

## 特集

## 育児と仕事

## 共働き世帯の現実



少子・高齢化により、労働人口の先細りが指摘されるなか、社員が育児を理由に退社することなく、継続して就業できる環境整備の重要性が増している。二月の特集では、「仕事と育児の両立に関する調査」(旧日本労働研究機構・二〇〇三年七月)で現状を概観しつつ、当機構の研究者や学識者の問題提起、また保育現場の取材などを通じて、育児と仕事の両立をサポートする育児支援制度として、なにごとを求められているのかを問う。

## 共働きと育児の調和を求めて

統括研究員 今田 幸子



## 1. 増えない共働き世帯

夫婦が共に働く「共働き世帯」は、現在、一三〇〇万世帯を超え、夫のみが働く「専業主婦世帯」(夫片働き世帯)を数の上で遙かに上回っている。しかし、雇業者世帯では、共働き世帯は趨勢としては増加傾向にあるものの、専業主婦世帯との差は僅かであり、こ

の一〇年間で拮抗する状態で推移している。つまり、共働き世帯と専業主婦世帯が二分する状況にある(図1)。

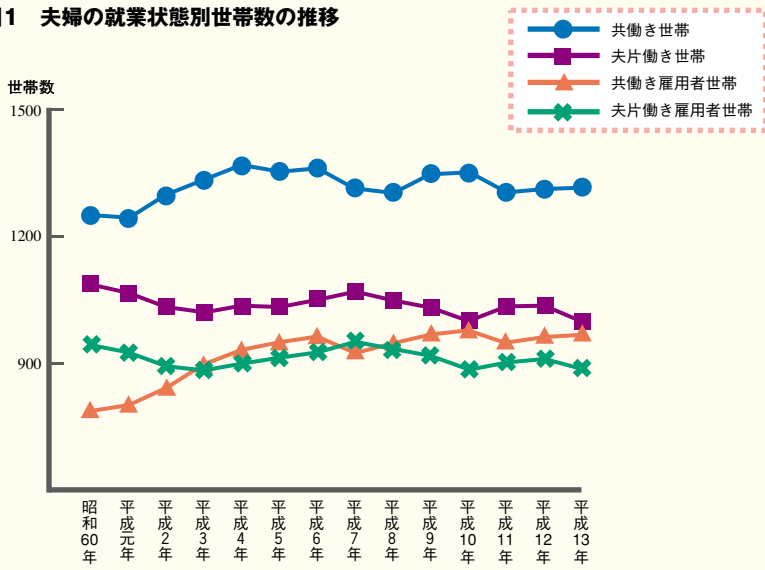
社会学者のK・デーヴィスは、家族の歴史的变化を分析して、専業主婦世帯がシステムとしてきわめて脆弱であること、しかも歴史の限られた時代にそれが優位を占めたに過ぎないことを指摘している(注1)。アメリカ合衆国では、一八六〇年頃から一九二〇年頃

までの六〇年間で専業主婦世帯の一般化がみられた時代であった。ちなみにこの期間の既婚女性の労働力率は一割未満で推移している。イギリスでは、ヴィクトリア時代と呼ばれる時期にこのタイプの世帯が定着したとされており、上流階級や中産階級だけでなく労働者階級にも専業主婦世帯が拡大していった。一八四〇年頃から第一次大戦までがその時期に当たる。

