ジェンダー問題解決のカギを提示する最前線書誌情報誌　第31号 2008.6

Cutting-Edge

［カティング・エッジ］

ムーブ発

CONTENTS

Move この人にきく …… p.1
Books ジェンダー最・前・線 …… pp.2-3
Information …… p.4

Move この人にきく

ワーキング・プア1284万人時代のパート労働法改正

90年代のグローバリゼーションの進行とともに、労働者の非正規化が進み、いまや女性労働者の54%、男性労働者の18%が、非正規労働者（パート、アルバイト、派遣、契約、嘱託、その他）になっている。2006年度の「労働力調査」によれば、非正規労働者のうち1284万人、実に約75%が、年収200万円未満のワーキング・プアである。

賃金の男女差別が労基法4条で禁止されているにもかかわらず、男女雇用機会均等法施行後22年経過しても、女性正社員の賃金は男性正社員の67.1%、女性パート労働者の賃金は、男性正社員の46.8%にすぎないのである。2006年の男女雇用機会均等法改正の際に、正社員（男性）とパート労働者（女性）の待遇格差が、間接的な性差別に該当するか否かが問題になったが、EU諸国と異なり、日本では間接差別とは認められなかった。

男女を問わず正社員とパート労働者がまったく同じ時間、同じ労働をしている場合に、パート労働者が、同一労働同一賃金原則に基づいて正社員と同じ賃金を請求したのが、丸子警報器事件である。正社員（女性）は、8時20分から17時まで、臨時社員（女性）は16時45分までだが、17時まで毎日15分残業しており、労働時間も仕事の内容も同じであった。正社員は期間の定めのない労働契約、臨時社員は2ヵ月の有期契約を更新して勤務しており、20年以上継続勤務している者も少なくない。正社員は月給制、臨時社員は日給月給制で昇給もなく、長年勤務しても月収は正社員の5～6割しかなかった。1996年に裁判所（長野地裁上田支部）は、同一（価値）労働同一賃金の原則を定めた法律はないが、法の一般原則である均等待遇の原則を適用して正社員の8割の賃金の支払いを命じた。この後、2002年の日本郵便逓送事件（大阪地裁）では、正社員と期間臨時社員の賃金格差は、契約の自由の範疇であり、違法ではないとする判決が出て、裁判所の判断は分かれていた。

2008年4月から改正パート労働法が施行されているが、その8条は「通常の労働者と同視すべきパート労働者」と「通常の労働者」との差別的取扱いを禁止した。「通常の労働者と同視すべき労働者」とは、①職務の内容が同じであること、②職務の内容および配置の変更の範囲が同一と見込まれること、③雇用期間の定めがないことの3要件である。③については、丸子警報器事件のように、有期であっても反復更新して実質的に期間の定めがない労働契約とみなされるケースも含まれるが、この3要件をクリアーできるパート労働者は全体の4～5%と極めて限られている。

男女雇用機会均等法が禁止しているのは、正社員間、あるは非正規労働者間の男女差別であり、これまで男女間の賃金格差だけが問題になってきた。しかし、雇用形態の違う労働者間の賃金格差を縮小しない限り、ワーキング・プア問題の解決はない。カギを握るのは、同一労働同一賃金原則および同一価値労働同一賃金原則をいかに確立するかである。

福岡大学法学部教授・弁護士
林　弘子
（はやし　ひろこ）

未来・ことば

歴史に学ばない者は、歴史に復讐される。とはいえ、歴史は単純にくり返すわけではない。国家と暴力の新しい編成は、そこにジェンダーという変数をつけ加えた。わたしたちは「暴力への男女共同参画」という難問の前に立たされている。

上野 千鶴子

ICU 21世紀 COE シリーズ第7巻 アジアから視るジェンダー

『アジアから視るジェンダー』というタイトルどおり、アジアの研究者たちの現場からの視点が感じられるユニークな論文ばかりで、大変読み応えがある。国際基督教大学ジェンダー研究センターで4年間にわたって行われた国際ワークショップでは、既存のジェンダー研究の分野を超えた論客が集められ、日本のジェンダー研究の向かうべき方向性が示唆されている。

