

## 第2部

# 共生と参画の教育をめざして

—近代教育システムを問う—

学校制度と現代社会研究委員会

最終報告

## 目 次

序 .....	81
I. 21世紀「男女平等参画社会」の創造と男女平等教育実践に向かって .....	83
1. はじめに——男女平等教育の実践に向かって /83	
2. 「労働力の女性化」と女性労働者像の変化 /83	
3. 雇用差別と男女間乖離 /84	
4. 家族的責任と男女間矛盾 /88	
5. 男女平等教育実践に向かって(案) /94	
II. 現代日本における教育の女性差別的構造 .....	96
1. 教育における女性差別への視点 /96	
2. 教育機会の不平等 /97	
3. 教科書の内容にみられる女性差別 /98	
4. 男女別名簿 /98	
5. 学校組織と教員人事 /99	
6. 教育実践の中の女性差別 /105	
7. 教育における女性差別の効果 /106	
8. 女性差別のない教育に向けて /107	
補論. 「教職員における女性差別についての調査」結果の概要 /107	
III. 学校のなかに参画・共生・自治のシステムを作る——「学校協議会」の提案—— .....	110
1. 問題状況 /110	
2. 日本の教育における、父母と教師の連携——歴史的に—— /111	
3. わが国における父母の学校参加論と「学校協議会」案 /112	
4. 教師・子どもの権利と父母参加の範囲 /116	
5. 父母参加を民主的なものにするためには /116	
6. 諸外国の「学校協議会」の構成メンバーおよびその権限 /117	
7. 父母参加のための条件づくり /117	
IV. 労働者の教育参画——「労働力流動化時代」の新たな取り組み—— .....	119
はじめに /119	
1. 子どもの教育への参加 /119	
2. 労働者自らの教育への参加 /121	
3. 勤労者の教育参加の背景 /124	
4. 今後の課題 /127	

# 序

近代日本の学校教育は、画一と統制の教育であったということができる。

近代化＝資本主義化の進行とともに、生産活動の拠点は家族の下を離れ、企業として自律化する。他方では、新しい世代が家族の中で生み育てられ、教育され、家業に就くという世代的継承のメカニズムが無効化され、教育活動の拠点が学校として自律化する。ここに、家族で生み育てられた子どもが学校教育を経て労働市場に参入するというルートが成立する。学校教育は、新しい世代を家族から市場経済へと媒介するメカニズムなのである。

この学校教育は、国家によって組織された。特定年齢層の子どものみを同年齢ごとに学年集団として編成し、学年進行する体系的・画一的なカリキュラムに基づいて教育する。集団内は均質に保たれる。全国どこでも同じ内容が同じ時期に教えられる。生徒は同じ時期に入学し、同じ時期に卒業し、卒業すれば再び戻ってくることはない。日本の学校教育は、画一性・均質性・斉一性の教育であったということができる。

そこに、家庭や地域住民の意思が反映される余地はなかった。そもそも学校教育は、子どもたちを家族から引き剥がし、労働市場へと引き渡すという役割を担っていた。多様な家族や地域社会の中で生み育てられた子どもを、全国共通の「学歴」というラベルを貼られた互換可能な労働力へと変換するメカニズム。それが学校教育である。学校は家族や地域社会の上に立ち、時には学校教育へ

の従属さえ要求した。

しかしながら画一的な学校教育の中にただ一つ、差異的な原理が働いていた。男女の性差の強調である。戦前期にはこれが、男女別学校体系として制度化されていた。戦後の学制改革で男女別学校体系は廃止されたが、一部に根強く残る別学の中等教育、さらには今もって女子高等教育の主流ともいべき短期大学は、実質的に男女別の学校体系を構成するものである。また性別による差異的処遇は、各種のカリキュラム、さらには具体的な教育活動の中に遍在している。こうした性差の強調が、生産拠点としての企業と家族の分離、そしてこれを基礎とした「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業に対応するものであることはいうまでもない。

しかしながらこの近代学校教育はいま、さまざまな挑戦にさらされている。全体的な教育水準の向上と高度情報化の進行は、学校教育の権威と独占性を脅かしている。技術革新の日常化により、学校で学んだ知識は急速に陳腐化する。学校が、社会から切り離され社会の上に立つ特権的な制度であり得る時代は終わったというべきだろう。

外国人労働者の流入とその子どもたちの教育現場への登場は、これまでの画一的・斉一的な教育が、極めて限定された条件の下でのみ成り立つものであることを人々の目にさらすことになった。さらに労働力の女性化の進行と男女平等への社会的要請の高まりの中で、学校教育は社会の趨勢から立ち後れ、むしろ女性差別を温存する保守的な装置として働いていることが明らかとなりつつある。

「日本的雇用システム」の変貌が指摘されている。これまで日本の教育は、高い学力と低い退学率などの「成功」と、熾烈な受験戦争にみられる「病理」という二面をもつものとして、国際的にも注目を浴びてきた。この両者は実は、終身雇用と学歴別の年功賃金に特徴づけられる「日本的雇用システム」を基礎とした日本的学歴主義、すなわち生涯の初期の段階で獲得した学歴によって生

涯にわたる処遇が決定されるというシステムと密接な関係にある。「日本的雇用システム」の変貌は、この意味で日本の学校教育の根幹に関わるものとならざるを得ない。

こうした転換点にあつて、日本の教育の今後について検討すべき問題は多い。本報告書は、こうした諸問題のいくつかについて検討を加え、若干の提言を行うものである。

第1章「21世紀『男女平等参画社会』の創造と男女平等教育実践に向かつて」(柴山恵美子)は、「女性の賃労働化」「雇用の女性化」が進行している現在も、依然として雇用や賃金の上での男女差別が続いており、しかも男性の多くが家族的責任を放棄する中で、女性労働者が極めて困難な状況におかれていること、少子化現象はその反映であること、さらに高齢社会の到来によってこうした困難がさらに強化される可能性があることを指摘しながら、男女平等教育と労働者の権利教育を結合した教育実践と、そのためのシステムについて具体的な提言を行っている。特に最後の点については、先に公表された「日教組21世紀ビジョン委員会最終報告書」を補うものとして、各方面の検討をお願いしたい。

第2章「現代日本における教育の女性差別的構造」(橋本健二)は、教育機会の不平等や、教育内容、学校組織、そして日常的な教育活動に顕在的または潜在的に含まれるさまざまな女性差別的構造をデータをもとに明らかにするとともに、これらが社会全体の女性差別的構造を維持・再生産する結果を生んでいることを指摘し、こうした女性差別的構造の解消が、今後の教育改革における中心的課題とされなければならないと論じている。

第3章「参加と共生の教育をめざして」(西村絢子)は、わが国における父母の学校参加論と、諸外国における学校参加の実例を紹介・検討しながら、学校の閉鎖性や学校と家庭の間の「上下の位置関係」を打ち破るとともに、子どもの人権を守り、また父母の教育への自覚を高めるために、「学校協議会」の設置によって父母の学校参加を

制度化すべきであること、さらに学校参加の推進のためには労働時間の短縮が必要であり、「学校参加休暇」のような休暇の保障も必要であると提言している。「学校協議会」の設置については「日教組21世紀ビジョン委員会最終報告書」でも触れられているが、より具体的な提言として各地で検討されることを期待する。

第4章「労働者の教育参画」(蜂谷隆)は、国家によって組織・統制されてきた教育への父母の参加と、労働者みずからの教育への参加、すなわち子ども・青年期だけのものとされてきた学校教育への参入という二面から、労働者の教育参加の意義と、それを保障するための休暇や勤務条件などを含めたシステムについて論じている。特に「日本的雇用システム」の変貌にともなう労働力の流動化の中で、労働者の雇用を保障するとともに本人の希望に合う「ポジティブな転職」を促進するための教育と企業側の条件整備について、具体的に提言されている。

なお本報告書には、前平泰志研究委員による外国人労働者の子どもの教育についての一章が予定されていたが、事情により今回は掲載できなかった。別の機会に発表された折には、今回の報告書と併せて検討されたい。

「近代学校教育システムを問う」、という大きな課題を背負った本委員会だったが、限られた人数と時間的制約のもとで、全体的な構図を描くというよりはいくつかの視点からのアプローチの集積という形に落ち着いた。この点については評価は別れるかもしれないが、男女の平等・共生のための教育と、父母の学校参加という二つの大きなテーマを、教育総研の研究委員会として初めて提示できたことは一つの成果であった。それぞれについてのより詳細な検討と政策立案の作業が、別の研究委員会、あるいは日教組および各単位組合に引き継がれることを期待する。

(橋本健二)

# I. 21世紀「男女平等参画社会」の創造と 男女平等教育実践に向かって

## 1. はじめに

### —男女平等教育の実践に向かって

#### (1)

21世紀に私たちが直面する最大の課題の1つは、「男女平等参画社会」の創造とそのための男女平等教育の実践であろう。この「男女平等参画社会」は、人権、平等、参画を基本理念とする男女の機会・待遇の均等および基本的人権としての男女平等な労働権の確立ならびに男女の職業・家族的責任と社会参画の人間らしい調和を可能にする社会でなければならない。男女平等教育は、そのような社会に経済的、精神的、生活的、健康的に自立した人間として参画する市民主体・創造主体を育成するものである。

#### (2)

日本の産業社会では、かつてない「女性の賃労働化」と「雇用の女性化」が進み、女性労働者は2000万人を越える巨大な勢力に増大した。しかし日本の女性たちは、性別役割分業意識によって人間形成され、労働者としての権利と職業教育をほとんど受けずに、まったく無防備に労働現場に参入している。こうした状況は、心身の健康破壊と女性の過労死を発生させている背景になっている。女性労働者の約4割は、29人以下の小零細企業に集中し、2000万人以上の8割強は、労働組合をもたない。女性労働者の8割強は、過労死の心配を自認する「過労死予備軍」である。しかし女性労働者たちは、その抱える悩みや苦しみを社会的に解決する方法も、手段も基本的には持ち合わせていない。これこそ、現代日本の最大の病理現

象の1つである。「女性の賃労働化」と「雇用の女性化」時代の教育改革の課題は、優れて男女平等教育と労働者の権利教育の課題と分ち難く結合している。

#### (3)

男女平等教育の実践は、直接教育にたずさわる男女教職員の基本的人権と人間の尊厳の保障を前提としている。同時に教育主体である男女教職員自身の意識と行動の変革なしには達成することができない。21世紀は、人間と技術の共存、労働と生活の共存の時代であり、しかも共育の時代である。

#### (参考文献)

- ・野村正實著「トヨタイズムの成熟と変容」(ミネルヴァ書房・1993年)
- ・柴山恵美子編著「女たちの衝撃—コンピュータは女の働き方をどう変えたか」(学陽書房・1988年)
- ・ヴィットリオ・ヴォルピ著「イタリア人の見たニッポン—日本人よ敵か味方か」(日本経済評論社・1994年)

## 2. 「労働力の女性化」と女性労働者像の変化

### (1) サービス経済の担い手

1993年現在、女子雇用者は、2009万人に増大し、雇用者全体の4割強を占めるまでになった。この女子雇用者は、第2次・第3次産業の重要な担い手として、サービス業に全体の32.2%(男子19.6%)、卸売・小売・飲食店に27.1%(18.1%)、製造業に24.3%(27.5%)と、この3つの産業に83.6%(65.2%)、8割強が集中している。

「女性の賃労働化」と「雇用の女性化」は、今日のヒト・モノ・カネ・サービスなどによる経済の国際化の下で、欧米工業国・発展途上国共に、世界的傾向となっている。女子労働力率（80%）が世界最高のスウェーデンでは、「専業主婦のいない国」となった。わが国では、「労働力の女性化」に伴い、女性労働者のプロフィールは、1960年代以前の「低学歴・若年・未婚・短期型」から「高学歴・中年・既婚・継続型」へと大きく変った。女性労働者の学歴別構成は、85.1%が義務教育以上、約3人に1人が「高専・短大卒」以上の高学歴になった。さらに、平均年齢は36.0歳（1975年、32.9歳）に上昇。平均勤続年数は7.3年（5.4年）に上昇し、4人に1人は10年以上の勤続年数で、男子（12.6年）に接近している。

## (2) 「差別大国」モデル・「M字型」

日本の年齢階級別女子労働力率は、今日でもなお「若年期就業⇒結婚・出産・育児期退職⇒子供の就学に伴いパート等で再就業」を表す「M字型曲線」を描くが、M字型ボトム年齢層の労働力率は、52.7%（30～34歳層）と50%のカベを破って上昇した（1975年、25～29歳のボトム年齢層は、42.6%）。

かつて欧米諸国の年齢階級別女子労働力率は、わが国と同じく「M字型曲線」を描いていたが、60年代から80年代初めにかけてボトムの上昇傾向が続き、今日では、男子とほぼ同じ「就業継続」を表す「逆U字型曲線」に変わった。しかしひとりわが国の「M字型曲線」は、男女労働者の職業・家庭・社会参画の人間らしい調和の阻害を象徴する「差別大国」モデルとして、厳しい国際的、国内的批判にさらされている（図表1）

（参考文献）

・竹中恵美子・久場嬉子編「21世紀へのパラダイム—労働力の女性化」（有斐閣・1994年）

・大沢真紀著「現代日本の女性労働—M字型就労を考える」（日本評論社・1992年）

## 3. 雇用差別と男女間乖離

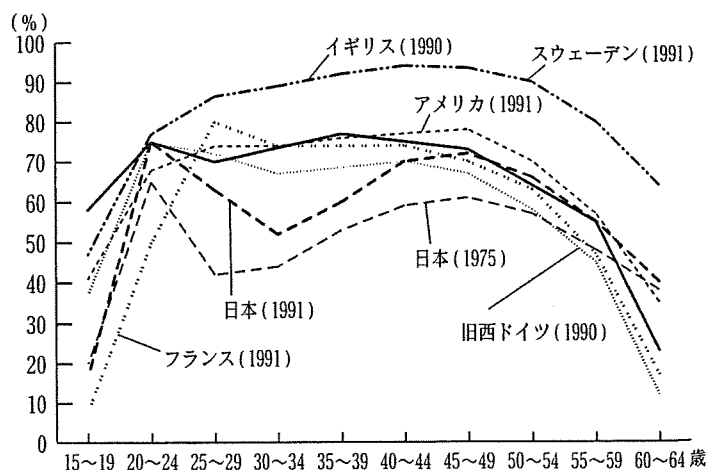
上述のように、就業・雇用分野への女性の進出とかつてない「労働力の女性化」にもかかわらず、男女平等な女性労働政策の立ち後れは、男性と女性の意識と行動の乖離を深め、あらゆる分野に未曾有の病理現象を噴出させている。

### (1) 若い女性労働者の過労死裁判

近年、日本社会の最も衝撃的な女性労働問題は、若い女性労働者の2つの「過労死裁判」である。1つは、1990年7月提訴の東京の富士銀行女子行員（死亡時23歳）過労死裁判事件、もう1つは、1991年6月提訴の福井県の看護婦（22歳）過労死裁判である。前者の事件は、富士銀行兜町支店で起きた。世界の金融の中心地の銀行実務は、正規の女性労働者3人とパートタイム労働者・派遣労働者との驚異的な長時間残業で処理されていた。また、後者の看護婦は、ほとんど仮眠もとれず連続約34時間労働を死亡月に5回も勤務し、休日は同月に2日であった。

1994年、富士銀行過労死裁判は、4年4カ月振りに「勝利的和解」をした。被告である富士銀行は、「非公開」を条件に過労死の損害賠償解決金

図表1 女性の労働力率（国際比較）



注：スウェーデンの区分の内、「15～19歳」の欄は、「16～19歳」として取り扱っている。  
資料出所：ILO "Year book of Labour Statistics 1992"

相当額と拒否し続けた「従業員の健康管理に十分留意する」と認めた。病いと老いに耐えて法廷内外でたたかった原告であった父は、和解成立の日、次のような歌を詠んだ。

逝きし子の無念の思ひはらせども  
心の喪服脱ぐことあらじ

## (2) 心身の慢性疲労と生殖機能障害

第1次オイルショック以後のドラスティックな雇用合理化の下で、職場では心身の健康破壊が進んだ。第1に、ストレスと慢性疲労、体の部位に複合的な痛みをもつ女性労働者の広がりである。特に、VDU女性作業者の目・首・肩・腕の総合的な痛みとストレス症状は深刻である(図表2)。

第2に、罹病率の高さである。「全国損害保険労働組合」の調査によれば、「不慮の事故・中毒等の疾患」、「消化器系疾患」、「性泌尿器系疾患」、「妊娠分娩および産褥合併症」、「精神・神経疾患」などの順に罹病率が上昇し、年令別では30歳未満が最も多く、約4割を占める。「トイレにもいけない」、睡眠・休息・排泄行為もままならない、医師の受診時間も都合できない長時間労働拘束と高い労働密度の結果である。この調査では、残業の8割が「ただ働き・サービス残業」、女性の8

割強が過労死の心配「あり」と答えている。

第3に、生理痛・生理不順・無生理・無排卵・多量の鼻血など若い女性の生理機能・生殖機能の異常である。

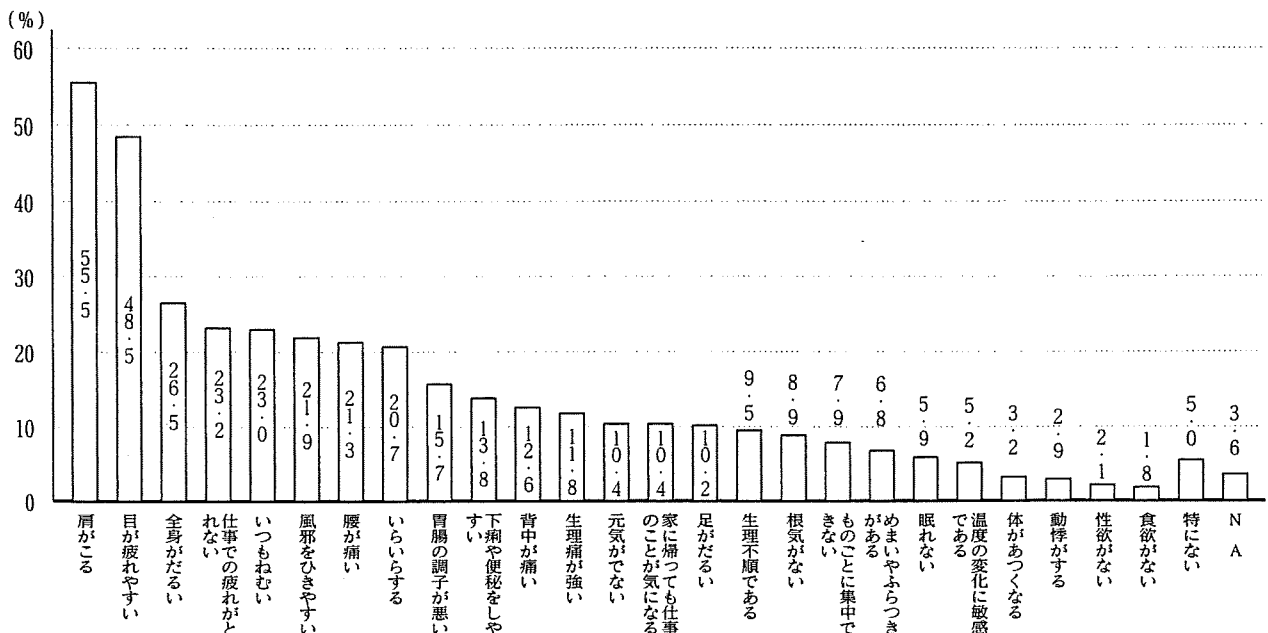
第4に、広がる投薬である。「全国医療労働組合連合」の調査によれば、体が不調な時でも無理をして通常通り出勤し、8割強の女性労働者が鎮痛剤・胃腸薬・風邪薬・緩下剤・ビタミン剤などを常備薬とし、衝動的に何かで「パツと気晴らしをしたい」と、極度の心身疲労症状を訴えている。

## (3) 賃金と男女間矛盾

わが国では、男女雇用差別の是正は、労働基準法(1947年)と男女雇用機会均等法(1985年)によって定められているが、雇用差別はほとんど是正されず、むしろ円高不況下で雇用差別は再編成され、女性労働者の2極分解が起こっている。

労働基準法第4条が、「男女同一労働同一賃金原則」を定めて約半世紀経った。しかし男女賃金格差は、依然として欧米先進工業国中最大であり、ILOレポートでも、「日本の女子の賃金は男子の半分」と再三指摘されて久しい。1993年現在、男子を100として、所定内給与額(産業計・企業規模計・学歴計)は、61.6である。これを年齢別

図表2 最近1ヶ月間での自覚症状(5つ選択)統計



資料出所：日本労働組合総連合会(連合)「女性の労働・生活時間実態調査」1993年11月

にみると、「55～54歳層」では51.2と、男子の約半分に低下する。職業継続するほど拡大するこの年齢階級別賃金格差カーブは、均等法以前も以後もほとんど変わらない。日本の賃金格差は、基本的に女性の「職業継続」への否定的表現である。欧米諸国では、1975年国際婦人年以降、賃金格差是正が進み、男子を100として8～9割に縮小している。

#### (4) 均等法の空洞化

均等法が施行されて10年経った。周知のように均等法は、「募集・採用」、「配置・昇進」に関する差別是正は、企業の努力規定とし、「教育訓練」、「福利厚生」、「定年・退職・解雇」に関する差別は、罰則なしの禁止規定としている。大企業が均等法への対応として導入したのは、女子のみ対象の「コース別雇用管理制度」である。

この制度の定義や内容は各社各様であるが、共通点は、いわゆる「企画的業務に従事し、全国的規模の転居のあるコース＝総合職」、「定型的業務に従事し、転勤のないコース＝一般職」と「専門的業務ないしは中間職」に3分し、それぞれのコース毎

に、昇進・昇格の有無など異なった雇用管理をするものである。均等法施行後、総合職にチャレンジする女性たちも増えたが、その8割は、退職したといわれる。現在勤続中の総合職女性の選択理由は、「自分の能力を十分に発揮するため」(56.9%)が過半数を越え、次いで「一般職の業務は、自分の希望するものではなかった」(31.7%)、「男性と同一の業務を遂行したかった」(22.6%)と、積極的チャレンジ型、自己能力発揮型で、「雇用の女性化時代」の変化しつつある状況を反映している。

いずれにせよ、20歳代の未婚者が約8割を占める総合職女性が、結婚・出産・育児に遭遇した時に、企業はどう対応するのか、注目される。先進国中で最も女性差別に甘い均等法は、円高不況下で空洞化しつつあるといえる(図表3)。

