

子育てと調和する働き方と政策ニーズ ——労働時間のリストラクチャリングに向けて——

前田 信彦

I はじめに

日本の女性の就業率はM字型曲線を描くことで知られている。特に出産・子育て期にある30歳台の就業率の低下が著しい点で特徴的である。最近のデータでみてもやはりM字型のカーブは維持されており、20～24歳層では71.0%、25～29歳層では64.3%、35～34歳層では54.4%まで低下する。以下5歳きざみで61.9%、70.3%、72.8%と再上昇し、中年期の55～59歳層で再び59.8%に低下するという曲線を描いている(労働省女性局, 1999)。つまり若年期と中・高年期に挟まれて、30歳台においては就業率が最も低い水準となっているのである。この就業率の低下が、出産・育児という家族のイベントと連動していることはこれまでも多くの分析が繰り返し指摘している点である¹⁾。ところが、平成9年の『就業構造基本調査』(総務庁統計局)を用いた分析によれば、この著しく低下する30歳台の女性の就業率に「無業者のうちの就業希望者」の割合を加算すると、ほぼM字型カーブは解消することも明らかにされている²⁾。つまり、女性の就業率は30歳台に急激に減少し、いわば労働市場から撤退して無業となるが、実際はそのような無業者の多くは何らかの形で「働きたい」という就業希望をもっているものであり、無業の女性に潜在的な労働力を加算すると日本の女性の就業率はM字型から台形型に変化する。ここから、日本においては30歳台の女性の多くは就業意欲も高く、いわゆる「潜在的有業率」は高いが、女性

の多くは働く意欲を持ちつつも、就業を控えているという構図が浮かび上がってくるのである(労働省女性局, 1999)。

このようにマクロなデータによれば、30歳台の女性の多くは出産と子育てという役割を担うために就業を中断するが、多くは子育てをしながら働きたいという希望を持っている一方で、しかし現実には、多くの女性は「働きたくても働けない」という現実に直面していることが推測できる。このように子育て期間中も社会的な制約から「働きたくても働けない」という女性が多いのであれば、就業を制約する諸条件を改善し、子育てと調和しながら働けるような環境を整備することは、働きながら「子どもを生み・育てる」ことを可能にするとともに、子育てのような家族的責任をもつ労働者の「働く権利」を認めていく上での重要な政策課題となろう³⁾。

このような背景から、本稿では大都市圏に居住の30歳台の女性を対象としたマイクロデータを用いて、主に二つの点について検討してみたい。その第一は、30歳台の女性のうち、子育てをしながらも働きたいという女性がどのくらい存在するかを明らかにした上で、子育てをしながらの就業を控えている層、つまり「子育て期間中も働きたい」と考えているにもかかわらず、実際は就業を控えている無業層の女性の諸特性を明らかにする。第二に、育児期において「働きたくても就業を控える」という無業の女性は、どのような就業支援を望んでいるかを明らかにする。日本においては「子育てをしながら就業する」というライフコースは、働く環境や家庭環境の制限から選択さ

れにくいものとなっていることも事実である。子育て期にあって就業希望を持ちつつも就業を控えている女性がどのような政策的ニーズを持っているかを明らかにし、子育てと調和するような働き方を可能にするような就業支援を検討する上でいくつかの政策的インプリケーションを得ることにしたい。

II 用いるデータ

本稿の分析はすべて、連合総合生活開発研究所によって実施された「少子化社会における勤労者の家族観についての調査」の女性票のデータを用いる。この調査は1999年に行われたもので、サンプルは大都市圏(京浜地区)に居住する30歳台の男女を対象としている。調査台帳にあらかじめ登録された男女1,200名にアンケート調査を配布し、自記式の方法によって情報を収集した。有効回収率は91.1%(1,094名)であった。あらかじめ調査台帳に登録されたサンプルを対象としているため、一般的に用いられる住民台帳による抽出方法と異なる。そのため、データ上の若干のバイアスが生じている可能性は否定できない。しかし、用いるデータは家族構成や職業といった諸属性の他に、少子化に対する意識、家族に対する考え方、

政策に対する要望などの詳細な情報が入手されており、本稿の分析目的にも適合性が高い。データの内容やサンプル特性については『少子社会における勤労者の家族観について』(平成11年厚生省科学研究報告書)を参照されたい。

III 子育て期における働き方の希望

まず最初に、30歳台女性が子育て期間中はどのような働き方をしたいかを検討してみよう。図1は、対象者の子育て期間中における働き方の希望を示したものである。これをみてわかるように、最も高い割合は「仕事よりも育児に使える時間を優先して働く」というものであり(53.9%)、これは「働かずに育児に専念する」(34.7%)や「育児よりも仕事を優先して働く」(10.6%)よりも高い。つまり半数以上の女性は育児を優先しつつ就業を希望しており、それは育児専念志向や仕事優先志向をはるかに凌いでいるのである。子育てをしながらも同時に働きたい、すなわち子育て期における潜在的な有業率が高いことがここで改めて確認できるであろう。

