

働く母親の二重労働と性別分業を維持する循環メカニズム

—— 核家族・正規雇用共働き世帯の母親の経験から ——

山 本 理 子

1 はじめに

まず、本稿に登場するYKさんの一日をYKさん本人の語りから紹介することからはじめたい。彼女は30代の教員である。小学1年生と保育園児の2人の子ども、民間企業に勤める夫の4人家族である。

YK「朝まず6時に起きます。ちょっと簡単にストレッチをして、6時半までに夫と私の食事を用意して、6時半に夫を起こします。朝食をとって、夫がでかけるまで、夫は7時頃でかけるんやけど、それまで自分のお弁当作ったり、朝食のあとかたづけをしたりして。7時になったら自分の身支度ですよ、顔洗ったり、髪の毛とかしたり。7時半になったら子どもを起こします。で、7時半に子どもを起こして、ご飯を食べさせて。「着替えなさい」の、「ごはん食べなさい」のいいながら、8時になったら小学生の子が、7時55分くらいなんですけど、集団登校なんで、集合場所へ行きます。それもまあ、家からちょっと出て、「いってらっしゃい」っていう感じで送り出して。8時から8時5分くらいの間に、車で今通勤してるんですけど、下の子乗せて職場の方へ行きます。車だったら5分くらいなんですけど、今校内に駐車してはいけないうのがあるんで、保育園から5分くらいかかる駐車場に車を置いて、そこから15分くらい自転車。10分くらいかな。坂を登って。保育園からは15分くらいかかりますね。車置いて、自転車に乗り換えてとかありますから。それでほしい、職場についたら9時くらいですね。(中略) 9時から5時15分までの勤務ですね。でもほんとは5時15分までの勤務なんですけど、小学校1年生の子が学童保育がね、5時までなんです。小学校から家まで2分くらいしかない。だから、帰ってきたときに、鍵をあけるときに私がいなくて近所のおばちゃんたちに、鍵をあけるからそこにいて一、窓をあけるから見て一のゆうんで。ちょっとくらいやたらいいんやけど、毎日ゆうからね、5時に帰っていてやろうとすると、5時15分に職場を出たのでは間に合わないんで、1時間、年休を毎日とって帰るんですね。年休っていうのが時間単位でとれるんです。8時間とったら1日分っていうふうに数えるんです。だからまあ、できるだけ、それとって、出れるときは4時15分に出るようにはしてます。でも毎日できるとは限らないんで。会議のある日とかはちょっとね。で、結局4時15分に出ると、くだりは早いで自転車5分くらい。学校出たから10分くらいで保育園に行けるんです。それで迎えに行って。そのときに機嫌が良ければ、5分くらいで保育所をあとにできるんですけど、もっと遊びたいのやらんやらかんやら、「母さんが

今来たらいややった」とかゆってぐずるとすごい時間かかるんですけど。まあ4時半までには保育園を出て、それで帰ったら5時ぎりぎりくらいですね。でも混む時間なんで、5時過ぎることも多いんですけど。私もまあ、帰ってきて、鍵をぐちゃぐちゃゆってる間には着くかな。帰ってきてちょっと休憩したいなと思いつつながら、今から友達と遊ぶのなんの、子どもが言うんで。小学生なんでね。弟がまだ小さいので外で遊ぶってゆってもほっとくわけにいかないんで、見張りをしないといけないんで。それで6時くらいまでそういう感じで見てることもありますし、そうじゃないときだったら、30分くらい休憩して、花に水をやったりとか、洗濯物をたたんだりとかね。それで6時くらいになりますね。たいていは、6時まで遊ぶのにつきあわせられてというか、見張って、「6時やから家に入りなさい」とかなんとかかんとか叱りつけてというか、無理やりいれて、食事の用意ですね。だいたい7時から7時半の間に夕食ができてあがるかなって感じですね。7時半くらいになってしまうんですよ。それからごはん食べてる間におふろに湯をいれて。8時半くらいに子どももお風呂に入りなさいってということで、私は入らないんですけど。子ども二人で入るときもあれば、「かあさんが洗って」っていうので、軽い格好になって洗うだけ洗ってっていうときもあるんですけど。そうこうして、あとかたづけしながらそういうこともしてまして。子どもが寝るのが9時半くらいですね。あとかたづけの続きをやって、洗濯するものを洗濯機に置いて、スタートって感じでお風呂に入るんですけど。10時くらいからお風呂ですね。ほっといたら夫が干してくれるという。だから、洗濯回すまでは私がやっとして。そういうしくみでやっています。私はだいたい12時から12時半には寝るように。仕事をもって帰ったりするとそこから持ち帰り仕事スタートって感じですね。お風呂に入って11時くらいから。持って帰ったものの、またそのまま持っていく日も多いですよ。もうくたくたになってますから。でもそこから寝るか仕事になるかって感じですね」

YKさんの夫は民間企業の中間管理職で週労働時間は平均55時間である。また通勤に片道2時間かかる。そのため、早朝から出かけていき帰宅は深夜になる。彼女の親も夫の親も近くに住んでいないため、日常的な家事育児の援助を期待できない。そこで、彼女は育児支援のための短縮時間勤務と年休を組み合わせることで1時間早く仕事を切り上げ、自宅に仕事をもち帰り子どもを寝かせたあとで作業する。こうして、家事育児を引き受ける時間を捻出している。彼女は、「女性は、賃金労働者となっても家族への義務から実質的に解放されない」(Sokoloff 1980=1987)という状況のなかで「二重労働」を引き受けているのである。

YKさんのように子どもが学齢前のときに、正規雇用の職員・従業員として働く母親は日本では多くはない。たとえば、総務省統計局の「就業構造基本調査」(平成14年)では、対象者のうち配偶者がいて正規雇用の職員・従業員である女性は415.3万人であった。そのうち、子どもがいるのは66.7%にあたる277万人であるが、子どもが6歳未満であるのは16.7%にあたる69.4万人しかいない。このように、正規雇用の就業を出産後に継続している育児期の母親は少数派である。それだけ育児期は正規雇用での仕事と家庭の両立は難しく、二重労働の負担が大きい。そのため、日本の女性の大部分は、出産のときに離職し、

子どもがある程度成長してから、家庭責任との両立が比較的維持しやすい非正規雇用労働者（以下、パート）として再就職する。こういう行動の集積の結果、日本の女子労働力率のグラフは出産育児期（30代前半）を底とするM字形となっている。

このように、女性が育児期に正規雇用の労働者として就業を継続することは容易ではない。本稿では、YKさんのように、育児期に正規雇用での就業を継続しながら家事育児もこなす母親たちが、その二重労働をどのようなプロセスで引き受けていくのかを詳述する。そして、仕事と家庭の両立をめざす行動が、本人の意図にかかわらず、性分業を維持する循環メカニズムに組み込まれていく側面があることを明らかにする。

2 先行研究と方法

本節では、まず先行研究を整理し、正規雇用で働く母親の具体的経験に焦点をあてる意味を論じる。次に、本研究が「子ども中心主義」という視点に注目して論じることをとりあげる。そして本研究のために実施した質的調査の概要を述べる。

2-1 先行研究

日本では、1970年代半ば以降の働く母親の増加を議論する場合、出産での離職・パートでの再就職型のライフコースがとりあげられることが多い（樋口 1985, 上野 1990, 竹中 2001）。このようなライフコースは、女性の母親役割や家庭責任の優先し、しばしば職業人としての十分な責任を求められない。つまり、日本の既婚女性の中断—再就職という女性のライフコースは、母親が働くといっても性別役割分業に根本的な変更をもたらさないことは自明である。

