

〈特集 共生社会の法と政治〉

性別役割分業論

高 橋 保

目 次

はしがき

1. 性別役割分業の概念
2. 性別役割分業の形成
3. 性別役割分業の固定化
4. 性別役割分業の拡大
5. 性別役割分業の変革

おわりに

はじめに

21世紀は、男女共生社会の形成を目ざしている。法の面でも、男女共同参画社会基本法が制定され、男女共同参画社会の形成を、21世の重要な基本目標として位置づけている。

男女共生社会あるいは男女共同参画社会は、男女双方の人間観と平等感を基礎とした自立と連帯の人間社会の形成を目ざしている。

ところで、日本の社会全体を展望してみると、いまだに男性支配型社会システムが構築されていることがわかる。そのことは、政治、経済、社会、家庭、地域、教育などあらゆる分野において鮮明である。

男性支配型社会システムは、男女共生社会あるいは男女共同参画社会の対立概念である。したがって、男女共生社会あるいは男女共同参画社会を形成していくためには、男性支配型社会システムを変革していかなければならない。そのためには、男性支配型社会システムを構築させている要因を究明し、具体的に分析し、これを変革していく必要がある。私見では、その要因の重要な一つ

として、性別役割分業をとらえている。

本稿は、以上の問題認識と視点に立つて、性別役割分業の概念、形成、固定化、拡大、変革について論じたものである。

1. 性別役割分業の概念

性別役割分業とは、性別によってつくられた男女の生活上の行動様式をいう。男性と女性は、人間社会のなかで、それぞれ「性役割」(sex role, gender role)を担って生きている。性役割のなかには、「生物学的性役割」(sex role)と「社会的文化的性役割」(gender role)とがある。生物学的性役割とは、男女が生まれながらにしてもっている生殖機能についての性役割をいう。生殖機能とは、男性においては、精子を提供する機能をいう。女性においては、排卵、妊娠、出産する機能をいう。両性の機能を合わせて、生殖機能という場合もある。男性と女性は、人間社会の中で、それぞれこのような生殖機能についての性役割を担って家庭を支え、社会を支え、国を支えて生きている。

生物学的性役割は、男性と女性が生まれながらにしてもっているものであり、これを生物学上の「性差」と称している。

社会的文化的性役割とは、「男性は仕事、女性は家庭」、あるいは「男らしく、女らしく」といわれるように、男女の生活上の行動様式や生き方についての性役割をいう。このような社会的文化的性役割は、生物学的性役割と異なって、生まれながらの性役割ではなく、長い歴史過程のなかで社会的文化的につくられた性役割である。そのため、この社会的文化的につくられた性役割を、社会的文化的につくられた「性差」ともいわれる。それは、社会的文化的につくられたものであり、つまり人為的な性差である。この人為的な側面を強調するために、「ジェンダー」(gender)といわれるようになった。

今日、社会的文化的性役割は、社会的一般通念として、男性と女性の双方の生活上の行動様式を規定している。このような状態を、「性別役割分業」(gender role division)という。しかし、そもそも性別役割分業とは何かについて定まった定義はない。これについて、内藤和美教授は、「社会的に、男女に異なる行動や態度が期待され、それに沿うよう^りに行動や態度が学習され選択されていく状

態を『性別役割分担』という。」と定義されている。²⁾この定義は、一般的には理解が容易ではないが、大変含蓄のある定義である。

他方、性別役割分業についての正式な定義がないままに、「性別役割分業意識」という用語が定着している。この場合の性別役割分業意識とは、「男性は仕事、女性は家庭」、あるいは「女らしく、男らしく」という意識を指している。したがって、性別役割分業とは、このような意識が生活上に行動化されている状態をいうと解することができる。また、実際上も、性別役割分業とは、「男性は仕事、女性は家庭」ということであると説明されている場合が多い。

ところで、すでに述べてきたように、性別役割分業は、今日、社会的一般通念となっている。しかし、それは、固定的なものではなく、政治、経済、社会、教育、文化、家庭などの変動によって変容していくものである。これについては、アメリカの文化人類学者、マーガレット・ミードがニューギニア地域の研究をとおして、性役割は文化によって変化すると述べていることで知られている。日本では、たとえば、原ひろ子氏が、カナダ極北の狩猟採集民ヘヤー・インディアンの研究をとおして、「狩猟採集作業の男女分担を見るならば（略）、どちらかといえば男がする作業と、どちらかといえば女がする作業に分かれているけれども、究極的に絶対に男がしなければいけないとか、女がしてはおかしいとかといったような区分がない。」と述べている。³⁾つまり、男女の間に性別役割分業は存在しているけれども、その分業は必ずしも固定的ではなく、文化によって変化するとしているのである。

性別役割分業は、性別役割分業意識に基づいて行われている。性別役割分業意識は、政治、経済、社会、教育、文化、家庭などの変動によって変化する。性別役割分業意識が変化すると、性別役割分業もまた変化する。後述するように、「男性は仕事、女性は家庭」というこれまでの性別役割分業意識は、「女性は仕事と家庭」（新性別役割分業）に変化してきている。このように、性別役割分業は、永久不変のものではなく、時代の変化によって、必然的に変化していくものである。

2. 性別役割分業の形成

性別役割分業は、現在、社会的一般通念として、歴史的には一時的なものとはいえ、固定化されている。また、それは、社会的に構造化され、また法制度によって法的に補強されている。では、このような性別役割分業は、いかなる背景のもとに形成されてきたのであろうか。

性別役割分業が形成され、確立してくるのは、近代産業革命による工業生産が登場してからである。近代以前の社会では、生活のための生産の場は、家庭が中心であった。そこでは男女が互いに協力し合いながら、協働生産による共同生活を営んでいた。育児・扶養・介護も家庭の場で、男女の協力のもとに行われていた。狩猟・漁撈・植物採集を中心とした原始社会では、家庭が生産の場であったし、生活のための家庭労働は、男女家族全員の協働であったと考える。農業生産が中心であった古代・中世社会も、家庭が生産の場であった。ただ、この時代は、家父長制社会で、家父長である夫は絶対的権限をもち、妻はその従属下におかれていたが、生産労働そのものは、家族全員で行っていた。

やがて近代産業革命は、工業生産を登場させ、これより生産の場は、家庭から工場へと移動していった。その結果、男性も女性も、工場で働く同じ労働者として生産労働に従事するようになった。とくに、工場における機械化の進行は、筋力を必要とせず、そのため女性の生産労働への進出を容易にした。

家庭生産から工場生産への変化は、女性の賃労働者化をもたらし、他方女性をして家父長制支配から脱皮させることになった。なぜなら、女性の賃労働者化は、女性を従属的な家庭から引き離し、自由開放的な工場生産を保障し、その限りにおいてそれまでの家父長支配を衰退させることになったからである。こうした女性の生活環境の変化は、「男女平等実現のための第一の社会的基盤をなすもの」であったといえる。⁴⁾

しかし、家庭生活から工場生産への変化は、女性を家庭生活から完全に解放するものではなかった。それは、家事・育児・介護という家庭労働の桎梏が依然として女性に課せられていたからである。工場生産の登場は、男女双方に働く場を与えたけれども、家事・育児・介護はやはり女性の家庭労働とされていた。ここに、夫は外で働き家族を養い、妻は家庭にいて家事・育児・介護に専

念するという性別役割分業が形成され、確立してきたのであった。

このように、性別役割分業は、産業革命後の工業化の進展過程で形成され、確立してきたといえる。

産業革命後の工業化の進展によって形成・確立されてきた性別役割分業は、高度経済成長期に一層強化され、社会的に構造化され、制度的にも補強されるに至った。

日本の経済は、1960年から1970年代にかけて、高度経済成長期に突入していった。このころ、池田首相の「所得倍增計画」と並んで「生産性向上運動」を高々と掲げ、そのための「企業合理化」を積極的に推進していった。他方、日本は、アメリカ先進資本主義国を目標にキャッチアップ政策を展開していった。その結果、日本経済は急速に発展し、これにともなって大都市や工業地帯を中心に労働力の需要も拡大していった。当時、日本では若年労働力が豊富であったため、企業は大量にこの労働力を吸収することができた。こうして、毎年、企業に大量の新規学卒者が入社してきた。

しかし、新規学卒者は、未熟練労働者であったため、企業は、企業内教育訓練を通して、一人前の技能労働者に育成していかなければならなかった。そのためには、企業に長期雇用システムの編成が必要になった。そこで、日本の企業は、男性を中心とした長期雇用慣行、年功賃金制、教育訓練、年功昇進ルートなどを骨格とする日本型雇用システムを編成した⁵⁾。こうして、日本は、「経済大国」にのし上っていったのである。しかし、こうして長期高度経済成長期に編成された日本型雇用システムは、男性優位の就業構造をもっていたために、「男性を主たる稼ぎ手とする性別役割分業」を強固に生み出していったのである⁶⁾。

こうして編成された日本型雇用システムは、性別役割分業を一層強化することになった。そのみならず、高度経済成長期に、性別役割分業を広範に拡大し「日本社会は、先進国のなかでも男女の固定的役割分担が徹底的に進行した男性中心の効率的な社会となった。」⁷⁾のである。

高度経済成長期に形成された日本型雇用システムの特色は、第1に、男性優位の就業構造をもち、男性を基幹的労働者、女性を補助・雑用を担当する周辺労働者と位置づけていることである。第2は、女性を家庭に位置づけ、労働力再生産を担当させていることである。第3は女性を低賃金・不安定雇用者とし

て位置づけていることである。以上の3点は、性別役割分業を基調とした経営効率化政策に由来している。すなわち、第1は、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業に基づいて、男性を基幹労働者、女性を周辺労働者として位置づけている。基幹労働者である男性には、妻子を扶養する賃金、周辺労働者である女性には、補助・雑用労働をさせることによって、家計補助程度の低賃金を支給している。これにより、賃金抑制による経営の効率化が図られている。

第2は、高度経済成長期のもとでは、生産性向上のために企業優先主義が断行され、そのために企業に忠誠な企業戦士をつくり上げ、残業を含む長時間労働を実施してきた。その結果、労働力の磨滅・消耗・過労死・過労自殺が発生した。そのため、企業は、生産性向上のもとで、労働力の再生産に配慮せざるを得なくなってきた。こうして、女性は、高度経済成長期に、家事・育児・介護の家庭労働を行いつつ、男性基幹労働力の再生産を担当する者に位置づけられた。このような資本側の考え方は、性別役割分業に基づいたものであることは、多言を要しないことである。それは、また経営の効率化にも合致していた。『企業戦士と銃後の妻』の構図の中で『主婦』は企業社会の『必需品』として、がんばる男を背後で支えてきた⁸⁾という指摘があるが、正に至言である。

