

2003 年度卒業論文

同志社大学文学部社会学科社会学専攻

立木茂雄教授

学籍番号 12992047

夏目真里

ジェンダーから自由になる、
ジェンダーを変えていく
—男女共同参画を改めて問う—

目 次

	ページ
第 1 章 初めに	1
1.1 ジェンダーへの関心のきっかけ	1
1.2 神戸市調査の概要	3
第 2 章 就労・結婚・出産・子育てに対する女性の意識	
2.1 日本で根強い M 字型曲線	4
2.2 母性神話・三歳児神話信奉度の高い女性の意識	5
2.3 分析によって見えてきた、母性神話・三歳児神話信奉度の 高い女性の意識	7
第 3 章 従業員の働きがい高める事業所の要因	9
3.1 男性も含めた従業員の働きがい高めるには	9
3.2 まとめと今後の課題	13
第 4 章 最後に	
4.1 「ジェンダー・リテラシー」の重要性	15
4.2 自分自身の生い立ちを振り返って	15
図表	19
第5章 付録(ジェンダー・フリー論争)	25
5.1 反対派の論拠の考察	25
5.2 ネガティブキャンペーン まとめ	28
5.3 これらを踏まえた上での再度の考察	28
図表	33

1 初めに

1.1 ジェンダーへの関心のきっかけ

1) 行政の動き

1996年7月、少子高齢化・経済不況など、現在の日本が抱える問題を抜本的に解決するためにソフト・ハードの両面から真の男女平等を目指した「男女共同参画ビジョン」が提言された。

さらに1999年6月には「男女共同参画社会基本法」（注：以下、「基本法」とする）が制定された。その前文では「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することが出来る男女共同参画社会の実現は、緊急の課題となっている。（中略）男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、あらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」と述べられている。

これを受け、地方自治体も条例制定に乗り出した。現在、38都道府県、79市区町で条例が制定されている。

2) 神戸市のワークショップ参加

政令指定都市である神戸市においても、1998年9月に「こうべ男女共同参画プラン21」が策定され、これに則った形での法制度や計画の整備が本格的に行われ始めた。

2002年5月から6月にかけては、神戸市の男女共同参画社会づくりを目指す条例において、どのような項目が大切であるかについて、市民の方々から直接アイデアを提供していただくという趣旨で、ワークショップが開催された。最終的に20グループ118名の参加者の方が、直接一つの意見を一つのカードに書くという作業を行い、全部で1467枚の意見がカードになった。

2002年7月に、市職員の方々と街づくりコンサルタント会社「コー・プラン」の方々、立木ゼミ研究室が共同で、それらの全カードでKJ法（似た内容のカードは仲間にし、名札をつけるという作業）を行った。すると、いくつかの意見の大きな固まりが出てきた。その固まりとは、「男女共同参画社会のイメージ」、「社会にはジェンダーによる固定性役割観があるから是正していくべき」、「個としての確立がその前提にある」、「家庭・学校・職場においてどういうことをすればよいのか（中でも職場が大事）」、「市民が国・自治体・行政に対しどのようなことを求めているか」といった項目であった。

特に、「職場における男女共同参画を進めるには」ということに関連する意見カードは、合計で279枚となった¹⁾。これは実に、全意見カードの19%を占め、最も大きな固まりになった。このことは、男女共同参画を実現させる上で、職場という領域がいかに比重が大きいかということを物語っている。

私は立木ゼミからファシリテーターとしてワークショップに参加し、一つのグループの司会・進行・意見の集約など全般的なサポート役を務めた。ワークショップには産業分野で働く人々や子どもの教育に携わる小学校の教諭、保育士など非常に多様な市民が参加さ

れた。毎回それぞれのグループの、独自の視点に立った意見は、私の視野を広げる上でおいに役立った。それと同時に「個人の持つ意識や価値観というものは、長年生きていく環境で育まれるものであり、なかなか変えていくことは難しい」と、一時はファシリテーターをしながら挫折感を感じることもあった。

しかし、参加者の生の声を聴くことで「男女共同参画社会の実現」を、必ずしも全ての人が望んでいるわけではないということを、身をもって実感したことは「男女共同参画は正しいもの、素晴らしいものに違いない」と信じて疑わなかった私にとって、もう一度、根本からこの問題を考え直す大きなきっかけになったと言える。

3) ネガティブキャンペーン

さらに、男女共同参画反対派のネット上での書き込みや著書などに目を通すと、私がワークショップの場で感じた「全ての人がそれを望んでいるのではない」という事実がより鮮明に見えてきた。このように、男女共同参画社会の実現のための取り組みに対して否定的な態度を示す人々は決して少なくないのである。ネット上ではネガティブキャンペーンが張られ、現在条例を制定している最中の自治体でも、市民や保守派からの批判の声・戸惑いの声は後をたたない。「条例の基本とも言える『ジェンダー・フリー（性別による格差解消）』の考え方について、各地で逆風が吹いている（『読売新聞』2002.10.14 朝刊）」のである。今はまさに国家的な規模での大きな変革の過渡期と言える。

なぜここまで多くの人が男女共同参画に困惑し、男女共同参画社会の実現のために激しく議論を交わし、時には誹謗・中傷的な論調で敵と見なした人を非難するのか。

一つは男女共同参画条例の大きな柱として「ジェンダー」という問題があるからだ。

そしてもう一つは「ジェンダーの主流化」と言って、この条例が施行されるということは社会のあらゆる生活領域に、この「ジェンダー」が浸透する、もしくは浸透するように一人ひとりが努力しなければならないということを意味するからだ。

反対派の多くは「思想統制」と「家族破壊を招く」という主張をしていた。「ジェンダー」という個人の思想に干渉されることへの反発、「家族」という私的領域に国家が介入することへの抵抗があるのだ。なぜならそれは、これまでの自分の生き方までも問われる、あるいはこれからの自分の生き方が左右されることになるからだ。

「固定性役割観はなぜなくなるのか」「なぜその意識を変えていかなければならないのか」「そのためにはどのような対策を講ずる必要があるのか」

「ジェンダー」に関して様々な定義がある中で、私自身は土場学の考え方に依っているということを述べておく。すなわち土場によれば、性差をセックスとジェンダーに区別するとき、その根底にあるのは「主体」である自分自身が、それらを性差別的な社会・文化からの解放という観点から、「選択できるもの」と「選択できないもの」とに判別していくことだ（土場 1999）という部分だ。

ジェンダーというものは他人に押し付けられるものではない。自分自身の考え方で、選び取っていくものなのである。そしてその「選択肢」が少しでも多くなること—それが男

女共同参画社会だと思う。このような立場から分析・考察を行っていきたい。

1.2 神戸市調査の概要

本研究では、神戸市の平成 13 年度版「仕事と子育ての両立に関する企業及び従業員調査」の調査データを、2 次分析という形で使用させていただいた。調査の概要は以下の通りである。

①調査目的：企業や事業所で働く女性の現状を把握すると同時に、男女ともに仕事と子育てを両立できる社会を目指す神戸市の施策づくり、雇用分野での男女平等の促進、子育てや介護に関する環境整備の基礎資料とする。

②調査紙の設計方法：当事者ワークショップとグループインタビューにもとづく質的調査から、仕事と子育ての両立の促進要因を導き出し、指標化したもの。

③調査対象者：神戸市の事業所 1033 企業（有効回収率 31.6%）とその従業員 3896 名（有効回収率 23.9%）。

④調査時期：2001 年 11 月 28 日～12 月 21 日

なお分析の手法としては 2 要因配置の単変量分散分析を実施した。説明変数の効果については F 検定を用い、統計的に有意な差として 5%水準を採用した。従属変数・固定因子などの詳細については、各章で随時ふれたい。

2 就労・結婚・出産・子育てに対する女性の意識

2.1 日本で根強いM字型曲線

1) 潜在的な労働力率

2002年度の厚生労働省の発表によると、女性の年齢階級別労働力率をグラフにすると、30代前半を谷底としたM字型となる。近年M字の多少の底上げはあるものの、出産で退職し子育て後に再就職というライフスタイルが依然として主流を占めている。

しかし同発表によると、非労働力となっている者で就業を希望している者の割合は、どの年齢層においても軒並み80%を超えており、特に30～34歳層においては実際の労働力率が57.1%なのに対してその割合が81.5%と、大きな格差が生じている。非労働力人口のうち就業を希望する者を労働力人口に加えて、潜在的な労働力率として年齢階層別にみると、M字型カーブはほとんどなくなり先進諸国と同じ台形型に近づくという。このことから、現状ではなお結婚・出産を機に、多くの女性が就業を希望しているにも関わらず、それを断念している状況が浮かび上がってくる(厚生労働省, 2002, 『働く女性の実情(平成13年版)』.)。

2) 理想とするライフコース

しかし一方、総務省の発表によると「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい(就業継続型)」を希望する割合が年々増加傾向にあるものの、「結婚や出産で一旦退職しその後再び働く(再就職型)」ことを理想のライフコースとする女性は依然として50%以上ののぼる(厚生労働省, 2000, 『労働白書(平成12年度版)』.)。

神戸市の調査報告書によると、再就職型を希望する割合は、未婚女性で62.2%、既婚女性では44.2%となっている²⁾。

企業によるリストラの危機が高まる中で、就労を中断してしまうことは、その後の自己の生活は夫の不安定な雇用に委ねられてしまうということを意味しているにも関わらず、それがひいては男女の賃金格差、女性の社会的地位の低さをさらに加速させているのである。バブル崩壊以降も、女性の再就職志向は低下する傾向がほとんどない。

しかし、未婚女性と既婚女性の違いに、16%もの差があることは注目に値する。既婚女性が、もともとは再就職型を望んでいて、実際に出産を機に一旦退職したと想定すると、再就職型志向の減少は、出産退職後の生活に満足していない女性が少なからずいるということになる。すなわち、結婚・出産・育児の経験の有無が、個人の回答に影響を与えるならば、結婚し、すでに出産・子育ての経験がある(全員ではない)既婚女性が、未婚女性に比べて再就職型を志向する割合が低いことは、当初の自分自身が抱いていたイメージとギャップがあったことを示しているのではないだろうか。それでも、全体の半数以上にあたる54.2%の女性が再就職型を望んでいることは、女性の社会進出への志向が高まったと言われる昨今でも、自分の仕事よりも家庭を優先する女性の方が依然として多いことを表わしている。