では、子どもをもつ女性が多くの既婚男性と同様に、育児期にも正規雇用で働きつづける場合は、性別役割分業にどのような変化をもたらすだろうか。先行研究からは、家庭における家事負担について、母親がフルタイム就労である場合には他の就労形態にくらべて夫の家事参加が最も進むことが実証されている（野沢 1995）。また、妻がパートとして働く世帯では、家事分担の面において夫のみが就労している片働き世帯ときわめて類似しているのに対し、妻がフルタイム就労で働く世帯では、妻の家事負担の比率は他の就労形態に比べて少なくなることが確認されている（今田 1995）。つまり、母親が正規雇用で働く場合には、他の就労形態の母親にくらべると家事負担に多少の軽減をもたらす。

ただし、共働き夫婦間で比べた場合、妻が一人で育児以外の家事を省略して、家庭と仕

事のバランスをとり、夫による家事の代替はわずかであること、育児については就労形態や仕事時間の明確な影響が見られないという結果もある（永井 1992）。また、同じ正規雇用の父母間で比べた場合にも母親が多くの家事負担を負っており、父母の就労時間の差が母親の家事負担に大きく影響するという指摘もある（遠藤 2003）。正規雇用で働けば職業人としての責任とそれにとまなう負担が、パートの場合と比べてもずっと大きくなるということを考えあわせると、職業での負担と家事育児での負担を合わせた二重労働の負担は、非常に大きいことが理解できる。

以上の共働き夫婦における家事分担の量的な実証研究の結果からは、正規雇用であっても父親ではなくて母親が依然として家事責任を引き受けていることが明らかである。では、負担の大きい二重労働をどのようにやりくりしているのだろうか。ホックシールドは、面接調査や職場・家庭での参与観察によって、二重労働に対してアメリカの母親たちの主観的対応を分析した。彼女は、働く母親が家庭では家事分担をめぐる繰り広げる夫婦間の相互作用とそれにとまなう緊張のなかで、夫に家事分担を求めてさまざまな戦略的実践を続けることを明らかにした（Hochschild 1989=1990）。そして、職場では、家庭支援制度の利用をめぐる上司や同僚との相互作用と平行して、家事の負担の回避と仕事における評価を求めて、充足した家庭生活の意味を認識しながらも職場での長時間労働に陥るという撞着を見出した（Hochschild 1997）。ホックシールドのこれらの研究は、アメリカの働く母親が仕事と家庭生活のバランスとりにおいて、常に個人的・戦略的対処をせまられており、ときにはその対処が本人の意図とうらはらに、バランスを崩れさせてしまうことを明らかにしている。また、女子労働力率がM字型カーブを描かなくなったイギリスでも、育児期の就労が容易になったとは一概に言えず、母親が子どもを産んだのちにパートへの転職などによって個人的に就労状況を調整して仕事と家庭の両立をはかっていることが面接調査で明らかにされている（松村 2002）。このように、日本以外の国でも働く母親は、二重労働の負担の軽減を求めて、いつも職業の再選択を含む何らかの個人的・戦略的な対応をしている。

働く母親たちが仕事と家庭のバランスをとるための戦略的な対処は、どのような帰結をもたらすのだろうか。神田ほか（1990）の研究では、大学教員・医師・行政官・企業管理職従業者に就いている女性の職業生活と家庭生活について面接法と質問紙法を併用して調査した結果から「折り合い行動」の概念を整理している。それによると、女性が職業と家庭役割の葛藤や障害に取り囲まれるなかで、「困難や障害に真正面からぶつかってしまうのではなく、あらかじめ予測してそれを避け、あるいは小さくしながら、職業を継続していく」（神田ほか 1990:25）という行動を「折り合い行動」と名付けている。この概念には、

男性優位な職場の組織原理に吸い込まれて結果として生活上に困難が生じることや、そのような「吸い込まれ」を避けて、昇進の機会があってもその後の生活上の困難を予測してときには昇進を見送るといった「引き下がり」の態度などが含まれる。これらの概念は、女性が男性優位な社会状況に対処しながら就業を継続することで性分業を変革する可能性がある一方で、主観的な対処の方法によっては、職場や家庭における性別役割分業を維持する可能性も示唆している。ただし、神田らの研究では、概念の整理と検討にとどまっており、性別役割分業を維持するプロセスや、性役割を変革するプロセスまでは具体的に論じられていない。

そこで、本研究では、正規雇用で働く母親が二重労働を引き受けている具体的なプロセスを明らかにし、それが本人の意図せざる結果として性別役割分業を維持する循環メカニズムが形成されていることを明らかにしていきたい。日本では、共働き夫婦の家事分担の量的分析や二重労働についての理論的な検討はあるが、質的な研究は少ない。そのため、仕事をもつ女性が家庭で母親役割を担い家事を引き受けるときに生じる心理的葛藤、そして状況に対する母親の主観的対応を鮮明に描き出すことはそれなりの意義がある。また、彼女たちが二重労働をさまざまに意味づけて引き受け、二重労働に戦略的に対処することが、結果的に性別役割分業の維持につながってしまうという循環型のマイクロメカニズムを明らかにすることにより、現代日本の働く女性にとって仕事と家庭の両立に構造的に組み込まれている問題点を浮かび上がらせてくれるだろう。

2-2 分析の視点

本研究は、面接調査で語られた働く母親の経験的世界を、援助提供者の選択、夫との相互作用、母親本人の役割意識、職場での実践という面で論じるが、その際に重要な視点となるのが、「子ども中心主義」である。

落合（1989）は、近代以降に子どもが母親の愛情と献身を常に受ける対象となり、近代家族の中心に子どもが存在するようになったことを「子ども中心主義」と呼ぶ（落合 1989:81）。近代家族においては、家事労働に「愛情表現」という意味づけがなされており（山田 1994:154）、とくに子どもの世話は愛情表現の家事の象徴となっている。また、三歳児神話の育児イデオロギーが、働く女性に「仕事も家庭も」という二重の自己実現ではなく二重の負担を生じさせているという指摘もある（上野 1990:248）。母親が父親と同じ正規雇用の労働者として働いている本研究の調査協力者であっても、自分のあらゆる行動の選択を（さまざまなレベルがあるにしろ）、「子どもにとってどのような結果をもたらすか」

という問いに常に関連づけている。

子どもが幼少期に母親に家庭責任が集中するのは日本社会の特徴である。たとえば、東アジアや東南アジアと比べても、それらの国では親族を中心としたさまざまな育児援助・家事援助が存在し、それを利用することで育児期の女性も就業を継続できるため、共働きの比率が高い社会も多い。それに対し、戦後の日本では「子ども中心主義」とともに「女性の主婦化」が進み、母親に対して選択可能な育児援助が少ない状況がある。そのため、育児の担い手がとりわけ母親に限定されやすい（落合ほか 2004）。

「子どものため」というマジックワードは、歴史的・文化的に規定されたものである。しかし、現代の日本では子ども中心に家庭がつくられており、それは育児期に働く母親の二重労働に大きな影響を与えている。本研究では、このような「子ども中心主義」の思考が、母親の二重労働とどのようにかかわっているのかを具体的に議論する。

2-3 調査の方法

本論に入る前に、本研究で用いたデータを収集した調査について述べておく。本研究では、母親の具体的な経験に焦点をあてるため、面接調査を実施した。調査では、インタビュー・ガイドをあらかじめ用意し、それに関連させて自由に話してもらうという、半構造化インタビューの手法をもちいた。分析したデータは、大阪府北摂地域の私立保育園に子どもを預けている、核家族・正規雇用共働き世帯の母親15名の協力を得て、面接調査を実施したときのやりとりを本人の承諾のもとに録音し、それを後日紙面におこしたものである。面接調査は、2002年8・9月に調査協力者の自宅や喫茶店・レストランで一人一回ずつ行った。多くの人は約2時間で終了した（最短約1時間半、最長4時間弱）。なお、15名のうち8名はその夫（父親）も調査に同席しており、その場合は夫（父親）にも同じ質問をして回答を得た。したがって、本研究では、母親の経験に注目するものの、データには同席していた夫（父親）の発言も含まれている。また、質問に対する回答だけでなく、調査中に筆者の前で話された夫婦の会話についても本研究ではデータとして扱った。調査協力者は各保育園での調査協力募集の案内を見て連絡をいただいた方々であり、恣意性はいないものの、働く母親をとりまく社会状況の一例を描くことはできるだろう。

