

女性の就業とディストレスの関係

—ファミリー・フレンドリー制度の効果と役割の質—

松田茂樹

概要

家族と職業へのストレス論的アプローチの研究では、女性就業が本人の心理的状态に及ぼす効果について役割展開仮説と役割過重仮説が提示されている。米国の研究においては子どもを持つ女性では基本的に後者が支持されているが、わが国では両仮説とも明確に支持されず、その理由が問題にされている。この理由は、従来の研究が女性就業を常用雇用、臨時雇用、無職という区分で分析しており、有業者の働き方の中身を考慮していなかったことにある。この点を考慮することが、女性就業と心理的状态の理解を助ける。本稿では、ファミリー・フレンドリー制度の変数を導入してわが国における女性就業とディストレスの関係を分析した結果、小学生以下の子どもがいて同制度が整備されていない職場に勤める常雇女性は、無職女性よりも役割過重であることが見出された。この結果をふまえて、新たに役割の質仮説を提示する。個人の心理的状态は役割の質に依存する。

キーワード

ディストレス、ファミリー・フレンドリー制度、役割の質

1. 問題

1. 女性の就業が心理的状态に及ぼす影響の不明瞭な結果

家族と職業へのストレス論的アプローチは、ストレスという個人の負の主観的状态に注目することで、そこからみえてくる現代社会における家族生活と職業生活の関連や男女の役割構造の解明をすすめてきた。このアプローチによる研究は、「1人の人間が家族や職業からどのような影響を受けるのか、という問題から出発して、家族生活と職業生活は個

人や夫婦関係を媒介にして相互にどのような影響を与えているのか、といった家族研究にとってきわめて重要な問題にまで接近」(稲葉 2002a:107) している。このアプローチの研究成果の中核をなすものが、女性の就業が本人の心理的状态に及ぼす影響の研究である。その影響については、役割展開 (role expansion) 仮説と役割過重 (role overload) 仮説が提示され、分析されている。役割展開仮説では、複数の役割の保有は、個人に多様なアイデンティティを取得させるため、心理的状态が良好になると考える (Thoits 1983)。すなわち、就業している女性は仕事から自尊心や統制感を得られるため、就業していない女性よりも心理的状态が良好になると予想される。一方、役割過重仮説によると、就業する女性は仕事役割と家事・育児役割の両立で役割過重状態になるために、就業していない女性に比べて、心理的状态が悪くなると予想される (稲葉 2002a)。

米国における研究をレビューした McLanahan and Adams (1987) によると、子どもがいない女性では役割展開仮説が支持されるが、子どもがいる女性では役割過重仮説を支持する結果が多く、特に職業を持ち、乳幼児を抱えた女性が役割過重であるとされる。また、Mirowsky and Ross (1989) は、女性の就業状況、12歳以下の子どもの有無、夫の育児参加、保育サービスの利用等の育児の調整可能性という4つの要因を組み合わせ、女性のディストレスの比較を行なった。その結果、当該年齢の子どもがいない女性においては就業している女性の方が無職の女性よりもディストレスが低い。子どもがいる女性においては、夫の育児参加がある場合には就業している者の方が無職の者よりもディストレスは低いものの、夫の育児参加がなく、かつ育児の調整可能性が低い場合には就業していると役割過重からディストレスが極めて高くなることを見出している。さらに、Hochschild (1989) は、就労する女性が生産労働から帰った後に家事や育児といった再生産労働に従事する様子を「セカンド・シフト」と呼び、女性にとって仕事と家庭の両立が大きな負担となっていることを指摘した。

