

1990年代の日本女性の労働供給に関する考察

西川真規子

概 要

本論では、経済社会学のアプローチを用いて、90年代の日本の女性、特に既婚女性の労働供給について分析を行う。その際、90年代の日本市場で進んだ「就業形態の多様化」に注目する。「就業形態の多様化」は、女性の選択にどのような制約（機会）をもたらしたのか。更に、夫婦の市場での労働供給と性別役割意識および家庭内での役割分業の関連性について分析し、市場と家庭という2つの制度の関連性と、それが90年代の女性の就労行動に与えた影響について考察する。また「就業形態の多様化」が女性の就労選択に与えた影響を検討するにあたって労働時間に注目し、従来の「量的な時間」ではなく「質的な時間」という概念を導入する。本論では、第1に、90年代における「就業形態の多様化」は正社員として働く女性とそれ以外（特にパートタイム労働）の女性間の2極化に寄与したこと、また、第2に、「就業形態の多様化」がもたらしたものは、家庭責任を担う多くの女性にとっての「出口のない機会」であり、妻が夫に同調する夫婦の労働供給パターンの再生産であったことが指摘される。

キーワード

女性労働, 非正規雇用, 就労選好, 労働時間, 家庭内分業

I. はじめに

1. 1990年代日本女性の労働供給を考える際のキーワード

1990年代日本女性の労働供給を考える際のキーワードは、「就業形態の多様化」と「少子化」ではないだろうか。90年代の長引く不況や雇用環境の流動化に伴う、企業のコス

ト削減や雇用の柔軟化政策は、正社員中心の雇用から、人件費が安く雇用量を柔軟に調整できるパート労働や派遣労働など多様な雇用形態の使用を促し、「就業形態の多様化」が進んだ。そして、これらパート労働や派遣労働を担っているのは、主に女性である。一週の就業時間が35時間未満のパート労働者のおよそ10人中7人が女性であり、また女性雇用のうちおよそ10人中4人がパート労働者である（労働力調査、2001）。また、派遣労働者については、4人中3人が女性で占められる（労働力調査特別調査、2001）。

日本に限らず「少子化」は世界規模で進んでいる。そして、これには、女性の市場参加が関係している。OECDによると、女性の雇用比率の伸びが著しい国では出生率の低下が顕著であるという結果が示されている¹⁾。これは、女性の市場参加と家庭生活とのひずみ、あるいは市場と家庭での役割のせめぎ合いが「少子化」という形で顕在化していることを示唆しているともとれる。但し、日本の場合は、各国に比較して、出生率が低下した割には女性の雇用比率は伸びていないという（OECD、2001）。少子化は90年代の日本で徐々に進み、1990年に1.54であった合計特殊出生率²⁾は、2000年には1.36となっている（厚生労働省、人口動態統計）。

2. 経済社会学のアプローチ

90年代の女性の労働供給を考える際になぜ「就業形態の多様化」と「少子化」が重要なのか、経済社会学のアプローチを応用する。経済社会学は、経済現象、つまり限りのある財やサービスの生産や分配、交換、消費といった経済活動に、社会学の考え方や変数、モデルを応用した学問分野だといえる。社会学では、個人の行為は、他の行為者によって促進されたり、あるいは逆に邪魔されたり、制約をもたらされたりすると考えられる（Smelser & Swedberg 1994）。また、個々人の行為の総体として存在する制度も個人の選択に制約を与える³⁾。そして、制度は所与ではなく、それ自体説明されるべきものとして存在する。新制度学派によると、制度とは、くもの巣のように複雑に織りなされ相互に関連し社会関係を規定する規則や規範のことで、公式あるいは非公式な制約を構成し、それが行為者の選択肢を形成する（Nee, 1998）。

90年代の日本の市場構造の一つの特徴として「就業形態の多様化」があげられるとすれば、この制度的変化は、女性が市場での行為を選択する際の制約(機会)に作用する。こ

1) この関連性については、様々なアプローチが存在する。例えば、女性の市場進出とそれに伴う所得の増加が出産・育児の機会費用を増加させるとする説、或いは消費意欲の増加が夫婦をフルタイム就労に留めるとする説、避妊技術の向上説など（OECD 2001）。

2) 合計特殊出生率とはひとりの女性が一生（15歳から49歳）の間に生む子供の数。

3) これに関して合理的選択理論のアプローチとして Coleman（1994）等がある。

れがどのように女性の労働供給行動に制約（機会）を与えたのかを考えるには、「就業形態の多様化」がもたらしたものは何かを、女性の選択の視点から検討する必要がある。また、ひるがえって、「就業形態の多様化」は、この女性の市場での選択によってもたらされたと考えることもできる⁴⁾。「少子化」であるが、これについては、他にもさまざまな要因はあろうが⁵⁾、前述の OECD のデータにあるように女性の雇用比率と関連しており、市場構造との関連性が想定される。子供を生むという行為は、勿論家族規範や性別役割規範など、家族制度と深いかかわりが存在するが、その家族を構成する個人がいかに市場とかわかっているかという点において、市場構造からも影響を受けていると考えられる。そして各人の市場での選択が、家庭内での出産という選択に影響を与え、マクロレベルでの少子化という結果をもたらしているとも考えられる。

本論では、この制約下での選択という経済社会学のアプローチを用いて、90年代の日本の女性の労働供給について分析を行う。その際、制約（機会）としての「就業形態の多様化」に注目する。「少子化」についてはふれない。しかし、夫婦の労働供給、特に妻としての女性の労働供給や就労選好が、夫や自分自身の市場への参加の仕方によってどのような影響を受けるかについてミクロレベルでの分析を行い、市場と家庭という2つの制度間の関連性を探る。

その前に、まず各国と比較した場合の日本の女性労働の特徴と、その90年代の変化について統計データを用いて概観する。次に、女性労働供給についてどのようなアプローチがなされてきたのか、またなされるべきかについて考察する。

II. 90年代の女性労働へのアプローチ

1. 日本の女性労働の特徴

OECD の2002年の報告によると、過去30～40年間の各国の労働市場に共通する特徴として、雇用比率の男女差の減少がある。これは、女性の雇用比率の上昇と男性の雇用比率の減少によってもたらされた。例えば、1980年から2000年への変化を見ると、オランダやポーランドでは20%以上も雇用比率の男女差が減少した。一方で、この間の男女差減少幅の少ない国としては、デンマーク、フィンランド、日本があげられている。この内、デンマークとフィンランドは80年に既に男女差が少なかったことが減少幅の少ない

4) 但し十分条件として、勿論需要側の要因（コスト削減や雇用の柔軟化等）がまず必要条件として存在する。

5) 前掲注1参照のこと。

論 説

理由としてあるが、日本の場合は、80年に男女差が大きかったにもかかわらず、それ以降の減少があまり見られない。本論で問題とする90年代のデータを見ると、90年には日本の雇用比率には25.5%の男女差が見られ、2000年にはそれが24.2%となり、10年間の減少幅はわずか1.3%である。この間、EU平均では6.7%、OECD平均では4.5%の雇用比率の男女差減少が見られる。日本の場合、各国に比較して、男性の減少幅が0.4%と少なく、女性の増加幅が0.9%と少ないことが要因である(OECD, 2002)。このように、日本の男女の雇用比率の差はあいかわらず大きい。

また、日本女性の労働供給の特徴として、「M字型カーブ」があげられる。これは女性の雇用比率を縦軸に年齢を横軸にとると、子育て期を境に2つのピークを持つカーブ、つまりM字型の形状を呈することから名づけられた。各国の女性の労働供給パターンは、この他にも、左側にピークが来るカーブ、25歳から50歳位までフラットな台形状を示すカーブ、右側にピークが来るカーブがある。女性の市場進出が進むに従いM字型は解消されるとされる。2000年データで見ると、スウェーデン、ノルウェー、アメリカ、カナダ、フランス、ドイツ、イギリスなど先進資本主義国は、台形型カーブを示すのに対して、日本は、韓国やオーストラリアなどと共に、M字型カーブを示している。但し、OECDのコーホートデータによる分析では、日本はオーストラリアや韓国などと共に、若い世代ほど2つのピーク間の落ち込みが目立たなくなっている(OECD, 2002)。

労働時間の観点からすると、女性のパートタイム比率は、日本は比較的高い。2000年のOECD平均では女性雇用者に占めるパートタイム雇用者の比率は25.8%であるのに対して、日本のそれは39.4%である。ちなみにこれより高いのはオランダ57.1%、スイス45.8%、オーストラリア44.6%、ノルウェー42.5%、イギリス40.2%などである。一方、フルタイム雇用者に占める女性の割合は、日本で低い。2000年OECD平均では37.1%であるが、日本は20.1%である。フルタイム雇用者の女性比率の高い国としては、旧共産圏の他、スウェーデン43.8%、アメリカ43.1%、カナダ41.0%、韓国39.8%、フランス39.2%等がある(OECD, 2002)。

最後に、男女賃金差についてであるが、OECDのデータ⁶⁾によると、過去20年間の日本の男女賃金差の縮小幅は各国に比べて小さい。例えば、アメリカにおいては、1979年の男女賃金差を100とすると、1999年には62まで38%縮小した。フランスでは1980年から1999年の間に34%、イギリスでは1980年から2000年の間に30%、韓国でも1977年から1997年の間に30%縮小した。一方、日本では1980年から2000年の間の縮小幅は19%と、上記の国に比べて顕著に少ない(OECD, 2002)。

6) 各国で賃金データベースが異なることに注意が必要(但し、概ねフルタイムベース。詳しくは OECD, 2002, Annex 2 A 参照)。

以上から、日本は他の先進資本主義国と比較して男女差が縮小しがたい国と言えよう。これは雇用比率や賃金差についていえる。また、市場進出については、パート労働を中心に進んでおり、また女性の労働供給はいまだM字型を示すなど、男女で異なる形状で進んでいるといえよう。

2. 90年代の日本女性の市場参加

1990年代は80年代に引き続き就業形態の多様化が進んだ。これは、日本に限らず、先進資本主義諸国に共通しており、この20~30年間に正社員以外の就労形態、特にパートタイム労働の大きな伸びが見られる。就業形態の多様化を正社員以外の就業形態の雇用者の増加、或いはその比率の増加とすると、それは各国と同様、日本の場合も女性により顕著に見られる。

労働力特別調査によると、1990年から2000年の間に577万人の雇用者の増加が見られるが、そのうち正規の職員・従業員は142万人増加しているのに対して、パートは213万人の増加、アルバイトは155万人の増加、嘱託・その他（派遣社員を含む）の増加は24万人の増加で、これら非正規雇用者を合計すると392万人となる。この10年間の非正規雇用者の伸びは、正規の職員・従業員の伸びの2.8倍となる。

雇用者全体における正社員比率は減少している。男性にとって、正規の職員・従業員は1990年に雇用者全体の83.3%、2000年には80.3%と3%の減少が見られる。しかし、まだ正規の職員・従業員は8割を占め、男性にとっては典型的な雇用形態だといえよう。一方、女性の正規の職員・従業員比率は1990年に59.5%、2000年には51.6%と、8%もの減少が見られる。女性にとって、正規の職員・従業員は半数を占めるに過ぎず、典型的な雇用形態とはいえない。一方、女性雇用者に占める、パート・アルバイト・嘱託・その他派遣社員等の非正規雇用者割合は、1990年の4割から2000年には5割近くまで増加しており、更に今後増える勢いである（労働力調査特別調査）。

労働時間はどうか。週間労働時間35時間未満の短時間雇用者をとってみると、1990年から2000年までの間に331万人の増加で、うち約4分の3の253万人を女性が占める。この間、雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は、15.2%から20.0%へ4.8%上昇し、女性雇用者のみについてみると、27.9%から36.1%へ8.2%上昇している（労働力調査）。

賃金についてみると、1990年から2000年の間に、一般労働者の所定内給与額の男女格差は若干改善し、60.2%から65.6%へとなった。これは女性の男性職域への進出、勤続年数の伸びと関連していると考えられる。管理職に占める女性の割合は、1989年から

論 説

2000年の間に、係長相当職で5.0%から7.7%へ若干であるが増加している。但し、課長相当職、部長相当職については、各々2.1%から2.6%へ、1.2%から1.6%へとほとんど変化が見られない。1990年に勤続年数が10年以上の女性は26.5%であったが、2000年には32.7%まで増加している。一方で、女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差は拡大傾向にあり、1988年に71.4%であったのが2000年には66.9%にまで落ち込んでいる。この間女性パートタイム労働者の勤続年数が4.1年から4.9年まで伸びているにもかかわらず、である(賃金構造基本統計調査)。女性のパートタイム労働者の増加を考慮すると、女性一般労働者の所得上昇を打ち消す形で、全体的な男女賃金格差はこの10年間に進んでいることになる。

既婚者に注目する。女性雇用者の既婚者比率は1970年代、80年代は徐々に増加していたが、1990年以降は減少傾向にある。1990年には非農林業における女性雇用者の58.2%が有配偶者であったが、2000年には56.9%となっている。一方、この間の有配偶女性の雇用比率は若干上昇している。有配偶女性のうち雇用者の割合は、1990年に33.9%であったのが、2000年には36.9%と3%上昇している。これに伴い夫婦の就労形態にもわずかながら変化が見られる。1989年に夫婦共に非農林業雇用者の共働き世帯は29.8%であったが、2000年には32.9%へ増加した。逆に、この間、夫が非農林雇用者で妻が非就業者である世帯は、35.4%から31.9%となり、共働き雇用者世帯よりも少なくなった(労働力調査)。

女性が再就職する際、正社員ではなくパート労働者として再就職する傾向が強まった。平成13年女性労働白書によると、女性の再就職層(35~44歳の一般未就業者)の入職割合は、1990年にはパートが65.5%、正社員が34.5%であったが、2000年にはパートが70.3%、正社員が29.7%となっている。

以上から、90年代日本女性の市場参加は、正社員としてではなく、非正社員化の形で進んだことがわかる。そして、非正社員化は主にパート化を示す。一般労働者の男女差が縮小する中、パートと一般の間の差はむしろ拡大しており、90年代の女性のパート化は市場での男女差をさらに広げる推進力となっている。90年代には、夫のみ雇用者として働く専業主婦世帯から夫婦共に働く共働き世帯への移行が見られ、市場参加という面では夫婦間の平等化が進んだ。しかし、女性の再就職者がフルタイム労働ではなくパートタイム労働に就く傾向が強まるなど、市場参加の形は夫婦間であいかわらず相違が見られる⁷⁾。

7) これについては、本論Vで詳しく述べる。

3. 90年代日本の女性労働供給へのアプローチ

以上、日本の女性労働の特徴と、90年代日本女性の市場参加を概観した。ここで、これら特徴、変化をどのように見るか、そのアプローチについて論じたい。まずは、日本女性の労働供給について Brinton の研究、次に女性労働供給が2極分化しているとする Hakim の学説を紹介する。最後に、これらを踏まえ、本論で90年代の日本女性の労働供給を説明するにあたってどのようなアプローチを取るかについて議論する。

Brinton の人的資本開発システム

Brinton (1994) は、いかに市場構造や教育制度、家族制度が、それ自体或いは相互に関連して、あるいはこれら制度に内在する規範を通じて、男性・女性に異なる経済的役割を担わせ、再生産しているかを人的資本開発システムという概念を用いて説明した。

Brinton によると、人的資本開発システムとは2つの要素から構成される。ひとつめは、社会制度的なコンテキスト、或いは人的資本開発やその評価が行われる場であり、これは教育制度や市場構造を指す。2つめの要素は、家族成員の間で、特に親と子の間で、交わされるやり取りであり、この種の人的資本開発は、若者が社会化し労働供給という成人役割を担うまでの訓練を包含する (Brinton, 1994 : pp 78-79)。

Brinton によると、明確な男女格差が存在する現状の労働市場を見据えて、日本の親は人的投資の回収が見込めない娘よりもその回収がより見込める息子に積極的に投資する。この人的資本投資は、早期選抜を特徴とする日本の教育制度の下では早期から行われ、子供が労働市場に参入する頃には明確な性別役割分担にもとづいた就労選好が形成されることとなる。労働市場参入後は、親に代わって雇用主が、早期から男女で異なる訓練・配置など性にもとづいた処遇を通じて、性別役割意識を強化させる。また、日本企業に見られる、結婚・出産による退職慣行の存在や、外部労働市場の未発達は、女性がたとえ再就職しても第一線に戻ることを困難ならしめる。したがって20代後半以降女性にとって、家庭で夫や子供の人的資本の投資者としての役割が重要になる。

この Brinton の解釈は、女性の選好形成や行動が現存の市場構造、教育制度、家族制度等社会経済制度に照らして合理的に行われていると見る点で90年代の女性労働を考える上でも参考になる。しかし、以下2つの点でその説明力には限界がある。ひとつめは、女性の市場での役割についてであるが、息子や娘への投資者としての母親としての「間接的な役割」については詳細な分析があるが、市場の男女格差を担っている雇用者本人としての「直接的な役割」への言及が不十分である。既婚女性の3分の1以上が雇用者として

市場参加する状況で、雇用者としての女性自身が市場での男女格差に及ぼす影響は無視できない。2点目は、Brinton が前提とする社会制度にある。前述のとおり、90年代の労働市場は「就業形態の多様化」に代表されるように構造変化が進んだ。Brinton が前提としていた（男性の）終身雇用制度も90年代その存在基盤のゆらぎが盛んに議論されるようになった。また家族制度においては、未婚化、晩婚化、そして少子化が進んでいる。女性が子を産み育てる機会や期間が減少している。Brinton のアプローチに従うと、これら構造変化の下で、女性の、あるいは妻としての、母としての労働選好、供給行動は必然的に変化するはずである。

Hakim による女性の2極分化説

Hakim (1996) は、戦後英国の雇用の増加はもっぱら女性パートタイム労働の増加によるもので、パートタイム労働に従事する女性のほとんどが、家計の主な担い手ではなく家計補助的賃金を稼ぐ secondary earner であり、その多くは高度なスキルを要しない仕事に就いているとする。それにもかかわらず、女性パートタイム労働者は、自分たちの仕事に満足し、フルタイム労働者とは質的に異なる労働志向を持ち、どちらかというフルタイム労働者より専業主婦に近い存在で、こういった意味で、英国における女性の市場進出は、男女平等にはつながっていないとする。また、労働計画に関しては、長期的な計画を持った女性は少数で、多くの女性は家庭志向が強かったり、無計画であったりと男性のそれと異なるとする。このように女性には、大多数の、家計の補助者に甘んじ、キャリアよりも家庭と子供をもっぱら重視する女性と、少数の、結婚しても独立した賃金労働者として、家庭や子供より男性並みのキャリアを追及する女性の間で、2極分化が見られるとする。

Hakim は、この女性の2極分化を促す要因として、かつて歴史上支配的であった、生物学的相違にもとづく制約や経済社会制度上の制約よりは、むしろ、現代産業社会における女性自身の選好、女性の自由な選択が重要であるとする。そして、1980年代に顕著なこの2極化傾向は、21世紀にかけてさらに強まるであろうと予言する。更に、少数のキャリア志向の女性の行く手に立ちふさがるのは、男性フルタイム労働者よりはむしろ、同性の女性パートタイム労働者であると主張する。

Hakim は、女性の市場進出と半永続的に続くかに見える市場での男女格差の並存という、一見して矛盾する状況を、市場構造の変化、つまり secondary earner として女性の男性への従属性を保持し得るパートタイム労働という雇用機会の増加、という視点で捉えた点が評価できる。そして女性をその市場で占めるポジションによって2つのグループに分けた点が注目される。これは、まさに90年代の日本の状況と重なって見えるからで

ある。また、Brintonとは異なり、女性自身の市場における男女格差への直接的関与を扱っている点でもわかりやすい。但し、女性の就労選好の取り扱いに至っては、固定的であり決定論的な感が拭い去れない。なぜこのような選好が生じたのかについての説明が必要である。多くの女性がなぜパートタイム労働を選ぶのか、そしてなぜ満足しているのか、十分な議論がなされていない。また、もし安定的あるいは固定的な選好が存在するとしたら、なぜそのような選好が維持されているのかについての説明も必要であろう。更に、Hakimは女性の労働供給を考える際、女性自身の就労選好、自由な選択の視点が重要であると主張するが、この点についても本当に市場構造による制約は見られないのか、疑問を感じるところである。

本論のアプローチ

以上、女性労働供給へのアプローチとして、BrintonとHakimの理論を概観した。これらを踏まえ、本論ではどのようなアプローチを取るのか。まず、第1に女性の就労選好について考察する。具体的には、女性の就労選好そのものの説明を試みる。女性の就労選好は各国で異なるのか。その場合、どの程度異なるのか。またそれはなぜだろうか。あるいは、ユニバーサルな女性の就労選好が存在するのか。また女性の就労選好は安定的（固定的）なのか。実際の行動と選好はどの程度関連しているのだろうか。第2に、就業形態の多様化と女性の労働供給の関連性を検討する。就業形態の多様化は、どのような女性に機会（制約）をもたらしたのか。女性の2極化は見られるのか。また、2極化が見られるとしたら、就業形態の多様化はそれとどのように関わっているのか。2極分化を促す要因は女性自身にあるのか、それとも市場構造が関連しているのか。第3に、家庭内での夫婦の労働供給について考察する。夫婦の市場活動において家庭はどのような役割を担っているのか。また、夫婦の就労選好、家庭内分業は、夫婦の市場活動によってどのような影響を受けるのか。

本論では、以上の検討を通じて、1990年の日本女性の労働供給がどのように進んだのか説明を試みる。

III. 女性の就労選好

1. 就労選好と就労行動の関係

個人の就労行動は、一般的にその個人に与えられた就労機会とその個人自身の就労選好

に依存すると考えられる⁸⁾。就労機会については、労働需要側要因の影響が大きい。例えば最近ではどこの国でも製造業における労働需要が減り、サービス業の比重が高まっている。このサービス業の進展が女性の市場参加を促したという研究は多く存在する。前述のとおり、企業のコスト削減政策や雇用柔軟化政策から、正社員とは異なる就業形態の多様化が進展し、パートタイマーや派遣社員といった働き方がめずらしくなくなってきている。更に雇用機会均等法の改正によって、男女の雇用機会の差は縮まった⁹⁾。

確かに就労機会は就労行動を規定する重要なファクターであるが、個人に与えられた就労機会が唯一に限られていない限り、それが全てとはいえない。Gambetta (1987) の言葉を借りると、牧場の囲いの柵を広げたからといって全ての羊が広くなった囲いの中に万遍なく散らばって草を食むとは限らないのである。つまり就労機会は就労行動を説明する必要条件に過ぎないのだ。それでは、十分条件とは何か。先ほどの羊の喩えに戻ると、それは個々の羊の性質ということになる。たとえば、(羊は臆病と捉えられることが多いが) ある羊は中でも特に臆病で行ったことのない場所には全くいきたがらないかもしれない。またある羊は周りをよく見ず自分の目前に草がある限り前に進むという癖があり、柵にぶつかると前進しつづけるかもしれない。また中には非常に賢明で何が栄養豊富な草か知っており、広げられた柵の中でその草が生えているところを見つけるや即刻移動するかもしれない。要するに、稀に見る優秀な牧羊犬でも使わぬ限り、羊の性質を知らずしてそれを囲いの中に万遍なく散らばらせることは不可能に近い。

このように、たとえ就労機会が男女で平等になったとしても男女が同じような形で就労するようになるとは限らない。それには男女の就労選好の検討が必要である。勿論就労選好が男女で根本的に異なるという仮定は極めて危険である。しかし、男女に期待される役割が社会的に全く平等でもない限り、その就労選好も何らかの形で異なると仮定するのが妥当であろう¹⁰⁾。労働に関する男女格差は、労働市場における要因にのみ起因するのではなく、社会全体の様々なシステムによって生み出される男女格差と相互補完的なのである (Rubery & Fagan 1995, Nishikawa 1997)。

就労選好を考えると、それがその選択を行うよう背後から何らかの圧力を受けた (Push された) 結果なのか、それともその選択を行うことによって得られるであろうメリットやインセンティブに基づいた (Pull された) 結果なのかが社会学の関心となる

8) 但し、女性の労働供給についてこれが必ずしも成り立たないことは、後ほどV夫婦の労働供給で言及する。

9) ただし労働需要側要因のみが就労機会を規定するわけではない。例えば高い学歴や専門的資格、職業経験などは、就労機会を広めるであろうし、また幼児や介護を要する家族がいるかどうかなど家族の状況も個人の就労機会に影響を与えるであろう。

10) 女性自身の就労選好についても、女性内部での多様性があるが、ここでは総体としての議論にとどめておく。

(Gambetta 1987). 例えば、パートタイム労働に関して、それが就労者の非自発的な選択によるものなのか、それとも自発的な選択によるものなのかが、パートタイム労働とフルタイム労働間の労働条件の格差との関連で議論されてきた (Hakim 1991, 1996)¹¹⁾. また、欧米では男女による職業領域の分離 (Occupational Sex Segregation) が男女賃金格差の主要因であるとの認識が強いが、この職域分離も女性が自発的に女性職域に入職・残留しているのかが問題となる (Jacobs 1989, Nishikawa 1997).