この15名の母親は郊外に住む核家族で学齢前の子をもち、夫と同じ正規雇用の労働者という点は共通している。しかし、生活環境と本人の考え方・二重労働への対処は多種多様である。ただ、夫の家事参加の度合いや世帯外の援助の利用に違いはあっても、家事・育児の負担を引き受けていない人はいなかった。全員が仕事と家庭のバランスとりに苦心し

ていた。したがって、本研究では、個々の事例の魅力的な個性が損なわれる恐れを承知のうえ、15名の語りを総合的に分析することにした。なお、調査協力者の属性は表1に示した。

表1 調査協力者の属性

仮名	本人（母親）			夫（父親）				子ども 年齢
	年齢	最終学歴	職業	年齢	最終学歴	職業	調査時	
YK	36	大学	公務員・教師	39	大学院	民間企業・管理職		7歳、5歳
YN	33	大学	民間企業・外勤	40	高等学校	民間企業・調理		2歳
HY	29	大学	民間企業・編集	32	高等学校	民間企業・機械工		2歳、0歳
SA	25	大学	民間企業・事務	25	高等学校	民間企業・製造	同席	1歳
OS	30	短大	団体職員・事務	36	大学	団体職員		2歳
YY	35	大学院	民間企業・研究	35	大学院	民間企業・技術	同席	3歳、0歳
TS	37	専門学校	病院・技術	38	短期大学	民間企業・事務	同席	6歳、3歳
NM	39	短期大学	民間企業・管理職	43	大学院	民間企業・研究管理職		4歳、1歳
TT	37	大学	民間企業・編集	37	大学	民間企業・事務		3歳、0歳
KY	31	大学	病院・事務	30	大学	団体職員・事務	同席	2歳
TM	45	大学	公務員・教師	39	大学	公務員・教師	同席	4歳
FM	35	大学	民間企業・技術	37	大学院	民間企業・技術	同席	2歳、0歳
SY	30	専門学校	病院・看護師	33	大学	民間企業・工場管理		5歳
DM	33	短期大学	団体職員・保育師	34	大学	公務員・保育師	同席	7歳、2歳、0歳
MM	26	短期大学	団体職員・保育師	27	高等学校	民間企業・配達	同席	0歳

3 母親が家庭責任を引き受けるプロセス

本研究では、母親が二重労働のうち家事労働の負担が大きいため、仕事におもしろさややりがいを感じている場合でも、仕事の質・量を落として労働時間を調整し、その結果、家庭責任をいっそう引き受けていくという性別役割分業の循環メカニズムについて、具体的な経験に照らし検討する。本節では、仕事にやりがいや自己成長の場と意味づける調査協力者たちが、夫との家事分担、世帯外の援助提供者の選択、母親自身の親志向の面でうまくいかない場合、結果的に家庭責任を引き受けるまでのプロセスを論じる。

3-1 仕事に対する思い

最初に、本研究の調査協力者15名は、現在の仕事にただ収入を得る手段という以上の、何らかの積極的な意味づけをしていたことを述べておきたい。

YN「一言でいうと生き甲斐かなって思う。(仕事なしでは)考えられないですね」(三三歳、民間

企業、外勤)

HY「仕事の内容がすべてじゃもちろんないんですけどやってる仕事のなかにそれなりのやりがいを感じていたのでできればそれを続けていきたいということですね」(二九歳、民間企業、編集)

SA「基本的にはお金。(略) やっぱり視野が広くなると思うんです。男性だけじゃなくて女性も社会に出たときにいろんな人間関係とか広がるし、いろんなつきあいとかね」(二五歳、民間企業、事務)

OS「大変なときもあるけれど、おもしろいし楽しいから続けられる」(三〇歳、団体職員、事務)

彼女たちは、仕事に収入を得る手段にとどまらず、自己実現や自己成長という意味づけをしていた。しかし、仕事に積極的な価値を見出している母親たちは、家庭とのバランスとりを常にせまられる。

3-2 公平な家事分担へのあきらめ

核家族世帯内では、母親以外に家事育児を担う人は父親である夫だ。したがって、夫の家事参加は直接、母親の二重負担の軽減につながる。

調査協力者については、夫が同席していなかった7名は、程度の差はあるものの、自分が夫よりも日常的に多くの家事・育児を引き受けていると感じていた。それに比べて、夫が同席した8人では、同席していない7名の語りにくらべると、夫の家事参加への意欲を評価する語りが多く見られた。YYさんとSAさんの2人は自分が家事を多く引き受けていると語ったものの、YYさんの場合は、夫の労働時間が長く(週55時間以上)、一方彼女は研究職で労働時間の融通が利くため、YYさんが日頃の家事を引き受けることは夫の意欲と切り離されて語られていた。SAさんは一般的に家庭のことをするのは女性だからという理由で家事を多く引き受けていたが、夫の家事参加は「やって」と言ったらやってくれるので全く不満ではないと語った。夫が同席していた残りの6名は、夫が家事に非常に協力的だと高く評価した。とくにTSさんの場合は、彼女の職場は夫よりも遠く、労働時間も夫より長いのに対し、TSさんの夫は残業もなく、日頃から積極的に家事・育児を分担しており、TSさんも夫の家事分担に「これ以上望むことはない」と述べた。他方、FMさんの場合は、夫が家事・育児に非常に協力的な人だと述べたが、夫の通勤は片道2時間かかり、週労働時間は50時間ほどで帰宅は妻より遅い。そのため、実際には平日の家事・育児はFMさんが引き受けているようであった。

子どもに熱が出ると基本的に母親である自分が仕事を休むと語った人は10名(4名は夫も同席)であった。調査協力者の多くは、自分の家事の負担を少しでも軽減するために夫

が家事分担に参加するように何らかの働きかけをした経験をもっていた。そして、夫婦間でのさまざまな相互作用（駆け引きや感情的衝突）について語った。

◆ 夫婦関係の維持と夫に対する配慮

YNさんは結婚当初から夫に家事分担を求めているいろいろ言ってきた。その結果、YNさんの夫は徐々に家事をするようになってきたと語る。

YN「最初に比べたらだんだん協力的になってきたかなと思う。言ったりしたから。結婚した当初からゆってきたから。(中略)わたしはもう「自分がやるのはあたりまえやろ？」って感じで言っていくから。(中略)結婚してすぐに一回けんかしたことがあったんですよ。「なんでオレが(土日の夕食を)作らなあかんねん」って。で、けんかしてじゃあ二人で作ろうかってなったんやけど、結局向こうが作ってる(笑)。やっぱり洗濯とかこっちがするでしょ、掃除もだいたいこっちがするから。それやったらね、食事くらいしてくれんと。言い方悪いけど割りがあわんでいうか。土日の食事くらいはね」

YNさんは結婚当初から徐々に夫を家事分担に巻き込み、現在でも五分五分とはいかないまでも家事をしなかった夫を「言えばやってくれる」というところまで家事分担に巻き込むことに成功した。その極意を次のように語る。

YN「ある程度がまんしてる時期とかあるけど、なんか頃合いみてほんとに言ったりとか。思ったときに言うんじゃない。もちろん相手の状況とか仕事の状況もそうやけど、機嫌とかもあるしね。旦那はどっちかっていうと機嫌が激しい方やから、機嫌のいいときにちょっと言って、やってもらうようにしたりとか。やっぱり相手を読んで」

