

ライフ経営から見た雇用者の家族的責任と ジェンダー平等に関する研究

A Study of Employees' Family Responsibilities and Gender Equality
from Life Management Perspectives

森田 美佐 (高知大学教育学部)

MORITA Misa

Faculty of Education, Kochi University

ABSTRACT

The purpose of this study is to find the current situation of employees' family responsibilities for a gender equal society in Japan. Women's participation in the labor market and work-life balance policies cannot lead to a family-friendly society. Family responsibility is an important issue for everyone's life. However, working women, especially wives and mothers currently bear much of them. The policy of work style reform does not guarantee employees' private lives. To solve this problem, family resource management can help employees think about their "Life enrichment", not from the perspective of business. It is necessary for us to reconsider the value of family responsibilities, including men's perceptions of fairness in housework. Constructive criticism of productivity and efficiency based on home economics should be continued.

I. 緒言

ジェンダー平等は国連が掲げる持続可能な開発目標 (SDGs) の 1 つである。日本においても近年、ジェンダー平等の問題が特にメディアでも取り上げられ、そのいくつかは議論の俎上に載せられた。例えば女子に不利な配点を行う医学部入試への異議申し立て、女性の容姿への侮辱的な発言への抗議、そして性暴力の撲滅に取り組む活動など、日本でも性差別をなくす様々な取り組みが進んでいる。

それでは日本において、仕事と家庭のジェンダー平等はどこまで進んでいるのだろうか。例えば「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識も、50 年前と今では大きな隔りがある。いくつかの「男は仕事、女は家庭か？」の意識調査を見ると、どの年代でも (男性よりも女性が多いものの) 反対派が増加した。企業の中には、女性の採用や登用を進める取り組みや、男性の育児休業を取りやすくする環境づくりなど、それぞれの組織で工夫を凝らしてジェンダー平等に取り組む動きも散見される。

では、家庭のジェンダー平等はどこまで進んだのだろうか。進まないとなれば、何が要因なのだろうか。そこで本研究は、家族的責任を家事と家族に対するケア労働と定義した上で、以下を考察する。①雇用者の家族的責任は、日本の現在の労働市場においてどのように捉えられているのか、②雇用者の家族的責任を担保するための、生活経営の視点から雇用者に求められる課題は何か。

II. 雇用におけるジェンダー平等と家族的責任の政策

(1) 家族的責任に関する政策

歴史的にみれば、家族的責任は必ずしも女性だけが担ってきたわけではない。日本において産業化が進む前までは、仕事と家族的責任は基本的に不可分であり、家庭や地域で担われていた。家族成員が担う家族的責任の内容は均一でないとしても、家族の誰もが生産に従事しつつもその役割を果たしていた時代があった。しかし日本では産業化が進む中で職住分離が進み、男性が雇用者として家庭外で就労 (収入労働に従事) するにつれ、家族的責任は女性が担うという変化が起こった。

1960 年代では、先進国でも家族的責任を女性が担うことが前提の風潮も見え隠れした。しかし 1980 年代に入ると、子どもや近親者のケアのため、職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を図ることが必要である (家族的責任と職業的責任とが両立できるようにする) として、ILO の「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(1981 年) が採択された。よって国際的な流れとしては、家族的責任については 1980 年代以降、働く者は性別に関係なく誰もがもつことが前提とされている。

しかし日本では、政策として働く男女がともに家族的責

任を担うことが前提と見なされたのは、少なくとも 1990 年代以降と言わざるを得ない。確かに 1980 年代において、男女雇用機会均等法の制定に伴い、家族的責任の有無にかかわらず、女性も男性と対等な権限や裁量をもって働ける機会が、一部の (特に高等教育を受けた) 女性には用意されたと言えるだろう。しかし実際には、そのような一部の女性が男性と対等な権限や裁量をもって働くには、家族的責任を遂行する余地がない程の、いわゆる「男並み」の労働が要求された (もちろん男女雇用機会均等法では「男女平等」が建前としては掲げられても、任される仕事の内容や評価にも、ジェンダー不平等な仕組みが温存されていたことは留意すべきである)。