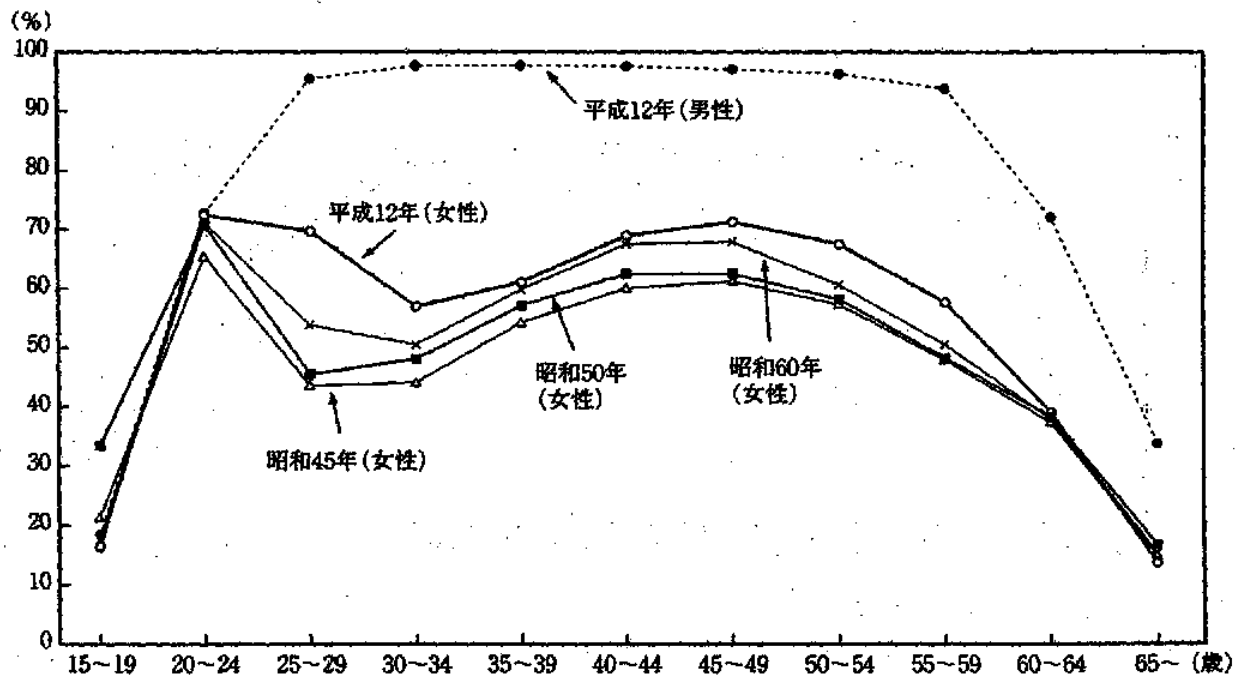
第3は、女性は家庭にいるべきものとし、独立の賃金労働者としてとり扱うことなく、家計補助者として低賃金・不安定雇用者と位置づけている。パートタイマーに女性が多いのは、そのような資本側の考え方による。このような考え方も、性別役割分業に基づいたものである。

高度経済成長期では、もとより女性の正社員、独立の賃金労働者もいた。しかし、彼女たちは、長期勤務が抑制され、結婚・出産退職制、若年定年制などの企業制度によって、退職を余儀なくされてきた⁹⁾。これらは、年功賃金制のもとでの人件費の抑制による経営の効率化と同時に、性別役割分業と密接に関連しているのである。

高度経済成長期に、性別役割分業が強化された結果、雇用の分野では、女性の就業形態が、いわゆるM字型（再就職型）を示すようになった。これについて、日本の女性の年齢階級別労働力率の推移（第1-1-1）をみると、昭和45年（1970年）まで、女性の労働力率は一貫して低下傾向を示している。

これは、20代前半と40代を頂点として、その間に、結婚・出産・育児で会社

第1-1-1図 我が国の女性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

(内閣府編「男女共同参画社会白書 — 平成13年版」17頁)

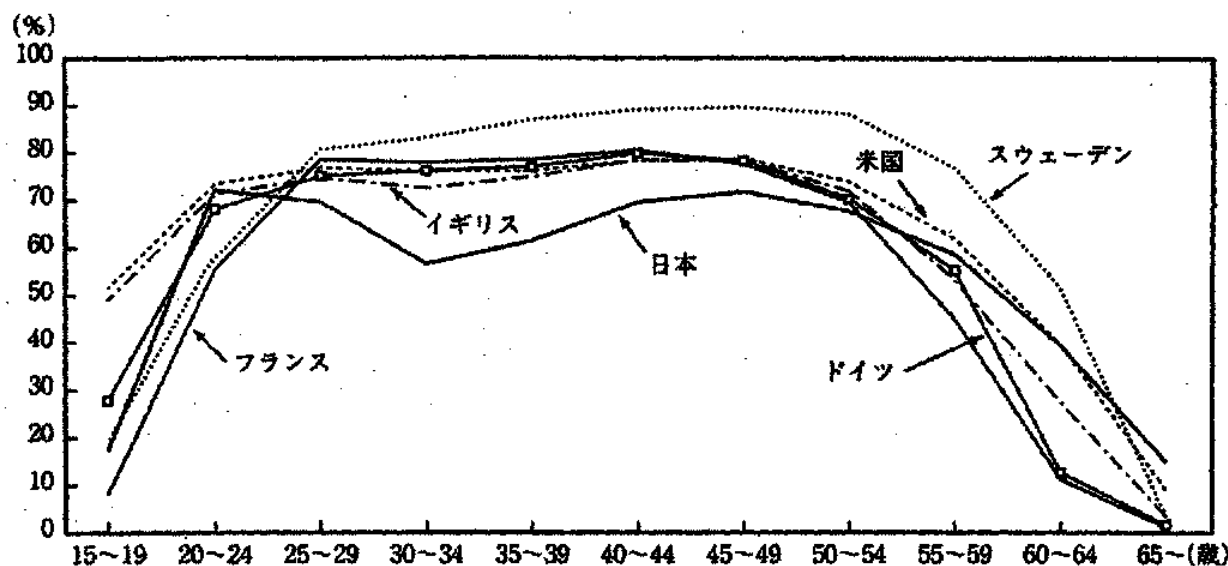
を退職し、子育て後再就職をしているからである。このような女性のM字型就業形態は、性別役割分業が雇用の場で徹底的に貫徹されていることを示す。

こうした、女性のM字型就業形態は、家庭の主婦が職場に進出するようになった昭和40年代からみられる日本の女性労働力率の特徴である。日本と諸外国の女性の年齢階級別労働力率(第1-1-2)を比較してみると、欧米は、逆U字型就業になっているのに、日本ははっきりとM字型就業形態であることがわかる。

日本のM字型就業形態は、性別役割分業の反映であるから、日本は先進諸国と比べて、性別役割分業がより貫徹されていることがわかる。

他方、高度経済成長期は、女性の職場進出が顕著となっていった時期であった。企業における工業化の進展は、女性労働力の需要を増加させた。その結果、この時期に、企業は一斉にパートタイマーという名の女性労働力を吸収していった。一方、女性の側も、職業意識の向上、教育費の高騰、家電化と余暇時間の増加などを背景として、急激に企業に多数進出していった。しかし、家庭の主婦が企業に進出していったものの、家庭から分離されたわけではなかった。家庭の役割は、いぜんとして女性の役割であった。そのため、女性たちは、「仕事

第1-1-2図 諸外国の女性の年齢階級別労働力率



注：米国は、16～19歳

資料出所：米国、日本、ドイツは、ILO “Yearbook of Labour Statistics 2000”。
スウェーデン、イギリス、フランスは、EU：Eurostat “Labour Force Survey Result 1997”（内閣府「男女共同参画社会白書 — 平成13年度」17頁）

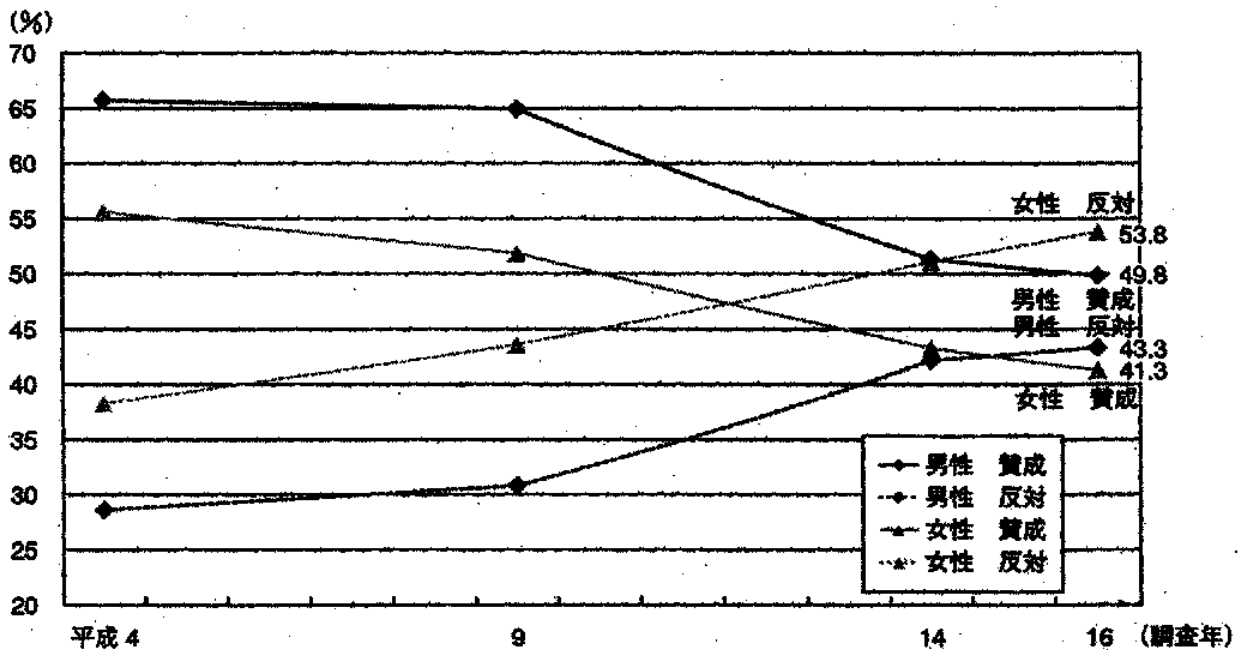
と家庭」の二重の負担を負うことになった。ここに、「女性は家庭と仕事」という「新性別役割分業」が出現してきた。

新性別役割分業の出現は、これまでの固定的な性別役割分業を変容させつつある。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方について」の動向（第1-1-3図）をみると、女性は、この考え方に反対であるとする者が、賛成を上回っている。

これに対して、男性の方は、依然として賛成者が多い。しかし、反対とする者も多くなってきており、以前と比べて賛成と反対がかなり縮小してきていることがわかる。

現在、女性の雇用化が急速に進行し、女性の自立志向やキャリア志向、加えて男女共同参画社会の形成の推進もあって、性別役割分業もかなり変容してきている。後に述べるように、女性差別撤廃条約も、「固定化された男女役割分担概念の変革」を理念として掲げていることも、その動因となるであろう。いま、「女性は、仕事と家庭」が出現してきているが、他方「男性も仕事と家庭」の性別役割が次第に進行してきているのである。

第1-1-3図 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方について（男女別）



- 出所：1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。（内閣府「男女共同参画社会白書——平成17年度版」65頁）
 2. 「賛成」、「反対」の他に「わからない」との回答があるため、合計しても100％にならない。

