

〔論 文〕

家庭と職場における性別役割分業—働き方へ及ぼす影響とそのプロセス

岩 下 好 美

I. 問題背景

第二次世界大戦後から高度経済成長期にかけて日本人の労働時間は長く、現在は「働きすぎの時代」(森岡, 2003)を迎えているという。そして、このような長時間労働は人々の家庭生活を大きく侵食してきた。長い労働時間は、過去においては父親不在の原因として描写され、現在では主に女性の仕事と家事・育児の二重負担の要因として重くのしかかっている。宮本(2008)は、社会経済情勢の変化を指摘し、家族と経済との「相互依存関係」(p. 2)を研究する時代が到来した、と述べた。確かに、終身雇用制のゆらぎに代表される経済構造の変化や、少子高齢化という社会の転換期を迎え、今、我々は仕事と生活のバランスを見直すことを求められている。しかしながら現在でも、日本人の労働時間は他の先進諸国と比較して突出している。例えば、日本において週50時間以上働く労働者の割合は28.1%で、先進国中最大の数値を示している(ILO “Working time and worker’s preference in industrialized countries: Finding the balance” 2004)。

では、なぜ日本において労働者の3割近くが週50時間以上の労働に従事しているのだろうか。その要因の1つとして、労働時間の性別による二極化があげられる。男性の場合、週平均労働時間は51.1時間で、1日10時間以上就労している労働者の割合は約35%に達する一方で、女性の週平均労働時間は35.7時間で、1日10時間以上就労している労働者の割合は約10%にとどまっている(2005年NHK国民生活時間調査)。厚生労働省の平成19年度版労働経

済白書では、「男性壮年層を中心とする長時間労働とそれを前提とした」硬直的な働き方は、若手世代に影響を与え、特に子育て世代の男性の家事・育児参加を困難にし、また女性の年齢階級別労働力率のM字型形成を助長すると述べられている。

このような労働時間の二極化要因の一つとして考えられるのが日本社会に根強く残る性別役割分業である(御船, 2008; 森岡, 2003)。日本の雇用労働市場では強固な性別役割分業体制が存在し(御船, 2008)、男性雇用労働者を長時間労働へと向かわせてきた。そしてその男性の「仕事に投入できる時間に制約がない」(佐藤, 2008: 116)働き方が、正規雇用の人々の働き方のスタンダードとして現在も機能していると考えられる。しかし一方では個人レベルの性別役割分業観には変化がおきている。これは子育て中の父親で、「仕事と育児の両方とも同じくらいかかわりたい」と答えた人が69.8%存在することからも明らかである(内閣府男女共同参画局, 2007)。これらの背景を踏まえ、家庭や職場においてどのような要因が個人の働き方に影響しているのか、またそのプロセスについて検証を行なうことは非常に重要であると考えられる。そして、その結果を分析することにより、日本人の働き方、そして家族と労働のあり方を再考する端緒としたい。

II. 先行研究と研究目的

家族と労働の相互関係(宮本, 2008)については様々な視点から研究が行われてきており、その中でも近代家族の条件である性別役割分業

(落合, 1989) とそのイデオロギーを視座とした研究は労働時間の二極化現象と深く関連していると考えられる。木本 (1995) は雇用労働者へのインタビュー調査を行い、男性が企業の論理にのっとり雇用労働に特化し、家族は父親の存在と引き換えに得た物質的豊かさを享受してきたのではないかと考察を示した。また、この研究から、企業の制度 (福利厚生や昇進のシステムなど) が構造として人々の働き方に強く影響している知見が得られた。このような「企業中心社会」(大沢, 1993) は長時間労働による父親不在と称される家庭環境をつくりあげてきた。この状況について Ishii-Kuntz (1993) は父親研究の視点から分析を行っており、仕事の原因で家庭に不在となりがちな父親の存在を子どもに示すために、母親が父と子の仲介者の役割を担ってきたとしている。

一方で、このような性別役割分業を前提とした家庭のあり方も女性の賃金労働参加により変容を見せ、それとともに、家庭内での性別役割分業を分析する枠組みとして、家事・育児分担を従属変数とした研究が数多く行われてきた。水落 (2007) は、このような家事・育児参加の規定要因研究を社会学的研究、経済学的研究、家計構造研究の三つに分類している。その社会学的研究において Ishii-Kuntz et al. (2004) は父親の家事・育児参加要因を調査した。その結果、夫の時間制約、妻の雇用状態、家族の人数と末子の年齢が統計的に有意であったと報告し、更に規定要因として職場環境に関する更なる研究の必要性を述べている。このように家族社会学的家事・育児参加の研究では、家事・育児参加を従属変数とし労働時間 (時間制約) は独立変数の一つとしてその関係性を分析されてきたが、近年では労働時間の規定要因を家庭と職場にもとめる検証も行われている。前田 (2002) は、男性のみを対象とした労働時間規定要因の量的検証を実施し、妻が専業主婦であると有職であるより、また事務職よりも管理職の場合、労働時間が長くなる傾向にあるという結果を得た。このような先行研究の流れから、

労働時間 (時間制約) は家庭における性別役割分業を従属変数とした一方向の因果関係にあるだけではなく、木本や宮本が指摘した相互依存関係 (木本, 1995; 宮本, 2008) が成立しており、この関係の結合装置として性別役割分業とそのイデオロギーが機能しているのではないかと考えられ、この仮定は本研究での重要な問いとしたい。

