

ジェンダーの公正さについて —日本哲学会における男女共同参画の取組と 哲学における女性研究者の位置づけ—

Gender Fairness: The Promotion of Gender Equality in the Philosophical Association of Japan and the Place of Female Researchers in Philosophy

小島 優子 (高知大学・准教授)

Yuko Kojima (Kochi)

はじめに

本稿では、男女の性差において公正であるとはどのような状態であるかについて考察する。男性と女性との間の相違はあると言っても、ないと言ってもいずれの立場においても齟齬をきたすことになる。なぜならば、生物学的な相違や社会的・文化的に作られた性差、すなわちジェンダーがあるが、他方、人格としては公正さが求められるからである。

ジェンダーの公正さについて検討するにあたっては、まずアファーマティブ・アクションによって、性差による不均衡を調整する方法が用いられる。本稿では、アファーマティブ・アクションによる公正さについて検討した上で、差別とは何であるかについて確認する。そのうえで差別を形作る無意識のバイアスについて考察し、日本哲学会の調査から明らかになった研究キャリアを形成する際のジェンダー・バイアスを分析する。そして、ジェンダー公正性を実現するために哲学の立場から何をやる必要があるかについて検討する。

1. クリティカル・マスの考察

日本哲学会では、2018年7月に役員選出・評議員選挙細則を改訂し、「理事定数十六名のうち五名」、および「評議員定数四十八名のうち十六名」を、「ジェンダーバランスを考慮した定数枠として設定」した¹。日本哲学会の女性会員比率は11%²であるのに対して、理事では31%、評議員では33%の役員定数枠が設定された。ジェンダーバランスを考慮した定数枠を設定することについて、本稿では検討したい。

集団において、少数派が少数派でなくなる分岐点、すなわちクリティカル・マス (Critical Mass) が通常30%とされることから、クリティカル・マスの達成によって、今後、日本哲学会において構造的な変化を期待することができる³。少数派が10%~20%の場合には、少数派は多数派の規範に従って動かざるを得ない。また、個人の意見が女性の意見とみなされてしまう。それに対して、集団の割合が30%を超えた場合には、女性の中にある多様性も反映されることができると

で、組織の変革につながる。

経営学者のR・M・カンターは、『企業の中の男と女』の中で、少数派はトークン (token, 象徴) として、目立つことが多く、信用を得ることが難しい。また、孤立して周辺的存在となり、非公式ネットワークから除外される。それに対して、多数派はコミュニケーション重視の管理的職務に相応しいとみなされ、一貫したアイデンティティを持ち、自己表現が楽であると指摘している⁴。

カンターは、トークンが組織的な注目に対する対応として、女性がとる三つの方法を挙げている。第一の方法は、高い業績を上げながらも組織や同僚の不安を最小にする行動をとる、第二の方法は、悪評を自分に有利なものに変えようとする、第三の方法は、自分の存在を社会的に不可視なものにする。第一の方法は、トークンが既に傑出した能力の持ち主である場合であり、第二の方法は、不評を受け入れてそれを使う方法であるが、女性が生き残る可能性を少なくする。第三の方法は、会議で発言を控えるなど注目を避ける方法である⁵。トークンが生き残るためには、既に成功を収めた傑出した能力の持ち主以外は、成功を避けて注目を控えた方がよいと捉えられる。このために、トークンは一部の特権的な女性以外は「目立つこと」を恐れる、「成功への恐れ」を持つことになる。

人は同質な存在よりも異質な存在を理解することが困難であることから、多数派は同質な存在とのネットワークを築いてコミュニケーションを取り、自己表現することが楽な傾向がある。このために、少数派は周縁的存在となってしまう、両者の間に質的な相違が生ずる。したがって、ジェンダーバランスを考慮した定数枠の設定という「定量化」による調整で、我々の下す「質」的判断を操作することができる。経営学者カンターは、数によってもたらされる論理を議論し、数量によって我々が質的な判断を下してしまうことを指摘する。

しかし、哲学的観点から捉えるならば、性別は個人の「質的」な要因の一部にすぎず、個人は性別だけでなく、宗教や文化、思想など様々な要因からなる統合的な存在である。「質的」な要素を「定量化」することは、総合的な人格の中で掬い上げることのできないものが残されてしまうのではないだろうか。

