

第3章 調査結果データの論点分析

第2章で妻の年齢別の集計結果をみることを通じて、今回の調査の結果を概観した。それを通じても種々の「発見」があったといってもよいが、それも踏まえて、この第3章では今回の調査結果データを活用して、いくつかの論点について分析することとしたい。

第1章「調査の概要」で述べたように、今回の調査は、夫の労働時間が家庭生活や人生のパートナーである妻の生き方に与えている影響を把握することを通じて、この視点から、長い労働時間の問題を解決に向かわせる一つの原動力を提示することを目的としている。したがって、この章で扱う論点はこの面に絞ったものとした。

以下、第1節では、第2章の素描で帰納的に得られた主な示唆的特徴を整理するとともに、論点の整理をめざして若干の予備的な考察を行い、また、論点の分析のために行った準備的な作業・操作について説明する。そのうえで、第2節から第5節まで4つの論点について分析を試みている。最後の第6節では、若干のまとめと政策的インプリケーションを整理しておきたい。

第1節 若干の予備的考察

1. 帰納的に得られた主な示唆的特徴

論点分析を行う前に、第2章の年齢別を中心とした基礎的集計の素描を通じて得られた示唆的な特徴点を箇条書き的にまとめておきたい。

(1) 夫の仕事をめぐる時間

- ①勤務のある日の夫の生活時間については、起床時間や出勤時間はある程度決まっているという意味での規則性があることが大部分であるのに対して、勤務からの帰宅時間には規則性があることはかなり少なく、就寝時間も帰宅時間よりは規則性が高まるものの、起床時間や出勤時間の場合に比べれば規則性が低くなっている。勤務日における夫の睡眠時間や休息のための時間が日によって不規則になりがちであることが示唆される。
- ②生活時間に規則性がある場合に、夫の出勤時間は午前6時半から8時半にかけての2時間に8割が集中しているのに対して、帰宅時間は午後6時から10時にかけての4時間でも4分の3となっており、出勤時間に比べて帰宅時間はより分散している。生活時間に規則性がある場合であっても、勤務日における夫の睡眠時間や休息のための時間が相対的に短くなっていることが少なくないことが示唆される。
- ③夫の非経常的な仕事やその関連行動については、「よくある」、「たまにある」を合わせてみて、休日出勤は半数を超え、休日の自宅での仕事は3分の1、平日帰宅後の自宅仕事も4分の1などと少なくない割合となっており、また、中年層で相対的に多いといった特徴もみられた。(中間)管理職を中心として、週休日のあり方が論点の一つとして示唆される。
- ④1週間以上の連続した休暇を取得した場合、家族旅行のほか休養を取って疲れをいやすな

ども含めて、普段できない多様な行動（又は非活動）が行われている。連続休暇の取得促進の重要性が示唆されている。妻には、普段の「時短」とともに連続休暇への希望も少なくないという結果も出ている。

- ⑤夫の仕事にかける時間の長さに対する妻の希望については、現在のままでよいとする妻が半数ないしそれ以上いる中で、短くすることを希望する妻が3割程度となっており、夫の仕事時間の短縮を望む場合が少なくない。その理由としては、夫の健康への心配と家事を含めた家族と過ごす時間の確保が多い。夫の仕事時間の短縮が重要な課題であることを示すものであるが、一方、現在のままでよいとする妻が多いことは、時間短縮の問題が国民全般の課題になりにくい面があることを示唆している。

（２）夫の生活習慣と健康状況

- ⑥妻からみて夫の生活習慣については、「規則正しい食事をしている」と思う妻が4分の3、「睡眠時間を十分取っている」と思う妻が6割となっているが、一方でこれは、そう思わない妻が「規則正しい食事」で4分の1程度、「十分な睡眠」で4割程度いることを示している。
- ⑦妻の感じる夫の憂鬱兆候については、「ほとんど毎日」感じている場合はわずかであるが、「しばしば」や「たまに」ある場合を合わせると、「ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じると言う」や「何をするのも面倒と感じると言う」など調査した9項目中5項目で3割を超えていた。
- ⑧妻からみた夫の健康状況については、「すこぶる健康」と「健康」を合わせて44%、「普通」がこれをやや上回り47%、「不調」が7%程度となっており、年齢とともに「健康」の割合が低下し、「普通」の割合が上昇している。「不調」の割合も水準は大きくないものの年齢とともに上昇する傾向がみられる。当然のことであるが、このように健康状況が「不調」である人は決して多くはない。すなわち、健康の問題としてのみ長時間労働を論じることには限界があることが、いまさらながら示唆される。

（３）妻の生活イメージと生活満足度

- ⑨結婚当時の妻が抱いていた家事分担イメージについては、年齢が若い層になるほど「妻が全面的に引き受ける」が小さくなり、「妻が主だが夫にもできる限り手伝ってもらう」や「二人で協力・分担する」が多くなっている。その実現度をみると、半数程度が「実現した」としているが、夫の家事参加を伴う分担イメージの場合には「実現した」は相対的に少なくなっている。夫への家事協力・参加を求める妻が増えているのに対して、夫がそれに十分に応えられていない姿が垣間見られる。
- ⑩結婚当時妻が「欲しい子どもの人数」を持っている割合は半数を超えており、若い層ほど大きくなっている。その実現度（予想を含む）は、「実現した」が3分の2弱で多くなって

はいるが、「実現しない」もかなりの割合であり、年齢が若い層ほどおおむね高くなっている。さらに、希望よりも少なくなってしまうことと夫の仕事時間の長さとの関係については、2割を超える妻が関係あるとし、若い層ほどそう思う割合が高くなっている。夫（男性）の仕事時間を適度なものにすることは、少子化への対応の面からも考えられてよいことが示唆されている。

⑪結婚当時妻が抱いていた職業キャリアのイメージについては、「専業主婦型」は後退したものの、「一時子育て専念後再参入型」がいまだ過半を占めているが、若い層を中心に、子育て等で一時的にせよ中断することなく仕事を継続したとする割合が高くなってきている。一方、その実現度は、「実現した（しそう）」が半数を超えている一方で、「実現しない（しなさそう）」が4割近くある。さらに、就業継続型のキャリア希望が実現しないことと夫の仕事時間の長さとの関係については、1割超が「関係ある」と思うとしている。こうした妻は全体からみるとけっして多いとはいえないものの、女性の就業促進が大きな課題となっている中で、この面からも夫（男性）の仕事時間を適度なものにすることを考えられてよいことが示唆されている。

⑫妻の生活満足度については、「満足」方向の割合が4分の3、「不満」方向の割合が4分の1となっており、満足としている妻が多い。その中で、項目別にみたときに「夫が夫自身の健康に気をつけている度合い」だけは満足度が相対的に低くなっており、とりわけ30歳台では「不満」方向の方が多くさえなっている。夫の健康への気配りの足りなさが妻の不満（懸念）の元となっており、これはその仕事時間ないしその関連した行動との関連が示唆されている。

2. 論点分析のための予備的考察

前項の帰納的に得られた示唆的特徴をも受けて、ここで以下の論点分析の前提・基礎となる考え方について整理しておきたい。通常の論文における理論仮説の提示ということになるが、筆者はあくまで帰納的な手法を得意としているので、事前に仮説を提示することは意図してはいない。とはいえ、データをみていくうえで以下のような基本的な前提は意識されている。

その基本的な前提・基礎は、すぐれて常識的なものである。登場人物（＝データのケースを構成する人々）は、一般的な習慣や伝統に則ってものごとを考え、行動する人々であることをまずは想定するが、その習慣や伝統は筆者の「常識」をベースにしたものとせざるを得ない。もとより人々は、主に世代によって規定された同様の社会環境の下にあってもそれぞれ「独自の常識」を形成しているものではあるが、そうした「独自の常識」を操作できるようなデータを質問紙調査で得ることは困難であり、今回の調査もそれは同じである¹。

¹ 人々の行為を規定するものとして、「習慣」の持つ重要性はいうまでもないであろう。アルベルト・カミュも書いている。「ひとは、この世に生存しているということから要求されてくるいろいろな行為を、多くの理由か

そこで、筆者の常識をベースとして考える習慣や伝統であるが、ここでの論点分析が夫婦によって形成されている「家庭」を主な舞台とするのであってみれば、「家庭」に関する習慣や伝統であるほかない。すなわち、男女は何らかの契機（「なれそめ」）で出会い、互いの存在を認め、人類が自然から与えられた生物的機能を発現しつつ、社会的にも規定される評価軸に沿いながら愛し合い、さらには共に人生を歩むものとして意思を一致させて結婚し夫婦となる。社会の常識に関する最高の成文的表現である憲法の条文を借用すれば、「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立」する（第24条第1項）。結婚して以降夫婦は、性愛をベースとした時期（「性愛期」）を経て、子どもを持てばやがて子どもの「父親」と「母親」であること、つまり「親子関係」をベースとした関係へと変遷する。そして、子どもを持たなかった（持てなかった）場合も含めて、「友達関係類似の関係」へと推移して、やがて「老後期」を迎える²。それぞれの時期がどれくらいの長さでどのようなものになるかは、人それぞれであるし、移行が円滑に行く場合ばかりでもないであろう。また、それぞれの時期は様々な変種を生じ得る。例えば、親子関係をベースとした時期において、「大きな子ども」と「母親」との関係となることもある。また、「友達関係」にも親疎があるように、夫婦における「友達関係類似の関係」にも親疎があり、「仲良し夫婦」もあれば「仮面夫婦」にもなり得る。

これに時代論を若干重ね合わせれば、第2章において概観した調査結果にも一部表れていたが、夫婦のなれそめに関して年齢の高い層（世代）ほど「親や親戚の紹介」、すなわち親がらみの「お見合い」が一定の比重をもっていたが、最近の世代ではその比重はごく小さなものになっている。ただし、「なれそめ」の如何は、その後の経過の良好さや満足感にはあまり影響がないようである。また、今回の調査では直接調査していないが、最近の世代では、結婚前に「性愛期」同様の時期を経験することから、婚姻後のこの期間が相対的に短くなっていることが想定される。

以下の論点分析に当たっては、基本的な前提として、こうした夫婦関係の遷移を念頭に置くこととしたい。それは、基本的には、妻の年齢（年代）と結婚した年、子どもの年齢、学齢を考慮することで試みられる。

夫婦の関係に限られるわけではないが、夫婦の関係を考慮する場合には、「愛」の果たす役割ないし効果が大きいと考えられる。「愛」については膨大な論考があるわけであるが、ここ