性別役割分業の実態については、田中 (1999) が、性別分業の構造を計量的に把握する研究を行なっている。この論文では、世帯内の性別分業について社会移動の測定論を援用し、伝統的な性別役割分業からの逸脱が全くない場合 (「交換型逸脱」がゼロ) から性別役割分業の全くない完全平等までの状態を生活時間を基に数値化し、その結果を「開放性係数」として表した。その結果1960年から1995年の数値で90年代からわずかに開放性係数が上昇したものの、性別役割分業はほとんど変化していないと結論付けている。また、水野谷 (2005) は、雇用労働者の労働と生活の時間配分に関する研究において、パート・アルバイト労働者が女性に集中していることを指摘し、「日本の雇用慣行が性別役割分業を前提としてきたことによるところが大きい」(p.47)と指摘している。これらの先行研究から、性別役割分業は未だ解消とは程遠い状況にあると言える。しかしながら、近年の社会経済情勢から、意識面、すなわち性別役割分業観の変化が起こっている可能性が考えられる (内閣府男女共同参画局 2007)。Chafetz (1990) は人口減少などにより女性の賃金労働への参加が増加すると、社会では意図せざる性別役割分業観の変化が訪れるという可能性を議論している。日本は今その状況にあると考えられるが、実際に人々の意識に変化は起きているのであろうか。また、このような意識はどのようにして家庭と職場の相互作用や働く姿勢と関係しているのであろうか。この点を本研究における二つ目の問いとする。

職場、家庭、性別役割分業、時間制約について、近代家族を前提とした相互関係を分析した

ものや、あるいはそれぞれの領域について言及する研究は行われてきているが、職場や家庭という構造と働く人々の意識を調査し、働き方への影響を及ぼすプロセスを追う研究は未だ少数である。そこで本研究では、家庭と職場そして性別役割分業観が働き方へ影響を及ぼす過程を明らかにすること、次に性別役割分業観には変化が起こっているのか、またそのことが労働時間の二極化とどのように関係しているのか、という二つの問いを立てて分析を行う。今回は分析対象として、家庭責任を持ちながらも固定的な働き方のスタンダードを築きつつ最も労働時間が長いとされている既婚の男性正規雇用労働者に焦点を合わせた。従来からの働き方に疑問が呈されつつも、固定的な仕事への姿勢や性別役割分業が確立している現代に、働きながら子どもを育てる男性は職場と家庭の関係をどのように捉えているのであろうか。また、働き方の変化が望まれている時代にどのように適応しようとしているのであろうか。今回のインタビュー調査を分析・考察することにより、家庭生活を圧迫しているとされている硬直した働き方から脱却する方向性を見出すことを目的としたい。

Ⅲ. 調査の概要

家庭や職場などの構造と性別役割分業などの人々の意識が働き方へ与える影響およびそのプロセスを明らかにするためには、ミクロの視点から探索的に追求することが効果的であると考えられる。そのため本研究では、個人のインタビューデータを基にした質的調査を実施することとした。

1. サンプルング：調査は2008年の7月から9月にかけて実施し、調査対象者は首都圏に勤在住の正規雇用労働者で既婚かつ子どもがいるか、独身（離婚・死別などを想定）で子どもがいる男女と設定した。本研究では、その中から有配偶者で子どもがいる男性のみを分析対象とし、その結果12名がリストアップされた。この

選択により、仕事と家庭の両方で高いコミットメントを求められると想定される人々を対象とできたと考える。サンプルングはスノーボール方式で、調査対象者へはまず電話かメールでインタビューの了承を取り付け、その後1名（この1名は職場近くの喫茶店でインタビューを行った）を除き職場の会議室や仕切りのある応接など個人情報を守られる状態で、まず調査票記入を依頼しその後インタビュー調査を実施した。質問の概要は、「仕事の内容」、「残業となる理由・ならない理由」、「職場と家庭における女性の役割・男性の役割」、「実際の家事・育児負担と配偶者の反応」、「理想とする仕事と生活のバランス」などであり、その内容は対象者の了承を得て録音をした。録音時間にして最も短い対象者で約12分、最長は約40分であるが、対象者の中には、1対1のインタビューの後録音を止めて、人事部門の管理職を交えて話を継続した場合もありそのような部分も含むと調査時間は2時間を超えるケースもあった。

2. サンプルの特性：調査対象者の平均年齢は42.5歳でのいわゆる子育て世代である。子どもの人数は、平均が1.91人で2人が最頻値であった。勤務先はそれぞれ金融（保険、銀行）、建設、書籍出版・販売、広告制作で、役職は部下の労働時間管理を伴う管理職が8名、それ以外の人々も勤続年数に応じた役職に就いていた。勤続年数の全体平均は約17.6年、年収はカテゴリー（表1参照）で回答してもらい、その平均値は701万円から800万円の間に位置する。年収の最頻値は(6)で、児童のいる世帯の平均所得の691万円（厚生労働省、平成19年国民生活基礎調査）と比較をして所得の高い層に偏ったサンプルとなっている。そのため、平均的な雇用労働者のサンプルとはなり難いが、勤続年数と勤務先の企業規模（勤務先の内1社が資本金1億以上で、それ以外は全て資本金10億円以上）および役職などを勘案すると、自らの働き方が部下や取引先に与える影響の大きい人々であると考えられる。これら調査対象者の1日の平均的な労働時間は10.7時間であり週5日勤務で換算す

