

# 乳幼児をもつ既婚女性の就業

鄭 楊 (テイ ヨウ)

(大阪市立大学 COE 特別研究員)

Employment for Married Women with Infants

ZHENG Yang

本稿の目的は、親族による育児援助と性別役割分業の視点から、乳幼児をもつ女性の就業に影響を及ぼす要因を明らかにすることにある。先行研究において注目されている親との居住距離、親の年齢のほかに、母親と行き来する頻度、母親からの金銭以外の援助にも焦点を当て分析を行った結果、実の母親に比べて、配偶者の母親による育児援助がある方が女性の就業継続率が高い。また、伝統的な性別役割分業観、母親規範(3歳児神話)、配偶者の収入を説明変数として分析を行った結果、就業の有無に関係なく、伝統的な性別役割分業に反対しながらも母親規範が多くの女性の間で頑健に存在しており、就業している女性の間でも4割以上が、「3歳まで働かずに育児に専念すべき(3歳児神話)」に賛成している。

キーワード： 女性の就業、親族による育児援助、性別役割分業、母親規範(3歳児神話)

## 1. 問題の所在

女性の高学歴化、1986年4月1日の「男女雇用機会均等法」の施行などにより、日本女性の就業を取り巻く社会的環境は著しく変化している。このような流れを受け、女性が社会進出しつつある一方、日本社会もほかの先進国と同様に、出産・育児と女性の就業のトレード・オフという共通の問題に直面している<sup>(1)</sup>。そのため、日本政府は、1992年の「育児休業制度」、また、1999年の「新エンゼルプラン」に代表される保育所の充実政策を実施し、女性の就業を支援しながら出生率の維持・回復を図っている<sup>(2)</sup>。

しかし、既婚女性にかぎって結婚・出産前後での就業行動をみると、1997年までの25年間、就業パターンは変わっていない。結婚前、正社員として勤務している女性は約8割強であるが、第1子出産後には約7割が家事育児専業者となる、という基本構造は不変である<sup>(3)</sup>。第1子1歳時点での認可保育所の利用者は、「育児休業制度」が施行される1992年以前、1992年以降、1996年以降という3区分で見ると、それぞれ2.8%、3.8%、4.1%と拡大しているが、その割合は依然として低い<sup>(4)</sup>。このように、女性の出産・育児と就業の両立を可能にする目的で打ち出した「育児休業制度」と保育所の増加対策は、女性の就業継続に有意な効果をもっていない<sup>(5)</sup>。このような状況に対して、親(配偶者の親を含む)との同居世帯で、妻の正規就業者の比率が高いことはよく知られている<sup>(6)</sup>。

上述のように、政府は出産・育児に対して、公的保育施設の充実対策に力を注いでいるにも関わらず、女性の就業継続は依然として公的保育施設でなく、親との同居によって支えられている。だが近年、三世同居の減少による育児離職のほかに、親と同居している女性の出産離職も増加している<sup>(7)</sup>。そのため、親族による育児援助が本当に日本女性の就業を促進しなくなるのか否かを明らかにすることは意義があろう。その際、就業している女性と就業していない女性の育児援助の利用

を比較するという視点は、乳幼児をもつ既婚女性の就業に関する日本の現状の立体的な把握に資するものであると考えられる。

そこで本稿では、乳幼児をもつ既婚女性の育児に注目し、女性の就業の有無という観点から、親族内協力による育児援助の利用の実態を解明したい。

## 2. 女性の就業をめぐる議論

### 2-1. 女性の就業と育児援助

「日本人の意識・2003」調査（NHK 放送文化研究所，2003）によれば、男女を問わず、「男は外、女は家」という伝統的な性別役割分業への支持率が低下しているものの、結婚、出産は依然として女性の就業を中断する大きな要因である。とくに、出産後に職業的なキャリアを中断する確率が高く、1999年の「第二回全国家庭動向調査」をみると、出産に際して退職した者は72.8%で、仕事を継続しているものが27.3%である<sup>(8)</sup>。この状況に対して、女性が仕事、育児を両立できる環境整備のために、育児施設の増加、育児休業制度の充実がしばしば指摘されている<sup>(9)</sup>。

ところが、「保育所の量的充足度」は、出産後の既婚女性のフルタイム就業継続に関連していない<sup>(10)</sup>。また、1992年の育児休業制度が施行される前後に注目すれば、育児休業取得者は1992年より以前1.9%、1992年以降6.6%、1996年以降8.3%と上昇しつつあるが、育児休業制度の利用者は依然として1割に達していない。とくに、「出産後1年つまり育児期での雇用の継続傾向は決して高まっているとはいえない」（今田，1996）<sup>(11)</sup>。すなわち、出産後も仕事を続けられる社会環境のキーポイントが、育児施設の増加、育児休業制度の充実であると提唱されているにも関わらず、実際にそれは、女性の就業継続に期待されるほど寄与していない。

