

男性雇用労働者の生活構造の 変化と持続に関する研究

(課題番号 16710186)

平成 16～18 年度 科学研究費補助金 (若手研究 (B))

研究成果報告書

平成 19 年 3 月

研究代表者 多賀 太

(久留米大学 文学部 助教授)

はじめに

本報告書は、平成 16～18 年度 文部科学省科学研究費補助金（若手研究（B））の助成を受けて実施した研究「男性雇用労働者の生活構造の変化と持続に関する研究」における調査結果をまとめたものである。

本研究は、先行研究のレビューおよび理論的枠組みの構築を意図した文献調査と、男性雇用労働者を中心的な対象者とする生活史調査を 2 つの柱として実施された。文献調査の成果の一部は、拙著『男らしさの社会学 — 揺らぐ男のライフコース』（世界思想社 2006）において、すでに発表されている。本研究プロジェクトの最終目的を達成するまでには、文献調査をもとに構築された理論枠組みに基づいて生活史調査から得られた知見を再分析する作業や、先行研究で得られた知見と生活史調査で得られた知見を比較検討する作業などが残されている。しかし、それらの作業は別の機会にゆだねることとし、本報告書では、生活史調査から得られた知見を中心にまとめを行っている。

本報告書は、全Ⅲ部構成となっている。第Ⅰ部では、調査研究の背景と概要を記している。第Ⅱ部では、対象者たちの個人史から得られた知見を、いわば横断的に分析することで、かれらの生活環境とかれら自身の生活の実態を、複数のテーマ別に記している。第Ⅲ部では、各対象者の生活史を個人別に記している。

本研究の実施にあたり、研究の趣旨にご賛同いただき、大変お忙しい中時間を割いて調査にご協力いただいた 33 名の対象者の方々にお礼を申し上げたい。どの対象者も、単に調査に応じるにとどまらず、筆者の質問に対して、実に真摯な姿勢で心のこもった回答をしてくださった。おかげで、研究上非常に有益な情報がたくさん得られただけでなく、筆者自身にとって、生き方を見つめ直すきっかけや人生の糧となるような貴重な話をたくさん聞かせていただくことができた。また、対象者をご紹介くださった方々にもお礼を申し上げたい。かれらが筆者と対象者を仲介してくれたおかげで、初対面の対象者との間でも、よりうち解けた雰囲気のもとで面接を行うことができ、その結果有益な情報をたくさんいただくことができた。

注

- 1) 調査結果の全体的なまとめは今回行っていないが、第Ⅱ部では、各セクションや段落の中心となる文章に、必要に応じて下線を施している。概要だけを知りたい場合は、下線部分だけを拾い読みしていただければ幸いである。
- 2) 本報告書に記載されている対象者の名前はすべて仮名である。

研究組織

研究代表者： 多 賀 太 (久留米大学 文学部 助教授)

研究経費 (配分額)

(金額単位：千円)

	直接経費	間接経費	合 計
平成 16 年度	1, 0 0 0	0	1, 0 0 0
平成 17 年度	8 0 0	0	8 0 0
平成 18 年度	7 0 0	0	7 0 0

男性雇用労働者の生活構造の変化と持続に関する研究

目次

はじめに	i
第 I 部 調査研究の概要	
(1) 調査の背景と意義	2
背景/目的/独自性と意義	
(2) 調査の概要	3
対象者の選定/質問内容/調査の実施と対象者の概要/分析の方法と調査データの性質	
第 II 部 男性雇用労働者の生活構造の変化と持続	
第 1 章 労働環境の変化と現状	
(1) 職場を取り巻く社会環境の変化	8
組織の社会的責任への関心/ニーズの高度化・複雑化/情報化の進展	
(2) 職場組織の変化	9
組織再編/成果主義の導入/経費節減と人員削減	
第 2 章 男女雇用機会と育児支援	
(1) 性別職務分離と男女地位格差	12
雇用形態/職種/職階/職務	
(2) 育児支援	15
制度化の実態と利用実績/業務の量と性質/職場の雰囲気	
第 3 章 職業生活	
(1) 勤務パターンと労働時間	19
休業・就業パターン/就業時間帯/超過勤務の一般化/非正規雇用労働者	
(2) 仕事と家庭生活の切り替え	21
家庭でも働ける可能性/時間的制約/業務の効率化/業務量/家庭責任	
(3) 長時間労働の原因	24
業務量/業務の性質/勤務形態/職場の雰囲気	
(4) 転職の明暗	26
第 4 章 家庭生活	
(1) 家事・育児への参加	28
子どものいない既婚男性/妻が専業主婦で子育て中の男性/妻が専業主婦でも子育てに積極的な男性/共働きで子育て中の男性	
(2) 「仕事と家庭生活のバランス」の多義性	30
妻との比較/妻の家庭責任を前提/過去との比較	

(3) 仕事と家庭生活の葛藤	31
仕事による家庭生活の圧迫／家庭生活による仕事への影響／仕事と家庭生活の葛藤への対処	

第5章 社会生活と身体管理

(1) 交友関係と社会生活	35
仕事を通じたつながり／地域とのつながり／趣味を通じたつながり／学生時代の友人	
(2) 過労と健康管理	36
健康への危害／健康管理	
(3) 外見の管理	38
体型／服装	

第6章 価値観と将来展望

(1) 仕事への意欲を支えるもの	40
社会貢献／プライド／家族	
(2) 競争化社会への評価	42
肯定的評価／両義的評価／否定的評価	
(3) 人生の展望と不安	43
昇進／定年後の生活と転職／親の世話／経済的不安と家族生活／会社の行く末	

第Ⅲ部 男性雇用労働者の生活史

第1章 独身の正規雇用労働者

(1) 事例1: 物理学史の研究がライフワーク — 空港施設社員・ケンスケさん	48
(2) 事例2: 転職してバスの運転がしたい — 福祉施設職員・カズオさん	49
(3) 事例3: 今与えられた仕事をしっかりこなして実績をつくるのが大切 — システムエンジニア・フミオさん	52

第2章 既婚で子どものいない正規雇用労働者

(1) 事例4: いい薬を出したいという気持ちが仕事を支える — 製薬会社研究員・シュウイチさん	55
(2) 事例5: 転職してはみたけどうまくいったとは思っていない — システムエンジニア・トシオさん	56
(3) 事例6: 仕事人として組織の成長発展を支えたい — メーカー人事担当・ヨシカズさん	59
(4) 事例7: 与えられたことは必ずきちっとこなす — 信託銀行行員・トオルさん	62
(5) 事例8: 子どもをもつかどうか最大の悩み — 保険会社社員・シゲトさん	64

第3章 妻が専業主婦で子育て中の正規雇用労働者

(1) 事例9: 家族を養う使命感とプライドに支えられて激務をこなす — 国家公務員キャリア・アキオさん	67
---	----

(2) 事例 10: 仕事に、4人の子育に、地域活動に全力投球 — 福祉関連団体職員・ジロウさん	70
(3) 事例 11: 転職することにもう抵抗はない — リース会社社員・ヤスオさん	73
(4) 事例 12: 技術を軽視して数字だけを迫る風潮に危機感を抱く — エンジニア・リュウスケさん	75
(5) 事例 13: 家族を守ることが仕事への意欲の支え — 地方銀行行員・ヒロミチさん	78
(6) 事例 14: 死ぬ前に幸せだったと思える人生を送りたい — 家電メーカー生産管理担当・シュウタロウさん	80
(9) 事例 15: 今は雇われる側だが将来は雇う側になりたい — 携帯電話関連会社社員・リョウさん	83
(8) 事例 16: 世界何百万人の投資行動を陰で支える — 証券会社社員・マサヒロさん	85
(9) 事例 17: 社の内外から「個」として評価されることが重要 — 米国企業日本法人の統括責任者・ヒロユキさん	89
(10) 事例 18: 育児参加と研究時間確保のジレンマに苦しむ — 大学教員・ヒロムさん	94

第4章 妻が正規雇用で子育て中の正規雇用労働者

(1) 事例 19: 仕事をしていて一番うれしいのは注文がとれたとき — 携帯電話販売会社社員・マサノリさん	96
(2) 事例 20: 子育てに奮闘しつつ町づくりに夢を託す — 地方公務員・ノブオさん	99
(3) 事例 21: 仕事にしか自分の存在意義を感じられない人はかわいそう — シンクタンク研究員・アツシさん	101
(4) 事例 22: 共働きするのは雇用に不安があるから — 私立高校教員・コウジさん	103

第5章 子育てに一段落ついた正規雇用労働者

(1) 事例 23: 社員が働きやすい環境づくりに取り組む — 家電メーカー技術職・キョウスケさん	107
(2) 事例 24: 「教師は職人」と語る多趣味自慢 — 小学校教員・サトシさん	109
(3) 事例 25: 定年後の人生をようやく考え始めた — 総合商社社員・ミノルさん	112

第6章 非正規雇用労働者と中小企業経営者

(1) 事例 26: 今はもう人生について悩むことはない — 心理カウンセラー・ケイゾウさん	115
(2) 事例 27: いつ死んでもいいくらい一生懸命生きている — 有限会社役員・ヒデキさん	117

第7章 女性雇用労働者

- (1) 事例 28: 達成感と経済的な自立が仕事の支え
 - 政府系金融機関職員・エリさん 120
- (2) 事例 29: 職場の育児支援制度を利用して仕事と子育てを両立
 - 保険会社社員・マナミさん 122
- (3) 事例 30: 夫の転勤によって私の仕事と生活が奪われてしまう
 - 地方公共団体嘱託職員・キミコさん 124

第 I 部 調査研究の概要

(1) 調査の背景と意義

背景

男女平等化をめざす法整備や既婚女性の就業増加、バブル経済崩壊以降の景気後退や企業のリストラ等にともない、「女性に対する支配者」「家族の唯一の稼ぎ手」としての男性の地位は、イデオロギ一的にも物質的にもその基盤を揺るがされているように思える。その一方で、各種統計を見る限り、職場での男性支配構造ははまだ健在であり、家庭での男性の家事等への参加も非常に少ない。

こうした男性支配・性別分業の変化と持続のメカニズムを適切に理解するためには、マクロな視点からの量的研究や女性に焦点を当てた研究に加えて、男性の実践とアイデンティティの実態を明らかにすることが求められる。その際、単に男性を対象とするだけでなく、男性を「ジェンダー化された存在」と見なす視点が不可欠である。たしかに、従来の労働過程に関するほとんどの研究は男性を対象としてきた。しかし、それらの多くは、家事等の「女性的」な不払い労働を免除されてはじめて可能となる「男性的」な働き方を中立的・業績主義的基準と同一視し、その「男性的」基準によって結果的に女性が職場で周縁化されてしまう事実を覆い隠してきた。

この「男性的」基準への着目は、さらに男性内の多様性と相互の勢力関係への注目をも要請する。たとえ男性であっても、「男性的」な働き方ができなければ男性支配社会の利益から排除されてしまうことを考慮するならば、男性集団内部には、「正当な男性性」をめぐる序列関係と葛藤が存在すると考えられる。現代社会における男性支配の社会構造生成のメカニズムを適切に理解するためには、こうした男性内の多様性と葛藤の解明が不可欠なのである。

目的

こうした問題意識にもとづき、本研究では、男性雇用労働者の生活構造を多角的に把握することを目的として、文献調査に基づく理論枠組みの構築と、男性雇用労働者に対する生活史面接調査を行った。研究計画を立てるうえでは、次のような視点を重視した。第1に、男性雇用労働者たちの生活構造とアイデンティティにおいて、どのような複数のパターンが見いだされるのか。第2に、それら複数のパターン間の勢力関係はどのようなものであり、それぞれのパターンは男性支配の正当化とどのように関連しているのか。第3に、それぞれのパターンは、男女平等化をめざす法整備やフェミニズムの浸透、景気後退やリストラの進行、経済のグローバルイゼーションによってどのように変化しているのか。

独自性と意義

本研究の独自性は、特に、対象を捉える視点と、調査方法に見いだされる。第1に、本研究では、男性を「ジェンダー化された存在」として捉え、かつ男性内部での多様性と相互の勢力関係に着目している。これにより、女性に焦点を当てるあまり男性を一枚岩にとらえがちであった従来のジェンダー研究の弱点や、男性を対象としつつも暗黙に男性を人間の標準的モデルとみなしてきた他の研究の弱点の克服を目指そうとしている。第2に、本研究では、調査研究方法として生活史法を採用している。これにより、男性内の多様性を、アプリアリにではなく、データに基づいて帰納的に析出することができる。加えて、職業生活と家庭生活の相互関係や葛藤、アイデンティティの形成過程を詳細に把握することもできる。

本研究は、ジェンダー研究、労働社会学、組織社会学、生活構造論の延長線上において、日本ではほとんど行われていない男性学の実証的研究の可能性を切り開こうとするものである。その成果は、男女共同参画社会に関わる政策科学に対しても、女性学とは異なる独自の貢献をもたらすものと期待される。さらに、欧米の男性性研究において展開されている、「複数の男性性」(masculinities)や「支配的男性性」(hegemonic masculinity)に関する理論に、現代日本社会を事例とした実証的データを

提供するものである。

(2) 調査の概要

前節で述べた背景と目的に基づいて、3年間の研究を行った。本報告書は、それらのうち、男性雇用労働者に対する生活史面接調査の結果をまとめたものである。以下に、調査の概要を示す。

対象者の選定

対象者の選定は、次のような視点で行った。①調査のメイン・ターゲットとして、男性雇用労働者を中心に選定する。②メイン・ターゲットの比較対象として、雇用労働者でない男性や女性に対しても調査を行う。③男性雇用労働者に関しては、年齢、学歴、職種・業種、居住地域、配偶者や子どもの有無、配偶者の就業状況などにおいて、多様な対象者を選定する。

こうした視点のもとで、対象者の確保を行った。対象者の確保には、機縁法 (snowball method) を用いた。したがって、対象者は、筆者のもともとの知人か、知人から紹介された人か、そうして紹介された人からさらに紹介された人かのいずれかである。

対象者の確保に機縁法を用いる場合、調査の開始時点ですべての対象者が確定するのではなく、調査の進行とともに次の対象者が確定していく。本研究は3年間のプロジェクトとして行われたため、対象者の確保においては、年次別に次のような方針で対象者の確保にあたった。1年目には、筆者の知人を中心として、上に述べた様々な属性の観点からなるべく多様なタイプを選定した。2年目には、1年目に行われた調査結果の考察に基づいて、30代後半～40代前半の男性雇用労働者を中心的な対象者層に据えた。3年目には、同じく30代後半～40代前半の男性雇用労働者を中心に据えつつ、対象者全体の属性におけるバランスを考えながら、その他のタイプの対象者にも調査を行った。

2年目以降に、30代後半～40代前半の男性雇用労働者を対象者の中心に据えたのは、1年目の文献調査および面接調査の結果から、単に多様な対象者を選定するよりも、この層の男性たちに焦点を当てての方が、本研究の目的を達成する上で効果的であると判断されたからである。第1に、彼らは、現在最も長時間働いている層であり、長時間労働や過労などの問題を考える上で真っ先に目を向けるべき層である。第2に、彼らの多くは、ちょうど育児期を迎えているため、男性の育児参加、稼得責任と家庭責任の性別分業、ワーク・ライフ・バランスなどの現代的ジェンダー問題を考える上でも重要な層である。第3に、仮に、多くの社会領域において年長の男性が年少の男性と女性を支配するという構造が存在しているとすれば、30代後半～40代前半の男性たちの多くは、近いうちにそうした支配的な位置に就く可能性のある人々である。彼らの生活構造や価値観などを明らかにすることは、単なる個人や下位集団のレベルを超えて、全体社会レベルにおける男性支配構造の変化と持続の実態や、そうした支配の正当化戦略の実態に迫ることにつながるものである。

質問内容

面接調査においては、主な質問項目だけを予め決めておき、それをきっかけとして自由に語ってもらう「半構造化面接」の手法を用いた。対象者のタイプによって質問内容を若干変更したり、調査の進行とともに質問の仕方や枠組みに改良を加えていったりしたため、質問内容は対象者に応じて必ずしも一定していない。しかし、多くの対象者に共通する質問内容をあげるとすれば、以下のようなものである。

生育歴

- ・生まれ育った家族の構成と雰囲気
- ・生まれ育った地域の様子
- ・学歴と学校生活の様子

職業生活

- ・ 職歴／職務経歴
- ・ 現在の職務内容と働き方
- ・ 職場組織の概要と雰囲気
- ・ 性別による職務分離／職階の違い
- ・ 職場の育児支援体制

家族生活

- ・ 家族構成
- ・ 結婚の経緯／妻の就労状況
- ・ 家事・育児への参加
- ・ 仕事と家庭生活の葛藤

社会生活

- ・ 余暇の過ごし方／趣味
- ・ 交友関係／地域とのつながり
- ・ 健康状態
- ・ 身体（健康／体型／外見）の管理

価値観と展望

- ・ 社会情勢に対する関心・意見
- ・ 自身の将来への展望と不安
- ・ 仕事への意味づけ

調査の実施と対象者の概要

調査は、2004年10月から2007年2月までの約2年4か月の間に実施され、結果的に33名の対象者から生活史に関する語りが得られた。表I-1は、対象者の主要な属性を示したものである。

33名中、面接時に正規雇用労働者であった男性が27名、非正規雇用労働者であった男性が2名（タイプVI）、会社経営が1名（タイプVI）、女性が3名（タイプVII）である。さらに、正規雇用労働者27名を、家庭生活の観点から4つのタイプに分けたところ、独身が4名（タイプI）、既婚で子どもがいない人が5名（タイプII）、妻が専業主婦で小学生以下の子どもがいる人が11名（タイプIII）、妻が正規雇用労働者で小学生以下の子どもがいる人が4名（タイプV）、末子が中学生以上の人が3名（タイプV）であった。

職業に関しては、職種、業種とも多岐にわたっている。会社員だけでなく、公務員や団体職員も含まれている。ただし、会社員に関しては、どちらかといえば大企業か、従業員が少なくとも大企業のグループ傘下にある企業の従業員がほとんどを占めている。

学歴に関しては、この年代の平均に比べれば、高卒の割合が低く、大卒の割合が高くなっている。

生活圏に関しては、筆者自身の生活圏である福岡都市圏の人の割合がほぼ半数を占めている。しかし、首都圏在住者も約3分の1を占めており、他にも関西都市圏、中国地方、四国地方、福岡以外の九州地方在住者も含まれている。

対象者33名のうち3名は、多忙や、口頭よりも文書の方が答えやすいとの理由から、文書での回答を希望したため、文書で回答してもらった。その他の30名に対しては、筆者自身が直接対象者と会って面接を行った。面接時間は、面接を行った30名中、最も短い対象者で28分、最も長い対象者で2時間34分。1人あたりの平均面接時間は約1時間15分である。

面接内容の記録には、メモと録音の両方を用いた。面接に際して筆者は、上記の主要質問項目に沿って質問をしながら、ポイントをメモしていった。また、会話の録音を拒否したカズオさん（事例2）以外の29人に関しては、了承を得た上で、会話の内容をすべてICレコーダーおよびMDレコーダーで録音した。

表 I-1 対象者一覧

対象者のタイプ	事例番号	仮名	職業	年齢	学歴	生活圏	面接時子ども数	面接場所	面接時間	面接実施日
タイプⅠ 独身の正規雇用労働者	1	ケンスケ	空港施設関連会社社員	30代後半	大卒	首都圏	-	パブ	69分	2006年1月14日
	2	カズオ	福祉施設職員	30代後半	大卒	関西都市圏	-	市民活動団体事務所	70分	2005年12月19日
	-	テルキ	防衛省職員	30代後半	大卒	首都圏	-	喫茶店	67分	2007年2月5日
タイプⅡ 既婚で子どものいない正規雇用労働者	3	フミオ	樹脂加工メーカー社員(SE)	40代前半	大卒	福岡都市圏	-	ファミリーレストラン	74分	2005年2月5日
	4	シュウイチ	製薬会社社員(研究開発)	30代前半	院卒	関西都市圏	-	喫茶店	46分	2004年10月17日
	5	トシオ	金融系シンクタンク社員(技術系)	30代後半	大卒	福岡都市圏	-	喫茶店	76分	2004年12月3日
	6	ヨシカズ	電設メーカー社員(事務系)	30代後半	大卒	首都圏	-	対象者職場	63分	2007年1月7日
	7	トオル	信託銀行行員	30代後半	大卒	福岡都市圏	-	喫茶店	67分	2005年11月28日
タイプⅢ 妻が専業主婦で子育て中の正規雇用労働者	8	シゲト	保険会社社員	30代後半	大卒	関西都市圏	-	喫茶店	55分	2006年12月1日
	9	アキオ	国土交通省職員	30代前半	大卒	首都圏	2	喫茶店	80分	2006年1月14日
	10	ジロウ	福祉関係団体職員	30代後半	大卒	福岡都市圏	4	公共施設フリースペース	89分	2006年11月2日
	-	ヨウイチ	エネルギー関連会社社員(事務系)	30代後半	大卒	福岡都市圏	2	喫茶店	154分	2004年11月19日
	11	ヤスオ	リース会社社員	30代後半	大卒	首都圏	1	喫茶店	47分	2005年1月7日
	12	リュウスケ	機械メーカー社員(技術系)	30代後半	大卒	首都圏	1	対象者自宅	93分	2006年1月15日
	13	ヒロミチ	地方銀行行員	30代後半	大卒	四国地方	2	(文書回答)	-	2006年12月5日
	14	シュウタロウ	家電メーカー社員(事務系)	30代後半	大卒	福岡都市圏	2	ファミリーレストラン	87分	2006年9月7日
	15	リョウ	通信系会社社員(技術系)	40代前半	大卒	首都圏	1	ファミリーレストラン	64分	2005年12月10日
	16	マサヒロ	証券会社社員	40代前半	大卒	首都圏	2	対象者職場	91分	2006年6月30日
タイプⅣ 妻が正規雇用で子育て中の正規雇用労働者	17	ジロキ	外資系ネットワーク会社社員	40代前半	大卒	首都圏	1	対象者職場	89分	2006年8月1日
	18	ヒロム	国立大学教員(工学系)	40代前半	院卒	九州地方	1	(文書回答)	-	2005年12月14日
	19	マサリ	携帯電話販売会社社員(営業職)	30代後半	高卒	九州地方	1	ファミリーレストラン	69分	2004年12月5日
	20	ノボオ	地方公務員(技術系)	30代後半	大卒	福岡都市圏	3	喫茶店	57分	2006年2月13日
	21	アツシ	政府系シンクタンク研究員	30代後半	院卒	福岡都市圏	2	対象者自宅	76分	2006年1月1日
	22	コウジ	私立高校教員	30代後半	院卒	福岡都市圏	2	対象者自宅	59分	2006年6月25日
タイプⅤ 子育てに一段落ついた正規雇用労働者	23	キョウスケ	家電メーカー社員(技術系)	40代後半	大卒	福岡都市圏	2	公共施設フリースペース	76分	2004年11月17日
	24	サトシ	公立小学校教員	40代後半	大卒	福岡都市圏	1	ファミリーレストラン	78分	2004年11月18日
	25	ミノル	総合商社社員	50代後半	大卒	福岡都市圏	2	対象者職場	122分	2006年6月26日
タイプⅥ 非正規雇用労働者と中小企業経営者	-	ノブアキ	非常勤講師	30代後半	院卒	中国地方	2	喫茶店	113分	2005年12月18日
	26	ケイソウ	フリー・カウンセラー	40代後半	大卒	福岡都市圏	2	ファミリーレストラン	84分	2004年11月2日
タイプⅦ 女性雇用労働者	27	ヒデキ	有限会社役員(自営業)	30代前半	高卒	福岡都市圏	1	対象者自宅	54分	2004年11月7日
	28	エリ	政府系金融機関職員	30代後半	大卒	首都圏	-	料理店	50分	2006年8月17日
	29	マナミ	損害保険会社社員	30代後半	大卒	福岡都市圏	2	対象者自宅	28分	2006年6月25日
	30	キミコ	地方公共団体嘱託職員	30代後半	大卒	九州地方	2	(文書回答)	-	2005年1月19日

分析の方法と調査データの性質

調査結果の分析に際しては、次の3段階のステップを踏んだ。第1に、テープ起こし業者に依頼して、録音された音声データをすべて文字化した。第2に、文字化された会話の内容と、面接時に筆者が取ったメモをもとに、個々の対象者別の生活史を作成した(第Ⅲ部参照)。第3に、個々の生活史を総合して、各対象者を横断する形で、複数のテーマ別にかねらの生活構造の実態を分析的に記述した(第Ⅱ部参照)。

本調査では、対象者の選定に機縁法を用いているため、今回得られた男性たちの生活史が、日本全体の男性雇用労働者の一般像を表している保証は全くない。むしろ、筆者から広がる人的ネットワークの中で得られたサンプルであることから、筆者自身に似たタイプの人々に偏っている可能性は十分に考えられる。

特定の社会集団の諸特徴を一般化することを目的とするのであれば、質問紙とランダム・サンプリングに基づく大量調査の方が優れている。しかし、本調査が目指すのは、男性雇用労働者を「代表する」サンプルから得られる「平均的」という意味での一般的知見を得ることではない。むしろ、複雑で重層的な彼らの生活の実態や、そうした生活に対する、複雑で時に矛盾し合う彼らの主観的な意味づけの核心に迫ることこそ、本調査が目指すものである。したがって、そうした本調査の目的を達成する上では、サンプルの代表性を確保するために、筆者と全く面識もつながりもなく、本調査への関心も薄いような対象者に協力を依頼するよりも、サンプルの代表性を犠牲にしても、すでに筆者との間にラポールが確立されていたり、筆者を身近な存在に感じてくれて、本調査に関心を持って積極的に協力してくれる対象者に調査を行う方が理にかなっている。

第Ⅱ部では、各記述の根拠となる事例を提供してくれた対象者の仮名と事例番号をその都度記しているが、この事例番号は、第Ⅲ部に掲載した個人別生活史の事例番号に対応している(3名に関しては、プライバシー保護等の観点から今回は個人別生活史の掲載を見送った)。これは、第Ⅱ章における

個々の分析的記述を、対象者の生活史の中に位置づけて理解することを助けるためである。

すでに述べたように、ランダム・サンプリングされていない 30 数名のサンプルを総合することで得られた知見を、各個人が置かれている社会的文脈から引き離して理解しても、あまり意味のあることとは思えない。むしろ、かれらに見られるある特徴は、個々の対象者の生活史の中に位置づけられたとき、はじめて重要な意味をもつものである。すなわち、それらの特徴は、現在かれらが関係を取り持っている様々な他者や社会領域という意味での空間的広がり、過去の人生経験から将来の展望へという意味での時間的広がりの中に位置づけられることで、単なる偶然としてではなく、社会構造との関わりにおいて意味ある現象として理解されるのである。

第Ⅱ部 男性雇用労働者の生活構造の変化と持続

第1章 労働環境の変化と現状

多くの対象者から聞かれたのが「仕事量が多い」「仕事が増えている」という声である。かれらの語りからは、組織を取り巻く社会的環境の変化が、組織と個人の両方に対して、より質の高い仕事をより短時間でより多く行わせるようになっている状況がうかがえる。

(1) 職場を取り巻く社会的環境の変化

かれらが働いている職場組織を取り巻く社会的環境の変化としては、互いに関連し合う、主として3つの側面があげられる。第1に、組織の社会的責任に対する世間の目が厳しくなってきたこと、第2に、組織に対する外部からの要求が高度化・複雑化してきたこと、第3に、情報化が急激に進展してきたことである。

組織の社会的責任への関心

対象者たちの企業においても、「CSR（企業の社会的責任）」や「コンプライアンス（法令遵守）」に対する意識の高まりによって、労働環境に変化が生じているようである。例えば、メーカー人事担当のヨシカズさん（事例6）は、金銭の使い道についても社内での規制が厳しくなり、「簡単に買えたものが買いにくくなった」と話す。また、個人情報管理や安全面でのリスク管理などについても、上層部から厳しく言われるようになったという。シュウイチさん（事例4）が勤める製薬会社でも、労務管理のみならず企業秘密の漏洩防止の観点からも、自宅で仕事することが禁じられている。また、トオルさん（事例7）の勤める信託銀行でも、個人情報保護法の施行以前から、個人情報の持ち出しについては厳しく制限されており、現在では資料やパソコンの持ち出しが禁じられているという。

公務員の職場でも、同様の傾向が見られる。国土交通省職員のアキオさん（事例9）は、最近仕事量が多くなってきた理由の1つとして、説明責任を果たすことが求められるようになってきたことをあげる。事業を行う際には、必ず事前に住民や国民に対して事業の成果を説明し、かれらの意見を聞いた上で事業を行い、事業完了後も成果の検証と説明が求められるようになってきたという。また、「金の使い道を少しでも誤ると、それだけでたたかれる」ため、公金の使い方が厳しく制限されるようになったと語っている。

ニーズの高度化・複雑化

組織外部からの要求の高度化や複雑化を指摘する声は、主として公務員と教員である対象者から聞かれた。国土交通省職員のアキオさん（事例9）は、仕事量が増えてきた別の理由として、1つの事業に関連する法律が増えてきて事務処理量が増えていることをあげる。公立小学校教員のサトシさん（事例24）も、教育委員会等に提出する文書の量が格段に増えて事務作業が繁雑になってきたと語る。また、教科書改訂のサイクルが早くなったおかげで、学校内の教育課程を改正する作業の負担が増えてきたという。

教育現場では、上部組織からの要求だけでなく、保護者や児童・生徒のニーズも高度化・複雑化しているようだ。サトシさんによれば、PTAなどの会合は、以前は昼間や夕方に行われていたが、現在では、共働きの親が増えたことに配慮して夜開かれることが多くなった。そのため、夜間に仕事に出かけなければならないことが比較的多くあるという。

児童の質も変化しており、それともなって指導体制も変化している。彼が教職に就いた頃は、休み時間は児童だけで過ごさせることもあったし、それでも特に問題は生じなかった。しかし、最近では、教師の監視がなければ何かと問題が生じてしまうため、ティーム・ティーチング配置の教員他、場合によっては、教務主任であるサトシさんや、教頭・校長までもが教室に赴き、決して児童だけの

時間帯を作らない体制をとっているという。

コウジさん(事例 22)が勤務する私立高校でも、年々生徒の質が「悪化」しており、生徒指導に多くの時間を割かれるようになったという。生徒が問題を起こして、土日や夜中に電話がかかってくることもしばしばである。生徒が問題を起こさないよう、夜昼問わず、常に各関係者と連絡を取り合っ
て備えておかなければならないという。

情報化の進展

情報機器の急速な発展と普及は、職場の組織構造や、かれらの仕事の仕方に大きな変化をもたらしているようだ。

シュウイチさん(事例 4)が勤務する製薬会社では、年々情報関連(コンピュータソフトの契約、メンテナンス等)の部署に配属される人員が増えてきているという。ヒロユキさん(事例 17)が勤める外資系ネットワーク会社では、ノートパソコンが社員 1 人 1 人に支給されており、決裁や人事考課を含めてほとんどのことがパソコンでできる体制が整えられている。したがって、人事面接やミーティング、顧客との打ち合わせなどを除けば、会社にいる必要はなく、自宅でも仕事ができる。ただし、気をつけていないと、仕事と家庭生活の境目が曖昧になり、仕事が家庭生活を浸食してしまいかねないともいえる。

私立高校教員のコウジさん(事例 22)によれば、教員の世界でも年々パソコンを使った仕事の割合が増えているという。成績管理にもパソコンを使用し、保護者とのやりとりに Eメールを用いることも多くなったという。

パソコンの普及は、仕事の効率を上げる以上に、業務量の増加をもたらしているというのが、大半の意見である。例えば、国土交通省職員のアキオさん(事例 9)は、パソコンが普及する前は、資料の間違ひが見つかったり、新しい資料が必要になったりしても、修正したり新たに作成したりしていたのでは間に合わないため、口頭での訂正で済んでいたのに、パソコンの普及によって、簡単に修正や資料作成ができるようになったため、かえってそうした業務が激増したと指摘する。また、Eメールの普及によって膨大な業務量の仕事を安易に依頼してこられることが増えたとも語っている。

(2) 職場組織の変化

多くの対象者は明言こそしなかったが、経済のグローバル化が、かれらの労働環境の変化に多大な影響を与えていることは想像に難くない。例えば、製薬会社研究員のシュウイチさん(事例 4)は、「日本の中だけで通用するようなものではなくて、世界に通用するものを」作り出すため「仕事で求められるハードルが高くなった」と語る。経済のグローバル化は、種々の規制緩和を伴いながら、企業間競争をますます激化させている。そうした企業間競争の激化は、前節で述べた種々の社会的環境の変化と連動しながら、組織における業務の効率化と、そのための組織運営形態の変更を要請する。それが、雇用労働者たちの労働環境を変化させている。

最近の職場組織の変化として、対象者たちの語りから得られたのは、主として次の 3 点である。第 1 に、合併や分割といった組織再編、第 2 に、成果主義の導入、第 3 に、経費節減である。こうした職場組織の変化が業務量の増大と多忙化を招き、職場での人間関係を変化させていることを指摘する者もいた。

組織再編

対象となった 27 人の男性正規雇用労働者のうち、少なくとも 12 人が、在職中に組織の再編を経験している。例えば、携帯電話関連会社に勤めるリョウさん(事例 15)の場合、大学卒業後に就職したのは NTT だったが、東西分割によって NTT 西日本の所属になり、分社化が進む中で子会社に出向した。さらに、現在勤務する会社に転籍したと同時にその子会社に出向している。トオルさん(事例

7) が勤務する信託銀行も、彼が入社してから別の銀行と合併し、さらに最近になって、持ち株会社と顧客層別の複数の銀行に分割されている。キョウスケさん(事例 23) が現在勤務する家電メーカーでも、彼の入社後にグループの再編が行われ、社名が変わるとともに、彼の勤務先も変更された。

こうした組織形態の変化は、時として指揮命令系統の変化を伴い、意志決定の流れを変える場合もある。リョウさんが所属するNTT系列の会社の場合、会社の規模が大きかったときには、担当者が直接会うのは課長レベルまでであったが、個々の会社の規模が小さくなるにつれて、担当者が部長や取締役と直接会って話をする機会も増えてきた。その意味で、組織的意思決定権が、担当者に近いレベルにまで委譲されてきたといえる。子会社に出向したり転籍したりすることで落胆する人もいるが、リョウさんは、こうして意思決定に関わる機会が増えることをむしろ肯定的に受け止めている。他方で、トオルさんの所属する信託銀行では、組織の再編が起こっても、基本的に意志決定の流れは入社以来基本的に変わっていない。

組織再編と指揮命令系統の変化は、公務員や教員の世界でも見られる。アキオさん(事例 9) は建設省に入省したが、省庁再編により現在は国土交通省の所属となっている。テルキさん(事例なし)の職場も、ちょうど面接時に、防衛庁から防衛省に格上げされたところだった。ヒロムさん(事例 18)の職場である地方国立大学でも、独立行政法人化により、意志決定権が学長をはじめとする上層部に大きく委譲され、トップダウン方式になった。「下からの意見」はほとんど取り入れられず、「教授会が骨抜きになった」と語る。カズオさん(事例 2) が勤務する福祉施設も、もともとは地方公共団体の外郭団体の傘下にあり、公務員と同等の待遇だった。しかし、分割民営化によって昇給は一時停止し、生涯賃金は減少し、採用時の条件にはなかった転勤を強いられていた。

成果主義の導入

対象となった正規雇用労働者たちが勤める職場では、年齢や勤続年数に応じて自動的に昇進昇給するといった狭い意味での年功序列制度が残っているところは、むしろ少数派だった。多くの対象者の職場では、仕事の成果が賃金や昇進を左右するという成果主義が取り入れられている。

例えば、ヨシカズさん(事例 6) が勤務する電設メーカーでは、社員自らが目標を設定して申告し、その目標の達成度に応じて評価されるという「目標管理制度」が、すでに何年も前から導入されている。公務員の職場でも、目標管理制度が導入されているところもある。アキオさん(事例 9) が所属する国土交通省では、個人の人事評価において、自分で目標を立てて、その達成度合いによって評価されるようになってきた。様々な意味で、民間がやっていることを勉強するよう言われるようになったという。

こうした目標管理制度をはじめとする成果主義の導入とあいまって、賃金体系も年功序列ではなくなっている職場も見られる。特に、グループ企業によって新しく創設され、中途採用者が大部分を占めるような会社では、年功序列とはかけ離れた賃金体系が設定されていることが多いようだ。ヤスオさん(事例 11) が勤務するリース会社と、トシオさん(事例 5) が勤務する金融系シンクタンクは、どちらも巨大グループ企業によって、最近になって創設された会社であり、社員の多くを中途採用者が占めている。ヤスオさんの場合、半年俸制がとられており、前職より少し高いレベルに設定された賃金ベースから、業績に応じてプラス・マイナスが生じるという。トシオさんの場合、業績に応じて上限のない年俸制が取られており、退職金がないという。リュウスケさん(事例 12) が所属する機械メーカーでは、職能給と成果給の両方が加味されて賃金が決定されるため、自分が立てた目標の達成度合いに応じて賃金変動するという。マサノリさん(事例 19) が勤める携帯電話販売会社でも、年齢、役職、勤続年数に応じた基本給に加えて、業績に応じてプラスされる営業手当がつくが、この営業手当が収入額を大幅に左右するという。

とはいえ、成果主義の導入により、完全に年功序列制が崩れているかといえば、そうでもないようだ。半年俸制で賃金に上限がないとされるヤスオさんの職場でも、どんなに仕事がんばっても実際には「微増止まり」で、年功序列制のもとのベースアップと大して変わらないという。シゲトさん

(事例8) が所属する損害保険会社でも、3、4年前から能力主義的な体制を一部取り入れ始めてはいるが、そもそも公共事業とつながりの深い業務であり、支店間や個人間で仕事上の優劣をつけにくい
ため、実際の労働環境にそれほど大きな変化は見られないという。

経費節減と人員削減

経営効率を上げるため、多くの組織では、経費節減策がとられている。その最も中心的な具体策が、人員削減である。人員削減により、かれら1人当たりの業務量は増え、多忙化を招くとともに、職場の雰囲気を変化させつつあるようだ。

機械メーカー勤務のリュウスケさん(事例12)は、経費削減に伴って業務量が増えてきた経緯と様子を次のように語る。彼の所属する研究所では、事務管理をする人員の人件費は、研究テーマに応じて配分される予算から支出されることになっているため、全体の予算が少なくなると、事務管理を担当する人員が必要人数分確保できなくなる。そうした場合には、彼のような技術職が事務作業の一部をカバーすることになる。それに加えて、「スピードアップ」(短期間で成果を出すこと)も求められるようになってきた。ますます多忙になり、職場の雰囲気も「毎日ピリピリした状態になって」きたという。

国土交通省職員のアキオさん(事例9)は、人員削減にともなう人員配置のアンバランスの問題を指摘する。人員削減を行うにしても、人手が必要な部署で削減され、必ずしも必要でないところに多く配置されている状況は問題であるという。

第2章 男女の雇用機会と育児支援

(1) 性別職務分離と男女地位格差

男女雇用機会均等法の施行以後、職場での採用・配置・昇進を判断する基準は、制度上は性に中立的なものでなければならなくなった。とはいえ、ほとんどの対象者の職場では、雇用形態、職種、職務、職階、意志決定への参加において、性別による偏りが見られることがわかった。全体的に見れば、男性優位の雇用状況は明白である。それでも、いくらかの変化の兆しも見られる。

雇用形態

雇用形態については、「男性＝正社員、女性＝派遣・パート」という構図が明らかである職場がいくつか見られた。リョウさん(事例15)が現在出向している携帯電話関連会社の子会社では、正社員が700～800人程度であり、それと同じくらいの数の派遣社員がいる。正社員では男性の比率の方が高いが、契約社員では逆に女性比率の方が高い。コールセンターの受付担当などの部署では、人員のほとんどが女性の派遣社員で占められている。ケンスケさん(事例1)が勤める空港施設関連会社では、契約社員の約9割が女性である。契約社員の男性もいるが、経験が浅いなどの理由で一時的に契約社員の身分になっているだけで、いずれは正社員になる予定である。パートも全員女性である。ジロウさん(事例10)が勤める福祉関係団体でも、嘱託・臨時のほとんどが女性で占められており、正職員の女性は子どもがいない人ばかりであるという。

損害保険会社の九州の支店に勤務するマナミさん(事例29)の所属部署には、40～50名のスタッフがおり、うち約半数がいわゆる非正規雇用の従業員である。マナミさんの所属部署の場合、非正規雇用従業員の割合は女性よりも男性の方が多い。ただし、同じ非正規雇用といっても、男性と女性では立場が大きく異なっている。非正規雇用男性の多数派を占めるのは、定年退職後再雇用された高齢男性たちである。他にも、非正規雇用男性の中には、専門的知識を必要とする調査部門の人員として別会社から派遣されている人々も含まれている。一方、事務処理を行うスタッフの多数派は、パートの主婦である。

信託銀行勤務のトオルさん(事例7)が現在所属する九州の支店では、従業員約100名のうち、正社員は約70名であり、残りの約30名は派遣の契約社員である。正社員では半数以上が男性であるが、派遣社員は全員女性である。派遣社員の年齢は、若年から既婚の中高年まで幅広いという。また、このトオルさんの職場では、今でも社内結婚をすると一方が辞めるという慣行が残っており、現在社内で夫婦そろって働いている人はいないという。ただし、社外の相手と結婚して、出産後勤務している女性はいる。

職種

大手民間企業に勤める多くの対象者の職場では、いわゆる「コース別人事管理制度」がとられており、幹部社員候補である「総合職」の多くを男性が占める一方で、幹部社員になる可能性がほとんどない「一般職」のほぼ全員が女性で占められていた。近年になって、転勤の有無以外の業務内容は変わらないとする、新しい職制を採用する企業も増えてきているようであるが、それでも、昇進に有利な転勤を前提とする職種の大部分を男性が占め、転勤を伴わないゆえに昇進に不利となる職種のほぼ全員を女性が占めるという傾向に大きな変化はないようだ。

エリさん(事例28)が勤務する政府系金融機関では、年間20名ほどの総合職を採用しているが、総合職として採用されるのは、東京大学をはじめとするいくつかの超難関大学出身者か、留学等によって専門的な勉強をすでに終えているような「非常に限られたエリート」であり、総合職のうち女性

の採用は1割程度でしかないという。したがって、一般的な大企業であれば総合職で採用されるような女性の多くが一般職として採用されている。それでも男性の一般職は1人もいない。一般職の女性たちの多くは、最初は「狭き門」を突破してやりたい仕事ができることに満足しているが、中には、何年か経過するにつれて総合職と一般職の処遇の違いに疑問を感じて辞めていく人もいるという。

トオルさん(事例7)が勤務する信託銀行では、数年前から、「総合職」と「業務職」(従来の地域限定総合職と一般職をあわせたもの)という新しい職制を採用している。両職種の違いは、本人の同意なしに転勤があるかないかだけであるとされている。全従業員は約4,000人で、男女比は半々くらいであるが、現在のところ、女性の「総合職」は全社で50人もおらず、男性の「業務職」は全社でたった1名か2名であるという。しかも、最近では、女性はほとんど派遣社員にとってかわられており、女性の採用がゼロの年もあるという。

マサヒロさん(事例16)が勤務する証券会社でも、最近になって、従来「総合職」「一般職」と呼ばれていた職制が「全域型」「地域型」という呼称に変わり、少なくともタテマエとしては、転勤の有無以外に、両者の間の違いはなくなった。ただし、この制度について彼は、一般職に埋もれていた有能な人材を掘り起こすにはいい制度であると思うが、肩書きが変わっても、従来の性別職務分離体制は大きくは変わらないだろうとの見解を示した。

職階

職種における男女間の偏りとも相まって、多くの対象者たちの職場では、男性優位の職階構造が見られる。

例えば、信託銀行勤務のトオルさん(事例7)が現在所属する九州の支店では、非正規雇用も含めた全従業員100名の男女比はほぼ半々であるが、労働基準法上の管理職にあたる10名は全員男性である。

シュウタロウさん(事例14)が勤務する家電メーカーでも、圧倒的に男性優位の職階構造が見られる。彼が所属する事業部門は、総勢1200人程度であり、一部の男性技術職や短大卒の一般職女性を除いて、社員のほとんどは男女を問わず四年生大卒の総合職である。そうした中で、女性管理職は、部長級1名と課長級2~3名だけである。8:2という従業員数の男女比を勘案しても、圧倒的に管理職に占める女性の割合は低い。この理由について彼は、女性に不利な環境と、女性自身の意欲のなさの両方を指摘する。彼の会社では、東京に本社をもつ一般的な企業に比べて体質が古く、社内での根回しなどをうまくやらないと成果を上げられないのだが、管理職がほぼ男性で占められているため、女性だといろいろと不利なことが多いという。しかし他方で、男性並みに頑張ろうという熱意が女性たちにはあまり見られないとも語る。彼の私見によれば、男性並みに頑張りたい優秀な女性たちは、別の業種に就職する傾向が強く、製造業を選ぶ女性たちは、ほどほどに頑張ればよいというつもりの人が多いのではないかとのことである。

こうした男性優位の職階により、女性従業員たちは、組織的な意志決定から排除されがちとなる。ケンスケさん(事例1)が勤務する空港施設関連会社では、20~30名の正社員のうち、女性は6名で、うち30代半ばの1名は係長クラスであるが、他の女性はみな「平社員」であり、彼女のポストを除くすべての管理職ポストが男性で占められている。組織的な決定のほとんどは、男性が集まって行っており、女性は意思決定から排除されているという。ヨシカズさん(事例6)が勤務するメーカーでも、女性大卒社員のほとんどは一般職で、全社員約3,000名のうち総合職女性は20名ほど、女性管理職はわずか3名である。今でも、一部の男性社員だけで飲みに行き「大事な話」が決まってしまう、一般職の女性たちはその「大事な話」を後になってから聞かされるという状況が見られることもあるという。

とはいえ、少しずつではあるが、男性優位の職階構造が揺らぎ始めている状況もうかがえる。エリさん(事例28)が勤務する政府系金融機関では、現在では女性の管理職は数名程度でしかない。しかし、男女雇用機会均等法が施行されてから女性を積極的に採用するようになっており、その最初の世

代が管理職になり始めているところなので、今後女性管理職は増えるだろうと彼女は見ている。マサヒロさん（事例 16）が勤める証券会社でも、すでに部長クラスに女性がおり、彼は、近い将来女性が役員になるだろうと見ている。

リョウさん（事例 15）が出向中の NTT 系列の携帯電話関連会社の子会社では、現在女性管理職はいない。しかしそれは、設立されて 10 年ほどしか経過しておらず、NTT の総合職から転籍した女性社員がいないためである。他の系列会社では、NTT に総合職で入った女性たちがすでに管理職を務めているところもある。もうしばらくすれば、彼が出向中の子会社に総合職として入った女性社員たちが管理職になってくるだろうと彼は見ている。ノブオさん（事例 20）が勤める地方公共団体でも、課長級以上では圧倒的に男性が多いが、若い世代ほど職員の女性比率が高く、係長レベルでは女性もかなり多くなってきている。したがって、近い将来女性課長がもっと増えるのではないかと彼は見ている。

職務

すでに述べた職種における男女の違いともあいまって、多くの対象者たちの職場では、職階という垂直方向に加えて、同じ職階内で水平方向においても男女間での分業傾向が見られる。

金融機関での例としては、トオルさんやマナミさんの職場があげられる。トオルさん（事例 7）が勤務する銀行では、企業相手の営業はほとんどすべて男性が担当している。一方、女性の場合は、そうした営業をバックで支える役目、店頭テラー、個人の顧客を回る仕事を中心であるという。マナミさん（事例 29）が勤務する損害保険会社の所属部署では、14 名の正社員のうち、課長を除く 3 名が男性の「全国型」社員、残りの 10 名が女性の「地域型」社員である。顧客とのやりとりはすべて女性社員が行い、男性社員は女性社員を統括する役割を果たしている。顧客とトラブルがあって「上司を出せ」と言われた場合には、30 代後半の彼女から、入社 1、2 年目の若い「全国型」男性社員に代わることもあるという。

メーカーでの例としては、リュウスケさんやシュウタロウさんの職場をあげることができる。リュウスケさん（事例 12）が勤める機械メーカーの研究所では、正社員のうち女性は 1~2 割であり、そのほとんどが事務職である。一部に女性技術職もいるが、そのほとんどは基礎研究寄りの部署に配属されており、製品開発系の部署に女性はほとんどいないという。シュウタロウさん（事例 14）が勤める家電メーカーでは、従業員における男女比がほぼ 8 : 2 であるが、女性は、営業サポート、注文管理等デスクワークの多い部署と、取扱説明書を作成する部署に圧倒的に多く配置されている。特に、取扱説明書を作成する部署では、各国語で説明文を作成する必要があるため、語学力の堪能な女性社員が配置されることが多いという。

公務員の世界でも、中央官庁か地方公共団体かに限らず、職務における男女での偏りが見られるようだ。国家公務員のアキオさん（事例 9）と地方公務員のノブオさん（事例 20）がそろって指摘するのは、次の 2 点である。第 1 に、土木・建設などの領域では、圧倒的に男性が多く配置されており、保健や子ども関係の部署だと女性が多く配置されている。第 2 に、総務や経理など、ルーティーン・ワークの比率が高く定時に帰りやすい部署に、女性、とりわけ子育て中の女性が配置されていることが多い。第 2 の点に関しては、アキオさんもノブオさんも、人事サイドの意向だけでなく、女性たち自身の意向も働いているのではないかと見ている。特に、小さな子どもをかかえている場合、保育園などを利用したとしても、勤務時間が不規則であったり、出張が多かったり、突然の残業が発生したりするような部署では働きにくい。共働きをしながら育児をしようと思えば、夫婦のどちらかが確実に定時に帰宅できる部署にいる必要があり、現在では多くの場合女性がそうした部署に希望して移っているというのである。

ただし、省庁内には、昇進しやすい部署とそうでない部署という違いはやはり見られる。ノブオさんが勤める市役所でいえば、計画部門など、ルーティーン・ワークの割合が少なく、仕事中心の雰囲気強い部署での経験が昇進に有利に働いているようだという。したがって、結果的に、育児と仕事

の両立のためにルーティーン・ワークが多い部署に異動することが、女性たちの昇任に対して不利に働いている可能性は否定できない。

福祉施設や学校においても、男女間での職務分離の傾向は見られる。カズオさん（事例 2）が勤務する福祉施設では、重い荷物を持ったり機械を扱ったりするのは男性職員の仕事であり、地域の夏祭りなどの行事で駆り出されるも男性職員であるという。彼が介護職になる以前は、「男性は事務職、女性は介護職」という分業が明白だったため、それらは事務職員（＝男性）の仕事であった。しかし、男性が介護職に進出しはじめてからは、介護職員内に性別分業が発生したという。サトシさん（事例 24）が勤める公立小学校では、校長・教頭といった管理職と高学年の担任は男性であり、低学年での担任は子育てをしたことのある経験豊富な女性教員という職務分離が見られるという。管理職の意向もあるが、保護者からもそうした分業を望む強い声が聞かれるという。コウジさん（事例 22）が勤める私立高校でも、若干の性別職務分離が見られる。男子校なので、女性教師が「腕っ節が強そうな生徒」を単独で指導することは避けられている。それについては、彼も仕方がないことだと思っているが、イベントなどでお茶や食べ物を用意したり、掃除をしたりするのは女性の役目であるという風潮には疑問を感じている。今後さらに「生徒のレベル」が下がってくれば、男性教員が力で引っ張っていくしかないという発想で、男性教諭をもっと増やす方向に戻っていくのではないかと彼は見ている。

一方、何人かの対象者からは、職種が同じであれば、基本的に男女間での職務の違いはないという声も聞かれた。シゲトさん（事例 8）が勤める保険会社では、総合職であれば、男性か女性かで仕事の内容は全く変わらないという。トシオさん（事例 5）が以前勤めていたメーカーでも、総合職であれば、男女で職務の違いはなかった。ただし、職務とは直接関係ないが、女性が早めに帰ってもそれほど上司からは厳しく言われぬが、男性が家庭のことを理由に早く帰れる雰囲気ではなかったという。

職務に関して最も男女差がなさそうに思えたのが、研究職である。シュウイチさん（事例 4）が勤務する製薬会社では、男女で仕事の内容が違うかどうかは部署によるが、彼のような研究職では、男女で仕事の内容に全く違いはないという。アツシさん（事例 21）が勤務する政府系シンクタンクでも、公務員かつ専門職であることから、研究員の間では、男女で仕事の役割が異なったり、職位に違いがあったりすることはないという。

会社の中には、単に男女雇用機会均等法を遵守するにとどまらず、社内の男女平等を促進するための積極的な施策を実施しているところもある。例えば、キョウスケさん（事例 23）が勤務する家電メーカーでは、従来男性しか配置されていなかった職場に女性を配置する試みが展開されている。しかし、上司が女性社員の扱い方に困惑し、女性が特別扱いされることで、周りの男性社員も女性社員本人も気まずい思いをするといった場面が見られることもあるという。

（2）育児支援

2003年に成立した「次世代育成支援対策推進法」には、子どもの健全育成をはかる環境づくりのために、国や地方自治体だけでなく、民間企業も従業員の仕事と育児の両立の支援に向けて取り組むべき趣旨が盛り込まれた。対象者たちのほとんどの職場では、何らかの育児支援策が制度化されていた。しかし、その実態や、制度の利用可能性は、職場によってまちまちである。以下では、対象者たちの語りをもとに、育児休業支援の制度化の実態と利用実績と、制度の利用可能性を左右する要因についてまとめておく。後者の利用可能性については、さらに、業務量と業務の性質、職場の雰囲気に分けて見ていくことにする。

制度化の実態と利用実績

対象者たちが自覚している、主な具体的育児支援策としては、「育児休業制度」「労働時間短縮制度」「フレックスタイム制および裁量労働制」があげられる。

第1に、育児休業制度については、正規雇用労働者でそれが制度上利用できないと答えた者はいなかった。証券に関するレポートを国内外に発信しているマサヒロさん（事例16）の職場では、単年度契約の専任職でも、育児休業制度が利用できるとのことである。育児休業制度の利用実績についても、ほとんどの対象者は、実際に利用実績があると答えている。

しかし、利用実績には、職種や性別によって大きく偏りが見られるようである。今回の対象者の誰1人として、自分の身近なところには、育児休業を取得した男性はいないと答えた。大企業に勤める数名が、全社では聞いたことがあると答えた程度だった。

女性でも、総合職であれば、育児休業取得の実績はきわめて少ないようだ。マサヒロさんが勤務する証券会社でも、一般職での育児休業取得は日常茶飯事であるが、彼の周りでは、男性はもちろん、総合職の女性でも育児休業を取得したという話は聞いたことがない。損害保険会社の「地域型」社員であるマナミさん（事例29）も、自身2度育児休業を取得しているが、「全国型」社員での取得例は聞いたことがないという。

第2に、労働時間短縮制度を取り入れている職場も見られる。マナミさんの職場では、最近になって、小学校3年生までの子どもをもつ社員は、最短で午前10時から午後3時までという短時間勤務が可能になった。カットされる賃金も時給相当分だけであり、制度利用に対して管理職も前向きであるため、現在彼女はこの制度を利用している。アツシさん（事例21）が勤める政府系シンクタンクでも、男性の育児休業取得実績はないものの、男性で、時間単位で休業する制度などを使って子どもを保育園へ送り迎えをしている人はいるという。彼自身、長女が幼少の頃、国際線の客室乗務員である妻のフライト期間中は、保育園まで送り迎えしていた。