では、このような子育て期に「育児を優先しつつ働きたい」と希望する女性は、どのような社会的背景を持っているのだろうか。表1は育児期の

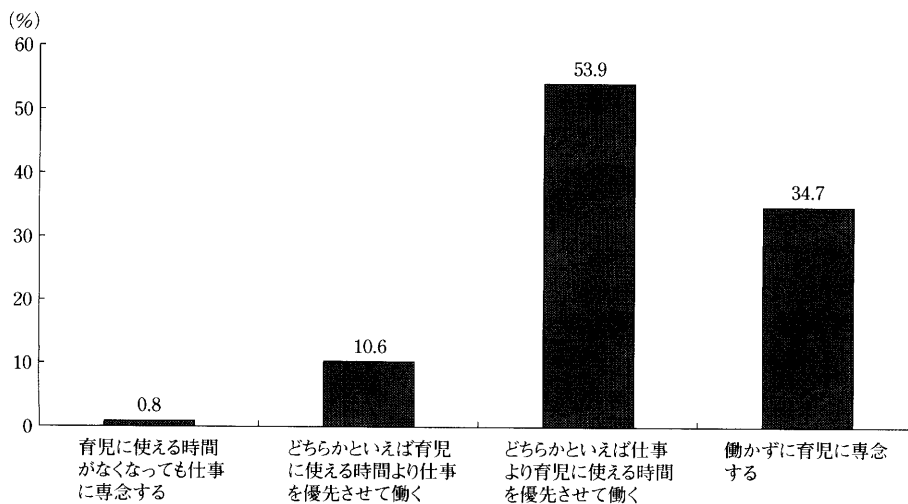


図1 子育て期の希望する働き方

表1 育児期の働き方の希望と諸属性(%)

	育児期の働き方の希望			(N)
	仕事を優先したい	育児を優先しつつ働きたい	育児に専念したい	
学歴				
高校卒以下	11.7	50.8	37.4	(179)
専門学校・短大卒	9.6	54.1	36.2	(218)
大学卒以上	13.5	58.6	27.9	(111)
就業形態				
正規社員(フルタイム)	18.3	64.6	17.1	(175)
非正規社員(パートタイム等)	11.3	64.5	24.1	(141)
自営・家族従業	6.7	66.7	26.7	(15)
無職	5.1	34.3	60.7	(178)
職種				
現業・技能職	10.3	76.9	12.8	(39)
事務職	14.0	62.9	23.1	(143)
営業・販売・サービス職	11.1	65.4	23.5	(81)
技術・研究・専門・管理職	24.0	58.0	18.0	(50)
夫の年収(万円)				
～400未満	12.2	48.8	39.0	(41)
400～600未満	13.5	51.1	35.5	(141)
600～800未満	13.8	51.5	34.6	(130)
800～1000未満	6.3	56.3	37.5	(48)
1000以上	16.7	55.6	27.8	(18)
6歳未満の子どもの有無				
なし	11.9	53.7	34.4	(285)
あり	10.7	54.2	35.1	(225)

働き方の希望と諸属性との関連をみたものである。これによると、「学歴」と「就業の有無」の効果が大きい。大卒以上の学歴の女性ほど「育児を優先しつつ働きたい」という割合が高まるが、逆に「育児に専念したい」は専門学校・短大卒以下の学歴に多くなる傾向がみられる。また、就業形態のクロスをみると、有職と無職の差が大きい。つまり無職の女性は「育児に専念」の割合が最も高い(60.7%)が、無職の女性のうち「育児を優先しつつ働きたい」という割合は34.3%である。つまり無職でありながらも、育児を優先しつつ働きたいと希望する女性は3割以上存在する。以上の検討から、30歳台の女性の多くは「子育てを優先しつつ働きたい」という就業希望が強く、またそのような女性は比較的学歴の高い層に存在す

ることが確認できるものと思われる。

IV 子育てとの調和志向と就業の現実

このように多くの女性は、子育て期間中は「子育てを優先しつつ働きたい」という希望が多い。つまり、育児に専念したいと希望する女性も存在するが、半数以上の女性は、育児との調和を図りつつ就業したいという希望を持っている。しかし本稿の冒頭でも確認したように、日本の女性の就業はM字型カーブを描くのであり、30歳台女性の多くは就業を希望しつつも無業でいる割合が高い。つまり実際は育児を優先するような働き方を希望しつつも、就業していない女性も多いのが現実である。また表1でもみたように、現在、無職

		育児期の働き方の希望	
		働きたい ^{注)} (両立志向)	育児に専念したい (育児専念志向)
就業の有無	有職	I (N=179)	II (N=30)
	無職	III (N=65)	IV (N=93)

注) 「働きたい」(両立志向)は「育児に使える時間がなくなっても仕事に専念する」+「どちらかといえば育児に使える時間より仕事を優先させて働く」+「どちらかといえば仕事より育児に使える時間を優先させて働く」。

図2 子どものいる30台女性の就業の有無と就業希望別の類型(N=367)

であるにもかかわらず「育児を優先しつつ働きたい」という女性の割合は34.3%であり、無職の女性のうち3割以上は、育児との調和を計りながら働きたいことを示していた。ここで一つの疑問が湧いてこよう。つまり、なぜ育児との調和を考えて「働きたい」という希望を持ちながらも現実には就業していないのであろうか。子育て期に就業を希望するにもかかわらず、実際は就業を控える女性はどのような特徴を持っているのかを以下で検討してみよう。

