

日本ジェンダー研究

第 20 号

論 文

- 『男女雇用機会均等法』の転勤要件にかかる課題——「夫の転勤・単身赴任アンケート」
による女性就労・家庭生活の実態を通して——…………… 藤 野 敦 子
- 男女雇用機会均等法施行 30 周年を振り返って見える問題点 …………… 香 川 孝 三
- 女性活躍社会のイメージ—誰がどのようにイメージしているのか—
…………… 塚 本 利 幸
- 20 世紀初期の西洋自動車文化におけるジェンダー意識 …………… 石 田 依 子
- 調整される男性性～ハリウッド映画『8 マイル』を中心に…………… 國 友 万 裕

研究ノート

- 中国における女性美と女子大学生の社会進出…………… 卓 浦 蓮

書 評

- 中山文編著『越劇の世界——中国の女性演劇』
(水山産業出版部、2016 年 5 月) …………… 大 濱 慶 子
- 野口芳子著『グリム童話のメタファー・固定観念を覆す解釈』
(勁草書房、2016 年 8 月) …………… 谷 口 秀 子
- 伊藤公雄・山中浩司編著『とまどう男性たち—生き方編』
大村英昭・山中浩司編著『とまどう男性たち—死に方編』
(大阪大学出版会、2016 年 7 月) …………… 大 東 貢 生

日本ジェンダー学会

2017

目 次

論 文

- 『男女雇用機会均等法』の転勤要件にかかる課題
——「夫の転勤・単身赴任アンケート」による女性就労・家庭生活の実態を通して——
..... 藤 野 敦 子 1
- 男女雇用機会均等法施行30周年を振り返って見える問題点
..... 香 川 孝 三 15
- 女性活躍社会のイメージ —誰がどのようにイメージしているのか—
..... 塚 本 利 幸 27
- 20世紀初期の西洋自動車文化におけるジェンダー意識 石 田 依 子 41
- 調整される男性性～ハリウッド映画『8マイル』を中心に 國 友 万 裕 55

研究ノート

- 中国における女性美と女子大学生の社会進出 卓 浦 蓮 65

書 評

- 中山文編著『越劇の世界——中国の女性演劇』
(水山産業出版部、2016年5月) 大 濱 慶 子 79
- 野口芳子著『グリム童話のメタファー・固定観念を覆す解釈』
(勁草書房、2016年8月) 谷 口 秀 子 81
- 伊藤公雄・山中浩司編著『とまどう男性たち—生き方編』
大村英昭・山中浩司編著『とまどう男性たち—死に方編』
(大阪大学出版会、2016年7月) 大 東 貢 生 83
- 第20回日本ジェンダー学会大会概要 85
- 11号から19号までの総目次 87
- 日本ジェンダー学会会則 96
- 日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程改訂版 99
- 編集後記 101

JOURNAL OF GENDER STUDIES JAPAN

Vol. 20 2017

CONTENTS

Article

- Les problèmes liés à la loi de 2007 pour l'égalité des chances à l'emploi entre les hommes et les femmes : Mutation géographique, travail des femmes et vie familial Atsuko FUJINO 1
- Some Problems Considered after 30 years' Execution of Gender Employment Opportunity Act Kozo KAGAWA 15
- A Study on Images of Women's Participation in Society — Different Images Held By Different People — Toshiyuki TUKAMOTO 27
- Research on Gender Consciousness in the Early 20th Century Car Culture in Western Countries Yoriko ISHIDA 41
- A Thesis on *8 Miles*: Negotiation of White Heterosexual Masculinity in Hollywood Movies Kazuhiro KUNITOMO 55

Research Note

- 中国女性的外在美与女子大学生社会地位的提高 卓 浦 蓮 65

Book Reviews

- 中山文編著・越劇の世界—中国的女性戯劇 Keiko OHAMA 79
- Yoshiko NOGUCHI, *Metaphern in den Märchen der Brüder Grimm*, Hideko TANIGUCHI 81
- Kimio ITOH & Koji YAMANAKA ed., *Bewildering Man during His Daily Life*
Hideaki OMURA & Koji YAMANAKA ed., *Bewildering Man at His Death Time* Takao OTSUKA 83

Editorial note

Les problèmes liés à la loi de 2007 pour l'égalité des chances à l'emploi entre les hommes et les femmes : Mutation géographique, travail des femmes et vie familiale

Atsuko FUJINO
(Université Kyoto Sangyo)

Au Japon, la loi de 2007 pour l'égalité des chances à l'emploi entre les hommes et les femmes interdit aux employeurs d'imposer aux candidats diplômés, comme condition préalable à l'embauche, la mutation géographique avec changement de domicile. La loi leur interdit également d'imposer aux salariés une telle mutation comme critère de promotion. En 2014, l'application de la loi a été élargie. D'après la loi révisée, outre les candidats diplômés, tous les candidats sont concernés.

En pratique, cependant, on admet que les employeurs demandent la mutation aux candidats et aux salariés lorsqu'il y a des raisons justifiées à ces déplacements internes à l'entreprise. La plupart des grandes entreprises ont un système de formation interne qui nécessite des mutations fréquentes avec changement de domicile. Dans ce cas, la mutation pour formation interne est considérée comme une raison justifiée. Cela ne déroge pas à la loi. Enfin, on peut dire que les révisions de cette loi en 2007 et en 2014 n'améliorent pas la situation des femmes dans le travail. Le système de mutation pénalise encore les femmes.

Cet article précise les problèmes de la loi par l'analyse de la situation conjugale sur la vie professionnelle et familiale. Pour cette analyse, une enquête menée par l'auteur en 2016 a été utilisée. Cette enquête a été réalisée auprès de 3115 femmes entre 30 et 40 ans, ayant au moins un enfant et en couple avec un mari travaillant dans une entreprise privée.

L'analyse montre plusieurs informations importantes. Elle montre premièrement, que les femmes salariées diplômées en CDI ont une forte possibilité d'être mutées alors que leur mari n'a presque jamais connu l'expérience d'une mutation. Pourtant, la proportion de ces femmes est inférieure à 18%. En effet, la plupart des femmes quittent leur travail lors de la naissance du premier enfant. Deuxièmement, que la femme travaille ou soit femme au foyer, les couples sont graduellement contraints de vivre séparés pour des raisons professionnelles et familiales après le mariage. Troisièmement, les femmes trentenaires sont opposées plus fortement à ce système de mutation entraînant la séparation de la famille que les femmes quarantenaires.

Cela fait exactement 30 ans que cette loi existe au Japon. Toutefois, si le système japonais de l'emploi avec la mutation n'est pas changé fondamentalement, l'écart entre les hommes et les femmes demeure toujours. Même si l'emploi et la promotion des femmes sont encouragés, le nombre des familles séparées augmenterait sous cette loi.

『男女雇用機会均等法』の転勤要件にかかる課題

—「夫の転勤・単身赴任アンケート」による女性の就労・家族生活の実態を通して—

藤野 敦子
(京都産業大学)

1. はじめに

『男女雇用機会均等法』において、間接差別としての「転勤要件」の禁止が取り入れられたのは2007年の改正法からである。¹ 2007年の改正法における間接差別とは、主に以下の三つのケースであった。²

- (1)労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長と体重または体力を要件とすること
- (2)コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- (3)労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

2014年には『男女雇用機会均等法』の施行規則等が改正され、間接差別となる範囲の見直しが行われた。上記の(2)の「コース別雇用管理における『総合職』の労働者」が、「すべての労働者」へと拡大されることになったのである。

ところで、我が国における転勤（転居を伴う配置転換）を伴う働き方は、女性の就労やキャリア形成を阻む要因だと言われてきた。学卒後に女性が正規雇用者として就労を始めたとしても、結婚（カップル形成）、妊娠・出産というライフイベントの中で、自分あるいはパートナーのどちらかが転勤を伴う働き方をしていれば、家族皆が同居して家庭生活を営むことは難しくなる。家庭生活の安定のために女性が退職するケースが多く、募集や採用等において転勤要件がつけられれば、それは実質的には女性に不利となる。

そのようなことを背景に、2007年の改正法における間接差別としての転勤要件の禁止、さらには2014年に転勤要件の範囲が拡大されたのである。しかしながらこのような法改正は女性の就労やキャリア形成を後押しすることになったのだろうか。

実は、『男女雇用機会均等法』では、合理的な理由があれば、募集・採用または昇進において転勤要件を設けることは間接差別にあたらない。募集・採用の際に転勤要件をつける合理的な理由でない例として、以下の三つが挙げられている。³

- (1)広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- (2)広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- (3)広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部

としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

(1) (2) のように転勤の実態がないのにもかかわらず、募集・採用・昇進において転勤要件をつけることに、合理的な理由がないことは当然である。ここでは、特に (3) に注目しよう。(3) を解釈すると、異なる地域等で経験を積むことが能力の育成・確保において、さらに組織運営上必要であると認められる場合には合理的な理由になることがわかる。

そもそも正規雇用者の長期雇用を前提とした日本の雇用システムにおいて、労働者に転勤させる目的は、労働者に対する能力開発であったり、適材適所を見出すローテーション人事であったり、さらには組織上の人材需給調整であったりするわけである。⁴ 組織が転勤要件を設ける目的がこれらである限り、間接差別には当たらない。要するに『男女雇用機会均等法』の2007年、2014年の法改正は女性の就労やキャリア形成に何らポジティブな影響を及ぼすものではないということである。1986年に施行して以降、改正を繰り返してきた現行の『男女雇用機会均等法』は、いまだに企業の転勤政策を根本的に変えるものになっていないと言えるのではないだろうか。

しかし、女性の労働力が不可欠となるとともに共働きカップルが一般的となってきた現在、男女ともに転勤を伴う働き方については、もはや根本的に変えていく必要が出てきている。このままにしておけば、政府の女性の活躍推進も掛け声だけに終わってしまうだろう。あるいは若者の未婚化・カップルの少子化がさらに進んでしまうことにもなりかねない。そこで、我々は企業における転勤などの転居を伴う配置転換の慣行に対し、その実態を分析し、それを基に議論を深め、改革をしていくことが急務となっている。⁵

ところが、『男女雇用機会均等法』同様に転勤など企業の労働者の配置転換と女性の就労や家族の状況にかかる研究調査の方もあまり進んでいない。これまで、企業が労働者に転勤や単身赴任を強いることで、女性の就労やキャリア形成をどのくらい阻害しているのか、あるいはカップルの形成（結婚）や出生率にどのような影響をもたらしているかなどの実態について十分に明らかにされてこなかった。⁶

そこで、著者は、これらの点を解明すべく2016年に30 - 49歳の既婚女性（事実婚も含む）を対象としてアンケート調査を独自に実施した。⁷ 本稿では、そのアンケート調査の一部のデータを用いて、夫（パートナー）や本人の転勤が女性の就労や家庭生活に与える影響を明らかにする。またそれらに基づき、男女雇用均等に関わる政策課題を検討したい。

2. アンケート調査の概要

著者は2016年の8月4日 - 10日にかけて、首都圏・関西圏に在住する30 - 49歳の既婚女性（夫が民間企業の正社員・子ども1人以上あり）を対象に「夫の転勤・単身赴任に関するアンケート調査」を実施した。⁸ 調査は民間調査機関に委託され、Web上で実施された。⁹ 有効回収数は3115である。

質問内容は、①回答者の学卒時・結婚当初・現在の就労状況②回答者が学卒時・結婚当初・現在において正規雇用者として就労している場合の転勤の状況③回答者の家族の状況④回答者の出産意欲や育児の状況⑤夫の現在の就労や転勤の状況⑥夫の単身赴任の有無と状況⑦夫婦関係の状

況⑧家族のあり方、性別役割分業、転勤や単身赴任に対する意見等である。¹⁰ 質問は 31 問から構成され、小問を含めると合計 76 問となった。

なお、夫の就労状況、転勤の状況等は妻である回答者に聞き取っている。回答者の基本属性は表 1 の通りである。

ここで、一つ注目したい点がある。現在 30 - 49 歳の既婚女性（子ども 1 人以上あり）のうち、学卒時に 77.6% が正規雇用者として働いた経験があると回答しているが、結婚時には、56.4% となり、子どもが 1 人以上いる現在では、18.3% にまで低下していることである。『男女雇用機会均等法』は、未婚時には関連していても、結婚後は多くの女性にとって無縁のものになっていると言えるだろう。

3. データ分析の結果

1) どのくらいの女性が本人や夫の転勤を機に退職しているのか？

結婚した時点で正規雇用として就労しつつも、その仕事を辞めた女性 1341 人に対し、どのような理由で退職したのか、その割合を考察したものが図 1 である。ここでは、退職のきっかけとなった直接の理由を一つだけ回答してもらった。

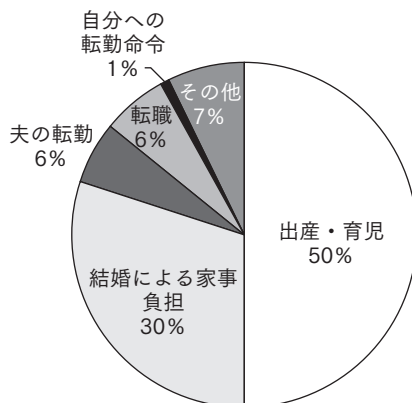
本人への転勤命令が退職のきっかけとなったのは 1% であるが、夫の転勤が退職のきっかけになったのは 6% であった。おそらく、本人や夫の転勤よりも先に「結婚による家事負担」「出産」といった大きなイベントがあり、退職したものと考えられる。

ちなみに正規雇用で就労しつつもその仕事を辞めた女性 1341 人の働き方において、「転勤命令があれば転勤しなければならない」としていたのは 16.3%、「転勤はない」としていたのは 72.6%、「転勤はあるが、転勤したいかしたくないかの希望が通る」としていたのは 11.0% であった。

表 1 回答者 (N=3115) の基本属性)

項目	カテゴリー	割合 (%)
年代	30 代	50.5
	40 代	49.5
居住地	首都圏	59.6
	関西圏	40.3
最終学歴	中学校卒	0.7
	高校卒	19.6
	短大・専門学校卒	38.3
	大学卒以上	41.4
学卒時の就労状況	正規雇用者	77.6
	非正規雇用者	10.9
	自営業・家族従業員・自由業	0.8
	無業	10.7
結婚時の就労状況	正規雇用者	56.4
	非正規雇用者	21.7
	自営業・家族従業員・自由業	1.7
	無業（専業主婦）	20.2
現在の就労状況	正規雇用者	18.3
	非正規雇用者	27.5
	自営業・家族従業員・自由業	2.4
	無業（専業主婦）	51.8

図1 結婚時点では正規雇用で就労していたが、その後退職した女性（N=1341）の退職理由



2) 現在の女性の就労状況と結婚後の夫の転勤経験の有無との関係

現在の女性の就労状況と結婚後の夫の転勤経験の有無との関係を考察する。結婚後、夫に転勤のない方が、女性が正規雇用として働き続けられると考えられるが、実際にどうであろうか。ところで現在就労している女性には、自営業・家族従業員・自由業に従事している者が2.4%含まれているが（表1参照）、サンプル数として十分ではないため、除外して分析する。そのためここでの分析のサンプル数は全部で3041となる。

まず、現在就労している女性の最終学歴の割合を確認しておこう。表2にある通り、現在、正規雇用者として就労する女性は、大学卒以上が6割近くを占め、最も高くなっていることが示されている。

表2 現在就労している女性の最終学歴の割合

	中高卒	短大・専門学校卒	大学卒以上
正規雇用者 (N=569)	11.2%	32.2%	56.6%
非正規雇用者 (N=857)	24.0%	44.0%	32.0%
無業 (N=1615)	21.9%	37.7%	40.4%

次に、現在の女性の就労状況と結婚後の夫の転勤経験の有無との関係を考察しよう。女性の就労状況と夫の結婚後の転勤経験の有無に関してクロス集計したものが表3にある。Pearsonのカイ2乗検定の結果、0.1%水準で有意となった。そこで、残差分析をしたところ、現在正規雇用者として働く場合、結婚後の夫の転勤経験なしとする割合が有意に高く、また非正規雇用者の場合、夫の転勤経験なしとする割合が有意に低いことが明らかとなった。¹¹

本アンケートでは、現在、正規雇用として働く者のうち、学卒後の初職を継続している者は、254人おり、現在の正規雇用者の44.6%を占めている。夫の転勤のないことが女性の就労継続につながっている可能性も推測できる。

表3 現在の女性の就労状況と結婚後の夫の転勤の有無

		夫の転勤の有無		
		転勤なし	転勤あり	合計
現在の女性の就労状況	正規雇用者 (N=569) 調整済み残差	72.9% 3.8	27.1% -3.8	100.0%
	非正規雇用者 (N=857) 調整済み残差	62.8% -2.5	37.2% 2.5	100.0%
	無業 (N=1615) 調整済み残差	65.6% -0.7	34.4% 0.7	100.0%
	合計	66.2%	33.8%	100.0%

注) Pearson のカイ 2 乗検定 = 16.294 漸近有意確率 (両側) 0.0003

3) 女性の初職 (正規雇用) 継続と本人の職場の転勤状況との関係について

結婚後も初職 (正規雇用) を継続していた女性を対象に、「現在も引き続き継続している人」と「結婚後に退職してしまった人」の本人の転勤状況を比較してみよう。初職を現在まで継続できる人は、転勤のない職場や立場で働いているからなのだろうか。

まずは、初職を継続している人と、初職を結婚後退職してしまった人の最終学歴を考察しておこう。表4にある通り、学卒後に就職した正規雇用の初職を現在も継続している人の7割以上が大卒以上であり圧倒的に高学歴者であることがわかる。

表4 初職継続者と結婚後退職者の最終学歴の割合

	中高卒	短大・専門学校卒	大学卒以上
初職を現在も継続している人 (N=254)	6.3%	22.0%	71.7%
初職を結婚後に退職した人 (N=814)	15.8%	37.6%	46.6%

次に初職を継続している人と結婚後退職してしまった人の初職の転勤状況との関係をクロス集計する。Pearson のカイ 2 乗検定の結果、0.1% 水準で有意であったため、残差分析を実施した。

残差分析の結果、初職を現在も継続している人の方が、「転勤と言われれば転勤しなければならない」割合が有意に高いことがわかる。一方で初職を結婚後に退職した人は、「転勤のない職場や立場」であった割合が高い。現在も初職 (正規雇用) を継続している人は、高学歴の傾向があるが、就職時点で総合職など転勤を伴う働き方を許容して就職した可能性が高い。つまり、彼女達は転勤と言われれば転勤をするキャリア追求型の働き方をしていると考えられる。一方で退職した人は、そうではなかったために退職し、現在の夫の仕事をサポートすべく、家事育児を中心とした生活をしている可能性がある。

要するに女性が就労を継続する場合には転勤のない働き方で長期間働こうとしているのではなく、むしろ逆だということである。キャリアアップしたいために就労を継続しているのであり、男性同様「転勤」を伴う働き方をしている人が多いということである。

表1からは、夫に転勤経験がない女性の方が正規雇用を継続しやすいことが示されていたが、

正規雇用を継続して働く女性に今後転勤命令が下るならば、「自身の単身赴任」か、状況によっては「退職」などの選択を迫られることになるだろう。本データから明らかになっているが、夫婦が単身赴任等で別居していた人がおよそ 916 人いるが、その中の 116 人（およそ 12.7%）は女性側の単身赴任であると答えている。

表 5 初職の継続状況と職場の転職状況

		職場の転勤状況			
		転勤と言われれば 転勤しなければならない	転勤はなし	転勤はあるが、 本人の希望が通る	合計
初職継続 状況	初職・継続 (N=254) 調整済み残差	31.5%	51.6%	16.9%	100.0%
		3.5	-4.4	1.8	
	初職・結婚後 退職 (N=814) 調整済み残差	20.9%	66.7%	12.4%	100.0%
	合計	23.4%	63.1%	13.5%	100.0%

注) Pearson のカイ 2 乗検定 = 19.273 漸近有意確率 (両側) 0.0001

4) 夫が転勤と言われた時の選択—家族帯同か単身赴任か

本アンケートの回答者 3115 人のうち、結婚後に夫に転勤経験があると回答した人は 1048 人 (= 33.7%) であった。そのうち、夫に単身赴任の経験がありと回答したのは、39.4% の 413 人で、うち現在も単身赴任中としたのは 139 人であった。それ以外の 635 人は家族が夫の転勤先に帯同していた。

このように夫の転勤の命があったとき、①家族（妻を含む）が夫に帯同する②夫が単身赴任するという大きく二つの選択肢がある。それぞれを選択した理由を見ていこう。家族帯同の理由としては、①今のところ家族が伴うことに問題ないから（36%）②家族はどんな時でも一緒にいるべき（23%）③二重生活をする経済的余裕がない（13%）など家庭の事情を主な理由として帯同しており、「家族帯同」が企業の方針とするのは 3% にすぎない。一方で、夫が単身赴任する理由としては、企業の方針が 50% となっている。それ以外に関しては①子どもの教育（27%）②妻の仕事（6%）③持家の管理（5%）となっている。

ただし、このアンケートは夫を対象にしたものではなく、女性（妻）が回答しているものであるため、解釈に注意が必要である。というのも転勤前に夫が家族の状況を企業に自己申告しており、その状況を企業が勘案した上「単身赴任」と判断している可能性もあるからである。その企業が従業員一律に単身赴任を原則にしているとは限らないが、妻の方は企業の方針だと考えているかもしれない。

とは言え、田中（2013）は 1980 年代には家族帯同原則の企業が 8 割を超えていたが、1990 年代に減少しているとする。また、藤井（2014）は、海外展開が中小企業等でも一般的になってきた昨今、海外赴任において「家族帯同が原則」とする企業は減少し、「本人の自由」や中には「単

身赴任が原則」とする企業が増加していることを指摘する。本アンケートでは妻が回答しているという点を考慮しつつも、企業の方針として、近年「家族帯同が原則」が減少し、「単身赴任が原則」が増加していると言えるのかもしれない。

つまり、社会の中で女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス等が強調される中で、企業は転勤政策を抜本的に見直すというよりは、「単身赴任」を推奨することで働く者の家庭の問題を回避しようとしているのではないだろうか。育児や介護、女性の就労の問題がある中で、企業も「家族帯同が原則」であると言い出しにくくなってきているに違いない。転勤には合理的理由があるとして転勤政策を変えないのならば、従業員に「単身赴任」を選択してもらえないのだろう。

図2 家族帯同の理由 (N=635)

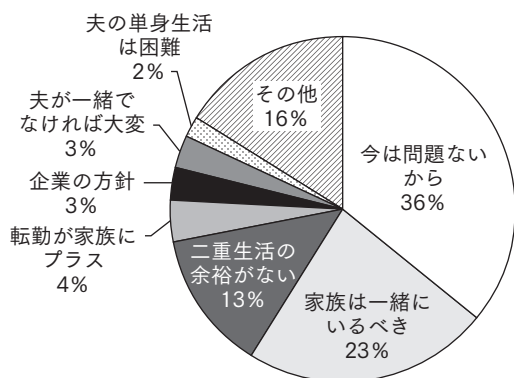
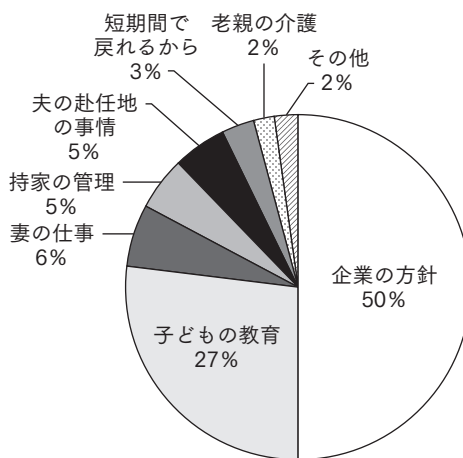


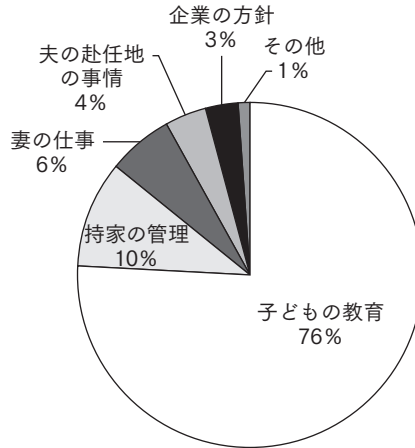
図3 夫が単身赴任した理由 (N=413)



さて、さらに家族を帯同していると回答した人 (N=635) を対象に「夫の単身赴任が今後あると思うか、もしあるとしたならば、どのような理由によるものか」も聞いた。

夫の単身赴任が今後あると思うと回答した人は 255 人で、現在転勤の際に家族を帯同していると回答した人の 40.2% にもなった。また、夫の単身赴任が今後あると思う人の 8 割近くが「子どもの教育」を理由にしていることが明らかとなった。今は、子どもが小さくて帯同することに問題はなくても、子どもの成長とともに将来的には夫の単身赴任が選択される可能性が示されている。つまり、女性（妻）が無業であったとしても、子どもの教育が理由で夫が単身赴任となる可能性が大きいということである。

図4 夫の単身赴任が今後あると思う理由 (N=255)



5) 夫婦の同居・別居の変化

このように、転勤を伴う働き方は、夫や女性(妻)の就労や家族の状況によって、カップルのいずれかの単身赴任をもたらす可能性があることを示している。つまり、結婚(カップル形成)によって同居し始めても、別居という形を取らざるをえなくなるということである。

本アンケートでは、カップルの結婚期間は平均12年となっている。図5によれば結婚当初、別居婚を選択したカップルは1%のみでおよそ99%が夫と同居していたが、現在までにその状況はどのようになったのだろうか。図6からわかるように結婚してから現在まで常に同居しているカップルは70%にまで低下している。夫と妻の住む拠点を別にした、いわゆる「家族分離」経験のある夫婦が30%存在している。

図5 結婚当初のカップルの同居状況 N = 3115

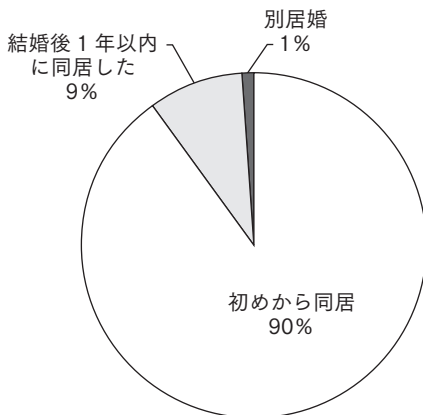
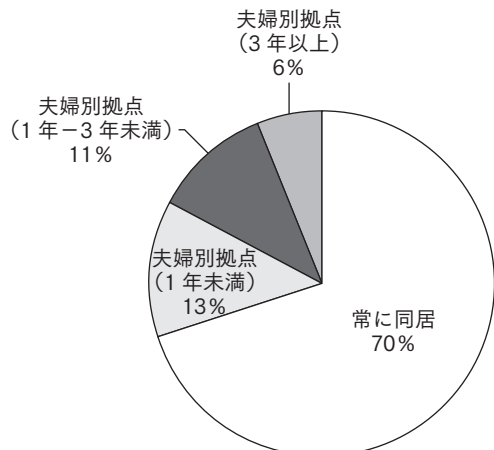


図6 現在までのカップルの同居状況 N = 3115

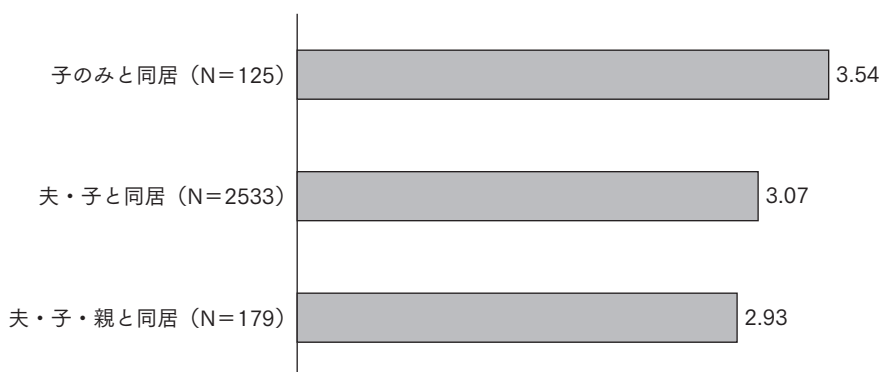


6) 育児の状況

本アンケートには、育児意識について5段階の尺度で問うものがある。¹²ここでは、現在末子の年齢が15歳以下（一人っ子的場合も15歳以下）の女性に限定し「まるで一人で育児をしているようだ」という意識について、現在の家族形態別にその平均値を考察する。現在の家族形態については、①夫・子だけでなく自分又は夫の親とも同居する三世代家族②夫と子と同居する核家族③自分と子のみが同居（夫とは別に住んでいる）する分離家族の三つに分類する。なお、夫とは別に住んでいるが、子と自分又は夫の親と同居している女性は29人と少なかったため除外している。

分散分析の結果、平均値には有意な差があった。さらにTukey・bを用いた多重比較によれば、「夫・子と同居している家族（核家族）」と「夫・子・親と同居している家族（三世代家族）」にはこの意識に有意な差はないが、子のみと同居している分離家族はその他の家族よりも有意にこの意識が高いことがわかった。すなわち、単身赴任などで夫と同居できない妻は育児の際の孤独感が強いことがわかる。

図7 家族形態別に見た「まるで一人で育児しているようだ」の意識について（平均値）



5：非常によく感じた 4：よく感じた 3：たまに感じた
2：ほとんど感じなかった 1：全く感じなかった

注) $F(2,2834) = 10.204$ ($P < 0.0001$)

7) 年代別にみた転勤や単身赴任及び性別役割分業に対する既婚女性(子ども1人以上あり)の考え
30代・40代の既婚女性(子ども1人以上あり)は、企業の転勤や単身赴任についてどのように考えているのだろうか。図8は年代別(30代・40代)に転勤や単身赴任の考えを考察したものである。¹³

図8に示されている転勤や単身赴任に対する考えのうち「転勤を拒絶すれば、昇進の見込みが少なくなる」は30代・40代ともに「そう思う」とする割合が高く、5%水準においても意識の有意差は見られなかった。しかしそれ以外の7つについては、30代・40年代の間に1%水準において有意な意識差が見られた。¹⁴

具体的には、「転勤によって家族が離れ離れになるぐらいなら、転職すべきである」、「転勤や単身赴任は、日本の少子化に関連している」、「転勤が前提となっている働き方では、仕事で女性

