですが、過去のことを振り返っていただきたいのですが、私達電話局は、高校を卒業してから24年経ち、仲間が同じ職場に沢山います。私でも平均年齢よりやや下というのが現状です。長岡には160名くらい交換手がいますが、その中で育児の時は一所懸命子供を育てる、これは女でないと、母親の役割というのは代りができない。でも職場での仕事の代り是可以る。そういうのを通りすぎて、今になった場合に、新しい営業の仕事で外回りが増えてきます。その時に自分達がさあこれからと思った時、悲しいかな昔年齢が40歳とか50歳に手が届き、その辺の矛盾をすごく感じています。そのように、女性が多い職場ではどのようにして、このような問題を解決したらいいのかと迷っています。

○鹿島 もう1人いらっしゃいますか。

○( ) 栃木県から来ました。ここにマスコミの方が沢山いらっしゃいますので、マスコミの方をお願いしたいのは、現代の女性は職場の中で可愛いだけでなく、仕事のできる女性が魅力があるのだよ、というのを書いていただけたらいいなと思っています。

それから、私は皆さんとちょっと異った体験をしています。子育ての中で、子供を3年ほど入院させた時期がありました。その時も、私は仕事が好きで続けていましたので、もう30年かになります。その時、医師から言われたことは、退職すると私が言った時「それは母親のエゴだよ」と言われました。男性だったら簡単に仕事を辞めるとは考えません。私も簡単に出した答えではなかったのですが、医師からは子供と共に乗り切ってください、その時あなたも仕事に対する姿勢とそれから子供に対してもいいでしょうと言われました。中学生になっていたので、自分が病気で、母親が好きな仕事を辞めるということは、子供の心に何か傷を残すだろう、重荷を残すのではないかと、言われました。その時、私は初めて、男の人なら、なるほど家庭に何かがあって辞めるという発想はしない。そこが、男と女の仕事に対する意識の違いで、今まで、何かを女性が引きずってきたのではないかと。女性自身も、もう少し仕事に対する考え方を、きちんと持たなければいけないのではないかと思います。それを通りすぎて、我家は、私も子供も家族揃って、やっと春がきたと感じています。私自身も年齢もありますが、役職をいただいて、若い職員にも、そういう話をさせていただいています。とにかくマスコミの方に可愛いだけの女性の時代は過ぎたのだと、いうのを書いていただけたら、今日の会がすごくプラスになるのではないかと思いますので、一言発言させていただきました。

○鹿島 ありがとうございます。一番最初の方の質問ですが、これは笠原さんどうですか。

○笠原 会社側の期待と、中高年の人達の能力の限界、そのギャップについては私もその解決策があればえってお聞きしたいくらいです。現実にはそういうローテーションを考える場合には、私どもの場合について言えば、その人が本当に営業なら営業の適性があるかどうか、それで決めることにしています。大きなギャップがある場合には私どもはそういう異動は一切しません。しかし、これから中高年の問題というのは私どもの会社にとっても段々出てくる問題だと思います。60歳なら60歳の定年までの間にどうしていくかというのは私達1人1人が自分の人生をどう送るかということから考えなければいけないと思います。私どもでは生産部門から営業に移るというケースもありますが、決してできないと思わないでくれ、食わず嫌いの傾向が強いからとにかく思い切って飛び込んでくれと、もちろんその前に適性評価ということをきちっとした上でそういう方向に持っていくとしています。企業の中ではそういうローテーションも必要ですが、それを個人の適性を無視してまでやることは決していないと思います。またやってはいけないことだと思います。

○鹿島 2番目の質問はマスコミへということですが、実はクユミジャンさんがその辺は一家言を持っておられます。可愛い女性、アンチ可愛い女性論というのを御披露いただけませんか。

○クユミジャン 可愛いのが私は嫌いです。というのは可愛いだけでごまかそうとしているのは何か空っぽな風船みたいなのです。外の色はすごくきれいですが、中には空気しかないのです。可愛いというのは一種類の嘘みたいなのです。マスコミの話が出ましたが、日本の歌手を見ますと皆これなんです。魅力的に思われて、レコードが売れて、テレビに出ているのはどこか何かが

おかしいと私は思います。ただし、日本で老若、地味と派手の差が非常にはっきりしています。ある程度年がいきますとグレーとか、茶しか着ない。この社会はすごくヤング向きなのです。さっきも40になったからと言いましたが、40歳というのは若いのです。50だって若いのです。日本のテレビを見ますと、歌手は15歳で、20歳になったらもう全部終わってしまったという感じです。我々女性として大人がいいという雰囲気周囲に与えるしかないのです。

○鹿島 ありがとうございます。皆様の質問に対して必ずしも的確な回答が出たとは思いませんが、そろそろ時間がきましたので、まとめに入りたいと思います。婦人週間の今年のキャッチフレーズが「いま個性が性を超える」。労働省が作った割には随分スマートなテーマだと思います。どうすればそうなるのか、それをこの5人でまとめてみたいと思います。どうぞ。

○笠原 皆様方の御意見を聞いたり、それからこういう高いところから偉そうなことを申し上げて大変失礼したと思います。私の会社はメーカーとして組織風土を大事にしています。社内における自由闊達、権威主義の否定、流動的な職務の担当など会社としてはすごくいい風土を持っていると思います。その中で女性の活用の意味では、どんどん仕事を任せることによって、その人の成長があるという考え方を取っています。やりようによってはかなり思う存分のことができますと思います。そういうことで個性が性を超えるというのはまさにそのとおりだと思いますし、男も女もないという方向に行こうということで、ずっと続けてきています。今後もこういう考え方を更に伸ばしていくために現実にはいろんなことが起きると思いますが、とにかく、そういう夢を持って進んで行きたいと思います。きれいごとばかりがあるわけではもちろんありませんけれども、将来を考えて邁進することを是非やっていきたいと思っています。その場合に、先ほど意欲ということが出てきましたが、まだまだそういう意味で環境がきちっと整っているわけではありません。道を開くという要素は、まだ私どもの場合にもあると思います。恐らく自力であるいは私どもの環境作りによってそういう方向に何とか行けるのではないかと考えています。今日は大変貴重な御意見ありがとうございました。

○鹿島 クュミジャンさんどうぞ。

○キュミジャン 三つほど申し上げますが、一つはマクロに考えていただきたいのです。あまりにも狭いことばかり、自分の周りの世界だけではなくて、一步下がって、周りを見た方が自分の状態もよく分かんと思います。二つ目は自分の理想を自分で作った方がいいと思います。社会はこういうふうに言っているからこうしなければいけない、こう考えなければいけないというのではなくて、自分が何をやりたいと決めてから自分の理想を決める。三つ目はフランスの昔からある諺ですが「馬鹿な仕事はない、馬鹿な人間しかいない。」、自分の仕事が大した仕事でなくても仕事としていい仕事です。精一杯ちゃんと上手にするのは、それはそれなりにプライドのもとになると思います。自分の仕事に対して、プライドを持たないといけないと思います。ありがとうございます。

○沢田 先ほどからいろいろ勉強させていただいている立場ですが、均等法ができて、周りも少しずつよくなったと思っていました。でも実際はそうではないのだなということを皆さんのいろいろな話を伺って感じました。肩たたきとか、こんなことが未だに本当にあるのかとびっくりしました。私もまだ6年目ですし、いろいろお話を伺っていると、30年、40年働いている方がいらっしゃいます。

これから私も子供を生んで育てていく立場ですが、その時やはりいろいろ考えると思います。今日皆さんと一緒に考えさせていただいたことが、大いにいい材料となっていくのではないかと思います。本当にありがとうございました。

○鈴木 皆さんと一緒に考えさせていただいて、本当にいい勉強をさせていただいたと思っています。組織の中で仕事をしていくことについては、男女の性別があってはならないと思います。今後も意欲を持って頑張っていかなければいけないと思いますが、ただ、私はその職場で仕事を進めていくプロセスとか、成果とか、そういうものに対しては男女の性別があってはならないし、そのためにも私達は女だからという甘えも捨てなければいけないと思います。職場においては、全く男女平等ということは一度には解決できないことだと思います。女性として自分が自然に振る舞えたら、例えばお茶汲みでもその職場が明るくなり、活性化するのならば、それはそれなりの一つの実績としていいのではないかと思います。女らしさというまたいろいろ言われるかもしれませんが、そういうものも無くさないでいきたいと私は思います。どうも本当にありがとうございました。

○鹿島 均等法が成立する過程を取材記者として、ずっと見てきたのですが、当時労働省の婦人局長は現ウルグァイ大使の赤松さんでした。募集、採用、昇進、昇格が努力義務規定になったということで、彼女はいろんな女子団体から大変突き上げられました。そのことで記者会見の時、こんなことを言いました。「長い目で見てほしい。この法律は直ぐには成果を発揮しない。じわじわそれが出てくるのだ」と。確かに均等法の成果を直ぐに云々するのはちょっと無理かもしれません。日本は男女平等という社会通念ができる前にまず法律ができてしまったという感じが、個人的にはしています。枠組が先行してできて、そこに平等の花とか実を付けていくのはむしろこれからの課題だと感じています。募集、採用については随分改善の跡が見られます。今後は、昇進の問題が企業にとっては大きな問題になってくるでしょう。雇用職業総合研究所の調査でも、女子社員の活性化を図る手段は、今までは社員教育だったのですが、これからは昇進、昇格だという答えが多くなっています。

昇進、昇格は募集、採用などのように簡単には簡単にはいかないと思います。均等法時代に迎合して、安易に女性管理職を濫造しては必ずその付けが経営に回ってくると思います。意欲、能力などいろんなものを点検しなければなりません。つまり、企業の論理と平等の論理が天秤にかけられるわけです。そういう意味では、これからは男性管理職の価値観を問われることになってくるだろうと思います。働く女性についてもひとこと意見を述べたいと思います。強調したいのは、これからは何のために働くかという意識をはっきり持ってほしいということ。先ほども言いましたように、保育園に払う費用が給料とほとんど同じだと、お金のためにだけに働くのであれば、その意味が全くないわけです。共働き家庭がこんなに増えると、家計の構造が共働きしなければやっていけないような構造になってきます。妻の収入を完全に当てにされると、辞めるに辞められないわけです。働く目的がもはや生きがいとかではなく、お金のためにということになります。その時どういう形で自分自身を納得させるか。やはり何のために働くかという点検が大切になってくるのではないのでしょうか。「個性が性を超える」とは大変いいキャッチフレーズですが、なかなか難しい問題です。それを目標に頑張っていきたいということで結論にしたいと思います。どう

も長い時間ありがとうございました。

## フォーラム 2

### 「家庭・地域における性別役割を考える」

日比谷公会堂

コーディネイター 福島女子短期大学教授 小玉美意子

スピーカー 藤沢婦人問題研究会 飯田玲子

作曲 家神津善行

フリーカメラマン 坂本鉄平

堺市女性団体連絡協議会委員長 山口彩子

○小玉 それでは、ただいまからフォーラム2「家庭・地域における性別役割を考える」を始めさせていただきます。ほかのフォーラムに「職場の問題」「仕事と育児」というのがございますが、このフォーラムでは特に、家庭及びそれを取りまく地域の問題を取り上げさせていただきます。

「性別役割分業」というような言葉が出てきましてから、久しくなりますけれども、その意味合いは次第に変わってきているような気がいたします。

まず、社会のなかに女性が進出していないということで、仕事にもっと女性をという声が上がりました。そして政治のなかにも、あるいは経済のなかにも、そして地域のなかにも、とにかく女性が社会的に進出して、一定の社会的地位を得るということ、そのうえで、発言権も得ることが重要だと最初に考えられたわけでございます。

そういった流れのなかから、雇用機会均等法のようなものも生まれて、制度的に一応整うことになりました。そして現在はそれを実現化する段階にきております。けれどもそのような制度的なものが整っただけでは、まだ男女の固定的な役割分担というものが解消されたことにはならないわけです。その一つは、女性の家庭責任の問題です。家庭において女性がすべての責任を負っておりますと、どうしても職場に出たときに十分に力を発揮することができない。午前の部では「結局は競争である」ということで、男性も女性も競争に勝ち抜かないと意思決定機構にも参加できないというお話がございましたが、責任を女性のみが負っているのでは、そのときのスタートラインでの公正さが問題になります。

それで、男性も家庭に参加して積極的に家庭経営をしていくことによって、はじめて女性も家庭の束縛から逃れまして、ある程度、社会的な参加もできるようになるという考え方でございます。

それと同時に男性の家事参加は職場においても女性を働きやすくするわけでございます。と申しますのは、職場において、男性が猛烈人間で一所懸命夜遅くまで働くということが常識になっておりますと、それを実行できない女性は、やはり男性に比べて劣るということになります。または意欲において足りないということになります。

男性がある程度の時間で家庭に帰るようになる、あるいは土・日に休むようになる、こういうふうになりましたら、男性と同じように女性がしながらも、両方のことができるというわけでございます。そこで女性の社会参加を促すための条件としては、男性があまり仕事で働きすぎない、働きすぎという慣行をなくしていくということがひとつは必要です。その結果として今度は男

性も地域あるいは家庭に帰れるので、地域社会あるいは家庭において男女ともに身近なところの生活を築いていくことができるというふうに変わってきたわけでございます。

もう一つ、今まで仕事を中心に考えてきたわけですが、いま価値観の転換で仕事を中心に考えるのではなくて、生活を中心に考える。つまり、これまで女性が家庭で、あるいは地域で担ってきた役割こそ価値あるものというふうに考えて、よりよい生活をするために仕事があるという見方も出てきたわけでございます。このようにいたしまして性別役割の固定化あるいは流動化という問題は、歴史の流れのなかで今日を迎えているというふうに私は感じております。

きょう、これからお話いただく方々は、そういったことにつきまして、それぞれの立場から実践をされている方でございますので、まずその方々のお話を伺うことにしたいと思います。飯田さんよろしく願いいたします。

○飯田 みなさんこんにちわ。分かりきったことなのですが、婦人問題の解決のためにはまず、何が婦人問題なのかということを見なければなりません。そのためには学習が必要なのだと思います。

藤沢の婦人問題研究会というのは4年前に、社会教育課の呼びかけで生まれました。子供を育てたりPTAの活動をしたり、パートで働いたりしているごく普通の主婦が集って会を始めました。

「国連婦人の10年」以来、地域でもたくさん講習会とか講演会はあるのですが、私たちの会が多少違ったところがあるとすれば、決まった講師の方をお招きしてお話を聴くということではなくて、どういう勉強・研究・調査をするかということをも自分たちが考えて、そしてあるところまでいくと、またその先を自分たちで考えて、学習をつくり出しながら学習していったということだろうと思います。そのためにこれが婦人問題なんだ、これが女性問題なんだということを教えていただいたのではなくて、自分たちの学習のなかから学んでいったわけです。そこが私たちの特徴のような気がいたしますので、その学習を中心にこの場でご報告させていただきたいと思っております。私たち参加者は、主に家庭の専業主婦として地域に、家庭に住んでいる者がほとんどでした。私たちは家庭にいて、何か不満とか苛立ちみたいなものを持っていて、せめて自分の娘の時代にはそういうものを持ってほしくない、そういう願いを一粒の種子のように自分たちの胸のなかに抱いて、その会に参加いたしました。

学習の内容と方法に移っていききたいと思います。どういう方法をとったかといいますと、まず私たちの生活の朝から晩までの日常のなかに自立と、男の人と女の人の平等な社会参加を阻害する要因はなんだろうかということを出すことから始め探りました。例えば、それは私たちの意識のなかでいいますと、母親はこうあるべきだと自分自身で壁をつくってしまった、子供が学校から帰ってきたときにはせめて家に居てやりたいものだから、そういうものから挙げていったわけです。

65くらい挙げることができました。そのなかで、なぜそうなのかというその原因を探っていきました。そしてその原因の奥に横たわる根っこをみんなで探っていきました。例えば子供の帰宅時間には家に居てあげたいと思うという阻害要因のそれはなぜかと考えますと、子供のことが心配で、子供の安全確保はすべて母親である自分の責任とってしまうこととか、子供が帰ったと

きに母親が家にいないと、子供というのはなんとなく不幸ではないかと思ってしまうたり、子供が学校から帰ってきたときに安心して遊べる場所がないではないかと、そういう理由を挙げていったわけです。

そして、その根っこのところになにかがあるのかをみんなで考えあって行っただけです。その一番はじめにはやはり私たちは主婦・母親のなかに巣くっている性別役割分業観がその根っこにあるのだとか、保育における伝統的考え方が問題なのだと、社会的システムが不足しているから安心して私たちが外に出られないからだとか、そういうふうな根を探っていったわけです。家庭内の要因のなかで、夫と家事分担ができないという阻害要因が挙げられました。そういうなかでは、夫が多忙なので家事をさせたら悪いと思っているとか、男は家事をやるものではないかと思っていると、職場が遠いので時間がないからだとか、企業が妻に内助の功を求めるからだとか、そういうふうな理由を探っていきました。そして例えば、経済効率優先の考え方がその根っこになっているとか、家父長的意識がその根っこにあるとか、いま生活がそれぞれ孤立化していますが、それが要因になっているからだとか、日本型の労務管理がその根っこなのだと、それぞれいろいろ考えまして、11の根っこを探り出していったわけです。

このように頭<sup>こゝろ</sup>末ともいえる阻害要因にこだわって、65の阻害要因をジューッとみつめてその根っこに何があるのかを考えているうちに、婦人問題、女性問題といわれるものが、実は大変現在は小さなものに姿を変えていることに気がつきました。または形のないものとして私たちを束縛しているのだということに気づいてきました。つまり、意識とか社会通念になって日常のこまごましたものに姿を変えて、私たちの夫とか妻とか家族・生活者・社会を縛っているのだということに気づいていったわけです。いってみればガリバーが小人国に行ったときに、髪の毛1本1本で地べたに結えつけれられているために身動きもできないのですが、そのような思いをその勉強をしていながら実感していったわけです。

かつての婦人問題というのは、参政権がなかったり、相続権がなかったり、あからさまな男女差別があったり、男尊女卑があったり、家父長的なものがだれがみても解るようにあったのですが、いまの私たちを束縛している性別役割分業とか男女差別というのは、私たちの美意識とか感情とか感覚のすみずみに、大変小さな価値観として形を変えて存在しているのだということをつくづく感じたわけです。それだけに自覚しにくく、判別しにくくなっているのだということを感じました。

そういうことを学習していくうちに、無意識だったものが意識化することができるようになってきます。そうすると、日常のなかに次々と聞うといえますか、自分自身がそれに対して聞わなければならない点をたくさん見出すことができるようになったわけです。学習者のなかに可愛らしいお嬢ちゃんを1人連れていらっしゃる方があったのですが、そのお嬢ちゃんはいつもリボンを付けたりきれいなフリルを付けた洋服を着ていらしている。なぜ女の子というのは小さいときからフリルやレースが一杯付いている洋服を着ているのだろうか、そんな話合いがあったりいたしました。

そういうなかで一見個性的だなんて思っていたことが、実は考えてみると女性問題でしかなかったのだという発見をしたりしました。そして子育てのなかで振り返ってみますと、私たちが子

供を育てているときに、男の子だからウジウジするとか、メソメソするとか、頑張れとか、子供たちの進路指導にしても大変瑣末なところで差別していたり、性別役割分業をまた次の時代にも再生産しているわけですから。そうやって、私たち生活者の誤りにたくさん気がつくところ、闘うところが意識として出てきました。

もう一つ発見なのですけど、自分自身とか、現実に対して客観的にものを見ることができなければ正しい認識もできないのだということに気がつきました。それはどういふことかといふと、多くが主婦でありますから、残念なことに稼がないわけですから。本当に残念なことに経済的に自立していることが欠けているわけですから。そのことを考えると私たちは、うっかりすると非常な自己嫌悪に陥ったりいたしました。例えばそういう自分自身をあまく、自分を正当化してしまうと、体力もないことだし、いくら働いてもたいしたお金は持ってこれないのだから働かないほうがいいのだとか、もっと大変なことになってしまうと、生命を大切にしたり、人のために尽くしたり、愛をたくさんもったりするのが女の天性だから、家庭のなかにおいて子育てを理想的にやって、理想的な家庭をつくるのも女の自立のひとつの形ではないかという落とし穴に私たち自身が陥ってしまうということもあるということに自覚いたしました。ですから自分自身を未来の理想的な男と女のあり方を考えていくときに、今の私たちが自分を正当化することなく自分自身を否定する強い力、冷静な視線、そういうものも問題解決のための第一歩だとつくづく感じたわけですから。

学習のなかから、私たちは学ぶことができたのですけれども、もう一つは学習の方法からも学ぶことができました。ただ与えられるだけの学習ではなくて、いつもその先どうしていいかわからない、そして考え、考え学習していくなとか、連日の勉強で、例えば夫がいない間、家族に迷惑かけない時間だけの学習ではない学習をいたしました。データをはっきりさせるときには朝から夕方までということもありました。文章をたくさん家でハードなスケジュールで作らねばならないこととか、持ち帰り作業がたくさんありました。そういうなかで、夫とか家族とかの関係が、いやおうなく変えさせられてしまうという面もありました。文章を作るときに受講者同士、仲間同士でひとの作ってきた文章に意見を言うのは難しかったのですけれども、そういう私たちの弱点をお互いに克服し合ってよりよいものを作るためには、あえて大変厳しい意見もお互いに言い合う、そういう態度も学んだと思います。学習の内容だけではなく、学習の方法からも大変学ぶことが多かったと思います。そしてその過程はまた私たち自身が、自分自身のなかにある女性問題を解決しながら、性役割を少しずつでも克服してきた過程だったと思うわけですから。あとは補足のところに譲りたいと思います。報告を終わります。

○小玉 ひとから教えてもらうのではなく、自分たちの手で問題点を探り出して、その根をたどっていったところ、実に重要な問題にぶつかったというふうにお話いただきました。そして自分自身のあり方を否定する勇気、相互批判をし合う勇気もお持ちになったとおっしゃっています。私たちが自分たちの問題を考えていくうえで、大変参考になる体験を発表していただけたと思います。

それでは続きまして山口さん、お願いいたします。

○山口 与謝野晶子が生まれました大阪・堺からやってまいりました。私、実は先ほどからいつまでという議論をするのかなと、自分を含めてなんだか空虚な感じを受けている一人でございます。

実は私事からですが、私は四国の琴平の田舎で育ちました。そして非常に封建的な家庭で育ちました。私の母を見て嫁とは、妻とは、母とは一体どんなものであるのか、いつも母を見て、あるいは祖母を見て女の一生って大変だなと思っていました。ところが私、山口と結婚しまして母や祖母の大変さが自分の身に振りかかってきました。どうもおかしいな、おかしいなと思っていました。特に私の相手の山口は台湾からの引揚者でありまして、兄弟が7人（11人中4人死亡）おりまして、私の夫はその長男でした。終戦後こちらに帰って来た直後父親が、いまでいうなら単なる盲腸で亡くなり、山口は7人の父親代わり、そのとき、夫、20歳、一番下の夫の弟は小児麻痺でした。そんな関係で私は長男の嫁でしたから長男の嫁というのが家事・育児でどういう働きをしたか、これは想像外でありました。当時は洗濯機も掃除機もないのですから――。

そこで、私に回ってくるお金が全くありませんので、私は、子供の手を引き地域婦人会、いわゆる国防婦人会、愛国婦人会の名残りでありました婦人会活動をはじめたのが、今日ある私です。しかしながら、私の母たちが帝国主義、富国強兵・良妻賢母の日本の体制下のもとに、自分が投獄されるよりも自分の愛しい……女は優しいといわれながら、あるいは母性神話もある母たちが息子を戦場に送ったというこの考え方に私は疑問をもって今日生きている一人であります。また、その歴史的経過を踏まえて女性団体を活動している一人であります。

そういった地域婦人会というところは、行事ごとに動員がよくかかってきます。そしてお金が全然いりません。パンフレット料もいりません。兄妹が7人おりましたので、私は時間もお金もなかったので行くところがありません。役員さんから動員がかかってきたら小学校や公民館、市役所に行きました。そこで女子問題に出会い、私がこういう嫁の立場はおかしいなと思っていたところが、だんだん明らかになってきました。それが理解できるようになって、自分の疑問点をどんどん自分で探り、たぐって今日を生き続けています。

