

〔退職記念最終講義〕

「男女共同参画社会」とジェンダー

中川 順子*

今日は、この半年の「比較ジェンダー論」の最終講義という位置づけで話をさせていただきます。

この講義は、日本の男女共同参画社会と言われるものが日本のジェンダー状況をよく表すものということから話し始めてきました。最後にもう一度、日本の男女共同参画社会をめぐる状況に立ち戻って話を締めくくりたいと思います。因みに「男女共同参画基本計画（第二次）」案（以下「第二次案」）が昨年（2005年）末、内閣府から出されました。この「案」は、2010年（平成22年）までのプランであり、2010年には抜本的な計画の見直しをかけるとなっています。さらに「雇用機会均等法の見直し」案も暮れに出され、「少子化社会白書」も出されるなど、現在の日本のジェンダー状況にかかわる政策的動きは速いものがあります。それが現実には日本のジェンダー状況を変えうる力になるものかどうか、また、そこで示されている事柄が国際的なジェンダー状況の中でどういう意味をもつものであるか、それらを検証していく必要があります。

「第二次案」の策定経過では、「ジェンダー」という用語を用いること自体について、その削除が問題となるなど、ジェンダー・バッシングへの対応が伴ったことが特徴です。そもそも、この「第二次案」の根拠法である「男女共同参画基本法」（以下「基本法」）の英語表記は、The Basic Law for a gender equal societyであり、ジェンダー平等な社会を目指す法です。しかし、国会での全会一致という、稀に見るプロセスで成立したこの法には、前文の一語を除いては、条文のなかにジェンダーという表現も平等という表現も姿を現してはいないのです。私は、ここに日本のジェンダーをめぐる状況がよく示されていると考えます。すなわち、この「基本法」には、二つの異なる意図が含まれ、その妥協の産物と言う性格をも持っているのです。そのひとつは、女性差別撤廃条約から北京女性会議にいたる一連の国際動向—先進国における、ジェンダーから自由な生き方を保障しようとする流れを受け止め、日本においても性差別を解消し、性差から自由な生き方に向かおうとするものです。2005年度「国連開発計画」が発表した「ジェンダー・エンパワーメント測定」によりますと、日本は、2004年には38位でしたが、2005年には43位に、「人間開発指数」は9位から11位に後退してきている実態があり、この意図から見れば、法は十分機能してはいないといえます。他の一つは、少子化による労働力不足、それに伴う税・社会保障の負担者確保のため、長期的には出生率上昇をはかり、経済社会を活性化させ、短期的には女性の労働力化を進める、という意図で

* 立命館大学産業社会学部教授

す。「基本法」は、この二つの意図の妥協の産物という性格を持って生まれています。近年、「少子化と男女共同参画」がセットされ、重点は、むしろ「少子化」に置かれている傾向が見られるのはそのためです。

女性の「生きやすさ」は、その国のジェンダー状況によって異なります。ここで私がジェンダー状況と呼んでいるのは、コンネルや江原由美子の言う「ジェンダー体制」に近いものです。ジェンダー状況の国際比較について、私は、先進国については、エスピン・アンデルセンの「福祉レジーム」を借用し、福祉国家間のジェンダー状況の差異としてとらえてきました。「生きやすさ」というのは「個人の潜在能力を生かせる自由」と考えます。アマルティア・センのいう「個人の潜在能力を生かせる自由がどれほど平等に保障されているか」ということです。J. ルイス、A. シーロフ、D. セインスベリーらは、エスピン・アンデルセンの福祉国家比較の指標を批判的に受け継ぎ、独自の比較指標を挙げていますが、これらは、ジェンダー的な視点からの各国に対する評価を示すものとなっています。たとえば、A. シーロフの場合は「家族福祉の充実度」と「女性労働の良好度」の二つの指標を使って各国のジェンダー状況を比較しています。このように、特に先進国における国際的ジェンダー状況比較の研究は蓄積があるわけですが、日本においても男女共同社会参画計画に基づいて設置された影響調査委員会が、国際比較のデータをまとめ、「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」を発表しています。日本側の指標は「合計特殊出生率」と「女性労働力率」を指標としています。合計特殊出生率は女性が安心して子どもを産めるかという指標であり、女性労働力率はどれだけ女性が職場進出できるか、そういう条件が整っているかという指標として読み替えることが可能です。このような読み替えを行なってみると、A. シーロフの指標を用いた場合、日本は、家族サポートの面でも働きやすさの面でも国際的に非常に低いレベルにあります。日本の男女共同参画に関する影響調査委員会が行なった、国際比較においても、同様に、日本は、非常に低いところに位置しています。『世界の女性労働』などによって、各国の女性労働者状態の研究成果について、こうした比較指標を用いた検討を試みたかったのですが、これは課題として残すことになりました。

