

主婦の再就職と働き方の選択

——結婚・育児等によるリタイアと職業復帰

奥津 眞里

(労働政策研究・研修機構特任研究員)

日本の女性には、結婚・妊娠・出産・育児の時期に職業活動をリタイアして、その後、再び職業に復帰するライフ・パターンが多くみられる。本研究では結婚・育児等で退職した後にはじめて再就職する際の女性の求職行動と意識について調査を行いその結果を分析した。結果は、はじめての再就職の際の働き方の選択では、賃金や雇用の安定性よりも、労働時間や通勤時間の短さや職場への拘束性の低さがより重要な条件となっており、それが満たされると女性の職業キャリアに対する満足度が向上した。女性の働き方の選択には日本の母親の子育て行動の特徴とされる子との身体的接触及び非言語的コミュニケーションの重視が反映しており、子との共通の時間と空間を確保する努力があったとみられる。

目次

- I 問題と目的
- II 女性の就業と家事・育児
- III データ
- IV 再就職とキャリア満足度——非正規労働の意味
- VI おわりに

I 問題と目的

現在、日本の成人ではライフ・キャリアを通じての仕事との関わり方には男女の間で異なる傾向がみられる。すなわち、男性が一般には学校を卒業後には60歳代後半までは職業生活を継続するのにたいして、女性は20歳代後半から40歳代初期までの間に結婚、妊娠、出産、子育てというライフ・イベントを経験する時期（以下「結婚・育児期」という）に職業活動からリタイアすることが少なくない。さらに、そうした女性のなかで、その後、しばらくしてから再び職業に復帰するという者が多い。そのため、女性の年齢別労働力率にはいわゆるM字カーブの現象がみられる。これは昭和60年以前から現在まで続くもので、平

成20年平均（速報）では、女性労働力率は15歳から上昇をはじめ、25～29歳層では76.1%まで到達するが、その後30～39歳までは64%台に低下する。そして、40～49歳では72.0%へと再上昇する。有配偶の者だけについてみるとその時期の労働力率はもっと低くなる。25～34歳の年齢層では51.1%であるものが、35～39歳では57.4%と上昇する。そして、40～44歳で67.7%へと10ポイントまでの増加幅で上昇し、45～49歳ではさらに上昇するが全体よりは低い水準で推移する。子育てを終えたとみられる年齢層での上昇が未婚者を含む場合よりも顕著である。

労働力率だけではなく雇用形態でも女性には男性にみられない傾向がある。平成19年の『労働力調査』から就業している者の雇用形態についてみると、男性では雇用者（役員を除く）のなかで正規の職員・従業員の割合が25歳から54歳の間は一貫して70%程度で推移するが、女性は正規の職員・従業員の割合が年齢の上昇とともに減少し、反対に非正規労働に従事する者の割合が上昇する。女性の場合、非正規の職員・従業員は、最も若い15～24歳で35.7%、25～34歳で42.4%、

35～44歳で54.6%、45～54歳で58.2%となり、以後引き続き60歳以降まで上昇していく。

これらの統計指標からは、女性は結婚や出産・育児の時期には、いったん、職業活動から退き、その後の再就職では非正規労働の働き方が多いことが示されるのだが、では、何故、結婚・育児期に退職した女性の再就職では非正規労働の働き方が増えるのであろうか。本稿はこの問題について結婚・育児期の時期における女性の求職行動と意識を分析して、女性の働き方の選択と非正規労働の意味を論じる。

II 女性の就業と家事・育児

近代社会では産業構造や労働現場の変化を背景にして人々の家庭観や生活観が変わり、それに伴い女性の職業行動は変わってきた(Thistle 2006)。また、女性の職業行動は社会のあり方と密接に関係すると同時に、女性は他者との関係性を重視しつつ環境に対して適応的に行動を選択する(Merriam and Caffarella 1999)ことが知られている。女性の職業行動はその時代の社会的条件と家族等の周囲の他者との関わり方に大きく影響されるのである。

現在の日本で、結婚・育児期の後の再就職の働き方の選択を決定づける社会的条件及び家族等の周囲の他者との関わり方で重要なものとしては次のものが考えられる。

まず、社会的条件としては就職の概念である。日本社会では男女を問わず新規卒卒者は職業活動に入ることが最も標準的な進路として期待され、進路指導や職業紹介のシステムティックな援助体制が整えられている。一方、再就職女性には結婚・育児期の後の再就職が最も標準的な進路として期待されているわけではなく、したがって、期待に基づく支援体制は用意されていない。

