

男性1人働きモデルの揺らぎとその影響

小笠原祐子

(日本大学教授)

日本で男性1人働きモデルから共働きモデルへの転換が遅れているのは、高度成長期に「社員」と「主婦」と企業によって形成された「ジェンダーの3極構造」が強固であったことが一因だと考えられる。しかし男性1人働きモデルのコストとベネフィットのバランスが悪化した現在、各種統計データによって女性の就業継続率の上昇という変化が確認されている。本稿では、2017年に大手企業2社で実施した26人の男女社員に対するヒヤリング調査を利用し、マクロデータによって示されるモデルの揺らぎが男性の働き方と生き方に持つ意味合いを、アメリカおよびスウェーデンの事例と比較しつつ考察する。本調査のデータから注目されるのは、以前に比べて女性が就業継続することへの見通しの確からしさが増した点である。一部の企業で仕事と家庭の両立を支援する制度整備が進み、実際にそれらの制度を利用して就業を継続する女性が増え、さらにそうした先輩女性社員の存在を目の当たりにして就業継続へコミットする女性が増えてきた。その結果、共働きを前提とした人生設計をする男女が現れている。さらに調査データによって、モデルの転換に伴い、スウェーデンのように家庭参加型の男性が増加する可能性が期待される一方で、アメリカのように家庭離反型の男性が増加する危険性も示唆された。今、日本の男性は、真逆の2つの方向に向かう岐路に立っている。

目次

- I はじめに
- II アメリカとスウェーデンにおけるモデルの転換
- III 日本における共働きモデルへの転換の困難性
- IV 「ジェンダーの3極構造」のきしみ
- V 男性1人働きモデルの変化の兆候
- VI モデルの揺らぎが持つ意味合い
- VII おわりに

I はじめに

多くの先進諸国では、男性が生計を維持し、女性が家事・育児を引き受ける男性1人働きモデルから、男女がともに生計維持と家事・育児に従事する共働きモデルへの転換が進んでいる。しか

し、日本ではこの転換が遅れており、そのことが未婚化や少子化をはじめ様々な歪みを社会にもたらしていると指摘されている。本稿では、まず、共働きモデルが社会に浸透しているアメリカとスウェーデンの例を取り上げ、両国における転換の背景、現状、およびその影響を概観した後、なぜ日本では共働きモデルへの転換が遅れているのか、その理由を分析する。次に、現在確認できる日本社会の変化の兆候に着目し、モデルのどこが、どのように、そしてどうして変わりつつあるのかを明らかにする。最後にモデルの揺らぎが男性の働き方と生き方に持つ意味合いをアメリカおよびスウェーデンの事例と比較しつつ考察する。

II アメリカとスウェーデンにおけるモデルの転換

第2次世界大戦後、欧米諸国では工業化が進み、経済が発展してその恩恵が広く社会に浸透した。その結果、多くの女性が賃労働から解放されて専業主婦となり、男性1人働きモデルが一般化した。しかし、1970年代以降、産業構造が工業からサービス業に転換し、製造部門における低熟練で相対的に同質な男性労働者に対する需要が大幅に減退した。男性の雇用が不安定化し賃金が低下して、男性1人の働きで家族を養うことの困難とリスクが大きくなる一方で、マニュアル労働からオフィスワークや対人サービス職への移行は、女性労働者に対する需要を増加させた。このような社会経済の大規模な変革を背景に、男女が共働きする環境が徐々に整っていった。しかし、すべての先進諸国で同じように共働きモデルが普及したわけではない。モデルの転換が早かったのは、アメリカとスウェーデンである。そのポイントは育児の社会化、次いで男性の家庭参加であった。

それまで家庭の中で家事や育児を一手に引き受けていた専業主婦の職場進出を可能にするためには、家事・育児、特に後回しにできない育児と育児にまつわる家事を主婦に代わって引き受ける存在が必要になる。相対的に言って、アメリカとスウェーデンは共に育児の社会化に成功した国である。しかし、両国の育児の社会化の方策は、全く異なるものであった。

スウェーデンは、Esping-Andersen (1999) が提示したポスト工業経済下において各国が選択した異なる3つの路線のうち、高福祉・高負担を維持する社会民主主義路線を進む。他の欧米諸国と比較して、男性1人働き規範が当初から比較的弱く1970年代には払拭され、女性の労働参加が進んだ (Sainsbury 1996)。育児および高齢者介護に公的サービスが提供され、家庭内のケアワークから解放された多くの女性がケア労働者として公的部門に吸収されていった。その結果、民間で雇用される男性との間に性別職域分離が生じ、女性の労働参加率は高いものの、管理職の女性比率は高

くない (筒井 2015)。また、親による乳児のケアを重視する傾向が比較的強く、国家主導のもとに育児休業制度が整備された。同国の育児休業制度の特徴は、母親のみならず父親も対象となる所得補償型であることである¹⁾。実際、スウェーデンは、育児の社会化に加えて、男性の家庭参加が最も進んでいる国の1つである。「平成27年度少子化社会に関する国際意識調査」のデータを分析した高橋 (2016) によれば、「妻も夫も同じように育児を行う」を自身の考えに近いと回答した20歳から49歳の者は、スウェーデンでは男女共に94%に上り、これは日本 (男性37%、女性30%) はもちろん、フランス (男性51%、女性50%) やイギリス (男性68%、女性62%) よりもはるかに高い。

