

雇用不安の下での家族 日本における非典型雇用形態の変化と男女間分業

杉田くるみ

フランス国立科学研究所・東アジア研究所

Ecole Normale Supérieure・リヨン第二大学

1. はじめに

典型的雇用形態と非典型的雇用形態は、第三次産業部門の進展と雇用者数の増加を背景に現れた。両者は共存の関係にあり、もともと典型的雇用形態が先行して存在したところに、後から非典型的雇用形態が追加されたものではない、ということをごここで強調しておきたい¹。この二つの雇用形態は特に日本社会においては、ジェンダーとライフサイクルに密接に結びついている。世帯は男性が主要な稼ぎ主となることを基本とした性的分業に基づいて機能しており、正規の従業員²としての世帯主の雇用の安定は、企業によって保障されていた。女性は多くの場合パートタイムで働きながら、家事と家族のメンバーに対してのケアを担っていた³。このように、雇用形態と性的分業は、家族制度と企業をその中に組み込んでいる、福祉システムの中で把握されなければならない(大沢真理、2007; 落合恵美子他、2007)。

1980年代の半ばから、労働市場の変化と、社会政策の介入が、この図を揺るがせている。雇用形態間の各種の格差の是正をとまなわない労働に関する権利の脱家族化は家族を危機に陥れた。同時に、内部労働市場(企業内昇進)の崩壊にともない、労働が外部雇用市場に放出され、労働が手段化されるという意味での労働の商品化が進み⁴、経済危機とあいまって、個人の職業上の

¹ 典型的雇用形態(日本で言う、正規の職員、従業員、正社員)は、第一次、第二次産業部門が主要であった時期の常雇用と明確に区別する必要がある(Sugita 2006年、参照)。同様にこの時期には家族従業者が多く、基本的には非典型雇用形態の主要な部分を形成する女性パートタイマーは、家族従業者の数が減少するとともに増加してきた。

² 長期契約、フルタイムで働く、雇用者のこと。企業によって提供される様々な利益を受ける。典型的雇用形態と一致する。

³ 量的には非典型雇用形態としては女性のパートタイムが最も多いが、この他に若年男女、中高年男性とも強い関連が観察される。端的に言えば、日本では典型的雇用形態は25歳以上54歳以下の男性に観察され、女性と他の年齢層では非典型雇用との関連が強く見られる。

⁴ 福祉の研究では社会保障の導入による労働の脱商品化を取り扱うが、ここでは、社会保障の発展と平行して強化、進行している労働の商品化の側面を指摘したい。

将来の見通しは不透明で不確かなものになっている。

本稿ではこうした背景の中で、上記のような変化が異なる社会グループに対して、どのように影響を及ぼしているかを、職業と家族の将来についての主観的見通しに焦点をあてて、検討していくことにする。

2. データと分析方法

データとして、東京首都圏の求職者に対して2003年に実施した、ライフコースに関する聞き取り調査の結果を用いる。この調査はイル・ド・フランス、サン・パウロ、東京の三つの首都圏⁵の失業状態を比較する調査の一環として実施されたものである。聞き取りは横浜（神奈川）、千葉（千葉）、川口（埼玉）の職業安定所で行った。インタビューは、半構造的インタビュー⁶で、談話のかたちをとり、職業生活について語ってもらっている。現在の状態に関しては求職活動について話してもらったが、彼らの談話は現在のことのみでなく、過去、未来の見通しについても及んでいる。

この調査では、我々は、ジェンダー、ライフサイクル、職業をかけあわせて、下記の四つの対象グループを構成した。したがって、我々の調査源は、調査対象となった公共職業安定所を訪れる失業者のすべての社会カテゴリーを網羅するものではないことを注記しておく。

東京首都圏のアンケートでは、以下のような対象グループを構成した。

- ・若年層：29歳以下の男女
- ・母親：出産、育児のため仕事を辞めた経験のある女性
- ・作業員：現場作業員で、解雇にあった40～59歳の世帯主の男性
- ・管理職：第三次産業で解雇にあった、最後の仕事が下級から中間管理職だった59歳以下の男女

ここでは、実施した112のインタビューのうち、合計45の談話を選んだ。45人の面談者のうち、女性が22人、男性が23人⁷である。

談話の分析には、上述の失業調査に採用した分析方法を採用した。まず、過去の職業キャリアの内容と雇用形態についてのインタビューの中から、最も有意な部分を特定して、リストアップ

⁵ Kase, K と Sugita, K, *The Unemployed and unemployment in an International Perspective: Comparative Studies of Japan, France and Brazil*, 2006年、ISS Research Series, 東京、東京大学、社会科学研究所出版を参照。

⁶ 予め用意された質問事項について聞き取りを進めるのではなく、ガイドラインだけを定めて、できるだけ、対象者に自らの言葉で、自由に語ってもらうという形の聞き取り。

⁷ 年齢、性別といった属性の組み合わせについては、付録を参照されたし。

することを試みた。その際、以前の職歴と今後の職業の展望を描写するために用いられた用語を見出し、それを通じて、その個人が自分の過去と未来についてどのように評価しているかを把握することに努め、ディスコースの論理が凝縮されている部分を再構築することを試みた。被調査者には、公的空間としての雇用市場に対して魅力を感じている例もあれば、保護シェルターのよう守ってくれる会社としてのイメージに代表されるような、企業の内的な市場に向いている例もある。キャリア形成を前面に出している表現もあれば、反対に、雇用の安定を強調する表現もある。職業パスが非継続的であることをストラテジーとして捉える者もいれば、避けるべき悪として、職業パスの非継続状態を生きている者もいる。

これら主観的論理のエッセンスをタイポロジーに組み立てるのではなく、これらの表現の意味をそれぞれ関連づけて有意に位置づけることを可能とする、引き付ける極と反発する極の抽出を試みた。採択した四つの極は二つの対照的な対を構成している - キャリアの追求対キャリアの断念、継続型職業パス対非継続型職業パスである。これらの極は、網羅的な性質のものではなく、被調査者が用いた表現のマッピングを試みる上で、ある程度の有意性を持って現れる傾向マトリックスあるいは傾向空間を構成している。対象グループのそれぞれのマトリックスを読み取ることで、雇用形態の変容が職業と家族制度の展望についての主観的世界に与えたインパクトをある程度明らかにすることができよう。

