

女性を活用する国、しない国

竹 信 三恵子

和光大学現代人間学部教授 元朝日新聞記者

○清田 日本では、お年寄りから若者、男も女も働くということについては、構造的な厳しさというのは引き続きどっかと根をおろしてしまっていて、なかなか変わろうとしないということだろうと思います。

特に、女性が働くということなんですけれども、私も去年授業で取り上げたんですけれども、女性の働き方を考えるということは、実は男性の働き方を考える、考え直すということなんです。男が中心になって長時間労働して、サービス残業して、体を壊してというような、そうした日本型の働き方そのもの全体、仕組み全体が、本当は見直さないと女性の働き方も本当には変わらないということなんだろうなというふうに、そのときは思っていました。

きょうは、竹信さんに東京からわざわざ来ていただいたんですけれども、竹信さんは、朝日新聞の記者を長くされて、経済部の女性記者第1号的な存在でした。海外でシンガポールの特派員をされて、帰国されてからは学芸部のデスクとかそうした仕事を経て、労働担当の編集員兼論説員を長いことされました。大学にはちょうど3年前に転じられて、和光大学の先生でいらっしゃいまして、何か4月からは、お伺いすると、学科の主任ですかね。学科長、大学の評議員も兼ねられるということで、大変大学でもお忙しいんですけれども、先ほどお話をお伺いしますと、大学の仕事以上に現役のジャーナリストとしてまだいろんな旺盛な取材を続けていて、執筆活動も非常に旺盛にされています。

執筆活動の一端をご紹介しますと、たくさん書いていらっしゃるんですね。ほとんどが岩波書店からです。最近のさきがけから申し上げますと、一応、代表作というんですかね。賞をとられているんですけれども「ルポ雇用劣化不況」2009年に岩波新書から出していますけれども、これが日本労働ペンクラブ賞の受賞作ということです。

それから、90年代の後半から、先ほど申し上げました日本の雇用の劣化というか悪化、それを構造的にずっと追ってこられたわけですが、その作業に対して反貧困ネットワークから2009年に貧困ジャーナリズム大賞というものも受賞していらっしゃいます。

最近の著書、ほかには、きょうのタイトルの一部にもなってますけれども「女性を活用する国、しない国」岩波ブックレット。それから2012年には「ミボージン日記」。これは岩波書店ですね。それからちくま新書で「ルポ賃金差別」、それから岩波ジュニア新書で「しあわせに働ける社会へ」、さらには、2012年で「災害支援に女性の視点を！」、それから、去年ですね。2013年に「家

事労働ハラスメント」、これもきょうのタイトルの一部に取り込まれてますけれども、非常に今旺盛に、新聞社時代と同様に、もしくはそれ以上に旺盛に、アクチュアルに日本の働く現場について取材をして書いてらっしゃるということです。

それから、もう1点はですね、研究仲間と日本フェミニスト経済学会というものを運営してらっしゃいます。それから官製ワーキングプア研究会というものの理事もされています。今、日本の労働問題全般、とりわけジェンダーの視点からの女性の働くということの意味について書かせたら、この人を置いてほかにはないと言われている第一人者であります。

じゃ、竹信さんによろしくお願いたします。

○**司会** すみません。では、いつもお願いしていることなんですが、携帯電話のほう、すみません、マナーモード、もしくは電源をお切りになって、静かにお聞きくださいますようよろしくお願いいたします。

では、竹信先生、よろしくお願いたします。

○**竹信** はい。よろしくお願いたします。

いろいろ過分なご紹介いただきましてありがとうございます。

清田さんは、私の新聞記者時代の大先輩で、私が平記者のときは怖いデスクだったこともあるという、そういう関係の方です。

今はちょっと、割と、私、最近忙しくしているのは、労働者派遣法という法律が今改定されるところで、これはかなり物すごい、ひどいと言ったら主観的ですけども、すごいことになる改定ですね。要するに、派遣社員は、これまでは3年越えれば会社が直接雇用、自分ところの社員になりなさいというふうな申し込みをしなきゃいけなかったんですね。それで一応歯どめをつくって、余りずっと派遣ばかりじゃいけないということもあるものですから。そしたら、今度の改定は、3年たったら、会社は派遣社員を取りかえれば、派遣社員また雇っていい。意味わかります。私は、初め意味わからなかったんです。要するに、ずっと派遣使っていいと。人を取りかえればいいと。それで、だから、派遣の人は、これまでは3年たったら、ひょっとしたら直接雇用といって会社のそのまま派遣先の社員になれたかもしれないんだけど、改定されちゃうとお払い箱になっちゃうんですね。ほかの課に異動すれば、また派遣で使ってもらえるかもしれないけれども、それは確かな保障はないわけですよ。という、そういうすごい大改定で、これまでは直接雇用、つまり派遣先の社員になれる道は一応確保してあったんだけど、今回の改正派遣法が通っちゃうと、ずっと派遣でいなきゃいけなくなるかも。

しかも、もっとすごいのは、そうやって派遣がふえていくと、正社員に取ってかわって派遣が活躍するようになりますから、そうすると正社員の枠がさらに減って行って、不安定な派遣社員で普通の会社のお仕事がどんどんされていくようになる可能性もあるという、すごくびっくりさんという感じですね。会社は確かに使いやすくなるので、今の政府は、安倍さん、安倍さんって、今首相やっつけらっしゃいます、安倍首相は、世界一企業が活躍しやすい国をつくるって宣言をし

ているので、確かに企業は活躍しやすくなるかもしれないけれども、働く人、これで活躍できるのかなというのが非常に難しいところですね。

ということで、今、ちょっとばたばたして、3月24日にテレビ朝日でテレビタックルというのがあるんですよね。あれで出ろって言われて、だけど、きょうがその収録日だったんです。だから、私は断って、こちらがあるからっていつそっちは断ってきたんですけれども、でも、そういうふうに言ったら、じゃ、コメントを何か言えと言われて、今みたいに何か正社員が控えられちゃうかもしれませんよとかってかなり悲観的なほうのコメントを言ってこちらに来ましたので、コメントぐらいは紹介されるかもしれませんので、もしその気になりましたら、ぜひ見てやっていただきたいと思います。

ということで、そのように派遣とか非正規とかそういうようなテーマを割と中心に、私、実は記者のころからやってきたんですね。そういうところから見ていくと、日本の女の人のというのが一体どういう位置にあるかということがとてもよくわかります。そもそも、日本の女の人の働き方ということ、関心を持って、自分も働いていましたから、見ていくと、非正規の話に行かざるを得なかった。だって、女の人ってすごく昔からかなり非正規多いでしょう。だからね、女性労働っていうと、何となくキャリアウーマンで活躍してるみたいなそういう感じしますけれども、ちゃんと見ると、物すごく非正規しかいないんですね。なので、私も仕方なくといったら何ですけれども、非正規に関心持たざるを得なくなってしまって、それでこういうことをするようになってしまったということなんですね。

きょうのテーマは、そういう視点から見て、私たちは一体今どういう社会に住んでいるのか。女性を活用するということがきょうのテーマなんです。安倍首相は、女性を活用しますと一生懸命言っていて、輝く社会をつくりますとお約束をされているんですが、そういうこと言っている私たちの社会というのは、一体本当はどういう社会で、どこを直していかなければ女性は活躍できないのか、それからそれを直さないと男性にどういう影響が出てきちゃうのかという、これ、女性だけの話じゃなくて、男性にも非常に深い影響が、先ほどお話にありましたように、あるテーマなんです。

そのことを話す前に、ここを出しているこの「どんな社会に住んでいるのか」というのを出示してきたのは、私たちは、そのように意外と自分たちがどういう社会に住んでるか知らないんですよね。何となく女性が活躍するというと、何かわーとかいって、何とか何とか賞のキャリアウーマンがぱっと出てくるような感じがするでしょう。非正規だったり派遣だったりなんかいないみたいな気してませんか。でも、今ってそれが実は主流ですよ、はっきり言ってね。身の回りを真面目に見直してみたら、パートの方が物すごい活躍せざるを得なくて、すごい賃金安いというのはご存じのとおりですね。そのように、私たちって何でちっともうまく物事が進められないのかという、今、私たちってどういうところにいるのかというのをみんな知らないで、言われたとおりに何か活躍しているようだよとか、均等法できたからみんな頑張るとか、女は強く

なったとか言ってるだけなんじゃないかなということなんですね。

だから、きょうはまずもうこのパワーポイント、スライドで見てくださいね、統計から、私たちは一体どんな社会にいるのということ。女性の立場からまずそれを見ていく。それによって、それが男性の働き方にどんな影響を及ぼしちゃったのかということと一緒に考えていきたいと思っています。

なので、まず、ちょっと、ずっとスライドでいきますので、統計というちょっとややこしいですけれども、数字で見るととてもよくわかりますので、見ていただきたいと思います。

まず、すごく小さい、ちょっとこれ見えますかね。これ、消してもいいですかね。どうですか。余り、どうですか。ここぐらいは消えないかな。全部消えちゃうのか、これ消すと。そういうのも暗くていいかも、すてきかもみたいな。これでいいですかね。これがいいですね。はい、これで。皆さん、いいですよ、これでね。

それで、これね、すごい見にくいでしょう。申しわけないです。わかんなくていいです。説明しますから、口で。何で見にくいかというと、ま、先に行きましょう。これ、ある順位なんですね。一番向こう側がHDIといって、ヒューマン・デベロップメント・インデックスという英語です。何のことかということ、人間開発指数といって、識字率、つまり字をどれぐらい知ってるかとか、それから寿命が長いとか、そのようにして人間が健康で文化的な最低限の生活を送っているかどうかということを経済比較した順位表なんです。それで見ると、ちょっと薄くて申しわけないんですが、1位がノルウェーでしょう。2位オーストラリア・アイルランド、これはいいほうですよ。高い。つまり、寿命が長くて、それからしかも識字率、みんな字が読めて、いい生活ができています。日本10位なんですよ。いいでしょう。ね。だから、ここっていいところですよ。やっぱり戦後日本は豊かになったと言われてきただけのことがあり、これぐらいまでは来たんだよねということを示す。多分、これは今の日本の多くの人が自分たちの自画像として描いている日本の位置じゃないかと私は感じているわけです。10位といえば、誰も、ま、ま、うん、さすが経済大国だよなみたいな、そういう感じになって納得するでしょう。でもね、ほとんどの日本の人が、出すとこれうそだろうって、うそやろうというのがこれとこれなんですね。

これは、ジェンダー・エンパワーメント指数、GEMってよく呼んでいるんですけども。何のことかということ、国会議員に女性が何%いるかとか、それから企業の管理職に女性が何%いるかとか、それからあとは男女の賃金格差ですね。男性が100としたら、女性は何%ぐらい稼いでるかみたいな、そういうようなことを示した指標があって、それを全部足し合わせるのがジェンダー・エンパワーメント指数です。ジェンダーは、ま、言ってみたら男女という意味ですね。それからエンパワーメントは力をつけるという意味ですから、女性活躍指数とでも言ったらいいでしょう。それでいきますと、1位スウェーデン、2位ノルウェー、ね、やっぱり北欧強いですよ。ずっと行きますと、10位、日本いるかなと思うと、ニュージーランドでいません。で、ずっと行きます。25位にアラブ首長国連邦が出てきますが、まだ日本は出ません。どこへ行つたん

やと思うと、57位なんですよ。109カ国中57位。だから、半分以下ですよ。だから、さっき皆さんに見にくくてすみませんねといったのは、全部入れようとすると、字が小さくなっちゃう。日本にたどり着くためには、小さくしないと全部入らないんで、もしみんな10位ぐらいだったら、もっとばーんって大きくして、大きい字の表ができたんですけども、下のほうなものですから、日本を入れようと思うと全体が小さくなって皆さんが読めなくなっちゃうわよねという、そういうことですみません。

でもね、これはまだいいほうです。ジェンダー・ギャップ・インデックス。これ、結構最近有名で、盛んに言われている、実は、その指標なんですけれども。こちら、国連の指標なんですけれども、こちらは世界経済フォーラムといって、ダボス会議を毎年開催している民間団体が毎年発表している指数です。何の指数かというと、GEMに似てます。国会議員とか、それから企業の管理職、それから賃金格差、こういう女性がどれぐらい活躍しているかということであらわした指数なのですが、こちらは何とでもっと低いわけです。57位って見てみましょうか。ウルグアイ。ね。日本いないでしょう。ここで一遍抜いているんですよ、これね、全部入るように。でも、もう一回抜かないと出てこないんです。これ、101位というのは、これ、2009年です。何で2009年とったかという、GEMというこれがもう2009年で役割を終えて、違う順位になっちゃったので、変わっちゃったんでね、調査の仕方が。なので、2009年に合わせようと思ってとったんです。日本は101位。135カ国中101位ですよ。すごいでしょ。ね。びっくりしたでしょう。これ、私、皆さんがびっくりするのうれしくて、これ毎回持ってきてるんですけども。これは、でもね、57位だって、初めみんな信用しなかったです。

私、実は男女共同参画会議という政府の機関の専門調査会というのに、2005年ぐらいですかね、10年ぐらい前に委員をやっていたことがあります。そのときから、このGEMというのはもうあって、この順位はあって、それをその参画会議の調査会の、専門調査会の席で資料として出されたんです。そうしましたら、そのときにパナソニックの役員さんが、大手企業とか経済界代表で来られていて、それでその方がこの57位というのを見て、びっくりして、うそやろうとやっぱ言うんですよ。これは、何か国連が誤解をしているに違いない。だから、特使を送って送って、日本は頑張ってるし、こんなに女性はおくれてないぞってことをわかってもらうべきですよというふうに言ったんだけど、そこの周りにいた人はみんなそのことに詳しい人たちだったので、いや、もう残念なんですけれども、事実なんですよって、こういうことになっちゃったんです。これは、でもそれよりもさらに低い。なぜか。同じような指標なのにね。それはね、こちらは、GDP、つまり国の豊かさですよ。国内総生産っておわかりですよ。国の豊かさが入っている。だから、底上げされているんです。豊かな国ほど上に行く仕掛けになっている。こちらは、単純に男女比だけでやっているの、そうすると、こんなに下がっちゃうんです。男女の差だけで見ると、日本はこんなに低くなっちゃう。こちらは多少豊かさが加味されてて、日本、豊かな国ですからいってみたらね、GDP大きいですから。そうすると、底上げしてきて57位にと

どまるんですけども、こちらはそうじゃないという。そのままですね。男女差だけでいくと101位。これが、実は去年もっと下がっています。105位。136カ国中105位です。なぜかという、国会議員の女性比率が、この時点でまだ11%で二桁やっと、過去最高です。これでも、日本では。だったんですが、今は7.9%で、また下がっちゃったんですよ。だから、議員数が低いものから、こんなに下がり、今105位になって、さらに105位まで下がっている。こういうのが、私たちの実は現状なんですね。

