

# 日本の男女共同参画はなぜ「のろい」のか

山田 昌弘

- 1 はじめに 廣岡守穂先生と男女共同参画
- 2 男女共同参画の進みが遅い日本
- 3 女性活躍を阻む職場における制度、慣習、意識
- 4 女性を活躍させない、家族に関わる制度、慣習、意識
- 5 男女共同参画への抵抗の根本原因——変化を嫌う心性——

## 1 はじめに 廣岡守穂先生と男女共同参画

廣岡守穂先生と私の共通点は、ジェンダー論や男女共同参画の重要性に早くから気づいていた「男性」研究者であることと思っている。今でこそ、廣岡先生の専門の政治学でも私の専門の社会学でも、ジェンダーや男女平等をテーマにする男性研究者は増えている。しかし、廣岡先生がこの領域で活躍を始めた1990年頃は、ジェンダーを研究する研究者や女性問題に関して発言する評論家の多くは、女性であった。

更に、当時は、男性研究者はもちろん女性研究者も、女性問題と言えば、「職場における男女平等」、つまり、女性の社会参加を中心に研究し、論じていた。1985年の「男女雇用機会均等法」においても、女性が職業をもって活躍するために、職場での差別解消が重要であり、それを達成することが女性差別解決の鍵であることが強調されてきた。

その中で、廣岡先生は、「家族」の中での男女平等、特に、家事や子育てへの男性参加の問題を取り上げた。今でこそ、「イクメン」など男性の

家庭領域への参加に関心が集まり、政府も推進するようになっていくが、1990年、『男だって子育て』（岩波新書）を書かれた当時、廣岡先生の論説は、たいへん「先進的」であった。

廣岡先生は、1951年、団塊世代（1947-49年生まれ）直後のお生まれである。そして、団塊世代こそが、性別役割分業に基づく戦後型家族、いわゆる「サラリーマン—専業主婦」型家族を作り出してきた世代である。当時、廣岡先生のように、フルタイムで共働きしている子育て世代は本当に少なかった。そして共働きであったとしても、後で女性の二重負担と言われるように、男性が家事、育児に携わることはことは珍しかったのである。

その中で、実際に、子育てを経験され、男性が家事、育児に関わることの重要性を公に説く男性研究者は、まさに廣岡先生が先鞭をつけたのである。一般向けの講演や政府の委員を数多くこなし、男女共同参画を「男性」の立場から引っぱり続けているお一人となった。

私が「家族におけるジェンダー研究」を行う数少ない「男性」として、学会だけでなく、審議会委員などに選出され、公的に発言する機会に恵まれたのも、廣岡先生がその道筋をつけていただいたおかげと思っている。

## 2 男女共同参画の進みが遅い日本

男女共同参画の推進が求められ、政策課題になっているのにもかかわらず、日本におけるその進展はたいへん遅れている。

例えば、男女平等の国別達成度を示す「ジェンダー・ギャップ指数」（世界経済フォーラム）は、2020年の時点で156カ国中120位と、最低レベルにある。この指数は、2006年から作成されている。2006年には、115カ国中79位だった。その後、ほぼ毎年順位を下げている。特に、政治、経済の分野での立ち後れは著しい。例えば、衆議院議員の女性比率は、2021年4月現在で9.9%であり、調査対象189カ国中165位（2021年10月の総選挙において、その比率は、9.7%と後退した）。女性管理職比率も、2020年で13.3%と、欧米

諸国（30-40%程度）はおろか、韓国（15.7%）にも及ばない。

確かに、過去に比べれば、女性の参加度は高まっている。衆議院議員女性比率は、1986年には1.4%だった。民間企業的女性管理職比率（課長級以上）は、1989年にはわずか、2.0%。それが、2020年には11.5%となっている。確かに、進んではいる。ただ、この数字を単純に増加率を考えると、10ポイント増加させるのに、30年以上かかっていることになる。このままだと、この数字を諸外国並みの30%（政府の目標でもある）以上にするには、60年以上かかるという意見もある。つまり、政治や経済分野への女性の社会進出の進み具合は、他の国では早いのに、日本はその歩みがたいへん遅いのである（数値に関しては、内閣府『男女共同参画白書令和3年版』を参照した）。

