



性別役割分担を論じ直す(一九九五年度第二回コロキウム)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-07-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 内藤, 和美 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005000

1995年度第2回コロキウムについて

内藤和美さんと服部範子さんをお招きして行なった第2回コロキウムのテーマは、女性への暴力と性別分業のつながりについてである。女性への暴力の問題は日本ではとりくみが遅れており、暴力を暴力として認識して克服していく力となるような展望、運動をつくっていくことは、まだこれからの課題である。女性への暴力は女性差別を原因とし、また女性差別そのものである。それならば、女性に対してふるわれる暴力を、この社会を支える基本構造である性別分業（あるいは性別役割分業、性別役割分担とも。これらの用語についての議論は後掲）という性差別と結びつけて理解する必要があるだろう。そう考えてこのテーマを設定した。

内藤さんと服部さんは、グループでドメスティック・ヴァイオレンスに関する共同研究にとりくまれたこともあり、今回も一種の共同作業をお願いしたわけである。内藤さんが性別役割分担について、服部さんが電話相談の経験にたって暴力の問題について発表された。以下のお二人の論文は、当日の発表をもとに執筆していただいたものである。服部さんの論文のあとに、当日参加者が行なった討論のなかから、いくつかの論点を萩原の文責で報告している。また後日に内藤さんと萩原のあいだでかわした、家事労働とは労働力再生産労働であるという定義の是非についての議論も紹介している。（萩原弘子）

性別役割分担を論じ直す

内 藤 和 美

今日取り上げるのは、いわば“手垢にまみれた”ことだ。が、性別役割分担は論じ尽くされたのだろうか。その内実や問題性、他の問題の立て方（女性差別とか、女性に対する暴力とか…）との関係が充分に見極められないまま、少なくとも共通認識にならないまま、にわかに「男女共生」とか「男女共同参画」という言葉がはやり出してしまった感もある。一方、私は、学ばば学ぶほど性別役割分担を論じることへのこだわりがますます

ひどくなる。

(I) 用語について

性別分業、性別役割分業、性別役割分担、ジェンダー、ジェンダー関係——性別に起因して生じている諸問題を扱うのに、どの語を使っていくのがよいのかということは、私自身の懸案であったし、今回のコロキウムでは、それぞれの有効性と問題点、あるいはその語の使われ方の動向などを挙げ合って、これが議論の焦点の一つとなった。それは今後も課題であり続けるが、コロキウムでの議論を踏まえたうえで、私は、今は、その意味内容を明確に表明しつつ、性別役割分担という語を使うことを選びたいと思う。

(II) 性別役割分担のこれまでの語られ方について

特に、行政や教育の場で 行動計画、刊行物、調査、事業など行政の場で、あるいは社会教育や学校教育の中でなされる説明は、最も直接に人々の認識を作っていくものである。そこでの了解のされ方が施策や制度として、人々の認識や行動として形になっていくものであってみれば、こうした行政や教育の場での問題の論じられ方はきわめて重要である。本日は、こうした視線で、根本問題と言ってよい性別役割分担の語られ方を見直し、これを論じ直してみたい。当事者として、“現場”できちんとした問題認識と、それに基づいた、ほんとうに女性たちのエンパワーメントと困難の解決に役立つ動きを作り出していけるように。

まず、私見だが、日本の、行政や教育の場での論じられ方には、次のような傾向があったように思う。

- (1) それ自体がきちんと説明されないまま、「“男は仕事・女は家庭”という性別役割分担」という言い方がされることが多かった。つまり、
 - (1-1) 定義されずに使われる、

- (1-2) 性別役割分担イコール“男は仕事・女は家庭”であるかのよ
うに説明される（あるいは新性別役割分担と称して“男は仕事・
女は仕事と家庭”）。
- (2) その問題性が必ずしもきちんと整理して論じられてこなかった。
- (3) (2)の中でも特に、性別役割分担の権力関係の側面が押さえられてこ
なかった。

これには、性別役割分担という語の一言中立的な響きや、(1-2)
で挙げた、性別役割分担が“男は仕事・女は家庭”として説明され
がちであったことも関係していよう。一方、このことが、性別役割
分担と女性差別、あるいは性別役割分担と「女性に対する暴力」が
きちんとつながらなかった、一体のものとして捉えられてこなかっ
た所以ではないかと思われる（女性差別については、さらに、これ
が、国連『女子差別撤廃条約』の、機会の平等の実現を通じた結果
の平等の実現、という趣旨や、性別役割分担の撤廃、というその中
核的主張が未だ充分理解されていない原因にもなっている）。

