



Title	二重負担を受容する有配偶女性の意識の規定要因 : 全国調査SSP2015 を用いた資源の影響の検証
Author(s)	樋口, 麻里
Citation	北海道大学文学研究院紀要, 160, 97(左)-119(左)
Issue Date	2020-03-31
DOI	https://doi.org/10.14943/bfhhs.160.l97
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/78850
Type	departmental bulletin paper
File Information	160_08_Higuchi.pdf



二重負担を受容する有配偶女性の意識の規定要因

— 全国調査 SSP2015 を用いた資源の影響の検証

樋口 麻里

1 問題設定

日本社会では労働力人口の減少に伴い、労働市場への女性の取り込みと出産を奨励する政策¹⁾が積極的に行われるようになった。労働市場への参入を男性に限定する「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」(以下、「男性は外、女性は家庭」)の質問に対する反対回答の増加にみられるように、社会意識においても、女性の就労が支持されるようになった(図1)。

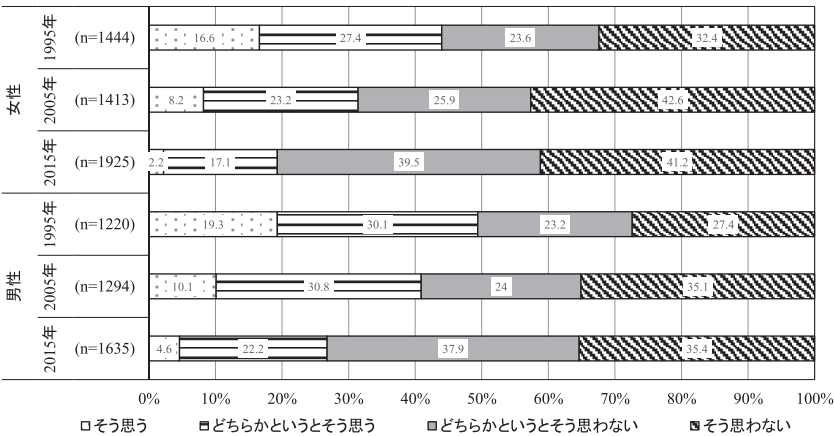


図1 「男性は外、女性は家庭」の男女別回答推移
(注：SSM 調査(1995年・2005年)およびSSP2015調査より作成。)

一方で、女性の年齢別就業率をみると、M字型曲線の谷間の傾斜は緩やかではあるものの、出産・育児期には労働市場から退出する傾向が未だに見られる（図2）。男性は一貫して正規雇用で働き続けるのに対して、女性では育児が始まる30代前半に正規雇用率が減少し、育児が一段落する30代後半以降に、非正規雇用率が増加することで就業率が上昇に転じている（図3）。

出産・育児により、女性が就労継続困難に陥る背景には、男性の家事・育児に対する消極的行動がある。「社会生活基本調査」（総務省統計局 2017a）によると、2016年時点で、家事・育児にかかる1日当たりの平均時間は、男性の21.07分に対して、女性は180.18分と、男性の約9倍もの時間を費やしている。夫の家事分担割合が微増していることは確認されているが（乾 2014）、こうした変化を考慮しても夫婦間の家事・育児時間の差は依然として大きい。諸外国と比較した場合も、日本の夫婦間における家事・育児分担の不平等は著しい（不破・筒井 2010）。

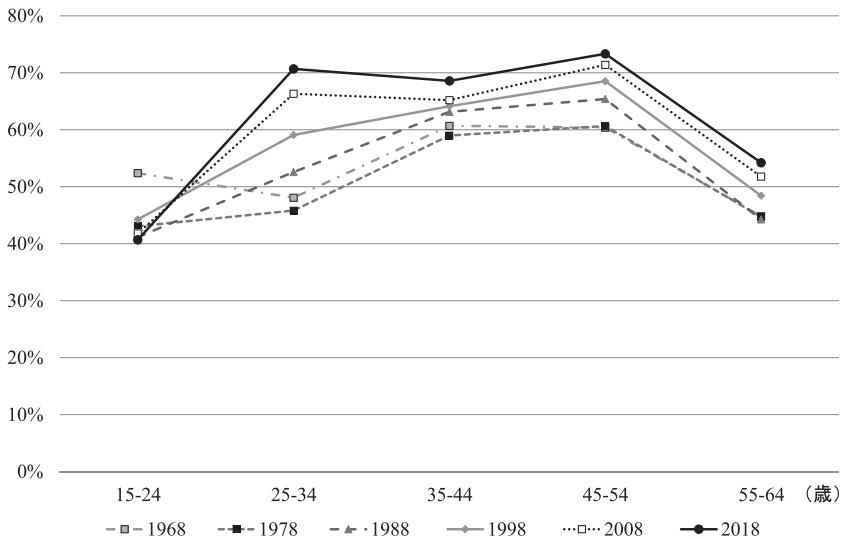


図2 女性の年齢階級別就業率の変遷

（注：労働力調査（総務省統計局 n.d.）より作成。）

したがって、現代の日本社会において女性には「労働市場での経済活動」と「人口維持のための出産」、そして「家庭内でのケア役割」という期待がかけられているといえる。

本稿では、女性に対するこれらの期待を「稼得もケアも」規範とよぶ。ケアは、再生産活動に関わる行為すべてを含むが、本稿では、そのうち女性の就労に最も影響を与えている出産と育児に関わる一連の家庭内労働に焦点を絞る。社会からの全ての期待にこたえて、稼得役割もケア役割も担う場合、女性は心身ともに多大な負荷を抱える。稼得役割とケア役割の両方をこなすという女性の選択は、「新・性別役割分業」（厚生省 1998）や「セカンド・シフト」（Hochschild 1989=1990）に従事すると呼ばれ、その負荷の大きさが指摘されてきた。