3. 性別役割分業の固定化

日本の近代産業の出発は、1868年の明治維新から始まる。明治政府は、「富国強兵」を国是とし、その具体的推進として「殖産興業政策」を掲げ、政府自ら産業保護政策に積極的に乗りだした。これにより、主として生糸・綿紡・綿織物を含む繊維産業が急速に勃興し、発展し、これを中核とするさまざまな近代資本制工業が出現した。

性別役割分業は、このような工業化の過程で形成され、今日まで存続してきたのであるが、振り返ってみれば、長い歴史的な経過をたどっていることがわかる。しかし、性別役割分業が、とくに強化されてきたのは、高度経済成長期であったことは、すでに指摘してきたことである。性別役割分業は、この時期に、政治・経済・社会・教育・文化・家庭などあらゆる分野に根を張り、固定化し、今日に至っている。

では、性別役割分業が固定化されるに至った要因は何か。これについて、具

体的に検討してみよう。

第1に、経済的な要因がある。「生産性の向上」を高々と掲げた高度経済成長期においては、戦力的基幹労働力として、男性労働力の積極的活用が主な経営政策、雇用政策とされた。これに対して、女性労働力は、補助・雑用労働力、周辺労働者として据え置かれた。そのため、生活の支柱者、世帯主であった男性のサラリーマン化が進行し、その反動で女性の主婦化が一般化してきた。かくして、「夫は仕事、妻は家庭」という「サラリーマン一家」が家庭、家族のライフ・スタイルとして定着してきたのである。これについて、もう少し具体的に検討してみる。

高度経済成長期では、雇用政策として、長期雇用慣行、年功賃金制、企業内人材育成、年功昇進ルートなどが形成された。これにより、男性労働者は、同一企業内で定年まで勤続することが可能となり、しかも年功賃金制、年功昇進ルートのラインに沿って、妻子を養い生活の安定を確保することができるようになった。他方、妻子の方も、夫・父親の稼働所得に依存しながら、安定した生活が維持できるようになった。しかも、企業は、賃金体系のなかに、配偶者手当などの扶養手当を付加して、生活の安定の確保に配慮してきた。

性別役割分業は、このような高度経済成長期における経済的システムのなかで「男性は仕事、女性は家庭」が合理的なライフ・スタイルであるとする性別役割分業意識を芽生えさせ、定着させてきたのである。このような性別役割分業意識は、当初、個別的意識として定着し、やがて社会一般の通念へと拡大されるに至った。この意識の定着は、性別役割分業の固定化を意味することはいうまでもない。

このように、性別役割分業は、高度経済成長の経済的システムと一体不可分の経営政策、雇用政策として固定化されてきたといえる。性別役割分業は、このような経済的要因を抜きにして考えることができない。

ところで、日本の経済は、1960年代から1970年代にかけて、高度経済成長期を経て、1980年代後半から1990年初期にかけて、バブル経済を経験した。この時期に、日本では、バブル経済が異常に膨張し、突然の好景気をむかえ、企業はこぞって豊富な資金力を背景に、積極的な設備投資をし、生産力の拡大と雇用量の増加を図ってきた。

しかし、1990年初頭になると、株価や地価が低落し、バブル経済が崩壊した。これにより、企業は設備投資や雇用量の増大を抱え、資金的に苦境に立たされた。バブル経済の崩壊は、日本経済全体を巻き込んで、経済の長期低迷化、不況の長期化、企業倒産、大量失業者の発生をもたらした。企業は、リストラ(restructuring: 企業組織の再編成)を断行し、その過程で多数の解雇者を生み出した¹⁰⁾。

リストラによる解雇は、人件費が割高となっている40～50歳代の中高年労働者がターゲットとなった。これにより、ローン返済や教育費の出費を抱えた中高年世帯の家計は逼迫し、必然的に多数の中高年専業主婦が雇用の場に進出していった。これにより、「高度経済成長期に形成された夫婦間の固定的な性別役割分業が合理性を失いつつあるのだ」という状況がでてきた¹¹⁾。「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分業が合理性を失った結果、出現してきたのが「女性も仕事と家庭」という新性別役割分業である。

このような新性別役割分業は、これまで固定化されてきた性別役割分業を変容させるものである。しかし、ここでも、女性は依然として家庭責任を負担しているのであり、その意味で、これまでの性別役割分業は依然として固定化したままであるといえる。つまり、新性別役割分業は、経済の変動によって、これまでの性別役割分業を變形させているに過ぎないのである。

第2に、性別役割分業は、国の法的措置によっても、制度的に固定化されることである。すなわち、サラリーマン家庭の妻(専業主婦・パートタイマーとして働く妻)は、税制、年金制度、社会保険制度などについて、優遇措置が講じられているのである。

① 税制上の優遇措置。日本の所得税の課税対象は、個人別となっている(個人単位方式)。夫と妻がそれぞれ所得がある場合には、それぞれに税率をかけて課税する方式がとられている。ところで、1961(昭和36)年に配偶者控除が創設された。それまでは、配偶者も被扶養親族の一員として扶養控除の対象になっていた。配偶者控除は、本来扶養控除として足るべきものを、何故配偶者控除を設けたのかについては、必ずしもはっきりしていない。それは「『妻の内助の功』を税制上配慮すべきだ」という声におされて、税制上「妻の地位を引き上げる」ために創設された¹²⁾ものといわれている。配偶者控除は、納税義務者で

ある配偶者の所得が一定額以下の場合、その納税義務者の所得から控除する制度である。

現在、この配偶者控除のしくみは、以下のようにになっている。所得税の限度額、すなわち非課税限度額は、給与所得者においては、給与所得控除の最低額、65万円＋基礎控除額38万円＝103万円である（所得税法28条・86条）。妻の所得がこの103万円以下であれば、妻には所得税がかからない。この場合、配偶者控除の適用限度額も非課税限度額と同額となっているため、妻の所得が103万円以下であれば、夫は、その給与所得から配偶者控除として38万円の控除が受けられる（所得税法84条）。その分、夫の税負担が軽くなる。

しかし、配偶者控除は、非課税限度額を1円でも超えると受けられなくなる。したがって、パートタイマーの妻の所得が103万円を超えると、妻自身に所得税がかかり、夫も配偶者控除を受けられなくなる。結局税金が増えて、世帯全体から見ると、税引後の手取収入が減少するという「逆転現象」が生ずる。

以上のことから、サラリーマンの妻は、パートタイマーで働く場合でも、「103万円の壁」の範囲内で働くことになる。このような配偶者控除という税制上の優遇措置は、妻の自立を阻害し、低賃金労働者として位置づけられるのみか、夫に従属した生き方を選択せざるを得ない。これにより、性別役割分業が固定化されることになる。なお、この他「配偶者特別控除制度」もある（所得税法83条の2）。

② 年金制度上の優遇措置。専業主婦およびパートタイマーとして働く妻は、年金制度においても優遇措置が講じられている。1985年の年金制度の改革によって、国民年金に基礎年金が導入された。これにより、サラリーマン家庭の専業主婦やパートタイマーとして働く妻は、「第3号被保険者」として強制加入となり、独立して年金が受けられるようになった。年金制度においては、通常保険料を支払ってきたものが、その見返りとして年金権を取得することになっている。ところが、1985年の年金改革により、サラリーマン家庭の専業主婦やパートタイマーとして働く妻は、保険料を支払わなくても、国民年金に自動的に加入し、被保険者として基礎年金を受給できることになった。この場合の保険料は、夫ではなく、夫が加入している被用者保険の加入者が共同で負担するしくみになっている。

国民年金法によると、第3号被保険者とは、「主として第2被保険者の収入によって生計を維持するもの」となっている（第7条12項3号）。これには、無収入の専業主婦とパートタイマーとして働く妻のいわゆる被扶養者がいる。ただし、パートタイマーとして働く妻が、被扶養者であるか否かの認定は、健康保険の認定基準と同じであるから、原則として年収130万円未満の者となる（昭和52・4・6保発9・庁保発9・平成5・3・5保発15・庁保発4）。これにより、パートタイマーとして働く妻も、年収130万円未満の場合は、保険料を支払わなくとも、年金を受け取ることができる。

しかし、パートタイマーとして働く妻が、年収130万円を超えると、第3号被保険者ではなくなり、基礎年金か被用者年金に加入し、保険料を支払わなければならない。この場合には、労働時間が、正社員の4分の3以上なら厚生年金などの被用者年金に加入することになる。そうでない場合には、基礎年金に加入することになる。そのため、多くのパートタイマーとして働く妻は、年収「130万円の壁」の範囲内で働くことになり、これにより経済的自立が阻害されている。

さらに、サラリーマンの夫が死亡した場合には、無収入の専業主婦とパートタイマーとして働く妻は、保険料を支払わないで、夫の老齢厚生年金の75%の遺族年金を受けとることができる（厚生年金法60条）。他方、同じ妻でありながら、130万円以上の年収のある常勤の共働きの妻にあっては、自ら保険料を長年払い続け、夫を亡くした場合には、①自分の老齢年金、②夫の遺族年金、③夫の老齢年金の2分の1と自分の老齢年金の2分の1の合計額、のいずれか一つを選択することになる。この場合、妻は自分の老齢年金は、夫の遺族年金より低く、そのため自分が長年支払ってきた自分の老齢年金を放棄することになる。

このように、年金制度においては、無収入の専業主婦や130万円未満で働くパートタイマーとして働く妻の方が、130万円を超えて長年働いてきた妻より優遇されていることがわかる。その結果、130万円未満で働くパートタイマーの妻が多くなっていくことになる。しかし、無収入の専業主婦はもとより、パートタイマーとして働く妻は、経済的に自立できない。結果として、「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分業が固定化されることになる。

なお、パート労働者の厚生年金については、現行制度によるとパートへの厚

生年金の適用は、労働時間が正社員に近い「週30時間以上」の場合のみ義務付けられている。現在、政府は「週20時間以上」程度まで対象を拡大し、パートの厚生年金の加入を拡大することを検討している。

③ 社会保険制度の優遇措置。健康保険法は、業務外の事由による疾病、負傷、死亡、出産に対して保険給付が行われる制度である。このような保険給付は、保険料を支払っている被保険者に対して行われる。しかし、健康保険法は、保険料を支払っていない被保険者の被扶養者に対しても保険給付することになっている（第1条）。ここで、被扶養者とは、被保険者の直系尊属、配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、子、孫、弟妹であって、「主としてその被保険者により生計を維持する者」である（同法第3条第5項7号1）。これについては、通達が出されており、（昭52・4・6保発9・庁保発9・平5・3・5保発15・庁保発4）、（1）被保険者と同一世帯に属する場合は、年間収入が130万円未満で、かつ被保険者の収入の2分の1未満であること、（2）被保険者と同一世帯に属さない場合は、年間収入が130万円未満で、かつ被保険者の仕送り額より少ないこと、の条件を満たすと被扶養者として認定されることになっている。

したがって、無収入の専業主婦はもとより、パートタイマーとして働く妻であっても、年収130万円未満であれば、健康保険料を支払わなくても、夫の健康保険の被扶養者として保険給付されるのである。このように、社会保険制度においても、優遇措置が講じられているのである。これにより、性別役割分業は、固定化されることになっているといえる。