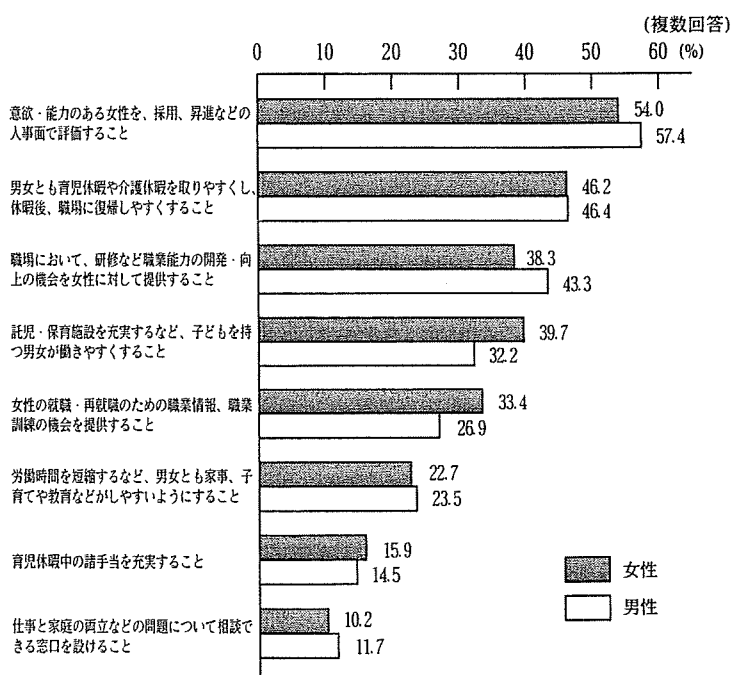
他方では、90年代不況に入って中高年女性と女性パートの解雇、新規学卒女子の就職難は厳しく、水面下ではセクハラまがいの入社面接、「働き続けたい」女子学生への露骨な対応など、「超超氷河期」といわれる就職難時代の出口は厳しい。

#### (5) 女性管理職と男女間矛盾

就業・雇用における女性差別は、女子役職者の極少にもみられる。労働省「賃金構造基本統計調査」(企業規模100人以上)によれば、1993年現在、役職者総数中の女子比率は、係長が7.3%、課長が2.5%、部長が1.6%と極端に少ない。

(財)21世紀職業財団「女子管理職調査」によれば、女性管理者のプロフィールは、年令40歳以上が全体の8割、未婚者が約6割と高く、既婚者でも「子供がいない」が約4割に上る。また管理職になるまでに、勤続年数は男性に比べて2倍以上の20年以上、

図表3 男女共同参画社会を実現するために官公庁や企業などで必要な取組み



資料出所：「男性のライフスタイルに関する世論調査」(平成5年)



移動回数は約4回。1日の平均労働時間は、「10時間以上」が8割を超える。年次有給休暇の平均消化率は3割以下で、長時間労働が日常化し、職場でセクシュアル・ハラスメントを受けたことが「ある」は、2人に1人と高い。

均等法10年の経験は、男性の労働と生活の「人間化」なしに女性の「人間化」はあり得ないことを、明らかにしている。

**(6) 非正規・不安定・多様化就業と男女間矛盾**

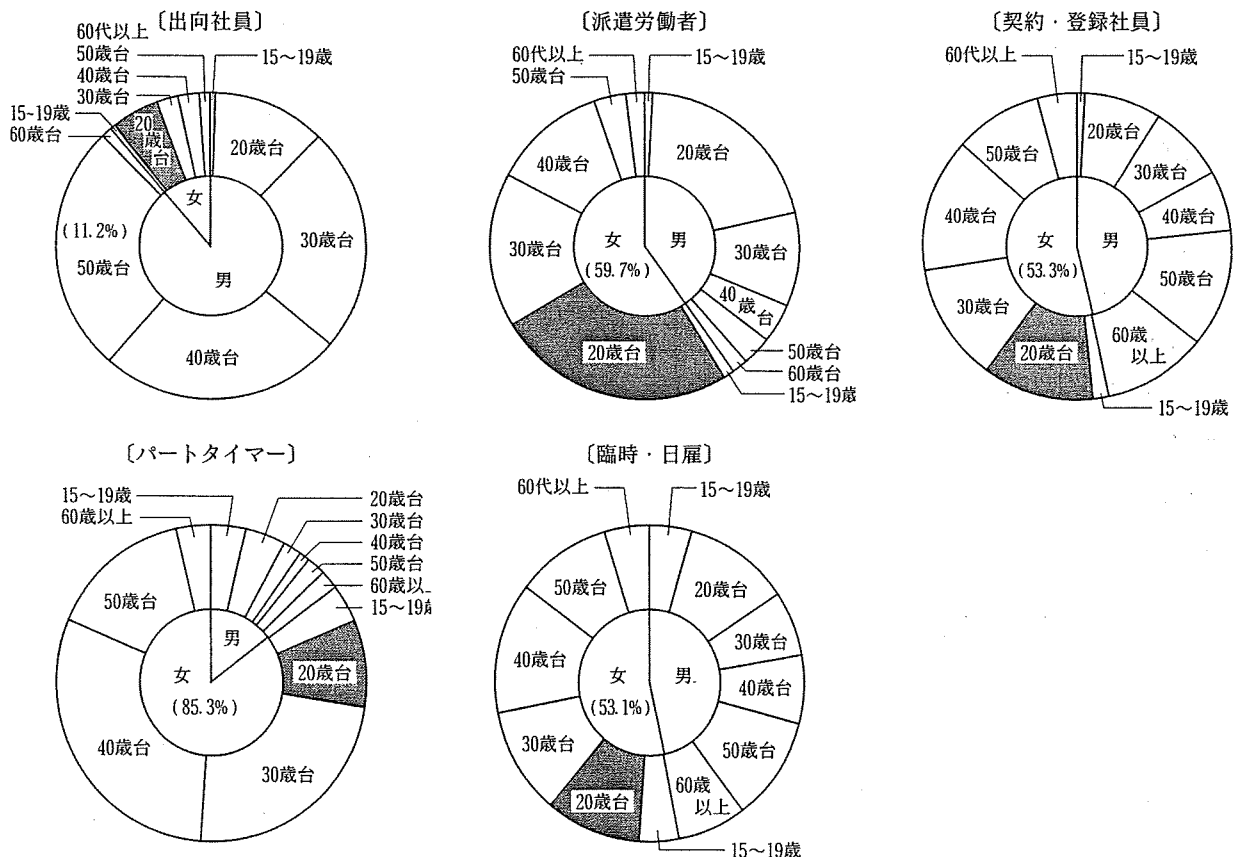
パートタイム労働・派遣労働・契約社員、家内労働、OA機器作業の在宅就労など、非正規・不安定・低賃金・多様化雇用形態は、そのほとんどが女性である(図表4)。

雇用者総数中に占める短時間労働者(就業時間が週35時間未満)の割合は、女子が31.8%(1975年、17.4%)と高く、男子は9.6%(6.4%)と低い。女子パートタイム労働者の年齢は、35歳

以上が78.9%、約8割を占め、最近は55歳以上が年々上昇している。企業規模では、小零細企業に集中し、輸出産業・サービス産業を最低辺で支えている。

しかし時給は正規女子労働者の約7割、その他賞与・特別給与・退職金・社会保険などさまざまな差別がある。非正規・不安定・低賃金・多様化雇用形態は、90年代に入って、「未熟練・補助労働型」から、「熟練・専門職・高学歴・若年型」に雇用管理が転換したといえよう。日本航空の契約社員(受験資格年齢制限25歳・勤続3年限度)採用の提示は、不況下での高学歴女性の「総パート化」の前兆であり、若年定年や結婚退職・出産退職のシステム化・再編成といえよう。「国際競争の激化に勝ち抜くため」を大義名分として、いずれ不安定雇用化は、女性から男性に拡大し、男女共通の問題になっていくだろう。

図表4 就業形態別非正規労働者の性・年齢構成



資料出所：労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)

## (7) 企業内組合と男女間矛盾

上記のように女性労働者は、かつてないさまざまな困難・矛盾・不満・苦悩に直面している。しかし、日本の女性労働者はそれを社会的に解決するチャンネルがほとんど保障されていない。労働省「女子雇用管理基本調査（女子労働者対象）」によれば、女子労働者の苦情・不満の処理は、「労働組合を通して」（1割強）や男女雇用機会均等法に定める企業内の「苦情処理機関」へ（1割弱）は、微々たるものに過ぎない。重大なことは、女子労働者が2000万人以上の巨大な勢力に増大したにもかかわらず、労働組合への組織率は、17.6%に過ぎないことである。労働組合の社会的責任機能の低下・形骸化であると同時に、男女労働者の人権と尊厳、日本社会の民主主義と人権の形骸化、社会全体の病理化といわねばならない。

（参考文献）

- ・戸塚秀夫・徳永重良編著「現代日本の労働問題—新しいパラダイムを求めて」（ミネルヴァ書房・1993年）
- ・中央大学企業研究所「『日本的経営』の再検討」（中央大学出版部・1993年）
- ・柴山恵美子編著「新・世界の女たちはいま—女と仕事の静かな革命」（学陽書房・1993年）
- ・中島通子他著「男女同一賃金」（有斐閣・1994年）
- ・川人博著「過労死と企業の責任」（労働旬報社・1990年）
- ・東京都労働経済局「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止マニュアル」

## 4. 家族的責任と男女間矛盾

### (1) 男性の家族的責任放棄

近年、女性の意識は、性別役割分業から「仕事と家庭の両立」へと変化してきている。

例えば、NHKが<sup>3</sup>、1973年～1993

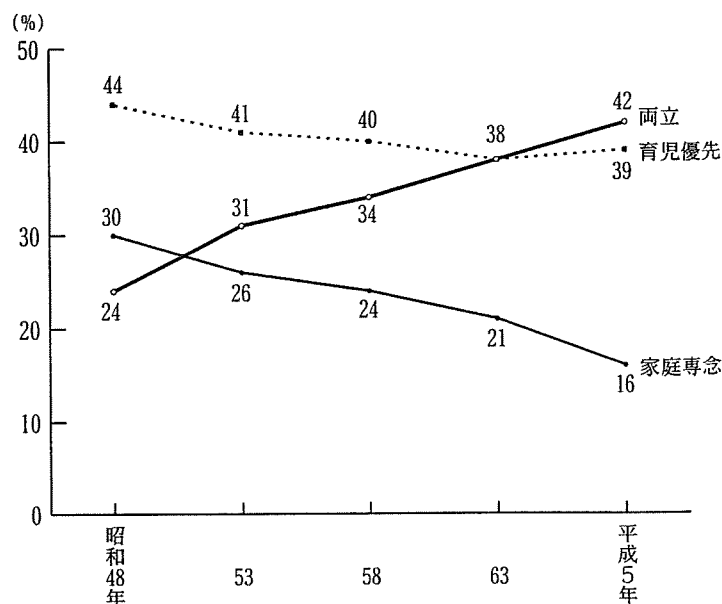
年の20年間にわたって行った「日本人の意識」調査によれば、「結婚したら、家庭を守ることに専念の方がよい」（家庭専念）、「結婚しても子供ができるまでは職業を持っていた方がよい」（育児優先）、「結婚して子供が生まれても、できるだけ職業を持っていた方がよい」（両立）の3つのタイプでみた場合、「両立」が1973年の24%から1993年の42%に上昇し、第1位になった（図表5）。

男性の意識も変化し始めた。総務庁「男性のライフスタイルに関する世論調査」（1993年）によれば、「10年前と比べて家庭を重視する男性」の割合は、男子の67.5%、女子の75.9%が「増えている」と答えている。

しかし他方では、男性の意識と行動のギャップは著しく、結婚後に過酷な形で現れている。総務庁統計局「社会生活基本調査」によれば、共働き（雇用者世帯）妻と夫の生活時間（平日）は、週35時間以上就業の夫婦の場合、社会的生産労働である「仕事等」と労働力再生産労働である「社会的有用労働時間」の合計時間は、夫が10時間、妻が11時間6分で、1日に付き妻は1時間以上余計に働いている（図表6）。

さらにNHK放送文化研究所「生活時間の国際

図表5 女性の就業継続についての意識の変化



資料出所：NHK「日本人の意識」

比較」によれば、労働時間と家事時間の合計は、8カ国の欧米先進工業国の中で、日本の有職女性が最も長い労働時間である。

他方では、こうした男女の意識と行動の乖離とミスマッチは、男女の人間関係の破綻と夫の家庭内暴力という形で女性に跳ね返ってきている。例えば、去る4月、全国の弁護士会が行った「夫婦間暴力110番」によれば、「週2、3回の頻度で暴力を受ける」、「殴られて歯が折れたり、鼓膜が破れたりした」、「熱湯をかけられた」など深刻なケースが殺到した。約半数は子供にも暴力が及んでおり、夫の2割は20代、その他は中堅層の40代である。夫の職業は、会社員、公務員、教員などで、「しらふの暴力」が過半数を占める。今日の家庭内暴力は、特定層の問題ではなく、一般家庭で日常化してきている。「雇用の女性化時代」の家庭教育機能の低下は「教育の社会化」の課題として現代社会にするべく提起している。

(2) 晩婚化と男女間矛盾

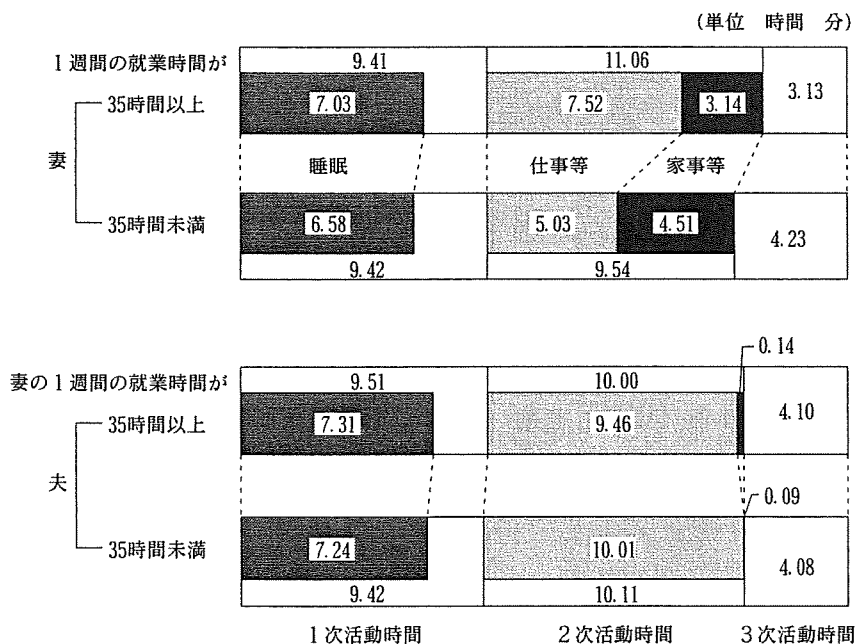
日本の平均初婚年齢は、1993年現在、女性26.1歳（1965年、24.5歳）、男性28.4歳（27.5歳）に上昇

した。晩婚化は、大卒者、被用者中のホワイトカラーに著しい。厚生省人口問題研究所「日本人の結婚と出産調査」（1992）によれば、晩婚化の要因は、主流を占める恋愛結婚の交際期間の延長傾向にある、と分析している。しかし、若い女性たちの結婚願望は強い。生命保険センター「女性の生活意識に関する調査」（1991年）によれば、未婚女性の9割以上が「結婚したい」と望み、25～29歳層の2割は「できればすぐにでも」と答えている。結婚しないのは、「結婚してもよいと思う男性がいない」からと答えている。

では若い女性が求める結婚相手の条件は何か。福岡市女性センター・アミカス「結婚・婚外子・非婚の母に関する調査」をみると、「結婚の目的」は、「好きな人と一緒にいたい」、「精神的安定」が5割強・約5割、結婚相手の条件は「人間性」、「価値観の一致」が7割・6割と高く、「経済力」は3分の1である。いわゆる「3高＝高い身長・高収入・高学歴」よりも、精神的結合に重きをおいているのである。

いずれにせよ、日本人の意識は、総じてアジア諸国と欧米諸国のほぼ中間に位置する。概してい

図表6 共働き（雇用者世帯）の妻と夫の生活時間（平日）



資料出所：総務庁統計局「社会生活基本調査」（平成3年）

注）2次活動時間には「仕事等」「家事等」のほか「学業」が含まれている。

えば、女性は「職業と家庭の両立型」で、より欧米諸国に近く、男性は「性別役割分業型」で、アジア諸国に近い。総理府「男性のライフスタイルに関する世論調査」にもみられるように、20～59歳層の男女別年齢別比較によれば、20代の男性が現代日本の最も保守的な層である。要するに、晩婚化の要因は女性サイドよりも、若い男性サイドの保守性にあるといえよう。

とはいえ、20代の男女の生活的自立は、極めて不徹底である。掃除・洗濯・アイロンかけ・衣類管理・栄養管理、健康管理など最低の生活者としての能力は、受験戦争と知育偏重のなかで、共通に欠けている。振り返ってみると、20代の子供世代の母親たちは、かつて1960年代の高度経済成長期に大量に職場進出した世代である。鍵っ子で育ったその子供世代は、逆に保守化したとも考えられる。いずれにせよ、男女平等教育と社会政策の決定的立ち後れの結果であるというべきであろう。

### (3) 少子・保育と男女間矛盾

少子化現象は、地球上の北側先進工業国が経済発展過程で共通に遭遇している問題である。社会が近代化する過程では、「人口転換」と称される人口動態変化が共通に観察される。いわば「多産多死」⇒「多産少死」⇒「少子少死」という変化

である。他方、地球の南側では、かつてない人口爆発が起きている。

さて、1993年現在、わが国の合計特殊出生率（1人の女子が再生産年齢である15歳から49歳の間を経過する間に産むと考えられる子供の数）は、1.46に低下した。その国の人口が拡大再生産傾向にある場合には、合計特殊出生率は、男女2人の結合によって1人の子供が産まれることから、2.00以上でなければならない。

日本の合計特殊出生率が2.00を割り込んで低下し始めたのは、第1次オイルショック直後の1975年以降である。厚生省の「日本の将来推計人口（1992年）」（中位推計）によれば、2000年初頭には、合計特殊出生率はやや回復するものの、再生産水準までは回復しない（図表7）。

さて、妻の平均理想子供数をみると、いずれの調査でも約3人である。しかし実際に産む子供数は少ない。前掲厚生省人口問題研究所の調査によれば、妻の少産の理由は「一般に子供を育てるのにお金がかかる」、「子供の教育にお金がかかる」、「育児の心理的・肉体的負担に耐えられない」、「家が狭い」の順に高率で、他の調査でもほぼ同様である。

日本では、「3つ子の魂100までも」、「子育ては母親の役目」などの性別役割分業意識から、母親

図表7 日本の将来推計人口（中位推計）

単位（人）	合計特殊出生率の推移							将来推計値（中位推計）					
	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995 -2000	2000 -2005	2005 -2010	2010 -2015	2015 -2020	2020 -2025
日本	2.00	2.14	2.13	1.91	1.75	1.76	1.53	1.75	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80
アメリカ	3.45	2.62	2.48	1.77	1.84	1.84	1.93	1.88	1.90	1.93	1.95	1.95	1.95
旧西ドイツ	2.37	2.51	2.02	1.45	1.45	1.28	1.44	1.50	1.60	1.65	1.70	1.70	1.70
フランス	2.73	2.84	2.48	1.93	1.95	1.82	1.80	1.84	1.87	1.90	1.90	1.90	1.90
スウェーデン	2.17	2.41	1.94	1.78	1.68	1.73	2.14	1.85	1.82	1.80	1.80	1.80	1.80
イタリア		2.43	2.43	2.21	1.69	1.41	1.29	1.45	1.50	1.55	1.60	1.60	1.60

（備考）各々以下により作成

1. 1990年以前については、

(1) アメリカについては、商務省“Statistical Abstract of the United States, 1991”

(2) フランス、旧西ドイツおよびスウェーデンについては、

EC委員会“Recent demographic Development in Europe, 1990”

(3) 日本については、厚生省資料

2. 推計部分は、国際連合“Long Term Population Projection, 1990”

による3歳未満児の家庭保育神話意識が強い。

実際に、末子の年齢別・妻の就業状況は、総務庁統計局「労働力調査特別調査」によれば、末子が3歳未満の夫婦と子供の核家族世帯では、妻の76.1%、3～5歳では、58.5%が無職で、育児に専念している。しかし、合計特殊出生率が1.46に低下した今日では、母親による家庭保育は、「最良の保育環境」ではなく、「孤独で最悪な保育環境」に変わってきている。

雑誌「わいふ」の田中喜美子らの「母親の就労と母子関係」調査(1994年)は、母親の子育て神話を覆している。田中らの調査によれば、「子育てが楽しくて満足している」は、「家庭育児の母」(15)よりも「保育園育児の母」(37)が圧倒的に多い。「自由がなさ過ぎる」は、「保育園育児の母」(42)よりも「家庭保育の母」(48)が多く、家庭保育の母がなぜ育児ノイローゼになり易いか、鬱屈した心理状況を浮き上がらせた。

とはいえ、共働き「夫婦と子供」世帯の「保育園への送迎」は、完全に妻の過重負担となっている。前掲の連合調査によれば、保育園へ「送りに行く」72.8%、「迎えに行く」75.8%は、働く妻の側である。

少子化は、現代日本の女性たちの差別的地位総体の結果であろう。女性が子供を産んで未来に託してみたいと、自然な形で思えるような社会であるかどうかが問われている。21世紀は、母親が働いていようがまいが、子供を社会の宝として、社会で育てる「保育の社会化」を実現する時代でもある。