母親は、夫と同じ正規雇用の職業人だからこそ夫の疲労状態も理解できる。そのため、家事分担を求める場合にも、慎重に言葉を選び、夫婦間の関係を良好に保つために、言葉にこめる感情を操作することがあると語る人が多かった。

冒頭に登場したYKさんは夫の家事能力の低さという問題だけでなく、朝早く出勤し帰宅の遅い夫が連日の長時間労働で疲労が蓄積していることに気を遣って、自分も毎日仕事と家事で疲れているにもかかわらず家事分担を強く要求しないようにしていると語った。

YK「『あ、これ以上ゆうたらまずいかな』っていうのがやっぱりありますよね。だからほんとに100いいたいけど80くらいで止めとこかなって。あとの20ゆったら向こうが傷つくかなとか」

ただ、彼女の夫は自発的に家事に参加することはほとんどないため、彼女は休日を含めて家事を全面的に引き受けており、不満に思っていた。

NMさんも同じく自分が家事のほとんどを引き受けていることに大きな不満を感じているが、以前家事分担をめぐる離婚寸前の大喧嘩になったことから、感情的衝突を避けるために夫に家事分担を求めなくなったと語った。

NM「あの人をここに巻き込んでどうやって手伝わせてというか、巻き込んで生活のパターンにこう子どもたちと関わらせながら、家事もさせながら、っていうのがとってもしんどい」

その後、彼女は家事時間を確保するために、会社に向けあい在宅作業を増やすなどして勤務時間の融通をはかってもらった。こうして、仕事の負担を減らす方向で二重労働の軽減をはかった結果、夫はますます家事に関心になったという。

TTさんは、夫の職場では正規雇用で働く男性が家庭責任をもつことに対して理解がないこと、昇進面など男性優位な職場構造がある以上、夫ではなく自分が家事を引き受けざるをえないことを語った。

TT「子どもを育てるっていうことは、社会でモノをつくるとかと同じように価値があることなんですよ、それを男の人も参加すべきなんですよ、っていう、社会がそういう感覚をもたない限り、たとえ夫が自分のなかでそう思っていたとしても物理的に無理ですよ。しょうがないっていうかあきらめてる」

とはいえ、彼女の場合、夫よりも収入が多いこともあって、夫よりも家事負担がずっと多いことに憤っていた。

学齢前の子どもを育てるということは、親は毎日一定程度以上の子どもの世話とそれにとまなう家事をしなければならない。世帯外から日常的に援助がないとすれば、核家族世帯の母親が家事を分かち合うのは夫しかない。しかし、夫が残業などで帰宅が遅く、物理的に家庭に不在であれば分担してもらうこともできない。夫本人の家事分担の意欲の問題というよりは職場が家庭責任に理解がない場合も多い。夫の疲労に対する配慮や夫婦間の感情的衝突の回避を考えると、次第に夫の家事分担を促しにくくなっていくこともある。

しかし、夫の協力が得られずに母親が家事労働を全面的に引き受けながら正規雇用で働き続けることは、世帯外の援助がない場合、時間的にも体力的にも精神的にも困難である。夫の協力が得られない人のなかには、正規雇用で働いているのだから仕事の面でも家庭の面でも夫と責任は対等であるはずだという考えをもつ人も多く、自分が多くの家事労働を日常的に引き受けている現状を肯定しているわけではない。夫の家事能力や役割意識の欠

如の問題よりも、正規雇用の男性の長時間労働とそれによる家庭での不在が彼女たちに家事負担をもたらすのである。

3-3 世帯外の援助の選択と子ども中心主義

核家族で夫との家事育児の公平な分かち合いが実現できない場合、母親は世帯外への援助を求めることになる。しかし、子ども中心主義の思考が援助の選択をとときには躊躇させる。

◆家事代行サービスの利用

家事の負担は世帯外の協力・援助によって減らすことができる。しかし、調査協力者15名は日常的な家事は世帯内で対処していた。

家事代行サービスについて、安価であれば利用したい人と自分が金銭的に裕福であれば利用したい人が各一名いた。その理由は子どものためであった。

TT「ベビーシッターみたいに、お手伝いさんがあったらいい。お金持ちとかじゃなくて、普通に働くお母さんとかが使えるような家事代行サービスみたいな。今、2時間4000円近くかかったりしますからね。毎日1時間とかコンスタントにそういうことを考えればちょっと高いかなって気がしますね。やっぱり、子どもと一緒にいない分、帰ってきてすぐ家事をするんじゃなくて、あいてる時間は子どもと過ごす時間にあてたい」

しかし実際に家事代行サービスの利用を現実的な選択肢と考える人はひとりもいなかった。一般に日常的に利用するには安価ではないことが一因である。⁽¹⁾

一方、価格に関係なく、家事代行サービスを利用したくないとはっきりと断言する人もいた。KYさんによると家事と育児は分けられないものであり、家事を家族が行うことは子どものため、そして家族の絆のために良いことだという、「家事は愛情表現」(山田 1994)がはっきりと語られる。

KY「自分の住むところは自分できれいにする。自分が使った食器は自分でっていうか、自分の家族の手で洗う。自分の家庭っていうのは、自分たちが生活する場だから、自分たちでやっていきたいっていうか。他のそんな専門の人をいれるんじゃなくて。洗濯だって、家族の誰かが洗う。そういうのが家族の絆であって、家族の助け合いかなって」

⁽¹⁾ たとえば、D社の家事おてつだいサービスは2時間8400円～、B社では掃除・洗濯中心の場合は1時間約2500円～、料理やベビーシティングを含むと約3500円～/時となる(交通費別)。地域にもよるが、一人1時間約3000円前後が相場のようなのである。

家事代行サービスを利用したいTTさんと利用したくないKYさんはともに「子どものため」という同じ言葉を理由として語った。KYさんが家事と育児の両方を分けられないものとしてとらえているのに対し、TTさんは家事を次のように意味づけしている。

TT「家事はしなければならないことっていうか、代行できること。手をぬいていいこと。育児っていうのは代行できない。手を抜いたらいけないこと」

つまり、TTさんにとって、家事は育児と全く切り離されており、家事のあり方は子どもにとって良いかどうかの意味を問われない。一方、KYさんは家事と育児は渾然一体と捉えている。家事を世帯内で行うこと自体に「子どものため」という意味が付与されている。それが、家事代行サービスはたとえ利用可能でも利用しないという決断につながっている。

◆ 育児支援の利用

調査協力者の全員が、子どもを預けている保育園を高く評価していた。むしろ、共働きのメリットのひとつに、子どもを保育園に通わせることができると述べる人も少なくなかった。たとえば、YNさんは、信頼できる保育園だからこそ夜間保育も安心して利用できると語った。

それでも、子どもが急に熱を出して保育園に預けられない場合、誰がどうやって子どもの世話をするのかは、共働きの母親の大きな悩みである。

母親たちは、子どもにとっての安心を確保する一番の方法は、父母のいずれかが仕事を休むことだと考えていた。実際、職場の融通や自分が仕事に妥協できる程度を考慮して、母親である本人が急であっても仕事を休んで緊急事態に対処すると語る人が多かった。しかし、しばしば仕事を休めば職業人としての評価に問題が生じることも彼女たちは理解していた。そのため、母親が正規雇用で働くとき、子どもの熱などの緊急事態は、仕事に対する責任と親としての責任の間にジレンマが生じる。必要なのは、緊急事態に子どもの世話を安心して任せられる援助者の存在である。

調査協力者には、子どもが熱を出したとき、近所のネットワークに頼った人はいなかった。⁽²⁾ 今後ベビーシッターの利用を具体的に検討中と述べた人、漠然と利用してみたいと

