

現代日本社会を生きる主夫たちの男性性

—8人の主夫のライフストーリーを手がかりに—

柳 煌 碩

要 約

本稿では、日本社会における規範的男性性から離れ、主夫という生き方を選択した8人の男性のライフストーリーを検討し、彼らの男性性がどのような葛藤・変容を経験し、再構築されていくのか、その過程を分析した。分析の結果、主夫たちは「日本型人事管理モデル（森口）」によって生じた諸トラブル（疾患型・非疾患型）を退職のきっかけとしていることがわかった。さらに、退職と主夫への転向を巡っては、妻の容認の仕方（全面的容認・部分的容認）が非常に重要な影響を及ぼしていること、それによって主夫たちの生き方（専業・兼業）と男性性の再構築の様相（男性性を巡る不安・主夫としての自覚）も異なっていることが明らかになった。最後に主夫への移行過程を「ヘゲモニックな男性性（R. W. コンネル）」の相対化過程として位置付け、その「相対化」の三つの側面（受動性と能動性の区別・妻が期待する男性性・日本型人事管理モデルの相対化）の重要性について考察を試みた。

キーワード：主夫、ヘゲモニックな男性性、日本型人事管理モデル

2018, 家族社会学研究, 30(1): 57-71

The Masculinity of the House Husband in Japanese Society: An Analysis of Eight House Husbands' Life Stories

Ryu Hwangseok

Abstract

The purpose of this study is to analyze the life stories of eight house husbands as an unusual aspect of Japanese society. Through the analysis, this paper discusses the course of becoming a house husband and conflicts that occur along the way. The life stories reveal that the trigger of retirement is a physical/mental illness caused by Japanese-style human resource management. Wives had a significant influence on the retirement of husbands and the shift to being a house husband of the interviewees. In particular, the wife's way of accepting the shift to house husband has enormous importance. It affects the husband's reorganization of his masculinity and lifestyle as a full-time or sidelined house husband. Similarly, interviewees continue to exhibit psychological conflict about being a house husband—their social position and self-value; a sense of inferiority toward their friends; and having a wife who has a job and is continuously building her own career. Finally, this paper discusses the relation of Japanese-style human resource management and hegemonic masculinity in Japanese society.

Key words: house husband, hegemonic masculinity, Japanese-style Human Resource Management

2018, Japanese Journal of Family Sociology, 30(1): 57-71

I. 問題設定と研究目的

「正社員として働きながら一家を養う大黒柱」としての男性の姿は、日本社会では非常に馴染みのある男性像である。それと同時に、家事や育児には消極的な男性の姿も、我々は難なく目にすることができる。

昨今の日本社会においては、そうした従来の男性たちの生き方を問題視する議論が盛んに行われている。特に少子化問題とともに、「日本人人事管理モデル」⁽¹⁾による長時間労働や極めて低い男性の育児休暇取得率が問題視され、家事と育児への参加を奨励する声も高まっている。こうしたいわゆる「日本的男性像」に対する一種のアンチテーゼとして登場した「イクメン」は、望ましい男性像の一つとして社会的支持を得ているのである。

しかしながら、依然として男性に求められているのは、「一家を養う」という経済的責任である⁽²⁾。男性の経済的責任の重要性が維持される中、90年代以降若年層の非正規雇用率は次第に上昇している。これは、上述した「日本的男性像」に結びついた規範的な男性性の獲得や構築も次第に困難な状況に陥っていると言える。

本研究では、「一家を養う」ためにフルタイムで働き、家事や育児への参加は希薄な「日本的男性像」とはかけ離れた立場にいる存在、すなわち主夫を対象とする。ここでは、主夫を「妻が経済的扶養機能を担い、フルタイム職に就かず、家事や育児に重点を置いている男性」と定義する。総務省統計局（2012）の集計によれば、30～40代において、夫が「非就職」で妻が「就職」という組み合わせは、全体のわずか1%にも及ばないマイノリティである。

本研究では、こうした主夫たちのライフストーリーに注目し、「日本的男性像」から彼らが離脱した経緯とともに、彼らの男性性がどのような葛藤・変容を経験し、再構築されていくのか、その過程を検討する。その検討を通じて、昨今の日本社会における規範的な男性のあり方（男性性）

が、いかなる制度的・文化的条件の下で維持されているのか、さらにその諸条件が孕む問題は何かを把握できると考えられる。

II. 先行研究

1. 主夫を直接的に対象としている研究

主夫を直接対象にした社会学的研究として、国内においては八木（2009）と船橋（2006）が挙げられる。八木（2009）は、7人の主夫を対象に行ったインタビューを通して得られた質的データをM-GTA法⁽³⁾に基づいて分析した。八木はまず主夫を「途中主夫型」と「最初から主夫型」に大きく分類する。

八木によれば「最初型」は、「最初から主夫前提の結婚形態をとった人」である。一方「途中型」は、「元々企業で働いていたが（中略）共働きと子育ての両立の難しさを感じて企業を退職して主夫になった人」である（八木 2009: 94）。八木は、後者のほうがより多くの葛藤を経験すると述べる。また主夫になってからの年月によって主夫としての自覚の変化も見られると主張する。

こうした八木の研究は、主夫に焦点を当てた研究の嚆矢としての価値や、M-GTA法を用いているという特徴を持つものの、以下のような問題を持つと考えられる。

最も大きな問題として、主夫の外側、すなわち彼らを取り巻く社会的構造に対する目配りの不足が挙げられる。八木の議論においては「社会保障制度の未整備（＝年金）」が部分的に述べられているのみであり（八木 2009: 103）、大多数の男性、かつ「途中型」の主夫たちが属していた日本的企業社会は分析の射程に入っていない。しかし、現代日本社会の男性性を考察する上で、日本的企業社会は欠かせない要素である。八木の研究は、他にも、調査対象者選定の基準や対象者と調査者の関係が不明確であることや理論的考察が不足しているなどの問題も孕んでいる。

もう一つ、船橋（2006）の研究では、一部ではあるが、主夫家庭の特徴を検討・提示している。

船橋は、主夫を選択した男性について、「基本的に子育てに関わりたくないという意思を持ち、具体的な職場との葛藤をひとつのきっかけとして、「内なる声」に従って」と述べて、夫婦間の役割逆転の能動的性格を強調している（船橋 2006: 111）。船橋の研究は育児とジェンダーに関する国際比較に主眼が置かれているとは言え、ジェンダーの観点から主夫を論じている点では検討すべき文献である。