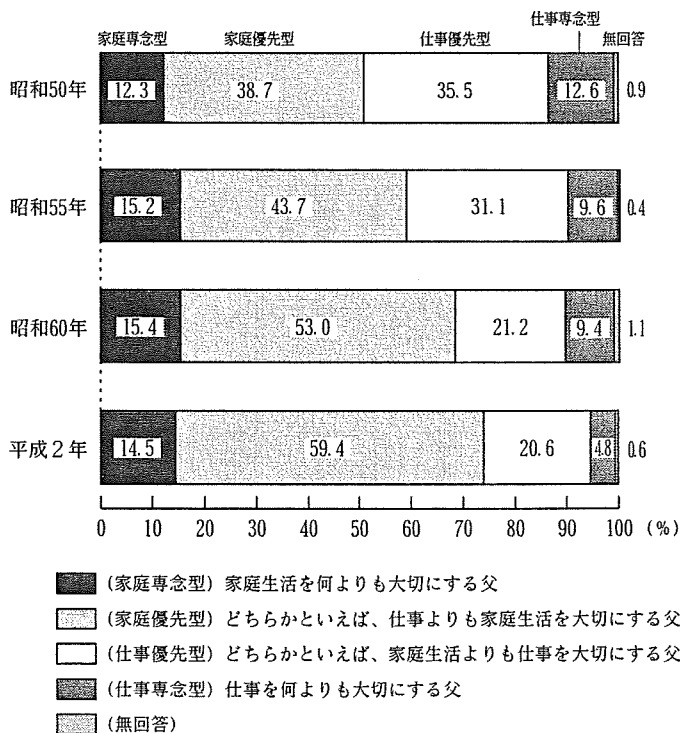
#### (4) 家庭教育と夫婦間・父子間乖離

近年、日本の家庭の教育力が社会問題になっている。総理府広報室「家庭と地域の教育力に関する世論調査」によれば、家庭の教育力の低下は「まったくその通りだ」が、1988年の16.8%から1993年には31.2%と、短期間に約2倍に上昇して

いる。「ある程度そう思う」と合わせると、63.2%から75.1%へと急上昇している。日本では、「家庭教育は母親の任務」という性別役割分業意識がある。父親の出番は、もっぱら「事ある時」に限られる。従って、家庭にいる時の父親の姿は、全く孤独で、日常的な子供や妻との接点が見られない。福武書店教育研究所「モノグラフ・中学生の世界、vol. 44 父親と子供たち—現在の父子関係」(1993年)によれば、「父親の家庭での時間の過ごし方」(複数回答)は、上位3位が、「新聞や本を読んでいる」8割強、「テレビを見ている」7割、「自分の趣味のことにする」7割弱の3つで大多数を占める。

総務庁青少年対策本部「青少年の連帯感などに関する調査」(1990年)でも、「父親と話さない理由」は、「話すことがない」、「話す機会がない」(複数回答)がそれぞれ5強で突出し、父子間の乖離を現わしている(図表8)。逆に、母子間の関係は強く、(財)家計経済研究所「現代核家族の風景—家族生活の共同性と個別性」調査(1991

図表8 青少年が望ましいと思う父親の態度



(注) 15~24歳を対象

資料: 総務庁青少年対策本部「青少年の連帯感などに関する調査」

年)によれば、「母子間の会話」は、母親が「フルタイムで働く家庭」、母親が「パートタイムで働く家庭」、「専業主婦の家庭」共に高く、平均値は約7割である。

他方では、父親不在の家庭教育は、子供の人間形成にゆがみを生んでいる。東京都生活文化局「女性に関する国際比較調査」(1994年)によれば、「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てた方がよい」は、アジア、欧米8カ国の中で、日本は韓国に次いで第2と高い。反対にスウェーデンは、6.3%と世界最低である。子供たちの保守的な性別役割分業意識は、母親によって再生産され、子供たちの人生も、再び「男社会」と「女社会」の性別役割分業に分断されることになる。

#### (5) 高齢社会と男女間矛盾

周知のように、国連は、その国の高齢化率(総人口に占める65歳以上の高齢者人口の割合)の指標を7%を越えた場合と定めているが、日本の高齢化の特徴は、そのスピードの早さである。そこで7%を起点に2倍の14%に至るまでの所要年数を先進諸国と比較すると、フランスが115年、スウェーデンが85年を要している。一方、比較的

の期間が短いドイツが約50年、イギリスが50年を要している。日本は、1970年に7%を越え、25年後の1995年に14%を越えるものと見込まれている。いわば高齢化は、平均寿命の伸びや出生数の減少を反映している。

さて、今後この高齢化現象はどう推移していくのか。1992年に厚生省が行った人口推計によれば、「将来推計人口」は、2020年の高齢化率が25.5%に上昇し、全人口の4人に1人が高齢者になる。このような高齢化は、21世紀の社会に大きな諸問題を提起している(図表9、10)。

労働省が、1990年に行った労働力見通しによれば、2010年には、約1000万人の労働力不足が生じ、高齢者と女性の労働力を活用しても、約20万人の労働力不足が生じるだろう、と推計している。その後、この見通しは訂正された。円高に伴う国内の雇用合理化と失業者の増加、中国などアジアへの企業移転による国内雇用の空洞化が激化したからである。

高齢社会の特徴は、第1に、高齢世帯数が増加することである。厚生省の推計によれば、2010年には、世帯総数が5000万世帯を突破し、そのうち、65歳以上の高齢世帯が3分の1を占める。第2に、

図表9 従属人口指数：1930～2090年

年次	総数	年少人口	老年人口
1930	70.5	62.4	8.1
1940	70.9	62.7	8.2
1950	67.5	59.3	8.3
1960	55.7	46.8	8.9
1970	44.9	34.7	10.2
1980	48.4	34.9	13.5
1990	43.5	26.2	17.3
2000	47.5	22.4	25.1
2010	60.4	26.3	34.1
2020	69.4	26.2	43.2
2030	67.2	23.7	43.5
2040	76.4	27.1	49.4
2050	78.3	28.1	50.5
2090	71.3	29.4	41.9

年少従属人口指数 = (0～14歳人口) ÷ (15～64歳人口) × 100  
 老年従属人口指数 = (65歳以上人口) ÷ (15～64歳人口) × 100  
 従属人口指数総数 = 年少従属人口指数 + 老年従属人口指数  
 資料：厚生省人口問題研究所「人口統計資料集1993年版」、1993年7月総務庁統計局「国勢調査」、厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」平成4年9月推計)、1992年9月

図表10 急速に進む我が国の高齢化

		1970	1980	1990	2000	2010	2020
老年人口比率(65歳以上)(%)	日本	7.1	9.1	12.0	17.0	21.3	25.5
	アメリカ	9.8	11.3	12.6	12.8	13.6	17.5
	フランス	12.9	14.0	13.8	15.4	15.7	19.3
	旧西ドイツ	13.2	15.5	15.4	17.0	20.4	22.2
	スウェーデン	13.7	16.3	18.1	17.1	18.8	21.8
年少人口比率(15歳未満)(%)		24.0	23.5	18.2	15.2	16.4	15.5
高齢者1人当たりの生産年齢人口(人)		9.8	7.4	5.8	4.0	2.9	2.3

(備考) 1. 日本について、1990年までは総務庁「国勢調査」、2000年以降は厚生省「日本の将来推計人口(平成4年9月推計)」、(中位推計)、その他については国際連合「World Population Prospects 1990」により作成。  
 2. 老年人口比率は65歳以上人口、年少人口比率は15歳未満人口が、それぞれ総人口に占める比率である。

平均世帯人員の減少である。1990年に初めて3人を割って2.99になった平均世帯人数は、2010年には、2.55人になる。第3に、総世帯に占める高齢世帯の増加で、90年の16%から30%に増加する。第4に、1人暮らし世帯の増加で、31.1%に増加する。第5に、高齢者1人暮らしの増加で、90年から2010年までの増加分485万世帯の62%が一人暮らしになる。

他方では、「雇用の女性化」が進行し、女性労働者が増大するだろう。同時に出生率の低下に伴って、結婚形態は、「長男・長女夫婦」が増加するだろう。彼らは、4人の親の介護の問題に直面するだろう。共働き夫婦の親の介護の問題は、ライフサイクルからみて、働く夫も、働く妻も、30歳半ばから60歳過ぎまで両親の介護問題が続く。親の介護の問題は、性別役割分業では、決して解決しない。「ゴールドプラン」によって、在宅介護支援がシステム化されたとしても、働く妻が、

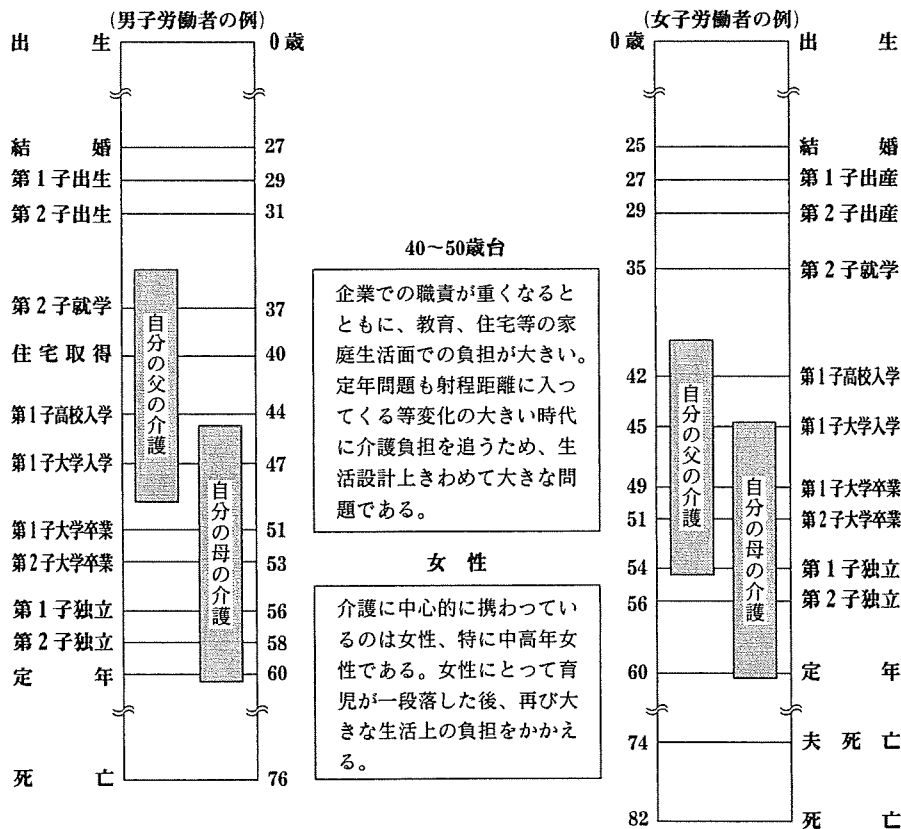
職業と家事・育児をこなしながら夫の両親と自分の両親の4人を介護することはできない。根本的には、「雇用の女性化」時代の老親介護の問題は、「介護の社会化」以外に、根本的な出口はない(図表11、12)

現役時代に、差別的賃金に甘んじなければならぬ女性にとって、老後を完全に年金に頼ることができない。後期高齢者になっても「働けるだけ働く」以外にない。ここに現代の「女性の貧困化」がある。

(参考資料)

- ・柴山恵美子編著「少子化社会と男女平等—欧州5カ国にみる現状と課題」(社会評論社・1993年)
- ・社会保障研究所編「女性と社会保障」(東京大学出版会・1993年)
- ・天野寛子他著「生活時間と生活文化」(光生館・1994年)

図表11 男女労働者のライフサイクルと親の介護



資料出所：労働省「昭和63年労働白書」。

(財)女性職業財団「西暦2000年における女性のライフサイクルに関する予測研究」(昭和62年)を参考に作成。親の介護の部分については、研究会調査結果による。

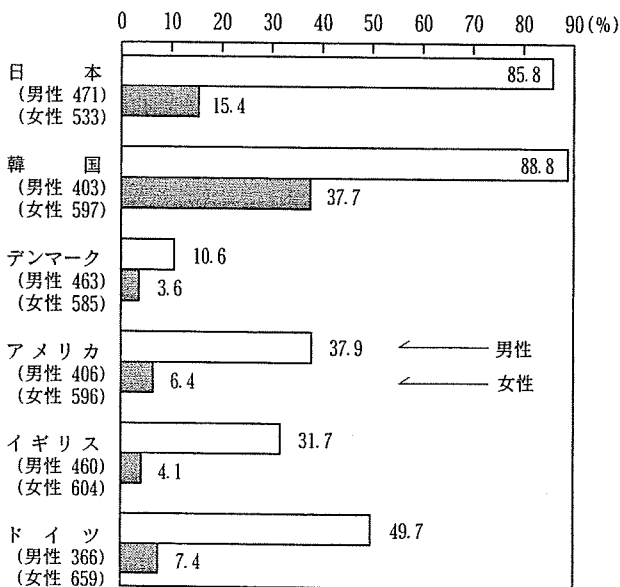
- ・林弘子著「育児休業のすべて」(有斐閣革ビジネス・1992年)
- ・佐藤進他著「学童保育の福祉問題」(勁草書房・1993年)
- ・総務庁長官官房老人対策室「長寿社会対策の動向と展望」

## 5. 男女平等教育実践に向かって(案)

男女平等教育実践は、その男女平等教育の推進母体と男女教職員自身の意識改革の推進母体およびカリキュラムの創造が必要である。そのために下記の提案をしたい。

1. 「21世紀教育ビジョン」の提案に基づいて、中央・地方段階にカリキュラムセンターが設置される。
2. 上記のカリキュラムセンター内に、「男女平等教育プロジェクト・チーム」を組織する。こ

図表12 家事も家族への依存度が高い、日本・韓国  
(自分でしている家事が一つもないと答えた者の割合)

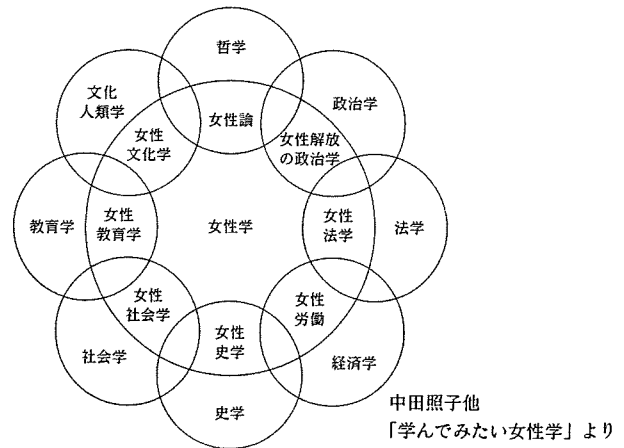


- (備考) 1. 総務庁「老人の生活と意識に関する国際比較調査」(平成2年)により作成  
 2. デンマークについては同調査昭和61年のデータによる。  
 3. 「お宅で(イ)から(ニ)までの家事をどなたがなさっていますか。」という設問に対して、「主に自分がしている」と答えた家事が一つもない者の割合。対象は世帯類型にかかわらず、全回答者。国名下のカッコ内の数字は、回答者数。  
 4. (イ)から(ニ)の家事とは以下の通り。  
 (イ)食料品・日用品の買い物 (ロ)炊事 (ハ)洗濯 (ニ)部屋の掃除

のプロジェクトの目的は、あらゆる分野の教科過程を「女性学」の視点から検討し、「女性学プログラム」を作成し、かつそれを新しい教科過程編成に反映する。その場合、各分野の研究者、父母の協力を得ることができる。

3. 組織内の中央・県・職場段階に、「男女平等推進委員会」を設置する。この委員会の目的は、男女教職員自身の意識と行動の変革、男女教職員の適正配置、教育上の意思決定・政策決定の場への男女平等な参画、「女性学」関連学習会などの活動と支援活動を組織する(図表13)。
4. 国民教育文化総合研究所および各県の教育研究機関は、文部省管轄の国立教育婦人会館を初め、中央・地方の国公立大学、私立大学、併設研究機関などで行われている「女性学講座」、「女性学科目」の女性学関係教員のネットワークとその理論的、実践的成果を活用する(図表14)。

図表13 女性学の構造



図表14 高等教育における女性学関連講座の性別・設置形態別受講者数

	計人	女性人		男性人	不明人	
		比率%				
平成2年	39,163	32,623	83.3	5,637	903	
平成4年	57,560	44,622	77.6	9,520	3,418	
国立	7,878	3,791	48.2	3,737	350	
公立	4年制大学	1,260	940	74.6	280	40
	短期大学	1,303	1,253	96.2	50	0
私立	4年制大学	24,168	16,119	66.7	5,340	2,709
	短期大学	22,931	22,499	98.2	113	319

資料出所: 国立婦人教育会館「高等学校教育機関における女性学関連講座開設状況調査」



## 5. 男女平等教育実践の4つの柱

### (1) 経済的自立のために

①職業・技術教育、②労働者教育—労働基準法、均等法、育児休業法、労働者派遣法、パートタイム労働法、セクシャルハラスメント、VDU労働などに関するガイドラインなど国内法規を学ぶ。③ILOの国際労働法規を学ぶ。④諸外国の雇用平等関係法規などを学ぶ。⑤労働行政と提携し、職業訓練と職業情報および相談サービス施設情報の提供等。

### (2) 精神的自立のために

①人権・平等・参画・連帯意識の育成、②日本国憲法、児童憲章など国内法規の学習、③国際人権規約、女子差別撤廃条約、子供の人権条約など国際法規の学習等。

### (3) 生活的自立のために

①ライフサイクルに関する教育、②結婚・出産・育児・介護などライフサイクルに関する実践的理論的教育、③消費者としての権利教育、④環境問題教育、⑤納税者としての権利教育等。

### (4) 健康的自立のために

①エイズ教育、②健康管理教育、③基礎的な栄養管理教育等。

6. 内閣総理大臣を長とする「男女共同参画推進本部」の方針に従って、文部省に文部大臣を長とする「男女共同参画推進委員会」を設置する。この委員会の目的は教育・文化の領域における男女共同参画の実現をめざすものである。このような委員会は、労働省、厚生省、外務省その他すべての省庁についても同様である。

7. 県段階、衛星都市においても中央行政と同様に「男女共同参画推進委員会」が設置される必要がある。

### (参考文献)

- ・中田照子・杉本貴代栄・J.L.サンボンマツ・N.S.オズボーン著「学んでみたい女性学」(ミネルヴァ書房・1995年)
- ・総理府編「平成6年版—女性の現状と施策—世界の中の日本の女性」(大蔵省印刷局・1994年)

・(財)東京女性財団「アフアマティブ・アクション—諸外国の例」

(柴山恵美子)

## Ⅱ. 現代日本における教育の女性差別的構造

### 1. 教育における女性差別への視点

ある国における教育のあり方は、その国の社会のあり方をかなりの程度に反映している。そして学校における社会関係のあり方——教師と生徒、教師どうし、生徒どうしとの関係のあり方は、現実社会における社会関係のあり方を映し出している。たとえば近代社会の代表的な組織類型は官僚制組織であるが、学校も基本的には官僚制組織として編成されている。そして学校における生徒—教師関係は、企業や官庁などにおける上司—部下関係に類似している。

このような社会関係の同型性・対応関係によって、教育制度はきわめて重要な社会的位置と機能を獲得することになった。現実社会を模倣した社会諸関係の中に置かれた子どもたちは、現実社会に適応した行動様式や社会的諸能力を身につけていくだろう。こうして社会の構造は円滑に維持されていく。つまり教育制度は、社会構造を再生産する中心的な制度となったのである。<sup>1)</sup>

問題は、このときに再生産されるのがどのような社会なのかという点である。現実の社会は、依然として構造的な不平等を抱えた社会、あえて言えば階級社会である。だとすれば、教育制度は社会的な不平等の構造、すなわち階級構造を維持し再生産するのに寄与していることになるのではないのか。教育制度は社会の進歩を保障する制度ではなく、階級構造を固定化する反動的な制度なのではないだろうか。

このような教育制度の再生産的機能が注目を集めはじめたのは、1960年代の後半からである。その端緒は、1960年代後半に世界中で勃発した学生叛乱であった。日本の学生運動で使われた「自己否定」「大学解体」といった用語も、基本的には階級社会に対する大学の再生産機能と、そこに関与する人々の自己責任に言及したものともみることができる。<sup>2)</sup>

この問題は1970年代から80年代にかけて、教育の社会科学的研究におけるもつともポピュラーなテーマの一つとなった。そして研究は次第にその視野を拡大し、教育による民族差別の再生産や、世界システムの再生産などが研究対象とされるようになっていった。こうした流れの中で一部の人は、家父長制、すなわち男性による女性支配の構造が再生産される過程に関心をもつようになっていく。教育制度が家父長制を再生産し、性別による不平等の構造を再生産しているのではないのか、というのである。

日本でも近年、社会的注目を集めるようになったが、教育制度の中にはさまざまな女性差別が埋め込まれている。たとえば教科書の内容には、しばしば女性差別的な要素が見受けられる。つまり明示的な教育内容（顕在的カリキュラム）そのものが差別的な性格をもっているのである。しかし、問題はそれにとどまらない。

男子が先に記載される男女別名簿、管理職における男性の比率の大きさ、女性教師が低学年を教え男性教師が高学年を教えるといった、性別によ

注1) この問題については、Bowles, S & Gintis, H., 1976, *Schooling in Capitalist America*, Basic Booksを参照。

注2) こうした経緯については、橋本健二「現代資本主義国家の危機と公教育制度」、海老原治善他編『現代教育科学論のフロンティア』エイデル研究所、1990年を参照。

る担当学年の違い……。これらはいずれも、生徒に「男が先」「男が上」といった意識を植えつけるものとなっていると考えられる。これらは通常、カリキュラムの一部と見なされていないが、生徒に特定の知識や態度を伝達するという点ではある種のカリキュラム——「潜在的カリキュラム（隠れたカリキュラム）」と呼ぶことができる。

本章では、現代日本の学校教育に埋め込まれた女性差別の構造の見取り図を描くとともに、その克服のための若干の提言を行なうこととしたい。主に用いるのは「学校基本調査」「学校教員統計調査」などのデータと各種の先行研究、それに「教職員における女性差別についての調査」（以下、「教職員調査」と略記）の結果である。なお「教職員調査」については、章末の調査結果概要を参照されたい。

## 2. 教育機会の不平等

図表1は、1955年から約40年間にわたる男女別進学率の推移を見たものである。かつては男子の進学率が女子を大きく上回っていたが、次第に格差は縮小し、高校進学率では1970年頃、大学短大進学率では1990年頃に男女が逆転、現在では女子の方が進学率が高いという状況にある。しかしこのことをもって、性別による教育機会の不平等が解消したとか、女子の方が恵まれているということとはできない。

まず高校進学率についていうと、全体としての進学率はここ20年ほどの間一貫して女子の方が2%程度高くなっているが、いわゆる進学校には女子が少ない。しかもこの傾向は、女子の自発的な学校選択によるものというよりは、差別的な進路指導と入学者選抜によって作られたものである場合が多い。

