**職場での女性差別：日米比較研究**

**テリー・タン**

**カリフォルニア州立大学モントレーベイ校**

**概要**

日本の女性は無数の性不平等な状況に直面している。この現象は「女性差別」と呼ばれ、特に日本の職場では多くの性差別問題が存在していると言われている。女性差別について、どのような問題が現在起きているのか。職場での女性差別はどのように受け入れられているのか。この研究では雇用機会、昇進、賃金、家族や同僚からの支援に焦点を当て、女性差別に関する問題、そして人々の見解について考察した。研究を進めるために、ネイティブのアメリカ人と日本人に以下3つの質問に対するアンケート調査を行った。1.職場での女性と男性の役割はどのように認識されているのか。2.アメリカと日本の職場では、どのような女性差別がわたしたちの見えないところで起きているのか。3.職場での女性差別を軽減するために、どのような取り組みが行われているのか。調査結果からは、アメリカ人男性が女性の優遇を問題視しているのに対し、日本人の多くがアメリカには性差別問題は存在していないと思い込んでいることが分かった。そして、若い世代の日本人、大学生でさえ、日本の職場では未だに「男」と「女」の期待された役割があると思っていることが分かった。

**はじめに**

Gender discrimination of women has been a persistent problem since the foundation of both America and Japan; however government legislation has stepped in to prohibit these kinds of practices with equal rights and equal opportunity regulations. Even so, there are still traces of gender discrimination of women in the workplace around Japan that is prominent and conspicuous. 女性の性差別は日本やアメリカで絶えず起こっている問題である。しかしながら、政府はこの種の問題を解決し、平等の権利と機会均等規制を行うために乗り出した。そうだとしても、今なお、日本で目立つ職場での女性に対する差別が後を絶たない。

**1. 研究の意義**

日本に留学しているときに、お店でのメニューや電車、学校のサークル活動にさえ、性別で区分された役割があることに気が付いた。職場での女性差別に関して、日本とアメリカでの受け入れられ方の違いについて詳しく調査してみたいと思った。

**2. 研究質問**

1. 職場での女性と男性の役割はどのように認識されているのか。

2. アメリカと日本の職場では、どのような女性差別がわたしたちの見えないところで起きているのか。

3. 職場での女性差別を軽減するために、どのような取り組みが行われているのか。

**3. 研究背景**

3.1. 日本における性役割の歴史

日本では江戸時代(1603年～1867年）に、性で区分された役割が広く知られた。そのきっかけのひとつとなったのが1762年に貝原益軒の『和俗童子訓』を元に刊行された『女大学』である。この本は江戸時代中期から女性の教育に用いられ、「女性はどう振る舞うべきか」の教訓書として使われた。貝原益軒は女性の振る舞いについて、1652年に「幼いときは父に従え 　結婚したら夫に従え　夫の死後は子に従え」という言葉を残している。

3.2.女性均等機会と女性の独立

1960年代～1980年代の高度経済成長期に、日本の経済は低賃金経済から高賃金経済になった。この経済成長のおかげで、男性は家族を養う十分な給与が与えられ、女性は働く必要がなかったと言われている。それまでは、女性は経済成長した国を超え、安定した家庭を維持することへと貢献してきた（Kingston, 2004）。加えて、この時期に女性は新たな性役割を確立した。これまでとは違い、多くの母親たちが娘の出来る限りの自立を望んだ。

3.3. 性差別に対する規制の歴史と働く女性

1890年頃、繊維工場で多くの女性が雇用されるようになったが、労働条件は非常に悪かった。1920年代になると世界経済の好調を機に更に多くの女性が働くようになったものの、未だに工場労働は過酷であったと言われている。この時期に、女性の工場労働の過酷さを描いた書籍も出版されていた。1929年になると労働条件が変わり、女性は深夜の労働を制限された。しかしながら、工場で働いている人への待遇は改善されなかった。1947年には労働基準法が制定され、女性への保護規定が他の先進国とほぼ同じレベルにまで改善された。1985年には男女差別撤廃条件と雇用機会均等法が施行され、それ以来女性の仕事場での待遇が次第に改善されていった。2013年に発表されたヘイズの調査によると、日本人女性が主に行っていた仕事は、ツアーガイド、客室乗務員、受付係、ホテルの従業員、オフィス・レディである。また、女性は男性に酒を注ぐのがあたりまえだと文化によって教えられていた。

