

「オッサンの壁」を壊すには

～多様性と無意識のジェンダーバイアス

毎日新聞論説委員 佐藤千矢子

連合2022中央女性集会 2022年10月21日（金）

オッサンとは？

・男性優位に設計された社会で、その居心地の良さに安住し、その陰で、生きづらさや不自由や矛盾や悔しさを感じている少数派の人たちの気持ちや環境に思いが至らない人たちのことだ。いや、わかっている、あえて気づかないふり、見て見ぬふりをしているのかもしれない。男性が下駄をはかせてもらえる今の社会を変えたくない、既得権を手放したくないからではないだろうか。

・男性優位がデフォルト（あらかじめ設定された標準の状態）の社会で、そうした社会に対する現状維持を意識的にも無意識のうちにも望むあまりに、想像力欠乏症に陥っている。そんな状態や人たちを私は「オッサン」と呼びたい。だから当然、男性でもオッサンでない人たちは大勢いるし、女性の中にもオッサンになっている人たちはいる。

■男女で異なった反応

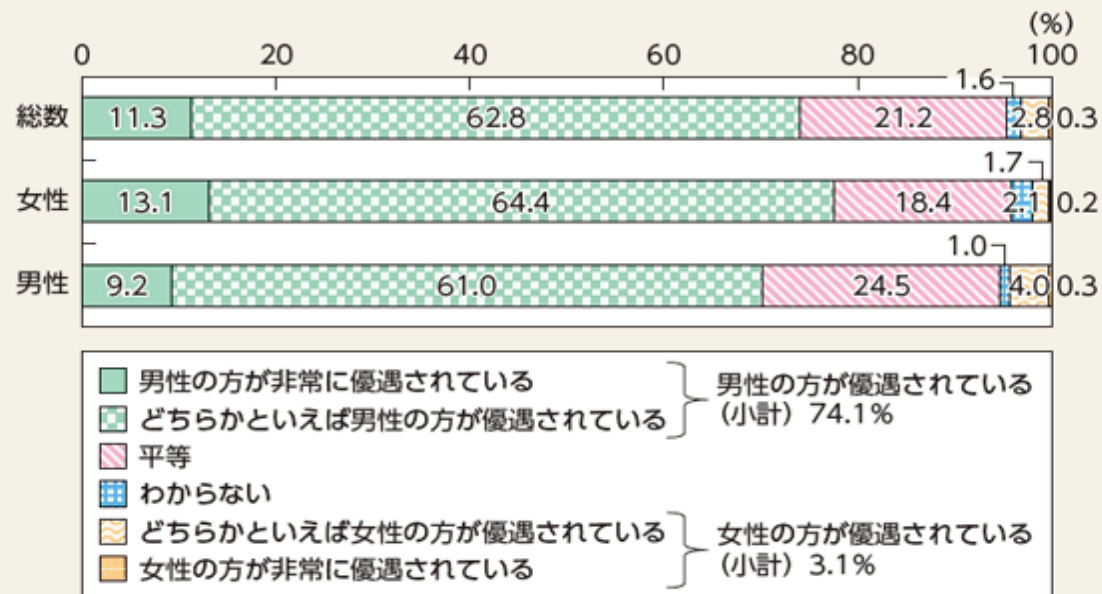
- ・「オッサンの壁は越えるものではない。壊すものだ」とのメッセージへの反響
- ・「僕はガラスの下駄をはいていたんだね、今まで気づかなかった」

男女の地位が「平等」になっていると答えた人は2割 ～内閣府の世論調査～

※2022年版の男女共同参画白書より

10-1図 日本の社会全体における男女の地位の平等感（令和元（2019）年）

- 男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、「平等」と答えた者の割合が21.2%、「男性の方が優遇されている」とする者の割合が74.1%。
- 各分野については、「平等」と答えた者の割合が、「学校教育の場」で61.2%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で46.5%、「家庭生活」で45.5%、「法律や制度の上」で39.7%、「職場」で30.7%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で22.6%、「政治の場」で14.4%。
- 成果目標は、ほぼ全てを目標としつつ、当面50%（2025年まで）。



