Japanese Journal of Applied Psychology
1998, No. 24., 41－64

シンポジウム

最近の環境変化と働く女性の行動

企画・司会　馬場房子（亜細亜大学）
シンポジスト　高島順子（日本労働組合総連合会）
小野公一（亜細亜大学）
鈴木淳子（東北大学）
指定討論者　越河六郎（労働科学研究所）

司会（馬場）：本年度の公開シンポジウムのテーマは，「最近の環境変化と働く女性の行動」ということでやらせていただきたいと思います。どうしてこのテーマについてシンポジウムを開くことになったかという，シンポジウムの趣旨について，簡単にお話しさせていただきたいと思います。

最近，働く女性を取り巻く環境が著しく変化してきているということは皆様も最近いろいろなマスコミ等でご理解頂いていると思います。環境の捉え方は人によっていろいろあるわけで，環境とは何かということについては様々な考えをもっている方があると思いますが，一応，私の考えをあらかじめちょっとお話しさせて頂きまして，話を進めさせていただきます。政治的環境，経済的環境，企業的環境，技術的環境，社会的環境，文化的環境，その他の環境に分けて考えていきたいと思っておりまして，ただ，そういう環境の分け方というのは，あくまでも便宜的に考えたものでありまして，そのいずれも，お互いに相互作用があることはいうまでもありません。その様な働く女性を取り巻く環境というものが，働く女性の心といいますか，目に見えない潜在的行動というものに影響を与え，その潜在的行動というものが顕在的行動というか，目に見える行動に影響を与えて，またその顕在的行動がフィードバックされて働く女性を取り巻く環境となっているというふうに考えております。そういったいろいろな環境について，本日すべて考えていくことはできませんので，最近非常に話題になっておりますいくつかのものだけを取り上げて，話題を提供していただいて考えていきたいと思ったわけです。

先ほど申しました第１の政治的環境というものの一番わかり易いかたちは法律だと思います。働く女性に関係のある法律はいくつかありまして，本年度最も話題になったのがいわゆる「均等法」でございます。この均等法の改正が働く女性にどのように影響を与えているかにつきましては，高島先生に話題を提供していただきたいと思います。法律の改正というものは，即企業というものに関係してくるわけでございます。それで，その企業の組織とか人事制度というものにも変化を与えるわけでございまして，その様なものが働く女性にどのように影響をするかにつきましては，小野先生に話をしていただきたいと思います。最後に，これは一番複雑なんですが，その様な様々な環境というものが私たち働く女性の心にどのように影響して，そして顕在的行動をしていくかということ，さらにそれがフィードバックされて，様々な環境，文化的環境といいましょうか，社会的環境といいましょうか，様々な環境に関係していく，というような非常に複雑なテーマにつきましては，鈴木先生に話題を提供していただきたいと思います。

それでは簡単にお三方の話題提供者について，ご紹介させて頂きます。最初の高島順子先生は，日本労働組合総連合会というところの総合局長でいらっしゃいます。６年間現場でお働きになった後，30年の間組合のことをやっていらっしゃるという方でございます。小野公一先生は，亜細亜大学の経営学部の教授で，代表的な著作と致しましては，1993年に

「職務満足感と生活満足感」という白桃書房から出ている本と同じく白桃書房から最近出されました「‘ひと’の視点からみた人事管理－働く人々の満足感とゆたかな社会をめざして－」という２冊の本があります。鈴木淳子先生は，社会心理学者でいらしゃいまして，主な著書には，1997年に出版されました「性役割－比較文化の視点から－」（垣内出版），「おもしろ男女共生の社会学」（共著，学文社，1994年），「経営産業心理学パースペクティブ」（共著，誠信書房，1994年），「女性が学ぶ社会心理学」（共著，福村出版，1996年）等があります。先生は，現在，東北大学の助教授でいらっしゃいます。本日お迎えしております指定討論者は，皆様もよくご存じの越河六郎先生です。越河六郎先生は，労働科学研究所にお勤めでございます。

まことに簡単ではございますが，ご紹介させていただきました。後は，司会者として，時間配分のことですけれども，大体お一方25～30分くらいお話しを頂いた後，越河先生に10～15分ほどお話し頂いて，その後フロアからいろいろコメントなりご質問なりしていただきたいと思います。それではまず，高島先生から始めていただきます。

高島：ご紹介いただきました高島でございます。「最近の職場環境の変化と働く女性と行動」というテーマで，均等法関連の話をするようにといわれました。お手元に私の書きました『均等法・労基法改正について』という，婦人労働研究会の会報のコピーが配られていますからこれを参照いただきたいと思います。これは労働省女性少年問題審議会（その前は婦人少年問題審議会）の委員として，均等法の改正に関わってきたものですから，審議会のなかで労働側がどのような主張をしたのかの要点をまとめたものです。

1．　均等法以前

最初に均等法改正に至る論議の前に遡ってみたいと思います。女性が働くということを50年前にさかのぼってみると，まずは中卒の女性が現場労働者として働くという姿が一般でした。この多くは結婚する前にやめて，嫁入りの準備をする，それがだんだん高卒になり，大卒になりで学歴も高くなり，勤続年数もだんだん伸びてきた。しかし，女性労働者の増加，職域が拡大してきたとはいえ女性に対する差別はなくならない。女性の学歴が高くなり，昇進を望む女性が増えてくるに従って差別に対する怒りは大きくなってきた。憲法には性別により差別されないと定めていますが，具体的に職場における男女の平等取扱を定めた法律としては，昭和22年の国家公務員法，昭和25年の地方公務員法がありますが民間の職場に働く女性については法による保証はありませんでした。したがって，ずっと働き続けるならば，公務員になったほうがいいということが常識になってきたと思います。最低の労働基準を法で定めた昭和22年の労働基準法第４条には賃金について「女子であることを理由にして，差別的取り扱いをしてはならない」と規定しています。しかし３条の「均等待遇」の項には「性別」という語は入っていません。ですから民間産業で働く女性について定年年齢が男女で違う，昇進，配置で制度上異なる取り扱いがあっても労働基準法違反とならなかった。昭和40年台頃まで女性は結婚したらやめてしまう，出産したらやめてしまうという，状況が多くありましたけれども，企業も女性は若いうちだけの労働力として扱っていた。法律で直接差別を禁止していないため，女性であるが故に男子と定年について差別された女性は裁判に訴えるしかありませんでした。賃金差別についても40年代に４条違反ではないかと労働基準局に訴えがいくつかだされ，基準局が労基法違反として是正を命じた例がありますし，裁判に訴え争う事例も続いています。定年差別については最高裁判所の判決が出され，男女別定年は民法の公序良俗違反として違法が定着しました。

女性がずっと働き続けていきたい，職場で男性同様ちゃんと扱ってもらいたいということは当然の要求です。なぜ「性」により差別されるのか，本人の努力によって変えられない属性によって差別を受けることは不合理であり，法律の整備がどうしても必要です。

2．　国際婦人年，女子差別撤廃条約

女性労働者，労働組合は，民間労働者についての男女の差別を法律で禁止するため，労働基準法３条均等待遇に「性」をいれること，さらに男女雇用平等法の制定を繰り返し政府に要求してきました。

これが国際婦人年の運動と国連の差別撤廃条約で社会的に大きく盛り上がりました。アメリカでは1960

年頃市民権法改正で，イギリスで1970年から75年に性差別法禁止などで，多くの国が60年以降にこの運動が起きています。その場合公務員も民間も対象として法規制となっていくわけです。日本の場合は公務員についてはこれらの国より早く，民間について問題があったわけです。すでに法律で男女差別が禁止され賃金について基本が男女同一処遇となっている公務員の女性労働者にとっての課題は，保育所，育児休業，母性保護など働き続けられる条件確保ということが大きな課題であった。女性たちが求めたのは，安心して働き続けられる環境がほしいという要求でした。それは，男性中心の雇用管理が行われ，また家族的責任のほとんどを女性が担っているなかでは当然の要求です。

一方，民間においても女性の学歴もあがり，勤続年数が伸び，事務系の職種に女性が増えてくれば女性に対する差別に不満が強くなるのは当然です。民間企業の賃金は業種，企業規模によりちがいますが，25歳ぐらいから男女間で開いてくる，配置昇進も明らかに差がある。

1975年の国連の国際婦人年，1985年までを「国連婦人の10年」とし世界的に男女平等を求める大きな運動が展開され，1979年には国連総会が女子差別撤廃条約が採択されました。女性達は日本政府に条約批准を迫り，85年に日本政府は批准するわけですけど，その批准をする要件１つとして，雇用における男女平等を定めた法律をつくらなければ批准ができない。ほかには中学・高校の家庭科の男女共修と国籍法における男女の平等扱いの３つがあったわけです。こうしたなかで雇用における男女平等の法律の制定を巡っての運動，最も大きな社会的運動になりました。

ところで労働基準法で「性」差別を禁止していなかったのは，女子については，時間外労働，休日労働，深夜労働について，男子と異なる規制があるということでした。

男女差別をなくすということになると，これの扱いが大きな議論になりました。男女とも同じ扱いということであれば労働時間も同一にするということになるわけですが，それでは同一の基準を女性の水準にするか，男性の水準にするかということになります。男性の水準にすれば女性は条件が悪くなることになります。労働時間は日々の生活にかかわることですから，女性労働者の生活実態を無視することはできません。「平等か保護か」という論争です。

このため，85年の均等法は時間外労働について，若干緩和する，深夜労働はそのまま従来通りとし，いくつかの職種について，少し規制をはずすという内容で労働基準法を整理し，平等法については均等法という名称で，募集，採用，配置，昇進という，人事管理の基本にかかわる部分については，事業主の努力義務とし，教育訓練，福利厚生，定年・退職・解雇について男女の異なる扱いを禁止にした。

均等法はこのように雇用管理の一番根幹となる募集・採用，配置・昇進の部分を，男女差別禁止とすることはできなかった。当時経営者側は男女平等取り扱いはできないと，反対を譲りませんし，有名なエコノミストでさえ，男女平等法を作ったら，日本の社会はおかしくなる，女性がかわいそうだ，女性の学者のなかにも，日本の社会をおかしくするという発言を新聞雑誌でする状況でした。今の夫婦別姓も認めるという民法改正に反対する人たちと同じような発言が均等法改正の時にもあった。

雇用における男女平等の法律を作るということは，雇用におけるルールをつくるということにとどまることなく社会的，文化的な議論を呼び起こしたのです。他の，労働法例えば今年４月１日からまだ小規模事業所はなっていませんが，週40時間労働時間制になった，そして今重要な労働基準法の見直し審議，あるいは派遣労働法，パート労働法について審議が進んでいますがこれに，労働組合は一生懸命取り組んでいますが均等法ほど大きな社会問題としての関心を呼びおこせない。

3．均等法の施行と雇用管理

均等法は1985年に成立，1986年から施行された。この法について労働組合は組合が要求した法律とは違うということで，すぐ次の法改正を求めてきました。

均等法ができて事業主は職場において男女を均等に扱わなければいけないことになったのですが，銀行・商社，証券等を始め大企業においてコース別雇用管理と称して，男性は従来通りの扱いで総合職とし，そのなかに女性を参入できることとしたが実際にはそれはほんのわずかな人数を入れ，大多数は従来通りの女性の扱いでそれを一般職と位置づけるコー

ス別雇用管理制を導入した。性による差別をなくし，男女平等な雇用ルールを職場に作っていくというより，法律に違反しないようにしたということだと思います。これまで，男女別の雇用管理がされてきた。賃金でいえば，その基本は年齢であり，勤続年数であり，学歴であり，性別であった。この性別をやめなければならない，というわけですから，企業はその人事管理の基本である性別をなるべくやめたくない，という思いがコース別雇用管理を導入させて，いわゆる今までの女子向きコースは一般職，男子向けコースは総合職として，そこに申し訳程度に女子をいれた。男性の働き方をも見直し男女が働けるルールを作り上げる必要があるのに，なるべくかえないようにと導入したコース別雇用管理がうまくいくわけがない。この10年間やってみて，やはりうまくいかなかった。

