

女性正社員の就業継続—共働きの新しいフェーズ

小笠原 祐 子

概 要

本稿では、大手企業2社で実施した26人の男女社員に対するヒヤリング調査を利用し、第1子出産後の女性の就業継続率の上昇というマクロデータによって示された女性の就業状況の変化が持つ意味合いを考察する。本調査のデータから注目されるのは、以前に比べて女性が就業継続することへの見通しの確からしさが増した点である。一部の企業で仕事と家庭の両立を支援する制度整備が進み、実際にそれらの制度を利用して就業を継続する女性が増え、さらにそうした先輩女性社員の存在を目の当たりにして就業継続へコミットする女性が増えてきた。その結果、共働きを前提とした人生設計をする男女が現れている。しかし、実際の家事・育児の担い手は相変わらず圧倒的に女性であった。つまり、女性の就業継続は、女性が伝統的な性別役割を遂行できるように企業側が適合し、制度を整えたことによって可能となった。ある意味では、企業が性別役割分業にお墨付きを与え、分業を強化している面がある。したがって、現状の日本における女性活躍推進は、欧米のそのように脱ジェンダー化を伴うものではなく、むしろ一面においてはジェンダー構造のさらなる固定化に向かっている。

I はじめに

近年、女性を取り巻く雇用環境に大きな変化が見られる。少子高齢化に伴う労働力不足を補うため、大きな潜在力を持つ存在として高齢者や外国人とともに女性が注目された。「女性の活躍促進」が安倍政権の看板政策の1つとなり、その成長戦略では、女性の活躍を促す環境を整備するため、仕事と育児の両立支援や、指導的地位への女性の登用拡大が強く打ち出された。企業のヒヤリングでは、「女性が辞めなくなった」という声をしばしば耳にするようになった。事実、約20年間低迷していた第1子出産後の女性社員の就業継続率は、2010年以降、上昇している。本稿では、変化の渦中にある企業2社での26人の男女正社員への聞き取り調査を通して、今、何が変わり、何が変わろうとしているのか、さらに何が変わらないのか、を明らかにする。その際、新しいフェーズを迎えた共働き家族モデルにおける生計維持役割と家庭内役割に焦点を当て、近年の女性の雇用促進が日本社会とそのジェンダー構造に持たらす意味合いについて仮説を提示することを目指す。

II 日本における女性社員の就業継続

1 20年間低迷した就業継続率

育児休業制度などに代表される仕事と育児の両立支援策に関する研究では、女性の就業継続に一定の

効果が見られたとするものが多かった(駿河・張, 2003; 武石, 2011; 永瀬, 2003 など)。育児休業制度を法制化した通称育児介護休業法は1991年に制定され, 1995年からは給付金の支給が開始され, その後数度にわたり給付率が引き上げられるなど, 拡充されてきた。したがって, 若い世代ほど就業継続率の向上が予想されるが, これまでの研究においてそのような傾向は指摘されてこなかった。例えば, 西村(2014)は, 家計経済研究所が実施している「消費生活に関するパネル調査」のデータを用いて分析を行い, 1970年代生まれのコホートにおいても, 以前のコホートと比べて出産を経て就業継続する女性が増えているという傾向は確認できなかったと報告している。また永瀬・守泉(2014)は, 「第12回出生動向基本調査」を用いて結婚・出産後の就業継続の世代間変化を分析した。それによると, 妊娠時までは就業継続が増えているが, 出産を超えての継続は増えておらず, 唯一官公庁勤務者においてのみ高い継続率が見出された。さらに時系列調査ではないが, 日本女子大学現代女性キャリア研究所が2015年に首都圏で実施した25歳から49歳までの女性5155人への調査においても, 学卒後初職を辞めずに働いている人は12.6%しかおらず, 初職継続者で結婚している人は5%, 子供が1人いる人は3%, 2人以上いる人は1%であることが判明した(岩田・大沢, 2015)。

