

男性の仕事と生活の調和に関する実態分析

1 問題設定

仕事中心といわれる日本人男性に、生活との調和を求めるワーク・ライフ・バランス¹の導入が問われている。この考え方は、女性が仕事と家庭とを両立できるように支援するために導入されたファミリー・フレンドリー施策²を拡大した概念である。重要な点は、男女ともに人びとの働き方自体を問い直すことにあり、仕事と生活との間に生涯にわたる長期的な調和を目指していることにある（大沢2006、佐藤・御船2006）。

これまで働き方を取り巻く議論の中心は性役割分業であった。「男は仕事、女は家庭」という伝統的な性役割分業と、「男は仕事、女は仕事と家庭」という「新」性役割分業への移行が頻繁に議論されてきたのである。ワーク・ライフ・バランスが求めるものは、性役割分業のなかではほとんど不動の役割をはたしている男性の仕事に対して、これまでほとんど省みられなかった男性の生活部分の比重を高めることだけに留まらない。配偶者である妻を含んだ世帯を単位とした場合には、妻の仕事と家庭の両立から生じる負担の軽減も視野に入れている。

こうした理念の実現に向けた試みに対して、現実の男性の仕事と生活のバランスはどうなっているのだろうか。本分析では、全国標本調査のデータ（3節で後述）を用いて、男性の仕事と生活に関する実態の解明をおこなう。この実態解明にはつぎのようなポイントに留意している。

本分析では、短期的には労働時間と余暇時間によって検証されるバランスに

1 ワーク・ライフ・バランスの定義は一律ではない。年齢・人種・性別などに関係なく、仕事とそれ以外の責任あるいは欲求を調和できるような生活のために、就業形態などを調整することを示す。おおきくは公共政策として国・地方自治体を中心となってサーヴィスを提供するヨーロッパ型と、企業における経営上のメリットを強調するアメリカ型がある。注2も参照。

2 優秀な人材を確保し、生産性を向上させるために育児支援などを行うことがメリットをもたらすと考えたアメリカの企業が始まりで、1990年代以降には生活全般にまで拡大するようになった。

対して、長期的なキャリアの視点からアプローチをおこなう。多くの男性が働き続けるのに対して、女性は結婚後に家事・育児などの役割を担っている。そうした世帯の状況を本分析では考慮する。未婚のまま仕事を続ける場合とそうでない場合とでは、男性の仕事と生活のバランスは大きく異なる。とうぜん、男性のもつさまざまな要因によって、結婚後の女性のキャリアは調整を余儀なくされることもあるだろう。他方で、結婚をすれば、妻のキャリアに応じて、夫の仕事と生活のバランスは異なってくるだろう。こうした因果を特定できない状況の分析は解釈の際に注意が必要であるが、実態分析としては十分に意味がある。とくに出産後の女性の育児・就業キャリアは、初子で決定的な分岐をなす（山口一男2004、松田2004）。初子出産後にも働き続けるのか、無職のまま留まるか、それとも復職するかというように、女性はさまざまなキャリアに進むことになるのである。そこで本分析は、主に配偶者（妻）の出産・就業キャリアに注目して、男性の現在の仕事に関する分析をおこなう。

現在に至るまでさまざまな経験を経て形成された世帯の状況が、男性の仕事にどのようにかかわっているのか。本分析では収入によって示される現在の仕事の水準を、本人の年収（以下、年収1とする）とそこに配偶者の年収を加えた年収（以下、年収2とする）によって測定する。仕事の水準の一つには、男性のキャリアも重要であると考えて、本分析では課長以上の管理職への到達（以下、課長到達）も課題に含まれる。

女性と異なって男性の多くは働き続ける。性役割分業の議論でも、男性の役割は「仕事」に限定されがちである。既存の調査結果をみても、生活意識の上では仕事以外への関心が高いものの、男性の家事・育児への参加は少ない（松田2006、水野谷2006、佐藤・武石2004）。日々の生活における参加だけではなく、認められた育児休暇制度の取得においてもそれは顕著に少ない（佐藤・武石2004）。そこで、調査項目の特性を生かして、男性の育児参加が仕事の水準に与える影響についても確認をおこなうことにした。

本分析の構成は以下のとおりである。つづく2節では、男性の育児に関する研究について整理する。データと変数について3節で示し、4節では配偶者（女性）の育児・就業キャリアを考慮した男性の実態分析をおこなう。5節で暫定的な結論を述べる。

2 性役割分業と男性の育児研究

ワーク・ライフ・バランスが、女性の支援を実現してきた仕事と家庭の両立（ファミリー・フレンドリー）をこえて注目されたのは、男性が働くことだけに特化して、生活を重視してこなかった事実以上に、そのあり方が配偶者である女性にまで負担がおよんでいるからにほかならない。たとえば、厚生省の調査によれば、「男は仕事、女は家庭」という伝統的な性役割分業は、1970年以降、否定的な意見が肯定的な意見を越えて現在に至っている。その後、女性の社会進出が拡大すると、「男は仕事、女は仕事と家庭」という「新」性役割分業が登場したが、むしろこの分業では女性の負担が増大したと考えられる³。前者は、典型的には専業主婦（あるいは無職）の妻をもつ世帯であり、後者は就業している妻をもつ世帯と重なる⁴。後者の場合には保育所の整備あるいは育児休業制度などをはじめとする支援が拡大している。とはいえ、家庭あるいは家事、育児などへの男性の関与は小さいことが繰り返し指摘されている（国立社会保障・人口問題研究所2003a、松田2006、佐藤・武石2004など）。その実態について特に関与が小さい育児について確認しておこう。