⁽²⁾ 落合(1989)では、専業主婦の多い地域では、共働きの母親は地域にいるのは夜間やマイホーム単位の行動をとることが多い休日となるため、地域の育児援助ネットワークが見えていない事例が報告されている(落合 1989:127)。本稿の調査協力者も、正規雇用のため労働時間は長く、近所の育児援助ネットワークが存在していても孤立していることも考えられる。

述べた人は一名ずついた。しかし、家事代行サービスと同様、多くはベビーシッターの利用に抵抗感を示した。とくに、以前利用を考えたことはあったが、結局やめた1名、実際に民間サービスや友人にお金を払って子どもの世話を頼んだ経験がある3名は、ベビーシッターを利用したくないと述べた。

TMさんは、現在の夫と再婚する前に、前の夫とのあいだの子どもが熱を出したときにベビーシッターを利用して出勤していた。当時は母子家庭であり、実家は遠くて頼れなかったからである。

TM「上の子のときは、何日も休まなあかんときとかは、ベビーシッターを雇って、お金出して来てもらって自分は仕事に行くっていうような。そりゃ、すごいかわいそうなことしたなって思う。すごい悲しそう願してて」

TMさんは当時、病気の子どものベビーシッターに預けたことを深く後悔していた。そのため、再婚後に生まれた子どもについては、子どもの熱が出ると必ず夫と交替して仕事を休むことに決めた。

このように、商業的な援助の選択・利用には、親にとって金銭面や情緒面で利用しやすいかどうかということに加え、あくまで子どもにとって安心できる援助者であることが重要とされる。子どもが「かわいそう」でない程度の時間（それは個々人によって幅が異なる）に限り、信頼できる人に世話を頼みたいのである。ベビーシッターについて述べられる違和感・拒否感は、子どもにとって安心を保証できないという意味づけから生じていた。

◆ 近親者の援助

親にとっても情緒面で頼みやすく、子どもにとっても安心できる援助者は近親者、とくに祖父母である。商業サービスと異なり、金銭面での計算も必要ない。祖父母の家が自宅から近く、何らかの形で援助を頼むことがあると述べた人は2名いた。8名は、祖父母は近居ではなかったが、過去に援助を頼んだ経験があり、緊急時に頼めるならば遠方でも頼むという形で親族ネットワークを活用していた。祖父母が遠方に住んでいる、けがをしている、仕事を持っている、すでに逝去しているという理由で祖父母からの援助がない人は4名いた。また、1名は近隣に祖父母の家があると述べたが、援助を受けたことがあるかどうかについて何も語らなかった。

しかし、意図的に祖父母の援助を選択しないこともある。YYさんと夫（父親）の出張

の時期が重なってしまったとき、YYさんの夫は、祖父母に援助を頼むのが子どもにとって一番良いと主張した。一方、YYさん自身は遠方に住む祖父母に援助を求める気持ちになれなかった。彼女は日常的に子どもを見慣れていない祖父母に、子どもの世話を頼むことに不安を感じた。だが、ここで自分が家庭を優先して出張を取りやめれば、その延長で家庭のために仕事をやめざるをえない日があるのではないかということも気がかりだったので、自分の出張を取りやめたくなかった。彼女は悩んだあげく、育児のプロであるベビーシッターに任せようと思った。しかし、夫はそれに強く反対し、一悶着あって最終的に彼が出張をとりやめたという。当時のことを振り返ってYYさん夫婦は次のような会話をした。

YY夫「それ（ベビーシッターの利用）は、でも自分からみた考え方やん。子どもから見たらまたそれは違う」

YY「違うんでしょうけどね。子どもにしたら、おじいちゃんおばあちゃんの方がいいと思う」

FMさん夫婦も祖父母は信頼できる援助者として認識していなかった。FMさんの夫は、その理由を次のように説明した。

FM夫「親にお願いしたくはないんです。親だと、孫を見るってことになるから。赤の他人が見るのはわけがちゃうから。甘やかすし。エサで釣るし、子どもを。そうすると、教育上よくない。漫画見せるし。チョコレートとかそういう甘いもの食べさすし。そういうのがあまりよくないから」

調査協力者は、世帯外からの援助を利用・選択するとき、金銭的な考慮、援助者への遠慮、そして何よりも「子どものためになるか」を勘案し総合的に判断していた。「子どものため」という意味づけは援助の選択に際して非常に重要であることがわかる。しかし、何をもって「子どものため」とみなすのかは、各人によって異なっていた。そのため、同じ「子どものため」という意味づけに基づいて異なる選択が生じている。ある人にとって、「子どものため」に選択される援助を、別の人は「子どものため」という理由で拒否するのである。しかし、これらの選択にうかがえるのは、それぞれの援助に内在する長所短所のどこに注目するかということであり、決して無意味な判断というわけではない。そこに、援助の選択における葛藤がある。

3-4 母親にある親役割への志向と子ども中心主義

夫との公平な家事分担が実現せず、世帯外の援助も「子どものため」という観点からその選択に葛藤が生じるとき、母親自身が家庭責任を引き受けることになる。しかし、それ

は単に状況に強制されているだけではない。母親が自発的に家庭責任を引き受けていくように見える側面も存在する。母親が親役割に価値を見いだしているときにそれがよく現れる。

3-1で述べたように、調査協力者全員が仕事に積極的な意味を見出していた。一方で、6名は仕事を続けていくことに不安もあるという。彼女たちは子どもがいなければ仕事を続けていきたいと語った。たとえば、SYさんは自分の母親が専業主婦だったことを引き合いに出して次のような不安を述べた。

SY「今度、(子どもが)小学校に上がったら、保育所じゃなくて、学童になっちゃうじゃないですか。ほんなら、私よりも子どもの方が先に帰っちゃう。かぎっ子になるでしょ。それを考えたら、仕事やめようかなとか思ったりしてたんだけど」

親役割への志向は、常に子どもとの関連で語られる。それは常に「子どものため」をめざすものであり、そこに価値を見出す。親役割を重視するために、母親は子どもの世話のために残業を断ってできるだけ早く仕事を切り上げたり、熱を出した子どもの世話のために仕事を休んだりする。その結果、家庭にいる時間が父親より長くなり、母親は子どもの世話と並行して他の家事も合わせて引き受けることになる。そのとき、母親は「子どものため」という意味づけのもと、家事を育児と不可分のものとして引き受けてしまう。

◆ 性別役割分業に基づく親役割の志向

このような親役割の志向にはいくつかのタイプがある。DMさんの場合、両親が共働きで、子どものころの彼女は父親が家事をしなくてもとくに何も思わなかったのに対し、母親が家事の手を抜くことは怠慢だと感じていたと語った。

DM「子どもから見て、やっぱり母親が家事してなかったら、どうかなっていうのがあって。そういう面でも母親はきちりしとかないうのがね」

しかし、子どもが増えるにつれ一人ではすべての家事をこなせなくなり、そのうち夫にも家事を分担してもらうようになった。DMさんの夫は、もともと一人暮らしの経験もあり家事は一通りこなせたが、彼も彼女と同じく家事は「母親がやった方がいい」という考えを持っていたため、彼女に協力を求められるまで分担しようとはしなかった。

DM夫「例えば、子育ての部分も、仕事柄わかるし、しようと思えばできるけど、できるだけ私は家ではしない方がいいのかな、と。お互いが干渉してしまうから、子どもに。なるべくお母さんがした方がいいと思って」

DMさんは、自分の母親への反発から、母親は家事をきちんとすべきだという性役割規範をそのまま自身の親役割に関連づけた。しかし、子どもの人数が増えるにしたがって、自ら積極的に引き受けてきた家事の負担に現実的に耐えられなくなってしまう。現在、夫は積極的に家事を分担しているという。彼女の場合、性役割規範の内面化が、家事の負担を積極的に引き受ける根拠となっていた。

