

第2章

多様な正社員を望む人々

ずいぶん前から「ベンチャー」がもてはやされている。ほとんどが失敗して、たまには成功するのが「ベンチャー」だから、バイタリティーのかたまりのような強い人ならば、「ベンチャー」に挑戦すべきだ。しかし、そうでない人のほうがはるかに多い。実際、独立開業する人は決して増えていない。また、会社の都合だけで振り回される正社員では息苦しい。とはいえ、夫婦ともに契約社員や派遣社員といった非正社員では、生活の見通しが立たない。

仕事と家庭生活の両立

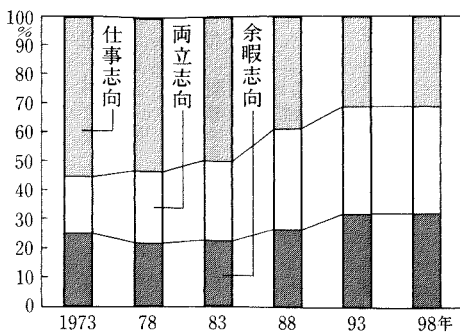
日本人の仕事と生活についての意識に変化が起こっている。NHK放送文化研究所が五年おきに実施している『現代日本人の意識構造』からこの変化をみたものが次ページの図表2-1a、bである。調査が始まった一九七三年からみると、仕事に生きがいを感じる「仕事志向」が大幅に減り、仕事にも余暇にも同じくらい力をいれる「仕事・余暇両立志向」が増えている。また、「余暇志向」も増加している。この傾向は男女を問わない。男性では一九八〇年代前半まで半数を占めた「仕事志向」は一九九〇年代に入り全体の三割に急減した。今では、仕事志向と余暇志向がほぼ同じ割合を占めている。とくに女性では、余暇志向が四割を超え、仕事志向は二割にとどまる。マスコミの論調からすれば、女性の仕事志向が高まってもよいはずだが、むしろこの間、仕事志向は大幅に低下していることがわかる。

非正社員のほうが満足度は高い

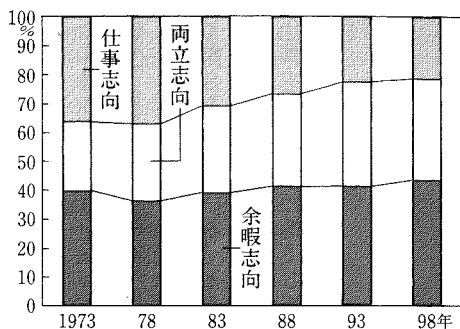
図表2-12は、職場での満足度をDI(1)を基に正社員と非正社員で比較したものである。これを見ると、全体として非正社員のほうが満足度が高い。ともに満足度が高いのは

「仕事の内容・やりがい」であり、正社員五二・六％ポイント②、非正社員五〇・一％ポイントとなっている。「勤務体制」（正社員対非正社員は三八・七対五五・五）や「労働時間・休日数」（二五・八対四九・〇）、「賃金」（一・七対二・四）、「評価・処遇」（九・八対一八・四）など、軒並み非正社員のほうが満足しているものであり、正社員の満足度のほうが大幅に

2-1a 仕事と余暇についての意識（男性）



2-1b 仕事と余暇についての意識（女性）



出典：『現代日本人の意識構造』

第2章 多様な正社員を望む人々

2-2 職場の満足度 (DI, 単位: %ポイント)

	正社員	非正社員	DIの差
仕事の内容・やりがい	52.6	50.1	2.5
賃金	1.7	12.4	-10.7
労働時間・休日数	25.8	49.0	-23.2
勤務体制	38.7	55.5	-16.8
評価・処遇	9.8	18.4	-8.6
職場の環境	24.8	29.5	-4.7
職場の人間関係	38.0	43.3	-5.3
雇用の安定性	35.6	26.1	9.5
福利厚生	52.5	44.0	8.5
教育訓練・能力開発	1.7	-1.3	3.0

出典:「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

高いのは「雇用の安定性」と「福利厚生」にとどま
ている。

これは正社員よりも非正社員のほうが望ましいとい
うことを意味しているのであろうか。いや、そうでは
あるまい。満足度は期待度と現実の落差の関数である。
多くを望まない非正社員は多くを期待する正社員より
も仕事に「満足」するのであるし、いやなことがあれ
ばすぐにやめればよい。賃金が比較的高いとされる正
社員のほうが、低賃金だといわれる非正社員よりも賃
金への不満がはるかに高いのは、そうした事情がある
わけである。

