

ワふる

さっぽろ

特集

女性が生き生きと 働くために

～人間らしい働き方とは～

札幌学院大学法学部教授 家田 愛子さん

インタビュー

さっぽろ ひとつつながり

株式会社北海道アルバイト情報社キャリア支援室室長
川上 睦子さん





女性が生き生きと働くために

—人間らしい働き方とは—

札幌学院大学法学部教授 家田 愛子さん



1951年、愛知県生まれ。70年日本航空入社、国際線客室乗務員。78年、慶応大文学部史学科(通信教育部)卒業、85年同社を退社。95年、名古屋大法学部大学院前期過程修了。99年、札幌学院大法学部講師、2001年助教授、2007年から現職、EUとイギリスの労働法が専門。大学では学生が実社会に出た後に役立つような労働法の授業を展開。ゼミ生が「アルバイトトラブル法律相談所」をネット上に開いている。

1995年に男女雇用機会均等法が制定された時に、私はこれで差別がもっとひどくなると直感しました。しかもこの差別は女性だけでなく男性にも広がると危惧しました。同年、日経連(現在の日本経団連)の『新時代の「日本的経営」』という報告書が、「終身雇用を減らし、契約社員に切り替える」という提案を示したからです。案の定、その後、低賃金の非正規雇用^{*1}は労働人口の3分の1にまで増加し、格差社会といわれるように、将来に不安を感じる大変苦しい状況になっています。女性労働者のおよそ半数は非正規です。

差別を容認する論理

なぜ、このような格差(差別)が放置されているのでしょうか。労働法は男女同一労働・同一賃金を定めるものの(労基法4条)同一価値労働・同一賃金については明記していません。しかも、これまで多くの男女差別裁判では、仕事内容のわずかな相違を理由に同一労働にあたらないとされてきました。「男性正社員は将来の幹部要員として期待されていることが相違の理由」とするようなジェンダー差別的な判決さえ出されています。その上均等法は、同一労働でも採用形態が異なれば異なる処遇をすることを認めました。その結果、総合職と一般職という新たな差別のしくみが生まれました。この論理でいけば、男性の総合職と女性の一般職という男女間の差別の組み合わせだけでなく、パートや契約や派

遣などの非正規社員と正社員という、男女を問わず雇用の形態の相違による処遇の差別を容認することになるのです(労基法3条もこれを容認すると一般的に解釈されています)。企業の側にたてば、とても都合のよい論理です。

同一価値労働・同一賃金が世界標準

しかしながら、このような差別の論理は根本的に誤っています。同じ仕事(類似の仕事あるいは同一価値労働)に対しては同一の賃金を支払うというのが世界のスタンダードだからです。つまり同一(価値)労働・同一賃金こそが、労働に対する報酬の公正なあり方なのです。これはILOの100号条約^{*2}にも定められ、わが国も批准しています。

ヨーロッパ連合(EU)では、この政策を積極的に推し進めています。男女同一価値労働や男女均等待遇についての法律(指令)だけでなく、パートタイム労働や契約労働に対しても男女を問わず正社員との比較で不利に扱われないことを指令で定めています。労働時間が短い場合には、正社員を基準とした時間比例原則が適用され、労働時間に比例して賃金が支払われます。「パートだから貢献度が低い」のでそもそも時給が低い、などということはありえません。公共事業の民営化や企業の下請け化・外注化についても、別の会社であっても仕事を引き継いだ労働者に従前の賃金が維持されるように指令で定めています。つまり、同一の、あるいは類

似の、あるいは同一価値の労働に対しては、同一の賃金が支払われることが、労働者にたいする公正な処遇であるというのがEUの政策です。各加盟国では企業も労働組合もこの政策に合意しています。