自分が女であるということはどういうことなのかということを試しながら、いろいろなアクションを企ててみました。まず私はいま堺市の市議員になっていますが、これも婦人問題を研究したひとつの実践活動であろうかと思います。それから行政闘争を打ち出しました。一番差別を温存してきたのは行政だと思いました。行政に何を要求したかといいますと、まず、婦人会館を建てろということを言い出しまして、婦人会館が建ちました。次には飯田さんからおっしゃいましたようないろいろな分野、つまり女性の管理職の登用、学校長に女性を登用せよとかいう市民運動を起こしたり、それから婦人政策室をつくってくださいということもいいました。婦人政策室というのは都道府県レベルのものであって、市町村としてはまだ早すぎるとかなんとかいいましたが、とりあえず婦人政策室が設置されました。

婦人政策室が創設されるや、堺市独自の行動計画だとか、アクション・プログラムも策定するようにも要求しました。それもできましたけれども一般政策であって、あくまでも女性に対する特別措置の政策ではない、まだ十分ではありません。

それから言葉とか文字、特に女偏の漢字を研究し始めました。これは私がしたのではなくて、「堺市女性団体」という1つの組織体がグループをつくって研究したわけでございますけれども、そういう言葉とか文字だとかどうも女の人というのは敬語を使わないと女らしくないとか、「おんな言葉」ではないとかいうところで、なぜ女だけがやたらとへりくだり語を使うのか、敬語を

使わなければならないのか。「お部屋に行ってお片付けしちゃって」とかいろいろなのですが、あそこまでどうして敬語を使わなければならないのか、女言葉と男言葉というのはどこから出てきたのかとか、あるいは女偏の漢字は897字あって、その897字のなかでもたった2つしかいい意味が含まれていない。あとは「嫉妬」にしても「媚びる」にしても「妨げる」にしたって女がどんな方法で何を行っても妨げになるというような今も国語審議会にいまだに民主主義教育だとか、あるいは国際教育だとか大きなことをいいながらも、こんな漢字を引きずっている。

私も4月2日に長男が結婚して……長男といいませんね。この頃一男と法的にはいうのですが、一男が結婚したときから、私は姑になるのです。姑というのは非常に気分の悪い言葉ですね。姑になる、その対称語では舅、男の人の場合はどっしり座っていらいいいというので曰の男ですよ。姑だけで終らせてくれるのかなと思ったら、あと婆という言葉があります。その次にまだ鬼婆という言葉がありますね。なんと女性を蔑視した屈辱的な言葉であるかということが次々と分かってきます。そういう言葉の研究もしておりまして、いま女性対策部というのが私たちの団体にはありますが、そこで文部省にいろいろ意見を申し上げる準備が着々と整っておるところでございます。

堺では、ミス・コンテストをやめました。堺の地場産としては晒・自転車・線香・刃物ですが浴衣の女王だとかミス女王だとか、そんなときだけ女王にしないでと普段女王にしてんかちゅうてね。なぜ、ミス・コンテストが駄目かという、誰が美の基準を定めるのか、美の基準を男の人が定めるから男性から見たらブスという対称語が出てくるのです。放っておいてくれたらよろしい。日本は結婚が好きな国民ですから97%結婚しているのですから、人の妻や娘を掴まえてブスとかいうことは人権侵害です。そういう運動もどんどん重ねていきました。

いわゆる女性問題というのは、単なる私は団体活動ではなくて、同時に私の小さな自分の歴史でもありました。私は夫が理解があるから今日までこういう活動ができたのではなくて、夫に殴られながら、夫に理解させながら今日まで来たということです。私を見ましたら10人が10人おっしゃるのです。これは女性差別の最たるものでございまして、「お宅らは、ご主人さまの理解があつてよろしゅうございますね。」とんでもないことです。私の夫は昭和3年生まれの子供で青春を送った人ですから、それはそれは封建的な人なわけでございます。女が何かやりやすとすぐに周囲がいいからとかいうけれども、決してそうではありません。それは自分たちで克服しなければならないという意志と努力の結果だと思います。

私の息子が4月2日に結婚しまして、冠婚葬祭の因習に再び驚きました。堺市は人権教育推進協議会という一つの市民団体があるのですが、そこで検討委員会が昨年から発足しています。なぜそれができたか、その前にいろいろな市民がいろいろな女性差別のある、あるいは障害者、あるいは部落問題、関西は特に部落問題が人権の中心課題になっておりますから、部落問題を重点にして人権意識が高まるという風潮があります。冠婚葬祭図書を本屋さんから買ってきて、著者に手紙を書くんです。この点がおかしいではありませんかと、すると著者は、「私が書いたのと違います。私は、名前を貸しただけです」とか、いろいろ無責任な返事がかえってくるのですけれども、ことごとくおかしいではありませんかということを訴えてきました。確かにこの女性問題というのは、マスメディアによって大きく意識が広がったとは思いますが、半面、マス

メディアが洪水のように、女性というのは観賞用だとか性の対象物だというような描写、あるいは表現、あるいはそういう現象をつくって子供たちの脳細胞に女性の地位を固定させる、いわゆる女性差別を再生産していくというこの両面あるかとも思ひまして、冠婚葬祭図書は大粹では完全な男尊女卑の思想であります。総論は男尊女卑で各論はそうではなかったらいいではないかといひますけれども、私、日本の隅々いたるところブライダル産業にも大きく乗っかりまして、これは女性差別があくなくまでに再生産されているというその部分を、われわれは生活実態、生活を通して見逃すことはできないというふうに考えております。これで1回目を終ります。

○小五 ありがとうございます。非常に身近な問題を例にとりながら、地域の問題をお話いただきました。飯田さんと山口さんのお話いただいたのは、主として地域活動を通してどのようなことを感じておられるか、あるいは勉強されたかというようなことでございました。これからのお二方にお話いただけるのは恐らく家庭の問題ではないかと思われまゝす。神津さんからお話をいただきたいと思います。

○神津 こういう怖い会にお招きいただきまして誠にありがとうございます。こういう男女平等というような問題の根本的なところに、戦後、アメリカ政策によって男女平等を敷かれたという、非常に屈辱的な問題があるわけでございます。これは日本人の女性が勝ち取らねばならなかったのが、日本人の女性がやった問題ではないわけです。ですから意識はあとから追っかけてきまして、方法が先を進んでおります。その問題が出てくると必ず意識改革、意識改革といひますけれども、意識がもし出て、今日ぐらゐに男女平等を唱えられるような状況であつたら、もっと意識はよくなつていたのだらうと思うのですが、このへんの歴史的なものはアメリカン・デモクラシーであり、オーストラリア・ハズバンドという言葉があるように移民のときに連れられてきた女性の数が少なかった時代に、大事にしなければ逃げちゃうというものが日本にもあれば、男性はもっと親切であつたのだらうと思うのですが、このへんが歴史的に男の方が侍になつていた時期があつて、そういうものの歴史を引きずつてきて、なんとなくアメリカ流に真似たところ辺からそういうものが出来たのだらうと思うのです。それはあとで問題にするといひまして。

私個人の問題なのですが、ちなみに一昨日、女房は京都の撮影所に、長七郎なんかというのを撮りに行きまして1週間帰ってきませんで、先月は名古屋公演で1か月うちにおりません。いないから私が主婦をやっているわけでございまして、そうしませんと生きていけないわけです。皿を洗うとかシーツを替えるとかいうことは、パートで人を頼んでやってもらふということももちろん女房はしていきますけれども、それですべてが解決する問題ではないわけです。ですから私は結婚しましたときから、女房は日にち的にいつて1か月に半分はいないわけです。私は作曲家ですから家で書き物をしている、家にいるわけです。早く帰ってきた方が飯の仕度をするわけです。

そのときに、僕は決して皿を洗うとか御飯をつくるということがおかしいとか変だとかということとは考えなかつたのです。なぜ考えなかつたかというとな生きていけないから。生きていけるようになると大体みんな非常にわがままになつてまいります。うちなんか皆さまから見たら非常に家庭的なうちだなんてお思ひになるかも知れませんが、それはどこかの写真のなかで、ハイキングしているような写真を断面的にとらえたものを見て、こういうのがいい、こういうのがいいと

おっしゃるかも知れませんが、これは全く断面的なもので、昨夜だって、わが家で寝ていたのは母屋では息子と私の2人しか寝ていない。息子は今朝、学校に行かせるのに大丈夫かといったら「大丈夫だ」って、パン焼いて、ミルク飲んで行きました。

でも、この意識を僕が持っていることが偉いなんて僕はひとつも思っていない。ただ、ひとつ思っていることは、うちの親父が偉かったと思うのです。といいますのは、私は親父に育てられましたときに、たいして他のことでは親父を尊敬するところはなかったのです。兄貴が2人、特攻隊で突っ込みまして死にました。その死んだという知らせを見たときに、親父が黙って壁のほうを向いて、涙をポツンと流して「バカめ」と言ったのです。そのときに僕は、戦争中の子ですから、「お父さん何がバカか、軍神じゃないか。兄貴は立派に死んだんだ」と言って、親父に、「お父さん、国に対してなんという考えを持っているんだ」といって怒ったのです。そうしたら、年寄りの親父だったのですが、「人間はどうやって生きていくかということが目的で生まれてきているのだから、どうやって生きていくかと、こういうことを考えねばいかん。あいつはどうやって死ぬかしか考えなかったからあの2人はバカだ」といって、「お前は生きていくということを考えていけ」ということをそのときにはじめて言われたのが、たまたま兄貴を2人同時に亡くしたときだったので、非常に心に残っているのです。

僕は、人間が生きていく、だから男女というのはたまたま裸になったら分かることであって、人間がいま2人で生きていこうというために女房と気が合って選んだのです。子供なんかいないんです。例えば子供ができたとしても、年老いて80になって、子供が全部なくなったときに、今の女房と手を繋いで「よかったね。また2人になれたね」という言葉を言いたいなんて思っているロマン派なのです。

子供ができたという言葉が変なのですが、実はつくった子供なのです。たまたま女房がスケジュールがいっぱいだったために、子供を生むためのスケジュールを組まなければならなかったのです。ですから、仕込みの日にちまで全部スケジュールで組んだのです。ですから子供をなんとか無事に生まなければならぬという気持ちが2人に非常に強かったから、子供を生んだときにどうやってこの子供と一緒に生きていけるかということについては必死になって考えたのです。1歳のときには私仕事をやめている。2歳くらいになったら俺は作曲しているから、ここに置いておけば俺が面倒をみるよということで、では、ここはこうしよう、ここはこうしようという話し合いなのです。これは結婚したときに取り決めをきちんとしておかないといけないのですが、みんな取り決めなしで結婚生活に入るのです。取り決めができていますとね、例えばうちは、お風呂なんかでも誰が先に入ってもいいのです。だけどそのときに取り決めが一つできていて、あとでまだ入る人がいる場合にはきれいにしてお出ようねということの取り決めがあるから、その取り決めをもし破ると女房でも僕でも娘でも息子でも、みんな非常に怒られるわけですね。だけど、お父さんが入る前に入ってはいけないとかという取り決めではなくて、みんなが生きていくということを考えようではないかという底辺に思想があれば、そんなに問題視されていない。

国際婦人年というのがあって、これを見ても日本にいと日本の問題を考えなければいけないというふうに思うけれども、大変に失礼だけれど、タイであるとかインドネシアをずっと視察して帰ってきますと、まだまだ今の日本の女性の立場の前の前の前の段階くらいにいるのですよ。

働いているわ、育児はやるわ、それで男性は何をしているかという、競馬やったりなんかして遊んでいるのです。それで奥さんの稼ぎが悪いといって殴られたりしているところがある。そういう国のために国際婦人年というのは必要なのです。日本の国際婦人年というのはどちらかといったら、男性にもっと意識的なものを考えていってもら、男性だからとか、女性だからということではないところ、ソビエトのように、ツルハシを突っ込んで何センチ入ったからいくらと決めるのであれば、力のある女性はそれだけお金がもらえるというような制度があるけれども、うちでもちょっと重いものがあれば、うちでは男は僕と息子ですから、ちょっと重いものがあるとそういう仕事は残してあるから、この優男が力を出さなければならないわけです。でも、そういうひとつの生きていこうというもののなかでやっていきますと、だいたい片付くのですよ。短い時間で言うのは大変ですが、うちは女房が独りっ子でしょう。だから女房のお母さんを引き取っているのです。私は10人兄弟の末っ子なのです。にもかかわらず、うちのおふくろは僕のところで死にたいというのです。それではしょうがないから引き取ろうというので、兄貴たちが頼むよ、頼むよというから僕はそれじゃあ引き取ろうといって、結局いまうちは老人2人抱えて夫婦がいて、子供がいて、要するに世の中でいう家庭問題、夫婦問題、教育・子供の問題、老人問題、福祉問題すべて一家でやっているのです。でも、喧嘩はないのです。それはみんなが生きていくためには自分の持っている力をできるだけ出して、他の人の足りないところに埋めっこしていったらだと思ふのです。そういう意識を家庭の中につくっていくという旦那さまを選ぶということが問題なのです。顔で選んじゃ駄目なのです。そこに人間の性の弱さがあるね、美しいものに惹かれるという性の弱さがあるのだから、その性の弱さに惹かれた人はそれだけのデメリットは背負わねばならないと僕は思うのです。決して私は女房は美人だとも思っていませんけれども、話し合いをしたときに、あゝこの人だったら生涯そうやって一緒に生きていくことができるなということが感じられたから一緒になったと思うのです。それは僕みたいがいい旦那はいないと思いますよ。それ本当に。と、僕自身思うのです。でも女房はまだ不満なのです。何が不満かというと、もうちょっと稼いでくれと、もうちょっと老人にならないでくれ、そんな無理をいうな、年は取るんだ。そういうものを全部明るいほうに陽性に陽性にとらえていければいいけれども、それを全部陰性に陰性にとらえていってしまったら、全部喧嘩になり愚痴になっていくと僕は思うのです。言い替えば、僕は、わが家にとってはひとつのピエロの存在も兼ねているし、それから総理大臣的な首相的な役割も備えていると思うのです。そういう意味での男性の今後の自覚とか、考え方の変わりができてくれば、日本はもっと、もっといい家庭がたくさんできていけるのではないかというのが、私の考えです。

○小玉 どうもありがとうございました。今のお話のなかの「一緒に生きていく」ということを必死になって話し合って、そして実行していらっしゃるところ、大変感銘を受けました。確かに最初選ぶときに気をつければ一番いいわけですが、もう選んだというか、必ずしも選んだのではなくて自然の成り行きでそうなったような方もいらっしゃるかと思います。いまからでも必死になって話し合うということが、必要なかもしれません。

それでは最後になりましたけれども、坂本さんをお願いいたします。

○坂本 坂本鉄平と申します。フリーカメラマンでして、主として子供の写真、それも学校のなかの子供の写真をよく撮っております。

小学5年生になる大変わんぱくな男の子が1人おります。この子を育てていく過程で目を開かされたというか、いろいろと変わらざるを得なかったというか、先ほど、山口さんのほうから「理解させていった」という言葉がありましたけれども、私のほうはさせられてきたほうのテーマでしゃべることになると思うのです。

きょう、話したいことは大きく分けて三つあります。先ほどの理解という段階で、家の中の仕事を男も女も共に担っていくという場合に、女の人は男の人に対してどんどん要求し、語り、表現し、別の言葉でいえば異議申立をしていったほうがいいと思います。というのは、要するに、私自身が言われなければ分からない男だったからなのです。私の連れ合いとは職場で知り合って結婚したわけですが、子供を産む前後2年間、彼女は専業主婦でした。私は家に子供と連れ合いをおいて外に出ていくわけですが、いろいろなコマーシャルがありますね。可愛い子供を抱いた奥さんが家の中で本当に楽しそうにしているという。それが自分の中にも入ってしまって、当然、私が出て行ったあと妻と子は、それこそ幸せそうにしているのだろうとばかり思っていたわけです。彼女が家の中で子供を相手にどんなに格闘をしているのかなんていうのは、さっぱり見えてこなかったわけなのです。

当時、サラリーマンをやっていました。日曜日に会社の野球大会がありまして、当然、野球が終れば一杯飲んで帰ってくる。いい機嫌で帰ってきて、そのまま家で寝ちゃったのです。ところが、夜中起きたときに何か冷たいものが頭から降ってくるのです。なんだろうと思ったら、ウイスキーなのです。ひょっと見たらカミさんが物凄く顔を赤くして、ウイスキーを持って「そんなに飲みたきゃ飲めばいいでしょう」と。そのときはじめて、彼女が家の中でどういう思いで独りで子供を育てていたのかがわかりました。その日は日曜日で、子供が熱を出して病院も休みというなかで独りで不安のなかを過ごし、それがきっかけで私がいい機嫌で帰ってきて爆発したというわけでした。そのときに思ったのは、彼女自身のなかにもいい妻でなければならない、いい母でなければならないという思い、女の人が無言のうちに受けてきている教育というのでしょうか、そういうものが強くあったということなのです。

私自身は別にそれを彼女に求めたわけではなくて、私自身も食事のあと皿洗いもしましたし、産後の肥立ちが悪かったので夜中のミルクというのはずうっとやってきました。皿洗い云々したというのは、皿洗いを済ませてしまえば早いところ時間がつくれますから、その時間のなかでいろいろな話を彼女としたかったわけなのです。しかし、彼女のほうはそれを手伝いというふうにとってしまって、それは自分がしなければいけないのにそれを私にさせているというふうに分を責めていたのです。自分を責めた割には凄くことをしているわけなのですが、そういうなかではじめて分かった。男の側というのは、どんどん言っていけないと分からない動物であるというふうな、私の経験からはいえます。

二つ目に、こういう男女間の思い込みといいますか、分からなさというのは、家の中でも、いま教育の現場などで問題になっている「いじめ」というものを生んでいくというふうな考え、2人で話し合っていて考えていったのです。

1983年2月に横浜で中学生らによるいわゆる浮浪者殺傷事件というのを2人で取材しまして、そのなかでいろいろ考えさせられました。彼女の両親と同居していたわけですが、家の中での弱い者というのをとにかく考えてみようということで、家の中での強い弱いの順番というのを決めていったのです。その基準というのが、病気になったときどちらを先に病院に運ぶかと。当時、彼女の母親、おばあちゃんですけれども、心臓病で倒れるというような状況にありまして、そのことから、おばあちゃんが一番弱いだろう。次は子供が小さかったですから子供。次がおじいちゃん。最後が私と彼女になってどっちが強いかと……。口では向こうが強いけれども体ではこっちが強い。本当は家の中の仕事というのは体力のある者が一番しんどいところをやらなければいけないのではないだろうかということになったのです。しかし、実際は体の一番弱いおばあちゃんに子供の面倒と晩飯をつくってもらうことを頼んで、2人とも働きに行っていた。これは家の中の“いじめ”であると。家の中での役割というのを一度分解して、もう一度考えてみたということなのです。

三つ目、これらの体験から思うことですが、私たち夫婦がこんなふうに来るためには、私自身がサラリーマンを辞めるしかなかった。一緒に子育てをやってきて、子供が病気したんだというときに、代休・有休全部使い切って、それでも足りなくて欠勤になり、ボーナスが引かれるという状況があって、今のような労働時間の長いなかでは、男は生活をつくる場に参加はできないし、女の人も社会に出ることができない。共に重要な仕事である生活を創るという関係、そういう関係をつくるためには、この集りが労働省の集りですから特に言いたいのですが、長時間労働をしなければいけないような状況というのがまず変えていかない限り、どうしようもないのではないかとというのが、今までの体験で思ったことです。

○小五 どうもありがとうございました、いま3点挙げていただきました。男性には言わないと分らない、2番目、体力のある者が家事をすべきということで役割をもう一度分解して考える、3番目に、雇用される形の仕事というのは両立させていくうえで問題点があるというようなことだと思います。

4人の皆さんにそれぞれのお立場からお話をいただきましたが、そのなかでいくつかの共通点があるような気がいたします。1つは、女性も男性も社会のそれぞれの性に対する役割期待に沿おうとする気持ちが心の中にあって、それによって、私たちが縛られているということでございます。飯田さんたちは学習の場でそれを詰めていらした。山口さんは生活のなかでそれをおっしゃった。坂本さんも奥さまとのお話のなかでそれを考えていらっしゃった。神津さんはいわば解決法を示してくださっている。そういうような気がします。

では、これから次のような点を議論していただきたいと思います。

私たちが、社会から何を期待されているのか、というその役割期待に沿おうとする心が、実は男性も女性をも縛っていると感じますので、それについて議論していただけたらと言うのが1点でございます。もう一つは、資本主義社会が進みまして、雇用される形で私たちが働くことが多くなりました。女性は昔から働いておりまして、農業生産が全産業の大部分を占めていた時代は、女性ももちろん生産労働に従事していたわけです。自営業の方々は今でも雇用はされずに、ある程度の余裕をもって子育てと仕事とを両立させることができているような気がするのです。時間

を売するという形の雇用されるかたちが男性を家庭から遠ざけるとともに、女性に家事責任を負わせることになり、かつ、働く女性の家庭役割遂行を難しくしているというふうに感じられます。今日、ここにパネリストとしていらっしゃる男性は雇用されていないのです。それで家庭との両立がある程度可能であるし、また自分で可能にしてい出したと思うので、どうお考えになるかご意見を伺えたらと思うのです。そのほか補足でもなんでも結構ですが、どうぞ自由におっしゃってください。

○飯田 先ほど申し上げましたように、女の人が自立と男女の平等な社会参加を考えていくと、その阻害要因に、夫が家にいないということが凄く大きな要因として挙がっていたわけです。藤沢などもそうなのですが、東京に近いベットタウンとして、夫の帰りが大変遅いので家庭のなかに、地域のなかに男の人を見ることがたいへん少ないわけです。労働時間をとにかく短くしてほしいと思います。

この間、テレビでイギリスに上陸した日本の企業の話をやっておりました。そのときにイギリスの社会が、日本の企業と労働者との関係で連帯感が素晴らしい、一体感が素晴らしいといっているのです。特に日本の場合は、夜、仕事が終わってからのツキアイで働いている人の連帯感がつくられる、楽しみながら仕事の連帯感がつくられて、それが素晴らしいといっているのです。私はがっかりしました。私たちが一番苦しんでいるのは、男の人が折角時間どおりに終わったかも知れないのに『夜の連帯感』といわれるもので家に帰ってこないことです。いつまでたっても飲みながら、連帯感によって仕事だか私生活だか分からないことをやっているということが、一番不満なのです。是非、今の企業のあり方として、男の人の『夜の連帯感』をやめてもらいたいと思いました。

○小玉 地域のなかに男の人を見ることが少ないというのは確かにいえますね。それが地域社会、あるいは家庭のなかに男性の参加を求めていくことの阻害要因になっていると思います。

○山口 先ほどの続きで、しつこいようですが、私も堺市女性団体連絡協議会、元は堺市婦人団体連絡協議会ということだったわけです。役割の固定化を直しなさい、直しなさいと文部省や労働省がいうものだから、婦人の「婦」の字をよく見たら女偏に帚でして、これは役割の固定化を意味している字でしてね。それはおかしいなと、いうているほうも直さないし、おかしいな、民間から先に直しましょうかといましてね。実はこの女性団体連絡協会に2年前国際婦人年が終ったときに、それでも、私たち地域婦人会というのはどちらかというと保守的な主婦層ですから、私がいくら口角泡を飛ばして頑張ったかて、また言うところわ、というところですぐに変わリません。5年かかって、いま掃除機の時代です。帚の時代ではありませんから、時代錯誤もはなはだしい、だからといって女という字はいいのかという議論が出てきました。女とか妻とかいう語源を探ってみますと、孕むという意味があります。まだいろいろありますが、その部分だけ言っていますと1時間かかります。今、孕むというのは品性のない言葉のように扱われていますけれども、孕むというのはとてもいい語源だったようです。次に、奥さん、御主人、これも通称でしょうけれども身近なところから直さなければいけない、女同士も一個の人格だから名前を呼び合いましょうという運動を始めました。「旦那」とよく使いますが、私も「うちの旦那ね」というときもありますけれども、旦那という言葉の語源を探っていきましたら、インドの仏教用

語でダーナという言葉です。ダーナというのは施す人、つまり女に対して施しをする人、これを旦那ということにしてね、いろいろ言う割にはなんにも考えないで生きているのが「仏」で「私たち」のような気がします。

本日のテーマも、役割の固定化というのですが、これをなくしていこう、考え直そうといいますが、どっぶり根をおろしている役割分業をなくするためには、自分の生態行動生活行動だとかに、疑問をもっていくことがまず大事ではないかと思います。

