

第1子妊娠中の女性労働者からみた「働き方戦略」再考

The Reconsidering of “Work Strategy” from a Perspective of the Pregnant Workers with the First Birth

妹尾 麻美・三品 拓人・安田 裕子
Asami Senoo / Takuto Mishina / Yuko Yasuda

The purpose of this study is to reconsider “work strategy” from a perspective of the pregnant workers with the first birth. Previous studies have shown that women’s work is not necessarily linked to livelihood responsibility. However, this finding has not been discussed in relation to continued employment during pregnancy. When women pregnant with their first child think about continuation of employment, how does this responsibility of their livelihoods relate to work style? The survey results show that women’s livelihood responsibilities lead to continuation of employment. On the other hand, even if they have livelihood responsibilities, they may have to give up employment due to problems in the working environment. This suggests that women in pregnancy have not yet been able to select a work style.

キーワード：Pregnant worker（妊娠期労働者）

Labor（労働）

Continuation of employment（就業継続）

1. 第一子出産後における就業継続の可能性

子育て期の女性における就業継続の困難さは、多くの調査・研究で示されてきた。第一子の妊娠・出産はそれを経験する女性にとって大きなライフイベントの1つであり、結婚後も働き続けてきた女性になんからの調整を必要とすることでもある。本研究は、第1子妊娠中の女性労働者とその家族がどのような筋道で個々の働き方へ至るのか、聞き取り調査データから明らかにする。

1985年の男女雇用機会均等法、1991年の育児休業法の制定などにより徐々に子どもを持ちつつ正規雇用として就労することが制度上可能になってきた。しかし、2010年の調査によると、出生半年後、無職の女性は6割にのぼる（厚生労働省2012）。第1子出産後も就業を継続できる女性は、たまたま恵まれた状況にある数少ない者であり、多くの女性が出産年までに就業継続を断念している（西村2014：95）。2010年から2014年に第1子を出産し、出産前に就業していた女性のうち53.1%が出産後も就業を継続しており（国立社会保障・人口問題研究所2017）、近年、就業継続率は増加傾向にあるものの、約半数は就業を断念している。

女性の仕事と家事・育児の両立に関する家族社会学の研究は新・性別役割分業の存在を指摘する（松田2013）。家事・育児は主に女性が担う。稼得は主に男性が担う。こうした状況は維持されたままであり、女性の就業は家計にとって補助的なものとなる。もっぱら

妻が仕事と家事・育児とのあいだのやりくりをするため、仕事が終わっても、妻にのみさらに家事・育児が待っているというセカンド・シフトの問題が生じる（小笠原 2005）。女性の就業は稼得責任を負う男性とは異なり、家族内での状況によって左右される。

だが、1990年代以降女性の高学歴化が進み、生計の一部を担っている女性も一定数いると考えられる。男性の賃金上昇を見込めなくなったなか、女性労働者の第1子妊娠は生計について考える契機ともなるはずである。本研究は、生計維持分担に着目し、第1子妊娠中の女性とその家族がどのような筋道で個々の働き方へと至るのかを明らかにする。

2. 女性の就業と生計維持

子どもを持つ女性の就業について、男女の不平等や権力を論じたもの、労働の意味を論じたものの2つの潮流で研究されてきた。これらを論じながら、本研究の課題を析出したい。

男女間の不平等や権力に着目してきた研究群は、「女性がやめざるを得ない」社会構造に着目してきた。近代産業社会の成立によって、生産労働と再生産労働が分離され、性別役割分業を前提とする「近代家族」が誕生した（落合 2004）。日本の生活保障システムにおいて稼得責任は男性が、家事・育児の責任は女性が担うことを前提として組み立てられている。このことにより、女性は正規雇用の労働市場から排出されてきた（大沢 1993）。育児が一段落したらパートとして家計を補助する新・性別役割分業意識が根付いている（大沢 1993）。

労働市場で低い評価と低賃金しか得られない女性は、労働市場で高い評価と高賃金が得られる男性と分業することが「合理的」な選択となる¹⁾。ただし、高賃金を得られる女性であっても、女性の方が家事・育児で自己実現できるとみなされがちであり、永続的に男性とカップルでいることを前提にしている女性であれば家事・育児の責任を負うことが合理的な選択であるようにみえる（山根 2010）。夫婦どちらかがケアの責任を負うことを前提に、経済面での合理的な判断と家事のスキルの高さが労働市場から女性の排出を促してきた。

就業継続の見通しを持てる女性と退職せざるを得ない女性の分岐を丁寧に描き出した研究に杉浦（2009）が挙げられる。杉浦（2009）は、「仕事を持つ女性が母親になる」という視点から妊娠期女性労働者に着目し、その分岐に企業側の総合職と一般職に対する周囲からの意味づけの問題が横たわっていることを示した。女性労働者が差異化される契機に着目するのは、男女の不平等な構造を解明するという目的からであろう。ただし、労働で得られた賃金に関して議論の対象とはしていない。