次に、周囲の他者との関係については家庭における男女の役割分担の問題がある。子育てが一段落したと本人が意識していたとしても、妻であり、母である女性が依然として家事や家族の生活全般の管理という家庭責任を担っていることが多い(御船 2008)。そのため、一般に女性は結婚・育

児期の後の再就職では家庭と仕事の両立を自らの力で実現できる働き方を求職条件として強く意識することになる。

性別役割分担の意識のほかには、子の養育における母子関係のあり方についての社会の期待や伝統的な育児観も母子を取り巻く重要な他者との関係要因となる。すなわち、日本の母子関係には西欧諸国にはあまりみられない特徴があるといわれるが、そのひとつに母子間のコミュニケーションの方法がある。江尻(2006)によれば、母が子と別室に行ってしばらくして戻ってきた際に、子が泣いていると「泣かせてしまって）ごめんね」というように子のネガティブな気分に対して母が謝罪・弁解することは「欧米にはあまりみられない反応のようである」(p. 68)し、また、子は母との再会時に強く身体的接触を求める傾向がある。さらに、先行研究の知見からも母子の愛着関係で「情緒的なコミュニケーションに重きをおく傾向は、日本人特有のものであるのかもしれない」(p. 69)とみられるという。

また、内田(2006)はCaudill and Weinstein(1969)の先行研究をもとに、日本の母親は子とのコミュニケーションに際して身体的接触と非言語コミュニケーションを重んじており、こうした母子のコミュニケーション・パターンが1960年代から1990年代まで一貫して変わっていないことを指摘している。そしてそれは母子相互作用の文化的特徴であると説明している。

家事・育児での役割の時間配分についても、日本の母親には特徴がある。品田(2007)は、日本、イギリス、オランダの3カ国の生活時間の配分の仕方を比較して、日本の母親は子どもが幼いとき、とくに3歳未満では他国と比較してより多くの時間を子どもの世話にかけ、子どもが成長するとむしろ子どもの世話の時間は他国よりも少なくなるが、しかし、食事の管理は他の2国よりも1時間以上も多くかけ、また、衣類の手入れには約20分多く時間をかけていることを見出している。つまり、子が成長すると子に直接の世話をやくかわりに食事の世話等での家庭内の役割を通じて世話を行き届かそうとしていると考えられる。

他方、女性が職業活動を行うことについて国民

世論は肯定的である。男女共同参画に関する世論調査（内閣府 2007）では、結婚等のライフ・イベントにかかわらず女性が就業継続することを望ましいとする回答が 43.4%を占め、子どもができたら職業を中断し、子がある程度成長したら再び職業に復帰することが良いとの回答が 33.0%であった。同調査の結果が公表された当時、継続就業型を望ましいとする意見の割合が子育て中断型を望ましいとする意見のそれよりも多くなっていることが注目された。しかし、結婚や出産を機に職業からリタイアする方がよいという内容の意見（16.2%）を育児期の就業に対する否定的意見とみれば、実は、同調査では育児期に女性が就業することについては賛否がほぼ同じ程度までに意見が2つに分かれるのである。

以上のことから現在の日本で結婚・育児期の後に再就職している女性の職業行動と意識を他者との関係性に沿って理解するならば次のようになる。すなわち、女性自身は身体的な接触などの密接な母子関係を重視しており、一方で子を持つ女性の就業に関する世論はより肯定的になっている。そうした結婚・育児期とその後のいずれが就業の時期として望まれるのかが読み取れない状況で環境への良好な適応行動を探りつつ、再就職をすすめている。

つまり、日本の専業主婦は母子関係の親密さの保持を子の立場にたつて子の感情や気分を共感的に受容しながら、再就職のタイミングや働き方を選択するという仮説が得られる。この仮説にたつと日本の専業主婦が再就職での働き方を決定する際には次の行動傾向がみられることになるであろう。

第一に、たとえ、子が乳児期を脱していても職場という子と共有しない生活空間に入ることにについて、ためらいや謝罪の意識をもつことで、子と共通の生活空間を過ごす時間をなるべく縮小しないようにするという傾向である。第二に、職業や職場の選択では、母子関係の緊密さの維持に最も支障の少ない働き方ができる労働条件をその他の条件よりも優先させることである。つまり、就職先の規模や業種、知名度等よりも、労働時間や職住近接の立地条件によって子と共通の生活空間で過ごす時間をより多く確保することが重要にな

ると考えられる。非正規労働といわれる働き方が結婚・育児期の後に再就職する女性に多くみられることについては、この2つの観点からその意味を確認することが必要だといえる。そのため、本稿では、当事者の女性が再就職での働き方を子と共通の生活空間で過ごす時間の確保という基準で選択しようとしたか、賃金の水準や雇用形態よりもその基準が重視されているか、選択の結果がその基準を満たした状況になっていることが満足されているか、という3点を確認することにする。