3. 雇用形態の変化の中での主観的世界

3.1. 一般的観察

若年層に関しては、ジェンダーの差がはっきりとマトリックス上に現れている(図2⁸)。若年女性は非継続型職業パスに惹かれ、一方、若い男性は連続型職業パスに惹かれている。中高年女性に関しては、母親である女性はキャリアを断念しており、子供のいない女性だけがキャリアを続ける可能性がある(図3)。管理職に関しては、若年層の場合とほぼ同様のジェンダーによる分布が見られる(図4)。男性は連続型、女性は非継続型の職業パスの近くに位置づけられている。このことは、ジェンダーの要素が職業や年齢の要素よりも強い影響を職業パスに及ぼしていることを示している。男性と女性とも、大部分がキャリアの断念に吸引されている。また、作業者の分布について見ると極めて均衡に欠いている(図5)。彼らはほぼ全員、キャリアを放棄しているが、連続型と非継続型パスの双方に分布が広がっている。彼らは将来の職業の展望について非常に曖昧である。後に明らかにするように、これは正規雇用⁹の職を見つけることがほぼ不可能に近いという事実を負うところが大きい。管理職であれ、作業者であれ、年配の男性はキャリア

⁸ 付録参照。

⁹ 長期契約でフルタイムの正規雇用のこと。典型的雇用形態に一致する。

を断念している。この事実は彼らの年齢と関係がある。しかし、彼らは高齢といっても、40歳以上の人であることをここで強調しておきたい。彼らが全員、年配で働くのにはあまりにも年をとりすぎているとは言い難い。しかし、労働市場の現在の状況において、社会的には、彼らは年をとりすぎている¹⁰とみなされている。中高年女性にも同じ傾向が見られるが、男性ほどではない。また、ここで、男性管理職がキャリアを断念している一方で、二人の女性管理職がさらなるキャリアに対しての熱意を持っていることに注目しておきたい。

3.2. 「非連続型職業パス」と「キャリアの追求」のゾーンの女性

女性の中でキャリア志向の者は、キャリア管理の方策として職業移動を利用しようとしている。転職し、就業可能性を高め、キャリア交渉を有利に進めよう、という姿勢である。

「まあそれは自分ももっと能力があって、能力がすごいでしたらきっといろいろな会社から引っ張られるというのもあるんですけど、やはりそこそこだと、やはりもっと自分の能力ももっとねー、磨いてキャリアアップを図っていかないと、その自分が希望している会社っていうのは、どんどん多分門が狭くなっていくし、やはり年齢もドンドン上がってきますから、そういう面もドンドン狭くなるので、もっともっとやっぱり自分も勉強して、磨いていかないとっていうのは…気持ちは、ええ、あります。(…)(子供は)一人は産みたいと思うんですけど、一応まあ産んでも、まー自分的には地元で父とか母とかもいるので、まあそちらに面倒は見ていただけるようで、一応産んでもまた正社員として働く気ではいるんですけども、それに向けてはチョッと自分をもうチョッと磨いて、もっとランクアップして、まー、年はとっても就職先がちゃんとあるようには、体制は整えておいておきたいんですけども。」(N° 36. 女性、36歳、スーパーバイザー¹¹、夫と同居)

これらの女性にとって、一つの企業に居続けることは、就業可能性を低め、それゆえ、キャリアを損なうことを意味する。

「一つの会社にいるとそれが当たり前になってしまう、そこで経験を積みば積んだだけそのキャリアは増えますけども、また違った所に行ったらどうなんだろうって、直ぐに考えてしまうということがあるんで、転職癖が付くのかどうかまだ分らないですけども、そういっ

¹⁰ Dider Demazière, “Chômeurs âgés et chômeurs trop vieux. Articulation des catégories gestionnaires et interprétatives”, *Sociétés Contemporaines*, 2002-4, No48, pp.109-130

¹¹ 失業する前の最後の仕事。以下同様。

た意味で、自分がこう目標とするものを一つ一つクリアしていくっていう風に考えていて、行きたいと思います。(…) 私の友達、やっぱり同世代、大学時代の人っていうのはもう結構転職しながらでも自分が目指す所があれば、もう転職は全然、そんなに、何でしょう、気軽に出来るじゃないですけど、こう、その会社に縛られていない、ずっとそこにいるっていう考えを本当に持っている人とかって本当に少ないし、っていう意味では、やっぱり、まー、こういう風になって両親とも話をするとやっぱり差じゃないですけども、そこで一つのところで働くっていう50代60代の方っていうのはそういう話をされるので、やはりそういう捉え方も違いますし、うーん、何でしょう、多分考え方が全く無かった人たちと話していると、本当に変わって来ているんだなあって、すごい思って、前の上司もそうでしたけどね。(…) 自分が何か新しい所に行って自分の力を試したいじゃないですけど、そういう点もあるし、また違う事を学びたいとか、違う企業も見てみたいとか好奇心が、やっぱりこう失業っていう形に陥り易いんですけど、といふに私が話をするとやっぱりビックリしましたね、上司なんかは。」

(N° 38. 女性、24 歳、紳士服の販売、弟と同居)

「最初は営業アシスタントから入って、で段々キャリアアップして一、(…) 要するにグループリーダーになった段階でね、でも、あの一それ以上上に行くこと、要するに会社のマネジメントに携わるような所には、もう54歳から先で、今後働いてても無理だろうというのが日本の現状ですよ。(…) そのままその最終的に取締役会の様な、或いはあの会社を動かすような組織の中の一員になれるようなキャリアアップして行けるんだったらば頑張ってみようかなあーと思ったけれども、もう降格した時点で、じゃあそれで、更にまた、あの一ゆっくりとね、今度は9時から5時まで働いて、でアフターファイブを楽しんで、人生を楽しむっていう方向もあるでしょ。そういうあの一、選択の仕方もあったわけですよ。そうすれば、年取、えーと700万以上、の保障はあったわけだから(…) でも人生、長い人生をこれから考えたらば、あと、60になってね、62なんですけれども退職が…、その時に辞めても何も出来ないじゃないですか。でも、今だったらば何かできるんじゃないかなあーって。」