1990 年代の日本では、労働者の家族的責任は、特に仕事と子育ての両立を担う親 (特に働く母親) を政策として支援する方向でクローズアップされた。しかしそれは、家族的責任を伴う労働者に対するジェンダー平等への取り組みというよりは、少子化を食い止めるための意味合いが強かったことに注意したい。1990 年代では、特に働く女性が、子育ての為に離職しなくてもよい施策や、男性の育児休業の取得を支援する動きも見られた。

2000 年代においては、労働者の家族的責任に関する政策は、少子化との兼ね合いで進められてはいるが、それは母親のみならず、全ての働き手にかかわるものへと展開されていく。家事や育児・介護等を含む私生活と仕事のバランスをとることを目指した展開である。

2000 年代以降は、結婚しているかどうか、子どもがいるかどうかにかかわらず、誰もが私生活と仕事の両立が果たせるように、男性も含めた働き方の見直しや、雇用者のワーク・ライフ・バランスが、政策としては進められていった。

(2) 雇用者の仕事と家族的責任に関する研究

雇用者の仕事と家族的責任に関する研究は、ジェンダー平等の観点から見ると、主に次の 3 つの観点から取り組まれてきた。1 つ目は、雇用者の家族的責任の権利の保護とかれらの評価基準の見直しについてである。服部良子は、男女雇用機会均等法以降も、実質的には男性稼ぎ主で女性が家事や家族のケアを担当する仕組みは変化していなかったことと、それが 1990 年代以降の不況ともあいまって、正規労働者の長時間労働や正規と非正規の格差を生み出したとし、特に子育てに関する家族的責任支援政策の必要性と法令遵守を主張した (服部, 2015) ⁱ。武石恵美子は、長時間労働は労働者の過剰就業意識を高め、ワーク・ライフ・バランスの満足度を低下させるが、育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度が部分的には雇用者のワーク・ライフ・バランスに正の影響を及ぼすことを明らかにした (武石, 2012) ⁱⁱ。また加藤久和らは、労働者や企業等に対する多数の意識調査から、特に家族的責任を担いが

ちである女性が活躍できる社会に向けて、多様で柔軟な働き方がマイナスにならないように、その評価や待遇の見直しが必要であると指摘した（加藤他，2016）ⁱⁱⁱ

2つ目は、性別を問わず誰もが働きながら家族的責任を遂行できる環境の見直しについてである。武石は、雇用者側の仕事の進め方において、個人の裁量があることや、管理職のマネジメント力が、雇用者のワーク・ライフ・バランスの実現にプラスの影響を及ぼすことを明らかにした（武石，2012）^{iv}。また川口章は、女性に家族的責任があるために女性の採用を渋ったり配置や昇進で差をつけたりする企業もまだ多く存在することを踏まえ、女性労働者が活躍できる環境づくりのためにも、企業は基幹社員が家事や育児に煩わされることなく企業優先で働くことを当然とする企業風土を変えるべきだと指摘した（川口，2013）^v。

3つ目は、雇用者の家族的責任が家庭内で女性（妻・母親）に偏らないための家庭環境、その中でも特に夫の家事や育児への参画についてである。岩間暁子は、夫の家事労働を促す要因に関する研究では、夫婦間の資源（収入等）や時間、夫のイデオロギー（規範）、実際のマンパワー（家族における家事や育児等の代替要員）、家事や子育ての現実としてのニーズ等が取り上げられているものの、妻の学歴や収入が相対的に夫より高い夫婦でも、夫婦間の交渉によって夫の家事参加が増える余地はなく、出産や子育てによって家事の総量が増えても夫の家事参加は促されないと結論づけた。そして岩間は、男性が家事労働に参加するための条件として、男性が家事ができるようになるための長時間労働の解消と、人々の性別役割分業意識の変容（当然と思わないこと）が不可欠だと述べた（岩間，2015）^{vi}。

III. 雇用者の家庭生活

(1) 家族的責任の時間配分

雇用者における家庭生活のジェンダー平等を生活時間の側面から見れば、充分には進んでいないことは明らかである。調査を見れば、男性の1日の家事関連時間は、およそ定年を迎えるまでの現役世代においては1時間にも満たないような状況である。一方、女性の家事関連時間は30代以降で4時間を超えることが多い（総務省，2017）^{vii}。今からおよそ十数年前の平成18年社会生活基本調査では、末子が3歳未満の共働き世帯に注目すると、家事時間は妻が3時間4分、夫が30分である。そして育児時間は、妻が2時間49分、夫が43分である。同調査は、自由時間についても明らかにしているが、それは妻が2時間17分、夫が3時間10分である。子どもが小さい時の共働きの夫婦において、労働時間は夫の方が長くても、家事や育児は妻が多く担っており、結果として妻は、一日で自由な時間は夫よりも53分少なかった（総務省，2008）^{viii}。

