

〔論 文〕

共働き有配偶女性が子どもを持つことを躊躇する要因

～有配偶正社員女性のグループ面接による質的研究～

山 谷 真 名

要 旨

日本では、女性が出産後も就業を継続している割合は、男女雇用機会均等法施行以降も高まっていない。女性の結婚・出産後の就業継続・退職の要因の研究はすでに多くの蓄積がある（永瀬1999, 樋口2007など）。また、1990年以降の少子化は、非婚化・晩婚化だけでなく、夫婦の出生行動パターンの変化も要因であることが明らかにされており、さらに出生意欲の低下の要因についても明らかにされている（佐々井1998, 岩間2008）。しかし、子どもを持ちたい、就業も続けたいと考えながらも、子どもを持つことを躊躇している有配偶女性の実態については明らかにされていない。そこで、本研究では、子どものいない大卒・正社員・有配偶女性に対するグループ面接の結果から、子どもを持つことを躊躇している要因を明らかにする。比較のため、子どもがいて就業継続している大卒・正社員・有配偶女性も分析対象に加えた。データは、筆者もメンバーであるお茶の水女子大学文部科学省委託事業「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクト（代表 永瀬伸子, 2008～2012）が2008～2009年に実施したグループ面接で得たものである。先行研究の知見から、分析視点は、妻の生活選好は何か（就業継続についてどのように考え、子どもを持つことについてどのように考えているか）、妻が家事・育児をするべきという規範意識があるか、妻が家事育児分担について夫に交渉しているか、夫が妻に配慮して家事を分担しているか、職場が子育てしながら働きやすいかどうか、妻が仕事で家にいないのは子どもにとってよくないと思っているか、である。妻の家事分担に対する考え方と夫の対応の仕方によって事例を3つのタイプに分け、妻の選好が実現されていないあるいは実現されている要因を明らかにした。そして、家庭内の条件がすべて整っていても、子育てしながら働きにくい職場であれば、出産を躊躇しており、職場の条件が整っていても、夫の配慮がなかったり、妻自身が女性が家事をするべきだという意識を持っていたり、子どもを自分の手で育てなければいけないと考えていると、出産を躊躇してしまうことが明らかになった。今後は、家事は妻の役割という考え方や家事は夫婦で分担するものという考え方の違いは、どのような要因によるものなのかということと、子育てしながら働きやすい職場と子育てしながら働きにくい職場では、上司や同僚の理解の他に何が異なっているのか、を明らかにしていきたい。

1. 本研究の意義と先行研究

日本では、子どもを持ちながら就業継続することを選択している女性は、未だに、少数派である。「第13回出生動向基本調査」(夫婦調査)から、第1子出産前後の女性の就業状態を見ると、1985～1989年には妊娠前から無職である女性の割合は34.6%であったが、2000～2004年には25.4%と低くなり、育児休業制度を利用して就業を継続した女性の割合は5.1%から13.8%に高まっている。しかし、育児休業を取得しないで就業継続している者と育児休業を取得して就業継続している者を合わせた就業継続者は、1985～1989年には25.0%、2000～2004年には25.2%であり、1986年の男女雇用機会均等法施行以降も大きく変化はしていない。

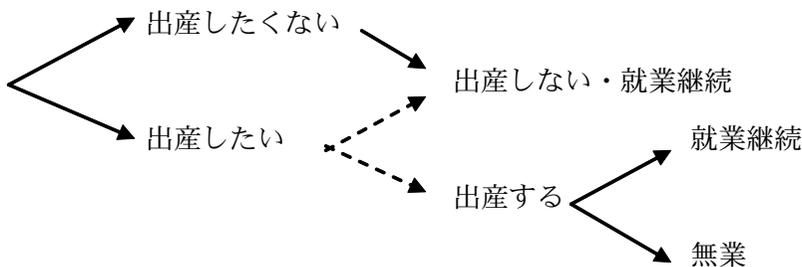
この要因として、まず、企業の制度・職場環境が仕事と育児の両立をサポートするものになっていないことがあげられる。樋口(2007)は、育児休業法による制度導入やその周知が継続就業率の向上に寄与しているが、制度さえ導入されれば、自動的に継続就業率が上昇しているわけではなく、いかにして利用しやすくしていくかといった企業の環境整備や運用上の工夫が重要であるとしている。大内(1999)は、就業継続するためには、育児との両立をサポートする企業の制度・職場環境によって、ワークライフバランスのとれたキャリア形成の方向性を見出せることが必要であるとしている。第二の要因として、夫の家事・育児参加の少なさがあ

げられる。松田(2005)は、妻が出産と同時に離職する割合は夫の家事分担率が10%～30%の場合には約10%であるが、分担率が40%以上であれば、2.0%ときわめて低くなっていることを明らかにしている。第三の要因として、価値観があげられる。永瀬(1999)は、価値観に影響を及ぼすものの一つとして母親の就業履歴を説明変数に入れて分析し、母親の生き方は、娘の生き方に影響を及ぼしており、母親が生涯専業主婦の場合、継続就業の母親を持つ場合に比べ、出産退職確率は有意に上がることを明らかにしている。

また、日本では、期間合計特殊出生率は、1986年の1.72から2009年には1.37に低下している。1990年までは、期間合計特殊出生率の低下のほとんどは非婚化・晩婚化といった結婚行動の変化によって説明できるが、1990年以降は、夫婦の出生行動パターンの変化も要因であることが明らかにされている(佐々井1998, 岩澤2002など)。そして、出生意欲が低い要因として、ケア役割を担えないこと・結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はないという価値観をもっていること・個人主義志向が強いこと(岩間2004)、子育てイメージが悪いこと(岩間2008)が明らかになっている。

以上のように、すでに、図1の実線の矢印で表した出産意欲が低いことの要因と出産後の就業継続・退職の要因とについては明らかになっているが、点線の矢印で示した分岐点で、子どもを持ち就業継続したいと望みながら、現在

図1 女性の選択分岐点



(注)「出産したくない」→「出産する」人、出産しない・就業継続しないもいるがここでは割愛

はまだ出産していない女性がどのような葛藤をしているのか、については明らかになっていない。

そこで、本研究において、結婚後も正社員として働いている子どものいない有配偶女性に対するグループ面接を行い、子どもを持ち就業継続したいと望みながら、現在はまだ出産していない女性たちがどのような問題をかかえているのかを明らかにすることは、女性が子どもを持ちながら就業継続するためにはどうしたらいいかを考えていく上で、意義のあることだと思われる。