他方、市場メカニズムを重視し自由主義路線を標榜するアメリカでは、育児休業制度や公立保育園などの公的な育児支援は限定的である。育児の社会化は、主として移民からなる大量の低賃金労働者が市場を経由してケアワークを提供することによって可能となった。加えて、アメリカでは外部労働市場が発達しているため、出産や育児のためにいったん労働市場を退出した女性が、転職して復帰する機会も多い。アメリカの女性の就業率は、1970年代半ばから80年代半ばにかけて急増し、その結果、全世帯に占める専業主婦家庭の比率は、1950年のおよそ3分の2から、1980年には28%にまで激減した (Reskin and Padavic 1994)。またアメリカでは、女性の労働参加が進むとともに管理職に占める女性比率も増加し、1970年の時点では18.5%に過ぎなかった同比率が、1985年には35.6%に達している (黒澤 2011)。しかしアメリカでは、低賃金労働者が高額な育児費用を払って働くことが難しく、階層間格差の固定化が問題となっている²⁾。

スウェーデンでは育児の社会化とともに男性の家庭参加も進んだが、アメリカの事情は少し異なる。専業主婦家庭が減少し、スウェーデン同様、生計維持責任と家事・育児責任を妻と共有する家庭参加型の男性も確かに増加したが、家庭にコミットするより孤立を選ぶ男性も増えたからである。Bernard (1983) は、すでに1960年代から、

生計維持者として「成功」するために働き蜂となる男性が存在する一方で、他方ではそのような「成功」を否定し家族を捨てる男性が徐々に増えてきたと報告している。この傾向は、伝統的な製造業部門の男性職が縮小し、男性の雇用が不安定化して賃金が低下、男性が1人で生計維持責任を果たすことが従来よりはるかに困難な状況となったことにより加速した。例えば、Gerson(1993)は、一家の大黒柱(breadwinner)の役割を務める男性の減少を分析した論考の中で、アメリカ人男性の中に2つの新しい潮流が見られると述べている。1つは家庭参加型の男性(involved fathers)の増加であり、もう1つは家庭責任から逃避する男性(autonomous men)の増加である。Gersonは、家庭責任からの逃避は、従来保持していた一家の大黒柱としての権力を否定された男性が、女性および子どもと新しい(非権力的な)人間関係を構築することに失敗して取る行動パターンであると主張した。そしてアメリカ社会全体に与える負の影響として、後者の潮流、すなわち離婚や別離を経て育児に対する経済的および非経済的責任を手放す男性が増加していることを問題視した。

まとめると、育児の社会化は、スウェーデンでは公的に、アメリカでは市場メカニズムを通して促進された。スウェーデンでは公的部門に雇用された女性によって、アメリカでは低賃金の移民労働者によってという相違はあったが、それまで家庭内で無償提供されていたケアワークを、多くの女性が有償で提供するようになったのである³⁾。男性の家庭参加度が高いスウェーデンにおいても、女性の家事・育児時間の縮減を男性が置換しているわけではないことに注意が必要である。他方、アメリカの男性の間では、1人働きモデルの衰退に伴って、家庭参加と家庭離反の2つの異なる方向へ向かう傾向が見出された。

Ⅲ 日本における共働きモデルへの転換の困難性

日本は、先進諸国の中で南欧とともに、女性の職場進出が最も低調な国である。しかし、伝統的に女性は働いてこなかったのかと言えば、そうで

はない。筒井(2015)は、男性1人働きモデルは、日本よりも欧米においてむしろ徹底していたと指摘する。1960年代の欧米主要国の女性労働参加率は、おしなべて日本より低く4～5割前後の水準であった。対して1960年の日本の女性労働参加率は、6割あった。日本で最も専業主婦が増加した1975年でも5割を下回ることはなかったのである。これは、落合(2004)においてよく整理されているように、戦後の日本経済において農業や自営業が占める割合が比較的長期間にわたって維持され、同セクターでは職住隣接が女性も家族従業者として働くことを可能にしたためである。では、男性1人働きモデルがより普及していた欧米で、なぜ共働きモデルへの転換が起き、日本は未だに転換できないのか。問われるべきは、なぜ日本は、ポスト工業社会になっても高度成長期に適応した男性1人働きモデルから抜け出せないのか、である。筒井(2016)はその理由を、男性1人働きモデルにあまりに「うまくはまっていた」ためとしている。以下では、「うまくはまっていた」とは具体的にどのような状態なのかを述べたい。

生計維持に専念する男性と家事・育児に専念する女性の組み合わせは、言ってみれば、スペシャリスト同士の組み合わせである。男性も女性もそれぞれの領域のスペシャリストであり、双方ともに相手のサービスを必要とする。よって、その結びつきは、両領域をカバーでき、その意味で相手のサービスを必要不可欠としないジェネラリスト同士の組み合わせよりも、理論的に強固になる。よく女性が経済力を持つと離婚が増えると言われるが、それは、ジェネラリストになった女性の方が、スペシャリストである専業主婦の女性よりも、男性の生計維持能力への依存度が低いためである。鹿野(2004)は、日本の高度成長は、サラリーマンの夫と専業主婦の妻による強固な結びつきによって可能となった面があるとして、この制度を「社員・主婦システム」と呼んだ。

しかし、サラリーマンとしてのアイデンティティが日本男性に独特のものであるとしても(Dasgupta 2013; 多賀 2011)、既述の通り、男性雇用者と専業主婦の組み合わせは、日本特有のもの

ではない。では何が日本に特有であったかと問えば、それは、「社員」と「主婦」の結びつきを全面的に支援し金銭的補助も惜しまなかった企業の存在であろう。その意味で日本のジェンダー構造は、男女の2極ではなく、企業を含めた3極構造なのである(Ogasawara 2016)。戦後の日本企業は、従業員のみならずその家族の生活領域にまで踏み込んで、企業利害とのすり合わせを試みてきた。例えば、1950年代に大企業の音頭によって始まった新生活運動がある。これは、(男性)従業員が仕事に心置きなく専念できるよう環境を整えるべく、その日常生活をより民主的、合理的、文化的にすることを目指し、主として従業員の妻を組織して産児調節などの近代的な家政全般の指導を行うというものであった(Takeda 2014)。