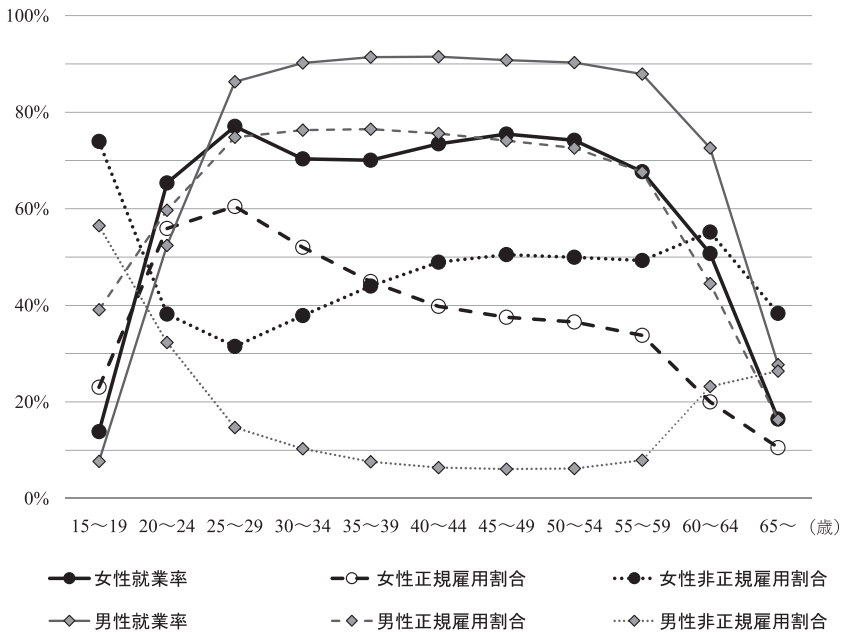


図3 年齢階級別就業率と雇用形態

(注：国勢調査（総務省統計局 2017b, 2017c）より作成。)

こうした状況にも関わらず、二重負担に対する女性からの目立った反発は見られない。国際的に見た場合、労働時間や収入が夫婦間で同程度でも、日本では妻が夫よりもはるかに長い時間家庭内労働を担っている（Tsutsui 2016）。夫婦間での不平等な家事分担が維持される背景として、妻の意識や規範の影響が指摘されている。妻が夫婦間の家事分担を不平等だと感じるかどうかは、妻の性別役割分業意識が影響しており（Davis and Greenstein 2009）、日本のように妻の家事負担割合が高い国では、夫婦間の家事分担に対する妻の不公平感が抑制されるからである（不破・筒井 2010）。実際に就労と家事・育児の両方を行う妻は、二重負担を負担として感じていない（松田 2001）。松田茂樹（2001）は、妻が二重負担を負担に感じない理由として、二重負担を感じる女性は労働市場から退出するという、サンプル・セレクション・バイアスの可能性を挙げている。とはいえ、4.1 節で後述するように、二重負担に疑問を持たず、「稼得もケアも」規範を受容する女性が少なくないのはなぜだろうか。

これまで、平等な夫婦関係の達成という視点から、家事・育児の性別役割分業行動の規定要因に関する研究が行われてきた（Tsutsui 2016）。しかし、女性が「稼得もケアも」規範を自ら受け入れる仕組みが明らかでなければ、家庭内のケア労働分担の不均衡は解消されない。そこで本稿では、有配偶女性の「稼得もケアも」規範に関する意識をとりあげ、その規定要因を明らかにする。

2 先行研究の検討と仮説

2.1 性別役割分業意識に対する資源仮説の適用

1985 年に女性も SSM 調査（Social Stratification and Social Mobility Survey）の対象となって以降、性別役割分業意識の規定要因は、世帯収入や夫婦の学歴、職業、年齢といった階層に関連する変数による説明が試みられてきた。そして 1985 年から 2010 年にかけて、性別役割を否定する脱近代的な新しい意識が上位の階層から浸透することが明らかになっている（吉川

1998, 2014)。

しかし、近年「男性は外、女性は家庭」の意識は、女性の就業率上昇にともない、階層変数による説明力そのものが低下し、脱階層化した(吉川 2014; 西野 2011)。また、家庭内でのケア役割に関する「家事や育児は男性より女性の方が向いている」(以下、「家事育児は女性」とする)の意識も、学歴や就業形態との関連が弱まる傾向にあることが報告されている(細川 2018)。したがって、いずれの性別役割分業意識も階層による説明が困難になったと言える。

そこで、本稿では階層ではなく資源という視点からアプローチしたい。夫婦間の不平等な家事分担の規定要因に関する研究では、社会全体における妻の階層よりも、むしろ妻がもつ資源が重視されてきた。妻が学歴、収入、働き方において多くの資源をもつ場合、夫は妻とケア役割をより分担するようになる(Coverman 1985; Hiller 1984)。日本の性別役割分業意識について、この点からは十分に検証されていない。そこで、本稿では資源という視点を取り入れることで、労働市場と家庭内それぞれにおける有配偶女性の立場が「稼得もケアも」規範へ与える影響をみる。

ただし、次の3点を考慮する必要がある。第1に妻の資源を、夫の資源に対する割合を意味する相対的資源と、夫の資源と独立して扱う絶対的資源に分けることである。主にアメリカ合衆国を対象とした夫婦間の家事分担に関するレビュー研究では、相対的資源としての学歴や働き方の効果は研究によって異なり一貫していないため、相対的資源は夫婦間の収入割合の効果から検討するのが妥当とされている(Shelton and Daphne 1996)。同視点を日本の調査データに適用して、夫婦間の家事育児分担の規定要因を分析した研究でも、相対的資源の効果は妻の夫に対する収入のみに見られ、学歴や雇用状況は妻の絶対的資源として扱われている(Nishioka 1998; 松田 2000)。そのため、相対的資源として扱うのは収入とし、学歴と働き方は妻の絶対的資源として扱う。

第2に、「妻の働き方」を労働時間と雇用形態に分けて捉えることである。資源仮説において、「妻の働き方」の効果は、フルタイムとパートタイムで測

定されてきた。これは女性の労働市場が男性とは異なり、フルタイムとパートタイムに分断されていることによる。妻がフルタイムで働くと、パートタイムの場合よりも、夫はケア役割を分担する傾向が国内外の研究で発見されてきた。しかし、夫婦間の家事分担の研究では、フルタイム／パートタイムが労働時間の長さの効果を表しているのか、雇用形態（正規雇用／非正規雇用）の効果なのかが明確ではなかった。そのため、女性の「フルタイム」が労働市場での地位を表すのか、ケア労働に費やす時間資源がないことを表すのかが定かではない。