何でこうなのというか、きょうはその話をしようと、どこをちゃんとしてないからこんなふうになるわけっていう話にしようと思うんですけども。

まず、中味を見ていきましょう。本当にそんなに賃金格差があるのかどうかということなんですけれども、男性の正社員を100とした場合、女性の正社員はこの青い線です。つまり、これで見えてきますと、大体平成元年のころ、89年のころですね。60%しかなかった。それが、だんだん差が縮小していきまして、これ、もっとこれ、2009年ですから、もっと直近は70%にやっと思行きました。でも、まだ70%なんです。正社員同士でもですよ。それが、パートになりますと、男性は短時間労働者パートなんです、これは、やっぱり5割台でずーっと。男性でもパートって時給ベースで安い。女性となりますと、4割台で。寝たきり賃金ですよ。全く差が縮まらない。そして、この辺からじわじわ、2002年ぐらいから景気が少しよくなってきたこともあったり、それからパートが余りにもあふれ返って、どの会社もパートを必要としますから、パートの需要がふえてるってこともあると思います。それから、パートの賃金を変えないとやっぱりよくないんだという議論が盛り上がってきたことも多少は影響して、少し差が縮まっていますね。でも、やっぱり5割、半分です。これ見たら、いかに非正規の賃金が正社員に比べて差があるかというの、まずおわかりになると思います。

でも、今のは国内だけですが、それを国際比較してみましよう。そうすると、これ、賃金総額って何のことかという、残業代とかボーナスとか、1年間に働く人がもらう賃金の全てを足したものが賃金総額。それで、男性を1とした場合、女性がどれぐらいになるかということをおらわした比率なんですね。だから、これ、0.5055ぐらいですかね、これね。だんだんよくなっていて、0.65ぐらいまでよくなっている国があるんですけども、これは65%ぐらいまで改善しましたという、そういう意味ですね。これがフランス。それからこのピンクのがアメリカ。それからその下の赤いのがドイツ。そして、グリーンで、途中からドイツを追い抜いているのがイギリスです。そして、一番下の、これ。これが我々日本。つまり、差も大きいし、改善度もほとんどないってことですね。じゃ、この93年から、日本と、このころは日本と余り変わらないが差が大きかった、しかも安かった国がどんどん追い抜いていますね。これ、どこだと思いませんか。韓国です。そうです。韓国なんですよ。韓国は、やっぱり男女差が非常に大きいし、女性が働きにくく、性差別もやっぱり日本と近いんじゃない、大きいというふうに言われてますよね。それが、賃金総額で見ると、日本をどんどん追い抜いてしまっ、差が縮まっているということがわかっ

てきます。

こちらが、北欧3国で、かなりいいですよ。それからこれがカナダ、これオーストラリア、これ日本と。これは、国の数が多いので2つに分けただけなんですけれども。そういうようなことで、賃金総額で見たらかなり差があるでしょう。だから、やっぱり日本の女の人って、男性に比べて賃金安いですよね。韓国もそうなんですけれども、じゃ、何で追い抜いたのかっていろんな説があるんですが、一番よく言われているのは、韓国には第3号被保険者がいない。意味わかりますでしょうか。第3号というのは主婦年金と言われていて、男性の扶養の下に入っている女性は、年金の保険料を払わなくても基礎年金ぐらいはもらえますよという、そういう仕組みですよ。だから、家庭にいる女性を保護するためだというふうに言っていたわけなんですけど、その扶養に入っている基準が年収130万円。これ、多分主婦の方はよくご存じかもしれません。なので、女性たちの多く、特にパートの人たちが、年収130万以上稼いじゃうとかえって損するかもということになって、自主的に就労調整するようになってしまうんですね。そうすると、自分たちで調整しちゃうわけですから、差が縮まらない、安くていいですってなっちゃうわけですよ。韓国、これないんです。そうするとその分だけ収入ふえていきますから。だから、賃金総額は、みんな一生懸命稼げば稼ぐほど男女の差が縮まっていくんじゃないかと言われています。

だから、日本って、これから見たらわかるように、まず時給ベースですごく差が大きいよねと。男女でね。それから、総額で見ても差が大きくて、余り差が縮まってないよねと。それから、アジアで見ても男女差が一番大きいぐらいに、今、なっちゃって、その一つの原因は、女性が働き過ぎないように、ある意味、一つの天井ができて、そういう仕組みができて、社会なんだよねというのがわかる。不思議ですよ。何でと思うと思いますが。

はい、次、行ってみます。

どうしてそんなに差があるのかの一つの大きな原因は、さっき言ったパートとかいう非正規が、実は女性の間ですごく多いということなんです。正社員でも7割ぐらい、ふえても7割ぐらい差があって、大きい差なんですけれども、北欧なんかだと8割、9割当たり前と言われてますからね。だから、7割行って、正社員でもこんなに差があるんだってことなんですけど、非正規は、さっき言ったように半分ですからね、賃金水準で言うと。それが、実は昭和60年から現在までどんどんふえてるんだということです。昭和60年は1985年で、男女雇用機会均等法という法律が生まれた年です。それは、職場の男女平等を促進するはずの法律だったんです。だから、あれができたなら、女性はもっともっと経済的に自立ができるんじゃないのかなというふうみんな思ったはずですよ。

ところが、見ていただきたいのですが、このグリーンのところは正社員です。こちらがパート、それからこれ派遣とか契約社員です。なので、この2つは非正規です。見ていただくと、85年は68.1%も女性でも正社員がいました。それがどんどん減っていつてるのわかりますね。そして、2004年、平成16年のころには、なんと少数派に転落。48.4になっちゃったわけですよ。半数割り

込みました。女性は。そして、2009年には46.7で、今は非正規比率、女性の非正規比率は57%と言われているんですよ。6割近く。ちょっとこれはすごくないでしょうか。男性のほうがもちろん非正規ふえているんです。だけど、やっぱり8割台キープでしょう。今のところまだね。これぐらい男女差がまだあるってこと、ちょっと覚えておいていただきたいんですね。

しかも均等法の年に自立ができると思っていたはずなのに、どうしてそんな安い非正規がこんなにふえるのって不思議じゃないでしょうかね。ということなんです。これは、ここで説明しちゃっていいかな。これはね、要するにこういうことなんですよね。均等法って、実はあるものと取引で成立したわけです。何と取引したかという、女性保護を撤廃したんです。それまで日本の女性には10時以降働いてはいけないとか、休日出勤はだめとかという規制がありました。確かに、それがあると女性は採ってくれない、それを理由にしてね。そういう職域がたくさんありますから、撤廃しようというのは、ある意味一つの妥当な措置だったかもしれないと思えるんですが、問題は日本の男性の働き方ですよ。男性は、日本では労使協定を結べば、もう無制限に近いほど残業していいと。三六協定というんですけれども、労働基準法36条で、労働側と使用者側が協定を結べば、歯どめなくぐらい、いろんなものちょっと歯どめあるんですけれども、でも、事実上青天井なぐらいすごい残業しても、ま、合法的だよというそういう仕組みが実はあって、男性は幾らでも残業しているわけですよ。そこに女性保護を撤廃しちゃったわけですから、女性がばんばん投げ込まれていくじゃないですか。そしたら、子供とか家庭があったら働き続けられないでしょう、やっぱり。だって、小さいお子さんいて、10時過ぎまで毎日おまえ働けよとかって言われたら、私だってやめますよってこうなりますよね。それやってしまったわけですね。

じゃ、ほかの国はどうしてるのってことですけども、ヨーロッパなんか一番顕著ですけども、男女の雇用平等を進めるときにどうしたかという、もちろん女性の保護は撤廃しました、実はね。でも、どうやって撤廃したかという、男女共通の労働時間規制を入れた。つまり、日本の女性は、男性並みに働けよと均等法で言われてしまったのですが、ヨーロッパの男性は、女性並みに働きましょうねと言われたわけです。簡単に言えば、何でそんなことをしたかという、人間というのは、賃金をもらう労働と、家に帰って家事をする、育児をする、介護をするという別の労働を持っていますね。よく男性の方に、仕事の後何か、8時間って、1日八三24時間で8・8・8で8時間眠って8時間働くって言うでしょう。残り8時間何の時間だと思いますかという、男性はね、余暇というんですね。レジャー。女性は何というかって家事ですよ。これは、女性の場合は、余暇にならない。でも一部しますけれども、だけどならないで家事するわけです。それが、性別役割分業でそうしろと言われていて、しかも家事とか介護、育児というのは結構大事な仕事で、それがないと社会回らないんですよ。だから、ヨーロッパは、わかった。じゃ、働く場でもって平等にするんだったら、家事・育児・介護も均等に分け合えるように、うちに帰れる時間を一緒にしましょうとって、労働時間規制したんですよ。全然違うことが、実は似たような名前前で起きてるというの、わかります。片方の国では、何時間でも男女ともに働かないと安定

雇用はないよっていうふうにしたのが日本。それから、いや、男女両方働いて、家で家事もできるようにしましょうねという仕組みにしちゃおうよといったのはヨーロッパ。全く逆のことが同じ名前のもとに行われた。だから、ヨーロッパでは男女両方が働きながら家事・育児も分担する余裕が、余地ができました。もちろん、ヨーロッパでも家事しない男はいっぱいいますが、でも、時間的に見たら、できる余地をつくったってことじゃないですか。やってる男性は、日本よりもはるかに多いですよ。それも、統計見てもね。日本の場合は、女性を男性並みに働けというふうにしてしまったために、女性は家庭を持つと非正規に移っていきます。だから、すごい勢いでパートがふえていった。とても簡単なことでしょう。法律のつくり方を間違えたというふうに言っているのか、私はそう思ってますけれども。そういうことですね。

ということで、非正規というのがすごい勢いでふえて、しかもその非正規の賃金が、仕事の内容にかかわらず半分とか6割とか非常に安い賃金になってしまう。なぜかという、日本には均等待遇、という仕組みがないのです、事実上。男女の賃金差別はいけないって書いてあるんですね、労働基準法4条に。だけど、例えばパートと正社員が同じような仕事をしていたら、そんなに大きな賃金・待遇で差をつけてはいけませんよということは、今度のパート労働法ではちょっと入ったんですけれども、でも、基本的になかった、ずっとなかったんですね。もちろん派遣もそうです。でも、ほかの国では、派遣法をつくるときには、正社員等の均等待遇、必ず入れます。中国・韓国でさえも入れてる。でも、日本はないから、パートや派遣にすれば幾らでも安く使われちゃうんですよ。だからね、私はひどいなと思うのは、家事や育児があるから非正規とかになるわけじゃないですか、多くの方は。そしたら、おまえたち非正規だからさ、賃金半分でいいんだぜって言われるってひどくないですか。よく考えてみたら、ちょっと腹立ってきて、水に落ちた犬はたたけとってるんだけれども、これって、ほら、水に落ちた犬って普通助けるでしょう。だけど、ひどい社会だと、その犬をたたいて沈めちゃうんだよというね、鲁迅という人が言ってる言葉があるんですけれども、それってパート、そうかなという気しちゃうぐらいひどいと思うんですよ。要するに、家事・育児持ってるから、私、少しの時間でも働きますって言って正社員おりたら、今度はおまえらがパートか、じゃ、賃金半分だみたいでね、そういう感じしません。身をたたかれるって感じ。それなんですよ。だから、均等待遇ならこれがふえたってそんなに不公平感ないと思いますよ。だけど、こっち行ったら半分の賃金で同じ時間働いても半分しか金入ってこないわけでしょう。これやったらね、会社はうれしいですよ。だって、すごい優秀な女性でもね、パートとか派遣に行ってくれたら半分の賃金で雇えちゃうわけじゃないですか。均等待遇ある社会ではこうはいかないですね。仕事が同じなら同じ賃金だから。でも、日本ってそれないから。そしたら、経営者の人は、やっぱりちょっと苦しくなってくると、いいねいいね、やっぱり非正規だよって言っちゃうっていうのわかりますよね。要するに、非正規にしてくれて言わんばかりの仕組みになってるといったらいいでしょうかね。だから、どんどんふえるんですよ、非正規が。

そして、なんと男性にもそれが及んでくるということです。初めは女性だけって言ってたのは、女の人はね、夫がいるから安くて大丈夫だよって言って、社会もそうかもねって言って納得しちゃったんですよね、何となく。でも、よく考えてみたら、同じ仕事で、賃金がこんなに違う、ちょっと本当に変でしょうって思うんだけど、夫がいて食べられるからって言われて、家事・育児の合間に特別に働かせてやってるんだからと言われたら、ああ、しょうがないんだなって思って半分でもいいですって言って、周りも不思議に思わなかったからこうなっちゃったわけですよね。でも、やってみたらすごい便利だった。じゃ、次に経営者は何考えるかという、法律的に男も女もなく、パートや派遣にすれば賃金安くていいですって言うことに結果的になってるわけですから、じゃ、この穴にもっと男の人も入れればいいんだ。そしたらもっと人件費安くなるよねって普通思うでしょう。で、ついに派遣の中でも製造業派遣といって、男性の主な仕事だった製造業のところまで2004年に派遣を解禁してしまいました。

その結果起きたのがこれです。

これは、若い男性の——若くない人もいるかな。44って若いかな。ま、いいや。男性の、働き盛り男性の非正規比率なんです。その推移です。この一番上の赤い線が、15から24才の最も若い層。つまり、中卒ぐらいから大卒ぐらいですかね。これは、アルバイト入っていません。卒業した人のお仕事です。この青い線が、25から34才の非正規比率。そして一番下のグリーンの線が、35から44才の非正規比率です。これで見えていきますと、バブルのころ、このころはフリーターというふうに言っていて、若い人たちももう少し景気もよかったこともあって、厳しい、何というか、残業とかさせられて死にそうになる正規よりは、自由な伸びやかな働き方のフリーターのほうがいいんだなんていうことも、盛んに、リクルートなんていう会社が宣伝して、若い人が非正規、男性でもなっていた時期がありました。このときって、若い人、でもまだ五、六%ですよね。ここですから。もっと低かったわけですよね。それが、労働法が変わっていくにつれてどんどんふえていく。右肩上がりになっていきます。

