

“男女共同参画”とその社会的言説

——産業社会と寛容さをめぐって——

池田 緑*

要 約

男女共同参画という概念は、国民国家を支えてきた婚姻制度、家族制度、産業社会のあり方の近年における流動化を再定義し、社会において共有するものとして一般化している。しかし、その社会における言説には様々なジェンダー・ポリティックスが存在していることも事実である。本稿では、最初に反動保守派の言説が男性自身の自立を逃れる効果をもち、さらに“共同参画”の発想が異性愛主義と家族に偏重していることを検討する。次に、これらの社会的変化の源泉である産業社会における女性労働と男性労働のかかわりを考え、最後に、女性の産業社会への進出は男性の寛容さによって支配されるという社会言説上の認識の問題点を指摘する。そのうえで、女性の産業社会への進出ではなく、男性の産業社会からの撤退の重要性を提起したい。

はじめに

ある年代より上の人で、子供の頃、正月やお盆に親戚の家に集まったとき、皆で「人生ゲーム」で遊んだ記憶がある人は多いだろう。タカラが1968年に発売した人生ゲームは、第2次ベビーブームによる子供人口の増加の波に乗って、現在までに1000万個以上を売り上げてきたという。ところが2003年に発売された「人生ゲーム：ブラック&ビター」において、発売開始以来はじめて結婚を選択制にするという大きな変更がなされたという（日本経済新聞、2004年8月26日）。いうまでもなく、これは晩婚・非婚化および少子化という世の趨勢を受けての変更であろうが、筆者はこの変更を伝える新聞記事を読んで、それまでの人

生ゲームが結婚をゲーム進行上の必須条件としていたことを思いだした。また、ゴール時に子供の人数に応じて報酬が増えるシステムであったことも思い出した。ちなみに最新版「ブラック&ビター」では、「子供がケータイを使いすぎた」などのように、むしろ子供の存在には経済的マイナスをもたらす側面もあるという。子供時代の“常識”と現在の“常識”がすでに大きく隔たってしまったことを改めて感じた。

近年の社会変動の中で、結婚や家族といった国民国家社会を下から支えていたシステムは急速に変化している。いうまでもなく、これらの変化は産業社会のあり方と深く連動している。これらの変化を再定義し、社会的に共有し、既存のシステムとの整合性を保つ役割を担う概念として、男女

*大妻女子大学 社会情報学部

共同参画 (gender equality) という用語が使われるようになって久しい。1999年に男女共同参画社会基本法が公布されると、各自治体においてアクション・プログラムや条例が作成され、さらにはそれらの動きへの反動もあり、そういった混乱状況を内包しながらも、この概念は拡大・定着しつつある。

本稿では、この男女共同参画をめぐる言説を検討することにより、その言説の応酬において垣間みえるジェンダー・ポリティクス、および論点の設定における問題点、さらには今後展開されうるジェンダー・ポリティクスの可能性について考えてみたい。

1. 男女共同参画をめぐるポリティクス

1-1. バックラッシュをめぐるポリティクス

男女共同参画社会基本法 (以下、基本法と略記) 第2条1項には、「男女共同参画社会の形成」とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう」とある。男女共同参画という用語には、たとえば「男女平等」という用語が「共同参画」という用語に置き換えられたことへの批判 (上野・大沢, 2001:16) や、個人の自立の契機が十分に盛り込まれていないといった批判もある (鹿野, 2004:166-7)¹。これらの批判はあるものの、牟田和恵が指摘するように、基本法の制定はフェミニストたちおよびフェミニズム思潮の達成であり、日本社会においては画期的な内容をもつものであるといえるだろう (牟田, 2003:122)。

一方で現実の日本社会は基本法に十分に追いついていないように思われる。近年、基本法やそれを受けた各自治体の条例制定をめぐって、反基本法、反フェミニズムの論調が噴出した。これらの反動的言説を伊藤公雄は「バックラッシュ」と命名している。伊藤によればバック

ラッシュ派の論点は、①ジェンダー・フリーは性差の否定であり、日本の伝統文化を破壊する。②ジェンダー・フリーは専業主婦否定だ。③ジェンダー・フリーは家族を破壊しようとするマルクス主義フェミニズムの陰謀だ。④ジェンダー・フリーはフリーセックスを助長する。⑤ジェンダー・フリーは機会の平等のみならず結果の平等を進めようとしている。⑥ジェンダー・フリーは洗脳教育だ。と大きく6つに分かれるという (伊藤, 2003a:11)。また鹿嶋敬によると共同参画への批判は、①性差を否定するのではないか、②家族を否定するのではないか、③子供は誰が育てるのか、という論点に集中しているという (鹿嶋, 2003:39)。

これらバックラッシュ派による反基本法の諸論点がいかに見当違いで悪意に満ちたものであるかについては、伊藤や鹿嶋らがすでに論じているのでここでは繰り返さない。ただ一点筆者が注意すべき項目として付け加えたいのは、これらのバックラッシュ言説の少なからぬ部分が、性差による社会的・文化的格差を是認するための根拠として「脳差」を援用している点である。その典型は『話を聞かない男、地図を読めない女』²などを引き合いに出し、先天的な脳構造の性差を主張し、ジェンダー・フリーを「人間不在の主張・理論」と断ずるものである (八木, 2001:192)。また中川八洋は、脳の重さ、脳梁の形状、アンドロゲン (男性ホルモンの一種) が脳に与える影響の違いなどを挙げ、ジェンダー論において脳の性差にかんする科学論文が無視されているのは、科学的事実を突きつけられるとフェミニストは「水戸黄門の印籠」のように地べたに平伏せざるをえなくなるからとし、「反ジェンダーの科学論文」を翻訳しようとしめない日本のフェミニストは検閲に等しき情報操作を行っている、と断罪している (中川, 2003:206-8)。

これらの言説を前に思い出すべきは、ハラウェイによって展開された性差の本質化における“科学”の援用にかんする議論である。ハラウェイの議論における卓越した論点は、“科学的”な認識枠組みの発展そのものが社会的なイデオロギーと

の相関の中で形成されるという点である (Hara-way, 1991=2000)。霊長類という概念および霊長類学という学問スキームが、人間社会の社会的行動を還元可能な“自然”という領域、すなわち人間社会・行動の原型としての“サル”という形で再発明・再定義されてきたように、社会的性差を還元する領域として“脳差”という領域が再発見され、先天的な性差の根拠 (= 自然) として再定義されている言説の構造に留意する必要がある。優生学とナチスの関係を思い起こすまでもなく、科学は社会的差別の根拠をいつでも、どれだけでも準備しうる。しかもその多くはその時代の“最先端”の科学であり、“中立”な科学という相貌をもつ。そして、ある一つの科学的領域が、あたかもすべてを決定するかのような還元主義を誘発する。バックラッシュ派が根拠としているのは、脳差が本質的に人間の違いの大部分を決定しているという“脳差 (脳梁 or ホルモン) 決定論”であり、それは“脳差還元論”にすぎない。