そして，均等法施行後バブル経済もあり企業は女性を積極的に採用したけれど，それが終わった後は，女子を採用しなくなってしまった。大学を出た女性たち，特に均等法が施行された以降女性の大学進学率がたかまったがこの人たちが就職できなくなった。このことが女子の就職難として大きな社会問題になりました。これが今回の均等法改正に大きなインパクトを与えたと思います。

それでは日本の10年前にできた「均等法」の水準をよその国と比較すると，イギリスでしたら1975年の状況ですし，アメリカで言えば，1960年の状況なんですね。ヨーロッパ諸国に比べても，1975年くらいのレベルのものが，85年にできたいうことですから，日本はもともと10年も20年も遅れた状況にあった。

4. 均等法改正論議

1995年から本格的に均等法改正の論議に入りましたが，均等法の不十分さを補うとともにその後の各国の進展状況に見合ったものにする必要がある。例えば，直接差別だけではなく，間接差別も禁止するというように法律が強化されている。あるいは差別を禁止するというだけではなく，平等な状況を作り出すためのポジティブ・アクション，積極政策が法律のなかにとりいれられている。さらには，セクシュアル・ハラスメントも雇用の問題として法制化されている，この10年間で各国の労働法制は前進をしている。ですから，そういう成果も，とりいれていくべきであるというのが，私たちの主張でありました。

もう一つは，10年前の議論の続きですけれども，労働基準法の女性に対する時間外，休日，深夜労働規制をどうするのかということです。組織のなかでも，この10年間，ずっと議論を進めてきて，連合は1996年６月の中央委員会で雇用上の取り扱いを基本的には男女一緒にする方向を決めました。男子と比べて女性の機会均等を定めた均等法を，雇用における男女性差別禁止法にする。女子に対する労働基準の扱いは母性保護に関わる事項を除いて男女同じ扱いにする。そして，労働時間の週40時間・１日８時間を超える，時間外労働については労使協定で決めることになっていますがこれの上限を法で定めることにより，男性の長時間残業を規制する。深夜業についても新たな男女共通の規制を設けることを要求する。男女平等を要求することは，労働の場における社会的な公正基準のレベルを高めることですから，労働基準全体の社会的法規制のルールのレベルを上げるという観点にたつた要求をしたということです。連合の中で深夜業の女性に対する規制をなくすことは，現在の女性労働者が家庭生活において果たしている実態と，賃金の安い女性が深夜業ができるとなると深夜業が増えるのではないかなど，激しい論議がありました。このことはまだ課題を残しています。

5. 改正均等法の内容

改正均等法は，「募集・採用」について「事業主は均等な機会を与えるよう努めなければならない」を，均等な機会を「与えなければならない」に，配置・昇進・教育訓練については「事業主は差別的取り扱いをしないよう努めなければならない」を，「差別的取り扱いをしてはならない」と，女性に対する差別を禁止することになりました。

それから，女性のみ採用するとか，女性のみ配置するという「女性のみ」の取り扱いは禁止されていませんでしたので，「女子パート求む」だとか「一般職は女性だけ」ということが行われていた。これまでの法解釈では，それは女子の雇用機会を増やすことだから，いいではないかと，法違反ではないとされていました。しかしそのことが，女性の職域を限定することになり，結果として女性の職場，女性の

低賃金を温存することになる。今回の法改正では「女性しか募集しない，採用しない。女性しか配置しない職場がある」だとか「女性向け昇進ルート」というような「女性のみ」は法律違反ということになりました。

法の実効確保では，今までは，事業主に対し行政による助言，指導，勧告でしたけれども，事業主が是正勧告に従わない場合は，労働大臣が企業名を公表する。あるいは，差別されていると女性労働者が訴えても事業主との間で問題が解決しない場合，各県にある女性少年室に設置されている機会均等調停委員会に調停を依頼することができます。これまでは女性労働者が訴えても，その当該事業主が調停にはいることに賛成しなければ，調停は開始されませんでした。これが当該女性労働者が訴えれば，事業主が賛成しなくても調停を行うことになりました。

それからポジティブ・アクションについても，これも経営側は最後まで，こんなことは余分なことだといって渋っていましたけれど，国が事業主を援助するという方法で指導をすることになった。セクシュアル・ハラスメントについても，事業主は，従業員がセクシュアル・ハラスメントに遭わないよう防止の配慮をしなければならない。妊娠だとか出産後の母性健康管理についても強化された。

一方女子の時間外，休日，深夜労働については，女性についての規制は廃止された。では，連合が要求した男女同一の基準はどうなるのかですが，現在中央労働基準審議会で審議を進めているところです。労基法では残業をする場合は労使協定を結ばないと残業をさせてはならないことになっています。この労使協定を結ぶ場合の目安時間が年間360時間となっています。しかし，これは目安であってこれを越えても違法にはならない。それを法定の上限にすべきであるということを主張しているところです。深夜業についても，深夜すなわち夜10時から朝５時までの間に働く時間を，３週間で40時間を超えてはならないこととすべき，というのが連合の主張です。この労働基準法の労働時間規制をはじめとする，規制強化をどうするのかということを，今重要な課題として取り組んでいるところです。

次に，育児・介護責任をもつ労働者の深夜業免除，女子について深夜業の規制はなくなりますから，夫婦とも深夜業にはいる場合が出て来ることがある。それでは育児や介護責任のある労働者は働けませんから，育児介護をしなければならない労働者については男女を問わず，深夜業の免除申請をすれば，事業主は，その人については深夜業をさせてはならないことになりました。

6．法改正後の職場

この改正法は99年４月から施行されます。この改正によって，職場はどうなるかということですけれども，募集・採用について男女の区分けをしてはならなくなります。どういう人が欲しいかは企業が決めることとしても，性を理由に女性を排除したり，異なる取り扱いをしたり，あるいは女性を優遇してはならないわけです。

配置，昇進・教育訓練についても同様です。この仕事は女性に向いているから女性を配置したとか，その職場が男性が欲しいというから男性を配置した，というようなことはできなくなります。女性の方も配置換えはいやだとか，転勤はいやだとかいえなくなる。ですから，企業はこれまでの男性中心，あるいは女性中心の雇用管理のあり方を男女混合で働く雇用管理に変えていく必要があります。働く男女もそれになれるというか，従来の慣習に拘ることなくより柔軟になる必要があります。男女が混ざりあって働くことの方がより自然であり，女性が差別されている職場ということは，それだけ女性の方に不満が高い。不満を持った側は働く意欲をなくすのは当然です。性によらず公正で公平な人事管理の行われる職場の方がモラールが高くなると思います。

しかし，この均等法が本当に，女性にとって満足な職場づくりに寄与するには女性が労働組合の執行委員に男女均等に参画し労使交渉の場に出ていくことが必要で，女性が働きやすい職場という観点から主張することが重要です。

それから，働き方，労働時間のことですけれども，男性の労働時間，残業時間や深夜労働をどういうふうに少なくしていくかということが，いちばん大きな課題です。ここで女性に対する規制を外したからといって，すぐに女性の残業が急に多くなるということではないだろうと思います。既に今までも女性は必要ならかなり残業もしていた。それも残業手当をもらわなくて，あるいは持ち帰り残業とか，こういう部分が整理され，新たに女性の職域が広がり

残業のある職場で働くこともあるでしょう。しかしこれは男女とも抑制されなければいけない。

過当な企業間競争だとか，親会社が無理を押しつけやむなく残業になってしまう。こういう種類の残業が問題です。

仕事と家庭の問題でいえば，女性がその責任のほとんどを担っています。共働きでも男性は家事をほとんどしない実態にある。どのようにしたら男性が家事の半分を当然のこととしてするようになるのでしょう。男性の残業を少なくして，育児も家事もするようにしていくことが必要ですが，残業が少なくなれば男性が家事をするかというとそうでもない。男性の仕事は会社の仕事という考え方を変えるのはやはり女性が要求しなければ変わらないのでしょう。女性の負担ばかり増えれば女性は結婚しなくなる。女性の方が体力的に参ってしまう。子供を生むどころではない。子どもを育てるとか，介護をするとかは人間として絶対必要な仕事です。そういうことに，国・地方自治体はもちろんですが企業も男・女も積極的に，仕事と家庭の問題をどうやったらいいのかということについての議論が必要です。そもそも働くというのは，目的ではなくて手段なのですから。仕事以外にもっと楽しみがある，地域があることを忘れて，手段である労働を目的にしてしまっている，育児を楽しむことや家庭を従にしてしまっている日本の風潮を改めなければいけないと思います。

最後に規制緩和に関わることですが，アメリカから伝わってきた大きな流れとして規制緩和が今大きな課題になっています。現在派遣労働をしてよいのは，いくつかの職種に限定されていますけれど，規制を全部なくしてしまうべきだとか，労働時間をもっと柔軟にだとかいうふうなかたちで，労働法全般も規制緩和の対象にした議論がされてきています。確かに経済的な面の規制改革が必要な部分もあります。しかし，グローバルスタンダードだからと，これまで築いてきた日本の社会のルールを壊して良いかというと，やはり慎重になる必要があると思います。アメリカでは景気がよいと伝えられていますが，男女労働者の多くがパートタイマーになっているとか，貧富の格差が非常に大きくなっている。男性も含めていい就職口がなく，どんなところでも働かなければ生活していかれない。失業率が下がったといってもそういう実態にある。アジアにいくと，子どもたちがこき使われている。大人達は就職口がなく低賃金で子どもが働かされている状況が生まれてきている。あるいは労働力を輸出して，それが最大の外貨稼ぎだという，労働力が商品化されてきている。人間を商品化するような規制緩和という動きには，待ったをかけなければならないと思います。私たちの国民生活とか労働というものはどうあるべきなのかということを，労働分野だけでなく，広い社会的論議を，もっともっしていくことが，いま重要ではないかと思っています。

小野：高島先生の後を受けまして，「組織，人事，制度の変化と働く女性」ということで，お話をするように馬場先生に言われまして，準備をしてきたんですが，ただ今，法律の部分について非常に沢山お話頂きましたので，それを受けて人事がどう変わるかという話がどこまでできるのかな，といささか不安になりながらお話をうかがっていました。私自身は，確かに法を受けてどう変わってきたかという部分もありますけれど，現象的にみて，最近の人事・労務管理がどんなふうに変わってきているか，どんなふうな制度なり，試みが行われているかという話をさせて頂きたいと思っております。

一番はじめに出てきますのは，まず組織がどんなふうに変わったか，それからその次が人事制度がどんなふうに変わってきたか，三番目に，では女性労働がそれを受けてどんなふうに変わるのかというような枠組みで考えております。

はじめに，組織がどんなふうに変わったかということでみていきますと，レジュメの一番上にありますように，まず一つは企業が非常に積極的に分社化を進めている，それから組織のフラット化というのがよく論議されてくるということですね。これは三番目に部課制の廃止と書いてありますけれど，それと関わってくると思うのですが，どんどん中間管理職をある部分で排除したいという側面もあると思います。それから，もう一つは情報化の影響で，実際，中間管理職はいらないという側面もあるんだろうと，まあ，二通りの形で組織のフラット化が進んでくると思います。

例えば，三菱商事の情報産業グループでは本部長が２人，部長が14人，チームリーダー40人以上という大体50人から60人近い管理職を，本部長３人，ユニットマネージャー27名，ちょうど半分くらいまで

落としてしまう，というようなことをやっている部門があるといわれています。それ以外にも例がいくつかありますけれど，ともかく，そういう形で，部門の階層を小さくする，それから部や課をどんどん統合しながら中間管理職を排除していくというようなことが，組織の部分では行われているようです。それからもう一つは，特にこれは中小企業で盛んなようですけれども，業務のアウトソーシングが行われているということです。アウトソーシング自体は，大企業でも，どこでも行われているわけですが，特に近年の傾向をみていきますと，経理ですとか，先ほど経営権に関わるというお話もありましたけれど，募集・採用というような，非常に企業経営にとってある部分で根幹に触れてくるような部分までアウトソーシングの対象となってスリム化が進んできているといわれています。これにつきましては，表１の1997年の日経連職務分析センターの調査の結果によりますと，間接部門の業務削減というのが，実施率としては一番高いわけです。それ以外のところをみていきますと，下から２番目３番目のところにチーム制・グループ制の導入，それから組織のフラット化などがありまして，組織をある部分では平らにしていこうという気持ちが非常に強くなっている，というふうにみていくことができると思います。