男女差別容認が格差社会を生み出した

わが国では、男性正社員中心の労働組合は女性の権利拡大に必ずしも同調していません。女性だけでなく、契約や派遣やパートで働く人の権利拡大にも関心をほとんど示していません。なぜなら、女性や非正規で働く人の待遇改善は自分たち男性正社員の労働条件の低下につながると考えているからです。パイの分け前が小さくなると考えるのです。

わが国では、男性正社員の賃金は、家族賃金と言われてます。世帯主である男性が一人で働いて家族を養える賃金ということです。大企業や公務員の正規雇用の賃金は基本的に家族賃金です。家族賃金制度の下では、女性の正社員の賃金が男性並みになれば、共働き世帯では2世帯分の賃金になります。企業がこれに激しく抵抗するのも不思議ではありません。

このため、1960年代から活発になった職場での女性の権利拡大は、結婚退職制や若年定年制の廃止などでは前進があったものの、賃金格差については依然として、全くと言ってよいほど解消されていないのです。その上、男性の契約や派遣という非正規の激増にさえつながっています。

それではどうすれば男女平等は達成できるのでしょうか。賃金を分け合うパイ自体を大きくするか、それができないのであれば、分配の仕方を変えるしかありません。しかしながら、女性も男性も正社員はこの問題には目をつぶってきたように思われます。(103万円の課税所得限度額や家族単位の社会保障制度などの国の政策が、女性の権利要求を低く押しとどめていることにも、目を向けなければならないのは言うまでもありません。)

そして、労働組合が女性の要求に耳を貸してこなかったこ

との副作用が、男性を含む非正規雇用の増大です。非正規の処遇は主婦パートの処遇とほぼ同じです。非正規の若者は親の扶養家族にしておこうということです。こうして正社員を非正規に置き換えてきた結果、正社員の賃金水準はかろうじて維持されたものの、パイ自体が縮小してしまいました。その上企業は、正社員にたいしては、非正規の労働条件をちらつかせて「名ばかり管理職」にしたり、過労死するまで働かせるどころか、非正規を比較の物差しにして、「正社員はもらいすぎだ」と賃金を減らし始めています。企業主導ではなく、働く人の主導で賃金システムを変えなければ、パイは縮小するばかりです。

格差社会を次世代に送るのか

女性差別は非正規差別につながり、男性の働き方も不自由にするものです。こうした差別がなくなれば、女性も男性も働きやすくなり、選択肢も増えます。同一価値労働・同一賃金原則を取り入れ、賃金の分配の仕組みを根本から変え、差別をなくすのは容易ではありませんが、一歩ずつ変えていくしかありません。このようなシステムを次の世代には残さないぞ、という気構えが大切ではないでしょうか。

※1 非正規雇用

期間を定めた短期契約で雇う雇用形態。日本ではパート(パートタイマー)、アルバイト、契約社員、派遣社員が含まれる。

※2 ILO(国際労働機関)100号条約

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約。

この条約は同一の価値の労働に対しては性別による区別を行うことなく同等の報酬を与えなければならないと決めたものである。日本では1967年8月24日批准。

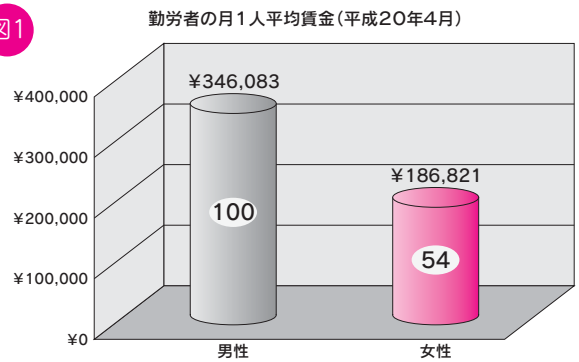
数字に見る男女共同参画

札幌市の女性の平均賃金は男性の賃金の54%

図1は札幌市の女性と男性の平均賃金を表わしていますが、女性の平均賃金は男性のわずか54%にとどまっています。また、女性はパートタイムなどの非正規労働者が56%(注1)と多いことが、平均賃金を押し下げていると考えられます。しかし全国的な調査では、同じ正社員であっても、女性の賃金は男性の賃金の7割という統計もあり(注2)、男女間の格差と、雇用形態間の格差の2つが複雑に絡み合っ、女性の賃金をさらに低くしていると言えるでしょう。