2. 子どもを持つことを躊躇する女性たちの出現の背景と本研究の目的

日本の高度成長期において、給与が高くなり、男性1人の給与で一家を養うことが可能となることによって、戦前から主張されてきた良妻賢母主義が具体的に実践されるようになり、性別役割分業が固定化されていった(千本1990, 瀬地山1996, 落合1997)。夫はサラリーマンとして外で働き、妻は専業主婦として家事・育児に専念するという形態である。妻は結婚とともに姓を変え、夫側に嫁ぎ、夫の父母に対しては嫁役割が期待された。野々山(2007)は、このような役割規定された家族のあり方を「夫婦制家族」と呼んでいる。「夫婦制家族」における妻は、経済的に働く必要がなければ、悩むことなく、仕事を辞め、結婚し、出産していた。したがって、出産を躊躇することはなかった。しかし、女性の高学歴化、平均寿命の伸長によるライフサイクルの変化によって、妻として家事を行い、母として育児を行うだけでは、妻たちにとって有効な行動原理ではあり得なくなった。子どもが巣立ってからの長い時間を家事をするだけで過ごしても自己実現できなくなったのである。そこで、野々山(2007)は、現代では、生活選好としての家族ライフスタイルを合意形成する「合意制家族」への転換の萌芽があるとしている。「合意制家族」とは、個

人それぞれが役割に規定されるのではなくそれぞれの選好を持ち、他の家族成員とのコミュニケーションによる家族内相互作用(交渉や配慮)によって、合意形成していく家族である。「合意制家族」では、「夫婦制家族」のように役割が決められておらず、生き方の多様な選択肢が用意されている。しかし、社会状況や家族内相互作用によって、選好した選択肢が実現できない場合もある。片岡(2000)では、子どものいる女性25名にインタビューし、妻の選好が夫婦ライフスタイルに反映されている夫婦と反映されていない夫婦がいることを明らかにした。さらに、例えば、就業に関する妻の選好を実現するために、妻が就業以外の領域に関する夫の選好を推し量り、配慮することで選好を実現していること、つまり、妻の配慮があることによって、妻の選好が夫婦ライフスタイルに反映されるようになることを明らかにした。本研究においては、妻の選好が実現されていない妻(子どもを持ちながら就業継続したいと考えながら、出産を躊躇している)と実現されている妻(子どもを持ちながら就業継続している)を比較し、妻の選好が実現されていない妻の葛藤と妻の選好が実現されるためには、何が必要であるのかを明らかにしていく。そのために、以下のように、子どものいない共働き女性と子どものいる共働き女性を対象とした質的調査の分析を行った。

3. 調査概要と分析方法

3-1. 調査概要

筆者もメンバーであるお茶の水女子大学文部科学省委託事業「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクト(代表 永瀬伸子, 2008~2012)では、2008年から2009年にかけて、女性のキャリア形成と男性の家事・育児参加の課題を明らかにするため、14グループ(1グループ6人)のインタビューを実施した。14グループは、男女別、正社員(総合職、一般職)・専業主婦、契約社員・

派遣社員など雇用形態別、高卒、大卒の学歴別、配偶者の有無別、子どもの有無別など属性別のグループである。

本研究では、現在正社員であり、子どもを持ち就業継続したいと望みながら、現在はまだ出産していない女性を分析対象とする。そこで、14グループのうち、①大卒、正社員、子どもなし、30～34歳の有配偶女性のグループと②大卒、正社員（総合職）、子どもなし、30～39歳の有配偶女性のグループの2つのグループを選んだ。ただし、1人はすでに妊娠していたので、分析対象としなかった。残りの11名は、子どもを持ち就業継続したいと望んでいたの、すべて分析対象とした。この調査は、調査会社に登録している人に対し、「女性の仕事と家庭」に関するグループ面接を行う目的で対象者を募集したので、仕事と家庭の両立に関心が高い人が集まったのだと思われる。ランダムに対象者を集めた場合には、子どもを持ち就業継続したい

と望んでいる者の割合は3割程度にとどまったであろう。比較のために、子どものいる有配偶女性2グループ（大卒、正社員、子どもあり、30～39歳の有配偶女性のグループと大卒、正社員（総合職）、子どもあり、30～39歳の有配偶女性のグループ）のうち、出産後就業継続しており今後も就業継続を希望している5名も分析対象に加える。

グループ面接調査の方法は、仕事の履歴や属性など調査票記入後に、仕事の内容、就業意識、今後のキャリア形成、職場の雰囲気、家事分担などテーマごとの質問に、一人ずつ答えてもらった。また、子どものいない女性には、今後、子どもを持つかどうかについても尋ねた。