こうしたデータが示すところは、紛れもなく日本の女性にとって「子どもを産む」「仕事をする」環境がいかに乏しいか、ということです。特に、日本の女性は、大学進学率の高さに示されるように高い能力を持つようになってきています。それが社会の中でなかなか生かされていない状況にあることが、さまざまなデータから出てきています。

昨年暮れに出された「男女共同参画基本計画（第二次）」は、各国比較を踏まえて、このような現状を変更し、前に進めるような条件をつくっていくという基本的使命を担うはずのものです。「第二次案」は、そうした役割を果たせるものとなっているのでしょうか。「第二次案」が策定されてきた背景を考えた場合、たとえ「第二次案」に前進的側面が盛り込まれているとしても、それを現実化できるかどうかは疑問です。それは、「第二次案」を取り巻くさまざまな状況によって左右されてくることになります。

では「第二次案」のポイントは何でしょうか。その基本的な特徴を挙げれば、「政策・方針決定に

関わる指導的地位に女性が占める割合を少なくとも2020年までに30%にしよう」「男性の育児休業取得を10%に引き上げよう」という数値目標が出されたことが第一です。第二に、積極的に女性の状態を改善する措置を「ポジティブ・アクション」と言いますが、ポジティブ・アクションに取り組むだけでなく「チャレンジ支援」—女性が再就職する時のチャレンジ・女性がキャリアアップする時のチャレンジ・職域を広げる時の横へのチャレンジ、この3つのチャレンジを含んでチャレンジ支援をしようというような内容が織り込まれています。第三に、雇用の問題では「雇用機会均等法の見直し」をかけることです。見直しのテーマは「間接差別」です。第四は、子どもや高齢者をめぐって地域をどう改善するかという課題を受けて、仕事と家庭だけではなく、地域を視野にいられたワーク・ライフプランとして、「仕事と生活の調和」のための制度が語られるようになっていくことです。第五には、新たな取組みとして女性研究者問題—日本における女性研究者比率は国際的に極めて低いという実態があります—や街づくりへの女性の積極参加をあげています。

このように、積極的内容を盛りこんでいますが、「第二次案」に影を落とす背景的な事項として3つほど考えておく必要があります。その一つはジェンダー・バッシングの問題です。地方自治体が男女共同参画計画をつくっていく過程で、さまざまなジェンダー・バッシングが起こってきています。その主要なものは、先述のとおりです。最近の「男女は違う、性差を認めないのはおかしい」「家族を壊す」「文化や伝統に反する」といったはなはだレベルの低いジェンダー・バッシングがあり、「ジェンダーという言葉を使うこと自体が問題がある」という、言葉狩りに近いようなバッシングがかかってきたりしています。こうした発言は、西欧では、とくにノルウェー等に行きますと「なんと幼稚な」と一笑に付されるようなものです。しかし日本ではこういう意見はまだ強い。ジェンダーをめぐる状況は残念ながら巷でなされているような理解の水準に留まっているといわざるを得ません。

ともあれ「第二次案」では、ジェンダーという言葉は削除されずに生き延びましたが、全体のトーンとしてはこういう意識状況の反映がみられるようです。男女共同参画社会というのはジェンダー・イクオリティを達成するための法律であったわけですが、女性に対する積極的な地位向上を助けるというより、「男女にとっての男女共同参画社会の形成の意義」が全体に出され、従来の「ジェンダー・イクオリティ」は、少し背後に引っ込んでいっている。そういう傾向を見てとることができます。