企業が支給する各種家族手当も3極の結びつきをより強固にした。日本は西欧諸国に比べて、政府による住宅や子どもの教育への公的支援が乏しく、企業が代わってその役割を果たしてきた歴史の経緯がある。多くの企業が、扶養手当や育児支援手当など、何らかの扶養家族の人数に応じた手当を支給してきた。その結果、家族ぐるみで企業に依存することとなり、妻は、長時間労働による夫の家庭での不在を問題視するのではなく、むしろ夫が仕事に邁進することを積極的に支持したのである。

「ジェンダーの3極構造」は、経済力増強の国家目標に合致するものとして政府によっても支持された。例えば、前述の新生活運動は、当初より政府の強力なバックアップがあった。また専業主婦ないし一定額以下の収入のパートタイム主婦家庭に有利な税および社会保障制度は、女性の労働参加を制限するものとして批判を受けてからも長期にわたって改革されなかった。天野(2006)は、高度成長期の男性の仕事中心の生活は、当の男性とその妻および企業による「幸せな結託」の産物であったと指摘している。このようにして、元来、安定性向を持つスペシャリスト同士の「社員」と「主婦」の結びつきは、企業(およびその企業を支援する政府)による強力なサポートを得て、極めて強固な「ジェンダーの3極構造」となったのである。

IV 「ジェンダーの3極構造」のきしみ

しかし、高度成長期に「幸せ」であった「ジェンダーの3極構造」は、経済基盤の変化を受けて、徐々に「社員」と「主婦」にとってそうでないものになっていった。1970年代以降のポスト工業経済の中でグローバルな企業間競争がし烈になり、1990年代に入ると大企業でさえ倒産のリスクにさらされ、実際に倒産する大企業も現れた。倒産にまで至らなくとも、人件費圧縮の必要に迫られた企業が従業員のリストラに踏み切るケースが増えた。これは、夫の長時間労働と引き換えに長期安定雇用が見込めるという、「社員」と「主婦」の結びつきにとって極めて重要な想定が無効化されていった過程である。男性が私生活を犠牲にしてまで減私奉公することや、女性が自身のキャリアを断念してまで夫のキャリアを支えることのメリットが減じてしまったと言えよう。

さらに企業は、正規雇用で代わって非正規雇用を増やすことによって、人件費の圧縮と経営の柔軟性を追求した。そのため、一方では、学卒後に正社員として就職できず、長期雇用が保障されることも賃金が安定的に上昇することも期待できない、いわゆるフリーターが増加した。他方では、数が絞られた正社員は仕事量が増え、労働時間の長時間化に拍車がかかった。黒田(2018)によれば、平日1日あたり11時間以上働くフルタイム雇用者の割合は、1970年代半ば以降40年間にもわたって、男女ともに上昇する一方であると言う。男性では、1976年に1割以下だった同割合は、2016年には約3割に達し、女性でも約1割に上っている。

日本人の平日の労働時間が趨勢的に増す傾向にあることが、家庭生活に大きなしわ寄せとなって現れていることも指摘されている。例えば、品田(2015)は、子どものいる核家族では、全員がそろって共食する家族が1988年から2012年にかけてほぼ半減したと報告した。しかも最も夕食を共食できないのは、夫の収入が比較的高い男性1人働き家庭であり、妻がフルタイム勤務の共働き家庭の方が共食の機会が多いと言う。また「2015年国民生活時間調査」を利用して、夫が家事・育

児をすることを当然視する意識が男性のあいだで高まっているにもかかわらず、日本の男女の家事時間の差が大きいままなのはなぜかを分析した渡辺 (2016) は、長時間働いている男性が特に30歳代、40歳代で増えており、そのことが家事の行為者率の増加を妨げ、結果として男性全体の家事時間の増加を抑制していることが確かめられたと言う。さらに渡辺は、平日に10時間以上働く30歳代の男性が半数近いような現状にもかかわらず、育児に関わろうとする若い父親の姿も浮き彫りになったと報告している。

このように1970年代以降のポスト工業経済下では、高度成長期に期待できた長期安定雇用と賃金上昇が確かなものでなくなる一方で、家庭生活に影響が出るほど労働時間が長時間化している。そして「社員」であることのベネフィットとコストのバランスが悪くなる中、男性にとって結婚し子どもを持つことが負担となりつつある。多賀 (2011) と山田 (2001) は共に、家族を持つこと自体が現代の男性にとってコストとなりリスクとなっていると指摘している。事実、未婚男性が急増している。国立社会保障・人口問題研究所は、2015年の男性の生涯未婚率を5人に1人以上と発表した。

V 男性1人働きモデルの変化の兆候

旧態依然とした「社員」と「主婦」と企業による3極構造のきしみが未婚者の急増となって表出しているとしても、既婚者の間では、男性1人働きモデルの優勢が長期にわたって維持されてきた。例えば「第14回出生動向基本調査」によれば、2005年から2009年の間に第1子を出産した女性のうち約7割の女性が無業で、しかも1985年から20年間、この割合に変化は見られなかった。多くの女性は出産を機に退職し、子どもがある程度の年齢になってから主としてパートタイムで職場復帰するが、この家計補助的就労パターンは、先進諸国で見られる本格的な共働きモデルとは言えない。ところが「第15回出生動向基本調査」によると、2010年から2014年では、出産を経ても仕事を続ける女性の割合が初めて5割を超え

た。約20年にわたり出産退職する女性が6割に上っていたのが、5年の間に10ポイント以上も就業継続者が増えたことになる。さらに正社員に限ると、就業継続者は1985年から1989年の約4割から2010年から2014年の約7割にまで大幅に増加した。

