

保育をめぐる女性と職場との相補関係
Complementary relationship between a woman and the workplace
regarding childcare

武田 圭太（日本大学商学部）
TAKEDA Keita (College of Commerce, Nihon University)

1. 幸せの条件

誰もが幸せになりたいと願っていると仮定することにおそらく異論はないだろう。OECD は、より良い暮らしのためのより良い政策の推進を掲げ、その実現をめざして統計資料にもとづく幅広い幸福成果の現状およびその経時的変化と人口集団間や各国間の格差を明らかにするため、現在の幸福に関する 11 の側面と、経時的な幸福の持続に寄与する 4 つの資源を利用した『幸福度白書』を定期的に公表している (OECD, 2019)。

OECD の幸福の枠組みは、現在の幸福について、生活の質にかかわる①健康状態、②ワークライフ・バランス、③教育と技能、④社会とのつながり、⑤市民参加とガバナンス、⑥環境の質、⑦生活の安全、⑧主観的幸福、物質的な生活条件にかかわる⑨所得と富、⑩仕事と報酬、⑪住居の側面で構成し、現在の幸福の経時的な持続のために維持することが重要とされる①自然資本、②経済資本、③人的資本、④社会関係資本の諸資源を活用して、未来の幸福を実現しようとする。

OECD による幸福測定の枠組みは、幸福の成果 (outcome) として、第三者による観察が可能な客観的側面だけでなく、当事者だけが報告できる本人の感情や心理状態の主観的側面を含むことが重要な特徴である。それは、人びとの生活環境にかかわる客観的資料は、人びとの生活への感じ方をとらえる主観的資料によって補完されると考えられるからである。そして、幸福の成果をこのように概念化する論理は、後述する近年のキャリア (career) 概念の発展動向と合致している。

幸せになりたいと願う人が、どうしたら幸せになれるかという問いかけに応じて、経済学の一部では、幸福の決定因の特定と幸福の性質の理解を主題とし、その成果を経済政策に反映させようとしている (Frey, 2008)。従来、人びとの幸福を実現するためには所得の増加 (例えば、国内総生産) を目標とする経済政策が一般的だったが、所得の増加は継続的な効用の高まりにそれほど有効ではないことが明らかになった (Frey, 2008)。人は短期間で所得の増加に順応し、より多くの所得を得ようとする。また、他の人と自身とを比較し所得の多少を評価する傾向がみられるので、絶対所得より相対所得のほうが幸福に影響すると考えられる。

効用を指標とするこれまでの経済学の基本仮定への懐疑については、イースタリン (Easterlin, 1974) が提唱した相対所得仮説が代表的である。イースタリンの幸福の逆説

(Easterlin Paradox)によると、「貧しい人は、所得が増えると幸福感が増す。しかし、所得水準が中流に達すると、それ以上所得が増えても幸福感はあまり変わらない」と説明され、所得の増加と幸福感とは必ずしも比例しないという逆説である。所得と幸福感とが比例しないことについて、人の願望は所得の上昇にともなって増大し、基礎的な欲求が満たされると、所得の絶対水準ではなく相対水準が影響するという見方や、幸福感は、配偶者の死や遺産の相続など、思いがけない出来事によって変化しても、時間が経つと一定の水準に戻っていくという説明のほか、健康状態、家族、雇用の安定、自由などの要因が関係していると推察され、観察や測定の方法論をめぐる論議も含め明確な結論は得られていない (Graham, 2011)。

幸福の逆説をめぐる論議は、幸福とは何かという根源的な問いを再考することにもつながる。ヴァーノン (Vernon, 2008) は、幸福を直接求めても見つけることはできないと主張し、幸福は喜びと関連しているように思えるが、むしろ良い人生を成就しうるかもしれない諸断片にまつわる懸念のほうが重要であり、日常生活を超えた意味や価値の感覚を見出す能力の問題と示唆した。また、ブラッドバーン (Bradburn, 1969) は、幸福と不幸とは同一連続体上の対極には位置せずそれぞれ独立した次元であるとした。例えば、夫婦関係について配偶者双方は愛情を感じながら憎悪も抱くこと (Argyle & Henderson, 1985) が見出されているように、正の感情である幸福感の要因と負の感情である不幸福感の要因とは区別しうる (Argyle, 1987)。

このように、イースタリンの幸福の逆説をめぐる多くの検証研究が行われている。ギャラップ社が 2005 (平成 17) ~2016 (平成 28) 年にかけて 164 カ国で集めた約 171 万人 (平均年齢 40.87 歳、47%が男性) の資料を分析した結果、①どの国や地域でも、年収が高くなるにつれて幸福度は上昇するが、ある年収額で頭打ちになり、それ以上年収が上昇しても幸福度は減少する転換点 (turning points) があること、②幸福感が最大限に高まる所得飽和は、ラテン・アメリカ圏が最も低い年収水準で発生し、年収 35,000 ドル (約 385 万円) で幸福度は 7.57 に達しているのに対して、日本を含む東アジア圏の所得飽和は 110,000 ドル (約 1,200 万円) で飽和し、幸福度も 7.04 と低いことが明らかになった。

所得が増えるにつれてますます幸せになれるが、一定水準の年収額に達した後、幸福度は所得以外の要因に規定されるようである。所得飽和は国や地域で異なり、東アジア圏では相対的に高い年収水準に達しないと幸福度は最大にならず、その評価値も他の国や地域と比べ低いと報告された。

日本において幸福を判断する際に重視した項目を複数回答で尋ねた調査結果によると、家計の状況が最も多く、次いで健康状況、家族関係、自由な時間・充実した余暇となっている (内閣府経済社会総合研究所, 2018)。各項目別にその項目を選択した人と選択しなかった人との幸福感を比較すると、家計の状況や就業状況を選ぶ人の幸福感は低く、家族関係、健康状況、自由な時間・充実した余暇を選ぶ人は高いという違いが 1%水準の有意差でみられた。高頻度の選択項目から、日本人は「お金があること」「健康であること」「家

族関係が良好なこと」を幸せの主な判断項目としている。「健康であること」は、長時間労働や過労死・過労自殺などの職場の安全衛生（武田, 2013）、成人病の予防、長寿と健康寿命などの問題を反映し、「家族関係が良好なこと」は、未婚者の微増、少子化、単独世帯の増加などの実態（武田, 2016b）と関係しているだろう。

