

夫婦の働き方とワーク・ファミリー・コンフリクト

—夫婦の職業形態別にみた

ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因—

妻 智恵

(慶應義塾大学文学部)

【要旨】

本研究の目的は、夫婦の働き方を中心に、男女が経験するワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因を検討することである。One-way Anova と重回帰分析の結果、以下のことが明らかになった。

第一に、女性より男性が、高いワーク・ファミリー・コンフリクトを経験している。第二に、夫婦の働き方のうち、男女のワーク・ファミリー・コンフリクトに影響を及ぼしているのは、妻の職業形態である。第三に、性別と夫婦の働き方別に回帰分析を行った結果、男女共通して、労働時間の影響が観察された。一方、配偶者からの道具的・情緒的サポートは、女性においてのみ、効果を持っていた。

キーワード：ワーク・ファミリー・コンフリクト、職業形態、労働時間、配偶者からのサポート

1. はじめに

仕事と家族の領域間の境界を行き来しながら生活する多くの人にとって、仕事と家族の両立は重要な課題である。二つの領域を両立するため、彼/彼女らは、毎日交渉を行う (Clark 2000)。しかし、このような交渉がいつもうまく行くわけではない。交渉が決裂し、二つの領域の両立が難しい場合は、両領域の間で役割葛藤、すなわち、ワーク・ファミリー・コンフリクトを経験することになる。

最近の研究結果は、個人が経験するワーク・ファミリー・コンフリクトの水準が高くなっていることを報告している。たとえば、Nomaguchi (2009) によると、1977 年から 1997 年の間、アメリカにおいては、女性就業の増加、教育水準の上昇、仕事完遂への時間圧力の増加、自由時間の減少などを背景として、男女が経験しているワーク・ファミリー・コンフリクトが上昇した。日本では、この分野の調査・研究の蓄積がまだ浅いため、アメリカのような時系列的な比較は難しい。しかし、日本においても、男女共に、少なくとも人がワーク・ファミリー・コンフリクトを比較的頻繁に経験していることが報告されている (国立女性教育会館 2006)¹。

¹ この一ヶ月の間に、「仕事のために家族と一緒に過ごす時間がとれないと感じること」が、「何度もあった」「ときどきあった」と答えた割合が、男性は 43.1% (16.4%+26.7%)、女性は 32.5%

いくつかの先行研究は、こうしたワーク・ファミリー・コンフリクトが、個人の心理的安寧に否定的な影響を及ぼしていることを指摘している（裴 2006; 西村 2006; Weigel, et al. 1995）。そこで、その具体的なメカニズムや、ワーク・ファミリー・コンフリクトの否定的な影響を緩衝する要因、あるいは、ワーク・ファミリー・コンフリクトを軽減する方策などについての関心が高まっている。「毎日、仕事と家族の境界を渡りながら生活する個人」のための、両領域の間の成功的な交渉を可能にする条件が問われているのである。

その条件を考える際、まず必要とされるのは、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因の解明であるだろう。したがって、本研究では、どのような要因がワーク・ファミリー・コンフリクトに影響を及ぼしているかを検討することを目的とする。

2. 先行研究

ワーク・ファミリー・コンフリクト²とは、「仕事領域と家庭領域からの役割圧力が互いに両立不可能な際に起こる役割間葛藤の一形態」（Greenhaus and Beutell 1985: 77）と定義される。すなわち、一方の領域における役割への参加が、もう一方の領域での役割遂行を妨げることを意味しており、個人が仕事と家庭生活を両立する過程で、どれほど困難を感じているかを捉えようとする概念である。

これまでのワーク・ファミリー・コンフリクトをテーマとする研究において、ワーク・ファミリー・コンフリクトを引き起こす要因として、もっとも頻繁に指摘されているのは、労働時間と勤務量、業務負担など、職業関連要因である（Binachi and Milkie 2010; Voydanoff 2004）。職業関連要因がワーク・ファミリー・コンフリクトに及ぼす影響については、一貫した結果が報告されており、労働時間が長いほど、また、業務量が多いほど、業務負担が重いほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトは高くなるという傾向が確認されている。特に、過剰な労働時間は、多数の研究でワーク・ファミリー・コンフリクトの主要因であることが明らかにされてきた（Guelzow et al. 1991; 裴 2005; 松田 2006）。

最近では、こうした職場の構造的拘束に加え、たとえば、育児休業、在宅勤務、上司や同僚からの情緒的支援、職場の雰囲気のような職場内の支援と、ワーク・ファミリー・コンフリクトとの関連についての研究も登場している（송다영・장수정・김은지 2010 [ソングダヨン・チャンスジョン・キムウンジ 2010] ; Voydanoff 2004）。要するに、ワーク・ファミリー・コンフリクトを引き起こす要因のみではなく、軽減するサポート要因にも目が向けられるようになったのである。

(11.3%+21.2%) であった。

² ワーク・ファミリー・コンフリクトは、その発生経路によって 2 つに区分される。すなわち、職場での役割遂行のため家庭生活での役割遂行が支障を受ける場合（work to family conflict）と、逆に、家庭生活によって仕事での役割遂行が妨害される場合（family to work conflict）である。本研究ではさしあたり前者について検討する。