多くのフェミニストが、脳差を基盤とした「反ジェンダーの科学的言説」を重視しないのは、中川の主張するように検閲でも「印籠に平伏しなくてはならなくなる」からでもなく、科学言説が差別の根拠として再定義され援用されてきたという、言説の政治における歴史的経緯を記憶しているからである。

一方で伊藤公雄は、これら一連のバックラッシュ派の言説には、未来におびえ現状を直視しない男たちのヒステリックな「強がり」という側面があると指摘する (伊藤, 2002:160)。男らしさの意識がなくなればDV (ドメスティック・バイオレンス) や暴力は減るかもしれないがそれは男性を精神的に去勢することである、と論じる八木秀次の言説に代表されるように (八木, 2001:186)、たしかにバックラッシュ派にはジェンダー・フリーに対してある種の恐怖感が存在しているようだ。もっとも、巷間で論議されている程度のジェンダー・フリーによって去勢される程度の男らしさならば、脳差や先天的な性差も怪しいものである。バックラッシュ派の表明する懸念は、同時に、自らの男らしさの構築性の露見でも

ある。また小谷野敦は、フェミニズムは本来「弱者」の立場に立った思想であったのに、「家族解体」の過程で、たとえば「もてない男」のような他者との関係を育むテクニックにおいて劣る者を新たな弱者として大量に作り出すとし、一夫一婦制は性から疎外された者や「もてない男」を救済するシステムであったと述べている (小谷野, 1997:256)。バックラッシュ派がジェンダー・フリーに対して攻撃を行っているのは自己肯定への欲望の表出であり、そこに本来は解放理論であるフェミニズムを抑圧のロジックと感じ取るメンタリティが存在している (伊藤, 2003b:284)。バックラッシュの言説は、性別役割分業によって利益と居心地のよさを感じており、そのことに後ろめたさを感じている男性にとっての、一種の“癒し系言説”であるといえよう。

バックラッシュ言説の焦点は、女性を自立させないことに心血を注ぐことによって、従属させている女性から自らが得ている利益を守ろうとする点にある。バックラッシュ派は、女性の社会進出が家族を破壊し、ひいては国が滅ぶことにつながると再三主張する。しかしもし国が滅ぶとしても、そのように女性に頼らなければ滅んでしまうような国家システムや社会を作ったのは誰なのだろうか。いうまでもなくそれは男性であり、その責任を不問に付して、女性の社会進出を一方的に攻撃することは、責任の転嫁である。バックラッシュをめぐる言説の政治は、このような男性の責任から男性自身の目を逸らすことを中心に展開されている。

1-2. 規範をめぐるポリティックス

一方で、このようなバックラッシュ派からの批判とは逆に、フェミニズムやジェンダー論からも「男女共同参画」の潮流に批判が投げかけられている。それは主に異性愛主義への偏重と家族制度を前提としている点をめぐってである。たとえば牟田和恵は「基本法自体のはらむ異性愛主義への傾向、公的な領域と私的な領域の混乱が、結局のところ、保守反動派のいう「家族の重視」との距離を近いものにしており、それが基本法の本来も

つ画期的な意義と可能性をばやけさせているのではないだろうか」と、基本法と共同参画の潮流に疑義を呈している(牟田, 2003:127)。現在の共同参画の流れにおいて男女のパートナーシップが強調されることは性的マイノリティに対する抑圧となるだろうし、家族システムの前提化は国民と国富の再生産という文脈に回収される可能性があるということである(牟田, 2003:126)。

たしかに共同参画推進派とバックラッシュ派の言説においては、ともに家族制度の安定性が大きな論点となっている。たとえば共同参画の推進を提唱してきた広岡守穂は、1993年に「『参画』の最小単位は家庭」と述べ、男女共同参画のためには、第一に女性が仕事をもち、第二に夫が家事分担をすることが必要だと論じている(広岡, 1993:20)³。そして共同参画の潮流に反対の立場を取っていると思われる小浜逸郎もまた、ジェンダー・フリーの個人主義的傾向は家族を破壊し、やがてファシズムにつながると危機感を表明している(小浜, 2002:14)。立論の立場こそ違いが、この両者には対幻想に基づく家族を社会の基本単位とするナショナリズムを内包している点が共通している。さらにその変化(不変)の契機は女性にあり、一方でそれに応じて最終的な社会変化の決定権を保持しているのは男性であるとの、暗黙の前提が共有されているように思われる。

赤川学は、男女共同参画社会には「隠れた家族モデル」が存在しており、それは「男も、女も、仕事も、家事も」というものであると指摘している(赤川, 2002:71)。また牟田和恵も、男女で差別のない対等な扱いをするべきとの論点が男女個々人の「パートナー関係」を意味する表現にすり替えられることが往々にしてみられる点を指摘し、「反女性差別」が「共同参画」へ、さらに「男女仲良く」に意味がずらされていると論じる(牟田, 2003:125-6)。たしかに女性が、男性と対等に仕事も家事も行わなければならないいわれはないし、男と仲良くしなければならない義理もない。このような家族を前提としたパートナーシップの強調と「半分こ主義」は、一面では堀田碧が喝破するように「男は外、女は内」から「女も外」

への転換であり、「女性を公的分野から排除するのではなく動員する政策への転換」でもある(堀田, 2002:108)。この意味では、男女共同参画とは、新たな性別役割分業規範であり、新たな良妻賢母思想でもある。小山静子らの研究で明らかにように、良妻賢母思想は産業社会の女性労働力の資源化に対する欲望に応える形で、その内容を歴史的に変化させてきた(小山, 1991:4章)。共同参画においても、女性は、少なくとも総家事量の半分を負担することを求められている。男性も同様の負担を求められているとはいえ、これは産業社会における人材運用の要請(適材適所配置)の帰結でもある。そして社会規範として、相変わらず女性に対して“家事50%以上”が求められているのである。共同参画は、性別に囚われずといいつつも、しっかりと性別を活用している。

堀田碧は基本法がいわゆる「日の丸・君が代法案」と同時進行で成立した経緯に注目すべきと指摘し、共同参画は「今のままで男女仲良く」と解釈しようとする守旧派オヤジ政治家と、「企業のためなら男でも女でも」という企業経営者と、「女性の社会進出と性別役割分業の打破」をめざすフェミニストという三者の妥協の産物であると論じている(堀田, 2002:106-7)。このように考えると、男女共同参画をめぐるきわめて重要な認識枠組みは、産業社会との関連において形成・検討されなければならないといえるだろう。産業社会における共同参画の検討こそ、共同参画をめぐる複雑な言説の政治をひも解く急所であるといえる。