進路指導の問題については6.で述べるが、入学者選抜方法については近年、いくつかの地域で問題が指摘されてきた。たとえば東京都立高校の場合、各高校の定員は男女別に定められ、各学区のトップ校では男子定員が女子定員より十数%多く設定されている。そのためこれらの高校の多くでは女子の合格難易度が男子より高くなっている。青森県では公立のトップ校の定員が、ほぼ男3：女1の割合で設定されており、批判を受けて見直しが進められている。また静岡県ではここ数年の間に、いくつかの高校で男女別に合格基準を設定し、女子を不利に扱っていたことが明るみに出て社会的な批判を浴びた。

日本の高等学校は多くの場合、いわゆる「エリート校」から「底辺校」まで厳しく序列化されており、どの高校へ進学するかが将来の進路を大きく左右する。この高校進学の際に女子が不利に扱われていることは、大学進学の際にも含めて女性の将来の進路にも大きく影響していると考えられる。つまりこれらの入学者選抜方法は、それ自体

図表1 男女別進学率の推移

	高校進学率		大学短大進学率		四年生大学進学率		短大進学率	
	男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子
1955年	55.5	47.4	15.0	5.0	13.1	2.4	1.9	2.6
1960年	59.6	55.9	14.9	5.5	13.7	2.5	1.2	3.0
1965年	71.7	69.6	22.4	11.3	20.7	4.6	1.7	6.7
1970年	81.6	82.7	29.2	17.7	27.3	6.5	2.0	11.2
1975年	91.0	93.0	43.0	32.4	40.4	12.5	2.6	19.9
1980年	93.1	95.4	41.3	33.3	39.3	12.3	2.0	21.0
1985年	92.8	94.9	40.6	34.5	38.6	13.7	2.0	20.8
1990年	93.2	95.6	35.2	37.4	33.4	15.2	1.7	22.2
1994年	95.6	97.5	40.9	45.9	38.9	21.0	2.0	24.9

【学校基本調査】各年度より

が女性差別であるばかりではなく、性別による不平等を固定化させる結果を生んでいるのである。

次に大学短大進学率についてみると、合計では女子が男子を5%程度上回っているものの、女子の進学者の半数以上は短大への進学者であり、平均すれば女子の教育水準は依然として男子より低いと言わざるを得ない。また学生の学部別分布を見ると、女子学生は人文科学・家政学・薬学・教育・芸術関係学部<sup>2)</sup>に偏っており、社会科学(法学・経済学・経営学等)・工学関係学部には少ない。

こうした傾向は、日本の企業に一般的に見られる性別職務分離と密接な関係にある。日本の大企業では、4年制大卒男子を基幹ホワイトカラー労働者(いわゆる「総合職」)または専門技術職として、短大卒・大卒女子を補助的な労働者(いわゆる「一般職」)として採用して別々に人事管理を行なう、いわゆる「コース別雇用管理」が普及している。主に4年制大学の社会科学・工学系学部を卒業した男子は基幹労働者、主に短大または人文科学系学部などを卒業した女子は補助的労働者というルートが成立し、性別職務分離が維持されているのである。

さらに女性たちの多くは、結婚または出産の際に退職して専業主婦となるか、またはパート労働者として家事と両立する範囲で就業するケースが多い。こうして彼女たちは、長時間会社に拘束され、家事・育児等を分担しにくい状況にある「企業戦士」の夫たちを裏で支える「銃後の妻」となるのである。戦前期、家庭を支えることによって国家に貢献する女性たちは「良妻賢母」と呼ばれた。家庭を支えることを通じて現代日本の企業社会を支える彼女たちは、いわば「良妻賢母」の現代的形態であり、現在の短大を中心とする女子高等教育は戦前の「良妻賢母教育」の系譜を引くものであるといえる。

### 3. 教科書の内容に見られる女性差別

教科書の内容に女性差別的傾向が強いことは、以前から指摘されてきた。たとえば大脇雅子によると、国語の教科書に収録されている物語の主人公の性別構成は、小学校の場合で男性が134に対して女性は52、中学校の場合で男性77に対して女性15と、著しく不均衡になっている。さらに、歴史の教科書に典型的に見られるように女性に関する記述自体が少ないこと、「男は仕事・女は家庭」といった固定的な性別役割分業を前提とした記述が多く見られること、また「男らしさ・女らしさ」の固定的なイメージに沿った記述が多く見られることなども指摘されている<sup>3)</sup>。同様に小学校の国語教科書について調査した徳永恭子によると、教科書に登場する女性は無職であるか(「お母さん」「おばさん」など)「先生」「機織り」「糸紡ぎ」「看護婦」「秘書」など典型的な「女の仕事」に集中しているのに対し、男性の職業はきわめて多様で、しかも仕事のすばらしさや楽しさ、ロマンスなどが多く描かれる傾向があるという<sup>4)</sup>。

同様の研究は欧米にも見られるが、これらの研究をレビューしたマクドナルドは、教科書に現れる女性の特徴を(1)女性は不可視である、(2)現われる場合でも地位の低い二義的な職に就いている、(3)女性の家庭性の過度の強調がみられる、の三点に要約している<sup>5)</sup>。

### 4. 男女別名簿

つい最近まで、学校の名簿は男子が先に記載された男女別名簿であることがほとんどであった。このような名簿によって教育活動が組織されることは、第一に性別によって人をカテゴリー化することを当然とする意識を植えつけるという点で、第二にその上で「男が先」という意識を植えつけ

注3) 伊東良徳・大脇雅子・紙子達子・吉岡睦子『教科書の中の女性差別』明石書店、1991年。

注4) 徳永恭子「えっ 女の子の姿が見えない」日教組第44次教育研究全国集会報告書(第16分科会)、1995年。

注5) Madeleine Macdonald, 1980, Schooling and the Reproduction of Class and Gender Relations, in, Len Barton et.als.(eds.), Schooling, Ideology and the Curriculum

ることになるという点で、女性差別を助長するものである。

男女別名簿を廃止し、男女混合名簿を使用する試みは各地で行なわれている。日教組女性部の調査によると、1993年10月の時点で混合名簿を採用している学校は2割程度に達している。また、大阪府堺市は1990年4月より全市で混合名簿を採用しており、埼玉県桶川市や栃木県宇都宮市も1995年度から混合名簿の採用を予定している。

男女混合名簿については、反対論も根強い。その代表的な論点は、(1)男女別名簿には保健体育の授業、健康診断などのための実用上の必要性があり、混合名簿では事務負担が増える、(2)「ささいなこと」であり、「目くじら立てる」必要はない、といったものである。

このうち(1)については、全国教研などの場ですでに混合名簿を実施している多くの学校から、それほど事務負担増にはならないこと、また教職員の努力によって克服できることなどが報告されている。また宇都宮市教委は、「パソコンの普及で事務量の増加はあまり問題にならなくなった」としている<sup>6)</sup>。

(2)のような主張は、教育活動が生徒の性別カテゴリーにもとづいて行なわれることを当然視する見解であるといえる。そもそもの問題は、「男子が先」であるということ以前に、児童・生徒が性別によってカテゴリー化されるというところにある。つまり児童・生徒が一個の人間であるよりは「男」「女」というカテゴリーの一員とみなされ、一個の人間としてではなく「男」「女」として処遇されるという点にある<sup>7)</sup>。男女別名簿の問題を「ささいなこと」と考える人々には、この点についての自己反省が必要であろう。この問題につ

ては、6.で再度言及したい。

なお、1985年のナイロビ会議への報告で調査対象となった18カ国のうち、男女別名簿を採用していたのは日本とインドの二カ国のみであったという<sup>8)</sup>。

## 5. 学校組織と教員人事

### (1) 学校組織の構成

図表2は、校長・教頭の女性比率と、女性教員中の校長・教頭割合の男性に対する相対比率を示したものである。一見して分かるとおり、校長・

図表2 学校段階別校長・教頭の女性比率と相対指数

	女性の比率	相対指数
①幼稚園		
園長	50.2	0.065
教頭	89.3	0.542
教諭	99.2	8.055
助教諭	92.2	0.768
講師	91.3	0.682
②小学校		
校長	7.2	0.051
教頭	16.7	0.131
教諭	63.3	1.131
助教諭	78.7	2.422
講師	82.7	3.134
③中学校		
校長	1.2	0.019
教頭	4.1	0.069
教諭	37.8	0.975
助教諭	45.2	1.323
講師	66.5	3.184
④高校		
校長	2.5	0.092
教頭	2.0	0.073
教諭	20.2	0.908
助教諭	50.1	3.602
講師	38.1	2.208

1993年度「学校基本調査」

注6)『朝日新聞(栃木版)』1994.12.15.

注7)東京都のある主婦は、大学に入学して初めて「混合アイウエオ順で名前を呼ばれた時の感激を忘れることができません」「“女生徒”ではなく、人間としてやっと認めてもらったような気がしました」と語っている(『朝日新聞』89.12.16)。また共学の高校に通う女子生徒は、「クラス内が男子・女子に分けられた結果、男女間のコミュニケーションが育たなく」なっていると指摘している(同1989.12.17.)。

注8)東京都高等学校教職員組合『男女混合名簿に取りくみましよう』1994年。

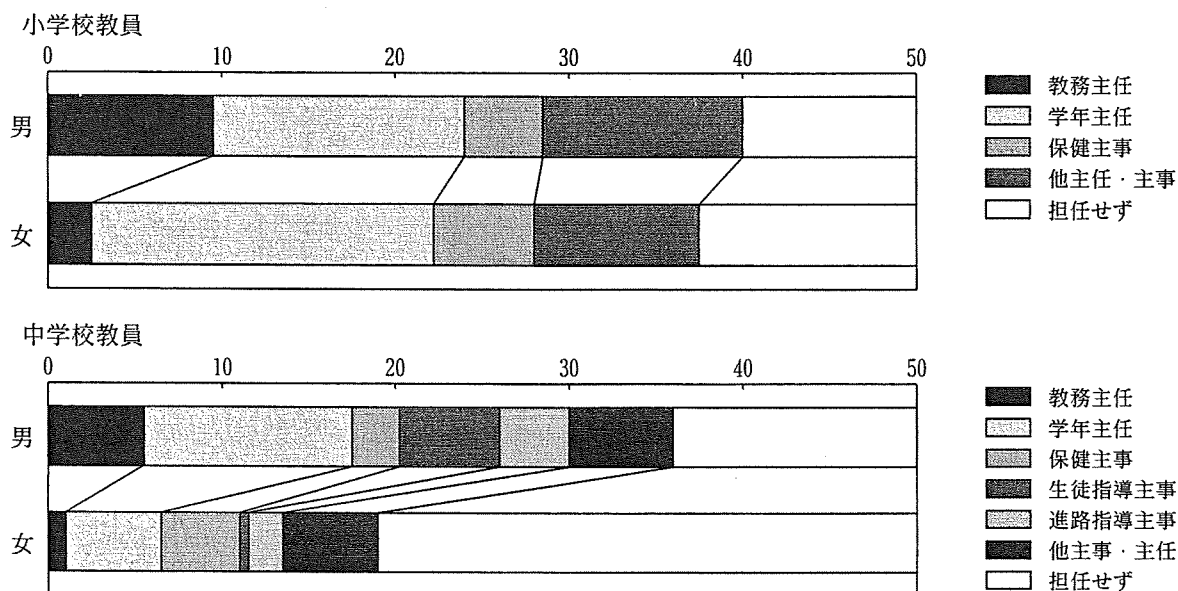
教頭の性別構成は著しく男性に偏っており、女性校長・教頭の比率はもつとも多い小学校でもわずか7.2%と16.7%、中学校では1.2%と4.1%に過ぎない。また女性教員が校長・教頭になるチャンスは、小学校の場合で男性教員の0.051倍と0.131倍、中学では何と0.019倍と0.069倍である。

主任・主事担当状況も、男女で大きく異なっている(図表3)。小学校の場合、全体としての担当率に大差はないが、男性で教務主任が多くなっているのに対し、女性では学年主任・保健主事が多い。中学校では担当率自体に2倍近い開きがあり、しかも教務主任・生徒指導主事・進路指導主

事はほとんどが男性である。

図表4は、男女別の学年・科目担当状況である。小学校の場合には、女性教師は低学年担任、男性教師は高学年担任という傾向が明確に見られる。中学・高校の科目担当状況を見ると、女性教師は国語・英語・芸術を担当し、男性教師は社会・数学・理科を担当するという明確な傾向が見られる。また図表2には一般教諭の男女比をあわせて示してあるが、女性教諭の比率は学校段階が上がるにしたがって減少する傾向がある。ちなみに4年制大学では、女性教員の比率は9.9%であり、しかもその大部分は助手・講師である。

図表3 小中学校教員の主任・主事担当状況(1992年度『学校教員統計調査』)



図表4 男女別学年・教科担当状況

①小学校教員の学級担任

	男	女
担任せず	37.5	22.3
第1学年	3.7	16.5
第2学年	5.1	14.6
第3学年	8.6	12.1
第4学年	9.7	11.4
第5学年	14.3	9.3
第6学年	16.3	8.5
複式学級	2.2	1.3
75条学級	2.6	4.0

②中学校教員の教科担任

	男	女
国語	10.7	21.6
社会	17.5	5.7
数学	16.5	8.6
理科	16.2	5.0
音楽	2.4	11.8
美術	6.2	7.4
保健体育	14.2	8.9
技術家庭	9.2	13.3
外国語	10.0	16.5
その他	1.9	0.9

③高校教員の教科担任

	男	女
国語	11.6	22.2
社会	15.2	4.8
数学	13.7	5.3
理科	12.4	4.4
保健体育	11.4	7.9
芸術	3.2	4.8
外国語	12.1	19.5
家庭	0.0	14.7
農業	2.3	0.3
工業	7.3	0.1
商業	5.5	1.8
その他	1.9	3.0

1992年度『学校教員統計調査』

以上の事実は、次の二点を明確に裏書きしているといつて良い。それは、第一に現在の学校は「男が上・女が下」という組織原理に貫かれているということ、第二にそこにおける教師の役割分担に性別役割分業の構造が明確に反映されているということである。

管理職や教務主任に男性が多いということは、学校組織の中核が男性に握られていることを示している。このことは教育における意志決定に参加する権利を女性が制限されているという点で重大だが、問題はそこにとどまらない。児童・生徒たちはこうした学校組織の中で日常的に、組織の中核は男性によって占められること、組織を代表し重要な意志決定を行なうのは男性であることなどを目撃し、印象づけられていくだろう。つまり男性中心の学校組織は一種の「隠れたカリキュラム」として、児童・生徒に男性中心の価値観を植えつけていくのである。この点をふまえるならば、現行の管理職や主任制度の存在は学校組織

における男性支配を強化するものであるということもできよう。

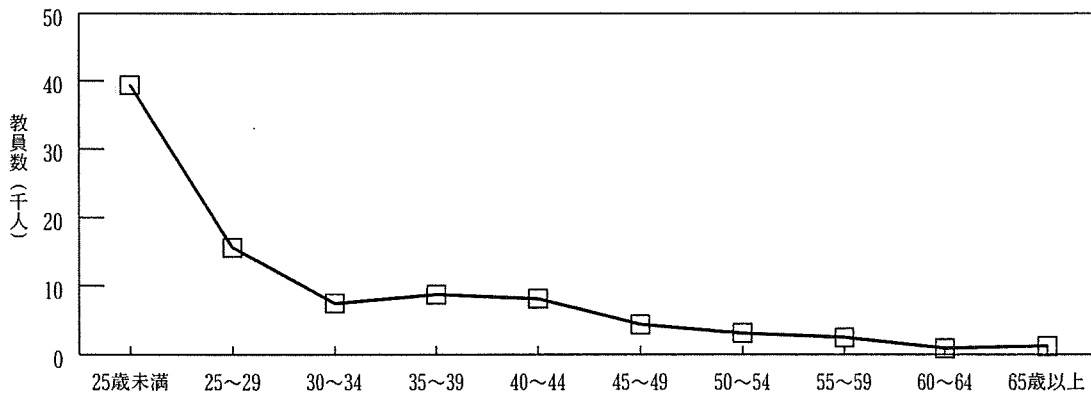
また、先に見たような小学校における学年担当は「子どもの世話は女の仕事」という社会通念の反映であるし、中学・高等学校における科目担当は生産活動や社会的な意志決定において重要な役割を果たす知識——社会科学的・工学的知識が男性によって独占されているという現実を如実に反映している。このこともまた一種の「隠れたカリキュラム」として、児童・生徒たちに、幼い子どもの世話は女性がやるべきであること、社会科学・工学は男性がやるべきであること、等々を教え込むことになると考えられる。

## (2) 教員の年齢分布と離職状況

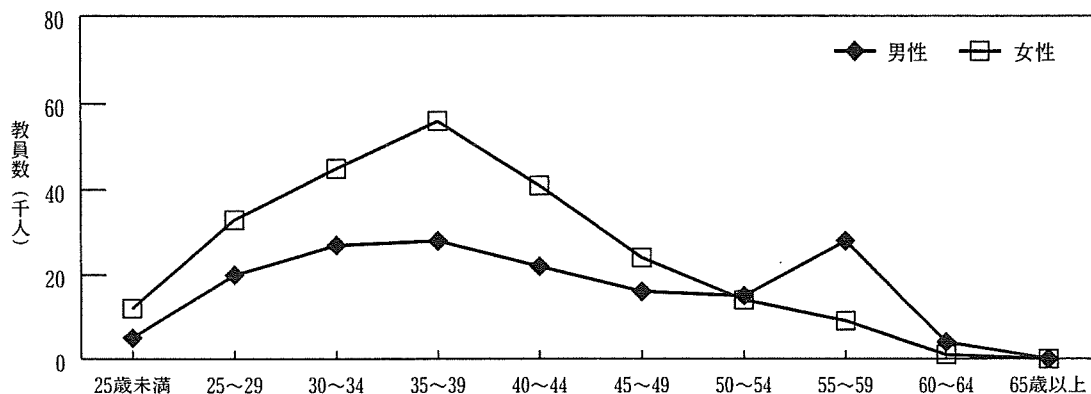
図表5は、学校段階ごとに教員の年齢分布を男女別に示したものである。ただし幼稚園教員についてはほとんどが女性であることから、女性の年齢分布のみを示してある。

図表5 学校種別教員の年齢構成 (1992年度『学校教員統計調査』)

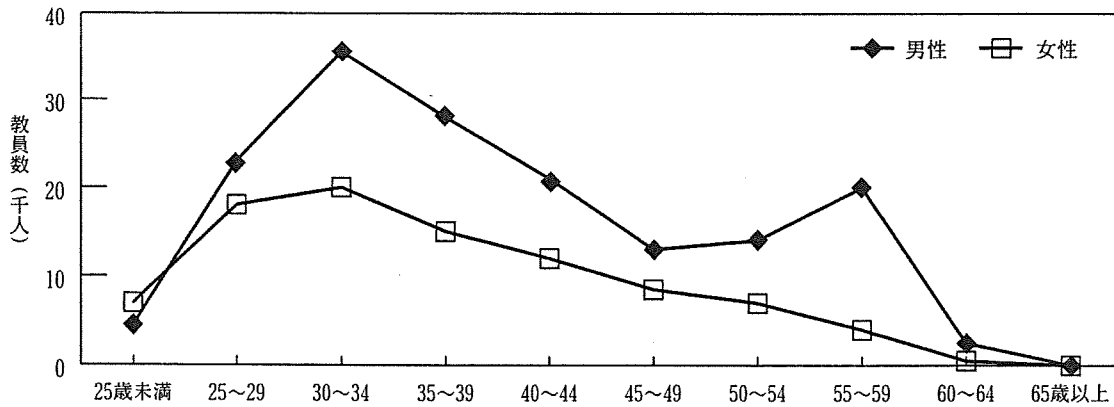
### ①幼稚園教員 (女性のみ)



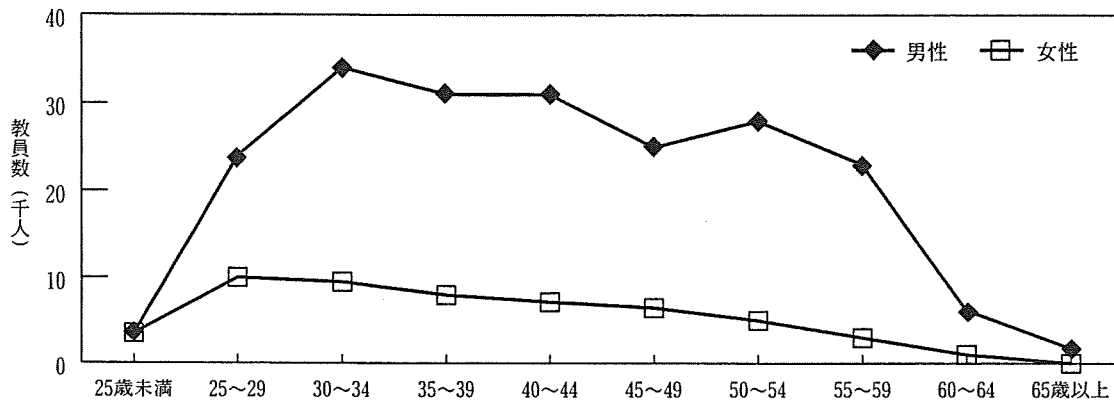
### ②小学校教員



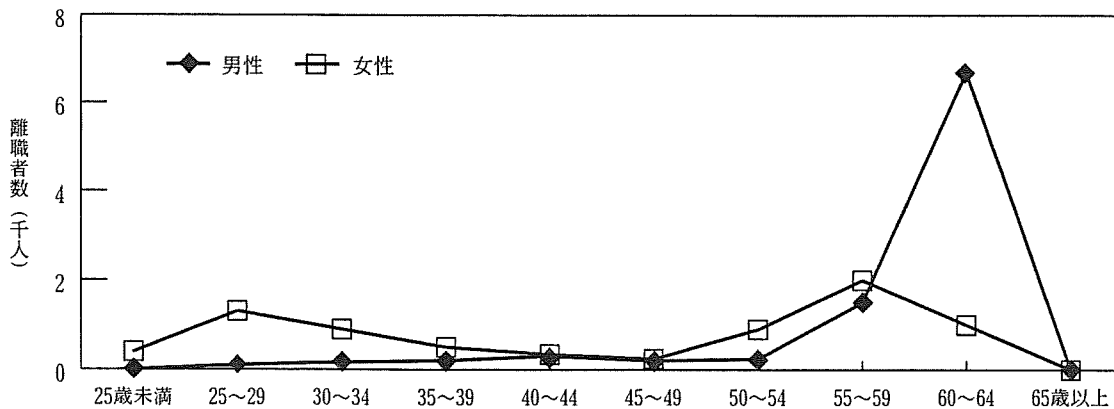
③中学校教員



④高等学校教員



図表6 小学校教員の男女別年齢別離職者数 (1992年度『学校教員統計調査』)