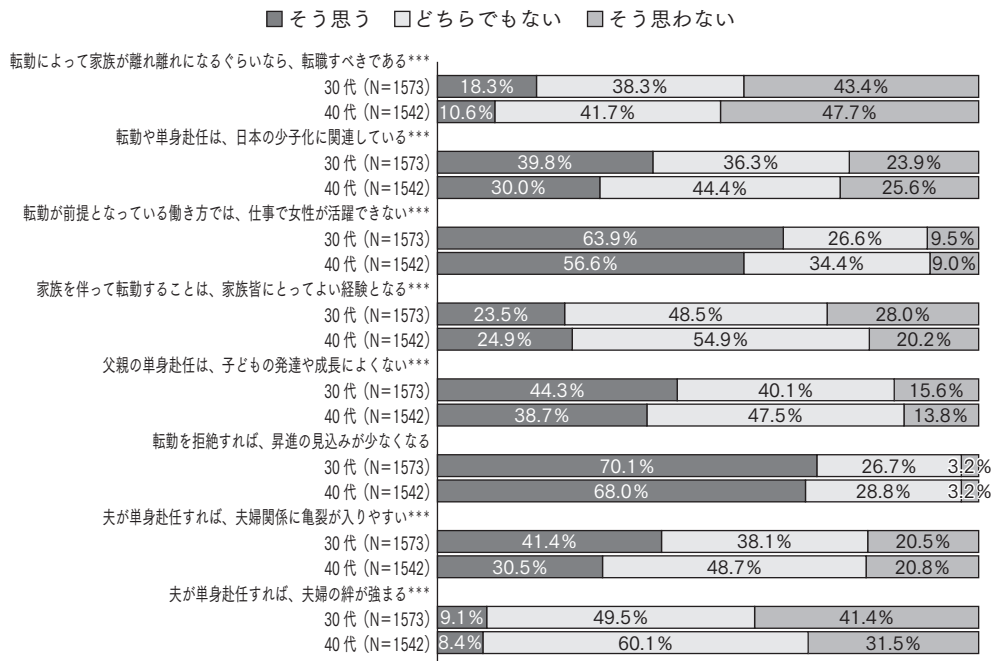
が活躍できない]、「父親の単身赴任は、子どもの発達や成長によくない]、「夫が単身赴任すれば、夫婦関係に亀裂が入りやすい」との考えに対しては、「そう思う」の割合が30代に有意に高かった。一方で「家族を伴って転勤することは、家族皆にとってよい経験となる」「夫が単身赴任すれば、夫婦の絆が強まる」は「そう思わない」の割合が30代に有意に高かった。つまり、30代は転勤や単身赴任に対し、40代よりも反対の意識が強いということを示している。

その理由は、30代・40代の性別役割分業に対する意識の差から推察できる。本アンケートでは、性別役割分業に関するいくつかの考えについても賛成・反対の意見を聞きとっている。図9は年代別（30代・40代）にそれらを考察したものである。¹⁵

「子どもが小さいうちは母親が家にいて、子どもの世話をすべきである」に対して反対の割合が30代に有意に高く、賛成の割合が有意に低かった。また「育児は夫婦で協働して行うべきである」や「女性は結婚・出産をしても仕事を辞めない方がいい」に対して賛成する割合が30代に有意に高かった。

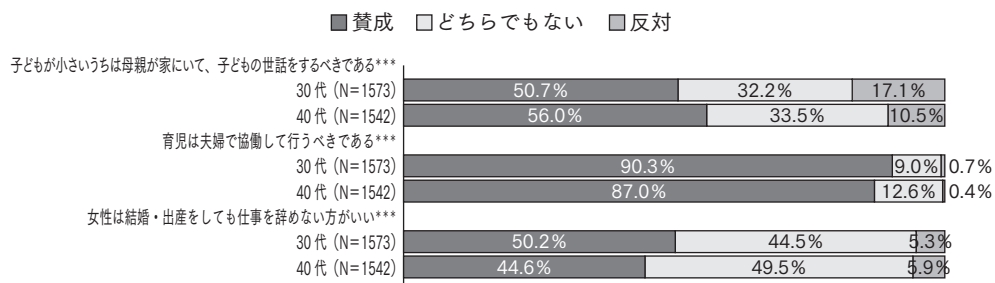
要するに、性別役割分業に対し反対し、女性が就労継続すべき、男性も育児に協働すべきとする女性は、転勤や単身赴任に反対する意向を持っているということである。またそれは若い世代に見られる傾向だと言える。

図8 年代別に見た転勤・単身赴任に対する既婚女性（子ども1人以上あり）の考え



注) *** は Pearson のカイ 2 乗検定において 1% 水準で有意であることを示している。

図9 性別役割分業に対する賛成・反対意見



注) *** は Pearson のカイ 2 乗検定において 1% 水準で有意であることを示している。

4. おわりに

アンケートの分析結果よりいくつかの重要な知見が得られた。

まずは、転勤が女性の就労にどのような影響を及ぼしているかである。結婚後、本人の転勤や夫の転勤によって退職している女性の割合はそれほど多くはなかった。女性はそれまでに家事負担の増加や出産育児という大きな関門で退職するからであろう。しかし、実際に現在、正規雇用として働いている女性については明らかに夫が転勤していない割合が高いことがわかった。一方で、初職から正規雇用で就労継続している女性は転勤を伴う働き方である割合が高かった。

そもそも卒学後 8 割近くの女性が正規雇用として働き始めているが、彼女達はどんどん正規雇用のルートから外れていく。結婚した女性のうち、正規雇用者として仕事を継続していくことは、もはや綱渡りのように思える。家事負担の増加、出産や育児、自分の転勤、夫の転勤など様々なイベントが起こる中で、正規雇用としてとどまるのか、退職するかを選択を迫られていく。高学歴でキャリアを追求する既婚女性は就労に留まる傾向が高いが、自らも転勤を伴う働き方の割合が高いため、継続するほど、「家族分離」か「退職」かのどちらかの方向を選択せざるをえない。そしてどちらを選択しても女性に待ち受けるのは家事・育児・介護などの家庭内の重い負担であろうから、『男女雇用機会均等法』があっても「転勤」というシステムがある限り、性別役割分業体制はなくなる可能性が高い。

次に、転勤が家庭生活にどのような影響を及ぼしているかである。結婚した女性は、たとえ就労していなくても、夫の転勤と子どもの成長によって家族分離を経験せざるを得ないことも明らかとなった。夫の転勤の際に、今は家族を帯同していると回答した人も将来は子どもの教育のため夫が単身赴任することになると答えている。転勤を伴う働き方がある社会において育児・教育・介護などの家族の問題を解決するには、結局は「単身赴任すること」が最も合理的に見える。現在は、転勤の際の家族帯同を原則とする企業が減ってきているのもそのためであろう。

しかし、そのような「家族分離」が早晩起こることがわかっているのに、人は一体何のために家族形成（結婚・出産）するのだろうか。本アンケートでは、夫と離れて住んでいる女性は「まるで一人で育児をしているようだ」と育児の孤独感をより強く持つことも明らかになっている。このことが 2 人目以降の出産意欲の低下に結びついている可能性もある。このアンケートでは出

産意欲の低下につながっているかを分析できるため、その解明は今後の課題にしたいが、転職を伴う働き方が一般的な社会において「家族を持つことに意味はあるのか」と問わざるをえないのではないだろうか。

そのようなこともあるのか、転職や単身赴任に反対する意識が性別平等意識のより強い若い世代に高くなっている。女性が就労し続け共働き家庭になることや育児・介護等でも男女が協働する社会を築くためには、正規雇用の働き方にこのような頻繁な転職があっては難しいからである。

企業の転職制度を残したまま現行の男女雇用機会均等政策を推進することは、「一人であること」や家族になった者の「家族分離」を進めることに他ならない。『男女雇用機会均等法』は施行後30年になるが、実は当初から仕事生活と家庭生活との両立の視点が抜け落ちていた。いわゆる1970年・80年代の転職を伴う男性型働き方を基準とした雇用機会均等政策であり、これでは、共働きカップルが家庭と仕事を両立することは不可能なのである。両立を可能とした働き方を基準とした雇用機会均等政策を推進していくことが今後の大きな課題となる。

そのため今後、勤務時間や勤務場所を無限定としてきた日本の働き方そのものが問われることになるだろう。現在、同一労働・同一賃金に関するガイドラインも作成されているが『男女雇用機会均等法』のみならず日本の働き方全般を見直す法・制度改革が必要となることは間違いない。

(付記) 本稿は、日本ジェンダー学会第20回大会「男女雇用機会均等法施行30周年をふりかえって」(9月17日：大阪女学院大学)において報告された内容を加筆修正したものである。本研究は、JSPS 科研費 26380380 の助成を受けている。

(注)

- 1) 間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとされている。厚生労働省 HP を参照 (<http://www.mhlw.go.jp>)。
- 2) これら以外のケースについては、男女雇用機会均等法違反ではないが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があるとしている。同じく厚生労働省 HP を参照 (<http://www.mhlw.go.jp>)。
- 3) 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針に記載されている。
- 4) 厚生労働省「転職に関する雇用管理のポイント (仮称)」策定に向けた研究会報告書における企業調査 (1113 社) によれば、転職の目的は、社員の育成 66.4%、社員の処遇・適材適所 57.1%、組織運営上の人事ローテーション 53.4%、事業拡大・新規拠点立ち上げに伴う欠員補充 42.9% などとなっている。
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-koyou.html>)
- 5) ただし、2017年3月に厚生労働省が企業に転職の必要性を改めて検討してもらうことを目的に「転職に関する雇用管理のポイント (仮称)」を策定した。これを参考に企業が、自社の転職政策について今一度考え、個々の労働者にとって本当に必要なかどうかを検討し、調整できればよい。ただし、これには法的強制力はないため、今後企業がどの程度考慮する

かは不明である。

- 6) 先行研究としては、夫の単身赴任に対する妻の適応に関する研究（南・浦・稲葉、1988）や単身赴任者の実態に関する研究（山本、1987）並びに転勤などの人事管理が夫婦の関係や子どもの発達等に及ぼす影響を考察した研究（田中、1991）がある。近年、ヨーロッパにおいても単身赴任（企業の転勤のみではなく、労働移動全般）が増加してきているとし、欧米圏においてもいくつかの研究が見られる（Bonnet and Collet, 2009 など）。
- 7) 本アンケートでは、婚姻が法的なものかどうかは問うておらず、質問紙には「事実婚も含む」としているが、便宜上「既婚女性」、「夫」という表現をする。
- 8) 首都圏とは、東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県であり、関西圏とは、大阪府・兵庫県・京都府・滋賀県・奈良県である。首都圏・関西圏に限った理由は、これら都市圏には企業の本社（主要拠点）が多く所在し、民間企業勤務者のサンプルが Web 上で回収しやすいという民間調査機関の提案によるものである。
- 9) Web 調査は、民間調査機関 IPSOS（イプソス）に依頼し、サンプルは楽天リサーチパネルから得られたものである。
- 10) 結婚当初とは、婚姻した時点あるいは事実婚のカップルになった時点を指す。
- 11) 残差分析では、1.96 以上の数値であれば 5% 水準で有意であり、2.58 以上の数値であれば、1% 水準で有意である。
- 12) 5 つの尺度については図 7 内にある通りである。
- 13) 本アンケートでは、転勤や単身赴任に対するいくつかの考えに対し、それに同意するか否かを 5 段階の尺度で問うている。ここでは「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を「そう思う」とし、「そう思わない」、「どちらかと言えばそう思わない」を「そう思わない」として、3 段階の尺度に置き換えることにする。
- 14) Pearson のカイ 2 乗検定及び残差分析をしたが、図 8、図 9 ではその詳細な結果は割愛する。
- 15) ここでは「賛成」、「どちらかと言えば賛成」を「賛成」とし、「反対」、「どちらかと言えば反対」を「反対」として、3 段階の尺度に置き換えることにする。

（参考文献）

- 田中佑子「人事管理における家族」『日本労働協会雑誌』638号、2013、43-52頁。
- 田中祐子「単身赴任家族の研究—その動向と問題点」『教育心理学研究』42号、1994、104-114頁。
- 藤井恵「グローバル人材が活躍するために必要なこと～会社が整備すべき事項とは～」『季刊政策・経営研究』2号、2014、88-104頁。
- 南隆男・浦光博・稲葉昭英「単身赴任家族の危機適応過程：『赴任期間』と『妻の価値観』に着目して」『哲學』86号、1988、199-227頁。
- 山本千鶴子「単身赴任者の統計的観察」『人口問題研究』181号、1987、44-53頁。
- Estelle Bonnet et Beate Collet. Les familles face à la mobilité pour raisons professionnelles : des logiques de genre bien différenciées, Recherches Familiales, No.6, 2009, pp.55-66.

Some Problems Considered after 30 years' Execution of Gender Employment Opportunity Act

Kozo KAGAWA

(Emeritus Prof. of Kobe University and Osaka Jogakuin University)

30 years has passed since the execution of Gender Employment Opportunity Act. At the enactment of this Act it is said that one generation is necessary to complete gender equality in the field of employment. But gender equality has surely not been completed till now in Japan because Japanese gender gap index is very lower ranked among developed countries. People have a dream that this Act should lead to gender equality society, but this Act was enacted under the compromise of employer and employee side and also under the influence of International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women in 1979. So it is questionable that only Act can realize gender equality at social and economic stable society.

Recently some concrete policies have been developed to resolve problems in the field of employment from the gender viewpoint.

One policy is to abolish unfair discrimination between standard and un-standard workers under the principle of same work, same wages. There are many un-standard female workers (ex. part-time workers) receiving lower wages than standard workers. It is hoped in the future that discrepancy of wages would be shorter in one company between standard and un-standard workers.

The second policy is to produce complex courses of work style on working time, workplace and jobs. Under general course workers are permitted to work near their residence, but workers must work far from residences under comprehensive course. Under this policy workers can have a chance to change the course of work under the living conditions.

The third policy is to promote ratio of female managers to more than 30% among managers to complete gender equality in the field of decision making under Promotion of Female Social Activities Act.

The fourth policy is to realize work life balance on the ground of shorter working hours. In April 2017, Abe Cabinet announced to promote the plan to change working style. In this policy, the first amendment of Labour Standards Act should limit the length of overtime work under criminal sanction.

From the above-mentioned policies, several Acts have been introduced to realize these policies, but it is most important for employer and employee side to cooperate to work to promote gender equality in employment.

男女雇用機会均等法施行 30 周年を振り返って見える問題点

香川孝三

(神戸大学名誉教授・大阪女学院大学名誉教授)

1 はじめに

男女雇用機会均等法が施行されて 30 年が経過した。この法律の制定当時、男女雇用平等が実現するためには、一世代経たなければ実現が難しいと言われていたが、その一世代が経過した。それでは男女雇用平等が実現したのであろうか。答えは否であろう。

法律が世の中を変えることはあまりない。独裁政権が一定の方向に誘導するために法律を利用したり、日本の第二次世界大戦直後のように、政治経済の混乱期には、法律によって世の中を変革することはありえたであろうが、民主主義が定着し、平穏な世の中では、法律は世の動きの後追いをする傾向が強い。つまり法律は妥協の産物であって、ある政策に対して賛成する側と反対する側が法案作成や国会で審議の段階で妥協を図る結果、法律が成立している。それぞれの側から見て不満足ではあるが、この辺が落とし所と思われるところで妥協していく。そうでなければ、いつまでも対立したままで終始がつかなくなるからである。

妥協の産物の典型例が男女雇用機会均等法である。この法律は労働省（のちに厚生労働省）の管轄下で政府案が作成された。政府法案の場合、公労使の代表からなる審議会で検討がなされる。本稿が対象とする法律の場合、婦人少年問題審議会がそれであった。そこでは、労働者代表と使用者代表の意見の対立が生じた。その対立の中から両者の妥協点を探っていく作業がおこなわれた。男女雇用機会均等法では、「保護」か「平等」か、雇用の全段階で罰則付きの強行法規とするか、努力義務にとどめるか等々で意見が対立した。その中から妥協できる法案の作成がなされた。したがって、日本では、世の中に大変革をもたらすような法律をいきなり作ることは到底無理である。最初の法律は不十分であっても、世の中が変わっていくにつれて修正していけば男女雇用平等の方向に向かう可能性がある。そのためには、最初の核になる法律が不可欠である。その後時間をかけて、それを修正していけばよい。このような徐々に前進させるというスタンスで最初の法律が作成されたのではないかと想像される。法案作成者は、男女雇用平等を実現するのは不十分ではあることを認識しつつ、その当時の実情から妥協した法案にせざるを得なかったと述べている⁽¹⁾。動労婦人福祉法の改正という形で制定されたことに、そのことが示されている。

この法律は 1979 年国連総会で採択された女性差別撤廃条約の批准問題と関係している。批准のために国内法整備をおこなう必要があったという「外圧」が法律制定の契機の 1 つであった。労働時間の短縮も、アメリカとの貿易摩擦解消という外圧がきっかけで進展してきたが、日本では外圧が制度改革への契機となる場合がある。それだけでなく、女性側からの雇用平等を求める内圧があったことも重要な要因である。結婚退職制、出産退職制、男女別定年制をめぐる訴訟が提起され、差別的な慣行を無効とする動きがあり、それらを立法によって明確にする必要性が認

められ始めてきたという背景も無視できない。

この法律は、1972年に制定されてから、その後、たびたび修正されている。1985年、1997年、2001年、2003年、2006年、2008年、2012年、2014年と修正されている。

大きな改正は、1997年と2006年である。1997年改正では募集・採用、配置・昇進が努力義務規定から差別禁止規定へと強化されたが、罰則はない。女性を男性と比べて差別することを禁止したが、女性のための募集という女性に有利な取り扱いを認め、女性のために片面的に差別を規制していたが、女性を優遇することを原則として違法とし、ポジティブ・アクションによって女性の就労の場の拡大を適法とした。機会均等調停委員会の調停が、相手の同意要件が撤廃され一方当事者の申請だけで可能となり、悪質な使用者名を公表できる制度を導入した。さらに、OJTも含めて訓練の差別を禁止して、新たにセクハラの規定が追加された。

2006年改正では、女性だけの差別から男女を問わない差別の禁止に改められた。男子も含めた性差別禁止へと変化した。女性のみを保護するという片面的な性格を改めて、男女双方を保護するという両面的性格に変化した。差別禁止の対象が拡大されて降格、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、労働契約の更新が追加された。間接差別の禁止が新たに規定された。婚姻・妊娠・出産による不利益取扱禁止が別個に規定された。セクハラが女性だけでなく男性も対象に含まれ、事業主の配慮義務から必要な措置義務に強化された。

2014年改正では間接差別の範囲を拡大して、募集・採用・配置・昇進において転勤を要件とすることを間接差別として禁止した。さらにマタハラを防止を定めた。

これらの改正をみると、女性だけでなく男性も含めて性別を理由とする差別の禁止の方向に向かっていることを指摘できる。罰則はまだないが、単なる努力義務から差別禁止規定へと強化されてきている。違反によって損害が発生した場合には、使用者の賠償責任が生じるという効果が認められている。

そこには、女性自身の差別をなくすための努力や、企業側の女性労働を積極的に活用しようとする動きが反映されてきたものと思われる。核となる法律が制定されたことで、雇用平等への動きが徐々に広がってきたと思われる。さらに30年間の間に、社会情勢も変化してきた。少子高齢化が進み、女性労働を積極的に活用しないと労働力不足によって、日本経済の衰退につながるおそれが生じてきた。企業側の女性労働への対策の変化の重要な要因はこれであろう。

したがって、この法律の30年の結果を批判する立場にある者でも、この法律はなかった方がよかったという者はいないのではないかと。もっと実効性のある男女雇用平等法を制定した方が良かったという人はいると思われるが、それを実現するのはあの30年前の時点では無理だったのではないと思われる。今でも男女雇用平等法の制定に至っていないことを考えると、理想としては罰則付きの男女雇用平等法が制定されることであろうが、現実にはまだまだ時間が必要であろう。法律制定当時とは、男女雇用平等を実現するためには一世代を経る必要があるといわれていたが、その一世代である30年を経てもまだ実現していないと言わざるを得ない。

30年前後の時間が経過して、男女雇用機会均等法とは別の法律で、女性労働の処遇や地位にかかわる法律が制定されている。

2 批判の動き

この法律の30年の動向を批判する声をよく聞く。批判する側から見れば、結果としてまだ男女雇用平等が実現していないことが批判の中心点であろう。そこには法律に期待しすぎるという問題があるように思われる。法律がすべてを解決するものではない。

世界経済フォーラムが2002年からジェンダー格差指数を公表している。日本の順位は、2006年には115か国のうち79位、2010年には134か国のうち94位、2013年には105位と順位が下がってきた。2015年11月の発表によると、日本は145か国中、101位で、若干あがった。しかし、先進国では韓国(115位)について低い。アジアの国々と比較しても高くない。フィリピンは7位、ラオスは52位、シンガポールは54位、モンゴルは56位、タイは60位、バングラデシュは64位、ベトナムは83位、スリランカは84位、ブルネイは88位、中国は91位、インドネシアは92位で日本より上位にある。日本より低いのはイスラム教徒が多い中近東や中央アジアである。批判者は、このジェンダー格差指数が大きいことを指摘している。

2016年10月に発表になったジェンダー格差指数の数字でも、日本は、世界144か国のうち111位と、2015年より順位を下げて過去最低になっている⁽²⁾。韓国は116位で日本より低いのは変わらないが、その差は接近している。それなりの対策が取られているにもかかわらず、順位が下がってくるのはどうしてであろうか。

日本のランクが低いのは、経済活動への参加と意思決定への参加が低いことである。経済活動の分野は男女雇用機会均等法がかかわる分野である。労働力の男女格差、賃金の男女格差、管理職の男女格差、専門職・技術職の男女格差の指標が低い。意思決定への参加では、国会議員数の男女格差⁽³⁾、国家元首の過去50年間の在職年数の男女格差(そもそも日本では女性の国家元首は一人も出ていない)、大臣の数の男女格差が日本では大きい。

3 解決への方向性

本稿で考察する法律は、男女格差の大きい経済活動への参加に関連しているので、この分野で問題となっている点についてみてみよう。男女雇用機会均等法施行後、30年が経過したのちになって、問題解決への方向性が試みられているところである。個別論点ごとに問題と解決の試みを見てみよう。

(1) 女性の非正規雇用の増大

ここ30年間に、雇用状況に変化がみられた。それは非正規雇用が増加し、女性の非正規雇用が女性の中で過半数以上を占めるようになった。パートタイマーや派遣労働者が女性に多くみられた。非正規雇用の場合、正規雇用と比べて賃金が低く、年収を比べると200万台であり、正規雇用の半分ぐらいしかない。

2007年パート労働法の改正で、通常の労働者と同視すべきパート労働者への差別的取り扱いを禁止したが、これは一部のパートタイマーにのみ適用になるにすぎなかった。さらに2012年の労働契約法改正で、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止(20条)が定めら

れた。パートタイマーだけでなく、広く期間の定めのある労働契約に、不合理な労働条件を禁止いく方向が目指された。

2015年9月「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（いわゆる同一労働同一賃金推進法）が成立し、2015年9月30日から施行されたことを受けて、同一労働同一賃金を具体的に進める政策作りが始まった。それを受けて、2017年3月28日政府によってまとめられた「働き方改革実行計画」の中で、「同一労働同一賃金ガイドライン案」⁽⁴⁾が発表された。そこでは、正規と非正規の間の不合理な待遇格差を解消することを目指している。これは基本給、手当、福利厚生、キャリア形成・能力開発において、合理的根拠のない格差を排除していくとするものである。しかし、この格差は企業内での格差を意味している。つまり企業内での正社員と非正社員の格差是正を目指しており、同じ労働に従事していても、企業間に格差がある場合には言及していないという問題点を有している。欧米で言う同一（価値）労働同一賃金は、職務給制度が採用されており、同じ価値のある労働であるならば、どの企業や事業所で働いても同じ賃金を支払われることを想定しているのに対して、日本では企業内での格差をなくすという意味で使われている。したがって大企業と中小企業で同じ労働をしていても賃金に格差があることにまでは問題とはしていない。きわめて日本的な同一労働同一賃金の原則の適用がなされている。ガイドラインでは、各企業で労使の話し合いによって賃金制度を議論して改正していくことが期待されている。

ただ、大企業で働くパートタイマーの処遇がよくなれば、中小企業で働くパートタイマーが大企業への移動を希望する者が増える。そうなれば中小企業ではパートタイマーの処遇を良くしなければ人を集めることができにくくなる。この意味で賃金の底上げを図るという事実上の効果が期待される。これは企業の人件費が増加することを意味する。正規雇用労働者の処遇を下げ非正規労働者との格差を縮小することは不可能である。非正規労働者の処遇を向上させていかざるを得ないからである。そのためには、中小企業でのパートタイマーの生産性を向上させなければならない。

同一労働同一賃金のガイドラインは男女間の処遇の格差を直接の対象とはしていないが、結果的に、企業内での男女間の賃金格差の縮小にも貢献することになる。そのために、職務内容、それまでの職業体験、能力と賃金、昇給などの処遇の相互関係をどう設計し、不合理にならない格差はどこに設定するかという問題を検討しなければならない。したがって非正規のパートタイマーや派遣労働者、有期の労働者がなくなるわけではないし、これらの労働者がすべて正規の無期雇用のフルタイム労働者になるわけではない。女性の非正規雇用が減少するのではなく、逆に増加するかもしれない。ただし処遇面での格差が縮小されることが期待される。

2016年の「賃金構造基本統計調査」によれば、一般労働者（短時間労働者以外の労働者）間の男女の賃金比較をみると、男性の平均賃金は335,200円で、女性は244,600円となっており、女性の賃金は過去最高であり、男女間賃金格差は73.0で過去最少となったという報道があった⁽⁵⁾。雇用形態別でも、正社員321,700円、正社員以外211,800円で、雇用形態間賃金格差は、2005年統計を取り始めて最小の65.8となったという。これは10人以上の常用労働者を雇用する民間企業49,783事業所の集計である。まだまだ無視できない格差が存在している。しかし、格差縮小に向かうことが期待されている。

(2) コース別雇用管理（総合職と一般職の区別）

男女雇用機会均等法の施行前後でコース別雇用管理が取り入れられた。総合職は転勤をともない、基幹業務を担当するのに対して、一般職は転勤を伴わず、定型業務を担当するという区別がなされた。これは性別を直接の理由と区別はしていない。しかし、性中立的な基準であっても、これを運用する際に、事実上、総合職は男性に、一般職は女性にする男女別コースに利用することは男女差別とされている。

最近では、総合職にも勤務地限定を認めるようになり、一般職でも管理職となって基幹業務に従事することも可能になってきており、単純なコース別管理から、しだいに多様な雇用管理に転換しつつある。

特に2012年労働契約法改正によって、5年を超えて継続して雇用される有期の労働者に無期に転換する申し込みの権利を付与したこと（2018年4月1日から施行）、有期と無期の労働契約間での不合理な労働条件の相違を禁止する規定が設けられたこと（2013年4月1日施行）などを契機に、非正規労働者の正規化の在り方が多様になってきている。ジョブ型正社員という名称で呼ばれ、職務、勤務地、労働時間を限定する正社員が誕生してきている。その結果、勤務地限定のない正社員だけでなく、勤務地限定のある正社員も生まれてきている。コース別管理の在り方が総合職、一般職という区別だけではなくて、複数のタイプの正社員が生まれてくる。さらに、総合職と一般職の間の転換も選択肢が増えることによって設計されやすくなる。特に、2018年4月1日以降どのような変化がみられるであろうか。

(3) 男女の昇進・昇格の格差

性中立的な基準であっても、差別的効果をもたらすことを違法とするのが「間接差別」の禁止である。男女比率等を考慮して実質的に男女差別のおそれのある措置として厚生労働省令に定めるものについては、間接差別とされる。業務上の必要性や雇用管理上の必要性などの合理的理由があれば、間接差別とはされない。省令では、①募集・採用における身長・体重・体力、②募集・採用、昇進、職種の変更における転居の要件、③昇進における転勤経験の要件である。昇進における転居や転勤経験の有無によって昇進できない場合は、これらの要件に合理的理由がないかぎり、間接差別とされる。そこで女性が昇進できない理由を縮小できることになる。

政府は第二次男女共同参画基本計画（2005年12月27日）において、各分野における指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%にすることを目標に掲げている。指導的地位とは議会の議員、企業・団体における課長相当職以上の者、専門的・技術的な職業のうち、特に専門性が高い職業に従事する者と定義されている。そこで国や地方議会の議員、都道府県知事、国家公務員や都道府県の課長相当職以上、国や地方自治体での審議会等の委員、大学教員、医師・歯科医師・弁護士・公認会計士・薬剤師・獣医師等が含まれる。国・地方自治体・事業主にアフーマティブ・アクションを期待する政策である。

企業の女性管理職の比率は、男女共同参画白書の2016年版によると、2015年度において部長級が6.2%、課長級が9.8%、係長級が17%で、1985年度においてそれぞれが1.0%、1.6%、3.9%

しかないのと比べれば、しだいに上昇しているが、それでも30%に到達するには時間がかかりそうである。産業別によって女性管理職の割合に格差が存在している。これまで女性の雇用者数の高い産業（医療・福祉、教育・学習サービス業）で高い傾向にあるが、製造業が比較的女性の雇用者数が高いのかかわらず、管理職の割合が低い（課長以上が3%）のは問題である。

日本では内部労働市場が発展しており、外部から管理職を採用するより、平の従業員から選抜されて昇進して管理職になるのが通常の方法である。そのために採用してから10年－20年以上の時間が必要である。その間に女性は結婚・出産・子育てを経るために、仕事だけに集中できない状況に置かれ、昇進の機会が少なくなってきたのが実態である。夫や両親の協力を経ながら子育て期を乗り切ることができる女性には昇進の機会があるが、子育てのために退職を余儀なくされる場合には昇進の機会はなくなる。結婚・出産・子育て期に雇用をいかに継続していけるかが決め手である。さらに子育てがおわれば、次いで両親の介護をどうするかという問題が生じ、雇用継続を困難にする状況が生まれる。女性の年齢別労働力率がM字型にならないためにはどうするか工夫が不可欠である。さらに管理職になるための訓練を受ける機会を得て、管理職になるための能力を身につけることが必要である。これまで女性を管理職に就けることが少なかったために、訓練の機会さえ認められなかったが、意図的に訓練の機会を付与することが必要である。