非正社員は女性や若年者が多く、家計補助的な人々
が多いために、無理をして働く必要はない。しかし、
正社員はそうはいかない。仕事内容や労働時間など多
くの点で重い負担があるが、それに耐えなければなら
ないのである。賃金は明らかに正社員のほうが高いに

もかわらず、賃金についての不満は正社員のほうが高いという事実をしっかりと受け止めねばなるまい。

展望のみえない非正社員という働き方

圧倒的に多数の人々が正社員として働いている。しかし、話の筋として、まず、非正社員で生活ができるかどうか考えてみよう。たしかに、専門的な技術があり、それに対する十分な需要があり、営業力もあれば、フリーランサーとして自由に生きることが出来る。会社に縛られない、こうした生き方はサラリーマンにとって「理想の生き方」として羨望せんぼうのまなざしで見られるし、雑誌などでもそういう形で取り上げられることが多い。しかし、そうした人は生活のリスクを自分で取ろうと決心した人々であり、その成功者たちである。圧倒的多数の失敗者たちは、再び何らかの職を求めてサラリーマン生活に戻っていく。なかには戻れない人もいるが。

大多数の労働者にとって、現実はきびしい。フリーランサーや自営業、あるいは起業家として独立する資金も能力もない人はどうしたらよいだろうか。非正社員として働いて一家の生活を支えることができるであろうか。雇用の不安定性は別としても、時間給一五〇〇円の仕事は恒常的であったとして、年に二〇〇〇時間働いて年収は三〇〇万円である。これから

社会保険料や税金が引かれると手元にはいくらも残らない。家賃だけでも馬鹿にならない。元気な独身者ならば、生活をすることはできるかもしれないが、とても一家を養うことはできない。そのうえ、一般に非正規では安定性に欠ける。若いうちならば、夫婦二人でもフルタイムで働いてなんとかなるが、子育てなどできるだろうか。こう考えるとふつうのサラリーマンにとって、非正規という働き方は容易ではない。

実際、先にあげた『就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成十一年）』によれば、非正社員の平均賃金月額（税・社会保険料込み、以下同様）は一四万八〇〇円にすぎず、男性に限っても二万一五〇〇円にとどまる。手取りは二〇万円を切るだろう。男性でも四分の三は時間給であり月給という形で賃金が支払われているのは一四・五％しかない。賞与があるのは半分以下（四九・一％）であり、あったとしても金額がかなり低いことは容易に推測できる。

さらに、近年注目される派遣労働者だが、賃金アップの可能性が高いとはいえない。この調査によれば、正社員の平均賃金月額三万二五〇〇円に対して、派遣労働者のうち登録型（3）は一九万九四〇〇円、常用雇用型は二三万七〇〇円にとどまる。SE（システム・エンジニア）などが多いと思われる男性でも派遣労働者の賃金は二六万五一〇〇円なのである。賞与を支給されるのは全体で二八・八％、男性に限っても四四・〇％にすぎない。賞与が支

給されてもおそらく水準は正社員よりかなり低いだろう。

もう一つの典型的な非正社員が契約社員である。なかにはマスコミで話題となるような高額を稼ぐ契約社員もいるが、多数とはいえない。平均賃金は正社員は先にあげたように三一万二五〇〇円であり、契約社員は二三万七九〇〇円にとどまる。男性に限ると正社員三四万八〇〇〇円、契約社員二八万三二〇〇円となる。

賃金水準よりも深刻なのは雇用保障である。正社員でも雇用は安心できなくなっているが、雇用調整で最初に削減されるのはなんとといっても非正社員である。先にみたように、一般には満足度の高い非正社員といえども、雇用保障の点では、正社員の満足度よりかなり低かった。所得を失うリスクは明らかに非正社員のほうが大きいのである。

最後に、キャリアアップの可能性を考えることにしよう。企業から独立してキャリアアップするというのは颯爽さつそうとしてうらやましくなる。フリーランサーとしてそうした仕事をする人はいる。派遣として登録するケースもあるだろう。ただ、こうした腕に自信のある人は多くはない。ふつう非正社員には補助的・周辺の仕事が割り当てられる。たしかに楽ではあるのだが、責任のある仕事をまかされることは少ないし、かりに責任を負わされたとしてもそれに応じた賃金がもらえるわけではないから、かなわない。