他方、労働に対する対価である賃金について、女性自身の労働の意味づけを明らかにする研究群において着目されてきた。生計維持という男性が担っていることが当然とされる労働の意味に対して、女性にとっての労働の意味を問うものである。木本（2018：109）は、女性の労働の意味を見る際、2つの分析軸を用いている。第1に就労を誰が決めたのか、第2に彼女たちが稼得した賃金がどのように使われたのかである。この視点は、妊娠期女性の就業継続の困難を明らかにする上で重要な視座であろう。なぜなら、若年夫婦にとって共働きによる経済的なメリットは見過ごせない問題であるからだ。結婚後も共に

働いてきた夫婦は、男性も女性も就業を微調整し育児を担う「平等志向」を有する可能性がある。

こうした問題を解決するための示唆を与えてくれるのが松田（2004、2007、2013）の研究である。松田（2007）は女性就業の問題を夫婦の働き方戦略の問題だと指摘する。働き方戦略とは、仕事と家庭（家事、育児）へのコミットメントをそれぞれに配分することで、本人を含めた家族全体の豊かさや幸福を高める方策のことを指す。加えて、その戦略には自由度があるという。この自由度とは、働き方戦略においてとりうる価値ある選択肢の数のことを指す。たとえば、職場環境の良さや人的資本、経済的基盤の安定や本人の情報収集力は自由度を高める（松田 2004）。自由度が高いほど、価値ある選択肢の中から自分や家族に応じた働き方戦略を選び取ることができるという理論的想定を置く（松田 2007）。この働き方戦略は、「分業戦略」と「共働戦略」の2つに分類できる（松田 2013）。分業戦略とは、夫婦の一方が仕事、他方が家事・育児と役割を分担しようとする分業を選択することである。共働戦略とは、夫婦がともに仕事、家事・育児を行う共働を選択することである。この場合、双方の収入が相当程度生計に貢献する必要がある。上記と同様、女性の生計への貢献に着目した研究に小笠原（2005）が挙げられる。小笠原（2005）は、女性の就労が自動的に生計を維持することにつながらない点を示す。女性の生計維持分担意識が低い場合、仕事中心の生活を夫が送り、家事・育児の責任は最終的に妻が担う「分業戦略」に近い。一方、その意識が高い場合、どちらも家事・育児を担う「共働戦略」を持つ。共働き世帯であっても、女性の生計維持分担意識が夫婦の戦略に影響を与えるということが出来る。

妻である女性の戦略は、夫の男性にも影響を与える。なぜなら、共働戦略をとる場合、男性は稼得責任を部分的に回避できるからだ。第15回出生動向基本調査によると、未婚男性がパートナーに望むライフコースは両立コースが増えてきており、3割を超える（国立社会保障・人口問題研究所 2017）。一部の男性もパートナーの就業継続を望んでいる。

松田（2004、2007、2013）や小笠原（2005）を踏まえれば、現代社会において第1子妊娠中の女性労働者とその家族がどちらの働き方を選び取るのかは、考えるに値する課題であろう。ただし、第1子妊娠中の女性労働者にとって、松田の一連の研究（2004、2007、2013）が理論的に想定する自由度や戦略が与えられているのか、という点を考えておく必要がある。松田（2004）は職場環境の良さや人的資本、経済的基盤の安定や本人の情報収集力の多寡を「自由度が高い」とみなす。また、本人を含めた家族全体の豊かさや幸福を高める方策として働き方戦略を定義する（松田 2007、2013）。だが、妊娠期女性がその状況を選んだと認識していないのならば、主体的に戦略を選び取っていると指摘することはできない。松田（2007：133）も統計分析から戦略を実現できていない者の存在を示唆している。それゆえ、第1子妊娠中の女性労働者たちの目の前にどのような選択肢があるのか、その選択肢のもとで彼女たちが何を考え、どのような状況へと至るのかその筋道を示す必要がある。そこで、本研究は主体性の有無に関わらず、夫婦の一方が仕事、他方が家事・育児と役割を分担する状況を「分業」、夫婦がともに仕事・家事・育児を行い、生計維持分担する状況を「共働」と呼び、この2つの働き方を「働き方類型」と定義する。

その上で、第1子妊娠中の女性労働者とその家族が分業もしくは共働へ至る筋道を本

研究は明らかにする。そのため、第1に妊娠期女性に就業継続／中断という選択肢があるのか、第2に彼女たちが語る生計維持分担に着目し、どちらの働き方類型に至るのか、この2つの作業課題を設定する。具体的には、妊娠期女性のおかれた労働環境と出産後における就業の見通しを確認し、妊娠期女性労働者が語る生計維持分担に着目し分業もしくは共働に至る筋道を示す。

3. データの概要と特徴

(1) データの概要

本研究は、女性の労働市場退出について検討した三具（2007）や妊娠期の女性労働者に着目した杉浦の研究（2009）、有償労働の意味を明らかにした小笠原（2005）の研究を参考に、聞き取り調査のデータを用いる。先行研究との整合性のため、雇用労働に焦点を絞る。