(N° 99. 女性、54 歳、理化学機器の輸入販売、ビジネスリーダー、ロジスティック担当、一人暮らし)

「極力なら、若いうちに色々な職種に就いてみたいっていうのがあるんですよ。一つに留まるんじゃないくて一、色々なその都度その都度大変なんですけど。新しい、その方針だったり、色々違う事を学べると思うので一、やっぱり年をいってから転職っていうのは辛い

ので一、若いうちに色々な事を試して一、(…) その中からあったものとかも判ると思うし、そういうのがあるんですね。(…) 何か、一つの所より人生をもっと楽しみたいっていうのもあるので、色々な経験をやっぱり、した方が、成長もすると思うので、そう思いますね。」(N° 105. 女性、21歳、洋服・雑貨店の副店長、両親と同居)

これらのディスコースは、キャリアの追求を、自己向上の過程（成長、自分を高める）として語っているという意味で、非常に能動的で、かつ倫理的観点をも持っている。この姿勢は、後述するように、大多数の男性の姿勢とは、全く対照的である。

3. 3. 「連続した職歴」と「キャリアの追及」のゾーンに女性が全く欠如していること

たった今見てきた「キャリアの追求」と「非連続型職業パス」に近いゾーンの男女の分布の違いは非常に顕著である（図1）。このゾーンにいるのは女性ばかりで、一人の男性もいないのである。また、「キャリアの追求」と「継続型」のゾーン、すなわち、内部昇進を志向するゾーンには男性一人だけが見受けられるが、この人は若年管理職である。このゾーンは、長期に渡って終身雇用¹²という強固で支配的な規範が存在する中、男性に最も特徴的な願望であった。このゾーンが殆ど無人に近いという事実は、終身雇用制度の風化を示している。このゾーンに位置づけられる唯一の男性も、自分のキャリアに関して、もし結婚の予定がないのであったならば転職していくことを求め続けただろうと述べている。

「ですから、今回の転職に関しても、まあ今の彼女と結婚はするでしょう。なのでまあ…就職っていうか…転職に関してはちょっと時間をじっくり考えて、出発したいなあと…。(…) まあ結婚しないで、もう一回チャンスがあるのであれば、まあ別にキャリアアップ、スキルアップの為に、まあ早く転職しても構わないけど…まあそういうパートナーと巡り合えたので、今回の転職で最後にしたいなあとは思ってる…」

(N° 10. 26歳、男性、携帯電話開発のエンジニア、サブリーダー、両親・おば・祖母と同居)

このように、家族制度は、男性にとっては継続型軌跡への志向を促すのに対し、女性にとっては、状況は反対である。

¹² 我々は「終身雇用」という表現を期間が区切られない契約形態という意味だけに使っているのではない。企業が世帯主である男性の雇用を保障し、労働者の家族の社会保障も引き受け、女性に家族の世話という役割を与えるということまで含めた広義の制度として理解している。

3.4. 女性と「非連続型職業パス」

労働の商品化¹³と、商品と化した労働の管理の個人責任化に対応する、キャリアの追及と非連続型軌跡のゾーンになぜ男性がおらず、女性が多く存在するのか？その回答の一部は、女性が企業内昇進からほとんど排除されてきており、現在もその状況は続いているという事実にあると考えられる。この排除は、同時にキャリアの断念と非連続型軌跡への志向を結ぶゾーンに女性が多く現れることをも説明している。どちらの場合にも、女性は、非連続型の軌跡に向いている。これらのケースを一方（独身女性）をキャリアの方向へ、もう一方（若年女性と母親）をキャリアの放棄へと導いているのは、家族制度の影響が大きい。この二番目のゾーンにおいて、女性は、自発的選択であれ、余儀なくされた選択であれ、派遣やパートタイムの仕事を探している。ここでは積極的なかわりを避け、仕事上の責任を持たないようにするという姿勢が観察され、これは仕事の価値観と競合する価値観の存在に起因する。この価値の中では、家族が最も重要であるが、その他にも多様な価値観が存在する。

「あと2年くらいは働く予定してます。(…)今決まったところを退職して、出産してから、多分パートで働くと思います。今のところ、子供の状況にもよりますが、落ち着いたら働きたい。今家に専業主婦でずっといるんですけど、暇なんです。することもなし。だったら、外に出て、お金をもらったほうが…」

(N° 37. 女性、25 歳、事務職、夫と同居。新婚で前の仕事をやめてから4ヶ月後のインタビューの前日に仕事が見つかった。)

「うちは主人が転勤族なもので、職員になってしまうと一、転勤は何週間前かに、ね一、連絡が来るもので、それで自分が職員になった場合、チョッと迷惑をかけてしまう所が出てくるんで、まあパートにしておかないとってというのが、チョッと主人と話し合った結果はあるんで… (…) 自分で一、正社員でやっていくと、仕事オンリーになる性格なので… (…) 全部自分がやらなきゃいけなくなってしまう、段々年齢的にも厳しいかなあという気がして…」

(N° 110. 女性、33 歳、薬剤師、夫と同居)

「私の考えですけど、仕事ってというのは自分が生きるためにお金が必要だから。やりたいことがあるにしても、それをやるにはお金が必要だから。(…)自分にとって重要なこと、意

¹³ 終身雇用の枠組みでは企業が社会保障の代替機能を果たし、労働の脱商品化的側面があったが、企業の機能不全とともに労働の商品化が強化しつつある。

味があることは特にはないので。とりあえず、自分が楽しまないといけない、毎日楽しくできることを心がけています。(…) 早くに辞めると就職させていただいた会社に迷惑だから、自分としては教えていただいて、全部覚えて、新しく入ってきた人にひきつけて、だから最低でも5~6年はその会社にいるというのが自分のなかではある。そのあとは通帳とながめて決めます。」

