大阪公立大学
Osaka Metropolitan University
学術情報リポジトリ

ジェンダー平等の達成と課題：国内を中心に(第5回講演　世界女性会議・北京から15 年 ～女たちは今…～(2))

メタデータ	言語: Japanese
	出版者:
	公開日: 2013-01-29
	キーワード (Ja):
	キーワード (En):
	作成者: 竹信, 三恵子
	メールアドレス:
	所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/12696

第５回講演（２）
世界女性会議・北京から 15 年 ～女たちは今…～

ジェンダー平等の達成と課題

～国内を中心に～

竹信　三恵子

みなさん、こんにちは。竹信です。実は、私は去年の11月に「女性活用小国のカルテ」という名前で、日本がどうして女性の登用度が低いのかという連載を勤め先の朝日新聞でやりましたので、それを資料として付けています。この連載の中で毎回、いまの日本の登用度の現状についてのグラフや表を入れていますので、それも後で参考にしていただければと思います。

１　法律は整備されたが

１．１ 得られなかった達成感

一言で言うと日本は、北京の世界女性会議前後くらいに、かなりいろいろ法律的な整備を行ったという印象はあります。たくさん法律もできました。

1985年には「女性差別撤廃条約」が批准され、「男女雇用機会均等法」もその整備のためにできて、職場の男女平等は法的に実現したと言われています。家庭科の男女共修が行われ、「国籍法」の改正で「父母両系血統主義」になったとか。父母両系血統主義というのは、つまり、子どもはお父さんのものだったのが、お母さんも大丈夫という、大ざっぱに言えばそ

ういうことです。国際結婚のときに父親が日本人の場合は日本国籍をとれるけれど、母親が日本人の場合は駄目だったのが、そのどちらかが日本人であれば日本国籍をとれるようになった。

このように、男の方に寄るのではなく両方とも均等に権利を認めるという、男女の対等な関係が目指され、いろんな整備がされました。2001年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV 法）」が施行されました。2000年に「介護保険法」。これは一応関係ないみたいに見えますけれど、介護の社会化で、「嫁の福祉」からの脱却を目指したのだというふうに言われています。1999年には「男女共同参画社会基本法」もできて、確たる成果を上げているかのように見えるということです。

ところが、何となく上昇感がないというか、達成感がないというか、しょぼんとしている。これは何だろうというのが、私がここのところずっと疑問に思ってきたことです。かたちから見れば、日本の女性は、女性会議や「国連婦人の10年」を通じて、いろんなことを達成して、「女はもうこれ以上いろいろならなくてもいい」なんてバックラッシュの人たちが言っているくらいです。「なり過ぎだ」という声もあったりするわりには、何でこうなのと。

１．２ ジェンダー・エンパワーメント指数「日本は57位」

その、何でこうなのというのが、資料の朝日新聞連載「女性活用小国のカルテ」で取りあげた、女性の活躍度を示す「ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）」にあらわれています。GEMは1995年の北京の女性会議の年に国際的な女性の活躍度、登用度をちゃんと評価しようということからできて、それで国際比較が始まりました。資料の連載に書きましたが、GEMは、女性国会議員の比率、管理職比率、男女の賃金格差などでとっていて、女性比率が高ければ高いほど順位が上にいくというものです。

GEMの順位表で見ますと、１位がご存じのようにスウェーデン、２位ノルウェー、３位フィンランド、デンマーク、オランダと、いかにもありそうなところがずっと上位にきています。日本はというと、ずっと下がって54位がホンジュラス、55位ベネズエラ、56位キルギス、57位日本と、こ

ういう状況にあるんです。

日本のGEMは、1995年に116カ国中27位だったのがずっと下がって30位とか40位になって、ついに2009年には57位になった。だんだんよくなって100位から57位になったのならよかったのですが、27位から下がっているという現状です。あの法的整備はいったいどうしたのと、そういう疑問です。