〔表1〕分析対象者一覧表

	年齢	業種	勤続年数	役職	家族構成 (人)	子ども (人)	末子 (歳)	年収*	労働時間	配偶者の就業
A	31	建設	14年	主任	4	2	3	5	11	専業主婦
B	45	広告制作	7年4ヶ月	部長	2	1	1	6	9	専業主婦
C	43	金融	7年0ヶ月	課長	5	3	-	6	10	専業主婦
D	41	書籍出版販売	17年5ヶ月	グループ長	4	2	4	3	14	専業主婦
E	44	書籍出版販売	19年4ヶ月	部長	6	3	8	4	12	専業主婦
F	39	金融	16年5ヶ月	課長代理	4	2	10	4	10	専業主婦
G	40	建設	21年5ヶ月	課長代理	4	2	6	6	12	専業主婦
H	50	建設	24年5ヶ月	所長	4	2	14	6	10	専業主婦
I	48	建設	25年	部長	3	1	7	3	9.5	インストラクター
J	39	書籍出版販売	15年4ヶ月	グループ長	4	2	8	3	10	パートタイマー (週半分)
K	38	建設	17年4ヶ月	主任	3	1	-	2	10	パートタイマー (週5日)
L	52	建設	28年5ヶ月	部長	3	2	19	5	11	正規雇用

*年収カテゴリー：(1)0～300万円 (2)301～500万円 (3)501～700万円 (4)701～800万円 (5)801～1000万円 (6)1000万円以上

ると長時間労働と言われる週50時間労働を超えた数値となる。更に、インタビューにおいて彼らに出社する時間と帰宅時間を別途確認したところ、多くの人々が調査票に記入した時間よりさらに2時間程度は多く仕事をしている様子がうかがえた。表1にその一覧表を示す。

IV. 分析枠組み

分析手法：インタビュー調査を分析するにあたり、分析手法として木下(1999)が提唱している修正版グラウンデッドセオリー・アプローチ(以下M-GTAと略する)を用いた。M-GTAはミクロな視点における「社会的相互作用自体がそれに関わる問題」(木下;180)を対象としており、本研究が追求する男性雇用労働者と家庭および職場の相互作用を分析することに適したアプローチといえる。また、従来のグラウンデッドセオリー・アプローチとは異なり語りを切片化しないために、家庭や職場が働き方に影響を与えるプロセスについて文脈から分析することが可能となった。サンプリングにおい

ては、対象者をこちらから選択できるほどの潤沢な人数を得ることが難しかった。そのため、データ分析した内容を元に次の対象者の条件を決め、それに合致するサンプルを選ぶという理論的サンプリングを行うことができなかった。しかしながら、先行研究で労働時間と関係があるとされる配偶者の就業状態で対象者をグループ分けすることにより対立概念を比較分析し一定の結果を導くことが可能となった。グループの内訳としては、配偶者が専業主婦の対象者が8名、それ以外が4名であり、先の対象者(配偶者が専業主婦)をグループ1、後者(配偶者が有職)をグループ2とした。

概念枠組み：本研究ではLaRossa(1997)の文化と行動“Culture and Conduct”と、Komter(1989)の3つの権力概念である「明白な力」「潜在する力」「見えざる力”“Manifest power”“Latent power”“Invisible power”(p.192)を分析における概念的枠組みとして援用した。文化と行動(LaRossa, 1997)は父親研究の分野で構築された概念で、マスメディアなどで社会的に作り上げられた期待される姿と

しての父親像である文化と実際の父親たちの育児行動とは常に合致するわけではない、とする理論である。Komterの3つの権力概念は夫婦間勢力の調査において得られた知見で、明白な力は夫婦間の対立が表出している状態で働く力であり、潜在する力は表立った対立はないが何かをきっかけに葛藤が表面化するという場合に機能する力とされ、見えざる力は夫婦が無意識であっても働く力とされている。例えば夫が「妻が育児を担当しているのは、彼女の方が子育てが上手だから」(p.199)と性別役割分業を説明する場面にジェンダー間の見えざる力が働いていると述べている。この概念枠組みを使う理由として、インタビュー調査の結果、調査対象者の語りと実際の行動には差異が存在しLaRossaの文化と行動(1997)がその断絶を埋める理論であること、また、LaRossaの示す文化という概念を構築する夫婦間の性別役割分業を説明するにはKomterの権力概念が適していると考えられるからである。

インタビューデータは、まずM-GTAの手順に沿って探索的にラベルづけを行い、その結果得られた概念を上述の理論的枠組みによって検討し、更に先行研究から得た変数を視点として論じた。変数は、家族的視点として家事・育児分担、次に職場環境における視点として意識的要因、最後に家庭と職場の相互関係を維持する鍵となっている性別役割分業とそのイデオロギーである。これら個別の要因に相互作用が働き、最終的に働き方に影響を及ぼしている状況を示すこととした。

V. 調査結果

1. 家庭的要因：家事・育児分担

インタビュー調査において家庭における役割を質問したところ、妻が専業主婦のグループ8名A～H氏(以下グループ1と称する)のうち5名(A, B, C, D, E氏)は収入を得ることが自分の役割であると語った。一方家事・育児の分担を役割にあげた3名(F, G, H氏)

