

「上野千鶴子『女たちのサバイバル作戦』を読む」 第11章「ネオリベの罠」

前章のまとめ→このまま女性差別が続けばグローバル競争に負け、沈没するだろう。

日本企業が性差別から利益を得ているが、それは企業にとって合理的なふるまいであり、その差別均衡が続く限り、企業は自己改革の必要性を感じないで済む。

〈この章を読んだ印象をグループで話してみましょう〉

上野さんは日本の社会は「旧来型の現状を維持したい慣性が働く社会」「変化の激しい時代に変化に抵抗している」と評しているが、あなたはどうか考えるか？

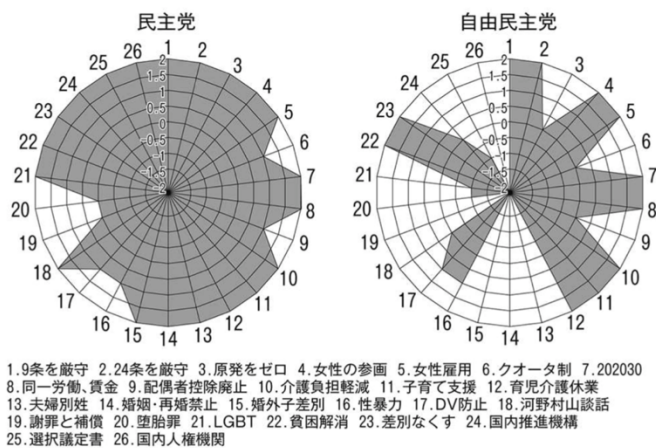
〈ことば〉

第三次男女共同参画計画決定＝平成22年(2010)

一般職＝企業における定型的、補助的な業務。原則的に異動で転居することがない。→パートや派遣社員など非正規雇用者でまかなうようになってきた？

日本型雇用慣行＝1度就職したら、一生ものなので、離職が不利になる日本独特のシステム。勤続年数が長くなるほど転職が困難になり、その結果、会社に忠実な社員を生み出す。→個人のパフォーマンスを査定評価するしくみができなかった。

図表 11-1 政策リスト回答書・政策カテゴリー別



Q：このグラフからどんなことがわかりますか？

\* 7. 202030とは、女性の雇用を30%に引き上げようとする方針。

出典：「市民と政治をつなぐ」 P-WAN <http://p-wan.jp/site/>

革新的企業＝外資系企業やベンチャー系企業

間接差別＝ある制度やしくみが男性だけあるいは女性だけに著しく有利に働く、あるいは不利に働くこと→当事者に差別の自覚がなくても証明することができる。

マミートラック(お母さん向けコース)=子どもがいる女性が仕事と子育ての両立ができるものの、昇進や昇格とは縁遠いキャリアコースに乗ってしまうこと(結果的にマミートラックに乗せられる場合も多い)。

ウラハラ(裏腹)=ふたつのことが相反する関係にあること

〈この章のトピック〉

103万円の壁=配偶者控除の上限。妻の収入が141万円を超えると世帯単位では不利になるため、それが結果的に女性を不利な非正規労働に誘導しているのではないか。

不況下において労働者側は譲歩ばかりさせられる。若い女性は希望が持てない。

「夫は外、妻は家庭を守るべき」賛成 20代女性 27.8% (2009) → 43.7% (2012)

この数字をどのように考えますか？

日本では離職すると再就職が難しくなりますが、他国ではどうだと思いますか？

人事部は不要になる？ → 大学研究者の例

上野さんが抱いている違和感=「男性と対等な戦い、能力と意欲さえあれば報われる、男性と対等に戦うべきだ」

フェミニズムは総合職を応援することか？=男性の働き方に合わせることか？

女性は男性の2倍成果をあげないと認めてもらえない

男仕立てのルールのもと、女性も参戦してもよいという「機会均等」

敗者が敗者であることに納得することがネオリベの競争原理を支える

出産離職後、職場復帰の時期の早期化と待機児童の増加=育休が明けたらすぐ復職したいという母親の増加に保育園が対応できない → 一般職はあらかじめのマミートラックなのか？

現在のワークライフバランスの実際(派遣会社 Adecco のウェブサイトより)

[https://www.adecco.co.jp/useful/lifehack\\_06](https://www.adecco.co.jp/useful/lifehack_06)

女性が育休を取ると、査定が下がる

女性のロールモデルとは？