今後男女がどのような形で就労するようになるのだろうか。雇用機会均等法の改正や、育児・介護休業制度の普及、男女の学歴差の縮小など、就労機会においては男女間での平等化に明るい兆しが見えてきた。このような状況で、女性自身の就労選好が、女性の就労行動を規定するファクターとして今後重要性を増してくるのだろうか。

本論では女性の就労行動を説明する一要因としての、就労意識に注目する。前述のとおり日本は、未だに女性の市場参加にM字カーブが見られるなど、就労行動の男女格差が他の先進資本主義諸国と比較して大きいことが注目される。これは就労意識とどのようなかわりあいを持っているのであろうか。アメリカ、イギリス、旧西ドイツ地域との比較を通じて検討していきたい。まずは、各国における女性のライフステージに応じた望ましい働き方を検討する。その後、実際の働き方との比較を踏まえ、そのギャップについて女性の就労と家族や子育てに対する認識との関連性を通じて説明を試みたい。

2. 使用するデータ

使用するデータは ISSP (International Social Survey Programme) の 1994 年調査、Family and Gender Role モジュールである。ISSP 1994 年調査には 24 カ国が参加したが、このうち本論では日本、アメリカ、イギリス、旧西ドイツ地域を取り上げる。日本の調査は NHK 放送文化研究所によって、1994 年に全国の男女 1,800 人を相手に個人面接法で実施された。有効数は 1,307、有効回答率は 72.6% である (辻 1994)。アメリカ、イギリス、旧西ドイツ地域の調査は、全国の 18 歳以上の男女を対象に 1994 年に実施された。調査方法はイギリス、旧西ドイツ地域は配布回収法、アメリカは自記式となっている。アメリカ、イギリス、旧西ドイツ地域の有効回答数は各々 1,447、993、2,324 である (詳しくは Zentralarchiv 1998 Codebook 参照のこと)。日本と他の 3 地域とのサンプルの年齢構成が異なる為、本論では日本に関しても 18 歳以上のサンプルを用いる。

11) これに関する詳細については、西川 (1997) を参照のこと。

3. 女性の望ましい働き方とライフステージ

前述のとおり、女性の労働力率を年齢別に見ると、現在アメリカ、イギリス、ドイツを含む先進資本主義国のほとんどで、若年層に低くその後高まり再び高齢層で低まる台形型をしているのに対して、日本女性の就労パターンが未だにM字型を呈している。これは、日本では結婚・出産を機に労働市場から退出する女性が比較的多いのに対して、台形型を呈している国では、結婚・出産というライフ・イベントを経験しても労働市場に留まる女性が比較的多い、あるいは結婚・出産というイベントが日本のように一時に集中して起こらないという事実を反映していると考えられる (Brinton, 1994)。これはどれほど社会の、そして女性自身の就労意識を反映しているのだろうか。

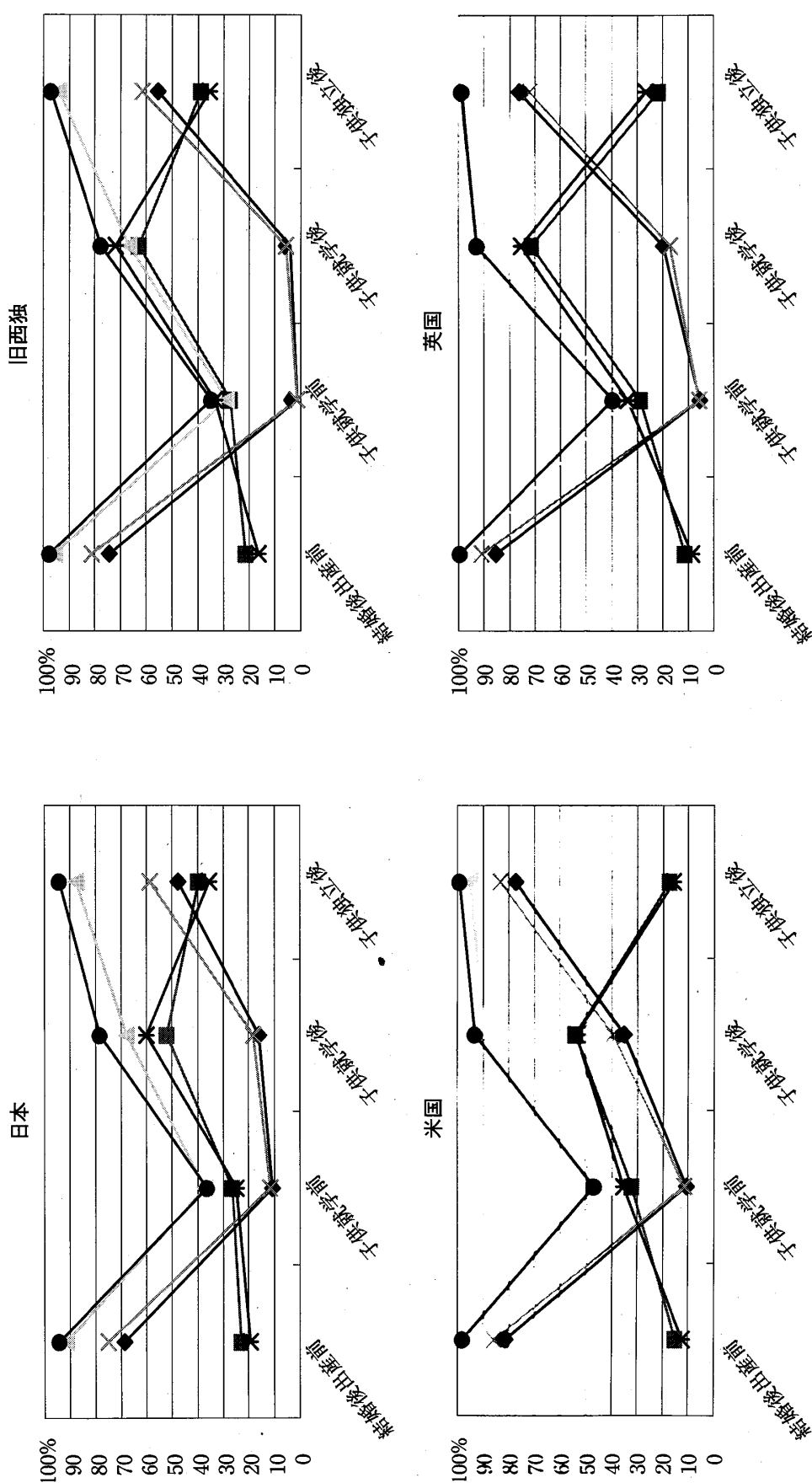
ISSP 1994年調査では、男女共に対して、「以下の状況において、女性が家から出てフルタイムで、或いはパートタイムで働くべきだと思いますか、それとも働くべきでないと思いますか」という質問が設定されている。以下の状況とは、1. 結婚後子供が生まれるまで、2. 就学前の子供がいる時、3. 一番下の子供が就学したあと、¹²⁾ 4. 子供が家を出た後である。M字型就労の見られる日本では、他の3つの地域に比較して、女性労働に対して保守的な態度が見られると想定されるが、どうであろうか。各国について男女別に女性の就労に対する意識を見たのが図III-1である。

まず、1. の「結婚後子供が生まれるまで」について各国を見ると、どの国でも女性は家の外に出て働くべきだという意見が全体の9割以上と大多数である。特にイギリス、アメリカ、旧西ドイツ地域については100%に近い。どの国でもフルタイムで働くべきだとする者が、パートタイムで働くべきだとする者よりも多く、特にイギリス、アメリカでは8割以上がこの時期フルタイムで働くべきだとしている。一方、旧西ドイツ地域と日本ではフルタイムで働くべきだとする者の割合がこれより若干低くなり、パートタイムで働くべきだとする者の割合が2割前後と高い。男性と女性を比較すると女性の方が、この時期における女性の就労に積極的であり、フルタイムで働くべきだとする者の割合が高い。

次に2. の「就学前の子供がいる時」であるが、どの国でも半数以上が「働くべきでない」としている。この意見が、女性の労働力率がM字型を示す日本はともかく他の3国でも過半数を占めることは意外である。働くべきでないとする者はアメリカでは約半数であるが、イギリス、日本、旧西ドイツ地域では6割を超える。また残りの働くべきだとした者でも、フルタイムで働くべきだとした者は少数で、パートタイムで働くべきだとした者

12) NHK 調査では学校を「小学校」と訳している。

図III-1 女性のライフステージ別望ましい働き方



N	日本男性	日本女性	米国男性	米国女性	英国男性	英国女性	旧西独男性	旧西独女性
結婚後出産	522	643	518	748	402	487	1019	1008
子供就学前	511	628	530	740	397	474	1081	1008
子供就学後	510	631	525	747	402	475	1075	1000
子供独立後	493	618	500	716	385	452	983	954

論 説

の方が各国で多い。アメリカではフルタイムで働くべきだとした者は全体の1割、パートタイムは3割強、日本ではフルタイムが1割、パートタイムが3割弱、イギリスではフルタイムが1割弱、パートタイムが3割強、また旧西ドイツに至ってはフルタイムで働くべきだと答えた者はほぼなきに等しく、パートタイムで働くべきと答えた者は3割である。

3. の「一番下の子供が就学した後」であるが、再び「働くべきである」とする者が大多数を占めるようになる。特にアメリカ、イギリスでは全体の9割以上が働くべきだとしている。一方、旧西ドイツ地域、日本では働くべきだとする者の割合は8割程度である。男性と女性を比較すると、日本と旧西ドイツ地域で男女差が比較的大きく、男性の方が女性より働くべきだとした者の割合が低い。働くべきだとした者のうちその働き方を見ると、どの国でもパートタイムで働くべきだとした者が、フルタイムで働くべきだとした者より多い。特にイギリスではフルタイムで働くべきだとした者が全体の2割であるのに対して、パートタイムで働くべきだとした者が全体の7割を超える。旧西ドイツ地域でもパートタイムで働くべきだとした者が7割程度で、フルタイムで働くべきだとした者は1割に満たない。一方アメリカは比較的フルタイムで働くべきだとした者が多く全体の4割弱、パートタイムは5割強である。日本はこれらの中間で、フルタイムは2割弱、パートタイムは6割弱となっている。

最後に4. の「子供が家を出た後」であるが、どの国でも9割以上が働くべきだとしている。特にアメリカ、イギリスはほぼ100%に近い。またその働き方であるが、どの国でもフルタイムで働くべきだとした者の方がパートタイムで働くべきだとした者よりも多い。特にアメリカ、イギリスでこの傾向が強く、全体の約8割がフルタイムで働くべきだとし、パートタイムで働くべきだとした者は2割程度である。一方日本ではフルタイムで働くべきだとした者の割合は約半数、パートタイムは4割程度、旧西ドイツ地域ではフルタイムが6割弱、パートタイムが4割弱となっている。男性と女性を比較すると、この時期における女性の就労に対する意見の男女差は、日本で比較的大きい。日本男性は日本女性に比べて、この時期の女性の就労、特にフルタイム就労に消極的な意見を持っている。

以上をまとめると、各国における女性の実際の就労パターンの相違にもかかわらず、女性が各ライフステージにおいて家の外に出て働くべきか働かないべきかという意識の面では、各国間で、そして各国内の男女で高い類似性が見出せることがわかった。程度の差こそあれ、どの国でも、また男女共に、結婚して子供が生まれるまでは「働くべきだ」という意見が多く、子供が生まれ学齢期に達するまでは「働くべきでない」という意見が多く、最後の子供が学齢期に達した後は「働くべきだ」という意見が再び多くなり、子供が家を出た後は「働くべきだ」とする意見が圧倒的となる。どのように働くべきかをみると、結

婚して子供が生まれるまではフルタイムで働き、子供が学齢期に達するまでは働かず、最後の子供が学齢期に達した後はパートタイムで働き、子供が家を出た後はフルタイムで働くべきだとする意見が多かった。

国別の特徴を見ると、女性の就労に最も積極的な意見を持っているのがアメリカである。他の3国では子供が学齢期に達した後も、家を出るまではパートタイムで働くべきだとする意見が強かったのに対して、アメリカではフルタイムで働くべきだとする意見が比較的多かった。アメリカの次に女性の就労に積極的な意見を持っているのがイギリスであるが、アメリカと比較すると子供が学齢期に達した後も家を出るまでは働くのならフルタイムよりもパートタイムで働くべきだとする者が多いのが特徴的である。一方旧西ドイツ地域は、出産から子供が家を出るまでのフルタイム就労に否定的である点が注目される。また、この間のパートタイム就労を重視する点でイギリスとの共通性が見られる。日本はアメリカに比べると、子供が学齢期に達した後、フルタイム就労を肯定する者の割合がそれほど伸びない点で異なり、また、イギリス、旧西ドイツ地域と比較すると、子供が学齢期に達した後家を出るまでの就労形態としてパートタイムの割合がそれほど高まらない点で異なる。

4. 女性と仕事・家族、男女の役割分担のとらえ方

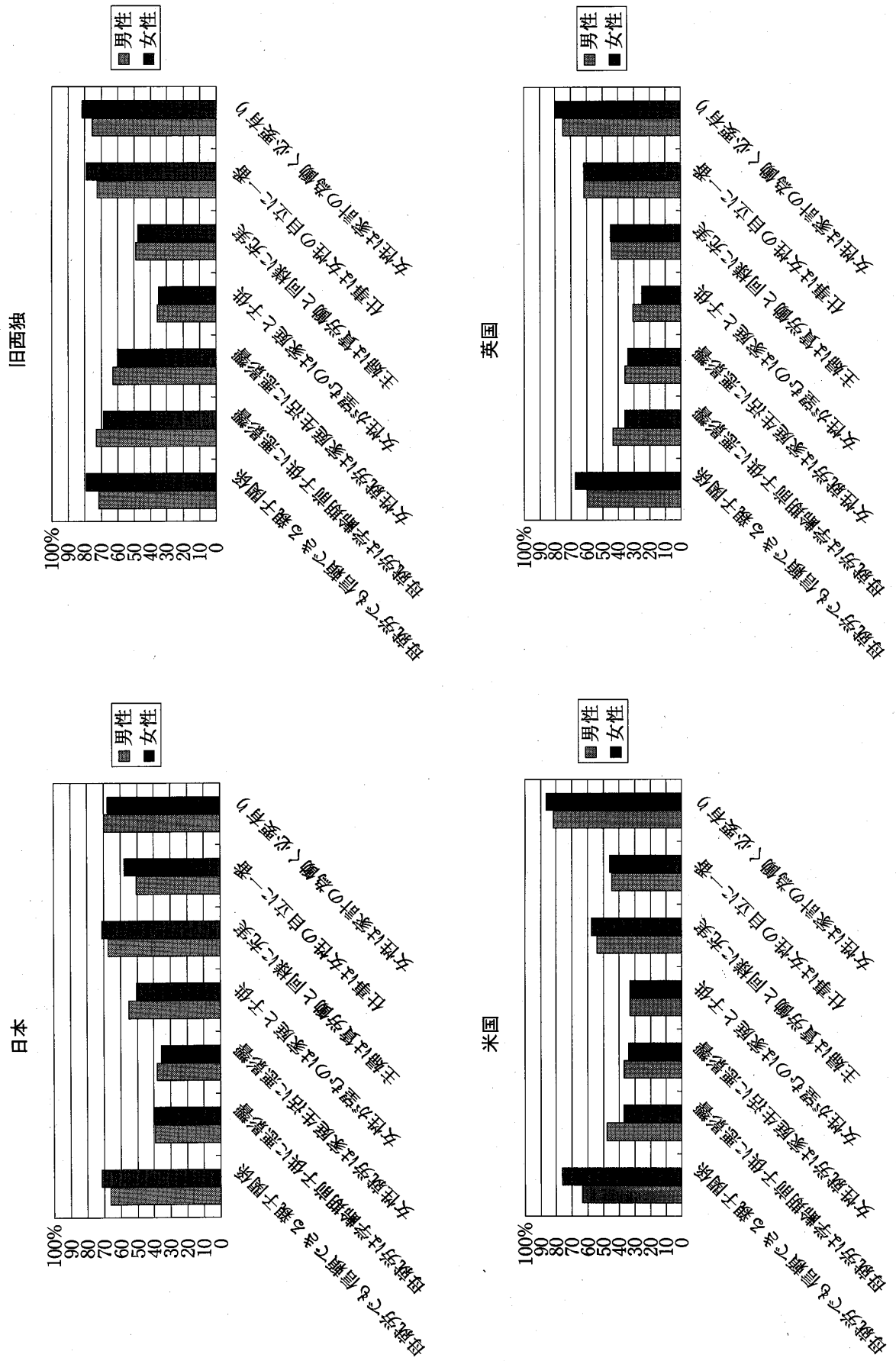
さて、各国におけるライフステージ毎の女性の働き方に対する意見を見てきたが、これら意見はどこから来ているのか、またなぜ各国で異なるのかを、ISSP データを用いてもう少し詳しく検討してみよう。

ISSP には女性と仕事、家族に関する以下のような意見が設定され、それに同意する程度を5段階で回答させている。

1. 働いている母親でも働いていない母親と同じような暖かく信頼できる親子関係を築くことができる
2. 母親が働いていると、学齢期前の子供に悪影響を及ぼす
3. 女性がフルタイムの仕事に就いていると、家庭生活に悪影響を及ぼす
4. 仕事に就くのは構わないが、多くの女性が本当に望んでいるのは家庭と子供である
5. 主婦であることは働いて収入を得るのと同じくらい充実している
6. 仕事に就くことは女性が自立する一番良い方法である
7. 今日多くの女性が家計を支える為働かねばならない

回答肢はアメリカ、イギリス、旧西ドイツ地域では「強く同意する (Strongly agree)」から「全く同意しない (Strongly disagree)」の5段階となっているが、日本の場合のみ「そう思う」から「そう思わない」の5段階となっている。したがって、比較上5段階を

図III-2 女性と仕事・家族について（「同意する」の割合）



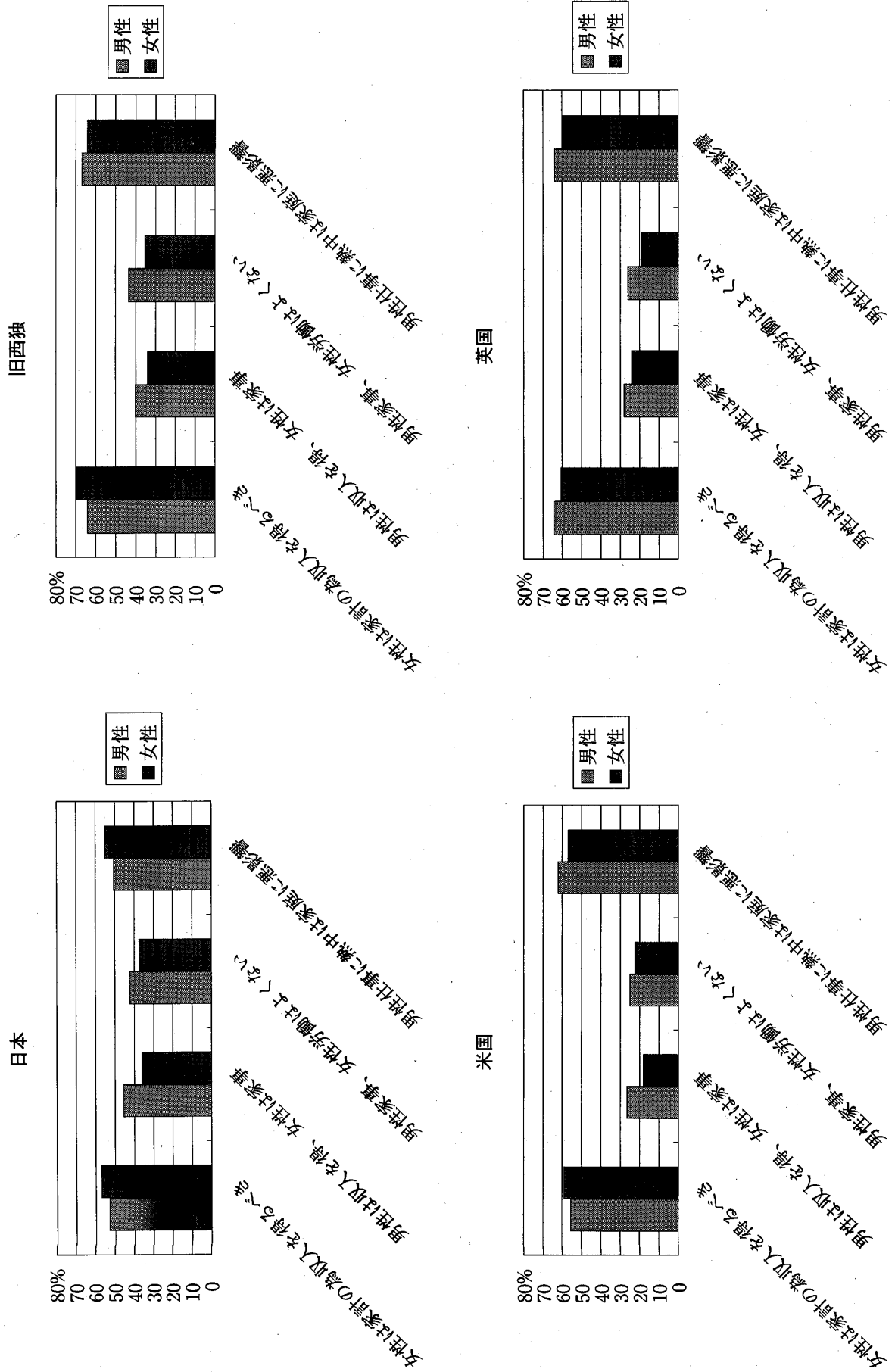
「同意する」「どちらともいえない」「同意しない」の3段階にそろえた。結果は図III-2の通りである。まず、「働いている母親でも働いていない母親と同じような暖かく信頼できる親子関係を築くことができる」という意見に対してはどの国でも同意した者の割合が全体の6割以上と高い。特に男性より女性で肯定的な者が多い。次に「母親が働いていると、学齢期前の子供に悪影響を及ぼす」という意見に対しては各国で意見が分かれる。日本、イギリス、アメリカではこれに同意する者が半数以下であるのに対して、旧西ドイツ地域では同意する者は7割を超える。また男女を比べると、アメリカ、イギリス、旧西ドイツでは男性が女性より肯定する者の割合が高いが、日本はこの限りではない。「女性がフルタイムの仕事に就いていると、家庭生活に悪影響を及ぼす」という意見に対しても、ドイツは同意する者の割合が高く全体の6割を超える。一方、日本、アメリカ、イギリスでは同意する者は全体の4割以下である。男女を比較すると全ての国で男性が女性よりこの意見に肯定的である。「仕事に就くのは構わないが、多くの女性が本当に望んでいるのは家庭と子供である」と言う意見に対しては、日本が最も肯定的で半数以上が同意している。一方アメリカ、イギリス、旧西ドイツ地域ではこれに同意する者の割合が3割前後と比較的低い。「主婦であることは働いて収入を得るのと同じくらい充実している」という意見に対しても、日本が最も肯定的で、全体のほぼ7割が同意している。次に肯定的なのはアメリカで全体の半数強が同意している。一方、イギリス、旧西ドイツ地域でこれに同意する者は半数に満たない。「仕事に就くことは女性が自立する一番良い方法である」という意見はどうか。これに同意する者の割合が最も高いのは、旧西ドイツ地域であり全体の7割以上が同意している。また、イギリスで同意する者の割合は6割、日本は5割強となっている。一方アメリカでは、これに同意する者の割合は半数に満たない。最後に「今日多くの女性が家計を支える為働かねばならない」という意見に対しては、どの国でも同意する者の割合が高い。特にアメリカでは8割以上が、イギリス、旧西ドイツ地域でもほぼ8割がこれに同意している。日本はこれより低く、これに同意する者の割合は約7割である。

次に性別役割意識について見てみよう。ISSPでは、性別役割意識について以下の4つの設問があり、上記と同様に5段階で回答させている。

1. 男性も女性も共に家計の為に収入を得るべきだ
2. 男性の仕事は収入を得ることで、女性の仕事は家事をし家族の面倒を見ることだ
3. 男性が家事をし子供の世話をし、女性が働きに出ることはよくない
4. 男性が仕事に熱中しすぎることは、家庭生活に悪影響である

この回答を前回と同様3段階に直し、その結果を見たものが図III-3である。まず、「男

図III-3 性別役割意識（「同意する」の割合）



性も女性も共に家計の為に収入を得るべきだ」という意見に対しては、どの国でも過半数以上が同意している。ただし、日本では同意する者の割合が最も低く半数を超えるくらいであるのに対して、旧西ドイツ地域ではほぼ7割、イギリスではほぼ8割、またアメリカでは8割強がこの意見に同意している。男性と女性を比べると、アメリカ、旧西ドイツ地域、日本では女性の方が同意する者の割合が男性より高いのに対して、イギリスでは逆に男性の方が女性より同意する者の割合が高い。「男性の仕事は収入を得ることで、女性の仕事は家事をし家族の面倒を見ることだ」という意見に対しては、どの国でも同意する者は半数に満たない。最も同意する者が少ないのがアメリカとイギリスで全体の2割程度である。これに対して旧西ドイツ地域、日本では比較的同意する者の割合が高く4割程度である。「男性が家事をし子供の世話をし、女性が働きに出ることはよくない」という意見に対しても、同意する者は日本と旧西ドイツ地域で比較的高く、4割ほど存在する。一方アメリカ、イギリスではこの割合が約2割と低い。最後に「男性が仕事に熱中しすぎることは、家庭生活に悪影響である」という意見に対してはどの国でも半数以上が同意している。ただし、日本において他の国よりも若干これに同意する者の割合が低い。この意見に対しては日本以外では男性の方が女性よりも同意する者の割合が高いのに対して、日本においてのみ女性の同意する割合が男性より高い。

