

# 男性労働に関する社会意識の 持続と変容

——サラリーマン的働き方の標準性をめぐって

多賀 太

(関西大学教授)

終戦後から1980年代にかけて、一家の稼ぎ手責任や仕事における卓越、そして職場の要請に対する私生活の従属によって特徴づけられるサラリーマン的な労働形態が、日本の男性の標準的な働き方と見なされてきた。しかし、1990年代以降の社会経済状況の変化により、それ以前の男性の働き方の自明性は大きく揺さぶられた。本稿では、既存の意識調査の結果や筆者が行ったインタビュー事例などに基づき、それから四半世紀が経過した2010年代における、男性労働をめぐる人々の意識のあり方と変化の様相について検討を行った。私生活を職場の要請に従属させる働き方は、フリーター男性の増加によって相対化されはしたものの、企業社会での競争に勝ち残り、一家の稼ぎ主としての責任を果たしうる安定した収入を得るための代償として、依然として男女双方から受容され続けている。ただし、そうした男性の働き方は、かつて企業戦士が肯定的に語られた時代のように、もはや絶対的な理想として支持されているわけではなく、むしろそれが女性の経済的自立や家族生活にもたらすマイナス面も強く意識されている。特に、地方で暮らす若者の生活実感や、地方公務員に典型的なワークライフバランスの取り方は、サラリーマン的な働き方の標準性を揺るがす可能性を秘めている。

## 目次

- I はじめに
- II 一家の稼ぎ主としての責任
- III 仕事における卓越
- IV 私生活を職場の要請に従属させた働き方
- V オルタナティブな働き方モデルの可能性

## I はじめに

戦後の長きにわたり、日本の男性労働者の標準モデルはサラリーマンによって表象されてきた。字義通りには給与生活者のことを指す「サラリーマン」には、そうした辞書的な意味を超えて、人々が容易に共通して描くことのできる様々なイメージが付与されてきた。たとえば、長時間労働や出張・転勤などを伴う職場の要請に私生活を従

属させた働き方や、そうした働き方を通じた出世競争である。また、サラリーマンと専業主婦と子ども2人の核家族が「標準世帯」と見なされてきたように、サラリーマンには一家の稼ぎ主としての役割イメージも付与されてきた。

こうした、一家の稼ぎ主責任、仕事における卓越、職場の要請に対する私生活の従属によって特徴づけられる働き方を、本稿では便宜的に「サラリーマン的働き方」と呼んでおこう。1960年代から80年代の高度成長期から安定成長期にかけて、こうしたサラリーマン的な働き方・生き方が、社会から、職場から、そして女性たちからも、男性たちに対して期待されてきた。そして、そうした期待は、大企業のホワイトカラーや雇用労働者の男性に限らず、より広い層の男性たちにも強く内面化され、「サラリーマン」は日本人男性の

「生き方モデル」(竹内 1996)として広く社会に浸透してきた。

こうしたことから、国内外の男性性研究において、「サラリーマン」は戦後日本社会における「ヘゲモニックな男性性」(hegemonic masculinity)を体現するモデルと見なされてきた(多賀 2002; Roberson and Suzuki 2003; Hidaka 2010; Dasgupta 2012)。ヘゲモニックな男性性とは、端的にいえば、権威と結びつき、他の男性性(男性のあり方)に比べて優位に位置づく男性性のパターンであり、男性支配の正当化戦略が具現化したものである(Connell 1987=1993: 205, 1995: 75-78)。サラリーマンが男性の働き方・生き方の理想または標準とみなされ、それと相補的な関係にある主婦が女性の生き方の理想または標準とみなされることを通して、収入と社会的に影響をもつポジションが男性に偏って配分される男性優位の労働市場と社会構造が維持されてきた。同時に、そうした男女で不平等な機会構造が、男性がサラリーマン的な働き方をすることを可能にし、またそうした男性の働き方を正当なものともみず社会意識を醸成してきた(多賀 2011a: 11; 多賀 2016: 40-41)。

しかし、1990年代以降の社会経済状況の変化により、そうした旧来のサラリーマン的な男性の働き方の自明性は大きく揺さぶられた。バブル経済崩壊後の雇用政策の転換のもと、「フリーター」に代表される非正規雇用労働者が女性のみならず若年男性の間でも急激に増加し、サラリーマン的な働き方は必ずしも男性にとって当たり前の働き方ではなくなった。また、経済的理由や男女共同参画への機運の高まりによって共働き世帯の割合が増加(内閣府 2018a: 37)する一方で、生涯未婚率が特に男性で急激に上昇(内閣府 2018b: 14)し、必ずしも一家の稼ぎ主ではない男性の割合も増大してきた。さらに、男性に対する家事や育児への参加期待の高まりや、家族介護の主たる担い手になる男性の増加(津止 2013)にとともに、家庭責任を免除されて雇用者側の要請に一方向的に応じる働き方ができない男性も増えてきた。

では、こうして男性の雇用労働条件や家庭生活環境が変化するなかで、男性の働き方に対する人々の意識はどう変わったのだろうか、あるいは

変わっていないのだろうか。一家の稼ぎ主の役割を果たすこと、仕事で成功を収めること、そして私生活を職場の要請に従属させる働き方は、現在でも社会的に男性の標準的な働き方と見なされており、男性自身にも強く内面化されつづけているのだろうか。それとも、そうしたサラリーマン的な働き方はすでに男性の働き方の標準たりえなくなっているのであろうか。