実感としても、女性はすごく活躍するようになりましたし、女性初の何々とかいっぱい出て、それこそ学長さんになる方も出ました。昔だったらそんなことはあり得なかったのです。私の若いころは女性の学長さんなんて「えっ」という感じでした。私はいま編集委員をやって論説委員も兼務ですが、女性でその両方兼務というのもたぶん初めてでしょうか。編集委員や論説委員をやること自体、私の若いころには、すごいという感じだったわけです。

管理職も最近ちょっと増えたといいますが、それにしても何か上昇感がない。これは何かというと、たぶん二極化していて、上の方の人たちは確かにかなり活躍できるようになっているのですが、二極化の下の方に行った人が、ものすごくしらけ感を味わってしまい、一緒に上がっていない。中流が分解している。中くらいの女性が、むしろ二つに分かれてしまっているという感覚です。

国際会議にも女性がどんどん出て行っています。そういうところに日本人も行ってNGOで活躍しているのは、ちょっと前に比べたらすごいなと思うのです。でもそれが、経済的にあまり恵まれなかったり、そんなに偉くなれなかった人たちのところに行くと、まったく何の影響もなく、みんなしらっとしている。

昨日も、離婚した若いシングルマザーが子ども二人を置き去りにして家に帰らず、死なせてしまった事件が報道されていましたが、孤立して助けを求める方策も考えられず、すべてをほうり出してしまう心理状況に追い詰められた女性を、支えていく施策がほとんどないまま、こうした事件がむしろ目立って起きている。孤立している女性がいっぱい増えている。その落差はなぜなのか、これが私がずっと抱いている疑問です。

１．３ 議員ゼロの壁なお厚く

資料の連載２回目に女性議員を取りあげました。GEMがすごく低い理由は、おもに意思決定のところに女性の議員が非常に少ないということです。連載の後の回で出てきますが、男女の賃金格差が大きく、女性管理職比率も非常に低いです。この資料で見ても、まだまだ女性の区市町村議ゼロの議会比率が高いところがこんなにたくさんある。

沖縄で56パーセントも女性議員ゼロの議会がある。青森も50パーセント。そのあと鹿児島、熊本、高知と続きます。福井県は女性県議ゼロです。都道府県では、頑張って女性県議を増やしていった成果が多少あって、ついに福井が残るだけになりました。このあいだ福井県の県庁に電話して「まだ福井はゼロですか」と確認したら、すごく嫌そうな声で「まだゼロです」と言っていました。そういう段階なんです。「えっ」とやはり思います。

１．４ 女性取締役の比率も下位

もっと哀れを止めるのは、この連載の３回目に取りあげた企業です。企業の管理職に女性が増えたと言っていますが、まだまだ非常に少ない。メディアは騒いでいますが、ちょっと増えただけです。2008年の段階の数字ですが、係長級で13パーセント、部長級４パーセントという数字が出ていて、取締役になると本当にもう、「えっ」というくらい少ないわけです。

取締役なんてすごく偉い人で、女性の地位に関係ないのではと思うかもしれません。

女性取締役の比率をあらわすグラフを見てください。統計のある35カ国・地域中、上位６カ国にはノルウェー、スウェーデンなどが挙がっています。ノルウェーの企業では女性取締役が44パーセントいるということで、これは法律で４割以上と決められているのです。一生懸命増やしたのです。スウェーデンは21パーセントです。

ずっと下がって下位６カ国が出ていますが、これはすごいです。ヨルダン２パーセント、日本1.4パーセント、バーレーン1.0パーセント、アラブ首長国連邦0.8パーセント。「日本はアラブか」という感じの順位になっています。日本の人は「イスラムの国は男女の格差が激しくて、女性は抑圧

されていますよね」なんて、うれしそうによく言うのですが、「見てくれ、この日本の数字を」というのが私の驚きです。

それで、賃金はもちろん、先進国中最大くらい男女格差が大きい。パートタイマーの時給も男性社員の40パーセントです。パートになると、半分以下という時給になっているのはご存じのとおりかと思います。

１．５ 高等教育の男女格差

教育はほぼ平等かと、みんな自信を持っていたはずですが、その教育についても男女平等度を示すジェンダーギャップ指数で見ると、134カ国中75位です。このことは連載５回目に取りあげています。