図2は、子どものいる女性サンプル(年齢は30歳台)に限定して、子育てにおける働き方の希望を横軸にとり、実際の(現在の)就業の有無を縦軸として作成したものである。この図から次の四つのタイプの類型が抽出される。左上の象限は「育児期には働きたい」と希望して、現実においても就業しているタイプ(I群)である(N=179)。右上の象限は「育児期には育児に専念したい」と希望しながらも、現実には就業しているタイプ(II群)を表している(N=30)。左下の象限は「育児期には働きたい」と希望しているにもかかわらず、現実には就業していないタイプ(III群)を表している(N=65)。そして右下の象限は「育児期には育児に専念したい」と希望して、実際にも就業していない(専業主婦)のタイプ(IV群)を表している。すでに述べたように、この類型で用いるサンプルは、「子どものいる30歳台の

女性」として抽出したものであるため、いずれの女性も子育てをしながら就業の選択を考える状況にあることが想定できる。例えばI群の女性は育児をしながら就業している両立タイプ、IV群は育児に専念したいと希望して、実際にも就業しない専業主婦タイプとして位置づけることが可能である。これに対してII群及びIII群は働き方の希望と現実とのミスマッチを起こしているグループである。ここで注目すべきはIII群のタイプである。つまり「育児期には就業したい」と希望するにもかかわらず、現実には就業していないのがIII群の類型であり、「無職・両立志向群」として位置づけることができる。以下では、特にこのIII群(無職・両立志向群)の特徴を検討してみよう。

表2は四つの類型の特徴と諸属性をクロスしたものである。まず学歴による相違をみると、I群(有職・両立志向群)とIII群(無職・両立志向群)は高校卒以下よりも大学卒以上の割合が高まる。つまり学歴の高い方がI群・III群を選択する傾向がみられる。子どもの数をみるとIV群(無職・育児専念志向群)において増加する傾向があるが、その他の群では、子どもの数に顕著な相違はみられない。むしろ「6歳未満の子どもの有無」がそれぞれの群に及ぼす影響の方が強い。例えば6歳未満の子どものいる場合はIII群(無職・両立志向群)は24.0%であり、6歳未満も子どもがいない場合はIII群が選択される割合は7.7%に減少する。つまり6歳未満の子どものいることがIII群(無職・両立志向群)の選択を高める傾向が強い。またIV群(無職・育児専念志向)においてもその影響力はIII群と同傾向であり、「6歳未満の子どもの存在が女性が無職を選択する傾向を強めていることがわかる。

次に、III群(無職・両立志向群)の選択に強く及ぼす「夫の諸属性」に関する変数の影響をみてみよう。ここでは「夫の年収」⁴⁾「夫の週労働時間」⁵⁾「夫の家事・育児参加」という三つをとりあげてみる。まず「夫の年収」をみると特にIII群(無職・両立志向群)での差が大きい。つまり夫の年収が高くなるほどIII群(無職・両立志向群)を選択する割合が高まる。また「夫の週労働時

表2 育児期の働き方と諸属性(%)

	有 職		無 職		(N)
	I 両立志向	II 育児専念志向	III 両立志向	IV 育児専念志向	
学歴					
高校卒以下	45.0	12.1	17.9	25.0	(140)
専門学校・短大卒	48.7	7.1	16.0	28.2	(156)
大卒以上	55.1	2.9	21.7	20.3	(69)
就業形態					
正規社員(フルタイム)	92.6	7.4	—	—	(94)
非正規社員(パートタイム等)	80.4	19.6	—	—	(102)
自営・家族従業	76.9	23.1	—	—	(13)
無職	—	—	41.1	58.9	(158)
職種					
現業・技能職	96.0	4.0	—	—	(25)
事務職	86.5	13.5	—	—	(74)
営業・販売・サービス職	82.0	18.0	—	—	(61)
技術・研究・専門・管理職	81.8	18.2	—	—	(33)
子どもの数					
1人	56.3	6.3	18.8	18.8	(112)
2人	46.3	9.6	17.0	27.1	(188)
3人以上	43.3	7.5	17.9	31.3	(67)
6歳未満の子どもの有無					
なし	61.3	14.1	7.7	16.9	(142)
あり	40.9	4.4	24.0	30.7	(225)
夫の年収(万円)					
～400未満	46.4	14.3	14.3	25.0	(28)
400～600未満	50.9	9.8	15.2	24.1	(112)
600～800未満	49.1	6.6	17.9	26.4	(106)
800～1000未満	36.4	4.5	27.3	31.8	(44)
1000以上	41.2	5.9	35.3	17.6	(17)
夫の週労働時間					
～40時間	54.7	9.4	18.9	17.0	(53)
41～50時間	44.0	5.7	19.9	30.5	(141)
51時間以上	42.7	8.5	20.5	28.2	(117)
夫の家事・育児への参加					
ほとんどしない	39.6	8.3	20.7	31.3	(217)
夫が3割, 妻が7割	55.9	6.3	16.2	21.6	(111)
夫が半分もしくはそれ以上	81.8	4.5	9.1	4.5	(22)

間]をみるとI群(有職・両立志向群)とIII群(無職・両立志向群)との違いが大きい。つまり夫の労働時間が短いほどI群(有職・両立志向群)の割合が高まるが、逆に夫の労働時間が長い