正規雇用と非正規雇用では、賃金や昇進機会、雇用期間、福利厚生 of 待遇だけでなく、社会保険および社会保障においても格差が大きい。正規雇用の場合は、非正規雇用よりも育児休業の取得や、育児休業終了後の短時間勤務制度の利用が容易である。正規雇用と非正規雇用の分断が著しい現代において、正規雇用であることは、労働市場での相対的に高い地位を意味すると考えられる。したがって、雇用形態と労働時間は独立した要因として扱う必要がある。

第3に、女性の二重負担を許容する意識を測るには、「夫婦の家事分担の現状を当然のことであると許容している意識の奥に切り込むこと」（松田・鈴木 2002 : 82）が必要である。吉川徹（2018）によると、男女のどちらを既存の性別役割分業を変革する当事者と見立てるかによって、性別役割分業意識の回答傾向が変わる。「男性は外、女性は家庭」の問いでは、女性が産業局面に加わる当事者に見立てられている。この場合、女性の方が男性よりも積極的に「男性は外、女性は家庭」を否定する。一方、「夫が妻と同じくらい家事や育児をするのはあたりまえのことだ」（以下、「夫も妻と同程度に家事育児」）という質問の場合、男性が家庭内ケア労働の変革当事者と見立てられており、男性の方が女性よりも積極的に支持する傾向がある（吉川 2018）。「稼得もケアも」は、産業局面に女性が参入することを支持しつつも、家庭内ケア労働の性別役割分業は温存させて、男性が変革の当事者となることに女性が反対する意識である。したがって、とりわけ家庭内のケア労働に関しては、男性（夫）がそれを「手伝う」のではなく、主体的に担うことへの賛否を問う

ことが重要である。

2.2 性別役割分業意識の二次元性とケア役割を通じた社会的承認

「稼得もケアも」規範に関わる先行研究として、性別役割分業意識の二次元性に関する研究がある。大和礼子（1995）は、性別役割分業意識項目の因子分析から、性別役割分業意識が複数の次元から構成されていることを示した。第1の次元は、「『性別によって適正や役割を固定的に振り分ける』という論理」（大和 1995：114）であり、この論理により労働市場への参加は男性に、家庭内でのケア労働は女性に割り振られる。第2の次元は、女性と母性愛を結びつけるもので、「愛情によって女性が再生産役割（家事や育児）を担うことが、家族メンバーの成長や安心のために役立つ」（大和 1995：114）という論理で、愛を理由としてケア労働が女性に割り振られる。さらに、女性は経済的自立を肯定していても、第二の次元の「愛による再生産役割」を否定しない傾向が指摘されている（島 1999）。

性別役割分業意識の二次元性を扱った研究では、女性において、性別を理由に労働市場での経済的活動を男性に割り振ることに反対する意識と、愛を理由に家庭内のケア労働を女性に割り振ることに賛成する意識が同時に成立することが示唆されてきた。しかし、それぞれの意識ごとに規定要因が分析されていたため、これらの意識が同時に成立する「稼得もケアも」の規定要因は明らかではなかった。

また、女性自身が「愛による再生産役割」を強く支持し、家庭内のケア役割にこだわる理由については、量的調査研究では十分に明らかになっていない（神林 2000）。この点に関しては、質的調査による研究が蓄積されてきた。質的研究では、近代以降女性の公的領域への参入が制度的に制限される中で、女性が社会の一員として承認を得る手段として、ケア役割を用いてきたことが指摘されている。女性はケア役割を遂行することで、私的および公的領域で社会の一員として承認され、また女性自身もそのように感じる（Graham 1983）。労働市場での女性の高い非正規雇用率にみられるように、現代でも女性は労働市場で不安定な地位に陥りやすい。女性にとって、「主婦」という

立場を社会的地位として承認されることは、ケア役割の引き受けへの大きな誘因となるといえる。そのため、家庭の主婦に結びつくケア能力は、女性が獲得しうる稀少な資本となっている（山根 2010）。家庭内のケア労働が重労働かつ無償であるにも関わらず、女性がそれにこだわるのは、ケア能力を発揮することで主婦として社会的に承認されるためと考えられる。

それでは、もし労働市場で社会的承認を得られるならば、女性は家庭でのケア役割に固執しなくなるのではないか。特に、正規雇用で働く有配偶女性にとっては、主婦の地位を通じた社会的承認の魅力は相対的に減るであろう。正規雇用と非正規雇用間の待遇の差が大きい現在の日本の労働市場では、正規雇用は一流の労働者とみなされるからである。そのため、これらの女性は「稼得もケアも」規範を不平等とみなして否定すると予想される。

さらに本稿独自の視点として、各種の職業の中でも、家庭外で職業としてケア労働を行うケア職に注目したい。ケア労働によって報酬を得る場合は、より強く「稼得もケアも」規範を否定すると考えられる²⁾。山根（2010）は、主婦たちが調理や介護といった家庭で行ってきたケア労働を有償で請け負うことを通して、責任と権限をもつようになり社会的評価を得た事例を報告している。またそうした変化に伴って、主婦たちは家庭内でのケア役割をそれまでほど担わなくなり、家庭のケア責任に対するこだわりも薄れたことが示唆されている。ケア労働を職業にすることで、家庭外で社会的承認を得て、かつ経済的報酬も得られる場合、家庭内でケア労働を担うことに固執しないのではないかと³⁾。つまり、職業としてのケア労働（以下、ケア職）は、「稼得もケアも」規範に対して他の職業とは異なる意味をもつと予想される。

夫婦間の不平等な家事分担の説明に用いられてきた資源仮説は、妻の資源を、夫との家庭内ケア労働の分担交渉の手段とみなしていた。しかし、性別役割分業意識の二次元性と女性の家庭内ケア労働に対する価値付与を考慮するならば、資源には夫との交渉手段という側面だけではなく、妻が社会的承認を獲得する手段という側面も含まれる。女性は社会的承認へのこだわりがあり、それらが労働市場から得られない場合、家庭から代替的に調達する。したがって、正規雇用という働き方とケア職という職種は、妻が社会的承認

を獲得する絶対的資源として捉えられる。

2.3 仮説

以上から、「稼得もケアも」規範の規定要因を明らかにするには、次の3点が必要である。第1に、「稼得もケアも」規範は、労働市場と家庭内それぞれの性別役割分業の変革当事者を、所与の性別役割分業とは反対の性別に見立てている質問項目を用いることである。そして、女性の経済活動への参入を性別に基づいて制限することに反対し、男性が家庭内のケア労働を担うことに反対する意識を同時に分析することである。