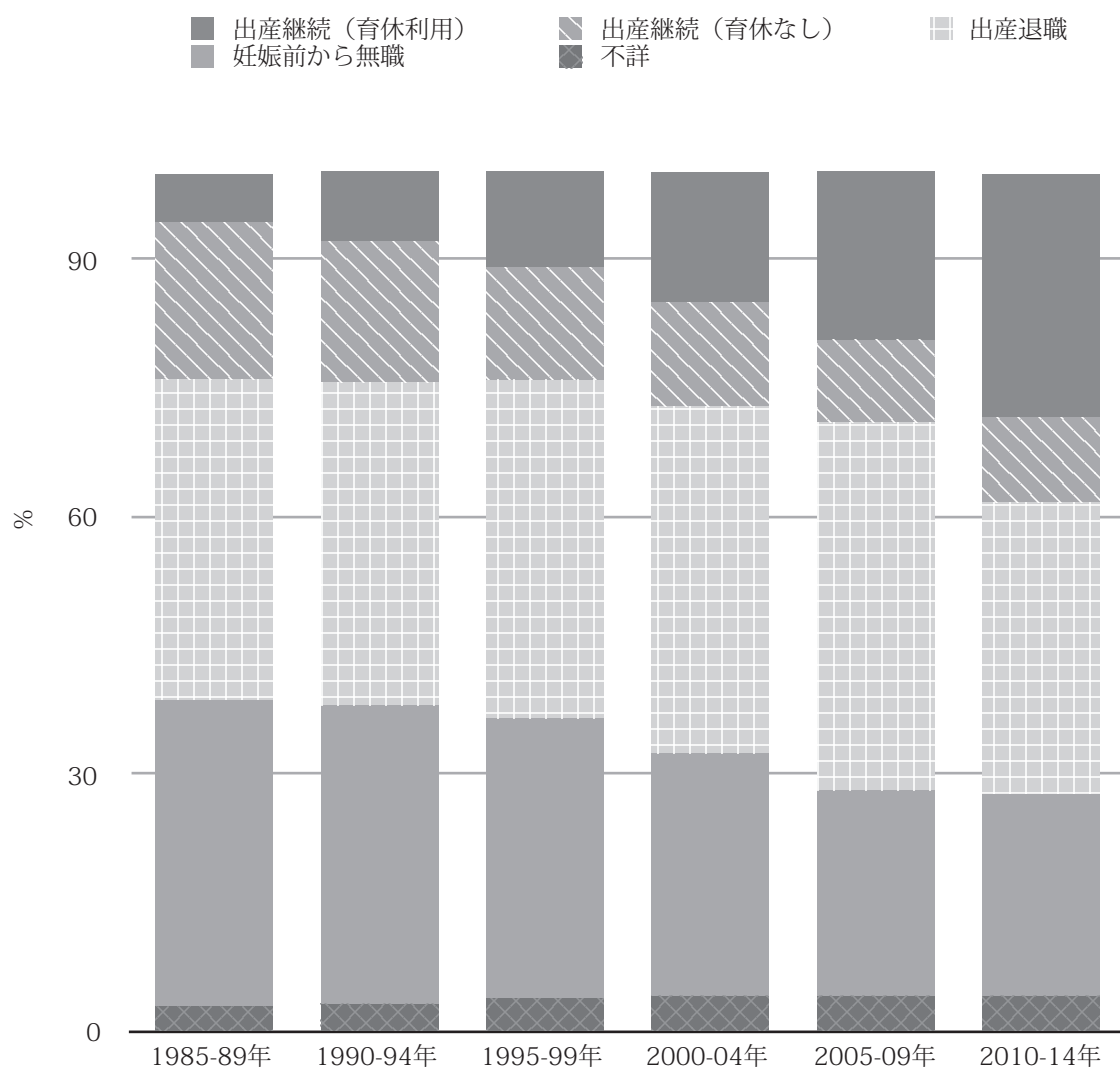
2 変化の兆し

「第14回出生動向基本調査」によれば, 2005年から2009年の間に第1子を出産した女性のうち約7割が無業で, しかも1985年以降の20年間でこの割合に大きな変化は見られなかった。妊娠前からの退職は減少したが, 出産退職(出産後1年未満の退職)の割合はむしろ増加しており, 2005年から2009年の第1子出産前後の就業継続状況は, 出産退職者59.5%に対し, 就業継続者は40.5%であった。ところが, 「第15回出生動向基本調査」によると, 2010年から2014年では, 出産退職者46.9%に対し, 就業継続者53.1%となり, 出産退職率の大幅な減少が認められた。出産を経ても仕事を続ける割合が初めて5割を超え, 約20年にわたり出産退職する人が6割に及んでいたのが, 5年の間に10ポイント以上も就業継続者が増えたことになる(図1)。さらに正社員に限ると, 就業継続者は1985年から1989年の40.7%から2010年から2014年の69.1%にまで増加した。また正社員就業継続者の85.4%が育児休業制度を利用していた。

変化の兆候は, 「21世紀成年者縦断調査」2002-2010を用いて第1子出産後の就業継続率の計測を行った永瀬(2014)によっても確認されている。それによれば, 2007年以降, 企業規模を問わず就業継続率の有意な上昇が観測され, この背景には, 2007年と2010年に育児休業給付が拡充されたことがあると考えられると言う。さらに永瀬(2016)によって, 第1子出産女性の就業継続率は, 2009年から2010年頃に10ポイント程度上昇したと推測された。同様に野村(2017)も, 女性正社員の約7割が出産後も仕事を続けており, 大手企業ではほとんど辞めないという声が聞かれるようになったと報告している。

このように, 他の先進国の動向と大きく異なり, 20年という長い期間にわたって幼い子どものいる女性の就業状況に変化が見られなかった日本において, 近年初めて変化の兆しが現れたのである。本調査では, このタイミングを捉えて大手企業2社に勤務する男女26人にヒヤリングを行った。2社のうちX社は大阪に本社を持つメーカーであり, Y社は東京に本社を持つ金融機関である。ヒヤリング対象者は, 20歳代後半から30歳代までの若年層と40歳代から50歳代前半までの中堅層の男女正社員の中から各社の人事部によって選定された。その結果, X社では若年女性社員5人, 若年男性社員2人, 中堅女性社員5人, 中堅男性社員2人の計14人, Y社では若年女性社員5人, 若年男性社員2人, 中

図1 第1子出産前後の女性の就業状況



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

堅女性社員3人、中堅男性社員2人の計12人、2社総計26人にインタビューを行うことができた。

ヒヤリング対象者の入社後の異動と家族構成の変化を確認するため、ヒヤリング実施約1か月前に事前調査票を配布し、電子メールによる回答を得た。ヒヤリング当日は、入社の際、入社後経験した職務上のイベント、入社後経験した家庭内でのイベント、それらに伴う就業意識の変化、家事・育児・介護への関わり、配偶者や親や子との関係性、今後のキャリアおよび人生ビジョンなどを中心に、各対象者に対して約1時間半から2時間のヒヤリングを研究者が分担して行った。

結論を先取りすれば、以下のようなになるだろう。2社に勤務する女性正社員のヒヤリングからは、就業継続を前提として人生設計を行っている様子が見えてきた。結婚、出産、育児等のライフイベント

と仕事を両立させる会社の制度が整い、さらに、実際に両立させているロールモデルが社内が増えたことが大きな要因となっている。このような女性の働き方をめぐる意識の変化を受け、男性の大黒柱としての意識は希薄化しつつあるようだ。また、より多くの男性にとって、仕事に対して家族の重要性の比重が高まっていることもうかがえた。しかし、実際の家事・育児の担い手は、相変わらず圧倒的に女性であった。つまり、女性の就業継続は、女性が伝統的な性別役割を遂行できるように企業側が適合し、制度を整えたことによって可能となった。ある意味では、企業が性別役割分業にお墨付きを与え、分業を強化している面がある。したがって、日本における女性活躍推進は、欧米のそのように脱ジェンダー化を伴うものではなく、むしろ一面においてはジェンダー構造のさらなる固定化に向かっていていると言える。

Ⅲ 女性正社員の就業継続意識

1 入社時の就業継続意識

ヒヤリングを行った女性正社員の入社時における就業継続意識を見ると、必ずしも全員が長く働き続ける意思を当初から持っていたわけではないことがわかる。X社では、長く働くイメージを持って入社した女性とそのようなイメージを持っていなかった女性では、ちょうど半々の5人対5人であった。Y社では、長く働くイメージを持っていた女性の方が多く、5人対3人であった。例えば、調査時42歳のX社Iさんは、入社試験を「軽い気持ちで受けまして…総合職の道もありましたけど、一般職で勤めるつもりで、結婚して何年かで辞めるつもりでした」と述べ、その理由を尋ねると「漠然とだと思っんですけど、うちは母親も専業主婦だったので、パートで仕事をしている時期はありましたけど、そういうもんだという思い込みがあった」と説明してくれた¹⁾。20歳代30歳代の比較的若いグループと40歳代50歳代の中堅グループを比較して、若いグループの方が就業継続の希望を強く持っていたというような明確な傾向も見られなかった。例えば、Y社Uさん(36歳)は、グローバル社員として入社したものの「辞めるものだと思っていたので、結婚して、別に長く働くキャリア観みたいなものは考えてなかったですね。もちろん10何年前だから、しかも(出身が)田舎だからあんまり働き続けるっていうイメージがなくて、だから逆にあの時辞めなくてよかったなって今すごく思いますね」と言う²⁾。

