

男性のエンパワーメント？

——社会経済的变化と男性の「危機」——

多賀 太

＜ キーワード ＞

ジェンダー、エンパワーメント、男性高齢者、父親の育児参加、雇用の二極化、男らしさ

＜ 要 旨 ＞

近年の社会経済的变化は、これまで女性に比べて安定し画一的だとされてきた男性のライフコースに、新たな「危機」と多様化をもたらした。第1に、雇用労働者の増加と長寿化が、定年後の「第二の人生」への再適応という課題を生じさせた。「現役」時代に企業社会へ過剰に適応してきたために、多くの高齢男性が、定年後の生活への適応に困難を抱えることとなった。第2に、女性の継続的な就労や政府の男女共同参画政策・少子化対策によって、父親により多くの育児責任が求められるようになった。長時間労働を強いられ、育児期の性別役割分業が経済的に合理的な選択になってしまうような雇用労働環境のもとで、多くの父親たちが、仕事と育児の両立をめぐる葛藤を経験するようになった。第3に、経済のグローバル化を背景とした雇用の二極化は、男性が仕事と家庭のバランスをとることを改めて難しくした。会社から「疎外」され、仕事も家族も得られない男性が増加する一方で、中核労働者の男性たちは、依然として企業に取り込まれ、家族と過ごす時間がもてないでいる。さらに、仕事や経済的な悩みでの自殺も増えている。男女平等を促進する立場からは、女性の社会的・経済的エンパワーメントを妨げない方向で、これらの男性の「危機」を克服することが求められる。公的政策と企業の努力によって、男性中核労働者に集中する労働量と賃金を他の人々に割り振ることが望まれる。男性たち自身も、近代の物質主義的＝男性的価値を相対化し、家事や地域生活に必要なスキルを身につけ、柔軟な人生設計を行っておく必要がある。エンパワーメントのための生涯学習は、全体的な男性優位の構造と、より複雑で多様な個別の男女の関係性の両方を視野に入れながら進められる必要がある。

1. はじめに

近代産業社会は、生産の場としての公的領域と生活の場としての家族の分離にともない、前者における有償の生産労働を男性に、後者における無償の家事労働を女性へと割り当ててきた [Beck 1986：訳 216-222]。こうして男女で異なる役割が期待される社会では、当然ながら、男女のライフコースもまた大きく異なっていた。

人間形成やライフコースをジェンダーの視点からとらえる研究によれば、従来、一般に男性のライフコースよりも女性のライフコースの方が葛藤に満ちている

とされてきた [天野 1988、岡本・直井 1990、盛山 2000]。近代社会においては、公的領域における成功、すなわち学歴・職業的地位・経済力の獲得などに普遍的な価値が置かれている。男性の場合、そうした公的領域における成功は、家族の扶養責任という家庭内性別分業における男性役割と合致する。しかし、女性の場合、普遍的な価値が置かれる公的領域での成功と、家事・育児といった家庭内性別分業における女性役割の遂行は矛盾するため、役割葛藤を経験することになる。

こうした女性特有の役割葛藤は、女性に対して、男

性よりも多様なライフコースのパターンをもたらす。男性の場合、職業に就いて家族を経済的に養うことのみを期待され、家庭責任を免れているため、既婚／未婚、子どもの有無にかかわらず、職業上のキャリアを継続するのが唯一の規範的なライフコースとなる。しかし、女性の場合、普遍的とされる職業役割と女性のみを期待される家庭役割のどちらを重視するのかによって、ライフコースが大きく分化する。既婚／未婚、子どもの有無や子どもの年齢などによって、家事・育児と仕事のバランスは大きく異なってくるし、キャリアの中断と再開を繰り返したりもする。

このように、従来、男性のライフコースは、女性に比べてより葛藤が少なく画一的であるとされてきた。しかし、近年の社会経済的変化は、こうした男性の人生に新たな危機をもたらした。確かに、人間は成人後も様々な危機を乗り越えながら成長し続けるという生涯発達の考え方自体は、特に目新しいものではない[Erikson 1950, Havighurst 1953]。しかし、そうした危機の内実は近年大きく変化しており、同じ男性であっても危機の経験の仕方は多様化してきているように思える。

本稿は、こうした男性の新たな危機の背景と内実について考察し、男女平等の立場からそれらの克服の方向性を提起するものである。以下では、2節から4節で、高齢期の生活、育児、雇用をめぐる危機的課題をとりあげ、それぞれについて、それらが生じた社会経済的背景と危機の内実を確認し、危機克服の可能性を探る。最後に5節で、これらの危機を男女間の支配・権力関係の中に位置づけてその意味をとらえ直し、男女平等の立場から望ましい危機克服の方向性を提起する。

2. 「第二の人生」をどう生きるか

1) 「第二の人生」の誕生

近年の社会情勢の変化が男性にもたらした危機的課題の1つが、高齢期の「第二の人生」への移行という課題である。この課題が顕在化してきた背景として、以下の2点を挙げることができる。

1つは、雇用労働者の増大である。「定年」という制度がなく「職住近接」で地域に根ざした生活を送る自営業や家族従業者の人々にとって、「現役」から「引退期」への移行は比較的ゆるやかで連続的なものである。しかし、「現役」時代に居住地から離れた職

場において一日の大半を過ごす雇用労働者の場合、定年を境として生活構造が大きく変化する。日本の雇用労働者率は戦後一貫して増加してきたが¹⁾、それは主として若い世代の新規雇用によって生じたものであり、中高年層の多くが自営業・家族従業者であった時代には、「定年」は必ずしも男性一般が経験するイベントとしては見なされていなかった。しかし、近年になって、高度成長期に大量の若年雇用労働者を市場に送り出した世代が定年を迎えるようになり、「定年」はまさに大多数の男性が経験するイベントになってきたのである。

もう1つ、雇用労働者の増大とならんで、「第二の人生」問題を顕在化させた要因が、平均寿命の伸びである。「平成15年簡易生命表」によれば、高度経済成長が始まった1955年当時、日本男性の平均寿命は約63歳であった。55歳で定年を迎えたとしても、余生は約8年間というイメージであった。しかし、2003年の日本の男性の平均寿命は78.4歳にまで伸び、60歳の男性の平均余命は約22年である。定年が60歳まで延長されたとしても、平均20年以上の余生が彼らを待っていることになる。こうして、定年後の20年以上にわたる「第二の人生」をいかに過ごすかということが、多くの男性にとっての新しい発達課題となったのである。

