

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 9 月 16 日現在

機関番号：32619

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380521

研究課題名(和文) 男性正規雇用労働者のワーク・ライフ・バランス(WLB)問題への意識調査

研究課題名(英文) Developing a theoretical framework of male full-time workers in Japan regarding their attitude toward work-life balance

研究代表者

加藤 恭子(Kato, Kyoko)

芝浦工業大学・その他の研究科・准教授

研究者番号：20600638

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では男性正規雇用労働者のWLB制度(特に育児及び介護休暇制度)利用に関する意思決定のモデルを構築することを目的としている。男性正規雇用労働者(ほぼ全員が技術職)にインタビューを行った結果、彼らの制度利用に関する意思決定に影響を及ぼしている要因は、1)エンプロイアビリティ及び2)家庭における役割の代替性であること、特にエンプロイアビリティは職場における人事考課やキャリアの透明性と密接に関連しており、彼らの判断のベースとなっていることがわかった。これら2つの要因の高低の組み合わせからなる2×2のマトリクスを作成し、彼らの意思決定を4つのタイプに分けて説明を行った。

研究成果の概要(英文)：This research develops a theoretical framework that explains attitude and behavior of full-time male workers regarding their usage of WLB policy and practices. First, I conduct a series of interviews with full-time male workers who are in most cases engineers. The interviews intended to explore the factors that affect their decisions and attitude regarding the usage of WLB practices, more specifically, the childcare and elderly-care leaves. From the interviews two key factors were identified: the one is employability (from a workplace) and the other is role substitutability (from home), which affect decisions regarding whether they take childcare and elderly-care leaves. Based on the findings of these factors, I develop a 2 x 2 theoretical framework to explain four (4) types of decision-making that these male workers would take for these leaves. Theoretical and practical implications, limitations and suggestions for future research are discussed.

研究分野：経営学

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 男性正規雇用労働者 エンジニア 役割の代替性 エンプロイアビリティ
育児休業制度 マトリクス

1. 研究開始当初の背景

日本におけるワーク・ライフ・バランス (WLB) が、政府主導による働きかけが具体的な政策に落とし込まれるようになってから 10 年余りがたち、働き方を見直すという意識は労働者の間でも定着しつつある。しかしながら統計等からは、依然として仕事の両立に関して何らかの難しさや課題が存在していることがうかがえる。特に雇用形態や労働時間、賃金、そして家事に従事する時間や育児休暇制度の取得率など、仕事・家庭の両方で男女間の数値のギャップは依然として大きい (厚生労働省「2014 年度 雇用均等基本調査」等を参照)。

こうしたギャップがなかなか埋まらない原因の一つとして、そもそもの日本における WLB 政策が女性活用や少子化対策の一環として位置づけられていたことがある。また、こうした WLB 政策の背景による研究対象の偏りもギャップを生み出す要因になっていると考えられる。

本来の定義では、WLB 問題の対象者は“全ての老若男女”であるが、現実には実質的な制度利用者である女性労働者に焦点をあてた研究が圧倒的に多い。しかしながら、総務省の労働力調査 (2012 年 8 月末) によれば、女性労働者は日本の就業人口の半数以下であるから、出産や育児のために各種制度を取得する資格を有する労働者 (女性正規雇用労働者) は労働者全体の 25% 以下という計算になる。一方で男性正規雇用労働者は就業人口の 40% 以上を占める計算となり、管理職 (課長以上) に関しては実に 9 割以上が男性労働者である (内閣共同参画局, 2014) である。

このように、職場のマジョリティーは男性労働者 (より厳密には男性正規雇用労働者) であるにもかかわらず、WLB = 「女性のため」「家庭のため」、あるいは佐藤・武石 (0000) のいうところの「子育て支援」や「福祉政策」といった考え方が根強く残る職場環境では、実際に制度を利用したいと考える人々への何らかの負の影響影響がでる可能性がある。