もう一つ、背景的な状況としては現在の企業が主導してきている「規制緩和、民間開放」への流れ、「構造改革」の流れがあります。企業側の態度を典型的に示すものとして日本経団連の「経営労働政策委員会報告」が、毎年12月末から1月にかけて財界のいわば年頭教書として出されています。2005年度版を見ますと「性別で仕事・役割の区別をしない。男女共同参画社会に向け、まず労使の協力が望ましい」という表現になっています。ジェンダーという言葉は一切出てきませんが、「性差に関係なく」仕事を配分するのは当然です。問題は「労使の協力が望まれる」という箇所です。経営政策労働委員会の報告では、最近の労働行政についてクレームをつけています。「最近の労働行政は、労使の取り組み経緯や職場慣行を斟酌することなく企業に対する指導監督を強化する

例が多く指摘されている」とし、各企業における労働者の就労形態や職務内容などの実態に則した法律の解釈、適用がなされるべきであり、その上で各企業におけるさまざまな問題を決めていくべきだと主張しています。「労使の協力」というのは、いわゆる「労使自治」であり、法制度は遵守するけれども、しかしその通りにやるわけではない。「各個別企業の実態に則して法律の解釈や運用を変える」ということを意味するわけです。男女共同参画社会基本法も、「第二次案」も、その例外ではないのです。

労働社会学の熊沢誠先生が『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』という本を出されていますが、現在では、「法制度というものは、ひとたび工場の門の中に入ってしまうと、その運用や解釈によって、門の中では別ものになってしまうことがある」と読み替えることが可能だということですから。ファミリー・フレンドリー企業の表彰、雇用均等企業の表彰などが行われ、企業への動機付けとしての役割が期待されているわけですが、動機づけ自体、あまり企業は歓迎していない。そのような動機づけをするより企業の自由に任せてほしいと言っているわけです。

「雇用機会均等法の見直し案」について。昨年暮れに出てきたものですが、見直し案のメインテーマは「間接差別」をめぐるものです。間接差別というのは、女性という理由で差別するのではないが、その制度を設けることによって女性と男性が異なる影響を受けて女性に不利になる場合をさします。日本は、国連の女性の地位委員会から「間接差別が強力に残っている」とその解消を迫られているという事情があります。雇用機会均等法の見直しの議論は、間接差別をめぐる労働者側代表、使用者側代表、公益側代表の3者で審議され激しいやりとりがなされています。その結果として使用者側は「間接差別は何でも差別にしてしまうのではないか」と抵抗してきている。それに対して労働者側は「間接差別の解消なくしては実質の平等はありえない」と主張していく。今回の雇用機会均等法の中で出てきた「間接差別の規制」は、その妥協として3つの点に限定されてしまいました。「募集・採用で体重・身長・体力要件を課す」こと。2番目は「コース別雇用管理制度の総合職採用で全国転勤を要件とする」こと。3番目は「昇進の要件に転勤をあげる」こと。さしあたり間接差別というと、この3つに限定するということから出発することとなりました。多くの企業は、これまで、「全国転勤が可能でなければ総合職として採用しない」として総合職への女性の参入を阻み、また、職階についても「転勤しなければ上に上げない」としてきました。家庭を持ち、子どもを持った場合、全国転勤は事実上困難です。このような要件を課した場合、総合職として手を上げることができない、職階の上昇ものぞめないという立場におかれるのは多くは男性ではなく女性です。これは明らかな間接差別であり、その解消を明示した点については前進です。しかし間接差別がこの3つに限定されてしまったという点では問題があります。

企業側はこの間一貫して「労使自治」を主張していることを考慮すると、「男女共同参画計画で盛り込まれた法制度、それは認めてはいくけれど、しかし解釈や運用というのは労使自治の範囲で取り扱うことにしたい」ということになるのではないかと思います。したがって「第二次案」に盛り込まれている制度改革は、企業に対して「周知をする」—すなわち、「わかってください。理解してください。遵守してください」と要請することに止まりかねません。こうした状況下で、「第二

次案」の中の雇用をめぐる男女共同参画が、どれだけ実効性を持つものとして運用されていくか、それに危惧を感じざるをえないのです。

次に、自治体の男女共同参画についてみてみましょう。自治体の場合には小規模の自治体と大規模な自治体では取り組み方がずいぶん違います。規模が小さな自治体一町村では、地元に着した形で地域の人たちの声を直接聞きながら、ヒアリング等行いながら地域の声とやる気に基づく現実性ある計画づくりの事例は結構あります。そういうところが行政が進めていこうとすることと、住民側が「自分たちはこれが問題で、ここを変えてほしい」という意見と一致させることができるわけです。住民と行政がパートナーシップで手をつないで地域のさまざまな問題を解決していく中で、女性の力を使いながら地域の活力を高めていこうと動いていく。このところでは具体的な動きも可能なわけです。