- (4) 性別役割分担のオールタナティブ（変革のビジョン）が明確に認識
されていない。

性別役割分担の撤廃とはどういうことなのか、性別役割分担に替
わる社会の構成原理とは何かが確認されないまま、共通認識になら
ないまま、「男女共生」とか「男女共同参画」という語がはやって
しまった向きがある。

(Ⅲ) 上記(1)~(4)それぞれの点について

(Ⅱ)で挙げた各点について、足されるべきこと、押さえられるべきことを
言葉にすることによって、性別役割分担を論じ直してみたい。

(1-1) 定義されずに使われる、について

性別役割分担をどう定義するか。性別役割分担は、「集団や社会の中で
男女に異なる不平等な行動様式や態度や性格（らしさ）を期待する規範お

よびしくみ」と定義することができよう。

先の定義の中の、行動様式の次元の分業を、性別分業という。性別役割分担は、性別分業を中核とし、それを担う中で作り出される、あるいは、それを担うに適した“らしさ”として期待される態度や性格を含むものである。

(1-2) 性別役割分担イコール“男は仕事・女は家庭”（“男は仕事・女は仕事と家庭”）であるかのように説明される、について

「男は仕事・女は家庭」という性別分業は、性別役割分担の中核をなすものではあるけれどイコールではないし、このように限定して了解されたことが、問題を、特に「性別役割分担の撤廃とはどういうことか」を勘違いさせた面があるように思われる。最たるは、これまでの「女性役割」と「男性役割」（後述）を前提にして、その境界を緩やかにすること、相互乗り入れをすることであるかのように。

(2) その問題性が必ずしもきちんと整理して論じられてこなかった、について

性別役割分担は何がどう問題だから撤廃されなければならないのか。その問題性は少なくとも3つの次元に腑分けしてみることができる。

- ① 性別によって役割が割り当てられる（生き方や行動様式や態度が規定される）、すなわち、いろいろな点でいろいろである人間を、性別という一つの軸によって分けてしまうということ自体がそもそも問題である。
- ② 「男性役割」と「女性役割」の間に力と価値づけの不均衡（権力関係）がある、すなわち性別役割分担は、権力関係と配分される資源の不平等を含んだものだ、ということである。性別役割分担は、男性中心×大企業中心社会（男性支配の資本制）が必要とし、採用した手段であったと言い換えることもできる。
- ③ 両性に割り当てられてきた役割の内容が問題である。

まず、これまで、日本社会で両性に割り当てられてきた役割の内容はどのようなものだったかという、次のように整理できよう。

「男性役割」

- a. 社会の“公的領域”¹において
 - 政治の担い手となること
 - 生産労働の基幹部分（基幹労働）の担い手となること
- b. それらを担うのに適した資質（決断力、実行力、意志の強さ、積極性、論理性、攻撃性など）

「女性役割」

- a. 家庭をはじめとする社会の“私的領域”¹で再生産労働の担い手となること
 - “公的領域”では、生産労働の周辺部分（周辺労働）の担い手となること
- b. それらを担うのに適した資質（細やかな配慮、共感、素直、従順、やさしさなど）

「女性役割」について付言すると、「女性役割」は、「ケア役割」と言い換えることができまいか。“公”“私”どちらへ転んでも、女性に期待されてきたことは、要するに、他者をケアする＝他者の必要性（欲求）を満たす存在であれ、ということだ。

ここで、生産労働は「経済活動（富を生み出すことを目的とする活動）に組み込まれた、支払われる労働」、再生産労働は「経済活動の外に置かれた、人の生命と生活を維持し、労働力を再生産することを目的とする、支払われない労働。具体的には、生殖（生命の生産）、家事労働（家事・育児・介護）、自給自足のための生産活動、地域生活の維持に関わる活動、ボランティア活動など」と、また、基幹労働は（少なくともこれまでは）「終身雇用・年功序列・長時間労働・企業内訓練による熟練形成・高賃金で処遇される労働」²、周辺労働は「短期または不安定雇用・補助的不熟練の低賃金労働」と説明できる。

aの次元が性別分業であるが、日本社会が組み込んでいる性別分業を理解することこそ、女性をめぐる起きていることをわかるための基本中の基本であり、ここであらためてそれを確認しておきたい。

