

表5. 少子化対策に関するロジット分析結果

従属変数	区分	有意な独立変数と効果
少子化対策条例制定 (vs 対策無)	対策有	中部 (+)、結婚出生比大 (-)、95年出生率差大 (+)
乳幼児医療費負担 (vs 未実施)	実施	結婚出生比小 (+)、離婚比大 (-)、95年出生数差大 (-)
異性交際促進公的イベント (vs 未実施)	実施	95年出生率差小 (+)
外国人受入有効性 (vs 検討課題)	高い	北海道 (+)、東北 (+)、結婚出生比大 (+)
	低い	市部 (-)、90年低出生率 (+)、95年出生数差大 (-)
少子化対策有効性 (vs 不明)	有効	結婚出生比小 (+)、95年年出生率差小 (+)、95年出生数差小 (+)
	有効でない	中四国 (+)、結婚出生比大 (-)、離婚比小 (+)、95年年出生率差小 (+)
少子化対策交付金活用 (vs 有)	無	低下率大 (+)、95年出生数差大 (+)
少子化対策交付金継続希望 (vs 判断困難)	有	低出生率 (+)、95年出生率差小 (+)、95年出生数差大 (-)
	無	(有意な独立変数なし)
今後の少子化対策重点 (vs 子育て支援)	結婚・出産 その他	中四国 (-)、低下率大 (+) 離婚比小 (+)、95年出生数差大 (+)

出生数の乖離が小さい場合に高くなるという傾向がある。

結局、合計特殊出生率と出生数の回答の有無とその厚生省推定値との乖離が少子化の実態と対策に関する認識・行動・評価に関連している場合が少なくないことが示された。回答の有無との関連については関心の高さや集計・計算能力による可能性が示唆されるが、乖離についてはそれだけでなく、実際の偶然変動の大きさによる可能性もあるので、今後より詳しく検討する必要があるだろう。

#### 4. 結論

人口指標の回答、少子化の認識、少子化対策のそれぞれについて以下のような結論が得られた。

人口指標の回答についてみると、合計特殊出生率は市部、出生数については郡部の回答率が高い。郡部では前者の計算が困難であるためかもしれないが、厚生省推定値もあまり利用されていないようである。回答には地方差があり、近畿では関心が薄いないし非協力的なようである。人口指標からみて関心が強そうな場合には回答率が上昇したり、推定値との差が小さくなったりする傾向も見られる。

少子化の認識についてみると、出生率が低い場合や低下が大きい場合、少子化を問題とし、少子化対策を必要とする傾向があるように見える。少子化の捉え方には地方差があり、中部地方で出生と結びつける傾向が強いようである。また、人口統計指標との関連もあるが解釈が難しい。

少子化対策についてみると、少子化が問題となっているような場合に独自の少子化対策を実施し、国の補助金に頼らない傾向があるようである。また、外国人受け入れは「外国人花嫁」を受け入れている地方で有効と見られているようである。

#### おわりに

今後の分析上の課題として、マイクロデータに関して以下の3点が挙げられる。まず、市区町村レベルの回答と都道府県レベルの回答のリンクの可能性を検討する可能性が考えられる。しかし、都道府県の無回答(10/47)についてどう扱うかという問題がある(imputationが可能か)。また、市区町村レベルの無回答、質問項目単位の無回答についても検討の余地がある。さらに、自由回答のテキストデータの分析についても検討の余地がある。

他方、マクロデータに関する今後の課題としては、以下の3点が挙げられる。まず、自治体属性に関する情報(たとえば、人口規模)の追加の可能性もある。また、人口静態統計指標、社会経済統計指標(たとえば、年少人口割合、女子就業者割合)の追加の可能性もある。さらに、政策関連統計指標(たとえば、保育、保健)の追加の可能性もある。しかし、いずれも小規模自治体については安定した数値が得られない可能性がある。それに先立ち、「ベイズ推定法」、Yoshizoe method、Tango method等の小地域に関する統計的推

定方法の検討をする必要がある。

全体に関する今後の課題としては、以下の3点が挙げられる。まず、目的によっては人口規模等による重み付けについても検討する余地がある。また、個人・世帯・事業所だけでなく地方自治体に対するサンプル調査結果の都道府県や中央政府の施策への反映方法も検討すべきかもしれない。さらに、地方自治体や中央政府による施策策定・評価における官庁統計の利用方法の開発もいずれは検討する必要もある。

#### <引用文献>

- 経済企画庁. 1992. 『平成4年度 国民生活白書 少子社会の到来、その影響と対応』.
- 厚生省大臣官房統計情報部. 1995. 『昭和63年～平成4年 人口動態保健所・市区町村別統計――人口動態統計特殊報告――』.
- 厚生省大臣官房統計情報部. 1999. 『平成5～9年 人口動態保健所・市区町村別統計――人口動態統計特殊報告――』.
- 日本総合研究所. 2001. 『都道府県及び市町村における少子化の実状と少子化対策についての実態調査 報告書』.
- 美添泰人. 2001. 「小地域統計の推計手法と応用」『経済研究』第52巻3号, pp.231-238.

## 6. デュアル・キャリア家族における work-family interface の様相 —育児休業中のカップルを対象として—

仙田 幸子

### 1. 問題の所在

#### はじめに

女性雇用者の平均勤続年数は、戦後ほぼ一貫して上昇し、2001年には8.9年となった(内閣府編 2002b)。しかし、今後も引き続き上昇し続けるかどうかはわからない。というのも、2001年の平均初婚年齢は27.0歳(内閣府編 2002b)であり、また、有配偶出生力の低下が指摘される1994年結婚コーホートですら結婚後1年を経過した時点で55%の夫婦に第1子が誕生している(国立社会保障・人口問題研究所 1998)。仮に20歳で就職した人が平均勤続年数働いたとすれば28~29歳であり、ちょうど子どもを持つ層が増える年齢にあたる。育児と雇用労働はどちらも長時間の拘束が前提となるため、夫婦は時間制約に直面することになる。

これは work-family interface —仕事と家庭の接合— についての問題である。女性の雇用労働力化と出生力の低下を背景に、work-family interface に対する関心は近年高まっている。しかし、これまでの研究は、カップルのどちらか(ほとんどが女性)のみを対象としており、カップル単位で両立の方策を検討したものはない。