職業関連要因ほど明確な結果を示しているわけではないが、家族関連要因の影響も指摘されている。先行研究で重視されてきた要因としては、子どもの年齢、子どもの数などがある (Nomaguchi 2009; Voydanoff 2004)。子どもが幼い場合、子どもが多い場合は、家族役割参加への要求が高くなり、ワーク・ファミリー・コンフリクトを高くする可能性がある」と推測される。

これらの要因以外に、家族から得られるサポートも、ワーク・ファミリー・コンフリクトに重要な影響を及ぼしている (Adams 1996; 김난주・권태희 2009 [キムナンズ・クォンテヒ 2009])。すなわち、時間配分や役割圧力の衝突などで仕事と家族の両立が困難な場合、家族からのサポートがあると、ワーク・ファミリー・コンフリクトが低くなる傾向があった (Voydanoff 2005)。このような家族からのサポートへの関心は、職場内のサポートを取り上げる研究が登場した背景と同じ脈絡——ワーク・ファミリー・コンフリクトを緩和する要因を探ること——にあると言えるだろう。

本研究では、以上で言及した先行研究を踏まえ、職業関連要因と家族関連要因の二つの側面から、ワーク・ファミリー・コンフリクトの増減に関わる要因を分析する。その作業を行うにあたって、ここでは、夫婦の働き方に注目し、個人が経験するワーク・ファミリー・コンフリクトが夫婦それぞれの働き方によってどのように異なるのかについて検討する。

3. 方法

3.1 分析対象

本研究では、60歳未満の就労者で、配偶者と同居している男女 2,175 人 (男性 1,209 人、女性 966 人) を分析の対象とする。年齢を 60 歳未満に限定した理由は、60 歳以上の場合は、定年退職となることが多いからである。

3.2 変数

① 従属変数

従属変数は、ワーク・ファミリー・コンフリクトである。

NFRJ08 では、仕事と家族の関係について、「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」「家事や育児で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない」など、四つの項目を用いて尋ねている。本研究は、ワーク・ファミリー・コンフリクトのうち、職場での役割遂行のため家庭生活での役割遂行が支障を受ける場合 (work to family conflict) に焦点を当てている。そのため、前者の二つを取り上げ、「ほとんどあてはまらない」に 1 点、「あてはまらない」に 2 点、「まああてはまる」に 3 点、「あてはまる」に 4 点を与えて合成変数を作成した。ここで

は、この合成変数を「ワーク・ファミリー・コンフリクト」を表す変数とみなし、従属変数として用いる。可能な変数の範囲は、4点から8点であり、点数が高いほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高いことを意味する。

② 独立変数

独立変数は、夫婦の働き方、職業関連要因、家族関連要因である。

まず、夫婦の働き方は、本人の職業形態、配偶者の職業形態を用いる。本人の職業形態³は、男女ともに、常時雇用を基準カテゴリーとし、臨時雇用ダミー、自営・自由他ダミーを作成した。配偶者の職業形態に関しては、男性は、無職を規準カテゴリーとする常時雇用、臨時雇用、自営・自由他の三つのダミー変数を、女性の場合は、常時雇用を基準カテゴリーとする臨時雇用、自営・自由他、無職の三つのダミー変数を使用する。

続いて、ワーク・ファミリー・コンフリクトに影響を及ぼす職場関連要因については、労働時間の1つの変数で検討する。労働時間は、往復の通勤時間を含む1日平均労働時間⁴と1ヶ月の平均労働日数をもとに、月あたりの労働時間を算出した。前節で言及した職業内のサポートと関連する変数は、NFRJ08には該当する質問項目がなかったため、今回の分析では投入できなかった。

家族関連要因としては、6歳未満子どもの数、親との同居有無、配偶者からの情緒的サポート、夫婦間の家事参加比についての変数を投入する。6歳未満子どもの数は、調査時点で健在の子どもに対する質問項目をもとに作成した。親との同居は、回答者本人または配偶者の親と同居している場合を1、同居していない場合を0とするダミー変数を作成した。

次に、配偶者からの情緒的サポートは、「配偶者（夫・妻）は、わたしの心配ごとや悩みごとを聞いてくれる」、「配偶者（夫・妻）は、わたしの能力や努力を高く評価してくれる」、「配偶者（夫・妻）は、わたしに助言やアドバイスをしてくれる」の3項目を用いる。これらの項目について、「あてはまらない」から「あてはまる」までを1点から4点として、その合計点をもとめた。点数が高いほど、配偶者からの情緒的サポートが高いことを意味する。なお、この合成変数のCronbach α は、男性が.855、女性が.870であった。

夫婦の家事参加比は、本人と配偶者の家事参加度をもとに作成する。NFRJ08では、回答者本人と配偶者について「食事の用意」「食事のあとかたづけ」「食料品や日用品の買い物」「洗濯」「そうじ（部屋、風呂、トイレなど）の週あたりの頻度を尋ねている。ここではまず、各項目を1週間あたりに行う程度について、「ほぼ毎日」に7点、「週に4