続きまして，組織はそんなふうにフラット化が進んでいるわけですが，人事制度はどうなるかという部分について，みていきたいと思います。人事制度につきましては，基調はたぶん能力主義になってくるであろうと思います。先ほどのお話もありましたように，いわゆる差別をなくしていこう，それから平等にしていこうというお話の中に，ひとつのキーになるものがあります。それからもう一つは，現在の日本型経営というのが，ある部分で非常に行き詰まっているところでは，能力主義しかないんじゃないかという形で能力主義化が進んでいるだろうと思います。“私自身は，近年の能力主義という動きというのが，われわれが考えている米国型の能力主義”であって，果たして現在のヨーロッパですとかアメリカで行われている能力主義と同じかどうかというのは，ちょっとわからない感じはしていますけれど，とりあえず能力＝実績によって判断をしていこうという主張が非常に強いような気がしております。

表１　業務・要員効率化

（日経連職務分析センター1997年調査）％

区　　分	実　施	検　討
間接部門の業務削減	61.6	30.2
報告・決裁業務の電子化	24.5	30.2
組織の大ぐくり化	30.2	10.7
チーム制・グループ制の導入	39.6	7.5
組織のフラット化	39.6	18.9
高齢者向け職務再設計	4.4	14.5

資料出所：『労政時報』第3305号，1997年，49頁。

日本的経営の崩壊とレジュメには書きましたけれども，リクルート社が1995年に実施した調査をみていきますと，いわゆる日本的経営といっても，年功序列の部分が消滅することに関しては，労使ともに肯定的ではあるのですが，終身雇用に関しては，かなり維持をしていこうという志向が強いということを示しております。そうしますと，日本的経営の両方の部分，終身雇用と年功序列を別々に考えていかないといけないということが出て来ると思うんです。そうしますと，終身雇用を維持しながら，なおかつ年功を排除していくとなるとどうなるかということに行き着くんだろうと思います。その辺が，能力主義というところに行き着くのだろうという気がしております。

ただ，終身雇用は続くとはいいましても，ずっと同じ職なり会社にとどまれるかといいますと，現状はどうもそうではなくて，様々な形で退職だとか定年制がしかれて来ているわけです。様々な形というのは，従来の退職というのは，定年退職がほとんどだったわけですけれども，最近新聞などによく出て来るのは，早期退職制ですとか，役職の定年制というような形でありまして，いわゆるやめ方といいますか，退職の仕方が非常に多様になってきたというふうにいうことができます。例えば，役職の定年制，任期制などについてみていきますと，昨年度，京阪電鉄が取り入れた例では，課長が，10年やったらそこでもう課長の任期は終わりです，次長は７年です，その後課長から次長，次長から部長に昇進できない，もしくはその職位で57歳になってしまったら，役職を離れて専任職になってください，給料は１割くらい減りますよ，というような形で，少なくともポストだけは空きを作るというようなやり方をしています。それから，資生堂の場合ですと，資格ごとに離任の年齢が変わってきて，それによって，その年齢

に達した場合には，今度は，専任職というポストにつくか，自宅勤務にするか，もしくは，そこで早期退職してしまうのかという道を選ばせるというような形で，役職だけではなくていわゆる正社員の身分自体もそこで削ってしまうような形もとられています。そういう意味で，非常に様々な形が，退職ですとか定年制にはひかれてくるわけですね。

そうしますと，早期退職が問題になってきまして，これに関しては，非常に多くの企業が導入をしています。労務行政研究所の1996年の調査ですと，だいたい56％の企業が「早期退職優遇制度」を実施しています。何歳くらいからそれがはじまるのかといえば，50歳が最も多くて，その次が45歳という結果になっております。近年は早期退職の年齢がどんどん下がっていきつつあるのではないかと思われます。

その一方では，選抜をもっと早めにやってしまうんだ，いわゆるエリートをきっちり早い時期に選定していこうというような試みも出て来ているというふうに言われております。さきほどから再々お話が出ていますコース別人事制度というのも，いろいろな形で出て来るわけです。確かにおっしゃられたとおり，いわゆる男女別の処遇ともいえる総合職・一般職という形が一つは行われております。それから，そういうふうな総合職，一般職だけではなくて，職能資格制度，役職制度，専門職制度などという形もありますし，日経連が出しました報告書にありますように，「長期蓄積能力活用型グループ」，「高度専門能力活用型グループ」，そして「雇用柔軟型グループ」というような形で，コース別の管理を行う，もしくはそういうふうなコースを設定しておいて，処遇を考えようとしてきているようです。

能力主義をとってきますと，さきほどのお話にありましたように，公正にやるためにはどうするか，という話が出て来ます。能力の判定をどうするんだ？その結果をどういうふうに処遇に結びつけるんだ？報酬に結びつけていくんだ？というのが次の問題になってくる部分だろうと思います。基準，判定の基準，評価の基準の明確化というのが，不可欠なものになってきております。後で申し上げますように，そこが明確でないために，年俸制の導入を取り止めているような企業すらあります。逆に言うと，そのくらい評価というのは難しい，ということがいえるんだろうと思います。

そこの部分で一番はじめに出て来るのは，当然，評価に関わる部分ですから，人事考課が出て来てます。これを何年かみてますと，いわゆる人事考課が非常に強く目標管理に結びついてきています。そこでは，考課面接とか，現場ではよく面談という言葉が使われますけれども，面談が非常に重要になってきているということができます。

日本能率協会が95年に行った調査ですと，95年からみて過去３年以内に42.4％は考課制度を変更し，36.4％は「計画あり」と回答しています。

そこで行われている変更の目的もしくは「計画あり」の目的というのが何かというと，能力，実績にもとづく公正処遇のためである。まさに能力・実績をどう公正に評価するかが，主な目的だということを示しています。

それからもう一つは，社員の目標意識を高めるため，いわゆる目標管理と非常に強く結びついているというふうにいっているわけです。ただ，さきほど申し上げましたように，明確化という部分が非常に重要になってくるわけですが，問題点として出て来るのは，評価基準を非常に細かく項目を立てて緻密なものを作っていくと，一見非常に客観的であるわけですけれども，実際の運用する部分が，それについていかないという危険があります。いくつかの報告がありまして，非常に恣意的に行われる，例えば，目標値が途中で変えられてしまう，半年間の期間のうちの３ヵ月目ぐらいのところで，目標値が急に変えられて，それで目標を達成できないから，評価が落ちる，ボーナスが落ちるなどというな例もありまして，一見客観的に測定できるようでも，運用する部分が非常に恣意的であるとよくないわけです。それから，もう一つは，そんな大げさなものじゃなくても，きちんとした訓練を受けないで評価を行っている，いわゆる人事考課のための教育訓練がよく行われてないということもあるようです。ある金型部品のメーカーでは，社員の不満が大きいので，目標管理制度をやめちゃうとか，富士通では目標管理が100％客観性を追求しえない以上は異議申立てをできるようにしているそうです。異議申立てをされたときには再審査を行うわけですが，そのときには，一次考課者，二次考課者ではないところが，いわゆる人事ですとかもっと上のところが，考課をやり直す。そのくらいまでやらないと，人事考課ですとか能力

判定は，うまく機能してこないわけです。これをやろうとすると，非常に手間がかかる話になります。そこの部分があります。ですから，さきほどのお話の中に，いわゆる公平性を維持するために，説明責任はみんな事業主なり経営側にかかってくるという話がありましたけれども，そこの部分をどこまで担保できるかということが大きな問題になってくるだろうと思います。

そういう形で，能力判定をした結果，賃金が今度は処遇として跳ね返って来るわけです。実際，みていきますと，職能給ですとか，能力給という部分が非常に大きくなってきています。ある調査によりますと，一般職の場合52.1%，管理職だと72.5%が，基本給のなかで職能給が占めているというふうにいわれています。小松製作所は，1998年から，月給の95%は能力給になりまして，いわゆる属人給の部分は5%しか担保しませんという形をとるようになってきています。横河電機の場合も，たぶん1996年からだと思いますけど，いろんな形で，基本給のなかで，能力給のウェイトをどんどん高めていく形を取りまして，年齢給や職歴給を排除した結果，だいたい15%の人が，実は減給の対象となってくるというような事態が生じております。このように，いわゆる能力判定と賃金を結びつけていきますと，かなりシビアな結果が出てくるというふうに言われております。ただ，いまだ年功的な色彩は強いというような調査結果もありまして，どこまで能力というのが賃金という部分に反映するのか，まだまだファジィといいますか，曖昧模糊とした部分があるような気がいたしております。

能力や実績と賃金の結びつきを強めるということをつきつめていきますと，年俸制というようなかたちになってきます。これも，新聞や雑誌では2割とか3割とかというような話が出て来たり，今にもどこでも導入されるような話が出てますが，96年の生産性本部の調査では，まだ，9.8%の企業しか導入していないと言われてます。それも管理部門の，管理職階層での導入は盛んですが，一般社員のところには，まだなかなか降りてきていないわけですし，三菱レーヨンのように，工場長とか事業部長は年俸制の対象にはなるけれども，そこから下の部長クラスになると，もうちゃんと評価しきれないから導入はやめようというような形になってきてます。そういう意味で，年俸制は，よく論議される割には，どこまできちんとした形で導入されていくのかなあ，という気がしております。

次に，資格制度に関してみていきますと，階層の整理簡素化というのは，非常にあちらこちらの会社で行われてまして，住友不動産のように，10階層から7階層に減らすとか，それからスズキのように，1～20級まであったのを1～13級にして，いままで滞留年数をきちんと設けていたのを今度は飛び級有りにしてやっていこう，その中で，速い昇進，それから同じ階層間での賃金格差を大きくしていくというようなことが試みられているようです。

時間を過ぎてしてしまったので，少し飛ばしながらいきます。

女性に関連した部分では，さきほどから出てますように，一般職と総合職の問題が出てきているわけですが，最近の処遇の傾向は，一般職自体の職域の拡大，それから職階の拡大，職階の拡大といいますのは，一般職は課長補佐までにしかなれないというような規程をはずして，課長になってしまうとか，どんどん上限をあげていく，それから賃金の部分でも，総合職と一般職が，評価の枠のなかでは，非常に近いところまで近接し，一般職の賃金上昇を可能にしていく，というようなやり方が行われているようです。そういう意味で，一般職がだんだん総合職化していく部分が，どこかにあるような気がします。

三番目の「最近導入が盛んな人事政策」というのは，表2に1996年の日本能率協会の調査結果を挙げておきました。それら以外には，表3にありますけれども，そこに挙げてあるような，人事政策の変化が現われております。表2・表3以外のものとしては，

表2　最近盛んな人事施策

（日本能率協会1996年調査過去5年以内に10%以上のもの）

フレックスを含む裁量労働制（それ以前に25%が実施）
部門の統廃合を含む組織の簡素化
役職階層・役職ポストの削減
目標管理制度（同53%）
早期退職優遇制度
複線型人事制度（同32%）
社内公募，自由申告制（同45%）
自主選択による教育機会の拡充（同34%）
個人のキャリア開発支援制度
年俸・契約賃金制度（未実施86%）
早期選抜・抜擢制度（同83%）

資料出所：『人材教育』1997年6月号，7頁。

キャフェテリア・プランですとか，複数年採用の活発化とかいうような制度が挙げられております。

雇用機会均等法，労働基準法改正にともなう変化につきましては，さきほどのお話を頂いてますので，はずしておきます。

女性の社会進出にともなう社内制度の変化については，いろんな形のものがありまして，一つは業務能力に応じた研修制度を行うとか，表４にありますように育児介護休業制度の充実，フレックス・タイムの導入などがありますし，それから半日休日とか労働時間の自由裁量化などの導入が進んでいることがわかります。ただ，育児休業中ですとか，取得以後の支援制度というのは，必ずしも十分ではないだろうといわれております。

