

令和元年6月2日現在

機関番号：22604

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K04078

研究課題名(和文)現代日本企業と就業者の労働・生活時間の配分：企業・就業・世帯をめぐる「悪循環」

研究課題名(英文)Employees' labor market and household behavior in Japanese companies: The vicious cycle of private firms, employment, and household behavior

研究代表者

不破 麻紀子 (Fuwa, Makiko)

首都大学東京・人文科学研究科・准教授

研究者番号：40451877

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、企業の男女平等・両立支援制度等の現状を検討し、さらにこれらが個人の働き方や世帯内での家事育児、生活時間配分に関連するかを検討した。使用したデータは、企業に関する詳細な情報と従業員情報を統合した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査(JILPT)、2006」である。分析結果からは、男性の働き方の改革を働きかける施策は女性のみならず男性の企業へのコミットメントを高めるほか、世帯でのより積極的な労働分担や生活時間と関連していることが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の意義は、企業のWLB環境について詳細な指標を用いて分析すること、就業行動のみならず世帯内の労働・生活時間との関連を検討すること、男性の働き方の変革を促進する施策に焦点を当てることにある。結果によると、男性の働き方の変革を志向する施策は男性の世帯での積極的な労働分担や生活時間と関連しており、両立支援施策は男性にとっても生活のあり方を左右する重要な要因であることが示された。仕事と家庭責任の両立支援策は主に女性を対象に議論されてきたが、女性のみ両立困難を削減する施策は職場の変革には不十分であり、男性を含めた全ての就業者の両立支援を念頭に置いた政策が重要であることが示された。

研究成果の概要(英文)：This study examined the impact of gender- and family-related measures in Japanese firms on the division of labor and time spent with spouses. The data used in this study was taken from the Survey on Support for Work-Life Balance conducted in 2006 by the Japan Institute of Labour Policy and Training (JILPT). The results indicated that firms' measurements that emphasized male employees' family responsibilities are positively associated with employees' higher work commitment, an egalitarian division of housework, and more time spent with the spouse.

研究分野：社会学

キーワード：ジェンダー 就業環境 家事労働 生活時間

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

女性労働に関する先行研究で指摘されているように、日本の多くの企業においては女性が活躍する環境の整備が遅れている。たとえば、第1子出産を機に多くの人が退職する状況は、1980年代から大きな改善はみられていない。就業における男女格差についても、正規雇用女性の賃金が男性の7割、女性管理職率は11.2%であるなど、欧米諸国に比べて著しい(JILPT 2015)。また、子どもを持つ20-49歳の男女の育児休業制度の利用は男性5%、女性14%にとどまる(内閣府 2011)。さらには、2000年代の平日の労働時間は、1980年代に比べ、むしろ長くなっていることが報告されている(黒田 2010)。このような男性稼ぎ主型就業環境は、相互に関連しながら、男性の長時間労働、職場や世帯内での女性の交渉力の低下、有業女性の重い二重負担や子育て期の就業中断という悪循環を生み出している。

先行研究からは、両立支援の不足や男女の雇用管理の違いが賃金や昇進における男女格差や女性の就業の抑制につながるということが明らかになっている(川口 2008、Cohen and Huffman 2007)。また、女性の離職率の高さを理由に企業が差別的な処遇をするという「悪循環」は、依然として多くの企業で続いている(川口 2008)。これら研究は、男女の就業行動の分析するためには企業属性や組織のあり方を考慮に入れた分析が不可欠であることを示してきた。しかし、従来の労働研究では、企業と就業に関する行動に分析対象が限定されがちであり、「悪循環」のメカニズムにおいて重要な一端を占める世帯内での労働や生活の検討が不足している。他方で、多くの家族研究は、家族内の関係性や交渉に焦点を当てているため、企業のあり方が世帯内のパートナー間交渉に及ぼす影響についての検討は十分とはいえない。

日本でも職場におけるワーク・ライフ・バランス(WLB)環境の拡充がなされているが、育児休業等のWLB施策は取得率のジェンダー差が大きく、男性労働者を含む就業環境の改革は進んでいない。例えば、育児休業取得の対象となる女性就業者の81.8%が取得しているのに対し、男性は3.16%にとどまっている(厚生労働省 2017)。短時間勤務制度等の利用者もほとんどが女性である(永井 2009)。これらからは、日本のWLB施策は育児・家事責任を女性が担うものと前提したうえで、女性の家事育児責任と仕事の両立を支援しようとしていることがうかがわれる。また、女性活躍推進法や男女共同参画社会基本法などの職場における男女平等を促進するために政策が施行されている一方で、依然として大企業を中心に、コース別雇用管理制度等、構造的なジェンダー不平等が根強く残っている。Fraser(1997)は、このようなWLB施策や男女平等施策はジェンダー平等の達成のためには不十分であり、これらに加え、男性の働き方の改革に着目した施策が必要であるとする。