そして、「お金があること」は、所得と幸福感との相関性にかかわる論議を導く。所得と幸福感との関係について、まず、個人の視点から、年間収入（税・社会保険料込み）別に現在の幸福感と生活満足度の平均値をみると、100万円未満（ $M=6.63$, $SD=1.99$, $n=893$ ）、100万円～200万円未満（ $M=6.42$, $SD=2.03$, $n=706$ ）、200万円～300万円未満（ $M=6.57$, $SD=1.92$, $n=612$ ）、300万円～400万円未満（ $M=6.56$, $SD=1.79$, $n=418$ ）、400万円～500万円未満（ $M=6.97$, $SD=1.91$, $n=274$ ）、500万円～600万円未満（ $M=7.35$, $SD=1.64$, $n=182$ ）、600万円～700万円未満（ $M=7.13$, $SD=1.75$, $n=141$ ）、700万円～800万円未満（ $M=6.90$, $SD=1.63$, $n=93$ ）、800万円～900万円未満（ $M=6.93$, $SD=1.91$, $n=58$ ）、900万円～1,000万円未満（ $M=7.43$, $SD=1.54$, $n=37$ ）、1,000万円～1,500万円未満（ $M=7.30$, $SD=1.58$, $n=53$ ）、1,500万円以上（ $M=7.41$, $SD=1.74$, $n=22$ ）となっている（内閣府経済社会総合研究所, 2014）。なお、分析の対象者は原調査の直近一週間に少しでも仕事をしていた人である。

この結果から、年間収入が増えるほど幸福感も上昇する傾向にあり、税・社会保険料込みの年収500万円以上600万円未満と、900万円以上1,000万円未満の2つの転換点が認められた。

次に、家族の視点から、世帯全体の年間収入（税・社会保険料込み）と世帯構成員の現在の幸福感および生活満足度との関係をみると、100万円未満（ $M=5.47$, $SD=2.27$, $n=81$ ）、100万円～200万円未満（ $M=5.96$, $SD=2.23$, $n=214$ ）、200万円～300万円未満（ $M=6.29$, $SD=1.93$, $n=350$ ）、300万円～400万円未満（ $M=6.35$, $SD=1.95$, $n=534$ ）、400万円～500万円未満（ $M=6.51$, $SD=1.92$, $n=446$ ）、500万円～600万円未満（ $M=6.71$, $SD=1.95$, $n=510$ ）、600万円～700万円未満（ $M=6.92$, $SD=1.84$, $n=393$ ）、700万円～800万円未満（ $M=7.06$, $SD=1.84$, $n=355$ ）、800万円～900万円未満（ $M=6.86$, $SD=1.82$, $n=295$ ）、900万円～1,000万円未満（ $M=6.91$, $SD=1.78$, $n=268$ ）、1,000万円～1,500万円未満（ $M=7.17$, $SD=1.92$, $n=419$ ）、1,500万円以上（ $M=7.50$, $SD=1.58$, $n=123$ ）となっている（内閣府経済社会総合研究所, 2014）。

個人の視点からみた場合と同じような世帯全体の税・社会保険料込み年間収入の転換点は認められず、世帯収入が高い世帯の構成員のほうが現在の幸福感は高い傾向がある。家族のなかで家計を維持する構成員の幸福感について、家族関係の影響を除いて本人自身の幸福度に限定し検討する場合、家計維持者の働くことの意味や目的に、家族への利他的な心理がどのくらい込められているか、また、自身の利己的な心理がどのくらい抑制されているかを明らかにすることによって、個人の視点で認められた転換点が家族の視点ではあられないことを説明できるかもしれない。

ここで幸福感に影響する主要因である収入の実態について、男女別に確認しておこう。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省, 2021）によると、男性の年齢階級別

賃金は、20～24歳 21万 4,600円、25～29歳 25万 2,600円、30～34歳 28万 9,200円、35～39歳 32万 8,300円、40～44歳 36万 700円、45～49歳 38万 7,900円、50～54歳 41万 9,600円、55～59歳 42万 100円、60～64歳 31万 4,300円、65～69歳 27万 5,000円、70歳以上 26万 500円となっている。加齢とともに確実に上がっていく年功給である。

一方、女性の年齢階級別賃金は、20～24歳 20万 9,200円、25～29歳 23万 3,400円、30～34歳 24万 6,800円、35～39歳 25万 8,500円、40～44歳 26万 8,300円、45～49歳 27万 1,100円、50～54歳 27万 4,700円、55～59歳 27万 1,100円、60～64歳 23万 2,000円、65～69歳 21万 5,500円、70歳以上 21万 7,300円となっている。男性と比べ昇給率は低いし、男性と同様に年功給ではあるが、男女間の賃金格差は加齢とともに拡大していく。

男性の場合、前述したように50～54歳および55～59歳で約42万円まで到達すると賃金は頭打ちになり、60～64歳では31万 4,300円と10万円以上の減額になる。近年、公的年金の支給開始年齢が引き上げられていることを受け、定年退職後の再雇用など、70～75歳まで働き続けることを奨励する気運が造成されている。組織内の位置づけは降格されて不安定で収入も減るのに、仕事量や仕事内容はあまり変わらない就業条件では、役割期待と収入との不均衡から働く意欲が低減し、手抜きや事故などが発生しがちになるだろう。

女性については、もとより定年まで継続勤務する人が少ないので、年齢階級別賃金や生涯年収額は賃金体系に沿った架空の値でしかない。日本企業は、女性は結婚・出産・育児で中途退職する可能性が高いので、昇進昇格の要件とされる能力諸特性の開発や教育訓練のための限られた機会を男性に与える傾向がある。

多くの日本企業の現状から、女性は男性配偶者に経済面で依存しないと生活できない実情におかれているといえよう。世帯全体の税・社会保険料込みの年収と世帯構成員の幸福感との関係には所得水準の転換点がなく、所得の増加とともに幸福度が上昇し続ける傾向がみられた。所得と幸福感との相関性について、収入に対する支出に注目すると、個人の視点と家族の視点それぞれの分析結果の違いは、誰のために支払うかの違いかもしれない。個人の視点では自分自身への支払いであるが、家族の視点の場合、自分自身だけでなく子や配偶者、親族など、他の家族構成員のために支払う状況にある。