男性労働に関する社会意識の様相を考察することは、男性の働き方の実態を明らかにすることに劣らず重要である。仮に男性労働の実態に大きな変化が見られなくても、従来支配的だった働き方を人々が自明視しなくなったり、否定的に見たり、別の働き方を支持したりしているとするれば、それらは、実態が変化する予兆かもしれないし、なんらかの政策的対応の必要性を示すエビデンスにもなりうるからである。そこで本稿では、男性の働き方に関する各種意識調査の結果やメディア・メッセージ、さらには筆者が実施した男性労働者インタビューでの事例などを参照しながら、日本社会における男性労働をめぐる意識のあり方とその変化の位相を見極めてみたい。

なお、筆者が編集サイドから依頼されたテーマは「男性労働をめぐる意識の変化」である。したがって、男性たちの実際の働き方についての言及は、意識との比較において必要最小限の範囲にとどめる。また、男性の働き方に関する意識を問ううえで、職業労働と家事・育児・介護などの家庭責任との間でのコンフリクトは重要な問題であるが、それらについては本特集の別の論文で扱われることになっているので、本稿では、一家の稼ぎ主としての責任を果たすこと、仕事で成功を収めること、職場の要請に対する私生活の従属といったサラリーマン的な働き方に対する社会的な眼差しや人々のとらえ方を中心に論じることにする。

## II 一家の稼ぎ主としての責任

戦後の日本社会において、サラリーマンと専業主婦と子ども2人の核家族が「標準世帯」とみなされるなかで、家族を養うために収入を得ることは、男性役割の中核をなしてきた。終戦後から高

度成長期にかけて日本の経済成長を支えたサラリーマンの「生きがい」意識に言及した諸研究は、彼らが「生きがい」として「仕事」のみならずしばしば「家族」を挙げることについて、それは必ずしも家族との間に情緒的な絆が結ばれていたことを意味せず、第一義的には家族を経済的に養うために働くことを意味していたと指摘している (Mathews 2003 ; 天野 2006 ; Hidaka 2010)。

では、こうした男性の稼ぎ主責任に関する人々の意識は変化しているのだろうか。まず、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という、いわゆる固定的な家庭内性別役割分業に対する意識の通時の変化から見てみよう。内閣府の男女共同参画に関する世論調査によれば、長期的にはこの考え方に賛成する人は減少し、反対する人が増加している。1979年には、この考え方に『賛成』する人（『賛成』および「どちらかといえば賛成」）の割合は7割以上（72.6%）にものぼり、それから約20年後の1997年にも半数を超えていた（57.8%）。しかし、今世紀に入った2002年に、『賛成』と『反対』（「どちらかといえば反対」および「反対」）の割合がともに約47%で並び、2016年には、『賛成』40.6%（男性44.7%、女性37.0%）に対して『反対』54.3%（男性49.4%、女性58.5%）と、男女ともに『反対』が『賛成』を大きく上回っている（多賀 2006 : 168 ; 内閣府 2016）。

女性の就労に対する人々の抵抗感もかなり薄れているようだ。2016年の同調査では、「女性が職業を持つこと」について、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」という継続就業の支持は男女ともに半数を超えており（男性52.9%、女性55.3%）、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」といういわゆる再就職型の支持者（男性24.3%、女性28.0%）まで含めると、男性の4分の3以上（77.2%）、女性の9割弱（88.3%）が、出産後の女性の就労を肯定している（内閣府 2016）。

こうした人々の意識の変化は、核家族世帯における稼ぎ手役割の分散化という実態に照応しているように思える。全国の子育て世帯に占める夫片働き世帯と共働き世帯の比率の変遷を見てみると、過去40年に満たない間に、両者の割

合はおよそ2:1から1:2へと逆転している。すなわち、1980年には夫片働き1114万世帯（64.5%）に対して共働き614万世帯（35.5%）であったが、1990年代後半に両者の割合は逆転し、2017年には夫片働き641万世帯（35.0%）に対して共働き1188万世帯（65.0%）となっているのである（内閣府 2018a : 117）。

それでは、男性が「一家の稼ぎ主」の責任を果たすべきであるとの人々の意識はすでに薄れているのかというと、そうではなさそうだ。「男性にとっての男女共同参画」意識調査（内閣府 2012）によると、「（結婚したら）夫は家族のために、仕事は継続しなければならない」という考えについて「どちらともいえない」を含む5段階で尋ねたところ、『そう思う』（「とてもそう思う」または「そう思う」、以下同様）と答えた者の割合は、男性で4分の3を超え（77.0%）、女性では8割を超えている（80.2%）。一方、『そう思わない』（「あまりそう思わない」または「そう思わない」、以下同様）者の割合はわずか数%でしかない（男性3.4%、女性2.6%）（同 : 65）。「（結婚したら）家族を養い守るのは、自分（夫）の責任である」という考え方についても、『そう思う』と答えた者は女性でも半数を超えており（57.3%）、男性ではほぼ4分の3（74.5%）にのぼっている（内閣府 2018a : 69）。

このように、男女双方で、固定的な性別役割分業に関しては反対意見が多数派を占め、女性が働き続けること自体には大半が賛成している一方で、男性の稼ぎ主責任については賛成者が多数派を占めるという、一見矛盾しているかのような傾向が見られる。しかし、男女の稼得機会格差に目を向けるならば、こうした傾向はそれほど意外なものではない。

総務省の『家計調査』によると、夫婦のみ有業の勤労者世帯における勤め先収入の月平均額は58万7909円で、うち世帯主収入が44万1141円（76.2%）に対して世帯主の配偶者の収入は13万7767円（23.8%）である（総務省統計局 2017 : 39）。2010年における有配偶女性で世帯主の割合がわずか3.7%（総務省統計局 2014 : 286）であることをふまえると、共働き世帯においても、依然として稼得役割の大部分を男性が果たしていると考え

