

ロマンチックラブイデオロギーからの 解放に向けて

—結婚をめぐる言説と制度の歴史—

加 藤 夏 生 子

目次

はじめに

1. 結婚をめぐる言説と結婚の実態
 1. 1 結婚をめぐる様々な言説
 1. 1. 1 婚活ブーム
 1. 1. 2 おひとりさま／独身貴族
 1. 1. 3 強固な思想基盤
 1. 2 結婚の実態
 1. 3 ロマンチックラブイデオロギーの問題
2. 「結婚観」の歴史と構造
 2. 1 現代の結婚観を作り上げる要素
 2. 1. 1 恋愛結婚
 2. 1. 2 家庭の再生産役割
 2. 1. 3 セーフティネットとしての役割
 2. 2 現代の結婚観から排除される人々
3. 高度経済成長期モデルの崩壊
 3. 1 経済状況・働き方の変化
 3. 1. 1 バブル崩壊と不況の時代
 3. 1. 2 女性の労働環境の変化
 3. 2 二極化する労働者と中間層の貧困
 3. 2. 1 二極化する労働者
 3. 2. 2 中間層の貧困
 3. 3 表面化する問題
 3. 3. 1 第三号被保険者問題
 3. 3. 2 男性に対するプレッシャー
4. 具体的方策
 4. 1 家族単位政策の廃止、個人単位政策への移行
 4. 2 企業による対策

おわりに

参考文献

はじめに

婚姻関係が成立する関係性というのは、意外と限定的な状態である。人の気持ちは変化するし、恋愛関係に基づく夫婦の関係は、本来流動的で変わりやすい関係性と言っていい。浮気や不倫の話題がワイドショーから姿を消すことはないし、離婚するカップルも少なくなく、既婚男性が風俗を利用することも珍しくないこととして事実上容認されているのが現実だ。そもそも両思いであっても法律上の問題で結婚できないカップルも存在するし、最初から結婚する気がない人も一定数存在しているはずである。

しかし日本の結婚制度には、結婚によってしか得られないものがある。税金控除や相続権が認められるには、戸籍上配偶者でなければならない。戸籍上夫婦になれば、法律婚の夫婦と同じような生活をしていたとしても、権利が認められなくなってしまうのである。それだけでなく、現在法律婚の夫婦に認められている様々な制度は、夫が妻を養うことを前提として整備されたものである。結婚制度そのものが、性別役割分業を優遇する制度として成立してきたのである。その結果、法律婚の夫婦の間で、特に女性同士の間で不公平を感じざるを得ない状況が生じている。また、結婚制度の存在が性別役割分業からの脱却を阻害する大きな要因の1つとなっている。家族を1つの単位として税金の徴収や戸籍管理を行なう国家政策の方針は、法律婚に特権を与え、性別役割分業体制を温存する。結婚をめぐる制度や言説は、時代遅れの構造を残したまま、現代においても人々の生活を拘束し、性別に関わらず自由で多様な選択が可能な社会の実現に大きな足かせとなっているのである。

このような問題意識のもとに、本稿では、結婚をめぐる価値観や制度における問題点を明らかにし、結婚・出産というライフイベントに左右されず、ひとりひとりが自由な生き方・働き方を選択できる社会を実現するには、具体的にどのような対策が必要となるのかを検討する。

まず1章では、おひとりさまや独身貴族といった言葉の登場から、結婚に対して提供されるようになった多様な価値観を紹介し、現代の結婚観を確認する。2章では現代の支配的な結婚観・家族観を構成する要素を分析し、それらの要素が近代以降、特に高度経済成長期に形成されてきた過程を述べる。3章では高度経済成長期に作り上げられた結婚にまつわる制度が、時代の変化とともに様々なところで矛盾や無理を生じていることを確認する。そして4章では、それらの問題に対して具体的にどのような対策を行なう必要があるかについて言及する。

1. 結婚をめぐる言説と結婚の実態

1. 1 結婚をめぐる様々な言説

1. 1. 1 婚活ブーム

婚活という言葉が初めて登場したのは、2007年の「AERA」11月号だと言われている¹。社会学者の山田昌弘が白河桃子との共著『「婚活」時代』の中で、結婚するための活動の総称として提唱した。以降、婚活サイトや婚活パーティー等「婚活」と銘打つ特集や商品が大量に出回るようになった。ウィキペディアによると、山田は2008年の日経ビジネスオンラインのインタビューで「結婚できないけれどしたいという人をサポートする必要があると思った」と語っているという。山田の言うサポートが「婚活」商戦によって実現される類のものであるのかという疑問はともかく、「婚活」を売り文句にした商品は当然ながらも結婚したい人のための情報やサービスを提供しているということは明らかなだ。

婚活をめぐる情報や商品が氾濫する中で、新聞や雑誌等でも婚活ブームに対して様々な意見が述べられるようになった。社会学者の開内文乃は関東社会学会第58回大会報告で、婚活ブームによって、メディアで語られる婚活の意味そのものが「不況にもかかわらず女性が安定して高い給料を手に入れている男性を獲得する活動」へと変質していると指摘している²。そして、意味の変質した婚活に対するメディアの語り口は3つに分けられるという。すなわち、(1)現状に見合っていない結婚のために婚活をするべきではない(2)現状に見合っていない結婚は現状をふまえ、婚活すべき(3)結婚相手をみつける確率をあげようとする婚活はかえって効率を悪くする、という3パターンだ。メディアの語り方は、旧来型の性別役割分業を前提とする結婚観に基づく婚活を、現状に見合っていないと否定する点で共通している。つまり婚活ブームという現象は、旧来型の性別役割分業を前提とする結婚を肯定し推奨し、そうした結婚へ誘導する現象と言えるのである。

しかし婚活ブームが推進する旧来型の性別役割分業を前提とした結婚観を維持し、強化しているのも、恋愛を経て結婚し、子どもを授かり温かい家庭を築くというライフストーリーを描き、結婚を美化・推奨するメディアなのである。男女が紆余曲折を経て恋を实らせ、結婚、そして幸せな家庭へと続くラブストーリーは、婚活ブーム以前からテレビドラマや映画をはじめとした大衆文化を中心に溢れている。婚活ブームの当事者となっているのは、婚活ブーム以前から存在していた、恋愛を経た結婚によって家庭を築くというライフストーリーを内面化した人々なのである。

1. 1. 2 おひとりさま／独身貴族

恋愛・結婚・家庭へとつながる婚活ブームとは反対に、近年「おひとりさま」「独身貴族」等というワードが出現し、話題を呼んでいる。

¹ 「婚活ブームで何が起こったか？」東洋経済 ONLINE
<http://toyokeizai.net/articles/-/3385/> (2013/11/21 閲覧)

² 「第58回大会(報告要旨・報告概要：自由報告 第1部会)」関東社会学会：年次大会
http://kantohsociologicalsociety.jp/congress/58/points_section01.html (2014/01/09 閲覧)