ジュディス・バトラーは、カリフォルニア大学バークレー校の入学時のアファーマティブ・アクションについて議論する論文において、少数派の性別、宗教、民族、人種などは「定量化」可能な要因として解釈されるべきではなく、またアドミッション・ポリシーの中で言及されないままであるべきでもないと主張する⁶。なぜならば、一方では、性別や人種などの「質的」側面は生活の中で文化的構造を備えており、「定量化」されたり計算されたりすることはできないからである。「定量化」は、少数派の歴史や環境、機会、表現の文化的な形式と言った「質的」側面を抽象化させるが、そこから個人が為したことや為そうとしていることについての認識は得られない。しかし他方では、大学の使命は教職員と学生の多様性を高めることであり、差別的でない環境を提供することであり、文化交流を行う公的機関として学術コミュニティを構築することが重要だからである。

バトラーは、アファーマティブ・アクションを過去の差別に対する補償としてではなく、むしろ現在および将来の教育に対する差別に反対し、多様性を反映する学術コミュニティを構築する観点から、議論する。バトラーによれば、「差別」が生じないのは、意識的に意図されている場合だけである。入学基準が学術コミュニティの構築や、大学の民主化、知識の生産における文化・性別・人種の多様性の重要性を説明することが出来ない場合には、差別が助長されてしまうことになる。そ

れゆえに、差別的な慣習によって形成されないコミュニティによって知識はどのように生産されて受け取られるかという、伝統的な手続きを修正する挑戦であり、これがアファーマティブ・アクションにおける「アファーマティブな見解」であると言う。

「定量化」によって取り残される残余は、文化的に築かれた生活や社会環境による日々の生活といった個人の「質的」側面である。このような質的側面を掬い取るためには、単に数的な措置だけでなく、学術コミュニティが多様性を備えることによって新たな知の生産と流通を構築することを目的とする必要がある。もちろん、大学内だけでなく、学会においてジェンダーバランスに配慮した役員構成とすることは、学会運営において新たな知が創出される可能性が期待される。

2. 差別の構造とアファーマティブ・アクション

バトラーのうちに、差別とは人々によって無意識になされるものであり、我々が意図的に配慮する場合にのみ差別は生じないという見解を見て取ることができる。バトラーにとっては、差別的な慣行がなされている現状の中で、差別を是正しないことはすなわち、我々が「差別」に加担しているとみなされる。この立場は「差別」を構造的に捉えており、差別は社会的文化的な構造によってなされるのであるから、この構造内の者は望むと望まざるとに拘わらず、全て差別に加担していることになる。それゆえに、何らかの改善措置、すなわちアファーマティブ・アクションの実施によってのみ我々は構造的「差別」から脱することが可能である。コミュニティにおける差別的な慣習に挑戦しようとする「アファーマティブな見解」を意図的に実践することが、現在および将来の構造的な差別から脱するための唯一の方法であるとみなされる。

キャサリン・マッキノン⁷は、差別について二つの考え方を提示する。第一の考え方である差異説は、両性を社会的にも生物学的にも異なるものとみなし、先入観に基づく誤った区別を許しがたいものとする。第二の考え方は不平等説であり、両性は社会的に区別されているだけでなく、社会的に不平等な地位におかれている。女性のおかれた状況を、低い地位が強制された結果生じた構造的な問題とみなし、根本的な変革を必要とする⁷と考えるものである。このために、女性を男性に従属させるあらゆる慣行は禁止される⁷。マッキノンの区分に従えば、バトラーは第二の不平等説の立場である。

マッキノンによれば、差異説は両性について比較できる状況を差別とみなすが、比較できない状況を差別とはみなさない。アファーマティブ・アクションについて、差異説の法理のもとでは、集団の特性（人種、性別）を社会的な意思決定の基準とするために、「逆差別」とみなされると指摘する⁸。というのは、不適切な差別は不公正を生むとする基準は、救済を図る段になると、その同じ基準を適切なものとする無理をしなければならなくなるからである。