3) 質問項目によって違った結果

神戸市の調査報告書によると、職業を持ち続けることについて、「女性は結婚・出産に関わらず職業を持ち続ける方が良いと思う」³⁾とすると答えた割合は、未婚女性で 73.9%、既婚女性では 83.7%となっている。これは先に記述した「再就職型」を希望する割合（未婚女性で 62.2%、既婚女性で 42.2%）と明らかに矛盾している。これは昨今の経済低迷の中で、生活不安が高まる中、「理想としては再就職型であるが、生計を支えるために働き続けなければいけない」と考える女性の意識を反映しているのだろうか。このように、就業継続型を希望する女性の中には、自分自身のためというよりも、家計費をまかなうために社会に出る「家庭中心志向」の人々もいる。家庭中心志向であるにせよ、そうでないにせよ、自らの理想と、他者を考慮に入れた義務感との間でジレンマに陥っている女性が多く存在することをこの矛盾した数値は物語っているのではないだろうか。

4) なくなる母性神話・三歳児神話

普段の自身の考え方について「子どもが3歳くらいになるまでは、母親は子どもの側にいたほうがよいと思う」と答えた割合は、未婚女性で 96.5%、既婚女性でも 80.4%と高水準にのぼることが分かった。「男は仕事、女は家庭」という固定性役割観が、若い世代を中心に薄れてきつつあるのに対し、三歳児神話を信じる割合はどの世代・性別においてもこれまでとほとんど変化がない。三歳児神話が母性神話⁴⁾と結びつき、子どもが幼少の間は、母親である女性が子育てを含めた家庭の役割を担う“期限付き”の固定性役割観を生み出しているように感じる。

では、このように母性神話・三歳児神話なくなる理由はどこにあるのだろうか。山田昌弘は、子供に関係する愛情神話が根強い理由として、ひとつは子供特有の性質があると言う。つまり、子供は家族のなかで生まれるものであり、親が「私でなくてははいけない」という代替不可能性の感覚が沸きやすいことがあげられる。次に子供の存在価値について、政府やマスメディアの宣伝が強いこと、最後に家族の他の関係（夫婦、子→親）がゲーゼルシャフト（減退化）の要素をもちはじめたために、生きがいとしての情緒を注ぐ対象が、子供に集中する傾向が見出される（山田昌弘 1999: 226-7）。

2.2 母性神話・三歳児神話信奉度の高い女性の意識

1) 神戸市調査データを用いての分析

神戸市の同調査データより、個人の三歳児神話信奉度を「信奉度が高い」・「信奉度が低い」で二つのカテゴリーに分け、それぞれの意識にどんな差異が見られるかを分析した。これによって三歳児神話信奉度の高いひとびとが、低い人と比較してどのような心理的な背景を持っているのかを探った。信奉度の高いひとびとに特有の悲観的な心理傾向を見出すことができれば、それを取り除くためにはどうすればよいのかという、次の具体的な対策が立てやすくなると考えたからだ。

以下は統計分析によって、有意差が確認されたものをグラフ化（箱ひげ図）したもので

ある。

なお、箱ひげ図とは、観測データの分布の代表値と変動、形を示すための図の一種である。箱ひげ図の下端、中央、上端の水平線は各 25, 50, 75 パーセントタイル値を示しており、中央の太線は中央値を表している。

(1) 社会の理解

従属変数に「働きながらの子育てには社会の理解がない」と感じる得点を、固定因子には「母性神話・三歳児神話信奉度の高・低」および性別を入れて単変量分散分析を実施した。

【図1-1挿入】

分析の結果、男性においては差が見られないものの、女性においては信奉度の高・低によって、ばらつき方に差があった。すなわち、信奉度の高い女性は、信奉度の低い女性よりも「働きながらの子育てには社会の理解がない」と強く感じていることが分かった⁵⁾。(注: 「働きながらの子育てには不安がある」と感じる得点も、信奉度の高い女性の方が強く感じている傾向があった。) このように、信奉度の高い女性は、周囲の人間が母性神話・三歳児神話を信奉していることを認識し、「働きながら子育てをすることは母親としての役割を放棄することだ」と責められることを恐れているのではないだろうか。「女性として、こうあるべき」という自らのジェンダー意識と、周囲の人間が自分に期待する役割によって、二重に縛られている様子が伺える。

(2) 子育てが仕事に及ぼす影響

従属変数に「子育てがあるから、仕事も頑張れると思う」と感じている得点を、固定因子には(1)と同様に「母性神話・三歳児神話信奉度の高・低」および性別を入れ、単変量分散分析を実施した。

【図1-2挿入】

中央値に差はみられないが、信奉度の高い女性が他のカテゴリーに比べて、得点が低くなっていた。信奉度の低い女性は、信奉度の高い女性に比べ、「子育てがあるから仕事も

頑張れると思う」と感じている傾向が強いことが分かった。逆に言うと信奉度の高い女性は「子育ては仕事に支障をきたす」と、仕事をする上での子育ての位置付けをネガティブにとらえていることになる。これは(1)社会の理解とも関係している。すなわち、「子育てをしながら働くことに社会は否定的だから、家庭や職場において周囲の協力が得られないだろう」という思いがあるのだろう。

(3) 仕事と子育ての両立

従属変数に「女性は結婚・出産時も仕事をきちんとする」と思う得点を、固定因子には(1),(2)と同様に「母性神話・三歳児神話信奉度の高・低」および性別を入れて単変量分散分析を実施した。

【図1-3挿入】

信奉度の低い女性は、信奉度の高い女性に比べ、「女性は結婚・子育て時も仕事をきちんとする」と考える傾向が強いことが分かった。このことは、信奉度の高い女性は、子育てと仕事は両立できないと考えている傾向が強いということを意味するのではないだろうか。

他方、男性においても、信奉度の低い男性は、信奉度の高い男性に比べ「女性は結婚・子育て時も仕事をきちんとする」と考える傾向が強いことが分かった。

管理職のうち9割以上が男性で占められる日本の企業では、上司が男性というケースがほとんどだろう。そのような中で、上司の信奉度が高ければ、部下である女性に対しての理解や協力が期待できる。また人事査定にも影響を与えるのではないかと考えられる。こういったことから上司の信奉度の高さは、女性が仕事をする上でかなり重要なことだと言える。

2.3 分析によって見えてきた、母性神話・三歳児神話信奉度の高い女性の意識

(1)～(3)の分析結果から、母性神話・三歳児神話信奉度の高い女性にとって、子育てをしながら仕事をするとは、①社会からの反感を買い、②子育ては仕事に好影響を及ぼさず、③逆に支障をきたすことだと考えている構図が見えてくる。つまり、信奉度の低い女性よりも、仕事と子育てを両立することを、総じてネガティブにとらえていることが明らかになった。信奉度の高い女性は、たとえ仕事を続けたいと思っていたとしても、「どうせ周囲の理解や協力が得られないだろうから、精神的にも肉体的にも自分自身の負担が重くなるだけだ」と判断し、仕方なくあきらめるのではないだろうか。このあきらめ感は、テレビや新聞などメディアを通じて、もしくは自分の周りの働く女性の厳しい実情を見て膨らんでいった意識だと思われる。もちろん中には「我が子を自分の手で育てたい」と、純粋に思っている女性もいるだろうが、多くの女性は周囲からの理解・協力が得られ、両

立が可能な環境さえあれば、就労を継続するのではないだろうか。以上の考察から、女性が仕事と子育てに対してもつ悲観的な意識を低減させるには、①制度を整備すること、②周囲の理解と協力の二つが最も重要だということが分かった。

3 従業員の働きがいをもつ事業所の要因

3.1 男性も含めた従業員の働きがいをもつには

1) 職場環境の整備の重要性

2章の分析および考察から、女性が仕事と子育てを両立するには①制度の整備と、②周囲の理解と協力が必要不可欠だという答えが導き出せた。

制度を整備することとは、いわば子育て中も仕事が続けられる設備や制度を充実させるということである。つまり、環境のハード面での両立の支援を意味する。

環境と言っても職場・家庭・地域・学校などさまざまな領域がある中で、特に職場の環境整備が最も重要だと言える。なぜなら職場というのは、雇う側・雇われる側という関係の中で、どうしても従業員が弱い立場にあり、従業員は自らの事情を後回しにして職場に合わせなければならないからである。その結果、職場の方針・制度などの影響が従業員に及び、その従業員の家族成員にまで波及する 경우가多々ある。それにも関わらず、最大の公的機関である国家が、企業に対してその権力を行使し、統制を図ることには利益追求型の資本主義経済下では限界がある。

また、1章でも触れたように、ワークショップで市民の方から出た意見でも、職場に関連するものが最も多かった。こういったことを踏まえて、本研究では「職場環境」に焦点を置いて分析・考察を行う。

職場という領域において、①制度の整備と②周囲の理解・協力は相互に作用している。すなわち周囲の理解・協力があれば制度が取りやすくなり、初めて制度が機能したと言えるからである。したがって、この二つは別々に理論展開するのではなく同時進行で考察していきたい。

2) 企業にとってもメリットになる施策

週間アエラによれば、百貨店や化粧品、下着メーカーなど、もともと女性向けの商品を扱うため女性の役割が大きい企業では、長い育児休業制度を採り入れている場合がある（『週間アエラ』2001.4.23）。

しかし経済成長の低迷が続く今日、女性をバックアップするような、制度の充実を図っている余裕がないというのが多くの企業経営者の本音であろう。しかしそれは、女性という狭い枠組みに限定して、対策を立てようとするために生じる考えである。女性に限定するのではなく、会社を全体的にとらえ、そこで働く全従業員をバックアップするという視点で考えることが重要なのである。なぜなら、女性だけではなく男性も含めた従業員の働きがいをもつことは、一人ひとりの従業員の生産性を高め、ひいては企業自体の利益にもつながるはず（『仕事と子育ての両立に関する企業及び従業員調査』2001）だからだ。また、働きがいをもつ環境を整えることによって、より優秀な人材の確保につながるなど、企業のメリットに結びつく（『日本経済新聞』2002.7.22 夕刊）点が多い。このような観点から、女性に限らず男性も含め、仕事と家庭を両立していけるような職場はどのようなものかということを考察していきたい。