「おひとりさま」という言葉が広く使われるようになったのは、2005年の流行語大賞にノミネートされたことがきっかけだ。もともと飲食店等に1人で訪れる客に対して使われていたこの言葉を、新たに自立した単身者の概念として提唱したのは、2001年に中央公論社から『おひとりさま』を出版した故・岩下久美子だとされている³。岩下の考えに賛同する女性によって構成された「おひとりさま向上委員会」やその中心メンバーによって、ひとりの時間を楽しむ情報を提供・共有するサイトが運営され、『もっと自由におひとりさま』、『男が知らない「おひとりさま」マーケット-最強のリピーター&クチコミスト』等、様々な本も出版された。2009年には観月ありさ主演のテレビドラマ、『おひとりさま』も放映されている。こうした動きに伴い、「おひとりさま」を狙った飲食店や旅行会社のサービスが急激に増加した。グーグル検索で「おひとりさま」と入力すれば、旅行・ランチ・温泉といったワードが予測候補に表示され、ひとりでレジャーや娯楽を楽しむことに対する関心の高さが伺える。

また、独身貴族という言葉には性格な定義がない。しかし「おひとりさま」と同様に、自由な時間を楽しむ単身者を表す言葉だと考えることができる。例えば日本語俗語辞書⁴には、「独身貴族とはお金・時間が自由に使える独身者を揶揄する言葉である」と書かれている。自分のために自由に時間とお金を使えるという点が重要であり、「病など当人の意思では解決出来ない事情で結婚出来ない人、親の介護など当人以外の問題が原因で生活に余裕のない人は独身であっても独身貴族に含まれない」というのがポイントだ。

1. 1. 3 強固な思想基盤

単身者を羨むという視点に立っている点で、「おひとりさま」、「独身貴族」といった考え方は結婚へ誘導する婚活ブームとはベクトルが180度異なるように見える。どちらも1人で楽しむ時間を評価し、1人・単身ということに対して積極的に価値を見出しているからだ。結婚して当たり前の時代から非婚化・晩婚化の流れに連動するように、結婚しないという選択肢の評価が確実に上昇している。しかし、おひとりさまや独身貴族の価値観が結婚して幸せな家庭を築くという既存のラブストーリーよりも上位にたったかというところでもない。以前に比べて単身であることの価値に積極的な意味付けが行なわれるようになったことは確かだが、結婚しない方が幸せ、1人で生きていくべきという価値観が勝っているとは言いがたい。

共感を得るために同時代の一般的な価値観を反映するテレビドラマの描き方を見ても、結婚しない方が幸せという価値観が決して多数派ではないことが分かる。2009年「おひとりさま」、2013年「独身貴族」、2012年「結婚しない」等、真っ向から結婚観の変化をとりあげたテレビドラマが、数多く放映された。どの作品も、恋愛・結婚しないという意志をもつ主要人物たちが登場するが、最終的には恋愛関係を持ち、関係が発展して恋人になったり結婚するといった結末に至る。男女が一緒に生活している様子をほのめかし、結婚を予測させる段階、もしくは結婚そのものに到達する様を描くことで、恋愛・結婚・家庭と

³ 「『おひとりさま』は商標登録」StarChartLog
http://stella.cocolog-nifty.com/starchartlog/2005/07/post_c586.html (2013/12/14 閲覧)

⁴ 「独身貴族」日本語俗語辞書
<http://zokugo-dict.com/20to/dokusinkizoku.htm> (2013/11/21 閲覧)

いうストーリーをなぞっていくことになる。恋愛を重視しない設定のように見えて、実はありふれたラブストーリーが用意されているのだ。「ひとり」を前向きに捉える動きが拡大する一方で、結婚をひとつの幸せな終着点とする考え方は根強い。多様化したと思われる結婚観の中でも、婚活ブームに顕著に表れているように、性別役割分業的な要素を含む結婚へと誘導する言説は、未だに強固な思想的基盤となっているのである。

そして注意しなければならないのは、婚活ブームの当事者とおひとりさま・独身貴族の間に存在する共通点である。安定した高い給料を求める婚活はもちろん、おひとりさまや独身貴族にもいえることは、自由に使えるお金と時間の余裕が切実に求められているということだ。婚活当事者は、二人分の収入があれば経済的に安定した生活を営むことができるという想定のもとで、安定した生活を求めて高い給料の結婚相手を探そうと考える。その一方で、安定した高い給料をもらいつつも独身でいることを選択し、自由気ままに自分の時間を楽しめる独身貴族が羨ましがられる。両者の選択肢の違いは単に独身を選ぶか、結婚を選ぶかといった次元の選択ではなく、経済的な安定を結婚に期待するかしらないかという点にあるということもできるのである。

1. 2 結婚の実態

初婚年齢・生涯未婚率・離婚率の上昇

性別役割分業を基盤とした結婚を求める言説が強い影響力を持つ一方で、こうした言説とは乖離していく現状がある。特に顕著なのは、平均初婚年齢と生涯未婚率、そして離婚率の上昇である。

総務省が行なっている国勢調査をもとにした『子ども・子育て白書』には、平均初婚年齢や生涯未婚率の推移がまとめられている⁵。直近の調査が行なわれた 2010 年の段階では、男性の平均初婚年齢は 30.5 歳、女性は 28.8 歳となっている。30 年前の 1980 年の統計では男性の平均が 27.8 歳、女性が 25.2 歳なので、一世代で初婚の選択をするまでの期間がおよそ 3 年間延びたことになる。

一方生涯未婚率は、2010 年で男性が 20.14%、女性が 10.61%である。同様に 30 年前の 1980 年の統計と比較してみると、1980 年当時の生涯未婚率は男性で 2.60%、女性で 4.45%であり、男性の生涯未婚率は 10 倍にも上昇していることがわかる。しかし生涯未婚率とはそもそも、その年の 45～49 歳と 50～54 歳までの未婚率の平均値から 50 歳時の未婚率を計算した値であり、結婚適齢期といわれる 20～34 歳の人口に関する予測値ではない。つまり、1980 年に 50 歳だった男性で未婚だった人は計算上 100 人に 2～3 人、女性では 4～5 人しかいなかったということだ。同時に、2010 年に 50 歳だった男性の 5 人に 1 人、女性の 10 人に 1 人が未婚だったということを表している。生涯未婚率は将来的に更に上昇するという見方が強いことも事実だ。年齢階級別に未婚率を見ても全ての階級で未婚率が上昇しているため、確かに世代が若くなればなるほど着実に非婚化・晩婚化が進んでいるので

⁵「平成 24 年版子ども・子育て白書」内閣府

http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2012/24webhonpen/html/b1_s2-1-2.html
(2014/01/05 閲覧)

ある。

更に離婚率とはいうと、2000年代に入って3組に1組が離婚する時代が続いている⁶。このように、もはや現代の日本は誰もが結婚し、永続的な夫婦関係をもつことができる社会ではなくなっている。非正規雇用で一生独身を覚悟する男性もいれば、結婚生活よりもキャリアを優先して離婚する女性もいるし、事実婚で子どもを作らない夫婦も珍しくなくなってきた。しかし同時に出生率が最低の数字を更新する度ニュースになり、若者の非婚化・晩婚化が叫ばれる。多様な生き方が可能になったとはいえ、結婚・出産の話題は、少子化という福祉国家としての危機を前に、強い強迫観念を伴って多くの人を縛り付けているのである。