それに対して不平等説の立場からすると、アファーマティブ・アクションは、権利を奪われている集団に権利を当てることを目指す措置である。人種や性別のような範疇は、社会的劣者を作り出して助長するものである。制度の担い手は、差別によって利益を得てきた白人と男性であり、彼らは白人と男性であるという理由で雇用や教育において特別に優遇されてきたのであるから、利益の偏りを是正することは、逆差別ではなく、平等な配慮を実現するための機会を設けることである。

マッキノンが指摘するのは、差異説では多様な人々が組織されているからこそ人間の生活は可能になるだけでなく、社会的にもなるという事実と、社会的に女性は男性と平等ではないという事実

にうまく対応できないことである。比較可能な区別を設けて判決を下す法学は差異説の立場を取る⁹。法学が依拠するのは、万人が性別や人種に拘わらず法的に同等の権利と尊厳を備えており、もし平等の権利が失われる場合には差別がなされているとする見地である。もちろん、人間は性差に拘わらず同等の人格をもち、精神、さらに理性を備える存在である。しかし、定量化や比較可能性によって掬い取ることのできないものが、社会的・文化的に築きあげられてきた構造的な差別であり、この構造そのものを是正するための措置が必要とされる。

男女は同等に人格を持ち、判断能力を持つ者であるという見地からすれば平等であり、性差はない。しかしまた、生物学的な性差、さらに社会的に作られた性差は歴然と存在しており、この両者を解きほぐすことが哲学に課せられることである。

3 過去の差別と現在の差別

前節での考察から明らかになったのは、差別は社会的・文化的に構成される構造的なものとして捉えられることである。次に、差別は、侮蔑や従属的な地位に相応しいという感情に拠るとする論点を考察する。哲学者のトーマス・ネイゲルとデボラ・ヘルマンは、差別には侮蔑という感情が含まれていることから、逆差別とアファーマティブ・アクションの相違を指摘する論者である。

トーマス・ネイゲルによれば、差別とは排除された集団に対する侮辱や、従属的な地位にのみ相応しいという感情に基づいて、雇用の選抜基準等に性別を用いるものである。それに対して、アファーマティブ・アクションはかつて被害者となった集団の社会的・経済的な力を高めることのできるものだと主張する¹⁰。またデボラ・ヘルマンもアファーマティブ・アクションの実践は白人を白人であるから軽視するということを表現していないと指摘する。アファーマティブ・アクションによって好成績を収めた白人学生が入学を許可されないという結果は、人種が偏見や軽蔑の対象であるという理由になることはないし、また白人が白人であるから排除されるという歴史は存在しないことをヘルマンは言及している¹¹。

トーマス・ネイゲルとヘルマンは、過去の差別に対する補償という観点から、アファーマティブ・アクションについて議論する。過去の差別に対する是正という見地に拠る場合には、過去の補償を現在に行わなければならないために、過去の集団に対する差別を、現在において別の集団において補償するという問題が生じる。これに対して、我々は差別を過去のものではなく、過去の差別によって現在も続いている人々の文化や慣習、意識の内に根づいている構造的な問題として捉える。このような人々の慣習の内に残されたジェンダー・バイアスは定量化して比較することが難しく、専ら個人が生活の中で経験することで認識されるものである。そしてしばしば、無意識のバイアスによって我々は差別的な判断や振る舞いをしてしまうことから、意識的にジェンダー・バイアスを取り除き、差別を是正する措置が必要だと考えられる。

本稿では、過去の差別に対する是正という立場ではなく、現在においても我々は構造的に差別に加担しており、この構造に改善と修正を試みるという立場を取りたい。過去に差別を受けた集団に対して、相補性の観点から現在の集団に対して補償をするという理由では、形式的に損害を償うだけであり、形式的平等にすぎない。たしかに、この場合の形式的平等は、大学や企業等などの組織的な取組であり、そこには特定の集団に対する侮蔑や劣位に相応しいという感情が入っているわけではないので、トーマス・ネイゲルの述べるように「逆差別」とは異なるものだと考えられる。