近年、わが国では結婚・出産後も就業する女性が増加傾向にあり、家庭を持ちながら就業する女性の仕事役割と家事・育児役割の二重負担が社会的に問題視されている (内閣府 2004)。しかしながら、わが国における主な研究では、米国の結果とは異なり、女性の就業状態による心理的状态の差異は明確でなく、家庭を持ちながら働く女性においてディストレスが高いという結果は見られていない。主な先行研究には、千葉県および調布市における無作為抽出データを使用した稲葉 (1995, 1999c) や NFRJ98 のデータを分析した松田 (2001) があるが、いずれにおいても女性の就業状態によるディストレスの差異は見出されていない。また、ディストレスとは異なる心理的指標である家庭生活ストレスを分析した研究においても、女性の就業状態による差異は明確でない (稲葉 1995, 稲葉 1999b, 松岡 1999)。NFRJ98 データを分析した松田 (2001)、西村 (2001) では、無職女性よりも常雇

女性でストレインが高いものの、最も育児の負荷が大きいとみられる未就学児を抱えた女性では、そのような傾向はみられていない。すなわち、女性就労が本人の心理的状态に及ぼす影響について、役割展開仮説も役割過重仮説も明確に支持されていないことがわが国の特徴であり、謎である。

先行研究では、この理由について次のような解釈が提示されている。第一は、緊急時に子どもを預けることができる親族ネットワークの存在に注目するもので、常雇女性にはそうしたネットワークを保有している者が多いために、仕事と家事・育児の両立のために心理的状态が悪くならないというものである(稲葉 1999b)。第二は、仕事と家事・育児の二重負担のために高いストレインやディストレスに苛まれる可能性がある女性は、あらかじめ労働市場から退出して無職になっているという社会的選択効果の存在である(松田 2001)。第三は、「個人の内面に形成された強固なアイデンティティに基づいて生活が構造化されていくのではなく、家族を維持していくことが重視され、家族の生活状況に合わせて個人が適応していくという日本的なアイデンティティのあり方」(稲葉 2002:120)にその理由を求めるものである。

2. ファミリー・フレンドリー制度という視点

以上に示したとおり、わが国におけるこれまでの研究では、女性就業が本人の心理的状态に及ぼす影響について役割展開仮説も役割過重仮説も明確に支持されておらず、そのことに対して各種の解釈が提示されている。しかしながら、先行研究において上記の結論を得た方法には、再検討を加える余地が残されている。それは女性就業の変数の問題である。わが国における従来の研究は、先述した米国における研究同様、女性の就業を常用雇用、臨時雇用、無職の категорияに区分した上で、この変数とディストレスまたはストレインの関係を分析することで上記仮説の検証を行なっており、有業者の働き方の中身が考慮されていない。このため先行研究の分析は、役割展開仮説についてはどのような働き方であっても働くことはそこからアイデンティティを得られて個人の心理的状态が良好になるという関係を、役割過重仮説についてはどのような働き方であっても仕事と家事・育児の両立のために役割過重状態になるという関係を、検証するものになっている。しかしながら、アイデンティティを得るにせよ役割過重を経験するにせよ、それらは働き方と密接に関わっていることは想定されうる。働き方の中身を考慮した上で、この問題を再検討する余地がある。

働き方の中身にはさまざまな要素があるが、本稿はそのうちファミリー・フレンドリー制度(以下FF制度と表記)の整備状況を取り上げて検討する。FF制度は従業員の仕事と

論 説

生活の両立を支援する制度であり、具体的には育児・介護休業制度、育児短時間勤務制度、フレックスタイム制度、所定外労働の免除、家族看護休暇等があげられる。企業においては、家族形態の多様化に伴い育児と仕事の両立が従業員の生活上の大きな課題になってきたことや男性従業員も生活と仕事の調和を可能とする働き方を求めるようになってきたことなどにより、FF制度の導入が求められている（佐藤 2001）。このような従業員の変化に対応して、従業員の仕事と生活の両立を支援することが、従業員から高い勤労意欲を引き出すための労働条件、つまり「新しい報酬」であるといわれる（佐藤・武石 2004）。家族と職業へのストレス論的アプローチに基づく研究であるワーク・ファミリー・コンフリクトの研究では、職場における仕事と家庭生活の両立をサポートする制度がコンフリクトを減らすという結果が得られている（Judge et al 1994）。また、FF制度そのものではないが、労働時間が短いことや労働時間のフレキシビリティ、さらに業務負担が軽いことがコンフリクトを低めるという結果（Voydanoff 1988；Guelzow et al 1991；金井 2002）をふまえると、短時間勤務や業務負荷の軽減というFF制度には、従業員のコンフリクトを軽減する効果があると想定される。