(N° 18. 女性、23歳、事務、両親と同居)

正規雇用を拒否することは若年女性が受けている極めて厳しい労働条件による健康上の問題に起因することもある。このことは、キャリアを追求しないという選択が必ずしも積極的選択ではないということを示唆している。

「じゃあ次はどうしようと思った時に…何か派遣の働き方がとても自分にとって、これがわりと精神的に楽だっているふうにして…今まで自分がやって来た仕事とか環境に比べると、責任は無いし、前に比べると…前に比べて自分が責任を取らなきゃいけないということはあまりないし、それに環境がみんな同じ派遣社員で集まって、あんだけ人数がいると学校みたいで楽しかったんですよ。(…) 私も前は自分の母親の影響で(…) 母親はどちらかというと、あの人も今は外で働いて、私は一人でも生きていけるようにやるっていう考えの人だったので、家の中にいて主婦をするっていう…考えじゃないんですよ。で、どんどん自分一人で働きなさいっていう考えの人だったから、それに感化されて、子どもの頃から私もお母さんみたいに外で働く女の人になるんだって、ずーーと思ってたんですけど、どうやらその、母親と自分はタイプが違うらしいというのが社会にでて色々な壁にぶつかって分かって来て(…) 今主婦になってみて、家の中の仕事をしながら、こういう生き方もあるんだなあと思って…(健康を害したときに) 何の為に自分は社会に出て働いているんだろうと思ったんですよ。(…) なんで自分の健康を害してまで、お金を取るのか。それよりは寧ろ…収入は少なくともいいから健康に生きた方がいいとその時思ったんですよ。」

(N° 46. 女性、27歳、出版業で派遣、夫と同居。あまりにも大きな仕事の責任によって二度退職した後で)

3.5. キャリアを捨てる男性たち

労働条件が原因で健康を害した若年男性のケースも多く見られる。しかし、これらの若年男性は、非連続型に向かう若年女性と異なって継続型パスを志向している。彼らは、キャリア形成の意欲を放棄することで厳しい条件を回避しようとしているが、それでも正社員として働きたいと

思っているのである。

「やっぱり仕事は仕事として、その一やっぱりその定時に終って、後は趣味に時間を使いたいなあと、その自分で料理をするのも結構好きなんです。だからそれだったら5時半で帰って、一人暮らししても自分で料理も作れますし、洗濯も出来るじゃないですか。(…)休みはある程度、最低、欲しいですね。やはりその一決まった日に休みが、多少の出勤はしょうがないと思いますけど、その、休日が少ないのはちょっと厳しいなあっていうのがありますね。

(…)(賃金は)低すぎなければ…取りあえず人並みに…やっぱりその、何も経験も、能力も無いじゃないですか、だからやっぱりその人並みとは言いませんけれども、一人暮らしが出来くらい、最低限の賃金があれば…マア現在、…まあ一人で慎ましく生きていければいいかなあと・・結婚するかどうか分からないんで。僕の性格があまりそういうことにあんまり向いてないかなあって思って、多分、ま、多分しないんじゃないかなあと予想しているんです。まあ別に普通に仕事をして趣味をやって、友達と遊んで楽しく生きればいいなあと・

(…)やっぱりアルバイトと会社員、正社員だと責任とかやっぱり扱いも違いますし、仕事に対するといいましょうか、そうするとやっぱりその、別の企業を受ける時にも、やっぱりその正社員の方が、やっぱりその実績として見てもらえる、というイメージが僕にはある。後はそうですね、ちゃんと働いていて保障があるじゃないですけど、アルバイトよりはやっぱり仕事を任せてもらえるというので、自分が色々な仕事が出来ると思いますし。」

(N° 76. 男性、25 歳、アルバイト、両親と弟と同居)

数は少ないが(1ケース)、このゾーンに若年女性も見られる。

「入って半年くらいの時に、ひとつ仕事を全部、問い合わせから全部まかされたので、すごく辛かった。(…)自分に無理なくできる仕事がいいです。できれば、正社員で長く勤めたい。もっと条件のよいところがあっても、慣れたところがいい。」

(N° 22. 女性、22 歳、事務、コンピューターを使ってデータ作成、両親・妹と同居)

我々は、劣悪な労働条件によって健康を害した多くの若年層に出会った。彼らの談話は、仕事を使い捨て可能な消耗品になっているという意味で、労働の商品化の進行の側面を証言している。企業は、男性も女性も含め、役員、事務職、現場作業者といった様々な構成員が同じ運命を長期に渡って共有する場ではなくなっている。我々は、心理的精神的問題を抱えた中高年男性にも出会った。しかし、彼らの場合は、これらの問題は失業に起因しているのに対し、若年層では、健康上の問題によって離職したという明確な相違がある。

継続型パスとキャリアの断念を結ぶゾーンを主に占めているのは、男性である（図1）。全般的に、非連続型・キャリア断念のゾーンが女性のゾーンであるのに対し、継続型・キャリア断念のゾーンは男性のゾーンであると言える。ここに多く現れる中高年男性は、家族の生存と維持のために必要な所得を得るため、また、次の就職で退職まで勤められるように、正規の仕事を探している。彼らの年齢での求職活動は、大変困難で、誰もがこの経験をまた繰り返したいとは思っていない。長期にわたる、実りのない求職活動に落胆した者は、家庭が生き延びるのに不十分な収入にも関わらず、非連続型軌跡に向き始めている。