たとえば、水野谷（2006）は、2001年の総務省『社会生活基本調査』から共働き世帯における育児にかかわる時間と参加率を平日と日曜日に分けて示している。時間は①総平均時間、参加率は②行動者率であり、行動者中の③行動者平均も算出している。平日の1日あたりの育児時間は0.03時間であり、女性の0.25時間の1/8以下である（日曜日：男性0.10、女性0.22）。平日に育児をおこなった割合は4.4%であり、女性の19.6%の1/5程度にすぎない（日曜日：男性7.6%、女性15.1%）。平日に比べて日曜日に育児にかかわる人も時間も多くなるものの、日々の家事・買い物にかかる時間もあり、男性に比べて育児に関する女性の負担が大きいことを示している。

時間統計の全体的な傾向に加えて、これまで男性の育児参加の分析は、育児参加度という序変数を用いて、その分散を規定する変数の影響力を推定して

3 伝統的なものであろうと、新しいものであろうと、性役割分業は、男性が仕事にその大半を費やし、生活とのバランスが良くないことを示す概念である。

4 実際には、後述するように、就業している妻の中には、一貫して就業継続をしているものと、離職して家事・育児に専念したあと復職したものが含まれている。

きた。たとえば、松田（2006）は、先行研究における男性（父親）の育児参加⁵の規程要因を4つの仮説に整理して、「家族についての全国調査」の1999年と2004年の2時点で検証をおこなっている。4つの仮説とは、(1) 家事・育児の量仮説、(2) 時間的余裕仮説、(3) 相対的資源仮説、(4) ジェンダー・イデオロギー仮説、である。(1) は、末子年齢と同居母の存在、(2) は男性（父親）と女性（母親）の労働時間、(3) は夫婦間に生じる収入と教育の格差、(4) は性役割分業に対する進歩的な考え方を変数化している。分析の結果、「世話」（98年調査では「育児や孫、子どもの世話」、04年調査では「子どもの身の回りの世話」）を指標化した育児参加は、①2時点間でわずかに程度が低下していること、なかでも男性（父親）の労働時間が長いほど低下していること、②女性（母親）が専業主婦やパートの場合、低下すること、③末子の年齢が高まるほど低下すること、をみいだした。これに対して、祖母の同居は有意な効果をもたなかった。

水落（2006）は、上記の仮説検証にBeckerの時間配分（allocation of time）の議論を応用して、育児参加の分析とその規定要因の分析をおこなっている。松田（2004）と同じ「家族についての全国調査」（1999）を用いた分析では、地域変数の統制をおこなったうえで、女性（母親）の就業状態（労働時間）と世帯属性の内生性のチェックと、両親それぞれの労働時間とは独立の通勤時間変数を組み込んでいる。ここで水落は、まず全サンプルを投入した分析から女性（母親）の労働時間と末子年齢の効果を棄却し、ついでサンプリング・バイアスを考慮した世帯構成別（共働き世帯・片働き世帯）の分析から男性（父親）の労働時間の頑強性（robustness）を明らかにする一方で、共働き世帯における通勤時間の長さの負の効果を示した。

男性の育児参加の少なさは、男性が仕事以外の時間を取れないことを理由に生じているという結果は、男性のワーク・ライフ・バランスが仕事優位で選択されており、そのバランスを維持するために配偶者である女性が育児（家事）

5 1999年と2004年に実施された「全国家族調査」を用いている。育児参加度は、1999年の場合には、「育児や孫・子どもの世話」の頻度とし、2004年の場合には「子どもの身の回りの世話」と「子どもと遊ぶこと」の頻度としている。松田（2006、p.47）は、2004年度の子どもの身の回りの世話が1999年の「育児や孫・子どもの世話」と同義とし、比較可能であるとする。一方、2004年の育児参加度が1999年と比べて低下した理由として、2004年調査で育児参加度の回答が分化した可能性を指摘している（p.48）。

機能の大部分をはたしていることを改めて支持しているといっていいただろう⁶。

こうした男性の仕事重視の傾向は、佐藤・武石（2004）にみるように企業と労働者の関係から生じる育児休業制度の問題点からもみることができる。ここでは、男性の育児休暇制度の取得希望と実際の取得率の乖離とその大きさが繰り返し示されるのである。

3 データと変数

本分析で使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2005年に実施した「仕事と生活調査」である。この標本調査は全国の30歳から54歳の男女4000人（層化2段無作為抽出）に対して個別面接法で実施したものである。回収件数2448で全サンプルの57.9%になる。回答者の中から配偶者のいるものに対して、留め置き調査を依頼している。回収件数は1425である。このデータの特徴は、本人と配偶者のマッチングが可能な点にある。

本分析では男性の本人票（夫）とその配偶者票（妻）を用いて分析をおこなう。仕事の水準の指標は、①本人（夫）の収入（年収1）、②本人（夫）と配偶者（妻）の総収入（年収2）、③夫の課長以上の昇進（課長到達）、の3つである。①と②の年収は階級値の中央値を対数化して用いる。③は二値変数化した。年齢、教育年数、労働経験年数とその2乗項に現職とその従業先の規模をモデルに加えた。分析において重要な変数は、2つである。一つは、配偶者（妻）のキャリアごとの特徴を示すカテゴリー変数である。この変数は、本人票から未婚と既婚をわけ、配偶者票の職業経歴と育児経歴を組み合わせで作成した。カテゴリーは、(1) 未婚、(2) 配偶者（妻）無職、(3) 配偶者（妻）復職、(4) 配偶者（妻）就業継続の4つである。(3)と(4)の区分は、出産と職業キャリアを対照して、出産を経験しても職歴が中断（離職）していないものを(4)とした。さらに、子どもの有無を確認したうえで、職歴の中断（離職）が何番目の子ども（初子から第3子以上の3つ）を出産したときに発生したかを特定した。これは、職歴の中断（離職）が出産の前に生じたのか、あるいは後に生じ

