



Title	壮年期における年齢階層移行と役割実現不能感の形成
Author(s)	大和, 礼子
Citation	年報人間科学. 1991, 12, p. 85-102
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/7136
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

大阪大学人間科学部（一九九一年三月）

『年報人間科学』第二二号八五頁―一〇二頁

壮年期における年齢階層移行と

役割実現不能感の形成

大
和
礼
子

壮年期における年齢階層移行と

役割実現不能感の形成

はじめに

我々は人生途上で様々な心理的危機にみまわれる。とりわけ青年の危機、老年の危機は、近代社会の成員すべてが経験する「通常の危機」(normative crisis)として研究者の注目を集めてきた。反対に青年期と老年期の間の壮年期は、人生途上で最も安定した時期とされてきた。なぜならば壮年期は、当該社会を担う時期であり、最も多くの社会的機会と社会的価値が与えられていると考えられてきたからである。

しかしながら近年では、壮年期について二つの異なった見方があるように思われる。一つは、壮年期途中にも「通常の危機」があるとする見方である(レヴィンソン・1980、シーヒ・1978など)。もう一つは、壮年期に個別的な危機が起こることはありうるが、それは誰もが経験する「通常の危機」ではないとする見方である(クローセン・1987など)。たしかに第一節で見られるように、壮年期途中には危機などないのではないかと、思わせるようなデータも多い。壮年期途中には「通常の危機」があるのだろうか。あるとすればその特徴は何で、他の「通常の危機」とはどう違うのだろうか。

この問題は、単に「通常の危機」の有無といったことに留まらず、

当該社会における社会的機会や社会的期待の分配の仕方の問題につながる。それは以下のような理由からである。

社会は階級、性など様々な基準によって成員に「社会的機会」を分配しているが、主要な基準の一つに生物学的年齢がある。ある生物学的年齢層の人々にある「社会的機会」が与えられ、その人々が実際にある行動をする、ということが最頻的なパターンとして起こっている場合、そのような「年齢階層」が存在すると呼ぼう。当該社会の諸「年齢階層」のシステムが「年齢階層構造」である。「年齢階層」は社会的条件や社会変動が、ある生物学的年齢層の人々に作用した結果生じるので、「年齢階層構造」は当該社会の事実上の機会構造を反映している。したがって「年齢階層」および「年齢階層構造」は「事実上」のものである。

また、前述のようなパターンが後続のコーホートにも繰り返し観察されるなどした結果、「この生物学的年齢層の人々は、このような社会的機会が与えられているのだから、このように行動すべきだ」という信念が社会的に共有されるようになる、事実上のものがあった「年齢階層」と「最頻的行動」は規範化され、「年齢力テグリー」と「年齢役割」になる。すなわちある生物学的年齢層の人々

を特定の「年齢カテゴリー」と見なし、それにふさわしい年齢役割を期待するようになる。当該社会の諸「年齢カテゴリー」のシステムが「年齢カテゴリー構造」である。「年齢カテゴリー」と「年齢役割」は「規範上」のものであり、社会的に共有された意味の領域に属する (Riley, Foner and Waring, 1988)。(一)。通常個人はこの社会的に期待される「年齢役割」にコミットメントし(「役割コミットメント」)、「年齢役割」どおりに行動したいと思う。

以上の概念を整理すると(図1)のようになる。

(図1)

	社会レベル		個人レベル
	(位置的側面)	(行動的側面)	(行動的側面)
事実上	年齢階層	最頻的行動	実際の行動
規範上	年齢カテゴリー	年齢役割	役割コミットメント

この図で、ある生物学的年齢の人に与えられている社会的機会と、期待されている年齢役割が一致している場合もある。この場合には、その人が属する年齢階層と年齢カテゴリーは、一致している。しかし急激な社会変動などの結果、社会的機会の分配パターンが急に変化したような時には、その変化に年齢役割の変化が追いつかないことがある。すなわち年齢階層の変化(事実上の変化)に年齢カテゴリーの変化(規範上の変化)が追いつかず、ある生物学的年齢の人が属する年齢階層と年齢カテゴリー

が一致しない場合が起こる (Riley, Foner and Waring, 同書 大和・1980)。

以上の概念によって、「通常の危機」について考えてみよう。

人々は生物学的に加齢するが、生物学的加齢に伴い、年齢階層や年齢カテゴリーを移行する場合もあれば、しない場合もある。「通常の危機」論によると、「通常の危機」はこれらを移行する場合に起こるとされている。すなわち、生物学的加齢に伴い年齢階層や年齢カテゴリーを移行すると、個人はそれに対応して実際の行動や役割コミットメントを変えるよう迫られるのだが、その時に心理的危機が生じるのである。

ただし多くの「通常の危機」論は、年齢階層と年齢カテゴリーを区別していないように思われる。そのため、人が年齢階層間を移行することと年齢カテゴリー間を移行することは同時に起こる、と自明視されているようである(二)。しかし年齢階層と年齢カテゴリーは別のものであり、人が両者を同時に移行する場合もあれば、どちらか一方だけを移行する場合もある。

そこでこのような区別を取入れると、人の生物学的加齢に伴う年齢階層間の移行と年齢カテゴリー間の移行は、次の四つの類型に分けることができるだろう。

一つは両者を同時に移行する場合である。すなわち、生物学的加齢の結果、与えられる社会的機会が変化し、年齢階層を移行する。それと同時に年齢カテゴリーも移行し、期待される年齢役割も変化する。この場合を「①事実上・規範上の移行」と呼ぼう。

次に年齢階層だけを移行する場合がある。すなわち、生物学的加齢に伴い事実上の社会的機会が変化して、年齢階層を移行する。にもかかわらず、規範上の年齢カテゴリーとしては、依然と同じカテゴリーに属すると見なされ、期待される年齢役割も変化しない。これを「②事実上の移行」と呼ぼう。