・男性の方が優遇されていると答えた人は、74・1%

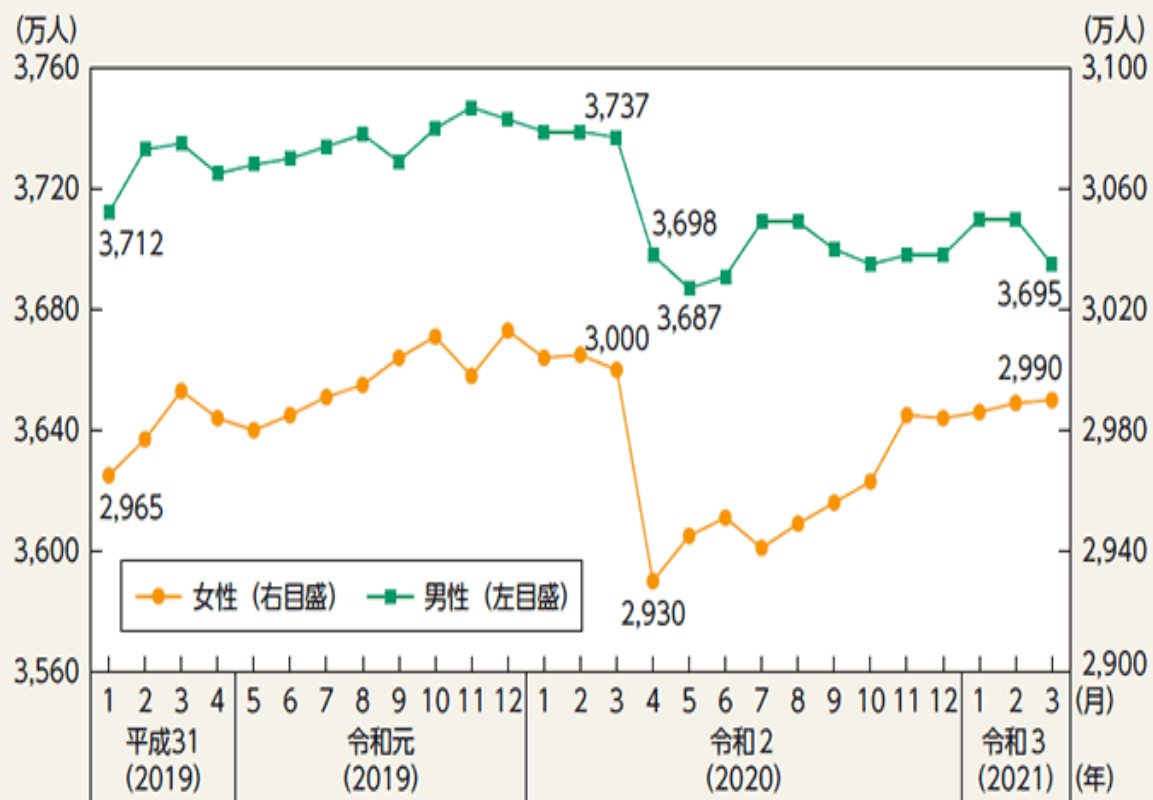
・女性の方が優遇されていると答えた人は、3.1%

・平等と答えた人は、21.2%

（備考）内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元（2019）年）より作成。

新型コロナのパンデミックがもたらした「女性不況」 (She-Cession)

I-特-1図 就業者数の推移



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。

・ 緊急事態宣言が発令された2020年4月、就業者数が前月に比べて大幅に減少。男女で比較すると、女性は70万人の減少、男性は39万人の減少と、女性の減少幅が大きい。

・ 女性は非正規雇用労働者の割合が高く、女性雇用者(役員を除く)の半数以上が非正規雇用労働者。特に「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」は、雇用者(役員を除く)全体における女性の非正規雇用労働者の割合が高い。