また、乳幼児をもつ女性の正規就業の継続率は、育児施設の利用、育児休業制度の取得よりも、親との同居、近居と大きく関連していることが知られている。例えば、「三世代同居」「保育所の量的充足度」「職住接近」という3変数を説明変数とし、「女性の就業継続」を説明変数として検討した結果から、「三世代同居」は既婚女性のフルタイム就業継続を促進しているが、他の2変数は関連していないことが指摘されている<sup>(12)</sup>。また、認可保育所と夫婦の母親による援助が出生力と女性の就業に与える影響を検討した結果から、認可保育所の利用可能性の高さは女性の就業継続に影響を与えず、夫婦の母親との同居・近隣居住はおおむね女性の就業を促進することが指摘されている<sup>(13)</sup>。さらに1歳未満の第1子をもつ女性が利用している育児援助に注目すれば、施設保育など身内以外の手段や育児休業制度の利用が少なく、それぞれ3%未満で、「同居・別居親族を挙げた者がそれぞれ15%前後と、夫婦以外では、親族主体で育児」（永瀬，1999）を行っている<sup>(14)</sup>。このように、公的育児援助に比べて、親族という私領域の育児援助は、女性の就業継続に大いに寄与していることが伺える。

しかしながら、親との同居は女性の就業に正の影響ばかりを及ぼすものではない。同居親の年齢が女性の就業にとって両義的な意味合いを持ち、同居親の年齢75歳を境にして、それを超えると、育児の代替機能が機能しなくなり、女性の就業に負の効果をもつ<sup>(15)</sup>。職種と出生コーホートに焦点を当てると、若いコーホートにおいては、親と同居している場合であっても、それが就業継続に寄与する度合は弱まっており、とくに、現場労働職女性の高い就業継続率を支えてきた夫親という育児資源は影響力を失っている<sup>(16)</sup>。さらに、近年、三世代同居世帯でも、出産退職が増加している傾向も見られる<sup>(17)</sup>。

女性の就業と育児援助に関するこれまでの先行研究（永瀬，1999，2000；吉田・水落，2005；仙

田, 2002a, 2002b; 今田, 1996; 前田, 1998) によれば、女性の就業継続の規定要因は、以下の 4 点にまとめられる。

公的育児援助：認可保育所と育児休業制度の利用

私的育児援助：親との同居・別居と夫の育児参加

女性の属性：学歴、年齢、就業形態、及び第 1 子と末子の年齢

イデオロギー：性別役割分業観と母親規範

本稿では、親族による育児援助が女性の就業に及ぼす影響に焦点を当て、先行研究で指摘されている親との居住距離に加えて、親との交際頻度、親からの援助の内容など、これまであまり研究されていない要因にも注目してみたい。

## 2-2. 女性の就業と性別役割分業観 / 母親規範 (3 歳児神話)

「男は外、女は家」という伝統的な性別役割分業に関して、女性のみならず、男性の支持率も低下しつつある。しかし、日本の職業構造と性別役割規範に関する研究では、「男性労働者がその企業独特の技能を要する職務に就く」のに対して、女性は一般的技能の仕事に就く比重が大きい (Becker, 1975: 18-19) とされている。この種の性別分離が職業内の性別役割規範を強めて結婚・出産退職を増加させる (Brinton, 1993)。近年、従来の「中核業務は男性、周辺の業務は女性という区分」は、「正社員は中核業務、契約社員が周辺の業務という区分」に変わったが、事実上契約社員は女性に限られており、「女性が低賃金・頭打ちの昇進に」留められている (岡本英雄, 1997: 26-33)。「男は外、女は家」という考え方に対して社会の意識が変化し、1986 年に施行された「男女雇用機会均等法」という雇用制度改革によって理論的に、男女の賃金格差など女性の不利益を解消して育児・就業の両立が図られている。それにも関わらず、事実上、伝統的な性別役割分業に基づく雇用慣行は、依然として機能して、女性の結婚・出産後の就業中断を引き起こしている。

女性自身の性別役割分業と母親規範に対する意識に関する研究は、多数の蓄積がある。神田 (2000) によれば、1960 年から 90 年代にかけて、女子学生のキャリアパターン意識は、しだいに職業関与性の高い方向へ動いてきている。しかし、職業志向の高まりに伴う「家事育児平等志向」は、「子どもが小さいうちは母親は育児に専念すべきである」という考え方と共存しており、結果的には、就業継続への希望及び実際の就業継続を困難にしている (神田ほか編, 2000)。さらに、狭義の性別役割分業意識を「性による役割振り分け」と「(女性の) 愛による再生産役割」という二次元に構成し直した大和 (1995) の知見を参考に、西村 (2001) は「子どもは母親の愛情がなければうまく育たない」という「よい子育て」規範が、女性の就業についての意識とはまったく無関係に、非常に強固に存在していると指摘する。

実際に結婚・出産後の女性の就業状態をみると、若いコーホートになるほど結婚前及び結婚時の雇用率は着実に上昇している。しかし、第 1 子出産の 1 年後になると、どのコーホートも雇用率は低くなり、出産、育児による就業中断が依然として日本女性の就業パターンとなっている<sup>(18)</sup>。

本稿においては、上述した女性の就業に関する先行研究より、以下の 5 つの仮説を立て、検証を試みる。

仮説 1：乳幼児をもつ女性は就業しない割合が高い。

仮説 2：親との同居は女性の就業継続を促進する。

仮説 3：親の高齢化は女性の就業に負の効果をもつ。

仮説4：父親という育児資源は女性の就業継続に影響力を失う。

仮説5：母親規範（3歳児神話）は女性の就業に大きな影響を及ぼしている。

### 3. 乳幼児をもつ既婚女性の基本特性

家族についての全国調査（NFRJ03）は「若年票」と「中高年票」とに分かれている。本稿は、育児や少子化関連項目を収録した「若年票」（28-47歳、1956-75年生まれ）の回答者のみに焦点を当て、乳幼児をもつ既婚女性（n=491）を対象とし分析を行う。