以上をまとめると、まず女性と仕事、家庭に関する意識の中でも、旧西ドイツ地域では女性の就労が学齢期前の子供の成長や、家庭生活に悪影響を及ぼすという意見が過半数を占め強かった。一方、アメリカ、イギリス、日本ではこれらに同意する者は半数に満たなかった。このように女性にとって家庭生活と仕事を両立させることは、旧西ドイツ地域では難しいと認識されているようだ。一方、日本では母親は仕事よりも家庭と子供を望んでおり、主婦であることは充実しているという意見が他の国と比べて強かった。労働力の再生産の担い手としての母親、主婦の役割が肯定的に捉えられていることがわかる。また、日本は、旧西ドイツ地域とイギリスに比較すると、仕事は女性の自立の為、また家計を支える為だとする者の割合が低かった。アメリカについては、家計を支える為だという意見が最も強かった。これは男女役割意識にも共通しており、アメリカ、イギリス、旧西ドイツ地域では男女共に収入を得、家計を支えるべきだと言う意見が日本よりも強い。このように、女性の経済的な自立の手段としての仕事、女性も家計の担い手であるという意識は、他の国に比べると日本で弱いようである。また、男性は家の外で働き女性は家の中で働くという役割分担意識は、アメリカ、イギリスでは低く、旧西ドイツ地域、日本では比較的高い。ただし、旧西ドイツ地域では女性の家計の担い手としての役割に肯定的で、男性の働きすぎに否定的な意見が多いことから、日本よりもより緩やかな役割分担意識を持っていると考えられる。

論 説

以上の結果と、女性のライフステージ毎の就労意識との関連性を考えると、次のような仮説が考えられる。まず、日本については、出産後子供が学齢期に達するまでは、働くべきではないと言う意見が多く、その後一番下の子供が学齢期に達しても働くのならパートタイムで働くべきであり、子供が家を出た後でもパートタイムで働くべきとする者の割合が比較的高かった。これは、男性は収入を得て家計を支える為に働き、女性は家庭を守るべきだとする性別役割意識が強く、かつ主婦の労働力の再生産の担い手としての役割が肯定的に捉えられている為だと考えられる。

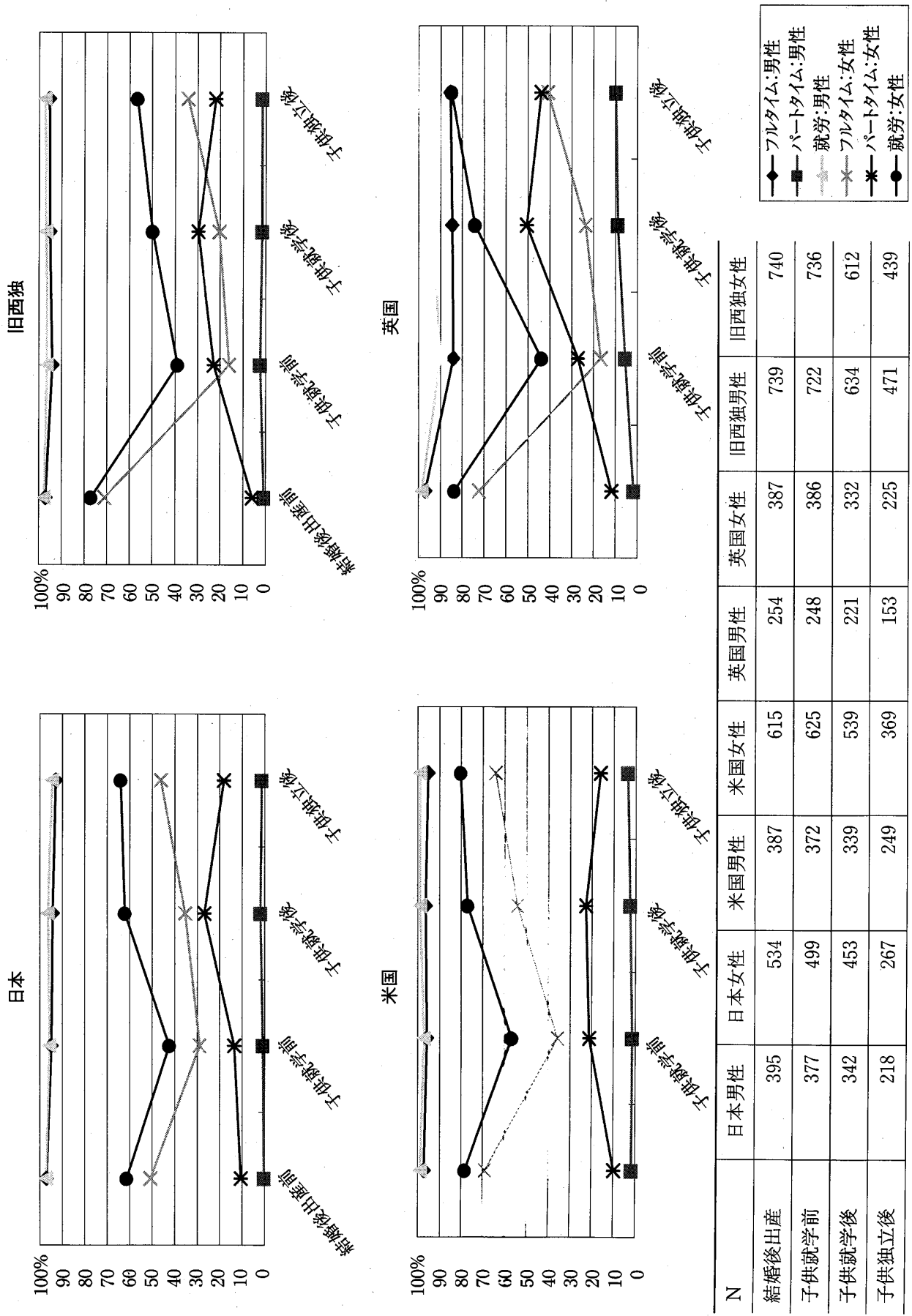
次に旧西ドイツ地域では、学齢期前の子供がいる時や、最年少の子供が学齢期に達した後でも家から出るまでは、フルタイムで働くべきだとする意見が極めて少なく、働くのならパートタイムだとする意見が多かった。これは、旧西ドイツ地域においては、女性が育児と仕事—特にフルタイムの仕事—を両立させるのは困難であるという意識が強い為であると考えられる。一方子供が家を出た後はフルタイムで働くべきだとする者の割合が上昇した。これは、そもそも女性も家計に貢献すべきだと言う意識が旧西ドイツ地域では強いためであると考えられ、子供が家を出た後は、フルタイム就労と家庭の両立の可能性が増すからであろう。

日本や旧西ドイツ地域に比べると、イギリスとアメリカは女性の就労に対する意識でも、また女性と仕事、家庭、及び性別役割意識についても、かなりの類似性が見られる。まず、子供が学齢期に達したら女性は働くべきだとする者の割合が9割を越した。ただし、子供が家を出るまでは、イギリスではパートタイムで働くべきだとした者がフルタイムで働くべきだとした者よりも圧倒的に多いのに対して、アメリカではフルタイムで働くべきだとした者が比較的多い点で異なる。これは、イギリスもアメリカも性別役割意識が弱い、アメリカでは女性の家計の担い手としての役割がより強調される傾向にあることを反映している為と考えられる。

5. 就労行動と就労選好の乖離

それでは、実際の就労行動を各国で見てもよい。就労意識とどの程度の乖離が見られるのであろうか。ISSPでは、1. 結婚後子供が生まれるまで、2. 就学前の子供がいる時、3. 一番下の子供が就学した後、4. 子供が家を出た後、の各ライフステージにおいて、フルタイムで働いたか、パートタイムで働いたか、或いは働かなかったかを回答させている。調査時点で各ライフステージに達していない者が存在するので、それらの者は省いて各ステージに既に達している者について、その就労状況を地域別、男女別に見たのが図III-4である¹³⁾。

図III-4 男女のライフステージ別就労状況



論 説

まず、どの地域を見ても、男性の就労状況はライフステージにかかわらずフルタイム就労がほとんどである。ただし、他の地域に比べると、イギリスで結婚して子供が生まれた後、男性のフルタイム就労率が9割以下と若干落ちる。女性の場合、どの国でも働いていたとする者の割合は、結婚後子供が生まれるまでは高く、子供が生まれて就学するまでは落ち込み、一番下の子供が就学すると再び上がり、子供が家を出た後は更に上がるというパターンを呈している。このように男女で就労パターンは異なり、男性がライフステージに合わせて就労行動を変えることはなく、それを変えているのは女性である。

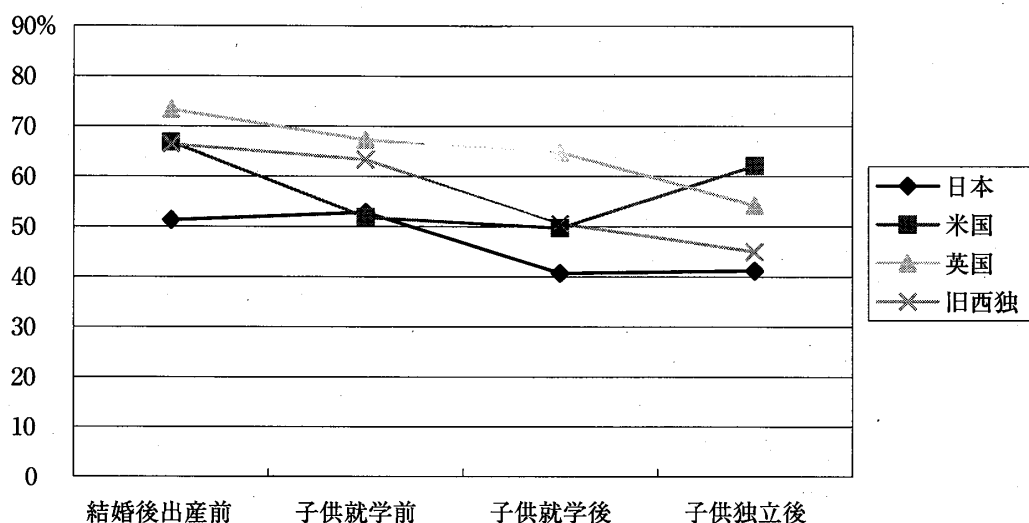
ただし、各国でその程度は異なる。各ライフステージで就労していた女性の割合が最も高いのがアメリカであり、学齢期前の子供がいる時には就労していた女性の割合は6割まで落ち込むものの、それ以外の時期ではほぼ8割が就労していたと答えている。また、アメリカでは他の地域に比べるとフルタイムで就労していたものの割合が高い。学齢期の子供がいた時でも4割近くの女性がフルタイムで働いていたと答えている。アメリカの次に就労していたとする女性が多いのがイギリスであるが、学齢期の子供がいる時の就労率が4割まで落ち込む点でアメリカと異なる。更に一番下の子供が学齢期に達した後は就労者の割合が回復するが、これは主にパートタイムで働いていたとする者の割合が増える為である。フルタイム労働者割合は、出産後落ち込んだ後、あまり回復しない。旧西ドイツ地域では結婚後出産までは就労していたとする者の割合がアメリカ、イギリスと同様に高いものの、出産後はこの割合が落ち込み、その後一番下の子供が学齢期に達しても、或いは子供が家を出た後でも、フルタイムであれパートタイムであれ就労者の割合が他の地域のように回復しない。最後に日本であるが、結婚後出産前でも就労していたとする者の割合が6割と、他の地域と比べて低い。学齢期の子供がいる時は就労者の割合が更に落ち込むが、子供が学齢期に達した後は、出産前と同じ程度に就労者の割合が回復する。学齢期の子供がいる時期はパートタイム労働の割合が高く、子供が家を出た後はフルタイム労働の割合が増える。

次に、実際の就労行動と就労意識との乖離を見てみよう。図III-5は各地域、各ライフステージに達した者について、そのライフステージ毎の就労意識と就労行動の一致度を示したものである。ここで一致度とは、調査時点においての、各ライフステージでのフルタイムで働くべきだ/パートタイムで働くべきだ/働くべきでないといった意見と、実際の(過去の)就労行動が一致した者の割合とする¹⁴⁾。

13) 各ライフステージに達していない者を省いているので、対象となるケースは就労意識を検討した時のケースとは異なる点に注意。

14) 勿論、各ライフステージに達した時の就労意識と、現在の就労意識が異なる可能性は大いにあるので、一致度の解釈には注意を要するが、ここではデータの制約上現在の就労意識を用いる。就労意識の変化の可能性としては、例えば、1. 以前は必ずしもAを希望していなくても実際はAしか得られない(得られなかった)の

図III-5 就労意識と就労状況の一致

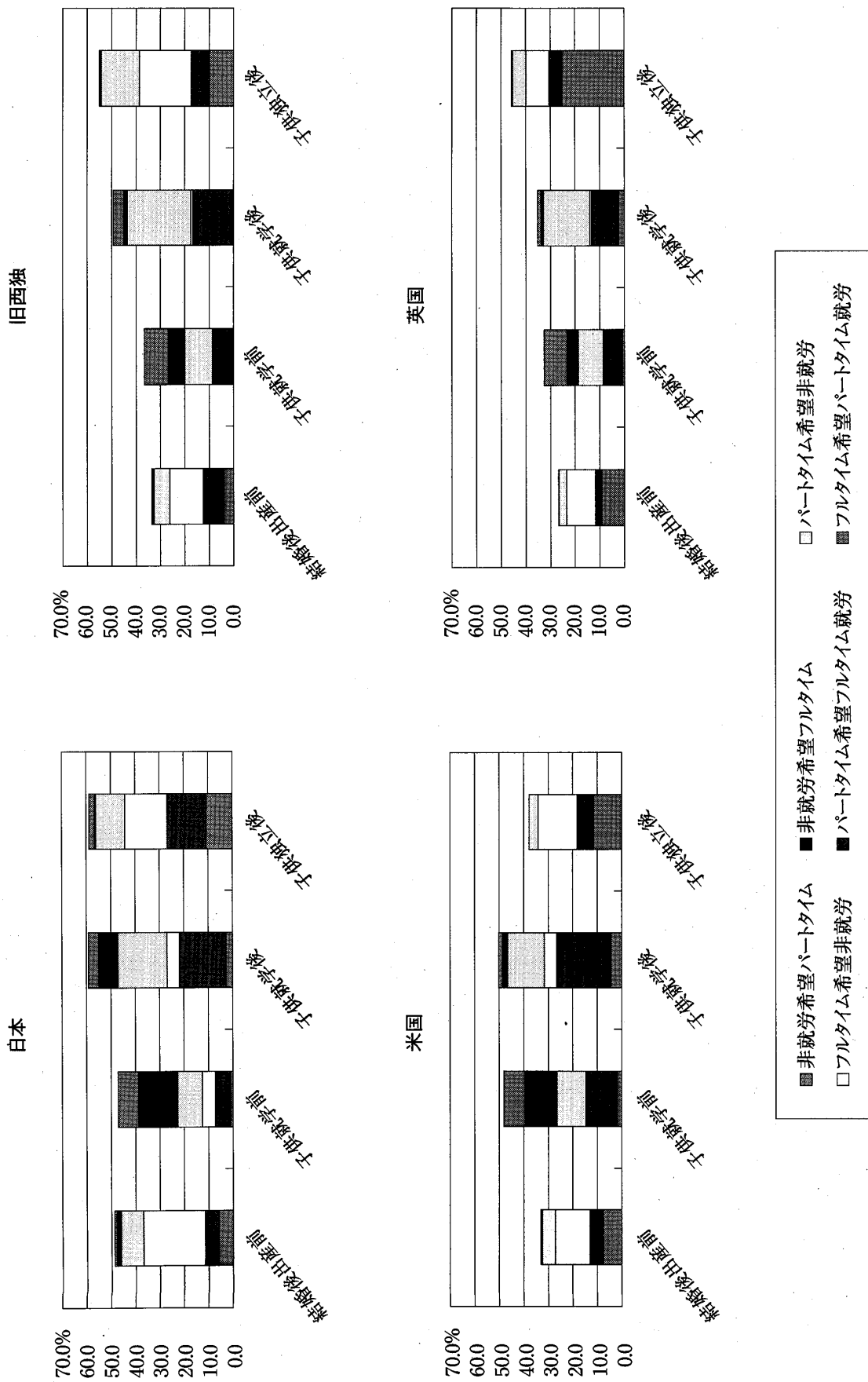


図III-5を見ると、就労意識と就労行動の一致度が高いのは、イギリスである。言いかえると、イギリスではフルタイムで働くべきだとした者がフルタイムで働き、パートタイムで働くべきだとしていた者がパートタイムで働き、働くべきでないとした者が働いていなかった割合が最も高い。但し、この一致度は結婚後子供が産まれるは7割強と高いが、その後子供が家を出た後の5割まで徐々に2割ほど落ち込む。旧西ドイツ地域も結婚後出産までと子供が学齢期に達するまではイギリスと同様、就労意識と就労行動の一致度は高いが、子供が学齢期に達した以降は一致度の落ち込みが大きい点で異なる。アメリカは、結婚後出産前では、イギリス、旧西ドイツ地域と同様に高い一致度を示すが、就学前の子供がいる時の一致度の落ち込みが大きい。また、イギリス、旧西ドイツ地域では、子供が家を出た後で一致度が最も低くなるのに対し、アメリカではこの時期一致度がほぼ結婚後子供が産まれるまでの水準に回復する。最後に日本であるが、他の3地域に比べると、一致度が最も低い。但し、子供が学齢期に達した後、一致度が落ち込む点でどちらかといえは旧西ドイツ地域に近い形となっている。

図III-6は、各ライフステージについての就労意識と就労行動の不一致をその構成要素別に見たものである。まず、結婚後子供が産まれるまでの不一致はどの地域でもフルタイム就労希望だが実際は非就労であった者によるところが大きい。特に日本でこの傾向が強い。女性にとっては不本意な結婚退職慣行が日本で比較的強いことを反映しているのかもしれない。次に子供が学齢期に達する前であるが、この時期の就労意識と就労行動の不一

で、現在はAを希望するようになったり（いわゆるクールメカニズム）、逆に必ずしもBを希望していなくても実際Bが得られない（得られなかった）のでBを希望するようになったり（いわゆるホットメカニズム）することが考えられる。

図III-6 就労意識と就労状況の不一致とその構成



致は、日本では非就労希望だが実際はフルタイム就労であった者によるところが大きく、アメリカでは非就労またはパートタイム就労希望だがフルタイム就労であった者によるところが大きい。この両地域では、この時期、報酬減など経済的要因や、一度フルタイム就労を中断すると希望通りに再就職するのが難しいような市場構造的要因が存在し、市場退出やパートタイム就労への移行を妨げていると考えられる。一方、イギリスと旧西ドイツ地域では、パートタイム就労希望だが実際は非就労であった者や逆に非就労希望だがパートタイム就労であった者によるところが大である。前者は選好に見合うような良好なパートタイム就労機会の欠如、後者は賃金収入の必要性など経済的要因を反映しているのかもしれない。子供が学齢期に達した後家を出るまでの就労意識と就労行動の不一致については、どの地域でもパートタイム就労希望だが実際は非就労であった者またはフルタイム就労であった者によるところが大きい。但し、イギリス、旧西ドイツ地域、日本では、パートタイム就労希望だが非就労であった者の方が多く、アメリカではパートタイム就労希望だがフルタイム就労であった者が多い。これは、この時期の女性のパートタイム就労選好は強いが、これに見合う就労機会が実際の労働市場では提供されていなかったことを示しているのとれる。最後に子供が家を出た後であるが、アメリカ、旧西ドイツ地域、日本ではフルタイム就労希望だが非就労であった者によるところが大きいのに対して、イギリスではフルタイム就労希望だがパートタイム就労であった者によるところが大きい。これは、子供が家を出た後、各地域で女性のフルタイム就労選好が強まるが、実際の労働市場ではこの時期女性が非就労やパートタイム就労からフルタイム就労へ移行するのが難しいことを反映していると考えられる。

以上、女性の就労選好と就労行動を比較検討してきた。この就労選好と就労行動の不一致は、就労選好は確かに就労行動を説明する重要な要因であろうが、実際には、就労選好は就労行動にそれほど反映されていないことを示唆している。また、不一致の程度は各地域で様々であり、アメリカやイギリス、旧西ドイツ地域に比べて、日本でより顕著である。更に、ライフステージ毎に見ると、この就労選好と就労行動の不一致の程度やそれを構成する要素は各地域で異なることがわかった。

5. ま と め

各国の女性の就労パターンの相違にもかかわらず、女性のライフステージ毎の就労意識については各国間で高い類似性が見出された。程度の差こそあれ、どの国も結婚して子供が生まれるまでは「働くべきだ」という意見が多く、子供が生まれ学齢期に達するまでは

「働くべきではない」という意見が多く、最年少の子供が学齢期に達した後は「働くべきだ」という意見が再び多くなり、子供が家を出た後は「働くべきだ」という意見が圧倒的になる。このように、女性の就労意識はライフステージに応じて可変的である。

女性と仕事、家庭に関する意識を見ると、日本では母親は仕事よりも家庭と子供を望んでおり、主婦であることは充実しているという意見が他の国に比べて多かった。また、女性の経済的自立の手段としての仕事、女性も家計の担い手であるという意識は、日本は他の国に比べて弱い。一方で、男性は家の外、女性は家の中という男女役割分担意識は、日本は他国と比較して強い。このように、日本では女性の主婦として、再生産の担い手としての役割が肯定的に捉えられている。これが、日本で、出産後子供が学齢期に達するまでは働くべきではなく、最年少の子供が学齢期に達しても働くのならパートタイムで働くべきで、子供が家を出た後もパートタイムで働くべきだとする多数派の意見に反映していると考えられる。

Hakim (1996) によると、就労選好は就労行動を規定する最重要ファクターであった¹⁵⁾。確かにイギリスは他の国と比較して、就労意識と就労行動の一致度が高い。しかし、そのイギリスにおいても、女性がライフステージをへる毎に一致度が低まり、不一致度が高まっていく。これは、市場構造(制約)の影響がライフステージ或は年齢をへるに従って高まり¹⁶⁾、Hakim のいう女性の「自由な選択」の幅が狭められていることを示唆しているとも取れる。一方、就労意識と就労行動の不一致は日本で一番大きかった。特に、ライフステージ毎に不一致度を見ると、日本の場合出産前から既に高く、出産後子供が学齢期に達するまで、最年少の子供が学齢期に達した後、子供が独立後と、更に増加していく。前述のとおり、データの制約上の問題があるにせよ、女性が就労する際に、市場構造等制約面での影響が日本では大きく、それがライフステージをへるに従い更に拡大することを示唆しているのではないだろうか。

IV. 就業形態の多様化と女性の労働供給

ここでは、「就業形態の多様化」と女性の労働供給の関連性を検討する。「就業形態の多様化」という市場構造の変化は、女性の選択にどのような機会(制約)をもたらしたのだろうか。これを検討するに当たって、まず90年代に実施された大規模なアンケート調査

15) Hakim の議論については、I-3を参照のこと。

16) あるいは、このデータの場合、選好を満たすような市場構造が、過去に遡るほど提供されていなかったと読むべきか。

データを用いて「就業形態の多様化」が90年代日本でどのように進んだのか、また、個々の労働者はどのように「就業形態の多様化」を経験したのかを前半で検討する。Hakim (1994) の指摘するように、女性の2極化は見られるのか。また、「就業形態の多様化」は女性の2極化とどのように関わっているのか。2極化を促す要因は、女性自身というよりは、市場構造にあるのではないだろうか。前半を踏まえ、後半では「就業形態の多様化」が女性の選択にどのような機会(制約)をもたらしたのかについて更に議論を進める。特に、労働時間に注目し、その量的側面のみならず質的側面が、90年代の女性の労働供給にどうかかわっていたのかについて考察する。

1. 90年代「就業形態の多様化」の供給分析

労働の供給側から見た「就業形態の多様化」の総合的な分析を行う。本論では、前述のとおり、「就業形態の多様化」を、正社員以外の就業形態につく雇用者の増加、或いはその比率の増加と定義する。よってここでは、「就業形態の多様化」と「非正社員化」はしばしば同義語として扱われる。具体的な検討項目は、1. どこで非正社員化が進んでいるのか、2. 誰が非正社員として働いているのか、3. 個々の労働者はどのように非正社員化を経験しているのか、4. なぜ非正社員として働くのか、である。

これらを検討するにあたって、主に、1999年に実施された『就業形態の多様化に関する総合実態調査』(以下「多様化調査」とする)個人票を用いる。多様化調査は、1994年にも多少質問内容に相違はあるが、実施されている。1994年調査と比較が可能である場合は、多様化の質的な変遷について検討を行うことにする。但し、1994年調査と1999年調査の個人票では調査対象が若干異なる。1994年調査では、調査対象が9大産業に属する民営事業所のうち、常用労働者を「30人以上」雇用する事業所の事業活動に従事する労働者約30,000人であり、1999年調査では、上記産業に属する、常用労働者を「5人以上」雇用する事業所で就業する労働者30,000人である。後述するように、非正社員化と規模には関連性があるので、1994年調査と1999年調査比較の際には、事業所規模を30人以上にそろえて分析を行うことにした¹⁷⁾。