「(前の会社に)二十年近くいたのかなあ。そんだけいると、他の技術なんか全くないわけじゃない。だから、その仕事に関しては全然問題ないんだけど、けどその仕事、他に無いから技術が飲み込めないわけじゃない、実際にね。他に何があるって、車の免許くらいなものじゃない。そんなものじゃ配慮してもらえないから、そうすると…じゃあ次に何やるかっていうと…対応できないよね。(…) なんちゅうの、こう…これをやりたいなあっていうのがあるんだけどー、それが現実にはない訳じゃない、だからここまで来ちゃってるんだけど(…) もう極端に言えば働かしてくれれば、何でもっていう感じするけど、あとは、まあね一月々食えればいいかなあとか思ってるけど。(…) この年になって初めて分かったんだけど、結局会社が求めるのは即戦力なわけじゃない。だから、即戦力っていうことは、その仕事の経験があるか、若いかなんだよね。そうでしょ。教育するのに、じいさん教育するんだったら、若い方をやった方が先が長いだろうし。となると、この年で、その技術がないと、どこにも行きようがないっていうことになっちゃうのね。だから、経験がない訳じゃない、違う仕事して、同じようなのはないんだから、だから、やりたいんだよ、やりたいんだけど、経験者しか求めてくれないから、経験させてくれって言ったって駄目な訳なんだよね。いやもうお年が…とかいってくる訳でしょ。今までやりたい仕事も幾つもあったのよ。だけどみんな年なんだよね、うーん。」

(N° 13. 男性、50 歳、半導体用シリコン研磨、妻及び独立した子供と同居)

「いやー、そういう時代が来るとは思いませんですよ。(…) 正社員じゃなくてもね、昔だったら一日一万円以上になる…くれるようなね、日給月給でね、仕事は結構あったんですよ。(…) 税金を引かれて、まあ21万位になるようなのが、結構あったんですよ、何処行ってもね。たいした資格も無くても…ええ、そういう仕事はあったんですけども、今は無いですよ、そんなのね。(…) うーん、そうですね、職はやっぱりー、なるべくだったら、初めて勤めた所に長く勤めるのが一番いいですね…と思いますよ。ちょっと不満があっても我慢

して、ひとつの会社を長く、定年までいられる人が一番偉いんじゃないですか。」

(N° 83. 男性、47歳、レンタルハウスの清掃ペンキ塗り、妻と二人の子供と同居)

「ええ、お蔭様でローンは終わりましたから、あとは…で一、年寄りと私だけですから、そんなに食べ物もかかるわけじゃないですから、はい。衣食住といっても着る物だって、もーそんなに買うわけじゃないし、はい。で、だから食事と、何て言うんですか、あとは着る物ですけど、着る物は殆んど買わないし、食べ物も殆んどそんなにアレな物食べませんから、ま、その位あれば、いわゆる保険料払って、はい、全部何とか間に合うかなって言うところですかね。」

(N° 31. 男性、52歳、機械のオペレーター、両親と同居)

「なんでしたっけ、会社ありますよね、紹介の会社。(…) ええ、そこは登録はしてないんですけど(…) 自分に売り物がないから！(…) 書類選考で落ちる時もありますからね…面接で落ちるのならまだしも…。あの一、運転手やろうかなあと思って(…) 持ってるものって免許証くらいしかないですからね。」

(N° 8. 男性、45歳、管理職、アパレル販売会社情報管理室・室長、妻と一人は独立した三人の子供及び母親と同居)

3. 6. 一家の生計を支える稼ぎ手という規範が機能不全の状態にあること

このゾーンの中高年男性のディスコースは、男性稼ぎ主 (male breadwinner)、企業への忠誠といった長年有効であった倫理が逆機能している状態を証言している。彼らの労働価値は突然、実現の枠組みを奪われ、価値観は拒まれるばかりか、現実に即していない古い価値観として蔑視されたりする。労働市場に放出された事実を、彼らは、避けるべき試練のように大変ネガティブな経験として捉えている。彼らは、同じ企業に居続けたことが就業可能性を低下させたと認識してはいるが、この認識は非連続型への志向を促すものではない。彼らを継続型パスへと駆り立てているのは、主要稼ぎ主の義務と、再び失業することへの恐怖である。しかしながら、男性稼ぎ主の義務あるいは企業への忠誠心の他に、同じ職場に留まることを促す倫理が存在しうる。

「ただ、若い子つつうのは、今の子は、… 結局なんつつうんですか、会社、学校出て、3年位で辞めちゃう子いるわけでしょ？ 僕からすりゃあういう子は馬鹿ですよ。こんな景気悪いのにね。もう多少給料少なくても、それでもいればね、いずれいいことあると思うんですよ。僕そういう信念でやってたつもりなんですけどね、事実上ね。(…) この会社は僕に

合わないから辞めたんだ。合う、合わないなんてさー、殆んどの人合わないですよ、自分のホンと好きで、会社に行って60まで…そういう幸せな子なんていないって、絶対いないと思いますよ。」

(N° 95. 男性、50 歳、製薬会社、係長)

ここには、キャリア管理という観念は存在しない。非連続型パスを、特に困難な時期におけるキャリア・ストラテジーであると捉える若年層のディスコースとは反対に、この男性は、どちらにしても仕事は苦痛の種として捉えている。ここでは、倫理は、苦しみ、耐え忍び、我慢強くあることである¹⁴。ここには技能が長期間の修行によって形成されていた職人の倫理との共通点が見出される。ある意味では、終身雇用の状況は、職人世界と同じ種類の環境を再生産していたのであり、この環境の中では、知識がコンテクスト化されており（特定の企業、ひいては特定の場所や機械 - Sugita, 2002参照）、職業訓練は常に、人間関係をも含む、特定のコンテクストの中で行われていたOJT¹⁵である。内部労働市場の昇進に関連するこのアプローチは、自由労働市場に向かっている若年層の動きとは強く対立している。躁鬱症、自殺未遂、ホームレス化などの、失業者の最も古典的なネガティブなイメージが見られるのは、彼ら中高年男性においてである。

しかし、これらの男性だけがこのゾーンを占めているわけではない。既に述べた若年男性以外に、高年女性管理職一人と母親二人がいる。管理職の女性のディスコースは、管理職の男性の何人かのものと近似している。

「30年間やってきたノウハウは日進月歩のノウハウなんですよ。だから私のやってきたノウハウというのはもう役に立たないんですよ。というのは、保険関係でも、輸出、輸入系の仕事はある程度大手会社はそういうセクション持ってますよね。で中小の会社になりますと、貿易のノウハウ、全般的になっちゃうんですよ。(…)私あくまで部分的なことしかやってませんので、貿易に関して一から十まで、通関から全部、そういうのやったことがないんで、外為の仕事も全部やれますかという、できない。(質問：一般事務で探していらっしやるということですけども) そう、その一般事務っていうのが、本当に、広く浅くなっちゃうんですね。そうなるとなかなか見つからないですよ。(…)あと資格っていうか、運転免許ありますかって言われるのね、運転免許持ってませんので、そういうのが(…)まあ生活していくに困らない程度に働けばいいかなと思って、それであの、今までほんとに会社勤めしていたときは、ほんとに自分だけのあれで、ま一応それなりに、…あの家庭に入れてま

¹⁴ 先に挙げた N° 83 の作業者の談話の引用も参照。

¹⁵ On the Job Training.