3) 働きがいと測定することの意義

働きがいと言っても一概に定義することは難しい。「人材こそが会社の最大の資本である」ということが頻繁に言われるようになり、書店へ行けば人材マネジメントやモチベーションアセスメントをテーマにした書籍がずらっと並んでいる。企業の関心が、「従業員をどのようにすれば最大限活かすことが出来るか」ということに集中していることを物語っているようだ。また雇われる従業員も、終身雇用・年功序列が崩れた今、企業に求めるものは労働条件の良さという従来の希望に加えて、自らの市場価値をいかに高めていける環境を与えてくれるかということになってきている。雇用が流動化し、企業はより良い人材を事業のコアな部分に集中させ、その他の部門はなるべく人的コストを下げるために、アウトソーシング化する傾向が強まるだろう。個人が、より良い雇用条件・キャリアステップが期待できる職場を求めて移り変わっていく中、企業はもはや目先の利益追求のみに走ることは出来ない。優秀な人材を確保するには従業員の働きがいが高めるような環境を整えなくてはならないのだ。

神戸市の調査報告書の先行分析では、就業参画意識に対してどの説明要因がどの程度の影響力を及ぼすかを調べるため多変量検定が行われている。さらに、就業参画意識を構成する「働きがい」・「就業継続意志」・「仕事と子育ての両立メリット認知」の3つの数値指標のうち、個別にはどの指標に主として効果を持っているかを知るために単変量分散分析（F検定）が実施されている。このF検定結果を参照し、「働きがい」という数値指標に対して強い効果をもっている（ $p < 0.01$ ）説明要因を、以下の図にまとめた。

【図2-1挿入】

先行分析においては、図2-1に示したこれら三つの個人意識が、就業参画意志をどの程度高めるかを測っている。本研究では事業所のどのような特徴が、これら三つの個人意識に影響があるかを分析していく。これにより、影響力のある事業所要因を見つけることができれば、そのような事業所要因は、間接的にはあるが、従業員の働きがいが高める要因にもなり得るということだ。そうすれば、企業は従業員の「働きがい」を高めるために、具体的にはどのような取り組みを行えば効果的かがわかるはずである。

分析の手続きとしては、神戸市の調査によって得られた事業所調査結果を個別の固定因子とし、性別および個人調査結果を従属変数として2要因配置の単変量分散分析を実施する。これにより5%水準検定をクリアしたものを「統計的に有意な差がある」として箱ひげ図に示した。

以下は、個人の職場に対する意識に影響を及ぼすことが確認された事業所の特徴である。

(1) 出産・育児・介護への取り組みの実態

①育児・介護休業制度の充実度

【図2-2挿入】

育児・介護休業制度が労働基準法より条件のよい社内規定がある企業、すなわち育児・介護休業制度の充実度の高い企業では、従業員が「意見が発言しやすい職場」だと感じている傾向が強い。さらに「職場への満足度」も男性・女性ともに高いことが分かった。特に、「職場への満足度」は、実際に休業制度を利用する可能性が高いと想定される女性よりも、男性の方がポイントを上げていることは、注目すべき点である。事業主は、「育児・介護休業制度を充実させることは、女性従業員のメリットにしかない」もっと悪く言えば、「他の従業員への負担を増大させることにつながる」とネガティブにとらえている場合が多いと感じる。しかし、この結果から言えるのは、育児・介護休業制度を充実させることで、女性のみならず男性従業員の職場への満足度を高めることにもなり、従って企業としてのメリットにもつながるということである。

②柔軟な勤務制度・雇用制度の導入

【図2-3挿入】

柔軟な勤務・雇用制度の導入に積極的な企業ほど、従業員が「職場への満足感」を感じる得点を高めることが分かった。特に、男性の満足度を高める効果が強い。

厚生労働省の2002年度『働く女性の実情』調査結果報告によると、子育て期である30代前半の女性のパートナーと想定される30代男性は、子育て意識は高いものの、長時間の就業や帰宅時間が遅くなるため、時間的にも育児を分担できない状況にあるという（厚生労働省 2002）。

企業が柔軟な勤務・雇用制度を導入することは、仕事の引き継ぎ、代替要員の確保などの面で手間とコストがかかることも事実である。しかし、制度化を行うことによって、女性が働き続けやすくなることはもちろん、男性もこの制度を利用することで子育てに参加することが可能になり、男女の仕事と家庭のバランスが取れるようになる。そして職場への満足度が高まることで、企業にとってもメリットになるのである。

(2) 女性社員の保護やポジティブアクションへの対応

①女性の育児や介護・昇進に対する支援方針

【図2-4挿入】

女性の育児や介護・昇進に対する支援に積極的な企業ほど、従業員が「情報の共有化が出来ている職場」であると感じる得点を高めることが分かった。お互いが情報を共有し合える職場というのは、職場内のコミュニケーションが頻繁かつ円滑に行われている職場であることを示している。したがって、仕事と家庭生活を両立できるような支援を企業が行うことは、単に両立志向の高い従業員の働きがいをも高めるだけでなく、そこで働く従業員同士の関係を良好にすることに結びつくと言えるのではないだろうか。

【図2-5挿入】

②女性社員の保護やポジティブアクションへの対応

女性社員の保護やポジティブアクション⁶⁾への対応に積極的な企業では、従業員が「労働組合が女性のバックアップに活発である」と感じる得点が高い。これは、女性のみならず男性にもあてはまる。すなわち、女性社員へのこのような対応は、間接的には女性のみならず男性の働きがいをも高めることになる。女性社員を尊重し、待遇・昇進の面での対応や支援を積極的に行う職場は、男性・女性に関わらず個人が尊重されている職場であると考えられる。個人を尊重する職場は、どの従業員にとっても職場へのコミットメントを高め、従業員の働きがいをもめるのである。

(補足1) 上司の理解と人事平等感の関係

職場の上司の子育てに対する理解度によって、従業員の人事平等感に影響があるのかを調べた。独立変数に「子育てに対する上司の理解度 高・低」を、従属変数に「人事が平等と感じる」得点を入れ、単変量分散分析を実施した。その結果、子育てに対して上司の理解が高いと人事平等感も増すことが分かった。

【図2-6挿入】

また図は省略しているが、別の分析では「課長職以上の女性割合が多い事業所の方が、低い事業所よりも女性従業員の人事平等感を高める」という結果になった。この二つを合わせて考えると、課長職以上の女性が多いことで、女性従業員の「人事評価が平等である」

という認知度が高まるだけでなく、上司が自身と同じ女性であるということが「子育てを含めた自分の状況を理解してくれる」と、強く感じさせるのではないだろうか。

女性の昇進を阻む、目に見えない障壁のことを「ガラスの天井」という。1986年に男女雇用機会均等法が施行された後、管理職の女性は徐々に増えてきているとはいえ、神戸市の調査においては1割にも満たない。佐藤文香によると、「ガラスの天井の背景には、女性が昇進する場合には、結婚・子どもの有無がハンディと捉えられていること、人事を司る役職に就いている女性が少ないこと、同じ能力ならば男性を優先するなどの企業文化が存在することなどがある」（佐藤 2002: 148）と言う。上記の図は、まさにそれを物語っているのではないだろうか。

上司が固定性役割観にとらわれない人事評価を行うことによって、従業員の働きがいは高まる。逆に固定性役割観というフィルターを通じて人事評価を行うことは、従業員をひとりの人材として正當に評価することを難しくする。企業は男・女という2項対立的な見方ではなく、ひとりの人間として個々の従業員を評価し保護するならば、より良い人材を確保していくことが出来る。

3.2 働きがいを高める具体的な取り組みとは

以上の全ての分析結果を集約・整理したものを図式化した。

【図2-7挿入】

出産・育児・介護への取り組みは、職場のソフト・ハード・人事考課の三つ全てに影響を与えることが明らかになった。その中でも特に、(1)-①:「育児・介護休業制度の充実(労働基準法よりも良い条件)」と(1)-②:「柔軟な勤務制度・雇用制度の導入」が他の具体的な取り組みに比べ効果が大きいことがわかった。

(2)-②:「女性社員の保護やポジティブアクションへの対応」も、同様に職場のソフト・ハード・人事考課の三つ全てに影響を与えることが明らかになった。中でも(2)-①:「女性の育児や介護・昇進に対する支援の積極性」が特に効果的であることが分かった。

これらの分析結果により、女性に限らず男性も含めた全ての従業員の「働きがい」を高めるためには、企業は育児・介護休業制度を充実させ、柔軟な勤務・雇用制度を導入し、女性の育児や介護を支援し、昇進に積極的になることが、非常に効果的であることが導き出せた。こうして全ての必要項目を羅列すると、非常に手間とコストのかかることのように思えるが、これらの取り組みを少しずつでも進めることによって、その企業の従業員の働きがいが高まるだけでなく、個々人の働きがいの高まりによって、組織全体の生産性が高まるのである。また、企業の取り組みの中でも職場環境というソフト面に影響を与え

るものを明らかにできたことは、非常に意味がある。なぜなら、先にも述べたように、ハード面だけでなくソフト面を整備することで、実際に制度を機能させることが出来るかどうかに関わってくるからだ。制度が人々の意識に影響を与え、その人々の意識の変化・強まりがまた再び制度に影響を与え、その制度の機能性を徐々に強化していくのだと思う。

(補足2) 仕事と子育ての両立メリット認知を高める事業所の特徴

さらに、働きがいに強い影響を及ぼす説明変数ではないが、個人が「出産・子育ては就労にプラス」と感じる得点を従属変数に、事業所の取り組みおよび性別を固定因子として入れ、同じ手法で分析を行った。しかし統計的に有意と言うことのできる差は見られなかった。これは「働きながらの子育てに対してデメリット認知が低い」と感じる得点を従属変数に置いた場合でも同様の結果となった。これらのことから、事業所の特徴は個人の働きがいを高めることはあっても、仕事と子育ての両立メリット認知に強く影響を及ぼすわけではないということが分かった。

3.3 まとめと今後の課題

ここまで見てきて、職場においてジェンダー・フリーを推進するような取り組みは、その企業自体の利益にもつながることが実証的な分析により明らかになった。しかし問題なのは、企業が本当にこのような取り組みを進めていけるかどうかである。

これまで日本は企業の労働力動員を企業のフリーハンドに任せてきて、その結果として、現在の女性の就労構造が生まれた。したがって今後はこれら全てを企業の努力義務に任せるのではなく、国家が政府契約を介して企業に対してジェンダー平等を迫るなど、積極的に影響力を行使することが必要不可欠であろう（深澤 2001）。