男女雇用機会均等法は事業主がおこなうべき行為を中心に定められているが、女性のキャリア形成を積極的に支援して、雇用環境を整備していくには不十分であるという反省から、2016年4月から施行された女性活躍推進法では、国や地方自治体が女性活躍推進のための政策を立案・施行する責務を負うことを定めている。もちろん事業主も自ら取り組むとともに、国・地方自治体の施策に協力する責務を負わされている。

女性活躍推進法（2026年3月31日までの時限立法）によって、事業主は、従業員300人以上の企業に女性を登用するために数値目標を盛り込んだ行動計画を策定することが義務づけられた。つまり、雇用区分ごとの採用者に占める女性の割合、雇用管理ごとの男女の勤続年数、平均の残業時間、管理職に占める女性の割合についての数値目標を定め、それを労働者に周知させなければならない。さらに、女性の職業選択のために女性の比率、女性登用の目標方針、育児休業取得者数、育児休業復帰者数などの情報を定期的に公表しなければならない。常用労働者301人以上のうち、2016年11月30日までに行動計画を届出した企業は1万5706社で、全体の99.7%であった。努力義務とされている300人以下の企業では1964社が届け出ている（労働基準広報1913号3－4頁）。

この法律は企業が自主的に取り組むことを目指しているが、省令で定める基準に適合すると認定を受けた事業主は、政府から公共調達を受注をうける機会が増大するというインセンティブを付与する仕組みや女性活躍加速化助成金を受けられるし、優良企業として認定されると「えるぼし」を取得できるが、実効性をどう確保するかが問題である。

管理職の女性の割合が低いことは、組合役員に占める女性役員の割合が低いことと関連している。というのは、日本の労働組合の約9割は企業別組合であり、組合役員は従業員から選ばれている。組合役員になるにはリーダーシップを発揮できることが不可欠であり、その能力は管理職になる者の能力と同じである。従って、女性管理職の割合が低いことと組合役員に女性の割合が

低いことは、表裏一体のものである。組合員の中の女性の割合は約3割であるのに、女性役員は連合の2010年の調査によると、連合本部には25%、構成組織には7.3%、地方連合会では6.2%にすぎない。構成組織の52.7%には女性役員0である⁶⁾。これに対して、国際労働組合では役員を男女同じ割合にすることを目標に掲げているのと比べると、日本の組合はまだまだである。日本の労働組合は国際労働組合運動の中では、アジアの中でリーダー的役割が期待されているが、女性役員の割合が低いことは、その役割が十分果たせていない要因の1つになっている。国際的労働組織であるITUCの規約では、女性役員は3割を超えることが定められているが、国際的産業別組織であるIndustriALL Global Unionでは、2012年の創立大会の時には女性役員の割合を3割目標としていたが、2016年10月リオで開催された大会で、女性役員が4割を超えることを目標とする変更がなされた⁷⁾。日本の労働組合にとってはハードルが一層高くなったが、国際的な場で活躍するには、より一層の奮起が望まれている。

(4) 男性の働き方や働かせ方の問題点

男女雇用平等を実現するためには、女性だけでなく男性の働き方も改めなければならない。男性が長時間労働のためにワークライフバランスを欠ける生活をしているのでは、女性に家事、育児や介護の負担が集中する。男女の共同による家庭責任を負うことが困難になるからである。その結果、女性の職業生活の継続が困難になる。デーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現するうえでも「仕事と生活の調和」は不可欠である。

ワークライフバランスは女性が働きやすい環境を整備するための方策であると同時に、子どもを生み育てやすい環境にもつながり、少子化対策の意味も持っている。女性がパートタイマーで働くのは、子育てや家庭責任との両立を図るための場合が多く、パートタイマーの勤務の仕方はワークライフバランスを実現する働き方になっているのは皮肉な現象である。正規労働者がワークライフバランスを実現できていないことに問題がある。

正規労働者がワークライフバランスを実現するためには長時間労働を是正する必要がある。過労死や過労自殺をまねくほどの長時間労働によってメンタルヘルスに悪影響を招いている。当事者の努力だけでは労働時間短縮ができないので、法制度による労働時間の短縮は1988年から開始された。雇用者の平均年間総実労働時間は1995年に1910時間であったが、それから20年あまりたった2014年には1741時間まで短縮された（労働政策研究・研修機構編・2016データブック国際労働比較204頁）。しかし、週49時間以上働く者の割合は2014年で21.3%（男性30%、女性9.7%）で、韓国（男性38%）香港（男性30.5%）に次いで高い割合になっている（前掲書206頁）。法制度による規制として残業時間が青天井になっているのを改め、総残業時間を日、週、月、年単位で拘束力のある規制のもとに置けなければならない状況にある。なぜなら、2016年4-9月労働基準監督署が、1か月80時間を超える残業の疑いがあり、過去に過労死で労災請求があった10059事業所を調査して、44%の4416事業所で違法な長時間労働が見つかっている。月80時間を超える長時間労働が3450事業所、月200時間を超えるのが116事業所にもなっていた（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000014839.html>, 2017年1月18日の全国紙）。

これまで36協定で時間外労働の限度に関する基準を定めてきた。1週間で15時間、2週間で

27 時間、4 週間で 43 時間、1 か月で 45 時間、2 か月で 81 時間、3 か月で 120 時間、1 年間で 360 時間となっている。特別な事情（臨時的なものに限る）がある場合には一定期間のための弾力条項（特別条項）が認められ、先の限度時間を超えて一定時間まで延長することが認められる仕組みになっている。特別条項の場合は、最長上限の設定がなく、青天井になっている。この限度時間は労働基準監督署が行政指導（助言・指導）をおこなうための目安時間であるにすぎず、強行的な基準を設定したものとは解されてはいない。たとえば、2017 年 1 月 20 日作成の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイダンス」がある。これに違反する企業への罰則はない。そこで、総残業時間を強行的に規制する必要性が叫ばれている。

総残業時間の規制案を、2017 年 3 月 29 日に政府が「働き方改革実行計画」⁽⁸⁾の中でまとめた。1947 年労働基準法の制定以来、初めて時間外労働に罰則付きの上限規制が導入されることになった。36 協定を締結する際に、月 45 時間、年間 360 時間とし、特別条項を結ぶ場合でも、「年 720 時間（月平均 60 時間）」までとしている。例外的に繁忙期に対応できるように月 45 時間を超えるのは年 6 か月間だけに限定し、「2 - 6 か月間の平均 80 時間以内」とし、その場合でも、「年 100 時間未満」とすることになっている。このすべての要件を満たす必要があり、その違反には罰則を課すというものである。この時間は、過労死の労災認定基準に定める「月 80 - 100 時間」とほぼ同じ時間であり、そこまで残業時間を認めるのは過労死をなくしていこうとする政策との整合性に欠けるとして疑問視されている。さらに、一律のすべての産業に適用するのは困難なので、運送業、建設業、研究開発が規制の対象外とされている。建設業は施行 5 年後には同じ規制を適用し、運送業では施行後 5 年に「年 960 時間（月平均 80 時間）」というゆるやかな上限に変更される。研究開発は例外扱いは継続される予定である。2017 年秋の国会に労働基準法改正案として提出される予定になっている。

2014 年には過労死等防止対策推進法が制定されて、国が過労死等防止の施策を実施することを明示した。それでも電通での過労自殺があったことは記憶に新しい。なぜ過労自殺がおきるのか。自殺しなければならぬほどしんどい仕事であれば、仕事を辞めるという選択肢もあるはずであるが、仕事をやめないで死を選ぶのであろうか。2010 年アジア労働法学会（Asian Society of Labour Law）の大会がフィリピン大学で開催されたとき、私は日本における過労死や過労自殺について報告した⁽⁹⁾。フロアからしんどい仕事ならば、なぜ辞職しないで自殺するのかという質問が提起された。会社をやめることは失敗とみなされてしまうために、辞めるにやめられないという気持ちを持ってしまい、精神的に追い詰められて自殺に至るという説明をしたが、アジア諸国からの出席者にはその気持ちは理解できないという反応であった。

長時間労働や残業時間の多さは、さまざまな原因がある。突然の注文にこたえるためとか、上司がいるかぎり先に帰れないとか考えられるが、基本的には生産性の低さに原因があるので、特に日本のホワイトカラーの生産性向上を高める働き方の改革が必要である。

さらにワークライフバランスの実現も考慮して制定された 1991 年育児・介護休業法がある。最初は女性の就労等による社会進出や核家族の増加による家族形態の変化、労働力不足を解消する手立てとして考えられてきたが、仕事と家庭との両立によって働きやすい環境を整備することを目指す法律として位置付けられてきている。これまで 5 回の改正によって育児・介護休暇を取得しやすくなるようになってきた。問題は男性の取得率が低いままであることと、女性が仕事と家

庭の両立が困難で退職する割合が高いことである。男性の取得率は平成 28 年度の「雇用均等基本調査」では 3.16%（平成 27 年度は 2.65%）であり、後者の女性の継続就業率は 38%（平成 27 年度）にすぎず、過半数以上が離職している実態が続いている。男女で子育てする環境整備が不可欠になっている。2003 年制定された次世代育成支援対策推進法は、少子化を背景に生まれた法律であるが、国、地方自治体、事業主に子どもを育成する家庭への支援、環境整備を図ることを目指している。男性が子育てに参加できないのは、男女の役割分業の意識が強いことと、長時間労働のためである。

4 まとめ

男女雇用機会均等法の目指す雇用平等への道のりはまだ遠い。30 年経過しても大きな問題は残されているが、少しずつ解決に向けての方向性が出始めてきたという気がする。しかし、法律だけに頼っては解決しない。労使の自主的な努力と政府の支援が相乗効果で男女雇用平等への方向を目指すほかないであろう。雇用平等は日本の労使関係が抱える課題だからである。

注

- (1) 赤松良子「詳説男女雇用機会均等法と改正労働基準法」日本労働協会、1985 年 7 月、赤松良子・花見忠「わかりやすい男女雇用機会均等法」有斐閣、1986 年 3 月、赤松良子「均等法をつくる」勁草書房、2003 年 10 月
- (2) World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>
- (3) 女性議員を増やすために「政治分野における男女共同参画推進法案」を成立させようとする動きがあるが、これも政党に努力義務を課す法案であり、どのようにして実行性のあるものができるかが問題である。
- (4) <http://www.kantei.go.jp/singi/hatarakikata/daif/siryous3.pdf>
- (5) 厚生労働省「平成 28 年賃金構造基本統計調査の結果—男女間格差が過去最少」<http://www.whlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingn/kouzou/z2016/dl/12.pdf>
- (6) 高橋睦子「日本労働組合総連合（略称：連合）における男女平等化のとりくみ」<http://www.gender.go.jp/kaigi/subcommittee/positive=action/03/pdf/mat04.pdf>
- (7) Statutes of IndustriALL Global Union, <http://www.industrio2016.org/wp-content/upload-statues-version-after-ExCo-3-10-2016-ENGLISH.pdf>
- (8) 働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai10/siryous1.pdf>
- (9) Kozo Kagawa, “Suicide Caused by Excessive Overtime Work,” Paper of the Third Conference of Asian Society of Labour Law, University of the Philippines, 2010, pp. 303-314

参考文献

中窪裕也「男女雇用機会均等法 30 年の歩み」DIO2015 年 4 月号、4 - 7 頁

浅倉むつ子「雇用分野におけるジェンダー不平等はなぜ解消されないのか」法社会学 82 号、81
- 92 頁

濱口桂一郎『働く女子の運命』文春新書、2016 年 3 月

21 世紀職業財団編『女性労働の分析—男女雇用機会均等法成立 30 年特集』21 世紀職業財団、
2016 年 11 月

菅野和夫『労働法（第 11 版）』弘文堂、2016 年 2 月

A Study on Images of Women's Participation in Society

— Different Images Held by Different People —

Toshiyuki TSUKAMOTO
(Fukui Prefectural University)

This article intends to identify two points through a data analysis of a survey conducted in Fukui Prefecture in 2015: 1) What sort of images are evoked of women participating in society and 2) the different images that different people have.

The analysis showed that 1) the images evoked of women participating in society were focused around the two axes of the involvement of women in the decision-making process and their expansion and professionalization in the world of work; 2) the tangible images can be divided into those held by (1) people who have a strong image of “involvement in the decision-making process” but not much of “expansion and professionalization in the world of work,” (2) people who have a strong image of “expansion and professionalization in the world of work,” (3) people with hardly any image of either “involvement in the decision-making process” or “expansion and professionalization in the world of work,” and who see women as working either as full-time housewives or in the primary sector of the economy; 3) the three classes of people described above accounted for over 30%, 40% and 20% respectively, and demonstrated no significant variation according to fundamental attributes including gender, age, occupation, marital status, whether they had children and who was the breadwinner for the household; 4) in the case of men alone, those who agreed more with the idea that “men should work, women should stay at home,” disagreed with the idea of men sharing housework and believed the idea that childcare in the home “should preferably be done primarily by the woman,” and had a significantly stronger image of “women's participation in society” in regards to what form that should take.

The way in which images of women's participation in society are formed and the gathering of consensus on the issue is an important factor that does and will affect the shape of gender equality in Japan. There is currently a triangulated group of three images concerning women's participation in society. It will be necessary to monitor transitions to see whether the situation continues in its current state or converges onto a specific image.

In terms of gender role awareness, the more “conservative” men have a stronger image of women's “involvement in the decision-making process” in regards to what form that should take. A possible interpretation is that these men have a stronger fear of losing their vested interests as a result of women entering various spheres, leading them to adhere strictly to gender roles. The distinct possibility exists that behind this façade of “masculinity” lies a “cowardly and inferior” mechanism.

女性活躍社会のイメージ

——誰がどのようにイメージしているのか——

塚 本 利 幸

(福井県立大学)

1. はじめに

1) 本稿の課題

安倍内閣が「アベノミクス」、「ウーマノミクス」政策の一環として、「一億総活躍」、「女性の活躍」を掲げ、2016年4月に「女性活躍推進法」が施行されたことを受けて、女性活躍は流行語の仲間入りをした。同年に国会で取り上げられ話題となった「保育園落ちた日本死ね」のブログでも、「何だよ日本。一億総活躍社会じゃねーのかよ。昨日見事に保育園落ちたわ。どうすんだよ私活躍出来ねーじゃねーか。(以下省略)」と、活躍というタームが効果的に引用されていたことは、記憶に新しい¹⁾。

「女性活躍推進法」自体は、その正式名称である「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」にみられるように、活躍の場として「職業生活」を想定したものであり、その第一条で、女性活躍について、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」と定義している。厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」サイトで公表されている情報も、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均勤続年数の差異、③管理職に占める女性労働者の割合、などである²⁾。

女性活躍に関連する法律や制度は、①女性の労働力率の向上、②女性の管理職比率の向上、などを狙ってスタートしたものであると位置づけられる³⁾。他方で、現実には、女性が活躍する場は、職業生活に限定されるわけではなく、女性活躍(女性の活躍)というタームは、多様なイメージを喚起するものでもある。

本稿では、「女性活躍社会」として、具体的にどのようなイメージが喚起されているのかについてアンケート調査のデータを用いて、統計的な分析を行い、あわせて、誰がどのようなイメージを抱いているのかについても検討をおこなう。

2) アンケート調査と調査地の概要

福井県は、18歳以上の福井県民から無作為抽出した2000人を対象とする「男女共同参画に関する県民調査」を、2015年8月から9月にかけて、郵送法で実施した。有効回収数は1076件(回収率53.8%)であった。筆者は、福井県男女共同参画審議会の委員として、5年ごとに実施される上記調査の設計、分析に継続的に関わっている。回答者の基本属性についてまとめたものが表1である。

福井県の女性の労働力率は53.0%で、全国平均の49.6%を上回り、全国2位、共働き世帯の

割合は 56.8% で、全国平均の 45.4% を大幅に上回り、全国 1 位となっている。女性の雇用者（役員を除く）のうち正規の職員・就業員のしめる割合は 54.8% で、全国 2 位となっている。週当たりの就業時間が 35 時間を超える女性の割合は 63.2% で、これも全国平均の 55.6% を上回る。一方で、管理的職業に従事する女性の割合は低く、全国平均の 14.0% を下回り、11.7% にとどまり、全国 41 位に低迷している⁴。

女性の意志決定過程への参画状況についてみると、総議員数にしめる女性議員の割合は県議会で 8.3%、市町議会で 8.2%、といずれも全国平均の 8.9%、12.0% を下回る。自治会長（町内会長）にしめる女性の割合は、2.0% で全国 42 位となっている⁵。

福井県の特徴についてまとめると、①就業面では女性の参画が進んでいるものの、②職場での管理も含めて、意思決定過程への女性の参画では低迷している、といえる。

表 1 回答者の基本属性

項目	カテゴリー	%
性別 (n=1076)	女性	52.9
	男性	47.1
年齢 (n=1073)	18～29歳	13.6
	30～39歳	13.8
	40～49歳	15.2
	50～59歳	19.8
	60～69歳	22.3
	70歳以上	15.4
婚姻関係 (n=1076)	未婚	20.9
	既婚	71.9
	離別・死別	7.2
職業 (n=1072)	正規社員	37.8
	非正規雇用 (パート・アルバイトなど)	17.8
	自営業	11.6
	内職	0.7
	家事専業	6.6
	学生	6.6
	無職	18.8

2. 女性活躍社会のイメージ

今回の調査では、女性が活躍している社会の状況について、12の選択肢から3つを選ぶ形式で回答を得ている。選択肢と回答状況についてまとめたものが、表2である。この設問に対する回答者の総数は1019であった。

表2 女性が活躍している社会状況のイメージ

回答選択肢	%
多くの女性が、管理職やリーダーではないが、やりがいをもって働いている	63.9
多くの女性が、会社で管理職やリーダーとして働いている	33.7
スポーツ、音楽、文学、美術、演劇、デザインなどの分野で、業績をあげる女性がたくさんいる	31.7
多くの女性が、資格や趣味を活かして起業家として活動している	31.4
消防士、トラックドライバー、医師など、現在は女性が少ない職種で、たくさんの女性が働いている	22.3
国会や県議会、市議会などにたくさんの女性議員がいる	20.7
主婦として、子育てや家事に専念している女性がたくさんいる	16.9
多くの女性が、自治会長や地域団体の長などとして活躍している	15.6
多くの女性が、農業や漁業の分野でがんばり続けている	12.2
行政の審議会や懇話会などの委員に、女性がたくさんいる	9.6
女性の研究者や大学教授がたくさんいる	6.9
検察官や弁護士、裁判官など司法の分野に女性がたくさんいる	5.5

女性活躍社会のイメージについて検討するために、まず、イメージの類型化をおこないたい。表2にまとめた回答について、数量化理論Ⅲ類による分析をおこない、第1軸を横軸に、第2軸を縦軸にとり、カテゴリースコアをポジショニングしたものが図1である。第1軸、第2軸の固有値、寄与率については表3にまとめてある。

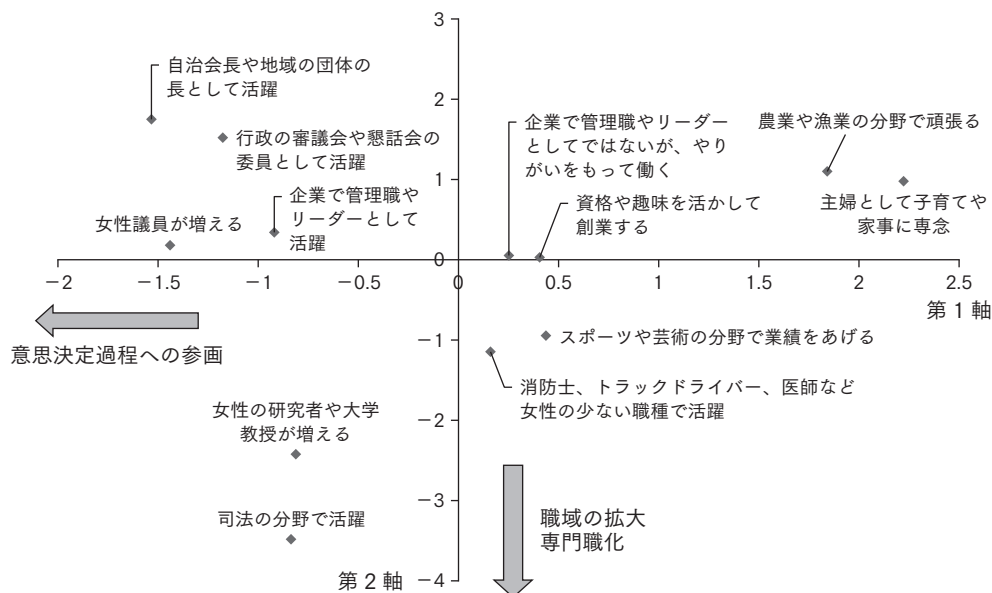


図1 女性活躍社会に関するカテゴリースコア（数量化理論Ⅲ類）のマッピング

表3 固有値・寄与率

	固有値	寄与率	累積寄与率
第1軸	0.4596	13.77%	13.77%
第2軸	0.3679	11.02%	24.79%

第1軸について、マイナスの値をとるのは、絶対値の大きい順に、「多くの女性が、自治会長や地域団体の長などとして活躍」、「国会や県議会、市議会などにたくさんの女性議員がいる」、「行政の審議会や懇話会などの委員に、女性がたくさんいる」、「多くの女性が、会社で管理職やリーダーとして働いている」、「検察官や弁護士、裁判官など司法の分野に女性がたくさんいる」、「女性の研究者や大学教授がたくさんいる」の6つの選択肢である。プラスの値をとるのは、絶対値の大きい順に、「主婦として、子育てや家事に専念している女性がたくさんいる」、「多くの女性が、農業や漁業の分野でがんばり続けている」、「スポーツ、音楽、文学、美術、演劇、デザインなどの分野で、業績を挙げる女性がたくさんいる」、「多くの女性が、資格や趣味を活かして起業家として活動している」、「多くの女性が、管理職やリーダーとしてではないが、やりがいをもって働いている」、「消防士、トラックドライバー、医師など、現在は女性が少ない職種で、たくさんの女性が働いている」の6つの選択肢である。マイナスの大きな値をとる選択肢ほど、意志決定過

程への参画を強くイメージしたものであると解釈できる。

第2軸について、マイナスの大きな値をとるのは、絶対値の大きい順に、「検察官や弁護士、裁判官など司法の分野に女性がたくさんいる」、「女性の研究者や大学教授がたくさんいる」、「消防士、トラックドライバー、医師など、現在は女性が少ない職種で、たくさんの女性が働いている」、「スポーツ、音楽、文学、美術、演劇、デザインなどの分野で、業績を上げる女性がたくさんいる」の4つの選択肢である。「多くの女性が、資格や趣味を活かして創業家として活動している」、「多くの女性が、管理職やリーダーとしてではないが、やりがいをもって働いている」、「国会や県議会、市議会などにたくさんの女性議員がいる」、「行政の審議会や懇話会などの委員に、女性がたくさんいる」、「多くの女性が、会社で管理職やリーダーとして働いている」といった選択肢の絶対値は小さい。プラスの大きな値をとるのは、絶対値の大きい順に、「多くの女性が、自治会長や地域団体の長などとして活躍」、「行政の審議会や懇話会などの委員に、女性がたくさんいる」、「多くの女性が、農業や漁業の分野でがんばり続けている」、「主婦として、子育てや家事に専念している女性がたくさんいる」の4つの選択肢である。マイナスの大きな値をとる選択肢ほど、職域の拡大や専門職化を強くイメージしたものであると解釈できる。

男女別に第1軸と第2軸のカテゴリースコアの順位相関係数(spearman)を確かめたものが表4である。男性の場合は、1%水準で有意な負の相関が確認され、女性が活躍している社会状況として、女性の意志決定過程への参画を強くイメージするものほど、女性の職域の拡大や専門職化をあまりイメージしない傾向がみられる。女性の場合は、有意な相関は確認できず、2つのイメージに結びつきはみられない。

表4 カテゴリースコアの順位相関係数

			職域の拡大・専門職化
男性	意思決定過程への参画	相関係数	-0.126
		有意確率(両側)	0.006
		度数	457
女性	意思決定過程への参画	相関係数	-0.042
		有意確率(両側)	0.333
		度数	544

次に、クラスター分析(Word法)の手法で、数量化理論Ⅲ類によって得られた第1軸、第2軸のカテゴリースコア(符号を逆転し、z得点により標準化)を用いて、回答者の分類(クラスター分け)をおこなう。デンドログラムの形状から、3つのクラスターに分類することが適当であると判断した。3つのクラスターごとのカテゴリースコアの偏差値についてまとめたものが図2である。

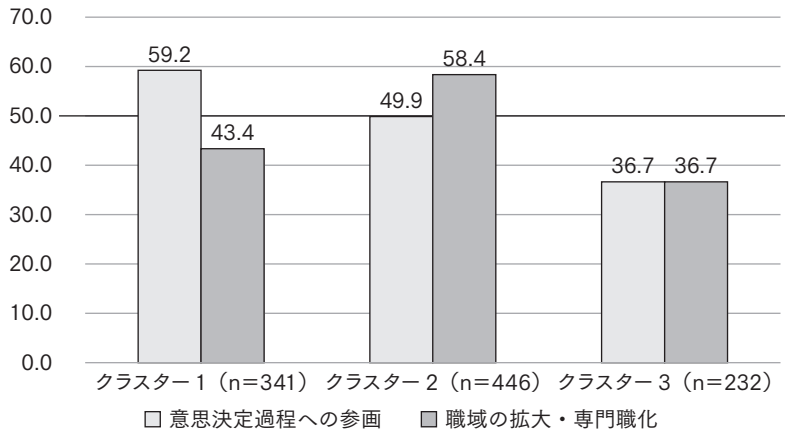


図2 3つのクラスターのカテゴリースコアの偏差値

クラスター1は、意思決定過程への参画を強くイメージしている一方で、職域の拡大や専門職化はあまりイメージしていないグループであり、回答者の33.5%にあたる。クラスター2は、職域の拡大や専門職化を強くイメージしているグループであり、回答者の43.8%にあたる。クラスター3は、意思決定過程への参画も、職域の拡大・専門職化もイメージしておらず、「主婦として、子育てや家事に専念している女性がたくさんいる」社会や「多くの女性が、農業や漁業の分野でがんばり続けている」社会をイメージしているグループであり、回答者の22.8%にあたる。カテゴリースコアと3つのクラスターを関連付けたものが図3である。

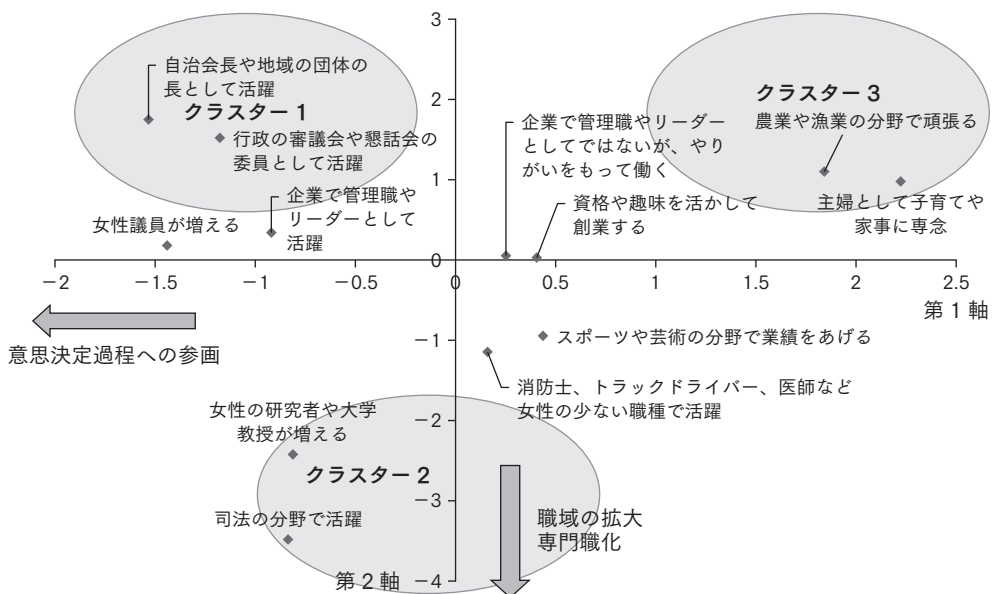


図3 女性活躍社会に関するカテゴリースコアとクラスターの関係

3. 女性活躍社会のイメージと基本属性

女性活躍社会について、誰がどのようなイメージを抱いているのかを確認するために、性別、年代、職業、婚姻状況、子どもの有無、家計の支え手が誰であるのか、といった基本属性との関係を検討したものが、表5～表10である。

表5 性別と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	漸近有意確率（両側）
女性（544）	32.2%	43.2%	24.6%	0.293
男性（475）	34.9%	44.4%	20.6%	

表6 年代と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	漸近有意確率（両側）
18～29歳（137）	27.7%	48.9%	23.4%	0.546
30～39歳（141）	35.5%	36.9%	27.7%	
40～49歳（156）	32.1%	44.9%	23.1%	
50～59歳（228）	38.1%	41.1%	20.8%	
60～69歳（228）	32.0%	44.7%	23.2%	
70歳以上（157）	34.4%	46.5%	19.1%	

表7 職業と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	漸近有意確率（両側）
正規社員（381）	33.6%	43.0%	23.4%	0.776
非正規労働（188）	35.1%	42.0%	22.9%	
自営業（116）	34.5%	44.8%	20.7%	
内職（8）	25.0%	50.0%	25.0%	
家事専業（66）	30.3%	48.5%	21.2%	
学生（64）	21.9%	57.8%	20.3%	
無職（193）	36.3%	40.4%	23.3%	

表8 婚姻状況と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	漸近有意確率（両側）
未婚（214）	30.4%	44.9%	24.8%	0.770
結婚している（728）	33.9%	43.8%	22.3%	
離別・死別（77）	37.7%	40.3%	22.1%	

表9 子どもの有無と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	漸近有意確率（両側）
子どもあり（761）	34.6%	44.2%	21.3%	0.137
子どもなし（255）	30.2%	42.7%	27.1%	

表 10 家計の支え手と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

	クラスター 1	クラスター 2	クラスター 3	漸近有意確率 (両側)
夫 (226)	34.5%	45.1%	20.4%	0.881
夫と妻の共同 (412)	37.5%	37.5%	25.0%	
妻 (40)	33.7%	43.4%	22.8%	