ほどIII群(無職・両立志向群)の割合が高まる。さらに「夫の家事・育児への参加」をみると、夫の家事・育児参加はI群(有職・両立志向群)に多いが、III群(無職・両立志向群)やIV群(無

職・育児専念志向)では夫の家事・育児参加が減少する傾向がみられる。このように夫の諸属性からみると、とりわけⅢ群(無職・両立志向群)の場合、夫の高収入、夫の長時間労働、そして夫の低調な家事・育児参加といった特徴がある。

このようなクロス集計から「育児期に就業したい」と希望しつつ就業を控えている女性(ここではⅢ群(無職・両立志向群)と位置づけた)は、比較的学歴の高い大卒以上のケースが多く、また6歳未満の子どもがいる場合が多い。さらに夫の高収入のみならず、夫の長時間労働、夫の低調な家事・育児参加というような夫の諸属性にも強く規定されている傾向が確認できる。

V 子育てと調和する働き方を阻む要因

ここで、より詳細に女性(妻)の就業に及ぼす夫の諸属性の影響を検討してみよう。表3は夫の属性に関する三つの変数の関係をみたものである。これは妻の就業行動の四つの類型別に、「夫の育児・家事参加」の有無をとり、それぞれ八つのグループごとに「夫の週労働時間」と「夫の年収」をみたものである。今ここで注目すべきはⅢ群(無職・両立志向群)である。これをみると、Ⅲ群(無職・両立志向群)のうち「夫の家事・育児参加」のある場合には、週労働時間は48.5時間であり、他のグループと比較しても最も低い水準

である。年収は約617.7万円で、平均的な位置にあるとみてよいだろう。しかし同じくⅢ群(無職・両立志向群)において「夫の家事・育児参加」のない場合は、夫の労働時間が最も長く(54.1時間)、年収も最も多い(707.3万円)。つまり、Ⅲ群(無職・両立志向群)においては、夫の家事参加の低さは、夫の労働時間の長さや収入の高さと密接な関係を持っている。先の分析(表2)では、妻(女性)が子育て期間中にも働きたいと希望しつつも無職でいる層は、夫の育児・家事参加も低調であったことが確認されたが、そのような「夫の家事・育児への不参加」と「夫の長い労働時間」、「夫の高収入」とが相互に関連することが確認されるといえよう。

確かに、夫の収入が高いことは、妻の就業のインセンティブを低下させることは容易に推測できる。なぜなら、夫の収入が高ければ妻が就業しなくとも世帯における一定の経済的水準を維持することができるからである。しかしそのような「夫の収入の高さが妻の就業確率を低下させる」という女性の就業行動の背後に、「夫の長時間労働」と「家事・育児分担率の低さ」という問題が潜んでいる可能性は表3の分析からみても否定できない。つまり「夫の家事・育児参加」は、夫の労働時間が長く、収入が高い場合に著しく低下する傾向が読みとれるが、Ⅲ群(無職・両立志向群)においてこの傾向が顕著であることは、単に夫の取

表3 夫の家事・育児参加別にみた夫の週労働時間と年収

	夫の家事・育児参加	夫の週労働時間(時間)	夫の年収(万円)
I (有職・両立志向群)	なし ¹⁾	52.1 (N=72)	616.6 (N=74)
	あり	49.9 (N=69)	614.1 (N=71)
II (有職・育児専念志向群)	なし	48.4 (N=14)	576.5 (N=17)
	あり	51.8 (N=8)	585.7 (N=7)
III (無職・両立志向群)	なし	54.1 (N=44)	707.3 (N=41)
	あり	48.5 (N=18)	617.7 (N=17)
IV (無職・育児専念志向群)	なし	53.2 (N=62)	664.9 (N=57)
	あり	50.3 (N=23)	586.4 (N=22)

注) 「夫の家事・育児参加なし」は「家事・育児は妻がほとんどする」。
「夫の家事・育児参加あり」は「家事・育児を夫が3割以上する」。

入の高いことが女性の就業のインセンティブを低下させているという点だけではなく、その背後に「夫の長時間労働」と「夫の低調な家事・育児参加」という問題が潜んでいることをここで指摘する必要がある。このような傾向は大規模なデータから再検証する必要があるが、仮説的に考えれば、「夫の収入が高さ」と「夫の長時間労働」および「夫の家事・育児負担の低さ」が相互規定関係を持ちつつ、育児期における女性の就業を阻む構造的な要因となっていることが確認できる。

VI 政策ニーズの分析

では育児期において就業を希望しながらも就業を控える層は、どのような就業のための支援を望んでいるのだろうか。表4はそのような政策ニーズを項目ごとに検討したものである。ここでは必要とされている就業支援の各項目の選択率を示している。これによれば、III群（無職・両立志向群）の女性は、その他の群の女性に比べて「育児のための短時間勤務制度」（47.7%）、「在宅勤務の充実」（26.2%）、「子育て後の再雇用・再就職支援制度」（35.4%）といった就業支援のニーズが高まっている。