表1 就業形態ごとの有効サンプル

就業の有無	有効サンプル数(%)
仕事についている	167(34)
内訳： 1.継続就労	92(18.7)
2.退職 就労	75(15.3)
ついでに休職中	12(2.4)
過去についたことがあるが今はない	296(60.3)
仕事についたことはない	16(3.3)
計	491(100)

#### 3-1. 就業状態、職種および年収

表1で0-6歳の乳幼児をもつ女性の就業状態をみると、「仕事についている」と「ついでに休職中」を合わせると、就業しているのは36.4%であり、「過去についたことがあるが今はない」60.3%、「仕事についたことはない」3%であり、これを合わせて「現在仕事についていない」女性は63.6%で、就業している女性の約2倍である。さらに、「仕事についている」女性の内訳に注目すると、彼女らの半分近くは妊娠・出産・育児の理由で仕事や勤め先をやめた経験をもっていることがわかる。この結果は、乳幼児をもつ女性は働かずに、育児に専念しているという一般的なイメージと一致している。

表2は就業状態と雇用形態のクロス表である<sup>(19)</sup>。仕事についている者のうち、臨時雇い・パート・アルバイトは46.7%を占めており、他の雇用形式より著しく多い。つまり、このデータにおいて乳幼児をもつ女性の30%強しか就業しておらず、さらにこの30%のうちの50%近くは臨時雇い・パート・アルバイトで働いていることがわかる。「仕事についている」女性のうち、継続就労の女性は、常時雇用（45.7%）がもっとも多い。しかし、一時退職後に再就職する際には、臨時雇い（72%）という雇用形態がもっとも高い割合を占めている。さらに、過去、仕事についていた者において、最も高い割合を示したのが常時雇用で80%近くに達していることから、結婚・出産による女性の正規就業率が低下し、再び労働市場に参入しても、多くの女性は臨時的な雇用形態に留まってしまう、という先行研究の指摘は、今回のデータにおいても支持されていると言える。

表2 就業状態と雇用形態

就業状態	経営者、役員	常時雇用の一般従業員(公務員を含む)	臨時雇い・パート・アルバイト	派遣社員	自営業主、自由業者	自営業の家族従業員	内職	非該当、無回答
仕事についている(N=167)	3(1.8)	48(28.7)	78(46.7)	6(3.6)	3(1.8)	22(13.2)	7(2)	-
内訳 1.継続就労(N=92)	2(2.2)	42(45.7)	24(26.1)	1(1.1)	3(3.3)	17(18.5)	3(3.3)	-
2.退職 就労(N=75)	1(1.3)	6(8)	54(72)	5(6.7)	-	5(6.7)	4(5.3)	-
ついていないが休職中(N=12)	-	9(75)	1(8.3)	1(8.3)	1(8.3)	-	-	-
今はついていないが、過去についていた(N=296)	-	233(78.7)	51(17.2)	7(2.4)	3(1)	1(0.3)	-	1(0.3)

ケース数, ( )内は%

さらに表3に示される具体的な従事内容をみると、仕事についている者のうち、「事務・経営系の職業」、「販売・サービス系の職業」、「専門・技術系の職業」は、それぞれ28.1%、26.3%、25.1%であるが、それに対して、過去に仕事についていた者のうち、それらの職業は、それぞれ48.9%、22.3%、22.3%であり、とくに、「事務・経営系の職業」のパーセンテージに注目すると、「仕事についている」女性と「過去に仕事についていた」女性の間で20ポイント以上の差が存在していることがわかる。この差については、女性が高度な技術を必要としない事務などに配分され、結果として職業内の性別役割規範を強めて結婚・出産退職を増加させるというBrinton(1993)の指摘を裏付けていると言えるだろう。

表3 就業形態と従業内容

就業状態	専門・技術系の職業	管理職	事務・経営系の職業	販売・サービス系の職業	技能、労務、作業系の職業	農林漁業職	その他	無回答
仕事についている(N=167)	42(25.1)	2(1.2)	47(28.1)	44(26.3)	21(12.6)	2(1.2)	2(0.4)	7(4.2)
内訳 1.継続就労(N=92)	27(29.3)	2(2.2)	30(32.6)	17(18.5)	9(9.8)	2(2.2)	1(1.1)	4(4.3)
2.退職 就労(N=75)	15(20)	-	17(22.7)	27(36)	12(16)	-	1(1.3)	3(4)
ついていないが休職中(N=12)	4(33.3)	-	4(33.3)	3(25)	1(8.3)	-	-	-
今はついていないが、過去についていた(N=296)	66(22.3)	1(0.3)	144(48.9)	66(22.3)	18(6.1)	-	-	1(0.3)

ケース数, ( )内は%

ただし、「今はついていないが過去についていた」女性の内訳に着目すると、「専門・技術系の職業」という高度な技術を必要とする職業でも中断率(22.3%)が低いことがわかる。このことから、結婚・出産による退職は、従業内容とさほど関係しておらず、今も日本女性の基本的な就業パターンであると言える。

次に、就業している女性の年収がどれくらいか、そして配偶者の年収と女性の就業の有無との関係を確認する。表4で就業している女性の年収をみると、就業している女性で、年収が130万円以下の方は61.7%である。つまり、本稿で分析対象とした女性たちが仕事をしたとしても「第三号被保険者」でいられる年間130万という収入額を超えない範囲で就業している様子がうかがえる。また、「仕事についている」女性の内訳をみると、結婚・出産で退職してから再就労する女性の86.3%