日本社会は、相互に密接不可分の2つの性別分業をしくみとして組み込

んでいる（座標のX軸とY軸のように）。ひとつは、「男は生産労働、女は再生産労働」（これをX軸とする）——“男は仕事・女は家庭”と表現されてきた、男性に生産労働を、女性に再生産労働を割り当てる性別分業である。もうひとつは、生産労働内部での「男は基幹労働、女は周辺労働」（これをY軸とする）——“男は仕事・女は家庭”は基本軸なのだが、生産労働の場に実は大勢いる女性たちと男性の間にこの第2の性別分業がある。

これらの性別分業は、多分に、高度経済成長期（1955～1973年）に、男性支配の大企業を中心とした経済発展に都合がよいように作られた（戦前の「家」制度の時代に培われた男女・夫婦のあり方を経済発展に都合がよいように再編成した）ものであった。

—X軸について—

「男は生産労働、女は再生産労働」、俗に“男は仕事・女は家庭”は、経済発展至上の大企業（資本）が経済発展に最適な体制として選び、その選択を政府が政策的に支持してきた（性別分業で貫かれた高度経済成長政策～日本型福祉社会）ものだが、“男は仕事・女は家庭”は、なぜ、経済発展に適していたのだろうか（高度経済成長期以来少なくともこれまでは…）。詳細は別稿（内藤、1996）に譲るが、ポイントのみ箇条書きにすると、

- ・生産効率のよさ——これが、再生産労働担当者をおくことによって私生活に起因するリスクとコストを最小にした、きわめて生産効率のよい労働力（生産労働専従労働者）を確保することができる体制だった、ということ。
- ・労働力再生産費の最小化による賃金の抑制——労働力の再生産を家庭での女性（再生産労働担当者）の家事労働によって行い、男性（生産労働専従者）に妻子を扶養するに足る賃金を支払うという方法が、労働力再生産のために投下される労働量したがって労働力の再生産費を小さくすることができる、したがって、労働力再生産費をその本質とする賃金（男性労働者の賃金）を安くすることができる体制だった、ということ（中川、1995、下山、1995）。

- ・失業対策——高度経済成長期は、1925年～1950年生まれの多産少死世代（その前は多産多死、その後は少産少死）が労働年齢に達した時期で、相対的に労働力が過剰であった。“男は仕事・女は家庭”は、半分近くを「就業しない人」にすることによって、この労働力過剰を解決する方法であった側面があること（落合、1994）。

ここで重要なのは、生産／再生産、分けられてしまった2種類の労働の関係である。生産労働に従事する労働力は、個々の家庭で行われる再生産労働によって日々再生産され、また、将来生産労働を担う労働力は再生産労働によって作られる（育児）。再生産労働は生産労働を作り出す労働である。再生産労働が生産労働を作り出し、生産労働が富を生み出す…再生産労働こそ富のおおもとであり、生産労働の不可欠の前提である。にもかかわらず、報酬が支払われるのは経済活動に直接組み込まれている「生産労働が富を」の部分のみで、経済活動の外に置かれた「再生産労働が生産労働を」の部分はただである。2つの労働を分け、不平等に扱い、支払われない（がゆえに支払われる労働の担い手への依存を不可避とする）割の悪い方を女性に割り当てた…男性の女性支配と富の蓄積を相乗的に両立させるしくみ（男性支配の資本制）である。

—Y軸について—

日本の労働市場は、基幹労働力市場と周辺労働力市場という二重構造から成っている。この二重構造を作り上げたことがまた、日本の高度な経済発展の源泉となったと言われている。「総合職」、種々の専門職、公務員など、個別にはさまざまなそうでない女性がいるが、企業の活動の中で、女性というカテゴリー、つまり、大多数の女性は、短期ないし不安定雇用・補助的・不熟練・低賃金労働を担う周辺労働力と位置づけられている。これには2つの主要な形がある。ひとつは、女性正社員の若年短期雇用という、戦前からずっとあった形態である。ちなみに、女子大学生の就職難は、多分にこの型の雇用の破綻という意味合いがある。つまり、OA化等により人手を要する職務が減少し、一方、人手を要する職務についても、長引く不況、低成長への構造転換の中で、企業が補助的不熟練労働を常勤雇用で持するコストを担いきれなくなり、より条件の悪い非正規の周辺労働力