それに対して、差別を受けた集団に対する補償という観点からアファーマティブ・アクションによる「逆差別の正義」を支持する者には、ビーチャムがある。現代社会に根付いている差別的な社会的傾向が存在するために、許容される期間内では適切な措置によって根絶することはできないとビーチャムは述べる¹²。それゆえに、補償的正義 (compensatory justice) によって、不道德な差別を撤廃するという道徳的な義務が要求される。ビーチャムはアファーマティブ・アクションの結果として、不正が生じないというのではなく、「逆差別」による不正を以下の二原則によって道徳的に正当化する。第一は、形式的平等であり、競争する機会の均等である。第二は、不正が犯された時には、侵害された者に対する補償を負うという補償的正義であり、この際侵害された者としてビーチャムは集団や階級をも含んでいる。ビーチャムは、アファーマティブ・アクションを「逆差別」と捉える点でトーマス・ネイゲルとは異なる。ビーチャムが「逆差別」と呼ぶのは、アファーマティブ・アクションは集団を対象とするものであるために、優遇された集団の個々の成員には不当に扱われた経験が無い者があり、反対に罪のない集団の個々の成員が代価を払わなければならないからである。しかし、差別は過去のものではなく、現実に行われていることから、補償的正義の道徳的正当性をビーチャムは理論づける。

我々がビーチャムに同意するのは、差別を現実に行われているものと捉える点である。なぜならば、過去の差別に目を向ける場合には、過去の差別によって現在の社会が被った影響や、日々の生活の中で当然だと思い込んでいるバイアスを認識することができないからである。例えば、女性が高等教育への進学が整備されていなかった時代や、女性は家庭を守るのが当然とされた時代があった。現在では、たしかに女性に教育や就職の機会は男女雇用機会均等法によって整備されている。しかし、過去の差別によって及ぼされる影響から、女性の大学院進学や研究者としてのキャリア形成に周囲と本人が躊躇することがあり、また女性が家庭のケアに携わる時間が長いという社会的・文化的背景がある¹³。このために、女子学生は家族や教員から悪意はなく（むしろ自身では善意とさえ思って）、研究者としてキャリアを積むよりも家庭生活やケア労働に勤むことを勧められる傾向がある¹⁴。また女性自身が、家庭でのケア労働を女性の役割と捉えて、家族への愛情を理由に選択してしまう場合がある。それだけでなく、女性が既定のジェンダー規範に抵抗する場合には、周囲から規範に従わない者として反発を買うために、既成の組織や文化を上手く渡ることが困難になるという現実もある。それゆえに、女性がキャリアを築くことが困難な構造を現在および将来へ向かって変えていくためには、現状を正確に把握した上で改善を行い、修正を図る必要があると考えられる。

4. 無意識のバイアス (Unconscious Bias)

本稿では、アファーマティブ・アクションは過去の差別に対する補償ではなく、現在においても構造的に我々が加担している社会的・文化的慣習に対する是正措置だという立場を取る。それでは、どのように無意識のバイアスは社会や文化の慣習の内にあるだろうか。

無意識のバイアスに関しては、アメリカで研究が進んでいる。例えば、アメリカの八つのオーケストラにおいて、審査員席と応募者の間にスクリーンを置く「ブラインド・オーディション方式」にしたところ、一次審査を通過する女性の割合が 5 割上昇している¹⁵。また学術分野では、国際行動生態学会 (International Society for Behavioral Ecology) では、公式ジャーナル Behavioral

Ecology で査読論文のブラインド審査を行ったところ、女性執筆者が 33%増加している¹⁶。日本においても、理工系学会の中でライフサイエンス系の 7 学会において、ワークショップやシンポジウムの招待講演者の女性割合とオーガナイザーの女性割合の調査が行われている¹⁷。この調査では、オーガナイザーが全員男性の場合、女性講演者の割合は 10%であったが、オーガナイザーに女性が入った場合には 32%に上がった。ここから、選ぶ側に女性がいないと女性を選ばれにくいことが明らかにされている。

ジェンダー・バイアスが実際に哲学の教育や指導の場面で存在するかについて、日本哲学会が 2016 年に調査した際には、女性では 87%、男性では 71%がその存在を認めていた。また、実際に哲学の教育指導・研究活動の場面で、ジェンダー・バイアスに起因する不当な圧力・要求・評価などを受けた経験については、女性の 65%、男性の 6%が経験していた。男性は大多数がジェンダー・バイアスに起因する経験を受けていないが、ジェンダー・バイアスの存在を 7 割が認識していることから、哲学分野においてジェンダー・バイアスの存在は広く浸透していると捉えられる。ジェンダー・バイアスは無意識に働くものであるから、バイアスを取り除くためには、正しく理解して対処することが必要である。