どこで非正社員化が進んでいるのか？

市場構造がどのように非正社員化と関わってきたかを、1994年と1999年の比較で検討する。構造要因として、a. 職業、b. 企業規模に注目する。またコントロール変数とし

17) 本調査分析はすべてウェイト調整済みの結果である。

論 説

てc. 産業を投入する。構造要因の影響を検討するにあたって、非正社員=1, 正社員=0としたロジスティック回帰分析を用いる。データは男女別々に分析する。

表IV-1は、1999年調査の非正社員化の分析結果である。結果から、男性はサービス職、運輸・通信職で非正社員化が顕著であるが、管理職、事務職で非正社員化があまり見られない。企業規模を見ると、規模が小さくなるほど非正社員化が見られる。

女性の職業については、男性と同様、サービス職、運輸・通信職で非正社員化が見られ、管理職ではあまり非正社員化が見られない。男性と異なる点は、女性の場合、販売職、技能・生産職でも非正社員化が顕著な点である。また、特記すべきは、女性の場合、男性に比べて職業間における非正社員化の程度の差が大きいことである。女性は、非正社員化があまり見られない専門職、管理職、事務職に比べて、その他の職業の非正社員化の程度が著しく大きい。更に、企業規模については、男性と正反対の傾向を示し、女性の場合は大

表IV-1 非正社員化の構造モデル：1999年

	男性			女性		
	B	S.E..	Exp(B)	B	S.E..	Exp(B)
職業ダミー						
管理職	-1.06	0.00	0.35	-1.41	0.00	0.24
事務職	-1.06	0.00	0.35	-0.18	0.00	0.84
販売職	-0.21	0.00	0.81	1.36	0.00	3.91
サービス職	0.98	0.00	2.66	1.51	0.00	4.50
運輸・通信職	1.01	0.00	2.75	1.86	0.00	6.41
技能・生産職	0.07	0.00	1.07	1.76	0.00	5.79
その他の職業	1.31	0.00	3.69	2.42	0.00	11.24
企業規模ダミー						
30~99	0.05	0.00	1.06	-0.01	0.00	0.99
100~299	-0.10	0.00	0.91	0.21	0.00	1.23
300~999	-0.23	0.00	0.79	0.37	0.00	1.45
1000人以上	-0.30	0.00	0.74	0.52	0.00	1.69
産業ダミー						
鉱業	-0.56	0.00	0.57	0.22	0.00	1.25
製造業	-0.37	0.00	0.69	-0.03	0.00	0.97
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.94	0.00	0.39	0.58	0.00	1.79
運輸・通信業	-0.56	0.00	0.57	1.07	0.00	2.92
卸売り・小売・飲食店	0.66	0.00	1.93	1.16	0.00	3.19
金融・保険業	1.05	0.00	2.85	0.91	0.00	2.50
不動産業	-0.06	0.00	0.94	0.00	0.00	1.00
サービス業	0.45	0.00	1.56	0.39	0.00	1.47
定数	-1.78	0.00	0.17	0.25	0.00	1.28
Chi-square	25,929,764,068			41,188,445,253		
D.F.	19			19		
N	8,912			15,095		

非説明変数「非正社員=1」「正社員=0」として Logistic Regression の推定結果。

ベースカテゴリー：職業=専門・技術職、企業規模=5~29人、産業=建設業

表IV-2 非正社員化の構造モデル：1994年と1999年の比較

	1994年男性			1994年女性		
	B	S.E..	Exp(B)	B	S.E..	Exp(B)
職業ダミー						
管理職	-0.30	0.00	0.74	-1.33	0.02	0.26
事務職	-0.58	0.00	0.56	0.15	0.00	1.16
販売職	0.32	0.00	1.38	1.49	0.00	4.44
サービス職	1.30	0.00	3.68	1.73	0.00	5.63
運輸・通信職	0.43	0.01	1.54	2.49	0.02	12.05
技能・生産職	0.75	0.00	2.11	1.62	0.00	5.07
その他の職業	1.95	0.00	7.05	2.82	0.00	16.70
企業規模ダミー						
100~299	-0.08	0.00	0.93	-0.04	0.00	0.96
300~999	-0.27	0.00	0.77	-0.07	0.00	0.93
1000人以上	-0.19	0.00	0.82	0.27	0.00	1.31
産業ダミー						
鉱業	-1.18	0.03	0.31	-0.52	0.06	0.59
製造業	-1.00	0.00	0.37	-0.09	0.01	0.92
電気・ガス・熱供給・水道業	-1.14	0.01	0.32	0.89	0.01	2.44
運輸・通信業	-1.04	0.01	0.36	-0.15	0.01	0.86
卸売り・小売・飲食店	0.08	0.00	1.08	1.13	0.01	3.10
金融・保険業	-0.39	0.01	0.68	0.02	0.01	1.02
不動産業	0.80	0.01	2.22	0.92	0.01	2.50
サービス業	0.05	0.00	1.05	0.38	0.01	1.46
定数	-2.04	0.00	0.13	-0.46	0.01	0.63
Chi-square	1,086,994			1,615,561		
D.F.	18			18		
N	12,756			16,599		
	1999年男性			1999年女性		
	B	S.E..	Exp(B)	B	S.E..	Exp(B)
職業ダミー						
管理職	-1.19	0.00	0.30	-1.53	0.00	0.22
事務職	-1.51	0.00	0.22	0.09	0.00	1.09
販売職	-0.41	0.00	0.66	1.62	0.00	5.05
サービス職	1.00	0.00	2.71	1.80	0.00	6.03
運輸・通信職	0.81	0.00	2.26	2.57	0.00	13.10
技能・生産職	0.09	0.00	1.10	1.92	0.00	6.85
その他の職業	1.38	0.00	3.97	2.90	0.00	18.25
企業規模ダミー						
100~299	0.02	0.00	1.02	0.19	0.00	1.21
300~999	0.05	0.00	1.06	0.29	0.00	1.33
1000人以上	-0.27	0.00	0.77	0.46	0.00	1.59
産業ダミー						
鉱業	-0.57	0.00	0.56	0.20	0.00	1.22
製造業	-0.33	0.00	0.72	-0.05	0.00	0.96
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.78	0.00	0.46	0.62	0.00	1.86
運輸・通信業	-0.51	0.00	0.60	1.07	0.00	2.91
卸売り・小売・飲食店	0.91	0.00	2.48	1.39	0.00	4.02
金融・保険業	1.13	0.00	3.10	0.92	0.00	2.51
不動産業	0.10	0.00	1.11	0.04	0.00	1.04
サービス業	0.54	0.00	1.71	0.36	0.00	1.43
定数	-1.69	0.00	0.19	0.31	0.00	1.37
Chi-square	19,369,441,301			25,328,252,456		
D.F.	18			18		
N	7,617			12,354		

非説明変数「非正社員=1」「正社員=0」として Logistic Regression の推定結果。

ベースカテゴリー：職業=専門・技術職，企業規模=30~99人，産業=建設業

企業ほど非正社員化が進んでいる。

表IV-2は、1994年と1999年の比較である。前述のように、サンプルをそろえるため、1999年調査については事業所規模を30人以上としているので、表V-1の結果と異なる点に注意されたい。まず男性であるが、職業についてみると、1994年には、サービス職、技能・生産職で比較的非正社員化が進んでいたが、1999年には、サービス職の他、運輸・通信職で非正社員化が他と比べて進んでいる。また、技能・生産職の非正社員化は1999年にはあまり目立たなくなった。

女性の場合、1994年に比べて、1999年は専門職、管理職、事務職とその他の職業との差が広がっていることが分かる。また、大企業ほど非正社員化が見られる傾向は1999年でより顕著になっていることがわかる。

誰が非正社員として働いているのか？

次に、誰が非正社員として就労しているのかを検討する。データを分析するにあたって、前節と同様、正社員=0、非正社員=1のロジスティック回帰分析を男女別々に行う。1999年調査は、1994年調査より個人属性を詳しく訪ねている。ここでは、1994年調査と1999年調査の調査項目が異なるため、1999年調査のみを用いて分析を行う。個人属性変数として、a. 年齢、b. 家族構成、c. 学歴の3つを用いる。

表IV-3より、男性の結果を見ると、男性の非正社員化の程度は20代前半以降から著しく落ち込んだあと、50代前半まで低い程度に留まり、その後50代後半から再び上昇し、65歳以降で最も大きくなる。婚姻関係については、非正社員化の程度が最も高いのが配偶者も子供もない者、これに配偶者はいるが子供がいない者が続き、逆に最も非正社員化の程度が低いのが、配偶者が居り末子が5歳未満の者で、これに配偶者が居り末子が6歳から18歳未満の者が続く。配偶者が居り末子が18歳以上の者はこれらの中間に位置する。このように、男性については、家族構成と非正社員化には密接な関係が存在する。また、学歴については、高学歴の者ほど非正社員化の程度が低い。

女性の非正社員化にも男性と同様の年齢効果が見られるが、その程度は男性ほどではなく、他の変数の効果を考慮すると、年齢による違いは緩やかである。一方、女性の場合は、男性よりも婚姻関係の影響が著しい。非正社員化の程度が最も大きいのは、配偶者があり末子が6歳から18歳未満の者であり、逆に最も小さいのは、配偶者も子供も居ない者である。後者の点で男性と逆の傾向を示す。女性の場合特記すべきは、男性は配偶関係と末子の年齢（つまり家族構成）によって非正社員化が段階的に異なっていたのに対して、女性の正社員・非正社員の違いを説明するのは、家族構成より既婚か未婚かの違いによるところが大きい。学歴については、男性と同様、高学歴の者ほど非正社員ではない傾向が見

表IV-3 非正社員化の個人モデル

	男性			女性		
	B	S.E..	Exp(B)	B	S.E..	Exp(B)
年齢ダミー						
25～34歳	-1.67	0.00	0.19	-0.14	0.00	0.87
35～44歳	-1.56	0.00	0.21	-0.07	0.00	0.93
45～54歳	-1.10	0.00	0.33	-0.01	0.00	0.99
55～64歳	0.35	0.00	1.42	0.35	0.00	1.42
65歳以上	2.16	0.00	8.69	0.25	0.00	1.29
家族構成ダミー						
配偶者有子供無	-0.60	0.00	0.55	0.73	0.00	2.07
配偶者有子供18歳以上	-0.69	0.00	0.50	1.03	0.00	2.79
配偶者有子供6～18歳未満	-1.26	0.00	0.28	1.49	0.00	4.43
配偶者有子供5歳以下	-1.37	0.00	0.25	0.77	0.00	2.16
学歴ダミー						
高校・旧中学まで	-0.29	0.00	0.74	-0.47	0.00	0.62
短大・高専まで	-0.24	0.00	0.79	-0.85	0.00	0.43
大学・大学院まで	-0.48	0.00	0.62	-0.78	0.00	0.46
定数	-1.37	0.00	0.25	0.32	0.00	1.38
Chi-square	35,256,680,756			18,992,307,440		
D.F.	12			12		
N	8,912			15,095		

非説明変数「非正社員=1」「正社員=0」として Logistic Regression の推定結果。

ベースカテゴリー：年齢=25歳未満，家族構成=配偶者無子供無，学歴=中学・旧小学まで。

られるが、学歴による違いは女性の方が男性より顕著に見られる。

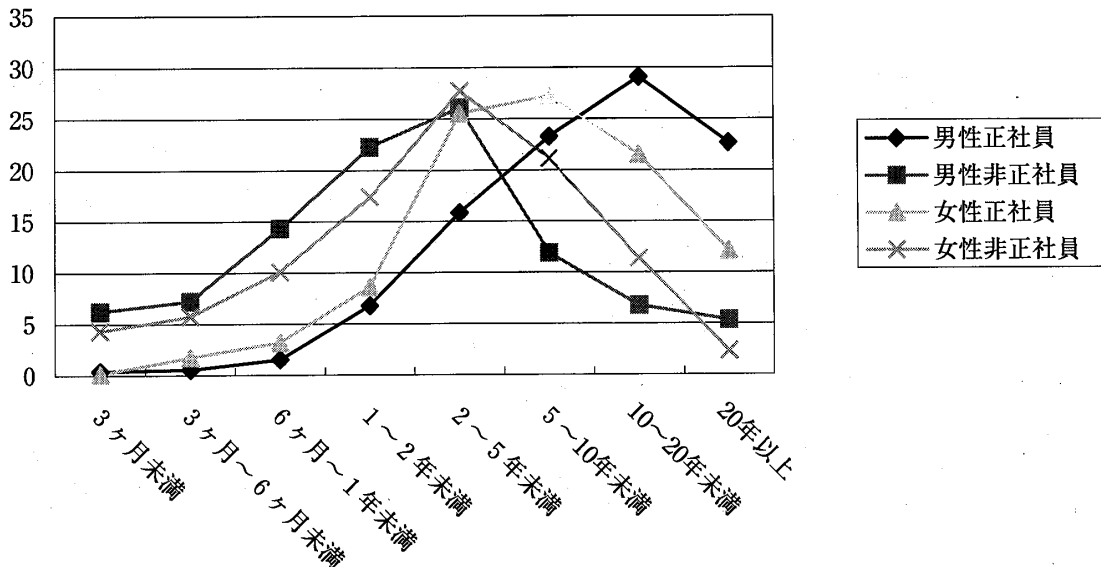
個々の労働者はどのように非正社員化を経験しているのか？

以上は、マクロな視点にたつて、どこで誰が非正社員として働いているのかについての傾向を見てきた。それでは、個々の労働者はどのように非正社員化を経験しているのだろうか、ミクロな視点にたつて検討してみる。まずは勤続年数を正社員と非正社員で比較し、その後正社員と非正社員間の移動を分析する。

図IV-1は、1999年調査を用いて、正社員と非正社員の調査時点で勤める会社での勤続期間を男女別に示したものである。まず、正社員についてみると、女性より男性で勤続期間の分布が右よりになっており、男性で長期勤続傾向が見られる。男性正社員の勤続期間は、10年以上20年未満が頂点となっているのに対して、女性正社員の場合は、2年以上5年未満と5年以上10年未満が多くなっている。

一方、非正社員をみると、男性より女性で勤続期間の分布が右寄りとなっており、女性で長期勤続傾向が見られる。女性の場合も男性の場合も、非正社員の勤続期間は2年以上5年未満が最も多いが、女性は男性より勤続年数が5年から10年、及び10年から20年

図IV-1 男女の勤続期間分布 1999年 (%)



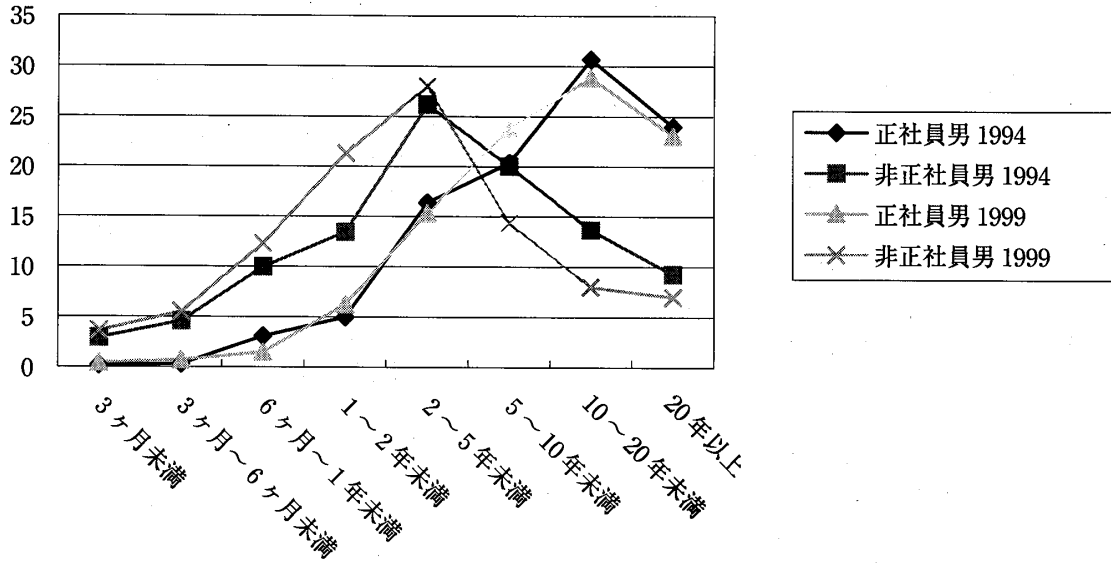
の者の層が厚い。

以上から、男性では正社員・非正社員間で、勤続年数の顕著な違いが見られるものの、女性の場合は、正社員の方が長期勤続ではあるものの、非正社員との差は男性ほどではないことがわかる。

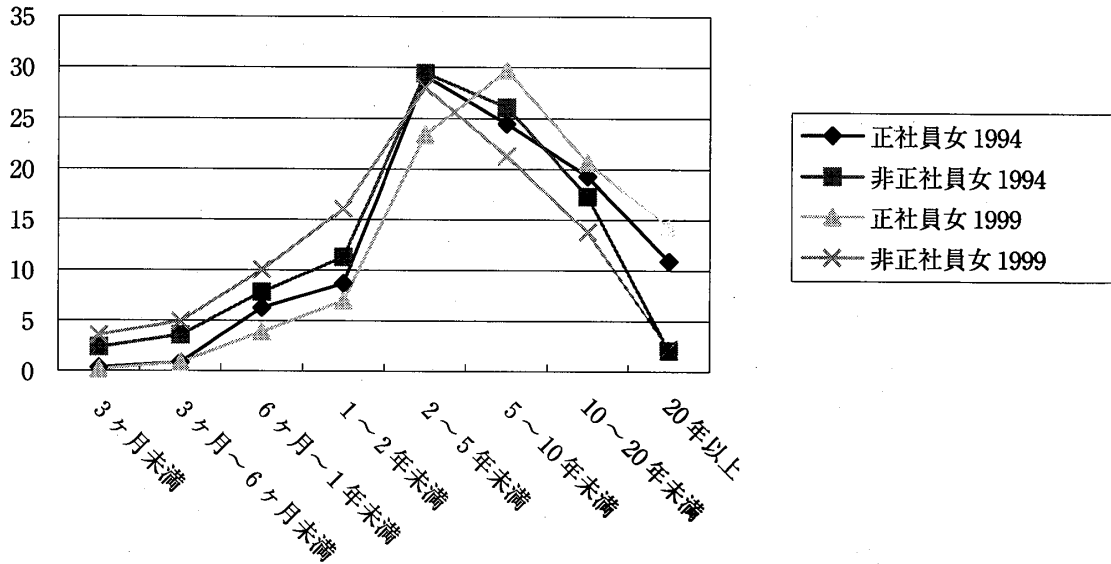
図IV-2は、1999年のサンプルから事業所規模30人以上を選び、1994年のサンプルと比較したものである。まず、男性についてみると、正社員の分布は、1994年に比べると、1999年では、勤続期間10年以上の層が若干減少し、やや短期化の傾向が見られるが、分布の形状にさほど変化は見られない。しかし、非正社員では顕著な変化が見られ、2年から5年までの勤続期間が頂点となっている点では変わらないが、1994年から1999年にかけて、勤続期間5年以上の非正社員の割合が減って、逆に2年未満の非正社員の割合が増えている。その結果、1994年から1999年にかけて、正社員と非正社員との勤続期間の差は広がっている。

女性の場合はどうであろうか。まず、正社員の分布は、1994年から1999年にかけて右にシフトしており、男性とは逆に長期化傾向が見られる。1994年には勤続年数が2年以上5年未満が最も多かったが、1999年には5年以上10年未満が最も多くなっている。逆に非正社員の分布は、1994年から1999年にかけて左にシフトしており、短期化傾向が見られる。どちらも、勤続期間が2年以上5年未満を頂点としているが、1994年では、1999年に比べて、これより長期勤務の者の層が厚く、逆にこれより短期勤務の者の割合は少ない。この結果、女性の場合、1994年では正社員と非正社員間の勤続期間の分布の差があまり見られなかったのに対して、1999年では、正社員、非正社員間の勤続年数の差が顕著に見られるようになった。

図IV-2-1 男性の勤続期間の分布の変化(%)：1994年と1999年の比較



図IV-2-2 女性の勤続期間の分布の変化(%)：1994年と1999年の比較



次に、移動の実態を見てみよう。1999年調査では、調査時点の会社で働く前に、別の会社で働いたことがあるか、その経験と、ある場合は、前職の就労形態について尋ねている。この転職経験について男女別に見たのが、表IV-4である。

表IV-4から男性も女性も正社員は転職経験のない者が半数近くで、あったとしても、前職が正社員である者がほとんどであることがわかる。男性の場合は、転職経験のない者が55%、転職はしたが前職が正社員であった者が41%であり、これを合計すると、96%に達する。非正社員からの流入はわずかに4%ということになる。女性の場合は、正社員のうち、転職経験のない者が47%、転職したが前職正社員であったものが42%であり、合計89%である。非正社員からの流入は11%と男性より多いが、これは短時間パートか

表IV-4 現在の就業形態と転職経験：1999年

		なし	前職正社員	前職契約	前職臨時	前職短パ	前職他パ	前職出向	前職派遣	前職その他	計(%)
男 性	正社員	55.45	40.95	0.54	1.67	0.20	0.27	0.01	0.37	0.55	100
	契約	20.75	62.14	10.29	1.90	0.62	0.56	0.15	0.80	2.79	100
	臨時	51.67	25.12	1.01	17.44	1.84	0.94	0.80	0.46	0.73	100
	短	49.92	33.52	0.94	0.88	8.80	3.64	0.21	0.08	2.01	100
	他パ	22.78	53.02	2.36	5.69	2.83	8.46	0.10	0.23	4.51	100
	出向	43.63	49.11	0.32	0.56	0.03		5.58	0.06	0.69	100
	派遣	18.45	54.70	2.75	1.35	0.22	2.02	0.36	16.65	3.51	100
	その他	30.47	48.03	1.21	5.60		1.13	0.04	0.76	12.76	100
	合計	52.73	41.63	0.85	1.84	0.75	0.74	0.16	0.44	0.87	100
女 性	正社員	47.12	41.93	0.75	1.65	4.07	3.03	0.08	0.50	0.87	100
	契約	21.18	47.04	9.96	2.98	6.46	6.88	0.03	4.44	1.03	100
	臨時	31.80	28.69	1.15	3.32	31.54	2.72		0.18	0.60	100
	短	19.30	38.13	1.65	1.82	30.31	7.43	0.07	0.46	0.83	100
	他パ	18.12	40.89	2.89	2.29	9.90	22.94		1.55	1.43	100
	出向	45.71	28.08	0.58	4.24	2.82	15.32	2.50	0.76		100
	派遣	11.38	49.83	6.64	1.39	5.26	5.03	0.03	19.71	0.74	100
	その他	21.73	41.57	3.58	6.59	16.92	5.83		0.13	3.66	100
	合計	33.23	40.65	1.67	1.87	13.32	7.14	0.07	1.12	0.93	100

らの転職者が4%、その他パートからの転職者が3%と男性よりも比較的多いためである。

以上いつ転職したかについては考慮しなかったが、サンプルを勤続期間5年未満と、5年以上10年未満の2つの5年タームに分けて、その移動の実態を見たのが表IV-5である。

男性についてみると、まず勤続年数5年未満では、正社員のうち、転職経験のない者が46%、正社員からの転職者が47%であり、合計93%で、非正社員からの流入は7%である。一方、勤続年数5年以上10年未満の者については、転職経験がない者は49%、正社員からの転職者が49%であり、計98%で非正社員からの流入はほとんど見られない。

女性についてみると、勤続年数5年未満では、正社員で転職経験のない者が51%、正社員からの転職者が38%で、合計すると88%であり、非正社員からの流入は12%である。このうち、前職その他パートであった者が4%、短時間パートであった者が3%を占める。勤続年数5年から10年の者では、転職経験のない者が47%、正社員から転職した者が41%で計88%である。非正社員からの流入は12%で、このうち、前職短時間パートであった者が7%、その他パートであった者が3%である。

以上から、男性については、5年タームで見ると、非正社員から正社員への流入は若干増えており、女性の場合は、ほぼ変化がないという傾向が見られる。が、これは単に、転職した時点の市場構造——つまり非正社員と正社員就労機会の増減——を単に反映しているとも取れる。1990年代に非正社員数が増加していることは前述の通りであるが、非正社員に比べると正社員の就労機会はまだまだ多い。この差が単に、非正社員から正社員へ