³ 常時雇用：経営者・役員、常時雇用されている一般従業者（公務員を含む）

臨時雇用：臨時雇い・パート・アルバイト、派遣社員・契約社員・委託社員

自営・自由他：自営業主・自由業主、自営業の家族従業者、内職

⁴ 一日の労働時間を24時間と答えたものは除外した。

～5点」に4.5点、「週に2～3点」に2.5点、週に1回に1点、「ほとんど行わない」に0点を与えて、各項目の得点を合計し、本人と配偶者それぞれ家事参加度の合成変数を作成した。その後、本人の家事参加度を配偶者の家事参加程度で割り（本人の家事参加度÷配偶者の家事参加度）、夫婦の家事参加比の変数を作成した。この合成変数の値が低くなるほど、本人に比べ、配偶者が家事に参加していることを意味する。

最後に、コントロール変数として、年齢、教育年数、（去年1年間の）世帯収入のような社会人口学的変数を投入する。年齢は、調査時点での実年齢を連続変数として使用する。教育年数は、最終学歴を卒業とみなし、それに対応する教育年数を算出した。1年間の世帯収入は、調査票上のカテゴリーの中央値を用いる。また、便宜上、「収入がなかった」には0、「100万円未満」には50、「1600万円以上」には1650の値を与える。

分析に用いた変数の基本統計量は、表1にまとめて示す。

表1. 分析に用いた変数の基本統計量

男性	範囲	平均	標準偏差
ワーク・ファミリー・コンフリクト	2-8	4.69	1.59
年齢	28-59	45.67	8.94
世帯収入(万円/年)	115-1650	782.77	350.13
教育年数	9-18	13.71	2.22
労働時間(分/月)	300-31920	14163.90	3188.41
6歳未満子どもの数	0-3	0.31	0.62
配偶者からの情緒的サポート	3-12	9.25	2.14
夫婦の家事参加比 (本人の家事参加度÷配偶者の家事参加度)	0-28	0.26	1.04

配偶者の職業形態	常時雇用 (n=254)	臨時雇用 (n=406)	自営・自由他 (n=92)	無職 (n=448)
本人の職業形態	常時雇用 (n=1005)	臨時雇用 (n=46)	自営・自由他 (n=155)	
親との同居有無	別居 (n=864)	同居 (n=345)		

女性	範囲	平均	標準偏差
ワーク・ファミリー・コンフリクト	2-8	3.76	1.60
年齢	28-59	45.48	8.28
世帯収入(万円/年)	50-1650	764.52	359.36
教育年数	9-18	13.04	1.69
労働時間(分/月)	280-33600	8890.51	3880.88
6歳未満子どもの数	0-3	0.19	0.48
配偶者からの情緒的サポート	3-12	8.80	2.36
夫婦の家事参加比 (本人の家事参加度÷配偶者の家事参加度)	0.08-35	11.33	10.29

本人の職業形態	常時雇用 (n=295)	臨時雇用 (n=535)	自営・自由他 (n=135)	
配偶者の職業形態	常時雇用 (n=691)	臨時雇用 (n=66)	自営・自由他 (n=153)	無職 (n=53)
親との同居有無	別居 (n=673)	同居 (n=293)		

3.3 分析方法

まずは、男女別に頻度分布を行い、ワーク・ファミリー・コンフリクトの全般的な傾向を把握する。次に、t 検定により男女別、one-way-ANOVA により夫婦の働き方別のワーク・ファミリー・コンフリクトの平均値の差を分析する。

その後、重回帰分析を用い、男女のワーク・ファミリー・コンフリクトを規定する要因を明らかにする。最後に、夫婦の働き方別に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因が異なるかを検討するため、夫婦の職業形態別に重回帰分析を実施する。

なお、重回帰分析を行う前に、多重共線性を判断するため、独立変数間の相関係数、VIF 値などを検討した。その結果、多重共線性があるほどの高い相関係数や VIF 値は見られなかったため（表は割愛）、すべての独立変数を回帰モデルに投入することにした。

4. 結果

4.1 ワーク・ファミリー・コンフリクトの現状

表 2 は、男女別にみたワーク・ファミリー・コンフリクトの頻度を示したものである。

ワーク・ファミリー・コンフリクトと関連する二つの項目ともに、男性が女性より、「あてはまる」「まああてはまる」と答えた割合が高くなっている。具体的に、「WFC1：仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」の項目では、男性の 42.4% (15.3%+27.1%)、女性の 27.6% (7.3%+20.3%) が「WFC2：家においても仕事のことが気になってしかたがないことがある」の項目では、男性 45.4% (12.4%+33.0%)、女性 24.4% (6.8%+17.6%) が「あてはまる」「まああてはまる」と答えている。

つまり、男性の場合は、ワーク・ファミリー・コンフリクトに関する二つの質問項目ともに、40%以上がその経験を肯定しているのである。それに対し、女性の場合は、どちらの項目においても、肯定率は30%以下となっている。

表2. 男女別にみたワーク・ファミリー・コンフリクトの頻度分布

		あてはまる		まああてはまる		あまりあてはまらない		ほとんどあてはまらない		有意差
WFC1	男	183	(15.3)	325	(27.1)	398	(33.2)	293	(24.4)	***
	女	70	(7.3)	201	(20.3)	269	(28.1)	419	(43.7)	
WFC2	男	149	(12.4)	395	(33.0)	394	(32.9)	259	(21.6)	***
	女	65	(6.8)	169	(17.6)	272	(28.3)	454	(47.3)	

