

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 15 日現在

機関番号：10101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530641

研究課題名(和文) 知識・サービス経済における新しい男性性 福祉雇用レジームの変化に関する基礎的研究

研究課題名(英文) Masculinity in Service/Knowledge Economy: Basic Research on the Changes of Welfare-Employment Regime

研究代表者

今井 順 (Imai, Jun)

北海道大学・文学研究科・准教授

研究者番号：30545653

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、産業構造の変化と雇用の多様化が男性性の再編にどのような影響を与えているのか明らかにすることを目的とし、IT・情報系企業5社の労使に対する聞き取り、非正規雇用者を含む526名に対するアンケート(有効回答率51.7%)、内23名への聞き取りを行った。サラリーマン男性性の形成に企業の労務管理が大きな役割を果たした通り、男性性変化の抑制・促進要因としても大きな役割を果たしていることが分かった。正規雇用者においてはそれが男女協業への足かせになっており、非正規労働者においては、正規雇用で求められるフレキシビリティやコミットメントを忌避する志向性が、「うしろめたさ」を伴いながらも明確に示された。

研究成果の概要(英文)：This research examined the impacts of the industrial structural change and the employment diversification on Japan's gender order focusing on men. Salaryman-masculinity, the hegemonic masculinity in Japan, was shaped tightly associated with the development of Japanese-style labor management. Thus it is expected that its change can be observed as the results of the changing employment relations. Drawing evidences from the researches at five small firms, including the interviews to management and labor, questionnaire survey to 526 employees (response rate 51.7%) and 23 employee interviews, there are two major findings. Regular workers are so tightly integrated to their employing firms that they do less domestic works than they expect themselves to do. Non-regular workers tend to take distance from the requirements of flexibility and commitment to the firms, the hegemonic cultural requirement in the society. However their employment status cannot provide legitimacy to their choices.

研究分野：社会学

キーワード：男性性の変化 雇用の多様化 産業構造の転換

1. 研究開始当初の背景

高度成長期から 80 年代にかけて、配偶者や子供を含めた家族全員の暮らしを物心両面で支える「一家の大黒柱」というアイデンティティが、日本における「支配的な男性性」であると考えられてきた。この男性性を支える社会経済的基盤は、雇用セクターにおいては正社員の終身雇用慣行、自営業セクターでは公共事業や小売業の保護により男性雇用を維持する「男性稼ぎ主型福祉-雇用レジーム」であった。製造業を中心としたフォードイスト的生産体制を支える雇用パターンの生成は、どの先進工業国においてもある程度男性を「稼ぎ主」としたが、家族・福祉の領域における女性の補助性の強さが、日本のレジームを強い「男性稼ぎ主型」としている。被扶養者を得た男性は「もう自分だけの体ではない」と自覚を促されるなど、家族の生活保障への責任感が男性性の中心を構成してきた。知識・サービス経済化と自由化への圧力により、日本の労働市場・雇用関係は 1990 年中葉以降大きく変化しており、これまでの男性性は、大きな変化への圧力に直面していると予想された。

2. 研究の目的

本研究の目的は、産業構造の変化と 1990 年代中葉以降の規制改革が、男性性の再編に与える影響を明らかにすることである。日本における「一家の大黒柱」という男性性は、男性の雇用を介した家計への資源配分と女性の補助的役割を基軸とする「男性稼ぎ主型福祉-雇用レジーム」を成立させる性別秩序の要となってきた。知識・サービス経済への移行や規制改革による労働市場構造と雇用関係の変化が、これまでの男性性の変化を誘発していると考えられた。その関連と変化のメカニズムを明らかにすることは、今後の福祉-雇用レジーム再編を構想する際極めて重要である。

3. 研究の方法

先行研究の検討から、これまで支配的な男性性とされてきた文化「サラリーマン男性性」が、日本的雇用関係の形成と極めて密接な関連を持ちつつ形成されてきたことが明らかであったため、本研究でも男性性の変化を観察するために企業内における労務管理の実践と労働者のかかわりに着目することが不可欠であった。またサラリーマン男性性が、高度成長期の福祉-雇用レジームからもっとも多くの利益を得ることができていた大企業において典型的で、中小企業や自営業、特定の職業にあっては対抗的な文化も観察されていたことから、その変化や崩れが中小企業や新産業で起こっていることが予測された。そこで本研究では、札幌市にある IT・情報産業系企業のうち、社員数 50 - 200 人程度の中小企業 5 社を調査対象として選定し、労務管理制度の特色に関する事前アンケート、人事・労働組合担当者への聞き取り、526 名(4 社)に対するアンケート(有効回答率 51.7%)、さらに聞き取り協力賛同者の中から非正規雇用労働者を中心とする 23 名に対して聞き取り調査を行った。企業の労務管理の実態を把握しつつ、非正規雇用者にアクセスし、正規雇用者との比較、労務管理制度の違いや職務内容の違いによる比較を考慮に入れながら、男性性の形成・変化に係る項目について総合的に調査を行うことができた。