図2を見るとパート労働女性の4人に1人が、また、その他の非正規労働女性の半分弱が、正社員として働ける会社がないために非正規労働を選んでいることがわかります。女性の非正規労働の多さは女性自身が選択しているというよりも、正社員

図1

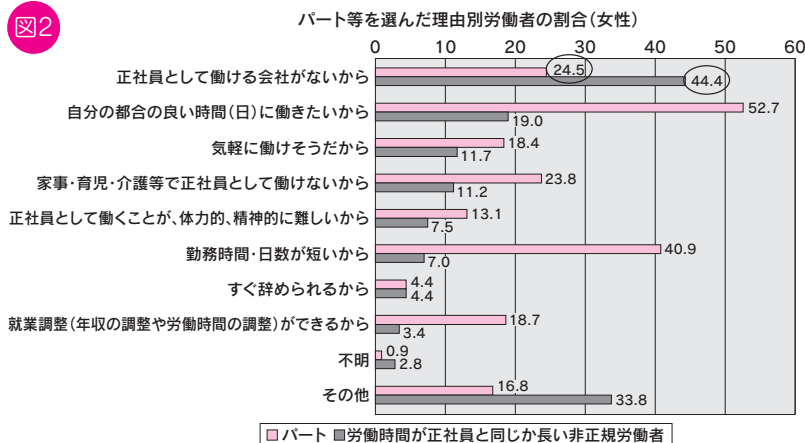


で就業することの難しさや、家庭の負担などの女性が抱える状況も起因していることが読み取れます。

一方で、女性がする仕事、非正規労働者がする仕事はそもそも価値が低いと見られている面も否定できません。表1は非正規労働者を雇っている会社で、正社員と同じ職務(注3)を行っている非正規労働者がいるかどうかを会社に問うたものです。この図から半数以上の会社で、正社員と同じ仕事を担っているが非正規労働者として低賃金で働いている労働者がいることがわかります。

男女が働き方を選択できること、労働に見合った報酬を得られること、これらの当たり前のことが、性別や雇用形態によって実現されていない現状を変えていく必要があります。

図2



※出所:平成18年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)より作成
 ※「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいう。

注1:役員を除く。出所:平成19年就業構造基本調査(総務省)
 注2:出所:平成19年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)
 注3:職務とは、通常従事する業務の内容だけでなく、作業のレベル(難易度)、求められる能力、責任や権限の範囲も含む。

表1 職務が正社員とほとんど同じパート等労働者の有無別事業所の割合(単位:%)

	労働者の有無別事業所の割合(単位:%)		不明
	職務が正社員とほとんど同じパート等労働者がいる	職務が正社員と異なるパート等労働者がいる	
パート	51.9	47.1	1.0
その他の非正規労働者	65.2	29.7	5.1

※出所:平成18年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)より作成。

気になる言葉

1979年国際連合が採択した「女子差別撤廃条約」に批准するため、日本では男女の機会均等の法整備が進みました。その後1985年男女雇用機会均等法が制定され、同年女子差別撤廃条約に批准。このとき初めて男女の機会均等に法律上の根拠が与えられました。男女別定年制、教育訓練、福利厚生等における女性差別が禁止され、男女平等に向けた第一歩となったのです。

しかし女性の社会進出が急速に進む中で新たな課題が浮上し、1997年大幅に改正されました。それまで努力義務規定であった募集・採用や配置・昇進も含め女性に対する差別が禁止され、女性に対する優遇処置も原則禁止となったのです。この状況の中、さらに女性の雇用は増加、勤続年数も伸びま