1. 3 ロマンチックラブイデオロギーの問題

こうした結婚・出産に対する強迫観念的な思想を与えている言説のひとつとして、ロマンチックラブイデオロギーがある。もともとは近代に入って欧米で成立した性規範で、愛・性・生殖の一致を説く。結婚した男女だけが愛のある性交渉を行なうことが可能であり、それが正しいとする考え方だ。しかし本稿で話題にしたいのは、ロマンチックラブイデオロギーが説く愛・性・生殖の三位一体という考え方の中でも、現代の日本の社会における脅迫的なまでの結婚観や家族観に通ずる部分である。先に述べたような性別役割分業を前提とする結婚観や家族観の優位性が未だに覆らないのは、「愛し合う二人が結婚し、性交渉によって結ばれた結果授かった子どもを育てていく」という、まさしく愛・性・生殖の三者が地続きになった、ロマンチックラブイデオロギー的な思想を尊重する風土が存在しているからではないだろうか。現在日本には、永続的で安定した結婚生活が手に入るとは限らないという実態に反して、世論や社会の仕組みが結婚・出産を前提としたライフストーリーに人々を縛り付けている現状がある。ロマンチックラブそのものが問題なのではなく、このような考え方が社会制度と人々の生き方を拘束するイデオロギーとなってしまっていることが問題なのである。

2. 「結婚観」の歴史と構造

2. 1 現代の結婚観を作り上げる要素

2. 1. 1 恋愛結婚

現代の結婚観は、恋愛・家族のあり方をめぐる多様な価値観によって構成されている。近代以降の結婚観の第一の特徴は、恋愛結婚が一般的であるという点だ。現代における結婚は恋愛関係によって結ばれた二人が結婚式で愛を誓い、永続的な関係を約束するもので、婚外恋愛や配偶者以外の相手との性交渉は離婚条件として成立し、社会的制裁が与えられ

⁶ 「夫婦3組に1組は離婚時代定着。米国は2に1」BLOGOS
<http://blogos.com/article/54925/> (2013/12/14 閲覧)

る。一夫一婦制の単婚であって、性交渉の相手も配偶者の他に求めてはいけないという原則である。しかし一般庶民の間で、恋愛と結婚が同次元の出来事として可能になるのは、明治時代に制定された家制度が戦後になって廃止された後のことである(関口 2000)。

明治民法の家族法は「家」制度を基本的理念としている(横山 2002)。坂西(1999)によれば、この「家」制度は、江戸時代の家を原型として、家父長の権限を強化するものであったという。世襲制で長男による相続を原則とする家制度とそれに基づく明治民法は、家父長制の要素を含んでいた。

関口(2000)によると、日本における家父長制は中世の時代に始まったと考えられている。平安時代、儒教文化を反映した律令制度が取り入れられ、家父長制は貴族や武士といった支配階級の間で浸透していった。結婚の意思決定権は家父長にあり、結婚は戦略結婚のように家のつながりを重視するものであった。結婚生活を通して夫婦の間に恋愛感情が生まれることもあれば、そうでない場合もあったと考えられている。一般庶民はといえば、貴族や武士に比べれば確かに自由な結婚が可能であったと推測されている。しかし、村や集落単位での協力関係を維持するため、家同士のつながりは今より重視されていたと考えることができ、完全な個人の意志で結婚することは現在に比べて難しかったと思われる。いずれにせよ、恋愛関係にある相手と結婚できるかどうかは本人たちの間だけで決定できるのではなく、その最終的な決定権は家父長が握っていたのである。

関口(2000)はまた、律令制度が入ってくる以前の日本では、比較的自由な結婚が可能であったと指摘している。結婚は必ずしも永続的な関係を誓うものではなく、いつでも結婚・離婚が可能という曖昧なものだった。儀式等がなかったため、両思いの二人が長い間恋愛関係を続けていれば、いつの間にか結婚していると認識されるようになっていたと考えられる。

しかし、一夫一婦制と単婚を原則とし、性交渉の相手を配偶者の他に求めてはいけないという規範がある一方で、男性に対しては長らく風俗という形で婚外の性交渉が事実上認められてきた。現代では女性を対象にした風俗店も存在するが、圧倒的に男性を対象とした風俗店が多く、売買春が行なわれている。妻には黙って利用するのが暗黙の了解で、周囲の人間が夫を糾弾することもなく、見て見ぬ振りをするのが現状ではないだろうか。婚外での性交渉に至らずに生涯 1 人の人間と添い遂げることは果たして可能なのだろうか、という疑問を持つってしまうのも自然なことではないだろうか。

2. 1. 2 家庭の再生産役割

第二の特徴として、現代の結婚の特徴として家庭の再生産役割が挙げられる。1970 年代のアメリカで起こったマルクス主義フェミニズムは、家庭は二重の意味で労働力を再生産していると主張した。夫は家でご飯を食べて栄養を補給し、風呂に入って日々の疲れを癒し、ベッドで睡眠をとることで翌日に向けて体力を回復する。その生活環境を整えるのが妻であり、夫の世話は妻の役割だと考えた。そして、夫婦の間に生まれる子どもを育て、教育することでまた新たに次世代の労働力を生み出す。家庭はこの 2 つの労働力の再生産の場であると主張したのである。妻が専業主婦であるとは限らないが、家庭が今でもこの再生産の場として意味付けられるのは事実である。そこでは、日々の労働力だけでなく子どもという新たな労働力を産出することが求められているのである。これが、結婚と家庭

が生殖と結びつく大きな理由である。

マルクス主義フェミニズムが注目したのは妻の労働であった。家族のために家事や育児を行なうのは当然のことだとしていた当時の人々に対して、家事や育児も労働だという新しい観点を投げかけたのである。つまり、マルクス主義フェミニズムが問題にしていたのは妻の家庭内労働であった。こうした専業主婦的な妻はいつから出現していたかという点、資本主義が進展し、科学技術の発展によって家事が大幅に自動化された 1950 年代以降のことであったと考えられている(関口 2000)。三種の神器と呼ばれる電化製品が登場し、家事の負担が大幅に減少するという事態が起こった時代だ。1950 年代からの高度経済成長期に、性別役割分業を前提とする社会システムが出来上がっていく中で、主婦が登場することになる。

このように考えてみると、夫婦の恋愛関係や家庭の再生産役割といった現代の結婚を規定する要素は、長らく日本で歴史的に培われてきた伝統的な実態・価値観に基づくものではないことがわかる。現代の結婚観は、戦後に入って構築されたものであることを確認しておきたい。

2. 1. 3 セーフティネットとしての役割

結婚して家庭をもつことには、恋愛関係のひとつの終着点を迎え、労働力の再生産を担うという意味合いだけでなく、セーフティネットとしての役割がある。具体的には、家庭というセーフティネットの役割は以下の 3 点である。

1 点目は、同居すること自体がセーフティネットとして機能する点である。家を買うことによって資産を持つという点だけでなく、家族と同居すること自体がセーフティネットとしての機能を持っている。このことは、独居老人の孤独死や餓死事件等からも伺うことができる。

病気をすれば看病してくれる人がおり、毎日顔を合わせて生活していれば行方不明になったり事件に巻き込まれた時も事件発覚が早い。誰とも共同生活をしないということは、本人の身体というただひとつの資本でもって全ての責任を負うということと同じである。自分で家事炊事をこなし、体調が悪くなったら自力で病院に行かなければならない。お風呂で足をすべらせて頭を打って倒れていたとしても、お風呂から出て来ないことを心配して様子を見に来てくれる人もいなければ、救急車を呼んでくれる人もいない。そうした緊急事態に限らず、年齢を重ねただけ家事労働も身体の負担となる。家事代行サービス等の様々な単身世帯に向けたサービスも確かにあるが、それらを使いこなすにはやはり経済的な余裕が必要だ。若いうちはいいかもしれないが、年齢を重ねるにつれて家事や健康管理に割く労力は増え、負担は着実に増していくのである。