この聞き取り調査は、立命館大学立命館グローバル・イノベーション研究機構で実施している「いばらきコホート調査」の一貫で行われたものである。大阪府茨木市で母子健康手帳の交付時に、「いばらきコホート調査」への協力者をビラで募集している。協力者の登録後、web調査を送付し、その調査で聞き取り調査に協力可能と回答した妊娠期女性（重度のうつ状態の者を除く）に調査依頼を行った。約25週目で調査を実施している。この手続きゆえ、機縁法のサンプリングではない。なお、調査実施にあたっては、立命館大学における人を対象とする研究倫理審査委員会の審査を受けている。調査は主に第1著者が実施、第2著者・第3著者が同席する場合もある。

データの特徴を示したい。大阪府茨木市は、大阪府北部に位置し、北摂エリアと呼ばれる都市部のベッドタウンである。茨木市の合計特殊出生率は、2008年から2012年の間で1.41となっており、全国平均、大阪府平均を上回っている（茨木市企画財政部政策企画課2016）。他方、2019年4月1日現在、保育所等利用の申込児童数と利用児童数の差は、453人と府内市町村の5番目に大きい（茨木市HP（a）2019から算出）。働いてきた女性が退職をも考えねばならない地域だといえる。第5次茨木市総合計画においても子育て施策が取り上げられている（茨木市HP（b）2019）。都市部における子育ての課題がある地域として、茨木市を取り上げる。こうした地域に住み、調査協力の意思を持つ女性を本研究は対象としている。

本研究は、2018年2月から2019年9月末までに調査を実施した39人のうち、妊娠判明時に雇用労働に就いていた第1子妊娠中の女性11人を対象とする²⁾。個人情報保護の観点から、論旨に支障をきたさない範囲で一部改変を行う。表1に調査時の年齢、本人学歴、本人の雇用形態、本人の実家の所在地を示した。なお、対象者の順は調査実施順となっている。

所得についても述べておきたい。2017年の国民生活基礎調査において、児童を持つ世帯の所得平均は、29歳以下で476.2万円程度、30～39歳で603.7万円程度となっている（厚生労働省2018）。本調査の対象者の平均年齢は30.7歳、前年度の平均世帯年収は約780万円（無回答ならびに平均に大きく影響を与えるケースを除く）となっていた。夫の学歴は1ケースが専門・各種学校卒、その他は大卒以上であった。学歴に関し、夫婦の差が比較的少ない層だといえる。

表1 調査対象者の概要

対象者	年齢	本人学歴	本人の雇用形態	本人の実家
A	35 以上	専門・各種学校卒	非正規	府外
B	20 代	大卒	正規	隣接市町村
C	30 ～ 34	専門・各種学校卒	非正規	府外
D	20 代	大卒	正規	近居
E	20 代	大卒	正規	近居
F	30 ～ 34	大卒	正規	府外
G	35 以上	大卒	正規	隣接市町村
H	20 代	大卒	非正規	府外
I	35 以上	大卒	非正規	府内
J	20 代	大卒	不明	隣接市町村
K	30 ～ 34	大卒	正規	府外

都市部に住む第1子妊娠中の女性という限られた調査対象に対し、同類型の者を抽出していない点で、このデータは意義を有する。子育て中の女性の就業継続の困難が指摘されるなか、生計維持分担に着目した研究は管見の限り小笠原（2005）のみである。これらから、目的に十分に 대응するデータとなっていると思われる。

（2）データの特徴

インタビューでは、学卒後のライフヒストリーを簡単に語ってもらったのち、就業継続の見通しや働く意味、また仕事や家事に関する夫との交渉、夫や親族のサポートなどについて半構造化面接法で尋ねた。11人のうち、現在の仕事を続ける予定の者が3人、未決定者が1人、退職ないし退職予定のものが7人いることがわかった。

雇用形態は制度上、就業継続に関して大きな影響を持つことが明らかになっている。第15回出生動向基本調査によるとによると、2010年から2014年に第1子出産した女性の就業継続率は、正規雇用のうち69.1%、パート・派遣のうち25.2%、自営のうち73.9%とひらきがある（国立社会保障・人口問題研究所2017）。そのため、正規雇用6人と非正規雇用（不明含む）5人に分けて、事例を示すことにした。

4. 妊娠期女性労働者の就業継続と働き方類型

以下、女性労働者の働き方類型について詳しくみていく。生活費を「2人で出し合う」とされている場合、生計維持分担を行っているため、共働とした。ならびに、持ち家の購入に際し、女性の就業継続を前提としていることも生計の一部を担うと考え共働とする。その理由は、持ち家取得に伴う経済的負担が妻の就労を高める要因となる点にある（水谷2013：50）³⁾。ただし、夫婦間の賃金格差を考慮し、その割合等の客観的な指標を用いてはいない⁴⁾。

（1）正規雇用者

はじめにみていくのは、正規雇用で働き続けてきた女性（B、D、E、F、G、K）である。

1) 共働へと至る女性

まずは、共働へと至る者について、示していきたい (B、D、G)。

Bさんは、大学卒業後商社に就職した。だが、「朝3時に出勤」「休日も連絡が取れるように」など労働条件が大変厳しく、1年たらずして、現在の会社に事務の契約社員として入社した。その後、職場結婚した。正規雇用へ転換を申し入れ1年ほど事務的な業務に従事している。彼女は契約社員のころから正規雇用としての就業継続を希望していた。

