

名取 はにわ さん

日本 BPW 連合会理事長、元内閣府男女共同参画局長

東京大学法学部を卒業後、法務省に入省。内閣総理大臣官房男女共同参画室長・内閣審議官、文部科学省生涯学習政策局主任社会教育官、内閣府大臣官房審議官（総合調整担当）、内閣府男女共同参画局長等を経て、2006 年退任。また内閣府情報公開・個人情報保護審査会会長代理等を歴任。現在、特定非営利活動法人日本 BPW 連合会理事長、国立大学法人電気通信大学監事などを兼任している。



片岡： 今月のインタビューは、名取はにわさんです。本日はジェンダー・ギャップの問題についてお伺いしたいと思います。宜しくお願い申し上げます。

名取： ジェンダー・ギャップ・ランキングによると、日本は世界 145 か国中、101 位です（2016 年 10 月 26 日公表、日本は 111 位）。まだ 30 位とか 40 位とかであれば、頑張ろうとなるのですが、ここまで悪いと、皆、関心を持たなくなるし、やる気もなくなってしまふようで、これが大変な問題です。例えば、女性の平均賃金が男性より低いのは残念ながら世界共通ですが、日本の格差は大きい。私は国連で OECD の幹部がワースト 1 コリア、2 エストニア、3 ジャパンと、何度も発言するのを聞いて、本当に恥ずかしかったです。

女性が男性と同じ金額を手にするには、何日か余計に働く必要があります。「男性の 1 年より余計働いて、女性が男性 1 年分の賃金と同額を手にする日、これを、BPW は「イコール・ペイ・デイ」としておりまして、各国の仲間が知恵を絞ってキャンペーンを行っています。日本は、最新のデータでは 2015 年 1 月 1 日に男女が働き始めて、男性が 1 年間で手にした金額を、女性は 2016 年 4 月 10 日まで働いてようやく手に出来ます。しかし、こうした数字を見ても、ショックを感じない人も多い。実際、このような男女格差を示す指数はいくつかありまして、その一つを、かつて政治家にお見せしたら「日本がそんなに低いはずはない。計算の方がおかしいの

世界が注目する日本の女性労働力

女性の活躍

- 労働力人口の増加
- 埋もれている優秀な人材の確保
- 多様性から生まれる新たな財・サービス

我が国女性の年齢別労働力率の現状



では」といわれ、バックデータをお示したこともあります。

これは日本の女性達が活躍できず、また、活躍してもきちんと評価されていないことなので、世界は、日本の経済的な面からも心配しているのですが、当の日本人はあまり関心がありません。人口減少時代に突入した日本は、労働力不足が起き、移民の受け入れなども議論されています。そうした中で、日本には実に 300 万人を超える女性が就業を希望しています。しかも、彼女たちの多くは高い教育を受けた優れた人材です。これほどの人材のストックを国内に抱える先進国はなく、日本は OECD から「日本の女性の能力を浪費する社会」と言われています。ラガルド IMF 専務理事も「女性は日本の潜在力。働く女性を増やせば、日本経済がよくなる」と述べています

片岡： 経済的なインパクトは凄まじいでしょうね。また社会の在り方としても日本を残して世界は進んでいます…。

名取： そうした意味では、男女共同参画は世界中が皆同じ方向、男女平等を求めているわけですから、そこには、対立構造がなく、うまくやっているか、あまりうまくないかです。モデルが世界中にあって、これほどキャッチアップしやすい問題はありません。尤も、日本にも誇れるものがあります。それは、男女別統計、即ちジェンダー統計です。日本の国勢調査も信頼度がとても高い。日本には、しっかりした統計の仕組みと蓄積があります。正しい統計を得るのは、理論的にも技術的にも大変ですし、また選挙区割り等を考えればわかりやすいのですが、非常に政治的なものでもあり、政治に左右されないで正確な数字をとるには十分な積み重ねが必要です。日本の場合は、東大の数学科を出るような人たちが統計局長を務めてきて、政治家もなかなか切り込めないほど、徹底的に理論武装してきました。また、役人がまじめだということも大切な要因です。統計は政策の基本ですから、やろうと思えばできるということで、やろうと思ってもできないというのでは、大きな違いがあります。

