

なぜ女性はハイヒールを履くのか

——#KuToo から考える職場の着装規範——

栢菅 美咲
(塩原研究会3年)

- I はじめに
- II ハイヒール着用の現状分析
 - 1 #KuToo 運動の経緯とハイヒール着用の「社会通念」
 - 2 ハイヒールに関する企業規定の現状
 - 3 ハイヒール着用によるリスクと効用
- III ハイヒール着用の規定要因
 - 1 着装規範に基づく着装行動
 - 2 「呈示したい自己」に基づく着装行動
 - 3 ハイヒール着用の着装規範と自己呈示
- IV ハイヒール着用に関するインタビュー調査
 - 1 インタビューの目的と対象
 - 2 インタビューの方法
 - 3 インタビュー結果
- V インタビュー結果の考察
- VI おわりに

I はじめに

職場で女性がパンプス・ハイヒールの着用を義務付けられることに対する抗議運動として、2019年1月頃から#KuToo運動が日本女性の間で広まった。#KuTooは「靴」と「苦痛」を掛け合わせたものであり、運動の発端となった石川優実のTwitter上の投稿は多くの人に拡散された。同年6月、同氏は約1万

8,000人の署名と共に職場でのハイヒール着用強制の禁止を求める要望書を厚生労働省に提出した(植松2019)。

業種や職種によって異なるが、多くの会社には服装や髪型、化粧、靴など身だしなみに関する決まりが存在する。これまで、なぜ女性だけ化粧をするのか、スカートを履くのかといった研究は複数なされてきた。一方、女性特有の身だしなみのルールの中でも特にハイヒール着用の義務は、外反母趾や腰痛などの身体的苦痛を伴い、活動上で支障をきたす可能性がある点で特徴的である。だからこそ#KuToo運動が多くの女性から共感を集め、実際に#KuToo運動の後、複数の企業でハイヒールに関する規定の見直しが図られた。

このように、#KuToo運動は女性がハイヒール着用によって耐えてきた苦痛を社会に広く訴え、実際に複数の企業のヒール規定を撤廃する契機となった。しかし、ヒール着用を義務付ける会社規定が解消されたとしても、ヒール着用は女性の正装でありビジネスマナーであるという社会的な規範が存在する中で、ハイヒールを履かないという選択をすることは難しい場合もある。

無理をしてハイヒールを履く女性が、会社の服装規定や社会通念に縛られず、個々人の自由な選択が尊重される働きやすい環境はどう達成できるだろうか。本研究では「女性はハイヒールを履くべきだ」という社会規範が流布する現状と問題点を明らかにするため、女性が苦痛を伴いながらもハイヒール着用を選択する要因に着目し、なぜ女性はハイヒールを履くのか、履くことを求められるのかを探る。Ⅱでは、#KuToo運動の目的や経緯から、職場でのハイヒール規定の現状、そしてハイヒール着用による効用とリスクを分析する。Ⅲでは、ハイヒール着用を着装行為の一つとして捉え、人の着装選択にはどのような背景があるのかを社会学の観点から考える。それに即して職場で女性がハイヒールを履く要因について仮説を立て、Ⅳで女性社会人へのインタビューを通じてそれらを検証する。

Ⅱ ハイヒール着用の現状分析

1 #KuToo運動の経緯とハイヒール着用の「社会通念」

#KuToo運動のきっかけは、勤務先でハイヒール着用を義務付けられた経験を持つ石川優実のtwitterでの投稿であった。

私はいつか女性が仕事でヒールやパンプスを履かなきゃいけないという風習

をなくしたいと思ってるの。専門の時ホテルに泊まり込みで1ヶ月バイトしたのだけどパンプスで足がもうダメで、専門もやめた。なんで足怪我しながら仕事しなきゃいけないんだろう、男の人はぺたんこぐつなのに（石川2019：42）。

上記の投稿は、職場におけるハイヒール着用義務に対して同様に問題意識を持つ女性から大きな反響を呼んだ。半年の間で約1万8,000人の署名が集まり、石川は「性別を理由に特定の外見や服装を強いることはパワーハラスメントに該当する」と企業向けの指針に明記することを求める要望書を、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課に提出した（石川2019：49）。

提案書を受け取った当時の厚生労働大臣根本匠議員は、2019年6月5日の衆議院厚生労働委員会にて、ハイヒールやパンプスの着用義務に関してこう述べた。

女性にハイヒールやパンプスの着用を指示する、義務づける、これは、社会通念に照らして業務上必要かつ相当な範囲か、この辺なんだろうと思います、それぞれの業務の特性がありますから（衆議院厚生労働委員会2019）。

この答弁に関して複数の報道機関は、ハイヒールやパンプスの強制は社会通念に照らせば必要、という趣旨の、事実上容認した発言だとして報道した。しかし根本大臣は、「例えば足をけがした労働者に必要もなく着用を強制する場合などはパワハラに該当し得る」とも述べていたことから、ハイヒール・パンプス着用規定が、パワーハラスメントの定義として厚生労働省が挙げている3つの要素（①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの）のうち（厚生労働省ホームページ2020）「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」であるかどうかが強制を容認できる、またはできない、という判断基準になる、という趣旨であったと考えられる。

根本大臣は答弁の中で、「社会通念に照らして」という言葉を繰り返した。「社会通念」は社会一般で受け入れられている常識や見解、暗黙の了解事項と定義される。職場でハイヒールやパンプスを履くことについての社会通念とは、ある場面や状況において、職務上女性はハイヒールを着用すべきだということが共通理解として多くの人に認識されていることを指す。

問題にすべきは、根本大臣の発言はハイヒール・パンプスの着用が必要とされ

る職場があること、そのような社会通念の存在を容認しているものだとことだ。多くの人が無自覚のうちに当たり前だとみなしている社会通念こそ人ひとりでは太刀打ちできないものであって、#KuToo 運動には「職場でのヒール・パンプスの強制をなくしたい」という趣旨の裏に「怪我をして健康を害しているにもかかわらず、マナーとしてパンプスやヒールが義務付けられることはどうなのか?」「社会通念によりヒールやパンプスが必要とされる仕事とは果たしてあるのだろうか?」という論点があった(石川 2019: 50)。