まずこの99年。がーっとふえてるでしょう。何が起きたかという、99年に労働者派遣法を変えて、派遣はどんな業務でも派遣でやっていいよっていうふうに変えちゃったんです。それまでは専門的なお仕事じゃないとだめって言ってた。それが、その99年、何でもやっていいですよ、派遣。便利だからね。それで、しかも契約社員も1年だけよってたのが、3年でも5年でもいいですってしちゃったんです。となったら、かなりの人をその非正規で雇いますよね。だから、男性もこんなにばーっとふえた。若い男性、特にね。それで、次です。ここでさらにもうすごいピークになっているでしょう。これは、2004年、ここです。製造業派遣解禁してるから。これは、男性の非正規化には非常に大きな影響をもたらしましたよね。それで、こんなにおわーとふえちゃったというそういういうことが起きて、こういうふうに言うと、ま、でも、そうは言ってもさ、俺たち14から24才でしょうと。だから、ちゃんと家族持って一人前になれば、結婚したりすればね、正規に移るよとかって、だから問題ないんだよとかっていう人、結構いるん

です。本当にそうでしょうかというのが、次のテーマなんです。

このときに、14から24才ということは、20年後は34から44歳。つまり、グリーン線の線で20年後はこの人たちの将来、未来ですね。見てみましょう。ここでしょう。20年後ですから、一九八五、六年ですから、二千五、六、七年ですね。これがこの人たちの20年後の姿です。ほとんど変わってないでしょう。脱出できてないんですよ、だから。一遍非正規になった男性は。そして、次に、ここであつた人、非正規に。この人10年後はどうなっているか。ちょっと減ってるんですけども、でも、高水準で、こんな水準ですよ。そしたらこの人どうするの。今のまま仕組みをちゃんと変えなければ、均等待遇もないし、異動させていくような職業訓練もないし、何も手を打たなかったら、ちょっとは減るかもしれないけれども、でも、これぐらいの水準で非正規のまま40代ぐらいまで行っちゃうというのがこの図なんです。これ、厚労省がつくった図なんです。クエスチョンというのは、大変、大変という、彼らも、ちょっと危機意識を持ってこういう図をつくったんですね、一時期ね。こういうのができている。ということで、こういう男性たちと私たちというか、女性、結婚するわけですよ。皆さん、若いとき振り返って、若い方もいらっしゃるんですが、振り返って、現在という人もいますが、就職活動とかすると、女の人はさ、もう就活失敗しても夫に養ってもらえばいいんだから、いい旦那さん見つけてくださいね、頑張るとか言われて追い返されたりしたってことないですか。だけど、いい旦那さん見つけるって、あんたこれだでって。4人に1人ぐらいは、いい旦那さんは非正規なんですよっていうことです。しかも非正規がこれだけふえちゃうと、正規も賃金上がらなくなります。だって、おまえのやってる仕事を、同じような仕事を均等待遇じゃないんですからね。同じような仕事を半分でやるやつがいるんだぜって言われたらね、賃上げ闘争も鈍るでしょうか。だから、今、本来だったら労使関係で交渉をして賃上げをしようというのが普通の国の普通のやり方ですよ。日本ってそれ、できなくなっちゃって、もう。交渉力弱くなっちゃってるから。で、首相はお声がかかりで、皆さん、賃金上げましょうとか言って国なんかないんですよ。賃金上げなかったら、名前を公表するとか言って、じゃ、怖いからやろうみたいな。そういうことに、今、なっていて、これ、普通の労働運動でちょっとないですね。だから、海外から見たら異様な、びっくりされてますね。官製賃上げと言われているんですけども、それは、上がれば上がったほうがいいに決まってるから、そのこと自体を云々する気はないんですけども、アヤカタとして、何でこんなことしなくちゃいけないのって。だって、言えば出てくる、出せるんじゃないですか、出せる会社は。じゃ、ふだん何で出さないのって言ったら、いつか要るかもしれないとか言ってるわけですよ。だけど、働く人が出さなければ、もう働かないでって仮に言えたりとか、大変なことになります、なりませとって言えば、労使交渉によって出してくるのが普通の社会ですよ。それがもうこんなになっちゃってるから、みんな弱くて弱くて、正社員も、幾らでもそんな非正規社員いるんだぜとって、かわりはおまえたちの幾らでもいるみたいな感じに言われているから、そうなるちょっとななんてなって、弱腰になり、ちゃんと言えない。だから、賃金交渉

しても出てこない、頑張れない。みんな下向いて黙ってるみたいな社会ですよ。そこに急に何か首相が出てきて、賃金上げないと名前を公表するみたいな、こうなっているのが今の状況で、ちょっと変は変ですよ。

それはいずれにしてもいいとしても、こういう人たちが結婚して家族養えますかという、そういう話です。これまで言われてたようにね。そしたら、女の方は、いい男探せば何とかなるなんて本当かよと。どこにそんな男がいるんじゃないかって、こういう話になるわけでしょう。結婚したくないわけじゃないけれども、そんなのいないでしょみたいな。としたらね、両方で働ける社会で、しかも今みたいに派遣とかパートだからといって仕事がずっとあるのに、1年とか3カ月で切っちゃうのはだめですよ、やっぱりね。これは変えていかないと。ヨーロッパでは、本当に短期しかない仕事以外は、短期雇用だめというのが原則なんです。つまり、3カ月しかないから3カ月雇用。だけど、ちょっとパート考えてみてください。スーパーのパートってずっとありませんか。何でそれが3カ月の。で、何度も何度も更新してね、それで使ってるでしょう。ま、更新されないよりはいいんだというのは、私、気持ちよくわかりますけれども、でも、ちょっとこれ立ちどまって考えてみると、ずっと、やっぱりなんで3カ月契約なのって不思議じゃないですか、やっぱり。それを許していると、雇う側が好きのように短期雇用をつくれるようになっちゃうんです。だって、実態はいつでも、契約上3カ月ですよと言えば、ずっとあるお仕事を3カ月にできちゃうんですよ。好きなように短期雇用つくれるでしょう。みんな不安定になっちゃうですよ。幾ら更新してもらったって、3カ月後どうなるんだろうってどきどきしちゃうというふうになりますよね。だからね、ますます物が言えなくなってくるわけなんです、そういうような状況をまず変えていき、多少安くても夫婦で稼いで何とかやっていき、労働時間もそこそこ短くて、子供を育てたり、地域活動ができたりとかね、そういうふうにもう切りかえていかなきゃいけない時期に来ていたのに、それができないままこういう非常に不安定で物が言えなくて安い賃金で、しかも長時間労働をという継続したまま、これを続けているんです。日本社会って。それを、余り人が不審に思わない。しょうがないねとかいって、会社も大変だからとか言ってるだけなんですよ。そうすると、女の方は、もうさっさと働けないですよ。そしたら男性はどうなりますか。もっと頑張んなきゃって思いませんか。よく、男性は長時間だから悪いんだっていう、そういう怒りも私わかんないじゃないんですけれども、でも、ちょっと気持ちわかるころは、かみさんがこんなに働けなかったら、俺、働くしかないよねっていう気持ちになる人もたくさんいると思いますよ。で、長時間労働するでしょう。そうすると、次に奥さんが私も今大変な時期だから働こうかなと思って、正社員ないかなと思って働きに行くじゃないですか。そうすると、すごい長時間労働だから、子供がいたらパートだとかいってパートに行っちゃう。すると、パートは賃金半分。で、夫がそれ見て、かみさんやっぱりすぐ首切られるし、賃金半分だから、俺が頑張んなきゃってまた家族分長時間労働する。また女の方が働きに行くと、長くて働けない。で、そこで安いパートになる。そうすると、今度はまた旦那さんが俺頑張んなきゃ、こればっか

りやってるんですよ。何とかせいと。どっかでこの悪循環を断ち切る発想をみんなが持たないと、だまされてます、はっきり言って。だから、さっき冒頭で清田先生が女の働き方、男の働き方と云ったの、そういう悪循環になっているのに気がつかないということですよ。だから、女が働けると男は割を食うんじゃないんですよ。割を食わないような、両方が働ける働き方を考え出さなきゃいけないんです。そろそろ。

ちょっとこれは置いておいて、何でそうかという、実は、グローバルにいうと、きょうの本題かもしれませんけれども、どこに行ったらグローバル出るんじゃないかと思いましたが、要するに、先進国はね、みんなこの仕組みに切りかえてる。両方で働く仕組みに。何でかという、産業構造が変わったからです。産業構造の転換って何のことかと思いましたが、とても簡単で身近に起きていることです。製造業がどんどん日本から出ていく。残ったお仕事は安いお仕事しかない。サービス産業だけである。これ、産業構造の転換です。これは、実は日本だけに起きてる話じゃないんです。ヨーロッパだって、アメリカだって一時そうだったし、みんな、特に先進国はそこをくぐり抜けて、仕組みを変えることによって何とかへえへえ言いながら生き延びてきたというのが、この20年ぐらいですよ。何でそうなったと思いますか。天災ですか。神様の罰ですか。違いますよ。これは、1970年代に資本の規制緩和というのをやっているわけです。何のことかという、それまでは国境を越えて資本を移す、その資本というのは企業の元手ですよ。商売始めるときの。それを、国境を越えてそのお金を持って行って、会社つくったり、工場をつくったりするのに大変な規制があったんです。つまり、国境が高かった。それを、国際間で話し合っ、もっと世界中で商売できるようにハードルを低くしてどこでも商売できるようにしちゃおうぜというふうに、経済界が中心になってそういう話し合いをしたわけですね。確かに企業は活躍できるようになります。世界一企業が活躍しやすい社会になるわけです。当時はみんなもそれいいじゃんグローバル化でと云ってたんです。何が問題なのかわからなかった、イメージとして。ところが問題が起きたんです。何かという、安い国、安い国へと企業が資本を移してしまう。こういうのを渡り鳥企業と云っています。南米ではツバメ企業と云っています。ま、渡り鳥ですよ。そういうことで、せっかくその産業が根づいて、賃金がだんだん上がってきますよね、その国で。そうすると、あ、この国高いから違うところへ行こうと云って、違うところへまた移っていく。そんなことできるのは、資本の自由化をやったからにほかならないんですよ。

おかげで、アメリカやヨーロッパでは、もうかなり70年代のそのころから、70年代の後半ぐらいから、製造業を中心に、外に、安い国に工場が出ていってしまう。79年にしかもオイルショックがありましたから、第2次オイルショックですね。そうすると景気悪くなって、しかももう産業は出ていってしまうし、大変なことになっていたわけです。失業率だってどんどん上がっていく。しかも、当時、日本はまだ賃金は相対的に低かった。技術力はありますから。しかも日本人って、賃金下げると、すごく我慢する国だから、賃金下げられても何か我慢しますみたいな感

じなので、男性は長時間労働引き受けて時給を安くし、女性はパートを引き受けて低賃金労働になったのは70年代後半ぐらいからですよ。そうやって技術力の高い商品ががんがんヨーロッパとアメリカに売り込んでいったんです。これ、ご年配の方は覚えていると思いますよね。そうやってアメリカの産業を潰していったという時期ってあったでしょう。80年代の前半ぐらいまでかな。

デトロイトっていう車のたくさんつくっている都市で、今はもう寂れちゃって、見る影もなく、お化け屋敷みたいになっているらしいんですけども、そこの町で日本車を引き出してきて、みんなでぶったたくというのはテレビでもって出てましたよね。これは、日本の車が安くていい車だから、俺たちの車はこんな目に遭ったと言って、仕事を奪ったって、八つ当たりかもしれないけれども、ばんばんぶったたたいたというの、ニュースです。その時期を経てるんですね。だから、彼らはそのときにも男は失業しまくるんですよ。アメリカは、80年代前半は、もう失業しまくっていて、男性は。それまでアメリカって男は仕事、女は家庭だったんですから、中流は。それが、中流でも男性が失業するようになっていっちゃうんでしょ。仕事ないですからね。そうになると、女性も働かざるを得ないから働きますとって頑張るじゃないですか。それで、そのときにはやったのはキャリアウーマンスーツなんですよ。

日本ではね、肩パット入って私なんか古いからだけれど、皆さんも覚えておられるんじゃないかな。知らない人も多いと思いますが、肩パットばんばんって入れて、颯爽と歩くキャリアウーマンスーツって日本でもはやったんですよ、当時。均等法と重なって。でも、それはそんな甘いものじゃなくて、あれは、そういうバックグラウンドで、私も働かなきゃつって、特に女性はね、男がだめなら自分でやるわよみたいな感じになって出ていった。そしたら、もう賃金差別はあるわ、セクハラはあるわ、すごかったですよ、アメリカだって、ヨーロッパだって。それをどうやって押し返すかっていうので裁判をやり、ガイドラインをつくり、やっていったわけでしょう。そういう歴史なんですよ、実をいうと。そういうふうになっていったために、男は仕事、女は家庭じゃない方法を考えなきゃいけないということになっていった。それが、変化のもともとの大前提というか、大きいバックグラウンドなんですね。

もちろんそのときに、70年代に席卷したフェミニズム思想というのがありまして、それは女性でもちゃんと平等に働く権利があるとか、いろんなそういった男女平等思想が、当時、1975年の国際婦人年ですからね。そのときにやっていったのを、ちょうど平仄が合っていたわけです。もしかしてその思想がなければ、女の人はただ男の失業を指をくわえて見ているだけで、いつになったらお父さんお仕事来るのかしらとって、なんか悲しい曲が流れるみたいな、そのときそういう思想があったので、じゃ、私たちも働きますよって。そのかわり職場くださいねとか、セクハラやめてねとかって、そういうふうなことができていった時期なんですね。

日本はね、それやってないんですよ、はっきり言って。均等法はできたけれども、さっき言ったように、女性が働けるためにはどうすればいいのかって真面目に考えてないづくりですよ、あれって。適当にやっただと言ったら悪いけれども、真面目に女性も経済的自立が必要で、働けるに

はどうしたらいいかといったら、当然労働時間は両立ができる労働時間をできるような形に、法律段階から考えて入れとかなきゃいけなかったわけじゃないですか。でも、そんなのね、どうせ男が稼ぐと思ってたから、対外的に見映えよくしときゃいいっていうんで均等法入れて、男の真似したらいいんだみたいになっちゃったわけでしょう。しかも、まずかったのは、日本は1980年代後半、ちょうど欧米が途端の苦しみにあえて構造転換をしている時期に、このことに気づかない、気づかせないあることが起きていたんです。なーんだ。バブルですね。バブル経済です。金融緩和もし、土地を買い上げ、お金をがんがん回します。すると、一見大好景気が出現したかのような幻想が生まれます。これは幻想だとあえて言ってるのは、すぐそのお金が回らなくなったら潰れたでしょう。だから、あたかもそのとき日本が、日本人、何を考えたかということ、アメリカ、ヨーロッパは調子悪いけれども、日本はね、大丈夫なんだって。なぜかということ、日本的経営があるからだ、こういうふうに使っていたんですよ。神風ですね、日本だけは負けない。そういうことです。

