

ワーク・ライフ・バランスに関する 社会学的研究とその課題

——仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して

池田 心豪

(労働政策研究・研修機構研究員)

ワーク・ライフ・バランスはすべての労働者の仕事と生活の両立を意味する概念だが、女性の家庭生活と仕事の両立を起点に、その対象を男性や未婚者など、ほかの労働者に拡大してきた。この観点から、ワーク・ライフ・バランスに関する今後の研究課題を明らかにするため、仕事と家庭生活の両立に関する社会学的研究を整理した。その結果から次のことが明らかになった。(1)女性の家事・育児と仕事の両立において、出産・育児期の就業継続は依然として難しく、このことが再就職後の仕事の処遇のみならず両立負担やメンタルヘルスにも望ましくない影響を及ぼす可能性がある。(2)親の家事・育児援助に頼ることが難しくなるとともに男性の家事・育児参加の重要性が高まりつつある。加えて、高齢人口の増加と家族規模の縮小を背景に、女性のみならず男性においても介護と仕事の両立が切実な問題になりつつある。この意味で、家庭生活と仕事の両立は男性にとっても重要な課題である。(3)労働時間の問題は、出産・育児期の就業継続、男性の家事・育児参加、そして介護期の就業継続に共通の課題である。これまでも「働き過ぎ」や「ゆとり」の観点から長時間労働の問題は指摘されてきたが、今後は家庭のみならずそれ以外の生活も含めて、具体的な生活の課題に即した労働時間短縮の議論を深めていくことが重要である。

目次

- I はじめに
- II 女性の仕事と家事・育児の両立
- III 親の家事・育児援助と男性の家事・育児参加
- IV 男女共通の課題としての介護
- V 要約と今後の課題

I はじめに

本稿の目的は、ワーク・ライフ・バランスについて社会学的な観点から蓄積されてきた研究を整理し、今後の課題を示すことである。

「ワーク・ライフ・バランス」(work-life balance)は新しい概念であるため、議論に先立ち、この概念に関する先行研究を検討し、概念整理をしていきたい。

ワーク・ライフ・バランス概念を用いて、社会

学的な観点から現代日本の仕事と生活の課題を検討した山口(2009)は、「ワーク・ライフ・バランスが達成できる社会」を「仕事と家庭(もしくは私生活)が両立し、そのどちらも犠牲にしないで済む社会」としている(山口2009:1)。この説明を手掛かりに概念を整理しよう。山口(2009)の説明から、「ワーク・ライフ・バランス」は次のような意味の概念であることが読み取れる。

第1に「仕事」と「生活」は二項対立的な関係であること。広義の「生活」は仕事をその一部に含む概念である(今田1991:23)。だが、「どちらも犠牲にしない」と山口(2009)がいうように、ワーク・ライフ・バランスは、広義の「生活」から仕事を取り出し、他の生活領域と対立的な関係に置いている。同様の説明は社会学以外の研究者の説明にもみられる。労働法学者の両角(2008)は、ワーク・ライフ・バランスを「人間の生活を

仕事すなわち有償労働とそれ以外の部分に分けたうえで、個人がその二つをバランスのとれた状態で両立できる状態」とする(両角 2008:36)。両角(2008)が「仕事すなわち有償労働」と言い換えているのは、家事労働のような職業以外のワーク(アンペイドワーク)が、ワーク・ライフ・バランスでいう「仕事」に含まれていないと解することができる。

第2に「生活」は仕事以外の生活全般を指す概念であること。山口(2009)は「仕事と家庭(もしくは私生活)」と表記している。ワーク・ライフ・バランスの「生活」は家庭生活とともに家庭以外の「私生活」を含むという認識がうかがえる。両角(2008)はワーク・ライフ・バランスの「ライフ」を(1)心身の健康、(2)家庭生活(特に妊娠・出産・育児・介護)、(3)その他の私生活(旅行や友人と過ごす時間など)や仕事以外の活動(社会活動や学業など)に分け、(3)が「言葉の本来の意味に最も近い」という(両角 2008:37)。

だが、両角(2008)が(3)として挙げる、健康・家庭以外の生活を基本におくと、具体的な生活のなかが仕事との両立で問題なのか曖昧になる。両角(2008)は具体例として旅行や友人と過ごす時間、社会活動や学業を挙げているが、これらと仕事の間にどういった両立の問題があるかという議論は避け、自身は家庭生活に焦点を当てて議論を展開している。山口(2009)も家庭以外の「私生活」の具体的な内容を提示していない。だが、山口(2009)が「仕事と私生活」ではなく、「仕事と家庭(もしくは私生活)」としていることに注目したい。ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」に関する問題設定のヒントになると考えるからだ。

山口(2009)は、ワーク・ライフ・バランスがアメリカの企業に広がった経緯を次のように説明する。女性の雇用拡大による共働き夫婦の増加を背景に、企業は、短時間勤務や柔軟な勤務など、家庭生活と両立しやすい働き方が女性の人材活用において重要と認識するようになった。そして、こうした働き方を女性の人材活用にとどめず、男性や独身者といったほかの従業員にも拡大し、人びとの多様性を尊重した働き方へと発展させたという(山口 2009:8-9)。Houston(2005)によれば、

イギリスでもワーク・ライフ・バランスが必要になった社会的背景に共働き夫婦の増加がある。こうした家族の変化に対応するとともに、育児や介護といったケア責任のある労働者だけでなく、すべての労働者を対象に企業が柔軟な働き方(flexible working)を導入することを、イギリス政府のワーク・ライフ・バランス政策は目指していると説明する(Houston 2005:1-2)。

こうした説明から、英米におけるワーク・ライフ・バランスの「生活」は、家庭生活を起点に、その対象をほかの労働者にも拡大するというプロセスで、その意味する範囲を広げていったといえる。したがって、日本についても、まず女性の家庭生活と仕事の両立に着目し、その課題がどのように変化し、両立課題をもつ労働者の範囲がどのように広がってきているか検討することは、ワーク・ライフ・バランスに関する今後の研究課題を明確にする上で有効と考えられる。本稿では、この観点から、仕事と家庭生活の関係を分析した社会学的研究に焦点を当て、その知見を整理することで今後のワーク・ライフ・バランス研究の課題を明らかにしたい。