帯に「欧米中心主義を超えて」とあるように、研究者たちは過去の植民地主義にはじまり、現代のグローバル化した資本主義、精神や身体の植民地化にいたる問題について専門分野からメスを入れる。貧困（フィリピン）、文学のレイプ表象（タイ）、日韓映画比較（韓国）、そして日本からは安全保障と沖縄、“萌え”文化、美術界、妊娠や不妊をめぐる医療、男子への性教育といった切り口でジェンダー研究の幅が広がった。

田中かず子センター長が収録の座談会などで指摘している、「アジアの人たちと一緒に議論していく場合、日本のアジアへの軍国主義的侵略や戦後の経済的侵略、最近の文化的侵略などを、日本の側が主体的に取り上げていく必要がある」という基本姿勢を常に心にとどめたい。私自身が韓国留学中に痛感したことでもある。

精神や身体の植民地化

日本とタイを除くアジアの国々は近代化を植民地化とともに経験している。植民地支配は単に土地を支配するにとどまらず、経済・文化・人々の考え方などをも支配する。そうした植民地主義は、被支配国に近代化の恩恵を与えながらも、その近代化は伝統的な権力関係を温存するようなジェンダー化のプロセスを経て、現在も複雑に作用しながら大きな影を落としている。アジアのジェンダー研究においては、西欧中心的な知の体系に追従するのではなく、新たな価値体系を模索していく必要がある。「精神や身体の脱・植民地化」をどう提案していくかが求められている。

田端（たばた） かや（韓国オープンサイバー大学日本語学科教授）

■ 田中 かず子 編著
■ 風行社
■ 2008 年初版
■ 2,300 円（税別）

科学する心 ―日本の女性科学者たち

この本には 1870 年代から 1950 年代、ちょうど、明治初期から昭和後期にいたる約 80 年間に生をうけた 14 人の女性科学者と 5 人の男性科学者について、その生涯の軌跡を平易な文章で綴ったものである。いずれも他の人が手をつけていない新しい研究分野を開拓し、自身の新発見をよりどころとして、学問の上でも社会との関わりにおいても、勇気をもってチャレンジし、鮮やかな軌跡を描いた方々である。

ここに挙げられた科学者に共通するところは、生まれ育った時代や専門分野は異なっていても、自由な発想とリベラルな人間関係を背景に、旺盛な好奇心と飽くなき探求心をもって科学に打ち込む、その凜とした生き様である。挙げられた女性科学者の流れを見ると、初期の 4 人の方々こそ、その業績に「日本初の…」という冠が付くものの、湯浅年子氏のあたりから、活躍の舞台は世界へと広がっていった。また、同じ時代を生きた 5 名の男性研究者の後進に対する姿勢や共同研究者とのパートナーシップに込められた思いを知るにつけ、名伯楽あるところに、優れた人材が育つことも今更ながらよく理解できる。同時にこの本は、子どもたちが「自然界にあふれる不思議」を発見し、「なぜ?」「どうやって?」と自分で考える機会を持つことの大切さを示す一冊でもある。最後のページに出ている19人の科学者の年表がとても興味深い。

日本の女性科学者たち

我が国の女性研究者の研究者全体に占める割合は増加しつつあるが、平成 19 年度で 12.4%と欧米主要国と比べても、隣国の韓国と比べても下回っている。また、女性研究者が指導的立場の職に就きにくいこと、子育て期の研究継続が困難なことなどの課題もある。科学技術の分野で将来女性が活躍できるように、国は現在、さまざまな女性研究者支援事業を進めるとともに、女子中高校生のこの分野への進路選択事業を展開している。