の年収は130万以下に留まっている。このことから、結婚・出産後労働市場に再び参入したとしても、経済に自立できるほどの年収の伴う仕事につけておらず、結果的に「男は外、女は家」、「男は経済的な役割、女は情緒的な役割」を果たし、女性が育児に専念すべきという社会規範を再生産していると言えよう。

さらに、乳幼児をもつ女性の配偶者の収入に注目して、表5「就業の有無と配偶者の収入」をみると、「仕事についている」、「ついでに休職中」の女性の配偶者の収入は、400-499万台がもっとも多い。それとは対照的に、「過去についていた」、「仕事についたことはない」の配偶者の収入は、それぞれ500-699万台、700万台以上がもっとも多い。このことから、「過去についていた」、「仕事についたことはない」女性の配偶者の収入は、「仕事についている」、「ついでに休職中」の女性の配偶者の収入より多いことがわかる。

表4 就業している女性の収入

本人の収入	130万以下	130-399万台	400-699万台	700万以上
仕事についている(N=167)	103(61.7)	38(22.8)	22(13.2)	1(0.6)
内訳 1.継続就労(N=92)	40(44)	29(31.9)	21(23.1)	1(1.1)
2.退職 就労(N=75)	63(86.3)	9(12.3)	1(1.4)	-

ケース数, ( )内は%

表5 就業の有無と配偶者の収入

配偶者の収入	130万以下	130-299万台	300-399万台	400-499万台	500-699万台	700万以上	無回答
仕事についている(N=167)	9(5.4)	19(11.4)	24(14.4)	44(26.3)	39(23.4)	26(15.6)	6(3.6)
内訳 1.継続就労(N=92)	4(4.4)	8(8.9)	15(16.7)	24(26.7)	21(23.3)	18(20)	-
2.退職 就労(N=75)	5(7)	11(15.5)	9(12.7)	20(28.2)	18(25.4)	8(11.3)	-
ついでに休職中(N=12)	-	2(16.6)	3(25)	4(33.3)	2(16.6)	1(8.3)	-
過去についていた(N=296)	7(2.4)	25(8.8)	37(12.5)	51(17.2)	92(31.1)	58(19.6)	25(8.4)
ついたことはない(N=16)	-	2(12.5)	4(25)	3(18.8)	2(12.6)	4(25.1)	1(6.3)

ケース数, ( )内は%

さらに、表9をみると、仕事についている女性の43.6%は、「3歳くらいまで母親は育児に専念すべき」に対して、「そう思う」、または「どちらかといえばそう思う」と回答している。このパーセンテージと表4、表5の結果を合わせて考えると、乳幼児をもち、現在就業している女性は、経済的自立、職業達成を迫及するほかに、経済的な要因で、乳幼児を抱えながら就業継続を選択しているようにも伺えるだろう。

### 3-2. 母親との居住距離、交際頻度及び内容

次に、表6から就業の有無と母親との居住距離の関係性について考察する。就業の有無に関わらず、実の母親に比べて、配偶者の母親との同居率、近居率が高い。同居の場合の「就業・休職中」について、実の母親と配偶者の母親とを比較すると、配偶者の母親との同居率22.8%であるのに対

して、実の母親との同居率は顕著に下がり7.3%である。近居の場合の「就業・休職中」においても、同様の傾向にある（配偶者の母親：19.3%、実の母親：11%）。これらの結果から、実の母親より、配偶者の母親との同居、近居の方が女性の就業を促進していることがわかる。

表6 就業の有無と母親との居住距離

母親(実・配)	住居距離	ケース数, ( )内は%	
		就業・休職中	就業していない
実の母親との住居距離 (N=458)	同居	12(7.3)	10(3.4)
	近居	18(11)	34(11.6)
	片道1H未満	71(43.3)	138(46.9)
	片道3H未満から3H以上	63(38.4)	112(38.1)
合計(N=458)		164(100)	294(100)
カイ2乗			3.702
配偶者の母親との住居距離 (N=464)	同居	39(22.8)	35(11.9)
	近居	33(19.3)	50(17.1)
	片道1H未満	48(28.1)	118(40.3)
	片道3H未満から3H以上	51(29.8)	90(30.7)
合計(N=464)		171(100)	293(100)
カイ2乗			12.862*

\*p < .05 \*\*p < .01 \*\*\*p < .001

次の表7-1～表7-4は、母親との居住形態とクロスして、就業の有無と母親との交際頻度の関係性について分析したものである。

表7-1の「就業の有無と母親の交際頻度」の「就業・休職中」をみると、女性と配偶者の母親との交際頻度が「毎日」のケースは50.8%である。それに対して、実の母親は83.3%と高く、両者には30ポイント以上の差がある。

母親と近居の場合（表7-2）も同居の場合（表7-1）と同様な傾向にあり、「毎日」から「週3-4回」までの交際頻度をみると、「就業・休職中」の女性は配偶者の母親と比べて実の母親と頻繁に交際していることがわかる（配偶者の母親：「毎日」39.4%、「週3-4回」12.1%；実の母親：「毎日」50%、「週3-4回」22.2%）。

次に、「片道1時間未満」（表7-3）と「片道1時間以上」（表7-4）における女性と母親との交際頻度を考察する。

表7-3「片道1時間未満」の場合をみると、「就業・休職中」の女性と実の母親との交際頻度が「毎日」のケースは15.5%である。これは配偶者の母親のそれ（2.1%）に比べて10ポイント以上高い。この傾向は、表7-4「片道1時間以上」の居住距離においても同様である。