2 点目は、男女の役割分担がはっきりしていたが故に男女双方にとって異性と夫婦、家族になることがお互いの欠点が補完されたという点である。男性にとっても女性にとっても、結婚することがセーフティネットの獲得を意味することになったのは、互いの役割が明確に区別されており、片方の役割だけでは生活に支障をきたしてしまう恐れが現実的だったからだ。簡単に言えば、男性は外で働き女性は家で働くという明確な性別役割分業が成立していたのである。

戦後の結婚生活において、女性は家庭で働くものと考えられていた。女性はいずれ家庭

に入って家事や育児を行なうものであり、男性と同等のレベルで働き続けることは最初から期待されていなかったのである。女性に任される仕事は限定的で、出世や昇進、会社の意思決定とは無縁であり、労働市場において男性と女性は明確に差別されていた。社内規則や労働協約の中にも企業側が結婚や出産を理由に女性を解雇できる結婚退職制、出産退職制や、男女で定年が異なる若年定年制が存在し、就職活動においては女性は男性と同じ総合職に応募することすらできなかった。学生の卒業後の進路にも、「家事手伝い」という言葉が存在した。就職先や大学・専門学校等、進路未定の者だけでなく、家庭に入るという選択肢が存在したのである。実際は、積極的に選ばれる選択肢・職業としての家事手伝いではなく、進学も就職も不可能または望んでいない場合も含んでいた。すなわち、家事手伝いという概念は、進学・就職に至らなかった学生を消極的に家庭の中に意味付ける言葉だったのである。

反対に、男性は外で働き、その給料で家族を養うと考えられていた。明らかに出世や昇進のチャンスが男性に多かったのは、男性を扶養者と捉えた企業が男性に妻子を養えるだけの十分な給料を与えようとしたためである。一般職の女性が重要な仕事を任せてもらえずお茶汲みや雑用をやらされたのも、企業がいずれ辞めてしまう女性に大事な仕事を覚えさせても無駄になると考えていたからだ。男性は企業に残って働き続け、女性は辞めるもの、という意識はより一層ジェンダー差を生み、男性は働かざるをえない、女性は会社を辞めやすく復帰しづらい環境を維持していくことになった。

こうして女性は、主婦として再生産労働を担うことになった。家族の身の回りの世話をする主婦は、夫にとっては日々の生活を支える重要な存在である。男女別学をはじめ家庭教育の場においても、男性が家事を行なうことは想定されていなかった。したがって洗濯もののたたみ方や料理の作り方を心得ていない男性は今よりずっと多かった。すなわち、女性の方が家事労働の知識も経験も得る機会が多く、実際に男性より女性の方が家事労働を得意とする状況が存在していた。このような状況においては、夫にとって日々の生活を支えてくれる主婦の存在はセーフティネットそのものだったと考えることもできる。同時に、主婦にとっては自分を含めた家族が生活できるだけの給料を稼いでくる夫こそがセーフティネットであり、このように性別役割分業が明確になされていた当時、男女双方にとって結婚することがセーフティネットの獲得を意味したと考えることができるのである。現在では女性の社会進出もかなり進み、男性も家事労働をこなすことは当たり前となっ
てはいる。しかし完全にフラットな状況ともいえず、男女が互いの欠点を補うことで結婚がセーフティネットとなり得るという側面は現在もある。

3点目は、戦後の結婚制度が、結婚することによって夫婦や家庭が特権を獲得する結婚優遇制度であったという点だ。配偶者には相手の遺産や財産、保険金等を受け取る権利が保障され、離婚調停によって相手がたに否がある場合慰謝料を請求する権利が保障された。また、終身雇用を前提とした企業社会の中では、結婚することで男性は社会的信用を獲得することにもつながった。扶養家族を持つことで、企業や周囲に対して自分が働き続けるための担保ができるからである。これらの権利は結婚という社会的儀式・制度を利用しなければ得ることができない。事実婚の夫婦はこれらの権利を保障されていない。しかし非

嫡出子の相続権に関して先日最高裁で違憲判決が下された⁷ように、結婚という制度を利用するかしないかによって権利が保障されるか否かが決定づけられる仕組みは本当に全ての人のために平等か、という議論が波紋を呼んでいる。

2. 2 現代の結婚観から排除される人々

このような結婚観から真っ先に排除される人々として、同性愛者がいる。現状の民法では同性による婚姻は認められておらず、戸籍上配偶者としての続柄を獲得することができない。養子縁組などによって家族となることは事実上可能ではあるが、法律上、同性同士の恋愛関係は対等なカップルとして認められていない。差別や偏見も根深く、街中を手をつないでデートするだけでも好奇の目で見られるし、形式だけで結婚式を上げればニュースになったりもする。付き合うことはできても、一生付き合うパートナーとして結婚という形で周囲の承認や祝福を得るためには、まだまだ異性愛カップルほど理解が進んでいないのが現状だ。

法律上配偶者としての権利を持ち得ないという点に関して生じるデメリットのひとつは、延命治療等の医療行為に関する決定権がないことである。医療の現場における家族の扱いは曖昧だ。特に延命治療における意思決定権の優先順位は明確には決まっていないし、どこまでを「家族」と呼ぶかもケースバイケースで変わってくる。本人と同居してずっと介護や看病をしてきた家族もいれば、血縁は一番近くても何年も別居して近況すらよく知らないでいる家族もいる。こうした曖昧な家族というくくりの中で、法律上は単なる血縁関係のない同居人・友人と表されてしまうパートナーは、血縁関係のある家族を前に不利な立場に置かれざるを得ない。愛する人を最も理解するパートナーとしての立場を、同性であるというだけで異性愛者と同じようには主張できなくなってしまうのである。

結婚という制度を利用しないことにみる不平等は、同性愛者だけに降り掛かるものではない。異性愛のカップルで、結婚している夫婦となんら変わらない生活を送っていても、籍を入れていないというだけで様々な権利が認められなくなってしまう。事実婚カップルは、同性愛カップルと同様に互いの配偶者としての法的立場を認められておらず、保障の対象ともならない。法律婚そのものが権利を得るために必要な制度的条件のひとつとなっているがゆえに、法律婚以外の選択が劣位に立たされてしまうのである。遺産や保険金、税金控除など、結婚することによってしか認められない権利は、届けを出すか出さないかというほんのわずかな差で決定されるような権利であってよいのだろうか。

わずかな差なのであれば届けを出せばいいだけではないか、という批判は全く見当違いである。同性婚を認めるように、届けを出せない人だけでなくせばいいのでは、という考え方も不完全だ。届けを出せない人も出たくない人も一定数いる。重要なのは、出たくない・出さないという選択も認めることである。法律に則って結婚することを前提とした制度のあり方は、現代の結婚観を根幹から支え、生き方や選択肢を狭める要因となってい

⁷ 「婚外子の相続差別は違憲『確定事案に影響せず』 最高裁初判断」MSN 産経ニュース <http://sankei.jp.msn.com/affairs/news/130904/trl13090415090001-n1.htm> (2014/01/05 閲覧)