私たちは「学校を出るまでは平等だけれど、学校を出るときに初めて差別に突き当たります」なんて、よく言っています。だけど「これは何」という感じです。中身を見ると、高校までは男女は同じくらい教育を受けています。進学率はあまり変わらないので、男女格差がほとんどなくて１位です。先進国はほとんどそうなので、１位がずらっと並んでいるわけです。ちょっと差が出ると、ばんと順位が下がる、そういう状況です。

それで、何で差が出てくるかというと、高等教育のところで日本が98位になっているためです。ここで言う高等教育とは、短大や４年制大学のことです。

連載にのせた、４年制大学のグラフをまず見ると、男性がずっと女性を上回り続けています。10ポイント程度くらいずっと差がある。一時期、短大が多くて、女性も短大には多いので、それを入れるとけっこう差が縮まると言われていたのですが、いま短大への進学率が低下傾向にあります。というのは、短大を卒業しても雇用が派遣社員などで、そんなにメリットがなくなってしまったからです。短大に行くなら専門学校に行くという状況になってしまった。

４年制大学と短大の進学率を足して、一時期女性の方が多いときもありましたが、いまは短大への進学率が減って、４年制大学は相変わらず10ポイントくらいの男女差があるので、男性の方が高等教育にたくさん行っているという結果となる。こういうことで、その差がどんどん縮まっている

他の先進国に比べると、遅れをとっている。

２　遅れたままの社会構造

２．１「女は安い方がいい」のまま

日本はそれなりに法律も整備し、活躍する女性も以前に比べたらずいぶん出てきていますが、女性活用の度合いがはるかに進んでいる他の国々に較べると変化が遅いです。だから順位がどんどん下がっている。それは何なのか。たぶん日本社会は、女性を安く使って社会発展をするパターンからいまだに逃れきっていないということだと私は思っています。

もともと私の専門は、先ほどご紹介いただいたように雇用や貧困です。最近は労働を中心に取材しているので、経済的なエンパワーメントや労働の活用度の方に関心をもって見ています。すると、やはり「女は安い方がいい」という活用の仕方が基本にあり、そこから逃れきっていないのです。日本はずっとそうです。問題は、男性ももちろんそうなのですが、日本の女性が、自分たちがそのように使われているのに、日本はそういう社会なのだという認識が薄過ぎることです。

私たちはこれまで確かにいろんな法律をつくってきたし、かなり一生懸命後押しをして変えてきたのは素晴らしかったと思います。けれど、「私たちは何ものなのか」という真剣な問いかけがどうも足りない。「日本の女は偉くなったのよね」ということだけで満足しているケースがあまりにも多いのではないかという印象があるわけです。

では、日本はどういう社会なのかというと、男性に女性を養わせて、それで女性が福祉に回って、福祉を無償で安く行う社会なのです。だから、女は安い方がいいんです。その分、社会保障のお金が少なくていいのです。

日本の社会保障の対GDP 比は、先進国の中でアメリカに次いで低いです。大きい政府とか言っているけれど、ほとんど年金に回っているだけで、社会保障のほかのところにはあまり行っていない。だから育児支援の保育園もいつも足りないと言われ、なかなかそこにお金が回らないし、教育費にもちゃんとお金が回らない。そういうことが横行しているので、女性が

外に出て活躍しようと思っても、それをサポートする社会的な支援にお金が回っていないのです。

それを要求すると、「いや、そこは女がただでやるんだ」と。そうやって社会保障を安くしないと国がつぶれるというふうに、ずっといろんな人が思い続けている。女性自身も、ひそかにどこかで思っている。いまだにそういう社会構造なのだと思うのです。

２．２ 会社人間モデルを温存・強化した「男女雇用機会均等法」

1985年は、女性をちゃんと活用するために「男女雇用機会均等法」ができた年だとみんな思っているし、日本の職場の男女平等はできたと思っている人は多いと思います。実は、この法律そのものが、そういった構造を温存してしまったと私は考えています。