2) 高齢期の「危機」

この「第二の人生」への移行は、一般に女性よりも男性にとってより危機的な状況として経験される。それは、性別役割分業を反映した従来の男女のライフコース・パターンの違いが、この時期の男性により大きな生活上の不連続をもたらすからである。

第1に、高齢期には、女性よりも男性の方がより大きな職業上の地位＝役割の変化を経験する。女性の場合、キャリアパターンは男性に比べて多様であり、退職のタイミングも男性のように高齢期の一時期に集中しているわけではない。また、M字型の就労曲線が示すように、多くの女性が結婚・出産・育児期の終了などを契機として、退職・休業・再就職、そしてフルタイムからパートタイムへの移行など、様々な形で職業役割の不連続をする。そのため、一般的に女性の方が職業役割の喪失や労働環境の変化に対する耐性が備わっている場合が多い[天野 2003]。

一方、男性の場合、キャリアの継続が優先されるた



め、多くの者が、初就職から同じ組織でのフルタイム就労のみを経験し、高齢期になって初めて退職や転職、労働形態の変化等を経験することになる²⁾。若い時代にキャリアの中断や再開などを経験することが少なく、職業役割の喪失や労働環境の変化に対する耐性を形成してこなかった男性たちにとって、この時期の劇的な職業上の地位＝役割の変化がもたらすインパクトは相当なものである。

第2に、現在高齢期を迎えている男性は、女性に比べて、日常生活に必要なスキルが不足している傾向にある。これまで女性たちは、「女性の家庭責任」という規範のもとで、職業の有無にかかわらず家事労働の大半を担ってきた。既婚女性の就業が一般化した後にもなお残るこの「女性の家庭責任」という規範は、一方で、職業をもつ既婚女性に仕事と家庭責任の「二重負担」をもたらし、女性の職業達成を妨げてきた。しかし他方で、この抑圧的な「女性の家庭責任」規範のおかげで、多くの女性たちは、キャリアパターンの違いに関わりなく、自立した日常生活を送るスキルを身につけてきた。

一方、多くの男性たちは、「現役」時代には職業を通じた扶養役割に専念することで家庭責任を免れてきたが、そのせいで自立的な日常生活を送るためのスキルを身につけられなかった。「現役」時代には、生活費のすべてまたは大部分を稼ぐという実質的な貢献のおかげで、妻の家事サービスを受けることができた。しかし、「現役」を退いて収入が得られなくなってしまえば、妻の家事サービスを受けられる保証はない。こうして、日常生活面での自立が不十分な高齢期男性は、「粗大ゴミ」と揶揄されたり、「定年離婚」の憂き目にあったりする³⁾。

第3に、性別役割分業に沿ったライフコースは、老後に、女性よりも男性に対してより大きなアイデンティティの不連続をもたらす。女性の場合、若いうちから不連続な職業経歴や様々な家庭役割の遂行を通して多様な人間関係をとり結ぶため、アイデンティティがより多元的に構成される傾向にある。そのため、高齢期になって職業を失うとしても、それがアイデンティティに与えるインパクトは相対的に小さい。しかし、男性の場合、「現役」期の生活が職業中心に構成されるため、収入や職業上の「肩書き」といった仕事に関わる要素がアイデンティティの中核を占めることになる。「定年」によって、男性はこうしたアイデン

ティティの中核を一気に失うことになる。

こうした高齢期男性が直面する危機的状況は、いわば、男性たちが「現役」時代に男性中心の企業社会で享受してきた利益の「付け」である。近代産業社会が公的領域（生産の場）から排除してきた対象には、女性だけでなく、子どもや老人も含まれていた。「女」という「二流市民」として社会の「周辺」に追いやられながらも逞しく生きてきた女性たちにとって、老人になったところで同じ「周辺」で生きつづけることに変わりはない。しかし、男性たちは、「近代産業社会の原理によりよく適応した分だけ、定年後の生活との落差は大きくなり、それが男性の老後を生きにくくしている」[天野 2003] ののである。

3) 人生の軟着陸へ向けて

男性たちが、より安定した高齢期の生活を送るためには、定年にもなう衝撃を緩和し、ライフステージの移行をよりスムーズに行う必要がある。そのためには、「現役」を延長する試みとともに、早期から定年後の生活を見据えた準備を始めることが重要である。

ここでいう「現役」の延長とは、定年を機に完全に「働くこと」をやめてしまうのではなく、定年後も、体力やライフスタイルに応じてなんらかの形で働き続けるということである。こうした傾向は、すでに多くの男性にみられる。男性の定年退職者の全国データを分析した前田信彦によれば、2001年で、定年退職者の3分の1以上（37.3%）が出向や雇用延長などの形で、さらに約3分の1（29.2%）が転職や独立開業によって、定年後も労働市場に留まっている [前田 2003]。

しかし、「働くこと」の意味を広くとらえるならば、それは必ずしもペイド・ワークに限定される必要はなく、ボランティア活動などのアンペイド・ワークもそこに含めて考えることができる [野川 2003]。地域社会や家族の相互扶助機能の低下が指摘される中、ボランティア活動を通じた人々の地域貢献へのニーズは高まっている。そこでは、それまでの職業を通じて男性たちが培ってきた専門的な知識・技能や組織運営のノウハウなどが求められている。こうした中、定年後にボランティアに参加する男性も増えている。全国社会福祉協議会の「全国ボランティア活動者実態調査」(2001年)によれば、女性では、ボランティア活動に従事する者の半数以上が無職の主婦で占められている