また、家庭においても、ジェンダー平等への歩みは遅い。確かに、夫婦の共働きの割合は増えており、専業主婦家庭は減っている。しかし、増加した大部分は夫がフルタイム、妻がパートタイムの家庭であり、夫婦ともフルタイムで働く家庭はむしろ減少している。つまり、夫が主に家計を支えている家庭は増えこそすれ、減ってはいない。また、男性の育児休業に関しても、その割合は15年前に比べれば多少増えているが（民間企業2005年0.5%、2019年8.0%）、その割合は諸外国に比べてたいへん低い。更に、男性の育休取得平均取得日数は1週間以下であり、男女平等にはほど遠いのである。

そして、女性の活躍の立ち後れが、日本政治の混迷、そして、経済力の低下、そして少子化につながっているというのは言い過ぎであろうか。

日本の政治は、公の討議というよりも密室で決まると言われている。その密室から女性が排除されがちである。そして、女性が経済的に活躍しないことで、日本のこの30年のGDPの伸び率は、発展途上国はもちろん、先進国の中でも相当低くなっている。家庭領域では、男性稼ぎ主モデルが標準的であり、女性の経済力が低いことによって、収入が少ない男性が結婚難に陥り、日本は深刻な少子高齢化に悩むことになる。

政府もその事実気づいて、「女性活躍」を推進するようになった。し

かし、いくら達成目標を打ち出して、スローガンを並べても、なかなか実効が上がらないのが現実である。政府は、5年ごとに男女共同参画行動計画を出している（ちなみに、2020年に提出された行動計画は私もその策定プロセスに関わった）。そこで毎回掲げられている政治や経済のリーダー層の女性比率を30%以上という目標は、達成できずに、毎回達成目標年度が先延ばしされているのが現実である。

### 3 女性活躍を阻む職場における制度、慣習、意識

では、日本で、男女共同参画、とりわけ政治や経済の分野での女性の活躍や男性の家庭領域への参入を阻むものは、なんであろうか。

私は、それは、日本社会に根付いているジェンダーに関する「諸制度」「慣習」「意識」だと判断している。それも、戦後日本社会に根付いた仕事及び家族に関する制度、慣習、意識である。仕事では、「終身雇用」を特徴とするキャリア形成のあり方、そして、家族においては「性別役割分業」を特徴とするライフコースのあり方が、女性の活躍を阻んできた。そして、女性活躍が必要になっている現在においても、その制度、慣習、意識がなかなか変わらない。その結果、日本の経済停滞や少子化をもたらしている。

本節では、まず、仕事において、女性の活躍が阻害される、制度、慣習、意識をみていく。

戦後形成された仕事上のキャリア形成のあり方は、いわゆる日本の雇用慣行、つまり、新卒一括採用システム、終身雇用制、年功序列制に関わっている。更に、近年是正されつつあるとはいえ、長時間労働や転勤を事実上断れない状況。そして、仕事時間外のつきあいの多さも日本の職場慣習に入れてよいだろう。そして、従来あまり触れられることがなかったが、「職場における身分制」や「中間管理職の状況」を指摘しておく。順に触れていく。

① 家事専業者の存在を前提としている雇用慣行

企業や役所の中で、キャリアを積んで、指導的立場、つまりは、管理職になるための標準的ルートというものがある。まず、多くの企業では、「新卒一括採用システム」を採用している。学卒後に「総合職」として入社（入庁）し、その会社（役所）に勤務し続け、転勤や長時間労働を厭わず、勤務時間外のつきあいをこなしていれば、年功序列システムによって、徐々に昇進をし、管理職になるというルートである。