本稿では母親か父親のどちらかが育児休業中のカップルを対象としたインタビュー調査のデータをもとに、ファミリー・イベントに関する意思決定過程におけるパートナー間の相互作用に注目して work-family interface の様相を明らかにすることを目的とする。

#### 結婚・出産・育児期における女性の就業継続

女性は結婚・出産・育児期に職業キャリアを中断する確率が高い(Hakim 2002)。結婚・出産・育児期に正規雇用労働を続ける女性の比率については、戦後、時代による大きな変化はみられず(田中 1998)、20%程度であるとされている(新谷 1998, 田中 1998, 永瀬 1999, 大沢, 鈴木 2000, 川口 2001)。ただし、離職タイミングについては時代による変化があるという。今田(1996)は1991年「職業と家庭生活に関する全国調査」(日本労働研究機構)の職歴データを用いて結婚前後の就業継続と出産前後の就業継続それぞれのコーホート間比較をおこない、結婚の前後で就業を継続する確率が高まる一方で、出産・育児が依然として女性の就業継続のさまたげになっていると指摘している。すなわち「若いコーホートになるほど…結婚の時期での雇用を継続する傾向が大幅に上昇している」が、一方で「出産1年後には…継続している比率は2割に満たない。出産後では雇用を継続する傾向がどのコーホートにおいても例外なく極めて低くなる」(pp. 42-43)という。「第11回出生動向基本調査」(1998)のデータを分析した仙田(2002b)も、今田(1996)と同様の傾向を見出している。すなわち、「近年になるほど結婚・妊娠時には就業継続する女性が増えてきた

が、その後、子どもが1歳になるまでの期間において就業を中断する女性が逆に増えているため、結果として、これらの期間（結婚から子どもが1歳になるまで）をトータルで見たときの継続率は変化していない」（p. 6）という。

### 女性の就業継続と育児資源

従来、日本においては、女性が就業継続する場合に有効な育児資源となるのは、親族による援助、特に同居の（子どもから見た場合の）祖父母による援助であった。たとえば、親（本人の親または夫の親）と同居している場合に女性の就業継続率が高くなる（小島1995）が、この効果は、同居の親が育児資源としてはたらくためであると考えられている（前田1998）。しかし、廣嶋（1997）によれば、結婚した子どもが親と同居する比率は、1980年代に入って減少してきているという。仙田（2002b）も、夫の親との同居率が若い世代では下がっていること、さらに、若い世代においては、親と同居している場合であっても、そのことが就業継続に寄与する度合は弱まっていることを示している。育児資源として同居の親を利用できる可能性は、近年狭まっているといえる。

同居の親という私的育児資源の利用可能性が低くなる一方で、公的育児資源の利用可能性やその有効性についての注目が高まっている。ただし、公的育児資源については、その効果が明確に支持されていないものもある。たとえば、保育所の利用可能性がそうである。保育所の利用可能性が女性の就業継続を促進すると報告する研究（Nakamura and Ueda; 1999や内閣府編; 2002a）もあるが、関係しないとする研究（仙田2002a）もあり、保育所の効果は必ずしも支持されているわけではない。また、岸（2002）は、保育所利用可能性が高い地域と保育所利用ニーズの高い地域がずれている実態を踏まえ、「保育サービスの需要・供給のミスマッチ」（p. 35）を指摘している。つまり、保育所の定員数（供給）はニーズ（需要）があってはじめて増加する。したがって、そこにはタイムラグが発生する。そこで、一部の地域では過去のニーズをもとに現在のニーズに対応するために必要な量以上の供給がなされている一方、別の地域では、過去の低いニーズをもとに保育所の定員が設定されており、急激なニーズの増大に対応できない状態に陥ってしまう。

一方、育児休業制度の効果については、先行研究は一致して女性の就業継続を促進すると指摘している。樋口（1994）、樋口、阿部、Waldfoegel（1997）、森田、金子（1998）、滋野、大日（1998）が、育児休業制度は女性の同一企業への勤続を高めることを報告している。また、仙田（2002b）は、若い世代で就業継続者が育児休業を取得する割合が増えていることを指摘している。

### 家族領域に注目した work-family interface 研究の必要性

図1はデュアル・キャリア家族における work-family interface をモデル化したものである。パートナー（AとB）はそれぞれの仕事領域の状況を背負いながら（ $W_A$ と $W_B$ ）、家族にかかわる（ $F_A$ と $F_B$ ）。仕事と家族へのかかわり方は図1のステイタスのようにパートナー間や領域間で等しいときもあれば、①や②が左右に、③や④が上下に動いて、どちらかの領

域へのかかわりが大きくなったり、パートナー間のかかわり方が異なったりすることもある。work-family interface の実態を明らかにするには、これらの領域を統合して検討することが求められる。しかし、work-family interface に関する既存研究は、仕事領域（企業-従業員関係;  $W_A$  と  $W_B$ ）についての研究がほとんどであり、家族領域（カップルそれぞれの家族へのかかわり;  $F_A$  と  $F_B$  およびかかわり方の決定過程）についての研究は遅れている。夫婦の収入格差と女性の就業継続率との関係に関する研究は数少ない例外であるが、この研究においても、決定過程はブラックボックス視されている。