FF制度の視点を導入することは、わが国における女性就労とディストレスの関係の理解を助けることになることが期待される。従来の研究では、常用雇用、臨時雇用、無職という就業区分の変数とディストレスなどの心理的変数の関係を分析することで、役割展開仮説と役割過重仮説の検証を行ってきた。これにFF制度の変数を加えると、FF制度が整備された職場に勤める雇用者、FF制度が整備されていない職場に勤める雇用者、無職の者の間のディストレスの差異を分析することが可能になる。FF制度が整備されていれば、従業員は仕事と家庭生活の両立をしやすくなることが想定される。このため、FF制度が整備されている職場に勤める者は、両立による役割過重を経験するリスクが少なくなる。さらに、一般的に就業は個人にとって有益な効果をもたらすといわれるため（McLanahan and Adams 1987）、両立がしやすければ個人は仕事から自尊心や統制感を得られ、就業していない場合よりも心理的状態が良好になることが予想される。逆に、FF制度が整備されていない職場に勤める雇用者は、役割展開よりも役割過重を経験するリスクが高くなると考えられる。以下では、この視点を仮説に整理した上で、その検証を行う。

II. 仮 説

役割展開仮説では、就業している女性は仕事から自尊心や統制感を得られるため、就業していない女性よりも心理的状態が良くなることが想定される。一方、役割過重仮説では、

就業する女性は仕事役割と家事・育児役割の両立を行なうことで役割過重状態になるために、就業していない女性に比べて心理的状态が悪くなると予想される。これらの仮説にFF制度の有無という視点を導入することにより、以下の作業仮説を導ける。

仮説 1. FF制度が整備されていない職場に勤める女性には、役割展開仮説よりも役割過重仮説が想定する効果が強くあらわれる。このため、こうした職場の女性は、無職女性よりも心理的状态が悪くなる。

仮説 2. FF制度が整備された職場に勤める女性には、役割過重仮説よりも役割展開仮説が想定する効果が強くあらわれる。このため、こうした職場の女性は、無職女性よりも心理的状态が良好になる。

III. データと変数

1. データ

分析に使用したのは、第一生命経済研究所が2003年に実施した「今後の生活に関するアンケート」の個票データである。この調査は、全国の満18-69歳の男女個人から無作為抽出した2,000名を対象に、留置記入依頼法で実施したものである。有効回収数は1,472人、有効回収率は73.6%である。以下の分析では、このうち60歳未満の有配偶・有子の女性で、かつ本人は経営者または自営業ではなく、夫が有職である者369名のサンプルを使用する¹⁾。

2. 変数

分析に使用した変数は、以下のとおりである。

ディストレス：菊澤（2000）のCES-D短縮版のうち8項目を使用し、これを合成した尺度を作成した（ $\alpha=0.877$ ）。これは過去1週間に「ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じたこと」などの頻度について、「まったくなかった」（1点）から「ほとんどの毎

1) FF制度は主に子どもを持つ雇用者に対するものであるため、子どもがいない者は分析から除外した。また、経営者や自営業者は、時間管理の面で雇用者とは大きく異なる上、本稿の目的が雇用者と無職の差異の分析であるため、サンプルから除外した。

日」(4点)までの4段階の回答を8項目について合計したものである²⁾。なお、全ての項目に「まったくなかった」など同じ回答をする黙従回答の者を除いた尺度を使用しても、以下の分析から得られる知見は変わらない。

