

第11 回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡 2019 年度全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロックシンポジウム「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」抄録

上野, 千鶴子
東京大学 : 名誉教授

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク加盟の11 大学理事・副学長

<https://hdl.handle.net/2324/7343170>

出版情報 : ポリモルフィア. 5, pp.6-39, 2020-03-03. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University

バージョン :

権利関係 :



特集

第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡 2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロックシンポジウム 「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」抄録

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークでは、平成21年度より加盟機関が持ち回りで主催を務め、シンポジウムを開催している。第11回となる今年度は、令和元年9月20日（金）、九州大学伊都キャンパス椎木講堂コンサートホールにて、「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」と題して開催した。また、このシンポジウムは2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロックシンポジウムとしても開催されることとなった。

プログラムは、第1部が東京大学名誉教授の上野千鶴子氏による「男女共同参画は学問を変えるか？」と題した基調講演、第2部は11大学の理事、副学長によるパネルディスカッションから構成された。

上野氏のご専門は、女性学、ジェンダー学であり、この分野のパイオニアであり、指導的な理論家の一人である。近年は、高齢者の介護とケアも研究テーマとしているほか、NPO法人ウィメンズアクションネットワーク（WAN）理事長も務めている。本シンポジウムの参加者が500人に及んだ大きな理由は、上野氏の御登壇であり、その期待を裏切ることなく、本講演は椎木講堂に集まった多くの人々を、特に女性たち（九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークのメンバーはもとより、高校生、九州大学の学生や教職員、卒業生、その他の一般参加の方々）を勇気づけ、奮い立たせる熱く力強いメッセージとなった。

シンポジウム後半は「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」をテーマに、九州・沖縄地区の11大学の男女共同参画担当理事・副学長によるパネルディスカッションが行われた。コーディネータに伊東昌子氏（放送大学）、コメンテータとして、山村康子氏（科学技術振興機構）と上野千鶴子氏も登壇した。

前半は「女性研究者の上位職への登用」について6大学によるディスカッションが行われ、まず九州大学から「女性研究者の上位職登用はなぜ必要か」という問いが提示され、女性教員は業績で劣るという無意識のバイアスがデータで払拭されたことや配偶者帯同雇用の実施例が紹介された。続いて、大分大

学、九州産業大学、長崎大学、宮崎大学、琉球大学から各大学の取組事例が紹介された。ディスカッションでは、平成 21 年度と平成 30 年度の比較データにより、参加 11 大学の女性教員の上位職在籍率は思ったほど伸びていないことが示され、ポジティブアクションやトップダウンでの働きかけ、意識改革、チェックシートの活用等の必要性が議論された。

後半は「女性研究者の次世代の育成」について 5 大学を中心にディスカッションが行われ、まず福岡女子大学から、女性研究者育成の取組みの例として、男女共同参画学協会連絡会と国立女性教育会館によって実施されてきた合宿形式の体験型サイエンスプログラム「女子中高生夏の学校」や「東北大学サイエンスエンジェル」が紹介された。続いて、沖縄科学技術大学院大学、鹿児島大学、熊本大学、佐賀大学から、それぞれの大学における女子中高生向けのサイエンスプログラムの紹介や、特に若手研究者の研究環境整備が重要との指摘があった。

パネルディスカッション全般を通しての質疑応答では、会場の市民や大学教員、大学生、高校生などから多数の質問があり、パネリスト、コメンテータを交えた活発な議論が交わされた。

また、このシンポジウムの最後には、5 月の令和改元にちなんだ女性の活躍推進に向けた「令和宣言」が読み上げられ、満場の拍手で採択された。

第1部 基調講演「男女共同参画は学問を変えるか？」

上野千鶴子

東京大学名誉教授

認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク（WAN）理事長

日本における女性の地位

こんにちは。なま上野でございます。お招きくださいましてありがとうございます。今日はこのテーマで話をしたいと思って参りました。今どき男女共同参画に反対する人は誰もいません。「女を増やせ」というのは、今や至上命令です。では、何のために女を増やすのか。女を増やすと何が起きるのか。今日は、少し踏み込んだ話もしたいと思っています。

