

■ 少子高齢化・ポスト標準家族を前提とした社会デザインとは

ゲスト講師 筒井 淳也 (立命館大学産業社会学部 教授)

目次

1. はじめに ポスト標準家族とは何か
2. 少子化におけるローカル・マリッジ・マーケットの機能
3. 高齢化社会におけるコミュニティレベルの支援の位置付け
4. まとめ

※このレクチャー・ドキュメントは、同志社大学大学院総合政策科学研究科とCEL（大阪ガス エネルギー・文化研究所）の教育研究協力協定に基づいて開設した「コミュニティ・デザイン論研究」講座から、2017年10月16日に同志社大学で行われた授業の一部をまとめたものです。

1. はじめに ポスト標準家族とは何か

今日のタイトルは「少子高齢化・ポスト標準家族を前提とした社会デザインとは」だ。ポスト標準家族とは何かという疑問があると思う。ポスト標準家族について説明しようと思うと、標準家族とは何かという疑問も湧いてくる。標準家族とは何かということを取っ掛かりにして、話をしていきたい。

一般的に標準家族と言うと、核家族で、男性が仕事をしていて、女性が家事をしている。もう少し学術的に言うと、男性が有償労働、女性が無償労働の家族のこと。このような家族が多い社会のことを性別分業社会という。性役割の一部に性別分業があると考えてもらってもいい。標準家族が性別分業なら、ポスト標準家族とは何だろう。

日本では標準家族は核家族・性別分業だが、アメリカやヨーロッパの一部の国では、標準家族というのは共働きで、専業主婦家庭は非常に珍しい。ないわけではないが、ほぼ絶滅状態だ。行った方は分かると思うが、女性が働かないと、なぜ働いていないのかと相当プレッシャーが掛かるような状態だ。実は、先進国の正しい認識は性別分業社会から共働き社会に変わっている。これは、性別分業という標準から、共働きという新たな標準になっているということ。

言われてみれば分かるが、言われないと、何となく性別分業から一気に自由になっているように思う。しかし、実は、なっていない。OECDの大抵の豊かな国のマジョリティは共働きだが、他の性別分業、シングルペアレント、同性カップルが、それぞれ本当に不自由なく選んでいるかというところまでではない。やはり、共働きでないときつい、共働きでないとカップル形成できないというところがある。性別分業

社会は、ある意味、不自由な社会だ。特に女性にとって不自由。では、共働き社会は自由な社会かという、全然そのようなことはない。つまり、性別分業という不自由な標準から、いいか悪いかは別として共働きという不自由な標準に移っただけのこと。これが世界の大筋の流れで、このことが、コミュニティレベルでいろいろなインパクトを持ち得るとするのが前提だ。

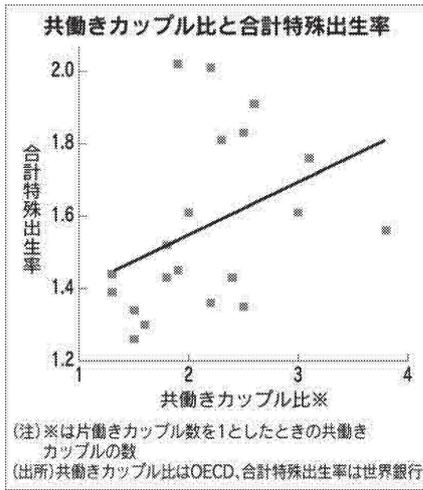
そして今日は、二つの話をしていきたい。一つは、「少子化社会におけるローカル・マリッジ・マーケットの機能」ということで、結婚あるいはカップル形成において実は地域というものが意味を持つてくるという話。二つ目は「高齢化社会におけるコミュニティレベルの支援の位置付け」。どちらも、日本においてかなり大きな課題である。

2. 少子化におけるローカル・マリッジ・マーケットの機能

まず、結婚やカップル形成の話である。きちんと確認しないと抜け落ちてしまう知識ではないかと思うので、確認していきたい。

日本の少子化は、主に未婚化（結婚する人が減っていること）が原因で、結婚した人の子どもの数が減っていることの影響は相対的に小さい。少なくとも、少子化が始まった1970年代から約30年間の主要な要因は、カップル形成がうまくいっていないことだ。