というのは、「男女雇用機会均等法」は女子保護の撤廃と抱き合わせに行われています。女子保護というのはそれまで、女の人は子どもを育てなければいけないなどいろいろあり、母性保護もあって、深夜勤や夜勤はさせない。女性だけにそれを保障するということで、ある意味では確かに男女分業を肯定していた制度です。だけど、それをどう変えたかというと、「男と同じように深夜も働け」とか、「休日も出ろ」とか、「そうしないと男と同じにしてやらない」という方向を受け入れてしまったということです。

ヨーロッパ諸国の仕組みでは、男女共通の労働時間規制がかなりきっちり行われている。だから、無償労働かもしれないけれど、男性も育児や介護の方に進出できるわけです。ところが日本では、男性はとにかく長く働けと言われる。長時間働く男性に女性が合わせることを肯定し追認してしまった。これが最初の「男女雇用機会均等法」の枠組みです。

そのことも、わりと認識されてなくて、私の後輩の女性なんかが、「竹信さん、私たちちっとも幸せになりませんでしたよ」と、うれしそうに言うわけです。「男女平等で、かえって不幸せになりました」と言うのは、バブルのときに就職した女ですよ。（こんなことを言っては悪い、バブルの人すみません。）つまり、就職で苦労していないのでぴんときていないのがまず一つあります。それから、教えられ方が悪いので「平等になった

ら大変になった」、「不幸せになった」と後輩は思っているのですが、私は「それは当たり前でしょう」と言いました。

要するに、本来なら男性を女性並みにしていくという労働改革をしなくてはいけなかったときに「男性のように働け、働け」と言ってしまったので、当然、育児や介護を抱える人は落ちてしまうわけです。そういう仕組みになっているから職場参加できないのです。「当然駄目になるでしょう」と私が言うと、「ええっ」と後輩は驚いていました。「そんなので驚くなよ」と思うのですが、そういう情報も与えられていないのです。

２．３ 均等法後に激増した非正規雇用

それで次に何が起きたかというと、女性の非正規雇用の激増です。「正社員になりたければ家族を捨てて同じ長時間労働をしろ。」でも、そのときの正社員のモデルは、専業主婦などの妻が家庭でバックオフィスをやってくれる男性なのです。これが前提になっている働き方でなければ「正規の労働でない」と言っているわけです。これって、本当に怖くないですか。

正規の労働がいいと言うのは、べつに正社員が偉いからではなく、無期雇用で安心して働けて社会保険などの最低限の安全ネットがついているからです。それなのに、家庭を捨てて長時間労働しなければその権利を与えないに等しいことを設定したというのは、実は真っ青な話です。

結局、そのような働き方についていけなかった人たちは、「しようがない、子どもがいるんだから」と言って辞めて非正規雇用になる。賃金半分、社会保険も健康保険もなしで、「欲しければ夫のをもらいな」とか言われてやっているから、働き手として自立できないのです。だから賃金格差が広がっている。それがさっきの指標にあらわれています。

２．４ より多くの女性を意思決定の場に

女性議員が意思決定の場にいないというのはどういうことか。

経済力というのは、政治的パワーの源泉です。だから、男性にお金をもらっている人は、自分の力で打って出ることはけっこう難しい。もちろん人間力とか何かで、専業主婦でも夫をいてこまして「私は行くわ」とか言っ

て、すごくパワフルな人がいます。それは、その人が持っている、固有の人間力のすさまじさで、ちゃんと折伏していることなので、素晴らしいことだと思います。でも、そうではなく、普通、「誰が食わしてやっているんだ」と言われると、出て行って選挙運動をするなんていうのは、「ちょっと乱暴かな」と引いてしまうことがある。DVに遭っても、逃げるときに経済基盤がないことがすごく不安の種になって、そのために引き止められてしまって、自己決定しにくいことがあるわけです。

選挙資金だって、経済力が低い女性からは集められない。そうなると、選挙に打って出るのもけっこう大変です。しかも、女性は、社会に出るときには、家族の説得から始めなければいけないから、家庭と社会の二つの山を越えなくてはいけない状況になるわけです。女性の場合、政治的パワーをなかなか発揮できないということが続いているのです。