第3に、育児支援を意識しての制度であるとは限らないが、労働時間帯をフレキシブルにするフレックスタイム制や裁量労働制を取り入れている職場も見られる。機械メーカーの研究所に勤務するリュウスケさん（事例12）は、研究所内に、フレックスタイム制度を利用して子どもを保育園へ送って行っている男性社員がいるという話を聞いたことがある。子どもの急な発病などに対応するために遅れて出社することは、男女関係なく可能だという。トシオさん（事例5）の場合、前職が、職場への拘束時間が非常に長いところだったが、現在勤務する金融系シンクタンクでは、裁量労働制が取られている。妻の出産を間近に控えているが、時間に融通が利きやすいので、妻に何かあれば子育てを自分がカバーできるのではないかと考えている。

こうした育児支援制度の有無にかかわらず、リョウさん（事例15）が勤務する携帯電話関連会社や、シゲトさん（事例8）が勤務する保険会社でも、性別にかかわらず、子どもの病気などで、急に遅れて出社したり欠勤したりすることは、それほど問題なくできるという。

業務の量と性質

上記のように、多くの対象者たちの職場では、育児休業制度をはじめとする育児支援制度が少なくとも形式的には整っている。しかし、特に育児休業については、男性や総合職女性の利用実績は少ないようだ。では、何が育児支援制度の利用可能性を左右するのだろうか。その要因として対象者たちの語りからうかがえたのは、第1に、業務の量と性質、第2に、職場の雰囲気である。

個人が抱える業務量が多ければ、労働時間の短縮はもちろんのこと、残業をせず定時に退社することすら難しい。リュウスケさん（事例12）が勤務する機械メーカーの研究所では、技術系社員の場合、労働時間が長時間にわたるため、小さな子どもを抱えて共働きをするためには、配偶者は夕方に定時に帰宅できて保育園への子どもの迎えや夜間の子どもの世話が必ずできる立場になければならない。そのため、育児休業を取得した女性の約半数が、子どもが生まれてみるとやはり復帰は無理だと判断して、育児休業狩猟後に退職しているという。

業務の性質上、他の人に仕事の一部をカバーしてもらえない仕事や、作業を先延ばしにできない仕事を任されている場合、様々な育児支援制度を利用して育児にあたることは難しい。ヒロユキさん（事例17）が勤務する米国系ネットワーク会社では、より職位の低い社員にも多くの権限が

委譲されており、1人でも社員が抜けると組織運営が滞ってしまうおそれがあるため、育児休業などは取得しにくい状況だという。大学教員のヒロムさん（事例18）の場合、子どもが病気になれば、通常の業務であれば休んで子どもの世話をすることも可能であるが、代わりが利かない講義の場合には非常に気を遣うという。ジロウさん（事例10）が勤務する福祉関係団体では、「平職員」のときは、様々な育児支援制度を利用して仕事と育児の両立をすることは可能だが、管理職になってしまうと、部下を残して帰れないため、仕事優先にならざるをえないという。

したがって、従業員たちが急な子どもの病気などにも対応できるためには、お互いに仕事をカバーし合える体制を築いておく必要がある。国土交通省の建設事務所で課長を務めるアキオさん（事例9）の課では、係長クラスはそれぞれ別の担当業務があって互いの仕事をカバーしにくいので、係長クラスが急に休んだときは、課長である彼がカバーすることになっているという。現在住宅開発に関わる部署で係長を務めているノブオさん（事例20）の場合、彼自身共働きで乳児をかかえており、部下の女性にも子どもがいるので、お互いにいざというときには仕事をカバーできるよう、仕事上の情報共有を心掛けているという。

職場の雰囲気

会社全体や所属部署において、家庭生活よりも仕事を優先させる雰囲気が強い場合、いくら育児支援制度が整っていても、実際にそれらを利用することは難しい。リュウスケさん（事例12）が勤務する機械メーカーの研究所では、業務量の多さに加えて、圧倒的に仕事中心の生活をよしする雰囲気があるという。組合の手前、会社側も特定の曜日には残業をせずに帰宅するよう促してはいるが、実際には帰宅しては仕事が終わらないため、ほとんどの社員が深夜まで残って仕事をしているという。トシオさん（事例5）が最初に就職した電器通信メーカーでは、会社に長くいればいるほど望ましいという雰囲気だった。女性が早めに帰っても、それほど厳しく言われないが、男性が家庭を理由に早く帰れる雰囲気ではなかったため、既婚男性社員たちは、家庭で何かあるときは、嘘をついて休んでいたという。その後トシオさんは、裁量労働制がとられている金融系のシンクタンクに転職した。労働時間に関しては前職に比べると圧倒的に融通が利きやすいが、制度化されているボランティア休暇の利用を申し出たのに断られて退職した人がいることから、彼は、男性が育児休業を実際に取得するのは難しいと感じていた。

他方で、育児支援制度は比較的に利用しやすいと答えた対象者もいた。保険会社に勤めるシゲトさん（事例8）は、その理由を、公共事業とつながりが深いという彼の会社の業務の性質に求める。他社や他支店との競争が激しくなく、職場の雰囲気としては、仕事重視というよりも、プライベート重視か、仕事とプライベートのバランスをとろうとしている人が多いという。リョウさん（事例15）は、彼の会社で育児支援制度が利用しやすい理由を、組合の力が強いことに求める。組合からの要請に応じて、管理職は部下に対して年次休暇を消化するよう厳しく指導している。したがって、総合職の女性でも子育てをしながら仕事を続けられるし、優秀で「辞められては困る」ような社員であればなおさら周りもそれをサポートするような雰囲気であるという。

そうした職場の雰囲気を決定づける要因として複数の対象者が指摘したのが、管理職、とりわけ部下を直接管理する課長レベルの管理職の考え方や力量である。製薬会社に勤務するシュウイチさん（事例4）も、家電メーカーに勤務するキョウスケさん（事例23）も、年休などが取りやすいかどうかは社風や部署の業務の性質よりも、実際には直属の上司の考え方に大きく左右されると語っている。

したがって、直属の上司が、家庭生活よりも仕事を優先させることをよしとする考えの持ち主であったり、仕事と育児の両立のための配慮に欠けるような人であれば、いくら育児支援の制度が整っていたとしても、それらの利用可能性はきわめて低くなる。例えば、コウジさん（事例22）が勤める私立高校では、管理職から、学校行事の際には休みを取るなどはっきり言われるという。自分の子どもの入園式や卒園式で休みを取るときにも、あれこれと苦言を呈される。管理職の中には、自分の娘の卒園式や入園式には行ったことがないということをあえて言う人がいて、部下にわざとプレッシャー

をかけてくる人がいる。「あなたたちにそうしなさいと言っているわけではないですよ」とは言うものの、部下としてはその言葉を文字通りとるわけにはいかない。昨年、子どものことで休みを取ったり早退したりすることが多かった女性教諭が、パワーハラスメントで辞めさせられた。「そういうのを…見ていれば、いつかは自分もそういうふうになれるんじゃないかということで、やはり動きます」と語る。

逆に、いくら業務量が多い部署でも、管理職が仕事と家庭生活のバランスに気を遣っており、管理職にある程度の力量があれば、仕事と家庭生活の両立へ向けた職場環境のいくらかの改善は望めるようだ。アキオさん（事例 9）が管理する国土交通省の建設事務所内の部署では、彼自身毎日夜中の 1 時 2 時まで働いており、部下たちも皆、実際には残業命令時間以上の残業を毎日行っている。しかし、働き過ぎで部下が倒れたり自殺したりすると、課長が監督者の責任を問われてしまう。いかにして仕事と家庭生活のバランスのとれた働き方をするかに関しては、課長に裁量と責任がある。そのため、彼の課では、課員が皆週 1 日は早く帰宅できるような状態をつくるよう決めているという。彼の部署がかかえるあまりの業務量の多さに、なかなか実現は難しいが、それでも、彼の裁量で仕事量の多い部下の仕事を他の部下に回したりして調整を図り、目標の「8 割ぐらいはできている」状態だという。

第3章 職業生活

(1) 勤務パターンと労働時間

表3-1は、対象者の労働パターンを示したものである。かれらの労働パターンとして典型的なのは、次の3点である。第1に、月曜から金曜までが就業日で土日が休日という週休2日制、第2に、1日約8時間の規則上の就業時間帯の設定、第3に、超過勤務の一般化である。

表Ⅱ-3-1 労働パターン

対象者のタイプ	事例番号	仮名	職業	年齢	勤務日	規則上の勤務時間	実際の平均的勤務常態	備考
タイプⅠ 独身の正規雇用労働者	1	ケンスケ	空港施設関連会社社員	30代後半	平日のみ	9:00~18:00	1時間程度の残業	
	2	カズオ	福祉施設職員	30代後半	不定期	10:00~18:45	毎日少し残業	4週間に8日休業
	-	テルキ	防衛省職員	30代後半	平日のみ	8:30~17:30	23:00頃まで	23:00を超えたら職場に宿泊
タイプⅡ 既婚で子どものいない正規雇用労働者	3	フミオ	樹脂加工メーカー社員(SE)	40代前半	月曜から金曜	9:00~17:30	8:30~?	
	4	シュウイチ	製菓会社社員(研究開発)	30代前半	月曜から金曜	8:45~17:20	2時間程度の残業	
	5	トシオ	金融系シンクタンク社員(技術系)	30代後半	月曜から金曜	裁量労働制	?	
	6	ヨシカズ	電設メーカー社員(事務系)	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:30	8:30~20:00	
	7	トオル	信託銀行行員	30代後半	月曜から金曜	8:50~17:10	8:30~21:00	
	8	シゲト	保険会社社員	30代後半	月曜から金曜	9:15~17:15	8:00~19:30	
	9	アキオ	国土交通省職員	30代前半	月曜から金曜	8:30~17:00	深夜1:30	土日に仕事をすることあり
	10	ジロウ	福祉関係団体職員	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:30	9:00~18:00	
タイプⅢ 妻が専業主婦で子育て中の正規雇用労働者	-	ヨウイチ	エネルギー関連会社社員(事務系)	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:45	8:30~20:00以降	
	11	ヤスオ	リース会社社員	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:45	9:00~19:30	
	12	リュウスケ	機械メーカー社員(技術系)	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:30	8:30~23:00	
	13	ヒロミチ	地方銀行行員	30代後半	月曜から金曜	8:30~17:30	「比較的遅くまで」	土日に仕事関係の勉強
	14	シュウタロウ	家電メーカー社員(事務系)	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:30	7:30~20:30	
	15	リョウ	通信系会社社員(技術系)	40代前半	月曜から金曜	9:30~18:00	8:30~21:30	
	16	マサヒロ	証券会社社員	40代前半	月曜から金曜	?	7:15~20:30	
	17	ヒロユキ	外資系ネットワーク会社社員	40代前半	月曜から金曜	9:00~17:30	8:15~18:30	頻繁に自宅で仕事・海外出張
タイプⅣ 妻が正規雇用で子育て中の正規雇用労働者	18	ヒロム	国立大学教員(工学系)	40代前半	月曜から金曜	8:30~17:15	8:30~18:30	自宅でたまに仕事
	19	マサノリ	携帯電話販売会社社員(営業職)	30代後半	月曜から金曜	8:30~17:30	8:30~19:15	土日に自主的に働くことも
	20	ノボオ	地方公務員(技術系)	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:30	月30時間の残業	自宅でたまに仕事
	21	アツシ	政府系シンクタンク研究員	30代後半	月曜から金曜	8時間	残業することもある	
	22	コウジ	私立高校教員	30代後半	月曜から金曜	?	7:00出宅~18:30帰宅	遅いときは21:30頃帰宅も
タイプⅤ 子育てに一段落ついた正規雇用労働者	23	キョウスケ	家電メーカー社員(技術系)	40代後半	月曜から金曜	9:00~17:30	残業あり	フレックスタイム制
	24	サトシ	公立小学校教員	40代後半	月曜から金曜	8:25~17:10	ほぼ定時通り	
	25	ミノル	総合商社社員	50代後半	月曜から金曜	9:00~17:15	8:15~18:30	
タイプⅥ 非正規雇用労働者と中小企業経営者	-	ノブアキ	非常勤講師	30代後半	月曜から土曜	不定期	曜日によって異なる	自宅でも仕事
	26	ケイゾウ	フリー・カウンセラー	40代後半	不定期	不定期	曜日によって異なる	1日1~2時間自宅で仕事
	27	ヒデキ	有限会社役員(自営業)	30代前半	月曜から土曜	8:00~17:30	8:00~20:00以降	
タイプⅦ 女性雇用労働者	28	エリ	政府系金融機関職員	30代後半	月曜から金曜	?	9:30~21:30	2か月に1回海外出張
	29	マナミ	損害保険会社社員	30代後半	月曜から金曜	9:00~17:00	9:00~16:00	短時間勤務制度利用
	30	キミコ	地方公共団体嘱託職員	30代後半	?	?	?	有期雇用の職を転々

就業・休業パターン

今回調査対象となった正規雇用労働者が勤務する職場では、終業規則上、月曜日から金曜日までが就業日で、土曜日と日曜日が休日というパターンが圧倒的に多かった。少なくとも今回の対象者に限れば、大企業に勤める大卒ホワイトカラーたちの間では、週休2日制はほぼ定着しているといっていよう。

一部に、就業日が曜日に関係なく組まれているという対象者も見られた。福祉施設に勤めるカズオさん(事例2)の場合、勤務日は曜日に関係なく組まれており、4週間に8日休業できることになっている。空港施設関連会社に勤めるケンスケさん(事例1)の場合、現在は経理の部署に所属しており、月曜から金曜までの勤務であるが、以前物販の部署に所属していたときには、やはり曜日に関係ない勤務パターンだった。

就業時間帯

正規雇用労働者の多くが、規則上は勤務時間帯が決まっていると答えたが、一部に、就業時間帯が

決まっていないと回答する対象者もいた。キョウスケさん（事例 23）が勤める家電メーカーでは、フレックスタイム制が取られている。メーカーは朝早くから仕事を始める慣行があるため、午前 8 時頃に「出勤」、午後 4 時半頃に「退勤」としている社員が多いが、キョウスケさんは午前 9 時頃「出勤」、午後 5 時半頃に「退勤」としている。ただし、実際には「退勤」時間の後に残業がある。トシオさん（事例 5）が勤める金融系シンクタンクでは、裁量労働制がとられているため、「正規の勤務時間」および「残業」という概念がない。

現在空港施設関連会社に勤めるケンスケさん（事例 1）が空港で働き始めたときは、様々な業務を担当する財団法人に籍があった。最初に担当した空港使用料徴収の仕事のときは、曜日に関係なく、早朝から昼過ぎまでの早番と、昼頃から深夜までの遅番というシフトだった。次に担当した騒音測定の仕事のときは、勤務時間や勤務日はその都度変わり、第 1 便の騒音測定のために深夜の 2 時、3 時から準備を始めることもあった。その頃は、よく空港の施設に宿泊していたという。

超過勤務の一般化

上に述べたように、ほとんどの対象者の職場では規則上の勤務時間帯と労働時間が定められているが、実際には、超過勤務が一般化している。ほぼ定時に帰っていると語ったのは、公立小学校教員のサトシさんと、福祉団体職員のジロウさんの 2 人だけである。ただし、サトシさん（事例 24）の場合は、若い頃の長時間労働を通して体得したノウハウの蓄積がある上に、現在でも少ない労働時間で最大の効果を発揮する様々な工夫を凝らしている。それでも、夜間に P T A の会合などの仕事ははいることもある。ジロウさん（事例 10）の場合は、妻が病弱であること、現在は所属部署での業務量がそれほど多くないこと、上司が理解を示してくれることなどが重なって、現在の労働時間で済んでいる。彼でさえ、面接の前年度には、深夜までの残業が続いて体調を崩していたこともあった。

逆に、対象者の中で、最も長時間労働を強いられていると思われるのが、国土交通省職員のアキオさん（事例 9）である。彼の場合、規則上の労働時間帯は、月曜から金曜までの午前 8 時半から午後 5 時までである。しかし、実際に帰宅しているのは通常夜中の 1 時か 2 時であり、場合によっては職場に泊まることもある。課長になって 2 年目の年にはやや余裕ができて土日は極力休むようにしているというが、1 年目は土日にも自宅で仕事をしなければ業務がこなせなかったという。

アキオさんほどの長時間労働でなくても、首都圏在住者をはじめとして、通勤時間が長い人の場合、それだけ家庭で過ごす時間が短くなる。携帯電話関連会社に勤めるリョウさん（事例 15）の場合、会社にいるのは午前 9 時半より少し前から午後 9 時か 10 時頃までであるが、通勤に片道約 2 時間かかるので、午前 7 時半には自宅を出て、午後 11 時か 12 時に帰宅する日々を送っている。

多くの業務量をこなすため、残業をするのではなく、定時よりもかなり早めに出勤するという対象者もいた。家電メーカーに勤務するシュウタロウさん（事例 14）の場合、規則上の勤務時間帯は午前 9 時から午後 5 時 30 分だが、毎日午前 7 時 30 分には出社している。朝早く行くのは、電話や他の人に仕事を中断されずに集中できるし、朝は頭がさえてアイデアが浮かぶからだという。それでも、仕事量が多いため、どんなに効率を上げてても残業は避けられず、通常午後 8 時 30 分頃までは会社に残って仕事をしている。

非正規雇用労働者

非正規雇用労働者にも様々なタイプがあるが、今回対象となった 2 名の男性非正規雇用労働者は、どちらも、非常勤の職を掛けもちするというタイプの働き方をしていた。ケイゾウさん（事例 26）の場合、福祉施設でのカウンセラーや大学・専門学校での非常勤講師など、いくつもの非常勤の職を掛けもちしていた。曜日によって毎日職場が異なるだけでなく、同じ曜日でも午前、午後、夜と違った場所で働く場合もある。彼は、1 週間のスケジュールを次のように語った。

例えば、今のスケジュールでいくと、月曜日は、午前中、A 市の X 大学に行って、夕方からは 4 時

間福祉施設に行ってるんですね。火曜日は、B市の専門学校に90分授業3コマ行ってるんですね。水曜日は、午前中、C市の短大で90分授業2コマ。これまではこのあと夕方、施設に行っていたんですけど、今これはちょっと忙しくて辞めて、自分の勉強しています。木曜日は、午前中は1コマY大学で授業して、こっから夕方まで7時間くらい施設でカウンセリングしています。金曜日は、専門学校で90分を5コマ。土曜日は、同じく専門学校で90分を3コマです。

これに加えて、夜間自宅で毎日1~2時間かけて翌日の授業の準備をする。あまりに忙しいので、水曜日の午後は予定を空けたが、ボランティアで埋まることも多い。また、土曜の午後も毎週ボランティアの活動が入っており、日曜日にも仕事やボランティア関係の会合が入ることがある。児童福祉施設を退職して、フリーで働き出してから、ストレスで2回「倒れた」という。ただし、春休み期間と夏休み期間それぞれ2か月くらいの間は授業がないので、その時期に自分の仕事に関わる自己研鑽をしたり、家族と一緒に掛かけたりしている。

(2) 仕事と家庭生活の切り替え

前節で見たように、今回の対象者に限れば、月曜から金曜までの平日は、規則上の終業時間に数時間の超過勤務時間を加えた10時間強の間職場で過ごすため、家庭で過ごす時間はきわめて短い。週末は職場から離れて家庭で過ごすことができるというのが、平均的な男性雇用労働者像である。

では、かれらは、職場から離れて家庭に帰れば、仕事をしなくてすんでいるのであろうか、それとも、家庭でもなんらかの形で仕事をせざるを得ない状況に置かれているのであろうか。職場を出れば、仕事のことを忘れることができているのであろうか、それとも、仕事のことが頭から離れない状況に置かれているのであろうか。

家庭でも仕事をする(しなければならぬ)か、仕事のことを忘れられるかどうかは、人によって様々であるが、かれらの語りからは、それを左右するいくつかの要因がうかがえる。第1に業務の性質、第2に業務量、第3に家庭責任との関連である。第1の業務の性質に関しては、さらに次の3点に分けて考えることができる。①家庭ですることが可能な仕事かどうか、②時間を区切ることができない仕事であるか、③狭義の勤務時間以外に仕事をするのが作業の効率化に寄与するかどうか、どうかである。

家庭でも働ける可能性

家庭で仕事をするためには、まずその仕事は、家庭でもできる仕事であることが前提である。対象者たちの語りからは、近年の労働環境の変化が、家庭でも働ける可能性を高める方向と、逆にそれを低めようとする方向の両方を併せ持っていることがうかがえた。

家庭でも働ける可能性を高める方向への変化をもたらす主たる要因と思われたのが、情報技術の進展、とりわけパソコンの高度化と普及である。例えば、証券会社勤務のマサヒロさん(事例16)は、携帯用のパソコンを支給されており、どうしても社外で仕事をしなければならないときには、それを使って自宅でも仕事をしているという。ネットワーク会社勤務のヒロユキさん(事例17)の職場では、会社の業種柄、そうした体制がさらに徹底されている。正規の労働時間は午前9時から午後5時半であるが、働き方としては裁量労働に近く、しかもノートパソコンが1人1人に支給されている。決裁や人事考課を含めてほとんどのことがパソコンでできるため、人事面接やミーティング、顧客との打ち合わせなどを除けば、どうしても会社でしなければならないことはそれほど多くない。したがって、定時になるとすぐに帰宅して家族と過ごすことも十分可能な職場である。しかし、いつでも仕事ができる環境にあるだけに、気をつけておかなければ、仕事とプライベートの境目がなくなって24時間仕事という状況にもなりかねない。これについて彼は次のように語った。

この会社の非常にユニークなところは、一般的には電話がかかってくるようなときでも、ネットワークの会社ですから、とりあえずメールがバツと飛んでくるんですね。で、何らすぐにアクションを起こさなきゃいけないということがあって。・・・日本はもちろん、ヨーロッパからもアメリカからも、メールが飛んでくるじゃないですか。それらを絶えずチェックする、そしてレスもしなきゃいけない。だから、パソコンは会社から家に必ず持ち帰ります。特に平日はもう、どうにもならないですね（笑）。私に限らないと思いますけど、少なくとも私の場合は、公私の境は非常に曖昧です。

こうした働き方に関して、家族から不満の声があがる場合もあるという。

例えば、朝食を食べてるときに、普通は家族と会話をしながら食べるんですけども、片方でパソコンを立ち上げて、メールをダウンロードしながらやるというのがもう習慣化しちゃってですね。まあ、夜も決して（帰宅が）早くはないので、そうすると家族から「もう、食事中ぐらい（仕事をしないで）！」というようなことは結構言われます。まあ、一つの職業病ですね。

このように、情報技術の進展は、いわば「どこでもオフィス化」を招き、仕事と家庭生活の境界線を薄れさせる効果をもち合わせている。とはいえ、業務の性質上、依然として職場でしかできない仕事も少なくない。

また他方で、家庭を初めとして職場以外で仕事をすることを抑えようとする動きも見られる。それは、情報の漏洩防止・機密管理体制の強化の動きである。シュウイチさん（事例 4）が勤める製薬会社では、労務管理に加えて、企業秘密の管理の観点から、自宅での仕事は禁止されているという。トオルさん（事例 7）が勤務する信託銀行でも、個人情報保護法の施行以前から、顧客の個人情報の持ち出しについては厳しく制限されており、現在では資料やパソコンの持ち出しも禁止されているという。

時間的制約

自らの職務の中に、家庭でも行うことが可能な業務が含まれているとすれば、次に、それらの業務が、家庭での仕事を余儀なくされる性質のものなのかどうか、家庭でも働くかどうかを左右することになる。特に、業務の性質上、勤務時間を一定の時間帯に収めることができない場合には、家庭でも仕事をせざるを得ない。例えば、前項で示したように、米国ネットワーク会社の日本法人統括責任者であるヒロユキさん（事例 17）の場合、時差のある海外とのやりとりが多く、24 時間メールが「飛んで」きて、即座に決断して返事をしなければならないことも多い。そのため、自宅でも頻繁にパソコンでメールをチェックしている。私立高校教員のコウジさん（事例 22）の場合、生徒が問題を起こして、土日や夜中に電話がかかってくることもしばしばである。生徒が問題を起こさないよう、常に各関係者と連絡を取り合って備えておかなければならないという。

メーカー人事担当のヨシカズさん（事例 6）の場合、例えば、社外で金曜日の夜に開かれた会合で決定された事項を月曜日に会社で開かれる会議で報告しなければならない場合などは、週末に資料を準備せざるを得ないので、自宅で資料づくりをすることがあるという。

業務の効率化

家庭で働くことを余儀なくされることはないにしても、家庭で行うことが可能であり、そのことが業務の効率化や質の向上をもたらすとすれば、家庭で働くことに一定の意義を見出すことができる。こうした理由から家庭でも仕事をするところがあると回答した対象者たちの業務に共通していたのが、創造的な要素を含む業務であるという点である。

空港施設関連会社に勤務するケンスケさん（事例 1）も、以前に物販の部署に所属していたときに

は、休日に自主的にデパートを視察して、店のつくりや陳列の仕方などを調べていたという。システムエンジニアのフミオさん（事例 3）の場合、業務の中には、システムの仕組みを考えるような創造的な側面もあるので、勤務時間帯以外にもシステムについて考えることは多いという。専門書を通勤中に読んだり、自宅でインターネットを使って関連情報を取得したりもする。保険会社勤務のシゲトさん（事例 8）の場合、顧客に対して保証を断らなければならないときなど、その根拠となる法律を示す必要があるため、どのような法律解釈に基づいてどのような説明をすればよいかを考えなければならない。そのため、勤務時間帯以外にも、法律解釈や説明の仕方に考えたり、自宅で法律関係の調べ物をするということもあるという。

業務量

家庭で仕事をするのが業務の効率化に結びつくことはないにしても、業務量があまりに多い場合、家庭に帰らないわけにもいかないで、家庭で仕事をせざるを得ない場合もある。国土交通省の建設事務所で課長を務めているアキオさん（事例 9）の場合、平日は深夜の 1 時、2 時まで残業しており、係長になるまでは土曜か日曜のどちらかは職場に出かけて行っていた。課長になってからは週末に職場に行くことは少なくなったが、それでも課長になった 1 年目には、業務をこなすために、土日も自宅で仕事をするが多かった。機械メーカーの研究所に勤務するリュウスケさん（事例 12）も、平日は毎日午後 11 時頃まで職場で仕事をしているが、自分が統括するグループの報告書をまとめる作業などは日常の業務の中では行えないため、週末や深夜に自宅で仕事をするということ。携帯電話関連会社のリョウさん（事例 15）の場合、「仕事量が多すぎて覚えきれないから、思いついたらすぐメールを打たないと忘れてしまう」ため、自宅で仕事のメールを打ったりすることもあるという。

家庭責任

家事や育児などの責任を負っていなければ、家庭でできる仕事の場合、それをするかしないかは本人の意志に大きく影響される。しかし、家庭においてなんらかの責任を負っている場合、そうした家庭責任が、家庭で仕事ができる可能性の程度を大きく左右する。今回の対象者たちからは、子どもの誕生が、家庭での仕事の仕方、ひいては職場での仕事も含めた総体としての仕事の仕方を大きく変える場合があることがうかがえた。ただし、その変化の方向は一定ではない。

一方では、子どもが生まれたことによって自宅で仕事をしなくなった、または自宅ですることが少なくなったと語った対象者がいた。携帯電話関連会社のリョウさん（事例 15）は、以前はもっと自宅で仕事をしていたが、子どもが生まれてからはそれほどしなくなったと語った。業務上どうしても常にメールをチェックせざるを得ない状況に置かれているネットワーク会社勤務のヒロユキさん（事例 17）も、以前は週末に自宅で資料作りなどを行っていたが、子どもが生まれてからは、自宅で仕事をする機会を極力減らしているという。政府系シンクタンク研究員のアツシさん（事例 21）も、「研究者は考えることが仕事なので、仕事時間とそれ以外の時間を厳密に分けることは難しい」ため、以前は自宅でもよく仕事をしていたが、子どもが生まれてからは、なるべく仕事とそれ以外の時間を切り替えるようにしているという。

他方で、逆に、子どもが生まれてから自宅で仕事をするようになったという対象者もいた。地方公務員のノブオさん（事例 20）の場合、同じ公務員の妻と共働きをしながら 3 人の子どもを育てており、彼にも育児の責任が大きいのかかっているが、同時に、残業時間を加えた職場での勤務時間だけでは終われないほどの仕事も抱えている。そのため、仕事を自宅に持ち帰り、子どもの世話をしながら仕事をする場合もあるという。個人情報扱わない仕事なので持ち帰りやすいのだという。私立高校教員のコウジさん（事例 22）の場合も、保険会社社員の妻と共働きをしながら 2 人の子育てに奮闘している。残業代もつかないので、帰宅できる時間になればすぐに帰宅して、子どもの世話や家事を妻と行い、子どもが寝静まった後に、自宅で、授業プリントの作成や成績管理などを行っている。

(3) 長時間労働の原因

すでに見たように、対象となった正規雇用労働者たちのほとんどは、超過勤務が常態化しており、長時間の労働を行っていた。では、何がかれらに長時間労働をもたらしているのであろうか。対象者たちの語りからうかがえたのは、主として次の4点である。すなわち、第1に業務量の多さ、第2に長時間労働を余儀なくする業務の性質、第3に長時間労働を生じさせやすい労働条件、第4に職場の雰囲気である。

業務量

長時間労働の原因として多くの対象者が語ったのが、そもそも業務量が多すぎるという点である。機械メーカーの研究所に勤務するリュウスケさん(事例12)の場合、毎日夜の11時か12時頃まで働いているが、そこまで長く働くのは、与えられているテーマをこなすのに「僕の能力ではいっぱいいっぱいやらないとたぶん間に合わない」からだという。家電メーカー勤務のシュウタロウさん(事例14)も、規則上の出勤時間より約1時間半前に出勤し、規則上の退勤時間よりも約3時間遅く退社している。それは、仕事量が多いため、どんなに効率を上げてても正規の勤務時間内には仕事が終わらないからであるという。福祉施設に勤務するカズオさん(事例2)の場合、業務内容と勤務時間帯の不整合が残業を招いている。正規の勤務時間は18:45分までであるが、入所者の食事が18:00から始まる。かれらは、入所者の食事の世話をし、食事終了後に清掃し、連絡事項をまとめたり書類の整理をしてから帰宅しなければならないが、それらを45分間でこなすのは到底できないという。

国土交通省職員のアキオさん(事例9)は、毎日深夜の1時、2時まで働いているが、そこまで労働時間が長くなっているのは、「仕事が増えている」からであるという。彼は、仕事量が増えている理由について、実に端的かつ包括的に説明してくれた。第1に、事業に関連する法律が増えてきたので事務処理量が増えたこと。第2に、事業を行う上で、住民や国民の意見を聞くというステップを踏むことを求められるようになったこと。第3に、人員が削減されているが、人手が必要な部署で削減され必ずしも必要でないところに多く配置されるという配置のアンバランスが生じていること。第4に、パソコンの普及によってかえって資料作成や修正の業務が激増したり、Eメールの普及によって安易に膨大な業務量の依頼をしてこられることが増えたことなどである。

長時間労働を招く要因の1つとして、以下で述べる部署の雰囲気もあげられるが、そうした部署の雰囲気自体が、部署が抱えている業務量に影響されている側面もあるようである。トオルさん(事例7)が勤務する信託銀行の場合、地方の営業店では、勤務時間内(残業はするが)にきちっと仕事をやって、家族生活やプライベートを割り切って考える人が多いが、本部だと仕事中心で土日かまわず仕事をする人が多いという。首都圏や本部に比べて地方都市では業務量が少ないため、彼は、そうした雰囲気の違いが、業務量の違からもたらされているのではないかと見ている。

業務の性質

業務量だけでなく、業務の性質も、長時間労働を招くかどうかを左右すると考えられる。ルーティーン・ワークが多い仕事であれば、個人の努力によって作業効率を上げれば、労働時間を短くすることも可能である。しかし、仕事のパターンが不規則的で不定形なものである場合、労働時間や労働時間帯は、外的な要因に大きく左右される。地方公務員のノブオさん(事例20)の職場の場合、ルーティーン・ワークの多い部署であれば、仕事と私生活を割り切りやすいが、長期的に戦略を持って仕事をする企画部門などの部署だと、どうしても仕事中心の生活姿勢にならざるを得ないという。また、自分で立てたスケジュールよりも、顧客の要望に応じた働き方を求められるような業務の場合も、長時間労働を招きやすいと考えられる。信託銀行勤務のトオルさん(事例7)によれば、必ずしも労働時間の長さに限った話ではないが、勤務時間や時間帯に融通を利かせられるかどうかのポイントは、

顧客に迷惑をかけることがないかどうかであるという。福祉団体職員のジロウさん（事例 10）の職場では、非管理職であれば、自分の持ち分の仕事をこなしている限り残業時間を少なくして帰宅することもできるが、管理職になれば部下を残して帰れないので、必然的に労働時間が長くなるという。

その他に、証券関連のレポートを国内外に発信する部署の統括をしているマサヒロさん（事例 16）や、米国ネットワーク会社の日本法人統括責任者であるヒロユキさん（事例 17）のように、時差のある海外と頻繁にやりとりをする必要がある仕事の場合、日本の時刻だけに基づいて労働時間を制限するわけにはいかないので、自ずと労働時間帯が広がってしまう。

勤務形態

長時間労働を誘発しやすい勤務条件がどうかという点も、1つのポイントである。残業代ほしさに、作業効率を落としてわざと残業をするという状況も考えられる。トシオさん（事例 5）が以前勤めていた電器通信メーカーでは、会社にいることに価値があり、「会社全体がだらだらと長時間仕事をする雰囲気」だったという。休日なのに「休もうとすると『暇なの？』と言われるような雰囲気」であり、完全週休2日制だがひと月のうち3回は土曜日に出勤し、3連休だとうち1日は出勤するよう促されていた。彼自身、無駄な残業だと思っていたが、残業すれば残業代が入るのでだらだら残っていた部分もあり、そうした雰囲気が嫌だったという。

逆に、残業代がつかず、かつ、働き方に自己裁量の余地が大きければ、作業効率を上げて、短時間で仕事を終わらせることも可能である。現に、シンクタンク研究員のアツシさん（事例 21）や大学教員のヒロムさん（事例 18）は、子どもが生まれてから、仕事時間を減らしたと語っている。もちろん、ヒロムさんが悩んでいるように、仕事時間を減らすことが、自分の業績にマイナスに響く可能性は否定できない。それでも、子どもが小さい間だけだと割り切ることさえできれば、長時間労働を避けることは可能である。

一方、働き方に裁量の余地が大きくても、業績次第で収入が左右されるような条件の場合には、長時間労働を誘発しやすいと思われる。携帯電話販売会社に勤務するマサノリさん（事例 19）の場合、規則上の勤務日は月曜から土曜であるが、携帯電話端末の売り上げ台数が月々の給与額を大きく左右するため、自分の判断で顧客とアポイントメントを取って土日に仕事をする場合も多いという。

職場の雰囲気

職場の雰囲気は、業務の性質や労働条件に大きく影響されるようである。そうであるとしても、経営陣・管理職の考え方によって、職場の雰囲気は大きく変わり得るし、かれらの力量次第で、労働時間を少なくしながら業績を維持・向上させることも不可能ではないと思われる。

すでに前章の育児支援制度利用可能性の箇所ですく詳しく述べたように、何人かの対象者たちは、部署の雰囲気は管理職の考え方や力量に大きく左右されると答えている。そして、そうした部署の雰囲気が、従業員の働き方を大きく規定する。

部署の雰囲気によって、不必要と思われる長時間労働を経験している例もいくつか見られた。最たる例は、前項で述べたトシオさん（事例 5）の以前の職場である。製薬会社研究員のシュウイチさん（事例 4）も、会社には「決められた時間内に最大限の成果を上げるのが一番だ」という雰囲気だが、だからといって、「いつも結果さえ出していれば、いつも早く帰っていいか」というと、それもまあ、何とも言い難いところであり、「そこそこ人と同じ程度やっていて、いい成果を出すのが一番望ましいかなあ」と感じる、と話す。

メーカー人事担当のヨシカズさん（事例 6）によれば、彼の会社の場合、成果主義が色濃くなってきたとはいえ、長時間働く方が高く評価される傾向はまだあるという。その理由として、彼は次の2点をあげる。1つは長年培われてきた社風。もう1つは、管理職が時間以外に成果をはかるノウハウを持っていない点である。労働時間を減らす鍵の1つは、労働時間以外に労働の成果をどう測るかにあるのかもしれない。

(4) 転職の明暗

終身雇用制の崩壊が言われて久しいが、それは、これまで終身雇用制の恩恵を最も被ってきたとされる大企業のホワイトカラーたちのキャリアに、実際にどの程度のインパクトを与えているのだろうか。また、終身雇用制の崩壊と転職の一般化は、かれらにとってプラスに働く場合が多いのだろうか、それともマイナスに働く場合が多いのだろうか。

今回の男性対象者 30 名のうち 7 名が、単なる転籍等以外の転職を経験していた。面接の時点で、転職がかれらにもたらした効果は、全くケース・バイ・ケースである。転職を成功ととらえるか、失敗ととらえるかは、いつの時点で何を基準に判断するのかによって大きく異なるだろうが、少なくとも面接時の当事者の主観に沿って分類するならば、転職が総じてプラスの効果をもたらしていると判断されるのは 4 名であった。

7 名のうち、最も転職がプラスの効果をもたらしていると思われるのが、米国企業日本法人を統括しているヒロユキさん(事例 17)である。彼は、イギリスの大学を卒業後、日本に帰国し、ある都市銀行に入行し、関東の支店に 3 年間勤務した後、本店の国際業務部で海外現地法人のバックアップ業務を担当した。しかしその後は、現在に至るまで、計 5 回所属が変わっている。1 度目は、その銀行の子会社であるリース会社とのジョイント事業のためリース会社に出向し転籍となった。2 度目は、リース会社のイギリス現地法人へ転勤になった。3 度目は、リース会社が出資するアメリカの会社のプロジェクトをサポートするため、リース会社に在籍したまま、現在の彼の所属先である、アメリカの T 社の日本法人に勤務することになった。4 度目は、もともとの所属先である銀行が出資するアメリカの企業へ出向し、現地日系企業のプロジェクトをその企業に紹介するビジネスに従事することになった。5 度目は、かつて T 社の日本法人に勤務していたことがきっかけで、T 社に転職することになった。そして、彼は現在、T 社の事業部として設立された後に分社した会社の総括責任者を任されている。このように、ヒロユキさんは、何度も転職し、その度に、より高度な地位に就いている。明確な回答は得られなかったが、そうした転職を通じて収入も増加している様子であった。

これまでに 2 回の転職を経験し、3 つの会社でリースに関する業務を担当してきたヤスオさん(事例 11)の場合、現在の会社での労働条件には比較的満足している様子であり、給与ベースが前職より少し高いところに設定されているという。

マサノリさん(事例 19)も 2 回転職を経験している。高校卒業後、大手メーカー傘下のコンピュータ販売会社に入社し、そこに一生勤めるつもりだったが、ある種のリストラによって得意先のプレス会社に半強制的に転職させられた。しかし、そこでの労働条件に満足できず、現在勤めている携帯電話販売会社に再就職した。業績が給与に反映される営業手当もあり、前職よりも収入は増加している様子である。また、トップに自分の意見が取り入れられやすく、仕事にも自己裁量がきくので、労働条件にも満足しているという。

キョウスケさん(事例 23)は、大学卒業後、建築設備業の会社に就職した。仕事の内容や給与面に不満はなかったが、職場の人間関係がどんどん悪化していることと、親の近くで暮らしたいことから、九州の大手家電メーカーに転職した。給与は下がったが、親元近くでずっと暮らせることと、自分のより好きなことをより自由な裁量でできるようになった点で、転職してよかったと感じている様子だった。

一方で、他の 3 名は、必ずしも転職が総じてプラスの効果をもたらしているとは言い切れない状況であった。システムエンジニアのトシオさん(事例 5)は、大学卒業後最初に就職した大手電器通信メーカー関連会社での労働環境に耐えきれず、金融系のシンクタンクに転職した。前職と比較した場合、労働時間が減り、労働時間の裁量の度合いも高まったので、その点はよかった。ただし、年俸制で定期昇給はなく、退職金がないため、生涯収入の点では、かなりの減収となりそうである。転職してはみたものの、今は「うまくいった」とは思っていないという。収入額が不確定であり退職金もな

いので、子どもを大学に行かせることができるのかと不安になったりもする。もう1度転職をすることを考えてはみるものの、現段階ではそこまで踏み切れないという。

ケイゾウさん（事例26）は、児童福祉施設に勤めていたが、いわゆる「肩たたき」によって退職を余儀なくされ、フリーで仕事をするようになった。現在では、複数の福祉施設や大学・専門学校で、カウンセラーや講師の非常勤職をいくつもこなしている。彼が20代のときに志した子どもに関わる仕事を続けられているという点では、前職と継続性があるし、彼自身、人生について悩むことは10代のうちに終わったと語るように、それほど現状に悲観した様子はない。それでも、フリーになってから、忙しすぎて2回「倒れた」経験があるし、労働時間の割に収入はずっと少なくなったので、生活を維持するために長時間労働せざるをえない状況に置かれている。

ノブアキさん（事例なし）の場合、大学卒業後、高校教員をしていたが、もともと関心があった分野を勉強しなかったし、教育現場に入ってみて感じた疑問点などを解決したいと思ったので、仕事を辞めて大学院に入学した。当初はまた教育現場に戻るつもりであったが、大学院で研究を始めてみると、研究が一区切りつくまで辞められないと思うようになり、できれば研究者として大学で教えたいと思うようになった。しかし、大学院の組織上の問題や、人間関係のトラブルなどの不運にも見舞われ、現在ではどこの大学院にも属さず、塾・専門学校・大学などで非常勤講師を務めている。独身の時には、そうして働きながらも、自分で研究ができればよいと考えていたが、子どもが生まれてからは、収入を安定させるために、まずは正規雇用の職に就きたいと思うようになった。しかし、現在のところそうした職は見つかっていない。

第4章 家庭生活

前章までは、対象者たちの仕事に関わる側面を見てきた。本章では、かれらの家庭生活に目を向けてみたい。日本でも、近年「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が強調されるようになってきたが、かれらの仕事と家庭生活のバランスはどうであろうか。かれらの語りから明らかになったのは、男性たちも仕事と家庭生活の間に様々なタイプの葛藤に直面していること、しかしながら、仕事と家庭生活とのバランスや両立に対する考え方は、人によって大きく異なっていることである。以下では、第1に、かれらの家事・育児参加の実態を概観し、第2に、「仕事と家庭生活のバランス」の意味づけに焦点を当て、第3に、かれらが経験した仕事と家庭生活の間の葛藤の具体的な様子を示す。

(1) 家事・育児への参加

今回の対象者に限れば、家事・育児により積極的に参加していたのは、共働きで子育て中の男性たちであった。妻が専業主婦の男性たちは、小さな子どもを抱えていても、総じてそれほど家事・育児には参加していない傾向がみられた。ただし、一部に、妻が専業主婦であっても、平日を含めて積極的に育児に参加している男性もいた。

子どものいない既婚男性

小さな子どもをかかえる夫婦に比べれば、子どものいない夫婦の家庭生活においては、そもそも育児をする必要がないし、必要とされる家事の総量も概して少なめであると考えられる。今回の対象者で、子どもがいない既婚男性は5名であったが、ヨシカズさん(事例6)を除く4名は、妻が専業主婦であり、ヨシカズさんの場合も、妻がパートで労働時間が彼に比べて短い状況だった。こうした妻たちの状況も関係していると思われるが、子どものいない既婚男性は皆、概して家事は基本的に妻任せであった。

妻が専業主婦で子育て中の男性

小さな子どもが1人いるだけで、家庭生活を維持するための労働は極端に増える。しかし、妻が専業主婦である対象者の多くは、家事・育児のほとんどを妻に任せている傾向がうかがえた。最も多かったパターンは、平日の家事・育児はほとんど妻に任せておき、そのかわり週末にはそれらを手伝うというパターンである。機械メーカーの研究所に勤めるリュウスケさん(事例12)の場合などは、単身赴任をしているので、月曜から金曜までは、家事・育児をすることが物理的に不可能である。

単身赴任をしていなくても、長時間の労働と通勤のため、平日に家事・育児をすることは容易ではない。例えば、携帯電話関連会社に勤務するリョウさん(事例15)の場合も、2歳の娘がいるが、平日はほとんど育児ができない分、休日には入浴させたり、おむつを替えたり、一緒に遊んだり、食事の世話をしたりしているという。証券会社に勤めるマサヒロさん(事例16)には、6歳と3歳の子どもがいるが、平日は早朝に出かけて深夜に帰宅するので、家事・育児をすることはほとんどない。そのかわり、休日出勤はないので、週末には家にいるにせよ出かけるにせよずっと家族と一緒に過ごすことにしているという。家電メーカーに勤めるシュウタロウさん(事例14)の場合、11歳と7歳の娘がいるが、家事はほとんど妻が行っており、彼がするのはゴミ捨て程度である。子どもたちが小さかったときには、妻から育児を手伝うようせかされていたが、彼には妻ほどうまく子どもの世話ができず、そのことに妻も満足できないので、結局は育児についてもほとんどを妻が担当してきたという。

妻が専業主婦でも子育てに積極的な男性

一方、一部には、妻が専業主婦であっても、平日も含めて積極的に育児に参加している男性もみら

れた。大学教員のヒロムさん（事例 18）の場合も、妻は専業主婦であるが、1歳の息子の世話や家事にできる限り参加している。具体的には、朝は出勤前に弁当の食材を詰め、布団を上げて、洗濯機を回して、子どもを着替えさせ、時間があれば子どもに朝食を食べさせている。夜は、子どもに食事を食べさせ、子どもを風呂に入れ、布団を敷き、洗濯物をたたんでいる。妻の炊事で人手が必要なときには、彼が手伝うこともあるという。

小学生から1歳まで4人の子どもをもつ、福祉団体職員のジロウさん（事例 10）の場合、妻は専業主婦であるが、体が丈夫な方ではなく、疲れがたまると何日か寝込むことがよくあるという。そのため、妻に家事・育児の負担がかかりすぎないように、彼もできるだけ家事・育児をしようと努めている。家事や育児の分担は、どちらが何をすると決めているのではなく「やれる人がやる」という方針であるが、結果的に、料理や掃除はほとんど妻が行い、洗濯（洗濯物を干して、取り込んで、たたむ）、風呂掃除、子どもの入浴、食事の後片付け、食器洗いなどはほとんど彼が行っている。1歳の子どものには、いまでも布おむつを使っており、その洗濯も彼が行っているという。

製缶業の小さな工場を兄と経営しているヒデキさん（事例 27）の場合も、現在妻は仕事をしていないが、生後9か月の子どもの世話をできるだけ手伝って妻の負担を軽減しようと努めている。帰宅は早くても午後8時を過ぎるし、遅いときには深夜になる。それでも、帰宅して子どもが起きていれば、必ず子どもを風呂に入れるし、時にはミルクをやったり、夜泣きすると外を散歩させたりする。休日は、掃除、洗濯も進んで行っている。彼自身、夫は稼ぐ責任、妻は家事責任という性別役割分業を支持しているが、それでも妻の家事を助けたり、子どもの世話を進んで引き受けたりするのは、自分の母が、家事と育児を一手に引き受けて苦しんでいた姿を見て育ったため、少しでも妻の負担を軽減させてやりたいとの思いからであるという。また、彼の妻は仕事をしたがっているが、彼の方が「経済的には大丈夫だから、子どもが大きくなるまでは我慢してほしい」と頼んでいるという。このことも、彼の積極的な育児参加への動機づけとなっていると推測される。

共働きで子育て中の男性

今回の対象者に限れば、最も家事・育児に参加している傾向がうかがえたのが、妻が正規雇用で働いている子育て中の男性たちである。こうしたタイプの男性の場合、現実的な必要性という点でも、妻に対する面目という意味においても、家事・育児への積極的な参加が要請される傾向にある。

私立高校教員のコウジさん（事例 22）は、保険会社勤務の妻と共働きをしながら、5歳と3歳の娘を育てている。娘たちは保育園に行っているが、朝の送りは彼が担当し、夕方の迎えは妻が担当している。家庭での家事については、どちらが何をすると決めているわけではなく、手が空いている方がやることにしている。彼がかつて非常勤講師だったときは、彼の方が帰りが早かったので、現在よりもっと家事・育児をやっていたが、現在は、彼の方が帰りが遅いので、妻の方が家事・育児の量は多い。早く帰れば、料理、食器洗い、掃除、子どものおむつ換えや入浴など、一通りどれも行うという。

政府系シンクタンクの研究員であるアツシさん（事例 21）の場合、妻は国際線の客室乗務員をしており、1回のフライトで1週間から10日ほど留守をすることもある。現在娘は10歳であるが、娘が小さかったときには、妻の留守中、ベビーシッターを雇ったりしながらも、保育園の送り迎えや身の回りの世話など、ほとんどの育児を彼1人で担当してきたという。

地方公務員のノブオさん（事例 20）は、妻も同じ地方公務員であり、現在は3人の子ども（9歳、6歳、0歳）を育てている。現在妻は育児休業中であるが、平日でも彼が皿洗いや洗濯物干し、ゴミ捨てなどはする。また、週末は上の2人の息子の面倒を見ている。2人の息子が小学校に通い出す前には、保育園への送りは彼が行い、迎えを妻が行っていた。共働きをしながら家事・育児も分担するという生活については、ごく自然にそのようになった。妻は働きたいという意志を持っているし、彼も妻に家にいてほしいとも思わないという。

携帯電話販売会社に勤めるマサノリさん（事例 19）は、子どもが生まれてまだ2か月であり、これから積極的に家事・育児に関わっていこうと決意を新たにしていたところであった。彼はこれまで

ほとんど家事をせず、妻から言われたときに手伝う程度だった。現在妻は育児休業中であるが、たぶん彼女は今後もずっと仕事を続けていくと思うので、このままでは妻に負担を掛けすぎてしまうことになる。そこで、子どもが生まれてからは、彼もゴミの分別をして捨てに行ったり、風呂掃除をしたりするようになった。妻が職場復帰した後は、皿洗いなども自分がしなければと考えている。子どもの世話に関してはすでに積極的に関わっており、おむつを替えたり、風呂に入れたり、ミルクをやったりしていた。

(2) 「仕事と家庭生活のバランス」の多義性

対象者たちに、仕事と家庭生活のバランスがとれていると思うかどうかを尋ねたところ、「とれている」と答える人もいれば、「とれていない」と答える人もいた。ただし、そうした回答は、必ずしも、仕事と家庭生活のそれぞれに費やす時間やそれぞれにおける労働量の比率に対応しているようには感じられなかった。かれらの語りを詳しく見ていくうちに、「仕事と家庭生活のバランス」を判断する観点は様々である様子がうかがい上がってきた。主なものとしては、第1に妻と自分とを比較するという観点、第2に妻の家庭責任を前提とした観点、第3に、過去と現在を比較する観点である。

妻との比較

とりわけ、共働きの男性たちにおいて、「仕事と家庭生活のバランス」を判断する最もオーソドックスな観点になっていると思われるのが、妻の実態と自らの実態を比較するという観点である。地方公務員のノブオさん（事例 20）は、「仕事と家庭生活のバランスはとれている」と語っているが、彼の場合、妻も同じ地方公務員として働いており、彼もこれまでにかなりの家事・育児を担ってきている。公立小学校教員のサトシさん（事例 24）も、「仕事と家庭のバランスはとれていると感じる」と語るが、彼の場合も妻が同じ教員であり、彼も家事・育児に積極的に関わってきている。すでに娘は中学生になっているが、特に娘が小さかった頃は、娘の朝ご飯を作ってやったり、風呂に入れたり、読み聞かせをしてやったりしていた。夜に飲み会があるときにも、一旦帰宅して夕食を作って娘に食べさせてから出掛けており、娘が学校に行きだしてからは、勉強を見てやった。現在でも、仕事からはほぼ定時で帰宅して、一通りの家事を行っている。

かれらのように、妻と同じ程度に働き、妻と同じ程度に家事・育児を担っていれば、自信を持って「仕事と家庭のバランスが取れている」と言えるだろう。逆に、妻の実態と自分の実態を比較しながら、妻の側に負担がかかっているとすれば、胸を張って「仕事と家庭のバランスが取れている」とは言えないと思われる。例えば、妻と2人暮らしのヨシカズさん（事例 6）の場合、妻は週4日のパート労働で、確かに彼よりは労働時間が短いものの、家事の大半は妻が担っており、彼の家事参加は「お手伝い程度」である。それについて彼は、妻に「申し訳ない」と語っている。

妻の家庭責任を前提

男性たちが「仕事と家庭生活のバランス」を判断する観点として2番目にあげられるのが、妻の家庭責任を前提とした上で、それを考えるという観点である。妻の家事・育児責任を前提にするならば、たとえ妻とかれら自身の実態が大きく異なっても、かれら自身がほとんど家事・育児を担ってなくても、かれら自身が納得できる程度に家族とともに過ごすことができさえすれば、それをもって「バランスが取れている」と見なすことも可能である。妻が専業主婦である男性のほとんどは、こうした観点から「仕事と家庭のバランス」を考えていると思われた。

専業主婦の妻と2人暮らしのシゲトさん（事例 8）の場合、家事はほとんど妻が行っており、彼は気が向いたときに料理をつくるくらいであるが、妻もそのことについて不満がある様子でもない。平日はどうしても仕事で遅くなるが、しっかり休める土日に妻と一緒に過ごしているので、仕事と家庭生活のバランスはとれていると考えている。

家電メーカーに勤めるシュウタロウさん（事例 14）の場合、家事はほとんど妻が行っており、彼がするのはゴミ捨て程度である。2 人の子どもの育児についても、子どもが小さかったときには、ほとんどを妻が担当してきた。現在では、子どもは 11 歳と 7 歳になり、週末には、子どもの習い事の送り迎えをしたり、家族で買い物をしたり外食をしたりしている。こうした状態を指して、シュウタロウさんは、「仕事と家庭生活のバランスがとれている」と語る。そして、そうしたバランスがとれているがゆえに、自分自身は、サラリーマンとかビジネスマンというよりも「社会生活を営んでいる 1 人の人間である」と感じているという。

携帯電話関連会社に勤務するリョウさん（事例 15）の場合、平日は午前 7 時半に家を出て、午後 11 時か 12 時に帰宅する生活だが、仕事と家庭のバランスは「まずまず取れている」と語る。「6 対 4 ぐらいで仕事（の方が多めがよい）と思っているので、やや家庭のことができていないかもしれないが、自分的にはこんなもんかなと思っている」。「6 対 4」というのは時間のことなのかと尋ねたところ、「時間ではない」との回答であった。それは時間ではなく「エネルギー」あるいは「気持ち」のような意味であると解釈される。

過去との比較

男性たちが仕事と家庭生活のバランスを判断する観点として 3 番目にあげられるのが、過去の状況との比較という観点である。例えば、信託銀行に勤務するトオルさん（事例 7）は、妻と 2 人暮らしであり、家事はほとんどしない。現在は、少なくとも午前 8 時 30 分から午後 9 時頃までは会社にいるような生活であるが、現在の仕事と家庭生活とのバランスは「理想に近い状態」とであるという。彼の場合、子どもがいないため家庭生活を維持する上での労働量が少ない。また、前項で述べたように、妻が専業主婦であるため、妻の家庭責任を前提として「バランス」を考えている側面はあるだろう。しかし、それに加えて、彼の場合、東京の本部に勤めていたときの状態と、九州の支店に勤めている現在の状態のギャップが、「バランス」の判断に影響を与えているようである。東京にいるときは、平日は、妻が起きる前に出勤し、妻が寝てから帰宅する毎日であり、休日出勤もかなりあった。それに対して、現在は、少なくとも妻が寝る前に帰宅しており、しかも週末は仕事に出ることがないので妻と一緒に過ごしているという。