○小玉 ありがとうございます。補足をしていただきました。あと、いかがでしょうか。

○神津 僕ら動めていないから、自由人、自由職業だからできるのではないかということなのだけでも、これは考え方だと思うのです。仕事という言葉が曖昧なので分けにくいだけでも、いま会社に行って働くという場合には、お金に替えるためにいくわけですから、それが労働ですから、お金を稼ぐために何時間を他人の仕事の手伝いをするということがサラリーマンなわけですから、例えば会社が社会の貢献に寄与するなんていっても、結局、利益を求めているわけですから、社長の家が大きくなるのを一所懸命手伝っているわけですから、それは自分の力のなかの人生、生きているなかのどのくらいをそこに行って現金に替えてくるかということを考えていけばいいわけです。そこから先が男性が今よくないと思うのは、自分の仕事……仕事という言葉が、例えば、盆栽でもいいし、なんでもいいのですが、徒然草勉強していてもなんでもいいのだけれども自分が人生を通して何かをやってみたいなと思っている仕事を持っていれば、時間を非常に大事にしたいと思うと思うのです。ところがその時間を遊びと間違えるから、マージャンがいい、俺は趣味だとか、ゴルフだとかと趣味と遊びがうまく具合に一致して、それに時間を費す。

皆さま方、ご存知かどうか分かりませんが、今「6・9タイム」というのがあるのです。会社を辞めて6時から9時まで、これは家に帰ってもつまらないし、なんとかこの3時間をうまく潰して帰りたい、9時頃うちに帰るとちょうど適当であるという気持ちがサラリーマンのなかに非常に多いのです。僕は、だから、6・9バーというのをつくって、そこに集めたらどうだろうなんて大笑いしたことがあるのだけれども、この間、皆さま方の旦那さまも含めて、なんとなく時間を潰しているのです。だからなんとなく時間つぶしたいから、することがないと、誰かマージャンしないかと声を出してみるとか、パチンコに行こうかという声を出してみるとかで時間を潰してしまう。よく聞いてみると、その時間うちに帰るとつまらないというのです。子供がガーガーやっているしね。女房は機嫌が悪いしと、よく考えてみると自分でもらった奥さんと自分が生んだ子供なのですよ。だからその意識を変えない限りは、そこのところは6時には帰らないわけですよ。子供ができて育つまでの間に、そこをどうやって家の中につくっていくかということなのだけれども、そのへんは全部カットしてしまって、最終的なその問題だけをいう。

これも、女性にもひとつ僕は責任があると思うのは、もし、昔のままの状況でいま家事をやっていたら洗濯は大変だし、御飯はとがなきゃいけないし、何はしなければいけないというものが一杯あるのですよね。けれども今は、御飯は電気スイッチを入れておけば時間的に炊き上がって、最初なんとか中ぱっぱなんていらなわけですよ。洗濯機もぽっと入れてしまえばできるわけです。それで家事の時間が少なくなって自分の体の空いた時間に何をしているかというと、テレビで他人の不幸を観て喜んでいっているわけでしょう。それを外さない限りはね。その間に自分はこうい

うことをしようと思って何かしている主婦がいたら、僕は旦那さまは6時なり6時半に終ると、ただいまと帰ってくるのではないか。作曲家でも自分の仕事と、生きていかなければならないためにしなければいけない仕事があるんですよ。僕も、ちゃんと嫌な仕事はしているのです。わが家にも、先ほどの取り決めではないけれども、夜中の12時から2時までは、誰が何をしようとか一切タッチしないという時間がある。もちろん寝ている奴もいます。僕はこの2時間だけをずうっと何十年もかかって交響詩書いたり、シンフォニーを書いたりしているわけです。これは1銭にもならないわけですね。けれども自分の仕事だと思ってしている。そういうものを男性も持っている、奥さんも家庭で持っていくということになれば、必ずしも働く女性が立派という問題だけではなく、考え方として、生きていくのに立派な生き方だということは、自分自身で満足していけるのではないかなと思うのです。

○小玉 どうもありがとうございました。6・9タイムというのがあって、男の方が時間を潰していらっしゃるというのを、なるほどと思って聴いていたのです。神津さんは、夜中の12時から2時はご自分のための時間と決めていらっしゃるとのことです。私たちもやはり何かの時間をそういうふうに貯めると、何かできそうな気もいたしますね。坂本さん、いかがでしょうか。

○坂本 私もサラリーマンをやっていたから、確かに会社が終った後、いろいろな仕事で遅くなるというのも分かるのです。分かるんですけども、その仕事の中味というのをひとつ、ひとつ見ていくと、決して嫌いで仕事をしているというわけではなくて、好きで遅くまでいるのですね。酒飲んだり、マージャンやったりというのが家に帰るよりも楽しくて、かなりズルズルと遅くなっている同僚が多かったです。たまたま、私の場合は、そうやって同僚としゃべって飲んでというよりも、家に帰って家族といえるほうが楽しかったので、会社が終ればすぐ帰っていました。会社の仕事が自分の仕事ではなくて、家族で生きていくという、そのことのほうが私にとっては優先される事項だったので、会社の仕事というものを辞めてしまったわけです。男の側の仕事の内容というのも、もっときちんと考えていけば、いくらでも早く帰れると思うのです。そのところを今度は夫婦の間でのいろいろな話し合いが問題になってくるのではないかなと思います。

○小玉 どうもありがとうございます。最初にお話いただいたときには、家庭の問題と地域の問題と論点が分かれていましたので、それを繋げる意味で家庭のあり方、家庭における性別役割意識が地域における性別役割意識とどういうふうに繋がりをもっているか、このへんについても伺いたいと思うのですが、いかがでしょう。

○山口 私、このテーマの準備がなかったのですけれども、この問題の原点というのは私、個人だと思うのです。家庭以前に個人だと思うのです。ですから個人が集った家族ですね。家族がそういった役割の分業などについて本当に話し合っていく、人間らしく生きていくというこのことは、ひいては地域社会の慣習だとか、しきたりみたいなものを大きく変えていくという力を持つ、地域が家庭を変えるというフィードバックする部分もあります。私などの場合は戦時中、国民学校制度の入学でしたから当時、西暦でしゃべりましたら歴史の先生が凄く怒るのです。「紀元2600年といいなさい」といってすごく怒るのです。今から考えても、学校の先生に教えていただいたこと、先生はカリキュラムによって教えているのでしようけれども、嘘ばかり教えられたという側面があります。別に私、行政だとかそういう体制に反抗しているわけではないですけれども、

嘘を教えられたという部分が実感としてあります。「女の子は女らしく」と良妻賢母教育が徹底してました。それならば何が人間にとって真実なのかということを私、自分を問い直して、そこからこの女性問題に取り組んでいます。そこで家庭の性別役割とか地域の役割というのはしっかり根ざしています。地域にもしきたり、習慣がたくさんありましてね、それは凄いいもんですよ。

私、町内会の組長に当たりましたので出て行きましたら、50人ほど来ていましてね、その50人のうちの5人だけが男性であって、あと45名は女性なのです。女性が集会に夜来ているわけです。これ自治会なのですよ。女性がいろいろ発言しますと、5人のうちの男性の1人が女性に対して、「お前ら、アホなことばかりいわんと、さっさと前へ進めや」とね。「アホなこと意見ですがな。他人の妻をアホ呼ばわりして、あんまりアホ、アホ言わんほうがよろしいですよ」ってつい先ほど、私、言ったばかりなんです。大阪弁のアホというのは割合親しみを込めたアホというニュアンスがあるのですけれども、それにしても、もう、話になりません。だから女性問題というのは男性の問題ですよ。よく言われますが、同時に男性の問題だと、人間の問題だといわれます。女性が目覚めれば目覚めるほどしんどいですよ。しきたり・習慣・地域社会の役割分業が固定していますから、目覚めれば目覚めるほど怒りが大きくなって、そしてまた次に言われることって、ヒステリーだとか。私もヒステリーだとか、あのおばさん更年期障害やとか関西弁でこういわれます。私、魔女ほど強くなかったですけれども、一時、魔女狩りに合いましてね。男の人がうちの女性メンバーに言うわけですよ。「あんな女になるなよ、まかり間違ってもあんな女になるなよ」ってね。男の人が分断していくわけですね。私と一緒に活動をしている女の人は微動だにしませんけれども、そうでないもう一つの外側の人というのは、「そうよね、そうよね。あんな女いやらしいわよね」とすぐその男性のほうに迎合するわけです。その証拠がいろいろ総理府や労働省からも出ていますように、男女の役割分担に対する意識調査、男は仕事、女は家事・育児というのが賛成ですか、反対ですかってね。男性の場合は堺市では81.7%までが役割分業に賛成なのです。女性のほうは69.7%までが賛成なのです。これ、どこから来ているか、この人たちをどう啓発していくのかな、と思いますね。民主主義社会、平和社会、国際社会、情報化社会をつくり上げていくのにこのままの意識でいいのかなと。これから次どうしていくのかなというのが今後の婦人問題の、教育行政の課題でもあり、あるいは政治課題でも経済課題でもあると思います。

阻害要因はいっぱいあります。ここでは分かりきったことは私は申し上げません。なんで女性問題が前にいかへんのかな。なんで女の自分が「女」ということを主張せんのかなと、自分自身に尋ねてみましたらね、実は私、男の子を生んでいたからなのです。男の子を生んだ場合には、すぐに息子の立場に立つのです。つまり私が男の子を生むでしょう。今度うちの一男が結婚する場合にも、はや男側に立って嫁の側を見ているのです。女であります母がですよ。もうすでに男側に、息子側に立って嫁側を見ているのです。私、それで吐くほど苦しみました。自分自身の恐ろしさと闘いました。そうになっていることに自らが気づかない。自己批判する力がもうなくなっているわけです。自己批判する力がないということは痴呆性の第一歩です。女は、男の子も女の子も生みますから、男の子の立場になるとすぐ母親は男になってしまう。男の目になり、男のハートになり、男のものの考え方、思想になってしまう。だから自分がでなくなる。結局、自

分という女が、山口彩子がどこにもいなくなってしまうの。だからフラフラして結局、女性問題が前進しない。そのほうが男の人は結構ですよ。

○小玉 では飯田さんお願いいたします。

○飯田 性別役割分業が一番困ったところというのは、男の人がものを生産したり効率だけの世界で自足してしまうこと、女の人が家事・育児で家の中に閉ざされてしまうこと、それが一番困ったことだと思うわけです。地域も家庭と同じで、地域の場にも男の人はいないわけです。

地域に今いろんな問題がありまして、安全な食物の問題とか、教育の問題とか、環境の汚染の問題とか、これからの高齢化社会を目の前に控えて福祉の問題とか、問題が山積しています。それなのに、そこに男の人たちが全然登場してこないというのは、男の人たちの価値観というのはますます生涯一辺倒に偏っていつてしまうと思うのです。その価値観というのが、また生産の場で反映されてしまうと。生命とか暮らしとかいう価値観が、男の人のなかにひとつも育っていきません。結果として、地域は地域で女の人にしか開かれていないものですから、それを逆手に取って、非常にこの頃女の人が生き生きした活動をそこで始めています。是非、男の人も自分の働き方を問うためにも、地域とか家庭に帰って、生命とか生活ということを考えていつてほしいと思うのです。それがもっと豊かな働き方もできるのではないかというふうに思います。

○小玉 どうもありがとうございます。男の方はいかがでしょうか。

○神津 婦人問題ですから、できるだけ女の方にしゃべってもらったほうがいいと思っていますけれども、一つだけいえるのは、体力的に女性のほうが劣っているからというのは確かにそうですね。全員がそういうわけではないから、マラソンでも男女でやるとトップは男だけれども、女性のトップの後をずうっと走ってくる男性もいるわけですから、それはそのくらいの差なのでしょうね。ただ、問題がもうひとつあるのは、どうしても、僕は女性には発想力がないんだと思うのですよ。作曲家は1人もいないでしょう。音楽学校に作曲家の女性の生徒はいっぱいいるのですが、ところが卒業してくるとみんな作っていないのです。そういう言い方をすると怒られるけれども、例えば囲碁とか将棋も、女性のトップというのも男性の中位から下くらいのところということになってしまいますね。どうも発想力をあまり得意ではない。ところがモザイクのように材料が全部あると、これを並べさせたら女性はうまいですね。表現力になってくると非常に女性は能力を発揮してくると思うのです。うちの女房なんかも表現力があるから喧嘩なんかすると表現で負けますがね。そういうものは得意とする。そういうようなものをたくさん活かしていけばいいし、例えば受付に行ったら変な親父がいると、これはガードマンかなと思っちゃうけれども、そこに女の人がいて「こんにちわ」と言われれば、入っていったときに女性でも男性でも気分がいいと思う。そういう意味で女性を適材適所に使うとか、そういうふうに仕事を選別していくということが必要なのだろうと思うし、それは必ずしも企業の責任だけではなく、そういうものなのだろうと思うのです。ただ、発想がどうしても少ないために起こってくる現象のひとつに、先ほど言ったように女性は家庭で、もし暇をつくろうと思えばつくれる時間というのがあっても、その時間に何をしようかという発想があまりないのです。ついテレビを安易に観てしまうとか、つい隣の奥さんと話をするとか、ちょっとできた奥さんでゴルフの練習所に行って友達をつくるとか、という程度で、例えばワープロを買ってきて自分で打つ稽古をしてみるとか、童話集を持ってくる

それを選別してみようとかいう、自分で何か考えてやるということができないから、そういうところを旦那さんと相談するとか、昔のボーイフレンドと相談するなりといったような感じで、自分の空間をどうやって生きていこうかということ、いろいろな人と話をしてみるということも必要なのではないだろうかと思います。

○小玉 どうもありがとうございます。坂本さん、いかがですか。

○坂本 2人で働いていますので、子供の授業参観とか、そういうのはやりくりして私なんかも学校にだいたい行くのですが、PTAというの、なぜか普段いつも活動しているのは母親なのにPTAの会長さんとなると男なのです。なんなのだろうと思うのです。あれに対して、なんで女の人のほうが異議申し立てしないのかなというふうに思いますね。学校の行事のあと先生方をPTAのお母さん方がいろいろお世話しているのです。役員の男はふんぞり返っていて女の人がいろいろ世話をやくと、そういうところでいいんだ、しょうがないのだというのではなくて、どんどん異議申し立てをして事を荒立てていったほうがいいのではないかなという気はします。

○小玉 どうもありがとうございます。家庭内、家庭外とも、結局、私どもは自分の住んでいる地域社会のいろいろな考え方の影響を受けて、物事を決定していく場合が多いように思います。ただ、それはやはり地域差というものがございます、人の流動性の少ない地域では比較的その影響を受けやすいのですが、大都市のように年中人が動いているところでは、一定した社会の価値観が失われつつあるので、その場合には個別に変わってくるケースが多いと思います。地域社会に参加する方々も家庭内の地位、あるいは家庭外における経済的な力の差によって変わってくるような気がするのです。例えば比較的家庭内でも男性が強く流動性の低い農村のような場合には、地域の集りには一家を代表して男性が参加して、男性が物事を決めてくるということが多です。また、都市のように夫のほうはホワイトカラーなどを中心とした職業で、妻のほうは家庭にいるというような場合には、女性が積極的に地域に参加して、地域を動かす担い手になっているということがあります。そしてそのどちらも、バランスが取れていない。男性が出ているという面では女性だけが出ているのに比べますといいますが、でも女性の意見が全然取り入れられずに地域のことが決められていく。あるいは、女性のほうが積極的に出ていく地域では、本来、男性も参加すべきなのに女性だけが参加して、男性は地域のことを考えないというふうな、それぞれ両方とも欠点があるような気がいたします。

ですから、家庭内のあり方も、それから、その地域社会の持っている価値観のようなものも、どちらも家庭内、家庭外両方に大きな影響力をもって、私どもの考え方を縛っている気がいたします。そのへんを打破していかなければならないのではないかなというふうに私は考えているわけでございます。

大変お待たせいたしました。会場の方々から御質問・御意見など自由におっしゃっていただきたいと思います。

○石井 私は専業主婦で、所属団体ありません。石井と申します。私は藤沢の婦人問題研究会の飯田さんのお話を聞きまして、私なりに感じましたことは、私の場合は結婚して20年になりまして、去年から、主人と2人だけの旅行をするようになりました。お話を伺っていて感じますことは、婦人問題、家庭・地域における性別役割ということを考えますと、結婚して今まで20年きました、

その夫婦のあり方というのでしょうか、下の子供が高校に入るまでは義務教育の間は、どうしても子供、子供と、主人をないがしろというのがありました。お陰さまで、高校が決まって落ち着いたときに、初めて、新婚時代の主人に対する尽くす気持というのが、今までどおり、ちゃんと維持してきたかなということを考えると、主人をないがしろというか、二の次、三の次になっていたということに気がつきました。小玉さんがおっしゃった地域におけることで、例えば、男性が先に出ると、女性のことがお話できない、女性が出ると男性の意見が聞けないということは、お互いに家庭に入ったときに、御主人が代表で出ていった場合には、うちに帰って、こういうことがあったのだよ、ということをお互さまに言うことによって、お互さまの意見を述べてそのなかで、家庭が団体の一番小さいところですから、夫婦の会話を育てていくことによって、それが地域における団体の役割を考えるということにもつながっていくと思いますので、夫婦のあり方、お互いを育てていくということが、とっても重要ではないかなというのを私なりに感じます。

○小玉 ありがとうございます。夫婦のあり方、お互いを育てていくというお言葉ございました。

○ウエムラ 飯田先生にご質問したいと思うのですが、東京の駒込のウエムラです。家庭にも地域にも男性の姿が非常に寂しいというお話なのですが、例えば、藤沢から1時間半もかけて何も東京くんだりまで仕事をやらないで、例えば男性が藤沢に仕事があってどんどんそういうところにお勤めするとか、あるいは、また残業手当など全然当てにしないでやればいいと。そういうことを女の人がどう考えているのか。サラリーマンをみますと、給料なんかは、家庭の奥さんが握っているのです。男性の小遣いは非常に少ないですよ。子供のほうが多いくらいです。マージャンだとか、酒を飲んでいるといいますけれども、小遣いが少ないので実際上は、残業手当をもらうとかあるいは行き帰りの往復で3時間もかかるというようなところが問題ではないか。例えば、サラリーマンがもっと地域に入って、あるいは残業手当も少ないということになれば、当然、給料はダウンするわけですが、そういうなかでも女の人はダウンしてもいいのだと、家庭で自分たちがいいのだといっているのか、奥さんが財布を握っていますから、あなた、もっと出世して、残業手当もどんどん稼がなければ、遠いところでも、年功序列で大企業でどんどん給料を出してくれるところに行ったら稼がしたほうがいいと考えておられるのか、そのへんの意識が経済的にはダウンしても構わないのだと、もっと家庭なりに地域なりにいてくれといっているのか、どういうふうに女の人が考えておられるのか、そこを聴きたいと思います。

○小玉 どうもありがとうございました。女性が残業手当を目当てに夫を働かせたほうがいいと考えているかどうか、そのへんも整理しておかなければいけないですね。

○佐々木 山口からまいった佐々木と申します。山口彩子先生から、非常に体験的なお元気のいい御発言をいただきまして、ただ、ただ圧倒されているわけですが、山口先生が嫁がれました場合の11人兄弟、この場合、家族のなかでの役割と、ご自分のお子さまをお育てになった場合の役割といいますか、そのなかでの母親としての驍のありようと申しますか、このあたりを伺わせていただきたいと思います。

神津先生の場合はわが家の憲法的な取り決めのなかで、人間らしく生きるということに非常に胸打たれているわけですが、そのあたりをよろしくお教えいただきたいというふうに思います。

○小玉 御質問の意図なのですけれども、どういうことを知りたいために、それをお聞きになっているかお分かりになると答えやすいと思うのですが。

○佐々木 家庭における性別役割というところで僕の問題を主に伺ってみたいと思っております。

○オシキリ 山形から、まいりましたオシキリと申します。神津先生、坂本先生の男性像といいますか、私ども山形県にとりましては、大変勉強させていただかなければならない男性が、たくさんいると思うのです。山口先生、飯田先生のご意見も、私ども東北にありまして、本当に素晴らしい活動をなさっていて、私どもも肩を並べるような勉強をこれからしなければならないのではないかと、婦人の一人として思っております。

私どもが、婦人の立場で社会に参加しなければならない切実な問題が山積しているわけです。そのなかでの私ども婦人としての立場を保ちながら、そして社会に参加していくという立場をとって、婦人団体としての活動も、私やっているわけなのですけれども、先ほど、山口彩子先生が市議員をなさって、一所懸命なさっているということでございましたけれども、私も主人が昨年6期目の市議員の妻です。若いときに政治に志した関係上、あなたも何か社会に出たらということの機会がありまして、そのとき、私もボランティア活動をやりましょうと婦人団体に参加して、今、現在に至っております。そういうことも含めまして、山形県に神津先生なり坂本先生のご講演を、是非いつかの機会にお願いしたいと思います。以上です。

○小玉 ありがとうございます。講演の交渉まで入ってしまいましたけれども（笑い）、他の方、いかがでしょうか。

○和田 家庭科の男女共修を進める会に所属しております和田と申します。大学で家庭科教育法というのを教えております。実は、今朝ほどあそこの階段の下で、皆さまにチラシをお配りしたわけですが、皆さんの応援で家庭科が新しい教育課程では男女共修になるということが決定いたしました。ところが現場はなかなか壁が厚うございまして、いろいろな意味で本当にやれるかどうか、大変心配な状況でございます。

例えば、校長先生は、家庭科の時間を増やすよりも国際化の時代だから、英語の時間をもっと増やしたいというような意見をお持ちですし、古い家庭科の先生のなかには、男女共学でやると、技術やなにかがちゃんとやれないから反対だというような意見もございまして、文部省に行って、なんとか推進するためにお力添えいただきたいといいますが、文部省としては、婦人団体の意見を聴いて制度を決めたのだから、あとは現場でなんとかかよろしくやってくれと、そこまで文部省はできないというふうに申します。受験校の先生方は大体あんまり賛成ではないというふうな状況でございまして、このまま放っておきますとなかなか進まないというような心配がございまして、御承知のように、今は教育改革ということで臨教審が答申を4次にわたって出していますけれども、そのなかに一言も、男女平等の教育を進めるとか、あるいは性別役割分担を克服するという文言はひとつもないのです。国際婦人年についての記述もないという国の教育政策のあり方というように、私どもは、大変これから先々のことを心配しているわけです。

先ほど、坂本さんあるいは神津さんも大変家庭でさまざまな具体的に、現実的な家事手伝いなり、家事処理などの協力をなさっているというふうに伺いましたのですが、私は、すべての男の子たちが身の自立をはじめ、家事・育児に、もうちょっと堪能になってくれると、そのことが、意

識はどうであろうと、分かっても分からなくとも必要な家事処理なり、あるいは育児ができるようになることが、まず役割分担を払拭するためには大変有効な、教育的な方法ではないかと思っているのです。そのことが、今決まったわけですから、千載一遇のチャンスだと思って、私は喜んでいのですけれども、それがうまくいくかいかないかというような問題もございまして、是非、皆さんのお力添えを今後ともよろしくお願いしたいと思ひまして、一言申し上げました。

○山口 大阪から、まいりました山口と申します。私はまだ結婚しておりませんし、20代の職業をもつ女性なのですけれども、先生方に御質問、今日はついでするので、労働省の皆さま方に御質問させていただきたいと思ひます。

はるばる大阪から、いろいろ期待をしてやってきたのですけれども、正直申し上げて、今日のこの会が、存在すること自体には凄く意義を感じますが、20代の私にとりましては、少し物足りない内容のものでした。まして、今日午前中のウシオ電機の会長さんがおっしゃっていたのを聴いて「ああ、ウシオ電機に就職しなくてよかった」と、心からそう思ひました。

今日、話を聴いていて朝からずっとそうなのですが、女性はどうしたほうがいい、これからの女性はどうすべきだあるいは男性にはどうしてほしい。話を聴いておりましたら、ときどき、女は男に尽くすものだということを前提にものをおっしゃっていらっしゃる方もいらっしやったので、「ああ、まだ21世紀が近づいていても、時代は16世紀頃とたいして変わっていないのだな」と、このように実感しましたが、私は、専業主婦であれ、働く女性であれ、働いているから自立しているか、専業主婦であるから自立していないかといった問題は、今や女性問題のレベルにおいてはすでに終ってしまった話だから、これからはそういうことではなくて、特に、男性の先生方にお聞きしたいのですが、日本の男性というのは、能力があろうとなかろうと、ある一定レベルの水準の学歴さえあれば、職業の機会を両手を広げて開かれています、2年前に男女雇用機会均等法が日本でも施行されましたが、それによって、だいぶ女性も就職の門戸が開かれたといっておりますが、現実の問題として、門戸が開かれたものの、その先の私たち女性の労働というもの、どのようになっているのか、実態は本当によくなっているのかということをごどのようにお感じか。また、男性の社会参加について、女性はどういった集会をもって、どんどん自分たちの意見をもっていますが、男性自身の問題を男性自身が考えるような会合は、今まで日本では、行われていないと思うのですが、働いている男性、働いていない男性も増えてくる今後の高齢化社会にあって、男性の社会参加を男性自身がどのようにお考えなのか、質問させていただきます。