逆にこのルートから外れると、管理職になりにくくなる。中途での正社員採用は少なく、公務員でも年齢制限があるため例外的である。転勤や残業を拒否するものや勤務時間外のつきあいをしないものはなかなか昇進できない。つまり、一度入社したら、そこに全力を注ぐもの以外は、管理職になかなかないシステムなのだ。

育児や夫の都合など家族の事情で退職が多く、家庭責任があるため転勤や残業、勤務時間外のつきあいに時間を割くことがしにくい女性にとっては、このルートに乗り続けることは相当な自己犠牲が必要になる。そして、いったん、このルートから脱落すると、キャリアを積む、つまりは、管理職になるチャンスがたいへん少なくなる。

これらの日本的慣行の特徴が意味するものは、日本のある程度の規模の企業及び役所で管理職になるためには、現役時代には、「家族責任」から免れているという前提がある。つまり、独身で家族責任がない、もしくは、家族がいる場合は、被雇用者に代わって、家事や育児などケア責任を引き受けてくれる他の家族が存在していることを前提としている。これは、5節で述べるように、企業や役所は「妻が専業主婦で男性をサポートできる男性」を「管理職」として想定しているからである。子どもの世話をする必要はなく、家で食事の支度掃除洗濯など家事を全部行う人がいれば、長時間労働や仕事外のつきあい、単身赴任、長期の出張に耐えられる。しかし、家事やケア責任を担う人、がキャリアを積むことはたいへんな困難が伴うのは先に述べた。少し前まで、子どもを育てながらキャリアを積む女

性は、女性の母親などが、女性に代わって家事責任を引き受けているケースが多かったことからわかる。

そして、この状況は、女性でなくて男性でも同じである。廣岡先生が強調してきたのは、この点である。妻がパートではなく、キャリアを積む仕事についている場合、当然、夫である男性にも家事やケア負担がかかってくる。そして、それをサポートする施策は、当時はもちろん、今も整っていない。そこに男女共同参画がなかなか進まない一因があるのである。

## ② 職場における身分制度

経済学者の濱口桂一郎氏が常に指摘しているように、日本の労働システムは世界的に見て特異である。欧米などで標準的にみられるのはジョブ型というように、仕事をその人間から切り離して評価する傾向が強いのに対し、日本の労働システムはメンバーシップ型と名付けられ、仕事の成果と言うよりも、所属する集団への忠誠度で評価される。更に、日本の職場には明白な「身分」があり、その身分を移動することは減多にみられない（濱口2009）。

まず、雇用形態をみてみよう。雇用期間の定めがない正規雇用者と様々な非正規雇用者に分けられている。非正規雇用者も、契約社員から派遣社員、アルバイトまで様々な立場に分かれている。更に、正規雇用者の中も、多くの大企業や国家公務員はコース制を採用し、採用時点で、総合職と一般職に分けて採用される。当然、管理職は、正規雇用者かつ総合職として、採用された人から選ばれることが原則である。そして、採用段階での男女比は明らかに偏っている。例えば、ある大手商社では、近年の新卒採用のうち、総合職では、女性1割、男性9割、一方、一般職では10割が女性の採用だという。また、非正規雇用では、女性の割合が圧倒的に高いことはよく知られている。これでは、いくら働く女性が増えても、いつまで経っても管理職女性比率30%は達成困難である。

また、日本は、職種による性別の偏りも大きい。例えば、日系の航空会社では、パイロットの大部分が男性、フライトアテンダントの大部分が女

性である。2017年のデータによると、日本航空も全日空も日本でのフライトアテンダントの新卒採用は全員女性であった。海外便の現地採用男性を含めても、この両社のフライトアテンダント男性は1%程度だという。ちなみに、欧米系の航空会社では、フライトアテンダントの男性割合は、約3割前後である。もちろん、男女別の採用は日本でも雇用機会均等法で違法なのだが、現実に応募してくる男性がほとんどいないので結果的にこのようになっているといわれている。つまり、男性が応募する職種とはみなされていないのだ。これは、幼稚園教諭や保育士でも同じである。