仮に職場でハイヒールやパンプスの着用強制が廃止されたとして、働く女性がハイヒール・パンプス着用の苦痛から完全に解放されるとは言い難い。ビジネスシーンでのマナーとして女性がハイヒールやパンプスを履くことを常識とする風潮は、社会に根強くあるからである。その点で社会通念は、国や企業で定められた規則、制度よりも覆すのが難しいと言える。例えば、日本は男女格差の問題について遅れているとされており、2020年における世界経済フォーラムのグローバル・ジェンダー・ギャップレポートによれば153カ国中121位となっている¹⁾。日本には「男は仕事、女は家庭」というような意識が未だ残っており、男女は平等であるべきという社会的なコンセンサスがあり、関連施策や制度の改革が進められる一方で、そのような社会通念が現在の日本における権利平等や多様性を阻んでいる現状がある。実際に内閣府男女共同参画局の調査で、「社会において男子が優遇されていると感じる原因」として最も多く挙げたのは「男女の役割分担についての社会通念・慣習・しきたりなどが強いから」であった²⁾。人々に染み付いた意識や長く行われてきた習慣が変わるのには時間がかかるが、そうした社会通念に取り組み見直していかなければ、課題解決には至らないと考える。

2 ハイヒールに関する企業規定の現状

日本労働総合連合会が全国の20歳から59歳の1,000名を対象に実施した「社内ルールにおける男女差に関する調査」によれば、勤め先で服装や身だしなみの決まりがあると答えた回答者は全体の57.1% (571人)、女性の55.6% (278人) を占めた。そのうちパンプスのヒールの高さの決まりがあると答えたのは18.7% (107人) であった(日本労働総合連合会 2019)。

また、朝日新聞は制服での接客がある業界の靴の規定について、約20社への取材を行っている。規定の有無や度合いは様々であり、色や素材、ヒールの高さについて指定する企業もあれば、ヒールの高さを「推奨」や「模範例」として示し

ている企業、通勤時のみスニーカーを認める企業、「異装届」を提出することでスニーカーやサンダル着用を認める企業もあったという（宮地 2019）。

はじめにも述べたが、#KuToo 運動の後、ヒールについての規定を見直す動きが複数の企業で見られた。例えば、2020年4月、日本航空は以前までヒールの高さを「3～4 cm」としていた女性 CA と地上職の靴の規定を「0～4 cm」とした他、パンプス指定をなくしてローファー着用も認めることとした（費川 2020）。続けて5月には全日本空輸も、以前まで「幅・高さともに3～5 cm 程度」のハイヒール着用を義務付けていたが、高さの指定を「5 cm 程度以下」に変えた（費川 2020）。

海外では、すでに企業のハイヒール規定を禁止する動きがある。例として、カナダのブリティッシュコロンビア州では、2017年4月、労働者補償法を改定し、職場でのハイヒール着用義務付けを禁止すると発表した³⁾。また、フィリピン政府は2017年9月、企業が女性に1インチ（2.5cm）以上のハイヒールを履かせることを禁止する行政命令を出した（Yi 2017）。4人の就労女性が労働組合に訴えたことがきっかけだという。イギリスでは、ある女性が約15万2,000人の署名を集め、会社のハイヒール規定を法で禁止するよう求める嘆願書を提出した⁴⁾。政府は新法の導入を拒否したものの、職場での服装規定を設ける場合は男女同程度の基準とすること、ハイヒール着用の義務など性別特有の規定は避けることを記した雇用者向けのガイダンス“Dress codes and sex discrimination : what you need to know”を発表した⁵⁾。日本でも職場での服装自由化が広まっており、#KuToo の影響も受けてハイヒールの規定に関して緩和・撤廃の動きが見られると予想できる。

3 ハイヒール着用によるリスクと効用

会社が職場での服装規定を設けている場合、それは従業員にビジネスマナーとしてふさわしい身だしなみを意識させるほか、安全性や効率性、会社の秩序維持を図るものだと言える。しかし、仮にハイヒールやパンプスを履くことでそれらを達成できるとしても、苦痛やけがを伴い、工作上支障をきたす可能性があることは、無視できない問題である。

近年働き方改革の一環で服装規定を緩めたり撤廃したりする企業も増えており、職場での服装自由化が進んでいる。2005年から推奨された「クール・ビズ」は暑さ対策として行われた職場における軽装化の一例であり、現在はすっかり定着し

たようにも思われる。しかし職場でハイヒールやパンプスを履くことについては、#KuToo 運動が注目を集めるまで、見直すべきものとして大きく取り上げられたことはなかった。#KuToo 運動が国内外で報道され、企業の規定見直しにつながるきっかけとなったのは、ハイヒールやパンプスを履くことが女性特有のものであり差別になり得るということだけでなく、健康的に悪影響を及ぼすものだという理解が広くあるからだろう。ビジネスマナーとはいえ健康上の弊害が生じることを鑑みると、社会で一般的な常識として認識され、女性でさえも無意識に受容してしまいがちな社会通念こそ改めなければならない。

ハイヒールを履くことによる健康被害の一つに、外反母趾がある。つま先の幅が狭くなった靴を履くことで足の親指、母趾が圧迫されて変形し、ヒールが高いほど変形が大きくなる。変形が進むと靴を履いていなくても痛むようになり、手術が必要な場合もある⁶⁾。他にも、足のタコやマメ、出血、膝痛や股関節痛、腰痛、腱炎足首の捻挫などが挙げられる。