やや特殊なのは幼稚園教員で、典型的な女子短期若年雇用者の年齢分布を示していることが分かる。幼稚園教員は現状では職業としての性格が他の学校段階の教員とかなり異なっており、専門職にふさわしい職業的キャリアが確立されていないとみられる。

小・中学校教員の年齢分布はよく似た傾向を示している。男性は30代と50代後半に二つのピークをもつ年齢分布を示すのに対し、女性は30代に一つだけピークをもち、後はゆるやかに減少する。

高校教員の場合も、男性50代のピークがやや不明瞭だが、基本的にはよく似た傾向を示している。

30代と50代の二つのピークは、戦後の二回にわたるベビーブーム世代通過期に教員が大量採用されたことの結果だが、女性の場合にピークが一つしかみられないのは次の二つの理由によるものである。

第一に、ベビーブーム世代が通過した時期の大量採用の際、女性の採用は比較的少なかった。この傾向は小学校に著しく、1955年から1960年の間



に男性教員が14889人増加したのに対して、女性教員は5199人しか増加していない。

第二に、女性は定年（または退職勧奨）まで勤め続けることが少なく、50代後半までに退職するケースが多いことである。図表6は特に小学校について男女別年齢別離職者数を示したもののだが、男性離職者が60-64歳に集中しているのに対して、女性離職者は55-59歳にピークをもつほか、広い年齢層に分散していることが分かる。『学校教員統計調査』は離職理由の内訳を男女別に示しているが、それによると男性の場合には「定年（勧奨）」が小学校教員で81.3%、中学校教員で70.8%、高等学校教員でも64.7%を占めているのに対して、女性の場合にはそれぞれ43.5%、31.6%、21.6%に過ぎず、離職の半数またはそれ以上（小49.8%、中57.5%、高61.4%）が「その他」理由となっている。教員は資格を伴う専門職であり、これまで女性にとって有利な職業と見なされてきた。しかし現実には、定年まで勤続することは必ずしも容易ではないのである。

その理由としては家事・育児負担や介護負担の存在が考えられるが、他方で女性や非管理職（もちろん大部分は女性）が定年前に退職する慣行が存在するなど、定年近くの教員の雇用に関して明らかな女性差別があることも事実である。この問題については巻末の調査結果概要も参照されたい。

### (3) 教員採用の実態

図表7は、1980年以來の公立学校教員採用試験における受験者に対する採用者の比率（採用率）を男女別に見たもの、図表8は採用率の男女格差（男性の採用率に対する女性の採用率の割合）を示したものである。

採用率はどの学校段階でも一貫して男性の方が高い。年によって変動はあるが、女性の採用率は、小・中学校では男性の5-7割、高校では7-9割程度となっている。4年制大学の女子学生が、

一般に男子学生より勉強熱心で成績も良い場合が多いことを考えると、これは奇妙な現象であると言わねばならない。もつとも、先に述べたように男子学生と女子学生では専攻分野が異なるため、教科別の志願状況によつては差別的な採用が行なわれなくても採用率に不均等が発生することはあり得る。しかし1980年以來の採用率における男女格差の推移を検討すれば、この不均等が差別によつて生じたものであることは明白である。

この15年間には、女性の採用率が比較的良好であった時期が二つある。それは第一に1980年頃、第二次ベビーブーム世代を迎えて教員採用が拡大された時期、第二に1990年頃、バブル経済によつて男子学生を中心に企業の新規採用が拡大し、男性の受験者が減少した時期である。要するに、教員需要が絶対的に、あるいは志願者数に対して相対的に大きくなった時期には女性の採用が増え、教員需要が縮小した時期には女性の採用が減るのである。一般に不況期には女性の雇用が縮小する。例えば最近は、不況の長期化によつて企業への採用が縮小し、その中で特に女子学生の就職難が社会問題化している。教員採用も、雇用が絶対的・相対的に縮小する時期に女子の採用率が低下するという意味で、これと同じ傾向を示しているわけである。このことは、上にみたような採用率の格差が差別にもとづくものであること裏付けるものである。

こうした採用差別の中には、採用側の教育委員会が明らかに男性を優先するなど、明らかな差別が関わっている場合もあると考えられるが、より重要なのは河上婦志子のいう「システム内制的差別」であろう。

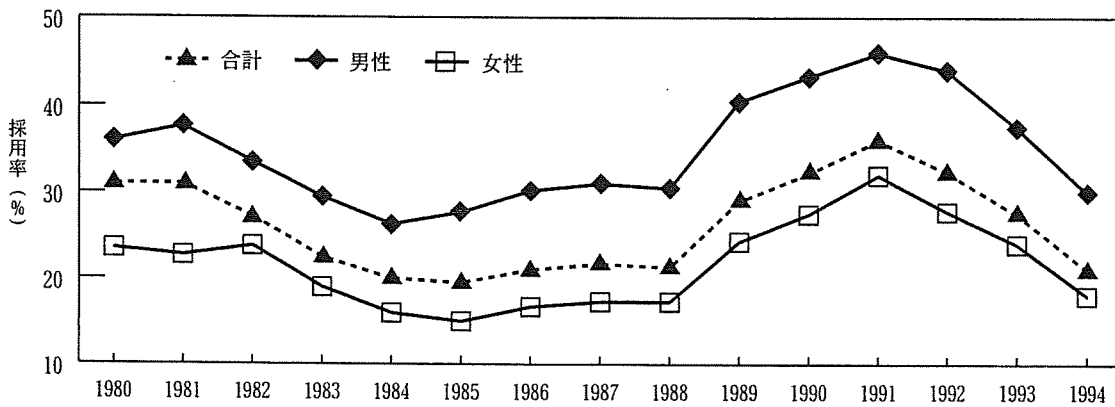
河上によるとシステム内制的差別(systemic discrimination)とは「一見性別や人種・民族とは関係がないように見えながら、結果として女性やマイノリティに不利になり、彼らを排除するような定義や基準や方法」をいう<sup>9)</sup>。たとえば消防士の採

注9) 河上婦志子「システム内制的差別と女性教員」、『女性学研究』第1号、1990年、85ページ。

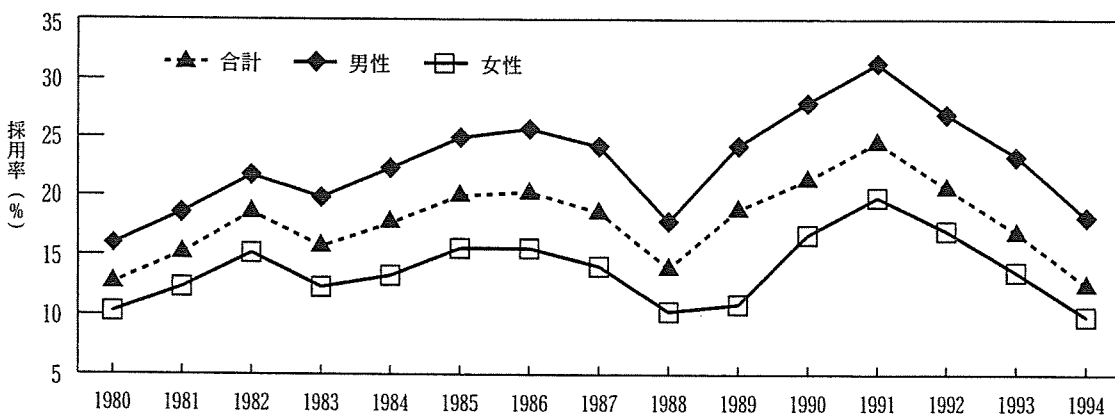
図表7 公立学校教員採用試験の男女別採用率

『教育委員会月報』各年度より

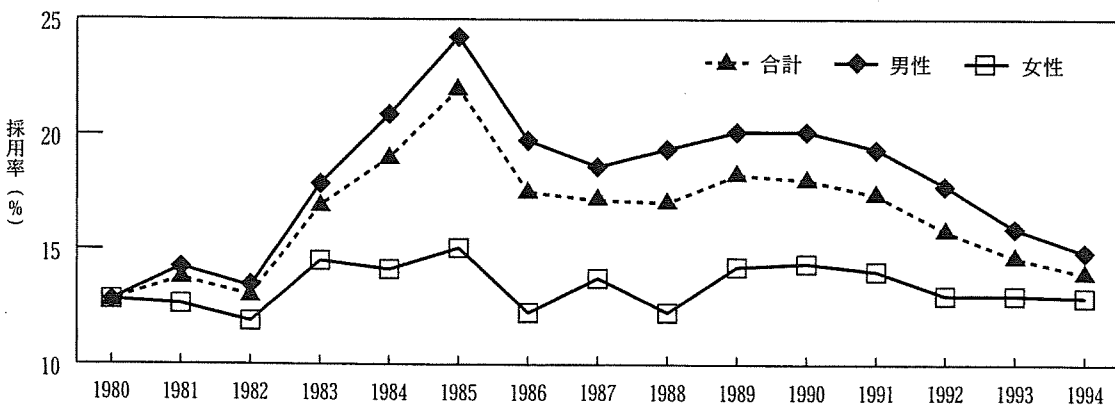
①小学校教員



②中学校教員

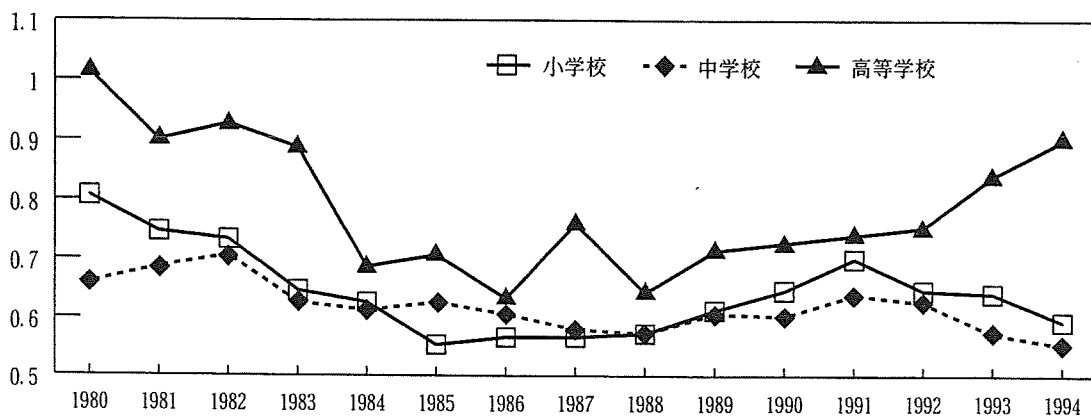


③高等学校教員



図表8 教員採用率の男女格差の推移 (女性採用率 男性採用率)

『教育委員会月報』各年度より



用の際に「身長××フィート以上、体重〇〇ポンド以上」という基準が適用されたとする。こうした基準を設けるとほとんどの女性と多くの東洋人は排除されてしまうが、身長や体重を消防士の活動に必要な能力の指標とみなす合理的な根拠があるわけではない。このように「職務上必ずしも必要不可欠ではない基準が採用基準とされ、結果として女性やマイノリティを労働市場から締め出すことになる場合、そこにシステム内在的差別があるという<sup>10)</sup>」のである。

河上によると、日本の教員採用試験において女性が不利に扱われるのは、このシステム内在的差別の典型例である。教員採用試験で女性が採用されにくい理由は、女性受験者の多くが「教育委員会が求めている教員人材の基準に合致しない」ことにある。こうした基準の代表例は、部活動経験である。

中学校では大部分の生徒が部活動に参加している。そのため部活指導の能力は教員の能力を示す要素の一つと見なされており、多くの県では教員採用の際に部活動経験が考慮されている。部活の主力は運動部だが、女子は男子に比べて運動部に所属する割合が少ない。したがって当然、教員志望の女性は男性に比べて運動部経験が少ない。また部活指導は勤務時間外に多くの時間を必要とするので、家事責任を抱えることの多い女性教員は部活指導、特に運動部の指導を担当しにくい。こうしたことから部活、特に運動部の指導能力を教員採用の基準の一つとする場合には女性が不利になってしまうのである。<sup>11)</sup>

これは結局のところ、中核的な職務における能力より周辺的な職務のための能力の方が優先されているということである。また運動部の指導に重

きがおかれるというところに、学校教育の管理主義的傾向とともに、体力や根性を強調する男性中心文化の影響を認めることもできよう。教員採用における女性差別をなくすことは同時に、日本の学校教育がもつこうした歪みを問い直すことにもなる。

## 6. 教育実践の中の女性差別

以上に見たような教育における女性差別は、長期間かけて作られた学校組織や慣行、過去における教育機会の構造などが複合して形成されたものであり、個々の教職員の責任のみを問うべき性質のものではない。しかしこれとは別に、個々の教職員の日常的な教育実践の中にも、女性差別はさまざまな形で現れる。この問題についての国内の研究は少ないが、欧米には参与観察などにもとづく多くの実証研究がある。

たとえばクラリコートによると、学校には生徒の行動についてのダブル・スタンダード（二重規範）が存在しており、同じような行動が生徒の性別によって異なる意味づけを与えられるようになっていく。たとえば同じように騒いだり他の生徒を困らせた場合でも、男子は見逃され、女子は叱られる。言葉遣いについても、教師は男子より女子に厳しい。そして教師たちは、男子は大胆・活発で独立心が強い、女子は誠実・従順できれい好き、などといった固定観念を抱いており、ここからはずれた生徒は「例外」または「逸脱」と見なされる傾向があるという。<sup>12)</sup>

またスペンダーによると、教師は授業の三分の二の時間を男子との対応に費やしており、生徒からの発言の三分の二は男子からのものである。<sup>13)</sup>そして学校には「女の子は重要ではない」という一

注10) 同上、84ページ。

注11) 同上、89-94ページ。

注12) Katherine Clarricoates, The importance of being earnest...Emma...Tom...Jane: The perception and categorization of gender conformity and gender deviation in primary school, in, Rosemary Deem (ed.), Schooling for women's work, 1980.

注13) Dale Spender, The role of Teachers: What choices do they have?, Council of Europe (ed.), Sex stereotyping in school, Lisse, Swets & Zeitlingen, 1980.

貫した、隠れたメッセージが存在しており、これが彼女らのマイナスの自己評価を強め、意欲を低下させてしまうという<sup>14)</sup>。

進路指導の際も、教師は男子と女子を異なる基準で扱う傾向がある。1990年に日教組女性部が公立学校の女性教員を対象に行なった調査によると、中学教員の21.2%、高校教員の25.3%までが、進路指導において「女子には短大を勧める」「男子は一生の仕事、女子は結婚までの仕事の考えが強い」「女性はこの程度でよいという考え方が強い」などの差別があると答えている。また「教職員調査」では、「女子生徒・児童に対する差別的な進路指導」について、35.6%が「大いにある」、29.8%が「少しはある」と答えている。

性別カテゴリーは、授業の日常的な場面においてさまざまな形で利用されている。例えば生徒を整列させるとき、生徒をいくつかのグループに分けなければならないときなど。性別カテゴリーを使用する必然性はないにもかかわらず、多くの教師は何の疑問もなく、生徒を性別カテゴリーによって区分し、分離し、行動させている。そうすることによって教師は、児童・生徒の中に芽生え始めている性差別の意識を児童・生徒の管理に利用し、これを増幅させる<sup>15)</sup>。「すべての学校で、一貫

して男女を分離した行事が行われているが、これは女の子と男の子の性役割の強調に役立っている。意図されているかどうかに関わらず、それが両者の間に対抗心と敵対心を生み出している」のである<sup>16)</sup>。

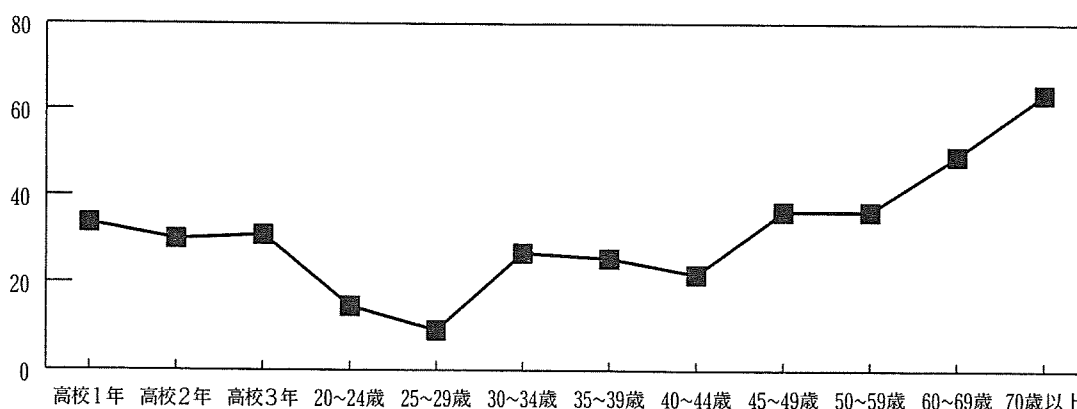
また、やや性格の異なる問題だが、現行の制服の多くは男子には軍服またはビジネススーツ様の服装、女子にはスカートの着用を強制するものであり、明らかな性別ステレオタイプの押しつけであるといえる。制服廃止を含めた基本的な見直しが必要であろう。

## 7. 教育における女性差別の効果

それでは以上のような教育の女性差別的構造は、具体的にどのような影響を児童・生徒に及ぼしているのだろうか。2.でみたような教育機会の不平等自体をその現れとみることもできるが、より直接的な証拠を二つほど挙げてみたい。

図表9は、高校1年生から70歳以上までの女性の性役割意識をみたものである。一般に「男は仕事、女は家庭」といった伝統的な性役割意識は、若い女性で弱く、年代が上がるにしたがって強くなる傾向があり、この表でも20代以上については

図表9 女性の年齢と性役割意識（「男は仕事・女は家庭」に「もっともだと思ふ」人の比率）



中野区婦人問題担当『中野区婦人問題実態調査』1980年、『高校生の性別役割分業に関する意識と実態』1982年より

注14) Dale Spender, Talking in Class, Dale Spender & Elizabeth Sarah (eds.), Learning to Lose, revised edition, The women's press, 1988.

注15) 森繁男「性役割の学習としつけ行為」、柴野昌山編『しつけの社会学』有斐閣、1989年、宮崎あゆみ「学校における『性役割の社会化』再考」『教育社会学研究』第48集、1991年。

注16) Clarricoatesの前掲論文（注13）、37ページ。

そうした傾向が出ている。ところが女子高校生では伝統的な性役割意識がかなり強く、「もつともだと思う」との回答の比率が40代後半に匹敵する水準に達している。彼女らはその後、進学したり就職する中で伝統的な性役割意識を脱していくものと考えられるが、このことは現時点での彼女らの主要な社会的活動の場である高校の、保守的な影響力を示すものといえる。

また石戸教嗣の研究によると、女子の成績は高校入学後に低下する傾向があり、しかも男子が比較的成績が低い場合でも4年制大学を志望する傾向が強いのに対し、女子は成績が下がるとともに急速に4年制大学を志望しなくなる傾向がある。また高校のランク（難易度）による進学希望率の差も、男子より女子の方が大きい。こうしたことから石戸は、現在の高校教育には全体として女子に対する「地位引き下げ」(degradation)のメカニズムが働いていると結論している<sup>17)</sup>。厳しい序列の構造を含んだ現行の高校教育と、短期大学という比較的容易な進学先の存在が、女子の教育達成を妨げているのである。

## 8. 女性差別のない教育に向けて

以上にみるように、現在の学校教育には女性差別の構造がすみずみにまで浸透している。そしてこの構造は、子どもたちに女性差別的な意識と行動を学習させている。こうして学校教育は、全体社会における女性差別を維持し再生産する反動的な装置として機能しているのである。したがって教育における女性差別的な構造を解消することは、今後の教育改革の中心的な課題とされなければならない。

具体的には、4年制大学、特に社会科学系・工学系学部における女子定員枠の設置など、アフーマティブ・アクションの実施、短期大学制度の見直し、教員人事・採用における差別の撤廃やア

フーマティブ・アクションの実施、男女平等を学ぶための教科書・教材づくりやカリキュラムの開発、教育実践の中で無意識のうちに行なわれる女性差別の自覚化と克服のための調査活動や教職員研修などが考えられる。

特にこの最後の点は強調しておきたい。教育における女性差別は、教科書の記述や男女別名簿などのように目に見える形で現れるだけではない。教員の日常的な実践、一見あたりまえのような行動の数々の中に、無意識のうちに差別が、あるいは差別を助長する要素が、含まれている。これらの自覚化と克服が必要なのである。

最近の教育研究集会などにおける研究報告には、混合名簿へのとりくみや意欲的な授業の試みなど、貴重な実践報告が多い。しかし同時に必要なのは、無意識のうちに教育活動の中に忍び込む、こうした差別への厳しい問いかけである。こうした活動が各地で展開されることを期待したい。

## 補論. 「教職員における女性差別についての調査」結果の概要

### (1) 調査の概要

本調査は、教育現場と組合内部における女性差別の実態把握のための予備的な調査として行なわれたものである。対象者は、1995年1月に開催された日教組第44次教育研究集会の「女子教育もんだい」および「家庭科教育」分科会参加者で、有効回答数は104。内訳は女性89、男性8、不明7。設問は、①学校現場や教育行政における女性差別の有無と内容、②所属単組における女性差別の有無と内容、③日教組および所属単組の女性差別問題に対するとりくみへの評価、の三つからなる。

### (2) 学校現場や教育行政における女性差別

表1は、回答者が住む地域の学校現場や教育行政に女性差別がみられるかどうかについて尋ねた

注17) 石戸教嗣「男女差から見た『かくれたカリキュラム』」、京都大学教育学部教育社会学研究室、「『学習風土』と『かくれたカリキュラム』に関する教育社会学的研究」1982年。

結果である。「大いにある」と「少しはある」の合計は、「事実上の男女別定年慣行」について約25%とやや少ないのを除くと、いずれも6割から9割に達している。

一つでも「大いにある」または「少しはある」と答えた回答者には、女性差別の具体的な内容を自由に記述してもらったが、多数の回答者が長文で詳細な回答を寄せている。内容は多岐にわたるが、特に目立ったのは次のようなものである。