本題の女性労働はどのように変わるかという部分ですが，基調として考えてますのは，能力主義化が進んできているということです。男も女も同じように能力主義化にさらされているわけですが，そのなかで女性の人事管理はどういうふうに変わってくるのかという部分について考えた事を手短に述べてみたいと思います。企業に働く人々について能力主義化を進めて行きますと，一方では，女性労働力の戦力化という部分が常に求められてくるわけでして，そのなかではさきほど言いましたように，総合職化に拍車がかかってくるだろうというふうに考えております。一番目に挙げました，コース別雇用に関しましては，表５にありますように，労働省婦人局が出しております「コース別雇用管理の労働省ガイドライン」というのがございまして，そのなかの，特に，一番最後をみていきますと，コースの転換制度を設けること，それから転換がコース間相互に可能である，転換のチャンスが広いというようなことが述べられております。このように，コースの固定化を避けようという志向が，これからどんどんいろいろな部分で強くなってくると思います。これに関しましては，一つは，働く女性の側の能力発揮の度合にも関わりますし，一つは，今述べましたように，いわゆる行政の側の圧力の下でそれが行われてくるのではないかというふうに思っております。

コースの固定化を避けようという志向が強まるであろうということを，さきほどからみてますようなかたちも含めて考えていきますと，コース別制度そのものが現状のままでいくわけではなくて，変質するということも，十分考えられることです。一つのいき方としては，一般職そのものがなくなってくるのかもしれません。例えば，三菱商事は，ここ３，４年間，一般職の採用を停止しております。1996年の１月の報道によりますと，三菱商事は一般職を将来的には廃止したいという内容のことが，記事としては出ておりました。そこでは，現在一般職が行っている業務は，派遣労働者，それから契約労働者で補充をしていくというふうに言っています。日本経済新聞社の調査でも，1996年の７月のところでは，５割の企業が一般職の削減を考えていると言われております。そういう意味で，一般職がどんどんなくなってくるのではないかと思われます。

そこでは，定型的な女性の労働の部分は，派遣労

表３　その他の人事制度

区　　分	実　施	検　討
管理職の複線化	39.0	22.0
高度専門職特別処遇	8.2	10.1
昇進・昇格試験	48.4	15.1
降職・降格制度	15.7	11.3
選択定年制	27.0	15.1
早期退職優遇制	37.7	＊
管理職停年・任期制	43.4	18.2
海外要員人事制度	15.1	5.7
コース別人事制度	52.2	14.5
（２本立て）	(30.2)	(5.7)
（３本立て）	(14.5)	(3.8)
（上記以外）	(6.3)	(3.8)

［注］＊は質問漏れ

資料出所：『労政時報』第3305号，1997年，47頁。

表４「企業の女性活用の現状」調査

経団連 1996年

区　　分	導入している	していない
フレックスタイム	59.3	40.7
在宅勤務	1.5	98.5
半日年休	70.6	29.4
育児休暇	99.3	0.7
育児短時間勤務	57.9	42.1
介護休業	65.4	34.6
介護短時間勤務	30.5	69.5

総合職・一般職相互の職種転換

認めている	認めていない
77.5	22.5

資料出所：『労政時報』第3308号，1997年，53-55頁。

表5 「コース別雇用管理」の労働省ガイドライン

Ⅰ．コースの定義と運用方法の明確化
　1．労働者の意欲、能力の基づく処遇制度であること
　2．仕事の内容等コースを明確に定義、区分すること
　　①各コースの職務内容、処遇について、コースごとに対比できること
　　②各コースについて適正な処遇とするよう配慮すること
Ⅱ．各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること
　1．採用基準、選択基準が性別によって差の生じないこと
　2．各コースの説明が性別によって差の生じないこと
　3．制度導入時の振り分け基準を個々人の意欲、能力とすること
Ⅲ．各コースが男女ともに開かれていること
Ⅳ．コース間の転換を認める制度を設定すること
　1．最初の選択コースから別のコースへの転換制度を設けること
　2．転換がコース間相互に可能であること
　3．転換のチャンスが広いこと
　4．転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
　5．コース転換者に対しては、適切な訓練を必要に応じ受けさせること
　6．転換を目指す労働者の努力を支援すること
Ⅴ．各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

資料出所：『労政時報』第3290号，1997年，15頁。

働を始めとしたアウトソーシングへの依存が進んでくる，逆に言いますと，女性の派遣労働者といえども，本来的な意味でのスペシャリティがないと，これからはやっていけなくなってくるのではないかともいえます。今のようにまさに補助的な業務だけやるために，低賃金の労働力としての派遣労働が主ではなくて，本当にそのスペシャリティを売れるという，まさに法の精神に則ったかたちの派遣労働が，ある部分では可能になるのではないかという気がいたしております。

それからもう一つは，仕事ができる一般職の処遇に変化が起きてくるのではないかということも考えられます。例えば，ニチメンの例ですが，さきほど申し上げましたように，評価次第では総合職並みの賃金が一般職にも現実になってきました。それから第一生命の場合には，一般職で課長がでてくる，いわゆる従来の上限規程がはずれて，士気を高めるためにも，昇進が可能になっています。それから大同生命の例をみますと，一般職と総合職との間に「業務職」というのを設けておき，そこにいったん転換をさせ，そのあと総合職への転換も可能にしていくというようないき方をとっています。大同生命の場合は，一般職からの転換希望が殺到して，もしこれを全部受け入れてしまうと，業務職と一般職が人数比が逆転して，一般職がそのうち消滅するだろうというふうに数字的にはなっております。

さきほどお話頂きました雇用機会均等法と労働基準法にともなう変化について，若干触れてみます。一つは，休日勤務ですとか，深夜業の解禁をしてしまったらどうなるんだろうかということを考える必要があります。確かに，国際的な取引業務での女性の登用が可能になるとか，管理職昇進の大きな制約条件がなくなってきて，活躍の場が広がる，というようなことは言えると思うんです。この辺の受け止め方のニュアンスが私とは違っているんだろうなと思いますが，そういうかたちでやっていった場合に，現状の長時間労働の男子総合職を前提とし続ける限りは，そんなにいいことなのかなあという疑問が残ります。男同様の働きすぎの女性を増やすことが，どれほどメリットがあるんだろうという部分で，私はどこか抵抗感があります。ですから，先ほどおっしゃられたように，長時間労働をどこかできちんと規制するということが大前提にないまま，労働時間が男性なみに長くなるということだけがひとり歩きしてしまうことにいささか私自身は抵抗感がある，というふうに申し上げておきます。

次に，教育訓練それから昇進等がどんどん均等化してきて，昇進が可能になるかたちになってきますと，もう一方では企業のなかで，女性を育てるという志向がもっともっと強くなってこないと好ましくないと思われます。職域ですとか仕事の範囲が拡大してくればくるほど，こと女性に関しては育成型の人事考課が求められますし，それから教育訓練もいま以上に充実させたものが考えられてこないといけないと考えております。女性自身は逆に言いますと，そういうふうな部分が企業の側にあってはじめて，

職域の拡大ですとか，昇進の可能性の拡大へ肯定的に対応しようという姿勢が増えてくるような気がします。公平さや公正さに対して敏感にならなければ，女性のおかれている状況の改善は遅くなりますけれども，これを本当にうまくやっていこうとすれば，公正さですとか公平性に対して，女性の側ももっと敏感にならないと，当然，上司である管理者が敏感になることが大事なんですが，そうならないとあまり実効性のあるものではないような気が，一方ではしております。

4番目に，仕事の評価と女性の働き方への変化，というふうな書き方をしておりますが，いわゆる男女平等を本当にやっていけば，能力主義が女性にも普遍的に適用されてきます。そうしますと，仕事はどう評価されるかが，当然のことながら課題となってきます。そこでは，仕事の評価や仕事のさせ方というものに真正面から向かい合っていかないといけないのではないか，そういうふうな姿勢が，企業や管理者に必要になってくるように思っております。

もう一つは，いろいろな調査をみていきますと，女性には，腰掛け的でいいとか，男並みにバリバリ働くんだとか，補助職でもいいからコツコツとやっていくんだというようないろんな働き方があるように見受けられますが，それがものすごく顕著になってくるだろうと思われます。そういうときに，その混在することに対して，男性の管理者がどういうふうに受け止めるのか，それから女性の同僚同士がどういうふうに受け止めるのか，この辺が非常に鍵になってくるのかなあ，という気はします。いろいろな調査の結果は，20代後半から30代後半にかけては，いわゆる「均等法世代」であって，キャリアアップをはかりたいと考えている人が非常に多くなってきていることを示しています。そのときに，まだまだ男女差別が厳然としてあるところで，そのような女性はどういうふうな行動をとっていくんだろうか，自分の力を認めてくれないところでは，どんどんその会社を見限って転職する人が増えてくるのか，それともそれを引き留めようとする企業側の努力が出てくるのか，その辺にも非常に私自身は興味があります。

5番目に，「能力主義と女性の働き方」についてポイントだけ申し上げますと，それは，出産と家庭生活に関わる部分で，性別役割分業観をどう評価し，企業の人事・労務管理がそれにどう対応するかの問題だということです。私の発想では，働きすぎ社会のなかで，男女平等というものを追求していったときに，女性に出産と家事が任されている限り特定の女性を除いては男女平等処遇を受ける立場にはなり得ないということです。その前提の中で，社会的な公正さというものは維持できるのか，特に，後で鈴木先生からお話があると思いますけれども，どう転んでいっても，女性は「産む性」であるということだけは逃れられないわけです。単なる短期的な実績に基づく能力主義は，ここの部分を克服できるのかという疑問をもっております。

女性は，必ずしも「育てる性」ではないと思っておりますが，「産む性」の部分を克服できるんであろうか。ですから，もう少し労働時間を短くするなり，男の方も家庭に関われるような社会を作って，「産む性」の部分をカウントできる制度を作って，そのあとはじめて能力主義だの男女平等だのって言っていかないと，どうも社会的な正義なり公正さは，危ういんではないかと考えております。

企画者の馬場先生のご期待に応えたかどうか全然わからない発表になりましたが，私の報告は以上の通りです。

鈴木：私は，いままでのお2人のお話が表側だとすると，それを裏側から，女性の心理，男性もちょっとお話ししますけど，女性の心理のほうからお話ししたいと思います。

私の専門は，さきほどご紹介頂きましたように社会心理学で，そのなかでも特に現代日本人の意識変化というものに興味をもって研究をしているんですが，現代日本人の意識変化をいろいろ調査した結果があるんですけれども，例えば，宗教とか政治とか恋愛とか職業とか，そういうもののなかで，あんまり知られてはいないんですけれども，最も大きく変化したのが「性役割意識」というものだということが明らかにされています。性役割という言葉は，はじめて聞かれる方がいらっしゃるかもしれませんが，どういうことかと言いますと，女性と男性にそれぞれふさわしいと期待される役割で，もっとはっきり言えば，女性にふさわしい，あるいは男性にふさわしい性格とか考え方とか行動とか生き方です。性役割意識は，それらをどう思っているか，一種の価値観の研究です。

今日はこの視点から，最近の働く女性の役割変化についてお話ししたいと思います。それで，馬場先生からは女性の就労を促進，阻害する要因は何かについて，特にお話しをというご依頼があったので，できる限り社会心理学的に，というところにはこだわらせていただきますけれども，その点についてお話ししたいと思います。

最初に，過去20～30年くらいの間に日本社会に起こった変化のなかで，最も人々の生活に大きな影響を与えているのは，女性の社会進出，なかでも特に，中高年の既婚女性の社会進出であると思います。既婚女性が家庭の役割プラス職業人としての役割をもつようになったことが，非常にゆっくりしていますけれども，しかし確実に人々の生活のいろいろな場面で，様々な変化を引き起こしているのだと思います。それがはっきり現われてきているのが，さきほどの法律だったり，会社のなかのいろいろなルールだったり，そこがいろいろ変化しはじめているのだと思います。

一番最初に，過去20～30年で，働く女性に限らず，女性全般で最も大きな変化があったのは何か，ということをいくつか挙げさせて頂きたいのですが，まず最もインパクトが大きい，私は最も大きな大事な変化だと思うんですが，平均寿命が伸びました。1930年には何歳だったとお思いでしょうか。女性の平均寿命は50歳でした。いまはだいたい83～84歳くらいなんで，しかも昔の女性は子どもをたくさん産みましたので，だいたい，最後の子どもを，6番目か7番目くらいの子どもを産みますと，もう3年か4年くらいで50歳になって亡くなっていたんですね。その後でですね，自分が何をして生きていこうかということを考える必要は全然なかったと思うんですね。もう亡くなるわけですから。ですがいまの女性は，50歳で最後の子どもが，例えば，結婚して家を出ていって，で，それから，じゃあ私はどうしようか，ということを考えなければいけない。そこのところが，私は，中高年女性の就労を増やしている非常に大きな促進要因ではないかと考えております。