しかし平成28年社会生活基本調査でも、このような状況に大きな変化は見られない。共働きの妻・夫の家事関連時間は、妻が4時間54分、夫が46分である。仕事時間は妻が4時間44分、夫が8時間31分であり、夫の方が長い（総務省，2017）^{ix}。しかし仕事時間と家事関連時間を足した時間を見れば、現在でも、妻は夫よりも「長時間労働」なのである。

共働き世帯の調査には限定されないが、実際に家事項目を取り上げ、それを妻と夫がどの程度分担しているのかを聞いた調査がある。それによれば、日用品の管理や掃除などにおいて、全ての項目で「妻」が主であり、夫婦も同様に行うという割合が多かったものは、「親や親族との付き合い」のみであった（内閣府，2020）^x。また大手家電メーカーが夫に対して行った家事に関する調査では、夫が「全く行わない」「ごく希に行う」家事で多かったものは順に、「お弁当作り 69.9%」「朝食作り 50.8%」「布団干し 45.5%」「夕食作り 41.7%」「トイレ掃除 37.8%」となっていた（象印，2018）^{xi}。これらの家事は、毎日の中で頻度も高い、時間的にも「拘束性」の高い家事であると言えるだろう。しかし夫の回答によれば、彼らはそれらにほぼ関与していない現状が、浮き彫りになっている。

(2) 夫抜きの家族的責任の外部化

この状況の中で、特にフルタイムで働く日本の共働き世帯の妻が取った「戦略」は、夫抜きの家族的責任の外部化であったと言えるだろう。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の法整備、そして短時間勤務制度やフレックス勤務制度等の企業の両立支援制度により、働く女性の仕事と家族の両立を促す施策は確かに進んだと言えるだろう。それにより、少なくともフルタイムの一部の女性たちは、法律や会社の制度を利用しながら就業する機会は得られたと言えるだろう。

しかしながら、フルタイムの彼女たちが働きながら家族的責任を担うための「戦略」は、かつて上野千鶴子が述べたように、沢山の子どもをもたないこと、夫ではなく母親を頼ること、そして家事の家電化や外注化である。上野は、働く女性が増加した1980年代末において、資本制は既に女性を私的領域における再生産労働の専門的な担い手として排他的に割り当てることから、以前のような利益を引き出さないと考えたと述べた。そして上野は今後、女性がフルタイム就業を継続出来る方法として、家族的責任のミニマム化をあげ、それらは次の方法によると予測した。「子どもがいないこと」「三世代同居もしくは近接異居による夫の母または妻の母の援助」「私的な家事労働サービス商品の購入」「徹底的な HA（ホーム・オートメーション）化」「公共的な対人サービスの充実」。そして上野は、最もこれらのオプションのうちありそうにないものが「夫の対等な家事育児参加」だと述べた（上野，1990）^{xii}。

(3) 家事の外部化と女性の多忙化・経済格差

しかし家族的責任の外部化は、働く女性に自由な時間を提供したわけではない。家電は確かに「私的な家事労働サービス商品の購入」「徹底的な HA（ホーム・オートメーション）化」「公共的な対人サービスの充実」等に貢献できる部分があっただろう。しかし家電が担う家事労働は、どちらかと言えば主に男性がやっていたことの肩代わりに過ぎず、女性が主に従事していた家事は、完全には家電では代替できないものが多いため、家電の使用が広がってたとしても、それで女性が必ずしも楽になったわけではないという（コーワン、2015）^{xiii}。

また、たとえ家族のケアを外部に頼んだとしても、そこには、新たな家事が登場する。例えば子どもの世話を家族の外に頼む（保育サービスを利用できる）ことになって、それに対して担当者との交渉や、連絡帳の確認など、しなければならぬことが発生する。家事労働の社会化は、新たな家事労働を生むことがあるという（伊藤、2020）^{xiv}。