一方、健康被害があると認められながらもハイヒールを着用する女性が多いのは、履くことによって期待できる効果が、その苦痛や健康への悪影響といったハイヒールのデメリットを超えて意識される場合があるからだ。期待される効果として、例えば姿勢が良くなる、足が綺麗に見える、女性らしく見える、などといった美的効果が挙げられる。遠藤(2014)が行った女性のハイヒール着用に関する意識調査によれば、そのような美的効果と「品揃えが豊富で選ぶのが楽しい」「ファッションアイテムとして欠かせない」「靴自体の格好・デザインが良い」など靴それ自体のファッション性をハイヒール着装によるベネフィットとし、「疲れる」「足が痛くなる」「歩きにくい」「足の異常・故障を起こしやすい」といった着装時の「身体的リスク」と「身体・骨格が歪む」「O脚になる」「肩こりや生理不順の原因になる」といった「長期的リスク」をハイヒール着装によるリスクとしたとき、対象者の認知において両者のどちらかに優位性は見られなかった。しかし、感情効果に注目した場合には、「快活・爽快」「充実」「優越」といったハイヒール着装時のポジティブな気分が「抑うつ・動揺」「羞恥」「圧迫・緊張」といったネガティブな気分を上回っていた。ただしこれは女子大学生を対象とした調査であり、職場でのハイヒールのベネフィットとリスクに対する意識や感情効果に関しては異なる結果が出る可能性がある。

Ⅲ ハイヒール着用の規定要因

1 着装規範に基づく着装行動

職場の服装規定がない場合、あるいは大まかな規定のもと、従業員がある程度の裁量を持っている場合には、自分自身の判断に基づいて着装行動を行うこととなる。その際、人はどのようなことを考慮して服装を選択するのだろうか。

神山によれば、被服には①被服によって自身の身体像を認知したり、自己イメージや心理状態を向上させたりする「自己の確認・強化・変容」機能、②被服によって着装者のアイデンティティ、人格、態度、感情や情動、価値、状況の意味といった非言語メッセージを伝える「情報伝達」機能、③被服の特徴によって対人関係を円滑に進行させる、あるいは損なわせる「社会的相互作用の促進・抑制」機能があるという。こうした機能は日常の社会生活の中で「それぞれ単独ではなく複合的に作用するもの」(神山 1998: 18)であり、人は期待する自己イメージや他者との対人関係を形成するのに効果的な服装を選択している。

そのような被服の機能を活かして自分の思い描く自己イメージやまたは他者に与えたい影響を実現する場合、人はその時々場面や状況、立場を考慮してどのような服装が適切かを選択することとなる。「TPOをわきまえて身だしなみを整える」とよく言うが、自分の好みや服の機能性に加え、その場の状況や立場に応じて服装を選択する場面は日常生活の中で多く存在する。例として、婚礼の場では華やかでありながらも新郎新婦より目立たない礼装を選んだり、反対にキャンプなどのアウトドアでは動きやすくカジュアルな服装を身につけたりすることなどが挙げられる。

福岡らは人の着装行動を決定する要因として、いくつかの「社会的場面」と各場面での「着装基準」が関係しているとして、社会的場面については「フォーマル」、「セミフォーマル」、「インフォーマル」の3因子、着装基準は「社会的調和」、「個性・流行」、「実用性」の3因子に分類できるとした(福岡 1998: 44)。また、着装の社会的場面と着装基準の関連性については、「フォーマル」場面においては「社会的調和」の重視度が学生・社会人ともに特に高く、「セミフォーマル」場面においては社会人が「社会的調和」を、学生が「社会的調和」と「個性・流行」を同程度重視した(福岡 1998: 46-47)。

人々の好みや個性はそれぞれ異なり、それに伴って個人の服装の選択肢も多様

にある。それにもかかわらず就職活動をする学生の多くが白いシャツと黒いクルートスーツを、結婚式ではほとんどのゲストがスーツやドレスを着たりするなど、特にフォーマルやセミフォーマルの場面で人々が同じような服装をしている状況は多くあり、「社会的調和」が服装の決定に大きな影響を及ぼしていることは日常生活でも実感できる。例として挙げた就職活動や結婚式などにおける服装を選ぶ基準は、明確に示されたルールというよりも、適切な身だしなみやマナーとして社会一般に共有された暗黙のルールだと言える。

牛田によれば、社会には「社会や集団において個人が同調することを期待されている行動、判断の基準、基準枠」として定義される様々な規範があり、規範が社会や集団の中で形成されると、成員はそれに準拠した行動をとることによって他の成員からの承認を得、社会や集団に適応しようとする(牛田 2001: 497)。牛田らによれば、服装もその規範の一つとして含まれている。私たちは日常生活で着装行動を行う中で、他者の反応やそれに対する自身の感情に基づいて場面ごとの社会的着装規範を学び、自分自身に内在化していく(牛田ほか 2001: 497)。状況や立場に応じて「さまざまな場面に適切とされる標準的な着装基準があり、それに従うことが暗黙のうちに求められている」(牛田 2001: 498)という。

そのような着装規範に同調するか逸脱するかによって、個々人の意識や感情に差が見られることも指摘されている。辻によれば、着装規範意識が強いほど規範同調的着装行動を行うことで一層強い快感情が生まれる(辻 2001: 733)。牛田らによれば、公的・私的自意識の高い人ほど規範同調的着装行動によって感じる感情は一層肯定的であり、逆に自尊心や独自性欲求の強い人ほど一層否定的であるという(牛田ほか 2001: 739-740)。

加えて、着装規範に同調すること自体が自分自身と他者との関係性に影響を及ぼすことも示されている。着装する被服のイメージは対人認知に大きく関与しており(石原 1995: 42)、神山によれば「被服規範に適合した服装や外見がポジティブな人間関係や対人行動を誘発するのに対して、被服規範から逸脱した服装や外見は、しばしばネガティブな人間関係と対人行動を生み出す」という(神山 1998: 21)。

つまり人は、自身の経験から場面や状況に応じた暗黙のルールとも言える着装規範を理解しており、それにふさわしい服装を選択する。能動的に着装規範に従うことで、社会や集団への適応、そして他者との対人関係の構築を図っているのだ。

2 「呈示したい自己」に基づく着装行動

私たちは誰かと接する際、特に初対面で相手のことをよく知らない状況において、その人自身の顔つきや表情、話し方、声、身体、姿勢、仕草、化粧、服装などといった情報から相手の人間性を想像し、理解しようとする。相手と初めて顔を合わせた段階から交流を重ねていくうちに「話してみたら意外と〇〇な人だった」といった感想を持つことがあるように、特に初対面で非言語情報から得られる印象は、対人認知において大きな影響を持っている。