三つめとして年齢カテゴリーだけを移行する場合がある。すなわち、生物学的加齢に伴い年齢カテゴリーは移行し年齢役割も変化する。にもかかわらず、事実上の社会的機会は変わらず、年齢階層の移行がない場合である。これを「③規範上の移行」と呼ぼう。

四つめは、年齢階層の移行も年齢カテゴリーの移行もない場合である。

この区別によると、ある社会の壮年期は次の四つに類型化できる。もし壮年期の途中に「①事実上・規範上の移行」があるならば、

その社会は、「事実上も規範上も二つに区別される」壮年期を持つ。もし「②事実上の移行」があるならば、その社会は「事実上の社会的機会の上では二つの時期に区別されるが、規範上は単一のカテゴリーと見なされる」ような壮年期を持つ。ここでは事実上の社会的機会の差はあるのだが、その差は規範化されていない。

もし「③規範上の移行」があるならば、その社会は、「規範上のカテゴリーの上では二つの時期に区別されるが、事実上の社会的機会においては差がない」壮年期を持つ。規範上は別のものとされて

いる二つの年齢カテゴリーに、同じ社会的機会を与えているのである。もし壮年期途中にどんな移行もないならば、その社会は、「④事

実上の社会的機会も規範上のカテゴリーも一枚岩」の壮年期を持つ。

以上のような類型化によって現在社会の壮年期をとらえるために、本稿では、第一節で壮年期途中の移行があるとすると研究とそれに疑問を投げかける研究の論拠を整理する。第二節で壮年期途中の移行をとらえる枠組みを提案する。第三節でデータによってその枠組みを検証する。第四節で壮年期途中の移行が「②事実上の移行」の性質を持つことを論じる。

ただし男性と女性は、異なる年齢階層構造および年齢カテゴリー構造に属しているため、両者の移行はさしあたり別のものとして論じなければならない。もちろん男性も女性も同じ社会に属している以上、最終的には両者を統合する必要があるのだが、それは別の機会に譲りたい。したがって本稿では男性のみを扱う。

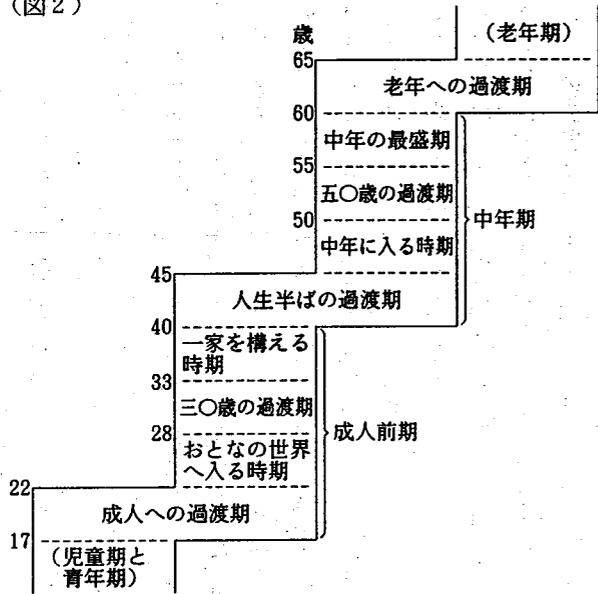
第一節 壮年期途中の移行をめぐる二つの立場

はじめに壮年期途中に移行があるとすると研究とそれに疑問を投げかける研究について、その論拠を整理しよう。

移行があるとすると研究として、D・レヴィンソンらの研究をとりあげる（レヴィンソン・前掲書）。

レヴィンソンらの研究の特徴は、面接によって被調査者一人一人の幼年期から現在までの個人史を作成し、そこから成人期の発達についての理論を引き出そうとしたことにある。その結果彼らは、男性の人生が（図2）のような四つの発達期に分けられることを見出

(図2)



出所) D.レヴィンソン(南博訳)『人生の四季:中年をいかに生きるか』1980、講談社

した。彼らの研究で注目すべき点は、図中の「児童期と青年期」と「老年期」の間に挟まれ、通常「壮年期」として一括される時期が、「成人前期」と「中年期」の二つに分けられている点である。それぞれの特徴は以下のように説明されている。

「成人前期」は、職場、家庭、地域社会などで大人の世界における自分の位置を定め、そこで「新米の成人」から徐々に階段を昇り「先輩」の位置につく時期であり、「向上の階段」としてイメージされる。この時期には、彼らの生活も人間関係も考え方もすべて、

「向上の階段」を昇るべく組織されている。「向上の階段」の頂点にあってこれを昇るよう彼らを駆り立てるのは、「最終的にはこうなりたい」という \wedge 夢 \vee である。ただしこの時期の \wedge 夢 \vee には、「 \wedge 夢 \vee が達成すれば、それだけで、それからずっと幸せに暮らせるだろう」という非現実的な幻想がたっぷりまわりついている。

そして、40歳頃、自分の力で昇れるもっとも高いところまで「向上の階段」を昇った、もうこれ以上は昇れない、という経験をした時、「人生半ばの過渡期」に入る。ある人は結局 \wedge 夢 \vee までたどり着かなかつたと感じる。また別の人は、確かに \wedge 夢 \vee にまでたどり着いたが、「 \wedge 夢 \vee が達成しても、それだけでは、それ以後の幸福が約束されているわけではない」と幻想に気づくのである。いずれの場合も40歳前後では老年として社会生活から引退するわけにはいかない。幻想の喪失を受け入れ、 \wedge 夢 \vee をより自分に即した現実的な目標に修正し、壮年としての社会生活を続けなければならない。

そしてこの修正を終え、現実的で自分に即した目標に向かって生活する時期が、「中年期」である。「中年期」は45歳頃から始まる。

レヴィンソンらのいう \wedge 夢 \vee を、「壮年期に期待される年齢役割を、理想的に実現している姿」と考えるならば、「成人前期」は理想的壮年役割へのコミットメントの確立と追求の時期、「人生半ばの過渡期」はその理想を修正する時期、「中年期」は現実的に修正された壮年役割へコミットメントする時期といえることができる。