「男女雇用機会均等法」

した。しかしその一方で近年、セクシュアルハラスメントは増加傾向、男性に対する差別も浮上してきました。男女がそれぞれの能力を十分に発揮する社会とするには、さらなる法律の改正が必要となりました。2006年2度目の大幅な改正で、男女双方に対する差別、間接差別の禁止等が新たに盛り込まれました。

男女雇用機会均等法は社会全体に男女平等を考えるきっかけを与えてきました。しかし日本では男性優位の風潮が根強く、男女の賃金格差やガラスの天井に例えられる女性管理職の問題など女性の雇用には厳しい現状があり、男女共同参画社会までは遠い道のりといえます。

男女共同参画ワークショップ

札幌市男女共同参画センターでは、男女共同参画の理解を広めるためのひとつの手立てとして「男女共同参画ワークショップ」を実践しています。男女共同参画の意識を、寸劇やカードゲーム、朗読などを使った楽しい体験から「気づき」、知ってもらうことを目指しています。

これまでセンターのボランティアの他に、出張講座として地域の町内会や企業の研修会に出向いて実践をしてきました。また今年3月には札幌平岸高校の授業で学生と一緒にワークショップの体験をしました。

楽しみながらの「気づき」体験を今後もっと多くの方々と実践し、広めていきたいと思っています。

男女共同参画ワークショップのお申込・お問合せは

札幌市男女共同参画センター事業係

Tel.011-728-1255 へお気軽にどうぞ。



情報センターブックガイド 『HAPPYなくらしの120冊』

札幌エルプラザ公共施設の情報センターからブックガイドを発行しました。

情報センターが、解説や用語説明、関連図書などを加えて図書を紹介している「別置コーナー」で掲示したものを編集し、手にとれる冊子として作成しました。『HAPPYなくらしの120冊』は、2006年～2007年度に掲示、紹介した内容になっています。情報センターで配布していますので、ぜひご覧ください。

情報センターとは、札幌エルプラザ公共施設（男女共同参画センター、消費者センター、市民活動サポートセンター、環境プラザ）の図書室です。関連分野の図書やビデオ等の閲覧や貸出ができます。



札幌市からのお知らせ

“ワーク・ライフ・バランス”に 取り組む企業を応援します！



“ワーク・ライフ・バランス”とは「仕事のやりがいや責任と、家庭や地域での充実した生活が調和し、両立できる」こと。まさに市民一人ひとりが真に豊かで幸せに暮らすための基盤となるものです。

札幌市では、仕事と生活の調和の実現に向けて「札幌市ワーク・ライフ・バランス取組企業応援事業」に取り組んでいます。

この事業は、①ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことを宣言した企業を札幌市が認証、②認証され、かつ、一定の要件を満たした企業に対し、アドバイザー派遣や助成金などの支援を行うものです。

詳しくは、「札幌市ワーク・ライフ・バランス取組企業応援事業」ホームページ(<http://www.sapporo-wlb.jp/>)か、札幌市子ども未来局子ども育成部子ども企画課(電話211-2982)へお問い合わせください。

さっぽろ ひとつながり



川上睦子さん
(北海道アルバイト情報社キャリア支援室室長)

このコーナーでは、さまざまな分野で男女共同参画社会の実現を目指して取り組んでいる「人」や「団体」を紹介します。今回は、女性も男性も自分らしく働くことができることを目指し、主婦を応援する求人サイト「しゅふキタ」など、情報誌やインターネットで北海道の求人情報を配信している株式会社北海道アルバイト情報社〈キャリア支援室〉室長の川上睦子さんにお話を伺いました。

キャリア支援室は仕事に悩む個人をサポートする「シゴトサロン」を運営しています。キャリアアドバイザーが履歴書の作成、コミュニケーション技術の指導、キャリアプラン作りの相談に応じています。