何でこうなっちゃうのかと思うんだけど、本当に、今考えてみたらそうだよって、私も最近になっていろいろ点検してみたら、やっぱりそうだなこれと思ったんですね。何でそんなことになったかということ、変な人がいたんです。そういうのをあおるような人が。誰かということ、エズラ・ヴォーゲルというアメリカの学者で「ジャパン・アズ・ナンバーワン」という本を1981年かな、そのころに書いてるんですよ。だから、日本人それ読んで、おー、アメリカ人もほめてるぞってことになっちゃって、日本は神の国だから大丈夫だみたいな、そういう感じになっちゃったんですよ。アメリカ人はばかだからあんななんだみたいな、そういうふうになっちゃったんですよ。

エズラ・ヴォーゲルがあれを書いた理由は、日本を褒め上げようと思ったというよりは、アメリカが空洞化したときに、そのメーカーがなくなっちゃいますね。そのときに、すごくいいかげんな経営とか、サービス産業重視になって、真面目に働くというようなことをやめちゃうとか、そういう変な働き方がいっぱい出てきて、会社経営者がモラルハザード、道徳の劣化を起こすんですよ。それに警鐘を鳴らそうとして、日本は比較的調子よかったし、日本に行ってみたらこんなにみんな真面目に働いてますよと。アメリカもちょっと真面目に考え直したらというふうにつづりて書いた。つまり、日本はまだ1周おくれたわけですよ。そのところを、まだ——同時代ですからね、1周おくれって言ったって。だから、日本はこれやって成功してるって言えば、アメリカ人は反省してくれるかもしれないと思って、エズラ・ヴォーゲルが書いた。だから、別に日本は神の国で大丈夫だなんて、彼は一言も言ってないですよ。

でも、日本人は、そのときどうも気がつかない、気がつけなかったんですよ。そうこうするうちに、何も構造転換もせず、せっかくいい景気、好景気になったのに、そのお金はほとんどの人には、人間には回らなかった。本来は、そこで、例えば女性の賃金を上げて差をなくしていくとかいうことをすれば、ひょっとしたら日本は働ける社会の基盤ができていたかもしれませんね。

でも、そのときやったことは、男性の賃上げ、正社員の賃上げですからね。男性の賃上げですよ。それしかできてなかった。それから、女性も一般職とって、賃金余り上がらない人に仕分けされてましたから、総合職だけしか上がらないわけですから、言ってみたら。そしたら、男女差縮まらないでしょう。だから、むしろ、1985年の前後は、男女格差が広がっているんですね。賃金も。ということ起きちゃったんですよ。そうこうするうちにバブルは潰れてしまいます。何も変えないうちに。そのお金がどこに行ったかという、そういう世帯主への賃金だけではなくて、ほとんどの部分は海外の土地投資や工場買収に使われたわけですよ。でも、そんなのバブルがはじけてしまったら、全部へたって、結局アメリカにお金をあげただけみたいな話だったわけですよ。アメリカの工場を買いましたからね。というような状況になってしまった。まんま潰れて、次もうあとは不況の時代に突入して行って、山一が破たんするとか、出てきますよね。そのときに、要するに、ああ、女性の非正規がすごく安くいいな、人件費大変で苦しいな、日本の男性は世帯賃金だから高く大変だな。でも、それをなくすと男性の反乱がすごい大変だから、非正規ふやそうとって、若者を含めて弱いところから非正規をどんどんふやしていったというのがさっきの構図です。怖いことですよ、これって、何となく。

その結果、日本は何が起こったかはこれです。絶対貧困率というものがあります。これは、絶対貧困というのは、御飯が、3度の御飯が食べられない。アメリカなんかでよく飢餓とか言ってますけれども、あれは絶対貧困ですよ。日本の場合、先進国は絶対貧困はさすがにクリアしています。だけど、相対的に貧乏な人がふえていくということが起きて、格差が広がっていくわけです。これ、どういう率かという、賃金、所得を1人当たりの所得を高いほうから低いほうへ並べていく。そして、そのちょうど中央値、真ん中の値、その半分以下しか所得がない人が、その社会で何%いるか。つまり、真ん中の半分以下の所得の人が何%いるかが絶対貧困率。それで見ると、これ、主要先進国なんですけれども、1位、さすがにやっぱりアメリカ。アメリカは貧富の差が物すごい激しいし、来た移民はもろ貧乏だけれども、成功した小金持ちももう大金持ちですからね。差が非常に大きいですよ。1位なんですよ。だから、日本の中でも格差大国アメリカなんて本が売れたりしていますけれども、人のこと笑ってる場合じゃないじゃないですかと、いってるのがこれですね。

2番目日本なんです。今。間にメキシコやトルコが入るOECDというグループの中では、日本、4位か5位です、今、大体。今、このときもその間に入れば4位か5位ですね。でも、主要先進国でいうと、2位ぐらいに格差が大きい社会になってしまった。これはもう簡単ですよ。非正規があんなにたくさん。結局女性で今6割で、男女全部取り混ぜて4割近くが非正規なんです、今。4割ですよ。37%ですからね。つまり、5人のうち2人か、が、非正規の社会。女性で言えば、5分の3が非正規か。そういう社会ですから。しかも、その賃金は正社員の半分なんです。そしたら、差が大きくなるの当たり前で、半分で働く人が人口の4割いる社会。そしたら、これ、やっぱりね、上がっていくでしょう、順位は。これ、今の日本ですから。それぐらいに格

差の大きい社会になってしまった。そして、女性たちがなおかつそれでも働けない、働きに行けない、旦那さんが貧乏になって非正規になっても働きに行けないという家庭は結構多いんです。貧困世帯で貧困率がライン以下の世帯で専業主婦やっているおうちって、最近ふえてきていて、貧乏だったらさ、奥さん働くじゃないですかと、こう思うでしょ。それで、それでも働かないで専業主婦やっているおうちっていうのが、60万世帯って言ったかな、すごい多いんです、実は言うतो。

何でかと思うでしょう。あほかと思うかもしれませんが、それはなぜかということ、まず一つは長時間労働で、子供を持ったらとても働けないから一つですよ。男性の長時間労働。だから、子供を持ったら働けないよ、女の人。もう一つは、それを見るだけの保育園が足りない。だから、働きに行けなくて、貧乏なんですけれども、うちにいて、むしろ節約してるほうがたになりますとかいって。その保育園、保育園にお金を出しちゃうと、保育園が、量も足りないけれども、高いでしょう。そうすると、今みたいに非正規で低賃金だと、年収200万ぐらいで保育料払えって言われても、特に夫が働いてたりすると、ますますただにしてもらえないってこともあって、保育園にやるんだったら私が節約しているほうがまだましですみたいなことで家にいる貧困専業主婦がふえてきているんです。

だから、ネックの、もう一つの問題はこれなんです。男性がさっき言ったとおりすごい長時間労働になって、ちっとも改まらない。見てみると、本当にそうかなとお思いになります。週50時間以上といたらね、過労死しかねない労働時間なんですね。週60時間以上働いて、7カ月も働いてばったり死んだりしますね。そうすると、それは過労死認定の要件になります。だから、週50時間ってすれすれの時間ですね。45時間以上は怪しいって言われているんですね。過労死の認定を受け、なりやすい、なってもおかしくないのが週45時間のバー。50時間はその間ぐらいですから、言ってみたら過労死直前ぐらいのラインですね。その人がどれぐらいいるかということ、日本では28.1%。つまり、3人に1人近くいるんです。

どこでもそうなんじゃないのとお思いになるかもしれません。ま、ほかの国見てください。ニュージーランド、アメリカ、オーストラリア、この辺は規制が弱くて、市場主義といって、市場競争でやるんだよって言うてる社会なので規制が余らないんですけれども、それでも2割台でしょう。日本って3割近く。かなり違うってわかりますよね。ましてや、この大陸ヨーロッパ見てください。アイルランド6%、ギリシャ6%、みんな軒並み1割以下ですよ。男女平等で両方働いているので有名なスウェーデンは、1.9%しかこんな働き方してません。オランダは1.4%です。つまり、労働時間を社会全体で短くしていけば、両方で働けるということになります。それが整っていないために、男性しか働けず、そのために男性はさらに長時間労働をして家族を養おうとし、というさっき言った悪循環ですね。それが起きてるということですよ。

さて、その結果、日本の女性は子供をつくるとやめてしまいます。それを示したものが、この図です。これは、こっちが年齢、こちらが労働力率といって働いている率なんですね。これで見

ると、日本は赤なんですけれども、初めは14から19歳で学校へ行ってますから、働いてなくて低い、率がね。だんだん就職していきますよね。この辺、だから、二十四、五歳ぐらいでピークになって、ここで下がりますでしょう。下がって、この辺で、40代後半で持ち直して働き始めますね。この非正規ですけれども、何でこうなるのかというと、子供ができれば仕事をやめるからです。これは、最近だんだんこの山は上がってきてはいます。だから、少し改善されてはいるけれども、それはほとんどパートでもって働いているんじゃないかと言われてます。フルタイムで復活しているんじゃないかと、安いパートで働き続けるようになったんじゃないかなというふうに言われてますから、本当の改善かどうかわかりませんが、でも、山はだんだん上がってきていますけれども、でも、やっぱり谷があるでしょう。これ、M字型就労とってます。Mだからね。アルファベット。ここでおっこっちゃう。もう一つ、すごくばーんと下がっているすごい国があって、これ、韓国。ね。何か親しみ感じちゃいますよね。それで、こうやって、こうなんです。

それで、そういう意味では、例えば日本の方は大抵、特にご年配の方なんかだとね、あら、だけ子供が生まれたりやめるのは当たり前でしょう。赤ちゃんかわいそうじゃないっていうんじゃないですか。私、よく言われたんです、若いときには。子供がくれるわよとかって言われて、私、うちの母シングルマザーなんです。だからね、私も、あ、じゃ、私はくれたって言いたいですかって言いたくなかったけれども、でも、言っちゃうとそうよと言われてそうなので、だからあなたみたいになったんじゃないのって言われたくないので言わなかったんですけれども、でもね、本当にくれるかっていうことです。お母さんが働いてたら。お母さんが働いている社会というのは、このきれいな台形になっている社会ですね。全然下がってないでしょう。この山も高く、全く下がってない、これ、スウェーデンですよ。つまり、たくさんの女性が働いている上に、全くやめてない。子供を持っても働いている、これがスウェーデン型の、台形型、逆Uカーブとも言ってますが、そういうカーブですね。

それから、これはドイツ。ドイツは、やっぱりちょっと男権主義的なところもあって、ちょっとここで下がってますね。でも、ま、割と下がり切らないで持ち直すという形になっています。そして、この山は低いけれども、台形になっている、これはアメリカですね。で、日本、韓国と。これ見ていただければわかるように、必ずしもM字型でお母さんがやめちゃうような社会が標準かというと、もう今やそんなことはないよねってことが、これでおわかりになると思います。じゃ、スウェーデンの子供はみんなグレてるんでしょうかと聞きたいんです。

それで、何でこれはできるかという、この下がっている部分というのは、要するに子供を育てているから下がるわけです。人間というのは、24時間しかないんですから、賃労働をしたら子育ての時間がなくなるから、子育てしたらやっぱり賃労働できないのは事実ですよ。じゃ、どうしてこの人たちはやめてないのというと、話は簡単。そこのところの賃労働の時間中に、子育てを手伝ってくれる何かがあれば、谷は上がるんです。いいでしょうか。スウェーデンの場合は、

保育園とかそういうの、公的サービス、税金を使ってそのときの子育てを手伝うというような支えをつくっていますので、下がらないで済んでいます。アメリカはどうかのよってことですよ。アメリカってさ、何か税金福祉に使わないじゃない社会じゃないのって、こうお思いになる方がいらっしゃると思うんですが、これ、多分ね、ベビーシッターだと思います。あそこ、移民の国なので、自分で身銭切ってベビーシッター雇う、低賃金の家事労働者を雇える環境がある。だから、言ってみたら、スウェーデンは公共サービスによって谷を支え、アメリカは自前で自腹を切って家事サービスで谷を支える。でも、両方ともそんなに極端に、長時間労働者もいますけれども、そんなに子供持っている人が遅くまでずっと働いているというのは、必ずしも多数派じゃないですよ。というような形で、労働時間もそこそこ埋め合って、そんなに極端な残業ばかりしないようにしている人たちで、何かの方法でサービスで支えています。

日本の女性と韓国の様子は、多分それを支えてくれるものは何もない。社会的にもそんなもの支えられちゃいけないと言われ、それから税金も出してくれないし、それからその家事サービスで育児してくれるような家事サービスも発達しない、そういうような状況に置かれている。または、家事労働サービスなんて買えない、低賃金過ぎて。つまり、男性型の長時間労働で妻がいなきゃいけない働き方に、女性が入って行って働き続けて子供つくるためには何が必要かという、妻がいればいいんですよ。何でそんなに長時間働けるのか、日本の男性は。妻がいて、ほかのこと全部やってくれるからって前提になっているんです。だから、日本の正社員は、妻つき男性モデルと私呼んでますが、そういう仕組みなんですね。その中で女性が子供をつくって働き続けていこうと思ったら、簡単。妻を持てばいいんです。でも、女は妻を持ってないでしょう。どうするってことですよ。

3つ方法がありますよ。1つは、家事サービスを買う。それこそベビーシッターさんが、今やとそういう会社出てきましたから、それを買って雇う。でも、これやろうと思ったら、すごくお金要りますよね。だから、高収入の人はできるけれども、低収入はできないから、さっきみたいに貧乏専業主婦ができちゃうわけですね。

もう一つの方法。夫を専業主夫にする。これはもう、比率はすごい少ない。数%、いますけれども、すごい少ないです。なぜかという、夫を養うだけの賃金をもらってる女なんか余りいないからですよ。さっきの賃金の格差見てみたら。ですよ。もし、妻がそれぐらいたくさんお金をもらえている人がふえれば、多分、私ね、今の時代だったら、専業主夫はもうちょっとふえると思いますよ。職場、過酷になっているし、そんないい気分じゃいられないしね。そしたら頑張りますとか言ってやる人、結構いると思いますが、養えないでしょう、今の女性の賃金じゃ。だから、これはもう本当レアケースですよ。

じゃ、3つ目。これはかなりの人が使ってる。今、使ってます。なーんだ。あなたですって。自分の親を連れてくる。つまり、お母さん、おばあちゃん保育です。自分のお母さんに妻のかわりをしてもらって、家事や育児をしてもらって、男性並みに働けばできます。私はそうやってつな