6 ただし、先行研究で議論されている末子年齢の効果が不安定であるのは、分析上の問題である可能性を排除できない。そもそも分析に含めるサンプル条件として「6歳以下の子どもがいる有配偶（配偶者同居）」（松田2006、p.47）あるいは「(i)末子年齢が学齢前（6歳未満）、(ii)有配偶世帯」（水落2006、p.57）となっており、末子年齢が限定的であることは当然である。

たのかを確認したのである（図表3-3-1～図表3-3-2）⁷。具体的には、初子に関する分類として、1.「初子出産後1年まで」⁸に離職、2.「初子出産後1年以後2年以内」に離職、3.「初子出産後3年以上」で離職の3つを特定し、第2子に関する分類として、4.「第2子出産後」に離職、第3子以降に関する分類として、5.「第3子出産後」に離職を特定した。もちろん、複数の子どもを出産するたびに離職するケースがみられたが、先行研究にもあるように、日本の女性の職業キャリアが初子の出産を契機として大きく変化することを考慮して、この分類を採用した。

もう一つの変数は、本人（夫）の育児に関する変数である。「仕事と生活調査」では、すべての子どもの育児経歴を回顧的に確認している。育児休業の取得についても確認している。しかし、育児休業制度の取得率は、非常に小さい⁹。ここでは、仕事と育児との関係から、初子について、「お子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか」について用意された以下の1～9の回答のどれかにあてはまる場合に「1」、10の場合に「0」とするダミー変数として変数化した。以下では「仕事の調整」とする。

- 1 1日の所定労働時間を短縮した
- 2 週の所定労働日数を減らした
- 3 残業しなかった
- 4 休日労働をしなかった
- 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした
- 6 フレックスタイムに変更した
- 7 自宅で仕事をした
- 8 仕事の内容を変えた
- 9 その他
- 10 仕事の調整はしなかった

7 この変数を作成するにあたって、結婚の有無は確認したものの、時期は考慮しなかった。

8 さらにこのカテゴリーは、初子出産「前」の離職と初子出産「後」の離職に分けられる。図表3-3-1と図表3-3-2には、この分類が反映している。

9 佐藤・武石（2004、p.15）ではつぎのような指標を提示する。1. 男性の育児休業取得者が一人でもいる企業の比率は5.9%、2. 育児休業取得者全体に占める男性の割合1.9%、3. 配偶者が出産した男性のうち育児休業を取得した男性の割合（休業取得率）は0.33%であるが、4. 3年前の1999年度の休業取得率0.42%よりも落ち込んでいるという。

その他の変数は以下のとおり。年齢、教育年数、労働経験年数、企業間の移動回数はすべて離散変数とした。現職は、専門・技術的職業と管理的職業を合わせてW雇用上とし、事務職、営業・販売職、サービス職をW雇用下とした。保安的職業、運輸的職業、そして通信的職業をB雇用上、技能工・労務職をB雇用下とし、農林漁業作業者を農林漁業とした。変数はダミー化して、W雇用下を基準変数とした。従業先の規模は、「なし」から29人まで、30人から299人まで、そして300人以上の3つに分け、29人までを基準変数にした。

4 分析

(1) 出産を契機とした配偶者(妻)のキャリア

図表3-3-1は、子どもの出産を契機とした配偶者(妻)の職業キャリア(以下、「出産・就業キャリア」とする)の関係を考慮してみたものである。

30歳から54歳までの男性1141人のうち未婚者は244人(21.4%)、有配偶者は873人(76.5%)、離死別者は24人(2.1%)である。有配偶者である男性873人(100%)のうち、配偶者(妻)が現在無職であり、子どもがいるのは260人(29.8%)となる。また配偶者(妻)が有職で子どもがいるのは393人(45.0%)

図表3-3-1 配偶関係・配偶者(妻)の就業・子どもの有無別にみたキャリア(全サンプル)

	男女計	男性計	男性の配偶者(妻の状況)							就業中 [合計]	その 他・ 不明
			前職なし		前職あり(無職)						
			一度も 働いた ことなし	初子出産後 1年までに 離職	初子 出産後 2年内 で離職	第2子 出産後 に離職	第3子 出産後 に離職	初子 出産後 3年以上 で離職			
本人(夫)の状況											
未婚者	382	244									
有配偶者	1941	873									
配偶者(妻)の状況											
無職・子なし	19	18								18	
無職・子あり	278	260	28	103	74	31	16	7		1	
		(100%)	(10.8)	(39.6)	(28.5)	(11.9)	(6.2)	(2.7)			
有職・子なし	104	60								60	
有職・子あり	1024	393		33 134	32	12	4	4	[219]	171	
				(15.1) (61.2)	(14.6)	(5.5)	(1.8)	(1.8)	[100%]		
既婚・配偶者票なし	516	142								142	
有配偶計			28	270	106	43	20	11		171	
離・死別者	125	24								224	
合計	2448	1141									

注：右から3列目の[]内の数値は、便宜上「有職・子あり」のなかで、復職者だけを合計したものである。
また「有職・子あり」の個数の下は、復職者全体に対する比率を示したもので、就業継続を含まない。

となり、有配偶者の3/4は子どもがいる。

図表3-3-1の特徴は、「出産・就業キャリア」がわかるようになっていることにある。この表からは、配偶者（妻）のうち、現在無職であるものと、有職であるものが、子どもの出産の前後にどのような選択（就業、非就業、離職）をおこなったのかがわかる。