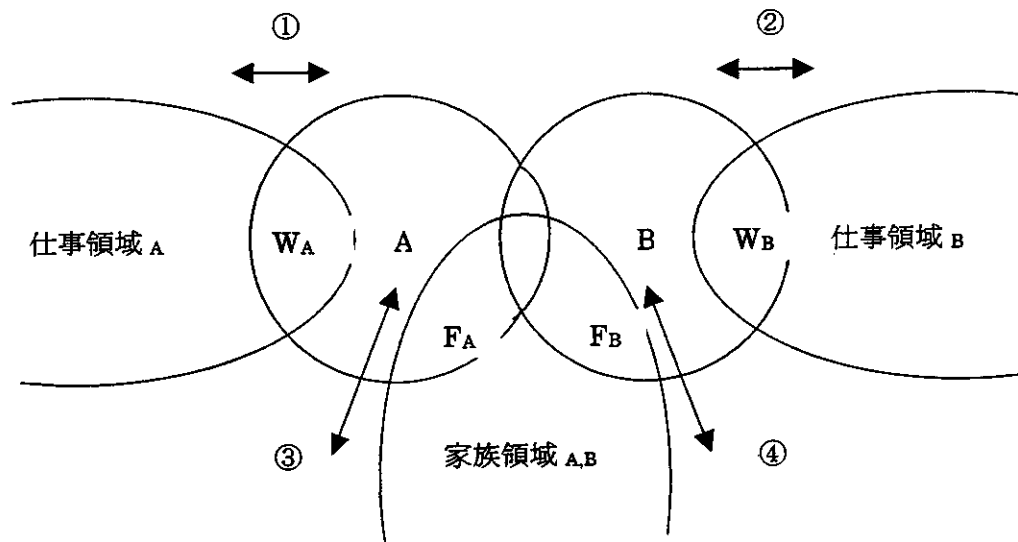


図1 デュアル・キャリア家族の work-family interface

Schein (1978=1992) p.62 図 5-2 を一部改変

本研究では、家族領域に注目して work-family interface の様相を描くことを目的とする。前節でみたように、近年、出産・育児期の女性の就業継続を促進する育児資源として、育児休業制度の重要性が増している。これまでの研究では、育児休業制度の整備状況や取得状況についての分析（樋口 1994; 上林 2001）やその帰結についての経済学的な分析（森田・金子 1998; 仙田・樋口 2000; 滋野・大日 1998）が主であり、実際に取得している人々の実態や意識についての質的な調査は行われてこなかった。本研究は育児休業を中心的な課題としてカップルの work-family interface がどうなっているのかを明らかにする。

## 11. データ

（子どもからみた）母親か父親のどちらかが育児休業中のカップル 8 組を対象としたイン

タビュー調査をおこなった。母親と父親の両方を調査対象としたカップル単位でのインタビュー調査であることが特徴である。また、育児休業中と復帰後の2時点での調査をおこなうことも特徴である。育児休業から復帰したあと半年をめぐりにフォロー・アップ調査をおこなう予定である。

調査対象者のサンプリングは機縁法による。女性の職種、職掌の面で多様性を持たせることができた。カップル8組のうち7組は母親が育児休業を取得しており、1組は両親ともが育児休業を取得していた。8組のうち6組は第1子についての育児休業を取得中であり、第2子について育児休業を取得しているカップルは2組であった。

調査対象カップルの職業・職種・職掌の組み合わせは、母親―父親の順で、① 財団法人・事務職―大学院生、② 民間企業 (情報関連)・コースなし―独立行政法人・研究職、③ 民間企業 (製造業)・準総合職―民間企業 (銀行)・総合職、④ 民間企業 (マスコミ)・専門職―民間企業 (マスコミ)・専門職、⑤ 民間企業 (製造業)・技術職―民間企業 (製造業)・技術職、⑥ 民間企業 (製造業)・一般職―民間企業 (コンピュータ)・システムエンジニア、⑦ 地方公務員・専門職―地方公務員・事務職、⑧ 民間企業 (シンクタンク)・研究職―民間企業 (商社)・総合職 である。

調査の手順は以下のとおりである。あらかじめ電子メールで年齢、学歴、職業経歴、結婚・出産時期などの基本的な情報について回答してもらった上でインタビューを行なった。

インタビューは半構造化法によっておこなった。主要な質問項目は以下のとおりである：職業キャリア (職歴、職種・コース、異動歴、仕事の裁量性など)、家族キャリア (結婚年、子どもの人数、年齢・月齢、転居の有無など)、育児休業取得の経緯・期間、復帰後の両立に関する計画 (保育所や両親などの育児資源の利用、夫婦間の育児分担など)、結婚後および現在の働き方、家事・育児分担の実情とそれに対する感情、将来展望、両立に際しての要望など。

インタビューの時期は2002年12月から2003年3月である。インタビューの時間は1時間から長い場合では3時間近くに及ぶこともあった。インタビューは録音された。録音したインタビュー記録からトランスクリプトを作成した。また、場合によっては、後日、電子メールで調査対象者から補足の情報が提供されたり、調査者が追加の質問をしたりすることもあった。事前の回答、インタビューのトランスクリプト、(ある場合には) 追加情報・追加質問への回答が分析データである。

### Ⅲ. 結果

概要は表1から表6のとおりである。ただし、調査対象者のプライバシー保護のため、一部の情報はマスキングしている。以下では調査対象者の発言を適宜引用する。その際には、表の調査対象者番号〈1〉から〈16〉で発言者を区別する。奇数が女性、偶数が男性の発言となる。原則的に発言をそのまま引用したが、固有名詞は適宜置き換えた。発言中で省略した箇所は…で示し、文脈を補足する場合は補足内容を()の中に入れて示した。

## 子どもを持つまでのライフスタイル

結婚後も子どもが生まれるまでは、平日についてはお互い、独立的に生活していたカップルが多い。

結婚したからってって、急に生活をお互い変えるんじゃないくて、まあ単に帰る家と一緒に、バラバラの家で生活するよりはいいかなっていうレベルだった。 <3>

平日はお互い別々といったら変ですけど、お互い自分の仕事というか、本当に別々な感じでやっていたから、逆に気は楽だったんじゃないですかね、お互い、平日は。 <6>

この独立した生活は、家事の省力化によって可能であった。

(平日の) ご飯は2人とも全部外食だったので...(掃除や洗濯は) 週末に2人でという感じでしたけれども、そのぐらいで、今とは何か手間の掛かり方が全然違いますね ...週に1回洗濯すればいいかというところで。 <4>

また、カップル間の独立性の高さは、カップルの家族生活に重要な影響を及ぼす選択であっても、相手の選択には口をはさまないというかたちでもあらわれていた。

結婚して会社を辞められるのに、どうして働くのかなというふうに思ったことはあります。最初はそうでしたね。ただ、働きたいんだと聞いて、それならそれでもいいかなと思いたね。 <10>

学生時代、就職先を選ぶ際、自分も相手も自分のやりたい仕事を選択しようという暗黙の了解があった。結果的には二人とも東京で働くこととなったが、個人の努力に任せるのではなく、仕事と家庭の両立を真剣に考えるのであれば、「企業の配偶者転勤時の配慮に関する努力義務規定」等法整備も必要ではないか。 <16>

## 育児休業中のライフスタイル

お互いの仕事は続けられるようにという点での独立性はかわらないが、子どもが生まれると、家族領域の比重が高くなり、パートナーや子どもとのかかわりをより意識して行動するようになる。