本稿の構成は次のとおりである。Ⅱでは女性の仕事と家事・育児の両立を取り上げる。Ⅲでは、親の家事・育児援助に頼ることが難しくなるとともに、男性の家事・育児参加の重要性が増しつつあることを指摘する。そして、女性のみならず男性も否応なく両立を迫られる可能性のある課題として介護をⅣで取り上げる。これら、家庭生活と仕事の両立に関する研究の知見を踏まえて、家庭以外の生活を含むワーク・ライフ・バランスの観点から今後の課題をⅤでまとめる。その要点をあらかじめ述べれば、女性の就業継続、男性の家事・育児参加、介護と仕事の両立のいずれにも共通する課題として労働時間の問題が先行研究で指摘されている。長時間労働は男性のみならず、女性にも広がりつつある。これまでも「働き過ぎ」や「ゆとり」の観点から長時間労働は問題とされてきたが、今後は具体的な生活の課題に対応して労働時間短縮の議論を深めることが重要な課題である。

II 女性の仕事と家事・育児の両立

1 女性のキャリアと結婚・出産

日本の女性の年齢別労働力率は、若年期に1つ目のピークを形成した後には下降し、中高年期に再びピークを形成するM字のカーブを描く。若年期の後に労働力率が低下するのは、結婚や出産・育児による労働市場からの退出によるものであり、その後の労働力率上昇は育児後の労働市場再参入による。

今田(1991)は、このM字カーブの形成過程を、1913年生から1957年生の女性の経歴のコーホート間比較によって明らかにしている。分析結果によれば、若いコーホートほど若年期の労働力率は高くなり、その後に下降して再び上昇する傾向が鮮明になるが、労働市場からの退出過程は多様化している。古いコーホートの退出時期は結婚前に集中しているが、若いコーホートは結婚時・結婚後・第1子出産以降などに分散している。出産後の労働市場参入時期も出産後すぐ、幼稚園入園前後、小学校入学前後といったように多様化している(今田1991:19)。こうした結果から、今田(1991)は、就業するか否か、一生のどの時期に就業するか、家族従業か雇用就業かといった選択の幅が広がったことにより、女性のキャリアは多様化したと指摘する。一方、職種の間では、若いコーホートほど、20歳時、30歳時、40歳時の職種構成の違いが大きく、キャリアの非連続性が拡大した。その背景として、事務職の拡大を指摘し、事務職は就業継続した場合も他の職種に移る比率が高く、再参入時も別の職種で再参入していることを明らかにした(今田1991:20-21)。こうした女性のキャリアの「多様化と非連続性」は男性を規準にみると否定的含意をもつが、今田(1991)はその柔軟性を積極的に評価し、男性的な働き方を相対化する視点を提示している。

その後、労働市場に留まる女性は増え、M字型のカーブは時系列的にみると底が浅くなる傾向を示している。その要因を明らかにするため、1922年生から1966年生の経歴のコーホート間比較をした今田(1996)は、未婚の増加、出産後の

再参入の増加と早期化、そして、結婚では労働市場から退出しなくなる傾向にあることを明らかにしている。だが、より重要な指摘は、出産・育児によって退出する傾向は変化していないことだ(今田1996:43)。結婚では退職しなくなる傾向にあるが、出産・育児で退職する傾向は変化していない。この分析結果は、出産・育児は特に仕事との両立が難しいライフイベントであることを鮮明にした。

出産・育児期に女性が退職する傾向は、1986年の男女雇用機会均等法(以下、均等法と略す)施行後に職業キャリアをスタートし、1992年の育児休業法施行後に出産・育児期を迎えたコーホートでも変化していない。1950年生から1975年生の経歴のコーホート間比較をした今田・池田(2006)によれば、若いコーホートでは第1子出産前1年間の退職率が高く、その結果として、第1子出産時点の雇用就業率は上昇していないのである。樋口(1994)や、樋口・阿部・Waldfoegel(1997)、森田・金子(1998)、永瀬(2003)などの研究は、育児休業制度には就業継続を高める効果があると指摘している。1990年代以降は保育サービスも拡大されてきた。今田・池田(2006)の分析結果も、育児休業制度と保育所利用が組み合わせにより若いコーホートの就業継続は高まることを示している。少子化対策のもとで推進されてきた育児休業制度と保育サービスの拡大には就業継続を高める効果があったといえる。にもかかわらず、出産・育児期の就業継続は全体として増えていないのである。

育児後に再参入する女性は、大多数がパートタイマーになることから、就業継続した場合に比べて賃金などの処遇で大きな不利を受ける。そのため、出産・育児期の就業継続支援は女性のキャリア支援として重要な意義をもつ。さらに、出産・育児期の就業中断¹⁾のデメリットは経済的な問題に留まらないと西村(2009)は指摘する。出産・育児期の就業中断による経済力の獲得機会縮小は女性のメンタルヘルスに望ましくない影響を及ぼす(西村2009:177)。また、再参入してフルタイム就業している女性は、就業継続している女性に比べて、仕事と家事の両立負担が重い。出産・育

児期に退職した女性は、家族との家事・育児負担において重い役割を担った状態で労働市場に再参入するからである（西村 2009：122）。女性の仕事と生活の両方にとって、出産・育児期の就業継続が重要であることを示唆する知見である。

だが、育児休業制度や保育サービスが拡大しても出産・育児期の就業継続は増えていない。どのような要因で退職しているのか、この問題にかかわる研究成果を次に取り上げよう。

2 出産・育児期の退職要因

はじめに、海外でも日本と似たような状況が報告されていることを指摘したい。1970年代初頭のイギリスは、日本と同じように年齢別労働力率がM字型のカーブを描いていたが、1990年には出産・育児期の年齢層でも労働力率が低下しない台形型になった（厚生労働省雇用均等・児童家庭局 2005：33）。しかし、イギリスでも、近年になるほど女性が労働市場に継続して留まる割合は減少しており、就業中断経験（労働市場から退出して再参入した経験）のある女性が増えている（Hakim 2004：134-135）。