他方、入社時点で働き続けるイメージがあったという女性の間にも相違がみられた。Y社のRさん41歳のように、「一応定年まで続けようという風には、学生の時思っ」いた女性もいれば、Y社のVさん34歳のように「よっぽどとんでもない事件が起こらない限りは、何かしら働きたい」と思っはいたが、入社した会社に「一生、骨を埋めて定年まで働くというのがイメージしにくかった」ので「まづは3年頑張ろうって感じだった」と言う人もいた。

2 入社後の就業継続意識

ヒヤリングから、入社後の女性社員の就業継続に関する意識に影響を与えた要素としては、仕事にやりがいや面白みなどを感じたポジティブな経験に加え、次の2点が浮かび上がった。すなわち、第1に、家事・育児・介護などのライフイベントとキャリアとの両立を支援する会社の制度と、第2に、その制

1) 以下のヒヤリング対象者の年齢は全て調査時点のものである。

2) 引用文中の()内は、引用者による補足。以下、すべて同様。

度を実際に利用して就業を継続する先輩女性社員の存在である。

上述のように、入社当時、できれば何らかの形で働きたいと思っていたが、Y社で定年まで働くことを必ずしも想定していなかったVさんは、現在独身であるが、家庭があったらこの仕事は無理だと言うことはないと言う。その理由として、「やっぱり制度が本当にしっかりしているし、先輩を見ているとできるんだと思うので。できなくはないだろうかと、大変だろうけど。そうですね、そういう意味では、制度は使ったことがないからわからないですけど、安心して一生働きたいと言える会社なのかな」と思っている。「当初は結婚して何年かで辞めるつもり」だったX社のIさんも、入社3年目にある大きなプロジェクトを経験し、気持ちが変化した。「結婚しても、出産しても、働き続けようとは、この時に思いました。仕事がしんどいけれども面白かったというのと、あとまわりの先輩、同じ職場の先輩に、子供を産んでも働いている人が何人かその頃には出てきていたので、まあ、そういう風にできるんだと見えているし、求められていたし、働くことが困難にならない限りは、働き続けることが当たり前のように思った」と言う。

IV 家庭内役割

1 夫婦の両立支援制度利用状況

では、実際にヒヤリングを行った女性社員がどのように出産や育児などのライフイベントとキャリアを両立させているのかを見てみよう。まず両立支援制度の利用状況を概観してみる。X社の女性社員10人中、子どもがいる社員は7人であった。このうち子どもが1人の社員が2人、2人の社員が4人であったので、合計10人の子どもに関する出産後の両立支援制度利用状況の情報を得た。さらにヒヤリングを行った4人の男性社員のうち3人の妻は、結婚ないし出産のタイミングで仕事を一旦辞めているが、就業継続して子どもが1人いる妻が1人いたので、その情報も合わせると、11人の子どもとなる。11人の子ども全員に対して、妻が育児休業制度を利用しており、その期間は、産休も含めて1年もしくは1年弱が多く、短いケースで半年弱であった。他方、夫の利用者は皆無であった。

育児のための短時間勤務制度や育児時間については、5人の子どもに対して利用されており、6人の子どもに対しては利用されていなかった。期間は、短くて半年、長い場合は約3年であった。短時間勤務制度を利用しない場合、裁量労働制度を利用したり、フレックスタイム制度を利用したりしてカバーしたという話も聞かれた。短時間勤務制度や育児時間に関しても利用者は全て女性であり、男性の利用者はいなかった。

Y社の女性社員8人中、子どもがいる社員は7人であった。このうち、子どもが1人の社員が3人、2人の社員が4人であったので、子どもの人数は合計で11人である。Y社の男性社員4人の妻は全員、結婚や出産もしくは夫の転勤を機に仕事を辞めているので、対象となる子どもの人数は変わらない。11人の子どものうち、ヒヤリング時点で育児休業中の1人を含め、9人に対して妻が育児休業制度を利用していた。期間は、X社に比べると特に長子に対して長い傾向があり、1年弱から3年弱であった。第2子は逆に短い傾向が見られ、0歳で復帰したケースが2件あった。X社同様、男性の利用者はいなかった。

育児のための短時間勤務制度は、3人の子どもに対して利用されており、その期間は、それぞれ約2年、1年、および現在8ヶ月目を取得中であった。反対に、6人の子どものケースでは短時間勤務制度は利用されておらず、1人については、第1子の育児休業中に第2子を妊娠し続けて産休に入ったため、

取得していなかった。現在育児休業中の女性社員は、自宅と会社が近く在宅勤務も可能であるためフルタイム復帰の予定であると言う。またしても妻ではなく夫が短時間勤務制度を利用したというケースは見られなかった。

X社とY社を比べると、X社は育児休業を短期間で終了し、短時間勤務制度を利用しながら比較的早期に職場復帰する傾向が見られた。例えば、ヒヤリングを行ったX社の社員の中で最も最近出産したBさん(26歳)は、第1子出産後半年未満で育児時間を取得しながら復帰した理由を、保育園入園が0歳児の4月でないと難しくなるということ以外に、「ブランクが少ない方が自分のキャリア形成にもあんまり影響しない」ことを挙げた。さらに会社が早期復帰を金銭的にも支援していることが大きいと述べた。このように育児のための短時間勤務制度や育児時間の利用は、育児休業制度を代替する一面があることがわかる。短時間勤務は、育児休業よりも利用者が少なかったが、両立の経験を積んだ第2子において休業期間が短くなる傾向が見られることから、今後、職場において両立のノウハウがさらに蓄積されるとともに、比較的短期間の育児休業と短時間勤務の組み合わせが選択されるケースも増えることが予想される。

Y社のOさん(54歳)は、例外的に育児休業制度も育児のための短時間勤務制度も利用していなかった。今回の調査の中で出産年が最も早く、調査時点の子どもの年齢は24歳と21歳であった。制度はすでにあったが利用しなかった理由としてOさんは、仕事が好きで、すぐに復帰すれば元の仕事に戻れることが予見できたこと、夫の収入が不安定であったこと、21時まで延長保育が可能な納得のいく保育園に預けることができたことなどを挙げた。20年以上前のことであるため、制度はあっても利用者がまだ少なかったことも利用しなかった理由となったかもしれない。