そこで本計画では、企業属性・男女平等・両立支援・男性就業者の働き方改革制度等の企業情報と従業員の働き方・属性に関するデータを用いて、企業のあり方と従業員の就業行動、家事育児労働・世帯における生活時間配分との関連を検討した。また、補完的分析に国際比較調査データ(「International Social Survey Programme 2002 (ISSP)」)、パネル調査データ(「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」東京大学社会科学研究所)就業と介護の両立に関する調査データ(「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課)も用いた。

2. 研究の目的

本研究は企業の属性・制度・施策等のデータを、従業員(管理職にある労働者を含む)の就業行動および世帯内での家事労働・生活時間配分をめぐる交渉やパートナー関係分析に取り入れて検討を行う。具体的には、(1) まず、男女平等・両立支援環境(女性の活躍、ポジティブアクション、育児休業、短時間勤務制等)および男性の働き方改革(男性の育児休業取得支援、男性ロールモデル等)と従業員の就業継続意識との関連を検討する。また、管理職が部下のWLB環境に与える影響を分析するため、管理職のジェンダーと部下のWLB施策へのアクセスとの関連も分析する。(2) 次に、企業の就業環境が世帯内の生活に及ぼす影響をみるため、就業環境(男女平等・両立支援環境、男性の働き方改革)と世帯における労働分担・生活時間との関連を検討する。(3) 国際比較を通して、就業環境と配偶者間の家事分担交渉の関連を検討する。

3. 研究の方法

本研究で使用したデータは、企業に関する詳細な情報と従業員情報を統合した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査(JILPT) 2006」である。個人サンプルには管理職・一般従業員を含む。

<被説明変数> まず就業環境と就業行動に関する分析をJILPTデータの管理職サンプルを用いて行った。被説明変数は、継続就業意欲(「私はこれからも、今の会社で働き続けたいと思う」)である。選択肢は「そうは思わない」=1~「そう思う」=5であるが、回帰分析では「そう思う」を1とするダミー変数とした。さらにWLB環境の整備への管理職の態度のジェンダー差を検討するため、部下の育児休業取得が男性管理職と女性管理職で異なるか(部下の育児休業取得経験あり=1)部下の育児休業取得時の部署のマネジメントの困難度の認識が男女で異なるか(困難だった(「非常に困難だった」または「困難だった」)を1とするダミー変数)および男性部下の育児休業取得への意識が男女で異なるか(「積極的に取得に賛成する」を1とするダミー変数)を検討した。就業環境と世帯内での家事・生活時間に関する分析では、配偶者と過ごす時間(1日当たり、分単位)と夫の家事負担率(夫の負担率が20%を超える場合に1とするダミー変数)を用いた。

<説明変数>

企業レベルの主な説明変数は、(1) 両立支援環境 (両立支援策の導入数 (短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰り下げ・繰り上げ等) 導入数により 0~12 の値をとる)、(2) 男女平等 (ポジティブアクション策の有無・経営者の方針として女性の活用を推進「女性を積極的に活用・登用している」「男女にかかわらず人材を育成している」「女性にも定型的な仕事ではなく、創造性の高い仕事をさせている」の合計得点[レンジは 3~15]) と (3) 男性の働き方改革 (経営者の方針として男性の育児休業を推進) である。JILPT データでは企業だけでなく、従業員本人にも職場の男女平等や両立支援環境に関する評価を聞いている。このため、個人レベルの職場環境変数も分析に用いる。主な個人レベルの独立変数は、(1) 両立支援環境: 上述の両立支援策の認知数、「結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だと思う」、「会社は上司や同僚に、従業員の家庭責任に対して理解するよう求めている」[ともにレンジは「そうは思わない」= 1 ~ 「そう思う」= 5] を用いた。(2) 男女平等: 上述の女性の活用の認知 [レンジは 3~15] と コース別雇用管理制度を用いた (3) 男性の働き方改革: 男性の育児休業の推奨: 「男性にも育児休業を積極的に取得するように勧めている」、仕事と家庭の両立の男性ロールモデル: 「会社内に男性の育児参加の良きモデル(男性)がいる」。それぞれ、「そうは思わない」= 1 ~ 「そう思う」= 5) を用いた。また、女性管理職を 1 とするダミー変数を作成した。

