

序章 仕事と育児の狭間にいる女性たち

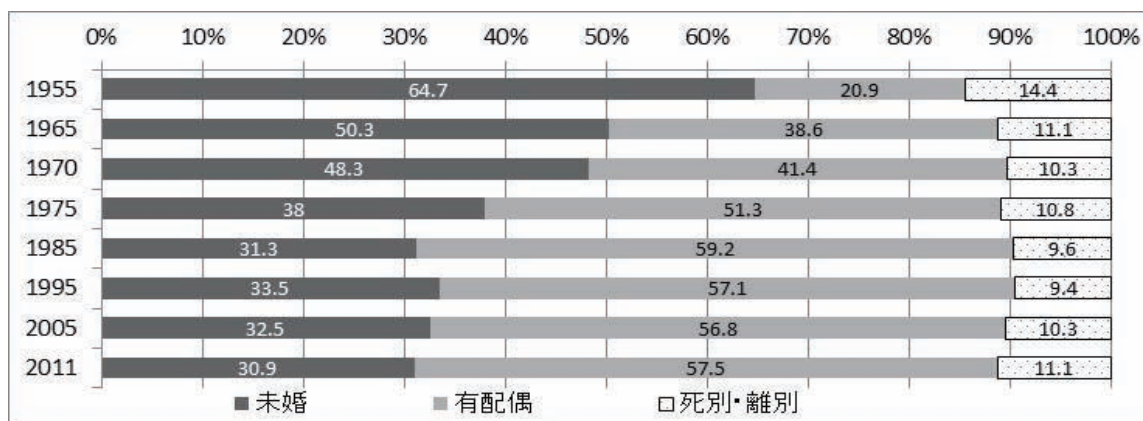
1 変わりゆく育児期女性の職場進出

(1) 戦後初期～1980年代：「量」的增加が著しい時期

アメリカをはじめ、主要先進国では20世紀の初頭までは主に独身女性が職場に進出した。しかし、1950年代以降は次第に既婚女性、そして幼い子供を育てている女性の賃金労働者も増えていった。アメリカを例にとると、育児初期または育児後期にあたる25-34歳と35-44歳の白人既婚女性の就業率が1920年ではそれぞれ7.7%と6.3%に過ぎなかったものの、1950年には21.0%と25.3%、1980年には56.0%と59.1%までに上昇していった（Goldin1990、p.18）。既婚女性（その多くが育児期女性）の職場進出が、20世紀の重大な歴史的出来事である。彼女らの職場進出が、国内総生産と労働力総量の画期的増加をもたらすと同時に、男女間関係、家族のあり方、女性の政治パワー等の面で社会と経済にファンダメンタル的な変化をもたらしているからである（Goldin1990）。

日本でも、戦後初期までは、雇用者として働くのは独身女性がほとんどで、女性が結婚すると企業を退職して専業主婦になるか、家族従業員や自営業として働くのが最も一般的なスタイルであった¹。こうしたスタイルを一変させたのは、高度経済成長期(1954～1973年)に起きた深刻な労働力不足だった。1960年労働省「労働市場年報」によれば、女性比率の高い繊維工業や食品製造業では女子求人数がそれぞれ前年比3割近くも増加し、女子の求人充足率は55.5%（男子59.0%）に達し、労働市場はかなり逼迫した様子だった。

図序-1 配偶関係別女性雇用者の構成比の推移（1955～2011年）（非農林業）

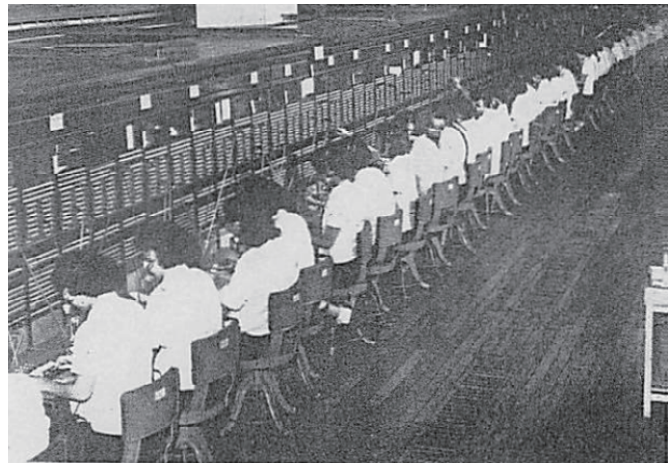


出所：1955年は総理府「国勢調査」の数値で、その他は総務省統計局「労働力調査」の数値である。

¹ 日本女性の就業率は、戦前から高かったが、農林業の家族従業員や自営業主が圧倒的に多かった。戦後初期の統計では14歳以上女性の就業率は52.0%で、就業者の75.4%は家族従業員か自営業主であり、農林業に就業した女性が全体の59.0%に及んでいた（労働省婦人少年局「婦人労働の実情1952」）。

旺盛な女性労働力需要に加え、女性雇用者における実質賃金の上昇や既婚女性の職場進出に対する国民的意識の変化もあって、1950年代以降には結婚後も働く女性は増え続け、1970年では女性雇用者のうち、既婚女性と離別・死別女性の数が初めて独身女性数を上回るようになった（図序-1）。最近(2011年)の統計では、女性雇用者に占める未婚女性の割合が3割までに後退し、既婚女性と離別・死別女性が女性雇用者の主力軍となっている。