で置き換えるようになったということだ。女性にほとんどこの型の雇用機会しか与えて来ないにおいて、それが破綻したとき、不利益を被るのは女性たち…全く不当な女性差別の「構造」である。もうひとつは、“家事を本務とする”中高年主婦のパートタイム労働という形で、これは、高度経済成長期に出現し、以後急速に普及拡大した雇用形態である。

— XとYを合わせると —

以上、経済発展至上の日本社会が、それこそ経済発展に有効であったがゆえに組み込んできた2つの性別分業を見てきた。2つを合わせると、男性は基幹労働、女性は家庭+周辺労働ということになる。重要なのは、2つの性別分業の関係である。ポイントは3つ。

第1はXとYが相互規定的な関係、すなわち互いが互いの原因になり合う関係にあるということである。まず、XがYの原因になっているとは、女性は、家事労働ゆえに、労働市場で周辺化される、ということだ。女性はなぜ若年短期労働かと言え、その後家庭で家事労働の担い手になることが期待されているから、なぜ中高年主婦パートかと言え、彼女らの本務は家事労働で、残りの時間とエネルギーで生産労働に携わるものと目されているから、いずれにしても原因は家事労働なのである。他方、YがXの原因になっているとは、労働の場で受けるさまざまな差別的扱いが、女性を労働の場に失望させ、家庭や地域へ、家事労働をはじめとする再生産労働へと追いやっていく、ということである。XがYを生み、YがXを生む…私は、この2つの性別分業の相互規定関係こそ、日本の女性差別の核であると思う。

第2は、男性基幹労働力の、終身雇用・年功序列・企業内訓練による熟練形成・高賃金・長時間労働といった扱いは、女性を、徹底して家庭+周辺労働力と位置づけることによって初めて可能となるということだ。

終身雇用・年功序列・企業内訓練による熟練形成・高賃金は、大多数の女性を含む残りの約半分が非常に安く済む、つまり、女性が生産労働に就かない（ただ）か、働いても基幹労働力ではなく周辺労働力として働く（安価）からこそ可能なのであり、男女を問わずすべての人が働くことを前提にしたら成り立たない制度なのである（大沢、1993a.）。また、職務

構造の最底辺には、大量の単純労働が存在し、これを終身雇用の勤続初期にある人のみで埋めることはできない。つまり、昇進昇格なしに単純労働のみで終始する労働力（終身雇用でないからこそそれのみで終始することを強いることのできる労働者）が必要となる。そうした人々があって初めて終身雇用組は昇進昇格（単純労働からの脱出）することができる。さらに、基幹労働力を終身雇用するためには、状況に応じて数量調節可能な要員が必要である（熊沢、1995）。

そして、男性労働者の長時間労働は、女性が家庭で家事労働をはじめとする再生産労働を一手に引き受けるからこそ可能になるものだ。³

第3は、「家事労働＝女性」が、基幹、周辺を問わず、労働の場での女性労働のあり方を規定しているということである。つまり、保育・看護・介護をはじめとする、ケアを内容とする職種に女性が多いということだ。家事労働との親和性（家事労働と似ているということ）こそ、これらの職種に女性を集めている主要な要因ではないだろうか。

以上「女性役割」と「男性役割」の内容の説明に延々紙数を割いてしまっただが、ここでようやく性別役割分担の問題性の第3の次元——両性に割り当てられてきた役割の内容が問題だ、というもともとの問いに戻る。「男性役割」としての、支払われる労働の基幹部分の担い手になること（典型的には、私生活を極小化された終身雇用・年功序列・企業内訓練による熟練形成・長時間労働の「会社人間」になること）、「女性役割」としての、家庭や地域での支払われない労働や、支払われる労働の周辺部で、他人のために、他人の必要性を満たすために働く存在になること（「ケア役割」）、そうした役割期待の中身が、人を疎外し、主体を空洞化させてしまうような内実をもっていなかったか、そしてさらに、こうした内容から成る役割期待は、男女を、対を作って足りない半面を相手に依存し合わなければ生きられない存在に、両性の関係を、互いを生きるための道具・手段にし合う関係に貶めないか、ということである。