いんです。もろ。だから、うちの母、もう途中からおかしくなっちゃって、過労で。だって、新聞記者ってすごい長時間労働でしょう。何か、10時に帰ろうとすると怒られるんですからね、先輩から。だから女はだめなんだ。もう10時なんですけれどもとかいって。でも、仕事終わったんじゃないですかとか言ったら、これから飲みに行くんだみたいなこと言ってですね、次の朝、私、帰りますって帰っちゃうと、おーい、こういう企画が決まったとか言ってるから、え、会議で決まったんですか、いついつっていうと、きのう飲み会で決めたんだよ、ばかって言われてですね、本当に腹が立つんですが、そういうような社会でしょう。だから、そうやって遅くまでやってると、帰ってみると、うちの子ぜんそくだったんですよ、かなり重い。だから、もうすぐチアノーゼみたいになって、顔が真っ青になっちゃって、母がもう、何かもう、60過ぎてるのに、ああ、何かぜんそくで、すごい顔して、救急車がしょっちゅう来る。うちの子供の自慢は、6回救急車乗ったってことなんですよね。そんなこと自慢するなって言うんだけれども。今はもう立派に32歳のおじさんになって働いてますし、結婚も去年しましたけれども、そういうようなことになってしまうから、これも大変なんです、これも。そんなに簡単な話じゃない、大変ですよ。決していいことじゃないですよ、必ずしも。でも、しょうがない。だって、やめちゃったら非正規になって再就職しかないし、ですよ。ということになっているので、とにかくここを上げるためには、何かのサービスがあればいいんですね。というようなことになっているというのは、まずは、それが日本はないのだということですね。おばあちゃん以外はないのだと。

おかげで、出産すると67.4%がやめています。これはね、10年前の、古い調査、少し、2002年の調査なんですよ。去年、新しい、同じ調査をしました。そしたら、これ、厚労省の調査ですけども、そしたら、54.1%かな。54%がやめている。だから、67やめるのから54やめるに少し改善しました。その理由なんです、家事・育児に専念するために自発的にやめたの52%。続けたかったが両立が難しくやめたのが24%。つまり、両立ができない、またはとてもできないだろうと思ってやめる人が8割近くいるわけですよ。だから、やっぱり女性がやめる理由ってそれでしょう。いかにこの両立、家事・育児というものが、最近は介護も出てきますね。せっかく働き続けてきたのにやめなくなっちゃうと、介護で。というのもありますし、それでみんな足をとられている。そこを誰もサポートしない社会だからです。女性以外は。ということですよ。

じゃ、何で67が54になったかという、これは、この自発的にやめたがかなり、ちょっと前よりは減ってるんですね。なぜかという、働き続けられる人は何とか続けたいと思うようになる人がちょっと出てきた、ふえてきた。これ、なぜかという、厚労省はね、こういう説明しています。育メンキャンペーンなど、男性も育児休暇をとって女性も働き続けましょうというキャンペーンが功を奏したからである。私、これはね、もうすごいエクステション。2割ぐらいいはそういうところあるかなって。全く無駄とは思ってませんけれども、ムードは出てきましたよね。でもね、本当の理由ってリーマンショックだと思っているんです。リーマンショックって、あのとき

に、大手企業の正社員の男性がばたばた首を切られ、しかも、首は切られなくても賃金が半分になったなんていう人、いっぱい当時出たんですよ。もう皆さん覚えてないかもしれないけれども。2009年、8年の末からですね。私、そのときに、まだ記者だったので取材したんですね。何が起きてたかという、専業主婦のお宅なんですけれども、首都圏ですか、神奈川県あたりのところなんですね。夫の賃金が半分近くに下がってしまって、ローンが払えなくなっちゃったって言うんですよ。食べては行けますよ、半分だって。ただ、ローンが残っていたために、家を売らなきゃいけないかもしれないということになってしまったことです。彼女は一生懸命仕事探したんですね。だけど、まず保育園で詰まって、それから保育園は何とかクリアしたと。でも、仕事が——派遣を見つけたんだ。派遣だけがあつた。つまり、派遣をどんどんふやしたので、正社員事務職なんかとうにもうないですから、派遣で入ったんです。それを理由に何とか保育園も見つかって預けられたんですね。だけど、すぐ派遣切りに合っちゃった。それで、もうお金が稼げなくなって、この家を売ったら、もしうまく売ればローンを貸して、残ったお金でもっともっと郊外に安い中古の家を買って、そうすれば何とかなるかな。でも、もしかして、これはそのとおりに売れなかったら、家もなくなるし、もっと悪ければローンも残ったまま家を売らなきゃいけないかもしれない。どうしようとか言ってましたけれども。その後、取材に行ってもせんから、どうなったか知りませんなんですけれども。でも、そういう人たちが少なからず、それまでの中流であり得なかった家庭で起きた。だから、これはやばいということ、ちょっと物を考える中流の女性たちも、割と実感し始めた人たちがいたということだと思います。だから、やっぱり働き続けないとやばいということですよ。一遍やめちゃったら非正規ですから、何とかゲットした正社員正規は離さないようにしなきゃねっていう。そこに確かに育メンキャンペーンとか出てきてますから、正規であれば、働き続けてもまあまあいいかなという会社も中には出てきている。でも、一方で、マタニティーハラスメントといって、子供をつくるとやめるように嫌がらせを強烈にやる会社も、どんどん、何かちっともなくなってるんですね。という状況はこれです。こういうことが起きていると。

これ、どうしようかな。何か時間も余らないので飛ばしてもいいんですけども。

もう一つね、実はそのGGIが低い理由っていうのは、教育もあるんですよ。教育の男女差。何でこれわざわざ用意してきたかという、働き方に一見関係ないんですけども、日本って教育は平等だよってみんな思っているんですよ。だから、会社に行ったら不平等な目に遭うのはみんな知ってると思いますね。だけど、教育は平等なんだよってみんな思っている。じゃ、どうしてGGIで教育がそんなに男女差の順位が低い理由になっているんですかっていうことなんです。それは、高等教育は差があるんです。つまり、高等というのは、高校を卒業した後。専門——何だっけ。高専。高等専門学校か。高専とか、短大とか4大。主に4大ですね。そこで男女差がすごくあるんです。だから、高校まではこんな感じでね、グリーンが女性、ブルーが男性ですから、むしろ女性のほうが上回っているぐらいみんな高校に行ってる、男女差はほとんどないでし

よう。ところが、4大になるとね、これ、こっちが男性の4大ですよ。こっちのグリーンが女性ですよ。一番差が大きかったのは、70年代の専業主婦が最も多かったことですね。これは、だんだん縮まってはいますけれども、まだまだ10ポイントぐらい差があるんですよ。皆さん知らないと思うけれども。そういうふうに言うと、皆さん、多分ね、いや、どこだってそれは大卒男でしようみたいなね。両方は一緒になって上がってるだけいいと思わなきゃねっていうふうにきっと思うと思いますよ。でも、見てください。これ、男性がオレンジですからね。オレンジ、女じゃないですよ。これ、男性。フィンランドの高等教育の男女別在学率というのは、女性のほうが多いでしょ。それからアメリカも女性のほうが多い。それからノルウェーもそうだし、スウェーデン、オーストラリア、イタリア、みんなそうでしょう。ほら、ここに大好きな韓国です。親近感ある韓国は、男性のほうが圧倒的に多いですね、やっぱりね。私、何で韓国嫌いがふえるか全くわかんないんですね。こんなに何か似た者同士で、お互いに傷をなめ合ってるみたいな感じなのに、何か、近親憎悪かもね。なので、こうでしょ。もう一個、こっちのオレンジのほうは多いというのは、これ、日本ですね。あと、トルコもそうだって聞いてますね。だから、OECDという先進国グループの中では、トルコ、韓国、日本が、男性が高等教育で女性をはるかに上回っている、そういうことが言えてるということ。

じゃ、何で女性は高等教育をほかの国って女性のほうが多いのっていうの、これはいろんな説があって、私もちゃんと調査したわけじゃないからわかんないんですが、仮説というか、こうかなというのは幾つか考えられるので。

一つあるのは、どこの国の会社も性差別ってありますよね。だから、女の人で学歴ないとさらにひどい仕事にしかつけない。だから、少し専門知識とか学歴とかあると多少はましになるじゃないですか。だから、例えば、特に、今、非正規ふえてますから、不安定雇用ふえてますよね、世界的に。そのほとんど女性ですからね。外国人ですから。移民労働者ですからね。そうなってくると、そういうハンディーを乗り越えようと思ったら、高等教育を受けて、何か資格ゲットとか、大卒ですとか何かしないとというそういう気持ちが働くのかなというふうに思っている。でも、日本はそうであるにもかかわらず、相変わらず男性のほうが多いですから、もうとにかく女は知ったこっちゃないってなっているんだよねってわかりますよね。

それがこれ見たらすぐわかるんですけども。この赤い、こっちは女、こっちは男。赤が大卒です。これも男性大卒ですね、赤ね。それで、これ、何かというと、正規従業員の比率なんです。正規比率、正社員の比率です。赤いの。それで、1992年から2008年までをとっているんです。この14というのは平成14年で、これが2002年、2012年か。2002年か。2002年ですよ。この2002年、どういう年かという、戦後最長の景気回復期の出発点。覚えてます、そんなときあったっていうの。えー、覚えてない、やっぱり。2002年から2008年のリーマンショックまでは、日本は戦後最長の景気回復期と、実は誰も知らないけれども言われていて、そして、いざなみ景気と言われていたんですよ。そうなんです。でもね、全然賃金に戻ってこなかったから、誰も気が

つかないというぐらい、景気回復だったんですが、でも、多少、これでもってちゃんと正規は回復してるでしょ。正規比率は。男性も女性——これ、男性。ところが、ほかの線を見ていただくと、これが短大かな。これが高卒。そしてこれが中卒ですよ。それ見たら、全然この2002年、振ってもたたいても回復してないでしょう。男性もちろん似たようなカーブですけども、でも、男性の高卒見てください。大して回復してないといっても、57%が正規ですよ。女性って34.6%でしょ、高卒。全然男女差があるでしょう。だから、要するに、今は、非正規がすごいふえちゃったから、学歴ないともう必ず非正規に行っちゃうぐらいの状況になっているんですよ。その非正規は不安定雇用で低賃金でしょう。もちろん、大卒に行ったからといって、正規になれるわけじゃないところがつらいところですけども、でも、少なくとも、大卒資格ないと、今、正規ではなかなかとってくれないような社会になってしまってるじゃないですか。昔は高卒で安定雇用ってあったでしょう。高卒だけ正社員ですって、もっともっとありましたよね。だから、女性でも高卒で入って、優秀な業績を上げて、課長さんになるなんていうのは、中堅企業では結構ありましたよ。私、そういう人いっぱい知ってます。非常に優秀で、課長になりましたと。でも、私、うちが貧乏だったので高卒ですみたいな女性は、80年代でまだいっぱいいましたね。それが、今や、もうこんなことになってしまっている。多分、これはグローバルでもそうなんじゃないですか。だから、大卒とか高等教育を受けておかないと、受けられるんだっただけですけどもね、もちろん。そうしないと、非正規しかないといけないから、不安定雇用しかないといけないから、ということで、女性は自分の性差別的な状況をカバーするために高等教育を受けておこうかなと思う動機が働いているんじゃないか。そういうような状況で、日本はそれもうまくいってないってことです。

それで、その結果、どうなるかという、給与所得のうち、これ、賃金、給料ですね。300万円以下が女性は66.4%もいるんですよ。男性も、最近貧困化が進んでいるんですけども、300万円以下は22.3%。そして、最近女が偉くなったよなとかって言われるんですけども、700万円超、3.3%しかなくて、そして、男性は21.0%の700万円超がいるんですね。だから、男性の場合、もうほとんどこうやって真ん中に固まって、一応はまだ悪くなったとはいえ。女性は、もうここからここ全部300万円以下ですから。200万円以下、40%もいるんですよ。どうやって自立せいでいうの。だから、男をつかまえるしかないんですよ。だけど、つかまえた男って、さっき言ったみたいに、大体もうこの辺ぐらいまでになっちゃってるから、若い人は。そうすると、大変じゃないですかっていうのが、今の女性の実態なんですね。そのことが実感を持って、どうも社会的に理解されてなくて、いまだに結婚すればいいんじゃないとか言って、だから、さっきのどこに男がいるってじゃんって話になるわけですよ。ということなんですよ。

正社員も差があるというように申し上げましたが、それはこういうことですね。なぜかという、多分管理職比率が、昇進がしない。あのね、高賃金というどんどん比率が減っていつていますよね。やっぱり能力給とか成果給とかが勢いを増してきています。そうすると、やっぱり昇進

しないとなかなか賃金が上がらないという社会になってきていますから、女性も昇進ある程度しないと、賃金上がらないんですよ、やっぱりね。しかも、そもそも低いのにって、そういうことですよ。だから、正社員でもそうなわけで。ところが、係長を見ましょう。13.8%女性。それから、課長は7.2、部長は4.9ですよ。こんだけしかいないんですよ。世界でILOという国際労働機関というのがあるんですけども、そこでやってる統計では、世界の管理職の比率の平均は3割です。女性管理職は3割。係長でも13.8なんです。何かこういって、私があたかも何かILOの、何なんです、でもね、私、うれしがつてませんから、言っときますけれども。悲しいなと思うけれども、皆さんにこの事実をお知らせするのはうれしくて、ちょっとこう社員には負けるんですが。13.8ですよ、でも。ちょっとはしゃぐでしょ、やっぱり。えーとかいって。

それで、次、これはちょっとやめましょう、飛ばしましょうね。

次が取締役なんですよ。実は、もう3割まで一応平均で世界の管理職係数は行ってますから、次のターゲットになっている改善目標は、取締役の世界になっております。取締役というのは、企業の役員です。そんなものに女を入れてどうするんじやと、私は記事で前に、2009年に書いたときにみんなに言われました。そんな雲の上の人に女をやったってどうってことないだろう、関係ないよと言われたんですが、じゃ、何でこういったものをやる運動が起きてるかという、取締役というのは、会社の頭脳部分なんですよ。だから、会社ってトップダウンだから、下から幾らいろいろ改善しましょうといっても、かなり時間かかって大変だし、聞いてもらえないことも多い。でも、社長が一声、鶴の一声でかなり早く変わるでしょう。そういうような役員会を構成している、その頭脳部分を構成しているのが役員会なわけなんですよ。だから、そこに女性を入れていって、その女性たちがその女性が働きやすい仕組みにしようよというふうに言ってくれば、もっと速いスピードで、一線の女性の働き方が変わるんじゃないかっていうそういう発想で、取締役会に女性をふやしましょうという運動が、今、あちこちで起きているということです。