られる。

こうした状況は、女性の勤労意欲や稼得意欲の低さの表れというよりも、男性に比べて女性に不利な雇用機会構造や、家庭責任を果たすためにパートタイム労働や短時間労働を選択せざるを得ないという女性たちの境遇によってもたらされていると見るべきであろう。結婚後に自らも稼ぎ手役割を果たすことについて、女性たちはそれほど否定的であるわけではない。「(結婚したら)自分(妻)もできるだけ稼ぎたい」という考え方に『そう思う』と答えた女性の割合は半数近く(46.9%)に達しており、反対者は16.5%にとどまっている(内閣府 2012: 73)。しかし、雇用稼得機会は女性にとってきわめて不利な構造となっている。男性一般労働者の所定内給与を100とした場合の女性一般労働者の給与水準は、2017年で73.4と4分の3にも満たず(内閣府 2018a: 112)、雇用労働者のうち正規の職員・従業員以外のいわゆる非典型雇用の割合は、2014年で男性21.8%に対して女性では56.7%と半数以上にのぼっている(内閣府 2015: 54)。

このように、夫だけに一家の稼ぎ手責任を担ってほしいと思っている女性はむしろ少数派なのだが、現時点での男女賃金格差や男性優位の雇用労働市場、育児や配偶者の転勤等にもなうキャリア中断の可能性と、再雇用後の不利な労働条件などに照らせば、いくら労働意欲があっても既婚女性が十分な稼ぎ手役割を果たせる可能性は決して高くはない。こうしたなかで、最終的には夫に継続して家族を扶養する責任を担ってほしいと考える女性が多数派を形成していると考えられる。

それに対して、男性たちは、女性たちが思うほどには、妻が稼ぐことを求めてはいないようだ。「(結婚したら)妻には、できるだけ稼いでもらいたい」という考え方に『そう思う』と答えた男性の割合は2割を切っており(18.3%)、半数近くが賛同した女性の回答傾向とは大きく異なっている(内閣府 2012: 73)。つまり男性たちの間では、妻が働くこと自体にはそれほど否定的ではないが、主たる稼ぎ主は妻ではなく自分でありたいという思いが強い。男性たちは、女性たちから期待され

ている以上に、一家の稼ぎ手としての役割期待を内面化しているようである。

### Ⅲ 仕事における卓越

では、男性たちを仕事へと駆り立てる要因は、家族扶養責任だけなのだろうか。本稿の冒頭ではサラリーマンに付与されてきた典型的イメージの一例として出世競争を挙げた。現代の男性たちも、仕事における成功へと駆り立てられており、それが仕事へと向かわせる強い動機づけとなっているのだろうか。

まずはメディアが繰り返すメッセージから確認してみよう。牧野智和は、1980年代から2010年代前半までに出版された、20代や30代といった各年代における男性の生き方を論じた自己啓発書群を「年代本」と呼び、その内容を分析している。そして、「年代本」の中核的なメッセージとは、男性たちを「仕事における卓越という賭金=争点をめぐるゲーム」へと参入させることなのであり、そうした傾向は過去30年間基本的には変化していないと指摘している(牧野 2015: 98-99)。

こうしたメディアのメッセージに呼応するかのようには、意識調査からは、男性たち自身も、仕事における卓越への強いこだわりを持っていることがうかがえる。先の内閣府調査(2012)によれば、「仕事で業績を上げ評価されたい」という考え方について、『そう思う』と回答した男性は6割以上(62.8%)にのぼり、『そう思わない』との回答は1割台(15.5%)にとどまっている(牧野 2015: 81)。また、「仕事では競争に勝ちたい」という考え方についても、半数には届かないものの、男性の4割以上(42.0%)が『そう思う』と答えており、『そう思わない』との回答(21.9%)の約2倍にのぼっている(牧野 2015: 85)。

もっとも、こうした仕事における卓越へのこだわりが、あらゆる層の男性に一樣に共有されるとは限らない。たとえば、J. ロバーソンによる中小企業労働者のエスノグラフィは、「サラリーマン」が男性の生き方モデルとして自明視されていた時代であっても、仕事は生活費を稼ぐ手段であると割り切つてとらえ、仕事以外の生活を積極

的に楽しもうとする男性労働者たちのライフスタイルとメンタリティを描き出している (Roberson 1998)。牧野もまた、「サービス化・消費社会化とフェミニズムの攻勢を受け止めて手直しされたアッパー・ミドルクラス (専門職・管理職) の男性像」こそが今日において「新たにヘゲモニーをもちつつある男性のモデル」であるとの中河 (1989) の指摘をふまえ、仕事における卓越を焚きつける男性向け自己啓発書やビジネス書は、あらゆる層の男性をターゲットにしているというよりも、アッパー・ミドルクラス男性に占有されている「ヘゲモニックな男性性」の表出メディアであると述べている (牧野 2015 : 95-96)。

内閣府調査の結果からも、社会経済階層と仕事における卓越志向との関連がうかがえる。「仕事で業績を上げて評価されたい」という志向について『そう思う』と回答した男性の割合は、学歴が高いほど増加する傾向にあり、職種別では、「管理的な仕事」「営業・販売の仕事」「専門知識をいかした仕事」の順に高く、逆に「運輸・通信の仕事」「保安の仕事」の順に低くなっている (内閣府 2012 : 244)。「仕事では競争に勝ちたい」について『そう思う』と回答した男性の割合も、学歴が高いほど、そして収入が高いほど増加する傾向にあり、職種別に見ると、「管理的な仕事」「営業・販売の仕事」「サービスの仕事」の順に高く、「保安の仕事」「運輸・通信の仕事」で低くなっている (内閣府 2012 : 247)。