すべての分析で有意差は確認できない。男女共同参画に関わる考え方や行動様式に関しては、上記の属性によって、有意な違いが認められる場合が少なくないが^{6,7,8}、女性活躍社会のイメージに関しては、そうした傾向は確認できない。どのカテゴリーに属するものの間にも、ほぼ一定の比率で、女性の意志決定過程への参画を強くイメージするが、職域の拡大や専門職化をあまりイメージしない層、職域の拡大や専門職化を強くイメージする層、いずれのイメージも抱かない層、が存在している。

4. 女性活躍社会のイメージと性別役割分業意識

各種の基本属性に対して、女性活躍社会のイメージによるクラスターの比率は、驚異的とも言うべき頑健性を示し、有意な結びつきは確認されなかった。今回のアンケート調査で尋ねた他のほとんどの項目に対しても、ほぼ同様の結果となった。そうした中で、唯一、有意な結びつきが確認されたのが、性別役割分業意識との関係であった。調査では、性別役割分業意識に関して、①「男は仕事、女は家庭」という考え方についての賛否、②男性の家事分担についての考え方、③家族内での介護の分担についての考え方、④育児の分担の仕方についての考えかた、について、それぞれ尋ねている。

「男は仕事、女は家庭」という考えについては、「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」、「わからない」の5択で回答を得ている。「わからない」を選んだものは、11.2%と少数であったため、以下の分析からは除外する。性別ごとの賛否の割合につて、まとめたものが表 11 である。

表 11 「男は仕事、女は家庭」という考え方についての賛否 (男女別)

	賛成	どちらかとい えば賛成	どちらかとい えば反対	反対	漸近有意確率 (両側)
女性 (489)	4.1%	29.4%	45.8%	20.7%	0.000
男性 (443)	8.1%	41.1%	33.0%	17.8%	

男性の家事分担については、「男性も積極的に家事をするほうがよい」、「男性もなるべく家事をするほうがよい」、「男性はあまり家事をしないほうがよい」、「男性は家事をしないほうがよい」、「わからない」の5択で回答を得ている。「わからない」を選んだものは、4.2%と少数であったため、以下の分析からは除外する。性別ごとに回答の割合を、まとめたものが表 12 である。

表 12 男性の家事分担についての考え方（男女別）

	積極的にする ほうがよい	なるべくする ほうがよい	あまりしない ほうがよい	しないほうが よい	漸近有意確率（両側）
女性（540）	36.3%	60.6%	2.6%	0.6%	0.000
男性（466）	26.0%	63.7%	9.0%	1.3%	

家庭内での介護の分担については、「主として女性が受け持つほうがよい」、「男女が平等に分担するほうがよい」、「主として男性が受け持つほうがよい」、「わからない」、「その他」の5択で回答を得ている。「主として男性が受け持つほうがよい」、「わからない」、「その他」を選んだものは、それぞれ0.7%、13.8%、3.1%と少数であったため、以下の分析からは除外する。性別ごとに回答の割合を、まとめたものが表 13 である。

表 13 家庭内での介護の分担についての考え方（男女別）

	主に女性が受け持つ	男女が平等に分担する	主に男性が受け持つ	漸近有意確率（両側）
女性（467）	18.2%	81.6%	0.2%	0.034
男性（406）	22.2%	76.4%	1.5%	

育児の分担については、「主として女性が受け持つほうがよい」、「男女が平等に分担するほうがよい」、「主として男性が受け持つほうがよい」、「わからない」、「その他」の5択で回答を得ている。「主として男性が受け持つほうがよい」、「わからない」、「その他」を選んだものは、それぞれ0.5%、5.3%、2.1%と少数であったため、以下の分析からは除外する。性別ごとに回答の割合を、まとめたものが表 14 である。

表 14 育児の分担についての考え方（男女別）

	主に女性が受け持つ	男女が平等に分担する	主に男性が受け持つ	漸近有意確率（両側）
女性（520）	27.5%	72.1%	0.4%	0.053
男性（406）	34.4%	65.0%	0.7%	

なお、上記の質問への回答に関しては、男女で影響の出かたが異なることが予想されるため、男女それぞれについて分析をおこなう。

「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否を、「賛成派」と「反対派」にまとめ直し、女性活躍社会のイメージのクラスターとの関係を確認したものが表 15 である。

表 15 「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

		クラスター 1	クラスター 2	クラスター 3	漸近有意確率（両側）
男性	賛成派（204）	41.2%	41.2%	17.6%	0.037
	反対派（214）	29.4%	47.6%	23.4%	
女性	賛成派（156）	28.8%	41.7%	29.5%	0.189
	反対派（214）	33.5%	44.5%	21.9%	

男性の家事分担についての考え方を、「肯定派」と「否定派」にまとめ直し、女性活躍社会のイメージのクラスターとの関係を確認したものが表 16 である。

表 16 男性の家事分担についての考え方と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

		クラスター 1	クラスター 2	クラスター 3	漸近有意確率 (両側)
男性	肯定派 (393)	31.0%	47.3%	21.6%	0.001
	否定派 (45)	60.0%	26.7%	13.3%	
女性	肯定派 (501)	32.5%	43.1%	24.4%	0.890
	否定派 (16)	37.5%	37.5%	25.0%	

家庭内での介護の分担についての考え方を、「主に女性」と「男女が平等に」にまとめ直し、女性活躍社会のイメージのクラスターとの関係を確認したものが表 17 である。

表 17 家庭内での介護の分担についての考え方と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

		クラスター 1	クラスター 2	クラスター 3	漸近有意確率 (両側)
男性	主に女性(85)	42.4%	43.5%	14.1%	0.047
	男女が平等に(290)	29.3%	47.9%	22.8%	
女性	主に女性(81)	32.1%	42.0%	25.9%	0.908
	男女が平等に(361)	31.2%	44.6%	24.4%	

育児の分担についての考え方を、「主に女性」と「男女が平等に」にまとめ直し、女性活躍社会のイメージのクラスターとの関係を確認したものが表 18 である。

表 18 育児の分担についての考え方と女性活躍社会のイメージによるクラスターの関係

		クラスター 1	クラスター 2	クラスター 3	漸近有意確率 (両側)
男性	主に女性(146)	38.4%	40.4%	21.2%	0.321
	男女が平等に(276)	31.5%	47.1%	21.4%	
女性	主に女性(138)	26.1%	47.1%	26.8%	0.306
	男女が平等に(355)	33.2%	42.5%	24.2%	

育児の分担に関する考え方を除いて、男性の場合は有意差が確認される。「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成のもの、男性の家事分担に否定的なもの、家庭内での介護の分担について「主に女性が受け持つ方がよい」と考えているもの、ほど、女性活躍社会のイメージに関して、クラスター 1 に分類されるものの割合が、高くなっている¹⁰。女性の場合はすべての分析で有意差が確認されない。

5. まとめ

今回の分析からは、1) 女性活躍社会のイメージに関して、女性の「意思決定過程への参画」と「職域の拡大・専門職化」という 2 つの軸を中心にイメージが抱かれていること、2) 具体的なイメージの抱かれ方に関しては、①「意思決定過程への参画」を強くイメージし、「職域の拡大・

専門職化」をあまりイメージしない層、②「職域の拡大・専門職化」を強くイメージする層、③「意思決定過程への参画」も「職域の拡大・専門職化」もほとんどイメージせず、専業主婦や第1次産業の従事者として頑張る姿をイメージする層、に分かれること、3) 上記の3層が、それぞれ3割強、4割強、2割強、程度、存在しており、性別、年代、職業、婚姻状況、子どもの有無、家計の支え手が誰なのか、といった基本属性によって、その比率に有意な違いがみられないこと、4) 男性の場合に限って、「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成のもの、男性の家事分担に否定的なもの、家庭内での介護の分担について「主に女性が受け持つ方がよい」と考えているもの、ほど、女性活躍社会のイメージに関して、クラスター1に分類されるものの割合が有意に高くなっていること、が確認された。

各種の基本属性に対して、女性活躍社会のイメージによるクラスターの比率は、驚異的な頑健性を示した。「意思決定過程への参画」のみを強くイメージする層が3割強程度、存在することに関しては、「女性活躍促進法」で従業員301人以上の大企業に女性管理職比率などの公開が義務付けられたことに加えて、福井県選出の衆議院議員である稲田朋美氏が次期首相の有力候補としてマスコミで取り上げられていることなども影響していると思われる。「職域の拡大・専門職化」を強くイメージする層が4割強程度、存在することに関しては、全医師数に占める女性医師の割合が増加傾向にあり、29歳以下の年齢階層では35.5%に達することなどが¹¹、影響していると思われる。専業主婦や第1次産業の従事者として頑張る姿をイメージする層が2割強程度、存在することに関しては、「保育園落ちた日本死ね」のブログに象徴されるように、子育て期の女性が就業を継続するための条件の整備が進んでいないことに加えて、農業、水産業の6次産業化の担い手として女性に期待が寄せられていることなどが、影響していると思われる。

基本属性に対するイメージ分布の頑健性に関しては、2通りの解釈が可能であると考えられる。1つは、こうしたイメージの分布が、各種の社会制度と有機的に結びき、非常に強固に構造化されているため、属性に関わらず同一の現れ方をしたという解釈である。もう一つは、それほど強固に構造化されているわけではなく、むしろイメージのせめぎあいの中である種の平衡状態を示しているという解釈である。既存の社会制度との結びつきが強い場合には、年金制度や税制における配偶者控除に見られるように、年齢や働き方といった社会的なポジションの違いによる利害の対立が生じ、属性によるイメージの分布に差が出る可能性が高まることが予想される。現実的な利害関係と結びつくほどには構造化されていないからこそ、イメージの分布に差がでないと考える方が妥当であるように思われる。ここでは、暫定的な平衡状態であるがゆえの均一性という後者の解釈を採用したい。

女性活躍社会に関してどのようなイメージが形成され、コンセンサスを得ていくかは、今後の日本の男女共同参画のあり方に影響を与える要素の一つである。特定のイメージが一般化すると、統計的差別などを介して、「予言の自己実現」(Merton 1949)のメカニズムが発動し、さらなる一般化や構造化に向けて急激にシフトしていくことも予想される¹²。現状では、文字通り老若男女にかかわらず、女性活躍社会の在り方に関して、3つのイメージを抱くグループが鼎立している状態にある。こうした状況が続くのか、特定のイメージへの収斂が進むのか、その推移を見守っていく必要がある。

性別役割意識に関して「保守的」な男性ほど、女性活躍社会のイメージとして、女性の「意思

決定過程への参画」を強くイメージしていることが確認された。「男は仕事、女は家庭」という考えに賛成する男性が、専業主婦として頑張る女性の姿をイメージするという単純で分かりやすい関係にはなっていない。こうしたねじれた関係を理解するための補助線として、「剥奪感の男性化 masculinization of deprivation」という状況を考慮する必要があるだろう¹³。流動化する後期近代社会の中で、自分をマジョリティだと信じ込みたい層に、中心的・支配的地位から転げ落ちることへの強い不安や危機感が広まっていく。こうした危機感＝剥奪感を抱く男性ほど、アイデンティティ・ポリティクスの一環として、固定的な性別役割分業に固執する傾向が強まるのではないかと解釈することができる。「男らしさ」へのこだわりの背後で、女性の声がさまざまな領域に反映されることで既得権益が失われることへの危機意識が働いているという、「女らしい」機制が働いている可能性が高いことが予想される¹⁴。

今回の得られた知見の外的妥当性を高めるためには、他地域を対象とした比較調査・研究が求められる。今後の課題としたい。

謝辞

アンケート調査のデータの使用・分析に関しては、福井県総合政策部ふるさと県民局女性活躍推進課に、アンケート調査の回答に関しては、福井県の一般住民の皆様にご協力をいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。

注

1. 「保育園落ちた日本死ね」は、2016年2月15日に「はてな匿名ダイアリー」に投稿されたブログ。「保育園落ちた日本死ね」のフレーズは、同年12月1日の「ユーキャン新語・流行語大賞」でトップテンに選ばれている。2017年3月現在、「はてな匿名ダイアリー」に全文が掲示されている (<http://anond.hatelabo.jp/20160215171759>)。
2. 厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」サイト。<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>
3. こうした限定的な女性活躍の場の想定に対する国際社会などの批判を受け、第4次男女共同参画基本計画では、より広範な領域を対象とした取り組みへの方向性が示されてきている。
4. 総務省「平成22年国勢調査」。<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/>
5. 福井県「平成27年度 男女共同参画年次報告書」。
<http://www.pref.fukui.jp/doc/joseikatuyaku/danjyo/danjonenji27.html>
6. 塚本利幸「男女間の家事分担の規程要因に関する考察－女性就業率高知の福井県を事例として－」『福井県立大学論集』第37号、2011年、41-58
7. 塚本利幸「子育てに関するジェンダー意識－女性就業率高知の福井県を事例として－」『福井県立大学論集』第37号、2011年、59-72
8. 塚本利幸「女性の方針決定過程への関与と時間的な制約の関係についての考察」『日本ジェンダー研究』第14号、2011年、49-61
9. 塚本利幸「配偶者と同居している男女の家事実施の規程要因に関する考察－女性就業率高知

の福井県を事例として-」『日本ジェンダー研究』第19号、2016年、87-104

10. Harberman の残差分析の結果、「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成のもの、および、家庭内での介護の分担について「主に女性が受け持つ方がよい」と考えているものでは5%水準、男性の家事分担に否定的なものでは1%水準で、クラスター1に分類されるものの割合が有意に高い。
11. 厚生労働省「女性医師の年次推移」<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000069214.pdf>
12. Merton,R.King, *Social Theory and Social Structure: Toward the Codification of Theory and Research*, Free Press, 1949.
13. 伊藤公雄：京都大学 最終講義「近代= male hegemony = 社会の終わりを前に ~なぜ男性学・男性性研究だったのか~」 <https://wan.or.jp/article/show/7233>
14. 「男らしさ」への固執の逆説という意味で、あえて「女女しい」という差別性の疑われる表現を用いた。

Research on Gender Consciousness in the Early 20th Century Car Culture in Western Countries

Yoriko ISHIDA

(National Institute of Technology, Oshima College, Japan)

“Gender Equality” has been a critical issue among some ideas of equality, as well as “Racial Equality,” and has long been pursued through our modern history. It could be said that “Gender Studies,” which has been actively explored since the latter part of the 20th century, is trying to reach its destination these days. Analysis and recognition of human existence not only from a viewpoint of racial idea as ever but from of gender idea mean that more extensive research about human diversity has become to put in practice. It is no exaggeration to say that in our modern society we cannot understand a wealth of human existence without a viewpoint of gender idea. Therefore gender idea has become an active area of academic research so that we in a modern society feel a much greater sense of equality than any humans in history, in which there was no such thing as “equality.” In our daily life, however, actually do we have a mature sense of proportion for “equality”?

I believe that “gender bias” has been come out in a car culture. Once the automobile was invented, it is fact that a car would soon become something familiar to human being, especially in Europe and the United States. Moreover Westerner’s passion for this new vehicle was to produce auto race as early as the late 19th century. In generally, there is no denying that since early times an automobile world has been regarded as a male domain. In fact, it has been usually males who get behind the wheels, and always females who sit in passenger seats. However, recent studies have shown that we cannot say that there has been no female drivers whose talents and skills in driving a car are so excellent. Motoring, while dominated by men, was never totally a male-only even in past time. Women took part in many early events, both as drivers as well as passengers in racing vehicles from the very beginning. For example, the first female driver in racing was Madame Laumaille, a French woman, who took part in the 1898 Marseilles-to-Nice race. However, from the predawn of car history, women have been regarded as second grade in motoring. Why women should be considered inferior in motoring? What kind of trap would function in this “gender bias”? This paper examines how gender consciousness has been constructed in the car culture, and how women have involved into motoring in the past.

20世紀初期の西洋自動車文化におけるジェンダー意識

石田 依子

(独立行政法人国立高等専門学校機構 大島商船高等専門学校)

本稿では、自動車の世界において、女性が「亜流の存在」として認識されてきた背景を検証する。自動車文化における「ジェンダー・バイアス」の背景にはどのような「カラクリ」があるのかということ、前半は公道を走行する一般的自動車について、後半は自動車文化と密接に関わる自動車競技について考察する。

1. 自動車文化におけるジェンダー意識

(1) 「閉じ込められた女性の身体」

自動車は文明の産物であり、人類がこの世に登場して以来開発してきた科学技術の中で最も重宝され、注目を浴びてきた作品であると言える。まずは「乗り物」も含めて、機械を開発するという意味における「科学技術」の世界で、ジェンダーはどのように認識されてきたのかということについて触れておく。

1970年代以降、かつては男性によってほぼ独占されていた「科学技術」の分野に女性たちが進出してきたということは事実であるが、それでも当該分野においては男女の比率は不均等である。本来、「科学技術」とは、人種や性別に対する主観的な考え方からは独立したものの、すなわち客観的に存在するべきものであろうし、科学者自身が持つ社会通念などからは影響を受けないはずであるが、皮肉なことに、実際は科学技術の世界ほど文化的な影響を受けている分野はないと言える。学問の内容は確かに客観性に満ちているかもしれないが、その分野を運営する科学者たちは、決してジェンダーに対する主観から解放されているとは言えない。

ジェンダー化されてきた科学技術の世界で、男女の性差認識に対するステレオタイプが顕著であるのは、日常において人間の生活の中に最も深く浸透してきたと考えられる飛行機、電車、自動車、船などの「乗り物」という機械を操縦することにおいてであろう。とりわけ、19世紀の末から自動車は船や飛行機、あるいは電車とは異なり、普通の道路上で誰もが簡単に操縦することができるという便利さゆえに、人間の生活と深く結びついてきた。近代社会では、産業の発展に伴って、男女の二項図式によって描き出された「ジェンダー化」がますます促進され、男性は「産業労働・生産労働」、女性は「家事労働・再生産労働」と方向づけられたのだが、その中で「自動車」という機械も男女の分業化に一役買ったと考えられる。

1896年から1939年までのイギリスにおける自動車文化について研究を行ったシヨン・オコーネル (Sean O'Connell) は、社会における男女の役割分業と科学技術における性差別主義が、自動車を男性特有のものであることに決定づけることになったのだと論じ、さらに、このような自動車文化における女性の周縁化は、社会全体のジェンダー・イデオロギーから多大な影響を受

けたと指摘する。オコーネル自身は、自動車がジェンダー化されてきたことに対して批判的もしくは肯定的な立場を取っているのではなく、中立な立場を維持しつつ自動車文化におけるジェンダー認識の背景について論じている。彼の考察が興味深いところは、自動車＝男性支配という一枚岩的な視点から論じているのではなく、「自動車」→「女性も参画しているという事実」→「女性の男性化」というように、旋回的な視点で論じていることだ。つまり、「エンジニア」や「カー・ディーラー」など自動車に関わる領域がすべて‘masculine language’で支配されていることは事実であるが、広告などに目をやると、必ずしも女性が完全に自動車文化から排除されてきたわけではない、しかし、自動車を「宣伝」するのではなく、「運転」するという場になると、女性はやはり「男っぽい女」と判断されるか、もしくは「男っぽくあるべき」だと判断されてしまう傾向があると論じる¹⁾。

オコーネルの研究はイギリスにおける自動車文化の初期に焦点を当てたものであるが、この指摘と類似した研究がアメリカにおいても見受けられる。たとえば、マーガレット・ウォルシュ (Margaret Walsh) は、「自動車」とは、男性専用の「装置」であり、女性が自動車に関わるものがあっても、技術面や経済面には直結しないと指摘する²⁾。この指摘の背景には、女性が担うべき役割は、「家事労働・再生産労働」であり、女性は機械を扱うことには向いていないのだというジェンダー・ポリティクスが社会の根底に根付いていたことが見え隠れする。

また、アメリカの自動車産業におけるジェンダー形成に焦点を当てた研究の中で広く知られる研究者は、バージニア・シャルフ (Virginia Scharff) である。シャルフは、性別は人種や階級など他の社会的要素をはるかに凌いで自動車文化に影響を及ぼし、それゆえに、自動車は発明時からほぼ 100 年にわたって、男性だけに委ねられてきた道具であったと論じる³⁾。とりわけ、「閉じ込められた女性の身体」に関するシャルフの論考は興味深い。彼女は、中国の「纏足」や、古代ローマ時代における「女性の二輪戦車運転の禁止」といった歴史的事実に言及した上で、「英語」という言語において、女性の身体の移動を制限するカラクリがあると指摘する。それは、‘traffic’ という単語の歴史的背景によって示されるが、*The Oxford English Dictionary* によると、19 世紀以降は、‘traffic’ は、「人間の往来」や「物品の交易」を指す語として用いられてきたことは衆目の一致するところであろうが、17 世紀まで遡ると、その語が示す「物品の交易」には女性のセクシュアリティも含まれていたこと、つまり「買春」を意味する語として広く用いられていたのである。したがって、シャルフは、‘traffic’ という語には、「悪意に満ちた仄めかし」が常につきまとい、本来の「往来」や「移動」という意味合いと相乗効果をなして、女性が家庭という領域から「移動」するということ自体が、不道德な行為と考えられていたと論じる。彼女は、‘traffic’ という語が女性蔑視に繋がるのは、17 世紀だけに限ったことではなく、1854 年に至っても、この単語には「美しいが淫乱な女性が自己の魅力をやり取りする (trafficking)」という意味が残っていたと指摘している。つまり、自動車が登場した 19 世紀においても、このような ‘traffic’ にまつわる言葉のイメージが、‘mobility’ から女性を排除しようという概念を生じさせることに関連していたと考えられるのだ。女性は運転席ではなく助手席に乗ることが一般的な通念であり、一方、運転技術は男性性と同一視され、自動車を運転することは男性性を築くための重要な条件となっていたのだ。これは男性の身体が「能動的」、「動的」である一方、女性の身体は「受動的」、「静的」でなければならないというイデオロギー、つまり、女性の身体が「閉じ込められた身体」で

なくてはならないというイデオロギーが自動車文化の中でも重要視されていた、いや、自動車文化の中でこそ重要視されるべきことであったからである。

このように女性を家内に閉じ込めようとする姿勢の裏側には、単に「家事労働」という役割分担の結果ではなく、その背景には「女性蔑視」の視点が内包されていることがうかがえる。自動車の操縦において、女性の能力に疑問を投げかける発言は、自動車が広く社会に普及し始めた1920年代から1930年代にかけて多数見受けられるのだが、自動車が登場して間もない時代、早くも1909年には、モンゴメリー・ロリンズ (Montgomery Rollins) という評論家が自動車を操縦することに関する女性の無能力について言及している⁴。それから18年後の1927年、自動車運転のインストラクターであり、モーター・ジャーナリストでもあったチャンドス・ビッドウェル (Chandos Bidwell) は、自動車雑誌 *Morris Owner* において、「女性の本能は自動車の運転には全く適当ではなく、集中力の点では男性よりも遥かに劣る」と論じる。彼は、自分が運転を指導した女性たちを例に出し、女性が冷静さに欠けること、とりわけ、ギアチェンジの際には全く落ち着きを失って、ミスばかりするのだと結論づけている⁵。ここで注目すべきは、1920年代、1930年代の自動車雑誌に投稿された記事は、インストラクターによって書かれたものが多いということである。すなわち、「運転技術はもっぱら男性に適した資質」ということは、評論家たちの単なる偏見による指摘だったのではなく、実際に運転を教えるインストラクターの指摘であったということで、信憑性が与えられることになったのだ⁶。

20世紀初期の自動車雑誌に投稿された記事は、そのほとんどが性別によるステレオタイプに影響されたものであったが、その中でも、公平な判断で書かれた記事もないわけではない。E.W. ガードナー (E. W. Gardner) は、1914年の *Motor* に、“Sex No Criterion” というタイトルで、nature (本質) ではなく、nurture (養成)こそが運転を向上させ、経験こそが運転の教師となるのだと論じている⁷。注目すべきは、ガードナーよりも8年前の1906年という極めて初期の頃に(これは、モンゴメリー・ロリンズの指摘から数えてもさらに3年前に当たるが)、メアリー・ミュレット (Mary Mullett) が、集団としての女性と個々の女性に対する評価が混同されるのは不条理であるということを示唆して指摘していた点であろう⁸。

(2) 「見られる身体」

では、自動車の世界において、女性は全くの部外者として認識されていたのかというと、そうではない。運転や修理という技術的なレベルではなく、宣伝や販売という面で女性は重宝されていたからである。マーガレット・ウォルシュは、広告において女性の身体が最大限に利用されていたのだと指摘し、「自動車のマーケティングにおいても、女性の身体は重要なアイコンとして機能している」と論じる⁹。広告、テレビなどのマスメディアが「あるべき」、あるいは「そうあるはず」の女性像をステレオタイプ的に表現するという問題に対しては、フェミニズム理論をはじめとして、様々な観点から批判されてきた。マスメディアは、性的役割分業を固定化し、ジェンダーに起因する差別や偏見を当然のものとして構築してきたからである。しかも、固定観念を押し付けられてきた女性たち自身ですら、そのことに気づいていない場合が多いのだ。メディアは人間の生活の中で極めて身近であり、それゆえに、そこに映し出されたものを、人は「当然」として受け止めてしまうからだ。「消費文化」に表象された「身体」についての論考において、

マイク・フェザーストーン (Mike Featherstone) は、「広告の文化において、人間の身体は、その露出度が高いほど、その影響力を引き起こし、消費の上において効果を上げるのである。それが女性の身体の場合は、さらに効果を上げるというものだ」と論じる¹⁰。

女性の「身体」は衣服で覆い隠されるべきものであるが、ひとたび広告としてメディアに登場した途端、性的な雰囲気醸し出せば出すほど重宝される。このようなメディアが持つ「力」は、自動車の文化においても最大限に発揮されてきたと言える。先述したウォルシュの指摘を分析するならば、広告において主役となる自動車に注目を集めるために、女性の身体は「見られる身体」という役割を演じるのだ。女性の身体の露出度は時代によって異なることは当然であるが、この際そんなことは問題ではない。現実には露出度が多くはないとしても、「広告塔」として機能する女性自身の美しさ、女性らしさは見る者の想像力を掻き立てるには十分であると考えられるからだ。そこでは、女性の身体はもう一つの主役として機能している。

自動車が男性性を強調するものであるにもかかわらず、自動車自体のイメージとは正反対の「女性らしさ」や「美しさ」が広告において強調され、「セックスアピール」が自動車を売り込む最大の武器と認識されるのはなぜなのか。それは、自動車の乗り手となる「男性」の眼差しが強く意識されているからであって、「女性」をモデルとして起用することにおいて、男性固有の性的欲望を駆り立て、それが購買欲につながるという期待感が背景にあるからだ。そこでは、女性の外見的な「美しさ」に加えて、女性の「性器」までもが、男性の興味を引きつける「道具」となっているのではないだろうか。言うまでもなく、「性器」を露出することなどはあり得ないが、先に言及したように、見る者の想像力を掻き立てるという意味では、かえって露出度が少ない方が効果的であると考えられるのだ。20世紀初期においても、女性が自動車の広告に重宝された背景にはこのような考えがあったからであろう。当然、ここでは男女二元論に基いた「異性愛」が前提となっているのは言うまでもない。広告に「女性性」を強く感じさせるモデルが登場することで、自動車が持つ「男性性」がより強調されるという「カラクリ」があるということだ。

自動車の運転において、男性と女性の間まったく差はないと言い切ることはできないだろう。しかしながら、すべての男性が運転の能力があるというわけでもなく、すべての女性が劣っているというわけでもない。確かに一般的には、男性のほうが運転の適性はあると判断されているかもしれないが、たとえ少数であっても、女性の中にも運転の才能がある者もいることもまた事実である¹¹。私は、男女の性差は「統計的」なものとして解釈するべきだと考えるが、このことは、自動車文化におけるジェンダー・ポリティクスを考えると、より説得力をもって我々の目前に提示される。「統計」が「ステレオタイプ」として固定されてしまっていることの顕著な例が、自動車文化におけるジェンダー認識であろう。自動車文化において、女性は決して集団として評価されるべきではなく、個々人の能力で判断されるべきなのではないだろうか。

2. 自動車文化としてのモータースポーツにおけるジェンダー意識

さて、自動車の黎明期の20世紀初期、自動車文化とモータースポーツは非常に密接な関係に

あったと言える。では、自動車を使った競技におけるジェンダー認識はいかなるものであったのだろうか。

モータースポーツが、男女混走である理由は、女性の参画が極めて少ないためであり、これは競技を形成している自動車自体が、極めて「ジェンダー化」された世界であることに起因する。つまり、その背景には、自動車競技が、「スポーツ」としてではなく、自動車文化の一部として存在してきたという事実があるのである¹²。前章で論じたように、スピードや操縦において、モータースポーツほどには技術を要求されない一般的な自動車の運転においてでさえ、女性は不適格というレッテルを貼られ、自動車文化から排除されてきたことを鑑みれば、普通の自動車の運転よりもはるかに高い技術を求められるモータースポーツの世界において、女性が周縁化されてきたことには納得がいくのである。通常のスポーツとは異なり、自動車レースでは男女のカテゴリー分けはないという現象は、女性ドライバーが少ないゆえに女性のカテゴリーが成立しないということも大きな理由であろうが、それ以上に、自動車競技の背景にある自動車文化が男性固有の文化であるという概念から発生していると思われる¹³。

1883年、ドイツでゴトリーブ・ダイムラー (Gottlieb Daimler) が内燃機関を発明し、ガソリンエンジンの自動車がこの世に登場してのち、4年後の1887年4月には、パリにおいて人類初の自動車レースが開催されている。ただしこれは、パリのヌイ橋からブローニュの森までを走行するわずか2キロメートルほどの距離であり、しかも出場した車両は蒸気自動車であった¹⁴。ガソリン車が競技に登場するには、パリからルーアンまで、127キロメートルを走行する競技が開催される1894年まで待たねばならない¹⁵。その後、自動車競技は、レベルと規模においてますます発展を遂げ、欧米を中心にして多岐にわたるカテゴリーが展開されていく。