ちなみに、ノルウェーの役員、取締役は、女性何%いるかって44%。これもじえじえじえですよ、本当にね。44%ですよ。あそこは、あらゆる部署で男女ともに4割下回ってはいけないという法律を段階的につくってきた社会なんですよ。つまり、人間の構成は男女ほぼ半々なので、どっちかに片寄り過ぎても、社会のバランスのいい意思決定にはならないでしょう。もちろん、男性が余り少なくてもおかしいし、女性が余り少なくてもやっぱり変だ。だったらどっちか4割を下回ってはいけないということにしておけば、人口の両方の意見がバランスよく反映される可能性は高いと、こういうような考え方だそうです。それやって、44%に持ってきたんです。ここだって、初めは全然もう日本と同じだったそうですよ。聞いたらね。私、2003年に見に行っただすけれども、これ。聞くと、やっぱりね、全然もう、特に大手企業の銀行とかトップは何それって感じだったそうです。そんな女はいないとかって言われて、女性団体たちは頭に来て、ノルウェーの経団連に当たる経済団体があるんですけども、経団連に当たる団体の役員のみならずで並んで座る、記念写真がありますよね、並んで、こう、ざーっと顔をそろえる。それがどっ

かに掲載されていたらしいんですね。それを大きく引き延ばして、ポスターにして「ノルウェーの恥」って下に書いたんですね。なぜかという、全部男だったからです。そういうポスターをべたべた張りまくって、こんな社会でいいのかみたいなキャンペーンをやったんですね。それで、でも、そうやって法律ができそうになったときに、その銀行のトップがそんなのいないと。どこにそんな女がいるというんじゃ、みたいなことを言ってきたんです。そしたら、そのときにはもう既にノルウェーの閣僚は男女半々ぐらいになってますし、そうなるって来ると、男性ももう頭変わってますから、いや、そんなこと言うんだったらね、今は罰則入れてなくて努力目標にしてるけれども、罰則入れるけどいいって言ったら、その人は、トップがげーとなって、え、それは困るみたいになって、それで、じゃ、探すって言って探したら、数カ月後に1人見つかって入ったというんです。それについて、どうして初めはいないと言ったのに、そんなすぐに1人見つけれられたんですかと聞いたジャーナリストがいて、それに対する答えは、探したらいたからというんですね。要するに、ちゃんと女何人とかやっておかないと、適任者は男の人だってもう思い込みがやっぱり人間ってすごくあるから、どうしても男性ばかり見ちゃうんですね。ふやしなさいよって、音頭をとっているだけでは、でもいないんですって言えちゃう。でも、4割にしるとか、3割にしるとかって言われると、どうしていないのかなとか、本当にいないのかなって女を一生懸命見るようになる。その中に、必ず何人かはいるんですよ。

それで、日本でも、実は、これはそんなに変な話じゃないんです。あそこの雪印っていう、ありましたよね、食品会社。あそこが、大分前ですけども、食品の何か日付偽装だけ。何か賞味期限の偽装が何かして大問題になったことがありましたよね。そのときに、反省を込めて役員会刷新というのをやったときに、1人女性を役員会に入れてるんです。でも、雪印って、食品会社どこもそうですけれども、女性はいっぱいいても、女性の管理職は本当に少ないよ、男性社会なんですよ、意外とね。だから、いないんですよ。どうやってその人を連れてきたかという、その人は、消費者団体のトップですよ。日和佐さんって、信子さんっていう有名な人ですけども、彼女を役員会に連れてきた。つまり、社外取締役です。これ、非常にリーズナブルで、もともとそういう食品偽装ですから、消費者に問題なことをしてしまったということですから、消費者団体のトップに経営陣に入ってもらって、それでその監視をしてもらう。役員会というのは、もちろんその会社を執行して動かすという機能もありますけれども、会社を監視するという、経営を監視するというの、もちろんありますね。だから、悪くないわけですよ。日和佐さんを入れてきて、1人入ったという事例があるんですね。

だから、ノルウェーも初めは、下には余りいなかった時代はもちろんあるので、社外取締役をどんどん連れてきて、NGOからとか。その会社に意見を言うってもらうために取締役会に入ってもらおうと。そういうことをやりました。そのうちに、下からも上がってくるようになっていくという、こういう変化ですね。スウェーデンは21.9、フィンランド16.8で、ずっと、ま、南アフリカが入ってるんですね、これにね。14.6%。だから、こんなアフリカの国も入ってますから、日

本がなかなか上がらないというか、下がっていくのは、ま、当たり前かもしれないというような感じなんです。これはトップ10です。

さて、お楽しみのボトム10です。ほら。いたでしょうって。12345ですよ。ボトム10がポルトガル、クウェート、オマーン、イタリア、ヨルダン、日本、バーレーン、アラブ首長国連邦、カタール、サウジアラビアですから、要するに中東の国がすごく多くて、それで、このことを発表に来たアメリカのCWDIという管理職をふやすためのNGOがあって、トップの人が東京で記者会見を2010年にやったんですが、そのときに言った言葉が、皆さんはね、中東は性差別がすごく激しくて、男女一緒にいちゃいけないと、席を同じようにせずという国だと思っているでしょう。皆さんの国は、実は、そこと同じなんですよって言われて、記者たちはがびんとなったんですよ。そういうような状況で、何でこうなのかというと、話は簡単なんです。さっきのノルウェーで見てもわかりますように、このことが問題なんだと誰も思っていない社会だからです。解決は結構簡単です。みんなは、これは問題なのかもしれないというふうに思っていれば、じゃ、ああしよう、こうしようという知恵はおのずとわいてくる。そしたら、その政策変わっていくでしょう。だから、今、いい悪い別として、女性役員入れる会社は少し出てきましたよね。それが本当に機能を発揮しているかということ、人選によりますから、えー何これっていうの、たまにありますけれども。でも、ま、女性は一応入れるというように言ってきたのは、それは問題なのだというのを、一応は形式的にせよ理解し始めたということの最初の先っぽですね。

だから、問題は、皆さん難しい、直すの大変と思っているかもしれないけれども、割と簡単で、問題なんだ、これはと。なぜかということ、日本は産業構造が転換している国の一つとなっていて、両方2本柱で働いていかないと回っていかないような社会で、いつまでも大黒柱を太らせていけばいいというようなことではやっていけない。大黒柱を太らせようと思うと賃金が異常に高くなってしまいますので、国際競争にさらに勝ちにくくなるんですよ。両方の中ぐらいの賃金で人が集まってそこそこになっていけば、そんなに1人当たり賃金は高くないわけですから。わかります。それ、シンガポールで知ったんですよ。シンガポールって両方で働いている社会なんです。アジアだけど。中流の人で両方働いている、結構。それで、その人たちのこと、高島屋というのはシンガポールに進出しておりまして、日本の当時の半分ぐらいの賃金なんですよ、週ベースでね。でも、すごいいっぱいお客さん来てて、いろんな、高島屋とか三越とか来てましたよね。高島屋の取締役のトップかな。そこのシンガポール社のトップの男性に、こんなところに出てきてペイするんですかって言ったら、彼が、いや、シンガポールはね、1人当たりの年収は日本の半分か6割ぐらいなんだけれども、その当時ですよ。でも、2人で働いている家庭がすごく多いから、その倍なんですよと。だから、消費の底が大変深いのだということなんです。だって、6割としても1.2倍、日本の1.2倍じゃないですか。だから、そういう意味では有望な市場なんですよって言った。そういうことなんですよ。だから、実際、名目的に賃金収入って6割しかないなら貧乏だなと思うけれども、2人働いている家庭がすごく多いので、実際は使えるお

金は1.2倍になっていると。国際競争から見たら、6割の賃金で雇えるということになるわけでしょう。そう思いません。わかります。そういうちょっとえって感じ、だまされた感じする。でも、そういうことでしょう。なんですよ。だから、みんな切りかえてきたの、仕方なくですけどもね。もちろん、女性の運動もありました。さっきのノルウェーもそうだし、これもそうです。

じゃ、何でそれがちっとも日本でこんな危機的な状況で、ちっともちゃんとまともな解決にならないか。見てください。日本の国会ですよ、国会。議員です。地方議員もそうかもしれませんけれども、とにかく少ない。女性が。これ、一番多いときの11.3%です、女性議員率。それでも、もうこの順位でいくと、1位ルワンダ56.3%。ルワンダですよ。それで、スウェーデン、南アフリカ、アルゼンチン、ドイツ、メキシコ、イラク、アラブ首長国連邦、カナダ。アラブ首長国連邦は、役員は少なかつたけれども、議員数は多いんですね。カナダ、英国、中国、イタリア、フランス、アメリカ——韓国が日本を上回ってる。それで、イランでしょ。なぜか。これは、この上のほうの国は、全部クォーター制持ってます。クォーターっていうの、割り当てって意味です。議員のうち何割かは、女性に割り当てますということをあらかじめ決めてあり、特に比例代表区では、入った票をその比例名簿に合わせて当てはめます。だから、例えば、女、男と比例名簿をつくっておけば、比例区のその票、入ってきた票は、半分女性議員に割り当てられていきますから、女性の比率はおのずからふえてしまう。なんでそれが大事かということ、小選挙区にしておくと、1対1ですから、最もたくさんとった人が勝つわけじゃないですか。そうなってくると、女性への偏見まだ強いですから、つまり、地盤・看板・かばんがない、女性には。だから、選挙、そんな強くはないわけですよ。強くないけれども、でも、女性がいたほうがバランスがとれるんだと判断するとすれば、比例区をふやしていくしかない。そして、それを候補名簿とかしていけば、女性は自動的に選挙民の偏見にかかわらずふえていく可能性があるということになります。理論的には。この国は、みんなやっているんです、それを何かの方法で。憲法を変えて3割というふうに入れたところもあるし、それから、政党別に失った比例区をこのところでやりますから票を入れてくださいねって有権者に言ってアピールをしたという政党型のクォーターがあります。

ということで、憲法型クォーター、政党型クォーターってことであるんですが、どれかを入れてるわけです。中国って何だと思ってしまう。あんな国でもクォーターやってるのかとお思いに——あんな国って言ったら、中国の方いらしたらすみませんということなんですが、でもね、ああいう共産党1党支配でしょう。だからえーと思うでしょ。でも、あそこは、全国人民代表会議、全人代という年1回、会議やってますよね。あそこの委員さんたち、議員さんたちは、2割女性って決まっているそうです。私も、えーそうなんだって、私もびっくりして、えーって思ったんですが。でも、2割ってね、余りよくないの、本当のことという。何でかという、ある組織の中で、その組織にその少数派が意思決定に影響をもたらそうと思ったら、3割は要するというセオリーがあるからです。2割は、いいようにいて、女同士の競争は厳しくなり、男の目を気にした女同士の競争は激化するんですよ、1割から2割って。日本の組織、全部そうでしょう。だ

から、ちっとも幸せ感がないんですよ、女性たち。ふやしたとか言われても、えーって。何、あれが一とか、そんなになるでしょう。そういうことです。とてもぴんぴんと何かわかるでしょう、ね。そういうことなんですよ。なので、本当は2割は余りよくないんですけども、でも、一応みんな3割とか2割とか入れてはいますね。だから、中国は21.3でしょ。ちゃんとね、きれいに出てますよね。

そして、イタリア、フランス。韓国は比例区、クォーター入れてるんです。実は。小選挙区はやってないから14.3になっちゃうんですけども、でも、比例区はクォーター入れてるんです。だから日本を追い抜いたんです。少ないとはいえ。

クォーターやってる国って、世界で100カ国ぐらい実はあるんですよ。100ですよ、100。なのに、日本ではクォーターなんて最近になってやっとちまちま言い始めましたけれども、全く誰も知らなかったし、新聞でも言わなかった。書かなかったでしょう。私ね、書いたことあるんですけども、書こうとすると、何かそんなのどっかの国の話だろうとかって言われて、余り、何かいい扱いしてもらえなくて、最近、政治部に女性記者がかなり、少しですけども入ってくるようになってきて、その中の人たちが頑張ってるようになって、大分人々の人口に膾炙するようになってきたという状態なんですよ。だから、ちょっとこっち行っちゃおうかな。

こっち、マスメディアやりましょうね。

つまり、日本の一番問題なところの一つ、いろいろ問題があるんだけれども、それは、現実を映す鏡であるはずのマスメディアに女性は非常に少なく、現実を報道に吸い上げていくパイプが壊れているといった言い過ぎですが、ゆがんでいるということですよ。

ちょっと見てみましょう。

新聞記者、これ、2010年だからちょっと前、4年前でごめんなさい。もっと新しいのあると思いますが、今、もうちょいふえてるかもしれません。確かに。でも、この4年前の2010年の段階で、この赤いところが記者全員のうちの女性記者の割合なんですよ。これが、15.6なんですよ。だから、2010年の段階で、女性記者が16%ぐらいしかいなかった。3割からは全然遠いというのはわかりますよね。それでもふえてきているんですよ、じわじわとね。でも、ふえ方がとても遅くて、16%でしょう。それから、これ、民放なんですよ、民間放送。これは、全従業員に占める女性の割合は、一貫して、今まで全くふえてない。もういいところついてますよ。2割、ほら、2割でしょう。3割行ってないでしょう。3割にするとね、変えなきゃいけないんです、いろんなことを。変えないで女いますよというのは、2割が最高、ですね。何を变えなきゃいけないか。例えば転勤をしょっちゅうする仕組みとか、不要な転勤はやめるとか、それはやっぱり抜本的改革ですから。女性ふえたら、でも、それやらなかったらもたない。でも、それって男性にとっても要らない転勤なくて済むようになるので、ワークライフバランスでいい生活できることなんですよ。だから、決して男性にとってもマイナスにならないと思いますが、要る転勤は、もちろんしなきゃいけないけれども、そんなにしょっちゅう何か忠誠心試すみたいにして、転勤、1カ

月ごとにするとか、1年置きにするということはないでしょう、そんな話。必要ないんだから、そんなこと。ヨーロッパでは、エリートの人がいろんな経験積むために、よく少数、家族帯同で転勤というのはありますよ。だけど、普通の中堅の人が、あちこち転勤して何か回ってね、飛び回って、何かないですよ。ていうのなんです。仕組みの問題なんです。これ、やっぱり女性、妻つき男性モデルですから、妻がいつもバックにいると思うから、そういう転勤頻繁にやったって、残業やったって別にいいか、誰も困らないよっていうふうになってるわけですよ。だから、これもきれいに2割になって、仕組み変わってないですね、多分ね、だからね。