更に、総合職で入社した女性にも、子どもを産めば、別のコースに行かされてしまう。育休や短時間勤務を選択すると、専門的な職種いわゆるマミートラックに移されてしまうことが多い。これは、子育て中の女性に配慮しているといいながら、別のコースに追い込む、つまり、順調な管理職に登るルートから外されてしまうのだ。マミートラックに移され、キャリアを諦め仕事を辞めた高学歴女性を描いた中野円佳の業績に詳しい（中野円佳2014）。

つまり、管理職になるルートでの採用で男性が多数を占め、管理職になれないコースや非正規雇用での採用は女性が多い。そして、育休や短時間勤務をすると「マミートラック」に変更されてしまう。この職場における身分制が女性の仕事でのやる気をそいでいることは、否めない。いくら努力しても、身分を超えることができなければ、たとえ十分に能力があってもやる気をなくす。もちろん、非正規雇用男性も同じ状況に置かれるが、その割合は女性で圧倒的に高い。実質的に学卒後の採用段階で、総合職コースで管理職になれるものと、管理職になれないものが分かれている。その結果、指導的立場にある女性の割合を少なくしている。つまり、非正規雇用者や管理職になれないコース、職種を作っていること自体が、事実上、女性の活躍を阻害する要因になっている。

### ③ 中間管理職の非合理性

次に、女性管理職が少ない言い訳としてよく使用されるのが、管理職に

なりたいと思う女性が少ないという意識調査の結果である。実際に、男性のほとんどが管理職への昇進を希望するのに、女性は正社員であっても管理職への昇進を望まない人が多いという非対称性がみられる。

原因は様々あるが、その一つに日本の職場における「中間管理職」つまり、「課長」クラス（サービス業界では、店長クラス）の状況の非合理性がある。日本は長時間労働で有名だが、特に、中間管理職の長時間労働は問題になっている。上位の管理職からは成果を求められ、平の従業員からは突き上げられる責任がある立場である。その上、中間管理職になれば、残業代がつかないというケースも多く、収入が格段に上がるわけでもない。つまり、コスト・パフォーマンスがとても悪い地位なのである。

それでも、中間管理職を目指す人が多いのは、日本の年功序列システムのもとでは、原則、中間管理職を経なければ、役員になれないからである。役員になれば、大きな権力を得られるだけでなく、収入が格段に上がる。全員が役員になれないのを承知の上で、役員になるチャンスを求めて、中間管理職になろうとする男性が多いのである。

男性は、中間管理職になり、出世することを当然のことと受け止める。それは、競争で勝つことを求められるという「男性性」に関わっている。男性は男性同士で競争し、負けると自分のアイデンティティが脅かされる（山田昌弘2016参照）。そのため、会社（役所）においては、同期入社（入庁）の同僚より出世が遅れることを恥と思う。だから、非合理とわかっているにもかかわらず管理職を目指さざるを得ない。

また、男性が管理職につくことを望むのは、配偶者など家族の期待があるからでもある。5節で詳述するが、「性別役割分業型の家族」つまり、男性が家計を支えるというシステムのもとでは、男性の収入が家族の生活水準を決める。男性本人にとってつらい地位であっても、収入が増えることは家族の望みである。

逆に、女性にとっては、この中間管理職の位置づけは、男性と異なる。まず、仕事を同期入社と同僚との競争と捉える視点が男性に比べ少ない。



むしろ、早く出世することは、男性だけでなく、同僚の女性の嫉妬を買うことを覚悟しなくてはならない。更に、仕事時間が増えることは、家庭責任を持たされている女性にとっては大きなマイナスでしかない。更に、女性が管理職になることは、家族から望まれるわけではない。夫にとっては、管理職になるよりも家族責任を果たして欲しいと思っている場合が多い。更に、妻が夫よりも出世すると、夫は心理的にプライドが傷つけられるという側面があり、離婚につながりやすいとも言われている（打越2019など参照）。