2. 女性労働力をめぐるポリティックス

2-1. 女性労働力の活用をめぐる

基本法の理念はすばらしい。一方でバックラッシュ言説は社会の危機を唱えるものばかりである。その間を埋める言説がきわめて少ないのが現状である。そのひとつの理由は、共同参画をめぐる言説のなかで、家族問題と教育問題にかんする言説が目立ちやすく、突出してみえることにあると考える。たしかに家族は国民国家を支える基盤

であり、また教育は国民のジェンダー観を長期にわたって左右する重要な情報経路である。したがってこの2つの領域で議論が沸騰することは理解できる。さらには自治体が条例等で関与できる分野がこの2つに集中していることも、議論を盛んにしている一因であろう。しかしそこで問題とされる性差の認識や性別役割分業規範は、国民国家における産業化と深い関係にあったことを思い起こす必要がある。国民国家システムの下では、各国は競争的資源獲得競争に参加せざるをえず、植民地の獲得（資源の収奪）とともに産業生産力を極大化する戦略、すなわち人口増加と男性労働力を徹底的に使い切るために女性を次代再生産と維持労働（家事労働）に特化させる性別役割分業制度を築いてきた。すなわち女性を社会においてどのように位置づけるかは、歴史的にも産業社会との関連において決定されてきたといえる。したがって、共同参画を考える際にも女性労働力をめぐるポリティックスこそ、重要な論点となるのである。

基本法の理念は素晴らしいとしても、それを具体的な制度（アクション・プログラムなど）に落とす段階で混乱が生じている。前述のバックラッシュ言説も自治体における条例制定など、アクション・プログラムをめぐって噴出している。この背景には、産業社会の中心的アクターである企業が、その利潤を生むシステムを過度の男性労働力に依存することを前提としている点が指摘できるだろう。また共同参画は、暗黙の前提として給与所得者（およびその家族）を想定しているように思われる。一方で自営業者や農業従事者については、すでにその多くで否応なしに共同参画が達成されている。一家総出で働いているのであるから。しかし自営業者や農業従事者の家庭において、はたして本当に男女平等や格差の解消が達成されてきたであろうか。すなわち、労働の質とあり方を問わなければ、共同参画は文字通り絵に描いた餅になってしまう。

男女雇用均等法施行後、多くの企業では総合職と一般職というコース別採用・人事を行ってきた。この人事発想は、現在も基幹職／特定職、あ

るいは正社員／派遣社員というカテゴリー分化に引き継がれて存在している。これらは、名目上は性別によるカテゴリーではないものの、実質的には男女切り分けの人事システムであったことは万人が承知している点であろう。これらのコース別人事は、基本給や昇給格差によって女性の労働意欲を低下させる効果をもたらしてきた。実際、男女雇用均等法施行後の20年間のフルタイム雇用者の男女賃金格差は男性を100として女性は60～65であり、この格差はほとんど縮まってはいないという（伊藤，2003b:48-9）。そればかりか、コース別人事制度によって賃金格差はむしろ拡大しているケースもあるという。たとえば、ほとんどの大手商社において女性は永遠に男性社員の27歳の賃金を超えることはないという（木下，2004:94）。賃金にかんしては、いつまでも若くていい、と笑ってはいられないのである⁴。

パート労働の場合、さらに事態は深刻である。1986年から1996年までの10年間に女性の非正規雇用者は6割増加している一方で、女性のフルタイムとパートの時間当たりの賃金格差は20年間で10ポイント以上広がったという。すなわち働く女性の中でのパートの比率が高まり、そのフルタイムとの賃金格差は拡大（約68%）しているという（広岡守穂・広岡立美，2001:174；松井編著，2002:239）。2002年度にはパート労働者のじつに7割が女性であり（鹿嶋，2003:92），熊沢誠が指摘するように、女性労働の非正規社員化はジェンダー差別の中核的問題であるといえる（松井編著，2002:236）。

いうまでもなく、これらの男女間の賃金格差は不当なものであり、木下武男が主張するように同一の価値を生み出す労働には男女の別なく同一の賃金が支払われるべきであり、それは国際的な潮流でもある（木下，2000:104；107）。しかし現実には、賃金格差を抱えたままで、女性は共同参画の名の下に労働へと駆り立てられつつある。伊藤公雄は、日本企業における女性労働力活用論において、女性の賃金の安さを前提に困ったときにはすぐに整理可能な非正規社員としてのフレキシブルな労働力として期待がかけられている点を指摘

している。すなわち家事や育児は今までどおり女性の負担（男性社員の負担とはならない）という前提で、いつでも切り捨て可能な労働力として、あたかも外国人労働者の代替労働力として期待がかけられているのである（伊藤，2002:172-3；2003b:63-4）。

2-2. 間接差別をめぐって

共同参画を進めるのであれば、これらの男女間の賃金体系も同時に是正しなくてはならない。それと同時に、多くの論者が指摘していることであるが、いわゆる間接差別の是正も必要となる。間接差別とは、明文化されている EUI の規定によれば「外見上は中立な規定、基準又は慣行が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に特定の不利益を与える場合」をいう（鹿嶋，2003:111）。たとえば、総合職において遠隔地転勤が自動的に付帯条件としてあり、あたかも踏み絵のように機能してコース選択の際に女性に不利益が生じやすい状況（多くの女性が家庭維持責任を担わされているため）などが該当するということ（鹿嶋，2003:114）。つまり“転勤が怖い”というような“箱入り娘”を“地域限定総合職”という名の一般職で大量に雇用しておけば、コスト削減が可能ということである。より悪質な場合には、育児休業で出勤しないことが業績の評価において不利に働くこともあるという（山岡，2000a:66）。ちなみにこのような扱いは、現行の日本国内法に照らしても違法行為である。しかしながらこのようなケースが横行する状況が、女性の出産・育児に伴う退職を推奨する環境を形成している点においては、間接差別の一例といえるだろう。

実際のところ、女性の社会進出と家庭活動はトレード・オフ関係にあるようだ。女性管理職の60%は未婚で、既婚管理職の4割は子供がおらず、子供のいる既婚管理職の7割は親に育児を依存している状況であるという（広岡守穂・広岡立美，2001:176）。自分で子育てをしている管理職女性は、わずか7.2%という計算になる。この傾向は、育児休業制度ができた現在でも継続していると思われる。男性が育児休暇をとったほうがよ

