

# 小説シリーズ『これは経費で落ちません!』にみるジェンダー —職場におけるアンコンシャス・バイアス—

Gender issues as seen in the *Kore ha keihi de ochimasen!* novel series  
Unconscious bias in the workplace

清水 美知子\*  
Michiko SHIMIZU

## Abstract

This paper considers Yuko Aoki's *Kore ha keihi de ochimasen! Keiribu no Moriwaka-san* ("We cannot pay you for this: Ms. Moriwaka of Accounting Department") novel series from a gender perspective. Set in an old-fashioned soap manufacturer, the novels feature a number of women working in the back office, including the main character Ms. Moriwaka. It depicts their daily lives in the workplace, and speech and behavior related to gender bias appears occasionally. This paper considers three episodes from the novel series, elucidating their backgrounds and related issues. Gender bias in the workplace is unconscious and may be expressed in one's words and behavior without even noticing it. Speech and behavior that appears at first glance to be friendly and sympathetic could be hurtful to others and weaken their job motivation. To promote women in the workplace, it is essential to be conscious of the presence of unconscious bias and to break down preconceptions.

キーワード：ジェンダー，アンコンシャス・バイアス，これは経費で落ちません，小説

## I はじめに

### 1. ジェンダー・ギャップからみた日本

2022年7月，世界経済フォーラム(World Economic Forum: WEF)は，「The Global Gender Gap Report 2022」を公表し，その中で，各国における社会的・文化的な性別の格差をはかるジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)を発表した。指標は，「健康」「教育」「経済」「政治」4分野における男女格差の度合いを示すもので，女性を分子，男性を分母として算定される。男女が完全に平等なら1，不平等であるほど0に近い値となる。各分野における国の発展レベルを評価するのではなく，純粋に男女の差だけに着目して評価していることが，この指数の特徴である。

2022年の日本の総合スコアは0.650(2021年は0.656)，総合順位は調査対象となった146カ国中116位(2021年は156カ国中120位)であった。スコア・順位とも前年とほぼ横ばいであるものの，G7加盟国のなかでは引き続き最下位であり，韓国や中国，ASEA諸国よりも低い。2006年にデータが公表されて以来，日本は下から2~3割の順位が常態化しており，国際的にみれば“男女平等後進国”といえよう。ただし，GGIの対象となった4つの分野のうち，日本は「教育」「健康」で世界トップクラスである。特に教育の分野では，評価項目すべてがスコア1(完全平等)を達成している。一方，「経済」分野(2022年スコア0.564，順位116位)と「政治」分野(2022年スコア0.061，順位139

---

\*関西国際大学社会学部

位)はきわめて低い。「経済」分野が低いのは管理職に占める女性の割合が低いこと,「政治」分野が低いのは議員に占める女性の割合が低いことが影響している<sup>1)</sup>。すなわち,学校にいる間は意識されなくても,ひとたび社会に出ると厳然たる男女格差が見えてくるのが,日本の現状である。

周知のとおり,日本は「男女雇用機会均等法」,「育児休業法」,「次世代育成支援対策推進法」,「女性活躍推進法」など,女性の活躍を後押しする法律を整備してきた。その結果,女性の社会進出は大きく進んだ。たとえば,男女雇用機会均等法が施行された1986年,生産年齢人口(15~64歳)における女性の就業率は53.1%であったが,2021年には71.3%と,35年の間に約18%ポイント上昇している。

ひるがえって,常用労働者100人以上を雇用する民間企業の役職者に占める女性の割合は,1989年の課長級2.0%,部長級4.6%から,2021年には課長級12.4%,部長級7.7%へと増えているものの,管理的職業従事者<sup>注1)</sup>に占める女性の割合は官民あわせても13.2%(2021年)にとどまる。4割超のアメリカや3割を大きく超えるイギリスをはじめ欧米諸国と比べるとはるかに低い<sup>2)</sup>。他の国々と比べて日本は,男女格差を改善するスピードがきわめて遅いと言わざるをえないのである。

## 2. 職場におけるジェンダー

「女性活躍推進法」(2016年施行)は,国や地方自治体,一定規模の企業などの事業主に対して,女性活躍に関する「課題分析」「行動計画の策定」「情報の公表」が義務として課せられる。当初は,従業員301人以下の事業主では努力義務であったが,2019年5月の法改正により,2022年4月1日からは101人以上の事業主にも義務化が拡大された。

帝国データバンクが2021年7月に行った女性登用に対する企業の意識調査によれば,回答を寄せた1万992社のうち,自社の管理職(課長相当以上)に占める女性の割合は平均8.9%で,「政府目標の30%以上」を超えている企業は8.6%と,依然として1ケタ台にとどまっている<sup>3)</sup>。数値目標を定めて,計画的に女性活躍に取り組んだものの,期限までに達成できなかった企業も少なくない<sup>注2)</sup>。

さまざまな法律や制度を設けながら,日本において女性活躍の取り組みが進んでいないのはなぜか。2020年12月に閣議決定された『第5次男女共同参画基本計画〜すべての女性が輝く令和の社会へ〜』では,要因の一つとして「社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が存在している<sup>4)</sup>」ことをあげている。「アンコンシャス・バイアス」とは,自分では気づいていないものの見方やとらえ方のゆがみを意味し,「無意識の偏見」と訳すこともある。アンコンシャス・バイアスは,物事を大枠でとらえ瞬時に判断し効率的に処理するうえで役に立つことも多く,それ自体は悪いとはいえない。しかし,それに気づかずにいると,自分の正しさが絶対だと思い込み,価値観や行動の押しつけにつながる。無意識に相手を傷つけ,関係性に悪影響を及ぼすこともあるし,自分自身の可能性を狭めてしまうことにもなりかねない。

日本は“男性は外で働き,女性は家庭を守る”というジェンダー規範が強い。それが「育休に入る可能性があるから」「どうせ辞めるだろう」という無意識の偏見につながり,結果として,女性には重要な仕事を任せず雇用し続けてしまうのである。「第5次男女共同参画基本計画」においては,固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消,固定観念を打破するとともに,アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)による悪影響が生じないよう,男女双方の意識改革と理解の促進を図ることが政策課題として明記されている。こうしたジェンダー・バイアスの存在に気づくことが,政府がめざす「すべての女性が輝く社会」への第一歩といえよう。

本稿ではそのひとつの試みとして,企業で働く女性が主人公の小説をテキストとして,職場におけ

るジェンダー<sup>注3</sup>について考える。「文学作品は第一級の歴史・民俗資料<sup>5)</sup>」と社会学者の上野千鶴子が指摘するように、小説は自由な想像力を駆使して時代と社会を生き生きと描き出す。言い換えれば、小説もまた社会状況の産物にすぎず、それを生み出した時代と切り離して考えることはできない。小説もまた“社会をうつしだす鏡”なのである。