その他に，女性全般の変化で非常に顕著なのは高学歴化，さきほど高島先生がおっしゃいました，短大から4大卒へとシフトしているということ，それからもう一つ大きな特徴は未婚化と晩婚化です。これは，1970年の初婚年齢はだいたい約24歳だったのが，今は26歳以上，東京だけに絞りますと，27～28歳くらいになっていると思います。それに引き続いて，当然のことかもしれませんが，「晩産化」という言葉を私は使っているんですが，要するに，子どもを産むのが遅れる。もちろんその前に，まず少子化というのを言わなければいけないんですけれども，子どもを産むのがだいたい，1947年にはひとりの女性が生涯に産む子どもの数が4.5人だったのが，今は1.43ですとか，そのあたりに落ち込んでいます。たぶん上昇することはあんまりなさそう，というふうな予測がされていますが，それプラス，最初に子どもを産む年齢が高くなる晩産化が始まっております。最初に母親になる年齢が，1975年の25.7歳より2年遅れて，だいたい27.5歳ぐらいになっています。これは統計学的に言えば，ほんとにたった20年間で2年も違うというのは，たいへん大きな変化だと思いますが，ここで強調しておきたいことは，日本女性のライフサイクルがこれだけ変わってきたということ自体が，女性の就労を減らす方向に進むはずがないというふうになるんではないかということです。働きたいと思うようになって，ちっとも不思議ではないと思います。しかも，その変化の期間に社会全体でも非常に大きな変化がありまして，産業構造が非常に大きく変化したこと，特にサービス産業が盛んになって，そして情報化社会が進んで，別に力持ちでなくても，女性でも，パソコンを使えば，なんでも，男性とそう変わりなく仕事ができるようになってきたと，こういうような社会的変化もまた女性の就労を促進する大きな要因になっていると思います。では，こういう女性全般の特徴からですね，今度は働く女性の変化にどういう特徴があったかを簡単にまとめますと，まず当然，働く女性の数が増えてきました。現在は15歳以上の人口のうち就労している人の割合，すなわち労働力率が50%です。この2，3年ちょっと減っているようですけれども。そして，全労働力人口の4割が女性だというふうに言われています。

2番目には，長く働くようになって，しかもやめなくなったという，そういう特徴が出ています。つまり平均年齢が上がって，就労年数の長期化が進んで，退職理由も昔のように「結婚したらやめる」「出産したらやめる」という人がどんどん減っています。ちなみに，就労男性の平均年齢は40歳なんですけれ

ども，女性は37歳，就労年数は男性が13年で女性が８年になっています。そして仕事をやめる理由ですけれども，1975年には離職理由，退職理由の約1/4が結婚，出産によるものでしたが，94年にはそれが14.4%に減っています。そしていろいろな調査結果をみますと，結婚とか出産でやめた女性のほとんどの人が，条件さえ整っていれば勤め続けたかったという回答をしております。これは，働きたいと思っている女性がいるんだけれども，職場環境の整備，法律とか会社の規則ですね，それがまだ不十分であるので，やめざるを得ないという女性がたくさんいるということを示唆しているのではないかと思います。

３つ目の女性労働者の変化は，さきほど申し上げました，既婚女性の増加です。未婚と既婚とに分けますと，未婚女性の約６割，既婚女性は５割ちょっとが働いているということがわかっていまして，あまり未婚か結婚しているかということが労働力率の差にはなっていないというか，だんだん差が小さくなってきているということが明らかにされています。

それから４つ目の特徴は，雇用形態が非常に多様化してきたということです。当然パートタイマーはいますが，それプラス，さきほども出てきました契約，派遣社員がどんどん増えています。それからフリーランサーの人も増えています。それから在宅ワーカーの人も増えています。ただ，働く女性の増加はこのような多様化を辿っているんですけれども，逆にいいますと，フルタイムの就職の増加はそれほど進んでいないということです。女性の雇用の形態の多様化は進んでいるんだけれども，大部分はパートタイム労働者や派遣社員で，雇用されている女性の３割はパートタイマーであるということもわかっております。

こういう増え方をするのは，ちょっと問題ではないかということを，あとでちょっとお話ししたいと思いますが，５つ目の特徴は，さきほど話しに出ました高学歴化です。高専とか短大卒，大卒の割合が，年々高くなっています。これは，なぜ大事だと思うかというと，雇用率というのは教育レベルと相関関係があって，高学歴になればなるほど雇用率が高くなる，ということが明らかにされていますので，これから女性の高学歴化が進めば，それはイコール，たぶんイコールだと思うんですが，雇用率がますます高くなると。もう一つ言えば，高学歴女性の就労が増えれば，たぶん女性の地位も，高い地位につく人が増えるだろうと。あんまり急激には増えないと思いますが，長期的展望に立てば。そのこと自体が社会構造に大きな影響をじわじわっと与えるんではないか，というふうに思います。

本当は６つ目の特徴があるんですが，それは「専門職と管理職の増加」です。専門職は確かに増えているんですが，管理職は増加したといいましても，本当に話のスケールが小さくて，2.5%から3.9%になったっていうようなあたりで，倍増したとかしないとか，そういう話のレベルですので，ちょっと悲しいなと思います。

次にお話しいたしますのは，このように日本女性はいろいろ変化しているんですけれども，ではほかの国の女性と比べると，日本女性の就労にはどんな特徴があるかといいますと，まず就労理由と就労形態ということで，第２次世界大戦の前からもう既にある傾向なんだそうですが，日本女性の就労は家計を補助する目的であって，「私が自立して一家を養う」というのではなかったということです。あくまでも家計を補助するという目的で働く人が多かった。そして，もう一つは，職場でもやっぱり補助的であった，つまりアシスタント的な仕事しかしてこなかった，あるいは与えられてこなかったというのが大きな特徴です。この２つを併せて考えますと，結局女性は就労形態としてパートタイマーにしかなれない，フルタイマーにはちょっとなりにくい，ということで日本女性の就労形態としてパートタイマーが多いと，結果としてそうなっているということが言えると思います。しかも，将来働きたいという女の人はたくさんいるんですけれども，増加するであろう就労形態も，パートタイマー，派遣労働者，アルバイトというふうに予測されていて，フルタイマーが増えるという予測はほとんどありません。ついでに言わせていただくと，日本のパートタイマーはパートと言いながら，勤続年数が非常に長かったり，就労時間が長かったり，そして被扶養者，つまり妻であるという特徴がある，といわれています。女性のパートタイマーはだいたい景気の調節弁として使われてきて，家庭責任を果たしながら働けるというんで，中高年女性が喜んでといいますかそれを選んで，自ら希望して，再就職するときにパートタイマーになっ

たりするんですけれども，パートタイムとフルタイムでは賃金とか待遇に非常に大きな差があって，女性のパートタイマーがいくら増えても，数の上で女性の職場進出がいくら進んでも，結果としていつまで経っても，男女の賃金格差がどんどんどんどん大きくなるばっかりだということの大きな原因になっています。ちなみに日本の男女の賃金格差は，フルタイムで働く女性でも，1995年に男性の収入が100だと，女性は62.5です。とても悲しいことには，若いときには90とか80とか，差はすごく小さいんですが，長く働けば働くほど，だんだんその差が大きくなっていって，50代では確か50くらいに落ち込んでいると思います。

それから次に，日本女性がほかの国と比較してどんな特徴があるかというと，これはとても有名なことなので，皆さんご存じだと思うんですが，M字型の就労パターンであることです。これは，労働省の統計に基づいて作成した図1をみていただきますと，日本よりもっとすごい国がありまして，それが韓国で，韓国は本当に「立派な」落ち込みを示しておりまして，韓国と日本の形はとてもよく似ています。これは後の話とも関係があるのですけれど，やはりちょっと文化的に何か共通点があるかなあという感じがいたします。じゃあどうしてここで落ち込んでいるか，20代30代前後でどうして落ち込むかということを説明するのに，私は「母性神話」ということと，それからいわゆる「お受験」，受験のための母親の仕事ということを挙げたいと思うんですが，母性神話というのを初めて聞かれた方は，こういうことです。母親は子どもが小さい間は，子育てに専念しなければいけない，そうでなければ，将来いい大人にならないから，というちょっと脅しみたいのがあるんですけど，特に3歳までの子どもは母親がずっとそばにいて，母親自身が育てなければいけない，これは特に母性神話のなかでも「3歳育児神話」といいます。つい最近のAERAで，こういうことを特集しておりましたのでお読みになった方もいらっしゃると思いますが，その母性神話，あるいは3歳育児神話，あとで話を出しますけれども，それプラス，幼稚園や小学校の子どもの受験に備えて，母親が全力で，付きっきりで面倒をみるために仕事をやめるということが，実際にあるわけですね。ですから日本の母親は，子育てをしている間は仕事をやめ，子

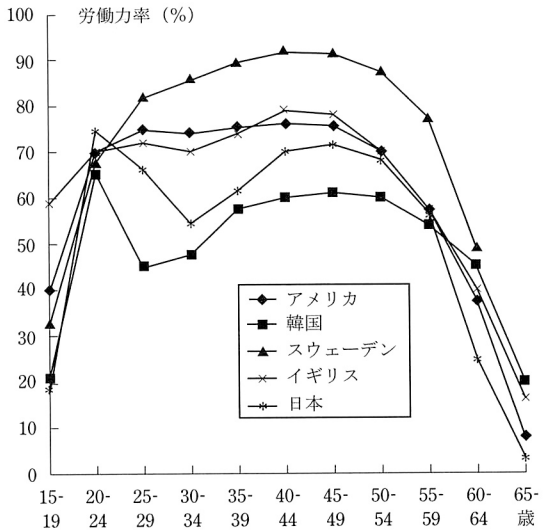


図1　女性の年齢階級別労働力人口比率の推移（1993）

注　労働省婦人局編「働く女性の実情」平成7年版より作成（アメリカおよびスウェーデンは15-17歳の欄を16-19歳として扱う。日本は1994年，韓国は1992年の比率）

育てが終わったら，主にパートタイマーとして再就職するというかたちになっています。それで日本女性の就労パターンがM字型になっているというわけですが，具体的な数字をお話ししますと，子どものいる世帯全体でみますと，母親が就労しているのは53.9%なんですが，そのうち末子，一番下の子どもが3歳以下の子どもの母親の就労率は27.7%，4～6歳だと突然増えて47.2%，7～9歳だと57.3%という具合になって，まさに3歳育児神話通り，3歳以前の子どもがいると母親が働かないというのがはっきり数字に現われております。けれども最近のいろいろな調査の結果が示しておりますのは，総務庁の労働力調査に基づいて作成された図2に出ておりますけれども，日本女性の就労もM字型の就労パターンを脱却しつつあると，20代30代の女性も子育ての間も働こうというふうに変わってきているということです。ですから，もし子育てや家事の分担が減れば，これは後で申し上げますけど，働く母親のニーズを的確に満たせば，例えば保育園の収容能力がもっと大きければ，さらに多くの女性が就労して，再就職の場合もフルタイムの仕事を選ぶかもしれない，キャリアのある仕事を探そうとするかもしれない，というふうに予測できると思います。

4つ目のお話は，働く女性，あるいは母親の抱える「三重苦」について。「ヘレン・ケラーの三重苦」

をちょっと使わせてもらって，今日のお話しの女性の就労継続を妨げる阻害要因としてお話ししたいと思います。私自身も働いておりまして，当然働くということは，健康的で非常に充実した，張り合いのある生活を送ることができるようにしてくれる，素晴しいことだと思っていますし，仕事を通して，自己実現ですとか，あるいはできうれば社会貢献もできたらいいなと思っております。またそうできる可能性もたくさんあると思うんです。そしてまた，一方で，子育てというのは，たぶんこれ以上にないっていうほどの喜びを私たちに与えてくれるものですし，家族というのは心の安らぎと安定感を私たちに与えてくれると思います。けれども，そうは思いながらも，働くということと家族をもつということは，私たちに幸福とか満足とか喜びとか，そういういいことばっかりを与えてくれるんじゃなくて，同時に大変な苦しみも与えてくれるというふうに思います。それでここでは，三重苦という，苦しみというのはちょっと大げさかなと思いましたけど，そういう言葉を使わせていただきました。働く女性といいましても，ここでは独身女性も後で話に加えてお話をしたいと思います。