シュウタロウさん（事例 14）の場合も、妻の家庭責任を前提としていることに加えて、過去の仕事の状況との比較という観点が、「仕事と家庭生活のバランスがとれている」という彼の現在の感覚を支えていると考えられる。ちょうど長女が生まれた頃、彼は、毎週火曜日から金曜日まで九州から大阪に出張するという日々を送っていたため、妻の不満・不安がつのり、夫婦げんかが絶えなかった。彼自身も、精神的に不安定になり、何をやっても体がだるく感じられるようになり、このままでは家庭も仕事も両方失ってしまうと思ったという。そうした過去の状態と現在の状態を比べるならば現在は「バランスがとれている」と感じておかしくはないだろう。

（3）仕事と家庭生活の葛藤

少なからぬ対象者の男性たちが、仕事と家庭生活の間で様々な葛藤を経験していた。積極的に家事・育児に参加している男性はもちろんであるが、家事・育児のほとんどを妻に任せている男性であっても、仕事と家庭生活の葛藤によって深刻な悩みを抱えている場合もある。以下では、対象者たちが経験した様々なタイプの葛藤を具体的に示す。その際、そうした葛藤に対して対象者たちがどのように向き合っ、どのように対処してきたのかについても合わせて見ていくことにする。

仕事による家庭生活の圧迫

仕事と家庭生活の間での葛藤の 1 つめのタイプは、仕事が家庭生活を圧迫するというタイプの葛藤

である。日頃の長時間労働によって平日は家庭で過ごす時間が非常に短いかれらの場合、客観的に見れば、仕事が家庭生活を圧迫している常態が日常化しているともいえる。それでも、すでに見たように、夫婦共に妻の家庭責任を前提とした考えを持っていれば、一応安定した家庭生活を維持することはできる。しかし、いくら夫婦とも妻の家事責任を前提とした考え方を持っていたとしても、夫の単身赴任や長期の出張が続くとなると、やはり夫婦共に不満や不安が募ることは容易に想像される。

前節で紹介したように、家電メーカー勤務のシュウタロウさん（事例 14）の場合、ちょうど長女が生まれた頃に、毎週火曜日から金曜日まで九州から大阪に出張するという日々を送っていた。妻も彼自身も精神的に不安定になっており、彼は、このままでは、家庭も仕事も両方失ってしまうと思った。将来のキャリアを考えたとき、与えられた仕事を断ることはかなりの抵抗があり悩んだが、家庭も仕事も両方失ってしまうよりはましだと思い、勇気を振り絞って、出張の多い営業職から出張のない内勤に移してもらうよう上司に申し出た。申し出が受け入れられて内勤になったことで、家庭生活に費やす時間が増え、家族関係はある程度落ち着いてきたが、2年間くらいは元気がない時期が続いた。しかし、ちょうどその頃、高校時代の友人とアメリカを旅行して、何時間車で走っても延々と砂漠が続く風景に遭遇する機会があり、自分の悩みがちっぽけなものに思えてきて、精神的にふっきれたという。

夫が長期間家を空けること以外に、夫の仕事の事情によって家族生活に多大な影響を与える最たる出来事が、転勤である。特にそれが、大きく環境が異なる海外であれば、なおさらのことである。証券会社に勤めるマサヒロさん（事例 16）の場合、これまでで最大の家族の試練は、香港に駐在した時だった。妻にとっては、初めての海外生活であり、知っている人もいないし、言葉も通じない。昼間は彼がいない中で、生まれたばかりの赤ん坊を抱えており、本当に大変だった。妻に対して「申し訳ない」という気持ちと、「仕方ないから我慢してほしい」という気持ちが、「何か日替わりのよう」に交錯していたという。妻とは「受け言葉に買い言葉」でぎすぎすした関係になり、彼を残して妻が帰国する寸前の状態にまでなったこともあった。それでもなんとか香港での家族生活を持ちこたえることができたのは、時間と共に妻が環境に適応していった部分もあるが、コミュニケーションを大切にしたことだと彼は考えている。

政府系シンクタンクに勤務するアツシさん（事例 21）も、同じような経験をしている。長女が生まれて、国際線の客室乗務員をしている妻は、育児休業を取得した。ところが、娘が4か月のときに、彼の在X国日本大使館への出向が決り、家族でX国に住むことになった。日本との時差があるため、彼は毎日朝から夜中の10時、11時頃まで職場にいなければならない。これまでのキャリアの中で、最も仕事が大変な時期だった。妻は早く職場復帰したかったが、言葉のわからない見知らぬ土地で、夫の帰りは毎日遅く、家事や育児のほとんどを一手に引き受ける毎日を送っており、非常に不満だったようだ。それで、何度もけんかした。そうした夫婦間の葛藤を解決するために彼が心がけたことは、とにかく妻の不満に耳を傾け、できる限り妻の意向を聞き入れるということだった。結果、妻の意向により、彼の赴任期間を4か月残して、妻は子どもをつれて一足先に日本に帰国した。

海外でなくても、数年おきに転勤を余儀なくされる身であることから、家族の生活について思い悩んでいる男性もいる。国家公務員「キャリア」のアキオさん（事例 9）の場合、一所に定住して広い一戸建てで家族と生活を送りたいとの希望を持っているが、全国転勤が条件で採用されているので、昇進を希望する以上転勤は避けられず、当分の間は、各配属先の官舎に住み続けるしかない。単身赴任を考えたりもするが、現在は、子どもの情操教育を考えると、引っ越しすることの問題よりも父親がそばにいることが重要だと考えている。しかし、小学校に上がったなら友達を変えない方がいいようにも思える。彼も妻も九州の出身なので、将来は九州に一戸建てを建ててそこに家族を住ませ、自分は単身赴任をしようかと考えたりもする。

家庭生活による仕事への影響

男性に仕事と家庭生活の葛藤が生じた際には、家庭生活が犠牲になる場合が多いように思える。し

かし、両者の葛藤が仕事に全く影響を与えないわけではない。仕事と家庭生活の間の葛藤を解決するために、配属先の変更を申し出たシウタロウさん(事例14)の場合のように、両者の葛藤が仕事に大きな影響を及ぼす場合も見られる。ましてや、仕事の状況が個人である程度コントロールできる場合であれば、なおさらである。

福祉関係団体に勤めるジロウさん(事例10)の場合、現在は比較的業務量の少ない部署にいたので、4人の子どもをかかえる病弱な妻の家事・育児負担を軽減するために、ほぼ定時で帰宅することが多い。彼自身、家事や育児をすることは全く苦にならないが、彼以外の同僚や上司は皆遅くまで残って仕事をしているので、職場では常に肩身が狭いという。

大学教員のヒロムさん(事例10)も、積極的に家事・育児を担っている。子どもが生まれる前は午後10時半頃まで毎日大学に残って仕事をしていて、子どもが生まれてからは午後6時半には職場を出るようにしている。こうしたことが可能なのは、彼の仕事は、自己裁量の度合いが高いからである。しかし、自己裁量の度合いが高いとはいえ、あらゆる種類の仕事を自由に減らすことができるわけではない。学内運営の仕事や講義を初めとする学生の教育は、ほとんど減らせない。そうした中、家事や育児を積極的に担おうとすれば、研究時間を削るしかない。こうして、家事や育児への参加が研究時間を圧迫しているというのが、現在の彼にとっての最大の悩みである。今のところは、それによって給料が減ることはないが、長期的に見れば、研究業績が上げられないことは様々な不利に結びつくおそれがある。とはいえ、子どもの教育や妻の家事・育児負担の軽減が重要であるとも彼は考えている。研究者として最も斬新な研究成果が得られるであろう時期と、子育ての時期が重なっているというのが、大きな問題であると彼は感じている。

仕事と家庭生活の葛藤への対処

前項までに見たように、対象者たちは、仕事と家庭生活の葛藤に直面したときに、様々な仕方で葛藤に対する対処を試みていた。すでに見た事例以外にも、様々な方法を用いて、仕事と家庭生活の葛藤に対処し、それに新たな意味を見出している例も見受けられる。

私立高校教員のコウジさん(事例22)の場合、妻も保険会社に勤務しながら、4歳と2歳の子どもを育てている。夫婦共に仕事をしているので、お互いが仕事に「逃げて」、育児の責任を押しつけ合ってしまうことも多い。例えば、2人とも仕事で疲れて帰ってきて、子どもが「何か食べたい」と言ったときに、2人とも動かたくなくて、イライラして、つい子どもに当たってしまって、後でお互いに気まずい思いをすることが日常的にある。そういうときには、無理をしないこと、つまり、優先順位を考えることにしている。食器を何日か洗わなくても、多少家の中が臭くなっても死ぬわけではないが、子どもに食べ物を与えなかったり、子どもが朝起きられない状況を作ってはいけない。優先順位をつけていけば、無理をしなくて済むという。

兄と小さな工場を経営しているヒデキさん(事例27)の場合、仕事は毎日長時間に及ぶ上に、経営者としての重責も負っており、疲労も激しい。それでも、少しでも妻の負担を減らそうと、家事・育児に積極的に関わっている。彼は、仕事と家庭生活の葛藤について次のように語る。

葛藤? ああ、それはありますよね。両方大事ですよ。だから気持ちとしては両方フルパワーでいきたいんですけど、どうしても仕事から解放されないし、帰宅しても仕事で疲れていて。最近はずっと子どもが少し大きくなったけど、最初の頃は妻も精神的に不安定でしょ。私に負担がかかってきてかなりバテそうですよね。

彼は、仕事とも家庭生活とも切り離された自分だけの時間が確保しないと、仕事と家庭の両立もままならないため、深夜に「自分を見つめ直す時間、落ち着かせる時間」を確保することにしている。また、子どもが夜泣きをすることもしばしばである。そのため、平日は、睡眠時間は平均して4、5時間である。しかし、「それはみんな通る道だから」と自分を納得させている。

シンクタンク勤務のアツシさん(事例 21)は、先に述べた海外赴任時に限らず、以前は仕事と家庭生活の間で慢性的な葛藤を経験していた。独身のときは、時間もお金も自由に使えたし、自分の好きな研究をやって成果を上げていくことを中心に生活を組み立てていたが、子どもが生まれるとそうはいかなくなった。業績主義の度合いが高まるほど、家族をもてば、仕事に使えるエネルギーと時間が少なくなり、職業上は不利になる。家族ができてしばらくの間は、仕事に集中できる独身の人をうらやましく思っていた。しかし今は、むしろ、仕事にしか自分の存在意義を感じられないそうした人たちをかわいそうだと思う。子どもを育てることには、何ものにも代え難い喜びがある。自分には今、仕事以外に自分の存在意義を感じられる家族があり、それを仕事のために犠牲にしたくはない。こう考えるようになったことで、仕事と家庭生活の間の葛藤に関して、これまでほど深刻に悩まなくなった。そして、一定の時間とエネルギーのもとで、これからも最良の仕事をしていきたいという。

第5章 社会生活と身体管理

本章では、職業生活や家庭生活と密接な関わりを持ちながらも、それらとは相対的に独立した生活領域としての社会生活と、健康・外見といった身体に関わる側面について、対象者たちの語りから得られた知見をまとめておく。

(1) 交友関係と社会生活

仕事を通じたつながり

サラリーマンのステレオタイプ的なイメージとしては、仕事の帰りに「つきあい」と称して職場の同僚や上司と一杯飲んで帰るという像が浮かびがちである。しかし、今回の対象者たちの間では、勤務時間以外に、仕事に関わる人々と交流するという傾向はあまり見られなかった。

職場での「つきあい」の慣行は、かなり薄れてきているようである。現在 50 代後半の総合商社社員であるミノルさん(事例 25)は、職場の人間関係が「ドライ」になってきたと語る。彼が入社した頃は、ことある度に課内で旅行や飲み会を行っており、上司から「おい、行くぞ」と言われたら、当たり前のようについて行っていた。しかし、いつの頃からか、自分が若手の社員を飲み会に誘ってもついて来なくなった。課内旅行などもなくなる傾向にあり、飲み会は、歓送迎会のときくらいになった。

樹脂加工メーカーに勤める 40 代前半のフミオさん(事例 3)も、自分も含めて、社員たちは「だんだんと仕事とプライベートを割り切るようになってき」ていると語る。彼が入社した頃には職場でよく飲み会に行っていたし、声を掛ければすぐに麻雀のメンバーがそろっていた。今では特定の人を除けば、新人の歓迎会などを除いて飲み会に行くことはなくなった。また、メンバーがそろわなくなったため、彼は麻雀をしなくなったという。

休日に職場の人々と会うことも少ないようだ。証券会社の本社に勤めるマサヒロさん(事例 16)や政府系シンクタンクに勤めるアツシさん(事例 21)が語るように、特に、東京にある大組織に勤める場合には、従業員の数も多いし、それぞれが関東一円の広大な地域に分散して居住しているので、職場の人間同士で休日に会うことはほとんどないという。

その他に、仕事関係を通じた交友関係としては、組合関係の人脈(ヨシカズさん:事例 6)、職場のスポーツチーム(シュウイチさん:事例 4)のような例が見られた。

地域とのつながり

今回の対象者の中で、近隣地域と比較的密接なつながりがあると答えた人は、ごくわずかであった。数少ない例として、いずれも九州在住の次の 3 人があげられる。ジロウさん(事例 10)は、福祉団体職員という職業柄もあって、地域の保健福祉の推進委員や、地域の母親たちの育児サークルの企画委員などを務めている。地域に児童館をつくるために、母親たちや育成会の人々を動員して、市の人口の 10 分の 1 にあたる署名を集め、議員への請願書を書いた経験もある。妻も育児サークルの委員をしており、地域の親子を自宅に呼んで餅つきをするなど、夫婦ともに、近隣地域の人々と深いつながりを持っている。

地方公務員のノブオさん(事例 20)は、長男がソフトボールのチームに所属しており、試合の送り迎えや練習の手伝いなどを、趣味もかねて買って出ている。子どもを学童保育に預けているので、子どもを媒介として他の共働きの親たちとも交流し、情報交換をしているという。

家電メーカー勤務のキョウスケさん(事例 23)は、地域のケーブルテレビが製作する自主放送の編集委員を務めたり、異業種の人々と情報交流をする会に出掛けたりしている。また、子どもが学校に通っていたときに「おやじの会」に入り、現在もその OB として活動を続けている。もともと彼は、これほどまでに社会活動に積極的ではなかった。ところが、長女が一時期不登校になり、解決策を求

めていろいろな集まりに出掛けていくうちに、自分の世界が広がっていくのを感じた。それから、長女の問題が解決した後も積極的に様々な場に参加するようになったという。

かれらに共通しているのは、子どもを媒介として、地域とのつながりが生まれ、広がっているという点である。ノブオさんの言葉を借りれば「子縁」である。

かれら以外にも、「くじ」や持ち回りで町内会の委員を務めた経験があるとか、PTAやマンションの管理組合の会合に出るといった話を聞くことはできた。しかし、「地域とのつながりはない」と答える対象者も多かった。総じて対象者たちの間では、近隣地域との関係は希薄であった。

趣味を通したつながり

趣味を通して交友関係を深めたり広げたりしている人もいる。最も活発な例は、公立小学校教員のサトシさん（事例24）である。これまで、実に様々のことに「広く浅く」チャレンジしてきた。いくつかあげてもらっただけでも、ギター、車、ウォーキング、レーシングカート、登山、サイクリング、水泳、テニス、卓球、バドミントン、釣り、マージャン、将棋、読書、カラオケ、ソフトボール、英会話、料理など枚挙にいとまがない。そうした中で、現在唯一本格的に取り組んでいるのが囲碁である。40歳から初めて、ようやく初段になったところである。これらの趣味を通して、彼は様々な職業の様々な年齢層の人々との幅広いつながりを形成している。

私立高校教員の Kouji さん（事例22）は、共働きをしながら2人の子育て中で多忙な日々を送っているが、余暇時間は、無理してでも作るようにしているという。妻と同じ音楽関係の趣味をもっているため、日曜日には、妻の実家に子どもを預けて2人で練習に行ったり、職場には黙って音楽関係のイベントにも参加したりしている。こうした趣味を通して知り合った妻と共通の友人たちとは、家族ぐるみのつきあいをしており、家に泊まってもらったりもする。

しかし、子どもの誕生をきっかけに、趣味に費やす時間が削られ、人々との交流の機会が減少している例も見られる。ヒデキさん（事例27）の場合、アウトドア系、特にマリンスポーツが好きで、子どもが生まれる前には、休日はよく海に出掛けていた。また、妻と知り合うきっかけとなったスポーツサークルにも行っていた。しかし、子どもが生まれてからは、外に出掛けることがほとんどできなくなり、現在では、熱帯魚を買ったり、音楽や映画を自宅で楽しむようになったという。

学生時代の友人

これらの他には、学生時代の友人たちとの交流をあげる対象者もいた。ヒデキさん（事例27）のように、昔からの友人たちも子どもが生まれたことで、会う機会が減ったと語る人もいれば、ヒロユキ（事例17）さんのように、子どもが生まれたことによって、彼と同じ時期に子どもが生まれた友人たちと、新たな話題で交流できるようになったと語る人もいた。

（2）過労と健康管理

健康への危害

超過勤務が常態化し、多忙な毎日を送る中で、何人かの対象者は、きわめて深刻レベルまで心身の健康を害した経験をもっていた。

公立小学校教員のサトシさん（事例24）は、現在でこそ、毎日ほぼ定時に帰宅して、多趣味を誇っているが、過去に2度、精神的に不安定な状態に陥った経験がある。1度目は、20代後半のとき、ある大学の附属小学校での研修に志願して1年間下宿をしながら勤務をしたときである。職場に拘束される時間が長い上に、自分の授業や研究のための準備もあって、土日も含めて早朝から深夜まで仕事をやる毎日だった。睡眠時間は少なく、自宅にもなかなか帰れなかった。一度だけ、そうした状況が嫌になって、荷物をまとめて自宅に逃げ帰ってきたことがある。しかし、妻から「あなたが自分で選んだんでしょ」と言われて下宿に戻ったという。夜はカップラーメンを食べては仕事をしており、1

年で体重が10キロ近く増え、中性脂肪の値が極端に高くなった。その後、水泳と食事療法により、体重を落とすことができ、中性脂肪の数値も下がった。

2度目は、1年間ADHD（多動性障害）の児童の担任をしていたときである。担任になった最初の月には、毎日家庭訪問をして、一緒に料理を作ったり、ゲームをしたり、釣りに出かけたりもした。その児童が問題を起こして夜中に呼び出されることもあり、勤務時間にかかわらず常に気がかりだった。その年度の前半は、障害児教育の専門家に相談のEメールを書くことさえ苦痛に思えるほど精神的に参っていた。しかし、次第にすぐ頭を切り換えて忘れられるときにはその児童のことを忘れるように心掛け、後半には少し安定してきたという。

サトシさんと同じように、現在はほぼ定時に帰宅している福祉団体職員のジロウさん（事例10）も、面接時の前年度には、新しい業務の立ち上げの時期であり、帰宅が毎日夜中の3時、4時という時期があった。「きつくて、眠れなくて、ほんと病気っていうか、死ぬかなと思うくらい追い詰められて」おり、初めて精神科のクリニックに行ったという。

トシオさん（事例5）は、かつて電器通信メーカーの関連会社に勤めており、現在は金融系シンクタンクに勤めているが、これまでに3回大きく体調を崩している。いずれも、家に帰れない日が続いたときである。1回目は、最初の会社に入社して2、3年目に長期出張が続いて家に帰れない日が続き、軽い胃潰瘍を患った。2回目は、最初の会社を辞める少し前に所属していたチームのリーダーが「家に帰してくれない」人だったので、つらくなって、ふらふらして階段が下りられなくなっていた。そして、3回目は、転職して最初の2年間、関東への長期出張が続いた時である。仕事が楽しければ帰宅が遅くなってもつらくないが、仕事が楽しくないときに家に帰れないのはとてもつらいと語る。

証券会社に勤めるマサヒロさん（事例16）は、これまで、転勤をして半年以内に、必ずと言っていいほど「倒れる」経験をしてきた。やはりストレスがかかっており、最初は気が張っているのだが、気が抜けた頃にその影響が出ているのだと思っている。新しい環境に適応した後は、比較的健康に楽しく暮らしているので、それはたぶん新しい環境に適応するプロセスにおけるワンステップだと考えている。

他にも、家電メーカー勤務のシュウタロウさん（事例14）は、毎週火曜から金曜まで九州から大阪へ出張という日々が続いていた時期に、精神的に不安定になった経験をもっていた。フリーのカウンセラーであるケイゾウさん（事例26）も、朝から夜まで日替わり、時間単位であちこちの福祉施設や大学・専門学校を飛び回る生活を続ける中で、これまでに2回「倒れた」経験がある。信託銀行勤務のトオルさん（事例7）も、かつて仕事が忙しすぎて1週間会社から帰れない時期があつて、そのときは「過労死しそう」だと感じたという。

健康管理

長時間のハードな仕事により、心身の健康を害する危険性が感じられる中で、多くの対象者たちが、それなりの方法で健康管理に気を配っていた。

第1に、最も多くの対象者から聞かれたのが、食事等に気をつけることである。トシオさん（事例5）やマサノリさん（事例19）は、食べ過ぎに注意しているという。コウジさん（事例22）は、職場で水を飲むときも浄水器を使い、自宅で自分が料理するときには、化学調味料や遺伝子組み換え食品は使わないことにしているという。ヒロミチさん（事例13）をはじめとする何人かは、飲酒の量を減らしたと答えており、シゲトさん（事例8）は、必ず休肝日を設けることにしていると話す。ヒロミチさんやマサノリさんは、健康のことを考えて、タバコをやめたという。

第2に、食事等と並んで多く聞かれたのが、運動をすることである。トシオさん（事例5）は、仕事で疲れると運動をせずに休もうとしてしまうが、健康のためにできる限り運動をしようと心掛けているとして、最低週に1回は趣味のスポーツサークルに出掛けている。マサノリさん（事例19）やマサヒロさん（事例16）も、趣味を兼ねてスポーツサークルの練習に行ったり、大会に出場したりしている。シゲトさん（事例8）やアツシさん（事例21）のように、スポーツジムに通っていると答えた

人も多い。リュウスケさん（事例 12）は、太り気味で高血圧と診断されていたが、週末にスポーツジムに通い始めてから、血液は正常値に戻ったという。

その他に聞かれた健康管理の方法としては、トシオさん（事例 5）やヨシカズさん（事例 6）のように、休養できるときにはしっかりと休養し、睡眠時間を十分に取ることがあげられる。

一方で、わずかではあるが、健康管理にはほとんど気を遣っていないと語る人もいた。ヒデキさん（事例 27）の場合、タバコを吸うし、酒も飲む。ストレス発散のために「酒に逃げている」ところがあり、ほとんど毎日自宅で飲酒をしている。運動をする機会もめっきり減っている。そうした生活に「体はちゃんと反応してくるみたい」で、「あちこち、ガタが来はじめた」という。

（3）外見の管理

対象者たちの語りからは、かれらが比較的「外見」を気にしており、それを「管理」している様子がうかがえる。「管理」の具体的対象は、体型と服装に大きく分けてとらえることができる。

体型

多くの男性たちが、体重管理には気を配っていた。それは、前節で見たように、健康管理という観点から行われる場合もあるが、意外にも、健康面以上に「見栄え」を気にしている様子がうかがえる。

シュウタロウさん（事例 14）は、現在標準的な体型であるが、水を毎日大量に飲んだり、糖分を含まないチョコレートで空腹を凌いで余計な食事をしないようにして、体重管理に気を配っている。動機としては、健康上の理由が 6 割、外見上の理由が 4 割だという。

アツシさん（事例 21）は、数年前に一時期体重が増えたが、食事をなるべく規則正しくとるようにし、2 年前からスポーツジムに行き始めたことで、体型はもどった。彼の場合も、体型を気にするのは、健康管理よりも、見栄えを気にするという側面の方が大きいという。

リュウスケさん（事例 12）の場合、スポーツジムに通って痩せることは、健康管理や単なる見栄えの問題を超えて、仕事の問題にも結びついているという。これから自分が管理職になり、リーダーとしての重責を担っていく上で、いろいろな人とつきあうことが増えるだろうが、そのときに太っていると「見た目」であまりよく思われない。また、これからのリーダーは、瞬時に判断して状況に対応するために「思考の瞬発力」を付けておかなければならないと考えているが、「太っていると思の瞬発力が鈍くスピードが遅い」ように思えるという。

服装

プライベートは別にして、仕事で着る服装については、対象者の多くが、なんらかの気を配っていた。特に、スーツで仕事をする対象者の場合、「服装には特にこだわりはない」と答えた保険会社勤務のシゲトさん（事例 8）や地方銀行勤務のヒロミチさん（事例 13）でさえ、「だらしない格好はしないように気をつける」「（相手に）失礼にならない服装を着る」と答えている。

外見、特に仕事での服装に強いこだわりを持っている人もいた。米国ネットワーク会社の日本法人の統括責任者であるヒロユキさん（事例 17）は、「外見については職業柄気を遣っている」として、次のように話す。

やはり初対面の方を含めまして、その外見的な部分というのは非常に大きいと思っているんですね。よくうちの営業にも言うんですけども、多分、初対面の印象というのが、全くの予備知識がない場合においては、9 割ぐらいのその後のイメージをつくるだろうと思ってますので、当然、清潔であることだとか、まあ基本的なことには気を遣うようにしてます。…仕事柄、結構偉い方に会う機会が多いんですよ。で、まあ汚い格好というわけにもいきませんし、やはり相手に不快な気持ち、もしくは信頼されないようなイメージを植ええないような範囲では、最低限の注意はしてます。

証券会社勤務のマサヒロさん（事例 16）は、どうせ1日に10時間以上も着ておくのであれば、よいものを着たいと思うので、スーツはよいものを買うようにしているという。仕事着で気をつけていることは、新入社員の研修のときにインストラクターから言われたことである。つまり、何を着ても構わないが、お客さんがお金を預けても不安にならない格好、より具体的には、「こいつと一緒に表通りを並んで歩いてもいい」「こいつと飯でも食いに行こう」と思ってもらえるような格好をするということであるという。

第6章 価値観と将来展望

(1) 仕事への意欲を支えるもの

対象者の男性たちは、長期にわたりハードな仕事を続けてきているが、そうした日々は、かれらの様々な思いによって支えられていた。そうした様々なタイプの思いは、相互に影響し合っており、明確に区別できるものではないが、主なものとして、社会貢献、プライド、家族の3タイプをあげることができる。

社会貢献

多くの対象者が、仕事への意欲を支える直接的な要素として「達成感」をあげたが、かれらの語りに耳を傾けてみると、そうした達成感は、多くの場合、社会のために役立っているという実感からくるものであることがうかがえる。

システムエンジニアのフミオさん（事例 3）は、自分が作ったシステムによって同僚たちの仕事がより楽になり、業務が効率化されて会社に貢献していることが実感できれば、それがやりがいになるという。給与の面で不満がありながらも続けていられるのは、「今まで自分がやっていない仕事をする機会を与えてもらえる」という魅力があるからだという。

A市の職員として町づくりに関わる仕事をしてきたノブオさん（事例 20）は、「A市の町をよくしたい」という夢が彼の仕事を支えているという。より市民と近い関係で今後も町づくりに関わっていきけることが希望である。

兄と有限会社を経営しながら、自らも製品の製作にあたっているヒデキさん（事例 27）は、仕事への頑張りを支えているのは、お金ではなく、仕事をやり遂げたときの「達成感」や「人から感謝されることの喜び」であると語る。

自らをエンジニアだと自認する機械メーカー研究所勤務のリュウスケさん（事例 12）は、「何か人の役に立っているとか、自分のオリジナリティをみんなが認めているとか、そういうのが自分で実感できていないと、ただ自分が日々生活しているだけ、物を買って消費しているだけでは、たぶん耐えられない」という。単なる会社員であれば、もっと「普通に生きて」お金をそれなりに稼ぐことはできるにもかかわらず、自分がこれほどまでに仕事に一生懸命なのは、自分の技術が社の内外で評価されていること、仕事上の自由裁量の度合いが高く、自分が考えたことがある程度採用されていることなどによるところが大きいと話す。

プライド

何人かの対象者は、仕事への意欲を支えるものとして、プライド（誇り）をあげた。これは、社会貢献や達成感とも関係の深い要素ではある、しかし、自らの仕事が社会的に役立っているということが、社会のほとんどの人にはわかってもらえない場合もあるし、仕事の成就によって必ずしも達成感が得られない場合もある。それでも、一部の対象者たちからは、プライドを拠り所にして日々の仕事を頑張っている様子がうかがえる。

国土交通省職員のアキオさん（事例 9）は、毎日夜中の1時、2時まで仕事という働きづめの毎日を送っているが、自分の仕事への意欲を支えるのは、家族を養う使命感に加えて、社会に還元される重要な仕事をしているという「プライド」であるという。世間一般の人々に自分たちの仕事の大変さや重要性をどこまで理解もらえるかは疑問であるし、給与の上昇も今までほどは見込めなくなっている今、「プライドを持ってやらないとつぶれてしまうような仕事」であると感じている。

証券会社に勤めるマサヒロさん（事例 16）は、証券関連のレポートを国内外に発信する部署の統括責任者であるが、かれらの業務は、一般の人々からは見えにくくわかりにくいものである。しかし、

かれらが担当する業務は、きわめて専門性が高く、高度のスキルを要求される。そうした中で、「これだけの仕事は自分にしかできない」といった業務に対する職人的な誇りが仕事への意欲を支えている。彼は、部下に対して、自分たちの仕事の大切さを、次のように語っているという。

自分たちの業務は、いわば証券業界のライフラインや公共交通機関で、あつて当たり前だがなければ非常に困る大切な業務なんだ。人々は、水道が出なかつたり、電車が少し遅れたりすると文句を言うが、蛇口をひねれば水道が出て、電車が時間通りに走っていても、それは当たり前だと思ってとりわけ感謝しない。でも、水道や電車が止まってしまえば、人々の生活は成り立たない。それと同じように、我々のチームによる情報の配信が止まってしまえば、我が社の業務は成り立たなくなるんだ。

米国企業日本法人の統括責任者であるヒロユキさん(事例 17)も、仕事への意欲を支えているのは、家族の存在と、もう 1 つは、周りからの期待に対して応えようとするプライドであるという。リース会社に勤めるヤスオさん(事例 11)は、別の業界で活躍している大学の同期たちに負けたくないという気持ちが、仕事への意欲を大きく支えているという。

家族

既婚者、とりわけ子どもをもつ男性雇用労働者たちは、仕事への意欲を支えるものとして、一番に家族の存在をあげた。

現在の仕事に必ずしも満足していなくてもがんばれるのは、家族の支えや、家族を養う使命感であるという声も聞かれた。地方銀行行員のヒロミチさん(事例 13)は、自分自身には特に野望などはなく、虚無的な面があるので、家庭を守るという気持ちがなければ仕事を頑張れないという。メーカー人事担当のヨシカズさん(事例 6)は、妻と結婚した今はもちろんであるが、結婚以前にも、自分が育った家族の存在が、仕事の支えとなってきたという。もし天涯孤独だったら、もっと破天荒な生き方をしていたかもしれないが、親に申し訳が立たないような人生は送りたくないという気持ちが、今までの仕事への意欲の一部を支えてきたという。

興味深かったのは、とりわけ子どもが生まれて父親になることによって、仕事の意味づけや仕事への意欲を支えるものが、他の何かから家族の存在へとシフトしてきた人が何人もいたことである。

家電メーカー勤務のシュウタロウさん(事例 14)の場合、独身の頃は、何も自分によりどころがないので、仕事で認めてもらうことや出世することなどを考えてがむしゃらに働いていた。しかし、子どもが生まれてから、特に子どもが大きくなってコミュニケーションがとれるようになってからは、家族が自分のよりどころと感ぜられるようになった。また、自分に対して関心を持って心配してくれる親への感謝や尊敬の念も仕事へのがんばりを支えていると思うようになった。そうした中で、仕事への意欲を支える上で、出世などは大した比重を占めなくなってきたという。

政府系シンクタンク研究員のアツシさん(事例 21)は、子どもが生まれるまでは、仕事は自分のためにしていたが、子どもが生まれてからは、家族のためになった。今は、仕事への意欲を支えているのは家族の存在であると語る。

米国企業日本法人を統括するヒロユキさん(事例 17)の場合、子どもが生まれたことによって、仕事の仕方はもちろんのこと、仕事に対する姿勢も若干変化してきた。以前は、部下の首を切ることも比較的平気だったが、今ではその人の家族のことを考えてしまうという。また、これまでは、地位や収入の点で、常に目標を明確に設定して上を目指そうとしてきた。今でもそうした志向は持ち続けているが、同時に、家族が幸せであるにはどうあるべきかを考えるようになった。そうした中、少し前に、米国昇進のオファーがあったが、あまりに広範囲の海外地域の統括を任される仕事であったこともあり、子どもの年齢や家族の生活を考えて断ったという。

(2) 競争化社会への評価

面接の中で、対象者たちは、社会情勢への関心や価値観について様々に語ってくれた。ここでは、それらのうち、経済のグローバル化やそれにもなう自由競争の激化、格差の拡大などについてのかれらの考えを紹介しておきたい。競争化社会についてのかれらの評価は、大きくは、肯定的評価・両義的评价・否定的評価という3つの立場に分けてとらえることができる。

肯定的評価

家電メーカーで、海外の工場の生産管理を担当しているシュウタロウさん(事例14)は、どちらかといえば「能力主義」(能力のある者が多くの報酬を得られる)の方が公平であるとの意見である。資本主義が成り立っていくためには、成長し続けることが必要である。日本は経済的には成熟してしまっており、みんなで仲良くやってもつぶれてしまう。優れたリーダーが他を引っ張っていく方が結果が出るし、それが結果的には底上げにもつながるのではないかと考えている。

証券会社に勤めるマサヒロさん(事例16)も、「証券業界にいるからかもしれないが」と断った上で、格差が生じること自体を悪いとは思わないという。同じ業界の中でも、業績が伸びる会社と駄目になる会社があるが、駄目になる会社は当然何らかの理由があって駄目になるべくして駄目になっている。機会は平等、結果はそうでないというのは仕方がないと語る。

両義的评价

前段で述べたように、マサヒロさんは、基本的に格差が生じる競争を否定しない。しかし、人々に弱肉強食の競争をさせて後のフォローを何もしないような社会を肯定しているわけではない。個人レベルで格差が生じるのは仕方がないとしても、敗者復活のチャンスを用意するとか、失敗した人でも健康で最低限の生活ができる物価水準なり治安なりの安定を図っておくのは政治の責任であるという。日本では、マスコミにも、一般の人々の間にも、弱者をことさらに哀れな存在だと見なしたり、大金持ちを見る視線に嫉妬が含まれている傾向がある。もっと力を抜いて、金持ちも、そうでない人も、いろいろな人がいてそれでいいと思えば良い。それよりも、金持ちもそうでない人も、安心して暮らせる国であるためにはどうすべきかという議論がないのが、日本の稚拙なところではないかと語る。

政府系シンクタンク研究員のアツシさん(事例21)は、競争化する社会に対して、中立的、あるいはアンビバレントな評価をしている。国内における新自由主義的な競争は、長短あると考えている。実力・能力をもつ人にチャンスがより与えられるという点、競争の中から新しいものが生まれる点、躍動感があるという点では、自由競争は望ましい。しかし、他方で、「負け組」や「弱者」をどう保護するか、自殺や犯罪の増加をどう食い止めるかという問題も同時に発生する。特に子どもは弱者であり、「公」によって守られるべき存在なのに、少なくとも都市部では公立学校での教育に対する信頼がもはやほとんどなくなっているのは問題であると考えている。

否定的評価

保険会社社員のシゲトさん(事例8)は、格差が広がりつつあるとされる現在の状況に否定的であり、次のような持論を語ってくれた。日本人は突出するのを嫌う民族だったはずなのに、そういう側面が薄れてきて、人と人とのつながりが希薄になってきている気がする。昔なら、「金を儲けたらある程度地域に還元しなければ」というような雰囲気もあったが、「儲ける人はとことん儲けて、どんどんため込んで、自分に使う」という風潮になってきているように思える。個人主義が悪く取られて、悪い意味で浸透してきたのではないか。日本人はそうじゃいかんなど感じる。最近、「分相応」という言葉の大切さを感じる。アメリカ人などは個人主義だが「神様」が行動規範になっている。しかし日本人は無宗教なので、世間体や「分相応」といった行動規範が必要なのではないかと語る。

機械メーカーの研究所で働くリュウスケさん(事例12)は、モノをつくるエンジニアという立場か

ら、業績ばかりを追い求める最近の会社の風潮に関して、次のように語ってくれた。

技術的なものを残していこうという雰囲気がだんだん薄れているように感じます。右から左に自転車操業みたいなことを繰り返して。うちの会社だけなのかもしれないですけど、なんかリーダーに思想がない。何かで聞いたことがあるんですけど、企業の理念というのは、基本的には社会奉仕であるべきで、利益はそれを存続させるためのものであると。社会のために何とかしたいという理念を企業が掲げていたら、その下で働く人たちは、社長がそういうのなら残業代は出ないかもしれないけど、頑張ろうかという話になるんですけど、今はそういう理念が掲げられないで、来年は黒字何パーセントとかいう数字だけを言うわけですね。そうすると、それができたあかつきに俺の生活はどうなるのかとか、そういう数字だけのあれになって、仕事へのモチベーションが保てない。そうやって技術を温めるということをせずに自転車操業的にばかりやっているあたりは、将来的に一抹の不安を覚えますね。

(3) 人生の展望と不安

最後に、対象者たちが、今後の自らの人生に対して抱いている思いについて見ておきたい。

昇進

昇進については、比較的強いこだわりを持っている対象者もいれば、こだわりはないと答える対象者もいた。中には、昇進することへの不安やそのマイナス面を語る者もいた。

昇進へのこだわりを語ったのは、リョウさんとアキオさんである。NTT系列の携帯電話関連会社に勤めるリョウさん(事例15)は、もともとは上昇志向が強い方ではなかったが、子会社に出向した頃から、上昇志向が湧いてきたという。NTTのような大きな会社では、末端の担当者には上層部で何をやっているか見えないが、子会社だと上層部の動きがより見えてきた。自分は今は「雇われる側」だが、将来は「雇う側」になりたい。子会社であれば取締役、本社でも部長くらいまでは昇進したい。彼の会社は今後も発展する可能性があるし、その発展を自分が引っ張っていきたいと考えている。国家公務員キャリアのアキオさん(事例9)も、自分は東大や京大出身でないので、トップまで行ける可能性は低いと思うが、行けるところまでは行ってみたいと語る。

昇進にはあまりこだわりがないと答えた対象者に共通していたのは、これまで順調に昇進しているという点である。地方公務員のノブオさん(事例20)は、面接時に係長だったが、同期の中では昇進は早いほうであったという。信託銀行に勤めるトオルさん(事例7)は、面接時に課長級だったが、同期の中で最も早いペースでの昇進であるという。マサヒロさん(事例16)は、正式な管理職ではないが、部下の数や責任の重さという点では、現在のポストで、すでに小さな部の部長のレベルを超えているという。ヒロユキさん(事例17)の場合は、40代前半の若さで、米国企業の日本法人の統括を任されている。トオルさんが語るように、「これまで順調にきているから昇進にこだわらなくてすんでいる」のであって、「順調でなくなれば、ねたみや野心が全面に出てくる」のかもしれない。

管理職になることへの不安を語った対象者の語りに共通しているのは、管理職になれば、いわゆる「現場」から離れてしまい、自分が本来したかった仕事ができなくなるという点である。公立小学校教員のサトシさん(事例24)の場合、彼の教員としての仕事への意欲をこれまで支えてきたのは、「自分で考えて自分で(授業が)できる」という教職の側面である。しかし、そのような自己裁量で授業をすることを業務の中心としていられるのは「平」の教員である。管理職になれば、異なるタイプの仕事をしなければならず、様々なしがらみも生じてくる。教務主任という、管理職の一步手前のポストに就いた今、彼は、担任を持って「現場」で子どもたちを教えていた方がやりがいがあるし、「自己確認ということ言えば、ときどきむなしさを感じる」という。今後どこまで昇進できるのかはわからないが、仮に校長になったとしても、できるだけ授業に入っていきたいと考えている。

家電メーカーに勤務するシュウタロウさん（事例 14）は、現在課長級であり、海外の工場の生産管理を行うチームの統括責任者をしている。いずれ部長に昇進するかもしれないが、部長に昇進してしまうと、実務から離れて管理業務と社内政治が中心になってしまうことに不満があるという。今は地位よりも、現在のような面白い仕事を長くやりたいと思っている。

証券会社勤務のマサヒロさん（事例 16）は、昇進することのリスクについて語った。現代は、執行役などになると、裁判で訴えられたり、雑誌で揶揄されるような時代であるため、昇進し続けると、そうしたリスクを背負うことになる。彼は、立場上は非管理職であるが、すでに小さな部の部長のレベルを超えた管理的業務を任されており、彼の働きは会社から高く評価されている。したがって、名刺のタイトルをアップグレードすること自体には、あまり情熱は感じないという。

定年後の生活と転職

40 代の対象者の何人かは、人生の展望や不安として、退職後の生活や、それを見据えたこれからの人生の送り方について語ってくれた。システムエンジニアのフミオさん（事例 3）は、将来、今の仕事の内容を活かして、何かシステムを使った業務コンサルティングのような仕事ができないかと考えている。「多くを望まない」限り、今の会社にいれば定年の 60 歳までは収入は確保できるが、定年後にも収入を得ることを考えると、独立も視野に入れて動いていく必要があると考えている。

公立小学校教員のサトシさん（事例 24）は、一応定年までは教員として働き、退職後は、教育関係に限らず、また賃金に関係なく、週 1 回でもいいから、自分の働きが社会から価値あるものと評価されるような仕事を続けていきたいという。そのために、これからいろいろな資格を取っていききたいと語る。家電メーカー勤務のキョウスケさん（事例 23）は、今から、妻と一緒に定年後どうして暮らすかを相談している。一戸建てを売ってマンションに住むか、外国に移住するかなど、楽しみながら話しているという。

30 代の対象者の中には、定年を待たずして転職する可能性を考えている人もいた。国家公務員キャリアであるアキオさん（事例 9）は、昇進へのこだわりを語る一方で、同時に、今の仕事をずっと定年まで続けるのも何か面白くないと感じると話す。しかし、自分は「手に職がない」ので、公務員を辞めてしまえば「生きていける手段・方法がない」ため、民間企業でも通用する土木関連の資格取得を目指しているという。そして、公務員を辞めて、海外で仕事をすることや、大学の教員になることなども漠然と考えているという。

メーカー人事担当のヨシカズさん（事例 6）も、最近、定年まで会社にいるべきかどうかを考えるようになったという。妻が社会保険労務士の資格を持っているので、自分もそのような勉強をして事務所でも開けたらという夢もあるという。

福祉施設職員のカズオさん（事例 2）も、現在の仕事は負担に見合うだけの賃金が得られないと感じており、もっと条件のよい職場が見つければ職を変えたいと考えているが、いまのところは見つからない。あるいは、生活費を切り下げることができれば、収入は下がっても、もっと自由な時間がもてる職に就いて他の活動がしたいとも考えている。福祉職に未練はなく、変わるとすれば、福祉関係の職は避けたいという。

親の世話

老いた親の世話をどうするかが心配であると語る対象者も見られた。前項で示したヨシカズさん（事例 6）は、妻と一緒に事務所を開くという夢を持っている一方で、実家で暮らしている両親と障害を持った弟のことを心配している。今のところ具体的な計画はないが、実家に帰って何かを始めるという可能性も考えてはいるという。信託銀行勤務のトオルさん（事例 7）は、現在は地元の近くの支店に赴任しているが、基本的には東京での勤務が中心である。東京は人が多いし、忙しいし、親の近くにいてあげたいので、ずっと東京にすることが不安である。もし条件がそろえば、親の近くにいてあげたいという気持ちはあるが、待遇面で現状を維持しながら、地元近くで働ける可能性は非常に

低いだろうという。フミオさん（事例 3）も、3 人兄弟の一番上であることや、40 前半で独身であることなどから、親の老後をどうするかについては不安であるという。

経済的不安と家族生活

経済的な不安を語る声も聞かれたが、既婚者の場合は、これがそのまま家族生活の不安へとつながっている。私立高校教員のコウジさん（事例 22）は、自分たちが共働きをしているのは、必ずしも裕福になりたいということではなく、雇用や経済面での不安があるからだとする。特に、女性の雇用に関しては、一度辞めてしまうと元の状態に戻りにくいため、共働きは経済的なリスクを軽減するといえる。

金融系シンクタンク勤務のトシオさん（事例 5）の場合、年俸制で収入額が不確定であるし、退職金もないので、子どもを大学に行かせることができるのかと不安になったりもする。もう 1 度転職をすることを考えてはみるものの、現段階ではそこまで踏み切れないという。

証券会社勤務のマサヒロさん（事例 16）も、不安は家族生活にあるというが、それは家族を養うという経済的な側面での不安ではない。彼の場合、職制上、海外を含めてどこに転勤するかわからない。単身赴任はしたくないが、かといって子どもが母国語をきちんと身につける前に海外に連れては行きたくない。日本語のベースができないうちに外国語を学ばせて母国語が何かわからないような状態に子どもをしたくないし、海外を転々として故郷がどこかわからないような状況も避けたい。さらに、自分の仕事のせいで子どもたちを海外生活にともなうストレスのもとにさらすのも避けたい。しかし、家族がそうした状況に直面する可能性は十分にある。

会社の行く末

現在の職場に勤め続ける限り、昇進、収入の確保、退職後の生活など、どれを考えるにせよ、現在の職場が自分の定年まで安泰であることが前提となる。そうした中で、会社や業界の行く末を気に掛けている対象者も少なくない。

家電メーカー勤務のシュウタロウさん（事例 14）は、今後の会社の業績と再編の動向を気に掛けている。ほとんどの電化製品には「ライフサイクル」があり、現在売れ行きの著しい商品もいつかは売れなくなってくるため、製造業は、常に新しいタイプの製品を開発し販売していく必要がある。そうした中で、組織の再編が起こり、別の部署に移されたり、今のような仕事ができなくなる可能性もあるからである。

製薬会社で研究開発を担当しているシュウイチさん（事例 4）も、自分が関わっているのは結果が出るまでに最低 10 年くらいはかかる長いスパンの仕事なので、今の会社ですべて薬を作っていきたいと語る。しかし同時に、製薬業界も再編が進んでいるので、先が見えないところに不安は感じるという。

保険会社勤務のシゲトさん（事例 8）は、職業上の野心はあまりなく、とりあえずは、少なくとも自分が必要とされる程度に、今の会社でがんばっていきたいと考えている。しかし、近年会社の収益が減ってきており、今はそこまで深刻な状況ではないものの、定年まで安泰かどうかは微妙であり不安を感じるという。今から妻と 2 人で定年後の生活について思い描くのが楽しみと語る家電メーカー勤務のキョウスケさん（事例 23）も、自分が定年を迎えるあと 10 数年の間、会社が安泰かどうかはきわめて不安であると語る。

第Ⅲ部 男性雇用労働者の生活史

第1章 独身の正規雇用労働者

(1) 事例1: 物理学史の研究がライフワーク — 空港施設社員・ケンスケさん

ケンスケさんは、独身で30代後半。物理学史の研究者を志していたが、今のところ夢は果たせておらず、空港施設関連会社で経理を担当している。現在は、自分は「サラリーマン」だと感じているが、それでも、仕事の傍らライフワークとして物理学史の研究を続けている。

生育歴と教育歴

九州の漁村地域にある商店街で生まれ育ち、高校卒業までを過ごした。両親は電気店を営んでいた。小学校の時はサッカー、剣道、ソフトボール、中学・高校では陸上とスポーツに打ち込み、楽しい学校生活を送ってきた

中学校の数学の先生が、方程式を黒板に書いて、それを「きれいでしょう」と言ったのを聞いて「すごい」と思い、数学が面白くなった。高校1年のときに、その数学を用いて自然界のことが説明できる物理学に惹かれ、物理学を本格的に学びたいと思った。

高校卒業後は九州の地方国立大学に進学し、物理学を専攻した。大学時代には、ドイツへの研修旅行に参加して、アインシュタインをはじめとするドイツの物理学の歴史に触れることで、物理学への興味はさらに広がった。

職業経歴

大学卒業後は「親にも迷惑をかけられないし、とにかく就職しなきゃ」という意識で、中京地区の販売業の会社に就職した。しかし、大学院で物理学を勉強したいという思いを捨てられず、2年で退社して、フリーターをしながら2年間受験勉強をした後、関東の私立大学大学院を受験した。しかし、合格することができず、お金が底をついてきた。再び職を探す必要に迫られたとき、空港の職員募集があった。飛行機が好きだったので受験したところ採用された。

彼が採用されたときには、空港は財団法人だった。最初の仕事は空港使用料の徴収だった。曜日に関係なく、早朝から昼過ぎまでの早番と、昼頃から深夜までの遅番というシフトで、約半年間働いた。次の仕事は騒音測定で、約1年半務めた。勤務時間や勤務日はその都度変わり、第1便の騒音測定のために深夜の2時、3時から準備を始めることもあった。その頃は、よく空港の施設に宿泊していた。

その後、空港の物販店勤務を4年間務めたところで、物販部門が民営化されて株式会社になり、現在の会社に転籍になった。株式会社化されたことで、ボーナスの額が評価に応じて変化するようになり、彼の場合は収入が上がった。面接の2か月前に、経理の部署に配属された。現在、係長クラスであり、中途採用ではあるが、大卒男性の中でも昇進は早いほうである。

職務の様子

経理の部署に配属されて2か月しか経っていないので、現在は、各店舗からの売り上げをパソコンに入力して一覧表にするような「初歩的な」仕事を中心である。空港に勤務して初めて「普通のサラリーマンと同じ」労働形態になった。規則上の勤務時間は9時から18時で、残業はあってもせいぜい1時間程度。土日は完全に休みである。ただし、年度決算や中間決算の時期には、「平日は終電で帰って土日も出勤することがある」と聞かされている。

出張は全くなく、自宅で仕事をすることもない。今は、勤務時間以外には仕事のことを考えることはほとんどない。しかし、物販店に配属されていたときには、休日にデパートに行っても、「他の店がどうなっているのか」気になっていたという。

職場組織の様子

ケンスケさんの勤めるA社の従業員は、正社員が20~30名で、契約社員、パート、派遣社員が合わせて80名ほどである。

A社では、性別による明確な職務分担と職階分化が見られる。正社員のうち、女性は6名で、うち30代半ばの1名は、彼と同じ係長クラスであるが、他の女性はみな「平社員」である。すなわち、その1名の女性のポストを除く管理職ポストのすべてが男性で占められている。契約社員の約9割は女性である。契約社員の男性もいるが、経験が浅いなどの理由で一時的に契約社員の身分になっているだけで、いずれは正社員になる予定である。パート従業員は全員女性である。ほとんどの組織的な決定は、男性だけの集りで行われており、女性は意思決定から排除されている。ケンスケさんは、それをおかしいと感じている。

物販店でターゲットとする顧客層は外国人旅行者である。日本人が買う物は比較的安い日常品であるのに対して、外国人旅行者は高価な物を買っていくからである。したがって、販売員として契約社員やパート従業員を雇用する際には、語学ができる人を優先的に採用する場合もある。また、派遣会社から語学ができる派遣社員を紹介してもらうこともある。

彼が現在配属されている経理関係の部署では、通常は時間通りに仕事が終わるため、従業員たちの間には、仕事と私生活を割り切って考える雰囲気がある。しかし、会社全体としては、仕事中心の雰囲気が強い。特に、前の配属先である物販店は「体育会系」のところで、定時に帰りづらい雰囲気があった。そうした雰囲気の違いは、業務形態の違いもあるが、課長クラスの上司の考え方によるところも大きいようだ。

正社員で共働きをしている人は少ない。理由はわからないが、もともと空港近郊地域で育った人が多く、土地柄が関係しているのではないかと彼は考えている。

現在の生活

ケンスケさんは現在独身であり、空港近くのアパートで一人暮らしをしている。今のところ結婚の予定はないが、結婚はしたいし、子どももほしいと思っている。洗濯や掃除などの家事は一通り自分でするし、休日は料理もする。結婚相手に働いてほしいか家庭にいてほしいかといったこだわりはない。

普段空港内で食事をしていると肉類などの摂取に偏りがちになるので、できるだけ野菜を取ったり、夜はあまり食べないように心がけている。タバコは吸わないし、自宅では酒も飲まない。

大学院への進学を断念してからも、物理学史の研究は続けている。大学の時に物理学史の著名な教授に手紙を書いて、その教授が亡くなるまで十数年間交流していた。その教授から「少しずつでもいいから、仕事をしながらでもいいから（研究を）続けていきなさいよ」と言われて、それを今まで実行してきた。仕事と研究が両立できるのは、「紙とペンがあればできる」分野だったことも幸いしているという。今は、その教授から紹介された別の物理学史の教授のもとで私的に指導を受けており、夜間や週末にも自分で勉強している。仕事が忙しく終電で帰って始発で出かけていた時期にも、朝早く起きて研究していた。だから、今後仕事が忙しくなったとしても、研究を続けていく自信はある。

現在の仕事への意欲を支えているのは、経済的な安心感に加えて、「研究費を稼ぐため」である。もし研究者として生計を立てられるのであれば研究者になりたいが、物理学史の研究者ポストは少なく、可能性は低い。しかし、十数年交流した教授と相談して、「プロになりたかったけど、アマチュアでやっていこうという決心」はついている。今の仕事も決して嫌いではないし、仕事で「物理の研究では全然使っていない（頭の）部分を使える」ので、よい気分転換にもなっている。

（2）事例2：転職してバスの運転がしたい

— 福祉施設職員・カズオさん

カズオさんは、独身で30代後半。福祉施設の職員をしている。カズオさんは、自分をMTF（Male to Female）のTS（trans-sexual）、すなわち「体は男だが心は女である」と自認しており、TSやTG（trans-gender）のサークルの人々と交流している。面接時にも、やや長髪で化粧をしており、「女性的」な外見であった。福祉職に未練はなく、もっと条件がよい仕事が見つ

れば転職したいが、性別が関係する仕事は避けたい。好きなバスの運転ができる仕事がいいという。

青年期までの様子

カズオさんは、物心ついた頃から話し方や身振りが「男性的」ではなく、思春期頃にはすでに自分のことを「普通の男ではない」と思っていたが、それが何なのかは自分でもわからなかった。就職した頃には、現在ほどは「女性的」ではなかったが、就職してから、TSの雑誌を読んだり、TSの人に会ったりするうちに、自分をTSだと自認するようになった。それとともに、徐々に髪が長くなり、話し方、身振りもより「女性的」になっていった。

カズオさんは、スポーツが苦手で、体力的には全く自信がない反面、「パワー」をもつ機械に対するあこがれや執着が強いという。電車の車両などについての知識が豊富である他、学生時代にバスの運転免許を取得している。自らを「白兵戦ができなくて、機械がないと戦えないタイプ」と表現する。

西日本の地方都市で高校卒業まで過ごし、関西の大学に進学した。大学では社会福祉を専攻したが、もともと福祉には全く興味はなかった。文科系だが英語が苦手なため、推薦入試に英語がないところを探した結果、関西で該当するのは出身大学の文学部のみであり、文学部の各学科から消去法で社会福祉学専攻に決めた。本当は、バスの運転手になりたかった。

職業経歴

大学卒業後、養護学校で1年間、介助職員をした。しかし、介助職員は、教師を目指す人が研修をかねて一時に務めている場合が多く、非常勤職で雇用が不安定であるため、すぐに他の職を探した。