高学歴ホワイトカラー層の男性で特に仕事における卓越へのこだわりが極めて強い様子は、筆者が行った男性雇用労働者へのインタビュー事例からもうかがえる (多賀 2011b)。ある政府系シンクタンク研究員の男性 (面接時 30 代後半) は、妻が国際線の客室乗務員で長期間家を空けることが多く、彼自身は働き方に一定程度の自己裁量の余地があったことから、娘 (面接時 10 歳) が生まれて以来、仕事量と労働時間を減らして娘の世話を積極的に行ってきた。しかし、職場で業績主義の度合いが高まるなか、仕事に使えるエネルギーと時間が少なくなったことについて「家族のために、自分が犠牲になっている」と感じ、仕事に集中できる独身の人をうらやましく思っていた時期が長

く続いたという (多賀 2011b : 112-113)。

また、ある大手家電メーカーに勤務する男性 (面接時 30 代後半) は、一人目の娘 (面接時 11 歳) が生まれた直後に毎週 4 日間出張という勤務体制のもとで働いていたことから、週の半分以上子どもの世話を一手に引き受けなければならない妻の不満が募って夫婦げんかが絶えなくなり、それによって彼自身も体調を崩してしまった。そこで、苦渋の選択の末、出張のない内勤に異動を申し出て妻を支えることにした。これにより、彼の体調は回復し家族関係も良好になったが、昇進競争において決定的に不利な選択をしたことを思い悩み、2 年間くらい元気がない時期が続いたという (多賀 2011b : 113-114)。

確かに、育児のために一時的に労働時間を減らしたり使用者側の要請に全面的に応えられない働き方をしたりするという選択が、長期的に雇用の安定や収入に影響を及ぼす可能性を否定することはできない。しかし彼らの場合、そうした選択によって、即座に仕事を失うような危機的な状況に追いやられたわけではなく、当面の雇用と稼ぎ手役割を果たすに足る収入を得ることに支障を来してはいない。それにもかかわらず、彼らは仕事を減らして育児をしたことで自己犠牲感や焦りを強く感じていたのである。

これらの事例からは、あえて負担の重い仕事に挑んだり長時間労働を引き受けたりするという男性たちの労働への姿勢は、単に家族の扶養や多くの収入を得るといった金銭的動機づけだけによって支えられているわけではないことがうかがえる。彼らは、仕事を通じた自己実現や社会的成功、そしてそのためには同僚に遅れを取ることなく業績を上げ他者に対して抜きん出るといった、仕事における卓越志向によっても、労働へと駆り立てられていると考えられるのである。

さらに、男性の仕事における卓越への期待は、女性たちにも広く共有されている様子がうかがえる。内閣府 (2012) によれば、「夫には仕事で業績を上げ、評価されてほしい」という考え方について、女性では、男性の回答 (62.8%) を上回る 73.0% が『そう思う』と答えており (内閣府 2012 : 81)、「夫には、仕事で競争に勝ってほしい」とい

う考え方についても、男性の回答（42.0%）を上回る46.2%が『そう思う』と答えている（内閣府2012：85）。

しかし、仕事における卓越をめぐる競争が、より少数のポジションを争い合う性質のものであるとすれば、最後まで全員がそこに参加し続けられるわけではない。また、そうしたタイプの競争とは異なる形で仕事における業績が評価される職種であっても、いずれ定年や引退の時期が訪れる。それでも男性たちは、何歳になっても仕事における卓越を志向し続けているのだろうか。

意識調査からは、男性たちが年齢を重ねるにつれて、次第に仕事における卓越にこだわらなくなっている様子がうかがえる。「仕事で業績を上げ評価されたい」という考え方に対して『そう思う』と回答した既婚男性の割合は、20代では8割以上（86.3%）にもものぼるが、30代では7割台（73.1%）、40代・50代では6割台（40代66.9%、50代62.7%）、そして60代では4割台（46.1%）というように、年齢層が上がるにつれてどんどん減少している（内閣府2012：81）。

こうした男性たちの意識傾向もまた、自己啓発書が男性に向けて発するメッセージの構造に対応しているようだ。牧野は、「年代本」が指南する男性の人生ゲームの「賭金」は二段構えの構造をなしていると指摘している。すなわち、まずは20代・30代において仕事における卓越という賭金をめぐるゲームの勝利を通して「ヘゲモニックな男性性」の達成へと駆り立てられる。しかし、40代を迎えて「キャリアの行き詰まり」が見えてくると、「このまま出世をめぐるレースに乗るのか、人生の後半へと頭を切り替え」て転職・起業したり、副業、家庭生活、地域活動に重点を移した「第二の人生」において「自分らしさ」を志向するかによって異なる指南が展開される（牧野2015：93-96）。こうして、40代以降の読者には、仕事から脱文脈化された「自分らしさ志向という代替的な賭金＝争点」が配備されることで、「ヘゲモニックな男性性」の達成に失敗した「従属的男性性」（Connell 1995：78-79；多賀2016：41-42）という否定的なアイデンティティの側に転落することが回避されようとしているのだという（牧野

2015：98-99）。

ところが、男性たちの間では、年齢が上がるにつれて仕事における卓越にこだわる割合が低下するのに対して、女性では、男性に仕事での卓越を期待する割合は年齢が上がってもあまり低下しない。「夫には仕事で業績を上げ、評価されてほしい」という考え方に『そう思う』と回答した既婚女性の割合は、20代・30代の8割前後（20代81.2%、30代78.8%）に比べると40代では69.0%とやや低下しているものの、50代で70.4%（男性は62.7%）、60代でも70.4%（男性は46.1%）と比較的高い割合を保っており、特に50代・60代で男女間でのギャップが大きくなっている（内閣府2012：81）。

前節では、一家の稼ぎ手責任に関しては、女性が男性に期待する以上に男性が自ら内面化していることを指摘したが、仕事における卓越については、男性たち自身によるこだわりの強さに劣らず、女性からも強い期待がかけられている様子がうかがえるのである。