④ 賃金制度による優遇措置。一般企業では、配偶者手当を支給しているところが多い。これも、性別役割分業を固定化する制度であると捉えることができる。

4. 性別役割分業の拡大

「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業は、男女を外と内に分け、男性に政治、経済、社会での役割を担当させ、他方女性には家庭役割を担当させるものである。ところで、一言に政治・経済・社会というものの、それはきわ

めて広範囲な分野になる。つまり、男性は、性別役割分業により、きわめて広範囲な分野で役割を担当することになる。それは、男性の性別役割分業の拡大を意味している。

では、男性の性別役割分業は、いかに拡大しているのかという視点から、性別役割分業の現状を分析してみる。ここでは、対象分野として (1) 政策・方針の決定過程、(2) 社会の制度、慣行、意識、(3) 雇用、(4) 家庭、(5) 地域、(6) 教育、(7) マスメディアをとり上げることにする。

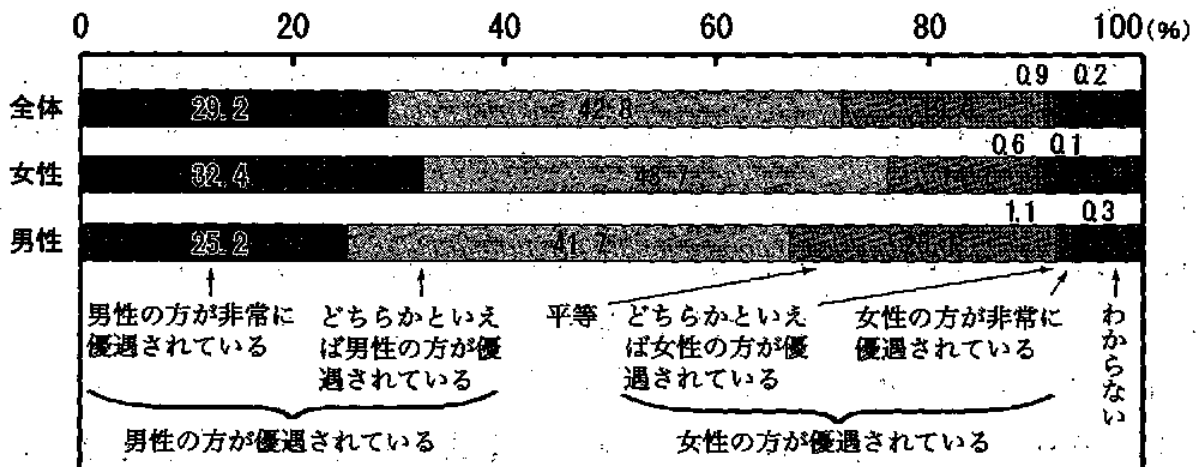
(1) 政策・方針決定過程

国や地方公共団体の政策・方針決定過程は、憲法の民主主義の原理や男女平等の原則からいって、男女が平等で参画すべきであることは当然である。しかし、現状は、そのようになっていない。その背景には、性別役割分業の固定化がある。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年)によると、政治の場で男女平等になっているかについては、「男性の方が非常に優遇されている。」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて、全体の70%にも達している。(第2-1-1図)

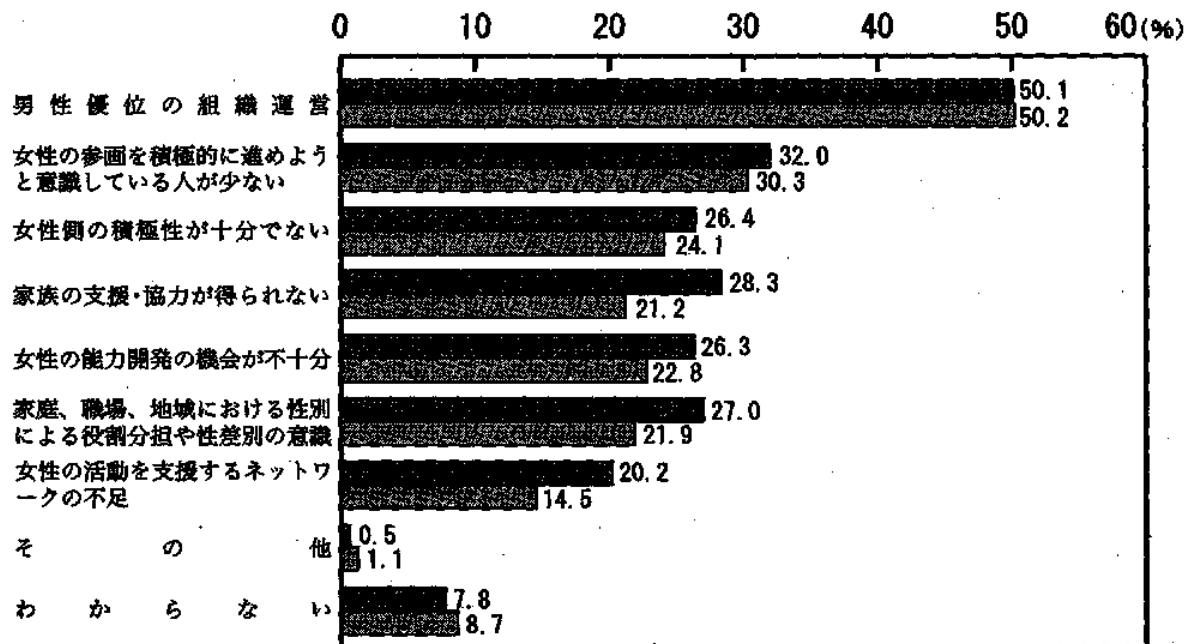
また、政策の企画や方針決定について女性の参画が少ない理由については、男女とも「男性優位の組織運営」を挙げる者が、半数以上、「性別役割分担や性差別の意識」を挙げる者が約30%もいる(第2-1-2図)。「男性優位の組織」は、

第2-1-1図 政治の場における男女の地位の平等観



出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年)

第2-1-2図 政策の企画や方針決定に女性の参画が少ない理由（複数回答）



出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成12年）

性別役割分業意識に基づいていると考えてよい。以下、もう少し具体的にみていくことにする。

① 国の政策・方針決定過程

1. 国会議員に占める女性の割合

国会議員に占める女性の割合の推移をみると、衆議院においては平成8年（第41回選挙）に小選挙区比例代表並立制が導入されて以降増加し、平成12年には、当選者が7.3%に達した。しかし、最近では減少傾向にあり、15年11月は、7.1%となっている（第2-1-3図）。さらに、平成17年3月現在では、6.9%（33名）と減少している¹³⁾。

参議院においては、平成元年7月（第15回選挙）に、当選者が17.5%であったが、その後減少傾向を示し、平成16年7月には、12.4%となった。平成17年3月現在では、13.6%（33名）となっている¹⁴⁾。

日本では、「政治は、女性に不向き」とする一般通念がいまだにある。これは、「女性は、家庭が一番」という性別役割分業に由来している。

2. 国家公務員に占める女性の割合

国家公務員に占める女性の割合をみると、平成17年度女性採用者では、Ⅰ種132名（20.3%）、Ⅱ種794名（26.4%）、Ⅲ種422名（31.4%）、Ⅱ種とⅢ種が

減少している。

また、職務の級別女性国家公務員の割合（行政職（一））をみると、1級では34.5%となっているが、職務の級が上がるにつれて女性の割合が減少し、本省課室長・地方機関の長相当職である9級以上および指定職は、極端に低くなっている（第2-1-4図）。

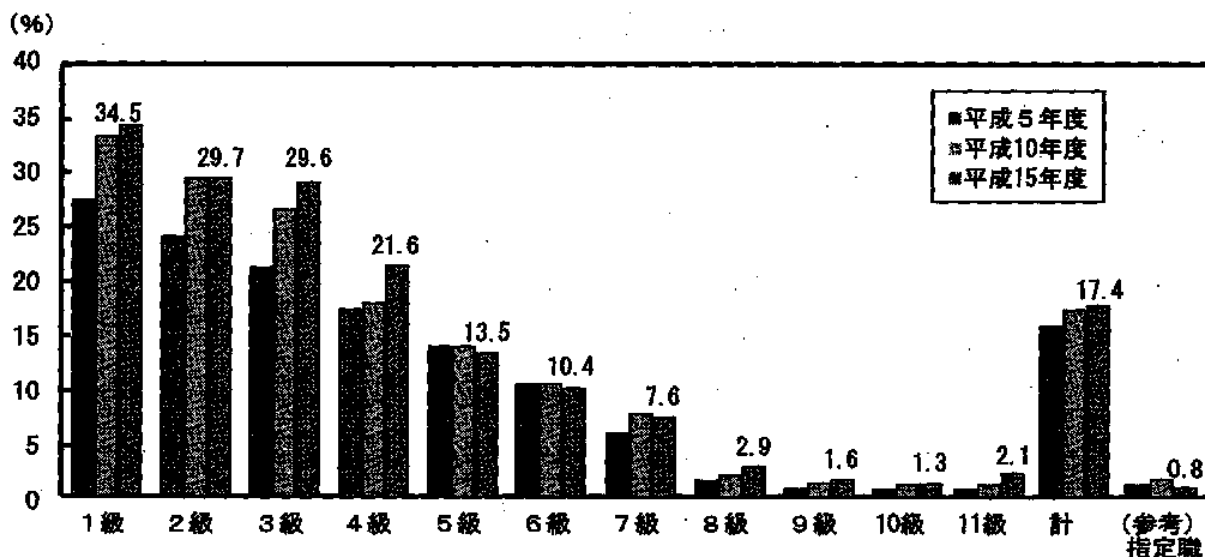
第2-1-3図

衆議院・参議院立候補者、当選者に占める女性割合の推移

	衆議院		参議院	
	立候補者%	当選者%	立候補者%	当選者%
平成元. 7			21.8	17.5
2. 2	6.9	2.3		
4. 7			19.2	10.3
5. 7	7.3	2.7		
7. 7			21.9	16.7
8. 10	10.2	4.6		
10. 7			23.2	15.9
12. 6	14.4	7.3		
13. 7			27.6	14.9
15. 11	12.9	7.1		
16. 7			20.6	12.4