すごいのはNHKです。NHKは、全従業員に占める女性の割合は、平成11年、99年から、8.7から徐々にふえていって、2010年に13.6。これも少ないんですが、もっとびっくりは、全管理職、専門職に占める女性の割合が、2010年でさえ3.8%なんですよ。専門職入ってるんですよ。管理職だけじゃないですよ。専門職といたら、記者とアナウンサーとかでしょう。プロデューサーとか。それで3.8。あの何か毎日朝出てきているあれは一体何なんだと思いませんか。いっぱいみたい、何か、ちりばめてる。でも、確かによく見てみたら、あ、使い回しが多くて、いつも同じ人が出てきますよね。ああ、そうか、3.8だもんなって私も思ったんですけども、そういうことですよ。だから、ゆがんじゃってるんですね。映してるのは。だって、こんなに今言ったのいろんな問題が出てきて、日本、本当は変わってるはずでしょう。何でもみな何かのんびり構えているわけっていうと、そういうところ、ちゃんと変えなきゃいけないんだよっていうことが浸透してないわけですよ。だから、こんなの女性問題じゃないんですよ。男性問題でもあり、社会問題でもあり、日本国家問題でもあるわけです。というふうなことが、全然浸透していない。

だから、オランダなんかは、さっき1.4って出ましたけれども、何でああなったかという、やっぱり70年代の末から80年代にかけて大不況。産業の空洞化。あそこも結構製造業盛んでしたからね。で、オイルショック。男性大失業時代。みんな失業手当をもらって暮らしていた。そういう状況になってしまって、女性が、ま、しょうがない、お父さんこうだし働くわとかいたら、何が問題かという保育園がない。専業主婦がすごく多かった国だから。ちょっと日本に似てますよね。だから、保育園がないんですよ。働けないでしょう。さっきも言いましたね。女性が働くための条件は保育園です。労働時間の短縮と保育園なんですよ。それで、それがいい。じゃ、労働時間の短縮やろうと思ったわけですよ。パートでも、同じお仕事だったら均等待遇。社会保険も全部つくってパートの質を上げた。しかも、その数年後には、自分で労働時間も選べる権利をつくっちゃったわけですよ。労働時間調整法という法律をつくって、自分が週3日働きたいと言った人は、3日働くのを会社は断っちゃいけないと。3日から5日にしたいですって言ったのも断っちゃいけない。だから、皆さんよく心配するのは、そんなこと言っただけ、パートじゃ食べていけないでしょ。3日から5日も断っちゃいけないんです。だって、労働時間は自分で選べるんだから。そういうことを言うと、会社が潰れると必ず日本人は言います。会社に

優しい国だし、会社が何にもない社会だから、福祉が弱くて。だから、会社潰れたらみんな困ると思ってますから、会社が潰れますってすごい顔、うちの学生もそう言ってますよね。先生はおかしいとかいって。会社は慈善事業ではないですみたいなことを言うんですよね。だから、そうではなくという説明をするんですが、要するに、そのときに、でも大丈夫だったんですよ、オランダは。倒産ラッシュ起きたなんて聞いてないでしょう。何で大丈夫だったかという、会社はできない理由を自分たちが立証して、こういう理由であなたの要求入れられないんですよってことを会社に立証責任がある。だから、私たちは、3日にしてくださいとか5日にさせてと言えればいいだけなんです。会社は、それを見て、うーん、ちょっとこれやっちゃうとこうこうこういう理由で今はちょっと無理だからごめんねというふうに言えばいいだけです。立証できればいいんです。すごくリーズナブルでしょう。だって、会社の情報知ってるのは会社しかないんだから、働く側で立証しろって無理ですよ、そんなね。ということなので、そうやって労働時間が短くてもちゃんとした働き方ができるようにし、しかも無期雇用ですね。期限がない。さっきのはEUですから。そうすると、奥さんが子供を育てながら、短時間で無期雇用で働く。しかも均等待遇。3日働けば5分の3あくというこういうことが定着していきます。

次に、男性は何を考えたかという、ああ、うちのかみさん、5分の3働くのかと。今、俺は5分の5働いてるけど、じゃ、うちも子供の世話したいし、子供可愛いから5分の4にしたいなっていう若い男性がふえてくるんです。それでも家計は3足す4で7じゃないですか。均等待遇ですから。だから、前よりもふえちゃってるでしょう。それで、男性も楽になって、子育てもできるようになって、家族が仲よくなり、そして5分の5から5分の7にふえたわけですから、それによって消費が活性化し、それまで大不況だったオランダが持ち直したんです。雇用がふえた。これがオランダの奇跡と言われている1991年ぐらいから話題になっていったものなんです。

だから、そうやってみんな苦勞しているんですよ、それなりに。大変だったんだから、オランダって。今でさえ、パートは均等待遇、オランダとかといってるけれども、本当に塗炭の苦しみですよ。アメリカもそうでしょう。うまくいってないところまだいっぱいありますよね、確かにね。大変な世の中ですから。だったら、できるだけ、よしましなことをするように考えていかなきゃいけないので、そしたらやっぱり両方が稼ぎ、片一方だめでも片一方残るみたいなのをしとく。結構大事なことで、アメリカは両方が働くようになってから、不況になっても出生率が下がらなくなってきたという報道が、さる新聞に出ていたというの、私、知人から又聞きなんですけれども、聞きました。なぜかという、片一方は残るから。失業しても。だから、子供を何とか産める、育てられる。パートじゃ無理でしょう。やっぱりちゃんとパートも均等待遇がないと。ということなんです。簡単なこと。

以上ですってことなんです、これが、きょう私がほとんど言いたかったことで、ここにいろいろ最後に皆さんのところにも、配ってないかな。このような、例えば、会社の実態調査、情報公開をして、ちょっとひどい賃金になっているとかいうのをみんなに知らせるとかね。それから、

保育所をもっとまともな保育所つくりましょうと。今のアベノミクスは、保育所つくるといって
ますが、まず質を下げて数をふやそうとしているので、これは余りやられると、お母さんは安心
して預けられなくなります。現に、1970年代は、そうやってひどい保育所ができたために、お母
さんたちはみんな預けるの怖くなって、保育園に預けたら子供がかわいそうというのは、そのと
きにできた思い込みなんです。まともな保育園だったら、そんなかわいそうくない。それから、
労働時間短ければ、そんなにかわいそうくないでしょう。一時、昼間に預けてもらって、かわい
がってもらって、先生に面倒見てもらって、教育してもらって、5時、6時に引き取りに行けれ
ば、そんなにかわいそうくない。でも、劣悪な保育園で11時、12時までいなきゃいけないとい
うのは、ちょっとかわいそう。それは、働いている者の問題であって、保育園の問題じゃないで
しょう。だから、保育園の質を下げて数をふやすというのはね、鬼門です。割りかし、実を言う
と。アベノミクスは、実はそれやろうとしている節があるので、要注意。危ないです。

柔軟な労働時間もやろうとしています。今、アベノミクスは。でも、それは、会社にとって柔
軟なだけであって、オランダのような働き手にとって柔軟な形じゃないですよ。選べないでし
ょう。ホワイトカラーエグゼンプションといって、残業代免除っていうの、今、また持ち出して
きていますよね。一遍反対でお蔵入りしたんですけれどもね。残業代払わなくて済んだら、何時
間でも普通の賃金で働かせられますから、だから、簡単に労働時間延ばせます。人1人雇うより
も、そのほうが安いから、そっちに行ってしまう。雇用ふえません。過労死がふえます。こ
れが、そのホワイトカラーエグゼンプションなんです、それが要するに企業にとって柔軟労働
時間ですよ。何時間でも働かせられるから。オランダ型のは、働き手にとって柔軟なんです。だ
から、私は選びたいですといえば、短い時間で帰れるわけ。その権利を規定しなければ意味がな
いの、今やろうとしていることは、企業にとって柔軟である。企業の都合のいい均等待遇。企
業はこれが、例えば経団連が均等待遇じゃない、同一価値労働同一賃金というものもあるんですけ
れども、同じ価値の仕事に同じ賃金。日本はちゃんとしてないんですよ。これ、先進国、結構
みんなやってることなんです、さっきも言ったように均等待遇一つですね。それについて、経団
連が数年前に出した報告書では、そんな均等待遇って何について均等かという、会社への同じ
貢献度だったら同じ賃金だって。同じ貢献度。そしたらみんな残業して、必死に貢献して、それ
が同じだったら同じ賃金にしてくれるわけ。そしたら女は全然不利じゃんって、こうなるわけ
ですよ。国際的基準では、スキル、責任、負担度、労働環境という客観的な指標で同じだったら
同じになっているんですよ。それ、日本って、えー、何か、貢献度で決めるわけっていうのは、
会社が勝手に決められちゃうってことじゃないですか、主観的に。貢献したかどうかんだから。
というね、怪しいものだらけ。言葉にだまされないでください。本当に危ないんだから。ですね。

それから、男性も含めて、やっぱり労働時間規制をしていかなきゃいけない。それで、欧州は、
休息时间というのを入れています。どういふのかというと、24時間のうち11時間は連続して働か
しなきゃいけない時間帯をつくっていて、どんなに残業が長くても、せいぜい13時間で帰らなさい

ねっていうふうに、何かもう横断的に決められているわけです。だから、野放しで何時間も何時間もなんていうのは、本当、歯どめは一応あるわけですね。これ、日本でもさすがに入れようかというふうに言い始めてきているんですが、さて、恐ろしいことが実は。産業競争力会議という安倍さんの肝いりの会議があるんです。経済活性化のためにつくったと言ってるんですが、そこである議員さんがその中の発言を読んでいたら、日本もそろそろ休憩時間を入れたいよね、欧州並みにと言って、おお、いいじゃない、やっと気づいてくれたと思ったら、でも、そのかわりに、1日8時間労働を規制緩和しよう。えーっていう感じですよ。わかります。1日8時間労働を規制緩和する。それで、休憩時間を入れるということは、1日13時間労働までいいということじゃない。ね。危ないでしょう、やってること。よく気をつけてくださいね、皆さん。本当にこれですから。だましのテクニックがすごいんですよ。

それで、女性議員のクォーター制、これは入れないと言ってますからね、アベノミクスはね。簡単です。入れません。まだ先の問題です。でも、これ早くやってくないと、一部の女性議員を一本釣り上げていだけだと、そういうのに都合のいい、今の体制の維持に都合のいい女性ばかり一本釣り上げられていきます。だから、女性議員なのに、生活保護たきばんばんやってみたり、女性議員なのに、尖閣列島に行って旗を振ってみたり、そういう人ばかりでしょう。それはなぜかというクォーターって3割やっぱり自動的に上げるから、一定数の中にいろんな人入ってきますからね。だけど、一本釣りしたら、それは自分たちに都合のいい女の人を入れて、秘密保護法のとときに答弁させたりとかするために使うだけでしょう。だから、それはやばいんですよ。ちゃんとクォーターにしてください。

それから、最後にこれだけです。もう時間も、本当、質問時間オーバーしてしまっごめんなさい。本当は半に終わろうと思ったのに15分もオーバーしてしまったんですけれども。でもぜひ言っておきたいので。

必要なことは、私たち女性のこれまで抱えてきた無償のただ働きの家事労働があります。育児・介護・家事です。こういったものをこれまで聞いたらもうおわかりのように、どうやって公平に分散するかなんですよ。なくしてしまうことはできない。だって必要な仕事でしょう。すごく大事な仕事ですよ。やれば本当にね、押しつけられなければ、楽しいですよ。押しつけられるから、もう苦しいんですけれども、なおさら、好きな人いっぱいいますよね、家事の好きな人って。でも、しかも必要な仕事です。人間の生を支える労働なんです、家事労働というのは。だから、これをどうやって分配するか。一つは、国が税金を介護施設や育児施設にもう少しちゃんとまともに出す。それによって、公的サービスによって、女性が必死になってうんうん言っている、お母さん、お父さんの介護とか、それから子供の、働くときの子育て、少し軽減してやる。Mのところですね。M字の、少し上げてやると。そういう行政、国の責務。もう一つが企業の責務です。ちゃんとまともな労働時間で人を帰してくれ。労働時間短縮とまで言わないですよ。8時間労働基準守ってやってください。それさえやってくれば、みんなもっとちゃんと家に帰ってでき

ます。夫もできます。2人でもって家事を分担できますから、楽になる。で、夫はそうやって労働時間が抑制されたらば、その時間を使って妻にできるものだけでもいいから家事をちゃんとしてくれば、妻はさらに楽になりますね。

ですから、行政——というか、国かな。国、政府だ。政府、企業、男性、この3者で女性が抱えていた家庭内の無償の家事労働をみんなで分担してくれば、女性に時間ができ、働きに行く時間ができるんですよ。そうしたら、女性はお金稼げるようになるでしょう。男性楽になるでしょうっていうね、オランダ方式ですね、言ってみたらね。スウェーデンも本当はそうですね。やっているところは、みんなそれでやっていますから。どの国も。労働時間短縮と、それから公的サービスの充実。そしてそれに伴う男性の支援。3つですよ。で、女性がお金を稼ぐようになって、税金を払えるようになるんです。税収がふえる。これ、スウェーデンがそうですね。スウェーデンは何で福祉をやっても赤字になんなかったかという、福祉労働のところは公務員並みになっているから、賃金は高くはないけれども、そこそこもらえて、その賃金をもらう女性がどんどんふえていったわけです。そうすると、新しい産業ができる。そして、そこから税金を女性が払っていくようになるわけです。それまでは、家庭にいた税金負担できない女性たちが、外に出て税金を負担し始めたので、税収がふえたんですよ。女性を納税者にする政策ですね。これをやんなきゃもうやばい。だって、少子化なんだし、いつまでも安くていいと言ってらんないでしょう。ということなんです。だから、これ、もうぜひこれを基盤にして考えてほしいということなんです。

以上なんです。

それで、実は、先ほどご紹介のあったこの「家事労働ハラスメント」という本は、最後の6番の家事労働の再分配施策ということについて多岐にわたって事実関係を取材しながら書いていまして、800円で安いので、ぜひ何かできれば、図書館にもあるかもしれませんので、買えとまでは言いませんけれども、もしよければそんなに高い本でもないということですね。

ということで、ご質問をお受けします。すみません。皆さんの時間を食ってしまつて。

○清田 質問のほう、もし希望される方いらっしゃいましたら、挙手のほうお願いします。

○会場 この年になったら、ちょっとついていけなかったですけども。

あれだけのハイテンポでお話しされる先生というのは、男性にもいないと思います。

○竹信 女性にも余りいないと思います。個性の問題だと思います。

○会場 私ちょっと思ったんですが、国会議員の女性議員が少ないという話のところでも思ったんですけども、あれは、自民党の候補者がね、今回、前回の選挙、圧倒的に男性ですわ。この比率がすごい少なかったですね。あれが、ほんで、当選しておる人多いから効いておるんですけども、そこから思ったんですけども、女性——先生らの望んでおられることのかなかなか進めない大きな要因にね、立場に固執するおっさん。森首相とかね、NHKの榊井さんとかね、ああいう人種が日本にはどえらいおると思う。