専門職的な契約社員であっても派遣社員であっても、いつも同じような仕事をすることに

なりがちである。複数の会社に勤めるとキャリアの幅は一定程度は広がるが、責任のある仕事は正社員に任されるからキャリアとしては頭打ちになる。日常業務を通じてのキャリアアップは限られるだろう。

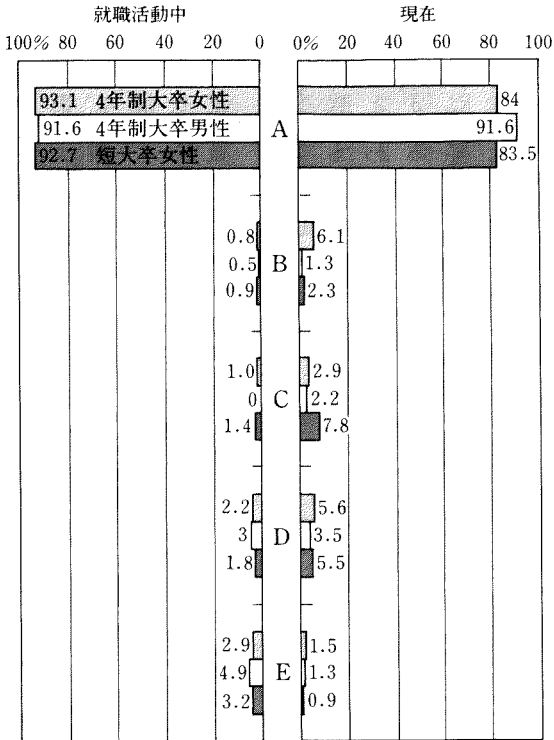
とはいえ、企業の寿命がそう長くしないとすると、キャリア形成を安心して企業にまかせるのは不安である。自分のキャリアにこだわるとすれば、正社員の専門職として働くことで、転社リスクを減らす道が考えられる。正社員にとっても昇進だけがキャリアアップではない。いろいろな正社員があつてよい。

やはり正社員になりたい

いつの時代でも、若者の就業意識が変わって会社に縛られない生き方をしようと思う人が増えているといわれることが少なくない。しかし、それは本当であろうか。

図表2-3をみていただきたい。二十一世紀職業財団『新規大卒者の就職活動等実態調査（平成十二年）』（二〇〇一年発表）によれば、大学を卒業して半年後の意識として、「正社員」として働きたいとする者は男性で九割を超えており、女性でも八割以上いる。性別にみると、女性のなかに「派遣・契約社員」や「パート・アルバイト」として働きたいという人が若干いるが、それはごく少数にとどまっている。若者の多くは正社員という働き方を望んでいる。

2-3 どういう働き方をしたいか



出典：『新規大卒者の就職活動等実態調査』

注：(A) 正社員として働きたい

(B) 派遣・契約社員として働けるときだけ働きたい

(C) パート・アルバイトとして働けるときだけ働きたい

(D) 決めていない

(E) その他

もちろん、好んでパート・アルバイトをしている若者もいる。神奈川県『若年者就業実態調査』（二〇〇一年）によれば、フリーターをしている若者に、定職についていない理由について聞いたところ、「やりたいことを実現するために、今のほうが都合がよいから」（二〇・〇％）が最も多く、ついで「正社員として雇ってくれるところが見つからないから」（二六・九％）と「どういいう仕事か自分に向いているのかわからないから」（一三・五％）が一割台半ばとなっている。

また労働省『若年者就業実態調査』（一九九七年）によれば、現にパート・アルバイトをしている二〇代以下の若者のうち、今後パート・アルバイトをつづけたいとするのは、男性で一五・〇％、女性で四二・四％にとどまる。逆に、正社員として働きたいのは、男性で五三・五％、女性でも三五・九％にのぼる。男性では正社員希望が圧倒的に多い。

女性で今後もパート・アルバイトで生活していこうと思っている人が比較的多いのは、正社員の仕事が少ないというきびしい現実と、いずれ結婚や出産で仕事をやめるのであれば、何も無理をして正社員になる必要はないという考えを反映しているものと思われる。先にみたように、企業は正社員採用を抑制している。そして正社員に対して高い意欲と能力を要求している。正社員になるには私生活がある程度犠牲にする覚悟がいる。

2 - 4 女性の就業についての意識 (単位：%)