同様の変化は、2002年から2010年の「21世紀成年者縦断調査」を用いて第1子出産後の就業継続率を計測した永瀬 (2014) によっても確認されている。2007年以降、企業規模を問わず就業継続率の有意な上昇が観測され、その背景には、2007年と2010年に育児休業給付が拡充されたことがあると考えられると言う。野村 (2017) も、女性正社員の約7割が出産後も仕事を続けており、大手企業ではほとんど辞めないという声が聞かれるようになったと報告している。

以下では、マクロな統計で示された女性の就業継続率の上昇という変化が、男性1人働きモデルの転換に持つ意味合いを、ミクロなデータを用いて考察する。使用するデータは、2017年に大手企業2社で実施したヒヤリング調査に基づく。2社のうちX社は大阪に本社を持つメーカーであり、Y社は東京に本社を持つ金融機関である。ヒヤリング対象社員の選定は各社の人事部に依頼し、20歳代後半から30歳代までの若年層と40歳代から50歳代前半の中堅層の男女正社員をカバーしている。その結果、X社では若年女性社員5人、中堅女性社員5人、若年男性社員2人、中堅男性社員2人の計14人、Y社では若年女性社員5人、中堅女性社員3人、若年男性社員2人、中堅男性社員2人の計12人、2社総計26人に話を聞くことができた (表)。

ヒヤリング対象者の入社後の異動と家族構成の変化を確認する目的で、ヒヤリング実施約1カ月前に事前調査票を配布し、電子メールによる回答を得た。当日は、入社経緯、入社以降経験した職務上のイベント、入社以降経験した家庭内でのイベント、それらに伴う就業意識の変化、家事・育児・介護等への関わりと配偶者や親や子との関係性、今後のキャリアおよび人生ビジョンなどを中心に、各対象者に対して1時間半から2時間のヒヤリングを研究者が分担して行った。

表 聞き取り対象者の属性

企業	社員	性別	年齢	婚姻状況	子どもの有無と年齢
X社	Bさん	女性	26	既婚	0
X社	Aさん	女性	33	既婚	無
X社	Dさん	女性	33	既婚	4, 1
X社	Eさん	女性	33	未婚	無
X社	Cさん	女性	34	既婚	1
X社	Iさん	女性	42	既婚	9, 6
X社	Hさん	女性	46	既婚	16, 13
X社	Jさん	女性	46	未婚	無
X社	Gさん	女性	48	離婚	19
X社	Fさん	女性	50	既婚	16
X社	Lさん	男性	31	既婚	1
X社	Kさん	男性	33	既婚	2
X社	Nさん	男性	42	既婚	6
X社	Mさん	男性	52	既婚	22, 19
Y社	Vさん	女性	34	未婚	無
Y社	Tさん	女性	35	既婚	6, 2
Y社	Uさん	女性	36	既婚	0
Y社	Sさん	女性	37	既婚	2
Y社	Pさん	女性	38	既婚	6, 4
Y社	Rさん	女性	41	既婚	8, 4
Y社	Qさん	女性	46	既婚	10
Y社	Oさん	女性	54	既婚	24, 21
Y社	Zさん	男性	35	既婚	6
Y社	Yさん	男性	39	既婚	9, 6
Y社	Wさん	男性	41	既婚	13, 10
Y社	Xさん	男性	45	既婚	15, 8

1 女性社員の就業継続意識

ヒヤリングを行った女性社員の入社時における就業継続意識を見ると、必ずしも全員が長く働き続ける意思を当初から持っていたわけではないことがわかる。長く働くイメージを持って入社した女性と持たないで入社した女性は、X社では5人対5人、Y社では、5人対3人であった。また、若年層と中堅層を比較して、若年層の方が就業継続の希望を強く持っていたという明確な傾向も見られなかった。

しかし、ヒヤリングをした時点では、ほとんどの女性が働き続けることを前提として人生設計をしていることがうかがえた。例えば、X社のD

さんは、結婚相手とはお互い働くという感じだったので、辞める辞めないの話自体した覚えがないと言う。出産にあたって、Y社のSさんが「妊娠したから辞めようとは思わなかった」と述べているように、女性たちの就業継続の意思は揺らいでいない。ヒヤリング対象者が人事部によって選定されたいわば「成功例」であり、辞めてしまった社員は調査から除外されていることに注意が必要であるとしても、女性社員の就業意識は、以下で論じるように、10年前の近似の調査と比較して示唆に富む。

女性社員の就業継続に関する意識に影響を与えている要素としてヒヤリングから浮かび上がったのは、第一に、家事・育児・介護などのライフイ

メントとキャリアとの両立を支援する会社の制度と、第二に、その制度を実際に利用して就業を継続する先輩女性社員の存在である。Y社のVさんは現在独身であるが、家庭を持って就業継続は可能と感じている。その理由は、「やっぱり制度が本当にしっかりしているし、先輩を見ているとできるんだと思うので」ということだった。当初は結婚後数年で辞めるつもりだったX社のIさんも、「まわりの先輩、同じ職場の先輩に、子どもを産んでも働いている人が何人かその頃には出てきていたので、まあ、そういう風に見えるんだと見えているし、求められていたし、働くことが困難にならない限りは、働き続けることが当たり前のように思っ」と説明してくれた。

2005年の小笠原による共働き夫婦の就業意識に関する研究においても、就業を継続する意思と希望を持つ女性は多く見出された⁴⁾。しかし当時は、現在のところ就業継続できていても、将来はわからないという考えが見え隠れしていた。だから、妻の収入がいつなくなってもいいように、家計の基本的な部分は夫の収入でまかない、妻の収入は貯蓄や余暇に使うという夫婦が多かった。対照的に今回の調査で注目されるのは、女性が就業継続することの見通しの確からしさである。仕事と家庭の両立を支援する制度が2つの調査期間の間に拡充され、実際に両立させている女性を身近に見る機会も増えた。特に調査対象企業のような両立支援に前向きな大企業において、希望すれば女性も定年まで働き続けられることが、ある程度見通せるようになったのである。