日本経済新聞においても、国の取り組み方に対して「(少子化対策として) 企業に対しては、義務化して補助金でも出さない限り、実現は難しい。そこまでの覚悟が政府にあるのか」と厳しく指摘している。「現在の企業が置かれた状況とかけ離れているのが実情」(『日本経済新聞』2002.9.26 夕刊) だと言う。

経済不況の中で、労働面での男女共同参画を実現させるには、多くの課題がある。企業経営者が「従業員を最大限生かすためにはどうすれば良いか」という考え方に変えることがまず大事であり、そして企業の取り組みを国家がサポートしていくことが必要なのである。

4 最後に

4.1 「ジェンダー・リテラシー」の重要性

反対派の論拠を考察していく中で、ジェンダー・フリーという用語は男女共同参画社会基本法の骨子であるにも関わらず、その言葉の意味理解、浸透が進んでいないということが分かってきた。

一般市民レベルでは、ジェンダー・フリーが「男女の区別をなくすこと」だと解釈され、騎馬戦を男女混合で行うなど小学校でのジェンダー・フリー教育の中でも表れている。今後の日本社会の形成を担う子どもたちの教育に携わる人々は、改めてジェンダー・フリーを正しく理解し、その上でジェンダー・フリー教育の意義を見直すことで、これまでの取り組みの改善を図っていくことが必要である。

知識人レベルでは、用語を誤解しているというよりは、その論拠の裏にはそもそも「ジェンダー」を「完全に後天的なものではなく、生物学的な性差に根差したもの」という意識がある。これが「ジェンダーは『区別』か『差別』か」という議論や「男らしさ・女らしさは必要である」という主張を生むのではなかろうか。

「基本法」の趣旨を離れて、誤った解釈のされた言葉だけが一人歩きしてしまっている。それはそもそも、この法が制定されるに至った「ジェンダー」という最も根本的な部分に関して、「自然かそうでないか」の解釈を巡って人々が綱引きをしている状態である。いや、解釈などという簡単なものではない。個々人が、その生き方を問い直される問題だからこそ、今のこのような状況が生まれているのだろう。

社会学者など一部の人の限らず、今こそ全ての人がこの問題を真剣に考え、学ぶことによってジェンダーシステムを読み解き、それを変革する力をつける「ジェンダー・リテラシー」を身に付けるような機会をつくる必要がある。

そうすることで、より多くの人々が男女共同参画条例への理解を深めることができ、また、適切かつ効果的な条例づくりにも反映されると思われる。

4.2 自分自身の生き立ちを振り返って

両親がそろって教員の家庭に生まれた私は、生後2ヵ月で母の知り合いの家にあずけられるようになった。そして8ヵ月の時、保育園に入園した。小さい頃の記憶とえば、夕食を作ってくれていたのは母よりも帰宅の早い父の方が多かった。小学生になってから、私は働く母を誇らしく感じる一方で、「なぜ私の家では、母は他の家のようにご飯を作ってくれないのか、話をじっくり聞いてもらえないのか」という不満が湧き始めたのもこの時期である。それは今にして思えば、学校に通う中で知らず知らずのうちに理想の母親像のイメージを作り、そのイメージとギャップのある母親に対して反抗していたのだ。

社会に出ることを目前に控えた今の私は、母と同じく「就業継続」志向を持っている。働くことによって、家庭を持つ事によって、どちらか一つでは得ることの出来ない可能性が開けてくると思うからだ。そして何よりも、私は経済的に自立したいと強く考える

からである。それは他でもない、働く母親を見ていて感じるようになった気持ちである。

最近メディアで「自己責任」という言葉を頻繁に耳にするが、生き方という面においても、仕事も結婚も出産も、全てのライフイベントを個々人が自分自身の判断で選択していかなければならないのである。

男女共同参画社会の実現を目指す法律の制定は、言ってみれば形式上、土台の問題に過ぎない。

その法ができたところですから理想の社会ができ、日々の営みが豊かになることを約束してくれるものでは決してないということを肝に銘じておかなければならないと思う。自分の人生を豊かにするのは自分自身である。その為にどのような具体的な行動をとるかが重要である。目的意識を持ちながら自分の責任で自分の人生を選んでいくことが本当にできるならば、これまでよりも自分らしい生き方が出来るようになるかもしれない。

結局、初めにも述べたように、生き方というものはその人自身が主体的に決定してくものだという事だ。ジェンダー・フリーに関しても、「こうあるべきだ」というモデルがあるわけではない。自分がこう振る舞いたい、これがふさわしいという気持ちを一番重視すれば良いのである。

人は自分を取り巻く周囲の環境の中で、様々な事柄を認知し、知らず知らずのうちに規範を作っていく。そういう意味でも、今後本当にジェンダー・フリー意識が家庭・教育・仕事などあらゆる生活場面で浸透していき、これまで「規範」と位置付け「選択できない」と思っていたことが、自分自身の自由な意思で選択できるのだと認識することができるようになれば、より主体的な生き方の選択が出来るひとびとが増えるかもしれない。そういう社会が実現することを願ってやまない。

[注]

- 1) 最終的な集計結果を株式会社「コー・プラン」の吉原さんから伺いした。
- 2) 就労と結婚・出産についてたずねた質問項目において、『育児後に再就職するのがよい』とした人を「再就職型」とした。
- 3) これを「就業継続型」とする。
- 4) 女性には子どもを愛し育てようとする性質（母性）が本能的に備わっているとする考え方。

これを「神話」と呼ぶのは、母親の子どもに対する態度が本能ではなく、歴史社会的に変化するものであり、この神話自体が近代に登場したものであることが明らかにされているためである。母性神話は、子どもを産まない／産めない女性、子ども以外のこと（仕事）に関心を持つ女性を非難の対象とし、「三歳児神話」（三

歳までは母親が育児に専念すべき）とともに女性たちの生き方を拘束している。また、山田は、母性神話・三歳児神話について「女性と自然・本能を結び付けることが、感情・情緒という「装置」を媒介にすることで批判されにくくなっている」と説く。（山田 1999: 254）

- 5) 箱ひげ図は省略しているが「働きながらの子育てには不安がある」と感じる得点も、信奉度の高い女性の方が強く感じている傾向があった。
- 6) 差別によって不利益を受けてきた女性やマイノリティに対し、教育や雇用の機会を優先的に与えるなどの暫定的措置。法による機会の平等だけでは差別の是正は不可能であるとして、結果の平等を達成するための措置の必要性が認識されてきた。日本では1997年の男女雇用機会均等法改正で、企業のポジティブ・アクションに対する国の援助が盛り込まれた。
- 7) 藤枝が名付けた用語。法を読み解き、活用する力をつけることをリーガル・リテラシー、メディアを読み解き、変革する力をつけることをメディア・リテラシーと呼ぶことに倣って名付けられた。（藤枝，2001，20）

〔文献〕

- 鈴木りえこ，2000，『超少子化－危機に立つ日本社会』集英社新書。
- 土場学，1999，『ポスト・ジェンダーの社会理論』青弓社。
- 藤枝濤子・グループみこし，2001，『[実践事例]どう進めるか，自治体の男女共同参画－その取り組み方・創り方』学陽書房。
- 山田昌弘，1994，『近代家族のゆくえ－家族と愛情のパラドックス－』新曜社。
- 木本喜美子・深澤和子編著，2001，『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房。
- 総理府，1972，『婦人に関する意識調査』。
- 総理府，1984，『婦人に関する世論調査』。
- 総理府，1995，『男女共同参画に関する世論調査』。
- 経済企画庁，1997，『国民生活選好度調査』。
- 内閣府，2000，『男女共同参画に関する世論調査』。
- 厚生労働省，2000，『労働白書（平成12年度版）』。
- 厚生労働省，2002，『平成13年度版働く女性の実情』。
- 立木茂雄編，2002，『仕事と子育ての両立に関する企業及び従業員調査』調査結果報告書（平成13年度），同志社大学。