*** p<.001

WFC1:「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」

WFC2:「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」

表3は、上記二つの質問項目の合成変数を用い、男女のワーク・ファミリー・コンフリクトについてt検定を行った結果である。ワーク・ファミリー・コンフリクトの平均値は、男性が4.69、女性が3.76で、男性の方が女性より高くなっており、この差は、統計的にも有意である。

こうした頻度分析と平均値の差の検定の分析結果から、女性より男性の方が、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高いと言えるだろう。

表3. 男女別にみたワーク・ファミリー・コンフリクトの平均値の差

	N	平均	標準偏差	t-test
男	1197	4.69	1.59	13.53***
女	959	3.76	1.60	

*** p<.001

続いて、夫婦の働き方別に、男女が経験するワーク・ファミリー・コンフリクトについて検討する。図1と図2は、夫婦の働き方別に男女のワーク・ファミリー・コンフリクトの平均値の差を検定した結果である。

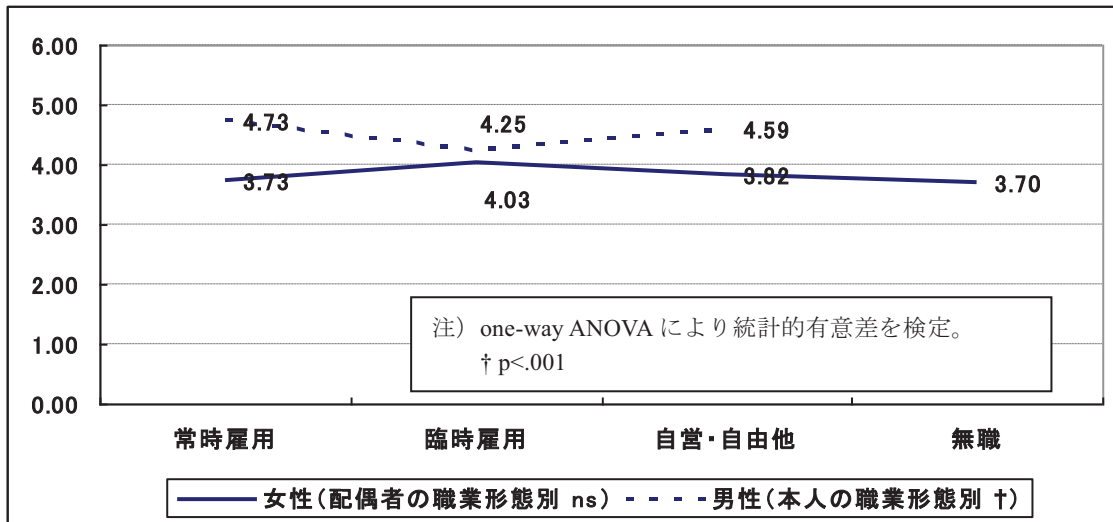


図 1. 夫の職業形態による夫婦のワーク・ファミリー・コンフリクト

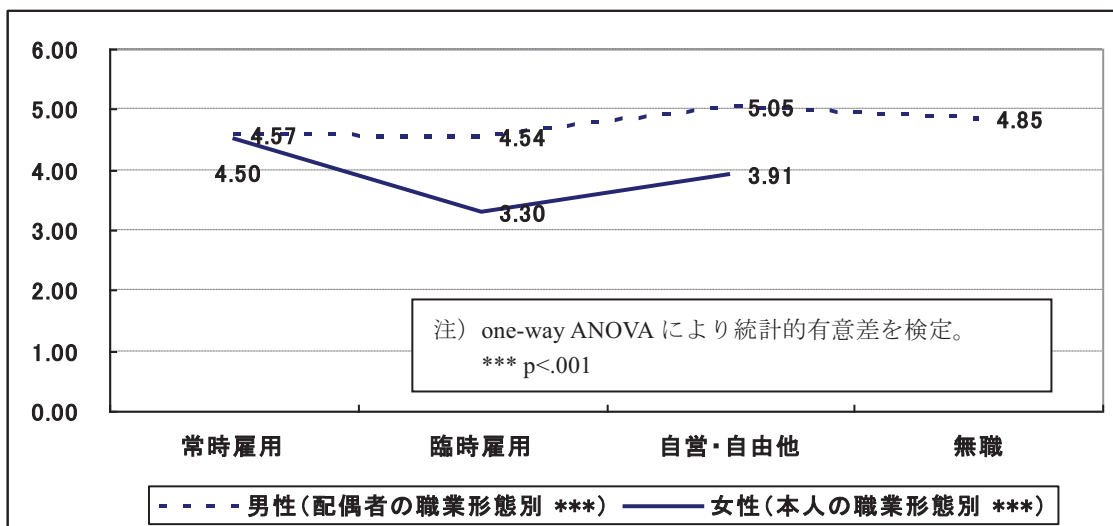


図 2. 本人の職業形態による夫婦のワーク・ファミリー・コンフリクト

二つの図からわかるように、ワーク・ファミリー・コンフリクトは、夫の職業形態にはあまり左右されず、妻の職業形態によって異なる。すなわち、夫の職業形態による男性本人のワーク・ファミリー・コンフリクトの平均値の差と、配偶者の女性におけるワーク・ファミリー・コンフリクトの平均値の差は、それぞれあまり大きくない。また、その差は、前者の場合、統計的に有意であるものの、10%水準に過ぎず、後者の場合、統計的にも有意ではない。