2 生計維持分担意識

2005年の調査では、フルタイムで働く妻の就業が持つ意味をどのように捉えるかは夫婦によって異なり、働く妻が生計維持を担っているとは必ずしも解釈されていないことが指摘された。妻と夫がともに学卒後フルタイムで就業継続する子育て中の共働き夫婦30組のうち、3分の1強の妻には生計維持責任を分担する意思がなかった。すなわち、夫と遜色ない収入があっても、いつでも仕事を辞める自由度を確保するために妻名義のローンを少額にしたり、収入のためではなく「好

きな仕事をやっている」ので、「仕事がおもしろくなくなったら辞める」と表明する妻たちの存在がクローズアップされたのである。少なからぬ夫たちにも、妻は働いても働かなくてもどちらでも構わないというスタンスが見られ、「妻は働くのが好き」や「妻の精神衛生上、働いた方がいい」など、妻の就業を家計のためではなく、本人のためと認識していることがうかがえた。また、夫婦で生計維持責任を分担することを希望していても、妻の家計への貢献額にはこだわらないという夫もいた。生計維持責任を妻と精神的にシェアしたいが、実際の家計分担は強く求めていなかったのである。妻が今後も就業を継続できるかどうかわからないので、家計分担を強く求められなかったと言えるかもしれない。

対照的に、今回のヒヤリング対象女性たちが働き続ける理由として、経済的側面は大きな位置を占めていた。例えばY社のSさんは、就業を継続する理由を「積極的に働きたいというより辞めちゃうともったいないという方がびったりする気がします」と説明した。この言葉からは、仕事がおもしろくなくなったら辞めると表明した10年以上前の妻たちと意識の隔たりがあることが示唆される。Sさんは、仕事がおもしろいと感じたことはあまりなく、仕事で自己実現したいと思っているわけでもないと言う。Sさんが働き続ける理由は、「一応生活のため」であり、続けて「あとは何でしょうね」と自問したあと、「まあそのちょっと自分の力を発揮できる場所があればくらいの感じです」と付け加えた。このようなSさんの就業意識は、仕事の特におもしろくなくても生計維持責任を果たすため働き続ける多くの男性のそれに近似しているのではないだろうか。女性が働き続けることがむしろ例外的なことだった10年前は、女性に生計維持責任があるとは考えられておらず、就業継続へのハードルが高い中で働き続けるには、「仕事がおもしろい」や「家にこもるより外に出たい」などの非経済的な理由があった。10年の間に女性が就業を継続することが以前ほど特別のことではなくなり、また女性が就業を継続できることが、特に調査対象企業のような両立支援に積極的な大企業において、ある程

度見込めるようになった。この変化が、男性同様、女性も経済的理由のために働く意識となって表れていると考えられる。

事実、今回のヒヤリング対象女性は、就業継続へのコミットメントが概して高く、生計維持分担意識も高かった。「よく旦那さんと話をするのが、共働きでよかったねと。片働きだと貯金の額って、今の10分の1とか、そういう感じになるんじゃないかな」と述べるX社のDさんは、ダブルインカム想定のマネープランを90歳まで表にしてあると言う。同様にY社のUさんは「家計的には、お互いフィフティ・フィフティ」であり、「どっちかがやめたら」あるいは「どっちかがパートとかアルバイトになったとして、何か払えないようなことがあったら」家を売ればいいよねと話していると言う。従来、仕事を辞めたり、フルタイムからパート勤務に変わったりするのは、もっぱら妻であった。Uさんの発言で注目されるのは、そのような可能性を妻だけに限定せず「どっちか」と考えている点である。夫にも妻と同じようにその可能性があり、別の言い方をすれば、妻のその可能性は夫と同程度に低いと捉えられていることが示唆される。X社のIさんは、夫より収入が多く、「2人で家を引っ張っていている」し「(夫の)会社に何かあっても私が養っていける」と思っている。同様にX社のBさんも「主人も、今の若い人ってそうなのかもしれないんですけど、自分が結婚して一家の大黒柱としてやっていくぞとか、そんな意気込みはないので、なので私も働かないといけない」と述べた。

このようなBさんの今どきの若い男性についての見解は、ヒヤリング対象男性の発言からも、ある程度裏付けられた。例えば、大学の非常勤講師を勤める妻と共働きのX社のLさんは、子どもができて共働きが良いと思っている理由を「お金があった方が自分たちにとって満足のいく生活ができるので、共働きの方がよいと2人とも思っています」と説明した。Lさんはさらに、同年代の親しい男性の友人で妻が専業主婦という人は1人しか知らず、共働きは「一般的だと思います」と述べた。

X社のKさんの妻は、夫同様X社に勤めてい

るが、社内結婚という表現は適切ではないかもしれない。就職活動の時点で既に2人は付き合っていたからだ。共働きしやすい職場として2人でX社に入社することを決めた。以来、家事も育児も生計維持も半々のつもりでやってきたが、一度だけ気持ちが揺らいだことがある。それは、妻が切迫早産しそうになった時である。早産のためもし生まれる子どもに障害があったら、という考えがふと頭をよぎった時「仕事を今まで以上に本腰を入れて」やらなくてはいけないと思ったという。つまりKさんは、妻が障害を持つ子どもの世話のために就業継続できなくなる可能性に直面し、結婚後初めて、家計を1人で担う責任を意識した。逆に言えば、切迫早産の危険性という非常事態が出来するまで、自分自身を一家の大黒柱と思っていなかったことがうかがえる。

