

共働き夫婦における第一子出生にともなう対処 ——常雇と自営の場合——

長 津 美 代 子

(青葉学園短期大学)

平成 2 年 1 月 6 日受理

Coping Behaviors of Working Couples to Their First Child Birth —In the Case of Wives being Full-Time Employees and Self-Employed—

Miyoko NAGATSU

Aobagakuen Junior College, Setagaya-ku, Tokyo 154

The purpose of this study is to explore coping behaviors of working couples to their first child birth by using their resources. The sample consisted of 127 couples whose wives being full-time employees, and of 42 couples whose wives being self-employed with a child aged one or two. The survey was conducted in December, 1988 at 18 public day care centers in Tokyo. The major findings are as follows:

(1) In the case of full-time employees, various resources were found to be utilized. They often used such social resources as leave for child birth, paid relief hours for child caring and a public day care center. They also used such semi-social resources as help from their neighbors, friends or colleagues, as well as their kin networks. Flexibility between husband and wife in their role relations, one of family resources, was significantly associated with their child caring role but not with their housework role. Perseverance and mental strength of wives, one of individual resources, were also found to be important.

(2) In the case of the self-employed, they were quite insufficient as to their social, semi-social and kin resources. They resumed to work by taking care of their child by themselves. Sixty-seven % had no one to take their role at home when their child was sick. Compared with full-time employed couples, they were less flexible in their role relations. These findings suggest that their lives seem to be maintained solely by their perseverance and more burden to the wives.

(3) Lack of flexibility between husband and wife in their housework role seems to be very crucial, because it causes double burden to wives. As a result of Quantification Method 2, the husband's competence in housework, his time of arriving home and his values placed on housework were found to be three major factors associated with their participation in housework.

(Received January 6, 1990)

Keywords: working couple 共働き夫婦, first child birth 第一子出生, coping behavior 対処, resource 資源, participation of husband in housework 夫の家事参加.

1. 研究目的

第一子の出生によって家族の周期段階は新婚期から養育期に移行する。この移行は、平均的家族のほとんどが経験する通常のできごと (normative event) であるが、それまでの段階における生活パターンを新たな状況に適合するように変革させなければならず、それがうまくい

かない場合は家族の統合が失われる場合もある¹⁾。それゆえ、新しい周期段階への移行はそれ自体危機的移行であるともいえる。危機的状況を体験することなく段階移行をする家族もあろう。しかし、乳幼児をもつ母親の疲労²⁾や育児不安の研究³⁾などから明らかなように、育児責任を負っている母親はかなりストレスフルな状況にお

かれている。性別役割分業が強固なわが国では、就業している妻の場合とはくに、仕事役割に加えて育児と家事の大部分を遂行しなければならないため、強いストレス状況にあると思われる。すなわち、第一子の出生は妻の生活パターンを変え家族システムに変化をもたらすひとつのストレス因子(stressor)として理解される。

本稿では、共働き夫婦が第一子の出生にともなうストレス状況にどのように対処して仕事を続けてきたかを、以下の分析を通して明らかにしたい。

- ① 産前産後の休業や育児休業制度などの活用状況。
- ② 妻が仕事に復帰したときの援助の体制。
- ③ 第一子出生後、共働きを続けていくうえで最も大変だったこととそれへの対処。
- ④ 第一子出生前、仕事復帰時、および現在の役割関係の変化。

共働き家族における夫婦の役割関係や援助体制についてはこれまで多くの研究がなされてきた。しかし、共働き夫婦にとって第一の試練ともいえる第一子出生前後の変化や対処に注目した研究はない。雇用機会均等法が施行され、子供出生後も仕事を継続する女性の増加が予測される今日、こうした研究は、共働きが何によって支えられているのかを示唆することにもなり重要であると思われる。

2. 研究の枠組

妊娠、出産というできごとを仕事を止めることなく乗り越えた夫婦は、さまざまなストレス状況に対処して現在に至っていると思われる。どのような資源を活用して対処したかを明らかにするには、まず資源の分類をしておくことが必要であろう。

対処資源として、個人、家族、親族、準社会、社会の各資源レベル⁴⁵⁾が考えられる。共働き家族を支えるという視点から各資源の内容をみていくと、個人資源として、家事や育児に割きうる時間、家事・育児の遂行能力、および意志力・気力・忍耐強さのような個人がもっている諸特性が考えられる。家族資源では、夫婦の役割関係の柔軟性をもっとも重要であろう。親族資源は、夫や妻の親族からの援助、準社会資源は、近隣、知人、職場の人々からの援助を指している。社会資源とは、働く母親をサポートするために社会から提供されている制度、施設、サービスのことで、具体的には、産前産後休業などの母性保護規定、育児休業制度、各種保育所、ベビーシッター、ヘルパーなどが含まれる。既述した①～④までの分析項目にそってこうした資源の活用状況を明らか

にしていけるのであるが、そのさい、妻の結婚後の職業歴は一貫して常用雇用者(正式な社員・職員として雇われて働いている者を指している。以下略して常雇と呼ぶ)か自営業主および家族従業者(以下自営と呼ぶ)に限定する。もちろん、結婚・第一子出生を経て現在まで仕事を続けてきた女性の就業パターンは、この二つに限定されるものではない。常雇から第一子出生後はパートへ、常雇から自営へなど、第一子出生後に就業のしかたを変えて、結婚後現在まで働き続けた者もいると思われる。また、一貫してパートで働き続けた者もいるであろう。しかしそうした場合は、第一子出生時にいったん仕事を止めている場合が多いと推測される。第一子出生前後のことを問題にするのに、その時点の就業状況を確定しないで分析しても、正しい結果を得ることができない。以上の理由から、常雇か自営で働いていたという状況のなかで第一子を出産し、再び仕事に復帰した者に限定して対処の状況をとらえることにした。次に、①～④までの分析項目について若干の説明をしておきたい。

(1) 産前産後休業などの制度(①)