表IV-5 現在の就業形態と転職経験：5年ごとの比較

		なし	前職正社員	前職契約	前職臨時	前職短バ	前職他バ	前職出向	前職派遣	前職その他	計(%)
男性 勤続 5年未 満	正社員	45.76	47.34	1.27	2.95	0.57	0.53		1.10	0.47	100
	契約	16.42	63.78	13.41	1.10	0.74	0.79	0.24	1.17	2.35	100
	臨時	55.33	22.41	1.12	16.95	2.02	0.76	0.66	0.23	0.52	100
	短	55.92	27.52	1.10	0.20	8.93	3.81	0.24	0.10	2.18	100
	他バ	24.58	47.74	2.42	6.76	3.16	10.00	0.14	0.20	5.02	100
	出向	35.90	54.88	0.34	0.80	0.05		7.49		0.56	100
	派遣	13.70	55.78	3.31	1.33	0.28	2.54	0.14	20.53	2.38	100
	その他	19.94	62.53	1.16	4.84		2.10		1.42	8.01	100
	合計	43.36	45.52	1.86	2.89	1.92	1.73	0.41	1.10	1.21	100
女性 勤続 5年未 満	正社員	50.58	37.52	0.74	1.75	2.51	3.96	0.21	1.11	1.61	100
	契約	19.23	48.02	11.46	3.21	6.12	5.46	0.02	5.54	0.93	100
	臨時	50.16	31.74	1.61	5.12	6.10	3.98		0.30	0.99	100
	短	18.40	37.61	1.88	2.04	31.90	6.92	0.02	0.63	0.60	100
	他バ	16.33	39.37	4.09	2.27	8.92	25.23		2.27	1.51	100
	出向	46.83	30.10	0.51	5.76	3.82	8.65	4.24	0.10		100
	派遣	10.19	49.75	7.50	1.14	4.41	5.45	0.03	20.97	0.55	100
	その他	26.70	34.72	0.23	10.30	12.57	7.72		0.26	7.48	100
	合計	30.77	38.43	2.27	2.09	14.72	8.54	0.11	1.92	1.16	100
		なし	前職正社員	前職契約	前職臨時	前職短バ	前職他バ	前職出向	前職派遣	前職その他	計(%)
男性 勤続 5~10 年未 満	正社員	48.75	48.85	0.21	1.13	0.23		0.06	0.20	0.57	100
	契約	20.90	61.21	9.00	2.91	1.01	0.41		0.13	4.45	100
	臨時	2.94	48.75		39.53			3.90		4.88	100
	短	13.18	78.98	0.12	1.43	0.43	4.16			1.70	100
	他バ	15.46	70.38	0.01	2.97	3.37	2.51		0.61	4.68	100
	出向	57.59	38.88	0.77	0.15			1.80	0.42	0.38	100
	派遣	36.47	55.64	0.94	0.83			1.84	1.46	2.82	100
	その他	20.77	66.46	6.54	0.95					5.28	100
	合計	46.75	50.13	0.36	1.24	0.30	0.16	0.09	0.21	0.76	100
女性 勤続 5~10 年未 満	正社員	47.27	41.14	0.79	0.50	6.56	3.12		0.24	0.37	100
	契約	19.00	47.70	8.71	3.79	7.52	9.66		3.50	0.11	100
	臨時	1.78	23.32	0.51	0.42	73.41	0.56				100
	短	17.59	38.54	1.21	0.72	30.90	9.51	0.26	0.19	1.08	100
	他バ	15.31	44.74	0.98	1.63	12.93	23.32		0.27	0.83	100
	出向	23.33	20.87	0.86	1.96	2.06	47.61		3.30		100
	派遣	16.74	52.79	0.99	1.63	9.97	3.24		13.45	1.18	100
	その他	22.72	53.61	10.45	4.72	6.16	2.34				100
	合計	33.76	40.55	1.14	0.77	15.55	7.15	0.07	0.41	0.60	100

の流入の少なさに反映しているとも考えられる。

この構造の影響を取り除くため、表IV-5をもとにして、転職者についてオッズ比を計算した。結果は表IV-6で、これは、前職が非正社員ではなく正社員であるオッズを正社員と非正社員の各形態で比較したものを、勤続期間5年未満と勤続期間5年から10年未満の2つのタームで、男女別に見たものである。

表IV-6 非正社員と正社員間の移動比較：オッズ比による検討

	勤続年数	正社員 v.s. 非正社員	
		男性	女性
正社員v.s.契約社員	5年未満	2.13	2.15
	5年から10年未満	5.96	2.48
正社員v.s.臨時的雇用者	5年未満	6.82	1.80
	5年から10年未満	20.19	11.41
正社員v.s.短時間パート	5年未満	4.13	3.69
	5年から10年未満	2.02	4.04
正社員v.s.その他パート	5年未満	3.98	3.55
	5年から10年未満	4.10	3.17
正社員v.s.派遣社員	5年未満	3.75	2.54
	5年から10年未満	2.89	2.05

まず、男性の勤続期間5年未満であるが、オッズ比は最小の契約社員でも2.1であり、やはり構造の影響を考慮しても、正社員へ転職する際には、前職が非正社員ではなく正社員であることが、非正社員へ転職する際よりも有利であることがわかる。正社員との差が一番大きいのは臨時的雇用者であり、これに短時間パート、その他パート、派遣社員と続く。勤続期間5年以上から10年未満を見ると、臨時的雇用者でオッズ比が一番大きく、その値は20もある。契約社員のオッズ比も勤続5年未満に比べて高く出ている。一方で、オッズ比が勤続期間5年以上10年未満より、最近の5年未満で高まっているのが、短時間パート、派遣社員である。

女性については、勤続期間5年未満では、臨時的雇用者のオッズ比が1.8と最小である。オッズ比は短時間パートとその他パートで各々3.7、3.6と大きい。勤続期間5年から10年未満の移動と比べると、臨時的雇用者で勤続期間5年未満の者のオッズ比が顕著に低く出ている。一方、短時間パート、契約社員のオッズ比は若干低くなったが、その他パート、派遣社員のオッズ比は若干高く出ている。

男性と女性を比べると、勤続年数5年未満では、契約社員を除いて、男性で女性よりも非正社員形態でオッズ比が高い。つまり、男性の方が、正社員の者が非正社員の者よりも、前職が非正社員ではなく正社員であった傾向が強い。勤続5年以上10年未満でも短時間パートを除いて同様のことが言える。また、正社員との移動差という視点で見ると、男性では臨時的雇用者が最もマージナルな位置を占めており、これに続いて短時間パート、その他パート、派遣社員がほぼ同位置を占め、契約社員が比較的的正社員に近い。が、女性の場合は、短時間パートとその他パートがマージナルな位置を占めており、契約社員や臨時的雇用者は比較的的正社員に近く、派遣社員がこの中間に位置している。

なぜ非正社員として働くのか？

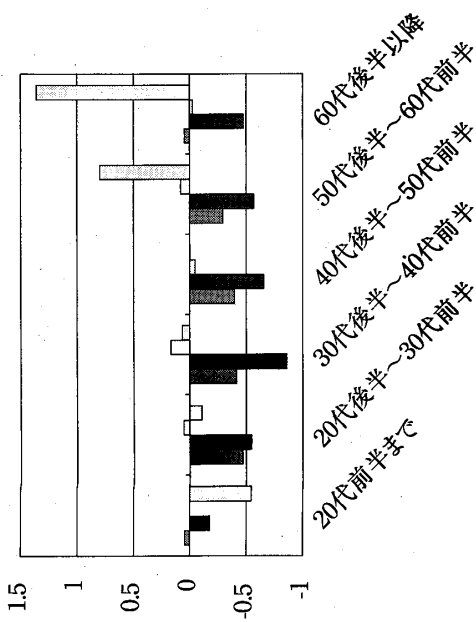
1999年調査では、非正社員について、就労形態を選択した理由を11の具体的な項目を挙げ尋ねている。このデータをより分かり易くするため、因子分析という統計手法を用いて5つの因子にまとめた¹⁸⁾。1つめの因子は、主に「正社員として働ける会社があった(-)」「家庭生活や他の活動と両立しやすい(+)」から構成されるので、これを「生活バランス・短時間重視の積極的非正社員」因子とする。2つめは、主に「家計の補助、学費を得るため(+)」から構成されるので、これを「補助収入・短通勤時間重視の非専門的非正社員」因子とする。3つめは、主に「組織に縛られないから(+)」から構成されるので、「組織・仕事へ低コミット非正社員」因子とする。4つめは、主に「より収入の多い仕事に従事したかったから(+)」から単独で構成される。この理由は正社員にもあてはまると考えられるため、この因子については以後の分析から除外する。5つめは、主に「健康を考えて(+)」から構成されるので、「健康重視で時間都合は問題にしない非正社員」因子とする。これらを供給者の視点で見ると、図IV-3のように、「生活バランス・短時間重視の積極的非正社員」因子は、有配偶の女性一般で高く、「補助収入・短通勤時間重視の非専門的非正社員」因子は、有配偶で子供のいる女性で高く、「組織・仕事へ低コミット非正社員」因子は、無配偶か有配偶でも子供がいない、或いは末子が5歳以下の若年男性で高く、「健康重視で時間都合は問題にしない非正社員」因子は、男女共に高齢者で高い。

さて、男女で就労形態別に各々の因子得点を見てみよう(図IV-4)。まず男性非正社員については、程度の差はあれ、契約社員、その他パート、派遣労働者で類似の傾向が見られ、これらについては、「生活バランス・短時間重視の積極的非正社員」因子と、「補助収入・短通勤時間重視の非専門的非正社員」因子が平均以下で、「健康重視で時間都合は問題にしない非正社員」因子が平均より高い。一方、臨時的雇用者は全ての因子において平均値以下を示している。短時間パートは、男性の中で唯一「生活バランス・短時間重視の積極的非正社員」因子が平均以上である。また、「組織・仕事へ低コミット非正社員」因子は、その他パートで比較的高い。

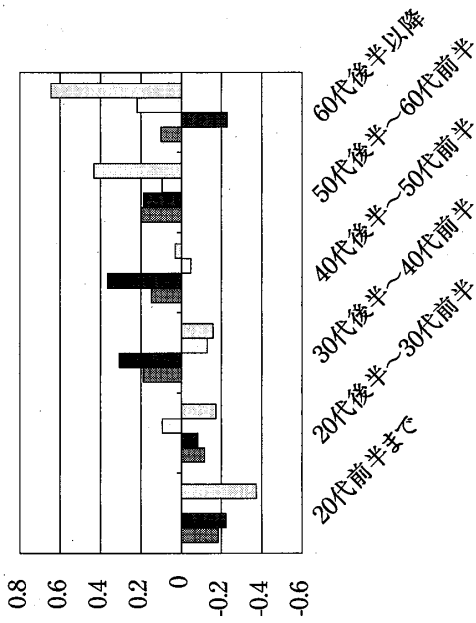
女性非正社員を見ると、形態による差が男性よりも顕著である。契約社員と派遣労働者は、「生活バランス・短時間重視の積極的非正社員」因子と「補助収入・短通勤時間重視の非専門的非正社員」因子が低い点で共通するが、派遣社員の場合「組織・仕事へ低コミ

18) 主成分分析、バリマックス回転適用。各々の因子の固有値は順に1.7, 1.2, 1.1, 1.1, 1.0で、寄与率は、12%, 12%, 10%, 10%, 9%。文中()はバリマックス回転後の成分行列の正負値。

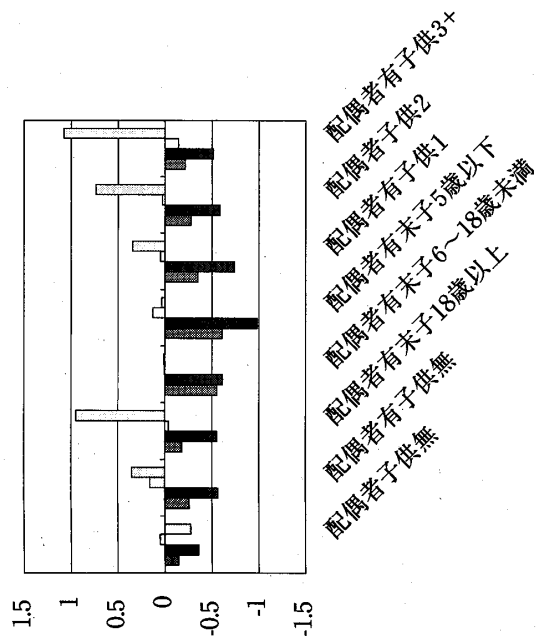
図IV-3-1 年齢と非正社員選択理由：男性



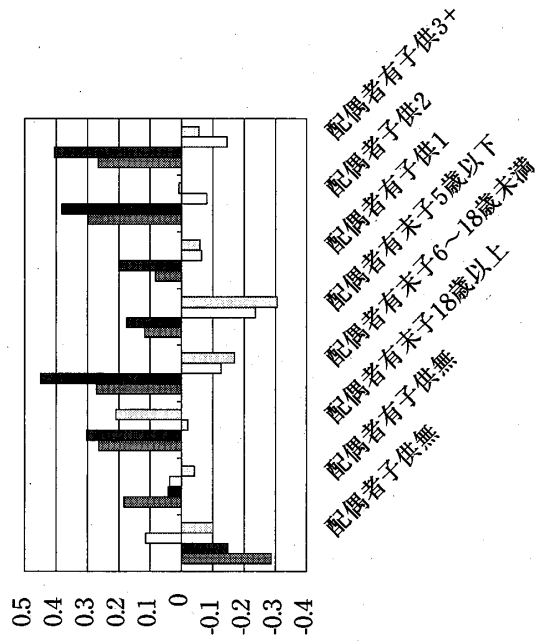
図IV-3-2 年齢と非正社員選択理由：女性



図IV-3-3 家族構成と非正社員選択理由：男性

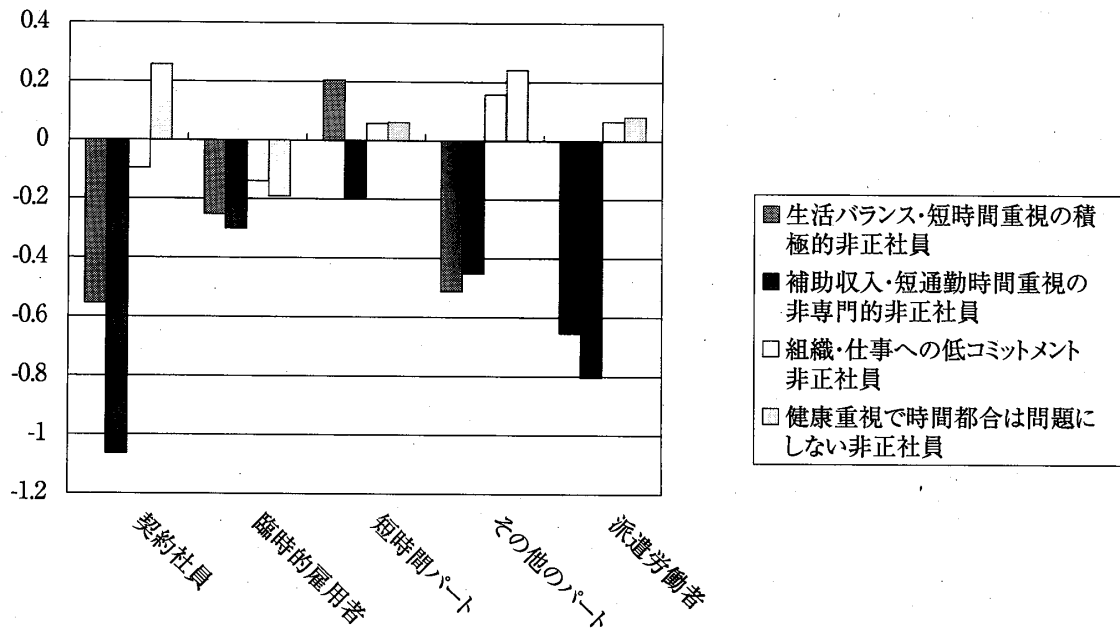


図IV-3-4 家族構成と非正社員選択理由：女性

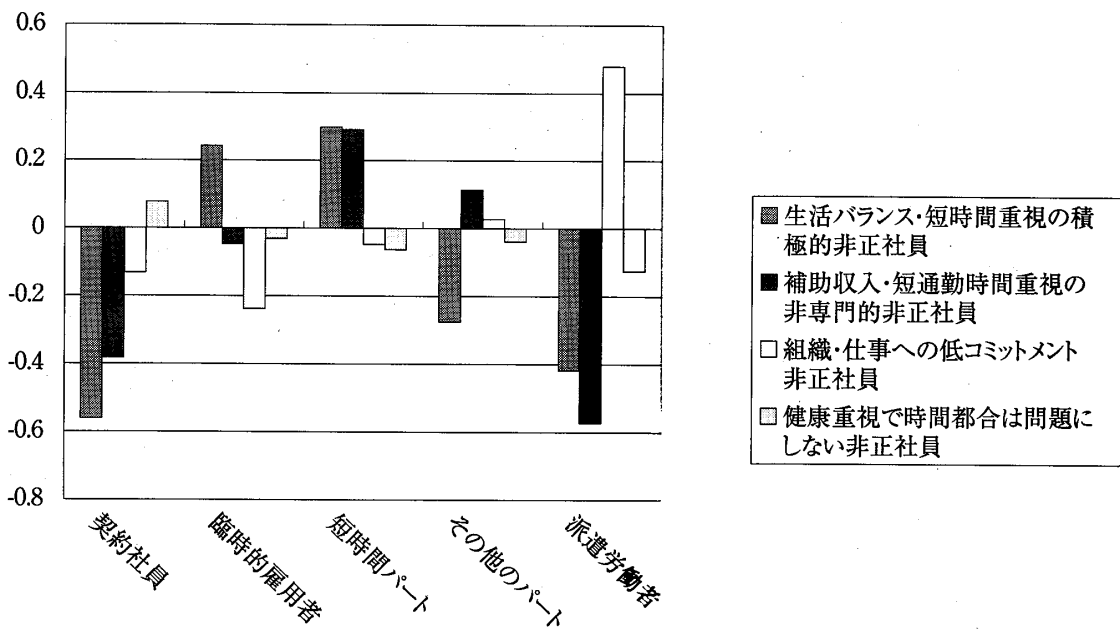


■生活バランス・短時間視の積極的非正社員
 ■補助収入・短通勤時間視の非専門的非正社員
 □組織・仕事への低コミットメント非正社員
 □健康重視で時間都合は問題にしない非正社員

図IV-4-1 非正社員の就労選択理由：男性



図IV-4-2 非正社員の就労選択理由：女性



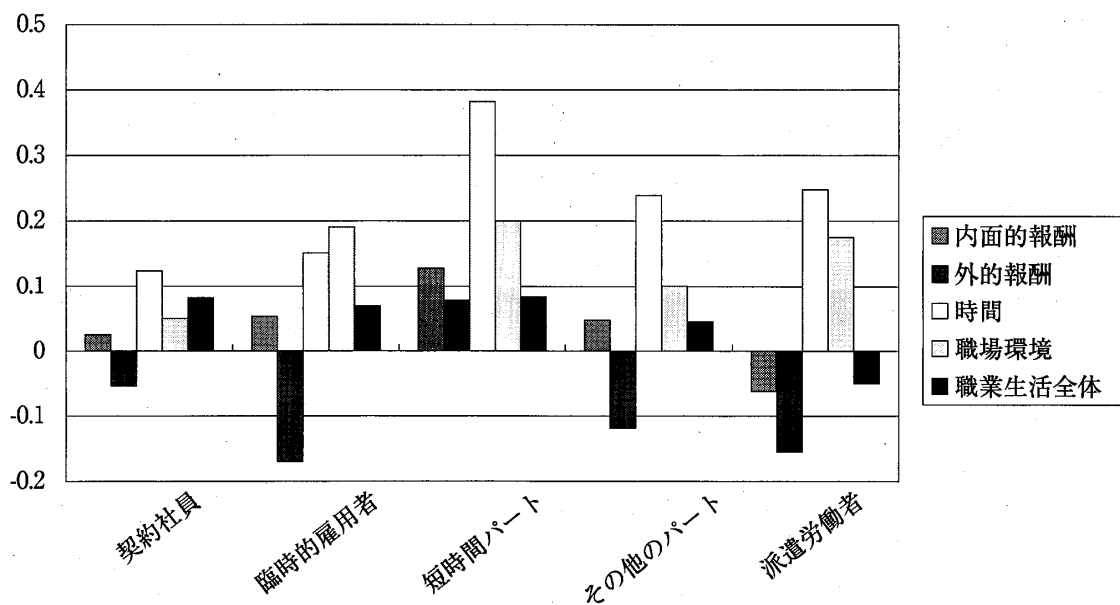
「パート非正社員」因子が他と比べて著しく高い。また臨時的雇用者と短時間パートは、「生活バランス・短時間重視の積極的非正社員」因子が高い点で共通するが、短時間パートは、更に「補助収入・短通勤時間重視の非専門的非正社員」因子が高いのに対して、臨時的雇用者は平均程度である。また同じパートでもその他パートは、「生活バランス・短時間重視の積極的非正社員」因子は平均以下である。

次に満足度について分析してみよう。1999年調査では、職場での満足について具体的

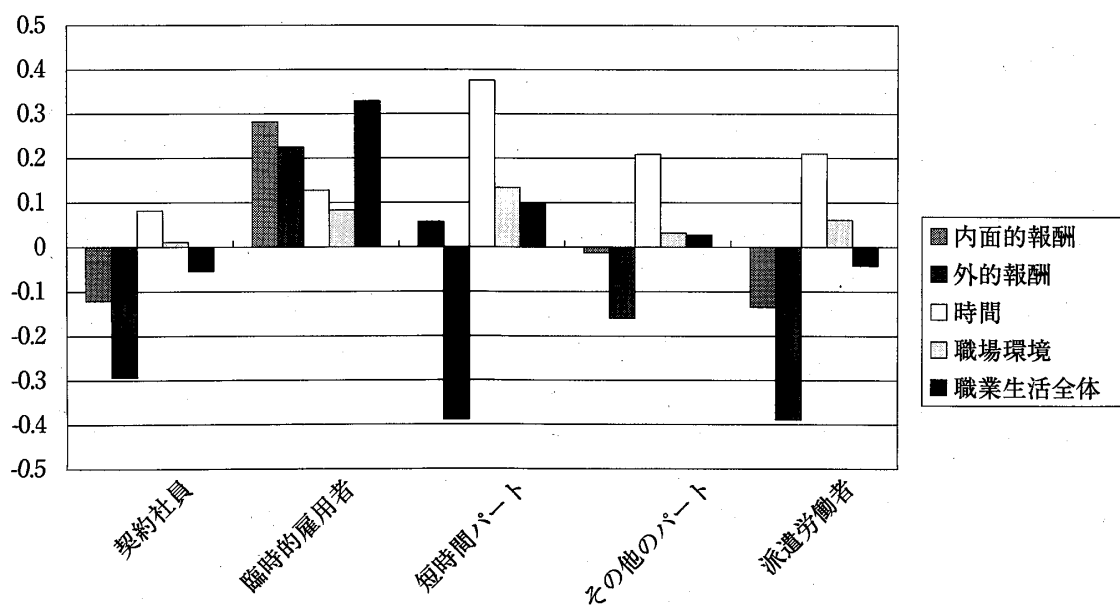
論 説

に11の項目を上げ、満足から不満まで5段階で尋ねている。このデータをより分かり易くするため、満足を5点不満を1点とし、「仕事の内容・やりがい」「評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」への回答をまとめて加重平均し「内面的報酬への満足度」とし、「賃金」「雇用の安定性」「福利厚生」への回答を加重平均し「外的報酬への満足度」とし、「労働時間・休日数」「出勤時刻など勤務体制」への回答を加重平均し「時間への満足度」とし、「職場の環境（照明，空調，騒音等）」「職場の人間関係，コミュニケーション」への回答を加重平均したものを「職場環境一般への満足度」とした。各々につ

図IV-5-1 正社員との満足度の差：男性（職業，年齢コントロール後）



図IV-5-2 正社員との満足度の差：女性（職業，年齢コントロール後）



いて指標としての信頼性を見るため、Cronbach の α 値を計算したところ、0.72, 0.71, 0.76, 0.63であった。また、「職業生活全体」への満足度は元のデータを加工せずそのまま用いた。

図IV-5は、男女の就労形態別に、上記各々の項目に対する満足度の正社員との差を表したものである。満足度は年齢及び職業に依存する傾向があるため、この2つの変数の効果をコントロールした後の結果が示してある。

まず、男性であるが、外的報酬への満足度に対しては、正社員に比べて低い傾向がほとんどの形態で見られる。短時間パートを除く全ての形態で外的報酬への満足度は正社員以下の値を取っている。また、派遣労働者については、外的報酬の他に、内面的報酬、職業生活全体への満足度についても、正社員より低い値を取っている。逆に正社員より高い値を全ての就労形態で取っているのが、時間に対する満足度と職場環境に対する満足度である。特に、時間に対する満足度は正社員との差が大きく、最も大きい短時間パートでは0.4ポイント近くある。

女性については、外的報酬への満足度については、臨時雇用者を除く全ての形態で正社員より低く、特に、短時間パート、派遣社員で0.4ポイント近く低い。また、女性では、派遣社員のみならず、契約社員においても内面的報酬への満足度が正社員より低い。一方、男性と同様、時間に対する満足度と職場環境に対する満足度は、全ての就労形態で正社員よりも高い値を取っており、特に時間に対する満足度は正社員と非正社員の差が大きい。一番大きい短時間パートで0.4ポイント近くある。また、女性の場合は臨時的雇用者で全ての満足度について正社員よりも高い結果が出ている。

ま と め

多様化調査分析結果により、非正社員化の程度は職業で異なることがわかった。一般的に管理職、事務職で非正社員化の程度は低く、サービス職や運輸・通信職で高い。さらに女性の場合は、販売職、技能・生産職でも非正社員化が進んでいる。女性の非正社員化の程度には、専門職、管理職、事務職 v.s. 販売職、サービス職、運輸通信職、技能生産職という構図が見られ、これら2つのグループの差は1994年と1999年を比較すると更に広まる傾向が見られる。このように、非正社員化は労働者に一様に広まっているのではなく、ある特定の労働者がより影響を受けている。女性にとって、非正社員化は、専門・管理・事務といったホワイトカラー職とそれ以外の職業の格差をより広げる方向で進んでいる。