黒宮亜希子，2002，「就業参画意識の決定因に関する質的および量的研究 ー仕事と子育ての両立を高める要因とはー」

2 母性神話・三歳児神話信奉度の高い女性の意識

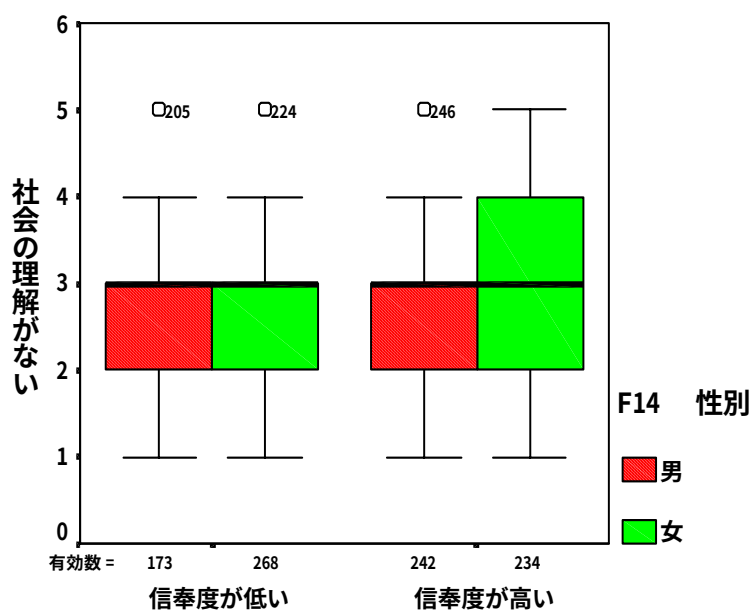


図1-1 母性神話・三歳児神話信奉度 高・低

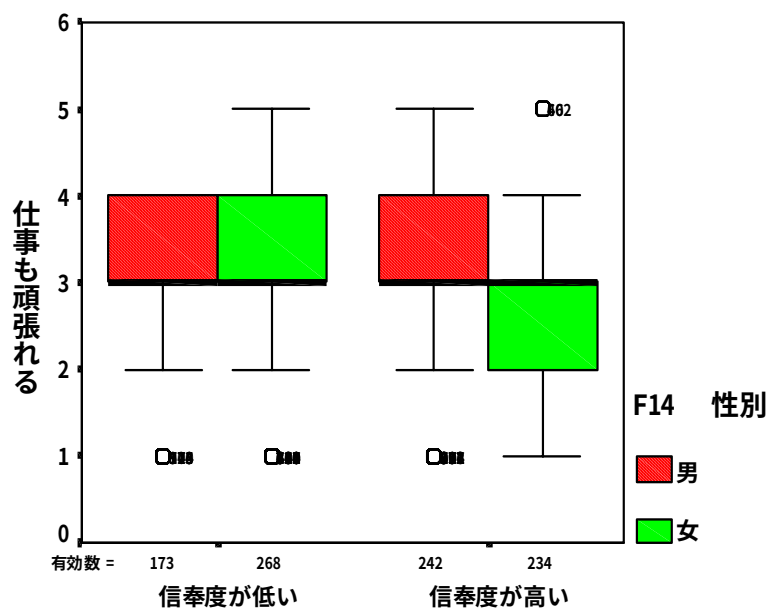


図1-2 母性神話・三歳児神話信奉度 高・低

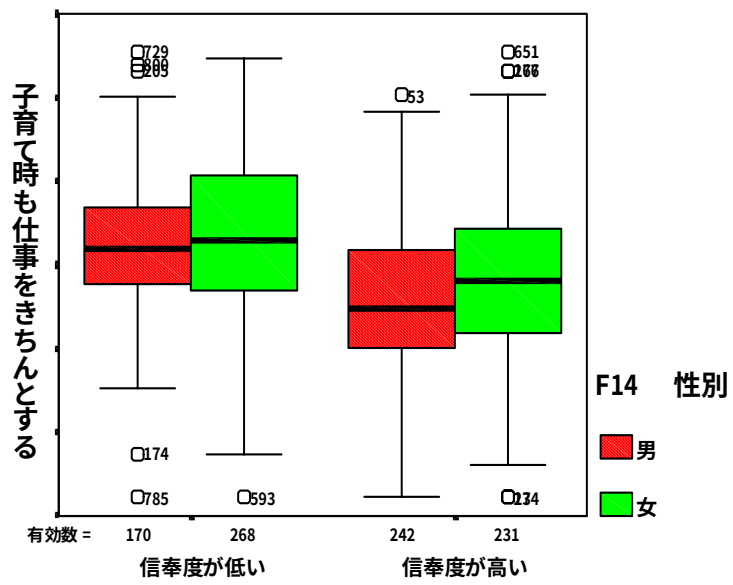


図1-3 母性神話・三歳児神話信奉度 高・低

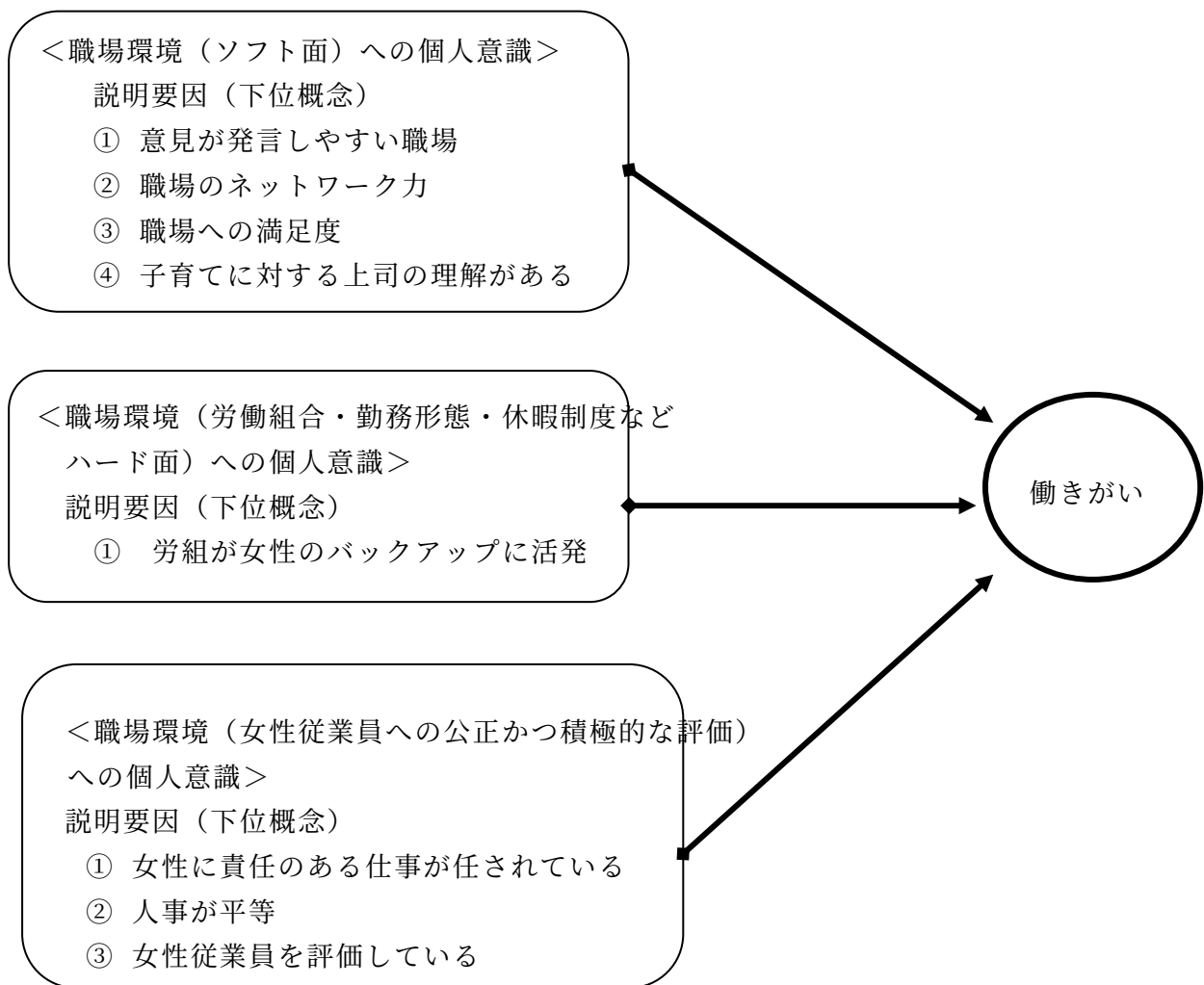


図2-1 働きがいを高める職場要因（先行分析より）

3 従業員の働きがいが高める職場要因

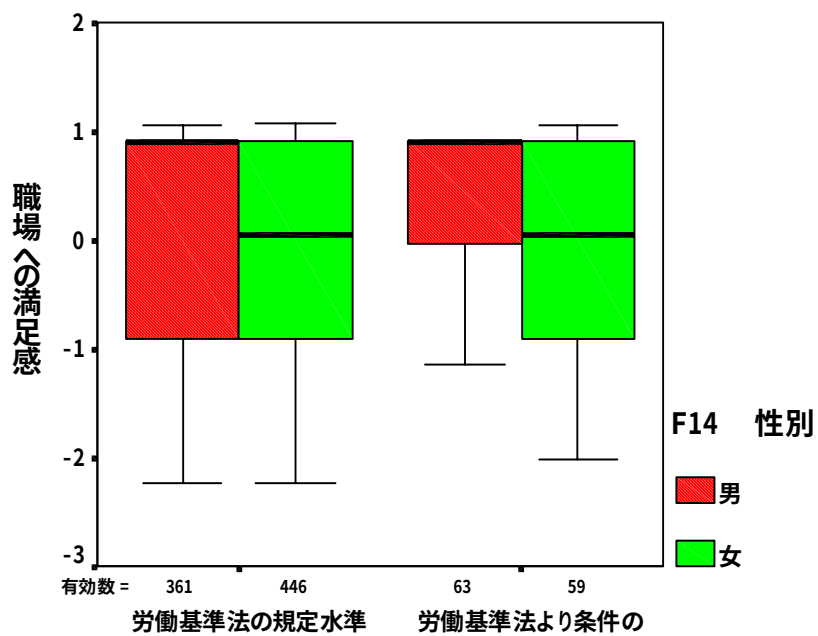


図2-2 育児・介護休業制度

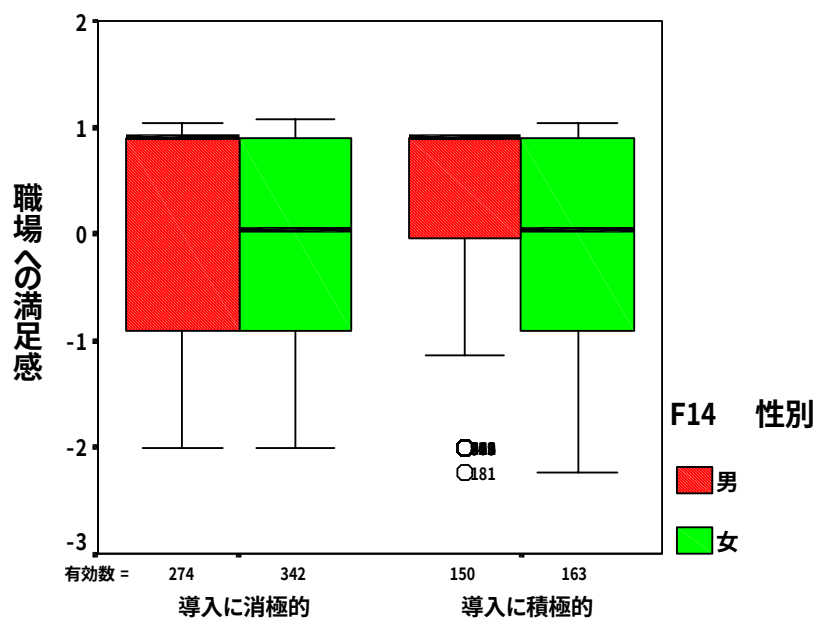


図2-3 柔軟な勤務制度・雇用制度

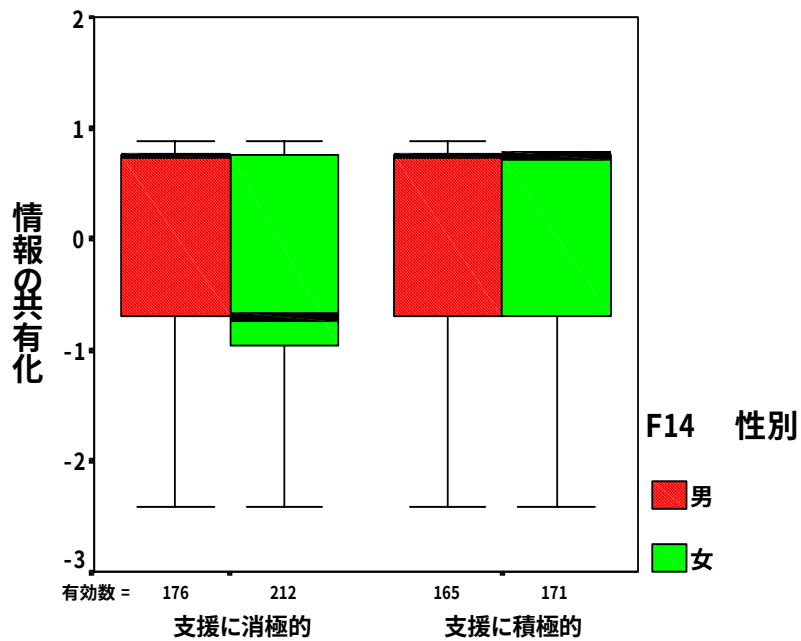


図2-4 女性の地位向上や保護の施策

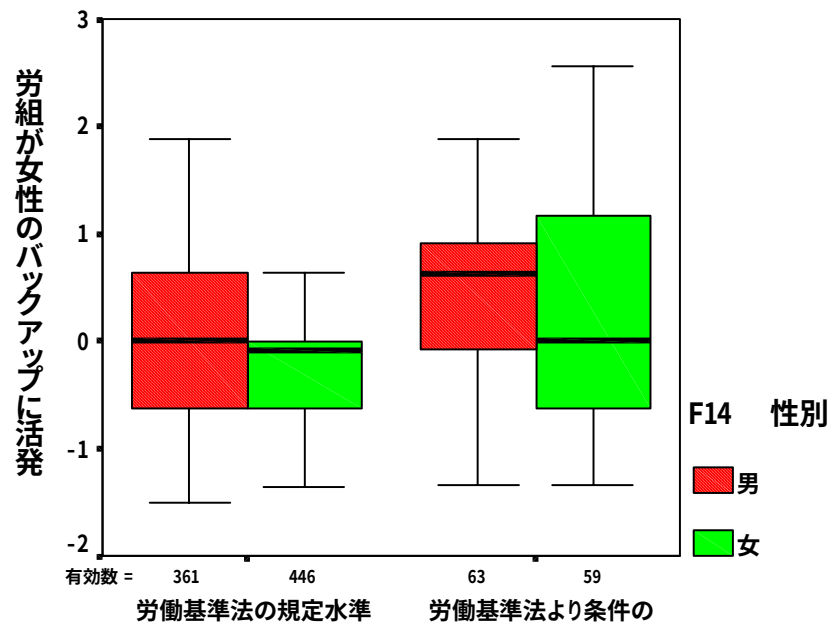


図2-5 育児・介護休業制度

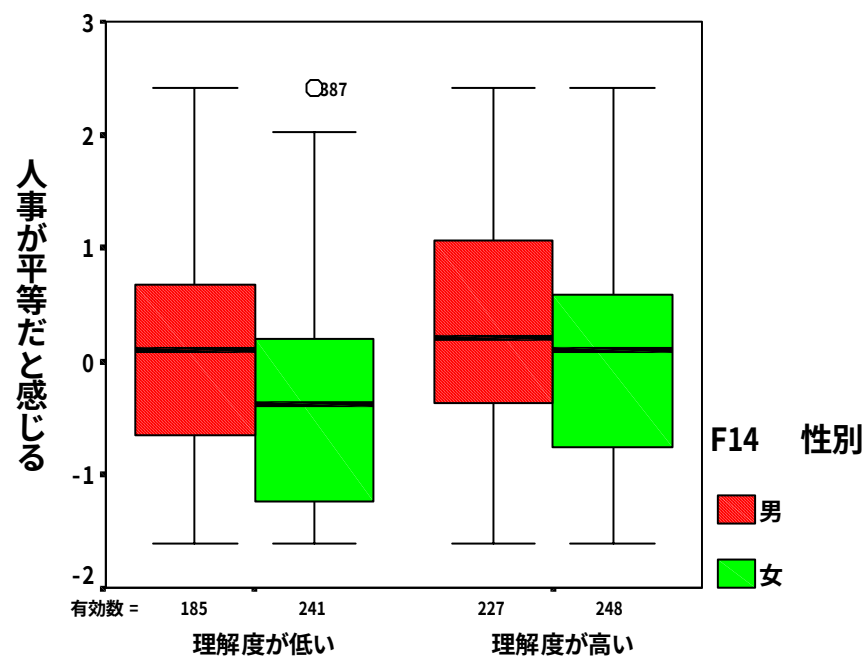


図2-6 子育てに対する上司の理解

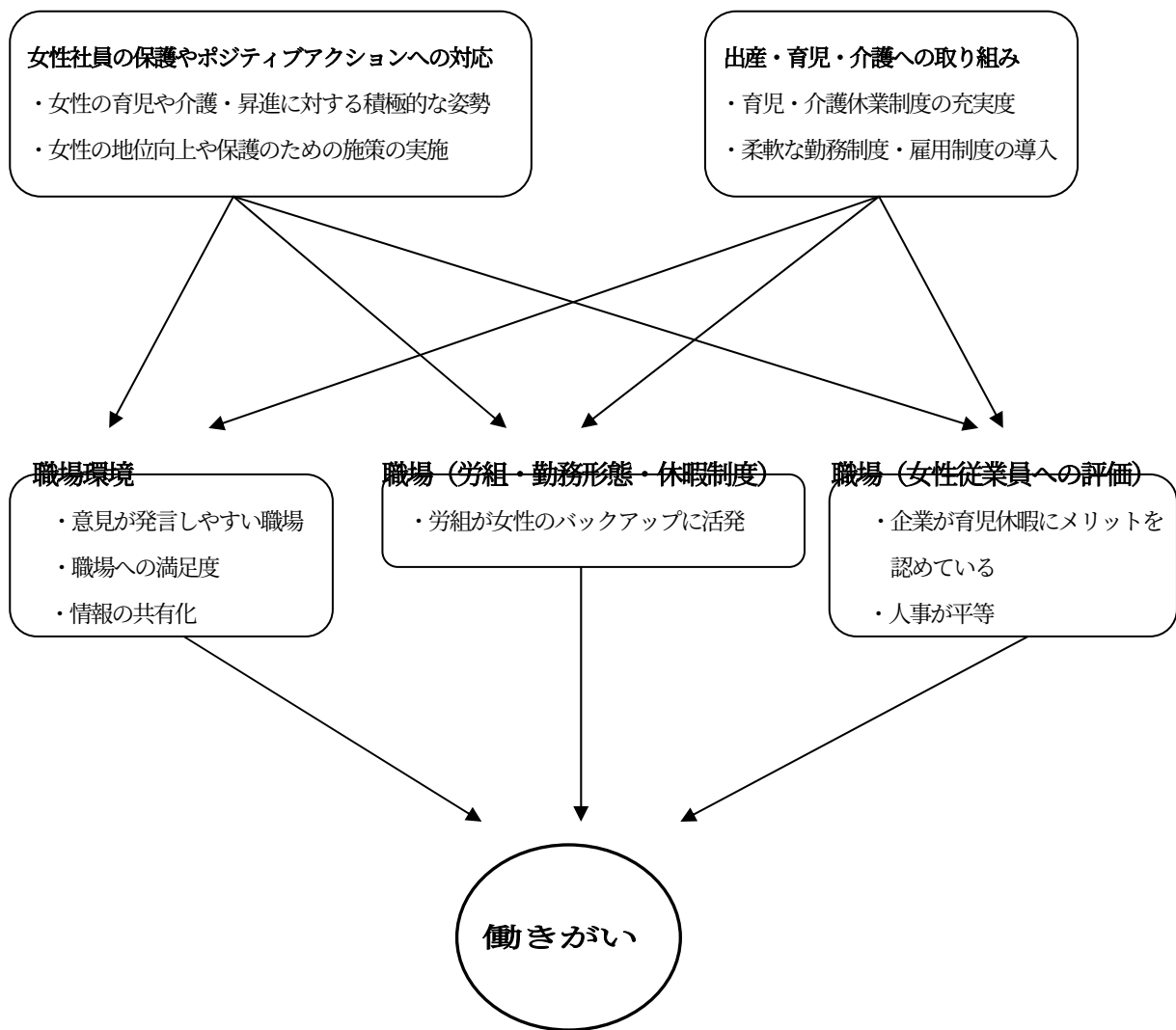


図2-7 分析によって効果の見られた働きがいを高める職場要因

5 付録(ジェンダー・フリー論争)

5.1 反対派の論拠の考察