Ⅲ データ

本稿で用いるデータは2つの調査によるものである。データ1の調査は、常用労働者5人以上規模の事業所に勤務する女性を対象とするアンケート調査である。事業所は総務省の『平成16年事業所・企業統計調査』をもとに全国から無作為に抽出した1万事業所で、調査票は郵送法で1事業所5部を配布した。調査時期は、2007年9月1日から10月31日である。有効回答数は3971人分である。

データ2の調査は、結婚・育児期に退職し、その後再就職した女性に対するヒアリング調査である。中小企業経営者の団体及び女性教育関係団体の協力を得て調査対象者を選定した。全国を北海道、東北、関東、中部、東海、関西、中国、四国、九州の9ブロックに分け、各ブロックから調査対象者を選定したが、結果として九州を除く8つのブロックの1都1道1府8県から22人の対象者を得た。調査時期は2008年2月から同年6月である。

調査項目は2つの調査とも、新規学校卒業後からの就職、転・離職の状況及び結婚・妊娠・出産・育児期の退職とその後再就職に関する求職から就職までの状況、同再就職のライフ・キャリアの視点からの評価である。

データ1

有効回答3971人の内訳は、学校を卒業して最初に就職した時から調査時点まで同じ企業で就業を続けている者が723人（18.4%）、退職経験が

ある者は3209人(81.6%)である(NA=39)。そのうち、結婚・育児期にいったん退職して、家事や育児に専念し、その後に再就職を行った者は2112人である。子がある者は全体の66.9%(2655人)で、配偶者ありの者は62.7%(2491人)である。

最終学歴(中退を含む)については、「中学」2.8%、「高校」46.8%、「各種学校・専門学校」17.7%、「短大」19.9%、「大学以上」は12.7%、「その他」0.1%である。現在の勤務先は中小企業が多く、雇用形態は、正社員2300人(58.9%)、パートタイマー1011人(25.9%)、その他592人(15.2%)である(NA=68人)。これらの者のうち、本稿の論点である結婚・育児期にいったん退職して家事や育児に専念し、その後に再就職を行った者(以下、「結婚・育児等後の再就職者」という)について、結婚・育児等後のはじめての再就職(以下、単に「はじめての再就職」という)の求職行動及び就業意識について検討する。

結婚・育児等後の再就職者の学歴は、「中学」3.5%、「高校」52.7%、「各種学校・専門学校」18.4%、「短大」16.3%、「大学以上」は9.0%、「その他」0%である。はじめての再就職における雇用形態は、パートタイマーが57.8%と最も多く、次いで正社員23.7%である(表1)。しかし、調査時点での雇用形態の分布は表2のようになり、正社員の割合が1.8倍の42.3%に増加する。

はじめての再就職の時点でも調査時点でも正社員とパートタイマーで結婚・育児等後の再就職者全体の雇用形態の80%を超えていることから、この両形態間の異動が相当数あったわけである。

実際にはデータでは、はじめての再就職でパートタイマーだった者の28.5%が調査時点で正社員になっており、はじめ正社員だった者の9.8%は調査時点でパートタイマーになっている。

結婚・育児等後の再就職者がはじめての再就職をする際に気を遣ったことは、表3のとおりである。労働時間や賃金に関する労働条件そのものよりも、家族との行動調整や子の保育・教育に関することが多くなっている。なお、「残業しないでよいこと」は労働条件ではあるが、ここでは労働時間そのものとしての意味か、家事・育児のための時間確保としての意味かは明らかではない。

労働条件のうち、家族との行動調整に直接影響を与える労働時間(残業を含む)と通勤時間について、結婚・育児等後の再就職者全体とパートタイマー、正社員の別にはじめての再就職の時の状況をみたのが表4である。労働時間も通勤時間も正社員、全体、パートタイマーの順で長い。標準偏差の値から大きくばらつきの大きさがわかるが、しかし、正社員でも週当たり残業を含む労働時間は36.1時間で、1日の通勤時間は21.6分にとどまる。とくに、パートタイマーの通勤時間が16.9分ということには注目される。ここでいう通勤時間は家を出てから職場に着くまでに要した時間であって、通勤手段は把握していないが子の保育園への送り迎えがある場合は、それも含めての所要時間である。はじめての再就職では職住近接の条件を満たす職場がきわめて多く選ばれていたといえよう。