しかし、妻の職業形態によるワーク・ファミリー・コンフリクトの平均値の差は、女性本人はもちろん、配偶者である男性においても、統計的に有意である。詳しくみていく

と、まず、女性のワーク・ファミリー・コンフリクトは、女性本人が常時雇用である場合がもっとも高く（4.50）、その次が自営・自由他（3.91）で、臨時雇用である場合がもっとも低くなっている（3.30）。tukey 法による多重比較を実施し、カテゴリーごとに平均値を比較した結果、常時雇用と自営・自由他、常時雇用と臨時雇用、臨時雇用と自営・自由他のペアで平均値の差が統計的に有意であった。

次に、男性の場合は、配偶者が自営・自由他であると、もっともワーク・ファミリー・コンフリクトが高い（5.05）。これは自営業と類似な職業形態である家族企業の場合は、仕事と家族の間の物理的・心理的側面の境界間透過性が高いため、領域間境界の融合と転移が行われやすく（김진희 2002 [キムジンヒ 2002]）、ワーク・ファミリー・コンフリクトを加重するという主張と一致する結果である（김영선・옥선화 2005 [キムヨンソン・オクソンファ 2005]）。自営・自由他の次は、無職（4.85）、常時雇用（4.57）、臨時雇用（4.54）の順に、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなっている。再び、tukey 法による多重比較を実施した結果、統計的に有意な差が見られたのは、臨時雇用と自営・自由他、臨時雇用と無職のペアであった。常時雇用と自営・自由他、常時雇用と無職、常時雇用と臨時雇用、自営・自由他と無職のペアにおける平均値の差は、統計的に有意ではなかった。

まとめると、女性にとっては、本人が常時雇用であることが仕事と家庭の両立を難しくするが、男性にとっては、配偶者が常時雇用であることは、（妻本人にとっても、夫にとってももっとも仕事と家庭を両立しやすい）臨時雇用である場合と、あまり変わらない。

4.2 ワーク・ファミリー・コンフリクトを規定する要因

表 4 と表 5 は、男女別にワーク・ファミリー・コンフリクトを従属変数とした回帰分析の結果である。

表 4 の男性の結果から見ると、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」に有意な影響を及ぼしているのは、年齢、教育年数、配偶者の職業形態、労働時間、配偶者からの情緒的サポートである。教育年数と労働時間が長いほど、配偶者が無職である場合と比べ、常時雇用と臨時雇用である場合は、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなっている。しかし、年齢が高くなるほど、配偶者からの情緒的サポートが高くなるほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトは低くなる。

表 4. ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因（男性全体）

		β
社会人口学的要因	年齢	-0.065 †
	世帯収入	0.055
	教育年数	0.072 *
夫婦の働き方	本人常時雇用ダミー(基準カテゴリー)	
	本人臨時雇用ダミー	0.009
	本人自営・自由他ダミー	-0.019
	妻無職ダミー(基準カテゴリー)	
	妻常時雇用ダミー	-0.069 †
	妻臨時雇用ダミー	-0.066 †
	妻自営・自由他ダミー	0.002
職業関連要因	労働時間	0.354 ***
家族関連要因	6歳未満子どもの数	-0.011
	親との同居ダミー(同居=1)	0.014
	配偶者からの情緒的サポート	-0.052 †
	夫婦間の家事参加比	-0.033
N		972
R ²		0.163
Adj.R ²		0.152
F		14.357 ***

† p<.10, * <p.05, ** p<.01, *** p<.001

女性においては、年齢、教育年数、本人の職業形態、労働時間、配偶者からの情緒的サポート、夫婦間の家事参加比の効果が有意である。男性の場合と同様、教育年数と労働時間が長いほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトは高くなり、年齢が高くなるほど低くなる。また、本人が常時雇用である場合と比べ、臨時雇用である場合は、ワーク・ファミリー・コンフリクトが低くなる。

男女で顕著な差異が見られたのは、配偶者からのサポートの影響である。男性では、配偶者からの情緒的サポートは、統計的に有意ではあるものの、10%水準に過ぎない。それに対し、女性では、配偶者からの情緒的サポートが持つ効果は、1%水準で有意であり、回帰係数も男性より大きい。さらに、女性の場合は、配偶者が本人と比べ、どれほど家事に参加しているかが有意な影響を及ぼしている。男性とは違って、女性においては、情緒的サポートのみではなく、配偶者の家事参加といった道具的サポートも、ワーク・ファミリー・コンフリクトの軽減に繋がっているのである。おそらく、こうした配偶者からのサポート——道具的・情緒的——が持つ効果の相違が、回帰モデルの説明力における男女の差をもたらしたと思われる。

表 5. ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因（女性全体）

		β
社会人口学的要因	年齢	-0.123 **
	世帯収入	-0.033
	教育年数	0.131 **
夫婦の働き方	本人常時雇用ダミー(基準カテゴリー)	
	本人臨時雇用ダミー	-0.198 ***
	本人自営ダミー	0.014
	夫常時雇用ダミー(基準カテゴリー)	
	夫臨時雇用ダミー	0.111
	夫自営・自由他ダミー	-0.018
	夫無職ダミー	-0.004
職業関連要因	労働時間	0.295 ***
家族関連要因	6歳未満子どもの数	0.024
	親との同居ダミー(同居=1)	-0.011
	配偶者からの情緒的サポート	-0.144 ***
	夫婦間の家事参加比	-0.011 **
N		551
R ²		0.273
Adj.R ²		0.256
F		15.573 ***

