

企業中心社会の中の家族

— サラリーマン家庭の生活実態とその変換の可能性 —

生活研究部 研究員 武石恵美子

《要 旨》

1. 戦後の産業化の下で、家族は大きく変化した。とりわけ我が国では、産業化の進展と並行して、「企業中心社会」とよばれる現代の社会構造が生まれ強化されてきたといわれ、この社会構造が家族に及ぼした影響は大きなものがあったと考えられる。本稿では、こうした社会の中の家族の姿を客観的に把握し、そこに起こりつつある変化の芽をとらえていくという視点からの現代家族像へのアプローチを試みた。
2. サラリーマンの平均的な生活構造をみると、仕事関係が生活の大きな部分を占めており、一方で家族との接触は少なく、企業に軸足を置いた構造になっている。意識面でも、サラリーマンである夫と妻の双方に、企業への根強い期待・依存意識が認められた。
また、夫の企業との関わり方のタイプによって、夫自身の生活や意識、妻の意識、夫婦の関係等に差異が確認され、行動面での関わり方のみならず、意識面における企業への期待・依存の程度によって生活構造が異なる点が注目される。特に、意識面で企業への期待や依存がそれほど強くないにもかかわらず、行動面での強い関わりがあるタイプの中から、意識と行動のギャップによって現状に不満をもつとみられる忍従派ともよべるサラリーマン像が浮かび上がった。
3. こうした行動レベル、意識レベルでの企業への関わり方の強弱の決定には、企業の労働時間制度や職場の風土、雇用システム等が関与していることが示唆されている。また、サラリーマンの企業との強い関わりを成立させている装置が、企業中心社会の中に身を置くサラリーマン自身の行動や意識によって、さらに強化されてきた可能性が高い。つまり、企業中心社会においては、企業により強く関わるサラリーマンを再生産するメカニズムが働いてきたことがうかがえる。
4. 一方、こうしたサラリーマン家庭の子どもたちの生活をみると、父は「仕事をする人」、母は「家事をして自分を育ててくれる人」といった機能的な役割で父母像をとらえる傾向がみられ、そうした子どもたちの生活領域は学校、塾、家庭に限定され、子どものミニサラリーマン化ともいえるべき現状にあることが把握された。このことは、いわゆる会社人間が家庭の中でも再生産されている可能性を示すものである。

5. 産業化の進展の中で社会全体の構造に高度に組み込まれ、画一化の要請が家族の外部から強く働き、これに最大限適応することで生活の向上を実現してきた家族像が鮮明になった。それは、社会の要請であると同時に、家族サイドの要請でもあった。こうした基本構造は現在も根強く残ってはいるが、一方でこうした家族を支えてきた装置が解体し始め、家族の中からも企業以外の生活領域にも軸足を置いて生活をしようという動きが生まれてきている。新しい社会構造への変換にあたっては、旧来の価値観との葛藤が予想されるが、個々人が自律的にライフスタイルを選択できる社会を念頭に置きつつ、個人、家族、企業の新しい関係を模索すべき時期にさしかかっている。

1. 産業化に伴う家族の変化

戦後、家族の姿は大きく変化したといわれる。新しい憲法、民法の制定により、戦前の「家制度」は解体し、男女平等を原則とした家族像が模索された。このことが、家族の形態や機能に大きな影響を及ぼしたことは言うまでもない。

しかし、法制度以上に、産業化の進展という社会経済環境の構造変化が家族に与えた影響は大きかったであろう。渡辺（1988）は、産業化に伴う家族の変化を単純化して「産業化は、経済的機能とくに生産的機能を家族システムから引き離し、この機能を純粋に担う職業システムを形成し確立していく過程」であり、「家族システムと職業システムとの距離は、産業化の進展とともに拡大していった」としている。世帯主が雇用者として働く世帯の増加に伴って、生産の場と家庭とは明確に分離することになった。このことは、働き手にとっては家庭と分離した職場が新たな生活領域として加わったことを意味し、また、働き手を送り出す他の家族メンバーと家族の中の働き手とが共有する時間・空間が少なくなっていくことを意味した。

戦後間もない1947年における就業者全体に占める第一次産業従事者の割合は約半数にのぼっていたが、その後急速にこの割合は減少する。また、女性の労働力率についても、産業化に伴い低下傾向をみせる。これは、第二次・第三次産業における女子雇用者の増加を、農業部門を中心とする自営業、家族従業における女子就業者の減少で相殺したためである。こうして、高度経済成長期を通じて、「家業」として家族ぐるみで生産活動に従事する家族は急減し、一家で稼ぎ手が一人という家族が増加した。

また、我が国の急速な産業化の背景には、若年層が多いピラミッド型の人口構造が、高度経済成長期を通じて維持されていたことも見逃せない。人口構造の変化をみると、ベビーブーム世代の存在により、1960年代までは、少なくとも生産年

齢人口については、裾野の広いピラミッド構造であった。この豊富な若年層が、産業化の過程で雇用労働力として労働市場に多数参入した。彼らは、労働力需要の豊富な都市部に移り住み、そこで新しい家族を形成し、このため核家族世帯が大きく増加したのである。産業社会は、拡大家族制よりも核家族制との親和性が高いことは多くの研究で明らかにされている（正岡(1988)）。

一方、人口構造は、企業の雇用システム形成上も重要な意味をもった。つまり、豊富な若年労働力の供給を背景に、終身雇用制、年功序列制をその特徴とする「日本的雇用慣行」とよばれる雇用システムが成立し、それが一つのモデルとして拡大、強化されたのも高度経済成長期であった。

この一連の変化の中で、昨今批判的な意味も込めて使用される「企業中心社会」といった言葉に象徴される現代の社会構造が形成された。そして、家族もその社会の影響を受けると同時に、家族のあり方が社会に対して影響を与えるという形で、社会と家族の相互作用がより強まってきた。

この動きを踏まえ、本稿では、次の二つの視点から現代家族像の分析を試みた。第一に現代社会とほぼ同義語で使用される「企業中心社会」とよばれる社会構造の中で、個人の生活はどのような実態にあり、個々にどのような意識で生活を送っているのかという点を明らかにすることである。一般に「企業中心社会」をめぐる議論では、その社会構造に対するネガティブな面が強調され、あるべき論が先行するが、現実的な対応を考えるためには、この社会の中で生活している労働者、そしてその家族の生活実態、意識等を客観的にとらえることが重要であると考えられる。第二に、社会経済の構造が大きく変化し、その環境変化の中で企業も事業の再構築に取り組んでいるが、こうした社会の変化が、家族に及ぼす影響について考える視点を提供するという点にも留意した。経済社会の構造変化の影響を強く受ける現代家族は、社会、そして企業の様々なシステムの変化とは無関係で

いられないし、社会の変化も、家族のありようを踏まえた形で行われる必要がある。

これまでの「企業中心社会」をただ批判的にみるのではなく、その中で生活を送ってきた家族の生活実態を通して、家族を含めた社会の変換の可能性を考えてみたい。

2. サラリーマンの生活構造

当研究所では、「企業中心社会」とよばれる現代社会の中で生活する家族像の一端をとらえるために、サラリーマン夫婦を対象として「サラリーマンの仕事と家庭に関する調査研究」(注1)を実施した。まず、この調査結果に基づき、サラリーマン家庭の生活の概要を把握したい。

本調査対象は、首都圏40km圏内に住み、企業規模1,000人以上の大企業に勤務する30～59歳のホワイトカラー・サラリーマンとその妻500組である。企業中心社会の影響を最も強く受け、同時に、企業中心社会の形成に少なからず寄与してきたのではないかという意味から、対象を大企業ホワイトカラーの夫とその妻に限定している。

対象夫婦の年齢分布は表－1のとおりである。また、対象夫婦の77.2%は夫婦と未婚の子から成る世帯で、夫婦のみ世帯、親を含む三世帯世帯がそれぞれ1割であった。

表－1 調査対象夫婦の年齢

(%)

	計(N)	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	無回答
夫	100(500)	—	39.8	40.4	19.8	—
妻	100(500)	9.0	41.4	37.6	11.4	0.5

調査結果からサラリーマンの生活構造を単純化したものを図－1に示した。サラリーマンは、大きく分けて、企業、家庭、それ以外の「個」の3つの生活領域を持っていると考えられる。しかし、彼らは、当然のことではあるが、それぞれの生活領域に同じ様に重心を置いて生活を送っているわけではない。平均値でみる限り、現代のサラリーマンは、企業にウェイトを置いた生活構造になっ

ているようである。まず、この生活構造のアウトラインを主なデータにより把握してみたい。

(1) サラリーマン家庭の経済的基盤

最初に、サラリーマン家庭の経済的な生活基盤についてみていきたい。

対象となった家庭の大半は、世帯の収入源を夫の勤め先の収入に大きく依存している。夫の勤め先が大企業であったことから、夫の年収の平均値は878万円と、一般男子労働者の全国平均544万円(労働省「賃金センサス」(1992))と比べて高水準である。年収1,000万円以上の者も全体の27.0%にのぼっている。一方、妻が就業している家庭は全体の45.0%、フルタイム就業はそのうちの約2割で、就業している妻のほとんどがパートタイム就業もしくは自営業・家族従業である。妻の年収は、「なし」(51.4%)を含めて「100万円未満」が8割以上を占める。このため、全体の77%の夫婦においては、夫婦の収入に占める夫の収入割合が「9割以上」で、夫の収入が家族の経済的基盤の支えである。