3-2. 対象者の基本属性

16名全員有配偶者であり、現在夫と同居している。子どもがいない人が11名、子どもがいる人が5名である。対象者の年齢層は、30代前半

表1 分析対象者属性

| | | 妻の年齢 | 子どもの年齢 | 結婚後の年数 | 転職回数 | 現在の勤務先業種 | 仕事の内容 | 妻の帰宅時間 | 夫の帰宅時間 | 妻の収入 | 夫の収入 | 収入が多い方 |
|---------------------|---|------|--------|--------|------|-----------|--------------|---------|--------|---------|----------|--------|
| 大卒、正社員、子どもなしのグループ女性 | A | 32歳 | — | 1 | 0 | 銀行 | 事務 | 19時 | 21時 | ～400万円 | ～300万円 | 妻 |
| | B | 31歳 | — | 3 | 1 | 建設 | 設計 | 20時30分 | 23時 | ～400万円 | ～600万円 | 夫 |
| | C | 31歳 | — | 1 | 1 | 銀行 | 事務 | 19時 | 22時 | ～500万円 | ～800万円 | 夫 |
| | D | 32歳 | — | 2 | 0 | 建設 | 総務の事務 | 19時 | 23時 | ～500万円 | ～600万円 | 夫 |
| | E | 33歳 | — | 6 | 1 | 情報通信 | 販売促進 | 24時30分 | 24時 | ～500万円 | ～500万円 | 同じくらい |
| 大卒、総合職、子どもなしのグループ女性 | F | 36歳 | — | 6 | 1 | ハウジングメーカー | 企画 | 24時 | 24時30分 | ～800万円 | ～600万円 | 妻 |
| | G | 38歳 | — | 9 | 2 | IT | 法務 | 21時30分 | 20時 | ～1000万円 | ～1000万円 | 同じくらい |
| | H | 34歳 | — | 1 | 1 | 商社 | 事務(グループリーダー) | 21時 | 22時 | ～700万円 | ～800万円 | 夫 |
| | I | 39歳 | — | 14 | 7 | 教育 | 教材作成等 | 19時15分 | 23時20分 | ～500万円 | 1000万円以上 | 夫 |
| | J | 36歳 | — | 14 | 0 | 建設 | 人事 | 19時30分 | 23時 | ～500万円 | ～800万円 | 夫 |
| | K | 38歳 | — | 4 | 3 | 治験業務等請負 | プロジェクト推進 | 21時～22時 | 23時 | ～500万円 | ～500万円 | 同じくらい |
| 大卒、正社員、子どもありのグループ女性 | L | 36歳 | 2歳 | 6 | 0 | コンピューター | 書類作成などの事務 | 18時 | N.A. | N.A. | N.A. | — |
| | M | 30歳 | 1歳 | 3 | 0 | 通信 | 社内システム開発 | 18時 | 22時 | ～600万円 | ～1000万円 | 夫 |
| 大卒、総合職、子どもありのグループ女性 | N | 31歳 | 3歳 | 4 | 1 | 金融 | 事務(エリア総合職) | 18時30分 | 22時 | ～600万円 | ～600万円 | 同じくらい |
| | O | 32歳 | 1歳、4歳 | 4 | 0 | 製薬 | 添付文書作成 | 18時 | 21時 | ～400万円 | ～600万円 | 夫 |
| | P | 35歳 | 6歳 | 8 | 1 | 情報サービス | データ分析 | 20時 | 23時 | N.A. | N.A. | — |

が9名、30代後半が7名である。就業形態は、全員正社員であり、うち12名は総合職あるいは基幹職（男性と同じような仕事をしている）である。分析対象者の属性は表1の通りである。結婚後の年数、転職回数、業種、仕事の内容などはさまざまである。年収は、「平成20年分民間給与実態統計調査」によれば、30～34歳の女性の平均給与は301万円、35～39歳の女性の平均給与は290万円であるので、分析対象者は平均よりも高い人たちである。収入が平均よりも高いことは、就業継続意識が高いことと関連していると思われる（永瀬1999）。妻と夫の収入を比較すると、子どものいない11名のうち、妻の方が年収が高い人が2名、同じくらいが3名、夫の方が年収が高い人が6名であった。

3-3. 分析方法

分析するにあたってまず「事例—コード・マトリックス」を作成した。「事例—コード・マトリックス」というのは、表の1行目にカテゴリーを並べ、一列目には、対象者の記号を記入する表である（佐藤,2008）。それぞれの対象者について、聞き取り内容の文字テキストデータをコード別に整理し、記入した。コード作成の際に、片岡（2000）の夫婦ライフスタイルが組織化されるまでの経緯の分類を参考にした。夫婦ライフスタイルが組織化されるまでの経緯とは、まず、妻の選好がどのように決められるのか、それを実現するために夫にどのような働きかけを行ったり、配慮しているか、「男は仕事、女は家庭」といった規範に囚われているか、選好が実現されているかどうかを見ている。本研究では、家庭内の条件がそろっていても職場環境によって選好が実現されないことがあるのではないかという仮説をたて、職場環境も項目に加えた。つまり、妻の生活選好は何か（就業継続についてどのように考え、子どもを持つことについてどのように考えているか）、妻が家事・育児をするべきという規範意識があるか、妻が家事育児分担について夫に交渉しているか、夫が妻に配慮して家事分担しているか、妻

が仕事で家にいないのは子どもにとってよくないと思っているか、職場が子育てしながら働きやすいかどうか、という項目で表を作成した。次にこの表から、妻が家事育児分担について夫に交渉しているか、夫が妻に配慮して家事分担しているか、によって事例を3つのタイプに分けた。子どもの有無別に今回の事例を①～③タイプに分類すると、表2のようになる。①タイプは、就業継続しながら子どもを持つという選好を実現するため、夫から家事や育児の協力を得たいと考え、交渉しているが、夫が配慮せず夫の家事参加がなかなか進まないため、不満に思っている（A, B, F）。②タイプは、夫は家事をあまりしないが、妻は家事が好きであったり、妻の役割と考えているので、夫に家事をするよう交渉せず、家事のほとんどを担っている（C, E, H, J, K, N）。③タイプは、夫は、妻が満足するほど、家事に参加している。（D, G, I, L, M, O, P）

4. 各タイプの事例と葛藤の要因

4-1. ①タイプ

①タイプには、AとBとFが分類される。A（32歳）は金融業に事務職として勤務している。大学卒業後は契約社員として入社し、5年後に正社員になった。結婚してまだ1年しかたっていないので、子どもについてはまだ具体的には考えていないが、親たちが孫ができるのを望んでいるので、それに応えようと思っている。夫のほうが収入が低いので、妻は「どうしても自分は働き続けなければいけない」と考えている。そのため、「仕事を辞めるという選択肢が全くないので、……子どもを産むことは、すぐ躊躇します。」と語っている。

夫から家事や育児の協力を得たいと考え、交渉しているが、夫は言われた以上のことはしないため、不満に思っている。

「私が言う事は「はい、はい」みたいな感じでやってくれるようになったんですけど、自らというのは、ダメそうです。」

表2 分析対象者 事例による分類

| | 子どもがいない | 子どもがいる |
|---------------------------------|---------------|-------------|
| ①妻の選好を実現するため、妻が夫に交渉するが夫の配慮がない。 | A、B、F | |
| ②妻は家事・育児を妻の役割だと考えているため、夫に交渉しない。 | C、E、H、 J、K | N |
| ③家事・育児分担に関する夫の配慮がある。 | D、G、I | L、M、O、 P |

「私の友だちの旦那さんが、ものすごい、やっているのを見たんですよ。……それ位はできるようにならないと、子どもは作れないと考えています。」

職場は制度が整っており、子育てしながらも働けそうだと考えているが、夫がもっと家事をするようにならないと子どもは持てないと考えている。現実的には、自分の母の協力を得ることになると考えているが、自分の職場に託児所ができて、自分たちで子育てできる環境を望んでいる。