第2に、相対的資源に注目する。これによって「稼得もケアも」規範に対する、家計における夫婦間の勢力関係による影響を検討する。先行研究では、妻と夫の収入差が分析に用いられてきたが（Nishioka 1998; Shelton and Daphne 1996; 松田 2000）、本稿で用いる調査データでは夫の収入を尋ねていないため、世帯年収に対する妻の年収を採用する。

第3に、女性自身がもつ絶対的資源の影響を検討する。具体的には学歴、労働時間、雇用形態と職業である。学歴が高まることによってジェンダー平等の考え方に触れる影響や（Davis and Greenstein 2009）、時間資源の影響を分析する。雇用形態と職業からは、2.2節で触れた、女性が労働市場で社会的承認を得られることの影響を分析する。

以上より本稿で検証すべき仮説は、次のように整理できる。

〈相対的資源の影響〉

（仮説1：家計貢献仮説）

世帯収入に占める女性の個人収入の割合が低いほど、「稼得もケアも」規範に賛成する。

〈絶対的資源の影響〉

（仮説2-1：学歴仮説）

女性の教育年数が低いほど「稼得もケアも」規範に賛成する。

（仮説2-2：時間仮説）

女性の労働時間が短く、家庭でのケアに費やす時間があるほど、「稼得もケ

アも」規範に賛成する。

(仮説 2-3 : 承認仮説)

正規雇用で働いている女性ほど、またケア職として働いている女性ほど、「稼得もケアも」規範を否定する。

3 方法

3.1 データ

本稿では、SSP2015 のデータを用いる。この調査は、SSP プロジェクト (Social Stratification and Social Psychology Project, 研究代表: 吉川徹) が、日本全国の満 20~64 歳 (2014 年 12 月 31 日時点) の男女を母集団として層化多段無作為抽出を行い、2015 年 1 月~3 月に実施したものである。有効回収率は、3575 人である (回収率: 43.0%)。

仮説の検討にあたって、本稿では 3.2 節であげる変数すべてに回答した、1063 人の有配偶女性のデータを使用する。

3.2 変数と分析方法

仮説の検証に当たって、次の独立変数を使用する。まず、家計貢献仮説には個人収入の世帯収入に占める割合、学歴仮説には本人教育年数、時間仮説には労働時間 3 カテゴリー (19 時間未満 / 20~39 時間 / ref. 40 時間~)⁴⁾、承認仮説については、本人の雇用形態 4 カテゴリー (正規雇用 / 非正規雇用 / 自営業 / ref. 無就業) とケア職ダミーを用いる⁵⁾。またコントロール変数として、年齢、配偶者の教育年数、世帯収入への評価、同居家族人数、子ども数、未就学児童ダミー、配偶者管理職ダミーを投入する。

従属変数である「稼得もケアも」規範には、[A: 女性が労働市場に参入することを否定する意識] と [B: 男性がケア役割を担うことを肯定する意識] を測る次の 2 つの質問項目を用いる⁶⁾。

Q. あなたはつぎのような意見について、そう思いますか、それともそうは

思いませんか。

[A] 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである。

[B] 夫が妻と同じくらい家事や育児をするのはあたりまえのことだ。

回答は4件法で、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を「賛成」に、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を「反対」としてリコードした。各質問への賛成回答と反対回答を組み合わせてできるカテゴリについて、女性から見て、どの役割を担うべきかを表すようカテゴリに名前をつけた。

「稼得もケアも」：[A] に反対かつ [B] に反対

「両方分担」：[A] に反対かつ [B] に賛成

「稼得なしケア全部」：[A] に賛成かつ [B] に反対

「稼得なしケア分担」：[A] に賛成かつ [B] に賛成

分析ではまず記述統計から、どのカテゴリに多くの回答者が分類されるのかを確認する。次に「稼得もケアも」の規定要因について、「両方分担」を参照カテゴリとする、多項ロジスティック回帰分析から検討する。

4 分析結果

4.1 労働市場と家庭内ケア労働の性別役割分業に関する有配偶女性の意識の分布

まず、有配偶女性の [A] と [B] に関する性別役割分業意識のクロス表を確認する。表1より有配偶女性の回答者割合は、稼得とケアの両方を夫婦で分担するという「両方分担」カテゴリが46.2%と、回答者全体の半数弱を占める。しかし、女性にとって最も負荷が大きい「稼得もケアも」は33.1%であり、両方分担に次いで割合が大きい⁷⁾。

では、他のカテゴリと比べた場合、有配偶女性の「稼得もケアも」の回答者にはどのような特徴があるのだろうか。表2から「稼得もケアも」カテゴリでは、同居家族1人当たりの世帯年収額が、174.03万円と全カテゴ

表 1 「男性は外, 女性は家庭」×「夫も妻と同程度に家事育児」の 2 重クロス表 (有配偶女性)

			[B]「夫も妻と同程度に家事育児」		
			反対	賛成	合計
[A]「男性は外、 女性は家庭」	反対	度数	352	491	843
		総和の%	33.1%	46.2%	79.3%
		調整済み残差	−4.6	4.6	
		カテゴリー名	「稼得もケアも」	「両方分担」	
	賛成	度数	130	90	220
		総和の%	12.2%	8.5%	20.7%
調整済み残差		4.6	−4.6		
		カテゴリー名	「稼得なしケア全部」	「稼得なしケア分担」	
合計		度数	482	581	1063
		総和の%	45.3%	54.7%	100.0%

(注 1 : Pearson's $X^2 = 21.155^{***}$ (d.f.=1), Cramer's $V = .141^{***}$)

(注 2 : $***p < .001$)

表 2 分析に使用した変数の各カテゴリー別記述統計 (有配偶女性)