主夫を扱った八木と船橋の研究からは、次の二つの課題が浮かび上がる。すなわち（1）男性性に関する理論的考察の不足、（2）男性を取り巻く雇用構造、性別役割分業と男性性の関係の考察である。以下では、この二つの課題に関する先行研究を整理する。

2. 男性性研究

1) コンネルの男性性理論

男性性を主な研究対象とする男性学は、男性の「抑圧性」と女性の「被抑圧性」を問題視するフェミニズムの影響を受け「男性の視点から、この男性社会を批判的に解剖」（伊藤 1996: 130）することを目指す。男性学は、男性もまたジェンダー化された存在とみなしながら、フェミニズムにおいて「支配者」とされた男性の男性性に対する男性自身のリアクション（多賀 2002: 1）であると言える。

男性性研究の代表的理論としては、コンネルの「ヘゲモニックな男性性 (hegemonic masculinity)」が挙げられる（Connell 1995）。ここでコンネルは「男性性の複数性」を指摘する。彼女は「男／女」という従来の二項対立的視座から脱却し、男性性の中にある階層性（＝複数性）、また女性性との関係の複数性を議論の土台とする。

さらにコンネルは、グラムシのヘゲモニー論を借用し、「他の男性性よりも文化的に優位にある」男性性を「ヘゲモニックな男性性」と呼ぶ。彼女は、「ヘゲモニックな男性性は、文化的理想と制度的権力（個人の権力でなくとも集会的な権力）がいくらか調和している場合にのみ打ち立てられ

る傾向にある」と指摘する（Connell 1995: 77）。つまり、ここでいう「ヘゲモニックな男性性」の概念は、ある社会において覇権的地位にある男性のあり方（男性性）を成り立たせる文化的要因と制度的要因の両方の側面を含み込んだ概念である（多賀 2016: 39）。一方、「ヘゲモニックな男性性」と対極に位置付けられる男性性は「従属的男性性 (subordinated masculinity)」と呼ばれ、「男性集団の中で支配-従属の特定のジェンダーの関係において劣位に位置付けられる男性のあり方」と定義されている（Connell 1995: 78-9）。こうしたコンネルの理論は、男性性研究に対して極めて大きい影響をもたらし、日本でも多賀（2001, 2006, 2016）、川口（2014）、田中（2009, 2015）などの男性学者らの研究において活発に議論されている。

2) 日本的な雇用構造と男性性

日本国内の男性性研究においては、本稿の冒頭でも述べたように「一家の大黒柱として懸命に働くフルタイムのサラリーマン像」を日本社会におけるヘゲモニックな男性性とする認識が支配的である（多賀 2002, 2016; 田中 2015）。

既婚男性 805 人を対象に行った大野（2008）の調査によれば、「家族を養うことができる」という経済的責任は、男性の自立を捉える最も重要な要素と認識されている。こうした男性観は女性側にも色濃い。また、厚生労働省（2013）の資料によれば、結婚相手に求める条件として「経済力」と「職業」を選んだ女性の割合は、2002 年以降顕著な増加を見せ、2010 年では「経済力」が 42%、「職業」が 31.9% を記録している。

これらのデータからもわかるように、昨今の日本社会の結婚市場において支持を得ている男性の能力は、依然として安定的な経済力であると言える。雇用が流動化・不安定化し、かつ「仕事より家庭を優先する男性」が社会的支持を得つつあるとは言え、男性の安定的な稼働能力がヘゲモニックな男性性を構成する重要な要素であるのは明らかである。また、現代日本社会において安定的な稼働能力を持つ男性は、労使間の「暗黙の了解」

を前提とした人事・雇用構造，すなわち「日本型人事管理モデル」（森口 2013）の下にいる可能性が圧倒的に高いのも事実であろう。

さらに、「日本型人事管理モデル」と結びついたヘゲモニックな男性性は、「男は賃労働，女は再生産労働」という性別役割分業とも密接に関連している。80年代以降，活発に議論された近代家族論では，性別役割分業が近代的家族を定義する上で欠かせない指標とされ（落合 2000），「男は仕事を頑張る，女は家事・育児を頑張る」ことが家族愛の証とされてきたと指摘されている（山田 1994）。実際，「日本型人事管理モデル」の下にいる日本人男性の育児・家事参加率は先進国の中では最低水準に留まり（ISSP 2012），こうした性別分業の中で男性たちは「稼ぎ手役割」を自らの男性性，あるいは「父親アイデンティティ」と関連付ける傾向にある（多賀 2006）。

他方，「従属的な男性性」に焦点を当てた研究も存在する。例えば，父子家庭の男性のあり方を明らかにした春日（1989）や，育児休暇を巡る男性の役割意識を検討した菊池・柏木（2007）が挙げられる。本研究の対象，すなわちサラリーマンとしてのライフスタイルから離れ，稼得能力を持たず家事・育児役割に従事する「主夫」の男性性とその変化も「従属的な男性性」研究の一つとして位置付けられると言える。

3. 先行研究の課題と本研究の視座

以上の検討から，先行研究の限界を乗り越えるために本研究が採用すべき視座として，以下の二つを設定することができる。

第一に，主夫を直接扱った研究では，理論的考察や主夫を取り巻く構造的要因への考察が欠けていた。本研究では，男性性の理論的視座を借用し，かつ「日本型人事管理モデル」および妻との性別分業という二つの観点を取り入れた上で主夫たちの男性性に迫る。

第二に，男性性研究においては，「フルタイム労働に従事しながら妻子を養う男性」がヘゲモニックな男性性とされ，研究対象とされている。

しかし，既存の研究では男性性の複数性については認識しながらも，ヘゲモニックな男性性と従属的な男性性の両者を固定的なものともみなしている。それでは男性性を巡る葛藤や変化という側面を十分に捉えることはできない。本研究では，サラリーマンから主夫への移行過程をヘゲモニックな男性性の相対化過程と捉え，彼らの男性性を巡る葛藤や変容という側面に光を当てる。

III. 調査対象者および方法

1. 調査対象

本稿では，主夫として生きる男性の男性性の変容・葛藤・再構築の過程を多角的に捉えるため，社会的マイノリティ研究に適した調査法とされるライフストーリー調査法を通して得られた口述データを分析する。

主な調査対象は，都内を中心として活動している主夫のコミュニティ（仮名：主夫の会）のメンバーである。2014年に結成した主夫の会は，2017年8月現在69名が会員となっている。「主夫という生き方を社会に広める」といったモットーを掲げる本コミュニティは，約15名程度の中心メンバーが率先して各種イベントの開催やメディアからの取材に応じている。