B（31歳）は、大学卒業後東海地方の建築会社に勤務していたが、結婚して関東に住むことを見越して、転職した。仕事は設計で、やりがいを感じている。結婚して3年間それほど子どもが欲しいとは思っていなかったが、ここ2～3ヶ月で急に子どもが欲しいと思うようになって、どうしたらいいか悩んでいる。Bは自分が出産後も就業継続したいと思うようになった理由を次のように話している。

「私は、自分の両親が、若くして結婚して、母は、特に手に職がなかったので、離婚したくてもできなかった。……女は収入がないと、ほんと家事ばっかりして当たり前、子育てして当たり前。私はそういうのを見ていて、女もちゃんと、いざとなったら、1人で稼がねばならぬという意識が、中高、大学とずっとそういう意識があったので、自分に収入の糧がなくなるのはすごく嫌です。」

Bは、結婚しても、妻が家事をしなければいけないという考え方ではない夫婦になろうと思ったが、夫は、専業主婦家庭で育ち、母が何でもやってくれる人なので、積極的に家事をしようとはしない。3年半かけて教育してきて、だいぶ家事をするようにはなったが、勤務時間が長いので、平日は育児の手伝いを期待できないと考えている。夫は「子どもができたら、仕事を頑張るぞ」という考え方であるが、Bは、頑張るのはそこではなくて家事・育児なのに、と考えている。夫の会社は子どものために早く帰るとい人がいない職場なので、「転職させようかなと思う」と笑いながら語った。

Bの職場には、子どもを産んで就業継続している管理職の女性もいるが、その人について次のように語っている。

「私は、あまりにもエネルギーが違うような気がしているんですよ。バランスよく働いているようには見えないんですよ。人の2倍、3倍頑張っていて、6時に出勤して、働いているのを見ているので、そこまでして、この会社で働くかな？とか。あまりいいモデルケースがないのが、不安のひとつでもあります。」

F（36歳）は、現在ハウジングメーカーで基幹職として働いている。大学卒業時から、「働くのは当然だ」と思っていたので、夫が結婚する前に関西から関東へ転勤になった際、その事情を上司に話し、関東へ転勤させてもらった。ただ、夫は積極的に妻が結婚後仕事を続けるこ

とについて賛成ではなかったが、説得した。

Fは、夫の家事分担については、交渉はしているが、夫は家事をやるようにはなっていないので、育児もするとは期待できないと考えている。

「今、猫を飼っているんですけど、猫の面倒も、すごい遊ぶのはするんですけど、おトイレを片付けたりとか、ご飯をあげたりとかは……なんで鳴いているのかちょっとわからないみたいなので、そこから推測しても、(育児は)あまり期待できなさそうだなと思ひまして、無理そうな気がします。」

Fの職場はBより出産後就業継続しにくい。その状況について次のように語っている。

「(子どもができる、)結果的にみんな辞めてしまっている。辞めたくなかったのに、辞めざるを得ない感じで辞めてしまっている。説得されたりとか、残業が逆に増えちゃったりですとか。」

なぜ、子どもができると辞めざるを得ないようになっているのかという質問に対しては以下のように答えている。

「うちは接客で、お茶出しとかをするので、若いほうがいいじゃないかという感じの人がいらっしゃると、総合職のほうは、女は頑張っても無理って感じでしょうかね。結婚は特に問題がないんですけど、子どもを持ってしまうと邪魔にされる。……子育てはちゃんとしてって感じなんですよね。」

BとFは、家事・育児は妻の役割とは思っていないので、夫に家事・育児役割を期待し、交渉しているが、夫はその交渉に応じていない。さらに、職場が性別役割分業意識を持っている男性に支配されているので、働き続けるのであれば、男性のように長時間労働をする必要があると感じている。現在の帰宅時間は、Bが20時30分、Fは24時である。このままの帰宅時間では、保育園のお迎えに行くのは不可能であろう。そのため、子どもを持つのであれば、退職

するか、働き方を変える必要があると感じている。働き方を変えると、現在のようなやりがいのある仕事はできなくなってしまうのではないかと考え、非常に悩んでいる。

Aは、もっと夫が家事に参加するようになり、子育てにも積極的に参加する可能性が見出せるようになれば、子育てしながら仕事をするであろうが、夫の家事分担に対する姿勢に変化がない場合は、親のサポート力次第によって出産するかどうかを決めることになるだろう。「賃金構造基本統計調査」によれば、男性の所得が減少傾向にあるため、今後、Aのように、夫の収入が低く妻が就業継続する必要がある夫婦の割合が高まると考えられる。その場合、夫の家事参加が重要であり、そうでないとますます少子化になってしまうだろう。BとFは、夫の家事分担に対する姿勢の変化に加えて、職場が変わる必要がある。職場が変わらなければ、これまで多くの女性たちがそうしてきたように、やりがいのある仕事をあきらめ、退職や働き方を変えることになってしまうだろう。

4-2. ②タイプ

②タイプには、子どものいないC、E、H、J、Kと子どものいるNが分類される。

まず、こどものいないC、E、H、J、Kについてみてみよう。C(31歳)は、現在、投資銀行で事務職として働いている。現在している仕事にやりがいを強く感じているわけではないが、仕事から離れると社会から離れてしまうのではないかと思っている。E(33歳)は、現在は情報通信業で基幹職として働いている。他にやりたい自営の仕事があつて退職しようと考えた時もあったが、夫からサラリーマンを続けて欲しいと言われ、就業継続した。現在は、企業の中で好きな仕事できており、目いっぱい仕事をしている。H(34歳)は大学院卒業後メーカーの海外事業部門で派遣社員として働いていたが、正社員として働きたいと考え、商社に転職した。現在は、部下が10名いるグループリーダーである。大学の頃からバリバリと仕事をし

ようと思っていた。J（36歳）は大学卒業後基幹職として就職した建設会社に現在も勤務している。入社以来秘書の仕事をしてきたが、4年前に人事部に異動になり、社内のメンタルヘルスの問題を担当し、仕事にやりがいを感じるようになった。学生時代には、就職後2～3年したら専業主婦になることを思い描いていた。その頃子どもができていたら、退職していたであろうと語っている。K（38歳）は、大学卒業後レストランチェーンに就職し6年働いたが、やりたかった企画開発の仕事ができず、退職した。2年間専門学校に通って、栄養士の資格を取得し、再就職。その後、管理栄養士の資格も取得した。その後就職したところは、給料が非常に低く、生活が困難になってきたので、現在の企業に転職した。大学の頃から長く働こうと考えていた。