一方、レヴィンソンらの研究とは対照的に、いくつかの統計的調査は、あたかも壮年期途中には移行などないかに見える結果を出し

ている。

まず『働くことの意味』に関する国際比較研究（三隅、1987）を見てみよう。この研究では、「レジャー」「地域社会」「仕事」「宗教」「家族」の五つの生活領域に合計100点になるよう点数を振り分けるという方法によって、各領域の相対的重要性を尋ねている。壮年の男性にとって仕事は中心的な年齢役割であり、コミットメントの対象なので、仕事の重要性の変化は役割コミットメントの変化をよく反映すると考えられる。この結果によると、日本人の仕事の重要性は10歳代と20歳代の間に急激な上昇があり、その後も50歳代までは低下しないことがわかった。

次に「役割特徴の国際比較に関する研究」（中西・三川、1987）の結果を見てみよう。この研究はある人の「役割特徴」——すなわち「勉強」「仕事」「家庭や家族」「趣味やレジャー」「地域活動」という五活動の相対的重要性——を、次の三次元から計っている。各活動への①時間の投入、②重要だという思い入れ、③活動をする機会であり、いずれも被調査者の主観的評価である。その結果によると、①時間の投入においても、②思い入れにおいても、20歳代から30歳代にかけては五活動の順位の入替わりが見られるがそれ以降順位の変化はなく、40歳代、50歳代は比較的安定した時期とされている⁽³⁾。この時期に一番重要なのは「仕事」で、二番目に降は「趣味やレジャー」「家庭や家族」「勉強」「地域活動」の順である。

これらの研究はいずれも、各年齢段階で人々がどのような役割に

どの程度コミットメントしているかを尋ねたものといえる。その結果わかったことは、役割コミットメントに関しては、30歳代から50歳代まで大きな変化はないということである。

第二節 壮年期途中の移行をとらえる枠組み

しかしながら壮年期途中の移行をとらえるためには、役割コミットメントを見るだけでは不十分なのではないか。

レヴィンソンらによると、被調査者の中で、コミットメントの変化が一目で見えてとれるような転職や離婚の経験者はわずかであった。多くは以前と同じ役割へのコミットメントを維持しつつも、その役割を理想どおりに実現することはもはや不可能なことであり、役割を自分に即した現実的なものに修正していたのである。この変化をレヴィンソンらは、「幻想の喪失」と「 Δ 夢Vの修正」とよんだ。

したがって壮年期途中の移行をとらえるためには、役割コミットメントに加えて、「役割の実現不能感」といったものも見なければならぬ。これによると壮年期途中の移行とは「役割コミットメントは維持しながらも、役割実現不能感を覚えること」といえる。

この種の移行が起こるメカニズムは、次のような枠組みでとらえることができる。

我々は生物学的年齢によってある年齢カテゴリーに位置づけられ、それに対応した年齢役割を期待される。我々はその役割を自分に

とって重要だと考え、その役割どおりに行動したいと思う。これが役割コミットメントである。壮年男性の年齢役割は、第一に仕事の有能な遂行者、第二に家庭における、子供の保護者としての父と、妻の相互サポート者としての夫である。壮年男性はこれらの役割にコミットメントしている。

我々はコミットメントしている役割に従って行動しようとするが、その役割を実現するための社会的機会が与えられない場合、実際の行動は、役割どおりのものとはならない。このような社会的機会の分配を統制するもの一つに年齢階層構造がある。

以下では、現在の年齢階層構造によって壮年男性の年齢役割実現が制約される仕方を、(1)仕事役割、(2)父役割、(3)夫役割、について考えてみよう。

(1)仕事役割 一般に被雇用者の場合、管理職に就くことが仕事の有能な遂行者であることの証明と見なされる。全員競争の原理を持つ日本企業では、管理職ポストは建前上すべての人に開かれているので、ある年齢までは、すべての人が仕事の有能な遂行者になる可能性ありと見なされる。ところが近年、企業における管理職ポストの不足が深刻化している。40歳代後半には管理職になれる者となれない者、また管理職のうちでも上級管理職になれる者となれない者の区別がはっきりし、しかもこの時点での区別は将来に渡って確定的であり、逆転や敗者復活はあまりないという(中谷・1987、NHK取材班・岩間芳樹・1985、『労務研究』・1986、江坂・1983、など)。つまり管理職ポストの分布という年齢階層構造が、40歳代前

半までの人に対しては、将来今以上のポストに就き今以上に仕事役割を実現できる機会を与える。しかし40歳代後半以降の人に対しては、現在のポストから予想される以上の機会を与えることはない。40歳代後半以降の人は「先が見えた」状態に置かれるのである。このように年齢階層構造が、仕事役割の実現を、将来も含めて規定する。

(2)父役割 次に父役割について考えてみよう。パーソンズは近代的核家族内の役割分化を「道具性」対「表出性」の軸で考察したが(パーソンズとベールズ・1981)、この二分法を用いると、父役割には、子供を物質的に保護する「生活サポート役割」と、会話などのコミュニケーションを通じて精神的に保護する「精神サポート役割」の二側面があると考えられる。父大人にとっては、どちらか一方を果たしていれば父役割は果たしていると経験される。

しかし、夫婦家族制——子供が成人すれば親の保護を離れ別の家族を形成する——の下では、父役割をより基本的に規定しているのは「生活サポート役割」である。すなわち「生活サポート役割」が存在すれば父役割も存在し、「生活サポート役割」が存在しなければ父役割も不在となる。そして「生活サポート役割」の不在が曖昧になり、父役割を規定できなくなった時のみ、「精神サポート役割」が父役割に影響を与えると考えられる。このような夫婦家族制下の年齢階層構造のもとでは、「生活サポート役割」の実現は子供の年齢(それと相関のある父の年齢)に影響され、子供が独立する年齢になると実現できなくなる。したがって父役割も子供の独立に