さらに、企業からは、「住宅ローン」(全体の20.4%が勤め先からのローン有り)、「社宅」(全体の25%)という形で、賃金以外の生活基盤も提供されている。

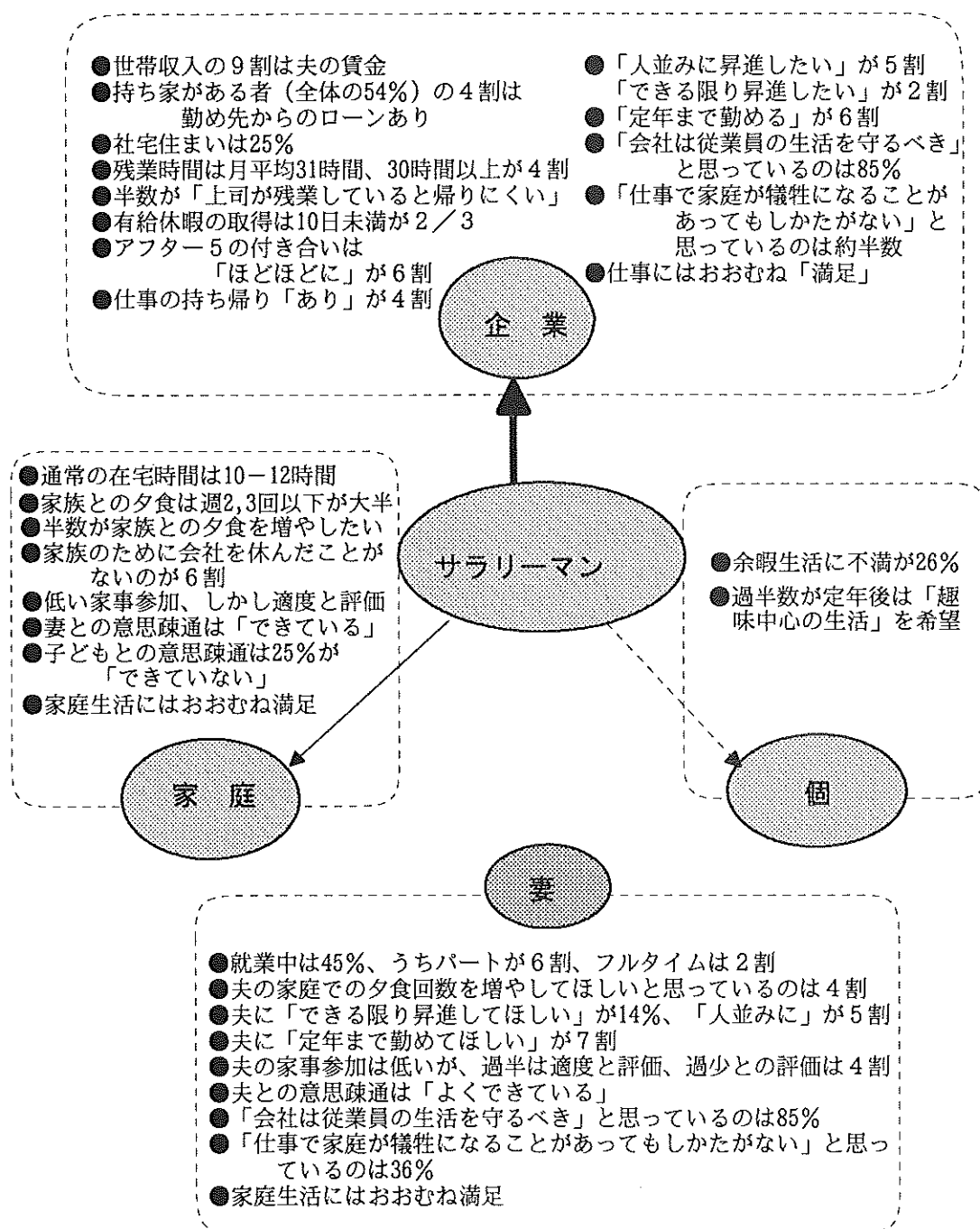
(2) 時間の配分

次に、時間の配分である。

夫の、いわゆるサービス残業を含む残業時間は、月平均31時間で、「30時間以上」が40.8%を占める。有給休暇の取得は、「取得していない」(8.2%)を含め、「10日未満」が65.2%を占めている。さらに通勤時間(片道)は平均が59分で、1時間以上の通勤時間の者も過半数(56.6%)を占める。

この他に、上司や部下とのアフター5の付き合いは「積極的に付き合う」者こそ多くはない(上司と積極的に付き合う:5.4%、部下と積極的に

図-1 サラリーマンの仕事と家庭—その生活構造



付き合う：13.6%）が、「ほどほどに付き合う」という者が6割程度を占め、職場の人間関係の維持のためにも時間がさかれている。また、自宅で仕事することについても、37.6%が「時々ある」と答え、「ほとんど毎日」（1.8%）を加えて4割が自宅に仕事を持ち帰ることがあると回答し、家庭生活への仕事の侵入という形で、労働時間のグ

レーゾーンが存在している。

そしてまた、上司が残業をしている場合に、「帰りにくい」（47.0%）と「帰れない」（3.0%）を合わせると半数が帰りにくいという意識をもっており、「何とも思わない」（49.6%）と相半ばしている。

このように、多くの時間が仕事関連に配分され

るために、家庭で過ごす時間は制約を受けているようである。在宅時間（睡眠時間を含む）は、忙しい時期でも「10 時間未満」が 41.6%、82.4%が「12 時間未満」と回答している。特に、忙しい時期になると、44.6%が「8 時間未満」と回答し、忙しいときの在宅時間が「10 時間以上」の者は 17.4%と 2 割に満たない。これでは、ほとんど眠るためだけに帰宅するようなものである。

食事を家族と共にする頻度をみても、朝食は 45.0%が「ほとんど毎日」と答えているが、夕食になると「ほとんど毎日」という割合は 20.0%と低くなり、半数近い 45.8%が「週 2、3 回程度」と回答している。これは、土日を含めた回数であるので、平日に家族と夕食を共にするのは 1 回あるかないかという程度である。こうした状況について、夫の 45.6%は、「家族との夕食回数を増やしたい」と感じ、妻の 38.6%が「増やしてほしい」と感じている。

(3) 就労意識

サラリーマンにとって、職場は生活の中で大きなウェイトを占め、仕事に関する関心も高いものがある。

まず、昇進については、夫・妻ともに「人並みに」という回答が最も多く（夫 45.6%、妻 47.4%）、「できる限り上のポストへ昇進したい」と考えている夫は 2 割である。

「現在転職をしたい」と思っている夫は 10.4%であるが、「過去に転職を考えたことがある」夫は 43.6%にのぼる。また、全体の 61.8%の夫は、「定年まで勤めると思う」と回答している。一方、妻の中で、夫に今の勤め先を辞めてほしいと思ったことは「ない」とする者が 85.8%を占め、夫に比べるとこの割合は高い。70.0%の妻が、夫に「定年まで勤めてほしい」と感じている。

企業に対する期待や依存は大きく、「会社は従業員の生活を守る責任がある」という意見には、夫・妻ともに 85.4%が、「会社の発展は家族の生活の

向上につながる」という意見には、夫の 65.4%、妻の 47.4%が同意している。さらに、「従業員は会社の発展に貢献すべきである」には、夫の 79.4%、妻の 66.2%が、「仕事で家庭が犠牲になることがあってもしかたがない」には、夫の 48.4%、妻の 36.0%が同意している。同意していない者の中には、「どちらともいえない」という回答が相当数含まれているため、同意か非同意かでみれば、これらの項目は同意する者の方がはるかに多く、対象夫婦は、企業組織に強く期待、依存しながら、企業への高いロイヤリティを示している。

仕事に関するサラリーマン自身の満足度はおおむね高く、特に調査対象が大企業に勤めるホワイトカラー・サラリーマンであったことから、勤め先の安定性や知名度といった項目で特に高い満足度を示している。

(4) 家庭生活

仕事に生活時間の多くが配分されていることは、家庭での夫として、父親としての行動を制約することになる。

家族のために休暇を取得した経験については、「まったくない」が 15.8%、「ほとんどない」が 44.0%と、その頻度の低さがうかがえよう。

さらに、夫の家事の分担度を、食料品等の買い物、食事づくり、食器洗い、部屋の掃除、トイレや風呂の掃除、布団干し、ごみ出し、洗濯、町内会・自治会活動の 9 項目について、「ほとんどやる」を 3 点、「半分程度やる」を 2 点、「手伝う程度」を 1 点、「全くやらない」を 0 点として合計点を算出すると、夫自身の自己評価は平均が 4.4 点と低い。各項目別にみると、「ほとんどやる」と「半分程度やる」を加えた割合が最も高いのが「ごみ出し」（13.8%）で、その他の項目は 1 割に満たない。一方、「全くやらない」割合は、「食料品等の買い物」で 28.6%と低いものの、その他の 8 項目は 50%以上を占め、家事は妻に任せて

いる状況がわかる。しかし、このような分担状況を、「適度である」と答える者が72.8%と大半を占め、「少なすぎる」と感じている者は26.0%に過ぎない。

夫の家事分担については妻にも評価を求めている。夫の家事分担の現状についての妻の認識は、夫自身の認識よりも厳しい傾向があるものの、おおむね夫と同様の傾向を示している。また、夫の家事分担の状況についての妻の評価は、夫同様「適度」という者が56.2%と過半を占めるものの、「少なすぎる」という割合も43.2%を占め、夫との評価のずれが確認できる。

さらに、夫婦間の話題は、「子どものこと」が最も多く、配偶者との意思疎通については、夫、妻ともに8割以上の者がよくできていると考えている。しかし、子どもとの意思疎通は、夫の場合「ほとんどできていない」(1.6%)「あまりできていない」(23.0%)とする者が妻との意思疎通に対する評価に比べて多く、特に子どもの年齢が高くなるとみられる高年齢層においてこの割合が高くなっている。

ただし、夫、妻ともに家庭生活には全般に満足しているようである。その中で満足度が比較的低いものとして、「貯蓄」「収入」「住生活」といった生活基盤の側面と並んで、「余暇生活」があげられ、時間配分に対する不満がうかがえる結果となった。この不満を反映してか、定年退職後は「趣味中心の生活を送りたい」(53.6%)という意見が、「家族中心の生活を送りたい」(34.2%)という意見を大きく上回った。

3. 企業との関わり、家族との関わり

(1) サラリーマンの企業へのコミットメント

このようにサラリーマンの生活構造をスケッチすると、企業との関わりが非常に強く、家庭生活は仕事の残余といってもよいほどである。意識面でも、企業への期待や依存が強く、多少は家庭を