大きな規模の自治体になってきますと、男女共同参画の懇談会や審議会をつくっていく時、公募委員を募集して何人か参加したり、パブリック・コメントを募集して住民の声を聴くことは行なわれています。しかし、大規模なところでは地域のナマの声は届きにくくなります。ある大都市の例でも「基本計画をつくったが、しかし足元の学区、区では具体的な動きはない。どうなっているかわからない」というのが、その計画をつくった担当者の方のお話でした。大規模自治体は動きづらい。その中にいる住民は自分たちが自分たちの手で自分たちの問題を解決するための計画をつくっていきづらい。できた計画を活用しづらいようになっているように思います。小規模自治体はさまざまな努力してきていますが、現在、平成の大合併による市町村合併がこの間大きく進んだ結果として、これまでA町でつくった計画が、B町、C町との合併したために、計画が生きてこないことになります。新しくつくるにしても規模が大きくなり、産業も地域自治の方式も異なる地域が寄合うわけですから、これまでのような形で地域密着型で、地域ならではの、地域の人たちがやりたい、現実的にやっていくことができる計画をつくっていくことが困難であるという状況が出ているように思います。

自治体についても都道府県は「義務」として、市町村は「努力義務」として男女共同参画計画づくりに取り組んできていますが、小規模自治体、大規模自治体ともに現実的に効果あるものとして進めていくには、まだ困難な状況が多々あるというふうに言わなければならないのではないかと思います。

これまでの国レベルの男女共同参画基本計画（第一次）、都道府県や市町村でつくられたりしている計画を「絵」に描いた餅に終わらせず、それがジェンダー・イクオリティを前に進めていく武器として役に立つように、その結果として現在の社会システムがさまざまな人々の能力を開花させていく、個人の生き方の自由を保障するような社会システムに切り変わっていく、そちらに前進させるためにはどうすればいいか。

国連では90年代の「開発と女性」というテーマから「ジェンダーと開発」というようにテーマ自体の進化が行われてきています。「開発と女性」と「ジェンダーと開発」は、ほんのちょっとの違いではないかと見えるかもしれませんが、決定的な違いを持っています。「開発と女性」は女性と男

性の違いの固定化から出発しています。そこから出発して、男性と女性との間の格差を埋めていこうと。男性と女性のあり方がどうであるかという議論はさておいて「男性と女性の両性の間に格差がある。それをいかにして埋めるか」ということを課題にするのが「開発と女性」になります。ジェンダーをあまり問題にしないことになります。「女性を対象にした男性水準への底上げ」を図ることになります。この場合には「つくられたジェンダー」とか、そういう概念を必要としません。現実にある世の中を見て、男と女が賃金が違う。役割が違う。その違い、差別、それを何とかしようというのが「開発と女性」になります。初歩的な形での「格差の解消」へ向かう。

それが「ジェンダーと開発」になると、「つくられた性差」をベースにして出てくるジェンダー状況を解消していく。そちらに展開していくことになります。男性と女性の性差を固定するのではなく、その性差がいかに社会的につくられてきたか。差別を考える場合にも性差を固定して埋めるのではなく「性差のつくられ方自体を問題にし、その性差のつくられ方を取り崩していく」ことを目標に掲げる。したがって「開発と女性」と「ジェンダーと開発」は非常に内容的には異なってきます。

「開発と女性」は途上国で有効な考え方になるわけです。途上国はジェンダーを考えることをしなくても、朝から晩まではほとんど女性は働き詰めである。しかしアフリカにおいては男性も女性も先進国からさまざまな抑圧を受けている。その抑圧を受ける中でも女性は24時間労働に等しい。男性は先進国が進出した企業での何時間かの労働に限定され、家事・育児は女性の肩にかけていく。見ていただけでも差異は明らかであることはわかります。女性がどんなにさまざまなものをつくって働いても自分のものにならない。そういう女性の中では「ジェンダー」という概念を遣うことなしに女性の切実な課題がそこにある。女性の抱えている切実な課題を改善していくことを、第一にしなければならない。「開発と女性」が当面の女性の状況をよくしていくための必要な考え方になります。

