

1. 概要：

- ・初参加4名を含む総勢14名で「性差別をなくせるか」という問いを掲げ、主に、社会における男女間格差、会社で女性が登用されない理由や、どうすれば女性差別を減らせるについて対話し、考えた。

2. 対話：

(0) 問いの提起

- ・進行役から、五輪組織委員会森喜朗元委員長の女性蔑視発言の前に問いを設定していた経緯を説明し、今日の問い「性差別をなくせるか？」を提起した。

(1) どうすれば減らせるか？その1

- ・差別は、他の犯罪がなくならないようにゼロにすることはできないが、減らしていくには、次のような段階が必要と考える。①自分が差別を良く理解する。②差別主義者を説得する。③差別主義者を減らす。
- ・差別を減らすには、ハードロー・ソフトローを組み合わせながら取り組むことが必要だが、そうすると色々なところで個人の自由が奪われてしまう可能性がある。同調圧力はハードローに含まれるかもしれない。
- ・教育をするしかない。Me Too等の市民運動を実行したり、大坂なおみ選手のようなインフルエンサーが差別撤廃メッセージを発したり。キャンペーンをやるのも手である。
- ・自分(女性)の経験では、学生時代は差別を感じたことはあまりなかったが、会社に入ってから感じるが増えたように思う。子供は教育でアップデートされていく機会があるが、社会へ出た大人はそういう機会がない。

(2) 差別を感じる具体例は？

- ・(家長を長く男性が担ってきた)家制度等のように(男性優位が)伝統や文化の中に入り込んでいる側面がある。そこにどう向き合うかが問われている。全部を否定することは難しいのではないか。例えば、(男系男子が次代を継ぐ)天皇制、(男性の家長が仕切る)正月の仕来り、大相撲。さらに、ジェンダーを考えるワークショップにおいて小グループに分かれた討議の後、その内容を参加者全員へ共有する際に、同じ小グループ内の女性らから「ここは男性が…」と暗に男性である自分が発表して欲しいと依頼された経験がある。ジェンダーを考える会であったのに、女性の考え方も変わってはいなかった。
- 必要であれば、伝統を変えてしまえばいいのではないか？
- ・街コン等の合コンや男女混合の飲み会での会計では、例えば、男性：2千円、女性：1千円というように女性よりも男性が多く払う場合が多い。こういうのはどうなのだろう、女性を固定的に低く(蔑んで)捉えていないか、と少しモヤモヤする。
- 日本社会の男女間賃金格差を考慮すると、女性に低賃金を強いてきた経緯や、貧困状況も男女間で格差がある訳だから、私(男性)はそういう場面で費用を多く払うことに抵抗ないし、当然とも考えている。
- ・同一労働で不平等な賃金格差がある訳だから、何をすべきかを考えるべきである。

(3) 社会における男女間格差について

- ・(性差別は)政治や経済の世界を見ても、男女比率が著しく偏っており、社会の構造的な問題である。
- ・コロナ禍で政府が一時給付金を支給したが、世帯単位という世帯モデルを利用した。こういうところも、個のモデルへ変えていかないといけない。
- ・性差別の認識が五輪組織委員会の森元会長の発言を契機に変わってきた。今後も変えていくしかない。
- ・同一労働＝同一賃金が叫ばれ始めたが、まだまだ現状では女性起業家は少ない。重い荷物を運ぶことは女性は男性よりも不得意だが、男女どちらもできる業務で女性の賃金がまた低い現状がある。
- ・まだ会社では女性が軽視されている。男性の会社幹部が「女性＝低賃金を利用して会社の利益を上げるために女性を雇用しよう」と考える向きがあるが間違っている。私(女性)はその間違いを正すために訴訟をして勝ったが、まだまだ分からない経営者は多い。

(4) 会社で女性が登用されないのはなぜ？

- ・「女は黙っている」と会社で言われることがある。会社の管理職に女性が少ないことが影響している。
- ・自分(女性)の経験では、子供の頃から女性はリーダーとしての経験や訓練を積む機会が少ないが、男性は厳しい環境でも慣れるように訓練されている(例：キャンプでのバンガロー：女子 vs テント：男子)。
- ・女性にはどうしても、家事、出産、育児問題が付きまとうし、女性にもそれが当たり前になっている。
- ・育児では、男らしく、女らしく育てられてきたし、育てる。
- ・社会の変化を感じる。自分(女性)の経験でも、上の子の母親友達は専業主婦が圧倒的に多かったが、下の子の母親友達は共働き主婦が多い。親の参観日でも上の子のときはほぼ母親ばかりだったが、下の子のときは父親の割合が増えた。男性(父親)の育児協力も増えてきている。現上司の世代は変わっていないが、部下の世代は有給休暇を取って学校行事に参加するということが起きている。だから、下の世代から変えていくしかないと思う。
- ・私(男性)の経験だが、外資系企業に新卒入社。そこでは(女性上司もいて)若い社員の意見を聴いてもらえる平等を感じたが、その後日本の会社へ転職したら、そこは男性上司ばかりできついと感ずる。
- 女性の部下の意見が無視される傾向が強い。だから、女性が自分の意見を通そうとすると、上司の説得に時間も労力もかかる。セクハラは権力格差が原因で、訴訟をしてもいいが、費用も労力も必要になる。
- ・男性幹部中心の会社の中で上へ登用される女性を見ると、自分(男性)達の思い通りになりそうな人が上へ行く場合が多い。自分(男性)達の立場を侵さないという観点から選ばれている。あるいは、女性に下駄を履かせて上へ登用する場合もある。

(5) どうすれば減らせるか？その2

- ・クオーター制導入についてはある程度は仕方ないと思う。→女性＝低賃金という社会構造が変わらない限りは導入に賛成である。システムから変えて一定数の女性を入れていくしかない。
- ・女性が入ることで会社全体の意識が変わって、経営がうまく行くような方向があればそうすれば良いが、私(自身)としては、あまり上へ行きたくはない。構造的な問題から女性の昇進意欲を削いでいる。
- それは男女を問わない現象で、労働への意識が変わってきている。昔は会社での地位に拘りを持つ男性が多かったが、最近では地位よりも何をするかを大事にする傾向が強いと思う。

3. まとめ

- ・後半に挙げた女性参加者による「私はあまり会社で上へ行きたくない」という発言をもっと掘り下げたかったが、時間切れとなってしまった。各自で思考を掘り下げてもらいたい。