以上のように就業継続意識については、社会とのつながりをなくしたくないという意識から、仕事に非常にやりがいを感じてのめりこんでいる人まで多様性がある。また、Jのように、仕事をしていく中で、就業継続意識が高まっていく場合があることも明らかとなった。

次に、家事分担について各人がどのように考えているのか、見てみよう。Jは以下のように述べている。

「主人は全く手伝わないので、98%ぐらいは私のほうがやっているんですけど、それはそれでいいんだという感じで、今は。」

Jは大学4年で結婚したが、Jの夫は、仕事が忙しく、家に帰ってから何もしたくないからと、結婚後働くことに反対していた。しかし、就職氷河期にもかかわらず、就職できたので、交渉し、働くことは認めてもらった。若い時には家事分担をめぐる衝突したこともあったが、今はJが夫に家事を担ってもらうことはあきらめて、自分の役割であると考えている。Eは、夜は12時すぎまで働き、朝は5時に起きて、朝ごはんとお弁当と夕飯を作っており、睡眠時間は2時間しかないが、自分は家事が好きで、家事を自分の役割だと思っているので、夫

への不満はないという。Hは、食事作りは夫婦ともに苦手なので外食しているが、それ以外の家事を自分がほとんど担当する理由を以下のように述べている。

「(料理をしない) 代わりにっては何なんですけど、私自身、料理以外の家事がすごく好きなんです。掃除とか洗濯とかすごい好きなので……多少、自責の念もあって、ほとんど掃除と洗濯は私がやるという感じですね。」

また、Cさんは「夫は今、すごく仕事を頑張っているんで、それを支えるのも私の仕事かなと思っていて」と語り、夫を支えるのも、妻の役割だと思っている。

次に、職場の状況と就業継続の可能性について、各人の語りをみてみよう。Cの職場には短時間勤務の女性もいて、少しでも時間が過ぎると、上司が「大丈夫か？」という声がかかるくらい、非常に協力的な職場である。しかし、Cは、「続けられないような気がしてならない。今でさえ、仕事と家庭が大変なのに……」「彼女たち（子育てしながら仕事をしている人）のすごい努力と苦労を見ていると、自分では無理だなんて思うので。」と語っている。Cは家事は妻がするものと考え、家事をすべて担っているため、家事だけでも仕事との両立は難しく、それに育児が加わったら、無理だと考えているのだろう。ただし、家にいるだけで社会とのつながりがなくなることも非常に不安に感じており、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識とは異なる意識を持っている。これは、「夫は仕事、妻は仕事と家庭」といういわゆる新性別役割分業意識であろうが、家事は自分の役割でありしっかりやっていきたいと思いがら家事だけをしているのでは満足できないことが子どもを持つことを躊躇させているのだろう。

Eの職場も制度は整っているが、企業勤務だと転勤や出張など、育児と両立していくのが難しいことがあると言う。また、自分のペースで仕事ができないので、自営の仕事に変わり、「自

分のペースで仕事ができて、家事もできて、育児もできて、っていう仕事がしたいなと考えております。」と語っている。Eも新性別役割分業意識を持っているので、企業勤務は難しいと考えているのだろう。Hは、現在のような職場の仕事の仕方では、子どもを持って働き続けることは難しいと考え、葛藤している気持ちを以下のように語っている。

「(子どもを持つと) やっぱり自分はそれでよくても、どうしても他の人に迷惑をかけるんじゃないかっていう気持ちは強いので、なかなか踏み切れないというのが実状ですね。会社も整ってないので、その面では、更に持ちづらいというもありますね。やっぱり子どもを持ったんだったら、辞めるとまでは言わないですけど、おちおち管理職やっていられないよね、みたいな雰囲気ですよ。」

Jは自分自身人事部におり、働きやすい環境づくりを行っている。職場の制度は整えられてきているが、働いている人たちの意識は変わっていないことを以下のように語っている。

「時短制度もありますし、例えば、ベビーシッターさんを、会社で安く契約する制度も作りましたし、男性の育休制度も推進はしているんですけども。それ(時短制度)によって苦情のメールがたくさんくるようになってしましまして……チームの中にそういう人がいると、本当に迷惑しているとかのメールが、その制度が始まったとたんにすぐ来るようになりましたよね。社内ですんな制度を作るなって。」

そのため、現在でも、事務職の女性は、結婚や出産で退職する人がほとんどで、Jのように結婚後も長くつづけている人は珍しいと言う。

Kは、子育てしながら働いている女性の存在を知り、医薬品の業界に転職した。実際、育児休業を取得した後復帰する人がいる。しかし、そういった人たちに対し、Kは次のように語っている。

「0歳児を保育園に預けて、育児休暇を終

えて帰ってきたばかりというママさんはしょっちゅう休むし、それは別途皆さん困るけれども、やっぱりそういう方には、新しいプロジェクトは任せられない」

Kは、育児休業を取得し、復帰することはできるが、その後のキャリア形成の見通しがつかなくなってしまうのではないかと不安に感じている。

このタイプで子どものいない妻たちは、家事は自分の役割であると考えている。これは、大和(1995)が明らかにした「愛による再生産役割」であろう。職業に関して男女が平等の機会を与えられるべきだと考える人でも、「愛による再生産役割」を肯定する意識が高ければ、妻の家事・育児役割を当然視することになる。家事はほどほどに、あるいは仕事はほどほどに、という考え方であれば、両立も可能であると感じるかもしれないが、このタイプで子どものいない妻たちは、家事も完璧に、仕事も完璧にしたいと考えているので、子どもを持つことを躊躇しているのだろう。仕事にも手を抜かないようにするためには、1人で家事を担うことでは無理だろう。

子どものいるN(31歳)は大学卒業後就職した会社は長時間労働で自分の時間が全くなかったため、「先を見通して、結婚して子どもが産まれても、福利厚生がいい条件のところにしたなと思い」金融業へ転職した。しかし、職場は制度は整っているが、子育てしながら働きやすい雰囲気というわけではない。また、夫は家事をあまりしない。しかし、親のサポートを全面的に受けることによって、夫の家事の少なさを、職場の理解の少なさを補い、子どもを持ちながら、就業継続している。本調査では、Nのように、夫の配慮もなく、職場も子育てしにくい状況の中で子どもを持ちながら就業継続している事例は他にはなかったが、永瀬(1999)が明らかにしているように、親の手助けがある場合、出産後の就業継続確率は有意に高まっている。ただ、今後は、子どもを産む年齢も高くなり、親のサポートを受けられない人たちが増え