調査結果を踏まえて、公募論文審査時の無意識のバイアスによる影響を小さくするために、日本哲学会では査読のブラインド審査が行われるようになった。2017 年 5 月に改訂の応募論文公募要領では、学会誌への応募論文に氏名と所属を記載しない、自著を参照する場合も、「拙論」「拙稿」といった記載をせず、他の文献と同様に指示してくださいと、執筆要領に記載されており、審査員による応募者に対するバイアスが入らないように意図がなされている。そのため今後、日本哲学会においてブラインド審査によって、採択論文の性別に変化が生じるかについて分析が期待される。

5. キャリア形成時におけるジェンダー・バイアス

大学やその他研究機関の採用時のアフーマティブ・アクションについて、日本哲学会が 2016 年に調査したところ、「賛成」、「どちらかといえば賛成」と回答した 61%であった¹⁸。そこで、アフーマティブ・アクションに賛成する者の理由は、公正性の観点 77%、過去の差別に対する補償 50%であった。また、採用時のジェンダー・バイアスの解消 58%、キャリア形成時のジェンダー・バイアスの解消 52%であった。

この結果から、女性研究者が少ない現状において、公正な状態になるまでの暫定的措置として、アフーマティブ・アクションの実施に賛成する者が最も多いことが明らかである。そして哲学分野に女性研究者が少ない理由としては、採用時やキャリア形成時にジェンダー・バイアスがあると過半数が考えている。殆どの哲学研究者は、公正 (fairness) であることが重要だと考えており、採用や査読の際に公正であることを望んでいる¹⁹。ごく最近まで女性が哲学研究に従事する機会はほとんどなかった。というのは、女性は理性的ではなく感情的であるという文化的な見解から、女性が哲学研究を行うことが困難だからである。すなわち、理性／感性、客観／主観、精神／身体という二分法が男性と女性とに割り振られてきた²⁰。このために哲学的な思考の枠組が男性的なものとして、女性は哲学的ではないというステレオタイプが作られる。感情を女性の特性とすることは、女性を理性の外に位置づける方策であり、支配と従属の関係を再確認することだとジェンキンスは指摘する²¹。さらに、女性には好ましい、共感的、協力的であり、男性を支えて男性とは競争しない

という伝統的なステレオタイプがあるが、キャリア形成を志すには女性は伝統的な規範を破ることになり、アンビヴァレントな振る舞いをせざるをえない²²。したがって、哲学を研究する女性が少ないのは、哲学が伝統的に備えてきた性差についてのステレオタイプのために女性が哲学すること、さらに研究キャリアの形成が困難だからだと考えられる。

日本の大学の哲学・思想系学科では、女子学生在籍比率が学部では49%であるが、修士課程では40%、博士課程では24%と半減している（図1参照）。アメリカでは学部31%、博士課程30%、ドイツでは学部45%、博士課程38%であるのとと比較すると、日本では、修士課程・博士課程へ進学する際にジェンダー・バイアスによる抵抗が強く働いていると考えられる。このために、特に日本では哲学分野の女子学生をサポートするネットワークが必要であると考えられる。アメリカやドイツでは哲学系女性会員比率が23%であるのに対して、日本哲学会の女性会員比率は半分以下の11%であることから、博士課程修了後に女性研究者が研究者としてキャリアを積んでいくのはさらに困難な状況にあるのを見て取ることができる（図2参照）。

そこで哲学研究者が公正さを担保するために必要であるのは、可能な限りバイアスとステレオタイプを排除して、論文審査や評価の際に公正な評価を行うことである。そのためには女性の業績や業務が過小評価されないことがないように、研究が奨励されて適切な環境で働くことが必要だとされる²³。したがって、バイアスやステレオタイプを正しく把握して、その影響を取り除く措置を取ることが、ジェンダーに公正な環境を築く、ということだと考えられる。