以下では、「女性活躍推進法」が施行された2016年に1巻が公開された青木祐子の小説シリーズ『これは経費で落ちません！』を取り上げる。筆者がこの作品に着目した主な理由は3つある。1つ目は、企業のバックオフィス部門（経理・会計・総務・庶務など）で働く女性が多数登場するからである。2つ目は、古くさい慣習の残る中小企業が舞台となり、ジェンダー・バイアスに関する言動がしばしばに見られるからである。そして3つ目は、この小説シリーズを原作とする漫画およびテレビドラマ<sup>注4</sup>が出版・制作され、いずれも好評を博しているからである。

## II 『これは経費で落ちません！』の概要

### 1. どこにでもいるOLの物語

『これは経費で落ちません！』は、青木祐子著のライト文芸シリーズである。1巻は2016年5月に集英社オレンジ文庫<sup>注5</sup>より刊行された。最新刊は2022年3月発行で、完結はしていない。シリーズ累計部数は2020年5月時点で100万部を突破している<sup>注6</sup>。「ライト文芸」とは、ライトノベルから発生した新ジャンルの小説作品を指す。ライトノベルの主な対象者が10代20代であるのに対し、ライト文芸のターゲットは少し高めで、20代以上を想定している。イラストを表紙に据えている点はライトノベルと同じだが、女性の主人公が多く、年齢もやや高めという特徴もみられる<sup>注7</sup>。

『これは経費で落ちません！』の著者である青木祐子は1969年生まれの作家で現在53歳。2002年、集英社が主催する公募文学賞「ノベル大賞」で大賞に入選し、作家としてデビューした。翌2003年にファンタジー小説『ソード・ソウル～遙かな白い城の姫～』で文庫デビューを果たした。青木は当時、会社に勤めており、デビュー後も3年ほどは小説を執筆しながら会社員を続けていたという。

青木の作品は2010年代半ばまで、10代20代が主な読者層であるコバルト文庫<sup>注8</sup>で発表されていた。2015年にオレンジ文庫がスタートすると、活躍の場をコバルト文庫からオレンジ文庫へと移した。同年に『風呂ソムリエ 天天コーポレーション入用剤開発室』を刊行、そのスピンオフ作品として発表したのが『これは経費で落ちません！～経理部の森若さん～』（2016年5月）である。

2022年6月、集英社オンラインにおいて、デビュー20周年を迎えた青木祐子のインタビュー記事が掲載された。そのなかで青木は『これは経費で落ちません！』誕生の経緯について次のように語っている。その一部を引用しておきたい。「オレンジ文庫の創刊時に主人公の年齢が高めでよいと言われたので、これまでは書けなかった会社員の話にしようと思いました。小説なので変わった職業の方がよいだろうと、入浴剤の開発室を舞台にした『風呂ソムリエ 天天コーポレーション入浴剤開発室』を書いたけど、職業が変わり種すぎたし、自分としてもあまり手応えを感じない。そこでようやく、本当に自分が書きたいのはどこにでもいる平凡なOLの話だと気づいて、同じ会社の経理部に勤務する森若沙名子を主人公にした『これは経費で落ちません！』を執筆しました。事務職であればどの職種でもよかったのですが、最初に勤めた会社にとっても仕事のできる綺麗な経理のお姉さんがいて、彼女からヒントを得て、森若さんというキャラクターが生まれました。当初は事務の女の子の日常を中心にした物語として展開するつもりでしたが、1巻の発売後に『もっと経費をめぐる謎が出てくるのかと思った』という感想を読んで、そのアイディアは面白いなと思って、ストーリーにミステリーの要

素を取り入れました<sup>6)</sup>」(傍線引用者)。

青木は、大学卒業後に10年ほど勤めた会社で経理補佐の業務に携わったことがある。「毎月、貸借対照表損益計算書を作っていました。知識ゼロの状態からいきなり経理担当になったので、もう半泣きでした<sup>7)</sup>」と当時を振りかえる。こうした作者自身の体験が、バックオフィスワーカーとして地道に頑張る女性たちへの関心につながったのであろう。

## 2. 物語のあらすじ

### 2.1 物語の舞台

物語の舞台となるのは、中堅の石鹸メーカー「天天コーポレーション」である。同社は、社長の円城野洲馬が30数年前に創業した株式会社で、当時の社名は「天天石鹸」であった。従業員は125人(1巻当時)。看板商品は石鹸だが、近年は入浴剤や化粧品品の製造・販売にも力を入れている。東京本社のほか、大阪と福岡に営業所、茨城に研究所、静岡に工場がある。本社組織は総務部、経理部、営業部、開発部、製造部に分かれる。

天天コーポレーションは、地味だが堅実な会社である。給与は平均より上で、残業もタイムカード通りに支払われる。有給休暇はプレッシャーなく消化できる。非正規社員は多いが、能力に応じて正社員へ登用するシステムもある。社内の風通しは良く、総合的に見れば“ホワイト企業”といえる。ただし、「よくも悪くも情動的<sup>8)</sup>」なところは否めない。たとえば、経理シスムはほぼ電子化されているにもかかわらず、社員それぞれが端末に入力したのち、プリントアウトした伝票を手渡しで経理部に提出する形をとっている。ペーパーレス化が進まない最大の理由は、取引先に小さい温泉旅館や薬局が多いからである。先方がオンラインに馴れていない、インターネットにつながらない場所があるなどの理由により、手書きの伝票でやりとりすることも少なくない。それを逆手にとって、古参の社員の中には、敢えて紙の稟議書を持ってくる者もいる。このほか、社長秘書が「特殊枠」として通常の手続きをとらずに経費を使うというきまり(慣習)もまかり通っている。

### 2.2 物語の主人公

『これは経費で落ちません!』の主人公は、「経理部の森若さん」という副題から示されるように、天天コーポレーション経理部に働く森若沙名子(以下、沙名子)である。経理部は、沙名子のほか、部長の新発田、主任で勤続15年の田倉勇太郎(以下、勇太郎)、2年後輩の佐々木真夕(以下、真夕)の4人から成る(1巻当時)。

経理部には、手土産代、タクシー代、接待費、出張旅費など、さまざまな部署から領収書や請求書が回ってくる。伝票には、金額や最低限の事由しか書かれていないが、精査するとそこから思わぬ人間模様が見えてくる。なかには私的利用やずるい使い方、横領が疑われるものもあり、社内のもめ事や不正にたどり着く場合もある。作中では、これら社員の怪しげな経費の使い道について調査を行い、問題とその背景を洗い出し、解決に導く沙名子ら経理部員の姿が描かれる。

主人公の沙名子とは、いったいどのような人物なのであろうか。彼女は入社5年目の27歳(1巻当時)である。入社以来、経理一筋の沙名子は、その能力の的確さで一目置かれている。好きな言葉は「イーブン」。公平でも平等でもなく、入ってくるものと出て行くものが釣り合う「差し引きゼロ」を良しとする。仕事では「貸借対照表で、ぴたりと数字が締まる瞬間」に喜びを覚える。