本研究では，すでにメディアに露出がある中心メンバーを極力避け，妻の稼得能力がなければ家計が維持できず，夫の家事・育児がなければ家族生活が維持できないケースを「主夫（兼業もしくは専業）」と判断し，対象選定を行った。

2. データ

調査者である筆者は，「兼業主夫」として2015年の9月から当コミュニティに会員として参加し続けた。当初，筆者はコミュニティのホームページにて主夫としての自己紹介をし，入会を申し込んだ。web上での自己紹介を通して参加した最初のミーティングにおいて，会員らは当初から筆者を「大学院生主夫」と称しながらインサイダーとして受け入れてくれた。それから約一年間，定期ミーティングや各種イベントに参加し，当コミュ

表1 調査協力者の概要

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	Hさん
年齢	34	37	37	37	32	32	43	49
居住地域	新潟県	北海道	東京都	東京都	静岡県	東京都	東京都	東京都
職業	兼業主夫 (ウェブライター)	兼業主夫 (アウトドアガイド)	専業主夫	専業主夫	ITコンサルタント (育休取得中)	兼業主夫 (高校非常勤講師)	兼業主夫 (ネット販売)	専業主夫
前職	会社員	会社員	会社員	会社員		大学院生 (神学)	派遣社員	システムエンジニア
主夫歴	2年	5年	6年	6年	1年	5年	5年	17年
妻の年齢	34	36	41	37	30	41	42	42
妻の職業	住宅メーカー 営業(正規)	ケアマネジャー	大学教員	医療機器メーカー (正規)	会社員(正規・ 総合職)	学校教員	会社員(正規・ 総合職)	グラフィック デザイナー
子ども (年齢)	長男(7) 次男(5)	長女(10) 次女(6)	長男(10) 長女(5)	長女(9) 次女(7)	長男(0)	長男(9) 次男(7) 長女(5)	長女(10) 次女(8)	長男(4)
妻(左) との収入比	9:1	9:1	10:0	10:0	8:2	9:1	7:3	10:0

ニティの運営メンバーを含む多数のメンバーとの関係を築くことができた。

入会から約一年後である2016年の7月から11月まで、主夫の男性性に関するインタビューへの協力を依頼した。これに対する会員らの反応は非常に協力的であった。調査協力者8名(すべて仮名)の基本的情報は表1のとおりである。

表1を見ると、すべてのケースにおいて妻の収入がなければ家計を維持できない状況にある。同時に、調査協力者である夫の家事・育児がなければ家族生活を維持できない状況にあるとも言える。

調査協力者は、専業(4人⁴⁾兼業(4人)に分かれ、兼業の場合パートタイムと在宅業であるが、収入の面では家計収入に大きな影響を与えない程度である。他方、妻の就労状況は全員正規職である。

調査の実施場所は、Skypeを使ったAさん(新潟)とBさん(北海道)以外には全員都内であり、インタビュー時間は最短60分から最長160分までである。なお、調査時におけるICレコーダーの使用、論文への引用・論文公表に関して全員の許可を得た。

IV. 分析

1. ライフストーリーの概要

まず8人の調査協力者が大学もしくは専門学校(Gさんのみ該当)を卒業した後のキャリア構成を概観しておこう。図1は8人の調査協力者が主夫(兼業・専業)になるまでのキャリアを表したものである。

図1を見れば8人のうち、神学校に進学し牧師になろうとしていたFさんを除けば、全員正規職をキャリアの初期に経験している。初職が正規職であったのは6人、パートタイムから正社員になったのは1人(Bさん)である。またFさんを除いた全員は、正規職から主夫にすぐに移行したわけではなく、休職や転職を経験している。その過程の中で、多くはパートタイムや派遣職を経験している。

このように、今回の調査協力者は、そのほとんどが正規職→休職・転職(非正規職)→主夫(兼業・専業)という経路を通じてヘゲモニックな男性性から従属的な男性性への「移行」を遂げているのである。

図2は、調査協力者の主夫までの移行経路をTEM(伏線経路・等至性モデル)図で表したものである。TEMは、「人間の発達や人生径路の多

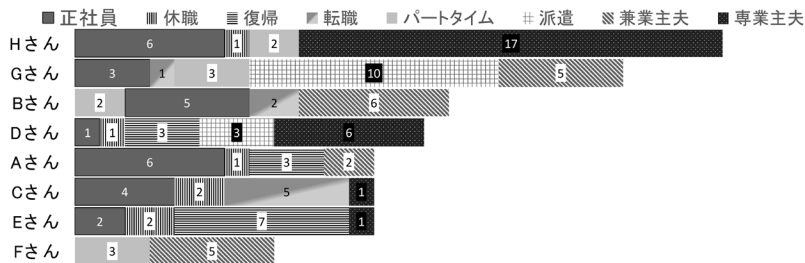


図1 調査協力者のライフコース (単位: 年)

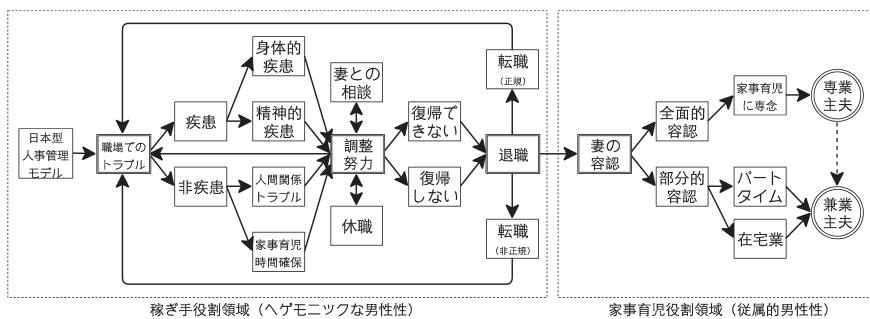


図2 主夫までの移行経路図

様性・複線性の時間的変容を捉える分析・思考の枠組みモデル」(荒川ほか 2012: 97)であり、本研究における調査対象者が「主夫」に至るまでの経緯を表すに適していると考えた。分析のプロセスとしては、まず口述データをMAXQDA12で分析し、523のオープンコードから最終的に得られた17の上位コードに絞った。その上、17のコードに等至点(最終的に等しく至る点)と必須通過点(等至点までに必ず通る地点)を加え移行経路図を作成した。