非正社員化は、女性間の格差を、勤続年数の面でも広めている。男性については、正社

論 説

員＝長期雇用／非正社員＝短期雇用といった特徴が一般的に見られるが、女性の場合は正社員と非正社員の勤続年数差が男性ほど顕著に見られない。しかし、1994年から1999年にかけて、女性正社員の長期勤続化と女性非正社員の短期勤続化が見られ、女性の間で正社員と非正社員間の勤続年数差が広まっている。

更に、移動の分析で、正社員と非正社員間に高い障壁が存在することが明らかになった。つまり、いったん非正社員化すると、男女共に、正社員への移動はほとんど見られない。そして、この傾向は女性より男性で顕著である。しかし、非正社員として働く女性の数、および女性が非正社員化するタイミングを考えると、女性により強く作用すると考えられる。特に、女性が多く見られる短時間パートは、正社員との壁が厚い。

以上の分析結果は、女性間での2極化の進展が、構造的には正社員と非正社員間という形で、つまり「就業形態の多様化」を通じて、日本でも90年代に進んだことを示している。これは、Iでふれた女性一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差拡大にも見て取れる。

それでは、2極化はどのように進められたのか。Hakimの主張するように、2極分化を促す要因は女性自身の選好なのか、それとも市場構造上の制約なのか。

多様化調査分析結果より、非正社員化と家族構成には密接な係わり合いがあることがわかった。男性については、年齢と家族構成で非正社員化の程度が異なるのに対して、女性は自身の年齢や子供の年齢よりは婚姻関係、つまり既婚か未婚かが非正社員化に強く関わっている。非正社員としての就労理由についても、既婚女性に多い短時間パートは、他と比べて、仕事の内容というより、生活とのバランスを重視し、短時間勤務、短時間通勤を評価し、補助的収入目的で、積極的に非正社員化している傾向が一般的に見られる。このように非正社員化は家庭内の性別役割規範、役割分業と密接に関わっていることがわかる。既婚で学齢期の子供がいる男性は正社員として働く傾向が最も強い一方、女性は結婚すると働いたとしても非正社員化する傾向が強くなる。また、勤続年数についても、先ほど見たように、男性の正社員は長期勤続で短期勤続の非正社員と対照的である。このように、男性はいったん正社員の仕事につくと、その後は安定的な勤労生活を送る傾向が強いが、女性の場合は、結婚を機に、無職化或いは非正社員化し、不安定労働化する。つまり女性は結婚して家庭をもつことで、家庭での性別役割規範や役割分業の影響を受け、それが市場での労働供給行動に影響を与えたと考えられる。

これら結果は、Hakimの主張するように2極化への女性自身の関与を確かに示している。しかし、女性の純粹に「自由な選択」かどうかは、家庭内でのやりとりを考察する必要があるだろう。つまり家庭内のやりとりに「市場」の影響がみられるかどうかの検討が必要である。これは第5章で検討することにする。一方で、1990年代の「就業形態の多

様化」という労働市場構造が、女性の選択にどのような影響を与えたのか。2極化と市場構造の変化はどのように関連しているのか。労働時間の考察を通じて、次節で議論を進める。

2. 「就業形態の多様化」の労働時間分析

近年、産業社会学の分野で、時間を「量」としてとらえるのではなく、その「質」について言及する研究が数多く出ている (Harvey 1999, Grint 2000, Kalleberg & Epstein 2001)。たとえば、Hassard (2000) は、かつて産業社会学では「量的な時間」つまり時間がどのように構成されているかに注目するあまり、「質的な時間」つまりどのように時間が経験されているかの重要性を見過ごされてきたと主張する。Hassard は、時間は「ハードで、客観的で、均質な、具体的なもの」ではなく、「ソフトで、主観的で、異質な、抽象的なもの」として経験され、時間を捉えるには、期間、順序、そして意味合いの3要素を基本とすべきであるとする。

Harvey (1999) も、Hassard と同様、報酬を伴おうと無報酬であろうと、またフォーマルであろうとインフォーマルであろうと、時間の調整、順序付け、関連付けが、さまざまな規則性やサイクルを作り上げ、それによってある特定の時間特性が形成されるとし、時間の質的側面に注目している。また、Harvey は、雇用関係、特に標準的雇用と臨時雇用の違いについて、時間の質の概念を応用し、標準的雇用における1時間と臨時雇用における1時間は比較不可能で、重要なのは、労働の交換価格そのものの差異ではなく、労働の価格がどのように設定されているか、およびその設定によって交換されている「時間」の差異であると主張する。標準的雇用においては、実際の労働よりも、雇用関係の継続性に対する交換が行われているのに対して、臨時的雇用では、実際の労働時間のみが対象になり、それ以外の時間は交換の対象外である。そして、人々はさまざまな活動に費やされる時間を組み合わせ、やりくりしている。たとえば内職と子育てのように同時的であったり、パートタイム労働と家事労働のように連続的であったり、またある時にはライフステージに応じて異なるという意味で歴史的であったりする。Harvey によると、家庭生活における矛盾や衝突は、収入を伴う労働であろうと、無収入の労働であろうと、それぞれに費やす時間が増加したことによるのではなく、異なる「時間=テンポラリティ」の間の摩擦によってもたらされる (Harvey, 1999)。

家庭と仕事の間の調整については、Thomson & Bunderson (2001) の研究も参考になる。Thomson & Bunderson は、時間について、「仕事と仕事以外の活動のバランス」というメタファーから「意味の込められた物としての時間」というメタファーへの転換が必

要だと主張する。前者のバランスメタファーは、仕事とそれ以外に費やす時間の適正な配分が存在するという前提に立った考え方であり、人が自分の時間に意味づけを行い、複数の役割をこなすことによる社会心理的なプロセスを無視しているとする。仕事とそれ以外の活動は互いに競合するだけでなく、相互補完的に働きかける場合がある。そして、仕事とそれ以外の活動（たとえば家庭での）に対して、個人それぞれのアイデンティティが存在し、どちらがより重要であるかは時と場合によって異なる可能性がある。ある特定の役割に費やされる時間が、その時々アイデンティティにとって支持的であるか矛盾するのかが重要であるとする。

以上、「時間の質」に注目した研究を紹介した。これらと前節の分析結果やその他のデータをもとに、「就業形態の多様化」が女性の選択にどのような機会（制約）をもたらしたのかについて考察することにする。

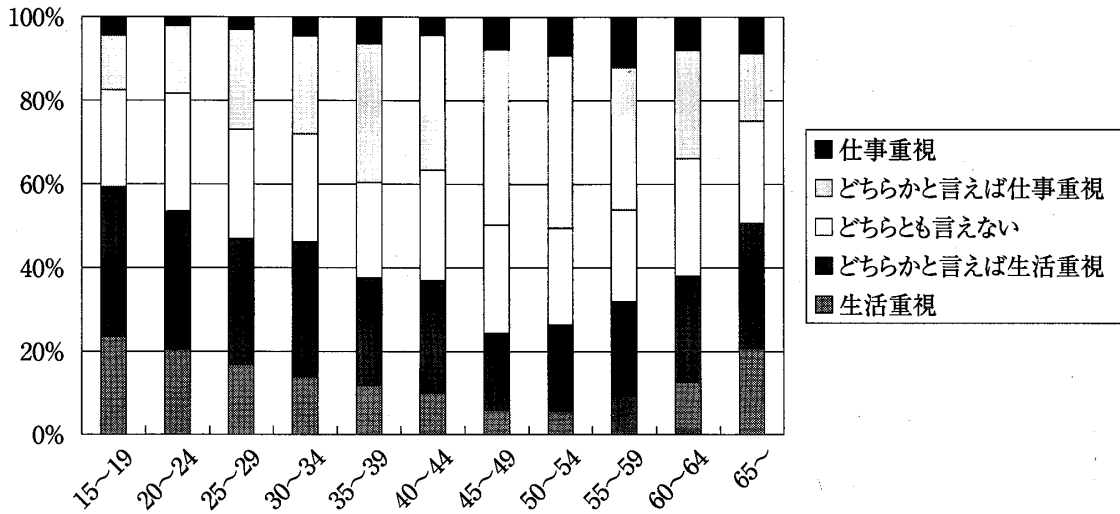
「就業形態の多様化」について、その時間の量的および質的側面からの影響を考えるため、時間への満足度を考える。労働時間に満足しているということは、その量的な側面に満足しているだけでなく、質的な側面にも満足していると考えられる。量的側面とは、単純に何時間働くかということだとしたら、質的側面とはその量の決定に対してどの程度の決定権を持っているか、またこれに関連して、スケジュール（あるいはタイミング）に関する自由裁量度はどの程度かということも含むであろう。また、前掲のとおり、それに費やされる時間が個人のアイデンティティと矛盾しないということも含むであろう。だが、時間の「質」は、主観的であるゆえに、客観的な指標での計測が困難である。だから、個々人の満足度を検討する。これは客観的な指標ではとらえきれない個人が経験する時間の「質」を反映していると考えためである。

前節では雇用形態別の満足度をみたが、ここでは個人が仕事かそれ以外の活動か、どちらにアイデンティティを置いているかという視点で分析する。どちらにアイデンティティを置くかは個人のライフステージにより可変的である。ここでは1994年の多様化調査を用いて、調査時点で仕事と生活どちらを重視しているかに注目する¹⁹⁾。

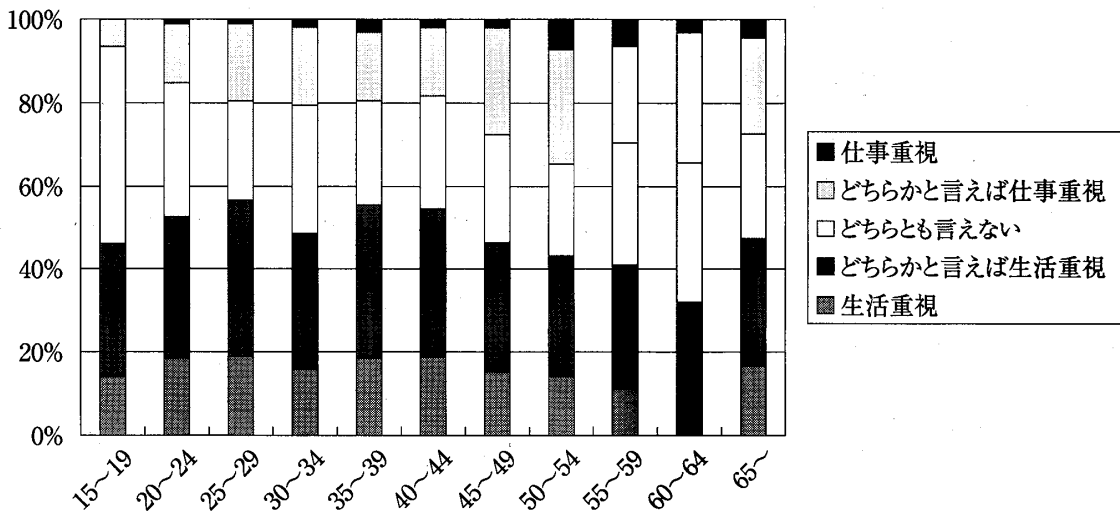
図IV-6にあるように、男性は若年層と高齢層で生活重視もしくはどちらかといえば生活重視を選んだ者の割合が高く、仕事重視もしくはどちらかといえば仕事重視を選んだ者は中高年齢層で割合が高い。一方、女性は、若年層から中年層に生活重視あるいはどちらかといえば生活重視とする者がほぼ半数と一貫して高く、かつ高齢層でも約半数と高い。仕事重視もしくはどちらかといえば仕事重視とした者は中高年齢層で増えるがそれでも少数

19) 1999年ではなく、1994年調査を用いるのは、時間に関する変数が1994年調査のほうが豊富なためである。

図IV-6-1 年齢別生活・仕事重視度：男



図IV-6-2 年齢別生活・仕事重視度：女



派である。ただし、この結果は就労者ベースなので、実際に働いている者に限定されている。ほとんどの男性が就労しているのに対して、非就労の女性が多いことを考えると、女性の生活重視者、重視度は更に多くなることが予想される。

仕事よりは生活を重視する、あるいはどちらかといえば生活を重視するとした労働者は、仕事よりも生活により強くアイデンティティを規定されている労働者である。これらの労働時間に対する満足度に、就業形態、量的な労働時間や、質的な労働時間はどうかかわっているのか、量的および質的な時間の影響を、1994年多様化調査データを用いて検討する。まず量的および質的な時間の指標として、雇用形態を用いる。正社員は、臨時雇用と異なり、雇用関係の継続性を交換の基本としており、労働時間と非労働時間の境界線があいまいになりがちである²⁰⁾。つまり、所定時間外労働、サービス残業、休日労働、年休の未

消化などに見られるように、しばしば「労働時間」がそれ以外の活動に費やされるべき時間に侵入する。また、日本の場合、労働時間の柔軟性は正社員よりも非正社員の方が高い。1999年の多様化調査によると、「始業・終業時間を自分で選択できる」とした労働者割合は、正社員で7%であったのに対して、非正社員では16%である。特に女性だけをみると、正社員で「始業・終業時間を自分で選択できる」とした者はわずか4%にとどまる。このような正社員の労働時間の硬直性や拘束性により、他の活動を組み入れることが困難になる。このように、正社員の経験する時間と非正社員の経験する時間は量的のみならず質的に異なる²¹⁾。次に、量的な労働時間の指標として、週間労働時間数を入れる。また、質的な労働時間の指標化は難しいが、多様化調査で得られる変数の中で、始業・終業時刻の変更可能性、労働時間に係る各種制度の適用（裁量労働制、フレックスタイム制、時差出勤制度）の有無を使用する。これらは労働時間の柔軟性という質的側面に関連していると考えられる。被説明変数となる労働時間の満足度については、「労働時間の長さ」「休日の多さ」「出勤時刻など勤務体制」に対する、5段階で設定されている満足度を加重平均して指標化した。「労働時間の長さ」「休日の多さ」は主に量的時間にかかわり、「出勤時刻など勤務体制」は質的時間にかかわると考えられる。この満足度指標に対するCronbachのアルファ値は0.76である。この労働時間に対する満足度を被説明変数とし、雇用形態、労働時間、始業・終業の変更可能性、労働時間に係る各種制度の適用の有無を説明変数とした重回帰分析を行った。また満足度に影響を及ぼす年齢と職業をコントロール変数として投入した。分析結果は表IV-7のようになった。

表IV-7より、生活重視者に注目すると、他の変数の効果を考慮した後でも、男女共に、パート、派遣、臨時・日雇い、契約・登録といった非正社員型就労形態は、正社員より労働時間に対して高い満足度を示していることがわかる。

労働時間の量的効果についてみると、男性労働者の場合、他の変数の効果を考慮した上で、最も高い満足度を示すのは、1週の労働時間で35～39時間働いている者である。ただし、週に40～44時間働いている者もほぼ同様の高い満足度となる。これより労働時間が短くても、長くても満足度は減る。特に50時間以上働いている者の満足度が低い（週35～39時間の労働者に比べて0.7点低い）。このように、生活重視の男性にとって長時間労働は満足度を下げるが、極端な短時間労働もまた満足度を下げる。始業・終業時刻の変更可能性については、他の変数の効果を考慮すると、あまり労働時間の満足度に対する効果は見られない。また、労働時間に係る各種制度の適用の有無であるが、他の変数の効果を

20) これはブルーカラー職より、専門職や管理職で見られる特徴である（Kalleberg & Epstein 2001）。

21) 勿論非正社員といっても一括りにはできず、就業形態によって時間の質は異なると考えられるが、ここでは単純化する。

表IV-7 生活重視の労働者の労働時間に対する満足度の推定結果

	男性 N = 5,918,144			女性 N = 4,245,490		
	B	S.E.	T-Value	B	S.E.	T-Value
(定数)	3.561	0.002	2023.972	3.471	0.002	1900.014
就業形態ダミー						
出向	0.027	0.003	10.142	-0.118	0.006	-19.701
派遣	0.131	0.005	26.271	0.265	0.003	95.311
パート	0.193	0.002	80.399	0.216	0.001	154.284
臨時・日雇	0.223	0.002	92.804	0.199	0.002	91.717
契約・登録	0.154	0.004	41.300	0.308	0.003	96.362
その他	0.143	0.004	34.018	0.159	0.004	39.429
年齢ダミー						
10代後半	0.239	0.003	70.259	-0.326	0.003	-106.489
20代前半	0.019	0.001	13.849	-0.036	0.001	-28.421
30代前半	0.046	0.001	38.922	0.056	0.002	34.648
30代後半	0.140	0.001	112.469	-0.018	0.002	-11.159
40代前半	0.046	0.001	34.985	0.014	0.002	9.309
40代後半	0.060	0.002	39.178	0.079	0.002	51.758
50代前半	0.411	0.002	243.641	0.257	0.002	151.555
50代後半	0.328	0.002	158.761	0.151	0.002	65.199
60代前半	0.393	0.003	2023.972	0.270	0.004	70.727
60代後半以降	0.961	0.003	10.142	0.266	0.005	49.484
職業ダミー						
管理	0.067	0.002	26.271	0.114	0.005	23.350
事務	0.083	0.001	80.399	0.117	0.001	84.416
販売	-0.124	0.002	92.804	-0.020	0.002	-9.562
サービス	-0.205	0.003	41.300	-0.041	0.002	-20.025
技術・生産	-0.272	0.001	34.018	0.083	0.002	51.472
その他	-0.395	0.001	70.259	-0.009	0.002	-4.010
労働時間ダミー						
14時間まで	-0.034	0.003	13.849	0.419	0.003	150.863
15～24時間	-0.366	0.003	38.922	0.133	0.002	77.316
25～34時間	-0.106	0.002	112.46	90.146	0.001	98.043
40～44時間	-0.060	0.001	34.985	-0.155	0.001	-125.187
45～45時間	-0.278	0.001	39.178	-0.390	0.001	-271.450
50時間以上	-0.698	0.001	243.64	1-0.585	0.002	-330.386
勤務時間変更ダミー						
相談可能	-0.060	0.001	158.761	0.080	0.001	72.936
自由に変更	-0.005	0.002	143.521	0.166	0.002	106.498
各種制度ダミー						
裁量労働制	0.035	0.002	17.567	-0.236	0.003	-88.259
フレックス制	0.202	0.001	160.253	0.308	0.001	213.091
時差出勤制	-0.040	0.001	-39.086	-0.193	0.001	-164.431
R Square	0.165			0.177		
F	35427			27725		

ベースカテゴリー：就業形態＝正社員，年齢＝20代後半，職業＝専門・技術，労働時間＝35～39時間，勤務時間変更は不可

論 説

考慮すると、フレックスタイム制の適用有りとした労働者が適用なしとした者より労働時間に対する満足度が高い。裁量労働制、時差出勤制度の適用の有無は、労働時間の満足度に対してあまり影響しない。

生活重視の女性労働者については、他の変数の効果を考慮すると、労働時間の短い者ほど労働時間に対する満足度が高い。例えば週14時間未満の労働者は週50時間以上の労働者より1.0点も高い満足度となる。この結果は、男性が標準的な時間勤務者（週35時間～44時間）において最も満足度が高くなるのと異なる。更に、始業・終業時刻の変更について、女性では変更不可能とした者より、自由に変更可能とした者の満足度が0.2点高い。労働時間に係る制度については、男性と同様フレックスタイム制の適用有りとした者の満足度が適用なしとした者より0.3点高い。

以上から、雇用形態、労働時間の長さ、始業・終業時刻の柔軟性、各種労働時間制度は、生活重視の労働者の労働時間に対する満足度に関連していることがわかった。雇用形態については、男女ともに、非正社員は正社員よりも労働時間に対して高い満足度を示す。特に女性については、他の変数の効果を考慮しても、男性よりも正社員・非正社員間の満足度の差が大きい。これは、労働時間の経験が正社員・非正社員間で異なることを示唆するばかりではなく、非正社員就労形態の提供する時間が、正社員との比較において、男性と女性では異なっていることを示唆している。労働時間については、男性が標準的労働時間（週35～44時間）働いている者が最も満足しているのに対して、女性は労働時間が短いほど高い満足度を示す。時間の長短の意味合いが同じ生活重視者でも男女で異なることがわかる。また、時間の「質」については、女性で、始業・終業時刻が自由に変更可能とした者の満足度が高い。更に労働時間制度ではフレックスタイム制の適用が男女ともに生活重視の労働者の労働時間に対する満足度を高める事が分かった。特に女性でこの傾向が強い。始業・終業時刻の変更可能性やフレックスタイム制に代表される時間の柔軟性は、生活重視の女性の労働時間の質をより高めることがわかる。

ま と め

以上、労働時間に注目し、その量的側面のみならず質的側面を検討した。ここで、「就業形態の多様化」の女性の選択に与える影響について議論したい。第1章でみたように、日本の場合、他国に比較して、男性は収入を得て家計を支える為に働き、女性は家庭を守るべきだとする性別役割意識が強く、かつ主婦の労働力の再生産の担い手としての役割が肯定的に捉えられている。このため、結婚すると多くの女性が家事労働の大部分を担うようになり、よって、これら女性にとって、家事労働と市場労働との摩擦の少ない組み合わせ

せ、2つの労働のやりくりというニーズが発生する。「就業形態の多様化」は、量的時間、質的時間の両面で、これら多くの生活重視の女性に高い労働時間の満足度をもたらしている。生活重視の女性は、量的には短時間労働であるほど、また質的には時間の柔軟性が高いほど満足度が高まる。そしてこれ以外にも非正社員就労形態は、正社員就労よりも、生活重視の女性に時間の面で満足できる状況を提供している。

このように、「就業形態の多様化」は、家庭内での伝統的な性別役割規範および性別役割分業を前提に働く多くの女性に、労働時間の質・量両面で支持的な就労機会を提供していると考えられる。しかし、これはどちらかといえば「短期的」な意味で、である。女性の就労選好および労働時間選好については、Iで見たように、「長期的」に見ると、結婚して、出産し、子供が学齢期に達し、そして独立する前後といったライフステージに応じて可変的である。しかし、前節にあるように、正社員と非正社員間の移動には大きな障壁が存在する。「就業形態の多様化」は、1日、あるいは一週間の労働といった「短期的」視点で見た場合、家庭重視の多くの女性にとっての時間のやりくりを比較的容易にしているとしても、ライフステージで可変的な女性の「長期的」な就労選好を満たすことができない。この「就業形態の多様化」が女性にもたらしたいわば「出口のない機会」が、女性の2極化に関わっているのではないか。

V. 夫婦の労働供給——コラボレーションからネゴシエーションへ？

この章では、夫婦の労働供給と家庭内での性別役割意識および役割分業の関連性について考察する。単純に計算すると、一般労働者の一週間の標準的（市場）労働時間が40時間なので、残りの120時間余りは家庭で過ごすことになる。フルタイムの共働き夫婦の場合、標準的な労働時間は80時間で、残りが250時間余りとなる。後ほどベッカーの研究を紹介するが、夫婦は市場と家庭でのお互いの時間配分を独立に行っているわけではない。夫の時間使用は妻の時間使用に影響を与え、また妻の時間使用は夫の時間使用に影響を及ぼすはずである。夫婦の市場活動において家庭はどのような役割を担っているのだろうか。また、夫婦の就労選好は、夫婦の市場活動とどのように関連しているのか。また家庭内分業について、夫婦の市場活動の影響は見られないのか。

1. 90年代のデータにみる夫婦の変化

意識の面では、女性の望ましい働き方は90年代に着々と変化した。内閣府の「男女共

同参画社会に関する世論調査」によると、女性が仕事を持つことについて「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」とした男女は1992年に43%であったが、2000年には39%に減り、逆に「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」とした男女は1992年に23%だったのが、2000年には30%まで増加した（平成12年女性労働白書）。

意識面の変化と共に、行動面でも、女性の典型的な働き方のパターンを変えるとまではいかないが、若干の変化が見られる。「労働力調査」によると、有配偶女性の雇用者比率は、1990年に34%であったのが2000年は37%と増加した。更に、「労働力特別調査」によると、一般世帯のうち、妻も夫も共に非農林雇用者であるいわゆる共働き雇用者世帯は、1989年には30%であったが、2000年には33%に増加した。また、子供のいる世帯のうち、妻も夫も非農林雇用者である世帯は1989年に33%だったのが、2000年には38%に増加している。また、「労働力特別調査」によると末子年齢が3歳以下の子供のいる最も育児に手のかかる世帯のうち、母が非農林雇用者として就業している世帯は1990年に20%であったのが2000年に22%に微増し、また末子年齢が4歳から6歳の世帯でも、1990年の34%から2000年38%まで増加している。末子がこれ以上の年齢では母の雇用者比率に更に大きな増加が見られる。このように1990年代のデータを見ると、日本の女性の労働供給パターンが少しずつ変化していることがわかる。そして、結婚・出産というハードルが徐々にではあるが低くなってきていることがわかる（平成12年女性労働白書）。

このように、結婚しても或いは出産しても雇用者として働き続ける女性が徐々に増えている。共働き夫婦が増えるに従い、またそれが子育て期と重なる場合はなおさら、夫婦間で市場に費やす時間と家庭で費やす時間をどのようにやりくりするかが問題になってくる。