したけど、あとの収入は全部自分のものですので、旅行行ってみたりなんかしてましたんですけど、もうこれからそれ、出来なくなるんで、これを機会に最後の旅行に行つて、それであとはもう親の面倒をみながら、少しずつ生活していくしかないなと思ってます。」

(N° 33. 女性、52 歳、財務関係の事務、主任、独立していない父親及び兄と同居)

性差にも関わらず、彼女の談話は、N° 8 の管理職男性と、両親と同居の独身作業員 (N° 31) の談話に非常に似ている。彼女同様、男性管理職は同じ企業にいたことによる就業可能性の損失に不満をもらしている。二人とも運転免許くらいしか資格として認められないと語っている (しかも、彼女は運転免許を持っていない)。独身作業員とは、高齢の親の面倒を見ながら、慎ましく簡素な人生を送ろうと諦観している点が共通している。このように、性差が職業軌跡に影響する反面、職業軌跡は、両性に同様の影響を与えうる。この男性作業員は、女性管理職同様、結婚経験がなく、二人とも高齢の両親の主な責任者であり、高齢化する家庭ではあるが、扶養者の立場を占めることになっていることにも注目するべきである。

4. おわりに

概観すると、大多数のケースはキャリアの断念に向かっているという意味で、未来に対して警告を与えるものである。今、強く浮かび出るのは、新しい価値の出現よりも、男性が一家の生計を支える稼ぎ手であるという、従来の価値の機能不全である。相関的に、臨時や、パートタイムの雇用者として、終身雇用の慣習から大きく締め出されていた女性は、労働市場に対して非常に積極的な態度を示している。しかし、家族制度と性的分業がキャリアの放棄へと絶えず女性に圧力をかけており、女性たちはこれらの葛藤を自分たちで管理していかなければならない立場に置かれている。我々の被調査者の中では、不安定なパスを持った作業員が、過去に労働市場を渡り歩く経験をしているが、彼らは自らのキャリアを管理しうる開かれた場としては市場を把握していない。彼らの談話は、転職が活発な管理の対象になることなく、ほぼ完全雇用という状況のおかげで、安易に転職することが可能だったという印象を示している。

女性の積極的な態度を促進し、より開かれた選択を可能にしようとするならば、家族制度の拘束から、特に彼女たちがケアラーとしての役割を強いられていることから解放しなければならない。様々な対策が介護の社会化を目指して既に取りられている (小田他, 2007)。介護保険が導入され、在宅介護を支援するための地域ネットワークの構築も始まっている。これらの対策は十分であると言うには程遠く、社会化の運動は単純には実現せず、しばしば逆行するような性格のものであるとしても、介護の社会化の最初の一歩であることには変わりない。

男性にとっても女性にとってもキャリアの追求が選択肢の一つになることを可能にするために

は、労働条件の改善も必要であろう。男女の若年層の談話からは、企業が労働者を代替可能で使い捨てできる物として扱っているという非人間的な労働条件が如実にうかがわれる。この状況は、非正規雇用の雇用者だけでなく、正規の従業員にもあてはまる。人材育成と仕事の技術伝達の観点からして、企業自体にとってもこの状況は大変憂慮されるものである。しかし、ここで問題になっているのは、企業の効率や日本経済の将来だけではない。無視できない数の若者、特に男性が結婚し家庭を築く意思がないことを示しており、家族制度それ自体も脅かされているようである。

極端な長時間労働に言及したのは、20歳から40歳の間の人である。若い新人の方がプレッシャーをより感じやすいという事実はあるにしても、彼らの談話はむしろ、労働組織に生じた変化を示唆している。かなりの数の若者が、若年であるにもかかわらず、十分な訓練なしに、責任あるポストを担わされていたと述べている。しばしば現場の他の雇用者は、全員非典型雇用形態の労働者であったため、彼らは大きな責任を負い、長時間の残業をせざるをえない。正規の従業員と非正規労働者が混在する組織はずっと以前から存在する。しかし最近の非典型雇用形態の普及によって、より若い正規従業員が、より大きな責任を負うようになってきている。それによって、彼らはさらに厳しい労働状況に追いやられている。超過労働のため、健康を害した男女は、責任あるポストを避け、キャリアを断念する傾向がある。

中高年男性はまた別な状況に置かれているが、それは特に懸念される。労働力不足の状況にあって、高年層ならびに女性を労働に動員するために法的措置がとられている。例えば、退職年齢を遅らせようという改革は進められている（森戸・川口，2008）。しかしながら、我々の被調査者の中で比較的高年の男性は仕事を見つけるのに非常に苦勞している。実際、高年向けの求人は少なく、あっても非正規雇用である。ところが、正規雇用と非典型雇用間の賃金格差は大きく、正規雇用の給与でなければ、家族を維持することはできない。すでに若者における将来の家族制度の危機に言及したが、失業している年配の世帯主のいる家族は、深刻な財政難や家族崩壊の可能性に直面している。日本では自殺率が非常に高く、それは特に男性に多いことも指摘しなければならない。