それから、人口減少の問題と高齢化の問題の切り分けをしないといけない。初めから言っておくと、人口は減ってもかまわない。日本より人口が少ない国は、デンマーク、スウェーデン、



日本経済新聞(2016年8月17日朝刊)「経済教室」

フィンランドなどたくさんあるが、みんなうまくいっている。人口が減ることには何の問題もない。問題は、人口が減っていくプロセスがきついということ。人口が減るプロセスにおいては、必然的に高齢者の重みが大きくなっていくが、それを支えなければならない労働力人口が少なくなってくるといふ歪みが問題である。この歪みがなくて徐々に進んでいくのだったら、そこまで人口減少は問題ではない地域にとっては、人口が減ること自体がきついということはあるが、日本より人口が少ない国がたくさんあって、豊かに暮らしているのに、人口減少が悪いと言う人に対しては、この話をすればいい。

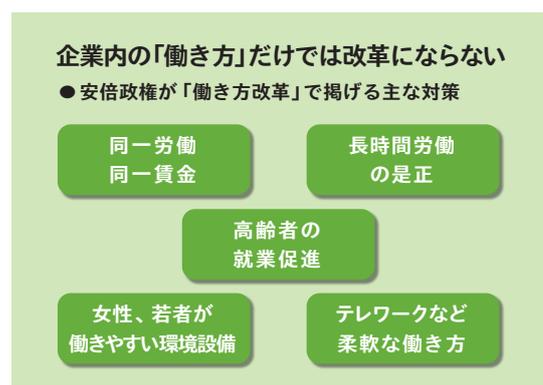
私の専門は計量社会学だが、現在のところ、少子高齢化は計量的にも盛んに研究されていて、大体、共通した見解に落ち着きつつある。少子化の要因として、昔から、女性が有償労働を始めると少子化になるのではないかという話があるが、これは半分正しくて半分間違っている。女性が有償労働に参加すると出生力が低下する圧力が掛かるが、それを中和する制度を導入したり、あるいは社会がそれを中和できる仕組みを持っている場合は、女性が有償労働をしても少子化を抑制できる。

そして、私が考える限り、女性が働き始めると世帯形成が促進される可能性もある。つまり、これはプラスの要因。伝統的に女性は稼ぐ男性が好きだが、これに逆の方向性が出てきている。つまり、男性も稼げる女性を探して少しでも人生を安定させたいという思いが一部で見られるということだ。

しかし、基本的には両立支援制度というのは大事で、その鍵となるのが働き方改革であることは間違いない。この働き方改革のところで地域の話も少し出てくる。先ほど、共働き社会化とは新たな標準化であるという話をした。最近、私はいろいろなところから話をしてくれと言われるが、自治体か

ら呼ばれるときは、大抵、男女共同参画課の方から、いかに共働き社会にしなればいけないか、どのようにしたらなるのかという前提で依頼される。例えば育メンなど。最初に、共働き社会は不自由な社会だと言ったが、どのような意味で不自由かという、共働き夫婦が標準になった社会では、それ以外の人たちはやりにくいということ。例えばシングルペアレントはどうするのかと言うと、「そう言われてみれば、そうですよね」というような顔をされてしまう。共働きの方が少子化にとっては多少有利で、共働き社会化は、社会の目指すべき理想の状態ではないにしても、少子高齢化に対抗する一つの有力な手段と考えるのもいいと思う。それを前提に、どのようにになったら、それが可能になるのかというところで、長時間労働をはじめとする、いわゆる性別分業モデルの是正が鍵になるということだ。従って、性別分業という標準から共働きという新たな標準に移行することも考えなければいけないのは確かだ、男女共同参画課の人は、ある意味、正しいといえれば正しい。私がそこで一言付け加えるのは、標準にし過ぎるなということ。しかし、日本はまだ性別分業から抜け切れていないので、まずはそこをやろうというのは、それほど的外れなことではない。