その内訳をみると、現在無職である配偶者（妻）260人の中には、一度も働いたことがないものが28人（10.8%）おり、初子出産後2年までに177（103+74）人（68.2%）が離職し、その後も復職しないまま現在に至っている。また現在有職である配偶者（妻）393人の中には、離職後数年を経過して出産したものを含めて219人（55.7%）が復職した。出産後1年までに離職したものが有職配偶者（妻）中の167人（42.5%、うち出産前後1年の離職者は134人、34.1%）おり、これに出産後2年以内の離職者を加えると、199（33+134+32）人（50.6%）になる。子どもがいる世帯では、無職のうち7割弱と有職者のうち半数が初子出産後2年までで離職しているのである。調査方法は異なるものの、厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査」あるいは国立社会保障・人口問題研究所の「全国家庭動向調査」においても、初子出産を契機として離職する傾向が高いことが確認されている。

図表3-3-2は、図表3-3-1から子どもをもつ世帯における配偶者（妻）の出産・就業キャリアについて、5歳ごとの年齢コーホート別に、(2) 無職者、(3) 復職者、そして(4) 就業継続者の分布をみたものである。まず、この表の示す事実として重要なのは、どの年齢コーホートにも20～30%前後の配偶者（妻）が、出産を経験しても離職することなく就業を継続していることである。多少の幅こそあるものの、その数値は年齢コーホート間で大きく違いはない。子どもがいる配偶者（妻）の4人に一人は、どの年代でも仕事と家事・育児を担う立場にある。両立には負担が大きいと考えられるが、「新」性別役割分業は、広い年齢層に広がっているのである。

しかし、「新」性別役割分業に分類されるのは、就業継続者だけではない。このカテゴリーには復職者が含まれる。復職者の比率はどの年代でも20%前後であるが、35歳以降になって復職者は増えている。その中でもとくに離職時期を初子出産前と出産後で分けて示した数値をみると、初子出産前の離職は年齢

図表3-3-2 年齢・現在の状況別にみた配偶者（妻）のキャリア（子どもあり）

配偶者の年齢別・子あり		前職なし		前職あり					就業継続	合計
		一度も働いたことなし	初子出産後1年までに離職	初子出産後2年内で離職	第2子出産後に離職	第3子出産後に離職	初子出産後3年以上で離職			
25-29	無職	-	40.9	13.6	-	-	-	-	-	22
	復職	-	-	18.2	-	-	-	-	-	
	就業継続	-	-	-	-	-	-	-	27.3	
30-34	無職	5.0	26.9	16.8	3.4	2.5	1.7	-	-	119
	復職	-	0.8	15.1	3.4	1.7	-	-	-	
	就業継続	-	-	-	-	-	-	-	22.7	
35-39	無職	3.6	20.3	15.9	3.6	1.4	-	-	-	138
	復職	-	3.6	23.9	1.4	1.4	-	-	-	
	就業継続	-	-	-	-	-	-	-	24.6	
40-44	無職	1.4	16.7	11.1	4.2	2.8	0.7	-	-	144
	復職	-	6.9	22.2	5.6	0.7	0.7	-	-	
	就業継続	-	-	-	-	-	-	-	26.4	
45-49	無職	4.7	5.4	6.2	3.9	4.7	1.6	-	-	129
	復職	-	7.8	19.4	7.0	3.9	0.8	1.6	-	
	就業継続	-	-	-	-	-	-	-	33.3	
50以上	無職	9.3	3.1	5.2	11.3	1.0	2.1	-	-	97
	復職	-	7.2	22.7	9.3	2.1	1.0	-	-	
	就業継続	-	-	-	-	-	-	-	23.7	
		28	136	134	106	43	20	11	171	649

注：「初子出産後1年までに離職」の列の「復職」者には、出産前の離職（左セル）と出産後の離職（右セル）を示した。

コーホートが上であるほど高まっていることがわかる。こうした復職比率の高まりに応じて、各年齢コーホートにおける無職者の比率は、減少していく。

(2) 復職者のキャリア

図表3-3-3は、復職までに経過した年数を現職の従業上の地位ごとにみたものである。219人の中でもっとも多いのが、非正規就業（パート・アルバイト・臨時・契約社員、派遣社員）で161人（73.5%）である。この非正規就業率は年齢が若いコーホートほど高い傾向にある。復職者の中で正規就業者は28人（12.8%）、経営者・自営業は30人（13.7%）であるが、経営者・自営業には家族従業者が16人含まれている。復職した女性のほとんどが短期契約的な職業が不安定な状態にあることがわかる。また復婦までに経過した年数は、経営・自営他と正規に比べて非正規の方が長期にわたっていることがわかる。たとえば、35-39歳年齢コーホートでは、復婦するまでの年数は全体平均で6.2年なのに対して、経営・自営他は4.7年、正規においては2.8年なのに対して、非正規で

図表3-3-3 復職した配偶者（妻）の年齢コーホート別復職までの経過期間（年）

	全体		経営・自営他			雇用者			非正規		
	平均	SD	N	平均	SD	N	平均	SD	N	平均	SD
25-29歳	3.3	2.9	-	-	-	1	1.0	-	3	4.0	3.0
30-34歳	4.0	2.4	2	1.0	0.0	2	5.5	4.9	21	4.1	2.1
35-39歳	6.2	3.6	6	4.7	2.3	4	2.8	2.4	32	7.0	3.6
40-44歳	8.3	4.4	5	8.6	3.3	6	5.3	4.0	42	8.8	4.5
45-49歳	9.3	5.0	9	7.6	5.0	7	8.4	3.9	36	10.0	5.2
50歳以上	10.0	6.7	8	9.4	5.5	8	12.6	10.9	27	10.3	5.6
全体	8.0	5.2	30	7.2	4.7	28	7.7	7.3	161	8.3	4.9
(100.0)			(13.7)			(12.8)			(73.5)		