二つの事例に共通することは、ともに未曾有の経済的繁栄を迎えた時代であったことである。このことは、一人の稼ぎ手によって家計が維持されるためには、高い収入の確保が必要であり、そのためには高い生産性等の経済的基盤が不可欠であることを示唆するものである。両国ともに、その後、既婚女性の労働参加が進み家族形態は変容していくことになる。この変容は、そうした経済的要因の変化とともに、専業主婦世帯という形態がシステムとしてきわめて不安定であることにも起因しているとデーヴィスは指摘する。専業主婦世帯の下では、家計維持者は夫一人であり、妻や子供らは夫(父親)を唯一の支えとして全面依存する。一方、家計維持者である夫には、家族全員を一生一人で支えていかなければならない重い責任が課される。加えて、職場と家庭の分離によって、夫と妻、あるいは父親と子供の接触時間が限られることから、システムとしての凝集性の面で低レベルを余儀なくされる。つまり、専業主婦世帯は、構造的に多くの弱点を抱えた不安定なシステムなのである。だからこそ、このシステムは、支える強力なイデオロギー(性別役割分業等の価値・規範)が必要であり、そうした補強要因によって一定期間維持されたが、産業化の波はそれ以上に強力であったため、次第に変容していくことになった。

では、わが国の場合はどうか。日本は、アメリカやイギリスとは異なり、専業主婦世帯が優位する時期を一度も経験していない。伝統的に日本女性は働いてきたし、今日に至るまでそれは

図1 夫婦の就業状態別世帯数の推移



資料出所:総務庁統計局「労働力調査特別審査」

大きくは変わっていない。デーヴィスの説に従えば、専業主婦世帯が一般化し得るほどの経済的繁栄を少なくともこれまでは実現していないということになる。ただし、雇用者世帯に限って見れば、図1に示されているように、昭和六〇年では専業主婦世帯（夫片働き世帯）が優位を占め、その後、共働き世帯が増加し平成四年には逆転現象が起きている。この限りでは、米英と類似した過程を推移しているかに思える。だが、冒頭でも触れたように、それ以降の共働き世帯の増加はきわめて緩慢で、専業主婦世帯の減少もまた緩

慢であり、共働き世帯が圧倒的優位を占める状況には至っていない。要するに、日本は、専業主婦世帯優位から共働き世帯優位への経過を辿った米英社会とは明らかに異なる過程を歩んでいる。このことが、後でみるように、日本固有の課題を生み出す一因になっており、さらに、少子化の進行にも深く関わるのである。というのは、専業主婦世帯は共働き世帯と比べて、子育ての面で良好な環境が確保されるから、このタイプの維持は少子化対策の点でプラスに機能するとの議論がありえよう。だが、事態はこれとは全く逆である。後に論

報告書が提示された(注2)。そこでは、基本的な視点や社会保障制度としての基本的論点が示され、その上で、六つの課題が指摘された。その第一の課題として、これまでの片働き世帯を標準とする制度を改め、共働き世帯を想定したモデルによって年金水準等を設定すべきであるとの考え方が提案され、大きな注目を集めた。

上記の報告書は、女性のライフスタイルの多様化にともない、雇用者としての女性の就業拡大が見込まれることに着目し、世帯類型の多様化も視野に入れつつ、今後の年金制度の設計に当たっては、その基礎になる世帯について、従来のような片働きではなく共働き世帯を標準とすべきであると明言(提言)している。この提言は、年金の健全な運営を図る上で、共働き世帯を標準モデルにすることが、合理性を持つとの認識を示したものであり、今後の共働き世帯に関わる対策・政策に大きな影響を及ぼすものであったといえよう。というのは、共働き世帯の問題は、これまでは、仕事と家庭の両立、家事分担、子育て負担などの視点から、主として女性労働の問題として議論されてきたからだ。改めて年金制度のあり方という視点から、その位置づけが明確にされたことは、大きな転換として捉えるべきであろう。

女性労働、子育てに加えて、年金の健全な運営の側面からも、共働き世帯の標準モデルとしての重要性が明示されたことは、これらの諸問題が一体的に検討され対応される道を開くものであり、意義は大きいといえる。

### 3. 仕事をしながらの子育ては難しい?

共働き世帯が標準モデルとして認知される一方で、冒頭でみたように、この世帯の推移は停滞傾向を示している。周知のように既婚女性の労働力率は四〇歳台では七割に達している。にもかかわらず、共働きが増加していかないのは何故なのか。そこには、以下で述べるように、仕事と子育ての両立の問題が深く関わっている。