る。

3. 高度経済成長期モデルの崩壊

3. 1 経済状況・働き方の変化

3. 1. 1 バブル崩壊と不況の時代

1960年代を中心に起こった高度経済成長と80年代後半のバブル景気によって潤っていた経済は、90年代のバブル崩壊とともに長い不況の時代を迎えた。これに伴って成長戦略を前提とする終身雇用・年功序列賃金体制は崩れはじめ、必要なスキルを持つ人材を必要な期間だけ雇用する米国流人事管理手法を導入する企業が続出した。リストラは限定的な“整理解雇”を暗示する言葉として捉えられることとなり、大量解雇や内定切り等の問題が徐々に浮上してきた。平成に入って20年が経ってもなかなか不況・不景気を脱することはなく、日本は2009年にはリーマンショック、2011年には東日本大震災と立て続けに大きなダメージを受けることになる。リストラや倒産の危機は誰もが想定するリスクとなり、企業に一生を預けるという高度経済成長期の考え方は通用しなくなった。

これを象徴するように転職市場も賑わいを見せるようになり、最近では新卒で入社した社員の実に3人に1人が3年以内に退職するというニュースが話題になった⁸。60歳の定年まで同じ会社に勤め続け、年功序列の原則に則ってキャリアを積み遅かれ早かれ昇進が期待できるという、以前は十分考えられた可能性も、今では非現実的な見通しなのである。

人生のうちに複数の企業や団体に所属することになるだろうという予測は一般的なものになりつつあり、新卒で就職する企業の選び方に関しても、その後のキャリアをどう考えるかによって異なる視点が必要とされる。実際に働く人々の実態としては確かにまだまだ会社勤めのサラリーマンが大多数だが、ベンチャー企業で短期的に経験を積み自ら起業したり、特定の団体に所属せずフリーで活動したりすることに対する社会の視線は確実に変化した。1990年代に登場したフリーターに始まり、特定のオフィスを持たずに仕事をするノマドワーカー、非正規社員や派遣社員はもちろん、次々出版されるビジネス書があおるベンチャー志向や起業家志向等、この20年あまりで日本人の働き方は少しずつ、しかし着実に多様化している。

3. 1. 2 女性の労働環境の変化

戦後作られてきた男性稼ぎ手モデルに依拠する制度や働き方の実態に対しては、半世紀ほど前から疑問や批判が投げかけられてきた。1970年代に入ってから国際的なウーマンリブの流れもあり、男女で賃金が異なることや定年差別などの労働市場における男女差別に対して様々な運動が行なわれた。1986年に施行された男女雇用機会均等法をきっかけに、

⁸ 「大卒の3割超、3年以内に退職 宿泊・飲食業は半数」朝日新聞デジタル
<http://www.asahi.com/articles/TKY201310290253.html> (2014/01/09 閲覧)

女性の働き方は大きく変化を遂げてきた。それでも当時の女性は士族と呼ばれる資格を持った専門職に就くか、民間企業の中で結婚・出産を諦め男性と同じ道を歩むか、専業主婦となって家庭でその一生を過ごすか、といった限られた選択肢しか想像することができなかった時代だった。

そこから 30 年あまりの時間を経て、現代では女性が企業社会で男性と対等な立場で働くことは当たり前となり、結婚・出産後も女性が働き続けることは常識となった。50 年前には考えられなかった女性管理職も徐々に数を増やし、企業によるポジティブアクションも徐々に活発なものとなってきた。仕事か家庭か、という二択だった時代から、両方とも選べるような時代へと変化しているのである。

3. 2 二極化する労働者と中間層の貧困

3. 2. 1 二極化する労働者

看過できないのは、こうした経済状態・労働市場の変化の中で労働者の間に確実に二極化が進んでいるという現状だ。非正規労働者と正規労働者の格差問題は、男性の非正規労働者が増えるにつれて可視化され、社会的にも広く認知されるようになった。反貧困ネットワークの湯浅誠が 2008 年から 2009 年にかけて主導した年越し派遣村の話題は記憶に新しい。2004 年には製造業における派遣も解禁され、非正規労働者は労働者全体の 4 割に迫る勢いで増加している。派遣切りや非正規切りといった、雇用の不安定さはもちろん、正社員と非正規労働者の著しい賃金格差がより非正規労働者を切迫させている。厚生労働省が 2012 年に公表した平成 24 年賃金構造基本統計調査によると、正社員の平均月給が 31 万 7000 円であるのに対して非正規労働者の平均は 19 万 6400 円となっている。また、年齢に応じて徐々に賃金が上昇する正規労働者に対して、非正規労働者の賃金は全ての世代で 20 万円前後を推移している。非正規社員として働く男性の生涯賃金は、正社員の男性と比べて 1 億 3300 万円少ない 9900 万円というデータもあり⁹、非正規社員の男性の生涯賃金は、正社員の男性の生涯賃金の 42.6%と、半分にも及ばない。このように正社員・非正規労働者間の賃金格差は深刻な問題となっている。

正社員と非正規労働者の賃金格差・待遇格差は、今に始まった問題ではない。2000 年代後半に入って認知されだしたこの問題は、1990 年代の段階で既に存在していた。ただ、非正規労働を担う主体が女性であったからこそ見過ごされてきただけだ。

1995 年、日経連は「新時代の日本的経営——挑戦すべき方向とその具体策——」で、長期蓄積能力活用型の労働者(正規労働者)を中心とした従来の日本的雇用の見直しを求める意向を発表した。ここでは、フレキシブルな労働力を必要とする新技術の登場や、急速な高齢化によって年功型賃金体系の下で中高年者層の人件費の負担が増大したこと等を背景として、非正規労働者の活用を目的とした雇用の流動化が提案された。企業にとっては、非正規労働者を活用することで雇用量と人件費を調整できることがメリットであると同時に、非正規労働者の側にとってのメリットは仕事と家事を両立しやすいという点だとも考

⁹ 「生涯賃金格差」<http://www.geocities.jp/yamamrhr/ProIKE0911-106.html> (2013/12/14 閲覧)

えられたのである。非正規労働はまさしく女性をターゲットとしていたのである。そして実際に、非正規労働を担う大半は女性だった。そこには、いずれ結婚して主婦となる女性は、基本的に夫に扶養される立場であり、家計の補助のために行なわれる妻の非正規労働に対して、夫と同等の待遇や保障は必要ないという考え方がベースにあった。

男性の非正規労働者増大によって非正規労働者と正規労働者の格差問題に対する社会的関心が高まってきたことは、こうした思考を裏付けている。妻子を扶養するはずの立場である男性の領域が正規・非正規の格差に侵蝕され始めて初めて、この問題が可視化されることになったのである。

3. 2. 2 中間層の貧困

更に、今度は正社員に至っても十分な賃金や保障が得られないという問題が浮上してきた。働いても働いても一向に生活が潤わない、ワーキングプアと呼ばれる新たな事態が発生し、サービス残業を強いられるブラック企業が批判を浴びている。湯浅誠と堤未果は、2009年に『正社員が没落する―「貧困スパイラル」を止めろ!』(角川書店)で、「自分も貧困に陥るかもしれない」ということに対する公務員や正社員等の中間層の危機意識の低さを指摘している。貧困層に対して「貧しいままなのは努力が足りないからだ」と短絡的に眼差すことのできる中間層の認識が誤っていることを、中間層ですらいつ貧困層に滑り落ちてもおかしくないという可能性を指摘することで啓発しようとしていたのである。指摘された危険は現実のものとなり、中間層にとっても貧困と紙一重の労働環境が身近なものとなりつつある。