片岡： 日本ではどういったところから、男女平等が進んでいるのでしょうか？

名取： 公務員かもしれませんね。公務員はバイアスがかかりにくく、女性も資格をとれば上がっていきます。しかし、上にいくほど、公務員でも差が大きくなります。国家公務員の局長では、女性は 3%程度しかおらず、係長ですら 2割もいません。また、小学校では 65%が女性の教師ですが、校長先生は 18.7%、中学校は教師の 42.6%が女性であるのに対して校長は 5.6%、高校も、大学も上がるにつれて女性の割合はどんどん減っていきます。例えば女性のイメージが強い家政学部では助手の 87%が女性ですが、教授は 33%です。教育学部も女性が多いのですが、やはり教授は 20%もいません。また研究者もそうです。しかも日本の場合は企業に女性研究者がいません。

男女の研究者に女性が少ない理由を聞くと、男性と女性ではものすごく意見が違

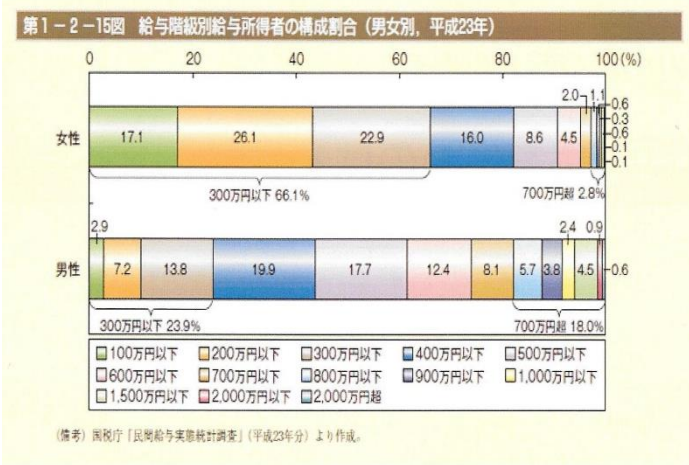
います。女性は「男性が優遇されている」「育児、介護等の仕組みができてない」といった理由が当然多いのですが、男性の場合は「女性と男性では適性が違う」という理由を挙げる人も多いそうです。また大沢真知子日本女子大教授は、日本企業では「女性は勤続年数が短いもの」という思い込みから、企業は女性に手間とコストをかけないと指摘し

ています。結果として日本と米独では、自発的に辞職的に離職する割合が大きく異なり、特に、日本では、優秀な女性ほどやめているそうです。さらに、育児が理由で辞める女性の割合は、日本よりも米国の方が高く、日本では育児を離職の建前として使いますが、実際は仕事への不安、閉塞感が大きな原因となっているようです。図は給与階級別給与所得者の構成割合ですが、これを見ると男女間の格差は歴然です（今年のGGGIが111位に下がった原因の一つは、男女の所得格差を入れたこと）。

男性にはキャリアパスがあるのに、女性にはありませんし、多くの差別やパワハラ・マタハラ・セクハラ等も残っているのですから、女性にポジティブ・アクションを積極的に導入して、男女平等を進めることが必要です。反発される方もおりますが、男性でもコネを使っていない人は殆どいないでしょう？女性はコネがなかったのです。だから幹部候補者として女性を見えるようにするにはポジティブ・アクションなのです。しかし、皆さんやはり他人事、誰かがやればいい。必要なところがやればいい。そんな感じです。女性差別の現状は酷く、よくガラスの天井とか言いますが、強化ガラスか、ひよっとすると上が見えないくらい分厚い。例えば、よく企業が「試験だけで公平に採用すると女性ばかりになってしまって、会社がもたないの、出来が悪くても、男を採る」と平然と言います。これは差別以外の何物でもありません。

ジェンダー・ギャップ・ランキングで世界2位のノルウェーも、1970年頃は男尊女卑の差別が残る国で、専業主婦率も日本よりも高かった。当時は高度成長期に入って労働力が不足し、それらを確保するために、外国人労働者を入れるか、女性を活用するか、国を挙げた議論が起こり、国民は女性を選びました。外国人労働者は働いても給料を自国に送金してしまうので、富が国から流失しやすいからです。女性に働いてもらうためには、当然、家事や育児を男性が担うということが必要で