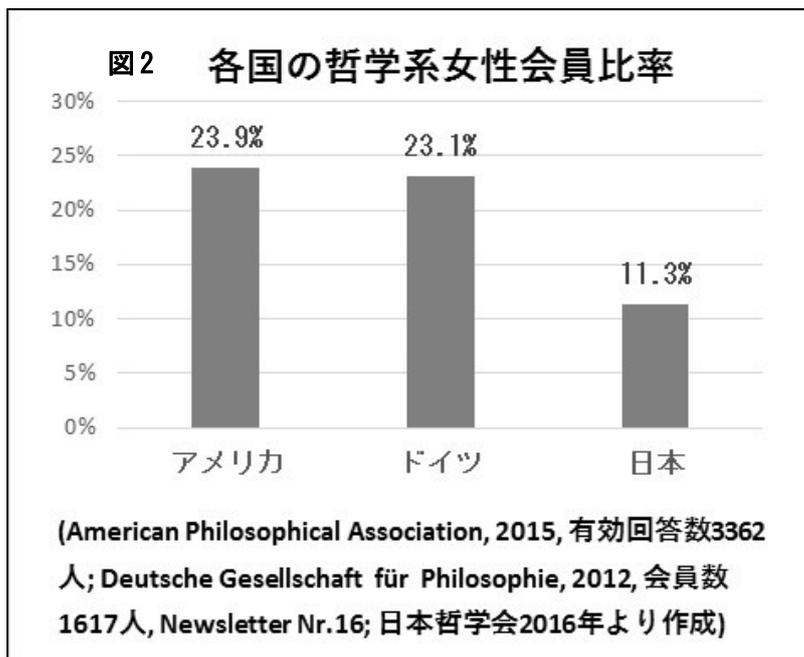
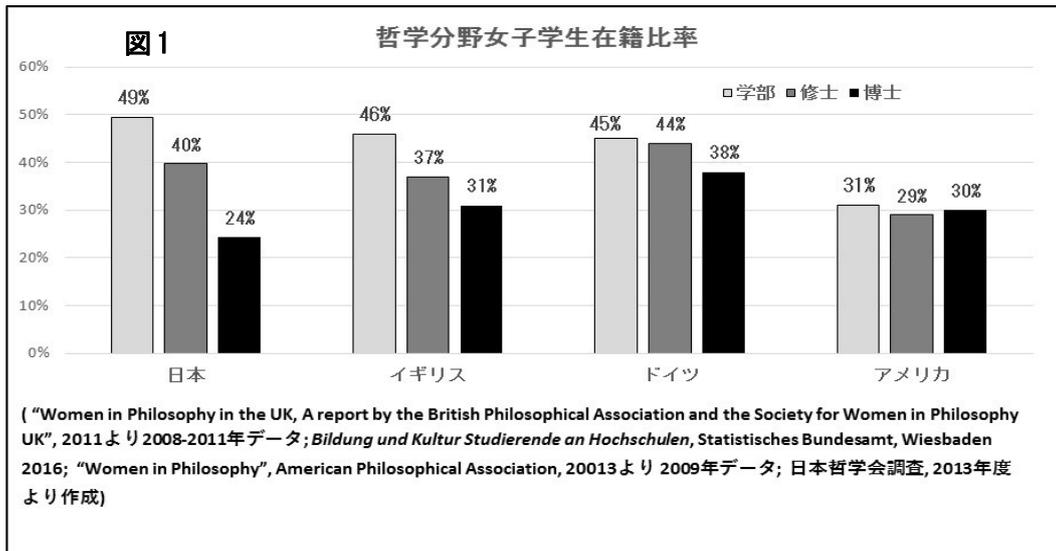
むすび

マッキノンによる差別に関する考察から明らかになったのは、ジェンダー平等を実現するためには、(1) 現実にある男女の不平等の構造を明らかにすることによって、差別は構造的に形成されたものであることを証示することである。意図すると意図しないとに拘わらず、構造的に我々が差別に加担しているために男女間の不平等が存在している。例えば、日本哲学会では、2005年に男女共同参画に関するワーキンググループの発足後、2006年および2016年に男女共同参画に関する調査を実施し、ジェンダー・バイアスに関する調査を実施している。さらに2007年、および2009年には男女共同参画ワーキンググループの提言を受けて、日本哲学会委員選挙時の会員連絡の際に、女性委員が極めて少ない現状に対して、配慮を呼びかけている。このような実践によって、構造的に我々が加担させられている差別を明示して、更にその構造に修正を加えることが必要である。