生む性である女性が勤務を継続していくことができるように、労働基準法にはいくつかの規定が定められている⁶⁾。第65条によれば、女子就業者は原則として、産前6週間、産後8週間休業することができる^{*1)}。また、生後満1年に達していない子供を育てている女子は休憩時間のほか、1日2回それぞれ少なくとも30分、その子供を育てるための時間を請求することができる(第67条)。大企業や官公庁ではこうした制度が活用可能であるが、中小企業の場合には、労働者としての基本的な権利を事業主に対して請求できない状況もあるのではなからうか。一方、自営の場合には、産前産後の休業や育児時間の取得は、個人や家族の判断に委ねられている。多くの場合、妻も重要な働き手のひとりであるため、十分な休業や育児時間は確保されていないと思われる。

育児休業制度は、子供を出産した母親労働者が、自らの希望により職場での身分や地位を失わずに一定期間休業して育児に専念したあと復職する制度のことである。職業と子育てを両立させていくためのひとつの解決策だとみることができる。国公立機関に勤務する教師、看護婦、保母などを対象として1975年(1976年施行)に制定されたが、一般の事業所でこの制度を設けている所は1985年現在で14.6%にすぎない⁸⁾。したがって、第一

^{*1)} 雇用機会均等法の制定に伴い、1985年に労働基準法が一部改訂された。改訂以前は、産前産後それぞれ6週間休業することができた⁷⁾。

共働き夫婦における第一子出生にともなう対処

子出生後、育児休業制度という社会資源を活用できた母親はそれほど多くないことが推測される。

(2) 仕事復帰時の援助体制と大変だったことへの対処
(2), (3)

子供が無事出生し、一定の休業を経て仕事に復帰したとき、援助体制がある程度整っていなければ、仕事を継続していくことはむずかしい。「母親就業中における子供の世話の担当者」と「子供が病気になったときに母親に代わって世話を頼める人」によって援助体制の中核部分をまず明らかにする。この点についてはすでにいくつかの先行研究があり、保育所と妻側の親族資源（おもに妻の母親）が子供のいる女性の就業を支えていることが指摘されている⁹⁾。また、共働き夫婦は、共働きを継続するうえでさまざまな困難に直面したはずである。夫婦の仕事や子供の状況、認知のしかたによって、それが何であるかは多様であろう。最も大変だったことにどのような資源を使って対処したかをとらえることによって、共働きの継続を支えた資源の活用状況をより詳細にクローズアップしたいと考える。

(3) 第一子出生前と仕事復帰後の役割関係の変化(4)

第一子出生前と仕事復帰後で家事役割と仕事役割がどのように変化し、育児役割をどのように分担しあってきたのかを明らかにしたい。ここでは、家族資源としての夫婦間における役割関係の柔軟性が問われる。家事役割については、男性は一般に、家事や家庭義務に専念する時間が短いばかりでなく、参加する家事を選択する傾向があるといわれている¹⁰⁾。たとえば、買い物や家の修理はするが、掃除、洗濯、料理など、単調で大変な仕事はほとんど女性に任されているのである。育児にしても、話し相手や遊びは受け持つが、基本的な世話 (care) へのかかわりは避ける傾向がある。このようにわが国の性別役割分業は強固であること、また子供が生まれる以前に形成された役割関係のパターンには、すでに夫婦の価値観やお互いの仕事の状況が反映されていることなどから、第一子出生後の大きな変化はあまり期待できないように思われる。

3. 調査の方法と対象者の選定

調査時期は1988年12月で、都内にある18の区立保育園に在籍する1,2歳児クラスの父母480組が対象である。1,2歳の低年齢児クラスを対象にしたのは、第一子出生前後のことを思い出して答えてもらう調査法をとっているため、第一子出生がそれほど遠い昔のできごとではない対象者を得る必要があったからである。調査は、

留置き法で1週間後に回収した。回収率は358組(75%)で、母子家庭、夫婦票不揃い、回答不十分を除く283組(59%)を有効票とした。さらに、本研究の目的に合うように、妻の結婚後の職業歴と第一子出生時の就業形態によって対象者を限定し、結婚以来妻が常雇か自営で仕事を継続してきた169組を分析の対象にした。内訳は、常雇が127組、自営が42組である。

4. 対象者の特徴

夫婦の平均年齢は、夫34.6歳、妻32.7歳で、夫・妻ともに30代が7~8割を占めている。夫の就業形態は、妻常雇の場合、夫も約8割が常雇で、夫妻ともに常雇というパターンが大部分である。妻自営の場合は、夫の64%が自営業主、12%が家族従業者で、約76%は夫婦ともに自営業に従事する共働きである。妻の職種は、常雇では専門職と事務職に集中している。とくに、専門職の割合が高く、その3分の2は保母と教師で占められている。これは、調査対象者が偏っているというよりも、女性が働くための制度がある程度保障されている職種でしか、常雇で共働きを続けていくことができないことの反映と思われる。自営の場合は販売、技能・生産、サービスなどブルーカラー的職種が多い。学歴は高く、夫・妻ともに約6割が短大以上卒。世帯収入は500~700万円未満と700~1,000万円未満が多く、この2領域で6割になる。世帯収入に占める妻の収入割合は、3~4割が45%で最も多く、次が5割の31%である。家族構成では核家族が92%で圧倒的に多い。子供数は1人が31%で、残りの69%にはすでに第二子以降が誕生している。第一子の年齢は平均4.4歳で、81%が6歳以下である(以上表1)。したがって大部分の親にとっては、第一子出生前後のできごとは6年以内の比較的記憶に新しいことであるが、なかにはそれが10年以上前という対象者も約1割弱いた。それらの対象者の調査票をチェックした結果、すべての項目にわたってよく記述されていたので、分析に加えることにした。

5. 研究結果

(1) 産前産後休業などの制度の活用状況

産前休業は、常雇では6週間と8週間が多い。自営では「休業なし」が5割で、休んでも1~2週間といったところである。多くの場合は出産直前まで働いていたことがわかる。産後休業については、常雇の場合8週間が39%で最も多く、以下10週間、6週間の順になっている。自営では、4週間以内が6割を占め、3分の2は1

日本家政学会誌 Vol. 42 No. 2 (1991)

表 1. 調査対象者の属性 (%)

(a) 夫と妻の年齢

	20～29歳	30～34歳	35～39歳	40歳以上	計
夫	13.0	39.7	33.7	13.6	100.0 (169)
妻	14.8	58.6	23.6	3.0	100.0 (169)