**4. アメリカと日本の比較**

4.1. アメリカと日本の男女雇用機会均等

アメリカでは1972年、日本では1986年に「男女雇用機会均等法」が施行された。アメリカと比べると、日本は１４年もおくれていると言える。しかし、この法律があるにも関わらず、多くの企業が未だ、産後に仕事をやめることを女性に求めている （Lebra, 1976）。

4.2. 性差別を防ぐ法律と規制

性差別と防ぐために法律で賃金、昇格、仕事の割り当て等、男女の社会的地位、およびそれに基づく権利、義務、待遇などにおいて平等であることが定められた。また、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応も徹底された。

4.3. 見える差別と、見えない差別

アメリカではセクシャル・ハラスメントと女性の昇進に関しての差別が存在している。日本では言葉による嫌がらせ、同僚からの圧力、予め期待されている仕事、昇進に関する差別といった、目に見える差別と見えない差別の両方が存在し、アメリカでは目で見える差別がほとんどなのに対して、日本には目で見えない差別待遇がたくさん存在していると言える。

**5. 女性差別に対する日本の現状**

5.1. ケーススタディ

性差別問題の一例として、2009年に起こったプラダジャパンの外見差別問題がある。プラダジャパンは「太っている、容姿が悪い」などの理由で女性従業員を突然解雇した。また、2011年には東芝の男性優位な労働環境が問題になった。理事会メンバーの全員が男性であったり、性別による賃金の違いがあったり、性別による利益の格差があったと言われている。

5.2. 経済活性化のための政策

2014年5月にオバマ大統領が訪日した際、安倍首相は記者会見でウオマニックス、つまり女性の活躍により経済を活性化させることを提唱し、そのためのサポートにも力を入れたいと述べた。この政策では子供へのケアを拡大すること、産前休業・産後休業をより良いものにすること、労働時間を柔軟化すること、そして差別があることに気付いてもらうための教育を行うことを目標として掲げている。

**6. 結果**

6.1. 研究質問1: 職場での女性と男性の役割はどのように認識されているのか。

この質問に関していくつかの質問をした。回答は1（全くそうは思わない）から5（非常にそう思う）の5つのスケールに分け、回答者がどの程度賛成するか、反対するのかについて調査した。図1は、「女性よりも男性の方が有利な立場にあると思いますか。」という質問に対しての調査結果である。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

日本とアメリカとは逆の結果がでた。図1からわかるように、アメリカ人の方が日本人よりも男性の方が強いと思ってはいない。アメリカ人は賛成するよりも反対する人のほうが男女共に多かったのに対し、日本人は賛成する人の割合の方が高かった。次に、「男性は女性のできない仕事ができると思いますか。」という質問に対しても、日本とアメリカでは全く異なった回答が集まった。アメリカ人は「そう思わない」とする人が多かったのに対し、日本人は「そう思う」と回答する人が多かった（図2参照）。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

「性別は、その人がどれだけ努力をしなければならないかを決めていると思いますか？」という質問については、約半分の日本人は「そう思わない」と答えたのに対し、アメリカ人は意見が別れた（図3参照）。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

アメリカと日本、両国の性差別状況に対して人々はどう考えているのかを調べるために、アメリカには性差別があると思うか、日本には性差別があると思うか、という質問をした。この質問の結果からは面白いことがわかった。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

図4を見ると、「アメリカには性差別があると思うか」という質問に対して、日本人とアメリカ人では真逆の回答をしたことがわかる。大多数のアメリカ人が「アメリカには性差別があると思う」と回答しているのとは反対に、日本人の多くは「アメリカには性差別はないと思う」と答えた。「アメリカに性差別はない」と答えたアメリカ人の割合は10％以下であったが、「アメリカに差別はある」と答えた日本人の割合も10％程度であった。

研究質問１に関して、アメリカ人の方が男女機会均等という認識をしているのに対し、日本人はまだ古い男女の役割の意識があることがわかった。

6.2. 研究質問2: アメリカと日本の職場では、どのような女性差別がわたしたちの見えないところで起きているのか。

この質問に関しても、回答者には１から５に分けたスケールの中から、問いに対して自分はどう思っているのかを選択してもらった。図5は「女性は職場でのお茶くみを行うことを期待されていると思いますか。」という質問についての調査結果である。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