のに対して、男性では、ボランティア活動従事者の約半数を定年退職者が占めている [厚生労働省 2003 50-52]。

このように、充実した「第二の現役期」を送るためには、企業による高齢者雇用の促進やボランティア斡旋などの社会的な条件整備に加えて、男性たち個人も、早期から定年後の人生設計に向けて準備を進めておくことが重要である。ここでは、「定年=引退」というイメージから自由になり、柔軟なキャリア観を形成しておくこと、そして、新たなキャリアに必要な知識や技能の形成に早期から取り組んでおくことが必要である。先述の前田の研究によれば、アンペイド・ワークを「労働」として評価する者ほど定年後にボランティア活動を中心としたキャリアを形成する傾向にあり、「会社から一定の距離を置き、自己への職業訓練を行う」という「職業的自立性」の高い者ほど、ボランティア活動中心や独立開業型のキャリアを形成する傾向が強いという [前田 2003]。もちろん、決して出向や雇用延長による就労継続よりもボランティアや独立開業の方が望ましいというわけではなく、どれも定年後の男性たちにとって有効な選択肢であることに変わりはない。ただし、すべての男性が雇用延長によって就労を継続できるとは限らないことや、雇用が延長されてもいつかはその職場を去らねばならないことを考慮するならば、やはり柔軟なキャリア観と多様な選択肢をもっておくことが望ましい。

さらに、ペイド・ワークやボランティアによるキャリア形成に加えて、高齢期男性の課題としてもう一つ忘れてはならないのが、生活面での自立をいかに達成するかという課題である。同居者がいる60歳以上の男女を対象とした内閣府の「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2001)によれば、家族の中で自分が果たしている役割として「家事」を挙げた者は、女性では69.2%であるのに対して、男性ではわずか13.3%でしかない。つまり、高齢期においても、ほとんどの男性は、日常生活面で妻または他の家族員に大きく依存しているのである。[内閣府 2003 a 20]。

確かに、この調査で43.8%の男性が自分の役割として「家計の支え手」を挙げているように、高齢期になっても家計に対して経済的な貢献をしている男性も多い。したがって、そうしたカップルにおいて、妻も家事の大部分を引き受けることを快諾しているのであれば、それは一つの選択肢としてなんら責められるも

のではない。ただし、妻に先立たれる可能性や、妻を介護する可能性、さらには延長されたペイド・ワークからリタイヤした後の生活を考えるならば、やはりそうした男性でも家事能力を磨いておいた方がよい。また、もし仮に、夫の妻に対する日常生活面での依存が原因で、妻の社会参画が阻害されているとすれば、それは決して望ましい状態とは言えない。

3. 揺らぐ父親像

1) 育児参加への期待

従来、父親の主たる役割は、家族を扶養することにあった。ここでは、「会社のため」に働き、その見返りとして収入を得ることが「家族のため」でもあった。しかし今日では、「稼ぐだけ」の父親像はもはや正当性を失い、父親には家族の扶養という間接的な貢献を超えた、直接的な子育てへの貢献が求められている。

ほぼ四半世紀前の1979年の世論調査では、男女とも7割以上が「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業に賛成（「賛成」または「どちらかといえば賛成」）と答えており、反対（「反対」または「どちらかといえば反対」）と答えた者の割合は2割に満たなかった。しかし、2004年の世論調査では、48.9%の者が性別役割分業に反対しており、反対者の割合は賛成者の割合（45.2%）を上回っている [内閣府大臣官房政府広報室 2004]。また、2000年の世論調査では、「子どもの世話、しつけ、教育」に関して、44.4%の者が「積極的に関わるべきだ」と答えており、「ある程度積極的に関わるべきだ」を合わせると、92.9%の者が父親の子どもへの関与を求めている [内閣総理大臣官房広報室 2000]。

確かに、家庭における父親の役割として「稼ぐ」ことを超えた「何か」を求めること自体は、最近に始まったことではない。しつけや家庭教育において父親に母親とは異なった役割を求める議論はすでに1960年代に見られ [児童研究会 1961]、1970年代半ばには「父親不在」の問題が声高に叫ばれた [依田・小川 1975、児童研究会 1972 など]。その後も、こうした議論は、景気の低迷や少年非行が問題化されるたびに少しずつ形を変えながら繰り返されてきた [児童研究会 1983、林 1996、正高 2002 など]。しかし、近年の父親の家庭回帰を求める声の中には、それまでとはきわめて異なる新しい要素が含まれている。それは、従来は暗黙のうちに母親にしかできないかのように見



なされてきた出産前の準備や乳幼児期の世話までも含めて、子育てへのトータルな関与が父親に求められ始めた点である [中谷 1999、小玉 2001]。

こうした父親に対する新たな期待が生じてきた背景として、大きく次の2点を指摘することができる。第1に、結婚後や出産後もキャリアを継続する女性の割合が高まったことである。労働力調査の長期時系列データによれば、30代前半の女性の就業率は、女性のM字型就労曲線の谷底が最低を記録した1975年には43.9%であったが、1995年には53.7%と10ポイント近く上昇し、さらに2004年には61.4%と6割を越えている。こうした育児期の女性の就業率の高まりは、一方で妻の夫に対する育児参加の期待を高めるとともに、他方で経済的自立を背景に妻の夫に対する発言力を増大させていると考えられる。

第2に、男女共同参画を進めつつ少子化に歯止めをかけたい政府が、夫の育児参加不足が女性の社会進出と出産意欲を妨げているとして、乳幼児の世話を含めた男性の育児参加を提唱し始めたことである。1991年の育児休業法制定によって男性の育児休業が法的に認められた後にも、政府は、その実効性を高める様々な施策を打ち出してきた。1999年の厚生省キャンペーンでは、「育児をしない男を父とは呼ばない」という衝撃的なスローガンが話題を呼んだ。さらに、2002年の「少子化対策プラスワン」では男性の育児休業取得率の数値目標10%が掲げられ、続いて、2003年に制定された「次世代育成支援対策推進法」により、全国の主要企業において男性も含めた社員の育児参加支援の具体的な行動計画が策定されている [朝日新聞 2005]。

2) 父親たちの葛藤

こうして父親の育児参加への期待が高まる中、育児期の男性たちの多くが「仕事と育児の両立」という新しい葛藤を抱えることになった。先にみた定年後の男性たちに求められる家庭役割の遂行は、失われた職業役割にとって代わったり、職業役割の割合の低下に応じて求められるものであった。しかし、育児期の男性たちの場合、職業・扶養役割への期待がそれほど変わらないまま、あるいは、場合によっては増加するにもかかわらず、より多くの家庭役割遂行を求められるようになってきたのである。