らやりつづけているが、その理由の第一は習慣というものである。」（清水徹：訳「シーシュポスの神話」（新潮文庫版 16 ページ） また、方法論に関して、著者はハイエクの次の記述が基本的に好ましく思っている。「市場原理主義」の権化と現在誤って理解されていることの多いハイエクは書いている。「その誤解というのは、個人主義というものは社会に在ることによって本質と性格が全面的に規定される人間から出立しないで、孤立した個人、あるいは自給自足的個人の存在を前提とする（あるいは、そのような個人を想定して議論する）のだという思いこみである。もしそれが真実であるとするなら、個人主義は実際われわれの社会理解になにも寄与するところがないであろう。しかし個人主義の基本的な主張はそれとまるで違っている。個人主義の主張は、他人に向けられかつ他人の予期される行動によって規制される諸個人の行為をわれわれが理解することを通して、社会現象の理解への道はない、というのである。」（田中真晴／田中秀夫：編訳「市場・知識・自由」第1章 真の自由主義と偽の自由主義（ミネルヴァ書房刊） 8 ページ）

² この想定は、家族社会学の一般的な考え方を租借させていただいている。

で筆者はエーリッヒ・フロムの操作性のある要素論を参考にしたい（フロム「愛すること」（懸田克躬：訳／紀伊国屋書店刊））。そこでは、「愛」の要素として「配慮」（＝「注目」attention）、「責任」、「尊敬」及び「知識」の4つが挙げられている。これら4つのうち基礎となるものは、なんといっても「注目」であると思われる。責任を持ち、尊敬のこもった、そして的確な知識に裏打ちされた「注目」（必要な場合には何らかの行為や働きかけを伴う「配慮」となる）が「愛」であるとする。逆に「注目」することなくしては、「責任」も「尊敬」も「知識」も生まれることはない。

今回の調査では、「注目」の項目として、出勤時や帰宅時に夫が「行ってきます」、「ただいま」と挨拶をするかどうかを尋ねた³。また、「知識」の要素とも関連して、夫の仕事や職場に関する夫婦間での会話の程度も調査している。必要に応じて、これらの結果も考慮することとしたい

夫婦の関係がこのように「愛」（「性愛」だけを意味していないことに留意）をベースとしたものとなっている場合には、夫の仕事をめぐる時間に関連した夫の健康状況への配慮も行き届いたものとなる可能性がある。これらを考慮したうえで、夫、すなわち我が国の男性労働者の仕事をめぐる問題について考察してみたい。

つぎに、女性は「家庭」と「仕事」に関するイメージ（希望）を持って妻となるのであろうが、以上のような夫婦の関係に規定されながら、そのイメージの実現をめざす。あるいはそのイメージの実現が期待できると考えて相手を選択し、結婚するともいえる。多分、最近の世代になるほど、後者のような思考の流れが優勢になっているものとするのが、筆者の「常識」でもある。第2章でも紹介したように、このイメージとして今回の調査では、「家事分担」、「子どもの数」及び妻の「職業キャリア」の三つを取り上げている。このうち、「家事分担」は「子どもの数」と「職業キャリア」とが実現するかどうかの中間項でもある。分析の主題は、夫の働き過ぎや家庭への「無関心」（コミットの弱さ）がこうした妻のイメージが実現できない要因の一つとなっているのではないかということである。さらには、そうしたことが妻の生活満足度にも影響を与えているのではないか、ということである。これについて、単刀直入に妻の考えを訊いている。上述のように全体を覆うような要因とまではいえないものの、少なくとも要因の一つではあるという結果が出ているが、さらに分析を加えたいと思う。

まとめれば、上述のような基本的な前提をベースとしつつ、次の4つの論点を設定することとしたい。

①夫の仕事にかかる時間や行動と夫の健康との関係を妻がどのように考えているのか。（第2節）

³ ただし、予想されたことではあるが、大部分の妻が夫は挨拶すると回答している。すなわち、挨拶を「する」が90.9%、「しない」7.2%、「わからない」1.2%、及び無回答0.7%となっている。妻の年齢別には、40歳台後半層以降で「しない」とする割合が相対的にやや高くなっている傾向がみられる程度である。

- ②妻の結婚当時の生活イメージ（家事分担や子どもの数）の実現に夫の仕事にかかる時間等がどのような影響を与えているのか。（第3節）
- ③妻の結婚当時の職業上のキャリア・イメージの実現に夫の仕事にかかる時間等がどのような影響を与えているのか。（第4節）
- ④妻の生活満足度に夫の仕事にかかる時間等がどのような影響を与えているのか。（第5節）

3. 論点分析のための変数整理や類型の設定

各論点の分析に入る前に、分析のために行った準備的な作業や操作について説明しておきたい。

（1）分析の対象データについて

a. 「統合データ」の利用

分析の対象が夫の労働時間を中心とした仕事をめぐる時間や行動を軸としたものであることから、「妻調査」だけから得られるデータのみでなく、夫を対象とした調査結果データも合わせた「統合データ」を原則として分析の対象データとする。「統合データ」を対象とすることでより幅広い種類のデータを考察の対象とすることができるが、一方、整理しておかなければならない問題もある。すなわち、第2章においても一部示したが、事実に関する事項であっても夫の回答と妻の認識との間で相違していることが少なくない。例えば夫の役職について夫婦でかなりの乖離がある。その場合、どちらのデータを使用するかという問題がある。原則として、夫の実際的な状況に関連するデータとしてみる場合は夫の回答を使用し、妻の認識する夫の状況に関連するデータとしてみる場合は、たとえ事実と違っていても妻の回答を使用することとするのが適当であろう⁴。

（夫の役職における夫婦間の乖離について）

ここで、夫の役職を例にとって夫の回答と妻の回答との間の異同について、若干の考察を加えておこう。「夫調査」では「一般社員」、「係長・主任クラス」、「課長クラス」、「部長クラス」などというように役職（職階）を直接尋ねているのに対して、「妻調査」では「会社での立場」として「一般の社員・従業員」、「現場の管理・監督者」、「中間管理職」及び「上級管理職」の4段階で尋ねている。夫婦間で回答に乖離があると考えているのは、常識的に考えられる対応関係として次のような想定を行い、

（「妻調査」）

（「夫調査」）

- ・「一般の社員・従業員」 ↔ 「一般社員」、「係長・主任クラス」
- ・「現場の管理・監督者」 ↔ 「係長・主任クラス」、「課長代理クラス」
- ・「中間管理職」 ↔ 「課長クラス」、「課長代理クラス」
- ・「上級管理職」 ↔ 「部長クラス」、「支社長・事業部長クラス」、「役員クラス」

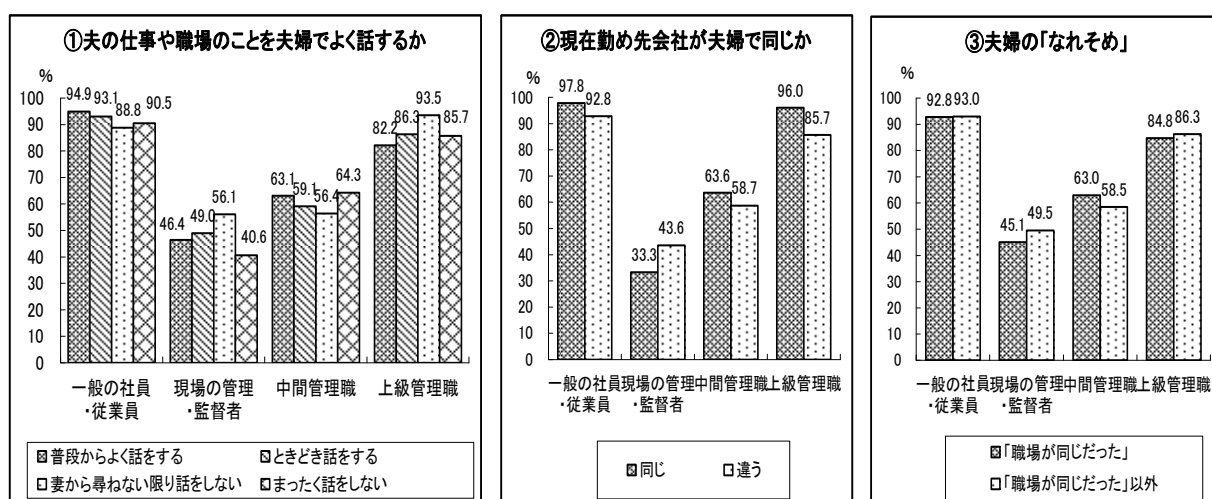
⁴ 夫の回答が常に正しく、それと異なる妻の回答がすべて誤っているとも必ずしもいえないかも知れない。しかしそれは、調査の限界としておくほかないであろう。

これらの対応関係から外れたものを指している。この対応関係どおりの回答がされている夫婦のケースが占める割合を「一致度」と呼ぶこととし、これに影響を与えると考えられる項目とのクロス集計を行ってみた（図表3-1-1）。「一般の社員・従業員」や「中間管理職」において「まったく話をしない」を除いて夫の仕事や職場に関する「会話の頻度」が多いほど一致度がやや高いといった関係がみられたものの、これ以外には明確な関係はみられていない⁵。

なお、これらのグラフから読み取れるように、「一般の社員・従業員」の一致度が全体的に高く、「上級管理職」がこれに次いでいる。これに対して、「中間管理職」やとりわけ「現場の管理・監督者」では全般的に一致度が低いことがわかる。後二者については、考える範囲が人によってかなり異なることによるものであろう⁶。

このように、役職における妻の認識の乖離がどのような要因で生じているのか確定的なことはいえないが、夫の仕事・職場に関する夫婦間の会話の頻度とある程度関係していると考えられる。

図表3-1-1 夫の役職における夫婦の回答の一致度



（注）「無回答」や「わからない」などを除いて、夫の役職に関して夫婦の回答が概ね一致している割合を示したものである。

役職の対応関係は、本文を参照されたい。

②は、妻が雇用者である場合のデータである。

⁵ この「会話の頻度」に関して、「まったく話をしない」の持つ意味が夫婦によって異なるのではないかと、との印象がもたれる。少なくとも「妻から尋ねない限り話をしない」と「まったく話をしない」との比較において、どちらが心理的密接度が高いかは一概にいえないと考えられる。

⁶ 「夫調査」では、役職ではなく仕事・職種に関する設問（F16）の中に「現場管理・監督」という選択肢が置かれている。「夫調査」内においてこれに該当するとした回答者（夫）について役職をみると、「一般社員」及び「係長・主任クラス」とした割合は38.7%にとどまり、「課長クラス」25.8%、「部長クラス」でも16.7%となっている。そこで、「夫調査」におけるこの「現場管理・監督」という仕事・職種と「妻調査」における「現場の管理・監督者」との一致度を上の「夫婦間の会話の頻度」とクロスしたところ、6～7割程度の一致率となった。ただし、会話の頻度の多少と一致率の間には明確な関係はみられていない。

なお、定義にこのような曖昧さがより少ないと考えられる仕事・職種について夫婦間の一致度を、上述の「夫調査」における「現場の管理・監督者」を除いて計算してみると、「会話の頻度」別に「よく話をする」は81.0%、「ときどき」78.7%、「妻から話さない限りしない」78.5%、「まったくしない」76.9%と、比較的美丽な関係がみてとられている。