女性の就業状態：常用雇用，臨時雇用，無職の各ダミー変数を使用する。

FF制度の整備状況：調査では，就業者に対して，①妊娠中の女性の業務軽減，②育児休業制度の利用しやすさ，③介護休業の利用しやすさ，④看護休暇，⑤フレックスタイム制度，⑥家庭の事情に配慮した所定外労働の制限の6項目それぞれについて，「そう思う」から「そうは思わない」までの4件法で尋ねている。FF制度は体系的なまとまりとして導入することが効果的である(Perry-Smith and Blum 2000)という指摘を考慮して，これらの制度が総合的にどの程度整備されているかを問題にする。各項目について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた場合は制度があるとみなして1点，「そうは思わない」または「どちらかといえばそうは思わない」に0点を与えて全項目の得点を合計した。各制度の有無がわからない者は，制度を利用または認知はないとみなし，0点を与えた。FF制度の有無は臨時雇用者にも尋ねているが，現状ではFF制度の多くが常用雇用者を対象にしたものであるため，本稿では常用雇用者のFF制度の整備状況を問題にする。常用雇用のうち，上記の得点が高い者(3-6点)を常用雇用・FF制度高群，低い群(0-2点)を常用雇用・FF制度低群とした。

常用雇用者の職種と企業規模別に，FF制度の整備状況を集計した結果が表1である。

表1 常用雇用者の職種と企業規模別にみた職場におけるFF制度がある場合

職種	制度の整備度		個別の制度がある割合					
	FF制度 低群	FF制度 高群	妊娠中 の女性 の業務 軽減	育児休 業の利 用しや すさ	介護休 業の利 用しや すさ	看護休 暇	フレッ クスタ イム制 度	家庭の 事情に 配慮し た所定 外労働 の制限
専門・技術・管理	38.9	61.1	78.8	78.8	57.6	57.6	9.1	24.2
事務・営業	43.2	56.8	60.7	71.4	46.4	82.1	39.3	57.1
販売・サービス・技能・作業	68.4	31.6	46.2	38.5	23.1	76.9	38.5	69.2
企業規模								
民間従業員 100人未満	56.8	43.2	50.0	46.2	38.5	84.6	23.1	61.5
民間従業員 100人以上	48.1	51.9	65.2	73.9	39.1	60.9	34.8	39.1
官公庁	26.1	73.9	85.7	95.2	66.7	57.1	14.3	28.6

2) その他の項目は，何をするのも面倒と感じたこと，物事に集中できなかったこと，ふだんより口数が少なくなったこと，家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れないこと，憂うつだと感じたこと，一人ぼっちで寂しいと感じたこと，悲しいと感じたこと，である。

表2 分析に使用した変数の基本統計量

	全体		末子小学生以下		末子中一-大学院生		末子社会人	
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
ディストレス	12.8	4.4	12.8	4.0	13.6	5.0	12.1	4.4
就業形態 常用雇用	24.3		19.5		32.9		25.2	
常用雇用・FF 制度低群	11.3		6.9		17.6		13.0	
常用雇用・FF 制度高群	12.8		12.6		15.3		11.4	
臨時雇用	35.1		29.3		41.2		39.0	
本人年齢	44.0	9.8	35.3	6.1	47.2	4.9	54.0	3.8
本人教育年数	12.5	1.6	13.0	1.7	12.5	1.2	11.9	1.6
親同居	26.4		25.3		30.6		25.2	

職種別にみると、FF 制度高群の割合は、専門・技術・管理が最も高く、販売・サービス・技能・作業が最も低い。すなわち、職業的地位が高い者の方が、FF 制度が整備されている職場で働いている。ただし、具体的な制度がある割合についてみると、専門・技術・管理はそれ以外の者よりも妊娠中の女性の業務軽減、育児休業の利用しやすさ、介護休業の利用しやすさについては高いが、看護休暇、フレックスタイム制度、家庭の事情に配慮した所定外労働の制限についてはむしろ低くなっている。企業規模別にみると、最もFF 制度が整備されているのは官公庁であり、民間企業の中では従業員数が100人未満よりも100人以上の方が整備されている。しかし、家庭の事情に配慮した所定外労働の制限があると答えた割合は、むしろ従業員数が少ない企業の方が高い。すなわち、企業規模が小さい方が制度的なFF 制度は整備されていないものの、そうした企業の方が個々の従業員の家庭事情等への配慮は多くなされている。