4. 研究成果

まず、就業環境と就業行動に関する分析結果を検討する。表 1 は本研究の主な独立変数の平均値を示したものである (不破 2018)。両立支援策に関しては、企業は平均で 4.7 の両立支援策を導入したとしているのに対し、従業員が認知しているのは 3.2 であり、両立支援策が導入されていても十分に従業員によって認知されていないものがあることが示唆される。また、女性の活用に関しては経営者が進めていると考えている (12.7) のに対し、従業員の認知は 10.0 にとどまっており、経営者と従業員の認識のギャップがあることが分かる。さらに男性就業者の両立支援に関しても企業が 3.01 であるのに対し、従業員は 2.14 とギャップがみられる。

表 2 は継続就業意欲の平均値を示したものである (管理職のみ)。継続就業意欲(「これからも、今の会社で働き続けたいと思う」)の平均値は女性管理職が 3.8、男性管理職が 3.9 と、男女ともに高いレベルである。

また、継続就業意欲を従属変数としたロジスティック回帰分析からは、男女ともに管理職の職場へのコミットメントは両立支援が充実している職場で有意に高いことが示された (Ishiguro and Fuwa 2016) (表 3)。これは女性のみならず、男性管理職にとっても職場の両立支援環境が重要な要因であることを示す。職場の両立支援の充実は、仕事と家庭責任の困難が緩和されることを通じて、労働者の就業行動に影響を与えることが示唆された。

本研究は企業の両立支援策などの制度や環境に焦点を当てているが、管理職の従業員の WLB へ態度も大きな要因であることが知られている (Ryan & Kossek 2008)。そこで、管理職のジェンダーと部下の育児休業等の両立支援策へのアクセスとの関連も検討した。

表1 主な説明変数

変数	平均	SD	最小	最大
企業レベル変数				
両立支援策	4.71	(2.07)	0	12
ポジティブアクション	0.60	(.49)	0	1
経営者の方針: 女性の活用	12.33	(2.40)	3	15
経営者の方針: 男性の育児休業	3.01	(1.09)	1	5
個人レベル変数				
両立支援策の認知	3.15	(2.24)	0	12
家庭責任についての理解	2.64	(1.06)	1	5
結婚・出産後も働き続けられる	3.51	(1.18)	1	5
女性の活用の認知	10.00	(3.13)	3	15
やりがいがある	3.78	(1.01)	1	5
コース別雇用管理 無	0.54	(.50)	0	1
コース別雇用管理 有 総合職	0.25	(.43)	0	1
コース別雇用管理 有 一般職	0.21	(.40)	0	1
男性の育児休業推奨	2.14	(1.05)	1	5
男性の両立ロールモデル	2.00	(1.04)	1	5

(Fuwa 2018b; 不破 2018) より作成。既婚者のみ

表2. 就業継続意欲

	女性管理職	男性管理職
これからも、今の会社で働き続けたいと思う	3.80 (1.03)	3.90 (1.01)

女性 n=483, 男性 n=2734 (Ishiguro・Fuwa 2016) より作成

表3. 就業継続意欲を従属変数としたロジスティック回帰分析結果

	女性管理職 係数	男性管理職 係数
就業環境		
会社は上司や同僚に、従業員の家庭責任に対して理解するよう求めている	-0.11	0.11 *
結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だ	0.54 ***	0.15 **

N(女性=384男性=2420) 有意な効果を示した就業環境変数のみを表示しているが、モデルには他の変数も投入している。

***p < .001, **p < .01, *p < .05, †p < .1 (Ishiguro・Fuwa 2016) より作成

表4は、男性管理職と女性管理職の部下のWLBに対する態度を比較したものである。表4に見られるように女性管理職は部下の育児休業取得割合が高く、部下の育児休業取得時の部署のマネジメントの困難であったと評価しにくく、さらに男性部下の育児休業取得に対して男性管理職より賛成する割合が高いことが示された(Fuwa 2018a)。これらの変数を従属変数とした回帰分析(結果は図示していない)からも女性管理職が男性管理職よりも部下のWLB環境の整備に積極的であるという結果が得られた。女性管理職の増加は、就業者の両立支援という側面から重要であることが示唆された。

世帯内の家事労働について全国規模の調査を用いた分析からは夫の家事分担率が15%程度と極めて限定的であることが示されている(不破 2019)。そこで以下では、就業環境と世帯内での行動に関する分析結果を検討する。表5は、就業環境と家事分担の関連を検討した回帰分析結果である(Fuwa 2018b; 不破 2018)。ロジスティック回帰分析結果によると、コース別雇用管理がないことは、男性の家事分担に正の効果を持っている。職場での性別による分離は、世帯内での性別分離につながることを示唆された。一方で、女性の活躍や両立支援策は有意な効果を持たなかった。男性の働き方改革に関しては、男性の育児休業推奨、男性両立ロールモデルともに男性の家事分担に正の効果を持っていた。すなわち、男性の家庭責任を積極的に支援する施策は実際に男性の家庭参加を促進することが示された。これまでの両立政策はしばしば女性を暗黙のターゲットとし、女性の家庭負担を削減しようとしてきたが、世帯内の交渉のダイナミクスを変えるためには、男性労働者の変革を促すことが必要といえる。