(2) 学術の探究においては、多様な集団における知の交流において知識の創出と伝達が行われる。この観点から、旧来の慣習に対して疑問を投げかけて新たな知の創出を築く必要がある。具体的には、日本哲学会では多様な集団における学術の創出を生み出すためには、女性研究者が育児をしながら研究活動を継続できるように、2013年度から未就学児1人につき、1日に5千円の補助を行っている。また、2015年度からは日本哲学会の大会開催時に女性研究者交流会を開催しており、2018年度からは学会の公式行事化している。

このように、哲学分野の女性研究者が少ない中で現状を把握した上で、役員のジェンダーバランス配慮や、ネットワーク構築等によって、ジェンダー・バイアスに対して意図的な修正による変革を行っていくことが、バイアスに囚われることなく、ジェンダーの公正性を目指すために求められ

ることである。



注

- ¹ 日本哲学会における男女共同参画に関する調査では、「学会の委員の選出に際して「女性枠」を設ける必要があると思いますか」という質問に「思う」と回答した者は2006年には36%であったが、2016年には50%にまで上昇した。「委員の「女性枠」を設ける場合、どの程度（何パーセント）まで増やすのが適切であると思いますか」という質問に30%以上と回答した者は、2006年には14%であったが、2016年には36%にまで上昇した。参照：「男女共同参画推進に関するアンケート」2005年（調査期間：2005年8～9月、対象：会員1775人、回答：136人、回答率：8%）、2016年（調査期間：2016年1～2月、対象：会員1403人、回答：242人、回答率：17%）。
- ² 2016年の会員名簿から、氏名をもとに性別を判定した。
- ³ cf. Studlar, Donley T. and McAllister, Ian, “Does a critical mass exist? A comparative analysis of women’s legislative representation since 1950”, in: *European Journal of Political Research*, 41, 2002, p. 233–253.
- ⁴ cf. Kanter, R. M., *Men and Women of the Corporation*, 1977, New York, p. 248f. (R・M・カンター『企業の中の男と女』生産性出版、1995年、272頁以降参照)
- ⁵ Kanter, R. M., *Men and Women of the Corporation*, p. 219f. (邦訳230頁以降参照)。
- ⁶ cf. Judith Butler, “An Affirmative View”, in: *Representations*, No. 55, 1996, pp. 74-83.
- ⁷ cf. MacKinnon, Catharine, A., *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University, 1979, p. 4. (キャサリン・マッキノン『セクシャル・ハラスメント オブ ワーキング・ウーマン』こうち書房、1999年、30頁以降参照)。
- ⁸ cf. MacKinnon, Catharine, A., p. 118. (邦訳191頁参照)。
- ⁹ 差異説は法学説を支配しており、ギルバート対ジェネラル・エレクトリック社事件判決（1977年）では、女性の平均寿命が男性より長いにも拘らず、女性に男性より多額の保険料を払わせることは差別だという判断が下された。しかし、妊娠と妊娠関連の休業を休業保険の保証対象外とすることについては、妊娠は全ての女性に普遍的なものではないから、「性別による」区別ではなく、したがって差別ではない、という判決が下されている。
それに対して、不平等説は、女性と男性が性差別のために比較できないものとなることを理解している。ギルバート対ジェネラル・エレクトリック社事件では、雇用機会均等委員会と原告は、妊娠が女性にのみ影響を及ぼす条件であるのに、保険の条件から外されていることから、女性のみが収入を失う危機に晒されていると主張した。不平等説が把握していて、差異説が把握していないことは、女性を抑圧してきたのは虚偽や無知だけでなく、社会が構造的に差異を作り出し、差異を社会的に有利な立場と不利な立場とに分けてきたことである cf. MacKinnon, Catharine, A., p. 103. (邦訳171頁以降参照)。
- ¹⁰ cf. Nagel, Thomas, “A Defense of Affirmative Action”, edited by Beauchamp, Tom L. and Bowie, Norman, *Ethical Theory and Business*. Fifth Edition, . p. 371 (トーマス・ネイゲル「積極的差別是正措置の擁護」、トム・L・ビーチャム／ノーマン・E・ボウイ著、中村瑞穂監訳『企業倫理学3 雇用と差別／競争と情報』晃洋書房、2003年、17頁参照)。
- ¹¹ cf. Hellman, Deborah, *When Is Discrimination Wrong?*, Harvard University Press, 2008, p. 80. (デボラ・ヘルマン著／池田喬・堀田義太郎訳『差別はいつ悪質になるのか』法政大学出版局、2018年、122頁参照)。
- ¹² cf. Tom L. Beauchamp. “The Justification of Reverse Discrimination” in: *Social Justice and Preferential Treatment: Women and Racial Minorities in Education and Business*. Edited by William T. Blackstone and Robert D. Heslep. Athens: University of Georgia Press, 1977, p. 85f.
- ¹³ 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間は、1日当たり妻7時間34分、夫1時間23