#### IV 私生活を職場の要請に従属させた働き方

サラリーマン的な働き方のもう1つの特徴的な側面は、長時間労働や出張・転勤を伴う職場の要請に私生活を従属させた働き方である。こうした働き方は、これまで、一家の稼ぎ主としての役割を果たしたり、企業社会において昇進競争に残り続けたりするための前提条件でもあった。こうした働き方に対する社会的な眼差しや人々の意識はどう変化してきたであろうか。

職場の要請に私生活を従属させる働き方を問い直そうとする動きは、遅くとも1973年のオイルショック直後にはすでに見られていた。その典型例の1つが、「会社人間」批判である。高度成長期に盛んに用いられた「企業戦士」がきわめて肯定的なニュアンスで用いられた（間1996）のに対して、「会社人間」の用語には、そうした男性たちのあり方に対する否定的なニュアンスが込められていた（田尾1998）。またこの時期には、「会社人間」とならんで「父親不在」が盛んに叫ばれ、

仕事中心の生活によって家庭に滞在する時間が極端に短い父親や、たとえ家庭にいたとしても家族との精神的なつながりが希薄な父親のあり方が批判されていた(小玉 2001)。

しかし、その後しばらくの間、実際の男性の働き方が大きく変化することはなかった。オイルショックの後、欧米諸国の景気が停滞するなかで、日本経済は安定成長を続けて「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と世界的にもはやされ(Vogel 1979)、1980年代後半にはバブル景気が到来した。こうしたなか、男性の仕事中心の生き方に対する批判的な見方は弱まっていった。1980年代末に発売された栄養ドリンクのコマーシャルソングで「24時間戦えますか…ジャパニーズ・ビジネスマン!」と歌われたように、グローバルな「経済戦争」で戦う戦士としての男性労働イメージは、再び強化されることになった(Roberson 2005)。

こうした男性の働き方を問い直そうとする本格的な動きが再び見られるようになったのは1990年代後半になってからである。そこには、少なくとも2つの契機があったと考えられる。1つは、既婚女性の就業率の増加や政府による男女共同参画政策ならびに少子化対策を背景として、男性への育児参加期待が増大し、その大きな阻害要因と考えられる長時間労働への批判が高まったことである。もう1つは、バブル経済崩壊後の雇用政策の転換のもとで、「フリーター」に代表される非正規雇用労働者の割合が、女性のみならず若年男性の間でも急激に増加してきた(内閣府 2018a: 110)ことである。前者の背景については、本特集の他稿に委ねることとし、ここでは後者、すなわち非正規雇用男性の増加とそれに対する人々の反応が、サラリーマン的な働き方の正当性に対していかなるインパクトを与えたのかに絞って考えてみたい。

非正規雇用の労働形態にもさまざまなものがあり、雇用期間中は正規雇用労働者とほぼ同じ働き方を要請されながらも、非正規であるというだけで正規雇用に比べて時間あたりの賃金が低かったり、スキルアップやキャリアアップの面で様々な不利を被っている場合は少なくない。しかし、い

わゆる「パート」「アルバイト」と呼ばれる労働形態の場合、正規雇用に比べて、時間あたりの賃金の低さ、雇用の不安定さ、福利厚生面での待遇の制限などの不利益と引き換えに、必ずしも雇用者側の要請に応じた働き方を強制されることなく、労働者側の裁量で働き方を柔軟に決めやすいという側面もある。

1990年代後半に、「フリーター」という用語の広がりとともに、学卒後に正規雇用職に就かず、アルバイトを中心とした非正規雇用職で働く若い男性たちが増加していることが知られるようになってきた。そして、こうした状況に対して、男性稼ぎ主モデルと性別役割分業を標準とする社会のジェンダー構造に風穴を開けてくれると期待する向きもあることや、フリーター男性たちの中には、職場の一方的な要請に応じた働き方をせざるをえないサラリーマン的な働き方への忌避感を持ち、より自らの裁量で働ける自らの働き方を肯定的にとらえる人がいることなどが報告された(本田 2002)。

しかし、それからほぼ四半世紀が過ぎようとしている現在、フリーター的な働き方は、サラリーマン的な働き方に替わる、もう1つの働き方の選択肢として人々から評価されているのかと問われれば、否と答えざるをえないであろう。

フリーターをはじめとする非正規雇用男性の生活基盤は、正規雇用労働者に比べて極めて脆弱であり、単身での最低限度の生活水準を支えることさえままならない場合もある。『平成29年賃金構造基本統計調査』によれば、男性正社員・正職員では50代まで年齢階級が上がるにつれて賃金が上昇する傾向にあり、50代前半では平均年収437.3万円であるのに対して、正社員・正職員以外の男性では、年齢階級が高くなっても賃金の上昇はあまり見られず、最も賃金が高い40代後半でも239.2万円であり、同年齢階級の正社員・正職員男性の賃金の58.5%にとどまっている(厚生労働省 2017)。

収入の低さだけでなく婚姻率の低さも彼らの生活基盤の脆弱性を高めているように思える。フリーターが、男性稼ぎ主モデルと性別役割分業に基づく従来のジェンダー構造を変革する担い手と

して期待されたのは、1人あたりの収入が低くても労働時間が短く融通が利きやすいことから、彼らが、共働きをしながら経済的に支え合い、家事や育児も分かち合うような平等主義的家族を形成することが見込まれたからであった。しかし、フリーター男性は正規雇用男性に比べて結婚確率が非常に低い。2012年の『就業構造基本調査』（総務省 2012）によれば、25～29歳男性の有配偶率は、正社員 31.7%に対して、非典型雇用全体で 13.0%、非典型雇用のうちパート・アルバイトに限ると 7.4%であり、正社員とは 24.3ポイントの開きがある。30～34歳男性では、正社員とパート・アルバイトの有配偶率の差はさらに拡大し、正社員 57.8%に対して、非典型雇用全体では 23.3%と 34.8ポイントの開き、パート・アルバイトでは 13.6%であり正社員と 44.2ポイントの開きが生じている（内閣府 2018b: 23）。