・ 一方、男性は正規雇用労働者の割合が高く、男性雇用者(役員を除く)の約8割が正規雇用労働者となっている。

※2021年版の男女共同参画白書より

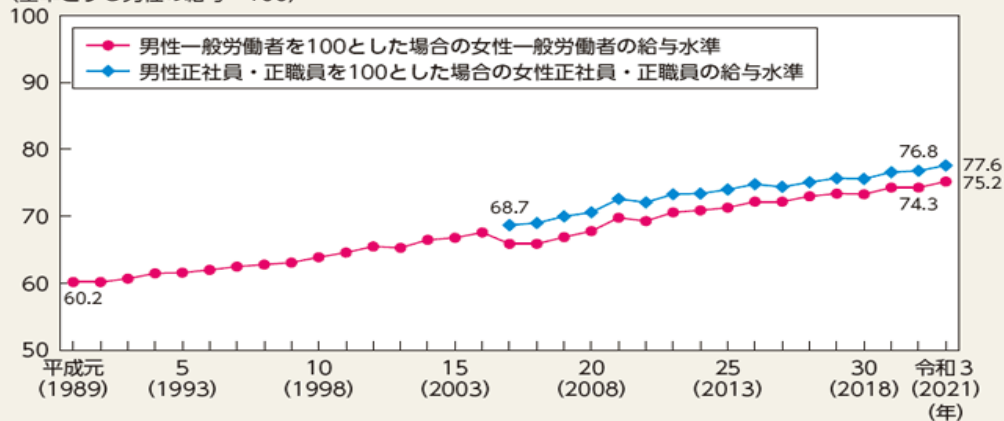
日本の男女の賃金格差は大きい ～女性の賃金は男性の約7割～

※2022年版の男女共同参画白書より

2-11図 男女間所定内給与格差の推移

- 一般労働者における男女の所定内給与の格差は、長期的に見ると縮小傾向にあるが、依然として大きい。
- 令和3（2021）年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は75.2で、前年に比べ0.9ポイント増加。
- また、一般労働者のうち、正社員・正職員の男女の所定内給与額を見ると、男性の給与水準を100としたときの女性の給与水準は77.6となり、前年に比べ0.8ポイント増加。

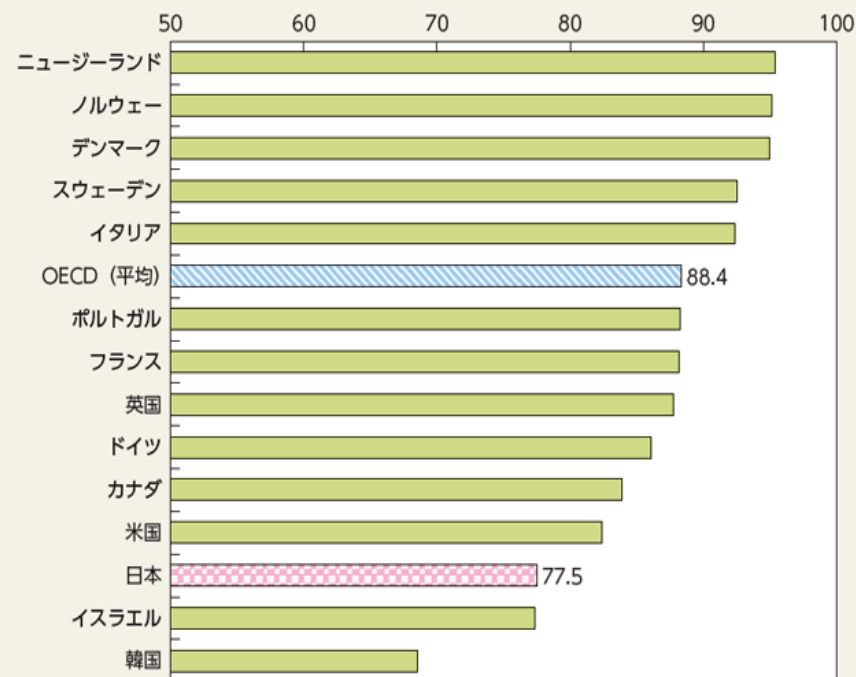
(基準とする男性の給与=100)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
 3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
 4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
 6. 雇用形態（正社員・正職員、正社員・正職員以外）別の調査は平成17（2005）年以降行っている。
 7. 常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 8. 令和2（2020）年から推計方法が変更されている。
 9. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31（2019）年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

2-12図 男女間賃金格差の国際比較

- 男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値が88.4であるが、我が国は77.5であり、我が国の男女間賃金格差は国際的に見て大きい状況にあることが分かる。