図2を見ると、「日本型人事管理モデル」による職場でのトラブルが最初の分岐点となり、主夫(専業・兼業)という等至点に至るまでに四つ(「職場でのトラブル」、「調整努力」、「退職⁽⁵⁾」、「妻の容認」)の必須通過点が存在することがわかる。また、四つの必須通過点から等至点までに複数の経路が存在していることもわかる。以下では、多くの葛藤や変化が見られた四つの必須通過点を中心に、調査対象者の語りを具体的に検討す

る。

2. 退職の経緯1——疾患型

まず、退職に至るまでの経緯としては、身体的(Hさん)もしくは精神的(Dさん、Aさん)な疾患の経験が目立つ。実際のライフストーリーにおいて登場する長時間労働、育児時間の確保、社内人間関係、転勤や再配属などを巡るできごとは、彼らの身体的・精神的疾患の有力な原因であり、これは「日本型人事管理モデル」と非常に密接に関連している。

Hさんは、月に120～150時間の残業をこなすシステムエンジニアであった。結果的に呼吸器のサルコイドーシスにかかる。症状は発覚の数年前から見られていたが、Hさんは我慢をしながら仕事に打ち込んでいた。当初のHさんは症状について次のように考えていた。

“自分がそうだったから言うんだけど、そういう時代の人たちって、体が痛いとか病気で

あることも自慢なんですよ。「俺さ、ちょっと胃が痛くてさー」とか言って、「でも仕事はする！」みたいな。”(Hさん)

Hさんは次第に悪化する症状の故、診断が下された3カ月後には休職を取った後に復帰するが、6カ月後には退職する。休職と復帰に関して、会社側からの保障は最低限のものに留まり、会社組織に対する失望も大きかったという。

“「病気になって働けなくなりました」って言った時に、もうその時点ですでに戦力外扱いになっちゃう。(中略)「あ、もういなくなっただ人だから」っていうムード。”(Hさん)

一方、DさんとAさんは、精神的疾患、とりわけうつ病にかかったことで退職を決心したケースである。両者とも職場でのトラブルを経ての発症であることに留意が必要である。

Dさんは、幼年期をシンガポールとアメリカで過ごした。国内の有名私立大学を卒業し、サラリーマンとして人事の仕事に就いていた。日本的な企業文化が色濃かった会社でDさんは上司・同僚・会社文化に馴染めず、心理的負担を抱えながら仕事を続けた。しかし、就職してから約一年後に、出勤ができない日が続く医者からうつ病と診断される。その後一年の休職を取り復帰するが、間もなく症状が再発し、退職を決めた。退職後も二つの企業に転職を試みるが、いずれも症状が再発し、サラリーマン自体を断念した。

Aさんは、製薬会社の営業マンだった。同じ業界に就いていた妻との家事・育児分担に悩み、次男の出産を機に4カ月の育児休暇を取得した。しかし、育児休暇取得を巡って取引先からの批判を浴び、売上は大幅に減らされてしまったという。

“「お前大丈夫か？ そんなことやって会社にいられるのか？」って得意先からよく言われました。それこそ取引の中止までは行かな

いんですけど、ガクッと売上を減らされたりとかはありました。応援してくれる人1割、何も言わない人4割、結構言う人5割、みたいな。”(Aさん)

それゆえ、復帰後は遠く離れた支店への転勤の辞令を受けた。転勤先では育児・家事時間の確保のため定時帰宅を試みた。しかし、定時帰宅に関して上司からの圧力や批判が続き、それを機にうつ病が発症した。うつ病を抱えながら仕事に取り組んだAさんだが、うつ病の症状に耐えられず、転勤の3年後に退職することになった。

3. 退職の経緯2——非疾患型

非疾患型は、職場において働き方や人間関係などのトラブルをきっかけに退職を決めたケース(Gさん、Cさん、Bさん、Fさん)である。

Gさんは新卒で就職した営業マンであったが、阪神淡路大震災を直接経験し、その後の心理状況を理由に退職した。その後はいくつかのパートタイムの仕事に就き、結婚後は派遣社員として大手通信会社で働いていた。会社側は契約更新を理由に長時間労働を要求してきたという。

“更新の時に、色々要求があって、「これやってくれなかったら更新できないよ」って言う。勤務時間だったり、あと休日出勤だったり。「残業してくれ」、「土日も休日出勤してくれ」って。(中略) 三ヶ月ごとの更新だよ、おかしいでしょ？ 三ヶ月に一回のペース。その更新はいつ途絶えるか分かんないし、「これ、ずっとは続けられないな」ってなるんだよ。”(Gさん)

Gさんはこうした状況の中で非常に強い重圧感にさらされ、働き方を見直すべきだと考え妻との相談の末に退職を決めた。

システムエンジニアとして働いていたCさんも残業を繰り返していた。長男の出産を機に妻から提案を受け、一年間の育児休暇を取得し、家事と

育児のほとんどをこなした。育児休暇を巡って会社とのトラブルはなかったが、復帰後はCさんに傾いた家事育児役割と仕事のバランスが取れない生活が続いた。以降、Cさんは転職するものの状況は変わらず、妻の転職を機に仕事を辞めた。

旅行会社に勤めていたBさんは、パート→正社員→転職を経る中で勤務時間が次第に増えていった。一方、育児・家事と仕事の二重負担に悩んでいた妻は、育児ノイローゼにかかる。次第に深刻化した妻のノイローゼは、子供に対する言動に現れ始めたという。

“僕が不在の時が多くなってきて、妻の方に、あの…育児が集中するようになってきたんですね。育児ノイローゼって感じになって妻が、余裕がなくて、子供に当たる場面がけっこうあったので。” (Bさん)

家事と育児に慣れず、家庭内の状態も悪化することを恐れたBさんは、退職しフリーランスで時々観光ガイドのアルバイトをこなしている。

牧師を目指していたFさんは大学院で神学を専攻していた。修了の間近に大学側（教員と職員）によるパワーハラスメントを受けたという。大学院の通学が不可能なほどの排除を受け経歴断絶を余儀なくされたFさんは、退学後パワーハラスメントによるうつ病を抱えた末に自殺を図るが未遂に終わる。

他方、Eさんは調査時点の中で唯一退職をしていないケースであるが、一年の育児休暇を取得し、その後は退職する可能性が極めて高いという。会社組織、働き方などを巡るトラブルは経験していないが、大学時代から主夫を強く志望し、長男の誕生を機に育児休暇から主夫への転向を考えている。