もっとも、たとえフリーターでは正規雇用に比べて収入が低くて生活基盤が脆弱であり、婚姻率が低くても、フリーター男性たちが、自ら望んでフリーターとなっており、結婚することをそれほど望んでおらず、そうした生活に大きな不満を感じていないとすれば、フリーター的な働き方・生き方がサラリーマン的なそれに対するオルタナティブになりしていると見ることも可能である。しかし、実際にはそうではなさそうだ。

2017年の『労働力調査』によれば、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の割合の男女差は、25～34歳で 9.4ポイント（男性 25.8% > 女性 16.4%）、35～44歳で 20.2ポイント（男性 30.5% > 女性 10.3%）、45～54歳では男性 29.4ポイント（40.7% > 女性 11.3%）となっており、不本意に非正規雇用労働に就いている者の割合は女性に比べて男性で圧倒的に多いことがわかる（内閣府 2018a: 111）。

また、今井順は、正規と非正規を含む雇用労働者への質問紙調査とインタビュー調査をとおして、非正規雇用男性たちが、正規雇用男性以上に男性稼ぎ主イデオロギーに固執していることや、自らの労働条件に強い不満を抱えていること、そして、そうした状況が彼らの男性アイデンティ

ティへの脅威となっていることを明らかにしている。そのうえで、彼らの奮闘は、サラリーマン的男性性にとって替わる新たに正当化された男性性の構築というよりも、サラリーマン的男性性が覇権を握るジェンダー秩序を支える「従属的男性性」の形成過程であるとの見方を示している（Imai 2018）。

他方で、正規雇用労働者たちのなかには、職場の要請に応じて長時間働くことについて、必ずしも否定的にとらえていない者も少なくない。リクルートマネージメントソリューションズ（2017）が 20代・30代で週 5 日以上勤務する正社員男女に対して行った調査によれば、月間平均労働時間 200 時間（週 5 日勤務として 1 日 10 時間、週 50 時間）以上の「長時間労働者」群（男性の 42.3%、女性の 18.5%）のうち、約 7 割（71.4%）は労働時間が「もっと短い方が望ましい」と答えているものの、「今と同じでよい」との回答も約 4 分の 1（24.8%）にのぼっている。そして、労働時間を今と同じでよいと回答した者にその理由を複数回答で尋ねたところ、最も多かった回答は「今の給与水準を維持したいから」で 6 割以上（62.5%）が選択しており、月間平均労働時間が 160 時間以上 200 時間未満の群（54.4%）や 160 時間未満の群（41.3%）よりもその回答割合は高くなっている。

「フリーター」という働き方・生き方類型の誕生とそうした類型に当てはまる男性たちが増加してきたという事実は、確かに、サラリーマン的な働き方・生き方の自明性を打ち崩し、それを相対化する効果は持ち合わせていたであろう。しかし、サラリーマンになれることが当たり前ではなくなった今、「フリーター」の存在は、サラリーマン的な働き方の正当性を揺るがすというよりも、むしろ、職場の要請に応える代わりに安定した収入が得られるというサラリーマン的な働き方の特権性を高めてさえいるようにも思えるのである（多賀 2011c）。

## V オルタナティブな働き方モデルの可能性

前節における検討の結果からは、非正規雇用男



性たち自身の主観的世界においても、あくまでサラリーマン的な働き方とそれによって初めて可能となるライフスタイルが標準と見なされており、中西（2009）のいう「第二標準」に相当するような非正規雇用男性たちの働き方や生き方は、サラリーマンのそれに対するオルタナティブな標準にはなり得ていないことが示された。ただし、サラリーマン的男性性に対するフリーターの男性性の従属性を示唆してきた調査研究のほとんどは、都市部在住のフリーターを対象としている（日本労働研究機構 2000、労働政策研究・研修機構 2017、Imai 2018 など）。地方の状況に目を移してみると、また違った側面が見えてくる。

石黒（2018）は、青森県の20～34歳の男女を対象とした3つの調査データセットの分析を通じて、次の点を明らかにしている。すなわち、青森県では、雇用労働条件が全国的に見ても悪く、県内の大学進学者をカバーする大学定員も成績上位層が求める威信の高い大学も存在しないため、こうした制約を乗り越えようとすれば大都市への地域間移動が必要となる。しかし他方で、そうした制約は、「平均的かそれ以下の学力や人的資本の持ち主」にとっては、大都市に移動するという「リスクな挑戦」を回避させ、「移行の不確実性を低減」させる効果を持ち合わせている側面もあるという。また、これらの調査結果からは、県内に留まった若者たちが、親や祖父母世代と同居したり、学校で知り合い地元に残った友人たち同士で助け合ったりと、地元の経済資源や社会関係に依存しながら、全面的ではないにせよほどほどに満足した生活を送っている様子もうかがえる。

尾川（2018）も、ある地方の田舎町で高卒後に建設業で働く男性たちの事例から、彼らが、都市生活と「地元」での生活の差異化解釈を通じて、自らの生活を肯定的に意味づけている様子を明らかにしている。彼らは、建設業が衰退し大都市と比較して地域労働市場が極めて制約されている一方で、大都市に比べれば大幅に生活費が少なくて済むという地元のローカルな文脈に自らを位置づけていた。そして、男性稼ぎ主モデルに依拠して世帯主として自らの賃金上昇の方途を探るのではなく、共働きによる世帯収入を前提としつつ、実