図序-2 1950年代の女性労働風景



↑（日本電信電話会社（NTT）の電話交換作業）
出所：労働省婦人少年局(1953)「電話交換作業における婦人労働の実情」婦人労働調査資料第16号

←（絹織物労働者の工場労働）
出所：労働省婦人少年局(1955)「婦人労働者の生産労働と家事並びに母性活動に関する調査研究」婦人労働調査資料第22号

（2）結婚・出産退職と「退職復帰型」就業スタイルの定着

1950年代には、既婚女性全体の雇用率が上昇し始めていたが、乳幼児を抱えた女性の就業がやむをえない経済事情のある家庭に限られていた。そのため、乳幼児を抱えながら就業する女性は、貧しい農家出身者や母子世帯の母親が圧倒的に多かった。保育施設が乏しい中、幼い子どもを抱えての就労が、母親と子どもの両方にとって大きな負担であった。労働省婦人少年局が1954年に当時の女性の代表的な職場である絹織物工場²で行った調査によれば、乳幼児をもつ女性労働者で、子どもを工場内につれてきて養育しなければならない女性が全体の52.5%に達していた（図序-2）。こうした母親は、工場労働に家事労働と育児労働の三重の労働負担が重なり、血液中のヘモグロビン値は11.2g/dl

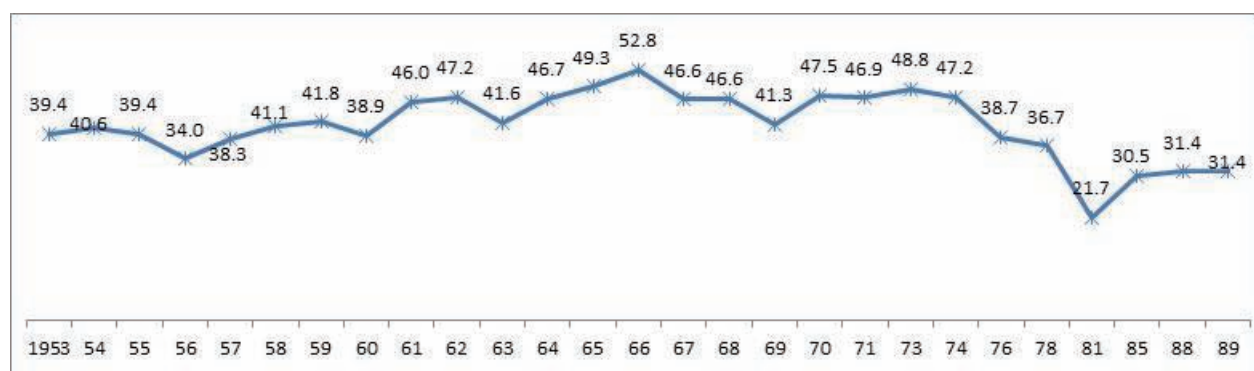
² 当時の織物業は、ほとんど女性労働によって支えられている産業であり、絹人絹織物工場に働く女性労働者は、全国で10数万人に及んでいた。

という貧血状態であった。また、一般児童に比べ、工場内で成育した子どもは、平均身長が低く、胸郭異常や脊柱彎曲等発育異常の該当率が高かったことも分かった。

高度経済成長で国民が急速に豊かになった 1960 年代以降、経済的な理由によって乳幼児を抱えながら無理な働き方をしなければならない女性の割合が急激に減少していった。労働省が 1966 年に行った「既婚女子労働者に関する調査」によると、就労している既婚女性のうち、「子どもがいる」者は 50.3%で、中でも「6 歳未満の乳幼児がいる」者は全体の 20.8%となっている。乳幼児を育てている女性労働者のうち、「誰も（子どもの）世話する人がいない」と回答する者は全体の 2.8%に過ぎず、ほとんどの場合は保育施設（21.4%）や祖父母等による自宅保育（60.1%）等何らかの保育手段が講じられており、職場まで乳幼児を連れての就業はほとんどなくなった³。

経済的な理由で無理な働き方をする育児期女性が激減したと同時に、仕事にやりがいを感じながらも退職せざるをえないというジレンマを抱える女性が増えたのもこの時期である。1966 年の「既婚女子労働者の調査」（労働省婦人少年局）では、6 割以上が長期勤続を希望、1967 年の「保育および就労に関する母親の意識」（総理府）でも母親就業者の 7～8 割が仕事を継続しようと考えていた。しかし、実際には、1960 年代は妊娠・出産による退職者の割合が、戦後初期（1950 年代）よりむしろ増加傾向にあった（図序-3）。勤務経験のある専業主婦の約 8 割が、結婚の直前・直後（51.9%）または出産の直前・直後（31.8%）に仕事をやめていた（1969 年労働省婦人少年局「主婦の就労に関する調査」）。

図序-3 妊娠または出産による退職者の割合の推移（1953～1989 年、単位 %）



出所：（厚生）労働省「女子保護の概況調査」、「女子雇用管理基本調査」（1960 年～）

1960 年代における結婚・出産退職の増加は、複合的な要因によるものだった。まず、国民が豊かになり、夫の収入だけでも十分にやっつけていける、いわゆる「専業主婦型」生活スタイルを支えるための経済的基盤ができたのが主因の 1 つだと思われる。また、核家族化や世帯の小規模化に伴い、家事と育児を援助してくれる祖父母が周りにいなくなり、育児期女性がいっそう家庭と育児に拘束されるようになったのも一因である。さら

³ 出所：労働省婦人少年局『婦人の歩み 30 年』1975 年 10 月（pp.267-268）。

に、保育施設の不備、不足も重要な要因であった。児童福祉法が施行した 1948 年以降に保育所の数と入所定員が大幅に増えたものの、保育供給が常に需要に追いつかず、1974 年当時の保育所入所希望者の充足率はわずか 55.0% だった。厚生省の「保育所緊急整備 5 年計画」(1966 年) では、今後 5 年間で保育所定員が約 30 万人不足すると推定されていた⁴。