と思われる。本調査にはいなかったが、サポートを受けるどころか、介護をしなければいけない事例もすでに出てきている。

4-3. ③タイプ

③タイプは、子どものいないD, G, Iと子どものいるL, M, O, Pが分類される。まず、子どものいないD, G, Iについてみてみよう。D（32歳）は現在建設業で事務職として働いている。男女は別の仕事をしており、女性は勤続年数が長くなっても、賃金があまり上がっていない仕事である。専門的な知識を持っているわけではないので、一度やめてしまうと再就職は難しいと考えている。自分のお小遣いくらいは自分で稼ぎたいと考えているし、Dの母親は自営業を父親と一っしょに営んでいたため、専業主婦であることを想像できないため、できそうであれば、子どもを持っても仕事を続けたいと思っている。しかし、周りに、出産後フルタイムで勤務している人はいないので、子どもを持ちながら就業継続する姿も想像できない。そのため、出産後仕事を続けるか、仕事を続けなしかで悩み、出産を躊躇している。

家事分担については、夫が配慮し積極的に行っている。Dはその理由について、同棲期間があったことと夫の母親が仕事をしていたこと、夫が妻の就業継続を望んでいることをあげている。しかし、夫は仕事が忙しく、平日は、毎日終電で帰ってくるほど帰りが遅いので、育児まで半分ずつ分担することはできないと考えている。平日自分がすべての家事・育児をしなければいけないのであれば、フルタイムの勤務は難しいし、子どもが帰ってきた時に親がいないと寂しいと思うのではないかと考えている。本調査では、夫の配慮もあり、職場も子育てしながら働きやすいが、就業継続意識があまり強くはないので、出産後どうしようか悩み、出産を躊躇している人はDしかいなかったが、一般職の女性たちで、夫が家事を分担している場合は、Dのような人が多いのではないかとと思われる。一般職の場合、総合職や基幹職の人に

比べ、時間の拘束が短く、仕事を切り分けたりすることが容易にできる仕事特性で、短時間勤務もしやすいと思われる。しかし、子どもを自分で育てないのは可哀そうだと思っていると、就業継続はしないほうがいいのではないかと考え、悩むことになるだろう。

G（38歳）は学校卒業後は電機メーカーに勤務していたが、男女差別などもあり、自分の考えに合わなかったため、英語を勉強するためカナダへ留学した。帰国してから、法律業務に関心を持ち、司法書士の専門学校に通って資格を取得した。それを活かして、小さな会社に再就職したが、専門知識のレベルアップをめざし、現在勤務している外資系IT企業に転職した。仕事にやりがいを感じており、就業継続を強く希望している。I（39歳）は大学卒業後、航空会社で地上職として働いていたが、義母の介護のため、退職した。大学卒業時には専業主婦に憧れ、結婚したら仕事はやめようと考えていた。介護しながら、パソコン教室に通い、資格を取得し、いくつか小さな会社でパソコンの技術を活かして働いた。現在の会社には前職の認証取得に関する支援の仕事を活かして転職した。楽しんで仕事をしている。

以上のように就業継続意識については、仕事に非常にやりがいを感じている、仕事を楽しく感じているなど積極的に就業継続を望んでいる。また、Iは、結婚後子どもがすぐにできていたらその時点でやめていたであろうが、子どもができなかったため、いろいろな仕事をし、仕事をしていく中で自分が楽しむことのできる仕事を見つけ、就業継続意識が高まっていった。

子どもを持つことについて、Gは「（子どもについては）私は今のところ考えてなくて、でも、もうタイムリミットなので、もしかしたら持たないかもしれないしというのも考えていて」と語ったが、仕事と子どもと両方欲しいという気持ちはあるかという問いに対しては「はい。それはあるんですけど。」と回答した。Gは子どもが欲しいのかかわらず、無理では

ないかと思っている理由について以下のように語っている。

「実際に制度として会社では整っていて、利用されている方もいらっしゃるんですけど、ただ、その方と一緒に仕事をしている身として感じるのは、すごくやりにくい。ミーティングをしても5時になると、保育園のお迎えと言って帰ってしまう……正直みんな、誰も言わないですけど、本当に仕事的には支障があるというのを感じていて、自分はこういうふうにはなりたくないなという気がしていて、もし子どもを持つんだったら、本当に辞めて迷惑のわからない感じにするか、今みたいに責任のある仕事ではなくて、もうちょっと支障がない、5時に終わってもいいというような仕事に変えるかしないと、ちょっとそういうのを見てしまうと、できないなと思います。」

Gは、仕事のレベルを落とすたくはなく、今の仕事を続けていきたいので、子どもを持つのは、無理だと考えている。Iも、子どもを持ったら、現在の仕事はできないと考えていることについて、以下のように語った。

「(子どもができれば)出張なんかも行けませんし、……(現在は)土日仕事をしている時もあります。なので、まず子どもを持って、仕事を自分がしていけるのかと考えると無理ですね。」

GもIも、家事分担については、夫が配慮し積極的に行っている。Gは、夫が料理や掃除をして、自分は洗濯や食事の後片付けをしているが、自分のほうが帰りが遅いので、すべての家事をして欲しいと考えている。Iは、家事は特に分担を決めたわけではないが、夫は積極的に行う。平日の帰りは夫のほうが遅いので、夕食の支度は自分しているが、それ以外の家事を自分はほとんどしないので、夫がしているという。

GとIは、夫の家事参加については満足している。子どもを持つことを躊躇する要因として

共通していることは、周りの人に迷惑をかけないで子育てしながら仕事をするのは、現状では難しいと考えていることであろう。

次に、子どものいるL、M、O、Pについてみてみよう。子どものいないG、Iとはどのような点が異なっているのだろうか。L(36歳)は、大学卒業後就職したコンピュータ会社に現在も勤務している。子どもができる前は仕事人間だった。子どもを非常に欲していたが、なかなかできず、結婚6年目でできた。M(30歳)は、大学卒業後に就職した通信企業でシステム開発の仕事をしている。自分の親に子どもを見てもらうため、すぐ近くに引っ越した。O(32歳)は、製薬業で薬の添付書類を作成している。現在は働く理由としては生活のためである部分が大きい。子どもは2人おり、2回とも育児休業を取得した。P(35歳)は、大学卒業後勤務していた情報サービス企業で育児休業を取得し、その後、子どもが1歳4ヶ月で、現在の企業に転職した。