2 夫の両立支援制度利用を巡る夫婦の意識

以上のように1人を除いてすべての女性が育児休業制度を利用し、さらに少なくない女性が育児のための短時間勤務制度や育児時間を利用していた。対照的に、これらの制度の男性の利用者は1人もいなかった。そもそも育児休業を夫が取得するということは、ほとんどの場合、夫婦の間で選択肢の1つとして考慮されなかったことがうかがえた。夫の職場で男性の育児休業取得者がいないか少なく、妻も自分が取るものだと考えたという説明が多かった。例えば、Y社のSさん(37歳)は「(夫が育児休業を取得することは)選択肢としては全く上がってこなかった。制度としてはあるのかもしれないですけど、正直男性がそれをやるっていうのは厳しいじゃないかってのは、私も思いますし、旦那もそんなこと言ったら無理だって言ったと思う」と述べた。Sさんの言葉から、夫の取得は、夫婦の間で話題にすらならなかったことがうかがえ、実際にその点を確認すると「話自体ならなかったです」との返答があった。X社のIさんも同様に、夫の会社は「男性が育児なんていう会社」であり、夫は育児休業は女性が取得するものと思っていると述べた。さらに、自分自身も「男性が育休を取るイメージがなかったので育休を取ってほしいとは思わなかった」と言い、男性が取得することに対し、Iさん自身考えていなかったことが示唆された。

この観点からは、同じように夫は取得していずとも、妻が夫に対して、その選択肢を提示したX社のBさんの方がむしろ例外のようである。Bさんは、当時を振り返って夫婦の間に次のような会話があったことを披露した。「私も取ってよ、取ってよって言ったんですけど、主人の会社で誰も取ってないので第1号になれるよって言ったんですけど、結局まあ無理で…2人目は休んでねと今から言ってるんですけど、まあ確かにその厳しいだろうなっているのはすごい(わかる)、うちの会社もなかなか(男性

取得者は）いないんで」。中には、夫が勤務する会社が育児休業制度利用者を女性に限定しているからという理由で夫の取得を諦めており、会社の就業規則にかかわらず法定休業は取得できるのではないかと調査者から聞いて初めてその可能性に気づいた女性もいた。

取得を決定する時点で自分1人が取ることに異論がなかった女性も、取得後にそのデメリットに気づいたという指摘もあった。例えば、続けて2人の子どもを出産し3年弱仕事を休んだY社のPさん（38歳）は、復帰後の苦勞を、休業中は専業主婦となって夫に家庭への協力を求めなかったためとして、次のように説明した。「主人のなんていうんですかね、感覚というか、まあサポートしてもらうよう仕向けるというか、それを気持ち的に変えるところもやっぱりすごくむずかしくて」なかなか夫の協力を得られず、そのため復帰当初は本当によく喧嘩をしたそうである。

同様の問題点の指摘は、育児のための短時間勤務制度についてもあった。例えば、X社のIさんは、夫が家事育児に消極的である一因は、妻の短時間勤務制度利用が役割分担意識を助長することにあるとして次のように述べた。「育休復帰後の働き方が短時間勤務だと、そのような弊害があるかと最近思います。短時間勤務だから、奥さんの方がいっぱい家事育児をやるのは当たり前でしょっていう風潮がどこかできてしまって」と言う。この弊害を回避するため、短時間勤務制度をあえて利用しなかった夫婦もいた。X社のKさん（33歳）は、妻もX社に勤務する2歳児の父親である。妻が育児休業を取得し、子どもが1歳になった時点で職場復帰したが、この時、妻はフルタイム勤務を選んだ。その理由は、「（妻が）時短をしてしまうと、私、旦那の方が育児家事をしなくなるだろうという想定のもと、お互いフルで働いていたらそれぞれがやる、やらざるを得なくなる、ということで、お互いフルで働こうということになりました」ということだった。しかし、このKさん夫婦をしても、Kさんの方が育児休業を取得することに関しては「考えとしてはなく」、出産後3、4日休んだのみだった。それ以上長期に休む男性を社内で知らず、そのため「自分を取る意識が働かなかったのかもしれない」と述べた。

3 保育園の送迎分担

次に、家庭内役割分担状況を概観してみよう³⁾。現在育休中のX社の1人を除き、全員が保育園を利用して仕事と育児を両立させていた。したがって保育園の送迎時間が出勤および退社時間を規定し、在宅勤務が少しずつ広がりつつあるとはいえ、この時期の働き方を大きく制約することとなる。表1は、保育園送迎の分担状況をまとめたものである。朝、定時より早く仕事を始めてもせいぜい1、2時間程度のことであるのに比べ、夕方から夜にかけての時間帯の自由度は格段に大きい。つまり、朝の送りに比べて夕方の迎えを担当する方が、残業を含め仕事に対しはるかに厳しい制約条件となることは明白である。表を一瞥して分かる通り、保育園の迎えを主に担当している夫は1人もいない。ほぼ妻によって担われており、親の助けがある場合もある。中には全面的に実父母や義父母によって担われているケースもあった。夫の分担量は、妻はもちろん、親よりもはるかに少なかった。例外は、夫と交代でピックアップしたと言うY社のOさんである。Oさんの場合は、夜21時まで延長可能な保育園にコンスタントに20時まで預けていたこと、さらに夫の収入が不安定で、むしろOさんが主たる生計維持者であっ

3) 聞き取り調査対象者の過半が女性なので、以下の家庭内役割分担に関する内容は、妻の貢献が過大評価され、夫の貢献が過小評価されている可能性を完全に排除することはむずかしい。しかし本論文で主として分析するのは、保育園の送迎とそれに関連する家事・育児（例えば、迎えに行った方が帰宅後の子ども達の夕食の準備をするなど）であり、誰が担当するかは通常事前に決められており、曖昧さの余地は少なく、したがって、過大評価および過小評価の危険性は大きくないと考えられる。