4. 退職を巡る葛藤

「職場でのトラブル」に対する調整努力にもかかわらず、主夫たちは退職を決心する。中には退職自体を巡って激しい葛藤を経験したケース（Hさん、Dさん）がある。これは、稼ぎ手役割を担

うヘゲモニックな男性性からの「離脱」による葛藤であり、「働かない男は社会から必要とされない存在」、「生きている価値のない男」などの意識が含まれている。

“もうだめだ”と、これは、男として働けないし、当時、妻は23歳。若かったのよ。なので「別れてくれ」と。僕、自殺をする気でした、別れたらね。だって、「僕、生きてる価値ない」って思ってたから。” (Hさん)

“自分はもう人生終わった”くらい思ってたんですよ。働けないし。家には小さな赤ちゃんが二人もいて、妻は育児休暇取ってるけどいずれは復帰するのに、自分は働きもせずに寝込むしかない。(中略) 当時はもう 「会社に行かない男＝ルーザー」 なんですよ。負け組なんですよね、「社会から必要とされない存在」 みたいな、「生きている価値がない人」 くらいに思ってたので。” (Dさん)

注意すべきは、退職自体を巡ってこうした葛藤を抱いた二人は、当初から非常に典型的な性別分業規範を内面化していたことである。サラリーマン時代に持っていた男性性についてHさんとDさんは次のように語った。

“正直言えば、俺の稼ぎで…子供が二人とか三人とかいて、結局家事を嫁さんにやらせて、本当典型的なこう…典型的なパターンですよ。「子供を産ませて」みたいなノリ。「俺は稼いでくるから」っていう気持ちがすごく強い。(中略) だから普通のモデルですね。「男は働いてなんぼだ」とって思っていました。” (Hさん)

“男!、そういうものにこだわりがあったんですよ、当時は。なので、「男は働かないといけない」っていうのが強くて、働かな

いっていう選択肢はなかったんですよ。(中略) 要は、主婦の仕事を舐めてたんですよ。やっぱり「家で子供の面倒を見たりとか、家事をするという仕事っていうのは社会的地位が低い」っていうイメージがすごくあったので、あんまり誇りを持ってないっと思ってました。”(Dさん)

他の5人は、退職自体を巡って上記の二人のような激しい葛藤は経験していない。彼らも、退職の前はほとんどが性別分業に近い日常を送っていたわけだが、「子育てに関わりたい(Aさん)」、「自分のことは自分でする(Bさん)」という意識は持っていた。また、Cさんのように退職の前から家事と育児をメインで担った「ワーキングファザー」に近いケース、またはGさんのように「日本の会社はだめだ」という意識を持ちながら働いていたケースなどが含まれる。彼らは、長時間労働によって家事と育児に費やす時間の限界はあったものの、HさんとDさんのように男女の性別分業を自明のものとは捉えておらず、そのため、退職と稼ぎ手役割の喪失を巡る激しい葛藤は経験しなかったと考えられる。

5. 妻の容認

Eさんを除いた7人は、退職(派遣、転職を繰り返した後の退職を含む)後、パートや在宅業を並行しながら育児と家事を担う兼業主夫(Gさん、Fさん、Aさん、Bさん)と、育児と家事に専念する専業主夫(Hさん、Dさん、Cさん)に分かれる。しかし、両者とも家計収入への貢献度は限定的であり、家計の大部分は表1のとおり妻が支えている。

夫の退職と主夫への転向(以降「主夫転向」と記述する)の際に重要な話題となるのは家計収入の面である。8人の調査協力者の妻は調査時点で全員正規職に就いており、家計収入の面では全員が「妻の稼ぎだけでも大きな支障はない」と答えている。しかし、夫の主夫転向に対する妻の反応は一様ではなかった。

妻たちの反応は「全面的容認」と「部分的容認」大きく二つに分けられる。「全面的な容認」は、第一に疾患の経験と関係している(Hさん、Dさん、Aさん)。疾患を経験したケースでは、退職までの葛藤そのものは非常に激しかったものの、主夫転向以降、妻は夫が担う家事育児役割を受け入れ、支持している。

“「僕、生きてる価値ないもん」って思ってたから。だから「生きている価値」っていうのをなんとか作ってくれたのはうちの嫁さんなんだよ。「私のために生きる」って、説得する感じで「家において、体休めて、家のことをやってくれ」と。”(Hさん)

“最初、本当、「主夫になる」って伝えた時、(妻は)本当に喜んだんですよ。「やっとなんか思ってくれたのね」っていう。それくらい僕の健康も、なんかもう壊れてたし、精神状態も悪かったし。(中略)「そんな状態で仕事を続けられるくらいなら、仕事を辞めて普通に家において、赤ん坊を見てくれた方が全然家族のためになる」って。”(Dさん)

“妻は僕が「そんな状況でもよく(仕事を)続けてくれてた」と思ってくれてたみたいで。なので、体調を崩した時もすぐ「病院行け」と言われて。病院行って「こういう症状は鬱です」っていう診断が下された瞬間に「会社は休め」っていうほぼ強制でしたけど。”(Aさん)

第二に「全面的な容認」は、妻の役割意識、とりわけ仕事を優先する性向とも関係している(Bさん、Eさん)。仕事優先志向の妻たちは、結婚当初から家事や育児を得意とせず、夫の主夫転向を肯定的に受け止めている。

“(妻は)家にいると辛くなる性格なので、結

構働きに出る前は、家で腐ってたというか（ウフフ）かなりグダグダしてたので。（主夫転向に）大歓迎でしたね、今も「今の方がよっぽど良い」と言ってくれています。”（Bさん）

“妻は「私は結婚したら、子育てとか家事はあんまり得意じゃないから、働きたい」って言って「仕事の方が好きだから」って言って。だから「結婚したらうまくいくんじゃない？」っていうのを付き合ってる時から話してました。”（Eさん）

一方、「全面的容認」の対極に当たる「部分的な容認」は、主に兼業主夫を志向する反応である。これもまた二つに分けられる。それぞれ「主夫でいるのはいいが『兼業』でいて欲しい」と言う「稼ぎ手役割優先」の反応（Gさん）と、「仕事をするのはいいが『主夫』でいて欲しい」と言う「家事育児役割優先」の反応（Fさん、Cさん）である。

“すごく言われたのが「家のことだけやっちゃだめよ？自分でちゃんと稼ぐなり、ちゃんとそれはやってよ」っていう。嫁さんの価値観的に男が働かないで家にいるっていうのが多分だめなんだよ、「主夫っていうのはいいよ、でも専業っていうのはだめだよ」っていう価値観だから。”（Gさん）