結婚・出産退職の増加にもかかわらず、女性雇用者全体に占める既婚女性や離別・死別女性の割合が 1950 年代以降に増え続けていた(図序-1) のは、継続就業の主婦の増加ではなく、退職後に仕事復帰したパート主婦の増加によるものである。仕事復帰の時期は、子育てが一段落した 30 代後半頃がもっとも一般的で、子どもの教育費、住宅資金、老後の備え等家計の補填が主な理由となっていた。

高度経済成長期からバブル経済が崩壊するまでの約 35 年の間、「退職復帰型」就業スタイルが育児期女性の間ですっかり定着するようになり、年齢別就業率の M 字型カーブとして広く知られるようになった。

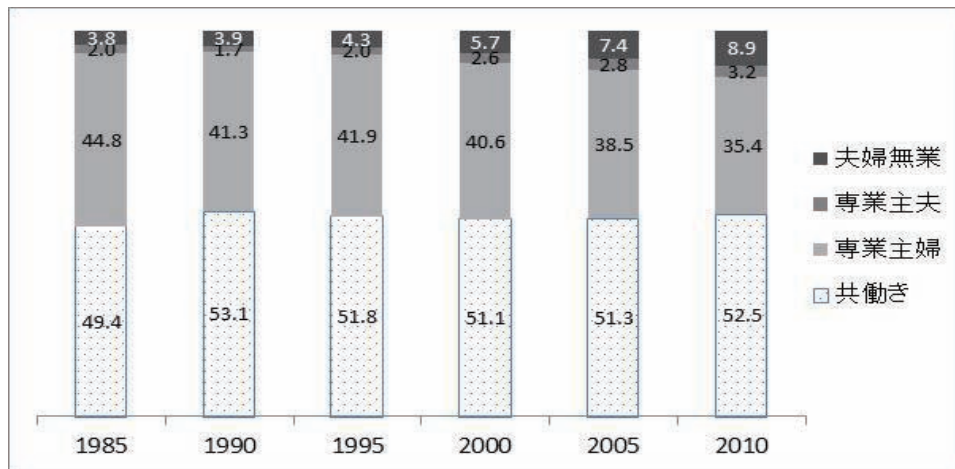
(3) 90 年代以降～現在 : 「量」から「質」への転換が求められる時期

長引く経済不況が続く 1990 年代以降に入ると、既婚・育児期女性の職場進出のスピードが鈍化し、就業者の数と割合がともに「停滞期」に突入した。まず、有配偶女性が女性雇用者に占める割合は 1985 年の 59.2% をピークに、1990 年代以降は 57% 前後でもみ合うようになった(図序-1)。そして、子どもがいる世帯に限ってみると、母親が就労している世帯(共働き世帯と専業主夫世帯の合計)の割合が 1990 年の 54.8% (うち、53.1% が共働き世帯) から、2010 年の 55.7% (うち、52.5% が共働き世帯) へと、ほとんど変化していないのが分かる(図序-4)。

このように育児期女性における職場進出の「量」的增加に、1990 年代以降頭打ち傾向が強くなってきた。景気低迷による女性労働力需要の鈍化が原因の 1 つであるが、育児期女性の就業意欲をさらに引き出すために必要な制度・構造改革がなかなか進まないことも大きな要因だと筆者は考える。すなわち、育児期女性の職場進出がほとんどなかった戦後初期ではわずかな助力(プッシュ)でも加速度的に増えたものの、ひとまず育児期女性の職場進出が一段落した 1990 年代以降では、その深層的阻害要因である「男女役割分業式の文化的・社会的慣行」と「企業における女性差別的雇用制度」が量的増加の鈍化をもたらすようになった(詳細は第 2 章「育児期女性の職場進出—日米中 3 カ国の比較」を参照)。

⁴ 出所：労働省婦人少年局『婦人の歩み 30 年』1975 年 10 月 (p.275)。

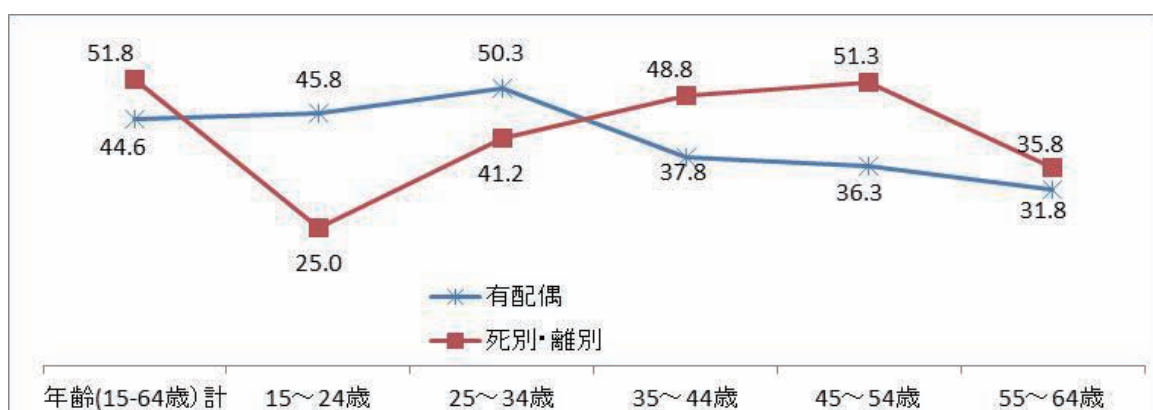
図序-4 子どものいるふたり親世帯における専業主婦世帯と共働き世帯の割合
(単位 %)



出所：厚生労働省『平成 23 年版働く女性の実情』（付表 23）より筆者が作成。
元のデータは総務省統計局「労働力調査特別調査」によるものである。

こうした制度的・構造的要因により、育児期女性(大半は再就職組)の職場が 4C(Caring, Cleaning, Cooking, Cashier)のパート就業や週 35 時間未満の短時間労働に偏在しており、時間当たりの賃金が低く、また仕事のやりがいも欠如するなど、仕事の「質」が低い状態のままである。たとえば、15-64 歳の女性雇用者(除く役員)のうち、賃金が比較的高く、管理職昇進や雇用保障が期待できる正社員として働いている人は、全体の 44.6% (既婚女性) ~ 51.8% (死別・離別女性) に過ぎない(図序-5)。再就職組の多い 35~44 歳代後半層の女性雇用者に限ってみると、正社員比率が 37.8% (既婚女性) しかない⁵。