なお、クロス集計などにおいて、役職について、課長代理クラスまでを「非管理職層」、課長・部長クラスを「管理職層」、そして役員クラス及び支社長・事業部長クラスを「役員層」に再区分して集計することもある⁷。

b. 年齢区分—妻年齢 60 歳以上データの取り扱い—

今回の「妻調査」は、20 歳以上 60 歳未満の正社員を対象として実施された「労働時間・本体調査」の対象者のうち既婚男性の妻を対象に実施したものである⁸。「妻調査」ではあらかじめ年齢に範囲を設定したものではないが、妻をメインの視点として分析しようとする場合には、限定された年齢範囲の男性を夫に持つ妻に限定された分析となってしまうことは否めない。これは、妻のあらゆる年齢層についていえるものではあるが、とりわけ両端の年齢層についてあてはまる問題である。しかしながら、年齢の若い方の端については、男性が 20 歳未満で結婚することはまれであると考えることができる、また、今日女性の初婚年齢も 20 歳台の後半以降に移ってきていることから、第 2 章でもそうしたように 30 歳未満を一括して集計することによって大きな問題はないと思われる。一方、年齢の高い方の端についてはかなりの問題をはらんでいる。60 歳未満の男性を夫に持つ例えば 55 歳以上の女性（妻）は、夫のある 55 歳以上の女性の部分でしかないといえる。60 歳以上の夫を持つ 55 歳以上の女性（妻）がそれと同等ないしそれを上回る人数がいるからである。とはいえ、このことはデータの制約としてどうしようもないことであり、また、夫（男性）の仕事時間との関連を主要な論点とする今回の分析では、容認されてもよいことでもある。したがって、こうした問題を伴ったものであることを十分念頭にいたううえで、60 歳以上を含めた 55 歳以上を一括してくくってみていくこととしたい。すなわち、他の年齢層もそうであるが、とりわけ 55 歳以上の年齢の妻についての分析は、配偶者のいる 55 歳以上の女性全体ではなく、配偶者が 60 歳未満である 55 歳以上の女性（妻）を対象としたものということを念頭に置くということである。

これに関連して、年齢階層は 5 歳刻みを用いることとするが、若い方は「30 歳未満」、年齢の高い方は「55 歳以上」に括ることとする。また、年齢階層を回帰分析で用いるときは、当該 5 歳刻みの年齢階層を若い方から順に 1 から 7 までのコードに変換したものを用いることとする。

（2）夫の労働時間、仕事時間、生活時間

夫の労働時間については、「夫調査」において「1 日の所定労働時間」、調査時期直前の平成 22 年 1 月の「残業時間（いわゆる「サービス残業」の時間を含む）」などが調査されてい

⁷ 第 1 章で説明したとおり、今回の調査は管理職層と非管理職層とで分けて層化抽出によりサンプルが構成されているので、役職や立場別のデータを示すことは重要なことである。

⁸ 対象名簿の登録時と調査実施時のズレから、「夫調査」の回答者にもわずかながら 60 歳以上が含まれている。

る。同月に出勤した日数も調査されているので、「残業時間」をこれで割ることにより「1日当たりの残業時間」を算出し、さらに「1日の所定労働時間」に加えて「1日当たりの総労働時間」を算出することができる。このようにして算出した「1日当たりの総労働時間」の「統合データ」全体の平均をとってみると、9.4時間（9時間24分）と計算された⁹。

夫の生活時間という視点からは、「出勤時間」から「帰宅時間」までを夫の「仕事時間」として考えると、「仕事時間」は「労働時間」に「通勤時間」を加えたものにほぼ対応すると考えられる。「通勤時間（片道）」は「夫調査」で調査されているので、上記の「1日当たりの総労働時間」に「通勤時間（片道）」を2倍したものを加え、これを夫の1日当たりの「総仕事時間」とする。これの平均をとってみると、10.9時間（10時間55分）となった。

一方「妻調査」では、普段の勤務日における「出勤時間」や「帰宅時間」の「規則性」や規則的である場合にその時刻を尋ねている。したがって、「出勤時間」、「帰宅時間」とともに規則性のある場合には、「妻調査」ベースの「仕事時間」を計算することができる。その際、分単位まで細かく取ることはあまり意味があることではなく、また、効果を上回る操作上のややこしさもあるので、次のような操作をすることとした。すなわち、30分単位の時間帯に分け、午前0時～29分を「1」、同30分から59分を「2」・・・などと「48」までのコードを与えたうえで、「帰宅時間」コード値から「出勤時間」コード値を差し引いた値を求めた。この場合、例えば午後5時（コード値：35）に出勤し、午前5時（同：11）に帰宅するとすれば「-24」と計算される。このため、当該「差し引いた値」が負数となる場合は、48を加えることで調整した。この例では、「-24+48=24」（→12時間）となる。この操作で大部分は調整が完了するものの、一部には調整不能の場合も考えられる。例えば長距離トラックのドライバーの場合など「出勤」から「帰宅」まで24時間を超える場合などは識別できない。残念ながら、そうしたものを含めて、「異常値」処理をするほかなかった。計算された時間数（ここでは仕事のための外出時間）別の分布から、両端1%ずつを分析の対象から外すこととした。同様のことは、「起床から出勤までの時間」、「帰宅から就寝までの時間」及び「睡眠時間」についても操作を行い、それぞれの時間数（時間コード値）を算出した。それらの操作の概要を示すと次のような表となる¹⁰。

（参考表）30分おきコードによる生活時間の長さの試算方法

時間の名称	計算式	異常値(両端各1%未満)	有効データ(%)	単純平均
①起床から出勤までの時間	出勤時間コード-起床時間コード	8(4時間)以上	82.3	2.0 (1時間)
②仕事のための外出時間	帰宅時間-出勤時間	9(4時間半)以下/34(17時間)以上	39.2	24.2 (12時間6分)
③帰宅から就寝までの時間	就寝時間-帰宅時間	1(30分)以下/19(9時間半)以上	35.0	7.5 (3時間42分)
④睡眠時間	就寝時間-起床時間	8(4時間)以下/19(9時間半)以上	56.5	13.6 (6時間48分)
備 考	計算結果がマイナスになるときは、24+当該計算結果に置換。	原則として分析の対象外とする。	計算ができたケース数の割合。	

⁹ 残業時間に「サービス残業」が含まれているので、平日・休日の「持ち帰り残業」が定義上含まれている。

¹⁰ 繰り返しになるが、こうした計算できるのは、「妻調査」で「起床」、「出勤」、「帰宅」及び「就寝」の各時間に「規則性」がある場合であることには留意が必要である。「規則性」があつて計算式にある両方の「時間」とともに回答があり、異常値でもなかったケースが占める割合が「有効データ(%)」である。

（両調査における「夫の1日当たりの総仕事時間」の比較）

上述のように、「妻調査」ベースの「仕事時間」の平均と「夫調査」による「仕事時間」の平均とを比べると、1時間強「妻調査」ベースの方が長くなっている。「仕事時間」を1時間ごとの区分で集計して、両調査ベースの「仕事時間」の対応関係をみると、「ほぼ対応」している割合は小さく、「夫調査」ベースの「仕事時間」が14時間以上のやや常識を超える長さの場合を除けば、おしなべて「妻ベース」の方が「夫ベース」よりも長くなっている。また、その場合、1・2時間内外の乖離であることが多くなっている（図表3-1-2）。

この背景要因については、いろいろなものが考えられる。一つは、両調査の調査項目の違いがある¹¹。「夫調査」が調査対象としている平成22年1月における労働時間（実績）が通常の場合よりも何らかの事情で長かったり、短かったりしたことがあると考えられる。このことは、「夫調査」ベースの「仕事時間」が8時間未満と相対的に短かった層や逆に14時間以上と長かった層に一部現れていると考えられる。つぎに、「夫調査」の労働時間は当然のことながら昼食時などの「休憩時間」は除外されて回答されており、また、勤務先への到着時刻と始業時刻との差や終業時刻と実際に退社して帰路につく時刻との差なども少なからず影響を与える。さらには、自宅と勤務先との「通勤時間」はある意味で理論値により回答され

図表3-1-2 「夫の1日の仕事時間」の「夫調査」・「妻調査」ベースの比較

(%)

夫調査／総仕事時間	ケース数 (件)	「妻調査」:「出勤～帰宅時間」と「夫調査」:総仕事時間との比較						
		夫>妻	夫>妻 (1H内)	ほぼ対応	夫<妻	夫<妻 (1H内)	夫<妻 (1H～2H内)	夫<妻 (2H～3H内)
5時間未満	2 (100.0)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
5～6時間未満	3 (100.0)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
6～7時間未満	2 (100.0)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0	50.0
7～8時間未満	45 (100.0)	0.0	0.0	2.2	97.8	2.2	28.9	33.3
8～9時間未満	361 (100.0)	2.5	0.8	1.4	96.1	11.9	27.1	32.1
9～10時間未満	434 (100.0)	5.1	1.8	4.8	90.1	16.6	39.2	22.4
10～11時間未満	470 (100.0)	7.4	3.8	5.1	87.4	16.8	32.1	24.9
11～12時間未満	301 (100.0)	9.3	2.3	9.0	81.7	14.3	30.9	24.9
12～13時間未満	147 (100.0)	13.6	2.7	15.6	70.7	15.6	25.9	18.4
13～14時間未満	99 (100.0)	17.2	5.1	16.2	66.7	20.2	30.3	16.2
14～15時間未満	28 (100.0)	46.4	25.0	25.0	28.6	14.3	14.3	0.0
15～16時間未満	26 (100.0)	57.7	3.8	19.2	23.1	23.1	0.0	0.0
16～17時間未満	3 (100.0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
17時間以上	16 (100.0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	1937 (100.0)	9.2	2.7	6.7	84.2	15.0	30.9	24.0

（注）「夫>妻」は、「夫調査」ベースの方が「妻ベース」よりも「仕事時間」が長いことを示す、「夫<妻」はその逆を示す。
割合は、すべて各時間数階層のケース数に占める割合である。

¹¹ 「夫調査」の労働時間は平成22年1月の実際の値を尋ねており、いわゆる actual の状況が回答されているのに対して、「妻調査」では特に限定せずに「普段仕事のある日」として尋ねており、いわゆる usual の状態が回答されている、といった違いがある。「妻調査」を企画した立場からいえば、夫の生活時間についてはその前段で「規則性」の有無を尋ねており、「規則性」がある場合に「時刻」の回答を求めていることから、回答された「出勤時間」や「帰宅時間」などは、特別の事情のない日常的な時刻が回答されていると考えている。ただし、人々の感覚は、直前の状況に大きく左右されるのも事実であって、調査直近の平成22年1月前後における状況を反映したものとなっているとも考えられ、その意味で「夫調査」と「妻調査」とでこの面においてそれほど大きな齟齬があるとは考えられない。