確かに、これまでのところ、父親たちの育児への参

加程度とその内容は、母親に比べればずっと限られたものになっている。「平成13年社会生活基本調査」によれば、6歳未満の子どもがいる核家族世帯で子どもの世話等に費やす1日の平均時間は、妻が週平均2時間34分であるのに対して、夫はその4分の1以下の36分である [総務省統計局 2002]。また、「平成15年度女性雇用管理基本調査」によれば、民間企業の雇用労働者で平成14年度中に本人または配偶者が出産した者のうち育児休業取得者の割合は、女性73.1%に対して、男性はその150分の1以下の0.44%である [厚生労働省 2004]。

さらに、「第1回21世紀出生児縦断調査」からは、乳幼児期の子どもの世話の大部分が母親によって担われている様子がうかがえる。月齢6ヶ月の子どもをもつ世帯で、「入浴」「家の中で相手」を「いつもする」父親は半数近いが、「おむつを取り換える」「屋外に連れていく」となると、「いつもする」父親はわずか10%前後である。そして、「食事の世話」「寝かしつける」となると、半数近くの父親が「ほとんどしない」または「まったくしない」と答えている。注目すべき点は、妻の就業状況（無職、育児休業中、就業中）が異なっても父親の育児参加パターンにほとんど違いが見られないという点である [厚生労働省 2002 a]。

多くの調査データが示しているように、こうした父親たちの育児参加の少なさをもたらす第1の原因は、父親の労働時間の長さである。UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究」によれば、父親の子育てへの関わりが十分でない理由として、父親の72.5%、母親の58.6%が「仕事が忙しすぎる」を挙げている [厚生労働省 2003 119]。また、「平成13年社会生活基本調査」によれば、1日あたりの家庭外での仕事時間を年齢階層別に見ると、最も労働時間が長いのは、乳幼児期の子どもをもつ割合が最も高い30歳代の男性である。さらに、6歳以下の子どもをもつ男性の1日あたりの平均労働時間は8時間以上で、これは30歳代の男性の平均よりも長くなっている [内閣府 2003 b]。

確かに、労働時間が短くなったからといって、必ずしもすべての父親がより育児に参加するようになるとは限らない。父親たちの育児参加程度の低さの背景には、育児に対する父親たちの意識の低さや努力不足があることも否めない。先のUFJ総合研究所の調査によれば、父親の子育てへの関わりが十分でない理由と

して、仕事の忙しきの次に多い回答は「趣味など個人的な楽しみを大切にする」(父親6.4%、母親13.0%)であった。

しかし、労働時間があまりに長ければ、育児参加に強い意欲をもつ父親でさえも、それは物理的に不可能となる。労働時間の短縮は、父親が育児に参加するための十分条件ではないにしても必要条件であることを示唆するいくつかの調査結果がある。先述の「第1回21世紀出生児縦断調査」によれば、1週間の労働時間が60時間以内の父親の間では、労働時間と育児参加程度にそれほど大きな違いは見られないが、1週間の労働時間が60時間を超えると、父親の育児参加程度が大きく低下する傾向が見られる。さらに、小学校入学前の子どもがいる母親の調査データを分析した松田茂樹も、帰宅時間が21時以降になると父親の育児協力度が大きく低下することを見いだしている[松田2002]。逆に、時間的余裕があれば父親はより育児に携わる可能性を示唆する調査結果がある。先述の「平成13年社会生活基本調査」によれば、母親の育児時間が平日→土曜日→日曜日の順に2時間43分→2時間16分→2時間と減少しているのに対して、父親の育児時間は25分→58分→1時間12分と逆に増加している。

こうした、父親の育児参加を阻む長時間労働の背景には、一方で、次節で詳しく述べるように、育児期の父親たちに負担をかける企業側、労働市場側の事情があると考えられる。しかし他方で、現在の雇用労働環境においては、育児期に性別役割分業を行うことが多くの家族にとって経済的に合理的な選択になってしまうという事情もあると考えられる。夫が正規雇用、妻が非正規雇用の場合、子どもの世話をしてくれる身内などがある場合を除いて、子どもが幼い間は妻が退職して育児に専念する方が経済的に合理的である。非正規雇用労働者のほとんどは、育児休業制度を利用することができないし、有料の育児サービスを利用して働き続けても、そうした支出に見合う収入が得られず、将来の賃金が大きく上昇することはあまり見込めないからである。妻が正規雇用労働者である場合も事情は似ている。女性の平均賃金が正規雇用においてさえ男性の7割にも満たない状況や休業がキャリアに及ぼす影響を考えれば、育児休業給付金によって一定額が保障されたとしても、ほとんどの夫婦では妻が休業する方が経済的に合理的である。

こうして、多くの夫婦では、たとえ妻が仕事の継続を望んでいたとしても、育児期には妻が退職または休業せざるを得ない。その結果、世帯の収入は低下する。そしてその分、当面あるいは将来にわたって夫の扶養責任は重くなる。こうして、子どもの誕生は結果的に夫の仕事への拘束度を高め、皮肉にも、妻が夫に最も家庭にいてほしい時期に、夫は最も家庭に帰りにくい状況に置かれることになる。

3) 仕事か育児か？

子育て期の男性たちが、この仕事と育児の両立という課題を克服するためには、社会的な条件整備と、男性たち自身の変化の両方が必要となる。

社会的条件整備としては、すでにある程度の企業が育児休業制度やフレックスタイム制を導入している今、そうした制度をさらに広い範囲の事業所に浸透させるとともに、それらの実質的な利用可能性を高めることが必要である。そして、「家事・育児、介護といった家族的責任を果たすことが職務・昇進上の不利にならないような、実質的な条件」[天野他1998:139]の確立が重要となる。また、男女間のワークシェアリングを進め、男女の賃金格差や雇用条件の格差がより縮小していけば、育児期に性別役割分業をとることが必ずしも経済的に合理的な選択とはならなくなり、妻の就業継続や、父親の育児参加および育児休業取得も促されると思われる。

しかし、そうした社会的な条件整備は一朝一夕に実現するものではない。したがって、変化の過渡期に子どもをもうけた父親たちは、その過渡期的状況に対して、個人的な対処を迫られる。この葛藤に対する対処の仕方は、自らの育児休業取得や労働時間短縮の可能性、それらが家計にもたらすダメージの程度、妻の就業の有無、妻の育児休業取得の可否、妻の就業意欲の程度など、父親たちをとりまく環境に応じてケース・バイ・ケースであろう。しかし、単純化して考えるならば、父親たちのとりうる方向性として、少なくとも次の3つが考えられる。