表1 保育園送迎分担状況

対象家族	調査時点の 子どもの年齢	朝の送り担当者	帰りの迎え担当者
X社B家	9ヶ月	夫	週2妻；週2ベビーシッター；週1妻母
X社C家	1歳	ほぼ夫	週4妻；週1夫
X社D家	4歳；1歳	夫	妻
X社F家	16歳	夫	妻
X社G家	19歳	ほぼ妻	ほぼ妻
X社H家	16歳；13歳	妻	妻
X社I家	9歳；6歳	妻	妻→週4妻；週1夫
X社K家	2歳	夫	妻
Y社O家	24歳；21歳	NA	夫婦で交替
Y社P家	6歳；4歳	妻	週4妻；週1妻母
Y社Q家	10歳	妻	週3妻母；週2夫両親→夫婦も分担
Y社R家	8歳；4歳	妻	週4妻両親；週1有償ボランティア
Y社S家	2歳	夫	妻
Y社T家	6歳；2歳	夫	週3妻；週2妻父

たことが関係していると思われる。

Y社のQさん(46歳)は、最も頼っていた時は、平日はすべて実母または義父母がQ家に来てくれていたと言う。子どもが3歳になるまでずっとQさんもしくは親が保育園へ迎えに行っていたが、Qさんが管理職に昇進してから、夫も迎えに行ってくれるようになった。この点に関してQさんは、それまでは上司や同僚に配慮してもらってほぼ定時で退社していたが、管理職という責任ある立場になるのであれば、同じ働き方を続けるべきではないと夫からアドバイスを受け、夫の方から迎えを分担してくれるようになったのだそうだ。

妻の課長昇進を契機に自ら分担を申し出たQさんの夫に対し、X社のIさんのケースでは、夫の会社に定時退社日ができたことがきっかけとなった。「今は週1回必ず主人が子どものお迎えに行ってくれる」が、それまではずっとIさんが送迎も迎えもこなしてきた。「(助けてほしいと)ずっと交渉している中で、主人の会社に定時退社日ができて」その日に迎えて行ってくれるようになった。妻の管理職昇進や夫の会社の定時退社日制度創設などをきっかけとせず、妻の育休明け当初から出社時間を10時にしての朝の送りとともに、夕方の迎えも「週1回は絶対行ってるかな」というX社のCさん(34歳)のケースは、むしろ珍しいようだ。

いかに保育園の迎えに対する夫の協力を得ることがむずかしいかは、Y社のPさんの言葉によっても推察される。「結構前々から言わないと仕事の調整がきかないので、わかっている時は1ヶ月前くらいからお願いして可能であれば調整してくれるって感じです」。さらに、保育園の迎えがあるために仕事にしわ寄せが行き、その結果、辛い思いをした状況をX社のBさんが説明してくれた。「2週間前くらいすごく忙しくてもうちょっと残りたいのに、でも帰らなきゃいけないみたいに、で走って保育園行ってる時にすごい悲しくなりました。なんで私こんな一生懸命走ってるんだろうみたいな。主人はす

「すごい残業（を）別になんのあれ（制約）もなくできるしって、すごい、ああーって思ったことはありました」。Bさんは、仕事を残し走って保育園に駆け込んでいる自分と、何の制約もなく残業できる夫との落差の大きさが悲しく思えたようである。

まとめると、対象者14人中、最も多くみられたパターンは、朝の送りを夫、夕方の迎えを妻ないし親の助けを借りながら妻が担当するパターンであり、7件あった。しかし、送りも迎えも妻がほぼ1人で担っていたケースも4件ほどあった。

4 家事・育児全般の分担

もちろん、保育園の送迎は、子どもにまつわる家事・育児のほんの一部でしかない。このことは、Y社のTさん(35歳)の次の言葉によく表れていた。「朝主人に送って行ってもらっているんですけど、えっと結局私からしたらそれしかやってないっていう。朝ごはんは3人分作って、で夜もお迎えに行ってお風呂に入れて明日の準備もしてとか、その保育園のノートも書いてとかっていうことを（私は）やっているの」。子どもが生まれて働き方が激変した妻が大多数であった中、比較的变化なく働き続けたのは、Y社のOさんとRさんである。Oさんは前述の通り、延長保育の利用と生計維持者としてのOさんに対する夫の協力があつたためと思われる。Rさんは、朝の送りは妻本人が担当しているが、迎えは全面的に両親と有償ボランティアに負っており、そのため制限なく残業やその他の活動ができた。

子どもが生まれて多くの妻が働き方を大きく変えざるを得なかった一方で、少なからぬ妻から、夫は働き方を変えなかったという指摘があつた。例えば、Y社のPさんによれば、夫は「子どもが生まれてから、結婚してからも変えなかったの、仕事のスタイルを。自分も独身時代にそういう働き方をしていたのでわからなくはないものの、私は本当に自由が利かなくなるので変えざるをえない中、主人はなかなかそこは変えられなくて自分がやるしかない」状況になっていると言う。同様にY社のSさんは「家事全般は結婚した後も私がほぼやっていて、子どもができたあとに変わったのは、保育園の送りを主人に願うのと、あとお風呂洗いは主人担当。まあ、あと週末の掃除とかは前よりかは手伝ってくれるようになったかなくらいです」と、夫の家事・育児面での数少ない変化を列挙し、子どもが起きている時間に帰宅しない夫に、平日にこれ以上協力を期待できないと述べた。周（2019）は、子育て中の夫婦の就業と家事時間について2011年と2013年の2時点の変化を調べた独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果から、妻の就業時間が週当たり平均10時間増加した世帯の夫の家事時間の増加が週にわずか28分であったことを報告している。つまり、妻の就業状況が大幅に変わっても、夫の家事・育児参加度はほぼ不変で、それは一貫して低い⁴⁾。

このように子育てに関わる膨大な家事・育児の大半を引き受けていることに関し、多くのヒヤリング対象の妻は、疲れてイライラしている時は腹立たしいと思いはするものの、「何か喚いて夫が疲弊している姿を見る方が面倒くさい」（Y社Uさん）に代表されるように、自分自身の精神衛生上、受け入れてしまうことを選んでいるようだ。

まとめると、これまで多くの共働き夫婦の研究において、第一に、妻の就業時間や稼得収入の多寡にかかわらず、夫の家事・育児参加量は一貫して少なく、妻に負担が偏っていること、第二に、そのため多くの夫婦は両親の助力を得て共働きが可能となっていること、が指摘されてきた（新谷、1998；永井・

⁴⁾ JILPT（独立行政法人労働政策研究・研修機構）（2014）「子育て世帯の追跡調査（第1回：2013年）—2011・2012年調査との比較—」JILPT調査シリーズNo.115, p.19.