沙名子は、仕事とプライベートとの線引きを厳しく設定している。昼食は手作り弁当を持参し、ひとりで食べる。何もなければ定時に退社する。会社の人間とは深く付き合わない主義で、社内の飲み

会にもほとんど参加しない。経理部員以外には携帯電話の番号も教えないことにしている。職場ではとにかく目立つことは避け、服装や髪型・ネイルなども周囲から浮かぬよう気を配っている<sup>注9</sup>。

沙名子は1年ほど前にひとり暮らしを始めた。住まいは、会社まで電車で35分のところにある1DKのマンションである。プライベートを大事にするといっても、特別な趣味を持っていたり何かに打ち込んだりするわけではない。週末には休日用のネイルを塗り、映画を観る。休日もほとんどひとりで過ごす。楽しみといえば、自分へのご褒美として寿司を食べることくらいである。恋愛には奥手で、これまでつきあった相手はいない。

沙名子が目指すのは「過不足のない完璧な生活」である。これまでは計画通りの完璧な生活を送っていたはずだった。ところが、社員から持ち込まれる領収書の疑問点について調べるなかで、次々と社内の厄介事に巻き込まれていく。プライベートでも、同期入社で鏡美月に恋人ができたことを知り、この生活を続けていいのだろうか…と心に迷いが生じる。折しも、業務でのやりとりをきっかけに、1つ年下の営業部員・山田太陽（以下、太陽）から好意を寄せられる。そして、猛プッシュに根負けする形で、一緒に食事に行くことを承諾してしまう。おしゃべりでお調子者だが、明るく真っ直ぐな太陽と接するなかで、沙名子のペースは乱れはじめる（以上、1巻より）。

### 2.3 物語の構成

『これは経費で落ちません!』は、キャラクターや設定を変えず、一繋がりのお話として何話も続く「連作短編」の形をとる。また、雑誌連載や単行本を経ることなく文庫版として出版される、文庫オリジナル作品である。

表1は、1巻から9巻までの目次および表紙カバー裏のキャッチコピーをまとめたものである。1～4巻と6～9巻は4つの物語とエピローグから成り、本編では、社内の不正をめぐる人間模様が沙名子の視点で、エピローグは、経理室を訪れる社員とのやりとりが、同僚・真夕の視点で描かれる。これに対し5巻は5話構成で、5人の社員が主役となり、彼らの視点で社内の出来事が語られる。

1巻から4巻は、社内の人間模様を中心に物語が展開する。沙名子と太陽との関係も、ただの同僚から友達そして恋人へとゆっくりと変化する。6巻から9巻では、沙名子が働く会社そのものにも焦点が当てられ、企業買収の危機に瀕したり（6巻）、他社を吸収合併して社内も大きく変化する（7～8巻）。恋人に昇格した太陽も、合併による異動で大阪営業所へ転勤し、遠距離恋愛が始まる（8巻）。合併の混乱は社内政争に発展し、クールな沙名子も平常心ではおられなくなる。落ち着かないなかで、沙名子は30歳の誕生日を迎えるのだった（9巻第4話）。

『これは経費で落ちません!』は全体として、一話一話が独立している。しかし、いったん決着したと思った事件が、のちに別の短編のなかで再燃すること多いのが特徴である。

表1 『これは経費で落ちません!』シリーズの目次とキャッチコピー

巻	副題	話	タイトル	キャッチコピー	発行年月
1巻	経理部の森若さん	第1話	これは経費で落ちません!	たいていの社員は、入社するとずるくなる。	2016年5月
		第2話	ミスしたら謝れ! いや謝ってくださいね?		
		第3話	あなたはぼくの太陽です!		
		第4話	今送ったメール間違いだから。見ずに消せ!		
		エビローグ	～代理の真タちゃん～		
2巻	経理部の森若さん	第1話	取材は広報課を通してください!	使える経費の多い社員は、たまに足を踏み外しかける。	2017年4月
		第2話	女には女の戦いがある……らしい……		
		第3話	気に入らないでいいよ、おごるから。出張手当入ったから!		
		第4話	これは本当に経費で落ちません!		
		エビローグ	～おまけの真タちゃん～		
3巻	経理部の森若さん	第1話	これは経費で落としてください!	怒られること、責められることに異常に弱い人間がいる。	2017年10月
		第2話	逃げるなよ? 絶対に逃げるなよ?		
		第3話	おまえが担当なんだから、責任もって原因を探せよ!		
		第4話	困ったな。仕事ももらえるなら、貸してあげてもいいけど?		
		エビローグ	～聖夜の真タちゃん～		
4巻	経理部の森若さん	第1話	わたしは何も間違っていない	これが、正式につきあいはじめたというやつなのか。	2018年6月
		第2話	俺、手作りOKの人だから		
		第3話	本命は落ちません。義理なら落ちます		
		第4話	正しければ勝つわけではないのなら、正しさに何の意味がある		
		エビローグ	～桜の下の真タちゃん～		
5巻	落としてください森若さん	第1話	佐々木真タ 初恋アレッサンドロ	婚活中ですなんて明るく言えるのは、若い娘だけだ。	2019年2月
		第2話	山崎柊一 カラークリスタル		
		第3話	平松由香利 ゾンビと嘘と魔法の笛		
		第4話	中島希梨香 それでもあたしは男っぽい女		
		第5話	田倉勇太郎 三十八歳の地図		
		エビローグ	～いつもの若森さん～		
		あとがき			
6巻	経理部の森若さん	第1話	男ができると女って変わりますよね	どこでも戦いはあるし、その分仲直りがある。	2019年7月
		第2話	大きなダムが決壊するのは、小さなひび割れからだ!		
		第3話	恋愛ってコスパが悪いんだよな		
		第4話	わたしはフェアではありません		
		エビローグ	～真夏の真タちゃん～		
7巻	経理部の森若さん	第1話	お祝いなんて言えないなあ、いろいろ知ってからじゃないと	結婚、出産することは会社への迷惑ということで	2020年5月
		第2話	自分がいないとまわらないと思っているのは本人だけだ!		
		第3話	自分が幸せになりたいかどうかって話です。人の幸せに奉仕するんじゃないって		
		第4話	たまには悔しいこともあるわけですよ、俺だって		
		エビローグ	～夢見る真タちゃん～		
8巻	経理部の森若さん	第1話	ごちゃごちゃ言わず、売って売って売り切れよ!	派閥か。考えるだけで面倒である。	2021年4月
		第2話	なしくずしに宿泊所代わりにされてたまるか!		
		第3話	過去の決断の正しさを証明します!		
		第4話	それは経験と能力の差です		
		エビローグ	～知りたい真タちゃん～		
9巻	経理部の森若さん	第1話	わたし、けっこう根性あるので!	性別、年齢、派閥。社内は今日も面倒です。	2022年3月
		第2話	予定調和は嫌いです!		
		第3話	数字以外は見ないほうがいいこともある		
		第4話	愛は仕事をしていないときに必要になるんですよ		
		エビローグ	～教える真タちゃん～		