では、初期の時代から女性はどうのようにレースに参加していたのだろうか。欧米の自動車レース史上、最初に登場した女性ドライバーは、1898年にマルセイユからニースまでの競技に出場したフランスのマダム・ローマイユ (Madame Laumaille) であった¹⁶。さらに、翌年1898年には、同じくフランス人であるマダム・ラブローズ (Madame Labrousse) がパリからベルギーまでの競技に出場している¹⁷。ただし、この二人の女性についての記録はほとんど現存していない。最初の女性ドライバーがカミーユ・デュ・ギャスト (Camille du Gast) であると言及されることが多いのは、そのためであると考えられる。ギャストもフランス人女性で、1901年には、男性ドライバー122名に混じって、パリからベルリンまでの距離を走行し、33位でフィニッシュしたという記録をもつ¹⁸。欧米においても、自動車文化におけるジェンダー・イデオロギーの研究は大変少なく、モータースポーツにおけるジェンダー史に至っては、わずかな研究しかないが、そのいずれの研究においてもギャストの名前は登場する。彼女についての記録が少ないながらも存在することは、自動車レースにおける「ジェンダー史」を語る上で彼女が目されるべき存在であることを示唆していると考えられよう。ギャストは1903年にはパリからマドリッドまでの872マイルに及ぶ競技に出場したが、自分自身は完走したものの、事故が続出したことで、207名の参加者のうちで半数以上の者が命を落とすか、もしくは大怪我をしたという。これが引き金となって長距離を走る公道レースが危険なものであるという印象が深くなり、フランス政府は都市間の公道を走行するレースを禁止するという処置をとることになった¹⁹。さらに、フランス自動車協会 (Automobile Club of France) は女性が競技に参加すること自体を禁じてしまうのである。1905年

頃から、ギャストは自動車レースから引退し、その後はボートレースに興味を向けていく。これは、自動車レースにおける女性の参戦禁止によるやむをえない結果であったと判断するべきであろう²⁰。

カミーユ・デュ・ギャストは、当時活躍した女性のロールモデルとなり、マスコミにも大々的に報じられたが、自動車レースやボートレースにおける女性の活躍は、実は男性によって支えられていたということも見落としてならない。彼女がレースで使ったマシンは富豪の夫から与えられたものであること、有能な男性メカニックが何人も彼女に付きっきりであったことを鑑みれば、彼女の競技における業績は、男性から保護されることによって成り立っていたからと考えられるからだ²¹。競技時の彼女の身体について、ジョン・ビュロック (John Bullock) は次のように描写する。

カミーユの長い髪の毛はござっぱりした帽子の中にまとめられ、革製の長いドライビング・スーツのせいで、彼女の女性らしい身体つきは外からは見えなかった。緑色の美しい瞳もまた、ゴーグルに覆われていたのだ。²²

髪の毛、身体つき、魅力的な瞳など、彼女が実際には女性であることを表す特徴は、帽子やスーツ、ゴーグルによって覆い隠されている。つまり、競技に出場する際には必ず身につけなければならない衣装、もしくは道具によって、彼女の「女性性」は覆い隠されているということだ。このような「隠蔽」は、彼女の外見だけではなく、「女性ドライバー」として競技に出場する彼女自身のアナロジーにもなっていると考えられる。つまり、経済的には夫に保護され、技術的には男性メカニックによって支えられているという状況は、ギャスト自身の「女性性」が、周りの男性たちによって覆い隠されているのだという状況を思い起こさせるのである²³。

初期の時代、レース史にその名が残る女性ドライバーを輩出したのは、フランスだけではない。イギリス出身の女性ドライバーとしては、ドロシー・レビット (Dorothy Levitt) の名を挙げることができる。彼女はイギリス初の女性ドライバーとなり、欧州全土でその名が知られることになるが、初期のレース界へのレビットの登場は極めて奇異なものだ²⁴。イギリスの実業家であったセルウィン・エッジ (Selwyn Edge) は、フランスのカミーユ・デュ・ギャストの活躍に触発され、イギリスでも優秀な女性ドライバーを育てようと考えた。彼に見初められたのがドロシー・レビットであった。エッジの秘書の一人であった彼女は、通常の自動車運転の経験すらなかったが、特訓の末、エッジの期待通りにその才能を開花させ、初期のイギリス・レース史の中で特筆すべき存在となる。重要なことは、エッジがなぜ彼女に白羽の矢を立てたかということである。レビットが選出された理由は、彼女の外見的な美しさと女性らしさにエッジが魅了されたということであった。ギャストと同様に、レビットについても、初期の女性ドライバーについて論じた書物においては必ず言及されているが、運転すらできない女性になにゆえにレーサーとしての能力が見出されたのか、その回答となるような記述はない。後の彼女の活躍を見る限りでは、エッジの眼識は正しかったと言えるかもしれないが、外見の美しさゆえに彼女がドライバーへの切符を手にしたということは否めない。つまり、レビットの身体はレーサーとしてよりも、女性性を体現する存在としてレース界に投げられたということである。

黎明期、新大陸においても、注目すべき女性ドライバーは存在した。ジョーン・ニュートン・クネオ (Joan Newton Cuneo) は、1902年に初めて自動車に乗り、3年後の1905年に競技に参戦した²⁵。ボストンからポーツマスまでの870マイルを競う公道レースであった。しかしながら、クネオに関しても、我々が見落としてはならないことは、カミーユ・デュ・ギャストが夫の財力によって競技への参加が可能となったのと同じように、彼女もまた、銀行家であった夫の財力によって自動車レースが可能となっていたということである。いずれの女性ドライバーにしても、自動車レースの黎明期において、彼女たちが注目されるに値する結果を出したことは事実であるが、同時に、西洋独特の騎士道精神に支えられた「レディ」という役回りも演じていたということだ。その意味において、初期の時代においては、女性ドライバーたちの身体は、「保護された身体」として提示されているのである。

さらに、黎明期に活躍した彼女たちの事例は、モータースポーツはあくまでも男性らしさを表象するものであり、女性たちにとっては極めて狭き門であったということ、これは決して言説上のことだけではないということも提示している。ギャストは、1903年にパリ＝マドリッド・レースに参戦したのち、既に先述したように、「女性は風紀を乱す」という理由でフランス自動車協会から競技に参戦することを禁止された。また、当時のイギリスにおいて名門であったブルックランド・サーキットでは、1908年までは女性は立入り禁止だったため、イギリスで最初の女性ドライバーと言及されたドロシー・レビットも、その掟に従わざるをえなかったのだ²⁶。そして、アメリカでは、ジョーン・ニュートン・クネオは、1909年にアメリカ自動車協会 (American Automobile Association) から競技に出場することを禁じられ、レース・キャリアにピリオドを打つことを余儀なくされた。

自動車競技の初期の時代に注目したとき、まさにジェンダーの単一性こそが当たり前となっている自動車文化の中にモータースポーツが存在していたということがより明白となり、モータースポーツを仮に「スポーツ」であると認識した場合でも、極めて「男性性」が重要視される種目であるという事実が明らかになるのだ²⁷。

3. ジェンダー化される「自動車 (マシン)」

前章において論じたように、黎明期から現代に至るまで、自動車競技が男性支配の領域であることは疑うべくもない事実であるが、そのようにジェンダー化された世界でも、時代によって温度差は生じると思われる。それは、自動車競技が純粋な「身体文化」ではなく、「人間の身体」(human body)と「機械」(machine body)のコラボレーションであることに起因する。つまり、テクノロジーの発達によって、自ずと競技のレベルも内容も変化していくのだ。一言で「自動車競技」と言っても、100年前と現代では、まったく異質のものであるということは言うまでもない。現代の競技とは異なり、20世紀初期のレースは極めて危険な代物であったことは間違いない。また、「公道レース」と言っても、現代とは違って、レースが実施できるような状態に完全に整備された公道ではなく、見物人や家畜がいつコース上に飛び出してくるかもわからないという危険な状況で行われていた。例えば、カミーユ・デュ・ギャストが出場した1903年のパリ＝マドリッドの競技は、ミランダ・シーモア (Miranda Seymour) の『ブガッティ・クイーン～華

麗なる最速のヌードダンサー、エレ・ニースの肖像』(*The Bugatti Queen: In Search of a Motor-Racing Legend*)において、「死のレース」と言及され、次のように記述されている。

月曜日の新聞に書かれていたのは恐ろしい話ばかりだった。燃えている死体や人間の手足が散らばった様子が描かれた暴力的な挿絵の上に見出しが躍っていた。『死のレース!』『何百人もが犠牲者だ!』 実際は何百人もの死者が出たわけではなかったが、現実の数字も十分にひどいものだった……あるドライバーは、道路に立っていた子供をなんとか避けながらもコントロールを失って人混みに突っ込み、三人が死亡、地元の病院では対応しきれないほどの怪我人が多数出た²⁸。

レース史において、公道レースは自動車レースの最古の形態であるとされるが²⁹、競技がサーキットコースではなく、公道で実施されたことを考慮した場合、サーキットコース上における走行時のコーナリングの技術、ターンを効率よくこなしていく技術、正確なライン取りの技術などは重要ではなく、その代わりに、一般の公道を最終目的地めがけて、できるだけ速く、そしてできるだけ危険を回避して走ることこそが重要視されるべき「技術」であったと考えられる。ここでは、マシンを操縦する技術というよりも、突然登場する障害物を回避する技術のほうが重要視されるのであって、ある程度は結果を運に任せた競技であったと言っても過言ではなからう。

私は、「モータースポーツが純粋な身体文化ではなく、人間の身体 (human body) と機械 (machine body) のコラボレーションであるがゆえに、ジェンダー概念は時代によって温度差が生じる」と先述したが、「温度差」が生じるのは、生身の人間としてのドライバーのアイデンティティと、マシンの性能の間には密接な関わりがあり、しかもその「マシンの性能」は時代によって精密度合いが変化してくるからである。「人間ドライバー」と、「機械としてのマシン」の相関性を分析したティム・ダント (Tim Dant) は、ドライバーがマシンに乗り込んだとき、まさに、“the driver-car”という共同体が生まれると指摘している。彼は、“the driver-car”において、「ドライバー」が「マシン」に乗り込むことで、競技というアクションが可能となるのだが、ドライバーのアイデンティティはマシンの中に吸収されてしまうというのではないと論じる³⁰。つまり、ここでは、「ドライバー」と「マシン」の一時的な共同体が生まれることになったとしても、「マシン」を操るという意味において、「ドライバー」のアイデンティティは保持されるのだと解釈できる。本来、「ドライバー」と「マシン」は別個の存在であるが、「マシン」は独自では動くことはできず、「ドライバー」も独自ではマシンほどには速く走ることができないことを考慮するなら、その両方が、共同体、つまり、特定の目的のためにある部分が組み合わせられた構成要素として機能すると考えられるのだ。したがって、モータースポーツにおいては、「ドライバー」と「マシン」は結合体として理解されるが、それらが結合するとき、お互いの性能(能力)がどの程度引き出されるのかということにストレスが置かれることになる。つまり、「マシン」のスピードが増せば増すほど、競技の時間が長ければ長いほど、マシンの性能を有効にする「ドライバー」にも高い能力が求められるということだ。

このようなモータースポーツにおける ‘the driver-car’ の理論を黎明期における自動車競技に当てはめるなら、スピードの限界やマシンの性能がそれほど高くはないレベルでは、高い性能を誇

るレーシングカーで実施される現代の競技ほどには、ドライバーが求められる能力もそれほど高レベルではなかったであろうし、またドライバーの性差もそれほど影響を及ぼさなかったのではないかと推測できるのである。むしろ、男性に比べて腕力が弱く、動作が繊細であるという女性一般における性質を考慮すると、ステアリングの操作やギアチェンジにおいて、自動車の性能が現代ほどには高性能ではなかった黎明期では、男性よりも女性の操るマシンのほうがよりダメージが少なく、完走する可能性が高かったのではないだろうか³¹。ましてや、先述したように、コース環境自体が粗雑であったことを考慮するなら、マシンの操縦において、不可抗力の事故以上に、性差が結果に大きな影響を及ぼす可能性は少なかったと考えられるのである。'the driver-car' の概念は、時代によってその程度はかなり変わってくるのであり、また同時代であっても、自動車競技には多種多様なカテゴリーが存在するため、男女の性差が常に同じレベルで影響を及ぼすわけではないということだ。

しかしながら、'the driver-car' の理論に照らし合わせて考えた場合、黎明期においてはマシンと一体化して操縦するという技術的な面では性差は現代ほど影響が少なかったとしても、問題は、技術的な次元を超えてイデオロギー的なところで、女性を排除しようという力学が働いていたということだ。つまり、ジェンダー・バイアスの上に成り立つイデオロギーが支配的であったからこそ、「女性ドライバーは男性ドライバーよりも劣る」というレトリックが作り上げられていったのではないか。バージニア・シャルフは、1913年に発表されたジャーナリストのマーガレット・バーリングゲーム (Margaret Burlingame) の観察について次のように論じている。

男性ドライバーは通常、女性が操縦する自動車を見ると、できるだけその自動車に接近しないようにするものだ。それは、女性に道を譲るといような類のものではなく、女性が操縦する自動車には常に危険がつきまとうゆえに、近寄りたくはないという考えによるものなのだ。³²

このように、「女性ドライバーは劣っている」、もしくは「何をしでかすかわからない」という女性蔑視の言説は、公道の自動車操縦のみならず、自動車競技の分野においても、男性ドライバーの偏見をさらに誘発する。この時点で、女性ドライバーは、男性ドライバーと競うとき、ドライバー以下の存在となるのだ。エレン・ヘルムート・プflugfelder (Ehren Helmut Pflugfelder) は、テクノロジーとジェンダー化されたドライバーの身体の関係性を分析し、女性ドライバーとマシンの共同体について、社会に根付くジェンダー・バイアスがゆえに、'the driver-car' の理論は男性ドライバーと女性ドライバーでは、異なって作用すると論じる³³。ドライバーとマシンが一体化する 'the driver-car' の概念において、男性の場合は、マシンと一体化することで機械と生身の人間が互いに性能を引き出し合う存在になることができるが、女性ドライバーの場合は、マシンさえもがドライバーのジェンダー化された身体の延長上に位置すると考えられてしまうのだ。つまり、モータースポーツが「機械」と「生身の人間」の身体のコラボレーションである限り、女性ドライバーの操る「マシン」も、ドライバーと同じようにジェンダー化されてしまうということである。それは、先述したように、自動車レースは、「スポーツ」というよりも自動車文化の一部として存在してきたのであり、ゆえに自動車そのものが完全に「ジェンダー

化] された存在であったことに起因するのである。

注

- 1 O'Connell, Sean. *The Car and British Society: Class, Gender and Motoring 1896-1939*. Manchester: Manchester University Press, 1998. p. 45.
- 2 Walsh, Margaret. "Gender on the road in the United States: By motor car or motor coach?" *The Journal of Transport History* 31-2 (2010): p. 211.
- 3 Scharff, Virginia. *Taking the Wheel: Women and the Coming of the Motor Age*. The Free Press, 1991. p.166.
- 4 Rollins, Montgomery. "Women and Motor Cars." *Outlook* 92 (1909): 859-60.
- 5 Chandos Bidwell, *Morris Owner*, February, 1927. p.57
- 6 女性が能力的に劣っているという点で、インストラクターが自動車雑誌に投書した記事の中で最も詳細に書かれたものは、1936年に *Autocar* に掲載された投書である。そこでは、女性が生物学的にいかん運転に向いていないかということが述べられている。(*Autocar*, 21 August, 1936)
- 7 Gardner, E. W. "Do Women Make Good Drivers?" *Motor*; May 1994. pp.61-62.
- 8 Mullet, Mary. "Women and the Automobile" *Outing* 48 (July).1906. pp.500-502.
- 9 Walsh, p.212.
- 10 Featherstone, Mike. "The Body in Consumer Culture." Featherstone, Hepworth, and Turner. Featherstone, Mike, Mike Hepworth, and Bryan S. Turner, eds. *The Body: Social Process and Cultural Theory*. London: Sage Publications, 1991. pp.170-196.
- 11 ここでこのように記述することは、「ジェンダー・バイアスを自ら認めているのではないか」と指摘されるかもしれないが、全くそうではない。そのように誤読される可能性もあるかもしれないが、現実目をやった場合、欧米においても、我が国においても、女性よりも男性の方が自動車と深く、長く接してきたことは明らかである。このことは、自動車文化だけではなく、「モータースポーツ」に注目した場合、明らかになるだろう。
- 12 「自動車競技が、スポーツであり、かつ、自動車文化の一つであるのは当たり前ではないか」という指摘もあるが、全く「当たり前」ではない。それは極めて早計な「読み」であろう。
- 13 「発生」した理由に関しては、前節についてすでに論じたとおりである。
- 14 折口透『モーターレーシング：栄光と悲劇のレース史』カンガルー・ブックス、1970年、20頁。優勝者は、ド・ディオ・ブートン社の蒸気自動車に参加したジョルジュ・ブートンであったが、集まった車両のうち、まともにスタートできたのは1台だけであり、これが競技と呼べるものかどうかは疑わしい。ちなみに、この競技は公式に記録されていない。
- 15 折口、22頁。記録に残る人類初の自動車競技としては、このレースを挙げるべきであろう。フランスの大衆新聞社「ル・プティ・ジョルナル」(Le Petit Journal)が主催したレースであった。競技の内容は今日のラリーに近いものであったという。パリのポルト・マイヨを1台ずつスタートし、途中のチェックポイントを通過して、マントでは昼食を取るというのんびり

りしたレースだったが、このことは、この競技が今日の自動車レースとは違って、「速さ」を競うものではなく、乗用車としての適格性を試すものであったということをも語る。平均速度 19 キロメートル、タイムは 6 時間 48 分で最初にゴールしたのはアルベルト・ド・ディオオン伯爵 (Jules-Albert de Dion) であったが、彼の車は蒸気自動車で、ボイラーに燃料をくべる助手が同乗しなければならなかったため、ルール違反として失格になってしまった。ガソリン車プジョー Type3 で 3 分 30 秒遅れてゴールしたアルベール・ルメートル (Albert Lemaitre) と、やはりガソリン車で 33 分 30 秒遅れて 4 番目にゴールしたルネ・パナール (Rene Panhard) の 2 名が優勝者として記録されたのは、ディオオン伯爵が失格となったためである。この結果から、速度や安全性などについて総合的な審議の結果、以降はガソリン車を売り込みたいという、運営側の思惑があったことがうかがえよう。

- 16 Bullock, John. *Fast Women: The Drivers Who Changed the Face of Motor Racing*. New York: Robson Books, 2002. p.11
- 17 Benson, Michael. *Women in Racing*. Philadelphia: Chelsea House Publishers, 1997. p.7.
- 18 Bouzanquet, Jean-Francois. *Fast Ladies: Female Racing Drivers 1888-1970*. Dorchester: Veroce Publishing, 2009. p.13.
- 19 Bouzanquet, p.13.
- 20 カミーユ・デュ・ギャストは、1905 年にスピードボート・レースの事故で、瀕死の重傷を負い、それ以降はボードレースからも引退している。その後、彼女はピアニストそして活躍すると同時に、野良犬や障害を負った犬の面倒を見るための団体を組織した。(Seymore 24n)
- 21 モータースポーツは莫大な費用がかかるという点は、男性にとっても女性にとっても同じことである。したがって、「男性がスポンサーとなって男性を支えたときには「保護」とは言わず、男性が女性を支えたときだけ「保護」と言うのはきわめて短絡的ではないか」という指摘もあるかもしれないが、それは早計な読みであろう。本論で論じたように、男性が女性を保護するからこそ、「騎士道精神」と指摘できるのである。「男性対男性」を発想するのは、「的外れな読み」であると言わざるを得ない。
- 22 Bullock, pp.4-5.
- 23 カミーユ・デュ・ギャストについて詳しく言及している研究書で、代表的なもの次に挙げられる：John Bullock, *Fast Women: The Drivers Who Changed the Face of Motor Racing* (2002), Todd McCarthy, *Fast Women: The Legendary Ladies of Racing* (2007), Jean-Francois Bouzanquet, *Fast Ladies: Female Racing Drivers 1888-1970* (2009)
- 24 Bullock, pp.15-16.
- 25 McCarthy, Todd. *Fast Women: The Legendary Ladies of Racing*. New York: Hyperion, 2007. p.38.
- 26 Bouzanquet, p.16.
- 27 「男性化された自動車文化の一つとしてモータースポーツが存在したのか。他のスポーツも同じではないか」という指摘があったとすれば、他のスポーツは男女のカテゴリーが分けられていることに注目すれば、その指摘は「的はずれ」であることが明らかになるだろう。「他のスポーツも同じではない」ことは誰の目にも明らかであろう。
- 28 Seymore, Miranda. *The Bugatti Queen: In Search of a Motor-Racing Legend*. London: Pocket Books,

2004. p.18.

- 29 Brown, Allan E. *The History of the American Speedway: Past & Present*. Michigan: Slideways Publications, 1984. p.16
- 30 Dant, Tim. "The Driver-car" *Theory, Culture & Society* 4-5. 2004. p.62
- 31 公道で使用される自動車は、開発が進み高性能化されたものほど女性が乗りやすいと思われる。しかしながら、レース競技において使用されるマシンは全くその逆である。F1 がその最も顕著な例と考えられよう。レース用マシンは、性能が上がれば上がるほど、スピードも高速化し、マシンを操る技術やコースのライン取りが困難になり、身体的な強力を要求される。したがって、女性よりも筋力や腕力のある男性の方が優位と判断されるのは当然のことである。
- 32 Scharff, p.30.
- 33 Pflugfelder, Ehren Helmut. "Something Less than a Driver: Toward an Understanding of Gendered Bodies in Motorsport" *Journal of Sport and Social Issues* 33-4. 2009. p.418.

A Thesis on *8 Mile*: Negotiation of White Heterosexual Masculinity in Hollywood Movies

Kazuhiro KUNITOMO
(Doshisha University)

Curtis Hanson's film *8 Mile*, an autobiographical movie based on the life of hip-hop MC Eminem, describes a white young man, Rabbit, who has a desire to become a rapper but is anguished in the world of black men. In the beginning of the film, he tries to perform on stage but is too nervous and scared to rap in front of overwhelming black audiences, and his self-esteem is bitterly destroyed. After a lot of incidents, however, he finally wins a competition in the end. The story is a cliché. American movies traditionally describe a miserable loser turning into a winner after tremendous efforts. However, *8 Mile* is negotiated in accordance with changes in society.

Above all, this is a rare film that focuses on the discrimination against white man by black men. Rap is a world mainly consisting of black young males. Consequently, Rabbit has to face prejudice as a racial minority.

The film also deals with the problem of masculinity. As Joan Mellen points out, American movies traditionally favor the "big bad wolf" type of heroes. However, Rabbit—as the name suggests—is the opposite type of man. He is inferior to black men in terms of masculinity.

Besides, he has to suffer from women's immoralities. His mother is keen on having sex with his boyfriends. His ex-girlfriend chases him to his workplace. His new girlfriend abandons him and walks away with a more successful man.

Although Rabbit is a white heterosexual man, he is abused physically and mentally by black men and white women. This is a reversal of the traditional scenario. In the end, Rabbit wins a competition by claiming that he is "white trash," part of the lower class and unblessed in many respects. Ironically, as a result of admitting his marginalities, he conquers his rival.

This is Rabbit's initiation story. The film suggests that a man grows into a "real man" when he comes to know the limits of his ability. The structure of the story is conventional, but the victimized white man as a central character reflects 21st-century masculinity.

調整される男性性～ハリウッド映画『8マイル』を中心に

國 友 万 裕

1. 調整されるハリウッド映画の男性像

アン・カプランは『フェミニスト映画』のなかで、ハリウッド映画は「その表現は、時代の流行やスタイルに従って表面的に変わることであっても、それはただ表面を引っ搔いただけで本質的な部分を何ひとつ変えず、同じパターンは相変わらずつづいてきた」¹⁾と述べている。実際、男性性という観点からみても、この指摘については議論がなされている。ハリー・M. ベンショフとショーン・グリフィンは、男性中心主義の本質を変えず、表面のみを時代にに応じて変えていくこのスタイルを「家父長制の調整 (patriarchal negotiation)」という言葉で表現している²⁾。ハリウッド映画が白人異性愛男性中心主義的なメディアであることは言うまでもない。枠組みがきまっているからこそ、社会の流れに対応して調整される表面的なものの分析は、大きな意味をもっているとも考えられる。とりわけ、ジェンダーやセクシュアリティの意識が変遷するにつれ、それにに応じて男性像は調整されてきた。微妙な調整をしながらも、白人異性愛男性が覇権を握る、白人異性愛男性に同情的に描くという構造は死守するというのが、ハリウッド映画の一貫した枠組である。

本論では、ベンショフとグリフィンの議論を踏まえ、「ハリウッド映画における男性性の調整」について、従来の白人異性愛男性のイメージを変化させた作品として注目されている、カーティス・ハンソン監督の映画『8マイル』(8mile, 2002)を中心に分析したいと思う。この映画は、主役を演じるヒップホップMC エミネム自身の伝記的な映画とも言われており、タイトルの「8マイル」とはデトロイトの白人居住区と黒人居住区を分かち8マイル・ロードを指す。エミネムが演じるジミー・スミス Jr. (愛称ラビット) は、黒人居住区に住み、ラップの世界で成功しようと考えている青年である。しかし、ラップという黒人がマジョリティの世界に入ってしまった彼は、そこで白人であるが故の差別と直面することになる。「白人差別」はそれまでほとんど取り上げられることのなかった問題であり、『8マイル』は、それを描いた画期的なものとして、映画史に残ることになるだろう。

(最初に断っておきたいのだが、本論はハリウッド映画の白人異性愛男性像の調整について考えるものであり、ジェンダーの非対称性や白人と黒人の非対称性を考えるものではない。ハリウッド映画は白人異性愛男性中心のメディアであり、女性や黒人に与した立場で考えれば問題ありのメディアと言わざるをえないが、限られた紙数の中では、その部分まで議論を広げてしまうことはできないことをご理解願いたい。)

2. 悩める白人異性愛男性

最初に、この映画が生まれるには社会的な必然性があったことを押さえておかななくてはならない。

アメリカの支配階級の規範は、白人異性愛男性 (Straight White Men) である。しかし、総論的に考えれば権力を握っているのは白人異性愛男性であるにしても、各論的に考えれば必ずしもそうではないことは言うまでもないだろう。

アメリカで男性の生き方について考える男性運動が起き始めたのは、フェミニズムの流れを経た後の1970年代後半のことである。女性のジェンダーへの関心が高まった結果、男性のジェンダーの問題も訴えられることとなっていったのである。その先駆けとなった論客は、ハープ・ゴールドバーグやワレン・ファレルだろう。ゴールドバーグは臨床心理学者としての彼の経験をもとに、『男が崩壊する』³⁾ など様々な著書をつらね、男の問題を訴えてきた。男の方が女性よりも寿命が短く、自殺や病気が多く、犯罪に走るケースも圧倒的に多い。それは男性が「男らしさの鎧」に縛られているからであるとゴールドバーグは訴える。アメリカはマチズモ (男っぽさの誇示) の国であり、「男は男らしくなくてはならない」という意識は根強い。そのため、男たちは悩みや愚痴を周りに言うこともできず、自己破壊的な行動へと追いやられていくのである。一方、社会学者であるファレルの『男性権力の神話』は、男性問題を訴えるのに、「ガラスの地下室」という言葉を使っている。「ガラスの天井」とは女性が昇進することを阻む天井が社会に存在していることの比喩としてフェミニストが使ってきた言葉だが、ガラスの地下室とは、男性が過酷な労働や兵役などを強いられ、使い捨てにされている地下室が見えないところに存在していることを比喩するものである⁴⁾。ゴールドバーグやファレルのような立場は、男性の被害者性の部分にスポットをあてるもので、「マスキュリズム」と呼ばれている。マスキュリズムの主張は、決して黒人や同性愛の男性を除外するものではない。とはいうものの、彼らは人種やセクシュアリティのことはほとんど問題にはしていないため、白人異性愛男性が暗黙の前提となっている。

マスキュリズムの流れを経て、90年代になると詩人のロバート・ブライが率いる「ミソポエティック運動」が現れ、傷ついた男たちのエンパワーメントを訴えるようになる。男性運動のもっとも目立ったスポークスマンとされるブライの著作である『アイアン・ジョンの魂』⁵⁾ はアメリカの男性運動のバイブルと言われ、大ベストセラーとなり、この流れを汲む本は何冊も登場することになった。ブライによると、フェミニズムやベトナム戦争を経て、受容性や優しさなど自分の「女性的な側面」を大切にすする男性が増えた。彼らは人を傷つけたり、喧嘩をしたりするのが好まない「ソフト・メール」である。今となっては、アメリカでも半数以上の男性がこのタイプに属する。ブライは、こういう男性が増えたこと自体は好ましい成長であったとしながらも、彼らが決して幸せではないことを問題にする。では、なぜ彼らは幸せではないのか？ 原初的な社会では少年を「真の男」にするための「通過儀礼」が存在していた。しかし、今ではその通過儀礼がなくなり、さらに産業社会が父親を遠く離れた職場へと連れて行ってしまいうため、「父親不在」の問題が生まれている。そのため、少年たちは、母親の強力な影響下に育ち、「男とは何か？」をつかむことができないため、男としてのアイデンティティを築くことができない。そのことが傷つきやすく、自信のない男たちを増加させ、様々な男の問題を生み出しているというのである。

ブライの運動の場合も、決して白人異性愛男性に特化したものではないのだが、ニコラ・レーリングが指摘しているように、「圧倒的にホワイトネス」であり、そのため、ミソジニー、白人優位主義、異性愛主義という誹りを受けることになった」のだった。レーリングによると、「白人異性愛男性が女性だけではなく、他のマイノリティグループ、とりわけ黒人に負けることになったというメディアの流れは90年代に生まれて」おり⁶⁾、90年代の白人男性たちは、「自らをフェミニズム、アフーマティブ・アクション、移民、父親不在、政府と連邦の権威の犠牲者であると捉えていた」⁷⁾のだ。ホワイトネスの男性運動がアメリカで主流になってしまったのは、そのためである。

ポスト・フェミニズム時代になってくると、もはや男性性は必ずしもポジティブなものとは見做されなくなっていく。男らしい男は、女性や弱者を抑圧し、自然や環境を破壊する。また、20世紀末になると、価値観が多様化したせいで、男らしさの概念も多様になってきて、明確な男のロール・モデルもなくなってきた。黒人や女性であれば、自らの置かれている苦境を社会に向けて訴えることができる。しかし、白人異性愛男性の場合は、特権階級として一括りにされるため、不平不満を訴えることができない。『8マイル』の主人公ラビット（エミネム）も、プアホワイトであり、素行の悪い母ステファニー（キム・ベイシンガー）とトレーラーハウスで暮らし、黒人や女性からも不当な扱いを受けている。しかし、白人異性愛男性であるが故に、それを甘受しなくてはならない。

『8マイル』が公開されたのは2002年であり、21世紀に入って間もなかった頃である。ブライの運動が90年代から盛り上がったことを考えれば、おそらく、その影響を受けた作品であることは間違いない。90年代後半になると、ブライが言うような男性アイデンティティの危機を訴える映画が大挙して現れるようになり、その流れを汲んで、21世紀の映画は、ティモシー・シェアラーが『ミレニアル・マスキュリニティー』の序文で言うように、「セクシュアリティや性的嗜好、社会的アイデンティティや期待、権力と強さの規範に対抗し、男であることは何かという男性の本質を探る」ものが増えて行ったのだった⁸⁾。