正社員登用があるからっていうんで入って。(でも)正社員になるのはって難しかったみたいで。それである程度給料もらってるし、いいかなとは思ってたんですけど、(略)保険とかもあるし、正社員で働きたいし、もし今後保育園とかいれるときに正社員とかの方が有利っていう話も聞いたんで、そこは目指そうかなと思って

このように、子どもを持って働き続けたいという意志は以前からあった。彼女は仕事について以下のように語る。

仕事をめっちゃくちゃしたいっていうわけではないんです(略)今まで独身で結婚しても仕事続けて、自分で使えるお金が自由にあったんですね。仕事を辞めてもいいとはいわれるんですけど、でもやっぱり自分で自由につかえるお金がほしいっていうのと、わたし自身(小学校から)私立に通ってて(略)(子どもを)私立にいかせるってなったら、お金が必要やから、そのために自分も貯めとかなないとあかんってことで、今の仕事をずっと続けられるのであれば続けていきたいなって思って。

こうした、妊娠・出産後も働くことと「子どものために」というケア役割との齟齬をきたさない両立願望がみてとれる。夫は家賃と光熱費、Bさんは食費を分担しており、就業継続を希望する。ただし、職場での育休取得はBさんが初めてであり、市の待機児童の割合も考えると、実際の復帰に関して不安もあるようであった。それをふまえてもなお、彼女は自ら「仕事を続けること」もできる環境を作り出し、共働へと至る。

Dさんは、大学卒業後、現在勤務する小企業に事務職として就職。1社で働き続けてきた。Dさんは就業継続の予定である。彼女は、結婚時に夫から就業継続を望まれていたという。

結婚するときにすでに一応働いてほしいみたいなんはめっちゃあった(略)まあ私はどっちでもいいけどみたいな感じやったけど。まあまあお金はあったらいいよねみたいな感じやったし。じゃあ働こっかみたいな感じですね。

このように、夫の意向が共働へと促進していく。Dさん夫妻は、2人とも仕事を継続することを前提に市内に住居を購入している。現在の職場においてDさんは初めての育休取得者であるが、「女の人も働けるように結構力入れてくれてる」と、職場が就業継続に関する環境を整えようとしている。Dさんの実家が近いこともあり、それが可能になっている。住宅購入の点から、仕事を続けなければならないともいえる。

Gさんは、大学卒業後、約4年メーカーに勤務。その後、大学職員としておよそ10年勤務を続けてきた。その間、グローバル人材育成のためのカリキュラム作成に携わってきた。若い頃から、「自分が一生経済的に自立をしていかなければならないっていう気持ちがあった」という。結婚相手への希望も、定職に就いていれば職業にはこだわっておらず、家事ができることであった。就業継続は「当たり前」のことと意味づけられている。収入が安定しているGさんは「主人が家賃と食費」「贅沢品、服とか靴とか、家の大きい

家具とか旅行行くときとか私がプラスアルファのものを払う」という形で主に耐久消費財を積極的に購入する形で分担を行っている。

上記3人は、何らかの形で生計の分担をしており、就業継続への環境もある程度整うと見通されている。それゆえ、共働となる予定である。

2) 分業へと至る女性

次に、分業となるFさんとKさんをみていこう。

Fさんは大学卒業後、8年間営業として勤務してきた。配属された部署が「パワハラ系」「結構しんどい仕事」と、労働環境の悪さを挙げる。それにより、Fさんは結婚を機に退職する予定であった。だが、その時期に部署を異動することとなり、労働環境が多少改善されたため、仕事を継続してきた。Fさんは妊娠8ヶ月で退職を予定している。

彼女は、現在の職場に対し「(仕事に)飽きた」「東京の事業所には育休とって復帰されてる女性の営業職の方とかいるらしいんですけど、私の身の回りには一切そういう方がいらっしやらなかったの、自分が子どもを産んで、同じ仕事を続けていくっていう絵も描けなかった」という。かつての残業の多さからも「その中で子ども育ててっていうのは無理」と、現在の職場で出産後も正規雇用として働き続ける想像ができない。

(今と)同じ仕事はできないかなって。(出産後も復帰する人は)ゼロではないんですけど、ちょっと職種が違うんですね。企画よりとかディレクターっぽい仕事をされて。そういうのであれば会社から求められるし、少し勤務時間短くてもできる範囲でお仕事されてるのはすごく素敵だなって思うんですけど、私に関しては特別なスキルを持ってないし、単純な営業なので、うーんどうかなっていう。

Fさんは、「私の収入からいくら、旦那の収入からいくらで、共通の家計の口座に振り込んで」と生計を負担している。だが、「正社員で働けたらいいなっていう気持ちもあるんですけど、どちらかというときに融通がきいて、子育てに無理のない範囲で働ける方が優先順位として高いかないと述べ、しばらくは分業となる予定である。ただし、今後の就業を見越して資格取得を検討していた。