①定年近くになってから表面化する雇用上の差別。「女性教員は60歳まで勤められない。事実上の肩たたきが公然と行われる」「夫が管理職になろうとすると、地域のボスたちからの圧力によって妻が組合をやめる」「縁故・閥による登用が多く、女性はそこからはずれているため、ごく少数である」などがある。

②女子の教育達成を妨げる差別的な進路指導。「(女子が)理系に進もうとすると、『理系は大変だから考えた方がいい』とか、可能性を摘むような発言が多い」「女性が自立して働き続けるという視点に欠ける進路指導(とりあえず短大にでも行って、あるいは女の子だから短大まででよい)」「進路指導の際に、『女子だから短大で……』『女子は数学ができなくても』ということをする教師がいる」などがある。

③セクシュアル・ハラスメントについての言及も多いが、中でも「試験の面接で(既婚のため)子どもはつくるつもりはあるか、計画はどうなっているかと、性生活を問う質問をされた」「臨時

採用の講師の採用時の面接の中で、妊娠する可能性を問われた」「『新卒の女教師は地域の盆踊りのとき、ショートパンツでやぐらの上に上がることになっている』と校長がいった」など、いわば組織的なセクシュアル・ハラスメントが目立つ。

### (3) 組合における女性差別

表2は、所属する単組に女性差別がみられるかどうかについて尋ねた結果である。「大いにある」と「少しはある」の合計をみると、いずれの項目についても5割から7割に達している。特に「女性差別問題へのとりくみに消極的」という回答が際だつて多い。また「セクシュアル・ハラスメント」があるとする回答もかなりの比率に達している。

自由記述の回答で特に目立ったのは、次の点である。

①全体に、役員に女性が少ないという指摘が多い。しかも、「組合執行部選挙には男性が立候補し、校内の組合役員は女性が受け持つという校内の慣行」「女性に分会の苦勞をさせながら、男が上層でコントロールし、決定機関に女の入れないところがある」などというように、男性支配の組織構造になっているとの指摘も目立つ。

②「研修会・会議での湯茶の準備、片づけは女性。事務・会計のような仕事は女性」「選挙運動の中の炊き出し。受け付け・会計・接待役になりがち」「組合活動における集会活動での接待や、受け付け・販売・幼児の世話は、多くについては女性組合員、あるいは女性が担当」など、組合内

表1 学校現場や教育行政における女性差別について

	大いにある	少しはある	ない	わからない
教員採用における女性差別	38.6	38.6	6.9	15.8
管理職人事における女性差別	63.1	28.2	1.9	6.8
配偶者が管理職になる場合の退職圧力	32.0	29.1	19.4	19.4
事実上の男女別定年慣行	13.7	11.8	52.9	21.6
主任・主事人事における女性差別	43.6	32.7	20.8	3.0
セクシュアル・ハラスメント	47.1	34.3	7.8	10.8
女子生徒・児童に対する日常的な差別	47.5	39.6	8.9	4.0
女子生徒・児童に対する差別的な進路指導	36.3	30.4	15.7	17.6

表2 所属単組における女性差別について

	大いにある	少しはある	ない	わからない
役員人事における女性差別	24.5	34.7	29.6	11.2
組合活動の上での固定的な性役割分業	23.7	41.2	26.8	8.2
女性組合員の意見の軽視や無視	12.9	41.6	39.6	5.9
女性差別問題へのとりくみに消極的	33.0	41.0	17.0	9.0
セクシュアル・ハラスメント	11.0	38.0	24.0	27.0

表3 所属単組と日教組の女性差別問題へのとりくみ

	十分とりくんでいる	ある程度はとりくんでいる	とりくみが不十分である	全くとりくんでいない	わからない
所属単組	6.1	41.4	41.4	7.1	4.0
日教組	12.0	55.0	27.0	2.0	4.0

部に固定的な性役割分業が存在するという指摘が多い。

③「大切なことも、女性〇〇とタイトルがつくと、全員に関わることを先にして……という具合」「女は強い、というようなことを茶化していつてみたり、笑いの種にして喜んでいる段階」など、女性差別問題への理解度の低さを指摘する声が多い。さらに、「差別の中でも女性差別問題は、『レベルが軽い』という発言があった」「それよりも解放教育、『障害』児教育というふうに、差別の問題に熱心な人は、女性の問題を後回しにしてしまいがち」などのように、これまでの人権問題教育へのとりくみとの連続性・共通性が理解されていないことについての指摘もあった。

#### (4) 教職員組合に対する評価

表3は、女性差別問題に対する所属単組と日教組のとりくみに対する評価を尋ねた結果である。所属単組のとりくみに対する評価は厳しく、「十分とりくんでいる」はわずか6.1%、「とりくみが不十分である」「まったくとりくんでいない」の合計が48.5%に達している。日教組の方はこれに比べるとやや評価が高く、「十分とりくんでいる」「ある程度はとりくんでいる」の合計が67%になっている。

(橋本健二)

# Ⅲ. 学校の中に参画・共生・自治のシステムを作る

## ——「学校協議会」の提案——

### 1. 問題状況

昨年、愛知県で起こった男子中学生の「いじめ」による自殺は、その「いじめ」が、当の中学生がその苦しみを、親や兄弟などの家族にも、仲間にも、学校にも言えない状況の中で行なわれていたこと、他者の目には、それは仲間内のふざけに見えた形で、また、実際に「いじめ」を目撃している者にとっては自分が第二の標的になることを恐れて、見て見ぬ振りをしていた、そのような中で行なわれていたことが、その遺書から明らかとなり、大人たちに大きな衝撃を与えた。またその「いじめ」に中学生としての常識をはるかに越えた金銭の強要が絡んでいたことは、現代の金銭万能の世相が中学生の心をいかに歪めているかを示したもので、震撼とさせられたものである。

子どもがどこにも相談する相手を見出せず、死を選ぶしかなかったという状況はあまりにも残酷である。そのため、この問題は国会でも取り上げられ、文部省も「いじめ対策緊急会議」を作り、検討の結果、「対応に当たっての基本認識」や「当面取るべき方策」を示した。また、事件直後、多くの地方自治体やボランティア組織なども、当面の問題解決策として「いじめ110番」や「人権相談」等を開設して、事態に対応することを始めている。これらの方策は、当面の対策としては、いじめ防止に役立つであろう。

ところで、このような事件が起こると、その度に、テレビや新聞などは挙って、学校や教師を非難する。そうすることによって世間の関心を引き付けているのであろうが、そこには、学校に対する世間の漠然としたいらだちが広く存在している

ことを感じない訳にはいかない。学校が行なっていることが、地域住民に見えない、特に父母に見えない故のいらだちであると思われる。

それは、学校の閉鎖性・隠蔽性などの言葉で批判されているものであり、情報公開制度を利用して指導要録、内申書、職員会議録などの公開・開示要求となって現われているものでもある。しかし、学校が行なっていることが、父母に見えないということは、子どもに対する教師の思いや意図、教師が行なっている日々の積極的で良心的な実践の積み重ねや努力も父母や地域住民に十分伝わっていないということでもある。

この閉鎖性が現代の学校が抱える諸問題の解決を遅らせている大きな要因であることは間違いない。

その背景には、「教育のことは、学校（教師）に任せておくのが良い」と言う、明治以来の「公」への依存の体質がある。それは、学校の行なうことは常に正しい、と学校を権威づけたと同時に、父母たち自身の中にも、学校への依存性を育てて来たものである。この父母と教師、両者の関係が、学校の閉鎖性を持続させたと言える。いま、ようやく父母の側が、人権の観点から、この閉鎖性に対して異議申し立てを始めたのである。

ところで、なぜ学校は「体罰」を行なったり「いきすぎた校則」を設けたりするのか。それは学習の場としての学校社会の秩序維持のためであろう。人権尊重の教育と秩序維持のための管理教育とは相容れない。この管理教育を廃するためには、上からの管理に代わって、子どもたち自身が自分でその生活を律し、つくり変えることができる自治・自立の教育を、父母と教師の力で、下か



ら学校の中に育てていかなければならない。そのためには、従来のような、学校（教師）と家庭（父母）間の上下の位置関係を変え、父母自身もまた自立した存在となって、教師と対等な位置関係のもとで、「学校」の運営に参加していくことが必要となる。

## 2. 日本の教育における、父母と教師の連携 —歴史的に—

### (1) 「父母」立学校の系譜

明治以来の教育を見るならば、父母と教師の連携は、教育の効果を高める上から、あるにはあつたが、その関係は、主として、教師が上、父母が下の一方的伝達という上下関係であつた。しかし、大正期になると「新教育」の波の中で、一定の知識を持った父母が、独自の私立学校（文部省令によらない）を設立し、自らの方針で教育を行なうということが起こってきた。設立者（当初は父母）の志のもとで、それに賛同する父母と教師が連携している例である<sup>1)</sup>。

### (2) 生活綴り方運動の系譜

地域をもととした運動としては、昭和のはじめ、農業恐慌を背景に生まれる生活綴り方運動がある。これは、それ以前にあつた綴り方運動が、地域の現実に直面し、地域に密着した形をとつたものであるが、この生活綴り方運動およびその系譜の中では、教師は地域に入り、父母と話し合うなどして、父母や地域の課題を自らのものとして、それを教育実践に活かした。日本における父母と教師の連携の大きな一つの系譜である。これは、生活綴り方的教育遺産とも言われるすぐれた実践であつたが、教師の実践であるが故にこの場合も主導権は教師にあつた。

### (3) 戦後のアメリカからの影響の系譜

生活綴り方運動の系譜とは異なるもう一つの系

譜がある。それは、戦後のアメリカからの影響である。米国教育使節団報告書の提言でP T Aが各学校ごとに作られ、また地域社会学校（コミュニティースクール）の設置が試みられた。当時の文部省のP T A手引書「資料 父母と先生の会」の中には「父母と教師が平等の立場に立った」会と述べられている。この時期の特徴は、理念上で、父母と教師は平等であり、教師から父母への働きかけと同様に、父母から教師（学校）への働きかけも期待されていたことである。

この理念は、父母を含む地域住民の、主体者としての成長があつて可能になるものであつたが、戦後のこの時点では、父母を含む地域住民はまだそこまで成長していなかつたといえる。そのため、P T Aも戦前の学校後援会の色彩を払拭できなかったし、各地で先進的に試みられた地域社会学校も、父母が父母代表として、その組織に位置づいているものは非常に少なかつた。

### (4) 市民運動・住民運動の中での父母と教師の連携 —主として学校外の場で—

しかし、その後現在に至るほぼ50年の経過のなかで、多くの市民運動、住民運動があり、父母を含む地域住民の主権者としての成長があつた。それには、公民館などで行なわれた自主的な社会教育活動の積み重ねの功績も無視することは出来ない。

この市民運動、住民運動の中には、多くの教育問題が含まれていた。地域の問題の多くは教育問題と関係している。保育所づくり、小児マヒから子どもを守る運動、学童保育所づくり、高校増設運動、歩道橋づくり、給食問題、障害児の統合教育問題等など、これらの運動には、父母と教師が連携しながら進められたものが多い。父母と教師が連携して行政に対して要求運動を起こしたのである。この中で父母を含む地域住民は、主権者として教育の仕組みに目を開いていった。しかし、

注1) 羽仁もと子の「自由学園」、西村伊作の「文化学院」（ともに1921年創立）など。

この時点の連携は、多くが学校の外（学校外的事項）での両者の連携であった。

#### (5) 学校内の教育問題への父母の参加要求

その後、「落ちこぼれ（し）」「校内暴力」「体罰」など学校内の問題が顕在化し、1980年代以降は、父母を含む地域住民の関心は、従来、父母にとっては聖域であった学校そのものへ向けられてきている。<sup>2)</sup>「いきすぎた校則」や「教師による体罰」「不登校」「いじめ」など、学校の中の生活指導上の問題が、子どもの人権問題として指摘されると同時に、学校の閉鎖性が問われている。そのため、情報公開制度を使つての「指導要録」「内申書」「職員会議録」「体罰報告書」などの情報公開の請求が各地でなされるようになっており、そこに書かれた教師の一方的記述をめぐって、父母と学校の間に対立が深まったりもしている。

また、フェミニズムの視点からは、学校の中にある慣習・教師の言動（「隠れたカリキュラム」）等を通して、学校が性差別を再生産していることが指摘されるようになった。

このような状況が、学校そのものへ疑問を投げかける背景となつているといえよう。ここで、家庭、地域、学校の協同によって、子どもは育つという教育の原点、教育の本質論に戻り、学校＝地域学校としての性格上からも、その意志決定過程に父母（ある場合には子どもや地域住民）の声が届くように制度化することが必要なのではないだろうか。

父母の集団としてはPTAがあるが、現在のPTAは社会教育団体として、学校の外に位置付けられているため、父母がそこで学校内の事柄について、何事かを決めていくには無理がある。事実、最近、多くの父母の意見として、PTAではかなり話し合っているのに、その意見の行きつく場が無い、という学校に対するいらだち・あきらめ・

絶望に近い声を聞く。現実には、父母の率直な意見が学校に届くパイプが無いのである。

#### (6) 「学校協議会」設置の提言

その状況を打開するために、諸外国ですでに実施されている父母代表、教師代表等によって構成される「学校協議会」（国によって名称は異なるが）を学校内に設置するよう制度化することを、提言したい。

諸外国では、学校改革の一方法として父母参加（Parental Participation）が<sup>3)</sup>、長期間にわたって検討され、多くの国で法制化され、制度となっている。

わが国においても、以下のページで紹介するように、直面する教育問題の解決のために、さまざまな組織や論者が「学校協議会」を学校内に設置することを提案している。このことは、家庭（父母）と学校（教師）との連携が唱えられながら、いつも言うだけに終つていて、同じ問題の繰り返しが起こっていることに対しての具体的提示が、論調は異にするにせよ、一つの形に収斂してきている、ととらえて良いのではなかろうか。

以下、わが国における父母の学校参加論とそれに関連する「学校協議会」案を整理してみる。

### 3. わが国における父母の学校参加論と「学校協議会」案

#### (1) 教育の本質論（子どもの養育責任者として）

父母は、子どもの出生以来、通常、子どもと日常生活を共にしている包括的な教育責任者である。子どもは父母の背を見て育っている。父母の方が教師より、はるかにその子を見ている時間が長い。中学一年生の子どもを例にとれば、父母はその子と12年間付き合ってきているが、教師の方はわずか1年である。教師は父母との協力関係なしには、その教育的専門性を活かしかねないとい

注2) 門野晴子著『愛するもののために—ある母の教師とのたたかい—』学陽書房、1987、など。

注3) 西村絢子『父母の学校参加—イギリスに学ぶ—』学文社、1994、120～145ページ。

えよう。教科教育においてもそうであるが、特に生活指導に関してそれは言える。教師（学校）だけではなく、父母（家庭）もまた、子どもをよく育てたいと思い、大きな努力を払っているのだから、両者の間に信頼と協力のあることが、子ども自身にとっても、家庭や学校にとっても欠かせないことである。アメリカで始まり、戦後、日本に入ってきたPTAなども、本来の趣旨はここにある。

「いじめ」などが社会問題化した学校では、きまってその問題に対処する方法として、父母との合同の対策会議や協議会などを持つことを始めている。日頃、学校に出てこない父親も出てきて「おやじの会」なども出来たりする。このような父母の教育参加によって、父母の信頼を得、父母と協力して、「いじめ」の無い学校作りを行なっている。そうであるならば、「いじめ」があつて初めて父母との協力が始まるのではなくて、子どもの教育は家庭、地域、学校の協同作業だとする観点から、学校の中に父母と教師が協力し合える場を恒常的に設置することが必要であろう。

父母と教師の協力は、すでに述べたように、日本の教育の歴史の中でも、実践されてきた。しかし、従来それは、個々の教師の努力や、個々の学校の努力にとどまっていた。それをさらに全学校に広げて行こうと試みるのである。

すでに女性民教審は、1987（昭和62）年、その「教育改革172の提言」の中の第一章「いま、緊急になすべきこと」の中で、生徒、教師、父母からなる「『きまり検討委員会』や『苦情委員会』—メンバーは両委員会とも同一でよい—を各学校に設置する」を提言し、学校内に、父母（生徒が参加する場合もある）の意見や意向が反映されるルートを作る事を提案している。

日教組は、愛知県の中学生いじめ自殺事件を契機に、「『いじめ問題』に関する緊急アピール—子

どものいのち・人権を大切にす開かれた学校へ—」を発表しているが、その中で、「子どもたちに『生きる力』や『学ぶ喜び』を育む学校・地域づくりのため、子ども・教職員・保護者・地域の方々と話し合う場としてすべての学校に『学校協議会』（仮称）」の設置を提案している（1994年）。さらに、日教組の中に設けられている学識経験者などによる「日教組21世紀ビジョン委員会」もその最終報告の中で、各学校に「学校協議会」設置を構想している<sup>4)</sup>（1995年）。

一方、父母側の「日本PTA全国協議会」も「保護者の考えが教師に伝わるのが大事」とし、同様な「学校協議会」（「学校運営審議会」の名称を使っているが）を学校単位で作ることを提案している<sup>5)</sup>。愛知県の中学生いじめ自殺事件に関しては「日本PTA全国協議会」も緊急アピールを出しているが、ここでは「学校でのいじめ対策会議等については、教師のみでなく、保護者代表・地域の代表・教育委員会等を加え、学校単位での対策を講じること」とその構成メンバーが提示されている（1994年）。

このことは、学校内における、父母・教師、協力による学校運営の場づくりを父母集団組織・教員集団組織がともに求めていることを表している。

## (2) 地域の教育力論（地域の中で、包括的な生活知を持つ者として、職業的・社会的活動に参加している者として）

子どもの人間形成に欠かせない地域社会の持つ教育力に着目するものであり、当然、父母の果たす役割も大きなものとなる。学校と地域の連携については、学校の施設・設備や教師の持つ知見を地域住民に開放することが行なわれているが、父母や地域の人々が持つ知見などの広義の資源は、もつと教育的に活用されてよい。父母や地域の

注4) 「日教組21世紀ビジョン委員会」最終報告書、1995、36ページ。

注5) 『読売新聞』1995（平成7）年3月19日。

人々が持つ知見は、包括的な生活知として現在の学校に欠けているものを提供し得るからである。

神奈川県が行なった「騒然たる教育論議」には、約60万人の県民が参加したといわれているが、そこで集約された意見は、「人間形成のために必要な経験・体験が不足している」ということであった。

知見を持つ父母が、学校のカリキュラムの中でそれを生徒に提示することにより、学習をより生き生きとしたものにする実践は、数多く報告されている。父母や地域の人々を教室に招くなどすることにより、子どもたちはその人々の知恵をかりながら、自分の力量に応じ、自分の身体を通して、生活の現実をとらえる。そこから認識の発達、生活への能動性、目的的な学習、集団の質の高まりなどへの出口を開くことが、意図されるのである<sup>6)</sup>。

### (3) 父母の教育権論（教育権を持つ主体者として）

最近の教育法学や教育行政学の分野には、父母の教育権論が現われるようになった。1970年の杉本判決以来、「国家の教育権」「国民の教育権」の議論が盛んになったが、その際、父母（親）の教育権の位置づけは、「国民の教育権」の中に埋没されて明確ではなかった。しかし、これらのことが契機になって、1980年代になると、父母の間で、子どもの人権にかかわって父母の教育権についての法意識が生まれてきた。それは、1960年代・70年代には現われて来なかった新たな教育問題を生んだ。

父母の教育権に関して今橋盛勝は、子どもの教

育と人権を守っていくためには、「『教師の教育権』という一本の柱だけでは本来的に限界があり、無理であることは80年代を通して明確になっており、『父母の教育権と学校参加』という、もう一本の柱が必要・不可欠」と述べ<sup>8)</sup>、「子どもの人権問題」を問う主体を、教師や研究者や弁護士などではなく父母自身である、として日本の教育改革における父母の役割に強い期待を表明している。彼はそのために学校毎の父母の会議「学校父母会議」の制度化を構想する。ばらばらな父母の意見を束ね、対等に学校や行政と交渉するためである。彼は「これまで、教師と父母の連携・信頼関係が言われてきたが、法的・組織的裏付けの違いは天と地ほどの開きがある当事者間のそれであった」と述べている。この「学校父母会議」はその代表が教師側代表と話し合いを持つ「学校協議会」の前段階として考えられている<sup>9)</sup>。その背景には、個々の父母・市民が、個々の事例に取り組んで、多くの努力を重ねながら問題解決をしている実状がある。

なお、「父母の教育権」とは、基本的につきの二つの面を持つと考えられる。

#### ①子どもの人権・学習権に「代立する」権利

子どもに代わって、人権侵害の救済を行なったり、学習権を守ったりする権利である。丸刈り強制や裸で行なう身体測定、セクシュアル・ハラスメントなど、わが子の人権・学習権が侵された時、子どもに代わって、救済を要求するものである。

②父母がその教育信念（思想・信条・宗教）に従って、自分の子どもを「教育できる」権利

注6) 例えば、若狭蔵之助『生活のある学校』中公新書、1977。

注7) 父母とその子どもとの関係については、児童の権利宣言（1959. 11. 20. 第14回国連総会で日本を含み満場一致で採決、同12. 16. 参院本会議で支持決議）の第7条の中で、「児童の教育および指導について責任を有する者は、児童の最善の利益をその指導の原則としなければならない。その責任は、まず第一に児童の両親にある。」と述べ、子どもの教育と指導に関しては父母に第一義的責任があることを明らかにしている。さらに、わが国も批准をしている「子どもの権利条約」はその第5条のなかで、「締結国は、親——が、この条約において認められる権利を子どもが行使するにあたって、子どもの能力の発達と一致する方法で適当な指示および指導を行なう責任、権利および義務を尊重する」と述べている。国際法上、父母は子どもに指示し指導する責任、権利および義務を持つのであり、それは国によって尊重されるべきものとされている。

注8) 今橋盛勝「いじめ・体罰と父母の教育権」岩波ブックレットNo.191。

注9) 今橋盛勝「学校父母会議の結成を！父母の教育権確立のために」『世界』5月号、岩波書店、1990年、23～36ページ。

欧米では父母の教育権は、宗教教育の自由から始まっている<sup>10)</sup>。現在、その権利は次第に広がり、学校が行なう宗教教育や性教育については、父母の考えにより、その子どもがその授業に参加しない自由が認められている。日本の場合にそくして言えば、卒業式などで必ず問題になる「日の丸」「君が代」などは、父母の思想・信条と深く関わる問題なのであり、その強制に対しては父母に拒否する権利が認められるべきであろう。また、学校給食の強制に対しても、子どもの健康上の理由などから、学校に改善を求めることは当然、認められるべきことがらである<sup>11)</sup>。