[出所] 『これは経費で落ちません!』1～9 (集英社オレンジ文庫) より作成



### 3. 人間のダークサイドを抉る

この小説シリーズが特に優れているのは、人間の暗黒面（ダークサイド）を鋭く抉っている点であろう。主人公・沙名子が直面する事件の多くは、ささいな狡さであったり、保身であったり、人間関係をめぐる策略によるものがほとんどである。無意識に公私混同する人、自分の非を認めず謝らない人、相手によって露骨に態度を変える人、他人をコントロールしようとする人、正論しか言わない人など、読者が“周りにこんな人いる”と共感するような社員が多数登場する。

できれば関わりたいくない人であっても、仕事であれば付き合わざるをえない。沙名子は「だいたい社員は、入社後少しずつずるくなっていき、三年か四年でその人なりの要領が完成する<sup>9)</sup>」と達観し、それら厄介な人たちと渡り合っていく。ただし、彼女は正面から悪を斬ることはしない。時にはやりわり釘を刺すだけにとどめ、あるいは上司に任せて自分は手を引く。心の中では突っ込みを入れながらも、深入りはせずに自分の守備範囲だけをこなす。

経理部員という、ともすれば細かくて融通が利かないといったネガティブなイメージを持たれることが多い。しかし、沙名子は規律に従って合理的に仕事をしながらも、自己の正当性を他者に押しつけない。営業部には営業の、総務部には総務の、経理部には経理の事情がある。それぞれの立場や役割を尊重し、価値観の違いを認めて受け入れる寛容さも持ち合わせているのである。経費の使い方から透けて見える社員たちのダークサイドを描きながら、読後にイヤな気分が残りにくいのは、軽やかでコミカルな筆致に加え、主人公・沙名子の人物像によるところが大きい。

## Ⅲ 『これは経費で落ちません!』にみるジェンダー

「はじめに」でも述べたとおり、『これは経費で落ちません!』には、バックオフィス部門で働く女性が多数登場する。作中では、事務職として働く女性たちの人間模様も詳しく描かれている。紙幅の都合もあり、以下ではジェンダーをめぐるエピソードを3つ取り上げる。

### 1. コーヒーを淹れるのは女性の仕事?

総務部内でコーヒーをめぐる争いが勃発した。給湯室にエスプレッソマシンを導入しようと提案する谷村志保（以下、志保）に、横山窓花（以下、窓花）が異議を唱えたのである。志保は昨年、地方営業所から本社に異動になったばかりで、沙名子よりも2〜3歳年長、今は人事の補佐業務を担当している。一方、窓花は庶務担当で勤続12年のベテラン社員である。

エスプレッソマシンを備品として購入する場合は経理案件となるため、沙名子は、窓花と志保の両方から意見を求められる。「志保さんが……みんなのためだって言うんですけど、たぶん、自分が飲みたいから。わたし、そういうのはよくないと思うんですけど」という窓花に、沙名子は「わたしには判断できません。総務部長にご相談ください」と答える。すると窓花は、「でも森若さん、給湯室には冷蔵庫もあるし、急須やお茶もあるんですよ。会議があつたら、下の天天喫茶<sup>注10)</sup>からとればいいし、数人だったらわたしが淹れます。洗い物だってやりますよ。男の人は忙しいのに、エスプレッソマシンを買う必要なんてないと思いませんか?<sup>10)</sup>」（傍線引用者）と斬り返した。

一方、「コーヒーって、みんな飲みますよね。仕事中に」と同意を求める志保に「みんなかどうか。嗜好品は人によって違うと思います」と沙名子が返したところ、志保は「でも総務とか営業の人は、みんなコーヒー飲みますよ。営業の男の人たち、飲みたいときに窓花さんにインスタントコーヒーを淹れさせるんです。部内会議のとき、わざわざ天天喫茶に注文するのも、もったいないですね。だったら大きなコーヒーメーカーに朝、コーヒーを作って、勝手に飲めばよいと思いませんか? 紙

コップにすれば、洗い物もしなくていいし。洗い物のために残業するとかどうなんですか？<sup>11)</sup>」(傍線引用者)と反論する。個別のパックのコーヒーが作れるエスプレッソマシンが望ましいが、ダメならコーヒーメーカーでもかまわないという。

要するに、志保は、総務部の女性が営業部の男性のためにコーヒーを淹れるのに納得できないのに対し、窓花は、コーヒーを淹れることもコミュニケーションのひとつと考えている。理屈っぽい志保と慣習を重んじる窓花。性格からして合いそうにない。

沙名子自身はといえば、「息抜きのコーヒーくらい自分で淹れろ」と思うし、他部署の男性の洗い物など絶対にしない<sup>12)</sup>。本音としては志保に賛同するが、窓花の言い分も理解できる。沙名子は、窓花が倉庫から大きな段ボールを運ぶのを、営業部の男性が手伝っているのを見たことがある。窓花はそのお返しに、コーヒーを淹れたりしているわけだ。男性も窓花に感謝されてうれしそうだった。それで社内の雰囲気はよくなるのであれば、窓花の行為は無駄ではないのかもしれない。

コーヒーをめぐる二人の争いは、他部署の女性も巻き込んだ派閥争いへと発展した。女性社員の多くはコミュニケーション力の高い窓花につき、人付き合いが苦手な志保はしだいに孤立していく。事態を見かねた総務部長の新島は、ポケットマネーでコーヒーメーカーを購入した。部長としては、両者の顔を立てたから、あとは女たちで解決しろというのである。広報課の主任である皆瀬織子が女性社員に呼びかけ、仲直りの食事を開き、一件落着となった。しかし、二人の確執はその後も続いた。

給湯室に設置されたコーヒーメーカーで、志保は毎朝コーヒーを淹れる。営業部や総務部の男性たちは勝手にコーヒーをついで飲む。コーヒーがなくなったときは、窓花がインスタントコーヒーを淹れてやる。紙コップが置いてあるのにわざわざ自分のカップを使う人もいて、使い終わったカップを窓花が洗うのだった。

男性社員たちは窓花と志保の対立を知っているのに、支持をあいまいにしたまま適当に使い分けている。男性社員にとって、窓花と志保の仲が悪い方がありがたいのかもしれない。志保はむきになって毎朝コーヒーを作るだろうし、窓花は終業後に彼らのカップを洗うだろう。本来の業務でないことをやってあげたりするから…と沙名子は思わずにはおられなかった。(以上、2巻第2話より)

## 2. 結婚・出産は会社にとって迷惑？

ある日、沙名子は突然、経理部長の新発田から主任昇進を打診された。天天コーポレーションは、来年度から二つの会社を合併する。新発田部長は総務部と経理部の兼務となり、経理部主任だった勇太郎は課長待遇となった。経理部は一時的にかなり忙しくなる。合併先の会社とのバランスを考えると、数字に責任を持てる人間がもうひとり欲しい、というのである。彼女は即答を避け「来週中にはお返事します」とだけ答えた。