図序-5 年齢階級別女性雇用者(除く役員)の正社員比率(2010年、単位 %)



出所：「国勢調査 2010」より筆者が作成。

⁵ 死別・離別女性(その大半はシングルマザー)の場合、30代後半から50代前半の年齢層の正社員比率が50%近くまで上昇しているが、その大半は(学卒)初職の継続ではなく、再就職によるもので、正社員といっても、中小企業や賃金の低いポストについている割合が高い(詳細は第1章参照)。

すなわち、現在、単純に育児期女性の労働力供給量の増加を求めることは、すでに限界に達しており、女性が仕事から「やりがい」や高い経済的対価を得られるように「質」的改善が行われない限り、育児期女性の更なる職場進出は期待できないであろう。

2 本報告書の趣旨と研究方法

本報告書が、未だに「停滞期」を脱していない育児期女性の「いま」に注目し、彼女たちの仕事と育児をめぐる現状や問題点を総合的に検証したものである。

報告書の第1部（第1章～第3章）では、子育てと仕事の狭間に置かれている日本女性の現状を明らかにしている。まず第1章は、最新のアンケート調査の個票データを用いて、異なる家庭環境（ふたり親世帯 vs. 母子世帯）にいる日本女性について、その職場進出の最新事情をまとめている。続いて第2章では、日中米の3カ国比較を行い、日本女性の職場進出が中国や米国よりも出遅れている現状とその理由について、文献サーベイを中心に論じている。そして第3章では、貧困でありながらも専業主婦でいる育児期女性が推定で55万人に上ることに注目し、彼女たちの職場進出を阻む要因について分析している。

報告書の第2部（第4章～6章）では、育児期女性の職場進出は、その子どもたちにもどのような影響を与えているのかについて検討が行われている。まず第4章は、母親の現在の就業状況や過去の就業履歴等が子どもの健康状態、学業成績および不登校の有無に与える影響を検証している。第5章は、育児放棄、行き過ぎた体罰等児童虐待のリスクにおいて、母親の就業状況がどのように関わっているかを分析している。さらに第6章は、10代で子どもを出産した母親の調査サンプルを追って、若年母親に育てられている子どもたちの outcomes（経済状況、健康状況、学業成績および不登校の有無等）を明らかにしたものである。

報告書の第3部（第7章～第9章）は、経済面、精神面、身体面のいずれにおいても不利な状況に置かれているシングルマザーに焦点を当て、彼女たちが直面している経済的困難とその原因および改善策を論じながら（第7章）、彼女たちが抱える精神面の不安（ディストレス）に家庭環境や母親の就業有無がどのように関わっているのかについて検討している（第8章）。さらに、第9章では、母子世帯の（母）親子間の触れ合いが比較的少ないことに注目して、三世帯同居が母子世帯の親子間の触れ合いを増やす効果があるかどうかを実証している。

以上の各章（除くサーベイ論文である第2章）は、2011年10月～12月にJILPTが行った「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」（「JILPT子育て世帯全国調査2011」と略称）の個票データを用いた二次分析である。なお、JILPT調査は、18歳未満の子どもを育てているふたり親世帯およびひとり親世帯（各2,000サンプル）を対象に、住民基本台帳に基づくサンプリングと訪問留置回収法によって行われた全国

調査であり、同時期に行われた他の大規模な全国調査（国民生活基礎調査 2010、母子世帯等全国調査 2011）と比較して、調査標本の平均属性が非常に近いものとなっている（調査の詳細は、周 2012 を参照）。

3 各章の要旨

「第 1 章 育児期女性の「いま」－職場進出・育休取得・WLC・子育て」（周）

第 1 章は、育児期女性の職場進出の現状および就業がもたらすワーク・ライフ・コンフリクト（WLC）、子どもへの影響などについて、基礎事実を中心にまとめたものである。本章の主な知見は以下のとおりである。

第 1 に、育児期女性の職場進出に、子どもの年齢が大きく影響している。3 歳未満の乳児を育てている女性の就業率は 3－4 割台にとどまっている。また、育児期女性の就業率は、子どもが小学校低学年になる頃に大きな落ち込みが見られる。

第 2 に、育児期女性の正社員雇用についても世代間格差が大きい。「1965 年－1969 年」生まれ「バブル期世代」女性は「大量参入・大量退出」である一方、「1980 年以降」生まれの「氷河期世代」女性は「少数参入・少数退出」である。

第 3 に、正社員になったルートとしては、既婚マザーは「初職継続」（49.8%）、シングルマザーは「再就職」（50.9%）がもっとも多いパターンである。既婚マザーの正社員は、大企業や賃金の比較的高い仕事に就いている割合が高い。

第 4 に、「現在無職」の育児期女性も就業意欲は高い。既婚マザーの 85.9%、シングルマザーの 88.5% が「今すぐに働きたい」または「そのうち働きたい」と回答している。働きたいのに無職である理由に、「子どもの保育の手立てがない」または「時間について条件の合う仕事がない」を挙げる人が多い。

第 5 に、育児休業制度を利用したことがある育児期女性が、全体の 2 割程度に過ぎない。「初職＝正社員」女性の育休取得率が、導入前（～1991 年）の 15.1% から直近の 40% 台までに上昇しているが、「初職＝非正社員」女性の育休取得率が現在も 1 割未満で、上昇傾向が見られなかった。