取締役についても、「役員会なんかに女がいたって関係ないや」と言う人が多いと先ほど言いました。なぜこのことを話題にするのかというと、それは企業の頭脳部分が役員会だからです。企業の方針決定をするのが役員会で、「うちの会社で女性を何人採ろう」とか、「女性が働きやすい仕組みに変えよう」というのも、基本的にトップで変えるとすごく早いのです。でも、日本の会社のトップは、下から上がった男性ばかりなので年配男性がすごく多い。だから、改革が大事だということは思いもよらない。

そんな役員会に社外取締役として参加した坂東真理子さんが言っていましたが、遠くの社外から「もっと女を増やしてください」と言っても、聞いてくれない。「そういう話もあるだろうけれど、うちは関係ないよね」とか「けっこう努力していますよ」で終わってしまう。けれど、役員会に出て社長たちの顔を見て、なぜ女性の登用が大事かについて、「女性をちゃんと使わないと、会社はこんなに損する」とか「女性が欲しい商品を開発するためには女性が働きやすくなければいけない」と毎日毎日言っていると、人間は半径５メートル以内の人間を重要だと思い込む癖があるそうで、彼らも「そうか、重要だな」と思うそうです。だから、早く進む。役員会に女がいないのは相当問題です。

唯一、何とかなっているのは株主総会です。最近は女性の株主が中心に

なって株主総会に参加していて、資生堂の取締役で副社長になった岩田喜美枝さんが言っていましたが、株主総会で株主に「この会社は、女性の商品をつくっているのに、どうしてこの壇上に一人も女がいないのですか」と言われたことが引き金に、岩田さんが役員になったそうです。株主など、外からの働きかけは大きいですから、そうした動きをつくっていくことが重要です。

「ヨーロッパはすてきね」とか「ヨーロッパの男性はフェミニストなのかしらね」なんて言っている場合ではないのです。それは、女性が苦労して「増やせ」と言って増やしてきているんです。だから、働き方も変わってきているわけです。ヨーロッパに行って「すてきでした」とか言って帰ってこないでほしいと私は思うのです。

せっかく北京女性会議の前後に法律をいっぱいつくったのに、そういう法律には、女性にプラスに作用しないようにできているものが多い。DV法はかなりうまくいった、というかその機能はけっこううまくいった。（原：でも、まだまだ）まだまだね。でも「男女雇用機会均等法」よりはずっといいみたいな。

２．５ 女をただ働きさせる国

男女共同参画社会基本法もそうです。必ず変なふうに足を引っ張る要素が法律の中に入れ込まれる。男女平等基本法をつくるはずだったのが、「平等はよくない」という声が保守的な議員たちから相次いで、「男女共同参画社会基本法」になってしまった。いつもそうやって足を引っ張られて、法律ができていくのです。いいように見えるけれど、いつもその陰に足を引っ張る要素が入っていて、ちっともよくならない。それで普通の女性は「法律なんてつくっても、ちっともよくなんないわね」とがっかりして、男女平等を嫌いになっていくという不幸な構造が、この20年間ぐらい続いてきています。

この国は女をただ働きさせて発展しようとしていることを、もっと女性はみんなで確認すべきです。ほかの国々は、女性の使い方をかなり変えているから、GEMの順位が急速に上がっているのです。「女の人にちゃんと

稼いでもらって、税金を払える女につくっていくんだ」という合意が先進国ではかなりできつつあり、アジアの国々でもそうです。

それらの国々は、女性はやればいろいろできるというのを知っている。日本の場合、女性ができることを知っているけれど、安くできる人を使いたいだけなんです。だけど、使うためにはちゃんと意思決定権、発言権、それから経済力とか、それに見合っただけ保障していかないと活躍できないということが他の国々では常識になりつつある。同一価値労働同一賃金というのは、その発想に裏打ちされています。そういうようなことを私たちは認識して、だまされないようにしないといけない。