表1 はじめての再就職時の雇用形態

	人数	(%)
正社員	487	(23.7)
パートタイマー	1,187	(57.8)
契約社員・嘱託社員	113	(5.5)
アルバイト	99	(4.8)
臨時雇用者	46	(2.2)
派遣労働者	43	(2.1)
経営者・役員	7	(0.3)
家族従業員	35	(1.7)
自営業	22	(1.1)
その他	15	(0.7)
N=2,112 NA=58		

表2 調査時点での雇用形態

	人数	(%)
正社員	876	(42.3)
パートタイマー	853	(41.2)
契約社員・嘱託社員	138	(6.7)
アルバイト	50	(2.4)
臨時雇用者	35	(1.7)
派遣労働者	40	(1.9)
経営者・役員	34	(1.6)
家族従業員	34	(1.6)
自営業	17	(0.8)
その他	5	(0.2)
N=2,112 NA=58		

表3 はじめての再就職に際して気を遣ったこと
(MA, 単位:人, %)

就職するに際して気を遣ったこと	人数
夫や家族の合意	446 (21.1)
家族に家事の負担をかけないこと	322 (15.2)
家族で家事を分担してもらうこと	145 (6.9)
保育園や学童保育の内容・充実度	224 (10.6)
子どもの世話が手抜きにならないこと	429 (20.3)
家族の健康	136 (6.4)
自分の体力・健康	275 (13.0)
子どもの勉強に支障がでないこと	78 (3.4)
子どもの交友関係に支障がでないこと	25 (1.2)
近所付き合いや地域活動との調整	41 (1.9)
学校行事やPTA活動との調整	336 (15.9)
夫の税金控除や扶養手当との関係	195 (9.2)
希望する収入を得られること	198 (9.4)
残業しないでよいこと	278 (13.2)
仕事の能率や出来映え	95 (4.5)
服装や身だしなみ	33 (1.6)
言葉づかいや挨拶の仕方	28 (1.3)
職場の人間関係	237 (11.2)
家庭の都合で会社に迷惑をかけること	237 (11.2)
その他	25 (1.2)
N=2,112	

〈再就職についての満足度〉

結婚・育児等後の再就職者のはじめての再就職における働き方の選択の意味を明らかにするため、結婚・育児等後の再就職者から調査時点で正社員かパートタイマーである者を選びだして、a. はじめての再就職時にパートタイマーで、かつ、調査時点でパートタイマーである者、b. はじめての再就職時にパートタイマーで、かつ、調査時点で正社員である者、c. はじめての再就職時に正社員で、かつ、調査時点でパートタイマーである者、d. はじめての再就職時に正社員で、かつ、調査時点で正社員である者、の4群に分けた。この4群の間で再就職についての評価に違いがある

かどうかを次の2段階の手順で調べた。

手順1として、結婚・育児等後の再就職者のはじめての再就職について満足している程度を4群で比較した。再就職の満足度の把握は、「はじめての再就職を振り返って、今、あなたはその再就職を総合的にみてどのように考えますか」という質問に対する回答を用いた。回答は、「とても満足」「まあまあ満足」「なんともいえない」「少し不満」「とても不満」の5段階から1つを選択させた。結果には、「とても満足」から「とても不満」までに5から1の得点を付した。各群の満足度の平均値を比較すると、雇用形態の異動による各群においてすべて有意な差がない(ANOVA, $F(3) = .413, p = .74 > .05$)し、多重比較(Bonferroni)によってみると異動のパターンの間にも差がない(表5)。

手順2として、調査時点までの職業キャリアの全般についての満足度(以下、「キャリア満足度」という)を把握した。ここでは、最初に、結婚・育児等後の再就職者でない者、すなわち、結婚・育児期に退職していない者のキャリア満足度との比較を試みた。キャリア満足度は、「あなたのこれまでの職業との関わりや職業キャリアをどのように思いますか。どのくらい満足できると思っていますか」という質問に対する回答を用いた。回答ははじめての再就職の満足度と同じく、「とても満足」から「とても不満」までの5段階で選択させた。キャリア満足度の平均値を比較すると、結婚・育児等後の再就職の方がそうでない者よりも有意に高かった($t(3,655) = 3.92, p < .00$)。

次に、結婚・育児等後の再就職者について上記4つの異動パターンの各群の間で、キャリア満足

表4 はじめての再就職時の労働時間・通勤時間

()の単位=人

	再就職した当時の週当たりの労働時間		再就職した当時の毎日の通勤時間	
	平均値(時間)	標準偏差	平均値(分)	標準偏差
全体	26.7 (N=1,966)	17.2 (N=1,966)	18.9 (N=2,005)	16.0 (N=2,005)
正社員	36.1 (N=452)	20.7 (N=452)	21.6 (N=472)	17.6 (N=472)
パートタイマー	22.9 (N=1,133)	13.3 (N=1,133)	16.9 (N=1,147)	14.4 (N=1,147)