冒頭に残念なことをお伝えしなければなりません、また下がった日本の女性の地位国際ランキング。何が悪いって、女性の政治参加が低く、衆議院で1割です。国会は昨年、候補者男女均等法を全会派満場一致で作りましたが、全く有名無実で、何の効果もありませんでした。次に何が問題かというと、女性の経済地位が非常に低いことです。男女賃金格差は、OECD諸国の中では低い方から数えるほうが早いという状態です。この主たる理由は、非正規雇用者が非常に女性に多いということです。現在、全労働者のうちの非正規労働者比率はほぼ4割、全非正規労働者のうちの女性割合が7割です。

雇用崩壊の現状は、大学も例外ではありません。今若手の教員は任期つきがどんどん増えて、非常に不安定な状態に置かれています。それも、パ

ラアカデミック・ジョブと言われる図書館司書や、研究助手、そして、男女共同参画推進室やダイバーシティ推進室の担当教員、その方たち自身が非常に不安定な雇用のもとに置かれているということを申し上げておきたいと思います。

こういう中で「202030」という数値目標が出ました。ご存じない方は多いと思うのですが、2020年までにあらゆる分野の指導的地位に占める女性の割合を3割に増やせという数値目標です。この30%という数字には、組織論的に見て、意味があると言われております。経営学分野では、少数派が3割を超えると、その集団においてマイノリティはマイノリティでなくなり、組織文化を変える、そういうクリティカルポイントだと





います。

男女共同参画の歴史を紐解く

歴史を振り返ってみますと、99年には男女共同参画社会基本法が成立しました。この前文には、「男女共同参画は、二十一世紀我が国社会の最重要課題の一つである」と書かれています。それからもう20年も経っているのに、今日のこの体たらくです。

この時期と同じ時期に労働法制が変わってきました。85年に雇用機会均等法ができたのと同じ年に、労働者派遣事業法が始まりまして、ここで雇用のビッグバン、規制緩和に次ぐ規制緩和が始

まりました。そして、今日、非正規労働者と言われる人々をこれだけ大量に生み出し、しかも女性の間で10人に6人が非正規雇用者であるという状況をもたらしました。

ですから、ジェンダー平等法制と労働の柔軟化とは、手に手を携えて進行してきたと言えます。均等法は男女の労働者が同じ採用条件で採用された後に、異なる処遇を受けたら差別だと訴えるための根拠法ですが、採用区分が最初から、総合職と一般職、正規と非正規というふうに違っていれば、異なる処遇を受けても当然ということになるからです。

このような改革を推し進めた政策を、新自由主義改革と言います。ネオ・リベラリズム、略してネオリベと言うのですが、これを推し進めた日本における旗振りはお小泉純一郎でした。現在の安倍内閣も小泉政権の後継者として、このネオリベ政策を進めています。

ある言葉が性差別かどうかを判定する方法があります。それは、その言葉の男女の項を入れかえてどんなふうに響くかを考えてみることです。「女



性活躍」を男性に入れかえてみると「男性活躍」、
「女性が輝く社会」は「男性が輝く社会」になり
ますが、何かヘンですね。男性が輝くのはおつむ
だけで結構です。

今女性は日本に残された最後の資源。寝た子を
たたき起こしてでも使いたい資源なんです。けれ
ども、自分たちに使い勝手がよいような働き方を
してほしいという提案をしたおじさんたちがいま
した。95年に経営者の団体が「新時代の日本的
経営」というレポートを出しました。これから先
は働く人を次の三つのグループに分けて管理しよ
う。一つは、これまでどおり新卒一括採用で、配
置転換を繰り返し、最終的には管理職にしていく
長期蓄積能力活用型。もう一つは、法律や貿易の
実務家のような専門家は企業が内部で抱え込ま
ないで、アウトソーシングしよう。これを高度専門
能力活用型と言います。