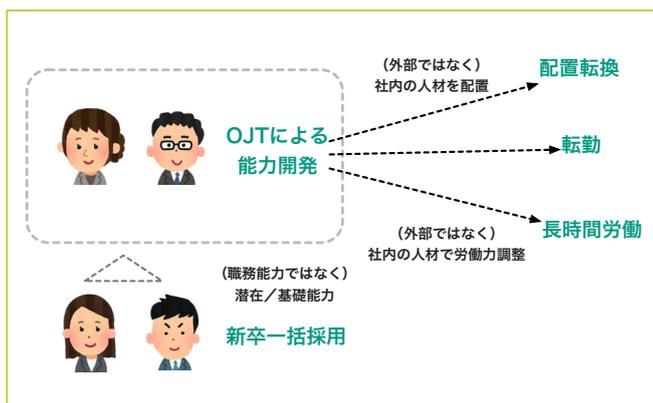
では、日本ではなぜ働き方改革が進まなかったかという、最近では、日本的雇用慣行がそれを邪魔しているという見方が有力になっている。日本的雇用慣行というのは、職場別の労働組合や年功序列などだが、最近はその言わず、正規社員の解雇に関する厳しい規制と労働条件に関する緩い規制のセットだといわれている。そして、サラリーマンとは何か、要するに正規雇用と非正規雇用の違いは何かということ、長期の安定雇用と高賃金と引き換えに、労働時間・職務内容・勤務場所の三つの無限定性を引き受けているのが、いわゆるサラリーマンだという見方が最近では有力だ。それは、専門的な言い方をすると、内部労働市場と外部労働市場のうち、内部労働市場の働き方である。



もう少し説明すると、労働時間の無限定性というのは、日本で働いている限り、正社員は残業するのが前提だということ。非正規の方もたまに残業するが、正規社員の方がその傾向が強く、残業を想定してくださいということだ。職務内容の無限定性というのは、次から次へと配置転換されるということ。これは日本の組織全体に言えることで、大学も民間企業も市役所もそう。全国転勤のある職場では、勤務場所は自分で選べないということだ。

これらの無限定性と引き換えに安定雇用が手に入るが、この無限定性を引き受けるのは非常に難しいこと。特にこれを嫌がるのは女性だ。最近では、有名な大学を出ているのに一般職を目指す女性がいるという話をマスコミに聞いたが、その理由は、転勤がないからということだ。日本的働き方として、残業をいとわない、配置転換をいとわない、勤務場所をいとわず転勤命令に従うという三つの無限定性があるという話を、前提として確認させていただければと思う。

新卒一括採用が、それと強く連動している。今言った無限定性というのは、要するに社内で人材育成するという発想の内部労働市場につながっている。社内で体験的なOJTをやろうと思ったら、新卒一括採用がベストだ。社内で育てるので、大学で何を学んだかはあまり見ない。最近はそのような余裕のある企業が減っているのではないかという話もあるが、それを踏まえて、地域型中間的労働市場の活性化の話をしたい。



地域型中間労働市場というのは、私が勝手に考えている働き方のモデルで、多分、コミュニティ形成と多少関係があるだろうという気がしている。趣旨としては、共働き家族キャリアの展望を可能にする正社員のメリットと非正規社員のメリットを併せ持った中間的雇用の厚みをもたらすということ。具体的には、雇用・所得が安定していて、職業能力向上が見込め、残業が少なく、かつ通勤圏外への地域移動がないと

いう働き方をする人が地域に多数いれば、恐らく結婚する人が増えるだろうということ。

例えば、私の元教え子で、大学のときに付き合っていたカップルが二人とも全国転勤有りの企業に就職した。全国型の大型企業で、そこが一番給料が良かったからだ。案の定、勤務場所は別になって、将来は結婚も考えているらしいが、今は考えられないということだ。どこに住むか分からないのだから、それはそうだ。ということは、全国転勤同士のカップルは、私が言う家族キャリアというものは、とても持てないということだ。

もう一つの分かりやすい例は、やはり私の元教え子で、全国展開型の企業だが、広島で勤務していて、広島の地元企業の男性と仲良くなって結婚を考え始めたときに東京転勤を命じられた。転勤は業務命令なので基本的に引き受けなければならない。結婚はどうなったか分からないが、恐らく諦めたのだらうと思う。だから、無限定の働き方が、どう考えても結婚を邪魔していることがあり得ると思う。