個人の視点では、自己をとりまく状況に利他的な認知は不要であり、とりまく状況の大半は利己的な感情や思考で形成されるだろう。しかし、家族の視点では、利己的な感情や思考と利他的な感情や思考とが競合し、葛藤や軋轢が生じると推察される。そうした経験は、他の家族構成員との不快なかかわりをおして本人の幸福感を低減させるかもしれないが、反対に、他の家族構成員から共感され支援されて不快感が低減し快なかかわりが実現すると、幸福感は増大すると考えられる。子や配偶者のために頑張ろうという気持ちになって働いているとき、子や配偶者から労われ感謝されると、努力に対する報酬が得られ幸せになれるだろう。

個人の努力と報酬との均衡、または努力より報酬が超過した場合に個人は幸福感を得られるが、努力の対価としての絶対所得は、家族の全構成員の評価で決まる相対所得の側面

をもつので、個人の幸福感への絶対所得の影響は、個人の視点に比べ家族の視点では小さいと考えられる。

2. 子育ての利得と損失

子や配偶者のために働いて収入を得るという行為そのものには、男女の違いはないだろう。しかし、家族のために働いてはたして幸せなのかという認知には差異がみられるかもしれない。

Mitsuyama & Shimizutani (2019) によると、2000 (平成 12) ~2010 (平成 22) 年にかけて女性の幸福度は少しずつ上昇しているが、男性の幸福度は女性より低い。女性の幸福度を高めた要因は明らかにされていないが、個人属性別の分析結果から、20~34 歳の若い女性、子どものいない女性、短大卒の女性の幸福度には上昇傾向がみられたが、婚姻状態や就業状態は女性の幸福度に有意な影響をおよぼしていなかった。結婚や仕事は女性の幸福度を高めるとはいえないかもしれない。

既婚女性の幸福度について、就業主婦と専業主婦とで比較した結果、最も幸福度が高かったのは子どもがいない専業主婦、次に、子どもがいない就業主婦、子どもがいる専業主婦、子どもがいる就業主婦となった (佐藤, 2018)。子どもがいると女性の幸福度は低下し、就業状態にかかわらず子どもがいる女性の幸福度は相対的に低い。ベルスキーとケリー (Belsky & Kelly, 1994) は、親へ移行するとき、結婚生活に何が起きているのかを知るため、第一子妊娠から 7 年間にわたって 250 組の米国人夫婦を追跡調査した。その結果、子が生まれた後に生じる結婚生活の問題は、子がもたらす新しいストレス状態ではなく、男女の生物学的違い、夫婦それぞれのパーソナリティ形成の過程や加齢にともなう個人的な体験の違い、夫婦それぞれの家族にかかわる社会的、心理的背景の違いなどが、子の誕生によって露わになり、夫婦をしだいに隔てていく分極化傾向によるとした。多くの夫婦は、生まれてくる子が二人を近づけ、もっと深い意味の“私たち”という感覚を与えてくれると想像するが、実際に子が生まれると、男性と女性の感じ方、考え方、理解の仕方の違い、夫婦それぞれの優先順位や必要とするものの違い、価値観や人生観の違いなど、夫婦が生まれ育ってきた過程の決定的な違いを改めて認識し戸惑うという。

子どものために働いているという女性のなかには、子育てにかかわる利他的な感情や認知から、子育てをもっぱら働く動機づけと認知し努めて自己肯定感をもつことで、利己的な幸福の追求を望む自己の本心を抑制し認知的不協和を解消しているのかもしれない。仕事をしながら家事や育児をこなし、女らしい美しさや優しさも失わない“スーパー・ママ”の理想像に囚われてしまう女性もいる (Hochschild, 1989)。

第二次世界大戦敗戦までの旧民法で制度化されていた家のなかで、女性は家事や育児をしながら、農林漁業従事者や家族従業者として働いてきた。男性家長の配偶者である女性は、家の後継者となる跡取りの男子を出産し育てることを課せられていた。子や夫のために働く母親・妻については、現代でも肯定する意見がみられる (武田, 2016b)。

「なぜ、母親は子どものために働くのか」という素朴な問いへの一つの答えとして、原・我妻（1974, pp.170-179）は、戦前の日本の母親にはモラル・マゾヒズムの傾向があり、母親の傷つきは、子どもにとって特別の意味をもち、子どもに罪悪感を覚えさせやすい事情があったと主張している。また、戦前の修身教育の主題だった親の恩の教えについても、モラル・マゾヒズムの態度が指摘されている。つまり、子どもを育てるのに親がさんざん心配し苦勞するということを強調して、子どもが育つ過程は、そのまま親が苦勞し傷つく過程だと子どもに自覚させ、罪悪感から逃れられないようにしているという見方である。また、山村（1971）は、1960年代頃（昭和40年代半ば）までの日本人にとって母がどのようの意味をもつかについて調査研究した結果、母の観念の基底には、自身を犠牲にして子を生きがいに苦勞しながら生きる母の姿があると主張した。

そして、苦勞をかけた親への子の報恩は、例えば、親が老いたとき、子が親を世話し介護する行為の期待となってあらわれる（武田, 2016b）。家族周期は、家族の消費と労働量との収支に左右される家計の浮沈に対応し運行される自然の成り行きであるが、親が老いて財産の相続について考えるようになったとき、身近に残っていた子に相続させ親を扶養させる慣行がみられる（内藤, 1973）。実際に、親から離れて暮らしていた子が、老親を世話・介護するために、それほど不満があるわけでもない仕事や都会生活を諦めて、家族を連れふるさとへUターンする人口の還流移動（reverse migration）は、経済情勢の変化や雇用変動にかかわらず常に一定の比率で確認されている（日本人口学会, 2002; 武田, 1993, 2008）。父親の経済面での支援に対して、子育てをとおり子とかかわる時間が長い母親の場合、身の回りの世話や心理面・精神面で支援してもらった強い記憶が心理的な債務となって、債務返済、つまり、報恩の感情を子に喚起させるのかもしれない。妻・母親が経済面で自立することは未だに難しいため、夫・父親以外に依存できるのは子だろう。母親が子のために働く理由に、将来の扶養への期待が込められているかは明らかではない。しかし、敗戦後約75年経って、家の制度と母の観念が希薄になるなかで、結婚や子どもが自身の幸福に寄与するかについて、改めて考え直す女性が増えているのかもしれない。