その顕著な例が、育児休業非取得者の仕事からの帰宅時間である。結婚の際に働き方を変えてそれまでよりも早く帰れるようにしたケースはほとんどないが、子どもが生まれたのを機にそれまでよりも早く帰るようにしたケースは複数みられる。

(以前は) そんなにも働かなくてもいいのではないかと思っていました。最近...子どもが生まれてからは、比較的、早く帰ってくるようになった。それぐらいでいいんじゃないかなと思うんですけど。私から見れば、仕事に重点を置き過ぎていたと思う <15>



問題なのは、長時間労働によって疲れてしまい、家事や育児にかかわることができない、というケースが複数みられる点である。

今は何かやる気が起きない。それだけかな...疲れていると思いますね...多少やらなきゃいけないんだろうなと思いますけどね。やる気が起きませんね。疲れて...やっぱりお互い働いてやっているわけだし、2人で生活しているわけだから、それは自分が何もやらないでというわけにはいかないというふうに思っているんで。それは多少やらなきゃいけないと。<6>

カップルのどちらかが育児休業を取得している場合、その期間は取得者が家事・育児の大部分をおこなっていた。非取得者も子どもが生まれる前に比べると家事・育児にかかわっていることが多いが、総量が増えるため、全体としては取得者が家事・育児の大部分をおこなう形になる。

育児休業中には、それ以前よりもパートナーとの家事や育児の量についての比較が多くおこなわれるようになる。比較の結果、生まれる感情にはいくつかの傾向がある。育児休業非取得者は取得者の家事や育児について、それ以前と比べて負担が大きく、大変だと感じ、気遣いをみせる。

1人で全部やらないといけないとなると、自分の食事とかがおろそかになると思うんです... 大変な割に自分のことがおろそかになってしまうというのが一番大変そうだなと思いますね。...例えばゆっくり自分の食事を料理している暇はないわけですよ。子どもを見ていないといけないので、だから、忙しい割に自分のことがおろそかになってしまうのはちょっとかわいそうだな。<4>

その気遣いは、たとえば、家事や育児について決して批判的なことを言わないという形で表出される。それについて、育児休業取得者は「大変なことは理解している」と解釈する。

(自分のやっている家事や育児については) 絶対何も言わない。言わなければ十分...別に。まあ、でも大変だってことは理解しているみたいだけれども。だから私が「今日は面倒くさいから夕飯作らない」と言ったら、「そうか、じゃ、外に行くか」という感じ。<5>

育児休業期間は育児が「仕事」であるというイメージで育児を遂行しているケースも複数みられた。この場合、「育児」と「家事」は別の仕事であるとみなされ、その分担をめぐって、非取得者との間に軋轢が生じることもある。

何か家に、ずっと家にいるから、晩ご飯とか作るものだって思われると、何というか、カチンと来るといって、こう1日家にいるっていても、仕事が子どものお世話なわけだから。そう、帰ってきたら対等だから、やっぱり週の半分作ってくれてもいいんじゃないのみたいなことを言って、却下されたりとか、いろいろあります。今の時期がすごいいろいろあります。<13>

また、子どもが生まれてもそれまでとまったく変わらない生活パターンを育児休業非取得者が続けた場合、取得者に強い不満が生じる場合もある。

相変わらず彼は当事者意識がないわけですよ...当事者意識がね、全くやっぱり感じられなかったですね、子育てをしているという...そのころは私が圧倒的に損をしていると、子どもを産んで損をしたということばかり思っていましたね...やっぱり家事がね。要するにシングルマザーのほうが多分彼の家事をしないでいい分だけ楽だと思ったんですね...こんなことなら、という思いは常にありましたね。<7>

一方、育児休業を取得している人がいるときに非取得者が「割り振り」として家事を分担している場合には、非取得者に割り切れない感情が生じることもある。

やっぱり自分の方が多いと感じると「嫌だなあ」とかって、こういうふうに。そう思ってしまったことはあります...そういうふうな不満を抱きつつ...「子育てって、もしかしてめちゃくちゃ大変なことなのかもしれないな」というのを、ちょっとかいま見て思ったこともあったので...だから、「ああ、もしかしたら本当にやっぱり子育ての方が大変で、掃除洗濯などということは実は大変そうに見えてもルーチン業務でささいなことなのか、簡単にできることなのかな」という気もしてたので。<10>

### 家族上のキャリア

子どもをいつ持つかという意思決定には、妻の意志が優先されていたケースが多い。

私は(子どもは)そんなにすぐには考えていなかったですけど、彼女の方が比較的。<2>

(自分としては結婚して)すぐに子どもを作っても良かったんですが、パートナーがもうちょっと待とうとおっしゃるので、これまで待っていたという感じですけど...僕は、結婚したら子どもを持っていいと思っていたんですね。でも、パートナーは結婚して2人だけの期間がしばらく持ちたいと思っておられたみたいで、こんな格好になったということですね。<4>

そのひとつの理由は、女性が少なくとも出産のために仕事を離れることに対する配慮があると考えられる。

(両立)はパートナーのほうがずっと大変でしょうね。やっぱり仕事を休まなければいけない期間があって、それが終われば異動しないといけないという。これをもし2回も3回も繰り返したら、何というか、キャリアという意味ではずたぼろになりますからね。男は何もしていないわけですから。<4>

### 育児休業取得と職場状況

会社で身近なところに育児休業取得の前例があることは、育児休業を利用した就業継続に対する肯定的な態度を形成する。

少し前ぐらいから、自分が妊娠する前ぐらいから、もうみんなが復帰してきてるし、で、会社側もそこそこの部署に異動させてくれる。あまり負担がかからないところによって体勢も出来ているように見えたし。<3>

ここで大事なのは、自分の所属する職場や、すぐ近くの職場に取得者がいることである。会社全体でみるとたくさんの取得者がいても、自分の近くにはいない場合には、取得しにくいと感じられる。

(自分の職場では) 子どもを生む社員って初めてなので、どう受け入れられるかなというのがあって、もうそれは非常に不安でしたね。だから、妊娠が分かってもすぐには会社には言わなかったんですよね。まず...子どもが出来て、それが仕事に支障を生じる可能性があるという意識がないんですよね...社会的には...もう女性だったら当たり前...男性でも...いますし。だから(自分の職場)以外では(取りにくいというのは)あんまりないんじゃないですかね。<7>