ており、実際にはやや余計に掛かる場合も考えられる。もとより、帰宅の通勤途上で、何らかの「寄り道」がある場合もあり、これらは「妻調査」ベースを長くさせる要因となろう。一方、帰宅後や休日の自宅での「持ち帰り残業」は、逆の要因となる。

（「妻調査」の「夫の1日当たりの総仕事時間」の一部推計追加補正データ）

以上のように、「夫の1日当たりの総仕事時間」は、「夫調査」によるデータよりも「妻調査」によるデータの方が総じて1～3時間程度長くなる傾向がみられる。このことを利用して、「妻調査」において出勤時間及び帰宅時間の両方又はいずれかに規則性がない場合には時刻の回答がなく、したがって「総仕事時間」のデータが得られないケースについて、これを推計し追加補正することができる。すなわち、データが得られているケースを用いて「妻調査」ベースの「総仕事時間」を「夫調査」ベースのそれで回帰した式を推定し、その式からデータを推計した。この回帰式は次のように推計された。

$$\begin{aligned} \text{【夫の生活時間(出勤～帰宅)】} &= 13.708 + 0.998 \times \text{【夫の総仕事時間】} \\ &\quad (28.313) \quad (21.902) \\ \text{自由度調整済み決定係数} &= 0.198 \quad F\text{値} = 479.707 (\text{有意確率: } 0.000) \quad N = 1937 \end{aligned}$$

また、追加補正により「妻調査」の「総仕事時間」データは、図表3-1-3のとおりとなった。「時間コード」で22～30、すなわち「出勤～帰宅」時間ベースで11～15時間の時間帯に新たに追加補正されたデータが多くなっている。以下の分析において、この追加補正後のデータも、適当な場合には使用していきたい。

図表3-1-3 出勤～帰宅時間(30分おきコードベース)

時間コード	原データ(異常値除去後)		試算データ追加補正後	
	度数	構成比	度数	構成比
10	10	0.5	10	0.2
11	6	0.3	6	0.1
12	13	0.6	13	0.3
13	5	0.2	5	0.1
14	14	0.7	14	0.3
15	17	0.8	17	0.4
16	11	0.5	11	0.2
17	13	0.6	13	0.3
18	43	2.1	43	0.9
19	78	3.8	81	1.7
20	86	4.2	88	1.8
21	151	7.4	167	3.5
22	214	10.5	394	8.3
23	215	10.5	683	14.3
24	220	10.8	834	17.5
25	185	9.1	774	16.2
26	205	10.0	580	12.2
27	158	7.7	403	8.5
28	116	5.7	237	5.0
29	90	4.4	149	3.1
30	78	3.8	104	2.2
31	50	2.4	63	1.3
32	42	2.1	48	1.0
33	22	1.1	29	0.6
合計	2042	100.0	4766	100.0

(注) 時間コードは、平均的には「1」が30分に相当すると考えてよい。

（３）夫婦のライフ・ステージ関連項目

家族を分析の対象とする以上、ライフ・ステージを考慮することが不可欠である。今回の調査においては、「夫調査」において子供の学齢（中学生まで。３歳未満、３歳以上就学前を含む）を調査し、「妻調査」ではライフ・イベントを把握する観点から、「保育園児」、「小学校・中学校受験」、「高校受験」、「大学受験」及び「就職活動中」の子供の有無を尋ねている。

「統合データ」において、それぞれに該当するケース（夫婦）の割合は図表３－１－４のとおりとなっている。以下の分析に当たっては、これらの項目を適宜使いながら、ライフ・ステージとの関連をみていくこととしたい。

図表３－１－４ ライフ・ステージ関連項目該当割合
「統合データ」

	ケース数(件)	割合(%)
全ケース数	4,945	100.0
（学齢関係）		
３歳未満の子供がいる	522	10.6
３歳以上・小学校就学前の子供がいる	731	14.8
小学生の子供がいる	1,582	32.0
中学生の子供がいる	1,109	22.4
（ライフ・イベント関係）		
保育園児の子供がいる	314	6.3
小学校・中学校受験の子供がいる	247	5.0
高校受験の子供がいる	442	8.9
大学受験の子供がいる	499	10.1
就職活動中の子供がいる	565	11.4

なお今回の調査では、結婚当時妻に欲しいと思う子供の人数があったかどうか、あった場合にそれが実現したかどうかを尋ねている。その際、その人数自体を訊く設問はせず、また、その関連から子供の人数そのものを訊く設問は敢えてしなかった。とはいえ一方において、子供の人数は分析上重要なデータである。そこで、このライフ・ステージ関連項目から、擬似的な子供人数を算定してみた。その結果は、１人が 42.5%、２人が 25.3%、３人が 2.6%、４人が 0.1%となった。残り 29.5%は０人としておく。この人数は、異なる年齢・学齢や就職活動段階の子供を持っていることを示すものにすぎないが、一つの目安とはなるであろう。

これ以外に介護・介助が必要な家族等がいるかどうかも調査されており、同居の要介護・介助者がいるが 187 件（3.8%）、別居の要介護・介助者がいるが 386 件（7.8%）となっている。同居、別居ともにいるとするケースは２件（0.0%）であった。要介護・介助者の有無についても、必要に応じて考慮することとしたい。

（４）憂鬱度指標

「ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じる」などの憂鬱兆候を示す設問は、妻からみた夫の憂鬱度として９つの項目、妻自身及び夫自身の憂鬱兆候の自覚として各 10 の項目について回答を得ている。第２章第４節(２)で行ったように、「ほとんど毎日」に３点、「し

ばしばあった」に2点、「たまにあった」に1点、「まったくなかった」は0点のスコアをそれぞれ与えた憂鬱度スコア値を分析に用いる。ただし、第2章では、各憂鬱状況の頻度別構成比にそれぞれのスコアを乗じてスコア値を算出したが、以下においては、各ケース（夫婦）にスコアを与えて、分析に用いることとしたい。すなわち、ある属性のグループ別のケースの憂鬱度の平均スコア値をとってみたい、憂鬱状況の各項目の平均（総合憂鬱度）をとってみたい、さらには回帰分析の変数として用いる。

各項目の平均スコア値や総合憂鬱度は次のとおりとなっている（図表3-1-5）。

図表 3-1-5 「妻調査」の夫及び妻自身、「夫調査」の夫自身の憂鬱度スコア平均値

項 目	妻からみた夫の憂鬱度		妻自身の憂鬱度		夫自身の憂鬱度	
	平均スコア値	標準偏差	平均スコア値	標準偏差	平均スコア値	標準偏差
ふだんは何でもないことをわざわざわしいと感じたこと (ふだんは何でもないことをわざわざわしいと感じると言う)	0.57	0.670	0.88	0.705	0.82	0.703
食欲が落ちたこと (食欲が落ちた)	0.30	0.554	0.33	0.566	0.39	0.628
何をするのも面倒と感じたこと (何をするのも面倒と感じると言う)	0.49	0.679	0.93	0.759	0.76	0.742
物事に集中できなかったこと (物事に集中できてないようだ)	0.41	0.621	0.72	0.711	0.78	0.695
ふだんより口数が少なくなったこと (ふだんより口数が少なくなった)	0.43	0.679	0.47	0.651	0.67	0.740
家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れないこと (気分がはれず、ゆううつと感じると言う)	0.41	0.665	0.49	0.665	0.48	0.701
ゆううつだと感じたこと (同上)			0.78	0.775	0.78	0.825
一人ぼっちで寂しいと感じたこと (一人ぼっちで寂しそうな様子である)	0.23	0.515	0.39	0.675	0.36	0.653
悲しいと感じたこと (悲しいと感じたことがあったと言う)	0.18	0.461	0.54	0.726	0.38	0.648
何かおそろしい気持ちが出たこと (何かおそろしい気持ちが出たと言う)	0.09	0.357	0.25	0.560	0.26	0.581
総合憂鬱度(項目平均)	0.34	0.385	0.58	0.508	0.57	0.514

(注)項目欄の()内は、「妻調査」における夫の憂鬱状況に関する設問文である。

(5) その他の段階回答項目のスコア値

上記の「憂鬱度」のように段階としての評価的な回答を求めているその他の項目についても、同様にスコアを与えて分析に用いることとする。

a. 夫の経常的でない仕事関連行動の頻度

「妻調査」において、休日出勤や持ち帰り仕事、仕事上のつきあいなどの経常的ではない仕事関連行動について「よくある」、「たまにある」などとしてその頻度を尋ねている。これもスコアを与えて分析に用いることとする。「統合データ」上の総平均をとれば、スコア値は次の表のとおりとなっている。

	平均スコア値	標準偏差
休日に職場に出勤する	0.67	0.688
休日に家で仕事をする	0.43	0.641
休日に仕事関係のつきあいにしかける	0.24	0.469
平日の帰宅後に仕事をする	0.29	0.560
平日に仕事のつきあいで飲酒して帰宅する	0.61	0.651
平日に普段より早めに帰宅する	0.27	0.463
平日に帰宅しない	0.07	0.307

(注)「よくある」=2、「たまにある」=1、「ほとんどない」及び「わからない」=0としたスコア値である。

b. 夫の生活習慣

規則正しい食事や十分な睡眠時間など夫の生活習慣について、「思う」・「思わない」の回答を求めている。これは、「妻調査」、「夫調査」とも同じ設問で尋ねている。この結果もスコアを与えて分析に用いることとする。「統合データ」上の総平均をとれば、スコア値は次の表のとおりとなっている。

	妻調査		夫調査	
	平均スコア値	標準偏差	平均スコア値	標準偏差
規則正しく食事をしている	0.83	1.188	0.83	1.247
睡眠時間を十分取っている	0.31	1.296	0.32	1.352
定期的に運動やスポーツをしている	-0.67	1.413	-0.62	1.421
家族や友人と過ごす時間を十分取っている	0.32	1.257	0.23	1.298
趣味や学習に費やす時間を十分取っている	-0.07	1.332	-0.30	1.322

(注) 「そう思う」=2、「まあそう思う」=1、「あまりそう思わない」=-1、「まったくそう思わない」=-2 としたスコア値である。

c. 妻の生活満足度

「妻調査」において、生活上の7つの側面と生活全般について妻の生活満足度を尋ねている。これもスコアを与えて分析に用いることとする。「統合データ」上の総平均をとれば、スコア値は次の表のとおりとなっている。

	平均スコア値	標準偏差
夫の夫自身の健康に気をつけている度合い	0.02	1.282
夫が普段の家事に参加・協力する度合い	0.35	1.322
夫があなたやご家族のことに関心を示す度合い	0.54	1.272
ご主人の稼ぎ(収入)	0.33	1.331
あなたご自身の仕事や職業との関わり方	0.39	1.184
あなたご自身の余暇活動	0.34	1.225
あなたご自身の生きがい	0.35	1.196
生活全般について	0.60	1.089

