

「亭主元気で留守がいい？」

だいぶ以前に、防虫剤のCMで流れた「亭主元気で留守がいい」ということばが流行語になったことがありました。講談社の「日本語大辞典」や小学館の「故事俗信ことわざ辞典」などに「亭主は達者で留守が好い」などとの記載が見られますので、コピーライターの創作ではなく、かなり古くからいわれてきた文句のようですが、「亭主元気で」が流行語になったのは、七五調の調子のよさに加えて、これが日本社会の実情をうまく言い当てたものであることにもよるでしょう。今ではすっかり「亭主元気で」が定着して、日常会話などでも普通に使われているようです。

*

さて、今回ご紹介するのは、(財)中部産業・労働政策研究会(中部産政研)が昨年8月に発表した「少子・高齢社会における企業と地域社会の共生」という調査研究です。中部地区主要企業の従業員対象、同じく定年退職者対象、および愛知県豊田市、刈谷市の住民対象という3種のアンケート調査を通じて、少子高齢化が進むなかでの社会福祉政策や社会貢献活動のあり方、それに対する地域や企業の関わり方といったことの方角性を探ろうという野心的なものです。内容も広範かつ多岐にわたりますが、その中に住民対象アンケートをもとにした配偶者の有無による幸福感の分析があり、その結果が、「亭主元気で留守がいい」ということばを思わず思い出させるのです。

*

まずその結果を概観してみます。ここでいう幸福感は、アンケートの「同年輩・同世代の人

と較べて自分が幸せと感じるか」という設問の回答で、「幸せ」を1点、「やや幸せ」を2点、「同じくらい」を3点、「あまり幸せでない」を4点、「幸せでない」を5点としてスコアを算出しています。したがって、点数が少ないほど幸福感が高いということになります。

この幸福感のスコアを、5歳きざみの年齢階層別で、配偶者の有無別に比較した結果を見ると、男性については、ほぼすべての年齢階層で配偶者があるほうが幸福感が高くなっており、特に30代では配偶者ありの幸福感が配偶者なしを1ポイント以上上回るなど、その格差も大きい傾向があります。これに対し、女性については、50代前半までは男性と同様に配偶者ありのほうが幸福感が高いのですが、男性に較べてその格差は小さい傾向があり、さらに50代後半ではこれが逆転して、60代以降の高年齢層ではほぼすべての年齢階層で配偶者なしの方が幸福感が高いという結果になっています。

こうした結果について、報告書は、「企業を引退して十分な収入を得ることが出来なくな...った夫は、もはや妻にとっては...一日中世話をしなければならぬ邪魔な存在になっていることが推測される」と述べています。これはまさに「亭主元気で留守がいい」の正反対になっているわけです。

報告では、60歳以上の高齢者について、配偶者の職業、すなわち無職か、パートタイムか、フルタイムかという違いによって、幸福感に違いがあるかも確認しています。職業の状況によって、在宅する程度が推測できるわけです。

それによると、まず男性は「妻はいない」の幸福感が2.27、「妻はフルタイム勤務」で2.23、「パートタイム」で2.36、「無職」で1.90という結果になっています。数字が小さいほど幸福

感が高いので、妻が無職で家にいるほうが幸福と感ずるといふ傾向が見てとれます。それに対して女性は、「夫はいない」の幸福感が1.71で最も高く、「夫はフルタイム勤務」が1.86でこれに続き、「パートタイム」で2.07、「無職」で2.06となっています。男性とは逆で、夫が在宅しないほうが幸福感が高くなっており、やはり「亭主元気で留守がいい」といふ結果といえそうです。

*

この結果をどのように見るかは人それぞれでしょうが、いずれにしても、夫婦二人の生活になることも多い高年齢期において、夫婦の意識がここまで正反対といふのはあまり好ましい状況ではないでしょう。

なぜそうなるのかについて、報告は人間関係における配偶者への依存度の違いを指摘しています。この調査によれば、「心配事や愚痴を聞いてくれる人」、長短期の「看病してくれる人」、「元気づけてくれる人」について、女性は、配偶者をあげる人も多いものの、配偶者以外の家族や親戚、友人、地域や近隣の人、職場の同僚や上司などを幅広くあげているのに対し、男性は配偶者に偏っており、女性より多いのは他には職場の同僚や上司だけで、「いない」といふ回答も女性を大きく上回っています。すなわち、人間関係において夫は妻に依存しているが、妻は夫に依存していないという状況にあるわけで、報告書は「配偶者を失った場合、男性は不幸に感ずるが、女性は...ある程度の期間を経ると...幸福感が増すことになり...それほど心配する必要はない」と述べています。そのうえで、報告書は男性に対して、現役時代から会社以外の友人づくりや家族との連携、地域の活動への参加につとめること、あるいは定年後も会社時代の人間関係をうまく維持するために、現役時代の