#### (4) 参加型民主主義論（一人の市民として）

1960年代以降、一般大衆の「参加」を求める傾向が、政治・社会面で顕著になってきた。この参加型民主主義は、現代が要請する民主主義とも言える。

神奈川県川崎市では教職員組合が中心になって1983年以来、「臨教審」などによる上からの教育改革ではなく、「下からの市民合意」の教育改革である「地域教育会議」を試行している。学識経験者などによる専門的意見もふまえた上でのこの会議は父母・住民の教育参加システムを校区（学区）に構築しようとするものであった。すでに1990年度3中学校区から始まったが、1994年度には、28中学校区・3行政区にまで拡大された<sup>12) 13)</sup>。

川崎の場合は、地域の単位を中学校区としている。すなわち各学校にとっては学校の外に「地域教育会議」を持つのである。単位としての地域を

中学校区にするか小学校区にするかは、なお議論が残っているが、川崎市教職員組合と川崎教育文化研究所の報告では、将来的には「学校運営を含むあらゆる活動への父母・住民の参加を保障するものとして」「学校協議会」の設置を望ましいものとしている<sup>14)</sup>。その意味では、この中学校区単位の「地域教育会議」も「学校協議会」設置の前段階と考えることができる。

父母の教育への参加要求の現れは、東京・中野区の教育委員準公選の運動でも明らかである。その始まりは、1971年、都教組中野支部が区議会に「教育委員に関する陳情書」を提出したことによるという。その後準公選の条例を制定し、第一回の選挙は1981年に行なわれた。しかし1994年の区議会で準公選廃止の条例が可決され、14年間続いた教育委員の準公選は終止符が打たれた。その後、教育委員候補者選びについての新たな動きの中で「中野区教育委員候補者選定等区民参加問題専門委員」から「教育行政区民参加原則条例」が提言されているが、その中には教育行政への区民参加の種類として学校への父母の主体的参加が挙げられている<sup>15)</sup>。

最近では、個々の学校、または教育委員会（教育行政）に対し、父母からの要望や異議申し立ての数が多くなって来ている。父母が市民として、教育への関心を高め、参加を求めてきている現れといえよう。

それは、これまで、学校内の教育はもちろん、学校外の教育までも学校・教師の指示で行なわれていたものが、ある領域に関しては、父母（ある

注10) イギリスを例に挙げると、イギリスでは、最初に父母の教育権が認められたのは、子どもの宗教教育に関してであった。

1944年教育法で「——不当な公費支出の回避に反しない限り生徒は父母の希望に従って教育されるべきである」という一般原則が定められたのであるが、これは、主として宗教教育への配慮であったと言われている。

注11) 日本でも、宗教上の理由から剣道実技を拒否したため、単位が取得できずに、退学させられた高等専門学校学生に対し、1994年12月、違法の判決が出されている。

注12) 森山定雄『生涯学習と地域教育改革』川崎教育文化研究所、1993年、144～145ページ。

注13) 川崎教育文化研究所・地域教育会議専門委員会「地域教育会議—いま、新たに提言する—（最終報告）」、1994年、9ページ。

注14) 森山定雄『生涯学習と地域教育改革』川崎教育文化研究所、1993年、189ページ。

注15) 「教育行政への区民参加の原則と教育委員候補者選びへの新たなしくみについて」（中野区教育委員候補者選定等区民参加問題専門委員報告）、1995年。

場合には子どもや地域住民)の意見が加わって決められたほうが良いということを示している。

学校を父母や地域に開いて行くということが、単に学校の施設・設備開放に留まらず、更に進んで、学校の意志決定過程に父母(ある場合には子どもや地域住民)が参加することが求められてきていると言うことであろう。

その結果、学校の中に教師と父母(ある場合には子どもや地域住民)による教育自治の場である「学校協議会」が設置されるならば、小さな教育委員会が学校の中に作られたと同じ事であり、学校の事情は今とは異なったものになるであろう。

#### (5) 学校自治論あるいは教育自治論

学校の中の教師集団は、自治的集団として成長するべきであるし、学ぶ生徒の側も同様である。従来、生徒の自治活動は、教科外活動の場で保障されるととらえられていたが、これを「権利としての自治」ととらえ直すことにより、学校全体の中に生徒の参加権(自治)を保障すべきであるとしている。父母集団は、このような生徒集団・教師集団と並ぶ学校自治の構成要素と成るのである。父母の参加はあくまでも、教育自治・学校自治に連なるものでなければならない。教育をめぐる紛争の克服は教育自治の確立と不可分であり、「学校協議会」は子ども、親、住民、教職員を含む全構成員自治を基本とすべきである、とする<sup>16)</sup>。

#### (6) 学校選択論

「学校への父母参加」には、「学校選択」に関する議論の領域があるが、本稿は教育活動に関する直接的参加を扱ったため、「学校選択」については、省略している。

### 4. 教師・子どもの権利と父母参加の範囲

#### (1) 専門職としての教師と父母の関係

父母参加という場合、専門職としての教師の責

任の範囲と、父母が参加することによって、教師と父母が共同で責任を共有する範囲を明確しておくことが、必要であろう。

基本的には、ILO・ユネスコ「教員の地位」勧告67項が「児童・生徒の利益のために、教員と父母の緊密な協力を促進するあらゆる可能な努力がなされるものとするが、教員は、本質的に教員の専門職上の責任である問題についての父母の不公または不当な干渉から保護されるものとする。」とその限界を示しているが、実際には、その範囲や父母の参加の程度は国によって異なっているのが実状である。

#### (2) 保護者としての父母と子どもの関係

たとえば指導要録開示に関してイギリスでは次のように定められている。指導要録は父母と16歳以上の子どもが閲覧できるが、子どもが18歳になった場合は、父母は閲覧の権利を失う。イギリスでは18歳以上の子どもは成人であり、閲覧は本人のみが出来る。

「子どもの権利条約」は子どもの意見表明権(12条)、思想・良心・宗教の自由(14条)を認めている。意見表明権の場合には、子どもの見解は「その年齢及び成熟に従い、正当に重視される」(12条)とし、思想・良心・宗教の自由の場合は、父母には「子どもが自己の権利を行使するにあたって、子どもの能力の発達と一致する方法で子どもに指示を与える権利及び義務」(14条)があるとしている。そのため、当然、子どもの権利と父母の権利の間の調整が必要となる。

### 5. 父母参加を民主的なものにするためには

#### (1) 選挙による代表選出

イギリスを例に挙げると、平均的規模の公立学校(生徒数300~600人)での「学校協議会」のメンバー構成は、父母代表4、地方教育代表(政治関係)4、校長1、教員(スタッフ)代表2と、

注16) 例えば、竹内常一「学校の条件」青木書店、1994年、237~240ページ。

これらの代表が選出した共同選出代表 (co-opted) 5の合計16人である。父母代表の選出方法は、選挙制で、選挙権を持つもの、被選挙権を持つもの、共に子どもが当該学校在籍の父母となっており、任期は4年である。P T A組織はイギリスにもあるが、それとの関係はP T Aは任意団体であり、組織上は「学校協議会」とは別組織となっている。

## (2) 「年次活動報告」——一般父母へのフィードバック——

イギリスでは、父母代表は定められた仕事をするほか、「年次報告書」を作り、在学している子どもの全父母のための「年次大会」を準備する。この年次大会に集まった父母は「学校協議会」が行なった報告である「年次報告書」の内容を検討する。このように「学校協議会」の父母代表の活動に関しては、一般父母へのフィードバックが行なわれることになっている。

日本のP T A等が一部のボス支配に陥りやすいのは、これらのルールを確立させていないためであろう。

なお、イギリスは多文化社会であるが、英語以外の言語を話す父母に対しても、参加のための配慮がなされている。

## 6. 諸外国の「学校協議会」の構成メンバーおよびその権限

### (1) 構成メンバーや参加の様態

構成メンバーや参加の様態は国によって異なるが、共通して言えることは、主な構成メンバーは、父母代表、教師代表、校長の三者であり、校長は時に投票権を持たないことがあること、生徒代表が選出されているのは中学校であること、である。また、国によっては、教師以外の職員が参加しているところや学校以外の関係者が加わっているところもある。国により学校の持つ裁量の範囲は異なるが、それにより「学校協議会」の権限の範囲も決まってくる。

### (2) 「学校協議会」の権限—共通的なもの—

①「規律・風紀」：校則を定め、校則についてアドヴァイスすることは「学校協議会」にもっとも共通的なことである（フランス、デンマーク、ベルギー、イギリス、ドイツの一部）。フランスの中学校は「学校協議会」の中に懲戒委員会を持っているし、ドイツでは停学、退学をさせる力を持っている。

学校での子どもの行為は、父母の態度に影響されることが多いと認識されてきており、校則に関しては、この会が適切と考えられるようになってきている。

②「施設・設備」：多くの国の「学校協議会」が学校の施設・設備に関し意見を述べたり、アドヴァイスすることを期待されている。

③「カリキュラム」：カリキュラムが中央集権化しているかどうかで決まる。イギリスの「学校協議会」は個々の学校の教育内容・方法を決めるのに相当なインパクト持っているが、フランスの「学校協議会」は持っていない。イタリアでは、カリキュラム、教科書にアドヴァイスすることができる。

④「スタッフの任用」：国によって「学校協議会」が推薦したり、相談を受けたりする。フランスでは全くこれに関わらない。イギリスはスタッフの指名に関し「学校協議会」が大きな役割を果たしている。しかし、教師のリストは教育局によって作られている。

## 7. 父母参加のための条件づくり

学校への父母参加を実現するためには、労働時間の短縮が不可欠である。今や、子どもを育てることは家庭内の問題にとどまらず、社会の問題である。職業を持つ父母が共に子育て（家庭及び地域の）に関わるためには、さらに学校で教師と、子どもの事について相談したり、会議に出たり、あるいは特別の技術や経験で授業に参加するためには「学校参加休暇」とも言うべき休暇が、父母に保障される必要がある。

ILOは「男女労働者特に家庭責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」(第156号)の勧告を、1981年6月に採択しているが、その第3条には「各加盟国は、家庭責任を有する者であつて就業しているもの又は就業を希望するものが差別待遇を受けることなく、また、できる限り就業に係わる責任と家庭的責任とが相反することとなることなく就業する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする」と書かれている。

スウェーデンでは、子どもが生まれた場合の育児休暇とは別に、子どもの看病や保育所訪問などのために12歳未満の子どもに関し、子ども一人、年間60日、二人ならば、120日の休暇がある。また、それとは別に父母会、授業参観、連絡、相談などに保健所や学校訪問することが少なからずあることに応じて、子ども一人につき、年間2日の<sup>17)</sup>休暇が与えられている。

現代は、少子化、多様化、父母の高学歴化などで、父母の教育への関心は高い。現代の教育は、子どもの養育の第一の責任者である父母と、教師との協同作業である。

父母は意志決定過程に参加することによって、学校教育の場を教師にのみ任せるとはならず、父母もまた責任の一端を担う存在である、と自覚することが出来る。一方、教師も父母との協力によって、教育がよりきめ細かなものになることを実感できるであろう。

(西村絢子)

---

注17) 竹崎孜「スウェーデン育児有給休暇」(『季刊労働法』163、総合労働研究所 1992年) 64~66ページ。



## Ⅳ. 労働者の教育参画

### — 「労働力流動化時代」の新たな取り組み —

#### はじめに

今日の教育改革を考える際に絶対に欠かせない点は、教育にいかに関与者を参加させるかということであろう。日本の学校制度は明治時代、国家によっていかに次代の指導層を生み出すか、いかに経済を支える有能な労働力を作り出すかという問題意識によって作り出された。日本経済を急速に成長させ、「欧米諸国に追い付き追い越す」ための手段として学校制度が作り出された。

近代市民社会における教育は、市民社会の中の一構成要素として、次代を担う市民を育成するためのものである。しかし、日本における教育は、いわば「国家」という枠組の中で、上から作り出されたといえる。教育改革はこうした要素を薄めるかという点が大きなポイントになる。そのためには、教育への労働者の参加が必要になる。

戦後50年の中で、徐々にではあれ日本の市民社会が成熟化しつつある。教育への労働者が参加することの意味は、一層高まると思われる。ここでは、参加に当たっての条件、体制整備などについて企業の側から論じてみたい。

とくに父親（男性）の参加について考えてみる。学校レベルでの親の参加による組織を形成する場合には、父親をいかに参加させるかが問われる。また、働く女性が増加しているが、働く女性の教育への参加を保障するだけでは不十分である。教育への参加をめぐる男女間の性的役割分業を克服できないからである。学校単位での父母の参加による「学校協議会」を結成させるうえでも、父親の役割は大きい。

もう一点は、労働者自らの教育への参加につ

てである。現在の日本の状況では学校教育を終了し、企業などで働き再び学校に戻ることはむしろ難しい。再就職する道が狭いからである。「生涯学習」が叫ばれ、自らの能力を高め“転職”に踏み切る労働者が増えている。一方で産業構造の変化や終身雇用、年功序列、企業内組合を軸とした日本の雇用システムが崩れ始めてきている。政府も積極的な労働力の流動化に向け動き出している。労働力の流動化も促進される可能性がある。こうした労働力の流動化を労働者に有利に展開させる必要がある。その中に労働者の教育参加を位置付けるべきであろう。

#### 1. 子どもの教育への参加

##### (1) 子どもの教育への参加

子どもの教育への参加という場合、具体的には授業参観、教師との面談、教師と父母との懇親会、家庭訪問、入学式、卒業式、運動会・文化祭などの各種学校行事への参加のほかPTAの会合などが考えられる。これら以外にも、親たちの自主的な集まりも少なくない。「いじめ問題」や「体罰問題」などを契機に集まりを持ち、その後継続していくケースがある。しかし、こうした「参加」は、母親に著しく片寄っているのが実情である。しかし、PTAの役員となると父親の比率が高くなる。特に会長の父親比率は高い。ところが、こうした人たちも大半が商店や中小企業の経営者などで労働者は少ない。

子どもの教育への参加は、いわゆる専業主婦が中心となっているが、女性の職場への進出度合いが高まるにつれ、働く女性の参加も増えている。これに連動して父親の参加が積極的なところもあ

る。父親の参加が少ないのは①企業の側の保障の問題②親の意識の問題③受け入れる教育の側の問題のそれぞれに問題があるためである。ここでは、③を中心に分析を試みる。

## (2) 職場での子どもの教育の参加の保障

父親の教育への参加の率が著しく低いのは第一に夫婦間（男女間）の役割分業意識である。家の事（家事、育児など）は女性の役割として考える意識が根強い。教育については、進学など将来の問題や事件、トラブルなどが生じたときには父親が登場するが、日常的なことは母親まかせにしている。こうした性的役割分業意識は極めて根強い。すでに経営側も「男性がもつと家庭に目を向けるような、そして家事や育児を負担するような呼び掛け、教育を企業や自治体が音頭を取る形で行う必要がある」と訴え始めている<sup>1)</sup>。

第二には長時間労働という実態がある。連日の残業に加え土曜日、日曜日の出勤などで時間的な余裕がない。さらに就業時間中に学校に行きたくても、その保障がない。制度的には有給休暇があ

るが、十分な取得もできないのが実態だ。この第二の点について考察して見る。たとえば遅刻、早退という方法も考えられる。また、最近普及し始めたフレックスタイム制も活用できる。フレックスタイム制度については、制度として普及してもほとんど活用されていないのが現状である。フレックスタイム制を採用している企業は、2.7%だが大企業では30.8%になっている<sup>2)</sup>。

フレックス制の適用を希望する理由のトップは「仕事の能率が上がる」(47.6%)と「時差通勤ができる」(46.1%)である<sup>3)</sup>。しかし、(図表1)しかし、出社時間を早めるとか遅らせるなどの調整に制度を利用する程度で、帰宅時間を早めるために使うケースは極めて少ない。

フレックスタイム制の本来の主旨からすれば、子どもへの教育の係わりの保障になりうる制度である。図1でも希望する理由として「私生活が充実する」33.9%、「家庭と仕事の両立が容易にできる」も28.2%いる。しかし、多くの企業では残業時間の短縮（残業料の削減）や採用の際の「目玉」にすることが、狙いとなっているため、労働者の

図表1 フレックスタイム制の適用希望の有無とその理由

(1) フレックスタイム制の適用希望の有無

(単位 %)

合計	適用あり	適用なし	適用希望		不明
			あり	なし	
100.0	2.6	95.0(100.0)	(40.9)	(57.5)	2.5

(2) フレックスタイム制の適用を希望する理由（複数回答）

(単位 %)

自主性尊重で、仕事の能率が上がる	時差通勤ができる	私生活が充実する	家庭と仕事の両立が容易になる	つきあいで残業しなくてすむ	心身の健康維持によい	その他	不明
47.6	46.1	33.9	28.2	11.5	35.6	1.2	1.8

資料出所：三井情報開発(株)「労働時間短縮に関する意識調査」(労働省委託、1989年)

(注) (2) はフレックスタイム制適用希望ありの者を100とした割合である。

注1) 日本経済調査協議会「男女共同参画型社会と企業」1994年、11ページ

注2) 「労働白書93年版」1993年、66～67ページ

注3) 「労働白書92年版」1992年、296ページ

家庭や地域活動などを保障として活用されていない。<sup>4)</sup>

遅刻、早退の他、半日休暇（有給休暇の半日取得）なども活用できるが、制度はあっても使われるケースは少ない。とくに男の場合に問題になるのは、「子供の教育への参加」自体が、企業の中で権利として自覚されていないことにある。本人の問題もさることながら、職場の雰囲気も「学校に係わるのは女の仕事」というもので、どのような制度にしる自由に取得するための職場環境を変えていく必要がある。

### (3) 労働者の教育参加権の確立

男性が子どもの教育への参加を保障するにはどうしたら良いだろうか。まず第一は、制度的な保障である。有給休暇、フレックスタイム制、半日休暇など既存の制度のほかに、ギリシャなどの国で制度として具体化している「家族理由休暇」や「教育参加休暇」を設けることも検討に値するといえよう。

第二は、労働者の教育参加を権利として確立させることである。子どもが小さい時には、「育児」の権利として自覚されている。この育児の延長線上に子どもの教育が位置付けられるのではないか。育児については「育児休業法」が制定されているし、育児のために遅刻や早退ができる育児時間という制度もある。教育への参加は、育児に比べればはるかに費やす時間は少ない。また、平日の夜や土曜、日曜日も活用できる。女性（母親）だけでなく、男性（父親）も同じように子どもの教育に参加できる権利を確立していくことは、極めて重要と言えよう。

第三に男性の「会社人間からの脱皮」が求められる。仕事、残業、付き合いなど平日だけでなく、

休日なども会社中心に動く行動パターンを変えないと、子どもの教育への係わりを持つことは可能にならない。

第四に、実際の取り組みとしては学校の側からあるいはPTAの側から父親を参加させるような行動を起こす必要がある。企業側に休暇や半休などの体制整備がなくとも、土曜日や日曜日などの休日を活用することは可能。「父親を学校に戻そう」という取り組みである。一般的な傾向として、保育園、学童への父親の係わりの率は高い。子どもの成長につれて教育現場から離れていく。取り組み次第では、父親の参加は可能なはずである。

この際問題になるのは、父親の参加度合いが高まると、たとえばPTAなどですぐに父親を役員などに祭り上げる傾向が強いことである。父親の参加によって活動が活発になるのではなく、これまでの母親の代替となるのでは意味がない。それでは母親の活動の場が失われることになるだけだからである。

## 2. 労働者自らの教育への参加

### (1) 生涯学習の視点

生涯学習が強調されてきている。学校教育が終了すれば、教育を受けるのは終わりということではなく、人生のそれぞれの段階で必要な教育を受け、人間性を高めかつ仕事にも役立てようというものである。ここ数年の傾向は①大学（大学院）が働く人に開放する動きが活発になってきたこと②中高年を中心に転職にからめた動きが活発化していることである。

背景にあるのは、長引く不況の中で中高年を中心に人員削減が進み、転職を余儀なくされていることに加え、日本経済の構造的な転換が進みつつ

注4) フレックスタイム制は、1988年の労働基準法の「改正」の際に、法的に明記されたのを契機に普及した。当時労働側は、どちらかというと反対の態度を取った。確かに狙いは残業料の削減にあったし、8時間労働制のなし崩し的解体につながる要素があった。このため、組合はフレックスタイム制の活用を積極的に行うような取り組みを、ほとんど行わなかった。しかし、連合総研の調査では、フレックスタイム制を肯定的に評価する者は84.1%になっている。実際には労働者には歓迎された制度であったので、もっと活用されるような取り組みが必要といえる。

あり、労働力の流動化が必至になっていることが上げられる。さらに、若年層が減少してきているため、大学側が勤労者の受け入れに積極的になってきていることもある。日本的雇用システム（終身雇用、年功制、企業内組合）の崩壊の兆しが出ており、労働力の流動化の方向にある中で、学校と企業の関係も変化する可能性を秘めているといえる。

## (2) 教育への参加の問題点

勤労者が働きながら教育を受けるケースで考えられるのは、大学、夜間大学、大学院、海外への留学、専門学校、語学スクール、通信教育などである。勤労者側の動機としては、仕事に役立てるとい場合と趣味＝余暇活用の場合とがある。仕事に役立てるといっても①会社が授業料などを保障する②個人が自主的に行う——の二通りのケースがある。

### ①、企業が保障する場合

これは、企業が人材を育成するために行うものである。このため、本人の問題意識と必ずしも一致するとは限らない。企業によって異なるが、授業料、入学金などを企業側が負担する。就業時間内での参加を認める場合もある。

企業が授業料などを負担するといっても、全てを負担する場合と一部に留まる場合とがある。いずれにしても本人の負担は軽減される。問題は、個人の問題意識と必ずしも一致するとは限らないことである。あくまでその会社の人材育成のためであり、その会社に勤め続けることが前提になっている。転職に生かすことは可能だがしにくい。

### ②、個人が自主的に行う場合

自分の問題意識で自分の判断で教育を受ける場合、まず高い授業料の負担を覚悟しなければならない。少なくとも入学金、授業料などの税控除といった負担軽減を行うべきである。第二に時間的な保障もない。就業時間中もさることながら、時

間外でも事実上保障されていない。残業を断ることが難しいためだ。

会社の保障が一切ないにもかかわらず、会社の許可が必要な場合もある。例えば夜間の大学院を受験するために、上司の承諾書を求めるケースがある。残業で授業に参加できないことを恐れての措置と思われる。<sup>5)</sup>