も、平日は仕事が多忙なため「土日が勝負」となっており、その参加内容は子育てに偏っていた。これら妻が専業主婦グループと比較すると、妻が就業している対象者4名(以下グループ2と称する)は「男はピンポイントしか無理」と表現しながらもより家事・育児に参加している様子がうかがえた。

1) グループ1-1：家庭における稼ぎ手役割の認識

妻が専業主婦グループの中でも自己の家庭役割を問われて「収入を得ること」と答えた人々(5名)は、自己の稼ぎ手役割を即答した場合(A, B, C氏)と、質問されてしばらく考えてから回答をした場合(D, E氏)に分かれた。そしてこれら2グループの違いは、家庭における役割分業が現在の形になるプロセスで、多少なりとも夫婦間で家事・育児分担をめぐる交渉が存在したと認識しているか否かであった。稼ぎ手役割を即答したA, B, C氏の答えはどれも明確で、A氏は「仕事をして、給料をもらって、生活をするためのことをする」ことを自己の家庭役割と語り、B氏は「やっぱり男性は経済的な面で家庭を支える形だと思います。女性は、まああの…家のこととか、育児とか、まあ、当り前の話ですけど」と述べた。また、C氏は「ま、役割分担としては、収入を得るのが自分の役割だと思っています。」と答えた。このように明確な性別役割分業意識のある3名であるが、さらに詳細に家庭での行動を尋ねると、休日在宅している時には「洗い物とか」あるいは「ゴミ捨て」または「子どものしつけ」などを不定期に行っており、認識とは別に実際には多少なりとも家事・育児参加は行われている。また、彼らは家事・育児分担が行われる過程において妻と話し合ったこと、あるいは妻からの働きかけがあったなどの認識はなかった。例えばC氏に、家事・育児分担について配偶者と話をしたことがあるか、と尋ねたところ「なにもないです。」と即答した。

一方で、稼ぎ手役割を認識しながらも即答をしなかったD, E氏のうち、D氏は自己の家庭

役割について「男性はやっぱり外に出て」と述べ、また、E氏は「僕自身の考えとしては、奥さんには頼んでうちにいてもらっているという感覚があるので、僕は要するに、(家事・育児が)できない人間」と答え、自分は伝統的性別役割分業観を持っているわけではないと述べながら消去法的に自らの稼ぎ手役割を語った。これらのD氏、E氏の場合、過去に遡って夫婦間で家事・育児をめぐって何かしらの交渉が行われていた。

D氏「『そんなに土曜日まで出て(仕事して)』と(中略)最近言われなくても、多分そういうふうには思っていると思います。」
—最近言われなくてもおっしゃいましたが大体どれくらいまでそういうふうには？

D氏「結婚して子どもがまだちっちゃい頃かな(中略)そんなにギャーギャー言われるわけではないですけど、そういうことは言われましたね。」

しかし、その妻は「最近はあきらめたのか」もうそのような会話は無いと語った。E氏の場合、過去の妻からの働きかけにより「子どものことには関わるように」しているが、現在特に家事・育児分担について話すことはないと言った。

2) グループ1-2: 妻のサポート役としての家事・育児参加

専業主婦を配偶者に持つ対象者の中で3名(F, G, H氏)は、分担量にかかわらず家事・育児を自分の家庭における役割として認識していた。彼らが家事・育児を行えるのはほぼ休日のみであり、その内容は子育て(子どもと外出と歯磨きなどの世話、学校行事に参加、進路の決定)と掃除であった。また、このグループでは夫婦間交渉のあり方に共通性は見出せなかったが、F氏とH氏は仕事を通じて家事・育児参加の必要性を自覚しているという共通点が見出された。F氏は職場において人事部に所属し「ワーク・ライフ・バランス対策」を担当したことから家事・育児参加や地域社会参加への強い意識を持つに至り、子どもの学校行事参加

などの子育て参加を行っていた。H氏は庭仕事(草むしり)や床のワックスがけなどを担当しているが、それらを「力仕事」と表現し、それゆえ自分の役割だと認識していた。また、彼は女性を部下に持つ管理職としての視点が強く働いており、家庭役割について問われた際に「女性も社会進出すべき(なので家事・育児全てが女性の役割ではない)」と語った。G氏は家事・育児について明白な夫婦間交渉があり、それが参加要因となっていた。まず彼は「子どもができてからが如実」に家事・育児を行うようになったと語り、そのプロセスについて「ま、子どもに授乳しているんで悪いけどお風呂洗ってくれる、掃除してくれる、からスタート」したと述べた。妻の働きかけに端を発した夫婦間交渉が夫の譲歩という形での家事・育児参加に至ったと考えられ、G氏は現状を指して「家庭では、男は妻のサポート役」であり「正直自分からどうこう積極的に家事・育児を行う気持ちはない」と表現した。

3) グループ2: 必要とされている家事・育児分担と介護

妻が賃金労働に従事している4名(I, J, K, L氏)のうち1名(K氏)のみが、家庭役割を問われて収入を得ることと答えた。このような相違点はあるが、このグループは実際には4名とも家事・育児を分担しており、その中の3名(J, K, L氏)は家事・育児分担について夫婦間交渉が行われていた。例えば妻がパートタイマーのJ氏は、平日は家事・育児の分担ができないものの、週末には分担を行っている。そしてその週末の家事・育児はグループ1の人々と異なり明確な担当があった。