今回、この卒業論文をホームページ上に掲載するという事で、本章の部分からは割愛したが、私自身が最も力を入れて取り組んだのは、このジェンダーという思想の部分である。思想という部分に足を踏み込み、短い時間の中で勉強もまだまだ足りずに導き出した私なりの考察は未熟なものであるということは充分承知の上で、それでもこうして「付録」という形で残したいと強く思った。

男女共同参画社会の実現に向けて、各自治体が条例作りを進める一方、それに否定的な姿勢を示す人も多い。

彼らの批判の内容とは一体どのようなものなのだろうか。その理論の背景には何があるのだろうか。それらを整理し集約し、この問題と深く関係のある「ジェンダー」について考察していきたい。

こういった男女平等推進派に批判的な代表的人物としてまず、林道義、長尾誠夫、八木秀次、長谷川三千子をあげることができよう。彼らは、インターネット上の自身のサイトで、あるいは自著の中でその主張を展開している。

彼らが男女共同参画社会に反対している論拠を大きく分類すると、ジェンダー・フリー思想そのものへの疑問も含めた「思想統制」と、「家族破壊」のふたつに集約することができる。そのロジックを以下詳しく見ていくことにする。

(1) 思想統制論

林は、自著の中でこう述べている。「あるイデオロギーを『計画的に』押し付けるという発想そのものの中に危険な徴候が含まれているのである」(林 2000: 61)、「家庭内での人間関係についての意識を、法律によって規制しようとしている(林 2000: 66)」

また、「基本法」の条文の「男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成する」という部分を取り上げ、「『利益』まで『均等』に与えなければならないとなると、これは『機会の平等』ではなく『結果の平等』だ(林 2000: 46-8)」と説く。

さらに、「固定的な役割分担」の思想を反映した制度や慣行を「中立なものとするように配慮せねばならない」との第4条の条文に関して、「専業主婦を認めず、女性を全員働かせようという思想が秘められている(林 2000: 49-50)」と主張する。