3 主たる生計維持者である女性

妻の方が主たる生計維持者であるケースが2件あった。Y社のOさんとQさんである。従来日本では、異なる地域で働く男女が結婚する時、女性が仕事を辞めて男性の勤務地に赴くケースが大半だった。今回の調査でも、X社のMさん、Y社のYさんとZさんがこのケースに当てはまる。しかしOさんの場合、結婚するにあたって職業も勤務地も変えたのは、夫の方であった。Oさんによれば「当時はそれこそお金もない、何もない。まあ今でもそうですけど(笑)。それでも平気だったのは多分、自分が仕事をしているから、別に相手には何か望むものは、そんなに経済的には、あまり。なんか好きな仕事をしてきてればそれでいいって私は思っていた」という。

QさんのケースはOさんとは異なり、社内結婚である。夫と妻が同じ会社に勤務していてどちらかが退職する場合、これまでは妻が辞めるケースが圧倒的に多かった。実際、前述の通り本調査においても、X社のMさん、Y社のYさんとZさんの夫婦では妻が退職している。Q家では、子どもが生まれてからも、双方の親の助けを得ながらダブルキャリアと両立させてきた。夫婦共に管理職に昇進してからは「2人ともかなり残業も多かったので、この生活を同じようにいつまで続け

ていくことができるのかという思いは持っていた」。その後、Qさんがさらに昇進し上級管理職となつて責任が重くなつたタイミングで、夫と話し合い、2人の持つスキル等を考慮した結果、夫がより働き方の自由度が高い会社へ転職すべく退社した。

4 一部に共働きモデルへの動き

まとめると、政府が成長戦略に女性活躍を掲げて5年になる現在、X社やY社のような企業では、仕事と家庭の両立を支援する制度整備が進み、実際にそれらの制度を利用して就業継続する女性が増え、他の女性のロールモデルとなっている。女性の就業継続へのコミットメントは高く、共働きを前提とした人生設計をしている社員が見出された。10年以上前の調査でも、経済的に自立していたいから働き続けると述べた女性は多くいた。「自分のものは自分で買いたい」や「自分の老後は自分で何とかしなきゃいけないと思う」という言葉からは、とりあえず、自分の生活は自分で担いたいという意識はうかがえても、夫や子どもの生活を支える覚悟は見えてこなかった。ある意味では、パートで得たお金で自分のお小遣い程度は自分でまかないたいと言う女性の意識と地続きであったとも言える。

対照的に、今回の調査の女性たちは、より明確に家計を担う責任を口にした。ダブルインカムを想定して将来のマネープランを立て、夫の会社に万一のことがあれば自分が大黒柱になる心の用意があると語った。また、妻の収入を当てにしていることを、共働きの男性たちもはっきりと口にするようになった。現在の生活レベルを維持するため妻に働き続けて欲しいと言う男性や、切迫早産という緊急事態に直面して初めて一家の大黒柱になることを意識した男性がいた。こうした女性たちの経済力への揺らぎなさが端的に表れている例が、夫が仕事を辞めて妻の勤務地へ移動し妻が主たる生計維持者になつたOさん夫婦と、同一企業内で上級管理職昇進を夫婦ともに目指す状況を避け夫が退職したQさん夫婦のケースであると言えよう。

VI モデルの揺らぎが持つ意味あい

男性1人働きモデルのコストとリスクが高くなる中で、一部では共働きモデルの現実味が増してきたことを見てきた。今後この趨勢が続けば、日本においてもスウェーデンのように家庭参加型の男性が増えるのだろうか。あるいは、アメリカのように家庭離反型の男性の増加の可能性はあるのだろうか。最後にこの問題について考えてみたい。

1 家庭に参加する男性

今回の調査を通して、男性の家族への向き合い方に、従来の仕事優先とは異なる傾向が見られた。男性たちの語りの中で、家族が占める比重は明らかに高かった。自分にとって家族の存在はとても大事だ、とてらいもなく語ってくれた男性が多かった。就業継続する妻を持つ男性からは、保育園の迎えに間に合うように帰宅するのはむずかしいが、なるべく子どものお風呂の時間には間に合うようにしているとか、平日はほとんど妻任せだが、週末はできるだけ子どもと過ごす時間を作るようにしているという声が聞かれた。

パートタイム勤務の妻を持つY社のWさんは、「今とにかく子育てが中心なので。できるだけ愛情を注ぎたいな」と思っており、子供は「生きる喜びの1つ」だと言う。同様に、専業主婦を妻に持つY社のZさんは「家族ができてからやっぱり中心は家族になるので、どんだけ仕事が忙しかったとしても家族になんかあった時は」と述べた。

Y社のXさんの妻も専業主婦であり、Xさんは結婚してから家事はあまりやってない。しかし、深夜帰宅した後、夜泣きする子どもを外に連れ出してあやしたり、まだオムツがとれてない頃から週末に子どもと2人で出かけたりし「僕は結構それが重要な時間だった」。高校生の娘とは、今でも2人でショッピングに出かける仲である。だから、今後予想される単身赴任については真剣に考えている。なぜなら、単身赴任をしている同僚のお父さんからは、運動会のため、あるいは、

お遊戯会のために家族の元に帰るといふような話を聞くが、そのようなイベントだけの親子関係をXさんは「もう写真なんですよ、細切れに」と評し、「家族の時間が断片的になるって、結構苦しい」と感じているからだ。Xさんは、イベントはもちろん、一緒にご飯を食べるなどの日常生活時間を家族と共有したいのである。同じように転勤を望まない男性社員同士の間で、なぜ自分たちには女性社員のように地域を限定した働き方の選択肢が認められないのか、また場合によっては転職も辞さない、というようなことが話題に上ると言う。Xさんの聞き取りからは、今後、転勤が、仕事と家庭の両立を目指す女性だけではなく、家族と過ごす時間を重要視する男性にとっても大きな問題となることが予想される。