(3) (2)の中でも特に、性別役割分担の権力関係の側面が押さえられてこなかった、について

(1)で性別役割分担を定義した際、そこに「異なる不平等な」と書いた。そして、(2)で、性別役割分担の問題性の第2の次元として、性別役割分担が、「対等な異なる役割」間の分担などというものではなく、両性間の力の不均衡（権力関係）と、配分される資源（物的資源ばかりでない）の不平等を伴うものだった、あるいは、権力関係と配分される資源の不平等を維持・再生産する装置であったことを指摘した。性別役割分担の、この側面を認識することは重要である。日本では、性別役割分担が主に“男は仕事・女は家庭”という言い方で語られてきたことや、語のもつ一見中立的な響きも手伝って、この権力関係の側面が、少なくとも行政などの場では明確に言われてこなかったように思われる。⁴⁵ そして、この側面の軽視ないし捨象が、性別役割分担と女性差別、性別役割分担と「女性に対する暴力」が必ずしも一体のものとして捉えられてこなかった、きちんとつながらなかった所以ではないかと思う。しかし、この三者がまさに一体のものとしてあるのが現実なのだということは、コロキウムで、服部範子さんが、電話相談の中に立ち現われる具体的な問題を通じて示された通りだ。家族（親密圏）の中の性差別のわかり難さ（誰よりも当人が認知できない…）や、女性に対する暴力が見えないということ自体がこの社会の女性差別のひどさの表現なのだ（弱者が受けている不利益は見えない）ということがよくわかるお話だった。

権力関係とは、強いる／強いられるの関係である。一方、物的なものだけでない資源配分の不平等は、配分の少ない側に、配分の少なさゆえに多い側への依存を余儀なくさせる。強いる／強いられるの権力関係は、（たとえば搾取という形で）資源配分の不平等を拡大し、拡大した資源配分の不平等は、依存する／される関係を強化する。依存する／されるは、強いる／強いられると表裏の関係にある。性別役割分担が内包する権力関係と資源の不平等は、互いを再生産し合う関係にある。性別役割分担は、内部に2つの不平等の悪循環的な再生産メカニズムを含むものなのだ。権力関係と配分される資源の不平等は、国連『女子差別撤廃条約』第1条の女性

差別の定義に照らしてみれば明らかなように、女性差別そのものである。また、形態としては身体的、心理的、性的など、種々の形態をとる暴力とは、「相手の人間的尊厳を侵害するような強制力」と説明できる（内藤、1994）。強制力、すなわち強いる／強いられるこそ暴力の本質である。であってみれば、国連『女性に対する暴力の撤廃に関する宣言』の前文にも明確に表明されているように、女性に対する暴力は、男女間の権力関係と資源の不平等の、従ってそれらを内蔵する性別役割分担の産物でありかつ維持手段なのである。

（４）性別役割分担のオールタナティブ（変革のビジョン）が明確に認識されていない、について

①性別役割分担の撤廃ということ

性別役割分担の撤廃は言われるようになったが、性別役割分担の撤廃とはどういうことなのか、（これまで日本社会を仕切ってきた一大原理である）性別役割分担に替わる社会の構成原理とはどのようなものなのか、が明確に認識されていない。それが確認されないまま、共通認識にならないまま、「男女共生」とか「男女共同参画」という語がはやってしまった向きがある。性別役割分担の撤廃とは、間違っても、これまであった「男性役割」と「女性役割」を暗黙の前提にして、その境界を緩やかにしたり、相互乗り入れをする、というようなことではない。

（2）で挙げた性別役割分担の問題性を裏返して言うなら、

- a. そもそも性別によって人間を分けること、男性＝基幹労働、女性＝家庭（再生産労働）＋周辺労働と、性別によって労働力を使い分けることをやめることであり、⁶
- b. 性別役割分担のもとで両性に求められてきた「男性役割」＝「会社人間」、つまりは生産労働のあり方そのもの、「女性役割」＝「ケア役割」、つまりは再生産労働のあり方そのものを、そして必然的に2種類の労働の関係を変更していくことであり、
- c. 性別役割分担が内包し、再生産し続けてきた女性差別（男女間の権力関係と資源配分の不平等）をなくしていくことである。

bは実に大きな話で、大雑把な言及をするくらいならやめた方がよいのだが、生産・再生産両労働のあり方と両者の関係の変革に向けての、現実との突き合わせを踏まえた、多面的な、周到な、細かい議論にたゆまず参加していくことを条件に、bを柱に少しだけ言葉を足させて頂く。