大坪（おおつぼ） 久子（ひさこ）（東京大学分子細胞生物学研究所講師）

■ 岩男 壽美子、原 ひろ子 編
■ 日刊工業新聞社
■ 2007 年初版
■ 1,400 円（税別）

新刊・新着本紹介

ジェンダー法・政策研究叢書 第11巻
世界のジェンダー平等
―理論と政策の架橋をめざして

■ 辻村 みよ子、戸澤 英典 西谷 祐子 編
■ 東北大学出版会
■ 2008 年初版
■ 2,200 円（税別）

ジェンダー研究のフロンティア 第2巻
国際移動と〈連鎖するジェンダー〉
再生産領域のグローバル化

■ 伊藤 るり 足立 眞理子 編著
■ 作品社
■ 2008 年初版
■ 2,500 円（税別）

ジェンダー研究のフロンティア 第4巻
テクノ／バイオ・ポリティクス
科学・医療・技術のいま

■ 舘 かおる 編著
■ 作品社
■ 2008 年初版
■ 2,500 円（税別）

働くこととジェンダー

■ 倉地 克直 沢山 美果子 編
■ 世界思想社
■ 2008 年初版
■ 2,200 円（税別）

モノと子どもの戦後史

■ 天野 正子、石谷 二郎 木村 涼子 著
■ 吉川弘文館
■ 2007 年初版
■ 2,800 円（税別）

おひとりさまの老後

■ 上野 千鶴子 著
■ 法研
■ 2007 年初版
■ 1,400 円（税別）

フェミニストの本が大書店で平積みになるのは珍しい。ネーミングの上手な上野さんの軽やかなタイトルが、老いに向かう人たちを引き付けている。

女性のキャリアシングルは気前がいい。自立し自由に生きてきたそのノウハウを、シングルアゲインの女性たちへ惜しげもなく伝授してくれる。そこにはあざやかなパラダイムチェンジが示されている。「あなたの幸せが私の幸せ」から、「私の幸せがあなたの幸せ」へ。おひとりさまの「さみしい老後」から、「自由に生きるチャンス」へと。しかしここへといたる道のりはハンパではない。

つらい、哀しい、痛い、困った・・・こんなときに「助けて」といえる、まずは友人関係の構築。「ケアという商品にかぎっては価格とクオリティが連動しない」と著者はいう。そうであるから、次は地域のケアサービスについての情報収集や支援者との連携。そして介護されることを受け入れる勇気。さいごに自分で築いたものは子どもに与えず、子どもにも頼らない互いの自立。

「おひとりさまの老後」をエンジョイするには、ひとりが基本、の暮らしに向きあうことだと著者は強調する。

コレクティブハウス

家族ではなく友だちや仲間とともに、あるいは介護を必要とする高齢者がともにくらす住まいで、こうした家づくりはスウェーデンでは「コレクティブハウジング」と呼ばれている。そこでのルールはお互いの自由と自立の尊重である。本書で紹介された「ライフハウス友だち村」の故・駒尺喜美さんは、「老いこそ自由の時」という。彼女は「老後とか、余生とかいう言い方がありますが、私はそういう言い方には反対です。人間の生は、最後まで余生ではなく、本番だと思います」と語る。コレクティブハウスはそうした人生観の延長線上に建てられている。

富永（とみなが） 桂子（けいこ）（久留米大学非常勤講師、福岡大学非常勤講師）

男の育児・女の育児—家族社会学からのアプローチ

■ 大和 礼子、斧出 節子
　木脇 奈智子 編
■ 昭和堂
■ 2008 年初版
■ 1,900 円（税別）

育児をすることが女性にとって持つ意味、いわば女性の育児についての主観的経験を、記述的なレベルを超えて研究対象化したのが、1980年代からはじまった育児不安研究である。育児不安研究で明らかにされたことの１つは、そもそも育児に関わっていなければ育児不安が経験されるわけはない、という基本的な事実であった。

男性の育児参加が低調な時代には、こうした研究の射程に男性は入ってきようがなかったわけであるが、近年では徐々に育児をする男性が出現している。本書は、育児不安研究から大きな影響をうけた研究者が中心となって、従来の育児研究に男性の育児経験という要素を加え、これを分析したものである。

