

読書日記

今週の筆者は

社会学者
上野千鶴子さん

*4月12日～5月16日

この4月1日から「女性活躍推進法」が施行された。従業員300人を超える企業に女性登用についての数値目標が課されたが、罰則規定なしの努力義務のみ。実効性のない男女雇用機会均等法の二の舞いにならないかと危惧される。昨年は均等法制定30周年だった。日本学術会議も、「みにくいアヒルの子」として反対を受けながら成立した均等法が、数次の改正を経て「白鳥」に化けたのか?というテーマで通称「白鳥シンポ」を主催したが、その全記録が「フオーラム女性と労働21」2月号に掲載されている。動画はWAN(NPO法人「ウィメンズアクションネットワーク」)のウェブサイトでも配信中。

リクルートエージェントが刊行している雑誌「HRmics」23号の「2030と『上げ底女子』活躍」特集号に早速「上げ底女子」なるネーミングが登場、底意地の悪さを感じる。均等法のときに見たのと同じ景色。デジャビュ(既視感)がある。女性管理職を増やしても、管理職候補生にふさわしい人材のプールに女がない。たとえ勤続年数が長くても、男性社員のように管理職コースを歩んできていないからだ。結果、訓練も経験も足りない女性を「抜



■東京都中央区で、高間俊樹撮影

「女性の活躍」阻む日本型雇用

拙著「女たちのサバイバル作戦」(文春新書)で、「日本型雇用」が諸悪の根源と論じた。まったく同じことを、濱口桂一郎さんが「働く女子の運命」で書いている。同書には「そろか、やっぱり、そうだったんだ。ニッポンの企業が女を使わない/使えない理由が腑に落ちた」と推薦の文を寄せた。

日本型雇用とは、終身雇用・年功序列給、企業内組合の3点セットからなる。ひとつの組織に長く居すれば居るほどトクをするというしくみ

うえの・ちづこ 東京大名誉教授、認定NPO法人「ウィメンズアクションネットワーク」理事長。「おひとりさまの老後」など著書多数。

筆者は上野千鶴子、松井孝典、津村記久子、松尾スズキの4氏です。

の現場に分け入って実証研究した労作だ。同じ雇用区分で採用された男女SEは、管理職や同僚による職務配当の巧妙な誘導の結果、10年もする男性はプロジェクトリーダーや新規商品開発のチームに、女性は保守・管理などのバックヤード業務に固定され

る傾向があるという。男性が経験値を積んでいく過程で、入社時にはほぼ同等だった男女のあいだに力量の差がついてしまう。結果、昇進も昇給も男性が先になる。人事の現場の差別を実証した、おそらく女性差別的な雇用慣行だということを、濱口さん

■職務格差 女性の活躍推進を阻む要因はなにか(大槻奈巳著・2015年) ■働く女子の運命(濱口桂一郎著・2015年) ■働く女子の運命(濱口桂一郎著・2015年) ■女子のキャリア——△男社会△のしくみ、教えます(海老原嗣生著・2012年)

ちくまプリマー新書・907円

「女性の活躍推進」を阻んでいるものは何か。
子育て支援などといった多面的な政策ばかりではなく、結構やに巣に巣ぐるものもある。その裏にある。

擢して、能力が及ばず挫折すると、「やっぱり女は……」と差別を強化するという悪循環が起きた。

能力主義のIT職場なら女性差別は起きないだろうか?

大槻奈巳さんの「職務格差」は、SE(システムエンジニア)という最先端のIT職種

は、「女性の活躍推進」を阻んでいるものは何か。
子育て支援などといった多面的な政策ばかりではなく、結構やに巣に巣ぐるものもある。その裏にある。

の現場に分け入って実証研究した労作だ。同じ雇用区分で採用された男女SEは、管理職や同僚による職務配当の巧妙な誘導の結果、10年もする男性はプロジェクトリーダーや新規商品開発のチームに、女性は保守・管理などのバックヤード業務に固定され

る傾向があるという。男性が経験値を積んでいく過程で、入社時にはほぼ同等だった男女のあいだに力量の差がついてしまう。結果、昇進も昇給も男性が先になる。人事の現場の差別を実証した、おそらく女性差別的な雇用慣行だということを、濱口さん