ほとんどのアメリカ人は女性が「職場でのお茶くみをすることを期待されていない」と思っているのに対し、半分の日本人は「期待されている」と考えていることがわかった。「期待されていない」と答えたアメリカ人女性は90％以上で、同じ回答をした日本人女性は30％以下であった。次に、「自身の顔写真は履歴書を記入する段階で必要だと思いますか。」とい質問からは「顔写真は必要である」と思っている日本人が多いことがわかった。この質問に関して、「顔写真は必要である」と答えたアメリカ人の割合はわずか6％で、71％の人が「顔写真は必要ではない」と答えた（図6参照）。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

研究質問2に関しての調査の結果をまとめると、アメリカに比べ、日本はやはり男女機会均等の意識が低いことがわかった。これは、社会がそれを期待しているからだと考える。

6.3. 研究質問3: 職場での女性差別を軽減するために、どのような取り組みが行われているのか。

「給与は性別ではなく、能力に応じて決められるべきだと思いますか」という質問をした結果、アメリカ人も日本人も似た考えを持っていることがわかった。図7は、90％以上のアメリカ人、日本人がこの質問に関して賛成したことを示している。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

「家事は女性と男性、両方が行うべきだと思いますか。」という問いに関しても、アメリカ人、日本人から似た回答が得られた。しかし、アメリカ人は男女とも90％以上が賛成しているのに対し、日本人は男性が60％、女性は70％と割合は低くなっている（図8参照）。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

図9は「性差別に関して、職場には規制があると感じますか？」という質問の調査結果である。約50％の日本人は「性差別に関する規制についての知識がない」と回答し、約50％のアメリカ人は「知識がある」と回答した。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

「職場で女性は特別扱いをされていますか。」という問いからは、半数のアメリカ人男性が「女性は特別な扱いを受けている」と思っていることがわかった。それに比べ、日本人男性は「女性の特別扱いはない」と回答した人がほとんどであった（図10参照）。

C:\Users\Erika\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\959C4J9A\MC900297169[1].wmf

研究質問3の結果として、ほとんどのアメリカ人と日本人が性差別に対する規制についての知識がないことがわかった。また、アメリカ人男性は女性の特別待遇を指摘したが、日本人男性は日本の女性の特別待遇はないと思っている。能力待遇にするべきただという意見はアメリカも日本も一致した。

**7. 結論**

この調査の結論として、日本人がアメリカには性差別がないと思っていることには驚いた。日本ではアメリカの現状をよく把握していないのだと考える。また、アメリカ人男性が、女性の方がいい待遇を受けていると思っているのは、女性への認識が強すぎて男性への配慮も期待しているように思われる。そして、日本人は昔からの男女の役割を引きずっており、変わってきてはいるものの、若い大学生にいまだに男女に差別意識があることには驚いた。

**8. 研究の限界点と将来の課題**

この研究の限界点として、回答者の多くが労働経験の限られた大学生であったため、職場での差別をこの結果から一般化することはできない。将来の課題としては、パートと正社員、豊富な職歴を持った人とそうでない人の認識の違いをみてみたいと思う。

**参考文献**

Allen, G. C. (1981). *A short economic history of modern Japan* (4th ed.). New York: St. Martin's Press.

DesJardins, J. R. (2011). *An introduction to business ethics* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Gregory, R. F. (2003). *Women and workplace discrimination: overcoming barriers to gender equality*. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.

Imamura, A. E. (1996). *Re-imaging Japanese women*. Berkeley: University of California Press.

Kingstron, J.(2004). Social Transformations: family, gender, aging, and work. In Japan’s quiet Transformation: Social Change and Civil Society in the Twenty-First Century, p.257-306 London: Routledge Curzon

Lebra, J. (19781976). *Women in changing Japan*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Lebra, T. S., & Lebra, W. P. (1974). *Japanese culture and behavior: selected readings*. Honolulu: University Press of Hawaii.

Lebra, T. S. (1984). *Japanese women constraint and fulfillment*. Honolulu: University of Hawaii Press.

*Onna Daigaku A Treasure Box of Women's Learning.*. (2010). : Gardners Books.

West, M. D. (2006). *Secrets, sex, and spectacle the rules of scandal in Japan and the United States*. Chicago: University of Chicago Press.