沙名子は28歳(7巻第1話当時)。天天コーポレーションでは、30歳を超えてから主任になるのが通例である。この10年で主任になったいちばん若い年齢は4年前で29歳。沙名子はさらに1年早く、おそらく女性では社内でも最速だ。女性初とか20代でとか、社会的なアイコンにされることを沙名子は警戒している。給料は大して増えないのに、責任だけが増えると思うと憂鬱になる。数日後、沙名子は課長待遇の勇太郎から会議室に呼び出された。以下、沙名子と勇太郎の会話である。

「主任への昇進のことでしたら、今週中にと言われています」

「断るつもりで？」



「いえ、気持ちの整理をつけたいだけです。急だったのでびっくりしてしまって。新発田部長もわかっていらっしやると思います」

「そうか…それならいいんだけど。…俺が訊きたいのは」

「わたしのプライベートなことですか?」

「そうです。——だけど俺は、森若さんのことは誰にも言っていない。ほかの人にも。知らせる意味がないだろうし」

「だから、新発田部長から、聞いておいてくれと言われたわけですね?」

「……そうだ。つまり、これからある程度、責任をもつ仕事をするとして——途中で辞めたり、長い休暇をとるようなことがあったら困るから」

「結婚の予定があるなら知りたいと?」<sup>12)</sup> (以上、傍線引用者)。

沙名子は以前、勇太郎から「恋人はいるのか」と尋ねられたことがある。いきなりだったので、よくわからないまま「います」と答えた。そのとき勇太郎が漏らした「完璧な女か」という言葉が引っかかった。仕事もできて恋人もいるのが女性として完璧というのだろうか(3巻第4話)。経理部の人事計画を立てるにあたり、部長と勇太郎の間で、沙名子の将来について話題になったのであろう。結婚の予定があるのかないのか。あるとしたらこの数年のうちなのか。そのために会社を辞めたり、育長期の休暇を取ったりすることがあるのか。それともまだ考えなくてもよいのか。男性社員にこういうことを聞くことはあるまい。そう考えると、理不尽にも感じた。男性でも、いきなり退社したり休暇を取ったりすることはあるだろうに…。「ひとまず予定はありません」と答えようとしたところ、勇太郎が「—いい」と遮った。

「俺が訊かなかったと伝えておきます。訊く必要がないので。森若さんなら、何があっても会社に迷惑をかけることはないでしょう」

「迷惑? わたしが会社に迷惑をかけたということですか」

「あ——だから、今まではもちろん、森若さんには何もないけれど、これからの話として」

「これからはあるだろうと。——結婚、出産することは会社への迷惑、わたしの悪いところであるということですか」<sup>13)</sup> (以上、傍線引用者)。

「そういう意味じゃない。すまん」と勇太郎は謝った。沙直子は、これまで対応してきたさまざまな部署の社員たちを思い出した。経費の無駄づかいや小さなごまかしなど、仕事で利益をもたらすことにより相殺できていたにせよ、これら一つひとつは会社にとって迷惑であり、損失だった。結婚、出産がそれらと同列に見なされていたとは…。誰でもある人生の転機を「迷惑」と責められるのなら、真面目に働くのがバカバカしくなる。仕事の手抜き、空出張のひとつくらいやっつけてしまいたくなるではないか。どうせ迷惑がられるなら同じことだ。空しさや情けなさ、怒り、さまざまな感情がこみあげてくるのだった。(以上、7巻第1話より)

### 3. 夫が扶養に入るのはおかしい?

天天コーポレーションでは、合併にともない女性を管理職に登用することになった。初の女性管理職として白羽の矢が立ったのが、営業部の皆瀬織子(以下、織子)と総務部の平松由香利(以下、由

香利)である。織子は広報課主任の38歳。既婚だが子どもはいない。広報一筋で、広告やCMを作り、ナレーションも担当している。入浴剤や石鹸の専門家としてテレビの情報番組に出演する機会も多く、会社の“広告塔”として活躍している。一方の由香利は総務部主任で40歳独身。とりたてて目立った功績はないが、失敗が少なく信頼できる。社内はふたりの課長昇進の話題で持ちきりになった。

ある日、沙名子はロッカールームで、営業部の中島希梨香(以下、希梨香)から、由香利が結婚するらしいと聞いた。ランチタイムに由香利がスマホで会社の労務規程を見ていた。しかも、男性が扶養に入るケースについて調べていた。どうやら由香利の相手は無職らしい、というのである。希梨香が言うには「夫が妻の扶養内ってねえ……。確か由香利さんて総務課長になるかもしれないでしょ。うちは長く勤められるし、課長なら男が低収入でも大丈夫じゃないですか。もしかして結婚焦って、ダメ男につかまった？って思って。ダメ男ってプライドないから、収入ある女と結婚すると会社やめちゃったりするんですよ。由香利さんって仕事はできるけど、恋愛経験は少なそうだし。ちょっと心配だよね」<sup>14)</sup> (傍線引用者)。

その後しばらくして、沙名子は由香利からランチに誘われた。「変な噂が出回ってそうで。彼が扶養に入るってこと、経理部には隠しきれないでしょう。森若さんには言うておこうと思って」。公園のベンチで弁当を食べながら、由香利は婚約者について語り始めた。自分より4歳年上でフリーターであること、マッチングアプリで知り合ったこと、共にホラー映画が好きで、ゾンビのコスプレパーティで意気投合したこと。「彼は、もと銀行員なんです。激務だったので体調を崩して、当時は結婚していたけど離婚になって、早期リタイアしたんです。マンションもあるし、ずっと独身のつもりだったから、アルバイトでのんびりと暮らしていたところだったんですよ。仕事の声をかけてくれる会社はあって、結婚するからにはちゃんと働くと言ってくれたんだけど、わたしが止めたの。前に体調を崩した原因は仕事のストレスだったから、また仕事を始めて調子を崩したら、元も子もないので。生活はわたしが働けばなんとかなるし。それでも言う人は言うでしょうけど。わたしは別に、その人のために生きているわけじゃないから<sup>15)</sup>」(傍線引用者)。「旦那様が主夫になる……。由香利さんの扶養に入ると言うことですか」という沙名子の問いに、「そうです。彼は家事が得意なんです。料理もうまいし。わたしは家事苦手だから、ちょうどいいかなって。この弁当も彼が作ったんですよ<sup>16)</sup>」と照れくさそうに答えるのだった。

由香利は、好奇の目にさらされることは覚悟の上で、無職男性との結婚を選んだ。世間が何と言おうと、「妻が外で働き、夫が家事をする」という形が今の二人にとってベストと考えたからである。夫がもっぱら家事をすると知って驚いた沙名子も、由香利を見ているとそれが自然のここのようにも思えてきたのだった。

#### 4. 職場におけるジェンダー・バイアス

##### 4. 1 エピソードにみる問題点

1節～3節で取り上げたエピソードは、いずれもジェンダー・バイアス、すなわち男女の役割に関するステレオタイプ・偏見に起因している。以下では、その問題点について整理しておきたい。