Gさんの妻は「男が働かない」ことに対する違和感から、Gさんに対して何らかの稼ぎ手役割を求めている。Gさん自身もこれを受け入れ、在宅業を始めることを条件に会社を辞め兼業主夫の道を選んだ。

一方、FさんとCさんの妻は、夫に対して稼ぎ手役割より家事育児役割を求める。このようなタイプでは、妻と夫の役割が逆転した後に夫の家事育児役割が定着し、依然として「主夫でいるこ

と」が求められている。一方、夫の稼ぎ手役割は未だ不明確な位置付けとなっている。それゆえ、夫の再就職や家計収入の分担を巡って夫婦間で合意が取れず、夫は新たな役割（家事育児）と既存の役割（稼ぎ手）の間で葛藤を抱いている。

“僕がフルタイムで働くとどうなるかっていうと、家事負担が簡単に言うと半々になるわけじゃないですか。でも妻にそうするつもりはないみたいで。だから「応援してるよ」って口では言いますが、「本当かな」って思うんですね。妻は今のライフスタイルを変えたいと全然思っていないで、だから「あなたが就職するのは全然かまわないけど、でも今までやってること（家事育児）は当然そのままやってよね」みたいな感じですね。”（Fさん）

“家事の95%は私ですね。なんだけど、金は来ない。経済的な面は、きっちりしてないし、ちょっとブラックボックスな部分があるかな。（例えば）ボーナス出た時に「先に6ヶ月分ね」って言って30万円渡されました。「あとはそれで家事と育児やってね」って。だけど足りないよね。（中略）家のことをやってくれるのは、妻も全然歓迎だと思いますよ、それ自体は。だけど本当は（私が）働いて稼いで欲しいと思っていますね。”（Cさん）

このように、退職から主夫転向に対する妻の反応は、退職の経緯と妻が持つ役割規範や期待に関係していると考えられる。こうした多様な妻の反応によって、次項で触れるように夫の男性性の再編の様相は異なっていく。

6. 主夫としての自覚

妻の受け入れ方が異なるとは言え、夫たちは次第に「主夫」としての自覚を持つようになっていく。その主なきっかけは、大きく二つに分けられる。一つは、夫婦間で逆転した役割の安定による

ものであり、もう一つは他の主夫達との接触によるものである。

前者に当てはまるケースは、5. で触れた「全面的容認」のケースにおいて見られる。HさんとBさんは主夫転向以降、次第に安定していく役割分担に満足感を覚えることで、主夫としての自覚を強めていった。これには、新たに稼ぎ手役割を担うようになった妻の様子（収入の増加や生活満足感）が深く関わっている。

“会社辞めて2年かな？ その時に、（妻の）収入が、どんどんと倍に上がって3年目には自分が稼いだ額と同じになって。（中略）「これ…ちゃんとバックアップだけしたら、彼女はもっとキャリア積んで収入ももっと高くなるんじゃないか」って。そう思った時に「もう、いいや。働くことを考えるよりそっちに徹しよう」と。”（Hさん）

“仕事をやめて役割を入れ替えてやってみると、意外とじっくり来てて、「多分僕らはこのやり方が一番合うんだね」っていうのはお互い言ってます。（それまでは）育児ノイローゼって感じだったので妻が、子供に当たる場面がけっこうあったので。でも今の妻は生き生きしているの。それを見ると（主夫を）やってよかったって思いますね。”（Bさん）

他方、妻や地域コミュニティを通じた他の主夫達との接触によって、自らの役割や立場を「主夫」として認識するようになったケースも見られる。これは「部分的容認」のケースに多く見られる。特にFさんの場合、「主夫」という肩書の獲得によって、自らの社会的立場を巡る疑問や葛藤が和らいだという。

“そもそも、別に育児家事やってるのが結構普通だったんだよ。仕事辞めてから。で、主

夫の会が立ち上がったでしょ？ その人たちと話すようになって「Gさん主夫だよな」とか言われて、よく考えたら「俺、主夫やってんな」みたいな。”（Gさん）

“今までだと「今、自分なりにやってんのかかんない」。そこ（主夫の集まり）に行ったら「あ、自分って主夫なんだ」って思って、それで少し気が楽になりましたね。”（Fさん）

このように「部分的容認」のケースは、彼らの役割意識や社会的立場の位置付けが家庭内（夫婦間）では解消できないでいた。その代わりに家庭の外にある主夫のコミュニティに参加し、彼らとの同質性を確認したことで、自らの家事育児役割に「主夫」という肩書を与えることができたと考えられる。しかし他方の、稼ぎ手役割に対しては、依然として葛藤が解消されずにいるのである。

7. 主夫転向後の不安

退職自体を巡る強い葛藤が見られたのは対象者の一部（Hさん、Dさん）にすぎなかったことは対照的に、主夫転向の後の不安は、より幅広く見られる。

最も目立つのは「社会的立場」を巡る不安である。これは、Hさん、Fさん、Cさん、Bさんの計4人で見られた葛藤である。

“何かの組織にいるわけじゃないので、結局組織にいないから、自分の背骨みたいなものがないイメージがあって、（中略）「俺はここにいる」っていうのを、意識付けられたのがなくなってるから。”（Hさん）

“「社会の一員になれてるんだろうか」みたいな。あんまり、一人の人間として認められてる感じはしないですね。（中略）友達とか親にも「子供育ててるんだから、それでいいじゃん」って言われるんですけど。あんま

り、僕の中では全然慰めにはならないですね。それはだって、何ていうんだろう、フルタイムで二人働いててもやってる人はいるわけじゃないですか。だから子供のことを面倒見るのは、まあある意味当たり前で、家庭を持つてる身としては当たり前で。”(Fさん)

“僕自身が社会からドロップアウトしたような感覚はあったので、その辺は後ろめたい気持ちと言うか、そういうのは確かにありました。”(Bさん)

“やっぱり、孤立するんですよ。やっぱり孤独。こう、自分を社会につなぎとめるものがないとね。”(Cさん)

また、妻を含めた周囲の人物、つまりキャリアを積み上げていく友人(Bさん、Fさん)や妻(Cさん)との関わりの中でも社会的立場に対する不安は生じている。

“高校の友だちとか帰省であったりするんですけど、キャリアを積んで伸びていく時期だったりするので、そういう時に「俺、こんなことしていいんだろうか」みたいな。”(Bさん)