犠牲にしても仕事を優先するといった企業に対するロイヤリティの高さも確認できた。

しかし、企業での生活や家庭での生活は、個々に多様なはずである。調査の平均値では、サラリーマンが個々にそれぞれの生活領域にどのような関わり方をしているのか、ということを経験してしまいう危険性がある。そこで、次に、サラリーマンの企業との関わり方においてサラリーマンのタイプ分けを行い、それぞれのタイプによって意識や家庭生活等に差があるのか否かを検討してみたい。

ここでは企業組織に対する高いロイヤリティや強い帰属意識、さらにそのような意識をベースに企業の論理に従う行動を「企業へのコミットメント」という概念でとらえ、コミットメントのタイプ分けを行った。具体的には、行動・意識の二次元において、企業との関わり方の強弱によって対象のサラリーマンを4つに分類した(詳細は注2参照)。タイプ分けを単純化したものを、表-2に示してある。タイプ1は、行動・意識の双方において企業へのコミットメントが強い、世に言う典型的な会社人間であり、その意味で企業中心社会に適応している「適応派」である。タイプ2は、意識面での企業コミットメントは弱く、企業組織に対する期待や依存が低いにもかかわらず、行動面でのコミットメントが強い、つまり行動面での同調を求められているとみられるタイプであり、「忍従派」とした。タイプ3は、意識面でのコミットメントが強い反面、行動面でのコミットメントが弱い「要領派」である。タイプ4は行動・意識の両面でコミットメントが弱い「個人派」である。

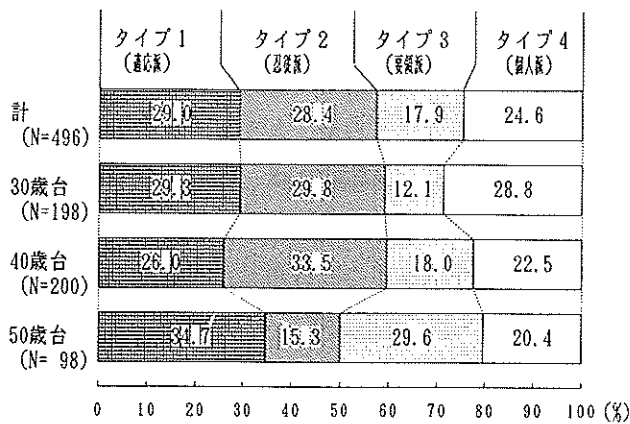
表-2 サラリーマンのタイプ分け

	行動面でのコミットメント 強	行動面でのコミットメント 弱
意識面でのコミットメント 強	タイプ1 適応派 (29.0%)	タイプ3 要領派 (17.9%)
意識面でのコミットメント 弱	タイプ2 忍従派 (28.4%)	タイプ4 個人派 (24.6%)

このサラリーマンの企業へのコミットメントのタイプと基本的な属性との関連をみると、50歳

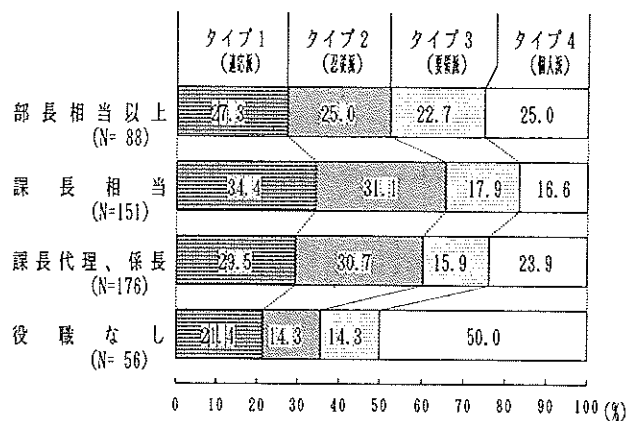
台では意識面でのコミットメントが強い適応派、要領派が多く、一方30歳台では、行動面・意識面でのコミットメントの弱い個人派が多い傾向がみられる(図-2)。また、役職別にみると、係長から課長相当職で適応派及び忍従派の割合が高く、ミドルクラスの行動面でのコミットメントの高さがうかがえる。一方、役職なしでは個人派が多いという特徴がある。部長相当職以上では、各タイプにほぼ均等に分布している(図-3)。

図-2 年齢別 サラリーマンの4つのタイプ



これらのタイプ別の就労意識や家庭生活等の特徴の概要を表-3に示したが、次にこれについて細かくみていくこととする。

図-3 役職別 サラリーマンの4つのタイプ



注：役職不明を除く。

表-3 サラリーマンの4つのタイプのそれぞれの特徴

	タイプ分けの特徴	就労実態等の特徴	家庭生活の特徴	妻の意識等
タイプ1 (適応派)	意識面、行動面の双方において、企業へのコミットメントは強い	・上司が残業していると、帰りにくい ・昇進意欲は高く、定年までの勤続意思も高い ・男性社員の家庭的な行動には否定的である	・在宅時間は短く、食事を家族と一緒にする頻度も低い ・妻に「自分の身の回りの世話」をする役割を期待する割合が高い ・夫婦間の意思疎通に対する評価が低く、妻との関係についても相対的に満足度が低い	・夫との意思疎通についての評価が低い ・夫の昇進については「人並みに」という割合が高い
タイプ2 (忍従派)	意識面での企業へのコミットメントは弱い、行動面でのコミットメントは強い。	・上司が残業していると帰りにくいという意識が強い ・年功序列制、終身雇用制に否定的な割合が高い ・仕事の満足度は最も低く、転職の希望が高いなど、現状への不満が最も大きい	・タイプ1同様、在宅時間は短く、食事を家族と一緒にする頻度も低い。	・夫が仕事を辞めてもいいと思った経験がある妻が多く、定年まで勤めてほしいという意識が最も低い ・夫の昇進には「こだわらない」という割合が最も多い
タイプ3 (要領派)	意識面での企業へのコミットメントは強いが、行動面でのコミットメントは弱い	・アフター5の付き合いを始め職場の付き合いを重視する ・年功序列、終身雇用など、従来型の雇用システムに肯定的 ・男性社員の家庭的な行動には否定的 ・仕事に対する満足度は最も高い	・在宅時間や家族との食事回数等が多いにもかかわらず、夫の家事参加は最も低い ・伝統的な家族観をもっている者が最も多い	・夫の昇進について「できる限り昇進してほしい」という割合が高い。 ・夫に「定年まで勤めてほしい」と思う割合が最も高い
タイプ4 (個人派)	意識面、行動面、ともに企業へのコミットメントは弱い	・個人生活への仕事の侵入度は低く、職場の付き合いにも淡泊である ・男性社員の家庭的な行動には最も肯定的な目を向けている	・在宅時間は長く、食事や家族といっしょにとり、家族のために休んだ経験も多い。また、家事参加度も高い	・夫に「できる限り昇進してほしい」と思う割合は最も低い

(2) サラリーマンのタイプ別にみた就労意識等

サラリーマンのタイプ分けは、企業との関わり
の強弱で分類しているの、就労意識等との関連
がみられる（表－4）。

適応派は、上司が残業している時に「帰りにく
い、帰れない」と感じる割合が最も高い（0.1%
水準で有意）。また、アフター5における上司と
の付き合いについても積極的である。「できる限
り昇進したい」という割合が最も高く（5%水準
で有意）、昇進意欲の高さが確認できる。現在転
職したいと思っている者は少なく、定年まで勤め
るといった勤続意思も高い（1%水準で有意）。

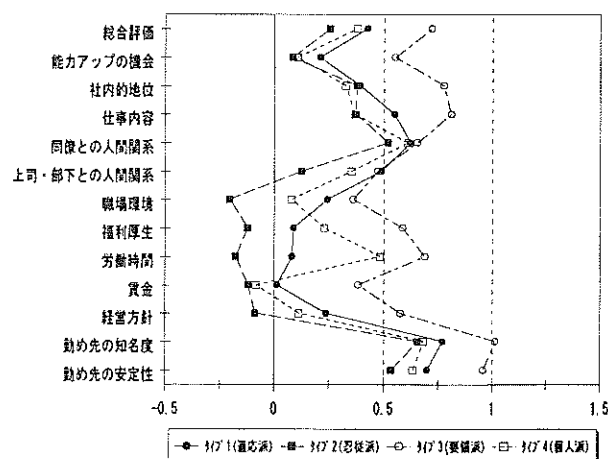
タイプ2の忍従派は、適応派ほどではないが、
上司が残業していると「帰りにくい」という者が、
他の2つのタイプに比べると多い。その他の項目
は、要領派と対照的であり、アフター5の上司と
の付き合いにはそれほど積極的とはいえず、昇進
は「こだわらない」とする者が4タイプ中最も多
い。さらに現在「転職したい」という割合も最も
高く、「定年まで勤める」とする者は半数程度で、
3割が「わからない」としている。

タイプ3の要領派は、上司の残業に対して、
「何とも思わない」という割合が高い点が適応派
とは大きく異なるが、アフター5の付き合い、昇
進意欲、今後の勤続意思等については、適応派と
おおむね同様の傾向がみられている。職場の人間
関係の維持、昇進・勤続意思等は、意識面での企
業へのコミットメントとの関連があるといえるだ
ろう。

タイプ4の個人派は、上司が残業していても
「何とも思わない」という割合が最も高い。アフ
ター5の付き合いには比較的淡白、昇進も「人並
み」か「こだわらない」とする者が多い。転職を
考えたことが「ない」とする者が比較的多いが、
反面、定年までの勤続についてもこだわりはない
ようである。

これら4つのタイプの仕事に関する満足度をみ
ると、タイプ3の要領派で最も高く、タイプ2の
忍従派で低い。残りの2つのタイプはその中間に
位置している（図－4）。特に労働時間をはじめ
とする労働条件関係や経営方針等において、満足
度に大きな差がみられている。このような不満が、
忍従派の転職志向等に転化していく可能性がある。

図－4 サラリーマンの4つのタイプと
仕事満足度（年齢計）



注：各項目について、「非常に満足」2点、「まあ満足」1点、「ど
ちらともいえない」0点、「やや不満」－1点、「非常に不満」－2
点の得点を与え、タイプごとにそれぞれの回答割合でウェイトづ
けをして合計点を求めた。したがって、プラスの値が大きいほど
満足している者が多いことを示し、マイナスの項目は不満の方が
多いことを示す。