関西地区の社会福祉協議会で福祉系の職を斡旋していたので、バスの運転ができる、福祉施設の「用務員」職を希望し、翌年、現在勤務している法人の「軽費老人ホーム」に非常勤の「用務員」で採用された。当時は、地方自治体の外郭団体で公務員に準じた立場だった。採用されて間もなく、正職員の間で自殺、休職、辞職などが相次いで正職員が不足してきた。また、カズオさんは危険物（ボイラー）の取り扱い資格も取得していて重宝がられた。そこで、採用後わずか2ヶ月で正職員になった。当時、正職員の倍率は相当高く、コネ採用以外では異例のことだった。給料も公務員と同じで、当時は有給休暇も取れた。関連施設でバスの運転もでき、サービス残業もなかった。結果的にこの「軽費老人ホーム」に9年間勤めた。カズオさんにとって、少なくとも経済的・職業的には安定した時期だった。

ところが、その後実施されたその自治体の「再建プログラム」により、外郭団体が分割民営化されることになった。その結果、彼の昇給は2年間停止され、その後の昇給カーブも緩やかになり、給与体系が民間老人ホームに近づいてきた。また、「用務員」職の廃止政策がとられ、カズオさんは半ば強制的に「介護支援員」に変更させられた。さらに、採用時には転勤なしの条件だったにもかかわらず、現在の職場である同じ法人の「養護老人ホーム」に転勤させられた。ちょうどこの政策転換がとられたのが、老後のことを考えてマンションを購入した2ヶ月後だったため、生活設計が大きく狂ってしまったという。昇給を前提にローンを組んでいたし、もとの「軽費老人ホーム」に通うのに都合のよい場所を選んだのに、転勤のためかなりの長距離通勤になってしまった。こうして、現在の職場である「養護老人ホーム」に勤め始めて4年目になる。

現在の就業状況

勤務日は、曜日に関係なく組まれており、4週間に8日休業できることになっている。現在は、祝日と年末・年始にも休業できているが、近い将来、祝日とお盆は休めなくなりそうだという。

勤務時間は、規定上は午前10時から午後6時45分までである。しかし、入所者の食事が午後6時から始まり、食事終了後に清掃し、連絡事項をまとめたり書類の整理をするなど事務的な仕事をしてからの退所になる。そのため、午後6時45分までに退所できることはまずない。仕事の都合によって、比較的早く帰れる日もあれば、長時間いる職場にいる日もある。かなりの遠距離通勤なので、上司には黙って職場や近くに宿泊することもある。

主な業務は、入所者の介護である。若いときに比べて体力が落ちてきたため、仕事がつらいと感じることがある。

職場における性別分業

正職員は40人ぐらいで、うち施設長(男)1名、事務員(男)1名、生活相談員(男)2名、男性介護職3名、その他はすべて女性介護職である。利用者の定員は150名であるが、女性の方が多い。

福祉施設では、性別分業があちこちで見られる。重い荷物を持ったり、機械を扱ったりするのは、男性の仕事とされている。地域の夏祭りなどの行事でかり出されるのも男性職員である。カズオさんが介護職になる以前は、「男性は事務職、女性は介護職」という分業が明白だったため、そうした仕事は男性である事務職員の仕事であった。しかし、男性が介護職に参入してから、介護職員内に性別分業が発生し、そうした仕事は男性介護職員の仕事になった。

男性内でも、年齢別の分業が見られる。カズオさんが勤める法人のように、一法人に複数の施設がある場合、体力のある若い男性介護職員は特別養護老人ホームに配属されるため、その他の施設の男性介護職員では、30歳くらいが最も若い層となる。一方、一法人に一施設しかなければ、「年をとった」男性介護職員は、体力が落ちていくため、出世しない限り「追い出される」という。

最近の福祉施設における性別分業の変化

カズオさんが介護職になる前は、「男性は事務職、女性は介護職」という分業が明白だったが、最近では変化が見え始めている。第1に、女性介護職の中でより上位の地位に昇る人が見られるようになった。介護職の職位階梯は、介護職→「主任寮母」→主任→課長(婦長クラス)→施設長となっているが、最近では女の施設長もでてきた。第2に、男性の介護職が増えてきた。特に、以前では、男性介護職員は退職して公務員か指導員などにステップアップしていたが、近年は、「主任寮母」等で昇任するようになった。最近福祉系の男子学生の実習が増えてきたことについて、カズオさんは、「昔は男のやる仕事ではなかったのに、不景気のせいだろうか」と語った。第3に、ごく最近になって、女性の事務職が見られるようになってきた。ただし、事務職でスタートした女性たちはまだ出世する年齢ではないので、今後彼女らがどこまで昇進していくかは不確定である。

TSと同性介護に関わる問題

従来、介護職は全員女性だったが、男性が介護職に参入したことにより、男性介護職が女性入所者を介護するという状況が生じた。これに、女性利用者や女性人権団体からクレームが付き、現在では「同性介護」が基本になっている。男女雇用機会均等法でも、介護職は例外的に性別指定で募集・採用ができるという。

しかし、同性介護に問題がないわけではない。第1に、女性入所者の中には、力があってしっかり介助してくれるとか、若い異性がいいといった理由で、男性介護者を希望する人もいる。同性がよいか異性がよいかは、人による。第2に、TSやTGの場合、何を基準に性別を判定するのが難しい。とくに、TGの中でも「ノンパス派」を自認する人たちや半陰陽の人たちの中には、男か女かに振り分けられること自体を拒否する人もいる。

職場でのアルコール・ハラスメント

カズオさんにとって、これまで職場で最もつらかったことの1つが、アルコール・ハラスメントである。カズオさんはアルコールが全く飲めないが、職場の飲み会では、男でアルコールが飲めないことは許されないという雰囲気があったという。これまでも、「酒が飲めないなら仕事を辞めてしまえ」と言われたり、飲めないことがわかっていながら無理矢理飲まされたりしたこともあった。また、それがいやで飲み会に出席しないと、「協調性がない」と言われて非難されるなど、威圧的な嫌がらせを受けてきたという。ただし、上司が替われば、こうした飲み会の雰囲気が替わることもあるという。現在の施設長は、10数年この職場にいて、カズオさんは酒が飲めないのがわかったので、飲めと言わなくなったという。女性であれば酒が飲めなくても許されるのに、男なら飲めと言われることに対して、カズオさんは強い憤りを感じていた。

TSとして福祉施設で働くこと

職場でも、周りの人は、自分が「ふつうの男」ではないことはだいたいわかっていると思う。しかし、「トランスもゲイも同じと思っているような人に話しても自分のことはわかってもらえない」ので、真剣に自分のことを話したりはしないという。

カズオさんにとって、現在の職場はいくつかの点で都合がいい。第1に、介護員には制服がなく、男女ともジャージ等なので、服装に関して性別を気にする必要がない。第2に、介護職の男性には、あまり「男の中の男」というようなタイプがないので、自分の「女性的」な振る舞いが目立ちにくい。第3に、今までは公務員に近い立場だったので、「男らしく」ないからという理由で辞めさせられることはなかった。

それでも、カズオさんは、女性が男性的にふるまうのはある程度許容されるのに、逆だと風当たりが強いことに対して不満を漏らしていた。

今後の生活の展望と不安

現在最も気にしていることは、まずは生活費を確実に得ていくことであり、そのために仕事を続けることである。もっと条件のよい職場が見つければ、職を変えたいと考えているが、いまのところは見つかっていない。あるいは、生活費を切り下げることができれば、収入は下がっても、もっと自由な時間をもてる職に就いて他の活動がしたい。福祉職に未練はなく、もし転職するならば、福祉関係の職は避けたいと考えている。できれば運転手がしたい。そして、TSであることから、性別が職務に関わるような職には就きたくない。

性転換手術をすべきかどうか迷うこともあるが、冷静に考えて、今のところ、しないほうがよいと思っている。理由は主に3つある。第1に、現在の職との関連である。介護職員は、男女雇用機会均等法の例外措置として、性別指定で採用されているため、性別を変えると解雇されてしまう可能性がある。第2に、性転換後の生活に関してである。性転換後に、現実とのギャップで自殺した人もいる。完璧に「パス」することができなければ転換のリスクは大きい。第3に、老後の問題である。老後に病気になってきたときに、生物学的な体の構造が問題になってくる。性転換しても、体すべてが転換するわけではない以上、手術をしてしまうと、思わぬ問題に直面するのではないかと心配がある。

(3) 事例3: 今与えられた仕事をしっかりこなして実績をつくるのが大切

— システムエンジニア・フミオさん

フミオさんは、独身で40代前半。樹脂加工メーカーでシステムエンジニアの仕事をしている。面接時には、これから結婚して子どもができた場合の生活費や、定年後の生活などについて思いをめぐらせていた。しかし、今後の人生がどのように展開するにせよ、今与えられた仕事をしっかりこなして実績を作ることが大切だと考えていた。

生育歴と教育歴

九州の地方都市で、両親、妹、弟の5人家族で育った。父は、大学の工学部を中退した後、機械設計の下請け会社に勤めていたが、一旦他の会社に移った後、独立開業した。母も父の会社の経理を担当するようになった。バブル景気の頃は売り上げも伸びていたが、バブル崩壊後赤字が続いて廃業した。フミオさんが幼少の頃には、父は比較的早く帰宅しており、少なくとも疎遠な関係ではなかった。ただ、亭主関白で、中学校くらいまでは父を怖いと感じていた。

小学校から高校まで、地元の公立学校に通った。小学校では毎日ソフトボールをやっており、中学校でもソフトボールか野球をしたかったが、どちらの部もなかったので部活はしなかった。高校では野球部に入ったが、経験者でなかったためレギュラーにはなれなかった。部活での拘束時間が長かったので、あまり勉強はしなかった。

高校の時から、大学の時には九州を出て、就職する時にはまた九州に戻ろうと考えていた。そこで、

1年間浪人した後、関東地方の公立大学に進学した。「つぶしが利く」との思いから、経済学を専攻した。大学の時はある運動部所属し、「部活と麻雀をして過ごした」とはいえ、経営情報システムのゼミで勉強した内容は、結果的に現在のシステム開発の仕事に役立っているという。

職務経歴

彼が就職した頃には、経済学部学生は金融系企業に入るか公務員になる人が多かったが、彼は物を作って売る方が好きだったので、製造業を希望した。九州に帰りたかったので、九州でずっと勤務できそうな会社として現在の会社を見つけ、採用された。

入社して3ヶ月ずつ、工場と九州の本部で研修を兼ねた職務に従事した後に、電算課に配属され、そこで事務処理に使用するソフトウェアの開発・運用・メンテナンスを担当するようになった。それから約18年、まったく異動もなく同じ仕事を続けている。その間に資格は3ランク上がり、現在は管理職の一步手前のランクである。

20代の時には非常に苦労した。コンピュータの知識も業務知識もあまりないため、そうした知識をもつ人たちと同じ仕事をするのにも余計に時間がかかった。しかし、年を経るにつれて、業務に習熟してきたため、労働時間は若いときに比べて短くなってきた。ただし、その分、単位時間あたりの仕事の密度は濃くなっているという。

職務の様子

修行規則上の勤務時間は、午前9時から午後5時30分であるが、実際には午前8時前には自宅を出て8時半頃には出社し、残業することもある。

主な職務は、ソフト開発のための資料を作ったり、実際に開発したりすることである。ルーティンワークと呼べるような仕事はあまりなく、日によって業務の内容は違う。ただし、基本的には、パソコンに向かってのデスクワークが中心である。出張は不定期に年数回ほどあり、支店などへ打ち合わせや説明に出掛ける。

システム開発の仕事自体は、会社で勤務時間内に行う。しかし、自宅でインターネットからシステム設計のヒントになるような情報を取ったり、関連する専門書を家や通勤のバスの中で読むこともある。また、システムの仕組みを考えるような創造的な側面もあるので、勤務時間以外に仕事のことを考えることもある。

収入の点ではやや不満である。地方で起こった会社なので、給与が地方ベースであるのに加えて、会社の業績が悪いと自分がいくら頑張っても給与ベースが下がってしまう。給与は資格や役職に対応していると同時に、個人の業績に応じて額が上下する。しかし、同じ部署にいる4人の中での相対評価なので、あまり差がつかず、いくらがんばってもほとんどの場合ベースどおりの額しかもらえない。自分の仕事に対する会社からの評価が低いのではないかと思っている。

職場組織

会社は、九州と関東に2つの工場、関東、関西、中京、九州に拠点を持っており、社員は総勢400名弱である。

彼が勤務する九州の本部には30名弱の社員がおり、うち6名が女性である。彼より1年遅く入社した女性が、現在彼と同じ職位で、女性の中で最も職位が高い。また、育児休業を取得して復帰している女性もいる。一方、工場では7割から8割は女性社員である。

彼の所属する電算課の課員は4名で、うち女性が1名である。彼の部署は特別で、職制が変わるか、電算課自体が他の本部に移ったりしない限り、異動はない。

もともとはオーナー会社だったが、社長が息子の代に変わってから、上層部では合議制で物事が決まることが多くなった。ただし、現場の社員の待遇にはあまり変化がない。彼が入社した頃は、職場のメンバーでよく飲みに行っていたが、最近では、新人の歓迎会などを除いて飲みに行くことは少なくなかった。自分も含めて、社員たちは「だんだんと仕事とプライベートを割り切るようになってきている」という。

現在の生活

現在は、独身で1人暮らしである。以前は借り上げマンションに住み、会社から賃料を全額補助されていたが、そうした補助がなくなった。「少しずつは給料も上がるだろうし、早めを買っておいたら後から（ローンの支払いが）楽だから」ということで、3年前に分譲マンションを購入した。

日頃は週2回ほどスポーツのサークルに通い、冬はよくスキーに出掛ける。以前は会社の仲間たちとよく麻雀をしていたが、最近ではメンバーが揃わなくなった。最近になって、余暇にはビジネス誌をよく読むようになった。

若い頃は、40歳までには結婚しているだろうと漠然と考えていた。20代の頃には全く結婚したいと思わなかったが、現在は結婚したいという気持ちはある。ただ「相手を無理矢理見つけるのもどうか」と思う。現在40代前半で、定年が60歳なので、これから結婚しても、もし子どもが生まれれば子どもが自立する前に定年を迎えてしまう。また、親の老後のことや、自分自身の老後のことも不安である。

仕事上の展望

仕事への頑張りを支えているのは、「いい仕事をしたい」という気持ちや達成感である。いい仕事をするためには自分の能力を高めなければならない。小規模なシステムでも開発に半年、大規模なものになると3年も5年もかかる。そうしたシステムを作り上げた時の達成感は大きい。自分が作ったシステムによって同僚たちの仕事がより楽になり、業務が効率化されて会社に貢献しているということが実感できれば、それがやりがいになる。給与の面で不満がありながらも続けていられるのは、「今まで自分がやっていない仕事をする機会を与えてもらえる」という魅力があるからである。

「多くを望まなければ」、今の会社にいれば定年の60歳までは収入は確保できる。しかし、定年後にも収入を得ることを考えて、独立も視野に入れている。具体的な計画は立っていないが、今の仕事の内容を活かして、何かシステムを使った業務コンサルティングのような仕事ができないかと考えている。そのためにも、「今やっていることをまず完成させて、ある程度実績をつくりたい」と考えている。自分の仕事を人から尋ねられたときは、「社内のシステムエンジニア」と答えるようにしている。「組織に関係なくどこでも通用するようなスキルを持って仕事をしていく」ということは強く意識している。」

第2章 既婚で子どものいない正規雇用労働者

(1) 事例4: いい薬を出したいという気持ちが仕事を支える

— 製薬会社研究員・シュウイチさん

シュウイチさんは、30代前半の製薬会社研究員。家事専業の妻と2人暮らしである。「仕事は自己実現」であり、収入を得ることや会社への帰属意識よりも、「いい薬を出したい」という思いが、仕事への意欲を支えているという。

生育歴と教育歴

東京で生まれたが、幼少期に、父の仕事の関係で、現在実家がある中国地方の地方都市に移り住んだ。父親が勤めていたのは、食品関係の中小企業だった。大手の会社に影響されることも多く、経営的にも厳しくて、仕事はとても忙しかった。そのため父からは、「大きい会社に勤めた方がいい」と言われてきた。母親は化粧品販売の仕事に従事していた。姉がいたが、高校卒業後に地元で就職した。また、母は日曜日が休みだったが、父と姉は日曜日が仕事だったため、家族4人がそろうことはめったになかった。そのため、「日曜日にちゃんと休めるようなところ」に就職したいと思っていた。

小学校低学年からソフトボール、高学年から野球を始め、中学、高校と野球部に所属した。高校卒業後は、九州の有名国立大学工学部で有機化学を専攻し、軟式野球のサークルに所属した。その後、大学院博士課程まで進学し、1年間休学して留学した。午前中は語学学校に通い、午後は専門分野の研究を行った。帰国後、博士号を取得して大学院を修了した。

職務経歴と勤務パターン

大学の指導教官から、現在勤務している製薬会社から求人がきていることを聞き、指導教官の推薦により面接を受けて採用となった。「研究員」としての採用で、関西地区の事業所に配属され、入社して5年目の現在まで転勤および職位の変化はない。

現在の仕事は、化学という大きなくくりでは大学院での研究と関連があるものの、それほど強い関連ではない。与えられた仕事を単にこなすだけであれば、学部卒でも大学院卒でもあまり変わらないが、研究開発の「マネジメント」に関しては、博士課程まで進んで学んだことが役に立っていると感じている。

規則上の労働時間は、午前8時45分から午後5時20分までの7時間55分。平均して1日2時間くらいの残業をするので、平均的な1日の労働時間は約10時間である。残業については、他の人に合わせて一緒に残らなければならないような特別の場合を除いて、全くの個人の裁量に任されている。建前としては、通常の勤務時間内に業務を終わらせるべきだが、実際には業務量が多いし、会社も上限を設けながらもある程度の残業は認めているので、自主的に残業している。

仕事の内容は、化学関係の基礎的な研究である。朝から晩まで研究室で研究をするのが日課で、年1回くらい学会で出張する以外は、会社から外に出ることはほとんどない。自宅で仕事をすることは、企業秘密と労務管理の関係で禁じられている。仕事の時間とそうでない時間は、気持ちを切り替えている。

職場組織の様子

彼の会社の従業員は、全部で約2,000人程度である。現在配属されている職場の従業員は600人程度で、うち30%くらいが女性である。

働き方に関しては、「決められた時間内に最大限の成果を上げるのが一番だ」という雰囲気があるが、だからといって「いつも結果さえ出していれば、いつも早く帰っていいか」というと、それもまあ、何とも言い難いところ」で、「そこそこ人と同じ程度やっていて、いい成果を出すのが一番望ましい」という。

最近では、「日本の中だけで通用するようなものではなくて、世界に通用するものを」作り出すという意味で、「仕事で求められるハードルが高くなった」。また、IT化の進行に伴い、情報関連（コンピュータソフトの契約、メンテナンス等）の部署の人員が増えてきた。

男女で仕事の内容がどうかは部署にもよるが、研究職では基本的に男女で仕事の内容に違いはない。女性で育児休業を取得する人は多いが、男性では聞いたことがない。会社側は育児休業取得が査定のマイナスにはならないと言っているし、いまのところマイナスになったといううわさも聞いたことはない。共働きで子育てをしている人はかなりいるが、男性従業員の場合、子どもの保育園の送り迎えは妻がやっている場合が多い。子どもが小さいときは、妻が専業主婦になっている家庭が多いような気がする。年次休暇などが利用しやすいかどうかは、部署の業務よりも、直属の上司の考え方に左右されるという。

現在の家族生活と社会生活

1歳年下の妻と賃貸マンションで暮らしている。妻とは大学の研修活動で知り合い2年前に結婚。妻は結婚する半年前に退職した。退職することに関しては、妻も本人も特に抵抗はなかったという。

だいたい21時頃帰宅し、食事と風呂をすませて12時頃に就寝するので、平日はあまり妻と話をする時間がない。家事は、ゴミ捨てくらいしかしていない。妻は不満を感じているようだが、平日は我慢してもらい、その代わりに、週末は一緒に出かけるなどして、できるだけ2人で過ごす時間をつくるよう務めている。

妻が、食事のバランスに気をつけてくれているし、日頃から、規則的な生活を送ること、体重を管理すること、年1回健康診断を受けることを心掛けている。その甲斐あってか、これまでに仕事が忙しくても体調を壊したことはない。

地域社会とはほとんどつながりがなく、職場以外の人と会うこともあまりない。野球の同好会に所属して週1回練習に行っているがそれも職場の同好会である。妻の親戚と月に1回程度合うことと、近くに住んでいる大学関係の友人にたまに合うくらいである。

職業的アイデンティティと将来展望

自分の部署で担当している仕事は長くても3、4年のスパンのものだが、トータルで考えると20年以上かかるプロジェクトなので、少なくとも10年くらいは続けないと結果が出ない。したがって、会社を変わるなどということはあまり考えず、とりあえずは今の会社で薬を作っていきたいと考えている。ただし、製薬業界も再編が進んでいるので、先が見えないところに不安を感じる。

仕事への意欲を支えているのは、お金がもらえるとか、会社への帰属意識よりも、「いい薬を出したい」という思いである。仕事は「自己実現の場」であり、会社は、「自己実現の場を与えるところ」だと感じている。今は、「もっと時間がほしい」「もっと時間があればもっといい仕事ができる」と思う。

意識しなければ、生活の中で仕事突出してしまうので、意識的に家庭生活や地域生活とのバランスをとりながら、それらに費やす時間を長くするようにしたいと考えている。さしあり、まずは子どもがほしいと感じている。

(2) 事例5: 転職してはみたけどうまくいったとは思っていない

— システムエンジニア・トシオさん

トシオさんは、30代後半のシステムエンジニアである。面接時には、ちょうど妻が出産間近であった。最初の職場での労働環境に耐えられずに転職したものの、決して転職が「うまくいった」とは思えず、再度転職すべきかどうか思い悩んでいた。

生育歴と教育歴

両親と姉の4人家族で育った。父親は九州のある県の職員で、県内各地を数年に1度のペースで異動していたため、彼は幼少期から何度も引っ越しを経験した。母も公務員だったが、彼が生まれるのを機に退職して専業主婦になっていた。父と母は比較的対等な関係で、父は家事もやっていた。長男で下のきょうだいの面倒を見ていたし、単身赴任をしていたこともあったので、家事が苦にならなかったようだ。また、父は彼とも身近な関係にあり、小学生の頃はよくソフトボールの相手をしてくれた。しかし、しつけ等に厳しかったこともあり、思春期の頃には強く父に反発していた。

父の転勤で、小学校のときに3回、中学校のときに1回転校を経験した。転校は嫌だったが、仕方がないと割り切っていた。友達ができてはすぐに転校してしまうので、小中学校のときは友達とあまり深いつきあいができなかった。姉の影響で幼稚園からエレクトーンを始めたが、小学校に入ってから始めたソフトボールの方が楽しくなって、エレクトーンは途中でやめた。

中学卒業後は、県内の公立の進学校に進学した。部活はせず、「とりあえず勉強しなければ」という気持ちで勉強に励んだ。高校卒業後は、九州内の別の県の国立大学に進学し、工学部で情報系を専攻した。大学では運動系のサークルに所属した。

最初の仕事と職場の様子

大学の専攻に基づいて業種を情報系に絞り、九州内で働ける企業を探したところ、大手電器通信メーカーの関連会社に就職することになった。退職するまでの8年間、一貫して製品のプログラム設計に携わってきた。扱う製品はその都度変わるが、基本的には製品のメニュー画面などを設計し、それをプログラムにして作成し、仕様通りに動くかどうかをテストするという一連の工程をカバーする仕事だった。勤務地はずっと変わらなかったが、本社が関東地方にあったため、関東への長期出張も多かった。

プロジェクトごとにチームが生まれ、プロジェクトが終わるとチームが解散するという組織形態が取られていた。1つのチームの人数は、プロジェクトによって異なり、少なくとも5人程度、通常は10人以上だった。

基本的には年功序列賃金制であり、残業をすればそれだけ残業代もついた。正規の労働時間は週40時間だったが、毎月60時間から80時間の超過勤務だった。しかも、正規時間内の休憩時間や正規時間と超過勤務時間の間は、実際には働いているのに労働時間としてカウントされなかった。特に、深夜まで残って働くこともあったが、深夜の数時間は仮眠時間のような名目で超過勤務の対象外とされていた。

完全週休2日制であったが、ひと月のうち3回は土曜日に出勤していた。3連休だと、うち1日は出勤するよう促された。長期休暇を取ることはできなかった。休日なのに、「休もうとすると『暇なの?』と言われるような雰囲気なので、出ていた」という感じだった。無駄な残業だと思っていたが、残業すれば残業代が入るので、だらだら残っていた部分もあった。そうした雰囲気が嫌だった。

特に厳しいというわけではなかったんですけど、上司は特に休むことに関して異様に気にしていて、土曜日に来てだらだらやっても別にそんなに言わないんだけど、とにかく、来ることに意味があるみたいな感じのところがありましたね。私のいたチームだけでなく、会社全体にそういうイメージがありました。多分、そういう環境で上司が育ってきて、それを下に伝えているというような感じですね。

彼と同じような職務を担当する社員の1割程度は女性だった。男女で職務に違いはなかった。女性が早めに帰っても、男性社員ほど厳しく言われなかったが、男性が家庭を理由にして早く帰ったり休んだりできる雰囲気ではなかった。既婚者の男性たちは、家庭で何かあるときは、嘘を言って休んでいたようだった。

現在の仕事と職場の様子

こうした以前の会社の体質が嫌で、転職を考えていたところ、現在勤めている会社が九州に新しい事務所を設置するのに合わせて中途採用で社員を募集しており、応募の結果採用された。以前の会社

で8年勤めた後だった。前職と比較した場合、メーカーで物を作るのか、すでにある物を使って仕事をするのかという違いはあるが、システムを設計するという点では基本的には前職と同じ仕事である。

転職して4年目になるが、最初の2年間は、九州に業務の基盤がないことから、本社のある関東地方で仕事をするが多かった。「月曜の朝に東京に行って、金曜の夜に九州に戻ってくる」ような生活だった。こうした勤務体系が採用前に示された労働条件と違うとして早々に退職した人もいる。しかし、九州に業務の基盤が築かれるようになってからは出張が少なくなってきた。また、彼の場合、出産間近の妻が体調を崩していることもあって、最近は出張に行かなくて済むようにしてもらっているという。

九州の事務所には約20名の社員がいるが、管理職の2名が本社から出向しているだけで、他は皆、事務所の設置に際して中途採用された、転勤を伴わない地方採用の社員たちである。女性は他の男性社員と全く同じ業務を行っている正社員1人と、事務を担当する派遣社員1名の合計2名だけである。

給与は年俸制であり、勤続年数に応じたベースアップがなく、残業手当もない。労働時間が減った分、労働時間あたりに換算すれば、賃金は以前の会社と同じぐらいである。ただし、退職金はない。地方中途採用の彼らの給与は、35歳時で、本社新卒採用のプロパー社員の平均の6割程度でしかないという。しかも、プロパー社員には退職金があるが、地方中途採用社員には退職金がない。転勤がないというメリットと、業績次第で年俸も上限なく上がるという仕組みであることが、そうした格差の根拠とされている。多少納得できる部分はあるが、かなり仕事を頑張っても通常は年功序列制の昇給分くらいしか上がらないため、そこまで大きな格差がついていることにはどうしても納得できないという。こうした待遇に不満を持って、退職した中途採用者もいる。

裁量労働制がとられているため、労働時間にある程度の融通が利くし、毎年1週間続けてとれる休暇があるなど、以前の職場に比べれば休みもずっと取りやすい。しかし、会社が掲げる制度がすべて問題なく利用できるわけではない。ボランティア活動などのために休業できる制度があるが、その適用を申し出たものの許可が下りず、退職した人もいるという。だから、育児休業制度もあるが、女性ならまだしも、男性の取得は無理だろうと感じている。このように、中途採用者の離職率は比較的高い。

現在の家族生活

分譲マンションに同い年の妻と2人で暮らしている。以前の職場が基本的に転勤のない職場だったので、マンションは、妻と知り合う以前に購入していた。妻とは社会人のスポーツサークルで知り合って、3年前に結婚した。転職したのと結婚したのはほぼ同時期であるが、「たまたま時期的に同じになった」だけである。妻は保育関係の仕事に就いていたが、それほどその仕事へ固執していなかったし、彼の家に一緒に住むようになって職場が遠くなったこともあって、結婚して1年くらいで退職した。

数ヶ月後に妻は出産予定であり、体調が優れないことも多いので、そのときは彼が家事を引き受ける。独身のときに一通りの家事はやっていたので、苦にはならない。

転職して最初の2年は、ウィークデーはほとんど関東に出張しており、妻と会えるのは週末だけだったが、妻から特に不満の声を聞いたことはなかった。それよりも、当時彼は精神的に相当つらく、毎回疲れて帰ってくるので、妻の方は、彼に不満をぶつけるよりも、むしろ彼を心配していたようだった。

余暇活動と健康管理

就職して以来、3回大きく体調を崩している。いずれも、家に帰れない日が続いたときである。1回目は、最初の会社に入社して2、3年目に長期出張が続いて家に帰れない日が続き、軽い胃潰瘍を患った。2回目は、最初の会社を辞める少し前に所属していたチームのリーダーが「家に帰してくれない」人だったので、つらくなって、ふらふらして階段が下りられなくなっていた。そして、3回目は、転職して最初の2年間、関東への長期出張が続いた時である。仕事が楽しければ帰宅が遅くなくてもつらくないが、仕事が楽しくないときに家に帰れないのは、彼にとってはとてもつらいことであ

る。

仕事で疲れると運動をせずに休もうとしてしまうが、健康のために、できる限り運動をしようと心掛けている。また、食べ過ぎないことと、睡眠時間がとれるときにはしっかりと寝ることも心掛けている。

職業アイデンティティと将来展望

これまで仕事への頑張りを支えてきたのは、「生きていくためには収入を得なければならない」ことや「世間体」であり、現在ではそれに「家族を養うという義務感」が加わっている。そのように考えてしまうのは、これまでの仕事に満足していないからであるという。仕事に満足できない理由は、労働時間や金銭面だけでなく、「思い通りに仕事ができない」ことにもある。エンジニアとして自分がもっている技術やアイデアを活かせば、「もっとスマートな作り方ができるとか、もっと汎用的に作れるとか、理想的な作り方がある」はずなのに、納期が短かったり、予算が足りなかったりで、思った通りに作らせてもらえず、「継ぎ接ぎでどんどん仕事を続けていく」しかない。そうした仕事の仕方では、達成感を得られないという。

会社への忠誠心というものは、以前からあまりなかった。しかし、自分は会社に属して会社に利益を出させるように働くことで会社に雇われているのだから、「エンジニア」というよりも、「会社員」であり「サラリーマン」であると感じている。

転職してはみたが、今は「うまくいった」とは思っていない。現在の職では、収入額が不確定であるし、退職金もないので、子どもを大学に行かせることができるのかと不安になったりもする。もう1度転職をすることを考えてはみるものの、現段階ではそこまで踏み切れない。大学に進学するときには、情報系の他に金融系にも興味があった。証券関係の仕事をしてみたいという気持ちもあるが、今からではもう遅いと感じている。

理想の生活パターンは、定時に仕事を終えて、仕事以外は家庭にしっかりと関わり、たまに自分で好きなことをするような生活である。子どもは2人ぐらいほしい。子どもには、人として間違ったことをしない人に育ってほしい。自分と自分の親がそうだったように、自分と子どもの間に、家族として「つながっている」ような関係を築いていくことを望んでいる。

(3) 事例 6: 仕事人として組織の成長発展を支えたい

— メーカー人事担当・ヨシカズさん

ヨシカズさんは、30代後半で、パート勤務の妻と2人暮らし。非鉄系のメーカーで人事を担当している。企業は収益を上げながらも社会的責任を果たすことが重要であると思っており、会社に「もたれかかる」ことなく、プロ意識を持って個人として会社の成長発展を支えたいと考えている。

生育歴と教育歴

四国の地方都市で生まれ、高校卒業までそこで過ごした。父はある宗教法人の協会長をしており、母もその仕事を手伝っていた。姉と弟がいる。自宅に父の職場があったので、幼少期から父とは緊密な関係にあり、生き方や考え方の上でかなり影響を受けたと感じている。また、弟が障害をもっており、弟のことを考えながら行動してきたことも、自分の行動様式の形成に影響を与えていると感じている。

小学校の時はピアノと書道を習い、中学校ではバスケット部に所属した。高校では市内の進学校に通い、勉強に励んだ。総じて学校は楽しかったが、特に高校の時が最も充実していた。

高校卒業後は、東京の難関国立大学の文学部に入学し、宗教学を専攻した。ラグビーやイベント系のサークルに入ったが、あまり長続きはしなかった。学生時代の中盤から後半にかけては、「麻雀をし

て酒を飲んで、家に帰って本を読む」というような生活だった。だから、学生時代はあまり屋外で過ごした記憶がない。よく読んだ本は、小説の他、宗教学や哲学関係の物が多く、大学の授業との直接の関係というよりも、教養を積むためという意味合いの方が強かった。そうした読書の背景には、「卒業したらきちんと就職してまっとうに人生を歩む」という生き方に疑問を覚えており、「役に立つような学問はしないぞ」という当時の彼のこだわりがあった。

学校時代の経験は、いまでも仕事にいろいろな意味で役に立っていると思っている。基本的な常識や知識を体系的に学べるのは学校しかない。また、現在は企業で働いているが、「企業として収益を上げながら社会的責任を果たすということと、人間のあり方の接点を常に求めていこうという姿勢」で仕事をしている。そうしたことは、大学で他の学問を学んだ人よりは深く考えているという自負がある。

職務経歴

彼がいた文学部では 3、4 割の学生が大学院に進学していたので、就職についてはあまり積極的に考えていなかったが、一応送られてきた就職情報誌についていたハガキをメーカー数社に送ってみた。メーカーに着目した理由は、当時は「職業観がまだ熟成されていない時期だった」ので、「お金を動かしたりするにはあまりいいイメージを持って」おらず、「少なくとも企業で働くなら、あんまり浮ついていないところで仕事をしたい」と思ったからである。

そうしたところ、現在の会社から説明会の誘いが来た。「とりあえず就職先を決めておいて、それから大学院のことを考えても遅くはないかな」と思い、この会社を受けたところ合格した。合格後体調を崩して 1 年間留年することになったが、「来年来てほしい」と言われたので、卒業後に入社した。自分の会社に対しても「常に批判的に見ている」つもりだが、企業倫理という点でも収益性の点でも、「まだ健全さがある会社」であり、現在でも「悪い選択ではなかった」と思っている。

入社後は、東京の本社で研修を受けた後に、本社の人事部に配属され、採用や社内人事の仕事を 5 年間担当した。その後、本社と同じ場所にある労働組合の本部に 1 年間組合専従役員として派遣された。次の年には、会社の組合の上部団体にあたる、業界の労働組合に派遣され、都内の事務所で 4 年間働いた。その後再び人事部に戻り、採用と社内人事の仕事を兼務しながら 2 年が経過したところだった。組合に派遣されていたときにも社内の資格は上がっており、業界の組合に派遣されているときに係長級になり、現在は人事部で係長を務めている。

職務の様子

終業規則上の労働時間は午前 9 時から午後 5 時半である。普段は、8 時半までには出社し、午後 7 時半か 8 時頃には退社するが、忙しいときには、夜の 11 時、12 時まで残業することもある。

現在は係長であり、実務で社外に出掛ける仕事はほとんど部下が担当しているので、対外的に「顔」として出掛けなければならないとき以外には、基本的に社内で仕事をしている。社内での仕事は、採用面接や会議以外は、デスクワークが中心である。

自宅で仕事をすることもある。理由の 1 つは、勤務時間中には、電話がかかってきたり社内の対応に時間を取られたりで、なかなかデスクワークに集中できないことである。また、例えば、金曜日の社外での会合で何らかの決定が下され、その後懇親会などに行き、月曜日に開かれる社内の会議までにその会合に関する資料を準備しなければならないときなどは、土日に自宅で資料を作成することもある。

職場組織の様子

従業員は、単体（会社と直接雇用契約があり、子会等に向向していない人）で 3000 名弱である。その約 3 分の 1 は本社に勤務している。全社員のうち、技能系と呼ばれるいわゆる現場で働く人々が約 4 割、技術系が 3 割強、事務系が 2 割強である。女性社員は全体で 300 名弱であり、うち 9 割は事務系である。

大卒社員に限ると、職制はいわゆる総合職と一般職に別れている。女性大卒社員のほとんどは一般職であり、総合職の女性は 20 名程度である。それでも、3 名女性管理職がいる。女性社員は、総合職

も含めて育児休業を取得する人も少なくない。しかし、男性の育休取得の実績はまだない。

近年様々な側面で会社の管理スタイルに変化が見られるようになった。人事面では、すでに何年も前から「目標管理制度」が導入されていたが、最近成果主義がますます「色濃く」なってきた。また、予算が削減されると同時に、金の使い道についても厳しくなり、「簡単に買ったものが買いにくく」なってきた。個人情報管理や安全面でのリスク管理なども厳しく言われるようになってきた。

成果主義が「色濃く」なってきたのは、長時間働く方が高く評価される傾向はまだあるように思われるという。理由としては、第1に、社風として「地道にこつこつ」という雰囲気があること、第2に、管理職の側が、労働時間以外に成果を測る技術やノウハウをあまり持っていない点が考えられる。彼の部署はそうではないが、部署によっては、上司が帰らない限り部下が帰れないところもある。規定の勤務時間外の労働時間を自立的に調整できるかどうかは、課長・部長の「考え方やもとの資質によってすごく左右される」と彼は感じている。

現在の一般的な大企業と比較すれば、彼の会社は比較的職場の社員同士で飲みに行くことが多く、「そこで結構大事なことを言われたりして、その日に飲みに行かなかったらわからないとか、結構怖いところも割とある」という。飲みに行くのは男性総合職同士がほとんどで、一般職の女性たちは、「大事な話」を後から聞かされることが多い。部署によっては、男性総合職が「女、子どもみたいな言い方」をして、女性一般職との間で「情報の断絶が甚だしい」場合もある。彼は、「そうになると、組織として機能することが難しくなる」と感じている。そのため彼は、周りの社員たちと「なるべく日頃からフランクに情報を出し合ったり、意見交換しよう」と心掛けている。また、上司から大事な話を聞いたときには、他に話していいのかどうか確認した上で、なるべく自分の周りの社員たちにも話すようにしている。

現在の家族生活

都内の賃貸マンションに同い年の妻と2人で暮らしている。妻とは、組合に派遣されているときに組合の行事で知り合って、1年前に結婚した。子どもはまだいない。妻は、結婚前には会社の事務職をしていたが、その仕事への執着はなかったため、結婚と同時に仕事を辞めた。その後、社会保険労務士関係の資格を取得して、現在はその資格を生かせるコンサルタント事務所にパートタイムで勤めている。

家事のほとんどは妻が担当しており、彼は「お手伝い程度」である。妻は週4日勤務で、労働時間も妻の方が短いのだが、彼は、自分の家事負担が少ないことを「申し訳ない」と思っている。

大学時代に体を壊して留年したことがあったし、若い頃はすぐに体調が悪くなっていた。しかし、「年を取るとそれなりに（健康管理への）自覚が出るのか、体を壊さなく」なった。とにかく、睡眠時間を取ることを心掛けている。

余暇活動と交友関係

新聞やインターネットでニュースを見て、企業情報、経済の動き、政治など様々な領域の情報に常に通じているよう心掛けている。「結局全部つながっている」し、「今すぐ使うような情報は特にない」としても、社会から「置いていかれないように」それらの情報を知っておきたいと考えている。

大学の時から麻雀をしている。結婚してからはほとんどしなくなったが、就職後も「競技麻雀」の大会に年間20日ほど参加し、かなりの好成績をあげていた。この麻雀を通して、多くのことを学んだという。これまで街で知らない人と麻雀をすることも多かったが、自分がずっと勝てないという状況を受け入れて精神的な平静を保ち続けることや、色々なタイプの人とつきあいの仕方、とくに「いい加減な人や変な人の扱い方」が身についたという。

交友関係の中心は、高校や大学のときからの友人と、組合関係で知り合った人たちである。組合関係の知り合いは、他業種も含めて様々な業種の人があり、仕事をする上でも役に立つ情報を得られる貴重な人脈である。住んでいる地域での交友関係はほとんどない。

職業アイデンティティと将来展望

仕事へのがんばりを支えているのは、家族である。結婚する以前から、自分を育ててくれた家族を

大切に感じていた。もし天涯孤独だったら、もっと破天荒な生き方をしていたかもしれない。しかし、親に申し訳が立たないような人生は送りたいくない。そして今は、その家族に妻も加わっている。会社で働く以上、時間的には「会社に支配される」のは仕方がないが、精神的には絶対家庭に比重を置くべきだと思っている。できればいい暮らしがしたいし、稼ぐことは嫌いではない。しかし、稼ぐために仕事をがんばろうとは思わない。

昇進に全く関心がないといえば嘘になるが、それほどのこだわりはない。自分のアイデンティティとして、会社の一員であることの重みづけはそこまで大きいわけではないし、「それほどの仕事ではない」と思っているからである。だからといって、会社の将来に無関心であるわけではないし、会社の人間同士が「冷たい関係」であってよいとも思わない。会社とは「それぞれが何かを期待して集まってできた集団」なので、各自が「有機的に結びついてパワーを発揮すべきである」。「馴れ合い、もたれ合い」になってはいけないと思っている。人事の立場から会社の運営に参画することで、会社の成長発展を支えていきたい。必ずしも経営者にまで上り詰める必要はなく、あくまで会社と個人の労働契約関係をベースにしつつ、プロ意識をもって自分の職務を全うしたい。自分を職業との関連で言い表すとすれば、「仕事人」であることが理想である。組織に属していることよりも、自分の知識、技能、見識に基づいて仕事をしていく。しかし、まだその域に完全には達していないと思っている。

最近、定年まで会社にいるべきかどうかを考えるようになった。妻が社会保険労務士の資格を持っているので、自分もそのような勉強をして事務所でも開けたらという夢もある。また、障害を持った弟のことや両親の老後のことも気になるので、実家に帰って何かをするということも可能性としては考える。しかし、今のところ具体的な考えはない。

(4) 事例 7: 与えられたことは必ずきちとこなす — 信託銀行行員・トオルさん

トオルさんは、30代後半で、妻と2人暮らし。ある信託銀行に勤めている。面接時には、九州の支店で管理職の地位にあり、同期の間では最も早いスピードで昇進していた。仕事へのがんばりを支えてきたのは、「与えられたことをきちとこなしていく」という持ち前の性格であるという。

生育歴と教育歴

中国地方の地方都市で生まれ、高校卒業までを過ごした。父は公務員で、母は販売員としてパートで働いていた。兄と2人兄弟である。自宅は当時の新興住宅地にあった。家族構成や所得が同じくらいの家族が多かったため、近所づきあいも多かった。

小学校の時は少年野球、中学校ではバスケットボールに励んだ。高校では、1年間サッカーをした後、軽音楽部のバンドでギターを担当した。高校卒業後は、九州の有名国立大学の理学部に入学した。スポーツ系サークルに所属したが、最も一生懸命取り組んだのは塾のアルバイトだった。

昔から、さぼるのが好きではなく「ノー」と言えないタイプだった。自らやるべきことを探して一生懸命やるのではなく、与えられたものを一生懸命やるタイプだった。だから、これまで「自分で何かを目指して進んできた」のではなく「流されて」「選択肢を削って」ここまで来たと感じている。

進学に関しても、「突出したものがない」から普通科の高校へ行き、文系科目よりも理系科目が得意だから理系コースへ進み、合格できそうな大学を受験して合格した。大学でも、卒業するために勉強し、卒業するから就職したという感じだった。

職務経歴と職務の様子

理学部数学科だったので、メーカー系の選択肢があったが、結果的に現在勤めている信託銀行を選んだ。当時あまりパソコンをしていなかったこと、工場見学に行ってみたところ「もっと人とふれあうサービス業の方がよい」と思ったこと、当時銀行は給料がよかったこと、信託銀行には数学を使う

「アクチュアリティ」という仕事があったことなどが理由である。

入社以来、一貫して企業年金の（運用／制度という 2 本柱のうち）「制度部門」を担ってきた。15 年の間に、組織再編を含めて 4 回異動しており 5 つの部署を経験している。うち 3 部署は本社の「本部機能」内、1 部署は本社の「本店営業機能」内、そしてもう 1 つの部署が、現在配属されている九州の支店である。これまでも部下をもつ係長級の管理職はしていたが、この 4 月から労働基準法上の管理監督者である「課長」に昇格した。

長期的には、年 1 回の年金制度の決算を一区切りとして 1 年単位で仕事をしている。しかし、4 半期ごとに運用の結果を説明するので、「運用」に関しては、3 か月ごとに仕事の山がくるという。

規則上は午前 8 時 50 分から午後 5 時 10 分までが就業時間であるが、実際には午前 8 時 30 分頃入社して、平均して午後 9 時頃退社している。現在は管理職なので、ルーティーンワークはない。担当者と一緒に顧客のところに行く場合もあれば、社内で資料整理をする場合もある。山口県から沖縄県までが彼の部署の管轄範囲であり、部署内で、泊まりがけの出張を 2 週間に 1 回程度、日帰り出張を週 2 回程度こなす必要がある。4 人の部下にそれらを割り振り、たまに彼自身もついていく。

基本的には自宅で仕事をすることはない。個人情報保護法施行以前から、個人情報の持ち出しについては厳しく言われていたし、現在は資料やパソコンの持ち出しは禁止されている。勤務時間中以外にも仕事のことを考えたりするが、これは性格的なものであるという。

職場の様子

彼が入社してから、他の信託銀行と合併し、さらにその後、持ち株会社と複数の信託銀行への分社が起こった。

職場では、性別職務分離が顕著である。企業相手の営業はほとんどすべて男性が担当している。一方、女性の場合は、そうした営業をバックで支える役目、店頭テラー、個人の顧客を回る仕事を中心である。これまで、「総合職」と「一般職」といういわゆる「コース別人事」制度がとられており、総合職の多くは男性、一般職のほぼ全員が女性であった。最近になって「総合職」と「業務職」という職制に変更され、2 つの職種の違いは、「本人の同意なしに転勤があるかないかだけ」となった。ただし実際には、男性の「業務職」は全社で数名、女性の「総合職」は全社で 50 人もいないという。全従業員で見れば、男女比は半々くらいであるが、最近では女性はほとんど派遣社員にとってかわられており、女性の採用がゼロの年もあるという。

昇進体系については、入社 6 年目までは年功序列で毎年職位と給与が上がる。その後は、業績、能力評価に応じて、最速でほぼ 2 年ごとに昇級する仕組みである。

会社としては、仕事中心で生活を組み立てる人を望んでいると思うが、それでも労働時間や職場の雰囲気は、配属先によって大きく異なるという。総じて、営業店では、残業はするものの、勤務時間内にきちっと仕事をやって、家族生活やプライベートを割り切って考える人が多い。これが本部になると、土日かまわず仕事をする人が多い。地方都市の営業店に比べて、首都圏や本部では圧倒的に業務量が多いことによるのかもしれない。

しかし、休みを取ることにに関してはうるさくいう社風ではない。仕事に支障を来さなければ、男性社員が子どもの世話等で休むことは問題ない。残業や出張も、形式上は上司の命令によるが、現実的には個人の裁量で行えるので、顧客にさえ迷惑がかからなければ、休んだり、代わりの者に交代してもらったりすることも可能である。顧客に迷惑をかけるかどうかを最も重要なポイントであるという。

家庭生活と社会生活

現在、同い年の妻と 2 人で、社宅で暮らしている。彼の会社には、ある程度の年齢になると自分で家を持つ場所を決めさせ、その他の地域に赴任した場合は社宅に住ませるという「持ち家推薦制度」がある。彼の場合、東京にマンションを所有しているため、九州の支店に勤務している間は社宅暮らしである。

妻は短大卒で同じ会社に正社員として就職しており、彼と結婚するときに退職した。その後、職を変えながらパートを続けていたが、九州に転勤が決まってからは働いていない。彼の会社では、今で

も社内結婚をすると一方が辞めるという慣行が続いているという。ただし、夫が別の会社に勤めている女性社員の中には、出産後勤務している人もいる。

子どもはほしかったが、結果的に、現在までできていない。家事に関しては、ほとんど妻がこなしており、彼はほとんど関わっていない。

東京にいるときは、仕事に大きく偏った生活だった。土日に出勤することも多く、平日は、妻が起きる前に出勤し、妻が寝てから帰宅していた。しかし、九州の支店に来てからは、少なくとも妻が寝る前に帰宅することができるし、週末仕事に出ることはまずない。週末は、妻の買い物につきあって、ゴルフの打ちっ放しの練習やゴルフ場に行ったりして過ごしている。こうした生活パターンについて、妻からも特に不満の声は出ず、本人としても「仕事と家庭生活とのバランスは理想に近い状態」であるという。

これまでに、仕事が忙しすぎて1週間会社から帰れないという時期があつて、そのときは一瞬「過労死しそう」だと感じたが、それ以外には仕事で体調を大きく崩したことはない。現在は、肥満にならないようにウォーキングをしており、食事に関しては、油ものを控えるようにしている。

職業アイデンティティと将来の展望・不安

彼にとって「仕事」とは、第1に生活をしていくために金銭を得ること、2に「やりがい」である。これまで仕事へのがんばりをささえてきたのは、「与えられたことをきちっとこなしていく」という持ち前の性格であるという。

仕事上の不安はそれほど感じていない。以前は金融不安や会社の合併など、会社の危機的な状況もあったが、そのときも不安で夜も寝られないとまでは思わなかった。そう遠くない将来、出向の可能性もあるが、今それが不安で仕方がないとは思わない。昇進に関しては、これまで同期で最も早い順調なペースで来ている。職業上の野心はあまりなく、現時点で社長になりたいなどとは思わない。ただ、「人間としての見栄」はあると思うので、昇進できなければできないでねたみが出てくるかもしれないという。

むしろ、漠然とした不安は、家庭生活にある。親が地方の公務員であり、親に時間的にも金銭的にも余裕がある家庭環境で育ったので、子どもの頃にはもっと家族中心の生活を思い描いていた。大学時代には「猛烈サラリーマンにはならない。ゆくゆくは田舎でのんびり暮らしたい」と友人に語っていた。それに比べれば、現在は会社中心の生活になっている。「いまはこれでよい」と感じているが、将来親の世話をしなければならなくなったときにどうするか考えると不安である。

現在は、実家に比較的近い地方都市に住んでいるが、基本的に東京での生活であり、またすぐに東京に戻ることになりそうである。できれば親の近くにいたいという気持ちはあるが、待遇面で現状を維持しながら、実家の近くで働ける可能性は非常に低い。将来的に、やりがいのあるおもしろい仕事の実家の近くで見つかれば、金銭面で悪くなくても心が動くかもしれないと考えたりもする。

(5) 事例8: 子どもをもつかどうか最大の悩み — 保険会社社員・シゲトさん

シゲトさんは、30代後半。公共事業と関わりの深い損害保険を扱うA社の関西地区の支店に勤務している。関西地区にマンションを購入し、専業主婦の妻と2人で暮らしているが、面接時には、子どもをもうけるか、このまま妻と2人だけで暮らしていくか思い悩んでいた。

生育歴と教育歴

四国の地方都市で生まれ、高校卒業までを過ごした。近所づきあいが「そこそこ」あるような住宅地で、両親と妹の4人家族で育った。父母ともに高卒で公務員だった。父が酒好きで、特に妹が思春期の頃には父と妹がよく喧嘩をしていたが、喧嘩をしながらも和気藹々とした家族だった。両親が共働きだったので、夏休みなどに祖父母の家で過ごすことが多く、祖父の影響を強く受けたと感じてい

る。

学校生活は総じて楽しく、特に嫌なことはなかったという。小学校1年から中学卒業まで習字を習い、小学校5年からは水泳を始め、中学校でも水泳部に所属した。地元の公立進学高校を経て、一浪した後に、関西の有名私立大学の法学部に入学した。それほど受験競争が激しい地域ではなかったので、家庭でも学校でも、あまり社会的成功へのプレッシャーを強く感じたことはなかった。浪人中も、「どこかの大学には受かるだろう」という気持ちだった。

職務経歴と現在の職務

大学4年の時に、A社に勤めていたゼミの先輩がリクルーターとしてゼミを訪問した際、初めてA社について知った。もともと公務員志望だったので、公共事業と関係が深く、あまりノルマがなさそうなので、公務員に近い雰囲気企業の企業だと思い、入社を志望した。A社からの内定が比較的早く出たので、他に1、2社受験しただけで、A社への入社を決めた。

入社後は、まず関西地区の支店で4年間勤務し、その後九州の支店で3年、関西の本社営業部門で6年勤め、現在は関西地区の別の支店に配属されて2年目である。入社5年目で主任に、入社8年目で係長に昇任し、現在に至っている。

現在の職務は、企業の財務分析をして審査を行うことである。基本的に各支店がカバーする地域の企業が顧客なので、世界を意識して仕事することはほとんどない。景気や公共事業に関わる国内の状況と地元の企業の動向を見極めることが中心である。

週5のうち1日くらいは日帰りの出張が入り、残りの4日はほとんどオフィスで過ごす。正規の就業時間のほとんどは、窓口や電話で、顧客である企業の担当者への対応に費やされる。そのため、財務分析や審査などの業務の多くを、正規の就業時間の前後に行っている。公共事業とのつながりが深いため、上半期および下半期の終わり前後と、年末は忙しい。

就業規則上は、午前9時15分から午後5時15分が勤務時間であるが、実際には、通常午前8時には会社に到着しており、退社は平均して午後7時か8時くらいである。通勤に1時間強かかるので、自宅を出発するのは午前6時40分頃、帰宅は平均して午後8時から9時である。完全週休2日制で、土曜と日曜にはほぼ確実に休める。ただし、自宅でも、時々法律関係の調べ物をしたりすることがある。また、顧客に対して保証を断らなければならないときなどは、勤務時間帯以外にも、法律の解釈等のような説明をしたらよいか気になって考えたりすることがある。

顧客とトラブルが生じたときには、まずは直接会って話をすることを心掛けている。トラブルの元の多くは、ちょっとした行き違いや勘違いが多いので、電話だとかえってこじれることもある。直接会って目の前でいろいろ示しながら説明すると意外とわかってもらえることが多いという

職場組織について

彼の勤務する関西地区の支店では、20名の正社員のうち、女性は、総合職の2名と一般職の3名、合計5名である。彼によれば、総合職の中では、男性か女性かで仕事の内容は変わらないという。

職場では、仕事重視というよりは、プライベート重視か、仕事とプライベートのバランスをとろうという雰囲気が強い。それは、公共事業とつながりが深いという業務の性質が大きく関係しているという。男女社員とも家庭の事情などで急に休んだりすることもそれほど問題なくできるという。

しかしながら、総合職で育児休業をとったという話は、男性はもちろんのこと、女性でも聞いたことがないという。そもそも、総合職の女性で結婚しても仕事を続けている人は、全社で、彼が知る限り、社内結婚をした1名だけであるという。彼によれば、総合職は西日本全域での転勤があるため、子どもがいなくても結婚後に仕事を続けるのは難しいからではないかとのことである。

A社の業務の性質上、支店間や個人間で仕事上の優劣をつけにくいいため、能力主義の導入はそれほど著しくなく、基本的には年功序列であるという。それでも、公共事業の縮小にともない、給与が昔ほど右肩上がりではなくなってきたため、3、4年前から能力主義的な要素を一部取り入れ始めたという。