伴って表現できなくなる。

(3) 夫役割 最後に夫役割について考えよう。父役割に習って、夫役割にも、妻との「生活相互サポート役割」と「精神相互サポート役割」の二側面があると考えられる。夫婦家族制の下では何歳になろうと、夫婦が生活相互サポート者であることは変わらず、「生活相互サポート役割」は変わらない。したがって夫役割の実現は年齢には影響されない。このような生活相互サポート者としての基礎の上に立って、夫役割は「精神相互サポート役割」すなわち妻との会話の面で、差が生じるのではないだろうか。

以上のように性格づけられる現在の年齢階層構造は、40歳代前半以前あるいは子供が小さい層に対しては、仕事役割や父役割実現のための社会的機会を十分に与えている。しかし40歳代後半以降あるいは子供が独立しはじめる層に対しては、役割実現を制約するよう作用し、役割コミットメントはあるのに実際の行動はそのとおりにはならないという状態が生じる。その結果、後者の層においては、仕事役割や父役割の実現不能感が経験される。しかし夫役割に関しては、年齢階層構造は40歳代後半以降も役割実現を制約しないので、夫役割の実現不能感は生物学的年齢によって影響されないだろう。

第三節 データによる検討(4)

第二節の枠組みに従って、年齢カテゴリー構造が役割コミットメントに与える影響と、年齢階層構造が役割実現不能感に与える影響

を見ていくことに

しよう。以下で、単に「年齢」「年齢層」という時は、生物学的年齢、生物学的年齢層を意味する。

一、役割コミットメント

まず、前述の三隅と同じ方法で計った「仕事」「家庭」「余暇」「地域」「宗教」へのコミットメントを見てみよう。

全年齢層を通じて

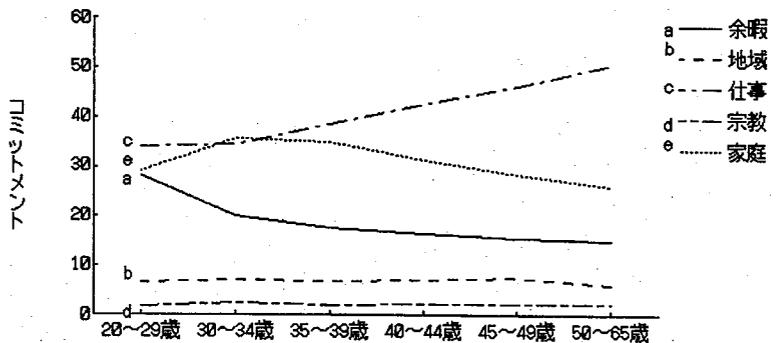
の得点の平均は

次の通りであり、「仕事」と「家庭」の重要度が高い(5)。

- ①仕事 42.0点
- ②家庭 30.8点
- ③余暇 18.0点
- ④地域 7.0点
- ⑤宗教 2.2点。

これを年齢層別に集計した結果が(図3)である。

(図3) コミットメント (年齢階層別)



以下の分析では壮年男性の主要なコミットメントの対象である「仕事」と「家庭」についてのみ取り上げ、「余暇」「地域」「宗教」については注(6)で触れるにとどめる(6)。

(1)仕事 「仕事」へのコミットメントは、20歳代から30歳代前半はほとんど変わらないが、30歳代後半以降は年齢層が上がるにつれて増加する。

(2)家庭 「家庭」へのコミットメントは30歳代でやや高くなる。

この時期は、ライフステージでいうと第一子が小学校入学前の時期から中学生の時期に当たり、父親として子供を保護する必要性が最も高い時期である。40歳代以降はコミットメントは徐々に減少するが、「余暇」「地域」「宗教」よりはずっと高いレベルを維持している。

また前述の中西・三川の研究によると、①時間の投入、②重要だとする思い入れ、③活動をする機会、のいずれの次元においても、「仕事」と「家庭」の相関は高かった。したがって壮年男性の主観的評価の中では、「仕事」と「家庭」は相互に排他的なものではなく、「仕事」にコミットメントすることにより「家庭」へのコミットメントも自動的になされると考えられているようである。

またコミットメントの順位を見ると、20歳代では①「仕事」、②「家庭」であるが、第二位の「家庭」と第三位の「余暇」とはほとんど差がない。30歳代前半では①「家庭」、②「仕事」であるが、両者はほとんど差がない。30歳代後半では再び①「仕事」、②「家庭」となり、それ以降順位の変化はない。

以上から、30歳代以降は、仕事役割と家庭役割へのコミットメントは他よりも有意に高い水準で維持されることがわかった。このことは、30歳代から50〜65歳までは同じ年齢役割を期待され、同じ年齢カテゴリーに属していると考えられる。

それと同時に、仕事役割へのコミットメントは30歳代後半以降年齢が上がるにつれて高くなるが、家庭役割へのコミットメントは40歳代以降やや減少するという違いがあることもわかった。この違いは役割間にトレード・オフがあるという調査設計に起因するのであるが、なぜ家庭より仕事の方が重要とされるのかについては、後に考察する。

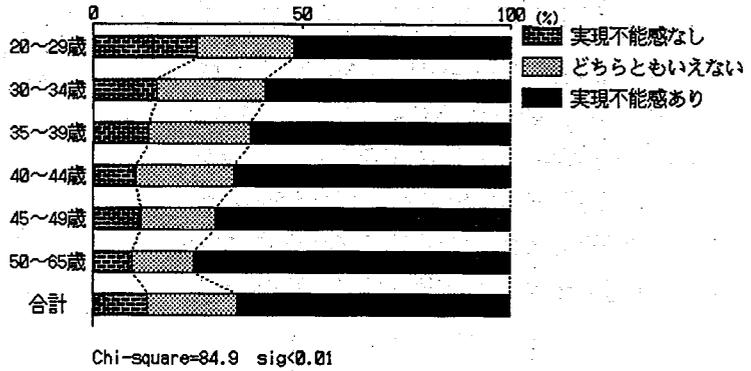
二. 役割実現不能感の形成

ところで人々は、どの年齢でも同じように役割どおりの行動をできていると感じているのだろうか。そこで次の三つの役割実現不能感(役割どおりの行動ができないという感じ)に対して、年齢が及ぼす影響を見てみよう。いずれの役割実現不能感も()内の質問に対する否定的反応である。