第1に、仕事を中心に生活を組み立て、できる範囲で家事や育児を行う。そして、パートナーとの役割の違いをある程度仕方のないものとして割り切って考えることで、育児関与の不足感や負い目から逃れるという方向性である。矢澤澄子らの調査によれば、「父は仕事優先、母は育児優先」という「性別役割志向」の



父親は、仕事にも育児にも同等に関わろうとする父親よりも、子どもとの接触時間が少ないにもかかわらず、子育てへの熱意やしつけにより自信をもっている傾向にあるという [矢澤他 2003 147-8]。先に述べたように、理想はどうかであれ、結局は父親が長時間労働をせざるを得ないのであれば、母親とより同等の育児関与を求める父親ほど、理想と現実のギャップが大きくなり、葛藤に苦しむことになる。だとすれば、むしろ現実を追認してしまった方が、そうした心理的な葛藤から逃れることができる。ただし、この方法は、男女共同参画推進の視点からみれば、大きな前進とはいえない。

第2に、可能な範囲で仕事の量を減らして、その分育児に時間と労力を割り振るという方向性である。これには、労働時間短縮の可能性と、労働時間を短縮しても一定の生活費が確保できることが前提となる。しかし、この方法には、もう一つ男性にとって克服しなければならない課題がある。先に述べたように、近代社会において職業領域が「男性領域」として定義されているとすれば、労働時間を減らして家庭で育児を行うという選択には、「男」から降りるというイメージがどうしてもつきまとう。こうした世間のまなざしや、自らの「男らしさ」へのこだわりからどれだけ自由になれるかということが、この方向へ進む際の一つの鍵となる。

第3に、できるかぎり労働量を減らさず、育児責任もできるだけ果たそうとする方向性である。この方法も、長時間職場に拘束される職業では限界があるが、たとえ業務量が多くても、自営業や労働時間の自己裁量ができる職業であれば、ある程度は可能である。たとえば、夕方にはとりあえず帰宅して育児を行い、その後睡眠時間を削ってでも、持ち帰った仕事を自宅で行ったり、再び職場に戻って仕事をするなどの方法が考えられる。もちろん、多くの父親たちにとって、育児は、苦勞と同時に喜びももたらしてくれるにちがいないが、こうした生活が長期にわたると、父親たちには精神的・体力的にかなりの負担がかかることになる。

「育児をしない男を父とは呼ばない」と言われる一方で、「扶養責任を果たさない女」はごく普通に「母」と呼ばれている今日、仕事と育児の「二重負担」は、もはや女性だけの問題ではなくなってきているように思える。

4. 企業社会との「適度な」距離

1) 「会社からの自立」

従来、男性が「企業戦士」「会社人間」となって「会社のため」に働くことはごく当たり前のことであった。先に述べたように、それは「家族のため」であり、さらに、会社を通して日本の経済発展に貢献するという意味で「国家のため」でもあった。終身雇用制や年功序列制、そして企業を通じた福利厚生という日本的雇用慣行のもとで、ホワイトカラーを中心とする多くの男性雇用労働者たちが、これまで会社との蜜月関係を築いてきた。

しかし、近年になって、こうした男性たちに対して、「会社からの自立」が求められるようになった。もちろん、この「会社からの自立」とは、生計の手段を会社に依存することをやめるという意味ではない。従来男性たちは、家族を養う収入を得るという点で確かに経済的に「自活」してきたが、それとひきかえに、生活のほぼ全領域が会社によって規定されてしまうほど会社に対して全面的に依存してきた。「会社からの自立」とは、そうした会社との全面的な関わり方から脱して「職業的自立性」を確立し、会社とは限定的な関わりを保ちつつ、会社の「外」に対しても開かれた関係を創出することである [天野 2001 79-80、155]。

「会社からの自立」が男性たちに求められ始めた背景としては、大きく次の2つが挙げられる。1つはブル要因としての、男性の家庭・地域における役割の重要性の増大である。これまで述べてきたように、男性が、より増大する育児や家事への期待に応えるうえで、また、定年後の人生への軟着陸を首尾良くなしとげるうえで、「会社からの自立」は前提条件である。もう1つは、プッシュ要因としての企業側の変化である。以下に述べるように、経済のグローバル化を背景とする企業の合理化が進み、日本的雇用慣行がゆらぐ中で、これまで大量の会社人間を必要としてきた企業の側が、もはやそれほど多くの会社人間を必要としなくなってきたのである。

2) 雇用の二極化

老後への備えや家庭参画のために「会社からの自立」が求められる一方で、これまで男性たちを抱え込んでいた会社が男性たちに「会社からの自立」を勧め始めたとすれば、男性にとって、今が、会社との自立した関係を再構築し、仕事と家庭生活のバランスを取

り戻すチャンスであることは確かである。しかし、同時に、近年の雇用の「二極化」傾向は、この仕事と家庭のバランスをとることが困難な男性を再び増加させつつあるように思える。

モノ自体よりもそのモノがもつ「記号」あるいは「付加価値」が消費の動向を大きく左右する「消費社会」においては、企業は、依然としてマニュアル通りに働く単純労働者を必要とする一方で、商品に付加価値をつけたり経営戦略を練ったりする創造性や専門的知識をもった労働者をより必要とするようになる。また、グローバル化する経済の中で生き残るために、企業はより経営効率を上げることを迫られる。こうした経済的環境は、企業による雇用の二極化を促す。代わりの効く単純労働者は、コストを下げるためにアルバイトや派遣労働により置き換えられる。一方、創造性や専門的知識をもつ人々にはより多くの給与が与えられるが、「中核労働者」として企業に抱え込まれて長時間労働を強いられるようになる [山田 2004 103-110]。

こうした雇用の二極化は、一方で、会社からの「自立」を通り越して、会社から「疎外」される大量の男性を生み出す。各企業が、「中核労働者」削減のため新規採用を手控え、その分、単純労働をアルバイトや派遣労働者で賄おうとすれば、正社員となることができず「フリーター」となっていく若者たちが増加する。「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、男性では、非正規雇用労働者の割合が高いのは60歳代と20歳代であり、フルタイム非正規雇用者の25.5%、パートタイマーの43.5%を20歳代が占めている [厚生労働省 2002 b]。