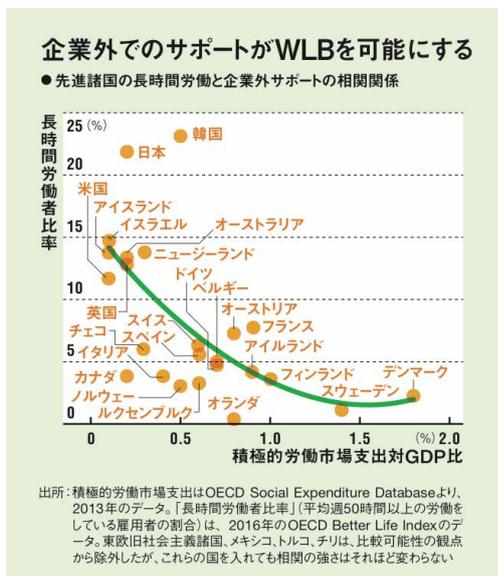
では、どのようにしたら、「この人と一緒になって、ずっと生活していける」という見込みが持てるかということ、少なくとも同じ場所で生活していくという見込みが必要だ。私は、長時間労働も問題だらうと思うが、もう一つは、勤務地があまり変わらないことが大事だという気がしている。転居を伴う程度に距離の離れた事業所を展開する企業は、正社員数300人未満の企業の中小企業でも約半分、3000人以上の企業となると84.4%。実際に転勤の頻度がどれぐらいかは別として、転勤の可能性があっても多少は結婚をちゅうちょする。

エリア限定の人が増えると家族キャリアの確たる展望が持てるかということと大間違い。転居ありで、エリア限定でも広過ぎる。実際に近畿圏や中国圏というエリア限定があるが、近畿圏ということは、要するに舞鶴から白浜への転勤があり得るということ。とても通えない。家族キャリアの確たる展望、つまり、カップルの両方が引っ越さなくてよいエリアで働き続けるとい展望までにはなっていないということだ。

私の提案は、働き方改革を、家族キャリアが持てるかどうかから逆算して考えた方がいいということ。家族キャリアというのは、ある人と付き合っ、その人と結婚して、子どもをつくり、相手を家事・育児の支援の源としてあてにできること。一番当てにならなくなるのが、遠くに行ってしまうこと。最近の若い男性は比較的、家事・育児をするので、戦力になるという前提で話している。

つまり、逆算という発想が大事で、その逆算の中に、地域で働き続けるというやり方があるということ。できれば、その次に考えなければならないのが、労働時間がそこそこであること。それに一番近いのが恐らく地方公務員だと思う。そう言うと、地方公務員の方はそれほど楽ではないと言うかもしれないが、地方公務員は、地方公務員同士で結婚することが多い。ずっとそこにいるだろうということで、あてになるし、恐らく解雇もないし、残業もそれほど激しくなく、安心して結婚できる。そういうことが大きいと思う。

ただ、課題は多い。例えば、労務管理が難しくなるのではないかと、転勤なし残業控えめという働き方では、会社が今までどおり能力開発をしてくれないのではないかと懸念もある。私は、制約・制度を変えると、絶対に副作用があると答えている。副作用のない制度変化はまずないので、副作用をなるべく抑制しつつ、できれば大きな目標に従って制度を変えていくしかない。そのために副次的な結果、副作用が出たら、それは政策立案者が引き受けるしかないだろうということしか言えない。



NIKKEI BUSINESS (2017年2月6日)
「気鋭の経済論点：働き方改革の盲点」

市場が鍵となるということ。

これを政策的にどう実現するかというのは難しいが、例えば、同じ場所に住み続けたら奨学金の返済を自治体が代わりに行うというのがあると思う。これに近い制度は実際にある。同じ場所に住み続けるというライフスタイルが今まであまり強調されておらず、転勤や転居の生活破壊力が認識されていなかった気がする。その辺はもう少し政策に盛り込んだ方がいいのではないかなと思う。