J氏「何でもやっていますよ。うちのカミさんあまりやらないのでね。」

と述べ、掃除、洗濯、冷蔵庫の整理、子どもの世話など行っている家事について語った。そしてこの状況について配偶者と話すか、と問うと「まだ足りん、と言いますね」と語り、現在も夫婦間交渉が行われている状況を話した。この夫婦間交渉の内容からは妻の夫への働きかけが

強く夫は受身であるような印象を受けるが、実際にはH氏も夫婦間の話し合いを必要なものと捉えていた。

J氏「やっぱり土日の勝負じゃないですか。そうなるとう、普段の平日の月曜日から金曜日までの夫婦の会話も、なかなかそうないので、であれば、土日にしっかり」

このような明確な夫婦間交渉とそのことに対するポジティブな反応は他の対象者からも語られた。妻がフルタイムであるL氏は、妻の働きかけに端を発した家事・育児参加について以下のように語った。

L氏「やらされることによって自分が知らない事がというか、結構何でも自分でなんでもやるようになったし（中略）料理でもできるようにになりましたね。」

更にL氏は、半年ほど前（インタビュー時点）から介護状態となった別居の実父を、「半休などとりながら」世話をするようになった。そしてL氏はその介護を通して男性の私的領域における自立が重要であることを実感していた。

L氏「父親を今、面倒見てて、父親というのは職人で、あの一仕事一途な人なんです。そうすると家庭のことはほとんどわからない、という事で、母親は先に、7年くらい前に亡くなりましたから、その時に何もできないわけですよ。パニックちゃってですね、そういう姿を見ていると、やはり男でも自分である程度ね」

このようにL氏は、家事・育児分担が自分にとって必要なものであると考え、現在は「そういう面では逆にカミさんに鍛えられた」ことをポジティブに認識していた。

12名の調査対象者について家事・育児分担を視点としてインタビュー分析を行った結果、妻の就業で分類したグループ1、2という枠組みが再構成され、結果として妻が専業主婦で夫が稼ぎ手役割に特化している人々、次に妻が同じく専業主婦だが家事・育児分担を多少なりとも担っていると認識している人々、最後に妻が有職で自らも家事・育児分担を行っている人々と

大きく3つのカテゴリーに分かれた。そしてそれぞれのカテゴリーにおいて夫婦間交渉の有りが異なっていた。例えば稼ぎ手役割に特化している人々（グループ1）は、過去に家事・育児参加について夫婦間交渉がない、あるいはあったが現在は交渉を終了していると認識していた。

2. 職場環境要因：間延びした労働時間と凝縮した仕事

先行研究において、職場の構造は雇用労働者の働き方に大きな影響を及ぼしており、今回のインタビュー調査においても同様の状況が多く語られた。調査の際に「なぜ残業するのか？」という問いに対して、業種、職種、会社施策、配属店舗・所属、コース別人事管理、労働時間の二重構造、繁忙期の人手不足、職場の異動（単身赴任含）などの要因があげられた。しかし、労働時間や働き方に影響を及ぼしているのはこれら構造的要因だけではなかった。調査対象者はほかに職場の雰囲気やその雰囲気を形成する個人の意識に言及した。

1) 間延びした労働時間

グループ1で職場の雰囲気や自己の働く姿勢が残業の要因となっていると語ったのは半数の4名であり、その捉え方は家庭における役割の認識によって異なる傾向にあった。自分の家庭役割は収入を得ることとみなしていた、B、E、D氏は自身の残業の要因として雰囲気や仕事への姿勢について語り、家事・育児分担を家庭役割と認識していたG氏はそのような姿勢や雰囲気について主に職場の改善すべき点として語った。例えばD氏は管理職であることや顧客対応のために残業になる、と述べた最後に「残らなくてもいいのに残ってしまう時も、やっぱりある」と語った。そこで更になぜ「残ってしまう」のか、と問いかけたところしばらく考えて以下のように述べた。

D氏「改めてそういうふうに言われるとあれですけど、例えばその仕事は…（数秒沈黙）。なぜだろう。なぜ残っているんだろう。も

うちちょっと効率よくやれば残らなくてもいいのになという事は、思い起こすといろいろ出てきます。」

このように効率性への認識の低さは日常の中では強く意識されない。同様にB氏は自己を顧みて「何となく1時間ぐらい残っていた」と話した。B氏は業種と関連付けながら「制作事業会社なので、やっぱりまだまだ徒弟制度みたいなものが残っている」と語り同時に仕事が始まる時間が不定期であるため、終業時間並びに残業という認識もあまりないと述べた。

このような効率性に対する認識の低さや緩やかな時間管理意識は労働時間を長引かせる要因の一つとなっている。それは妻が専業主婦グループの中で家事・育児分担役割を認識していたG氏の語りと対比することにより明確になる。

G氏「ともすれば仕事に傾きがちなんで、(中略)意識して自分の時間を作るようにしないとだめなんです。 (中略) 思い切ってそこで帰るということも必要かなと」

G氏は前述のB、D氏と異なり時間に対する意識がはっきりしており帰るべき時間の必要性について話している。これらの対象者の語りから、残業が前提となった職場の雰囲気は確立していて、残業をしないためには「意識して」仕事を終える必要があるのではないかと考えられる。

2) 凝縮した仕事

グループ2の4名の場合、全員が職場の雰囲気について言及した。そしてその視点はグループ1の中で家事・育児分担役割を認識していたG氏と共通しており、仕事への意識と行動を変える必要を認識していた。その中でI氏は帰るべき時間が明確ではない職場の雰囲気と仕事の効率化について以下のように表現した。