つい10～20年くらい前までは，「男は仕事，女は家庭」という男女の役割をはっきり区別する「性別役割分業観」というのが日本社会の主要な価値だったと思います。性別役割分業というのは，男女は生まれついて，それぞれふさわしい役割があって，男性は仕事，女性は家庭での役割を果たすべきだと考える，伝統的な，文化的な信念といっていいと思うんですが。けれども，これからお話ししますように，働く女性の役割に対しての期待は，依然として性別役割分業を前提にしたものでありながら，現実にはいまお話ししましたように，非常に数多くの女性が職業進出をしたために，女は家庭というだけではすまなくなって，仕事と家庭の二重役割をバランス良くこなさなければならない，というふうになってきました。つまり，最近は，男性は仕事，女性は家庭じゃなくて，「男性は仕事だけ，女の人は仕事と家庭」というふうに，新・性別役割分業と勝手に呼んでいますけど，新・性別役割分業の傾向が出てきていると思います。で，ここで問題になるのは，非常に多くの女性が，母親役割，妻役割，嫁の役割，あるいは娘かもしれませんが，そういう役割と職業人としての役割，この２つの全く異なる価値をもった役割をなんとかうまく調和させて働きたいと思っていると思います。全く異なる価値と言いましたのは，母や妻や嫁はだいたい「お世話をしたり，愛したり，慈しんだり，育てたり」だと思うんです。そういうことが大事な役割。ところが職業人の役割というのは，いかに効率良く仕事の成果をあげるかということだと思うんで，この２つの役割を一人の人のなかでいかにうまくバランスをとるかということは本当に難しいことで，だから，家庭の役割と職業人の役割との間で，たくさんの女性が葛藤に悩んでいると思います。もう一回言わせていただくと，だから三重苦という言葉を使ったんですけれども，いまから順番に女性の三重苦をお話ししたいと思いますが，もちろんこれは私は，女性の就労継続を妨げる阻害要因として挙げさせていただきたいと思います。

まず一番最初に，どんな阻害要因があるかというと，制度とか法律の不備から生ずる苦しみだと思います。これは，女性の役割ですとか意識が本当に急激に変化しているのに，社会制度とか法律が，まぁ当然のことかもしれませんが追い付いていない，そのために女性が非常に苦しんでいると。法律や制度が働く女性の生活を助ける方向にいかないで，むしろ足を引っぱるような方向にいってしまっている部分があるんではないかと。男女平等と，特に日本国憲法は謳っておりますけれども，公的な制度とか法律が，性別役割分業観の影響の下で，女性が家にいて子育てに専念することがもともと前提になっている，そういうような姿がちらちらとみえる，でそのために家庭責任と就労の両立を支えることが非常に難しい。端的な例を挙げますと，日本は保育所の収容能力が非常に不足しておりまして，入所できない，要保護児童というのだそうですが，要保護児童が数十万もいるそうです。公立の保育所が足りないので，ベビーホテルのようなものができていたりしますが，保育所の入所基準が割合に厳しくて，働く母親の労働時間ですとか経済状態に合わないので，保育所が使えないというケースも多々あるとも聞いております。このほか，最近問題になっているのは，年金制度ですとか税制の問題ですね，それから育児休業制度とか老人の介護の問題，病人の介護の制度，どれをとっても万全ではないと思います。これらがすべて働く女性に有利ではない内容であるということが，

大きな大きな阻害要因になっていると思います。

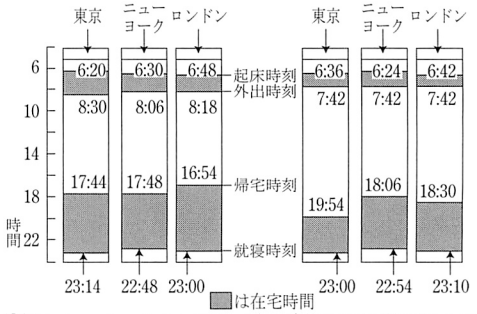
２つ目に挙げさせていただきたいのは，「仕事と家庭の二重役割を遂行する責任の重さから生じる苦しみ」，ちょっと長ったらしいですけれども，これは簡単にいうと，子育てや介護の責任がすごく重い，それでいて職場でもエネルギーと時間を多く割かなければいけない，結果として「一体私の時間はどこにあるんだ」と，すべて家庭と職業にとられてしまって，「私は一体何なのだ」という，そういう苦しみが，働きつつ家庭を支えている女性にはあると思います。具体的にまず，職場のほうから話を進めますと，これは先ほどのお話に出てきました，長時間労働などに象徴されます，企業が男女の，これは男性も入れていいと思います，男女の労働者に求める労働内容が，家庭と職業の２つの役割をバランスが取れないようにしていると。結果かもしれませんが，取りにくくしている，と。例えば，過剰な残業があります。サービス残業などという言葉は初めて聞いたときにはびっくりしました。それから家庭の事情を考慮しない転勤とか単身赴任があります。かくいう私も単身赴任で，いま仙台に毎週通っておりますが，私の場合は幸いなことに自分で決められましたからよかったですけれども，たいていは会社に単身赴任でどこかへ行けと言われたら，３日で引っ越しとかいうふうに言われていますね。こういう非常に無理なことをして，妻が陰で泣くということになると思います。それから，フレックスタイム制が増えているけれども，遠距離通勤はあるし，満員電車の通勤もあります。これをみると，子どもを産む性としての母性保護からは程遠いということが言えると思います。

さらに，ちょっと話がずれるかもしれませんが，職場とか職業に「性による分離」というものがあります。聞き慣れない言葉だと思いますし，いい訳ではない言葉だと思うんですが，男女の就労分野が違うということで，これは非常に大きな差別の問題だと思うんで申し上げるんですけれども，性による分離というのは，男女が異なった内容の職業や会社や産業や仕事内容に就く，あるいは働くことです。簡単に言うと，男性は男性労働者が大部分を占めるところで働き，女性は女性労働者が大部分を占めるところで働きます。一番簡単な例は，看護婦さんとか銀行の窓口です。日本の総合職と一般職，これもはっきり，一種の性による分離だと思います。なぜかというと，男性は何にも言わなくても最初から総合職，女性は何も言わなければほとんど最初から一般職，というふうに決まっております。それから女性は，比較的小規模の企業ですとか，サービス部門で働く傾向があります。女性が大半を占める職業は残念ながら収入は低いですし，地位も低い傾向があります。こういうような女性が大半を占める職業をピンク・カラー・ジョブと言うんですけれども，女性の仕事が非常に多様化していますので，もしかしたらこれからレインボー・カラーと言った方がいいんではないかなあと，さっきふとそう思いました。ピンクだけでは終わらないという気がいたします。こういう職業は，地位が低くて，昇進の可能性が非常に少なくて，オン・ザ・ジョブ・トレーニングも少ない，だからまぁ賃金が少ないという非常に悪い循環があるんですけれども，もうちょっと悲しく思うことは，男女がたとえ同じ雇用者の下で，同じ肩書きの仕事をしていましても，現実には責任内容，仕事内容が違っていて，そのために訓練や昇進も違ってきているということがたくさんあります。しかもそのバックには，先ほどから申し上げておりますように，日本の女性の労働はほとんどパートタイムであるという大きな問題がそびえたっております。

また，女性が努力をしまして，比較的高い地位に就いて，男性と同等の仕事を始めたといたしましても，就労継続には困難なことが待ち受けています。ここでは総合職を例に挙げますけど，総合職の女性は，企業から非常に過剰な期待をかけられるか，あるいは全く無視されるか，どちらかということが非常に多くて，適切で十分な教育訓練を受けられなかったり，あるいは総合職の先輩の女性というモデルですね，モデルの数が非常に少なかったりして，働くことは大変に難しいと言われています。つまり，家庭責任と仕事の要求のバランスをとることが非常に難しい状態にあると，そのために最近特に，総合職の退職が増えていたり，あるいは踏ん張って頑張って働いている女性にストレス禍が広がっているということも言われています。これは後ほどどういうストレス禍があるかお話しします。一方では，男女の平等の意識が非常に浸透してきましたので，キャリアを追求する，特に総合職女性などは，男性と同じように働かなければいけない，というふうに思います。そうすると，男性並みにと頑張りすぎますと，

精神力とか体力の限界を知らずに超えてしまうことが多いと。特にキャリアを目指す既婚女性，家族のいる女性の場合は，男性と全く同じように長時間ハードに働くことを期待される上に，プラス，家庭責任の大部分を担っていますから，二重の困難な役割を背負っているということが言えると思います。

では，総合職の女性は家庭でどんな責任を背負込んでいるかということは次に家庭の問題としてお話ししたいと思います。これも大変に大きな問題で，ここはたくさん資料を持って参りました。事実上，家事，育児，介護の役割分担がいかに女性に多く偏り，そして日本の女の人，特に東京の女性が，いかに健気に家庭で働いているかということを図２をみていただきますと，ほんとうにびっくりなさるかもしれません。これは旭化成工業共働き家族研究所の研究結果を図２に示したものなんですけれども，東京，ニューヨーク，ロンドンで，主婦と夫の生活時間を調べております。両端が東京ですね。男性より女性が先に起きているのにお気づきでしょうか。女性が６時20分，男性が６時36分。ところが後で寝ているのも女性。女性が23時14分，男性が23時。ということで，男性は後で起きて先に寝ている。で，ほかの国はそれが逆なんですね。これは苦笑を禁じ得ない方が多いと思うんですが，これをみたときにびっくりしましたけれど，私，昔イギリスでちょっと生活したときに，確かに思い起こせば，その家の御主人が泊まらせていただいております私に，朝の紅茶を持ってきてくださいました。朝，まだ寝ているときに，トントンとノックがあって，お茶を持ってこられました。その間，奥さんは寝ておられました。ということを突然思い出したりしました。少なくとも東京の女性が，いかに健気に頑張って，お弁当を朝作ったりしているかということが，これだけの，まあ些細な時間の差ではございますが，平均ですから，こういう状態であるということを言わせていただきます。それから平成３年の総務庁による社会生活基本調査による「夫婦の就業状況別にみた妻と夫の生活時間」で，二次活動の家事関連をみていただきますと，もっとショックを受けて頂けるかと思います。「妻，夫とも有職」，「妻，夫とも雇用者」，「妻無職（つまり専業主婦），夫は有職」で見てみますと，妻が働いていてもいなくても，男性は11分か，12分しか家事をしていない，女性は４時間，３時間51分で



（「東京・ニューヨーク・ロンドン　共働き家族の生活比較調査」より）

図２　夫婦の生活時間

注　旭化成工業共働き家族研究所

すね，ほとんど４時間，専業主婦は７時間33分も使っていると，ここのあたりでちょっとまたショックを受けて頂きたかったんですけれども，つまり，妻が無職か有職かはほとんど全く関係がないという状態がこれではっきり出ていると思います。家事，育児，介護の大半は妻が担っているということがわかると思うんですが，男性は，もう一回言わせていただくと，なきに等しい時間しか使っていないということが言えると。家庭の性別役割分業による負担の重さが，女性が外で働くときに様々な形で女性の行動を制約しているわけです。それが言いたいばっかりに，これをもちだしました。それから，家庭で働いている女性の労働は当然無償です。お金を払ってもらっておりません。最近それがunpaid work（無償労働）というふうに呼ばれてだんだん大きな争点になってきております。