服装も非言語情報のうちの一つであり、服装が非言語情報として伝達するものとして神山ら（1996）は以下の六つを挙げている。

- ①アイデンティティに関する情報…性別や職業、地位、人種、所属集団などの情報
- ②人格に関する情報…性格などその人の内面についての情報
- ③態度に関する情報…保守的、急進的など社会的な態度に対する情報
- ④感情や情動に関する情報…色やデザイン、柄を通じて伝わる本人の感情
- ⑤価値に関する情報…健康や若さ、性的魅力など多くの人にとって望ましい価値に関する情報
- ⑥状況的意味に関する情報…フォーマルな場、カジュアルな場など、社会的場面が持つ意味に関する情報

服装からその人自身の様々な情報が読み取れることは確かだが、自分の素の性格や感情をありのままに情報として表出するとは限らず、実際の自分のあり方を隠したい、より良く見せたいという思いから、意図的に自身の外見的な情報を調整することもあり得る。このように相手に望ましい印象を与えようとする意図的な行動を「自己呈示」といい、この自己呈示は呈示者が自分のために行うものであって、他者のみならず呈示者自身にも影響を与えるものであるという（原2007：110）。

鈴木らは「呈示したい自己」と被服行動には明白な関連性があるとしている（鈴木2002：40）。牛田らもまた、社会的な場面において外見や服装など他者が観察できる自己に関する公的自意識、つまり「見られる自分」への意識は男女ともに着装行動に強く影響しているとする（牛田ほか1998：54）。つまり、人は自分が

他人にどのような印象を抱かれないかという「呈示したい自己」を思い描き、それに基づいて自らの服装を選択している。

また、鈴木らは大学生を対象とした調査から、「社会的にふさわしい服を着る」、「TPO（時間・場所・目的）にあった服を着る」、「周囲の人に失礼にならないような服を着る」などの「装いにおける社会儀礼志向」は、特に「まじめできちっとした人物」、「賢い（知的な）人物」、「大人っぽい人物」などを呈示したいときに顕著だと述べている（鈴木 2002：35）。前章で社会に共有された着装規範に暗黙のうちに従うことが人々の着装行動において重要な判断要因となっていることを確認したが、そのように着装規範に従う行為自体も、一種の自己呈示だと言える。

前節の着装行動の規定要因としての「着装規範」と「呈示したい自己」に共通するのは、牛田らが「見られる自分」と表現するように、双方とも他者からの眼差しが意識されている点である。人が服装を選ぶ際に「着装規範」に従おうとするのは、他者が構成するその場の雰囲気に対応しようとする心理が働くからであり、「呈示したい自己」と同様、他者からどう思われるかという視点が意識されているからである。

3 ハイヒール着用の着装規範と自己呈示

以上の先行研究での議論を職場でのハイヒール着用に即して考えると、ハイヒール着用の規定要因について、以下の四つの仮説を立てられる。

仮説① 職場の服装規定に基づく着装行動

ハイヒールの高さや色、形などに関して会社が定める規定がある場合。

仮説② ハイヒールに対する好意的な受容

ハイヒールを履くことによって足を綺麗に見せたいなどといった効果を期待したり、ファッションの一部として楽しんだりといったように、ハイヒールを好意的に受け止める場合。

仮説③ ハイヒールに関する社会通念や着装規範を意識した行動

前節までの先行研究と議論から、女性が職場でハイヒールを着用するのは、女性は職場やビジネスシーンでハイヒールを履くべきだという着装規範があるからだと予想できる。#KuToo 運動の要望書に対して根本大臣が述べた「社会通念」

というも、これに当てはまる。福岡によれば、職場は着装行動の決定要因の場面因子の「セミフォーマル」に分類されており、そのような場面で「社会的調和」が強く意識されることは確認した。したがってここでは、ビジネスシーンで共に働く人の中で共有された社会通念や着装規範に同調し、適応しようとする場合を挙げる。

仮説④ ハイヒールを履くことによる自己呈示

前節までの先行研究と議論から、ハイヒールを履くことで他者に与えられる何らかの印象を期待し、自己呈示を行っていることが予想できる。職場における「他者」には、上司を含む同僚、取引先などのビジネスパートナー、顧客が想定できるだろう。中川は、職場での着装行動を考える際、人は職場での対人関係を促進するための「他者に与える印象が重要である」という意識と「ファッションを楽しみながら印象を良くしたい」という意識からなる「印象管理欲求」を持ち、男女ともに取引先や社外の人に会う機会が多い人ほど印象管理欲求が高いと述べている（中川 2011：133）。職場での着装規範に従うこと自体も「マナーがなっている」「礼儀正しい」と言ったプラスのイメージを与えようとする自己呈示の一種だと言える。したがってここでは、ハイヒールを履くこと、そして「ハイヒールを履くべき」という着装規範に従うこと自体による自己呈示を行う場合も含む。

職場でハイヒールを履くことを選択する要因として四つの仮説を提示したが、これらのうちどれかに当てはまる場合に、女性はハイヒールを着用すると考えられる。次章では、実際に女性社会人に行ったインタビューを通じ、これらの仮説を検証する。

Ⅳ ハイヒール着用に関するインタビュー調査

1 インタビューの目的と対象

本章では、女性社会人を対象に行ったインタビューの結果から、職場でのハイヒール着用について考察する。インタビューの目的は、前章で述べた仮説を検証することであり、職場でハイヒールを履く女性、履かない女性ともにインタビューの対象とする。対象者の、ハイヒールを履く、あるいは履かないという選択の規定要因を探るべく、職場の服装規定のあり方、本人のハイヒールに対する

認識、ハイヒールを履く(履かない)上での悩みや困難、また良い面や効果について聞き取りをする。これらを仕事内容や職場の状況、対人状況、プライベートでのヒール着用状況とも照らし合わせ、検証していく。