子どもがいると母親の幸福度が下がるのは、子どもの世話が煩わしく手間がかかるからだろう。母親が育児に拘束されると子育ての負担を感じるようになるので、幼稚園や保育所に子どもを預けているあいだ負担感は軽減される。実際、子どもを預かる時間が短い幼稚園に預けている母親の負担感のほうが、保育所に預けている母親より大きい。また、子どもと過ごす時間が長い専業主婦の負担感のほうが就業主婦より大きい（荒巻・無藤, 2008）。

内閣府の調査で明らかになったように、所得と幸福感との相関性は、個人の視点と家族の視点とで異なり、個人の視点でみられる所得飽和の転換点が家族の視点ではみられない（内閣府経済社会総合研究所, 2018）。家族の視点の場合、仕事の報酬は世帯所得に組み入れられて、家族の生活のために支出される。一般に、稼ぎ手が一人より二人、つまり、共働きのほうが世帯所得は高い。働く意欲があり仕事能力も身につけている既婚女性が出産

や育児で専業主婦になると、家族は稼ぎ手を一人欠くので、収支に影響する諸要因を統制した場合、共働きに比べ世帯所得は低いだらう。

共働き夫婦の妻が仕事を辞めると世帯所得が減収するので、専業主婦になって子育てに専念するか、産休育休後に復職・再就職して仕事を続けるかの選択は、夫の収入水準と安定性の評価にもとづいて意思決定される（武田, 2016b）。一般に、男性に比べ低賃金の女性が仕事を続けても、子どもを預けて働くと収入の多くは保育料の支払いに充てられる。労働の対価の大半を子どものために費やす母親の利他的な行為といえよう。特に、働くことで能力を発揮し、仕事をすることで社会的に承認され評価されることなどに意義を見出して、収入以外に自身のキャリア形成・発達にさまざまな強い思いを抱いている既婚女性にとって、子どものために働いているという一般に納得しうる意味づけは、働くことの個人的な目的にかかわる本心を周囲に知られることなく自己を正当化し、同時に、世帯所得の増大にも貢献するので家族の承認と評価を得られ、家族内で有効な勢力（power）を獲得できるだらう。

一方、専業主婦は世帯収入を夫の稼ぎで賄う状況におかれ、妻が望む生活を夫が実現できる場合、夫妻は共に満足するので、家庭生活の幸福は夫の収入が規定する。夫妻だけでなく子どもも含めて、家族が幸福であることを基盤に家庭生活の質や生活様式への家族の合意と共有が成立するだらう。

今日、女性の社会進出と自立をめぐる広く議論されているが、一部の女性大学生は、家計を夫に依存する生活を肯定し支持している。「最近、女性が活躍する場を整備し積極的に登用しようという気運が高まっていますが、働く環境の現実的な制約から、退職して専業主婦になる若い女性が少なくありません。仕事と（家庭）生活とを調和できないとしたら、あなたはどうしますか」という質問に次のような回答が寄せられた（武田, 2016b, pp.174-178）。

「両立ができないなら、仕事と家庭の両方を取るべきではないと思ったからです。家庭が安定していてこそ、仕事で精が出るのだと私は思います。働けるのなら働きたいですが、旦那さんが仕事を頑張れるように家庭を支えるのが妻の役目でもあると思うので、私が仕事を辞めようと思いました」。

「もし、仕事と家庭生活とを調和できないとしたら、どちらかを捨てて生きるしか方法はない。私は、夫のために家を守り、夫に尽くしたいと考えているからです。仕事で疲れた夫を温かく迎えたいと思っています。夫も私も仕事と家事を両方少しずつやっていくよりも、夫は仕事、妻は家事と分けて生きていったほうが効率がよいと思います。同じことを続ける経験と実績を積んでいくから。また、私には、お金を稼ぐのは男性の役割という固定観念があるからです。女性は正社員ではなく派遣社員になる可能性が高い。それだけ男性より給料が少ない。だから、男に働いてもらったほうがお金を稼いでもらえる」。

婚姻状態にかかわらず専業主婦を希望する女性の価値観も尊重されねばならない。しかし、夫の収入だけでは希望する生活を実現できない状況は、子どもの育児や教育にかかわ

る支出が家計を圧迫することでもたらされることが多い。そこで、第一子が小学校に入学するまで専業主婦で子育てに専念し、学童期に入った後、家計を補助するため非正規ないし正規雇用者として再就職する日本の既婚女性は多く、彼女らのキャリアの選択行動は、諸外国にはみられない M 字型就業率曲線として知られている。

しかし、非正規雇用ばかりか正規雇用されて再就職しても、勤続年数が連続しないため賃金や退職金などは過去の実績を捨象して再設定され低下する。日本では、就職して定年退職するまで職業歴の空白がないキャリアの形成が評価や処遇の標準となっている。子育てに専念するため正規雇用の就業機会を放棄し専業主婦を選んだ場合、子育てに専念する乳幼児期のあいだはあまり実感できないかもしれないが、子どもが成長し自立していくうちに教育費が嵩むようになってくると、仕事を継続しなかったことへの複雑な思いを抱くかもしれない。そうした感情は子どもの巣立ちを迎えたときはっきり実感され、それをきっかけに自身の生涯の転機と認知した既婚女性のなかには、後半生をより自由に生きるため夫に離婚を切り出す人もいる。

ともあれ、同じ大学卒業の学歴でも生涯年収は女性より男性のほうが多い。また、定年退職まで働く女性は少ないので、生涯年収の推計値を男性と比較してもあまり現実的ではないといえよう。既婚者の世帯収入は依然として夫に依存しているのが現状であるなら、妻が子育てを優先し専業主婦になるあいだの家計の維持に加えて、妻が就業を継続した場合に得られると推計される収入に相当する損失を補填しうる夫の稼ぎが、妻が専業主婦になることを可能にする一つの要件と考えられる。したがって、一般に、専業主婦の家庭生活への満足度は夫の収入と正の相関を示すだろう。