(b) 夫の職業

	自営業主	家族従業	自由業	経営・管理	常 雇	パート	計
妻 常 雇	6.3	4.7	2.4	4.7	81.1	0.8	100.0 (127)
妻 自 営	64.3	11.9	—	11.9	11.9	—	100.0 (42)
計	20.7	6.5	1.8	6.5	63.9	0.6	100.0 (169)

(c) 妻の職種

	専 門	事 務	販 売	技能・生産	サービス	不 明	計
常 雇	63.0	26.8	4.7	—	1.6	3.9	100.0 (127)
自 営	14.3	11.9	23.8	21.4	26.2	2.4	100.0 (42)
計	50.9	23.1	9.5	5.3	7.7	3.6	100.0 (169)

(d) 夫と妻の学歴

	中学校	高等学校	短大・高専	大学以上	不 明	計
夫	2.4	37.3	10.1	48.5	1.8	100.0 (169)
妻	2.4	28.4	40.8	27.2	1.2	100.0 (169)

(e) 世帯収入

300万円未満	8.3
300～500万円未満	21.8
500～700万円未満	30.8
700～1,000万円未満	30.2
1,000万円以上	5.3
不 明	3.6
計	100.0 (169)

(f) 世帯収入に占める妻の収入割合

1～2割	9.5
3～4割	45.0
5割	30.8
6～7割	8.3
8～9割	1.8
10割	—
不 明	4.7
計	100.0 (169)

(g) 家族形態

核家族	91.7
拡大家族	8.3
計	100.0 (169)

(h) 子供数

1人	31.4
2人	50.3
3人	16.6
4人	1.8
計	100.0 (169)

(i) 第一子の年齢

1～2歳	29.6
3～4歳	24.8
5～6歳	26.6
7～14歳	19.0
計	100.0 (169)

カ月も経たずに労働の場に復帰している(表2)。常雇の場合、大部分の者は労働基準法に定められている程度は休業している。しかし自営の場合は、雇い人なしが

28.6%、従業員1～4人が45.2%で、約7割が零細の自営業であるため、産前産後の休業が十分に取れる状況になかったようである。

共働き夫婦における第一子出生にともなう対応

表 2. 産前産後休業の状況 (%)

(a) 産前休業の状況

	なし	数日	1w	2w	3w	4w	5w	6w	7w	8w	9w	10w	12w	不明	計
常雇	0.8	0.8	2.4	2.4	3.1	7.9	2.4	35.4	6.3	26.0	2.4	5.5	0.8	3.4	100(127)
自営	50.0	—	14.3	11.9	2.4	4.8	—	—	—	—	—	—	2.4	14.3	100(42)

w: 週間

(b) 産後休業の状況

	なし	1w	2w	3w	4w	5w	6w	7w	8w	9w	10w	12w	不明	計
常雇	—	—	1.6	—	1.6	1.6	15.0	3.1	39.4	5.5	23.6	4.7	3.9	100(127)
自営	2.4	2.4	9.5	16.7	33.3	—	4.8	—	11.9	—	2.4	4.8	11.9	100(42)

w: 週間

表 3. 育児休業の状況 (%)

(a) 第一子出生当時の勤務先の
育児休業制度の有無

あった	56.7
なかった	41.7
不明	1.6
計	100.0 (127)

(b) 第一子出生後育児休業を
とったか

とった	41.7
とらなかった	15.0
非該当	43.3
計	100.0 (127)

(c) 育児休業の期間—とった者
に対して—

1～2カ月	9.5
3～4カ月	13.2
5～6カ月	13.2
7～8カ月	13.2
9～10カ月	50.9
計	100.0 (53)

育児休業制度と育児時間については常雇に対してのみ聞いた(表3)。常雇の57%には勤務先に育児休業制度がある。育児休業制度がある職場の割合がこのように高いのは、本研究の対象者に教師や保育等が多いためである。育児休業をとったのは全体の42%であるが、育児休業制度がある職場に勤務する者に限ると、74%がその

表 4. 育児時間の状況 (%)

(a) 第一子出生後勤務先で育児
時間をとることができたか

できた	85.3
できなかった	14.2
不明	0.8
計	100.0 (127)

(b) 仕事復帰後第一子が1歳に
なるまでの間に育児時間を
とったか

とった	71.6
とらなかった	13.4
非該当	15.0
計	100.0 (127)

制度を利用している。休業期間は9～10カ月が半数で最も多い。育児時間については、85%が勤務先でその時間をとれる状態にあり、そのうちの88%が実際にそれを活用している(表4)。社会資源であるこの二つの制度は、活用できる状態にあれば7～8割以上の者が活用しており、共働きの継続を支える条件になっている。

(2) 仕事復帰時の援助体制

第一子出産後仕事に復帰した時期は、常雇では、1～2カ月後と11～12カ月後に分散している。これは、育児休業をとった者と産後休業だけで仕事に復帰した者の差が現れた結果である。自営の場合は、ほとんどが1～2カ月後までに仕事に復帰している(表5)。

仕事に復帰したときの子供の世話は、常雇では無認可保育園が35%で最も多く、次が認可保育園で27%、以

表 5. 第一子出生後仕事に復帰した時期 (%)

	1 カ月後	1～2	3～4	5～6	7～8	9～10	11～12	不 明	計
常 雇	1.6	44.1	11.0	7.9	4.7	5.5	22.8	2.4	100.0 (127)
自 営	31.0	47.6	7.1	4.8	—	2.4	2.4	4.8	100.0 (42)

表 6. 仕事復帰後の第一子の世話 (%)

(a) 担当者の種類数

	1 種類	2 種類	3 種類	自分のみ	不 明	計
常 雇	81.1	12.6	0.8	0.8	4.7	100.0 (127)
自 営	31.0	11.9	—	45.2	11.9	100.0 (42)

(b) 担当者 (M. A.)

	認可保育園	無認可保育園	保育ママ	夫の親	妻の親	その他の親族	近隣・友人等	その他	計
常 雇	26.7	35.0	7.5	10.0	16.7	5.0	8.3	5.0	117.2 (120)
自 営	—	33.3	5.6	22.2	38.9	—	5.6	5.6	111.2 (18)

表 7. 第一子が病気になったときの援助の状況 (%)

(a) 世話を頼める人の有無

	い た	いなかった	不 明	計
常 雇	76.4	21.3	2.4	100.0 (127)
自 営	21.4	66.7	11.9	100.0 (42)

(b) 援助者の数 (いたと答えた 106 人に対して)

	1 人	2 人	3 人	4 人	計
常 雇	56.7	33.0	5.2	5.2	100.0 (97)
自 営	77.8	22.2	—	—	100.0 (9)

(c) 援助者 (いたと答えた 106 人に対して, M. A.)