このような政策ニーズを、他の変数をコントロールしてみたのが表5である。ここではロジット

分析により、III群（無職・両立志向群）の選択に対する就業支援に関する政策ニーズの相対的効果を検証した。ここではIII群（無職・両立志向群）を従属変数として、三つのモデルによってロジット分析を行う⁶⁾。第一のモデルは「本人と夫の属性」を独立変数としたもので、第二のモデルはさらに「子どもに関する変数」を加味したモデル、そして第三のモデルは最終ステップとして「就業支援の政策ニーズ」の諸変数を加味したものである。従属変数の第一群である「本人と夫の属性」は、 X_1 = 「本人年齢」、 X_2 = 「本人学歴」、 X_3 = 「夫の年収」、 X_4 = 「夫の週労働時間」、 X_5 = 「夫の家事・育児参加」を用いた。第二群である「子どもに関する変数」には、 X_6 = 「6歳未満の子どもの有無」、 X_7 = 「子どもの数」を用いた。そして第三群の「就業支援に関する政策ニーズ」（ $X_8 \sim X_{20}$ ）は、13項目の政策ニーズを独立変数として用いた。独立変数は「本人学歴」「夫の家事・育児参加」をカテゴリー変数とし、それぞれに対照カテゴリーを設け、この対照カテゴリーとの対比によってEXP（効果）を算出した。この結果ではいずれの従属変数を用いた場合も-2 LLの尤度（-2 log likelihood）は有意であり、モデルの適合度は高い。

表5において、まず「本人と夫の属性」の変数群に着目しよう。そこでは「夫の年収」が有意な

表4 育児期の働き方別にみた就業支援の選択率（%）（N=367）

	有 職		無 職	
	I 両立志向	II 育児専念志向	III 両立志向	IV 育児専念志向
育児休業中の賃金保障拡大	14.0	13.3	1.5	8.6
育児休業後の職場復帰保障	36.3	23.3	29.2	39.8
育児休業期間延長	12.8	13.3	12.3	7.5
パート労働の賃金・雇用保障の充実	15.1	16.7	10.8	8.6
育児のための短時間勤務制度	39.1	23.3	47.7	37.6
残業含めた労働時間短縮	6.7	23.3	9.2	6.5
フレックスタイム制の適用	15.1	20.0	10.8	10.8
在宅勤務の充実	11.2	13.3	26.2	21.5
職場保育の充実	27.4	30.0	29.2	33.3
子供が急病になったときの看護休暇	49.2	46.7	47.7	46.2
子育て後の再雇用・再就職支援制度	15.6	16.7	35.4	22.6
職種によるコース別雇用管理	1.1	—	3.1	1.1
育児期間中の上司や同僚の理解	40.2	43.3	35.4	45.2

表5 女性の働き方と政策ニーズ(ロジット分析)

	III群(無職・両立志向)の選択					
	モデル1		モデル2		モデル3	
	β	EXP(β)	β	EXP(β)	β	EXP(β)
本人年齢	-.111**	(.895)	-.034	(.967)	-.015	(.985)
本人学歴 (vs 高校卒以下)						
専門・短大卒	-.004	(.996)	-.203	(.816)	-.301	(.740)
大学卒以上	.597	(1.816)	.262	(1.299)	.061	(1.063)
夫の年収	.002**	(1.002)	.002***	(1.002)	.002*	(1.002)
夫の週労働時間	.011	(1.011)	.015	(1.015)	.011	(1.011)
夫の家事・育児参加 (vs 半分以上参加)						
ほとんど参加しない	1.568	(4.795)	1.657	(5.241)	1.527	(4.606)
3割程度参加	1.076	(2.933)	1.150	(3.158)	1.028	(2.796)
6歳未満の子どもの有無			1.335***	(3.801)	1.422***	(4.145)
子どもの数			-.082	(.921)	-.183	(.833)
就業支援の政策ニーズ						
育休中の賃金保障					-.158	(.854)
育休後の職場復帰保障					1.545	(4.687)
育児休業の期間延長					1.658	(5.250)
パートタイム制度					1.542	(4.674)
短時間勤務制度					1.862*	(6.435)
労働時間の短縮					1.953*	(7.050)
フレックスタイム制度					1.026	(2.790)
在宅勤務制度					1.959*	(7.095)
職場保育の充実					1.182	(3.261)
子どもの看護休暇					1.600	(4.953)
再雇用・再就職の支援					2.425**	(11.300)
コース別管理					3.042**	(20.947)
同僚・上司の理解					1.697	(5.459)
Constant	-.957	(.384)	-4.726*	(.009)	-9.271**	(.000)
-2 Log Likelihood	261.975		249.690		226.873	
Mode 1 Chi-Square	16.451**		27.824***		50.642***	
N	276		274		274	

注) 有意水準*** < .10 ** < .05 * < .01。

影響力を持っていることが判明する。モデル1からモデル3のいずれにおいても夫の収入が高いほど、III群(無職・両立志向)を選択する傾向が有意である。つまり夫の年収が高いほど、妻は育児

期に就業希望をしながらも、実際は就業を控えていることが確認される。「夫の週労働時間」および「夫の家事・育児参加」は、いずれも正の方向での影響は認められるものの、有意な直接効果は

みられなかった。

次に第二の変数群である「子どもに関する変数」についてみてみよう。ここでは「6歳未満の子どもの有無」がモデル2およびモデル3においても有意な影響力を持つ。これに対して「子どもの数」は有意な効果はみられなかった。妻の育児期における就業の有無は、子どもの数よりも子どもの年齢によって強く規定されることを示唆している。