【エピソード1:「小さな雑務」は女性の仕事】一つ目のエピソードは、いわゆる“お茶くみ”をめぐる女性社員の対立を描いたものである。「男女雇用機会均等法」(1986年)が施行前の日本では、男女別の採用が行われ、基幹業務を男性が、補助業務を女性がそれぞれ担っていた。“お茶くみ”も女性に特化した仕事のひとつ。女性社員が輪番制でお茶くみ当番を担い、決まった時間に業務の手を

止めてお茶を淹れ、それをお盆にのせて各人のデスクに配る姿は、日常ありふれた情景だった<sup>注12</sup>。当時は、結婚・出産を機に退職して家庭に入る「寿退社」がもてはやされ、女性社員は男性社員のいわゆる“お嫁さん候補”として入社するという見方が一般的であった。そのような環境では、お茶くみなどの雑務を家事に見立て、職場を疑似家庭、社員を疑似家族としてとらえる雰囲気があったと思われる<sup>注13</sup>。

今日では「お茶くみは女性の仕事」と公言する人はほとんど見られなくなった。なぜなら、女性のみ通常の業務に加えてお茶くみ等を行わせることは、「男女雇用機会均等法」に違反するからである。ところが、令和の時代になっても、職場の慣習として“お茶くみ”が存続している会社もある。たとえば、『毎日新聞』のニュースサイトは2022年6月、「今どき『女性は制服でお茶くみ』そんな会社だったら」というタイトルで、女性社員に制服の着用を義務づけ、本来業務以外の細々とした雑務を女性にのみ割り振る中小企業のケースを紹介している<sup>17)</sup>。女性に割り振られる雑務は、お茶くみにとどまらない。トイレの掃除、給湯室の片付け、お土産配り、コピー用紙の補充、インクの取り替え、シュレッダーのゴミ捨て等など多岐にわたる。これら雑務は一つひとつは小さいが、積み重なるとかなりの負担になる。

厄介なのは、エピソード1の窓花のように「小さな雑務」を自ら進んで引き受ける女性がいることである。それにより、「小さな雑務」は女性の仕事という性別役割意識が浸透し、引き受けない女性が「女らしくない」「女子力に欠ける」といったネガティブな評価を受けやすくなる。

**【エピソード2：結婚する女性には責任ある仕事は任せられない】**二つめのエピソードは、昇進面接での上司と部下とのやりとりを描いたものである。「男女雇用機会均等法」では、結婚や妊娠・出産を理由に採用や昇進、職種の変更などについて、男女で異なる取り扱いをすることを禁止している。「結婚の予定はありますか」「出産後も仕事を続ける予定ですか」といった質問は、本来であれば避けなければならない。しかし現実には、女性社員に対し、結婚や出産を機に退職してしまうかもしれないという懸念のもと、プライベートな質問をするのは珍しくない。

エピソード2で問題なのは「森若さんなら、何があっても会社に迷惑をかけることがない」という男太郎の発言である。裏返せば「女性は結婚や出産により会社に迷惑をかける」と受け取られかねない。男女とも結婚や出産により生活の状況が多少なりとも変わるのは当然である。特に女性の場合、結婚・出産前と全く同じようには働けなくなるのは致し方ない。男性の働き方を標準とし、同等に働けない女性は会社にとって迷惑だ、という発言は、悪意はないとしても、女性に対する偏見である。

**【エピソード3：男性は働いて家庭を支えるべき】**三つめは、昇進を機に、無職の男性と結婚を決めた女性のエピソードである。日本の社会保険では、収入が一定基準以下（現行では年収130万円未満）であれば、配偶者を扶養家族とすることができる。このルールには男女の区別はない。たとえば、妻が会社員で夫が専業主夫もしくは収入の少ないパートであれば、“妻に扶養される配偶者”として健康保険や公的年金に加入できる。ところが、このエピソードでは、無職男性がダメ男と決めつけられ、無職男性と結婚することになった由香利が蔑まれ、夫が妻の扶養に入ることが揶揄される。根底にあるのは、「男性たるもの働いて家族を養うべきもの」という固定観念である。

高度経済成長期、日本では男性は会社で長時間働き、女性は家で家事・育児を担うというスタイルが効率的とされた。今では共働き世帯が専業主婦世帯を上回り、男性ひとりの収入で家族を養う家族は少数派になった。それでもなお、老若男女を問わず「男性は一家の大黒柱であるべし」という考えにとらわれている人は少なくないのである。

## 4. 2 アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）

“偏見”はその人の「認知」や「感情」であり、そう思っているのに表に出さない限り波風は立たない。しかし、そこに「行動」が加わると“差別”になる。

たとえば、ある男性が自分の妻には専業主婦になることを望んでいたとしても、それは個人の好みや夫婦間の問題にすぎない。ところが、そうした好みを無意識のうちに女性一般にまで当てはめ「結婚した女性は家にいるべき」「家事・育児は女性がやるべき」と思い始めた瞬間、それは“偏見”に変わる。偏見を抱く男性が、職場の男性部下から育休取得の申し出を受けた際に、思わず“眉をしかめる”といった差別的な行動をとってしまうかもしれない。このように、偏見が無意識のうちに身について、知らぬ間に自分の言動の端々に出てきてしまうのが「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」なのである。

職場におけるアンコンシャス・バイアスは、一見好意的な考えや親切的な行動（好意的差別）につながる場合もある<sup>注14</sup>。たとえば、「子育て中の女性には、負担をかけないように業務量を減らす」「女性は気配り上手だから、来客対応の業務を担当する」「結婚した女性には気の毒だから、責任の重い仕事は割りふらない」などは「好意的差別」の例である。これらは思いやりの一種と見なされて女性からも受け入れやすく、行為者自身にも差別する自覚がないことが多い。

社会心理学者の坂田桐子は、好意的差別について「一見、女性を崇拝する態度に見えるものの、実際には女性を男性よりも弱いものととらえて、母や妻などの伝統的な女性役割に適した存在と見なすものである。そのため、結局は女性を伝統的役割に押し込め、男女格差を『心地よく』合理化する働きをもっている<sup>18)</sup>」と指摘する。好意的差別を受け入れる女性は、優しく扱われて成長の機会を与えられないゆえに、自信や意欲を失ってしまう。一方、好意的差別を受け入れない女性は、周りから「生意気」「可愛げがない」などネガティブな評価を受けやすいのである。

## IV. むすびにかえて

### 1. 根強い“無意識の壁”

『これは経費で落ちません！』に描かれたアンコンシャス・バイアスは、私たちの身近な生活のなかでも見られるものである。内閣府は2021年8月、20代～60代の男女約1万人を対象に「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に関するインターネット調査を行った。調査では、家庭・職場・地域あわせて36項目についての性別役割意識についてたずねている。表2は、職場シーンにおける男女それぞれについて、上位5項目の結果を示したものである。