表－4 サラリーマンの4つのタイプと就労意識等

(%)

	計 (N)	上司が残業している ときの感じ方		アフター5の上司 との付き合い		昇進に対する考え			転職についての考え			定年までの勤続に についての考え		
		何とも 思わな い	帰りにく い・帰れ ない	積 極 的 に・ほと んどに付 き合う	あまり・ 全く付き 合わない	できる限 り昇進し たい	人並 みに	こだわ らない	転職し たい	以前は 転職を 考えた	転職を考 えたこと はない	定年ま で勤め る	勤めな い	わか らな い
タイプ1(適応派)	100(144)	36.1	63.2	68.5	31.5	25.7	48.6	25.0	7.6	45.1	47.2	70.1	11.1	18.8
タイプ2(忍従派)	100(141)	44.7	55.3	55.4	42.6	17.0	44.0	39.0	14.9	47.5	37.6	51.8	16.3	31.9
タイプ3(要領派)	100(89)	58.4	41.6	71.9	26.9	21.3	46.1	28.1	6.7	42.7	49.4	70.8	15.7	13.5
タイプ4(個人派)	100(122)	63.9	35.2	54.1	45.1	19.7	43.4	36.1	11.5	37.7	50.8	57.4	18.0	24.6

注：各項目について無回答を表記していないので、必ずしも計は100にならない。

さらに、雇用制度や雇用慣行に対するタイプ別の意見をみていきたい。年功序列制や終身雇用制といった従来型の雇用慣行を「望ましい」とする割合が高いのが適応派と要領派であり、逆にこれに否定的なのが忍従派である。とりわけ終身雇用制については、全体の69.6%が「望ましい」制度として肯定的にとらえ、「望ましくない」とする者は13.0%にすぎないが、忍従派では22.0%が「望ましくない」と答え、否定的意見が多い（1%水準で有意）。反対に、年俸制や降格もある能力主義については、忍従派において「望ましい」とする割合が他のタイプに比べて高く、忍従派の現状に対する不満の強さがこの結果からもうかがえよう（表-5）。

一方、妻の意識をみても、夫の企業へのコミットメントのタイプによって差異がみられる。昇進意欲が高い適応派、要領派を夫にもつ妻は、やはり「人並みに」昇進してほしいという割合が高く、「こだわらない」という割合は忍従派や個人派の夫をもつ妻で高い。また、忍従派の夫をもつ妻は、

夫に会社を辞めてほしいと思ったことが「ある」という割合が高く、定年までの勤続希望についても、忍従派や個人派サラリーマンの妻で「こだわらない」という割合が高い（1%水準で有意）。夫が、企業に対する期待、依存をそれほど抱いていないと、妻も、夫の昇進や勤続についてこだわりはない。特に忍従派の妻は夫の転職に対して他のタイプよりも前向きである。

(3) サラリーマンのタイプ別にみた家庭生活

次に、これらのタイプと家庭生活との関連をみていきたい（表-6）。

在宅時間や家族と共に夕食をとる頻度は、行動面での企業へのコミットメントが強いという点で仕事に多くの時間を配分している適応派や忍従派で少なく、その反対に行動面でのコミットメントが弱い要領派や個人派で多い（それぞれ0.1%水準で有意）のは当然であろう。特に、家族との接し方については、個人派のタイプ4で特徴がみられている。

表-5 サラリーマンの4つのタイプと雇用制度・慣行等に対する考え

(%)

	計 (N)	年功序列制			終身雇用制			年俸制			降格もある能力主義		
		望まし い	望まし くない	わから ない	望まし い	望まし くない	わから ない	望まし い	望まし くない	わから ない	望まし い	望まし くない	わから ない
タイプ1(適応派)	100(144)	36.1	41.7	21.5	76.4	11.1	12.5	41.0	16.7	42.4	39.6	32.6	27.8
タイプ2(忍従派)	100(141)	25.5	45.4	29.1	60.3	22.0	17.7	44.0	16.3	39.7	41.1	29.8	28.4
タイプ3(要領派)	100(89)	39.3	33.7	27.0	77.5	7.9	14.6	40.4	15.7	43.8	37.1	34.8	28.1
タイプ4(個人派)	100(122)	21.3	45.9	32.8	68.0	9.0	23.0	30.3	13.9	55.7	38.5	30.3	31.1

注：各項目について無回答を表記していないので、必ずしも計は100にならない。

表-6 サラリーマンの4つのタイプと家庭生活の状況

(%)

	計 (N)	在宅時間（忙しい時期）		在宅時間（忙しい時期）		家族と共に夕食をとる頻度			家族のために会社を休んだ経験			夫の家事参加（夫自身の評定）		
		8時間未満	8時間以上	10時間未満	10時間以上	週に4,5回以上	週に2,3回	週に1回程度以下	何度もある	時々ある	ほとんど・全くない	低	中	高
タイプ1(適応派)	100(144)	54.2	45.8	49.3	50.7	24.3	52.8	22.9	5.6	30.6	63.8	48.6	27.1	24.3
タイプ2(忍従派)	100(141)	51.1	48.9	50.4	49.6	29.1	50.4	19.8	6.4	28.4	65.2	49.6	23.4	27.0
タイプ3(要領派)	100(89)	39.3	60.7	30.4	69.6	43.9	40.4	15.7	4.5	28.1	67.4	57.3	21.3	21.3
タイプ4(個人派)	100(122)	29.5	70.5	31.2	68.8	54.9	37.7	7.4	23.0	33.6	43.5	35.2	28.7	36.1

注：・各項目について無回答を表記していないので、必ずしも計は100にならない。

・夫の家事参加については本文2(4)で述べた方法で得点を算出し、3点以下を「家事参加度低」、4～6点を「家事参加度中」、7点以上を「家事参加度高」として分けている。

個人派のサラリーマンは、在宅時間が長く、家族との夕食頻度も高い。家族のために休んだ経験についても「何度もある」という割合が23.0%と他のタイプに比べて際立って高く、「時々ある」までを含めれば半数以上が家族のために休んだ経験をもつ（0.1%水準で有意）。家事参加度も他のタイプに比べ高い。

反対に、行動面でのコミットメントが個人派と同程度の要領派は、家族のために休んだ経験や家事参加度は最も低いという傾向がみられている。

このことは、サラリーマンの家族との関わり方は、必ずしも時間的な制約条件のみで決定するのではないことを示すものであろう。この背景として、伝統的な家族観（詳細は注3）との関連が確認された。つまり、在宅時間等が長いにもかかわ

らず家事の分担等が少ない要領派では、「夫は家計の中心を担うべきである」「夫婦は何があっても離婚しない方がよい」といった伝統的な意識が最も強いのである（1%水準で有意）（図-5）。

これらのタイプ分けは、職場における男性社員の家庭優先の行動に対する意見にも影響している。仕事か家庭かの選択を迫られるような7つの場面を想定し、家庭を優先させる男性社員の行動を、肯定するか、否定するかという問いかけを行った。その結果、個人派はそうした行動を肯定的に評価する割合が最も高く、適応派や要領派では肯定する割合が低いという傾向がみられた（表-7）。中でも、「会社の電話を使って家族と緊急の連絡をとった」「親の介護を理由に転勤命令を断った」といった全体として肯定する者が多い項目についてはタイプ別の差は明確でないが、「取引先とのトラブルが発生したが家族との海外旅行を優先した」（全体の肯定が29.2%）、「大切な顧客との打ち合わせの日に妻の出産に立ち会った」（同50.6%）、「子どもの保育園の迎えのため週2回の定時退社を申し出た」（同67.2%）、「共働きの社員が育児休業を取得した」（同71.6%）は、タイプによって有意差がみられ、いずれも個人派で肯定割合が高い。

図-5 サラリーマンの4つのタイプと家族観

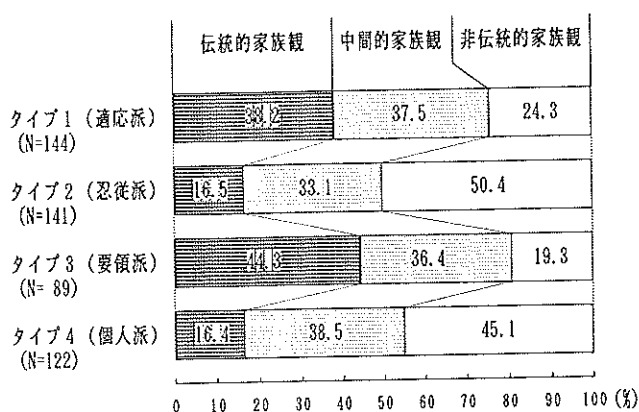


表-7 サラリーマンの4つのタイプと男性社員の行動に対する意見
（「どちらかといえば肯定する」割合）

	計	タイプ1 (適応派)	タイプ2 (忍従派)	タイプ3 (要領派)	タイプ4 (個人派)
取引先とのトラブルが発生したが、家族との海外旅行を優先した	29.2	19.4	31.2	23.6	41.0
共働きの社員が育児休業を取得した	71.6	57.6	76.6	67.4	84.4
子どもの保育園の迎えのため、週2回の定時退社を申し出た	67.2	61.1	66.0	58.4	82.0
会社の電話を使って家族と緊急の連絡をとった	88.0	91.7	87.9	86.5	84.4
大切な顧客との打ち合わせの日に妻の出産に立ち会った	50.6	45.1	47.5	44.9	64.8
親の介護を理由に転勤命令を断った	84.0	84.0	88.7	74.2	86.1
子どもの登校拒否を理由に海外赴任の途中で帰国を申し出た	69.6	67.4	75.2	57.3	73.8