そうした女性の行動をHakim（2000）は次のような理論で説明する。仕事を続けるか辞めるかの選択を女性は自らの選好（preference）にもとづいて行っている。その選好は、家庭よりも仕事を重視する「仕事中心型」（work centered）、仕事よりも家庭を重視する「家庭中心型」（home centered）、仕事と家庭のどちらを重視するかあらかじめ決めておらず成り行きに任せる「適応型」（adaptive）の3つに類型化できる。仕事中心型は結婚や出産をしてもフルタイムで仕事をつづける、家庭中心型は結婚や出産で仕事をやめる、適応型は就業中断やパートタイマーを選択するか、その選択が難しい専門職や管理職などの職種では子どもを1人しか生まないという。そして、イギリスの女性に占める割合は、仕事中心型と家庭中心型がそれぞれ2割で、残りの6割は適応型というデータを示す（Hakim 2000：158-167）。

だが、日本の現状を説明するためにHakimの理論が適しているかは慎重を要する問題である。日本では自らの希望ではなく不本意な退職が少な

くないことを松田（2004, 2007）は示唆している。松田（2007）は、「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的な性別役割に否定的な意識をもちながら実際は働いていない女性が、「新婚・育児期」には約4割いるというデータを示している。また、松田（2004）は出産・育児期の就業継続理由・退職理由と社会階層（学歴と初職の階層）の関係を分析し、社会階層が高いほど、出産・育児期の就業継続理由は主体的（自らの希望）であるが、退職理由は主体的でないことを指摘している。反対に、階層が低いほど自らの希望で退職しているが、その理由として就業継続を希望する割合が低いことを松田（2004）は指摘する。しかし、これについても、就業中断・再就職の実現率は約90%に対して、就業継続の実現率は約20%と著しく低いことから、もともと実現率の高い方を希望している可能性があるという（松田 2004：18）。就業継続が実現性の高い選択肢になれば、再就職を希望している女性も就業継続を希望するようになる可能性があるのだ。

こうした指摘から、日本で出産・育児期の就業継続が増えていないのは、女性本人の希望や選好よりも、客観的環境によるところが大きいと考えられる²⁾。その要因として、今田・池田（2006）は女性の働き方が変化したことの影響を指摘している。

その1つは労働時間である。均等法後に女性の職域は拡大したが、そのマイナス面として、長時間労働や深夜業など、出産・育児期の就業継続が難しい働き方の女性が増えている。その典型は専門・技術職である（今田・池田 2006：41）。教師・保育士・看護師は伝統的な就業継続職種である。今日でも専門・技術職の就業継続率は他の職種に比べると高いが、コーホート間で比較するとその割合は低下している（労働政策研究・研修機構 2007：112）。

もう1つはパートタイマーや契約社員、派遣社員といった非正規労働者が若年層に増えた影響である。非正規労働者であっても雇用期間に定めのない労働契約であれば、従来から育児休業の対象になっていた。だが、その多くは期間を定めて雇用される有期契約であり、2004年までの育児・

介護休業法では育児休業の対象外とされてきた³⁾。

永瀬 (2008) も、出産・育児期の就業継続が増えていない理由として、正規雇用の長時間労働と育児休業制度の適用が限定的な非正規雇用の拡大という「働き方の二極化」を指摘する。だが、非正規労働者については、2005年施行の改正育児・介護休業法から有期契約労働者の一部が育児休業の対象となり、この層でも育児休業取得者は増えつつある(労働政策研究・研修機構 2008:56)。さらなる非正規雇用の両立支援拡大は重要な課題であるが、育児休業の対象となることで就業継続する非正規雇用の女性は増える可能性がある。しかしながら、非正規労働者も、正規労働者と同じ課題に直面して就業継続が難しくなる可能性があることを示唆するデータもある。小倉 (2007) によれば、正社員のみならず、契約社員・派遣社員・臨時雇用者・パートタイマーといった非正規労働者でも、就業形態にかかわらず残業する女性が増えており、残業時間も長くなる傾向にある。両立支援のさらなる拡大はもとより、雇用形態にかかわらず残業削減に取り組むことは、出産・育児期の就業継続支援の重要な課題であることが示唆される。

Ⅲ 親の家事・育児援助と 男性の家事・育児参加

1 女性の就業と親の家事・育児援助

出産・育児期の就業継続が増えていない要因として、女性の働き方が変化していることを指摘したが、家族においても重要な変化が起きている。女性の就業支援として、親の家事・育児援助(親族援助)に頼ることが難しくなりつつあることが、近年の研究で指摘されているのである。

育児休業制度がまだなく、保育サービスも現在ほど拡大していなかった時代の女性の就業に親族援助は大きな役割を果たしてきた。永瀬 (1994) によれば、既婚女性は母親と同居するほど正社員で働く確率が高い。小島 (1995) は、夫婦どちらかの親との同居が第1子乳児期にある女性のフルタイム就業を高める分析結果を示している。仙田

(2002) は1958年以前生まれの女性において出産・育児期の就業継続が「現場労働」で高いのは同居親の効果によるとしている。

しかし、こうした親族援助の効果が若いコーホートで低下していることを今田・池田 (2006) は指摘する。今田・池田 (2006) の分析では同居・別居を区別していないが、同居親の効果が低下している可能性は高い。大沢・鈴木 (2000) は末子3歳未満の有配偶女性の就業に対する同居親の効果は、「常勤」「パート・嘱託」のどちらに対しても有意でないという分析結果を示している。仙田 (2002) においても、1959年以降生まれのコーホートでは同居親の効果が有意でなくなっている。

かつては残業があっても、育児休業制度や保育サービスといった社会的支援を利用することが難しくても、それを親族援助が補っていた。その親に頼ることが難しくなったことで、労働時間や両立支援の影響を直接受ける女性が増えてきている。