性別役割分担の撤廃は、生産労働にあっては、終身雇用・年功序列・企業内訓練による熟練形成・長時間労働という基幹労働のこれまでのあり方、⁷ したがってそれと表裏一体の関係にある周辺労働のあり方そのものの変更と相伴うものに違いない。そして、家事労働（育児・介護を含む）をはじめとする再生産労働については、「個々の家庭で、女性が、無償で」というこれまでのやり方を、個々の家族内での家事労働の男女平等分担と社会化で置き換えていくこと、ひいては企業福祉と家族内での女性の私的努力依存の日本流ケアを、“公”でも“私”でもない“共”領域の形成とそこを中心にしたケアの再編成～福祉社会の構築を模索していくことである（まだまだ作業途中だが、このケアの再編成については別稿で論じる）。なお、家事労働の社会化とは、労働力の再生産のために必要な家事労働を社会的必要労働として評価しこれを社会的に保障するしくみ（給付、公的サービス）を作っていくこと、共同化（“共”領域）、そしてこれは既に進行している商品化といった3つの側面を含むものと捉えておきたい。

②性別役割分担のオールタナティブ（変革のビジョン）

それでは、性別役割分担に替わるべき、つまり①のaやbやcを実とする性別役割分担の撤廃の先にある社会の構成原理とはどのようなものだろうか。私は、それにあたるのは「状況対応的分担」ということだと思う（もっと適切な表現があるかもしれないが）。性別役割分担は、人を性別によって二分して使い分ける性別分業と、その規範としての“女らしさ”と“男らしさ”から成る、言わば性別反応的に人を分けるやり方だったが、これに対して状況対応的分担とは、状況（TPO）に応じて、やれる時にやれる人がやれることをする、その時それを担う条件・状況にある人がそれを担う、といった状況対応的な分業と、その規範にあたるであろう“人間らしさ”と“その人らしさ”から成るものではないだろうか。①の繰り

返しになってしまうが、性別分業が、生産労働と再生産労働を性別によって分けることを核心とするものであってみれば、社会の構成原理を性別役割分担から状況対応的分担に替えていくとは、つまり、この社会の生産労働と再生産労働のしくみの根本的な変更である。性別役割分担を越えた、状況対応的分担社会は、人の生きざま・ありさまの“いろいろさ”が性別という大枠の中に摺り潰されしてしまうのではなくて、さまざまな面でさまざまなに違う個人が、違うままで等しく尊重され共存する社会、違いが差別や攻撃の原因にならない社会か…。そこでの規範である“人間らしさ”の核心は人間的尊厳（人間的尊厳、その法的表現たる人権が、相対化され批判的に吟味されねばならない面をもつものであるにしても）であり、“その人らしさ”とは、自尊心と自己決定と自己責任を実とするものであろう。

また、性別役割分担を手段として必要とした社会は、経済効率を一義的価値とする社会であった。状況対応的分担社会の価値観、あるいはそこへの移行を裏打ちする価値観とはどのようなものだろうか。そこは、たとえば“公正”を経済効率に優る価値と見る社会、少なくとも経済効率だけでなく多元的な価値観をもつ社会と言えまいか。

③状況対応的分担社会への移行の条件として必要なこと

容易でないにしても、①の a や b や c を実とする性別役割分担の撤廃、それによる状況対応的分担社会への移行に不可欠の条件と思われることを4つ挙げてみる。

a. 雇用・賃金・税・社会保険・戸籍・住民票など、男性世帯主（基幹労働男）が妻（家事+周辺労働女）と子どもを扶養する性別分業型世帯を前提としている諸制度を個人単位に変更すること。

社会の諸制度が暗に性別分業型世帯を前提として組み立てられている現在の日本社会では、性別分業型世帯を作って生きることは選びやすい、あるいはそれを選ぶと生きやすい。それ以外のライフスタイルは選びにくい、あるいは選ぶと生きにくかったり不利益をこうむったりする。さまざまな制度を個人単位にしておけば、共働き、片働き、シングル等々、少なくともライフスタイルの選び方によって個々人に利益・不利益が及ぶことはな