「年齢」というカテゴリーに関していえば、「性」というカテゴリーのように、生物学的年齢と社会的に構成された年齢の間の違いについて強調すべきだろう。雇用市場において「年齢」が不利になる直接の理由は全くない。主観的ディスコースの観点から見ると、ほぼ3分の1の被調査者が、ジェンダーという観点から談話を構築している。「年齢」に関しては、自分たちの怒りをもろに感情的にあらわす人もいれば、一方、自分の問題が社会的な性格のものであるという意識を持って、不正を告発している人もいる。しかし、「性差」の問題について語るディスコースはよりしっかり構築されていて、また、明確であり、「年齢」をめぐる構成されているディスコ

ースと比較するとよりしっかりとした確信を示している。それはおそらく、ジェンダーに関しての議論は、フェミニズム運動のおかげで、すでに多くの人に共有されていることに負うものだろう。現実を把握し、自分の考えを表明するためのカテゴリーが社会的に存在しており、ジェンダー関係がディスコースの枠組みを作るのに使用可能なのである。反対に「年齢」というカテゴリーは、つい最近のテーマで、まだ大きな社会的議論の対象にはなっていないし、社会的運動の支持も得ていない。この状況にあって、問題の当事者たちはその問題の社会面を一人一人、孤立して扱わねばならない環境に置かれている。彼らのうちの多くがこの問題を内面化し、個人的問題として体験している。

年配の男性は友人の輪からかつての同僚を締め出す傾向がある。彼らによると、それは恥の感情に基づいており、友人と会わないことを選択している。若者たちはこのようなためらいを共有していないようだ。近隣関係に関して見ると、面談に参加した求職者たちは、男性であれ、女性であれ、若者であれ、年配の人であれ、ほとんど自分たちの隣人と交流がない。我々の失業比較の調査の結果を見ると、この事実はブラジル人社会とかなり大きな対照を示している。サン・パオロ首都圏では、濃密な隣人ネットワークがサービスの交換（例えば人の世話、再就職の世話など）や困難な状況にある家族を支えるために機能している。全体的に、世帯主が失業中のとき、日本の家族は社会的孤立状態に陥る。それは主に最も重要な人間関係が仕事の結びつきを通じて形成されているからである。

社会的権利の脱家族化と個人化についての議論はすでに始まって数年になる（大沢, 2007）。社会保障改革は、部分的にはこの側面を考慮に入れて行われた（男女共同参画会議, 2002）。第三次産業の拡大と共に、産業構造が変化し、雇用安定が以前のように保障されることは難しく、また様々な形態の雇用が生活様式の多様化に伴って広がっている以上、急を要する問題の一つは、これらの雇用形態間の格差を是正し、雇用形態とジェンダーとを切り離すことであろう。今後、就業人口の大部分に関係するであろう雇用不安は、社会的に管理されるべきであり、政治行政の介入を要するものである。このことについて重要な今ひとつの点は、就業可能性の維持に関することである。企業が雇用者の持続的な生涯教育・養成に積極的に参加するべきであり、それを支える法的枠組みが形成されるべきであると考えられる。

付録

インタビューを受けた人

	女性	男性	合計
	22	23	45
年齢			
20歳以下	1	1	2
20-24	5	3	8
25-29	3	3	6
30-34	3	1	4
35-39	2	0	2
40-44	1	4	5
45-49	0	2	2
50-54	6	6	12
55歳以上	1	3	4
学業レベル			
15歳以下	2	5	7
18歳以下	3	10	13
高等教育	17	8	25
対象グループ			
管理職	7	9	16
若者	9	7	16
母親	10	0	10
労務者	0	8	8
それ以外	0	2	2