	夫	夫の親	妻の親	その他の 夫の親族	その他の 妻の親族	近隣・ 友人等	ベビーシッ ター等	その他	計
常 雇	47.4	36.1	43.4	—	12.4	7.2	1.0	1.0	148.5 (97)
自 営	22.2	11.1	55.6	11.1	11.1	11.1	—	—	122.2 (9)

下妻の親, 夫の親となっている。自営では, 「自分で子供の世話をしながら働いた」が 45 % と圧倒的に多いが, 自分以外の他者に世話を頼んだ場合には, 妻の親か無認可保育園が多くなっている (表 6)。零歳児保育を実施している認可保育園が少ないため, 仕事復帰時に認可保育園に子供を入れることができない親も多い。無認可保育園は, 今やそうした親の就業を支える不可欠な社会資源になっている。復帰後第一子が病気になったときの子供の世話については, 常雇では 76 % にそれを頼める者がいたが, 自営ではその割合は 21 % にすぎず, 67 % には世話を頼める人が誰もいなかった。自営の場合, 仕事復帰時にも子供が病気になったときにも, 常雇の場合ほど援助者が得られておらず, 孤軍奮闘しながら働いたようすがうかがわれる。他方, 常雇では, 子供が病気のさ

いには援助者 2 人以上という恵まれた状態にあった者が 43 % もいたことが注目される。常雇の場合の援助者は, 夫, 妻の親, 夫の親, その他の妻の親族の順で多くあげられている (表 7)。

すなわち, 仕事復帰後の援助体制は, 常雇の場合, 社会資源である保育園, 家族資源としての夫, および親族資源が中心である。親族資源は, 他の研究結果と同様¹¹⁾, 夫方より妻方親族のほうが活用されている。しかし自営の場合は, 夫の協力さえ得られておらず, 仕事復帰後の援助体制が築かれているとはいいいがたい。

(3) 最も大変だったこととそれへの対処

共働きを続けていく上で最も大変だったことを自由回答でひとつだけ書いてもらった。対処については, それをどのように乗り越えてきたかを書いてもらい, 二つま

共働き夫婦における第一子出生にともなう対処

表 8. 第一子出生後、共働きを続けていくうえで最も大変だったこと (%)

	夫		妻	
	常 雇	自 営	常 雇	自 営
1. 子供に関すること	① 41.0	① 33.4	① 53.5	① 38.1
保育園探し	0.8	2.4	—	—
保育園の送迎	8.7	—	2.4	2.4
病気	20.5	11.9	40.2	21.4
夜泣き	3.1	2.4	0.8	4.8
生活リズム・しつけ・世話	7.9	11.9	5.5	9.5
その他	—	4.8	4.7	—
2. 家事に関すること	5.4	7.1	1.6	2.4
3. 自分に関すること	③ 11.0	7.2	② 13.4	9.6
睡眠不足	1.6	4.8	0.8	2.4
時間（配分・余裕なし・制約）	3.9	—	7.1	4.8
疲労・健康・病気	3.1	2.4	5.5	2.4
意識変革・何でも自分でやる	2.4	—	—	—
4. 仕事に関すること	3.1	—	③ 13.3	2.4
残業・準備・集中できない	—	—	7.1	—
残業多い・休暇がとれない	—	—	3.1	—
会社の無理解・いやがらせ	—	—	3.1	2.4
5. 夫（妻）や家族との関係	0.8	—	0.8	—
6. 両立に関すること	3.1	4.8	7.1	② 26.2
7. とくになし	② 14.2	② 14.3	1.6	—
8. 不明	21.3	33.3	8.7	21.4
計	100.0(127)	100.0(42)	100.0(127)	100.0(42)

○の中の数字は、最も大変なこととして10%以上の者があげた項目について、その順位を表している。

でをとりあげて集計した。大変だったことで最も多いのは、夫・妻ともに共通して「子供に関すること」で、そのなかでも、多くが「子供の病気」に集中している。何も記述されていない不明の割合がかなり高いが、それを除いて次に多かった項目をみていくと、妻常雇の場合は、「自分に関すること」と「仕事に関すること」であった。自分に関することでは、時間の余裕がない・配分がうまくいかないなど時間のことが、そして仕事に関することでは、残業・準備・集中できないなど、子育てに時間を取られて仕事にエネルギーを注げなかったことが比較的多くあげられている。妻自営の場合は、子育てのための援助体制がなく、子供を自分の手で育てながら仕事をした者が多かったためか、「育児と仕事の両立」が2番目に多くなっている。夫で2番目に多いのは、妻常雇の場合も妻自営の場合もともに「とくになし」である。しかし、妻で「とくになし」と答えた者はごくわずかである。妻は大変だったが夫には大変なことがなかった、と

認識にズレがあるのは、夫がそれほど家事・育児に関与することなく生活してきた場合だと思われる（表8）。

対処の方法については、自由回答を個人、家族、親族、準社会、社会の各資源の活用とその他に分けて整理した（表9）。最も大変だったことが「子供の病気」の場合は、対処のために活用した資源が、仕事復帰時の援助体制で「子供が病気になったときに世話をしてくれた人」を尋ねたさいの答と重複していると思われる（表7(c)参照）。しかし、「子供の病気」以外を最も大変なこととして挙げた者も半数以上いたので、仕事と家庭の両立のために動員されたさまざまな資源が明らかになった。なかでも、状況を変化させたり個人のもつ諸特性を駆使しての対処方法が浮かびあがったことは面白い。常雇・自営の妻およびその夫ともに、対処の方法として最も多かったのは、「配偶者と協力して」（家族資源）で、次に多かったのは個人資源の「頑張る・気力・精神力」であった。共働きを続けていくことは自分自身との闘いでもあった

表 9. 対処の方法 (二つまで, %)