松田, 2006; 松信, 1995 など)。本調査でもこの知見を裏付ける結果となった。つまり、出産後により多くの女性が就業継続するニュー・ノーマル下においても、家庭内役割の大半を女性が担い続けており、この観点からの伝統的な性別役割分業に大きな変化は見られなかったのである。では、次に生計維持役割の考察に入ろう。

V 生計維持役割

1 生計維持をめぐる意識の変化

2005年の小笠原による共働き夫婦の就業意識に関する研究では、フルタイムで働く妻の就業にどのような意味を付与するかは夫婦によって異なり、働く妻が生計維持を担っているとは必ずしも解釈されていないことが指摘された。妻と夫がともにフルタイムで就業継続する子育て中の共働き夫婦30組のうち、3分の1強の妻には生計維持責任を分担する意思がなかった。すなわち、夫と遜色ない収入があっても、いつでも仕事を辞める自由度を確保するために妻名義のローンを極端に少額にしたり、収入のためではなく「好きな仕事をやっている」ので、「仕事が面白くなったら辞める」と表明する妻たちの存在がクローズアップされたのである。夫たちにも、妻は働いても働かなくてもどちらでも構わないというスタンスが見られ、「妻は働くことが好き」や「妻の精神衛生上働いた方がいい」など、妻の就業を家計のためでなく、本人のためと認識していることがうかがえた。

10年以上のスパンをおいて行われたこのたびの調査は、ヒヤリング対象者が特定の大企業2社の社員に限られ、また人事部によって選ばれたいわば「成功例」の社員である可能性が高いことなど、必ずしも比較に最適のサンプルではないが、全般的な傾向を確認することはできよう⁵⁾。既述の通り、今回のヒヤリング対象女性が働き始めた当初の就業継続意識には差が見られ、長く働くつもりがなかった女性もいた。しかし、ヒヤリングした時点では、ほとんどの女性が働き続けることを前提として人生設計をしていることがうかがえた。例えば、X社のIさんは、結婚する時、就業を継続することは「もう決まっていましたね…普通にダブルインカムで行こうと思っていた」と言う。同様にX社のDさん(33歳)も、結婚相手とは「お互いに働くよねっていう感じだった」ので、辞める辞めないの話自体した覚えはないと述べた。出産にあたっては、制度が整っている上、就業継続する女性のロールモデルが身近にあり、Y社のSさんが「妊娠したから辞めようとは思わなかった」と述べているように、ヒヤリング女性たちの就業継続の意思は揺らいでいない。

Sさんは、就業を継続する理由を「積極的に働きたいというより辞めちゃうともったいないという方がぴったりする気がします」と説明した。この言葉からは、仕事が面白くなったら辞めると表明した10年以上前の妻たちと大きな意識の相違が見られる。Sさんは、仕事が面白いと感じたことはあまりなく、仕事で自己実現したいと思ってるわけでもないと言う。Sさんが働き続ける理由は、「一応生活のため」であり、続けて「あとは何でしょうね」と自問したあと、「まあそのちょっと自分の力を発揮できる場所があればくらいの感じです」と付け加えた。

今回のヒヤリング対象女性が働き続ける理由として、経済的側面は大きな位置を占めていた。「よく旦那さんと話をするのが、共働きでよかったねと。片働きだと貯金の額って今の10分の1とか、そう

⁵⁾ 2つの調査では、ともに就業を継続する比較的高学歴の女性にヒヤリングを行っているが、比較を目的に行われたものではなく、厳密な対照サンプルにはなっていない。本論はあくまでも探索的な論考であり、より大規模なサンプルによって立証されることが待たれる。

いう感じになるんじゃないかなと。（片働きの家庭は）どうやってやってんのかなって話をよくしますね」と述べるX社のDさんは、ダブルインカム想定のマネープランを90歳まで表にしている。同様にY社のUさんは「家計的には、お互いフィフティー・フィフティー」であり、「どっちかが辞めたら」あるいは「どっちかがパートとかアルバイトになったとして、何か払えないようなことがあったら」家を売ればいいよねと話していると言う。従来、仕事を辞めたり、フルタイムからパート勤務に変わったりするのは、もっぱら妻であった。Uさんの発言で注目されるのは、夫にも妻と同じようにその可能性があり、別の言い方をすれば、妻がそうする可能性は夫と同程度に低いと考えられていることである。

このようにヒヤリング対象女性は、就業継続へのコミットメントが概して高く、生計維持分担意識も高い。X社のIさんは、夫より収入が多く、「2人で家を引っ張っていつている」し「（夫の）会社に何かあっても私が養っていける」と思っている。同様にX社のBさんも「主人も、今の若い人ってそうなのかもしれないんですけど、自分が結婚して一家の大黒柱としてやっていくぞとか、そんな意気込みはないので、なので私も働かないといけない」と述べた。このようなBさんの今どきの若い男性についての見解は、ヒヤリング対象男性の発言からも、ある程度裏付けられた。例えば、大学の非常勤講師を勤める妻と共働きのX社のLさん（31歳）は、子どもができて共働きが良いと思っている理由を次のように説明した。「出産前に妻もフルタイムで働いていて生活に困らない程度の十分な収入があったので、その感覚に慣れてしまうと生活水準を下げるのはむずかしいと感じています。外食も含めて食費などはなかなか節約できません。お金があった方が自分たちにとって満足のいく生活ができるので、共働きの方がよいと2人とも思っています」。Lさんはさらに、同年代の親しい男性の友人で妻が専業主婦という人は1人しか知らず、共働きは「一般的だと思います」と述べた。

X社のKさんの妻は、夫同様X社に勤めているが、社内結婚という表現は適切ではないかもしれない。就職活動の時点で既に2人は付き合っていたからだ。母が専業主婦であったこともあり、Kさん自身に当初から共働きというイメージがあったわけではないが、妻と話し合っただけでそういう選択肢もあると気づき「共働きだったら、お互いそれぞれでお金も稼いでるのであれば、家事も育児も全部半々でやるのかなっていうのは、ぼんやり思っていましたね」。そして2人で次のように話し合い、X社への入社を決めた。「将来一緒になるとした場合に、まず勤務地の問題と、これから結婚して子どもが生まれて一緒に働いていくとなった場合には…一緒に会社になった場合は、一緒に会社やと、いろいろ社内の事情もわかりますし、X社、結構働きやすいというのもあったんで選んだんです」。