統制変数：統制変数としては、本人年齢、末子の学齢段階、本人の教育年数、親との同別居を用いる³⁾。

以上にあげた各変数の基本統計量が表2である。

IV. 分析結果

ディストレスの先行研究によると、個人のディストレスの水準およびそれを規定する構造はライフステージによって大きく異なるため、ライフステージを区切って分析することが望ましいとされる(稲葉2002b)。本稿では、サンプルサイズを考慮した上で、末子の学

3) この他、世帯年収と夫の家事参加の変数も分析に用いたが、これらは有意な効果を示さない上、他の変数の効果に影響を与えるものでないため、最終的な分析からは除外した。ただし、本データの世帯年収は約1/4が不詳であるため、世帯年収の変数としての精度は高くない。

表3 末子の学齢段階別にみたディストレスの基本統計量

末子年齢	平均値	SD
未就学児	12.7	4.0
小学生	12.9	4.0
中学生	14.3	5.5
高校生	14.2	4.1
短大・大学・大学院	12.7	5.2
社会人	12.1	4.4

齢によって小学生以下／中学生から大学院生／社会人の3つのサンプルに区分した上で分析を行う。末子の学齢別にディストレスの水準をみると、末子が小学生以下の場合よりも中学生から高校生にかけてディストレスが高くなるという差異がみられる(表3)。また、小学生以下は子どもの身の回りの世話が必要な時期であり中学生以上とは異なるため、小学生以下と中学生以上で区分した。さらに、中学生以上については、子どもが学生のうちと社会人では親の子育ての役割が異なるため、学生と社会人でサンプルを分けた。

ディストレスを被説明変数とした重回帰分析の結果が表4である。モデル1は就業形態の変数に常用雇用、臨時雇用、無職のカテゴリーを使用しており、モデル2はモデル1の常用雇用に代えて、常用雇用・FF制度低群と常用雇用・FF制度高群のカテゴリーを使用したものである。はじめに、末子小学生以下のモデル1をみると、無職女性を基準とした場合、常用雇用女性はディストレスが高い傾向がみられる。この結果は役割過重仮説に整合的であるが、末子小学生以下の者におけるディストレスの標準偏差が4であるのに対して常用雇用の偏回帰係数の大きさは1.6と小さい上、有意差も10%水準と低いことか

表4 ディストレスを被説明変数とした重回帰分析結果(偏回帰係数)

	末子小学生以下		末子一大学院生		末子社会人	
	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
就業形態 常用雇用	1.614+		.054		-.153	
常用雇用・FF制度低群		3.117*		1.056		.355
常用雇用・FF制度高群		.922		-.983		-.826
臨時雇用	-.516	-.459	.752	.752	.217	.214
無職(RG)						
本人年齢	.076	.088	-.135	-.130	-0.47	-.038
末子未就学児	.691	.835				
末子中学・高校生			.595	.717		
本人教育年数	-.618**	-.574**	.419	.466	-.516+	-.513+
親同居	.769	.682	1.793	1.673	-1.213	-1.139
F値	2.877*	2.804**	1.143	1.126	1.250	1.127
Adj-R ²	.063	.070	.011	.011	.010	.006
有効ケース数	168	168	81	81	120	120

**p<0.01 *p<0.05 +p<0.10

ら、この仮説が強く支持されたとまではいえない。先行研究では無職と常用雇用のディストレスの差異は明確にみられないという結果が示されているのに対して、本分析結果では常用雇用の方がディストレスが高い傾向がみられる。しかしながら、この僅差であればサンプルやディストレス尺度の差異によっては有意差がみられなくなる可能性があることを考慮すると、先行研究と本稿が示す結果に大差はないと考えられる。