- (1) 人生発展の実現不能感(自分の人生はこれからどんどん発展する)
- (2) 父役割の実現不能感(子供は自分がいないととても困るだろう)
- (3) 夫役割の実現不能感(妻から非常に頼られている)

ただし(1)は厳密には仕事役割の実現不能感とはいえない。しかし近代社会の壮年男性にとって、人生の発展はまず仕事の発展と考えられるので、(1)は仕事役割の実現不能感と深く関係していると考え

(図4) 人生発展の実現不能感 (年齢層別)



の役職を持つ人が三割を越え、課長以上か否かが目立ち始める時期である。また役職でコントロールして各役職ごとに見ても結果は同様である。

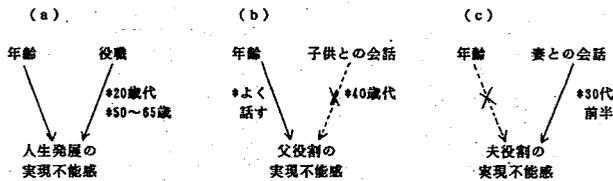
また、同じ年齢層内ならば役職の影響があり、役職が高いと実現不能感は少ないことがわかる。ただし20歳代と50~65歳は例外で、

られる。もちろん厳密には仕事役割そのものとはいえないので、以下の分析や解釈はこのことを念頭において行いたい。

(1) 人生発展の実現不能感 年齢が実現不能感に与える影響を見ると、(図4)のように年齢が高いほど実現不能感が多い。「実現不能感あり」が合計より明らかに多くなるのは40歳代後半である。データによると40歳代後半には課長以上

(図5)

実線は影響があること、点線に×は影響がないことを示す
*は実線または点線の示す影響について、例外のカテゴリ

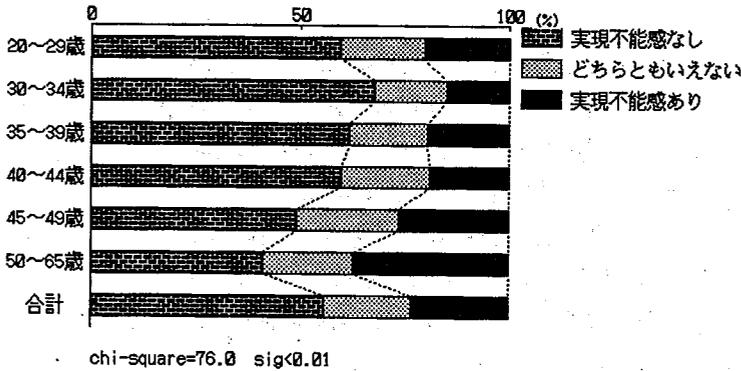


役職と実現不能感の関係はない。その理由は、20歳代については、ほとんどが「役職なし」であるため役職の差がないからであり、50~65歳については、ほとんどが「実現不能感あり」であるため実現不能感の差がないからであろう。

以上の分析を図示すると(図5)の(a)のようになる。年齢の影響とは年齢階層構造の影響と考えられるので、人生発展の実現不能感は大枠を年齢階層構造によって規定され、もし同じ年齢階層ならば役職にも影響される。

(2) 父役割の実現不能感 (図6)のように、年齢が高いほど父役割の実現不能感が多くなる。「実現不能感あり」が合計より多くなるのは40歳代後半である。データによると40歳代後半は、第一子が高校生~大学院生という人が多くを占め、子供の独立期に当たる。また子供と「よく話す」「あまり話

(図6) 父役割の実現不能感(年齢層別)



さない」といった会話の頻度でコントロールして、同じ頻度の人ごとに見ても、結果は同様である。ただし「よく話す」人は例外で、年齢は実現不能感に影響を与えない。この点については、「よく話す」人の約70%は「実現不能感なし」のカテゴリーにかたまっているためではないだろうか。

また同じ年齢層では、子供との会話は実現不能感に影響しない。ただし40歳代は例外で、会話をよくする人ほど実現不能感が少ない。

以上の結果を図示すると(図5)の(b)のようになる。父役割の実現不能感は年齢階層構造によって影響される。なぜならば年齢階層構造が「生活サポート役割」の在・不在を規定し、「生活サポート役割」の在・不在が父役割の在・不在

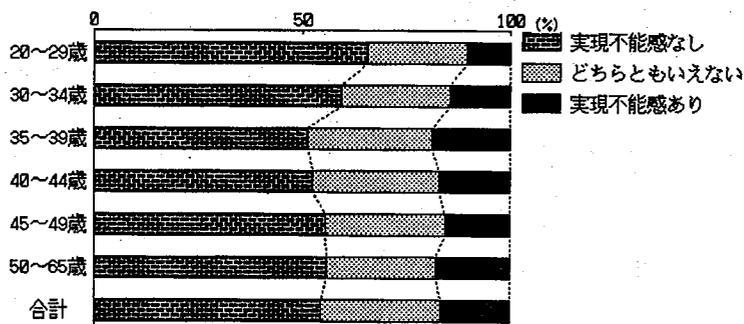
を規定してしまうからである。したがって「生活サポート役割」の存在がはっきりしている20歳代・30歳代、反対にその不在がはっきりしている50~65歳においては、会話が父役割の実現を左右する余地はない。しかし子供が思春期・青年期に当たる40歳代は、「生活サポート役割」が在から不在に変わる過渡期でありその在・不在が曖昧になるため、「精神サポート役割」が父役割を実現させる力を持ち、会話がよいほど父役割の実現不能感は少なくなると思われる。