子どもを出産し育てながら仕事を続けることは、どれほど難しいことなのだろうか。筆者はかつて結婚や子供の出産や育児からの解放といったライフイベントを迎えた時期の女性の就業について、経歴データを用いて試算したことがある(注3)。関心は、各ライフイベントにおける就業に変化が生じているのか、各イベントにおける就業率は上昇しているのか、そしてそうした変化は何によって規定されているのかであった。分析結果によると、確かに結婚の時期での就業率は着実に上昇しており、若いコーホートになるほど労働市場に多くが留まる。しかし、第一子出産の時期では、就業率は激減し、しかもコーホート間の変化はきわめて小さいことが明らかにされた。特に対象者の中で最も若い一九六二〜一九六六年生まれの均等法第一世代は、制度改革の影響という面で比率の上昇が期待された。しかし、古いコーホートとの差はほとんどなく、出産後一年で二割強しか労働市場に残留していない状況であった。

より最近の傾向については、「二一

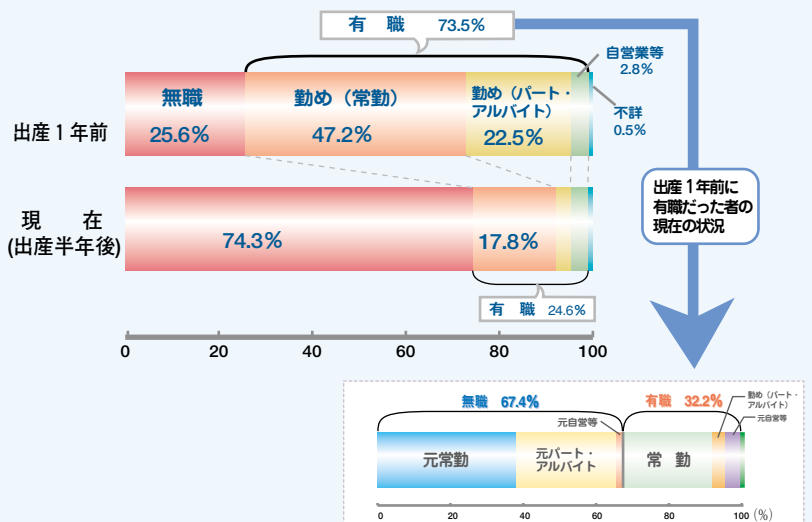
## 2. 共働き世帯は標準モデルたりうるか

二年前、年金改革の議論が高まりをみせる中で、わが国の今後の年金制度のあり方について「女性自身の貢献がみえる年金制度」と題された

逆である。後に論ずるように、共働き世帯が一般化せず、専業主婦世帯と拮抗する構造が持続することが、少子化に歯止めをかけるのではなく、それを促進する方向に働いているのである。

より最近の傾向については、「二一

図2 きょうだい数1人(本人のみ)の母の就業状況



資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部  
「第1回 21世紀出生児縦断調査(平成13年度)」

世紀出生児縦断調査」によって、詳細が把握できる(注4)。この調査は、平成一三年に第一子を出産した人を対象にしている。先ずのデータより若い対象者である。図2に示されているように、第一子を出産した母のうち二四・六%は有職で、七四・三%は無職である。出産前後の変化を見ると、出産一年前では、七三・五%が有職であったが、出産半年後にはそのうち六七・四%が仕事を辞めている。つまり、出産した女性の四人に三人は出産半年後には仕事をしていないという状況であり、出産を契機に多くの女性が仕事を辞め

#### 4. 仕事か子育てか 二者択一からの脱却

は仕事を辞めている。働く女性にとつて、仕事も子育てもという状況ではなく、多くは出産・子育ての選択はすなわち退職の選択という状況である。

男女雇用機会均等法の施行以来、政府は、仕事と家庭の両立支援、特に仕事と子育ての両立支援について、育児休業制度を中心に、深夜業の制限、時間外労働の制限、勤務時間の短縮、さらにはファミリーフレンドリー企業の