2. 共働き夫婦の労働供給

単身世帯とは異なり、夫婦は互いの労働供給に制約を課す。日本の場合は、妻は夫婦の労働供給に関して夫の選択に制約を課すというよりは、夫の選択から制約を受ける場合が多い。既婚女性が再就職する際のパートタイム労働の選択は夫の市場行動に対応した妻のひとつの有効な解決策でもあり、また不況が続く中で非正社員化・雇用の柔軟化を進める企業の政策など市場の動向とも相まって近年の高失業率にもかかわらず中高年女性のパート労働者が増加している所以であろう。女性の労働供給は、Epsterinらが指摘するように、その社会特有の文化や構造、個人の異なる時間使用の能力に大きく関わっている（Epsterin & Kalleberg 2001）。

夫婦の労働時間を考える場合、Beckerのアプローチが役に立つ。Beckerによると単

身世帯では仕事に費やす時間の限界生産性と家庭で費やす時間の限界生産性が等しくなるところで時間配分が最適化される。が、複合世帯では世帯員によって異なるスキルとインセンティブを考慮しなければならなくなる。そして、家庭における限界生産性と市場の賃金率の比率が女性の方が男性よりも高い場合（日本の場合これがほとんどであるが）、男女に補完性があったとしても女性は男性よりも家庭における比較優位を有するとし、女性は家事労働に多くの時間を費やすとする。これは、まさに既婚女性の非就労化、パート労働化の説明としてうまくあてはまる（Becker 1991）。ただし、このアプローチがあてはまるのは、労働時間の選択がある程度個人で可能な場合であろう。

アメリカではパートタイム労働の機会が日本ほど多くなく、或いはあっても現実的な選択肢とはなり得ず、フルタイム共働き夫婦の長時間労働化が指摘されている。（Clerkberg & Moen 2001）。また、夫婦の労働時間をより詳細に分析した Jacobs らの論文によると、アメリカにおける共働き夫婦の労働時間の増加は、高学歴で専門職や管理職に就く夫婦の間で見られ、特に高学歴な妻のいる夫婦で著しいことが指摘されている。これは、パートタイムという選択肢の問題のみならず、妻の人的資本や社会的地位の上昇が、夫婦の労働時間に関わっていることを示唆している。一方、女性の社会進出が進み、フルタイムの女性雇用者が多いアメリカでも、子供の存在は夫の労働時間を長くし妻のそれを短くするなど、子供の存在が夫婦の労働供給に異なる影響を与えることが報告されている（Jacobs & Gerson 2001）。

日本でも女性の高学歴化が進んでいるが、それが必ずしも女性の高い市場労働化とつながっていないことがわかっている（樋口 1992, 脇坂・富田 2001）。また、若い世代ほど、そして中でも高学歴女性で、結婚・出産・育児が就労を抑制する効果が高まっているとの報告もある（安部 2001）。この説明としては、高学歴女性は所得の高い高学歴男性と結婚する確率が高いため経済的に働く必要性が低いこと（いわゆるダグラス＝有沢の法則）、また学歴間賃金格差の存在により高学歴女性の再就職に伴うコストは低学歴層と比べて高いため再就職率が低いことが指摘されている（樋口 1992）。が、これらは、女性の労働供給のみに注目した結果である。たとえば、女性の高学歴化は「家庭」では何を意味するのか。

このように、日本について家庭と仕事の両立・摩擦が議論される場合は、ほとんどが女性の市場での労働供給・労働時間にのみ注目し、家庭の役割についてはこれといった言及がなされてこなかった。或いは、夫婦の労働供給が議論される際も、生活時間分析など労働時間の量にのみ注目がいきがちであった。が、Jacobs らの指摘するように、仕事と家庭の間でのやりくりの問題は、何も女性のみに限って議論すべきではなく、家族レベルで考えるべきである。夫婦の労働供給は、それを同時に見てこそ互いの調整のメカニズムが明らかになる。これは、前述の通り、夫＝一家の稼ぎ手というモデルから共働きモデルへ

移行が見られる現在では尚更である。また、生活時間分析に見られるように夫婦の時間消費の差だけに注目するのではなく、なぜそのような差が夫婦で見られるのかについて検討することが必要である。

3. 使用するデータについて

夫婦の労働供給を分析するにあたって、2000年に実施された日本版 General Social Survey (JGSS) を使用する²²⁾。JGSS では、夫婦の労働供給に関する情報が多く含まれている。この夫婦の労働供給に関する情報を用いて、どのように夫婦間で時間のやりくりが行なわれているのか、また夫婦の労働供給と役割分業意識、あるいは実際の家庭内での分業がどのように関連しているのかについて検討していきたい。

JGSS の対象は、20歳以上の男女であるが、本論では労働供給に注目するため、定年や年金の需給年齢も考え、20歳以上65歳未満で既婚の男女に的を絞る。また、労働供給に関する既存研究では雇用者のみに注目したものが多数あるが、ここでは自営業者も含める。ただし、農林漁業従事者については除く。これら一連の作業によりサンプル数は1430となる。JGSS では、既婚の男女について夫婦に対応した情報を多く有する。例えば、学歴、就労状況等がある。これら夫婦に対応した情報について、回答者が男性(女性)であれば回答者自身の情報を夫(妻)の情報とし、その配偶者の情報を妻(夫)の情報とした。これにより、各々のサンプルがその回答者の性別によらず夫の職業、妻の職業、夫の学歴、妻の学歴等の情報を持つことになる。したがって、妻(夫)の労働供給の分析に女性(男性)の既婚者サンプルのみならず、男性(女性)の既婚者サンプルの情報も使用できることになる。

また、夫婦の労働供給に影響を与えうる要因は多々存在すると考えられるが、本論では、初歩的な分析として、夫婦の学歴、子供の有無・年齢・人数、夫婦の働く組織、及び夫婦の所得の影響について、検討していくことにする。

4. 分析結果

夫婦の労働供給パターン

まず、夫婦の労働供給パターンについて検討する(表V-1)。夫婦どちらもその就労状況と労働時間について解答のあったサンプル1393のうち、夫婦共働きが56%、夫のみ就

22) JGSS の詳細については、佐藤、石田、池田(2000)を参照のこと。

表V-1 夫婦の就労パターンと週平均労働時間

夫婦の就労パターン	夫婦の労働時間 (SD)	夫労働時間 (SD)	妻労働時間 (SD)	100 %
夫婦共働き (N=785)	80.4(20.0)	47.8(12.4)	32.6(14.2)	56.4%
夫のみ就労 (N=510)	47.5(13.6)	47.5(13.6)	0(0)	36.6%
妻のみ就労 (N=44)	32.5(14.0)	0(0)	32.5(14.0)	3.2%
夫婦共非就労(N=54)	0(0)	0(0)	0(0)	3.9%

労が37%、妻のみ就労が3%、どちらも非就労が4%である²³⁾。また、それぞれの夫婦について平均労働時間を見ると、共働き夫婦が80時間、夫のみ就労が48時間、妻のみ就労が33時間である²⁴⁾。また、共働き夫婦の労働時間の内訳は、夫の労働時間は平均48時間、妻は33時間である²⁵⁾。

次に、夫婦の学歴と労働供給の関係について見てみよう。Jacobsらの指摘するように女性の高学歴化が夫婦の労働供給にプラスの影響を与えているのか。それとも日本ではやはり既存研究が指摘するように、高学歴妻をもつ夫婦の共働き率、労働時間は少ないのであろうか。ここでは、学歴を1. 中学まで、2. 高校、3. 短大・高専、4. 大学以上の4つのカテゴリーに分け、労働供給と労働時間との関係を検討する。

まず、夫婦の就労の有無を見ると、夫婦共働きの割合は、妻の学歴が高校で6割強と最も高く、妻の学歴が中学まで、短大・高専、及び大学・大学院では5割程度である。逆に夫のみ就労の割合は妻の学歴が短大・高専、及び大学・大学院の夫婦で5割弱で高く、妻の学歴が中学及び高校の夫婦では3割強と低い。つまり、高学歴の妻のいる夫婦ほど夫のみ就労している傾向が強い(表V-2)。夫の学歴についても同様の傾向が見られ、夫の学歴が高校の夫婦で最も共働きの割合が高く、逆に高学歴の夫のいる夫婦では夫のみ就労している割合が高い(表V-3)。

次に、共働きの夫婦についてその労働時間を妻の学歴別に見ると、夫婦の労働時間で見ても、夫の労働時間で見ても、また妻の労働時間で見ても、妻の学歴による顕著な違いは見られない(表V-4)²⁶⁾。

23) 冒頭に紹介した Jacobs らによる 1997 年のアメリカの結果と比較すると、共働き夫婦比率はアメリカとほとんど変わらないが、夫のみ就労の夫婦比率は JGSS データの方が 10% 程高い。

24) これを Jacobs らの結果と比較すると、共働き夫婦はほぼ同じであるが、夫のみ就労の夫婦では、アメリカの夫が 3 時間ほど短時間労働で、妻のみ就労の夫婦では逆にアメリカの妻が 5 時間ほど長時間労働である。

25) これもアメリカの結果と比較すると夫の労働時間が 3 時間ほど長く、妻の労働時間が 4 時間ほど短い。注 23 から 25 の結果は、夫婦の労働供給は、供給の有無で見ても、また労働時間で見ても、日本のほうがアメリカより夫と妻の間の差が大きいことを示唆している。

26) Jacobs らのアメリカの結果が、夫婦の労働時間、夫の労働時間、妻の労働時間全てにおいて、妻の学歴が高いほど労働時間が長くなることを指摘しているが、これは JGSS の共働きサンプルにはあてはまらない。

表V-2 夫婦の就労パターンと妻の学歴

夫婦の就労パターン	中学まで (N=190)	高校(N=499)	短大・高専 (N=145)	大学 (N=63)
夫婦共働き	50.5 %	60.9 %	52.0 %	49.6 %
夫のみ就労	33.7 %	32.6 %	45.5 %	44.9 %
妻のみ就労	7.9 %	2.8 %	0.7 %	3.1 %
夫婦共非就労	7.9 %	3.7 %	1.8 %	2.4 %

表V-3 夫婦の就労パターンと夫の学歴

夫婦の就労パターン	中学まで(N=217)	高校(N=715)	短大・高専 (N=90)	大学(N=398)
夫婦共働き	51.6 %	62.2 %	48.9 %	50.5 %
夫のみ就労	34.6 %	31.6 %	41.1 %	45.7 %
妻のみ就労	6.9 %	2.7 %	3.3 %	1.8 %
夫婦共非就労	6.9 %	3.5 %	6.7 %	2.0 %

表V-4 共働き夫婦の週平均労働時間と妻の学歴

妻の学歴	夫婦の労働時間 (SD)	夫の労働時間 (SD)	妻の労働時間 (SD)
中学まで (N=94)	80.8(20.5)	46.9(10.7)	33.9(14.8)
高校 (N=483)	80.0(19.5)	47.9(13.0)	32.1(13.2)
短大・高専 (N=141)	80.8(20.2)	48.4(12.0)	32.4(16.0)
大学 (N=63)	80.4(21.5)	47.7(11.2)	32.7(15.9)

表V-5 共働き夫婦の週平均労働時間と夫の学歴

夫の学歴	夫婦の労働時間 (SD)	夫の労働時間 (SD)	妻の労働時間 (SD)
中学まで (N=109)	83.0(21.3)	47.5(11.0)	35.5(14.8)
高校 (N=430)	80.2(19.3)	47.7(13.0)	32.5(13.4)
短大・高専 (N=43)	81.8(20.0)	51.0(12.4)	30.8(15.0)
大学 (N=198)	78.7(20.3)	47.8(11.8)	30.9(14.8)

一方、前述の通り、高学歴の妻は高学歴で高収入の夫と結婚することを通じて雇用就業を控え専業主婦化するという説がある。それでは、共働き夫婦にもこの夫の学歴の影響が見られるのであろうか。夫の学歴別に、夫婦の労働時間、夫の労働時間、妻の労働時間を見てみると、夫婦の労働時間と夫の労働時間には夫の学歴の影響はさほど見られないが、妻の労働時間に関しては、高学歴の夫の妻ほど労働時間が短い傾向が見られる。夫の学歴が中学までだと妻の労働時間は週平均 35 時間であるが、高校だと週 32 時間、短大・高専及び大学以上であると週 31 時間である (表V-5)。

表V-6 夫婦の就労パターンと子供の有無・年齢・人数

夫婦の就労パターン (N=1425)	18歳以下 子供無 (N=717)	子供の年齢		18歳以下子供の人数		
		5歳以下 (N=247)	6~18歳 (N=461)	1人 (N=261)	2人 (N=312)	3人以上 (N=135)
夫婦共働き	54.1%	41.3%	68.8%	55.9%	60.3%	63.0%
夫のみ就労	33.2%	57.9%	30.2%	42.1%	39.1%	37.0%
妻のみ就労	5.6%	0.4%	0.7%	1.1%	0.3%	0.0%
夫婦共非就労	7.1%	0.4%	0.4%	0.8%	0.3%	0.0%

表V-7 共働き夫婦の週平均労働時間と子供の有無・年齢・人数

	夫婦の労働時間 (SD)	夫の労働時間 (SD)	妻の労働時間 (SD)
18歳以下子供無(N=376)	80.6(20.9)	46.7(13.0)	33.9(13.7)
5歳以下子供有(N=100)	80.0(21.4)	49.4(14.9)	30.6(14.3)
6~18歳子供有(N=309)	80.3(18.4)	48.9(10.5)	31.4(14.6)
18歳以下子供1人(N=141)	80.6(20.9)	47.7(13.0)	33.3(13.7)
18歳以下子供2人(N=185)	80.0(19.4)	49.4(10.2)	30.6(14.9)
18歳以下子供3人以上(N=83)	79.3(20.8)	50.2(13.6)	29.1(13.3)

次に子供の有無・年齢・人数と夫婦の就労状況、労働時間の関係を見てみよう(表V-6)。まず、就労状況であるが、18歳以下の子供のいない夫婦では、共働き率が5割強、夫のみ就労が3割強である。一方、子供のいる夫婦のうち、5歳以下の子供のいる夫婦では、共働き率が4割まで落ち込み、逆に夫のみ就労の割合が6割弱まで上がる。一方子供が6歳から18歳までの夫婦で最も共働き率が高く7割弱となり、逆に夫のみ就労は3割と最も低い。これら夫婦では、おそらく子供の教育費など経済的理由もあり、妻の就労率が高まっていると考えられる。一方、子供の年齢ではなく人数に注目すると、18歳以下の子供の人数が増えるほど共働き率が増え、夫のみが就労している割合が減る傾向が見られる。18歳以下の子供一人では共働き56%夫のみ就労42%に対して、3人以上では共働き63%夫のみ就労37%となる。これも子供が増えることによる経済的理由から妻の就労率が高まるためだと考えられる。

次に、夫婦の労働時間について見てみよう(表V-7)。18歳以下の子供の有無や子供の年齢による夫婦の労働時間の顕著な違いは見られない。一方、夫と妻それぞれの労働時間を子供の有無・年齢で見ると、18歳以下の子供のいない夫婦では夫は週47時間、妻は週34時間働いているのに対して、5歳以下の子供のいる夫婦、及び6歳から18歳の子供がいる夫婦では、夫は週49時間、妻は週31時間働いており、子供がいない夫婦と比較して

論 説

週平均夫が2時間多く働き妻が3時間少なく働いている。つまり、子供のいる夫婦では夫婦の労働時間格差が大きくなる。

次に子供の人数との関係を見てみよう。まず18歳以下の子供の一人いる夫婦は週81時間、2人では週80時間、3人以上で週79時間で子供が増えると若干であるが夫婦の労働時間が減る。夫と妻の労働時間を個別に見ると、夫は子供の人数が多くなるほど長時間労働で、逆に妻は子供の人数が多くなるほど短時間労働になる傾向が見られる。特に子供の人数の影響は妻の労働時間に顕著に現れる。18歳以下の子供が一人いる夫婦の妻は週平均33時間、2人で週平均31時間、3人以上で週平均29時間である。このように、夫婦の労働時間が子供の人数が増えるに従い減るのは、妻の労働時間が減ることによる効果が大きい²⁷⁾。

共働き夫婦の働く組織と労働時間の関係はどうであろうか。一般的に大企業ほど週休2日制が普及しており、週当たり労働時間は短いと考えられる。一方、残業は環境変化の影響をより受ける私企業のほうが官公庁より多いかもしれない。また、フルタイムで共働きをするには私企業より官公庁の方が働きやすいとよくいわれる。ここでは夫・妻の組織をそれぞれ規模30人未満の小企業、30人から1000人未満の中小企業、1000人以上の大企業、及び官公庁の4つのカテゴリーに分けた。

まず、夫の組織別に夫婦の労働供給を見てみると、夫の組織が私企業の場合、その規模が小さいほど共働き率が高くなることがわかる。夫の組織が30人未満の小企業の場合ほぼ7割の夫婦が共働きで夫のみ就労は3割である。一方夫の組織が1000人以上の大企業の場合は、55%の夫婦が共働きで45%が夫のみ就労となる。また、夫の組織が官公庁の場合は、共働き率が6割と比較的高い(表V-8)。ちなみに妻の組織別に夫婦の就労状況を見ても、夫の就労率が常に高く共働きがほとんどで、妻のみ就労夫婦は妻の組織に関わらず非常に稀である(表V-9)。

次に、夫の組織別に共働き夫婦の労働時間を見ると、私企業の場合規模が小さいほど長時間労働になることがわかる。規模30人未満では夫婦週平均84時間であるのに対して、30人から1000人未満で週81時間、1000人以上の大企業では週74時間である。一方、官公庁は週78時間であり、中小企業よりは少ないが大企業よりは多い(表V-10)。

私企業における規模による違いは、夫・妻の労働時間を個別に見るとより明らかである。まず夫の労働時間は、30人未満か30人以上で分かれ、前者が50時間、後者が47時間で

27) これは、Jacobs らのアメリカの結果とほぼ同じ傾向を示している。が、夫・妻を個別に見ると、アメリカの夫は JGSS より短時間労働であり、アメリカの妻は長時間労働であるため、最も夫婦の労働時間の格差が大きくなる18歳以下の子供3人以上の夫婦でもアメリカでは13時間であるのに対して、JGSS では同じカテゴリーの夫婦格差は21時間にも達する。

表V-8 夫婦の就労パターンと夫の組織

夫婦の就労パターン	30人未満 (N=464)	30人以上1000人未満 (N=414)	1000人以上 (N=222)	官公庁(N=125)
夫婦共働き	68.5%	54.8%	55.0%	60.0%
夫のみ就労	31.5%	45.2%	45.0%	40.0%

表V-9 夫婦の就労パターンと妻の組織

夫婦の就労パターン	30人未満 (N=374)	30人以上1000人未満 (N=208)	1000人以上 (N=85)	官公庁(N=61)
夫婦共働き	96.0%	92.8%	100.0%	96.7%
妻のみ就労	4.0%	7.2%	0.0%	3.3%

表V-10 共働き夫婦の週平均労働時間と夫の組織

夫の組織	夫婦の労働時間(SD)	夫の労働時間(SD)	妻の労働時間(SD)
30人未満(N=309)	83.9(22.2)	50.3(13.9)	33.6(14.6)
30人以上1000人未満(N=221)	80.7(17.7)	47.4(11.3)	33.2(13.8)
1000人以上(N=119)	74.0(17.3)	46.8(10.4)	27.2(13.7)
官公庁(N=75)	77.9(17.3)	41.8(9.0)	36.1(12.9)

表V-11 共働き夫婦の週平均労働時間と妻の組織

妻の組織	夫婦の労働時間(SD)	夫の労働時間(SD)	妻の労働時間(SD)
30人未満(N=350)	81.7(21.9)	49.5(13.1)	32.2(15.9)
30人以上1000人未満(N=189)	81.7(16.6)	47.0(11.5)	34.7(11.3)
1000人以上(N=81)	83.3(20.7)	48.5(13.4)	34.8(13.6)
官公庁(N=58)	81.8(21.4)	45.5(12.5)	35.6(14.3)

ある。一方の妻の労働時間は夫の企業規模が1000人未満か1000人以上で分かれ、前者が33時間程度であるのに対して、後者は27時間に減る。一方、官公庁では、夫の労働時間は最も短く42時間、逆に妻は36時間と長い。

これを夫婦の格差の観点から見ると、夫の組織が大企業で最も大きく20時間、官公庁で最も小さく6時間であり、官公庁に勤める夫のいる夫婦の労働時間格差は非常に小さいことがわかる。これは、夫が官公庁に勤めていると、妻も官公庁に勤めている確率が高く、かつフルタイムで勤めている確率が高いためであると考えられる。ちなみに、妻の組織別に夫婦の労働時間、夫の労働時間、妻の労働時間を見ても、夫の場合ほど顕著な違いは見られない。が、やはり官公庁勤めの妻を持つ夫の労働時間は最も短く、妻の労働時間は比

表V-12 夫婦の就労パターンと夫の所得

(単位：円)

夫婦の就労パターン	100万未満 (N=18)	100万～250万未満 (N=55)	250万～450万未満 (N=298)	450万～750万未満 (N=382)	750万以上 (N=305)
夫婦共働き	61.1%	63.6%	61.7%	63.6%	51.5%
夫のみ就労	38.9%	36.4%	38.3%	36.4%	48.5%

表V-13 夫婦の就労パターンと妻の所得

(単位：円)

夫婦の就労パターン	100万未満 (N=321)	100万～250万未満 (N=207)	250万～450万未満 (N=117)	450万～750万未満 (N=56)	750万以上 (N=20)
夫婦共働き	96.3%	92.8%	95.7%	100.0%	85.0%
妻のみ就労	3.7%	7.2%	4.3%	0.0%	15.0%

較的長いという結果が得られた(表V-11)。

夫婦の所得はその就労パターンにどのように関連しているのか。夫の所得が上がると妻の就業率が低くなることが知られている。が、妻の所得についても夫の就労に同様の影響を与えるのか。また、夫の所得が上がると妻の就業率のみならず労働時間も減るのだろうか。その結果夫婦の労働時間も減り、高所得の夫婦ほど労働以外に費やすことのできる時間が増えるのであろうか。夫・妻の主な仕事からの前年の収入を100万円未満、100万円から250万円未満、250万円から450万円未満、450万円から750万円未満、750万円以上の5つのカテゴリーに分け、労働時間との関係を検討する。

まずは、夫の所得別に夫婦の就労状況を見ると、夫の所得が750万円までは、共働き率が6割程度であるのに対して、750万円を越すと5割に落ち込み、逆に夫のみ就労が5割弱まで増えることがわかる(表V-12)。次に、妻の所得の影響であるが、妻の所得が750万円までは9割以上の夫婦が共働きであり、750万円を越しても妻のみ就労の夫婦の割合は15%で低い。このように妻の所得の夫の就労率に対する影響は小さい(表V-13)。

次に、所得と労働時間の関係について検討してみよう。夫の所得別に共働き夫婦の労働時間を見てみると、夫婦の労働時間が最も長くなるのが、夫の収入が450万円から750万円未満の夫婦で週平均83時間である。一方夫・妻の労働時間を個別に見ると、夫の労働時間は、その収入が100万円から750万円までは収入が増えると労働時間が増える傾向が見られる(表V-14)²⁸⁾。一方、妻の労働時間については、夫の収入が100万円以上では、夫の収入が増えるに従い労働時間が減る。特に夫の収入750万円以上の夫婦では、妻の労

28) 勿論労働時間が長いと所得が高いとも考えられる。

表V-14 共働き夫婦の週平均労働時間と夫の所得

(単位：円)

夫の所得	夫婦の労働時間 (SD)	夫の労働時間 (SD)	妻の労働時間 (SD)
100万未満 (N=10)	67.5(25.6)	35.0(20.4)	32.5(13.4)
100万～250万未満 (N=34)	81.1(23.4)	45.3(14.2)	35.9(14.6)
250万～450万未満 (N=182)	82.4(18.1)	47.6(11.2)	34.8(13.5)
450万～750万未満 (N=232)	82.9(19.6)	49.7(11.8)	33.2(14.2)
750万以上 (N=155)	73.9(19.9)	46.1(11.7)	27.9(14.0)

表V-15 共働き夫婦の週平均労働時間と妻の所得

(単位：円)

妻の所得	夫婦の労働時間 (SD)	夫の労働時間 (SD)	妻の労働時間 (SD)
100万未満 (N=302)	71.0(17.8)	47.7(12.0)	23.3(11.9)
100万～250万未満 (N=189)	84.8(18.2)	47.5(11.7)	37.3(11.3)
250万～450万未満 (N=112)	87.7(18.2)	48.4(13.0)	39.3(11.1)
450万～750万未満 (N=56)	91.1(18.7)	46.4(12.4)	44.6(10.0)
750万以上 (N=17)	85.5(16.5)	43.5(11.8)	42.1(7.5)

働時間が週平均27時間と他と比べて著しく短い。この結果、夫の収入750万円以上である夫婦の労働時間は他と比べて最も短くなる。

一方、妻の所得は夫婦の労働時間にどのような影響をおよぼすのだろうか(表V-15)。まず、夫婦の労働時間を見ると、妻の所得が750万円までは、妻の所得が高ければ高いほど労働時間が長くなる²⁹⁾。特に妻の所得450万円から750万円未満のカテゴリーでは夫婦の労働時間は週平均91時間にも達する。これは、主に所得450万円から750万円までの妻の労働時間が平均45時間と他と比べて最も長いためである。妻の労働時間は夫の所得が高くなるのにつれ短くなる傾向があるのに対して、夫の労働時間は妻の所得によってあまり変化しない。この結果、妻の収入が450万円から750万円未満で比較的高い夫婦で最も労働時間が長くなる。