† p<.10, * <p.05, ** p<.01, *** p<.001

4.3 夫婦の働き方別にみたワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因

次に、夫婦の働き方でワーク・ファミリー・コンフリクトを規定する要因が異なるか否かを分析した結果を示す。ここでは、前節の分析結果を参考に、妻の働き方ごとにサンプルを分割した上で表 4/表 5 と同様の分析を男女別にそれぞれ実施した（表 6 と表 7）。

まず、表 6 の男性の分析結果を見ると、比較的一貫した結果を示しているのは労働時間である。労働時間は、妻が自営・自由他である場合を除く、すべてのグループで、統計的に有意な効果を持っており、労働時間が長くなるほど、男性のワーク・ファミリー・コンフリクトも高くなる傾向がある。

家族関連要因の中では、配偶者が自営・自由他である場合、親との同居が有意な効果を持っている。配偶者が自営・自由他である場合は、親と同居すると、男性のワーク・ファミリー・コンフリクトは低くなる。しかし、他のグループでは、こうした親同居の効果が全く認められない。

これらの変数以外には、社会人口学的変数では世帯収入と教育年数の効果が認められ

た。だが、いずれも一貫した傾向は観察できなかった。また、全体男性の分析では 10% 水準で有意であった、配偶者からの情緒的サポートは、どのグループでも統計的に有意な効果を示さなかった。

表 6. 妻の働き方別にみたワーク・ファミリー・コンフリクト（男性）

		妻常時雇用	妻臨時雇用	妻自由・自営他	妻無職
		β	β	β	β
社会人口学的要因	年齢	-0.080	-0.093	-0.059	-0.056
	世帯収入	0.149 †	0.026	-0.050	0.069
	教育年数	0.058	0.102 †	0.066	0.050
夫婦の働き方	本人常時雇用ダミー(基準カテゴリー)				
	本人臨時雇用ダミー	0.038	0.028	-0.009	-0.048
	本人自営・自由他ダミー	0.026	-0.019	0.045	-0.046
職業関連要因	労働時間	0.427 ***	0.311 ***	0.182	0.373 ***
家族関連要因	6歳未満子どもの数	-0.001	-0.048	-0.019	0.013
	親との同居ダミー(同居=1)	0.103	-0.003	-0.294 *	0.047
	配偶者からの情緒的サポート	-0.014	-0.075	-0.058	-0.042
	夫婦間の家事参加比	0.026	-0.053	-0.147	-0.029
N		201	341	77	350
R ²		0.233	0.140	0.184	0.171
Adj.R ²		0.192	0.114	0.062	0.147
F		5.789 ***	5.399 ***	1.51	7.035 ***

† p<.10, * <p.05, ** p<.01, *** p<.001

続いて、表 7 に示した女性の分析結果を見ると、男性の分析結果で見られた労働時間の効果を、一貫して観察することができる。常時雇用、臨時雇用、自営・自由他の、すべてのグループで、労働時間が長くなるほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなっている。

だが、全体の分析結果（表 5 と表 6）と同様、家族関連要因、なかでも、配偶者から得られるサポートの効果が目立つことは、男性の分析結果とは異なる点である。女性が常時雇用である場合または臨時雇用である場合、配偶者からの情緒的サポートが高くなるほど、彼女たちのワーク・ファミリー・コンフリクトは低くなる。統計的には有意ではないが、自営・自由他である場合も、配偶者からの情緒的サポートとワーク・ファミリー・コンフリクトは負の関連を示している。そして、夫婦間の家事参加比は、常時雇用で有意な効果を持っており、本人と比べ配偶者の家事への参加が増えるほど、女性のワーク・ファミリー・コンフリクトは低くなる。前節でも指摘した、女性にとっての配偶者からの道具的・情緒的サポートの重要性が再び確認されたと言える。

また、男性とは違って、女性の場合は、本人の職業形態別に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因に多少の相違が見られる。特に、女性本人が自営・自由他である場合は、他の二つのグループとは異なり、家族関連要因の効果が全く観察できないのが興

味深い。その代わり、自営・自由他においては、本人の労働時間の回帰係数が他の職業形態と比べ、非常に高い。そして、夫の職業形態が持つ効果も、他のグループより大きい。これは、日本において、自営・自由他の女性が置かれている状況が、他の職業形態（常時雇用や臨時雇用）の場合とは異なることを示唆する。