ている。先に示した筆者の分析結果(二割強が残留)と比較して明らかなのは、大きな変化は生じていないことである。勿論、仕事を辞める理由はさまざまである。母親本人が子育てに専念したいからという場合もあろうし、家族の意志とか職場の慣例によるとか、仕事と育児の両立が困難になったなど、さまざまな要因が関わっており、そうした要因が複合して辞めるという結果になったとみられるし、辞める理由では変化があったかも知れない。ともあれ、

奨励といった企業の雇用管理に踏み込んだ施策など、さまざまな支援策を実施してきた。育児休業制度についてみると、二〇〇二年の「女性雇用管理基本調査」によれば、出産した者に占める育児休業取得者の割合は六四・四%に上り、九一年の育児休業法の成立以降、着実に働く者の育児支援策として定着していることが伺える。したがって、出産しても仕事を継続する人達にとつては、育児休業制度は大いに役だっているといえる。だが、図2でみたように、出産を契機に多数が仕事を辞めており、出産退職の構造には大きな変化は生じていない。

要するに、育児休業制度を中心とする両立支援策は、仕事を継続する人にとつては、仕事と育児の両立という面で有益に機能しているとみられるが、育児を契機に辞める(辞めざるをえない)人達を仕事に留めるまでには至っていないことである。

出産する人の多数が仕事を辞めるという現実には、働く女性にとつて、仕事を継続するか結婚して後に出産し子育てをするかの二者択一しかないことを意味している。子育てを選択した場合には、退職して専業主婦になる。先で専業主婦世帯が減少しないことが指摘されたが、これは出産退職層がかなりの割合で存在していることが原因であることが分かる。一方、仕事の継続を選択した場合には、出産はしない、あるいは結婚もしない選択をすることになる。要するに、仕事と子育ての両立という選択肢が一般化していないが故に、仕事を続けるキャリアを選択しようとするれば子供を出産できないことに

なる。未婚率の上昇、夫婦の出生力の低下はその帰結である。専業主婦世帯は、子育ての面で良好な環境にあるから、少子化に歯止めをかける効果があるとの見方がある。だが、マクロにみると、実は、そうではない。出産にともなう専業主婦化は、仕事を続けようとする層にとつて、子供を出産してはならない圧力となり、その結果、少子化を促進させるのである。仕事も子育てもという選択肢を実現しなければ、結局、少子化に歯止めをかけることはできない。

#### 5. 両立支援のさらなる充実を

政府は、一九八九年の「一・五七シヨック」以降、さまざまな少子化対策を打ち出し、制度改革や法律の策定等、多角的な取り組みを行ってきた。育児休業法の制定(九一年)、それを補強する雇用保険法の改正(育児休業給付、九五年)、九四年のエンゼルプラン、九九年の新エンゼルプラン、〇二年の少子化対策プラスワン等々、枚挙に暇がない程、子育て対策および仕事と子育ての両立支援対策が次々に打ち出された。だが、少子化傾向に一向に歯止めがかからない。合計特殊出生率は二〇〇二年には一・三二にまで落ち込んでいる。

出生率の低下は、産業化の帰結であり避けられない趨勢ではある。いずれの産業社会にあつても出生率の低下は水準の差はあるにせよ一様に起きている。この現象はさまざまな要因によるものだが、簡潔に言えば、親にとつて、子供を持つことの効用が低下し、子供



を育てる物質的、精神的コストが上昇していることにある。問題は、日本の場合、出生率の低下が急激であることそして低下に歯止めがかからないことにある。加えて、中高年齢層が団塊を形成し、人口が逆ピラミッドをなしているため、人口構成の点からも少子化の進行がより深刻に受け止められている。