4. 研究成果

(1) 対象企業における労務管理

日本企業における労務管理と支配的な男性性のかかわりとして典型的なのが、労務管理の要請に対する従属性である。長時間労働や異動に対し、日本の労働組合・労働者は従属的であることを歴史的に選択してきており、日本的雇用を特徴づける文化となっている。本研究では、まず労働者の働いている企業が

賃金の払い方や異動の実践について、日本の雇用をどの程度踏襲しているのか（または隔たっているのか）確認するために事前アンケートと人事・労組担当者インタビューを行った。

その結果、まず正社員労働者に対する「経営権の貫徹」を、各企業に共通して確認することができた。すなわち、さまざまな経営判断は当然のこと、特に社会移動（異動、昇進・昇格といった事項）について、（異動の意思確認程度はあったとしても）決定権が労働者にあると考えている企業はなかった。これは経営側はおろか労働者も完全に「あたりまえ」のこととして認識しており、そこに疑いがはさまれる状況は見出せなかった。日本企業に広く浸透する慣行であり特に驚くことではないが、今回調査対象となった企業においても常識となっており、支配的な男性性の組織基盤は相変わらず安定していることが確認された。しかし、賃金システムや異動の有無は正規・非正規によって大きく異なることが多く、雇用形態によって、これまでの男性性文化を支えてきた物質的・社会的基盤に分断が起きていることを確認することができた。

（２）生活実態と意識

昨今多くの意識調査で指摘されている通り、今回対象となった労働者に対するアンケート調査でも、「男は仕事、女は家庭」といった明確な性別役割分業意識は後退していた。しかし実態として男女の協業や男性の家庭進出が進んでいるかといえば、楽観できない状況が浮かび上がる。アンケート調査とインタビュー調査からは、一般的な協業意識の浸透にも関わらず、協業的な実践が職場や社会との関係で否定的に経験されることで、協業意識そのものが揺らいでいる実態を見ることができた。特に男性労働者においては、職場滞在時間さえ短くなればもっと家事に協力できると考えるようになっているが、職場の現実がそ

れを許していない実態が明らかとなった。むしろ一回の調査で明らかにできることではないが、こうした経験が協業意識そのものへの確信を揺るがせているという構図である。

結局、男性の変化する意識を実際の協業に転換していくためには、すなわち男性の家庭進出を確実なものとするためには、企業との関係を抜本的に変えていくほかない。調査では、対象企業数は少ないものの人事評価制度の違いと残業との関連、そして家事時間と残業時間の関連についても分析を行った。結果は成果主義的な人事評価・賃金制度が長時間の残業を誘発している可能性と、長時間の残業が家事へのかかわりを抑制しているということであった。まずは残業を減らすことが男性の家庭での実践を変える鳥羽口であるが、そのために必要なのは労働時間管理を個々の労働者に任せるのではなく、複数担当制などむしろ労働過程を組織化することであることも明らかになった。

（３）雇用形態と男性性

正規雇用男性を家庭に戻すためには、労務管理制度の抜本的な変革が欠かせないことが明らかになったが、成果主義やホワイトカラーエグゼンプションの導入にも見られるとおり、正規雇用者へのフレキシビリティとコミットメントの要求はさらに強まる兆候を見せることこそあれ、弱まる傾向を見出すことはできない。そうした中、非正規雇用男性の中には、積極的であれ消極的であれ、企業への従属的なキャリアや生き方から距離を取るような生き方を模索している人たちがいることが観察できた。

非正規雇用で働く男性は、正規雇用労働者であるためには、企業に対して強いコミットメントを求められているというプレッシャーと、自分の生活に対するさまざまな裁量を維持することへの志向性の中で、矛盾を抱えながら生きていることが分かった。非正規雇用

にとどまる人々には、転職の要求に応えなければならぬことやサービス残業などを行うことなどを含む、正社員としての責任を回避したいという欲求が強く存在している。これは企業中心社会からの自立志向とも捉えることのできる志向性ではあるが、現状こうした態度や意思を「堂々と」示すことが難しい。これは特に「稼ぎ主」的な生き方(男らしさ)が求められる男性の間で難しく、彼らは迷い、実際に得られている賃金や社会的評価を目の前にして、時にふがいなさを感じてしまっている。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 1 件)

IMAI, Jun, The Link between Employment and Welfare and the Consequences for Social Inclusion of Non-Standard Workers, 国際社会学会、2014年7月16日、パシフィコ横浜(神奈川県横浜市)

〔図書〕(計 2 件)

IMAI, Jun, Policy Responses to the Precarity of Non-Regular Employment in Japan: Path Dependence of the Negotiated Order of Inequality, in *Policy Responses to Precarious Work in Asia*. Taipei, eds. by Hsiao M, A. Kalleberg and K. Hewison, Institute of Sociology, Academia Sinica, 2015(in press)

今井 順 編、変化するワーク・ライフ・バランスについての企業・労働者総合調査報告書、北海道大学大学院文学研究科社会科学システム科学講座、2014、299

〔産業財産権〕
出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等
<http://researchmap.jp/read0145764/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

今井 順 (IMAI, Jun)
北海道大学・大学院文学研究科・准教授

研究者番号： 30545653