分である（『男女共同参画白書 平成 30 年半』内閣府男女共同参画局、参照）。

- 14 日本哲学会の 2016 年の調査では、ジェンダー・バイアスが「存在する」と回答した者に、「ジェンダー・バイアスが実際に存在・作用していると思う場面をお答えください」と質問したところ、女性では、第一位「大学院修了・退学後の進路選択」63%、および「大学院での教員による研究指導」63%、第三位「大学入学以前」58%、および「学部卒業時の進路選択」58%、第五位「教員以外の者（大学院の先輩など）による指導」58%であった。それに対して男性では、第一位「大学入学以前」63%、第二位「大学院修了・退学後の進路選択」60%、第三位「学部卒業時の進路選択」56%、第四位「男女の処遇に差はない」54%、第五位「大学院での教員による研究指導」48%であった。女性では、大学院在籍時の指導や修了後進路選択にジェンダー・バイアスがあったと回答した者が多かったのに対して、男性では、大学入学時に女子学生が哲学科を受験しないところに大きなジェンダー・バイアスがあると考えていることが明らかとなった。
- 15 cf. C. Goldin and C. Rouse, “Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians”, in: *American Economic Review*, 90, 2000, p. 715-741.
- 16 cf. Budden, A., “Double-Blind Review Favours Increased Representation of Female Authors”, in: *Trends in ecology & evolution*, 23;1, 2008, p. 4-6.
- 17 Homma, M. K., Motohashi, R., Otsubo, H., “Maximizing the Potential of Scientists in Japan: promoting equal participation for women scientists through leadership development”, in: *Genes to Cells*, 18, 2013, p. 529-532.
- 18 高知大学で全分野の教職員と大学院生を対象にした調査で「『一定数について女性を優先して採用する』取組についてどう思いますか」という質問に、「必要」・「どちらかといえば必要」と回答した者が 22%であったことと比較すると、哲学分野においてはポジティブ・アクションに対する理解が得られていると考えられる（小島優子、廣瀬淳一「高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書」高知大学男女共同参画推進室、2013 年参照、実施期間：2013 年 2 月、対象者数：3,348 人、回答者数：1,225 人、回答率 37%。
- 19 cf. Saul, Jennifer, “Implicit Bias, Stereotype Threat, and Women in Philosophy”, in: *Women in Philosophy*, Oxford University Press. 2013, p.49.
- 20 cf. Haslanger, Sally, “Changing the Ideology and Culture of Philosophy: Not by Reason (Alone)” in: *Hypatia* vol. 23, no. 2, 2008, p. 213.
- 21 cf. Jenkins, Fiona, Singing the Post-discrimination Blues: Notes for a Critique of Academic Meritocracy” in: *Women in Philosophy*, Oxford University Press. 2013, p. 87.
- 22 cf. Krefting, Linda, A., “Intertwined Discourses of Merit and Gender: Evidence from Academic Employment in the USA” in: *Gender, Work and Organization*. Vol. 10 No. 2, 2003, p. 269.
- 23 cf. Saul, Jennifer, p.50.

※ 本稿は研究課題番号 16H03338 科学研究費補助金基盤 (B)「哲学分野における男女共同参画と若手研究者育成に関する理論・実践的研究」の成果によるものである。