男性の育児経験について、きちんとした統計学的方法を用いてデータ分析を行った研究は少ない。本書はケース・インタビューも併用しつつ、男の育児･女の育児を分析していく。男性の育児経験の「すばらしさ」を称揚したり、子どもや男性自身の発達に有効であることを強調する類書にはうさんくささを感じるが、この本のおさえた筆致、データに忠実な分析はすばらしい。広く育児研究をおさえた序章、全体をまとめる終章はとりわけ一読の価値あり。読むべし！

育児不安

この概念を提唱し、研究を主導した牧野カツコ（現在、日本家族社会学会会長）は「子育てに関連する漠然とした不安が蓄積され、持続している状態」という定義を与えている。育児に関連した要因が個人のディストレス（不快な主観的状態）を生み出している状態、ということになろう。1980 年代からはじまった牧野の一連の研究は、育児に関する女性の主観的な経験を主題化し、これを調査票を用いて客観的に測定・分析するという方法を可能にした。こうした方法の射程は広く、その後の家族研究に大きな影響を与えた。

稲葉（いなば） 昭英（あきひで）（首都大学東京都市教養学部准教授）

ワークライフバランス入門—日本を元気にする処方箋

■ 荒金 雅子他 編
■ ミネルヴァ書房
■ 2007 年初版
■ 1,500 円（税別）

ここ１、２年、仕事と生活の調和を意味する「ワーク・ライフ・バランス」（WLB）をタイトルにふくむ本が多く出版されている。その中でも本書は、編者らが携わる関西学院大学で展開しているキャリア教育の一環として準備されたテキストであり、WLB について必ずしも予備知識も実際の経験も多くない学生読者を意識して平易な解説と豊富な事例によってまとめられた、まさに「入門書」である。さらに、企業経営者、労働組合事務局長、大学教員などの多様な執筆者構成も本書の特徴である。

とりわけ、WLB の定義や WLB が日本で広まる経緯や国際的な動向について書かれた第１章と第５章が参考になる。また、WLB 社会の実現には、ワークとライフに存在するさまざまな分野における男女格差の現状を改善すること、つまり男女共同参画社会の実現が不可欠だと評者は思うが、その改善への示唆として、企業レベルですでに取り組まれている WLB のさまざまな事例を紹介している第３章、WLB 社会の柱として ILO が提唱するディーセント･ワーク（DW）の実現や社会基盤の充実などを労働組合の立場から提唱した第４章が評者の目にとまった。ジェンダー平等にもとづく DW 論あるいは WLB 論のより具体的な展開可能性については、日本の現状に引きつけてさらに検討する必要がある。

ディーセント・ワーク（Decent Work）

1999 年の ILO 総会で ILO 事務局長によって提起され、21 世紀における ILO 活動の新たな理念およびグローバル化に対抗する戦略として位置づけられた概念。一言で表現すれば「働きがいのある人間らしい仕事」。ディーセント・ワークには幾つかの目標があるが、各目標においてジェンダー平等の実現が大前提とされている。DW 論は、WLB を考えるうえで参考となる視点である。

水野谷（みずのや） 武志（たけし）（北海学園大学経済学部准教授）

ジェンダー・エッセー

オリンピックへの女性参加とジェンダーメッセージ

京都教育大学教授　井谷　惠子（いたに　けいこ）

まもなく第29回オリンピックが北京で始まる。男性中心に発祥し発展した近代オリンピックが女性に門戸を開いたのは意外に早く、1900年の第2回大会であった。その時の女性選手は22名で、テニスや馬術などわずかな種目への参加が認められた。その後20世紀の半ばまで女性選手数が10%に満たない状況が長く続いた。図は、近代オリンピック大会（夏季）における参加選手数の変化を男女別に見たものである。男性中心の発展と最近の20～30年間での女性参加の急速な拡大を分かりやすく伝えてくれる。女性選手の活躍が印象深く記憶に残る東京オリンピックでさえ、女性の参加率は13.2%であった。