妊娠をきっかけに共働から分業へと転換していく。たしかに、夫の収入が一定以上あるため生計維持が困難になるわけではなく、Fさんは分業を望んでいるようにもみえる。だが、そこまで至るまでに、職場で働き続ける想像ができず、それが前提にあって退職に至る。労働環境は変えられず、それを考慮に入れて継続もしくは退職を決めることになる。

KさんもFさんと同様、妊娠をきっかけに分業となる。Kさんは大卒後、8年間福祉系施設で勤務してきた。結婚前まで住み込みで、結婚後は通いにて仕事を続けており、職員が24時間施設に常駐する必要がある仕事である。Kさんは妊娠9ヶ月で退職を予定している。

彼女に退職する理由について聞くと、「すごく悩みました」「夫にも職場にも申し訳ないと思いつながら続けるのもどうなんかな」という。

(筆者が「あんまりビジョンが持てなかった?」と尋ねた後)はい、復帰したあとも、最初3年間は時短になるんです。4年目からは時短じゃなくなるっていう規約があって。時短じゃなくなったときに幼稚園に迎えに行く人がいないとかそういう身近に家族もいるわけじゃないんで、助けてもらえない環境ではちょっと難しいかなと先々のことを考えたらここで辞めた方がいいかな。

育休・産休を取得した先輩の存在によって、結婚後も就業継続ができたという。彼女の同期も育休後に復帰している。だが、先輩や同期の労働環境も決してよいとはいえない。

2人を見て大変だになってというのが第1印象で、本当に本人たちがすごく大変な思いをしながら私生活と仕事との両立をしてるのを私は見てきた。それでも理解のない人が、多いのが現状で(略)どうしてもやっぱり時短でしか働けないので、その分補うのは周りの人、そういう負担が回ってくるって不満を言ってるのも耳にしますし。

福祉施設ゆえ、利用者との関係性が重要な仕事になる。「結婚しても子どもができてもしっかりしてくれる職員がいるってということの方が利用者さんにとっては安心感があるので続けていける環境ってすごい大事な仕事だと思うんですけど」と述べつつ、その状況が整っていないことに葛藤も感じていた。

Kさんも、「2人の給料から家賃と生活費と出し合って。これだけずつ出そうかっていうのを結婚前に話し合って、夫のほうがちよっと多めに払ってくれてます」と生計を分担しており、共働となっている。だが、しばらくは分業となる予定であり、夫の収入でやっていけなくはない。だが、彼女自身「しばらくは苦しい生活が続くかなとは思んですけど、貯金を崩しながら生活してってずっとわたしが仕事しないままで生活が成り立つわけではないので」と雇用形態問わず何らかの仕事を続けていくつもりである。Kさんは現職を辞める決意をした後、現職に通勤不可能な場所に夫婦で住居を購入している。その点で、今後の就業の必要性も認識されていたと考えられる。

FさんとKさんは、妊娠をきっかけに、一旦共働から分業へと転換していく。分業に至る背景には夫の収入が一定程度あり、生計維持が困難になるわけではない点がある。だが、そもそも現状の労働環境では継続が困難だと認識されている。とりわけ、ケア責任を負わない者と同様に働くことができず、就業継続への道が途絶える。妊娠前のFさんやKさんのような働き方は長時間労働をいとわないものであり、それはケアの責任から逃れた存在であるから可能になっている。そして、ケアの責任を引き受けざるを得ない者はそこから排除されていく。これまで彼女たちは生計を一部担っており、夫や周囲の人々も「働くべきではない」とは考えていない。夫婦の働き方を変えるとき、経済面における合理的な判断のみならず、ケアのための生活時間の調整(長時間労働や保育サービスの利用時間)が働き方を左右する。Kさんは子どもの送り迎えなどを頼める存在の不在を指摘する。こうして、FさんとKさんは共働へと至らなかった。

調査時に、共働と分業の双方が選択肢として挙がっていた、Eさんの事例をみていきたい。Eさんは、大卒後、金融機関に勤務して6年目になる。Eさんは「こんなに長く続ける気はなかったです。すぐ、結婚して辞めようかなと思ってたんで」と語っている。彼女の職場には産後復帰している者も多く、労働環境が整っている。自身も育休・産休を取得予定である。

しかし、彼女は悩んでいた。「子ども保育園に預けるんがどうかな」と、預けることを否定的に捉え、仕事を辞めることで子どもの教育や生活に手厚いケアができる利点を強調する。生計についても「私の方のお給料全部貯金で、普段使うお金は主人の方から」と夫の収入だけでやっていける見通しがある。住居購入の予定があるが、それについても自身は仕事を継続しないことを前提に購入するつもりだという。