(注) 「満足している」=2、「まあまあ満足している」=1、「少し不満である」=-1、「不満である」=-2 としたスコア値である。

d. 夫及び妻自身の健康状況

「妻調査」において、夫及び妻自身の健康状況を健康方向の段階を多くとったやや変則的な段階評価で回答を求めた。これもスコアを与えて分析に用いることとする。「統合データ」上の総平均をとれば、スコア値は次の表のとおりとなっている。

	平均スコア値	標準偏差
夫の健康状況	0.47	0.762
妻の健康状況	0.50	0.807

(注) 「すこぶる健康」=2、「健康」=1、「普通」=0、「不調」=-1 としたスコア値である。

（６）その他の変数設定

上記のほか、一定の加工のうえに変数として設定することが適当であると考えた項目として、主に次のようなものがある。

a. 夫婦の年齢差

夫婦それぞれの年齢とともに、夫婦の年齢差もさまざまな事項に影響を及ぼすことが考えられる。例えば、上述の夫の「憂鬱状況」を判断するときなど、年齢が同じような場合とやや離れている場合とではとらえ方に違ってくることが予想される。そこで、夫婦の年齢差も一つの変数として設定することとした。「統合データ」の総数においては、夫婦の年齢差は次の表のような分布となっている。夫の方が数歳上である夫婦が相対的に多くなっている。

		度数	パーセント
夫が上	10歳以上	232	4.7
	5～9歳	842	17.0
	2～4歳	1314	26.6
	1歳	635	12.8
調査日で同年齢		904	18.3
妻が上	1歳	384	7.8
	2～4歳	448	9.1
	5～9歳	155	3.1
	10歳以上	30	0.6
無回答		1	0.0
計		4945	100.0

（注）夫及び妻の調査日現在の年齢から算出した。

b. 夫婦の学歴及び学歴差

夫婦の学歴もさまざまに影響を及ぼすことが想定される。夫婦それぞれの学歴とともに、夫婦間の学歴の違いそれ自体もさまざまな要因になり得ると考えられるので、夫婦間での学歴の違いに関する変数も設定した。「統合データ」の総数においては、夫婦の学歴及び学歴差は次の表のような分布となっている。

夫・妻それぞれの学歴分布

	夫の最終学歴		妻の最終学歴	
	度数	パーセント	度数	パーセント
中学校卒	94	1.9	71	1.4
高等学校卒	1402	28.4	1779	36.0
専修・各種学校卒	420	8.5	682	13.8
短大・高専卒	196	4.0	1358	27.5
四年制大学卒	2522	51.0	1007	20.4
大学院（修士課程修了）以上	287	5.8	33	0.7
無回答	24	0.5	15	0.3
計	4945	100.0	4945	100.0

夫婦間の学歴の違い

	度数	パーセント
夫が妻より高学歴	2365	47.8
同学歴	1733	35.0
夫より妻が高学歴	809	16.4
無回答	38	0.8
計	4945	100.0

c. 老後の夫婦二人の生活イメージ

「妻調査」では、老後職業を離れ、夫婦二人の生活となった場合のイメージを尋ねている。これは、夫婦の生活の総決算とでもいうべきものについて、妻が現在抱いているイメージを

尋ねたものであり、一つの目的変数として設定したものである。調査では「イメージできない」、「わからない」を含めて9つの選択肢を設定したが、そのうち、「豊かで満ち足りた暮らしになると思う」、「楽しい暮らしになると思う」及び「静かな暮らしになると思う」の3つを合わせて「プラスのイメージ」とし、一方、「面倒の多い暮らしになると思う」、「我慢の連続の暮らしになると思う」及び「不安の多い暮らしになると思う」の3つを「マイナスのイメージ」として合わせることにした。「夫（ご主人）との二人暮らしはごめんだ」もマイナスのイメージであるが、これは暮らし自体を拒否している回答であるので、別立てで独立させておきたい。以上のような変数の再編集の結果、「統合データ」の総数においては、夫婦の老後生活のイメージは次の表のような分布となっている。「イメージできない」、「わからない」の回答が少なくないが、回答者に老後は大分先の若い層も含まれていることを考えたとき、当然の結果であるといえよう。

	度数	パーセント
プラスのイメージ	2600	52.6
マイナスのイメージ	1017	20.6
夫との二人暮らしはごめんだ	128	2.6
イメージできない	721	14.6
わからない	461	9.3
無回答	18	0.4
合計	4945	100.0

以上で準備的な論点整理と主な変数の設定が一応完了したので、論点に関する分析に入っていこう。その際、演繹指向の通常の分析とは逆に、原則として次のような手順で分析を進める。すなわち、それぞれの論点において軸となるべき事項すなわち焦点とする変数について、基本的な変数による回帰分析（従属変数がカテゴリー変数である場合が多いので、主に二項ロジスティック回帰を用いる）を行って関連の深い項目（変数）を析出する¹²。基本的な変数とは、年齢、婚姻年数、学歴、子供の年齢・学齢、夫の職業・役職、妻の就業状態、健康度、そして夫の仕事時間である。さらに各論点において、必要に応じて変数を加除した回帰分析を行う。そのうえで、析出された関連の深い項目（変数）について、主にクロス集計による分析を行い必要な考察を行う。こうした方法を取ることとするのは、筆者の非演繹指向がベースとなっているとともに、政策研究にあってはもっとも適当な手順、方法であると考えからでもある。

¹² 回帰分析を帰納的（探索的）に用いることにより、関連の深い事項を析出することは非常に便利な方法である。しかし一方、基礎となる演繹的論理がないので単にみせかけだけによる関連が浮かび上がっている可能性があることとともに、回帰分析で析出できるのは一方の変数が変化すれば他方の変数も変化するという意味での関連でしかないという点にも留意する必要がある。社会にあつては、ある変数を変えない（維持する）ためにも別のある変数を変える必要があることも時に真実である。例えば、円満な夫婦の関係を維持するためには常に状況対応的にいろいろな取り組みをすること、ときに自らの価値観さえも変えていかなければならないこともあるであろう。なお、演繹的論理がないことについては、上述したように、「常識」で対処できる（すべき）というのが筆者の考えである。

第2節 夫の仕事時間と妻の時短希望

第2節では、夫の仕事（労働）時間をとりあげる。夫の仕事（労働）時間を問題として捉えたとき、長すぎる労働時間が様々な面に影響を与えているのではないかと、この論点が浮かび上がる。そこで、この問題を考察する際の軸となる変数カテゴリーとしては、妻や夫自身が夫の仕事（労働）時間を現在よりも短くすることを希望していること（以下「時短希望」という。）をとりあげることとしたい。

1. 時短希望と関連する主な項目

（ベーシックな回帰分析結果）

「統合データ」により、時短希望を従属変数（時短希望＝1、非希望＝0）としてベーシックな二項ロジスティック回帰を行った。その際、すなわち、妻が時短希望、夫が時短希望、そして夫と妻いずれも時短希望（夫妻同時の時短希望）の3つについてそれぞれ実施した。その結果を図表3-2-1にまとめた。以下、統計的に有意な項目について整理した。

- ①当然ながら、夫の仕事（労働）時間が関連のある項目となっている。回帰係数（図表の「B」欄）の正負から判断される関連の方向は、「常識」どおり、仕事（労働）時間が長いほど時短希望が高まるといえる。また、夫の帰宅時間の規則性（「夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー」）も関連があり、帰宅時間が日によって不規則である場合に時短希望が高まる。
- ②夫の年収も関連のある項目となっている。ただし、その方向は悩ましい結果となっている。すなわち、妻の時短希望については年収が高いほど高まるのに対して、夫ないし夫・妻ともの時短希望の場合には逆に年収が高いほど低くなるとの結果となっている。
また、夫の年収が前の年に比べて増加していることも時短希望と関連がみられ、この場合は、妻、夫及び夫妻同時のいずれにおいても、年収が増加している方が時短希望も高くなる傾向がある。
- ③関連のある項目として、夫の役職ないし会社での地位も挙げられる。夫が回答した役職との関連では課長クラスやそれ以上のクラスで関連が析出されている一方、妻の回答になる夫の会社での地位との関連では現場の管理監督者、中間管理職などとの関連がみられている。関連がみられる場合には、いずれも一般社員・従業員との比較において時短希望が高まる傾向があるようである。また、総じて中間管理職においてその傾向が相対的に高くなっているともみられる。
- ④夫の健康度も挙げられる。回帰係数は負（マイナス）となっており、健康状況が思わしくないことも時短希望に関連していることが析出されている。
- ⑤夫の年齢を中心として、年齢も挙げられる。ただし、夫自身の時短希望には年齢は関連しているとはいえない結果となっている。関連がある場合には、夫が若いほど時短希望が高くなる傾向があるようである。

図表3-2-1 夫の仕事(労働)時間の短縮希望に関するベシクな回帰分析結果(二項ロジスティック回帰)