		A	B	C	D	E	F	G
1992年11月		4.1	12.5	12.9	42.7	23.4	1.5	2.9
1995年7月		4.3	9.0	11.7	38.7	30.2	2.8	3.4
2000年2月		4.1	7.8	10.4	37.6	33.1	2.7	4.3

		A	B	C	D	E	F	G
女性	20～29歳	-	6.3	11.5	46.2	30.3	2.9	2.9
	30～39歳	2.1	5.2	5.8	43.4	36.1	3.1	4.3
	40～49歳	2.4	4.8	6.6	38.1	40.2	3.0	4.8
	50～59歳	4.8	4.6	9.6	41.3	35.8	2.1	1.8
	60～69歳	6.0	9.4	9.1	37.3	35.1	0.9	2.2
	70歳以上	7.3	13.5	15.9	32.2	24.5	2.4	4.1
	全体	3.9	6.9	9.4	39.8	34.4	2.4	3.3
男性	20～29歳	2.5	7.6	16.7	37.4	26.8	2.0	7.1
	30～39歳	2.7	5.9	11.4	36.1	37.0	5.0	1.8
	40～49歳	2.4	5.7	9.0	40.8	35.5	2.0	4.5
	50～59歳	4.0	8.5	9.1	31.4	36.0	4.3	6.7
	60～69歳	6.8	11.1	12.0	35.8	28.1	1.9	4.3
	70歳以上	6.1	14.3	14.3	28.6	23.5	3.1	10.2
	全体	4.2	8.9	11.7	35.0	31.5	3.0	5.6

出典：『男女共同参画社会に関する世論調査』

注：(A) 女性は職業をもたない方がよい

(B) 結婚するまでは職業をもつ方がよい

(C) 子どもができるまでは職業をもつ方がよい

(D) 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい

(E) 子どもができてもずっと職業を続ける方がよい=継続就労型

(F) その他

(G) わからない

]=専業主婦型

]=再就職型

第2章 多様な正社員を望む人々

2-5 女性の就業についての意識の変化 (単位：%)

		A	B	C	D	E	F	G
女性	1972	7.8	18.6	12.3	39.5	11.5	-	10.3
	1984	6.1	11.1	10.6	45.3	20.1	-	6.9
	1995	4.1	7.4	10.8	39.8	32.5	2.4	2.1
	2000	3.9	6.9	9.4	39.8	34.4	2.4	3.3
男性	1972	15.9	26.2	15.6	20.9	9.7	-	11.6
	1984	9.8	16.4	13.4	36.1	15.7	-	8.6
	1995	4.6	11.1	12.7	37.1	27.2	3.3	3.9
	2000	4.2	8.9	11.7	35.0	31.5	3.0	5.6

出典：『婦人に関する意識調査』、『婦人に関する世論調査』、『男女共同参画社会に関する世論調査』

注：1972年は18歳以上、それ以外は20歳以上のものを対象として調査している。(A)～(G)は図表2-4と同様。

女性の就業と労働時間

日本人は女性の就業について、どのような意識をもっているのだろうか。ここで一度確認しておく必要がある。図表2-4、図表2-5は世論調査の結果である。まず、女性では「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という再就職型が約四割を占め、最も支持が多い。ついで、「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」という継続就労型が三四・四%を占める。専業主婦が望ましいとする「女性は職業をもたない方がよい」「結婚するまでは職業をもつ方がよい」「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」の合計は、二〇・二%を占める。ごく大まかにいえば、専業主婦型二割強、再就職型四割強、継続就労型四割弱となる(「わからない」「その他」を除く)。これを、そうした選択を迫られている中心世代で

ある二〇代でみると、専業主婦型二割弱、再就職型五割弱、継続就労型三割強となる。専業主婦型だけでなく継続就労型も支持が少ない。再就職型が多いのは、仕事と育児の両立はきびしいが、専業主婦にも魅力が少ないということであろう。つまり、仕事と育児の折り合いのつけ方として再就職型が支持を獲得しているのである。ただ、他方で再就職ではパートタイマーしかないという意識は強いだろう。

男性では、やや専業主婦型への支持が多く、再就職型や継続就労型の支持が少ない。とはいえ、それほど大きな差ではない。また、二〇代と六〇代以上で継続就労型への支持が低く出ていることは興味深い。