◆ 母親の欲求を満たすための親役割の志向

TTさんは3-2でみたように性別役割分業を否定し、夫が家事を分担しないことに不満を口にしていたが、家事を自ら引き受けている面もあると語った。彼女は独身の頃は子どもが嫌いだったが、出産でその考えは一変したと語る。いまでは、何より子どもの成長にかかわりたい、子どもにとって特別な存在になりたいという気持ちが強いと語る。

TT「自分が母親なんだからっていう意識が出てくる部分が、こういう現状（注：自分が家事負担のほとんどを引き受けていること）になってしまうひとつの原因だとは思いますが」

TTさんの場合、子どもの世話をしたいというひとつの欲求であり、それを満たすために育児、そして育児に付随する家事を自発的に引き受けている面ももちあわせている。ここには、家事は愛情表現（山田 1994）として捉えられ、子どもの世話が母親の喜びとなる近代家族の文脈が存在している。

◆ 子どもの欲求を満たすための親役割の志向

子どもが父親ではなくて母親を求めることに応じるというタイプの親役割志向も見られた。NMさんも子どもが父親より母親である彼女を選ぶと述べる。

NM「赤ちゃんのときはどっちでもいいってゆったら変だけど、おっぱいずっとやってたから必然的に私。分かるようになってきても、うちの子は上も下も『ママ、ママ』ってくるんですよ。だから、必然的に、うちでは私が。寄ってくるからするように。子どもの面倒ね、身の周りのこまごまとした世話とかね、みんな私が、基本的にはしてる、と」

調査協力者全員が、夫（父親）よりも自分の方が、子どもと接する時間は長いと認識していた。母親は正規雇用で働いていても、正規雇用の父親より家庭滞在時間が長いことが多い（遠藤 2003）。そのため、子どもの世話をする時間も長い。子どもの世話のために母親の家庭滞在時間は長くなっているともいえる。それは出産休暇や育児休暇を通して子どもの世話をするときから始まっている。そのために、子どもは母親を最も身近な存在・最

重要人物として認知するのである。

◆ 親役割への志向と子ども中心主義

母親が親役割を志向して家事を引き受ける場合、母親が家事を担うべきだという性役割に関する社会通念と同じ構造で親役割を意味づけてしまったときに生じる義務感、子どもの世話をしたいという母親自身の欲求、子どもが母親を世話役として期待するので子どものためにそれに応じたいという気持ちなど、いくつかのタイプが考えられる。しかし、それらは分離したものとは限らず、あるタイプが際だつ場合もあれば、ときには複数のタイプが絡み合ったまま作用し、その結果母親は親役割を志向している場合もある。この側面に限定すれば、母親が子どもの世話を、そしてそれに付随する家事を自ら進んで引き受けるように見える。

しかし、母親がもつ親役割への志向は、単純な自発性ではない。「子どものために」という論理は、一見自然に見えるが、子どもを大事にするという歴史的な社会通念を深く内面化し、自然な感情としてわき出るようになっていられると考えられるからである。つまり、母親が親役割を志向するときには、それはもはや強制と自発性が単純に分離できないほど渾然一体となっており、自発的に引き受けさせられてしまうという表現が適切である。

このように、働く母親は、世帯外からの援助の欠如・拒否や夫の家事不参加という状況による強制のために家事を引き受けざるをえないだけでなく、母親が子どもの世話を含む家事をすべきだという性役割を親役割に意味づける結果生じる義務感や母親自身の子どもの世話をしたいという欲求、子どもが自分を最も身近で重要な存在と認識している以上、それに応じなければならない／応じたいという気持ちなど、さまざまな形の強制と自発性が不可分に混在したとき、母親が主として家庭責任を担う方向に事態は進んでいく。

4 家庭責任を引き受けて正規雇用として働くということ

前節では、正規雇用として働く母親が家庭責任を引き受けるまでのプロセスが描かれた。本節では、家庭責任を引き受けるために職場でどのような行動をとるのかを論じる。

4-1 父親の個人的努力の限界と育児支援制度の利用の難しさ

調査協力者では、母親の週労働時間が夫より10時間以上少ない人は誰もいなかった。夫婦の労働時間の差が5時間以内の人は6名だった。一方、6名は夫の週労働時間は10時間

以上多かった。そのうち4名は20時間以上の差に及んだ。夫自身が個人的努力をしているかどうかというよりも「夫の会社や社会に男性の家庭責任について理解が得られない」ために残業も断れず早く帰宅することが難しくなっていた。

残業分を早朝出勤で補っている、フレックスタイム制度を利用して出勤している、子どもが生まれる前に比べて早く帰ろうと個人的努力をしているという話は聞かれた。たとえば、FMさんの夫は出張先や妻が実家に帰っているときは残業は「どンドンする」が、普段は残業をできるだけしなくて済むように努めていた。

FM夫「正直残業しないんで、仕事はだんだん遅れてくるんですよ。仕事の優先順位をつけるんで。(中略)例えば、報告書だったら絶対回さないといけない報告書と、別に回さなくていい報告書があります。例えば、レポート100枚書かないといけないとを10枚で終わらせてしまうとか。(中略)報告書を書くときに、写真つけなあかんとか、図面を添付しないとけないとか、そういうのを手を抜く。」

このようにFMさんの夫は「優良可でいえば可」の仕事ぶりで残業を軽減していた。ただ、通勤に2時間かかるため、定時で終えても帰宅は妻より遅い。しかし、彼によると、個人的努力はできても、育児支援制度の利用は難しいという。たとえば男性の育児休暇について職場の雰囲気や次のように語っていた。

FM夫「(男性の育児休暇取得は)難しいですね。非常に難しいですね。(中略)普通、「なんでおまえが休まなあかんの」っていうのがあるんじゃないですかね。古い体質。「なんで君がとらないとダメなの？奥さんは？」っていう。古い体質というか昔ながらの体質というかそういうのがあると思いますね。(中略)よほどの理由がないかぎりとらないでしょうね、僕は。席もなくなる可能性が、異動とかね。上司にしたらそんな部下だったらいやでしょうね。一年間まるまるいなくなるわけですから」

彼の職場はほとんどが男性で、女性の管理職は課長レベルではひとりもいない。職場で男性の家庭責任への理解がなければ、多少の個人的努力では家庭滞在時間を母親なみにするには限界がある。調査協力者の夫に、職場の育児支援制度を利用したことがある人はひとりもいなかった。

このように、父親が職場で家庭責任への理解が得られず、帰宅時間が遅いとき、母親が家事育児を担うことになる。そこで、母親は次節でみるように正規雇用でありながらできるかぎり就労時間を短縮しようとする。

4-2 母親の就労時間短縮調整実践

父親が育児支援のための育児休暇や育児のための短縮時間勤務の取得が難しいのにたいし、調査協力者は、母親である自分はたとえ正規雇用でも労働時間の調整が比較的やりやすいと感じていた。父親が会社の理解を得られないならば、母親が家事育児を引き受ける時間を確保するために、それは職場の制度を利用したり、個人的努力によって、就労時間を短縮しようと努める。

出産時に一時的に離職していたSYさん以外の14名が育児休業を取得した。育児時間制度等を利用し、就労時間を短縮したことがある人が5名、出産後、上司などに頼んで自分の仕事の実質的な量を軽減してもらった人が5名、個人のレベルで仕事の質を落としている人が1名、持ち帰り仕事や無給の就労時間外出勤（休日も含む）によって仕事をこなしていると述べた人は8名いた。