第 6 に、育児休業制度を「利用するつもりはない」女性が意外と多い。未利用者のうち、既婚マザーの 78.8%、シングルマザーの 69.1% は今後も利用しないと回答している。一方、「今後利用したい」者の割合をみると、「契約・派遣社員等」として働く母親（既婚マザー 13.7%、シングルマザー 15.1%）が、正社員やパートの母親よりも今後育児休業制度を利用する意向をもっている。

第 7 に、シングルマザーの 12.3% が長時間労働者である。仕事と家庭生活とのバランスを取りにくいとされる週 49 時間以上働く長時間労働者の割合は、シングルマザー（12.3%）が既婚マザー（4.6%）の約 3 倍である。WLC の度合いを得点（0-15）で表すと、シングルマザーの得点（7.2 点）が既婚マザー（5.9 点）の 1.2 倍にあたる。

第8に、祖母との同居または近居は、フルタイム就業女性のWLCを軽減する効果が見られる。また、夫が家事・育児をある程度分担する場合、フルタイム就業女性のWLC度合いが低くなる。

第9に、母親の就業は、子どもへの教育投資にプラスの影響を与えている可能性が高い。未就学児の場合、有業主婦世帯に比べて、専業主婦世帯は子どもへの支出が低く、塾・習い事比率が高い。中学生以上となると、子どもへの支出と塾・習い事比率の両方について、有業主婦世帯が専業主婦世帯を上回るようになる。

第10に、小学生の母親で、有業主婦より専業主婦の方が、「いじめ」や「交友関係」をめぐる子育ての悩みを抱える人が多く、また過度な体罰や児童虐待ではないかと思ひ悩んだ経験を持つ者の比率も高い。

「第2章 育児期女性の職場進出—日中米3カ国比較」(周)

育児期の日本女性には、高学歴人材が多い。育児期女性における高学歴者の割合は、日本が米国と中国を大きくリードしている。しかしながら、中国や米国に比べて育児期の日本女性の就業率は低く、たとえ就業していても、その知識や能力を十分に発揮できないパート職に就くケースが多い。また、育児期の職業中断は、低学歴層女性のみならず、高学歴層女性にも広がっていることが日本特有の現象である。

そこで、第2章は、マクロ統計と既存研究を元に、女性の職場進出が比較的進んでいる2つの大国—中国と米国—を比較対象としながら、日本女性が職場進出に出遅れた理由を分析した。

結論からいうと、日本女性の職場進出が進まない表層的な理由として、結婚・出産による職業の中断、祖父母や夫の育児サポートの不十分さ、育児支援制度の利用しにくさ等が挙げられる。しかし、より深層的な理由を探ると、「男女役割分業慣習」、ならびに「終身雇用＝日本的雇用慣行」の2点セットこそがその本当の理由だと考えられる。日本的雇用慣行と男女役割分業の元では、妻は結婚・出産すると、仕事をやめて家庭に入ることが期待される一方、夫は企業の都合を優先した働き方をするため、家事・育児の分担を最小限に止めざるをえない。また、企業も女性社員の早期離職を見据えた上で採用と昇進、OJTを決め、女性が基幹的職種や専門的職種から排除され、代替されやすい非専門的職種にセグメントされることとなる。企業にとって、簡単に代替できる女性社員のために育児支援制度を整備し、利用しやすいものとしていくことは割に合わなくなる。

戦後の高度成長期を経て、「男女役割分業慣習」と「日本的雇用慣行」がうまく結び付き、日本では「家庭内における性別分業」と「企業における女性差別的雇用制度」が一つの均衡状態となっている。日本女性の職場進出を促進するためには、まずはこの古い均衡状態を打破し、「夫婦共働き家庭」と「男女雇用均等」という新しい均衡状態を作ら

なければならない。育児期女性が日本経済の救世主になれるかどうかは、この新しい均衡の成立にかかっている。

「第3章 専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題」(周)

裕福の象徴と思われている日本の専業主婦。しかし、JILPT 子育て世帯全国調査 2011 の結果によると、専業主婦世帯の 12.4%が、貧困ライン以下の収入で暮らしている。その結果を直近の国勢調査と照らし合わせてみると、貧困層の専業主婦世帯は、55.6 万世帯に上ると推計される。こうした世帯のほとんどは、食料や衣料等生活必需品の不足がそれほど深刻ではないものの、「子どもの学習塾」など教育投資の負担感が非常に強く、経済的な理由で子どもを通塾させられない家庭が非常に多いことが分かった。

第3章で行われた計量分析の結果、専業主婦でいるケースの大半は、本人が直面している市場賃金が低く、家庭での時間的価値が相対的に高いことに起因する合理的選択である。ただし、貧困専業主婦の5人に1人は今すぐに働きたいのに、不本意ながら専業主婦でいる。働きたいのに働けない社会環境的要素の1つとして、認可保育所不足が考えられる。推定結果では、200人以上の規模の待機児童を抱える都市部では、貧困なのに専業主婦となるリスクが高くなっている。また、多くの主婦が望む時間の融通の利く仕事の求人が少ないという労働需要側の要因もある。

専業主婦世帯の貧困を解消する手段として、主婦の就労が有効だと考えられる。調査では、8割強の貧困専業主婦は、遅かれ早かれ働きたいと考えているようである。そこで、仮に彼女たちが全員パート就業（JILPT 調査ベースでの女性パートの平均年収 94 万円と想定）していれば、専業主婦世帯全体の貧困率が、最大で 5.6 ポイント (12.4%→6.8%) 下がるとみられる。

貧困層の専業主婦が働くための環境整備として、保育所不足が深刻な都市部を中心に認可保育所を拡充させることや、働く時間に融通の利く求人を増やすよう企業や行政等に働きかけることが必要不可欠である。また、貧困層の専業主婦が直面している市場賃金を高めることも、彼女らの職場進出につながるであろう。具体的には、無料職業訓練の提供、専門資格取得への支援等の手段が有効だと考えられる。