3　女性運動の新しいかたち

3．1 連携の新しい可能性

そのために、女性運動に必要なことをレジュメの6に書きました。つまり、そういう現状をまず踏まえること。何を達成すべきか、目標を絞り直さなければいけない。目標を絞ったら、小異を捨てて大同につく姿勢で、ほかの運動と連携していかなければいけない。そういう体制をつくっていかなければいけない。それは女性運動だけではできないので、違う課題を抱えている団体とも、テーマによって連携をつくっていく。このように運動を組み直さなくてはいけない時期にきているのではないか。

例でいうと、1999年から2000年くらいの「男女共同参画社会基本法」ができたころに、バックラッシュといって、右派の人たちが反対の運動を行った時期がありました。彼らは議会などで「そんな法律をつくったら日本は駄目になる」とか「男と女の差をなくしちゃうための法律なんだ」とか「トイレを一緒にする法律だ」とか、とんでもないデマを飛ばしまくって邪魔をした経緯があります。そういうとき女性運動の人たちが何をしたかというと、教育の方の人たちと連携したわけです。そのとき保守的な人たちが教科書について揺り戻しをしていた。つまり、国家主義的な教科書をつくろうとしていた時期と重なっているわけです。敵の敵は味方と言っては何ですが、両方に攻撃をかけてきている人たちが同じ人たちだったので、教

育の民主化をやっている人たちと女性運動とで連携しようと、実はひそかにやっていた時期があるんです。

そのようにして、女性運動だけで凝り固まるのではなく、同じ課題を抱えているところを一生懸命探して、もっと手を広げてたくさん連携をつくって、一緒にやるものは一緒にやろうという話をしないと広がらない。そういうことも必要です。もっと自信を持って、与党の議員とか、政権交代してしまいましたけれど、でも、あの中にもいろんな人がいますから、もっとちゃんと会って、ロビイングといって議員会館を回って一本釣りをしていくとか、そういう実効性のある働きかけをすべきだと思っています。何となく、言っても聞いてもらえないのではないかと、日本の女性は自信がわりとないようです。遠くの方で言うと威勢がいいのですが、相手の懐に入っていって論破するということは、ちょっと怖くてできない。

女性をちゃんと活用して、元気で生かすことは、社会の根幹の課題にもなっている。世界中そうなっている。だから、日本のGEMの順位はどんどん落ちているわけです。女性に活躍してもらうことが、ある意味では国際競争で勝つ要素になっていて、それをけっこうどの国も意識し始めているんです。だから、変化が速い。

そのようなことを日本の女性もまだ確認できていないから、何となく論破できないのです。「私なんか言ったって」と思う。「どうせ経済界の人に言っても分かんないし、政治家に言っても分かんないし」と思うけれど、そういう段階ではなくなっている。そのことをもう少し女性運動も認識しなくてはいけないと思うのです。

３．２ メディアも使って女性運動再編へ

そのためには、もっとマスメディアを使わなくてはいけないと思います。メーリングリストを使って情報を共有するということがずいぶん行われ、大変有効でいいと思うのですが、メディアの方の機能が本当に悪いのです。先ほどお話しした、女性の登用ですが、メディアの女性比率が少なすぎるのです。先進国の比率を見ると、当たり前に女性記者が３割４割いるのです。日本は、昔は１パーセント、いまでも新聞の女性記者比率は15パーセ

ント弱です。すごく少ないというのが分かります。

私がシンガポールにいたとき、職場の若い人たちの70パーセントは女性です。だんだん子どもができたりして、いろいろ大変になってくるのでPR会社などに転職して、それで中堅が50パーセントくらい。偉い人にいくと３割が残っているという状況です。だからちゃんと１面に、女性問題の課題が、政治問題、経済問題の一環として出てくるわけです。

それが日本では女性の登用がなかなか進まないために、さっき私が言った社会の変化が全然伝わっていないんです。変なねじ曲げた報道になって、それは記者の性格が悪いというよりも、よく分かっていないからだと思います。そういう対メディア作戦も、もっと意識してきちんとやっていかないといけないですが、できていない。