最後に、景気の変動に合わせてつけたり外したり、
使い捨て自由の労働力をここに突っ込もう。
これを雇用柔軟型と言います。これが、派遣・臨
時・契約・請負のような人たちですが、ここに女
と若者を突っ込んで構わないという合意ができた
。結果として、この当時、社会人になった団
塊ジュニアと言われる人たちは、非正規のまま固
定され、今や中高年になりました。この当時、こ
の政策にゴーサインを出したおじさまたちは、今
や、年金生活者になり、要介護高齢期を迎えなが
ら、自分の息子や娘たちが非正規のまま同居して
いる状態となりました。

このような改革がもたらした女性に対する効果
は何だったのでしょうか。それは、もともとあっ
た男女格差に加えて、女女格差、女の間格差が
生まれたということです。そして、気がつけば、

日本は今格差社会になりました。結果として、総
合職も一般職も派遣社員もつらい。追い詰められ
ても手を取り合えない女性の分断が進んだとい
うことです。

何でこんなことになったのかというと、原因に
ついて、専門家のあいだで共通の理解に達したの
が、日本型雇用が諸悪の根源であるという結論で
す。では、日本型雇用とは何かというと、以下の
3点セットからできています。一つは、終身雇用。
もう一つは、年功序列給与体系。もう一つは、企
業内組合です。このシステムは一つの組織に長く
居座れば居座るほど、後になるほど得をする後払
いシステム。早くやめると割を食うというシステ
ムです。でも、結果として、長く居座る人たちは
おじさまばかりで、その人たちが昇進していくと、
上のほうは真っ黒け。これをメンズクラブと申し
ます。あるシステムやルールが、女性もしくは男
性のいずれかの集団に著しく有利もしくは不利に
働くときに、それを性差別的と定義する。これが
間接差別の定義です。

日本の企業はこういうシステムで成り立ってい
ます。経済学者の川口章さんが、差別をしている
企業と平等な企業を比較研究いたしました。そし
て、その結果、何がわかったかというと、女性
を積極的に登用し、男女にかかわりなく人材育成し、
女性にも創造性の高い仕事を与え、35歳男女賃
金格差が小さい企業ほど、売上高経常利益率が高
い。だとしたら、経済合理性が高いほうに、経済
合理性が低い企業は自己変革をして変わらないだ
ろうかという問いを立てて、川口さんはこういう
答えを出しました。差別企業は平等企業へと移行
しない。なぜならば差別企業は、差別をすること
で、均衡系を保っており、そのうちのほんの一角

を崩すだけで、企業の中の査定評価やありとあらゆるシステムを変えなければならないので、そんなに簡単に変わるわけにはいかない。したがって、これは差別均衡であっても均衡は均衡なので、みずから変わる理由がない、と。

同じようなことを、山口一男さんというすぐれた社会学者が、『働き方の男女不平等』という本の中で、この日本の企業の均衡系を劣等均衡と呼んでおられます。それは、市場の外部に巨大な不経済、つまり女の能力を生かせないという大きな無駄を生み出す結果になります。

大学におけるジェンダー統計

ネオリベ政策は、過去30年ぐらい続いてきていますが、そのもとの、女性に何が起きたかという、進学率があれよあれよと増えました。女性の4大進学率が急速に伸び、短大と入れかわったのがちょうど90年代の半ばです。

しかも、女子学生の志向が変わりました。これまでのような文学・語学・教養系から離れて、実学・資格志向に移行したということです。これは、文科系だと法学部、理科系だと医学部志向、今どちらも3割を超えています。



増えないのは工学部と経済学部です。今のお母さんたちはほとんど結婚前に一度はOLや何かで働いたことがあり、企業や組織というものが女性をどう扱うかということを経験に染みて知っています。だからこそ、組織に入らなければ力が出せない工学系、経済系を娘に薦めないのだと、私は思っております。