いと考えている人は68.4%でそこに大きな男女差はないというが（労働省，2001:22-3），実際に育児休業取得の男女比は男性を1とすると女性が99を超えている（平成8年度，山岡，2000b:152）。育児休業中、企業は給料を支払う義務はない。もっとも何割かを支払う企業は増えつつはあるものの、最悪の場合賃金の3割を育児休業基本給付金（雇用保険）として受けとるだけとなる。3割の給料で生活するには、配偶者の存在が前提となる。事実上、シングル・マザーでは生活が成り立たないであろう。配偶者がいた場合でも、基本給が男性の方が高い場合が多いので、必然的に女性が育児休業を取った方が家計全体の収入は高く維持できるため、男性の育児休業取得へのインセンティブは低く抑えられている。また育児休業終了後に復職した場合、育児休業者職場復帰給付金として育児休業の月数について賃金の1割が雇用保険から支給される。しかしその支給は職場復帰後6ヶ月経過した後であり、育児休業中の苦しい家計の足しにならないばかりか、女性が休暇をもらってやめるのではないかという疑惑の視線を感じさせるものであり、女性を詐欺師かなにかを見るような視点で眺めているといえる。

このような名目上は平等であるにもかかわらず、実質的には不平等な制度的環境に加えて、いわゆる情意考課という間接差別が存在している。情意考課には昇進や勤務評価について客観的結果のみならず、評価者（多くは上司である男性）の主観が入り込む余地がある。上司男性のジェンダー観が再生産される危険性の高いシステムである（山岡，2000b:158）。たとえば茨城新聞社代表取締役社長で茨城県男女共同参画審議会委員を務める友末忠徳は、新聞社で採用試験を実施すると筆記でも面接でも上位はほとんど女性が占めると紹介している⁵。しかし現場からは男性社員を望む声がほとんどであるため、管理職を説得して、男性に下駄をはかせたうえ、男女均等に採用しているのが実情だという。これは本当に不思議な話である。上位をほとんど女性が占めるのであれば、男女均等に採用しているということは、採用された男性については、わざわざ成績の低いもの

から選んでいることになる。ようするに、茨城新聞社では採用人数の半分以上を「バカ選抜試験」によって選んでいるということになる。これではいくら女性が実力をつけようが、自分を磨こうが、なにをしても状況は変わらない。

このような様々に絡み合っている間接差別と賃金格差は、すべてが同時に解消されなくてはならない。同時解消なくして女性を登用しても、結局女性にしわ寄せがゆく。認められることに飢えている女性労働者は大きな権限を任されると張り切るだろう。しかし、安い賃金で女性を張り切らせることも企業の戦略である。たとえば配偶者控除の撤廃で女性が働きやすくなるというが、それは同時に最悪な企業社会の戦略でもある。賃金格差も同時に是正されなければ、結局苦しむのは女性のみで、男性は女性労働力によって新たに企業が得た利益を分配・享受するのみである。企業におけるこれらの問題点を解消することなしに共同参画を進めるなら、単に女性の負担を増やすだけとなるだろう。それは、企業社会での今まで以上の女性労働力の収奪と、育児と家事の“責任の半分”を女性に押し付ける、性別役割分業の現代的別形態として機能するだろう。

そういう事態を回避するためには、最低でも事業者責務の設定が必要である。事業者（企業）についての直接的言及は基本法にはない。しかしながら、条例の段階において共同参画への取り組みについて報告を義務付けることは可能であるし、自治体の入札に参加を希望する企業や自治体からの委託を受けている企業に共同参画への取り組みの報告を義務付ける等の方策もある（広岡守穂・広岡立美，2001:171）。さらには、1997年の改正均等法で導入されたポジティブ・アクション（PA＝積極的格差是正措置）をより充実させることも求められるだろう。PA先進地域であるEUにおいては、①女性のための職業訓練・研修、②仕事と家庭の両立の支援、③不利益を受けた集団に対する優先処遇、の3点がPAとして類型化されている（辻村，2004:9）。ここでとくに重要なのは③である。企業慣行として女性労働力を安価なものと位置づけることによって利潤をあ

げてきた日本の企業風土を改変するには、一定の優先処遇（アファーマティヴ・アクション）が不可欠である。ヨーロッパの議会において導入されているような一定人数を確保するというクォータ制を、日本の企業の中においても制度化する必要がある。たとえば長坂宏が提唱する女子学生採用におけるクォータ制（一定数の割り当て）というビジョンも、現行の雇用・採用制度の実情を考えると一定の説得力をもつものといえるだろう（長坂，2000:116－7）。

ちなみに、基本法成立に尽力した大沢真理は、基本法でも法論理的に間接差別もその対象とすることができると解釈している（上野・大沢，2000:31－33）。従来は名目上平等とされ、不利益があってもそれは不利益を蒙った女性側の問題とされ、ジェンダー・ポリティックスにおいて問題化されなかった間接差別。それは賃金格差と組み合わせあって、女性の職域進出を決定的に妨げてきた。基本法を尊重するならば、この企業社会における間接差別こそ、今後のジェンダー・ポリティックスの重要な論点のひとつとなることは間違いないと思われる。

3. 男性労働力をめぐるポリティックス

共同参画のことを語るとき、女性の社会進出をめぐって論点は推移しがちである。従来の産業社会において一方的に不利益を被ってきたのは女性であるから、彼女らの社会進出が大きな論点になるのは当然ではある。しかし、なぜ女性の社会進出が阻まれてきたかといえば、労働市場の付加価値の高い部分を男性が独占してきたからにほかならない。女性の“産業社会進出”は、男性の“産業社会撤退”と表裏一体の関係にあるはずである。

共同参画をめぐる議論の中でも、男性の家庭的責務は論じられている。典型的な議論は伊藤公雄が唱える、共同参画は男が人間らしさを確保することでもある、という視点である（伊藤，2002:194）。すなわち過労死や自殺などは男性に集中しており、ストレス解消の場がない。男は企業社会

で人間性を奪われてきたので、ここから生活を取り戻す必要があるという議論である（伊藤，2002:27-30；2003b:55-7；145）。この議論の意義は十分に認めつつも、筆者はこれらの認識に若干の違和感を覚える。男が「男らしさの鎧」⁶に押しつぶされそうになっているとの認識は、一面では正しい。しかしその鎧を脱ぐという選択が、なぜ今までなされてこなかったのかを再度考えてみる必要がある。