それが先進国になりますと「ジェンダーと開発」がテーマとなり、ジェンダー状況がどうなっているかを踏まえ、ジェンダー状況を変革し、ジェンダーフリーを目標とするようになります。

キャロライン・モーザの『ジェンダー・開発・NGO』はまさに途上国の開発過程での女性の課題をどう解決するかをめぐって、「開発と女性」から「ジェンダーと女性」という、二段構えの解決の仕掛けが必要ではないか、という主張をしています。日本では大沢真理さんがこの考え方を援用して「開発と女性」を実践的な目標、「ジェンダーと女性」を戦略的な目標と区分して「切実に進めなければならない課題」と「ジェンダーフリーに向かう戦略的な課題」の二つを入れ込みながらプランをつくっていく必要があると指摘しています。

ジェンダー・バッシングの意見に見られるような日本のジェンダー状況から考えていきますと、キャロライン・モーザの言うような「二段構えの仕掛け」が必要です。「開発と女性」、すなわち、男性と女性の非対称な関係が固定化されている現状の中で、女性が抱えている問題から取りかかる。誰もが「そうだね」と納得できる、「ジェンダー」と言わないでも納得できる問題をまず採り上げて解決する。その中で少し議論を発展させ、「なぜそういう問題が起こるか」ということで「ジェ

ンダーと開発」の課題に展開していくことになると考えます。特に、郡部での取り組みには、そうした「二段構え」が、是非必要だと考えます。

以下では、福井県K町での「男女共同参画計画」づくりの全プロセスにかかわった経験から、地域、とりわけ郡部における男女共同参画計画づくりのプロセスについて、言及したいと思います。

K町は、人口8,000人規模の町で、男女共同参画計画が「努力義務」とされたため、町が取り組まざるをえなくなり、そのお手伝いをしたわけです。この地域は平安時代の地名が残るほど古い歴史をもつ地域で、さまざまな地域慣行が息づいているところです。地域の中で農業の環境を維持していくために水利や農道の草取りなどの共同作業を行います。共同作業を一斉に行う時、家によっては参加できる場合と、できない場合があります。参加できない場合は「出不足」とされ、「出不足料」というペナルティがあります。その際、男性と女性で出不足料に差があります。男性が出なかった場合は5,000円、女性が出ないと3,000円を出す、というように。男が出るか、女が出るかによって金額に違いがある。地域の女性が言うには「男と女の価値の違いがある」のです。ここに象徴的に現れているように、ヒアリングを行っていきますと、地域の女性たちが切実に感じている「これはおかしい」と思うことがたくさん出てくる。神社の祭り、新年会で飲んで騒ぐのは男、準備をして片づけるのは女。ごく身近な習わしの中で、男性と女性の取り扱いが違う。「おかしいね」と言い続けてきたことに、「そうだよ」とボンと石を投げこむと、ハッと気づいて、これまで当然だったことが、「これはどうしたことだろう」という話に発展していく。この町でのヒアリング対象は数十名、アンケート回答者は小学生、中学生を含め2,000人以上にのびります。

地域の人たちが日頃感じてきた問題点、地域の中で解消できる問題点の一つひとつ丁寧に拾い上げて「それはどういうことなの？」と、ある程度、ジェンダーの観点から理論づけをやりながらことを進めていきますと「ジェンダー」という言葉を聞いたことがなかった地域であっても、これはまさに足元から具体的に何かを変えていかねばならないという課題として、目標として位置づいてきます。こういう形で、まさに地元密着型で地域の「男女共同参画計画」を作り上げていきますと、結果はどういうことになるか。ジェンダー・バッシングは無関係になります。ジェンダー・バッシングは理論上での、知識の上での一般論としての闘いになりますが、具体的に自分たちの身近な生活の中から問題を解決していくこととし、それを地域の計画として具体的に形にまとめていくわけですから、これはどういうバッシングが来ても恐くない。自信をもって進めていくことができる。この計画をつくるにあたっては13回の懇談会を行いました。その中ではほとんどのメンバーが発言し、「出てくるのが楽しい」という懇談会になりました。会のメンバーは、計画をつくったのは自分たちだ、どこかのコンサルタント会社がつくったり、どこかの大学の先生がつくったのではなく、「自分たちの意見がまとまってできた」という達成感を持てたと思います。その結果として、K町では、計画策定後も、それを店晒しにするのではなく、各集落で具体化するための試みが始まりました。注目すべき動きは、合併後、初の町議会選挙があり、初の女性議員が誕生したことです。また、女性議員の誕生をきっかけに、合併した新しい町の中で、これまでつくってきた計画をいかに生かして前に進むことができるか、という話し合いがもたれていることです。