東京大学は2000年に初めてジェンダー統計を出しました。学部学生の女子比率はずっと20%で横ばいです。修士が学部より少し多く、博士も多いです。そこから先の教員になると、東京大学女性研究者懇話会が職位別の女性教員比率を出してくれと本部の人事課に要求して、職位別のジェンダー統計をようやく出してもらいました。初めて出た職階別の統計ですが、上に行くほど女性が少ない。大学院までは順調に増えているんですけども、これが教員になると大きな壁があるということがわかります。部局別で見ると、教養学部とか文学部は多いですが、工学部は当時ゼロでした。経済もないということがわかります。女性教員比率を国際比較してみると、カリフォルニア大学のバークレー校では3割を超えています。90年代の半ばに、お茶の水大学の原ひろ子さんのグループが調査した結果によると、同じ地位に到達した男女の研究者の間では、女性研究者の業績がほぼ倍に近いという驚くべき結果が出ました。ということは、女性が男性と同じ地位に到達しようとするれば、男の2倍努力をしなければいけないということになります。

大きな壁は、研究者予備群である大学院生がその後就職するアカデミック・コミュニティにスタッフとして入っていくときにあることがわかります。さらに今日、大きな問題は、任期制の助教

には女性の数が増えていますけれども、その後の
テニユアをとれる准教授職以上になると、もう一
つ大きな壁が生まれているということです。そこ
で女性研究者が直面している困難は、もともとは
女性が働くときにどんな女性でも経験するような
労働者としての困難に加えて、研究者としての固
有の困難があります。それは、今の大学が圧倒的
に男性職場であって、男性職場の少数者として味
わなければならない悲哀と困難です。

東京大学の理系の研究者を観察していてわかっ
たことがあります。しかるべき地位に到達した女
性にはある共通性があります。それは、誰もやら
ない先端分野をやっていることです。同じ分野に
先行者やボスがないから、のびのびと研究でき
たのでしょう。それから、研究テーマを、男が選
ばないニッチなところに選んだこと。そして巨大
なプロジェクトを組まなくても比較的小規模で個
人プレーができるようなテーマを選んだことで

す。結果として、ほかに競合する男性研究者の少
ない分野を選んで、ユニークでオリジナルな研究
をしているということがわかりました。

この理系女（リケジョ）の生存戦略は、一般に
社会的弱者、マイノリティと言われる人たちの生
存戦略と非常に似ています。こういう中で、ポジ
ティブ・アクションは有効かといいますと、やら
ないよりはやった方がよいと思いますが、実は私
は、ポジティブ・アクションをやらなくても、採
用と選考の仕方を変えるだけで、女性は必ず結
果的に増えると思っております。それは、教員人
事を公募制にし、かつ選考過程を透明にすること
です。透明性を高めれば、結果として女性は増え
る。なぜならば、女性研究者は優秀だからと、私
は確信しております。

政治や経済、学術の場に、女は本来いるべき数
よりも著しく少ない数しかいません。これを女性
の under-representation、日本語で過小代表性と



申します。これを人口比に相応しいところまで上げようというのが「男女共同参画」です。ですから、202030ではなく、50まで上げようというのが、国連フェミニズムの目指す目標です。

ですが、私は考えます。女を増やしてどうしたいの？ 女を増やすと、一体何が起きるのか？ 女性のunder-representationの是正は、それ自体が目標で、その数値目標を達成したら、そこでゴールに到達したと言えるのか。

学会議の女性会員たちで「男女共同参画は学問を変えるか？」というシンポジウムをやったことがあります。人文社会科学系の学問は、言語を使います。言語はジェンダーまみれですから、女性の研究者が増えれば、人文社会科学は確実に変わりますが、理系の研究者の方は、男がやっても女がやっても真理は一つとおっしゃいます。生命科学の方はそうおっしゃいません。生命科学・医学系には、ちゃんと性差医療のようなものがあります。男性と女性は違うから、そこに女性が参入していけば、生命科学も変わるとおっしゃいますが、理系の方はこういう考えには抵抗を示されません。

男女共同参画は何のために必要か

男女共同参画をするのは一体何のためなのかということを考えてみると、大体次の三つぐらいの答えの可能性があります。一つは、男女は同じ数いるのだから、どんな分野でも同数いるのは社会的公正というものだというfairnessです。もう一つは、女性を増やすほうが効率が上がる。もっと簡単に言うと、儲かりませというものです。つまり社会的効率efficiencyのためです。三つ目が、いや、それは私たちが望ましい社会がほしいから