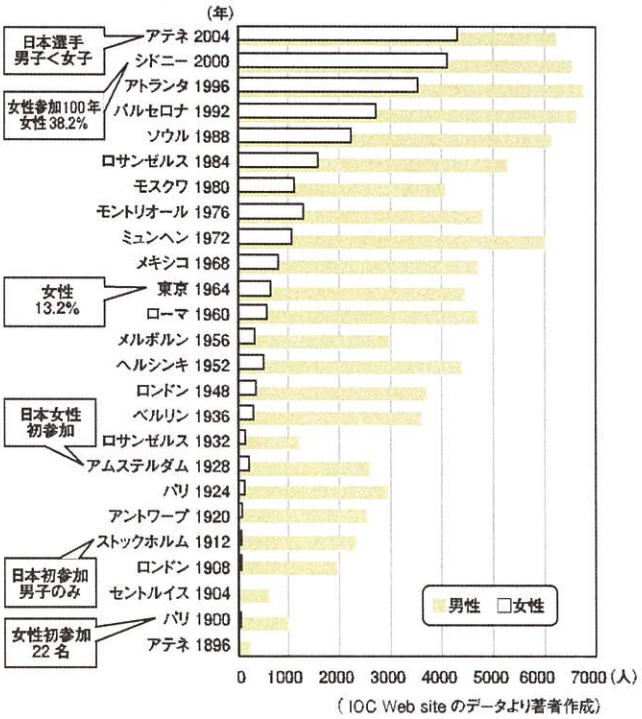
1980年のロサンゼルスオリンピック以降、様相が一変する。社会全体の女性の地位向上とともに、スポーツイベントの商業化や巨大化の影響を受けて女性の比率が急上昇している。しかし、出場選手における女性比率の向上は、スポーツにおける女性の地位が高まったということにストレートに結びつくものではない。各国のメダル獲得競争の余波という側面も併せ持っており、2004年のアテネオリンピックにおいて日本女子選手数が男子を上回ったという事実も、メダルに近い選手が選ばれた結果である。

女性の参加拡大や記録などスポーツ・パフォーマンスの向上は、女性の身体能力の可能性をわかりやすく示してくれる。レスリングやサッカーなどかつては男性の領域であった競技への進出は、さらにその印象を強める。しかし、その一方で、女性が急上昇したところで所詮男性には追いつけそうもないパフォーマンスや男女の体や動きの差異をシンボリックに示す働きもしている。

さらに、女性参加が進んでいるにもかかわらず、意思決定の場や指導的立場での女性の比率の低さも明らかになっている。たとえば、前回のアテネオリンピックの日本選手団には、選手だけでなく監督、コーチなどのスタッフ201名が含まれていた。ソフトボールの宇津木監督やシンクロナイズドスイミングの井村監督など女性の活躍が目立つ大会ではあったが、スタッフは圧倒的に男性優位社会である。たとえば、女性だけが出場権を獲得したバレーボール、バスケットボール、ホッケーでさえ、3競技合わせた監督とコーチ9名のうち女性はただ1名であった。30名あまりの本部役員のうち、女性スタッフは競技担当の本部役員に1名、医療スタッフのドクター、トレーナーに各1名の計3名だけであった。これほどまでに女性進出が果たされているにもかかわらず、その範囲は選手としての参加であって、監督などのリーダーシップについては男性が圧倒している。男性がリードし、女性が従属するという構図が健在なのだ。

「東洋の魔女」と呼ばれた東京オリンピックでの日本女子バレーボールチームの活躍は、当時小学生であった筆者には鮮烈なインパクトであった。しかし、今再び思い返すと、女性が活躍するすばらしいモデルとして希望や夢を与えてくれたと同時に、「おれについてこい」とばかり、男性がリードし女性が従属するという強烈なジェンダーメッセージをスポーツ界にも人々の心深くにも埋め込んだのかもしれない。

近代オリンピック（夏季）における参加選手数の変化



（IOC Web site のデータより著者作成）