3. 3 表面化する問題

3. 3. 1 第三号被保険者問題

こうした時代や環境の変化に伴って、様々な問題が表面化してきた。最も分かりやすい問題のひとつとして、第三号被保険者問題があげられる。社会保険の枠組みは、自営業者や農業者等、厚生年金に加入していない第一号被保険者、サラリーマン、公務員等の厚生年金、共済組合に加入している第二号被保険者、第二号被保険者に扶養されている第三号被保険者の三つの区分からなる。このうち、第三号被保険者の保険料の問題が主に女性同士の間で不公平感を生んでいる。第三号被保険者の割合は 99%が女性である¹⁰ため、第三号被保険者は一般的に会社員や公務員の男性を夫に持つ、専業主婦のことを指していると言っている。

横山(2002)によれば、当初の国民年金制度では、婚姻上の配偶者という結びつきがなくなると妻が夫の扶養からはずれ、女性が年金の受給資格を失う恐れがあったという。そのため、妻の無年金化のリスクに関しては長らく批判や疑問の声が上がっており、改正の度に議論が持ち上がっていた。しかし、1980年代に行なわれた年金制度の大改革においてさえも、根本的な年金制度の世帯単位構造は変わらなかった。大改革によって基礎年金が創

¹⁰ 「第三号被保険者問題とは？」厚生年金・国民年金情報通
http://www.office-onoduka.com/nenkinblog/2007/07/3_2.html (2013/12/14 閲覧)

設され、扶養の下にある女性も第三号被保険者という形で強制加入とになり、離婚後の女性の無年金化というリスクについては対策がとられた。しかし妻の保険料を夫個人ではなく第二号被保険者全体が負担するという形式をとる年金制度は、夫婦をセットで捉える世帯単位での発想に基づいている。結果的に年金制度改革は、家族単位主義的発想から抜け出すことが出来なかったのである。

これらの政策は、大半の女性が結婚や出産に伴い職場を離れて専業主婦として家庭に入った時代においては、女性にとっての社会保障政策として機能していた。しかし女性が企業社会への進出を果たし、家事や育児の両性による分担が推奨されるようになったことで、実態としても共働きの夫婦や出産後も就業を継続する女性の割合が専業主婦の割合を超え、社会保険制度がむしろ女性同士の間での不公平をもたらす制度となったのである。

第三号被保険者の保険料を負担しているのは第二号被保険者全体である。第二号被保険者には母子家庭の母親や独身女性、共働きの妻も含まれているため、夫が妻子を養えるだけの裕福な家庭で保険料を支払わない妻の分まで自分たちが負担することに対して反感が生まれてしまう。また、自営業者の妻や厚生年金に入れない母子家庭の母親、学生といった第一号被保険者と比べても、保険料を他者に負担してもらっているのに同じ分だけ給付が受け取れるという点で、明らかに公平とは言えない。所得が低かったり障害があつて保険料が免除されている人たちは受け取れる年金額が変わってくるため、比較的裕福な家庭の専業主婦が自分で保険料を負担せずに全額受け取ることができるという制度は不完全な制度である。

社会保険制度は、世帯収入によって負担額が変動する。世帯構成員の誰がどれくらい稼いできたかに関係なく、一定の年収の世帯に同等の負担をかける仕組みだ。夫一人が50万円稼ぐ世帯と、夫婦がそれぞれ25万円稼ぐ世帯とで比べた場合、どちらの世帯も年金の受給額は同じになり、保険料負担額も世帯での合計に差は生じない¹¹。しかし世帯収入と負担額が結果的に同額だとして、この2つの家庭がどちらも同様に余裕があるかといえそうではない。実際は金銭面以外の部分の負担に差があるからだ。専業主婦家庭では、育児に人一人分の手間や時間をかけることができる。家事や育児を担う労働力が1人いるだけで、夫婦個人の趣味の時間や家族と子どもが余暇を楽しむ時間も増えるのである。共働きの家庭では、フルタイムで働きながら、家事や育児を専業主婦家庭と同等にこなすことは困難だ。そのため時短勤務や育児休暇を取得することになるが、育児休業中の所得保障は十分に行なわれていないという現状がある。育児サービスにかかる金銭的負担も考慮すれば、同額の年収・社会保険料負担であっても、実際には様々なところで経済的・時間的負担が重なってくるのである。このように、世帯収入によって負担額を決定する仕組みの下では公平な給付・保障がなされているとはいいがたい。

第三号被保険者の問題は、労働力確保の足かせにもなっている。夫に扶養される専業主婦が収入を得ようとした場合、夫の支払う保険料を抑えるために就労制限を行なうことが考えられる。130万円以上収入を得ると、妻が自分で自身の保険料を支払う義務が発生し、夫の配偶者控除は受けられなくなるため、一定の収入を超えなければ家計全体での年収は

¹¹ 「第3号被保険者問題とは？」 厚生年金・国民年金増額対策室
http://www.office-onoduka.com/nenkinblog/2007/07/3_2.html (2014/01/09 閲覧)

増えているのに手取りの金額が少なくなってしまう、「働き損」の状態となってしまう。そのため、夫に扶養される専業主婦の間では年収 130 万円以内に納まる程度で働こうという思考が定着してしまうのである。このような女性の意図的な就労制限が行なわれることによって、働き盛りの労働力が社会に十分に発揮されないばかりでなく、女性労働者の賃金向上・地位向上を阻む要因ともなっている。

3. 3. 2 男性に対するプレッシャー

高度経済成長期の政策によって日本社会に定着した男性稼ぎ手モデルは、男性優位社会の下に女性を位置づけるだけでなく、男性自身に過剰なプレッシャーを強いるものであった。人々は住宅業者が売り出す持家に憧れ、結婚してマイホームを買い、ローンを組み借金を背負うことで企業に働き続ける意志を示し、信用を得た。社会保険制度の下で限られた妻の収入を全面的に頼ることはなく、生活費から家のローンから子どもの教育費まで、あくまで夫である自分が稼いでこなければならないという強迫観念じみたものを背負うことになった。家庭を顧みずに一生懸命働いてきた男性は家庭で居場所を失ったり、家族のためにと信じて働いてきた職場でも結果を残せず邪魔者扱いされたり、熟年離婚を突きつけられたり、仕事一本で生きてきたことを後悔する男性も多い。

不況や様々な要因によって成長戦略が行き詰まり、男性 1 人によって家族全体の家計を支えられなくなった現代においても、男性は少なからず主たる稼ぎ手としてのプレッシャーを感じている。「いずれ結婚して、家族を養う」というライフプランは刷り込まれた価値観であり、多くの人が一度は結婚を意識する。相手がいるかどうかに関わらず、結婚したい人が表れた場合に結婚できるように人並みに働いていたい、というレベルで、漠然とでも結婚や子どもを意識するのは女性だけではない。結婚して家庭を持つということは、経済的な側面だけ考えると、倍以上の生活費と子どもにかかる養育費や教育費が発生するということだ。婚活ブームが男性稼ぎ手モデルを頼る女性の傾向を反映しているように、男性は女性が「旦那に養ってもらいたい」という気持ちを持っていることを薄々感じている。結婚を意識する際、相手の女性が自分より高収入である場合は現段階で多くはないため、自分と同程度もしくはそれ以下の収入の女性をパートナーとせざるを得ない。だからこそ、自分よりも稼ぐ力も稼ぐ気持ちもないかもしれない女性と一緒にすることに対してリスクを感じるのである。また、女性に選ばれる立場となった場合、収入が多ければ多いほど女性の人気が集まることから、収入に対するコンプレックスやプレッシャーはぬぐい去れない現実がある。