図表2-5からみてとれるように、「結婚や出産にかかわらず、職業を持ちつづけたほうがよい」とする女性が増えている。実際、ますます結婚や出産後も仕事をつづけようとする女性は増えるであろう。そのためには家庭生活との両立が不可欠である。男性は自分だけの稼ぎで一家を賄う自信をどんどん失いつつある。収入額だけでなく、その前提としての雇用の安定性も揺らいでいる。このように考えれば、男性も女性もますます雇用の安定性を持ち家庭生活と両立する仕事を希望するであろう。私たちは、無理なく働ける正社員を求めべきではないだろうか。

患苦しくなってきた正社員という生き方

マスコミで語られる正社員モデルは、出世・昇進をめざして競争している人たちである。しかし、本当にそうありたいと思っている人はどの程度いるのだろうか。日本労働研究機構『構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査』（一九九八年）⁽⁴⁾の勤労者調査によれば、六〇・七%が「管理・監督職のポストにつけなくても構わない」と回答している。理由としては、「管理職の仕事に魅力がないから」が最も多く全体では三一・三%を占めており、「責任が重くなるから」（一五・二%）、「今の仕事に満足しているから」（一三・三%）がこれにつづく。

他方、仕事に生きがい・やりがいを求める人は多い。『国民生活に関する世論調査』（二〇〇一年九月）によれば、「どのような仕事が理想的だと思うか」という問いに対して、「収入が安定している仕事」をあげた者の割合が四八・九%と最も高く、以下、「自分にとって楽しい仕事」（四六・七%）、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」（二七・七%）などの順となっている（二つまでの複数回答）。二年前の調査と比べて、「自分にとって楽しい仕事」が増えている。これは現実の仕事のきびしさを反映したものかもしれない。この回答は、一般に女性や二〇代の男性に多い。また管理・専門技術・事務職では、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」の比率が高い。とくに四〇代までの男性で高い。どのような仕事が理想

的かという設問は必ずしも適切ではないが、人々の多くは、やりがいのある仕事を求めているはずである。なぜならば、職業生活での充実が人生において大きな位置を占めるからである。やりがいのある仕事は非正社員にどの程度できるであろうか。こうしてみると、非正社員でよいとは必ずしもいえないことがわかる。また、非正社員の働き方では、おもしろい仕事をするには少なそうだ。キャリアを積んでいくには、同一企業内にせよ企業を渡り歩くにせよ、キャリアアップにつながるような仕事を経験しなければならない。それはやはり正社員でないとそのチャンスは少ないだろう。

とはいえ、正社員になれば人生はばら色かといえば、残念ながら、そうも言い切れない。正社員だからといって、おもしろい仕事ができるわけではない。むしろ忍耐のいる仕事やきびしい仕事が続っていることのほうが多い。賃金が低い非正社員にはとても頼めないような仕事は正社員にまわってくることはよくある。

さらに、いつのころからか、正社員として会社に入ると、転勤や配置転換、長時間残業、休日出勤など、会社が求めることにすべて応じなければならぬような社会になってしまった。これには裁判所の判例が大きな役割を果たしている。たとえば、神戸営業所勤務の営業担当者が名古屋営業所へ転勤命令を受けたケース（東亜ペイント事件、最高裁判所第二小法廷、一九八六年七月十四日）では、最高裁は、母親、妻、長女との別居を余儀なくされる家庭の

事情を「通常甘受すべき程度」として、これを拒否したことによる懲戒解雇を有効とした。また業務上必要であれば、三六協定によって残業について使用者は包括的な命令権をもつとされている。たとえば、残業を拒否した労働者に対する懲戒解雇が有効とされた事例がある（日立製作所武蔵工場事件、最高裁判所第一小法廷、一九九一年十一月二十八日）。つまり、現在では会社が必要と認めた異動や残業を拒否すれば、解雇されかねない。また、労働基準法は週四〇時間労働を定めるけれども、残業のない会社などほとんどない。また、部下もいないのに労働基準法第四一条にいう「管理監督者」ということで残業手当のない人も多い。いわゆる管理職相当職の人たちである。

もちろん、こうした生き方を望む人もいるから、すべてがダメだとはいわないが、望まない人にもそれが強要されているために、正社員という生き方は実に息苦しいものとなっている。二〜三年おきに各地を転々とする仕事が家族にとってよいわけがない。かりに賃金が高くて。

一週四〇時間しか働かない人（つまり五時に会社を退社できる人）は、正社員とは認められないのが当然のように思われているのが現代日本社会なのだ。さらに最近ではパートタイマーでも残業を拒否しにくい。この息苦しさは家庭の経済的責任を一方的に負わされている男性にとっては、たまらないものであり、男女雇用機会均等法のものでこうした男性と同等の要