	両方分担 (n=491)		稼得なしケア全部 (n=130)		稼得もケアも (n=352)		稼得なしケア分担 (n=90)		合計 (n=1063)
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
年齢	48.04	10.39	46.61	10.60	47.51	10.70	46.49	12.39	
本人教育年数	13.24	1.88	13.08	2.04	12.77	1.82	12.97	1.75	
配偶者教育年数	13.63	2.39	13.59	2.48	13.38	2.42	13.30	2.33	
《雇用形態》(%)									
正規雇用	33.60		9.23		17.90		20.00		
非正規雇用	37.88		40.77		46.88		35.56		
自営業	6.72		11.54		6.82		15.56		
無就業	21.79		38.46		28.41		28.89		
ケア職 (%)	14.26		6.92		7.10		8.89		
《労働時間／週》(%)									
19 時間以下	11.81		16.92		16.19		8.89		
20～39 時間	26.48		30.00		31.53		32.22		
40 時間～	39.92		14.62		23.58		30.00		
個人年収／世帯年収	29.82	25.50	18.58	21.86	22.00	21.39	27.96	22.69	
世帯収入への評価	3.54	0.77	3.42	0.77	3.45	0.76	3.68	0.75	
配偶者が管理職 (%)	11.61		17.69		10.80		7.78		
同居家族人数	3.58	1.23	3.72	1.27	3.74	1.41	3.36	1.39	
子ども数	1.78	0.92	1.88	1.15	1.86	0.98	1.67	1.25	
未就学児の有無 (%)	21.59		25.38		21.59		22.22		
個人年収／世帯年収	211.97	273.31	130.58	213.72	134.16	162.41	152.22	144.84	
世帯年収	718.69	516.55	683.94	458.25	650.89	378.78	597.78	503.15	
世帯年収／同居家族人数	200.75		183.85		174.03		177.91		

二重負担を受容する有配偶女性の意識の規定要因

リーの中で最も少なかった。つまり、「稼得もケアも」カテゴリーに入る女性は、他のカテゴリーの回答者よりも家計のゆとりが少なく、自身の収入も少ない傾向がある。

4.2 「稼得もケアも」の規定要因

それでは、有配偶女性の多項ロジスティック回帰分析の結果（表3）から、「両方分担」よりも「稼得もケアも」の選択を促す要因を検討する。まず、相対的資源の影響についてみると、世帯収入に占める女性の個人収入の回帰係

表3 「稼得もケアも」の規定要因（有配偶女性）

(Ref. 両方分担)	稼得なしケア全部			稼得もケアも			稼得なしケア分担		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
切片	2.787*	1.369		3.756***	.994		1.863	1.552	
個人年収／世帯年収	-.006	.006	.994	-.008*	.004	.992	.002	.006	1.002
本人教育年数	-.048	.064	.953	-.137**	.047	.872	-.067	.072	.935
《労働時間／週》									
19時間以下	.835*	.406	2.306	.383	.276	1.466	-.009	.485	0.991
20～39時間	.739*	.355	2.095	.311	.226	1.365	.556	.352	1.744
(Ref. 40時間～)									
《雇用形態》									
正規雇用	-1.902***	.428	.149	-.596*	.265	.551	-0.989*	.417	.372
非正規雇用	-1.072**	.411	.342	-.169	.277	.844	-.771†	.436	.462
自営業	-.348	.441	.706	-.299	.343	.741	.525	.455	1.691
(Ref. 無就業)									
ケア職 (1 = 該当, 0 = 非該当)	-.301	.396	.740	-.639*	.259	.528	-.129	.416	.879
年齢	-.031*	.014	.969	-.018†	.010	.983	-.037*	.015	.964
世帯収入への評価	-.216	.140	.806	-.265**	.100	.767	.191	.165	1.211
配偶者教育年数	-.051	.051	.950	-.028	.036	.972	-.037	.058	.964
配偶者が管理職 (1 = 該当, 0 = 非該当)	.513†	.297	1.670	-.125	.241	.882	-.218	.439	.804
同居家族人数	-.042	.100	.959	.041	.068	1.042	-.227†	.121	.797
子ども数	.140	.130	1.150	.068	.091	1.070	.028	.152	1.029
未就学児の有無 (1 = 該当, 0 = 非該当)	-.209	.326	.811	-.254	.236	.775	-.291	.371	.747
X^2	137.334*** (d.f. = 45)								
-2Log-Likelihood	2387.240								
Nagelkerke R^2	0.134								
McFadden R^2	0.054								
n	1063								

p*** < .001, p** < .01, p* < .05, p† < .10

数は有意に負の値をとる ($B = -.008$, $p < .05$)。労働市場で報酬を得ても、その金額が世帯収入に対して占める割合が少ないと、「稼得もケアも」を選択しやすい。ここから家計貢献仮説（仮説1）は、支持されたと言える。

次に女性自身の持つ絶対的資源に目を移すと、「稼得もケアも」カテゴリーでは本人教育年数の回帰係数が有意に負の値をとっている ($B = -.137$, $p < .01$)。一方、労働時間については有意な効果が見られない。ここから学歴仮説（仮説2-1）は支持されたが、時間仮説（仮説2-2）は支持されなかった。雇用形態と職業の効果については、正規雇用で働いている女性ほど、「稼得もケアも」よりも「両方分担」を選択する傾向がみられた ($B = -.596$, $p < .05$)。さらに「稼得もケアも」カテゴリーでのみ、ケア職ダミーの回帰係数は有意に負の値をとっていた ($B = -.639$, $p < .05$)。ケア職で働いている女性ほど、「稼得もケアも」を選択せず、「両方分担」を選ぶ傾向があった。これらの結果は、承認仮説（仮説2-3）を支持するものと言える。

この他、仮説として挙げていなかったものの興味深い結果として、「稼得もケアも」カテゴリーでは、世帯収入への評価の回帰係数が有意に負の値をとっている ($B = -.265$, $p < .01$)。世帯収入が不足していると感じている女性ほど、「稼得もケアも」を受容する傾向を読み取れる。これは他のカテゴリーでは見られない傾向である⁸⁾。

また、「稼得もケアも」カテゴリーでは10%水準で、他2つのカテゴリーでは5%水準で年齢の効果が有意だった。年齢が若いほど、「両方分担」規範よりもこれら3つの規範を支持する傾向がある。

5 考察：どのような女性が自ら不利な「稼得もケアも」規範を受容するのか

5.1 資源不足の影響

本稿では、不平等なケア役割分担につながる「稼得もケアも」規範に注目し、それを支持するのはどのような女性かを分析した。その結果、まず、有配偶女性は平等志向の「両方分担」規範を支持する割合が最も高いものの、