現在の家族生活

現在は、1歳年下の妻と2人暮らし。妻とは大学時代に知り合い、26歳のときに結婚した。妻は、大学卒業後民間企業の事務職として働いていたが、結婚を機に退職した。その後は、彼の転勤先でアルバイトなどをすることもあったが、現在は専業主婦である。妻が仕事を辞めることについては、両者とも「ほぼそのようなつもり」だったので、特に問題はなかったという。彼自身も、現在経済的にも満足しており、妻を養わなければならないといったプレッシャーを感じた経験もないという。家事はほとんど妻が行っており、彼は気が向いた時にたまたま料理をつくるくらいである。妻もそのことについて不満がある様子でもない。

健康づくりと太らないためにスポーツジムに通っている。たばこは吸わず、酒については休肝日を設けることにしている。毎年冬には休日を利用して妻や友人たちと何回かスキーに出掛ける。最近分譲マンションを購入して住んでいるが、近所づきあいや地域活動などは行っていないという。服装には特にこだわりはないが、仕事の時は「だらしない格好はしないように」気をつけている。

平日はどうしても仕事で遅くなるが、しっかり休める土日に妻と一緒に過ごしているので、仕事と家庭生活のバランスはとれていると考えている。夜酒を飲んで少々遅く帰ってきててもあまり妻がうるさく言わないので、家庭生活と仕事やプライベートの間であまり葛藤を感じることはない。

妻があまり子どもをほしがっていない様子で、子どもを設けるかどうかについて、彼は以下のように悩んでいるという。

実はですね、(子どもについては)微妙ですね。ほしいといえばほしいんだけど、でも、なくてもいいかなみたいな感じ。そこは正直悩んでいるところですね。やっぱりこの歳になると、なんていうのかな、自分の考え方とか、生き方を伝える人がほしいなというのもある一方で、でも、今ののんびりした生活もあって、で、まあ嫁さんが「別に今いらん」といっているんで、まあそれに半分甘えて、「じゃあいいか」というようなかたちで(子どもを)つくっていないというのはありますね。

展望・不安と社会的関心

仕事へのがんばりを支えている一番のものは、今の生活を維持したいという気持ちであり、家族であると思う。職業上の野心はあまりない。とりあえずは、一生懸命、少なくとも自分が必要とされる程度にはがんばりたい。

どこの企業でもそうだと思うが、会社の収益が減ってきている。今はそこまで深刻な状況ではないが、定年まで安泰かどうかは微妙であり、不安を感じる。

私生活については、現在の状態に満足しており、今のままであればいいと思う。妻とともに健康であることを望んでいる。

最近では、教育やしつけの問題に関心がある。「学校がすべて悪い」というようなマスコミの論調があるが、その前に親のしつけの問題であると思う。学校の先生はかわいそうな気がする。これから日本は、ますます格差社会になっていくと思っている。日本人は突出するのを嫌う民族だったはずなのに、そういう側面が薄れてきて、人と人とのつながりが希薄になってきている気がする。昔なら、「金を儲けたらある程度地域に還元しなければ」というような雰囲気もあったが、「儲ける人はとことん儲けて、どんどんため込んで、自分に使う」ということになってくるのではないかと危惧している。個人主義が悪く取られて、悪い意味で浸透してきたのではないか。日本人はそうじゃいかんなど感じる。西洋人は個人主義だが「神様」が行動規範になっている。しかし、日本人は無宗教なので世間体や「分相応」といった行動規範が必要なのではないかと、と最近考えているという。

第3章 妻が専業主婦で子育て中の正規雇用労働者

(1) 事例9: 家族を養う使命感とプライドに支えられて激務をこなす

一 国家公務員キャリア・アキオさん

アキオさんは、国土交通省のいわゆる「キャリア組」であり、30代になったばかりで、すでに管轄事務所の課長の地位にある。長時間労働と数年おきの全国転勤という過酷な労働条件のもと、妻と2人の2人の息子のことをいつも気にかけて悩みながらも、「プライド」をもって質の高い仕事をめざしている。

生育歴と教育歴

九州の地方都市に生まれ、5歳のときに同じ県内の県庁所在地に移り住み、高校卒業までそこで過ごした。両親とも小学校の教員だったが、母親は結婚後に退職し、後に清掃器具の販売員を始めた。彼は長男で、弟が2人と妹が1人いる。

子どもの頃から天体に興味があり、小中学生の時は天文学者になりたいと思っていた。中学校のときの先生には「数学がどんなふう面白いのか」を教えてもらい、それで数学が好きになった。その先生とは今でもつきあいがある。小学校ではずっと水泳をやっており、冬でも外で泳いでいた。「やれば何とかなる」という根性はこの水泳でついたのかもしれないと思っている。中学校ではバスケットボール部に所属した。

高校は県内トップの公立進学校に進学した。高い能力を持った生徒たちが集まってきており、個人の素質を大切にす校風であった。今でも、あまり人と群れるのではなく「個々人の能力で個々人で生きていくという感覚」を持っているというが、それはそうした高校時代の校風から影響を受けているのかもしれないと感じている。高校では、勉強と部活のバドミントンに励んだ。

高校の時に、明石海峡大橋の建設に関わるドキュメンタリー番組をテレビで見て、土木工学に興味を持った。小さな機械よりも、何か大きなものを造ってみたいと考えようになった。また、以前から環境問題にも関心があった。環境を守ることと開発を進めることの両立は難しいが、どちらも人間にとって大事なことから、なんとかして両立することはできないか。そう考えていたときに、高校の先生から、建設省に入れば環境庁に出向することもできると聞き、建設省に入りたいと思った。

そうした希望をもとに、九州の有名国立大学工学部の推薦試験を受けて合格し、土木工学を専攻した。4年生のときに始めた地震被害に関する研究がおもしろく、研究を続けたくて修士課程に進学した。このとき学んだことは、現在でも道路橋の設計に関わる仕事などで役に立っている。

職務経歴

修士1年の時に、国家公務員一種の試験に合格し、修了後建設省に入省した。最初に関西地方でダム関連の仕事を1年、次に関西地方で高速道路整備に関する仕事を1年勤めた。3年目には早くも係長に昇任し、環境庁に出向して2年間工場排水の基準作りを担当した。この間に省庁再編があり、次に国土交通省に戻ったときには係長として2年間地方道への補助金配分に関する仕事を担当した。その後、現在の職場である関東地方の高速道路建設に関わる事務所に課長として配属され、2年目を終えようとしていた。河川関連の仕事と道路関連の仕事を交互に担当することや、昇進のスピードなどは、ほぼ慣例通りであるという。

現在の職場に来る前に、中東のある国の大使館勤務の話があった。家族同伴が条件であったが、イラク戦争の前で妻が反対したので断った。以前から海外で仕事をしてみたいと思っていたので、もし単身でもよければ行っていただろうと思っている。

職務の様子

現在の職務は、一言で言えば、高速道路を目標年度に合わせて供用開始させるための段取りを組む

ことである。ルーティーンワークは係長以下が行うので、課長の彼にルーティーンワークはなく、「問題が起こったことを処理する」ことが仕事である。6か7つある関連委員会の運営や議事進行、建設現場の地元での説明会の開催や住民から出た苦情への対応、議員や市町村長への対応、記者発表の準備や反対住民の記者発表に対する対抗措置などである。とにかく「机に座っていることがあまりなく、外を飛んで回っていることが多い」という。

正規の勤務時間は午前8時30分から午後5時であるが、実際に帰宅しているのは通常夜中の1時か2時である。場合によっては職場に泊まることもある。管理職なので残業代は出ない。係長以下を残業させるには残業命令が必要であるが、実際には彼らも残業命令が出ている時間以上に残業している。

そこまで労働時間が長くなっているのは、「仕事がものすごく増えている」からである。理由はいくつかある。第1に、事業に関連する法律が増えてきたので事務処理量が増えたこと。第2に、事業を行う上で、住民や国民の意見を聞くというステップを踏むことを求められるようになったこと。第3に、人員が削減されているが、人手が必要な部署で削減され必ずしも必要でないところに多く配置されるという配置のアンバランスが生じていること。第4に、パソコンの普及によってかえって資料作成や修正の業務が激増したり、Eメールの普及によって安易に膨大な業務量の依頼をしてこられることが増えたことなどである。

したがって、平日はもちろん、起きている時間は仕事以外の時間がない状態である。係長になるまでは毎週土曜か日曜のどちらかは職場に出かけて行っていたし、課長になった1年目も土日は自宅で仕事をすることが多かった。今年度に入って、できるだけ土日は仕事から離れて仕事のことを考えないようにしているが、そうはいかないことも多い。

職場組織の様子

彼の勤める事務所には、140名ほどの職員がいる。全員国家公務員である。その他に、委託業者の社員が110名ほど働いている。所長以下に副所長が4人おり、その下で10人の課長がそれぞれの課を統轄している。国家一種試験に合格したいいわゆる「キャリア組」は所長と彼だけであり、彼以外の課長はみな40歳以上である。彼の部下に当たる課長補佐や係長も彼より年長である。しかし、「キャリア組」とその他の職員で昇進スピードが違うことはお互いに承知しているので、「やりにくい」ということはない。

約140名の職員のうち女性は10名ほどで、うち1人が係長であり、あとは「平」の係員である。建設業界自体が「男社会」であり、激務なので、あまり女性自身がこの業界を望まないという。女性職員はほとんど総務・経理に配属されているが、多くの場合本人たちもそれを望んでいるようだ。総務・経理はルーティーンワークの比率が高く、定時に帰りやすい。結婚して子育てをしながらだと、どうしてもそうした部署でないと続けられないのだと思われる。

いかにして仕事と家庭生活のバランスのとれた働き方をするかに関しては、課長に裁量と責任がある。働き過ぎで部下が倒れたり自殺したりすると、課長が監督者の責任を問われてしまう。したがって、彼の課では、課員が皆週1日は早く帰宅できるような状態をつくるよう決めている。実際には実現は難しいが、彼の裁量で仕事量の多い部下の仕事を他の部下に回したりして調整を図り、「8割ぐらいはできている」状態である。また、彼の課では、子どもの病気などで急に休まなければならないようになった時も休めるような体制をとっている。係長クラスは、それぞれ別の担当業務があつて互いの仕事をカバーしにくいので、係長クラスが急に休んだときは、彼がカバーすることにしている。

職場で子どもがいて共働きをしている人は1人だけであり、しかもその妻は現在育児休業中である。彼によれば、職住近接で、なおかつ配偶者が定時に帰れるような職であれば、子どもを育てながら、公共の保育サービスを利用しつつ共働きは可能だと思われる。しかし、夫婦ともに彼のような部署にいれば、子育てしながらの共働きは無理だと思われる。

近年、いくつかの点で職場の雰囲気が変わってきた。第1に、「金の使い道を少しでも誤ると、それだけでたたかれる」ため、公金の使い方が厳しく制限されるようになった。第2に、事業を行う上

でも、事前に事業の成果を説明し、事業後にも成果の検証を行うことが求められるようになってきた。第3に、個人の人事評価においても、成果主義が導入されつつあり、自分で目標を立てて、その達成度合いによって評価されるようになってきた。様々な意味で、民間がやっていることを勉強すると言われるようになった。

家族生活と健康管理

妻とは学生時代に所属していた社会人のサークルで知り合い、入省して2年目の秋に結婚した。結婚前まで、妻は九州の会社で経理の仕事をしていた。妻は仕事を続けたかったが、彼が関西地方の勤務であったし、その後も頻繁に転勤することがわかっていたので、仕方なく仕事を辞めた。現在でも妻は働きたいという意志は持っているが、5歳と3歳の息子2人を抱えており、今は無理だとあきらめている。子育てが終わったら何かやりたいと考えているという。

結婚以来、ずっと官舎に住んでいる。現在の官舎は築30年以上経過しており、間取りは3Kである。もっと給料をもらえれば4DKくらいに住みたいが、給料が少ないので、家賃1万数千円の官舎に住み続けている。官舎には子どものいる職員が多いので、家族同士のつながりは親密である。

週末には、家族で買い物に行く他、子どもを入浴させたり、外に一緒に遊びに連れて行ったり、本を読んでやったりしている。仕事が長時間に及ぶことについて、妻は満足はしていないが、ある程度はしょうがないと思っているようである。

30歳を超えてから、今までと同じように食べていると太りだしたので、痩せたいと思っている。当面は、水泳と筋力とレーニングをしたいと考えている。平日は深夜まで仕事で、週末は家族と過ごすため、運動する時間が取りにくい。そこで、平日の終業時間以後に泳ぎに行き、また職場に戻って深夜まで仕事をするということで、課員たちに了承を得たところだという。

家庭生活への展望と葛藤

今の職に就いている限り、定年まで、仕事の質は変わっても労働時間はさして変わらないと思われる。家事と育児はほとんど妻に任せっきりになっているので、もっと家庭を重視したいと思っている。土日はもっとゆっくりと過ごして料理などもできればと思う。しかし、官舎のような家では料理をしようという気にならないし、今の仕事の状況ではそうした余裕もない。広い一戸建てに住みたいが、「キャリア」である彼は、全国転勤が条件で採用されているので、昇進を希望する以上転勤は避けられない。

現在は、子どもの情操教育を考えると、引っ越しすることの問題よりも父親がそばにいたことがまず重要だと考えているが、小学校に上がったなら友達を変えない方がいいようにも思える。妻も九州の出身なので、将来は九州に一戸建てを建ててそこに家族を住ませ、自分は単身赴任をしようかと考えたりもする。上昇志向はあるので、仕事と家族生活の板挟みで葛藤を感じている。

子どもは子どもなりに自分で進むべき道を見つけるだろうから、特にどうなってほしいとは思わない。明るくて素直で、社会に迷惑をかけず、自分がやりたいことやっつけられるようになればそれでよい。ただし、子どもが能力を開花するためのチャンスを与えてやるのは親の仕事だと考えている。お金が無尽蔵にあるわけでもないのに、どのような習い事をさせるのかなど、親として、どのような方向性で子どもを育てようとするのかを妻と真剣に話し合う時期に来ていると感じている。妻よりも、彼の方が学歴が高いこともあり、子どもの教育は彼がリードしていかなければならないと考えている。

職業生活への不安と展望

ゆくゆくは九州に戻りたいと思っているので、近い将来機会があれば九州の仕事を担当して、九州でどれだけの仕事ができるのかを確かめてみたい。昇進に関しては、東大や京大の出身ではないので、トップまで行ける可能性は低いと思うが、行けるところまでは行ってみたい。

同時に、今の仕事をずっと定年まで続けるのも何か面白くないと感じる。しかし、自分は「手に職がない」ので、公務員を辞めてしまえば「生きていける手段・方法がない」。今のところ、民間企業でも通用する土木関連の資格取得を目指している。また、海外で仕事をすることや、大学の教員になることなども漠然と考える。

彼は、自分自身を「公僕」だととらえている。技術系であるが、技術者としての技術はまだ不十分だと感じており、むしろ「公共に対してどういうことができるのか」を考えてこれまで仕事をしてきたからである。

仕事への意欲を支えるものは、家族を養う使命感と、社会に還元される重要な仕事をしているという「プライド」である。世間一般の人々に自分たちの仕事の大変さや重要性をどこまで理解もらえるかは疑問であるし、給与の上昇もより見込めなくなっている今、「プライドを持ってやらないとつぶれてしまうような仕事」であると感じている。激務であり、家族生活との葛藤を抱えながらも、今仕事をやっていて楽しいと感じている。

(2) 事例 10: 仕事に、4 人の子育に、地域活動に全力投球

— 福祉関連団体職員・ジロウさん

ジロウさんは、30 代後半。敬虔なキリスト教徒であり、福祉関係の団体職員である。妻は専業主婦であるが、子どもが 4 人いる上、妻が病弱なので、家事・育児にも積極的に関わっている。仕事での苦労も多く、仕事と家庭生活の両立に奮闘する毎日であるが、自分の好きなことを仕事にしてそれで給料をもらえているのはとてもありがたいことだと感じている。

生育歴と教育歴

九州のある地方都市で生まれ、高校卒業までを過ごした。祖母と両親、姉との弟、そして父の妹にあたる叔母の 7 人家族で育った。父市役所に勤める公務員で、毎日定時に帰宅していた。母は保育所で保母をしていたが、結婚を機に退職した。

小学校時代は、1 年生から 6 年生まで「そろばん」塾に通い、九州でトップを争うほどの実力だった。中学校時代はとても忙しかった。バレー部に所属し、3 年間進学塾にも通った。また、1 年生のときから新聞配達で奨学金を稼ぎ、夜に時間が空いたときには、従兄弟の大学の空手部の練習に混ぜてもらっていた。高校時代は、地元の県立トップ校に合格となり、私立男子校の特別進学クラスに進んだ。バレーボールがしたかったが、特進クラスは部活禁止だったため、ひたすら勉強する毎日だった。朝 7 時半から補習があり、夜は予備校の授業を受講していた。

高校 2 年のときに、三浦綾子の『塩狩峠』を読んだのがきっかけで教会に行くようになった。三浦綾子の本は全部読み、聖書も読んだ。それまではひたすら勉強をして東大に入ることをよしとするような気持ちで生活してきたが、福祉系の大学を目指そうと思い始めた。親に言わせれば、この頃から「崩れ始めた」。

大学時代は、東京の福祉系大学に進学した。偏差値はあまり高くなく、授業料は高かったので、親は反対し、学費や生活費をくれなかった。しかし、中学から続けていた新聞配達で貯めたお金と、祖母が出してくれた 50 万円で入学金や授業料を支払い、アルバイトで生活した。3 年間、毎年春にはフィリピンの同じ家にホームステイして働くというワークキャンプに参加した。4 年間、近くにある児童養護施設のボランティアにも参加した。大学で学んだことの 7~8 割は、現在の仕事につながっており、大学時代に築いた人脈が今でも役に立っているので、「元はとった」という。

大学卒業後 1 年間、文部省のボランティアのプログラムに参加した。水俣に住み、月数万円の生活費で自炊をしながら共同生活を送った。実家を出るまでは、「上げ膳据え膳」で台所に立ったこともなかったが、これらの経験が、現在の家庭生活における自立につながっていると感じている。また、活動を通して、公害運動や人権運動などの活動家とたくさん知り合いになり、社会問題への敏感さが培われた。

職業経歴と職務の様子

十数年間、車椅子の生活で家に閉じこもりがちだった祖母と同居しており、高齢者福祉に興味があ

った。大学では社会福祉学科だったので、その延長線上で、現在の職場の活動に興味を持ち、就職した。

異動は、基本的に同じ建物にある部署の中で2,3年おきに替わるだけで、出向の予定もないので、転勤はない。現在は「課長補佐」で、管理職の一步手前である。課長補佐までの昇進はだいたい年功序列的で、その後はその上のポストの空き具合や上司の意向に左右されるという。

現在の職務は、低所得層にお金（「生活福祉資金」）を貸し付ける仕事である。9割がオフィスでの仕事で、残りが利用者のところなどへ出向く仕事である。自宅で仕事をすることは一切ない。

規則上は午前9時から午後5時半までの勤務であり、実際にもふだんは30分ほど残業をするだけである。職場では、「職場一（帰りが）早い男」と言われている。妻が病気がちで、家事・育児をしないと家庭生活がおぼつかないし、上司が理解ある人なので、なるべく早く帰らせてもらっているという。

しかし、過去には就業環境が非常に厳しい時もあった。早く帰宅できるどうかは、少なくとも次の3点によって左右されるという。第1に、部署に割り当てられた業務の質である。現在の仕事は、デスクワークが主だから、比較的早く帰りやすいという。第2に、特別な事業などがあれば長時間労働となる。例えば、大きなイベントの直前だと、夜中の2時、3時まで仕事をするのが当たり前ということもある。去年は、帰りが3時、4時ということもあり、初めて精神科のクリニックに行った。「きつくて、眠れなくて、ほんと病気っていうか、死ぬかなと思うくらい追い詰められていた」。また、災害などが起こると忙しくなる場合もある。第3に、管理職の考え方によっても大きく左右される。去年は同じ部署だったが、別の管理職の下で働いた。その管理職は、「後輩を残してなぜ君だけが6時に帰るのか」というような質問をする人だった。

職場組織

組織全体で、職員は80名程度。うち40数名は嘱託職員と臨時職員で、そのうちそのほとんどは女性である。正職員は40名ほどで、男女比は7:3か6:4くらいで男性が多いが、給与に男女差はない。

規則上、育児休業制度やフレックス制はあるし、組織のトップは、タテマエとしては仕事と家庭生活の両立を奨励している。しかし、実際にそうした制度を利用できる状況にはない。

現在、出産後に仕事を続けている正職員の女性は少ない。一昨年まで、子どもを2人持つ優秀なワーカーの女性職員がおり、夫も同じ団体の職員で、お互いに育児休業を取り合いながら仕事と育児を両立させ、新聞にも取り上げられた。しかし、夫が先に退職し、続いて妻も、課長への昇進を勧められたのをきっかけに退職した。課長になると、部下を残して帰宅できないため、育児との両立は実質的に不可能となる。結局、この職場にいたのでは仕事と育児の両立が出来ないという判断で退職していったという。

既婚男性たちは、ほとんど毎日帰りは10時以降であり、少なくとも平日に家事や育児をやっている様子はない。職場に出前を取って、夕食をとってからまた仕事をしており、「オフィスを見たらお昼かと思うぐらいの状態」であるという。家庭の事情をはっきりと語って早く帰ろうとしているのは、彼を含めて数人だけである。自分は「そういう人」と思われてしまっているのが早く帰れるが、やはり職場での肩身は狭いという。

家庭生活

1歳年下の妻と、小学生の長女、小学生の長男、幼稚園児の次男、1歳の次女の、あわせて6人暮らしである。もともと両親の土地だったところに、自分で一戸建てを建てた。同じ敷地内に父母の家もある。子どもが4人になったのは「事故」であり「無計画出産」であるという。

妻とは高校時代に教会で知り合い、大学卒業後福岡で就職してから交際を始め、25歳のときに結婚した。妻はもともと看護婦をしていたが、第1子の出産を機に退職した。

結婚して5、6年は家庭にテレビを置いていなかったこともあり、家族の会話は多い方である。現在も、朝食、夕食は家族そろってとっているのが、家族とのコミュニケーションはとれている。

家事や育児の分担は、どちらが何をすると決めているのではなく、「やれる人がやる」という方針

である。結果的に、料理や掃除はほとんど妻が行っているが、洗濯（洗濯物を干して、取り込んで、たたむ）、風呂掃除、子どもを風呂に入れる、食器洗いや後片付けは、ほとんど彼がしている。妻は体が丈夫な方ではなく、疲れがたまると、何日か寝込むことがよくある。だから、妻に家事・育児の負担がかからないように、できるだけ家事・育児をしようとしている。

妻は、頼めば家事はやってくれるが、決して進んで夫の世話をしてくれるような「優秀な妻」ではない。風呂から出たときにパンツを出してくれたこともないし、出かける前にハンカチを渡してもらったこともない。しかし、そのことに彼は感謝しているという。そうやって「自立した夫を養成してくれている」と感じている。

子育ての様子

これまで、4人の子どもの出産には毎回立ち会ってきた。1人目のときは大病院で、2人目のときは個人病院で出産に立ち会った。3人目のときは、助産院で妻と共同で出産し、上の2人の子どもと、妻の母と妹も立ち会った。さらに、4人目のときは、自宅で、近所の子どもたちと母親たちを含めた15人ほどが立ち会う中で出産し、彼が赤ん坊を取り上げた。彼がいうところの「生きた性教育」である。特に、3人目の出産からは、分娩にいたるまで、夫婦と一緒に食事のことを考えたり、ウォーキングをしたりして、出産の準備をしてきた。「母親は子どもがおなかの中にいるときから母性が芽生えるのかもしれないが、父親の場合、こうしたプロセスを通じて父性が芽生えると感じた」と彼は話す。

また、妻は4人の子どもを出産するにあたって、1度も「里帰り」をしたことがなく、妻の出産直後は、毎回、彼が妻と子どもの世話を1人で担当してきた。大学時代と其後のボランティアの計5年間に1人暮らしの経験があったから、ある程度家事はできたが、こうした経験があったからこそ、今でも普通に子どもの世話や家事ができています。「日本では、普通、妻は退院すると実家に帰っちゃうから、男性は、お父さんしかいないという貴重な経験の時期を実家にとられちゃっているわけですね。」と語る。

子育てに関しては、4人いるので、上の子どもたちは、世話をしなくても、放っておけば子ども同士で遊ぶ。気をつけているのは、毎日かならず「ハグ」をすること。ただし、小学生の子どもたちには、最近いやがられるという。

一番下の子のおむつ替えは、夜中の授乳のときには妻がするが、それ以外のときには、それぞれ気づいた方がしている。今でも布おむつを使っており、彼がおむつの洗濯を担当している。

社会生活と職業的アイデンティティ

仕事と関わりの深い活動を、地域でいくつもやっている。地域の社会福祉関係の学会の役員、地域の保健福祉の推進委員、地域の母親たちのための育児サークルの企画委員などである。地域に児童館をつくるために、母親たちや育成会の人々を動員して市の人口の10分の1にあたる署名を集め、議員への請願書を書いたりもした。育児サークルは創立9年目で、地域ではもっとも「老舗」である。妻もサークルの委員をしており、地域の親子を自宅に呼んでもちつきをするなど、夫婦とも地域社会とかなり密接につながっている。

基本的に、今の仕事が好きである。「地域の福祉ニーズ、課題をどうくみ取って計画化して実現し、簡単に言うと笑顔が多い地域社会にもっていくのがライフワーク」であるという。

特に、現在の部署での仕事はやりがいを感じている。「長期生活支援基金」という新しい制度で、生活に困っている人たちに生活資金を貸しつける仕事である。彼は30億くらいのお金を扱うことができる。去年は、その制度の立ち上げのために、夜中の3時、4時まで働いていた時期もあって大変だったが、今は軌道に乗ってきた。現在の仕事では、制度の利用者に直接会うことができる。その人たちが、喜んでくれているのを見ると本当にうれしくなる。「自分の趣味に近い好きなことをして、その成果を地域に返すことで喜んでもらって、地域に入って行って、勉強させてもらって、そして給料をもらっている」のはとてもありがたいことだと思っている。

(3) 事例 11: 転職することにもう抵抗はない — リース会社社員・ヤスオさん

ヤスオさんは、30代後半で、妻と息子の3人暮らし。一貫してリースの営業を担当しているが、これまでに2回会社を変わっており、それが現在までは功を奏している。今の職場は好きであり、帰属意識も高いつもりだが、再び転職するとしてもあまり抵抗感はないという。

生育歴と教育歴

四国地方の小さな町で、理容店を営む両親の長男として生まれた。弟と妹がいる。理容店は曾祖父の時代から営まれており、父は3代目である。祖父はすでに引退していたが、祖父母も同居していた。母は店を手伝っていた。自営業でいつも父が家にいるため、「普通のサラリーマンの家庭よりは、(父とは)かなり親密な関係だった」。父は、彼が学校から帰って「ただいま」という声を聞いただけで、彼の機嫌がいいのか悪いのかわかっていたそうである。中学校に入る頃までは、父親がものすごく怖かったが、中学生くらいから父とだいたい話せるようになり、大学生の頃には父と対等だと感じられるようになった。

小中学校は地元の公立に通い、ソフトボール、水泳、バスケットボール、野球などスポーツに打ち込んだ。高校は隣の市の進学校に通い、受験勉強にいそしんだ。学校生活には総じて適応していた。大学は、関東にある国立の高等教育機関に進学し、国際関係論を学ぶとともに、運動部で活躍した。4年間寮生活だったので、人付き合いはスムーズにできるようになった。

職業経歴

これまでに2回転職をしており、現在の会社が3社目である。しかし、担当する職務は一貫してリースの営業である。大学が特殊で、同期生の多くは特別職の国家公務員になる中で、彼は民間企業に就職した。就職に際して考えたのは、「比較的給料がいいか、よくなる可能性が高そう」であることと、「リース会社は色々な業種と接点があるので、色々な人と接することができて面白そうだ」ということである。

最初の会社では、東京の本社に5年勤めた後、四国の支店に3年勤め、再び東京本社に戻った。この間職位は変わっていない。東京に戻って1年と少し経った32歳のときに転職を決意した。ちょうどバブル期に入社したので、同期やその前後の採用数が多く、自分が管理職適齢期になったときにはポストが足りなくて昇進のチャンスが少なくなることが予想された。それが面白くないと思ったからである。

2番目の会社は、外資系コンピュータ・メーカーのリース部門だった。勤務は東京だが、海外出張もあり、電話やEメールでの本社とのやりとりを英語で行うこともあった。また、業績が給与に反映される割合が高かった。しかし、業務内容や職場環境が採用される時に聞いていたものとかなり違っていたので、わずか半年で、再び転職することを決意した。こうして都内にある現在の会社に入社して4年が経過したところであった。

現在の職場組織と職務の様子

現在の会社は20年前くらいにできた会社のグループ企業であり、大会社の1つの部署がそのまま会社になったような組織である。社長以下正社員10人で、社長以外は全員フラットな関係である。事務のアシスタントの女性を除けば、正社員10名は全員男性で、転職組である。年齢も35歳から42歳までとみな比較的近い。10名のうち、子どもがいて共働きをしている人はいない。

最初にいた会社では、新しいことをしようとするときに、ボトムアップで挙げていくことが多かったが、トップの決断が遅く、それがフラストレーションになっていた。現在の会社では、トップの決断が早いので働きやすいと感じている。

給与は、半年俸の形で支給される。給与のベースは、転職前の会社でもらっていた額よりも少し高いレベルに設定されている。それに業績が加味される。半年ごとの業績が反映され、業績が悪ければ下がることもある。

規則上の勤務時間は午前 9 時から午後 5 時 45 分までであり、実際には平均して午前 9 時から午後 7 時半頃まで職場にいる。職務の中心は、顧客である都内の企業のところに営業に行くことであり、それ以外の時間はオフィスでデスクワークを行っている。どちらかといえば、外用の時間の方が長い。

最初の会社にいた頃は、平均して夜の 9 時頃まで働いていたが、その頃に比べると今は労働時間が短い。若いうちは、1 つひとつの仕事の難しさは少ないが、量的に多くを任されることが多かったからだろうと考えている。また、現在の会社では、仕事の仕方がより各自の判断に任されており、上司がいるいないにかかわらず自分の判断で退社できる。全員転職組であるし、業績が給与に反映されるため、改めて上司が教育しなくても自律的に仕事ができる人たちだからだという。自宅で仕事をすることはないし、勤務時間中に仕事のことを考えることもほとんどないという。

家庭生活

現在は、妻と 0 歳の子どもの 3 人で、妻方の両親から借りている一軒家で生活している。妻は、最初の会社の同期生であるが、妻も入社して 7 年目に証券会社に転職して結婚まで総合職として働いていた。妻は、結婚後も仕事を続けるつもりだったし、彼も続けてもらっていいと考えていたが、結婚してみると妻の方が辞めたいと言って辞めた。仕事が忙しく、体力的に大変だったようだ。

自分の親が自営業で自宅にいたので、自分も自営業であればもっと子どもと接する時間が長いものと思うが、それを除けば、仕事と家庭生活の間でとりたてて葛藤はない。週末はできる限り育児をしているが、平日は帰宅したときに子どもが起きていれば風呂に入れるくらいである。

週末には、母校である大学の運動部でコーチとして指導にあたっている。春期と終期にはほぼ毎週日中に出掛けていく。平日の家事育児について妻から不満が出ることはないが、週末に出かけていくことについては時々不満が出る。昔はゴルフや野球もやっていたが、このコーチをするようになった 4 年前から、それ以外の趣味はほとんどやっていない。

会社以外の人間関係は、高校時代や大学時代の友人が中心で、近所での親密なつきあいはない。健康管理には特に気をつけていないが、酒は飲めない体質であるし、タバコも吸わない。

職業アイデンティティと将来展望

仕事への頑張りを支えているのは、給料をもらうことに加えて、職業上のポジションや自分の仕事もつ社会に与える意義を感じることである。「(特別職の公務員として活躍している) 大学の同期の人たちに負けたくない。勝たなくてもいいけど負けたくはない」という気持ちで頑張っている。

現在の仕事にもおおむね満足はしているが、できればもう少し「社会的な貢献度の高い仕事がしたい」と思う。また、現在コーチを務めているスポーツの普及に関わるような仕事ができれば、趣味と実益を兼ねられるとも考えている。とはいえ、具体的に転職に向けて何か行動を起こしているわけではない。

将来の仕事に対して不安がなくはないが、「まあ、何とかできる」という気はしている。転職を経験したことが、そうした自身につながっている。最初に転職するときには「ものすごく不安だし、思い切りもいるし、パワーもいる」が、2 回目にはそれほど不安も感じなかった。もう 1 回転職するとしても、さほど不安は感じないだろうと思っている。

現在の会社はいい会社だと思うし、好きである。会社への帰属意識は高いつもりである。だからといって、この会社以外にはないと思えるほどの忠誠心は持っていない。自分は組織で働いているのだから、「組織人」ではあるが、「あまり(組織に)とらわれない組織人」だろうと感じている。

子どもはもう 1 人ぐらいほしいとは思いますが、「今いる子どもが健やかに育ってくればそれはそれでいい」と思っている。子どもに手がかからなくなって妻が仕事を再開したくなったらしてもらっていいし、それによって彼に家庭でなんらかの負担が生じるようであっても、それは受け入れるつもりである。仕事と家庭生活での葛藤が生じるかもしれないが、ある程度自分で解決する力はあると思っている。職場と家庭がなるべく近くにあり、「自分が本当に打ち込める」ような仕事をしながら、仕事にも家庭にも全力投球をするのが理想である。

(4) 事例 12: 技術を軽視して数字だけを追う風潮に危機感を抱く

— エンジニア・リュウスケさん

リュウスケさんは、38 歳。大手機械メーカーグループ傘下の研究開発会社の技術系社員である。現在、首都圏校外の社宅で妻と 4 歳の娘の 3 人暮らしであるが、平日は甲信越地方の工場に単身赴任をしている。目先の業績を競い合うあまり「技術」の発展や継承を軽視しがちになってきたメーカーの風潮に危機感を抱いている。

生育歴と教育歴

幼少期は都内の公団住宅に住んでいたが、小学 2 年生のときに、山手線沿線にある母方の所有地の一戸建に引っ越し、高校を卒業するまでそこで生活した。父は公務員で母は専業主婦。6 歳違いの弟がいる。移り住んだ地域には裕福な家庭が多かったが、子どもは少なく、近所づきあいはあまりなかった。また、私立中学に行く子どもが多い中、彼は小学校から高校まで公立学校に通ったので、それほど成功へのプレッシャーを受けることもなかった。

彼から見れば、父親は、仕事が面白かったようで、無趣味に見えた。子どもに対してはあまり干渉しなかったが、礼儀などのしつけに関しては厳しかった。進路や職業の選択において父親の影響はあまりなかったと感じている。

小学生から中学生にかけては、学習塾や水泳に通った。高校では最初運動系の部活に所属したが長続きはせず、むしろ友人たちとアニメ系の同人誌を作ることに夢中だった。

高校卒業後は、一浪した後、九州の有名国立大学の工学部に進学した。アニメの影響もあり、ロボットを作りたいと思い、機械系の学科を志望した。大学では、運動系のサークルに所属するとともに、ゲーム好きの友人たちと作った私的なサークルにも所属していた。東京を離れて地方で 1 人暮らしを始め、「九州の中では結構エリートの人たち」の集団に入ってしまったことは、人生の大きな転機の 1 つだったという。また、ゲームの腕前にはかなり自信があり、「趣味の世界でもやっていたら絶対に行き着くところまで行ける」と考えていたが、ゲームのサークルに所属して、どこの世界にも自分ではどうしても追いつくことのできない「天才というのがあるんだ」と悟った。

職務経歴

彼が就職した時には、現在分社化されている多くのグループ企業が、A社という 1 つの企業だった。大学 4 年のときに、すでに A社に勤務していたサークルの友人から A社の話を聞いて工場見学に行った。工場見学に行くには担当教授の許可があるので、教授に伝えておいたところ、彼が知らない間に担当教授の推薦枠で A社への就職が決まっていた。「民生製品」（一般の人々が目にする製品）を作りたいと考えていたし、見学に行って「そう印象は悪くなかったので、まあいいかなという感じで」入社した。

入社以来、一貫して研究開発部門に所属しており、部署の変更はない。しかし、勤務地はあちこちへと異動している。最初は東京の工場で 6 年間勤め、翌年から、神奈川、甲信越地方、再び神奈川と 1 年ずつ勤めた。その後東京の工場で 3 年間勤めた後に、再び甲信越地方の工場へ異動し、1 年ほど経過したところだった。それほど頻繁に異動があるのにはいくつかの理由がある。その時々の研究テーマと関連の深い工場や子会社で開発を行うために異動する場合もあれば、経費節減のために異動させられたこともあったという。会社側は「シナジー効果」（部署を統合することで新しいものが生まれる）という建前を掲げてはいるが、社宅等が安い地域に従業員を住ませたり、異動させることで辞める人が出ると人員削減につながるので、実際には経費節減をねらっているのだという。

会社では「職能制」がとられており、個人の選択と業績の評価によって、職能が上がる仕組みになっている。彼は、入社 4 年目に、まず自立性の高い仕事をするのでできるランクに上がり、1 年ほど前に、研究テーマ別のグループ・リーダーとして仕事ができるランクに上がった。次のランクにな

ると、労基法上の管理職であり「会社側の人間」となる。そこまで上がるには、早くて2年、あるいは5~6年くらいかかるという。

職務の様子

彼の部署の業務は、関連会社が製造販売する（発電所のシステムから小さな機械に至る）機械の基礎研究や開発支援をすることである。グループ本社から予算をもらって、1年から3年くらいのスパンで1つのテーマについての研究開発を行う。

仕事の進め方としては、1サイクルの研究期間を数ヶ月単位で「設計」「試作」「評価」「改良」などに区分し、それを土台にして、月単位の仕事、各週の仕事、さらに1日の仕事の計画を立てていく。したがって、その時々で求められる1つの仕事を、1日中同じ場所でずっと続けることが多くなる。例えば、設計の段階では、CAD（Computer Aided Design：二次元の設計図面をコンピュータ上で書いたり、三次元のコンピュータ・グラフィックスでシミュレーションを行ったりするもの）。に一日中向かっているような状態である。

就業規則上の労働時間は午前9時から午後5時半までであり、1日2時間ほどの残業命令が出されているが、実際には平日は午前8時半から午後11時くらいまで職場で働いている。東京にいるときは、終電の時間をリミットとして退社していたが、現在の工場では自動車通勤なので、出社が24時を過ぎることもある。それほどまでに労働時間が長いのは、与えられているテーマをこなすのに「僕の能力ではいっぱいいっぱいやらないと、たぶん間に合わない」からだという。

週末や深夜に自宅で仕事をすることもある。自分が統轄するグループの報告書をまとめたりすることは、日常の業務の中では行えないからである。独身時代は、週末も会社に出かけて行って仕事をしたり、自宅でも仕事をしたりしていた。しかし、結婚してからは、自宅で仕事をするのはかなり減った。特に、現在は単身赴任をしており、週末は甲信越地方と東京を自動車で行き来するため、それで疲れてしまう。「なるべく家にいるときには家族といった方がいいかなと思って、ちょっと開き直っている」という。

出張は、月1回程度である。他地域の工場から依頼されている仕事に関して、定期的に進捗状況を報告しに行くためである。

職場組織の様子

現在の彼の会社の社員は約450名。彼が所属するのは、会社の傘下にある研究所である。所長の下に多くのグループに対応したグループ長がおり、その下に、それぞれの研究テーマを持っている技術職や事務職などがいる。彼は現在2人の部下を持っており、それぞれの部下に1つずつの研究テーマを担当させている。

正社員のうち女性は1~2割であり、そのほとんどが事務職である。女性技術職のほとんどは基礎研究寄りの部署に配属されており、製品開発系の部署にはほとんどいない。グループ長で1~2人女性がいると聞いたことがある。

職場の雰囲気としては、圧倒的に仕事中心の生活がよしとされている。組合の手前、会社側も特定の曜日には残業をせずに帰宅するよう促してはいるが、実際には帰宅しては仕事が終わらない。

仕事と家庭の両立のための制度は一応整備されている。女性社員の中には育児休業取得者もおり、フレックスタイム制度を利用して子どもを保育園へ送って行っている男性社員がいるという話も聞いたことがある。子どもの急な発病などに対応するために遅れて出社することも可能だという。

しかし、実際には彼の会社で、子どもがいて共働きをしている人はごくわずかである。技術系社員の場合、労働時間が長時間にわたるため、小さな子どもを抱えて共働きをするためには、配偶者が夕方に定時に帰宅できて保育園への子どもの迎えや夜間の子どもの世話が必ずできるような立場になければならない。また、女性社員の場合、復帰を考えて育児休業を取得するものの、やはり復帰するのが大変だとして、半数ほどが育児休業取得後に退職しているようだ。

賃金は、年功序列制ではなく、職能給と成果給の両方が加味されて決定されるため、自分の立てた目標の達成度合いに応じて賃金の変動する。

また、近年、経費が削減されるのに伴って業務量が増えてきた。事務管理をする人員の人件費は、研究テーマに応じて配分される予算から支出されるが、全体の予算が少なくなると事務管理を担当する人員が必要人数確保できないこともある。そうした場合には、その分技術職が事務作業の一部の担わなければならない。それに加えて、「スピードアップ」（短期間で成果を出すこと）が求められることでますます多忙になり、職場の雰囲気も「毎日ピリピリした状態になって」きたという

家族生活と社会生活

4歳年下の妻とは、見合いで結婚した。妻は結婚と同時に仕事を辞めたが、妻もそのつもりだったし、彼も専業主婦になってくれる人と結婚したかった。現在、平日は甲信越地方の工場に単身赴任しており、週末は東京の社宅で4歳になる娘を含めた3人で生活している。週末に娘を入浴させることが、彼が唯一担っている家事・育児であり、その他の家事・育児はほぼ100%妻が行っている。

仕事と家庭のバランスに関しては、「仕事に引っ張られすぎ」だと感じている。毎日24時間くらいまで働き、週末は自宅と単身赴任先の移動に時間を費やしている。1日の仕事量が多いと感じている。平日の夜は先を見据えた勉強などができればと思う。平日は20時か21時くらいまでには帰宅できれば「バランスが取れる」と感じている。平日は妻と子どもだけを残しているのが、それが不安である。

本面接の1年ほど前までは、健康管理にはほとんど気を遣っていなかった。しかし、就職時からすでに高脂血症であり、体重も増えていたので、スポーツジムに通い始めた。週末の2日間毎週ジムに通うことで、血液値は正常に戻った。また、単身赴任先では自炊をして食生活にも気をつけるようになった。ジムに通うことは、彼にとっては、健康管理だけでなく仕事にも結びついている。これから自分が管理職になり、リーダーとしての重責を担っていく上で、いろいろな人とつきあうことが増えるだろうが、そのときに太っていると「見た目」であまりよく思われない。また、これからのリーダーは、瞬時に判断して状況に対応するために「思考の瞬発力」を身につけておかなければならないと考えているが、「太っていると思いの瞬発力が鈍くスピードが遅い」ように思えるという。

最近、エレキギターを始めたいと考えているが、このこともこれからの仕事を考えてのことだという。彼は、自分は仕事にしても趣味にしても時間をかければかなりレベルの高いことができると思っているが、「リアルタイム性」を要求されるこれからの時代には、それでは不十分だと感じている。決まったテンポに合わせて楽器を弾くというような趣味を持つことが、「リアルタイム性」を身につけることにつながるのではないかと考えている。

職業アイデンティティと将来展望

彼は自分を「エンジニア」だと自認している。仕事は、生活費を稼ぐ以上に、自分にとって重要なものである。「何か人の役に立っているとか、自分のオリジナリティをみんなが認めているとか、そういうのが自分で実感できていないと、ただ自分が日々生活しているだけ、物を買って消費しているだけでは、たぶん耐えられない」という。現在、彼の仕事への意欲を支えているのは、家族もあるが、その比重は低い。自営業ならともかく、会社員であれば、もっと「普通にしていって」お金をそれなりに稼ぐことはできる。自分がこれほどまでに今の仕事に一生懸命なのは、自分の技術が社の内外で評価されていることと、仕事上の自由裁量の度合いが高く、自分が考えたことがある程度採用されていることによるところが大きいという。将来は、製品の企画統轄をするようなリーダーの立場で、今と同じように「民生製品」の開発に関わっていきたい。経済誌や新聞などの新製品開発記事に写真付きで載るような立場になりたいと考えている。

社内で職を失うことはいまのところなさそうだし、あってもそれなりの技能を持っているので、たとえ収入が下がったとしても転職して生活していけると思う。しかし、会社自体がいつまで存続するのかとの不安はある。最近の会社の風潮に関して、彼は次のように述べている。

技術的なものを残していこうという雰囲気がだんだん薄れているように感じます。右から左に自転車操業みたいなことを繰り返して。うちの会社だけなのかもしれないですけど、なんかリーダーに思想がない。何かで聞いたことがあるんですけど、企業の理念というのは、基本的には社会奉仕であるべ

きで、利益はそれを存続させるためのものであると。社会のために何とかしたいという理念を企業が掲げていたら、その下で働く人たちは、社長がそういうのなら残業代は出ないかもしれないけど、頑張ろうかという話になるんですけど、今はそういう理念が掲げられないで、来年は黒字何パーセントとかという数字だけを言うわけですね。そうすると、それができたあかつきに俺の生活はどうなるのかとか、そういう数字だけのあれになって、仕事へのモチベーションが保てない。そうやって技術を温めるということをせずに自転車操業的にばかりやっているあたりは、将来的に抹の不安を覚えますね。

今後は、まずはマイホームを購入し、もう1人子どもがほしい。周りの人たちと交流するような家庭を築きたい。そして、子どもたちが結婚して巣立った後には、妻と2人で遊んで暮らすのが楽しみである。

(5) 事例 13: 家族を守ることが仕事への意欲の支え — 地方銀行行員・ヒロミチさん

ヒロミチさんは、30代後半。関東の難関国立大学の経済学部を卒業後、地元の地方銀行にJターン就職し、現在は妻と2人の子どもの4人暮らしである。勤務時間以外にも金融関係の勉強をしておきたいが、子どもが小さいためなかなかできず苦痛に感じている。それでも、仕事への意欲を支える最も大切なものは家族であるという。

生育歴と教育歴

関西地区の工業地帯で生まれて小学生の途中まで過ごした。父は機械製造会社の従業員で、母は専業種だった。祖母と2歳年下の妹を含めた5人で暮らしていた。狭い「文化住宅」で長屋のような住居に住んでいたため、近所づきあいは親密だったと記憶している。

その後、四国の地方都市に移り住み、そこで高校卒業まで過ごした。高校は、地域トップの公立進学校に進み、勉強に励むかわら、登山部の活動にも打ち込んだ。

高校卒業後は、関東の難関国立大学の経済学部に入學した。大学時代には、特にサークル活動などはせず、大学の授業もそれほど真面目に出席していなかったが、4年で卒業した。

現在の自分を形成する上で最も影響を受けたのは両親であると感じている。父親は、職人気質で仕事に対しては非常に厳しかったが、対人関係はあまり得意ではなく今の自分と類似点が多いと感じている。父は若い頃労働運動をしており、共産党支持者だったが、礼儀や社会秩序を重視する面もあり、根は保守的であったようにも思える。母は住民運動に携わっていて人付き合いが上手であった。父と同様に、現体制に批判的なわりは常識的なことを重んじていた。

職務経歴と現在の職務

経済学部出身で金融関係の仕事に興味があったのと、両親の住んでいる地域を生活拠点にしたかったため、四国のある地方銀行に就職した。入行後は、まず本店営業部で4年、資金証券部で4年務めた後、2つの支店でそれぞれ5年と1年勤め、現在は「リスク統括部」という部署に配属されて1年目である。

現在配属されている部署は、「バーゼルⅡ」という銀行の自己資本規制の新体制に対応する業務の中で、貸出金の回収不能確率を算出することを業務としている。新しい業務範囲であり、一般の人どころか銀行内でも他の部署の行員にさえ仕事の詳しい内容を説明することが難しい業務であるという。

現在は、業務自体が構築過程にあるため、決まった仕事と呼べるものはほとんどない。金融庁が決めたスケジュールに合わせて書類を提出できるよう、自分で仕事のスケジュールを決めている状況である。

規則上は午前8時30分から午後5時30分までが終業時間であるが、実際の帰宅時間は、仕事の進

捗次第で大きく変わるものの、基本的に「比較的夜遅い」。基本的に土日には仕事はしていないが、仕事柄、知識の習得が大事なので、自宅でインターネットを使って当局関連文書を読んだり、図書館で勉強したりしている。宿泊を伴う出張は月1回程度である。現在の仕事は、新基準に対応した業務で、どこまですれば終わりということもないので、勤務時間以外でもよく仕事のことを考えるという。

仕事上のトラブルに直面したときには、自分の利害から距離を置いて、客観的な観点から判断するようにしている。以前は「上司は、正しい判断をしている」と思う傾向があったが、現在は、上司に対して批判的な意見を持つ場合も多いという。

職場組織の様子

彼の勤める銀行には、女性行員も多いが、彼が所属する「リスク統括部」は、専門性の高い部署であり、部長以下8名全員男性である。

銀行には、年2回「資産査定」といって貸出金や投資有価証券などの内容を精査する業務があり、それを決算期前後に実施するため、2月から4月と、8月から10月が繁忙期である。しかし、現在は、「バーゼルⅡ」の業務があり、年間を通して余裕のある時期はないという。それでも最近では、仕事中心の生活を続けていると結局どこか生活面で破綻を来し、仕事にも悪影響を及ぼすという考え方が、職場でも浸透してきた。平日は、帰宅時間が比較的遅いので、家庭とのコミュニケーションは取りづらいが、週末は、家庭・プライベート中心で、仕事とのバランスを取っている人がほとんどであるという。

通常であれば、子どもの急な病気など、家庭の都合で仕事のスケジュールを変更できる雰囲気はある。しかし、対当局の期限厳守の仕事が立て込んであるときなどには、家庭の都合を犠牲にせざるをえないという。

彼の勤める銀行でも、年功序列から能力主義への移行を指向しているようであるが、具体的にどう変わったかは、彼自身には説明しづらいという。

家庭生活と社会生活

現在、2歳年下の妻と幼稚園児の息子、2歳の娘の4人暮らしである。妻は銀行の同僚であったが、結婚と同時に退職して、今は専業主婦である。仕事が忙しく、子どもがまだ小さいこともあり、家事や育児で特に彼が担当することに決まっていることはない。子供向けのテレビ番組を一緒にみている程度であるという。

現在、特別な趣味もなく、スポーツや地域活動なども特にしていない。金融関係の知識習得が趣味になっているような側面もある。子どもがまだ小さく、基本的に家では勉強ができないことを、かなり苦痛に感じている。しかし、最近は、喫茶店やインターネットカフェで勉強するようになり、苦痛がかなり解消されたという。

こうした生活のあり方に対して、彼自身は「仕事と家庭のバランスはとれている」と感じている。また、彼が住んでいる地域では、給与水準は高い方だと思うので、経済的な不満も特にない。

仕事以外の交友関係といえば、時々学生時代の友人と会う程度である。健康管理に特別気を配っているわけではないが、以前ほどは酒を飲まなくなり、タバコをやめたという。服装や外見について心がけているのは、「失礼にならない程度の服装を着る」ということくらいである。

職業的アイデンティティと展望

自分を職業上の地位で言い表すとすれば、現状ではただの「サラリーマン」としか言いようがないという。特に野心などはなく、虚無的な面があるので、仕事への頑張りを支えているのは家族の存在である。「強いて言えば、家庭を守るという気持ちがなければ、頑張れない」。

現在彼が担当している仕事は、金融関係の中でも今後ウェイトが高まると思われる分野なので、地位に関する不安は特にない。しかし、いつまでも組織と融和していけるかどうかは自信がない。ジェネラリスト指向ではないので、専門性を生かせるなら将来的には独立することも検討したいという。

(6) 事例 14: 死ぬ前に幸せだったと思える人生を送りたい

— 家電メーカー生産管理担当・シュウタロウさん

シュウタロウさんは、30代後半で、大手家電メーカーで生産管理を担当している。3ヶ月後に、アメリカにある海外拠点に転勤することが決まっており、妻と2人の娘とともに渡米する準備を始めていた。以前は、出世欲や自己顕示欲に支えられて仕事をしており、仕事と家族生活との葛藤に悩む時期もあったが、今では家族生活がむしろ仕事の支えとなっている。

生育歴と教育歴

九州のある大都市の都心部で、父方の祖父母と両親、1歳上の姉の6人家族で育った。祖父は自宅燃料販売の自営業を営んでおり、祖母はそれを手伝っていた。両親は同じ証券会社に勤務しているときに知り合い結婚したが、父は入社6年ほどで清掃用具関連の会社に転職し、さらに1年後にその会社のフランチャイズ・チェーンとして独立開業を果たした。それに合わせて母も退職し、父の自営業の経理をするようになった。

小学校と中学校は地元の公立学校に通った。小学校の時は、絵画と卓球の教室に通い、中学校ではある種目の運動部に所属しながら、学習塾に通った。高校は学区でトップレベルの公立学校に入学し、そこでも同じ種目の運動部に所属した。その後、九州の別の大都市の有名国立大学の経済学部に進学した。高校では理系コースだったが、上下関係のあるチームで研究をする理系よりも、自分で考えて個別にやれる文系の方がよいと思い、理系科目で受験できる文系学部を受験した。

家庭では、社会的成功へのプレッシャーはほとんど感じなかった。むしろ父は、いい大学へ行くことやサラリーマンになって出世するといった目先の目標よりも、「死ぬ前に幸せだったと思えるような人生がよい」というような「遠いゴール」をイメージさせてくれた。高校は進学校だったので、勉強ばかりの毎日に不満もあったが、部活がよい息抜きになった。受験勉強を頑張ったのは、家庭の影響や将来の目標のためというよりも、自分が持っている自己顕示欲や出世欲のようなものに支えられていたと考えている。

職業経歴

大学卒業後、九州に本社のある大手家電メーカーに入社した。現在では7つの海外拠点を持ち、グループ全体の従業員は約17,000人にのぼる、入社が決まったときには、特に海外への関心が強いわけではなかったが、大学の卒業旅行で1か月間アメリカに行ったことで、海外で仕事をしてみたいと思うようになり、入社してから独学で英語の勉強を続けていた。

組織は商品別に大きく4つの事業部門に分かれているが、入社後は2番目に大きい事業部に配属され、そこで10年間営業と営業企画を担当した。途中8か月間、自社製品の台湾市場での販売拡大を図るため、取引のある台湾の商社に出向する形で駐在した。

次に、自ら希望を出し、最も大きい事業部（現在1200人程度）で、海外営業を4年間担当した。マレーシア、ベトナム、タイ、フィリピン、インドネシア、インド等へ、年に4~5回くらいのペースで出張し、現地販売会社に出向いてマーケティング業務を行った。この間に、社内の一部門が他のグループ企業に吸収され、他のグループ企業の一部門と合併し、社名も変更された。

その後、同じ事業部の生産管理部門で海外対応のできる担当者が必要になり、海外の生産管理を担当する部署に指名されて異動し、現在2年を経過したところである。

現在の職務状況

今日の製造業界では「生産管理が会社の利益のカギを握っている」といわれるように、彼の部署は社内でも最も重要な部署の1つである。海外各国の工場の生産プランは、すべて日本の本社の彼の部署で立てられている。現部署に異動して1年後には管理職（課長級であるが組合員で残業手当はある）に昇格し、現在は4人の男性部下を統括するチームリーダーを務めている。彼のチームは、アメリカ、中国、マレーシアにある自社工場、ならびに委託契約を結んでいるタイの工場の生産管理を担当して