1. キャリア支援室の設立のきっかけと就労支援内容について教えてください

私は求人情報誌の編集をし、働く人と地元企業とを結び、企業が求める人材像をお聞きしてきました。3年前、当社では求職者に誌面上の情報提供だけでなく、企業の求める人材像をリアルに伝えスムーズな就職・転職をサポートしようということでキャリア支援室がスタートしました。求職者だけではなく、企業で働く就業者のサポートも行っています。長引く不況、成果主義や非正規労働者の増加など雇用システムの変化、IT化による職務の変化など働く人を困む環境はめまぐるしく、企業の第一線で活躍していても仕事や職場の悩みは尽きることがありません。キャリアカウンセリングや職場でのコミュニケーションスキル向上講座などで、ひとりひとりが自分自身と仕事とのいい関係をつくっていけるためのお手伝いが出来ればと考え、日々活動しています。

2. 女性の相談内容や働き方について教えてください

パートタイムや派遣スタッフとして就労中の女性から「安定した正社員の職に就きたいがどうしたらよいか」といった将来的不安についての相談が多いです。たとえ大企業の正社員に就職しても何が起るかわからない世の中です。これからの時代に将来の不安を覚えるなら、自らの知識・能力・経験を自覚し、伸ばしていくことのほうが企業に頼るよりリスクは少ないと思います。自分の強みは何か、それをどう活かすかを一緒に考えるわけです。

3. 女性を活用することで企業にとってどんな効果があるとお考えですか

女性を多く採用している、あるいは管理職を登用している企業は先進的で風通しが良く、働きやすい社風を想像させますね。また、そのような企業は求職者の人気も高く、より広くより優秀な人材を確保できるということです。以前は少なかった車や住宅の営業職で男性とは違った視点で活躍している女性もいます。また、当社ではこの6月に主婦向けの求人サイト「しゅふキタ」を開設しました。主婦の方々から「こんなサイトを待っていた」と支持される一方、採用した企業からも主婦の勤勉さや気づかいを評価する声が多いですね。

4. 女性が働きやすい社会をつくるには、どうすべきだとお考えですか

環境的なことと言えば、保育所の問題があります。企業は預ける場所がないなら雇えないといい、保育所は働いていなければ子どもを受け入れない、といった現状があるようです。企業内保育所を開設するところが増えれば安心して働くことができる女性が増えるのですが、札幌はまだまだ少ないですね。育児休業という制度がありますが、規則にあってもまだ誰も取得していない企業もあるかもしれません。まず、“私が”、“僕が”手を上げて積極的に取得して欲しいですね。自分が自分らしく働く場所で、仕事や働き方を選択していくことが可能な環境を、皆で作り上げていく意識を持つことが、大切ではないでしょうか。

ジャーナリスト山本美香が語る

～私が出会った紛争地に生きる女性たち～

札幌市男女共同参画センターでは6月27日(金)、男女共同参画週間(6/23～29)にあわせて「ジャーナリスト山本美香が語る～私が出会った紛争地に生きる女性たち～」をテーマに講演会を開催しました。イラクやアフガニスタンなど紛争地の取材をとおして知った女性たちの思いをお話していただいたその一部をご紹介します。

タリバン政権下のアフガニスタンでは女子の学校教育は禁止されていました。しかしその中で女子学生だけで「秘密の教室」を開いていました。大学が閉鎖され授業が受けられないために個人で集まり、自宅で勉強していたのです。私はその「秘密の教室」取材したのですが、まず取材を快く受けてくれたことにとっても驚きました。タリバン時代、外国人は一般家庭を訪ねることはできません。インタビューも政府の許可がないとできません。もし、家族の誰かが取材に協力をしたとなれば家族全員が鞭打ちの刑などに処されました。彼女たちが私の取材を受けたことが分かれば大変なことになる。危険な状況の中で禁止されている勉強をして、さらに外国人まで招き入れて大丈夫なのか私は心配で彼女たちに確認しました。しかし驚くことに彼女たちは「ぜひ伝えてください」と言うのです。タリバンがやってきて危機的状況が続き、こんなに苦しんでいることを世界に忘れ去られてしまわないように、私たちのことを世界中に伝えて欲しいと目を輝かせて話すのです。