○小玉 どうもありがとうございました。非常に新しい視点から問題提起をしてくださいましたので、この点についても是非考えていただきたいと思います。

○ナガサカ 名古屋市から、まいりましたナガサカでございます。私は2人の子供を育てまして、2人とも結婚して外へ出ましたので、夫と2人で暮らしているのですけれども、今とても地域で問題があるのです。それは、どういうことかといいますと、男性が地域とか家庭にいないだけでなく、女性もパートとかその他の職業をもって働きに出るようになって、働き手が少なくなったということです。私のうちの前も、西隣のうちも、子供がうちを出て行ったあと、夫もなくなって1人で暮らしていらっしゃるという家庭なのです。そういうところで、地域にも、衛生の問題だとか、福祉の問題だとか、いろいろあるのです。町内会会長なども、今はなりてがなくて、町内

会の運営にも問題が出てきているのです。そのほかに自治会、町内会の集りに行きましても、山口さんがおっしゃったように、大半は女性が出ていて、数人だけの男性ですけれど、長という名前を受けているのは、そこの夫なのですけれども、実際に働いているのは女なのです。私は、今後本当に働ける人がその役割を引き受けて、本当に町内会なんていうのは、小さい枝ですけれども、そこのなかでも、もっと女性がどんどん働いていく、それだけでなく、そういうふうにみんなが働くようになって、地域が今後どのようにになっていくかということを、皆さんからいろいろなお知恵をお借りしたいと思います。

○小玉 どうもありがとうございました。地域から男性ばかりでなく、女性もいなくなっているという問題でございますね。

○高橋 私は青森からまいりましたN T Tに勤務しております高橋と申します。組合の役員をやっているものですから、例年ですと、働く婦人の中央集会ですとか、青森県で行われている婦人会議のほうには、ここ何年か出させていただいていた。今日の「家庭・地域における性別役割を考える」というテーマには、沿わないかも知れませんが、私は、このような場所に出てこられるような皆さんというのは、ある意味では幸せというか、それを知らない人たちをいかに……、今、40年も経ったといいながら、まだまだ地域の婦人もそうですし、働く婦人だって、今まで婦人の先輩の方々が、やってきたことを知らない方がずいぶんあると思うのです。先ほど、大阪の方でしたか、今日、朝から聴いていたけれども、がっかりしたような話をしていましたけれども、私はすごく素晴らしい今日の中身だったなと思って、青森に帰りましたら、今日の会議のことを報告したいなと思っていました。

もうひとつ、山口さんのおっしゃったなかで、言葉の違いということですが、男と女は、なぜ言い方が違って、という話をされましたけれども、私は、それはそれで十分ではないか、と思うのです。別に、女が「ございます」を使ったからというのではなくて、そういう丁寧な言葉を使うことによって、相手の人がそれを受け止めるときに、和らいだ気分になれるのであれば、それはそれで十分なことだから、私は、決してそのような受け止め方というのはあまりよくないのではないかなと思いました。

○アベ 組合で執行委員をやっていますアベと申します。まだ、うちの組合で女子の執行委員は私、1人しかいません。一応、象徴的な存在になっていると、思うのですけれども、それは、それで満足しています。工場ですから、地域とかそういう感じで、まだ男性の支配下というか、絶対的な考えのもとで、女性も働いておりますけれども、社長の考えでは、どんどん勤務時間が遅くなっています。お宅の奥さんが、そういう時間帯に働くようになってどうでしょうか、ということを経験した場合でも、「うん」といったきりで、労働者には返ってきません。ウシオ電機の会長さんとか、神津善行さん、いろいろお話を聴いてきたのですけれども、こういう男性のような、しなやかな考え方が欲しいと思います。私はまだ35才で、舅さんと姑さんと一緒に住んでいまして、子供はそっちに預けっぱなしで、夜まで、昨日も月曜日だというのに、帰るのは12時半でした。そんななかで、ずっとみてくれています。先ほどの6時から9時ではないですけれども、ああいう時間帯の男性の心もだんだん分かるようになったので、もっと婦人というのを捨てて、婦人週間ではなくて、もっとしなやかな考えで、男性に向かっていけたらいいのではないかな、男性に

向かうというのではなくて、もっと一緒に考えてほしいなと、思います。とりあえず、象徴的な執行委員の考えでした。

○小玉 どうもありがとうございました。ご自分が今、仕事をしていらっしゃるなかから実感として感じたことを出してくださったわけですね。

○青木 群馬の富岡市というところからまいりました青木と申します。所属団体は富岡婦人団体懇談会と申しまして、地婦連をはじめ、暮らしの会とか、生協ですとか、看護協会、全国的につながりのある団体を含めて12団体で構成しております。国連婦人の10年の最終年を記念して発足した団体でございます。所属会員は4,500人くらいでございます。

御質問を飯田先生にお願いしたいのですが、藤沢の婦人問題研究会という会の構成・お仕事、このような膨大な資料をまとめていただきまして、ちょっとやそっとでは読み切れません。帰宅しまして、じっくり読ませていただきたいと思います。素晴らしい研究をまとめていただきましたが、この実態に基づいて、先生の会では、今後これを足場にして、どのような活動を展開なされるお考えでございましょうか。それを参考のために、お聞きしとうございます。それから、会の組織・構成・お働きというようなものを、お聴かせいただいたら、私どもの団体の参考にさせていただける部分が、あるのではないかとということで、お尋ねいたしますが、よろしくお願いいたします。

○ゴトウ 福島県のいわき市から、まいりましたゴトウと申します。先ほどの山口先生のお話に、どうしても息子に対しては、母親が甘くなるというお言葉がありました。実は、私もそういう経験はあるのです。あるとき、こういうことがございました。私、先生をしていて、交通渋滞の激しいところで疲れきって6時頃帰ってきたのです。そのとき、息子はまだ結婚していません、すぐ近くの市役所に勤務しておりましたが、私が帰ってきたときに、寝転んでテレビを観ていたのです。私は「カッ」となって、怒ろうかと思ったのですが、「待てよ」と思いまして、息子と話し合いました。「お母さん、凄く疲れて帰ってきたのに、あんたはそうやってテレビを観ているけれども、何かお手伝いできないの」と言ったら、その息子が言うのには、「お母さんも大変だから、僕、週のうち2日は夕食の用意してあげますよ」というのです。その代わり、僕に一切任せてちょうだい、買物も何も全部僕がやりますというので、「ああ、よかった、助けてもらえたね」なんていったのです。そうしたら、男性のほうが実に合理的といいますか、無駄がないのです。私などライスカレーを作りますと鍋一杯に作っちゃって食べきれなくなったりするのです。その頃、主人は単身赴任で行ってたものですから、本当に短時間に2人だけで食べるくらいの鍋にさっさと作って御馳走してくれたのです。レパートリーは何があるのといったら、大学で自炊生活をしていましたものですから、焼ソバとかいろいろ挙げたのですが、私は家庭の中で男の子を甘やかさないでよく話し合えば、男の子もお母さんを助けたいという気持ちになると思うのです。私の夫は、結婚生活10年間単身赴任ですけれども、非常に生活能力があるので、私は助かりました。10年以上も離れていても、バランスの考えた食事を摂りまして、一度も病気になったこともないし、お陰で私は無事に学校の先生を務めることができたのです。今、先生を辞めまして、婦人会の仕事をしているのですが、婦人が社会参加をするためには、男性の理解がないとね。すぐ文句をいって、なんだ、うちのこともさっぱり構わないで、また出ていくのかなんていわれがち

なのですけれども、例えば、2日でも3日でも、所用があって行くときには、心配することないから、行ってこいということで、男性に生活能力があると、女性は自立して社会参加もできるのではないかなと思いました。私の体験を話させていただきました。

○小玉 どうもありがとうございました。確かに料理はどちらが上手ということはありませんよね。個性は性を超えるというこのテーマにぴったりのお話でございました。

○イシハラ 兵庫県からまいりました。私は教育が専門で、ただいま、思いがけない転勤で市役所の管理職をしているのですが、イシハラと申します。私、こういう会に来させていただいたのは、初めてなのです。教育が専門ですので、教育の会には、20何年間たくさん出てまいりました。ところが、婦人問題については、今度のはじめて役所の管理職になりまして、こういう専門の課になったものですから、初めて出させていただいたのですけれども、いろいろな面で、朝から素晴らしい会だったと感動しております。私自身が、今まで教育の世界しか見ていなかったのも、幅広く勉強させていただいたので、本当に無理して無理して、頼み込んで来てよかったなということをまず思いました。

一つだけ、私自身が転勤しまして1年間の間に感じましたことで、教えていただけたらと思ってまいりましたので、お願いいたします。婦人団体の方にそれぞれお集りいただいて、団体のなかで、ひとつの婦人の問題を高めていこう、意識の啓発を図っていこうと思うのですけれども主義主張が強くて、それぞれ婦人の団体には、何か固定的な考えがあり過ぎるのではないかと、これは、私が教育者ですから、そういう客観的な見方をしているのかも分かりませんが、それぞれの主義主張は、素晴らしいものをお持ちなのですから、何か融和的なものに、欠けるのではないかと。そういう場合に、それぞれ素晴らしい運動というのですか、働きをしていらっしゃる方が、先生方のなかに多いように思います。どんなふうにすれば、全体の婦人のなかでひとつの大きな協調性ができ、みんなで考えることができる場所があるのだろう。どんなふうにすれば、そういう固定的な考えが取れて、先ほどおっしゃいましたように、しなやかな考えでもって、婦人全体の意識の啓発ができるのだろう、そういうことを強く悩んでおります。

質問が、それで申しわけなかったのですけれども、私自身も、婦人問題ということにあまり関心を持っていませんでした。教育こそ生涯をかけて悔いない仕事だと思っていたのですが、お母さんとかいう父兄の立場でしかものを見ていなかったのが、転勤して初めて、地域のなかのそれぞれの団体の婦人層をよく見ましたときに、本当に難しいことを、今感じております。強く活躍していらっしゃる先生ばかりですので、そのなかで、どんなふうにしたら、心を握めて、みんなでひとつの施策に参加し、全体の婦人問題を、高めていったらいいのか、その心みたいなものに触れていただければ、うれしく思います。

○小玉 どうもありがとうございました。まだまだ御意見・御質問おありかと思いますが、時間も迫ってまいりましたので一応ここで打ち切らせていただきます。壇上の方々には大変申しわけありませんが、今の御質問に対するお答えとまとめを含めましてお話いただけたらと思っております。坂本さんからお願いいたします。

○坂本 今、お話を伺って、私なんかここでまとめなんてとてもいえるような立場でもないし、家の中でただカミさんとやってきたというだけです。とてもまとめる力なんてないのですけれど

も、そのなかでの体験からいいますと、先ほど家庭科の男女共修の活動をやっていたら、本当にもう便利だったなと思うことがたくさんありまして、私は福島市の生まれでして長男で、下に妹が2人いるというなかで育ったわけですが、母親は半分農業をやっていて、父親は塗装職人という家の中で育ってきたのです。そういうなかで、母親が私をそれこそ男子厨房に入るべからずというのでしょうか、全然、台所に入ったことがなく育って、そして東京に出てきたということがあります。結婚してから実際2人で働いているなかで、食事も作って皿も洗って云々という、いわゆる生活技術という点で全く身につけていなくて、後になって男のほうは苦労をしていく。

私自身、家庭というのを港として、僕は外で仕事をしていくというような考えは全くなくて、共に生きていくというのが基本でしたから、そういうなかで、家庭の生活を共につくっていく場合での具体的な技術というのは、男も小さいときからいろいろな技術を身につけていったほうがいいのではないかなと思うのが一つです。

先ほど大阪からいらした20代の方の質問で、どう思うかということでしたが、私自身が男の競争社会のなかで家庭と仕事と両方ということではなくて、家庭を優先して会社を辞めたという立場ですから、そのところからしかものは言えないのですが、男が競争社会で追い立てられているなかで、その間、女の方はこういう集りに来たり、公民館でいろいろな生涯教育とか講義・講習会が催されていて、女の方がどんどんそこに集ってきていろいろな話をして、そこに集ってきた女の方同士がまた話を深めていくということもカミさんを通じて知りました。これからの社会、男の競争社会で追い立てられている間に、女の方はどんどん自分を高めていっているということは、これからの社会というのが人間らしさというのを考えていくときに、女性の方のほう人間らしさというのが見えているのではないかなと思うのです。これから考えていくときに、労働時間なり男女雇用機会均等法のなかでの問題なりというのは、人間らしさというところから、いろいろなことを考えていくべきではないかなと思います。競争のなかでは何も生み出されないと私は思いますから、そういう意味では女の方がそうやって自分を高めていくと同時に、自分の連れ合いを変えていく、地域のなかでは町内会の集りで、女の方はすぐお茶汲んだり、ものを作って出したり、ということではなくて、男同士が話しているなかでどんどん発言していく、口を挟んでいく。そのなかでお茶くらい自分で汲んだらどうですかということを言ってみたらいいのではないかなと、そんなふうに思います。

○小玉 どうもありがとうございます。神津さんお願いいたします。

○神津 牛尾さんは僕も知っていますが、だからこういうところに来るなというのですけれどもね。来なければ別に問題にならないのです。八丈島で爆発を起こしたときにテレビをご覧になっていた方はお分かりと思うのですが、あそこで働いているのは全部男なのです。テレビに出てくる限り最後までみんなやっているのは男なのです。

会社というのはあの意識を持っているのです。一旦緩急あったときに男を置いておいたほうがいいのではないかなという気持ちがまず1つです。雇用制度などができてきたけれどもというけれども、ああいうものがあるから、終身雇用で女性が完全にいてくれるということが分かればずいぶん変わるのだろうけれども、どうも辞める確率があるから率が悪いと考えるのですね。

もう一つは、会社のノウハウを簡単にしゃべられちゃうのではないかという怖さを奥さんに鍛えられているのです。奥さんがよくしゃべりますから、どうしてもこういうふうに行きたくてしゃべるのではないかと。皆さま方も1回夜の巷とか、ゴーゴーバーみたいなところに行くと分かりますが、〇しなんかがいっぱい来ている。だいたい半分会社の悪口を言っていますよ。あれは会社にとってデメリットなのです。メリットは何もないのですよ。あそこ会社は駄目だとか、あの課長おんなたらしてどうのこうの、要するに自分の会社の悪口をいっているわけです。そういうものをできるだけ押さえないと思ったりする。だから僕はこれからあと50年かかると思うのです。その50年はどこから来るかというと、皆さま方が、男のお子さんに一緒に御飯を作る、皿洗いをやっていますか、やっていないでしょう。女の子に女性が目覚めろという話をしていますか。皆さん方のお子さんは結局家庭でそういう教育を受けずに育つのですよ。それが出てきて会社に勤めてきて会社の上司になったときに、男女平等はどうですかといったら、それは絶対に必要ですということです。ではお宅は、と聞かれると「うちは別です」というのです。だから今、皆さんが持っているお子さんの子供ができたときに、そういうものが家庭のなかで一緒にやっていたりする段階が出てきた子供は、大きくなってお嫁さんをもっても一緒に皿洗いますよ。主婦がそれなりの努力をしないで、前に生まれた世代の人の文句を言っても駄目ですよ。牛尾さんのお父さんというのは遥か昔で、明治天皇を知っているのだから、これはどうしようもないですよ。その人が今やっているのを見たら、よし、次の世代にはそういうことをするのをよそうと思わなければいけない。それを攻撃してもたいした価値はないと思うのです。それを変えさせろ、何しろということとはできないから、それを少し変えさせてもらうように何とか努力するということです。

もう一つ、僕も事務所を結婚以来持っているから30年やっているのだけれども、30年勤めている女の人が2人いるのです。これは大変な能力だし、女房をあっちこっちパーと動かしちゃっていますしね。女房よりも、どっちかといったらそっちが研ぎえている感じがですね。あれを行かせられるのだから。そのなかに1人子供を生んだ娘がいて、子供を生んだとき1年半休暇をとったのです。2人目を生むのでいま7年休暇をとっているのです。当人は1年半くらいやったら帰ってきますと言ったのだけれども、僕が7年とった。

これは僕の考えなのだけれども、子供さんを預けているという執行委員の方ね、これ僕の個人の考え方ですが、子供の母親が幼児期になぜ一緒にいなければいけないかというのは、もっともっと動物的なことなのです。長くなるから短く話しますが、「ただいま」って帰ってきた子供におかあさんは「おかえんなさい」と、同じ高さで応えられるのですよ。中学になって「ただいま」っていうと「おかえり」というのも同じ高さなのです。大学生になって「ただいま」って帰ってくると「はい、おかえりなさい」ってお母さんは全部合わせている。その声がひとつ合ったことによって、子供はうちに入ってきてパーッと「おやつある」なんて、平和を信じて帰ってこられるのです。つまらないことだけれども、これはお父さんにはできないのです。お父さんは子供が「ただいま」って帰ってきたら奥の部屋で「おかえり」なんていうお父さんはいないでしょう。親父は確認役なのです。だから、それぞれが持っているそういうものがあって、子ネズミを親ネズミが呼ぶ声というのは人間には高すぎて聞こえないのです。親ネズミのところ

ちゃんと子ネズミは走っていくのです。そういうように、人間の持っている動物的な本能みたいなものが、幼児とお母さんにくっ付いている。でも、一緒にいなければいけないとは僕はいわない。ただそうなった場合、一緒にいてやれなくて将来、子供が親を裏切って、いなくなっても文句はいわないでくださいね。それはその人が選んだ道だから。だから僕はそういう生き方をしたくない。あとで後悔する生き方をしたくない。だからいるときだけはいてやろう、もうどこでいらないとなったら突き放そうといって外国に出したり、なんかするということをしたうちなんでくれどもね。だからできれば執行委員の方もできるだけお子さんという時間はもってあげてほしい。それは旦那さまのためでもあなたのためでもない、子供のためにしてあげてほしいと僕は思う。女性問題というのはそこが一番ネックになるのですよ。それを僕が家庭に入るべきだなんていうと、一遍に総スカンをくうから言えないのだけれども、でも、家庭で主婦をやっているということに誇りを持ってほしいのです。それと、旦那と一緒に誇りを持ってほしい。出て働けば偉いというものではないのですよ。それをなんか勘違いをしているのです。そこを夫婦で一緒にどこかに勤めているのだという気持でやっていったらいい。会社には、お金の分だけ働いて、あとお父さんと一緒にいようという気持を持てる人を選んでほしいと思います。

山形ですが、行ければ行きますけれども、僕は月山が好きですね。月山という交響詩書いて山形で発表してきたくらいで、山形県好きなのです。どうぞよろしく。

○小玉 先ほどの、子供さんが小さいときは、ぜひ一緒にいてほしいということに対しては、例えば育児休暇制度のように公的な制度がそれを許すようなかたちになるといいと思いますね。山口さんお願いいたします。

○山口 とても質問が多かったみたいですが時間も関係もありますので、はしります。

私の子供に対する嫉ですけれども、私は女の子が1人と男の子が2人、計3人あります。嫉はどうしているのかといいますと、嫉は私流にしました。私流というのはどういうことかといいますと、私は日本の良妻賢母の礼儀作法というのを割合受けております。礼儀作法を研究していきますと、やはり女子差別に繋がっていきました。従いまして私流に憲法に基づいて子供をしました。第14条第1項、「すべての国民は法のもとに平等であって人種・信条・性別・社会的身分または門地により政治的・経済的・社会的関係において差別されない」これを私の1つの基準にしました。これは国家憲法ですから、日本はまさに法治国家でありますなんて、あっちこっちで政治家なりそれに関連する人がいわれますが、女子差別撤廃条約とか男女雇用機会均等法とか、割合自分にあまり都合のよくない法律は知ろうともしないし、守ろうともしない部分があるのが日本の国民性ではないかと私は思っています。

子供の結婚につきましては、先ほど申し上げました通り、息子は山口の一男ではありませんけれども、婚姻は両性の合意にのみ基づいて成立し、のみ基づいて、オンリーですね。夫婦は同等の権利を有することを基本として相互の協力により維持されなければならない、このことに基づいて私は子供から裏切られたとか、外に行って私がこんな仕事をしているから子供から裏切られたのだとは決して思っていません。子供は独立して料理がうまくて、息子の妻は、お母さん、哲人さんはとても料理が上手ですねって、息子がおいしいものを食べられるし、息子の妻がおいしいものを食べられるというのは二重の喜びでありますから、私は嫉としては間違いはなかったと確

信をもっています。

次に、私は妻としてどんな役割をしたのかのお尋ねですが、妻というのはつまらなそうに思いました。長男の嫁でございますので、昔でいう女中同然でありました。

言葉についての質問ですが、女性が丁寧語を使うのはいいではないかという組合の方からの発言でした。どういう組合なのか、機会があれば私、教えていただきたいと思います。女子問題を研究しておりましたら必ず言葉に行きつきます。いまお話する時間がないので、来年、もしお会いすることがあれば、1年間共に自己学習をして、そしてまた話し合っていきたいと思っています。女子問題は「言葉の文化」にも一つの単位として挙げられると私は思っています。

私は、男性が女性に比較してしなやかに生きているとは思いません。これは私個人の考えです。午前中、牛尾社長が「男はマージャンしたり飲みに行ったりいろいろするが、女は応用がきかない。」とおっしゃいましたが、日本の男性って大方の人が料理も作ることができない、自分の身の回りもできないという決してしなやかな人間ではないと、私個人は思います。それをしなやかと思おうと思わないと、これはその人の考え方ですから、違った考え方ががつかって花開くという、午前中の意見もありましたので、違いはお互いに認めていきたいと思っています。

女性解放運動に少なくとも、私の半世紀を費しまして、まだまだ、稚拙で地を這うような活動ではございますけれども、それでも私にとっては女性の地位向上とか女性解放とかいうものは、今の男性のレベルに追い付くことではないのだという私の物差しを持っています。人間解放、人間がどのようにしたら、幸せになれるかという、これはテキストも理論ありませんけれども、自分でいろいろな物差しをつくって、そして自分の家族もその物差しで運営していつている、暮らしていつているといひましようか、そういう新しい家庭文化の創造を、私自身が普段自分を問い直しながら、自分で自分の文化をつくり上げていつている。これが私の女性問題です。

つぎに、私が息子に甘くなるという質問に対してですが、少し誤解があるように思ひます。今まで男のつくった社会・考え方に私は立脚していくと、息子のことになるとすぐ男性の今まででつくり上げてきたシステムのなかに、私のはまり込んでしまうという意味で、決して息子を甘やかしているということではありません。

最後の質問に対してですが、婦人団体の固定的というよりも主義主張の違った思想というものをはつきりと持っている女性団体、これは心というより恐らくこの運営というのは非常に難しいと思ひます。とりあえず初めに女ありきでありまして、よく言われることですが、片方は男性と手を握らなければいけない、協調していかなければいけない。しかしながら片方の手は女であると、どんなに意見の違った女でも女であるということには変わりないですから、女というのは、ある意味では歴史的背景において運命共同体的なものがいっぱいありますので、そういう面をなくしていくためには、どんなに意見がくい違おうとも、女であることの連帯をしなければいけないというベースに基づいて、私は運営していつたほうがいいのではないかと思ひます。すべきだということは私は言えませんが、ですから心の問題というより、思想の自由がありますから、社会教育課の運営になりますとまとめなければいけないのでテクニックの問題になるうかと思ひます。私に答弁を要求していませんけれども、あえてしゃべってしまった。