求を突きつけられ、かつ圧倒的な男性社会のなかで強い精神的圧迫を受けつづけてきた女性にとってもたまらないものである。彼女たちの多くが仕事をやめざるを得なかったのも、この息苦しさに原因の一端がある。

実際、こうした仕事の仕方を望まない人は少なくない。先にみた『構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査』によれば、「勤務地を希望地方に限定できれば昇進・昇格にこだわらない」者が約三分の二を占め、「スタッフとして専門的知識を生かすポストにしたい」とする者も約三分の二を占めている(図表2-6)。他方、「会社のためなら自分の生活を多少犠牲にするのは当たり前」「単身赴任も会社のためならやむを得ない」と思う者の割合はそれぞれ三九・七%、四七・六%いる。これを会社への忠誠心が強いとみるか否かは評価の分かれるところであろうが、私は、自分の生活を犠牲にしないとする者が六割おり、単身赴任を「やむを得ない」とは考えない人が過半数を占めていることに注目したい。かなりの人々は正社員を望みつつも、窮屈な従来の正社員モデルとは違った働き方を求めている。日本社会が求める、あるいは判例が求めるような正社員の生き方を望まない人は多い。しかし、非正社員では、とても安定した生活は維持できない。だから、正社員という生き方にすぎない。非正規では定年までの生活の展望はなく、家庭生活をおくるうえでも、きびしい企業業の要求がある。夫婦二人とも恒常的な残業や数年おきの転勤を強いられるので、子育てな

第2章 多様な正社員を望む人々

2-6 望ましい働き方（単位：％）

		「はい」	「いいえ」	不明
地 位	昇進などで同期に遅れを取りたくない	48.7	50.6	0.7
	能力が発揮できる機会があれば昇進にこだわらない	78.8	20.4	0.8
	勤務地を希望地方に限定できれば昇進・昇格にこだわらない	64.5	34.4	1.1
	スタッフとして専門的知識を生かすポストにつきたい	67.8	30.9	1.2
仕 事	家でも会社の仕事をすることが多い	17.2	82.3	0.5
	会社のためなら自分の生活を多少犠牲にするのは当たり前	39.7	59.5	0.7
	単身赴任も会社のためならやむを得ない	47.6	51.5	0.9
	仕事だけの人間なんて魅力がない	89.5	10.0	0.6
	会社を離れて趣味や勉強、社会活動を行っている	53.7	45.6	0.7
そ の 他	人一倍努力してもいい仕事をしたい	74.0	25.2	0.8
	退職金等で優遇されるなら定年前に退職してもいい	69.7	29.4	0.9

出典：「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」

どできるわけもない。二四時間保育などは悲壮感が漂っていて、ふつうの人には負担が重すぎる。保育施設の充実は必要だが、それで解決するような問題ではない。

性別役割分業の今

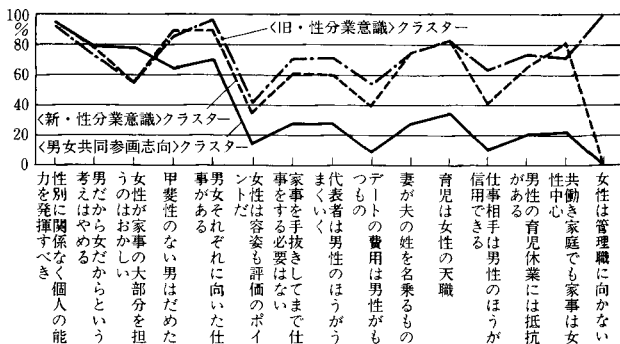
男女間の性別分業の不平等観を示すデータとして、時事通信社・中央調査社『パートナーシップ意識調査』（二〇〇〇年の四回にわたる調査）を引用することにしよう。まず一回目の調査（5）では、性別分業意識、女性問題関連用語の認知などをとりあげている。このなかで興味深い点は次のことである。

「女性が家事・育児・介護の大部分を担っているのはおかしい」と考える人でも、「育児は母親（女性）の天職である」とする人が六割に及び、「共働き家庭でも家事は女性が中心になってやるほうがよい」「女性は家事を手抜きしてまで仕事をする必要はない」「男性の育児休業には抵抗がある」とする人も半数近くにのぼる。