にもかかわらず、彼女は退職には踏み切れていない。夫は、仕事を「やめたらいい」と

さえいうが、「お金が今は結構余裕があるんですけど、私がやめて主人のお給料が上がったら良いんですけど、どうなんかなって」「ここまで続けたからもったいないなというのと辞めた方がいいのかなって」と共働にメリットを感じている。小笠原(2005)が指摘する、「生計維持分担意識の低い夫婦」にあたるだろう。結婚後も働き続け、育児も取得できる環境に置かれたEさんは共働と分業どちらの可能性も考える。彼女はFさんやKさんとは異なり、選択できることを自覚している。

まとめよう。現在、正規雇用の女性たちは当然ながら手持ちの現状(自らや夫の労働環境、ときに親族サポート)のなかで、見通しを立てる。自身の労働環境や夫の労働環境は所与のものであり、妊娠前後に変えられるものではない。共働の見通しが立たない場合(Fさん、Kさん)、もしくは異なる選択を望む場合(Eさん)に生計維持の担い手の変更や就業中断という「選択」が浮上してくる。Eさんは、労働環境もよく、生計維持の責任を大きく負っていないために、2つの働き方が「選択」できると認識しているのだ。分業に至る者には、やむを得ずそうなった者と自ら望む者がいる。共働もしくは分業が選べると認識されているのはEさんのみであり、FさんとKさんがそれを主体的に選択しているとは言い難い。

(2) 非正規雇用者

次に、非正規雇用の女性(Aさん、Cさん、Hさん、Iさん、Jさん)を扱う。

まず、AさんとCさんについて述べていこう。2人は結婚後、数年間不妊治療を続けてきた。不妊治療においてかかる経済的負担や時間的な制約についてはすでに明らかになっている(乙部2015)。彼女たちは不妊治療の経済的な負担もあり、非正規雇用として働いてきた。どちらも、妊娠前から分業である。とはいえ、Cさんは不妊治療を続けるなかで経済的な不安を感じることも多かった。それゆえ、Cさんはパートを2つ掛け持ちしていた。Aさんはすでにパートを退職、Cさんもパートを退職する予定となっていた。Aさんは「(しばらくは)主人のサポートもしながら子育てしていけたらいいなって思ってます」と分業について語っている。Cさんも「とりあえず最初の1年はもう育児して煮つまった」「パートなり何なりしようかなっていうふうに考えていますね」と述べており、仕事に生計維持の意味を付与していない。なお、Aさんは夫が「結構忙しいので(略)朝も早く出て行きますし、夜も帰ってきて9時とか10時とかになるので、ご飯食べて寝てまた会社に行く」と述べている。Cさんの夫は「(仕事の都合上)今は名古屋に新幹線通勤しています。たまに東京とかで、出張で家をあけることもあるんですけど、でも基本的には毎日帰ってくるような感じ」「8時くらいには家を出て10時には帰ってくるような感じ」と家事や育児を期待できるような働き方ではない。すなわち、夫の労働時間により夫の取りうる選択肢も大きいとはいえ、夫の自由度も高いとはいえない。共働は選択肢として認識されていない。

次に、労働環境について語ったHさんを見ていきたい。大学卒業後、中小企業で8年ほど勤務してきた。彼女曰く、「男性であれば家に帰れないほど」の働き方であり、長時間労働が常態化した職場であった。結婚前までは実家から職場に通っていたが、結婚後、転居。職場もやや遠く、それを機に退職も考えていた。しかし、人手不足な企業側とHさんとの交渉により、非正規雇用に切り替え、フルタイムのパート労働を継続してきた。

妊娠をきっかけに、Hさんは妊娠9ヶ月で退職することに決めた。長らく勤務してきた仕事を好きな仕事だったと彼女は語る。しかし、労働環境や自宅と職場の距離、子どもの預け先のなさなどを考えると戻るのは難しいという。そもそもHさんの夫は「今の職場はやめたほうがいい」と助言していた。夫は、正規雇用かつ定時退社できる環境にあり、その働き方に疑問を持っていたようだ。Hさん自身も就業継続を望めないと認識している。たしかに、「やりがい」や技能の蓄積があったとしても上述の環境で働き続けることは想像できない。夫が生計を担うつもりであることから、今後しばらく分業となる。

最後、一度就業を中断するものの、産後早くからの就業を検討しているIさんとJさんについて取り上げたい。Jさんは、妊娠発覚時、関西外の地域でNPO職員として勤務していた。今回の妊娠をきっかけに「職場もいろいろありまして、じゃあ大阪帰ろうかってなったので、旦那の実家がこの近くなので、もうこのタイミングで帰ってきた感じですね」と、職場環境を見直したり、ケアのサポートを模索したりするなかで夫婦ともに仕事を辞め、地域移動を行った。これまで2人で分担し生計を立ててきた。夫はすぐに仕事が決まったわけではなく「条件がいろいろ合わなかったりで、なかなか決まらず働き出したんつい最近なんです。だからそれまでがすごい不安でしたね」と経済的な不安を抱えてもいた。それゆえ、出産後も働くことを希望する。「今後のこと考えたらやっぱり2人で働いた方がってのはありますね」と述べるも、「最初からフルタイムはちょっときつかなって思うので融通がききそうなところがあればいきたいですね」と実質的な見通しは立たない。Iさんは、国家資格を持ち、専門職に就いている。長らく正規雇用として勤務してきたが不妊治療との両立のため、現在は非正規雇用として働いている。前職は、やりがいがありつつも、ストレスのある仕事であった。「自分たちの収入のうちからいくらずつ（共有の口座や財布に）入れて、残りはお小遣い」と彼女も生計を分担しており、夫と2人で住居を購入している。彼女は専門職であることから労働市場も流動的で、生計維持をするだけの賃金も得られる。Iさんの場合、現在の仕事を退職しても、就業継続の見通しがある。JさんとIさんは就業の見通しにかなりの違いがあるが、産後も早くから共働を目指す点で共通している。