(3) 夫役割の実現不能感 前記二つの実現不能感とは異なり、(図7)のように夫役割の実現不能感は年齢に影響されない。妻との会話の頻度でコントロールして、同じ頻度ごとに見ても同様である。

一方、妻との会話は実現不能感に影響を及ぼし、「よく話す」ほど実現不能感は少ない。各年齢層ごとに見ても同様である。ただし30歳代前半については例外で、会話は実現不能感に影響を及ぼさない。

以上の結果を図示すると、(図5)の(c)のようになる。夫役割の実現不能感は年齢に影響されない。しかしこれは年齢階層構造の影響がないからではなく、夫婦の「生活相互サポート役割」という点では20歳代から50~65歳まで同じ年齢階層に属するからである。したがって夫役割の実現不能感には「精神相互サポート役割」としての会話の影響のみが顕在化する。ただし30歳代前半は例外で、会話は実現不能感に影響を及ぼさない。その理由はおそらく、30歳代前半は第一子が小学校入学前という人が多いため、夫役割として「生

(図7) 夫役割の実現不能感(年齢層別)



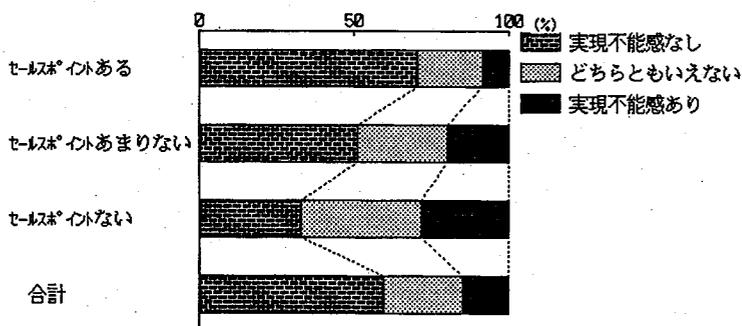
Chi-square=12.8 sig>0.1

は、仕事上の「セールスポイントがある」と思う人ほど夫役割の実現不能感は少ない。
 以上三つの実現不能感の分析から、次のようなことがわかった。
 人生発展の実現不能感、父役割の実現不能感は年齢によって影響され、特に40歳代後半以降これらの実現不能感を経験する人が多くな

活相互サポート役割」(妻と子供の生活を物質的に支えること)が特に強く求められ、「精神相互サポート役割」(会話)はそれほど重要視されないからであろう。したがってこの時期には、生活資源を手に入れる能力すなわち仕事上の自信が、夫役割に影響すると思われる。たとえば(図8)によると、30歳代前半において

る。一方夫役割の実現不能感は年齢に影響されない。これらはいずれも年齢階層構造の影響と考えられる。人生発展の実現不能感と父役割の実現不能感については、年齢階層構造に規定されて、40歳代後半以降、仕事役割や父役割が実現できなくなる。すなわち、40歳代前半までと40歳代後半以降は、異なる年齢階層に属する。一方夫役割については、やはり年齢階層構造に規定されて、20歳代から50歳まで常に夫役割を実現できる。すなわち20歳代から50歳まで同じ年齢階層に属する。

(図8) 夫役割の実現不能感(セールスポイント別~30~34歳)



Chi-square=14.8 sig<0.01

三、役割コミットメントの維持と役割実現不能感の形成

役割コミットメントの分析と役割実現不能感の分析をあわせると、仕事役割・父役割については、第二節で示した枠組みは妥当であるといえる。すなわち壮年期途中の移行とは、「役割コミットメントは維持されながらも、役割どおりの行動は実現できなくなるために、役割実現不能感が経験される」ことである。ただし、家庭役割へのコミットメントから推察して、父役割へのコミットメントは若干減少していると考えられる。

夫役割についてはこのような移行はない。なぜならば年齢にかかわらず役割どおりの行動が実現できるため、役割実現不能感も経験されていないし、また役割コミットメントもあまり変化がないと思われるからである。

第四節 壮年期途中の「事実上の移行」

ところでフィスクは、コミットメントの変更は外的変化に適應するための対処であり、コミットメントを変更している人の方がよく適応しているという (Fiske・1980)。そうであるならば、人々は40歳代後半以降、役割実現不能感を感じながらも、なぜ仕事役割へのコミットメントを低くしないのか。一方父役割へのコミットメントは、子供の独立という外的変化に対応して若干低下しているようである。このコミットメント変更における柔軟性の差は何に由来するのであろうか。

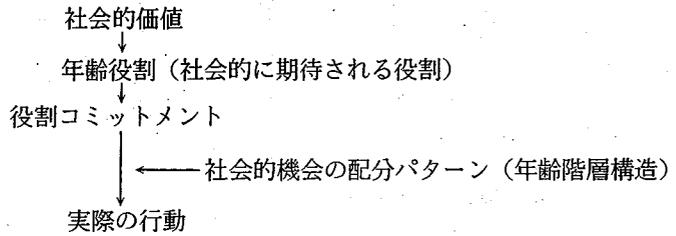
この疑問に答えるためには、社会的価値の影響にまで視野を広げる必要がある。

通常我々がコミットメントしている役割は、社会的に期待される役割であるが、それは、社会的に期待される役割は社会的価値を反映しているので、社会的に期待される役割にコミットメントし、これを実現することが、自己の価値を社会的に顕在化させるもともと容易な方法だからである。

近代社会においては「生産」(あるいは「仕事」)が第一の社会的価値であり、これはすべての成員にとってそうである。近代社会にはもう一つ、「生産」を補完するがゆえに価値があるとされる「再生産」(あるいは「家庭」)という価値が存在する。それゆえ「再生産」は「生産」よりは下位の価値とされる。