「第4章 母親の就業状況が子どもの outcomes に及ぼす影響」(馬)

第4章では、18歳以下の子どもを分析対象とし、内生性の問題を考慮したうえで、異なる世帯類型（ふたり親世帯/母子世帯）の母親の就業状況が子どもの outcomes（健康状態、不登校の有無、学業成績）に与える影響に関する実証分析を行った。主な結論は以下のとおりである。

まず、子どもの「健康状態」については、(1)いずれの世帯類型においても、無職母親に比べ、正社員母親の子どもは健康になる確率が高く、非正社員の母親の子どもの健康

状態が悪い傾向にある。(2) 母親の過去3年間の就業履歴が子どもの健康状態に有意な影響を与えている。(3) ふたり親世帯の場合、母親のキャリアタイプが「一社継続型」に比べ、「退職復帰型」の方が子どもの健康状態が良い傾向にある。ただし、母子世帯においては、そのような関係が確認されなかった。

次に、子どもの「不登校の有無」については、(1) いずれの世帯類型においても、無職母親に比べ、有業（正社員、非正社員ともに）母親の子どもが不登校になる可能性は低い。(2) ふたり親世帯の場合、母親の過去3年間の就業履歴が子どもの不登校行動に一定の影響を与えている。一方、母子世帯においてはそのような関係が確認されなかった。(3) ふたり親世帯の場合、母親のキャリアタイプが「一社継続型」に比べ、「就業中断型」の方が子どもの不登校確率は低い。一方、母子世帯においてはそのような関係は確認されなかった。

最後に、子どもの「学習成績」（母親による5段階自己評価）については、(1) いずれの世帯類型においても、母親の就業有無は、子どもの学習成績に有意な影響を与えていない。(2) 母子世帯の場合、母親のキャリアタイプが「一社継続型」に比べ、「退職復帰型」と「就業中断型」の方で子どもの学習成績が相対的に良い傾向にある。

その他、母子世帯はふたり親世帯に比べ、子どもの健康状態、不登校行動および学習成績のいずれにおいても、子どもの outcomes が全般的に不利な状況に置かれている。母親の就業状況よりも、母子世帯が持つ経済的資源や社会的資源（夫の育児協力等）の乏しさが、子どもの低い outcomes をもたらした可能性が高い。

「第5章 児童虐待リスクが高いのは専業主婦か働く主婦か」（周）

第5章は、日本ではあまり研究されてこなかった児童虐待が子どもたちに与える影響、それを引き起こす危険因子は何かについて、都道府県レベルのマクロデータと個人レベルのミクロデータの両面から検証した。とりわけ、母親の就業状態に関心を置きながら、専業主婦と働く主婦のどちらに児童虐待リスクが高いかについて議論した。

JILPT 子育て世帯全国調査 2011 に基づく分析結果からは、児童虐待がさまざまな側面から負の連鎖をもたらしていることが確認できた。虐待を受けた「子ども」が「親」になった時、自分の子どもにも虐待を行いやすいことや、10代での若年出産やシングルマザー比率が高いこと、中学校卒・高校中退比率が高いこと、非正規比率が高いことが分かった。

また、マクロデータでみた場合、母親の就業率が高い都道府県では児童虐待の相談率が低い傾向が見られたものの、同一都道府県において、推定期間中（2000～10年）における児童虐待相談率の変化が、母親の就業率と連動していないことが分かった。

そして、ミクロデータでみた場合、母親の現在および過去3年間の就業状態と、児童虐待の発生確率との間に統計的に有意な関係が見られなかった。つまり、専業主婦と働

く主婦では、児童虐待リスクに差が見られなかった。しかし、母親が学校卒業してから現在までの就業コースは、「身体的暴力」の発生確率に有意な影響を与えている。これまでおおむね働き続けてきた「就業継続型」母親に比べて、一旦退職した後再就職した「退職復帰型」母親の方が、子どもに「身体的暴力」を加える確率が5.0ポイントほど高くなっている。再就職に伴う生活リズムの変化、心身的緊張と疲労が児童虐待リスクを高めていると考えられる。

母親の就業コース以外に、児童虐待リスクを高める因子が他にもある。初産年齢の低い人、学歴が高い人、未成年期に被虐待経験のある人、子どもに対するしつけの厳しい人、病気の子どもを抱えている人ほど、「身体的暴力」を行うリスクが高い。一方、うつ傾向のある人、未成年期に被虐待経験のある人、子どもに対するしつけの厳しい人ほど、「育児放棄（ネグレクト）」を経験する確率が高い。

今後、母親による児童虐待を減らすための対策として、①一定の離職期間を経て再就職した母親に対する育児サポートや心理的カウンセリングの充実、②うつ傾向や被虐待経験があり、しつけ傾向が厳しい等、児童虐待のハイリスク・ホルダーに対して、子どもの出産段階からフォローし、子どもの定期検診や予防接種等のイベントごとに状況確認を行い、必要なサポートを提供すること、が必要とされる。

「第6章 「子ども」が親となった時：10代出産の母親と子どものウェル・ビーイング」 （阿部）

第6章では、10代で出産した母親とその子どものウェル・ビーイングについて、JILPT子育て世帯全国調査2011を用いて分析を行った。明らかとなったことは、以下にまとめられる。

まず、10代（15～19歳）で出産（若年出産）した母親は、現時点（調査時点）において無配偶である率が非常に高く、そのほとんどが夫と離別している。これは、出産年齢が若いほど婚姻前妊娠による出産が多く、また、婚姻前妊娠した母親がその後離婚にいたる率が高いという先行研究とも一致する結果である。