いる。それらの国々に彼が出張することもある。

現在、就業規則上は月曜日から金曜日の午前9時から午後5時30分の勤務だが、毎日午前7時30分には出社し、平均して午後8時30分頃に退社している。朝早く行くのは、電話や他の人に仕事を中断されずに集中できるし、頭がさえてアイデアが浮かぶからである。それでも、仕事量が多いため、どんなに効率を上げて、残業は避けられないという。また、時差のある海外とメールのやりとりをするために、土曜日に自宅で仕事をすることもあるという。SCM（サプライ・チェーン・マネジメント：取引先との間の受発注、資材の調達から在庫管理、製品の配送まで、いわば事業活動の川上から川下までを総合的に管理することで余分な在庫などを削減し、コストを引き下げる生産管理方式）を採用しているため、毎週生産量を微調整する必要がある。グループ企業全体で世界中の販売会社から市場情報を集め、それをもとに最適の生産計画を決定するという作業が、週2日くらいの割合で行われる。その日は、決して休むことはできない。

形式上の意志決定権は、部長級の上司の手にある。しかし、部長の仕事は、現場からの提案をさらに上級の管理職に通していくことであり、各地の工場の現状をふまえた上で具体的な生産管理方針を立てるのは彼である。

彼自身は、上司として、部下が何か問題を起こしたときには、基本的に怒らないことと、相手との対話を重視している。これまでの経験で、終わってしまったことを長く言うと、相手はその次の話を聞かなくなり、同じ失敗を繰り返してしまう。終わったことを責めるのは短時間で終えて、その先のことについて、相手が話を聞いてくれるような話し方を心掛けている。

海外で仕事をする機会が多いが、外国人と仕事で接するときには、例えば、中国では、戦争の話は軽々しくしないなど、話題や言葉の表現にかなり気を遣っている。かつて、フィリピン人に対して、英語のある表現を、その深い意味を知らないままを使用したところ、実はそれは大変失礼な表現であり、相手が非常に腹を立ててしまったという経験がある。それ以来、言葉を慎重に選び、詳しくない話題については、本当に仲の良い関係にならなければなるべく避けるようにしている。

性別による地位格差と職務分離

彼が所属する事業部門の従業員は、総勢1,200人程度であり、一部の男性技術職や一般職の女性を除いて、ほとんどは四年生大卒である。総合職と一般職の区別があるが、一般職は基本的に短大卒の女性だけであり、大卒以上の女性はほぼ総合職である。事業部門全体で、男女比はほぼ8:2の割合である。

女性の割合が少ないことを差し引いても、男女の地位格差は明白である。女性管理職は、彼が所属する事業部門内で、部長級が1名と、課長級が2~3名いるだけである。彼は、今後も女性管理職が劇的に増えることはなさそうだと見ている。東京の一般的な企業に比べて体質が古く、社内での根回しなどをうまくやらないと成果を上げられないのだが、管理職がほぼ男性で占められているため、女性だといろいろと不利なことが多いからだという。そういう点では、彼は、現在の環境は女性に対して不公平だと思っている。しかし他方で、男性並みに頑張ろうという熱意が見られる女性がほとんどいないことからすれば、仕方がないことであるとも思っている。本当に男性並みに頑張りたい優秀な女性たちは、別の業種に就職する傾向が強く、製造業を選ぶ女性たちは、一般的に「ほどほどに頑張ればよい」というつもりの人が多いと彼は見ている。

ある程度の性別職務分離も見られる。分業としては、営業サポート、注文管理等デスクワークの多い部署と、取扱説明書を作成する部署では圧倒的に女性が多いという。特に後者においては、各国語で説明文を作成する必要があるため、語学力の堪能な女性社員が配置されることが多いという。

育児休業に関する条件はかなりよいようで、多くの女性が育児休業を取得しているという。もちろん、育児休業取得後復帰して活躍している女性が多いが、中には、第1子の育児休業終了間際に第2子を出産し、4年ほど休業した挙げ句、第2子の育児休業終了後に退職するという人もいるそうである。

家族生活と仕事の葛藤

27歳の時に1歳下の妻と結婚。現在は、11歳と7歳の娘を含めた4人暮らしである。妻は、結婚前は会社員だったが、毎日11時頃までの勤務で、妻の職場と彼の職場が離れていたこともあり、結婚を機に退職した。家事はほとんど妻が行っており、彼がするのはゴミ捨て程度である。育児については、子どもが小さかったときには、妻から手伝うようせかされていた。しかし、彼には妻ほどうまく子どもの世話ができず、そのことに妻も満足できないので、結局は育児についてもほとんどを妻が担当していた。

長女が生まれた頃、彼は国内営業担当で、毎週火曜日から金曜日まで大阪に出張するという日々を送っていた。妻の不満・不安がつり、夫婦げんかが絶えなかった。さすがに彼も、精神的に不安定になり、何をやっても体がだるく感じられるようになり、このままでは家庭も仕事も両方失ってしまうと思った。将来のキャリアを考えたとき、与えられた仕事を断るにはかなりの抵抗があり悩んだが、両方失ってしまうよりはましだと思い、勇気を振り絞って、営業職から出張のない内勤に移してもらおうよう上司に申し出た。

申し出が受け入れられて内勤になったことで、家庭生活に費やす時間が増え、家族関係はる程度落ち着いてきたが、2年間くらいは元気がない時期が続いた。しかし、ちょうどその頃、高校時代の友人とアメリカを旅行して、何時間車で走っても延々と砂漠が続く風景に遭遇する機会があり、自分の悩みがちっぽけなものに思えてきて、精神的にふっきれたという。

その後、子どもがある程度大きくなって手がかからなくなってくると、再び営業をしたいと思うようになった。しかし、同じ事業部門で一度断った職務に戻してもらうことは難しかった。そこで、入社10年たったとことで、別の部署への異動を申し出て、そこで再び営業を担当することになった。

現在は、家族で買い物したり、娘の習い事の送り迎えをして、家族で夕食をするというのが基本的な週末の過ごし方である。独身の頃はよくゴルフに行っていたが、結婚してからゴルフの機会が格段に減った。結婚したことで、かなり生活が規制されるようになり、さらに子どもが生まれると自由な時間が減った。しかし、子どもが大きくなってそれほど手がかからなくなり、意思疎通ができるようになってくると、家族と過ごすことがとても楽しく感じられるようになってきた。

健康管理と身体への配慮

標準的な体型であるが、体重管理に気を配っている。健康上の理由が6割、外見上の理由が4割だという。その他に、太らないように、水を毎日大量に飲んだり、糖分を含まないチョコレートで空腹を凌いで余計な食事をしないようにしている。工作中は、ネクタイを締める必要がないので、比較的にカジュアルで、それほど服装等に気をつかってはいない。ジーンズにこだわりがあるので、プライベートでは好きなジーンズをはくことが多い。

将来展望と社会観

インタビューの3ヶ月後に、アメリカにある海外拠点への駐在が決まっていた。そこで、メキシコの工場の生産管理を担当するという。妻は英語が話せるし、娘2人も英語を習っていて海外生活に興味があるので、家族生活もそれほど不安はないという。

いずれ部長に昇進するかもしれないが、部長に昇進してしまうと、実務から離れて管理業務と社内政治が中心となってしまうことに不満がある。今は地位よりも面白い仕事を長くやりたいと思っている。実は、海外駐在を希望した理由の1つはそこにある。日本国内では、多方面の人に説明責任を果たさなければ業務が遂行できず、会議や報告業務が非常に多いが、それは本来の業務から言えば無駄なことである。海外であれば、そうした無駄は最小限に抑えて、本来の業務のために時間を有効に使うことができると感じている。今回の駐在が終わっても、また次のチャンスがあれば海外駐在を希望して、できるだけ実務に携わっていたいと考えている。

不安に感じるのは、今後の会社の業績と再編の動向である。ほとんどの電化製品には「ライフサイクル」があり、現在売れ行きの著しい商品もいつかは売れなくなってくるため、製造業は、常に新しいタイプの製品を開発し販売していく必要がある。そうした中で、組織の再編が起こり、別の部署に

移されたり、今のような仕事ができなくなる可能性もある。

一方で、競争的な能力主義は公平だとも思っている。資本主義が成り立っていくためには、成長し続けることが必要である。日本は経済的には成熟してしまっており、みんなで仲良くやってもつぶれてしまうと思う。優れたリーダーが他を引っ張っていく方が結果が出るし、それが結果的には底上げにもつながるのではないかと考えている。

仕事への意味づけとアイデンティティ

仕事へのがんばりを支えているのは、第1に父親が教えてくれた人生観である。単なる出世よりも、死ぬ前に幸せだったと思えるような人生を送ることを考えて仕事をしている。第2に、家族。特に娘たちの将来のために、娘たちのお手本になるとともに、たくさん稼いでより教育を与えてやりたいと思っている。海外赴任を希望したのは、自分の仕事上の関心からだけでなく、家族に海外生活を体験させてやりたいとの思いもあった。独身の頃は、何も自分によりどころがないので、仕事で認めてもらうことや出世することなどを考えてがむしゃらに働いていた。しかし、子どもが大きくなってコミュニケーションがとれるようになってからは、家族が自分のよりどころと感じられるようになった。また、自分に対して関心を持って心配してくれる親へ感謝や尊敬の念も仕事へのがんばりを支えていると思う。そうした中で、仕事への意欲を支える上で、出世などは大した比重を占めなくなってきた。

彼自身は、いま、仕事と家庭生活のバランスがとれていると感じている。だから、サラリーマンとかビジネスマンというよりも、「社会生活を営んでいる一人の人間」というように自分を見ている。

(7) 事例 15: 今は雇われる側だが将来は雇う側になりたい

— 携帯電話関連会社社員・リョウさん

リョウさんは、40代前半で、携帯電話関連会社の技術系社員である。現在関東地方で妻と娘の3人で生活している。就職してはじめて故郷の沖縄を出て以来、様々な人生の転機をすべてプラスにとらえてきた。会社が分割されて子会社に転籍になったが、落胆するどころか、経営により近い位置で仕事ができることに喜びを感じており、将来は取締役になることを目指している。

生育歴と教育歴

沖縄の那覇市近郊の住宅地で生まれ、大学卒業まで過ごした。父親はタクシーの運転手、母親は専業主婦だった。彼は長男で、妹が1人、弟が2人いる。両親は戦時中の生まれで、戦争の影響で小学校しか卒業できなかった。彼が生まれたときには、沖縄はまだアメリカに統治されており、彼が小学校に入学してまもなく沖縄が日本に返還された。

小学校のときはいじめられていて学校が嫌いだったが、中学校では比較的学校生活に適應していた。高校のときにはテニス部に入って、部員たちと気が合ったので楽しかった。大学は県内の国立大学に自宅から通った。中学校のときに先生の影響でアマチュア無線を始め、機械系に興味をもっていたので、大学では電気工学を専攻した。沖縄を出て生活したことがなかったが、大学には主に九州の各県から「自分よりずっと頭のいい人」や「自分とは全く違った考え方を持っている人」がたくさんいたので、カルチャーショックを受けた。

職務経歴

大学卒業後、NTTに入社した。NTTは当時民営化されて数年経過したところで、「結構勢いがあつた」し、通信関連企業はコンピュータと並んで当時の大卒理系就職先の「花形」だったので希望した。また、将来は地元に戻りたいと思っていたので、全国に支店があるNTTなら地元に戻れる可能性が高いと思ったこともNTTを希望した理由の1つである。

これまでに4回の異動を経験している。最初の配属先は九州北部の都市で、交換機の補修業務を4年半担当した。1回目の異動で九州中部の都市に移り、九州全域のシステムの開発・導入支援の仕事

を3年半担当した。2回目の異動で関東地方の研究所に移り、2年間通信システムの開発研究を担当した。このときNTTの分割再編に伴い、NTT西日本の所属になった。3回目の異動では関東地方の子会社に出向し、そこでもネットワークに関わる開発系の仕事を3年担当した。4回目の異動ではNTT系列の携帯電話関連会社に転籍し、同時に関東にあるその会社の子会社に出向した。ここでシステムの保守・開発を担当して約3年になろうとするところである。

こうした異動に伴い、4回職能が上がっており、現在は管理職の一步手前の立場である。それでも、部下は12名いる。

職務の様子

業務は大きく1年単位で遂行される。1月から3月にかけて次年度の事業計画を立て、その後は開発・導入・保守・契約などの通常業務を行う。8月から9月に中間決算の整理をし、それをふまえて事業計画の修正をする。その後再び通常業務を行い、年度末には再び決算を行って、それをふまえて長期的な事業計画の修正を行う。4月か5月頃には比較的業務量が減ることもあるが、それ以外は年間を通して多忙である。

ルーティンワークは部下たちがそれぞれ担当しており、彼自身の仕事はその管理である。打合せや会議、あるいはそれらのための資料作りなどが中心であり、その間に実際の技術的な作業をすることもある。行う仕事は「その日によってばらばら」である。

就業規則上は、労働時間は午前9時半から午後6時までであるが、実際には午前9時半より少し前に出勤して、通常は午後9時か10時頃退社している。通勤に片道2時間かかるので、午前7時半には自宅を出て、帰宅は午後11時か12時である。現在の職場では、出張は年に3、4回くらいであるが、1つ前の職場では、毎週関東から関西へ泊まりがけの出張をしていた。

以前は自宅で仕事をすることもあったが、子どもが生まれてからほとんどしなくなった。それでも、電車の中では仕事のことをよく考えているし、自宅で仕事のメールを打ったりすることもある。「仕事量が多すぎて覚えきれないから、思いついたらすぐメールを打たないと忘れてしまう」という。

職場組織の様子

現在出向中の子会社全体で、正社員が700~800人程度であり、それと同じくらいの数の派遣社員がいる。正社員では男性の比率の方が高いが、コールセンターの受付担当などの部署では、ほとんどが女性の派遣社員である。正社員では、基本的に男女で業務に違いはなく、性別を問わず「結果を出せる人」が評価される。本社では、NTTに総合職で入った女性たちが管理職を務めているケースもあるが、彼が出向中の子会社は、設立されて10年ほどしか経っていないため、まだ女性の管理職が育っていない。

会社全体としては、「あまりがつつ仕事をする」雰囲気ではなく、「わりとのんびり」しながら「きっちり仕事をする」という雰囲気である。しかし、彼の所属する部署は特に忙しく、少し雰囲気が違う。

仕事と育児の両立のための制度は、基本的にNTTのものを引き継いでいる。基本的に休日出勤はなく、子どもの病気などで、急に遅れて出勤したり欠勤したりすることも、男女関係なくできる環境にある。また、組合が強いので、課長が部下に年次休暇の消化するよう厳しく指導している。したがって、総合職の女性でも子育てをしながら仕事を続けられるし、優秀で「辞められては困る」ような社員であれば、周りもそれをサポートするだろうと彼は考えている。彼は、子どもが産まれると働かない女性社員は、本人の能力がそれほど期待されていないか、本人にやる気がないかではないかと考えている。ただし、彼の周りを見る限り、結婚して仕事を続けている女性はいるが、続けているのは子どもがいらない人ばかりである。また、男性で育児休業を取得した人は聞いたことがないという。

NTTの分割再編以来、グループ会社がどんどん子会社化してきており、それにもなつて指揮命令系統に変化が見られる。会社の規模が大きかったときには、担当者が直接会うのは課長レベルまでであったが、会社の規模が小さくなると、担当者が部長や取締役と直接会って話をする機会も増えてきた。その意味で、組織的意思決定権が、担当者に近いレベルにまで委譲されてきたといえる。こう

した変化を、負担が大きくなったとして否定的に受け止める人もいるが、彼は意思決定に関わる機会が増えることを肯定的に受け止めている。また、子会社に出向して賃金が下がったりすることで落胆する人もいるが、彼はこの点も肯定的に受け止めている。分割子会社化が進むとより上級のポストが増えるため、そうしたポストに就くことで経営に近い仕事をするチャンスが広がるからである。

現在の家族生活

10歳年下の妻とは、九州で勤務しているときに社会人のサークルで知り合った。妻は九州の会社で働いていたが、彼が関東に転勤するのを機に結婚して退職し、現在は専業主婦である。彼も妻も結婚したらそうするつもりだった。面接時には2歳の娘がおり、もうすぐもう1人生まれるところだった。都心の会社借り上げマンションに住んでいたが、空気が悪く騒音に悩まされたので、1年ほど前に郊外の民間賃貸マンションに移り住んだ。それでも、家賃の6割ほどは会社から支給される。

子どもが生まれる前には休日に妻と旅行をしたりドライブしたりしていたが、子どもが生まれてからは、余暇はほとんど育児にあてている。平日はほとんど育児ができない分、休日は入浴させたり、おむつを替えたり、一緒に遊んだり、食事の世話をしたりする。

平日は午前7時半に出勤して夜中に帰宅する生活だが、仕事と家庭のバランスは「まずまず取れている」と思っている。「6対4ぐらいで仕事（の方が多めだよ）」と思ってるので、やや家庭のことができていないかもしれないが、自分的にはこんなもんかなと思っている。ただし、「6対4」で振り分けるとするのは、時間ではなく、「エネルギー」のような意味である。妻は近くに友人もおらず、平日の昼間はずっと1人で子どもの面倒を見ている。やや心配ではあるが、子どもが幼稚園に行きだせば、親同士のつながりもできてくるだろうと考えている。彼が育った家庭でも、母が専業主婦で、父は夜遅くまで働いていたので、現在の自分の家族生活も、だいたいイメージしていた通りである。

職業アイデンティティ

就職以来、大小の人生の転機が幾度となくあったが、今のところそのすべてがプラスに働いていると感じている。最初の就職で初めて沖縄を出て九州北部の大都市で働いたが、あまりの環境の違いに適応することが難しく、沖縄に帰ろうと思ったこともあった。しかし、当時の上司が相談に乗ってくれたおかげで踏みとどまることができた。次の職場の上司は能力的に非常に優れた人で、その後彼が仕事をする上でのモデルとなった。昔は上昇志向はなかったが、子会社に出向した頃から、上昇志向が湧いてきた。NTTのような大きな会社では、末端の担当者には上層部で何をやっているか見えないが、子会社だと上層部の動きがより見えてきたからである。

今は、自分は「雇われる側」だから「会社員」だと思っている。しかし、ゆくゆくは、「雇う側」になりたい。子会社であれば取締役、本社でも部長くらいまでは昇進したい。彼の会社は今後も発展する可能性があるし、その発展を彼が引っ張っていきたいと考えている。そのためにも、今はまだ自分の仕事の仕方を固めてしまうより、いろいろな仕事の仕方を経験して勉強していきたいと思っている。退職後は沖縄に戻りたいが、仕事のチャンスは関東が一番多いので、それまでは関東で仕事をしながら生活していこうと考えている。都会で子どもを育てることの不安はあるが、「最近では田舎でも事件は多いので、結局どこでも一緒かな」と考えている。

仕事へのがんばりを支えているのは家族の存在である。結局、仕事は家族を養ったり、昇進するための道具に過ぎないと思っている。昇進にこだわるのは、それにともなって収入が増えることも関わっているが、マネジメントの能力を高めて資産運用をしたいという希望とも関わっている。それによって、さらに家族に豊かな生活を提供できるかもしれないからである。

(8) 事例 16: 世界何百万人の投資行動を陰で支える — 証券会社社員・マサヒロさん

マサヒロさんは、40代前半、証券会社の研究所で、証券アナリストが書いたレポートを、日英・英日に翻訳して国内外の顧客向けに配信する業務の統括を担当している。自分の仕事には自信と

プライドをもっており、職業上の不安はあまり感じていない。しかし、グローバルレベルで展開する自分の仕事のために家族の生活環境が変わってしまうことが気がかりである。

生育歴と教育歴

銀行員の父と専業主婦の母、2年下の妹の4家族で育った。家族は基本的には和気藹々としていて、母の方がしつけに厳しく、父はどちらかというとも何も言わないタイプだった。父親の方針で、学習塾には行かせられず、代わりに、音楽や読書など感受性を豊にする活動を進められた。テレビを見させてもらえなかったのも、自然とレコードを聴いたり、本を読んだりすることが多くなった。高校になってもアルバイトは許されず、「そんな暇があったら本を読め」というような雰囲気だった。小学校低学年の時に、父の転勤で関東の別の県に2間住んだ以外は、成人するまでずっと、東京都内の住宅地にある一軒家で暮らした。近所でお裾分けを持ってきたり、路地で子どもたちが遊んでいるといった「古き良き東京」の雰囲気をもらった地域だった。

小学校・中学校は地元の公立で、高校も「トップクラスではない」都立高校に進んだ。小学校に入った頃から近くの道場で空手を習い始め、大学まで続けた。また小学校3年からはバイオリンを習い始めた。中学校の終わり頃に、一時的に目を悪くしたことで友達関係がうまくいかなくなり、内向的な性格になっていた時期があったが、その時期に読書にのめり込んでいったので、今思えば「肥やしになった」時期だと思える。

都内の有名私立大学に進学し、社会科学系の学問を専攻したが、特に大学や専攻にこだわりはなかった。幼少期から音楽はクラシック一筋で来た反動から、大学在学中にはロックに興味を持ったが、テレビがないので、FEN（米軍放送局）のラジオでロックを聴いていた。何を言っているか理解しなかったのも、一生懸命聞いているうちに、英語力が身についたという。その後、在学中に交換留学で2年間アメリカに在住した。

職業経歴と現在の職務

大学の在学期間を半年だけ残して留学から帰国し、大学の就職指導担当部署から紹介された会社の中に、現在勤務する証券会社が含まれており、接触した結果採用された。

入社後は、都内の支店で個人向けの営業を3年、ニューヨークで不動産金融関係の仕事を1年半、本社のスタッフとして1年、地方の支店で個人向けの営業を3年、香港で華僑向けの営業を2年務めた後、現在の職場である本社の調査部門に配属されて3年半が経過している。

彼の現在の仕事は、証券アナリスト（リサーチャー）が書いたレポートを、顧客向けに配信する業務の統括である。国内外にいる約200名のリサーチャーが、国内では日本語で、海外では英語でそれぞれ年間4000~5000のレポートを書いている。それらを英日、日英に翻訳して、国内外に配信する。そうした翻訳・配信チームの人員が、東京で約30人おり、彼はその責任者である。ニューヨーク、ロンドンなどの海外にも合わせて同じくらいの数の翻訳・配信業務の人員がおり、それぞれに責任者もいる。しかし、組織上は管理職でないにもかかわらず、東京の責任者である彼が、グローバルレベルでの実質的な実務担当責任者となっている。

彼のチームのまとまりは非常によいが、そのために彼は様々な苦勞をしている。彼は部下に対して、自分たちの仕事を次のように伝えているという。

自分たちの業務は、証券業界のライフラインや公共交通機関と同じで、あって当たり前だがなければ非常に困る大切な業務なんだ。人々は、水道が出なかったり、電車が少し遅れたりすると文句を言うが、蛇口をひねれば水道が出て、電車が時間通りに走っていても、それは当たり前だと思ってとりわけ感謝しない。でも、水道や電車が止まってしまえば、人々の生活は成り立たない。それと同じように、我々のチームによる情報の配信が止まってしまえば、我が社の業務は成り立たなくなるんだ。

彼の会社の様々な業務の中で、特にリサーチ力については様々な顧客から定評があるという。元に

なるレポートを書いているのはアナリストたちであるが、それを編集・翻訳して世界中に配信しているのは、彼のチームである。彼らが配信する情報は、世界中の一人を越える証券セールス・パーソンを通して、世界中の何十万人、何百万人の顧客の日々の投資行動に影響を与えている。

意志決定構造と労働パターン

日々の現場レベルのこと、特に国内の件に関しては、ほとんど彼が決定している。海外が関係する懸案に関しては、彼と海外の責任者が半々くらいの割合で決定している。大枠の内容についてトップダウンで指示が下ることはもちろんあるが、彼の行っている業務について彼以上にわかっている人はいないし、その業務の話をして内容がわかるのもせいぜい直属の上司までである。彼によれば、彼らのような業務を行っているのは日本でも300人程度であり、彼のチームは、それらのうちのほぼ1割が所属している計算になり、たぶん業界最大である。職位上、彼自身で決定できない事柄についても、彼自身の決断を上司に伝えて決めてもらうような形で、実質的に彼が決定している。チームとしての一体感を持たせるために、チームのメンバーから出てきた業務改善に関する提案などを受け入れて、彼が決定する場合もあり、そうした意味ではボトムアップの側面もある。

彼は通常、午前7時から7時30分の間に出勤し、平均して午後8時から9時頃に退社する。時差のあるヨーロッパやアメリカとやり取りするため、自ずと会社にいる時間が長くなってしまふ。ただ、彼の職位は人事管理上の管理職ではないので、時間外勤務の扱いは受けている。出張は嫌いなので、なるべくしなくてよいようにしている。携帯用のパソコンの支給を受けており、どうしても仕事をしなければならないときには、自宅で仕事をすることもある。勤務時間以外に仕事のことを思い出したりすることもあるが、ネガティブな意味で仕事のことを忘れられないということはない。自営業者のように公私の境がなくなるようなことは少ない方だと思っている。

男女の構成比と性別職務分離

昨年、「総合職」「一般職」と呼ばれていた職制が「全域型」「地域型」に変わり、少なくともタテマエとしては、転勤の有無以外に、両者の間の違いはなくなった。従来一般職の中に、非常に優秀な人はいるが、従来制度では、その人を抜擢すると職種の転換扱いになり話がややこしくなっていた。彼自身は、制度が変わって肩書きが変わっても、従来性別職務分離体制はあまり変わらないだろうと見ているが、新しい制度は（特に女性で）埋もれていた有能な人材を掘り起こすにはいい制度であると感じている。彼自身、女性管理職の割合は把握していなかったが、すでに部長クラスに女性がおり、今後は女性が役員にもなると見ている。

彼が所属する調査部門の研究所の人員は、総勢320~330名程度で、男女比はほぼ半々くらいである。男性はアナリストで、女性はアシスタントという性別職務分離が比較的明確であるという。彼が統轄している翻訳・配信チームは約30名で、うち正規の社員は彼1人だけである。彼以外は、翻訳者やIT関連のスペシャリスト等で、すべて単年度契約。うち、3分の2以上が女性である。

育児休業等、ワーク・ライフ・バランスのための制度は整っており、彼のチームの専任職も、単年度契約ではあるものの社員扱いなので、それらの制度の対象になる。ただし、それらの制度を利用するのは一般職（女性）であり、彼の周りでは、総合職や男性でそれらを利用したという話は聞いたことがない。

家族生活

妻と6の息子、3歳の娘の4人暮らしである。妻はピアニストで、音楽活動を通して知り合い、子どもが生まれるまでは、夫婦で演奏のアルバイトなどをする事もあった。しかし、子どもが生まれ、香港へ赴任してから、妻は基本的に仕事はしていない。彼自身、平日は早朝に出かけて深夜に帰宅するので、育児や家事はほとんどすることはない。そのかわり、休日出勤はないので、週末には家にいるにせよ出かけるにせよずっと家族と一緒に過ごすことにしている。

これまでで最大の家族の試練は、香港に駐在した時であった。妻にとっては、初めての海外生活だったし、知っている人もいない。言葉は通じないし、昼間は彼がいない。生まれたばかりの赤ん坊も抱えており、本当に大変だった。妻に対して、「申し訳ない」という気持ちと、「仕方ないから我慢し

てほしい」という気持ちが「何か日替わりのよう」に交錯していた。妻とは「受け言葉に買い言葉」ですぎすぎた関係になり、彼を残して妻が帰国する寸前の状態にまでなったこともあった。

それでもなんとか香港での家族生活を持ちこたえることができたのは、時間と共に妻が環境に適応していったことに加えて、お互いのコミュニケーションを大切にしたことだと彼は考えている。彼は、日頃妻や子どもと遊びに行ったりしているが、それもコミュニケーションという点で非常に大切なことであり、くだらないどうでもいいような話であっても、対話をするということが重要であると考えている。

交友関係と余暇活動

親しい友人は、高校、大学からの古い友人。その他に、香港の法人や地方の支店に勤務していた時に職場が一緒だった人たちは、家族ぐるみのつきあいもあり、比較的親しい。海外や地方では職場の人数も限られているし比較的近くに住んでいることが多いので、休みの日にも会ったりしてお互いに親しくなるが、東京だと、職場の人数も多いし広大な地域にバラバラに居住しているので、まず休日に合うことはない。

週末は、趣味のスポーツをする以外は、基本的にずっと家族と一緒にすごしている。もっと自由時間があつたとしても、何か新しいことをするというよりも、いまやっているそれぞれの活動が、比率はそのままに膨張するだけだと思う。

身体管理

酒にはそれほど強くないので深酒はしないが、たばこは吸う。健康に関して、人並み以上に、特に気をつけていることはない。運動はするように心がけており、最近では、休日に趣味のスポーツ種目の練習をして月に1、2度、アマチュアリーグの試合に出ている。

仕事のせいで体をこわしたことはないが、これまで、転勤をして半年以内に、必ずと言っていいほど「倒れる」経験をしてきた。やはりストレスがかかっており、最初は気が張っているのだが、気が抜けた頃にその影響が出ているのだと思っている。新しい環境に適応した後は、比較的健康に楽しく暮らしているのも、それはたぶん新しい環境に適応するプロセスにおけるワンステップだと考えている。

普段着にはあまり気を遣わないが、最近、年のせいか、日本的なものがいいと感じるようになり、浴衣を買いに行った。仕事のときにスーツを着ることは好きである。どうせ1日に10時間以上も着ておくのであれば、よいものを着たいと思うので、スーツはよいものを買うようにしている。仕事着で気をつけていることは、新入社員の研修のときに、インストラクターから言われたことである。それは、「何を着ても構わないが、お客さんがお金を預けても不安にならない格好」、より具体的には「こいつと一緒に表通りを並んで歩いてもいい」「こいつと飯でも食いにいこうと思ってもらえるような格好」をするということであるという。

価値観と将来展望

証券業界にいるからかもしれないが、格差が生じること自体を悪いとは思わないという。同じ業界の中でも、業績が伸びる会社と駄目になる会社があるが、駄目になる会社は当然何らかの理由があつて駄目になるべくして駄目になっている。機会は平等、結果はそうでないというのは仕方がない。ただ、個人レベルで格差が生じるのは仕方がないとしても、敗者復活のチャンスを用意するとか、失敗した人でも健康で最低限の生活ができる物価水準なり治安なりの安定を図っておくのは政治の責任であるという。日本では、マスコミにも、一般の人々の間にも、弱者をことさらに哀れな存在だと見なしたり、大金持ちを見る視線に嫉妬が含まれている傾向がある。もっと力を抜いて、金持ちも、そうでない人も、いろいろな人がいてそれでいいと思えば良いのではないかと。それよりも、金持ちもそうでない人も、安心して暮らせる国であるためにはどうすべきかという議論がないのが稚拙だということ。

仕事への意欲を支えているのは、チームのメンバーたちに対する責任感、家族への責任感、会社で世話になってきた人への恩、業務に対する職人的な誇り（「それができるの、結局おれだけだし」）・やりがい・喜びなどである。

社内でのヒエラルヒーを上るという意味での上昇志向は、それほど強いわけではない。彼は現在、正式な管理職ではないが、部下の数や責任の重さという点では、小さな部の部長のレベルを超えている。さらに昇進して執行役などになっても、裁判のリスクが増えたり、雑誌で揶揄されるような時代であるから、名刺のタイトルをアップグレードすること自体には、あまり情熱は感じないという。むしろ、多くの部下を任せてもらっている以上、部下たちを守ってやり、会社の期待に応えるべく、今直面する業務上の課題について根を詰めて考えて期待以上の成果を出さなければならないということを考えるという。

仕事上の不安はそれほど感じていない。これまでに海外を含めて様々な部署を経験しており、ここまでやれてきたので、どこに行っても何をやれと言われても何とかなるだろうという開き直りはできるようになったという。また、現在の業務が、「電気水道」のような業務なので、「このおれを首にしてみろ、その代わり明日からおまえは困るからな」というぐらいに思っている。

むしろ、不安は家族生活にある。1つは、最近物騒なニュースが多いので、そういう世の中に子どもを1人で送り出すことに不安を感じる。もう1つは、転勤にともなう家族の転居である。総合職なので、海外を含めてどこに転勤するかわからないが、単身赴任はしたくないし、かといって子どもが母国語をきちんと身につける前に海外に連れて行きたくはないという。彼は、これまで海外勤務をしたり、英語を使った仕事をしてきており、会社の中でも英語の能力はかなり優れていると自負している。その上で、英語能力の根幹には母国語の能力があると考えており、日本語のベースができないうちに外国語を学ばせて母国語が何かわからないような状態に子どもをしたくないと考えている。また、海外を転々として、故郷がどこかわからないような状況も避けたいし、自分のせいで子どもたちを海外生活にともなうストレスのもとにさらすのは避けたいと感じている。

(9) 事例 17: 社の内外から「個」として評価されることが重要

— 米国企業日本法人の統括責任者・ヒロユキさん

ヒロユキさんは、40代前半。アメリカの世界最大手ネットワーク会社グループ傘下の日本法人で、実質的なトップを任されている。イギリスの大学を卒業後、何度も転属や転職を繰り返しながら、そのたびに着実に実績を上げ、ステップアップしている。海外からより高いポジションへのオファーがきたこともある。これまで、ひたすら「上を目指す」ことを考えてきたが、子どもが生まれてから、子育てや家族のことを考えて、仕事に対する姿勢にも若干の変化が見られるようになった。

生育歴と教育歴

東京都内で、銀行員の父とピアノ教師の母の間に生まれた。母方の祖父母は有名音楽学校の創始者で、母はアメリカの有名音楽大学の大学院を修了しており、音楽関係の短大や高校でピアノを教えていた。父方の祖父も銀行員で、本人も初職が銀行員なので、3代続けて銀行員からキャリアをスタートしている。父親は「もう銀行はよくない」と言っていたが、彼はあえて銀行員になった。家庭での成功に対する大きなプレッシャーは感じなかったが、「サラリーマンになるならいい大学を出ていい企業に入るべきだ」というような雰囲気はあった。母親は音楽をさせようとしたが、彼は幼少期から音楽を受け入れなかった。

銀行員だった父親の仕事の都合で、2歳のときにイギリスのロンドンに渡って、男子校のプライベートスクールに入学した。しかし、父の日本帰国に合わせて9歳のときに都内の公立小学校へ転校してそこで卒業を迎えた。父がシンガポールに転勤したため、中学校は現地校に入学したが、再び父の帰国に合わせて都内の公立中学校に転校しそこで卒業を迎えた。その後、都内の有名私立大学にエスカレーター式で上がる付属高校に入学した。高校時代は、受験勉強がなかったため、ラグビーとテ

ニスの2つのクラブを掛け持ちして比較的のびのびと過ごした。親がサラリーマンで東京出身という共通点のある友人が多く、高校時代の交友関係は今でも続いている。その後父親がワールドワイドの有名ホテルチェーンのトップにヘッドハンティングされてロンドンに住むことになったこともあり、卒業後はロンドン大学に入学した。大学では経済と政治を専攻したが、課題がものすごく多く、英国人だけでなく英連邦各国からの優秀な留学生もたくさん来ており、本当に勉強を頑張った。

職業経歴

大学卒業後は日本に帰国し、ある都市銀行に入行した。関東の支店に3年間勤務した後、本店の国際業務部で海外現地法人のバックアップ業務を担当した。その後は、現在に至るまで、計5回所属が変わっている。1度目は、その銀行の子会社であるリース会社とのジョイント事業のためリース会社に出向し転籍となった。2度目は、リース会社のイギリス現地法人へ転勤になった。3度目は、リース会社が出資するアメリカの会社のプロジェクトをサポートするため、リース会社に在籍したまま、現在の彼の所属先である、アメリカのT社の日本法人に勤務することになった。4度目は、もともとの所属先である銀行が出資するアメリカの企業へ出向し、現地日系企業のプロジェクトをその企業に紹介するビジネスに従事することになった。5度目は、かつてT社の日本法人に勤務していたことがきっかけで、T社に転職することになった。

職場組織

現在の彼の職場は、もともとT社の事業部として設立され、最近になってアメリカの本社の指示で分社した会社である。現在の社員は約30名ほどであるが、全員T社からの出向者である。社長はT社日本法人の社長が兼務しているが、実質的にはヒロユキさんがすべての業務を統括している。彼の会社に経理部門はなく、シンガポールにあるアジア・太平洋地域を統括する部門が彼の会社の経理・審査を担当している。彼の直属の上司は、シンガポールにいるアメリカ人である。

社員30名中、12名が男性で、18名が女性である。基本的には、男性が営業職で女性が事務的なアシスタント業務を担当する傾向にある。営業職の中には、正社員の他に、関連金融機関からの出向者も含まれているが、そうした出向者を迎えたのも彼の判断である。アシスタント業務の女性の中には、正社員も派遣社員もいる。

上司がアメリカ人で仕事と家庭の両立に対しては理解があり、そのためのバックアップ体制を整えている。しかし、女性18名のうち、既婚者は2名で、両者とも子どもがいないので、育児休業等の実績はない。一方、T社日本法人の方では、育児休業等の取得は難しいという。なぜなら、より職位の低い社員にも多くの権限が委譲されており、1人の社員が決定しなければならないことが多いので、1人が抜けると組織運営が滞ってしまうおそれがあるためだという。

職務の様子

T社は、ネットワーク機器の世界最大手の1つである。彼が統括している部門は、T社が販売する製品の販売金融部門であり、リース、レンタル、ローンなどを主な業務としている。彼は、日本におけるそれらの業務に全般の責任を負っている。

会社での労働時間はそれほど極端に長いわけではない。通常、午前8時から8時半の間に出社し、早いときだと午後6時半くらいには退社する。それは、T社の労働条件によるところが大きい。T社では、正規の労働時間は午前9時から午後5時半であるが、働き方としては裁量労働に近いという。しかも、ノートパソコンが1人1人に支給されており、決裁や人事考課を含めてほとんどのことがパソコンでできてしまう。人事面接やミーティング、顧客との打ち合わせなどを除けば、どうしても会社でしなければならないことはそれほど多くないという。

したがって、定時になるとすぐに帰宅して家族と過ごすことも十分可能な職場であるという。しかし、いつでも仕事ができる環境にあるだけに、気をつけておかなければ、仕事とプライベートの境目がなくなって24時間仕事という状況にもなりかねない。これについて彼は次のように語った。

この会社の非常にユニークなところは、一般的には電話がかかってくるようなときでも、ネットワー

ク会社ですから、とりあえずメールがバツと飛んでくるんですね。で、何らすぐにアクションを起こさなきゃいけないということがあって。・・・日本はもちろん、ヨーロッパからもアメリカからも、メールが飛んでくるじゃないですか。それらを絶えずチェックする、そしてレスもしなきゃいけない。だから、パソコンは会社から家に必ず持ち帰ります。特に平日はもう、どうにもならないですね(笑)。私に限らないと思いますけど、少なくとも私の場合は、公私の境は非常に曖昧です。

こうした働き方に関して、家族から不満の声があがる場合もあるという。

例えば、朝食を食べてるときに、普通は家族と会話をしながら食べるんですけども、片方でパソコンを立ち上げて、メールをダウンロードしながらやるというのがもう習慣化しちゃってですね。まあ、夜も決して(帰宅が)早くはないので、そうすると家族から「もう食事中ぐらい(仕事をしないで)」というようなことは結構言われます。まあ、1つの職業病ですね。

出張で、海外に年間10回程度出掛ける。国内でも本来は月に1回程度行くべきであるが、子どもが生まれてからはそれほど行けていない。

管理職としての心掛け

彼によれば、小さなチームで業務を遂行していく上では、必要に応じて本来の自分の職務以外のこともこなすことが要求されるという。それぞれが「自分の仕事はここまで」というようにラインを引いてしまうとチームとして機能しなくなる。それで彼は、業務の円滑な運営のためには家族的な雰囲気醸成が重要であると考えている。したがって、週のうち1、2日は、勤務時間後に職場に残ったり、外で食事をしたりしながら部下と話をするようにしているという。そうした彼の配慮が功を奏し、比較家族的な雰囲気が形成されているという。面接の前の週に社内旅行の希望者を募ったところ多くの社員が参加したし、休日に社員の家に集まったりすることもあるという。

日本では年功序列が未だに根強いが、彼は若くして管理職になっており、年上の部下を監督している。もちろん年長者への接し方には気を遣うというが、管理職であるにたる仕事上の経験は積んでいるので、年長者を部下にもつことに抵抗はないという。

部下同士でトラブルが発生することもある。異なる金融機関から出向している社員同士が仕事を取り合ったり、実績主義のもとで正社員同士が実績を取り合ったりということもある。部下同士のトラブルに收拾をつける場合には、自分の部下に対する「私感」を排除するために、双方の話をしっかりと聞くよう心掛けているという。最終的な判断を自分で下して、それを双方に聞いてもらって納得してもらうよう努力する。本当に双方をすべての面で納得させるのは難しいが、「フェア」であることを心掛けているという。

家庭生活

妻と2歳の息子の3人で都内に暮らしている。妻とは、アメリカに駐在していたときに知り合った。当時妻は日本のメーカーに勤務しており、会社からの派遣でアメリカの大学院に留学していた。結婚後は、妻は専業主婦である。

子どもが生まれたことによって、彼の価値観は劇的に変化したという。

私は、以前は人間的にもっと角々してたんだと思うんですね、どちらかという正論を振りかざすほうだったんだと思うんですが、多分、そういう意味では丸くなったのかなあと。・・・うちの会社はですね、成績が悪いとなると改善を求めて、それでも駄目だったらレイオフ(解雇)になるんです。私が、この会社へ戻ってきての最初の仕事は、47歳の部下を首にするということだったんですね。そういうことも前は平気でした。でも今はね、やっぱり何ですかね、その人にも家庭があって、お子さんもいてとかいうことをやっぱり絶えず考えてしまうんです。

また、子どもの誕生は、彼の生活のペースも変化させた。子どもが生まれる前は、午前7時頃には会社に来ていたし、週末も資料作りなどを行っていた。しかし現在では、朝は子どもの世話などをしてから午前8時半頃に出社するようになったし、よほど追い詰められない限りは、週末の資料作りなどはやめて育児を手伝うようにしているという。出張も一度に複数の場所に合わせて行って回数を減らすようにしているという。「ある意味で自由さがなくなった」とも言える。

さらに、都内は空気が悪いので、子どもが生まれた後、静岡に家を買って、週末はそちらで過ごすようになった。休日でも、権限上彼しか承認できず、すぐに対応しなければならない案件が上がってくるので、静岡へもパソコンを持参する。しかし、週末は、仕事は極力はせず、家族の時間を非常に重要視するようになったという。

こうした生活スタイルの転換のきっかけの1つに、彼と接したときの子どもの反応があったという。

息子がまだ1歳になる前、私の顔を見たり、家に帰って声を聞くと息子が泣くんですよね。まったくつかない。まあそういう時期だったのかもしれないですけども、抱っこしてもですね、ニコニコ笑ってたのが抱っこした瞬間に泣くんですよ。やっぱり普段家にはいないので分からないんだなど。で、これはまずいと思ひましてね、そういう改善をしましたね。

また、妻はずっと子どもの面倒ばかり見ていると疲れて、たまには彼に見てほしいと頼むこともある。もともと妻はキャリア志向だったのに今は専業主婦をしているだけに、妻から不満をぶつけられたときには、なるべく感情的にならず我慢するよう心掛けているという。

社会活動と交友関係

町内会の委員をしている。高齢者が多く、若手で委員になる人がいないため、半ば強制的に依頼されてやっている。ただし、夕方の7時頃から公民館で会合があっても出席できないので、資料の印刷などの「雑用」を担当している。

最も親しいのは、高校時代の友人である。その中には、政治家や、弁護士などの専門職もいるし、銀行、証券会社、メーカーなどに勤務するサラリーマンも多い。また、親しい友人の中には彼と同じ帰国子女が多い。彼と同じ頃に比較的遅く子どもをもうけた友人も何人かいて、最近では子どもの話をすることが多いという。その他に、業界での勉強会で知り合った人々との交流もある。

身体の管理

体を鍛えることが好きで、結婚する以前は、週の半分以上はスポーツジムに通っていた。結婚後はそこまで取り組んではいないが、妻と一緒に食事の取りすぎに注意したり運動したりすることを心掛けている。これまで特に体調を崩したことはない。

外見については、職業柄気を遣っているという。

やはり初対面の方を含めまして、外見的な部分というのは非常に大きいと思っているんですね。よくうちの営業にも言うんですけども、多分、初対面の印象というのが全く前の予備知識がない場合においては、場合によっては9割ぐらいのその後のイメージをつくるだろうと思っていますので、当然、清潔であることとか、まあ基本的なことには気を遣うようにしてます。…仕事柄、結構偉い方に会う機会が多いんですよ。で、まあ汚い格好というわけにもいきませんし、やはり相手に不快な気持ち、もしくは信頼されないようなイメージを植えないような範囲では、最低限の注意はしてます。

社会観

社会情勢への関心や価値観として、次の3点を語ってくれた。第1に、裁量労働についての考え方である。裁量労働の導入によって労働時間が増えるか減るかは、目標設定にもよるし、人にもよる。彼の経験からすれば、たぶん労働時間は増えるだろうということだ。しかし、裁量労働にはプラス面とマイナス面があって、日本ではプラス面があまりアピールされていないと思っている。少なくとも

メリットとしては、次の2つがあげられる。1つは、管理職でも家庭と職場の両立の可能性が広がり、女性管理職の登用も進むと思われること。もう1つは、特に外資系企業に来るような、前向きに自分のスキルを伸ばしたり、実績を残そうとする、自己管理ができるタイプの人間であれば、時間を有意義に使えることである。

第2に、男女共同参画についてである。育った家庭の影響もあり、以前は、男女平等よりも、まずは自分が頑張って働いて稼ぐことを大切に思っていた。「出世や昇進がすべてではないけれども、今ここで頑張れば次のレベルに行けるという時期には、仕事に集中させてほしい。それが回り回って家族の生活をさらに豊かにするだろう」と思っていた。しかし、子どもが生まれて、妻の様子を見ていると、育児を全部妻に任せるのはむりだと思えるようになった。自分が育児休業をとってまで育児に関われる自信はないが、男女がともに子育てや介護に参加することや、女性が働きながら子どもを生み育てられる環境を整備することの重要性を認識するようになったという。

第3に、日本社会に対する見方である。「本気と冗談が半分ずつくらいの持論」として彼が語ったのは、日本はアメリカの52番目の州になった方がよいのではないかということである。彼によれば、現在の日本は、政治的、経済的な面では独立した国家というよりも、アメリカに依存しきっている。日本の伝統的な生活スタイルも薄れてきてかなり欧米化されている。日本人としてのアイデンティティが薄れてきているような気が以前からしていた。そんな中、アメリカとの摩擦を避けようとするなら、いつそのこと52番目の州になってしまってもいいのではないかというものだ。

仕事観

昇進にはあまり執着がないし、収入もある程度の生活を維持できる収入が得られるのであればそれほどこだわりはない。それよりも、自己啓発や自己形成という意味で満足できるような充実した仕事をしたいと思っている。これらのことを、まずは今の職場で実現したい。いずれ、もっと大きな組織を運営してみたいとか、もっと広い範囲を見て（統括して）みたいといった、今の職場では実現できないことが出てくるかもしれない。そうした仕事はリスクや苦勞も大きいですが、金銭的な面だけでなく仕事の面での成功・実績という面での対価も大きいと思う。アメリカなどでそういうポジションが空けば挑戦してみたい。

たぶん、立ち止まってみたら「自分はどうなるんだろう」という不安を感じるかもしれない。しかし、仕事柄、明日に不安を覚えているような暇はない。しかも、どちらかというところ、仕事上の心配よりも、体の心配の方が先にくる。そういう意味では、仕事上は自分は自信家なのかもしれないという。

とはいえ、子どもができてから、仕事上の展望も少しベクトルが変わってきている気がする。以前は、「次はここを目指そう」というのが結構明確で、当然高収入も目指したいと思っていた。今でもハングリー精神は持っているが、家族が幸せであるにはどうあるべきかを考えるようになった。実は、少し前に、アメリカの本社から、昇進のオファーがあった。それは、現在彼が日本で行っているのと同じ業務を、南アフリカから中東・東欧に至る範囲で統括するというものだった。業務としては、現在の仕事を英語ですればよいので問題ないと思った。しかし、カバーする国が82カ国で寒暖差が80度以上。拠点はドバイ。予想以上に大きな責任を伴うものだったことと、子どもの年齢や家族の生活を考えて断ったという。

仕事への意欲を支えているものは大きく2つ。1つは家族。もう1つは自分のプライドであるという。このプライドとは、「実際に自分はこれだけ期待されているということに対して応えようと」する姿勢だという。実際に、彼がこの会社で責任者になってから会社の売り上げは順調に伸びている。自分の仕事上のアイデンティティとしては、役職等の肩書きよりも、会社の内外から個として自分認知されていること、個として自分がどう評価されているかということを重ねている。

(10) 事例 18: 育児参加と研究時間確保のジレンマに苦しむ

— 大学教員・ヒロムさん

ヒロムさんは、40代前半。地方国立大学の工学部の助教授である。妻は専業主婦であるが、生まれて間もない子どもの世話を、ヒロムさんも積極的に関わっている。育児のために研究時間が確保できないのが最近の悩みの種である。研究者として最も重要な時期と、育児責任を果たさねばならない時期が重なっていることに不満を覚えながらも、子どもに手がかからなくなったら再び研究に打ち込みたいと語る。

生育歴と教育歴

九州の地方都市の中心部にある昔ながらの「下町」で生まれ、現在の職場に異動するまでずっと同じ地域で過ごした。両親は、家具の販売店を営んでおり、近所づきあいも多かった。兄と姉がいる。

学区トップの公立進学高校を卒業後、地元の有名国立大学の工学部に入学して、機械工学を専攻した。卒業後は大学院に進学し、修士課程を修了した。高校のときにも「男子クラス」で、大学でも周りは男性ばかりだったが、そうした環境にも適応し、楽しい学生生活を送った。

大学のときの恩師である教授は面倒見がとてもよく、学問的なものの考え方やセンスも優れており、公私ともに彼に多大な影響を与えてきた人であるという。

職業経歴

もともと地元で就職したかったのですが、大学院修了後には、九州にある大手電機メーカーに就職した。開発部門に配属されたが、研究とはかけ離れた環境であり、研究や教育に従事したいという思いが強くなった。そこで、4年務めた後に、出身大学の研究室の助手に転職した。助手を7年半務めた後、現在の職場である九州の別の地方都市の国立大学工学部に、助教授として赴任した。現職になってから約8年が経過したところである。

職場組織の様子

彼が仕事をするうえで基本的な単位となる組織が「研究室」と「学科」である。研究室には、教授1名、助教授（ヒロムさん）1名の他、助手、技官、大学院生、学部学生など合わせて約20名が所属している。さらに、そうした研究室が複数集まって総勢約80名で学科を形成している。これらの人々とは別に、事務職員がいる。事務職員に女性はいるが、研究室や学科のメンバーに、女性は1人もいない。

学科では、圧倒的に仕事中心の生活をよしとする雰囲気がある。しかし、ヒロムさんをはじめとして、何人かのメンバーは子どもが生まれたばかりであり、そうした人たちは、早く帰宅できるときには帰宅して、子どもの面倒をみたりしているという。公務員に準ずる立場なので、育児休業制度はある。講義を担当しない助手では、育児休業を取得した男性がいる。しかし、彼らのように講義を担当する教員の場合、育児休業の取得は難しいのではないかと彼は考えている。彼自身、子どもが病気になった場合なども、講義がなければ仕事を休んだりして面倒をみることもできるが、講義があるときにはなかなかそうはいかないという。

国立大学が独立行政法人化して以来、職場の環境は劇的に変化してきているという。特に、意志決定の流れが完全なトップダウン方式となった。教授会の権限が大幅に縮小され、下からの意見がほとんど取り入れられなくなったという。

職務の様子

現在の主な仕事の内容は、学内運営、授業をはじめとする学生の教育、研究であるが、学内運営と教育が大半を占めており、仕事の総量の5%程度しか占めていないという。子どもが生まれる前は、午前8時30分から午後10時30分くらいまで大学にいたことができたため、夕方以降に研究時間を確保できていた。しかし、子どもが生まれてから午後6時30分くらいには帰宅の途につくため、ほとんど研究ができず、フラストレーションがたまっているという。

それでも、大学にいる時間帯だけでは仕事が終わらないので、時々仕事をもちかっている。子どもがいると、考える仕事はできないので、レポートの採点など、比較的機械的にできる仕事を子育ての合間にしているという。大学での勤務時間以外にも、仕事のことをよく考えているという。理由は主に2つある。1つは、一向にはかどらない研究と、全く確保できない時間に対する悩み。もう1つは、研究上の特許や難課題等に関する発想である。あまりに時間がないので、危ないと分かっていつつも、運転中に仕事のことを考えてしまうという。

年中通して仕事は忙しいが、3月の受験シーズンと、4月、10月の新学期開講の時期は特に忙しいという。子どもが生まれる前は、土日でも大学に出て行って仕事をしていたが、子どもが生まれてからは、出張や入試などのとき以外は、土日は家族と過ごすようになった。

家庭生活と職業生活の葛藤

現在は、8歳年下の妻と、1歳の息子の3人で、賃貸マンションで暮らしている。妻とは、社会人のスポーツ・サークルで知り合った。妻は、結婚までは金融関係の会社に勤めていたが、2人で話し合った結果、結婚を機に退職することにした。

現在まで妻は専業主婦であるが、彼もできる限り家事や育児を手伝っている。朝は出勤前に、弁当の食材を詰め、布団を上げて、洗濯機を回し、子どもを着替えさせ、時間があれば子どもに朝食を食べさせている。夜は、子どもに食事を食べさせ、子どもを風呂に入れ、布団を敷き、洗濯物をたたむ。妻の炊事で人手が必要なおときには、彼が手伝うこともある。

こうして家事育児に積極的に関わりながらも、現状では収入を得られるのは彼だけなので、家族だけには不自由をかけないように仕事をがんばらねばと思っているという。

しかし、今のような生活でも給料は得られているが、仕事上のやりがいや今後の職業上の地位のことを考えると、不安も大きい。仕事と家庭生活の葛藤について、次のように述べている。

子どもが生まれてから、研究時間が極端に少なくなっています。大学教員の教育や地域貢献の重要性も言われていますが、相変わらず昇進時の評価としては、あくまで論文数が重要です。また、日本国内、あるいは世界的に見た場合、1研究者として評価されるのは研究面だけです。他大学へ転職する場合に提出する業績は研究面のみという大学もあります。このような中、家庭生活（家事、子育ての）が研究時間を圧迫しています。しかしながら、子どもの教育や妻の家事の負担を軽減することも軽視できません。

大きな問題のひとつが、研究者にとって、子育ての時期と、最も斬新な研究成果が得られる可能性のある時期が一致しているということだと思います。私たちの分野では、通常、研究者は、30代から40代でその後20年間の研究のベースを作ることを要求されています。この最も大切な時期に研究時間を失ってしまうのは大きな損失です。30代までに現場の仕事をこなし、40代後半からマネジメントに移行するタイプの技術者とは異種の業種であると思います。

彼の仕事への頑張りを支えているのは、「未知の事象に対する探求心」である。解決されていない問題が解決し、社会に役立つときが来ることを常に願っているという。現在は、あまり研究時間が取れ丁寧が、自分は「教員」でもあるが、「研究者」であるという気持ちを常に忘れないようにしたいという。仕事と家庭生活の葛藤に悩まされる毎日ではあるが、家庭生活もそれなりに楽しんでいる。現在はまだ子どもが小さいのでやむを得ないが、3歳近くなると多少自由もきくと思うので、研究面を重視したいという密かな希望を持っている。将来は、研究論文で賞をとることと、研究成果で特許をとることという夢を持っている。