い。選択肢を平等にすること、それが自由を保障するということであり、性別役割分担解体に必須の前提と思われる。

ちなみに、「共生」「共同参画」という言葉が発せられるばかりで、それに必要なこうした具体的な制度改革に取り組みられないことが、私が、性別役割分担の撤廃とはどういうことなのか（変革のビジョン）が見定まっていけないのではないかと思ってしまう所以である。

b. 1日の労働時間の短縮。

労働時間の短縮は、休日の増加、休業制度の導入、1日の労働時間の短縮といったいくつかの方法があるが、生産労働への従事、労働力の再生産、育児、介護など、人間の生活が24時間を単位に回っていることを踏まえれば、男女がともに生産労働と再生産労働を担うことを可能にするのは、1日の労働時間の短縮である。1日の労働時間の短縮が、必ずしもただちに“男も女も、家庭も仕事も”、特に男性の家事労働への参入をすんなり進めるとは思われないが、少なくともこれが“女も男も、仕事も家庭も”を進めるうえで不可欠の条件であることは間違いないだろう。

c. 教育。

まずは、性別を理由とする別扱いをしない（本来性別が理由にならないことについて性別を理由にしない）教育、性別の扱いや性別に起因する社会的諸問題、その他の社会的不公正に自覚的である教育、自尊心と、自己決定し自己責任をとる力を育てる教育、そして、違いに耐え違いをきちんと扱える力を育てる教育…。最後の2項は、「さまざまな面でさまざまに違う個人が、違うままでそれぞれ等しく尊重され、共存する」状況対応的分担社会の構成員に不可欠な力だ。

d. 以上を進めていくための強力な本部執行機構（少なくとも省庁の局レベル）の設置と法律（男女平等法）の制定（富岡、1995）。

(IV) おわりに

私の目線は、行政の活動に、社会教育や学校教育の場での学習にある。ここで私が整理してきたことは、コロキウムの参加者、『女性学研究』誌

の読み手の方々には余りにも自明のことばかりであったに違いないが、こうした場が、社会的認識が作られ、それが人の行動や施策やそれに基づく事業や制度として形になっていく現場であってみれば、私は、そこで、どのように問題が語られればよいのかにこだわってしまうし、問題をとらえ、整理し、言葉にしてそこに提起していくことが自分の仕事だと思っている。自分のそれを、性別分業を核とする性別役割分担とその撤廃のとらえ方、提起のし方を点検し、議論するための材料として提出したまでである。

【注】

- 1) 多くの論者が指摘しているように、公私の二分法は廃されるべきだと思う。が、公私の二分法を廃しつつ具体的な社会的現実を問題にし、扱っていく作業を私は未だきちんと組み立て得ていない。
- 2) 終身雇用・年功序列といった日本型雇用慣行が適用されてきたのは、大企業と公務部門の正規雇用者のみ、性別でいえば圧倒的に男性で、雇用者総数の20%程度にすぎない（大沢、1995）、日本的雇用慣行は、もとより大企業と公務部門のものであったうえ、そこにおいてさえ、人員整理・選択定年制・早期退職優遇制・出向・転籍・能力主義的競争秩序などの導入拡大によって崩壊しつつあり、現実には神話にすぎない（森岡、1995）と指摘されるのが現実であろう。が、今の日本社会が、人々のライフスタイルの決定や社会の意思決定への影響力といったものを含めたあらゆる社会的資源が大企業に偏在し、大企業の論理や行動がすべての人々に影響を与えるようになった大企業中心社会であってみれば、大企業の方法としての日本型雇用慣行は、人々にとって十分に規範であったと言ってよいと思う。
- 3) 確かに、性別役割分担、特に「男は基幹労働、女は家事労働+周辺労働」というその中核を成す性別分業は、高度経済成長期を中心に、これまでは、生産効率の高さと労働力再生産費の低廉化を通じて高い経済発展を可能にしてきた。けれども、性別によって人間を割り振ってしまう性別分業は、“適材適所”ではないので実は非効率であり（落合、1994）、また、性別分業は、男女（夫婦）の関係を、容易に、互いを生きる手段として不自由に拘束し合う関係に貶めるが、そうした関係の中でさまざまな人間的ポテンシャルが失われるという意味で、人間的資源という面でも「非効率」である（大沢、1993a）。
- 4) このことについて、金井は次のように指摘している。

「…固定的性別役割分業観の否定に向けたさまざまな施策の展開はとられてきた。ジェンダー問題を男女の水平的関係における役割交替の問題として意識啓発による社会意識と個人の意識改革で解決可能とするような認識を生んでこなかったであろうか。ジェンダー関係に働く優劣の力関係は、個々の関係のみならず、社会的に構造化されている。この点を鋭く告発した第二波フェミニズムの重要な視点をぼかすことにならなかったか。」
(金井、1995)