次に、若年出産した母親は、そうでない母子世帯の母親と比べても、学歴が著しく低く（中卒が多い）、就労状況やキャリア・コース、初職の状況も悪い。さらに、生活の状況では、母子世帯に比べて、若年母親の生活は厳しく、貧困の状態にある。その背景には、若年出産の陰に、母親の生育環境（出身家庭の状況）に逆境的な要素が多く含まれていることが考えられる。若年母親は、そうでない母親や母子世帯の母親に比べても、成人前に両親が離婚した率や、児童虐待を受けた率が高くなっている。これらの複合的な逆境の要素は、若年出産で生まれた子どもに影響を与えている可能性がある。

最後に、このような複合的な因果関係を考慮したモデルを用いて、若年出産の子どものウェル・ビーイング（学業不振、不健康、不登校）に与える要因の経路を推計した。

その結果、若年出産は、低学歴となるリスク、無配偶となるリスクにそれぞれ大きい影響を与え、それらが低所得となるリスクを高め、この三つの要素（低学歴、無配偶、低所得）による複合的な要因が子どものウェル・ビーイングを悪化させていることがわかった。

「第7章 シングルマザーは働いていてもなぜ貧困か」（大石）

第7章では、JILPT 調査に基づき、シングルマザーと既婚マザーの賃金格差の要因分解を行うとともに、養育費受給の決定要因を分析した。また、養育費の徴収強化がもたらす貧困削減効果について、アメリカ・ウィスコンシン州の養育費徴収スキームを採用してマイクロ・シミュレーションを行ったのち、児童扶養手当の一部支給停止措置が実施された場合に貧困率に及ぼす影響についてもシミュレーションを行った。

財政再建の要請から、政府は児童扶養手当についても給付額の切り下げを行うなど、厳格化の方向に舵を取りつつある。そうした中で、母子世帯の貧困を改善しつつ公的負担を減らす方策として、養育費徴収強化は魅力的な政策オプションとなっている。本稿のシミュレーションでは、養育費の徴収は離別母子世帯の貧困率を最大で15ポイントほど改善させ、また、児童扶養手当の支給額を最大で10%以上減少させるポテンシャルを持つことを明らかにした。このように検討に値する施策であるにもかかわらず、必要な法制度や機関を整備するための政府や関係機関の足取りは非常に重い。

その一方で、現在は実質上棚上げされている5年ルール of 適用が検討される可能性も高まっている。しかし、本稿の分析で示したように、現在の労働市場の状況では、年数が経過しても母子世帯の就労収入は増加しない。そうした中で5年ルールが適用されれば、すでに高い母子世帯の貧困率がさらに高まることをシミュレーションで示した。母子世帯に育つ子どものウェル・ビーイングに甚大な影響が及ぶことが懸念される。

「第8章 シングルマザーの就業とディストレス」（坂口）

第8章では母子世帯という環境、およびその環境下で働くことが、母親にどのような心理的負担があるかについて3つの問いを検証した。結果を整理しておくとして、(a)の問い、「世帯類型および働き方の違いによって、ディストレスの水準は異なるのか」において、カットオフ・ポイント以上の重度のディストレスについては、基本的には世帯類型、働き方の違いによって明確な違いが得られていない。ただ、母子世帯の正社員・正規従業員と母子世帯の専業主婦では他のグループに比して、ややディストレスを感じている傾向にある。

(b)の問い、「母親が仕事と家庭の両立に困難を感じている場合、世帯類型によって母親のディストレスへの影響が異なるか」について、一般世帯、母子世帯ともに仕事と家庭のコンフリクトを感じているほど、ディストレスは高い傾向にあることが示された。ま

た、就業すること自体がディストレスを下げる可能性も一部のモデルからは示唆されている。この効果はコンフリクトの影響を打ち消すバッファーとして働く。バッファーの大きさは一般世帯の方が大きい。つまり、コンフリクトから受ける限界的な影響は一般世帯、母子世帯とも同じ程度であるが、その影響を吸収できるバッファーの大きさは一般世帯の方が大きいことになる。

(c)の問い、「配偶者以外に金銭的・非金銭的援助を期待できない場合、世帯類型によって母親のディストレスの水準が異なるか」については、母子世帯で金銭的援助を誰にも期待できない母親は、母親のディストレスが高くなる結果が得られている。金銭的援助者がいなくても、一般世帯、単身赴任世帯ではそのような傾向はみられない。配偶者の所得保障の大きさを示した結果と捉えることもできる。なお、子育てや家事といった非金銭的援助の影響は、いずれの世帯類型においても不明であった。

以上のような3つの問いの検証を通してわかることは、夫がいないこと自体が母親のディストレスを著しく高めているとは言えないことである。母親のディストレスと強い結びつきがあるのは、家計の困窮度、(元)配偶者から暴力を受けた経験、子どもの健康状態という項目である。ただ、母子世帯という環境下での生活は、脆弱な均衡の上で成り立っており、何かの悪条件が重なったときに母親のディストレスが高まりやすい。その悪条件の一つとしてあげられるのが、仕事と家庭のコンフリクトや夫以外のサポートする者の不在である。なお、夫が一時的不在の状態である単身赴任世帯の結果は頑健なものではなかったが、少なくとも母子世帯と同じようなディストレスの高さを示しているものではない。

「第9章 シングルマザーと親子間の触れ合い」(Raymo)

第9章は、日本における親子間の触れ合い頻度について、母子世帯とふたり親世帯の違いを確認した上、それらの違いが(祖)父母との三世代同居にどの程度依存するのかを分析し、母親の配偶者の有無と居住形態による影響を検証したものである。単純集計の結果から、シングルマザーは既婚母親と比べて、子どもと過ごす時間が短く、食事を共に取る頻度も少ないことが分かった。