それゆえ、シングル女性やよほどやりがいのある仕事についている女性でなければ、中間管理職への意欲は高まらない。それは、女性の意欲がもともと低いと言うよりも、日本の中間管理職の不合理な状況が、女性の意欲をそいでいるとも言えるのだ。

もちろん、明らかに女性差別的な意識を持つ人が未だに多いのも事実であり、それが、女性の活躍を阻害していることも事実である。特に、大企業や都市部の役所以上に、中小企業や地方で顕著である。

#### 4 女性を活躍させない、家族に関わる制度、慣習、意識

続いて、女性活躍を妨げる家族に関する制度、慣習、意識について考察しておこう。

職場における「形式的な」平等が実現しただけでは、女性の活躍が保障されない。なぜなら、日本社会では家事、育児などのケアが女性の責任とされていて、その部分の問題が解決されない限り、女性が職場、ましてや政治で活躍することが難しいからである。廣岡先生は、まさにこの点を指摘してこられたのである。

問題点を①税制、社会保障制度に関わる問題、②配偶者選択に関する問題に分けて考察しよう。

① 性別役割分業家族を優遇する税制、社会保障制度

基本的に、戦後日本の職場のシステムや社会保障制度は、「男性が正規雇用で働き、女性が家事、育児などケア責任を引き受ける」ことを前提に構築されてきた。そして、その結果、この「性別役割分業型家族」が標準モデルとして、制度だけでなく、慣習上、意識上も定着してしまっている。

戦前までは、庶民の多くの家庭は、農家など一家総出で働く自営業で、家父長制という問題はあったが、男女ともに生産労働に従事していた。しかし、戦後、産業化が進み、男性の多くが被雇用者、つまりサラリーマンとして働くようになる。これは、当時の欧米の中流家族のあり方をそのままもちこんだものであった。そして、高度成長期に「性別役割分業型」の家族が、標準的なものとして、制度上、慣習上、意識のなかで確立する。

その結果、税制や年金システム、健康保険など社会保障制度において、「正規雇用者—専業主婦」世帯を標準とする制度が確立する。妻の収入が一定以下で、夫が正規雇用者であれば、専業主婦は、様々な優遇を受けられる。税金では扶養控除を受けられる。社会保障では保険料を払わなくても払ったとみなされ、恩恵を受ける。そして、年金受給では、こちらも「夫が正規雇用者であれば」、比較的高額の遺族年金が受け取れる。逆に、夫が自営業や非正規雇用者であれば、このような優遇は受けられない。もちろん、収入が一定以上ある女性も優遇を受けられない。ひとり親もそうである。

夫が正規雇用者で、妻の収入が一定以下であれば、税制や社会保障で様々な優遇が受けられるというシステムは、従来「女性の雇用」を阻害するという点でやり玉に挙がってきた。現実には、既婚女性の多くはパートで働き、時間調整をしてまで、扶養の範囲内に留めようとする人が多い。更に、私は、配偶者控除の制度が高収入の男性を優遇している点を政府の税制調査会や男女共同参画会議で、度々指摘してきた。高収入の男性ほど専業主婦でいる割合が高い上、控除による節税額が大きい。低収入の男性の妻は働いている割合が高い上、たとえ、扶養の範囲であっても節税額は微々たる物である。しかし、税制が改正される度に多少の修正はあったものの、こ

これらの制度は存続し続け、男性に扶養されている妻の就業意欲をそいでいる。

## ② 配偶者選択意識

私は、「性別役割分業型家族」の普及が、人々の意識に与えた影響のうち、最も問題となるものが、「夫が家族の家計を支えるのが当然」という意識だと判断している。現実には、共働きが増えても、日本社会では、主たる稼ぎ手は男性、主たる家事の担い手は女性であるという慣習、意識が強く残っている。