また、会社でまったく前例がない場合、自分が育児休業を取得することは発想としても出にくく、仮にそうした発想が出たとしてもそれに踏み切るには覚悟が必要である。

(育児休業の取得を考えたこと)はないですね...育児休業でしょう?取れないでしょうね、多分... (職場で) 考えている人たちっているのかな?育児休業として取るっていう考え方がないんじゃないかな?<6>

(育児休業の取得は) 前例がないので、周りの人がどういうふうに思っているかということがありますし、まあ、そうですね、許可してくれるかどうかも分かんないですしね、まあ基本的に許可しますけど、法律ありますからね...実際に嫌な顔されるんじゃないかなとかです、仕事が、まあ半年休むと、まあかなりつらいですからね、情報がどんどん。復帰以降ですね、まともにもまた働けるかどうかということも考えますし、いろんな意味で悩みましたけど。<8>

ただし、前例がなくても職場がメンバーの育児休業取得に肯定的であることが明らかであれば、取得を検討する可能性は高くなる。

実際に育児休業を申し出た場合には、どのケースにおいても否定的な反応なしに受け入れられていた。すでに育児休業取得者の実績がある程度蓄積されているところで申し出をしているケースだけでなく、会社や職場ではじめてのケースであっても同様であった。この点については、「心から暖かく迎えているかといったら決してそうじゃないと思うんですけど、そういうことを言っちゃいけないという、まあ常識を非常に持っているんですね」<7>、「うちの会社って結構世の中の...法律で定めているものを愚痴言ったって、文句言ったって、何言ったってしかたないじゃないかという」<5>などといった、社風の影響を指摘することができるだろう。

## 職業キャリアにおける育児休業の意味づけ

長く働くことが前提となっているためか、育児休業を「こんな公然と休めることってない」<1>、「長い仕事人生の中で正々堂々と休める機会」<7>、「のんびり休めるなあ」<13>と意味づけるケースが複数みられた。

## 育児休業後の work-family interface へのスタンス

育児休業を取得した人の中に、復帰後に work-family interface に対する考え方に変化があったという人が複数みられた。

育児休業を経て復職すると、(深夜まで働くのは) ばからしくてやっていられなくなるんですよ。ばかばかしいなと思って、もうそれで何をやるわけでもなく...部の仕事って本当そういう仕事なんですけど、やっぱり何かあったときのためにそういうことをやるわけですよ。...でも、何かそれをやらないと仕事が出来ないかっていうと、決してそんなことはないだろうと思っていて。<7>

(育児休業をとって考えが変わったこと) は結構ありますね...やっぱり育休取ってよかったと思っているんですけども、まあ何ていうんですかね、子どもとの、まあ育児は大変ですけど、まあ楽しいということがまず分りましたし。...子どもはかわいいですからね。...子どもの成長を見届けることが出来たというのは...よかったですし、で、今まで仕事だけしか考えていなかったんですけども...もっと家庭を大切にしながら働きたいという気持ちは結構出てきましたから、なるべく早くに帰ってきて、子どもとまあ妻も含めて、家族の時間を大切にしようというふうな思いがかなり強くなりましたから。そういうのは、認識的に一番変わったんじゃないかと思いますね。今までは仕事が第1でしたからね。子どもとか、そういうのはまあ犠牲になっても仕方ないと思って、自分の中ではそういうふうな、まあ今では勝手だと思んですけど、そんな感覚でしたけど。育休取ってからはちょっと違いますね。もっと大事にしたいなっていうふうになりましたね。<8>

最後に残るのは仕事ではなくて、家族なんじゃないかっていう思いもあったのね。...仕事だけじゃないっていう思いはあるのよね。...相反する気持ちと両方あるっていうか、そういう感じになるんだけど。...のめり込みつつ仕事が本当に面白いんだけど、一方では「こんなやって何になる」。...毎日帰ってきて子どもの顔とか見るわけじゃない。そうすると、仕事して何になるっていう気持ちもあるわけよ。<9>

## 「別の道はいつでも選べる」というスタンス

永瀬 (1998) は、育児も仕事も高い達成を望むと両立は難しいと考えられるものであり、現在の生活における所得水準、時間や決断の自由度、仕事内容などの面への満足度が高いほど、女性にとっては子どもを持つことと仕事や現在の自由のどちらも選べない状況になる、と指摘した。この状況を永瀬 (1998) は「子供には手間をかけたいので結婚と出産を延期する」と表現した。手間をかけたいというのは、何をどのようにするのかを綿密に決定

し、準備したうえでことに臨みたいという姿勢であろう。

しかし、デュアル・キャリア家族においては、仕事も育児も、先の見通しについては不確定要素が多い。自分やパートナーが異動で仕事が変わり働き方が変わる可能性もあれば、転職の可能性もある。子どもを保育所に預ける予定であっても、子どもが保育所の生活に慣れてくれるのかは分からない。基本時には自分が迎えに行くつもりでいても、どうしても抜けられない仕事がいづ発生するか分からない。今は育児を助けてくれている親にいつ介護が必要になるか分からない。こうした不確定要素の多い生活に対処するための思考戦略が「別の道はいつでも選べる」というスタンスである。こう考えることによって、その時々状況にあった「当面の選択」をすればよいと考えることができ、先に進むことができる。

(結婚したときにいつまで働くかについてどう思ったかという) 行けるとこまで行きゃいいやというか...結婚してから仕事をしている人、もう私が会社入ったぐらいから増えてきていたんで、まあ、子どもが出来るぐらいまでいいやそんなんでって。辞めるんだったら、いつでも出来るってぐらいかな...何も考えていなかったですけど。ああ、このまま行くんだろなっていう、あの段階では。<11>

(妊娠が分かったときに) 仕事は、取りあえず産休取って育休1年取って...その後のことはそのとき考えようって感じで。<13>

仕事は辞めるとは思っておらず、育児休暇を取るつもりであった。しかし、復職は、子どもが元気かどうかや、保育園に入れるかといった私自身では決められない要因があるため、そのようなものがすべてクリアできれば、復職する。<15>