そして勉強は戦争が終わってからもいいのではないかという私の疑問には「戦争がもし終わったらすぐに国を作っていかなければ

いけない。その国を作っていくのは自分たちの世代だから少しでも早く勉強をして知識を身につけておきたい」と言います。実際に社会を動かす官僚になるにも、教師や医者になるにも、とにかく女性が職に就くためには今から勉強をしておかなければいけないのだと自覚しているのです。私は鳥肌が立ちました。彼女たちの凛とした美しさに感動したのです。将来の自分たちの社会のために勉強をするのだと話す姿は本当に美しかったです。

私は厳しい現実を聞いてしまいました。これは絶対に伝えなきゃいけないし、埋没させてはいけないのだと強く思いました。実際にアフガニスタンの女性たちも「ここで私たち女性は抱えている問題がたくさんあって、乗り越えようと頑張っていることを伝えてほしい。世界が私たちに注目していることが自分たちの支えである」と話してくれました。私はこれからも彼女たちの様子を伝えていきたいと思っています。今日この場で彼女たちの話ができたことは、少しだけですがその責任を果たせたのではないかと思います。



講師：山本美香さん
(ジャーナリスト)

働きウーマン のための コミュニケーション術

平成20年 7月9日(水)・16日(水)・19日(土) 実施

1、2回目は「仕事をラクにするコミュニケーション」、「対人ストレス、どうしていますか」をテーマに町田佳世子さん(札幌市立大学准教授)をお招きしました。コミュニケーションで大切なことは「意味を決めるのは送り手ではなく受け手」。自分のアプローチを変えることによって相手の変化を楽しむ事ができれば、仕事をラクにするコミュニケーションにつながる、とお話しされました。

また、ストレス対処法はいくつかありますが、最良の方法があるわけではなく、その時の自分にとってラクな方法を選ぶことが最も効果的である、というお話に受講者のみなさんはほっとした表情で聞き入っていました。

3回目は松本裕子さん(キャスター)に「伝え上手な人の視点」のテーマでお話していただきました。

客室乗務員をしていた頃、同僚のインドネシア人の自宅に招待

された経験を語った場面では、同じ賃金で同じ仕事をしている同じ年頃の女性が、全く異なる

文化や経済環境に身を置いていた事にショックを受けたそうです。「自分の知らなかった世界を伝えたい」、その思いから伝える事を職業にしようと思ったそうです。

柔軟にキャリアを選択してこられた松本さんの生き生きとした表情や人柄に、みなさん刺激を受けて帰られたようです。

コミュニケーション上手と聞くと、明るく社交的な性格で話が面白い人をイメージしがちです。しかし、今回の講座では今の自分のまま、気持ちがラクになるためのコミュニケーションを意識することができました。



* 札幌市男女共同参画センター主催事業のお知らせ *

おかげさまで5周年 エルプラ誕生祭

この秋、札幌市男女共同参画センター、札幌市消費者センター、札幌市市民活動サポートセンター、札幌市環境プラザからなる札幌エルプラザ公共4施設は利用団体の方々をはじめ、多くの皆さまに支えられ5周年を迎えます。日頃、施設をご利用いただいている皆さまのみならず、地域の皆さまにもお力添えをいただきながら、記念イベントを開催いたします。様々な催事をご用意してお待ちしています。初めての方にも楽しんでいただき、さらに4施設それぞれに関心を抱いていただける「出会い」の場となることを願っております。是非、お友だちやご家族連れでお越し下さい。



日時 平成20年9月20日(土) 11:00~19:10 **場所** 札幌エルプラザ公共4施設 1~4階、敷地内(札幌市北区北8条西3丁目)