I氏「どうしても残ってやらなきゃいけない仕事というより、ずるずるずるずるみんな、残ってなかなか帰らない (中略) 昼間凝縮して仕事すれば、もっと詰められる」

また、K氏は同様の状況について「時間に

ルーズだったというか、だらだらと仕事をしてきた的などころがあった」と述べた。無論、残業の要因は構造や業務量に拠るところも大きい。しかしながら一方ではこのような雰囲気も大きな役割を果たしているといえる。その原因についてL氏は企業内の評価について述べた。L氏「働くことが美德みたいなところが若干あるってというか、遅くまでやってれば一生懸命やってるってように見る。」

このような長時間労働を美德とする企業文化は現在でも存在しており、配偶者が有職の調査対象者はこの仕事中心文化を批判的、あるいは距離をおいて見ていた。そして、そのことが彼らを「だらだら」しない意識を持つことが必要であると認識させていた。

3. 性別役割分業観

1) 職場と家庭における権力とルール

今回の調査においては、職場の雰囲気的要因は家庭における性別役割分業やその決定過程と関連があると考えられる。このことから、家庭と職場は性別役割分業体制という接合装置によって結びつき、木本(1995)が示唆した「共犯関係」(p. 200)にあるのではないかと考えられる。そして、その分業の礎である性別役割分業観にも、家庭と職場という領域を貫く概念が存在していた。

調査対象者に「家庭での女性の役割・男性の役割とはどのようなものがあるか」と問いかけて、次に実際の家事・育児参加の状況を聞き取ったあとに「職場での女性・男性の役割にはどのようなものがあるか」という質問をした。その結果、自己に内在する伝統的規範へのこだわりと、男女協働を背景とした社会的合意への理解が入り混じった、複雑な性別役割分業観が姿を現した。例えば彼らは、職場という公的領域では協働体制に対する社会的合意を所与のものとして語り、家庭という私的領域では性別役割分業を前提として話をする傾向にあった。自ら「仕事中心の生活」を送っていると語ったD氏は家庭における男女の役割について、

D氏「これは本当に自分の考えですけども、軽蔑されるかもしれない。男性はやっぱり外に出て、考え方としてはすごく古いんですけど、稼いできて、やっぱり女性が家にいてくれて、ある程度子どもが大きくなるまで家にて」

と語った。同様の認識をもっているA氏は基本的に男性が経済的な面で家庭を支えるという役割をあげ、女性は家事・育児を「よくある話ですけど」引き受けることが役割であると述べた。A、D氏は二人とも伝統的な性別役割分業観を表現しているが、更なる共通点として、自らの保守性を語る際に「軽蔑されるかもしれない」、「よくある話」などのある種の前置きをしていることがあげられる。このことから、彼らは何らかの形で男女協働体制という社会的合意の存在を認識し、自分がその合意とは異なった意見を持っているのだと考え、その意識を表現する際には前置きという緩衝材が必要だと感じていると推測される。それは彼らが職場における男女の役割を述べる際に明確になる。D氏は仕事については「男性だから女性だからというのはないと思うんです」と明確に述べた。このような家庭と職場における性別役割分業観のねじれともゆらぎとも言える認識は、ほぼ全員の対象者から語られた。男女雇用機会均等に対して先取的な取り組みをしているとされている企業でのインタビュー中に、事務職の女性が給茶に現れる場面があった。その女性が立ち去った後で、話を中断していた調査対象者は、依然としてお茶汲みは伝統的に入社1～2年目の女性の仕事となっており、その仕事は先輩の女性たちから引き継ぎがなされている。そして、この事は職場において全く違和感のないことであると語った。このように職場においては、給茶などの補助的業務を行う人材は必要とされており、その役割期待は女性に向けられる。そうして「先輩からの引継ぎ」という形で暗黙かつ無意識のうちに伝統的な性別役割分業観が形成・強化されると考えられる。このように、夫婦間交渉における見えざる力と同様のジェンダー間

の圧力は職場においても存在している。男女の昇進機会均等に関する会社施策などはリベラルな社会的合意を背景とした職場における公のルールと言えるであろう。そしてその一方でジェンダー間の「見えざる力」が機能し組織を性別役割分業体制へと向かわせる力があり、それは暗黙のルールといえるものだと考えられる。

2) 暗黙のルールが形成する構造

このような社会的合意と実際の行動が異なるに状況について、LaRossa (1997) は文化と行動という概念を提唱した。そしてリベラルな性別役割分業観に対する社会的合意と公のルール、伝統的な性別役割分業と暗黙のルールという矛盾はこの概念によって説明されると考えられる。そして、家庭における見えざる力は職場における暗黙のルールと結合し、労働時間の二極化を維持する装置となっている。例えば今回の調査において、対象者のうち3名が勤務する会社では残業対策のために営業部署内に「サービスセンター」(仮称) という組織を設置していた。この部署では営業事務の集中化を行っており、外回りで営業を行う社員のサポート業務を担当している。このセンターの設置により、営業担当者は外回り業務を終えて帰社後に行うデスクワークの負担が軽減され、残業時間が短縮されるようになった。このように残業対策としては効果的なセンター設置であったが、長期的視野に立った人材活用、例えば男女の処遇均等という会社方針と照らし合わせると矛盾する部分もある。なぜならばこのセンターは明確な性別役割分業がベースとなっているからである。営業のサポートを行うことを目的としたサービスセンターのスタッフは全て女性であり、正規雇用が4名と派遣およびアルバイトが4名という構成となっている。一方の営業担当者は30数名(全て正規雇用)おり、そのうち女性は5名のみである。インタビューの際に、当該センターの立ち上げに携わった調査対象者に、なぜサービスセンターは全て女性なのかを問いかけたところ、特に性別を意識して配置を