非正規社員として働く男性の生涯賃金は、正社員の男性と比べて 1 億 3300 万円少ない、9900 万円というデータがある¹²。非正規社員の男性の生涯賃金は、正社員の男性の生涯賃金の 42.6%と、半分にも及ばない。正社員の男性ですら、結婚についてまわる負担やリスクを危惧するにも関わらず、正社員の男性の収入の半分にも満たない非正規社員の男性が結婚に積極的になることのほうが現実的に困難なのだ。

¹² 「生涯賃金格差」<http://www.geocities.jp/yamamrhr/ProIKE0911-106.html> (2013/12/14 閲覧)

今や生涯未婚となるであろう男性は全体の約3割を超えると推測され¹³、その理由として雇用が不安定であることが挙げられている。結婚そのものにお金がかかるだけでなく、女性が結婚に期待する経済力を手に入れるに及ばない男性たちは「結婚したくてもできない」状況にあると言えるのである。

こうしたプレッシャーは男性の自殺や暴力を引き起こす遠因にもなっていると考えられる。内閣府が公表している平成23年度自殺対策白書によれば、自殺者数は平成10年以降年間3万人を超える状況が続いており、ここ10年ほどの間ずっと男性が7割を超えている。自殺者の割合全体で見ると50代男性、40代男性、60代男性の順で多く、この三者だけで4割弱を占める。経済的問題や職場での問題が原因で自殺行為に及ぶ割合は、男女で大きく異なることがわかる。また、男性では経済・生活問題、勤務問題の割合が20代から60代の間で3割から4割を占めるのに対し、女性では1割前後に留まっている。このことから、男性は仕事や経済的問題に関して女性よりもプレッシャーを感じやすい状況にあることが推測できる。家庭内で行なわれる暴力についても、夫婦間でのDVや虐待が夫・父親のストレスが妻に直接的にぶつけられたり、夫・父親のストレスが間接的に母親に連鎖して最も立場の弱い子どもにその矛先が向けられるということが考えられる。職場や家庭の外で受けたストレスが行き場を失い、家庭で発散されることによって家庭内暴力が発生するのである。

4. ロマンチックラブイデオロギーから抜け出すために

4. 1 家族単位政策の廃止、個人単位政策への移行

男性稼ぎ手モデルを前提とした社会システムは、様々なところで問題を引き起こしてきた。男性優位の労働市場では一人親の女性は苦勞を強いられ、経済的に夫の扶養の下にある専業主婦がDVから逃げられない俎上を作り、女性が男性と対等に仕事に打ち込める環境を疎外するだけでなく、優位に立てる男性にすらもプレッシャーの中で生きることを強いた。このような問題を生む男性稼ぎ手モデルを支えているのは、法律婚のもとで成立する家族を保障単位とする国家政策である。年金制度や配偶者控除といった世帯単位の保障は婚姻によって得られる特権を強化し、性別役割分業を後押しする制度であった。現代では、男女が主体的に働くことが当たり前となり、父親の積極的な家庭への参加・育児への参加が必要となる一方で、専業主婦家庭を優遇するこれらの政策は、男女が対等な立場で自由な選択を行なうための大きな弊害となっている。結果として、専業主婦の意図的な就業制限が行なわれたり、男性の育児休業率が上昇せず、実質的男女平等の実現を目標とした政策や、ジェンダー格差を埋めるための対策がなかなか結実しないのである。国家政策

¹³ 「“結婚” 未来予測～増え続ける生涯未婚率、今年生まれる子どもの半分は結婚を選択しない？」ビジネスジャーナル http://biz-journal.jp/2013/10/post_3092.html (2013/12/14 閲覧)

の根底に家族単位モデルが存在することで、夫が妻を養う性別役割分業的な思考が優遇され、男女個人の自立が疎外されてきたとも言える。このような背景を踏まえると、自立した個人の自由な選択を可能にするためには、第三号被保険者問題の解決と配偶者控除の撤廃という二つの課題の解決に最優先で取り組むべきではないだろうか。個人単位での管理に移行することで、被保険者間の不公平を是正することが重要である。

しかし、専業主婦家庭の間にも二極化が起こっている。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査をもとにした周燕飛の分析によると、専業主婦世帯のうち夫の収入が800万円以上の高所得層が2割を占めるのに対して、夫の収入が300万円に満たない低所得層も1割程度存在することがわかっている。また、専業主婦世帯の12.4%は貧困ライン以下の収入しか得ていないことが分かっている。これはパート収入を得ているパート主婦世帯の水準よりも4ポイント高く、専業主婦家庭が決して裕福な家庭ではないことを示している。周(2012)は、貧困層の専業主婦家庭において、女性が専業主婦を選択する理由は三点に分類できると考えている。一点目は、専業主婦としての生産性のほうが、市場に出て働いたときよりも高い場合である。二点目は、外で働くことよりも主婦としての時間を尊重するような場合である。「時給900円なら働く気はないが、時給1000円以上なら働ける」という価値観の場合、この1000円以上の賃金を経済学では留保賃金と呼ぶ。この留保賃金以上の収入を得られない時、働くよりも主婦でいることを選択することになる。三点目は、不本意ながら専業主婦となる場合である。専業主婦として女性が家事や育児を行なうほうが、自分が働いている間外部に子どもを預けてそのサービス料を支払うよりも経済的な場合がある。女性が働いて得られる給料よりも、それによって生じるコストが上回ることを危惧して自分自身が専業主婦となることが考えられる。また、子育てをするにあたって働ける時間が限られていたり、融通のきく職場を求めているが、こうした求人が少なかったり低賃金であることからやむを得ず専業主婦を選択する。しかし、周(2012)の調査によると、貧困層の専業主婦のうち、5人に1人が働けるなら今すぐに働きたいと思っているということも分かっている。

こうした現状を考えると、第三号被保険者の保険料を自己負担とすることで切迫した経済状況に陥るのは貧困層の専業主婦であることがわかる。したがって、個人単位モデルへの移行と並行して、育児中の母親・父親に対して所得保障を充実させる必要がある。

育児・介護休業法によって定められた育児休業はそもそも、配偶者が常態で子を養育できる人や契約期間が定められた雇用者には認められていない。事業主が休業の申し出を断ることができるからである。それだけでなく、育児休業を開始できる正社員であっても十分な所得保障が行なわれていないのが実態である。雇用保険の一般被保険者は、育児休業期間中に賃金の30%に相当する育児休業給付基本金が支給される。賃金の10%が復職後に支給されることとなっており、全部で4割程度の給付金が保障されるのである。これは雇用保険の加入者に限定されていると同時に、育児休業開始前の二年間に、12ヶ月以上就労していたという条件が必要となる。