- 5) あるいは、この側面を捨象したからこそ、行政が語り得る言葉になったと言っては言い過ぎだろうか。
- 6) 雇用における男女平等には、女性は妊娠・出産・授乳のための機能をもっているから労働力として非効率だ、女性はすぐやめる、といった物言いがつきまとうが、前者には、次代の労働力の生産の保障（資本にとって最も大切なのは労働力）、後者には、それを要求してきたのが性別分業ではないかと、いずれにしてもきちんと抗していけようことは言うまでもない。
- 7) 長引く不況と経済構造の変化の中で、日経連から、日本型雇用慣行の“リストラクチャリング”——複線化、多様化、流動化が提唱されるなど（大沢はこの提唱の問題点を鋭く批判している：大沢、1995）、模索されるようになった。そして、「能力主義」・「業績主義」の導入などとして既に始められた“変革”が一部で新たなままならぬ事態を惹起しているとしても、これまでのやり方に替わる生産労働（特に雇用労働）のあり方を模索するという方向を放棄するというのではないと思う。

【引用・参考文献】

- 伊田広行『性差別と資本制——シングル単位論社会の提唱』啓文社、1995。
 岩本美砂子「女性センターとジェンダー」『かながわ女性ジャーナル13 ジェンダーと女性政策』pp.45-58、1995。
 大沢真理『企業中心社会を超えて——現代日本を<ジェンダー>で読む』時事通信社、1993a。
 大沢真理「会社人間さようなら 企業中心社会の形成と社会政策のジェンダー・バイアス」原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会 労働、ジェンダーの日独比較』新曜社、pp.188-226、1993b。
 大沢真理「企業中心社会を超える」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会と女性』青木書店、pp.157-185、1995。
 落合恵美子『21世紀家族へ』有斐閣選書、1994。
 「夫（恋人）からの暴力」調査研究会『「夫（恋人）からの暴力」についての調

- 査研究報告書調査』1994。
- 金井淑子「ジェンダー・ポリティクスへ——機能平等論・男女特性論を超えて」『かながわ女性ジャーナル13 ジェンダーと女性政策』pp.76-97、1995。
- 北仲千里「ジェンダー理論の諸課題とジェンダー支配…R.W.コンネルの議論を中心として」『名古屋大学社会学論集』第16号、pp.31-56、1995。
- 熊沢誠「日本型経営と女性労働」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会と女性』青木書店、pp.43-83、1995。
- 下山房雄「女性労働と賃金体系・価値理論」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会と女性』青木書店、pp.111-129、1995。
- 杉井静子「女性の自立を妨げる税金・年金・健康保険制度」富岡恵美子、吉岡睦子編『日本の女性と人権 世界からみた日本の男女平等』明石書店、pp.135-160、1995。
- 杉本貴代栄『社会福祉とフェミニズム』勁草書房、1993。
- 段林和江「女性に対する暴力」富岡恵美子、吉岡睦子編『日本の女性と人権 世界からみた日本の男女平等』明石書店、pp.179-210、1995。
- 富岡恵美子「男女平等をめざして」富岡恵美子、吉岡睦子編『日本の女性と人権 世界からみた日本の男女平等』明石書店、pp.243-266、1995。
- 内藤和美『女性学をまなぶ』三一新書、1994。
- 内藤和美「夫と妻の関係を見直す」『共同・参画時代の女性学』ナカニシヤ出版、1996（刊行予定）。
- 中川スミ「日本型企业社会における女性の労働と家族」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会と女性』青木書店、pp.13-42、1995。
- 西山千恵子「女性政策とジェンダー」『かながわ女性ジャーナル13 ジェンダーと女性政策』、pp.30-44、1995。
- H.ハートマン「マルクス主義とフェミニズムの不幸な結婚」L.サージェント編／田中かず子訳『マルクス主義とフェミニズムの不幸な結婚』勁草書房、pp.31-80、1991。
- 細谷実『性別秩序の世界 ジェンダー／セクシュアリティと主体』マルジュ社、1994。
- M.ミース、C・V.ヴェールホフ、V・B.トムゼン／古田睦美・善本裕子訳『世界システムと女性』藤原書店、1995。
- 森岡孝二「戦後日本の社会変動と家族」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会と家族』青木書店、pp.13-42、1995。
- 吉岡睦子「家族と男女平等」富岡恵美子、吉岡睦子編『日本の女性と人権 世界からみた日本の男女平等』明石書店、pp.109-133、1995。
- 渡辺和子編『女性・暴力・人権』学陽書房、1994。