3. 男性メロドラマ

マイケル・キンメルによれば、世紀の変わり目になってくると、manhoodという言葉の代わりにmasculinityという言葉が使われるようになった。両者とも「男らしさ」を指す語だが、厳密な意味では、前者は「内面の質」「自治や責任の能力」を、後者は女性的に見られないように「常に示されなければならないもの」「振る舞いや態度」を指す⁹⁾。90年代後半になってくると内面的な男らしさの概念が掴みづらくなっていくため、身体を男性的に鍛え上げたり、男性的に振舞ったりすることで、男らしさを示す流れとなっていった、すなわち、「男らしさ」がパフォーマンスになってきたのだ。

そして、男性性のパフォーマンスのためにラップが必要とされるようになってきた。ホワイト・マイルズが言うように、「男らしさや男のアイデンティティと折り合いをつけようとする思春期の白人の少年たちにとって、ヒップホップのビデオに登場する、威張って歩く、黒人男性のイメージは魅力的な姿であり、真似すべき男らしさの真の望ましい象徴となった」からである¹⁰⁾。

『8マイル』の翌年に出た『お坊ちゃまはラッパー志望』(Malibu's Most Wanted, 2003)は、タイトルからも推察できるように、主人公が金持ちの甘やかされた息子である。父親は、不甲斐ない息子をどうにかしようとラッパーの世界の現実を知らせるために黒人を雇うことになる。すなわち、男性度が白人よりも黒人のほうが上なのだという前提で話が組み立てられている。『ビッグ・バッド・ウルプス』のなかでジョアン・メレンの分析しているとおり¹¹⁾、ハリウッドでは伝統的にウルフのような野生的な要素を持った男がヒーローとしてもてはやされる一面があるが、今となっては、「ビッグ・バッド・ウルプス」は黒人の領域と言えるのかもしれないのである。

『8マイル』の主人公のラビットはヒップホップ界の大スターであるエミネムが演じているため、彼のカリスマ性のせいでそうそう惨めな男には見えないのだが、実際にはビッグ・バッド・ウルプスの伝統とは程遠い男であることに注目しなくてはならない。

まず、ラビットは他の男たちよりも小柄である。また、ラビットという愛称は、うさぎのように可愛い男の子であったため、母がつけたものということになっている。この愛称からして、彼がハリウッドの伝統であるバッド・ウルフの対極に位置する青年であることを示唆しているのだ。

また、この映画ではいたるところでラビットの白い肌(ホワイトネス)が強調される。ラビットを取り巻く男たちはほとんど黒人であり、映画の背景もほとんどダークなカラーを基調にしている。夜の場面が多い映画であるし、昼間の場面でも出てくるのはほとんど廃墟となった建物や殺風景な街並みばかりである。空もどんよりと曇っていて、爽やかに晴れた日の風景は出てこない。周りがダークな色調で縁取られているため、ラビットの肌の白さがさらに際立つ。リチャード・ダイヤーが言うように、白は「道徳」「美的優越」「純粹さ」「清潔さ」「処女性」など理想的な意味を含蓄している。一方、「不在」という意味も込められている¹⁷⁾。これらの言葉は、男性よりも女性の美点とされてきた特質ではないか。一方で、遠藤徹の説によれば、黒は白よりも男性性の次元が上となる。「黒は全ての色を呑み込み、打ち消す無表情な色だからだ。白のようにあらゆる色にすぐ侵されて(=犯されて)しまう受動性とは対極にある」¹⁸⁾のだ。そう考えれば、まさしく白は女性・ウサギとオーバーラップするし、黒は男性・ウルフとオーバーラップする。この映画では白いことが彼の男としての劣等性の象徴となるのだ。そう考えれば、アメリカは、マッチョの国でありながら、男性度の強い黒人よりも白人の方を優位と見做してきたという逆説が見えてくるだろう。

冒頭、トイレの鏡の前でラップの練習しているラビットの姿に音楽がかぶさっていく。ラビットは必死になって、男らしい振る舞いを身体で覚えているかのように見えてくる¹²⁾。しかし、彼はラップバトルに出場する緊張のあまり、トイレでゲロを吐いてしまう(1:11-3:16、以下、DVDの経過時間を、時間:分:秒と示す)。さらにステージでは、会場いっぱいの黒人たちを前に言葉が出てこなくなり、そのまま退場してプーイングを受ける。まだ彼には確固とした男性性が備わっていないことが示唆される。

普段のラビットは、フューチャー(メキ・ファイファー)、ソー(オマー・ベンソン・ミラー)、ウインク(ユージン・バード)、DJ(デバンジェロ・ウィルソン)、チェダー(エバン・ジョーンズ)という、しまらない仲間たちとつるんで遊んでいるが、彼らのしていることを見ていると、バッド・ウルフなヒーローを模倣しようとしながらも、所詮は単なるバッド・ウルフもどきにし

かなれないのだという彼らの状況を比喩しているように見える。彼らが車から通り過ぎざまに夜の町並みを銃で打って、悪戯していくところが描かれるが、これはペンキの入った銃であり、実弾ではない(0:24:30 - 0:25:18)。チェダーが実弾の入った銃を持ち出してきて、周りを凝然とさせる一幕もあるが、気の小さい彼は、誤って自分の股間に発射してしまい、大怪我をすることになる(0:48:11)。命にはいたらないとはいえ、男性の象徴である部分を自ら撃ってしまうというのは、彼の男性アイデンティティの脆弱さを示唆しているのである。

そして、話の終盤、ウインクが恋人のアレックス(ブリタニー・マーフィ)とセックスをしているところを見つけたラビットは、ウインクを殴りつけ、その報復として、ウインクの仲間たちにつかまって、夜の路上で殴る蹴るの暴行を受ける。これはロス暴動のきっかけとなったロドニー・キング事件と逆の状況を思わせるだろう¹³⁾。白人が黒人に無様に殴られることは、従来の白人と黒人の権力関係の逆転である。

加藤幹郎は『映画ジャンル論』のなかで、男が「社会が要請する『男性原理』へと自己同一化することができず、それゆえ社会的弱者として画面の内に召喚される」ものを「男性映画」として定義しているが¹⁴⁾、この映画で、ステファニーがテレビでダグラス・サークのメロドラマの傑作『悲しみは空の彼方に』(*Imitation of life*, 1959)を見ている場面が挿入されるのは引喩と言っている。『悲しみの空の彼方に』は黒人女性の苦悩を描いた女性映画・メロドラマだが、『8マイル』は白人男性のメロドラマなのである。

4. 女性に悩まされる男性性

メアリ・アン・ドーンの『欲望への欲望』で論じられているように¹⁵⁾、女性映画とは、家父長制社会のなかで自分を犠牲にせざるを得なくなる女性の苦悩を描くものであるが、『8マイル』は、男に依存する生き方しかできない女性たちに苦悩させられる男の物語という見方もできるだろう。

最初に母親ステファニーが映画に登場する場面、ラビットがトレーラーハウスのドアを開けると、彼女は騎乗位で男とセックスをしている。ここでは、彼女の背中中のヌードがインパクトをもって撮られる(0:10:28)。相手の男グレッグ(マイケル・シャノン)はラビットとたいして年もかわらない。また別の場面では、トレーラーハウスに帰ってきた息子にセックスの悩みを聞かせようとするステファニーとそれにうんざりした様子のラビットのやりとりが続く。ステファニーは男性依存の女性であり、母親としてよりも女性として満たされたい欲望のために生きている。

そもそも、ラビットが母のトレーラーハウスに帰るのは、つきあってきた彼女のジャニー(タニン・マリリング)に彼の車を渡してしまい、車のなかで生活することができなくなったからである。ジャニーは別れた後も、仕事をしている彼の元にやってきて、執拗に迫ってくる。仕事場までおしかけてくるジャニーとそれを追い返そうとするラビット。彼が車を彼女にあげたのは彼女が「妊娠した」と言ったからで、慰謝料代わりなのだが、本当に彼女は妊娠していたのか? ここでも追い回してくる女性とそれを拒絶しようとする男性という描き方がなされる(0:45:00 - 0:45:58)。

彼の新しい恋人となるアレックスとの関係はどうだろう。ラビットの方が先にアレックスを好

きになるのだが、アレックスのほうも彼に惹かれて、二人が工場の片隅でセックスをする場面は、ベンショフとグリフィンも『8マイル』のケーススタディーズの箇所では指摘しているとおり、ラビットがラップでの小競り合いに勝った後である。アレックスは、勝った男だからこそ、ラビットに自分の身体を提供する。この後、彼女はラビットと付き合っているよりも成功できる可能性が高いからと、あっさりラビットを捨て、ラビットの友人であったウインクと逃げていく。アレックスは、愛情よりも成功の道具として男を見ている女性なのである。

ステファニー、ジャニー、アレックスは、3人3様に男に依存し、男に財力や保護者としての能力を要求しようとする。つまり、彼女たちは伝統的なジェンダーを男に求め、男性依存から抜け出すことができない。さらに、グレッグやウインクも同情できないキャラクターの男性として描かれているため、余計に彼女たちがつまらない男に引きずられる、だらしのない女性に見えるわけである¹⁶⁾。

5. 被害者の訴え

こう見てくると、ラビットは黒人に対しても、女性との関係においても「被害者」という立場であり、この彼の立場がクライマックスのラップバトルの場面で生きることになる。

ここで、ラビットは白いノースリーブのシャツで戦いに挑む。そしてバトルの最中に、スポンを下ろして、白いお尻を向ける(1:32:10)。この場面は極めて生々しく、彼の白い肌が印象付けられる。デズモンド・モリスの指摘を待つまでもなく¹⁹⁾、相手に尻を向けるのは相手を侮辱するジェスチャーである。ゲイを侮辱する言葉が飛び交うコンテクストを考えれば、お尻をだすことは相手をアナル・セックスへと誘うことのメタファーとも解釈できる。先の場面で、ラビットは、黒人たちに「オカマ (faggot)」と馬鹿にされたわけだが、ここではそれを逆手にとって、相手を挑発する手段とするのである。

さらに、ラビットは、大勢の黒人たちのまえて、自分が「ホワイトトラッシュ (白いゴミ)」であり、トレーラーハウスで母親と暮らし、黒人に殴られ、黒人に女を寝取られた男だということを訴える。一方で、対戦相手のパパドク (アンソニー・マッキー) は、黒人とは言っても、上品な私立学校出身のお坊ちゃんであることを暴露され、負けを認めざるを得なくなる。「俺の方がお前よりも社会の犠牲者だ」と激しく訴えることで、ラビットはラップバトルに勝つことになるのである。

ここで、ラビットは「弱者の権力」「被害者の権力」を行使する。先述のとおり、過去においては、白人異性愛男性は、弱者や被害者の立場に自分を置くことができなかった。まして、相手が黒人や女性など、自分よりも社会的に下位と見做されている存在であれば、なおさら、自分の方が犠牲者だと訴えることは男性的ではないと見なされていたはずだ。しかし、その男の鎧を脱ぎ捨て、「俺は被害者だ」と自らが弱者であることを認めたことで逆説的にラビットはヒーローの座をつかむのである。

6. 男性性の確立

『8マイル』は、男が男になるためには内面の父親との対話や男の野生性を獲得する「通過儀礼」が肝要であるというブライの主張を見事に裏付けている。この映画では、ラップバトルが主人公を「真の男」にする通過儀礼だったのである。ウインクの仲間たちに殴られた後、ラビットの目の周りは赤く充血する。ブライは、男になるためには「傷」（通過儀礼を経た印）が必要なのだと訴えているが、目のくまは男になった（通過儀礼を経た）ことの象徴なのである²⁰⁾。

バトルの後、彼にラップの道が続けることを促すフューチャーと肩をあわせ、友情を確かめ合うものの、ラビットは一人で家路へと去って行く。このラストシーンはラビットが、自我を確立したことを意味している。映画の中盤に、「高望みを捨て、地に足をつけるのはいつだ」とラビットがつぶやく場面が出てくるが、ラビットにとっての目標は、地に足をつける決心をすることだったのである。映画の後半、彼が自動車工場で、「最近、真面目だな」（1：22：10）と黒人の上司から評価される場面が挿入されている。これは、彼が工場に戻って、地道に仕事を続けるであろうことの伏線である。

ブライの流れを汲む、ロバート・ムーアとダグラス・ジレットは、『男らしさの心理学』のなかで、「真の謙虚さは、自分の限界を知ることである」と語っている。「『ヒーロー』の『死』は少年の『死』であり、『少年心理』の死にほかならない。同時にそれは成人と『成人心理』との誕生でもある」²¹⁾のだ。男性心理のなかには、自分をヒーローと考え、「スタンドプレイをする威張り屋」の極と、自分にヒロイックな部分を感じることでできない「臆病者」の極とが存在している。ヒーローと臆病ものは不十分な男性性の両極であり、両者を統合することで、男は十全たる男となる。臆病者だったラビットは、大勢の前で激しく自己主張をして自分の内面のヒーローを発見することで、自我を統合させることに成功したのだ。そして、この出来事があったことで、彼は自分の限界を知り、自分の中のヒーローを葬る決心をつける。夢を断念することは、成人心理の誕生を意味しているのである。

ラストシーンの後、おそらく、ラビットは愛する妹リリー（クロエ・グリーンフィールド）のもとに帰ることが想像される。この映画のなかで、ラビットが最も平和で満ち足りた様子を見せるのは、妹のリリーの世話をしている時だからである。ブライは、父親不在を大きく問題にしてきたが、『8マイル』の場合も父親のことなど言及もされない。ラビットは、実の父など知らずに育ってきたのだろうということが推察されるのみである。父親はなく、母親も自我の確立を援助してくれないラビットに、自分の内なる父親を目覚めさせてくれるのはリリーなのである。伊藤公雄が言うところの「父になること」²²⁾が男たちの苦悩の解決策であるという意識は、アメリカ映画ではきわめて根強いと思われる²³⁾。

7. 結論

『8マイル』は、話の枠組は常套的なハリウッド映画のパターンである。負け犬だった男が成長し、最後にヒーローになるという話はまさにハリウッドが最も得意とするものであり、「白人差別」を訴えながらも、最終的には白人が黒人に勝利するというのも形を変えた白人優位主義と

言えよう。女性の描き方もベンシヨフとグリフィンがいう「処女娼婦コンプレックス」(娼婦的・悪女性的な女性であれば罰し、処女的・聖女的な女性であれば賞賛するというアメリカ映画の伝統)を踏襲している。ステファニー、ジャニン、アレックスは男を惑わす女性であるがゆえに否定的に描かれ、まだ幼い子供である妹のリリーのみが処女性を象徴する存在であるため、ラビットの愛の対象となるのだ。

したがって、『8マイル』でも、ハリウッド映画の白人異性愛男性中心主義の伝統は一步もゆるいでないという結論となる。ラビットと他の男たちの間では随時殴り合いの喧嘩が起き、暴力で問題を解決しようとするところも、伝統的な男性ジェンダーという言い方ができる。したがって、まだまだハリウッドはマチズモの伝統から抜け出してはいないのだが、白人であるがゆえに差別される状況、黒人や女性に傷つけられ、悩まされる立場にいる男性も存在することを示したという意味では前例のない映画であり、新たな調整を明示した映画と言える。白人異性愛男性であっても、人によって、ジェンダー、セクシュアリティ、人種、階級、能力、体力などはそれぞれであり、格差があるということは認識されてしかるべきなのである。

伊藤公雄は、『戦後という意味空間』²⁴⁾のあとがきで、「1970年前後に生じた『リベラル』の動き、特に社会的マイノリティの権利の擁護といわゆる「アイデンティティ・ポリテイクス」(社会的マイノリティの自己確認と承認要求)の広がり、1990年代のいわゆる『文化戦争』(保守派の家族規範や道徳の強調の動き)を経て、今や『リベラル』批判へと深化しつつあるように見える。社会的マイノリティのアイデンティティ・ポリテイクスに対する、社会的マジョリティ(と思いついて入っている人々)からの『反発』『反撃』の時代と呼んでもいいのかもしれない。いわば社会的マジョリティ(でありたい人々、そう自認したい人々)のアイデンティティ・ポリテイクス(承認要求)とでもいえるような事態が始まっているようにも感じるのだ」と述べている。この伊藤の説は極めて当を得ていると思われる。今後、ハリウッド映画は、社会的マジョリティである白人異性愛男性のアイデンティティをどう調整していくのか。その行方に注目したいと思う。

注

- 1) カプラン, アン『フェミニスト映画』水田宗子訳 田畑書店、1985年、21頁。
- 2) Benschoff, Harry M. and Sean Griffin. *America on Film*. Wiley-Blackwell, 2009. (kindle)
- 3) ゴールドバーグ、ハーブ 『男が崩壊する』下村満子訳 PHP 研究所、1982年。
- 4) ファレル、ワレン 『男性権力の神話』久米泰介訳 作品社、2014年。
- 5) ブライ、ロバート 『アイアン・ジョンの魂』野中ともよ訳 集英社、1996年。
- 6) Rehling, Nicola. *Extra-Ordinary Men: White Heterosexual Masculinity in Contemporary Popular Cinema*. Lexington Books, 2009. p.25.
- 7) Ibid. p.23.
- 8) Shary, Timothy. *Millennial Masculinity: Men in Contemporary American Cinema*. Wayne State University Press Detroit, 2013. (kindle)
- 9) Kimmel, Michael. *Manhood in America*. Oxford University Press, 2006. pp.119-120.
- 10) White, Miles. *From Jim Crow to Jay-Z Race, Rap and the Performance of Masculinity* University of Illinois Press 2011. p.22

- 11) Mellen, Joan. *Big Bad Wolves*. Elm Tree Books, 1977.
- 12) 『アメリカン・ビューティー』 (*American Beauty*, 1999) では、主人公レスター (ケヴィン・スペイシー) が鏡に映った自分の裸身を見つめながらシェイプアップする場面が男性性構築の指標となっている
- 13) ロドニー・キング事件とは 1991 年 3 月 3 日に仮釈放中のロドニー・キングという黒人が、スピード違反でパトカーにつかまり、複数の白人警官から激しい暴行を受けた事件である。この様子がたまたま近所の住人によって撮影されており、ニュースとして報道され、その後、白人が無罪になったため、1992 年 4 月から 5 月のロス暴動へとつながる原因のひとつとなつたとされている。
- 14) 加藤幹郎『映画ジャンル論』平凡社、1996 年、176 頁。
- 15) ドーン、メアリ、アン 『欲望への欲望』松田英男監訳 勁草書房、1994 年。
- 16) 21 世紀になると、エリザベート・バダンテールの『迷走フェミニズム』(新曜社、2006) など、フェミニズムの新たな時代に入り、女性が男性を抑圧者とみなし、女性が「犠牲者」でいようとするのは批判されるようになっていった。映画の世界でも、21 世紀になってくると、ポスト・フェミニズム時代の「女は悪くない、男が悪い」という理論に対する抗議が生まれていく。『ファミリー・ツリー』 (*The Descendants*, 2011) では、浮気していた主人公 (ジョージ・クルーニー) の妻を、彼女の友人がかばおうとする場面で、彼は、「女は悪くない理論か?」 (0:32:26) とこの言葉に応酬する。
- 17) Dyer, Richard. *Whiteness*. Routledge, 2006. p.66.
- 18) 遠藤徹『ポスト・ヒューマン・ボディーズ』青弓社、1998 年、51 頁。
- 19) Morris, Desmond. *The Naked Men*. Vintage Books, 2009.
- 20) 『ファイト・クラブ』 (*Fight Club*, 1999) は主役のジャックが、「ファイト・クラブ」という男ばかりの組織に入り、上半身裸で殴り合いをすることが、主人公の通過儀礼となっていた。
- 21) ムーア、ロバート／ダグラス・ジレット 『男らしさの心理学』中村保男訳、ジャパン・タイムズ、2005 年、74 頁。
- 22) 伊藤公雄 『男性学入門』作品社、1997 年、300 頁。
- 23) 『8 マイル』と同年の『アバウト・シュミット』 (*About Schmidt*, 2002) でも、主人公 (ジャック・ニコルソン) は、アフリカの子供の里親になろうとする。カーティス・ハンソン監督の前作『ワンダーボーイズ』 (*Wonder Boys*, 2000) では、主人公 (マイケル・ダグラス) に子供ができるところで、ハッピーエンドとなる。
- 24) 伊藤公雄『戦後という意味空間』インパクト出版、2017 年。

使用テキスト

『8 マイル』、カーティス・ハンソン監督、2002 年、DVD、ユニバーサル・ピクチャーズ・ジャパン、2005 年。本文中の訳は松浦美奈字幕のものだが、文脈に応じて改変している箇所あり。

中国女性的外在美与女大学生社会地位的提高

卓 浦 蓮

(奈良女子大学)

美国知名女权主义者纳奥米·沃尔夫在1991年出版了《美的神话》,这本书一跃成为当时最畅销的书。书中说,在现代社会“美的神话”依然存在。“美的神话”这一概念虽然流入中国比较晚,但现在外貌对职业选择却有着重大影响。

中国女大学生虽然想找到好的工作(工资高、福利好),但是像这样的企业太少了。而且在能力相当的情况下,企业一般会优先录用男生。女大学生们体验着求职的艰辛。在这种情况下,大学生整容率以每年15%的速度递增,费用在1000-20000元不等,这绝不是一个便宜的价格。很多人都认为:“相同条件下,一定是长得好看的先被录用”。

伴随着女大学生就业门槛的提高,为了考察她们对外貌资源的看法,于是对中国安徽省的四所大学1211名学生进行了问卷调查。男生571人(大一:81人、大二:151人、大三:162人、大四:177人;文科:201人、理科:365人、无回答:5人)、女生640人(大一:121人、大二:186人、大三:200人、大四:133人;文科:261人、理科:375人、无回答:4人)、总共1211人。

本研究验证了三个假说。第一个假说,“容貌对女大学生很重要”。其结果是,不管是哪个年级的女生都比男生要更重视容貌。女生对自己容貌的满足感随着学年的上升而下降,对于容貌的重视程度却随着学年的上升而上升。第一个假说是成立的,容貌对女大学生很重要。第二个假说,“女大学生重视容貌是为了寻找伴侣”。其结果是,虽然女生对美容整形的关心度比较高,但是为了寻找伴侣而想做美容整形的男生却多于女生。第二个假说是不成立的,男生比女生更愿意为了寻找伴侣而去做美容整形。第三个假说,“容貌对女大学生来说是进入社会的敲门砖”。其结果是,随着学年的上升认为容貌会给自己带来利益而想做美容整形的女生多于男生。女生随着学年的上升对于自己的将来希望更好的话会积极的去选择做美容整形,会把外貌资源当作是进入社会的一个敲门砖。第三个假说是成立的,容貌对女大学生来说是进入社会的敲门砖。

综上所述,现代中国女性的美,特别是对于大学生来说,比起寻找伴侣更多的是为了适应社会。现代中国,一个人的平均月收入是4134元(2015年国际劳动机关的调查)、靠一个人的工资养活全家是不可能的。在这种情况下女性想要找到更好的工作也是理所当然的。虽然说内在和能力很重要,但现实社会普遍重视外貌,女性想要找到更好的工作不得不重视自己的外貌。“美”只对女性单方面要求,或者说女性被率先接受的这种社会现象,是改革开放之前没有出现过的性别偏见。换句话说,这种社会现象也可以称之为“新的性别不平等”。

中国における女性美と女子大学生の社会進出

卓 浦 蓮
(奈良女子大学)

1 はじめに

1) - 1 美の神話

アメリカのフェミニストの一人ナオミ・ウルフは1991年に『美の神話』を出版し、ベストセラーになった。その本によれば、現代社会には美の神話が存在している。美の神話とは、「女は美しくなければならない」、「男性から愛されるためには美しくなければならない」、「職場で成功するためには美しくなければならない」というものである。

特に職場において、「女性は美しくなければならない」という美の神話が作用することで、本来能力で評価が行われるべきであるのに、美しい女性が優遇され、美しくない女性は差別されるという指摘がされている¹⁾。このような「美の神話」は欧米や日本でもなくなっているとはいえないが、客室乗務員の年齢や体型・性別が多様になってきたように、仕事と美を結びつける職場はずいぶん減っているように思われる。しかし中国の場合、「美の神話」が遅れて入ってきたせいで、今まさに「美の神話」が職業選択に深く結びつくという現象が生じている。それをよくあらわすのが、今回の報告で取り上げる美容整形の隆盛である。

1) - 2 儒教文化における身体観 <韓国と日本との比較>

美容整形は、生まれながらの身体に加工を施す行為である。東アジアに広く普及した儒教の中には、「身体髪膚これ父母に受く、あえて毀傷せざるは孝の始めなり」という規範があるが、韓国と日本では、この規範の受け止め方が異なる。

韓国は、孝を重視する儒教国であるため、美容整形をしたおかげでよい伴侶を見つけることができ結婚し、(息)子を産むとすれば、先祖祭祀はつつがなく続くことになる²⁾。このため美容整形が盛んになる。一方日本では、親からもらった体に傷を付けないことが大事だと考えるので、万一、美容整形を受けるとするなら、それ相当の理由が必要となる。例えば「精神を病むほどに自らの身体に劣等感を抱いた人が、それを克服するため」といったものである³⁾。その故誰にも打ち明けずに秘密で行う傾向が強くなる。

1) - 3 中国と美容整形

中国は、韓国とも日本とも異なる事情がある。それは一人っ子政策の影響で、男女比が非常にアンバランスになった結果、結婚市場では女性が圧倒的に有利であること、社会主義国として儒教規範が否定されたこと、また極端な「無性化」、すなわち女性美の否定の後に「改革開放」の時代となった結果、市場経済が発展したことである。やがて豊かになって、中国でも美容整形を

する人が増えた。「美」の規準は目を大きくして、鼻を高くするという欧米モデルに基づくものとなった。

では現代中国において、女性美の位置づけはどのように変化したのだろうか。

・「無性化」の時代（1949～1976年）

1949年に中華人民共和国が成立し、共産党政権下で、女性解放とはすなわち社会的労働への参加であるとされ、ほとんどの女性が「労働者」となった。彼女たちは「女強人」と呼ばれ、文化大革命時期には「男の同志にできることは、女の同志にもできる」の掛け声のもと、中国女性は極端な無性化を経験した⁴⁾。

・「改革開放」の時代（1978～1992年）

「経営形態の多様化や職業の細分化に伴い、「女白領」（日本でいうところのオフィスレディー）というカテゴリーが一般化すると、従来の「女強人」にはなかった「女人味」（女っぽさ）を備えたファッションやライフスタイルにこだわりを持つ「白領麗人」（きれいなオフィスレディー）が現れ、多くの女性の憧れとなった⁵⁾。」

・「美容整形の開放」の時代（1990年～）

改革開放を経て、とくに1990年代から、中国人の生活は、物質面、精神面ともに大きく変化した。外の世界を知ることで刺激を受け、古い考えや習慣の束縛から徐々に抜け出していった。その中から一部の俳優たち、美を追求する中年の女性たちが美容整形を始めるようになって、美容整形が次第に広まっていった。

1) - 4 中国の美容整形市場の発展

2015年「China Daily」の中文網が報じたところによれば、中国で美容整形手術を受けた患者数は、米国、ブラジルに次いで第3位になっている。患者数は、2015年には743万人に達している。今や中国では美容整形が、不動産、自動車販売、旅行に次いで、第三次産業で第4位となっている。美容整形の市場規模は4500億元以上で、美容整形業界の就業者は3000万人以上に及んでいる⁶⁾。

2015年、特別に取材させてもらった杭州にある非常に有名な美容医院では、たくさんの女性が処置室の前に並んで、プチ整形などをするために待っていた。子供連れの母親がいるなど、日本とはずいぶん違う感じである。2012年2月26日、広州日報が報じた記事によると、中国で美容整形手術の失敗による訴訟が毎年2万件である。すべての人が出来上りに満足している訳ではないようだが、美容整形希望者は確実に増えている印象である。

2) - 1 男子と比べて女子は就職が難しい

中国の女性権益保障法（1992年）第4章第23条は、「各事業所で従業員を採用する時には、女性に不適合な職種または持ち場を除き、性別を理由として女性の採用を拒否し、または女性の採用基準を高くすることはできない。各事業所は女性従業員を採用する時に、法により相手との間に労働契約またはサービス取り決めをしなければならず、労働（雇用）契約またはサービス取り決めの中で、女性労働者の結婚、出産を制限する内容を規定してはならない」と定めている。しかし中国政法大学憲政研究所が2010年に発表した「現在大学生就職差別情況の調査報告」で

は、大学生の求人を募集する際に、雇用企業の69%が明確に性別を規定していた⁷⁾。

中国婦女連合会の「第3回中国女子社会地位調査(2010年)」によると、調査対象者の女性が就職の際に採用差別にあった割合は24.7%にのぼると言う⁷⁾。また、同じく中国婦女連合会が2009年に発表した「女子大学生就職創業状況調査報告」では、女子大生の56.7%が就職の際に「女性のチャンスが少ない」と感じ、91.9%が「性差別を感じた」と回答している⁸⁾。

① 女子と男子の就職チャンスの差別の例

先述の中国婦女連合会「女子大学生就職創業状況調査報告(2009年)」によると、女子大生は1回の面接試験または筆記試験の機会を得るために、履歴書を平均9社に提出している。また雇用契約を得るために、履歴書を平均44社に提出している⁸⁾。

表1は王⁹⁾(データ1)と程¹⁰⁾(データ2)の研究を筆者がまとめたものである。データ1・2共に、女子は男子より履歴書を多く出す傾向があることを示している。

表1 男女学生の履歴書送付数についての比較

履歴書送付数	データ1	データ2
10社以下	女<男	女<男
10～20社	女=男	女<男
20～30社	女>男	女>男
30社以上	女>男	女>男

(出典) データ1は王小波(2002)「天津南開大学の卒業生に対する調査」より作成
データ2は程艶敏(2009)「東北林業大学2009年の卒業生に対する調査」より作成

表2は王(データ1)と程(データ2)と関¹¹⁾(データ3)の研究を筆者がまとめたものである。データ1・2・3はすべて、女子は男子より面接チャンスが少ない傾向にあることを示している。

