

## 共働き妻の相対的資源と働き方、性別役割分業意識

中川 まり（東京女子大学）

## 1. 研究の背景と目的

2018年の共働き世帯数は1219万世帯と、妻が専業主婦である606万世帯の2倍以上となった（内閣府2019）。このように共働きの妻が増加を続ける背景には、男性稼ぎ手モデルの揺らぎや男女雇用均等法および女性活躍推進法などの法制度の整備および女性の就業環境の変化、また女性の大学進学率の上昇にともなう高学歴化など多くの要因が挙げられる。そのような中、かつての共働き妻はパート就業が多くを占めていたが、近年は正規雇用としてキャリア型で働く妻も見受けられるようになり、多様な職業キャリアを形成している（田中・坂口2017）。妻が労働市場から収入という資源を得ることは、夫婦間の勢力関係に影響し、また妻自身の自律性をもたらす（Hu2019）。また共働き妻の収入の多さは、夫の家事遂行を多くする効果もあり、夫婦間の家庭内労働におけるジェンダー平等をもたらす（中川2018）。そこで本研究では、4年制大学を卒業した共働きの妻を対象にして、相対的資源としての夫婦の収入における妻の収入割合が、妻自身の働き方、家族要因からどのように影響を受けているのかを明らかにすることを目的とする。

## 2. 方法

方法はインターネットを通じた質問紙調査である。対象は、日本全国に居住し、4年制大学を卒業し、有配偶であり、現在も雇用者として就業している妻140名である。対象者は、夫と同居し、子どもがいる場合といない場合の両者を対象にしている。調査時期は2020年2月である。実査はマイボイスコムに委託し、同社の登録モニターが調査期間内に任意でWebサイトにアクセスし、調査の同意およびスクリーニングを経て質問紙の回答を行った。分析方法は、記述統計および共分散構造分析である。先行研究に基づいた分析モデルは、最終従属変数を「妻の相対的資源」として、夫婦の合計収入に占める妻の収入割合とした。媒介変数を「性別役割分業意識」とし、規定要因となる独立変数には、妻の要因として年齢、正規雇用ダミー、学卒後の通算した勤続年数、家族要因として、夫の年齢、夫の教育年数、夫の収入、子どもの有無を用いた。

## 3. 結果と考察

共分散構造分析の結果、妻の相対的資源の規定要因として次のことが明らかになった。第一に、妻の相対的資源をより多くする要因としては、妻が正規雇用であること、通算勤続年数がより長いこと、夫の教育年数がより長いこと、夫の収入が低いこと、子どもがいないこと、性別役割分業意識がより非伝統的であることなどが明らかになった。独立変数である妻および夫の年齢は、妻の相対的資源とは有意な関連が見られなかった。次に媒介変数として投入した妻の性別役割分業意識は、夫の教育年数がより短いほど、伝統的であることが明らかになった。考察を以下に述べる。妻の相対的資源としての夫婦間の収入割合が高くなるための要件は、夫婦間において妻の収入が多いことと夫の収入が低いことの2つである。はじめに妻の収入割合が高める要件として、妻自身の収入が高くなることについては、妻が正規雇用として安定した雇用と収入をもち、また通算した勤続年数の長さがキャリアアップの成果としての収入増をもたらしていることが結果から示唆された。そして夫の教育年数がより長いことが妻の収入割合を高める結果からは、高学歴同士の同類婚（橘木・迫田2013）や、夫がより高い学歴であるために性別役割分業意識が非伝統的であり、妻の就業に賛成していることが推察された。さらに妻自身の性別役割分業意識がより非伝統的であることが、自身の相対的資源を高めるという結果からは、相対的資源を高めるためには、構造的な要因とともに妻自身の家庭内におけるジェンダー平等に向けた性別役割分業意識が重要であることが示唆された。次に夫の収入がより低い場合には、妻の相対的な資源がより高くなる結果に関連して、先行研究では、夫が高い収入を得ている場合は、妻は正規雇用でも非正規雇用でも就労は抑えられ、この効果は10年余りも続いていることが報告されている（西村・松井2016）。本研究の結果も、大卒女性という限定的な対象者ではあるが、関連する知見が確認された。以上から高学歴の共働き妻が、夫婦間のジェンダー平等に向けた相対的資源をより多く獲得するためには、労働市場からの資源と性別役割分業意識の重要性が結論づけられた。

キーワード：妻の相対的資源、共働き、性別役割分業意識