2 インタビューの方法

インタビューは半構造化面接法をとり、新型コロナウイルス感染対策を考慮してビデオ通話によって行った。また、インタビュー時間は1人約1時間とした。本章で紹介するインタビューの協力者は女性3名(とそのパートナーの男性1名)であり、筆者ともともと面識がある社会人から職種や業界、年齢に一定程度重複のないよう選定した。

倫理的配慮として、インタビュー協力者には事前に口頭または文面で本調査の概要を説明し、同意を得た上で実施した。インタビューの内容は協力者の理解を得た後、メモと録音で記録した。

質問は主に以下の四つである。

- (a) 職場での着装状況
- (b) 職場の服装規定
- (c) プライベートでのハイヒール着用について
- (d) ハイヒール着用のメリット・デメリット

3 インタビュー結果

(1) インタビュー① (2020年11月21日実施)

- ・名前(仮名): A(女性)
- ・年齢: 20代前半
- ・就業状況: 就業年数1年。システムエンジニア。システムなどの自社製品を利用する顧客に対し、導入作業や不具合発生時に電話や出張で対応を行う。

(a) 職場での着装状況

入社時はいつもスーツにパンプス。在宅勤務の際もスーツを着用している。パンプスは2足持っており、ヒールが尖っていて高さが3cm、そしてつま先が細く尖ったタイプの就職活動で履いていたものと、ヒールがたく高さが3~5cm、つま先が丸まった形のものを履き回している。「先尖っている方はかっこよく見えるかなって、そういうイメージ。あとヒール細い方がいいかなって思って」顧客のところへ出向く際には前者を、社内では「歩きやすい」後者を履いている。前

者は就職活動時に購入したもの。3 cm以下を希望したが、店員に止められた。リクルート用スーツのパンツはくるぶしまで長めに作られており、地面につかないようにというのも目的の一つとのこと。

(b) 職場の服装規定

入社1年目の新入社員以外は服装自由と決まっているが、顧客のところへ出向く際には全員スーツ着用が必須。新入社員は職場、出張にかかわらずスーツ着用が義務付けられており、このことは入社式の際に口頭で伝えられた。靴に関しては特に指定されなかったが、「スーツにヒールないのはなんかちょっとおかしいのかなっていう意識」があり、「別に誰に言われたって訳じゃないけど、そう思ってる自分がある」ため、ヒールのあるパンプスを履いている。2年目からは服装が自由になり、私服にローファーなどを履こうと考えている。同部署にはA以外男性しかおらず、社内ではデニムにスニーカーを履く人が多いが、「一応女性だからさ、スニーカー履いていいのかなとか気にしちゃう」。

(c) プライベートでのハイヒール着用について

プライベート用のハイヒールは持っておらず、結婚式など「ちゃんとした場」以外は履かない。理由は「昔履いていたけどやっぱ私は身長が高いから、これ以上高くなりたくないなっていうのがあるから」。大学生のときは周りにも履く人がいなかったと言い、ハイヒールを履く人は「なんだろう、とつつきにくいっていう私の勝手なイメージ」もある。

(d) ハイヒール着用のメリット・デメリット

ハイヒールは「そんな好きじゃない」。就職活動時には「なんで履かなきゃいけないんだよとは思った」。ヒールに慣れていない就職活動時は水ぶくれができ、「擦れたりして絆創膏貼ったり、転ぶし、まめできるし、あんま良いことはないよね」。

仕事で出張の際に履いている先の尖ったパンプスは、丸い方よりも痛く感じる。また、「転ぶまではいかないけど歩いててぐきって」なることや、階段を昇っていて踏み外すこと、床の溝にヒールが挟まって脱げることもある。外出自粛期間が明けて入社日が増えた際には、親指に血豆ができた。通勤は電車で40～50分ほどで基本的に座れることが多いが、特に帰り道は足がむくんでおり、「立ちの電車になるときつい」。以前よりも姿勢が前傾になった、背中が痛い、と感じており、「ヒール履いてるからかはわかんないけど、ヒール履いてるとそうなるのかなと思う」。また、ストッキングがすぐ破れて出費がかさむ。

一方、「でもやっぱりいいところもあると思う」とも述べた。具体的には、「やっぱりヒール履くと履かないとで、鏡で自分の姿見たときに、綺麗に見えるというかスタイルよく見える」、「立ち姿が、ぺたんこでベタって立ってるよりも、踵上げて立っている方が、見てる感じ良く見えるかなって思う」。そのため、就職活動時に服装自由と言われた場合もハイヒールを履いていた。

「身長とかも関係するのかなって思う」。「ヒール履いた方が、足の甲が見えるから足が長く見える。足が長く見えるし身長も高くなるから、スタイル良く見えるし、身長低い人は、私の友達だと絶対ヒールって子はいた」。「身長低い子は履きたがるよね」。

(2) インタビュー② (2020年11月22日実施)

- ・名前 (仮名) : B (女性)
- ・年齢 : 20代後半
- ・就業状況 : 就業年数3年、退職済み。製薬会社の営業職 (MR)。

(a) 職場での着装状況

入社時はいつもスーツにパンプス。入社当初は「就職活動で履いていたようなちょっとヒールがあるやつ」を履いていたが、もともとハイヒールが好きではない上に合う靴があまりなかった。ある時、説明会を行った会場から急いで撤収する必要があったが、足が痛くなって動けなくなってしまった。同僚や先輩は心配して休むよう声をかけてくれたが、「迷惑をかけてしまった」ことを「申し訳なく」思い、その後「ある程度クラシックな」「オフィスで履くような形の」「ぺたんこ靴」を履いていた。しかし仕事でミスをした際に併せてヒールのことも指摘され、「目で見える形で何か改善させなきゃいけない」と考え、スポーツメーカーでセミオーダーメイドのような形で採寸して作った「ヒールとは言えないんじゃないかくらいの、でもベタンコじゃないくらいの」パンプスに変えたところ、上司に納得してもらえた。

(b) 職場の服装規定

営業所に配属される前に服装やマナーについて指導があったほか、身なりに関するマニュアルが配布された。営業職、事務職にかかわらずスーツ着用で、「ヒール〇cmまで」という記載があった。高すぎるヒールを履くなどという指定で、「パンプスが前提だったのかな」と振り返る。研修ではマナー講師から「あなたの顔が会社の顔なんだから」という指導もあり、周囲も服装に気を遣う人が多かった