追加的に、就業環境と家事分担を巡る配偶者間の交渉の関連を探るため国際比較データ(ISSP)を用いて、家事分担に関する配偶者間の対立に焦点を当てた分析をおこなった(結果は図示していない)。分析結果からは、長時間労働が常態化していたり、就業における男女格差が大きい社会では、たとえ妻が家事分担に関して不公平感を持っていたとしてもそれが配偶者間の対立として表面化しにくく、家事を巡る再交渉が行われにくいことが示された(不破 2016)。日本の男性稼ぎ主型の就業環境や職場の男女不平等は、女性の不平等な家事負担の背景となっていることが示唆される。

表6は就業環境と配偶者と過ごす時間の関連を検討した分析結果である(不破 2018)。結果からは、経営者の方針が女性就業者の活躍を推進している場合、配偶者と過ごす時間に負の効果を持つことが示された。企業が女性の活躍を促すだけでは、かえって世帯で過ごす時間を減らしてしまう可能性があり、職場の働き方そのものの変革が重要であることが示唆された。一方で、男性の仕事と家庭の両立ロールモデルが職場にいることは、配偶者と過ごす時間にも正の効果を持つことが示された。

ライフイベントと家事労働との関連に焦点を当てた補完的分析(結果は図示していない)からは、男性稼ぎ主型の就業環境が根強く残り、公的な福祉供給が限定的な状況下で、結婚などパートナー関係・家族形成は女性の家庭負担の増加の契機となっていることが示され、親同居など私的な福祉供給に多くの人々が頼らざるを得ない状況にあることが示唆されている(e.g., 不破・柳下 2016b; 不破・柳下 2017a; 柳下・不破 2019)。また、継続的な就業と家族形成の両立の困難は女性の結婚への関心の低さや結婚の先延ばしに関連していることが示されている(e.g., 不破・柳下 2016a; 柳下・不破 2017c)。子育て期にかぎらず、親の介護が必要となる場合に、男性と比べ、女性は仕事と家庭責任の両立が困難になることをより懸念していることも明らかになった(Fuwa 2017)。以上の結果を総合すると、職場における両立支援環境の整備は早急な対応が必要な課題であり、今後も職場環境のあり方と就業行動、世帯内の生活の相互関連に焦点を当てた研究を充実させていく必要性は大きい。特に従来の両立支援施策の議論で見落とされがちであった、男性労働者の就業環境とその改革は今後の社会のあり方を考えるうえでも重

表4. 管理職の部下の育児休業取得等に対する態度

	女性管理 男性管理		全体
	職	職	
(1) 部下の育児休業取得経験			
あり	65.1%	39.6%	42.8%
(2) 部下の育児休業取得時の部署管理の困難度			
非常に困難	1.6%	3.3%	3.0%
困難	38.1%	47.6%	45.8%
容易	43.4%	40.7%	41.2%
非常に容易	16.9%	8.4%	10.0%
(3) 男性部下の育児休業等取得への態度			
反対する	25.7%	24.4%	24.6%
条件付きで賛成する	45.6%	54.6%	53.5%
積極的に賛成する	28.8%	21.0%	22.0%

(1) 女性 = 292, 男性 = 2082; (2) 女性 = 189, 男性 = 821; (3) 女性 = 292 男性 = 2082 (Fuwa 2018a)より作成

表5. ロジスティック回帰分析結果：夫の家事負担率

	係数	SE
男女平等		
コース別雇用管理無	.111 †	.064
女性の活用認知	.000	.011
WLB環境		
両立支援策認知	-.015	.015
男性の働き方改革		
男性の育児休業推奨	.099 **	.036
男性両立ロールモデル	.087 *	.034

N=5212 個人属性等の変数も投入した。(Fuwa 2018b; 不破2018)より作成

表6. マルチレベル分析結果：配偶者と過ごす時間

	係数	SE
企業レベル変数		
男女平等		
ポジティブアクション施策有	-1.182	2.909
経営者の方針：女性活用	-1.132 †	.687
WLB環境		
両立支援策	-.282	.730
男性の働き方改革		
経営者の方針：男性育児休業	-.872	1.379
個人レベル変数		
男女平等		
コース別雇用管理(基準：総合職)		
一般職	6.503	4.027
コース無	4.965	3.074
女性活躍認知	.200	.490
WLB環境		
両立支援策認知	-.409	.687
男性の働き方改革		
男性育児休業推奨	1.489	1.458
男性両立ロールモデル	2.515 †	1.324

