「校則」と「ジェンダー問題」

和澄利男

２０２１年10月のある日、新日本婦人の会新潟市支部の子育て世代のママさんたちが、「校則」について語り合う会に同席しました。話の一部を紹介しつつ、そこに潜む課題を考えてみました。

強烈なゼロトレランスと学習性無気力感の埋め込み―

ある30代のママさんの中学校時代のお話。

「スカート丈は膝下5センチ、リボンの端は10センチ以上残して結ばなくてはならなかった。毎朝、学校の生徒玄関に、竹刀を持った男の体育の先生、その側には、物差しを持った女の体育の先生が仁王立ちしていた。ちょっとおかしいと思われる生徒に竹刀を向け、指導していた」

「コートの指定があったが、当時一般に市販されているものとではなかった。それで、指定されたコートを買い求めるのが大変だった」

「雪国だったので、ちょっとでも雪が降ると長靴登校。ところが長靴の色が、男女とも黒か紺とか決まっていた。女性用の靴を求めるために、町中の店を探し求めた。雪が降った時も、その長靴を履いて、ランニングをさせられた。しかも、半袖・ブルマで。保護者が、健康上問題があると、学校に抗議したが却下された」

「男子の頭髪は校則で坊主。女子は肩まで伸びたらゴムで結うこととなっていたが、物差し先生に、『長

いとジャマでしょ』と言われ、全員がショーカットだった」

「なんでこんなことをするのか、理不尽さや反感を感じていたが、当時は、先生や学校の言うことは絶対。校則がおかしいという声を上げる生徒や保護者はいなかった」

20年ほど経っても詳しく記憶している、典型的なゼロトレランスの指導を受けた話でした。

このようにゼロトレランスの生徒指導は、「理不尽なことでも従わなければならない」「ルールは絶対で、変えられない」ことを中学3年間、学習し続けることになります。それは、自らに環境改善を進めようという意欲を失わせ、他者に盲従することに慣れさせることになります。主体的に行動できるようにするための主権者教育とは真逆の教育を受け続けていることになります。若者の政治参加の意欲が低いことに結びつけることは短絡的でしょうか。

資料　ある中学校の制服のきまり

男子

〈上衣〉

○標準型学生服（黒色、日被連標準承認マーク付）

〈下衣〉

○スタンダード形またはワンタック型学生ズボン（黒色）

○白い靴下を履く。（くるぶしが完全にかくれる長さのもの）

女子

〈上衣〉

○イートン（シングル、3ボタン、紺色）ブレザー

〈下衣〉

○U衿ジャンパー型スカート、腰スカート（車20ひだ、紺色）

○白い靴下を履く。（くるぶしが完全にかくれる長さのもの）

ジェンダーステレオタイプをもたらす制服のきまり

男女別にある服装のきまりについて、ママさんたちの意見。

「結局、男は男、女は女と決められていて、トランスジェンダーの子は、どっちを着ればいいの？となってしまう。例えば、トランスジェンダーの女の子がスカートは嫌となると、学生ズボンをはくことになる。逆に、トランスジェンダーの男の子が学生ズボンをはきたくないとなると、スラックスはダメでスカートをはくことになる。男女の別なく、例えば、上衣はブレザーで下衣はズボンまたはスカートとすると、トランスジェンダーの子もいいんじゃないのかな？」

男性・女性で服装の規定が違うことにより、ジェンダーステレオタイプ（性別に関して人々が持っている先入観や固定観念、類型的な考え方）が再生産されています。

日本は、各国の男女平等の達成度を示す「ジェンダーギャップ指数２０２１」（世界経済フォーラム）で、１５６カ国中１２０位と、先進国として異常な低位を続

学校のなかのジェンダー：隠れたカリキュラムの事例

	① 不必要な二分法	② 性別役割	③ 上下関係	④ 機会の不均等
A 教室環境	掲示物の男女別掲示		男子が上・女子が下の掲示	
B 学級生活	男女別名簿／男女別整列	係・委員会などの役割分担	男子の意見がとおる教室	発言の機会
C 学校施設・慣行	入学式・卒業式等の座席の二分／出席・成績・保健等の男女別統計	行事での役割分担	生徒会の役員（長は男子、副は女子）／表彰代表は男子	入学者の男女別合格枠
D 教師と生徒の関係	さん・くんの呼称／男子は・女子は、と一括りにした言い方	役割の男女別人数の指示／教科担当についての決めつけ	副や補助の女子への割り当て	男子と関わる時間が長い
E 生徒間の関係	休み時間は男女に分かれる	実験の操作は男子、記録は女子	実験・司会などの役割担当	校庭・運動場の占有率
F 教師間の関係	男女別職員名簿	校務分掌・教科担当の男女による偏り	女性は主任や部長にしない	管理職への登用
G 保護者・地域との関係	学用品の男女色分け購入	日頃のしつけ・挨拶・不登校は母親の責任とみなす	父親名の保護者名欄	就職時の男女で異なる採用数

けています。今、それを改善するため、社会全体でジェンダー平等を推進をしています。しかし、これからを担う世代の子たちには、ジェンダー平等の推進とは真逆の指導が行われています。早急な改善を図らなければなりません。

学校の中のジェンダー

ジェンダー平等は「服装のきまり」の見直しだけでは全く不十分です。

松村泰子さんは、「隠れたカリキュラム」によるジェンダーをまとめています（注1）。

そして、「戦後の学校教育で男女平等教育がいわれる場合、それは「男女の特性の違い」を理解し、その上で協力しあうことを男女平等とする「特性教育」であった。まさに既存のジェンダーを前提に、それを強化する方向だったのである。それだけに、ジェンダー視点からの新しい男女平等教育が浸透するためには、教師自身が「特性教育」から脱却することが課題で、実践的にはジェンダー視点からの教師教育が重要になっている。」と指摘しています。

多くの教員が「隠れたカリキュラム」で教育を受け、教員となっています。ジェンダー再生産を危惧します。ジェンダー視点からの教師教育を求めます。

引用文献

注1　松村泰子　「学校教育とジェンダー」　『学術の動向』　２００３年４月号　36～40ページ

参考文献

民主教育研究所「人間と教育」１０４号　２０１９年冬
「季刊　教育法」　２０４号　２０２０年３月
大津尚志「校則を考える　―歴史・現状・国際比較―」晃洋書房　２０２１年
クレスコ編集員会・全日本教職員組合「クレスコ」２４２号　２０２１年５月

（わずみ　としお　所員）