八木¹⁾は、男女共同参画審議会が2000年に出した答申、「男女が性別に基づく固定性役割分担意識にとらわれず」という記述部分について、「男らしさ、女らしさの否定こそが基本法の目指す共同参画社会だ」と批判する。また、「ジェンダー・フリーを浸透させようと

することは、『国家は個人の思想・信条に介入してはならない』という憲法に違反する思想統制である（八木 2001）」と主張している。

(2) 「らしさ」必要論（→ジェンダー・フリー思想そのものに対する疑問）

長尾は自身のホームページの中でこう述べる。

社会は法律以外に『らしさ』という内的規範によって成立している部分がたくさんある。しかし、ジェンダー・フリーはこうした『らしさ』を剥奪する力となって働き、大人らしさ、親らしさ、教師らしさ、社会人らしさといった規範（モラル）を社会から喪失させていく。こうした内的規範は個人の行動を制限するために窮屈なものであるが規範をはずしていけば、そこから出てくるのはむき出しの欲望やエゴではなかろうか。（長尾 2002）

また、林はこう述べる。『『らしさ』を否定しようという『ジェンダー・フリー』のスローガンは、理想として間違っているばかりか、社会に必要な区別と秩序を乱してしまう』（林 1999: 179）、「規範がなくなることで自我アイデンティティの確立に支障が出る」（林 1999: 181）。

② 家族破壊論

林は、「廃止すべきと目されている『制度または慣行』の中には、家族の一体感と共同性を守っている大切な原理が含まれている」（林 2000: 53）と言う。

林の主張は次の部分に集約されている。すなわち「家族のあり方と専業主婦との関係性」である。以下、彼の主張である。

主婦の仕事の精神的な部分に専門的に携わる人がいるということは、しかもそれを家族以外の人の手にゆだねるのではなく、家族の内部の信頼できる人の手に任せられるという原理は、家族の存続にとってたいへん有利な条件とすることができる。（林 2000: 172）

林は続けてこう述べる。

専業主婦をなくして、夫婦共働きになることは、専門に家政に携わる人がいなくなるということを意味しており、家族の存続を高い水準で維持していく上では不利になる。（中略）それは家事という肉体労働の面で半分ずつやればいいのか、子どもを保育所に預ければいいという物質的な問題ではないのである。家庭のマネジメントという精神面、子どもの情緒的な発達という心の面、家族の心理的な満足や安定という重大な意味を見失ってはならないのである。（林 2000: 172）

また、八木によれば、条例には家族の積極的な位置付けがない、つまり女性が外で働くことを促すばかりで家庭の役割の視点が欠如していると言う。また、制度や慣行が家族単位から個人単位になることによって家族関係が希薄になり、家族が解体してしまうとも述べている。（八木 2002）。

5.2 ネガティブキャンペーン まとめ

【表 1 挿入】

〈キーワード〉

- ・ジェンダー・フリー思想
- ・「働け」イデオロギーの押し付け→家族破壊につながる
- ・完全な性差否定→男らしさ・女らしさは必要、ジェンダー・フリー教育の行き過ぎ
- ・憲法に違反した「思想統制」

【図 3-1 挿入】

5.3 これらを踏まえた上での再度の考察ージェンダーとは何かを巡って

1) 私的世界への介入に対する抵抗

①思想統制論、②家族破壊論に共通する 1 点目の事項は「個人や家族といった私的領域に国家が介入することに対する抵抗」である。さらに私的領域への介入と言っても、「思想」というその最も根元的なものへの介入であるわけである。したがって非常に激しい抵抗・反発が見られるのである。

それではなぜ、新たな法律を制定してまで個人の意識を是正していく必要があるのだろうか。それは他の先進諸国に比べ、日本における女性の地位が際立って低いという事実²⁾からも分かるように、これまでのように「是正すべきは個々人の遅れた意識」としてそのままにしていれば、ジェンダーやそれに基づく様々な社会問題は改善されないと日本政府が認識した結果と言える。ジェンダー意識の根付いた社会システムというものを変えて

いかなる限り、個々人の意識を変えることは出来ないのである。そしてこの問題の解決のためには、国が先頭に立って対策を講じていくしかないのである。

大沢真理は男女共同参画社会の構築の重要性に関してこのように言う。

これまで日本の社会制度や慣行は、諸外国と比べて夫＝父である男性が「一家の大黒柱」であることを前提とした「男性稼ぎ主」型の度合いが強かった。しかし今ではこれらの前提条件は失われ、家族も企業もリスク要因となってしまった。ジェンダー・フリー型、つまり男女とも仕事も家庭も両立してリスクを分散するというモデルを目指して、社会システムを思い切って再構築することが何より緊急かつ重要な課題なのである（大沢 2002: 2）。

制度や文化をつくり、運用しているのは人である。しかし、その制度や文化によって規定されるのもまた人なのである。しかも、制度や組織といった公的なものの前で個人は無力である。だから国家は、生活のあらゆる領域において制度的な変革を進め、個々人にジェンダー・フリーというメッセージを打ち出し、その認識を促す必要があるのだ。

【図 3-2 挿入】

2) 「家族破壊論」の考察

女性の就業が家族破壊、家族崩壊に至る、という主張においては 2 点指摘すべきことがある。まず第 1 に「女性が働きに出ることが子供に関心を向けなくなることに繋がる」という部分について科学的に実証された十分な根拠が示されていない。働く女性が子育てに対してどのような意識をもっているのか。本当に林や八木が主張するように、家庭よりも個人の生き方としての職業を重視することが、子育てをないがしろにすることに結びつくのだろうか。

この点に関して、松信ひろみは、就業している女性たちが、職業へのかかわりと出産・子育てへのかかわりに対して、どのような意識をもっているのか考察を行っている。松信は、女性のライフスタイルに関する意識調査のデータから就業女性を抽出し、その職業を「専門職」「準専門職」「事務販売職」の 3 つに区分して比較を行っている³⁾。その結果、高度で継続的な職業コミットメントが要求される「専門職」女性であっても、仕事と子育てのバランスでは子育てを優先する傾向が見られた。このことは女性が就業すること自体が、子育てへの意欲をそぐ、あるいは子育てよりも仕事を優先する意識をもたせるという論題はあてはまらないといえる。（松信、2000）

第 2 に、この「女性の就業が家庭崩壊を招く」という論題はそれ自体、「子育ては母親の役割である」という母性意識にとらわれたものだといえる。本来子育ては、周囲の大人

が協力して担うべきであり、それを母親のみの役割に置き換えて論ずるのは、スタート地点から誤っているのではないだろうか。女性が仕事と家庭を両立できるための法律ではなく、父親である男性も仕事と家庭を両立できるような支援策という観点にたつことからスタートしなければならない。

日本は子供中心社会と言われるように、子どもは「親にしてもらって当然」と思い、親は子供に出来るだけのことをしてやって当然と思う傾向が強いようだ。そのことが少子化、M字型就労、母性神話・三歳児神話信奉という形で表れている。多くの女性は育児と仕事のはざまで揺れ動いているのである。林や八木の言うように「仕事に打ち込みたいから子育ては後回しにする」というほど単純にはいかないだろう。ほとんどの女性は仕事をしながらも子供を持ち、育児をすることを望んでいる。

3) 家族破壊論の主張の背後にある意識

しかし、反対派の「基本法は家庭の崩壊を招く」という主張は、表面的な批判に過ぎない。その批判には、反対派の深層心理が深く関わっていると思われる。そのことについて、以下述べていく。

内閣府が 2000 年度実施した「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、家庭に求める役割で最も多かった回答は「精神的安らぎの場が得られる（77.4%）」である。そして次に「子どもを生み育てることにより、生きがい得られる（49.1%）」、続いて「お互いに高め合うことができ、人間として成長できる（38.0%）」という結果が出た。

家庭に対してこういったイメージ、理想を求める傾向が強いのは、マスメディアの影響が最も大きいのではないだろうか。毎日のように残虐な犯罪事件が報じられ、人々の社会に対する不安・警戒心が高まる。その一方、コマーシャルやドラマでは微笑ましい家族の光景が放映される。みながみな、唯一の私的領域である家庭だけは、最後の残された聖域とを感じるのではなからうか。IT の浸透による情報化の進む中、人々の心の依り所はますます内側にむかっていっているのではないだろうか。そしてそんな理想の家族像には必ず「家事の出来る優しいお母さん」がいるのである。

反対派の「基本法は家庭の崩壊を招く」という批判の背景には「家庭領域を『私的世界』のままにしておきたい」という意識が見え隠れする。それは批判派が、「家族というものは『自然』なもの、『個人的』なもの」という意識を拭き切れていないからだ。

山田はこう述べる。「ジェンダー研究が、いくら固定性役割観や母性神話・三歳児神話が文化的産物だということを明らかにしても、生殖やセックス、親子の愛情というものは自然なものであると誰もが思い込んでいるのである。家庭領域におけるジェンダーは自然なものである、個人的なものであるから（外的な力によって）変える必要はない、というわけだ」（山田 1994）。

家庭という領域において、ジェンダー・フリーを浸透させることは、最も難しい課題だと言える。

4) ジェンダーをどうとらえるか

以上、各々の人物の論理を洗い出していくと、「基本法」は①「法律による個人の思想統制」と②「家族の機能を軽視したもの（したがって家族の崩壊につながる）」であるという、ふたつの論拠の傾向を見いだすことができる。そしてそのふたつに共通するのは、その論理の中核に「ジェンダー・フリー思想」に対する反対姿勢があるということだ。つまり「ジェンダー・フリー」という用語そのものの定義が推進派と反対派、双方の間で食い違っている為に、反発や混乱が生まれているのだ。

さらに、ジェンダー・フリー思想への反対は「ジェンダー」とはそもそも何かという、解釈の違いが要因としてある。

反対派は、「ジェンダー・フリーとは性差を完全にフリー(なくす)こと(につながる)」と解釈し、「ジェンダー・フリー推進派は、男女の区別を完全に取り払おうとしている」と主張する。教育現場での誤ったジェンダー・フリー教育を例に取り、「ジェンダー・フリーの行き過ぎだ」との批判も述べていた。

この問題が 2002 年 11 月 12 日の国会で取り上げられ、内閣府は「(1)政府が目指す男女共同参画社会は男らしさ・女らしさの否定ではない、(2)『ジェンダー・フリー』という言葉は公用語ではなく、男女の区別をなくすという意味ではない、(3)教育現場などで誤解を生まないようにしたい」との立場を明らかにした。（『産経新聞』2002.11.15 朝刊）