従属変数	妻:夫の仕事時間「短くして欲しい」			夫:自身の労働時間「短くしたい」			夫婦とも:夫の仕事(労働)時間短縮希望		
	B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率
夫年齢(両端括り5歳刻みコード)	-0.134	8.355	***	0.026	0.364		-0.125	5.759	**
妻年齢(両端括り5歳刻みコード)	0.080	2.043		-0.011	0.039		0.118	3.653	*
婚姻年数	-0.007	0.460		-0.013	2.026		-0.018	2.458	
夫学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.043	0.084		-0.170	1.476		-0.216	1.578	
夫学歴(短大・高専卒)ダミー	0.036	0.029		-0.028	0.020		-0.125	0.278	
夫学歴(大卒)ダミー	0.175	3.165	*	-0.049	0.285		0.125	1.276	
夫学歴(大学院修了)ダミー	0.367	4.287	*	-0.382	4.806	**	-0.038	0.036	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	0.019	0.025		0.181	2.668		0.089	0.454	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	0.026	0.072		-0.025	0.072		0.056	0.259	
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	0.032	0.084		0.028	0.073		0.143	1.373	
子供(3歳未満あり)ダミー	0.309	5.054	**	0.153	1.303		0.218	2.096	
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	0.310	7.916	***	0.010	0.008		0.246	4.169	**
子供(小学校あり)ダミー	0.093	1.210		0.017	0.046		0.026	0.078	
子供(中学校あり)ダミー	-0.185	4.122	**	0.077	0.804		-0.188	3.334	*
要介護・介助者(同居であり)ダミー	0.183	0.878		0.250	1.784		0.423	4.005	**
要介護・介助者(別居であり)ダミー	0.002	0.000		0.189	2.133		-0.023	0.022	
夫の年収(階級値)	0.000	7.801	***	-0.001	24.083	***	-0.001	16.516	***
夫の年収前年増ダミー	0.274	7.868	***	0.172	3.278	*	0.209	3.672	*
夫職業(夫調査/調査分析)ダミー	-0.028	0.015		0.037	0.030		-0.169	0.403	
夫職業(夫調査/研究開発)ダミー	-0.133	1.002		0.056	0.196		-0.097	0.432	
夫職業(夫調査/医療・教育)ダミー	0.667	2.316		-0.184	0.201		0.773	2.456	
夫職業(夫調査/輸送・運転)ダミー	0.365	0.479		-0.575	1.315		0.052	0.007	
夫職業(夫調査/整備・清掃)ダミー	0.786	0.657		-1.843	3.930	**	1.072	0.986	
夫職業(妻調査/事務系専門職)ダミー	-0.271	4.118	**	-0.042	0.113		-0.194	1.664	
夫職業(妻調査/技術系専門職)ダミー	0.002	0.000		-0.010	0.008		0.013	0.009	
夫職業(妻調査/医療・教育関係専門職)ダミー	-0.490	1.358		0.608	2.487		-0.456	0.915	
夫職業(妻調査/輸送・運転)ダミー	-0.137	0.069		0.549	1.228		0.355	0.356	
夫職業(妻調査/整備・清掃)ダミー	-1.821	2.934	*	0.634	0.641		-2.131	2.812	*
夫役職(係長・主任クラス)ダミー	-0.008	0.003		0.008	0.004		0.133	0.709	
夫役職(課長代理クラス)ダミー	0.099	0.281		0.113	0.421		0.261	1.561	
夫役職(課長クラス)ダミー	0.299	3.332	*	0.365	5.642	**	0.381	4.253	**
夫役職(部長クラス)ダミー	0.328	3.205	*	0.213	1.528		0.497	5.790	**
夫役職(支社長・事業部長・役員クラス)ダミー	0.412	3.132	*	0.107	0.229		0.483	3.306	*
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.658	16.039	***	0.346	4.890	**	0.535	8.497	***
夫地位(中間管理職)ダミー	0.583	18.089	***	0.393	9.439	***	0.573	13.890	***
夫地位(上級管理職)ダミー	0.492	6.660	**	0.215	1.400		0.304	1.978	
夫地位(知らない)ダミー	-0.214	0.496		-0.125	0.222		0.018	0.003	
妻の就業(正社員)ダミー	0.171	2.058		-0.063	0.306		0.025	0.034	
妻の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-0.064	0.158		-0.241	2.488		-0.136	0.551	
妻の就業(パートタイマー)ダミー	-0.100	1.283		-0.130	2.369		-0.145	2.122	
妻の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	0.178	0.732		0.267	1.776		0.304	1.828	
妻の就業(自営の仕事)ダミー	0.019	0.006		-0.317	1.770		-0.113	0.165	
妻の健康度	-0.038	0.482		0.030	0.329		0.053	0.738	
夫の健康度	-0.429	52.315	***	-0.361	40.882	***	-0.531	62.631	***
妻調査/夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	0.154	64.553	***	0.068	18.515	***	0.141	43.175	***
夫調査/夫の1日の総仕事時間	0.239	71.859	***	0.416	227.001	***	0.341	119.123	***
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.492	39.365	***	-0.372	26.552	***	-0.430	22.790	***
定数	-6.850	259.741	***	-5.924	231.541	***	-8.102	282.166	***
使用した(できた)ケース数(N)	4258			4256			4261		
-2 対数尤度	4566.970			4926.073			3783.744		
Cox & Snell R 2 乗	0.181			0.189			0.185		
Nagelkerke R 2 乗	0.251			0.253			0.278		

(注)1.「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」である。これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

- ⑥子供の年齢・学齢にも関連がみられた。ただし、夫の時短希望には関連がみられておらず、妻の時短希望に関連がみられている。中学生以下の子供がいなくて（子供がまったくいない場合を含む。）と比べて、子供が未就学児のときに妻の時短希望（3歳以上の未就学児については夫妻同時の時短希望も）が高くなるといえる。なお、子供が中学生であるときは、妻（夫と妻同時も）の時短希望がやや低くなる傾向が出ている。
- ⑦夫の学歴にも一部に関連がみられている。大学院修了者である夫は、中高卒者に比べて時短希望が低い傾向がある。一方、妻の時短希望では、夫が大卒や大学院修了者であるときに時短希望は逆に高くなる傾向があるようである。なお、妻の学歴と時短希望とに関連は析出されていない。

- ⑧要介護・介助者がいることについては、同居の場合に夫妻同時の時短希望を高める結果が出ているものの、総じて関連は析出されているとはいえない。要介護・介助者がいることと時短希望との関係については、他の様々の要因が共振した結果であり、単に要介護者・介助者がいることのみでは関係は析出できない面が大きいものと考えられる。
- ⑨妻の就業状態（雇用形態を含む）には、関連が析出されなかった。他の項目で吸収されたとも考えられる。
- ⑩夫の職業については、専門職や特別の勤務形態が想定できる輸送・運転及び警備・清掃などとの関連を探ってみたが、一部に関連が析出されたのみで、総じて関連は析出されていない。

（夫の仕事（労働）時間短縮希望に関するベース・モデルの確定）

以上の結果から、時短希望と関連の深い主な項目として、夫妻それぞれの年齢、夫の学歴、子供の年齢・学齢、夫の年収（前年比増を含む）、夫の地位、夫の健康度、夫の仕事（労働）時間といった項目が挙げられる。これらの項目に独立変数を限定して改めて二項ロジスティック回帰を行った結果が、図表3-2-2である。多くの項目は妻、夫それぞれの時短希望に共通して関連しているが、夫の年齢や学歴、それに子供の年齢・学齢は妻による夫の時短希望と関連している一方で、夫自身の時短希望とはあまり関連していないことは注目されてよいであろう。

これらの項目（変数）からなるこのモデルを時短希望に関するベース・モデルとし、妻による夫の時短希望についてさらに他に関連する項目を探ってみることとしたい。

図表3-2-2 夫の仕事（労働）時間の短縮希望に関するベース・モデル（二項ロジスティック回帰）

従属変数	妻：夫の仕事時間「短くして欲しい」			夫：自身の労働時間「短くしたい」			夫婦とも：夫の仕事（労働）時間短縮希望		
	B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率
夫年齢（両端括り5歳刻みコード）	-0.134	9.981	***	0.008	0.044		-0.144	9.079	***
妻年齢（両端括り5歳刻みコード）	0.063	1.927		-0.042	0.941		0.073	2.019	
夫学歴（専修・各種学校卒）ダミー	-0.059	0.175		-0.104	0.606		-0.208	1.624	
夫学歴（短大・高専卒）ダミー	0.014	0.005		-0.006	0.001		-0.116	0.252	
夫学歴（大卒）ダミー	0.192	4.797	**	0.043	0.266		0.179	3.306	*
夫学歴（大学院修了）ダミー	0.378	5.587	**	-0.238	2.253		0.059	0.106	
子供（3歳未満あり）ダミー	0.350	7.013	***	0.196	2.290		0.288	3.935	**
子供（3歳以上未就学あり）ダミー	0.318	8.875	***	0.052	0.246		0.296	6.418	**
子供（小学校あり）ダミー	0.085	1.069		0.029	0.134		0.050	0.303	
子供（中学校あり）ダミー	-0.179	4.087	**	0.059	0.497		-0.186	3.434	*
夫の年収（階級値）	0.000	8.169	***	-0.001	20.917	***	-0.001	16.088	***
夫の年収前年増ダミー	0.286	9.026	***	0.171	3.395	*	0.224	4.448	**
夫地位（現場の管理・監督者）ダミー	0.744	27.292	***	0.461	11.400	***	0.681	18.288	***
夫地位（中間管理職）ダミー	0.734	56.579	***	0.558	38.102	***	0.787	50.601	***
夫地位（上級管理職）ダミー	0.773	30.444	***	0.314	5.585	**	0.658	16.650	***
夫地位（知らない）ダミー	-0.129	0.201		-0.073	0.081		0.164	0.267	
夫の健康度	-0.444	81.321	***	-0.348	56.132	***	-0.500	79.785	***
妻調査／夫の1日の総仕事時間（追加補正あり）	0.150	64.601	***	0.068	19.658	***	0.139	43.934	***
夫調査／夫の1日の総仕事時間	0.222	66.718	***	0.408	233.352	***	0.321	114.236	***
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.494	41.672	***	-0.382	29.362	***	-0.430	24.076	***
定数	-6.635	274.104	***	-5.932	261.331	***	-7.814	295.936	***
使用した（できた）ケース数（N）	4364			4362			4367		
-2 対数尤度	4725.040			5083.799			3925.773		
Cox & Snell R ² 乗	0.172			0.183			0.176		
Nagelkerke R ² 乗	0.239			0.245			0.265		

（注）1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「地位」は「一般社員・従業員」である。これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

(他の関連する項目)

妻による夫の時短希望（以下ここでは「時短希望」と略す。）に関するベース・モデルに、家庭生活をめぐる様々な項目を追加的に独立変数として投入し、二項ロジスティック回帰を行った結果を整理したものが図表 3-2-3 である。結果として関連があるとされた項目には、次のようなものがある。

- ① 保育園児がいるとき、時短希望が高くなる傾向がある。
- ② 夫が保育園へのお迎えを行っている場合は、時短希望が低くなる。これは逆に、夫が保育園へのお迎えをしていない場合に時短希望が高くなる傾向があると考えられるべきであろう。
- ③ 妻からみた夫の生活習慣の状況と総じて関連が析出されている。整理すると、夫が睡眠を十分にとれていないとき、夫が家族や友人と過ごす時間が十分にとれていないとき、夫が趣味や学習に費やす時間が十分にとれていないとき、それぞれ時短希望が高くなる傾向があるといえる。一方、定期的に運動・スポーツをして（できて）いる場合にも、時短希望が高くなる傾向がある。
- ④ 夫の定常的でない仕事関連行動についても、関連のある項目がみられる。夫がより頻繁に休日出勤や休日における在宅での仕事をする場合には、時短希望が高くなる傾向がある。一方、夫がより頻繁につきあいで飲酒して帰る場合には、時短希望が低くなるという結果となっている¹³。
- ⑤ 夫とその仕事や職場の話をよくするほど、時短希望が高くなる傾向がある。

図表 3-2-3 夫の仕事(労働)時間の短縮希望に関する追加関連項目探索(二項ロジスティック回帰)