以上の結果を簡単にまとめておこう。まず、夫婦の就労状況であるが、学歴期の子供の人数が多く、夫が高学歴ではなく、小規模企業に勤めており、高所得ではない夫婦では、共働きが多い。一方、夫婦共に高学歴で、夫が中規模以上の企業に勤めており、夫の収入が高く、学歴期前の子供のいる夫婦では、夫のみ就労している夫婦が多い。

共働き夫婦の労働時間については、妻の所得が上がるほど長時間労働になる。本論の分

29) ここでも労働時間が長いほど所得が高いとも考えられる。

論 説

析では、妻の所得が450万円から750万円未満の夫婦で最も労働時間が長く、週平均91時間にも達した。これは妻の所得が上昇するにもかかわらず夫の労働時間が硬直的で減少しないためである。

一方、夫と妻の労働時間の調整という観点で見ると、18歳以下の子供の人数は夫婦の労働時間に異なる影響を与えることがわかった。子供が増えるに従い、夫はその労働時間を増加させ、逆に妻は労働時間を減少させる。結果として、夫婦の労働時間全体には子供の人数の影響はあまり見られないが、夫婦の市場vs家庭での役割分担はより鮮明になる。また、子供が増えることによる労働時間の調整は妻の方が大きい。

また、夫婦の労働時間の調整は、夫の組織にも関わっており、大企業勤めの夫を持つ妻の労働時間は短く、逆に官公庁勤めの夫を持つ妻の労働時間は長い。最も大企業勤めの夫は高学歴で所得が高いため、妻の労働の必要性が低いことも考えられる。が、この結果は、大企業では家庭内での夫婦の役割分担を促すような組織風土・或いは慣行が、逆に官公庁では、夫婦の役割の平等化を支持するような組織風土・慣行が存在することを示唆しているのかもしれない。

また、全体の分析を通して、妻側が夫側の事情・或いは家族の事情に合わせてその労働供給を調整する傾向が見られた。逆に、夫の労働供給、労働時間は妻の事情によってあまり変化しないことがわかった。

夫婦の市場参加と性別役割分担意識

次に、夫婦の市場参加と家庭内での役割分担意識がどのように関連しているかを検討する。JGSSの以下の設問への回答（4段階）を加重平均し、最低値1最高値4となる、性別役割分担意識の指標を作成した。この指標の信頼性は、アルファ値=0.75であるため十分であると考えられる。

1. 夫に十分な収入がある場合には、妻は仕事を持たないほうが良い。
2. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ。
3. 母親が仕事をすると、小学校へあがる前の子供に良くない影響を与える。
4. 妻にとっては、自分の仕事をもつよりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である。

さて、夫婦の就労状況別に性別役割分担意識を見てみよう。ここで、週間労働時間を35時間以上と35時間未満でわけ、それぞれをフルタイム、パートタイムと定義し、代表的な夫婦の就労パターンとして夫のみ就労夫婦、夫フルタイム就労妻パートタイム就労夫婦、共にフルタイム就労夫婦の3つを比較する。

表V-16にあるように、性別役割分担意識は、男女共に、夫のみ就労、夫フルタイム妻パートタイム、夫婦共にフルタイムの順に低くなる。また、夫のみ就労夫婦と夫フルタイム妻パートタイム就労夫婦間、および夫フルタイム妻パートタイム就労夫婦とフルタイム就労夫婦間の差はT検定で有意である。

次に、共働き夫婦に限定し、夫婦の所得の影響を見てみよう。表V-17にあるように、夫の所得は夫・妻両方の性別役割分担意識に関連性を持たない。が、妻の所得は、夫と妻両方の性別役割分担意識に有意な関連を持つ(表V-18)。高収入の妻をもつ夫は、性別役割分担意識が低い。また妻も自分の所得が高いほど性別役割分担意識が低い。但し、夫婦共に、妻の所得が100万円未満と、100万円以上250万円未満では有意な差が見られない。妻の所得が250万円以上になると、役割分担意識が低くなり、特に、妻の場合、その所得が450万円以上であると、顕著に低くなる。

表V-16 夫婦の就労パターンと性別役割分担意識

夫婦の就労パターン	夫の意識 (SD)	N	妻の意識 (SD)	N
夫のみ就労	2.67(0.62)	265	2.45(0.64)	238
夫フル妻パート	2.53(0.59)	135	2.26(0.64)	208
夫婦共にフルタイム	2.38(0.65)	167	2.13(0.62)	204
全体	2.57(0.65)	641	2.29(0.64)	729

表V-17 夫の所得と夫婦の性別役割分担意識

夫の所得	夫の意識 (SD)	N	妻の意識 (SD)	N
250万円未満	2.65(0.80)	21	2.36(0.56)	24
250~450万円未満	2.39(0.65)	79	2.29(0.68)	100
450~750万円未満	2.42(0.63)	119	2.14(0.62)	120
750万円以上	2.59(0.65)	64	2.23(0.60)	90
F値	0.155		0.218	

表V-18 妻の所得と夫婦の性別役割分担意識

妻の所得	夫の意識 (SD)	N	妻の意識 (SD)	N
100万円未満	2.55(0.58)	115	2.27(0.62)	186
100~250万円未満	2.52(0.65)	80	2.26(0.59)	110
250~450万円未満	2.31(0.73)	43	2.15(0.65)	67
450万円以上	2.12(0.63)	25	1.81(0.63)	47
F値	0.006		0.000	

表V-19 夫婦の所得差と性別役割分担意識

夫婦の所得差	夫の意識 (SD)	N	妻の意識 (SD)	N
夫>妻 差大	2.57(0.54)	84	2.26(0.60)	114
夫>妻 差中	2.50(0.64)	62	2.35(0.64)	75
夫>妻 差小	2.45(0.73)	62	2.18(0.61)	65
妻=夫 or 妻>夫	2.27(0.65)	42	2.06(0.67)	68
F値	0.092		0.036	

次に、夫婦の所得差と性別役割分担意識の関連を見てみよう。所得を100万円未満、100万円以上250万円未満、250万円以上450万円未満、450万円以上750万円未満、750万円以上のカテゴリーに分け、夫と妻のカテゴリー差が3以上の場合を差大とし、2の場合を差中とし、1の場合を差小とする。表V-19にあるように、夫婦の所得差は夫より妻の役割分担意識に関連している。夫との所得差が少ない、あるいは自分の所得が夫より多くなると、妻の役割分担意識は低くなる。

以上から、妻の就労と夫婦の性別役割分担意識は密接にかかわっていることがわかる。妻が就労していると、特にフルタイムで働いていると、夫・妻共に性別役割分担意識が低い。このように妻の労働供給行動は夫婦の役割分担意識と関連しているが、特に収入を通じての関連性が顕著である。妻が働いていても、低収入の場合、夫婦の性別役割分担意識に顕著な違いは見られないが、高収入であると、夫婦共に性別役割分担意識が低い。妻の場合は、更に夫との所得差がその性別役割分担意識とかわかっており、夫と同等あるいはそれ以上の所得がある妻の役割分担意識は低い。

家事参加度の分析

JGSSには、本人と配偶者の家事参加についてその頻度に関する設問がある。家事項目として、夕食の用意、洗濯、買い物(日用品や食料品)、家の掃除がある。これら項目について、その実施が、ほとんど毎日の場合を3点、週に数回の場合を2点、週に1回を1点、月に1回以下全くなしまでを0点として合算して、家事参加の指標とした。

この家事参加度を夫婦の就労形態別に見ると、表V-20のようになる。フルタイム就労夫婦の夫の場合、夫フルタイム妻パートタイム就労夫婦および夫のみ就労夫婦の夫よりも、家事参加度が有意に高い。但し、夫の家事参加度については、夫フルタイム妻パートタイム就労夫婦と夫のみ就労夫婦間の有意な差は見られない。妻の家事参加度は、フルタイム夫婦、夫フルタイム妻パートタイム就労夫婦、夫のみ就労夫婦の順に低くなる。女性については、これら異なるタイプの夫婦間の差はそれぞれ統計的に有意である。

表V-20 夫婦の就労パターンと家事参加度

夫婦の就労パターン	夫の家事参加度(SD)	N	妻の家事参加度(SD)	N
夫のみ就労	1.74(2.54)	271	10.91(1.28)	245
夫フル妻パート	1.72(2.67)	136	10.64(1.63)	214
夫婦共にフルタイム	2.99(3.58)	170	9.31(2.51)	204
全体	2.22(3.04)	649	10.33(1.94)	743

表V-21 夫の所得と夫婦の家事参加度

夫の所得	夫の家事参加度(SD)	N	妻の家事参加度(SD)	N
250万円未満	4.05(3.99)	21	9.42(2.73)	24
250～450万円未満	2.37(3.18)	82	9.72(2.33)	101
450～750万円未満	2.62(3.37)	119	10.07(2.00)	123
750万円以上	1.86(2.72)	64	10.38(2.05)	91
F値	0.057		0.099	

表V-22 妻の所得と夫婦の家事参加度

妻の所得	夫の家事参加度(SD)	N	妻の家事参加度(SD)	N
100万円未満	2.21(3.15)	117	10.61(1.66)	190
100～250万円未満	2.37(3.23)	81	10.08(2.05)	110
250～450万円未満	3.05(3.36)	42	9.14(2.39)	69
450万円以上	2.80(3.30)	25	8.91(3.13)	46
F値	0.484		0.000	

次に夫婦の所得と家事参加度の関係を見てみよう。表V-21にあるように、夫の所得によって、夫・妻の家事参加度が変わる傾向は見られない。一方、妻の所得を見ると、夫の家事参加度との関連性は見られないが、妻本人の家事参加度とは有意な関連が見られる(表V-22)。妻は、自分の所得が高くなればなるほど家事参加度が低くなる。但し、妻の家事参加度について、所得250万円以上450万円未満と450万円以上の間に統計的に有意な差は見られず、妻の家事参加度は、所得250万円未満で高く、これ以上で低くなることかわかる。

最後に、夫婦の所得差と家事参加度について見ておこう。表V-23に見られるように、共働き夫婦の所得差は、夫・妻両方の家事参加度と関連している。夫については、夫婦の所得が同程度か、妻の所得が高いと、家事参加度が高くなる。妻については、夫との所得差が少ないほど、家事参加度が低くなる。

表V-23 夫婦の所得差と家事参加度

夫婦の所得差	夫の家事参加度(SD)	N	妻の家事参加度(SD)	N
夫>妻 差大	2.08(3.11)	84	10.76(2.36)	116
夫>妻 差中	2.35(3.18)	63	10.02(1.97)	77
夫>妻 差小	2.19(2.99)	64	9.49(2.11)	68
妻=夫 or 妻>夫	3.69(3.60)	42	9.18(2.92)	66
F値	0.049	0.000		

以上から、家庭での家事分担を見ると、妻の就労は確かに夫婦の家庭内役割分業と密接に関連していることが分かる。但し、妻の家事参加の程度は、その就労状況と就労時間に依りて増減するのに対して、夫の家事参加は、妻がフルタイムで就労した場合にのみ増加し、妻がたとえ働いていてもパートタイム就労の場合は、妻が非就労の場合とあまり変わらない。また、妻の所得の高低は、夫の家事参加には顕著な違いをもたらさないが、妻自身の家事参加の程度とかかわりが見られ、所得が高い妻ほど家事参加度が低い。妻の所得それ自体は夫の家事参加に影響を及ぼさないが、夫婦の所得差は夫の家事参加度に関連している。妻の所得が自分と同じ程度かまた自分よりも多い場合、夫の家事参加は顕著に増える。また、妻にしても、夫との所得差が小さいと、家事参加の程度が少なくなる。

6. ま と め

以上の分析結果から、家庭と市場の関連性について何が言えるだろうか。まず、夫婦の市場労働供給のパターンを一言で表すとすると、コラボレーション（協同）ではないだろうか。但し、このコラボレーションは「妻同調型」である。データの分析結果より、夫婦は、互いの状況に応じて、就労方法、また労働時間を調整していることがわかる。例えば、夫の収入が低い場合は妻も働くが、夫の収入が増えるに従い妻は労働時間を減少させ、そして、高収入の夫の妻は非就労化する傾向が強い。また、夫が小規模企業で就労している場合、その雇用の不安定さゆえ、あるいは比較的低い所得のためか、妻は就労する傾向にあるが、大企業勤めの夫の妻は、非就労か働いても短時間就労の傾向が強い。あるいは、子供の人数が増えるに従い、夫は労働時間を増加させ、逆に妻は労働時間を減少させる。結果として、夫婦の労働時間そのものには子供の人数の影響は見られないが、市場労働に費やす時間の夫婦間の差は増加する。

妻同調型の夫婦のコラボレーションにおいては、主に妻が夫の事情や家族の事情に合わせてその労働供給を調整しており、逆に、夫の労働供給・労働時間が、妻の事情によって

変化することはほとんどない。従って、妻が長時間労働した場合、夫婦の総労働時間は長くなり、夫婦は overwork 気味となる。これは勿論、夫は正社員として働く場合がほとんどで、よってその時間の硬直性・拘束性から制約を受ける傾向が妻よりも強いという市場構造を反映しているとも考えられる。

一方、家庭内での役割分担意識あるいは実際の役割分業を一言で表すと、それはネゴシエーション（交渉）ではないだろうか。意識面で見ると、妻が就労していると、特にパートタイムよりもフルタイムで就労していると、妻のみならず夫の性別役割分担意識が低くなる。但し、妻が働いていても低収入の場合、妻が非就労の場合と顕著な違いは見られないが、妻が高収入になると、夫の役割分担意識が低くなる。家事参加の程度を見ても、パートタイムで働いている妻の夫は専業主婦の夫とほぼかわらないが、フルタイム就労の妻の夫は、家事参加の程度が他と比較して高い。また妻の所得が自分と同程度あるいはそれ以上の場合、他と比べて、夫の家事参加度は顕著に高くなる。このように夫の性別役割分担意識および役割分業は、妻の市場参加と密接に関連している。妻がパートタイム就労の場合は夫の家庭役割に変化はみられないが、フルタイム就労の場合変化が見られる。妻の場合も、市場で費やす時間が増え、かつ自身の収入が増え夫との所得差が小さくなると、性別役割分業意識が低くなる。また妻の家事参加については、非就労よりもパートタイムで就労すると、またパートタイム就労よりもフルタイムで就労すると減る傾向にあるが、これは市場労働時間の増加によって家事労働に費やす時間が減ったことにだけに起因するのではないだろう。妻は自分の所得が増え、夫との所得差が減少するにつれて、伝統的な役割分担意識が薄れ家事参加の程度を低める。これは安定的に市場で働くこと、そしてより高い収入を得ることが、妻の意識を変え、家庭での行動をも変えることを示唆している。つまり、妻の市場への参加が安定的になり所得が高まると、夫婦間の役割分担意識、そして実際の役割分担に関して、家庭内でネゴシエーションが起こるのではないだろうか。

VI. 結びにかえて

以上の分析結果を踏まえて、90年代の女性労働供給をどう見るか。

女性の就労選好には、日本に限らず他国でも、いいかえれば社会・経済・文化的な差異とはある程度独立して、ライフステージに応じて可変的である要素が見られる。これは、結婚しても子供が生まれるまではフルタイムで働き、子供が幼少のころは働かず、子供の成長期にはパートタイムで働き、そして独立すればフルタイムで働くというパターンを取る。

一方、女性の就労選択は、その就労選好のみならず、その時々々の市場構造から制約を受

ける。1990年代の日本では「就労構造の多様化」という構造変化が進み、正社員以外の多くの就労機会が提供された。非正社員型就労形態は、量的な面でもそして質的な面でも、正社員という就労形態とは異なる時間を提供し、この相違が多くの家庭責任を担う女性のニーズを満たし、これら多くの女性を取り込んだ。

一方、90年代の日本の市場構造の下では、非正社員・正社員間の壁は厚く、いったん非正社員化すると再び正社員として就労する機会が極めて少ない。家庭責任を担う女性が多く従事する短時間パートと正社員間の壁は厚い。更に90年代には職業面でも（専門・管理・事務とそれ以外）、勤続期間面においても正社員・非正社員間の格差が広まった。女性間では、既婚女性の多くが従事するパートタイム労働者と一般労働者の間で賃金格差も広まった。このように、「就業形態の多様化」がもたらした機会は、「出口のない機会」で、さらに正社員に近づくよりは遠ざかっていく機会であった。また「就業形態の多様化」のもたらす機会は、女性のライフステージに応じた長期的な就労選好を満たすことはできない。結果は、英国でハキムが指摘したような正社員とそれ以外の女性の2極化である。

家庭においては、このような市場構造に合わせ夫婦間でのコラボレーションが見られた。（ほとんどが正社員として働く）夫は、（その時間の硬直性・拘束性もあり）柔軟に妻や家庭の状況に応じてその市場行動を変化させられない。逆に、妻は夫の事情や家庭での事情に合わせて自分の市場行動を調整し、夫に同調する。一方、これに反し、妻がフルタイムで働き応分の所得を得た場合、夫の市場で費やす時間はほとんど変化しないので、これら夫婦の労働時間は妻の労働時間が長引くに従い標準的時間を越え overwork 気味となり、市場以外の活動領域に侵入する。

一方、妻がフルタイムで働きある程度の収入を得なければ、夫の性別役割分担意識や家事参加は進まない。妻が働いていてもパートタイムの場合は、夫に意識面、家事参加面で、専業主婦家庭と比べ何ら変化が見られない。女性の市場への参加が安定的になり高所得を得てはじめて、夫婦間の役割分担意識、そして実際の役割分担に関して、家庭内でネゴシエーションが起こる。

このようにフルタイムで働き高収入を得る一部の女性のみが性別役割規範や家庭内分業から開放される可能性を秘めている。しかし、男性の市場時間の硬直性から、これは、夫婦にとっての市場での時間が他の活動領域に侵入するという経験を伴う。また、これら女性にとっても、その市場で費やす時間の特性は、ライフステージ上の就労選好と少なからず矛盾を生じせしめる。特に出産・育児期にはそれが顕著に現れる。市場参加と家庭生活とのひずみ、あるいは市場と家庭での役割のせめぎ合いは、更に家庭内でのネゴシエーションがドラスティックに進まない限り、家庭内での摩擦や矛盾を生み出す。この摩擦、矛盾からの回避が、冒頭に述べた「少子化」や、それ以前の未婚化に少なからずつながって

いるのではないだろうか。

一方で、1990年代に進んだ「就業形態の多様化」は、このような限られた一部の女性よりも、従来の性別役割規範や性別役割分業の下で、夫の市場行動に同調して就労する多くの女性を取り込んだ。しかし、これら女性はパートタイム労働に従事する限り、専業主婦と同様、家庭での役割分業に関するネゴシエーション力を持つことは難しい。一方で、90年代の市場構造の下では、一旦非正社員化してしまうと、たとえ夫婦間でネゴシエーションが進んだとしても、正社員として就労する機会は乏しい。

このように、1990年代の「就業形態の多様化」が女性にもたらしたのは、主に「出口のない機会」であり、夫に妻が同調する、或いは同調せざるを得ないコラボレーション型の夫婦の労働供給の再生産だったのではないだろうか。市場も家庭も独立して存在するのではなく、相互依存関係にあり、女性の選択に制約を課す。市場での女性の役割が変化しない限り、家庭での女性の役割は変わりえない。逆もまた然りである。90年代に変化を経験したのは、フルタイム就労し応分の所得を得る一部の女性に過ぎず、多くの女性が市場と家庭という制度的制約下で、非正社員として出口のない機会を選択したのではないだろうか。

今後変化は起こるのだろうか。このような「硬直状態」の打破は可能なのだろうか。本論の分析結果から少なくとも2つの解決へのヒントが得られる。ひとつは、正社員と非正社員間の障壁を低くすることである。少なくとも90年代は格差拡大に動いた。これを縮小することが必要である。これは前記後者の女性に特に有効に作用する。2つめは、正社員の時間を量・質両面で見直すことではないだろうか。例えば本論の分析で夫の組織によって妻の就労状況、労働時間が変化することがわかった。これは、時間の質或いはテンポラリティが、組織によって異なり、それが夫婦の就労行動に影響を与える可能性を示唆している。例えば官公庁では夫婦ともフルタイムで働く傾向が強いが、そこではどのようなテンポラリティが存在するのか。これは夫のみ就労する場合が多い或いは妻は働いても労働時間が短い傾向のある大企業のテンポラリティとどのように異なるのか。あるいは同じ組織の中でも異なる仕事には異なるテンポラリティが存在するはずである。画一的ではなく、正社員のテンポラリティにバリエーションを持たせ選択肢を広げること、また、その上で女性の結婚や出産、育児をペナルティーとしないようなテンポラリティを正社員就業に確立することが必要ではないか。これは前者の女性のみならず、後者の女性にも正社員との壁を低くするという点で有効な方法ではないだろうか。

論 説

になった社会科学研究所のスタッフの方々，また本稿で使用したデータについては，就業形態の多様化研究会（日本労働研究機構）JGSS 研究会（東京大学社会科学研究所・大阪商業大学比較地域研究所）のメンバーの方々に，また特に両研究会でお世話になった佐藤博樹教授に，記して謝意を表したい。勿論本論における一切の過誤は筆者の責任である。

参考文献

- 安部正浩，2001，「女性の労働供給と世代効果」協坂明・富田安信編，2001，『大卒女性の働き方』日本労働研究機構
- 厚生労働省大臣官房統計情報部編，2001，『平成 11 年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編，2001，『平成 12 年版女性労働白書』
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編，2002，『平成 13 年版女性労働白書』
- 佐藤博樹，石田浩，池田謙一編，2000，『社会調査の公開データ：2 次分析への招待』東京大学出版会
- 辻知広，1994，「女性の仕事と家族：ISSP 国際共同調査から」放送研究と調査，第 44 巻第 6 号
- 西川真規子，1997，書評「K.Hakim 著，Key Issues in Women's Work」，日本労働研究雑誌，1997 年 10 月号
- 西川真規子，1998，「仕事と生活の両立：非正社員型就業形態の生活両立型就業としての可能性と有効性」ISS Discussion Paper Series, J-80
- 樋口美雄，1992，『日本経済と就業行動』東洋経済新報社
- 協坂明・富田安信編，2001，『大卒女性の働き方』日本労働研究機構
- 労働大臣官房政策調査部編，1996，『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』
- Becker G, 1991, A Treatise on the Family, Harvard University Press: London
- Brinton M, 1993, Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan, University of California Press: California
- Brinton M & Nee V eds., 1998, The New Institutionalism in Sociology, Stanford University Press; Stanford
- Clarberg M & Moen P, 2001, 'Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies', American Behavioral Scientist, Vol.44, No.7
- Coleman J, 1994, 'A Rational Choice Perspective on Economic Sociology' in Smelser N & Swedberg R eds., 1994, The Handbook of Economic Sociology, Russell Sage Foundation; New York
- Epsterin C & Kalleberg A, 2001, 'Time and Sociology of Work: Issues and Implications' Work and Occupations, Vol. 28, No.1
- Felstead A & Jewson N, 1999, Global Trends in Flexible Labour, Macmillan; London
- Gambetta D, 1987, Were They Pushed or Did They Jump?: Individual decision making mechanisms in education, Cambridge University Press: Cambridge
- Grint, ed, 2000, Work and Society: A Reader, Polity: London
- Hakim C, 1991, 'Grateful Slaves and Self-made Women: fact and fantasy in women's work orientations', European Sociological Review, 7
- Hakim C, 1996, Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment, Athlone:London
- Harvey M, 1999, 'Economies of Time: A Framework for Analysing the Restructuring of Employment Relations' in Felstead A & Jewson N, 1999, Global Trends in Flexible Labour, Macmillan; London
- Hassard J, 2000, 'Image of Time in Work and Organizations' in Grint, ed, 2000, Work and Society: A Reader, Polity: London
- Jacobs J, 1989, Revolving Doors, Stanford University Press: Standord
- Jacobs J & Gerson K, 2001, 'Overworked Individuals or Overworked Families?', Work and Occupations, Vol. 28, No.1
- Kalleberg A & Epstein C eds., 2001, Time and the Employment Relationship, American Behavioral Scientist, Vol. 44, No.7

- Kallerberg A & Epstein C, 'Temporal Dimensions of Employment Relations', *American Behavioral Scientist*, Vol. 44, No.7
- Nee V, 1998, 'Sources of the New Institutionalism' in Brinton M & Nee V eds., 1998, *The New Institutionalism in Sociology*, Stanford University Press; Stanford
- Nishikawa M, 1997, *Occupational Sex Segregation: A Comparative Study between Britain and Japan*, D.Phil Thesis, University of Oxford
- OECD, 2002, *OECD Employment Outlook*
- Rubery J & Fagan C, 1995, 'Gender Segregation in Social Context', *Work, Employment & Society*
- Smelser N & Swedberg R eds., 1994, *The Handbook of Economic Sociology*, Russell Sage Foundation; New York
- Smelser N & Swedberg R, 1994, 'The Sociological Perspective on the Economy' in Smelser N & Swedberg R eds., 1994, *The Handbook of Economic Sociology*, Russell Sage Foundation; New York
- Thompson & Bunderson, 2001, 'From the Balance Metaphor to the Container of the meanings', *Work and Occupations*, Vol.28, No.1
- Zentralarchiv, *The International Social Survey Programme ISSP 1985-1995 Data and Documentation*