次に、この4つのタイプと夫婦の関係についてみていきたい。

まず、夫と妻が、配偶者にどのような役割を期待し、また、配偶者からどのような役割を期待されていると認知しているのか、という役割期待・役割認知の夫婦間の組み合わせをみていきたい(表-8)。夫の役割については、手段的な役割として「家計を支える役割」と情緒的役割として「妻の心の支えとなる役割」をとりあげ、妻の役割については、手段的な役割として「夫の身の回りの世話をする役割」と情緒的役割として「夫の心の支えとなる役割」をとりあげた。全体の傾向として、夫役割、妻役割ともに、行動・意識双方で企業へのコミットメントが強い適応派において手段的な役割について双方が認知・期待する割合が高く、情緒的な役割については双方が否定するという傾向がみられる。反対に、個人派では、手段的役割について双方が否定する割合が高い。

また、配偶者との関係については、夫・妻ともに、適応派において、意思疎通が「あまりできていないと」する割合が高く(図-6)、配偶者との関係についての満足度も、不満の割合が他のタイプに比べて高い傾向にある。

このように、サラリーマンのタイプ、言い換えれば企業へのコミットメントのパターンによって、家庭生活に差が確認された。

これらを要約すれば次のようになる。昇進意欲や定年までの勤続意思をもちながら企業への関

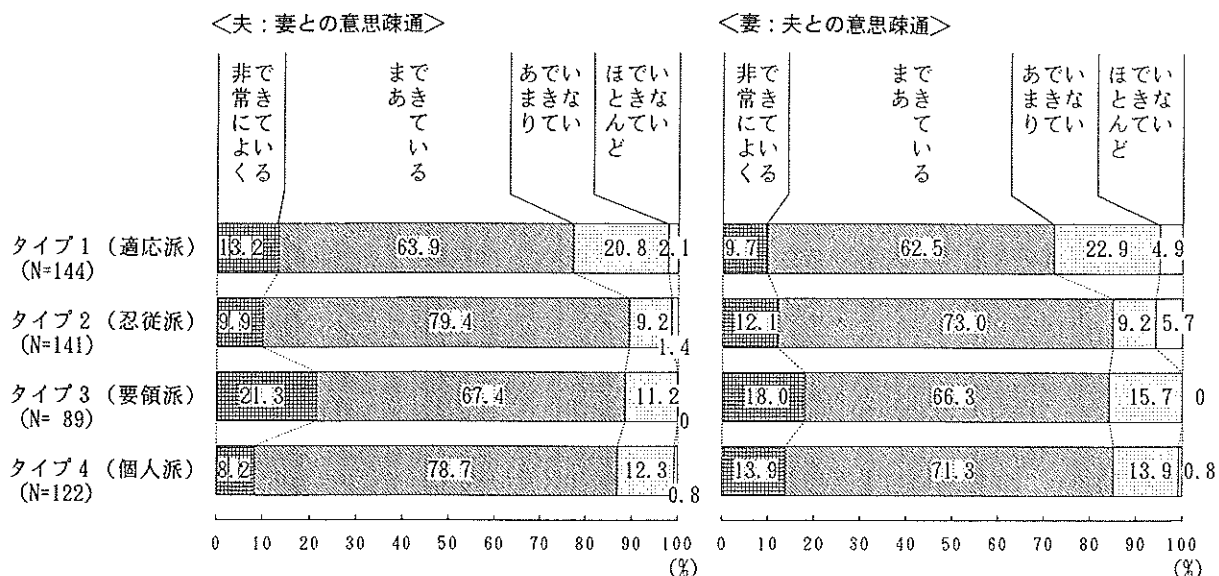
表-8 サラリーマンの4つのタイプと夫と妻の役割の認知・期待

(%)

	タイプ1 (適応派)	タイプ2 (忍従派)	タイプ3 (要領派)	タイプ4 (個人派)
計(N)	100(144)	100(141)	100(89)	100(122)
夫の「家計を支える」役割				
夫認知・妻期待	36.8	29.8	32.6	24.6
夫のみ認知	23.6	31.2	18.0	28.7
妻のみ期待	11.8	11.3	20.2	15.6
夫・妻ともに否定	27.8	27.7	29.2	31.1
夫の「妻の心の支え」役割				
夫認知・妻期待	18.1	24.8	22.5	25.4
夫のみ認知	15.3	8.5	18.0	16.4
妻のみ期待	20.8	24.1	24.7	25.4
夫・妻ともに否定	45.8	42.6	34.8	32.8
妻の「夫の身の回りの世話」役割				
夫期待・妻認知	20.1	9.2	15.7	10.7
夫のみ期待	9.7	13.5	13.5	8.2
妻のみ認知	22.9	22.0	23.6	23.8
夫・妻ともに否定	47.2	55.3	47.2	57.4
妻の「夫の心の支え」役割				
夫期待・妻認知	14.6	21.3	20.2	19.7
夫のみ期待	18.1	17.7	25.8	23.0
妻のみ認知	11.8	22.7	11.2	17.2
夫・妻ともに否定	55.6	38.3	42.7	40.2

注:「夫認知」とは、当該夫役割について、夫が妻に期待されていると思っていることを示す。「夫期待」とは当該妻役割について、夫が期待していることを示す。「妻認知」「妻期待」はその対比でとらえる。

図-6 サラリーマンの4つのタイプと配偶者との意思疎通



わりを強めている反面、家庭への関わりが薄くなり、夫婦共に互いを機能的にとらえる傾向が強く、夫婦の関係に軋みがみられる「適応派」。意識面での企業との関わりが弱い、つまり企業に依存・期待する意識が弱いにもかかわらず、行動面で企業への関わりを強めざるをえないことで、夫婦ともに現状に対する不満が最も大きいという点に大きな特徴がみられる「忍従派」。行動面では企業との関わりが弱いために家族とともに過ごす時間の余裕があるにもかかわらず、伝統的な家族観をもち、家事分担や家族のために休暇を取得した頻度が低く、一方で、アフター5等の付き合いを重視する「要領派」。そして、企業への依存や期待も低く、行動面での企業との関わりも弱く、その一方で家庭生活への関わりが最も強い「個人派」。

このように、企業や家庭といった生活領域への関わり方は、単に時間的な拘束という問題だけでなく、企業に対する期待や依存、男女の役割分業等の伝統的な価値観等と関連していることがわかった。

4. 企業との関わりを決める要因

次に、このような企業へのコミットメントのパターンを決める要因について検討してみたい。ここでは、企業の雇用システムとの関連でみていくこととする。企業に強く関わっていく行動や意識と、企業の雇用システムとの間に何らかの関連が見いだされれば、今企業サイドで進んでいる雇用システムの変化が、労働者の企業との関わりをどのように変化させるのかを予見することが可能となるであろう。

(1) 企業の労働時間制度等と企業へのコミットメント

サラリーマンの生活時間の配分がどの程度サラリーマン自身の裁量下にあるのか、ということは、サラリーマン自身の行動面での企業へのコミットメントを決める大きな要素と考えられよう。

そこで、職場の労働時間の変数とサラリーマンの4つのタイプとの関係をみると、所定内労働時間の長さやフレックスタイム制度の適用状況との関連がみられる(表-9)。つまり、所定内労働時間の長い企業においては、行動面での企業へのコミットメントが強い要領派や忍従派が多く、特に週44時間以上の長い所定内労働時間の職場では忍従派が42.4%を占める(5%水準で有意)。また、フレックスタイム制度の適用を受けている場合には個人派が多く、制度がない場合は、行動面で企業に強くコミットする適応派や忍従派が多い。

企業との関わりは、企業の労働時間の制度的側面にとどまらず、職場における周囲の働きぶりも大きく影響している。周囲の残業時間が少ないと、行動面でのコミットメントが弱い要領派や個人派、とりわけ個人派が多く、反対に周囲の残業が月間50時間以上の長時間になると、66.2%を忍従派が占める(0.1%水準で有意)。周囲の有給休暇の取得についても同様である。有給休暇を自由に取得できる職場では、個人派が39.8%を占めるが、ほとんど取得しない職場においては、ほとんどが適応派、忍従派といった、行動面で企業との関わりが強いタイプとなる(1%水準で有意)。さらに、家庭の事情で休暇が取得できるかどうかという点もサラリーマンのタイプと強い関連をもつ。このような職場風土がある職場では、個人派が多く、そうではない職場では、忍従派が圧倒的に多くなる(0.1%水準で有意)。

そして、すでにみたように、適応派や忍従派では上司が残業していると帰りにくいという意識が強い。このように、長時間労働が、制度のみならず風土として存在するような職場においては、そこで働くサラリーマンは企業の時間支配を強い強制力としてとらえ、行動面での企業との関わりが強められているようである。

表-9 労働時間等とサラリーマンの4つのタイプ

(%)

	計(N)	タイプ1 (適応派)	タイプ2 (忍従派)	タイプ3 (要領派)	タイプ4 (個人派)
所定内労働時間					
40時間未満	100(195)	25.1	25.6	23.1	26.2
40～44時間	100(233)	30.9	26.6	17.2	25.3
44時間以上	100(66)	34.9	42.4	6.1	16.7
フレックスタイム制度の適用状況					
適用あり	100(123)	23.6	26.0	19.5	30.9
制度はあるが適用なし	100(89)	28.1	28.1	20.2	23.6
制度なし	100(283)	31.8	29.7	16.3	22.3
周囲の月間残業時間					
10時間未満	100(75)	24.0	16.0	25.3	34.7
10～30時間	100(216)	25.0	21.3	23.2	30.6
30～50時間	100(112)	41.1	29.5	14.3	15.2
50時間以上	100(65)	29.2	66.2	0.0	4.6
周囲の有給休暇取得状況					
自由に取得	100(191)	14.7	20.9	24.6	39.8
夏休み等を中心に	100(131)	32.8	20.6	23.7	22.9
やむを得ない場合だけ	100(108)	35.2	42.6	9.3	13.0
ほとんど取得していない	100(66)	53.0	42.4	1.5	3.0
家庭の事情で休暇を取得できる雰囲気がある					
そのとおり	100(67)	23.9	23.9	13.4	38.8
どちらかといえばそう	100(227)	29.5	22.5	19.8	28.2
どちらともいえない	100(122)	33.6	27.0	18.9	20.5
どちらかといえばそうではない	100(54)	25.9	46.3	16.7	11.1
そうではない	100(26)	23.1	61.5	11.5	3.8