家の経済資源や地元の交友関係にも頼りながら、自らの生活を、「これといって派手な生活もできないが、かといって余裕のない生活でもない」と意味づけていた。類似の指摘は、阿部（2013）や原田（2014）によってもなされている。

確かに、大都市から離れた地方は、給与水準や物質的生活水準の点では大都市に比べて不利である。しかし、大都市とは空間的な隔りがあることから、地方で暮らすことを自明視している層にとっては、自らの働き方や暮らしを評価する際に、大都市におけるサラリーマン的な働き方や暮らしが日々参照する基準にはなりにくいという側面はあるかもしれない。本節で言及した研究において焦点が当てられているのは、地方で生まれ育ってそのまま地方に住み続けている人々のリアリティであるが、彼らのようなライフスタイルやリアリティ感覚が、地方出身で大都市での生活や仕事を一度経験した人たちや、大都市で生まれ育った人々の間にもより共有され、UターンやIターンがより増加するようになるならば、日本社会全体における大都市在住のサラリーマン的な働き方・生き方の文化的優位性は、今よりは揺らいでくるかもしれない。

それでは、大都市に定住する人々の間では、サラリーマン的働き方の文化的優位性は今後も揺るぎそうもないのだろうか。筆者は、今後の働き方改革が一定の方向性を持って本格的に進むならば、それとは異なる働き方を志向する人々が増える可能性もなくはないと考える。

筒井（2017）は、日本社会で「男性稼ぎ手」モデルがいまだに根強い原因として、大企業のサラリーマンに典型的な職場の要請に一方的に応じざるを得ない「無限定な働き方」が「私生活のライフプランを強力に強制してしまう」ことを挙げる。こうした働き方が「標準」とされる雇用労働条件のもとでは、夫婦がより対等に稼ぎながら協力して子育てをするような共働き家族の拡大はあまり望めない。二人分を合わせた収入の額は多くても、常に遠隔地転勤によって離ればなれになる可能性があり、たとえ育児休業制度があっても復帰後は再び長時間労働を求められるのであれば、結婚や出産をためらわざるを得ない。そのため従

来は、そうした働き方をしている男女がカップルを形成しようとすれば、多くの場合、一方（ほとんどの場合は夫）が、こうした「無限定な働き方」を引き受けることと引き替えに家族が生活する賃金を得て、もう片方（ほとんどの場合は妻）が、家事や育児を優先してキャリアを断念したり、そうした家庭責任を果たすのに支障のない範囲で就労することで、折り合いをつけてきた。

これに対して筒井は、夫婦がより対等に稼ぐ共働き生活を最もイメージしやすい例として、地方公務員のカップルを挙げている。この場合の「地方」は大都市と対照される地方ではなく、大都市も1つの地方とみなしてよいだろう。地方公務員のカップルの場合、「残業もそこそこ、二人で稼ぎを合わせればある程度余裕ができる、そして何より遠距離への転勤がほとんどない」ので、一緒に暮らしながら協力して子育てもしやすいというわけである。

従来日本においては、職場の要請に私生活を従属させる働き方をする代わりに安定した稼ぎ主としての収入を得るか、私生活を優先した働き方ができる代わりに単身での生活もままならないほどの低賃金と不安定雇用に甘んじるかという、雇用の二極化傾向が指摘されてきた。そうした雇用機会構造が変化しない限り、男性稼ぎ主モデルとそれを可能にするような男性の働き方は、理想的とはいわないまでも、規範的であり続けるように思える。しかし、今後の働き方改革が進み、長時間労働や全国転勤と引き替えに一人で家族を養えるだけの賃金を稼げる層が減少する代わりに、遠隔地転勤がなく適度に働いて適度に稼げるような中間的な働き方の選択肢が増え、それが男性にもより開かれるようになれば、そうした労働形態の者同士でカップルを形成するにせよ、単身で生活するにせよ、従来のサラリーマン的な働き方のコスト面がさらに意識されるようになり、その魅力やうまみは今ほど感じられなくなるかもしれない。

以上、本稿を通して確認してきたように、少なくとも現段階では、一家の稼ぎ手責任、仕事における卓越、職場の要請に対する私生活の従属といったサラリーマン的な働き方は、依然として男

性の働き方の標準と見なされており、非正規雇用の増大にともなって、むしろその相対的な特権性を高めてさえいるようにも思える。しかし他方で、1980年代までとは異なり、そうしたサラリーマン的な働き方の自明性はすでに崩れており、それが女性の経済的自立や社会的活躍を阻む側面や、男女双方の家庭生活に及ぼすマイナス面についてもますます意識されるようになってきている。変化は、ゆっくりではあるが着実に生じている。

参考文献 (URL はすべて 2018 年 8 月 8 日最終確認)