2. 研究の目的

本稿では男性正規雇用労働者に焦点をあて、彼らの WLB 問題に関する意識や態度がどのように生成されるのかを探る。具体的には男性正規雇用労働者に対し、主に育児・介護等の休暇制度取得に関する質問を中心に WLB 問題のインタビューを行い、インタビューより明らかになった要因 (エンプロイアビリティと役割の代替性) を元に作成した 2 × 2 マトリクスによって、休暇制度等の取得に対する意識や態度を分類・説明する。

3. 研究の方法

本研究のインタビューは 2 つのフェーズから成り立っており、第一フェーズの結果を第二フェーズでフォローする形となっている。第一フェーズは 2014 年 12 月 12 日から 2015

年 2 月 9 日までの間 (13 名) 第二フェーズは 2015 年 9 月 30 日から 11 月 12 日までの間 (13 名: 9 名フォローアップ・4 名新規) 著者の所属する大学の研究室にて実施された。インタビュー対象者 (以下インタビューと呼ぶ) は計 17 名であり、全員が社会人大学院生である。サンプルの抽出方法は、彼らの所属する研究科の名簿から 男性であり、正規雇用労働者として働きながら学んでいる学生に対してインターネットメールにて募集を行い、同意を得られたケースに対してインタビューを実施した。サンプルにランダム性がないため、本調査結果についての一般化には限界がある。

サンプルの性質は以下の通り。製造業や IT、建設関連の企業に勤めるインタビューが半数を占め、その他企業としては製薬、商社、食品等が含まれる。勤続年数 (転職している場合はトータルの勤続年数) は、5 年未満から 40 年まで幅があるが、多くは入社 10 年以上から 25 年未満の間に集中している。17 名のうち、管理職以上相当が 7 名 (うち 2 名が経営者: 当時) であり、16 名が技術職あるいは技術に関連した業務で社会人としてのスタートを切っている。17 名のうち、扶養義務のあるインタビューが 15 名おり、14 名に子供がある。インタビュー内でパートナー (妻) が全く仕事をしていないと明言しているインタビューが 7 名、パートあるいは契約社員 (単発の請負も含む) として仕事に就いていると答えたインタビューが 3 名、正社員 (子育て後に復帰したケース、産休、育休中を含む) と答えたインタビューが 4 名となっている。

今回の調査では、インタビューの無意識の態度や行動が分析対象に含まれているため、予め質問をリストアップして送付する等の準備作業は行っていない。

4. 研究成果

男性正規雇用労働者に対し行った第一フェーズのインタビューにおいて、制度を利用しない理由として挙げられたのは「制度がある事自体知らなかった」「他に取っている人がいない」など様々である。しかしながら過去に休暇を取得しなかったと答えたインタビューのうち 10 名が「妻が専業主婦だったから」という理由を挙げている。この理由を休暇制度利用者の「家族以外の助けを得られる環境になかった」という理由と対比させて考えてみると、家庭における自分の役割を誰かが代わりに行えるのか否か (役割の代替性) が制度利用の検討軸になっていることが推測できる。これは、将来休暇を取得したいけれど難しい、あるいは取得しないと回答したインタビューが「パートナーがいるので (取る必要がない)」「夫は仕事、妻は家庭と (役割分担が) あるので (取らない)」等を理由として挙げている点とも共通している。こうした回答は、自身の家庭での役割が

代替可能であることを意味していると考えられる。本稿では家庭における「役割の代替性」と表現することとする。

この結果を受けて第二フェーズのインタビューでは、職場における役割の代替性が制度利用の判断に与える影響を明らかにすべく質問を精査した。その結果明らかになったのは、職場における役割の代替性を制度利用の判断材料にしているケースは極めて少ないということである。更に興味深いのは、「父親」や「夫」としての役割の代替性についてたずねると、ほぼ全員が「代替性は低い(=代わりはいない)」と答えていたことである。ここで制度利用の判断時の回答を改めて持ちだすと(妻が専業主婦だから利用しない=代わりに家庭の役割を担ってくれる)、自身の回答が矛盾していることに気づくのだが、その矛盾を具体的に説明できたインタビューはいなかった。