### 育児資源と居住地の選択

育児休業後に利用予定の育児資源は、保育所か近居の(子どもからみた)祖母である。結婚時に妻が「子どもができて働く」という意志を持っていた場合には、その段階で妻の通勤の便や利用可能な育児資源が検討され、それに合わせた居住地の選択がおこなわれていた。それ以外の場合でも、妊娠が判明したのちに転居がおこなわれるケースが多い。子どもが生まれてより広いスペースが必要になることも転居の理由であるが、居住地の選択にあたっては、育児資源へのアクセシビリティが重要な要素となる。(子どもからみた)祖母との近居、保育所の充実(延長保育の実施、近くに複数の保育所など)した地区、妻の通勤の便、というのが居住地決定の際に重視される項目である。妻の通勤の便が優先されるのは、保育所への送り迎えを妻が担当する予定のカップルが多いからであろう。子どもが生まれた際に引越しをせず、夫のほうが自宅から職場までが近い場合には、夫が送り迎えをすることになっていた。

分担?分担はもう、近いからやってねって、終わり。<13>

## 復帰後の育児分担の予定

特に第1子の場合、働き始めてみないと分からないという意見が大半であり、不安であるとしたケースもあった。保育所の利用を希望する場合、ぎりぎりまで利用できるかわからないため、まず入所できるかが気がかりで、その先のことは考えられないというケースも多い。

現時点で考えている予定としては、保育所の送り迎えについては妻が中心というものが多。この点についてはパートナー間である程度のコンセンサスがみられる。しかし、必ずしも分担の予定についてカップル間での話し合いがおこなわれているわけではない。

預けに行くのは私で、9時半から仕事なので、9時までに...預けて...それから仕事に行って。  
1歳までは、ゼロ歳児は延長保育はしてくれないんですって。基本保育が6時15分まで。  
だから、それまでに迎えに行かなくちゃいけないので、1歳になるまでは、仕事を20分早く出してもらうことに(会社に)お願いしてあって...(パートナーに)頼むという頭(考え)はなかったですね。当然のように、私が行くつもりでした。(そのような話し合いは)していないです。<1>

実際には、分担を決めて送り迎えをしているケースや、毎日細かく連絡を取り合って、どちらか早いほうを迎えに行くケースもある。しかし、夫は保育所への送り迎えや子どもが急な病気になったときの対応などがある程度になうつもりであるのに対して、妻は基本的に自分でやるつもりという意識のずれがみられるケースが多かった。ただし、妻の復帰後の仕事が時間拘束性の高いものである場合には、事前に調整がおこなわれる。

朝は、駅前まで駐車場借りて車で行って、駅でお別れ。それでパートナーが抱っこして、...連れていくの。...7時10分発に乗るのね、あの人たちは。帰りはわたしが...受け取る。  
...私は7時14分発の下りに乗ると、職場に着くのが7時40分なのね。それから働くんで、5時前に。16時45分まで働いてたの。それで...ちゃんと働いてんの、8時間は。<9>

私が保育園に迎えに行き、主人に送って行ってほしいと思っている。そうすると、私は早く会社に行くことが出来るんで...仕事としての時間的余裕が出来ると思っている。...主人はやってくれそうだが、彼も早く会社に行きたいと思うので、実際はどうなるかわからない。  
<15>

## 育児休業の昇格・昇給、キャリア形成への影響

民間企業勤務の場合、育児休業取得に対する人事上の扱いが不明確である場合が多く、かつ、取得期間以上に昇給が遅れると予想されているケースが見受けられた。このことは不満に感じられるが、不満を解消するために採られる方策は、会社に異議申し立てをするなどではなく、感情処理であった。

(昇格が休業期間プラス1年は遅れることになりそうなことについて)しょうがないかなと

は思うけどね。やっぱり残業もできないだろうし、復帰後の子どもの健康だって、安定しているとは思えないし。<5>

(普通のパターンプラス1年で昇格して主任になれる) 思ってたんだけど、要はなれなかった。なれないなと思いつつ、妊娠もしてしまったので、「また一からやるか」と思ったけど。...今はもうしょうがないと思ってる...ひどくこだわった時期もあったけどね。<9>

また、育児休業による中断のキャリア形成に対する影響については次のような発言がみられた。

(仕事の質は経験を積むにつれて上がっていくが、それが子どもを持つことで中断されることについて) 残念であると同時に、1人目でやってみたら、逆に自信がついたっていうか。どんなところからでもやり直せるっていうか。それは、やっぱりその大きい仕事をやったときは...もう妊娠してたから。その評価を受けずに、休みに入ってしまった。...(大きい仕事をやったことが評価されれば違った) と思うの。またもうちょっと上の仕事に来たかもしれないしとかね。やっぱり関連部署にも顔が売れたわけであるから、仕事しやすい、すごく。それで、またすぐ行けば「ああ、<9>さんね」みたいな。それがぶちっと切れて、揚げ句の果てには「私、ちょっと休みます」とかってあいさつ回りをして。...でもまた一から...またそこまで上り詰められるという自信があることはある。<9>

### 保育所の問題点

第一に、保育所の利用可能性が低いことが問題である。多くのカップルがその点を心配していた。実際、いくつかのケースでは、入所できる保育所がなかったため、復帰の時期をずらしたり、カップルの両方が育児休暇を取得して対応したりしていた。

保育園がそこ(その日)からじゃないとだめだと言われたの。もうちょっと早くしたかったんだけど。...無理やり入れてもらいました。...何とかありませんかね、と言って。...「ほかのところ、もう全然入れなくて」とか言って。...どこへ行ったってだめなんだって。無認可だろうが、認可だろうが、とにかく。<5>

(年度途中の保育所への入所について) 一応可能性はあって、1人か2人は入ったんじゃないですかね、年度途中...いやあ、ショックでしたね。...まあ、そのために引っ越してきましたからね。...まあ、仕方ないですよ。もっと困っている人がいたんでしょうからね。...だめでしたっていう通知が来たんですよ。で、それからどうしようかって話になって、で、まあ選択肢は無認可に預ける、無認可の10時までやっているところを出したら、だめだったんですよ。ええ、無認可のキャンセル待ち。...駅の近くにあるんですけど、10時までやっているところがあつて。...で、だめなんで、じゃあ選択肢はもうパートナーに3月までもう1回育休取ってもらうか、まあ自分が育休取るか、どっちかしかないんで、で、まあ自分が取ることにしたんですよ、それで。...ええ、ちょっと詰まって、一気にそういうこと決めたん