最後に、この婦人問題というのが人間週間になるように、女は決して劣性ではなかったという

医学書あるいはそういったデータを私持っております。現段階でいうならば、2000年、3000年の歴史は、女はある意味では後退をしたでしょう。能力が錆ついたでありましょうけれども、もともと女性は男性には劣っていなかったという医学的・生物学的・遺伝学的に、ノーベル賞の利根川進さんがはっきりと学説で証明されたじゃありませんか。ですから絶対に劣っていなかった。ただ、歴史のなかで社会体験が少なかったに過ぎなかった。神津先生に最後に反抗するみたいですが、反抗ではなくて意見の違いを申し上げたい。男の人は女が子供を生む性だから、だから女を保護したのでもなく、やさしくしたのでもなく、どうしても守っていかなければならないといった人間的なレベルからそうしたのであって、八丈島の爆発のときに男が残ったのも、これは母性保護でもなんでもなくて、人間の当然の姿だということ。消防署員は男でないと高いところに登れないから、女は男より劣っているだとかいろいろいいますけれども、そんなところで初めから劣っていたのではなくて、歴史的な男性支配構造のなかで、女はつくられていったのだと樋口恵子さんもおっしゃったように、このことは私、事実だと思います。ですから、そのところを女たちは変に罪悪感を感じたり、宗教的に業が深いとか、あれはゴロ合わせしただけであまり、コンプレックスを抱かないほうが女として豊かに、しなやかに生きられるのではないかという考え方をもって私の発言を終わります。ありがとうございました。

○小玉 ありがとうございました。最後になりましたが、飯田さんお願いいたします。

○飯田 先ほど神津さんが主婦であることに誇りを持てとおっしゃったときに、たくさんの拍手が出ました。私は、多分その方たちの総スカンをくうことを最後の結論として終わりたいと思います。先ほどの具体的な質問のなかで、男の方で、男の人の給料が残業手当やなにかがなくなって生活がダウンしてもいいのかという御質問がございましたけれども、私はダウンしても構わないと思っています。地元の仕事があったらいいというふうにおっしゃいましたけれども、本当にそのとおりで、地元にあるような仕事のあり方を、私たちは探っていきたいと思っています。

これは、大変大ざっぱな言い方ですが、できれば男の人たちも4時間くらい働いて、いま8時間労働だとしたら、残り4時間を私たち主婦が働くように、半分譲ってくださるようお願いしたいと思います。そうすると男の人でも女の人と同じ時間だけ働いて、あとの時間を子育てと生活と地域の仕事と一緒にやることのできるのではないかと思います。

婦人問題研究会について御質問いただきました。大変誉めていただきまして本当にありがとうございます。どういう構成メンバーかということでしたが、婦人問題研究会というグループを自慢の意味ではございませんで、こういう勉強の仕方が、地域にあることによって性別役割分業を見直して、性別役割を克服する力が地域の女の人たちにできてくるのではないかという立場に立ちましてお答えさせていただきます。

実は、これ大変いろいろ問題がございまして、4年間でこの3冊を作りました。1冊は今日資料として玄関に置いておきましたけれども、その4年間の始まりは40人で始まりました。4年間経って最後に残ったのは13名でした。そのくらい大変ハードな学習の仕方であったわけです。少なくなったことに多少の問題は、あるかも知れないけれども、私はできる環境のときにできる人ができることだけやってあげばいいというふうに考えております。これから、どういうふうにするかという御質問でしたけれども、いま最後を、それぞれの阻害要因を自分たち個人の「学習」、

私たちはどういう「行動」をしたらいいか、「社会的システム」はどのように整えたらいいかというふうに分けまして、藤沢市に「私たちの婦人行動計画」として提出いたしました。藤沢市では、婦人行動計画がつくられようとしていまして、今年の11月に婦人問題懇談会というのが答申しようとして、いま一所懸命つくっているわけです。一昨日もその公聴会がございましたけれども、200人の女の人たちが詰めかけて物凄く活発な発言と議論をいたしました。そのなかの大切な討論を私たちの仲間のメンバーがたくさん背負っております。そのほか社会教育指導員というのが各公民館にいますけれど、そういうところでも仕事をしております。情報公開審議員として活動をしたり、福祉ではケアフレンドという地域福祉を担うシステムが、この頃できております。そういう仕事もこのメンバーのなかでやっている人も出てきています。

こちらの方の御質問にお答えすることに結果としてなるかと思いますが、働く女性の会とか、教育の会とか、福祉の会とかいろいろな市民運動がありますが、そういうところのどこかに、だれかが参加して、この会で学んだことを一所懸命発言して、市民運動全体に影響が及ぼせるようにあちこちで発言をしております。自分たちはこういうなかでやはり自立しなければならないのだという考えで、安全な食物から納得できるお弁当屋さんという職業をばつばつ創り出している人たちもおります。運動と仕事とがなるべく一致するような方向を探り出そうとしているわけです。

先ほど、パートのことをお尋ねの方がございましたけれども、いま女の人たちが地域にいらなくなってパートで働きはじめていますといわれています。そういう状況に対応した運動の仕方というか、私たちの考えを押し広めるそういう方法を一所懸命考えていかなければならないと思いました。

最後ですが、個性強い私たちの仲間のこういう運動が、どうしたら、ひとつのいい方向を探っていけるだろうかという御質問がございました。私は例えば、教育運動のことを考える時、今の子供たちの不幸のことを思い描けば描くほど、私たちが心を一つに合わせて何かの方向を探っていかなければならないと痛切に思います。それと同じようにうっ屈した思いとか閉ざされている思い、共通の婦人問題にワクンを超えてお互いに想いを馳せるとき、まだ見たこともない男女共同社会ですけれども、それへの熱い想いが胸いっぱいに広がります。あつい理想を重ね合わせることによって、困難を克服することができるのではないかというふうに思います。どうもありがとうございました。

○小玉 どうもありがとうございました。それぞれのお考えを述べていただきました。この地域と家庭における性別役割分担意識、こういったものは職業などについてのそれに比べても、また一層難しい問題を含んでいると感じます。というのは公的な場のものは何かにつけても、建前というものを優先することができます。もちろん日常のいろいろな局面ではないものも出てまいりますけれども、一応、大勢の人が集まって何かをするときには理念・理想というものをかけつけて、それに向かってすることになりますので、建前というものを重視することができるわけです。

ところが、地域とか家庭のように、毎日その人たちの顔を見ながら、生活するところではどうしても甘えやわがままというものが出てきます。それが、自分の本音を堂々と述べるというところに繋ってくるのではないかと思います。そういう意味で家庭や地域において、私たちが伝統的

に持ってきました固定的な役割を変えていくのは大変難しいというふうに感じました。それでも今日お話をしていくなかでいくつかの回答が出てきたと思います。そのひとつは、私たちが根源にさかのぼって考えていくということでございます。人間が生きていくうえでどうしたらいいか。私たち全員がよりよい生き方をする、生きるという意味の生をしていくためにはどうしたらいいか、を考えることです。ここにさかのぼって考えますと、歴史的に築いてきたような役割分担意識——その歴史というのもよく考えていくと、ほんの近代だったりするわけですけども——そういう役割意識を脱して本当に必要なのは何かを考えていくことが必要なのだということが、だんだん分かってきたような気がいたします。

けれども、お話を伺っていて、ここにいらっしゃる方のなかにもずいぶん意識の差があるということを感じました。それはある意味で当然のことでございますね。これだけ大勢の人がいるわけですから、意識の差があるのは当然です。今日の会議は「婦人週間40周年記念全国会議」という形では今年だけでございますが、日本婦人問題会議という形ではもう12年やってきておりまして、今年を入れれば13回というふうになるわけです。私はたまたま第1回からずっと司会をさせていただいていたわけですが、そのときに皆さんから出される意見をふりかえてみますと、ときには元に戻ることもございますが、全体としてはいろいろな積み重ねによってどんどん進歩してきていると思うのです。あるところにまだ変化しないのが残るのは現時点では仕方がない。でも、それを私たちは話し合いによって変えていく努力をすることによって、全体を動かしていくことができるのではないかと思います。意志決定機関に参加するというような、割合高いレベルでの女性の進出も必要ですし、言葉は悪いのですが、恵まれない底辺にいらっしゃる方たちをもっと引き上げていくことも必要です。どちらが優先ということではなく、両方を一緒にすることが大切です。上が上がらないと下も上がらないという関係にあると思います。ですからこういう場でいろいろな方の意見が出たということは、それはひとつの社会意識としてうけとめて、次のステップに進むにはどうしたらいいかを考える一つの手立てにしたらと思います。午前中にも異質のものを排除しないという意見が出ていましたけれども、女性の間でも自分とは違う意見の人たちの言葉によく耳を傾けることが大切でしょう。そしてまた自分も自分の考えていることを分かってもらふ努力をすること——この努力は、熱意もそうですし、言葉をまとめる訓練とか、他人の立場に立って考えるとか、いろいろなものが含まれていますが——そういう努力をすることが必要です。こういうことの積み重ねによってよりよい社会に向かって進んでいくのではないかなというふうに考えます。このことは、地域だけではなく、家庭にあっても子供と自分の関係、あるいは夫婦の関係、親との関係すべてにおいていえることではないでしょうか。

このように年々進歩もしていることでございますので、進み方が遅いと思う方はおありでしょうけれども、また来年には、少しでも上に昇っていることを期待したいと思います。そして、今はもう女性だけが討議していてもラチがあかないところまで来ていますので、是非とも男性に一声かけていただけないでしょうか。ボーイフレンドでもお連れ合いでもなんでも結構ですから、今度は両方で来るという形にするように努力してはいかがでしょうか。皆さまのお陰で実りある議論と意見の交換ができたと思います。本当に今日はどうもありがとうございました。

## フォーラム 3

### 「仕事と育児を考える」

中央合同庁舎第5号館 2階講堂

|          |              |         |
|----------|--------------|---------|
| コーディネイター | NHK アナウンサー   | 小宮山 洋子  |
| パネリスト    | 東京大学教育学部助教授  | 汐見 稔 幸  |
|          | 伊勢丹人事部労務担当課長 | 前田 薫    |
|          | ジャーナリスト      | ヤンソン由実子 |

○堀内 皆様ようこそお集まりくださいました。私はこの問題を担当しております婦人局婦人福祉課長の堀内でございます。今日は婦人週間40周年ということで朝から日比谷公会堂にお集まりになってお聞きになった方もいらっしゃるのではないかと思います。こんなに大勢の方が仕事と育児を考えるという私どものフォーラムにおいでいただいて午後ずっとお聞きいただけることをたいへん嬉しく思っております。今日は既に皆様壇上でおわかりでございますが、NHKのアナウンサーの小宮山さん、東京大学教育学部助教授の汐見先生、伊勢丹の労務課長の前田さん、ジャーナリストのヤンソンさんにパネリストとしておいでいただいております。詳しくはコーディネイターをしていただきます小宮山さんの方から御紹介いただきます。私はとりあえず初めの御挨拶をさせていただきました。それでは小宮山さんどうぞよろしくお願いいたします。

○小宮山 今日は大勢の方に仕事と育児を考えるフォーラムにお集まりいただきましてありがとうございます。外はこんな良いお天気ですのにうちの中で話すのも何なんです、せっかくこれだけの方に集まっていたいたので、4時までのひとときを皆さんにとっても私たちにとっても良いひとときにしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。最初に皆様方からお話をいただいて、後半は会場の方からも御質問や御意見をいただいてよりよいときにしたいと思っておりますので宜しくお願いいたします。

まず、パネリストの皆様を御紹介したいと思います。お隣りが汐見稔幸さんです。東京大学の教育学部大学院の研究科で教育学を専攻なさいます「子供たちの発達的人間学」を研究していらっしゃいます。そして、御自身も父親としてお子さんの育児に積極的に参加することを実践していらっしゃいますので子供の立場のお話、育児に参加するお父さんとしてのお話、そして、女性にとっても子供にとっても母親が働いていた方が良いという私たち働くものにとっては大変力づけられる研究の結果もあるそうですので、そうしたお話を伺いたいと思っております。

そのお隣りは、伊勢丹の前田薫さんです。44年に伊勢丹に入社なさいます人事部の労務担当係長、そして59年からは労務担当課長をしていらっしゃいます。伊勢丹は皆さん御存じのとおり育児休業制度なども充実していますし、女性にとっては非常に働きやすい職場だと思いますので、そうした女性のための様々な制度の効果や問題点などをお話したいと思っています。

そして、ヤンソン由実子さん。フリーのジャーナリストでいらっしゃいます。スウェーデンといいますが私たち、男女平等が一番進んでいる国と思っていますけれども、そのスウェーデンで実際に女性が働くこと、その現状はどうなっているのか、問題点や私たちにとって参考になる点などをお話したいと思っています。ヤンソンさんはいま御主人のお仕事の関係でマニラ

で御家族と一緒に暮らしながら、お仕事のために日本にも今回のように帰っていらしたり、子育てをしながら仕事をなさることを実践していらっしゃると思いますので、そういう御自身のお話なども含めて伺いたいと思っております。

私が今日コーディネイターをなぜつとめるかといいますと、私も仕事をしながら子育てをしています。中学2年、小学校5年、小学校1年と3人の男の子がおりまして、バタバタとしながら子育てをしていますので、パネリストの皆さんのお話を会場の皆様方と一緒に楽しく伺いたいと思っています。私が子育てをしながら仕事をしているいろいろなことにぶつかって仕事をやめようと思ったときに保育園の先生から言われたことが、私が今日までずっと仕事を続けてこられた原動力になっていますので、最初にそのことだけちょっとお話したいと思います。

保育園での子供たちを見ていると、お母さんが仕事で忙しくて接触する時間の少ないお子さんが保育園での生活がうまくいかないということでは決していないと。“信念”を持って仕事をしているお母さんの子供は保育園の中でお友だちともうまくいくし、うまく成長していくことができるのだと。だから、“信念”を持って仕事をしていれば大丈夫だということを言ってくださいまして、ちょうど私が曲がり角にさしかかったときでしたのでとても力づけられて、何とか3人育てながら仕事を続けてこられたという気がしています。そして、子供が小さいうちは親が横にいた方がいいにきまっていますけれども、一方で、親が離れていることによって子供の自主性を育てられるということもあります。子供は生まれてきたときから自分の人格というものを持っているわけですから、小さいときには入ってくる情報が少ない分だけいろいろなことを親から言ってやらなくてはいけないかもしれませんけれど、それを判断するのは子供ではないかと思っています。ですから、機会あるごとになぜ私が仕事をしているのか、今日の出張はなんで行かなければいけないかというようなことを小さいうちから子供がちゃんと考えて判断できるように言葉をやさしくしながら話してきました。そして、3年生、4年生ぐらいになるとそういうことが少しずつわかってくるのかなという気がしています。

3年ほど前にナイロビで開かれました世界婦人会議という婦人の10年の締めくくりの会議の中で、これから21世紀に向けて何に力を入れてやっていこうかを考えたときに、家庭や地域の中での男性と女性の役割分担の見直しという古くて新しい問題が2000年に向けて世界の女性みんなできとくんでいこうという目標になったわけです。どんな国でも子供を育てていくということが女性が仕事を続けるための最大のネックになっていますし、そこを男性とどうやって役割分担をしていくかというのがこれからの課題になるのではないかと思います。そういう意味でもパネリストの方々のお話をよく聞いていただきたいと思います。それでは、汐見さんからよろしくお願いいたします。

○汐見 見渡しましても男性は1割もいないのではないかと思います。前でも私ひとりが一応男でして、今日は皆さんにいびられるのではないかという感じがして先程打合せのときから小さくなっていたのですが、最初に少し時間をいただいて二つのことだけ申し上げたいと思います。

一つはいろいろなことを調べた中でちょっとどぎついのですが、子殺しということを調べたことがあります。子供を親が思いあまって殺してしまうという育児ノイローゼです。それを調べていくと子殺しをした母親は大部分が専業主婦であるということがデータとして出てきたのです。

育児ノイローゼというのは意外と専業主婦の方に多いのではないのかということが一つの仮説となりまして、働きながら子育てを続けておられるお母さんと、割り切って専業主婦になって子育てをしているお母さんとの子育ての仕方や、父親の育児への参加度合い、育児不安や育児疲労はいったい、どう違うのかということ調べてみたことがあるんです。その結果少しデータを申し上げますと、私たちが対象にしたのは0歳から3歳までの子供を育てているお母さんですからまだ本当に小さい毎晩夜泣きされて困るとか、そういうレベルのお子さんをお持ちのお母さん・お父さんなのですけれども、その段階から既に頑張って働きながら子育てを続けているお母さんの方が育児疲労や育児不安など専業主婦のお母さんより少ないという結果が出てきたのです。少しデータを申し上げます。例えば、育児の実際に寝るときに子守歌を必ず歌っていますかというような質問をいろいろやってみたのですが、子守歌であれば必ず歌うとかよく歌うというのが保育園児のお母さんは46%、家庭児の方は38%で若干ですけども差があるのです。それから、チョチ、チョチ、アワワというようなあやし遊びのようなものを必ず毎日やるかということを開いたら保育園児の方はだいたい50%の親がやり、それに対して家庭児の方は38%。添い寝を毎日していますかというのに対して、保育園児の方が77%で家庭児は61%といったように子供と接している時間が専業主婦のお母さんの場合の方が多いのですけれども、子供とかかわる密度といいますか、それから子供をあやしたり子供にキャッキヤ、キャッキヤと喜んでもらって楽しい時間を過ごすとかそういうことについてはむしろ保育園に預けているお母さんの方が短い時間かもしれませんが必ずきちっとやるというふうになっていて、育児の実態に若干の違いが出ていたのです。

それから、父親の参加度合いですけども、父親は毎晩何時ごろ帰っているのか調べましたら9時を過ぎてから帰ることが週の過半数になるという父親がこれは家庭児、保育園児にかかわらず約5割います。これは大変深刻なのですが、9時を過ぎてからしか帰れないというのが週4日以上というお父さんは、そのうちの4分の1の人が子供の相手を殆どしたことがないというふうに答えています。そういう点では家庭児と保育園児の父親には違いはないのですが、それにもかかわらず子供とかかわったり育児に参加したりする度合いは、保育園児の父親の方がはるかに多いわけです。具体的に申し上げますと、例えば毎日おむつを替えますかとお父さんに聞いたらいつでもやる、ないしはときどきやるというのが保育園児の場合は70%で家庭児のお父さんは35%。ミルクを子供にやりますかというのに対していつもやる、ときどきやるを合わせますと保育園児のお父さんは60%で家庭児のお父さんは30%。夜泣きしたときに自分であやしますかに対しては、保育園児のお父さんは自分でいつもやる、ときどきやるを合わせて36%で家庭児のお父さんは22%。服を着替えますかというの65.1%と28.9%。若干似ていたのが風呂に入れるということで、保育園児が70%で家庭児が58%ぐらいでした。そういうふうに当然共働きをしている場合には父親が家事・育児に参加しなければやっていけないわけです。帰宅時間については基本的にはそんなに変わらないのですが、育児・家事に参加する度合いは保育園に預けている父親の方がかなり高い率で参加しているという結果も出てきました。それ以外にもいろいろ調べています。例えば、食事の仕度を毎日やりますかというのに対して、いつもないしときどきというのは専業主婦の場合のお父さんは1.5%しかありませんでした。保育園児の方は9.3%です。洗濯を毎日ないしはいつもやりますかというのに対し家庭児の方、つまり専業主婦の方のお父さんは1.2%ですけ

れども、保育園児のお父さんは21.5%するという具合に実態としてはかなり育児・家事に参加している度合いは保育園児のお父さんの方が高いわけです。それに対して母親の方の評価はそんなに差はありませんでした。自分の夫は家事・育児に協力的ですかと聞いた場合に、家庭児のお母さんは62%がとても協力的ないしはまあまあ協力的というふうに答えています。それに対して保育園児のお母さんは71%で9%ぐらいの差しかありませんでした。

次に育児疲労、育児不安ですが、育児疲労項目というのをいろいろ聞いてみたのです。その結果、育児疲労が大変強いというふうに判断されるお母さんが家庭児の場合、つまり専業主婦のお母さんの場合には、17.5%いたことがわかりました。17.5%ということは毎日子育てをやっているとも疲れるとか子育ては大変だという意識が非常に強いお母さんが大体6人にひとりいらっしゃるということです。保育園に預けているお母さんの場合はこれが9.4%です。10人弱にひとりです。あまり大きな違いではないかもしれませんが、17.5%と9.4%ではかなり差があると考えられると思います。それから、もう一つ興味深かったのは育児疲労が大変強いお母さんをピックアップしていきますといういろいろな特徴があるのです。例えば、友人がたくさんいるかどうかと聞いてみますと友人が殆どいないというお母さんの20%ぐらいの人が、育児疲労や育児不安が大変強いと出てきます。対して友人がたくさんいるという人は育児疲労や育児不安は大体4%位しかないということです。また、たとえ子供が赤ちゃんであっても社会的な活動の場があるというお母さんは育児疲労などは殆どないという人が過半数なのですが、逆にそういう場がないというお母さんで育児疲労や不安がないという人は14%ぐらいしかいないということで大きな差が出てきます。

そういうことをいろいろ調べてみて、その中から言えることは子供は小さいころは親が家にいてずっと育てればよいというふうに考えられがちなのですが、現在の日本の文化状況のもとでは家で子供を育てるといっても実際に朝から晩まで子供とずっと顔を突き合わせて育てなければいけない。しかも子育ての様々な知恵がきちんと伝わっているわけではありませんから子供がワンワン泣いたときどうやっていいのかわからない。子供が熱が出てきたときに誰も手伝ってくれる人がいない。私はちょっとパーマに行きたいのだけれども預ける人がいないとかそういうことに日々出くわしてしまうという可能性も逆に強いわけです。そうなった場合にはかえって子育てを面倒なものに思ってしまったたり、その結果子供にもマイナスの影響が出てくる。お母さんがイライラすると当然子供の方もイライラしてきます。そこで、何とかそれから開放されようとして公園に出てみたり、いろいろ工夫しているわけです。家に入って子育てをやってみたけれども、子育てというのは意外としんどいなという感覚は専業主婦として子供を育てているお母さんの方が逆に強く出てきている。保育園に預けて夕方5時ごろ迎えにきて9時ごろまでの何時間かを一生懸命子供とかかわろうとしているお母さんの方が頑張っているという誇りもあるのだと思いますが、短い時間の中で濃密な関係を作ろうとしているということで逆に精神的にも子供の発達上にも若干の差ですが、健全な傾向が出てきて非常に考えさせられたわけです。

更に、専業主婦として子育てに専門にかかわっているお母さんが、育児ノイローゼから解放されるために工夫をしてないのかということ調べてみたら随分いろいろなところで子供が1

歳、2歳の段階からお母さん同士が集まって幼児グループのようなものを作っているというのがわかりました。特に社会教育関係で子育て講座などがあった場合に参加して、その後みんなで一緒に週1回とか2回集まってどこかへ行くとかそういうことをやるというお母さんが非常に多いのです。私が住んでいるところも団地ですが、その団地だけでそういう幼児グループを12も作っています。一つのグループに数十人参加しており、計500～600人のお母さんが参加しているということがわかりました。ところが、こういうグループを作っているお母さんにアンケートをとって調べてみたのですが、とにかくひとりでやっていると不安でしかたがない。うちの子供は真っ当に育っているのかどうかわからない。子育ての仕方がわからない。とにかく集まるだけで解放されるのだという答をする人が非常に多いのです。ところが、それを観察させてもらいますと集まってやっているのだけれども、どうやってみんなで遊ばせていいのかというようなことについては、専門的な知識が殆どない方ばかりで戸惑っている、というのも現実なのです。これに何とか行政的な援助をしてやれないものかというふうに思ったのですが、現在のところ、例えばそういう幼児グループがどれだけあって、どういうことをやっているかということについてデータを持っているところは多分皆無なのです。従って、援助も具体的には何もないという形です。しかし、日本男性をみると子供が0歳、1歳、2歳の段階でも何とか育児を共同で行おうというふうな志向は強く出ている。子供が幼いころから集団の中で生活をするということについてお母さんはどう思いますかというアンケートをとってみると、これは家庭児・保育園児関係なく8割を超える方がやはり必要だと思うと書いているわけです。そういうことから今日のテーマにつなげて言いますと、結婚したり、あるいは子供が生まれたりした場合にそれをきっかけに仕事をやめて育児に専念しようとするお母さんが大変多いわけですが、データから見る限り、そこでもうちょっと頑張って保育園に預けるなり、あるいは家族の人に見てもらったり何らかの手段を使って頑張って働き続けるということが子供にとってもお母さんにとっても良いことではないのかという結果が出たということだけを最初に御報告申し上げたいと思います。