女性自身にとって最も不利な規範である「稼得もケアも」への支持が次点(33.1%)を占めていた。女性は世帯収入に占める自身の収入が少ないほど、学歴が低いほど、正規雇用就いていないほど、ケア職ではないほど、世帯収入に不満をもつほど、「両方分担」よりも「稼得もケアも」を選択する傾向があった。

これらの結果から、「両方分担」よりも「稼得もケアも」規範を選択する背景は、次のように考えられる。まず、世帯全員の生活を満足に運営することが難しく、妻も経済的収入を獲得せざるをえない状況がある。しかし労働市場に参入しても、正規雇用就いておらず社会的承認を得られない。収入の低さから、家計に対する妻の貢献は補助的なものと位置づけられる。また学歴の低さはジェンダー平等な考え方に触れ、ジェンダーへの偏見を否定する態度の獲得を困難にしているとも考えられる(Davis and Greenstein 2009)。

「稼得もケアも」規範を選びやすい女性は、稼得役割を担う必要性に迫られているにも関わらず、収入、学歴、労働市場での地位といった資源が不足しているため、労働市場と家庭の両方において不利な立場にあるといえる。

夫婦間でのケア役割分担の不均衡は、夫の収入よりも妻の収入が少ないほど進む⁹⁾(Shelton and Daphne 1996; 松田 2000)。この不均衡が生じるのは、単に収入が少ない側がケアを押し付けられるためではない。妻の収入が少ない場合には、上述のように妻が「稼得もケアも」規範を受け入れざるを得ないためであろう。

「システム正当化理論」(Jost et al. 2003; Jost and Banaji 1994)によると、イデオロギーや制度は、それらがもつ不平等性の影響を最も強く被る人々によって支持される傾向がある¹⁰⁾。人には自身の存在そのものへの不安や不確実性を減らしたいという心理的欲求があり、不利な立場にいる人は現状を公平で公正であると信じることで、そうした心理的欲求と現状との齟齬によってもたらされるフラストレーションを回避することができる(Hennes et al. 2012; Jost and Hunyady 2005)。「稼得もケアも」を選択する女性についても、彼女らが積極的に選んでいるというよりも、正規／非正規雇用を分断する労働市場の制度的不利益を最も被る女性たちが、選ばざるをえない規範と

いえる。

5.2 ケア職のもつ意味と今後の課題

本稿では、先行研究で指摘されてきた正規／非正規や家計収入への貢献割合だけでなく、これまで質的調査で示唆されていたケア職という「仕事の内容」も、二重負担を受容する女性の意識に影響を及ぼすことを全国調査データの計量的分析から新たに示した。ケア職に就労する女性ほど、「稼得もケアも」よりも「両方分担」を選択する傾向があった。因果の方向は同定できないが、女性はケア職として労働市場で社会的承認を得られる場合、労働市場への参入と家庭内ケア労働の分担の両方についてジェンダー平等な意識をもつ傾向が示唆された。

ただし、ケア職の効果については、異なる解釈の可能性も考えられるだろう。他の解釈としては、ケア職の就労機会の多さが考えられる。家事・育児・看護・介護の仕事に携わる外国人受け入れ政策に見られるように、ケア職の国内での需要はより増していく。需要の高さは、離職期間の長さや勤務地、年齢の制限を受けにくいという就職のしやすさをもたらす。一般に結婚や出産、夫の転勤等により一度正規雇用の地位から離れてしまうと、再度正規雇用として復職したり、前職と同等以上の給与を得る仕事に就いたりすることは極めて難しい。それに対して、ケア職は一時的に退職しても、その後復職が比較的容易である¹¹⁾。妻が「いつでもどこでも職を得られる」ことは、現在の就労だけではなく将来の就労機会も保障し、妻は潜在的な経済資源を夫に対してもつ。潜在的経済資源によって、妻は夫に遠慮することなく対等な役割分担を求めようと思うのかもしれない。

ケア職の効果がこれらの解釈のうち、いずれを反映したものなのかについては、ケア職への就労前後の意識の変化や職業選択理由を尋ねるといった調査設計上の工夫が必要である。また、ケア職以外にもどのような仕事の内容が「稼得もケアも」に影響するのかについても、更なる検討が必要である。加えて、「稼得もケアも」規範をより厳密に検証するには、複数の指標を用いることが望ましいだろう。こうした点については今後の課題として残され

た。しかし、労働市場と家庭内の性別役割分業の両方を同時に否定する意識を従属変数として分析したことで、二重負担を否定する意識の新たな要因として、ケア職として働くことを示せたことは、性別役割分業意識研究の新たな展望への貢献と言えるであろう。

謝辞 図1の作成にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「1995 年 SSM 調査、2005 年 SSM 日本調査（2015SSM 調査管理委員会）」の個票データの提供を受けました。本稿は JSPS 科研費 16H02045 の助成を受けて、SSP プロジェクト (<http://ssp.hus.osaka-u.ac.jp/>) の一環として行われたものです。SSP2015 データの使用にあたっては SSP プロジェクトの許可を得ました。また、大阪大学研究支援員制度の助成を受け、研究支援員の寺口季さん（大阪大学大学院人間科学研究科博士前期課程（2017 年 2 月時点））には、図表の作成補助と分析補助を担当いただきました。英語要旨の校正にあたって、上智大学総合人間科学部の Hommerich Carola 先生からご指導いただきました。記して感謝いたします。本稿は JSPS 科研費 18J00979 および 17K13845 の研究成果の一部です。

註

- 1) 例えば、不妊特定治療支援事業助成件数は、2004 年から 2013 年の間で約 8.4 倍に増加した（厚生労働省 n.d.）。
- 2) ケア職の職務は、家庭で女性が行う家事労働に似ているため、女性の仕事として作り上げられてきた（Beechey 1987=1993）。現代でも、例えば人工呼吸器装着者への痰の吸引は家族であれば医療資格なしに実施できるといったように、家庭内のケアと職業として提供されるケアは地続きになっており、明確な区別はつけられない。
- 3) 家庭内のケアのためにケア職資格を取得する女性も考えられるが、そうした女性是有配偶女性全体の中では非常に限られているため、本稿の分析では考慮しない。
- 4) 女性は夫の働き方に合わせて労働時間を調整する。こうした時間の質的な違いを検討するため、労働時間をカテゴリー化した。週 19 時間未満は、雇用保険および社会保険の適用外のパートタイム、週 20～39 時間は正社員時短勤務者を含む雇用保険適用の