第三に留学、大学、大学院などでは、休職せざるを得ないケースも多いが、まず休職することが難しい。休職は当然無給なのでこの点も覚悟する必要がある。休職するとその期間がブランクとなり昇進、昇格に響く。本来なら「資格の取得」などはプラスに働くはずだが、逆に作用することが多い。大学院修士課程を終了しても、博士号を取得しても、昇進、昇格とほぼ無縁というのが現状である。

図表2 夜間大学院一覧（1994年度）

区分	大学名	研究科名	専攻名
国立	筑波大学	教育研究科	カウンセリング専攻
		経営・政策科学研究科	経営システム科学専攻 企業法学専攻
	大阪教育大学	教育研究科	健康科学専攻
私立	青山学院大学	国際政治経済学研究科	国際ビジネス専攻
	多摩大学	経営情報学研究科	経営情報学専攻
	法政大学	人文科学研究科	日本史学専攻 地理学専攻
	東洋英和女学院大学	人間科学研究科 社会科学研究科	人間科学専攻 社会科学専攻
	姫路獨協大学	言語教育研究科	言語教育専攻
		法学研究科	法律学専攻 政治学専攻
国立	東洋大学	経済情報研究科	経済情報専攻
		文学研究科	教育学専攻
	早稲田大学	社会科学研究科	地球社会論専攻 政策科学論専攻
	武庫川女子大学	臨床教育学研究科	臨床教育学専攻

(注) 上記以外の「昼夜開講制」大学院の多くで有職の社会人の受け入れを行っている  
出所：「社会人よ、大学院へ行こう！」平賀富一（中経出版）

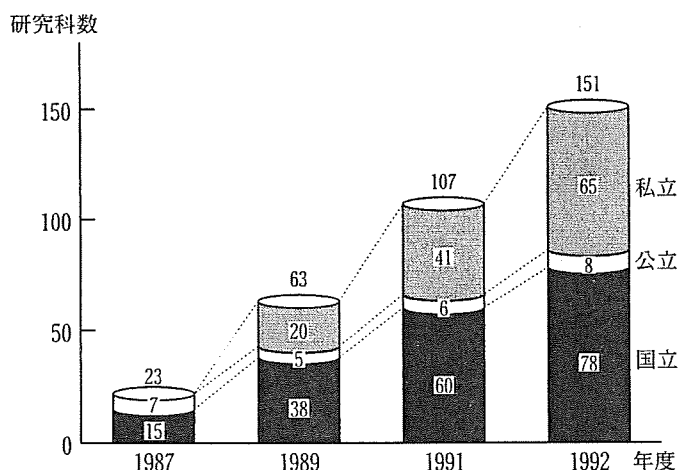
注5) 例えば東洋英和女学院大学や法政大学では「修学承諾書」の提出を求めている。

退社して大学（大学院）を卒業しても、さほど再就職に有利とならない（理工系は別）。欧米の場合、退社して大学に戻り、勉強しなおして転職することが可能であるが、日本ではシンクタンクなどの研究職など一部の職種や資格取得が前提の職種を除けば、ほとんど関係ない。また、大学や大学院に産業界の要望に応じられる高度な内容や分野を有していないこともある。したがって、産業界に大学や大学院が蓄積した研究やノウハウを活用しようという志向性がほとんどない。<sup>6)</sup>

第四に、そもそも大学院の場合は夜間型が極めて少ない（図表2）。働きながら学ぶシステムとしては、極めてお粗末といえる。この点が専門学校、通信教育など勤労者が働きながら学ぶことを前提とした機関と大きく異なる点である。少なくとも大学や大学院が勤労者の転職などのために「自らを磨くための機関の一つとして」の役割を果たすことが求められていると言えよう。ただ大学院の中で「社会人特別選抜」を実施する大学院は増加している。この点は評価できる（図表3）。

### (3) 勤労者の教育への参加を果たすために

図表3 社会人特別選抜を実施する大学院研究科数



出所：「リフレッシュ教育 社会人に開かれた大学ガイド 大学院編」文部省編（ぎょうせい）

#### ①、企業の体制整備を行う

人材育成を社内だけでなく、社外の教育機関を活用することが必要になるが、問題は個人が自主的に教育への参加をどう保障していくかという点である。自主的な教育への参加は、個人の指向性によるものであり、その指向性が会社の人材育成方針と一致するとは限らない。目的は転職であったり、趣味を生かすであったり、定年退職後の生きがいであったりするからだ。

こうした個人の教育への参加を企業は保障する必要がある。具体的には①残業を免除する②一定期間の休職を認める③勤務条件を軽減する（残業のない職場への配置転換、教育機関への通学に配慮した勤務配置etc）④こうした「配慮」に対して昇進、昇格をする上で格差をつけない（査定などでの評価で格差をつけない）—などである。

##### 1) 残業を免除する

これはいうまでもなく、勤務時間が終了してからの教育参加を保障するためである。残業が頻繁に入っている場合は、学校に行くこともままならない。100%といわないまでも、こうした条件を整備することは重要である。

##### 2) 一定期間の休職を認める

現状では、休職を取ることを嫌がる企業が多い。長期になれば代わりの人を配置させなければならないし、こうした社員が多く出ると人員配置がしにくくなるからである。

海外留学あるいは大学院への入学となると1年、2年という期間が必要になる。この間を休職扱いにして、卒業後に復職できるようにする。企業が実施する留学制度の場合は、この期間の所得も保障される。あくまで自主的ということなので、所得は保障されなくともよい。会社の人材育成方針にマッチしていると判断すれば所得を保障すべきであろう。

注6) 幹部の育成も自社の中でいくつかの部署をこなす中で行うのが通常の方法で、外部の機関を活用するケースは少ない。アメリカのビジネススクールへの留学は盛んで大手企業を中心に活発に行われているが、日本の大学院での（再）教育はあまりない。

### 3) 勤務条件を軽減する

残業のない(少ない)ポジションへの配置転換や遅刻や早退を認める。さらには、学校に近い部署(支社、支店など)への配置転換なども考えられる。

### 4) 昇進、昇格などでは差別をしない

①から③までの配慮に対して、昇進、昇格面で差別をすべきではない。昇進、昇格が遅れることを覚悟するという事になれば、多くの勤労者は教育を受けることをあきらめてしまうからだ。

逆に優遇する必要もない。あくまで自主的な判断によるものだからだ。保障する代わりにいろいろ条件をつけることになると、会社の人材育成政策の制度と変わらなくなってしまう。これとは明確に区別すべきである。

本人の意思で行われる教育への参加を企業が後押しするメリットは、転職を促すことができることである。転職して欲しくない人材が流出することも考えられるが、そうした人達に対しては企業が全面的にバックアップする制度を活用すれば良い。もっと広く考えれば魅力のある会社ならば、有能な人材は留まるのである。第二にその会社の人材育成方針にマッチするケースも出てくる可能性もある。自分の能力を高めるために教育を受けることは、必ずしも転職だけに結び付くとは限らない。

## 3. 勤労者の教育参加の背景

### (1) 勤労者の教育参加は可能か

勤労者の子どもの学校やPTAなどへの参加および自らの能力アップのために教育を受けることはどこまで可能なのだろうか。また可能とする条件はあるのだろうか。こうした点は、労働組合の取り組みによるところが大きいことはいうまでも

ない。その上で、現在の雇用情勢や今後の雇用システムの変化の中で考えてみたい。日本の大企業を中心とした雇用のあり方は「日本的雇用システム」と言われている。日本的雇用システムの特徴は、終身雇用、年功制、企業内組合だが、このシステムが徐々に崩壊しつつある。大きく変化しつつある、といえるかもしれない。この「変化」の中身を明らかにすることを通じて教育参加の可能性を探ってみたい。

### (2) 日本的雇用システムの定義の成立

日本的雇用システムという場合、一般的には終身雇用、年功制、企業内組合を上げることが多い。新卒を一括して採用し、多くのポジションを経験させることで、ゼネラリストとして育成、昇進昇格していくシステムで、働き方としては集団主義を取っている。この前提にあるのは男子労働力である。終身雇用と年功制を支えるには、豊富な若年労働力と企業が絶えず拡大していくこと、そのためには日本経済の成長率がある程度の幅で成長していることが必要である。

日本的雇用システムは、大企業に限られている。中小企業では転職—中途採用が中心で、賃金体系、昇進昇格も必ずしも年功制になっていない。日本的雇用システムを採用している企業の下で働く労働者数は1200万人で全雇用労働者に占める比率は24%に過ぎない。しかし、中小企業も含め経営者、労働者の支配的な観念になっている<sup>7)</sup>。

では、いつごろから日本的雇用システムが定着したのであろうか。終身雇用と年功制でみると、明治末期に財閥系の大企業で見られる。一般的に普及したのは戦後、1950年代とみてよいだろう。日本経済は高度成長に突入し企業規模は拡大した<sup>8)</sup>ので、終身雇用も年功制もうまく作動したといえる。

注7) 「1994年版労使関係白書」(社会経済生産性本部)では、(イ)比較的高めの経済成長の持続、(ロ)安価でよく教育された若年労働力の豊富な供給、(ハ)企業本位、男本位の伝統的な一元的価値観などを基盤として成立していたシステムであると定義している。

注8) 岡崎哲二、奥野正寛編「現代日本経済システムの源流」(日本経済新聞社、1993年)では、雇用システムだけでなく、日本的経済システムが1930年代に成立したと主張している。

### (3) 日本的雇用システムの現状

日本的雇用システムは、現在大きく揺らいでいる。現象的には変化の兆しが出ている。その要因の第一は、長引く不況で、中高年を中心に雇用調整を行っていることである。しかも、日本経済は成熟化しており、今後低い成長しか望めないため、この傾向は続くものと見られる。希望退職など何らかの雇用調整を行う企業は増えている。企業全体で抱えている企業内失業者は120万人から200万人といわれている<sup>9)</sup>。勧奨退職などによって中高年を企業外に出すやり方は、終身雇用がもはや維持できなくなってきたことを示している。

第二に産業構造の変化や国際競争力の維持などが背景となって、パートタイマーや人材派遣など不安定雇用の労働者の活用を積極的に行っている。パートタイマーは92年929万人(85年471万人)、人材派遣労働者は92年度65万4000人(86年度14万5000人)と増加の一途となっている。契約社員も増えている。

第三に能力主義的評価をする企業が増えている。賃金面では、年功評価部分に対する能力評価部分の割合が増えている。査定、職務職能給、能力給の導入などである。(図表4)

さらに近年は、年俸制を導入する企業が増えてきた<sup>10)</sup>。大半が管理職を対象としたものだが、中には新入社員以外全て年俸制という企業もある。年俸制は能力評価が前提になっている。運用の仕方によって差はあるが、目標管理制度とセットで導入し、効果を上げている企業も増えている。

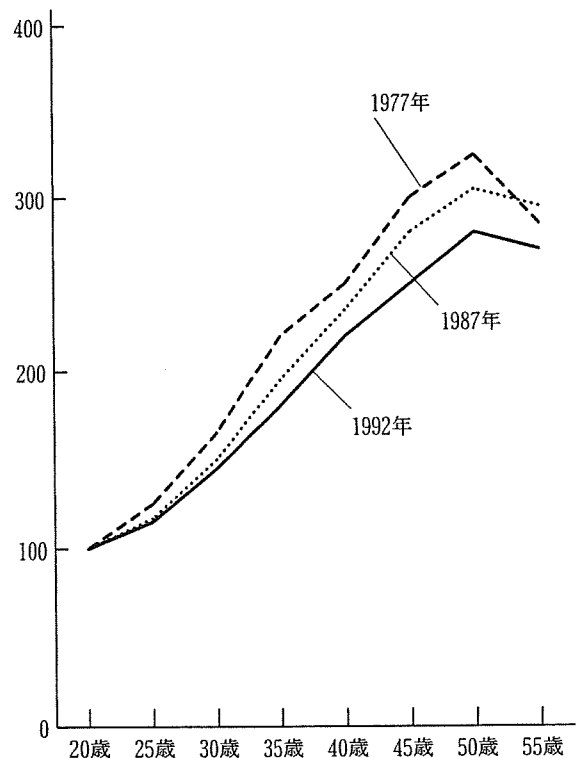
第四は団塊の世代が管理職相当の年齢に達したにも関わらず、保障するポストがないことである。団塊の世代(1946年~50年生まれ)の人たちが、40代になり、管理職に相当する年齢になっている。

団塊の世代は高度成長の末期に企業に大量採用されたが、ポストに限りがあるため、どの企業でも処遇に頭を痛めている。そこで、勧奨退職制度、出向のほか専門職制度(ラインの管理職と別に専門職として処遇する)などを実施している。さらに年次の上の人が部下になるなどの処置を取らざるを得ない企業も増えている。

このほか、外国人、女性が増えていること、さらに若年労働者の意識が変化し、企業に対して忠誠心を薄めていることも変化を促す要因になっている。

以上、日本的雇用システムにかなりの変化が出てきていることを見てきたが、これは「崩壊」とはいえない。「きしみが生じた」程度といえよう。

図表4 年齢別賃金カーブ



(注) 男子大卒者、20~24歳 = 100

(出所) 労働省「賃金構造基本統計調査」

注9) 労働省の「労働経済動向調査」では、93年10~12月の製造業で50%の企業が、業績悪化を理由に解雇、希望退職、出向、転籍などの雇用調整を実施している。

注10) 日本生産性本部(現在の社会経済生産性本部)調べでは、上場企業の中で年俸制を導入している企業は10.4%、導入予定企業は29.7%となっている。

注11) 日本生産性本部「終身雇用制度の将来予測調査報告書」(1994年1月)、経済同友会「企業白書」(1994年1月)、東京商工会議所「雇用管理の実態と人事政策に関する調査結果について」(1994年1月)

日本的雇用システムはまだ根強く残っている。しかし、確実に「変化」が起こっていることは間違いないといえる。

#### (4) 日本的雇用システムの今後

日本的雇用システムは今後どういう展開になるのだろうか。まず経営者の考え方を見てみよう。日本生産性本部の調査では、上場企業の人事担当者は終身雇用を89.3%が支持しており、81.8%が「メリットが大きい」としている。将来も70.1%が存続を支持している。また、経済同友会が上場企業の社長を対象に行った調査では、終身雇用について「大幅に改める」が41.3%で、「維持すべき」の41%を上回った。東京商工会議所の調査では、終身雇用は維持されるが、年功制は「維持できない」が78%を占め、79.8%の企業が能力給制度を導入あるいは導入を予定している<sup>12)</sup>。

年功制の「崩壊」を予測する人が多い半面、終身雇用については守ろうとする指向性がまだ強いことがこれらの調査結果から読み取れる。

経済団体は、終身雇用や年功制は崩れるだろうと見ている<sup>13)</sup>。しかし、個々の企業の経営者は、考え方にかなり差がある。日本的雇用システムが崩れるのを積極的にとらえるか、それともなるべくこれまでの雇用システムを守ろうとするかの違いである。産業によっても異なる。流通、サービス

業などは前者で、製造業は後者の傾向が強い。製造業でも鉄鋼、造船など重工長大型産業は、守る意識はより強いが、エレクトロニクス、自動車など加工組立型産業は変化に対応しようとしている。

恐らく日本的雇用システムは「大きく変化」せざるを得ないだろう。第一に終身雇用は社員の中でも中核となるコアの部分に限られるようになり、パートタイマー、人材派遣、契約社員はさらに増え、雇用の多様化が進むものと見られる。第二にコアの部分でも年功制はかなり能力主義に切り替えられるだろう。第三に企業の採用形態は新卒採用だけでなく、中途採用が常態化（通年採用）するようになるだろう。

しかし、終身雇用や年功制が一気に崩壊することは考えられない。むしろ日本的雇用システムを維持する産業（企業）とそうでない産業（企業）が併存するようになり、後者の比率が増すというプロセスをたどるのではないかと。

この「変化」の過程は、転職＝労働力移動がどれくらい活発になるかに規定されるだろう。不況によりここ数年の転職者数は減少している。しかし、若年労働力は減少に向かうし、労働力人口も2000年をピークに減少する。若年層の人手不足は深刻化し中高年は人余りとなる形で進行するだろう<sup>14)</sup>。

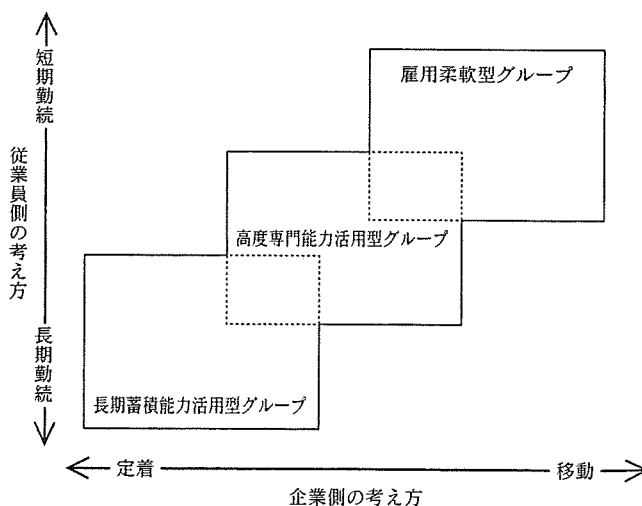
さらにエレクトロニクス、自動車、機械など日

注12) 日経連は「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策—」の中で「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」の三つのタイプの雇用システムを提唱している。(右図)

注13) 日本的雇用システムは、国際競争力を維持するためにも堅持すべきだという見解を表明する研究者も少なくない。代表的研究者と最近の著書を紹介する。高梨昌「変わる日本型雇用」(日本経済新聞社、1994年)、中馬宏之「検証日本型『雇用調整』」(集英社、1994年)、小池和男「日本の雇用システム—その普遍性と強み—」(東洋経済新報社、1994年)

注14) 経済企画庁の「労働力人口の将来推計」によると、15～24歳の若い労働者は1995年の870万人をピークに急激に減少に向かい、2005年には655万人になる。労働力人口全体も2000年を境に減少する。

企業・従業員の雇用・勤続に対する関係





本経済を支えている先端産業は、急激な円高の中で国際競争力を低下させ、リストラクチャリング（企業の再構築）をはかっている。生産拠点をアジア諸国に移す動きも活発だ。このことが日本の空洞化（雇用の減少）につながる懸念が指摘されている。政府や経済団体は、規制緩和を進めることで日本の市場を開放するとともに、新しい産業を創出し雇用を吸収しようとしている。こうした政府や経済団体の思惑通りに進むかどうかは不透明だが、この方向に進めば労働力の移動は活発になることは必至といえよう。

## (5) 労働力の流動化をめぐる

### ①、労働省の政策転換

ここで「労働力の流動化」をどうとらえるかが問題になる。政府や経済団体、大企業の労働者の雇用を脅かす“攻撃”ととらえるのかどうかという点である。現在の不況の中で、中高年を中心に「会社都合での退職者」が増えることは間違いない。彼らは何らかの形で、再就職すると思われるので、転職者数は増えるだろう。しかし、こうした人達は本人の意思通りではないという意味で「ネガティブな転職者」ととらえるべきである。これに対して本人の意思で転職する人達は「ポジティブな転職者」といえる。この人達がスムーズに転職できる条件、環境をどう整えるかが問われるようになる。

労働省は、これまで日本的雇用システムを維持する立場から、雇用維持政策を中心に置いてきた。しかし、94年あたりから「労働力の流動化」を促進する政策に軸足を移しつつある。日経連も94年の「労働問題研究委員会報告」の中で「年功序列が労働力のスムーズな企業間移動を妨げている」と指摘、労働力の移動に前向きになっている。恐らくこのまま進めば、行政からの雀の涙程度の支度金をもらって、あまり希望しない職種で条件の悪い転職を強いられる労働者（とくに中高年）が続出するだろう。

### ②、「ポジティブな転職」を生かす

こうした労働力の流動化は、企業の「解雇権」を拡大させることになり、労働者の生活が脅かされるだけでなく、転職ができたとしても、収入が減額し退職金がトータルで減額する、社内福祉（社宅、保養所など）の面で不利になるなど、デメリットが多いという問題点を内包している。そこで、「ネガティブな転職」を少なくするために、「解雇権」の乱用に歯止めを掛ける必要があるだけでなく、大企業が中高年の雇用を積極的に行うようにさせなければならない。

労働力の流動化が、労働者にとってメリットがあるのは「転職したい」と思う労働者の、転職が可能になるからである。自分の希望する仕事に転職することが比較的自由にできるようになれば、労働力の有効活用の面でも意味があることはいくまでもない。労働省や産業界主導の「労働力の流動化」が進行すれば、「ネガティブな転職」だけが増えていき、実質的な労働条件の切り下げとなるだけである。「ポジティブな転職」のための政策を打ち出し、実現させていくこと、この中で「生涯学習」や勤労者の教育参加を位置付けていく必要があるだろう。

教育への参加は、こうした日本的雇用システムの変化と係わっている。能力主義が強まり、労務管理の形態が、時間管理から評価管理に転換していくと勤労者自らの教育への参加のあり方は、大きく変わらざるを得ない。能力を高めた労働者を中途採用し、昇進、昇格するようになると、労働者も積極的に教育への参加を求めるようになるだろう。

しかし、能力主義の企業は、必ずしも個々人の権利を認めるようになるわけではない。例えば休暇の取得をとって見ても、取得できる余裕のある人は取得できるが、能力に差がある人は取得しにくい。子供の教育への参加も含め、さまざまな権利が逆に圧迫される可能性がある。

## 4. 今後の課題

### 1、労働力の流動化＝転職の時代、自らを磨くこ

とが可能な教育システムの整備、そのための大学の役割。

2、子どもの教育への参加を可能にする働き方に。教育を含む育児、家事を保障する企業の労務管理に転換。これを保障する国の役割。

3、とくに男性（父親）の参加を促す具体的方策を考える。

4、男性の教育、育児、家事への参加を理論的に構築する。働く女性の条件の緩和のためだけでなく、男性の自立、男性の権利として位置付ける必要があるのではないか。

以上の諸点が今後課題として浮上してくると思われる。

(蜂谷 隆)

学校制度と現代社会研究委員会		
委員長	柴山恵美子	(名古屋市立女子短大教授)
幹事	西村絢子	(日本女子体育大学教授)
研究委員	前平泰志	(京都大学教授)
	橋本健二	(静岡大学助教授)
	蜂谷 隆	(日刊工業新聞記者)