ですよね。それで決めたんですよね。保育園に入れなくて、どうしようもないから取ることにしたんですよね。<8>

第二に、保育所への入所は4月の新年度以外には欠員がないと無理であるため、保育所を利用したい場合には、4月にあわせて休業期間を決定するケースがほとんどである。この場合、子どもが満1歳になる前に復職することになるケースが多く、その点についての改善の要望が多い。

今公立の保育園って4月にしか入れないじゃないですか、基本的にどこもいっぱいなので、23区内では基本的に。そうすると、何月に産むかでどれだけ休めるかが決まるというのも非常に大きな問題でしょうね。何とかするべきだとは思いますが。<4>

特に第1子の場合、働き始めてみないと分からないという意見が大半であり、しかも、どちらかといえば不安が強かった。その大きな原因が、保育所の利用可能性の低さである。保育所の利用可能性が低く、利用できるかできないかわからない状況で育児休業期間を過ごすため、子どもの将来については、まずは保育所に入れるかでその後のことは考えられない、というケースも多かった。保育所に預けられるかどうか分かる時期が遅いこと、実質的には4月以外の時期の途中入所がほぼ不可能でせつかくの育児休業期間を短縮しなければならぬことなどが改善される必要がある。

#### 復帰後の両立支援制度に対するニーズ

仕事の裁量性の程度や労働時間の長さによってニーズが異なる。

仕事の裁量性がある場合には、育児時間などの充実を希望するケースが多かった。仕事の裁量性がない場合には、逆に「休むとって休めない仕事ではない」<5>として、たとえば復帰後の子どもが小さいうちは週休3日にするなど、ワークシェアリングと保育シェアリングの組み合わせを希望するケースもあった。

日ごろから深夜までの残業がしばしばあるなど、労働時間が長い場合には、労働時間の短縮、短時間勤務制度の導入、早朝出勤制度、企業内保育所の設置、保育所における保育時間の延長や柔軟な対応、当日申し込みでも利用可能なベビーシッターサービスなどについてのニーズがあった。

短時間勤務制度についてのニーズは、子育てをしていない人と比べると仕事に費やすことのできる時間が少なくなる中で、職場の人と軋轢を起こさずに子育てをしながら働くのに有効であるという期待による。

普通に働いているということは、周りの人と同じように働かなければならず、定時に帰宅できることはまずなく、残業を余儀なくされている。それをしないで早く帰ると、周りの人は同じお給料をもらっているのに、何であの人は帰れるのかと思うのではないか。育児勤務にすると、もともと私は勤務時間が少ないが給料もその分少ないので、限られた時間の中で質



的には頑張るが、量的には他の人と比較して少ないということと一緒に仕事をしている人に理解してもらえるのではないかと思う。<15>

早朝出勤制度についてのニーズは、カップル内で勤務時間をずらすように調整することで、出勤が遅いほうが朝子どもを保育所に送り、早朝出勤したほうが迎えに行くというシフトを組むことができること、それぞれが前後のどちらかに勤務時間帯をずらすことで、朝早くいったり夜遅くまで仕事をしたりすることがやりやすくなり、子育ての仕事への影響を少なくするのが有効であるという期待による。

(育児休業が終わって) 共働きになったら、早朝残業を認めてほしいですね...片方がずれてシフトして、早朝から仕事パーッとして、じゃあ、終わり5時ね、...でバサッと切って、その代わりもう帰りますと、もう残業しましたから仕事はたっぷりと。そうすれば、片親が...迎えに行くと。<12>

ただし、制度があることとそれを利用することはまた別のことである。家族とかかわる時間を増やしたいと思う一方で、現在のところは職場ではそのような働き方が選択肢として認められているとは考えにくい、そのような中であえて時間の余裕を持ちやすい仕事に移ることは「階段を下りる」ような気がして決断しにくい、という意見が民間企業に勤務する男性にみられた。

周りで...みんな家庭を犠牲にして働いているんですよ。...みんな男の人はそうやって働いていますから、だからそれが当然みたいな感じでみんな働いているもんですからね。なかなか子どもがいるから早く帰りたいとかっていうのは言い出せない...で、自分も、何ていうんですかね、そういう当然みたいなところが多少あったんですね。<8>

こうした人からは平日の労働時間が長すぎてそもそも人間らしい生活ができていないという意見もあるほどである。

遅いのはね、いかんですね。人としていかんような気がしますね、本当に。忙しくないときってのがそんなにないですけど、ずっとこれですからね。いかんですね。...先?やっぱり人間らしい生活がしたいですね。...みんな言っていますけどね、やっぱりね。どこで踏み込めないんだろうな、やっぱりな。やっぱりそうなることが怖いと思っているのかな。...やっぱり何か、階段を下りるといふか、それがいまいち踏ん切れないんでしょうね。<6>

長時間勤務や家族の都合を仕事に持ち込まない働き方がスタンダードな職場では、制度的な強制力がないままでは、たとえ本人にいくらかの関心があったとしても、育児休業の取得可能性はまったくない。

労働時間短縮の必要性は、実際に働いている当人による指摘にとどまらない。職場の同僚をみて、あるいは、パートナーの働き方をみて、あまりにも長い労働時間は何とかなら

ないのか、という意見を持つ人は多い。

会社が悪いという感じのイメージだね。彼が悪いというよりはね。...やっぱりサービス残業というのが本当に銀行の前提になっちゃっている、というのが...育児に対しての問題。...(こんなに残業するのは) おかしいと思う。...(パートナーはサービス残業が) 当たり前...という会社にいる。10時まで働くのが当たり前だという。朝は7時半に出勤して。というのが当たり前だから、上司にとってはそれが普通だと思っているから、そこで9時に帰ります、7時に帰りますとやったとして、それで査定が悪くなって昇格もしないというのは、本人のやりがいがないでしょう。...最初からしょうがないと思っている。<5>

夜中まで働いて当たり前みたいな、そういう働き方のパターンしかないから、そこから外れるというのがなかなか難しいと。だから、やっぱり働き方を少しずつ変えていかないと、やっぱり無理だと思いますね。...そうですね。それがないと、やっぱり難しいと思いますね。それに対する理解がないとね。彼が1人でいくら頑張ったって、賛同してくれる人がいなければ、ただの変わり者じゃないですか。<7>