自身の仕事やキャリアへの思いより夫の収入に依存し専業主婦を選択する女性は、仕事と子育てに関してどのような損失を回避しているのか。一般に、人は損をしそうな危険を感じると、利得を求めより損失を避ける心理傾向があらわれる (Kahneman & Tversky, 1979)。特に不確実な状況下では損失の不安が高まるので、利得の期待は低減し損失を回避できる確実性を重視した選択をするだろう。学童期までの子育てはもっぱら母親が担うことになるため、子どもの成長に責任を感じる母親ほど、仕事をすることで子育てに支障がありそうな場合、そうした事態への不安を除くことを優先すると思われる。

子どもが成長する環境の不確実性が低減すれば、仕事を続けることを選ぶ母親は増えるかもしれない。子育ての環境は、家庭と職場と地域社会別に支援の可能性について具体的に検討することが求められる。そのなかで、ここでは経営組織がどのような子育て支援を行っているかについて考えてみよう。

3. 働きながら子育てする職場環境

女性の採用について、採用選考に携わり部下に業務を指示するという管理職の立場から、ソーラー・システムの広報や宣伝の仕事をしている男性 (50 歳) は、次のように述べている (武田, 2016b, pp.172-173)。

「今では、採用の際に、(女性に)結婚の意思や予定を聞くことはないが、実際の感覚として、男性(採用候補者)の場合は、原則として一生勤務する人という視点で採用を検討するが、女性(採用候補者)については、結婚や出産を機に退職する可能性が高いと意識することが少なくないのが実態であり、そのこと自体が、すでに差別になっているということも否定はできない。そのような視点をもっているため、採用にあたり、男性には専門的な分野で高いレベルを要求するが、女性には、必ずしも専門分野の能力ではなく、一般常識や第一印象、言葉使い、態度などがある程度の判断材料になる。

専門的な業務を担当する人と一般的な事務を担当する人とは、仕事の経験や専門的な技能(skill)の差がつくことも少なくない。そうした(仕事の経験や技能)の差が継続してつくようだと、会社にとって必要不可欠な人と交代が可能な人という評価のより大きな差になることもある。もちろん、これは男女に関係なく起こりうることであるが、採用の時点で、結婚や出産のため一生勤務しないかもしれないと思われることによって、(女性採用候補者は)専門分野に就くという前提で採用されないことが、入社後の業務内容や評価に影響するとしたら、それは男女の差別ということだろう。

専門的な分野、一般的な事務によらず業務指示の違いとして、例えば、男性には残業や長期もしくは遠方への出張を指示するが、女性にはそのような指示は出しにくい。女性が結婚すると、より依頼しにくくなるのが現状である。これは差別というより(女性への)配慮である。しかし、女性自身が残業や出張を強く希望するなら、そのような指示をもらえなかったという差別感を感じるだろう。たしかに、残業や出張の経験を重ねたり、それによって成果を出したりすることで評価が得られるのは事実である。こうしたことから、配慮ととるか差別ととるかについては、(残業や長期もしくは遠方への出張を)指示する側と指示される側とのコミュニケーションや信頼関係が不可欠であることは間違いない。

女性は、出産にあたって長期休暇が必要なので、そのあいだ、その(女性が勤務していた)部署には新たな人員を補充するため、出産後に職場復帰した際、居場所がないという状態になる。そうしたことから、出産後に会社に復帰しにくい現状もある。ただし、出産については、本人の健康や体調への配慮、生まれたばかりの赤ちゃんを世話することへの理解はある。しかし、子育てになると10年から15年という長期にわたることや、(出産と違い子育てをすることは)特別な状態ではないという認識から、出産に比べ配慮が行き届かないことが多い。それに、男性には子育てにかかわる配慮をほとんどしないため、結果として子育ての役割は女性に集中し、女性の仕事の役割や責任は小さくならざるをえない」。

出産は子育てと比べて期間が短く限定しうるので、経営組織は可能な取組みを模索できるが、子育ては長期にわたり職場生活とキャリア形成を根本的に見直す必要に迫られるため、夫や職場の上司とよく話し合っ働き方を再考することになるだろう。

子育て環境にかかわるさまざまな不安が払拭され安心して働くことができる職場の一つの要件は、就業中に子どもを預けられる施設が職場に併設されていることである。企業内

保育所を設けている企業は、トヨタ自動車、武田薬品工業、本田技研工業、味の素、資生堂、伊藤忠商事、日産自動車、花王など、大手企業では増えているが、中小企業ではまだ多くない。大手企業でも大半は、保育施設をつくって運営を外部委託しているのが実態である。

愛知県豊橋市内の乳製品乳酸菌飲料販売 A 社は、保育士資格をもつ A 社従業員が事業所内の保育所で保育サービスに従事しているので興味深い。A 社は商品配達員を請負事業主として採用している。主に女性を対象とした募集要項には、商品配達員の報酬は出来高制で月収 8~12 万円程度、売上のノルマや買い取りなし、研修期間の収入補償制度あり、社員登用制度あり、就業曜日応相談（例えば、日曜・夏季・年末年始は休み）、具体的な勤務例として 9:00~14:00、9:00~14:30 などが記載されている。また、保育サービスについては、月額使用料 1 歳以上 1 人 4,000 円、1 歳未満 1 人目 4,500 円 2 人目 6,000 円（1 人当り 3,000 円）、3 人目以降+1,500 円（1 人毎）となっている。

就業曜日と勤務時間については、売上のノルマや買い取りはないので、目標とする収入が得られるように本人が望む曜日と時間を申告できる。近隣の保育施設に預けるより安い使用料で保育サービスを受けられるので、職場に子どもを連れて来られる。15 歳、11 歳、8 歳、2 歳の 4 人の子どもを育てている 36 歳の女性は、A 社に勤務して約 10 年になる。調査当時、2 歳の末子を保育ルームに預けて働いていた（武田, 2020, p.105）。