という。また、「べたんこ靴」を履いている際には、上司からも「俺の周りの営業職の女性の先輩の方に聞いてみたんだけど、ヒールなしなんてありえないってみんな言うてんやで」という言葉があった。

(c) プライベートでのハイヒール着用について

プライベートでハイヒールを履いてみたことはあるが、足を痛くしてあまり履かなくなった。信頼する相手や大切な人と、改まった場所、おしゃれなところに出かける場合には「あえて意識して」履くが、「それ以外は絶対履かない」。「なんで女性がいつも化粧とか見た目を整えたりコストを払わなきゃいけないんだという反発」があり、就職活動時も「なんで痛い思いしなきゃいけないんだろうっていうのは常に」あった。仕事に関しては、移動は社用車だが、営業の際には外来の患者さんに迷惑がかからないよう、また仕事の邪魔をしないように「病院の廊下とかでお医者さんが通りかかるのを待ってずっと立ちっぱなし」で、2時間ほど立っていることもあり、「普段もきつかった」。

(d) ハイヒール着用のメリット・デメリット

「もしかしたら、身長が低いってコンプレックスを持っている人だったら履くとか」。Bは身長が165cmあり、「そういう風に思わなかった方」だが、「背を高くかつ足元を綺麗に見せるっていうのは良いこと」だと感じる。また、「いわゆるオシャレして気分が上がるということは感じたことはあるにはあります」。「ハイヒールをバシッと決めてかっこいいスタイルでいると、いい女感というか、高いヒールを履いてバリバリ働く女性はかっこいいみたいなイメージも世間にあるような気がしていて、もしかしたらそういう方は、そういうイメージと自分を同一化させて、なめられないように、強い自分を見せようとするっていう良い効果はあるかもしれない」。また、2016年に「ハイヒール文化の素晴らしさを世の中に広め、普及していくこと」を目的として活動する一般社団法人日本ハイヒール協会が海外メディアに性差別だとして非難された⁷⁾ 件に言及し、「あくまで職場で規定があったりこう上司から言われたりするのとは問題ある」、「問題なのは、女性はそれを履いて当たり前とされること」だと考えているが、「ハイヒールの良さをPRしよう、それで楽しんでもらいたいっていうのにまで何か言うのはどうなんだろうな」と感じる。

(3) インタビュー③ (2020年12月6日実施)

- ・名前 (仮名) : C (女性)、D (男性) ご夫婦
- ・年齢 : とともに30代後半
- ・就業状況 :
 - C—就業年数12年、航空会社グループの機内食企画事業部に勤務。
 - D—就業年数12年、会計士、官庁に勤務。

(a) 職場での着装状況

「オフィスカジュアルと言われる服装」。ビジネス用スーツほどかきこまっていないが、常にジャケットを常備しており、「どなたに会っても悪印象がないように」心がけている。通勤の際や工場や取引先に出かける際には動きやすいよう折りたたんで持ち運べるフラットシューズを履き、会社で3～5cm程度のパンプスに履き替える。そのように履き替えるフラットシューズを持つ人は同僚にも多く、ロッカーにハイヒールを置いておく人もいる。

(b) 職場の服装規定

明確な規定はないが、内定者の研修期間にマナー含む洋服の「暗黙のルールみたいな」を教わった。「お客さんの前に出るときには好印象を持たれるようになってというのが大前提」であり、肌の露出や華美な色合いを避けるよう言われた。靴に関しては、「(ヒールが) 高すぎても華美だし低すぎてもペタペタってなるから、暗黙だけど3～7cmのヒールが企業人は好ましい、とはすごい言われた」。

服装の規定については、髪色なども含め「昔の方が厳しかったかな」と振り返る。靴の規定についても、現在は「ダイバーシティ」という言葉が浸透したり、#KuTooの活動も受けて「ヒールがベストウェイじゃないんじゃない」という声もあり、フラットシューズでの通勤も含め「割と許される環境になってきたかなって印象がある」。#KuTooが話題になっている頃、客室乗務員の友人が「仕事でハイヒールなくなるかも」と喜んでいるのを聴き、彼女らが飛行中ずっとハイヒールを履く大変さと「事の重大さを知った」。#KuTooの活動以降も研修で服装に関する指導はあるが、ヒールに関しては「〇cm程度が好ましい」というように、規定の「キーワードが緩くなった」と感じる。しかし現在のところ、客室乗務員や総合職として働く社員でフラットシューズを履く人はほとんど見ない。

また、空港内の飲食店に入る際など、会社の社員証をつけたままカジュアルすぎる服装でお客さんの前に出るのはあまり印象が良くない。「この企業の人とし

て歩いていて恥ずかしくない格好っていうのはどの会社も意識しなきゃいけないかな」と感じており、「企業人」として「ブランドイメージの大切さ、ポリシー」が意識されているのではないかと話す。

(c) プライベートでのハイヒール着用について

「リラックスして過ごしたい」ため、「ドレシー」な場面以外では履かない。仕事で制限される分、プライベートや休暇中では派手な色を身につけるなど、「オンとオフの切り替えをする人は（業界内で）結構多いかも」。

(d) ハイヒール着用のメリット・デメリット

職場でハイヒールを履くことについては、「履いていた方が気持ちが切り替わる」、「お客さんに会うメリハリ」という意味でも、「自分は履いている方が心地良いて感じている」。痛いと感じることはないか尋ねると、「(痛い) いつも思う」が、「痛いけど、履かないっていう発想と同じくらい、痛いなら痛くないように履けばいいっていう発想」があり、「例えばプニプニのインナーソール履いたり、ちょっとヒールの高さ低くして軽減できないかっていう考え」がある。

V インタビュー結果の考察

職場の服装規定については、すべてのサンプルにおいて程度や形式に差はあるものの、共通して一定の規定が存在していた。同時に、規定が厳格に定められていない分、暗黙の了解で本人に判断が委ねられ、結果としてハイヒールを履くという選択に至る傾向も見られた。