これまで論じてきたように、少子化の進行は、女性が置かれている「仕事か子育てか」の二者択一の雇用環境に原因の一端がある。したがって、少子化の進行に歯止めをかけるには、二者択一から脱却し、仕事も子育てもという選択肢が一般化することが焦点になる。言い換えれば、結婚し、子供をもつ、夫婦で子育てしながら共に働く共働き世帯が拡大することが、結果的には、少子化対策として功を奏するこ

とになるのである。

共働き世帯は、先でふれたように、少子化対策としてだけでなく、男女の雇用平等や年金制度の問題とも深く関わっており、これからの社会のあり方にとって、その動向が戦略的な役割を果たすと思われる。したがって、共働き世帯への支援とくに仕事と子育ての両立支援の制度をいかに構築するかが緊急の課題といえる。

## 終わりに

共働きへの支援策は多様であるが、中核になるのは、以下の三点である。

第一は、育児休業制度を中核とする仕事と家庭（育児）の両立支援の充実である。

育児休業制度については、取得率が着実に上昇しており、この点では、両立支援として有効に役割を果たしているとの評価できるが、それは主として就業継続層への効果である。問題は、出産を契機に退職する層に対しては、これまでのところ、その効果は疑問視せざるをえない。退職を余儀なくされる層への支援策として、休業を中心として多様な両立のメニューを充実して制度が利用しやすいように改革していく必要がある。

第二は、保育所の拡充を中核とする保育システムの充実である。

保育所問題では、待機児童ゼロが目標とされているが、保育所の定員と入所児童の数については、図3にみられるような推移であり、平成一三年では、定員一九三万六八一人、入所人員一八二万八二五人で、定員を満たさない

状況である（厚生労働省大臣官房統計情報部『平成一三年度社会福祉行政業務報告』）。だが、現実には、入所出来ない児童が大勢いる。要はミスマッチであり、都市部にそして年少児おいて入所が出来ない状況がある。いわゆる待機児童問題と言われるように、その数は全国で二〇〇一年に三万五〇〇〇人に及ぶ。一九九七年のピーク時は四万人を超えていた。その後改善はされてきているが早急の解決が必要である。

第三は、子育て支援ネットワークの充実である。

保育所から帰ってご飯を作りお風呂に入れ寝かせる。殺人的スケジュールでこうした行為が毎日繰り返されている。このプロセスへの支援が必要である。いろんなサーヴィスが受けられるように、育児サーヴィス券のような制

度も有効である。地域の子育て力を育て、NPO、ボランティアの活用を進めることに期待がかかる。

今年、少子化の進行に対する対策として、新たに「次世代育成支援対策推進法」（平成一五年七月一六日公布）が公布され、当面の取り組み方針が示された。その中で、仕事と子育ての両立しやすい環境づくりが柱として位置づけられている。この推進法では、国、地方公共団体、事業主、国民の責務が規定され、具体的な行動計画の策定を義務付けている。先でふれた既存の対策も継続中であり、今後、こうした多様な対策が総合的に効果を発揮して、両立へ向けての実効性のある成果が生み出されることを期待したい。

## 注

(1) Davis, K. (1984) "Wives and Work: The Sex Role Revolution and Its Consequences", Population and Development Review, 10:3, pp.397-417

(2) 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金のあり方に関する検討会「報告書―女性自身の貢献がみえる年金制度―」平成一三年一二月

(3) 今田幸子（一九九六）、「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』第四三三号

(4) 厚生労働省大臣官房統計情報部「第一回二一世紀出生児縦断調査」（平成一三年）

今田幸子（いまだ・さちこ）

労働政策研究・研修機構統括研究員。主な著書・論文に『ホワイトカラーの昇進構造』（共著、日本労働研究機構、一九九五年）、「働き方の再構築―多様化し混迷する勤労意識のゆくえ―」『日本労働研究雑誌』二〇〇〇年六月号など。職業社会学専攻。

図3 保育所の定員数と入所児数の推移