「A 社に勤めている人のほとんどがお母さんやおばあさんだから、子どもへの理解がすぐある。保育ルームに人が足りないときは、男性職員が子どもの相手をすることもある。A 社の男性スタッフは優しいし、子どもへの理解もある。仕事の帰り道などで子どもといるときにすれ違ふと、男女問わず声をかけてくれる。職場の雰囲気は（子育て中の就業に）理解があつてよいため、自分の代わりに子どもを迎えに行ってもらふことを頼みやすい」。

また、勤続年数 1 年 5 ヶ月の 37 歳の女性は、2 歳と 3 歳の子どもを保育ルームに預けている。保育ルームを利用することについて、「思う存分に仕事ができる。普通の保育園などと違って、A 社の保育ルームは保育士さんがみる子どもの数が少ないため、安心して預けられる」。

A 社が主導する事業所内保育サービスへの信頼が、子育て中の母親を継続して就業することに動機づけているといえよう。

A 社の担当者によると、「30 年前、自社内に保育室を併設した。営業所の隣に空き部屋があったから、『そこで子どもをみてあげるよ』と自然発生的に始まった」（武田, 2020, pp.99-100）。

「当時、牛乳配達と同じように、A 社の製品も冷蔵庫が普及するまでは早配（早朝からの配達）をしていた。配達の仕事を家庭の主婦にしておうと考えた。そうした発想の根底には、女性として家族の健康を考える妻であり母でありたいという理念がある。家庭の主婦を採用するには、子どもがいるから外に出られないという事情に対処する必要があ

った」。

多様な働き方を実現するための一つの課題として、保育サービスを柔軟に利用できる職場環境の整備が考えられる。事業所内に保育の受け皿を設けることは、待機児童の解消や仕事と子育てとの両立につながるだろう。A社では、女性の視点や周囲への細やかな配慮が子どもを預かるという行為を自然に誘発し、その後、9カ所の事業所内に保育施設を設けるまで発展した。

このような仕事環境下で働くA社の請負事業主である女性商品配達員を対象に、共感の多次元尺度（鈴木・木野，2008）として開発された対人反応性指標28項目（Davis, 1994）の得点と仕事の満足感7項目の総得点（ $\alpha=0.844$, $M=36.33$, $SD=6.13$ ）との関係を検討した結果、共感の多次元尺度のうち、因子分析して得た視点取得尺度の得点と有意な正の相関がみられた（ $r=0.189$, $p<0.05$ ）。仕事の満足感7項目と視点取得尺度得点とを個別にみると、評価制度（ $r=0.208$, $p<0.05$ ）、A社保育所の保育スタッフ（ $r=0.202$, $p<0.05$ ）、仕事仲間の協力体制（ $r=0.255$, $p<0.01$ ）と相関していた。

請負事業主である女性商品配達員のうち、視点取得尺度得点の高い人は自身の仕事ぶりを評価者の視点から認知し評価項目や評価方法などに満足している。また、自身の子を他者に預けて働く女性は、代わりに子どもを世話してくれる保育関係者の心理的立場に立って保育活動を理解しようとするだろう。視点取得尺度の得点が高い彼女たちは、自らの保育体験から保育関係者の困難や苦勞を想像し、子の世話をしてくれる保育関係者への高い満足感を示すと思われる。実際、視点取得尺度の得点と、A社保育所の保育関係者への満足感および仕事仲間の協力体制への満足感とは有意な相関がみられた。

視点取得尺度得点は、生活・人生の満足感5項目の総得点（ $\alpha=0.827$, $M=16.28$, $SD=4.03$ ）とのあいだにも有意な正の相関がみられた（ $r=0.189$, $p<0.05$ ）。生活・人生の満足感のうち、生活の幸福感（ $r=0.195$, $p<0.05$ ）、望みどおりの生活の実感（ $r=0.187$, $p<0.05$ ）、困難解決の自信（ $r=0.193$, $p<0.05$ ）、必要とされている実感（ $r=0.317$, $p<0.01$ ）は、視点取得尺度得点との有意な正の相関を示した。毎日の生活で他者の心理的立場に立とうとする人ほど総じて幸福だと思われる。他者に心を通わせることができる人は人間関係の形成がうまく、他者の感情や関心を的確につかんで対応できる（Goleman, 1995）。特に、周りの人から必要とされているという実感と視点取得尺度得点との相関が高いことは、請負事業主である女性商品配達員が子育てをめぐる個別状況に置かれていることをA社が尊重し雇用しているという実情を、彼女たちがよく認識していることの反映と推察される。

女性のキャリア形成・発達をめぐる一つの主題は、組織による出産・育児の支援体制をどのように実現しうるかである（武田, 2015, 2016a）。男性一般と違って、子育てを優先し、空いている時間に仕事をするという働き方を希望する女性は少なくないので（武田, 2016a）、長時間にわたり連続して就業するのではなく、仕事を一時的ないし限定的に中断できる環境の整備になるだろう。愛媛県松山市内で事業所内保育事業および企業主導型保育事業を

行う企業の女性従業員を対象とした調査結果から、就労状況に配慮した延長保育や夜間・休日保育、病児保育の整備を求める一方で、子どもの預け先の環境の質を重視することや、長時間預けることより、むしろ自分自身で育てる時間が欲しい、夜間や病気のときには子どもを看たいなどを要望していることが報告された（桐木・友川・高橋, 2019）。子育ての合間に都合よく働ける時間を提供して女性を活用する組織の仕組みが必要である。

4. 組織に所属しない働き方

組織に所属して働く構成員は労務管理されるが、日本企業の多くは就業時間を管理することで生産性を統制している。生産性向上をめざし、できる限り長く働くことが基本方針とされるので、組織の構成員は長時間労働を強いられる。

労働者が市場の原理に淘汰されず、人間らしい生活を維持し、自由を実質的に保障するための法律が労働法である。労働法の対象は、経営組織に雇用されて働く雇用者、サラリーマンであり、使用者である経営者と労働者であるサラリーマンとのあいだで、対等な当事者間の合意、つまり契約関係を結ぶことを仮定している。労働法の目的は、①最低限の生活の保障、②労働条件などの契約の自由、つまり労働者の自己決定権の保障である。そのために、未就業者への雇用機会の保障にかかわる労働市場法と、就業者への労働条件をめぐる使用者との関係の規律にかかわる労働関係法がある。