私も共働きなのですが、私は時間がかなり自由に使える方ですので、子供は3人いるのですけれども、子育てにかかわったわけです。実際には普通の母親がやるようなことは全部やってきたわけです。私が大学院生で家内が保母だったということもあって、毎日おむつを干したりしているのが僕であるとか、背中にねんねこで背負って子供を病院へ連れて行ったり、10年ちょっと前ですけれども、僕は背が大きくて子供が小さいからちょっと背中に乗っていたのですけれども、そういうことをやる人はまだ少なかったと思います。例えばうちの真ん中の今年1年生になった男の子が1歳のときに高熱を出したことがあります。ちょうど土曜日で医者さんがやってないのです。夜の10時頃に熱を計ると40度近くある。2歳になる直前でしょうか、ちょっと心配だったのですけれども、どうしたらいいのかわからないということでしばらく様子を見ていたのです。12時近くになってパッと顔を見たら目を白黒させ、ケイレンを起こしているわけです。そういう経験が初めてだったものですから僕は驚きあわてましてパッと毛布にくるんで家を飛び出したわけです。そして、タクシーに乗って本当にうろたえてどこでもいいから病院へ連れて行ってくれと。呼吸がだんだん弱くなるような感じがしてそのときは助かるものだったら僕の命を与えてもいいから助けてくれというような気持ちで病院へ連れて行きました。運転手さんがびっ

くりして時速100キロで飛ばしてくれたんです。病院へ連れて行ったらこれは熱性ケイレンだからそんなに心配はありませんけれども、ただし、頭をトンカチで一発なぐられたぐらいのダメージはありますから今後1年間ぐらいは絶対に高い熱を出さないように気をつけてくださいと言われたのです。そうすると、僕はそれから1年間何をしたかといいますと毎晩3時になると目が覚めるのです。そして、子供が寝ているところへ行って毛布がはがれてないかどうかを見て、もういっぺん掛けるのです。自分でそうしなければいけないなんてあまり思っていないのですが、ただ、どんなに疲れていて寝ても必ず1回目が覚めてしまうのです。そして、3時には子供は大丈夫かと見てもういっぺん寝るといふのを1年以上毎日続けたのです。今考えるとなぜそんなことが続けられたのか。現在そんなことやれといわれても出来ないわけです。そういうようなことをいろいろ重ねていきますと母性本能というのはこういうものではないかなということが僕なりにわかってきたのです。母性本能というのは生んだ母親に本能的に備わっているものだというふうに教わってきたと思うのですが、僕は体験をしてみましてあれは嘘である、母性本能というのは別に母親だけにあるのではなくて子育てにそれなりにかかわって一生懸命苦労してきた人間には当然備わってくるのではないかと、それは父親にも発達するのだというふうなことがわかってきました。結局、母親は子育ての最初の大変なときに全部一手に引き受けて本当に自分の生命をすり減らしながら育てていくわけです。それだから子供がいとおしくなってくるのではないかと。同じことを父親がやったら父親だってそうなるのだということが体験的にわかったような気がしたのです。そこで、僕は母親の役割とか父親の役割というのを限定して父親はこうでなければいけない、母親はこうでなければいけないというふうに決めつけるのはちょっと勝手な論理ではないのかという気がいたしまして、それ以降父親論とか母親論というふうなものに対しては少しうさん臭い目でみるようになったわけです。親としてどういう役割を果たさなければいけないのかということはあると思うのです。しかし、父親は強く、母親が優しくというのはある一定のタイプの親像を押しつけることになってしまうのではないかと。夫婦をいろいろ観察しますと父親は優しく母親は強いという夫婦も実際にはたくさんあるわけです。それで、子供の中に強さと優しさというのを両方示さなければいけませんから、それは分担して示しながらも父親はこうでなければいけない、母親はこうでなければいけないということでがんじがらめにとじ込めてしまうことは不必要なのではないか。そういうところから親の役割というものを見直すようになって、そこから子育てというのは、父親にとっても企業社会や地域社会では決して得られないかけがえない仕事なのだ、ということを父親も理解する必要があるのではないかと思います。それからそういう楽しみ、喜びを奪われているお父さんは可哀相であると。どうもこういうパネルディスカッションをすると女性の方が男性を攻めるといいますか、そういう感じが強いのですが、父親は今まで男女の関係ではどちらかというと優位に立ってというか、偉そうにやってきたのですけれども、だからといってお父さん、家事も育児ももっとやりなさいよという感じで攻めるだけでは父親が本当の家庭の中で子育てをやるといふふうにはなかなかならないのではないかと。お父さんは企業人間として、大変辛い仕事をいろいろさせられていてそれ以上に家事も育児もやりなさいというふうにするのではなくて、お父さんは本当は家庭の中で子育てという大変だけれども、楽しい仕事をやる機会を奪われている非常に可哀相な存在なのだというふうに問題を

立てた方がお父さんにも共感されやすいのではないかと考えています。

○小宮山 そのあたりは会場の方からもいろいろ御意見があると思いますので、一通りお話がすんだあと、議論の対象になるのではないかと思います。続きまして、前田さんお願いいたします。最近いろいろな制度があるということで大学を卒業した女性がたくさん伊勢丹に入ってくるという現象が起きているということですので、そのあたりも含めてよろしくお願いします。

○前田 伊勢丹がデパートであるということは東京に住んでいらっしゃる方は知ってくださっていると思いますけれども、女性の労働者の状況を簡単に申し上げます。私どもでは全社員は6,000名おりまして、その中の70%が女性でございます。女性の平均年齢が29.6歳、平均勤続年数が8年8か月でございます。ちなみにこれが男性になりますと平均年齢38歳、勤続年数が16年5か月でございます。女性の役付き者への登用の状況でございますが、最高職位が課長でございます23名おります。この課長は課長全体の4%ぐらいでございます。係長になりますと115名おりまして、係長全体の25%を超えているというふうになります。女子の年齢別の構成でございますけれども、29歳以下の女性が65%ですが、30代以上も35%おります。そして、女子の中での既婚率ですが結婚している人は約20%ございまして20代の中での既婚率は10%、30代になりますと約35%、40代になりますと40%というふうになっております。先ほど申しました役付き者の中では約3分の1が既婚者で占められております。

私どもの制度でございますけれども、女性のためにつくられた制度もありますが、育児ということで申しますと、男女一緒の制度でも育児に役に立っているという制度があると思いますので、そういう面をトータルにみていく必要もあろうかと思います。最初に簡単に男女同一の制度で、育児に便利に使われている制度を御説明していきたいと思います。その一つが連続休暇制度でございます。これは4月1日に有給休暇を付与されますと、これを無計画に使うのではなくて、有給休暇の持ち越した残日数により多い人少ない人あり、その日数に応じ、年間最低2週間から、有給休暇20日間をすべて持ち越している人については年間で5週間半の連続した休暇がとれるという制度を持っております。これは半年毎に先6か月の予定を業務の繁忙に合わせ先に組んでまいります。その予定表に従って休んでまいりますから私どもの企業では2年目では有給休暇の消化率が100%でございます。この連続休暇と申しますのは最低1週間の期間を続けてとらなければいけないという制度なのですが、半年毎に計画的にとることから、お子さんのイベントなどに合わせながら計画してとっていけるという部分もございます。例えばお子さんの夏休み、保育園の休みの時期に自分の休みを計画的に当てる。もちろん業務との兼合いということもございますけれども、そういうようなことを思考しながら設定することができるという制度でございます。

もう一つ、これは週休2日制の問題でございます。たまたま私ども百貨店は水曜日が定休日でもう1日の休みは店を営業している中で交代で休んでまいります。殆どが平日に当たりますので平日の学校や保育園、幼稚園のイベントなどに業務の都合がよければ交代して休むことができると、こういうような点も便利な点だろうというふうに思います。

あと看護休暇という制度もございます。これは30日欠勤のあと3か月間休暇を与えるという制度でございます。これも同居家族でどうしても看病しなければいけない人に与えるもので、あとから申します育児休暇が私どもは3歳までとなっておりますが、3歳以上のお子さんを持って

いる人、それから旦那さんや年取った親御さんの看病に使えることになっております。ちなみに看護休暇をとった人はまだそんなに多くはございません。と申しますのは、先ほど申しました連続休暇制度は本来6か月毎に編成するわけで、ほかの理由では変えられないのですが、家族の病気の看護のためとか特殊な事情があるときには変更してもいい制度になっておりますので連続休暇を使用し、それからその年の有給休暇を使用していきますとだいたい1か月半から2か月ぐらい取りあえず休むことができることとなりますので最初の30日の欠勤までいく人は何人かおりますが、休職に入っている人はそんなに多くはないということでございます。

次に女性を対象にして作られた制度ですが、やはり一番大きなものが育児休職制度だと思います。昭和46年に発足いたしました、対象としては勤続1年以上の者で、期間は最長3年までで、更に子供が3歳になるまでとなっております。賃金は無給でございますが、社会保険の取扱いにつきましては資格を継続し、従業員負担分の保険料は会社が立て替えるということになっております。これについてちょっと申し上げたいのですが、昭和46年に制度が発足しましたときは従業員負担分の保険料は会社が全部持つという制度でございました。ところが、会社の方も運用上馴れないということもあったかと思いますが、休職中にやめられる方とか復職してすぐにおやめになる方が結構出てまいりまして、制度の趣旨があまり生かされていないのではないかという意見等が出てまいりました。このままだとせっかく良い制度がだめになってしまうのではないかという心配をいたしまして、いろいろ検討し運用面でも申請者には必ず人事部の者が会いまして、復職後の生活設計や休業期間とかについてももう1度一緒に考え直してもらい、期間を決めたりしております。それと同時に社会保険料につきましても取りあえずは会社が立て替えますが、育児休職中や復職後1年以内におやめになる場合には保険料を会社にお返しいただくと。つまり、復職後1年以上勤務する人については会社が従業員負担分保険料を全部みるという制度に昭和51年から変えております。46年からの制度利用者は350人でございますけれども、この数字といいますのは出産して継続して勤務する人の約35%でございます。そして、だいたい常時20名の人が育児休職に入っているという状況でございます。育児休職の期間でございますけれども、私も最初育児休職を設けましたときに、小宮山さんがおっしゃいましたように3歳ぐらいまではお子さんと一緒にいて育てたいという人が多いのではないかということで、3年という期間を設定いたしました。が、実際蓋をあけてみますと70%が1年以内でございます。一番多いのが6か月と10か月。6か月と申しますのは休職期間半年という一つの期間ということだと思いますが、10か月といえますのは産後休暇が8週間ございますので産後休暇と合わせるとだいたいお子さんが1歳になる。これが一つの区切りではないかというふうに思います。どうして3年あるのに1年で復職するのかというのを私も興味を持ちましていろいろ聞いてみたのですが、殆どの方がせっかく復職するのであればあまり長く会社をあけてしまうよりはできるだけ早く復帰してみんなと一緒にやりたいということと、それから子供があまり物心がついてしまってお母さんの手を引くようになってしまふと復職しづらくなってしまうので1年ぐらいのところが適当だという声が一番多いようでございます。復職率も全体で90%でございますが、1年以内の休職期間の人たちにつきましては95%以上の人が復職しております。

効果や問題点は私も随分古くからやっておりますので最近顕著なものというのもあまりよ

くわからないのですけれども、女性の多い企業でできるだけ長く勤めたいという人がふえておりますから特にそういう人達にとっては安心感といいますか、モラル・アップにつながっているということを思います。それと先ほどやはり小宮山さんがおっしゃいましたけれども、私どもの企業は大卒の女子ですと20名ぐらいしか毎年採用できないのですが、応募者は1,000名を超えます。私も就職希望者の方々とよくお目にかかるわけですが、今の方々はよく会社の母性保護ですとか女性が長く勤められるための制度というのも研究していらっしゃる、そういう意味では私どものこういう制度も企業のイメージアップにつながっているのではないかというふうに思っております。それと優秀な女子社員を育児のために手放さなくてもいいというメリットは大きいと思います。

問題点でございますが、制度自体の問題点ではないと思いますけれども、いろいろ育児をしながら仕事をしていらっしゃる方々の声を聞きますと育児休職なり産後休暇というもので育児は終わっていないわけですし、その後仕事と育児を続けていくというのが非常にたいへんである。特に御承知のように百貨店ですと夜型に営業時間が拡大してきておりますのでこのあたりも考えなければいけないことではないかというふうに思います。それと先ほど申しましたように休職期間というものも実態として70%の方が1年だということ、それから育児休職をとる人がだいたい35%で65%の人たちは出産休暇を明けて復帰するという人が多いということになります。そういうふうなことをみますと育児時間というのはありますけれども、その後、もう少し長期に勤務時間を短くする制度があればもっと働きやすいのではないかとことを考えまして、時間は5時間程度が一つの目安ではないかと思っておりますが、少し長期的に一時的に育児や家事のために勤務時間を短くする制度を今検討中でございます。まだすっきりした形にはなっていないのですが、今年中に考えようということをやっております。そして、この制度を育児だけではなく、30歳以上の女子が35%いるというふうに申しましたが、そろそろ親の看護の問題も出てまいりますのでそういうところにも準用できるような制度とあわせて検討中でございます。女子の再雇用の制度も昭和40年に作っております。これは50年代に出来た企業とは違ひましてあまり育児や家事というふうに細かいことを決めておりません。また、希望者もあまり多くはございませんで過去10年間で14名が再雇用されたというような実態でございます。再雇用につきましてももう少し見直さなければいけないという部分があるかと思えます。

○小宮山 また後ほどいろいろ御意見や御質問をいただきたいと思えます。それでは、ヤンソン由実子さんにスウェーデンの実状をお話いただきたいと思えます。スウェーデンといいますと私達はいろいろ女性が能力を発揮できる理想の国みたいに使っていますけれども、現実はどうなのかというあたりをお願いいたします。

○ヤンソン 女性が仕事と育児の両方を両立させるために、日本の労働条件あるいは環境の改善をしようとするところに、なぜスウェーデンの話なのかなというふうに思われる方もいらっしゃると思います。この仕事を依頼されましたとき、私は日本の男女平等の問題、あるいは女性の労働環境の問題は、外国と比較することでよりはっきり見えてくるかもしれないと思い、もしそのための参考になればと思ってお引き受けしました。

今、小宮山さんもおっしゃったのですけれども、スウェーデンは女性に対するあらゆる形態の

差別の撤廃をすすめる条約を批准した世界で最初の5つの国のうちの一つです。また、職場における男女平等法も国連婦人の10年の中間年の80年に実施し、制度的には非常に発達したというか、世界に先がけた様々な制度を導入している国であることは確かです。その優れた制度を掲げている国の現実はどうかということになりますと制度の紹介は多くても現実の紹介というのはとても少ないのです。また、外国の話で、しかも制度の話ばかりではあまり現実味がないということになってしまうのでしょうか。でも今日は、私がスウェーデンと日本の間を20年くらい行ったり来たりして、その間に見たスウェーデンという国の実際の話をしたいと思います。

この国は、やはり優れた制度を作り出すほどの大変なエネルギーのある国だと思います。ヨーロッパの古い国というのは大体において制度が保守的で新しく変わるということがとても難しいのですが、その点、北欧、つまりデンマーク、スウェーデン、ノルウェーは非常に革新的な制度を先がけて導入するという点においてヨーロッパの中ではちょっと毛色が違うのではないかと思います。何が画期的かといいますと、スウェーデンという国は男女平等を実現することを国是としているといっている。少し大袈裟に聞こえますけれども、男女平等をあらゆる制度、行政の根底におくことを前向きに出している国なのです。その理想主義というかアイデアリズムといえますか、そういうものをまずは認めているところに他国との比較において大きな制度上の違いが出てくるのではないかと思います。

スウェーデンも1960年代の半ばはまだまだ3人にひとりぐらいの女性しか働いていなかったのです。ところが、今の女性達の就労率というのはおよそ80%です。10人のうち8人までが働き続けているという現状です。8人の内訳というのを見ますと小さい子供、つまり就学以前の子供を抱えている母親達でも84.5%が働いている。女性労働人口としては子供が7歳から16歳までの現役のお母さんをしている女性達が一番多いのです。残りの20%の働いていない女性達というのはどういう人達かといいますと女性が働くようになった時代以前に結婚し、就職のための訓練を全然受けていないとか既に高齢で、50歳、あるいは60歳以上である。退職した人達もいます。そういう価値観が違った時代の年齢層のかなり高い人たちが一つのグループだと思います。それから現在勉学中の人達、それから病気の人達というわけです。

スウェーデンでは既に社会的な女性のステータスを表わす意味での主婦という言葉は完全に死語になっていると言ってもいいと思います。たまた、非常にお金持ちの女の人で全く働く必要はないけれども、夫の社会的なステータスのためにいろいろパーティをしたり人脈を作ったりするため妻の役割を仕事としている女性たちがいますが、これはもう一般的な主婦のイメージからはかけはなれている特権階級です。また、結婚して労働していない人達の中には休職中だとか失業中という人達もいます。でも、ここでいう主婦というのは賃金労働をせず、家庭にいることを選んでいる女性たちで、その定義に従えば100人にひとりもないのではないかと思います。

ここで主婦とは社会的にどういう意味あいを持つかということについて話してみたいと思います。これは日本の主婦にとっては大変耳の痛い話だと思いますが、スウェーデンでは社会的に無能者であるという判を押されることと同じなのです。ですから、自分のことを私は主婦ですと言う人は恐らく皆無でしょうし、スウェーデンでの会話であなたは主婦ですかということは大変失礼な質問文で、それは口に出してはいけないというか、お仕事探していらっしゃるのとかそういうふう

な言い方に代わります。

もう一つは労働観だと思うのです。社会の状況が働いているということに非常に価値をおく国であるということです。それは経済力を持つということが自立することであるという女性解放の考え方がスウェーデン女性達の隅々まで浸透していますから、女性達自身がそう望んで就職をし、また働き続けているというのが一つあります。もう一つは女性たちが働き始めた1960年代というのはスウェーデンの経済が非常に伸びた時代なのです。ですから、労働市場のニーズという背景があるわけです。

それと70年代に入りまして、女性の母性機能は社会機能であるという考え方が、世界的な趨勢になってきたこと。これはちょっと難しい言い方だけど、いわゆる子供を生み育てるというのは女性の個人の持ち出しでといえますか、その人だけの力でやっていくというたちのものではないということ。子供を生む、それから育てるということに社会ができるだけ援助するということです。また、親に対する社会の制度的バックアップも意味します。これは、例えば、保育所づくり、それから親たちに対する休勤、休暇、休業の制度を社会保障の形で保障していく社会制度がどんどん働く女性をバックアップする制度です。

もう一つ社会福祉制度だけではなくて、スウェーデンの女性達がすごく働き易くなったというか、経済的にも働く方がいいと思いだめた理由は、税金制度が改革されたことです。それまでは夫婦込みで課税の対象になっていたので夫婦共働いていると合計収入が高いわけです。累進課税の国では収入が高くなるにつれて高い課税になるため、2人働いている人達の方がひとり働いている人達よりもずっと税金が高くなるという傾向があります。日本の制度にふり返ってみれば、例えば私の知っている限りでは年間90万円まではパートをしたり内職したりしても税金の対象にならないけれども、ちゃんと就職してお金を稼ぐようになると課税対象になるから損だみたいなそういう考え方が一つあると思うのですが、スウェーデンの場合もそれがあったわけです。夫婦込みで納税するという制度が変わり、結婚しているいないにかかわらず個人は個人の経済生活を持つものであるとなりました。いわゆる個別課税になったわけです。これは夫婦共に課税されていた時代に比べましてずっとひとり当たりの申告収入が少なくなりますから、税金も少なくなるという利点がありました。いままで正規に働くことに戸惑っていた人達も税制の挺入れによって随分外に出るようになったのです。

女性自身の自覚と、それから社会の労働市場のニーズ、それから社会制度そのものが女性達をどんどんバックアップするようになってきたという大きな三つの要因があって女性達は働き続けるようになったわけです。子供も育て、家庭も営みといういままでの女性の生き方パターンの中で、女性が働き続けるのはすごく難しかったわけで、それを可能にするため、様々な策が打たれたというのがスウェーデンだと思うのです。

そこまで手を打たれて、スウェーデンの女性達は、実際に小さい子供がいる人達も働いているわけですが、それでは家庭生活ではどうかというと、実は男性が働く女性達に必ずしも理解を示し、協力しているというわけではないことが調査によって明らかになっています。もっぱら女性が8時間勤務の仕事を6時間勤務のパートに切り替えて仕事と育児を両立させているというのが本当の理由なのです。スウェーデンでは、80年から父親でも母親でも働く親達は、申請によって正規

の雇用のまま6時間まで労働時間を短縮することができるようになっています。つまり、幼い子供のいる親は労働時間を2時間短縮させて6時間労働にすることができるのです。パートタイムの勤務ですが、日本の場合パートに切り替えるということの実質的な意味は、時間給になったり社会保障制度が全くなくなったりして大変不利な勤務条件になります。スウェーデンの場合は正規雇用のままでの時間短縮という形ですから、今までどおり年金も出ますし、有給休暇の権利も全く同じです。ただ実質的に6時間労働分しか収入はないということです。二親いる場合は片一方の親しかそれをとることができない。片方の親というのはだれか、つまりどちらの性かということにこそ私たちは関心があるわけですが、スウェーデンの場合も圧倒的に女性です。子供がいても仕事を続ける10人の女性達のうち6人までが短縮労働に切り替えています。

これは実はいま、スウェーデンではすごく問題になっていまして、何とか男性にも6時間労働の権利というものを実行させるような方法はないかと思案されているものです。先ほど申し上げた社会福祉の中で両親保険というものがあります。これはちょっと耳馴れない言葉ですが、社会保険として医療保険、失業保険、労災保険などがあって、その中に両親保険というのが国の保険としてあるのです。つまり子育て保険です。自分が普通働いているときにもらう給与の90%が国の社会保険省から払われるというものです。子育て休業ですけれども、これはスウェーデンでは勤め人が殆どですから休職とか休業という言葉よりも休勤という言葉を使っています。子育て休勤は、女性はだいたい平均して270日とるのです。夫婦合わせて360日の有給休勤の権利があるにもかかわらず男の人は47日しかとっていないという調査結果があります。女性の5分の1です。

両親保険の1つはこの子育て休勤ですけれども、他にもお父さん、お母さんが学校の授業参観に行くとか子供の定期検診に連れて行くとか直接的に子供は病気ではないのだけれども、結構子供がいるために休みをとらなければならないというものもあってそういうことも親として1年間にいく日か休勤が認められている。更に、もう一つ認められているのは子供の病気による休勤です。

このように男女共に利用できる社会制度があるのに、実際にそれをとっているのは断然女性の方が多いわけです。そのようなことからわかりますが、子供があって働き続けるということは、女性自身の自覚と社会制度のバックアップ、それから労働市場のニーズとすべてそろっていても、4番目のつまり自分の家庭の中でどうであるかということになると社会の動きと関係なく、パパは新聞、お母さんは台所という今までの固定的な役割が、そのまま生きてきているわけです。この20年間殆どそれがそのままになっていたというのが、スウェーデンの女性達がパートに切り替えて何とか働き続けてきたことの背景にあったわけです。

この会場にも働いている女性は非常に多いと思いますからおわかりと思いますが、実際に8時間労働を6時間労働に切り替えるということはどういことかといいますが、大事な会議のときに出席できなかったり、それから全体の労働時間が少ないですから教育の機会とか昇進昇給の機会というのがどうしても遅れるわけです。

そういう事情から女性達は制度からの挺入れだけではいつまでも最終的な男女平等を勝ちとることができない。つまり、ケンカになることを恐れてだれもが触れたがらなかった、家庭生活での

男女関係の力関係こそ変えなければ本当にフルに自分の人生を展開することができないということを悟るに至ったわけです。

スウェーデンの女性達は日本の女性達よりも、良く言えば非常に計画的で実行力があるのですが、悪く言えばものすごくしつこいのです。彼女たちはいろいろ戦術を変えました。最初は攻撃的に、仕事から帰ってくればあなたが疲れている分私だって疲れているのだから、うちの中のこと半分ずつしましょうとか、子供が泣いている時いつも私が先にとんで行くけれども、あなたもたまにやったらいいじゃないかとかそういう形での衝突が、どの家庭でもありました。だんだんに女性達が知ったことは、男達は、今までの労働形態をキープすることや家庭の中で動かないことは既得権だと思っているらしいことでした。彼らは、女達が社会制度で保障されることは原則的に大いに結構で、制度上の男女平等は当然あるべきだと言う一方で、あなたの家庭内での役割分担はどうなっているかと聞かれると、それはちょっと関係ないんじゃないか、それは個人の自由じゃないかというふうに逃げたり、あるいはその話題を避けたりするのもよく見られることでした。