今までは逆でやっていた。残業あり、転勤あり、職務転換ありという、いわゆる24時間働けるかという男性的働き方が1980年型のモーレッツ社員で、なぜ男性がこのような無茶な働き方ができていたかという、主婦がサポートしていたから。今度は、主婦もそこに入ってきたというのが1986年に施行された男女雇用機会均等法だ。はっきり言って無理。大事なのは男性的働き方の抑制。ところが30年間ずっと逆をやっていて、女性を総合職にすることしか考えていなかった。ただし、育児期だけはサポートしますというのは、無理に決まっている。そのようなことが裏目に出て、総合職女性が次から次へと辞めてしまう結果になってしまっている。

ただし、共働き社会モデルには一定の限界がある。社会学でいうジェンダー家族とは男女一对のカップルのことで、共働き夫婦もジェンダー家族の中に入るが、共働き社会モデルでは、それ以外のカップルをサポートできない。例えば、性別分業社会に染まってしまった上司がいるとしたら、男性が「子どもが熱を出したから帰ります」と言ったことに対して「奥さんは何をやっているのだ」と怒る。今からは、母親が子どもの都合で早退するときに「男性は何をやっているのだ」と言われるかもしれないが、どちらもいかなかったら、どうするかという話だ。今までは育児や介護は配偶者をあてにすることを前提としていたところがあるが、あまり良くない。家事分担の平等は最終目標にならないはず。その辺を少し意識しなければいけない。特に、これからシングルペアレントが増え、男性も4人に1人は生涯未婚になり、高齢者の単身世帯も増えると言われているが、そのような人たちの生活保障は共働きでは解決できない。男性の家事・育児への参加などでも全然足りない。従って、それ以外で何とかするしかない。子どもに手が掛かる、両親の介護が必要になった、配偶者が事故に遭って介助が必要などの場合に、家族以外で助ける公的なサポートが充実していれば、恐らく、シングルペアレントの方も、生涯未婚の方も、高齢者単身の方も、非常に危険な状態にはならないと思う。

3. 高齢化社会における コミュニティレベルの支援の位置付け

「高齢化社会におけるコミュニティレベルの支援の位置付け」については、最初に話した、共働き社会化は社会デザインの到達目標ではないということからスタートしたい。今までの話を短くまとめると、結婚の促進と出生力の回復を伴う共働き社会は、二人がともに仕事を持って同じ場所で生きていくというライフスタイルが条件となるため、ローカルな雇用

しかし、最近、日本政府はお金がないということで、市町村レベルに任せたり、介護保険制度の改革もそうだが、あとは自分で何とかしなさいという姿勢だ。自分で何とかするのは自助。自助、公助、共助という言い方があるが、私はこの言い方はやめてほしかったと思う。公助と自助と共助が並列に見えてしまうからだ。政府のサポート（公助）と、自分あるいは家族（自助）のサポート、その間にあるサポート（共助）が代替的な関係にあると考えるのは、あまり良くない。もう少しいい組み合わせがあつて、生活保障のベストミックスという言い方をする。あちらが弱いから、こちらが頑張らなければいけないと考えるのではなく、それぞれが得意なところを伸ばすという発想が大事。公助が減るから自助と共助で頑張るといふふうになると良くない。家族が自助、政府が公助、その中間域における自発的なサポートが共助で、これを代替的なサポートと考え、家族や政府の代わりにになると過度に期待してしまうと、少しきつい。

その理由を、シェアハウスと依存者の例で説明したい。依存者とは、シンプルに言うと、誰かに依存していないと生きていけない人。小さな子どもの場合も、身体的なサポートがなければ生きていけないし、比較的重い依存や精神的な依存、経済的な依存など、いろいろあるが、ここでは話をシンプルにするために、身体的な介助が必要な人を依存者とする。シェアハウスでは、従来の家族にはない新たな絆が生まれることがあるというが、私はそうは思えない。

シェアというのは、何らかの基盤があつて、その基盤の上に自立していて、無理なく生活できるという前提でやっているはず。一方で、家族は、家族成員に重度なサポートが必要になった場合、それを実際に引き受けるかどうかは別として、引き受ける期待をされてしまう存在だ。シェアはそこまで期待されないし、その期待のなさから、他のシェアメイトは、最悪の場合、面倒だと言って逃げってしまうかもしれない。そのような重度の面倒くささを公助がどこかで解決してくれたら、共助の存在が非常に生きてくると思う。それを公助と自助に代わって共助が引き受けるとなると、なかなか難しい。ただ、あり得なくはないと思う。以前、そのようなコミュニティはあり得るという話をされた研究者がいたが、どこにでもあるコミュニティで、公助と自助の代わりができるようなコミュニティは、現時点では、なかなかないはずで、むしろ特殊だと思う。日本の水準のコミュニティレベルでできる支援は、恐らく自助と公助がしっかりして初めて生きてくる。