海外と連携していくということはすごく重要なことです。海外で変化があると日本はけっこう「変えなきゃ」と思います。だから、それはもちろん大事ですが、その裏付けになる国内の、下の方の、足腰の弱い人たちがどうやって一緒に上がっていくかという手だてを考えなければいけない。そうすると、非正規の人たちの底上げの話は当然かかわってきますし、女性の貧困の問題にどうやって対応していくかを考えなくてはいけない。その一環として、DVのために何ができるかというのは、大事なテーマです。それを、やはり底上げという観点から再編して運動に練り上げていくことを、もっと考える段階に来ていると思います。そのための組織づくりが大事なのですが、それがほとんど進んでいない。

３．３ 正社員の男一人に、妻一人、愛人一人

若い方たちが抱えている課題については、非正規化がすさまじい勢いで進んでいます。新卒の段階から契約社員とか、派遣で就職という人は多いし、就職できない人もものすごくいます。

では、男を捕まえるかと言っても、男もほとんど非正規だったりするので駄目になっている。そういう若い世代の激変について、私も含めて年配者が何となくぴんときていない鈍さがある。それで、「根性がないから就職できないんだ」と言うおじさんがいますが、それに近いことを女性も言っ

たりする。頑張らないからちゃんとできないとか、最近の女の人は平等が嫌いで働きたがらないとか。

働きたがらないのではないんです。働く場所が悪くなり過ぎて、こんなところに行っても幸せになれないと思うくらいひどくなっている。私たちのときは、まだ十分就職もできなかったし、「女は家にいろ」と言われていたから、働くのはいいことかなという希望が逆にあったと思うのです。

いまは、安く使うという哲学だけが野放図にのさばっていて、女性にちゃんと働いて税金を払ってもらうという方向には進んでいません。だから、働き手の数はすごく増えて、みんな大変つらい働き方をさせられていて、希望がない。それで、婚活に走る。でも、婚活に走っても、その半分の男は非正規ですから、正規の一人の男を二人で取り合うという統計のような事態になっていく。

男に養ってもらうという社会的仕組みは、いまだに強く残っています。その仕組みを転換しないで、いまの仕組みのままでいくとしたら、女が生き残る道は一つしかない。愛人になるしかないのです。稼ぎのある正社員男性に養ってもらうという仕組みのままでいくとしたら、それしかないわけです。つまり、半分の男は非正規なので、残った半分に養ってもらう。そうすると正社員の男に女が二人寄ってくるわけです。一人は正妻、一人は愛人になる。でも、正社員も賃金は、いま、ばんばん下がって、ちっとも上がっていませんから、そんなので二人も養えない。だから、もう底上げしかない。

そのためには、若い人の現状を私たちもちゃんと認識する。それは、私たちの問題でもあるわけですから、どうやって底上げしていくか考えていくための情報交換のネットワークをつくる。若い人が楽しいことをしなければというのは、やはり重要な問題。これからの課題だと思います。根性主義とか、頑張れば何とかなるとか、そういうのに女性運動も毒されているところがあります。大事なことは、もっと楽しく、その人を生かすためにやるとか、苦しい人たちと一緒に、その身に立って頑張るんだとか、上下関係をもっと平準化するんだとか、そういうふうに発想を変えていかないといけないということです。

最後に一言。「女性2000年会議」のときに、会議に行ってどうだったと若い人に聞いたら、「日本人の偉い女の人がいて、私が先に名刺を出さなかったと言って、すごく不機嫌だった」と言っていて、「ええっ」という感じでした。女性運動も何かピラミッド型になっているのを変えていかなければいけないと思います。

というのが感想を交えた私の総括です。ここに立って上から、「本当はこうなんですよ、皆さん」というのは、いまの話と同じことをしている気がして嫌なので、「日本のいまは何が問題で、どうなってきたか」、「いくら法律ができても、なかなかうまくいかないのは、どういうことか」という日本の構造についてざっとお話ししたつもりです。あとは平土間でディスカッションをやりたいというのが私の希望です。どうもありがとうございました。