同時に、こうした家族の変化は、家事・育児の担い手として男性(夫)の重要性が増すことを示唆している。今日の家庭生活における男性の家事・育児参加の重要性はこれまでも指摘されてきた。たとえば、末盛・石原 (1998)、永井 (2000)、山口 (2007) は、夫の家事・育児参加が妻の夫婦関係満足度に影響するという分析結果を示している。だが、従来は同居親をはじめとする親族が家事・育児を代替することで夫はその役割を免れていた面があった。今田 (1995) は夫婦の就業パターンと家事分担の関係を分析した結果から、フルタイム就業の女性の家事負担は夫によって多少代替されているものの、それ以上に親族によって代替されていると指摘している。Nishioka (1998) は親と同居する夫婦ほど、夫は家事を担っていないという分析結果を示している。しかし、その親族援助に期待することが難しくなれば、妻の家事・育児負担軽減に夫が果たす役割は大きくなる可能性が高い。竹内 (2007) は、核家族世帯の分析結果から、「仕事と家庭の二重負担に苦しむ妻」は「結婚生活満足度」が低いと指摘する。親族援助に頼ることが難しい家事・育児と仕事の両立において、夫に対する妻の期待は低くないことがう

かがえる知見である。

2 男性の家事・育児参加の規定要因

日本の男性の家事・育児参加水準が低いことはしばしば指摘されているが、その要因を分析した研究も蓄積されつつある⁴⁾。

Hiller (1984) や Coverman (1985), Shelton and John (1996) など、アメリカの研究成果を整理した松田 (2002) によれば、男性の家事・育児参加の規定要因は、(1)家事・育児の量 (amount of housework), (2)時間的余裕 (time availability), (3)相対的資源 (relative resources), (4)イデオロギー (ideology) の4つに要約することができる。末子年齢が低い、子どもが多いといった育児に手がかかる状況では男性も家事・育児を担うというのが、「家事・育児の量」である。「時間的余裕」は、物理的な時間の余裕がなければ家事・育児を担う時間は少なくなるという考え方であり、就業の有無や労働時間の長さとの関係で分析されることが多い。「相対的資源」は収入や学歴といった社会的資源の夫婦間格差が小さいほど男性は家事・育児をする、「イデオロギー」は「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割意識がない男性ほど家事・育児をするという意味である (松田 2002: 316)。

だが、日本において、「家事・育児の量」「相対的資源」「イデオロギー」の効果は、使用するデータや変数によって一貫していない。たとえば、Nishioka (1998), 松田 (2000, 2002) の分析結果は末子年齢が低いほど男性が家事・育児を担うことを示している。これは、「家事・育児の量」説を支持する分析結果といえる。だが、末子年齢や子ども数の効果が有意でない酒井 (2006) や久保 (2007) の分析結果もある。「相対的資源」説については夫婦の収入に占める妻の割合が高いほど夫は家事・育児参加するという数井ほか (1996) の指摘がある一方で、Nishioka (1998) や松田 (2002) は、男性の家事・育児参加に夫婦の収入差は影響していないとの知見を示している。「イデオロギー」については、Nishioka (1998), 松田 (2000) が男性の家事・育児参加に性別役割意識は影響していないとしているのに対し、前田 (2002) や酒

井 (2006) の分析結果は性別役割意識が有意な効果を示している。

そうした中で、一貫した効果を示しているのが男性の労働時間である。数井ほか (1996), Nishioka (1998), 永井 (2001), 松田 (2002), 前田 (2002), 酒井 (2006), 久保 (2007) は労働時間が長い男性ほど家事・育児参加度が低いことを指摘している。永井 (2001) は男性の家事・育児参加が高まる労働時間として「1日600分(10時間)未満」という具体的な数値も示している。1日8時間労働と仮定すれば、残業は2時間未満が目安といえる。松田 (2002) は男性の家事・育児参加にマイナスの影響を及ぼす帰宅時間帯は21時以降という分析結果を示し、その理由を子どもが就寝しているからだとして指摘する。育児期の生活実態に適った指摘である。

日本の男性が長時間労働であることは改めていうまでもない。景気変動の影響を除けば、男性の労働時間が短くなる傾向はみられない⁵⁾。山口 (2009) は15歳未満の子をもつ男性において過剰就業 (本人の希望より長い労働時間での就業) が多くなると指摘する。また、6歳未満の子をもつ男女において、女性は過剰就業度が低いのに対し、男性は過剰就業度が高いという分析結果から、育児期の男女に対する企業の対応が異なっている可能性も指摘している (山口 2009: 232)。前述のように、従来は男性が早く帰宅して家事・育児を担うことができなくても、同居親が妻の家事・育児負担を軽減していた。しかし、今後はそういうわけにはいなくなる可能性が高いことを、みえてきた研究の知見は示唆している。さらに、前述のように長時間労働は女性にも、また非正規労働者にも広がりつつある。長時間労働は男女双方にとって、仕事と家事・育児の両立を難しくする要因になっているといえる。

IV 男女共通の課題としての介護

1 介護者の多様性

今日の日本社会では、女性のみならず男性にとっても仕事と家庭生活の両立が重要な課題にな

りつつある。だが、仕事か家事・育児かの二者択一的状況は根強く、結果として多くの男性が仕事を選択し、女性は家事・育児を選択している。しかし、女性のみならず男性も否定なく家庭生活で主たる役割を担わざるを得ない状況が増えつつある。それが高齢者介護である。

高齢人口の増加を背景に、介護と仕事の両立は重要な課題として認識されるようになったが、介護もまた伝統的には女性の問題とされてきた。前述のように、親との同居は育児期の女性の就業にはプラスであるが、前田（1998）は同居親が75歳以上になると女性の就業にマイナスの影響を及ぼす分析結果を示し、親との同居によって就業できた女性が一転して同居親の介護のために就業を断念する可能性は高いと指摘する。前田（2000）、岩本（2000）、山口（2004）、西本・七條（2004）、西本（2006）も介護によって就業が難しくなる分析結果を示している。

ただし、育児に比べて介護はその担い手が多様であることに留意する必要がある。育児を主として担う女性は子どもの母親である。介護の担い手（介護者）もかつては要介護者との続柄に規定されていた。袖井（1989）によれば、伝統的な日本の家制度において、老親介護は同居する長男の妻の役割とされてきた。しかし、家制度の規範が薄れたことにより、長男の妻だけでなく、要介護者の妻や娘など、さまざまな女性が介護者になった（袖井 1989：137）。戦後日本の家族に起きた、こうした変化を津止・斎藤（2007）は「配偶者介護」「実子介護」への移行と特徴づける。さらに重要な指摘は、要介護者の「妻」や「娘」に比べて、「夫」や「息子」といった男性介護者の増加が顕著であり、女性との差が縮小傾向にあることだ（津止・斎藤 2007：37）。割合としては現在でも介護者の多くが女性である。だが、男性にとっても介護は切実な問題になりつつあることを示唆する指摘である。