第4章 妻が正規雇用で子育て中の正規雇用労働者

(1) 事例 19: 仕事をしていて一番うれしいのは注文がとれたとき

— 携帯電話販売会社社員・マサノリさん

マサノリさんは、30代後半。転職を2回経験し、現在は携帯販売会社に勤めているが、今の仕事にとってもやりがいを感じている。面接時には、子どもが生まれたばかりで、会社員の妻は育児休業中であった。これまで家事をほとんど妻に任せっきりだったが、妻が職場復帰したら妻の家事・育児の負担を減らせるよう、少しずつ家事・育児に取り組み始めていた。

生育歴と教育歴

九州の地方都市で生まれ育った。父は自動車整備の仕事をし、母は食堂で働いていた。妹がいる。父とは「疎遠な感じ」で、家庭では母の方が「強かった」。両親からは、社会的成功へのプレッシャーも、将来面倒を見てほしいという期待も、あまり感じたことはない。しかし、「将来的には自分が両親を見てやらないといけないのかなあ」という気持ちは以前から持っていた。現在の仕事を見つけるときに地元で見つけようとしたのも、そうした気持ちからである。

小学校3年生から課外活動で剣道を始め、中学校でも剣道部で3年間活動した。勉強はどちらかというと嫌いだったが、友達と休み時間に遊んだりすることが楽しくて学校に行っていた。剣道もそれほど好きなわけではなかったが、精神的に鍛えられたので、それがその後の人生でつらいときにも踏ん張れたことにつながっていると感じている。

中学卒業後は、親に経済的な負担をかけたくなかったし、学校から推薦を得られたので、地元の公立商業高校に進学した。高校では、よい就職先を推薦してもらったり、就職に有利な検定試験に合格するために勉強に力を入れる一方で、運動部でも活躍した。

高校で学んだ商業関係の知識が、現在役に立っているという感覚はあまりない。経理のような仕事をしていれば役に立ったのかもしれないが、営業なのであまり関係ないような気がする。しかし、もしかしたら、役に立っているのだけど、「自然に身についた」ので意識していないだけかもしれないという。

最初の就職

現在の会社は3つめの職場である。最初は、高校の先生の紹介で、大手メーカーの関連会社である、コンピュータの販売会社に入社した。入社当時は、「いろいろな面で社会的に慣れている」大卒入社の人たちとの違いを実感した。「漢字を書くにしろ、文章を書くにしろ、言葉遣いにしろ、営業をしていく上で必要」な知識が身につけておらず、「だいぶ恥をかいた」。「国語はしっかり勉強しておいた方がよかった」と思った。

東京で研修を受けた後に、福岡の支店に配属されたが、それと同時に関連会社へ出向させられ、銀行等へATMの販売を担当した。通常はしばらくすると本来の雇用先に戻るはずであったが、結局福岡で4年間、その後も彼の出身地にある出向先の支店で3年間、合計7年半働いた。最初の配属先では独身寮に住み、地元配属されたときには実家から通った。その間昇進はなかった。労働時間は午前9時から午後7時くらいまでで、昼間営業で外勤をした後、オフィスに帰ってデスクワークをするような毎日だった。基本的に土日は休みだったが、出勤することもあった。タイムカードはなかったが、残業代や休日出勤手当はもらっていた。

当時は独身だったので、給料には申し分なかったが、その分パチンコや飲み代に多くを使っていた。特に、つきあいで飲み会は多かった。上司や顧客から「飲みに行こう」と声をかけられたら断れないような雰囲気、週に3、4回は飲みに行っていた。

1回目の転職

最初の会社に入ったときは、一生その会社に勤めたいと思っていた。しかし、入社7年目のときに、会社から、別の会社へ移らないかという話をもちかけられた。彼の考えでは、当時彼の会社は人員削減を進めており、近い将来昇格して給与が大きく上がる彼の年齢層の社員を減らしたかったようだ。また、転職先として勧められた会社は、彼が勤めていた会社の得意先であり、「即戦力」となる営業担当者をほしがっていた。そこで、彼が「適任者」として選ばれた。転職先ではさらに高い給料を支払うと聞いたし、彼自身も「半分やけを起こして」、「会社都合」ということで退職し、新しい会社に移った。26歳だった。

次の会社は、福岡にあるプレス部品を扱う会社で、彼の仕事は、特定の大手自動車メーカーや家電メーカーの発注を受ける「ルート営業」だった。仕事の内容としては、最初の会社の仕事の方が好きだった。営業という点では同じであるが、扱っている商品が異なっていた。プレスについての勉強もしたが、自信がもてるほどの知識を得られず、「一生続けていきたいという仕事ではなかった。」

従業員は50名くらい。営業は営業部長の他は彼を含めて2名であり、管理職と一部の事務以外はプレスの「現場」で働く社員たちだった。女性社員は5名だったが、事務だけでなくプレスの現場で働く女性もいた。前の会社とは対照的に、飲み会などはほとんどなく、社内でもあまり親密なつきあいはなかった。

会社の寮に住み、午前8時から午後5時半まで働いた。タイムカードがあつて、残業代も付いたが、それほど残業は多くなかった。土曜は隔週で勤務だった。転職してすぐは給料が上がったが、業界自体や会社の業績がふるわず、後には下がっていった。結局3年勤めたところで、「自己都合」で退職した。29歳だった。

現在の仕事

彼の出身地で、携帯電話販売会社が営業を募集しているのを求人案内で見つけた。「営業は精神的にきつい」ので営業以外の職を探そうとしたが、30歳近い年齢で営業以外に収入のいい仕事が見つからなかったため、この会社に応募して採用された。

いざ入社して働いてみると、思ったよりも「気楽にできる」仕事だった。前の会社で「ルート営業」をしていたときには、「どんな嫌いなお客さんでも、そこに行かないと注文をもらえない」。しかし、今回の営業は、「自分の友達とか親しい仲の人たちに回れば」よかった。

現在彼の会社の社員は約50名で、会長、社長、部長が1名ずつ、課長が2名で、その下に営業や事務の担当者がいるという組織構成である。2つの課は、基本的に同じ業務を担当しているが、互いに競い合わせるために、課が分けられている。彼はそのうちの1つの課の副課長として、営業を担当している。最も携帯電話が売れていた頃には、全部で10課あり、営業だけで50人くらいの社員がいたが、現在は2つの課で、営業は30名程度である。女性社員は10名程度でほとんどは事務であるが、営業を担当している2名に関しては、男性と職務内容は全く同じである。現在の会社の特徴の1つが、社員の入れ替わりが「びっくりするぐらい」激しいことである。自動車通勤の人が多く、社員同士の飲み会などは、歓迎会や送別会を除いてほとんどない。

給与は、年齢、勤続年数、役職などに応じた基本給に加えて、売り上げに応じた営業手当がつくため、残業代はない。規則上の勤務時間は午前8時半から午後5時半まで、土日は休みであるが、労働時間はある程度自分裁量で調整できる。平日に実際に退社するのは午後7時すぎで、土日でも自分の判断で顧客とアポイントメントをとれば仕事をする場合もある。しかし、営業手当の多少によって、給料にもかなり差が付くので、それは苦にならない。最初の会社では、「別に何もすることがないのにただ残業代がほしくて残っている人がいて、早く帰りたいけど帰れない」のが嫌だったので、残業代ではなく歩合制で給与が増える現在の給与体系の方がよい。これなら、妻が育児休業から復帰して、子どもが保育園に行くようになって、子どもに何かあれば対応しやすいと感じている。

現在の家族生活

3歳年下の妻と、生まれて2か月の息子の3人で、会社借り上げの公団住宅に住んでいる。妻とは福岡で勤めているときに、社会人のスポーツ・サークルで知り合い、5年間に結婚した。妻は印刷関

連の会社で営業補佐をしており、本面接時には育児休業中であった。

彼はこれまでほとんど家事をせず、妻から言われたときに手伝う程度だった。妻はそのことに不満を持っており、ある程度「あきらめている」部分もありながら、彼を「少しずつつけている」という。現在は育児休業中であるが、妻はたぶん、今後もずっと仕事を続けていくと思うので、このままでは妻に負担を掛けすぎてしまうことを彼も気にしている。子どもが生まれてからは、ゴミの分別をして捨てに行ったり、風呂掃除をしたりするようになった。妻が職場復帰した後は、皿洗いなども自分がしなければと考えている。また、子どもの世話には積極的に関わっていこうと考えており、現在もおむつを替えたり、風呂に入れたり、ミルクをやったりしている。

将来は、自分で一戸建てを建てたい。お金のやりくりについては、将来の設計も含めて、妻がいろいろと考えているようなので、妻にすべて任せてある。あとは、子どもには、健康で育ててもらって、普通の生活ができればそれでいい。子どもが将来自分の面倒を見てくれればありがたい。できれば子どもはもう一人ほしいと思っている。

余暇活動・健康管理・交友関係

高校のときに始めたスポーツは今でも続けており、地域のクラブなどに通っている。とくに仕事がつらかったときには、仕事でたまったストレスを発散するのによかった。しかし、子どもが生まれてからずいぶん回数減った。また、これまでハーフマラソンの大会に5年ほど出場しており、次はフルマラソンに出場したいと考えて、ほぼ毎日夜に4~5キロ走っている。

結婚してはじめて迎えたバレンタインデーに、妻へのプレゼントとしてタバコをやめた。妻は、彼がタバコを吸うのをいやがっていたし、子どもが生まれてからやめなければと思っていたので、いい機会だった。現在まで禁煙は続いているが、タバコをやめてから体重が増えたので、食べ過ぎにも注意している。

近隣地域とのつきあいは今のところほとんどなく、交友関係は現在または以前の仕事の関係とスポーツ関係だけである。しかし、現在の顧客として、これらの人脈がとても役に立っている。

営業をする上で、顧客と話を合わせるためには一般常識を知っておかなければならないので、新聞を読んでいろいろな情報を知っておくよう務めている。

職業的アイデンティティ

自分が仕事をしているのは生活のためである。以前の会社で働いていたときには、「辞めてもどっちみち仕事はせんといかんのだから、やっば続けんといかん」という気持ちで働いていた。しかし、今の仕事に関して言えば「やりがいがある」し、「やりたくてやっている」。

現在仕事をしていて一番うれしいのは、注文が取れたときである。リピーターのお客さんの方から電話がかかってきて注文をもらえるのは特にうれしい。最初の会社では、大きな額の商品の営業を担当していたが、その注文がとれるかどうか、自分の努力に左右されることはほとんどなかった。契約が取れたらうれしいことはうれしいが、取れなくても給料はもらえていたので、「自分がやっている」という実感が得られなかった。現在では、自分の努力が数字として目に見えて、それが給与にも反映されるので、やりがいが感じられる。また、現在の会社は、会長・社長がとても社員を大切にしてくれるし、自分の考えがすぐトップに伝わって会社の経営にも反映されやすいことも、彼の「やりがい」を支える大きな要因である。

だから、「首にならない限り」この会社でこの仕事を続けていきたい。この業界はまだまだ伸びていくと思っている。契約件数は伸びなくても、携帯端末が進化していけば、顧客が端末を買い換えるからである。昇進しなくても売り上げを伸ばせば給料は上がるので、給料をもらうために、売り上げ台数を伸ばすために、自分がどうすべきなのかを考えていきたい。

しかし、その一方で、業界としては伸びていっても、現在の会社自体が生き残っていけるのかどうかについての不安はある。社員数も以前よりは減ってきた。また、最近彼の会社は、飲食業の事業部を立ち上げて、飲食店を経営するようになった。しかし彼は、自分の職業上のアイデンティティとしては、現在の会社の一員であるというよりも、「携帯の販売員」であることのほうが大きいという。だ

から、もし「首」にならなくても、飲食店に移るよう言われたら、会社を辞めて、別の会社で携帯電話の販売をしたいと考えている。とはいえ、自分がいつまで「今みたいに走り回って、一件一件売っていく」ことができるのか、「体力的に大丈夫か」という不安もある。

(2) 事例 20: 子育てに奮闘しつつ町づくりに夢を託す — 地方公務員・ノブオさん

ノブオさんは、30代後半の地方公務員で、これまで主に建築関係の仕事に携わってきた。自分の住む地域のまちづくりに貢献できる今の仕事は「生き甲斐」であるという。同じ市の職員である妻と共働きをしながら、3人の子どもの子育てに奮闘中である。

生育歴と教育歴

中国地方の地方都市に生まれ、高校卒業までを過ごした。父親は地方公務員、母親は専業主婦で、兄がいた。自宅があった地域は、近所づきあいもそこそこにある住宅地だった。小中高と地元の公立学校に通ったが、学校生活にはずっと適応していた。小学校時代には町内でソフトボールや剣道に取り組み、中学校では運動系の部活に入部し、大学卒業まで続けた。

叔父が設計事務所を開いており、子どもの頃、叔父と一緒に福岡の建築物を見て回ったことがあった。そうした経験から、もともと都市計画やまちづくりに関心があったので、高校卒業後は、九州の有名国立大学で建築学を専攻した。

職業経歴

大学卒業後は、大学時代に生活したA市の職員に建築技術職として入庁した。A市の町が気に入ったことと、都市計画・まちづくりに関する仕事をするには行政の立場が一番やりやすいと思ったからである。

入庁以来、一貫して建築の技術的な仕事に携わっているが、細かいところでは部署が変わる度に異なる業務を経験している。最初の部署では5年間、主として市民と向き合いながら住宅改良に関わる仕事をした。次の部署では4年間、建築の法律に関わる仕事をした。次に3年間、よりマクロな視点で都市計画に関わる仕事をした。

そして現在、市職員の身分は保障されたままで関連公社に出向しており、住宅開発に関わる業務に従事している。公社に出向する際に、係長に昇任した。

職務内容

現在の職務は、5年スパンの長期的なプロジェクトに関わるものなので、ルーティンワークはほとんどない。労働時間の7割は事務所の外に出掛けて、事業者や行政の関連部局で会議や打ち合わせを行っている。泊まりがけの出張はほとんどない。

労働時間は、月曜から金曜までが規定通りの午前9時から午後5時半で、それに加えて月30時間程度残業がある。土曜と日曜は基本的に休みである。しかし、自宅で仕事することはよくある。気分転換のため場所を変えるという意味もあるし、職場ではやりきれないので、家で子どもの世話をしながら行う場合もある。個人情報扱う仕事ではないので、仕事を持ち帰りやすい側面もある。

仕事をしていなくても仕事のことが気になることはよくある。実質的には、業務を最も総括的に行うのが係長である自分なので、あらゆる要件を把握しながら部下や上司のことも考えつつ仕事を進めることが必要であるため、何かしら考えてしまうという。

職場組織の様子

市全体では1万人近くの職員がおり、6対4くらいの割合で男性の方が多い。部局によって男女比にばらつきがあり、例えば建築局だと男性が多く、保健福祉局や子ども関連の局になると女性が多い。若い世代ほど女性の管理職が増えており、係長レベルでは女性もかなりいるが、課長級以上になると圧倒的に男性が多い。

仕事中心の生活姿勢が望まれる雰囲気か、仕事と私生活を完全に割り切る生活姿勢が受け入れられる雰囲気かは、部署と上司によって異なる。ルーティンワークの多い部署であれば、仕事と私生活を割り切りやすいが、長期的に戦略を持って仕事をする企画部門などだと、熱意を持って仕事中心の生活姿勢であるような人が多いという。

男性の育児休業取得は、あまり進んでいない。女性で子どもが生まれて育児休業を取得した後に復帰すると、ルーティンワークが多く定時に帰りやすい部署に配置される傾向にある。人事の判断もあるだろうが、本人たちもそうした部署を希望しているのではないかと感じるという。しかし、昇任しやすい部署とそうでない部署という違いはなんとなくあり、昇任しやすい部署は、計画部門など仕事中心の雰囲気が強いところである。したがって、結果的に、育児と仕事の両立のためにルーティンワークが多い部署に配置される女性たちは、昇任に不利になっている可能性は否定できない。

彼が出向している公社では、嘱託も含めて 100 名程度の職員がおり、うち女性が 2～3 割である。女性は市営住宅の管理部門の募集や出納業務などに集中的に配置されている傾向にあり、女性の管理職は係長も含めて一人もいない。仕事と私生活を割り切っている雰囲気の職員が多いが、それはルーティンワークのウェイトが多い女性職員が多いからではないかと思われる。また、彼の上司が「理解ある」人なので、子どもが急病になったときなどは、休むことができる。部下の女性も子どもがいるので、お互いにいざというときには仕事をカバーできるよう、仕事上の情報共有を心掛けている。

家庭生活と社会活動

同年齢の妻とは、大学のサークルで知り合い、2 人とも同じ市の職員になった後、結婚した。3 人の子ども（9 歳男、6 歳男、0 歳女）と一緒に、分譲マンションに住んでいるが、場所を選ぶときにも、保育所や小学校に近く、交通の便がよくて、妻の実家から両親が子どもの世話をするために通いやすいという条件を重視した。

現在妻は育児休業中であるが、平日でも彼が皿洗いや洗濯物干し、ゴミ捨てなどはする。また、週末は上の 2 人の息子の面倒を見ているという。2 人の息子が小学校に通い出す前には、保育園への送りは彼が行い、迎えを妻が行っていた。朝は勤務先が遠い妻の方が時間的に余裕がないが、夕方は妻の方が定時に帰りやすく、彼は残業が多かったからである。

共働きをしながら家事育児も分担するという生活については、ごく自然にそのようになった。妻は働きたいという意志を持っているし、彼も妻に家にいてほしいとも思わない。公務員なので共働きしながら子育てしやすい環境にあるし、上司がそうした生活に理解のある人であったという点でも恵まれていると考えている。

仕事以外の時間はほとんど子育てに充てている。長男がソフトボールのチームに所属しており、試合の送り迎えや練習の手伝いなどを、趣味もかねて買って出ている。子どもを学童保育に預けているので、子どもを媒介として他の共働きの親たちとも交流し、情報交換ができています。彼の言葉を借りれば「子縁」で地域とつながっている。

こうした現在の生活に関して、彼自身、「仕事と家庭のバランスはうまくとれている」と感じている。

職業アイデンティティと将来への展望

自分は「行政マン」でありたいと思っている。「行政が一方的にやる時代は終わってきて」おり、「民間や市民の力を引き出せたらいいなと思って」いる。「技術一辺倒」で仕事をするのではなく、「民間事業者や市民と渡り合いながら仕事をする、いろいろな意味で幅のある公務員」を目指している。

仕事への意欲を支えるものは、家族の生活を支えることもあるが、仕事は「生き甲斐」でもある。仕事をする上で、「わずかな誇りと小さな夢だけは忘れたくない」。その夢とは「A市の町をよくしたい」ということである。結果的に同期の間では昇進は早いほうであるが、昇進への野心はあまりない。より市民と近い関係で今後もまちづくりに関わっていけることが希望である。

(3) 事例 21: 仕事にしか自分の存在意義を感じられない人はかわいそう

— シンクタンク 研究員・アツシさん

アツシさんは、30代後半。政府系の研究機関の研究員であり、2人の子どもの父親である。妻は国際線の客室乗務員をしており、これまで夫婦で仕事と育児の両立に奮闘してきた。結婚し、子どもが生まれてしばらくの間は、家族のために自分のキャリアが犠牲になっていると感じることもあった。しかし現在では、家族は何ものにも代え難いかけがえのない存在であり、むしろ自分の仕事のために家族を犠牲にすべきではないと考えている。

生育歴と教育歴

とある地方小都市で生まれ、高校までを過ごした。父は船員をしていた。1年のうち、7~8か月間航海に出て、残りの期間は家にいるという生活だった。幼少の頃は父の存在をあまり感じずに育ったが、中学生頃からようやく事情が理解できるようになった。父は、教育やしつけに関してはあまり干渉しなかった。その分、日頃の教育やしつけを一手に引き受けていたのは、母親だった。母は、一時期パートで働いていた時期もあるが、基本的に専業主婦だった。彼によれば、「父が航海に出ているときは母子家庭のようなもので、母が、時には厳しく、時には優しく、父母の両方の役目を果たしていた」。妹が1人いる。

小学生の時は、剣道、学習塾、英語塾に通い、中学生のときは、バスケット部や合唱部に所属した。地元の公立進学校に進み、勉強に励む傍ら、ブラスバンド部にも所属した。その後、関東の有名私立大学の外国語学部で、ヨーロッパのある国の言語(X語)を専攻した。外国に興味があって外国語を学びたかったが、英語やメジャーな国以外で使われる言葉を勉強したいと思ったからだ。地方から東京の大学に出てきて希望に燃えていたが、入学2年目くらいからは、「東京の大学といってもこんなものか」と興ざめしてしまったという。卒業後は大学院に進み、国際関係論を専攻した。大学院在学中に、2か月間X国に語学留学もした。家庭でも、学校でも、学業達成や職業的成功へのプレッシャーをそれほど感じたことはなく、やりたいことを自由に追求してきた結果、こうした学歴を得たという。

職務経歴と現在の職務

現在は、政府系の研究機関で、安全保障に関する研究をしている。いくつかある研究室のうちの1つで主任研究員をしており、管理職である。就職のきっかけは、この研究所が、自分の専攻分野の研究員を募集しており、大学院の前期課程を終えるときに応募した結果採用されたというものである。就職以来、基本的に所属に変更はないが、途中、在X国日本大使館に2年間、首相官邸に2年間出向した経歴を持つ。

現在の中心的な業務は、毎年決められた研究テーマについて研究をして成果を報告することである。その他に、研究者として学会活動をしたり、大学で非常勤講師をしたりしている。数名の部下がいるが、部下たちもそれぞれ自分とは異なった専門的な知識に基づいて自立的に仕事をしているので、ピラミッド状の組織での上下関係に比べれば、部下とはより対等な関係である。研究テーマは、政策的・行政的観点からトップダウンで降りてくる意向と、研究者自身が専門的見地から現在の政策ニーズをふまえて出す意向とをすりあわせて双方向的に決定されるため、なかなかスムーズに決まらないという。

規則上の勤務時間は8時間だが、残業することもある。管理職になってから残業手当がつかないので、勤務時間にかかわらず家で仕事をすることもある。しかし、最近2人目の子どもが生まれて妻が育児休業中で家にいること、家に帰れば家事や育児をしなければならないこと、自宅のスペースの関係で仕事関係の資料などがあまり置けないことなどから、できるだけ職場で仕事を済ませて帰るようにしている。研究者は考えることが仕事なので、仕事時間とそれ以外の時間を厳密に分けることは難しいが、結婚してからは、なるべく仕事とそれ以外の時間を切り替えるようにしている。

職場組織の様子

研究所の従業員数は全員で160人くらいで、うち研究者が半数くらいである。公務員であることと、特に研究者は専門職であることから、研究員の間では、男女で仕事の役割が異なったり職位に違いがあったりということはない。公務員なので、育児休業等の育児支援制度は整っている。これまでに出産した女性研究者たちは、育児休業を取った後に復帰し、子どもを育てながら仕事をしている。男性研究者で育児休業を取った人はいないが、時間単位で休業する制度などを使って保育園の送り迎えをしている人はいる。

研究者と研究者でない人（行政職）が一緒に仕事をするので、軋轢はある。職場でトラブルが生じたときは、なるべく深く関わらないようにしているが、立場上関与せざるを得ない場合はある。そうしたときに、自分の仕事で成果を上げていなければ、相手に何を言っても説得力がないので、まずは自分の仕事において日頃からきっちりとして成果を上げておくことが大事だと考えている。成果を上げておけば、上司も一目置いて、交渉もしやすくなる。

本来ならば、自分の研究成果が政策に反映され、それが国際秩序に影響を与える可能性もある職務である。しかし、彼によれば、外交政策は、すべてが合理的な要素で動いているわけではないので、必ずしも研究成果が政策に反映されるとは限らない。むしろ、特に日本の場合は、与党の派閥の問題や権力者の個人的な信条をはじめとする非合理的な要素によって政策が決定される場合が多く、その点については満足していないという。

家庭生活

1歳年下の妻は、高校時代からの知り合いで、2人とも大学から東京に出てきており、彼が大学院生のときに結婚した。妻はあるヨーロッパの国（Y国）に拠点をもつ航空会社の客室乗務員として働いている。現在は、10歳の娘と生後1か月の息子の4人で東京都内の分譲マンションに住んでおり、妻は育児休業中である。

妻は、娘の出産を機に育児休業を取得したが、娘が生後4か月のときに、彼の在X国日本大使館への出向が決り、家族でX国に住むことになった。日本より物価が安かったため、家政婦やベビーシッターをやすく雇えるという利点はあった。しかし、日本との時差があるため、彼は毎日朝から夜中の10時、11時頃まで職場にいなければならず、これまでのキャリアの中で、最も仕事が大変な時期だった。妻は、Y語は話せるが、X語は話せない。妻は早く職場復帰したかったが、言葉のわからない見知らぬ土地で、夫の帰りは毎日遅く、家事や育児のほとんどを一手に引き受ける毎日を送っており、非常に不満だったようだ。それで、何度もけんかした。そうした夫婦間の葛藤を解決するために彼が心がけたことは、とにかく妻の不満に耳を傾け、できる限り妻の意向を聞き入れるということだった。その結果、妻の意向により、彼の赴任期間を4か月残して、妻は子どもをつれて一足先に日本に帰国した。

彼が帰国すると、妻は職場復帰し、国際線の客室乗務員として再び働き始めた。1回のフライトで1週間から10日ほど留守をすることもあったので、その間は、ベビーシッターを雇ったりしながらも、保育園の送り迎えや身の回りの世話など、ほとんどの育児を彼が1人で担当した。

社会生活と身体への配慮

最も親しい友人は、関東に住む大学時代の同じ専攻だった仲間たちである。地元出身の友人たちとは、大学の頃までは交流があったが、今はほとんど交流がない。職場の人たちは、関東の広い範囲に分散して住んでいるため、職場以外であえて会ったりすることはまずない。地域のつきあいとしては、子どもの学校のPTAとマンションの管理組合くらいである。余暇時間は、子どもが生まれてからは、自分のために何かをするというのではなく、基本的に家族で過ごす時間にあてている。もし、今もっと時間があれば、直接専門とは関係ない本などを読んで勉強をし、見識を広めたいと考えている。

たばこは吸わないし、酒は飲むとしても人並み程度である。数年前、体重が増えたことがあったが、周りから「太った、太った」と言われていやだったので、痩せようと心がけた。食事をなるべく規則正しくとるようにし、2年前からスポーツジムに行き始めた結果、体型は元にもどった。体型を気にするのは、健康管理というよりも、見栄えを気にしてのことである。しかし、服装については、仕事

中もプライベートでもあまり気にしていない。職場にはスーツででかけて、人と会うときはネクタイをするようにしているが、基本的には一人する仕事が多いので、あまり服装にこだわってはいない。

社会観

世界レベルで最も深刻だと思うことは、アメリカのユニラテラリズム（一方的政策）にどう対処するかという問題である。現在、アメリカの覇権にかげりが見え始めているが、彼によれば、こうした時期には、世界秩序が不安になりやすいという。

国内における新自由主義的な競争は、長短あると考えている。実力・能力をもつ人にチャンスがより与えられるという点、競争の中から新しいものが生まれる点、躍動感があるという点では、自由競争は望ましい。しかし、他方で、「負け組」や「弱者」をどう保護するか、自殺や犯罪の増加をどう食い止めるかという問題も同時に発生する。

子どもは弱者であり、「公」によって守られるべき存在なのに、特に都市部では公立学校での教育に対する信頼はもはやほとんどなくなっているのは問題であると感じている。娘を小学3年生から塾に行かせ始めた。すでに、私立中学に行こうとする層と行かない層で、子どもたちの間でも親の間でも分化が見られる。自分たちが子どもの頃を思い出してみると全く考えられない。成績上位の子どものほとんどが私立中学に行ってしまうので、娘が公立中学校しか選択できないのはかわいそうである。私立中学を本当に受験するかどうかは子ども本人の意向を見て決めたいが、東京で私立中学に行く可能性を残しておくなら、通塾は仕方がないと考えている。

職業アイデンティティと家族への意味づけ

結婚して子どもが生まれてしばらくの間は、アンビバレントな感情を持っていた。一方で、家族ができたことで、自分が頼られる満足感を感じた。他方で、家族のために自分が犠牲になっているとも感じた。独身のときは、時間もお金も自由に使え、自分の好きな研究をやって成果を上げていくことを中心に生活を組み立てていたが、子どもが生まれるとそうはいかなくなった。それまでは、研究することは自分のためだったが、家族ができてからは、家族のため（それを通して収入を得る）になった。

業績主義の度合いが高まるほど、家族をもてば、仕事に使えるエネルギーと時間が少なくなり、職業上は不利になる。家族ができてしばらくの間は、仕事に集中できる独身の人をうらやましく思っていた。しかし今は、むしろ、仕事にしか自分の存在意義を感じられないそうした人たちをかわいそうだと思う。自分には今、仕事以外に存在意義を感じられる家族があり、それを仕事のために犠牲にしたいわけではない。1人目が生まれてから10年たってようやく2人目の子どもを持つと決心した背景にも、そうした心境の変化がある。子どもを持つということは、合理的に考えたら絶対に決心できない。子どもを育てることには、何ものにも代え難い喜びがある。

しかし、だからといって仕事がどうでもよくなったわけではない。一定の時間とエネルギーのもとで、これからも最良の仕事をしていきたい。

(4) 事例 22: 共働きをするのは雇用不安があるから — 私立高校教員・コウジさん

コウジさんは、30代後半の私立高校教員である。会社員の妻とともに、仕事と2人の娘の育児の両立に奮闘している。経済的格差の拡大や雇用不安が増大する社会に問題を感じており、自分たちが共働きを続けている理由の1つもそこにあるという。かつて大学院で研究していた頃は、研究こそが自分の存在意義であると考えていたが、現在では家族が自分にとってかけがえのない存在となっている。

生育歴と教育歴

ある地方都市で生まれ育ったが、家庭環境は極めて複雑である。異母きょうだいが4人いる。彼が

生まれたとき、父と母は法律上の婚姻関係にはなく、父には法律上の妻（第1の妻）との間に、彼にとっての異母きょうだいが3人いた。父はキャバレーに雇われて店長をしており、母（第2の妻）は父が経営する麻雀店で働いていた。彼は母の姓を名乗って母親と2人で暮らしていた。彼が3歳の時、父がキャバレーの店長を辞めて市内の別の場所で飲食店を始め、彼と母も一緒にその店がある父の家に住むことになった。しかし、彼が6歳の時、父との間に子ども（彼にとっては異母弟）がいた女性（第3の妻）が弟と一緒に父の家に住むようになったので、再び彼と母親は父の家を出て近くに別居することになり、母だけがその店に手伝いに行くようになった。その後、第3の妻が、弟を置いたまま父の家を出て行ったので、再び彼の母と彼が父の家に住むことになった。高校受験を控えた中学生の時、まず彼だけが父の姓を名乗ることになった。さらに彼が高校のとき、第1の妻が亡くなり、異母兄姉もすでに成人していたので、母（第2の妻）は法律上父と婚姻関係を結び、母も父の姓を名乗ることになった。母は、彼が大学4年のときに他界した。父はまだ健在だが、つきあいはほとんどなく、結婚式にも呼んでいない。

3歳以降に住んでいた地域では、母が食堂に勤めていた関係で、近所の人たちとのつながりは比較的密接だった。ただ、小学生の時に、父親の食堂に出入りしていて、名札を見て名前が父親と違うことを客に言われたりして、いやな思いをすることもあった。

小学校から中学校までは、生まれ育った市の公立学校に通った。義理の兄が勉強にうるさく、中学生の時は、兄自身や兄の友人から勉強をよく見てもらっていた。しかし、塾や習い事には行っていない。母親は勉強しろとは一切いわなかったし、父親とは疎遠だったので、成功へのプレッシャーはほとんどなかった。

中学校の時は、学校が「荒れる」少し前で、「上からモノを言う」ような、怒る教師が多かった。高校も新設校で厳しかった。権威主義的な教師が多かった印象を持っており、教師になるならそういう人間にはなりたくないと思っていた。別の地方都市にある私立大学に進学し、数学を専攻した。その後、大学院の博士課程まで進学した。

職業経歴と現在の職務

中学・高校の数学の教員免許を取得していたので、博士課程の最終年度から私立高校で数学の非常勤講師を始めた。博士課程を単位取得退学した後、いくつかの私立高校や専門学校の非常勤・常勤講師などを経て、現在は、ある私立男子高校の数学教諭をしている。

勤務校では、「生徒のレベル自体が非常に下がってきてしまって」いる状態で、通常の教育や学校行事以外に、生徒指導で多くの時間を割かれてしまう。生徒が問題を起こして、土日や夜中に電話がかかってくることもしばしばある。

朝の補習がある日は、午前6時50分頃に、補習がないときには午前7時過ぎに家を出る。2人の娘の保育園への送りは彼が行っている。帰宅時間はまちまちで、早いときには午後6時か6時半だが、遅いときには午後9時か10時、特別な仕事があれば夜中の12時を回ることもある。夕方に一旦帰宅した後、再び仕事に出る場合もある。残業代は出ない。

日中の授業がない時間帯には、発生した生徒のトラブルに関して保護者と会って話をしたり、生徒を個別指導したりすることが多いため、授業の準備等や課題の添削などは夕方以降になることが多い。授業終了後には、部活動の指導にあたったっている。さらに、帰宅後も、授業プリントの作成、成績管理やEメールを通じての保護者とのやりとりなどを行っている。年々、パソコンを使った仕事の割合が増えている。生徒が問題を起こさないよう、常に各関係者と連絡を取り合っておかなければならないので、休日も含めて、いろいろと仕事のことを考えてしまう。泊まりがけの出張は、部活の大会や修学旅行等の引率、教科教育の研究会等で年数回程度である。

職場組織の概要

現在彼が勤務する高校には、常勤教職員が約50名いる。校長と教頭は男性で、5人の部長（主任）のうち1名のみが女性である。常勤教職員の約半数が教諭であるが、うち女性は2名だけである。それでも、近年、意識的に女性教職員を増やしているという。

パワハラやセクハラのようなことも「当たり前に行われて」おり、人間関係はいいとは思えないという。今年の春に、内部の対立で管理職の1人が辞めている。今年初めて労働組合ができたが、メンバーはあまり集まっていない。彼自身は、どこかのグループや派閥に属したり、あるレッテルを貼られることによる縛りが嫌いなので、管理職側とも組合側とも適度な距離を保っており、「どっちつかずの感じ」であるという。

男女の教職員の間で、若干の仕事の違いは見られる。男子校なので、女性教師が「腕っ節が強そうな生徒」を単独で指導することは避ける傾向にある。それについては、彼も仕方のないことだと思っているが、イベントなどでお茶や食べ物を用意したり、掃除をしたりするのは女性の役目であるという職場の風潮には疑問を感じている。

もともと体育会系が強い男子校であり、教員も圧倒的に男性が多かったが、近年、管理職たちが「女性がいないと今の職場はいかんのじゃないか」という発想で女性教職員を増やしてきた。しかし、今後さらに「生徒のレベル」が下がってくれば、男性教員が力で引っ張っていくしかないという発想で、男性教諭をもっと増やす方向に戻っていくのではないかと、というのが彼の予測である。

職場による仕事と家庭生活のバランスへの配慮

職場では、仕事と家庭生活のバランスをとるための配慮はほとんどないという。特に、学校行事の際には休みを取るなどはっきりと言われる。子どもの入園式や卒園式で休みを取るときにも、あれこれと苦言を呈される。管理職の中には、自分の娘の卒園式や入園式には行ったことがないということをあえて言って、部下にわざとプレッシャーをかけてくる人がいる。「あなたたちにそうしなさいと言っているわけではないですよ」と言われても、部下としてはその言葉を文字通りとるわけにはいかない。昨年、子どものことで休みを取ったり早退したりすることが多かった女性教諭が、パワーハラスメントで辞めさせられた。「そういうのを…見ていれば、いつかは自分もそういうふうになるんじゃないか」ということで、やはり自制してしまうという。

家庭生活

1歳年下の会社員の妻、5歳と3歳の娘の4人暮らしである。妻とは、趣味の音楽関係のグループで長期間の友人関係にあり、結婚した。結婚当初は賃貸マンションに住んでいたが、最近分譲マンションを購入した。

家事は、どちらが何をすると決めているわけではなく、手が空いている方がやることにしている。彼が非常勤講師だったときは、彼の方が帰りが早かったので、現在よりもっと家事・育児をやっていたが、現在は彼の方が帰りが遅いので、妻の方が家事・育児の量は多い。早く帰れば、料理、食器洗い、掃除、子どものおむつ換えや入浴など、一通りどれも行う。

お互い仕事をしているので、つい、お互いが仕事に逃げて、育児の責任を押しつけ合いがちになる。2人とも仕事で疲れて帰ってきて、子どもは何か食べたいと言ったときに、どちらも作りたくなくて、イライラして、つい子どもに当たってしまっ、お互いに気まずい思いをしたりということが日常的にある。そういうときには、無理をしないことにしている。つまり、優先順位を考えることにしている。食器を何日か洗わなくても、多少家の中がくさくさくても死ぬわけではないが、子どもに食べ物を与えなかったり、子どもが朝起きられない状況を作ってはいけない。優先順位をつけていけば、無理をしなくて済むという。

余暇時間と交友関係

前の賃貸マンションに住んでいたときに、くじで負けて、町内会の副会長を1年務めたが、それ以外に、特に地域とのつながりはない。現在最も親しいのは、妻と共通の趣味等を通しての友人で、家族ぐるみでつきあえる人々である。そうした人たちには、家に泊まってもらったりもする。

余暇時間は、無理してでも作るようにしている。職場には黙って、音楽関係のレッスンやイベントにも参加している。日曜日には、妻の実家に子どもを預けて、音楽の練習に2人で行っている。妻と趣味が一緒でよかったと思っている。もっと余暇時間があれば、音楽活動、読書、勉強に時間を費やしたい。専門の数学だけでなく哲学なども学んでライフワークとしてやればとの希望を持っている。

身体の管理

肝脂肪に近いといわれて、運動をしなければと思っているが、なかなかできない。テニスなどをする暇はないし、もっと歩かねばと思っても、ついつい車に乗ることが多くなってしまふ。

食べ物には気を遣っている。職場でも浄水器を使っているし、自分が料理をするときには、化学調味料や遺伝子組み換え品は使わないようにしている。

外見にはあまり気を遣っていない。趣味の音楽活動でステージに立つときには格好を考えるが、それ以外は適当。仕事でスーツを着ることもあるが、作業着感覚であまり気にしていない。

将来展望と仕事への意味づけ

現在自分たちが共働きをしているのは、必ずしも裕福になりたいということではなく、不安があるからである。特に、女性の雇用に関しては、一度辞めてしまうと元の状態に戻りにくいのが現状である。恐らくこれから先も、男性と女性共に、片方が辞めるということはなかなかないと思う。この元凶は、格差や世の中の不安であり、こうした傾向は今後も広がっていくだろうと彼は考えている。

できれば転職したいと思っている。講師として大学に務めることができればよいし、それが無理なら大学の非常勤講師か、別の高校の教諭でもよいと思っている。現在は、仕事は家族を養うためにやっていると感じている。教師の仕事は、「人が育つのを横から見ている」仕事であって、それを「人を教えること」と見なすのはおこがましいと思っている。

転職がうまくいけば、仕事の意味づけは変わるのかもしれないが、家族が生活の中心であるという部分は変わらないと思う。独身で数学に没頭していた時期は、四六時中モノを考えている生活で、それが自分のやるべきことだと思っていた。子どもができて、家庭を持って、「こういうのもいいな」と思うようになってきた。最初はそのことを「煩悩」ではないかと思うこともあったが、今は家族との生活がかげがえのないものになった。

第5章 子育てに一段落ついた正規雇用労働者

(1) 事例 23: 社員が働きやすい環境づくりに取り組む

— 家電メーカー技術職・キョウスケさん

キョウスケさんは、40代後半。大手家電メーカーの技術系社員である。大学生の娘はすでに1人暮らしをしおり、現在妻と高校生の息子の3人暮らしである。かつて娘が不登校になったときに、解決策を求めて様々な集まりに参加したことがきっかけとなり、現在までに仕事関係以外の多くの活動に参加して幅広い人脈を築いている。現在は、社員が働きやすい環境づくりのための活動に職場の仲間たちと一緒に取り組んでいる。

生育歴と教育歴

九州北部の大都市で生まれ、高校卒業までを過ごした。曾祖母、父方の祖母、両親、姉の6人家族で育った。父は自宅で、洋服の仕立ての店を営んでいた。母は家事をしながら父の仕事を手伝っていた。家庭では祖母に最も権限があり、妻は父や祖母を立てていた。しかし、祖母が亡くなってからは、次第に父よりも母の方が家庭内で影響力を持つようになった。

父は彼にとっての反面教師であった。商売をしていて土日は休めなかったもので、遊んでもらったことがなかった。だから、子どもの頃から自分は商売人にはならないと決めていた。また、子どもの彼には、父は人の話を聞かないような人に見えたので、「ああいう人間にはなりたくない」と思っていた。

小中学校は地元の公立学校に通い、高校は地区でトップの公立進学校に入学した。彼はこの高校が大嫌いだった。学業成績で生徒の価値が判断されるような雰囲気であり、東大や京大に合格しそうな生徒たちには期待をかける一方で、成績のよくない生徒をぞんざいに扱うような教師もいた。そうした学校の雰囲気になじめず、当時は酒やタバコ、ギャンブルに走った時もあった。

そうした高校生活を送りながらも、関西の有名国立大に合格し、はじめて地元を離れて関西で1人暮らしをすることになった。理系科目が得意だったが、機械よりもどちらかというと人間に関心があったので、「人間に近そうな」環境工学を専攻した。しかし、入学してみると、実際にイメージしたものとはずいぶんと異なっていた。大学では、古美術研究会のサークルに所属して仏教美術などの鑑賞に熱中した。また、男子学生ばかり20名ほどが入居する個人経営の寮に住んでおり、寮の友人たちとの交流も楽しかった。

最初の仕事

最初に就職したのは、建築設備業（ビルの内装、電機、衛生、排煙、防火等の整備）の会社だった。当時は、大きな会社には行きたくないと思っていただけで、仕事の中身や自分の生き方などは深く考えずに、会社のパンフレットを見ただけで決めた。彼の出身大学であれば、よほど大きな会社でない限り、「ここに行きたい」と言えば入れたような時代だった。

従業員は700人くらいで、全国に支店があった。東京で2か月研修を受けた後、大阪支店に配属されて、工事現場で工事の担当をしていた。特に最初に担当した仕事は総合病院の建設で、3年くらい現場の事務所に通った。そのときは、日中は工事関係の人たちと一緒に仕事をし、彼らが帰った後に事務所で次の日の準備をするという毎日だった。事務所に泊まることが多く、「風呂に入り家に帰るような感じ」だった。就寝時間が朝の3時、4時になることも珍しくなかった。こうした関西の現場で5年ほど働いた後に、東京に転勤し、内勤で研究職をするようになった。

東京で3年ほど勤めたところで、九州にある現在の会社に転職した。前の会社での仕事の内容や給与面には不満はなかった。転職の理由は、主として2つあった。1つは、実家に帰るたびに、両親が少しずつ年老いていくのが実感され、近くにいてあげたいと思うようになったことであつた。もう1つは、前の職場の環境、特に人間関係が悪くなってきていると感じたことだった。特に、研究職をし

ているときに、自分が尊敬できる人々が辞めていって、尊敬できない人々が残っていることで、行き詰まりを感じた。当時 30 代半ばであり、転職するならこれが最後のチャンスだと思い、決断した。

転職後の職場

前の職場で研究職として担当していたのが、コンピュータを使ったシミュレーションのような特殊な仕事で、そうした業務を担当できる会社は九州内では自ずと限られていた。それらの中で中途採用の募集があった 4 社を受けて、その中の 1 つである現在の会社に採用された。

転職した会社は、大手家電メーカーのグループ会社であり、基本的には転勤で九州内から出ることはない。彼が入社してから、グループ会社の再編が起こり、社名と勤務先は変わったが、担当業務に変わりはない。

現在、社員は 2000 人から 3000 人程度で、うち技術系社員が 7~8 割、事務系社員が営業も含めて 2~3 割である。全社員のうち女性は 1 割以下である。彼が所属している部署は約 40 名で構成されているが、女性はいない。

社風としては独立性を重んじる雰囲気があるが、どのようなタイプの社員が好ましく思われるかは部署によってかなり異なっている。そして、そうした部署の特性というのは、課長の考え方や性格に左右されるところが大きいと感じている。例えば、常に自分が正しいと思っているような課長の場合は、課長の意見を取り入れながらそれを少しアレンジして仕事を進めていくような部下が重宝がられる。逆に、自分が引張っていくよりも部下の意見をまとめていこうとする課長の場合は、はっきりと意見を言う部下の方がよく思われるように見える。育児休業の取得のしやすさや、社会活動等への積極的な参加が肯定的に評価されるか「仕事をさぼっている」ように見られるかに関しても、課長のタイプに大きく左右されるという。

会社としては、社内の男女平等を進める方針を取っており、従来男性しか配属されないような部署に女性が配属されることも見られるようになってきた。しかし、管理職の中には、女性の部下を、どこまで男性と同じように扱ってよいのか分からず、逆に気を遣って特別扱いしたりする場合も見られるという。

現在の職務の様子

入社以来、職種は変わっていないが、数年にわたる長期的なスパンで研究する職務を担当することもあれば、数週間から半年くらいの短い期間に結論を出す設計開発部門を担当することもあった。

現在は、40 名の部署で、部長と 2 人の課長に次ぐ立場にある数名のうちの 1 人である。課長級の技術職のポジションにあるが、人事上の管理職ではなく、人事管理は彼の上にいる課長が行っている。給与の点では、前職よりもかなり下がり、同じ額になるまでに 5、6 年かかった。

勤務時間に関してはフレックスタイム制がとられている。メーカーなので朝が比較的早く、午前 8 時頃に「出勤」午後 4 時半頃に「退勤」にしている人が多いが、彼はやや遅めで、午前 9 時頃に「出勤」午後 5 時半頃「退勤」にしている。ただし、もちろん残業はある。残業に関しては、「どの程度しなければならぬか」というよりも、人件費予算に応じて「どの程度残業してよいか」が決まるといふ。業務が多く会社の予算も潤っているときには、月に 40~50 時間の残業命令が出るが、予算上厳しいときには、残業命令が出される時間が短くなり、場合によっては残業命令が出せないこともある。とはいえ、正規の時間内に終わらない仕事を放っておくわけにはいかず、結局は残業命令が出された時間の 1.2 倍から 1.5 倍くらいは働いているという。

宿泊を伴う出張は 1、2 か月に 1 度くらいである。自宅で仕事をすることはない。勤務時間以外に仕事のことは考えないようにしている。

家庭生活

1 歳年下の妻と、高校生の長男の 3 人で、一軒家に暮らしている。昨年、長女が大学進学のために家を出て 1 人暮らしをするようになったが、家族はまだ 3 人の暮らしにまだなじんでいないという。

妻とは大学生の時にコンパで知り合い、彼が 26 歳のときに結婚した。妻は、短大卒業後関西で働いていたが、長女の妊娠を機に退職した。妻の実家も商売をしており、親が側にいなくて寂しい思い

をしたので、結婚後は仕事をしなくなかったそうだ。その後長い間専業主婦をしていたが、4年ほど前に近くの給食センターでフルタイムで働き始めた。

以前の会社に勤めていた時には団地に住んでおり、会社から家賃補助が半額より少し多いくらい出していた。現在の会社に移ってから団地に住んでいたが、家賃補助は一切なかったので、一戸建てを購入した。会社の再編で勤務地が変わったが、幸いにも最初の勤務地と現在の勤務先のちょうど中間に自宅を購入していたので、転居の必要はなかった。

妻や子どもとは十分コミュニケーションが取れていると思っている。職種上、家族と会えないほどには忙しくならないし、彼自身、会社の仕事にそこまでこだわりを持っていないからだという。しかし、もし最初の会社で工事現場いたときのようなことがあれば、そうはいかないかもしれない。

妻との分担の割合はともかくとして、家事は一通りこなす。妻が家事をしているときに、横で何もせずに座っておくようなことはまずない。子どもが小さかったときには、育児に積極的に参加した。おむつ換えや入浴の世話をし、ミルクや離乳食を準備してやり、公園に連れて行って遊んでやったりしていた。今でも子どもとは十分接してやれたと思っている。

社会活動

最初の会社で工事現場にいた頃までは、バスケットボール、野球、ソフトボールなどスポーツを盛んに行っていた。しかし、東京の内勤になってスポーツをする場所が近くになくなり、さらに子どもが生まれてからはほとんどスポーツをしなくなった。

現在の趣味は天体観測とバードウォッチングで、子ども向けの科学館で天文のボランティアをしたり、野鳥の会にも参加している。その他にも、積極的に社会活動を行っている。地域のケーブルテレビが製作する自主放送の編集委員を務めたり、異業種の人々と情報交流をする会に出掛けたりしている。また、子どもが学校に通っていたときに「おやじの会」に入り、現在もそのOBとして活動を続けている。おかげで、仕事関係以外に幅広い人脈を持っている。

しかし、もともとは、彼はこれほど社会活動に積極的ではなかった。むしろ、九州に戻ってきた頃は、仕事以外には何の活動もしていなかった。ところが、長女が一時期不登校になり、解決策を求めているいろいろな集まりに出掛けていくようになった。それらの場で、自分の世界が広がっていくのを感じた。それから、長女の問題が解決した後も積極的に様々な場に参加するようになった。

職業とアイデンティティ

仕事は、第一義的にはお金を稼ぐ手段である。ただ、どうせ決まったことをしてお金を稼ぐのであれば、自分の楽しいことをしたいから、仕事をするときは自分の楽しそうなことを探そうとしているし、またそういうことができる職種であるという。

定年まであと15年をきったが、自分が定年になるまで会社が安泰である保証はないと考えている。すでに、妻と一緒に定年後どうして暮らすかを相談している。一戸建てを売ってマンションに住むか、外国に移住するかなど、楽しみながら話しているという。

自分自身は「サラリーマン」には違いないが、組織で働くのはあまり好きではなく、「アウトサイダー」か「一匹狼」の「技術屋」であると思っている。現在、社内の10人くらいの仲間たちと一緒に、社員が働きやすい環境作りのための活動も行っている。そういう活動になると「燃える」タイプであるという。

(2) 事例 24: 「教師は職人」と語る多趣味自慢

— 小学校教員・サトシさん

サトシさんは、40代後半。公立小学校で教務主任をしている。妻も教員をしており、1人娘は中学生である。かつてはかなりの仕事人間で、教員の世界でのエリートコースを歩んでいたが、仕事をしすぎて心身の健康を害してから、生活パターンを大きく変えてきた。子どもに手がかからなくなった現在では、仕事は効率よく短時間で終わらせて、空いた時間は様々な趣味の時間に

充てている。

生育歴と教育歴

九州の地方都市で、両親と姉2人の5人家族で育った。父は大正時代の生まれで、戦前は製鉄関係の会社の事務を担当していたが、戦時中にソ連に抑留された。戦後帰国したが、「レッドパージ」のために事務職を追われ同じ会社に職工として入り直し、製鉄の現場で働いていた。母は病気を患っており、働いていなかった。

当時としては、姉たちも彼も比較的のびのびと育てられた。特に彼は「待望の男の子」として「甘やかされて」育った。何かを「制限された」という記憶があまりなく、「好きなことを好きなだけやれてきた」。そうした幼少期の環境のせいなのか、いまでも「我慢ができない性格」だという。しかし、母が病気がちであり、姉2人があまり食事などを作らなかったため、なんとなく自分のことは自分であるという習慣は身についていた。

父の職場がある都市部の小学校に入学し、中学校に入学する少し前に、現在の居住地域に引っ越した。中学校では卓球部に所属し生徒会役員の仕事をした。高校は地元の公立の進学校に通い、ここでも生徒会役員を務めた。

将来は教員になりたいと考え、高校卒業後は、地元の国立大学の教育学部に進んだ。中学のときに数学が得意だったので、中学校の数学課程に入った。大学時代には、教授の主催する読書会、自主的に作った数学研究会、サイクリングの同好会、社会教育関係の組織の事務局などを通じて、積極的に課外・社会活動に参加した。また、4年次には、10ヶ月間アメリカへ語学留学もして、1年遅れて卒業した。思っていた以上に数学が難しかったのと、途中で留学をして単位不足になったことにより、中学校数学の免許は取れず、小学校の免許だけを取得した。

職務経歴

大学在学中に教員採用試験を受験して合格し、卒業後に、中学校時代以来過ごした地域の小学校に配属された。転勤は基本的に県内の一定地域内に限られており、これまでに7校での勤務を経験している。

2つの学校での勤務を経た20代後半のとき、ある大学の附属小学校での研修に志願して1年間下宿をしながら勤務をした。職場に拘束される時間が長い上に、自分の授業や研究のための準備もあって、土日も含めて早朝から深夜まで仕事をする毎日だった。睡眠時間は少なく、自宅にもなかなか帰れなかった。夜はカップラーメンを食べては仕事をしており、1年で体重が10キロ近く増え、中性脂肪の値が極端に高くなった。その後、水泳と食事療法により、体重を落とすことができ、中性脂肪の数値も下がった。

また、かつて1年間ADHD（多動性障害）の児童の担任をしていたときには激務だった。担任になった最初の月には、毎日家庭訪問をして、一緒に料理を作ったり、ゲームをしたり、釣りに出かけたりもした。その児童が問題を起こして夜中に呼び出されることもあり、勤務時間にかかわらず常に気がかりだった。その年度の前半は、障害児教育の専門家に相談のEメールを書くことさえ苦痛に思えるほど精神的に参っていた。しかし、次第に、頭を切り換えて忘れられるときにはその児童のことを忘れるように心掛け、後半には少し安定してきた。

最近では、国語の授業に力を入れており、近隣の教員たちからはその指導力が評価されている。

職場の様子

現在勤務している小学校は、教員の数が約20名であり、校長と教頭を含めて男性は5名だけである。数の点で女性教員が勝っていることもあり、どちらかというと「女性の方が強い」雰囲気がある。男性は高学年の担任をして、子育てをしたことのある経験豊富な女性教員が低学年を担当するという傾向はいまだにある。管理職だけでなく、保護者からもそうであるほうが安心だとの要望がある。

彼が教職に就いた頃は、休み時間などは児童だけで過ごさせることもあったし、それでもとくに問題は生じなかった。しかし、最近では、教師の監視がなければ何かと問題が生じてしまうため、常に

誰かが学級に張り付いている。ティーム・ティーチングのために配置されている教員の他、人手が足りなければ教務主任の彼はもちろんのこと、教頭や校長も教室に赴き、決して児童だけの時間帯を作らない体制をとっている。特に1年生は、学級集団が成立するまでの初期には「学級崩壊」になる可能性が高いので、重要な時期であるという。

児童の質が変わってきたこと以外にも、いくつかの点で職場環境に変化が見られる。以前に比べて教育委員会等に提出する文書の量が格段に増えて事務作業が繁雑になった。教科書改訂のサイクルが短くなり、教育課程改変の作業も増えてきた。また、以前はPTAの会合などは昼間や夕方に行われていたが、共働きの親に配慮して夜に開かれることが多くなった。