正社員によりなりにくくなっている傾向は男女共通であり、非正規雇用労働者の数は男性よりもむしろ女性の方がずっと多い。しかし、仕事と家庭の両立・バランスという視点から考えた場合、少なくとも現状においては、このフリーター問題は、男性にとってより深刻なものである。性別役割分業への反対者が賛成者を上回ったとはいえ、それは必ずしも男女対等な仕事／家庭役割分担の支持者が多数派になったことを意味しない。若者たちの間では、「男は仕事のみ、女は家庭のみ」という厳格な性別役割分業に賛成する人は少数派であっても、「男性稼ぎ手」モデルのカップルへのあこがれは依然として強い。結婚相手の条件として女性が最も重視するのは相変わらず「収入の安定」であり、男性が最も重視するのは「家事ができる」こと

である [内閣府 2003 c 172]。また、未婚の女性たちがフリーター男性を結婚相手として頑なまでに拒絶する一方で、ほとんどのフリーター男性は、フリーターでいる限り自分は結婚できないと考えている [本田 2002]。つまり、男性にとっては、今でも、経済的自立は結婚の前提条件である。会社による男性の「疎外」は、仕事と家庭の両立どころか、仕事も家庭も得られない男性を増加させつつあるのである。

会社から疎外されるのは、若者たちだけではない。家族の扶養責任を負っている中高年男性たちの間でも、そうした層が増加しつつある。中高年の男性社員たちは、従来は日本的雇用慣行のもとでの利益を最も得られる層であったが、今や人員削減の主要なターゲットとなっている。「従業員にも120%企業に貢献している『精鋭』と80%しか貢献していない『そこそこの人』がいるという判断」 [熊沢 2003 108] に基づき、経営効率を上げるために「そこそこの人」を切ろうとしている企業のもとでは、彼らは、長時間労働か失業かの二者択一を迫られる。無理な要求を突きつける会社をいっそのこと辞めてしまえば、家族と過ごす時間は十分もてる。しかし、それでは家族を養うための収入を失う。必ずしも再就職が保障されるわけではないし、再就職できたところで、前職並の収入が得られる可能性はほとんどない。

一方、過酷な労働条件と長時間労働に耐え、会社の期待に120%応えることができれば、家族を養う収入は確保される。しかし、それでは家事・育児への参加どころか、家族と過ごす時間さえもなくなる。他の社員が辞めていくにつれて、残った社員の負担はさらに増大していく。現在30歳代の労働時間が他の年齢層に比べてかなり長い傾向にあるが、それは、中高年層の早期退職や転籍と、新規採用の抑制によって、中堅従業員の仕事量やノルマが増えていることが大きく影響している [熊沢 2003 125]。つまり、辞めても地獄、残っても地獄⁴⁾である。

こうした雇用をめぐる男性たちの葛藤は、男性たちの時間的・経済的な生活条件を悪化させるだけでなく、彼らを精神的に追いつめ、彼らの生きるパワーまでも奪ってしまう。警察庁の統計によれば、全国で「リストラ」の嵐が吹き荒れた1997年から1998年にかけて、それまで年間2万人から2万5千人の間で推移していた日本の自殺者数は、一気に3万人を越え、現在までほぼそのままの水準で推移している。その増加分のほ



とんどが中高年男性の自殺である。また、2003年のデータでは、「勤務問題」または「経済生活問題」を理由・動機とする自殺が、女性では15%程度であるのに対して、男性では約50%にもものぼっている〔警察庁生活安全局地域課 2004〕。

3) 会社との「適度な」距離をめざして

こうした男性たちの危機的状況を克服するためには、何よりもまず、企業活動に対する政策的介入によって、これまで述べたような雇用の二極化をできる限り是正することが求められる。ワークシェアリングの導入などによって、より多くの雇用を確保し、労働時間の短縮をはかるといのは、有力な方法の一つである〔熊沢 2003〕。特に、男性内格差の縮小に加えて、男女間の雇用・賃金格差を縮小し、たとえ男性が稼げなくても妻の収入でなんとか生活することができるになれば、男性たちの経済的責任に対するプレッシャーはいくらか軽減され、経済的問題や勤務上の問題をめぐり自殺の減少につながるかもしれない。しかし、経済のグローバル化が進行し企業の国際競争が激化する中、それらの政策がどの程度実現可能なかを見極めることは難しい。

他方で、男性たち自身にも、価値観や生き方を問い直す努力が必要である。たとえ地位や収入が低下したとしても、命をすり減らしてまで働くような状況から思い切って脱出し、再構築された新しい生活に別の意味での豊かさを見出せるよう、自立した職業観や柔軟な人生観を形成しておくことが求められる。そして、そうした選択を、男としての「負け」として過剰に思い詰めない態度の形成も重要である。実際のところ、こうした男性たちの価値観の問い直し作業は、決して容易ではない。長時間労働が批判され、男性の家庭回帰が叫ばれてはいるものの、結局、メディア等を通じて最も賞賛されるタイプの男性たち（経営者、エリート・ビジネスマン、政治家、プロスポーツ選手など）のほとんどは、社会に対する絶大な影響力をもち、妻子を養うのに十分すぎるほどの経済力をもち、仕事中心の生活を送っている（だから家事・育児をする暇はない）男性たちである。こうした理想的な「男らしさ」像をどこまで相対化できるか。これが、仕事をめぐる男性たちの危機克服における一つの鍵になると思われる。

5. 女性のエンパワーメントと男性のエンパワーメント

これまで見てきたように、現在、少なからぬ男性たちが、人生の各ステージにおいて様々な危機に直面しており、その克服を迫られている。それらは、男女ともに共通して経験する危機であるというよりも、きわめて男性に特有の危機であるという点で、ジェンダー化された危機でもある。

しかし、こうして多くの男性たちが男性特有の危機的状況に直面しているからといって、われわれの社会がもはや女性支配の社会になってしまったとか、もはや男性の方が被害者であると主張するのは早計である。現在でも、経済力や組織的権力の点で、日本が明らかに男性支配の社会であることを示すデータには事欠かない。たとえば、2003年の各データを見てみると、正社員の平均賃金は男性100に対して女性は67.6であり、民間企業の係長相当職の90.6%、課長相当職の95.4%、部長相当職の96.9%を男性が占めている。また、国会議員の男性割合は衆議院で92.9%、参議院で85.4%である。こうした男女格差の小ささを表す総合的な指標であるジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）で見ると、日本は世界70カ国中44位である〔内閣府 2004〕。