例えばAの場合、靴の指定はないにもかかわらず、スーツ着用が義務付けられているために「スーツにヒールないのはなんかちょっとおかしいのかなっていう意識」によって、無自覚のうちにハイヒール着用が促されている。またCも、「暗黙のルール」で好印象を持たれる身だしなみを心がけるよう指導され、ヒールの高さの規定が緩まったとはいえハイヒールの着用状況にあまり変化がないことを述べていた。このことから、#KuTooで訴えられたハイヒールの義務がなくなったとしても、ハイヒールを履く状況がゼロになるとは言い切れないことが示唆される。

着装規範に従って「社会的調和」を達成しようとする姿勢も発言の中に見られた。Aは自身のハイヒール着用について、「慣れてないから、とりあえずベーシック」で「何も注意されない服装」と表現していた。靴の選択に裁量がある中、新

入社員という状況が職場において無難な服装を選ぼうとする要因になっており、職場での「社会的調和」が意識されたものだと言える。Bは「目で見える形で何か改善させなきゃいけない」と考え、上司の注意に従って「ぺたんこ靴」からヒールのあるパンプスに切り替えて納得してもらえたと話していたが、着装規範に従うことで自分態度を表す「自己呈示」だと考えられる。

ハイヒールを履くメリットに関しては、「足が長く見える」、「スタイル良く見える」、「綺麗に見える」といった見栄えに関するもの、「かっこいい」、「なめられないように、強い自分を見せようとする」ことができるといった印象やイメージに関するもの、「オシャレして気分が上がる」、「気持ち切り替わる」、「メリハリ」といった心理的な効果が挙げられた。

AとBは主に見栄えに関するメリットを挙げたが、比較的身長が高いため、Aが「これ以上高くなりたくない」と述べたように、身長が高くなるといったメリットは感じにくいものであった。したがって、2者ともにハイヒールを履くことのメリットとデメリット両方を認識しながらも、デメリットの方が強く意識されていたと言える。ハイヒールの効用と欠点は身長など個人的な条件によって捉え方が異なり、その人にとってどちらが優位になるかが認識の違いを生むと考えられる。

ハイヒールを履いたときに与えられる印象やイメージは、どんな自己を呈示したいかという点につながるものであるが、着装行動の要因としての「見られる自分」「自己呈示」は3者ともに意識していた。例えばAは、社内では先が丸くヒールが太いパンプスを、出張時には痛くても「しっかりして見える」先の尖ったヒールの細いパンプスを履くと話しており、社内では機能性を、顧客と接する際には見栄えを重視していた。

また、会社の服装規定と「自己呈示」には強い関連性があり、会社という組織の一員であるがゆえに意識される「自己呈示」があると考えられる。Aの会社で同僚としか接しない社内と顧客のところへ出張する際とで服装規定が変化するのは、関わる相手からの見え方が意識されているからである。またBの場合、マネー講師の「あなたの顔が会社の顔なんだから」という言葉のように、「(医者や薬剤師に)好感を持ってもらわないといけない要素が強い仕事」、「見た目も仕事のうちに入る職業」だからこそ、服装規定がマニュアルや研修、上司の指導で徹底されていた。Cは、自分が務める会社の「企業人」として「恥ずかしくない格好」をし、「ブランドイメージ」を汚さないようにすることを心がけていた。ピ

ジネスシーンだからこそ、服装によって自分自身のみならず自分が属する組織も含めた「自己呈示」を行っており、会社が課す服装の義務や規定には、取引先や世間の人と与える会社のイメージや印象を管理する目的があると言える。

ハイヒールを履くデメリットに関しては、痛い、怪我、歩きにくい、きつい、などが挙げられた。一方、3者ともにそのようなデメリットを述べつつも、どうにかして適応しようとする姿勢が見られた。「慣れ」、「セミオーダーメイドのハイヒール」を履く、「プニプニのインナーソール履いたり、ちょっとヒールの高さ低くして軽減できないかっていう考え」など、ハイヒールを履くことへの不満や辛さは感じながらも、自らハイヒールを履かないことを選択する意識は低いように感じられた。

インタビューでは、前章で示した仮説を肯定する回答が得られた。また、職場で決められた服装規定のほか、身長や就業年数といった個人的な条件、顧客や上司などとの対人関係が、ハイヒール着用に対する認識や選択を決定づける一つの要素となっている。特に、他者からどう見られるかを意識した「自己呈示」はハイヒールを履く上で大きな要因となっており、その“他者”には上司などの同僚が含まれるほか、取引先や顧客などに対しては会社の一員としての見られ方に配慮する姿勢があり、会社の定める服装規定もそこに目的があることが結果から導かれる。

VI おわりに

本研究の目的は、先行研究の検討とインタビューに基づき、なぜ女性が職場でハイヒールを履くのか、その要因について考察することであった。

インタビューの結果、先行研究を基に仮説として立てたハイヒール着用の要因は、女性の職場での着装選択に複合的に、また相互に関わり合って影響を及ぼしていることが明らかになった。特に女性に強く意識されていたのはハイヒールを履くことで他者に良い印象を与えようとする自己呈示であり、会社の一員としてその印象を担う責任も意識されていた。

#KuToo は、企業がパンプス・ハイヒール着用を義務付けることを禁止するよう要求するものであった。確かに会社の服装規定が緩和されることで、そこで働く人々の選択肢が広がり、職場の服装を決定する上で自由度は高まると言える。

一方、今回のインタビューを通じて明らかになったのは、職場での服装につい

て従業員にある程度の裁量がある中でも、ハイヒールを履くという選択が当たり前になされているということだ。このようにハイヒールを履く行為が自分自身の判断によるところが大きいことに注目すると、ハイヒールに関する規定が緩和され女性自身の判断に委ねられることは、自由を尊重しているといった見え方とは裏腹に、暗に女性のハイヒール着用を促すものにもなり得る。このことが示唆するのは、女性がハイヒールを無理に履く苦痛から解放されるためには規定の改革だけでは不十分であり、ハイヒールを履いている女性自身の、そして周囲の人々の意識を変えなければ、解決は難しいということではないだろうか。

