

「上野千鶴子『女たちのサバイバル作戦』を読む」 第10章「性差別は合理的か？」

〈この章を読んだ印象をグループで話してみよう〉

日本社会になぜ性差別がなくなるのか？

男女賃金格差が縮小しない／女性の正社員比率の減少／課長以上の管理職に女性が増えない／出産離職も減らない／整備された労働法制が女性を守ってくれないまま、規制緩和が促進している

〈ことば〉

日本学術会議→今年(2020)起きた日本学術会議関連の問題について

https://www.tokyo-np.co.jp/tags_topic/gakujutsu/

窮状(きゅうじょう)を招く／を訴える：困っている状態や大変苦しい立場にいる様子

経済変数→経済現象を数量的に把握し、あるいは、その因果関係や法則性を、数学的表現による理論構成に基づいて解明しようとする際、個々の変動する経済要素を一般的に表現するのに用いられるもの→経済外変数となると、それ以外の要素となる。したがって、経済外変数から利益を得た場合「差別」にあたる、と考えられる。

ガバナンス＝統治、支配、管理。また、そのための機構や方法。

〈この章のトピック〉

「雇用崩壊とジェンダー」の公開シンポジウム→90年代以降のグローバリゼーション＋それ以前からの職場での性差別＝使い捨て労働力としての女性労働者の規制緩和

女は家計補助型労働力であるという神話＝主力は夫なので、女性にはいつでも帰れる家庭があるから、低賃金でも良い(*低賃金の仕事に女性が就くのではなく、女性向けに作られた仕事が低賃金になっている)

非婚女性＝家計の主力であっても、建前上は「女は養われる立場」という社会通念が未だに通っている。=>結婚からはみ出したシングルマザーの貧困が深刻になる

注) 死別女性(寡婦控除・遺族年金)や離別女性(元夫からの養育費)→再婚すると受給できなくなる

結婚離職と出産離職→1年ほど先送りされるだけ

80年代から20年以上にわたって、女性の出産離職率は約60%の横ばい状態

- ①女性の非正規雇用（契約満了を言い訳に解雇）と正規雇用（育休法が適用）
 - ②待機児童の増加（0～2歳児の保育士、延長保育、夜間保育、病児保育士の不足）
- =>働き続けたくても働けない事実

企業の女性差別＝女性がいたたまれず辞めていくようなシステム→70年代までに法制は改善、ただし、慣行は残る

川口章『ジェンダー経済格差』（勁草社）

企業の性差別とは：

- ①正社員に占める女性の割合
- ②課長以上の管理職に占める女性の割合
- ③35歳時の男女賃金格差

→

離職率の高い女性を差別するのが企業にとって合理的であるため、日本には女性に差別的な企業が多い

家庭における性別分業の正否は問われない＝

市場は差別や格差を利益最大化のために利用する合理的行為者から成り立っているため。

株主のガバナンスが強く、多様な経営改革に取り組んでいる＝革新的企業

川口章氏のまとめ

- ①社員に占める女性の割合が高い企業は、企業利潤が高い。
- ②社員に占める女性の割合が高い企業は、企業成長率が高い。
- ③生産物市場の競争が激しい産業の企業は、社員に占める女性の割合が高い。
- ④生産物市場の競争が激しい産業の企業は、ジェンダー賃金格差が小さい。

差別型企業＝差別を組み込むことですすでに合理的に均衡しているため、内部改革をする必要がない。

過去に成功体験のある組織ほど内部改革が難しい。=>外部からの改革が必要になる

差別型企業と平等型企業の競争？→生業部門と衰退部門の交替がうまくいけば、日本経済もよくなるかも？／グローバルマーケットにおけるグローバル企業との競争？

ダイバーシティ戦略＝市場の多様性の対応できる企業の多様性

女性の離職率を下げることで平等均衡の実現に結びつくのか？？？