“友達が、転職したりして「海外に赴任することになったんだ」みたいなことを言われると、いや別に僕は海外で働きたいとかそういう考えはなかったのに、あの…「自分は何やってんだろう」って。”(Fさん)

“経済的にはやっぱり嫁に頼ってるわけじゃないですか。でもやっぱりどこかに「男だから」か、ライバル心的なものが根底にあって、それはお金の稼ぎがこれだけ違うと、少なからずはあると思いますね。意識せずとも多分、無意識のレベルでも。それがやっぱ

「クソ！」ってなる時があるの” (Cさん)

このような語りは、主夫という社会的立場に対する不安が、家事育児役割の遂行だけでは解消されないことを表している。さらに、そうした不安は、主夫本人の内面のみならず、稼ぎ手役割を担いながら社会的地位を築いていく友人(同期)や妻との関わりからも生じているのである。

8. 今後について

今後に関する語りで最も特徴的なのは、EさんとHさんを除いた全員の語りにおいて「主夫という役割を果たしつつ、いずれは(兼業組は今のまま)仕事をしたい」という、「兼業主夫志向」が見られたことである。例えば、Dさん・Bさん・Cさんは次のように語る。

“そもそも主夫を始める段階で「下の子が小学校を卒業するまでは主夫だけど、それ以降はやめる」と。12年という期間限定の話だったので。(中略)中学になると部活が本格的に始まったりとかするから割りとか親の手はかからなくなる。(だから主夫は)「今しかやらないし、あとちょっとで終わる」って思うと今を頑張れる気にもなれるというか。”(Dさん)

“子供も割りとか手がかからなくなってきたので、もうちょっと自分の仕事のバランスも増やしていけるなど思ってるので。なので、理想的なのは、妻も僕も5:5くらいの収入を持つてること、どっちかが転んでも、やっていけるみたいな。”(Bさん)

“ゆくゆくは、妻の収入が上がって、私も少なからず働く。家のことしながらね。それでいいんですよ、全然、それで完成形なんですけど。”(Cさん)

一方、HさんとEさんは「できる限り専業主夫でいたい」と答える「専業主夫志向」である。た

だ、「兼業主夫志向」(Dさん, Bさん, Cさん, Fさん, Aさん)と「専業主夫志向」(Hさん, Eさん)では、子供の年齢と人数が異なっている点の特徴的である。特に「専業主夫志向」の場合、子供は4歳以下の一人(Hさん4歳, Eさん0歳)であることには留意が必要である。つまり、子供の世話に多くの時間と労力が必要な時期においては、家事育児役割がより自覚され「専業」が支持されると考えられる。一方で、子供の人数と年齢が増えていくと、次第に経済的ニーズが高まることで「兼業」を望む志向に変化していくと考えられる。こうした「兼業」への志向は、社会的立場に対する不安という心理的要因とともに子供の成長に伴う経済的な必要性も関連していると言えよう。

V. 考察

8人の主夫たちのライフストーリーからは次のような知見が得られた。主夫転向を巡る経緯において(1)ヘゲモニックな男性性からの「離脱」が(EさんとFさんを除けば)「日本型人事管理モデル」によるトラブル(疾患・非疾患)をきっかけとしている。中には、(2)その「離脱」を巡って激しい心理的葛藤を経験した者もいる。

他方、妻は主夫たちの男性性を巡って極めて大きい影響力を持つことも確認された。つまり、(3)主夫転向を巡る妻の反応は一様ではなく、「全面的容認(疾患, 仕事志向)」と「部分的容認(稼ぎ手役割優先, 家事育児役割)」に分かれる。(4)こうした容認の仕方によって、主夫転向以降のライフスタイル(専業, 兼業), また「主夫」という自己アイデンティティを再構築する過程(夫婦間もしくは主夫のコミュニティ)も異なっている。そして、(5)多くの主夫たちは主夫転向後も自らの社会的立場に不安を抱いており、また将来的には兼業主夫を思い描いている者が多くを占めている。

以下では、本研究で取り上げた主夫たちのライフストーリーを「ヘゲモニックな男性性の相対化過程」として位置付けた上で考察を行う。

ヘゲモニックな男性性の相対化においては以下の三つの側面が重要である。

第一に、相対化における受動性と能動性の区別である。Eさんを除けば全員の主夫転向の原因は「日本型人事管理モデル」という構造的な問題に基づいた受動的な相対化であったと言える。その受動性のゆえ、Hさん・Dさん・Fさんは退職と主夫転向の前後に激しい葛藤を経験していると考えられる。この点は主夫を扱った八木(2009)と船橋(2006)の知見とは異なる。まず、本研究で見られた(Eさんを除いた)主夫たちの主夫転向は、船橋が「内なる声に従って」と述べたような、能動的なものではない。むしろ各種疾患や職場でのトラブルをきっかけにした不本意な選択に近い。また八木(2009)が重要視しているように、主夫たちの自己アイデンティティの再構築は、最初か途中かという形態の問題、または主夫転向後の「年月」という時間の問題ではなく、主夫転向の前後にある原因とその受動性、そして何より妻の受容の仕方が鍵を握っていると言える。

第二に、妻が夫の男性性についてどのような期待や捉え方をしているかである。ヘゲモニックな男性性の相対化は、男性自身だけで可能になるものではなく、妻側が男性性に関してどのようなスタンスをとっているかが重要である。Connell and Messerschmidt 2005: 848)も指摘しているように、女性は男性性の構築過程において中心的な役割を果たしているのである。8人のライフストーリーからも、妻が夫に期待する男性性は、夫の主夫転向に対する受け入れ方を大きく左右していることがわかる。ただ、そうした妻の「相対化」も夫が経験した疾患やトラブル、あるいは妻の雇用状態に影響を受けている可能性があることは看過できない。

最後に、「日本型人事管理モデル」という制度の相対化についてである。中でも「新規卒者の定期採用」や「体系的な企業内教育訓練」、「定年までの雇用保障」(森口 2013)という制度的条件の中では、ヘゲモニックな男性性を相対化できる

機会は非常に限定的である。周知のとおり、教育機関を卒業した後、直ちに就職し、長らく同一の企業で、明確な区分なく長時間労働をし続ける男性が多数を占める日本社会では、家庭内で家事育児役割を経験し自らの男性性を相対化できる時間的・制度的余裕は非常に限られているのである。

そういった意味でEさんのライフストーリーは重要である。Eさんは他の7人とは異なり、疾患、非疾患型のトラブルを経験していない。Eさんは「(稼ぎ手役割と家事育児役割の)両方を経験してから決めたい」という立場から、1年間の長期の育児休暇を取得した上で主夫転向を選択したのである。