上司・部下などの関係を超越した人間関係へと発展させることなどの心構えを説いています。これはこれで調査結果をふまえた適切なアドバイスといえるでしょう。

*

報告書を離れて世間を見ても、定年退職後の夫はおよそ評判がよろしくないようです。いわく「濡れ落葉」だの「恐怖のワシ男」だの「粗大ゴミ」だのと、まことにあしざまないわれ方です。長年にわたって仕事に励み、わが国経済を支えてきた諸氏が、定年前は会社で余剰人員扱いされ、定年後も家庭でこの調子では、なんとも気の毒な話ですが、実はこの二つの問題は、「長期精算」基本的な構造が共通しています。

中高年サラリーマンが邪魔者扱いされる大きな理由の一つが、その賃金の高さであることは、これまたいうまでもないことでしょう。もちろん、それは若年時に低賃金で働いた分を会社生活トータルで精算するための埋め合わせである限り、正当なものはずです。しかし、現実にはポスト詰まりで高い賃金に見合った仕事がなく、しかも、経営不振で低賃金の若年者があまり入ってこないという状況の中では、高賃金の中をリストラして、本来精算すべき生涯賃金の後払い分を食い逃げしようという機会主義的な企業が出てくるのも無理からぬところです（もちろん、それでいいというわけではありません）。

定年後の夫についても、似たような長期精算の構造がありそうです。夫にしてみれば、定年まで勤め上げた段階で、家もあれば年金もあり、子どもの教育費も払い終わって、これらの見返りが期待できる状況になっているわけですから、あとはこれまで働いてきた分樂をさせてもらってもいいはずだ、といいたいでしょう。しかし、妻からみれば、もはや収入をもたらさないばかりか、従来と同様に家事に対する貢献も期待で

きず、ただ手間だけかかる存在になるわけです。場合によっては、もっと働いて収入をもたらすか、あるいは何らかの家事への貢献をしてもらわなければ、長期精算にしても割に合わないというケースも多いでしょう。さらには、現役時代には酒を飲んで朝帰り、週末はゴルフで家庭を顧みず、といった自業自得的なケースもあるでしょうから、そうなると定年離婚ということを考えるのもまた無理からぬことだろうと思います。人それぞれでしょうが、企業のリストラに較べると、家庭では夫にも負い目がかなりあるのではないのでしょうか。

*

さて、ご紹介した報告書は男女の違いに着目していますが、気をつける必要があるのは、全体として見れば高齢者の幸福感、特に女性のそれは非常に高いということです。事実、この調査では、60歳以上の女性の実に71%が「幸せ」「やや幸せ」と答えており、幸福感のスコアは1.90です。60歳以上で夫が無職の女性のスコアも2.06ですから、上から2番めの「やや幸せ」のレベルです。したがって、この結果は、現在の高齢者の問題というよりは、将来世代の中長期的な問題の方向性を示すものとして受け止めるのが適当といえるでしょう。

そこで、将来世代を念頭に少し考えてみたいと思います。「亭主元気で留守がいい」などといわれる背景には、前述したような伝統的・固定的な性役割意識があることは、いまさらいうまでもありませんが、これをはじめとする封建遺制がどんどん過去のものになっていく中では、家庭における長期精算的な性役割分担を一般的に維持していくことも不可能になっていると考えなければならぬだろうと思います。

報告書では人間関係に主に注目していましたが、それと同様に重要なのは、夫の家事への参

加でしょう。中高年サラリーマンのリストラにしても、そこそこの仕事をこなしているか、窓際に座って新聞を読んでいるだけ（いまどきそんな人もいないでしょうが）かというのは大違いでしょうし、家庭でも似たような事情があてはまるはずです。

そして、中長期的にさらに重要なのは、伝統的な性役割意識を脱して、家庭内における役割分担のあり方を多様なものにしていくことではないのでしょうか。もちろん、家庭内における役割分担は各家庭の自由であり、ああしろこうしろというのは余計なお世話ですが、偏見にとらわれず自由な選択を可能にしていくことで、夫婦間に、互いの納得の上にたった健全で対等な依存関係を構築していくことができるのではないかと思います。これは高齢者夫婦双方の幸福感を高めるでしょう。

企業に望まれるのは、こうした選択の幅を拡大するための環境整備です。具体的には、若いうちから働き方の選択肢を増やすことに加えて、高齢者雇用の拡大が求められるでしょう。もちろん、定年制そのものは必要性も高く、今後も維持していくことが望ましいでしょうが、再雇用あるいは定年延長といった形での取り組みが求められると思います。日本で定年制が広がったのは第一次・第二次大戦の戦間期なのだそうですが、この時期の男性の平均年齢は約50歳で、乳幼児の死亡率が高かったことを考えても、55歳定年ならば文字どおりの「終身雇用」にかなり近いものでした。60歳定年が普及しはじめた昭和40年代後半の男性の平均年齢は約70歳です。そして、平成13年の平均寿命は男性で78歳を超えました。本格的高齢社会を迎え、そろそろ次なる雇用延長の時期ではないのでしょうか。（本文はすべて筆者の個人的な見解であり、筆者が所属する会社などとは関係ありません）