今回行ったインタビューは3人とどまり、インタビュー結果は会社の服装規定や就業年数、対人状況によっても変化すると考えられるため、一般化することは適切でない。今後は業種や職種に幅をもたせてインタビューを行っていく必要があり、サンプル数を更に増やして研究を進めていきたい。また、先行研究に基づく仮説を検証するのみならず、職場でハイヒールを履く要因について新たな見方を導くため、協力者の回答をさらに深く検討することも今後の課題としたい。

- 1) 世界経済フォーラムホームページ、“Global Gender Gap Report 2020” (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) 2020.12.7閲覧。
- 2) 内閣府男女共同参画局ホームページ、「男女共同参画に関する4カ国意識調査(日本、アメリカ、スウェーデン、ドイツ)」(<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/ishiki/kekka2.html>) 2020.9.27閲覧。
- 3) BC Gov News, 2017, “B.C. bans mandatory high heels in the workplace” (<https://news.gov.bc.ca/releases/2017PREM0047-001151>) 2020.12.7閲覧。
- 4) BBC News, 2017, “High heels row: Petition for work dress code law rejected” (<https://www.bbc.com/news/uk-39667912>) 2020.12.7閲覧。
- 5) イギリス政府ホームページ、“Dress codes and sex discrimination: what you need to know” (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/709535/dress-code-guidance-may2018-2.pdf) 2020.12.7閲覧。
- 6) 公益社団法人日本整形外科学会ホームページ、「外反母趾」(https://www.joa.or.jp/public/sick/condition/hallux_valgus.html) 2020.9.28閲覧。
- 7) 一般社団法人日本ハイヒール協会ホームページ、「JHA が海外メディアで性差別と批判されている件について」(<http://highheel-association.jp/2016/07/>) 2020.12.7閲覧。

文献

- Beh Lih Yi, 2017, “Philippines bans mandatory high heels at work” Reuters (<https://www.reuters.com/article/philippines-women-idUSL8N1M637F>) 2020.12.7閲覧。
- 石川優実、2019、『#KuToo—靴から考える本気のフェミニズム』現代書館。
- 石原久代、鈴木妃美子、1995、「被服が対人認知に及ぼす影響」『名古屋女子大学紀要』41：37-43。
- 植松佳香、2019、「ハイヒール強制やめて『#KuToo 運動』世界が共感」『朝日新聞デジタル』(<https://www.asahi.com/articles/ASM663D3LM66UHB100G.html>) 2020.9.27閲覧。
- 牛田聡子、高木修、神山進、阿部久美子、福岡欣治、1998、「着装規範に関する研究（第2報）—場面と基準の関連性を規定する個人差要因—」『繊維製品消費科学』39（11）：709-715。
- 牛田聡子、高木修、神山進、阿部久美子、辻幸恵、2001、「着装規範に関する研究（第8報）—着装規範同調・逸脱がもたらす着装感情を規定する個人差要因（自意識・自尊心・独自性欲求）—」『繊維製品消費科学』42（11）：735-742。
- 牛田聡子、2001、「社会の中での着装規範」『繊維製品消費科学』42（8）：497-502。
- 遠藤健治、2014、「自己呈示における『装い』の意識（6）—ハイヒール着装のベネフィットとリスクの認知」『日本心理学大会発表論文集』78：31。
- 神山進、苗村久恵、馬杉一重、1996、「装いの情報伝達内容に関する研究—服装スタイルについて」『繊維製品消費科学』37（4）：184-194。
- 神山進、1998、「被服の社会・心理的機能」『繊維製品消費科学』39（11）：678-682。
- 厚生労働省ホームページ、2020、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584588.pdf>) 2020.9.26閲覧。
- 衆議院厚生労働委員会、2019、「第198回衆議院厚生労働委員会議事録」（第22号）令和元年6月5日 (<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detailPDF?minId=119804260X02220190605&page=1&spkNum=0¤t=2>) 2020.9.26閲覧。
- 鈴木理紗、神山進、2003、「被服による自己呈示に関する研究—『被服によって提示したい自己』および『自己定時に係わる被服行動』—」『繊維製品消費科学』44（11）：652-665。
- 高木修監修、神山進編、1999、『被服行動の社会心理学』北大路書房。
- 辻幸恵、2001、「着装規範に関する研究（第7報）—着装規範同調・逸脱がもたらす感情と規範意識高低による差異—」『繊維製品消費科学』42（11）：728-734。
- 土肥伊都子、2001、「被服と自己の関係とジェンダー—『自己を飾る被服行動』から『自己を作る被服行動へ』」『繊維製品消費科学』42（4）：212-217。
- 中川由理、高木修、2011、「印象管理スキルとしての被服選択行動の過程—職場における着装規範意識に着目して—」『繊維製品消費科学』52（2）：129-134。
- 贅川俊、2020、「ANA、ヒールの規定見直し JALに続き #KuToo」『朝日新聞デジタル』(<https://www.asahi.com/articles/ASN586S6XN58UTIL047.html>) 2020.5.8閲覧。

- 日本労働総合連合会、2019、「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20191115.pdf?36>) 2020.8.1閲覧。
- 馬場まみ、2011、「ファッションにみるジェンダー—婚礼衣装と学校制服」『日本衣服学会誌』54(2): 91-94。
- 原郁水、深田博己、樋口匡貴、高本雪子、2007、「自己呈示に対する受け手の反応が呈示者の自己評価に及ぼす影響」『広島大学心理学研究』7: 109-124。
- 福岡欣治、高木修、神山進、牛田聡子、阿部久美子、1998、「着装規範に関する研究(第1報) —生活場面と着装基準の関連性—」『繊維製品消費科学』39(11): 42-48。
- 宮地ゆう、栗林史子、2019、「接客靴、企業の規定はパンプス義務、ヒール高さ・幅指定も #KuToo」『朝日新聞』2020.12.7閲覧。
- 山下海、矢野円郁、2020、「日本人の化粧に対する意識—女性の化粧義務の解消に向けて—」『女性学評論』34: 63-75。