表7. 妻の働き方別にみたワーク・ファミリー・コンフリクト（女性）

		常時雇用	臨時雇用	自営・自由他
		β	β	β
社会人口学的要因	年齢	0.038	-0.268 **	-0.102
	世帯収入	-0.119	0.006	-0.120
	教育年数	0.204 *	0.086	0.114
夫婦の働き方	夫常時雇用ダミー(基準カテゴリー)			
	夫臨時雇用ダミー	-0.081	0.207 **	0.208 *
	夫自営・自由他ダミー	0.029	0.004	-0.173
	夫無職ダミー	-0.045	0.028	-0.227 †
職業関連要因	労働時間	0.236 **	0.233 ***	0.492 ***
家族関連要因	6歳未満子どもの数	0.096	-0.072	0.247
	親との同居ダミー(同居=1)	0.080	-0.096 †	0.094
	配偶者からの情緒的サポート	-0.157 *	-0.119 *	-0.129
	夫婦間の家事参加比	-0.175 *	-0.064	-0.207
N		186	301	62
R ²		0.190	0.165	0.413
Adj.R ²		0.140	0.134	0.287
F		3.852 ***	5.217 ***	3.264 **

† p<.10, * <p.05, ** p<.01, *** p<.001

5. 結論

本研究では、個人が仕事と家庭の両立過程で経験するワーク・ファミリー・コンフリクトを取り上げ、夫婦の働き方別にその規定要因を検討してきた。分析結果から得られた知見は以下の通りである。

第一に、女性より、男性のワーク・ファミリー・コンフリクトが高い。すなわち、2008年の時点において、仕事のため家族役割で経験する支障は、男性の方が女性より高い。このような結果は、稼ぎ手役割が男性にとって未だに重要な意味を持っている中（Christiansen and Palkovits 2001; 嶋崎 2006）、家事・育児に積極的に参加する男性像が期待されている状況（斐 2006）においては、男性のワーク・ファミリー・コンフリクトが

高くなる可能性があるという主張（Winslow 2005）を裏付けるものである⁵。

第二に、夫婦が経験するワーク・ファミリー・コンフリクトは、妻の働き方によって左右される。夫の働き方は、夫婦のワーク・ファミリー・コンフリクトに有意な差をもたらさない。特に、本研究では、妻が臨時雇用で働く場合は、女性本人も、男性本人も、ワーク・ファミリー・コンフリクトが低くなるという結果が得られた。一見、女性の臨時雇用という働き方が、夫婦の仕事と家庭の両立に適合する働き方であるとも読める結果である。しかし、松田（2010：31）が指摘したように、非正規職⁶のワーク・ライフ・バランスは、収入、雇用の安定性、企業のカンファクトリー・フレンドリー・制度の利用可能性など、労働時間とは異なる側面の問題である。これらの問題は、本研究で用いたワーク・ファミリー・コンフリクトの変数には含まれていない側面である。よって、本研究の結果のみで、妻の臨時雇用が、夫婦のワーク・ファミリー・コンフリクトを軽減し、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方であるとは断言できない。

第三に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因は、性別で異なる傾向を見せた。すなわち、男性のワーク・ファミリー・コンフリクトを規定する要因は、配偶者の職業形態によってはあまり変わりがなく、労働時間が一貫して影響を及ぼしている。それに対し、女性のワーク・ファミリー・コンフリクトは、労働時間以外にも、家族関連要因、そのなかでも、配偶者から得られる道具的・情緒的サポートが重要な影響を及ぼしていた。もちろん、そもそも日本における男性の低調な家族役割参加度を考えれば、これは当然の結果であるかも知れない。つまり、こうした結果は、仕事と家族をめぐる日本社会のジェンダー構造が反映されたものであると言える。ただし、夫の家族役割参加を促進し、妻のワーク・ファミリー・コンフリクトを軽減するためには、男性の長時間労働を改善する必要があることは言うまでもない。結局、男性の仕事役割と家庭役割の両立が、女性のワーク・ファミリー・コンフリクトを解決する条件の一つであり、男女の仕事と家庭の両立の問題は、相互密接に関連していることがわかる。

最後に、本研究では、職業関連要因と家族関連要因を中心に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの増減に影響を及ぼす要因について検討したが、職場関連要因については、十分な検討ができなかった。しかし、最近の研究によると、職場内のサポートは、勤労者のワーク・ファミリー・コンフリクトに重要な影響を及ぼしている。特に、上司や同僚から

⁵ しかし、ワーク・ファミリー・コンフリクトにおける性差の解釈には注意が必要であるという指摘もある（Nomaguchi 2009: 16）。すなわち、長い労働時間は、高いワーク・ファミリー・コンフリクトの主要因になるため、一般的に、女性より男性の労働時間が長いことを考慮すれば、男性が女性より高いワーク・ファミリー・コンフリクトを報告する可能性は、十分ありうるということだ。しかし、もし、時間配分（time allocation）が同様であれば、女性が男性より高いワーク・ファミリー・コンフリクトを報告するかもしれない。なぜなら、女性は、基本的に子どもに対する責任の多くを負っており、その責任は、実質的な時間、そして、時間配分を測る客観的な測定道具からは把握できない精神労働（mental work）まで要求しているからである。

⁶ 松田（2010）がいう非正規職は、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、委託社員などであり、本研究における臨時雇用の範囲（註3）とほぼ一致している。

得られる情緒的支援、職場の雰囲気のような非公式的なサポートの効果は、育児休業、在宅勤務などに代表される公式的サポートの効果が非一貫的であることに対して、比較的一貫的に勤労者のワーク・ファミリー・コンフリクトを低める効果があると報告されている (Lapierre and Allen 2006)。こうした職場内の公式／非公式的なサポートが持つ効果に関しては、今後の課題にしておきたい。