は7.0年となっている。現職の従業上の地位を学歴別（高校以下、専門・短大、大学以上）で見ると（表は省略）、観測度数と期待値の差は小さくなっている。ただし、非正規就業における高校以下と大学以上でそれぞれ差が大きい。これは非正規就業が高校以下でわずかに選択されやすく、大学以上でわずかに選択されにくいことを示している。

伝統的性役割分業は、出産による離職、育児による無職化（専業主婦化）というキャリア・パターンをとるのに対して、「新」性役割分業は、就業継続者と就業格差の大きい復職者という二極化のベクトルをもっているのである。

そして、このことは、伝統的な性役割分業世帯が、女性の年齢の高まりとともに見かけ上解消されているものの、就業継続しているものに比べると復職者の就業は不安定なものが多いことから、復職者に仕事と家庭の両立支援策を受けられない可能性が高いことを示している。

(3) 世帯の達成・年収と役職

図表3-3-4は、(1) 未婚者、(2) 配偶者（妻）無職、(3) 配偶者（妻）復職、(4) 配偶者（妻）就業継続という世帯別の平均年収を年齢コーホート別みたものである。世帯別の年収は、本人（夫）のみのも（年収1）と、本人（夫）と配偶者（妻）のもの（年収2）を示している。また本人（夫）が雇用者の場合の結果も示した。

経済的な水準に注目してみると、本人（夫）の年収は、(2) がもっとも高く、556.7万円であった。ついで(3) の553.6万円で、(2) と(3) には差がなかった。配偶者（妻）が一貫して就業している(4) は466.4万円、(1) は326.9万円

図表3-3-4 年齢コーホート別・世帯タイプ別の収入（全体、雇用者）

	全 体				雇 用 者			
	未婚者		既 婚		未婚者		既 婚	
	(1)	無職・ 専業主婦 (2)	妻復職 (3)	妻就業 継続 (4)	(1)	無職・ 専業主婦 (2)	妻復職 (3)	妻就業 継続 (4)
夫収入 全年齢	N 収入	N 収入	N 収入	N 収入	N 収入	N 収入	N 収入	N 収入
全年齢	229 326.9	265 556.7	202 553.6	225 466.4	142 381.0	221 591.5	163 584.0	162 526.5
30-34 歳	92 287.8	58 425.4	13 469.2	44 396.6	56 340.2	52 439.9	12 470.8	33 433.3
35-39 歳	52 322.1	64 597.7	29 453.4	35 491.4	37 375.7	59 608.5	20 532.5	30 520.0
40-44 歳	28 369.6	46 598.9	49 613.3	37 460.8	20 350.0	39 665.4	40 653.8	27 537.0
45-49 歳	31 421.8	38 605.3	57 543.9	53 519.8	16 581.3	28 687.5	49 549.0	39 579.5
50歳以上	26 315.4	59 577.1	54 583.8	56 458.9	13 373.1	43 622.1	42 615.5	33 554.5
夫+妻収入 全年齢		254 595.9	197 693.0	215 732.4		213 626.6	160 712.8	157 811.8
30-34 歳		56 480.8	13 559.6	43 597.1		51 496.1	12 566.7	32 650.8
35-39 歳		62 622.6	29 563.8	34 700.7		57 636.0	20 646.3	29 730.2
40-44 歳		43 631.4	46 772.3	35 798.6		37 689.2	38 807.9	27 850.0
45-49 歳		37 641.2	56 670.5	50 822.5		28 709.8	49 666.3	37 931.1
50歳以上		56 624.1	53 751.4	53 734.0		40 663.8	41 755.5	32 876.6

でもっとも低かった。未婚者は年齢が高まるほど数が減少する。未婚者の年収は、カテゴリーのなかで一番低い。しかし、この結果からは、未婚だから年収が低いのか、それとも年収が低いから未婚なのかの因果関係は特定できない。

こうした結果は、配偶者（妻）の年収を合算する（年収2）と一変する（下段）。たとえば、本人（夫）の年収（年収1）を40-44歳年齢層で比較すると、(2)の年収は598.9万円、(3)は613.3万円、(4)は460.8万円に過ぎない。けれども、配偶者（妻）を合算すると(2)は631.4万円、(3)は772.3万円、そして(4)は798.6万円となる¹⁰。それぞれ、配偶者（妻）の年収の貢献度は、(2)で0.05、(3)0.26、(4)では0.73となる。こうした傾向は雇用者だけをとっても同じであった（図表3-3-4）¹¹。

この雇用者の中から課長輩出率によって社会的な達成をみると、雇用者全体に占める課長輩出率は、18.1%（125/688）であった。図表3-3-5はこの課長輩出率を世帯ごとにみたものである。世帯別にみると、課長輩出率は(3)配偶

10 安部・大石（2006）においても、稼働所得の夫婦合算（ここでは割引現在価値）では妻が正規就業の場合に大幅に高い。

11 世帯別の年収の違いは、安部・大石（2006）でも同様の結果を確認することができる。ただし、この結果は1993年時に24-34歳であった対象者を8年追跡した年収の合算の結果である。

図表3-3-5 年齢コーホート別・世帯タイプ別の課長輩出率

課長	未婚者		既 婚					
	(1)		(2)		(3)		(4)	
	N	課長輩出率	N	課長輩出率	N	課長輩出率	N	課長輩出率
全年齢	10	6.9	37	16.2	51	29.5	27	16.4
30-34歳	0	0.0	4	7.4	0	0.0	3	8.8
35-39歳	0	0.0	11	18.3	2	9.5	3	10.0
40-44歳	2	10.0	7	17.5	17	39.5	6	22.2
45-49歳	6	37.5	7	24.1	17	32.1	7	17.5
50歳以上	2	15.4	8	17.0	15	34.1	8	23.5