しかし、家族内の男女の役割において、主たる介護者（主介護者）になる男性が増えているとは必ずしもいえない。浜島（2006b）は、要介護者の同居家族において「親世代の女性（母）→子世代の女性（娘・嫁）→男性（父・息子・婿）」の順

序で主介護者が決定される傾向があると指摘する。つまり、今日でも、女性がいる家庭では依然として女性が主介護者になる。裏を返せば、男性は家族に女性がいないことから主介護者となる。そうした男性が増えているといえる。「実子介護」との関係でいえば、未婚男性の増加は介護者となる妻のいない男性の増加を意味する。「配偶者介護」の観点からいえば、子ども数の減少は介護者となる娘がいないことから、妻を夫が介護する可能性を高めるといえる。

津止・斎藤（2007）は家族の介護に直面した男性の多くが、家事の課題にも直面していることを指摘する。家事・育児役割を免れて仕事に専念してきた男性は介護に直面したとき家事能力も新たに身につける必要性に迫られる。男性介護者の増加は、男性にとって仕事と家庭生活の両立が避けられなくなる可能性が高まりつつあることを示唆している。

2 仕事と介護の両立課題

高齢人口のさらなる増加にともなって、介護と仕事の両立は今後ますます重要な課題になると予想される。これを支援するため、日本では介護休業が法制化されている。池田（2010）によれば、介護休業の必要性は在宅介護サービスの利用と関係しており、介護保険制度による在宅介護サービスの利用拡大によって介護休業の必要性は低下している。だが、今日でも、さまざまな事情で在宅介護サービスを利用できなくなることはある。そうした状況で退職を回避するために介護休業は重要な支援であると池田（2010）は指摘する。

さらに、介護においては休業の必要性とは別の要因でも就業継続が難しくなることにも留意する必要がある。育児においては、女性の場合、育児休業の前に産前産後休業があり、特に産後休業は義務であるため、育児休業取得の有無にかかわらず休業の必要が生じる。介護においても、その初期に介護保険の手続きや住環境の整備など、その後の介護生活の態勢づくりのために仕事を休む必要は生じる。だが、袖井（1995）や浜島（2006a）は、多くの労働者が初めは年次有給休暇（年休）や欠勤で対応していると指摘する。しかし、その

後の介護において両立が難しくなって退職するケースが多い。

その要因として、池田（2010）は要介護者の認知症が重くなると就業が難しくなると指摘する。直井・宮前（1995）の事例調査によれば、要介護者が寝たきりでない状況で要介護者が認知症になると、見張りの必要から仕事との両立が難しくなる。こうした認知症に特有の介護負担は、介護休業と在宅介護サービスでは軽減されていない可能性が高い。

もう1つは、やはり労働時間である。介護期の女性は正規雇用の比率が低下し、パートタイマー比率が上がることから、働き方を変えて両立を図っている可能性があるとして前田（2000）は指摘する。山口（2004）や西本（2006）も介護が就業時間に影響することを指摘する。池田（2010）によれば、正規雇用の女性は介護期に勤務先を移る確率が高く、移った後の労働時間はその前に比べて短くなっている。時系列的にみれば男性介護者が増えているとはいえ、今日でも主介護者の多くは女性である。中でも正規労働者は仕事の面でも負担が重い。そのために、正規雇用での勤務先を退職していると考えられる。男性の正規労働者でも、主介護者になれば同じ状況に直面する可能性は高い。

アメリカでは、Stone *et al.*（1987）が介護者全体に占める割合は、退職よりも労働時間短縮、仕事の予定変更、無給の休暇取得の方が高いことを指摘しており、Ettner（1995）やPavalko and Artis（1997）などの研究でも、退職とともに労働時間と介護の関係が問題にされている。日本でも介護期の労働時間は重要なテーマになると考えられる。

現状において、介護と仕事の両立課題に直面している労働者の多くは女性である。しかしながら、男性も同じ状況に直面する可能性は高まりつつある。また、介護に直面する労働者の多くは中高年期であり、職業キャリアとの関係でいえば、管理的な地位についていることも珍しくない⁶⁾。介護に直面する労働者の増加は、仕事と家庭生活の両立課題が特定の性別や年齢を超えて広がる可能性を示唆している。

V 要約と今後の課題

ワーク・ライフ・バランスの「生活」は女性の家庭生活を起点にその対象を拡大してきたことを踏まえて、仕事と家庭生活の両立に関する社会学的研究の知見を整理した。その結果は次のように要約することができる。

- (1) 出産・育児は仕事との両立が最も難しいライフイベントであり、依然として多くの女性が出産・育児期に退職している。出産・育児期の就業中断はその後の仕事の処遇だけでなく、両立負担やメンタルヘルスにも望ましくない影響を及ぼす可能性がある。
- (2) 女性の家事・育児負担軽減を親に頼ることは難しくなりつつあり、男性が家事・育児を担う重要性が高まりつつある。加えて、高齢人口の増加と家族規模の縮小を背景に、女性のみならず男性においても介護と仕事の両立が切実な問題になりつつある。この意味で、家庭生活と仕事の両立は男性にとっても重要な課題である。
- (3) 労働時間は、出産・育児期の就業継続、男性の家事・育児参加、そして介護期の就業継続のいずれも難しくしている要因である。長時間労働は男性のみならず、女性にも、さらには非正規労働者にも広がりつつある。

日本において結婚で退職する女性は減り、育児後に就業する女性は増えたが、出産・育児期に就業継続する女性は増えていないことがこれまでの研究から明らかになっている。ただし、誤解してはならないのは、育児休業や保育サービスなど、仕事と育児の両立支援が拡大されたことにより、就業継続できるようになった女性も増えていることだ。しかし、反対に、働き方や家族の変化にもなって就業継続が難しくなった女性も増えたために、全体としては就業継続が増えていないのである。出産・育児期の就業中断は職業キャリアのみならず、家庭生活においても、重い家事・育児負担や、経済力の低さに起因するメンタルヘルスの問題など望ましくない影響があることを報告する研究もある。出産・育児期の退職要因を明らかにすることは、今後のワーク・ライフ・バランス