就業時間の問題は労働関係法にしたがって論議され、使用者と労働者一人ひとりとの労働関係の規整にかかわる個別的労働関係法を参照することが多い。個別的労働関係法の中心は、労働条件の最低基準を保障する労働基準法である。近年、労働基準法の想定外の雇用・就労形態が増えているため、男女雇用機会均等法をはじめパートタイム労働法、労働者派遣法などが制定された。

また、労働契約関係をめぐる紛争も増加しているが、労働基準法の限定的な規制のうえに、個別事案の裁判例の蓄積によって対処している。判例法による法の空白を埋めるきまりは法準則として確立され、例えば、就業規則の不利益変更法理を中心に労働契約に関する判例の一部を具体化した労働契約法が2007（平成19）年に成立した。

バブル経済崩壊後、市場原理にもとづく規制緩和論が取り沙汰され、労働時間の弾力化や労働者派遣の原則自由化など、労働法の規制を見直す動きがみられた。併せて、働き方改革関連法に準じて、時間外労働の上限規制を原則として月45時間、年360時間と定め、例外として年720時間、月100時間未満、複数月平均80時間未満を上限、施行時期を大企業2019（令和元）年4月、中小企業2020（令和2）年4月とした。また、有給休暇取得の義務化について、有給休暇が10日以上ある労働者の場合、そのうち5日の取得を企業に義務づけることを2019（令和元）年4月から施行した。さらに、労働時間の適正把握義務として、タイム・カード、パソコンなど、客観的方法の記録による労働時間の把握を義務づけ、2019（令和元）年4月より施行した。そして、前日の終業時刻と当日の始業時刻のあいだに一定の休息時間を確保することを事業主の努力義務とした勤務間インターバル制度

を 2019（令和元）年 4 月から施行した。

施行された諸法が標準的に機能するまでにはしばらく時間を要するが、こうした働き方の改革が進む背景には、長時間労働が一つの要因とされる過労死・過労自殺が後を絶たない現状（武田, 2013）があり、生産年齢人口の減少から人手不足に悩む業種、企業のなかには長時間労働を強いるパワー・ハラスメントがみられる。職場の中級管理職者も上司から生産性の向上を指示され、部下に強く働きかけざるをえない状況に置かれているのだろう。長時間労働によって生産性向上をめざす働き方を前提とするのではなく、業務改善など、仕事の内容や進め方を抜本的に改革する必要がある。なお、職場におけるパワー・ハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけたパワハラ防止対策関連法が、大企業には 2020（令和 2）年 6 月、中小企業には 2022 年（令和 4）4 月から施行される。

男性と同様に、女性が主たる家計支持者として求職する場合、仕事の専門知識や豊かな経験を特別に期待される一部の人を除くと、本人が望む収入は長時間労働によって得るような働き方になるだろう。それは家事や子育ての役割から逃れやすい男性の一般的な働き方でもある。男性と同じ働き方を女性に要求すると、彼女たちが仕事以外に割ける時間は限られる（武田, 2020, pp.106-107）。

学童期前の子どもを抱えた（母）親は、子どもの発達に必要な子どもとかわる一定の時間を確保しなければならない。子育てが中心となる日常を自己本位に統制できることを最優先に考えると、無期雇用され組織本位に仕事をする働き方では、時間管理の自由裁量が小さく子育ては充実しないだろう。

A 社が子育て中の母親を請負事業主として活用できているのは、就業時間を自由に決めたいという子育てを優先する母親の希望を叶えられる働き方を提供しているからといえよう。雇用関係がない請負事業主の就業時間を、業務発注する組織は管理できない。むしろ母親が働きやすいように事業所で子どもを預かることで、彼女たちの就業時間を延長し売上を維持しているとも考えられる。

就業時間を自由に決められる仕事をして家計を補助する収入が得られるうえに、仕事中は安心して子育てのストレス状態からも解放される機会を、請負というかたちで母親に提供し戦力化する A 社の方策は、労働時間の長さや管理をめぐる統制の所在に関する議論の興味深い事例といえよう。仕事を発注する A 社と仕事を受注し請け負う女性とのあいだに雇用関係はないため、A 社は安全衛生上の緊急対処を必要とする場合を除いて、請負事業主である彼女たちに指揮命令できない。

雇用関係によらない雇用類似の働き方は、近年、自営型（非雇用型）テレワークをはじめ仕事の機会が増加しているといわれるが、請負のような雇用と自営の中間的な働き方は以前からあった（厚生労働省雇用環境・均等局, 2018）。請負という働き方は、仕事を発注する組織の従業員と受注する請負事業主との区分があいまいなことが特徴である。A 社については、正規雇用者である組織の構成員と、組織の準構成員である請負事業主とが共通

目標の達成をめざして、構成員が準構成員の仕事を指揮命令するのではなく、準構成員が自発的に仕事をした個別成果のバラツキを、構成員が組織の目標達成に向けて整えるように支援するという相補関係の共生がみられる。そして、組織の構成員と準構成員とが相補的に支援し合う関係は、子育てにかかわる共感性によって形成されている。子育てにかかわる共感性は、女性だけでなく男性の組織構成員にも共有されている。

組織の構成員は暗黙裡に男性を仮定し、日本では学卒後一つの会社で入社から定年退職まで勤めることを標準とする組織内キャリア形成・発達が一般的であった（武田，2010）。そのため、在学中に特定の職業に絞り込み、その職業に就業するために準備させるような指導や支援が行われ、特性因子説（Parsons, 1909）が強調するパーソナリティと職務との合理的な適合をめざすキャリアの選択が決定的に重要視されてきた。学生への指導や支援の実際は、これまで同様、職業検索、職業選択、就職斡旋などである。

しかし、女性が職場に進出するようになって、職務だけでなく家計の収支、結婚や子育て、夫婦関係、親子関係、家族の問題、地域社会とのかかわりなどを含む生活全体、人生全般を視野に入れた包括的で長期的な計画を考慮する必要に組織は迫られているといえよう。今日、キャリアの概念は伝統的な組織の枠組み（Hall, 1976, 2002; Schein, 1978）から統合的な生活・人生設計（integrative life planning）の枠組みへと拡張されつつある（Hansen, 1997）。