東京都による比較文化的な調査結果によりますと，食事の後片付け，食器洗いについてなんですけれども，夫というところは，日本，韓国，フィリピンともすごく少ないです。妻が頑張っております。韓国は日本より，さらに子どもが働くのが少ないとなっておりますけれども，これは，たぶん韓国と日本は受験で頑張れば家事はやらなくていいのよ，と。それは無言，あるいは親の態度にはっきり出てると思うんですが，それがこういう統計結果に出ているんではないかと思います。ただ，私が一番言いたかったのは，「家族全員」というところがあるんですが，ここが日本，韓国，フィリピンも加えて，とても少ないですね。ところが西洋諸国はそこが多いんです。夫はまあやっていると，でもそれよりむしろ家族全

員でやっているというところに胸を打たれました，私は，とってもここが，大事なポイントではないかと。子どもがあまり分担していないというのも問題，子どもは家族の一員なんですから，絶対に参加させるべきだと思います。受験競争よりも，子どもを家事に参加させよう運動というのが，あってもいいんではないかと思うくらいです。

３番目に，やっと私の専門に近づいてきましたけど，心理的な問題です。働く女性の三重苦の３番目は心理的な問題になります。社会規範とか価値観が大きく変化する過渡期，いまそうだと思うんですが，そういう混乱状態から生じる苦しみではないかと思います。

賛成いただけるかどうかわかりません。先ほど申し上げた性別役割分業観という，古い価値観と言わせていただきますが，それはほぼ壊れつつあると。ところがまだ，新しい性役割の価値観ができていません。いまのところ，古い価値観の性別役割分業観に「新」というかたちをつけて，女性が仕事と家庭の両方で，応急処置的な頑張り方をしていますが，これがどこまで続くか。と申しますのは，いろいろ意識調査を致しますと，日本女性は，比較文化調査の結果からも，職業と社会と子どもの教育に関しましては非常に平等意識が高い，あるいは強いということです。ところが，今のところ，家事と育児という伝統的な女性の役割では，伝統主義が非常に強い，あんまり平等意識が強くないという状態です。ところが，若い世代だけに限って調査結果をみますと，若い世代は家事や育児においても非常に平等意識が強くなっています。ですから，これからたぶん変わっていくかもしれません。ここで申し上げたかったことは，古い価値観が壊れて，でもまだ新しいものが確立されていない，だから非常に自由に多様な生き方が私たちはできると。ただ，それは自由に選べるから，逆にいえば，とても難しいことだと思います。自分たちが目指すべき明確な役割モデルとか，ビジョンがないわけですから，とても不安です。そういう不安のなかで，じゃあ自分は一体，どうやって生きていって，どうやって家族をつくっていったらいいかということを自分で探していくしかない，という苦しみといっていいでしょうか，ちょっと嬉しいかもしれないけど，苦しみと言えると思います。ただ，これは苦しみといいながらも，自分らしさというものを出すためには，とてもいいチャンスではないかと思います。

具体的に，ではこういう時代に，どういう心理的な問題があるかということをちょっとお話ししますと，これもいろいろな調査結果をみますと，世代間，男女間の価値観の違いに非常に大きなものがありまして，それが心理的葛藤を導いています。

まず，総理府の調査によりますと，最近の世代間の意識の差が典型的に現われております。「結婚は個人の自由という考え方に，あなたは賛成ですか？反対ですか？」というんですが，年齢を経るにつれて「自由じゃないぞ」という反対の声が強くなります。しかも，女性のほうが「自由だ」という人が多いんですね。これはもう，象徴的な結果でございまして，簡単に言えば若ければ若いほど，平等志向性が高いです。平等意識が強い。そして，ついでにいいますと，「結婚は個人の自由」というような個人主義な態度といいましょうか，ちょっと間違えますと，もしかしたら利己主義というふうになるかもしれませんが，平等意識だけではなくて，個人主義の気持ちが，いまの若い世代は非常に強くなっております。

それからNHK放送文化研究所による調査結果をみていただきますと，既婚女性の就労に対する態度で，これは時系列的研究なんですけれども，これをみますと，男性には「育児優先」，というのがずっと人気があります。「女性は働きながら，育児優先して下さい」，という態度がここに出ていると思うんです。ただ，うれしいことに，家庭専念がどーんと下がっています。それから両立が少しずつ増えています。ですが，女性の回答をみますと，育児優先がちょっと下がってきていて，どんどん伸びているのが両立ということで，次回の調査は来年なんですけど，結果を楽しみにしています。これも女性の就労に対して，男女でどういうふうに態度が違うかというのが非常に端的に出ております。

もう一つ次は，これもNHK放送文化研究所調査なんですが，「夫の台所仕事，するのは当然」で，これはですね，最も賛成の率が増えた質問項目です。NHKでおこなったこの調査のなかでですが，女性は賛成がぐんぐん伸びている雰囲気がありますが，男性はちょっとずつ伸びているかなあ，という，ちょっとまだ嫌かなあというような雰囲気がうかがえます。

以上をまとめていいますと，男性より女性のほう

が，ほかの調査でももちろんそうですが，平等意識が強いです。それから仕事と家庭を両立させたい，それから自己実現したいというような望みは女性のほうがぐーんと強くなっています。それを具体的にみていきますと，世代間の差というのがはっきり出てくるのは親子の間です。あるいは夫婦の間でも価値観が異なっていますので，年代とか性別を超えて，男はかくあるべき，女はかくあるべきという，いわば統一された理想の生き方のモデルがありません。いまは。しかも悲しいことに，自分の親の世代，つまり父や母というのは，役割モデルにならないんですね。申し訳ありませんが，そういうふうにならない。で，そのために，妻であり母であり，あるいは，夫であり父として，何を基準にして自分の行動を決めていったらいいのかわからない，自分の生き方はこれでいいんだろうかと，男性も女性もおそらく不安が，何がしかの不安はあると思います。特に専業主婦の母親が，子育てをしながら働く娘に対して，その生き方を非難する，反対するということがとても多いということを付け加えさせていただきます。家庭内に最も強い非難をする人がいるということが，実のところ，私もそういう経験をしておりますけれども，一番働くときに障害になると思います。大変な阻害要因ですね。自分の傍にいる人が支持してくれないというのは本当に辛いことだと思います。

２つ目に，これは女性の心の中の問題なんですけれども，女性は同時に良き主婦であり，良き女性でありたい，しかしまた，良き労働者でもあろうというふうに頑張ろうとします。そういうときに，心理的な葛藤の問題が出てきます。職業人の価値と母親としての価値は，全く違うもので，この二つの矛盾したことをやれといわれて，では真面目にやりこなすにはどうしたらいいのだという悩みを女性はもっていると思います。

それから次に，自分は自己実現に向かって努力していると，自分らしく生きていると，自分は自分の生き方に一応は納得していると，こういう女性がいるとします。ところが周りの人にですね，やっぱり女らしく生きなければ，女としてそれはおかしい，母親らしくない，あなたは母親として失格だ，ですとか，もっといえば，利己主義だとか自分勝手だといわれると，理解されない苦しみですね。そういう理解されない苦しみというものが，女性の非常に大きな心理的な葛藤の問題として挙げられると思います。

それからもう一つ，たとえ若い母親であっても，先ほど申し上げましたが，母性神話ですとか，３歳育児神話にとらわれていて，その影響はすごく強くて，それは女性の就労の大きな阻害要因になっています。ちなみにこれは心理学ではいま否定されています。母性神話も３歳育児神話も，これは違うというか関係ないというか，あんまり子どもの成長には影響しないというふうに言われています。簡単に言いますと，いままで申し上げましたことは，家族を犠牲にして働き続けることで，自分や家族は幸せになれるのかという，そういう不安を女性は持っているというふうなことが言えると思います。

すいません，時間がなくなってきたので飛ばしますけれども，それから，未婚の女性の場合にも，突然ですが，いままで女性として身につけてきた価値観とか役割が，職業人として求められる価値観と一致しないので，例えば「仕事か結婚か」ですとか，女性差別ですとか，セクハラですとか，「役割モデルがない」ですとか，職場に女性が少ないという孤立感ですとか，お手本にしたい女性自身がすごいストレスを感じているということで，じゃあ自分はどうするかというような悩みを持っています。

こういうように，二つの役割を両立させようとすると，緊張，ストレス，過労，混乱，家族の非難などを招きます。そのことが，女性のこころとからだの健康に，非常に悪い影響を及ぼしています。その結果最近は，心身症，うつ病，自律神経失調症，摂食障害，慢性疲労，不眠，婦人科系の病気，これは特に要注意だと思います，非常に増えています，アルコール依存症，脱毛，これは女性に，特に20代，30代の女性で増えています。ここにいらっしゃる馬場先生が，ずっと前から女性の心の健康管理の問題で，メンタルヘルスケアということをおっしゃっていましたが，先生は働く女性は自己実現要求を満足させられるような職務を与えられるべきで，組織を変革する必要がある，ということをずっと長く提言されているんで，私もそれに倣いまして，ささやかながら提案を最後にさせて頂きたいと思いますが，性別役割分業観とか，母性神話とか，それから三番目に挙げましたが，「良い母，良い妻，良い女性労働者」という，そういうイメージに囚われないように

したほうがいいということ。男らしさ，女らしさ，母親らしさというのは，必ず，時代によってその中味が変わります。社会心理学的には，こういうものは「ステレオタイプ」というふうに考えられているんですが，ステレオタイプはあくまでもステレオタイプで，実際に実践している人は，身の回りにはいないはずです。特に今では，男らしさとか女らしさというのはもう消えつつあります。父親らしさというのは，もうどこにいっちゃったんでしょう，っていうくらいに姿がみえない。せいぜい最後に残っているのが，母親らしさということで，これがいわゆる「らしさ」の最後の牙城ではないかなというふうに思います。だからみんながこだわっているのかなあという気がします。私は同じ「らしさ」というなら，「自分らしさ」にこだわってみてはいかがでしょう，ということを言いたかった。それから先ほどいいましたけど，子どもを家庭運営の重要なメンバーとするべきだと思います。ある程度の年齢になったら家事を分担させて，あなたは家族の一員なんだからという自覚と責任を持たせる必要があると思います。それから，これは小野先生がスペシャリティとおっしゃいましたが，私も全く同感です。自己実現をするためにも，専門的技能とか知識を必ず身に付けるべきだと思います，女性は。転職を恐れないで，自分にふさわしい職場を見つけるべく努力をしたほうがいいと思います。私も転職人生ですので，強くここは言いたいと思います。それから最後にメンタルヘルスケアを重視して，自分の心のなかの声に耳を傾けて，そして身体が本当に悪いほうに変化していないかどうか，長く働くという，長期戦の構えで，自分の心と身体の声に耳を傾けていただきたいと思います。

最後はお達者倶楽部的になってしまいましたけれども，これを私のメッセージとさせていただきたいと思います。

越河：本日のテーマが広範な問題を含んでいるということと，私自身法律関係には疎いということもあって，皆さんのご報告を聞いて，すぐ総括的なコメントをすることはできそうもありません。

そんなわけで，いまかかわっている事柄から，少し意見を述べさせてもらってコメントに代えさせてもらいたいと思います。

まず，男女差別の問題を職場の場面で取り上げるときには，男か女かで仕事しているのではなく，先に「職務」があってのこと，つまり，「何をしているのか」ということをベースにして考えてみてはどうかということです。

「仕事をまず考える」というと，労働の主体者・人間はどうなるのか？　きつい労働であっても，仕事が優先するのかと，せっかちに受け止める人もあるでしょうが，そうではありません。

仕事を中心に考えるということについて，ちょっとした事例を挙げてみます。

病棟の看護にあたっている看護婦さんたちの勤務形態に関することです。勤務は，一般的に，日勤，準夜，深夜といった３交代制が基本でしたが，このところこれらの勤務形態を変更する動きがありまして，いろんな病院（病棟）で２交代制等の導入を試行しております。

勤務形態を変える主な理由は，聞いてみると，看護婦さんたちの，勤務時間設定による負担の軽減ということです。準夜勤務と深夜勤務の交代時刻が24時前後になることや，月間の夜間勤務の回数などが絡んでおります。なぜ，８時間３交代制をこれまでとってきたのかという疑問も聞かれますが，今回の動きは厚生省の指導もあるようです。他産業でのフレックスタイム制とか「裁量労働」といった形も背景にあり，いわば社会的な動きもあります。