このような言説は「肩の荷降ろせ論」と呼べるだろう。しかし、そもそもそんなにきつくて男性に対して過剰な負担であったならば、女性の社会進出などを持ち出すまでもなく、降ろせばいいだけなのである。問題は、なぜ女性に社会進出してもらわないと、男性は肩の荷を降ろせないのか、という点である。たしかに、男性に過労死が多いことは事実である。しかしそれほどの負担であれば、男性はみんな過労死してはならない。そこまで言うところちょっと揚げ足とりかもしれないが、男性が仕事のために犠牲になっているという認識には危険性がある。男性は仕事の合間に自分の好きなことならいくらでもやっている。たとえば鶴飼正樹は、鉄道マニア（いわゆる“鉄ちゃん”）のほとんどが男性であり、会社を休まないと来られない平日に多くの、かつあらゆる年代の男性が鉄道写真を撮りに集まる生態を描写している（鶴飼，1999:104-6）。好きなことであれば、男性はいくらでも時間と金銭を捻出できるのである⁷。

さらに気になるのは、「肩の荷降ろせ論」にみられる肩の荷＝仕事、家庭＝人間性、という二項対立の図式である。たしかに過酷な労働は人間性を奪う。一方で暖かな家庭は人間性を回復する場となることも、ケースによってはあるだろう。しかし、仕事が負担であるならば、育児は負担にならないのだろうか。伊藤自身も指摘しているように専業主婦の育児ストレスには凄まじいものがある（伊藤，2002:187）。社会から隔離され、狭い団地やマイホームでつねに子供と一対一で向かい合うストレスは並大抵のものではない。女性の“育児ノイローゼ”による自殺やDVなども決して

少なくはない。それは伊藤も指摘するように、分業として育児が制度的に女性に強制されているからにはほかならない（伊藤，2002:187）。人間性の破壊という意味においても、信田さよ子が詳しく論じているように、主婦たちの人間性の破壊は決して男性に比べても浅いものではない（上野・信田，2004）。すなわち“性別役割分業”と同時に、“性別役割分病”，“性別役割分死”もしっかりと成立しているはずである。にもかかわらず過労死や自殺を男性の特性として、あるいは産業社会の特性としてのみ位置づける議論には、やはり違和感を覚えざるをえない。そして男女共同参画社会における「半分こ主義」も、それが制度である限りにおいては同様のストレスをもたらす可能性はあるのである。

伊藤公雄は、男性は身体的にも精神的にも女にサポート、ケアされており、依存している。女性を自立させないことによって自分も女性依存体質から自立したくない。それが男の既得権益であり、共同参画は男性が既得権を捨てることであるという（伊藤，2002:161-2；2003a:16）。この点については、まったく異議はない。問題は、なぜ女性に社会進出をしてもらわないと、男性は肩の荷を降ろせないのかという点にある。広岡守穂は、女性はフルタイムのような労働以上に、自分の自己実現のための労働を行うべきと説く。ワーカーズ・コレクティブや趣味を生かした仕事などである。場合によってはボランティアも含まれる。生活の糧のための労働よりも、自らのイニシアティブを発揮して社会からの手ごたえをえられる仕事がよいという。これらの労働は場合によっては報酬が少ないかまったくないかもしれないが、始めやすく女性の社会参画にはよいチャンスとなるという（広岡，1993:21）。男性が糧のための労働で精いっぱい現状では、女性にはこういう仕事が向いており、それは男の働きすぎをやわらげ、会社人間からの脱却を促すような働き方であるという（広岡，1993:21）。2章で考えたように、賃金こそが女性労働をめぐる重要なポイントであることを考えると、女性がそのような労働をするべきかどうかは、個人差が大きいだろう。し

かしここで問題にしたいのは、なぜ女性が一方的な社会進出を求められるのか、なぜ女性が「男性の働きすぎをやわらげ、会社人間からの脱却を促すような働き方」を求められるのかということである。逆にいえば、男性たちはなぜ女性たちの働きかけ／レスポンスがないと、現状を改変することができないのか、ということでもある。様々な次元において女性に依存しているという点で、共同参画推進派とバックラッシュ派には、その地金において似た匂いを感じとるのは、思い違いであろうか⁸。

日本経済は、今まで女性を低賃金労働に押し込めることによって効率性を確保してきた。現在、産業社会による女子労働力への欲望は、共同参画という概念を通して新たな段階に向かいつつあるように思われる。熊沢誠が指摘するように、本来、できる女をひきあげ、できない男をおろすほうが、企業体というミクロな組織体のロジックにおいては効率がいよい（松井編著、2002:237）⁹。今後、意欲ある女性は意欲なき男性を駆逐し、性差に関係なく自立した個人に企業体は対応せざるをえなくなるという予測もある（渡辺、2000:109）。

今までの日本を100人の社会にたとえるなら、約50人の男性で産業社会を形成してきたといえる。これらの予測で求められているのは、50人の枠での入れ替え制（効率的人材配置）である。しかしこれはなかなかうまくいってはいない。その理由としては、男性が既得権益を手放さないこと（および手放すか／手放さないかの決定権を男性が保持してきたこと）。適材を公平に評価できる人やシステムが存在していなかったことが挙げられるだろう。すなわち、情意考課のように評価者の内面化されたジェンダー観によって、公平な評価が行われることが妨げられることが多かったということ。さらには、もともと動員可能な資源が少ない女性は、男性と機会の平等に基づく競争を行っても不利な条件にあったこと。さらにはその結果の不平等が自由競争の結果として是認されてきたことにある。

では、100人の規模に産業社会を拡大して考え

てみてはどうだろうか。じつは日本社会に100人をフルに働かせるような仕事のキャパシティは存在していない。それでは、みんなの給料を等しく下げてはどうか。たとえばヨーロッパで注目されているワークシェアリングの思想はこの発想の制度化でもある。しかし日本の産業社会においては、決定権のほとんどを男性が握っており、彼らの既得権益を護ろうとする態度のためにこれもうまくいかない。したがって、基本法をうまく制度に落とすことができないのである。このように考えてくると、共同参画の急所は、男性の労働のあり方であることが浮き彫りになる。

一方でこのような状況下では、女性の社会進出は男性産業社会によってその利益のために回収される危険性を伴ってしまう。すなわち「女性役員が何人いるか」といったことが企業の宣伝となる。これはいわば「看板娘」と同じ扱いである。1986年の男女雇用均等法施行後、女性総合職が企業の宣伝塔として、そして宣伝塔としてしか活用されなかったことを思い出す必要がある。たとえば前社長の福原義春が内閣府の男女共同参画会議議員を務め、自ら共同参画のリーディング・カンパニーを自負する資生堂では、ポジティブ・アクションとして、①ジェンダー意識の解消とジェンダー・フリーの正しい認識の早期社内定着、②組織マネジメントのキーパーソンである管理職の意識と行動の改革、③女性社員自身の意識改革、④現行の人事制度の改革、⑤女性社員の管理職への公正で積極的な登用、を行っているという（関戸、2001:14）。これらの取り組みは、男性中心の企業が多いなかではたしかに評価できるかもしれないが、そこで具体的に行われているのは、管理職を対象とした研修や社内報上での取り組みを除けば、ほとんどが女性社員を対象とした研修やワークショップばかりである。もちろんこれらの施策の意義は認めるが、男性の労働のあり方がどのように変化したのかは、一向に伝わってこない。資生堂では“自分らしさ”を生かせる職場づくりに励んでいるという。それは経営戦略としての「ダイバーシティ改革」であるともいう（鹿嶋、2003:82-3）。しかし、“自分らしさ”が主