ところで、社会的に期待される役割が社会的価値を反映する仕方は、年齢カテゴリーによって異なり、それが年齢役割になっている。たとえば、「生産」はすべての成員にとって第一の価値であるが、これを直接体現するように期待されているのは壮年期に属するとされる男性である。すなわち壮年男性の年齢役割は「生産」の直接体現である。彼らは「生産」を体現することによっていわば自動的に「再生産」も体現できると考えられている。他方、老人は「生産」を終えたものとして表舞台から退くことを、未成年は将来の「生産」のために準備することを期待され、それぞれが老人・未成年の年齢役割となっている。このように社会的価値の実現にはいわゆる「二重の基準」が存在する(7)。

(図9)



(図10)

年齢 カテゴリー	壮年期		老年期
	30代 (8) ~40代前半	40代後半 ~60代前半	60代後半~
社会的価値	「生産」 (+)		
年齢役割	(+)	(+)	(-)
社会的機会	(+)	(-)	(-)
役割コミットメント	(+)	(+)	(+) or (-)
実際の行動	(+)	(-)	(-)

したがって壮年男性についていうと、仕事役割は社会的に期待される年齢役割であり、これを果たすことによって社会的価値を体现できる。そのために役割どおりの行動を表現できなくなったとしても、仕事役割へのコミットメントを他へ振り替えることは難しい。一方家庭役割は、仕事役割ほどには社会的に期待されておらず、むしろ仕事役割を通じて自動的に果たされると考えられている。した

がって役割どおりの行動ができなくなると、コミットメントを他へ振り替えることができるのである。

また第二節、第三節で見たように、役割コミットメントが実際の行動になるためには、社会的機会が与えられていなければならない。ここまでは用いた枠組みを図式化すると(図9)のようになる。

したがって男性壮年期は、仕事役割に注目するならば、(図10)のように把握できる。図中の(+)は「生産」価値に対する「同調」を示し、(-)は「非同調」を示す。「同調」とは、「生産」価値を直接体现すべしと期待する年齢役割があり、そのための社会的機会が開かれ、個人はその役割へコミットメントし、役割どおりの行動が実現なされていることである。「非同調」とはそのような年齢役割、社会的機会、役割コミットメント、実際の行動がないことである。

生物学的年齢が「40歳代後半」~「60歳代前半」の層について考えてみよう。この年齢層は、年齢カテゴリーとしては、壮年期とされている。現在のところ、レヴィンソンらのいうような「成人前期」と「中年期」の区別は、年齢カテゴリーとして社会的に共有されていない。そのため期待される年齢役割も「生産」価値に対して(+)であり、その前の「30歳代」~「40歳代前半」と同じである。また役割コミットメントはこの年齢役割に従い(+)である。しかし、年齢役割を表現するような社会的機会もはや与えられず(-)であり、年齢階層の面では「30歳代」~「40歳代前半」とは区別される。この社会的機会に制約され、実際の行動も(-)である。

ここで本稿のはじめに述べた移行の四つの類型を思い出そう。生

物学的年齢が40歳代前半から40歳代後半になることは、年齢カテゴリーは壮年期として変わらないにもかかわらず、社会的機会は変わり年齢階層が移行するといえるので、「②事実上の移行」の性格が強いといえよう。したがって現在の社会は、「規範上は単一のカテゴリーであるが、事実上の社会的機会においては二つに区別される」ような壮年期を持つといえる。

ここで比較のために、従来の「通常の危機」論における移行のイメージについて、老年期への移行を例にあげて見てみよう。(図10)のように、老年期の人々も当該社会の成員である以上「生産」価値は受け入れざるを得ず、⁽⁺⁾である。しかし期待される年齢役割は「生産」価値に対して⁽⁻⁾であり、社会的機会も「生産」価値実現の機会を与えないので⁽⁻⁾である。社会的機会に規定されて、実際の行動も⁽⁻⁾である。ただし個人の役割コミットメントについては、二つの可能性が考えられてきた。一つは⁽⁻⁾で、老年期の年齢役割に従う場合である。もう一つは⁽⁺⁾で、一般的な社会的価値に従う場合である。⁽⁹⁾。

従来の「通常の危機」論では、年齢カテゴリーと年齢階層は一致していると前提する傾向があった。その前提のもとで、壮年期は、年数役割も⁽⁺⁾、社会的機会も⁽⁺⁾であるような、⁽⁺⁾図中の「30代〜40代前半」のような様相の時期と想定された。したがって老年期への移行とは、⁽⁺⁾図中の「30代〜40代前半」からいっきに老年期へ移行することと考えられる。これによると年齢役割も社会的機会も共に⁽⁺⁾から⁽⁻⁾へと変化する。この場合の老年期への移行は、年齢カテゴリー

と年齢階層が共に変化する「①事実上・規範上の移行」として想定されていたといえる。

以上のように、壮年期途中の移行は「通常の危機」の一種と考えられるが、従来の「通常の危機」論で考えられていた移行とはその性質を異にするのである。

おわりに

個人の役割コミットメントだけを見ていくならば、壮年期は安定した時期である。しかしながら、役割実現不能感に注目してライフコース全体の中で見ていくと、壮年期途中には「事実上の移行」すなわち年齢階層のみの移行が存在するといえよう。現在社会の年齢階層と年齢カテゴリーの不一致が、この「事実上の移行」を生みだしているのである。

本稿を終えるに当たり、気づいた点を指摘しておきたい。

第一に、(図10)によるならば、40歳代後半以降は、役割コミットメントと実際の行動の不協和をはらんだ時期である。したがってこの時期には、40歳代前半までに受け入れていた年齢役割、あるいはそれを支配する社会的価値への疑問が生じる可能性がある。また注(6)で記したように、この時期には余暇や地域へのコミットメントは低いにもかかわらず、実際のつきあいは多くなっている。このようなことから、40歳代後半以降の男性の、仕事外・家庭外での価値志向やライフスタイルについて、今後注目する必要がある。