その，病棟看護における「２交代制」勤務のことです。夜勤時の勤務が，12時間，14時間，16時間といった設定があります。勤務時間中の「休憩」は，12時間の勤務で１時間半，16時間勤務では２時間といった割り振りです。なんのことはない，８時間に対して１時間の休憩というやつを機械的に当てはめているだけで，「仮眠」という形の休憩はあまり考えられていないようです。夜間16時間勤務での２時間休憩と，８時間勤務での１時間休憩の，「中味」の違いなどは考慮されていないということです。この辺をもっと考えたらどうか。これが，「仕事をベースに」という意味です。

さて，３交代勤務から２交代に変えてどうなったか。効果はあったのかが問題です。効果の評価といっても，ほとんどは主観的な応答によるものですが，“２交代になって楽になった”，“自分の時間が増えた”，“夜勤の回数が減った”，“もう３交代には戻りたくない”などとした意見がみられます。しかし，別の病

院（病棟）では，“かえってきつくなった”という「評価」もあって，過渡期的な段階とはいえ，まちまちです。たしかに，月間の夜間勤務の回数が減ったとか，家にいる時間が増えたといった効果はあるようですが，それらの，自分の時間の使い方となると，未だ，なじんでいない部分も認められます。

勤務形態の変更による効果，に関する調査研究「報告」をいくつか聞きましたが，不思議なことに，仕事，すなわち「患者さんのケアをする」上ではどうかという「捉え方」がほとんどないのです。自分たちの負担の軽減については検討なされているのに，患者さんへの「効果」は話題にならない。つまり，職務を遂行するための勤務条件として，勤務形態の変更がどういう影響・効果があるのか。職務の性質（看護・ケアの職務特性）を第一に考えることが大事だと思います。これが「仕事をベースに」ということです。たとえば，夜勤中の休憩・仮眠の問題を取り上げる際にも，職務の性格がこれこれしかじかだから，勤務時間の設定はこうあるべきだとする論理性を求める，この方向をとりたいものです。

女性の典型的な職務と考えられてきた看護業務，その勤務形態の変更を事例に考えを述べましたが，上に述べた視点は，合理的な労働条件の設定に限らず，男女差別の問題への接近にも必要なことと考えております。

司会（馬場）：どうもありがとうございました。予定の時間を４分も過ぎておりますけれども，もし，ここで，ご質問のある方はちょっと手を挙げていただきたいのですけれども。コメントでも結構ですけれども。

では稲毛先生，お願いします。……

稲毛：保育の問題を付け加えていただきましたので，なんか，お話をお聞きしますと，やはりそれが，継続できない大きな問題というのが，私ども，本当に働きたい人から出るんでございますね。で，それを付け加えていただいたんですが。あと，パートタイマーの方々と話してますと，扶養家族の控除がございますね，あれに非常にとらわれているんですね。なんであんなのに，皆さんが真剣になって，考えていかないのか，このところ私，だいぶそこにこだわっちゃっているんでございます。鈴木先生，それから高島先生，どういうふうにお考えなのか，その辺をうかがいたいと思います。

高島：私からですね，小野先生がおっしゃられた，能力主義になっていくということ，あるいは直接このことに深く触れるつもりはないんですけれども，例えばこちらで鈴木先生がおっしゃられた家庭だとか，個人主義的に自分らしさを求めていくという種類のことはね，ある意味でつながっているんですよね。ですけども，じゃあ例えば，私たちが，大学でも一緒なんでしょうけれども，日本の社会，どうも儒教の影響である「年長者を敬う」とね，それからもう一つは，戦後の社会の人口構造からいって，若い人が圧倒的多数のときに作られた終身雇用，年功序列の賃金体系，そしてもう一つは，大量生産の最もうまくやる方法として年功賃金をいれたんですよね。しかし今，人口構造からいってそういうことができなくなってきているから，そして大量生産は日本の社会にもう向かなくなってきて，付加価値の高いものを作らなければ，大量生産型のものは賃金の安い国にもっていかざるを得ないところにきていますよね。だから能力主義が入ってくるようなことをしたい，みんなも賛成だ，と言っているんですけれども，あるいは女性の立場から言うと，個人主義的な，世界単位ではなくて個人単位だと，言っているんですよね。しかしそうなんだけど，じゃあみんなが納得するのかと。それから，評価をする側の人が，責任をもって「私はこういう決断をした」と言って，評価をされた側に説明できるのかという点になると，みんな逃げちゃっているのが実態なんじゃないでしょうか。だから，そういうことをしていくために，ここに書いてありますように，定年制とかいろんなことが今行われてきている。私の感想として今言っているんですけれども，例えばですね，ここに出てくるような，役職定年，任期制，早期退職制，再雇用制って，こういうことをどんどんやっていくと，現在の日本の社会保障制度との関係でどうなっていくのかっていうのは，すっごくね，企業がこういうかたちでやれば，今度は日本の社会制度が持たなくなりますよね。社会保障制度が持たないってことは個々人の生活が保障されないっていう話ですよね。だから，ある企業のある部分だけを見直してやってしまうと，社会の仕組み全部変えなきゃいけない。例えばこういう能力主義制度を入れますと，こういうふうな転職できる社会にします，それから個人単位の社会の仕組みにします，ということを明確にやって

いくとすれば，例えば賃金だとか，企業のなかにありますね，家族手当だとか住宅手当だとか，そういうものは，ヨーロッパがやっているような，地域の，地方自治体とか，国の制度と切り替えて，企業のなかの賃金というのは生活給ではない，生涯生活給ではないというふうな，賃金のあり方そのものを見直さなければですね，結局，いい賃金をもらう人と，もらえなくて生活ぎりぎりの最低賃金の人たちを作っていく，ってことは結局社会不安を増やしていくだけですよね。だからこれから，能力給にするんであれば，仕事の，なんていうの，やらなくてもいい仕事は切っていくっていうんですか，本当に，っていうのは，その人がやってて，今度次の人が来て，一週間くらい説明すれば，さっと次の仕事ができるような，この仕事は何と何と何をやって，それはどういう手順になっているというのが明確になってて，そのマニュアル通りやればもうそれで結構ですというふうな，かなり仕事の中身を精査して，それできちっとした仕組みを作っていかないと，日本はですね，大学で皆さんいらっしゃいますから，その新人，いわゆる大学を卒業した人を会社が採る場合にね，相変わらずね，能力とか「何ができる」とか資格じゃないですよね。「総人格」をみてますよね。だから「総人格」を求めながら，能力主義って，一体何なんだっていうね，ものすごく矛盾があると思うんですよね。能力主義やるんだったら，仕事の業績主義でしょと。そしたら人を採るときも，業績主義で採るべきじゃないかと。そんなの全然変わってませんよね。だからすごくちぐはぐで，総人格主義やってて，会社ベッタリ主義の人間がほしいと。それから職場のなかでうまくやれる人がほしいと。外の社会とうまくやることなんて，やってもらいたくないんだっていうね，内側志向のことをやりながら能力主義を言っているというのは，一体何なんだと。ここら辺も私は，すっごく矛盾していると思う。

私は，最近，10月にオランダとフランス，11月になってシンガポール，マレーシアに一週間くらいずつ行ってましたけど，日本の豊かさなんていうのは，一体何なんだって，すっごく疑問を持つんですね。っていうのは，なんていうんだろう，私たちが今，いろんな言葉ではね，行政改革，規制緩和，いろんなこといっているんだけど，自分たちの身の回りにあるもののあり方のそのものを，自分たちが努力して変える，政府がやるんじゃない，自分たちが変えるんだというのが，ちっとも日本の社会には起きてこなくて，学会の皆さんも，どうしてもっと積極的に発言しないんですかと。日本は，何ていうのかなあ，何か政府で行革委員会とか動き出すと，みんなそれをみているだけ，なんかおかしいんじゃないのかと。自分たちの社会で，自分の組織のなかで徹底した議論をやって，自分たちはこう変えるんだという議論なしに，何かみんな待ちの姿勢になってしまっている。

それが職場に入ってくる学生たちが，すごく自分の能力はあるんだけれども，待ちの姿勢が非常に強いっていうのかな，そういう疑問をですね，私はとても持ちます。ですから，いま日本がすっごく主体性が求められているのに，主体性のない人間ばっかりの集まりになっちゃっているという感じをですね，そこの矛盾が，企業だっていっぱいいろんなことをやろうとしているんだけど，うまくいかないで，また次々変えている。企業も本気になって変えようとしない，というふうに思います。

それでは，先ほどのパートの年金だとか，税制の配偶者控除，配偶者特別控除，それから企業のなかにある，賃金にあります家族手当，こんなの私は廃止したほうがいいと思います。それから，産後被保険者もなくしたほうがいいと思います。だからといってですね，負担が増える話をしているわけではなくて，そういうことをしないと，女子労働力の高い価値評価はされないということにつながってくるから，やめたほうがいいと。そして女性に対して，働く人に対してちゃんとした賃金を払わなきゃいけないと。それは，前ほど鈴木先生が一生懸命おっしゃられた，男性が家事をやらないということと，つながってるわけですよね。世帯主は男だというのが配偶者控除につながっているわけで，一つだけが独立してなんかないわけで，あらゆることがつながっていて，そのことの，これから５年ぐらいのあいだに，そういうことをどういうふうなかたちに変えていくのかと。それを変えなければ，少子化はますます進むでしょうし，能力のある人は外国にいっちゃうでしょうし，そうかといって，日本は外国から受け入れた人に対しては冷たい社会だし，なんていうんですか，あんまりいい将来ないんじゃないんですか。

あとは全部雑談というか感想ですから，これは記

録の方から全部外してほしいんですけれども，私はそう思います。

鈴木：まず，すみません。私の話が長いために，こんなに遅れてしまって申し訳ありません。

お答えは，もう今していただいた，っていうか，私はほんとに同感です。いろんな問題が全部複雑に絡み合ってて，これだけっていう解決はできない。ただ自分の仕事から，今おっしゃられたように，何かいわなきゃいけない。そのときに一番できると思われるのが，保育園を作ったりとか，配偶者控除をやめようとか，そのあたりの小さいことかもしれませんが，そこからしか私などは言えない。それ以上大きいことは，いいアイデアが浮かばないという，正直に言えば，どうしていいかわからない。とっても私も将来暗く考えています。あんまり明るくないなあと思いますけど，でもだからといって，何にも言わないのはよくないから，暗い中でも少しだけでもよくしたいと，そういうふうにしか思えません。

小野：先ほど，最後のところで申し上げるのを一つだけ忘れておりまして，何かっていいますと，「能力主義と女性の働き方」の一番最後の部分なんですけども，「社会的公正が維持できるか」というお話をしていたんですが，もう一つ考えておかなければいけないのは，たぶんこれは男も女も皆同じだと思うんですが，本当に，今高島先生が言われたように，能力主義化というのはいろんな矛盾をはらんでいる部分はよくわかるんですが，ただ，働く側としてみていきますと，いわゆる「仕事を自分の人生のなかでどう位置付けるか」ということだけは，もう少し真面目に考えないといけないのかなと。キャリアを会社が作ってくれないのだから，自分で作らなければいけない。そのときには，例えば女性の立場でみていけば，男と同様に働くパターンを選ぶのか，それとも，生活の手段だというふうに仕事をみちゃうのか。それから，それ以外に，じゃあ企業と私の関係をどうしようかと，その辺をきちんと考えておかないと，あんまりHAPPYな将来はないのかなあと。少なくともそのスタンスがきちんとしていれば，多少なりとも満足ができるんじゃないかというふうに，私自身は考えております。以上です。

司会：どうもありがとうございました。だいぶ時間は過ぎましたけれども，最後に高島先生が，本当によくまとめていただきまして，いろんなことがつながっているということが，本日のシンポジウムの結論かと思います。そういう意味で今回，こういうテーマについて，ちょっとどこに焦点があるのか分からないようなことをやりましたけれども，そのことがかえっていろいろなことが非常に複雑に絡み合っていて，それでつながっているんだということを理解する一助になったのではないか，そのように理解しております。本当に話題提供者の三人先生方，及び指定討論者の先生に感謝いたします。お忙しいところ，本当にありがとうございました。またこのような機会を与えていただきましたいろいろな関係者の方に，ここでお礼を申し上げたいと思います。長時間どうもありがとうございました。