***p < .001, **p < .01, *p < .05, †p < .1 L1 N=4227, L2 N=760 個人属性等の変数も投入した。(不破2018)より作成

要な課題になるといえる。

謝辞

労働政策研究・研修機構より「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査，2006」個票データの提供を受けました。

二次分析に当たり、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「東大社研・若年パネル調査 (JLPS-Y) wave1-8, 2007-2014」(東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト)、「東大社研・壮年パネル調査 (JLPS-M) wave1-8, 2007-2014」(東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト)、「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査，2013」(厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課)の個票データの提供を受けました。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計 5 件)

1. 柳下実・不破麻紀子, 2019, 「離婚と家事労働—離別者の親同居の効果に着目して—」『家族社会学研究』31(1):7-18. 査読有
2. 不破麻紀子・柳下実, 2017a, 「離死別者の親同居」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』103:1-15. 査読無
3. 柳下実・不破麻紀子, 2017c, 「就業継続意向・雇用の不安定性は未婚女性の希望する結婚までの期間に影響を与えるか? —結婚意識の期間的側面」『家族社会学研究』29(2):142-154. 査読有
4. 不破麻紀子・柳下実, 2016a, 「未婚女性の学歴と結婚への関心: 「結婚してもしなくてもよい」に着目して」『理論と方法』31(2):17-30. 査読有
5. 柳下実・不破麻紀子, 2016, 「順序変数を従属変数とする回帰モデルの検討: 学歴と結婚意欲の関係は線形か?」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』96: 1-19. 査読無

[学会発表](計 10 件)

1. 不破麻紀子, 2018, 「企業の男女平等・両立支援施策と家事分担・配偶者と過ごす時間の関連」2018年9月家族社会学会第28回大会報告(東京都, 中央大学, 2018年9月8日)
2. Fuwa, Makiko, 2018b, “Housework and Gender Equality in Private Companies” Annual Meeting of the American Sociological Association, (August 14, 2018, Philadelphia, PA)
3. Fuwa, Makiko, 2018a, “Impact of Female Managers on the Use of Family-Friendly Measures among their Subordinates” Association for Asian Studies 2018 Annual Conference, (March 23, 2018, Washington DC, the United States)
4. 柳下実・不破麻紀子, 2017a, 「婚姻状況と家事労働 —東大社研パネルを用いた検討」『家計経済研究所パネル調査・カンファレンス』(2017年10月15日東京都, 一橋講堂)招待講演
5. 柳下実・不破麻紀子, 2017b, 「離別者の家事労働—親同居の効果に着目して—」家族社会学会第27回大会報告(京都大学, 2017年9月10日)
6. Fuwa, Makiko, 2017, “Gender and Eldercare in Japan” 15th International Conference of the European Association for Japanese Studies, (September 1, 2017, Lisbon, Portugal)
7. 不破麻紀子・柳下実, 2017b, 「既婚から離死別への移行が家事頻度に及ぼす影響」2016年度二次分析研究会課題公募型研究成果報告会「若年・壮年層における家族と格差の連鎖・蓄積に関する研究」(東京大学社会科学研究所, 2017年3月22日)
8. 不破麻紀子・柳下実, 2016b, 「パートナー関係の形成による家事頻度の個人内変化」共同報告 2016年9月11日家族社会学会第26回大会報告(東京都, 早稲田大学, 2016年9月11日)
9. Ishiguro, Kuniko and Fuwa, Makiko, 2016, “Childbirth, Child-rearing and Women’s Career Advancement: Case of Japan” Work, Employment and society, (September 8, 2016, England, University of Leeds)
10. Fuwa, Makiko, 2016, “The Division of Housework among Female Managers in Japan” Annual Meeting of the American Sociological Association, (August 21, 2016, Seattle, WA)

[図書](計 2 件)

1. 不破麻紀子, 2019, 「既婚男性の就業環境・働き方: 家事分担を規定するか」佐藤博樹・石田浩編『出会いと結婚 [格差の連鎖と若者]』勁草書房:97-119.
2. 不破麻紀子, 2016, 「家計生産のガバナンスと社会の均衡—家事分担に関する妻の選好を例に」大沢真理・佐藤岩夫編『ガバナンスを問い直すII』東京大学出版会:3-28.

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。