以来、家事も育児も生計維持も半々のつもりでやってきたが、一度だけ気持ちが揺らいだことがある。それは、妻が切迫早産しそうになった時である。早産のためもし生まれる子どもに障害があったら、という考えがふと頭によぎった時「仕事を今まで以上に本腰を入れて」やらなくてはいけないと思ったという。調査者がさらに詳しい説明を求めると、妻が子どもの世話のために就業継続できなくなる可能性に直面し「もし1人になった場合に、今のお給料だけではなかなか難しいかも、子ども生まれると、て考えると、もうちょっと頑張っただけで、という思いはありましたね、この時」。つまりKさんは、この時、結婚後初めて、家計を1人で担う責任を意識した。逆に言えば、切迫早産の危険性という非常事態が出来るまで、自分自身を一家の大黒柱とっていなかったことがうかがえる。

2 生計維持責任を担う女性社員

調査時点において妻の方が主たる生計維持者であるケースが2件あった。Y社のOさんとQさんである。従来日本では、異なる地域で働く男女が結婚する時、女性が仕事を辞めて男性の勤務地に赴くケー

スが大半だった。今回の調査でも、X社のMさん(52歳)、Y社のYさん(39歳)とZさん(35歳)がこのケースに当てはまる。しかしOさんの場合、結婚するにあたって職業も勤務地も変えたのは、夫の方であった。Oさんによれば「彼も本当に自由人なので。なんていうんですか、当時はそれこそお金もない、何もない。まあ今でもそうですけど(笑)。それでも平気だったのは多分、自分が仕事をしているから、別に相手には何か望むものは、そんなに経済的には、あまり。なんか好きな仕事をしてくればそれでいいって私は思っていた」という。

QさんのケースはOさんとは異なり、社内結婚である。夫と妻が同じ会社に勤務していてどちらかが退職する場合、これまでは妻が辞めるケースが圧倒的に多かった。実際、前述の通り本調査においても、X社のMさん、Y社のYさんとZさんの夫婦では妻が退職している。Q家では、子どもが生まれてからも、双方の親の助けを得ながらダブルキャリアと両立させてきた。夫婦共に管理職に昇進してからは「2人ともかなり残業も多かったので、この生活を同じようにいつまで続けていくことができるのかという思いは持っていた」というような状況だった。その後、Qさんがさらに昇進し責任が重くなったタイミングで、夫と話し合い、2人の持つスキル等を考慮した結果、夫がより働き方の自由度が高い会社へ転職すべく退社した。Qさんが就業継続にこだわるのは、仕事が好きであるのは無論のことだが、現ポジションに昇進した責務を果たさねばならないと考えるからである。

3 就業継続見通しの確からしさ

以上みてきたように、生計維持役割をめぐる意識には変化が見られた。10年以上前の調査(小笠原, 2005)においても、就業を継続する意思と希望を持った女性は多くいた。しかし当時は、現在のところ就業継続できていても、将来はわからないという考えが見え隠れしていた。だから、妻の収入がいつなくなってもいいように、ローンは主として夫が組んだり、家計の基本的な部分は夫の収入でまかない、妻の収入は貯蓄や余暇に使ったりする夫婦が多かった。また、夫婦で生計維持責任を分担することを希望していても、妻の家計への貢献額にはこだわらないという夫もいた。生計維持責任を妻と精神的にシェアしたいが、実際の家計分担は強く求めていなかったのである。

今回の調査でクローズアップされるのは、女性が就業継続することの見通しの確からしさである。既述の通り、仕事と家庭の両立を支援する制度が、この10年の間に格段に整備され、実際に両立させている女性を身近に見る機会も増えた。特に今回の調査対象企業のような大企業において、希望すれば、女性でも定年まで働き続けられることがある程度見通せるようになったのである。

10年以上前の調査で女性たちが働き続ける大きな理由は、経済的に自立したいというものであった(小笠原, 2005)。「自分のものは自分で買いたい」や「自分の老後は自分で何とかしなきゃいけないと思う」という言葉からは、とりあえず、自分の生活は自分で担いたいという意識はうかがえても、夫や子どもの生活を支える覚悟は見えてこなかった。ある意味では、パートで得たお金で自分のお小遣い程度は自分でまかないたいと言う女性の意識と地続きであったとも言える。対照的に、今回の調査の女性たちは、より明確に家計を担う責任を口にした。ダブルインカムを想定して将来のマネープランを立て、夫の会社に万一のことがあれば自分が大黒柱になる心の用意があると語った。また、妻の収入を当てにしていることを、共働きの男性たちもはっきりと口にするようになった。現在の生活レベルを維持するため妻に働き続けて欲しいと言う男性や、切迫早産という緊急事態に直面して初めて一家の大黒柱になることを意識した男性がいた。こうした女性たちの経済力への揺るぎなさが端的に表れている例が、夫が仕事を辞めて妻の勤務地へ移動し、妻が主たる生計維持者になったOさん夫婦と、一時的である

としても夫が退職したQさん夫婦のケースであると言えよう。

まとめると、今回の調査では、共働き夫婦の間で、家庭内役割を主として女性が担うことについて大きな変化が見られなかった一方で、生計維持役割は、夫婦間で分担される方向に変化しつつあることがわかった。この性別役割分業をめぐる不変と変化は、何を意味するのだろうか。次節では、このような不変と変化が、女性の就業と社会のジェンダー構造へ持つ意味合いについて仮説を提示し、本論のまとめとしたい。

Ⅵ まとめにかえて—女性の就業と社会およびジェンダー構造への意味合い

1 女性の就業と社会への意味合い

まず、家庭内役割が依然として女性に偏っている現状の意味合いである。山口（2018）によれば、男女間の管理職昇進率の相違に最も強く関係するのは、残業時間の男女差であると言う。保育園の送迎、特に夕方の迎えを担当することによって残業時間に大きな制約を受ける働き方は、女性社員の将来の管理職昇進の有無あるいは遅速に負の影響を及ぼす可能性があると言えよう。就業継続が以前より容易となったからと言って一足飛びに管理職昇進の可能性が拡大するわけではない。女性労働の量的側面の問題に加えて、質的側面の問題に注視する必要がある。

次に、以前に比べて、特に大企業において女性が就業継続する見通しの確からしさを得たことは、女性たちの職業人生にどのような意味合いを持つのだろうか。従来、キャリアと家庭の両立を目指す女性にとって、子どもの「産みどき」は悩ましい問題であった。出産後、元の職場に復帰できるかどうか、今までと同じように仕事ができるかどうか、昇進昇格が遅れてしまうのかどうか、などなどを考えると「踏ん切りがつかない」（佐光，2017）。ずるずる先延ばしにしているうちに、高齢出産となったり、妊娠しにくくなったりすることもあった。