注：各項目について無回答を除く。

(2) 従来型雇用システムと企業へのコミットメント

一方、意識面における企業コミットメントも、サラリーマンの生活構造に影響を及ぼしているが、この背景にある雇用システムについて検討してみたい。すでに、意識面での企業との関わりが強い適応派、要領派と、それが弱い忍従派、個人派とを比べ、昇進に対する考え、アフター5の付き合い、勤続希望等における差異を確認している。

キャリアパターンとの関連をみると、特定部門を中心に経験したパターンの者は、忍従派又は個人派が多く、関連のあるいくつかの部門やいろいろな部門を経験してきたパターンの者は、適応派や要領派が多い傾向があり、意識面での企業へのコミットメントとの関連がみられている(1%水準で有意)。また、単身赴任の経験についても、経験がある者は行動・意識の両面で企業へのコミッ

トメントが強い適応派が多い(表-10)。このように、これまでの社内でのキャリアのパターンと、意識面での企業へのコミットメントとの関連性がうかがえ、いわゆるスペシャリストタイプのキャリアパターンの者は、意識面での企業コミットメントが強い。

表-10 職業キャリアとサラリーマンの4つのタイプ

(%)

	計(N)	タイプ1 (適応派)	タイプ2 (忍従派)	タイプ3 (要領派)	タイプ4 (個人派)
キャリアパターン					
いろいろな部門を経験	100(107)	28.0	27.0	23.4	21.5
関連部門を中心に経験	100(201)	36.3	22.9	17.4	23.4
特定部門のみ	100(186)	22.0	35.5	15.6	26.9
単身赴任の経験					
あり	100(50)	36.0	32.0	20.0	12.0
なし	100(446)	28.3	28.0	17.7	26.0
転職経験					
あり	100(383)	29.2	29.2	15.9	25.7
なし	100(113)	29.0	28.2	18.5	24.3

注：キャリアパターンの無回答を除く。

また、転職経験の有無と4つのタイプとの関連性は認めにくい(表-10)が、意識面での企業コミットメントとの関連がみられた「アフター5の上司との付き合いについての考え方」「昇進意欲」「定年までの勤続意思」において差がみられている。つまり、転職経験が多い方が、職場の人間関係の維持にはドライであり、昇進意欲や勤続意思もさほど高くない(表-11)。

これらのことから、終身雇用制の下で、内部労働市場においてゼネラリストのキャリアパターンにあると、意識面での企業との関わりが強くなる傾向があるといえるだろう。

(3) 企業へのコミットメント強化のメカニズム

以上、企業との関わりと企業サイドのいくつかの変数との関連を図示すれば、図-7のようになるだろう。

企業の労働時間制度や長時間労働の風土は、そこで働く労働者の長時間労働を生むという形で、行動面で企業に強くコミットするサラリーマンを職場の中に再生産していく。また行動・意識のいずれかにおいて企業へのコミットメントが強いタイプにおいては、他者の家庭的な行動を否定的にみる傾向があることから、家庭生活に配慮する職場風土からさらに遠ざかっていくという循環が形成されていると考えられる。

一方、終身雇用制、ゼネラリストタイプのキャリアといった内部労働市場型のキャリア形成等が行われている企業においては、意識面での企業へのコミットメントが強くなるようである。この意識面での強い企業コミットメントは、昇進への意欲や定年までの勤続を期待する意識とも重なっている。さらにこの場合、終身雇用制や年功序列制に対する肯定的な意見をもつ傾向が強まり、このことが、意識面での企業へのコミットメントを強める装置である従来型の雇用システムを強化する可能性をもつ。つまり、行動面でのコミットメント同様、意識面での企業へのコミットメントも、それを強化する循環メカニズムが存在しているようである。

5. 家庭で再生産される会社人間

ところで、企業との関わりは、企業サイドの引力のみで強化されたとはいえないであろう。妻の意識をみても、夫の勤め先に対する依存や期待は高く、夫の転職については否定的である。とりわけ夫の企業へのコミットメントのタイプによって妻の意識にも差異が見られている。サラリーマンの妻は、夫の企業との強い関わり合いを抑止するのではなく、むしろ後押しするような形で、夫婦ともに企業への関わりを強めているといえそうである。

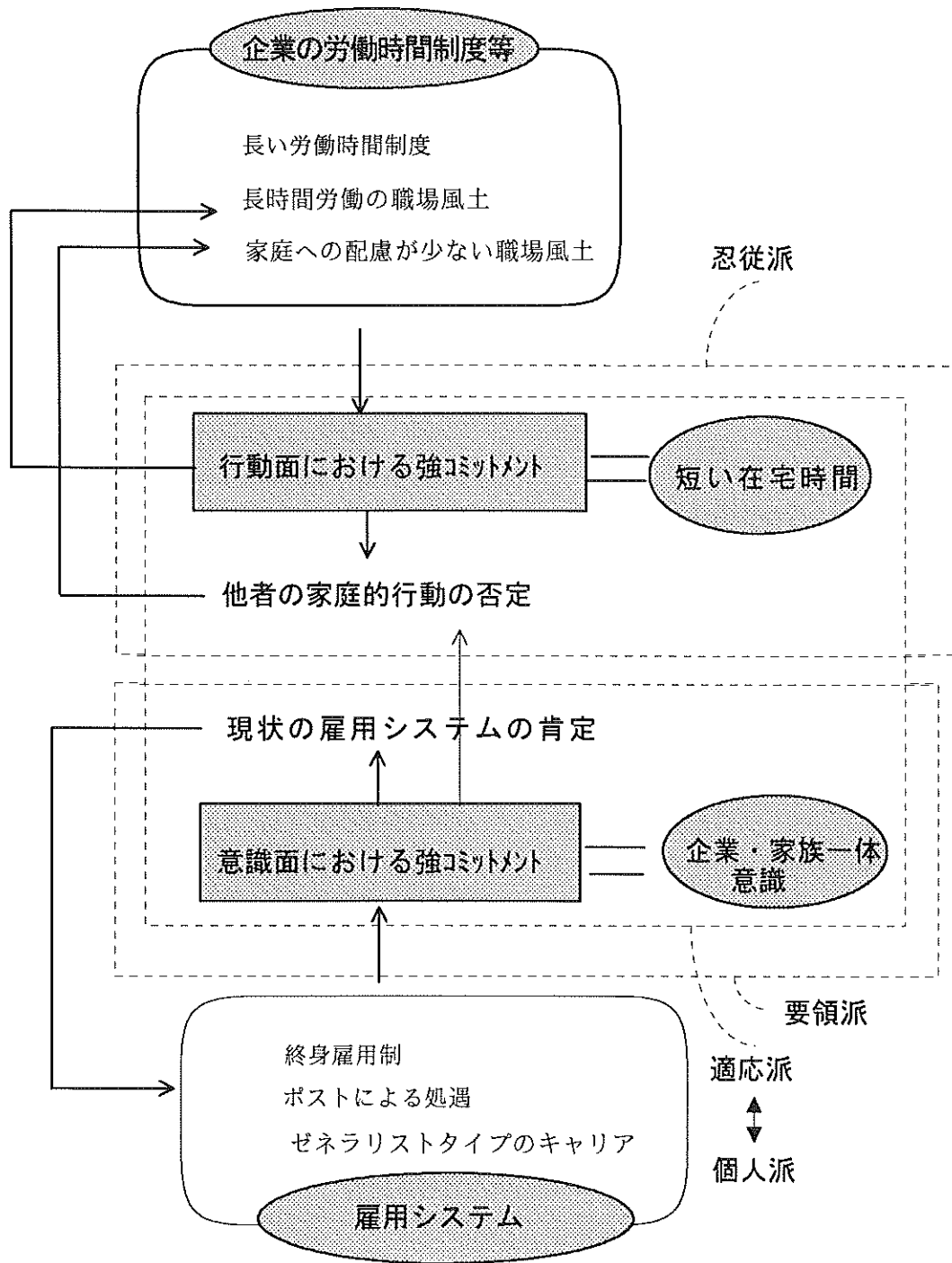
表-11 転職回数と就労意識等

(%)

	計 (N)	アフター5の上司との付き合い		昇進に対する考え			定年までの勤続についての考え		
		積極的に・ほどほどに付き合う	あまり・全く付き合わない	できる限り昇進したい	人並みに	こだわらない	定年まで勤める	勤めない	わからない
0回	100(387)	64.8	33.9	22.2	48.8	28.2	66.4	11.9	21.7
1回	100(75)	52.0	46.7	17.3	40.0	40.0	50.7	22.7	26.7
2回	100(38)	47.4	52.6	15.8	23.7	57.9	36.8	31.6	31.6

注：各項目について無回答を表記していないので、必ずしも計は100にならない。

図-7 企業へのコミットメント強化のメカニズム

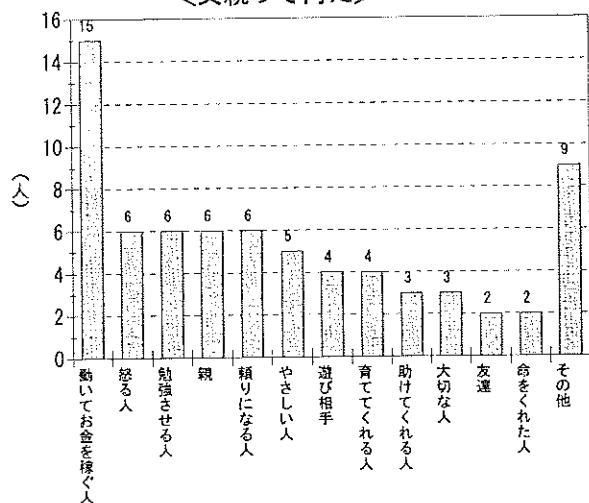


それでは、夫婦以外の家族メンバーである子どもは、企業中心社会との関わりでみると、どのような生活を送っているのだろうか。当研究所においては、ここまでみてきた「サラリーマンの仕事と家庭に関する調査研究」と並行して、「子どもの目からみた家族に関する研究」(注4)を実施