注:労働時間は残業を含む。

表5 異動群のはじめての再就職についての満足度の比較

平均値 (I)	平均値 (J)			
	パートから パート (3.602)	正社員から パート (3.457)	正社員から 正社員 (3.621)	パートから 正社員 (3.608)
	平均値の差 (I-J)			
パートからパート (3.602)		.145	-.019	-.006
正社員からパート (3.457)	-.145		-.164	-.151
正社員から正社員 (3.621)	.019	.164		.013
パートから正社員 (3.608)	.006	.151	-.013	

*は $p < .05$

度を比較した。分散分析および多重比較 (Bonferroni) で4群を比較すると、はじめての再就職と調査時点でパートタイマーである群は、調査時点で正社員である群よりもキャリア満足度が有意に低いが、はじめての再就職時にパートタイマーであっても、調査時点で正社員である群は他群の者に比較してキャリア満足度は高いかあるいは差がない。また、はじめに正社員で再就職して現在パートになっている者の群は他のいずれの群と比較してもキャリア満足度に有意な差はない (表6)。つまり、はじめての再就職でパートタイマーであったこと自体はキャリア満足度には関係がないし、形態間で異動した場合も同様である。このことと結婚・育児等後の再就職者の方がそうでない者よりも現在のキャリア満足度が高いことからみて、結婚・育児等後の再就職者は雇用形態による雇用の安定性や賃金水準とは別の条件を重視して働き方の選択を行い、それが実現することが2種類の満足度を向上させると考えるべきであろう。

データ2

調査対象者21人の年齢は20歳代1人、30歳代5人、40歳代10人、50歳代4人、60歳代1

人、学歴は「各種学校・専修学校」2人、「短大」4人、「大学」13人、「大学院」2人である。

はじめての再就職時の雇用形態はパートタイマー (非常勤講師を含む) が15人、正社員3人、自営業1人で経営者2人 (うち1人は親が経営する会社の取締役) であったが、現在はパートタイマー (非常勤講師を含む) 7人 (うち1人は内部登用で管理職)、正社員7人、自営業2人、経営者4人 (うち1人はパートタイマーから正社員へ昇進後に内部登用での取締役)、フルタイム嘱託1人 (パートタイマーから内部登用) である。

〈はじめての再就職での条件と家庭内に自己が在ること〉

これらの人々がはじめての再就職時に求人者に対して強調した求職条件は、表7のとおりである。強調した求職条件は、① 労働時間の長さ (15例)、② 通勤の近さ = 就業場所の近さ (8例)、③ 雇用形態 (10例) の3つに集約される。そして、これら3つの条件は子の生活時間に合わせて自己が行動し、家庭運営に支障を来さないためであり、とくに子が母親不在の空間にいることで寂しい等のネガティブな気分になることを回避することが根底の理由となって設定されている。そのため、

表6 異動群の職業キャリアの満足度の比較

平均値 (I)	平均値 (J)			
	パートから パート (3.385)	正社員から パート (3.455)	正社員から 正社員 (3.533)	パートから 正社員 (3.527)
	平均値の差 (I-J)			
パートからパート (3.385)		.160	-.147*	-.142*
正社員からパート (3.455)	.160		.013	-.019
正社員から正社員 (3.533)	.147*	-.013		.006
パートから正社員 (3.527)	.142*	-.019	-.006	