末子小学生以下のモデル2では、無職女性を基準とした場合に、常用雇用・FF制度低群の者はディストレスが有意に高くなっている。偏回帰係数の大きさもモデル1の常用雇用の約2倍と大きい。この結果は、仮説1を支持するものである。また、パートを基準にした場合には、パートよりも常用雇用・FF制度低群の者の方が、ディストレスが有意に高い。一方、常用雇用・FF制度高群のディストレスの水準は無職女性とほとんど変わらないため、仮説2は支持されなかった。

末子中学生－大学院生および末子社会人の分析結果においては、モデル1と2のいずれにおいても女性の就業形態によるディストレスの有意差はみられない。

統制変数についてみると、末子小学生以下と末子社会人の分析では、教育年数が長いほどディストレスが低下する傾向がみられる。教育年数は社会階層の代理指標でもあるため、ディストレスに階層差があることがうかがえる。その他の統制変数はディストレスを有意に規定していない。このようにディストレスを規定する有意な変数がほとんどないことは、却って末子小学生以下の分析において常用雇用・FF制度低群の変数が有意な効果を示している点を際立たせる結果になっている。

V. 結論とインプリケーション

1. 仮説検証とファミリー・フレンドリー制度の効果

末子小学生以下の段階において無職女性よりも常用雇用・FF制度低群の女性のディストレスが有意に高くなっており、この点について仮説1は支持されたといえる。子育てに手がかかる小学生以下の子どもをもつ女性の場合、FF制度が整備されていない職場に勤めていると仕事と家庭生活の両立が難しいため、役割過重を経験することになる。無職女性と常用雇用女性を比較するだけでは両立の難しさはみえてこないが、FF制度の有無という第3の変数を導入することで両立の難しさが役割過重をもたらしている状況が可視できるようになる。ただし、仮説1は末子が中学生以上の段階では支持されない。この結果は、子どもが成長し、手がかかる時期が終了した後は、FF制度が整備されていなくても

仕事と家庭生活の両立がそれほど困難ではないことを示唆している。

一方、仮説2は、末子の学齢段階にかかわらず支持されなかった。この結果は、FF制度が整備されているだけでは、仕事から自尊心や統制感等の好ましい影響を得ることができないことを示唆する。ただし、FF制度が整備されていない職場に勤める女性は無職女性よりもディストレスが高いのに対して、FF制度が整備されている職場に勤める女性はそのようではない。したがって、FF制度には、それが整備されていなければ高まったであろうディストレスを相殺する効果があるといえる。この意味で、FF制度は、仕事と家庭生活の両立を支援する施策として有効である。

2. 理論的展開：役割の質仮説の提示

従来の研究は、常用雇用、臨時雇用、無職という就業状態の区分とディストレス等の心理的指標の関係を分析することで、女性就業の効果が役割展開仮説に合致するものか役割過重仮説に合致するものかという分析がされてきた。そこでは仕事の中身が考慮されておらず、役割展開仮説ではどのような働き方でも働くことはそこからアイデンティティを得られて個人の心理的状态が良好になるという関係を、役割過重仮説ではどのような働き方でも仕事と家事・育児の両立のために役割過重状態になるという関係が暗に想定されていた。しかしながら、本分析結果は、女性就業が役割展開につながるか役割過重につながるかということは一概には言えず、それらは仕事の中身に依存して決まる性質のものであることを示す。上記仮説の表現にならって役割という用語を使えば、役割の中身、さらにはいえば〈役割の質〉が重要であり、従来の研究にはそれがなかったといえる。この質を問題にすることが、就業と心理状態の関係をより理解することにつながると考えられる。