では、これまで述べてきた男性たちの苦悩をどう理解すればよいのだろうか。その鍵は、男性たちが集団としてもっている「制度的特権」だけでなく、そうした特権を維持するために支払う「男らしさのコスト」や、「男性内の多様性と不平等」にも目を向けるという複眼的な視点にある〔Messner 1997〕。

「家族の扶養責任」「仕事の世界での勝利」「弱音を吐かない」といった「男らしさ」の規範は、少なくとも建前としては男女平等を否定できなくなった社会において、男性優位の構造を持続させるための巧妙な装置である。こうした「男らしさ」を男性たちが内面化し、女性たちもそれを賞賛し続けている限り、経済力や組織的決定権における男性優位の構造はそう簡単には覆らないだろう。したがって、男性たちが、こうした「男らしさ」の規範によって、女性であれば感じずにすむようなプレッシャーを感じて苦しんでいるとすれば、それは女性支配の社会だからなのではなく、男性たちに、男性支配社会を維持するための「コスト」の支払いが求められているからなのである。

しかし、そうした男性支配社会から得られる利益は、

すべての男性たちによって対等に享受されているわけではない。男性内には地位や経済力の不平等が存在しており、男性の中にも、男性支配社会の利益を思う存分享受できる者もいれば、ほとんどその恩恵にあずかれない者もいる。また、「コスト」の支払いにおいても、男性内での負担は平等ではない。さしたる苦勞もせず高い地位や経済力を手にする者もいれば、「男らしさ」の規範に追いつめられて心身の健康を害したり命を落としたりする者もいる。

さらに、現在のように男女平等化が進行し、「男であること」「女であること」にともなう「責任」と「利益」が相互に浸透しつつある過渡期においては、女性よりも男性が「割を食う」ケースも起こりうる。一方で、「夫は仕事と家庭、妻は家庭と趣味（の仕事）」という「新・専業主婦志向」[厚生省 1998 33]の女性たちのように、従来の「女の責任」は最小限に抑え、新しく得られる「女の利益」を最大限に享受しようとする女性がいる。他方で、扶養責任という従来からの「男の責任」を一手に引き受けながら、さらに家事・育児責任といった新しい「男の責任」も期待されるという男性もいる。しかし、これも、男性支配の社会から男女平等の社会へという大規模な地殻変動の途中で生じたはずみがある特定の層の男性に負担をかけているのであって、決して女性支配の社会になってしまったからではない。

したがって、日本において、経済力や組織的権力の点で、今後も引き続き女性のエンパワーメントを促進しなければならないことには変わりはない。そうした女性のエンパワーメントは、確かに、従来男性たちが独占してきた利益の一部を失わせるかもしれない。しかし、それは同時に、男性たちを従来からの負担から解放し、彼らに新たなパワーを与えるものでありうる。たとえば、経済力を例にとると、男性たちが扶養責任から逃れられないのは、男性自身も従来からの「男らしさ」へのこだわりと同時に、実際に多くの女性たちがそれを期待しているからである。従来男性たちが「会社人間」となっていく構造は、会社や夫だけでなく「生活水準の維持のために、夫が昇進し職業的成功をおさめることを願う」妻によっても支えられてきた[天野 2001、173-4]ののだとすれば、こうした女性たちの男性に対する扶養期待をやわらげ、男性たちが感じるプレッシャーを軽減するためには、女性の経済的なエンパワーメントが欠かせない。女性が経済的に自立して

いけば、男性が家族を養うために死ぬまで働く必要はなくなる。そして、経済面でも男女が状況に応じてお互いに支え合いながら生活することが一般的になっていけば、たとえ家族を養えなくても、男として恥を感じる必要はなくなる。女性のエンパワーメントは、男性のパワーを奪うどころか、男性たちに生きるための新たなパワーを与えてくれる。

ただし、女性のエンパワーメントは、男性解放の必要条件であっても十分条件ではない。女性は、一般的に、結婚相手に対して自分よりも高学歴、高収入、高い社会的地位を求めがちである[山田 1996、経済企画庁 1998 177]。女性たちが社会的・経済的にエンパワーされた後もなお、男性に女性以上のものを期待されては、男性の過労死がさらに増えるだけであろう。女性たちにも、自らがエンパワーされた程度に応じて男性に対する依存から脱却する姿勢が求められる。

同じことが、男性にも当てはまる。「エンパワーメント」の概念には「すべての人間の潜在能力を信じ、その潜在能力の発揮を可能にするような人間尊重の平等で公正な社会を実現しよう」[久木田 1998]とする価値観が込められているとするならば、男性のエンパワーメントは、決して女性のエンパワーメントを阻害するものであってはならない。失業して仕事からも家庭からも疎外された男性たちに対しては、より安定した雇用を確保する必要がある。しかし、そのために女性の雇用機会がさらに減少してしまうとすれば、それは男女平等化の流れを逆行させることになってしまう。また、会社人間として会社にコントロールされてきた男性たちが、会社から自立して地域活動や趣味など会社の外に開かれた関係を形成することは確かに望ましい。しかし、その一方で、相変わらず身の回りの世話に妻に依存し、そのせいで妻の社会参画が阻害されるとすれば、それは「新・専業主婦」タイプの女性と同じく、男性側の「抜け駆け」または「おいしいとこ取り」でしかない。

社会経済的状況の大きな変化にもかかわらず、男性優位の構造はそう簡単には覆りそうにもない。しかし、個別の男女間の関係はより複雑で多様化してきており、必ずしも「女性＝弱者、男性＝強者」とは言い切れないケースもより増えてきているように思える。女性と男性のエンパワーメントのための生涯学習政策は、こうした全体的な社会構造と個別の多様なケースの両方に目を向けながら推進される必要があるだろう。