*は $p < .05$

表7 はじめての再就職の条件

No	働き方	条件 () は当時の末子の年齢
1	在宅の自営	子育てのため、在宅就業が基本 (小学校高学年)
2	パートタイマー	研究と家庭と仕事の鼎立できる労働時間や勤務形態 (2歳)
3	パートタイマー	短時間で近所で社会に貢献できること (小学校低学年)
4	アルバイト	近所で毎日でない仕事で子の面倒がみられること (5歳)
5	パートタイマー	子が幼く、短時間でも責任をもってできる範囲の仕事 (3歳)
6	アルバイト	子が幼いので近所で短時間 (3歳)
7	パートタイマー	子の療育と両立する短時間の仕事 (3歳)
8	正社員	結婚・出産後も正社員で勤められるように地元で (妊娠前)
9	正社員	出産後に業界特有のシステムで転職 (ゼロ歳)
10	アルバイト	家事と子の世話ができる短時間勤務。正社員は拒否 (5歳)
11	パートタイマー	仕事と家庭の両立に自信がないのでパート (中学生)
12	パートタイマー	生活のためと子が幼いため大企業で近所で短時間 (3歳)
13	正社員	母子家庭で生活のためには正社員 (3歳)
14	パートタイマー	保育の手配ができる範囲で働くしかないのでパート (1歳)
15	経営者	学生時代からの計画に沿って準備・実行。起業後に出産 (妊娠前)
16	役員	子の生活のために残業はしない (3歳)
17	パートタイマー	子 (乳児) が昼間寝ている間にできる短時間の仕事 (ゼロ歳)
18	パートタイマー	家庭を重視し、労働時間に自由があること (小学校低学年)
19	在宅アルバイト	子が幼く、家で仕事ができること (3歳)
20	アルバイト	子の世話と両立できる労働時間と勤務日数 (7歳)
21	パートタイマー	パートしかなかった (1歳)

case1, 17, 18, 19, 20 は、子の帰宅時に自分が不在になることがない働き方を条件として求職活動をしている。たとえば、case1 は、具体的には「いじめの問題とか、そういうのも、子供というのは、もしそういう目に遭ったら、まずは親には隠してしまうので、ただいまと帰ってきたときの表情を見ておかないとだめだというのが実感なんです」と考え、case18「子供たちが学校から帰ってくる時に家にいれるし、ちょうど私が暇をもてあましていた時間に、通勤時間というものもある意味、拘束時間じゃないですか、そういったものもいろいろ考えて」ということであった。case4, 6 は就業場所が自宅に近いことと勤務日の設定で子との共通の時間と生活空間の確保に対処しようとしていた。

また、case10 は、子が中学生までは空腹にさせることを絶対に避けるために帰宅時間を堅く守り、就職後には自宅に仕事を持ち帰って深夜に自宅で仕事をこなしたが、求職時はそうした事態を予想してアルバイト求人を探している。case5, 8, 11, 12 も同様に子の生活時間に合わせて出勤と帰宅できることは重要な就職の条件であった。

たとえば、case18 は求職条件としてだけでなく、就職後も「休憩時間は家に帰っていました。

それで、子供たちと一緒に必ずお昼を食べて、それで、またママは行ってくるね」と食事等の時間には職場から自宅に帰って、子と共通の時間と生活空間を確保する努力を続けている。さらに、case19 は、仕事のために帰りが遅くなる時には、「自分が学校から帰ってくる時間にお母さんがいないというのは、やっぱりあまり気持ちのいいことじゃないみたいなんですよね……ゴメンネと。今日は何時までだから、もう少し待っていてね、おやつ食べて宿題やって待っているとお母さん帰るから、待っててねと言って」と子の気持ちに共感と謝罪の思いを抱きながら、自己の気遣いを子が認識できるような準備を行う努力が続けられている。母親が子と同じ時間に在宅していないことについては、case6 も「いつもどうしても働く母というのは負い目を感じながら働いているんじゃないかと思いますので。いつも子どもにゴメンネ、ゴメンネというような気持ちがありますね」と子への謝罪の感情があることに言及している。ちなみに、case6 は自分も働く母に育てられて、子育てしながら働くことを当然との信念のもとに夫と姑の反対を乗り切って再就職した者である。

case3 では社会貢献性の高い活動であること、

仕事中心でない働き方という点及び小学生の子の生活に影響しない労働時間と就業の場所が十分に考慮されている。case2は人文系の研究者だが子を寝かしつけてから自宅で作業をする。しかし、子から「ママにしてほしくないことというふうにいわれて、一つ目に、朝、自分が起きる前にひとりで学校に行くこと。もう一つが、朝ひとりで下の部屋にお勉強に行ってしまうこと」といわれ、「今、大いに悩んでいるところ」だとしながらも子の要求を満たす行動をとっている。case12は子は中学生と小学生だが、昼は時間がないので夜は子と一緒に寝て子と会話をしている。これらも身体的接触を重視した母子関係を維持する方法で子と共有する時間と生活空間が減少しないように努力している例である。

これらの人々がはじめての再就職で子との共通の空間と時間が確保される条件の働き方を選んだ時の実際の行動はどうであったかについては表8のとおりである。はじめから非正規労働以外は探さなかった例が多いことはもとより、求人者が正規労働での採用の意向を示した際に積極的に非正規労働での採用を要求して就職している者が2例ある。表中の「その他」の3つの例は、正規労働希望を非正規労働に切り替えた2例と専門的職業であるため労働市場の性格から正規をはじめから予定していなかった1例（case2）である。正規労働の希望を非正規に切り替えた例は、早期の再就職を強く希望しており、パートタイマーであれば求人が多く、子の保育時間の調整が可能で早期再就職が実現できると考えて希望条件を切り替えていた。