本稿では、分析で得られた知見を拡張して、新たに〈役割の質仮説〉を提示したい。役割の質が高ければ、その役割を取得することは心理的状态を良好にし、逆に役割の質が低ければ、その役割を取得することは心理状態を悪化させる。この仮説は、役割展開仮説や役割過重仮説を否定するものではなく、それらの仮説が想定する効果の発現が役割の質に依存することを理論化するものである。女性就業と心理的状态の関係の研究とは異なるが、ワーク・ファミリー・コンフリクトを分析した Voydanoff (2004) は、労働時間の長さなどで測られる仕事からの要請 (work demand) が多いことはコンフリクトを高め、教育の機会や職場において他者から払われる敬意等仕事から得られる資源 (work resource) が多いことは Work-to-family facilitation という心理的に好ましい影響を与えるという⁴⁾。この視点を念頭において役割展開仮説と役割過重仮説を展開すると、役割の質にはそこに労働力 (感情労働を含む) を投入する (input) 面における質とその役割から得られる資源 (out-

put) 面における質があり、前者は役割過重を規定する要因となり、後者は役割展開を規定する要因になると想定される。

仕事における役割についてみると、労働力の投入量にあたるものが労働時間や労働の負荷等である。労働時間が長く、労働の負荷が重いことなどは、役割過重に陥るリスクを高める要因になる。一方、仕事から得られる資源にあたるものが地位、収入、やりがいなどであり、それらが豊富であれば役割展開の効果が得られる。本稿で分析したFF制度は労働時間や労働の負荷を軽減する措置にあたるものであり、それが整備されていない、すなわち労働力の投入量が多い場合には役割過重が高まるという、この理論どおりの関係になる。また、仮説2が支持されなかったのは、FF制度は労働力の投入量を軽減する制度であり、仕事から得られる資源を増やす制度ではないためと考えられる。

無論、役割には仕事における役割の他に、家事・育児をする役割や地域活動やボランティア活動における役割等さまざまなものがある。これらについても、上記と同様の関係が想定できる。この仮説の視点からは、仕事における役割にせよそれ以外の役割にせよ、その質を高めることが、個人の心理的状态を良好にすることにつながると考えられる。

3. 無職女性と常雇女性のディストレスの差

先述したように、米国においては子どもがいる女性では主に役割過重仮説が支持されるのに対して、わが国においては子どもがいる無職女性全体と常雇女性全体を比較した場合に、役割展開仮説も役割過重仮説も明確に支持されない。その理由については、社会的選択効果、育児のサポート源の問題、日本的アイデンティティの問題等の解釈がなされてきた。これらの解釈と両立しうるものではあるが、役割の質仮説の視点からは次のような別の解釈の可能性を提示することができる。

無職女性と常雇女性間の心理状態の差は仕事における役割の質によって左右されるため、日米の分析結果の差には両国におけるその質の差が反映されている可能性がある。すなわち、女性の社会進出が早かった米国の場合、先述した労働力の投入量を多く要請する職場にも女性が多く進出しているため、常雇女性の中で役割過重を経験する女性の割合が多くなっていると考えられる。したがって、米国の子どもを持つ女性では、常雇女性全体をみた場合、無職女性よりも心理状態が悪くなる。これに対して、女性の社会進出が遅く、

4) Voydanoff (2004) は、これ以外に仕事と家庭生活の両立をサポートする Boundary-spanning resource が Work-to-family conflict と Work-to-family facilitation の両方に影響を与えると指摘する。本稿では、仮説をシンプルに提示するために、この Boundary-spanning resource にあたる要素を、さらに仕事からの要請と仕事から獲得する資源に振り分けている。

論 説

進出している分野も限定的である日本の場合は、子どもを持ちながら常用雇用でいる女性の多くは、労働力の投入量を多く要請される基幹社員ではなかったり、そうであったとしても教職員や公務員等職場の両立環境が比較的恵まれている者である。したがって、わが国の子どもの持つ常雇女性には、役割過重を感じる者が少ない。

以上は、あくまでも役割の質仮説から示唆される解釈の可能性である。しかしながら、役割の質に注目することは、両国女性の心理状態の差異のみならず、その背景にある両国の役割構造、さらに社会構造の差異を解き明かすことにつながると考えられる。