実際にはそこのところを詰めなければ女達はいつまでたっても家庭と、職場の二重労働といえますか、スーパーウーマンの役割を果たさなければならない。大変しんどいわけです。それで、今までの攻撃的な男に対する態度から逆に一步下がって先ほど汐見さんのお話にもありましたが、男性が家庭生活に入ってくる方が、子供のためにも夫婦生活のためにも、楽しいし得になるというか、そういう面を非常に多く出して行って、あなた達は子供との交流がないために大変損してきたのではないかとアプローチを取り始めたのです。

それでもまだまだ個人レベルの努力の問題であったのですが、83年にスウェーデンの労働省がスウェーデンの男性達は育児休勤なり、6時間勤務の申請なりを権利があるのになぜ利用しないのかリサーチをしたのです。これは『スウェーデンの男』という大がかりなリサーチになりました。対象に5,000人を無差別に抽出しまして、調査をしたのです。830万という人口の5,000人というのは非常に大きい調査なのです。

調査の結果わかったことというのは、スウェーデンの男達は、男女平等は原則的には賛成けれども、実生活ではあまり実行していないということや、スウェーデンさえ家庭内の仕事はまだ性別役割分担でやっているということ。それは女性に対しては具体的に家庭で100%、職場で100%の200%の労働を要求している大変シビアなものである。一方、男性達自身にも、男は養うものだ、男は強いものだというようなストレスを与えていて男達自身がそういう幻想に非常に惑わされているということが具体的にわかってきたのです。

例えば、それはどういうことからわかったかという男達は危機に弱いということ。危機というのは、失業や妻が先に死んでしまったとか離婚とか、それから子供の深刻な病気や子供が死亡した場合とか会社と関係ない場合もありますが、そういうような人生の危機というものに仕事優先人間ほど、あるいは家族生活というものにあまりかかわってこなかった男性ほど非常に脆いということがわかったのです。どういう形で現われるかというと、壮年男性の自殺率は壮年女性の自殺率の3倍であることや、危機のあとの対処の仕方ですが、女性は日常生活に戻っていくことが非常に速やかにできるのだけれども、男性はそのあと一時的な自信喪失につながり、精神的に非

常に不安な時期がある。それから、アルコールに走る人達が非常に多いということ。また、スウェーデンの刑務所を調べた数字ですが、刑を務めている人は男性が女性の20倍もあることや心臓病を第1位とするストレスからくる様々な病気の罹患者が多い。そういうことがわかってきて、これは必ずしも過酷な職業生活だけからきているものではなく、男性は与えられたと思っている男性の役割を自分で工夫できないところのストレスが、そうしたことの引き金になっているのではないかと分析されています。

この調査のあと、スウェーデン労働省は「男の役割りを考える会」という委員会を作りました。

この調査でわかったことをもっと詳しく調べるためです。

男女平等の運動が女性に及ぼした影響は、いろいろな形があります。戯曲やテレビや小説など、歩き始めた女性たちを表わすものは沢山あるわけです。女性にインタビューしたら働くことと生きることと子育てをどうするかということをととうと話す人達はいくらでもいます。ところが、調査でわかったことは、男性達は話す言葉を持っていなかったというわけです。一番典型的なのはインタビューを受けた男達が答えようとしても個人生活を表わす言葉を持ってない。人によってはなんで自分が個人生活を話さなければならないのかと攻撃的になったり防禦的になったり、あるいはこの話をする報酬がもらえるのかと言ったり、個人生活や感情を話すことに全く慣れていないということがわかりました。

ことはどさように男性を対象とした男研究といいますが、男女平等、あるいは女性解放、男女平等を目指す社会において、様々な施策が行われてきたことから男達はどう影響を受けているのかを調べたものがなかったわけです。これは恐らく日本には全然ないのではないかと思います、そういうことがわかって、今、スウェーデンで最も新しい話題は、男女平等政策の社会に望まれている男と女の共業というものは男の側から、どういうふうに参加していったらいいのかということです。あとはいろいろと話すこともできると思いますが、質問があれば制度のことをはじめ保育園のこと、それからパートの実情とか、そういうことを話すことができますので、また後ほどお話ししたいと思います。

○小宮山 皆様に通りお話いただきました。このあとパネリストの皆さんの間で少し討論していただいて、それから、会場の方も参加していただき討論を進めていきたいと思います。いま伺ったお話の中で前田さんは制度のお話でしたけれども、汐見さんとヤンソンさんのお話は特に家庭の中で男の人の役割をどう考えるかということだったのではないかと思います。確かにこれから男の人と女の人が家庭の中でどういうふうに協力し合って、もっと女の人が働きやすいようにしていくか、あるいは人間的にそれぞれうまく成長していくかということが、大事なことだとは思いますが、でも、現実の問題としてはなかなか台所やあるいは子供のこともについてもフィフティーフティーにとはなかなかいきませんよね。我が家の場合なども3人の男の子がいて私も不規則な仕事をしています。実はお宅の場合はどうですかと言われると一番痛くて、我が家は姑と100歳を超える大姑がいて、男が厨房に入るとは何ごとぞと目を光らせておりますのでそれに抵抗して、今主人を台所に入れてもあまり効果はないのではないかと感じて、そこはちょっといけないのですがあきらめています。そして、次の世代の男性予備軍の3人の男の子達をなるべく台所に入れて一緒にやるというようなことをしています。汐見さんがおっしゃった男の人は可哀相なのだとということには会場からもきっと御意見があると思いますが、汐見さん御自身のこと

と御自分の研究のお立場から、男性に対して一体女の人はどうしたらいいのかというあたりをもうちょっと討論のきっかけとしてお話いただけませんか。

○汐見 男性が可哀相だというのはどちらかというと男性の中の言葉かもしれないんです。女性には何が可哀相よと。帰ったらグータラしてテレビを観てもうちょっと子供に示しをつけて欲しいとか多分いろいろあると思います。僕がこういうふうにいるのは一つはスウェーデンもそうだとおっしゃっていましたが、男女の平等について、それを社会全体の一つのテーマにして何とか実現していこうという風潮は残念ながら日本にはそれほど強いものとしては無いと思うのです。私がそういうことを考えたのは個人的な偶然もあって、高校生のときに「ジョン・ステュアート・ミル」の「女性の解放」という本をたまたま読んだことがあるのです。それは面白い本でもう絶版だと思いますが、歴史的に優れた画家に女性がひとりもいない。優れた数学者に女性がひとりもいない。優れた何々には女性はひとりもいない。だから、女性は男性より劣っているのだろうかというようなところから始まるのです。ミルはそうではないのだと。そういうチャンスを殆ど与えられてこなかった女性の差別という問題を抜きにして男性の方が優れているということをいうのは全く不合理なんだ、というようなことを書いていたのです。私はそれを読んでこれじゃないかなんて思ひまして、それから女の味方をしようというふうに思ひ立ちまして、そういうふうなたまたま個人的なきっかけがあって僕は非常に関心が強いのですけれども、社会全体としてそうはなかなかきつていないのです。男性にとって家の中で御飯をつくったり、あるいは子育てをやるのに実際に女性がやっているようなことを男性もするというのがちょっと奇妙なこととか、そぐわない感じがまだ一般的には強くあると思うのです。ところで、「クッキングパパ」という漫画があるのをご存じでしょうか。いっぺん是非読んでみて欲しいのですが、なかなか面白い漫画です。ある程度訓練してみると料理というのはすごく面白くなるわけです。もうちょっとおいしいものを作ってみようと思うまで大分かかるのです。微妙な味の出し方なんていうのはなかなかわからない。だけど、やってみると料理というのはすごく面白いものだということがわかってきます。それから、子育てをやって子供と買物に行ったり子供といろいろ遊んだり、あるいはもっとダーティーなウンチやっちゃったとか夜泣きで大変だとかそういうことに具体的にかかわっていくと子育てというのはそれを通じて子供が少しずつ成長していくというのを見ることができるわけです。そういうことも非常に人間的な営みであって大変だけれども、実は大変面白い営みなのだという事はやってみなければわからないわけです。そういうことを今まで男女の分担という一つのイデオロギーのもとに、少なくともこの100年近く、日本の男性は奪われてきたとか、客観的には奪われてきたというよりも男性が偉そうにしていたのです。だけど、別の見方をするとそういう家庭をつくる一つ一つの文化に参加すること、あるいはその喜びというものを殆ど味わえないまま会社の中で働いて、そして給料を選び、子供に対しては多少威張っているのが俺の仕事なのだというふうに男の役割幻想みたいなものを持たされていて、それで本当にやってみたら、食事を作るとか家事をやる、育児をやる、それから、家族でどこかへ出かけてみる、あるいは子供のために何かを作ってみるとかそういうことは日常的なことかもしれないけれども、実は人間をリッチにする営みでもあるのだということを感ずることができるのではないかという気がするのです。父親はその訓練がされていないので

す。それ無しに企業社会の中でただ一生懸命働いて、場合によっては燃えつきてしまうのが男の生きる道だというふうに思われているというのが僕は可哀相で仕方がないわけです。日本の男性はこうなってくださいといっても簡単に変わるとは思えないのです。例えば結婚して子供を生む、その時に育児や家事に参加していくことを通じて、家族の生活を自分も分担することが実は充実感のあることなのだとすることを男性に対して最初に訓練しなければ、これは女の仕事だから私は頑張りますなんて初めから言うてしまうと、男性は仕事にかまけてしまって大事な家庭文化を作るといふことの喜びを体験する機会がなくなってしまうと思うのです。社会全体がまだそういう構造になっていますので大変だとは思いますが、僕は男性を励まししながら、子育てや家事、育児を含めてこれは大切な文化であって、しかも自分達で作ることのできる数少ない文化なのだとすることを体験させていく必要があるのではないかと。さっきちょっとデータで言いましたが、共働きしているお父さんもそうでないお父さんも会社を出る時刻というのはそんなに変わらないのです。にもかかわらず育児などに参加している度合いは、はるかに共働きの人の方が多いでしょ。会社から一歩出たときに飲み屋に向かうか家庭に向かうかこの違いというのは、やはり訓練によって違ってくるという感じがするのです。僕は、今の日本の企業社会で、これほどまでに帰宅時間がみんな遅くならなければやっていけないとはあまり思えないのです。家庭に帰ってもやることがなかったり、居場所がなかったり、あるいはしたくないことをさせられたという感覚が強いからなかなかやらないのではないかと思うのです。そういう意味でお父さん、本当の楽しみ奪われていますよというふうに論陣を張った方が良いのではないかということです。

○小宮山 それと似たお話で干刈あがたさんにインタビューしたときのことを今思い出したのですが、「黄色い髪」という登校拒否の子供のことをずっと去年朝日新聞に連載していらして、そのことでお話を伺ったときのことです。例えばそういう登校拒否などということが学校で起こり出したのも、学校の中でお父さんが参加する場というのがなくて、お母さんと子供だけの異常な社会に学校がなっていると。お父さんも企業戦士と言われながら何のためにそんなあくせく働いているのかというと、必ず家族のためと言うと。ところが、家族のためとお父さんが言って必死に働いている間に、家庭とか学校ではお父さんのいる場所がなくなってしまう。そういうところを何とかしていかないといけないのではないかと。今の日本のお父さんはテレだとか外見とかいうことを気にしますから、それは女の人の側から、もっとひっかいたり、くすぐったり、働きかけをしていかなければいけないのではないかなというふうに話されたのを思い出しました。例えば、ヤンソンさんのお宅はお父様が非常に参加していらっしゃるというふうに伺いましたけれども、それはかなり由実子さんの方でひっかいたり、くすぐったりなさった結果なのではないでしょうか。

○ヤンソン 私は棚からボタ餅だと思います。私以前のつまり彼の2人のお姉さんとお母さんがフェミニストに育てたというか、そういうことだと思っています。一般論で言えば、私はいろいろな婦人学級とか一緒に生き方を考える会とか、そういうふうな営みに呼ばれることがあったりしてお話しする機会が今までもあったのですが、その時に子供は言葉よりもお父さんとお母さんがどう生きているかということを見ているといつも言うんです。お母さんがどんなに現実を口で言っても子供たちは本能的にお父さんはうちの大黒柱でお母さんはあまり力がないというのをわかっている

というか、それが一番影響力が強いのではないかと思います。

でも、お母さん達の殆どは夫を変えることはできない、死ぬのを待つよりほかないといひます。でも、子供達は変えられる。だから、子供達に希望をというのだけれども、私は自分の人生の相棒に愛情と時間をかけるのが一番良いのではないかと思いますので、そこでもう少し頑張っほしいというふうに言うのです。死ぬのを待つよりほかないというのは私が創作して言っているのではなくて、そういう人たちが実際にいるのです。これは本当に男達に聞かせたいと思います。それほど夫を変えることはできないと思っている女性達が多いのです。スウェーデンの女の人達の闘いを見てると本当に丁々発止やるわけです。彼女達の殺し文句というのは、私はこれほど一生懸命に言っているのにあなたは自分の生き方を変えようとしなひのか。私のことを愛しているならばあなたは変わらなければいけないということです。結果的に変わらなければ、その女性を愛していないということにつながることを男達は恐れて、変わっていく。

スウェーデンの場合、離婚の法律が破綻主義というのをとっていて、もともと同意で結婚したわけだから、そのうちのどちらかが同意しなくなったならばこれば事実上破綻しているのだから、離婚が成立するというもの。日本の裁判の実情もだんだん破綻主義になってきているそうですが、まだまだ家庭裁判所で離婚するのに十分な理由があるかどうかの審議がなされる。結婚するのに十分な資格があるかということまでだれも審査しなかったのになぜ離婚の時だけ突然審査されるのか、おかしいことですね。

スウェーデンにはそれがないのです。だから、男の人にとっては女達に合わせなければ捨てられるのです。本当にそういうところまでできているということが男達はわかっていますから、かなり主体的に自分達が変わるということをとらえ始めている。これは全部ではないですけれども、そういう傾向にあると言えると思います。

○小富山 個人的なお話までしていただいて申しわけなかったのですが、育児と仕事の方の話に少し戻しますと、いくら制度がしっかりしていても、女の人能力を発揮するためには会社の中の男の人の理解といひますか、大きさがないと、自分の足元が揺るがせられるから女の方は抑えておこうというような上司がいるところでは、女の方は育児に頑張りながら仕事をしてほ決して能力を発揮できないと思います。そういう点からいきますと、伊勢丹の中というのは女性が仕事をしていく上ではどうなのでしょう。

○前田 伊勢丹は歴史的に女性の比率が非常に高いということもありますし、初めは呉服店から出来た百貨店でございまして言わばオーナー経営者ということがあるかと思ひますけれども、昔の教育の仕方も戦前はお客様のお嬢さんを預かるというようなことで儀などに心を配っていたというのが古い文書にありますけれども、そのような歴史的な経過を経まして昭和30年代の後半に多分日本でもまだ「女性の活用」がどこでもいわれてなかった時代だと思ひますけれども、私どもの社内では女性を活用していこうと、ある種の教育が整備されたということもあります。もう一つ大きな出来事としましては、昭和39年に週休2日制を導入したわけですが、昭和39年といひますと日本の中でも20社ぐらひしか週休2日制を実施している会社がなかったそうです。そして、百貨店ですからお店を開けながら週休2日制をとっていかなければいけない。この時に女性の活用ということで、思い切って売り場や職場の責任者の女性代行者というのを作りまして、いわば管理者

である男の人も確実に定休日以外の日も1日は休みなさいというようなことをやって、その時に100人以上の女子代行者ができたそうです。その人達が非常に良く頑張ったのだと思います。そのような実績の上で女性が力があるのだということを見せてきたということもあると思います。また、私どもの業種はお客様の80%が女性でもありますし、そういう意味では一番お客様に近いところにいる女性の意見を男の人たちも聞かざるをえない業種であるということもあると思います。それで最前線の女性がいいことを言えばこれはちょっと違うなというようなことをいろいろ経験的に感じてきて、昭和40年代半ばには学歴差ですとか性差というものを人事制度の中では一切無視して能力だけで評価していく制度を作りました。例えば管理職にするのに試験制度を設けまして女性でもやる気があれば試験に挑戦してもらって、男性であれ女性であれ、学歴がどうであれ同じレベルの能力があれば係長に認定しようという試験制度を作ったり、いわば女性を使っていくとか、生かすという制度も母性保護というような制度と一緒にやってきている部分もあると思います。それと女性の側も昔は法律に少しでも上乗せがあればある程良いという考え方もありました。例えば、具体的な例で申し上げますと残業時間も法の規制がありますが、それよりも社内ではもっと少なく規制しておいた方が女性のために良いということでやってきたという経過があります。しかし、昭和40年代の後半になってきますと女性も男性と同じような仕事をする人達がふえてまいりました。私どもの企業では、例えば、週休2日制を実施する時にも人をふやしたり、残業を多くして乗り越えようというのではなくて、できるだけ知恵を使い生産性を上げながらやってまいりましたので時間外数もそんなに多くはございません。男性と同じような仕事をする時に女性の側も同じ目標があった場合に、本当に忙しい時期になりますと、男性は時間外のできる範囲がすごく大きく、女性はずっと締められているということだと同じ仕事をしていく上で、女性の方がハンデがあるということで、法律があるならばそれは仕方がないことですが、できるだけ上乗せを外してほしいということが女性の側から出てまいりまして、上級の係員クラスは、法律いっばいまでできるように掂げました。その時に、女性は時間外勤務が多くなるかと様子をみたのですが、そのようなことはありませんでした。会社の制度も保護や女性の活用につながる制度と一緒に考えてまいりました。女性の側にも会社で本当に生きがいをもって働いていくにはどういう制度がいいのかということを考えてきたという歴史があるのではないのかというふうに思います。

○小宮山 会場から御意見や御質問をいただく前に、もしパネリストの皆さんの中でこのことだけは言っておきたいということがございましたら一言ずついただいて御質問に移りたいと思うのですけれども、汐見さんいかがでしょうか。

○汐見 僕は教育学の仕事が専門ですから今は父親、母親ということがテーマになっていますけれども、子供のことを軸に考えるというのも一つ大事なことでないかと思うのです。今の時代というのは男性にとって非常に危機の時代だと思っているのです。むしろ女性がこれから頑張っていくって面白くなるのではないかと思いますか、逆に男性が本当に踏ん張らなければ男性にとっては危機の時代ではないかと思っているのですが、同時に子供にとっても大変な危機の時代だと思っているのです。スウェーデンの話が出たのついでに言いますと、十何年前にオイル・ショックがあって、その時日本が功みにそれを切り抜けたというので、ヨーロッパの国々は日本に大変注目を始めた時にスウェーデンの国民に日本という国を紹介したいということで、確かテレビの国

営放送のスタッフが日本を紹介する番組を作りに来たことがあるのです。実際に1か月ほど滞在し、歩き回ってこれぞ日本、日本というのはこういう国なのだというふうに取材して作った番組がスウェーデンで報道されて、それを観た日本人がえっとびっくりしたということがありました。その時のタイトルは「子供時代のない子供達」というタイトルだったそうです。スウェーデンの人達が日本に来てびっくりしたのは、夕方子供達がワーッと群れて遊ぶ歓声がどこへ行っても聞こえないということだったわけです。これは僕らが子供だった頃とも全然違いますし、子供というのは学校が終わったら地域社会の中で群れて遊んで、御飯よと迎えに行くというのが当たり前だったのがそういう姿が全然見えない。調べてみたら、テレビを観ているわ、塾へ行っているわでこれが日本という姿だとしたら日本という国は何なのだろうということで紹介されたということを知ったのです。僕らもそれを異常なことだと思わなくなったのかもしれませんが、しかし客観的なデータを見ますと登校拒否の子供だとかいろいろな子供が、新聞などに報道されないけれども、予備軍を含めてだんだんふえていっているわけです。先日も私の家に相談に来たあるお母さんが、小学校6年生の男の子を私立の中学校へ入れたいということで塾へやっていますのがとうとう家庭内暴力を起して言うことを聞かないというのです。聞いてみると、私は別にやりたくはないのだけれども、父親が自分の会社の中で誰誰さんの息子はどこどここの中学へ入ったと、うちの息子はどこどこへ入れないとだめだとかそういうことで競争をされていて、お前にまかせているのにお前はいったい何だということまで家庭がこうなっていくということです。さっきもどなたかありましたけれども、父親は具体的に子育てにかかわらないで家族のためだというふうに言っているのですけれども、家族にとってみれば全然家族のためにやってくれていなくて父親の主観と現実がずれていて子育て、あるいは家族の文化を作ることの中になかなか父親が登場しきれていない。しかも、持ち込んでくるのは競争社会の論理である。そのことによって子供自身がその論理に取り込まれて大変な苦しみというものを味わっているという現実をもう一歩見据えていく必要があると思うのです。そのこととかかわって女性の果たす役割、男性の果たす役割というものをもう1度考えることも大事ではないかと思います。

○小富山 前田さんいかがでしょうか。

○前田 先ほど汐見先生の方から男性は可哀相だというお話がありましたが、私は独身なのですけれども、企業サイドから家庭というのを拝見していますとこんなようなこともあるのです。先ほど申しましたように私どもでは育児休職を申請した人には必ずひとりひとり人事担当の者が会って面接することになっているのですが、その時に伺いますと、一番最初お見えになるときは良く御主人と将来設計などを話されていますかと聞きますと案外曖昧な感じというのがあるわけです。しかし、いろいろ過去の例などをお話したり、せつかくとるのであれば仕事を続けるということに生かしていただかなくてはというようなことでもう1度御主人と相談して来てくださと申し上げますと、その次にまた会って話します時には、だいたい前の時よりも女性の方も目が輝いています。多分女性の側も育児休職をとってそのあとのことについて御主人と突っ込んだ話をするというのは日本の中ではまだ少ないのではないかと思います。また、御主人の協力がなければ、いくらこういう制度が整っていてもそのあと仕事を続けるということは、非常に難しいわけなのです。もう一つの例としましては大変優秀な女性が非常に落ち込んだり具合が悪そうだというこ

とで、たまたまきっかけがありまして御主人に会社での彼女の状況というのをお話してあげたことがあったわけです。御主人の会社は非常に大きな会社だったのですが、会社で自分の周りにいる女性達は言わばお茶汲みしかしてなかったと。それで、自分の奥さんも伊勢丹の中でそんな大した仕事はしてないだろうというふうに思い込んでいたので、こんな仕事をしているのですよということを話していきましたら、そんなに大変な仕事を会社でちゃんとやっているわけですかと大変驚かれました。その後、後日談で自分の会社に帰っても女性を見る目というのが随分変わってきましたというお話でした。女性の側も会社でどんなことをしているのか機会あるごとに御主人ともっと話し合いをされた方が良いのではないかと思います。

○小宮山 ヤンソンさんもひとことどうぞ。

○ヤンソン 今、日本の経済界の競争原理の話が汐見さんの方から出ましたけれども、私は会社にいる時間だけが労働生活ではない、つまり、私生活まで全く企業や職場のために捧げているというような労働生活をしている日本の労働者の異常さを指摘したいと思うのです。私はたまたま日本以外の国も見ることがあって日本を外から見ること多いのですが、私は日本で育ち日本で生まれた人間だから日本の内部も共感を持って、またときどきは批判を持って見えています。外国から日本を見たときに一番正常に見えるのは女の人達だと思うのです。働いている女の人達は、今ものすごく苦しんでいます。日本の労働基準を働く男達の方におくから、女達はそれに間に合わない、つまり十分にやれないとか、子を産み子育てがあるということはハンディになっているというような状況です。日本を一步出て外から見ると、日本の女は幸いに子供を産むという機能を持っているが故に、仕事人間にならずに何とか人間らしい生活を辛うじて持つことができるという皮肉な状況ではないかと思うのです。つまり、暮らしと子供と人間生活と老人や、それからうちの中にいる寝たきりの人とか隣近所との様々な地域的な付き合いとかをやらざるをえないから、それが逆に、仕事一途になってしまうという異常な切り離された状況に歯止めをかけていると思うのです。だから、私は日本の女達の方が日本の男達の働き方、生き方よりも皮肉なことにずっと正常ではないかと思うのです。そういうふうな目で見ると、男達の生活は、仕事だけの異常な生活ということがはっきり見えてくるのではないかと。今、1週間の法定の労働時間が48時間ですか。それをだんだん40時間の方に近づけていく。暫定的に45時間に進めるというふうな政府の方針が、今日本の中であるようですけれども、世界は48時間が基準ではなくて40時間が基準です。しかも北欧3国は殆どそうですが、1週間の労働時間を30時間にしようというところまで来ている。1年間の労働時間が日本の場合は男性労働者1人あたり2,100時間を超えるのです。ところが、北欧なんかは1,600時間単位です。アメリカでさえも1,800時間、例えば、アメリカと比較した場合に1年間に300時間も日本人の男性は労働しているわけです。300時間というのはたいへんな労働時間です。同じ資本主義の国々の労働形態でどこがどうちがうのかというと、ひとりの持つ1日の時間は24時間に決まっているわけだから個人生活をしてないということに尽きると思うのです。別に外国から貿易摩擦だ何だのといわれる必要なく、労働時間そのものが個人生活をなくしていることのおかしさということを見つめていかなければならないし、そういう意味では男の働き方を生活、子育て、子育てというところに視点を合わせた働き方、今の女の人達の方に切り替える方向にもっていくということに、私達働いている人間はもっと意識して、あるいは運動の形で展開