第三に「就業支援の政策ニーズ」の独立変数群をみてみよう。ここでは「育児のための短時間勤務制度」「残業時間を含めた労働時間の短縮」「在宅勤務制度の充実」「子育て後の再雇用制度や再就職の支援制度」「職種によるコース別雇用管理」の五つの変数が有意な関係を持っている⁷⁾。ここで注目すべきは、就業支援の内容である。ここでは「育児休業中の賃金保障」や「育児休業期間の延長」といった変数は有意ではなく、どちらかといえば「短時間勤務」や「労働時間の短縮」といった労働時間に関する変数と有意な関係を持っている。つまり子育て期間中に就業を希望する女性で、実際は就業を控えている女性の政策的ニーズは、育児休業の賃金保障や育児休業の期間延長といったものよりも、むしろ育児期間中の短時間勤務や労働時間の短縮といった労働時間の柔軟化を求めている点に注目すべきであろう。「在宅勤務の充実」も、勤務場所を家庭内におくことによって育児との調和を図りながらも働きたいという「両立志向」が強く反映されているとみることができる。これらの女性は、労働時間を工夫しながらも、子育てと仕事の調和を図りたいという希望を強く持っていることが明らかであり、労働時間の柔軟化を中心とした就業支援の望まれていることが推測できる。

VII 考察——労働時間のリストラクチャリングに向けて

本稿の目的は、大都市圏に居住の30歳台の女性を対象としたマイクロデータを用いて、子育てをしながらも働きたいという女性がどのくらい存

在するかを明らかにした上で、子育てをしながらの就業を控えている層、つまり「子育て期間も働きたいと」考えているにもかかわらず、実際は就業を控えている無業層の女性の諸特性を明らかにすることであった。そしてさらに、そのような女性がどのような就業支援を望んでいるかという政策的ニーズを明らかにした。これまでの分析から得られた知見を集約すると、以下のようになるだろう。

①30歳台の女性が子育て期間中はどのような働き方をしたいかを検討したところ、半数以上の女性は「育児を優先しつつ就業」を希望しており、それは「育児専念志向」や「仕事優先志向」の割合を凌いでいる。子育てをしながらも同時に働きたい、すなわち子育て期における潜在的な有業率の高いことが確認できる。

②子育て期に「育児を優先しつつ働きたい」と希望する30歳台の女性の多くは、大学卒以上の学歴の高い層に存在することが確認できる。

③育児期に就業の有無と就業希望によって四つのタイプの類型を抽出して検討したところ、「育児期に就業したい」と希望しつつ就業を控えている女性（ここではⅢ群（無職・両立志向群）と位置づけた）は、比較的学歴の高い大卒以上のケースが多く、また6歳未満の子どもがいる場合が多い⁸⁾。さらに夫の高収入のみならず、夫の長時間労働、夫の低調な家事・育児参加というような夫の諸属性にも強く規定されている傾向が確認できる。

④育児期に就業を希望する女性のうち、実際は就業を控えている女性の「就業支援の政策ニーズ」を検討したところ、「育児のための短時間勤務制度」「残業時間を含めた労働時間の短縮」「在宅勤務制度の充実」「子育て後の再雇用制度や再就職の支援制度」の四つの変数が有意な関係を持っていた。これらの女性の政策的ニーズは、育児休業の賃金保障や育児休業の期間延長といったものよりも、むしろ育児期間中の短時間勤務や労働時間の短縮といった労働時間の柔軟化を求めている点にあると推測できる。

これらの結果から、子育てと調和する働き方に

関する政策的なインプリケーションについてのいくつかの考察を試みて本稿の結びとしよう。

第一に注目すべきは、Ⅲ群(無職・両立志向群)の選択に対して、夫の収入が有意な影響力を持っていた点である。これは夫の収入が増加すると、子育て中の妻は就業を控えるという現象を示している。つまり、夫の収入の妻の就業に対する直接的な負の効果がみられる。しかし、表3の分析にみられるとおり、夫の収入の増加は、夫の家事・育児分担の大幅な低下と結びついており、またそれは夫の長時間労働とも連動していた。このようなことから、夫の収入の増加によって、妻が働かなくても世帯内での一定の経済的水準を維持できるという「経済的効果」という解釈が成立する一方で、「夫の収入の高さ」と、「夫の低い家事・育児参加率」「夫の長い労働時間」という他の要因が構造的な規定変数として妻の就業行動の背後に存在していることを理解する必要がある。子育てをしながら「働きたい」と希望しながら「働くことを控える」女性の就業行動の背景に、夫の高収入という経済的要件のみでは説明できない、明瞭な「性別による役割分業システム」が存在していることをここで指摘する必要がある。つまり、妻が専業主婦という役割を遂行しながら子育てに専念する一方で、「夫の家事・育児への不参加」や「長い労働時間」によって可能となっている夫の(高い)収入への依存という、性別役割分業のシステムが成立していることが確認できるものと思われる。しかしそのような性別役割分業に基づく家族や就業システムは、男女の両性による育児への男女共同参画を前提とした場合には、もはや成立するとはいい難い。子育てしながらも「働きたい」と希望する女性の就業を促進するためにも、また「男女」の育児への共同参画のためにも、性別役割分業の見直しと、男性の長時間労働に対する改善策が早急に検討されるべきであろう。