しかしながら、全てのインタビューを振り返ってみるとこの矛盾を説明できる手がかりがあることがわかってきた。つまり、男性正規雇用労働者にとって、WLBに関わる各種制利用の判断は仕事と家庭生活とのバランスを考慮して行っている訳ではないのである。この考え方は、女性労働者の考え方とは大きく異なっており、今回の研究で明らかになった最大のポイントではないかと考える。

では男性正規雇用労働者にとって、職場における制度利用の判断要因は何であろうか。インタビューを整理して明らかになったのは、制度利用の理由も利用しない理由も、鍵となっているのは人事考課の不透明性、及びその後の自身のキャリア像が不明瞭であることから生まれる不確実性であり、その不確実性の解釈のしかたによって「取る」「取らない」の決定がなされるようである。

次節では、これらの分析をベースに職場における「キャリアと人事考課」を「エンプロイアビリティ(employability)」という概念、そして家庭における「役割の代替性」を「役割葛藤や社会的・心理的役割」の概念を用い、制度利用の判断に与える影響を説明し解決策の可能性を探っていく。

(1)職場におけるエンプロイアビリティ

Fugate とその同僚(2004)は、概念としてのエンプロイアビリティ(employability)を自身のキャリアを明確にし、雇用機会を得やすくするための仕事に特化した適応力であると説明している。團(2003)はこの能力を「労働移動を可能にする能力」と「当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」の和と表している。言い換えれば、「企業内での価値」と「企業外での価値」のコンビネーションであるともいえるだろう。

エンプロイアビリティの高い人材は、自身の持つスキルや知識を現在所属している企業の外でも活かすことが比較的容易である。

ITエンジニアや弁護士、会計士などのプロフェッショナルはスキルや知識の外部労働市場での価値が認められやすいため、雇用の流動性も比較的高い。

(2)家庭における役割の代替性

役割(Role)とは、パターン化された社会的な行動特性であり(Biddle, 1986)、人は多くの場合、複数の社会的役割を同時に担っている(例:夫、父、課長、部下、等々)。本研究における役割の代替性とは、仕事以外の環境(家庭)において、自身の担う役割を他人が代替できる程度、あるいは他人の役割と自身の役割とが互換可能な程度を表す概念として定義する。

(3)2×2のマトリクス

前節で述べたエンプロイアビリティと役割の代替性の高低は、それぞれが制度利用の重要な決定要因であるが、本稿ではこの2つの要因の高低を組み合わせて(2×2)考えることで、4つの制度利用の決断パターンを想定した(図1参照)。以下、高低のコンビネーションから生まれる4つの象限(A~D)の特徴を説明する。

		エンプロイアビリティ(仕事)	
		低	高
役割の代替性(家庭)	高	A象限 低エンプロイアビリティ × 高代替性 制度を「利用しない」 問題認識なし	B象限 高エンプロイアビリティ × 高代替性 制度を「利用できる」 問題認識なし
	低	D象限 低エンプロイアビリティ × 低代替性 制度を「利用できない」 問題認識あり	C象限 高エンプロイアビリティ × 低代替性 制度を「利用する」 問題認識なし

(図1:2×2のマトリクス)

A象限:この象限に当てはまる男性正規雇用労働者は、自身のエンプロイアビリティが低く、家庭での代替性が高いと考えている(認識している)と推測できる。インタビューの際に、人事考課の制度利用への影響について言及した例などが当てはまる。

この象限にあてはまる労働者が制度の利用を考えた際に下す判断は「利用しない(利用する必要がない)」という表現が適切であろう。制度に関しては人事考課の懸念があるが、現時点あるいは将来的にも家庭での役割を担ってける人材があるために、不透明感や不安というリスクをとってまで制度を利用する必要はない。また、家庭でのルールとして「夫は仕事、妻は家庭」という役割分担ができていているというケースの場合も同様の判断になると考えられる。

B象限:この象限に当てはまる男性正規雇用労働者は、自身のエンプロイアビリティが高く、家庭での代替性が高いと考えている

(認識している)と推測できる。

この象限にあてはまる労働者が制度の利用を考えた際に下す判断には「できる、できない」の概念を含めた「利用できる(利用できるがしない)」という表現が適切であるかと思われる。人事考課や今後のキャリアに関して懸念はなく、現時点あるいは将来的にも家庭での役割を担ってくれる人材がある。故に制度利用については「取れるが取っていない」「必要があればいつでも取る」という柔軟なスタンスでいられると考えられる。