今回の調査で印象に残っているのは、若い世代に、比較的早く結婚し、早く出産している女性が見られたことである。例えば、X社のBさんは、入社2年目に結婚し、4年目に第1子を出産した心境を次のように述べた。「バリバリ（仕事を）したいから子どもはやめようかなって気持ちにはそんなにならなくて、なんとかなるかな、産んでもなんとかなるかなって感じですかね。あとは30までには欲しかったので。高齢になればなるほど妊娠が難しくなることが多いというのは聞いたので。そこは働きながら子育てもしてっていうチャレンジしようかなって」。

同様にX社のDさんは、大学院在学中に、仕事が忙しいから、楽しいからとライフプランを立てずにいると、気づいたら40歳になってるよ、と占い師に忠告され、「27で結婚するっていったん自分の中で決めたんですよ。その通りになったってだけです」と述べた。調査者が、なぜ27歳で結婚すると決めたのかと聞くと「子どもを産むってなったらそのくらいの年齢の方がいいかなと思ったんです」。さらに「20代のうちに子ども1人産んだ方がいいんじゃないかと思ったんです」という返答があった。実際、Dさんは結婚の翌年に第1子を、3年後に第2子を出産している。

比較的早期に結婚し出産する女性たちの背景には、両立支援制度が整備され、出産が就業継続への不安要素となりにくい環境がある程度整ってきたこと、また、不妊治療に苦しむ先輩女性の話が伝わっていることなどがあるようだ。もちろん、出産のタイミングが依然としてむずかしい問題であることに変わりはなく、既述のBさんも第2子について「そろそろ考えようかなって思ったりもするけど、復帰して仕事があるから。仕事とのことを考えるともうちょっと、こっちに転勤してきたばかりだし、あ

と2サイクルくらいはこうちゃんと自分のものにしてとか考えると」と、悩ましい胸中を打ち明けてくれた。

出産が、以前と比べて就業継続のハードルになりにくいのは、X社やY社のように、主として大企業の両立支援制度が整備された職場においてであろう。現在、日本社会では若者の間に、結婚できる者とできない者の格差が生じていることが問題となっている。結婚できる、できないは、男性の年収でおよそ300万円が閾値となっていることや、正規雇用と非正規雇用の間の未婚率の相違などが指摘されてきた(Ogasawara, 2016)。今回の調査では、さらに、結婚して子どもを持てる大企業正規雇用のパワーカップルと、持ちにくい中小企業勤務ないし非正規雇用のパワレスカップルあるいは未婚者という格差が生じる可能性があることが示唆された。

2 ジェンダー構造への意味合い

最後に、女性の就業継続が日本社会のジェンダー構造に持つ意味合いについて言及して、本論を終わることとしたい。欧米において女性の労働市場での活躍推進と言えば、通常、伝統的な性別役割分業の流動化を意味する。しかし、日本においては、どうであろうか。本調査では、仕事と家庭の両立を支援する制度の整備と、それらの制度を利用して両立させる身近な女性社員の存在が、女性たちの就業継続を促進する様子が明らかになった。企業、特に大企業において、家庭における女性の役割の必要性が認められ、社員がその役割を遂行しながら就業継続できるように制度が整えられてきたのである。無論、例外はあるものの、多くの企業において両立支援制度の利用対象者は女性社員に限られておらず、制度上は男性社員も利用できることになっている。しかし現実には、男性社員の利用者は極端に少ない。本調査でも、育児休業制度や育児のための短時間勤務制度を利用して家庭内役割を遂行した男性社員は1人も見出せなかった。

女性の家庭内役割を是認し支援することによって女性の就業継続を可能にする企業の施策は、女性の家庭内役割の固定化につながる。今回のヒヤリング対象者からも、育児休業制度や育児のための短時間勤務制度を利用することが、かえって妻に家事・育児時間を割り当て、夫を家事・育児から解放する結果になっているとの指摘がなされた。これらの制度を利用することが、夫婦の間の性別役割分業を強化することになるのである。つまり、制度を利用して女性が就業継続することは、伝統的な性別役割分業の流動化ではなく、分業の固定化につながる。よって現状の女性活躍推進は、必ずしも欧米のように伝統的な性別役割分業の流動化をもたらさず、むしろ日本社会のジェンダー構造の一層の固定化に至る危険があると言えるのではないだろうか。

* 本論文は日本大学経済学部特別研究員制度の成果の一部である。また本論文の一部は、野村マネジメントスクールの研究助成を得て実施した企業2社におけるヒヤリング調査に基づく。2社と社員の方々のご協力に厚く御礼を申し上げたい。

参考文献

- 岩田正美・大沢真知子（2015）『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155 人の軌跡から読み解く』青弓社。
- 小笠原祐子（2005）「有償労働の意味」『社会学評論』Vol.56, No.1, pp.165-181.
- 佐光紀子（2017）『「家事のしすぎ」が日本を滅ぼす』光文社。
- 周燕飛（2019）『貧困専業主婦』新潮社。
- 新谷由里子（1998）「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因」『人口問題研究』第 54 巻, 第 4 号, pp.46-62.
- 駿河輝和・張健華（2003）「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について：パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』第 59 号, pp.56-63.
- 武石恵美子（2011）「働き方と両立支援策の利用」樋口美雄・府川哲夫編『ワークライフ・バランスと家族形成：少子社会を変える働き方』（pp.173-194）東京大学出版会。
- 永井暁子・松田茂樹編（2007）『対等な夫婦は幸せか』勁草書房。
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」『育児休業制度に関する調査研究報告—「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』日本労働研究機構調査研究報告書 No.157, pp.194-209.
- （2014）「育児短時間の義務化が第 1 子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』第 37 巻, 第 1 号, pp.29-53.
- （2016）「女性の出産と仕事の継続」『統計』3 月号, pp.48-51.
- 永瀬伸子・守泉理恵（2014）「第 1 子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか『出生動向基本調査』2002 年を用いた世代間比較分析」『生活社会科学研究』第 20 号, pp.19-36.
- 西村純子（2014）『子育てと仕事の社会学』弘文堂。
- 野村浩子（2017）『女性に伝えたい 未来が変わる働き方』Kadokawa.
- 松信ひろみ（1995）「二人キャリア夫婦における役割関係」『家族社会学研究』No.7, pp.47-56.
- 山口一男（2018）「女性活躍なお残る課題（下）固定的な役割分業改革を」日本経済新聞 2018 年 2 月 20 日朝刊 29 面。
- Ogasawara, Yuko, (2016) "The Gender Triad: Men, Women, and Corporations" in G. Steel (ed.), *Power in Contemporary Japan* (pp.167-182), New York: Palgrave Macmillan.