	夫		妻	
	常 雇	自 営	常 雇	自 営
家族資源の活用				
1. 夫(妻)と協力	① 31.3	① 31.3	① 33.3	① 30.3
2. 妻の負担	7.5	6.3	—	—
親族資源の活用				
3. 夫の親	7.5	6.3	7.4	3.0
4. 妻の親	7.5	6.3	④ 12.0	3.0
5. その他の親族	1.3	6.3	0.9	3.0
準社会資源の活用				
6. 近隣・友人等	5.0	—	6.5	—
7. 職場の仲間・上司	2.5	—	③ 13.0	3.0
社会資源の活用				
8. 施設	1.5	③ 12.5	1.9	6.1
9. その他	2.5	6.3	④ 12.0	6.1
個人資源の活用				
10. 仕事を休む・早退・残業なし	② 17.5	6.3	⑥ 11.1	9.1
11. 手抜き・合理化・工夫	3.8	—	⑥ 11.1	③ 15.2
12. 頑張る・気力・精神力	② 17.5	② 31.3	② 18.5	② 18.2
13. 慣れる	3.8	—	1.9	—
14. 耐える・我慢する	3.8	—	1.9	3.0
15. 諦める	2.5	—	1.9	3.0
16. 気分の切替えをする	—	—	0.9	—
17. 仕事を変わる・やめる	2.5	—	—	—
18. 子供に合わせた生活	—	—	1.9	—
その他				
19. 何となく過ぎた	3.8	—	0.9	6.1
20. みてみぬふりをする	1.3	—	—	—
21. 解決していない	2.5	—	3.7	9.1
22. なし	1.3	—	—	—
計	122.9(80)	125.4(16)	138.9(108)	118.2(33)

妻は記入された 141 ケース、夫は 96 ケースを対象にした。○の中の数字は、対処の方法として 10 % 以上の者があげた項目について、その順位を表している。

ことをもの語っている。妻常雇の夫では、「仕事を休む・早退・残業なし」も 2 番目に多くなっており、仕事を犠牲にして最も大変なことに対処してきたことがわかる。また、妻の場合には、「手抜き・合理化・工夫」という方法で対処した者もかなり多い。さらに、妻常雇の場合については、人的資源として配偶者のほかに職場の仲間・上司などの準社会資源、妻の親という親族資源などもかなり活用されており、多様な資源を動員して大変なことに対処してきたことが理解される。

(4) 第一子出生前、仕事復帰時、および現在の役割関係の変化

図 1 は、部屋の掃除、洗濯、料理、食事の後片づけという、家族集団を維持していくために基礎的で不可欠な家事項目の夫婦間での分担状況を、第一子出生前、仕事復帰時、および現在の 3 時点に分けて示している。現在については、子供が第一子のみの場合と二人以上に増えている場合があるが、分担状況に差がみられなかったため、その区分はしていない。また、常雇の場合には、育児休業取得者とそうでない者とは分担状況の異なるこ

共働き夫婦における第一子出生にともなう対処

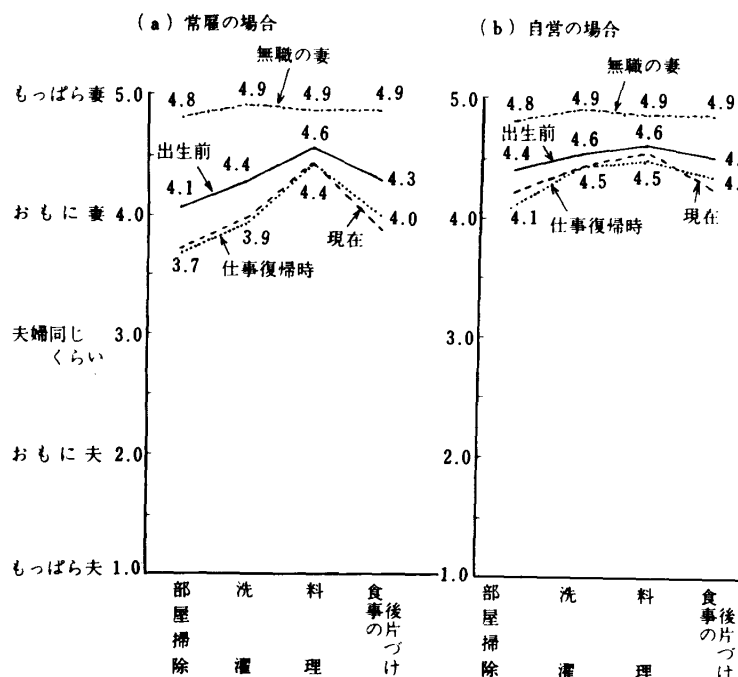


図 1. 第一子出生前・仕事復帰時および現在の夫婦間の家事役割

回答は妻による。無職の妻のデータ：「女性の職場進出と家族機能の変化に関する調査」（雇用職業総合研究所，1986）の対象者から，1～3歳の子供がいる無職の妻 128 ケースをとり出して分析したものである。

とが推測される。取得者は，仕事を何カ月か休んで妻が子育てに専念するため，その間に形成された夫婦間の性別分業パターンが仕事復帰後も継続される可能性があるからである。しかし，両者間に差はほとんどなく，その区分も必要ないことが確認された。なお，回答は妻から得たものである*2。無職の妻というのが図のなかにあるが，これは以前われわれが行った調査研究の対象者のうち，本研究と子供の年齢層がほぼ同じ状況にある無職の妻 128 ケースをとり出して分析したものである。この図から次の諸点が読みとれる。

① 妻常雇の場合，仕事復帰時には出生前よりも夫の家事参加が増えているが，仕事復帰時と現在の差はほとんどない。すなわち，子供が二人以上に増えても夫の家事参加は仕事復帰時以上に増すものではなく，妻の仕事復帰時にそれ以前の家事役割の分担関係が多少修正され現在に至っている。家事項目のなかでは，料理に夫の参加が最も少なく，また子供の出生によってそれへの夫の参加が増えることも少ない。

② 妻自営の場合，復帰時に夫の参加が若干増えたのは部屋の掃除のみで，その他の項目についてはほとんど

変化していない。現在では，食事の後片づけに夫の参加が若干みられる。しかし全体としては，家事役割の分担関係が子供の出生によって常雇ほど変化することはない。

③ 妻が無職の場合も含めて比較すると，常雇では，自営や無職よりも夫が家事役割を多く担っており，伝統的な性別分業は最も流動化している。すなわち，家族資源としての夫婦の家事役割における柔軟性は常雇において最も高い。