これが私が考え、実践してきた「男女共同参画社会のつくり方」です。足元を見つめて、自分たちの力で、自分たちのできるところから、自分たちで課題や目標を設定して、それをいかに自分のものとして掴みとるか。その過程でネットワークも広げられる。その力を使いながら自治体や国に対して要望を出していくことも可能になります。男女共同参画社会をつくる、ジェンダー・イコリティを前進させる、そういう目標の中で一番重要になってくるのは、一人ひとりが自分自身の力量を蓄え、自分自身が抱えている課題や目標をしっかり見つめ、それがどういう性格のものか、何をつついていけば、どこがどう動いて、この問題は解決に向かうのかという見通しを持てるように、成長していく個人が必要です。動きの速い社会であるわけです。これまでの経験だけではとてもやっていけません。K町では、町の担当者をはじめ、懇話会や集落で推進された方々の成長振りは見事なものでした。

様々な場所で多様な努力が繰り返されていることは、いくつかの自治体の優れた計画作りと計画そのものに見ることが出来ます。こうした地道な努力があるにもかかわらず、日本全体としては男女共同参画にむけた取組みが進んでいるとはいえません。

さまざまな課題が進まない理由は何か。さまざまな問題が解決していかない理由は何か。男女共同参画社会に関しても、及び雇用機会均等法に関しても、問題は二つ指摘されています。一つは企業サイドの問題です。まだまだわずかな企業しかファミリー・フレンドリー企業や雇用機会均等の表彰を受けておりません。そもそも法について理解していなかったり、理解しても適正な運用をしないで済みますことが多いと思われます。啓発とともに、運用実態を明らかにし、法遵守を求めることが必要です。もう一つの問題点は、女性が自分自身の問題として自覚と責任を持って取り組まないことです。課題に直面したら、後ろ向きになって逃げてしまう。「キャリアアップして上がりなさい」と言う「責任をもつのは嫌だから」と逃げてしまう。そういう女性たちの主体性にも問題があるということです。日本はOECDから「日本の女性の能力を浪費する社会」と言われています。高い教育を受ける機会を持ちながら、その能力を浪費しないほしい。責任を回避して引き下がることは、自分自身で自分の能力を浪費してしまうことになると思います。能力の発揮の仕方は、さまざまであっていいでしょう。主婦という立場にいても地域で発揮することは可能です。さまざまな部分で自分の能力を発揮し、さまざまな場面で責任を果たせるような存在に、是非なっていってほしいと思っています。男性も女性の取り組みに負けない形で、女性が住みやすい社会は男性にとってはどういう社会であるか、そこをきちっと考えることをやっていっていただきたいと思っています。それが、日本のジェンダー状況を実質的に変えていくことになるのだと思います。

〔資料〕

中川 順子教授 略歴と業績

1. 略 歴

- 1941（昭和16）年2月26日東京都生まれ
- 1963年3月 北海道大学文学部哲学科社会学専修科卒業
- 1965年3月 北海道大学大学院文学研究科修士課程社会学専攻修了
- 1968年3月 北海道大学大学院文学研究科博士課程社会学専攻単位取得退学
- 1968年4月 名寄市立名寄女子短期大学専任講師
- 1976年4月 立命館大学非常勤講師
- 1978年10月 成安女子短期大学非常勤講師
- 1978年10月 第二日赤看護学校非常勤講師
- 1981年4月 奈良教育大学非常勤講師
- 1981年10月 和歌山大学非常勤講師（隔年）
- 1982年4月 京都女子短期大学非常勤講師
- 1990年4月 立命館大学産業社会学部教授 現在に至る

主な学内役職歴

- 学生主事（1996年4月～1997年3月）
- 研究科主事・大学院委員（2003年4月～2004年3月）
- 大学評議会委員（1999年7月～2002年7月）

学位／文学修士

専門分野／社会学

研究課題／労働者家族の生活構造・家族政策労働者家族の生活が労働、地域、家庭の三者の関連の中でどのように形成されるのかを実証的に明らかにすること。
北欧とりわけノルウェーの家族政策・女性労働政策