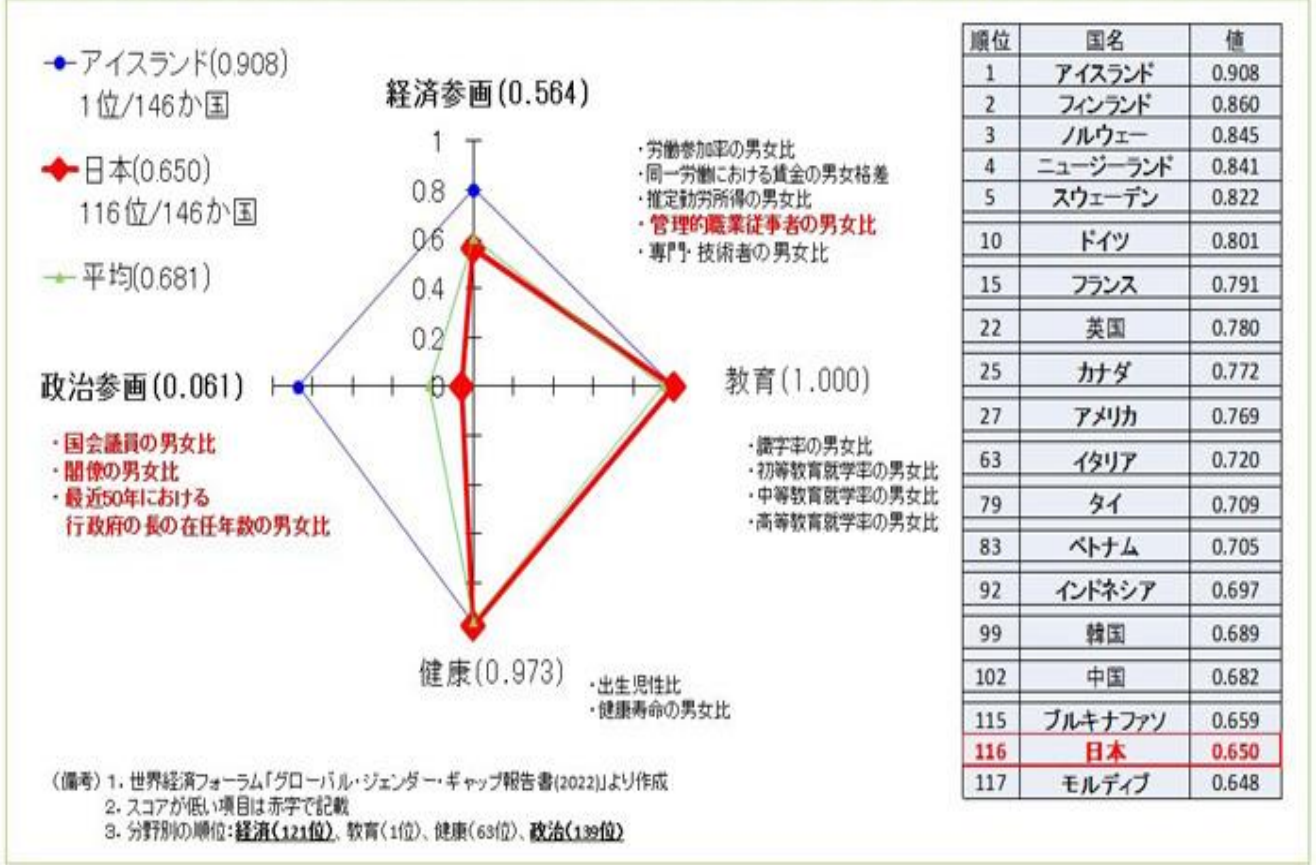


- (備考) 1. OECD "OECD. Stat" より作成。
 2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
 3. イスラエル、フランスは平成30（2018）年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元（2019）年、それ以外の国は令和2（2020）年の数字。

2022年版世界経済フォーラム（WEF）のジェンダーギャップ指数 （左は内閣府男女共同参画局作成資料より）

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2022年

・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。
 ・日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



日本の順位	2022年 対象国146 カ国	(2021年) 対象国156 カ国
全体 順位	116位	120位
経済	121位	117位
教育	1位	92位
健康	63位	65位
政治	139位	147位