このことから、配偶者の母親との住居距離は交際頻度に影響を及ぼしているが、実の母親とのそれは交際頻度にあまり影響を与えていないと考えられる。

表7-1 就業の有無と母親との交際頻度(同居の場合)

ケース数, ( )内は%

交際頻度	実の母(N = 22)		配偶者の母親(N = 74)	
	就業・休職中	就業していない	就業・休職中	就業していない
毎日	10(83.3)	10(100)	30(50.8)	29(49.2)
週3-4回	1(8.3)	-	4(44.4)	5(55.6)
週1-2回	1(8.3)	-	2(66.7)	1(33.3)
月1-2回	-	-	1(100)	-
年に数回	-	-	1(100)	-
全くない	-	-	1(100)	-
合計	12(100)	10(100)	39(100)	35(100)

表7-2 就業の有無と母親との交際頻度(近居の場合)

ケース数, ( )内は%

交際頻度	実の母(N = 52)		配偶者の母親(N = 83)	
	就業・休職中	就業していない	就業・休職中	就業していない
毎日	9(50)	14(41.2)	13(39.4)	9(18)
週3-4回	2(22.2)	4(11.8)	4(12.1)	12(24)
週1-2回	1(5.6)	11(32.4)	8(24.2)	17(34)
月1-2回	-	3(8.8)	6(18.2)	7(14)
年に数回	-	2(5.9)	2(6.1)	4(8)
全くない	-	-	-	1(1.2)
合計	18(100)	34(100)	33(100)	50(100)

表7-3 就業の有無と母親との交際頻度(片道1時間未満の場合)

ケース数, ( )内は%

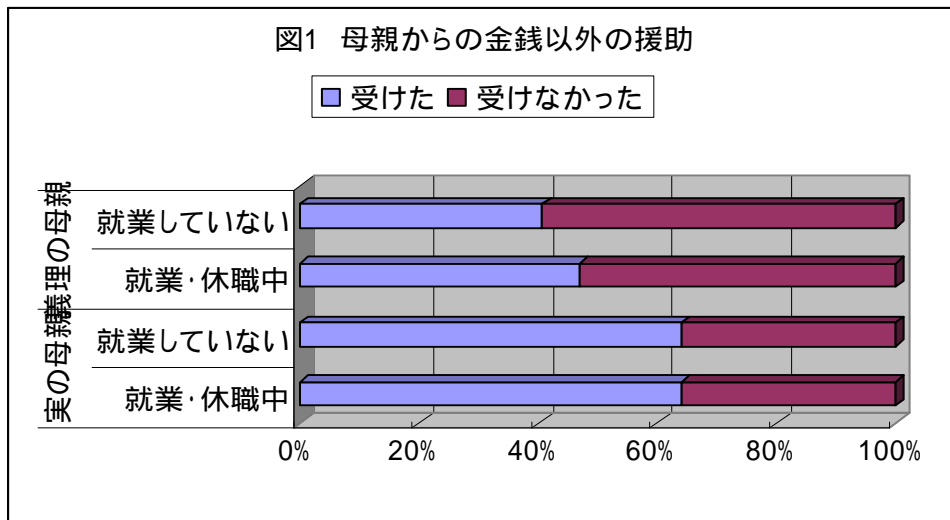
交際頻度	実の母(N = 209)		配偶者の母親(N = 166)	
	就業・休職中	就業していない	就業・休職中	就業していない
毎日	11(15.5)	19(13.8)	1(2.1)	3(2.5)
週3-4回	14(19.7)	29(21)	7(14.6)	7(5.9)
週1-2回	24(33.8)	55(39.9)	12(25)	24(20.3)
月1-2回	18(25.4)	26(18.8)	20(41.7)	52(44.1)
年に数回	3(4.2)	6(4.3)	7(14.6)	27(22.9)
全くない	1(1.4)	3(2.2)	1(2.1)	5(4.2)
合計	71(100)	138(100)	48(100)	118(100)



表7-4 就業の有無と母親との交際頻度(片道1時間以上の場合)

交際頻度	ケース数, ( )内は%			
	実の母(N = 174)		配偶者の母親(N = 141)	
	就業・休職中	就業していない	就業・休職中	就業していない
毎日	2(3.2)	5(4.5)	-	1(1.1)
週3-4回	4(6.3)	10(9)	1(2)	-
週1-2回	12(19)	41(36.9)	2(3.9)	9(10)
月1-2回	23(36.5)	34(30.6)	17(33.3)	37(41.1)
年に数回	19(30.2)	21(18.9)	26(51)	39(43.3)
全くない	3(4.8)	-	5(9.8)	4(4.4)
合計	63(100)	111(100)	51(100)	90(100)

しかし、交際頻度が必ずしも援助の実態を反映しているわけではない。そこで、母親からの育児援助とみなされる金銭以外の援助に着目する。図1に示されているように、就業状態と関係なく、義理の母親より、実の母親から援助を受けている。このことから、就業の有無、及び住居距離と無関係に、育児援助においては、配偶者の母親より、実の母親から多く受けていることがうかがえる。



### 3-3. 伝統的な性別役割分業観/母親規範

「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という「伝統的な性別役割分業」という考えについて、表8は、仕事についている女性はもちろん、仕事についていない女性の支持率も高くないことを示している。しかし、「家族を(経済的に)養うのは男の役割だ」という考えは、「休職中」を除けば、高い支持率をえていることがわかる。このことから、伝統的な性別役割分業観に否定的でありながら、家族の経済的な役割を男性に求めていることがわかる。