他方、はじめての再就職で正規労働だった者の行動は、起業して経営者になった（case15）、実質的にはパートタイムに近い一般従業員だが親が起業して親の会社の役員になった（case16）、将

来を考えて妊娠前に子育てに適した職業や職場に転職した（case8, 9）、離婚で実家に戻り、母子の生活のため正規労働以外は考えられなかった（case13）というものである。

〈子の成長と働き方の変更〉

はじめての再就職後、雇用形態の変更があった者となかった者があるが、調査時点での働き方について、その選択理由は表9のとおりである。子の成長と仕事の習熟と責任の増大が直接的理由となっているが、その根底には、子の成長によって子と共有しなければならないと考える時間と空間の量的緩和がみられる。

IV 再就職とキャリア満足度——非正規労働の意味

結婚・育児等後の再就職者のうちの子がある者のはじめての再就職における求職条件は、労働時間や通勤時間の長さや職場への拘束性の低さであった。再就職に当たって気を遣ったこと、採用選考の場で求人者に強調した求職条件の内容、子の成長に伴う働き方の変更の状況からそれが裏づけられる。職場への拘束性の低さ等を譲れない条件とする意思決定の基本要因は、それまで背負ってきている家庭運営責任のなかで、とくに子の世話や養育のための時間が損なわれないことへの強い願望であったといえる。そして、その願望の背景には、母子関係の親密さの保持を子の立場にたって子の感情や気分を共感的に受容して行動するという母親の意識が所在することが、ヒアリング調査のなかの複数のケースで確認された。結婚・育児等後の再就職者にとってははじめての再就職では労働時間や通勤時間は、労働条件としてよりも母子関係の親密さを確保する条件としての意味があり、

表8 はじめての再就職での求人への対応

はじめての再就職での求人への対応	case
正社員募集の求人をパートタイマーの採用に変えてもらった	5, 11,
常用フルタイムでなく、かつ、職場が近所との誘いだったので受けた	3, 4
パートタイムまたはアルバイトの求人のみを探した	6, 7, 10, 13, 17, 18, 19, 20
在宅を絶対の条件とした	1
その他	2, 14, 21

表9 調査時点の働き方とその理由

No.	働き方	理由
1	在宅で自営	子の世話と両立するため
2	パートタイマー	研究と子育てと両立させている最中
3	パートタイマー	子を見守りながら、社会的意義のある活動もできる
4	正社員	子が成長し、興味の持てる仕事に誘われた
5	フルタイム契約社員	子が成長したため、労働時間を伸ばせる
6	役員	子が成長し、内部登用で正社員から昇進
7	パートタイマー	子が成長し、家を空ける時間が持てる
8	正社員	はじめから正社員
9	正社員	はじめから正社員
10	経営者	アルバイトで仕事を覚え能力を身につけたから
11	常勤相談役	内部登用で正社員を経て定年後に要請された
12	正社員	母子家庭で子が成長し、安定した仕事に転職
13	役員	転職先で、役員に登用された
14	正社員	パートから内部登用された
15	経営者	学生時代からの計画を実行中
16	役員	はじめから親が経営する会社に勤務
17	パートタイマー	母が働くことで子の生活を変えないため
18	パートタイマー	子と過ごす時間確保が最優先のため
19	パートタイマー	子の成長により家を空ける時間がもてる
20	自宅で自営	子が成長したので、起業を希望し、実行
21	正社員	ずっと正社員を希望し、転職が成功

働き方の決定ではそれが雇用の安定性や賃金の高さよりも重視されると考えられる。一般に非正規労働はそれらの重視される条件を備えている場合が正規労働よりも多い。そのため、パートタイム等の非正規労働は結婚・育児等後の再就職者が再就職を実現させる有力な働き方として意味をもったといえるのではないだろうか。

また、就職機会という面では、求人者が正規労働で採用しようとの意向を示した際に、求職者が非正規労働の働き方で採用されることを希望して条件変更を受け入れた例及び早期再就職の実現のために働き方をパートタイムに切り替えて成功した例がみられた。非正規労働は求人者にとっては雇用期間や採用数等で採用計画を調整しやすい性格の労働力であるが、結婚・育児等後の再就職者にとっては本格的な職業復帰までのつなぎや試みの職業体験として生かせる働き方としての意味を持つこともあるといえよう。