研究においても重要な課題である。

依然として出産・育児期の就業継続が難しい背景として、家族においては、親の家事・育児援助（親族援助）に頼ることが難しくなりつつあることが近年明らかになっている。これにともなう、男性の家事・育児参加に関する研究はこれまでも増して重要になると考えられる。さらに、介護と仕事の両立は女性のみならず男性にとっても切実な問題になりつつある。今日でも介護者の多くは女性であるが、妻や娘など、介護者となる女性が家族にいないことから主介護者となる男性も増えている。介護負担は要介護状態によってさまざまであり、特に認知症介護と仕事の両立については今後の重要な課題である。また、介護はいつ発生するか、労働者本人がその時期を選択できない。介護者の多くが中高年層であるが、若年期に直面する可能性もある。このことは職業キャリアとの関係において、さまざまなキャリアの段階で介護に直面する可能性があることを示唆している。

このように、これまでの研究は、一方で女性にとって仕事と家庭生活の両立が依然として難しいことを明らかにし、他方で男性においても仕事と家庭生活の両立が切実な課題になりつつあることを明らかにしてきた。課題とするライフイベントも、出産・育児とともに介護へと広がることで、仕事と家庭生活の両立課題が多様であることを示した。これらの論点をさらに深く掘り下げることは、今後の研究の重要な課題である。さらに、共通の課題として明らかになっているのが労働時間である。日本の男性が長時間労働であることはよく知られているが、このことが男性の家事・育児参加を難しくしている。のみならず、女性にも長時間労働は広がりつつある。これにより、出産・育児期や介護期の就業継続が難しくなっていることを、これまでの研究は示唆している。さらに、非正規労働者の両立支援拡大は重要な課題であるが、この層にも長時間労働は広がりつつある。労働時間は今後のワーク・ライフ・バランス研究の柱となるテーマといえる。

留意すべきは、長時間労働の問題も指摘されて久しいことだ。間（1974）は、日本の労働者の勤

勉性のマイナス面として、長時間労働の結果、気力と体力を企業の中で消耗し、勤務先企業の活動が外の社会に及ぼす影響を考えると、家庭生活や地域生活にかかわることができないことを問題にしている。日本社会が高度成長期から安定成長期に移行する時期の指摘である。その後、戦後日本の勤労者生活を「働き過ぎ」の観点から分析した間（1996）は、1991年の調査結果から、安定成長期の残業において、職場への同調による「つき合い残業」は少数派であり、企業の競争が厳しさを増す中で的人员削減や取引先・顧客へのサービス向上の必要性から、労働者の負担が増加したことの影響が大きいと指摘する。「ゆとり」の観点から男性有職者の生活時間を分析した平田・加藤（1995）によれば、週休2日制の導入によって休日は増えたが逆に平日のゆとりはなくなった。だが、人びとの意識においては、1986年から1991年の間に、収入の増加より労働時間短縮を重視する割合が上昇し、労働時間短縮より収入の増加を重視する割合を上回ったという調査結果も間（1996）は示している。これらの研究にみられるように、家庭以外の生活を含むワーク・ライフ・バランスという視点は新しいものではない。むしろ人びとの意識や制度が変わっても容易に変化しないほど、長時間労働は日本社会に深く根を張った問題であることを、これらの研究は示唆している。生活の具体的課題が曖昧な議論でこの状況を好転させることは難しいといえる。

家庭生活では女性のみならず男性においても、労働時間短縮の必要性に直面する労働者は今後増える可能性がある。この課題をさらに深めるとともに、家庭以外の生活においても、たとえば地域生活やボランティア、趣味の活動など、具体的な生活の課題に即して労働時間短縮の議論を深めていくことはワーク・ライフ・バランス研究の重要な課題である。そうした生活に関する研究の蓄積があることは社会学の強みであろう。もちろんどのような生活を想定するにせよ、心身の健康に悪影響を及ぼすほどの長時間労働の是正が重要であることは論を待たない。だが、健康との関係で問題になる労働時間よりも家庭生活との両立で問題になる労働時間はずっと短い。男性の家事・育児

参加を高める残業時間の目安は2時間未満という分析結果もあった。家庭以外の生活とのバランスが問題になる労働時間も、同じく健康との関係で問題になる労働時間より短い。仕事だけをみて「労働時間が短くなった」といっても、それが生活とバランスのとれたものであるとは限らない。ワーク・ライフ・バランスは文字どおり仕事と生活の関係性の問題である。家事・育児・介護のほかにもどのような課題が生活で生じているか、その課題に対してどのような仕事の調整が可能か、仕事と生活の関係の中で働き方を見直す具体的な課題を明らかにしていくことが重要である。

- 1) 以下では労働市場から退出し、その後に再参入することを指して「就業中断」と呼ぶ。出産にともなう産前産後休業は必然的に就業の中断（一時的に仕事から離れる状態）を生むが、勤務先や労働市場にとどまった状態での中断は以下でいう「就業中断」に含めていない。
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所（2007b）によれば、日本の独身女性がつ理想のライフコース像は、「再就職コース」（結婚や出産を機に退職し、子育て後に再び仕事をもつ）が「両立コース」（結婚子どもをもつが、仕事も一生涯続ける）をわずかに上回り、他のコースに比べて最も高い割合を示しているが、時系列的にみると両立コースは上昇しており、1987年に10%以上あった再就職コースとの差は2005年に3%まで縮小している（国立社会保障・人口問題研究所2007b：59）。だが、国立社会保障・人口問題研究所（2007a）の調査結果でも第1子出産前後の就業継続率は上昇していない（国立社会保障・人口問題研究所2007a：43）。
- 3) 2005年施行の改正育児介護休業法から有期契約労働者の一部が育児休業の対象となったが、分析データは、2005年6月に調査しているため大多数がこの改正前に出産・育児期を迎えている。
- 4) 家事と育児を分けて分析している研究もあるが、ここでは「家事・育児」と一括りにして知見を整理する。
- 5) 厚生労働省（2006）によれば、2004年の労働時間が週60時間以上であった男性の割合は20代後半から40代前半に20%を超えている。そしていずれの年齢層でも、その割合は10年前の1994年から上昇している（厚生労働省2006：参37）。週60時間を週5日1日8時間勤務で換算すれば、1日当たり4時間の残業をしていることになる。
- 6) 労働政策研究・研修機構（2006b）は、管理職としての仕事と介護の両立を図り、仕事の区切りがついたところで退職した事例も報告している。