次に、同居や同居よる母親（または義母）の育児支援は、確かに子育てしながらフルタイムで働く女性にとって、貴重な生活資源になりうる。しかしながら最近では、高齢化が進む中で、働く女性は、親を支える側に回る可能性もある。働く女性の中には、ダブルケアをしながら働く人も想定される。また、妻が育児を（同居の）親に頼ることにより、夫が家事や育児をしなくてもよい状況を作り出す可能性もある。

家事や家族のケアを支える市場に関しては、それらに従事する人たちの多くが女性であるが、彼女たちの労働条件は、不安定な雇用形態であったり、全業種における平均賃金よりも低かったりする傾向がある。またそもそも、働く女性ならば誰もがこのような家事労働サービスを購入できるとは限らない。

IV. 生活経営からみた雇用者の家族的責任の課題

(1) 男性に家族的責任を負わせない生産性優先構造

竹信三恵子は、日本の働く場が過労死、非正社員への差別、そこからたらされる貧困、そして消費の低迷といった状況にある中で、昨今の「働き方改革」が、この状況に戸惑う働き手の願いを逆にとり、「企業ファースト社会」へと誘導する仕組みを作ったという。そして竹信は、現在の労働環境は、「生産性」や「材としての有用性」の序列に沿って働き手を振り分け、不要になると排除領域へ追いやる「生産性ワンダーランド」であると批判した（竹信、2019）^{xv}。竹信によれば、「働き方改革の最も大きな間違いは、働き方改革なのに当事者である働き手が素通りされてしまっていること」なのである。

この「働き手が素通りされてしまっている」ことを家政

の視点から捉えると、それは「雇用者には家族的責任も含めて私生活の裁量や権限がない（という状況）」ではないだろうか。生産性を最優先する市場が認識する家族的責任とは、資本論の論理では市場外に当然排除される領域であり、家事や家族のケアは、市場においては意味さえなさないものであったと言えるだろう。

このような生産性優先の経済社会では、男性から家族的責任を含む私生活を奪ってきたと言わざるをえない。産業化が進む中で、労働市場は竹信が名付ける「生産性ワンダーランド」に適合する労働者、つまり家事や家族のケア責任を負わない男性を選抜し、かれらの家族的責任を労働市場から排除する仕組みを構築したと言えよう。

(2) 働く女性自身の「二流の労働者」の承認

また竹信は、この最大の問題は、働き手も含めた私たちの多くが、そうした振り分けを受け入れる以外に生きていく道はないと思込まされていることだと指摘する（竹信、2019）^{xvi}。

では、男性が家族的責任を負わないように仕組みられたこの「生産性ワンダーランド」を、男性自身稼が稼得責任の規範をもって受け入れただけでなく、働く女性たちも受け入れ、男性が家事労働よりも収入労働にコミットできる環境をつくった、と言え言い過ぎだろうか。上野は、女性（妻）も夫に対して、男性としての労働市場での成功を求めたこと、つまり夫に自分と対等に家事や育児等を行うよう要求してこなかったと指摘する（上野、2013）^{xvii}。働く女性は増加したものの、彼女たちもまた、家庭において、結果として家庭生活の中で家族的責任を担うことにより、「生産性ワンダーランド」の労働市場の保持に、「一役買っていた」のではないだろうか。

(3) 家族的責任の「ペナルティ」化

さらに彼女たち自身が、生産性優先社会のルールに従い、職場において家族的責任を引き受けることは、性別に関係なく「二流の労働者」であることを承認していなかっただろうか。ケアを担うことが二流の労働者と見なされる限り、家族的責任を担うということは、誰にとっても労働者の経済的評価を下げる“男女平等な”要因として機能するだろう。例えば子どもの世話をしなければならず、定時で帰宅する男性と、職場の急な要求にいつでも対応・残業できる女性がいた場合、同じ能力であれば、女性が高い評価を得ることも可能だろう。女性であっても自助努力によって家族的責任を徹底的に排除できさえすれば、日本の雇用におけるジェンダー平等は大きく「前進」するだろう。

しかしこのような状況が、家族的責任をもつ労働者が望んだ働き方・生き方の選択なのだろうか。家事や育児や介護に手間も時間もかけられないほど仕事に身を捧げることが職業人として一流であり、それらに手間も時間もかけるのは職業人として二流であることを承認する社会が、