として女性に対して求められ、女性の活用という「多様性=ダイバーシティ」が賞賛される一方で、男性の“自分らしさ”や“多様性への対応”が問題化されないのであれば、それは単なる女性というジェンダーの企業による資源化でしかない。

男性の労働形態と女性の労働形態は、表裏一体であると同時に、切り分けが必要な問題でもある。たしかに、男の特権は男にとってもつらいもので、捨てるべき側面が大きいものかもしれない。しかし男が捨てたあと、女性がそれを拾うかどうかは、女性個々人の問題である。男は大変だったよ、だから女もそんなことはするべきではない、とは言えない。女性にだって特権の重さ・つらさを経験する権利は、従来の男性と同程度にはある。男性が自らの労働形態を捨てるのはよい。しかし捨てる際には、それに女性がアクセスできる可能性を確保しておく必要がある。男も女も、会社も家事も、などと制度化することはこの可能性を潰すことにつながる。男性が今まで独占してきた会社人間の旨味と悲哀について、今後女性にも味わう権利を残すことは、たとえそれが女性に不利な結果をもたらす可能性があるとしても、両性間の歴史的な平等性を確保するために論理的には必要である。少なくともその選択権は女性にゆだねられなくてはならない。

このように考えてくると、男女共同参画における要請のひとつは「男も女もともに」ではなく、まず男性が自らの労働形態を放棄することにあると思われる。それも女性の社会進出に期待や交代を求めない、一方的な放棄である。女性に半分の産業社会進出権しか認めないのは理に適っていない。女性がどの程度産業社会に進出するかは女性個々人が決めるべき問題であり、制度化すべき問題ではない。制度化すべきは、どのような形で、かつどの程度、男性が産業社会から撤退するかである。それはいうまでもなく、女性が産業社会に進出する際に、その程度や方法において十分な選択の余地が残る方法でなされなければならない。

そこで筆者は、男性に対する逆クォータ制を提

案したい。まず男性からダウンサイジングを行うのである。たとえば職制別に男性の最高賃金を定めるとか、男性の賃金は女性の110%を超えてはいけないとか（+10%は社会制度的な移行期間に滞らないための移行措置）、そのような男性の産業社会からの撤退方法を考えてみる必要があるのではないだろうか。このような男性労働力の制度化がなされた後に、はじめて女性の産業社会での自在なる活躍が可能になるのではないだろうか。既得権益を持っている男性は、まさに既得権益を持っているという理由によって、自身の労働の質や形態を疑うことはしないし、収奪されている女性労働力への想像力も貧弱となる。であるならば、既得権益の発生を制度的に抑制することによって、はじめて人間らしい思考が男性間にも一般化し、“人間らしさ”も回復できるのではないだろうか。

4. 寛容さをめぐって

最後に、共同参画をめぐる言説の状況を俯瞰したときに感じるある種の居心地の悪さについて考えてみたい。それは、共同参画の言説の政治において、その成否が男性側の余裕というか、寛容さに依拠せざるをえない構造を内包しているのではないか、という点から感じる居心地の悪さである。

1章において言及したバックラッシュ派の言説と、それに対する共同参画推進派の反論には、バックラッシュ派のような反動的言説を放置しないためにも必要であることは認めつつも、どこか徒労感を覚える。またバックラッシュ派の論点の多くが家族の問題、とくに子供の面倒を誰がみるのかといった問題に集中していることは、その議論の過程で女性の社会進出とのトレード・オフ関係が語られることになり、男性がどれだけの負担に応じるかという、男性社会の寛容さにかんする意思や覚悟を問題とせざるをえなくなる。その過程で男性の許容度が問われても、なぜ男性の許容度が問題となるのか、なぜ男性が許容権を持っているのかが問題化されることは少ない。その結

果、共同参画にかんする議論は、往々にして男性産業社会の寛容さと不寛容さの応酬となってしまう。

バックラッシュ派の林道義は、家族の立場に立てば育児や家事があるから女性は政治や社会に進出することはすべきではないという（林・高橋，2003:250）。また少し古い事例になるが、千蔵八郎はアート引越センターの社長の言をひき、女性総合職は使い物にならず、その理由は男性の労働価値観を内面化していないからだと指摘する（千蔵，1987:185-6）。さらに経営者団体の「お偉いさん」の中には「女性にも昇進の機会を与えているのに、やる気がある女性が少ない。女性にやる気を出してもらわなくては」といった発言があるという（伊藤，2002:153）。これらのケースに共通するのは、女性の社会進出の背後には男性の許容度の問題があるという前提で語られている点である。育児とのトレード・オフ関係を論じる林の言説には男性が家事や育児を引き受けることの拒否（＝不寛容）が前提として存在しており、「女性にも昇進の機会を“与えて”いる」と言い放つ経営者の言説には、女性の社会進出が経営者の“良心的”許容度の下においてはじめて成り立つという認識が透けて見えるのである。これらは、どのような立場からの言説であれ、女性の社会進出は男性の許容度に依存するという、言説における政治の構造を示している。

伊藤公雄は自身が担当した京都大学の男子学生の授業への反応について、興味深い事例を紹介している。「女性問題・男性問題」についてのレポートにおいて典型的な男子学生の回答は、自分は男女平等に賛成だが、生物学的差異があるので女が家を守るのが“自然”で、しかしこれからは、社会は男女平等に向かって進まざるをえないでしょう、というものであるという（伊藤，1996:133）。そこにはこのような回答は、筆者自身も何度も経験している。生物学的差異をもちだす典型的な男性支配言説と、「社会は男女平等に向かって進まざるをえないでしょう」という“客観的態度”を装った無関心さが読みとれる。そしてもっとも興味深いのは、冒頭に「私は男女平等に賛成