○竹信 多いですね。

○会場 その辺が欧米と比べてどうなのか。女性の地位を上げるためにはね、立場に固執するおっさん撲滅運動をやらないと、うまくいかないと思います。

○竹信 そうですね。ちゃんとハイテンポな話についてきているじゃありませんか。

そういうことが言いたかったんですよ。

要するに、そういうことです。欧州の男性は、そんなに欧米が立派な男性ばかりかと言ったら、余り私変わらないと実は思っていて、日本の男性も似たようなもんだし、いい人も悪い人もいるし、余り人種とか何かじゃないんじゃないかなと、国籍と関係ないんじゃないかと思っはいるんです。ただ、仕組みそのものが、やっぱり女性の力をすごい弱めるようにまずできて、もともとそうだったところを、そういう知識がうまく広がって、女性にも広まってないので、それ、やり返すためのネットワークが女性の間で非常に弱いんですよ。私、やっぱり男性を変えるためには、女性のネットワークをちゃんとしておかないと、その力関係なんですよ。すごいこと言うようだけれども、やっぱり力関係、物事は全て。だから、女性がネットワークをつくって、私たちはこうしたいんだから、あんたたち何とかしてくれと。さっきのノルウェーの国の恥だみたいなああいう運動を何かつくっていくような基盤をつくらないと、男性も変わらない。変わりたい男性がいても、大きい仕組みが変わらないので、しょうがなくそれについていかなざるを得ないわけです。何でそうなっているかという、女性が大きい仕組みを変えるだけの力や仕組みを持ち切れてないからです。女性もまたそれがないために、気が弱っていて、何か男性にこびるしかないかなとか、何か男を立ててあげるもんよとか、そういうことをいってないといけなわけじゃないですか。だから、ネットワークつくりましょうと、私は、実はひそかに思っているんですよ。もうそろそろつくってもいい。全国ネットです。

アメリカには、全米女性協議会だけ。ナウ、NOW というのがあって、そこで選挙のたびにこの政策をやらなければおまえら落とすというのをやってるわけですよ。推薦候補出したり。そういうようなのを全日本というか、オール日本でつくっていく工夫は、もうちょっと真面目にやないと、どん詰まりですよ。どんどんだめになっていってるし、ということ。それをやっていく必要がある。

だから、今おっしゃったとおり、変なおっさんがというか、固執するおっさんがいるからだと言えはそれとおりでだけれども、固執するおっさんってどこの社会にもいて、私も世界おやじ同盟って言うんですけども、そういうのを何とか国際おやじ同盟でもいいんだけれども、国連行くと大体そうですよ。イスラム系の人が出てきたら、同じようなことを言うんですよ。森さんそっくり。もう、森さんとモミーにそっくりで、それで、私、国際おやじ連盟って呼んでるんですけども、そういうような人たちがやり返すまた国際女性連盟みたいなものがあるわけですね。それを日本でももうちょっと真面目につくっていくと。地域の女性団体でお互いに呼びかけあって、もっと広い全国的なその連携ネットワークに点をつないでいくとか、何かそろそろしないと

ね。男性も助かれないですよ。と思っています。

○会場 ありがとうございます。

○清田 すみません。ほかにいらっしゃいますでしょうか。

大丈夫ですか。はい。

○会場 伝統的に、もう今まで女性の担ってきた、要するに育児・介護とか、そういう家庭の仕事というものは、当然もう労働としての評価も何もしないで、もう空気みたいな存在であるのが当然やという男性——男性もさることながら、女性の中にもそういう意識があって……

○竹信 ありますよね。うん、あるある。

○会場 それが、それで支えられてきたのにもかかわらず、そこに評価が与えられてなかったから、女性のほうも、自分の労働は、自分の人間性が確立できないということもあったわけですよ。だから、これからは、一番最後の家事労働の再分担、それが私一番ぴんと来たんですけども、このさっき先生おっしゃったように、育児・介護というその今まで空気のような存在だったこういう問題に、それこそ価値を認めて、政策的にも、世間も、人間全部が、男性も女性もそれに価値を認めて、それでもうちょっと介護している人とか、保育園の人とかにレベルアップしてですね……

○竹信 賃金を上げるとか。

○会場 そうそう。生きがい、生きがいもさることながら、賃金もレベルアップして、そういう社会にしないと日本はだめだと思いますね。

それと、今、世界的に何か、さっきおっしゃったように、世界に労働が、日本の今まで持っていたいいところを、みんな世界に分配して、どうしてもここは日本でなくちゃいけないところを日本でするよって。せやけど、それは、もう何%かもないわけで、向こうの人は向こうの人で、その中でまた頑張ってる日本の持っているそういうものを自分たちで開発するじゃないですか。そうすると、もう日本って、何か、今までは何か私たちの年齢っていうのは、もう右肩上がり、漠然とした物すごい希望があったわけですけども、ここへ来て、人口は減るわ、結婚はしないわ、何か物すごい経済もダウンしそう。何か先に明るい見通しが立たない。そしたら、これから日本はどのような社会になるんでしょうか。

○竹信 それは、あれですよ。要するに、そういう変化に合わせてみんなが生活して行ける仕組みを考え直すしかないのに、相変わらず経済成長がずっと要るんだとか、人口ふえなきゃどうしようもないんだとか。シンガポールなんて、人口少ないですよ。で、結構豊かですよ。それはそれに見合った豊かになる方法を必死でみんな考えてるから。

○会場 そうだと思いますよ。だから、今……

○竹信 過去の夢にしがみつかないことですよ、はっきり言って。

○会場 人の力でやっていたものを、物すごく機械化されてるわけでしょう。そしたら、もうちょっと人間としての幸せを追及するような……

○竹信 機械化したのに関係ないんですよ。

○会場 あ、そうなんですか。

○竹信 もちろん、機械化されたことによって、その分が減っているというのはおっしゃるとおりなんです。だけど、今やってるやり方というのは、いろんな国に新しい何か産業をつくることにみんな必死になっている。つまり、製造業逃げちゃっているの、機械を使った製造業は。どういことをしてるかという、例えば、アメリカとかイギリスが何で金融サービス、金融サービスとって、リーマンショックのときに大打撃を受けちゃいましたけれども、あれは製造業が逃げちゃったからですよ。だから、金融というのはサービスで、頭があればできるんです。だから、金融サービスをとにかくつくって、それで何とかそこでいろんな商品の開発するとかして、金融立国にしようと言ったのがアメリカとイギリスなんですね。それが完全に成功しているかどうかわかりませんし、新しいひずみ生んでますよ、もちろんね。でも、一生懸命それやろうとした。それから、ヨーロッパのブランド物というの、あれもその一つですよ。あれ、製造業と思っているかもしれないけれども、あれは情報を売ってるわけでしょう。例えば、何だろうな。ハンティングワールドの何か製品がいいとかさ。あれはただの皮とか何かじゃないでしょう。その製品なんですよ。それを高く売りつけるということをやって、高くても売れる物をつくらうとしたわけでしょう。そのために、ブランド管理をして、値段が下がらないように一生懸命やってるでしょう。番号打ったりして。あれは、その一つの何か、脱出作戦なんですね。だから、そうやって売れる物は何かということを考え、そのときに人を大事にしながら売れる物を考える。今みたいに、人件費どんどん下げていって、とにかく、だって、中国って日本と比べてすごい賃金安いですよ。あれと見合うまで下げろっていったら、日本はもうみんな死にますよ。方向を間違っているんですよ。楽かもしんないけれども、そのほうが。だけど、そうじゃなくて、高くても売れる物をどうやってやるのと。それで売れなくてお金がない人は、どうしたらもう少しましに暮らせるのとか、そういうことをヨーロッパはもう必死になってやってた時期があるんですよ。それでもあんな、何かひどい今騒動起きて、経済危機起きちゃいましたけれどもね。でも、やってましたよね。そういうのは高く売っても売れる物をつくるというのは一つの方法で、もう一方では、そういう産業に従事できない普通の人ってやっぱりいるわけですよ。そんなにすごい物つくれないとか。そういう人たちは、その貿易による上がり税を税金なんかで少し補助ももらって、ま、いったら日本の生活保護みたいなものですけどもね、そういうような支援をもらいながら、お金はたくさん使わないで済ませるような方法で、物々交換のコミュニティーをつくってみたりとか、野菜つくってお互いに物で交換したりとか、近所で小さい経済圏つくって暮らすとか、そういうのありましたよね。私、95年デンマーク行って、こうやってやってるんだって思いましたけれども。そういう2つ方法があって、その組み合わせなわけですよ。しょぼしょぼやってるだけでは本当に貧乏になっちゃうので、稼げる人もつくんなきゃいけないんです。それが要するに価値が高い物をつくれる人たち。その場合の税金、稼いだものを税金でみんなて分配

し合うという、そういう共同性ですよ。日本では稼げる人は全部自分の懐ろに入れてしまったり、海外投資をしたりしていると。所得税の最高税率も法人税も下げたりでしょう。それではお金が低所得者に回る再分配ができないんですよ。もっとみんなが、しかも誰もが食べていく権利があると。

○会場 もうちょっとその産業構造を変えるべきなんですね。

○竹信 そうです。もっとちゃんと変えるべき。変なふうに変えるから、また。だから、そこ難しいんですよ。なので、そここのところの勉強を、もっとみんなで、身近で知って、こっちの方向で、せいぜい自分の市町村、身近なところでも、こういうようなことを起こして行って、そこに仕事こうやってつくろうとか、そういったような勉強会みたいなものとかを、もっとネットワークをつくって、そこに女性がきちんと噛んでいく、いい意味で噛んでいくというようなことができた一番いいと私は思っています。もっと勉強しましょう。だまされないようにしないと、大変なことになりつつありますので。

○会場 ありがとうございます。おっしゃるとおりです。

○竹信 ということですね。

何か、ハイピッチと言いましたけれども、これだけの量をしゃべろうと思うと。これでも足りなく。というのは、なんですよ。何でこんなに早口になるかということ、もともと生まれつきというのものもあるんだけど、要するに、ベースにしている情報が違い過ぎて、全部言わないとわかってもらえないじゃないですか。1個だけ、クォーター制だけしゃべったって意味わからないでしょう。大抵、来る講師ってゆっくりしゃべる人はね、クォーター制だけしゃべるんですよ。皆さん、クォーター制はいい制度です。そんなもん、だって、何で要るかわからなきゃ入れられないだろうと思うから、産業構造だとか、エズラ・ヴォーゲルだとか、いろんなことを言わなければいけなく。それを90分でということになってしまうので、すみません。でも、大体わかっていただけでしたねということ。

きょうはどうもありがとうございました。(拍手)

○清田 どうもありがとうございました。非常に精緻な、説得力のある講演だったと思います。私もこの講演、公開講座、7回か8回聞いておりますけれども、きょうが一番講師の方がお話しされながら、聞いてらっしゃる皆さんがうんうんそうだねとかって相づちが一番多く聞こえた講演会だったかなと思います。

ちょっと気になるんですけども、一番お若い方、何か質問はないですか。

お若く見えるんですか。

○会場 見えるだけで。

○清田 いいですか。

○会場 あ、すみません。しょうもないことなんですけど、官製ワープアっていますよね。

○竹信 はい。

○会場 官製……

○竹信 官製ワーキングプア。

○会場 はい、そうです。

すごい、はっきり言って公務員ってかなり給料男女ともにいいじゃないですか。でも、そういう非正規の人は物すごい……

○竹信 安いですよね。

○会場 ええ。あれってどう——あれぐらいから本当変えていかないと……

○竹信 そうですね、あれ、すごく大きな問題ですよ。公務って、割とその各地域の主要産業なので、そこところが悪いと全体確かによくはないというの、一つもちろんあって、それで、変えていくためには、一つはやっぱり税収ふやさなきゃいけないという大前提もあるんですよ。税収は、さっき言ったような理由でどんどん減っているでしょう。だけど、その乏しい中で、まず乏しいということ分かち合って、わかり合った上で仕事に就いている人には、そんなに大きい格差つくらなくて、もう一回がらがらぼんというのを少しずつでいいから、急にやったら、確かに上のほうの人たちは生活設計狂っちゃいますんでね。簡単にはできないというのはそのとおりなんですけど、少しずつやっていくということをしていかないと、ちょっといい公務はできなくなっちゃう。公務が劣化しちゃうんですよ。だから、住民にとっても非常によくはないことに、結果的に、公務員たたきやってるうちに、公務が劣化しちゃって、何でこんなサービスしかできないんじやっていうのは、私、非正規なんですって。ハローワークの6割非正規って知ってました。そう。すごいでしょ。そんなになっちゃってる。一線のお世話をする公務員から非正規化し、安くしていく。首長みたいなのは高いじゃないですか。こういうとまた何かあおるみたいでやなんですけども、何かやなんですけども、余り私も好きじゃないので、誰かが高いはずいとかいうのは言いたくないんですが、でもね、やっぱりもう少しそういうところも目配りをしていて、皆さんも一線の方が一番、一線の公務員が一番住民サービスにとっては重要なのに、何でこんなにひどい目に遭うのっていうの、やっぱりちょっと思いますよね。そういう発想で、おっしゃるとおりいいポイントで、そこも変えていかないと地域変わらないです。非正規で不安定で、もうしょっちゅう変えられちゃうみたいなたちに公務を担わせていて、いい地域のサービスはできないので。だから、住民の方もそういう方面から、単に公務員ただだけじゃなくて、そういう方面から建設的な批判と提言をされていく。非正規の公務員助けてあげるとか、そういう感じのムードができると、上の人も自分のお金出さざるを得なくなってくるときもあるので、それはいいかなと思いました。はい、ありがとうございます。

○清田 最後に私のほうから一言だけですね。先ほど、共稼ぎでお母さんが働きに出ると子供たちがみんなぐれちゃうとかって話ありましたけれども、竹信さんの一人息子さんは、お母さんのご努力、ご助力もあったと思うんですけども、立派に成長されて、今、札幌で弁護士をやってらっしゃいます。立派に子育てをされたという証明だと思いますので。

改めてきょうの講演のお礼も含めて、厚い拍手をお願いいたします。(拍手)

○竹信 どうもありがとうございました。

○清田 どうもありがとうございました。

○竹信 先生、ありがとうございました。

○司会 すみません。定刻の4時過ぎておりますので、終わりにさせていただきます。来週、この3回シリーズの3回目は本学の人間科学部教授の室住が担当しますので、またよろしくお願ひします。

今日はどうもありがとうございました。(拍手)

本稿は2013年度帝塚山学院大学・財大阪狭山市文化振興事業団主催国際理解公開講座(後期)「日本人女性の自立を考える ～ウーマノミクスの足元～」における講演をまとめたものである。