総務省資料より作成

第2-1-4図 職務の級別女性国家公務員の割合（行政職（一））



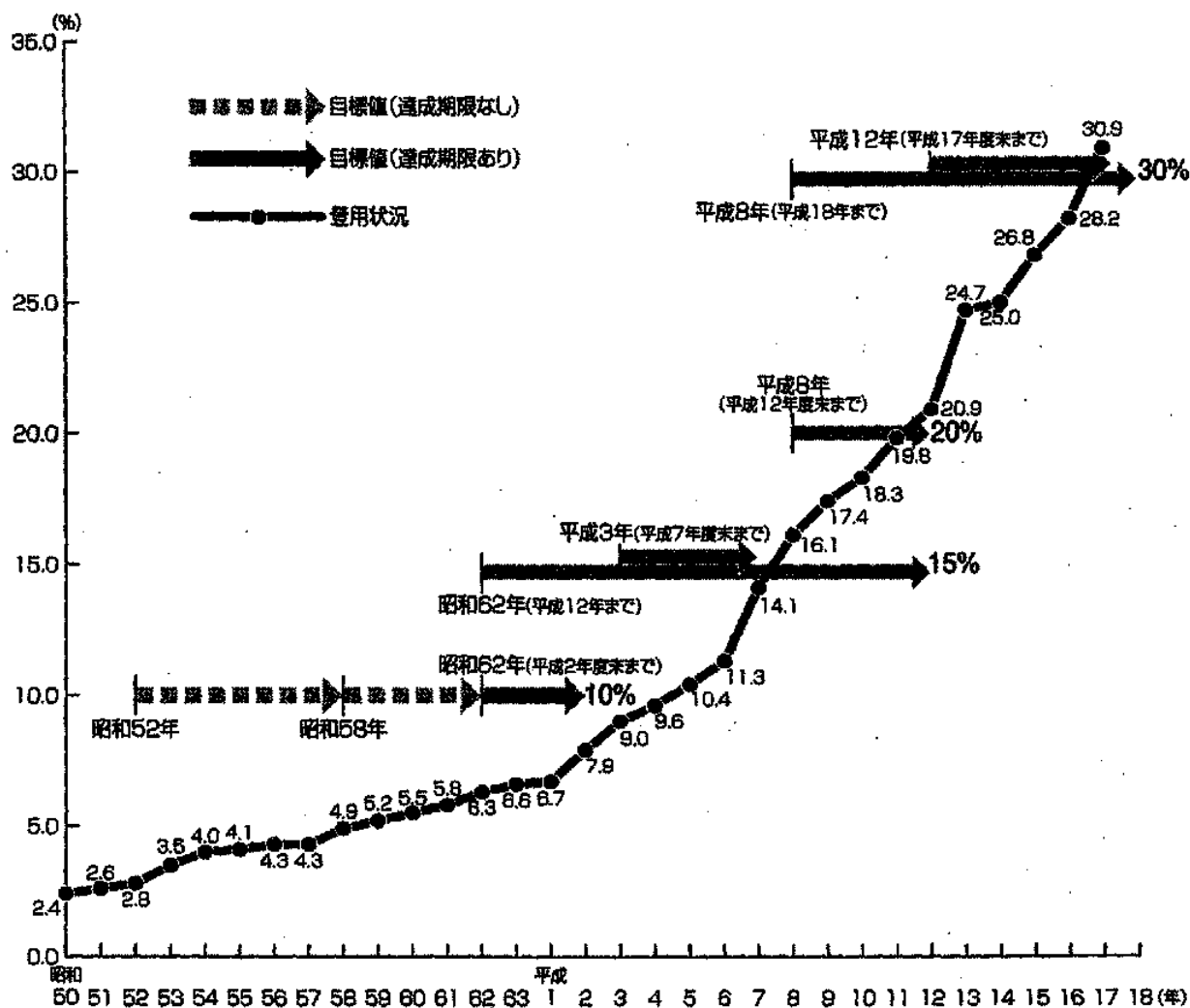
出所：人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。
（内閣府「男女共同参画社会白書 ― 平成17年版」50頁）

3. 国の審議会等における女性委員の割合

国の審議会等における女性委員の割合については、平成17年9月末現在で、

30.9%となっている。これは、平成12年8月15日に男女共同参画推進本部で決定された目標「30%」をクリアーしたことになる（第2-1-5図）。

第2-1-5図 国の審議会等における女性委員登用の目標設定と登用状況



出所：ぎょうせい「共同参画21」2006年5月、43頁。

しかし、委員の職務別では、職務指定（審議会等の委員の任命について、法令等により関係行政機関の長等一定の職務にある者を充てることが定められているもの）の委員が、2.9%で、いぜんとして低い。

なお、男女共同参画推進本部は、平成18年4月4日に、平成22（2010）年末までに、女性審議会委員を33.3%にすることを目標とすることを決定している。

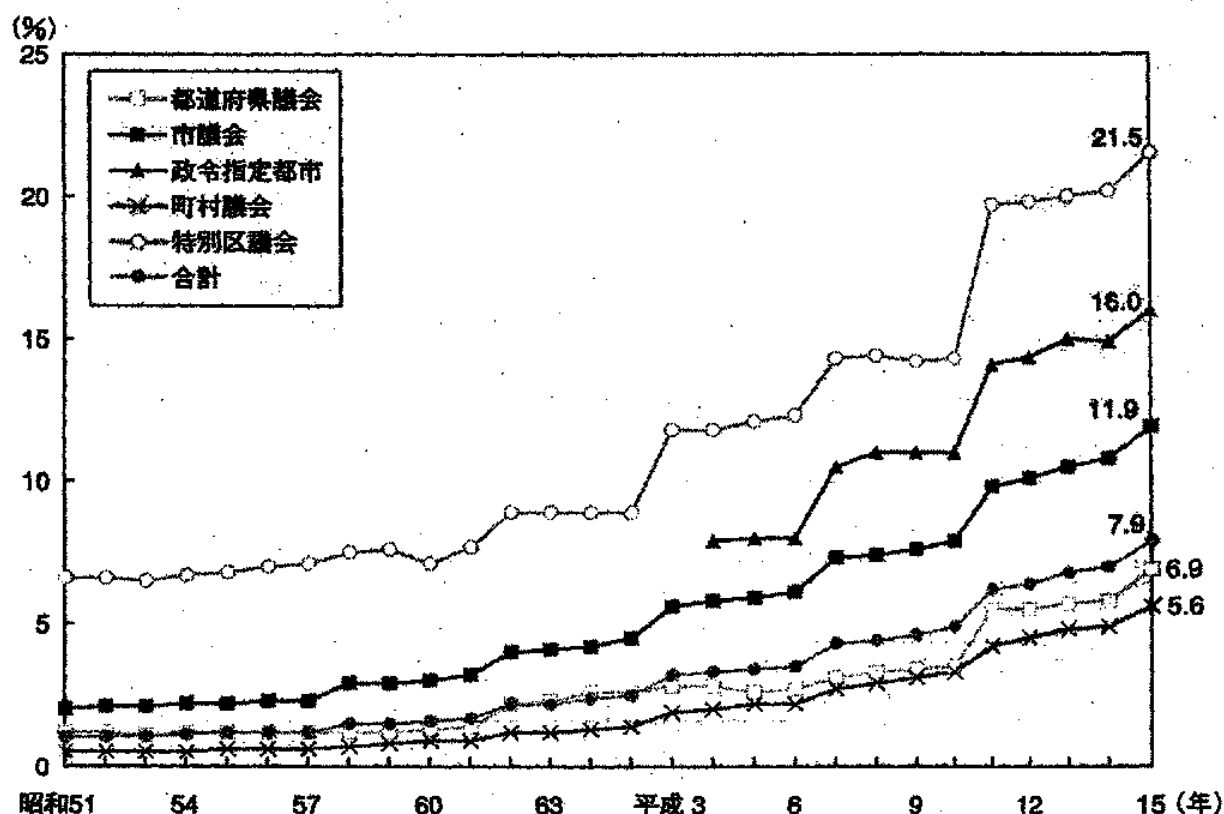
② 地方公共団体の政策・方針決定過程

1. 地方議会における女性議員の割合

都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会の女性議員の割合をみると、

特別区議会21.5%でもっとも高く、都道府県議会6.9%、町村議会5.6%となっている。都市部では高く、郡部では低い傾向がある。これは郡部になるほど、性別役割分業意識が強いことを意味している（第2-1-6図）。

第2-1-6図 地方議会における女性議員割合の推移



出所：1. 都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会は総務省資料により作成。政令指定都市は全国市議会議長会資料により作成。

（内閣府「男女共同参画社会白書——平成17年版」52頁）。

2. 各年12月現在

3. 政令指定都市は、札幌市、仙台市、千葉市、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市、さいたま市（平成15年以降）。

（2）社会の制度・慣行・意識

性別役割分業は、社会の制度、慣行、意識へと拡大し、固定化している。制度については、すでに述べてきたように、配偶者控除制度・配偶者特別控除制度など税制上の性別役割分業の拡大化、固定化がみられる。また、民法における婚姻年齢の男女差（第731条）や夫婦同姓（第750条）も、その思想的背景に、性別役割分業意識がある。¹⁵⁾

慣行については、家庭内における女性のアンペイド・ワーク、¹⁶⁾職場における

結婚、妊娠、出産、育児を理由とする退職慣行、町会・自治会における男性役員の優先的選出など、枚挙にいとまがない。

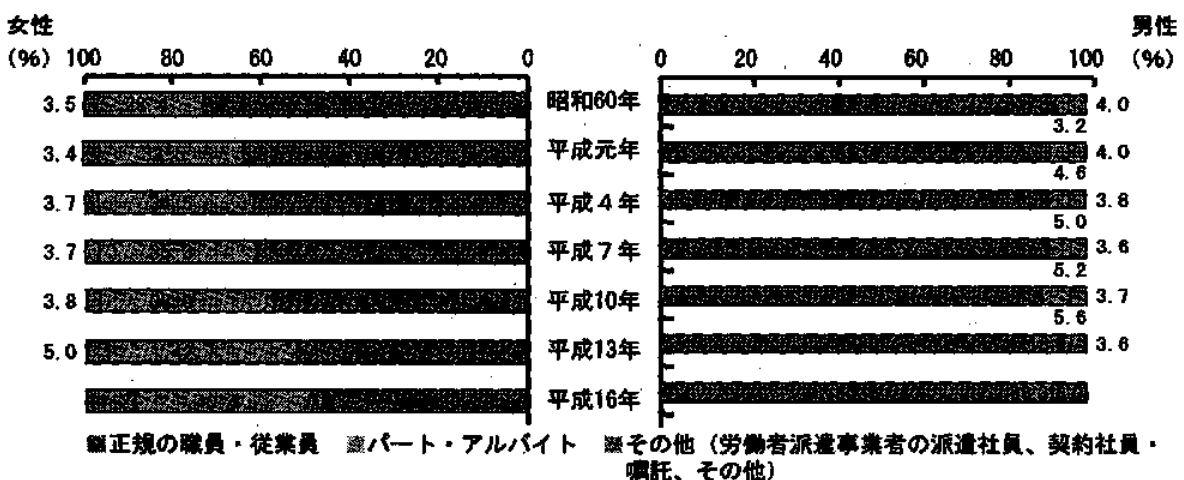
意識については、いまや性別役割分業意識は、社会のすみずみまで拡大し、社会の一般通念として固定化されている。しかも、性別役割分業意識は、家庭内で再生産され、それが世代連鎖されているのである。

このような状況のなかで、女性差別撤廃条約（第5条）や男女共同参画社会基法（第4条）は、制度・慣行などについての見直しや撤廃を定めている。

（3）雇 用

性別役割分業は、雇用の分野にも拡大し、固定化している。それは、家庭の分野とともに雇用の場においてもっとも顕在化しているといえる。そのことは、雇用形態、賃金、職務、昇進などにおいて明らかである。

第2-1-7図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移



出所：昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）より、16年は「労働力調査年報（詳細結果）」より作成。
（内閣府「男女共同参画社会白書 ― 平成17年版」59頁）。