男性も早く帰れるような雰囲気作って上げてほしいなっていう。...せめて定時できちんと帰って、男性もスッと帰れるような雰囲気作って上げてほしいなっていう。<11>

一方、通常は定時で帰ることができる場合には、現行制度の枠組みでおおよそ対応可能であると考えられていた。ただし、この場合でも、漠然とした不安はあるし、定時で帰宅できることが多いとしても、保育所にかかわらず決まった時間に迎えにいかなくてはいけないことに対するプレッシャーは別のものである。

(両立するにあたってほしい制度は) 特にあまり考えていないですね。なんか漠然とした不安はありますけど。<1>

やっぱり保育園がもっと時間が融通が利くといいですね。朝もうちょっと早くからやって、夜も7時8時まで預かってくれたら。だったら、まあこっちは気にしないで働けるし。<14>

## V. 考察

### 個別性と共同性-カップルの新しいあり方

近年、日本の家族は家族から離れ、家族を分散させる方向への変化を見せているといわれる。これは私事化、つまり、「公的世界に対する指摘世界の相対的比重増加」(磯田, 2002; pp. 166-167) の流れであり、「夫婦であっても『私は私』という主張につながる」(磯田, 2002; pp. 152-153)。この「私は私」という主張は、個別化、つまり「個人や集団の欲求充足を図る社会参加活動の単位が選択的により小さいものへと移動すること」(磯田, 2002; p. 153) で

ある。ただし、個別性と共同性は 1 次元上の概念ではなく、独立した概念である。個別化の意識が高いと同時に共同性が高いこともありえる。共同性を喪失せずに個別化を志向するための努力をすることもあれば、共同性を志向してもそれが過度にならないように個別性を確保する努力をすることも考えられる。

本研究の調査対象となったカップルは、相対的にみて高学歴であり、妻が有職である。磯田 (2002) は、高学歴で有職の夫婦において、個別化が進んでいる可能性を指摘している。これは、本研究の調査対象カップルによく当てはまる傾向であり、彼らの間には個別性を確保しながらカップルとしての共同性を保つ努力がみられる。

### 政策的提言

公的保育サービスの硬直性が問題である。柔軟なサービス提供が必要である。たとえば、認可保育所に 4 月以外の時期に途中入所することは難しく、地域によっては無認可保育所でも年度途中の入所ができない状況にある。こうした状況に対して、たとえば、現在は年度途中の入所は欠員の補充という形をとっているものを定員のうちの一定割合を年度途中に入れ替えるように制度を変えることが考えられる。

しかし、岸 (2002) が指摘するように、「ある地域に保育所を建設すれば、その時点では働く女性に便益を与えるであろうが...保育サービスが特定の拠点で行われていると、時代の変化によってサービスの需要・供給のミスマッチが起こってくる」(p. 35)。保育所での保育サービスそのものに需要の変化への迅速な対応という面で限界があるのは確かである。

柔軟なサービス提供という面では、訪問育児サービスが優位性を持つと考えられる。「保育ママ」は都内では月額 2 万円程度で利用でき、両親がフルタイム就業している場合の平均収入から算定される保育費用である約 6 万円よりも低コストで利用できる (井口, 西村, 2002)。また、時間の柔軟性という点でも優れていると考えられる。保育ママは供給過小であるのが現状だが、介護保険を財源とした訪問介護サービスに相当する訪問育児サービスの供給をひとつの方向性として検討することは可能であろう。

また、厚生、労働政策を組み合わせることで、保育所での受け入れ態勢と育児休業後の働き方について、新しいあり方を打ち出すこともできるかもしれない。調査対象者の中には、週休 3 日制に対する希望を持つ人がいた。保育と労働の両方を組み合わせてシェアするという視点である。

4 月以外であっても希望する保育所に入所できるようにしてほしいという要望を除けば、育児休業後の仕事と育児の両立支援に関するニーズはさまざまである。企業内保育所を望む人もいれば、長時間労働が前提となる働き方の見直しを望む人もいれば、週休 3 日を望む人もいる。しかし、法律で定められた制度でないので要求のしようがない、とも考えられている。実際に両立問題に直面したときに始めて具体的なニーズが発生するため、労働組合を通じた要求などでは間に合わないためであろう。実際、労働組合をつうじた働きかけ例は見当たらなかった。それだけに、ニーズの吸い上げ方の工夫が必要であるし、育児休業後の両立支援制度についても、福利厚生サービスにおいてみられるカフェテリア方式

のように、企業による多様な選択肢の提供を積極的に促進させる効果を持つ法制度の整備が必要であろう。

<引用文献>

- Hakim, Chatherine (2002) *Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century*, Oxford University Press.
- Nakamura, Jiro and Ueda, Atsuko (1999) "On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.13, No.1, pp. 73-89.
- Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics*. Mass: Addison- Wesley. (=1992 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房).
- 磯田朋子(2002) 「私事化・個別化の中での夫婦関係」善積京子編『結婚とパートナー関係：問い直される夫婦』ミネルヴァ書房, pp. 147-167.
- 井口泰, 西村智(2002) 「国際比較からみた雇用システムと少子化問題：効果的なポリシー・ミックスを求めて」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, pp.137-160.
- 今田幸子(1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』第 433 号, pp. 37-48.
- 大沢真知子, 鈴木春子(2000) 「女性の結婚・出産および人的資本の形成に関するパネルデータ分析：出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』48 号, pp. 45-53.
- 川口章(2001) 「女性のマリッジ・プレミアム：結婚・出産が就業・賃金に与える影響」『季刊家計経済研究』第 51 号, pp. 63-71.
- 上林千恵子(2001) 「中小企業の育児支援と育児休業制度：中小企業 19 社の事例から」『社会志林』[法政大学]第 47 卷 3 号, pp. 129-158.
- 岸智子 (2002) 「少子時代の女性就業と保育分担」『南山経済研究』第 17 卷第 1 号, pp. 21-44.
- 国立社会保障・人口問題研究所(1998) 『平成 9 年 日本人の結婚と出産：第 11 回出生動向基本調査』厚生統計協会。
- 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, pp. 61-87.
- 滋野由紀子, 大日康史(1998) 「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』第 459 号, pp. 39-49.
- 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』第 54 卷 4 号, pp. 46-62.
- 仙田幸子, 樋口美雄(2000) 「妻の職種別にみた子どもを持つことの経済的コストの違い」『人口問題研究』第 56 卷 4 号, pp. 19-37.
- 仙田幸子(2002a) 「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 卷 2 号, pp. 63-72.
- 仙田幸子(2002b) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係：職種と出生コーホートを手がか