C 象限：この象限に当てはまる男性正規雇用労働者は、自身のエンプロイアビリティが高く、家庭での代替性が高いと考えている(認識している)と推測できる。

この象限にあてはまる労働者が制度の利用を考えた際に下す判断には「利用する」という表現が適切であるかと思われる。人事考課や今後のキャリアに関して懸念はないが、現時点あるいは将来的にも家庭での役割を代替してくれる人材がない。故に制度については迷いなく「利用する」という判断になると思われる。

D 象限：この象限に当てはまる男性正規雇用労働者は、自身のエンプロイアビリティが低く、家庭での代替性についても低いと考えている(認識している)と推測できる。

この象限にあてはまる労働者が制度の利用を考えた際に下す判断には「できる、できない」の概念を含めた「利用できない」という表現が適切であるかと思われるが、この象限には「やむなく利用する」ケースも含めることとする。というのも、現実問題として現時点で家庭での役割を代わりに担ってくれる人材がいないうえに休暇制度を利用せざるを得ないが、人事考課や今後のキャリアに関して懸念がないわけではないケースでは、結果として休暇を利用することになるからである。

(4)マトリクスからの知見

このマトリクスでインタビューを整理してみると、インタビューの大多数がA象限に当てはまることがわかる。既に述べたとおり、この象限に当てはまる男性正規雇用労働者は自身のエンプロイアビリティが低く、家庭での代替性が高いと考えている(認識している)。人事考課やキャリアの不透明性から積極的に制度を活用するインセンティブは低い、現時点では家庭で自身の代わりに役割を担ってくれる人材が存在するために、WLBに関する問題が深刻化することなく過ごすことができている。

A象限は一見問題がないように見えるが、実は「低い問題意識」そのものが大きな問題ではないかと考える。第一に、A象限は不安定な前提の上に成り立っているからである。現代社会において、退職まで一つの企業で働

き続けられる確率は低くなっており、核家族化は更に進み、家庭に関して自身に代わり役割を担ってくれる人材が常に存在するとは限らなくなっている。更に、今回のインタビュー対象者の多くは30代後半から40代前半の働き盛りの労働者である。彼らの世代が少なくともあと15年は組織に在籍し中核を担うことを考えると、こうした「問題意識の低い」男性労働者が職場のマジョリティーである状態は、制度の浸透何らかの影響を与えかねない。

D象限が圧倒的少数であることも見逃せない問題であると考えられる。この象限にあてはまっているために、本来であれば「利用しない」という選択肢を望んでいる労働者が、様々な不安を抱えながら制度を利用していると推測できる。あるいはこの象限にあてはまりながら制度を利用した労働者の中には、利用後の処遇に不満や困難を感じて職場を去っているケースが存在する可能性もある。

(5)まとめと今後の課題

本研究の目的は、今までWLB研究の直接の対象となっていない男性正規雇用労働者に焦点をあて、WLB問題に関する意識や態度がどのように生成されるのかを探ることにあつた。インタビューの対象となった男性正規雇用労働者は、エンプロイアビリティ及び家庭における役割の代替性が、各種制度利用の判断の基準になっていること、特にエンプロイアビリティは職場における人事考課やキャリアの透明性と密接に関連しており、男性正規雇用労働者にとってベースとなっている判断要因であることがわかってきた。また、インタビュー結果を分析してみると、彼らにとっての仕事はあくまでもベースとして存在するものであり、家庭生活との“バランス”を考慮する際の対象ではないことも明らかになった。更に、こうしたベース(=家庭を支える)としての彼らの役割は、日々の家事や育児を行う役割とは切り離して考えられていること、彼らにとっての家庭での役割はむしろこうしたベースを確保することであることも明らかになった。