だが」というただし書きを入れてある点である。その後に続く差別的言説を相対化する単なるエクスキューズであるともいえるだろうが、同時にこの問題が男性の寛容度に依拠しているという直感的認識の表明でもあると思われる。同様に伊藤が紹介した学生の感想には、「僕自身としては、女性が社会に進出してくるというのは、歓迎している。将来、結婚した時に相手の女性が働きたいと思えば、働いてほしい」との文言がある。もっともこの直後に「だが・・・」と続き、自分には家事を専任とした主夫は無理である、という言説が続くのだが。いずれにしろ、この言説においても冒頭に男性である自分の許容度・寛容度が表明されている（その内実は怪しいものであるにしても）（伊藤，1996:134）。

これらの言説において、男性が自身の寛容度を真っ先に記述しているのは興味深い。これは、多くの男性にとって共同参画や女性の社会進出が自分を含めた男性の寛容度の問題として認識されていることを推測させるものである。経営コンサルタントの井上昭正は、女性を会社で生かすことがこれからの企業にとっては必要であると説き、それには男性管理職の理解を求めることが必要であると論じる（井上，1993:45）。また三重県では「男女がいきいきと働いている事業所」を知事表彰しているが、2004年度の受賞企業の表彰理由は、積極的な女性営業職・管理職の登用（伊藤印刷株式会社）、女性の積極的採用・育成・登用（中外製薬株式会社）、女性の管理職の増加と新規事業に女性のアイデアが生かされている（株式会社教育サプライ）というものであった¹⁰。受賞理由のすべてが女性の活用である点に注意が必要である。受賞理由の中に男性労働のダウンサイジングはひとつもない。これらの受賞理由は、いわば産業社会の女性への寛容度でもあり、ようするに「女性に優しい企業賞」、「女性への寛容度が高いで賞」でもある。

もちろん、共同参画のためには女性が産業社会に進出することは必要であり、そのための取り組みが評価されたり、そのような企業行動が賞賛されることは悪いことではない。しかしながら、そ

れが男性企業社会の許容度、寛容度の問題として解釈されるような言説構造には注意を要する。ガッサン・ハージは、プレnston・キングを引用しながら寛容さについて以下のように論じている。

「寛容」という概念には、どこか不寛容なところがある。というのは、もしある人物が寛容のための権力を認めて奨励するなら、それは同時にその人が寛容にしないための権力をも認めることになるからである。……ある行為主体が寛容であるように権力付与することは、同時に、その行為主体が不寛容であるように権力付与することでもある。

ここでキングは、あらゆる寛容の推奨者が安易に見過ごしてしまうことを指摘している。すなわち、不寛容な人々が寛容になるよう求められるさい、こうした人々が不寛容になるための権力は決して剥奪されていない、ということである。寛容への訴えは、実際のところ不寛容になるための権力を行使するなど主張することで、その権力を再確認しているのである。(Hage, 1998=2003:166-7)

女性の産業社会への進出に対して寛容さで対応するメンタリティは、同時にいつでもその進出に鉄槌を加える金槌をもう一方の手に持っている自覚があるということでもある。この意味では、寛容さも不寛容さも、まったく同じである。男性の労働態度や社会生活の改変をめぐる言説や、京大男子学生の言説の“前置き”に感じられる微妙な不透明さは、この寛容さをめぐる権力の匂いによるものだと考える。

ハージはまた、寛容はつねに寛容にされる相手を管理することを前提としており、寛容にされる対象を、寛容になる人物の意志が向けられる客体であると想定していると述べている(Hage, 1998=2003:173)。いうまでもなく、管理する側とされる側では、管理する側が権力者である。すなわち男性による寛容さは、つねに女性に対する監視と管理の視線を構成することになる。これではいつまでもたっても男性は自分自身を見つめる視線を獲得することはできない。つまり、男性に寛容さ

という意識が想定されている限り、男性は自分自身の生き方や在り方を問題化できないのである。これは男女共同参画というプロジェクトにおいては、致命的な欠陥をもたらすだろう。

5. 結語

ここまで男女共同参画をめぐる言説の政治について検討し、さらに女性労働力と男性労働力をめぐる言説から、重要なことは女性の産業社会への進出のありようではなく、男性の産業社会からの撤退であることを考えてきた。産業社会において既得権益を保持している男性は、まさに既得権益をもっているという理由によってこの点に想像力をめぐらせる契機に乏しい状況である。したがって男性の撤退を制度化する方策を検討する必要性があるが、その際に女性の進出とのトレード・オフ関係や男性の女性に対する寛容度を問題化する言説や視点が、さらなる障害を生産する可能性がある。

現実的な方策として、男も、女も、仕事も、家事も、という「半分主義」が有効に働く局面は多々あるかもしれない。しかしながら、このようなつねに女性の労働力・社会進出との相関のなかで男性のライフスタイルを決定してゆく発想は、男性自身の寛容さの権力と女性への監視と管理の視線を必要とし、いつまでもたっても女性を経由してしか男性は自己の在り方を確立できない。これは倒錯した抽象的な女性の資源化であり、このような視点を保持し続けるかぎり男性の女性支配の視線は解体されることはないであろう。今男性に必要とされているのは、何者をも經由せずに自身を見つめる視点であり、自己像を構成することである。それが既得権益を保持しているがゆえに困難であるならば、その権益を制度的にでも削減する方法を模索する必要があるのではないだろうか。それが、本当の意味での男女共同参画社会というビジョンをうみ出すことにつながると考える。

注

- 1 ちなみに、大沢真理は「平等」から「共同参画」への用語の変更について、産業界に根強く存在する「平等という語へのアレルギー」に配慮したものである可能性を示唆している（上野・大沢，2001:17）。
- 2 A. ビーズ／B. ビーズ著，2000年訳書出版。日本でもベストセラーとなった。
- 3 ちなみに第三に妻が経済的に自立することが必要と説く。なお，これはあくまでも広岡の1993年時点での見解である。
- 4 このような男女賃金格差がなぜ生じるかについては，雇用者側の差別意識・偏見，女性労働者の賃金弾力性の低さ，職業上の差別の結果，労働市場の性別による分断，女性が結婚により退職し短期的労働者となることから企業の社員投資効果が低くそれが賃金に反映する，などの説明がある。詳しくは大沢（1993），長坂（2000）を参照されたい。
- 5 友末 WEB 記事
- 6 「男らしさの鎧」は，ここに書いたような男性性を内面化し，たとえ不自由を感じていても男として弱音も吐かず耐えている状態を指す。この伊藤による「男らしさの鎧」という概念についての検討は，池田（2003:30-4）を参照されたい。
- 7 もちろんこの一例をもって伊藤の議論を否定するつもりはない。しかし個人差を勘案しても，なお男性は仕事の犠牲になっているという視角で男性企業文化を総括することには違和感を覚える。
- 8 ちなみに最近の伊藤公雄の言説においては，広岡におけるような女性依存はみられない。
- 9 いうまでもなく，一方で国民国家社会というマクロな局面においては性別役割分業の効率性が重視されてきたということである。
- 10 三重県庁 WEB 内ページ（<http://www.pref.mie.jp/KINFUKU/kurashi/koyo/2004100175.htm>）2004年10月10日最終閲覧