それは、結婚相手の選択の場で大きく現れる。更に、今でも、大多数の未婚女性は、結婚して子どもが生まれたら、いったんは育児に専念することを理想にしている。たとえ自分が結婚後働くことを予定していても、結婚相手には、十分な収入があることを求める。自分が仕事ができなくなったとしても、夫の収入で豊かな生活をしたいためである。この傾向は、なかなか弱まらない。その結果、収入が少ない男性は、結婚相手として選ばれず、未婚化、少子化が進むのである。（表。参照）

## ③ 高い家事、育児水準

配偶者選択から話を広げると、収入が低い女性はもちろん生活のために、安定した収入の男性を求める傾向がある。そして、高学歴で収入が高い女性でも、自分以上の収入を得ている男性を配偶者に選ぶ傾向が強い。欧米はもちろん、香港やシンガポールなどのアジア新興国などでは、高学歴、高収入のカップルは、住み込みの家事労働者を雇うことは一般的である。多くは、発展途上国出身のいわゆる外国人メイドを安価で使えるようになってきている。

しかし、日本では、まず外国人の住み込み家事労働者を雇うことは原則禁止されている上、通いの家政婦であっても単価は高く、普通の夫婦が気軽に頼める価格ではない。そして、家事や育児水準が高い。外食はのぞましいものとされず、学校によっては家庭での手作りお弁当を要求されることもある。そして、家事や育児は、愛情がある家族の手ですべきという規

表. 結婚相手に求める収入、未婚者の回答 (%)

調査1. 2009年 明治安田生活福祉研究所

20-39歳 ネットサンプル (未婚者 4120名)

	こだわ らない	200万 未満	200万 以上	400万 以上	600万 以上	800万 以上	1000万 以上	1200万 以上
男性	59.8	3.2	24.1	9.8	1.8	0.3	0.4	0.7
女性	20.0	0.4	11.7	34.6	22.4	7.1	2.2	1.7

調査2 2018年 朝日新聞世論調査部 (朝日新聞 2019年1月13日朝刊)

25-34歳 ネットサンプル

(%)	関係ない	200万 以上	400万 以上	600万 以上	800万 以上	1000万 以上	N
男性	64	18	14	2	0	1	(516)
女性	19	18	41	15	4	3	(516)

③ 2019年 婚活に関する調査 (山田昌弘 科学研究費 課題番号 20HO1581)

20-39歳 ネットサンプル (東京、神奈川、千葉・楽天リサーチネット調査)

	こだわ らない	200万 未満	200万 以上	400万 以上	600万 以上	800万 以上	1000万 以上	(N)
男性	48.9	3.1	21.0	22.0	3.4	0.6	0.9	(644)
女性	22.5	0.8	11.9	37.2	21.3	2.8	3.6	(724)

範も強く残っている (山田昌弘1994)。海外では、家族が毎日外食を利用することは珍しいことではない。乳幼児をメイドが育てることに抵抗は薄い。しかし、日本では、愛情がないと思われるのである

つまり、高い水準の家事、育児を自分たち家族で全て行うことが求められる。その時、準家族として夫婦の親などの手伝いがないと、子育て中の夫婦に全て負担がのしかかってくる。まさに、評論家の佐光紀子氏の本タイトルにあるように、「家事のしすぎが日本を滅ぼす」のである。

このように、家事、育児水準が高く、それを外部に任すことは愛情がないと非難されることが、女性の活躍を阻害している。

## 5 男女共同参画への抵抗の根本原因——変化を嫌う心性——

男女雇用機会均等法成立（1985）から35年以上、そして、男女共同参画基本法制定（1999年）されて20年以上経った。

そして、女性活躍を推進することは、「女性」本人の利益になるだけでなく、個々の企業にとっても、家族にとっても、地域社会にとっても、そして国の経済や財政にとってもプラスとなる。それゆえ、政府も推進しているのだ。