謝辞

本稿の作成段階において、東京都立大学の稲葉昭英氏から貴重な助言を受けた。記して謝意を表す。

参考文献

- Guelzow, M. G., Bird, G. W. and Koball, E. H. (1991), "An Exploratory Path Analysis of the Stress Process for Dual-Career Men and Women," *Journal of Marriage and the Family*, 53 : pp.151-164.
- Hochschild, Arlie. (1989), *The Second Shift*, Viking Press. (田中和子訳, 『セカンド・シフト』朝日新聞社)
- 稲葉昭英 (1995) 「性差, 役割ストレイン, 心理的ディストレス——性差と社会的ストレスの構造」『家族社会学研究』7 : 93-104 頁.
- (1999a) 「家族生活・職業生活・育児: 育児と役割ストレインの構造」石原邦雄編『妻たちの生活ストレスとサポート関係——家族・職業・ネットワーク』東京都立大学都市研究所, 29-51 頁.
- (1999b) 「なぜ常雇女性のストレインが高くないのか?」石原邦雄編『妻たちの生活ストレスとサポート関係——家族・職業・ネットワーク』東京都立大学都市研究所, 53-85 頁.
- (1999c) 「有配偶女性のディストレスの構造」石原邦雄編『妻たちの生活ストレスとサポート関係——家族・職業・ネットワーク』東京都立大学都市研究所, 87-119 頁.
- (2002a) 「家族と職業へのストレス論的アプローチ」石原邦雄編『家族はいま…5 家族と職業——競合と調整』ミネルヴァ書房, 107-132 頁.
- (2002b) 「結婚とディストレス」『社会学評論』53(2) : 69-85 頁.
- Judge, T. A, Boudreau, J. W. and Bretz, R. D. (1994), "Job and Life Attitudes of Male Executives," *Journal of Applied Psychology*, 79(5) : pp.767-782.
- 金井篤子 (2002) ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスの影響に関する心理的プロセスの検討」『産業・組織心理学研究』15(2) : 107-122 頁.
- 菊澤佐江子 (2001) 「自己報告ディストレス尺度構造の日米比較——NFR, NSFH を用いて」『家族社会学研究』12(2) : 247-259 頁.
- 松田茂樹 (2001) 「性別役割分業と新・性別役割分業——仕事と家事の二重負担」『哲学』慶應義塾大学三田哲学会, 106 : 31-57 頁.
- 松岡英子 (1999) 「有配偶女性のディストレスとその規定要因——地方都市の分析」石原邦雄編『妻たちの生活ストレスとサポート関係——家族・職業・ネットワーク』東京都立大学都市研究所, 151-177 頁.
- Mclanahan, Sara and Adams, Julia (1987), "Parenthood and Psychological well-being," *Annual Review of Sociology*, 13 : pp.237-257.
- Mirowsky, John and Ross, Cathaline E. (1989), *Social causes of Psychological Distress*, Aldine de Gryter.

- 西村純子 (2001) 「女性の就業と家族生活ストレス——女性の就業は誰の利益か？」『哲学』106：1-29頁。
- Perry-Smith, J. E. and Blum, T. C. (2000), "Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance," *Academy of Management journal*, 43(6) : pp.1107-1117.
- 佐藤博樹 (2001) 「日本におけるファミリーフレンドリ——制度の現状と課題」『季刊家計経済研究』2001年春号：11-17頁。
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004) 『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』中央公論新社。
- Thoits, Peggy A. (1983), "Multiple Identities and Psychological Well-being : A reformulation and test of the social isolation hypothesis," *American Sociological Review*, 48(2) : pp.174-187.
- Voydanoff, Patricia (1988), "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict," *Journal of Marriage and the Family*, 50 : pp.749-761.
- (2004), "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation," *Journal of Marriage and the Family*, 66 : pp.398-412.
- 内閣府 (2004) 『男女共同参画白書〈平成16年版〉』国立印刷局。