参考文献

Coverman, Shelly (1985) "Explaining Husband's Participation in Domestic Labor," *Sociological Quarterly*, Vol.26, pp.81-97.
 Davis, Kingsley (1984) "Wives and Work: The Sex Role Revolution and Its Consequences," *Population and Development Review* Vol.10 No.3, pp.397-417.
 Ettner, Susan L. (1995) "The Impact of 'Parent Care' on Female Labor Supply Decisions," *Demography*, Vol.32, No.1, pp.63-80.
 Hakim, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press.
 ——— (2003) *Models of the Family in Modern Societies: Ideal and Realities*, Ashgate Publishing Limited.
 ——— (2004) *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Work*, 2nd Edition, Glass House Press.
 ——— (2005) "Sex Differences in Work-Life Balance Goals," edited by Houston, D. M., *Work-life Balance in the 21st Century*, Chapter 4, Palgrave Macmillan.
 Hiller, Dana V. (1984) "Power Dependence and Division of Family Work," *Sex Roles* Vol.10, pp.1003-1019.
 Houston, Diane M. (2005) "Work-life Balance in the 21st Century," Houston, Diane M. ed, *Work-life Balance in the 21st Century*, Chapter 1, Palgrave Macmillan.
 Nishioka, Hachiro (1998) "Men's Domestic Role and the Gender System: Determinants of Husband's Household Labor in Japan," 『人口問題研究』 Vol.54, No.3, pp.56-71
 Pavalko Eliza K. and Artis, Julie E. (1997) "Women's Caregiving and Paid Work: Causal Relationships in Late Midlife," *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol.52B, No.4, S170-S179.
 Shelton, Beth A. and John, Daphne (1996) "The Division of Household Labor," *Annual Review of Sociology*, No.22: 299-322.
 Stone, Robyn, Cafferata, Gail G. and Sangl, Judith (1987) "Caregivers of Frail Elderly: A National Profile," *Gerontologist*, Vol.27, No.5, pp.616-627.
 池田心豪 (2007) 「勤務時間短縮等の措置にみる両立支援の課題——企業の自主的取組みによる育児支援策の拡大に向けて」 『日本労働研究雑誌』 No.564, pp.45-56.
 ——— (2010) 「介護期の退職と介護休業——連続休暇の必要性和退職の規定要因」 『日本労働研究雑誌』 No.597, pp.88-103.
 今田幸子 (1991) 「女性のキャリアとこれからの働き方——仕事と家庭のダブル・バインドを超えて」 『日本労働研究雑誌』 No. 381, pp.12-24.
 ——— (1995) 「夫婦のキャリア構造——仕事と家庭の二項対立を超えて」 日本労働研究機構 『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』 第7章, 調査研究報告書 No.74.
 ——— (1996) 「女子労働と就業継続」 『日本労働研究雑誌』 No.433, pp.37-48.
 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」 『日本労働研究雑誌』 No.553, pp.34-44.
 岩本康志 (2000) 「要介護者の発生にともなう家族の就業形態の変化」 『季刊社会保障研究』 Vol.36, No.3, pp.321-337.
 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働——日米の比較研究』 日本経済評論社.
 ——— (2006) 『ワークライフバランス社会へ——個人が主役の働き方』 岩波書店.
 ——— (2008) 『ワークライフシナジー——生活と仕事の〈相互作用〉が変える企業社会』 岩波書店.
 大沢真知子・鈴木春子 (2000) 「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析——出産退職は若い世代で本当に増えているのか」 『季刊家計経済研究』 No.48, pp.45-53.
 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』 日本経済新聞出版社.