その際、当該社会の価値的側面（社会的価値、年齢役割、性別役割など）の影響を考慮に入れることが重要であろう。

第二に、年齢階層や年齢カテゴリーの移行の分析にも、社会の価値的側面を視野にいれなければならない。特に女性・老人・未成年は「生産」価値との関係が壮年男性とは違うので、これらの移行を分析する際には、この違いに注目しなければならないだろう。

第三に、本稿の分析によると、夫役割は「精神相互サポート役割」よりは「生活相互サポート役割」を基本にしているようである。したがって今後、既存の夫婦関係を分析する場合も、オルターナティブを分析する場合も、夫婦は生活相互サポートをいかに行っているか（いないか）という点が、重要な視点となるだろう。

注

(1) したがって、年齢階層構造、年齢カテゴリー構造の具体的様相は社会・時代によって異なる。

(2) ただし青年の危機については、現実と社会的期待の矛盾（すなわち年齢階層と年齢カテゴリーのずれ）として分析している研究もある。

(3) ただし③活動をする機会においては、「仕事」が50歳代で有意に低下する。この点は後の議論に示唆を与えてくれる。

(4) この調査は一九九〇年に、一特定事業所を対象に、無作為抽出によって全従業員の5分の1を選び、郵送法によって行われた。分析対象者は20歳から64歳の男性である。

(5) 「家庭」と「余暇」の順位は、前述の中西・三川とは異なる。これは役割の選択枝として何を留意したか、五つの役割間にトレード・オフを想定するか否かといった、調査設計（質問方法）の違いに起因すると思われる。

(6) コミットメントについて見ると、「余暇」へのコミットメントは、20歳代で「家庭」とほぼ同じくらい高いが、30歳代前半で急に減少し、そ

れ以降もわずかず減少する。「地域」と「宗教」へのコミットメントは、年齢階層間で有意な差はない。つまり30歳代以降においては「余暇」「地域」「宗教」へのコミットメントは低いといえる。

一方、実際の行動を見ると、「余暇」でのつきあいや「地域」でのつきあいは40歳代後半からめだつて増えている。

すなわち「余暇」や「地域」の領域では、40歳代後半以降コミットメントは少ないにもかかわらず実際の行動は増えるという傾向が見られる。これは「仕事」や「家庭」とは逆である。

(7) また社会的に期待される役割が社会的価値を反映する仕方は、性によっても異なり、これが性別となつていて。たとえば女性の性別役割は「再生産」によって「生産」を支えることである。このような「生産」からの距離、あるいは間接性ゆえに、近代社会では女性は「家庭内存在」とされている（落合・1989）。老人・未成年がどちらかといえば「家庭内存在」であるのも、同様の理由からであろう。

(8) レヴィンソンらは「成人前期」（壮年期の前半と考えられる）のはじまりを就学を終える22歳頃としている。しかし本稿では、分析結果から考えて、30歳代以降を年齢階層上・年齢カテゴリー上、凶のような位置に置いた。20歳代は、青年期から壮年期への過渡期にあると考えられる。

(9) ①の場合は、老年になると壮年期の役割から離脱することが適応であるとする「離脱理論」の老年像であり、②の場合は、老年になつても壮年期の役割をできるだけ維持することが適応であるとする「活動理論」の老年像である。

参考文献

- クローセン、J. A. (佐藤慶幸・小島茂訳). 1987. 『ライフコースの社会学』。早稲田大学出版部
- Fiske, M.: 1980. "Changing Hierarchies of Commitment in Adulthood". Smelser, N. J. and Erikson, E. H. (eds.), *Themes of Work and Love in Adulthood*. Harvard University Press.

ジョージ、L. K. (西下彰俊・山本孝史訳). 1986. 『老後—その時あなたは—』。思索社

加護野忠男・1988.『企業のパラダイム変革』 講談社

河合隼雄・1983.「I概説」『岩波講座…精神の科学6:ライフサイクル』

岩波書店

江坂彰・1983.『冬の火花―ある管理職の左遷録―』 文藝春秋

三隅 不二・1987.「働くことの意味―国際比較」. 三隅編著『働くことの意味―MOWの国際比較研究』 有斐閣

中西信夫・三川俊樹・1987.「役割特徴の国際比較に関する研究(1)」

日本人成人男女の役割特徴を中心に」『進路指導研究』No.8 日本進

路指導学会 pp.17~25

中谷敏・1987.『転換する日本企業』 講談社

NHK取材班・岩間芳樹・1985.『サ・テイ…1…あなたは職場に残れるか』

日本放送出版協会

落合恵美子・1989.「フェミニズム理論における『家内性』と『近代』」

『近代家族とフェミニズム』 勁草書房

パーソンズ、Tとベールズ、R. F. (橋爪貞雄他訳)・1981.『家族』

黎明書房

レヴィンソン、D. (南 博訳)・1980.『人生の四季―中年をいかに生き

るか』 講談社

Riley, M. W., Foner, A. and Waring, J.: 1988. "Sociology of Age".

Smelser, N. J. (ed.). *Handbook of Sociology*. Sage.

『労務研究』第39巻第5号・1986.「『団塊の世代』ポスト不足で悩む―

(財) 日本人事行政研究所『将来あるべき人事管理を考えるための基礎

調査』より』 pp.22-32. (社) 日本労務研究会

ローソウ、I. (嵯峨座晴夫監訳)・1983.『高齢者の社会学』

早稲田大学出版部

Rosow, I.: 1976. "Status and Role Change Through the Life Span"

Binstock, R. H. and Shanas, E. (eds.). *Handbook of Aging and*

Social Sciences. Litton Educational Publishing.

シーハイ、G. (深沢道子訳)・1978.『マッセン(上・下)』 フレジデ

ント社

上野千鶴子・中村雄二郎・1989.『八人間Vを越えて―移動と着地―』 青土社

大和礼子・1980.「『中年の危機』の社会的創出」『年報人間科学』第11号

大阪大学人間科学部

ユング、C. G. (鎌田輝男訳)・1987.『人生の転換期』 『現代思想』

4…臨時増刊…総合特集ユング』 青土社