2022年参院選

女性候補者は過去最高の181人、全体の33.2%

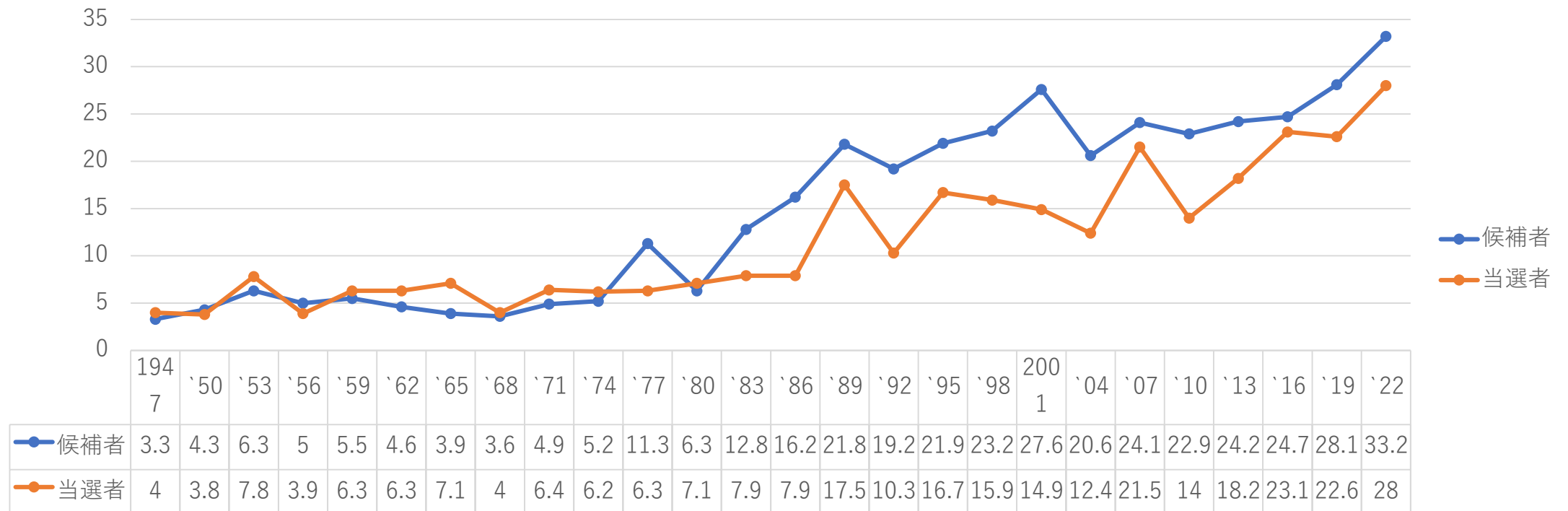
女性当選者は過去最高の35人、全体の28% (非改選とあわせると参院の女性議員は64人、25.8%に)