Eさんのケースが示唆する点は、すなわち「制度的な相対化のきっかけ作り」の重要性である。より端的に言えば、男性の「長期」の育児休暇の重要性である。期限を設けて一時的に稼ぎ手役割から離れて家事育児役割を担う体験は、単に家事育児役割を分配するという機能のみならず、従来の男性の役割やあり方を相対的に捉えるきっかけとなるだろう。

また、女性の雇用機会の拡大という課題の重要性も欠かせない。周知のとおり、「日本型人事管理モデル」の下で女性の正規雇用機会は男性のそれに比べはるかに少ない⁽⁶⁾。男性の長期育児休暇と同様に、女性の正規雇用の拡充もまた、男性性の相対化とともに家庭内役割の選択肢を広げると考えられる。本稿で取り上げた8人が主夫としての生き方を選び得たのは、妻の安定的な雇用という条件があったためである。そこからわかるように、結婚や出産を機に退職に追いやられる女性の数を減らし、男性と同様に雇用の安定を確保することは、状況や適性にに応じて夫婦間で役割を交代する機会につながる。

「日本型人事管理モデル」に結びついたヘゲモニックな男性性は、本来であれば思い描ける、または選択し得るはずである「他の」ライフスタイルを選択肢から省いている。従来の硬直的な男性性とライフスタイルを相対化するきっかけを設け

る意味でも、「日本型人事管理モデル」に基づく雇用制度の見直しと整備が必要である。

最後に本研究に残された課題を述べたい。まず、対象者となる8人の妻全員が安定的な雇用状態であること、またDさんを除いた全員が特定のコミュニティに属する者であること、最後に8人の妻たちによる直接的な口述データが得られなかったことが挙げられる。今後、調査の対象と数をより広げることでさらに包括的な検討を進めたい。

【注】

- (1) 本研究では、「年功賃金・終身雇用・企業別組合」を三本柱とする「日本的雇用慣行」という用語を批判した森口(2013)の「日本型人事管理モデル」の用語を用いる。「日本型人事管理モデル」は、相互補完的な7つの人事政策(①注意深い人選による新規卒者の定期採用、②体系的な企業内教育訓練、③査定付き定期昇給・昇格、④柔軟な職務配置と小集団活動、⑤定年までの雇用保障、⑥企業別組合と労使協議制、⑦ホワイトカラーとブルーカラー従業員の「正社員」としての一元管理)で構成されている(森口2013:54)。
- (2) 川口(2014:70)は、言説レベルでは家事や育児をする男性性が支持を得ているとは言え、客観的指標を用いれば依然として稼得能力のあるサラリーマン的男性性が優位性を持つと主張する。
- (3) 既存のGTA(Grounded Theory Approach)の課題を乗り越えるために木下康仁が考案した方法論であり、コーディング方法の明確化・意味の深い解釈・データ収集および解釈のインターラクティブ性を特徴とする(木下2007:28)。
- (4) 育児休業中のEさんは、1年以内に専業主夫に転向する意志が非常に高かったため、専業としてカウントした。
- (5) 正規職につかなかったFさんは、「大学院入学」を最初の分岐点、「退学」を三つ目の必須通過点とする。
- (6) 総務省統計局(2016)の「労働力調査」によれば、2016年現在全体に占める「正規の職員・従業員」は男性が77.9%であるのに対し、女性は44.1%である。

【文 献】

- 荒川歩・安田裕子・サトウタツヤ, 2012, 「複線径路・等至性モデルのTEM図の書き方の一例」『立命館人間科学研究』25: 95-107.
- Connell, R. W., 1995, *Masculinities*, Oakland CA: University of California Press.
- Connell, R. W. and Messerschmidt, J. W., 2005, "Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept," *Gender and Society*, 19(6): 829-59.
- 船橋恵子, 2006, 『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房.
- ISSP, 2012, "Family and Changing Gender Roles IV," ISSP Data Online@ZACAT (Retrieved August 22, 2017, <http://zacat.gesis.org/webview>).
- 伊藤公雄, 1996, 『男性学入門』作品社.
- 春日キスヨ, 1989, 『父子家庭を生きる——男と親の間』勁草書房.
- 川口遼, 2014, 「R.W. コンネルの男性性理論の批判的検討——ジェンダー構造の多元性に配慮した男性性のヘゲモニー闘争の分析へ」『一橋社会科学』3: 23-42.
- 菊池ふみ・柏木恵子, 2007, 「父親の育児——育児休業をとった父親たち」『文京学院大学人間学部研究紀要』9: 189-207.
- 木下康仁, 2007, 『ライブ講義M-GTA——実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂.
- 厚生労働省, 2013, 「平成25年版厚生労働白書——若者の意識を探る」厚生労働省ホームページ, (2017年8月22日取得, <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13>).
- 森口千晶, 2013, 「日本型人事管理モデルと高度成長」『日本労働研究雑誌』55(5): 52-63.
- 落合恵美子, 2000, 『近代家族の曲がり角』角川書店.
- 大野祥子, 2008, 「男性の自立とワークライフバランス」柏木恵子(監修)『発達家族心理学を拓く——家族と社会と個人をつなぐ視座』ナカニシヤ出版, 55-70.
- 総務省統計局, 2012, 「平成23年社会生活基本調査」総務省統計局ホームページ, (2017年8月22日取得, <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011>).
- , 2016, 「平成28年労働力調査」総務省統計局ホームページ, (2017年8月22日取得, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm>).
- 多賀太, 2001, 『男性のジェンダー形成——「男らしさ」の揺らぎのなかで』東洋館出版社.
- , 2002, 「男性学・男性研究の新潮流」『日本ジェンダー研究』5: 1-14.
- , 2006, 『男らしさの社会学——揺らぐ男のライフコース』世界思想社.
- , 2016, 『男子問題の時代? ——錯綜するジェンダーと教育のポリティクス』学文社.
- 田中俊之, 2009, 『男子学の新展開』青弓社.
- , 2015, 『男が辛いよ——絶望の時代の希望の男性学』KADOKAWA.
- 八木孝憲, 2009, 「家族のオルタナティブ・ライフスタイルとしての専業主夫——家事育児に専念する男性(父親)に関する質的分析」『家族研究年報』34: 91-108.
- 山田昌弘, 1994, 『近代家族のゆくえ——家族と愛情のパラドックス』新曜社.