表8 就業の有無と性別役割規範

就業の有無	ケース数, ( )内は%							
	「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」				「家族を養うのは男の役割」に対する考え			
	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思 わない	そう思わな い	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思 わない	そう思わな い
ついている (N=166)	4(2.4)	40(24.1)	55(33.1)	67(40.4)	28(17)	63(38.2)	32(19.4)	42(25.5)
ついているが休職中 (N=12)	-	2(16.7)	3(25)	7(58.3)	1(8.3)	4(33.3)	3(25)	4(33.3)
今はついていないが、過去 についていた(N=296)	11(3.7)	127(42.6)	83(28)	75(25.3)	71(24)	137(46.3)	50(16.9)	38(12.8)
仕事についたことはない (N=16)	2(12.5)	6(37.5)	4(25)	4(25)	2(12.5)	10(62.5)	2(12.5)	2(12.5)
合計(N=491)	17(3.5)	175(35.7)	145(29.6)	153(31.2)	102(20.9)	214(43.8)	87(17.8)	86(17.6)
カイ2乗値	28.449**				19.715*			

\* p < .05 \*\* p < .01 \*\*\* p < .001

さらに、表9「子どもが3歳くらいまで母親は働かず育児に専念すべき」という「母親規範」に対する考えをみると、就業していない女性の70%（「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計）を超える高い支持率を示している。一方、就業している女性も、40%（「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計）を超える支持率を示している。このことから、就業していない女性はもちろん、就業している女性でも「母親規範（3歳児神話）」をもちながら、育児と仕事を両立しようとしている様子が見えてくる。

表9 「子どもが3歳くらいまで母親は働かず育児に専念すべき」に対する考え

就業の有無	ケース数, ( )内は%			
	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思 わない	そう思わな い
ついている (N=166)	18(10.9)	54(32.7)	41(24.8)	52(31.5)
ついているが休職中 (N=12)	1(8.3)	4(33.3)	5(41.7)	2(16.7)
今はついていないが、過去 についていた(N=296)	80(27)	141(47.8)	49(16.6)	26(8.8)
仕事についたことはない (N=16)	7(43.8)	5(31.3)	1(6.3)	3(18.8)
合計(N=491)	106(21.7)	204(41.7)	96(19.6)	83(17)
カイ2乗値	64.046***			

\* p < .05 \*\* p < .01 \*\*\* p < .001

#### 4. 乳幼児をもつ既婚女性の就業規定要因

前節で、本稿で分析対象にしている乳幼児をもつ女性が受けている育児援助には、実の母親と配偶者の母親との間で相違があることが確認された。また、彼女らは従来の性別役割分業観に対し低い支持率を示す一方、そのサブ概念でもある「家庭における男性の経済的役割」と「母親規範（3歳児神話）」に高い支持率を示している。

そこで、乳幼児をもつ既婚女性の就業を規定する要因を2項ロジスティック回帰分析によって明らかにしたい。

##### 4-1. 従属変数

就業の有無を従属変数として用いる。問6の職業状況の項目に対して、収入に伴う仕事に「ついている」と「ついているが休職中」=「1」とし、「今はついでないが、過去についていた」と「仕事についていたことはない」=「0」とダミー変数を作成した。表1にあるように、「ついている」と「ついているが休職中」は179人(36.4%)、「今はついでないが、過去についていた」と「仕事についていたことはない」は312人(63.3%)である。

##### 4-2. 独立変数

親族による育児援助源：

育児援助源については母親との「居住距離」、「交際頻度」、「金銭以外の援助」、「年齢」の4つについて、それぞれ「実の母親」と「配偶者の母親」とを区別し、合計8項目とした。「居住距離」については、「自分と同じ家屋=同居」(=4)、「同じ敷地内のはなれ・別棟・となり・歩いていけるところ=近居」(=3)、「片道1時間未満のところ」(=2)、「片道3時間未満・3時間以上」(=1)という4カテゴリーを用いた。「交際の頻度」については、ほぼ毎日(=5) まったくない(=0)という回答カテゴリーを使用する。「年齢」については、75歳まで(=1) 76歳以上(=0)というダミー変数を作成した。また、「金銭以外の援助」を受けた(=1)、受けなかった(=0)というダミー変数を作成した。

イデオロギー：

女性の性別役割分業観をより正確に抽出するために、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」のほかに、「家族を養うのは男性の役割」、「3歳くらいまで母親は育児に専念すべき」の合計3項目を用いている。回答カテゴリーは「そう思う」(=1)から「そう思わない」(=4)までの4つである。

経済状況：

収入については、配偶者の収入の1項目のみを用いる。それは、本人の収入が129万円以下である女性が分析対象全体の51.3%を占めたためである。「収入はなかった」(=1)から、「900万以上」(=12)までの、合計12カテゴリーを使用する。

##### 4-3. 結果

まず、性別役割分業などのイデオロギーを含まないモデル1で、性別役割分業などのイデオロギーを含むモデル2で、親族による育児援助の効果を検討してみよう。

有意な効果が見られた独立変数は、モデル1において配偶者の収入、モデル2において配偶者の収入とイデオロギー変数の「男は外、女は家」、「母親規範（3歳児神話）」であった。