男女の所得格差 給与階級別給与所得者の構成割合(男女別、平成23年)



す。パパ・クォータ制ができ、夫婦で子供を育てることも定着しましたが、結果的に労働時間は伸びることなく、労働生産性が上がりました。更には、上場企業の取締役の4割以上を女性にするということまで決めて、守らないと上場から追い出したり、罰金をとったりと、かなり厳しいことまでやっています。結果的には透明性が向上し、利益も上がるようになりました。最初、近隣の国は、お手並み拝見と様子を眺めながら「こんなことをやれば我が国にノルウェイの大企業が流れてくるだろう」と内心期待もしていたようですが、今ではEUも真似しようとしています。ノルウェーは20年程でこうした変革の形を作り上げました。

片岡： どうやって、実現していったのでしょうか。

名取： 長年の蓄積の成果です。土壌があったから、例えば取締役40%のクォータ制度は保守系政党の若い男性の通産大臣が発案し強力で推進したのです。ですが、後押しをしたのは、実は女性の高学歴だと思います。ノルウェーの高等教育は学費が無料。高学歴者の65%は女性でした。ノルウェーの経団連の女性幹部たちは、取締役にする女性がいないと騒いでいる企業に対し、優秀な女性がたくさんいるのに、とんでもないことだといって、優秀な女性と企業のトップがディスカッションする機会を作って、実際に彼女たちの優秀さを見てもらったそうです。

片岡： 日本でもそうしたことを試したりしているのでしょうか？

名取： やっていないでしょう…。やはりトップですね。これはリーダーシップが利く世界なのですが…。日本は、男女共同参画については、いつもアクセルとブレーキを合わせて踏んでいるような国ですが、いったん皆がそっちの方を向けば早い…。ただ日本のブレーキ派は物凄い…。例えば夫婦別姓の問題では、同一じゃないと家族が壊れる…というような人までいますが、同一姓しか認めていない国は世界でも日本ぐらいです。世界中、家庭が壊れているのでしょうか…。そもそも明治期よりも前は、名字が許されておらず、明治になってもはじめのころは名字なんて関係ないから別でもよかった。しかし、ある時、私も夫のお墓に入りたいが名字が違ふと入れないから名字を一緒にして欲しいと運動をした女性達がいって、それで法務省が制度を変えたのが始まりです。わりをくっているのは研究者などで、結婚前に書いた論文は、名字が違うので…。過去何度も何度も議題になるのですが一向に進んでいない。いずれにしても夫婦同一性を原則としながら夫婦別氏を選択できるという制度に対して、Noという合理的で説得力のある理由は考えられません。私が局長の時、世論調査で、夫婦同一姓が結婚の障害になっている人がどれくらいいるかを調べてもらったところ、1%もの人が困っていると答えました。1%というのは大変な数字です。

今は民法がいわば凍結されていて、色々変な問題が出てきています。例えば日本の婚姻年齢は男性が18歳、女性が16歳で、国際的にみると女性は児童婚と批判されても不思議ではなくなっています。

片岡： 結婚年齢自体は晩婚化していますね。

名取： 全体ではそうですが、例えば女子が16歳で結婚して子供を産み高校を中退すると、学歴は中卒です。その後離婚でもすれば、よい仕事になかなかつげず、母子家庭として貧困になり、子どもに高等教育を受けさせられないというような負のスパイラルが生じる可能性があります。国際的には、日本よりも深刻な児童婚があり問題になっていますが、日本でも共通するところはあると思います。

一つ一つ、とげを抜くように制度を作っていくといけません。幸い日本は戦後農地改革等があったこともありフラットな社会を形成してきましたが、今、岐路に立っています。だからこそ女性をもっと活躍できるようにして、もっとお金を稼いで、もっと使って、もっと税金を納めてもらい、所得間の分配をして貧富の差をなくすことが必要です。戦後日本が苦しみながら社会の格差をなくしてきましたが、日本は先進国の中では所得再配分が機能しない国となっているといわれています。つまり、税金等の再配分により、格差が拡大するというのです。