このことに対し、「政府の方針転換」や「政府はジェンダーそのものの解消を志向している」との声も推進派の一部からあったが、ジェンダー・フリーの意味付けを巡っての推進派と反対派との間で繰り広げられた激しい議論には「ジェンダー・フリーは性差否定ではない」とすることで一応の終止符が打たれたことになる。

しかし前にも述べたように、ジェンダー・フリー思想への反対は「ジェンダー」とはそもそも何かという、解釈の違いが根底の要因としてある。

「ジェンダー」のとらえ方には、「後天的に刷り込まれたもの」とする立場と、「セックス(生物学的性差)に寄与する部分がある」との立場がある。

ここで問題になっているのは、「ジェンダーというものが、セックスから影響を受けているかどうか」ということである。

それは固有の意味での性差をどのレベルの差異で性差と見なすか、すなわちジェンダーとセックスの区別(境界)の問題とも言える。

しかしどちらの立場を採用するかと言ったような議論は、実際は不毛なのではなかろうか。なぜなら本来ジェンダーというものは、先にも述べたように自分自身でその都度選び取っていくものだからである。従って全員一致の明確な定義など、作ることは不可能なのである。いくら政府がジェンダー・フリーという用語の明確な定義を行ったところで、基本法やそれに基づく行政の取り組みに対する反発・戸惑い・誤解は今後も絶えないだろう。それと同時に「男らしさ・女らしさは必要」とか「ジェンダー・フリーが、意図せずとも結果的には性差を完全に否定してしまう」との主張もなくなることはない。

[注]

- 1) 本章で取り上げた八木秀次の見解は、2001年4月15日付け『静岡新聞トークバトル』（URL：<http://www.sbs-np.co.jp/shimbun>）で、県の男女共同参画推進条例について坂本光司と対論した際のものである。
- 2) 国連開発計画（UNDP）が2000年に発表した、日本のジェンダーエンパワーメント測定（女性の意思決定への参加を測る指標）は世界で41位である。
- 3) 松信が分析に用いた調査データは、1995年にフェミニズムと社会学研究会によって行われた「女性のライフスタイルに関する意識調査」のデータである。

[文献]

大澤真理編，2002，『21世紀の女性施策と男女共同参画社会基本法』ぎょうせい。
林道義，1999，『フェミニズムの害毒』草思社。
林道義，2000，『家族破壊』徳間書店。
松信ひろみ，2000，「就業女性にとっての仕事と子育てー子育てよりも仕事は本当か？」
目黒依子・矢澤澄子編，2000，『少子化時代のジェンダーと母親意識』新曜社。

[参考 URL]

岡本明子，2002，「男女共同参画社会と夫婦別姓を慎重に考えるためのホームページ」
（<http://www.geocities.co.jp/Powder-Room/2275>）
著者不明，2002，「新しい教科書をつくる会品川支部ウェブサイト」
（<http://www.geocities.co.jp/WallStreet-Stock/8618/yagi/20001002.txt>）
林道義，2002，「林道義のホームページ」
（<http://www09.u-page.so-net.ne.jp/ka2/rindou/>）
長尾誠夫，2002，「長尾誠夫のHOTPAGE」
（<http://homepage1.nifty.com/1010/index.htm>）
著者不明，2002，「フェミナチを監視する掲示版」（<http://www.azaq-net.com>）
2002，「静岡新聞・SBS静岡放送weblne」（<http://www.sbs-np.co.jp/shimbun>）

表 1 男女共同参画社会反対の根拠

	思想統制	家族破壊	らしさ必要	主な主張
林道義	○	○	○	母性は重要
八木秀次	○	○	○	家族の前向きな位置付け
長尾誠夫	○		○	J・F 思想・教育に疑問
長谷川三千子	○		○	フェミニズム批判

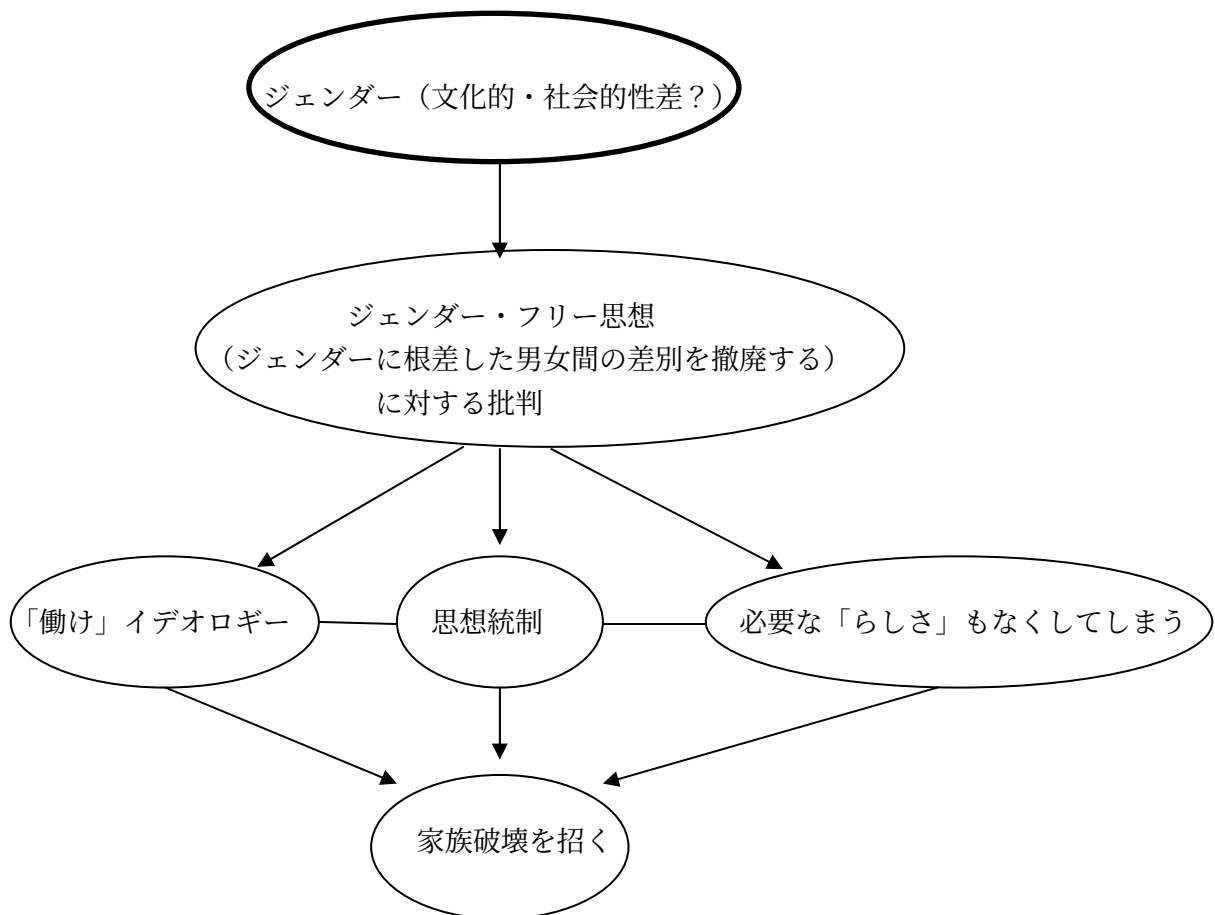


図 3-1 男女共同参画社会反対の根拠

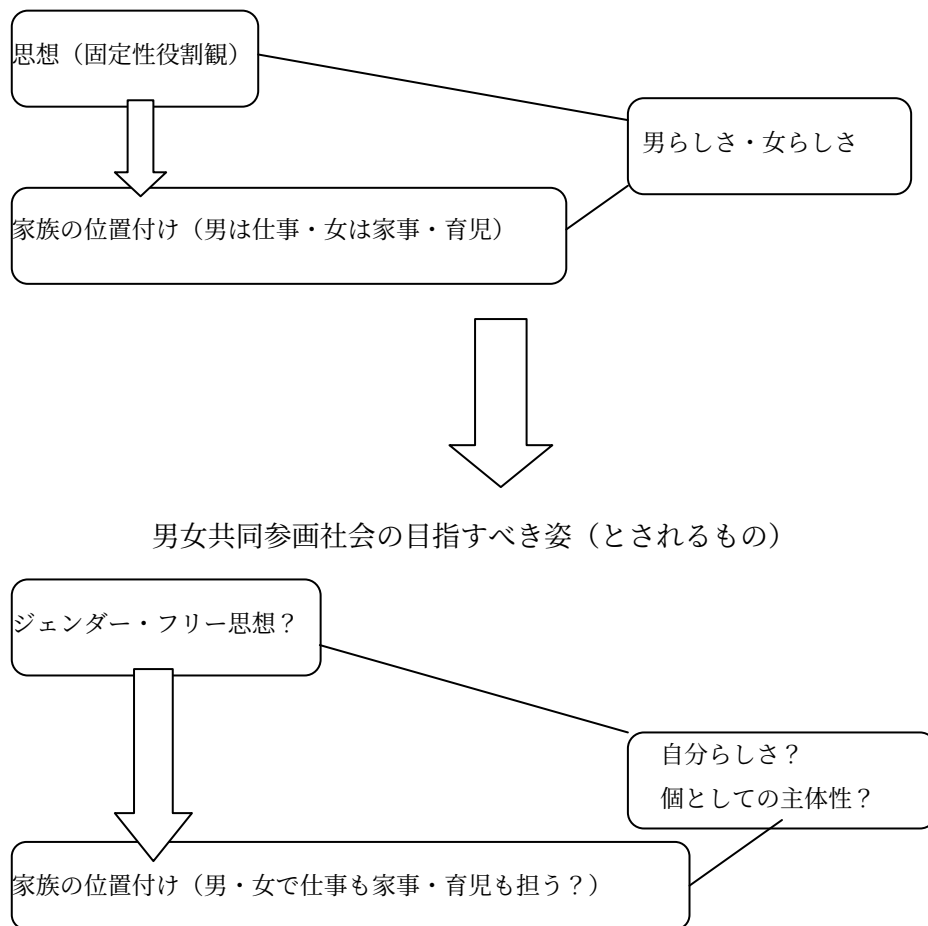


図 3-2 男女共同参画社会の目指すべき姿