表2 男女学生の面接チャンスについての比較

面接チャンス	データ1	データ2	データ3
5回以下	女>男	女>男	女>男
6～10回	女<男	女<男	女<男
11回以上	女<男	女<男	女<男

(出典) データ1は王小波(2002)「天津南開大学の卒業生に対する調査」より作成
データ2は程艶敏(2009)「東北林業大学2009年の卒業生に対する調査」より作成
データ3は関君(2009)「武漢大学、華中師範大学、武漢科技学院の卒業生に対する調査」より作成

表1と2から、女子の方が男子より履歴書を多く出したが、面接に結びついていないということがわかる。よって女子は男子より就職のチャンスが少なく差別されていることが分かる。

② 女子と男子の能力差の比較例

①の結果だけを見ると、女子が資質、能力、成績などの面で男子より劣っているからなのかと考えてしまうが、実際にはそうではないことを示すデータがある。

1) 女子の成績は良い

李 (2010) によると、文系の女子学生だけではなく、理系の女子学生も男子学生より成績が良いことがわかった¹²⁾。

2) 女子の能力は高い

王小波が南開大学で行った調査 (2002 年) によると、85%の女子学生が CET4 級 (日本での英検のようなもの) と CET6 級の資格を取得した。国家コンピューター資格を取得した女子学生の割合は 52%、男子学生の割合は 39.6%であった。

3) 女子は能力を示す資格に対する関心が高い

TOEFL または GRE の成績が良い女子学生の割合は 20%で、男子学生の割合は 10%であった。また非英語専攻の学生の中、CET4 級の資格を取得しなかった男子の割合は 7.3%で、女子は 3.4%であった。CET6 級の資格を取得した男子の割合は 44.2%で、女子は 53.6%であった。CET6 級の成績が優秀と認定された男子の割合は 3.9%、女子は 7.0%であった。

まとめると、女子学生は男子学生より以上の 3 点が良いにも関わらず、現実には就職に関しては男子の方が有利になっている。

③ 女子の方が能力を補完するものとしての容貌に対する関心が高い例

李 (2010) によると、近年、就職の圧力の下で、たくさんの女子学生が美容整形を選択している。大学生の美容整形率は毎年 15%のスピードで増加しており、1000 元～20000 元と決して安くはない金額を美容整形につき込んでいる¹²⁾。

上海のある美容整形外科では、整形手術を受ける人が 2008 年末から 40%も増えている。高額にもかかわらず、不景気だからこそ整形を希望する人は急増していると医師は話す。整形を受ける人の多くは 25～35 歳の「女白領」である。失業し、就職活動で面接官などに良い印象を与えられるように、目を大きくするなどの整形を受ける人が多いと言う。また家族からの強い勧めで整形する場合も多く、親が子供を連れて来院するケースもみられる。「条件が同じなら、見栄えるほうが採用されるはずだ」と考える親が多いのだと言う¹³⁾。

以上から、女子学生の就職のハードルが上がっていることに伴う、外見資源の考え方を知るために中国人学生の美容整形への態度を明らかにする必要がある。従って本研究では、「美の神話」を参考に美容整形に関わって以下 3 つの仮説を検証する。

仮説 1 容姿は女子にとって重要である

仮説 2 女子の容姿は伴侶のためである

仮説 3 容姿が女子にとって社会進出のツールになっている

2 方法

対象者：中国安徽省の 4 つの大学の 1～4 年までの学生 1211 名が本研究の調査に参加した。男子大学生 571 名 (1 年：81 名、2 年：151 名、3 年：162 名、4 年：177 名； 文系：201 名、理系：365 名、無回答：5 名) で、女子大学生 640 名 (1 年：121 名、2 年：186 名、3 年：200 名、

4年：133名； 文系：261名、理系：375名、無回答：4名）で、合計1211名であった。文系と理系の質問の分布に差が見られなかったため、今回は文系、理系を分けずに性別だけで分析した。

調査は2015年8月中旬から9月中旬までに行った。方法は、学生を教室に集め、アンケート用紙を配布して記入してもらい、回収することにした。なおアンケートの質問項目は添付資料として末尾に載せる。

表3 アンケート調査に参加した学生

	女性(人)	男性(人)	計(人)
宿州学院	290	221	511
銅陵学院	150	150	300
安徽大学	100	100	200
安徽農業大学	100	100	200
計	640	571	1211

3 結果と考察

<分析1「容姿は女子にとって重要である」の検証>

仮説1「容姿は女子にとって重要である」を検証するために、アンケート調査からそれに関連する質問項目

①普段の生活で容姿は重要と思っているか(表4)

②自分の容姿に満足しているか(表5)

に注目した。そして、学年と性別による差を見ることにした。

※男子1年生の人数が少ないため、1年と2年を一つのグループに、3年と4年を一つのグループにまとめる。

表4 普段の生活で容姿は重要と認めていますか(%)

	女子		男子	
	女子1・2年生	女子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
重要	107 (34.85)	136 (40.84)	60 (25.86)	96 (28.32)
それ以外	200 (65.15)	197 (59.16)	172 (74.14)	243 (71.68)

女子1・2年生>男子1・2年生 ($\chi^2(2) = 0.025, p < .05$)

女子3・4年生>男子3・4年生 ($\chi^2(2) = 0.0006, p < .01$)

表5 自分の容姿に満足していますか(%)

	女子		男子	
	女子1・2年生	女子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
不満足	77 (25.08)	93 (27.93)	55 (23.71)	59 (17.4)
それ以外	230 (74.92)	240 (72.07)	177 (76.29)	280 (82.6)

女子3・4年生>男子3・4年生 ($\chi^2(2) = 0.001, p < .01$)

表4と5の結果から、学年に関わらず女子は男子より容姿を重要と思っている。しかし、自分

の容姿に対する満足感は、学年が上がると下がってくるのが分かった。その理由は、社会に出るまでの時間が短くなったために外見資源の重要性が増したからだと推測した。

(参考資料 1)

面接评分标准

序号	面试评分项目	评价标准	具体标准	备注
1	学历 (15分)	中专以上学历, 药学及相关专业优先	好 (15分) — 大专以上学历, 药学及相关专业 良好 (10分) — 大专以上学历; 中专以上学历, 药学及相关专业 一般 (5分) — 中专学历 较差 (0分) — 中专以下学历; 党校学历	
2	身高 (5分)	女身高 1.58 米, 男身高 1.68 米, 身高适中, 符合岗位需求	良好 (4.5) — 符合招聘要求, 女身高 1.58 米, 男身高 1.68 米 较差 (0分) — 不符合招聘要求, 身高未达到招聘标准	
3	形象气质 (40分)	主要对应聘者的外貌、体态、衣着、举止及举止来评价	良好 (35-40分) — 形象好, 衣着举止大方得体, 外形健康 一般 (20-30分) — 形象一般, 举止不够大方得体, 精神状态一般, 着装随意 较差 (0-10分) — 浓妆艳抹, 衣着不整, 举止随便, 有生理缺陷	
4	语言表达能力 (20分)	语言表达能力主要考察应聘者是否能够将自己的基本情况、思想、观点和意见等清晰而流畅地用语言表达出来	良好 (15-20分) — 语言表达能力强, 回答问题层次清楚, 具有较强的逻辑性, 思维敏捷, 反应迅速, 具有较强的应变 一般 (8-12分) — 能表达自己的意思, 用词不够确切, 思路基本清晰 较差 (0-3分) — 不能清楚的表达自己的意思, 说话没有条理, 辞不达意, 自我表现能力差	
5	相关经验 (10分)	主要了解应聘者对所应聘的岗位, 有无从事相关行业工作经验, 并了解其在相关岗位工作所掌握的专业知识	良好 (8-10分) — 从事药品零售或零售行业相关工作经验 3 年以上 一般 (4-7分) — 药品零售或零售行业相关工作经验较少的 较差 (0-3分) — 药品零售或零售行业相关工作经验无或甚少	
6	综合素质 (10分)	通过面试, 了解参加面试人员的自身素质及今后通过培训、锻炼有无发展前景	良好 (8-10分) — 面试人员整体素质较高 一般 (5-7分) — 面试人员整体素质中等 较差 (0-3分) — 面试人员整体素质一般	
7	资格职称 (20分) 附加分	对企业发展急需的, 具有相应资格的人员优先录用	执业药师 20 分 主管药师 15 分 药师 10 分	

注: 应聘人员面试总分值 120 分, 其中资格职称 20 分为附加分; 在对参加应聘人员进行评分时, 分值应保留小数点后一位。

これはある会社の面接基準である。本来門外不出だが特別に見せてもらった。囲んだ部分について、上の段は身長、男女ともに決まっている。下の段は外見、スタイル、適した服を着ているかが書いてある。一見男女平等の基準に見えるが、実際にはこの会社は男性がほとんどおらず、この基準は女性のために作られていると考えていい。下の段の外見などは評価の 40% を占め、女子の外見資源が重要であると分かる。この会社の人事の人によると、「条件が同じなら、見栄えの良い方が採用されるはずだ」と言う。

以上から容姿は女子にとって学年が上がると重視されており、仮説 1 は証明された。

<分析 2 「女子の容姿は伴侶のためである」の検証>

仮説 2 「女子の容姿は伴侶のためである」を検証するために、アンケート調査からそれに関連する質問項目

- ①もし無料で美容整形ができるなら受けたいか (表 6)
- ②伴侶を見つけるために美容整形手術を受けたいか (表 7)

に注目した。そして、学年と性別による差を見ることにした。

表6 もし無料で美容整形ができるなら受けていますか (%)

	女子		男子	
	女子1・2年生	女子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
YES	86 (28.01)	108 (32.43)	42 (18.1)	77 (22.71)
それ以外	221 (71.99)	225 (67.57)	190 (81.9)	262 (77.29)

女子1・2年生 > 男子1・2年生 ($\chi^2(2) = 0.007, p < .01$)

女子3・4年生 > 男子3・4年生 ($\chi^2(2) = 0.004, p < .01$)

表7 伴侶を見つけるために美容整形手術を受けたいですか (%)

	女子		男子	
	女子1・2年生	女子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
YES	75 (24.43)	79 (23.72)	55 (23.7)	104 (30.68)
それ以外	232 (75.57)	254 (76.28)	177 (76.3)	235 (69.32)

女子3・4年生 < 男子3・4年生 ($\chi^2(2) = 0.04, p < .05$)

表6と7の結果から、全体としては女子の方が美容整形に対する関心が高いが、伴侶を見つけるために、美容整形をしたいと考えるのは女子より男子である、という興味深い結果になった。女子より男子の方が、伴侶を見つける手段として外見資源を捉えている。男子にとって美しさが伴侶を見つけるために必要なものとなっていると分かった。男女の人口比から男性が結婚できにくいことを心配している可能性はある。

以上から仮説2は棄却された。

<分析3 「容姿が女子にとって社会進出のツールになっている」の検証>

仮説3「容姿が女子にとって社会進出のツールになっている」を検証するために、アンケート調査からそれに関連する質問項目

- ①美容整形手術を受けたいと考えるか (表8)
- ②近い将来(5～10年)もっとステキになるために美容整形手術を受けたいか (表9)
- ③良い仕事を見つけるために美容整形手術を受けたいか (表10)

に注目した。そして学年と性別による差を見ることにした。

表8 美容整形手術を受けたいと考えますか (%)

	女子		男子	
	女子1・2年生	女子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
YES	87 (28.34)	118 (35.44)	52 (22.41)	95 (28.02)
それ以外	220 (71.66)	215 (64.56)	180 (77.59)	244 (71.98)

女子3・4年生 > 男子3・4年生 ($\chi^2(2) = 0.04, p < .05$)

表9 近い将来（5～10年）もっとステキになるために美容整形手術を受けたいですか（％）

	女子		男子	
	女子1・2年生	女子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
YES	33 (10.75)	49 (14.71)	21 (9.05)	27 (7.96)
それ以外	274 (89.25)	284 (85.29)	211 (90.95)	312 (92.04)

女子3・4年生>男子3・4年生 (x2 (2) = 0.005, p < .01)

表10 良い仕事を見つけるために美容整形手術を受けたいですか（％）

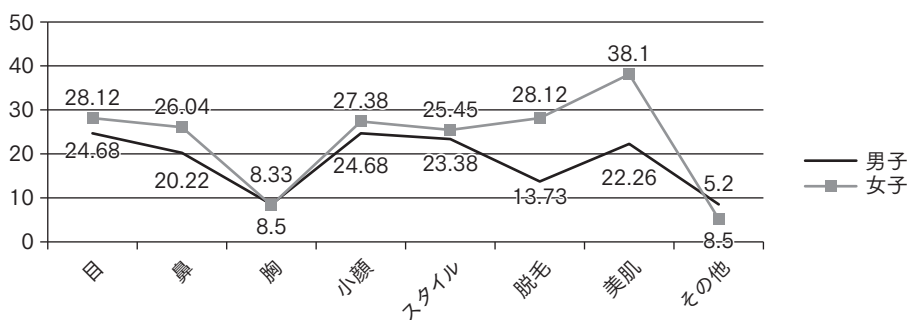
	女子		男子	
	女子1・2年生	女子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
YES	107 (34.85)	140 (42.04)	69 (29.74)	114 (33.63)
それ以外	200 (65.15)	193 (57.96)	163 (70.26)	225 (66.37)

女子3・4年生>男子3・4年生 (x2 (2) = 0.02, p < .05)

表8と9と10の結果から、男子より女子は学年が上がるにつれて、利益があるなら美容整形を考えてみようと思う傾向があると分かった。また女子は学年が上がるにつれて、自分の将来についてより良いものにしたいと考え、美容整形というツールを使うことに積極的になることが分かった。そして女子は学年が上がるにつれて、外見資源が社会進出のツールになっていると考えられる。

なお学生が美容整形したいと考える部位について男子・女子別に整理して、参考資料2にまとめた。

(参考資料2)



参考資料2から見ると、整形したい部位について、女子は美肌が一番、男子は目と小顔が一番になった。プチ整形を選択する人が多いと考えられる。中国人学生の外見資源に対するコンプレックスは、美しい肌や目と推測できる。

以上から仮説3は証明された。

<分析4 女子における仮説2「伴侶のために美容整形手術を受けたい人」と仮説3「良い仕事のために美容整形手術を受けたい人」の比較検証>

女子における仮説2と3は、美の神話においては同等の意味を持っている。だが中国人女子にとっては、「美」への期待がもたらすものに関して伴侶と仕事は同等ではない可能性がある。そこで、仮説2の項目「伴侶のために美容整形手術を受けたいですか」と、仮説3の項目「良い仕事のために美容整形手術を受けたいですか」を比較検証することにした。そして学年による差を見ることにした。

表11 女子における仮説2と3の比較について (%)

	伴侶のために美容整形手術を受けたい人		良い仕事のために美容整形手術を受けたい人	
	女子1・2年生	女子3・4年生	女子1・2年生	女子3・4年生
YES	75 (24.43)	79 (23.72)	107 (34.85)	140 (42.04)
それ以外	232 (75.57)	254 (76.28)	200 (65.15)	193 (57.96)

伴侶のため女子1・2年生<良い仕事のため女子1・2年生 $(\chi^2(2) = 0.004, p < .01)$

伴侶のため女子3・4年生<良い仕事のため女子3・4年生 $(\chi^2(2) = 0.0000004, p < .01)$

その結果、中国人女子は年齢に関係なく、伴侶を見つける手段としてよりも良い仕事を見つける手段として、美を捉えていることが分かった。現代の就職をすぐに見つけることが難しいという社会背景をもつ中国人女子にとって、美しさとは良い仕事を見つけるために必要な社会進出のツールになっていることが示された。

なお男子の場合についてだが、参考資料3にあるように有意な差が見られなかった。従って、男子の外見資源は女子よりも理由が広いと分かった。この点については、今後さらに詳しく研究される必要がある。

(参考資料3) 男子における仮説2と3の比較について (%)

	伴侶のために美容整形手術を受けたい人		良い仕事のために美容整形手術を受けたい人	
	男子1・2年生	男子3・4年生	男子1・2年生	男子3・4年生
YES	55 (23.71)	104 (30.68)	69 (29.74)	114 (33.63)
それ以外	177 (76.29)	235 (69.32)	163 (70.26)	225 (66.37)

4 まとめ

最後に、まとめとして以下の2点を指摘したい。

(1) 現代の中国女性の美しさは、特に大学生では恋人というよりも社会に向けられてのものである。現代中国は、一人の平均月収が4134元(2015年国際労働機関の調査)で、単独では家族全員を養うことができない。女性がより良い条件下で働くことは生活のために必須である。内面や能力が大切にされるはずなのに、現実には外見重視の風潮があるため、女性はより良い条件で就職するために自分の容姿に気を遣わざるを得ないのである。特に若い女性にとってこのような社

会からの要請を無視することはほとんど不可能で、「女性の身体はこうあるのが望ましい」という規範として女性たちに無言のうちにおしつけられる。女性は働きのながらも、美しさを気づかかわなくてはならず、疲れ切ってしまうと考えられる。

(2) 女性に対する美しさの要請は、性差の極端な縮小(1949～1976年)に対するある種の反動として生じた新たな性差別を投影しているのではないかと考えられる。というのは、男性が能力で評価される傾向が強いのに対して、女性は能力だけでは評価されない傾向がうかがえ、その際に「美しさ」が陰に陽に評価に組み込まれているからである。しかもその際の美の基準は、改革開放以降に中国に入ってきた「欧米美」である。欧米的な美がある種の「女らしさ」の表現として女性に対して強く作用していると言える。また、第1次産業から第3次産業への比重が高くなるのに連動して、女性がサービス業に従事する割合も高まっており、これにあわせて「見た目」が要求されるようになってきていると考えられる。その際、「美」が女性だけに偏って要求され、女性もまたそれを受け入れざるをえない、あるいは率先してそれを受け入れるという風潮が強まっていること自体が、改革開放以前には見られなかったジェンダー・バイアスであり、その意味で「新たな性差別」ということができる。

最後に、本研究の限界と今後の課題についても述べておきたいと思う。本研究は安徽省の4大学に限られている。中国は広く北と南では身体的特徴がかなり違う。北は背が高く、肌の色が白い。南は背が低くて、色が少々黒い。安徽省はその両方の特徴が混ざる。このような多様性をどう汲み入れるかが今後の課題である。

さらなる課題は、ハラスメントとの関係を明らかにすることである。女性の美しさは人事の人から評価されると考えられ、それはセクハラ問題に発展しやすいのではないかと考えられる。中国は職場でのセクハラ被害が世界第2位になっている。中国の場合、セクハラ行為の50%は職場で起こっており、うち38%は上司、14%は同僚によるものである¹⁴⁾。ハラスメント問題は今後さらに深刻になってくると考えられるので、今後、この問題について注目していく必要がある。

<付記>本論文は、2016年日本ジェンダー学会第20回大会にて発表した内容を、一部加筆修正したものである。

引用文献

- 1) Wolf, Naomi, *The Beauty Myth: How Images of Beauty Are Used Against Women*, 1991, New York: William Morrow. (曾田和子訳『美の陰謀—女たちの見えない敵』阪急コミュニケーションズ、1994年、39—58頁。)
- 2) 川添裕子『美容整形と<普通のわたし>』青弓社、2013年、152頁。
- 3) 谷本奈穂「社会学からひもとく美容整形と美容医療」ウェブ版『国民生活』2014年3月号 国民生活センター発行。 <http://kuir.jm.kansai-u.ac.jp/dspace/bitstream/10112/10146/1/KU-1100-20140317-00.pdf> (関西大学学術リポジトリ 2014年3月17日)
- 4) 関西中国女性史研究会『中国女性史入門——女たちの今と昔』人文書院、2014年、100頁。
- 5) 関西中国女性史研究会『中国女性史入門——女たちの今と昔』人文書院、2014年、112頁。
- 6) 研修4日で偽免許…中国プチ整形データ事情 違法開業放置と期限切れ薬剤で大量被害の

危険 <http://business.nikkeibp.co.jp/atcl/opinion/15/101059/091600016/>

(日経ビジネス 2015年9月18日)

- 7) 海外労働事情 中国——男女採用差別に関する裁判で初の勝訴判決
www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/02/036-040.pdf
(海外労働事情 2015年2月)
- 8) 中華全国婦女連合会「女子大学生就業創業状況調査報告」『中国婦運』第2期、2011年、40 - 42頁。
- 9) 王小波「大学生労働力市場入口処の性別差異と性別差別」『青年研究』第9期、2002年、13 - 14頁。
- 10) 程艶敏「林業大学女子大学生就業状況分析——東北林業大学を対象として」『赤子』第16期。
www.chinaqking.com (中国期刊網 2009年10月15日)
- 11) 関君「女子大学生就業難問題研究」華中師範大学修士論文、2009年、10頁。
- 12) 李麗「我国企業人的資源管理中の性別差別問題研究——大学生を対象として」北京交通大学修士論文、2010年、17 - 18頁。
- 13) 不況が追い風！整形を受ける若者で医院大賑わい、就活に有利と——中国
<http://www.recordchina.co.jp/a32830.html> (Record China 2009年6月28日)
- 14) 世界24カ国セクハラ被害調査、中国は第2位 <http://j.people.com.cn/94475/7629299.html> (人民網 日本語版 2011年10月28日)

添付資料

アンケートの質問項目

- Q1 あなたの性別をお答えください。
1. 男性 2. 女性
- Q2 あなたの学年をお答えください。
1. 1年生 2. 2年生 3. 3年生 4. 4年生
- Q3 今後の進路について教えてください。
1. 進学 2. 就職
- Q4 普段の生活で容姿は重要と思っていますか？
1. 重要 2. 普通 3. 重要でない 4. わからない
- Q5 自分の容姿に満足していますか？
1. 満足 2. 普通 3. 不満足
- Q6 美容整形をしたことがありますか？
1. ある 2. ない
- Q7 もし無料で美容整形ができるなら受けていたいですか？
1. 受けたい 2. 受けたくない
- Q8 伴侶を見つけるために美容整形手術を受けたいですか？
1. 受けたい 2. 受けたくない

Q9 美容整形手術を受けたいと考えますか？

1. 考えたことない
2. 考えてみる
3. ずっとやりたい

Q10 近い将来（5～10年）もっとステキになるために美容整形手術を受けたいですか？

1. 受けたい
2. 受けたくない
3. どちらとも言えない

Q11 美容整形をしたい部位はどこですか？

1. 目
2. 鼻
3. 胸
4. 小顔
5. スタイル
6. 脱毛
7. 美肌

Q12 良い仕事を見つけるために美容整形手術を受けたいですか？

1. 受けたい
2. 受けたくない

中山文編著『越劇の世界—中国の女性演劇』

水山産業出版部 2016年3月

大 濱 慶 子

本書は中国を代表する戯曲(伝統演劇)の一つとして名高い、女性主体で演じられる越劇を扱った日本初の研究論文集である。越劇は中国で京劇に次ぐ「第二の国劇」と称えられながら、日本では中国ほど注目されてこなかった理由として、専門家による日本語の概説書がほとんどなかったことが挙げられよう。本書は待望の一冊である。編者の中山文先生は、越劇研究のパイオニアとして中国演劇、戯曲研究の新生面を開くのみならず、越劇団の日本への招聘事業にも精力的に取り組んでこられた。関西を中心に生の公演を鑑賞する機会を多々設け、また神戸舞子の孫文記念館に「越劇友の会」を設立するなど愛好家や研究者の育成にも尽力されている。本書は多年にわたる研究活動の集大成といえるものであり、この活動に参加した多彩な陣容が執筆者として名を連ねている。

本書の構成は「論考」(8編)、「エッセイ」(3編)、「作品紹介」(古装戯19本、現代戯11本)からなる。越劇入門書としての性格も兼ね備え、「作品紹介」では代表的な演目が人物関係図や豊富な写真付きで解説され、初心者でもその魅力を堪能することができるよう随所に工夫がなされている。執筆者は演劇学の研究者にとどまらず、中国の著名な演出家である楊小青氏、胡弓演奏家陳鈞氏、人物造形デザイナー胡亜莉氏、特別非営利活動法人「京劇中心」理事長の津田忠彦氏など、第一線で活躍する芸術家や現場の関係者のエッセイが収録されており、演劇、音楽、舞台美術、興行、多面的な角度から越劇の世界を理解することができる。

本書の意義として挙げておかなければならない点は、中国の近現代激動期の波にもまれながら女性演劇のスタイルを確立させてきた、優美さと逞しさの両方を秘めるこの越劇という近代生まれの伝統演劇を、ジェンダー視点から踏み込んでとらえようと試みていることであろう。評者は1990年代半ばより北京で研究を行い、現地の様々な分野のジェンダー研究者と交流を行ってきたが、十数年間の中国滞在期間中、「戯曲」というジャンルのジェンダー研究者にはついぞお目にかからなかった。伝統芸能特有の型や発声法、立ち回り、難解な業界用語の数々、門外漢にはとても歯が立たない領域だと感じたものだ。今世紀に入って中国のジェンダー研究は飛躍的に進展し、演劇分野のジェンダー研究者も増えてきているが、今も越劇を扱うジェンダー研究論文は多いとは言えない。

だが編者は早くも1999年、北京大学留学中、越劇を紹介された際に女性運動との関連性を鋭く見抜き、あとがきの中で「話劇ジャンルに求めてなかなか出会わずにいた中国演劇のフェミニズム的要素が戯曲の中でみつかった」とその感動を綴っている。以来、氏は越劇とジェンダー研究の接合に取り組み、この観点から中国の越劇団とのネットワーク構築に努めてこられた。これは日本のジェンダー研究にとっても財産というべきものであろう。

冒頭に収録されている「浙江の越劇—越劇史にかえて」(中山論文)では、浙江省の男性農民

が始めた田舎芝居が20世紀、上海に進出し、極東一の娯楽産業が隆盛した都市空間で伝統劇や現代劇から新手法を吸収しつつ、女性演劇(越劇)へと変容を遂げていく過程が論じられている。上海に花開いた女優という職業が、下層女性の人生を切り開く新たな契機をもたらした。1930年代には、抗日、愛国運動、それを支持する左翼系文化人との結びつきを強め、1940年代、袁雪芬が地方劇の枠を打ち破る「新越劇」改革を行う。魯迅の小説『祝福』を舞台化した『祥林嫂』(1946年)において声なき農村女性に言葉を与え、越劇発展史の一里塚を築いたこと、またこの成果により、中華人民共和国建国期、越劇は父(中国共産党)の「特別に優秀で従順な娘」として封建社会を改革し、政治運動に大衆を動員する中国演劇変革の旗手となり、確固たる地位を築いていく経緯が跡付けられている。

「上海の越劇」(森平崇文論文)、「越劇と『少女歌劇』」(細井尚子論文)にも同様の論述がみられるが、前者の論文は越劇と競合関係にあった評劇、滬劇、淮劇と、後者の論文では日本の宝塚歌劇、松竹歌劇と比較することにより、越劇固有の特徴を掘り下げて解析している。

1980年代以降の越劇がたどった改革を編者は1950年代の「父の時代」と対比し、「母の時代」と呼ぶ。文革終結後、国の方針が政治運動から経済建設へ切り替わると、父の寵愛を失った越劇は自力で窮状を立て直す困難に直面し、これを打開する道も二つに分かれた。一つは上海越劇院が歩んだ道で、女形役者の趙志剛(男性)をもり立て、男女合演越劇に活路を見出す。だが編者によると、新時代の女性が抱えるテーマを追求し、女性観客に訴える新作づくりは越劇の故郷浙江省へ里帰りしたという。浙江小百花越劇団において小生(若い男性)役の茅威濤(女性)と「詩化越劇」の演出家楊小青の女性名コンビが斬新な作品を相次いで世に送り出す。

1980年代初期は政治と切り離された女性の集団的主体化を模索する中国女性学研究運動や、完全共学化から女子大学を復興させるムーブメントが首都北京や上海などの大都市ではなく、鄭州や西安などの地方都市で興り、新時代の女性運動の発展を牽引していった。1980年代の越劇の再生もこの状況と類似点がみられる。

「昆劇『班昭』から越劇『班昭』へ—劇種がもつ意味をめぐって」(伊藤茂・中山文共著論文)の中では、楊小青が『班昭』の作品をめぐって昆劇と越劇という対極に位置する二つの伝統戯曲のリメイクを手掛け、演出家として進化を遂げる、チャレンジ精神を論じており興味深い。このほか越劇役者の役づくりの幅広さ、豊かさなど、改めて越劇が中国の女性解放運動と同時代に生まれ、今もなお並走し続けているということを感じさせてくれた。越劇の動向を追っていくことは中国のジェンダー研究に多くの示唆を与えてくれることだろう。紙幅の関係で本書の魅力を語り尽くすことはできず残念だが、本書が領域を超えた多くの方々に読まれることを切に願っている。

野口芳子著『グリム童話のメタファー—固定観念を覆す解釈—』

勁草書房 2016年8月

谷 口 秀 子
(九州大学)

野口芳子著『グリム童話のメタファー—固定観念を覆す解釈—』(2016)は、グリム童話研究に資する事項が網羅された研究書である。加えて、本書は、そのタイトルに違わず、グリム童話に関する通説や固定観念を覆し、読者の知的好奇心を刺激する極めて面白い読み物でもある。本書は三部から構成されており、著者は、グリム童話という深い森に三つの異なる角度から光を当てることにより、グリム童話の深層に迫り、その全貌を立体的に浮かび上がらせることに成功している。

第Ⅰ部では、グリム童話の「白雪姫」「いばら姫」「赤ずきん」「灰かぶり(シンデレラ)」が、ジェンダー社会学的な視点から分析されている。著者は、グリム童話の複数の版の比較対照とグリム童話におけるメタファーおよびシンボルの詳細な分析により、グリム兄弟によるテキスト改変の背後にある彼らの意図や社会の価値観をあぶり出し、これまでのグリム童話に対する解釈や固定観念を覆す新たな視点を次々に提供する。また、著者は、「白雪姫」「いばら姫」「灰かぶり」に関して、グリム版とディズニー版を比較することにより、現代のディズニー版の方が、性別役割などの近代のジェンダー観を、グリム版よりも色濃く反映していることを力説する。

第Ⅱ部では、日本におけるグリム童話の翻訳と受容と改変が論じられている。著者は、グリム童話が日本に紹介された経緯とグリム童話の日本への導入の過程で加えられた改変を、資料にもとづいて詳細に分析し、明治期の日本が、グリム童話の内容や主張を必要に応じて取捨選択し修正した上で、近代的な道德観や国家意識や性別役割などを国民に植え付ける手段として利用したことを、説得力をもって論じている。