社会に格差が生じると、広く人材が育ちません。昔から日本は資源がないので人材が唯一の資源だというのに。さらに、治安なども含めて、社会コストもかかります。大きな問題だと思います。

それから、今、私たちは、女性の国会議員をはじめとする議員を増やす運動に協力しています。女性議員が増えれば、女性の声が政策決定の場に届くようになって、ドラスティックな変化があるはずですよ。今の日本は少なすぎますから。

片岡： なぜ、女性は、女性を選ばないのでしょうか？ もともと50%いるのですから…。

名取： 不思議ですね。これほど、世界的に不平等と言われているのに、女性はあまり声を上げていません。勿論、少しはか細い声をあげていますが…。あまりに悪すぎて、はじめからあきらめているからかもしれません。それでも、役人では確実に女性が増えてきます。層が厚くなると色々な人が出てくるようになることも大切です。

片岡： 男性側にも、ノルウェーの通産大臣のような人も出てくる。

名取： 彼のような人が出てきたのは、まさに社会環境が整っていたからです。今の日本はまだそういう社会環境になっていませんが、だんだんと変わってくると日本でもそういう人が出てくるでしょう。生きているうちにその日を見たいですね…。勿論、今の加藤勝信大臣も頑張ってます。今度、「女性の活躍促進に向けた公共調達及び補助金活用に関する取り組み指針」ができ、女性活躍促進を大きく後押しするでしょう。私の時から夢だったものです。5兆円規模で各省庁が順次今年中に、女性の活躍を促進している企業の政府調達を優遇します。今までは、内閣府、男女局がやる数千万円くらいだったものが、ようやく全省庁に拡大されました。ようやくここまで来たなという感じです。

片岡： 反対が強かったのですか？

名取： 財務省が、法律違反の恐れがあるといっていました。市長村レベルでは、取り組

んでいたところがあったのですが、国レベルでは会計法上の問題があると、財務省が解釈の問題を指摘して進めることができませんでした。良く分からない理屈だったのですが…。私のころも、本当にやりたかったものです。

ところで、先日、男女共同参画局の会議で、小学校の理科の先生が実験風景を見せてくれました。男の子と女の子が一緒にグループで実験をしているのですが、なぜか重要な仕事は男の子がやって、記録はどこも女の子が付けています。あるグループで、アルコールランプを女の子が点けようとする、男の子がパッと手を出してランプを奪おうとしました。「男の子の仕事だよ」といいながら。

片岡： 今後 20 年間固定化されないうえにも、教師が積極的に関与していかないと…。しかも、それは今すぐにでも始めることができます。

名取： そうです。ですが、教師に聞けば、先のような例が実際起っていることを知らないことがほとんどではないかと思えます。それでもたぶん「男女平等に扱っています。」と答えるのではないのでしょうか。

男女平等で教育機会が与えられるようになってこれほど時間がたっているのに、なぜ女子大が必要なのかと女子大の存在意義を考えたときに、やはり、女性リーダーを育てるといふことがあります。

片岡： 女子大は、一種のポジティブ・アクションですね。BPW でもリーダーシップを強調されています。

名取： 世の中をかえるには、やはりリーダーシップです。少しでも多くの女性が、ちゃんとしたポストに入って変えて欲しい。そのために志を高くして欲しいと思っています。

ところで、この仕事をしていて、いいなと思うのは、女性に対して差別的な人は、実は男の人に対しても差別的で、女性問題を前にすると、それがすぐわかることです。本質的には、人間にどう向き合っているのかということなのだと思いますが、男社会の中では、うまく隠しながら、或いは隠せるようにもなっているのですが、女性や女性問題に対しては、ポロッと出てしまいます。こうしたことは、LGBT (性的少数者) に対しても同じです。企業で同性愛者がカミングアウトすると、それによって平均で 17%生産性が上がったという調査結果もあるそうですが、女性を活躍させられる企業は、LGBT も活躍できる企業です。結局、人間をどこまで大事に考えるかという表れです。だからヨーロッパはそこに向かって走っています。日本は女性すら働かせられないで何ができるのか…という感じで見ているのではないのでしょうか。

片岡： 貴重なお話を有難うございました。 ～完～

聞き手 片岡秀太郎 プラットフォーム株式会社代表取締役