第二に注目すべきは、就業支援に関する政策ニーズの分析において、Ⅲ群(無職・両立志向群)の女性は「育児のための短時間勤務制度」「労働時間の短縮」「在宅勤務の充実」「子育て後の再雇

用・再就職支援」を望んでいる点である⁹⁾。このような政策ニーズの中心の一つは、子育てと仕事の両立のための「労働時間の短縮」である。子育てをしながら「働きたい」と希望する女性の多くは、子育てと両立するような仕事が見つからないために「働きたくても働けない」という状況に直面する。労働市場において男女の賃金格差や昇進差別といった性別による処遇の差別問題も緊急に解決すべき問題であるが、それと同時に、子育てと調和するような働き方を労働市場において積極的に評価し、子育てのための短時間勤務やパート労働などの働き方を整備することが急務である。従来の日本の労働市場においては、世帯主であり、かつ世帯の唯一の稼ぎ手(bread winner)である夫=男性が正規社員として就業するシステムを前提としており、パートタイム労働者や短時間勤務の労働者は非正規社員として処遇されてきた。そして男性=正規社員=雇用の安定という前提のもとで、賃金や社会保障という点で正規社員と非正規社員との間には厳然とした格差が存在している¹⁰⁾。しかし、子育てをしながら短時間勤務のような形態で「働きたい」と考える女性が多いことは本稿の分析でも明らかである。「短時間勤務」や「パートタイム労働」「在宅勤務」といった労働時間の柔軟な非正規雇用の処遇を改善していくことが、子育てをする女性の就業のインセンティブを高めていく上での、早急に取り組むべき政策課題となろう。

第三に、しかしながらこのような短時間勤務やパートタイム労働のような非正規社員の処遇に対する是正は、女性労働者に限られたことではないことに注意すべきである。つまり、家族によっては、夫がパートタイム労働で働き、妻がフルタイムで働くような選択肢も考えられよう¹¹⁾。男女の性別役割分業を前提として、夫=正規労働=長時間労働、妻=非正規労働=短時間労働という構図から脱却し、労働時間の適正な再配分を男女間で行っていくことが重要である。大切なことは、男性も女性も性別に関わりなく、ジェンダー・フリーなシステムを前提として子育てとの調和を図るような働き方が提供されるという点である¹²⁾。こ

のような仕事と子育てとの調和を可能にするための一つの政策的なインプリケーションは、「労働時間の再配分」という視点である。男性の長時間労働を減らすこと、男性のパートタイム労働を可能にすること、そして短時間労働やパートタイム労働のような非正規雇用の処遇を改善し女性の就業を促進することが、育児への男女の共同参画を可能にする一つの条件である¹³⁾。そのためにも社会全体での労働時間の減少(労働から育児への時間のシフト)と、男女間の労働時間の再配分を世帯内で行うことが必要であろう。ネックとなる「性別役割分業」システムの見直しはいうまでもないが、「お金」と同様、資源(resource)としての「時間(労働・育児・家事時間)」を男女間で適正に再配分するような発想が政策にとって重要である。時間の再配分による「労働時間のリストラクチャリング」が、子育てと調和する働き方を考えていく上での重要な戦略の一つになるものと思われる。

注

- 1) 例えば大淵(1995)、小島(1995)を参照。また女性の継続就業についての議論は今田(1996)を参照。
- 2) 労働省女性局(1999)のp.39を参照。そこでは30~34歳の女性の就業率は54.4%であるが、「無業者のうちの就業希望者」を合わせると82.7%となり、M字型から台形型へと変化する。
- 3) 育児・介護等の家族的責任と就業権についてはILO(1992a, 1992b, 1993)を参照。
- 4) 夫の年収は、調査票上は「100~200万円未満」というようなカテゴリー変数として示してあるが、それぞれの中央値をとり量的変数としてコード変換した。
- 5) 夫の週労働時間は1日の労働時間×週労働日数とした。なお、調査票上は「勤務時間不定」が10.8%の割合であったが、サンプル全体の週労働時間の平均値に換算し、最終的な週労働時間として推計した。
- 6) ロジット分析の各モデルにおいては、III群(無職・両立志向群)を従属変数として以下のような式が成立する。

$$\log(P_i/1-P_i) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

$$i=1$$

P_i は事象が発生する確率で、この場合は女性が「III群(無職・両立志向)」を選択する確率

(P_i)をさす。このロジット分析では、III群(無職・両立志向群)以外を選択する確率($1-P_i$)に対するIII群(無職・両立志向群)を選択する確率(P_i)の比率、つまり見込み($P_i/1-P_i$)を対数により定式化する。