濱口(2013)は、日本企業に多く見られる雇用体系を欧米のジョブ型雇用に対比させてメンバーシップ型と呼び、その特徴を、ひとたびある企業のメンバーとなったあかつきには「いつでも、どこでも、なんでもやる」無限定性にあると看破した。高度成長期には、「いつでも、どこでも、なんでもやる」無条件の会社への忠誠は、長期安定雇用と賃金上昇という見返りを伴っていた。しかし、かつてのような見返りが期待できない中で、明確に家庭参加を希望し始めた男性たちにとって、働き方の無限定性は大きなコストと感じられるようになった。上述のXさんは若くして支社長に抜擢されるなどY社にとって有望な社員であることがうかがえた。仕事ができる社員も家庭を重視しており、そのような有能な社員を転勤回避目的の転職で失うのは会社にとっても痛手である。「いつでも、どこでも、なんでもやる」働き方を男性社員のデファクト・スタンダードとする制度は、見直しの時期に来ている。

2 家庭から離反する男性

Gerson(1993)が、子どもの養育責任を放棄する男性が増加するアメリカ社会に警鐘を鳴らしたように、日本で家庭から離反する男性が増える危険性はどの程度あるのだろうか。既述の通り、1つのルートは既に現実となっている。すなわち、未婚者の急増である。この場合、アメリカとの相

違は、離婚や別離によって父親を失い苦しむ子どもが日本においてはそもそも存在しないという点にある。

では、既婚男性のあいだで、家庭離反へ向かう傾向は見出せるだろうか。今回の調査で実際に家庭離反型の男性の存在を確認するには至らなかったが、その存在の可能性が理論的に示唆されるケースはあった。例えば、Y社のRさんは、独身時代に約2年間の海外赴任を経験し、その後、結婚、現在は2児の母である。子育てのために実家の近くに引っ越しし、保育園の迎え、夕食、お風呂を全面的に両親に依存している。Rさんは、自分の役割はチームRの監督であると言う。チームRのメンバーは、子ども2人、Rさん夫婦、両親、独身で実家暮らしの妹の7人。Rさんの監督としての役割は「チームのみんなが、毎日元気に朝出かけていく」ように気を配ることである。他方、夫は「仕事のスタイルを変えずに彼は」「お休みの日にちょっと(子どもを)見るぐらいで、平日はあまり」。「(子どもの)熱が出てこの8年休んでくれたのは、こないだ初めて1回だけ」だが、「全体でうまく回ればいいので」あまり不満はない。

Rさんは、去年、働く地域の限定を解除し、海外への異動希望を申請した。もし希望が叶ったら、両親と子どもたちを連れて行く計画であり、夫は仕事のために日本に残るのではないかと予想している。この計画についてRさんは「家族もちゃんと増やし」たし、海外赴任の準備が整ったタイミングだと説明してくれた。Rさんの話からは、相対的に希薄な父子関係と、キャリアに邁進するたくましい母親の姿が浮かび上がってくる。Rさん一家よりも先鋭化されたケースでは、離婚せずとも父親は、Gersonが指摘するところのautonomous menのような存在となり、極論すれば、子どもを作る時だけ必要な存在となり得ることが示唆される。

VII おわりに

日本では、1人働きモデルから共働きモデルへの転換が遅れている。その理由は、日本の女性が

伝統的に働いてこなかったからではなく、高度成長期に「社員」と「主婦」と企業によって形成された「ジェンダーの3極構造」が強固であったことが一因になっていると考えられる。しかし、現在、出産を経ても就業を継続する女性の増加が、マクロな統計データによって確認されている。本調査では、マイクロデータを用い、一部の企業で仕事と家庭の両立を支援する制度整備が進み、実際にそれらの制度を利用して就業を継続する女性が増え、さらにそうした先輩女性社員の存在を目の当たりにして就業継続へコミットする女性が増えていること、そしてその結果、共働きを前提とした人生設計をする男女が現れていることが確認できた。

日本社会が共働きモデルへの転換に成功する前に、結婚を希望しながらも未婚のままにすることで本意に家庭から離反する男性がさらに増加するのを防ぎ、共働きモデルへの転換の動きを後押しするためにはどうしたらよいらうか。まず、より多くの企業で仕事と家庭を両立する制度整備が拡充されるよう支援する必要がある。また、スウェーデンとアメリカの事例で明らかのように、共働きモデルへの転換には育児の社会化が不可欠である。欧米諸国に比べて日本の父親の家事・育児時間が極めて短いことは確かに問題であるが、母親の職場進出に伴う家庭での育児時間の縮減を、父親が補うことは不可能であることを冷静に受け止め、保育園の整備促進などに十分な対策をとる必要がある。

待機児童の存在が議論されて久しいが、この問題を考える上でも本論の知見が役に立つように思われる。妻が生計維持責任を夫と分担するには、妻が就業継続できるという「見込み」が重要であった。その「見込み」がない場合は、見かけは同じ共働きでも、いつ妻が仕事を辞めるか、辞めざるを得なくなるかわからないという不安があり、完全に共働きモデルに軸足を置くことができない。そのため、いつでも男性1人働きモデルに戻れるように準備しておく必要があった。保育園も同様であろう。結果的に保育園に預けることができた、ではダメなのである。必ず預けられるという「見込み」がなければ、夫婦は安心して共働

きモデルを採用できない。さらに、共働きモデルの普及に伴って男性の家庭参加を促し、家庭離反を防ぐためには、「いつでも、どこでも、なんでもやる」無限定的な働き方を見直して、長時間労働を是正する必要がある。