社会で仕事の成果を正当に評価されたい、仕事能力を発揮したい、これは、人として当然の望みである。それを実現するのに、女性のみが排除されてきた歴史がある。男女共同参画の推進は、そのような意味で女性にとってプラスであることはいうまでもない。

ただ、活躍を希望する個々の女性だけの問題ではない。個々の企業の問題でもある。欧米では、女性が活躍する企業ほど業績がよいというデータがでていますが、近年は、日本でも同様の調査結果がいくつかでていいる。多様性を推進している企業ほど、この変化が激しく、サービス業が中心になっている。単に女性を雇用するだけでなく、女性のやる気を引き出す企業が業績がよいのは当然である。

そして、4節で述べたように、結婚後男性が主に家計を担うという慣習、意識が日本の未婚化、少子化を招来している。また、フルタイムで共働きしているカップルは、全国消費実態調査の分析から、消費が旺盛であることが知られており、小遣い額も多い（山田昌弘2015）。日本のサラリーマンの小遣いがアメリカなどに比べて圧倒的に少ないのは、フルタイムの共働きが少ないせいである。また、税収や保険料という点でも、フルタイム共働きは日本の財政に貢献している。

また、地域でも、女性の活躍は、経済活性化にとって不可欠になっている。近年、地方から若年女性の流出が続いている（内閣府2021）。地方で、

若い女性が活躍する場がないことが一因とされている。また、私が海外で外国人と結婚した日本人女性にインタビュー調査を行ったところ、日本の職場で女性差別を受けたので、日本から脱出してきたという女性が数多く見られた。そして、コロナ禍前までは、海外で国際結婚する日本人女性数は増大傾向にあったのである（山田，開内2012）。

では、このように日本社会にとってプラスであるのに、女性活躍はなぜ進まないのだろうか。それは、家族の消費生活の豊かさや、企業や地域社会の発展、国益よりも、伝統的な秩序・慣行（労働，社会，家族）を守ることの方が重要と思う人が多いことが一因だと考えている。それも、大企業や政府など中央と言うよりも 中小零細企業や地方にいけば行くほど、「秩序」を重んじる雰囲気がつよい。その秩序とは、「男性>女性」という序列だけでなく、「年長>年少」「総合職>一般職」「正社員>非正規社員」「専業主婦家族>共働き家族」といったものである。

一つ例を挙げよう。私がネット上に「女性差別を受け、海外で活躍する日本人女性」のレポートを書いたとき、それへのコメントとして、「優秀な女性はどんどん海外に行けばよい。その分日本の男性が昇進しやすくなるから楽だ」というものがあつた。まさに、自分が所属している企業が発展するよりも、今のままが楽と思っている人が多いということである。まるで、「伝統的な秩序を守って、みんな一緒に衰退する方がまし」というような考えを持つ人がまだ多いということだ。

そして、伝統的な秩序を壊して発展させることに対する抵抗が極めて大きい。日本は、世間体重視社会である（鴻上・佐藤2020，犬飼2021など）。変化させて批判されたり，文句を言われることを避ける傾向がつよい。この傾向をどのように変化させるかが，最も難しい課題かも知れない。

文献

- 朝日新聞世論調査部 2020年1月13日朝刊  
濱口桂一郎 2009『新しい労働社会』岩波書店  
広岡守穂 1990『男だって子育て』岩波新書  
犬飼裕一 2021『世間体国家・日本』光文社新書  
鴻上尚史・佐藤直樹 2020『同調圧力』講談社新書  
内閣府男女共同参画局 2021『令和3年版男女共同参画白書』内閣府  
中野円佳 2014『育休世代のジレンマ』光文社  
佐光紀子 2017『家事のしすぎが日本を減ぼす』光文社新書  
山田昌弘 1994『近代家族のゆくえ』新曜社  
2015『女性活躍後進国ニッポン』岩波書店  
2020『日本はなぜ少子化対策に失敗したのか』光文社新書  
山田昌弘、開内文乃 2012『絶食系男子となでしこ姫』東洋経済新報社

（本学文学部教授）