- 7) ロジット分析によれば「職種によるコース別雇用管理」も有意な効果がみられるが、表4でみたように、実際はその選択率はきわめて少なく3.1%に過ぎない。このことから、就業支援の政策ニーズは「育児のための短時間勤務制度」「残業時間を含めた労働時間の短縮」「在宅勤務制度の充実」「子育て後の再雇用制度や再就職の支援制度」という四つの項目に注目すべきであろう。
- 8) 本稿の分析では、高学歴女性に「働きたい」という希望を持ちつつも就業を控える傾向がみられた。高学歴女性に対しては、比較的高度な職業能力を必要とするような仕事を短時間労働やパートタイム労働の就業形態で提供する必要がある。この点に関しては、労働省によるパートタイムの雇用に関する指針を参照(労働省女性局, 2000)。
- 9) 今回の分析では、育児休業の「期間延長」や「賃金保障」といった変数に関しては有意な関係がみられなかった。このことは、子育て中に無業の女性の多くは育児休業期間の延長よりも、短時間労働や労働時間の短縮を望んでいることを示唆している。また、実際に育児休業期間を長期化すると、職業能力の低下を招くことも予想される。そのため、企業側にとっては長期の育児休業取得後の職場復帰後に、教育訓練に対する再投資を余儀なくされる恐れもある。企業側のコストを考えても、育児休業の長期化よりも、短時間勤務等の労働時間の柔軟化によって、就業継続を前提とした就業形態を考えていくことのメリットの方が大きいものと思われる。この点について、永瀬(1994)、大沢(1999)を参照。
- 10) 子育てと働き方との調和の問題は、日本的な雇用慣行と密接な関わりを持つ。従来の日本的な雇用慣行のもとでは、男女ともに子育てと就業を両立するようなライフコースを選択することは難しく、社会学のみならず経済学的アプローチからも多くの問題が指摘されている。日本的雇用慣行とその変化の方向性については、経済学的アプローチの最近の代表作として八代(1997)、社会学のアプローチの最近の代表作として稲上(1999)を参照。
- 11) この点でパートタイム労働を積極的に推進しているオランダも一つの参考となる(前田, 2000a)。欧米におけるパートタイムの増加に関する議論はDe Grip, et al. (1997)、上林(1999)を参照。
- 12) ジェンダーと子育てについての議論は

Bussemaker and Van Kersbergen (1994), Gustaffson (1994), 船橋 (1998) を参照。なお、最近わが国でも議論が活発になっている少子化問題について、ジェンダーの視点から検討したものとして目黒 (1998) を参照。

- 13) 子育て支援において、保育システムの充実が必要であることはいうまでもない。就業支援と保育支援の政策ニーズの関連については前田 (2000 b) を参照。

参考文献

- Bussemaker, J., Van Kersbergen, K. (1994) "Gender and welfare states: some theoretical reflections", Sainsbury (ed.) *Gendering welfare states.*, Sage Modern Politics Series, Vol. 35: 8-26.
- De Grip, A., Hoenenbergh, J., Willems, E. (1997) "Atypical employment in the European Union", *International Labour Review*, Vol. 136 (No. 1): 49-71.
- Gustaffson, S. (1994) "Childcare and Types of Welfare states", Sainsbury (ed.) *Gendering Welfare States*, Sage Modern Politics Series, Vol. 35.
- ILO (1992 a) "Convention No. 156, Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities", *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991*, International Labour Office, Geneva, 1244-1247.
- (1992 b) "Recommendation No. 165, Recommendation concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities", *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991.*, International Labour Office, Geneva, 1248-1254.
- (1993) *Workers with Family Responsibilities*, International Labour Office, Geneva.
- 船橋恵子 (1998) 「育児休業制度のジェンダー効果」『家族社会学研究』第 10 (2) 号, 55-70 頁。
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No. 433, 37-48 頁
- 稲上 毅 (1999) 「総論 日本の産業社会と労働」, 稲上毅・川喜多喬編著『講座社会学・労働』, 東京大学出版会, 1-31 頁。
- 上林千恵子 (1999) 「多様化する就業形態——日本と欧米諸国のパートタイム労働を中心として」, 稲上毅・川喜多喬編著『講座社会学・労働』, 東京大学出版会, 143-175 頁。
- 小島 宏 (1995) 「結婚, 出産, 育児および就業」, 大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』, 大蔵省印刷局, 61-87 頁。
- 前田信彦 (2000 a) 『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』, 日本労働研究機構。
- (2000 b) 「少子化と政策ニーズ」『少子化と家族観に関する調査研究』, 連合総合生活開発研究所 (近刊)。
- 目黒依子 (1998) 「少子化現象のジェンダー論——性別役割分業社会とリプロダクティブ・ライツ」『人口問題研究』No. 54-2, 1-12 頁。
- 永瀬伸子 (1994) 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』No. 418, 31-42 頁。
- 大淵 寛 (1995) 「女性のライフサイクルと M 字型就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』, 大蔵省印刷局, 13-35 頁。
- 大沢真知子 (1999) 「仕事と家庭の調和のための就業支援——日本の雇用慣行の変化のなかで」『季刊社会保障研究』Vol. 34 No. 4, 385-391 頁。
- 連合総合生活開発研究所 (2000) 「『少子社会における勤労者の家族観について』(平成 11 年厚生省科学研究報告書)」, 211-254 頁。
- 労働省女性局 (1999) 『平成 10 年版 女性労働白書——働く女性の実情』, 21 世紀職業財団。
- (2000) 『パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告』, 21 世紀職業財団。
- 八代尚宏 (1997) 『日本的雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』, 日本経済新聞社。
(まえた・のぶこ 日本労働研究機構 副主任研究員)