家事分担については、不満を感じていない。例えば、Lは「(夫は)洗濯ものがたまっていたり、(台所に)洗い物があるのがいやみたいで、自分でやる。」Oは、「自分の母親も家業と一緒に手伝っていて、(家事を)やらなければいけないものなんだろうと昔から考えていたみたいで、率先的にやろうとしている。」と語った。Mは結婚する時に、家事分担の交渉をした。具体的には、表に家事項目と担当する人を書いて、家事分担を決めた。子どもができてからも、土日には、夫は、洗濯、片付け、掃除、子どもの食事の世話やおしめの世話をする。しかし、平日は、夫の帰宅が遅いため、毎日、Mが仕事をやりくりして定時に帰り、家事・育児をしているが、家事を妻がしなければいけないという意識は持っていない。また、このタイプの妻は、育児についても、子どもを母親が育てなければいけないといった意識がなく、保育園に預けることにも抵抗がない。

職場は、仕事と子育てが両立しやすい雰囲気がある。Mは子どもができるまでは22時頃に

帰宅していたが、今は定時で帰っていることについて、「やっぱりちょっとブランクがあったので、今はしんどいですが、会社の人は気を使ってくれて、定時で帰してくれるので、仕事はやりやすい。」と語った。また、Lには、結婚する前に、職場に子育てをしながら仕事をしている先輩がいた。その人の机には、子どもの写真や手作りのオブジェがあって、それを見ると、とても幸せな気分になれたので、自分もこうなりたいと考えていた。職場がとてもアットホームな雰囲気である。Oは、その部署で初めて育児休業を取ったが、上司が全くいやなそぶりを見せなかった。今では、「私も育児休業を取る」という人が順々に出ている。Pの上司は、「(自分は)子どもがいないので、どのようなフォローをして欲しいかわからないから、して欲しいことを言って」と言ってくれたので、具体的にフォローをお願いしている。そのため、働きやすいと感じている。職場が働きやすい雰囲気であるのは、本人たちも時間内に効率よく仕事をこなすように努力していることもあるだろう。例えば、Lは「すごく効率良く、時間内に終わらせる事を考えるようになった。ちょっと早めに出勤して、1日やる事をパーツと書き出して、それに沿って仕事をする。前は結構無計画で、だらだらとやっていた事もあったんですけど。」と語った。

子どものいるL、M、O、Pと子どものいないG、Iとは夫が配慮しているのだから夫の家事・育児分担に満足している点で共通しているが、子どものいるL、M、O、Pが職場にも満足しているのだから子どもを持って続けられるだろうという可能性を見出し、実際に子どもを持つことができたのと対照的に、子どものいないG、Iは子育てしながら働くことと職場に迷惑が掛かると考えている。また、子どものいるL、M、O、Pは、子どものいないDのように、子どもを母親が育てなければいけないといった意識がなく、保育園に預けることにも抵抗がないことも就業を継続した理由の一つであると考えられる。

しかし、子どもがいるL、M、O、Pも、悠々と仕事と家事・育児を両立しているわけではなく、最大限の努力の中で両立を実現させていた。もう少し、平日に夫の家事・育児分担があれば、余裕が生まれるのではないかと思われた。

5. まとめ

共働き夫婦の妻の家事分担の調整には、①夫に家事をするよう交渉するが夫が配慮しない、②家事は妻の役割であると考え夫に交渉しない、③夫が配慮して家事を分担しているという3つのタイプを見出すことができた。それらを妻の選好が実現されているあるいは実現されていない状態に図式化すると、図2のようになる。①タイプには、子育てしながら働きやすい職場に勤務している者と働きにくい職場に勤務している者が含まれており、子どもを持つためには、働きやすい職場に勤務している者では、家事を夫が分担するようになることが必要であり、働きにくい職場に勤務している者では、職場が子育てしながら働きやすくなることと家事を夫が分担するようになることが必要である。②タイプにも、子育てしながら働きやすい職場に勤務している者と働きにくい職場に勤務している者が含まれている。子育てしながら働きやすい職場に勤務している者では、妻が自分が家事をする役割であるという考えから解き放たれ、就業継続のためには家事分担が必要であることを夫に交渉し、夫もそれに応じて家事分担をするようになることが必要である。子育てしながら働きにくい職場に勤務している者では、さらに職場が子育てしながら働きやすくなることが必要である。③タイプにも、子育てしながら働きやすい職場に勤務している者と働きにくい職場に勤務している者が含まれている。子育てしながら働きやすい職場に勤務している者では、「子どもを鍵っ子にするのはかわいそうである」という考えから解き放つために、保育や学童などの充実をはかり、その良さを啓発して

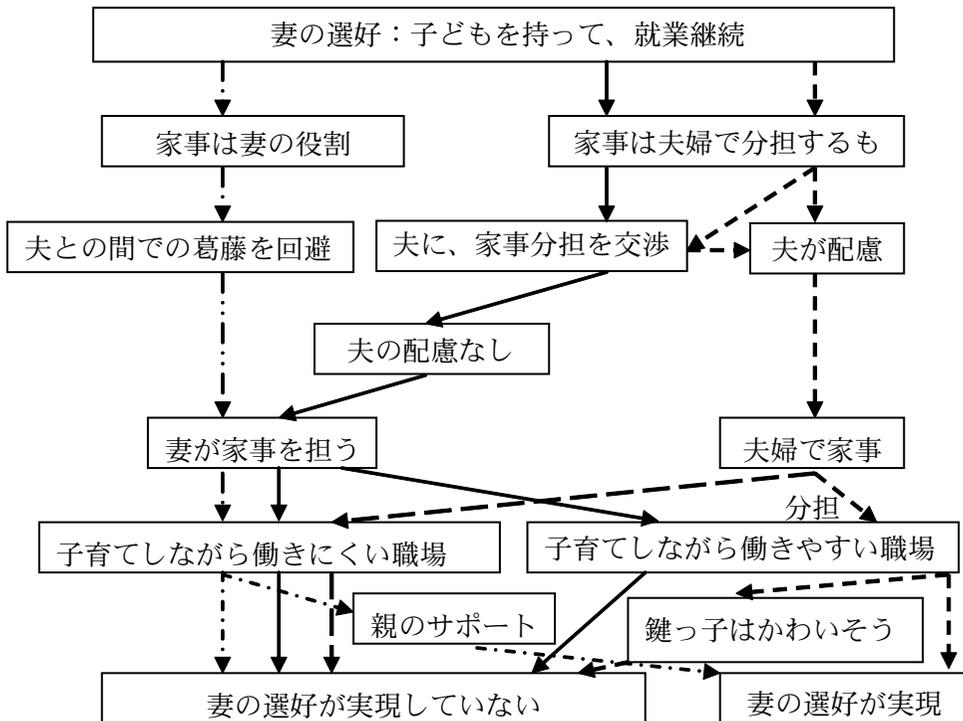
いく必要がある。子育てしながら働きにくい職場に勤務している者では職場の変革が必要である。これまでの研究においても、夫の家事・育児参加や職場が子育てしやすい状況にあることが出産後の就業に必要であることは明らかにされてきたが、それらの要因がすべてそろっていないと、出産に踏み切ることができない人たちがいることが明らかとなった。また、育児支援制度を作るだけでなく、それを利用しやすいようにするために上司や同僚の理解が必要であることが明らかになった。