表10 2項ロジスティック回帰分析結果

変数	モデル1		モデル2	
	B	S.E.	B	S.E.
Constant	-.165	1.861	-2.313	2.114
実の母親との居住距離(基準:同居)				
片道3時間未満と3時間以上	.166	.302	.128	.330
片道1時間未満	-.007	.478	.041	.518
近居	.921	.725	.881	.784
配偶者の母親との居住距離(基準:同居)				
片道3時間未満と3時間以上	-.341	.354	-.546	.385
片道1時間未満	-.180	.457	-.420	.501
近居	-.303	.592	-.032	.649
実の母親との交際頻度(基準:ほぼ毎日)				
まったくない	.286	1.142	.242	1.195
年に数回	.370	1.095	.569	1.148
月に1-2回	-.660	1.106	-.272	1.160
週に1-2回	.222	1.126	.678	1.185
週に3-4回	.371	1.143	.736	1.202
配偶者の母親との交際頻度(基準:ほぼ毎日)				
まったくない	-.638	.814	-.897	.889
年に数回	-.608	.787	-.682	.852
月に1-2回	-.580	.835	-.559	.900
週に1-2回	-.324	.886	-.452	.952
週に3-4回	.398	.903	.418	.973
実の母親から金銭以外の援助(ダミー変数)	.200	.300	.159	.331
配偶者の母親から金銭以外の援助(ダミー変数)	.150	.237	.423	.303
実の母親の年齢(ダミー変数)	.138	.650	.124	.753
配偶者の母親の年齢(ダミー変数)	.656	1.417	-.028	1.677
配偶者の収入	-.126	.058 *	-.132	.064 *
伝統的な性別役割規範(男は外、女は家)			.409	.182 *
男の役割は家族を養う			-.230	.170
母親規範:3歳児神話			.854	.159 ***
-2Log Likelihood	401.317		351.231	
X <sup>2</sup>	37.548		85.704	
df	8		8	
Sig.	*		***	
N	330		329	

\*p < .05 \*\*p < .01 \*\*\*p < .001

配偶者の収入は、イデオロギー変数の投入と関係せず、モデル1とモデル2の両方において、女性の就業継続に有意な負の効果がある。つまり、配偶者の収入が多いほど乳幼児を持つ女性の就業率は低くなるのである。

イデオロギー変数「男は外、女は家」、「母親規範(3歳児神話)」は、正の有意な効果を示している。これは、「伝統的な性別役割規範」、「母親規範(3歳児神話)」への否定意識が高いほど、乳幼児を持つ女性の就業率は高くなる、ということの意味する。この結果と表8、表9の考察結果、すなわち就業の有無に関わらず「伝統的な性別役割観」に否定的でありながら、「3歳までには働かず育児に専念すべき」に肯定的であるということを示照らして合わせて考えると、女性の就業の有無とはまったく無関係に、「よい子育て」規範が非常に強固に存在していることが分かる。

以下、前述の仮説に立ち戻って、分析結果をみることにする。

仮説1：「乳幼児をもつ女性は就業しない割合が高い」は、表1の通りに、0-6歳の乳幼児をもつ女性の63.6%は就業していないことから（表1）、詳細に他のマクロデータと比較検討する余地があるが、ほぼ仮説1を支持していると考えられる。

仮説2：「親との同居は女性の就業継続を促進する」は、今回の分析結果において支持されたが、配偶者の母親ではなく、実の母親との居住距離は女性の就業に結びつく効果が示された。

仮説3：「親の高齢化は女性の就業に負の効果をもつ」は、今回の分析結果から確認できなかった。

仮説4：「父親という育児資源は女性の就業継続に影響力を失う」は、今回の分析結果から確認できなかった。だが、実の母親に比べて同居率が高いものの、配偶者の母親からの育児援助が量的に少なく、また、女性の就業率に大きな効果が見られなかったことから、今回の分析結果は仮説4を支持するものであると推察される。

仮説5：「母親規範（3歳児神話）は女性の就業に大きな影響を及ぼしている」は、今回の分析結果において強く支持され、「母親規範（3歳児神話）」への否定意識が高いほど、乳幼児を持つ女性の就業率は高くなる。

## 5. 結論と考察

本稿は乳幼児をもつ女性の就業の規定要因に焦点をあて、その内実の解明を目的とした。ここでは、規定要因として「親族による育児援助」、「伝統的な性別役割分業観」、「母親規範（3歳児神話）」、「配偶者の収入」の4つを取り上げて、2項ロジスティック回帰分析を試みた。その結果、乳幼児を持つ女性の就業率は、配偶者の収入が多いほど低くなり、「伝統的な性別役割規範」、「母親規範（3歳児神話）」への否定意識が高いほど高くなる、ということが明らかになった。

問題の所在において既述したように、日本においては女性の育児・就業の両立を図る雇用制度の改革が1986年の「男女雇用機会均等法」によって行われているにも関わらず、結果的に、女性を企業の周縁的業務に配分し、低賃金・頭打ちの昇進に留めている。このような雇用現状は結婚・出産後の就業中断を引き起こしている。さらに、「男は外、女は家」の意識の変化に注目して言えば、日本では、性別役割分業意識が「両性平等」まで変化したというより、むしろ「男は仕事と家事、女は家事と趣味（的仕事）」、「男は経済的な役割、女は情緒的な役割」という「幸福な家庭」志向に変容している（小倉、1998；船橋、2000）。とくに、女性の就業の有無と関係なく、3歳児神話を代表とする母親規範は女性の間で強固に存在している。