今回の研究で明らかになった意識のメカニズムは、人事考課やキャリアの透明性を説明変数として取り入れている点がこれまでの研究における意識のメカニズムと異なっており、本研究から得られた最大の知見であると考えられる。

また、インタビューを通じて明らかになったのは、ミドル世代の男性正規雇用労働者にとって職場におけるWLB問題や関連性度の利用などへの関心は未だそれほど高いとはいえず、「自分自身の問題」として意識されていないということである。しかしながらこうした「問題を感じない」状況は、前述のとおり非常に不安定な前提の上になり立っており、そうした前提を認識することなしに働き続けることそのものが問題であると言っ

も過言ではない。

上述の課題に関して、本稿では男性正規雇用労働者にこそより明確なキャリア・プランを提示していく必要性、具体的にはロールモデル育成の必要性を強調したい。明確なキャリア・プランを提示することは、人事考課の透明性を上げる工夫や職務の明確化のための仕組みづくりと併せて行われる必要がある。また、透明性を高めることは、さまざまな働き方をする労働者を受け入れることにもつながり、職場の多様性を高めることにもつながる。

また各種WLB制度のあり方についても、男性正規雇用労働者が受け入れやすい運用方法を今一度考える必要があると考える。今回行ったインタビューにより、男性正規雇用労働者が仕事を離れることに関してかなりの抵抗を感じていることが明らかになった。多くの場合で家庭の金銭的な支柱になっていることを考えれば当然の反応である。つまり、彼らにとって、仕事を「するか」「しないか」という二者択一は、選択肢がないことと同じなのである。「仕事がベース」であり「家庭とバランスを取る対象ではない」と考える労働者の視点に立って、制度の運用方法を考える必要がある。

WLB研究として出産・育児や介護に従事する労働者に注視することは、今後も引き続き重要である。しかしながら、制度を利用した労働者だけに焦点を当てた研究や政策提言を今後も続けていくことで、却って利用したことのない労働者との意識の差を深めてしまうことはないだろうか。様々なキャリア・プランを明示することは、企業の中核を担う人材を不必要に疲弊させたり失ったりするリスクを減らす効果的な施策であるといえるだろう。日本人の考え方や特性をよく見極め、新しい枠組みを提示していく中で意識改革を行っていくことが重要であると考え。

参考文献

厚生労働省「平成 25 年度「雇用均等基本調査」の概況」, 2014 年。
総務省「平成 25 年度「就業構造基本調査」」, 2012 年。
團泰雄「第 5 章：雇用管理」奥林康司他（編著）『入門 人的資源管理』中央経済社, 2003 年。
内閣府男女共同参画局「平成 25 年度版 男女共同参画白書」, 2014 年。
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html。
Biddle, B. J. “Recent Developments in Role Theory” , *Annual Review of Sociology*, (1986, vol.12), 67-92.
Fugate, M, Kinicki, A. J., and Ashforth, B. E. “Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and

applications” , *Journal of Vocational Behavior*, (2004, 65), 14-38.

5. 主な発表論文等

〔学会発表〕(計 4 件)

加藤恭子「Are workers really ‘balancing’ work and life/family? - Exploring a possible theoretical explanation based on a case of full-time male workers in Japanese firms」日本経営学会第 90 回全国大会、2016 年 8 月、専修大学（東京）。

加藤恭子「男性正規雇用労働者の WLB 問題への意識調査」日本労務学会第 45 回全国大会 2015 年 8 月 30 日、法政大学（東京）。

加藤恭子「Developing a theoretical framework of male full-time workers in Japan regarding their attitude toward work-life balance」IFSAM2014 Annual Conference、2014 年 9 月 4 日、明治大学（東京）。

加藤恭子「日本におけるワーク・ライフ・バランス研究の今後：文化的概念及びグループ（集団）に関する諸理論の重要性の再認識」労務理論学会第 23 回全国大会、2013 年 5 月、日本大学（東京）

6. 研究組織

(1) 研究代表者

加藤 恭子 (KATO, KYOKO)
芝浦工業大学・工学マネジメント研究科・准教授
研究者番号：20600638

(2) 研究分担者：該当なし

(3) 連携研究者：該当なし