私が申し上げているのは一つの思考実験のモデルなので、

そうではないやり方はあるという議論から始めてもいいと思う。この意地悪なシェアハウスの質問を、いろいろなところで投げかけているが、今のところ、「そうだね」という答えで終わる。一生面倒を見る覚悟のあるようなシェアメイトがどこにいるのかという話だ。

鍵はいろいろあると思うが、私は、針の穴を通すような難しい共助のイノベーションを考えるぐらいなら、重度のところは政府の支援（公助）でサポートしてもらわなければならない。そして初めて自発的なコミットメント、ソーシャルキャピタルが生きてくるのではないかと思っている。

実は、サポートを必要としている方も同じで、関わり合いになったら自分の人生が邪魔されてしまうかもしれないという予感があるだけで、人は近隣付き合いを縮小させる可能性がある

それと一緒に、公的なレベルで問題解決手段があれば、何とかなる、取りあえず話し掛けてもいいぐらいのことはなると思う。従って、やはり共助が生きる前提として、公的機関があるという気がする。公助、共助、自助はそれぞれサポートの質が違うので、その質の違いを意識すれば、コミュニティを活性化するためにはどうしたらいいかということも見えてくるのではないかと思う。

活性化するだけでは駄目で、問題解決のためにコミュニティが利用できるということが重要だ。ハーバード大学のロバート・サン普森という研究者は、犯罪社会学の研究でソーシャルキャピタルを活用しているが、「仲良くしているコミュニティは意外と役に立たない」と言っている。アメリカの研究なので地域限定かもしれないが、役に立つのは、隣近所とよく話したり、知り合いであることではなく、何らかの問題解決の糸口を持っていたり、問題解決のための係りを決めていたり、もう少し言うとブリッジング・ソーシャル・キャピタル、その人が公的機関とつながりがあること。犯罪抑止に貢献するソーシャルキャピタルとは、いわゆる親密な関係ではなく、問題解決のために資源が活用できるポテンシャルがあること。その問題解決のための資源の一つに公的機関が入ってくるということが、いろいろな研究から言えるだろうと思う。

4. まとめ

まとめると、一つは、働き方改革を考える上では、家族キャリアの展望から逆算する発想が必要ということ。結婚して、

ずっと同じ場所に住んで、安定した職を得るところから逆算すると、異動が少ないということが働き方の中に当然入ってくるはずだ。どちらかが働いていなければ転勤ありでもいいが、共働きではきつい。

もう一つは、コミュニティは公的支援などの代わりになると考えるより、公的支援は公的支援で頑張り、それを前提にコミュニティ支援があると考えた方がいいのではないかということ。

ついでに言うと、自発性に任せると、介護殺人や孤独死などの深刻な問題を引き起こす可能性がある。家族にしても、コミュニティにしても、どこかで大変さを解除させてあげないと、良好な関係は築きにくい。ところが日本は、家族とは良いところと悪いところを併せ持った関係だ、大変な思いをし

てこそ家族だという思いが非常に強い。私は、その延長線上にあるのが介護殺人だと思っている。介護殺人は、家族で引き受けなければいけないという強烈な規範意識の上に発生する。家族だから愛し合っていかなければいけないというところと切り離しができないのだ。コミュニティについて切り分けた方がいいという話と、家族の中のサポートというのは、それほど違う話ではないと思う。

それから、孤独死が発生しないための近隣のサポートは何かあり得るかということ、一つは孤独死しそうな人に声を掛けることだと思うが、問題は声を掛けられるかどうか。気軽に声を掛けて、万が一トラブルになっても誰かが助けてくれると期待できれば、いろいろな人に声を掛けられるので、その体制があったらいいだろうと思う。