- 1) 男性の全就業者に占める雇用労働者の割合は、1955年には52%と半数程度であったが、その20年後の1975年にはすでに76%と約4分の3に達し、2004年には85%にまで達している（「労働力調査長期時系列データ」をもとに筆者が計算）。
- 2) 2004年の各月労働力調査の平均値によれば、男性の各年齢層の総人口に占める雇用労働者の割合は、20代後半から40代後半までは80%以上であるが、50代ではこれが70%台となり、その後60代前半で49%と約半数、60代後半では25%と4分の1と急激に減少していく。また、就業率を見てみると、20代後半から50代後半までは90%を上回っているが、60歳代後半には44%と半数以下に下がり、70歳代前半では29%と4分の1近くまで低下する。
- 3) 高齢期の離婚の割合は戦後一貫して増加傾向にある。離婚時の妻の年齢が50歳以上の離婚ケースが全離婚件数に占める割合は、1950年代では2%程度であったが、1980年には約4%と2倍になり、1997年には10%にまで増加している〔井上・江原1999 17〕
- 4) この言葉は、2002年に、福岡市の男性市民グループの会合で、人員削減によって、長年務めた会社から半ば強制的に退職させられて失業中だった男性が、退職せず会社に残った元同僚たちの状況と自らの状況を比較しながら語った言葉である。

＜参考文献＞

- 朝日新聞 2005「次世代法 100社アンケート 子育て支援 企業本腰」朝日新聞（西部本社版）2005年4月4日付
- 天野正子 1988「『性（ジェンダー）と教育』研究の現代的課題——かくされた『領域』の持続——」日本社会学会編『社会学評論』39巻3号：pp.266-283
- 天野正子 2003「『生と老い』の自画像——性差別のパラドックスを超えて」天野正子・木村涼子編『ジェンダーで学ぶ教育』世界思想社：pp.266-282
- 天野正子編 2001『団塊世代・新論』有信堂
- 天野正子・佐藤和夫・山崎哲哉 1998「男性の自立とその条件をめぐる研究」東京女性財団
- Beck, U. 1986 *Riskgesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp Verlag, (=東廉・伊藤美登里訳 1998『危険社会』法政大学出版局)
- Erikson, E. H. 1950 *Childhood and society*, W. W. Norton, (仁科弥生訳 1977-1980『幼児期と社会』上・下、みすず書房)
- 児童研究会 1961『児童心理』15(3), 金子書房
- 児童研究会 1972『児童心理』30(10), 金子書房
- 児童研究会 1983『児童心理』42(1), 金子書房
- Havighurst, R. J. 1953 *Human development and education*, Longmans, (沖原豊・荘司雅子訳 1995『人間の発達課題と教育』玉川大学出版部)
- 林道義 1996『父性の復権』中公新書
- 本田由紀 2002「ジェンダーという観点から見たフリーター」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構：pp.149-174
- 依田明・小川捷之編 1975「父親——核家族時代の役割」『現代のエスプリ』No.96 至文堂
- 井上輝子・江原由美子編 1999『女性のデータブック』第3版, 有斐閣
- 警察庁生活安全局地域課 2004「平成15年中における自殺の概要資料」<http://www.npa.go.jp/toukei/chii-ki4/jisatu.pdf> (2005年4月23日閲覧)
- 経済企画庁 1998『平成10年版 国民生活白書』
- 小玉亮子 2001「父親論の現在」浅井春夫他編『日本の男はどこから来て、どこへ行くのか』十月舎：pp.122-148
- 厚生労働省 2002a「第1回21世紀出生児縦断調査の概要」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syus-seiji/01/> (2005年4月23日閲覧)
- 厚生労働省 2002b「平成13年パートタイム労働者総合実態調査の概況」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/01/> (2005年4月23日閲覧)
- 厚生労働省 2003『平成15年版 厚生労働白書』
- 厚生労働省 2004「『平成15年度女性雇用管理基本調査』結果概要」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2.html> (2005年4月23日閲覧)
- 厚生省 1998『平成10年版 厚生白書』
- 久木田純 1998「概説／エンパワーメントとは何か」久木田純・渡辺文夫編『エンパワーメント——人間尊重社会の新しいパラダイム』『現代のエスプリ』No.376：pp.10-34
- 熊沢誠 2003「リストラとワークシェアリング」岩波書店
- 前田信彦 2003「高齢期における多様な働き方とアンパイド・ワークへの評価——男性定年退職者の分析——」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.7：pp.21-31
- 正高信男 2002『父親力』中央公論新社
- 松田茂樹 2002「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所『少子社会の子育て支援』東京大学出版会：pp.313-330
- Messner, M. A. 1997 *Politics of Masculinities: Men in Movements*, Sage.
- 内閣府 2003a『平成15年版 高齢社会白書』
- 内閣府 2003b『平成15年版 男女共同参画白書』
- 内閣府 2003c『平成15年版 国民生活白書』
- 内閣府 2004『平成16年版 男女共同参画白書』
- 内閣府大臣官房政府広報室 2004「男女共同参画社会に関する世論調査（平成16年11月）」<http://www.8.cao.go.jp/survey/h16/h16-danjo/index.html> (2005年4月18日閲覧)
- 内閣総理大臣官房広報室 2000「男女共同参画社会に関する世論調査（平成12年9月）」http://www.8.cao.go.jp/survey/h12/danjo_00-09/index.html (2005年4月18日閲覧)



- 中谷文美 1999 『『子育てする男』としての父親?』西川祐子・荻野美穂編『共同研究 男性論』人文書院：pp. 46-73
- 野川忍 2003 「アンペイド・ワーク論の再検討」『ジュリスト』No.1237：pp.117-125.
- 岡本英雄・直井道子編 1990 『現代日本の階層構造 4 女性と社会階層』東京大学出版会
- 盛山和夫編 2000 『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会
- 総務省統計局 2002 「平成13年社会生活基本調査 調査結果」<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/h13kekka.htm> (2005年4月23日閲覧)
- 総務省統計局 2004 「労働力調査」<http://www.stat.go.jp/data/roudou/> (2005年4月23日閲覧)
- 山田昌弘 1996 『結婚の社会学』丸善
- 山田昌弘 2004 『希望格差社会』筑摩書房
- 矢澤澄子・国広陽子・天童睦子編 2003 『都市環境と子育て』勁草書房

付記 本稿は、平成16年度科学研究費補助金(若手研究(B))の交付を受けて行った研究の成果の一部である。

(たが・ふとし 久留米大学)