女性にとって、雇用の場は、経済的自立の場である。しかし、雇用における女性の地位を、全体的に眺めてみると、性別役割分業を基盤として、女性労働者の短期雇用を基本とした臨時性、縁辺性、補助性の男女別管理がみえる。このことが、女性の労働条件差別として顕在化している¹⁷⁾のである。

① 男女別雇用形態

総務省「労働力調査」によると、平成16年の労働力人口は、6,642万人で、性

別では、男性が3,905万人、女性が2,737万人となっている。総労働力人口に占める女性の割合は、平成16年は41.2%となっている。¹⁸⁾

雇用者数からみると、全体に女性の雇用者数は、増加している。しかし雇用形態を男女別にみると、女性の非正規雇用者数が、増加している。正規の職員、従業員の雇用者全体に占める割合を男女別にみると、女性は、昭和60年では68.1%であったが、平成16年になると48.4%に大幅に減少している。これにかわって、女性のパート、アルバイト、派遣、契約社員などの非正規社員が、増加している。昭和60年の女性の非正規社員は、31.9%であったが、平成16年になると51.6%まで増加している。他方、男性は、非正規社員が微増しているが、依然として正規社員が圧倒的に多い（第2-1-7図）。

このように、雇用形態では、男女別雇用形態であることが明らかである。この背景には、女性を非正規社員に位置づけることによって、賃金の抑制を図っていく意図がうかがわれるが、その深層部に性別役割分業が固定化されているのである。今後、女性の非正規社員化は、短期雇用制の強化とともに増加していくことが考えられる。

② 賃金格差

雇用の場で、男女賃金格差が存在することは、長い間指摘されてきたことである。

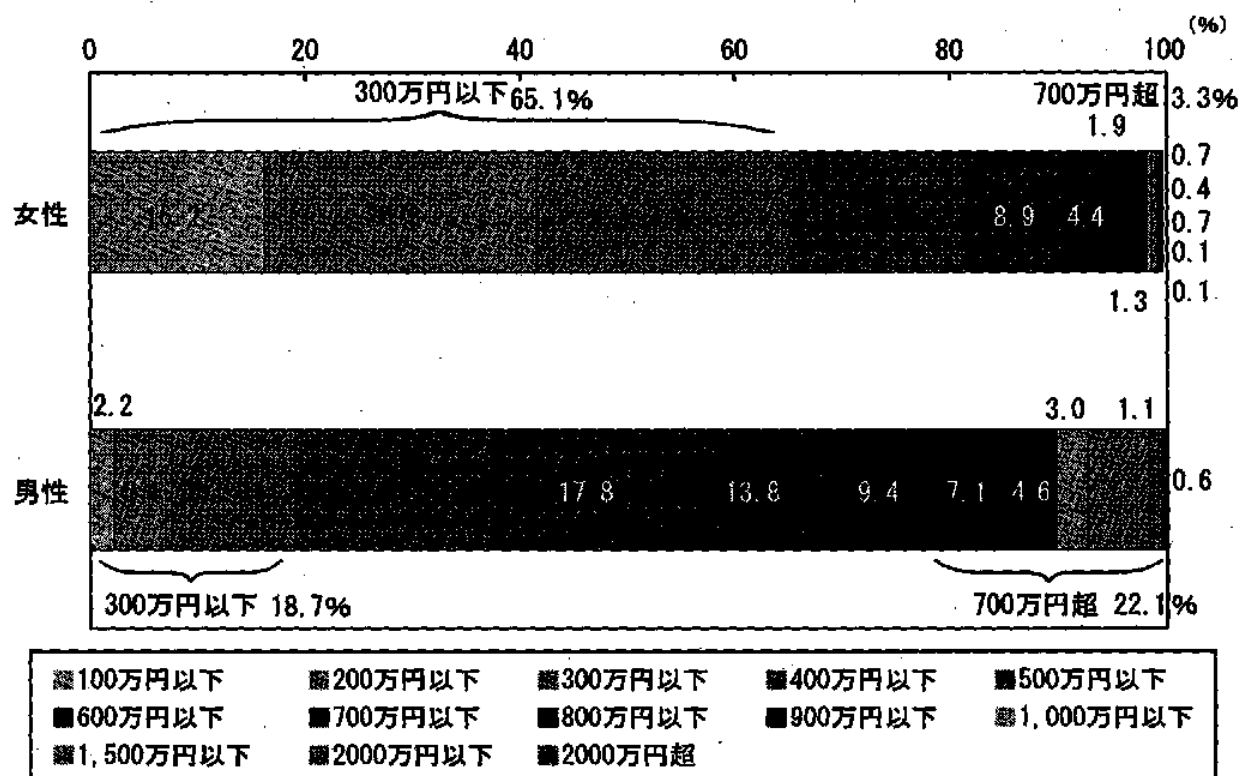
国税庁「民間給与実態統計調査」（平成15年度）によると、年間の男女別給与所得者の給与水準をみると、300万円以下の所得者の割合は、男性18.7%であるのに対し、女性は、65.1%となっている。また、760万円を超える者は、男性22.1%であるのに対し、女性はわずか3.30%にすぎない（第2-1-8図）。男女賃金格差は、依然としてある。

この背景には、女性にはパート、派遣、契約社員が多いという男女別雇用形態があること、また、配偶者手当との関係で、パートタイム等に従事する女性に、収入が一定範囲を超えないよう調整する者がいることが考えられる。これらのことは、いずれも性別役割分業と密接な関連をもっているのである。

③ 性別職務分担

一般に、雇用の場では、性別職務分担が行われている。そのことが、当たり前のようになっている。

第2-1-8図 給与階級別給与所得者の構成割合



出所：国税庁「民間給与実態統計調査」（平成15年度）より作成。
（内閣府「男女共同参画社会白書 ― 平成17年版」67頁）

雇用における男女は、男性が基幹的労働者、女性が補助・雑用等周辺労働者として位置づけられている。そのため、男性は、営業、女性は事務あるいは男女同一の事務であっても、男性は責任のある業務、女性は補助的、雑用的な業務と区分されている。

このような性別職務分担は、女性の能力を低評価していること、賃金格差を設ける必要上、あるいは女性が短期雇用の労働者であること、その背景はさまざまである。しかし、性別職務分担そのものが、性別役割分業に根ざしているのである。

このような性別職務分担は、今後、能力・成果主義の進行過程で、どのように変容していくかが注目される。

④ 昇進差別

日本型雇用形態の一つとして、年功昇進ルート・システムがある。具体的には、主任→係長→課長→部長→取締役→常務→専務→副社長→社長の職制が採られている。これらは、年功が基礎となっている。

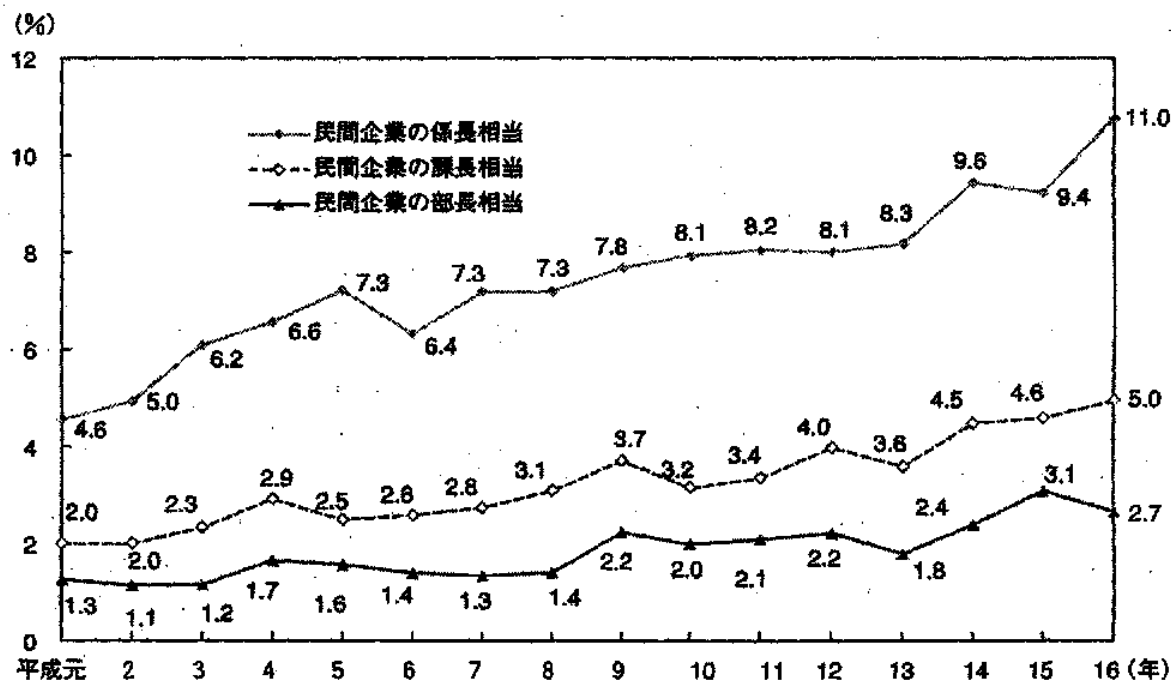
しかし、このような年功昇進ルート・システムに位置つけられるのは、主として男性である。女性は、万年平社員といっても過言ではない。昇進差別は依然として存在している。他方、女性の高学歴化、職業能力の向上、能力・成果主義の進行、均等法の昇進差別の禁止（6条）などが背景になって、徐々に女性の昇進は、微増している。しかし、管理職に占める割合は、依然として低い。

総務省「労働力調査」によると、管理職に占める女性の割合は、平成16年は10.1%で、わずか1割にすぎない。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で、女性の管理職を役割別でみると、係長相当職の割合が11.0%である。その後の役職が上るにしたがって低下し、課長相当職は5.0%、部長相当職は、2.7%と極めて低くなっている（第2-1-9図）。

このような昇進差別、役職差別は、性別役割分業を固定化させるものである。

第2-1-9図 役職別管理職に占める女性割合の推移



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

(4) 家庭

性別役割分業は、「男性は仕事、女性は家庭」といわれるように、家庭の分野においてこそ顕在化している。そのことは、これまでのあらゆる性別役割分業

についての調査報告で明らかにされている。しかし、家庭という私的領域であるため、性別役割分業がいかなる程度なのかは、実際は不透明である。ましてや、専業主婦家庭、共働き家庭、さらに夫婦の意識などによって、個別差がある。

一般に専業主婦家庭では、妻が家庭責任を全面的に負担している。家庭的責任とは、家事・育児・介護などをいう。家事は、買い物・朝・昼・夜の食事の準備、後片づけ、洗濯、部屋や風呂場の掃除など複雑多岐にわたる。育児・介護などについては、ケア労働として女性が一番という意識もある。専業主婦の場合は、このような家庭内労働の性格からいって、家庭責任を全面的に負わされることになる。加えて、専業主婦という無収入で、経済的自立性のない立場に立たされている。これにより、夫への経済的、精神的従属を余儀なくされている。このような専業主婦家庭の生活環境のなかから、性別役割分業がしっかりと固定化されることになる。