2021年衆院選

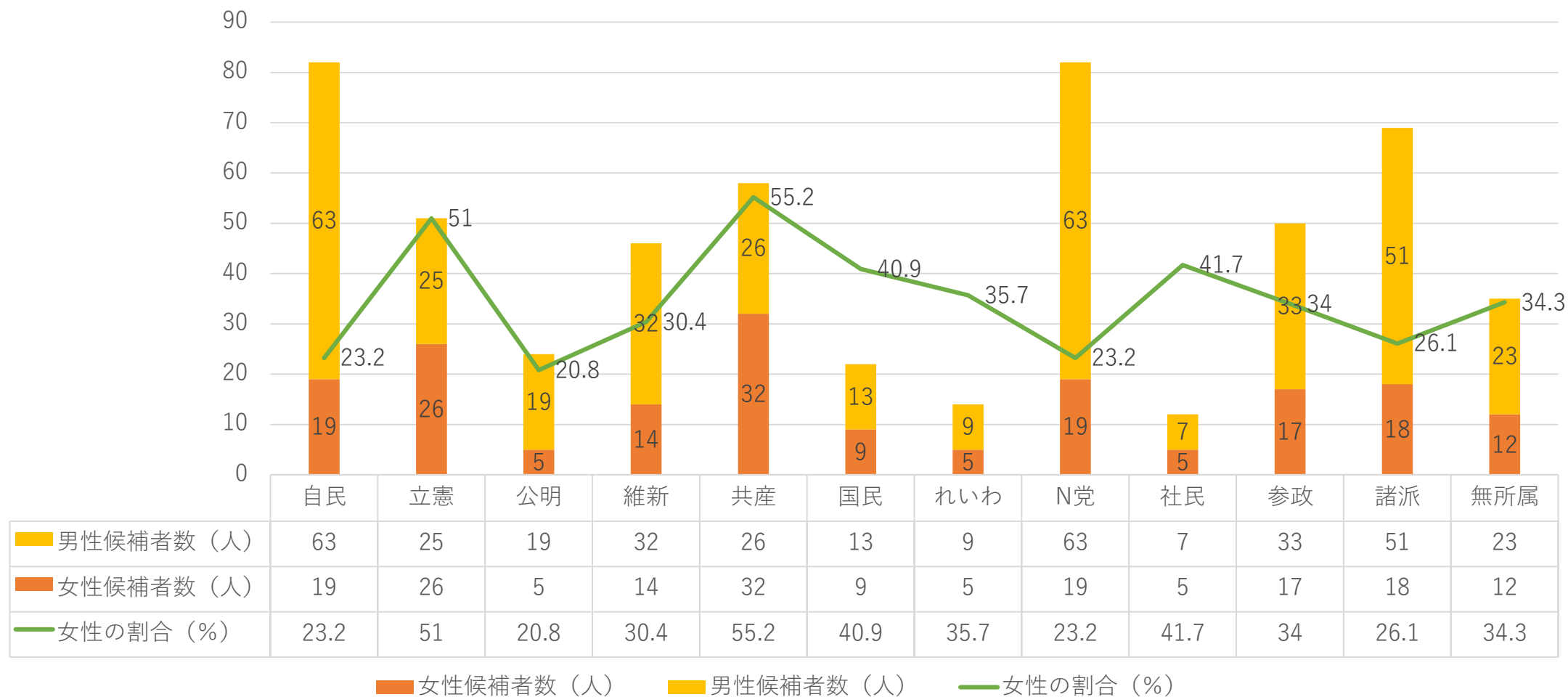
女性候補者は186人、全体の17.7%

女性当選者は45人、全体の9.7%

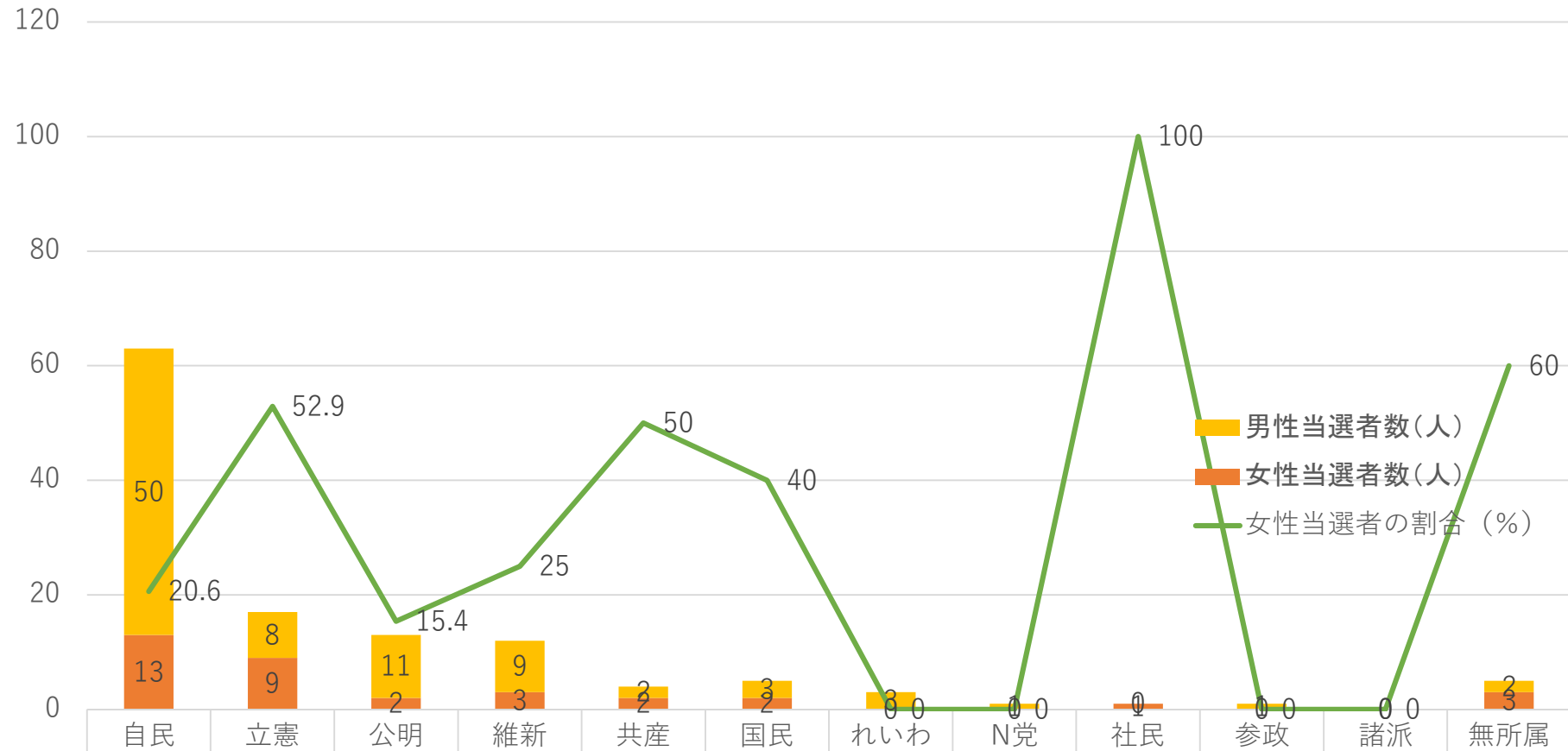
参院選における候補者、当選者に占める女性の割合の推移



2022年参院選での各政党の候補者数に占める女性の割合（女性候補者は全体で181人、33.2%）



2022年参院選での各政党の当選者数に占める女性の割合（女性当選者は全体で35人、28%）



■ 男性当選者数(人)	50	8	11	9	2	3	3	1	0	1	0	2
■ 女性当選者数(人)	13	9	2	3	2	2	0	0	1	0	0	3
— 女性当選者の割合(%)	20.6	52.9	15.4	25	50	40	0	0	100	0	0	60

女性議員がなぜ増えないのか？ 女性にとっての政治参加の壁とは？

- ・「女に政治はわからない」「政治は男のもの」「女性議員だと地元で国の予算を引っ張ってこられない」など、自身、家族、支援者のアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）
- ・家庭生活と仕事の両立。異常な長時間労働の政治の世界。それを当然視する政界。選挙至上主義
- ・「カネ」の壁。ばかにならない供託金（e.g.衆院選の場合：小選挙区300万円、比例単独600万円、比例重複300万円）
- ・小選挙区制。現職優先で確実に当選しそうな人を優先立候補。空白区を狙うため特に与党では「狭き門」になりがち。公募制度は機能しているか？
- ・ハラスメント（票ハラなど）

ポジティブ・アクションとクォータ制

～内閣府男女共同参画局資料などより～

ポジティブ・アクションは、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置

(関連する法制度＝女子差別撤廃条約第4条、男女共同参画社会基本法第2条、8条、9条、男女雇用機会均等法第8条、14条など)

■ ポジティブ・アクションの分類

① 指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式

クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法) 等

② ゴール・アンド・タイムテーブル方式

指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法

③ 基盤整備を推進する方式

研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法

安倍政権の女性政策をどう見るか

2013年4月19日 安倍晋三首相の「成長戦略スピーチ」より

・優秀な人材には、どんどん活躍してもらおう社会をつくる。そのことが、社会全体の生産性を押し上げます。現在、最も活かしきれていない人材とは何か。それは、「女性」です。女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。しかし、私は、違います。「成長戦略」の中核をなすものであると考えています。女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させていただくことが、閉塞感の漂う日本を、再び成長軌道に乗せる原動力だ、と確信しています。