現在の職務

今年から教務主任になった。法律上は管理職ではないが、「世間的に見れば一番下の管理職、教頭へのステップという形でとらえられている」立場である。

教務主任の仕事は、規定上は「教育課程の管理」であるが、それ以外の仕事は「はっきりしない」という。仕事をしないでおこうと思えばそれほどしなくてすむし、学校や他の教員のために役に立つことをしようと思えばいくらでも仕事はある。実際に彼自身は職場の「潤滑油のような役割」を果たしていると感じている。教員たちが仕事をしやすいように、備品を整理して張り紙をしたりもする。また、何か問題が生じたときに、校長よりも彼の方が状況をよく把握している場合には、彼自身の判断で校長に頼んで教育委員会や保護者に対応してもらったり、彼自身が文書を作って必要などところに送って対応したりもする。また、彼はパソコンが得意なので、校内でのパソコン関係の管理についても任されており、他の教員から頼られている。

一般の教員たちは、平均して週に25時間程度（「1時間」は45分授業）の授業を担当している。彼は、教務主任であるため、学級の担任はなく、本来なら授業は少ないはずだが、それでも今年は週15時間担当している。休んだ教員の代理で授業をしたりする他、自ら進んで低学年の国語の授業を担当している。

規則上の労働時間は午前8時25分から午後5時10分までであり、彼はほぼ定時に出勤してほぼ定時に退勤している。教員によっては、自宅でたくさん仕事をする人もいる。彼もかつては「仕事人間」で、土日問わずと仕事をしていたし、彼の妻も毎日夜遅くまで仕事をしている。しかし最近では、彼は自宅で仕事をするのはほとんどないし、勤務時間以外には仕事のことは考えない。20代のころの蓄積によって、授業の進め方や組み立て方の様々なパターンが頭に入っているため、実際に授業を進めながら次の單元ではどのような組み立てにしようかと考えることができるし、教材の選定や作成に子どもを関わらせて一緒に作っていくような授業をすることで、放課後の時間も効率的にその他の仕事ができている。教務になった最初の月は毎週土日も出勤したが、今では行事がない限り休日に出勤することはない。

家庭生活

現在、1歳年下の妻と中学2年の娘の3人で、一戸建ての持ち家に暮らしている。彼と同じ小学校の教員をしている妻とは、大学時代の読書会で知り合い、2人とも就職した後に結婚した。

大学の附属小学校で研修を受けていたときには、妻と離れて下宿で暮らしていたが、1度、研修があまりに厳しいので嫌になって自宅に逃げ帰ってきたことがあった。しかし、妻から「あなたが自分で選んだんでしょ」と言われて、彼はさすがと下宿に戻っていったという。妻はそうした精神的な強さを持っている人だという。

現在では、仕事はほぼ定時に帰宅するし、家事も一通りは行うので、仕事と家庭のバランスはとれていると感じている。妻からも特に不満の声は聞かれない。特に娘が小さかった頃は、娘の朝ご飯を作ってやったり、風呂に入れたり、読み聞かせをしてやったりしていた。飲み会があるときにも、一旦帰宅して夕食を作って娘に食べさせてから出掛けていた。学校に行きだしてからは、勉強を見てやったりしている。おかげで、思春期になっても、娘の方がいまだに父親になつており、彼の方が娘と距離をとるよう心がけている。

社会生活と健康管理

実に多趣味であり、これまで、実に様々のことに「広く浅く」チャレンジしてきた。いくつか挙げてもただけでも、ギター、車、ウォーキング、レーシングカート、登山、サイクリング、水泳、テニス、卓球、バドミントン、釣り、マージャン、将棋、読書、カラオケ、ソフトボール、英会話、料理など枚挙にいとまがない。そうした中で、現在唯一本格的に取り組んでいるのが囲碁である。40歳から初めて、ようやく初段になったところである。

これらの趣味を通して、彼は様々な職業の様々な年齢層の人々との幅広いつながりを形成している。趣味以外でも、自治会の仕事で地域の人々と知り合ったり、昔の教え子と今でも酒を飲んだり、釣りをしたり、麻雀をしたりしている。

20代後半、附属小学校に研修に行っていた時期に体調を崩したのに懲りて、健康管理には気を遣っている。最も気をつけているのは食事である。弁当を買っても揚げ物は食べないようにしたり、牛乳は脂肪分が多いので避けて、その分豆乳や魚、海藻などで不足分を補ったりしている。栄養学の本も読んでいる。

職業アイデンティティと将来展望

彼は、「子どもたちが伸びていくかどうかは、1人1人の担任や教科担当によって大きく変わる」ものであり、教員集団は「1人1人が責任を持って、自分の仕事を遂行していく人たちの集まり」であると感じている。だから、「学校は組織論で論じるのではなく、職人論」として論じるべきだと考えている。彼にとって、教員は「職人」である。

彼の教員としての仕事への頑張りをおもに支えてきたのは、「自分で考えて自分でできる」という教職の側面である。しかし、教務主任になった彼は、今1つの岐路に立たされている。そのような自己裁量で教育をすることができるのは「平」の教員であり、管理職になれば、異なるタイプの仕事をしなければならず、様々ながらみも生じてくる。教務主任の仕事をしてみて、担任を持って「現場」で子どもたちを教えていた方がやりがいがあるし、「自己確認ということ言えば、ときどきむなしさを感じる」。その反面、教務の仕事は「自分には向いている」と思うし、「心情的なところを除けば、仕事としては結婚面白いところもある」とも感じる。今後どこまで昇進できるのかはわからないが、仮に校長になったとしても、できるだけ授業に入っていきたいと考えている。

現在の生活には満足しており、将来とりたてて不安はない。一応定年までは教員として働き、退職後は、教育関係に限らず、また賃金に関係なく、週1回でもいいから、自分の働きが社会から価値あるものと評価されるような仕事を続けていきたいと考えている。そのために、いろいろな資格もこれから取りたいと思っている。

(3) 事例 25: 定年後の人生をようやく考え始めた — 総合商社社員・ミノルさん

ミノルさんは、50代後半の商社社員で、現在単身赴任中である。入社以来約35年間、製鉄原料関係の仕事を担当しながら、海外と日本で交互に暮らす生活を続けてきた。家族を扶養するのが自分の務めであるとして仕事に打ち込んできたが、その一方で、2人の子どもの世話と教育は妻に任せっきりで、すでに成人している子どもたちとのコミュニケーションは、今でも何かしらぎこちない。あと数年で定年を迎えるが、具体的な生活設計は立っておらず、ようやく定年後について考え始めたところである。

生育歴と教育歴

九州のとある地方都市で生まれ、高校卒業までを過ごした。自宅は祖父母が経営する酒屋だった。父は電力会社に勤務しており、母は酒屋を手伝っていた。彼自身も学生時代には配達の手伝いなどをしてきた。姉と妹の3人兄弟である。

自営業ということもあって、地域の人々とはかなり親密な関係を築いていた。しかし、一般的な家庭では家族と一緒に過ごす大晦日のような時期に一番仕事が忙しく、食事時でも客が居間に上がり込んでくるような環境だったので、「テレビで見るような一般的な家庭の雰囲気」はなかったという。

小学校から高校まで、地元の公立校に通った。当時の彼の地元では、高校進学者がまだ少数派で、中学校の同級生の半分以上が県外就職をしていた。学力が高くても経済的な問題で進学できない人もたくさんいた。そうした中で彼は、公立の進学校に進学した。高校卒業後は、一浪した後、関西の有名国立大学の経営学部に入學し卒業した。

幼少期は病弱だったが、小学5年生で剣道を始めてからは、ほとんど風邪もひかないくらい健康になった。剣道は近くの神社や警察などで習い、中学から大学まで剣道部に所属し、30歳くらいまで続けた。

職業経歴

当時は「青田買い」が一般的で、大学3年の時には有名企業の就職はほぼ決定していたような時代だった。しかし、彼はそうした情報に疎く、大学3年から4年の春休みにかけて帰省しており、就職のチャンスを逃してしまった。友人の忠告で4月になって急いで就職活動をし、なんとか就職できたのが今の会社だった。就職したときは、2つの商社が合併して3年後のことだった。

入社後は、国内外を転勤しながら、一貫して製鉄原料関係の仕事を担当してきた。まず、大阪で9年、東京で2年、次にオーストラリアのシドニーで5年勤め、このとき課長代理に承認した。帰国後再び東京で4年半勤め、このときに課長に昇任した。さらに、オーストラリアのパースで3年半、東京で3年半勤め、このとき副部長に昇任した。その後、ニューヨークで1年半、四度目の東京で5年半勤めた。そして九州の支社に支店長として着任して1年3か月経過していた。

職務の様子

現在の支店では、2つの立場で2つの職務を担当している。1つは、支店長として、地元の電力会社に対して、本社の代表として冠婚葬祭や接待まで含めた「連絡係」を務めることである。もう1つは、グループ企業の一員として、石油関連の仕事を担当することである。

現在の規則上の就業時間は午前9時から午後5時15分であり、実際には午前8時15～30分には出社し、特に用件がなければ午後6時～6時30分くらいに退社している。自宅で仕事をするはずはない。出張は、東京に2か月に1回くらい、九州内で1か月に1～2回。九州に赴任してからは、仕事の時間とそれ以外の時間で気持ちを切り替えられているという。現在の部署は本社の「出先的な」機関であるということと、彼の担当職務が多少特殊であることもあり、業務のボリュームと緊急性の度合いが低いので、そうした勤務形態でこなせているという。

職場組織の様子

彼が入社した頃は、女性は事務職で、お茶くみを含めて男性社員のアシスタント的な業務をするのが当たり前だった。男女雇用機会均等法施行以後は、女性社員の中に総合職と一般職の区分ができ、近年では試験を受けて一般職から総合職に転換することも可能になった。しかし、彼が知っている限りでは、総合職として長く務めている女性はそれほど多くないという。

彼によれば、商社は、仕事と育児の両立のための取り組みに関しては遅れている方だろうという。

女性社員で育児休暇取っている人はいますが、それが職場で素直に受け入れられているかどうかは疑問ですね。商社の場合、メーカーのように、皆一緒にラインでやっているわけではなく、それぞれ皆担当が違うので、すぐに代替要員を充てるのが難しいんですよね。日本では、年休の消化が海外に比べてまだ少ないように、権利を権利として行使するための体制が整っていないのではないのでしょうか。

職場の人間関係も、彼が入社した頃に比べれば「ドライ」になった。彼が入社した頃は、ことある度に課内で旅行や飲み会を行っていた。当時上司から「おい、行くぞ」と言われたら、当たり前のよ

うについて行っていた。上司から耳の痛い話をされても、「ごもっとも」と言っておけば「ただで飲めて食えるわ」と考えていた。しかし、いつの頃からか、自分が若手の社員を飲みにも誘ってもついて来なくなった。東京では、課内旅行などはなくなってしまった。飲み会も、新人が入ったときや転出者が出たときくらいになった。

家族生活

27歳のときに見合いで現在の妻と結婚した。1男1女をもうけたが、家事はもちろん、子どもの世話や教育も、ほとんど妻任せだった。シドニーには家族で滞在したが、土日接待等で3か月ずっと休みが取れないほど忙しく、近所の人々から「おまえのところは母子家庭か」といわれるほどだった。息子の高校時代にはオーストラリアのパースに単身赴任し、娘が大学受験のときにはニューヨークに単身赴任していた。「節目節目の肝心なところで（父親が）全然いない」状態だった。妻からはいまだに「父さんはひどい。子どもの教育を何も見ていない」と非難されている。子どもたちが思春期だったときにあまり接していないこともあり、子どもとのコミュニケーションは未だに欠如していると感じている。会っても、「差し障りのない話題だけ」で、「深入りするような話題は避けている」という。

現在、九州に単身赴任をしている。子ども2人はすでに就職しているが、娘は妻と横浜の自宅に住んでおり、息子はアパート暮らしをしている。妻と一緒に住んでいるときは、家事は全くせず、妻に全部任している。自分は外で一生懸命仕事をして頑張っており、妻は専業主婦だから、家事は妻の仕事だという考え方である。しかし、単身赴任中は、外で飲んで帰るとき以外は基本的に自宅で自炊をしている。

健康管理には無頓着で、自分でも無茶をしていると思うが、「病は気から」と言われるように、気にしないようにしている。とはいえ、自宅では酒を飲む習慣がない。

平日はほとんど余暇時間はないが、週末は買い物、掃除、洗濯などをした後、映画を見たり、読書をしたり、散歩をしたり、サウナに行ったりする。福岡に来てからは、博物館や美術館に行くようにもなり、外を出歩くことが多くなった。本社に勤務していたときほど仕事に時間をとられなくなったことに加えて、一人暮らしになったことの影響が大きい。家族と一緒にいると、それぞれ出掛けたいところが違ったり、自分だけ出掛けると家族からとやかく言われるので、出掛けるのがおっくうになっていたのだという。

最も交流が多いのは、高校時代の友人と大学時代の部活の友人である。全国各地にちらばっているが、今でも機会があれば時間を作って会うようにしている。

社会情勢への関心

彼の持論は、「生物における絶対というのは死だけであって、それ以外はみな相対的だ」ということである。」オーストラリア時代に、二大政党制を経験して、その政策の方向性のバランスの取り方に感心した。与党の政策が最初は評価されていても10年もたつと人々は飽きてくる。すると人々は野党の側の政策にコミットして社会を変えてみようと考えようになる。そうしてバランスがとれている。ところが、日本は戦後ずっと実質的には「自民党の一党独裁」体制できて、「政・財・官・民」が一体になってしまった。昔の島国だったらそれでもやってこられたのかもしれないが、グローバル化が急激に進行しつつある中で、もうそれではやっていけないのではないかと考えている。

職業アイデンティティと老後の生活設計

これまでに自分をサラリーマンとか商社マンと呼んだことはない。海外にいるときは、「会社員」「カンパニー・スタッフ」と言っていた。

これまでの仕事へのがんばりを支えてきたのは、やはり家族である。「なんだかんだ言っても結婚した以上は扶養家族がいるということで、やっぱり彼らを路頭に迷わせちゃいかんというのがありましたから」。

あと数年で定年を迎える。そろそろ定年後のことを考えなければと思っているが、具体的な計画は立てていない。定年延長の制度もあるので、年金の額なども考慮しながら、どうするかをこれから考えていきたいという。

第6章 非正規雇用労働者と中小企業経営者

(1) 事例 26: 今はもう人生について悩むことはない

— 心理カウンセラー・ケイゾウさん

ケイゾウさんは、40代後半。社会福祉施設でのカウンセラーや大学・専門学校の講師など、非常勤の職をいくつも掛け持ちしながら、週末も含めて朝から夜まで働いている。彼は、若い頃から人生について哲学的に深く考えきた。サラリーマンをしている同世代の友人たちから、最近いろいろな人生の悩みを相談されるが、彼にしてみれば、そうした悩みは10代の頃に終わっており、今はもう人生について悩むことはないという。

生育歴と教育歴

ケイゾウさんは、九州の地方都市で生まれ、他地域へ転出することなく現在まで生活している。それは、父のおかげによるところが大きいという。彼の父は、戦後入社した会社から転勤命令が出て「出世の道を捨てて」転勤を断り続け、退職後はそれまで勤めていた会社に関連する自営業を始めて地元にとどまった。母親は専業主婦だった。すでに他界した兄が1人いる。

ケイゾウさんの父親は、アルコール依存症だったが、それは父の生育歴によるところが大きいと彼は考えている。彼の父は、海外で生まれたが、住んでいた国の情勢が悪化したため、祖母と父だけが帰国し「母子家庭」の状態で育った。日本の旧制中学を卒業した後、自動車メーカーに就職したが、中国に派遣されて働いていたときに徴集され、シベリアに抑留された経験をもつという。

ケイゾウさんは、小学生になったときから絵画とバイオリンを習い始めた。中学校時代にはバスケットボール、サッカー、柔道に取り組み、バンドをしている友人の演奏について回っていた。高校受験時に、担任からは学区の4番手校の受験を勧められたが、どうせ落ちるなら行って学区2番手校を受験して合格した。高校時代は、勉強よりもラグビーや文化祭活動などに打ち込んだ。その後、地元の私立大学に進学した。文学を学びたかったが、父から経済学を勧められて経済学部に進んだ。しかし、経済にはほとんど興味が持てず、学生時代はアルバイトや麻雀、パチンコなどに興じていた。そうした中で、面白いと思えたのが、教職課程で履修した教育心理学であり、これが現在の仕事につながっている。

現在の彼の人生観に大きな影響を与えているのもの1つが、キリスト教系の幼稚園で受けた教育であるという。彼はキリスト教徒ではないが、当時の教育のおかげで、「天に向かって恥ずかしくないような生き方をしたい」という思いをいまだに持ち続けていられるという。また、思春期の多感な時期には、人生について思い悩んだり自殺を考えたりしたこともあったが、そのときに自分を支えてくれたのが、音楽や絵画などの芸術だったという。

職業経歴

大学卒業後は、塾講師のアルバイトをしながら、別の大学の臨床心理学系の研究室で研究生の立場で勉強を続けた。当時の大学院は研究者の養成が中心だったため、実務家志向の彼は大学院に魅力を感じられず、大学院には進まなかった。経済学部にはいた学生時代には、社会をマクロレベルから変えていくことに興味を持っていたが、ある流派の臨床心理学を学ぶ中で、1人の子どもの変化を通して、家庭が変わり、学校が変わり、地域社会が変わっていくという事例を知り、ミクロなレベルから社会を変えていける可能性に気づいた。こうして、23、4歳の頃に、「子どもを癒したり元気にしたり教育したりすることを一生の仕事にしよう」と決めた。

その後は、カウンセラーとして働きたかったが、仕事が全く見つからなかった。8年間研究生をしたところで、当時アルバイトをしていた児童相談所の職員から児童福祉施設職員の職を紹介され、そこで正職員として働くようになった。しかし、16年間勤めたところで、いわゆる「肩たたき」に合っ

て退職した。

現在の仕事の様子

現在は、福祉施設でのカウンセラーや大学・専門学校で非常勤講師など、いくつもの非常勤の職を同時にこなしながら生計を立てている。曜日によって毎日職場が異なるだけでなく、同じ日でも午前、午後、夜と違った場所で働く場合もある。彼は、1週間のスケジュールを次のように語った

例えば、今のスケジュールでいくと、月曜日は、午前中、A市のX大学に行っていて、夕方からは4時間福祉施設に行ってるんですね。火曜日は、B市の専門学校に90分授業3コマ行ってるんですね。水曜日は、午前中、C市の短大で90分授業2コマで。これまではこのあと夕方、施設に行っていたんですけど、今これはちょっと忙しくて辞めて、自分の勉強しています。木曜日は、午前中は1コマY大学で授業して、こっから夕方まで7時間くらい施設でカウンセリングしています。金曜日は、専門学校で90分を5コマ。土曜日は、同じく専門学校で90分を3コマです。

これに加えて、夜間自宅で毎日1~2時間かけて翌日の授業の準備をする。あまりに忙しいので、水曜日の午後は予定を空けたが、ボランティアで埋まることも多い。また、土曜の午後も毎週ボランティアの活動が入っており、日曜日にも仕事やボランティア関係の会合が入ることがある。児童福祉施設を退職して、フリーで働き出してから、ストレスで2回倒れたという。

ただし、春休み期間と夏休み期間それぞれ2か月くらいの間は授業がないので、その時期に自分の仕事に関わる自己研鑽をしたり、家族と一緒に掛かけたりしている。

家庭生活と社会生活

2歳年下の妻、19歳の息子、中学2年生の娘の4人で、分譲マンションで暮らしている。家族4人ともお互いあまり干渉し合わない性格であるという。

妻とは、児童福祉施設で働いていたときに職場で知り合った。妻は、彼と交際を始めてすぐ退職し、保育園で保育士として働き始め、結婚後もしばらく働いていた。しかし、最初の子どもの生まれた後は、彼の勤務状況が、頻繁に夜勤があるなど不規則でハードだった。そこで妻は、しばらく仕事を中断していたが、2番目の子どもが小学校に入ってしばらくして保育士の仕事を再開し、現在に至っている。息子はすでに就職しており、おかげで経済的には少し楽になった。

福祉施設に勤めていた時には、家事や育児は極力行った。掃除や皿洗いもしたし、子どものおむつを替えたり、子どもが大きくなったら勉強を見てやったり学校行事にも参加したりもした。現在は仕事が忙しくてあまり家事をしていないが、子どもたちが将来家事をするようにさせるために、洗濯、掃除、皿洗いは極力行い、子どもたちにも自分のものを洗うよう促している。もう少し仕事を減らして、家庭のことをしなればとは思っているが、今の生活を維持するためには、今くらいの仕事をするのは仕方がない。

しかし、それでも、これまでの子どもとの関わりに関しては満足していない。それは、ある意味で、自分の子どもの世話を仕事の延長線上でとらえてしまっていたからであるという。彼は、なぜ自分が子どもに関わる仕事をやっているのか考えてみて、それは自分の問題、すなわち、自分は自分の子どもとどう接すればよいのかわからないという問題を解決しようとしているのだということに気付いたという。そして、自分の子どもへの接し方がわからない理由は、自分が父親と親密に接した経験がないことにあり、父親が自分と親密に接してくれなかった理由は、父親が祖父と身近に接してこなかったことにあるのだろうと考えている。

これまでに、マンションの管理組合の理事や、息子の少年野球関連の役員、子どもの小学校の地域の委員などを務めてきた。また、現在でも、交通費程度の報酬で、複数の電話相談のボランティア団体に指導者として関わっている。さらに、子どもの頃から居住地域が大きく変わっていないので、中学、高校、大学時代の友人たちとの交流も続いており、彼らからいろいろな誘いがある。

最近では新聞を読む暇と気力がなく、ニュースはインターネットや移動中のカーラジオから取るこ

とが多い。

仕事観と人生観

彼の仕事へのがんばりを支えているのは、「成功体験」であるという。問題を抱えている子どもを立ち直らせるという仕事は、ある意味で、からからに乾いた「砂に水をまくような作業」であるが、それでも子どもの立ち直りを信じて何年も努力するという性質のものである。何らかの「成功体験」を持っている人は、成功を信じて努力し続ける中で、「小さな変化をポジティブ」に受け止めることができ、それがさらにポジティブな結果につながっていく。しかし、そうした努力のベースになる「成功体験」を「自分の核」にできていない人は、努力する他人の足をひっぱるようになっていくと感じている。幸い、彼の場合は、そうした「成功体験」を核として、日々子どもたちに向き合っているという。

彼は、同世代の人たちが何の疑問ももたず勉強して大学受験を目指していた頃から、人生について哲学的に深く考え思い悩んできた。そして、多くの友人たちが、サラリーマンになり、「標準的」な男の人生を送ってきた中で、彼は独自の道を歩んできた。最近、友人たちから人生について思い悩んでいる話を聞かされるという。リストラにあたり、部下をリストラしなければならなかったり、子どもが巣立って夫婦が倦怠期を迎えたり、定年後の人生に不安を覚えたり。しかし、彼にしてみれば、そうした人生の悩みはもう 10 代のときに終わったという。今後はわからないが、少なくとも今は、人生について悩むことはないという。

(2) 事例 27: いつ死んでもいいくらい一生懸命生きている

— 有限会社役員・ヒデキさん

ヒデキさんは、30 代後半。父が起こした有限会社を兄と一緒に切り盛りしつつ、現場で社員を監督しながら自らも製品の製作に携わっている。基本的には「男は仕事、女は家庭」という考えを支持しており、働きたがっている妻には、子どもが小さい間だけ我慢してもらっている。しかしその分、家庭に帰れば家事や育児にも精力的に関わっている。「いつ死んでもいいくらい日々一生懸命生きている」という。

生育歴と教育歴

九州の地方都市で、両親と 2 人の姉、兄の 6 人家族で育った。父は郊外の商業地で工場を営んでいた。現在彼はこの工場の役員を務めている。父は、戦争直後に中学を卒業し、貧しさのため進学を断念して、小さな工場に見習いとして入ってしばらく勤めていた。その後独立して製缶業（金属板金の技術を使って看板を製作する）の会社を立ち上げた。彼が幼少の頃は、工場と自宅が同じ敷地内にあった。住み込みの従業員もおり、母は会社の仕事を手伝いながら、従業員の世話をしつつ、4 人の子どもを育て上げた。彼は当時、「カンコン、カンコン」と工場の音が聞こえてくるのが嫌で、父の仕事は絶対に継ぎたくないと思っていた。彼が小学校に入学するときに近くの住宅地へ引っ越し、工場と住居が別になった。

父は職人気質で、一家の柱として家族をまとめていた。そうした父に対して、長女と彼は「刃向かうタイプ」で、次女と兄は合わせていくタイプだった。

小中学校は地元の公立に通った。小学校では地域の道場で柔道をし、中学では野球部に入ったが、受験勉強のため途中で辞めた。高校は進学とスポーツに力を入れている市内の私立学校に通った。両親は大学に進学してほしいと考えていたが、高校に入ってから彼は学校の勉強に興味を持てなくなった。1、2 年の頃は「ファミコン」に熱中したり、学校に無許可でバイクの免許をとって乗り回したりの毎日で、留年しそうになった。3 年になると、親の期待に応えようと一生懸命勉強した。成績は急上昇したが、大学進学には「もう間に合わなかった。」

職業経歴と職場の様子

両親はそれでも大学に進学してほしかったので、高校卒業後、彼は予備校に入った。しかし、結局途中で辞めて、自動車整備士として、自動車の塗装や板金の仕事を始めた。5、6年経った頃に、兄が父の会社を継いで社長になった。父の下では絶対働きたくないと思っていたが、兄から「自分1人ではやれないので手伝ってほしい」と言われ、兄と一緒に家業を継ぐことになった。

会社の従業員は総勢8名。兄が社長で、彼が専務、工場長が1人と事務が1人、その他現場で働く従業員が4名である。事務員が女性で、その他はみな男性である。兄は基本的に事務所で接客や見積もりなどを担当しているが、彼は兄のそうした仕事を助けながらも、ほとんどは工場の現場で働いている。以前の仕事とは異なる知識・技術を要するが、鉄を扱ったり、溶接したりという点は共通している。また、前職での経験が、現在の仕事を進める上で「知識の引き出し」を増やしていると感じている。

1名の社員を除いて従業員は全員彼より年長であり、中には彼が子どもの頃から父の下で働いていて彼をかわいがってくれた人や、彼に優れた基本的技術を教えてくれた人もいる。現在彼は、それらの従業員を管理する立場にある。その点については「割り切って」考えている。基本的技術が優れていたとしても、製品を作る段階では創造性が要求されるし、1人1人作り方が違う。そして、いくら優れた製品を作ることができても、決められた予算と時間で完成させなければ商売が成り立たない。そうした経営の視点から見て妥当なやり方で従業員に仕事をしてもらおうようにすることが自分の役目であると考えている。

規則上の労働時間は午前8時から午後5時半である。従業員は、残業がある場合は残業するが、通常は定時で退社する。有給休暇の制度はあるが、「実際形だけのもの」で、病気や結婚式や葬式で使うのは仕方がないが、「1人抜けてももうきついような、ぎりぎりの人数でやっている」ので「自分が休みたいから休むというのは現実には無理」であるという。忙しいときには従業員に休日出勤をお願いすることもあるが、決して強制はしない。

会社の行事として、忘年会、夏のバーベキュー、年に1回の社内旅行を行っている。そうした行事の際には、ほとんど仕事の話はしない。

職務の様子

バブル経済の崩壊後、業務量が圧倒的に増えたという。なぜなら、景気が良く、顧客に予算がたくさんあるときには、早くから看板に付ける予算が確保されており、納期も長かったが、顧客側の予算が少なくなると、看板には建築物トータルの中で余った予算が充てられるため、納期も短くなり、看板自体にかけられる予算も少なくなるからである。

毎日、午前8時の始業から午後5時半までは、工場従業員を統括しながら自らも看板を製作している。その後社員が帰った後に、事務所で看板の図面を引いたり、見積もりを作ったりといったデスクワークをしている。いかに短い期間で安い予算で製品を完成させるかにいつも頭を悩ましているという。早くても20時までは仕事をしており、21時、22時まで事務所に残ることも珍しくない。

仕事は会社できっちり終わらせるようにしており、自宅で仕事をすることはほとんどない。職場以外では、できるだけ仕事のことを考えないようにしている。

家庭生活

2歳年下の妻と生まれて9か月の娘の3人で、賃貸マンションに暮らしている。妻とは地域のスポーツサークルで知り合った。妻は、結婚するまでは保育園で保育士として働いていた。以前から花屋をしたいという夢を持っていたので、結婚と同時に保育園を辞めて花屋でアルバイトを始めた。しかし、子どもが生まれて花屋の仕事を中断している。妻は「家でじっとしているような性格」ではなく「働きたい」と言っているが、彼の方から、「経済的には大丈夫だから、子どもが大きくなるまでがまんしてほしい」と頼んでいる。

現在妻は仕事をしていないが、彼はできるだけ子どもの世話をし、妻の負担を軽減しようと勤めている。帰宅後子どもが起きていれば、必ず子どもを風呂に入れるし、時にはミルクをやったり、夜泣

きすると外を散歩させたりする。休日は、掃除、洗濯も進んで行っている。しかし、仕事は毎日長時間に及ぶ上に、経営者としての重責も負っており、疲労も激しい。仕事と家庭生活の葛藤について、彼は次のように語る。

葛藤？ああ、それはありますよね。両方大事ですよ。だから気持ちとしては両方フルパワーでいきたいんですけど、どうしても仕事から解放されないし、帰宅しても仕事で疲れていて。最近子どもが少し大きくなったけど、最初の頃は妻も精神的に不安定でしょ。私に負担がかかってきてかなりばてそうですね。

彼自身、「夫は稼ぐ責任、妻は家事責任」という性別役割分業を支持している。それでも妻の家事を助けたり、子どもの世話を進んで引き受けたりするのは、自分の母が、家事と育児を一手に引き受けて苦しんでいた姿を見て育ったから、少しでも妻の負担を軽減させてやりたいとの思いからであるという。

仕事とも家庭生活とも切り離された自分だけの時間が確保しないと、仕事と家庭の両立もままならないため、深夜に「自分を見つめ直す時間、落ち着かせる時間」を確保することにしている。また、子どもが夜泣きをすることもしばしばである。そのため、平日の睡眠時間は平均して4、5時間である。しかし、「それはみんな通る道だから」と自分を納得させている。

余暇活動と健康管理

アウトドア系、特にマリンスポーツが好きで、子どもが生まれる前には、休日はよく海に出掛けていた。また、妻と知り合うきっかけとなったスポーツサークルにも行っていた。しかし、子どもが生まれてからは、外に出掛けることがほとんどできなくなり、熱帯魚を買ったり、音楽や映画を自宅で楽しむようになった。

健康管理にはほとんど気を遣っていない。タバコを吸うし、酒も飲む。ストレス発散のために「酒に逃げている」ところがあり、ほとんど毎日自宅で飲酒をしている。運動をする機会もめっきり減っている。そうした生活に「体はちゃんと反応してくるみたい」で、「あちこち、ガタが来はじめた」という。

昔からの友人たちも、みなそれぞれ所帯を持って、会う機会も減ったが、そうした友人たちやサークルの人たちとたまに飲む機会はある。だから、職場と家庭だけで生活が完結しているとは感じていない。

職業アイデンティティと将来展望

バブル景気の名残が消えきらぬ頃に、高校時代の友人の多くは大学を卒業して就職し、年齢の割に高い給料をもらっていた。当時高卒で就職した彼からすれば、そうした友人たちがうらやましかった。しかし、今は大学に行かずに就職してよかったと思っている。大学に行った友人たちより「長いこと社会の歯車に入って」働いてきて、彼らに比べると自分の方が「一歩リードしている」と感じられるという。

彼の仕事への頑張りを支えているのは、お金ではなく、仕事をやり遂げたときの「達成感」や「人から感謝されることの喜び」である。自分は経営側の人間でもあるが、あくまで「職人」だと思っている。

現在は、仕事も家庭生活も含めて、周りに流されているのではなく、「自分でちゃんと船を漕いでいる」という感覚がある。家族を路頭に迷わせるようなことだけはしないという明確な目的が見えている。そして、将来妻が花屋をしたいのであれば、そのバックアップはしてやりたい。他方で、これらの展望と矛盾しているようだが、「人生に悔いはない。いつ死んでもいい」とも感じている。それくらい「日々一生懸命生きている」と実感している。

第7章 女性雇用労働者

(1) 事例 28: 達成感と経済的な自立が仕事の支え — 政府系金融機関職員・エリさん

エリさんは、30代後半で、メーカー勤務の夫と2人暮らし。政府系金融機関の職員として、途上国の政府に対して、開発援助のために資金を貸し付ける業務を担当している。一般職ではあるが、自己裁量の範囲は広く、相手国まで出掛けていって政府の高官と面会することもあり、責任は重い。男性中心で保守的な職場の雰囲気や冷静に見つめながらも、達成感を得られる現在の仕事を楽しんでいる。

生育歴と教育歴

関東の地方のとある市の商店街で、母方の祖父母と両親、4歳年上の兄の6人家族で生まれ育った。彼女の自宅では、母方の祖母と母は自営業を営んでいた。父は途中まで自分の実家の自営業の手伝いをしていたが、彼女が小学生の頃から、母とともに自宅での自営業に専念するようになった。母は店が忙しく、あまり遊んでもらったことはなかった。主に祖母が相手をしてくれた。

小学校は地元の公立に通い、中学校から中高一貫の私立女子校に通った。両親も彼女自身も公立中学に行くつもりだったが、隣に住んでいた友達が受験勉強を始めたので一緒に勉強し始めて、結局私立校を受験することになった。成功へのプレッシャーを受けたことはなく、総じて学校生活は楽しかった。

幼稚園から高校3年までピアノを習い、小学生のときには夏になると水泳をするのと同時に、ある武道を2~3年習っていた。中学・高校では水泳部に所属した。

大学は、関東の有名私立大学の教養学部に進学し、現代史を専攻した。大学3年のときに交換留学で1年間アメリカに滞在した。

職業経歴

留学をきっかけとして、海外と交わる仕事をしたいと思うようになり、卒業後は、開発途上国で事業を起こす企業に投融資を行う機関に就職した。最初の仕事でワシントンに10か月滞在し、その後はずっと東京で勤務していた。

十数年経過したところで、その機関が役割を終えて解体されることになり、コネクションがあった現在の機関に新たに職を得た。面接時は転職して4年目であった。

最初の機関では総合職で就職したが、現在の職場には一般職として入った。現在の機関に総合職として採用されるには、条件が厳しすぎた。転職の際には、同じ機関に契約社員のようなかたちで調査員として入るとか、他の企業に総合職で入るとか、大学院に行くなど、他にも選択肢はあったが、結局、一般職でも希望した仕事ができるし、これまでの仕事の経験が活かされると判断し、現在の職場に一般職として勤めることにした。

職務の様子

彼女が勤務する機関の業務は、「途上国援助の一環として、相手政府に長期・低利でお金を貸す」ことであり、彼女は南アジアの国々を担当している。それらの国から、発電、農村開発、水道、教育などに関わる「これこれのプロジェクトにいくら金を貸してほしい」という要請を受ける。そのプロジェクトについて情報を集めて、実際にそのプロジェクトにお金を貸して十分に開発効果が得られるか、貸した金が予定通りに使われるかどうかについて審査を行い、お金を貸すための契約を整えるところまでが彼女の業務である。

仕事の進め方に関しては、かなり自由裁量が利く。通常午前9時半に出勤し、午後9時か10時くらいまで職場に残っている。出張は、担当する国へ、2か月に1回くらいのペースで1回あたり1~2週間行く。出張前に資料を読み込んだり、資料を一定期間の間にまとめて提出しなければならないと

きなどは、自宅で仕事をすることもある。しかし、仕事の時間と私生活の時間はうまく切り替えるようにしているという。

職場組織の性別職務分離

彼女の職場では、年間 20 名ほどの総合職を採用しているが、総合職として採用されるのは、東京大学をはじめとするいくつかの超難関大学出身者か、留学等によって開発の専門的な勉強をすでに終えているような「非常に限られたエリート」であり、総合職のうち女性の採用は 1 割程度であるという。したがって、一般的な大企業であれば総合職で採用されるような女性の多くが一般職として採用されている。ちなみに、男性の一般職はいない。一般職の女性たちの多くは、最初は「狭き門」を突破してやりたい仕事ができることに満足しているが、中には、何年か経過するにつれて総合職と一般職の処遇の違いに疑問を感じて辞めていく人もいるという。

男女雇用機会均等法が施行されてから女性を積極的に採用するようになり、その最初の世代が管理職になり始めているところで、今は女性の管理職は数名程度である。一般職の女性はかなり「気楽に」育児休業を取得しており、総合職の女性でも取得者はいる。しかし、男性の取得者は聞いたことがない。彼女によれば、今後も女性の進出は進んでいくとは思いますが、一般の民間に比べると遅いと思うとのことである。組織自体や人事の考え方が「保守的な体質をもって」おり、女性には働きにくい雰囲気があるので、女性にとってもっと働きやすい環境を求めて他の職場へ移っていく女性は今後も減らないのではないかと考えている。

定年は 55 歳であるが、多くの総合職は定年まで勤めるとポストがなくなるので、早めに出向したり転職したりする。一般職の女性では定年まで勤める人が多い。

各部署は担当する国や地域によって「班」に分かれており、彼女が所属する班は 20 数名で構成されている。各班は課長を筆頭に、課長補佐または「総括」、そしていわゆる「平社員」と契約社員の調査員という構成になっている。管理職は男性が占めており、入社 1~3 年目くらいの総合職男性を除けば、「平社員」はほとんど女性で占められている。しかし、個人に与えられている裁量の範囲が広いので、組織上の横のつながりのなかで相談しながら和気藹々と仕事を進めていくような雰囲気であるという。

家庭生活と身体への配慮

10 年前に結婚し、現在は夫と 2 人暮らしである。夫は大学の同級生で、メーカーのパソコン部門に勤務している。家事に関しては、夫が料理と片付けが好きで、彼女は洗濯と掃除が好きだという。料理は早く帰宅した方が行い、片付けと掃除は好きな方が行うということで、うまく分担できているという。夫の方が帰りが早いという。

子どもはほしかったが、結局できなかった。転職した頃にはまだ子どもを持つことを考えていたので、子どもができて働きたいと思い、一般職でもいいかなという気持ちがあった。しかし、次第に子どもを持たない人生を考えるようになってきている。

現在、分譲マンションを購入して 5 年目であるが、近所づきあいは同じ階の人々と物を上げ合ったりするくらいである。交友関係としては、夫婦ともよく知っている大学時代の友人とのつきあいが多い。

週末は、夫の影響もあり、旅行、ドライブ、温泉、自転車、スキー、キャンプなど、アウトドア系のレジャーで楽しむことが多い。

運動はあまりしないが、食事を野菜中心に変えるなどしているうちに、体質が変わって、冷え性も改善され、風邪も引かなくなったという。風邪を引きそうになったらすぐに休んで寝ることにしている。転職して 1~2 年目は精神的にもつらく体調もよくなかったが、現在は問題ないという。

服装に関しては、普段はあまり気にしていない。職場では、特に女性は自由な服装でよいという雰囲気である。相手国と交渉する場合には、年配の人と接することが多いので、紺色などの「比較的きちっとしたように」見える格好で出張するよう心掛けている。

社会情勢への関心

世界レベルでは、アメリカを中心とする戦争や環境問題に関心がある。特に、アメリカに滞在していたときに、世界の情報操作にアメリカが介入しているというのを強く感じたという。国内では、自分も含めて「豊かな時代に慣れてしまっているのだから、日本がこの先世界で生きていけるだけの力を持つていく日本でいられるのか」不安であるという。

男女の問題に関しては、次のように語る。

途上国と仕事していると、途上国では女の人がみんな活躍しているんですね。だから、日本は本当に遅れているというか、女性があまり社会に出ていない国だなというのを痛感しますね。社会の仕組みで女性が出にくいところもたくさんあると思うし、そういう中で、女性自身が結構簡単にあきらめている人もたくさんいるので。うーん、もったいないなと思いますね。

将来の展望と不安

将来の展望としては、定年を気にすることなくできる仕事や、東京を離れてもできる仕事があればいいと「夢のように」考えて、夫と「田舎に住みたい」などと話したりはするが、具体的に何かを実行しているわけではなく、いまのところは、現在の職場にそのまま勤めていようと考えている。

一番の不安は、老後のことであり、金銭的な面もそうだが、子どもがいないことへの不安が大きいという。

仕事への意味づけ

仕事へのモチベーションを支えているのは、「達成感」であるという。仮に夫の収入だけで生活ができて、ずっと仕事は持っておきたいという。仕事にはある種「趣味みたいな」側面があり、「働くというのは楽しい」と思っている。仕事をずっと続けているので、経済的に自立していることが当たり前となっているが、かつて親の束縛から早く自立したかったことを思い起こしてみると、経済的に自立していることも自分にとって重要であると思う。自分自身を仕事との関係で呼び表すとすれば、「サラリーウーマン」がしっくりくるという。

(2) 事例 29: 職場の育児支援制度を利用して仕事と子育てを両立

— 保険会社社員・マナミさん

マナミさんは、30代後半で、大手保険会社の一般職である。職場の、短時間勤務制度を利用して、2人の子どもを育てながら仕事を続けている。夫は、事例 22 のコウジさんであり、彼としては精一杯家事や育児を積極的に担ってくれている。しかし、彼女の職場に比べて夫の職場はワーク・ライフ・バランスへの配慮がほとんどなく、育児負担が彼女に偏りがちであることにやや不満を感じている。

職業経歴と仕事の内容

九州の地方都市で生まれ、現在まで同じ都市で暮らしている。地元の大学卒業後、大手保険会社の地元支店に一般職として就職し、現在に至っている。業務は、交通事故の受付、示談交渉、保険金の支払いである。労働時間は午前 9 時から午後 5 時までである。ずっとオフィスの中での仕事で、毎日同じ業務の繰り返し。勤務時間外に突然仕事が入るようなことはなく、持ち帰る仕事もない。

5歳と3歳の娘がおり、夫(事例 22 コウジさん)と共働きをしながら、子育てをしている。最近になって、小学校3年生までの子どもを持つ親を対象に、最短で午前 10 時から午後 3 時までという短時間勤務が可能になった。保育園への送りは夫が担当し、保育園への迎えは彼女が担当することにして、現在は、午前 9 時から午後 4 時の勤務にしている。ために、仕事が長引けば午後 5 時まで働いたり、打合せがあれば残業することもあるが、基本的には毎日午後 4 時に退社している。

2人の子どもの出産に合わせて、それぞれ産休と育児休業を合わせて1年間の休業を取得した。

職場の状況

彼女が所属する課の人員は 40～50 名で、明らかに性別職務分離と男性優位の組織構造となっている。トップの課長は男性。総合職から変更された「全国型」の社員が 3 名で全員男性。一般職から変更された「地域型」の社員が 10 名で全員女性。定年退職者後再雇用されている人が 15～6 名で全員男性。別会社の「アジャスター」と呼ばれる調査部門の人員が 6 名で全員男性。事務処理を行うパートタイムのスタッフが 9 名で、うち 3 名の男性は全員定年後の再就職者であり、うち 6 名の女性はパート主婦である。

表向きは、男女の仕事は変わらないとして、総合職／一般職という呼び方から全域型／地域型という呼び方に変えたが、実際にはそれほど男女の仕事の分担の仕方は変わっていない。結局、全国型社員（男性）が、地域型社員（女性）の総括的役割を果たしている。顧客とのやりとりはすべて女性社員が行い、トラブルがあって「上司を出せ」と言われた場合には、入社 1、2 年目であっても全国型の男性社員に代わる。

会社は、全国型と地域型は男女の違いではないと言っているが、実際には男女ではっきりと分かれているし、そもそも給与体系が違う。彼女としては、いまになって転勤の有無以外は全国型も地域型も同じだといわれても、今のままの給料で男性と同じような仕事、もっと責任のある仕事をさせられるのかと思うと不満だし、不安もある。

職場の育児支援

すでに述べたように、最近になって、小学校 3 年生までの子どもをもつ社員に、最短午前 10 時から午後 3 時までの短時間勤務が可能になった。カットされる賃金も時給相当分だけであるし、あからさまに否定する管理職もおらず、周りの理解も比較的得られているので、助かっている。そうした制度を利用できるのは、管理職と、全国型および地域型の社員に限られているが、全国型の社員でそうした制度を利用したという話は聞いたことがない。

まだ女性の管理職はごくわずかであるし、男性が育児のための制度を利用するような慣行は定着していないようだ。男女の職務が異なることについて、一般論としては、男女が同じ仕事ができるのがよいと思うが、現在の自分の状況を考えると、男女で職務が分かれていますよよかったと思う。何かあれば年下であっても男性社員が仕事を引き取ってくれて、自分で最後まで責任を持って仕事をしなくてよい。男性社員に仕事を回したから給料が下がるわけでもないし、今は男女で職務が異なることに不満をもつよりも、そのほうが楽かなと思って、そこに安穩としている。

仕事と家庭の両立について

結婚後に仕事を続けるかどうかには強いこだわりはなく、相手次第だと思っていた。結婚しても住む地域が変わらなかつたし、仕事を辞める必要もなかつたので、そのまま辞めずに来ているという感じであるという。他の人に比べれば子育てというハンディを背負っているもので、どうしても続けられなくなれば、その時は辞めようと思っているが、とりあえず続けられるところまでは続けようと思っている。

現在では、これ以上は仕事の時間を減らせないと来ている。自分はそんなに仕事人間ではないので、仕事をたくさんしたいとは思わないが、仕事に割ける時間が少なすぎる。子どもたちが成長して手間がかからなくなれば、もっと家事や自分のことにも時間が割けるようになるのかなと思う。

夫の家事・育児参加についての評価

夫は、一般の男性に比べたら随分と家事・育児をしてくれるので助かっている。しかし、夫の職場は「かなり古い考えのところ」のようで、子どものことで仕事を休んだりできない。子どもが病気になったりすると、仕事を休んで病院に連れて行くのは自ずと自分になってしまう。過去 1 度、かなりわがままを言って夫に仕事を休ませたことがあるが、もう二度とそのようなことはできないと夫から釘を刺された。今は自分が残業もせず早く帰ることでなんとかなっており、最近ではもうそれが普通になってきている。

夫に対する希望と職場の男性社員への期待の矛盾

彼女は、一方で、夫の職場に対しては、育児期間中であることに理解を示し、夫をもっと早く帰したり、たまには休ませてほしいと思っている。他方で、彼女の職場では、男性の総合職社員が遅くまで働いて彼女の仕事をカバーしてくれていることで、彼女は定時に帰宅できているという事実がある。彼女の職場の男性社員の妻たちも、夫に早く帰ってきてもらいたいと思っているのではないか。このことについて、何かジレンマを感じないか尋ねてみたところ、これまでに、夫と自分の職場の男性社員を同列で考えたことはなかったとのことだった。

うーん、今のところは、主人の職場と自分の職場の男性っていうのを、あんまり同じ土俵で、一緒には考えてないですね。あまり同じレベルで見えてないので、自分の都合のいいようにしか考えてないかもしれないんですけどね。まあ、なんか変な話、少なくともうちの会社の男性については、それなりの給料はもらっているはずなので、まあ、多分奥様方も、もうそれはそれで結構あきらめてるところはあると思うんですよね、うん。それで、まあその、お金で全部計れるわけではないと思うけども、その辺は、ちょっと今のところはわたしの中では、あんまり同列には考えてはないのかなという気がします。

(3) 事例 30: 夫の転勤によって私の仕事と生活が奪われてしまう

— 地方公共団体嘱託職員・キミコさん

キミコさんは、30代後半。夫は製造業の会社に勤めており、夫の転勤の度に生活の場の変更を余儀なくされる「転勤族の妻」である。現在は九州の地方都市で暮らしている。ようやく今の生活にも慣れて地域にもとけ込んできたのに、また夫の転勤によってこの生活が奪われることにとても不安を感じている。しかし、不本意ながらも新しい環境で新しい職を見つけ適応していく中で、自分自身が鍛えられていると感じている。

結婚までの経緯

東京で生まれ育った。高校を卒業後、関東の国立大学の教育学部に進学し、自宅から通った。大学で登山部に入部し、そこで夫と知り合った。彼は彼女より2歳年上で、製造業の会社に就職して先に卒業した。

若い頃から、「なりたい職業」をずっと探し求めてきた。結婚しても独身であったとしても、ずっと食べるのに困らないだけの収入は自分の力で得たいと思い、技術系か専門性の高い仕事がいと考えてきた。教育学部だったので、教職に就くことも考えた。しかし、結局「なりたい職業」がはっきりと固まらないまま、民間企業に就職した。

就職先は、都市銀行が全額出資するシステム開発会社であり、システムエンジニアを目指して働いていた。しかし、2年半勤めたところで、当時東北地方の支店に勤務していた夫と結婚することになった。会社を退職して、はじめて自宅から出て東北地方に移り住むことになった。結婚しても共働きをしたいと思っていたが、2年半の勤務だけでは、職歴を活かして再就職するほどのキャリアにはならなかった。また、転勤がある夫と一緒に住み続ける限り、有期の仕事に就くのが精一杯であると気づいた。

見知らぬ土地での生活

新しい土地では、自分は「よそ者」であると感じられ、友人がなかなかできずに「どん底まで落ち込んだ」。同じ学歴を持ちながら、毎日会社へ行って、大人と会話が出来て、自分の働きを第3者から評価される夫を羨ましく思った。インターネットが普及する前だったので、1日中家の中で、孤独で、誰とも会話しない日が幾日もあった。当時の心境について彼女は、「どんどん生きる力が奪われ、社会から取り残された気持ちが強く、明日がなくなってもかまわないと本気で考えるほどひどい状態で

した。」と述べている。

そうした中で、2人の息子を出産した。里帰り出産ができず、地域社会にもとけ込めず、出産・育児を繰り返すうちに無理をして体をこわしたこともあった。それでも、手抜きが出来ない乳幼児が目の前におり、自分が満たされない状態で半ば義務的に育児をしていた。今思えば「よく乗り越えられたものだ」と、振り返ってもぞっとする」という。

この東北地方の都市に7住んだところで、現在暮らしている九州の地方都市に夫が転勤することになった。家族とともに移り住んできて5年が経過したところである。

夫の仕事の様子

キミコさんの夫は、全国にいくつかの支店や工場をもつ、従業員約5,000人の製造業の会社に勤めている。現在は、九州の地方都市にある従業員約150名の工場で、総務人事関係の課長を務めている。平日は、午前7時20分頃に家を出て、午後7時頃に帰宅している。原則として休日出勤はないが、パソコンを持ち帰って自宅で仕事をすることはある。極端に残業が多いわけではないが、勤務時間に融通が利かない上に、仕事がらみの飲み会が平均して週1回はあるという。彼女の計算によれば、「飲み会で家庭生活を犠牲にする度合いは、1回当たりで残業7時間分、年間では約350時間に相当する」という。

彼女の目には、夫が勤める会社の体質は古く、「全くの男性社会がそのまま存在している」と映っている。女性管理職は1人もおらず、男性の育児休業取得の実績もない。以前夫が上司に「妻が仕事で遅くなるので自分の残業を切り上げて、今日は帰ります」と告げて帰ろうとしたところ、上司は「妻が働かずにおれるだけの給料を出しているはずだ」と言ったそうだ。しかし彼女は、「本当のところはメーカーなので安月給です。うるさい妻を黙らせておけ」という意味と解釈しました。」と語る。

彼女は、こうした会社で働く夫の心身の健康状態について気遣っている。夫はときどき、飲み会の2次会の店から「早く帰りたいよお」と彼女にメールを送ってくるという。彼女からすれば、「有意義でない会社の飲み会って、なんなのか」と思ってしまう。夫は、役職(課長)に就いてから、精神的に余裕がない様子で、家庭でも少しイライラするようになった。「深いところまで蝕まれる前に、いつそのこと会社を辞めてくれたら」とさえ思うことがある。

現在の本人の職業生活と社会生活

「転勤族の妻」になって以来、その土地に通じている人々と知り合いになりたくて、転勤後は市役所の臨時職員をまずやることに決めているという。現在生活している地域でも、市の外郭団体や公社などで、有期のフルタイム職やアルバイトなどを転々としてきた。仕事以外にも、いくつかの市民活動に参加している。最近では、ある女性市議会議員の後援会活動を行っており、「通信」発行のための編集会議や発送作業、市政報告会や相談会などの支援で月に約20時間を費やしている。また、女性問題を考えるグループに属しており、月に1回会合を開いている。

現在の家庭生活

現在は、2人の息子は小学生になり、それぞれ12歳と8歳になった。家庭での家事については、子どもたちはほとんどせず、彼女と夫が分担している。夫が朝強く夜弱いタイプで、彼女は朝弱く夜強いタイプなので、朝の家事は夫中心、夜の家事(及びその他家事全般)は妻中心という分担になっている。子どもたちの世話についても、平日は彼女がほとんど引き受けているが、休日には夫が子どもを外に連れて行ったりしている。近所づきあいに関しては、夫の方が得意であるという。

夫自身、「生活が仕事に偏重しているため、仕事を減らして家庭生活にもっと重きをおきたい」と語っており、積極的に家事を担おうとしている。飲み会でどんなに帰宅が遅くなっても、翌朝は必ず夫が朝食を用意してくれるし、早朝から洗濯機を回すという。彼女が、「日中に私がやるから」と言っても、かまわずやろうとする。彼女によれば、「夫は料理など自分が苦手な家事をやりたくないため、家庭での発言力を維持するためにも、自分ができる家事はしておこうと執着しているようです」とのことである。

転勤に対する思い

彼女は、夫の会社に限らず、一般に会社は、転勤や会社の一大事は家庭より大事なのみなしているのではないかと、次のように語った。

会社は、社員の後ろには家庭や家族がいることをわかっているのか、いないのか。「転勤」の一言で家族が黙ってついてくると思って疑わないのが不思議です。夫を転勤させて、妻や子供たちの生活も一変させてしまうのならば、妻の就労や子供たちへのケアや就学に対する材料を、転勤先で用意させる配慮がほしいです。企業にとって社員は「駒」にしか思われていないのでしょうかね。

現在の土地に移り住んで約5年経過しており、近いうちに再び夫は「転勤」することになる。東北の地方都市でも、ようやく地域で仕事を見つけて慣れ始めた矢先に、会社から夫への「転勤」の一言で、彼女の仕事は奪われてしまった。そして、これから子どもたちが思春期にさしかかる。そんな中で転勤がやってくるのはとても不安であるという。さらに、老親の介護が必要になってきたら、夫は単身赴任となり、彼女が両方の親元で世話をすることになるに違いない。いくら夫婦に強い絆があったとしても、自分が消耗することは目に見えている。

今住んでいる土地では、思っていた以上に広い人脈と和を持てたので、なおさら新しい土地への異動や、家族がバラバラになる事態を想像するのは苦痛です。こんな風に、社員の妻が思っていることなど、会社は思いもしないことでしょう。

それでも、最近になって少しは、「転勤族の妻」としての人生にプラスの面を見出し始めたとして、彼女は、次のように語ってくれた。

九州に来て、ずっと自分を苦しめてきた転勤について、ひとつの結論を出す事ができました。転勤族は、所詮本当の意味で土地の人に受け入れられることは無いと思っていましたが、この土地での生活は、私にとってはとても充実していて、そういう生活も可能なのだと知りました。また、「転勤の無い」人と自分を比べても仕方が無いのだと納得する事ができました。友人達は自分のテリトリーから動かず、キャリアを積み上げているのに、人付き合いの苦手な、仕事を続けたい私が、よりによって転勤族になってしまい、友人たちを羨ましく思えた日々がありました。でも、知らず知らずのうちに新しい職場へ何度も飛び込み、初対面の人と会話する機会が増える中で、自分自身が鍛えられつつある事を実感しています。仕事におけるキャリアは積み上げられなくとも、人生を楽しむという点においては、前向きにさえなれば、転勤は良い材料なのかもしれない、と思えるようになりました。