それでは，育児役割についてはどうだろうか。図 2 は，仕事復帰時と現在の育児役割の担当状況を示している（回答は妻による）。まず，家事役割と育児役割のどちらのほうに夫がよく参加しているのかを比較してみる。図 1 と図 2 を比較すると，図 2 のほうが折れ線グラフが 4.0 よりも下方に位置していることから，夫は育児役割のほうに多く参加していることがわかる。夫婦の役割関係の柔軟性は家事役割よりも育児役割のほうにある。とくに，仕事復帰時の「風呂に入れる」，現在の育児役割のうちの「いっしょに遊ぶ」，「しつけをする」，「身の世話をする」では，夫婦平等に近い参加が得られている。常雇と自営を比べると，常雇のほうがいずれの項目においても夫の分担度は高く，夫婦間の育児分担関係の平等化がかなり進んでいるといえる。

*2 家事分担と育児分担についての質問は夫に対しては行っていない。

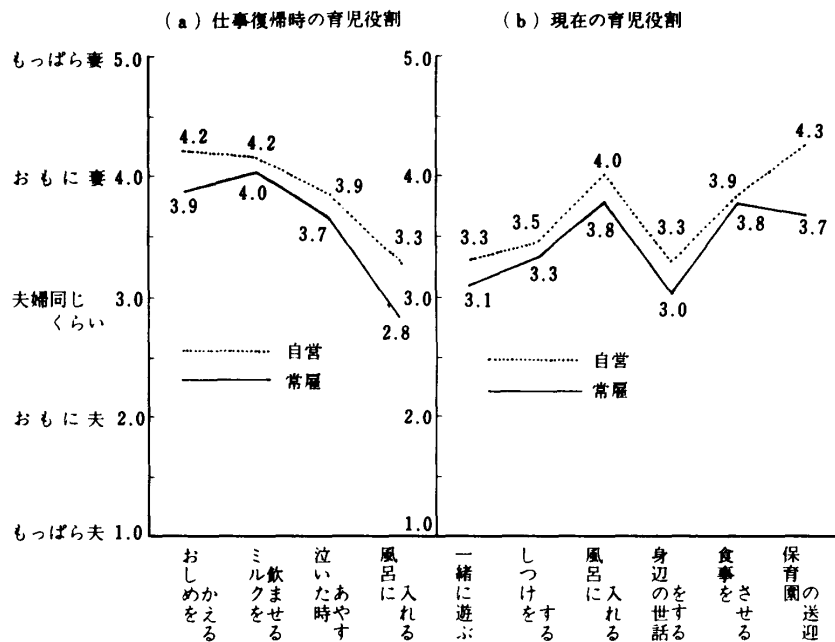


図 2. 仕事復帰時および現在の夫婦間の育児役割
回答は妻による。

次に第一子出生前と後の仕事役割の変化についてみると(表10), 仕事の時間は, 妻の場合は「変わらない」が最も多いが, 減った者も約3割ほどいる。夫の場合は「変わらない」か「増えた」かで, 「減った」者は少ない。仕事に対する意気込みは, 妻の場合は「変わらない」が多いが, 夫の場合は「変わらない」か「増えた」かで, とくに妻自営の夫では「増えた」割合が64%にもなっている。全体としては, 夫・妻ともに, 仕事役割の減少という方向を取っていないことが確認される。

(5) 家事分担関係に影響する要因

家事役割, 育児役割, 仕事役割についてまとめると, 仕事役割は夫・妻ともに第一子出生によって減少していない。新しく追加された育児役割には夫の参加がかなり得られ, 夫婦の育児役割における柔軟性はあるが, 家事役割については, 妻自営の夫は第一子出生前もその後もあまり参加していない。常雇では, 第一子出生後に夫の家事参加の割合が増え, 夫婦の家事役割における柔軟性が自営の場合よりあるとはいえ, 平等分担にはほど遠い現状である。したがって, 共働きの妻の二重負担を軽減させ, 夫婦間における役割関係の柔軟性を高めるには, 家事の分担関係を変えることが重要と思われる。そこで, 妻常雇の場合を対象に, 夫の家事参加の割合が高いグループ52名と低いグループ73名を作り, 数量化Ⅱ類の分析を行い, 夫の家事参加に影響しているファクターをさがしだした(表11)。相関比は0.3898でかなり高い。と

りあげた14変数のうち偏相関係数が高い上位五つを, 高いほうから順に述べると, 夫の家事能力^{*3}, 夫の帰宅時間, 夫の家事観^{*4}, 世帯収入に占める妻の収入割合, 夫の職種となっている。これらの変数のうち, 夫の家事参加が高い, すなわちプラス(+)に作用しているカテゴリーは, 夫に家事能力がある, 夫の帰宅時間が家事を手伝いうる午後6時以降8時までの間, 家事は夫と妻が同等に分担すべきという家事観を夫がもっている, 妻の収入割合が世帯収入の半分などである。夫の家事参加が低い, すなわちマイナス(-)に作用しているカテゴリーは, 夫の家事能力が低い, 夫の帰宅時間が8時以降と遅い, 家事は妻がすべきだという家事観を夫がもっている, 世帯収入に占める妻の収入割合が低いか半分以上を超えている, 夫の職種が販売・運輸・技能・生産などブルーカラーである, となっている。夫の家事観が家事参加を規定する要因のひとつであることは, 著者がかつて行っ

^{*3} 掃除, 洗濯, 料理, 食事の後片づけの各項目を, うまくできる, ある程度できる, あまりできない, まったくできない, の4段階でとらえ, 各段階に4, 3, 2, 1の点数を与えて合計した。そして, ほぼ人数が三等分になるように, 合計点が高, 中, 低の3グループを構成した。

^{*4} ①家事は妻がすべきだ, ②家事は夫と妻が同等に分担すべきだ, ③家事は夫・妻にかかわらず, 時間と能力のあるほうがすべきだ, ④どちらともいえない・わからない, の四つの選択肢でとらえた。