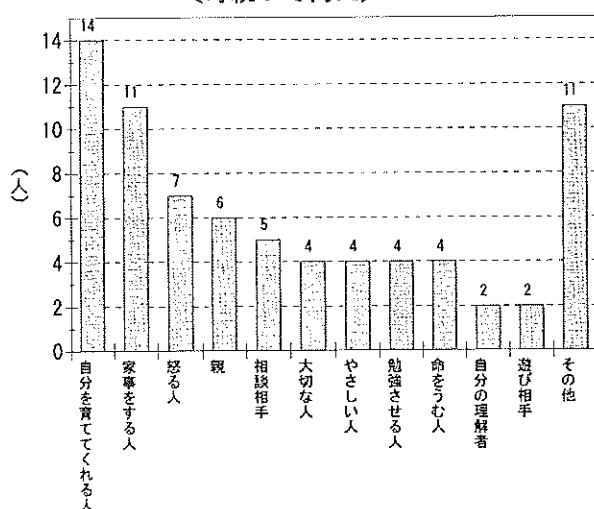
した。

作文に描かれた父母像を内容分析法によって分析すると、父親については、「働いてお金を稼ぐ人」というイメージが最も多く、母親については、「自分を育ててくれる人」「家事をする人」というイメージが多い。具体的には、父親については、

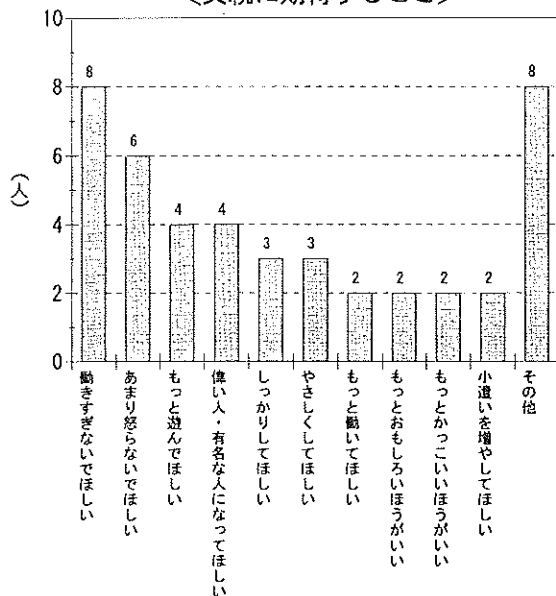
図-8 子どもの作文に表現された父母
＜父親って何だ＞



＜母親って何だ＞



＜父親に期待すること＞



「貯金箱」「お金を稼ぐ人」「銀行」などと表現されている。しかし、父親に期待することは、「あまり働きすぎないでほしい」という意見が最も多い(図-8)。

このように、仕事をする父親、家事や育児に専念する母親、という父母像が、現代の子ども達の目にも鮮明に映っている。また、外で働く父親は、子どもにとって影の薄い存在であるのか、子どもが描く家族の絵や作文の中には父親が描かれていないものはいくつか見受けられる。親についての作文も母親に関するものが非常に多い。しかし同時に、企業に強く関わっていく父親を、「働きすぎないで」という気持ちで気遣っているものもある。

子どもたちの父親についての反応は、このように複雑な気持ちが表されているものが多い。例えば、次の作文が象徴的である。

父親 (小学4年女子)

いつも目立たない存在です。時には、居るのか居ないのかも分からないこともあります。だけど、ふと気づくといすに座ってテレビを見ていました。私は毎日おなじみの『何やってんの』という言葉がでできます。時にはまじめに『テレビ見てんの』と言いますが、時にはふざけ半分で、『人間やってんの』などと言います。いかにも暗い人生です。そんなお父さんといっしょにくらすお母さんは一体なんだと思っているのかといつも不思議になります。(中略)よく人に仕事を押しつけるタイプです。それでよくダイエットしてるなんて言ったもんです。(中略お母さんとの喧嘩を)とめようとするのがお父さんです。でも、いつも勝っている方に味方します。気弱なのでしょうか。(中略)はっきりしないお父さんも良いと思っています。(中略)たまに、たばこをすってもわたしがくさいとおこると、『もったいないからあと少し』と言

ます。貧乏性です。(中略) お父さんの存在ってよくわかんないけど、実は四分の一のえんの下の力持ちだったりして……。

また、子どもたちが自由に写してきた写真を分析してみると、その場面は、家庭、学校、塾の3カ所にほぼ限定されている。現代の都会の子どもたちの生活領域は、会社と家庭を往復するサラリーマンと近似している。同時に子ども自身、そのサラリーマン化した生活構造を受容しているものである。例えば、次の作文がその例である。

住みたい家 (小学4年男子)

ぼく絵(省略)のような家に住んでいたら肉屋、八百屋、ゲームセンター、米屋でかいでゆうがにくらそうと思う。ある日は畑をたがやして、そしてある日はゲームセンターを開いてそれから肉屋、八百屋、かりなどをして肉を作る。それである日は部屋で休んだり、山で遊んだりしてくらそうと思う。こどもは毎日学校へ行って国、算、理、社、体、図といろんなべんきょうをする。そうゆうくらし方をして元気な子に育てようと思います。そして家でのマナーは食事のことや遊ぶときのマナーを作って家の人全員が良い人になるような家に住みたいです。

また、同じ子どもが次の作文を書いている。

わが家のきまり (小学4年男子)

(略) まだまだ何しろあれしろといろんなきまりがある。そのなかで注意するのはほとんどお母さんだ。お父さんはスポーツのことをきまりにして注意する。だからぼくのしょうらいのそうぞうがはおかあさんは頭がいい人でお父さんはスポーツマンにしようと思って注意をしているからぼくはちょっとへんと思ってもりっぱになるためのきまりならきちんとまもろうと思う。

これらの作文には、きまりの中で管理されることに慣れ、そこに身を置くことが立派な大人になるためのステップであるならそれを積極的に受け入れようとしている子どもの気持ちが表現されている。

一方で企業への関わりを強め、家族と時間、空間を共有できない父親の存在は、「ばらばらな家族」というイメージを子どもたちに与えている可能性もある。次の作文はその典型例である。

ぼくの中心 (小学3年男子)

(前略) ぼくの家を中心は、食料、テレビ、こたつなのだと思う。どうしてかというと、ごはん前までは、みんなばらばらだけど、ご飯になると、みんなよってくる。テレビのばあいは、ごはん後、テレビをつけているとみんなそのままで、テレビつけないでいると自分のへやにいたりおふろにはいたりして、またばらばらになってしまうからだ。こたつのばあいは、夏にはないけど、かえってくると、みんなさとうをみつけたアリみたいにこたつにはいりこんでくる。だから、ぼくのうちはまともなものではつながっていないのだとぼくはしみじみ思う。

この研究は、子どもたちの意識を定量的に把握したものではないので、結果の解釈に当たっては十分注意する必要があるが、企業中心社会の中で、サラリーマンとその妻が企業への依存、期待を強める一方で、子どもはそれを家庭の中から抑止する小さな力であるのかもしれない。しかし、子どもたちには跳ね返すことのできない企業中心社会の影響の下で、子どもの企業中心社会への適応が始まっている面もあるのではないだろうか。サラリーマンである父親の企業への強いコミットメントが職場で再生産されるかたわらで、家庭でも会社人間の再生産が行われている可能性がある。

6. これからの企業と家族

企業中心社会の問題が指摘されて久しい。企業中心社会の問題は、一つには、個人生活のゆとりとのトレードオフの関係としてとらえられる。実際に、企業に強く巻き込まれている適応派のサラリーマンは、他のタイプに比べて夫婦関係等の問題が指摘できる。企業中心社会に適応してきたサラリーマンが、その他の生活を多少なりとも犠牲にした面は否定できない。しかし、そうした犠牲は、企業に対する依存や期待感によって帳消しにされているようでもある。

また、サラリーマンの企業との関わり方の決定にあたっては、企業サイドの雇用システムが影響しているようである。そして、それが、すでにみた再生産のメカニズムによって強化されてきた可能性が指摘できる。特にこれまでは、企業中心社会に適応してきた、企業へのロイヤリティの高い者が、企業の中でも発言権をもっていることが多かったために、企業中心社会への適応は労働者個人にとって一つの強制力となって作用したことをうかがわせるものである。

熊沢（1994）は、「日本の企業社会の深刻な問題は、小数のエリート的・典型的会社人間が多数のノンエリート的・準会社人間を、そして会社人間とはいえない人びとをも、主導し牽引したこと」としている。本研究で対象としたサラリーマンは、大企業のエリート・ホワイトカラー・サラリーマンであって、この研究によってサラリーマンの全体像を描くことはできない。しかし、こうした層がサラリーマン像のモデルとして、周囲をそして次の世代を企業中心社会の中に巻き込んできた可能性は大きいのではないだろうか。現に家庭の中でもミニサラリーマンの再生産が行われているようである。

産業化の過程で、企業中心社会に家族が適応していくことは、家族の自律性、ひいては個人の自律性を失っていく過程でもあった。正岡ら（1990）によれば、戦後45年間に、個人のライフコース

の標準化が進み、例えば、学校卒業、就職、結婚という青年期におけるライフイベントがこの順序に規則正しく並ぶ傾向がより強まったとされている。つまり、個人の生き方、そして家族のあり方が、社会のシステムの中で画一化された時代であったといえよう。本研究の対象となったサラリーマンの約半数は妻と知り合ったきっかけが仕事関係であったとしており、同じく約半数が仲人を職場関係の人に依頼している。きっかけ、仲人のいずれかが企業と関係があった者は3分の2にのぼっている。このように、現代サラリーマン家庭は、家族の形成時からすでに企業との強い関わりが始まっているのである。

こうした企業と家族との密接な関わりは、先進諸国にキャッチアップし、さらに世界をリードするという社会の目標、右肩上がりの成長を目指す企業経営の目標、そして経済的な基盤の安定を願う家族・個人の目標が一致し、それに向かって邁進するときには、効率的であった。個人や家族もこうした社会に積極的に適応してきたといえよう。しかし、今後もこのような企業中心社会とよばれる構造への適応が続き、いわゆる会社人間は再生産されていくのだろうか。