健康保険による傷病手当を比較対象とすると、育児休業中の所得保障が不十分であることがわかる。怪我や病気で出勤できず、その間収入を得ることができない労働者に対して、健康保険は標準報酬日額の3分の2、すなわち賃金の60%の手当を支給することを定めている。怪我や病気で休む分には6割の所得保障があることを考えると、不可抗力とも考え

られる出産・育児のために休暇を取得した際に4割あるかどうかという保障は、共働き世帯が過半数を超え、出産後も就業継続を希望する夫婦が増加する現状に見合っていないと言える。

こうした現状から、家族単位モデルを改め、個人単位モデルへ移行する際には、休業中の所得保障の拡充を合わせて行なっていく必要があると言える。

4. 2 企業による対策

男女が独立して自由な選択を行なうことを可能にするには、企業によるバックアップも必要不可欠である。会社勤めの人々にとっては、自分が雇われている会社の意向を無視して生き方を選択するには困難な場合がある。社員の自由な働き方や生き方の選択を可能にし、後押しする制度や企業文化を育てていくことが非常に重要な事業主の役割である。

企業による働きかけのひとつとして、ポジティブアクションの実施が挙げられる。厚生労働省の雇用均等基本調査¹⁴では、過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置のことを、「女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)」として説明している。

1997年に発表された「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取り組みのガイドライン」では、具体的な取り組みの指針として、女性の採用拡大、女性の職域拡大、女性管理職の増加、女性の勤続年数の伸長、職場環境・風土の改善の5つをあげている。ポジティブアクションは、男女いずれかの性を対象として、市場における地位向上や、職場での働きやすさ向上を目指して企業が自主的に行なう取り組みと言える。

厚生労働省が2012年に実施した雇用均等基本調査¹⁵によると、「ポジティブアクションにすでに取り組んでいる」が32.5%、「今後取り組むことにしている」が12.1%、「今のところ取り組む予定はない」が54.0%であった。「今のところ取り組む予定はない」と回答した企業の理由では、「既に女性は十分に活躍していると思うため」という回答が最も多い47.6%を占めている。平成18年の調査では「すでに取り組んでいる」が20.7%、であったため、約5年でポジティブアクションに取り組む企業が10%もアップしていることが分かる。取り組み内容は主に、女性の継続就業に関する支援、女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与、女性の活躍の必要性についての理解促進等、女性の活躍を目的として行なわれているものが多い。賃金面に関してはまだまだ男女間の差が他国に比べて大きい日本では、確かに女性の地位向上を主眼においた取り組みは必要不可欠であり、女性の地位向上を目標とした取り組みが中心に行なわれていることは不自然ではない。だが、女性を対象としたポジティブアクションに加えて、今後更に活発な取り組みが期待されるのは男性を対象とした取り組みである。

厚生労働省が2013年に発表した平成24年度雇用均等基本調査結果によると、2010年10月1日から2011年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、2012年10月1日ま

¹⁴ 「『平成23年度雇用均等基本調査』の概況」厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-05.pdf>(2014/01/05 閲覧)

¹⁵ 「『平成24年度雇用均等基本調査』の概況」厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-24e.pdf>(2014/01/05 閲覧)

で育児休業を開始した者の割合は83.6%であるのに対して、同時期に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した男性は1.89%しかいなかった。また、介護休業制度を利用する介護休業者の割合は、常用労働者のうち0.06%しかいないことがわかっている。その男女内訳は79.5%が女性であるのに対して男性が20.5%と、圧倒的に介護において女性が果たす役割が重視されていることが伺える。企業によるポジティブアクションの実施が広がるものの、依然として女性が育児や介護の主要な担い手とされる傾向が強いのである。ポジティブアクションが目指す「過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消」（厚生労働省 2012）のためには、育児休業制度や介護休業制度の利用状況が男女で大きく異なる現状への対策が必要不可欠だ。男性の育児休業・介護休業の利用率の低さから、男性労働者が家庭や趣味や癒しといった、仕事以外のことのために使える時間が限られているということが推測できる。実質的に男性は女性に比べてプライベートや家庭よりも仕事を優先させることを期待されているのである。生活における仕事の比重を大きくされがちな男性の家庭参加を支援する、男性を対象とした積極的な取り組みは、働く人々一人一人のワークライフバランスの尊重につながっている。性別役割分業意識が反映されているこれらの制度の利用状況を男女で同レベルまで引き上げることができれば、今とはまた異なるジェンダー意識が育まれることになるのではないだろうか。男性の家庭参加を社会的に支援することは、性別や子どものいるいないに関わらず、多様な生き方・働き方の選択を可能にする社会の形成に必要な、大事なプロセスと言える。一人一人が当たり前仕事と家庭の両立可能な働き方を目指して企業が支援を行なうことで、結婚・出産にともなって女性が所得を下げなければならない状況や、男性が経済的な問題を抱えて自殺に追い込まれる現状も改善されていくはずだ。

おわりに

ひとりひとりが結婚（・出産）・離婚というライフイベントに左右されることなく、自由な生き方・働き方を実現するためには、「男は外で働き、女は家庭に入る」という性別役割分業意識の変革が重要である。かといって、“ひとりひとりが強く意識する”といった精神論は根本的な解決策にはならない。まず優先的に行なわなければならないことは、国が家族単位で国民を管理する制度を廃止し、個人単位の制度へ移行することである。戦後の日本で行なわれた家族単位政策そのものが、専業主婦家庭を想定し、男性稼ぎ手モデルを優遇しているからだ。結婚をめぐる生き方の選択肢は、こうした制度によって序列化されている。制度の中における選択肢の平等が実現されない限り、自由な生もそれを認める人々の意識改革も起こらない。

既に問題が顕著に表れている第三号被保険者問題に関しては、特に早急な対応が望まれる。また、育児休業や介護休業における所得保障を拡大することで、家庭生活と仕事の両立を支援することも重要だ。女性に対する家庭と仕事の両立支援は一部の先進的な企業が先導している。もちろんこれは今後とも継続する必要があるが、更に手厚い支援が必要と

なるのは男性に対する両立支援である。男性稼ぎ手モデルによって制約されてきた男性に対しても、より多様な生き方が認められるべきである。

ひとりひとりが自立した仕事と家庭生活を営むことのできる社会を実現することで、性別役割分業意識がなくなり、家族のあり方や恋愛における考え方の違いといったものに関して、より多様な生き方を認められるようになるのではないだろうか。

参考文献

- 鹿野政直，2004，『現代日本女性史 ―フェミニズムを軸として―』有斐閣
共生社会政策統括官，2011，「平成 23 年版自殺対策白書」内閣府
共生社会政策統括官，2012，「平成 24 年度版子ども・子育て白書」内閣府
厚生労働省，2012，「平成 24 年賃金構造基本統計調査」
周燕飛，2012，「専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題」独立行政法人労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー12-08
関口裕子，2000，『家族と結婚の歴史』森話社
田村哲樹・金井篤子編，2007，『ポジティブ・アクションの可能性 ―男女共同参画社会の制度デザインのために―』ナカニシヤ出版
坂西友秀，1999，『ジェンダーと「家」文化』社会評論社
開内文乃，2010，『「婚活ブーム」に関する言説分析 ―「性別役割分業」への回帰現象に対する応答分析―』関東社会学会第 58 回大会報告
横山文野，2002，『戦後日本の女性政策』勁草書房