共働き夫婦における第一子出生にともなう対処

表 10. 第一子出生前と後の仕事に対する変化 (%)

	夫					妻				
	増えた	減った	変わらない	不明	計	増えた	減った	変わらない	不明	計
仕事の時間										
常雇	31.5	11.0	56.7	0.8	100(127)	12.6	28.3	55.9	3.1	100(127)
自営	35.7	11.9	50.0	2.4	100(42)	19.0	31.0	40.5	9.5	100(42)
仕事に対する意気込み										
常雇	39.4	4.7	55.1	0.8	100(127)	22.0	11.8	63.0	3.1	100(127)
自営	64.3	4.8	28.6	2.4	100(42)	23.8	19.0	47.6	9.5	100(42)

た研究¹²⁾でも明らかになっている。また、上子は、『家族役割の研究』¹³⁾のなかで、家事分担関係を決める要因は、家事に割りうる時間、遂行能力、社会規範であると述べている。家事観を性別分業に関する社会規範を内在化した価値観の一種と考えれば、これらの三つは偏相関係数の高い上位三つに相当しており、上子の仮説は、妻常雇の共働き夫婦において証明されたといえる。ところで、この三つの要因のうち、遂行能力や家事に割りうる時間は個人資源に含まれる。夫のこうした個人資源の開発は、家族資源としての夫婦間の役割関係の柔軟性を高め、共働きを支える夫婦間の協力体制を築くことに大きく貢献することになると思われる。

5. 結論と考察

第一子出生というできごとをどのように乗り越えて共働きを続けてきたかを、四つの分析項目に沿って五つの資源（個人、家族、親族、準社会、社会）の活用状況をとらえることを通して把握してきた。結果は次のとおりである。

(1) 常雇の場合、個人、家族、親族、準社会、社会のあらゆるレベルの資源を活用している。社会資源では、労働基準法に定められている程度の産前産後休業を取り、育児休業制度のある所では7割以上がそれを利用し、また育児時間もほとんどが活用している。仕事復帰時の保育園への依存度も高い。最も大変なことへの対処には、職場の仲間、上司などの準社会資源も役立っている。子供が病気のときには夫はもちろんのこと、妻の親、夫の親などの親族資源も活用されている。仕事役割、育児役割、家事役割の関係については、夫・妻とも仕事役割を減らすという方向をとっておらず、育児役割については夫の参加がかなり得られている。家事役割への夫の参加は、仕事復帰時には第一子出生前より増えているが、平等分担にはほど遠い現実にある。すなわち、家族資源

としての夫婦の役割関係の柔軟性は育児役割において高いが、家事役割においては高いとはいえない。また、「頑張る・気力・精神力」などの個人資源も発揮されており、共働きを続けていくことは自分自身との闘いでもあった。

(2) 自営の場合は、産前産後の休業をゆっくりとすることもできず、子供の世話を自分でしながら仕事に復帰している。また、子供が病気になったとき、67%には世話を頼める人がいない。第一子出生後も妻の仕事役割は減少しておらず、夫についてはむしろ増加の傾向がみられる。夫の育児参加はややあるものの、家事参加は少なく、子供の出生によってもほとんど増加していない。対処資源は少なく、家族資源と個人資源が中心である。しかし、家族資源としての夫婦の役割関係の柔軟性は育児役割にややあるのみで、多くの場合は、妻の個人資源の活用と一方的な妻の負担によって共働きが続けられている。

(3) 夫婦間の家事役割における柔軟性の欠如は、共働きの妻の二重負担の原因ともなっている。数量化Ⅱ類の分析の結果、常雇の場合、夫の家事参加に影響している上位三つの要因は、夫の家事能力、夫の帰宅時間、夫の家事観であることが明らかになった。

乳幼児のいる女性の就業と家庭生活が両立するには、まず子供のために保育所が確保され、日々の生活が営める協力体制が家庭に築かれていることが前提になる。さらにさまざまな援助体制が必要である。既述した(1)および(2)の結果から明らかなように、本研究の対象となった共働き夫婦においては、十分な協力体制が家庭に築かれているとはいえない。育児役割に夫の参加が得られるようになったことは一歩前進であるが、最も大変なルーティンワークとしての家事は、依然として妻がその多くを負っている。そして自営はもちろんのこと常雇の場合も、子供の出生というできごとによって夫婦の分担関係が大きく変わることはない。では、今後、夫が家事を分担するようになる可能性はあるのだろうか。それは

表 11. 夫の家事参加の高低に影響する要因 (数量化Ⅱ類)

説明変数	カテゴリー	カテゴリー・ウェイト	レンジ	偏相関係数
妻の職種	専門 (85)	0.0052	0.0162	0.011
	事務・販売・サービス (40)	-0.0110		
夫の職種	専門・事務 (93)	0.0927	0.3622 ⑤	0.201 ⑤
	販売・運輸・技能・生産 (32)	-0.2695		
妻の収入割合	3～4割まで (56)	-0.1022	0.4059 ④	0.207 ④
	5割 (52)	0.1830		
	6～8割 (17)	-0.2229		
妻の学歴	中・高校 (31)	-0.0373	0.2150	0.122
	短大・高専 (56)	-0.0746		
	大学以上 (38)	0.1404		
夫の学歴	中・高校 (44)	0.0198	0.0682	0.027
	短大・高専 (16)	-0.0484		
	大学以上 (65)	-0.0015		
夫の帰宅時間	8:00～18:00 (31)	0.0774	0.6495 ③	0.355 ②
	18:01～20:00 (53)	0.2578		
	20:01～ (41)	-0.3917		
家事手伝いの経験	あり (63)	0.0817	0.1647	0.108
	なし (62)	-0.0830		
自炊経験の有無	あり (83)	-0.0179	0.0532	0.034
	なし (42)	0.0353		
夫の家事能力	高 (41)	0.2816	0.6881 ②	0.367 ①
	中 (44)	0.1072		
	低 (40)	-0.4065		
妻の家事観	妻がすべき (5)	0.0125	0.1642	0.077
	同等に分担すべき (36)	-0.0930		
	時間・能力による (79)	0.0371		
	どちらともいえない (5)	0.0712		
夫の家事観	妻がすべき (36)	-0.2575	0.8442 ①	0.290 ③
	同等に分担すべき (13)	0.5867		
	時間・能力による (52)	0.0263		
	どちらともいえない (24)	0.0114		
妻の就業観	働いてよい (71)	0.0284	0.0657	0.041
	{ 働くべきでない どちらともいえない } (54)	-0.0373		
夫の就業観	働いてよい (60)	0.1180	0.2269	0.129
	{ 働くべきでない どちらともいえない } (65)	0.1089		
働くことについての結婚前合意	賛成 (99)	-0.0098	0.0471	0.023
	反対・話しあわなかった (26)	0.0373		

η: 0.3898, +: 夫家事参加高い, -: 夫家事参加低い. 妻常雇 (125 ケース) の場合の分析である. ○の中の数字は, レンジおよび偏相関係数の高い上位 5 項目の順位を表している.