一人の人物が同時に二つのグループに一致することもある。

図1：全体

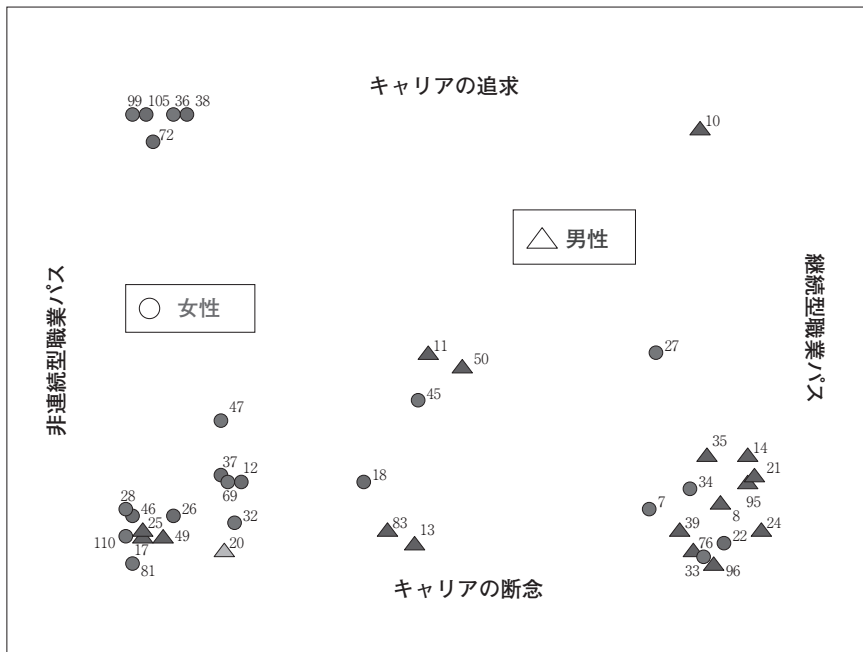


図2：若年

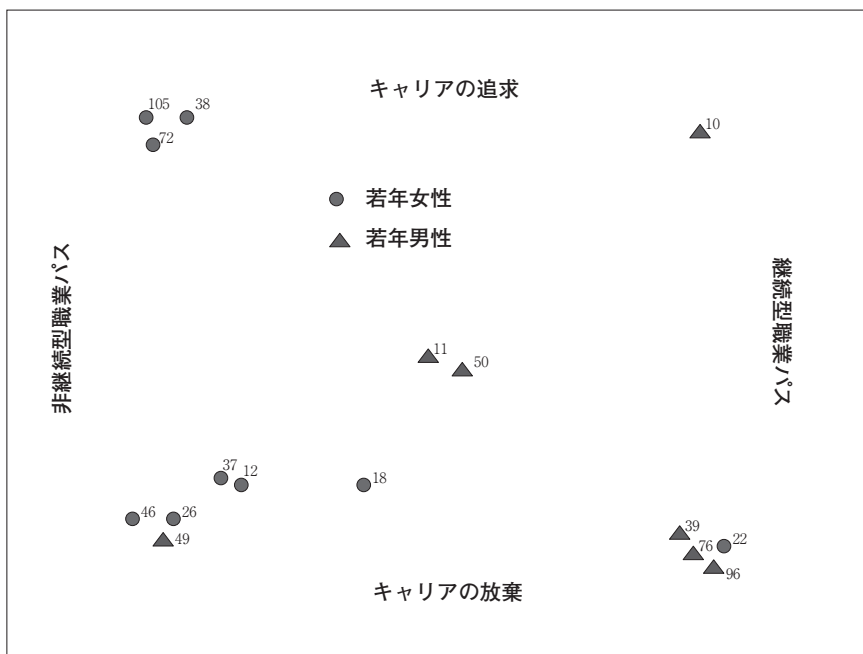


図3：中高年の女性



図4：管理職

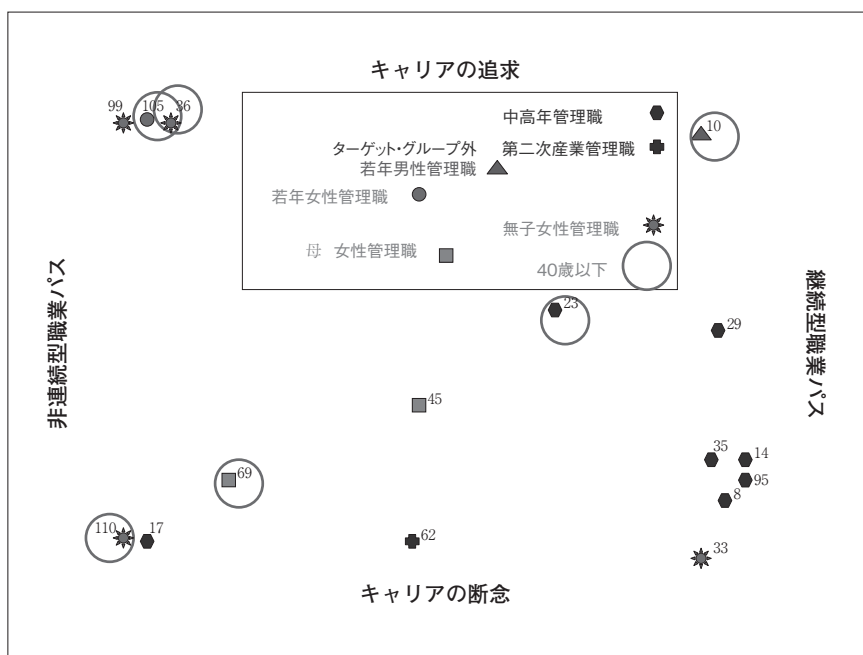


図5：作業者



参考文献

- 男女共同参画会議 影響調査専門調査会 (2002)『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する中間報告の概要』 http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/eikyuu/houkoku/index_hei01.html
- Demazière, Didier (2002) “Chômeurs âgés et chômeurs trop vieux. Articulation des catégories gestionnaires et interprétatives”, *Sociétés Contemporaines*, 2002-4, n° 48, pp. 109-130
- 古郡頼子編著 (2007)『非典型労働と社会保障』中央大学出版部、東京
- Goodman, Roger, ed. (2002) *Family and Social Policy in Japan. Anthropological Approaches*, Cambridge University Press, Cambridge UK / New York USA
- Guillemard, Anne-Marie (2003) *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, Paris
- _____ (2007) “Politiques publiques et cultures de l'âge dans les sociétés de longue vie”, *Longévité et politiques publiques. Approches comparées France-Japon*, dir. par P. Ansart, A-M Guillemard, M. Legrand et M. Messu, Presses Universitaire de Nancy, Nancy, pp.61-83
- Kase Kazutoshi et Sugita Kurumi éd. (2006) *The Unemployed and Unemployment in an*

International Perspective: Comparative Studies of Japan, France and Brazil, ISS Research Series, Institut des Sciences Sociales, Université de Tokyo, Tokyo. http://halshs.ccsd.cnrs.fr/docs/00/06/12/70/PDF/ISS_Unemployment.pdf

- 森ます美 (2005)『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣、東京
- 森戸英幸 川口大司 (2008)「高齢者雇用—「エイジ・フリー」の理念と法政策」荒木尚志, 大内伸哉, 大竹文雄, 神林龍 編 『雇用社会の法と経済』 pp.52-78
- 野村正實 (2007)『日本の雇用慣行—全体像構築の試み』ミネルヴァ書房、京都
- 小田兼三、竹内一夫、田淵創、牧田満知子編著 (2007)『人口減少時代の社会福祉学』ミネルヴァ書房、京都
- 落合恵美子・山根真理・宮坂靖子編 (2007)『アジアの家族とジェンダー』勁草書房、東京
- 大沢真理 (2007)『現代日本の生活保障システム 座標とゆくえ』岩波書店、東京
- 坂脇昭吉、阿部誠編著 『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房、京都
- Sugita, Kurumi (2002) “Chaîne de production et sexuation des tâches. A partir d’une comparaison France-Japon”, *L’engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques*, éd. par D. Chabaud-Rychter et D. Gardey, Editions des archives contemporaines, Paris, pp.221-238
- _____ (2006) “Les catégories d’emploi dans la société japonaise”, *Travail et Emploi*, N° 108, pp.19-32
- Tachibanaki Toshiaki (2004) *The Economics of Social Security in Japan*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK / Northampton MA USA
- 武石恵美子 (2006)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房、東京