四人に三人（七五・八％）は「男だから、女だから、といった考え方はなくすべきだ」に賛成だが、同時に「甲斐性（経済力）のない男はだめだ」も七割以上、「結婚したら妻が夫の姓を名乗るものだ」も半数以上を占め、四人に一人は「女性を採用するときには容姿も評価のポイントだ」「デートの費用は男性が払うものだ」と考えている。

第2章 多様な正社員を望む人々

2-7 各クラスターの回答傾向



出典：「パートナーシップ意識調査」

「性別に関係なく個人個人の能力を発揮できる社会を目指すべきである」という意見には九二・三%の人が賛成しているが、同時に八割以上の人が「男性には男性、女性には女性に向けた仕事がある」、半数近くが「町内会や自治会の代表者は男性のほうがうまくいく」に同意している。

また、この調査は因子分析を用いて回答者を三グループに分類している(図表2-7)。それによれば、第一クラスター(集団)は、全般に性分業意識の弱い、逆にいえば平等意識の高い(男女共同参画志向)クラスター、第二クラスターは全般的に性分業意識の強い、平等意識の低い(旧・性分業意識)クラスター、第三クラスターは、多くの項目では第二クラスターと似たり寄ったりだが、「女性は管理職に向かない」「仕事相手は男性のほうが信用できる」「パート費用は男性が払うもの」といった意識は相

対的に低い、つまり仕事面でのみ意識が平等な（新・性分業意識）クラスターである。

このなかで最も興味深いのは（男女共同参画志向）クラスターである。これは、全体では約四割を占めるが、四〇代までの女性では主流の考え方であり、四〇代までの男性でも最も一般的な考え方である。このクラスターに注目すると、現在の典型的な考え方がみえてくる。つまり、「女性が家事・育児・介護の大部分を担っているのはおかしい」「男だから、女だから、といった考え方はなくすべきだ」「性別に関係なく個人個人の能力を発揮できる社会を目指すべき」といったことを圧倒的に支持し、旧来の性別役割分業を全面的に否定するにもかかわらず、「甲斐性（経済力）のない男はだめだ」「男性には男性、女性には女性に向けた仕事がある」ということだけは肯定されていることである。このアンケートでは「経済力のない女性はだめだ」という質問項目がないため、はっきりしたことはいえないが、おそらく家計責任は夫がもつという意識は現在でも強力に維持されていると理解していいのではないだろう。世間では、夫の家事・子育て参加（ないしは責任）ばかりが主張されているが、妻の家計責任については、見過ごされているのである。夫に家計責任を全面的に負わせては、夫が家事・子育て責任を果たすことは困難だろう。

次に、四回目の調査である「男女観・家庭観に関する意識調査」から、興味深い項目をあげよう。まず、「生まれ変わるなら男女どちら？」という問いである。どちらも今の性を好

んでいる。男性で「男に生まれてほしい」と答えた人は八割、女性では「女に生まれてほしい」が六割を占めている。ただ、女性では「男に生まれてほしい」が二六・四%おり、男性の「女性に生まれてほしい」はわずか五・五%にすぎない。

また「今の世の中、男女どちらがトクか?」。おもしろいことに、「女のほうがトクをしている」は男性より女性に多く(男性二五・一%、女性三四・三%)、「男のほうがトクをしている」とするのは男性のほうが多い(男性三〇・七%、女性二八・九%)。双方とも自分の性のほうがトクだと思っている。平和な結果である。

夫婦共稼ぎだけがモデルではない

家庭との両立は女性について語られることが多いが、男性にも同じことはあてはまる。高失業時代を考えれば、共稼ぎ(6)は失業リスクの分散という意味合いがある。片稼ぎでは、稼ぎ手が失業したときの打撃は決定的である。雇用不安のなかで、このリスク分散は今後ますます重要となるであろう。

だが、私は共稼ぎ絶対主義者ではない。生活と折り合いをつけるということは、一〇〇パーセント仕事に集中できないことを意味するからである。経済的に評価される仕事には時間コストが非常に高いものがある。いかに早く開発するかが決定的に重要な研究開発などのよ

うな仕事は少なくない。つまり、一定水準の仕事は多くの人ができるので、それほど高い価値はないが、その水準を超えた知識や能力をもつ人が生み出す生産物は、はるかに高い市場価値をもつことがある。他の人に代替できない、あるいは代替すると効率性が大幅に低下する仕事がある。有能な人の追加一時間が、そうでない人の一〇時間よりも高い市場価値をもつケースはまれではない。つまり、アダム・スミスのいう分業の利益とは逆の現象が、現実にはある。世の中には分業を許さない効率性が存在している。この点は、ワークシェアリングの議論でも重要な点である。一刻も早い開発や高度な技能が必要とされる仕事をワークシェアすることはあまりに非効率である。同様に、男女が単純に同じだけの家事・育児をすればよいとは一概にはいえない。私は、この世間のふつうの考え方に全面的には賛成しない。