人々が求めてきたジェンダー平等の理想だったのだろうか。

天童睦子は、女性学、ジェンダーの視点の浸透は、日本を含め、政策立案の場、法、職場、教育等における性差別の是正に一定に効果をもたらしたが、「新自由主義的市場化」重視のジェンダー政策は、女性の「選択肢と自由の拡大」の名もとの自発的従属、自己責任の強化等を含んではいけないかと問う（天童、2020）^{xviii}。働く側が、家庭生活の価値を認識した上で、誰もの働き方の選択肢や自由の拡大を考えなければ、我々は生活における豊かさを喪失することにもなりかねない。

V. 雇用者の家族的責任の担保に向けて

(1) 生活経営から見る研究

長嶋俊介は、生活経営の役割の1つとして、現代社会における生活課題の解決に向けて、生活者は「本来の人間生活」「イニシアチブの回復」ひいては抗「市場経済先導性分野」の担い手になることを挙げ、生活経営は、（企業）経営・政治すらも生活者を主体とするものに組み直す必要があると主張する。長嶋は、生活経営は、家庭内部資源と家庭外部資源の「社会（社会資本組み入れ）」と「経済（物質文明対抗）」橋渡し理論の構築がその役目としてであると述べ、それを通して倫理的市場との協働により、「片側市場経済」と対抗する視座の形成が促進されると述べている。そして長嶋は、なぜこのような視座が必要であるかについては、現況の文明トレンドに対する危惧を指摘している（長嶋、2021）^{xix}。

(2) 実践に向けて

①生活経営視座からの「生活の豊かさ」の問い直し

本研究は、この生活経営における文明トレンドに対する危惧の一例を、長嶋が指摘する「市場経済先導」社会が導いた雇用者の「ライフ」破壊と捉えた。「ライフ」破壊とは、労働市場が、労働者の「ライフ」（生命、暮らし、人生）で市場価値を伴わないものを徹底的に無視または除外することを示す。

次に本研究は、市場経済先導性の社会に対する生活経営的アプローチとして、仕事と家族的責任の価値の序列化の問い直しを挙げたい。上野は、ありとあらゆる変数を問わず、労働の再編に内在する格差の問題として、なぜ人の生命を産み育て、その死を看取るという労働（再生産労働）が、その他の全ての労働の下に置かれるのか、を考える必要があると述べた（上野、1990）^{xx}。これは家族も含めて他者をケアすることが、労働市場において他の労働との対等性を担保していないことへの批判である。天野も、労働市場と私生活の序列関係について、「公私」は文字通り並列表記されるのが普通だが、その関係は横並びではなく、「私」は「公」の下にたつもの、「公」より劣ったものを

意味してきた、と指摘している（天野、1996）^{xxi}。

しかし生活経営から見れば、収入労働も、睡眠や食事、家事労働、子育てなどの労働なくしては成り立たないものであり、生活経営としては、決してこれらのどれかが「劣ったもの」という認識はない。生活を営んでいくためには、健康、カネ、ヒト、モノなどの様々な生活資源が必要である。生活経営の目標としての「生活の豊かさ」の達成は、市場価値のあるものだけでは困難である。我々の「生活の豊かさ」は、収入労働だけで叶うものではない。しかしこのことは日本社会にどれだけ認識されているのか。

オランダのワーク・ライフ・バランスを研究した中谷文美は、オランダでは、家事に費やす時間が減少しており、無償の主婦労働の中で重要な位置を占めていた家事実務は「誰がやっても構わない労働」となり、それに特化する主婦の存在が軽視される傾向があると述べている。そしてオランダの働く母親たちは、現実問題として、家事の一部を外注するか、あるいは水準を下げるかする方策をとり、子育てもまた、公的保育や夫、両親、近所の人たちなどと分担しつつ、正規パートタイムで就労しているという。しかし中谷は、オランダ社会においては、上述するような事象が起こってはいるものの、家事や育児というケア活動それ自体が軽視されてはいないという。中谷は、インタビューに応じた母親の話として、「たとえ保育園がタダになっても、子どもを預けっぱなしにしたりしないし、今より長く働いたりする気もない」と主張するオランダ人女性たちが、かたくなまでに「獲得した権利」としてのパートタイム就労にこだわるのは、労働者として働くことも、母親として子どもに接することも、あるいはほかの家族や友人たちとの時間を過ごすことも、どれも皆、自分が生きていくうえでの重要な要素だという明確な意識があるためだと指摘する（中谷、2015）^{xxii}。これは少なくともオランダの働く女性が、仕事と家族的責任は対等であり、そのどちらもがよりよく生きるために欠かせないという価値観を有することの現れではないだろうか。確かに社会保障の仕組みもパートタイムに対する労働条件も日本とは異なるが、このような発想は、竹信の指摘する「生産性ワンダーランド」至上社会にどの程度あるだろうか。