計量分析の結果、居住形態と親子間の触れ合いの関係は、ある種の曖昧な部分が残っている。非同居シングルマザーが子どもと過ごす時間は、労働時間数やワーク・ライフ・コンフリクトの高さ等の要素をコントロールすると、既婚母親(居住形態に関わらず)との間にその差は顕著ではなかった。一方、親と同居しているシングルマザーは、様々な個人的及び世帯属性を一定とすると、既婚母親および非同居シングルマザーと比べ、子どもと過ごす時間が有意に少なかった。夕食を共に取る頻度について検討しても、やはり親と同居しているシングルマザーは他の3つのグループと比べて少ないことが分かった。子どもと過ごす時間とは異なり、非同居シングルマザーは子どもと夕食を共に取

る頻度が、たとえ労働時間、ライフワークコンフリクト、他の特徴の違いを考慮したとしても、既婚の母親（居住形態に関わらず）より少ないことが分かった。

これらの分析結果から直接的な解釈は、日本のような「家族の絆の強い」社会では、母子世帯に見られる親子間の触れ合い頻度の低さは、（祖）父母との三世同居によっても、あまり改善されないということである。

もう一つの解釈は、祖父母との同居（特に祖母との同居）が、孫と共に過ごしたり、食事を共にしたりすることにより、母親代わりの役割を果たしているというものである。この場合、先行研究で示唆されたように、（祖）父母の援助は、離婚が子育てにもたらす負の影響を相殺し、母子世帯の増加と母親や子どもにおける不平等との関係を和らげるのかもしれない。

今回の結果における三つ目の解釈は、観測された関係はシングルマザーの子育てのスタイルまたは好みと同居の選択との関係を反映しているというものである。親との同居を選んだシングルマザーが、子どもと共に過ごす時間をあまり優先しない、子どもとあまりよい関係を築けていない、または子育てにあまり専念できないことと相関するような個性や健康状態を持つ人々に偏っていた可能性がある。その影響で、三世同居では親子間の触れ合いがより少なくなるという結果につながる。

「付属資料 等身大の育児期女性：ヒアリング調査報告」（周）

付属資料では、第1章から第9章の統計的分析に具体性をもたらすために、母親のヒアリング事例5件がまとめられている。ヒアリング対象者は、大学、短大と高校など学歴がさまざまであるが、全員が育児期に職業の中断を経験している。また、5人のうち、4人は再就職しているものの、全員がパートなど正社員以外の働き方をしている。高学歴女性を含む育児期女性の職業中断の普遍性、再就職の仕事の「質」が低い点などは、統計分析の結果とも一致している。

また、5人の対象者が男女役割分業に対して、積極的に支持しているわけではないものの、夫に家事・育児をさらに分担してもらうことに対して消極的姿勢を持っているのも共通点である。夫の負担を増やさない範囲内で、子供の成長に合わせて自分の働き方を柔軟に変えていくのが、彼女たちの共通スタンスである。

JILPT 調査の協力者から任意に選んだ対象者とはいえ、この5人の母親から育児期女性の等身大の姿が見えてくる。

4 知見の集約

育児期日本女性の職場進出が、戦後初期から1980年代にかけて大きく伸びたものの、1990年代以降はその伸び率が鈍化するようになった。本報告書は、JILPTが行った最新の調査データに基づき、育児期女性の職場進出のスピードがなぜ鈍化してきたのか、母

親の就業は子どもにどのような影響を与えるのかなどについて、育児期女性の職場進出における最新事情をまとめた。

中国や米国に比べ、日本の育児期女性の職場進出はまだまだ伸びる余地がある。しかし、それはいくつかの高いハードルを克服することを前提としなければならない。育児休業制度のさらなる充実、待機児童の多い都市部での保育所整備や、夫や祖父母の家事・育児援助の確保策等を講じることが引き続き必要だが（第3章）、それだけでは不十分である。「家庭内における性別分業」と「企業における女性差別的雇用制度」からなる古い均衡状態から抜け出し、「夫婦共働き家庭」と「企業内における男女雇用均等」という新しい均衡状態を作ることが必要不可欠である（第2章）。

育児期女性の職場進出は、児童に負の影響を与えることが懸念されているが、本報告書の分析によると、そのような心配には科学的根拠が見当たらない（第4章、第5章）。むしろ、母親が外で働いた方が、子どもの自立性を高める効果が期待できる（付属資料事例 D）。また、有業母親の家庭では、子どもへの学習塾等教育投資が多く（第1章）、子どもの健康状態や学業成績も良い傾向を示している（第4章）。すなわち、育児期女性の職場進出は、日本の GDP 増大につながるだけでなく、子どもの視点からみてもメリットが多い。

とはいえ、シングルマザーの場合、職場進出の是非についてより多角的な視点が必要である。シングルマザーは、経済的理由により職場進出の必要性が高いが、一人二役で子育てもしなければならず、既婚女性に比べて精神面と身体面で厳しい状況に置かれている。こうしたシングルマザーにとって、職場進出だけでは貧困からの脱出が難しく、児童扶養手当をはじめとする公的支援の継続、離別父親から養育費徴収の強化も重要である（第7章）。就業はシングルマザーの（精神的）ディストレスをさらに高めたのではないかと懸念されたものの、影響がないことも実証分析で明らかになった（第8章）。

参考文献

厚生労働省『平成 23 年版働く女性の实情』

周燕飛(2012)『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』、JILPT 調査シリーズ No.95

労働省婦人少年局(1952)『婦人労働の实情 1952』

労働省婦人少年局(1953)『電話交換作業における婦人労働の实情』婦人労働調査資料第 16 号

労働省婦人少年局(1955)『婦人労働者の生産労働と家事並びに母性活動に関する調査研究』婦人労働調査資料第 22 号

労働省婦人少年局(1975)『婦人の歩み 30 年』1975 年 10 月

Goldin, Claudia(1992) Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women,Oxford University Press(USA), pp.119-130