従属変数	妻: 夫の仕事時間「短くして欲しい」			追加探索項目	B	Wald	有意確率
	ベースモデル項目	B	Wald				
夫年齢(両端括り5歳刻みコード)		-0.122	6.025	**	小学校・中学校のお受験の子供がいる	-0.222	1.261
妻年齢(両端括り5歳刻みコード)		0.079	2.267		高校受験の子供がいる	0.126	0.548
夫学歴(専修・各種学校卒)ダミー		-0.109	0.440		大学受験の子供がいる	-0.317	5.028
夫学歴(短大・高専卒)ダミー		-0.016	0.005		就職活動中の子供がいる	-0.095	0.422
夫学歴(大卒)ダミー		0.190	3.516	*	保育園通園児がいる	0.505	5.815
夫学歴(大学院修了)ダミー		0.449	5.954	**	夫が保育園への送りをしているダミー	0.257	0.390
子供(3歳未満あり)ダミー		0.258	2.752	*	夫が保育園へのお迎えをしているダミー	-1.276	4.763
子供(3歳以上未就学あり)ダミー		0.177	1.732		妻からみた夫の生活習慣／規則正しい食事コード値	-0.044	1.220
子供(小学校あり)ダミー		-0.007	0.004		妻からみた夫の生活習慣／十分な睡眠時間コード値	-0.438	139.848
子供(中学校あり)ダミー		-0.348	8.184	***	妻からみた夫の生活習慣／定期的な運動コード値	0.085	6.457
夫の年収(階級値)		0.000	2.439		妻からみた夫の生活習慣／家族・友人と過ごす時間コード値	-0.276	50.713
夫の年収前年増ダミー		0.309	7.899	***	妻からみた夫の生活習慣／趣味・学習に費やす時間コード値	-0.251	47.613
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー		0.537	10.755	***	妻からみた夫の休日出勤頻度コード値	0.401	38.921
夫地位(中間管理職)ダミー		0.616	29.901	***	妻からみた夫の休日の在宅で仕事コード値	0.402	22.716
夫地位(上級管理職)ダミー		0.612	13.834	***	妻からみた夫の平日のつきあい外出コード値	0.024	0.066
夫地位(知らない)ダミー		-0.261	0.635		妻からみた夫の平日帰宅後仕事コード値	-0.020	0.045
夫の健康度		-0.158	6.601	***	妻からみた夫のつきあい飲酒コード値	-0.117	2.850
妻調査／夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)		0.129	42.166	***	妻からみた夫の平日の早め帰宅コード値	-0.115	1.668
夫調査／夫の1日の総仕事時間		0.112	14.637	***	妻からみた夫の平日泊まりコード値	0.157	1.203
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー		-0.253	8.061	***	夫の仕事・職場の話題よく話すダミー	0.515	17.084
					夫の仕事・職場の話題ときどき話すダミー	0.244	5.611
定数		-5.628	143.853	***	妻からみた夫の総合憂鬱度	0.066	0.335
使用した(できた)ケース数(N)					4070		
-2 対数尤度					3731.922		
Cox & Snell R 2 乗					0.299		
Nagelkerke R 2 乗					0.415		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「地位」は「一般社員・従業員」である。これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

¹³ 飲酒の場合のこの関連は、相対的にはそれほど強い関連（有意確率 0.091）とはいえないが、やはり「仕事のつきあいといっても、酒を飲んで遅くなることまでは同情できない」ということなのであろう。

以上の結果から総じていえば、妻の時短希望の背景には、育児、子育てを中心とした家事への夫の参加を願う側面と、夫の仕事自体の過重さに対する思い遣り、懸念などがあると確認できる。

なお、ベース・モデルでは統計的に有意であった「3歳以上の未就学児がいる」が、項目を追加したモデルでは有意ではなくなっている。これは、保育園児がいる、保育園への送迎を夫がしているといった保育園関係の項目が入ったためであると考えられる。ちなみに、これらの項目を外して二項ロジスティック回帰を行ってみると、「3歳以上の未就学児がいる」の有意性が復活する。

以上で時短希望と関連の深い項目の探索を一応終えたい。それでは、ここで析出された項目について、さらに考察を加えていこう。

2. 時短希望と主な項目とのクロス集計結果

時短希望と上で析出されたそれと関連の深い項目とのクロス集計結果をみておこう。なお、クロス集計結果の表示にあたっては、この調査（「労働時間・本人調査」）の対象者が課長クラス以上の管理職層とそれより下位のクラスの非管理職層に分けていわゆる層化抽出されたことを念頭に、「本人調査」による「役職」の回答に基づき、課長・部長クラスの管理職層と課長代理クラス以下の非管理職層に分けて原則として表示することとしたい¹⁴。

（1）仕事（労働）時間と時短希望

二項ロジスティック回帰の結果を待つまでもなく、仕事（労働）時間が長くなるほど時短希望が高くなるのは容易に想定できるところである。では、総じてみて、どのくらいの時間で時短希望が相対的に高くなるのであろうか。そこで、仕事（労働）時間の長さ与时短希望状況とをクロス集計をしてみた。結果をみる前に、繰り返しになるが、いま一度仕事（労働）時間のデータがどういうものか確認しておきたい。

- 「総仕事時間」・・・「夫調査」から得られる「所定労働時間」と、いわゆるサービス残業も含めた「残業時間」のデータを1日当たりに換算したもの、及び片道の通勤時間を2倍したものを合計したものである。すなわち、『1日の所定労働時間』+『1日当たりに換算した残業時間』+『通勤時間』×2である。
- 「夫の生活時間（出勤～帰宅／一部推計）」・・・「妻調査」から得られる通常の勤務日における夫の「出勤時間」及び「帰宅時間」が「ある程度決まっている」場合に回答されたそれぞれの時刻から算出される夫が仕事のために外出している平均的な時間（以下「夫の仕事外出時間」という。）である。したがって、これには、上記の「総仕事時間」には含まれていない勤務先での休憩時間などが含まれている。また、第1節の(3)の

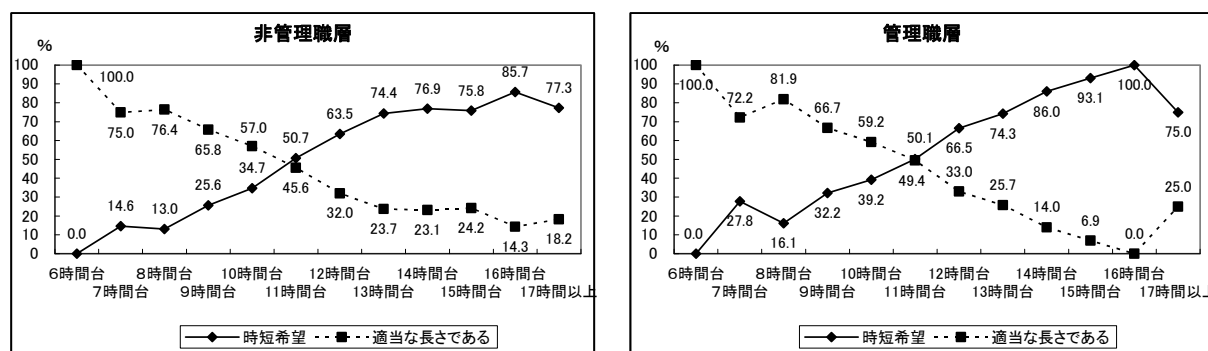
¹⁴ 役員、支社長、事業部長クラスの「役員層」は、原則として表示の対象とはしない。

２．で説明したように、「出勤時間」及び「帰宅時間」に規則性がない場合について追加推計したデータを盛り込んでいる。

総仕事時間別に夫自身の時短希望の状況をみたものが図表３－２－４であり、夫の仕事外出時間別に夫の仕事時間に関する妻の時短希望（以下単に「妻の時短希望」という。）の状況をみたものが図表３－２－５である。グラフには時短希望の割合と特に変更を希望しない割合とを併せて描いている。図からみてとれるように、総仕事時間では 11 時間台、夫の仕事外出時間では 13 時間台のあたりで時短希望の割合が特に変更を希望しない割合を上回るようになる。これは、管理職層、非管理職層を問わずいずれにおいてもみられている。

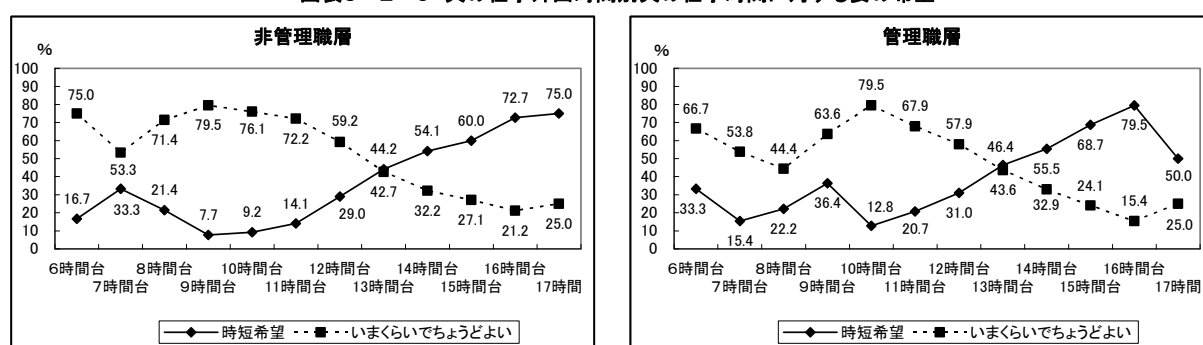
仕事のための外出時間が 13 時間といえ、仮に朝 7 時に出社のために家を出るとすれば夜は午後 8 時に帰宅するということである。これを超えるような状況となれば、一般的に夫も妻も時短を希望するようになるといえる。

図表３－２－４ 総仕事時間別夫の自身の労働時間の希望



(注) それぞれ時短希望(自身の労働時間を今より減らしたい)と現在の労働時間が「適当な長さである」とした人の割合である。

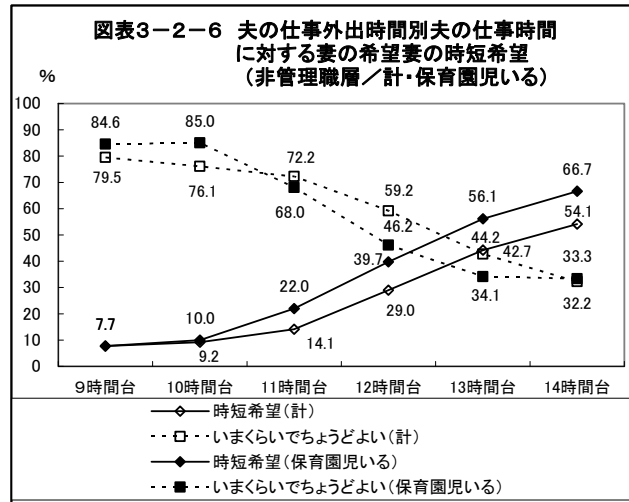
図表３－２－５ 夫の仕事外出時間別夫の仕事時間に対する妻の希望



(注) それぞれ時短希望(夫の仕事にかける時間を減らして欲しい)と「いまくらいでちょうどよい」とした妻の割合である。

(保育園児のいる妻の時短希望)