ここまで、非正規雇用の者を見てきた。不妊治療や労働環境、地域移動による就業の中断があり、Iさんをのぞけば彼女たちが妊娠時に取りうる選択肢は多くない。共働が選択肢にはない者がほとんどである。しかし、Jさんのように就業を継続しようとしている点やIさんのように退職が分業とは異なる認識である点も見えてくる。

(3) 11人の働き方

戦略を選び取るためには自らが選択できると認識できていなければならない。本研究は、妊娠期女性に就業継続／中断という選択肢があるのか、生計維持分担に関する語りに着目し、分業もしくは共働に至る筋道を示してきた。表2に彼女たちの働き方類型をまとめた。上記でみてきたように、労働環境が彼女たちの選択肢に大きく影響していた。労働環境が良好でこれまでも生計維持分担を行っている場合、就業継続に結びつく。他方、見通しがない場合にその変更を迫られる。共働できる場合にのみ、共働か分業かを選択できる。非正規の場合、その可能性は認識されていないことも多い。だが、経済的問題や流動的な労働市場を頼りに共働を模索している者もいる。

表2 対象者とその夫の働き方類型

対象者	類型	生計維持分担	育休取得状況	夫の意向	就業
A	分業	なし→なし	退職	不明	退職
B	共働	あり→あり	取得	辞めてもよい	継続
C	分業	なし→なし	退職	不明	退職
D	共働	あり→あり	取得	就業	継続
E	未決定	なし→なし	取得	辞めてもよい	未決定
F	分業	あり→なし	想像できない	不明	退職
G	共働	あり→あり	取得	不明	継続
H	分業	あり→なし	想像できない	退職	退職
I	共働	あり→あり	退職	続けてもよい	退職
J	共働	あり→できれば	無職	不明	無職（未決定）
K	分業	あり→なし	想像できない	続けてもよい	退職

上記の結果から、自由度が高いと認識できるのは労働環境に恵まれた者に限られる。分業の場合、労働環境によってそれに至った者と自ら望む者の2つに分けられる。前者は、現在の自身の労働環境と夫の労働環境は所与のものと見込んでいる。彼女たちは現状の資源でやっていくことができないため退職に至ったのであり、それは主体的、「戦略」的に選んだとはいえない。また、IさんやJさんのように出産後の就業について何らかの形で検討している者もあり、退職が即分業につながるとはいえない。

5. 働き方を選べる社会へ

本研究は、第1子妊娠中の女性労働者が個々の「働き方類型」へ至る筋道を明らかにしてきた。妊娠期女性に就業継続／中断という選択肢があるのか、という課題に対し、非正規雇用の者にはこの選択肢が十分に与えられていないといえる。次に、共働もしくは分業に至る筋道を示してきた。労働環境が整わねば生計維持の見通しが立たないため、そうした条件を得られる女性でなければ共働へと至ることはできない。

このことは当たり前のようにみえる。しかし、第1に性別役割分業に関する研究に若干の修正を促す。フルタイムでやっていける状況があり、生計を一部担っている場合そのメリットは大きいと感じられている（松田 2013）。本研究でも、生計維持を共に行ってきた夫婦にとって職を手放すことが「機会損失」と捉えられる場合、共働へと至る。

第2に、女性の主体性を強調する「働き方戦略」（松田 2013）が見落とす点を指摘することができる。本研究は、女性労働者の一部が妊娠を契機に就業を中断していく様相をみてきた。なかには、それを積極的に選んだわけではない者もある。また、現状では見通しが立たないけれども経済的に就業を望んでいる者もあり、生計に目を配りつつ、出産後もやっていこうとする様子がみとれる。退職したとしても専門職労働市場によって雇用の見通しが立つ者もある。個々の働き方を女性の主体的な選択とみなすことは出産後も仕事をみつけようとする意志や労働環境の責任を看過してしまう。

一部の女性（妻）とその夫が、さまざまな資源・制度を駆使しながら、共働を目指そうとしており、就業における男女平等の観点からは肯定的に評価できる。しかし、それは労働環境を前提に、生計維持を分担することによって、なんとか共働を目指そうとする女性

のみが達成できるものであり、本調査結果を見る限りどちらかが欠けると成立しがたい。まずは、女性が選択できるといえる労働環境の改善、表裏一体となっている男性の低い自由度、すなわち長時間労働を前提とした正規雇用者の相対化を行わねばならない。双方が歩み寄らねば、男女ともに「価値ある選択肢」(松田 2004、2007) から戦略を選ぶことはできない⁵⁾。