パートタイム、参照カテゴリーの週 40 時間以上はフルタイムを意味する。週 20～39 時間には、社会保険の適用ケースと適用外のケースが含まれるが、社会保険適用ラインの週 30 時間カテゴリーを作ると、カテゴリー内のケース数が少なくなる。そのため分析では、フルタイムではないが、雇用保険が適用されないほど労働時間が短くない中間の労働時間カテゴリーとして週 20～39 時間を用いた。

- 5) ケア職ダミーには、助産師・看護師・幼稚園教員・保育士・社会福祉事業専門職員・家政婦・その他の医療／福祉サービス（介護士・ヘルパー）が含まれる。
- 6) 性別役割分業意識の二次元的の先行研究では、研究によって用いられる質問文が異なっている。また、家庭内のケア労働の現状について男性を変革当事者と見立てる質問はこれまで使われていないことから、どの質問をいくつ使えば「稼得もケアも」を測定できるかは定まっていない。そのため測定には限界があり、本稿では 2 変数しか取り入れられなかった。「夫も妻と同程度に家事育児」の質問文は「愛」の言葉を含んでいないが、母性愛と結びつけられない夫が家事育児を妻と同程度に担うことを問うているため、愛に基づく家庭内ケア労働の割り当てを否定する意識と解釈できるだろう。また、調査時点で夫が妻よりも家事育児を多く担っている場合は、「妻と同程度」は夫の家事育児分担当量が減ることを意味する。しかし、そうした男性は全体としては非常に限られるため、本分析では「夫が今よりも多く家事育児を担う」という意味として解釈した。利用できる変数を使って、できる限りの検証を試みて肯定的な結果が得られれば、「稼得もケアも」を尺度化する価値があると分かるので、今後の実証研究の展開に本稿の分析結果が寄与するであろう。
- 7) 本稿の目的は有配偶女性の意識構造であること、また紙幅の関係から有配偶男性は扱わない。ちなみに、女性に対応するように女性の分析で使用した変数に加えて、就業上の地位、転職・退職回数への有効回答に絞って、有配偶男性のケースを選択した [A] と [B] の二重クロス表の分析 (n=885) では、「両方分担」の回答者割合が 51.4% と 4 カテゴリーの中で最も高かった。それ以外の回答は残りの 3 カテゴリーに分散し、有配偶女性のように「稼得もケアも」の回答割合が「両方分担」に次いで高くなる傾向はなかった。
- 8) 「世帯収入への評価」の質問文は、次の通りである。分析では、値が小さいほど世帯収入が少ないと感じていることを示している。

Q. 現在のご自身の収入について、あなたはどのように感じていますか。あなたの気持ちにいちばん近い選択肢を 1 つお選びください。

(b) 世帯収入について

(ア) とても少ない (イ) どちらかといえば少ない (ウ) ちょうどいい (エ) どちらかといえば多い (オ) とても多い
- 9) ただし、アメリカの調査では夫が妻に経済的に依存するレベルにまで妻の収入が多くなると、かえって夫は家事をしなくなることも指摘されている (Brines 1994)。

- 10) システム正当化理論は、認知的不協和理論および正当化、合理化プロセスに関する社会心理学の理論の影響を受けて提唱された。システム正当化理論と認知的不協和理論はともに、所与の状況に最も苦しむ人々ほど、現状に対して疑問を抱いたり、現状を変える挑戦をしたりしないことを指摘している (Jost 2003)。
- 11) 例えば、再就業した看護師の離職から再就業までの平均離職期間は 31.3ヶ月という調査報告がある (公益社団法人 日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部 2012)。これに対して、調査時期は異なるが、労働力調査データを使用した女性全体の分析では、離職期間は 1～4 か月に集中している (永瀬・縄田・水落 2011)。したがって、看護師は離職期間が長くても再就業が比較的容易と言えよう。

文献

- Beechey, Veronica, 1987, *Unequal Work*, London: Verso. (=1993, 高島道枝・安川悦子訳, 『現代フェミニズムと労働——女性労働と差別』中央大学出版部.)
- Brines, Julie, 1994, "Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home," *American Journal of Sociology*, 100(3): 652-88.
- Coverman, Shelley, 1985, "Explaining Husbands' Participation in Domestic Labor," *Sociological Quarterly*, 26(1): 81-97.
- Davis, N., Shannon and Theodore Greenstein, N., 2009, "Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences," *Annual Review of Sociology* 35: 87-105.
- 不破麻紀子・筒井淳也, 2010, 「家事分担に対する不公平感の国際比較分析」『家族社会学研究』22(1): 52-63.
- Graham, Hilary, 1983, "Caring: a Labour of Love," In *A Labour of Love: Women, Work and Caring*, edited by J. Finch and D. Groves, 13-30. Routledge & Kegan Paul plc.
- Hennes, E. P., Nam, H. H., Stern, C., & Jost, J. T., 2012, "Not All Ideologies Are Created Equal: Epistemic, Existential, and Relational Needs Predict System-Justifying Attitudes," *Social Cognition*, 30(6): 669-688. (<https://doi.org/10.1521/soco.2012.30.6.669>)
- Hiller, Dana V., 1984, "Power Dependence and Division of Family," *Sex Roles* 10: 1003-20.
- Hochschild, Arlie Russell, 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Penguin Inc. (=1990, 田中和子訳, 『セカンド・シフト——第二の勤務：アメリカ共働き革命のいま』朝日新聞.)
- 細川千紘, 2018, 「女性の性別役割分業意識の変遷とライフコース」『2015 年 SSM 調査報告——意識 I』2015 年 SSM 調査研究会: 111-41. (2018 年 5 月 3 日取得, http://www.lu-tokyo.ac.jp/2015SSM-PJ/08_07.pdf).
- 乾順子, 2014, 「既婚女性からみた夫婦の家事分担——家事分担の平等化過程における規定