したのではないので、「サポートしてくださっている人たちが、たまたま女性なのかもしれない」と答え、続けて「ただ、細やかという意味では、男性がやっているよりは多分気づくところがあるので、それはやっぱり適職だと思うんですよね」と述べた。

VI. 考察

本研究の調査対象者について、家庭における家事・育児分担は配偶者の就業状況によって異なる傾向にあり、その役割認知の過程には夫婦間における家事・育児参加をめぐる交渉に関する認識が関係していた。家庭内の明確な性別役割分業により、稼ぎ手役割に特化している調査対象者たちは夫婦間交渉をあまり認識しておらず、このような没交渉状態は彼らの職場における時間制約意識を弱める傾向にあった。その一方で、配偶者が有職の場合、対象者達は夫婦間交渉に関して語り、その交渉は現在も過程にあると捉えている様子がうかがえた。また、このような夫婦間交渉や家事・育児参加はポジティブな文脈で語られる傾向にあった。彼らのこのような環境は職場における時間制約意識を強化し、仕事を効率化して労働時間を短縮すべきという認識へとつながっていると考えられる。このような夫婦間交渉は木本(2002)が指摘する近代家族の情緒性の欠如を超えるコミュニケーションとして重要な役割を果たしていると思われる。

対象者たちの夫婦間交渉において、その役割分担にはKomter(1989)の提示した三種類の力が作用していた。このような明白な力や潜在する力あるいは見えざる力と同様の圧力は職場においても存在しており、それを本論文では公のルールと暗黙のルールと定義した。職場では、「男女共同参画」と「ワーク・ライフ・バランス」の掛け声に呼応した公のルールが定着しつつある一方で、女性が給茶を行うなどの従来どおりの性別役割分業体制は依然として存在し、この状況を維持する力として暗黙のルール

が存在する。更には暗黙のルールは現在でも性別役割分業体制の構造化要因となっている。このことから、Chafetz(1990)が提唱した性別役割分業観の変化に関する議論について、妻が有職者の家庭における家事・育児分担への認識や職場における公のルールにおいては支持されたと考える。しかしながら、夫が稼ぎ手役割に特化している場合や暗黙のルールの存在は、未だ我々の社会は変化の前段階のゆらぎ状態にとどまっていることを示していると思われる。また、家庭における潜在する力と見えざる力、そして職場における暗黙のルールは職場と家庭を貫く概念として存在し、性別役割分業体制を強化する装置として機能していた。ここに家庭と職場そして性別役割分業体制とそのイデオロギーが働き方や労働時間に影響を及ぼすプロセス及び相互作用を見ることができる。

内閣府は2007年にワーク・ライフ・バランス憲章を策定し、官民一体となった取り組みを開始したがその効果は未知数である。また、家族政策と労働時間抑制政策との関係も熟慮すべき問題点を孕んでいる。昨今女性の労働市場参加への支援策として育児のアウトソーシングの拡充が行われているが、この事象について池本(2008)は延長保育や病児保育を例にとり、アウトソーシングされた育児サービスを「利用させられて」(p.153)しまい、結果労働時間が長くなるという対策のあり方に危惧を抱いている。待機児童の問題や、働く父親、母親の重い二重役割は現在の大きな問題であるが、その根本にある長時間労働は前提として残したまま国や自治体、政府が育児のアウトソーシングの充実のみに取り組むことには疑問の余地があると思われる。

我々が向き合っている社会は今変化への過渡期にあり、大きな転換を成し遂げる力が求められている。家庭においてこれまで主に女性によって担われていた子育てに男性も参加することにより、子どもたちはより多様な他者との交流を経験することができ、それは社会性の発達へと結びつく(加藤ほか, 2002)。そのような

人々が構成する社会は、固定的な働き方から一歩踏み出した仕事への姿勢があるであろうことは想像に難くない。

VII. 本研究の限界

本研究にはいくつかの課題があった。まず最初にサンプリングについて、分析手法として用いたM-GTAで重要とされる理論的サンプリングが実施できなかった点があげられる。このことから対立概念の比較を充分に行うことができなかった。次に正規雇用の人々を対象としたところ、結果的に勤務先が大企業でかつ高収入に偏ったサンプルとなった。昨今の規模の小さい企業や非正規雇用の人々の労働環境ならびに働き方が問題視されている社会情勢を鑑みると、サンプルの代表性や研究の視点について検討すべきと考える。また、対象者並びに子どもの年齢も働き方と重要な関係があると考えられるため、サンプリングの設定に留意するようにしたい。家族構成については、二人親家庭を対象とした調査を実施したが、家族の形態が多様化しつつある現在、伝統的な家族形態とは異なる家族も視野に入れる必要があると思われ、今後の重要な課題としたい。このように本研究には多くの課題があるが、その一方で大企業で長期間労働をしている彼らの仕事への姿勢は、彼ら自身とその家族のみならず、その部下や取引先の人々そしてその家族たちにも影響力を持っている。本研究がそのような影響力を持つ彼らの働き方に対して投げかけた疑問が、根強く残る長時間労働文化へ一石を投じることとなればと願う。