共働き家庭においては、家庭責任について多少の変化があるにしても、妻が基本的に家庭責任を負担していることには変わりがなく、また夫婦間の経済的自立性の強弱からも、専業主婦家庭と大差はない。

家庭における性別役割分業について、もっと重要な問題は、次の2点にある。第1は、性別役割分業が再生産され、さらにそれが次代の子に継承されていることである。これにより、家庭における性別役割分業は、次世代から次世代へと引き継がれていくことになる。第2に、家庭で再生産された性別役割分業は、家庭という壁を突き破って、社会・教育・文化、職場、経済、政治などあらゆる分野に拡大し、浸透していくことである。性別役割分業の発生源は、家庭そのものであり、それが家庭外に拡大し、浸透して社会的制度的に構造化されてきたといえる。

たとえば、現行民法では、夫婦同姓制度を定めている（第750条）。法の形式では、「夫婦は、……夫又は妻の氏を称する。」となっている。しかし、統計では、約98.9%が夫の氏を選択している。¹⁹⁾その背景について、金城清子教授は、「婚姻後の夫婦の氏は、婚姻によって夫の家に入る（婚姻届を出すことを入籍するといわれていることによくあらわれている）という、戦前の家制度のもとでの婚姻とまったく変わらない感覚で、夫の氏が夫婦の氏として選択されています。」

と指摘している。²⁰⁾ 私見としては、夫婦間の経済的自立性の差（妻が無収入か、所得格差という経済生活能力の差）が、夫の氏を選択させていることもつけ加えておきたい。

こうして、夫の氏を選択した結果、戸籍筆頭者や世帯主のほとんどは、夫になっている。日本の家族政策では、税制、社会保障を含めてすべて世帯単位を基礎としており、世帯主である夫が妻を扶養することを前提に、その世帯を優遇している。ここに、性別役割分業を固定・助長する結果となっている。²¹⁾

民法の夫婦同姓強制が、実際にこのような結果を招来させているのも、家庭における性別役割分業がその深層部にあるからである。それはまた、女性にとって、精神的社会的に不利益を与えている。²²⁾

(5) 地 域

「地域の時代」をむかえ、わたくし達の日常生活の根を地域にしっかりおろし、住民の交流と連帯により豊かな生活を営むことを目標としている。しかし、地域には、性別役割分業が固定化され、女性に不利益を与えている。

第1に、地域は、性別役割分業意識がきわめて根強く、女性の地域活動を阻害している。たとえば、町会・自治会の会長はじめ役員は、慣習、慣行、しきたりにより男性によって占められている。女性は、地域活動のなかで、単に連絡係、お茶くみ、その他補助雑用的な仕事を担当させられている。

第2に、地域活動は、実際には女性が担当している。地域活動には、PTA、こども会、青少年、環境美化、交通安全、福祉、ボランティア、文化、スポーツ、消費者運動などさまざまな活動がある。これらの地域活動は、実際に女性が担っている。男性の地域活動への参画は、余りみられない。性別役割分業は、男性を仕事一本槍、企業人間にさせているからである。

第3に、地域では、育児、青少年、病人、老人などの福祉対策が重要になってきており、これらは女性が担当させられている。その結果、女性が働く上で大きな障害になっている。

以上のことから、性別役割分業を是正して、男女共同地域活動が重要な課題となっている。²³⁾

(6) 教育

性別役割分業を是正していくためには、教育の果たす役割はきわめて大きい。しかし、性別役割分業は、その教育の現場で、固定化され、再生産されている。

これまで、教育の場では、性別役割分業との関連で、いわゆる「隠れたカリキュラム」が問題とされてきた。たとえば、男性優先の出席名簿は、「男が上女が下」という意識を植えつけ²⁴⁾ないだろうか、という懸念から、五十音順の男女混合名簿が推されてきた。また、教科書や副読本などの記述、写真、挿し絵、表現などに差別が存在すると指摘されてきた²⁵⁾。さらに、教員組織について、教頭（副校長）、校長など教員管理職に女性が少ないことから、女性の管理職の登用についてもいわれてきた。大学の場合では、女性教員も少なければ、副学長、学長もきわめて少ない。あるいは、大学の専攻分野についても、家政学や薬学、人文、教育学などに女性が集中していることも、ジェンダーとの関係で問題があるとされてきた。これらの指摘は、以前からいわれてきたものであるが、いまだに改善されていない。

教育の場では、教員の意識、行動、学校の組織、運営、教材、職業指導などは、生徒や学生の世界観、価値観の形成に大きな影響を与える。性別役割分業是正の視点から、問い直しが必要とされている。

(7) マスメディア

「巨大な魔性」ともいうべきマスメディアは、意識無意識を問わず、確実に男女の人間としての生き方に重大な影響を及ぼしている。加藤春恵子氏は女性の視点から、このようなマスメディアに対して、「性別分業批判」、「らしさ固定批判」、「性的対象物批判」の3つの批判論を展開している（「マスコミ市民」280号、日本マスコミ市民会議1992号）が、まさに正論であり、傾聴に値する。

「性別分業批判」は、男性が外で働くのみで家事をせず、他方女性は、働くことなく、家事・育児をしている描き方に対する批判である。「らしさ固定批判」は、男性は「男らしく」、理性的、指導的立場をとり、女性は「女らしく」従順な態度ときめ細かさを描いていることの批判である。「性的対象物批判」は、男性の性的対象物として女性を描いていることへの批判である。

女性の視点から、新聞、雑誌、広告、ラジオ、テレビなどを批判的に分析し

てみると、これらの3点が鮮明にクローズ・アップされてくる。最近では、インターネット等の新しいメディアも登場し、生活環境の浄化のために社会問題とな²⁶⁾ってきている。

性別分業批判は、男女の「人間の尊厳」を基礎として、個性と能力を発揮しながら真の男女平等実現を目標としている。この視点に立ったマスメディアの女性学的分析は、人間の本性から必要不可欠である。

5. 性別役割分業の変革

性別役割分業は、女性を家庭という私的領域に閉じ込め、その経済的自立性を奪うのみか、家庭労働というアンペイドワークを強いている。さらに。性別役割分業は、女性の特性を規定することにより、女らしく、妻として、母として、介護者としての生き方を特定させている。これにより、女性は社会参画への機会を奪われ、自己実現を阻害されている。しかも、このような性別役割分業は、社会的に拡大し、構造化され、再生産されている。以上のことは、21世紀の基本目標である男女共同参画社会の形成に大きな障害になっている。

1979年の女性差別撤廃条約は、伝統的に固定化された性別役割分業観念の変革を締約国に求めている。この条約は、前文で、「子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要」であり、「社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要である」としている。さらに、第5条では、「(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること、(b) 子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること」と宣言している。また、第10条では、教育に関して「(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割について定型化された概念の撤廃」について定めている。日本は、この条約を1985年に批准している。

日本は、このような性別役割分業についての国際的な取り組みの流れのなかで、1999年に「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という。）を制定し

た。同法は、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現」を、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けている」（前文）。また、男女共同参画社会の形成のために、「男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他男女の人権が尊重されること」（第3条）、性別役割分業が「男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあるにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするよう配慮されなければならない。」こと（第4条）、「男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは、地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること」（第5条）、さらに「家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしかつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすること」（第6条）などについて定めている。

以上のことから、日本では、女性差別撤廃条約における性別役割分業の変革の要請を、「男女共同参画社会の形成」に位置づけ、基本法は、そのために、「男女の人権の尊重」（第3条）、「社会における制度又は慣行についての配慮」（第4条）、「政策の立案及び決定への共同参画」（第5条）、「家庭生活における活動と他の活動の両立」（第6条）に取り組むことを法的に表明していることがわかる。もとより、上記の取り組みは、これを以て足りるというわけではなく、しかも基本的な理念を掲げているにすぎない。問題は、男女共同参画社会形成のために、その障害となっている性別役割分業をいかに具体的に変革していくかにある。以下、これについて検討する。

（1）男女共同参画社会形成の風土づくり

1. 男女共同参画意識への変革

性別役割分業は、政治、経済、社会、教育、文化、家庭、地域、マスメディア等あらゆる分野に固定的に根付いている。そのため、性別役割分業意識の変革は、男女共同参画社会への形成に向け、総体的な風土づくりが必要である。

まず、男女共同参画社会への意識変革が必要である。男女共同参画社会の形成は、共同「参画」という、実際の具体的な行動過程における局面である。²⁷⁾ここでは、男女平等意識を基礎とした共同参画意識が必要である。しかし、男女平等意識は、定着したものの、行動面での共同参画意識が男女双方に欠如している。

2. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

国家・地方公共団体の議員、審議会委員の女性の拡大は、古くて新しい問題である。とくに、議員については、近年減少傾向にある。

3. 法制度の見直し

①男女共同参画社会基本法の見直し。基本法は、目標が不明確であることに加え、²⁸⁾性別役割分業の変革について直接的な規定をもたない。これに対して、「東京都男女平等参画基本条例」には、「男女1人1人が、……固定的な役割を強制されることなく」(第3条)という文言がある。また、「埼玉県男女共同参画推進条例」では、前文で、「性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、真の男女平等の達成には多くの課題が残されている。」とし、さらに、「男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。」と規定している(第3条2項)。

②家族法の見直し。(イ) 女性16歳、男性18歳という男女別婚姻年齢(民法731条)は、合理性があるとは思えない。性別役割分業意識を温床せしめる根拠となる。男女18歳とすべきである。(ロ) 女性のみ6ヶ月間の再婚禁止期間(民法733条)は、結婚の自由(憲法24条)との関連で問題がある。憲法の学説のなかでも、²⁹⁾違憲の疑いがあるという指摘もある。今日、医科学技術の進歩により、妊娠の有無や父子関係の確認が容易になっていることを考えると、廃止か少なくとも100日の期間短縮が望ましい。(ハ) 夫婦同姓強制(民法750条)は実際には夫の氏を名乗る女性が多く、性別役割分業意識を温存させている。夫婦同姓とともに、夫婦選択別姓への道を開くことがよい。同条は、女性差別撤廃条約の「姓を選択する権利」(第16条1項g)にも反している。

③労働基準法の見直し。労働基準法第3条の均等待遇規定に「性」の文言が

ない。性別役割分業に由来して、女性の労働条件差別は著しいものがある。同条には、「性」の文言を入れ、第2項に「母性保護のための特別措置を差別と解してはならない。」旨の新たな規定を設けるのがよい。

④税制・社会保障制度の見直し。配偶者控除、年金制度、社会保険制度などの優遇制度は、性別役割分業の視点から見直しが必要である。これについては、すでに述べてきた。

4. 社会的慣習・慣行の見直し。性別役割分業を変革していくためには、これについての社会的な慣習、慣行を定期的に見直していくことが必要である。そのためには、国および地方公共団体による調査・広報・啓発を積極的に推進していく必要がある。