内容 映画上映会・おハコとばねる(利用団体の活動発表)・情報センターブックフェア&ブックトーク・うまいもん大集合・ペロタクシー・超難解スタンプラリーのほか大道芸人・ちきゅうおんだんかふせぎたいがやってくる などなど

札幌市男女共同参画センターボランティア企画事業のご案内

※問い合わせ先:エルプラザ公共4施設事業係 TEL:728-1255 FAX:728-1229

*** 学習支援ボランティア企画 *** 子育てサポートボランティア企画 ***

あなたの😊を見つけませんか?~気楽に自分探しのブックカフェ

気楽な気持ちでゆったりと本を読みませんか?“女性のための自分探しの本”を選びました。ゲストの久住さんのトークもお楽しみ下さい。

時間 11:00~16:00/トークは14:30~15:30ゲスト:久住邦晴さん(くすみ書房店長)
場所 工芸室(3F) **定員** トークのみ36名 **費用** 無料

子育てサポートボランティアパネル展

男女共同参画センター主催事業での託児や、子育て支援を行っているボランティアが5年間に作った折り紙などの作品を展示します。ぜひ、ご覧ください。

時間 11:00~16:00
場所 エントランスロビー(1F) **定員** なし **費用** 無料

*** クリッピングボランティア企画 ***

ちょっと“いっぱい”コーナー「女性の働き方」

過去5年間の新聞記事を使ってパネルを作りました。情報が“いっぱい”のパネルを見ながら“一杯”のコーヒーで語りましょう。

時間 11:00~16:00
場所 研修室1(4F) **定員** なし **費用** 無料

*** 広報誌ボランティア企画 ***

広報紙ボランティアパネル展

広報紙ボランティアが作成している『ピリカループ』発行までの道のりをご覧ください。また、当日は参加団体の取材も行います!

時間 11:00~16:00
場所 エントランスロビー(1F) **定員** なし **費用** 無料

相談窓口のご案内

新たな一歩を踏み出すきっかけとしてご利用ください。
相談は無料です。

相談窓口の種類	実施時間及び曜日	相談受付電話番号
女性のための	火 15:00~17:00 (第2火18:00~20:00)	728-1225 (面接・電話)
	木 10:00~12:00	
	土 10:00~12:00	
	法律相談	金 13:00~15:00(要予約) (第2金18:00~20:00)
心とからだ相談	火 14:00~16:00(要予約) (第1・3火 心理士、 第2火 精神科医、第4火 助産師)	予約電話 728-1255 (面接/一人50分)
仕事の悩み相談	水 (第1・3・5水13:00~17:00) (第2・4水16:00~20:00)	728-1227 (面接・電話)
男女の人権相談	月 10:00~12:00	728-1226 (面接・電話)

編集後記

今回は、「女性が生き生きと働くために~人間らしい働き方とは~」をテーマに特集しました。賃金格差や雇用形態などの問題、そしてサポートする側の様子を取材し、男女共同参画の視点で考えることの重要性に気づくことが出来ました。誰もが生き生きと働くことが出来る社会になって欲しいです。

お便りお待ちしております

本誌のご感想、主催事業・施設利用に関するご意見をお待ちしています。はがき、封書、FAX等で、住所、氏名、電話番号をご記入のうえ札幌市男女共同参画センター「りぶる さっぼろ」係までご送付ください。(いただいた個人情報、札幌市男女共同参画センター「りぶる さっぼろ」の制作の目的以外に無断で利用することや第三者に提供することはありません)

発行月:平成20年8月
発行:札幌市男女共同参画センター
【指定管理者:財団法人札幌市青少年女性活動協会】
所在地:〒060-0808
札幌市北区北8条西3丁目 札幌エルプラザ内
電話:(011)728-1255
(札幌エルプラザ公共4施設事業係)
FAX:(011)728-1229
ホームページ: <http://www.danijo.sl-plaza.jp>