だと。これが私の立場です。

一つ目の社会的公正は、数値目標を達成すること自体が目標です。そこでは機会均等が問われますが、同一のスタートラインに立って、フェアな競争をやった後に勝者と敗者が生まれるのは当然というので、この考え方は能力主義と格差に道を開きます。

二つ目は、企業の人たちを説得するツールとして使われています。女を使ったほうが儲かりませというディスコースです。じゃあ私たちはより儲けるために男女共同参画を推進するのかというと、ちょっと待ってという気がします。

過小代表性の是正は手段であって、目的ではない。私たちはもっと住みやすい社会がほしいと思っているんだ。それは一体どんな社会なのかを考えてみたいと思います。

私たちはジェンダーの正義を求めています、それは何かというと、女というジェンダーが男と違う経験を持つとしたら、それは女が家事・育児・介護という弱者に寄り添う実践をしていることです。私はそれを本能とも、自然とも思いませんけれども、女性の経験の中には弱者に寄り添うという経験があります。どんなに強い女の人も赤ちゃんを産んで、ベビーバギーを押して町に出たとなん、障害者と同じ経験をします。そのような弱者に寄り添う女性の経験が、もっぱらジェンダーに不公正に分配されている。そのことをフェミニズムはずっと訴えてきました。これをケアのジェンダー公正と言います。

では、平等を求めるといえるのは何かというと、男と同じ競争に、男と同じ条件で参入して、そしてその中で競争に勝ち抜きたいということなのか、その背後で男性が犠牲にしてきたものは一体



何なのかということを見ると、私はフェミニズムというのは、女は男のようになりたいとか、あるいは弱者が強者になりたいという思想のことではないとずっと考えてきました。

じゃあ、私たちは一体何を求めてきたのかというと、女性は弱者と向き合ってきました。女もいつでも弱者というわけではなく、強者の立場に立つことがあります。女も親になれば、子供に対して権力を行使できる立場に立ちます。権力に圧倒的な非対称の関係があるところで、権力者が自分の権力を行使する誘惑に抗するというのは非常に難しいものです。強者は自分が支配する相手を、親は子供を、介護している人は介護される人を、自分の思いどおりにしたいと考えがちです。相手をコントロールしたいと思います。これを権力のアビュース、濫用と言うのですが、この「アビュースabuse」という言葉は同時に日本語で「虐待」と訳されます。ですから、権力を持っている人は、権力をアビュースする誘惑に抗しにくいんですね。

けれども、子供を育てる親や要介護の年寄りを世話する介護者は、絶対的に依存的な他者を相手にして、その権力のアビュースを行使する誘惑に抗し続けてきました。その経験を私は非暴力を学

ぶ実践と考えました。ケアという現場は、非暴力を学ぶ実践です。だとしたら、こういうケアという経験を分かち合うことによって、女性だけじゃなく、男性も非暴力を学ぶ実践の中に入ってほしい。そして、それをともに分かち合うことによって、これから先の社会を私たちにとって望ましい社会、単に競争に勝ち抜くという社会ではなくて、安全で安心な社会に作ってほしい。そのような社会に作り変えるためにこそ、女性の力が、女性の参加が必要なんだと思います。

これからの日本の社会は、何と言っても超高齢社会ですし、人口減少社会です。だとしたら、勝ち抜き戦を勝ち抜く社会ではなくて、支え合って生きていく社会をつくるためにこそ、男女共同参加が必要なんだと思っています。

こういう本を書きました。『当事者主権』という、どこにもない日本語を私たちが勝手につくったんですが、広辞苑には載っていません。これは自分のことを自分で決める権利を奪われた社会的弱者が、自分の人生の主人公になるということを訴えた本です。ご関心があれば読んでみてください。

私の話はここまでで終わりたいと思います。聞いていただいて本当にありがとうございました。