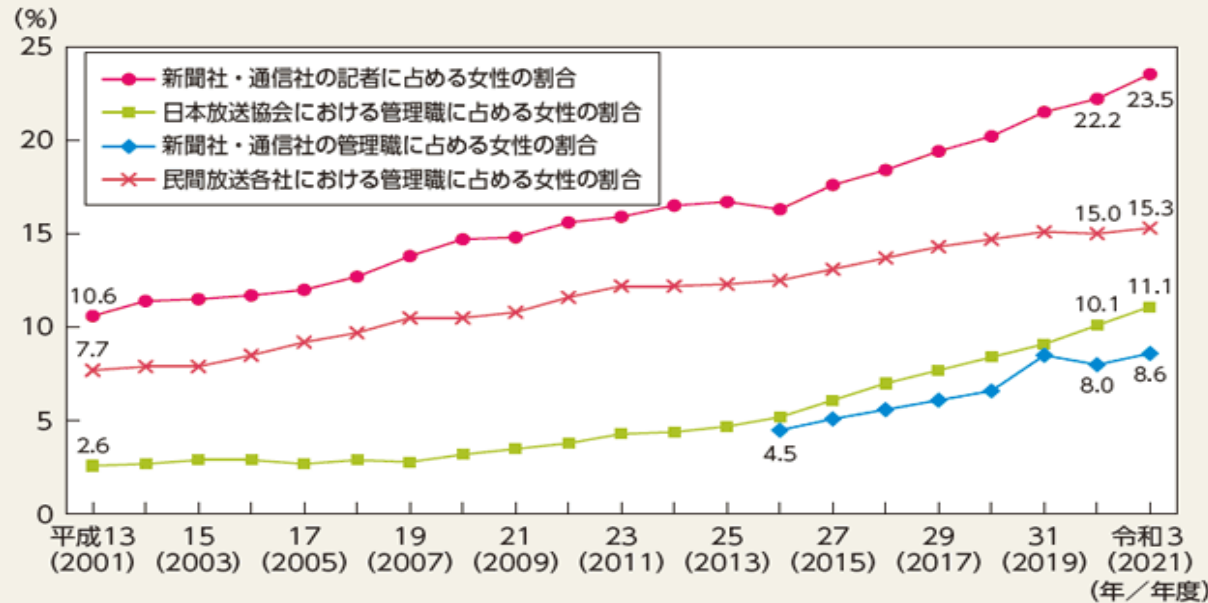
・私の成長戦略の中核である「女性の活躍」について、お話させていただきます。「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする」という大きな目標があります。先ほど、経済三団体に、「全上場企業において、積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい。まずは、役員に、一人は女性を登用していただきたい。」と要請しました。まず隗より始めよ、ということで、自由民主党は、四役のうち2人が女性です。こんなことはかつてはなかったことであります。2人とも女性の役員では、日本で最も注目される女性役員として活躍いただいています。そのおかげかどうかはわかりませんが、経済三団体からはさっそく前向きな回答をいただきました。ただ、足元の現実には、まだまだ厳しいものがあります。30代から40代にかけての女性の就業率がガクンと下がる、いわゆる「M字カーブ」の問題については、少しずつ改善の傾向にありますが、ヨーロッパの国々などと比べると、日本はまだまだ目立っています。いまだに、多くの女性が、育児をとるか仕事をとるかという二者択一を迫られている現実があります。

メディアも男性優位社会

※グラフは2022年版の男女共同参画白書より

10-6図 各種メディアにおける女性の割合の推移

- 新聞社・通信社の記者に占める女性の割合は年々増加。
- 管理職に占める割合についても、女性の割合は年々増加。
- 管理職を見ると、新聞社・通信社より放送各社の方が女性の割合が多い。



- (備考) 1. 一般社団法人日本新聞協会資料、日本放送協会資料及び一般社団法人日本民間放送連盟資料より作成。
 2. 新聞社・通信社は各年4月1日現在、日本放送協会は各年度の値、民間放送各社は各年7月31日現在。
 3. 日本放送協会における管理職は、組織単位の長及び必要に応じて置く職位(チーフプロデューサー、エグゼクティブディレクター等)。なお、日本放送協会では平成28(2016)年から関連団体等への出向者を含む数値で公表。(平成28(2016)年は7.3%、29(2017)年は8.0%、30(2018)年は8.7%、令和元(2019)年は9.5%、令和2(2020)年は10.6%、令和3(2021)年は11.5%) また、平成25(2013)年までは専門職を含む値(専門職は平成25(2013)年で廃止)。
 4. 民間放送各社における管理職は、課長級以上の職で、現業役員を含む。

・ホモソーシャルな社会 (男性同士の結びつきや同質性の高い社会)

・なれ合いつつ、体育会系のノリでひたすら働き、転勤・異動に不平を言わず、上司の指示に従い、出世競争を競い合い、その競争に勝った者が会社の幹部になっていく傾向。「男らしさ」規範から外れれば排除も

・「日本語障壁」に守られた世界

・取材対象の企業、労働組合、国会、地方議会、自治体、学校も？

・女性嫌悪、女性蔑視 (ミソジニー) も