もちろん、現在に至るまで、あまりにも性的役割分業が固定化されつづけてきたことは事実であるし、これを今後さらに減らすべきであることに何ら異論はない。性差別の是正も早急に求められている。また企業が男性中心に組み立てられていることも事実である。しかし、フェミニストたちがしばしば暗黙のうちに主張しているようにみえる、家事や育児と稼ぎをまったく夫婦で折半しなければならぬという考え方にも問題がないわけではない。

上記のような仕事はかなりある以上、家事・育児の多くを一方が負担し、稼ぎの多くを他方が負担するということがあってもよいだろう。ここでの問題は、それが男性と女性で固定

化されていることにある。つまり、こうした分担が性にかかわりなくされることが重要なのである。その意味では、現代社会は稼ぎを重視し、家事・育児を軽視するために、前者が強い力をもつことが多い。現在では、男性も女性も「稼ぎ」を重視しようという方向に動いている。まさしく、家庭に資本主義的市場経済を入れようとしているのである。それが、現在では「進歩的」とされている。

しかし、すべてを夫婦折半にするという考え方は、固定的な性別役割分業という硬直的な考え方と同様に、必ずしも正しいとは思えない。もっと柔軟に考えるべきである。多様な家庭内分業があつてしかるべきだろう。専業主婦を高く評価する必要はまったくないが、キャリアウーマンだけを高く評価する必要もない。男性でも同じだ。会社の仕事にばかり心奪われる人を評価する必要はまったくないが、専業主夫たろうという人を蔑視することはない。現在、この社会で最も蔑視されているのは、一定以上の収入を得ることができない男性である。同様の女性に比べて、その社会的視線はきびしい。男性のなかできびしいだけでなく、女性からもきびしいまなざしで見られる。

なぜ、専業主婦と同じ社会的評価を専業主夫は得ることができないのであろうか。たまたま、そうした人が評価されることもないわけではないが、現実社会ではそうではない。なぜ、男性は、収入のある仕事をしなければならぬのか。多くの男性と多くの女性が、こうした男

性像に一定の社会的評価を与えることこそが、そうした男性が増える道なのである。ただ、今はまだそうした考えを受け入れる人は少ない。かつて、女性が結婚・出産せず、雇用労働者として働きつづけることへの社会的圧力が強烈であったのと同様に。私たちは、今や多様な働き方や生き方が無理なくできるしくみが必要としている。

第2章 多様な正社員を望む人々

第2章注

(1) Diffusion Index. それぞれの項目について、「満足」「やや満足」と回答した割合と、「やや不満」「不満」と回答した割合との差。景気の場合には「景気動向指数」と呼ばれるが、一般には単にDIあるいはDI指数と呼ぶ。

(2) 「満足」「やや満足」などの割合は「%」で示され、DIはその差で表されることから、本書では「%ポイント」と表記する。『就業形態の多様化に関する総合実態調査』では単に「ポイント」としている。

(3) 登録型は派遣会社に派遣スタッフとして登録する形態であり、常用雇用型は派遣会社とその労働者を常用雇用者として雇用する形態である。

(4) 「企業調査」は従業員規模100人以上の企業4000社、「勤労者調査」は従業員規模100人以上の企業の事業所の従業員2万人を対象として、1998年2月1日～20日に実施した。有効回収票数は企業調査1191票、勤労者調査5232票。調査対象勤労者の構成比は、男性74.8%、女性24.8%。年代別にみると、20代以下29.2%、30代27.9%、40代25.3%、50代以上17.2%。

(5) 全国20歳以上の男女個人2000人を対象に、2000年4月7～10日に面接聴取法で実施した。1398人から回答が得られ、回収率は69.9%。

(6) 本書では「共働き」という用語は使わず、「共稼ぎ」を用いる。夫婦とも収入のある仕事をしているケースを「共働き」としては、収入のともなわない仕事をしている主婦（あるいは主夫）は働いていないように思われるからである。収入のある仕事をしている人は「稼ぎ手」であり、「片稼ぎ」と「共稼ぎ」という用語を使うべきである。