そのために、依然として機能している性別役割分業に基づく雇用慣行と変容している性別役割意識との並存は、伝統的な性別役割分業観に否定的でありながら、家族の経済的な役割を男性に、そして家族の情緒的な役割を女性に求めるという矛盾した考えが共存しうる構造的要因を提供していると考えられる。このような考えと行動の矛盾は、日本社会の家族賃金制度、雇用制度と関係している可能性がある。今後、性別役割分業についての意識と、就業行動と日本企業の雇用制度との関連を検討するために、雇用制度や雇用状態に関する調査とリンクして詳細な分析を加える必要があると考えている。

## 註

- 1 育児資源と出産・育児および女性の就業のトレード・オフに関する研究では、出産・育児と女性の就業の両立を可能にする要因として、保育施設の低価格化、施設の便利化、無償化などが挙げられており、とくに、夫婦が購入する育児時間の価格という視点は示唆に富んでいる(Rindfuss and Brewster, 1996: 258-289)。
- 2 山重慎二, 2002, 「保育所充実政策の効果と費用 - 家族・政府・市場による保育サービス供給の分析 - 」, 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』, 241 - 264 を参照。
- 3 永瀬伸子, 1999, 「少子化の原因: 就業環境か価値観の変化か - 既婚者の就業形態選択と出産時期の選択 - 」, 『人口問題研究』55(2), 2-5 を参照。
- 4 永瀬伸子, 1999, 同上, 2-5 を参照。
- 5 吉田浩・水落正明, 2005, 「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」『日本経済研究』51, 76-95 を参照。
- 6 仙田幸子, 2002 a, 「大都市圏の女性のフルタイム継続率にかかわる要因の検討」『家族社会学研究』13(2), 63-72 を参照。
- 7 永瀬伸子, 1999, 同上, 3-4 を参照。
- 8 国立社会保障・人口問題研究所, 2003, 『現代日本の家族変動 第2回全国家庭動向調査』, (財)日本統計協会, 27-28 を参照。
- 9 例えば、津谷典子(1999) 新谷由里子(1998)は、育児と仕事との両立の困難を解消するためには保育所が充実することに加え、労働条件を改善し、短時間就労にすることを提唱している。
- 10 保育所の数と女性の就業との関係が相まってない点については、例えば、岸(2001) 仙田(2002a, 2002b)が分析を行っている。
- 11 女性の働き方を示すM字型曲線の変化と就業継続に注目した今田(1996)の研究では、M字型曲線の谷のボトムの上昇は、若いコーホートほど結婚直前から結婚にかけてのステージにおける雇用の継続傾向が著しく高まっていることによるものであり、出産育児期によるものではないという分析結果が得られている。
- 12 仙田幸子, 2002a, 同上。
- 13 吉田浩・水落正明, 2005, 同上, 76-95 を参照。
- 14 永瀬伸子, 1999, 同上, 4-5。
- 15 前田信彦, 1998, 「家族のライフサイクルと女性の就業 - 同居親の有無とその年齢効果 - 」『日本労働研究雑誌』245, 25-38 を参照。
- 16 仙田幸子, 2002b, 「既婚女性の就業継続と育児援助の関係」『人口問題研究』58(2), 2-21 を参照。
- 17 永瀬伸子(2000)によれば、「親との三世帯同居での女性の就業率の高さは日本の特徴であった」が、「三世帯同居でも若い世代の出産後の就業継続は下がった」ことが指摘される。大都市と地方別で見れば、「若年人口が集中する大都市ほど出産退職が顕著であり、地方ほど正規就業の継続者が多い」。
- 18 今田幸子, 1996, 「女子就労と就業継続」『日本労働研究雑誌』433, 37-48 を参照。
- 19 ここでは、「仕事についてたことはない」16人を除外した。

## 参考文献

- Gary S. Becker, 1964, Human Capital, Columbia University Press (佐野陽子訳 1976, 『人的資本』東洋経済新報社)。
- 目黒依子, 2000, 『少子化時代のジェンダーと母親意識』, 新曜社。
- Mary C. Brinton, 1993, Women and the Economic Miracle: gender and work in postwar Japan, University of California Press.
- 岡本英雄, 1997, 「女子事務職の現状」『労働政策研究』39(6), 26-33。

- 大淵寛編集, 1996, 『女性のライフサイクルと就業行動』, 大蔵省印刷局 .
- 落合恵美子, 1989, 「育児援助と育児ネットワーク」『家族研究』 Vol.1, 109-133 .
- 落合恵美子, 1994, 『21世紀家族へ』, 有斐閣 .
- 小山静子, 1991, 『良妻賢母という規範』, 勁草書房 .
- 永瀬伸子, 2000, 「仕事と子育てを両立できない本当の理由 - 女性の雇用・少子化と社会経済システム - 」, 『エコノミクス』 (2), 64-73 .
- 新谷由里子, 1998 「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因 - 1980年代以降の出生行動の変化との関連より - 」『人口問題研究』 54(4), 46-62 .
- 西村純子, 2001, 「性別分業意識の多元性とその規定要因」, 関東社会学, 『年報社会学論集』, 14 : 139-150 .
- NHK放送文化研究所, 2003, 『第7回「日本人の意識・2003」調査報告書』, NHK放送文化研究所.
- Rindfuss and Brewster, K.L. (1996) Childrearing and Fertility, Population and Development Review, Vol.22, pp258-289.
- 津谷典子, 1999 「出生率低下と子育て支援政策」『季刊社会保障研究』 34(4), 348-360 .
- 渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子, 2004, 『現代家族の構造と変容 : 全国家族調査(NFRJ98)による計量分析』 東京大学出版会 .
- 山田昌弘, 1994, 『近代家族のゆくえ : 家族と愛情のパラドックス』, 新曜社 .