する必要があるのではないかとと思っています。

○小宮山 いろいろお話を聞いていますと、どうも男性とか子供の方が危機状態で、女性が一番人間的な状態だというような話にもなるかと思うのですが、現実にはなかなかそうはいかないということがあると思いますので、会場の方から御意見とか御質問を、これからいただきたいと思います。

○質問者 私は、ずっと聞いてまして今までのお話はだいたい要約すると、これからは男も育児にかかわっていくべきなのだというようなお話が中心だったのではないかなというふうに受け止めています。それはここに来ている皆さんは多分わかっていると思うのです。男も育児にかかわっていくべきなのということがわかっている、そこからもう一つ変わらない社会に対してどうしていくべきなのかということで、ここに多分集まって来られたのではないかとと思っています。なぜ、社会が変わっていかないのかということを考えると、現実には私のおかれている社会というのを眺めてみると女が働き続けていくのに休暇がとれないですとか、保育所が整っていないとか、遅くまで残業があった場合に預ってくれるところがないとか、女が育児をしながら働き続けていくということが厳しい状況があったり、男の方をみても長時間労働でクタクタになって帰ってくるような現実があったり、また、男には日本の場合は育児時間も育児休職も法律面では保障されていないという面もあると思うのです。個人的には、先ほど、ヤンソンさんもおっしゃられたように男の今の法律の規制のない残業時間に女並みの規制を作っていくことがむしろ大事だと思っているのです。せっかく労働省の主催ということもありますので、個人の意識改革からというもの一面ではわかるのですが、それだけではなかなか進んでいかないということがあるわけですから、行政でそこにどういうふうに楔を入れていくのか。行政がなすべきこと、あるいは男も女も含めて育児と仕事が両立できるようにするためのシステムは何なのかということについて少し御意見をお聞かせいただきたいと思います。

○小宮山 いまのことに対してどうですか。

○ヤンソン 私は、今日ここで労働省がこのような会を主催したということをしごく高く評価しているものです。というのは、組合の側や働く側からはこのことはさんざんとり上げられてきたと思うのです。日本の国の政治の中の一つの大事な労働という部分を管理している行政機関にひとつ強く要望したいのは、理想主義をもっていただきたいということなのです。理想を高く掲げて、労働省こそ日本の女性も男性も含めた労働環境改善のために一番よく聞いているところだというようになっていただきたいのが私の要望です。

○前田 私どもの方からも全くいまの方と同じような行政への要望はあるわけですが、確かに企業の中でいろいろな制度を整備したとしても例えば保育園ですとか、老人の介護の施設ですとかそういうものが整わないとどうしても1企業の中の努力というものでは限界があるものも多いと思います。例えば、保育園の問題も労働省と厚生省の管轄の違いだとかそういうこともあろうかと思いますが、是非労働省からも特に保育園等は、流通に携わっている女子労働者にとりましては、就業時間が夜型になっているという意味でも今の保育園の時間の中では働き続けるというのが難しいというのが現実だと思いますので行政の方をお願いしたいと思います。

○汐見 このパネル・ディスカッションでこういうふうにしたら世の中変わりますよというそういううまい結論が出るということは僕はあまり期待できないし、そういうことを期待してディスカッ

ョンをやっているのでもないように思うのです。例えば、ここでいろいろ話し合われたようなことを一つの参考にしながら一つ一つの職場で、あるいは組合などでどういう論陣を張るのかとか、それからあとで言いますけれども、女性が職場の中でもっと権利を主張しなければいけないという問題と、男性も実際にはクタクタになっていて家に帰って育児どころではないのだという現実があるわけです。クタクタにされている現実、実は家庭の中である役割を担うという喜びを奪われている現実なのだと。そこが問題なのだから、お父さんそれでもいいのかというふうな論陣を張るとか、問題の設定の仕方といいますか、理論の組立て方といいますか、それを少し工夫してみてもどうかということでは僕は先ほども申し上げているのですが、それをどういうふうな形で運動化していくとかについては、ここで十分練ることはなかなかできないと思うのです。それよりもそういう方向で世の中は動きつつあるということについてはある程度の確信があるのです。例えば、ここに持ってきましたある育児雑誌ですが、この中に30前後のお父さんが仕事に子供のことを考えていますかと。例えば、会社に子供から電話がかかってきたらあなたはどうか対応しますかというようなことでいろいろ書いてあるのですが、30前後のお父さんは建前としては上役が見ているとガチャンと切って公衆電話へ行ってすぐに話しに行くというふうな人が多くて、職場の中で子供のことを話すということ自体は必ずしも恥ずかしいことではないのだと。ただ、まだそういう雰囲気がないから自分には勇気がないだけだけれども、というふうに書いてあって20代、30代の若いお父さんにはそういうことがあまり恥ずかしくなくできるような気運というのはあると思うのです。だけど、それを励ますような社会的な風潮というのはなかなかないのでそういう意味では僕は過渡期だと思います。そういう時に、例えば労働省がこういうシンポジウムをやること自体非常に画期的で、こういうことをきっかけに例えば日本の男というような調査を労働省がやるとか、いろいろなことをしながら少しずつ今日議論しているような方向に変えていく努力をそれぞれの持ち場でやるということしかないような気がするのです。

○小宮山 いまの方は男の人も参加した方がいいことはわかっているとおっしゃいましたけれども、わかっているのと少しずつでもやっていくということとはちょっと違うことなのではないかなという気がするのです。やはり良くなっていくためには行政の制度の面と、それからここでは意識の面のお話が多かったかと思うのですが、意識の面と両方が両輪になって進んでいかないとうまくいかないのではないかという気がします。労働省の方へいろいろと期待とか激励とかあると思いますので、一言もし何かございましたら。

○堀内 私どもがこのフォーラムを企画いたしましたのは行政では十分できない仕事、そして女性が働くことにとりまして育児の問題が大変大切であるということで皆様方の意識といいますか、世論といいますか、そういったところでいろいろ考えていただいて、それから私どもにも注文をいただきたいということでこの会を催させていただきました。女の方達が現在職業とのかかわり合いを非常に深くもっており、その中でいろいろな困難な問題がございまして、特に育児というのは今お話が出ましたようにいろいろ考える問題が多い点でございます。例えば、家庭の中の役割の問題でございますとか私どもの方も十分皆様の御意見を伺わせていただきまして今後意欲と能力を持った女の方達が社会の中で十分に御活躍をいただけるよう、基盤整備を行政として是非心

がけさせていただきたい。このフォーラムは、皆様方からいろいろな御意見を私どもに聞かせていただける良い機会でございますので、私どもの施策等への御支援あるいはいろいろなお声を聞かせさせていただきたいと思っております。

○小宮山 ほかに御意見、御質問がございましたら。

○質問者 先ほど一番最初のときに汐見先生の方からいろいろな調査結果を紹介いただいたのですが、そのデータ・ベースとして対象はどのくらいの人数で地域的に例えばしばったのかどうか。それから、スウェーデンの方のお話で税金の方の関係で、例えば、今ですと夫が勤めていて奥さんが90万なり何なりだったらばというお話があってそれは個別に課税した方が安くなるということだったのですけれども、課税方法を変えたのかどうか。私たちの日本の税金の感覚からしますと個別にしますと控除とかいうような形で逆に高くなるというようなニュアンスがあるのですがそのへんをお話しいただければと思います。

○汐見 実は二つの調査をやっている全部東京ですが、育児疲労や育児不安の調査は0歳から3歳までの子供を持ち保健所に定期検診に来ておられるお母さんに調査票を渡しまして全体で3,000配ったのですが、回収率が50%弱で約1,400人の回答です。その1,400人の中で保健所で回答したのが650人ぐらい、郵送は400ちょっと、それから東京のある区の0歳から3歳までの保育園児のお母さんをお願いして回答数が約400人です。

○ヤンソン 1971年に変わったというのは、もちろんスウェーデンの制度です。日本の場合は、サラリーマンは税金のことは会社が代理でやってくれますが、スウェーデンの場合は企業に勤めている人も全部個人的に申告するのです。例えば、夫婦2人で働いている場合は、両方の収入を合わせたものを2人で申告するために数字は両方合わせたものが出るわけです。例えば、500万に対しての課税というのは、累進課税でいえばスウェーデンの場合だいたい55%ぐらい税金がかかるわけです。ところが、夫婦共に働いていてもそれが個人個人の申告だとひとり当たりの収入は、男と女の間にはスウェーデンでも収入の違いがありますから、男が100に対して女は82から95ぐらいというふうにいわれています。日本に比べれば随分高い数字ですけれども、差はあります。収入の低い人ほど課税率は低いわけですから女の人で収入の低い人は17%から20%ぐらいです。男で収入の低い人というのはそれが250万ぐらいだとするとだいたい35%ぐらいです。2人合わせて50%払うよりも支払い金額そのものが個人個人になる方が自立できるわけです。つまり、自分で自由になるお金があって、しかもひとりひとりの支払い額になりますから。

○小宮山 質問してくださる方はお差し支えなければお名前と御職業をおっしゃっていただきたいと思えます。

○質問者 福島県の婦人団体から今日参ったものです。私は田舎の方に住んでいまして、町内会長を引き受けているのですが、誰もやる人がなくて13年も続けてやっているのです。田舎でもそんな状態で回覧を回してみると夜の7時だということにお母さんもお父さんも帰ってこない共働きが殆どで残されているのはお年寄りと、それから子供なのです。こんな状態で本当にこれからの子供の育成というのは健全になっていくのかしらと私はときどき不安になるのです。そんなことでいま条件整備とか基盤整備というような言葉が出ましたが、そういう意味で地域ごとに子供が学校から帰って野球をやったり読書の指導というか、一緒に読んでくれたりというそういう遊びを

してくれるリーダーと施設というものがなくてはこれからはだめなのではないか。ことに地域性が薄らいできて地域の連帯なんていうのは子供になくなってしまうのではないかというような不安を抱いて今立ったのですが、そんなことでスウェーデンは地域にそのような施設があるか。また、労働省ではそんなことは福祉の問題で縦割りの行政では考えられないのかどうかその辺をお伺いしておきたいと思うのです。

○ヤンソン 今の御質問は本当に現実的な質問だと思うのです。私は今日スウェーデンの例ばかりしか言えなかったのですが、日本の場合は、例えば保育に欠ける子というのが保育所に入れられるのが条件なのです。つまり、母親が働いていることは、うちに保育をする人の手が欠けているというそういう見方なのです。ところが、スウェーデンの場合はそういう時代は20年ぐらい前までの見方です。

日本もそうですが、スウェーデンも出生率が1.7、つまり2人子供があるうちというのは非常に少なくなってきて1人、あるいは2人というような形です。保育園は働いているお母さん、勉強しているお母さん、病気のお母さんというようなことが最初の条件だったのですが、今やどのような人であろうとも親の働いている状況と関係なく子供がひとりで育つ、あるいはひとりであるということの恐れといいますか、行政側からの配慮として子供が孤立化しないために保育園に入れることは子供の権利であるという方針に変わってきているのです。

これは今言った0歳から学校に入学するまでの保育園のことですけれども、その上の7歳から10歳までは学童保育というところで同じ精神で、つまりひとりでおいたり子供の生活というものが貧弱な貧しい寂しいものにならないように、仲間と一緒に時間を過ごすというように行政があるのです。それから、3番目は保育園、学童保育の上に若者の家というのがありまして、これは10代の子供たち対象で、コミュニティーといいますか、地域別に全国にすぐたくさんあって、これは社会省で訓練された若い人達が指導員として派遣されていて、若い人達が来たらキャッチボールをすとか一緒にビデオを観るとかいろいろな学習活動などがあるのです。

先ほどの話の中で一つ用意してきたことが時間がなくて言えなかったのですけれども、スウェーデンでは労働行政と家族行政というのが一体化していてその連絡がものすごく密です。ですから母親や父親が少しでもうちにいる時間が多くなるようにということですすべての人に6時間労働を求める運動というのがすごく強いのです。先ほども申し上げましたように40時間から30時間に両親共に働く時間を縮めようというような運動が一つあるのと、それから親達が子供から長い間離れていなくてもすむようにフレックス・タイムといって自由に労働時間を調整することができる勤務形態が導入されています。たとえば普通だったら8時から4時までというのがスウェーデンの労働時間ですが、8時間働くのであれば始まりの時間を6時から2時までにすることもできるし、10時から6時までにすることもできる。だいたい会社や行政ではこれを導入しています、昼間の10時から2時まで全員が職場にそろえばあとは始まりを早くしたり、遅くすることが可能なのです。そういう方法でお父さん、お母さんの2人とも働いているうちは、どちらかが早く始めてどちらかが少しずらして始める。だから、全部合わせても子供は6時間から7時間親から離れているだけですむというようなことが実際に行われています。それとそのような地域の子供たちを見守るといいますか、そういう働きかけがこれは日本でいえば厚生省でしょう

か、社会省の担当で労働省との連絡が非常に密に行われているということです。

○小宮山 保育園のあと学童保育など、両親が働いているある程度大きくなった子供達の施設が日本の中では非常に少ないわけですね。私たちが地域でいろいろ運動をしていますけれども、我が家もいまおっしゃった7時過ぎにお婆さんと子供だけがいる、いわゆる置き去りにしている家庭なものですからちょっとひっかかったのですが、そういう施設がもちろんなくてはいけないし、その運動もしていかなければいけないけれども、子供達も育て方によっては、ある程度そういう親がいない中で、自分達なりに自立してやっていくというようなこともできると思うんです。我が家の子供などは、うちにたくさんの子供たちが集まって外で野球をやったり、親が帰らなくても真暗になるまで外で遊んでいたりと、それぞれの中でいろいろ苦労してやっている最中ですね。そのあたりがスウェーデンのように行政もそれから地域も親たちもみんなですべてやってくれればいいという、これは個人的な感想ですけども、置き去りにしている親としてちょっと一言。

○質問者 私は、保育園関係の仕事をしております。先ほどの前田さんのお話で今均等法でも女性の仕事というのが多様化してきて、結局深夜にも及ぶ仕事というのが随分ふえてきているように思うのです。保育園が十分受入れができないということは昔からいわれていることなのですが、保育園側としては子供の側に立って保育時間を延ばしていくことが本当にいいのだろうかということだと思います。都会の場合ですと6時ぐらいまでという形でやってきているのです。しかし、今やそれでは追いつかなくなっているということはとてもよくわかってはいるながらも、制度的なそこ厚生省の問題がありましてできない。一方でまた夜間保育というのも制度として取り入れられてきてはいますけれども、それも今増えない方向にあります。ただ婦人の仕事はどんどん深夜に及ぶ方々がふえてきて、結局保育園では受入れきれないものがベビー・ホテルみたいな形で、今、すごくふえていて、また問題が出てきているという現実があります。そのあたりが労働省と厚生省が本当にピタッとドッキングしていただかないと、こういうことが本当に解決できないということを今ヤンソンさんのお話を伺いながらしみじみと感じたものでございます。

○質問者 私は前田課長と同じく流通業界の一員としてスーパー業界の株式会社西友の人事部にあります。私自身この4月に2人目の子供を出産しまして、2回産休と育児休職を合計2年半とり、出てまいりました。その中で今お話を聞いていても全く同じ意見で、一つは流通業界で働く者としては保育園の時間がどうしても夜間に及ぶということで預けられない人間はやめざるをえないという状況がまず一つ問題として考えられると思うのです。それから、もう一つ問題なのは、その前段階で保育園に子供を預けるときに特に公立の保育園は私は今、柏市ですけども、千葉県の柏市および松戸市の場合の条件として保育園に預け入れるその日に仕事をもっていなければならないという状況なのです。私の場合ですと4月1日に預けるということでしたから4月1日に仕事をもっているということは少なくとも産休をとっているということが条件です。会社の中には法律で決められた産休以外に育児休暇というのを設けていないところがまだまだたくさんあると思うのですが、そういうところでは子供を自分以外に見てくれる人がいない場合はいったんやめざるをえないというような状況になる方が多いと思うのです。それをある程度子供が大きくなってまた働きたいと思ってもその時点で子供を預けたいときに仕事をもっていなければならないということは、自分が職を探す間は子供はどうしたらいいのかとか、1週間で仕事が見つ

かるかもしれないけれども、3か月とか半年かかるかもしれない。その間はこうしたらいいのかと、そのへんのところが難しいと思うのです。事実私の同年輩の友達でもそういった壁に次々に当たって結局条件が整わない人はひとりずつ落ちていってしまいます。そういう人が期せずして専業主婦になりますと主人は帰りが遅いし、周りには友だちがいない。自分は働きたいけれど、働けない。イライラという状態の人が私の周りをみておりましてたくさんいるのです。公立に限らないことだと思いますが、保育園入所時の条件をもう少し考えていただきたい。それから、保育園にせっかく入れたところでその地域に学童保育がない場合は、一生懸命頑張っても保育園を卒業する段階でまたやめなければいけないとか、転居しなければならぬとかいう状況が生まれてくると思うのです。そのへんのところは労働省だけではなくて、総合的に考えていただきたいことと、もう一つは日本人の価値観としてこれは私だけの考えかもしれませんが、よく外国の方は子供は国の宝だというふうな言い方をする方が結構いらっしゃる。日本人というのは、国の宝というよりは自分の家の宝ではあるけれども、よその子は何となく関係ないみたいなのところがあって、自分のうちの子供は可愛がるけれども、よその子は知らないみたいな風潮があるのではないかと。こういうフォーラムを展開していく中で、自分のうちの子もよそのうちの子もみんな大事に手をつないで育てていくのではないかと意識が高まっていくことが日本全体を豊かにするという事に大きくつながっていくのではないかと考えているのですが、皆さんはいかがお考えでしょうか。

○小宮山 今日厚生省の方にも本当は来ていただくとよかったのかもしれませんが、確かに保育園というのは私も大分取材をしましたけれども、それぞれの地域の地方自治体に任されている部分が多くてそれぞれにすごく差があるわけです。ですから、柏市の場合など本当に大変だと思うのです。それから、学童保育につきましては私も横浜の方に住んでいまして学童保育所を親でつくる運動に参加しました。相当大変ですけども、何とか力を合わせてやろうと思えば作れることもできますし、そのへんはやはり横の連帯ということが必要なのではないかなと思います。それから、厚生省にこういうことが不便だからここは変えてほしいということを言いに行きますといろいろやってくれる部分もありますので直接それはおっしゃりたいのではないかなと思うのです。例えば、育児休職をとる時に当初1年休む場合上の子が保育園を退園しなければならなかったのです。そうすると、育児休職の制度がせっかくありながら上の子を1回退園させると1年たってまた戻るときにその子がもとの保育園に戻れるという保証は全くなくて、上の子がせっかく保育園に馴染めたのにそれをやめさせたくないがためにとらないという人がかなりいました。その話を取材しましたら、厚生省でいろいろやってくれましてやめないですむようになったのです。ですから、一つ一つ声を上げていくことも必要なのではないかなという気がします。あとは労働省から厚生省にそのあたりの御意見を伝えていただくということでよろしいでしょうか。もうそろそろ4時になりますが、是非この質問をという方がいらっしゃいましたらどうぞ。

○質問者 私も子供が小さいときに3歳から保育所に入れまして働いてきました。子供は成人して大きくなりました。私は、子供が悪いことをしていたりしたら危いよと言って自分の子と同じように叱るのですが、そういうふうになんがこれからの子供は国を背負っていくのだから、自分のことだけ考えて自分さえよかったらいいという考えを子供が持たないように、みんなが潤うような

ものを大切にして、優しい気持ちを持つように協力していくと思います。それから、私は今まで長いこと勤めてきましたけれども、前におりましたある証券会社で、男性社員が出来ない仕事を女性がやるとその結果を全部取られてしまうのです。我々が勤めている職場では男女平等などないのです。ほかにもそういう方がいらっしゃると思うのです。私は現在、損害保険の代理店というのをやりかけていますが、そこでもそういう傾向があるのです。女が仕事をやったらやったような実力は認めてもらいたい。そういう世の中にしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○小宮山 ほかに是非という御意見がございましたら伺いたいと思います。

○質問者 私は、行政に携わっている者です。今日ここに参りましたのは私はひとり者ですから子供を育てた苦勞というのはないのですけれども、働く婦人の地位の向上なり能力の活用ということを考えるときにどうしても育児の問題ということが最終的に非常にリアルな問題でぶつかることをいく度もいく度も体験いたしました。いったいこれから私たちはどういうふうに育児の問題を具体的に抱えて超えていけばいいのかということを何か出口がないのかということが実は参加した動機であったわけです。いろいろなお話を聞きました。そこを詰めて考えてみると、例えばスウェーデンと日本の国の成り立ち、それから国民性が決定的に違います。たくさんのは知っていてもそれを明日からの自分の身の周りでどうするのかというときに本当に手が足りないということが、いつも私の行きつく一つの帰結であるわけです。そこで、私は行政の側にいる人間として、今日のこの場で一つの意見として申し上げたいのは、どのくらい自分の住んでいる地方自治体へ今日ここで何人かの方が出されましたような深刻な問題の声が届いているのかということだと思うのです。行政は、御承知のように殆ど男で男の発想でというか、もともと社会はそのような長い歴史があるわけです。少しのことぐらい言ったってそれはチンともカンともというのが実情なのです。言葉の中では御婦人の皆様がということはだれでも言いますが内実的には決して変わっていないというのは言い過ぎですが、変わりつつあることは事実です。しかし、今日ここで議論があったような理想を高く掲げて、そういう社会に向かって私たちが一つずつ旦那の意識を変えていこうというようなそれをするにはあまりにもまだ遠いところに行政というのは位置があるような気がします。私は自分の住んでいる直接の自治体へそういう声を届けることが大事だと思います。もう一つは女うちでわかる話ではだめだと思うのです。今日随分そういう糸口があったと思うのですが、今いろいろ言ってみても男中心でできているのが現実の社会ですから、その中で相手に通じるような話を私達がどれほど自分の身につけるかということがいま女に問われているのではないかとということを非常に思います。これはひとりではなかなか難しいし、勇気がいりますので地域で女達がネットワーク作りをすることの必要性について今日ここで痛感しました。私達がそういうことに手をつけるそのことが具体的に積み上げられていき、婦人の地位向上なり、社会参加なり、能力を発揮するうえで、一番足もとのところで問われていることではないかということを今日皆様の御意見を聞きながら思いましたのでちょっと意見を述べさせていただきます。

○小宮山 こういう話は結論が出るという話では決していないと思うのです。ですから今日お話を聞かれた方が、それこそ家庭の中で、もうわかっていることだからとあきらめてしまわないで、私もそう

したいと思いますが少しずつ何かをやっていくこと、そしていま言われたように行政へも声を上げてみると割と実現していくことというのもあると思います。そういうことを一つ一つ積み上げていくことが大事なのではないかという気が私自身しています。できれば労働省の方をお願いしたいのは次にこういう機会を持つときは半分は男性の方にも参加していただきたい。女の中ではわかりきっている問題を男の人と一緒に考えていく機会を是非作っていただきたい。そのときは、私もまた是非参加させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

○堀内 フロアの皆様方からも御熱心な御発言をいただきまして長時間にわたりどうもありがとうございました。それから、パネリストの先生方貴重な御意見本当にありがとうございました。これから私どもがこういう会合を持ちますときに小宮山さんがおっしゃいましたように是非男性の方の参加を呼びかけたいと思っております。これから皆様方地域へ、あるいは企業へ、あるいは婦人団体、労働組合へお帰りになると思いますが、是非それぞれの皆様の中でも連帯の輪を持っていただきましてこの問題に引き続き御理解、御協力をいただきまして、更には私ども行政への御支援もいただきたいと思います。どうも今日はありがとうございました。