2. 主な研究業績、学会及び社会における活動など

研究業績

1. 「戦後階級理論の基調」（『社会学評論』72号，1968年）
2. 「生活問題把握の観点について」（『名寄女子大学学術研究報告』no. 5，1972年）

3. 「北海道における女性の労働と生活」（『北海道経済別冊』第9号，单著，1975年）
4. 「労働者階級の内部構成とたたかい」（『統計日本経済分析』单著，統計指標研究会，1976年，新日本出版社）
5. 「婦人解放論と家族論の接点を求めて」（『新しい社会学のために』第22号，单著，現代社会学研究会，1980年）
6. 「婦人非常勤講師の研究生活の改善を目指して」（『日本の科学者』，1982年）
7. 「高齢社会と老人問題」（布施鉄治・鎌田とし子・岩城宏之編『日本社会の社会学的分析』，1982年，アカデミア出版会）
8. 「戦後における家族政策の展開」（布施晶子・玉水俊哲編『現代の家族』，1982年，青木書店）
9. 「企業の生活管理と労働者の生活枠組みの形成」（『新しい社会学のために』第33号，单著，現代社会学研究会，1983年）
10. 「労働者家族の生活枠組み」（小山陽一編『巨大企業体制と労働者』，单著，1985年，お茶の水書房）
11. 「生協組合員の消費態度と共同購入活動」（野村秀和・生田靖・川口清史編『転換期の生活協同組合』，单著，1986年，大月書店）
12. 「労働者家族における子育て」（布施晶子・清水民子・橋本宏子編『現代家族と子育て』，单著，1986年，青木書店）
13. 「現代の家族と主婦」（飯田哲也・浜岡政好編『人間性の危機と再生』，单著，1988年，法律文化社）
14. 「家族政策の動向」（遠藤晃・飯田哲也編『家族政策と地域政策』，单著，1989年，多賀出版）
15. 「地域社会の形成と婦人・子どもを対象とした地域生活集団」（『巨大企業体制と地域社会』職業生活研究会，1991年）
16. 「家族生活と生活時間」（『立命館大学人文科学研究所紀要』vol. 54，1992年）
17. 「女性問題としての老人問題」（『立命館産業社会論集』第30巻1号，1994年）
18. 「近未来の家族に向けての楽天的覚書」（『立命館産業社会論集』第30巻3号，1994年）
19. 「現代家族と家族政策」（佐々木嬉代三・中川勝雄編『転換期の社会と人間』，单著，1996年，法律文化社）
20. 「ノルウェーの『少子化』支援策の動向」（月刊『女性と運動』1999年11月号，新日本婦人の会）
21. 「企業社会の変容とジェンダー格差の再編—雇用の場から—」（池内靖子・武田春子・野々宮周平・姫岡とし子編『21世紀のジェンダー論』1999年，晃洋書房）
22. 「現代の夫—妻関係」（飯田哲也・中川順子・浜岡政好編『新・人間性の危機と再生』，2001年，法律文化社）

23. 『上中町男女共同参画にかかわる住民意識調査報告書』（2002年，産業社会学部・上中町学術協定に基づく委託調査）
24. 「男女高齢者の同居類型と日常行動—京都市5学区の調査から」（2003年，『地域連携・福祉情報プロジェクト結果報告書』）
25. 「現代と家族—変容するライフコースの交錯—」（『一家族から地球まで—21世紀の日本をみつめる』立命館大学現代社会研究会編，2004年，晃洋書房）
26. 「ノルウェーの女性労働」（柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司編『世界の女性労働』，単著，2005年，ミネルヴァ書房）

共 著

- 「道北農村における農業と農民の問題」（『村落社会研究』第6集，共著，1970年）
- 「現代学生の実態と意識—1990年度立命館大学産業社会学部学生実態調査報告」，（『立命館産業社会論集』第27巻2号，1991年）

共 編 著

- 『生活革命の旗手たち』（浜岡政好・川口清史・中川順子編，1988年，かもがわ出版）
- 『環境にやさしい暮らしのアイデア834+1』安斉育郎，中川順子監修，1991年，かもがわ出版）
- 『新・人間性の危機と再生』（飯田哲也・浜岡政好・中川順子共編著，2001年，法律文化社）

3. その他

所属学会

労働社会学会
日本社会学会
家族社会学会
女性労働問題研究会
社会政策学会

以上