本研究の限界は、サンプルが少数であることはもちろんであるが、特に、AやDのような男性とは異なる種類の仕事をしており、仕事の調整はしやすいが、夫の家事分担が少なかったり、鍵っ子はかわいそうだという考えによって、出産を躊躇している事例が少なかったことである。グループ面接として、一般職で就業継

続意識があり、子どもがいない有配偶女性を対象としたグループを追加する必要があっただろう。また、課題としては、そもそも家事は妻の役割という考え方や家事は夫婦で分担するものという考え方の違いは、どのような要因によるものなのかということや、子育てしながら働きやすい職場と子育てしながら働きにくい職場では、上司や同僚の理解の他に何が異なっているのか、を明らかにしていきたい。このように、本研究には限界と今後の課題が残存するが、これまで着目してこなかった出産を躊躇している共働き女性に焦点をあて、躊躇している要因と妻の選好が実現化されるための家庭内及び職場における課題を明らかにしたことは意義があるといえよう。

これまで、子どもを持つことを躊躇しているも、結局は、子どもを持ち、就業をあきらめる女性が多数であっただろう。しかし、今後は、

図2 妻の選好が実現されているあるいは実現されていない経緯



①タイプ ———→ ②タイプ - - - - -> ③タイプ - - - - ->

就業継続するために子どもを持つことをあきらめたり、出産を先延ばしにするうちに子どもができにくくなってしまふ事例が増えていくのではないと思われる。妻の選好が実現されないという問題の解決としてだけでなく、少子化問題の解決のためにも、それぞれのグループに対する適切な政策の構築をする必要があるだろう。例えば、家事は夫婦で行うものであるという考えが定着するように、高等学校の家庭科における家庭内性別役割分業に関する学習を強化することも必要であろう。育児をしながら働きやすい職場を作るためには、育児を社会全体の問題として考える意識の啓発を行うことが重要であろう。また、育児介護休業法第22条で規定している休業申出及び休業後における就業が円滑に行われるようにするため、労働者の配置その他の雇用管理等に関して必要な措置を講ずるよう事業主へ努力義務規定を義務化し、一般事業主行動計画の中に盛り込むという強力な法整備が必要ではないだろうか。

参考・引用文献

- 樋口美雄（2007）「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済—」武石恵美子編著『女性の働き方』ミネルヴァ書房
- 岩間暁子（2004）「既婚男女の出生意欲にみられるジェンダー構造」目黒依子・西岡八郎編『少子化のジェンダー分析』勁草書房
- 岩間暁子（2008）『女性の就業と家族のゆくえ』東京大学出版会
- 岩澤美帆（2002）「近年の期間TFR変動における結婚行動および夫婦の出生行動の変化の寄与について」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』58(3)
- 片岡佳美（1999）野々山久也代表『現代家族の変容と家族ライフスタイルの多様化に関する実証的研究』（平成9～11年度文部省科研費報告書・基盤研究(B)(2)）
- 国立社会保障・人口問題研究所（2005）『第13回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）』
- 松田茂樹（2005）「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」橘木俊詔編著『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：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—」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』
- 野々山久也（2007）『現代家族のパラダイム革新』東京大学出版会
- 大内章子（1999）「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成」『日本労働研究雑誌』471巻
- 佐々井司（1998）「近年の夫婦出生力変動とその規定要因」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』54(4)
- 佐藤郁哉（2008）『質的データ分析法』新曜社
- 瀬地山角（1996）『東アジアの家父長制』勁草書房
- 千本暁子（1990）「日本における性別役割分業の形成—家計調査をとおして」荻野美穂・田邊玲子・姫岡とし子・千本暁子・長谷川博子・落合恵美子著『制度としての〈女〉—性・産・家族の比較社会史—』平凡社
- 大和礼子（1995）「性別役割分業意識の二つの次元」『ソシオロジ』40(1)

Abstract

Qualitative Research on the Uneasiness of Japanese Working Married Women on the Decision of Having Children

Mana YAMAYA

Japanese marriage was said to be followed by childbirth right after. Such trend is changing, and that some couples are having longer waiting time before having children. The desire to have children is also said to be on the decline (Sasai 1998 Iwama 2008). Women's difficulty in their work continuation after childbirth is well known and has not changed much (Nagase 1999 Higuchi 2007). The purpose of this paper is to bring forward qualitative reasons why more women are having longer waiting time to give birth to their first child today.

For such purpose, we made focus group interviews about work and family prospect, on university graduated female in early thirties, who are married and have regular full-time work position, and yet childless. We compared their discussion to the data of another focus group interviews, who share the similar educational and work background but are married and with children. The data used for this study was collected by the Program for Promoting Social Science Research Aimed at Solutions of Near Future Problems: Achieving Work and Family Life Balance in Japan; Importance of Interdisciplinary Approach in 2008-2009.

We found all the married women without children interviewed were hoping to balance work and child-raising, though many were not sure if they could. We focused on how they negotiated with their work environment, with their spouse, and with their own self. The main findings were as follows. Many of them often had to work overtime, and many thought that it would be difficult to return home on time for children. For some, the spouse cannot be counted on to share household duties. Other women felt that housework and child-raising is an important work of women and were hesitant to have children when they want to continue work. When women had to choose between work and family responsibility, more women are delaying the decision to have children to continue work.