[文献]

【日本語・英語】

- Adams, G.A., L.A. King & D.W. King, 1996, "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-family Conflict with Job and Life Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 81: 411-420.
- Binachi, S.M. and M.A. Milkie, 2010, "Work and Family Research in the first Decade of the 21st Century," *Journal of Marriage and Family*, 72(3): 705-725.
- 表智恵, 2005, 「日本と韓国における男性の『ワーク・ファミリー・コンフリクト』」 渡辺秀樹編『現代日本の社会意識——家族・子ども・ジェンダー』慶應義塾大学出版会, 63-84.
- , 2006, 「共働き男性における役割葛藤とディストレス——稼ぎ手役割意識と配偶者からの情緒的サポートによる緩衝効果——」 西野理子・稲葉昭英・嶋崎尚子編『第2回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第2次報告書 No1』61-74.
- , 2007, 「男性における仕事と家族生活の両立——役割葛藤が男性の心理的状态に及ぼす影響——」 『三田社会学第』第12号(夏): 74-85.
- Clark S. C., 2000, "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance," *Human Relations*, 53(6): 740-770.
- Christiansen, S.L. and R. Palkovits, 2001, "Why the "Good Provider" Role Still Matters: Providing as a Form of Paternal Involvement," *Journal of Family Issues*, 22: 84-106.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell, 1985, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Guelzow, M. G., G. W. Bird and E. H. Koball, 1991, "An Exploratory Path Analysis of the Stress Process for Dual-Career Men and Women," *Journal of Marriage and the Family*, 53(1): 151-164.
- 国立女性教育会館, 2006, 『平成16年度・17年度家庭教育に関する国際比較調査報告書』。
- Lapierre L. and T. Allen, 2006, "Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-focused Coping," *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2): 169-181.
- 松田茂樹, 2006, 「育児期の夫と妻のワーク・ファミリー・コンフリクト——合理性見解対ジェンダー役割見解」 『家族社会学研究』18(1): 7-16.
- , 2010, 「非正規雇用者のワーク・ライフ・バランス」 『第一生命経済研究 Life Design Report note』 winter: 28-35.

- 西村純子, 2006, 「ライフステージ、ジェンダー、ワーク・ファミリー・コンフリクト——ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因と生活の質との関連——」 西野理子・稲葉昭英・嶋崎尚子編『第2回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第2次報告書 No1』 75-88.
- Nomaguchi. K. M., 2009, “Change in Work-Family Conflict Among Employed Parents Between 1977 and 1997,” *Journal of Marriage and Family*, 71(1): 15-32.
- 嶋崎尚子, 2006, 「男性の性別役割分業意識——家族関係・家族経験による形成過程——」 西野理子・稲葉昭英・嶋崎尚子編『第2回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第2次報告書 No1』 125-138.
- Voydanoff, P., 2004, “The effects of Work Demands and Resources on Work-to Family Conflict and Facilitation,” *Journal of Marriage and Family*, 66(2): 398-412.
- , 2005, “Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality,” *Journal of Marriage and Family*, 67(3): 666-679.
- Weigel D.J., R.R. Weigel, P.S.Berger, A.S. Cook, and R.Delcampo, 1995, “Work-Family Conflict and the Quality of Family Life: Specifying Linking Mechanisms,” *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 24(1): 5-27.
- Winslow, S., 2005, “Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997,” *Journal of Family Issues*, 26: 727-755.

【韓国語】

- 김난주·권태희, 2009, 「기혼여성의 직장, 가정 균형과 삶의 질의 상호관계」 『여성 연구』 79(1): 43-70. [キムナンズ・クオンテヒ, 2009, 「既婚女性の職場、家庭均衡と生活の質の相互関係」 『女性研究』 79(1): 43-70.]
- 김영선·옥선화, 2005, 「가족기업 종사자의 일-가족 갈등 및 직업 만족도와 생활 만족도」 『한국가정관리학회지』 23(1): 223-239. [キムヨンソン・옥선화, 2005, 「家族企業従事者の仕事-家族葛藤および職業満足度と生活満足度」 『韓国家庭管理学会誌』 23(1): 223-239.]
- 김진희 2002 남성과 여성의 일가족전이 서울대학교 석사학위논문 [キムジンヒ, 2002, 『男性と女性の仕事家族転移』 ソウル대학교修士學位論文.]
- 송다영·장수정·김은지, 2010, 「일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로」 『사회복지정책』 37(3): 27-52. [송다영·장수정·김은지, 2010, 「仕事家族両立葛藤に影響を及ぼす要因分析: 職場内支援と家族支援の影響力を中心に」 『社会福祉政策』 37(3): 27-52.]

Couple's Occupational Type and Work-Family Conflict

Jihey BAE

Keio University

The purpose of this study is to investigate the determinants of men's and women's work-family conflict focusing on the type of occupation held by each partner.

Using multiple regression analysis, the study has several findings. First, men experience higher levels of work-family conflict than women do. Second, it is the type of the wife's occupation influences couple's work-family conflict, not the type of husband's occupation. Third, Men's and Women's work-family conflict is affected by working hours. However, the instrumental support and emotional support from one's partner has a significant effect on work-family conflict, only in the case of women.

Key words and phrases: work-family conflict, couple's occupational type, working hours, support from partner