第Ⅲ部には、第Ⅰ部で取り上げられた「白雪姫」「いばら姫」「赤ずきん」「灰かぶり」の四作品の初稿、初版、決定版の著者自身による日本語訳が収められている。グリム童話の日本語訳については、版によって翻訳者が違うため、同じドイツ語の単語の日本語訳が版によって異なり、日本語訳を読んだだけでは、版による表現の違いが、ドイツ語の原文の違いによるものか、翻訳の違いによるものかが、判別できないという問題があった。本書では、著者が初稿、初版、決定版という複数の版を一貫して翻訳し、同じドイツ語の語や表現には同じ日本語訳をあてることにより、この問題が解消されている。この画期的な試みによって、より多くの日本の読者がグリム童話の改変の過程を詳細に知ることが可能になる意義は大きい。特に、ドイツ語圏文学を専門としない欧米文学の研究者にとって、多くの西洋文学作品に影響を与えているグリム童話の実像を、このような形で知ることができるのは大変ありがたい。著者によるこの試みが、本書に収録された四作品以外にも広がることを、切に願っている。

『グリム童話のメタファー—固定観念を覆す解釈—』において、著者独自の視点が最もよく表

れているのは、第Ⅰ部であろう。著者は、グリム童話におけるメタファーやシンボルを丹念に読み解き、グリム童話に潜む隠れたメッセージを暴き出す。著者によると、伝承文学であるグリム童話には西洋の古代、中世、近世といった時代の価値観が交錯しており、登場人物の行動の背後には、現代人が見落としがちの中世以前の価値観がメタファーという形で潜んでいるという。著者は、そのメタファーを、慣習法やキリスト教などに関する幅広い知識を駆使して解読することにより、グリム童話の根底に横たわる真実を浮かび上がらせる。なかでも、「灰かぶり」におけるメタファー解析は、とりわけ興味深い。著者は、グリム兄弟によって「灰かぶり」にちりばめられたハシバミの枝や靴などにまつわるメタファーを、当時の慣習法や風習にもとづいて丹念に読み解くことにより、法律の知識を生かして母の遺産の譲渡権を主張し、自らの力で幸せをつかみ取ろうとする、賢く行動力のある逞しいヒロインとしての灰かぶりの姿を描き出す。

このように、グリム童話に関するさまざまな固定観念を覆し、新しい視座を提供する『グリム童話のメタファー —固定観念を覆す解釈—』は、読者に発見の驚きと楽しさをもたらす極めて刺激的なグリム研究書である。

伊藤公雄・山中浩司編著『とまどう男性たち—生き方編』 大村英昭・山中浩司編著『とまどう男性たち—死に方編』

大阪大学出版会 2016年7月

大 東 貢 生
(佛敎大学)

これまで十何回とダイエットをしてきた。きっかけは「腹が出ているのはみっともない」「メタボ検診で引かかった」などなど。食事制限や運動療法を組み合わせ、やっと目標体重に近づいたと思ったらいつも挫折してしまう。原因は忘年会や新年会、さらには歓送迎会などでの暴飲・暴食である。1kg減量するための苦勞がたった1回の会食でいとも簡単にリバウンドしてしまう。「それなら暴飲・暴食しなければいいのに」と思うのに、なぜだかやってしまう。本書によれば、暴飲・暴食も「男らしさ」の病らしい。太っていること、体型など気にせずガツガツご飯を食べること、つまり健康管理に無頓着であることが「男らしい」ものである(第4章)。我が身を振り返り、たくさん食べることは「男らしい」ことであると腑に落ちた…。

本書は、2008年に開催した公開シンポジウム「男もつらいよ—男性更年期障害と自殺問題を考える」の後、「生き方死に方を考える社会フォーラム」での不定期のシンポジウムに参加された方々から寄せられた文章によって構成されている。研究者、医師、僧侶などの肩書を持つ方々、そして全員が男性のさまざまな論考、量的データを用いた分析、質的なインタビューを用いた分析、そしてエッセイ風の論考、対談とさまざまな考察が2冊に収められている。シンポジウムが「男性問題」と「終末期医療」を話題としていたこともあり「男性の生き方」を中心にした論考をまとめた『生き方編』と「男性の死に方」を中心にした論考をまとめた『死に方編』にゆるやかに分かれている。

『生き方編』は「男性が社会で直面する生きづらさ」を共通テーマとして生物学、教育学、社会調査データ、公衆衛生学、自殺研究、寄せ場の単身男性研究の論考で成り立っている。編者である伊藤公雄は「はじめに」において、1970年前後の労働集約型の産業から情報やサービスを軸にした社会への変化は男性中心型の産業の枠組みを大きく変えている。その中で男性にはこれまでとは異なる意識や生活スタイルが求められているが、「男らしさ」の鎧というジェンダーの問題があるため男性は変わることができず、「かつて維持していた経済力の喪失や、家庭や職場、地域社会で「何か奪われている」ような思いに、無自覚に取りつかれているのではないか。社会の変化、時代の変容に対応できないまま、いいようのない「不満」や「不安感」を多くの男性が抱き始めているように思われる」、つまり「剥奪感の男性化」とでも言うべき事態が男性を襲っているのではないかと述べる。本書はいわば「剥奪感の男性化」を分析し、処方箋^{あきり}を考える「諦めの男性学」である。

こうした論点に立って、闘うオスが社会の変化に伴い闘えなくなった現在引き起こされる問題である夫源病と定年後の男性の生き方(第1章)、学校における男子の低学力問題と「男の幸せ」

(第2章)、孤立に陥る若年男子の分析と相談できない男性たち(第3章)、身体に無頓着な「男らしい」生活態度に対するメタボ検診の衝撃(第4章)、急増した男性の自殺の背景と男性役割の見直し(第5章)、生活保護を受けることで孤立化する高齢化した寄せ場の単身男性(第6章)というさまざまな論考に加えて、各章の間にあるエッセーにおいても戦後日本の変化とベビーブーマー世代の日本の男性たちのとまどいが同時代を生きた男性の視点から描かれている。

『死に方編』は『生き方編』の姉妹編として、超高齢化社会を迎えた日本の現状の中で、特に男性はどのように生き方死に方を考えればいいのかについての論考である。「禁欲的頑張る主義」から、遊び論と演技論によって展開される退き際のダンディズムとしての「ほどほど」「中途半端」の意義(第1章)、男性の適応度指標としての経済力と自殺者の増加の分析(第2章)、男性的価値観と「緩慢な死」の相反性(第3章)、そして編者である大村英昭の講演録と大村英昭・釈徹宗による対談(第4章)に加えて、各章の間には医師による医学的な観点からの死についての考察がある。

本書は非常にさまざまな展開の方法や書き方となっており、これからの男性研究において必要な視座が多様な分析方法や書き方によって豊富に展開されている。その上公開シンポジウムから発案された企画として学術的な論調を抑えた内容となっており、評者が男のダイエットについて考えたように一般の読者を想定して考えさせる内容となっている。少子高齢化の帰結としてこれから訪れるであろう多死社会に対して、性的少数者を含めた多様な男性たちの生き方死に方を検討するために必要な2冊である。

追記：共編者の大村英昭先生は本書出版前の2015年9月に他界されました。謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

第 20 回日本ジェンダー学会大会概要

日 時：2016 年 9 月 17 日午後 9 時 30 分—午後 5 時 30 分

場 所：大阪女学院大学 204 号室

参加費：資料代として 1000 円

8 時 30 分から受付

9 時 30 分

開会あいさつ 野口芳子（日本ジェンダー学会会長・武庫川女子大学名誉教授）

9 時 40 分—正午

個別報告

司会者 進藤久美子（東洋英和女学院大学元教授）

1 卓浦連（奈良女子大学大学院博士後期課程）

「女性美と女性の社会進出の関係性について—日本と中国の比較から」

2 石田依子（大島商船高等専門学校教授）

「20 世紀初期の欧州自動車文化におけるジェンダー意識と女性のアイデンティティ構築に関する歴史的研究」

3 塚本利幸（福井県立大学教授）

「女性の多重負担が意思決定の参画におよぼす影響」

昼食休憩 正午—13 時 30 分

日本ジェンダー学会総会 13 時 30 分から 14 時

14 時—17 時 30 分

シンポジウム 「男女雇用機会均等法施行 30 周年をふりかえって」

司会者 香川孝三（大阪女学院大学教授）

研究者側 藤野敦子（京都産業大学教授）

福沢恵子（公益財団法人日本女性学習財団理事）

使用者側 片山孝（日東電工株式会社グローバル人事部長）

組合側 脇本ちよみ（元連合大阪事務局長）

実務家 井垣敏生（元大阪高裁総括判事、弁護士）

終了後 懇親会 4000 円（学生 2000 円）

「や台や玉造店」

大阪市天王寺区玉造元町 4 - 5 電話 06 - 6191 - 8898

地下鉄玉造駅から西、玉造商店街に入って 7 - 8 軒目

「香川」の名前で予約してあります。

第 11 号

目 次

論 文

- 越劇『祥林嫂』の女性像
——女性演劇の視点から—— …… 中 山 文 1
- テレビ広告におけるジェンダーの役割の変容
——日本とタイの比較から——
…………… ポンサピタックサンティ・ピヤ 15
- ゲームにおけるジェンダースtereotypeについて
——メディアとしてゲームが与える社会的影響を中心に——
…………… 野 口 李 沙 29

学会大会基調報告論文

- 教育改革とジェンダー
——教育基本法改正問題を中心に—— …… 上 杉 孝 實 43

書 評

- 川口章「ジェンダー経済格差」(勁草書房、2008年5月刊)
…………… 香 川 孝 三 51
- 富士谷あつ子・塚本利幸著『男女共同参画の実践—少子高齢社会への挑戦』
(明石書店、2007年10月刊)
…………… 上 杉 孝 實 55

学会創立10年に当たって

- 日本ジェンダー学会創設10年の歩みと展望
…………… 富士谷 あつ子 57
- 日本ジェンダー学会の過去・現在・未来
…………… 伊 藤 公 雄 59
- 日本ジェンダー学会 大会・研究会・国際会議・出版(1997-2007)のあゆみ 61
日本ジェンダー学会設立10周年記念シンポジウム報告 68

第 12 号

目 次

論 文

階層化される人びと——ドメスティック・イデオロギーと「国民」の創出	小 椋 千 裕	1
ベトナムにおけるジェンダーの視点から見る労働における格差	香 川 孝 三	15
男性の育児休業取得における妻の影響 ——12人の育児休業取得者のインタビュー調査から——	金 沢 恵 子	27
台湾におけるヤオイ現象 ——読者インタビューから見出したヤオイの理由——	周 典 芳	41
オランダのパートタイマー労働政策とその効果	谷 紀 子	57
オーストラリア・ビクトリア州における生殖補助技術へのアクセス権 ——シングル女性・レズビアン女性による人工授精の利用をめぐる——	南 貴 子	69

研究ノート

韓国の労働格差とジェンダー——文化の視点から	佐々木 正 徳	85
シンガポールにおける高学歴男性の将来設計	坂 無 淳	93

学会記事

第12回日本ジェンダー学会大会概要	香 川 孝 三	109
日本ジェンダー学会会則.....		111
日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程.....		114

第 13 号

目 次

論 文

- 生殖なき時代のマスキュリティ：『マトリックス』が描く男性表象
..... 國 友 万 裕 1
- アメリカの政治とジェンダー
— ヒラリー・クリントンの2008年大統領選挙戦 —
..... 緒 方 房 子 13
- 『パラオにおける女性の自己実現と教育機会』
— 伝統的慣習と親族組織からの期待のなかで —
..... 廣 瀬 淳 一 33

研究ノート

- 福井県のジェンダー構造
..... 織 田 暁 子 47
- グローバルな視点から見る、法と実践の狭間における女性の権利
..... 南 コ ニ ー 59
- 〈高学歴ワーキングプア〉は男性だけの問題か？
— 非常勤講師／オーバードクターのジェンダー化された困難 —
..... 大 理 奈 穂 子 71

書 評

- 内田雅克著『大日本帝国の「少年」と「男性性」— 少年少女雑誌に見る「ウイークネス・
フォビア」』（明石書店、2010年6月刊）
..... 富 士 谷 あ つ 子 87
- 服藤早苗著『平安朝の父と子—— 貴族と庶民の家と養育』
（中公新書、2010年2月刊）
..... 香 川 孝 三 89
- 富士谷あつ子・伊藤公雄 編著『日本・ドイツ・イタリア 超少子高齢社会からの脱却
— 家族・社会・文化とジェンダー政策』
（明石書店、2009年8月刊）
..... 川 口 章 91
- 日本ジェンダー学会会則..... 95
- 日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程..... 98
89

第 14 号

目 次

論 文

- 生死の場—田沁鑫作品に見るジェンダーと身体について
..... 田 村 容 子 1
- 中国における社交ダンスの受容と発展の系譜
— ジェンダーからみたアジアのもう一つの近現代史 —
..... 大 浜 慶 子 17
- 宗教儀礼における身体技法を取り巻くジェンダー規範の位相
— 現代トルコ都市のアレヴィーの葛藤と反応 —
..... 米 山 知 子 35
- 女性の方針決定過程への関与と時間的な制約の関係についての考察
— 女性就業率高位の福井県を事例として —
..... 塚 本 利 幸 49

研究ノート

- 関西小劇場の現在と女性演劇人の未来
..... 棚 瀬 美 幸 63

書 評

- 南貴子著『人工授精におけるドナーの匿名性廃止と家族
— オーストラリア・ビクトリア州の事例を中心に —』
..... 緒 方 房 子 79
- 伊藤公雄・春木育美・金香男編『現代韓国の家族政策』
..... 三 成 美 保 81
- 服藤早苗・三成美保編著『権力と身体』（ジェンダー史叢書 第1巻）
..... 伊 藤 公 雄 85
- 日本ジェンダー学会会則..... 87
- 日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程..... 90

第 15 号

目 次

論 文

- 公立学校教職員間セクシュアル・ハラスメント防止対策の問題点
—相談者保護・被害者救済の視点を—
..... 前 田 敬 子 1
- 白雪姫の固定観念を覆す—グリム童話のジェンダー学的解釈
..... 野 口 芳 子 27
- 経済的選好の性差：経済学と心理学の出会い
..... 川 口 章 43
- ボランティア活動参加とジェンダー
..... 塚 本 利 幸 65
- 中国大躍進運動前後の農村託児所
—保母を中心とした乳幼児の受け入れ態勢に関する黒竜江省の事例—
..... 横 山 政 子 81
- 日本の「女性アイドル」の「女性週刊誌」における表象
..... 田 島 悠 来 97
- 女性研究者が抱える問題と有効な支援策
—インタビュー調査の分析より—
..... 松 並 知 子 113

書 評

- 増田裕美子・佐伯順子編『日本文学の「女性性」』
(二松学舎大学学術叢書、思文閣出版、2011年3月刊)
..... 吉 川 佳英子 129
- 藤井和佐著『農村女性の社会学—地域づくりの男女共同参画』
(昭和堂、2011年5月刊)
..... 富 士 谷 あつ子 131
- 多賀太編著『揺らぐサラリーマン生活—仕事の家庭のはざまで—』
(ミネルヴァ書房、2011年10月刊)
..... 香 川 孝 三 133
- 野口芳子著『卒論を楽しもう—グリム童話で書く人文科学系論文—』
(武庫川女子大学出版部、2012年3月刊)
..... 谷 口 秀 子 137
- 日本ジェンダー学会会則..... 139
- 日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程..... 142
91

第 16 号

目 次

論 文

- 呉趺人の創作の原点—救亡と‘写情’
..... 松 田 郁 子 1
- ドメスティック・バイオレンス被害の性差に関する研究
..... 織 田 暁 子 13

研究ノート

- ソーシャル・キャピタルに着目した女性活用施策
—フィンランドとノルウェーにおける女性支援施策の実態を通して—
..... 川 島 典 子 27

書 評

- 松尾瑞穂著『ジェンダーとリプロダクションの人類学
——インド農村社会の不妊を生きる女性たち——』
(昭和堂、2013年3月刊)
..... 香 川 孝 三 41
- 京都橘女性歴史文化研究所編『医療の社会史—生・老・病・死』
(思文閣出版、2013年3月刊)
..... 富 士 谷 あ つ 子 45
- 宮西香穂里『沖縄軍人妻の研究』
(京都大学学術出版会、2012年11月刊)
..... 伊 藤 公 雄 47
- 川島典子／西尾亜希子編著『アジアのなかのジェンダー』
(ミネルヴァ書房、2012年5月刊)
..... 進 藤 久 美 子 49

報 告

- 研究会「現代フランスにおける家族とジェンダー」の報告・討論・総括
..... 藤 野 敦 子 51
- 日本ジェンダー学会会則..... 61
- 日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程..... 64

第 17 号

目 次

論 文

- 説話に見る父母像の変容
—『日本霊異記』から『今昔物語集』へ—
..... 服 藤 早 苗 1
- 『ドイツ伝説集』における父親像と母親
..... 野 口 芳 子 13
- 英国伝承バラッドにおける父親像と母親像
..... 鈴 木 万 里 25
- 『花木兰』における父親像と母親像
—叙事詩から演劇へ—
..... 中 山 文 39
- フライベルクの女性預言者（1560年）
—16-17世紀ドイツにおけるジェンダーと信仰のかたち—
..... 栗 原 健 53
- 母子寮および父子寮の時代的背景と変遷
—ひとり親家族に対する施策を比較して—
..... 上 野 文 枝 65

研究ノート

- 中国の人民公社における公共食堂の資料に見る家族のあり方
..... 横 山 政 子 79

書 評

- 川口章『日本のジェンダーを考える』
（有斐閣 2013年9月）
..... 西 尾 亜希子 93
- 進藤久美子著『市川房枝と「東亜戦争」』
（法政大学出版会 2014年2月）
..... 香 川 孝 三 97
- 日本ジェンダー学会会則..... 101
- 日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程..... 104
- 編集後記..... 105

第 18 号

目 次

論 文

- グリム兄弟の『子どもと家庭のメルヒェン集』
ヤーコプとヴィルヘルムの神話論的研究と現在のジェンダー研究
..... 横 道 誠 1
- 公益勤務要員からみた韓国の軍事主義
..... 佐々木 正 徳 13
- ベトナムにおけるジェンダーの視点からみる家族制度と労働の形態
..... 香 川 孝 三 29
- The Gender Representation and Bodily Negotiation in Taiwan's Occupy Congress Movement
..... 李 明 璵 43

研究ノート

- 「男性（主夫）が気持ちよく家事や育児ができる環境」について
—主夫の状況と意識から—
..... 島 田 直 子 77
- 映画『マジック・マイク』で考える21世紀ハリウッド映画の男性表象
..... 國 友 万 裕 91
- 大学生の性役割の発達
—就職活動経験の違いを反映して—
..... 桂 田 恵美子 103

書 評

- 富士谷あつ子・伊藤公雄 編著「フランスに学ぶ男女共同の子育てと少子化抑止政策」
（明石書店 2014年7月）
..... 山 本 厚 子 115
- 望月紀子『ダーチャと日本の強制収容所』
（白水社 2015年3月）
..... 伊 藤 公 雄 117
- 日本ジェンダー学会会則..... 119
- 日本ジェンダー学会学会誌「日本ジェンダー研究」投稿規程..... 122
- 編集後記..... 123

第 19 号

目 次

特 集

- セクシュアリティとジェンダー
——性的指向の権利保障をめぐる——総論…………… 三 成 美 保 1
- 日本における同性パートナーシップと同性婚
——その意義、必要性とリスク——…………… 二 宮 周 平 7
- 日本における同性カップルをめぐる権利保障運動の展開…………… 谷 口 洋 幸 19
- 日本における同性カップルの権利保障をめぐる可視化戦略の陥穽
…………… 堀 江 有 里 33
- スウェーデンにおける同性間の結婚
——わが国における制度設計のために——…………… 大 山 治 彦 45
- コメント：ベトナムにおける婚姻の性中立化をめぐる動き… 香 川 孝 三 61
- コメント：近代家族論と反養子言説…………… 長 志 珠 絵 69

論 文

- 現代児童文学における「虫めづる姫君」の語り直しと再構築…………… 谷 口 秀 子 73
- 配偶者と同居している男女の家事実施の規定要因に関する考察
——女性就業率高位の福井県を事例として——…………… 塚 本 利 幸 87
- 日本の「アイドル誌」におけるジェンダー非対称性
——読者ページの変遷の分析から——…………… 田 島 悠 来 105

研究ノート

- 台湾における結婚・出産激励広告…………… 周 典 芳 121

書 評

- 三成美保編『同性愛をめぐる歴史と法——尊厳としてのセクシュアリティ』
(明石書店、2015年8月)…………… 伊 藤 公 雄 133
- 青野篤子編『アクティブラーニングで学ぶジェンダー』
(ミネルヴァ書房、2016年3月)…………… 上 杉 孝 實 135
- 国本伊代編『ラテンアメリカ21世紀の社会と女性』
(新評論社、2015年12月)…………… 山 本 厚 子 137

紹 介

- 多賀太・伊藤公雄・安藤哲也編著『男性の非暴力宣言——ホワイトトリボンキャンペーン』
(岩波書店、2015年11月)…………… 中 村 彰 139

日本ジェンダー学会会則…………… 143

日本ジェンダー学会学会誌【日本ジェンダー研究】投稿規定…………… 146

編集後記…………… 147

日本ジェンダー学会会則

1997年9月13日制 定

2012年9月8日一部改正

第1章 総則

第1条 本会は、「日本ジェンダー学会」と称する。

第2条 本会の事務所は、理事会がこれを決定する。

第2章 目的と事業

第3条 本会は、男女平等観に基づき、人間らしい生活の実現をめざして、学際的・国際的なジェンダー研究を行い、もって男女の社会的状況の改善に資することを目的とする。

第4条 本会は、前条の目的を達成するために、調査・研究等の実施、シンポジウム・講演会・講座などの開催、刊行物などの発行、ネットワークの運営、諸機関・団体への助言などの事業を行う。

第3章 会員

第5条 本会は、正会員および準会員をもって構成される。

2 正会員は、ジェンダーに関する研究及び活動の経験を有するものとする。

3 準会員は、学生などでジェンダーに関する研究及び経験を有するものとする。

第6条 正会員または準会員となろうとするものは、入会申込書を提出し、常務理事会の承認を得なければならない。

2 常務理事会は前項の承認について、次の総会においてこれを報告するものとする。

第7条 会員の資格の変更は、入会の手続に準ずる。

第8条 次の各号に定める会員は、それぞれ年会費として当該各号に定める額を、毎会計年度の当初に納入しなければならない。

一 正会員 10,000円

二 準会員 5,000円

第9条 会員は本会の主催する企画やネットワークに参加し、または本会の刊行物を受け取ることができる。

第10条 会員は、次の各号の一に該当する場合には、その資格を失う。

一 退会

二 死亡

三 除名

第11条 会員で退会しようとするものは、常務理事会に退会届を提出しなければならない。

第12条 会長は、会員が次の各号の一に該当する場合には、理事会の議決を経てこれ

を除名することができる。

- 一 会費を継続して3年以上滞納したとき。
- 二 本会の名誉を傷つけ、または本会の目的に反する行為があったとき。

第4章 役員等

第13条 本会に次に掲げる役員を置く。

- 一 会 長 1名
- 二 副 会 長 2名
- 三 理 事 20名以内（会長、副会長、常務理事を含む）
- 四 常務理事 12名以内
- 五 監 事 2名

第14条 理事及び監事は、総会で正会員の中から選任する。準会員の代表者を理事に加えることもできる。

- 2 会長は、理事会が理事の中から指名し、総会の承認を経るものとする。
- 3 副会長は、会長が理事の中から指名し、総会の承認を経るものとする。
- 4 常務理事は、理事の互選により選任する。
- 5 理事及び監事が、相互に兼ねることはできない。

第14条の2 理事会の推薦によって名誉会員をもうけることができる。名誉会員は理事会の諮問を受けて理事会に意見を述べることができる。ただし、理事会の決議に加わることはできない。名誉会員からは会費を徴収しない。

第15条 会長は、本会を代表し、会務を総理する。

- 2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときまたは会長が欠けたときには、会長があらかじめ指名した順序で、その職務を代行する。
- 3 理事は理事会を組織し、この会則の定めるところにより会務を執行する。
- 4 常務理事は、日常の会務を分担して処理する。
- 5 監事は、会計を監査し、その結果を翌会計年度に属する総会において報告する。

第16条 役員任期は4年とする。但し、重任を妨げない。

- 2 補欠または補充により選任された役員任期は、それぞれ前任者の残任期間とする。

第17条 本会に、会務を処理するために事務局を設ける。

- 2 事務局に関し必要な事項は、別に規則を定める。

第5章 総会、理事会、常務理事会

第18条 本会は年1回総会を開催する。

- 2 会員は、総会に出席し、意見を表明する権利を持つ。但し、準会員は表決権を有さない。
- 3 議事は出席正会員の過半数で決する。

第19条 理事会は理事をもって構成し、この会則に定める業務を行う。理事会は、この会則

に定めるものの他、会務の執行に際し重要な事項について決定する。

- 2 常務理事会は、会長、副会長及び常務理事をもって構成し、日常の会務の執行に関する事項で理事会より委任を受けたものを決定し、執行する。

第6章 会計

第20条 本会の経費は、会費、寄付金、補助金その他の収入をもって支弁する。

第21条 本会の会計年度は、10月1日から翌9月30日までとする。

第22条 本会の予算は、常務理事会が作成し、総会において出席正会員の過半数の議決を経て成立する。

- 2 本会の決算は、翌会計年度に属する総会において承認を得なければならない。

第7章 雑則

第23条 本会を解散しようとするときは、総会において出席正会員の3分の2以上の議決を得なければならない。

第24条 この会則の定めるものの他、本会の運営に関し必要な規則は、常務理事会の議決を経て会長が定める。

第25条 この会則を変更しようとするときは、総会において出席正会員の3分の2以上の議決を得なければならない。

附 則

1 この会則は1997年9月13日から施行する。

2 設立発起人および設立総会前に設立準備会によって推薦されたものは、本会の発足と同時に、それぞれ正会員、準会員になるものとする。

3 本会の設立当初の役員等は、第14条の規定にかかわらず、別紙1（掲載省略）のとおりとする。

この役員任期は、第16条第1項の規定にかかわらず、2000年9月30日までとする。

4 本会設立当初の会計年度は、第21条の規定にかかわらず、1997年9月13日から1998年9月30日までとする。

本会の1997年度予算は、第22条第1項の規定にかかわらず、別紙2（掲載省略）のとおりとする。

本会の設立に要した費用は、本会がこれを負担する。

この費用は、本会の1997年度予算に組み入れるものとする。

5 2006年9月16日の一部改正は2006年9月16日から施行する。

日本ジェンダー学会年報（学会誌）『日本ジェンダー研究』 （JOURNAL OF GENDER STUDIES JAPAN）投稿規定

1. 投稿資格

本学会の会員に限る。

2. 査読

日本ジェンダー研究編集委員会（以下、編集委員会）が指名する査読委員による査読の結果、投稿論文の採否を決定する。編集委員会及び査読に関する規定は別途定める。

3. 原稿の提出

1) 原稿として、本文とレジュメの双方を提出する。そのさい、本文は原則として日本語とし、レジュメは日本語以外とする。

2) 論文名は原則として日本語とし、日本語以外の題名を添える。

3) 締切 毎年3月31日

4) 提出方法

コピー3部を編集委員会に郵送するとともに(査読用)、電子データ(WordファイルとPDFファイルの双方)をメールの添付ファイルで編集委員会に送付する。

4. 執筆要項

1) 書式

○本文・レジュメ共通：A4・横書き・1頁あたり全角文字40字（半角文字80字）40行

○本文（注・図・表・参考文献リスト込み）：原則として日本語を使用し12頁以内とする

○レジュメ：日本語以外を使用し1頁以内とする

2) 章立て等

○章立ては、1. 2. 3. …とする。

○各章には、小見出し1)、2)、3)…をつけることもできる。

3) 注記及び参考文献表記法

注記及び参考文献表記法は、各専門分野の慣例に従う。ただし、次の表記については、原則として、以下の通り統一する。

3-1) 注は、該当本文の右肩に半角で、^{1, 2, 3} をつけて示す。

3-2) 雑誌の記載例

著者名、「論文名」、編者名『雑誌名』巻、号、発行年（西暦）、頁。

○和文例 奈倉洋子「グリムの魔女像をめぐって」『ドイツ文学研究』12号、1995、13頁。

○欧文例（英文）Sen, Amartya, “More Than 100 Million Women Are Missing,” *New York Review of Books*, Vol.37, No.20, 1991, pp.61-66

3-3) 単行本の記載例

著者名「論文名」、『書名』、出版社、第__版（初版以外の場合）、発行年（西暦）、頁。

○和文例 森島恒雄『魔女狩り』岩波書店、1985（第4版）、6頁。

○欧文例（英文）Merchant, Caroly, “Ecofeminism and Feminist History,” *Irene and Gloria Feman*

Orenstein ed., *Rewearing the World: The Emergence of Ecofeminism*, San Francisco, Sierra Club Books, 1990, pp.100-105

○欧文例（英文） Seager, Joni and An Olson, *Women in the World: An International Atlas*, London, Pan Books, 1986, p.28

5. 備考

以上の規定によることが困難な場合は、編集委員会に問い合わせる。なお、各年度の編集委員会委員長の氏名と連絡先は、学会ホームページに掲載している。

規定制定 1997年9月12日、改正 2017年1月7日

編集後記

日本ジェンダー学会の第20回大会の報告をもとにして学会誌20号の編集作業を行いました。幸い多くの原稿を期日通りに送っていただき、査読も比較的スムーズに終わって例年より早い時期に印刷所に確定原稿を送ることができました。学会創立から10年たったことから、学会が年1回の大会を中心にして運営がなされるようになりました。そこで学会誌11号から19号までの目次を記録として掲載しました。

最近若い人達の入会が増加したように思われます。これらの入会者が積極的に学会運営に参加していただき、それが学会誌の内容にも反映されることを期待したいと思っています。

(香川 孝三)

2017年(平成29)年9月8日 印刷
2017年(平成29)年9月14日 発行

日本ジェンダー学会編集委員会

編集委員長 香川 孝三

編集委員 川口 章 藤野 敦子
後藤 安子

発行者 日本ジェンダー学会
(Japan Society for Gender Studies)

〒910-1195 福井県永平寺町松岡兼定島4-1-1
福井県立大学看護福祉学部社会福祉学科塚本研究室
Tel 0776-61-6000(代) FAX 0776-61-6011
E-mail tukamoto@fpu.ac.jp
ISSN 1884-1619

印刷所 大和出版印刷株式会社
〒658-0031 神戸市東灘区向洋町東2-7-2
Tel 078-857-2355 Fax 078-857-2377