者（妻）復職が29.5%でもっとも高く、(2) 配偶者（妻）無職と(4) 配偶者（妻）就業継続がそれぞれ16.2%と16.4%になっており、(1) 未婚はもっとも低く6.9%に過ぎない。この表をみるとときには、(1) は結婚、出産を経験するとカテゴリーが既婚に移行するので、若年期の課長輩出率を比較対象とするのは難しい。また(2) と(3) は相互にカテゴリー間を移行することがあるので解釈には留意が必要である。こうした点を踏まえて課長輩出率を年齢コーホート別にみると、(2) の配偶者（妻）無職の30歳代と、40歳以降の(3) 配偶者（妻）復職で課長輩出率が高いように見える。若年期の課長輩出率は、どちらかといえば、(2) の方が(4) よりも高い。本人（夫）の就労を主体とした世帯—(2) と(3) の方が昇進という社会的地位達成は高い。それ以降の35—39歳については、(2) と(3) が相互移動する一つのカテゴリーと考えてみると、(2) と(3) の合成輩出率は、

$$\left(\frac{(2+11)}{(2/9.5*100+11/18.3*100)} \right) * 100 = 16.0\%$$

となり、(4) の配偶者（妻）就業継続の10.0%よりも課長輩出率が高い。同様に、40—44歳においては28.9%に対して22.2%、45—49歳では29.3%に対して17.5%、50歳以上でも25.3%に対して23.5%となっており、年齢の高いコーホートでも課長輩出率は、本人（夫）が就労主体である(2) と(3) の方が高いと考えられる。本人（夫）同様に就労する(4) の配偶者（妻）就業継続の世帯は、夫と妻の年収2の面では高いものの、本人（夫）単独の年収1同様に、昇進者が多いという結果ではなかった。

図表 3-3-6 仕事の調整を考慮した世帯タイプ別年収

	既婚					
	無職・専業主婦 (2)		妻復職 (3)		妻就業継続 (4)	
	N	収入	N	収入	N	収入
夫収入	265	556.7	202	553.6	225	466.4
子あり全体	247	563.9	202	553.6	168	486.9
仕事の調整	8	440.6	5	500.0	6	666.7
夫+妻収入	254	595.9	197	693.0	215	732.4
子あり全体	236	597.4	200	683.9	160	777.3
仕事の調整	8	456.3	5	670.0	6	1041.7

(4) 世帯別の男性の育児参加

図表3-3-6は世帯別の年収について、「仕事の調整」の場合を比較したものである。(4)の配偶者(妻)就業継続の場合に年収が高く、(2)の配偶者(妻)無職の場合で年収が低くなる傾向が、本人(夫)の年収(年収1)と本人(夫)と配偶者(妻)の年収(年収2)ともみられる。けれども、「仕事の調整」をした標本自体が非常に少なく、この結果の解釈には注意が必要である。

(5) 世帯別の仕事水準の規定要因

図表3-3-7は、世帯別に年収(対数)に対する諸要因の効果を推定したものである。本人の年収(対数)に対する多くの点で共通点をもつものの、世帯ごとに若干の違いがある。世帯に共通して効果をもつものは、教育年数、現職W雇用上、そして規模300人以上の効果である。教育年数が高いほど、現職が専門・技術的、管理的職業であるほど、大規模従業員にいるほど現在の年収は高くなる。労働経験年数(その2乗項)がプラス効果をもつのは、(2)と(3)であり、30-299人規模のプラス効果は(2)と(4)に確認できる。

こうした結果は、年収に対して高い人的な資本ほど効果が大きく、企業規模が大きいかほど効果があることをあらためて示している。ここに初子時の仕事の調整変数を投入すると、各世帯の結果は個別化する。

平均年収のもっとも高かった(2)の配偶者(妻)無職世帯では、30-299人規模の効果が消失し、仕事の調整の負の効果が確認された。この結果を素直に

図表 3-3-7 世帯タイプ別社会的地位達成要因（本人（夫）年収）

	配偶者（妻）無職 (2)		配偶者（妻）復職 (3)		配偶者（妻）就業継続 (4)							
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差						
定数	13.216	0.347**	13.357	0.384**	13.720	0.401**	14.032	0.408**	13.204	0.493**	13.408	0.496**
教育年数	0.060	0.026*	0.055	0.027*	0.062	0.023**	0.027	0.026	0.108	0.036**	0.087	0.035*
労働経験年数	0.075	0.018**	0.062	0.020**	0.038	0.019+	-0.019	0.029	0.006	0.025	0.022	0.025
労働経験年数2	-0.002	0.000**	-0.001	0.000**	-0.001	0.000*	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
本人年齢	0.015	0.011	0.015	0.012	0.012	0.009	0.037	0.014*	0.013	0.012	0.010	0.011
本人現職W上	0.170	0.063**	0.166	0.071*	0.222	0.069**	0.202	0.068**	0.158	0.075*	0.031	0.078
本人現職B上	0.000	0.102	-0.039	0.114	0.006	0.124	-0.010	0.116	0.134	0.135	0.091	0.133
本人現職B下	0.033	0.072	0.045	0.081	-0.038	0.078	-0.044	0.080	0.020	0.087	-0.068	0.088
本人現職農林漁					0.026	0.347	-0.111	0.326				
規模30-299人	0.120	0.077	0.128	0.091	-0.020	0.072	-0.006	0.073	0.190	0.084*	0.291	0.089**
規模300人以上(官公庁含む)	0.315	0.076**	0.337	0.091**	0.192	0.068**	0.178	0.068*	0.289	0.081**	0.339	0.088**
企業間移動回数	0.013	0.021	0.014	0.024	-0.024	0.025	-0.024	0.024	-0.023	0.026	-0.050	0.025+
夫の初子時の仕事調整			-0.369	0.157*			-0.091	0.142			-0.014	0.135
調整済みR ²	0.353		0.378		0.404		0.415		0.409		0.505	
N	192		154		147		124		102		86	

** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

注： W上は専門・技術職と管理職、W下は営業・販売、サービス職、B上は保安、運輸、通信職、B下は技能工・労務職である。

解釈すると、無職の配偶者（妻）をもつ世帯では、本人（夫）が初子の出産からその小学校入学までに何らかの仕事の調整をすると、年収が減少することになる。たしかに、すでに育児に関して専念できる配偶者（妻）がいるのに、さらに本人（夫）が仕事の調整をするのでは、家計としては仕事を犠牲にしているか、育児に対して投入する労力が多すぎるのかもしれない。けれども、図表 3-3-6 でみたように（3）を参照）、この調整をしているのはわずか8人に過ぎない。無職あるいは専業主婦の配偶者（妻）が、育児に対して積極的にかかわることができない個々の事情が反映しているかもしれない、この結果から一般化は難しい。

（2）と同程度の年収をもつ（3）の配偶者（妻）復職では、仕事調整変数を投入すると、教育年数、労働経験年数などの効果が消失し、その代わりに年齢のプラス効果が出現した。職業と従業先の要因を統制して、本人（夫）の能力ではなく年齢が高いほど年収が上昇するというのは、世帯としては自力で年収を左右する術がなく従業先への依存が強いいため、不安要素が大きい。配偶者（妻）が復職する理由は、必ずしも働く意欲などではなく、こうした不安要素をもつ本人（夫）の年収を補う側面が強いことなのかもしれない。（4）の配偶者（妻）就業継続では、労働経験年数がもともと効果をもたない。年齢コーホ

図表 3-3-8 世帯タイプ別社会的地位達成要因 (本人 (夫) + 配偶者 (妻) 年収)

	配偶者 (妻) 無職 (2)		配偶者 (妻) 復職 (3)		配偶者 (妻) 就業継続 (4)							
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差						
定数	13.677	0.363**	13.580	0.390**	13.769	0.472**	14.044	0.482**	13.340	0.613**	13.367	0.715**
教育年数	0.031	0.027	0.033	0.027	0.045	0.027+	0.001	0.032	0.102	0.044*	0.093	0.050+
労働経験年数	0.030	0.019	0.019	0.020	0.020	0.023	-0.058	0.035	0.036	0.030	0.042	0.036
労働経験年数2	-0.001	0.000*	-0.001	0.000	-0.001	0.001	0.000	0.001	-0.001	0.001	-0.001	0.001
本人年齢	0.028	0.012*	0.030	0.012*	0.027	0.011*	0.064	0.018**	0.015	0.015	0.014	0.016
本人現職W上	0.180	0.066**	0.153	0.073*	0.158	0.080+	0.118	0.079	0.174	0.092+	0.106	0.113
本人現職B上	-0.014	0.105	-0.041	0.116	-0.273	0.147+	-0.261	0.139+	-0.032	0.163	-0.127	0.187
本人現職B下	0.043	0.076	0.061	0.083	-0.012	0.092	0.011	0.093	-0.126	0.109	-0.125	0.129
本人現職農林漁					0.097	0.395	-0.069	0.372				
規模 30-299 人	0.104	0.082	0.185	0.094+	-0.024	0.085	-0.036	0.088	0.089	0.104	0.181	0.130
規模 300 人以上 (官公庁含む)	0.257	0.080**	0.339	0.094**	0.238	0.079**	0.235	0.082**	0.243	0.100*	0.325	0.128*
企業間移動回数	0.013	0.022	0.017	0.025	-0.009	0.028	-0.005	0.028	0.028	0.032	0.022	0.036
夫の第1 時分の仕事調整			-0.090	0.158			-0.128	0.180			0.150	0.192
調整済み R ²	0.233		0.257		0.274		0.308		0.310		0.313	
N	186		150		139		118		95		70	

** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

注: W上は専門・技術職と管理職、W下は営業・販売、サービス職、B上は保安、運輸、通信職、B下は技能工・労務職である。

ートが高くなっても年収がさほど上昇しないのもこれが理由だと考えられる。

本人 (夫) と配偶者 (妻) の年収2 (対数) を規定する要因をみると (図表 3-3-8)、どの世帯でも本人 (夫) の教育と労働における蓄積は効果を消失するか、きわめて限定的となる。これに対して、(2) と (3) では、年齢 (おそらく定期昇給などの年功) による年収の上昇が効果をもつ。年収2においてはもっとも配偶者 (妻) の寄与度の高い (4) では、本人 (夫) の教育と300人以上規模に従業することから得られる効果に限定されてしまう。(3) に限っては、W雇用上に加えて、B雇用上の負の効果が出現する。これは復職した配偶者 (妻) の平均年収がW雇用下において他の職業 (W雇用上14.1万円、B雇用上27.9万円、B雇用下19.2万円) よりも高い (33.7万円) ことが影響している。年収2については、W雇用下の配偶者 (妻) がW雇用上にはおよばないものの本人 (夫) にあった年収の差を縮め、B雇用上に対してはその差を広げた結果が反映している。