表2 職場における男女別の性別役割意識に対する考え（複数回答）

男性 上位5項目	(%)	女性 上位5項目	(%)
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7
組織のリーダーは男性の方が向いている	25.7	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	25.1	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がよい	22.4
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がよい	23.5	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	20.1
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい	22.3	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい	16.9

【出所】内閣府男女共同参画局「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」調査結果（2021年9月）より作成

最も多かったのは「育児期間中の女性に重要な仕事は担当すべきでない」で、男性・女性とも約 3 割が「そう思う」と回答している。「受付、接客・応対（お茶だし）は女性の仕事だ」については男性で 4 人に 1 人、女性も 5 人に 1 人が肯定している。「職場でも上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい」も、肯定的な回答が男性 22.3%，女性 16.9%に見られた。一方、「組織のリーダーは男性の方が向いている」と「大きな商談や事な交渉事は男性がやる方がよい」については、男性 4 人に 1 人、女性でも 5 人に 1 人以上が「そう思う」と回答していた。

この調査で興味ぶかいのは、36 の測定項目それぞれについて「性別にもとづく役割や思い込みを決めつけられた経験」の有無を質問している点である。決めつけられた経験が一つでも「ある」と回答したのは全体の 76.3%にのぼった。総じて「直接言われた経験」よりも「言動や態度から感じた経験」の方が、割合が高く、男性より女性の方が、性別にもとづく役割や思い込みを決めつけられた経験があると回答している割合が高い。

表 3 は、女性の「直接言われた経験」と「言動や態度から感じた経験」について、上位 10 項目を示したものである。

表 3 性別にもとづく役割や思い込みを決めつけられた経験（複数回答）

直接言われたり聞いたりしたことがある		直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある	
女性 上位10項目	(%)	女性 上位10項目	(%)
女性は感情的になりやすい	19.9	家事・育児は女性がすべきだ	31.8
女性には女性らしい感性があるものだ	17.2	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	26.7
家事・育児は女性がすべきだ	16.9	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	26.2
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	16.3	親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	26
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	15.7	共働きで子どもの具合が悪くなったとき、母親が看病すべきだ	25.8
家を継ぐのは男性であるべきだ	15.4	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい	25.3
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	15.1	女性は感情的になりやすい	24.3
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい	15.1	家を継ぐのは男性であるべきだ	23.9
親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	14.9	実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がすべきだ	23.8
女性は論理的に考えられない	14	デートや食事のお金が男性が負担すべきだ	23.6

【出所】内閣府男女共同参画局「令和 3 年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」調査結果（2021 年 9 月）より作成

「家事・育児は女性がすべきだ」「受付、接客・応対（お茶出しなど）は女性の仕事だ」「職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい」「親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ」の 4 つについては、いずれも上位にあがっている。また、すべての項目について、「言動や態度から感じた経験」が「直接言われた経験」より 10 ポイント以上高くなっている。

調査からは、全体として、女性に家庭責任や補助的役割を求める無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強くある一方、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」など男性の役割についても固定観念が強いことが明らかになった。

日本はいま、「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という性別役割分業の時代から、一人ひとりが自分の人生を選択する時代へと大きく変化している。しかし、現実の社会には、さまざまなジェンダー・バイアスが根強く存在するのである。



## 2. 男尊女子を超えて

エッセイストの酒井順子は、日本女性に潜む男女の差別観を「男尊女子」と表現した。社会規範に縛られているというよりは、そのほうがラクに生きられるという理由で、多くの女性たちが一歩引いて「男性を立てる」のだという<sup>19)</sup>。女性にそのような行為を取らせているのは、日本の組織がパターナリズム（Paternalism：父権的温情主義）により成り立っており、ステレオタイプの女性が高評価を受けるからにはかならない。非ステレオタイプの女性はパッシングの対象となるため、女性には、その場の空気を読み、場が丸く収まるよう相手に合わせてしまう傾向が強いという。

『これは経費で落ちません！』の舞台である天天コーポレーションも、組織風土・文化としてのパターナリズムが強い会社である。女性社員の多くは事務職に配置され、これまで女性が管理職に登用されることはなかった。同社における女性正社員の最高齢は45歳（7巻第1話当時）で、大半の女性は結婚・出産を機に退職している。そして、子育てをしながら働く女性が、責任ある仕事を任せられることはなかった。男性の上司・同僚を立て、一歩引いていけばラクに働くことはできるかもしれない。しかし、仕事への意欲が高い女性にとっては、働きがいのある職場とはいえないだろう。

天天コーポレーションでは、合併により社長が交代することになった。新社長に就任する現専務の円城格馬は30代後半。古くさい組織風土からの脱却をめざし、社内改革に乗り出した。長らく続いてきた慣習を見直し、女性社員による“お茶くみ”も廃止が決まった。また、ペーパーレス化とオンライン化のさらなる推進も指示した。そして、改革の目玉となったのが女性管理職の登用である。

作中では、総務課長の辞令を受けた由香利と経理部主任への昇進が決まった沙名子のやりとりが描かれている。少し長くなるがその一部を引用しておきたい。

「『わたし総務課長になるんですよ』 会社に向かって歩いていたら、由香利がふいに口に出した。沙名子は由香利を見た。由香利は目を細めて遠くを見ている。何かと思ったら、天天コーポレーションのビルだった。…（中略）…『専務と面接して意欲を訊かれたので、やりますと答えました。総務部員の意見として、天天コーポレーションの労務規程を見直す時期かもしれないと言いました。いろいろ改革の余地はあるでしょう。合併はいい機会ですよ』 由香利はやはり優秀な総務部員だった。事務処理を的確にするだけではない。内で考えているものがある。『由香利さんが管理職になるのは、女性社員にとっても心強いと思います』『そこまで考えているわけでもなかったんだけど。こんなことになるなんて、入社したときには思いもしませんでした。でも定年までこの会社で働くこと決めたからには、やれることはやります』 由香利の口調に迷いはなかった。覚悟が決まっているようだった。…（中略）…『森若さんは？』 由香利はさりげなく尋ねた。気にかかっていたのかもしれない。『主任の辞令をいただくことになると思います』『そうか。経理部も大変ですよ。お互い誉められることのない業務ですけど』 午後の仕事が残っている本社ビルを眺めながら、沙名子と由香利はひっそりとうなずきあった<sup>20)</sup>」。（傍線引用者）

人それぞれの働き方があり、自分らしい働き方で職務を果たせばよい。自己を尊重し、意見をはっきりと述べる由香利の態度に、沙名子は頼もしさを感じたにちがいない。オフィスに戻った沙名子は新発田部長に、「先日の辞令の件ですが、つつしんでお受けしたいと思います」と伝えたのだった。

『これは経費で落ちません！』の物語はこれからも続く。天天コーポレーションはどのように変わり、そこで働く女性たちは“男尊女子”の状態を超えることができるのであろうか。今後も、ジェンダーの視点から沙名子ら社員たちの活躍を見守っていきたい、と筆者は考えている。