今、社会は大きな変革期にある。高齢化のさらなる進展、経済のグローバル化、経済の成熟化によるマーケットの制約等、様々な社会経済環境の変化を受けて、企業サイドの雇用システムは大きく変わろうとしている。当研究所で実施した大企業10社に対するヒアリング調査においても、多くの企業において新しい雇用システムを模索していることが明らかになっている。それは、従来型の雇用システムを維持できないことによる新たな雇用システムの模索であり、また、企業へのロイヤリティ、本稿でいえば企業への強いコミットメントを維持することのコストがそのメリットを上回るようになってきたことへの警戒感でもある。こうした動きは、長引く不況への対策というよりも、社会の大きな構造変化を踏まえた、雇用シス

テムのあり方を基本的に問い直す動きとなっている。

現在企業の中で進んでいる雇用システムの動きをまとめると、①キャリアの自己決定権の拡大、②能力主義、実力主義への傾斜、③終身一企業（企業グループ）帰属への疑問、④キャリア形成の複線化、⑤専門性を高める育成、⑥個人の私生活への支援、⑦生活丸抱え的人事の見直し、といった点に要約できる。例えば、富士ゼロックス(株)の「キャリアカウンセリング制度」は、個人がキャリアの決定に主体的に関わり、それを企業として支援していく制度である。また、本田技研工業(株)で導入した年俸制は、従業員の実績や成果に対する報酬としての賃金制度という性格をより強く打ち出しており、賃金における能力・業績に対応する部分はどの企業においても増加している。さらに、「辞めやすい会社」の視点を人事に盛り込むことを検討しているソニー(株)をはじめ、途中でギアチェンジのできるキャリア形成のあり方について検討することの必要性を強く認識する企業が増えている。

これらの変化は、本稿でみた企業への強いコミットメントを推進してきた装置の解体を意味する。したがって労働者にとっては、これまでのように、企業に期待、依存を強めていくことは、必ずしも元のとれる関係ではなくなっている。

適応派サラリーマンは、企業中心社会への適応の中で、企業への期待・依存を強めてきたわけであるが、今後この期待・依存を維持できなくなったときに、こうしたサラリーマンが忍従派に移行することを阻止することが必要であろう。忍従派の拡大は、それを強いられる労働者だけでなく、その家族にとっても問題であり、また、企業経営にとっても決して望ましいものではない。

今後、雇用システムの変換が進めば、本研究で把握された家族の中にある保守的な志向との間で攻めぎ合いが起こる可能性がある。家庭の中で子どものミニサラリーマン化が進んでいることで、

変化を望まない家族サイドの抵抗が予想されよう。しかし、社会の変化は、止めようのない流れであり、企業中心社会に代わる新しい社会への移行に伴い、旧来型の価値観との摩擦は避けて通れないにしても、それを最小限にしつつ新しい社会への変換を進めることになるだろう。

その意味で、産業化の中で変化した家族は、また新たな局面を迎えているといえる。ポスト・インダストリアルといわれる社会への変化に向けて、家族がどう変化するかを予見することは困難であるが、経済活動に過度に組み込まれた家族は、家族の外側から、そして内側から変化していくことになるだろう。

その一つの動きが、「個人派」ともよべるサラリーマンの存在である。家庭生活との関わりも比較的強いという点で、私的な生活領域にも軸足を置きつつ、妻との情緒的な関係も築いている。このタイプが、必ずしも若い世代や一定の役職といった特定層だけに特化したものではなく、たとえば部長クラスにおいても一定割合存在していることが注目される。このようなタイプは、現在ではまだニューブリードという程度のライフスタイルに過ぎないかもしれないが、会社人間に代わる一つのサラリーマン像になる可能性がある。企業といった一つの生活領域にのみ強く依存する生活構造は、その脆さを露呈しつつあり、企業と一定の距離を置きつつ、仕事以外の生活領域を自律的に充実させていくライフスタイルの支援を、社会、企業で考えていく必要性が高まってきていると思われる。この個人派サラリーマンの存在は、個人的な資質に帰せられるのではなく、企業の雇用システム等がその背景にあることを思い起こすべきである。

高度経済成長期の産業化に適応した家族は、親として、夫として、妻としての役割をそれぞれに分業し、家族が一つのまとまりとして力を発揮してきた。こうした家族は、それなりに求心力のある家族であった。しかし、それは、個人のライフスタイルの選択という点からすると、窮屈な社会

でもあった。新しい社会構造への変換の際には、既得権を失う可能性は常にある。しかし、失うものを上回るメリットを社会の中で十分に認識しつつ、新しい家族像を模索する必要がある。そして、多くの共感を得られる方向として、一人の個人として自律する人間の集合体としての家族が今後家族の一つの姿になっていくのではないだろうか。企業中心社会は社会、家族に一定の役割を果たしたが、企業、そして家族の双方からそれを変える力が作用し始めている。

(注1)

本研究は、当研究所生活研究部家族研究プロジェクトチーム（岸田宏司、井上一裕、武石恵美子、長谷川仁）が、正岡寛司早稲田大学教授を中心とする研究メンバーの協力を受けて実施した研究である。

(注2)

企業へのコミットメントのタイプを把握するにあたり、まず意識面でのコミットメントに関し、6つの変数を用いて1つの合成変数を構成した。さらに、行動面でのコミットメントに関して、残業時間と有給休暇の取得率から、1つの合成変数を構成した。この2つの変数を組み合わせることで、企業へのコミットメントのパターン化ができると考えられる。

具体的には次に示すとおりである。

ア. 意識における企業コミットメント

意識面での企業コミットメントは、次の6項目への回答により、それぞれの点数を合計して、合成変数を構成している。

(ア) 仕事で家庭が犠牲になることがあってもしかたがない	「非常にそう思う」: 5点から 「そう思わない」: 1点まで点数化
(イ) 会社の発展は家族の生活の向上につながる	(ア)に同じ
(ウ) 会社は従業員の生活を守る責任がある	(ア)に同じ
(エ) 勤め先以外の人とのネットワークの拡大に努めることは重要だ	(ア)と点数を逆転
(オ) 従業員は会社の発展に貢献すべきである	(ア)に同じ
(カ) 自分はいわゆる「会社人間」である	(ア)に同じ

6項目の合計点によって、次のように分ける。

21点以上：Aタイプ 意識面での企業コミットメントが強い
20点以下：aタイプ 意識面での企業コミットメントが弱い

イ. 行動における企業コミットメント

行動における企業コミットメントは、サラリーマン自身の裁量の余地が比較的あると考えられる残業時間と有給休暇の取得状況を用いて合成変数を構成している。

月間平均残業時間 20時間未満：1点 20～40時間：2点 40時間以上：3点
有給休暇取得状況 10日以上取得：1点 5～9日取得：2点 5日未満取得：3点

この2つの項目の合計点によって次のように分ける。

4点以上：Bタイプ 残業が多く、有給休暇の取得が少ないという点 で行動面での企業コミットメントが強い
3点以下：bタイプ 残業が少なく、有給休暇の取得が多いという点 で行動面での企業コミットメントが弱い

ア（意識面での企業コミットメント）とイ（行動面での企業コミットメント）の得点の組合せによって、企業コミットメントを4つのタイプに分類する。それを示すと次のとおりである。

タイプ1 <意識A、行動B>

タイプ2 <意識a、行動B>

タイプ3 <意識A、行動b>

タイプ4 <意識a、行動b>

（タイプ分けに使用した項目の無回答を除いているために、総数は496人である。）

（注3）

伝統的家族観は、次の5項目のそれぞれの回答について、「非常にそう思う」を5点、「ややそう思う」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりそうは思わない」を2点、「そう思わない」を1点として、その合計得点を求めた。

- ・夫婦は何かあっても離婚しない方がよい
- ・子どもにはできるだけ高い教育を受けさせるべきである
- ・子どもには安定した職業に就いてほしい
- ・男の子は男らしく、女の子は女らしく育てたい
- ・夫は家計の中心を担うべきである

合計得点によって、家族観の伝統性を次の3つに分けている。

22点以上：伝統的家族観

19～21点：中間的家族観

18点以下：非伝統的家族観

（注4）

この研究は、当研究所生活研究部家族研究プロジェクトチーム（注1参照）が、野田正彰京都造形芸術大学教授の協力を受けて実施した研究である。東京都内の作文塾の協力を受けて、その塾に通う小・中学生が書いた作文、絵、さらに子ども達が撮影した写真を分析して、その中に描かれた（写された）ものの中から子ども達が、父母、そして家族をどうとらえているのかを探ろうとしたものである。この研究の対象となった子どもの親は、「サラリーマンの仕事と家庭に関する調査研究」の対象となった大企業ホワイトカラーサラリーマン層と属性的にはかなり重複する。

【引用文献・参考文献】

- 熊沢 誠「会社人間の形成」内橋克人他編『会社人間の終焉』岩波書店 1994
- 経済企画庁国民生活局編『個人生活優先社会をめざして』大蔵省印刷局 1991
- 経済企画庁国民生活局編『個人の生活を重視する社会へ』大蔵省印刷局 1992
- 経済企画庁国民生活局編『個の実現を支える新たな絆を求めて』大蔵省印刷局 1994
- 高梨昌編『変わる日本型雇用』日本経済新聞社 1994
- 中條 毅・菊野一雄編『日本労務管理史1 雇用制』中央経済社 1988
- 藤村博之「個人生活とゆとり ―仕事・家庭・地域社会のバランスの上に立つ個人を求めて―」
『日本労働研究雑誌』381号 1991
- 正岡寛司編『昭和期を生きた人びと』早稲田大学人間総合研究センター 1990
- 正岡寛司「親族・家族と社会変動」正岡寛司・望月 嵩編『現代家族論』有斐閣 1988
- 三戸 公『家の論理2』文真堂 1991
- 山崎喜比古「ホワイトカラーにみる疲労・ストレスの増大とライフスタイル」
『日本労働研究雑誌』389号 1992
- 渡辺秀樹「家族と職業」正岡寛司・望月 嵩編『現代家族論』有斐閣 1988