- 数井みゆき・中野由美子・土谷みち子・加藤邦子・綿引伴子 (1996) 「子どものかわり、父母比較」 牧野カツコ・中野由美子・柏木恵子編『子どもの発達と父親の役割』第Ⅱ部第3章, ミネルヴァ書房.
- 久保桂子 (2007) 「フルタイム就業夫婦の育児分担を規定する要因——仕事との時間的葛藤を生じる育児を中心に」『家族社会学研究』Vol.19, No.2, pp.20-31.
- 厚生労働省 (2006) 『平成 18 年版労働経済白書』国立印刷局.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2005) 『平成 16 年版働く女性の実情』雇用均等・児童家庭局一般資料 No.5.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2007a) 『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査) 第 I 報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』調査研究報告資料 No.23.
- (2007b) 『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査) 第 II 報告書 わが国独身層の結婚観と家族観』調査研究報告資料 No.24.
- 小島宏 (1995) 「結婚, 出産, 育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』第 4 章, 大蔵省印刷局.
- 酒井計史 (2006) 「育児期における男性の家事・育児分担——分担の現状と男性の家事・育児分担を促進するための課題」労働政策研究・研修機構『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』第 7 章, 労働政策研究報告書 No.64.
- 佐藤博樹 (2008) 「企業から見たワーク・ライフ・バランス」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』序章, 勁草書房.
- 編 (2008) 『子育て支援シリーズ 2 ワーク・ライフ・バランス——仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい.
- 滋野由紀子・大日康史 (1998) 「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.39-49.
- 末盛慶・石原邦雄 (1998) 「夫の家事遂行と妻の夫婦関係満足感——NSFH (National Survey of Families and Household) を用いた日米比較」『人口問題研究』Vol.54, No.3, pp.39-55.
- 仙田幸子 (2002) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』Vol.58, No.2, pp.2-21.
- 袖井孝子 (1989) 「女性と老人介護」マーサ・N・オザワ, 木村高三郎, 伊部英男編『女性のライフサイクル——所得保障の日米比較』第 5 章, 東京大学出版会.
- (1995) 「介護休業制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.427, pp.12-20.
- 竹内真純 (2007) 「夫のサポートが夫婦の結婚満足感を高める」永井暁子・松田茂樹編『対等な夫婦は幸せか』第 5 章, 勁草書房.
- 田中重人 (1996) 「職業構造と女性の労働市場定着性——結婚・出産退職傾向のコーホート分析」『ソシオロジ』No.126, pp.69-85.
- (1997) 「高学歴化と性別分業——女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』Vol.2, No.2, pp.130-142.
- 津止正敏・斎藤真緒 (2007) 『男性介護者白書——家族介護者支援への提言』かもがわ出版.
- 直井道子・宮前静香 (1995) 「女性の就労と老親介護」『東京学芸大学紀要』No.46, pp.265-275.
- 永井暁子 (2000) 「出産・夫の育児と妻の夫婦関係満足度——消費生活に関するパネル調査 (JPSC)」による分析」佐藤博樹・石田浩・池田謙一編『社会調査の公開データ——2 次分析への招待』第Ⅲ部第 4 章, 東京大学出版会.
- (2001) 「夫の育児遂行の要因」岩井紀子編『現代日本の夫婦関係』第 12 章, 文部科学省研究費基盤研究 (A) 家族についての全国調査 (NFR98) 報告書 No.2-3, 日本家族社会学会全国家族調査 (NFR) 研究会.
- 永井暁子・松田茂樹編 (2007) 『対等な夫婦は幸せか』勁草書房.
- 永瀬伸子 (1994) 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』No.418, pp.31-42.
- (2003) 「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』第 6 章第 2 節, 調査研究報告書 No.157.
- (2008) 「女性の就業をめぐる状況——90 年代後半の雇用流動化と規制改革は女性労働をどう変えているのか」船橋恵子・宮本みち子編著『雇用流動化のなかの家族——企業社会・家庭生活保障システム』第 3 章, ミネルヴァ書房.
- 西村純子 (2009) 『ポスト育児期の女性と働き方——ワーク・ファミリー・バランスとストレス』慶應義塾大学出版会.
- 西本真弓 (2006) 「介護が就業形態の選択に与える影響」『季刊家計経済研究』No.70, pp.53-61.
- 西本真弓・七條達弘 (2004) 「親との同居と介護が既婚女性の就業に及ぼす影響」『季刊家計経済研究』No.61, pp.62-72.
- 日本労働研究機構 (2001) 『リーディングス日本の労働 8 勤労者生活』.
- 間宏 (1974) 『イギリスの社会と労使関係——比較社会学的考察』日本労働協会.
- (1996) 『経済大国を作り上げた思想——高度経済成長期の労働エートス』文眞堂.
- 浜島幸司 (2006a) 「介護生活の実態と仕事生活への影響——どのような支援が必要なのか」労働政策研究・研修機構『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』第 9 章, 労働政策研究報告書 No.64.
- (2006b) 「介護役割と介護負担——要介護者と同居する家族の実態」労働政策研究・研修機構『介護休業制度の利用拡大に向けて——「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』第 1 章, 労働政策研究報告書 No.73.
- (2007) 「介護経験と職業キャリア」労働政策研究・研修機構『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』第 1 部第 3 章, プロジェクト研究シリーズ No.7.
- 樋口美雄 (1994) 「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』第 9 章, 東京大学出版会.
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel (1997) 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』Vol.53, No.4, pp.49-66.
- 平田道憲・加藤毅 (1995) 「働き方と平日のゆとり」矢野真和編著『生活時間の社会学——社会の時間・個人の時間』第 5 章, 東京大学出版会.
- 船橋恵子 (2008) 「育児期における家族生活と職業生活のバランス——ジェンダーと育児支援制度の視点から」船橋恵子・宮本みち子編著『雇用流動化のなかの家族——企業社会・家庭生活保障システム』第 5 章, ミネルヴァ書房.
- 前田信彦 (1998) 「家族のライフサイクルと女性の就業」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.25-38.
- (2000) 『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構.
- (2001) 「総論 勤労者生活研究の歴史的展開」日本労働研究機構『リーディングス日本の労働 8 勤労者生活』序章.
- (2002) 「男性の労働時間と家庭生活——労働時間の再編

- 成に向けて」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』第6章、ミネルヴァ書房。
- 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』No.13, pp.134-145.
- （2002）「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第14章、東京大学出版会。
- （2004）「女性の階層と就業選択——階層と戦略の自由度の関係」本田由紀編『女性の就業と親子関係——母親たちの階層戦略』第1章、勁草書房。
- （2007）「夫婦の働き方戦略——戦略の自由度、性別役割分業戦略、共働戦略」永井暁子・松田茂樹編『対等な夫婦は幸せか』第7章、勁草書房。
- 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」『家族社会学研究』Vol.13, No.2, pp.73-84.
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.50-62.
- 両角道代（2008）「ワーク・ライフ・バランスの基本原則——育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」『大原社会問題研究所雑誌』No.594, pp.36-53.
- 矢野眞和編著（1995）『生活時間の社会学——社会の時間・個人の時間』東京大学出版会。
- 矢野眞和・連合総研編（1998）『ゆとりの構造——生活時間の6か国比較』日本労働研究機構。
- 山口一男（2005）「少子化の決定要因と対策について——夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」『季刊家計経済研究』No.66, pp.57-67.
- （2007）「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」『季刊家計経済研究』No.73, pp.50-60.
- （2009）『ワーク・ライフ・バランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山口一男・樋口美雄編（2009）『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社。
- 山口麻衣（2004）「高齢者ケアが就業継続に与える影響——第1回全国家族調査（NFR98）2次分析」『老年社会科学』Vol.26, No.1, pp.58-67.
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.
- （2006b）『介護休業制度の利用拡大に向けて——「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書 No.73.
- （2007）『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.
- （2008）『有期契約労働と育児休業——継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題』労働政策研究報告書 No.99.
- 脇坂明・富田安信編（2001）『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構。
- 渡辺秀樹（1994）「現代の親子関係の社会的分析——育児社会論序説」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』第4章、東京大学出版会。

いけだ・しんごう 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に「介護期の退職と介護休業——連続休暇の必要性と退職の規定要因」（『日本労働研究雑誌』No.597, 2010年）。職業社会学専攻。