【注】

- 注 1 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、木魚の課長相当職以上、管理的公務員などを指す。管理的職業従事者の定義は国によって異なる。
- 注 2 日本経済新聞社が従業員 5001 人以上の企業に行った調査によれば、回答した 156 社のうち「目標未達」の企業が 4 割にのぼったという。
- 注 3 本稿における「ジェンダー」とは、内閣府の男女共同参画基本計画における定義、すなわち「社会的・文化的な性別」に準ずる。
- 注 4 コミカライズ版は、森こさちにより『Cookie』（集英社）に 2017 年 11 月から連載され、単行本の 1 巻が 2018 年 11 月にマーガレット・コミックス（集英社）として刊行された。現在も連載中で、単行本の最新刊は 9 巻（2022 年 7 月）である。10 代の女性を主な読者層とすることから、原作に比べると恋愛の要素が強い。テレビドラマ版は、NHK 総合テレビ「ドラマ 10」枠で『これは経費で落ちません！』2019 年 7 月 26 日から 9 月 27 日まで放送された。全 10 話。主人公の若森さんに多部未華子。主な出演者に重岡大毅（ジャニーズ WEST）、伊藤沙莉、平山浩行、吹越満など。原作小説 1～7 巻の内容をもとにしており、取り上げる事件も原作に比べると派手で分かりやすく描かれている。
- 注 5 集英社オレンジ文庫は「物語好きのあなたに贈るライト文芸レーベル」として、2015 年 1 月にスタートした。
- 注 6 『これは経費で落ちません！』（2020 年 5 月刊）の帯紙には「大好評シリーズ累計 100 万部突破」と記されている。
- 注 7 オレンジ文庫編集部によれば、読者層は 20 代から 40 代の女性が 7 割くらいを占めるという。ただし、男性も含め下は 10 代の学生から上は 60 代 70 代までと、読者の裾野は広い。
- 注 8 コバルト文庫は、集英社の少女向け小説のレーベルで、1965 年に創刊した集英社コバルト・ブックスを前身とする。1990 年に集英社コバルト文庫と改名された。2019 年 1 月から紙文庫の定期刊行が廃止され、電子書籍がメインとなっている。青木祐子のコバルト文庫時代の代表作としては、ヴィクトリア朝のイギリスを舞台に、仕立屋で働く少女と彼女たちに関わる社交界の人々の心の交流を描いた『ヴィクトリアン・ローズ・テラー』シリーズ（全 29 巻：2005 年～2013 年）がある。
- 注 9 天天コーポレーションの女性社員は、希望すれば制服（ベストとスカート）が支給される。沙名子は入社以来ずっと制服を着用している。
- 注 10 「天天喫茶」とは、天天コーポレーション本社 1 階にある喫茶室を指す。
- 注 11 経理室には専用のポットがあり、部員はセルフサービスでお茶やコーヒー飲んでいる。
- 注 12 元厚生労働省次官の村木厚子によれば、入省した 1978 年、配属された初日に上司から「昨夜、君にお茶くみをさせるかどうかで課内で論争があったが、お茶くみをお願いしたい」と告げられたという（『読売新聞』2021 年 8 月 18 日付朝刊）。
- 注 13 酒井順子は、エッセイ集『男尊女子』において「管理職男性はお父さん、ベテランの一般職員はお母さん、若い男性社員は長男で、若い OLさんは末の妹…」といった疑似プレイをすることによって日本の会社は安定を保っていた」と述べている。
- 注 14 「好意的性差別」に対し、女性に対してネガティブな態度を示す差別を「敵対的差別」という。

# 【引用文献】

- 1) 「日本の男女平等指数 116 位 政治・経済で改善進まず」『日本経済新聞』2022 年 7 月 13 日朝刊
- 2) 内閣府『令和 4 年版 男女共同参画白書』, 121-122 頁, 2022
- 3) 帝国データバンク「特別企画：女性登用に対する企業の意識調査（2021 年）」2021
- 4) 『第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～』1 頁, 2020
- 5) 上野千鶴子『上野千鶴子が文学を社会学する』朝日新聞社, 285 頁, 2000
- 6) ぴあニュース「オレンジ文庫編集長が語る、電子書籍と紙書籍それぞれの可能性 『紙が一軍、電子が二軍というわけではない』」2021 年 3 月 28 日  
[https://lp.p.pia.jp/shared/cnt-s/cnt-s-11-02\\_2\\_69e4ccc0-9d0c-4535-9292-0c1a4a1686cc.html](https://lp.p.pia.jp/shared/cnt-s/cnt-s-11-02_2_69e4ccc0-9d0c-4535-9292-0c1a4a1686cc.html)  
 (2022 年 7 月 29 日アクセス)
- 7) 「『これは経費で落ちません！』など、デビュー 20 周年・青木祐子の仕事歴」集英オンライン, 2020 年 6 月 20 日 <https://shueisha.online/entertainment/25131> (2022 年 7 月 29 日アクセス)
- 8) 小説丸 2019 年 3 月 13 日「編集 M の文庫スペシャリテ『これは経費で落ちません！～経理部の森若さん～』青木祐子さん」<https://shosetsu-maru.com/interviews/authors/1143>
- 9) 青木祐子『これは経費で落ちません！ 経理部の森若さん』4, 集英社, 9-10 頁, 2018
- 10) 青木祐子『これは経費で落ちません！ 経理部の森若さん』2, 集英社, 64 頁, 2017
- 11) 青木祐子, 前掲書, 69 頁, 2018
- 12) 青木祐子『これは経費で落ちません！ 経理部の森若さん』7, 集英社, 31 頁, 2020
- 13) 青木祐子, 前掲書, 32 頁, 2020
- 14) 青木祐子, 前掲書, 18 頁, 2020
- 15) 青木祐子, 前掲書, 40 頁, 2020
- 16) 青木祐子, 前掲書, 41 頁, 2020
- 17) 毎日新聞経済プレミア, 2022 年 6 月 10 日  
<https://mainichi.jp/premier/business/articles/20220608/biz/00m/020/013000c>  
 (2022 年 7 月 29 日アクセス)
- 18) 坂田桐子「女性の昇進を阻む心理的・社会的要因」, 大沢真知子（編著）日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性管理職は少ないのか 女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓者, 2019
- 19) 酒井順子『男尊女子』集英社, 2017
- 20) 青木祐子, 『これは経費で落ちません！ 経理部の森若さん』7, 集英社, 43-44 頁, 2020

# 【参考文献】

- ・青木祐子『風呂ソムリエ 天天コーポレーション入浴開発室』集英社, 2015
- ・青木祐子『これは経費で落ちません！～経理部の若森さん～』1～9, 集英社, 2016～2022
- ・内閣府男女共同参画局「令和 3 年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」調査結果 [https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu\\_r03.html](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html)
- ・森こさち『これは経費で落ちません！～経理部の若森さん～』①～⑨, 集英社, 2018～2022
- ・守谷智敬『「アンコンシャス・バイアス」マネジメント 最高のリーダーは自分を信じない』かんき出版, 2019