(2) 性別平等雇用政策の推進

雇用の分野における性別役割分業の変革は、女性の経済的自立の確保や職業と家庭の両立を図っていくために必要なことである。

1. 均等法の充実。雇用の分野における性別役割分業を変革していくために、均等法は重要な役割を担っている。しかし、見直しの必要が比較的多い。

①男女双方適用。第1条の男女平等の理念にのっとり、均等法が男女双方に適用するものであることを具体的に明定していく必要がある。

②間接差別の禁止。結果において差別となるもの（間接差別）の禁止を具体的に明記すること。

③罰則規定。性別を理由とする差別の禁止違反について罰則規定を設ける。

④挙証責任の明記。均等法違反の差別をめぐる裁判では、差別された側の挙証責任が課されている。しかし、証拠収集が困難である。むしろ、事業主に挙証責任を転換するのがよい。これらについて、法上の明記が必要である。

⑤救済措置。均等法は、配置、昇進、教育訓練、定年、退職、解雇について、「差別的取扱いをしてはならない。」と規定している。これに違反すると違法評価されるが、差別された者の回復措置については何らの具体的な規定もない。これについての救済措置を明記する必要がある。³⁰⁾

2. 労働基準法・育児介護休業法の充実。産休、生休、育児・介護休業につい

ては、所得保障をするべきである。育児・介護休暇も拡大し、男女双方にとり易くすることが必要である。

3. ファミリー・フレンドリーカンパニ政策の導入奨励。企業中心主義の働き方を見直し、男女の職業と家庭の両立を図っていくために、ファミリー・フレンドリーカンパニ政策の導入を企業に奨励していくことが必要である。

4. パートの待遇改善、正社員の登用。パートと正社員の処遇均衡を図る必要がある。また、パートの正社員登用も以前から云われてきたことである。

5. 男女職業能力の開発。能力・成果主義の時代をむかえ、男女双方に能力の開発・向上が必要になっている。とくに、女性の場合、性別役割分業に起因して、能力の低位評価が行われており、そのことが性別役割分業を固定化し、女性の経済的自立を阻害している。これについての雇用政策が必要である。

6. ポジティブ・アクションの強化。雇用の性別役割分業を改革していくためには、ポジティブ・アクションを強化していく必要がある。これについて、均等法は、国の「相談その他の援助」を定めたに過ぎない（第14条）。国、地方公共団体、事業主に対して、ポジティブ・アクションを義務づけることを明文化することが必要である。

（3）家族共同参画家庭の形成

1. 家事・育児・介護の家族分担。家事・育児・介護は、妻の責任分担となっている。そのことが、性別役割分業を固定化させているのみか、性別役割分業の再生産となっている。家事・育児・介護は、男女を問わず、家族全員の分担としなければならない。家族共同参画家庭の形成を推進していく必要がある。

2. アンペイド・ワークの社会化。家事・育児・介護のアンペイド・ワークは、女性の役割として性別役割分業が固定化されている。スウェーデンでは、女性の労働市場への参画を推進するために、家事・育児の社会化に積極的に取り組んでいる。³¹⁾ アンペイド・ワークを社会化していくために、保育所の増設・整備、介護施設の増設、サービスの充実が必要である。

（4）男女共同地域参画の推進

男性が企業人間化しているため、町会・自治会の活動は、女性の負担となっ

ている。加えて、地域では、性別役割分業が固定化されているため、町会・自治会の役員は、ほとんどが男性で占められている。性別役割分業の変革のために、男女共同地域参画の推進が必要である。

(5) 教育・文化の男女平等化

性別役割分業を変革し、男女共同参画社会を形成していくためには、家庭・学校・社会教育が重要な役割を果たすことはいうまでもない。家庭教育にあつては、男女を区別した「らしく、らしさの育児」が行われ、性別役割分業の再生産の場となっている。また、学校教育においては、男性を中心とした教材作成や管理職登用、隠れたカリキュラムなどの問題がいまだに残されている。さらに、社会教育では、たとえば生涯学習講座は、受講者のほとんどは女性である。

性別役割分業の変革のためには、強力な教育文化の男女平等化が必要である。

(6) マスメディアの性差別排除

マスメディアにおける性別役割分業の固定化、男女の生き方、特性の表示、ポルノ、性暴力などに見る女性の性的対象取り扱い、著しい。性別役割分業を変革していくために、国および地方公共団体におけるマスメディアの性差別排除を、強化していかなければならない。

(7) 性別役割分業変革の推進

性別役割分業は、多分野に拡大し、固定化されている。そのため、性別役割分業の変革を推進していくためには、多面的、総体的な取り組みが必要とされる。この場合、推進の母体が必要であるが、これについて以下のことを指摘しておきたい。

1. 国内本部機構の充実・強化

日本では、男女共同参画社会の形成に向けて、内閣総理大臣を本部長とする「男女共同参画推進本部」が設置され、その副本部長である内閣官房長官が男女共同参画担当大臣（兼務）に指定され、この下で「男女共同参画会議」が設けられてきた。確かに、形の上では、国内本部機構が確立されているが、いわゆ

る縦割り行政の枠内に止まっている。今後、性別役割分業を変革し、男女共同参画社会を形成していくためには、国内本部機構の充実・機能強化を含めて見直しが必要である。

2. 地方公共団体のポジティブ・アクションの強化

性別役割分業を変革し、男女共同参画社会を形成していくためには、地方公共団体にポジティブ・アクションを法的に義務づけ、これを強化していく必要がある。行政指導にあたっては、単に勧告に止まらず、法的拘束力を持たしていくべきである。

おわりに

性別役割分業は、女性はもとより、男性にとっても、憲法が保障する人間の尊厳、性別平等、幸福追求を根底から侵すものである。したがって、このような性別役割分業は、変革していかなければならない。

性別役割分業を変革していくためには、すでに指摘してきたように、政治、経済、社会、家庭、地域、教育、マスメディアにおける性別役割分業の固定化を解体していかなければならない。そのためには、男女共同参画社会形成の風土づくり、性別平等雇用政策の推進、家族共同参画家庭の形成、教育、文化の男女平等化、マスメディアの性差別排除の強化、性別役割分業変革の推進母体の確立と推進行政の強化が必要である。

性別役割分業の変革は、究極的には、男女一人ひとりの意識と行動による。しかし、性別役割分業の現実を直視したとき、個人の意識と行動には限界がある。これを克服していくためには、国、地方公共団体、企業、労働組合その他民間団体の助力が必要である。性別役割分業の変革は、まさに総体的な取り組みこそ必要なのである。

本稿では、紙面の都合もあって、性別役割分業の変革について十分に論じ切れていない。今後の作業に委ねたい。

(2006・6・12)

注

- 1) 「性役割」とは、もともと英語の「sex role」を直訳したものである。しかし、1970年

代に入り、女性学が台頭し、その発展過程で、「生物学上の性」(sex role)と「社会的文化的につくられた性」(gender)とを区別するようになり、「gender role」という用語が使用されるようになった。日本では「性役割」という用語は定着しているのであるが、これに対応するsex roleあるいはgender roleについては、その訳し方や、両者の厳密な区別についてはいまだに一定していない。

- 2) 内藤和美「女性学をまなぶ」三一新書、1994年、50～51頁。同旨矢澤澄子監修、編者財団法人横浜市女性協会「女性問題キーワード」ドメス出版1998年、18頁。
- 3) マーガレット・ミード、田中寿美子訳「男性と女性—移りゆく世界における両性の研究(上・下)」東京創元社、1961年。綾部恒雄編「女の文化人類学」(原ひろ子「ヘアーインディアン」の女) 弘文堂、昭和63年、9頁。
- 4) 金城清子「法女性学のすすめ」改訂版、有斐閣、昭和61年、8頁。
- 5) 高橋保「雇用の政策と法」ミネルヴァ書房、2004年、27頁以下。
- 6) 高橋重郷「少子高齢化の背景と将来の見通し」ジュリスト、No1282、29頁。
- 7) 利谷信義「青少年問題」46巻2号、財団法人青少年問題研究会 11頁。
- 8) 山下泰子他「法女性学への招待 — 国際法・家族法・労働法・憲法を中心に —」、有斐閣、1996年 61頁。
- 9) 結婚退職制が争われたものに「住友セメント事件」(東京地裁判、昭和41年12月20日、労民集17巻6号1407頁)、出産退職制が争われたものに「三井造船事件」(大阪地裁判、昭和46年12月20日、労民集22巻1163頁)、また若年定年制が行われたものに、「東急機関工業事件」(東京地裁判、昭和44年7月1日、労民集20巻4号715頁)がある。
- 10) 高橋保「前掲書」31頁以下。
- 11) 鹿島敬「男女共同参画の時代」岩波書店、2004年 207頁。
- 12) 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「現代日本の女性と人権」明石書店、2001年、143頁。
- 13) 内閣府「男女共同参画白書 — 平成17年度版」47頁。
- 14) 内閣府「前掲書」47頁。
- 15) 高橋保「女性をめぐる法と政策」ミネルヴァ書房、2004年、227頁以下。
- 16) 大沢直理編集代表「21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法」ぎょうせい、平成14年、114頁。
- 17) 藤井治枝「日本型企业社会と女性労働」ミネルヴァ書房、1995年、116頁。
- 18) 「労働力人口」とは①仕事をした「従業員」、②仕事をもちながら休んでいる「休業者」、③仕事がなく、仕事を探している「完全失業」を合わせた概念である。これに対して「非労働人口」という用語が使用されることがあるが、これは仕事がなく仕事を探していない者をいう。
- 19) 日本弁護士連合会編「問われる女性の人権」こうち書房、1996年、45-46頁。
- 20) 金城清子「前掲書」75頁。
- 21) 日本弁護士連合会「前掲書」49頁。
- 22) 井田恵子(元日本弁護士会連合会事務総長)氏は、夫婦同姓強制による女性の精神的社会的不利益として、以下のことを指摘している。①心理面でのダメージが大きい。すなわち自己喪失感や屈辱感、苦痛を味わう。女性ばかりが「旧姓〇〇」と「」書きで元の名

を表すことの不快さもおびたしい。②夫の姓を称することは、対夫およびその家族との関係で、夫婦が対等の関係でなく、「夫の家」に入ったという心理と状況をつくり出しそれを固定化する。③急に名前が変わることで職業上も混乱や断絶が生ずる。④姓の変更で、他人に結婚、離婚の事実が知れ、男性なら「婿養子」に入ったように思われる。逆に姓が変わらなければ独身と見られ、すなわちプライバシーが侵される。⑤第三者からみても、姓が変わった人の存在が不明になったり、識別が不便になる。井上輝子他編「性役割」岩波書店、1995年、205頁。

- 23) 高橋保「女性問題入門 ― 人間観、平等観に立って」第三文明社、1999年、134頁以下。
- 24) 山下泰子他「前掲書」237頁。
- 25) 森典子他編「おもしろ男女共生の社会学」学文社、1999年、47頁。
- 26) 内閣府「前掲書」133頁。
- 27) 高橋保「男女共同参画社会の課題」創価法学第30巻・第2・3合併号、平成13年、91頁。
- 28) 辻村みよ子「ジェンダー法」不磨書店 2005年、64頁。
- 29) 野中俊彦「憲法Ⅰ（第3版）」有斐閣、2001年、281頁。
- 30) 坂本福子・福地絵子「女性労働者の実態と問題点 ― 均等法に照らして」、富岡恵美子・吉岡睦子編「現代日本の女性と人権」明石書店、2001年、61頁。
- 31) 金城清子「ジェンダーの法律学」有斐閣、2002年 75頁。