TTさんは、職場の育児期間中の短縮時間制度を利用し、仕事はできるだけ早めに切り上げて家に帰るように努めている。彼女の勤務先は勤務時間ではなく仕事量に対して給料を決める。したがって、彼女は勤務時間中に集中して効率よく仕事に取り組み、勤務時間内に終わらなかった分の仕事は家に持ち帰り、子どもを寝かせたあと深夜に作業する。ただ、確実に早く帰宅することを優先するために、上司と交渉して査定とは無関係な全体業務は免除してもらった。しかし、ある社内アンケートの結果、匿名で「子持ち女性社員は正社員ではなく契約社員になるべきだ」と書かれショックを受けたという。子どもをもつ女性社員は彼女しかおらず、その批判は直接彼女へ向けられていたからである。つまり、彼女は正規雇用として働くうえで自分に与えられた仕事は責任をもってこなしているにもかかわらず、男性社員の怒りをかっていたというのである。

このように、働く母親は、職場の育児支援制度を利用するだけでなく、やむをえずに仕事の質を落とし、上司と交渉して仕事量を減らしてもらうことで正規雇用でありながら就労時間を短縮するという個人的努力を重ね、家庭での家事時間を捻出する。上野（1990）は、女性が再生産労働を負担するために、パートタイム就労という自主時短（労働時間短縮）や、中断一再就労という自主フレックスタイムを自分の不利益とひきかえに行っていることを指摘しているが（上野 1990:270）、同じ構造で正規雇用においても制度を利用するだけでなく、自主的な時短が戦略的に実践されている。正規雇用の職業人である以上、職場では正規雇用の男性や子どものいない正規雇用の女性と同じく一定の責任を要求される。したがって、母親がこのような就労時間短縮戦略をとる限り、職場ではさまざまな形で批判され職業人としての評価を落とすことになる。

4-3 職場における母親の位置

母親が職場で就労時間短縮戦略をとる背景には、夫の帰宅時間が遅い分は少なくとも家事育児を引き受けざるをえず、一定の家事時間を確保する必要があるからである。しかし、こうした家庭状況を理解し協力的に対応してくれるかどうかは母親でも職場によって差がある。

実際に上司に妊娠を報告したとき、育児休暇を6ヶ月以上とるつもりなら職場復帰を保障しないと脅されたと語る人は2名いた。たとえば、TSさんの職場では、同僚に出産経験のある人がいなかった。彼女は仕事の内容はとても気に入っているが、職場が働く母親の苦勞に理解がないことについて悩んでおり、職場を移りたいと言った。

TS「職場によって違うでしょ。そういう人が多いところで働いてる人はみんなわかってくれるから楽っていう。私のところなんかは全然わかってくれないから」

対照的に、MMさんの職場は女性が多く、また全体の3分の2の同僚が子どもを育てた経験があり、働く母親にとって心強い場所だと語る。

MM「職場の中でもそうやって、子育てをしてこられた方が大半で、今してる人もたくさんいてるし、そういう状況がすごくわかってもらえる」

しかし、MMさんは子どもをもたない独身の同僚は働く母親の困難を理解してくれないと語った。彼女の職場では、子どもの熱などで仕事を急に休まなければならなくなると、その日休暇である独身の同僚に交替を頼むことになるからである。彼女の職場は、子どものいる職員への理解がある分、独身の職員にそのしわよせがいく。そこには子どもがいる職員と子どものいない職員のあいだに相互扶助がない。

調査協力者は、職場で男性や子どものいない女性の同僚から、正規雇用として働く以上、一定の責任を果たすべきだという批判を感じていた。また、そうした批判を内面化し、自分で自分を責める人もいた。調査協力者の全員が仕事に積極的な価値を見出しているのに、職業人として仕事をまっとうしたいという思いはもっていたが、家庭での家事時間を確保するために就労時間の短縮調整戦略をとり、そのひとつとして職場での仕事の質・量を落として帰宅を急いでいた。このことは、母親たちに葛藤をもたらしていた。

FMさんも、独身時のように仕事をちゃんとやりたいと思いながら、現在は仕事より家庭を優先する。4-1でみたように、彼女の夫の職場では基本的に家庭責任に対して理解がないため、彼が急に仕事を休むことは許されない。そのため子どもが熱を出したときには

いつも彼女が仕事を休むしかない。彼女はいまや職場での自分の評価がずいぶん低下したと嘆いた。

FM「(子どもの熱など) 予期せぬこととかで『ごめん、行かれへん』とかゆったら『困りますー!』って言われて。『困ってるって言われても、私も困ってるからごめん!』ガチャン(電話を切るまね)って。すごい薄情なやつって思われてるやろなって。ドタ有給とかも。それは困ったことだけど、家庭を優先したら仕方がない。そういう意味ではもう、第一線にははいれないから、っていうのを前面に出して。やっぱり評価とかそういうのを犠牲にしないと。」

このように、職場で仕事の量を減らす、質を落とすだけでなく、子どもの熱などで突然休暇をとるということを繰り返すうちに、職場での正規雇用労働者としての評価がだんだんと低下する。ただし、母親はこの職場での期待の低下を利用して、制度の利用や個人的努力による就労時間の短縮が許容されやすい環境を作り出していくのである。そして、それが再び母親の労働者としての評価を低下させる。このスパイラルのなかで、正規雇用として働く母親は、労働者としての評価の低下とひきかえに、家庭責任をもつ労働者という認知を獲得していく。

働く母親に期待できない分の労働力は、男性や独身女性の労働者に上乘せされる。すなわち、正規雇用として働く母親が家庭責任を理由に帰宅すると、正規雇用で働く男性(父親)に期待が上乘せされ、彼らは母親のように就労時間を調整することが難しくなる。つまり、父親は家事を引き受けることが物理的にも体力的にもますます難しくなる。その分、母親が家庭責任を引き受けざるをえない。そしてそのためにまた、母親は家事時間の確保のために就労時間短縮調整を実践し、突然の子どもの熱にも休暇を取得して対応することで、労働者としての評価をさらに下げるという循環となっている。つまり、本人の意図とは別に、家庭責任を性に応じて配当するという従来の性別役割分業を維持する循環型のミクロメカニズムがそこに機能しているのである。

5 おわりに

従来の研究では、日本の働く母親の二重労働に関して、家事を引き受けるためにパートを選択しているライフコースが注目され、育児期にも男性同様の正規雇用として働く母親についてはその延長線上で語られるに過ぎなかった。また、日本における二重労働の実証的研究は、共働き世帯における家事分担の要因をさぐる統計分析が主流で、個々の母親たちが二重労働を引き受けていくプロセス、またそれが性別役割分業を維持する循環型メカ

ニズムとなっていることを具体的に提示する研究はなかったといえる。

本研究では、正規雇用の働く母親を対象とし、当事者である15名の母親の語りを総合して分析し、次のようなことを明らかにした。すなわち、働く母親は、公平な家事分担をめぐる夫との相互作用、子ども中心主義的思考に基づく世帯外の援助の選択、母親自身がつ親役割への志向による家事への積極的意味づけ、そして母親の職場における時間的融通の程度、これらが組み合わさって家庭責任を引き受けていく。そこには、自分が家庭責任を引き受けざるを得ないという状況による強制と、自分が家庭責任を引き受けたいという親役割への志向から生じる自発性（この自発性も内面からの強制という側面ももつ）の両方が作用し、それがさまざまな点で葛藤を生じさせる。

一方、職場では、正規雇用として働き、仕事にやりがいを感じている場合であっても、家事時間を確保するために、職場の育児支援制度の利用、個人的努力を組み合わせることで就労時間の短縮調整を試みるようになった。そのために仕事の質・量を自主的に落とす場合もある。また、子どもの熱などの緊急事態においては突然休暇を取得する。こうした母親の職場における実践が重なっていくと、結果的に職業人としての母親の評価を低下させる。ひきかえに、母親は家庭責任をもつ労働者としての職場での認知を獲得する。ここには、正規雇用で働く母親本人が自覚している性別役割意識とは無関係に、母親が主たる家庭責任を担うという性別役割分業を維持する循環型のマイクロメカニズムが存在している。