文献

- Chafetz, J.S., 1990 Gender Equity An IntegrAted Theory of Stability And Change. London:Sage PublicAtions.
- Hochschild A.R., with Machung, A.,1989, The Second Shift New York: Avon
- 池本美香, 2008, 『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』 山口一男・樋口美雄編 日本経済新聞出版社, 143-165.
- ILO. 2004. Working time and worker's preference in industrialized countries: Finding the balance. 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較 2006」180.
- Ishii-Kuntz, M., 2008, "Sharing of Housework and Childcare in Contemporary Japan". Paper presented At the expert group meeting of United Nations on "Equal sharing of responsibility between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS.
- Ishii-Kuntz, M., Makino, K., Kato, K.& Tsuchiya, M.,2004, "Japanese Fathers of Preschoolers and Their Involvement in Child Care" Journal of Marriage and Family 66(3), 779-791.
- 加藤邦子, 石井クンツ昌子, 牧野カツコ, 土谷みち子, 2002, 「父親の育児かわり及び母親の育児不安が3歳児の社会性に及ぼす影響: 社会的背景の異なる2つのコホート比較から」『発達心理学研究』13,30-41.
- Ishii-Kuntz, M., 1993, Japanese Fathers Work Demands and Family Roles Hood, J.C. (Eds.) Men, Work, and Family Research on Men and Masculinities. London: Sage Publications.
- 木本喜美子, 2002, 「第2章企業社会論からのアプローチ」石原邦雄編『シリーズ家族は今…⑤ 家族と職業 競合と調整』ミネルヴァ書房, 62-86.
- 木本喜美子, 1995, 『家族・ジェンダー・企業社会—ジェンダーアプローチの模索—』ミネルヴァ書房
- 木下康仁, 1999, 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ 質的実証研究の再生』弘分堂
- Komter, A., 1989, "Hidden Power in Marriage" Gender and Society, 3, (2), pp.187-216.
- 厚生労働省『平成19年国民生活基礎調査』
- 厚生労働省『平成18年度版国民生活白書』
- LaRossa, R., 1997, The modernization of fatherhood: a social and political history. Chicago, University of Chicago Press
- 前田信彦, 2002, 「第6章男性の労働時間と家庭生活—労働時間の再編成に向けて—」石原邦雄編『シリーズ家族は今…⑤ 家族と職業 競合と調整』ミネルヴァ書房, 158-181.
- 御船美智子, 2008, 「ジェンダーセンシティブなワーク・ライフ・バランスを目指して」山口一男・樋口美雄編『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本

- 経済新聞出版社 82-105.
- 宮本みち子, 2008, 「序章なぜ現代家族は変容するのか」
『家族社会学研究シリーズ⑥ 雇用流動化の中の家族』船橋・宮本編 ミネルヴァ書房, 1-8.
- 水野谷武, 2005, 『雇用労働者の労働時間と生活時間—
国際比較統計とジェンダーの視角から』お茶の水書
房
- 水落正明, 2007, 「第3章夫婦間で仕事と家事の交換は
可能か」『双書ジェンダー分析13対等な夫婦は幸せか』
永井暁子・松田茂樹編 勁草社
- 森岡孝二, 2003, 『働きすぎの時代』岩波新書
- 内閣府男女共同参画局, 2007, 「男女の働き方と仕事
と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関す
る調査結果概要」<http://www.gender.go.jp/danjokaigi/syosika/g-work.pdf>
- NHK放送文化研究所, 2006, 「2005年国民生活時間調
査報告書」[http://www.nhk.or.jp/bunken/research/
life/life_20060210.pdf](http://www.nhk.or.jp/bunken/research/life/life_20060210.pdf)
- 落合恵美子, 1989, 『近代家族とフェミニズム』勁草社
- 大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて—現代日本を
くジェンダー—で読む—』時事通信社
- 佐藤博樹, 2008, 「ワーク・ライフ・バランスと企業に
よるWLB支援」山口一男・樋口美雄編『論争 日本
のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社,
106-123.
- 田中重人, 1999, 「性別分業の分析—その実態と変容の
条件—」(博士論文, 大阪大学人間科学研究科)

Abstract

The Division of Gender Role in the Family and Workplace

Yoshimi IWASHITA

The purpose of this study is to examine the influence of gender roles on fathers' work styles and housework participation. According to a 2004 ILO survey, Japan leads the world in hours worked per employee. Men in their 30'S work longer hours than other generations while women's work force participation rate has been increasing. As a result, men are expected to be not only breadwinners but also caregivers. The Japanese government is trying to support the transition of father's roles, thus the cabinet office formulated a charter of work-life balance in 2007. However the traditional division of gender roles still exercises power over Japanese society. Therefore Japanese fathers are under the bidirectional pressure from family and work place.

In this study, interviews were conducted with twelve fathers. One of the major findings was that the communication between informants and their wives raised their consciousness of housework participation. That situation also made informants realize the importance of time management in the workplace. Since wives who have jobs are more likely to communicate with their husbands, it seems that the degree of communication relates to the power relationship between husbands and wives. High husband-wife interaction tends to shorten informants' work hours. On the other hand, division of gender roles rooted in traditional gender ideology subtly influences the structure of workplaces. Under the situation a gender segregation in the office is maintained and contributes to keeping a traditional work style.