そうしたなかで、組織に所属せず組織とのあいまいな距離感で適度に関係するという自己の位置づけは、生活の経済基盤に支障がない場合、本人が望むキャリアの形成・発達に有効かもしれない。就業時間を直接に管理しない働き方を請負事業主に約束し、組織の準構成員として処遇する組織の在り方は、組織に所属する意味が揺らぎ始めている今、さらに検討してみたい主題といえよう。

引用文献

- 荒巻美佐子・無藤隆 2008 「育児への負担感・不安感・肯定感とその関連要因の違い：未就学児を持つ母親を対象に」『発達心理学研究』, 19 (2) , 87-97.
- Argyle, M. 1987 *The psychology of happiness*. London: Methuen & Co Ltd. (石田梅男 訳 1994 『幸福の心理学』 誠信書房)
- Argyle, M., & Henderson, M. 1985 *The anatomy of relationships: And the rules and skills needed to manage them successfully*. London: Heinemann. (吉田護 編訳 1992 『人間関係のルールとスキル』 北大路書房)
- Belsky, J., & Kelly, J. 1994 *The transition to parenthood*. New York: Delacorte Press. (安次嶺佳子 訳 1995 『子供をもつと夫婦に何が起こるか』 草思社)
- Bradburn, N.M. 1969 *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Davis, M.H. 1994 *Empathy: A social psychological approach*. Boulder, Colorado: Westview Press. (菊池章夫 訳 1999 『共感の社会心理学』 川島書店)

- Easterlin, R. 1974 Does economic growth improve the human lot?: Some empirical evidence. In P.A. David & M.W. Reder (Eds.) *Nations and households in economic growth: Essays in honor of Moses Abramovitz*. New York: Academic Press.
- Frey, B.S. 2008 *Happiness: A revolution in economics*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
(白石小百合 訳 2012 『幸福度をはかる経済学』 NTT 出版)
- Goleman, D. 1995 *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Brockman.
(土屋京子 訳 1996 『EQ～こころの知能指数』 講談社)
- Graham, C. 2011 *The pursuit of happiness: An economy of well-being*. Washington, DC: Brookings Institution Press. (多田洋介 訳 2013 『幸福の経済学—一人々を豊かにするものは何か—』 日本経済新聞出版社)
- Hall, D.T. 1976 *Careers in organizations*. New York: Scott, Foresman and Company.
- Hall, D.T. 2002 *Careers in and out of organizations*. London: Sage.
- Hansen, S.S. 1997 *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco, California: Jossey-Bass. (平木典子・今野能志・平和俊・横山哲夫 監訳 乙須敏紀 訳 2013 『キャリア開発と統合的ライフ・プランニング—不確実な今を生きる6つの重要課題—』 福村出版)
- 原ひろ子・我妻洋 1974 『しつけ ふおるく叢書 1』 弘文堂
- Hochschild, A. with Machung, A. 1989 *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking Penguin. (田中和子 訳 1990 『セカンド・シフト—アメリカ共働き革命のいま—』 朝日新聞社)
- Kahneman, D. & Tversky, A. 1979 Prospect theory: An analysis of decisions under risk. *Econometrica*, **47** (2), 263–291.
- 厚生労働省雇用環境・均等局 2018 『「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書』 .
厚生労働省 2021 「令和2年賃金構造基本統計調査の概況」 .
- Mitsuyama, N. & Shimizutani, S. 2019 Male and female happiness in Japan during the 2000s: Trends during era of promotion of active participation by women in society. *The Japanese Economic Review*, Springer, **70**(2), 189-209.
- 内閣府経済社会総合研究所 2014 「25年度「生活の質に関する調査（世帯調査：訪問留置法）の結果について」 .
- 内閣府経済社会総合研究所 2018 「第1回 生活の質に関する調査結果（インターネット調査）」 .
- 内藤莞爾 1973 『末子相続の研究』 弘文堂
- 日本人口学会 編 2002 『人口大事典』 培風館
- OECD (西村美由起 訳) 2019 『OECD 幸福度白書 4 より良い暮らし指標：生活向上と社会進歩の国際比較』 明石書店
- Parsons, F. 1909 *Choosing a vocation*. London: Gay.

- 佐藤一磨 2018 「専業主婦が本当に一番幸せなのか」 PDRC Discussion Paper Series, DP2017-010.
- Schein, E.H. 1978 *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 訳 1991 『キャリア・ダイナミクス』 白桃書房)
- 鈴木有美・木野和代 2008 「多次元共感性尺度 (MES) の作成—自己指向・他者指向の弁別に焦点を当てて—」 『教育心理学研究』, **56(4)**, 487-497.
- 武田圭太 1993 『生涯キャリア発達—職業生涯の転機と移行の連鎖—』 日本労働研究機構
- 武田圭太 2008 『ふるさとの誘因』 学文社
- 武田圭太 2010 『採用と定着—日本企業の選抜・採用の実態と新入社員の職場適応—』 白桃書房
- 武田圭太 2013 「海外・帰国子女の生涯キャリア発達—予備報告 33:死ぬまで働くようになる心理過程—」 『文學論叢』, **147**, 172-190.
- 武田圭太 2015 「地方都市の小零細企業による新規学卒者の採用と育成」 『産業・組織心理学会第 31 回大発表論文集』, 97-100.
- 武田圭太 2016a 「名古屋市の地元企業による新規学卒者の採用と育成」 『産業・組織心理学会第 32 回大発表論文集』, 161-164.
- 武田圭太 2016b 『“私” を選択する女性心理』 学文社
- 武田圭太 2020 「共感力で維持される企業主導型の事業所内保育サービス」 『商學集志』, **90(1)**, 89-110.
- 友川礼・桐木陽子・高橋圭三 2019 「女性従業員に対する子育て支援としての雇用先の保育事業の有用性に関する研究 (1) — 女性の就労状況及び子育て経験, 仕事と子育ての両立に対する認識に焦点をあてて—」 『松山東雲短期大学研究論集』, **50**, 1-13.
- Vernon, M. 2008 *Wellbeing*. New York: Routledge.
- 山村賢明 1971 『日本人と母—文化としての母の観念についての研究—』 東洋館出版社