②家族的責任における男性の主体性

－「できない時はしなくてもよい」のが家族的責任か？

家族的責任に対する男性の主体性も高める必要があるだろう。上述した夫の家事分担の調査では（象印、2018）^{xxiii}、夫の約半数は、あまり夫婦の家事に不満をもっていないという。夫婦間の家事に対する不満（複数回答）で最も多かったものは「特に不満はない」（45.0%）であった。そして「特になし」と回答した360人に対して、夫の家事分担の内容で多かった回答は順に、「特に分担は決まっていないが、お互いが出来る時に出来ることを行っている」

「分担は決まっているが、妻の担当が多い」であった。また、家事分担を夫婦で話し合って決めた人の割合は19.2%であり、多い回答は順に「特に話し合っていないが、生活する中で自然に分担するようになった」「特に決め事はないが、お互いの生活リズムに合わせて分担が変わる」であった。

では、夫のおよそ半数が家事分担に不満がないのは、逆に「自分ができない時には家事はしないから」「分担はしているけれども自分はサブだから」とも考えられないだろうか。そもそも、家事分担に不満のない夫のおよそ8割は、特に役割分担さえも決めていないのである。

家事は「できない時にはしなくてよい」ものなのだろうか。家事労働は、調理、洗濯、掃除、家計簿管理等、項目は多岐にわたり、内容によっては頻度の高いものもあれば時間や場所の拘束性の高いものもある。またトイレトペーパーの芯を替える等の「名もなき家事」も存在している。家庭の中で家族のニーズに合わせて、これらの全ての家事は「誰かがしなければならない」労働であり、単純に全てが市場化されるとは限らない。共働き世帯が増加する中で、夫側は「できない時には誰がしているのか。誰もしなかったら外部化すればよいのか。外部化できなかったらどうなるのか」を考える必要があるのではないだろうか。

なお女性は、男性よりも明らかに多い時間を家事労働に費やしているにもかかわらず、家庭に対して罪悪感をもつ人もいる。佐光紀子は、日本の女性が丁寧に完璧な家事をすることを規範として生活することが女性を追い詰めているとし、女性がこの規範から解放されることが欠かせないと説く（佐光，2017）^{xxiv}。

③家族的責任は「ブランク」か？

子育ての期間に就業しなかった期間は、再就職にあたり、一般的に「ブランク」と呼ばれることがある。女性が子育て後の再就職を目指す際、仕事をしなかった期間が長ければ長いほど、再就職では不利な条件になることから、早めの復帰を女性に促す人もいよう。確かにある職場で得られたはずの技能の習得期間を、休業した為に失っているという点から言えば、労働市場からの正当な認識は「空白」なのかもしれない。

しかし生活経営の視点から見た場合、それは我々の生活の質にとって、単なる「何もしない」「何も得なかった」「意味もない」期間（ブランク）なのだろうか。上野は、これからの働き方を考える点において、長期的な視点で労働を考えることの必要性を指摘する。例えばある人が、もしも仕事を優先にして生きた場合、そのしわ寄せは子どもにいつ、将来取り返しのない後悔をするかもしれないこと、また、仕事優先により、人（子ども）が育っていく時間をスルーした夫は、その後、長期にわたって子どもとの関係でツケを払うかもしれないと述べる（上野，2013）^{xxv}。

VI. 家族的責任をもつ雇用者のジェンダー平等に向けて

(1) 体験による知の獲得

江原由美子は、男性の家事や育児へのかかわりを強める要因は、他の「社会的場面」との競合から生じるのではないかと問いを立てている。江原は、男性は意識としては、（家事や育児は夫婦で対等にすべきだという）フェアな考え方をしている、実際に「仕事優先」で日々を過ごしているために、実際には、家事育児の活動の意味や意義についての具体的な知識が欠けてしまうことがあると指摘する。そこで江原は、男性の家事や育児の意味や意義の獲得が、男性を実質的な（家族的責任に対する）行動に変えていく可能性を期待する（江原，2021）^{xxvi}。