課長到達については、世帯ごとにはっきりと違いがでている (図表3-3-9)。また、課長到達に仕事調整の効果はみられない。本人の能力に応じて支払われる部分が大きい年収に比べて、従業先への貢献度が勘案される課長到達は、企業に対する世帯の方針 (たとえば、ライフの重視) に対応したものとなるのか

図表 3-3-9 世帯タイプ別課長到達の規定要因

	配偶者(妻) 無職 (2)		配偶者(妻) 復職 (3)		配偶者(妻) 就業継続 (4)							
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差						
定数	-8.627	2.589**	-11.109	2.987**	-15.581	3.679**	-14.865	3.821**	-4.068	3.527	-0.745	4.003
教育年数	-0.117	0.185	-0.056	0.192	0.646	0.222**	0.680	0.231**	0.195	0.261	0.090	0.276
労働経験年数	0.044	0.140	0.037	0.145	0.648	0.268*	0.568	0.271*	0.046	0.209	-0.033	0.235
労働経験年数2	-0.005	0.003	-0.005	0.004	-0.010	0.004*	-0.008	0.004+	0.001	0.004	0.003	0.005
本人年齢	0.215	0.079**	0.256	0.088**	-0.069	0.120	-0.062	0.122	-0.032	0.105	-0.063	0.110
規模 30-299 人	1.455	0.681*	1.867	0.834*	-0.217	0.504	-0.564	0.540	0.537	0.696	0.756	0.808
規模 300 人以上 (官公庁含む)	0.806	0.684	1.174	0.828	0.152	0.479	-0.254	0.509	0.284	0.660	0.322	0.792
企業間移動回数	0.067	0.160	0.140	0.173	-0.060	0.168	-0.058	0.171	0.421	0.256	-0.418	0.271
夫の第1子時の仕事調整			1.342	1.016			-0.218	1.202			-	-
-2 対数尤度	175.860		147.996		179.205		164.465		113.496		87.688	
Cox&SnellR2 乗	0.064		0.099		0.157		0.150		0.057		0.075	
N	212		174		171		149		121		95	

** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

もしれない。(2)は、本人の能力とは関係なく年齢が高いほど、小規模に対してよりも中規模であるほどなりやすい。これに対して(3)は、むしろ本人の能力が高いほど課長到達しやすい。(4)は投入したどの要因も課長達成には効果をもたない。

(6) 分析結果の要約

本分析では、全国標本調査のデータを利用して、配偶者(妻)の「出産・就業キャリア」を考慮した、男性の仕事水準の実態とその規定要因の分析をおこなった。配偶者(妻)の情報をマッチングしたとはいえ男性のみの分析であることを断りのうえ、その結果をワーク・ライフ・バランスと関係づけながら整理しておきたい。まず、配偶者(妻)の「出産・就業キャリア」を考慮して作成した4つのカテゴリーの実態はつぎのように要約することができる(ここでは未婚には触れない)。

(2)の配偶者(妻)無職の特徴は、他の3つの世帯と比べて本人(夫)の年収の水準が高く、年齢コーホートが上にいくほど平均額も高くなることである。配偶者(妻)は、仕事を選択する本人(夫)とおそらく家事・育児(年収がほとんどないことから)をする伝統的な性役割分業を維持していると思われる。若い年齢コーホートから課長輩出率が若干高く、年齢が上がるにしたがって有

意に課長になる可能性が高まる。30-299人規模でそれ以下の従業員よりもなりやすい。

(3) の配偶者（妻）復職の特徴は、(2) 同様に本人（夫）の仕事選択が強く、課長輩出率も高く、(2) 同様に、30-299人規模の従業員で到達可能性が高いものの、中年以降は年収の上昇が停滞する。配偶者（妻）の非正規就業によって家計補助がおこなわれるものの、これは主に本人（夫）がW雇用下である配偶者（妻）に顕著な傾向である。

(4) の配偶者（妻）就業継続は、どの年代にも4人に1人ほどを占めるが、本人（夫）の年収と課長輩出は世帯カテゴリーのなかでは低位である。ただし、配偶者（妻）の支援（年収2への貢献度）はもっとも大きく、また合算した年収（年収2）の平均額も世帯カテゴリー中もっとも高くなっている。

このようにみると、それぞれの世帯のキャリア像がみえてくる。生活よりも仕事選択の強い夫との関係は、妻の伝統的な性役割分業への収束に影響を与えていると思われる。夫個人の年収・課長輩出の高さは、妻の無職化・専業主婦化を存続させているのかもしれない。留保付きではあるが、夫が育児を理由に仕事を調整すると、有意に年収が低下することも、この動きを補完するだろう。また夫の仕事選択が強いものの中年以降の年収が頭打ちする時期と妻の復職の時期が対応している。このことから、夫の年収が頭打ちになったことを受けて非正規就業を開始したと考えられる。復職者の7割以上を占める非正規での復職年齢が遅いことも、復職が当初の予定にない選択であることをうかがわせる。さらに仕事選択がさほど強くない夫であっても、育児など生活選択には向かっていない様子もうかがうことができる。妻の年収への貢献度が高く、合算年収（年収2）はもっとも高いのに、育児参加の効果はみられない。ただし、本分析ではこの夫の年収と課長輩出の低さが、本人の生活選択の結果なのか、それとも仕事選択の結果なのかは特定できない。生活選択の結果であれば育児参加以外に夫が妻に対してなんらかの貢献をしているかもしれない。仕事選択の結果であれば、妻が就業を継続しているのは、ワーク・ライフ・バランスをとっているのではなく（＝夫の年収が低くても世帯で収入が多ければ豊かに暮らしていけるのではなく）、夫の経済的基盤がはじめから弱いことに帰因することになる。