正規雇用で働く母親たちの実践は、仕事においても家庭においてもいずれも中途半端で、ときに本人たちも自覚しているように無責任とさえ見える。しかし、注目したいことは、彼女たちが二重労働の負担を引き受けるなかでも、3-1で述べたように、仕事に積極的な価値を見出し、自分を活かす場所や仕事内容自体のおもしろさなど、さまざまな理由で正規雇用での就業を継続していることである。このように二重労働を引き受けてでも正規雇用として仕事をするということが、一方で性別役割分業維持の循環型マイクロメカニズムにとりこまれる危険性を常にはらみながら、他方で家庭における子育てのおもしろさも職業人として責任ある仕事に携わるおもしろさも両方を重視する生活者のあり方につながる可能性を秘めている。つまり、母親たちは職業人としての責任やおもしろさと、家庭責任・家庭生活の両方を失わない、仕事のあり方、家庭のあり方を模索して日々実践を重ねているという見方もできる。

こうした母親たちの実践が性別役割分業を溶解させるメカニズムへの転化につながるためには、いくつかの課題がある。冒頭で紹介したYKさんに彼女に仕事と家庭の両立ができる理由を次のように語った。

YK「私の体力かな。気力はね、とうの昔にないことが多いんですけど。なんかしらんけど丈夫なんですよね。だからいそがしくて「わーつかれたー！もう死ぬー！」って思っても、全然倒れなくて」

YKさんのいうように、仕事と家庭の両立が、母親本人の気力体力に依拠しているかぎり限界がある。働く母親たちの実践を活かすには、ひとつには、母親たちが保育園を信頼し評価していたように、選択可能で信頼できる家事育児援助を拡大することが重要である。日本は効果的な育児援助が少なく、育児の担い手が母親にほぼ限定されているが、アジア諸地域では親族、夫だけでなく家事労働者など多様な育児援助のネットワークが活用されているという（落合ほか 2004）。本研究では、「子どものためになるのかどうか」という基準が世帯外の育児援助の利用自体を躊躇させており、保育園以外の世帯外からの援助はあまり好まれていなかった。しかし、信頼できる世帯外の援助ネットワークが貧困であることもまた確かである。まずは社会が構造的に幅広い育児援助を選択肢として提供することが必要である。たとえば、夜間保育や病児保育の充実、経済的にも利用しやすく質の高い家事育児の代行サービスなど、育児援助の選択肢は多ければ多いほうがよい。母親に負担が集中しないように、多様な育児援助が求められている。

ただし、家事育児の社会化と同時に、家族生活の責任を父親とともに分かち合う権利についても考える必要がある。家事の外部化のみを追求すると、男性に家庭責任を分かち合うことは決してもたらさないし、女性が二重労働を軽減するだけでなく、親としても個人としても生活を充実させたいという本人の意図と裏腹に長時間労働につながることもありうるからである（Hochschild 1996）。そのため、育児援助ネットワークの活性化と同時に、男性も巻き込む形で生産労働至上主義を見直す必要がある。職業人の家庭責任を考慮しない男性中心の職場のあり方を問い直し、北欧のように父親が育児休暇などの制度を積極的に利用し、育児に積極的にかかわれるような社会構造をつくることが、母親の二重労働を解消するためにも重要である。

本研究の調査協力者は正規雇用労働者か親役割かに特化することを否定し、両者を適格的に調整しようと努めている。彼女たちを二重労働から解放し、彼女たちの実践を性役割分業の維持ではなく性役割分業の変革に結びつけるためには、社会のバックアップが不可欠である。

引用文献

今田幸子、1995、「共働きと家庭生活」、日本労働研究機構研究所編『JILリサーチ』23：4-9。

- 上野千鶴子、1990、『家父長制と資本制』岩波書店。
- 遠藤理子、2003、「共働き世帯の家事分担—保育園児のいる核家族・フルタイム共働き世帯の場合—」『京都社会学年報』11：57-72。
- 落合恵美子、1989、『近代家族とフェミニズム』勁草書房。
- 落合恵美子・山根真理・宮坂靖子・周維宏・斧出節子・木脇奈智子・藤田道代・洪上旭、2004、「変容するアジア諸社会における育児援助ネットワークとジェンダー—中国・タイ・シンガポール・台湾・韓国・日本—」『教育学研究』71:382-398。
- 神田道子・平野貴子・木村敬子・清原慶子、1990、「性役割の変動過程を説明する「折り合い行動」概念」『女性学研究』1：22-41。
- 総務省統計局「平成14年 就業構造基本調査」。
- Sokoloff, N.J., 1980, *Between Money and Love: The Dialectics of Women's Home and Market Work*, New York: Praeger Publishers. (=1987、江原由美子他訳『お金と愛情の間—マルクス主義フェミニズムの展開—』勁草書房)
- 竹中恵美子、2001、「新しい労働概念の分析と社会システムの再構築—労働におけるジェンダー・アプローチの現段階」、竹中恵美子編『叢書 現代の経済・社会とジェンダー2 労働とジェンダー』明石書店。
- 永井暁子、1992、「共働き夫婦の家事遂行」『家族社会学研究』4：67-77。
- 樋口恵子・中島通子・暉峻淑子・増田れい子、1985、「シンポジウム 女たちのいま、そして未来は？—家庭・労働・平和を考える—」『世界』第478号、岩波書店：23-59。
- Hochschild, A.R., 1989, *The Second Shift*, New York: Avon Books (=1990、田中和子訳『セカンド・シフト』朝日新聞社)
- 、1997, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Metropolitan Books.
- 松信ひろみ、1995、「二人キャリア夫婦における役割関係—平等主義的家族への可能性—」『家族社会学研究』7：47-56。
- 松村真木子、2002、「M字型カーブ解消と「子どもをもつ」ということ—働くイギリス女性の現実—」、『女性学年報』第23号：45-72。
- 山田昌弘、1994、『近代家族のゆくえ—家族と愛情のパラドックス』新曜社。

(やまもと (えんどう) みちこ・博士後期課程)

The Circular Mechanism of Maintaining the Double Burden of Working Mothers as well as the Gender Division of Labor in Japan: From the Experience of Full-Time Working Mothers in Nuclear Families

Michiko YAMAMOTO

In this article, I focus on the experiences of mothers who decide to live with the double burden of work (doing housework, while also doing full-time jobs outside the family), though they are well aware of that this decision may put them into a rather difficult situation. I am of the opinion that mothers who decide to do so are those with preschool-aged children in nuclear families living in suburbs, having full-time jobs just like their husbands. I interviewed fifteen mothers of this type. Based on their experiences, I describe how they cope with this situation.

Firstly, I describe the process of the full-time working mothers who undertake the double burden of paid work and housework both forcibly and voluntarily. They always consider what would be the best for their children, whenever they have to choose people to help with the housework, or do it instead of them. They also often reach the conclusion that they will do the housework by themselves even if it is difficult.

Secondly, they attempt to shorten their long working hours though they are full-time workers. As a result, they are frequently being regarded as less efficient workers than their male colleagues or other female workers without children. This means that, to a certain extent, working mothers try to maintain the gender division of labor, by trying to reach a balance between paid full-time work and housework. Thus we can see a circular mechanism to maintain the gender division of labor.

These working mothers, while struggling to achieve a certain harmony between both roles without being dragged into that circular mechanism, are the kind of women who never give up their aspirations in life, which include both child rearing and full-time job.