- 阿部真大 (2013) 『地方にこもる若者たち』朝日新聞出版。  
 天野正子 (2006) 「〈総論〉『男であること』の戦後史」阿部恒久・大日方純夫・天野正子編『男性史3「男らしさ」の現代史』日本経済評論社、第1章、pp. 1-32。  
 石黒格 (2018) 「青森県出身者の社会関係資本と地域間移動の関係」『教育社会学研究』第102集、pp. 33-55。  
 尾川満宏 (2018) 「若者の移行経験にみるローカリティ——仕事、家族、地元のリアリティをめぐる社会=空間アプローチの可能性」『教育社会学研究』第102集、pp. 57-77。  
 厚生労働省 (2017) 『平成29年賃金構造基本統計調査 結果の概要』。 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2017/index.html>  
 小玉亮子 (2001) 「父親論の現在」浅井春夫・伊藤悟・村瀬幸浩編『日本の男はどこから来て、どこへ行くのか』十月社、第6章、pp. 122-149。  
 総務省統計局 (2012) 『平成24年就業構造基本調査』 <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/>  
 —— (2014) 『平成22年国勢調査最終報告書 日本の人口・世帯 (上巻——解説・資料編)』。 <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/final.html>  
 —— (2017) 『家計調査年報 (家計収支編) 平成29年 (2017年) 家計の概要』。 <http://www.stat.go.jp/data/kakei/2017np/gaikyo/index.html>  
 田尾雅夫 (1998) 『会社人間はどこへいく——逆風下の日本の経営のなかで』中央公論社。  
 多賀太 (2002) 「男性学・男性研究の諸潮流」『日本ジェンダー研究』第5号、pp. 1-14。  
 —— (2006) 「つくられる男のライフサイクル」阿部恒久・大日方純夫・天野正子編『男性史3「男らしさ」の現代史』、第6章、pp. 158-190。  
 —— (2011a) 「揺らぐ労働規範と家族規範——サラリーマンの過去と現在」多賀太編『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房、序章、pp. 1-33。  
 —— (2011b) 「育児するサラリーマン——育児ができないつらさ、仕事ができないつらさ」多賀太編『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房、第3章、pp. 99-126。  
 —— (2011c) 「個人化社会における『男らしさ』のゆくえ——サラリーマンのいまとこれから」多賀太編『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房、第6章、pp. 187-217。  
 —— (2016) 『男子問題の時代? ——錯綜するジェンダーと教育のポリティクス』学文社。  
 竹内洋 (1996) 「サラリーマンという社会的表徴」『日本文化の社会学』(岩波講座 現代社会学 第23巻)、pp. 125-142。

- 筒井淳也 (2017) 「家族キャリアの展望を可能にする働き方を」『日本労働研究雑誌』No. 689, p. 1.
- 津止正敏 (2013) 『ケアメンを生きる——男性介護者 100 万人へのエール』クリエイツかもがわ.
- 内閣府 (2012) 「男性にとっての男女共同参画」意識調査報告書. [http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/dansei\\_ishiki/pdf/chapter\\_1.pdf](http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/dansei_ishiki/pdf/chapter_1.pdf)
- 内閣府 (2015) 『平成 27 年版男女共同参画白書』.
- (2016) 「男女共同参画に関する世論調査」. <https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html>
- (2018a) 『平成 30 年版男女共同参画白書』.
- (2018b) 『平成 30 年版少子化社会対策白書』.
- 中河伸俊 (1989) 「男の鎧——男性性の社会学」渡辺恒夫編『男性学の挑戦-Yの悲劇?』新曜社, 第 1 章, pp. 4-30.
- 中西新太郎 (2009) 「漂流者から航海者へ——ノンエリート青年の〈労働-生活〉を読み直す」中西新太郎・高山智樹編『ノンエリート青年の社会空間——働くこと, 生きること, 「大人になる」ということ』大月書店, 序章, pp. 1-45.
- 日本労働研究機構 (2000) 『フリーターの意識と実態——97 人へのヒアリング結果より』.
- 問宏 (1996) 『経済大国を作り上げた思想——高度経済成長期の労働エートス』文眞堂.
- 原田曜平 (2014) 『ヤンキー経済——消費の主役・新保守層の正体』幻冬舎.
- 本田由紀 (2002) 「ジェンダーという観点からみたフリーター」小杉礼子編『自由の代償/フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究・研修機構, 第 8 章, pp. 149-174.
- 牧野智和 (2015) 『日常に没入する自己啓発——生き方・手帳術・片づけ』勁草書房.
- リクルートマネージメントソリューションズ (2017) 「20~30 代正社員の労働時間についての実態と意識」[https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry\\_report/0000000582/](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000582/)
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 『大都市の若者の就業行動と意識の分化——「第 4 回 若者のワークライフスタイル調査」から』, <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/documents/0199.pdf>
- Connell, R. W. (1987) *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Polity Press (=1993, 森重雄・菊地栄治・加藤隆雄・越智康詞訳『ジェンダーと権力——セクシュアリティの社会学』三交社).
- (1995) *Masculinities*, Polity Press.
- Dasgupta, Romit (2012) *Re-reading the Salaryman in Japan: Crafting Masculinities*, Routledge.
- Hidaka, Tomoko (2010) *Salaryman Masculinity: Continuity and Change in Hegemonic Masculinity in Japan*, Brill.
- Imai, Jun (2018) "Struggling men in emasculated life-courses: Non-regular employment among young men," Patrick Heinrich and Christian Galan eds., *Being Young in Super-Aging Japan: Formative Events and Cultural Reactions*, Routledge, pp. 84-101.
- Mathews, Gordon (2003) "Can 'a Real Man' Live for His Family? *Ihigai* and Masculinity in Today's Japan," Roberson, James E. and Nobue Suzuki (2003) *Men and Masculinities in Contemporary Japan: Dislocating the Salaryman Doxa*, RoutledgeCurzon, pp. 109-125.
- Roberson, James E. (1998) *Japanese Working Class Lives: An Ethnographic Study of Factory Workers*, Routledge.
- (2005) "Fight!! Ippatsu!! "Genki" Energy Drinks and the Marketing of Masculine Ideology in Japan," *Men and Masculinities*, 7, pp. 365-384.
- and Nobue Suzuki (2003) *Men and Masculinities in Contemporary Japan: Dislocating the Salaryman Doxa*, RoutledgeCurzon.
- Vogel, Ezra F. (1979) *Japan as Number One: Lessons for America*, Harvard University Press.

たが・ふとし 関西大学文学部教授。最近の主な著書に『男子問題の時代? ——錯綜するジェンダーと教育のポリシークス』学文社, 2016 年。教育社会学, 家族社会学, 男性学専攻。