参考文献一覧

- 赤川 学 2002「ジェンダー・フリーをめぐる一考察」『大航海』43:64-73
- 千蔵八郎 1987『大学教授の女子大生観察ノート』草思社
- 独立行政法人国立女性教育会館，伊藤陽一，杉橋やよい編2002『男女共同参画と受けデータブック—日本の女性と男性—2003』ぎょうせい
- Hage, Ghassan 1998 *White Nation*, Pluto Press Australia（保刈実，塩原良和訳2003『ホワイト・ネーション』平凡社）
- Haraway, Donna 1991 *Simians, Cyborgs, and Women*, New York: Routledge,（高橋さきの訳2000『サルと女とサイボーグ—自然の再発明』青土社）
- 林道義，高橋史朗 2003「良識の包囲網にボロを出し始めたジェンダーフリー論者たち」『正論』377:246-258
- 広岡守穂 1993「女性の参画を促すために」『社会教育』48(9):20-22
- 広岡守穂，広岡立美 2001『よくわかる自治体の男女共同参画政策』学陽書房
- 堀田 碧 2002「男女共同参画的アクロバット」『インパクション』131:106-10
- 池田 緑 2003「男性言説をめぐるポリティックス」『大妻女子大学紀要—社会情報系—社会情報学研究』12:17-38
- 井上昭正 1993「女性社員活用の新しい人事・教育戦略」『社会教育』48(9):45
- 伊藤公雄 1996『男性学入門』作品社
- 伊藤公雄 2002『「できない男」から「できる男」へ』小学館
- 伊藤公雄 2003a「バックラッシュの構図」『女性学』11:8-19
- 伊藤公雄 2003b『「男女共同参画」が問いかけるもの』インパクト出版会
- 鹿野政直 2004『現代日本女性史』有斐閣
- 鹿嶋 敬 2000『男女摩擦』岩波書店
- 鹿嶋 敬 2003『男女共同参画の時代』岩波新書

- 木下武男 2004「日本の男女賃金差別と同一価値労働同一賃金原則」北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編『ジェンダー白書2—女性と労働』明石書店:91-108
- 小浜逸郎 2002「単純化されたフェミニズムが社会を壊す」『世界思想』28(10):12-21
- 小山静子 1991『良妻賢母という規範』勁草書房
- 小谷野敦 1997『男であることの困難』新曜社
- 松井やより編著 2002『20人の男たちと語る性と政治』御茶の水書房
- 牟田和恵 2003「男女共同参画時代の〈女帝〉論とフェミニズム」『現代思想』31(1):115-29
- 長坂 宏 2000「女性を生かす人事管理の創成」赤岡功, 筒井清子, 長坂宏, 山岡熙子, 渡辺峻『男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房:113-135
- 内閣府男女共同参画局 2001「男女共同参画社会の実現に向けて」『ESP』427:47-51
- 内閣府男女共同参画局編 2004『逐条解説男女共同参画社会基本法』ぎょうせい
- 中川八洋 2003「『両性具有への人間改造』ジェンダー・フリー教育の正体」『正論』367:298-309
- 奥山和弘 2003『「男だてら」に「女泣き」』文芸社
- 大沢真知子 1993『経済変化と女子労働』日本経済評論社
- 大沢真理 2002『男女共同参画社会をつくる』NHK ブックス
- 労働省 2001「男女共同参画に関する世論調査」『労務研究』54(2):16-32
- 生活情報センター編集部編 2004『男女共同参画社会データ集2004年度版』生活情報センター
- 関哲夫編 2001『資料集男女共同参画社会』ミネルヴァ書房
- 関戸由美子 2001「資生堂—ジェンダーフリー推進事務局を設置し男女ともに自分らしさを発揮する職場づくりに取り組む」『企業と人材』34(773):13-17
- 辻村みよ子 2004「ポジティブ・アクションの手法と課題」辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会:5-32
- 上野千鶴子, 信田さよ子 2004『結婚帝国 女の岐れ道』講談社
- 上野千鶴子, 大沢真理 2001「男女共同参画社会基本法のめざすもの」上野千鶴子編『ラディカルに語れば…』岩波書店:9-92
- 鵜飼正樹 1999「鉄道マニアの考現学」西川祐子, 荻野美穂編『[共同研究] 男性論』人文書院:96-121
- 渡辺 峻 2000「雇用管理の複線化と求められる男女の自立」赤岡功, 筒井清子, 長坂宏, 山岡熙子, 渡辺峻『男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房:89-112
- 八木秀次 2001『反「人権」宣言』ちくま新書
- 山岡熙子 2000a「男女共同参画の推進と新日本型雇用管理」赤岡功, 筒井清子, 長坂宏, 山岡熙子, 渡辺峻『男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房:39-69
- 山岡熙子 2000b「女性の平等参画と積極的活躍のための条件」赤岡功, 筒井清子, 長坂宏, 山岡熙子, 渡辺峻『男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房:137-67
- 人生ゲーム(タカラ) available at <http://www.takaratoys.co.jp/jinsei/index.html> (2004年9月18日最終閲覧)
- 友末忠徳「時事問題としてとらえた『男女共同参画』」available at <http://www.pref.ibaraki.jp/bukyoku/bugai/josei/ecollege/h15/tomosue.htm> (2004年9月18日最終閲覧)
- 三重県庁 WEB available at <http://www.pref.mie.jp/KINFUKU/kurashi/koyo/2004100175.htm> (2004年10月10日最終閲覧)

“Gender Equality” and its Social Discourses : Industrial Society and Tolerance

IKEDA MIDORI

School of Social Information Studies, Otsuma Women's University

Abstract

Although the marriage system, the family system, and industrial society have supported the nation-state, it has also mobilized in recent years. The idea of “Gender Equality (it is written as “danjo-kyodosankaku” in Japanese)” re-defines such mobility and is becoming popular as something in which people are made to share. As a matter of fact, various gender politics exist in the process of acceptance of “Gender Equality” to society. This paper examines from the perspective of gender politics discourses of “Backlash”, heterosexism and emphasis of family's values in discourses of “Gender Equality”, and the female labor force in industrial society. People seems to have common recognition on these issues that women's advancement in society depend on men's tolerance. Finally, the importance of not the advance women to industrial society but the withdrawal men from it is discussed.

Key Words (キーワード)

“Gender Equality”(“男女共同参画”), Social Discourses (社会的言説), Industrial Society (産業社会), Tolerance (寛容さ)