江原は、性別役割分業意識の流動化には、脱「仕事優先」の時間意識の形成が必要であり、それには「家事育児」という活動に対する具体的な知識と、その知識に基づく「動機付け」が求められるという。江原は、男性が家事や育児を体得することにより、それまで見えなかった、社会において存在していた、「仕事より家庭生活優先」のルールが存在に気づき、それがいかに家事や子育てを担う側に対して、いかに理不尽で家庭生活に対して一方的な要求を押しつけているかを実感することができるかと指摘する。

上野も、ジェンダー平等に向けて、男性がケアにかかわることが必要だと指摘する。上野は、家事をアウトソーシングすれば女性も仕事と家庭の両立が可能になり、ジェンダー平等が進むという案を良しとしない。上野は、男性が社会的な弱者をケアする経験により、（特に男性が男性をケアすることにおいて）、誰もがいつも強くいられるわけではない（弱者になりえる）ことを知る経験になるという（上野，2019）^{xxvii}。

(2) 無自覚な「思い込み」の気づき

ジェンダー平等を人々が賛成しているとはいえども、今も性別における人々の思い込みは存在している。内閣府が行ったアンコンシャス・バイアスに関する調査によると、男性も女性も互いにあるいは自身の性に対する「思い込み」をもっていることが示されている。例えば生物的な性差を根拠にした思考としては、「女性には女性らしい感性があるものだ」が最も多く、女性も男性もおよそ半数が賛成している（女性47.7%、51.6%）。また「女性は感情的になりやすい」については、女性も男性も賛成している割合が高く、これは男女ともにおよそ30%程度が賛成の傾向にある（内閣府，2021）^{xxviii}。

さらにこのことは、他者にもジェンダーの思い込みに基づいた規範を促す可能性をもっている。例えば同調査では、女性は、「親戚や地域の会合で食事の準備や配膳するのは女性の役割だ」「家事・育児は女性がすべきだ」「受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ」「職場での

上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い」等を、直接的あるいは間接的に言われた経験があるという。そして男性の方も、職場や家庭でジェンダーに関する決めつけを言われて違和感をもったという事例も報告されている。それらは例えば「仕事で、女性と男性の上司から、女性だから家庭の事情で遠い地への勤務は難しい、というようなニュアンスを含んだことを言われた。要するに私に遠い勤務地に行くようなことを言われた」「男性だから仕事を遅くまで残って頑張りなさいと上司から言われた」「上司から休日出勤やサービス残業は、男なら当たり前だといわれたことがある」等である。男女差別は決してしていないという認識をもった人であっても、このような言い方で相手に対して仕事や家庭生活でのふるまいを規定する(決めつけとなる)可能性があることを、誰もが気づく必要があるだろう。上記のような経験をした人々が、ジェンダー平等の認識が高まり性別役割分業に反対する人が過半数を上回った現在の日本でも、多数存在している。

VII. 「ライフ」獲得のエンパワメント

仕事と家庭のジェンダー平等が目指しているのは、誰もが性別によって差別されたり抑圧されたりすることなく、人間らしい働き方と暮らしが担保され、生き方の自由の幅が広がる社会のはずである。

しかし、いくら労働市場において活躍する女性が増えよ

うが、働く側までもが、生産性・効率性優先の論理で家族的責任を捉えることを疑わず、諦めさえもつならば、その実現は困難であろう。

長嶋は、都市的・生活な生活環境の中で生活が支配化されている際に、多分に外発的な変化に惑わされることなく、内発的な知己に組み直して考えて行くことが必要だと指摘する(長嶋、1990)^{xxix}。働き手が自分の生活を振り返り、自分たちの力で環境を変えていく知識と実践力をつけることが欠かせない。

雇用者の家族的責任が性別にかかわらず担保されるためには、労働者自身が、まず家事労働や家族のケアが、労働市場でどう扱われているのかを知り、我々が働く中で、そして家族的責任を担う過程で経験した、生活を営む上で必要な、しかし市場原理からは見えないものとして扱われてきたものや、無意識の偏見への気づきを通して、自身が描くライフ(生命、暮らし、生き方)にどう近づけていくのかを考え、実践することが求められるだろう。つまりそれは、日常生活において、市場と私生活の双方を日々渡り歩く労働者が、家事や家族のケアを担いながら働く中で、資本主義に凝り固まった家族的責任の規範や価値を自らに問い直し、他者にはたらきかける力をもつことである。新自由主義社会において、このような力をつける学びの機会が、いっそう求められる。