しかし、子の成長は巣立ちへの道程であり、やがては母子関係は共通の時間と生活空間を不可欠とせずになり立つようになっていく。それに伴い、家庭運営の状況が変化すると、当然のことながら就職及び就業に当たって重視する条件は変わっていくし、環境との適応的な行動として働き方を変

えていく者が発生することになる。ヒアリング調査で「(結婚・育児等後の再就職者の) ホップ・ステップ・ジャンプのホップのところというのは、やっぱり比較的短い時間だったり、自分もある問題を抱えているときにはちょっと時間を短くとか、そういう部分ですね」(case7) という陳述があったが、これは環境にあわせた働き方の選択意識が現れたものといえる。いったん、結婚等で労働市場からリタイアした者にとっては、はじめての再就職での働き方には、本格的な職業活動までの行動調整や自己の能力確認のための助走あるいはウォーミングアップに適した働き方への要求が高いことが予想される。

ところで、個人の仕事との関わりからみた環境適応行動の経過は職業キャリアである。本稿のデータにみられた a. 結婚・育児等後の再就職者の職業キャリア満足度がそれ以外の者よりも高い、b. はじめての再就職の評価はその後の雇用形態の異動とは関係がなく、かつ、はじめての再就職時に非正規労働であったことは満足度を低下させない、という2つのことは結婚・育児等後の再就職者の職業キャリア形成が自らの重視する条件を満たしつつ行われたことを示すものと思われる。はじめての再就職における働き方の選択は、当事者の女

性が子と共通の生活空間で過ごす時間の確保という条件との整合性をみながら行われるので、選択の結果がその条件を満たすのであれば、非正規労働だけでなく、在宅での自営であれ、正規労働であれ、就職への満足度等は維持されると考えることが妥当であろう。

VI おわりに

本稿は、非正規労働という働き方が結婚・育児等後の再就職者にとってどのような意味をもっているかに焦点を当てて、結婚・育児等後の再就職者の働き方の選択についての意識と行動を論じた。調査対象は現在働いている女性のみとなっているが、結婚・育児後に退職し、その後、再就職するというライフ・パターンは女性に多い。そのため、研究は結婚・育児等後の再就職者に焦点を当てているとはいえ、現在の日本の成人女性にみられる一定時期の一般的な働き方の選択について論じたことになるといってもさほど言い過ぎではないであろう。

研究の結論としては、正規労働であるか非正規労働であるかの違いによる雇用の安定性や労働条件の水準といった条件よりも重要な意思決定の条件が母子関係にあることが明らかになったと考えている。いかえれば、正規か非正規かではなく、労働者のライフ・サイクルのなかでその時の生活実態に見合った労働時間等の就業条件が結婚・育児等後の再就職者に意思決定させる有力な要因といえる。しかし、本稿では、結婚・育児等の時期

に退職せずに就業を継続した者におけるライフ・サイクルの各段階での働き方の選択については検討していない。これらについてデータの充実とその分析を行うことは、女性の就業の今後を見通すために重要だとももちろん認識している。

引用文献

- Caudill, W. and Weinstein, H. (1969) "Maternal Care and Infant Behavior in Japan and America" *Psychiatry*, No. 32, pp. 12-45.
- Merriam, S. and Caffarella, R. (1999) *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide 2nd ed.* Jossey-Bass Publishers. (立田慶裕・三輪建二訳『成人期の学習——理論と実践』鳳書房, 2005年).
- Thistle, S. (2006) *From Marriage to the Market; The Transformation of Women's Lives and Work.* University of California Press.
- 内田伸子 (2006) 「赤ちゃんと母親のやりとり文化による違いがあるのか——母子相互作用」『発達心理学キーワード4-3』, pp. 78-79, 有斐閣.
- 江尻桂子 (2006) 「親子の愛着関係の質は文化によって異なるのか——愛着の文化差, 母子関係の文化差」『発達心理学キーワード3-10』, pp. 68-69, 有斐閣.
- 品田知美 (2007) 「無償労働の時間配分と社会福祉政策——日本, イギリス, オランダの3カ国比較から」『季刊家計経済研究』No. 75, pp. 83-91.
- 内閣府男女共同参画局 (2007) 『女性のライフプランニング支援に関する調査報告書』.
- 御船美智子 (2008) 「ジェンダーセンシティブなワーク・ライフ・バランス論をめざして」山口一男・樋口美雄編『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社.

おくつ・まり 労働政策研究・研修機構特任研究員 (就業環境・ワークライフバランス部門)。主な著作に『失業者の求職行動と意識——再就職支援のあり方を探る』(風間書房, 2007年)。社会心理学, 職業心理学専攻。