家庭参加に向かうのか、それとも家庭離反に向かうのか。今、日本の男性は真逆の2つの方向への岐路に立っているのではないだろうか。

*本論の一部は、野村マネジメントスクールの研究助成を得て実施した大手企業2社におけるヒヤリング調査に基づく。調査に協力してくださった2社と社員の方々に厚く御礼を申し上げます。同調査の研究リーダー西川真規子氏と共同研究者の相田真弓氏、池田心豪氏、井坂佳代氏、石塚由紀夫氏、千葉実和子氏には多くの有益なコメントを頂戴し、また研究全般にわたってサポートをしていただいた。記して心からの謝意を表す。なお、本論の誤りはすべて筆者に帰する。

- 1) 日本、フランス、スウェーデンの3カ国で行ったフィールドワークをもとに夫婦の育児戦略を比較考察した船橋(2006)によれば、フランスとスウェーデンは共に国家が主導して育児を社会化化していたが、その方策が異なる。乳児は親が育てるべきという考えが育児休業制度導入を促進したスウェーデンに対し、フランスでは、親子関係が淡白で歴史的に子どもを他人に預ける習慣があり、保育・教育制度を拡大する方向に向かった。また、フランスの国家政策の基本にあったのは働く女性である(神尾2007)。長らく仕事と家庭の両立支援政策の対象者は両親ではなく女性であり、フランスでは男性の家事・育児参加はスウェーデンほど進んでいない。
- 2) Esping-Andersen (1999) が示す第3の路線は、ドイツなど大陸ヨーロッパ諸国に代表される保守主義路線である。その特徴は、ポスト工業化とサービス産業化がもたらす大量の失業と賃金低下に対して、早期退職と女性の労働参加の抑制によって対応したことにある。日本については、強いて言えば、自由主義路線と保守主義路線の中間に位置するとされている。
- 3) スウェーデンでは公的部門に雇用された女性によって、アメリカでは低賃金の移民労働者によってという相違はあったが、どちらにおいても、ケアワークの提供者は主として女性である。ケアワークの脱ジェンダー化が起きたのではない。この問題は重要であるが、本論で扱う内容は異なるので、ここではこれ以上取り上げない。
- 4) 2つの調査では、ともに就業を継続する比較的高学歴の女性にヒヤリングを行っているが、比較を目的として行われたものではなく、厳密な対照サンプルにはなっていない。本論はあくまでも探索的な論考であり、より大規模なサンプルによって立証されることが待たれる。

参考文献

- 天野正子(2006)『「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』総論、日本経済評論社。
- 小笠原祐子(2005)『有償労働の意味——共働き夫婦の生計維持分担意識の分析』『社会学評論』Vol. 56, No.1, pp. 165-181.
- 落合恵美子(2004)『21世紀家族へ 第3版——家族の戦後体制の見かた・超えかた』有斐閣。

- 鹿野政直 (2004) 『現代日本女性史——フェミニズムを軸として』有斐閣.
- 神尾真知子 (2007) 「フランスの子育て支援——家族政策と選択の自由」『海外社会保障研究』No. 160, pp. 33-72.
- 黒澤昌子 (2011) 「米国におけるワーク・ライフ・バランス」RIETI Discussion Paper Series 11-J-038.
- 黒田祥子 (2018) 「働き方改革の評価 (下) 成果評価型, 誘引設計カギ 経済教室コラム」『日本経済新聞』2018年5月10日朝刊.
- 品田知美 (2015) 「なぜ家族は共食できなくなったのか」品田知美編『平成の家族と食』[分析編] 3, 晶文社.
- 多賀太 (2011) 『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざまで』ミネルヴァ書房.
- 高橋美恵子 (2016) 「子育て」内閣府『平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書』第3部第3章, http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h27/zentai-pdf/pdf/s3_3.pdf (参照日: 2018年5月9日)
- 筒井淳也 (2015) 「仕事と家族——日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか」中央公論新社.
- (2016) 「なぜ日本では『共働き社会』へのシフトがこんなにも進まないのか?」<http://gendaismedia.jp/articles/-/49532> (参照日: 2018年5月15日).
- 永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響: 法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』第50号 (第37巻第1号), pp. 29-53.
- 野村浩子 (2017) 『女性に伝えたい 未来が変わる働き方』Kadokawa.
- 濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.
- 船橋恵子 (2006) 『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房.
- 山田昌弘 (2001) 『家族というリスク』勁草書房.
- 渡辺洋子 (2016) 「男女の家事時間の差はなぜ大きいまなのか——2015年国民生活時間調査の結果から」『放送研究と調査』Vol. 66, No. 12, pp. 50-63.
- Bernard, J. (1983) "The Good-Provider Role: Its Rise and Fall," in A. S. Skolnick & J. H. Skolnick (eds.) *Family in Transition 4th edition*, New York: Little, Brown & Company.
- Dasgupta, R. (2013) *Re-reading the Salaryman in Japan: Crafting Masculinities*, London and New York: Routledge.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- Gerson, K. (1993) *No Man's Land: Men's Changing Commitments to Family and Work*, New York: Basic Books.
- Ogasawara, Y. (2016) "The Gender Triad: Men, Women and Corporations" in Gill Steel (ed.) *Power in Contemporary Japan*, London and New York: Palgrave Macmillan.
- Reskin, B. and Padavic, I. (1994) *Women and Men at Work*, London: Pine Forge Press.
- Sainsbury, D. (1996) *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Takeda, H. (2014) *The Political Economy of Reproduction in Japan: Between Nation-State and Everyday Life*, London and New York: Routledge.

おがさわら・ゆうこ 日本大学経済学部教授。近著に
 "The Gender Triad: Men, Women and Corporations," in
 Gill Steel (ed.) *Power in Contemporary Japan*, London
 and New York: Palgrave Macmillan, 2016。家族社会学,
 女性労働論専攻。