共働き夫婦における第一子出生にともなう対処

本研究結果から明らかにされ、また上子の指摘とも重なる家事分担に影響する三大要因、すなわち夫の家事能力、夫の帰宅時間、夫の家事観がどのように変化していくかによる。

森岡¹⁴⁾は、家族における夫婦間の役割配分の決定について次のように説明している。「規範への同調性が高い伝統社会では、役割は社会規範によって決められる。しかし、社会規範の拘束が弱い場合には、夫婦それぞれがもつ時間、技能等の資源（本稿でいう個人資源）の分布状況が役割分担に当たってものをいう。」この考え方に従えば、「夫の家事観が伝統的である場合は、家事の分担関係はこの価値観による影響を強く受けるが、そうでない場合は個人資源の状況が重要になってくる」ということになろう。乳幼児がいる共働き夫婦を対象にした川崎市の調査¹⁵⁾によれば、夫の45%は「夫も家事を平等に分担すべき」と答えている。また、雇用職業総合研究所の調査¹⁶⁾でも、「家事は対等にすべき」、「時間と能力のあるほうがすべき」（47%）と答えた妻有職の夫のほうが、「妻がすべき」（40%）と答えた夫よりも多くなっている。すでに、共働きの夫の約半数は、伝統的な家事観に否定的な考え方をしている。これらの夫は、個人資源の状況が変われば家事分担をするようになる可能性は十分にある。ところで、家事能力や時間という個人資源のうち、家事分担に決定的な影響を及ぼすのは時間だと思われる。家事能力は家事をしながら身につけることも可能であるが、その家事は在宅していなければ遂行できない。たとえば夕食づくりは、夕食前に帰宅していなければできない。したがって、家事遂行が可能な時間帯に在宅していることは、夫の家事参加を進めるうえでの前提といえる。

ところが、夫の在宅時間を規定する平日の労働時間は、NHKの「生活時間調査」¹⁷⁾によれば、1985年では8時間53分で1980年よりも28分増えている。1985年の伊藤らの調査¹⁸⁾でも夫の労働時間は1975年よりも長くなっており、家事時間の余地を奪っていることが指摘されている。男性の労働時間は諸外国と比べても長く、先進主義諸国のなかで年間の総労働時間が2,000時間を超えるのは、わが国だけである。政府は、1987年現在2,168時間の年間総労働時間を1993年までに1,800時間程度にまで短縮することを目標にしている¹⁹⁾。これが実現されるためには、各企業が週休二日制の実施、残業の廃止、有給休暇の完全消化などに積極的に取り組んでいかなければならない。男性の平日の労働時間が短縮され、家事に割きうる時間がある程度確保できれば、共働きの妻の

二重負担は今よりも確実に軽減されると思われる。

分析には東京大学大型計算機センター SPSSX および PPSS II パッケージを使用した。

また、調査の機会を与えてくださいました足立区、大田区、品川区、中野区の保育園担当者の方々、お忙しいなか調査にご協力くださいました対象者の方々に感謝いたします。

引用文献

- 1) 森岡清美, 望月 嵩: 新しい家族社会学, 培風館, 東京, 136~142 (1987)
- 2) 佐々木保行, 佐々木宏子: 宇都宮大教育学部紀要, 30, 23 (1980)
- 3) 牧野カツコ: 家庭教育研究所紀要, 3, 34 (1983)
- 4) 石原邦雄編: 家族ストレス論, 垣内出版, 東京, 66~67 (1985)
- 5) McCubbin, H. I. and Patterson, J. M.: Family Stress, Resources and Coping, University of Minnesota, Minnesota, 10~15 (1981)
- 6) 昭和61年度版岩波基本六法, 岩波書店, 東京, 1304 (1985)
- 7) 昭和57年度版岩波基本六法, 岩波書店, 東京, 1290 (1981)
- 8) 日本婦人団体連合会編: 婦人白書, ほるぷ出版, 東京, 267 (1988)
- 9) 雇用職業総合研究所編: 女性の職場進出と家族機能の変化に関する調査研究報告書, 雇用職業総合研究所, 東京, 35~39 (1985)
- 10) Szalai, S. (長津美代子訳): 現代のエスプリ, 174号, 至文堂, 東京, 92 (1982)
- 11) 雇用職業総合研究所編: 女性の職場進出と家族機能の変化に関する調査研究報告書(続), 雇用職業総合研究所, 東京, 79~80 (1986)
- 12) 長津美代子: 家族研究年報, 3号, 11 (1977)
- 13) 上子武次: 家族役割の研究, ミネルヴァ書房, 京都, 168~180 (1979)
- 14) 森岡清美, 望月 嵩: 新しい家族社会学, 培風館, 東京, 96 (1987)
- 15) 川崎市編: 共働き家庭の生活と意識についての調査結果報告書, 川崎市市民局婦人室, 川崎, 90~91 (1986)
- 16) 雇用職業総合研究所編: 女性の職場進出と家族機能の変化に関する調査研究報告書(続), 雇用職業総合研究所, 東京, 48~49 (1986)
- 17) NHK調査部編: 図説日本人の生活時間 1985, 日本放送出版協会, 東京, 72~73 (1986)
- 18) 伊藤セツ, 大竹美登利, 天野寛子, 森ます美, 瀬沼頼子, 鈴木敏子, 居城舜子, 天野晴子, 上岡 薫: 家政誌, 38, 47 (1987)
- 19) 経済企画庁編: 平成元年度国民生活白書, 大蔵省印刷局, 東京, 112~113 (1989)