- ⁱ 服部良子, 2015, 「労働レジームと家族的責任」, 『家族社会学研究』 27(1), p36-48
- ⁱⁱ 武石恵美子, 2012, 「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場マネジメント」, 武石恵美子編著, 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題』 ミネルヴァ書房, p147-182
- ⁱⁱⁱ 加藤久和・財務省財務総合政策研究所(編著), 2016, 『女性が活躍する社会の実現 多様性を活かした日本へ』 中央経済社
- ^{iv} iiと同じ
- ^v 川口章, 2013, 『日本のジェンダーを考える』, 有斐閣選書
- ^{vi} 岩間暁子, 2015, 「就業と家族」, 岩間暁子・大和礼子・田間泰子(著)『問いからはじめる家族社会学 多様化する家族の包摂に向けて』, 有斐閣ストゥディア, p109-135
- ^{vii} 総務省, 2017, 『平成28年社会生活基本調査』 <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>
- ^{viii} 総務省, 2008, 『統計トピックス No.30 夫と妻の仕事、家事・育児、自由時間の状況 - 「男女共同参画週間」にちなんで - (社会生活基本調査の結果から)』 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/topics/topi30.html>
- ^{ix} 総務省, 2017, 『平成28年社会生活基本調査』
- ^x 内閣府, 2020, 『令和2年版男女共同参画白書』 https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html
- ^{xi} 株式会社 象印, 2018, 『家事に関する“夫の”意識調

- 査』, https://www.zojirushi.co.jp/topics/housework_husband.htm
- ^{xii} 上野千鶴子, 1990, 『家父長制と資本制』, 岩波書店
- ^{xiii} コーワン, R.S. (著)・高橋雄造(訳), 2015, 『お母さんは忙しくなるばかり 家事労働とテクノロジーの社会史』, 法政大学出版局
- ^{xiv} 伊藤純, 2020, 「生活の社会化と家事労働」, 日本家政学会生活経営学部会(編)『持続可能な社会をつくる生活経営学』, 朝倉書店, p129-135
- ^{xv} 竹信三恵子, 2019, 『企業ファースト化する日本 虚妄の「働き方改革」を問う』, 岩波書店
- ^{xvi} xvと同じ
- ^{xvii} 上野千鶴子, 2013, 『女たちのサバイバル作戦』, 文藝春秋
- ^{xviii} 天童睦子, 2020, 『女性のエンパワメントと教育の未来 知識をジェンダーで問い直す』, 東信堂.
- ^{xix} 長嶋俊介, 2021, 「「ライフ」経営経済手法とその課題 - 新持続可能文明に向けての生活経営の拡充と復活 - 」, 日本家政学会生活経営学部会『生活経営学研究』 No56, p28-37.
- ^{xx} xiiと同じ
- ^{xxi} 天野正子, 1996, 『「生活者」とはだれか 自律的市民像の系譜』, 中公新書
- ^{xxii} 中谷文美, 2015, 『オランダ流ワーク・ライフ・バランス - 「人生のラッシュアワー」を生き抜く人々の技法』, 世界思想社.
- ^{xxiii} xiと同じ
- ^{xxiv} 佐光紀子, 2017, 『「家事のしすぎ」が日本を減ばす』, 光文社新書

xxv xvii と同じ

xxvi 江原由美子, 2021, 「これからのジェンダー平等
「性別役割分業意識の変革」の新段階？」有斐閣
『書齋の窓』678, p48-52

xxvii 上野千鶴子, 2019, 「ケアをアウトソーシングすれば
それでよいのか？－「両立支援」の陥穽」, 『世界思
想』第46号, 世界思想社, p72-78

xxviii 内閣府, 2021, 『令和3年度 性別による無意識の思

い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査
研究 調査結果』

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html

xxix 長嶋俊介, 1990, 「生活の豊かさへの時代とその十分
条件」, 長嶋俊介編『生活の豊かさと家政』昭和堂,
p5-20