- 構造の変化」『ソシオロジ』59(2): 39-56.
- Jost, John. T., & Banaji, M. R., 1994, "The Role of Stereotyping in System-justification and the Production of False Consciousness," *British Journal of Social Psychology*, 33(1): 1-27. (<https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>)
- Jost, John T., Brett W. Pelham, Oliver Sheldon, and Bilian Ni Sullivan, 2003, "Social Inequality and the Reduction of Ideological Dissonance on Behalf of the System: Evidence of Enhanced System Justification among the Disadvantaged," *European Journal of Social Psychology* 33(1): 13-36.
- Jost, John. T., & Hunyady, Orsolya, 2005, "Antecedents and Consequences of System-Justifying Ideologies," *Current Directions in Psychological Science*, 14(5): 260-265.
- 神林博史, 2000, 「日本における性役割意識研究の動向と課題」『社会学研究』68: 147-168.
- 吉川徹, 1998, 「性別役割分業意識の形成要因—男女比較を中心に」尾嶋史章編『1995年SSM調査シリーズ14: ジェンダーと階層意識—科学研究費補助金特別推進研究(1)「現代日本の社会階層に関する全国調査研究」成果報告書』1995年SSM調査研究会: 49-70.
- , 2014, 『現代日本の「社会の心」—計量社会意識論=Sociological Social Psychology in Contemporary Japan: Literacy, Consummatory and Reflection』有斐閣.
- , 2018, 『日本の分断—切り離される非大卒若者(レッグス)たち』光文社.
- 公益社団法人日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部, 2012, 『都道府県ナースセンターによる看護職の再就業実態調査』(2018年1月15日取得, https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/NCCS/html/pdf/h24/S2401_4.pdf).
- 厚生省, 1998, 「第1節 近年の家族の変化」『平成10年度厚生白書』.
- 厚生労働省, n.d., 「不妊に悩む夫婦への支援について」(2017年5月29日取得, (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000047270.html>)).
- 松田茂樹, 2000, 「夫の家事・育児参加の規定要因」『年報社会学論集』13: 134-145.
- , 2001, 「性別役割分業と新・性別役割分業: 仕事と家事の二重負担(〈特集〉変容する社会と家族)」『哲学』106: 31-57.
- 松田茂樹・鈴木征男, 2002, 「夫婦の労働時間と家事時間の関係—社会生活基本調査の個票データを用いた夫婦の家事時間の規定要因分析」『家族社会学研究』13(2): 73-84.
- 永瀬伸子・縄田和満・水落正明, 2011, 「『労働力調査』を用いた離職者の再就職行動に関する実証的研究」『総務省統計研究所リサーチペーパー』24. (2018年1月15日取得, <http://www.stat.go.jp/training/2kenkyu/pdf/research/research24.pdf>).
- 西野理子, 2011, 「NFRJにみるジェンダー意識の変遷」福田亘孝・西野理子編『第3回家族についての全国調査(NFRJ08)第2次報告書 3「家族形成と育児」』日本家族社会学会 全国家族調査委員会: 63-77.
- Nishioka, H., 1998, "Men's Domestic Role and the Gender System: Determinants of

- Husband's Household Labor," *Journal of Population Problems*, 54(3): 56-71.
- Shelton, Beth Anne and Daphne John, 1996, "The Division of Household," *Annual review of sociology*, 22: 299-322.
- 島直子, 1999, 「性別役割分業を維持する意識構造——「愛情」イデオロギーの視点から」『年報社会学論集』12: 26-37.
- 総務省統計局, 2017a, 「生活時間に関する調査—主要統計表」『平成 28 年社会生活基本調査』(2019 年 6 月 26 日取得, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200533&tstat=000001095335&cycle=0&tclass1=000001095377&tclass2=000001095393&tclass3=000001095394>).
- , 2017b, 「第 1-2 表 労働力状態 (8 区分), 年齢 (5 歳階級), 男女別 15 歳以上人口及び労働力率」『平成 27 年国勢調査』(2018 年 5 月 10 日取得, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001095955&tclass2=000001100295&second2=1>).
- , 2017c, 「第 5-1 表 従業上の地位 (8 区分), 産業 (大分類), 年齢 (5 歳階級), 男女別 15 歳以上就業者数及び平均年齢 (総数, 単独世帯の有配偶者及び自衛隊営舎内居住者の単独有配偶者)」『平成 27 年国勢調査』(2018 年 5 月 10 日取得, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001095955&tclass2=000001100295&second2=1>).
- , n.d., 「「長期時系列表 1 B-6-2 就業率【年齢階級 (10 歳階級) 別】—全国, 月別結果」『労働力調査 長期時系列データ』(2019 年 11 月 30 日取得, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>).
- Tsutsui, Junya, 2016, "Female Labor Participation and the Sexual Division of Labor: A Consideration on the Persistent Male-Breadwinner Model," *Japan Labor Review*, 13 (3): 80-100.
- 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.
- 大和礼子, 1995, 「性別役割分業意識の二つの次元——「性による役割振り分け」と「愛による再生産役割」」『ソシオロジ』40(1): 109-126.

Factors Influencing the Attitude of Married Women to Support for the Unequal Gender Norm of “Working and Caring” in Japan

【Abstract】

Previous studies suggest that Japanese women's attitude toward gender is one of the keys to understanding their obstinate resistance to gender equality in household work: on one hand, few women support existing restrictions on their participation in the labour market, yet on the other hand they are in favour of assigning themselves caring roles at homes. However, why women themselves support such a double burden norm of “working and caring” has not been adequately clarified.

Using SSP2015 data and focusing on married women, this paper examines four hypotheses to investigate factors behind women's support for the “working and caring” norm. The first is the “household contribution hypothesis,” which focuses on relative resources. It assumes that women's lower contribution to household income is associated with their greater support for the “working and caring” norm. The other three hypotheses — the “education hypothesis,” the “time availability hypothesis,” and the “social evaluation hypothesis” — focus on women's absolute resources. The social evaluation hypothesis assumes that if women are socially and economically evaluated through their jobs, they are more likely to reject the “working and caring” norm. It is a new hypothesis examined in this paper by looking at women's employment status, with a special focus on whether they work in caring-jobs or not. It can be imagined that if women use their caring skills in the labour market, they no longer adhere to take on a caring role at home.

Results of my analysis generally support my hypotheses, except for the

time availability hypothesis. Conditions such as lower contribution to the household income, lower level of education, irregular employment, and occupations other than caring-jobs go hand in hand with greater support by women for the “working and caring” than the “sharing both” norm.

Keywords: gender role attitude, double burden, caring role, caring-jobs