改めて述べておくべきは、本研究の対象者は女性労働者のうち雇用者であり、フリーランスや無職の者に関しては今後の課題となる点である。加えて、調査対象者の多くは相対的に労働環境に恵まれている層だと思われる。あくまで少数の対象者を分析したにすぎない。今後、他の調査でも検証されることが求められる。

<注>

- ¹⁾ これは、家計に関する経済学的なテーゼである「ダグラス＝有沢の法則」で指摘されていることである(西村 2014)。とりわけ、「夫の収入が高いと、妻の有業率が下がる」という関係について検討されてきた(永瀬 1999)。
- ²⁾ 第1子妊娠中の女性 15 人のうち、妊娠判明時、1 人が無職、2 人がフリーランス、12 人が雇用労働者である。ただし、12 人中 1 人を除いている。なぜなら、婚前妊娠で夫と生計を立てていなかったためである。なお、2019 年 9 月 30 日以後も調査継続中である。
- ³⁾ ただし、就学前の子どもがいる場合、住宅ローンによる影響よりも子どもの影響による就業が抑制される効果のほうが大きい(水谷 2013)。
- ⁴⁾ 小笠原(2005)は、生計維持分担責任における精神的負担の分担の重要性を指摘している。本稿も家計への貢献それ自体より生計維持分担意識や語りに着目することとする。ただし、家計への貢献が全くない場合は精神的負担を分担していないと考える。
- ⁵⁾ 松田(2013)はこの働き方を「戦略」と捉え、理論上、妻だけでなく夫も働き方戦略を選ぶと想定している。だが、現状多くの夫が妻より賃金が高く、生計を担っている。それが可能な雇用者は、ケアの責任から逃れた、長時間労働が可能な存在、主に夫である。本調査でもケアの責任を主に担う妻が時短勤務の選択をする点について対象者からの言及がある。夫が戦略を主体的に選択しているという理論的想定は現状と乖離がある。

<付記>

調査にご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。本研究は立命館大学立命館グローバル・イノベーション研究機構(R-GIRO)「シームレスな対人支援に基づく人間科学の創成」の助成を受けた。

<引用文献>

- 木本喜美子, 2018, 「女性の継続的就労と家族——女性が「働く」意味を問う」木本喜美子編『家族・地域のなかの女性と労働——共稼ぎ労働文化のもとで』明石書店, 105-135.
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 『現代日本の結婚と出産——第 15 回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書』.
- 厚生労働省, 2012, 「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査(平成 22 年出生児)の概況」.
- 厚生労働省, 2018, 「平成 28 年 国民生活基礎調査」.
- 松田茂樹, 2004, 「女性の階層と就業選択——階層と戦略の自由度の関係」本田由紀編『女性の就業と親子関係——母親たちの階層戦略』第 1 章, 勁草書房.
- , 2007, 「夫婦の働き方戦略——戦略の自由度, 性別役割分業戦略, 共働戦略」永

- 井曉子・松田茂樹編『対等な夫婦は幸せか』第7章, 勁草書房.
——, 2013, 『少子化論——なぜまだ結婚・出産しやすい国にならないのか』勁草書房.
水谷徳子, 2013, 「持ち家と女性の就業」『季刊家計経済研究』100号, 42-51.
永瀬伸子, 1999, 「少子化の要因——就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』第55巻2号, 1-18.
西村純子, 2014, 『子育てと仕事の社会学—女性の働きかたは変わったか』弘文堂.
落合恵美子, 2004, 『21世紀家族へ——家族の戦後体制の見かた・超えかた 第3版』有斐閣.
小笠原祐子, 2005, 「有償労働の意味——共働き夫婦の生計維持分担意識の分析」『社会学評論』56(1), 165-181.
乙部由子, 2015, 『不妊治療とキャリア継続』勁草書房.
大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信.
三具淳子, 2007, 「妻の就業決定プロセスにおける権力作用——第1子出産前の夫婦へのインタビューをもとにして」『社会学評論』58(3), 305-325.
杉浦浩美, 2009, 『働く女性とマタニティ・ハラスメント——「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店.
山根純佳, 2010, 『なぜ女性はケア労働をするのか——性別分業の再生産を超えて』勁草書房.
茨木市企画財政部政策企画課, 2016, 「茨木市人口ビジョン(案)」.
<http://www.city.ibaraki.osaka.jp/material/files/group/13/bijyon.pdf> (2020/6/23 確認)
茨木市 HP (a), 2019, 「保育所等利用児童数・待機児童数」.
<https://www.city.ibaraki.osaka.jp/material/files/group/100/h31taikijidou.pdf> (2020/6/20 確認)
茨木市 HP (b), 2019, 「第5次茨木市総合計画第5期実施計画」.
<https://www.city.ibaraki.osaka.jp/material/files/group/13/matome5.pdf> (2020/6/20 確認)

(せのお あさみ: 同志社大学助教/みしな たくと: 大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程/やすだ ゆうこ: 立命館大学准教授)