夫の仕事外出時間別に妻の時短希望について、保育園児のいる妻の場合はどうなっているのかをみたのが図表３－２－６である。なお、集計は、保育園児がいるケースが多い非管理職層に限っている。時短希望の割合が特に変更を希望しない割合を上回るようになるのは 13 時間台であることに変わりはないものの、それぞれの時間帯で時短希望の割合が大きくなり、一方、特に変更を希望しない割合は小さくなっており、12 時間台で両者の割合はより接近

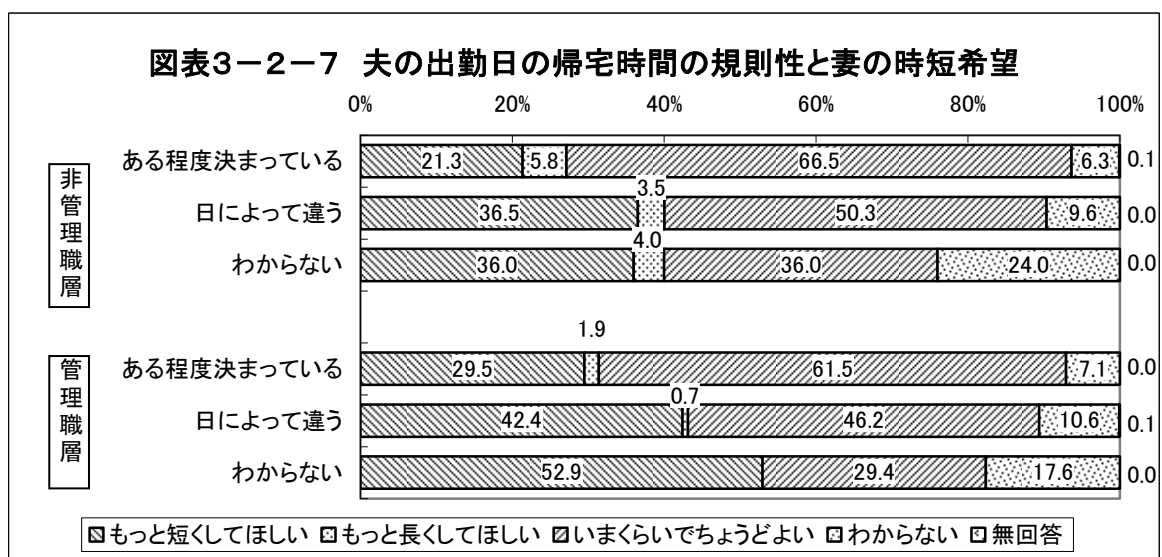


(注) ケース数が二桁(10)を超える時間のみ表示している。

している。このように保育園児がいる場合は、夫に少しでもよいから早く帰宅することを望む妻が相対的に多くなっているといえる。

(2) 夫の仕事からの帰宅時間の規則性と妻の時短希望

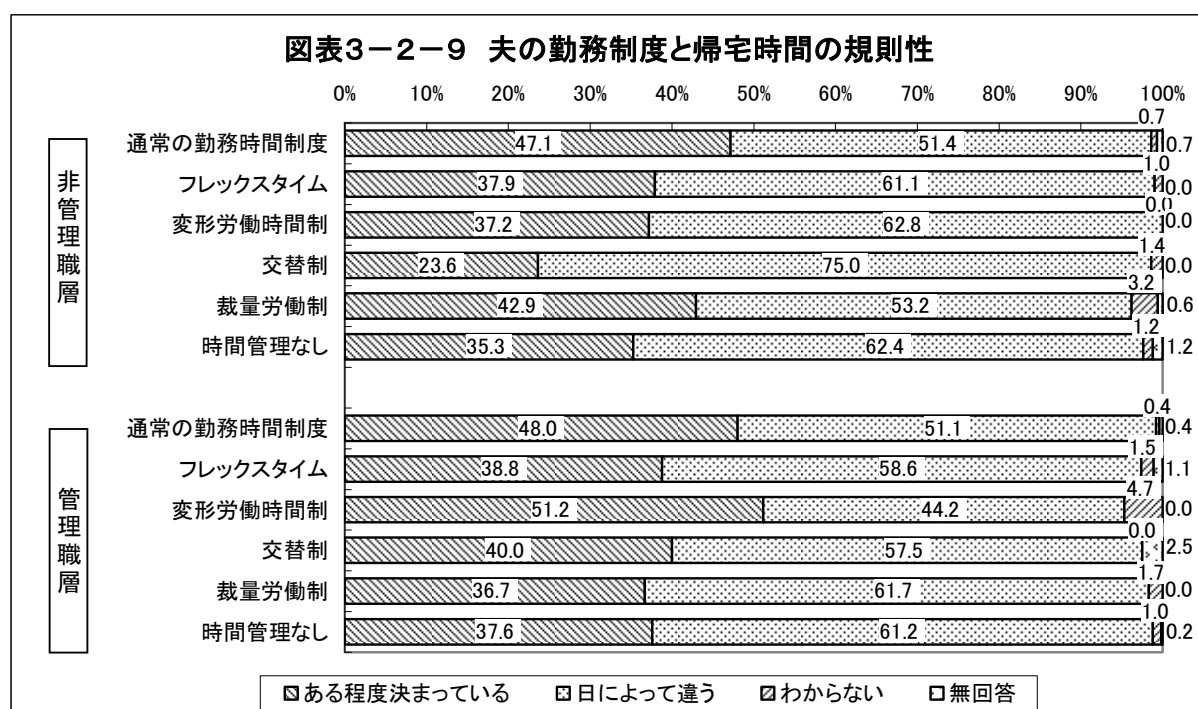
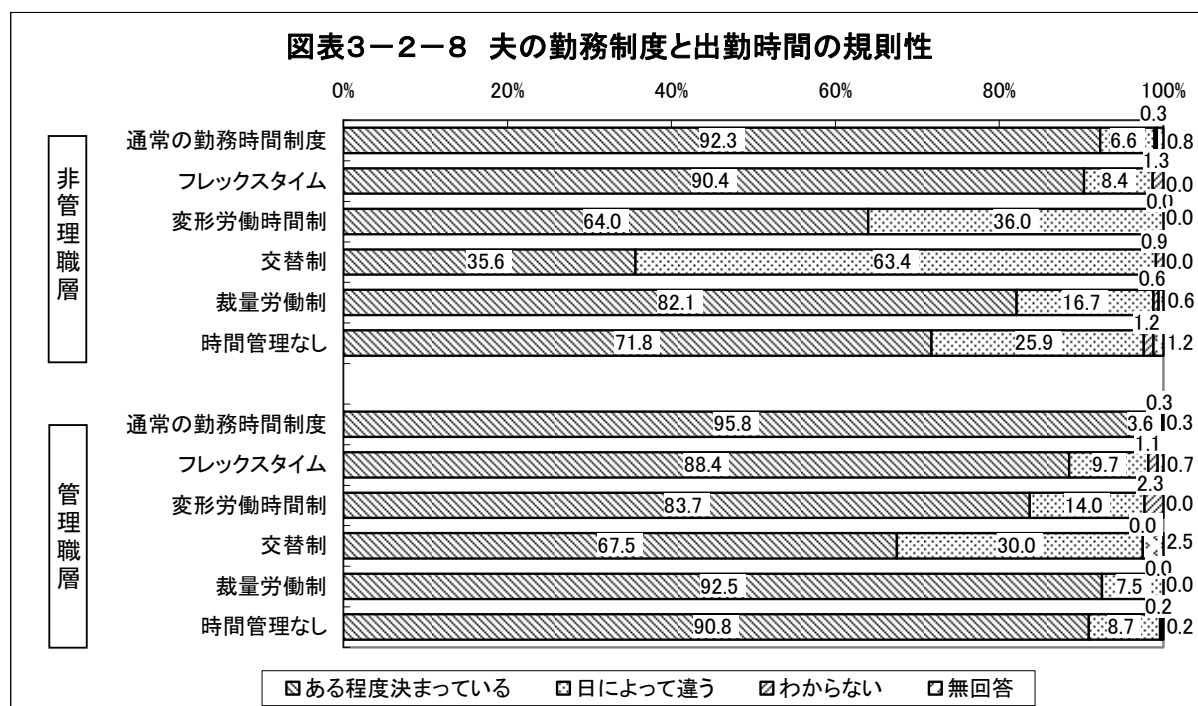
出勤日における夫の仕事からの帰宅時間に規則性があるかどうか別に、妻の時短希望をみると、非管理職層、管理職層ともに規則性がある場合（帰宅時間は「ある程度決まっている」）よりも規則性がない場合（帰宅時間は「日によって違う」）の方が妻の時短希望の割合は高くなっている。なお、非管理職層よりも管理職層の方が総じて妻の時短希望割合は相対的に高くなっていることも注目される（図表3-2-7）。



（夫の勤務時間制度と出勤・帰宅時間の規則性）

勤務日における夫の出勤・帰宅時間の規則性は、夫に適用されている勤務時間制度に影響されていることが考えられる。そこで「夫調査」にある適用されている勤務時間制度の結果と夫の出勤・帰宅時間の規則性とをクロス集計してみた。

まず、出勤時間の規則性についてみると、通常の勤務時間制度が適用されている夫の規則性ありの割合はもっとも高く、非管理職層で92.3%、管理職層で95.8%となっている。一方で、所定の勤務時間帯の指定がその都度変更する変形労働時間制や交替制の場合は出勤時間



に規則性のある割合は、非管理職層（変形労働時間制：64.0%、交代制：35.6%）を中心としてかなり小さくなっている。しかしながら、日々の柔軟な時間設定が制度的に可能であるもののその実行は各人に任されているフレックスタイム、裁量労働制、（管理職などの）時間管理なしの場合においては、規則性ありの割合の低下幅は相対的に小さなものとどまっている。とりわけ管理職層においては、出勤時間が「日によって違う」とする割合は、フレックスタイムで9.7%、裁量労働制で7.5%、時間管理なしで8.7%といずれも1割に満たない割合となっている（図表3-2-8）。

つぎに帰宅時間の規則性をみると、通常の勤務時間制度の場合を含めて、一部を除き規則性がありがそれぞれ半数を下回っており、制度間の差異もそれほど大きなものではない（図表3-2-9）。

このように、柔軟な勤務時間をもたらすとされるフレックスタイム、裁量労働制、時間管理なしの制度は、出勤時間（出勤時間）についてはそれほどの柔軟性をもたらせているわけではなく、主に帰宅時間（退社時間）を日によって変えるような効果をもたらせていることが窺われる。また、通常の勤務時間制度を適用されている人であっても、出勤時間は定刻であるが、帰宅時間は日によって違う人が上記の柔軟な勤務時間制度の場合よりもやや割合は小さいものの遜色ない程度いるということが窺われる。このことから、帰宅時間の規則性がないことが妻の時短希望を高める要因となっているが、それは、規則性のなさがより仕事を長くさせる方向にのみ働いている場合が多いことが背景にあることが推測できる。

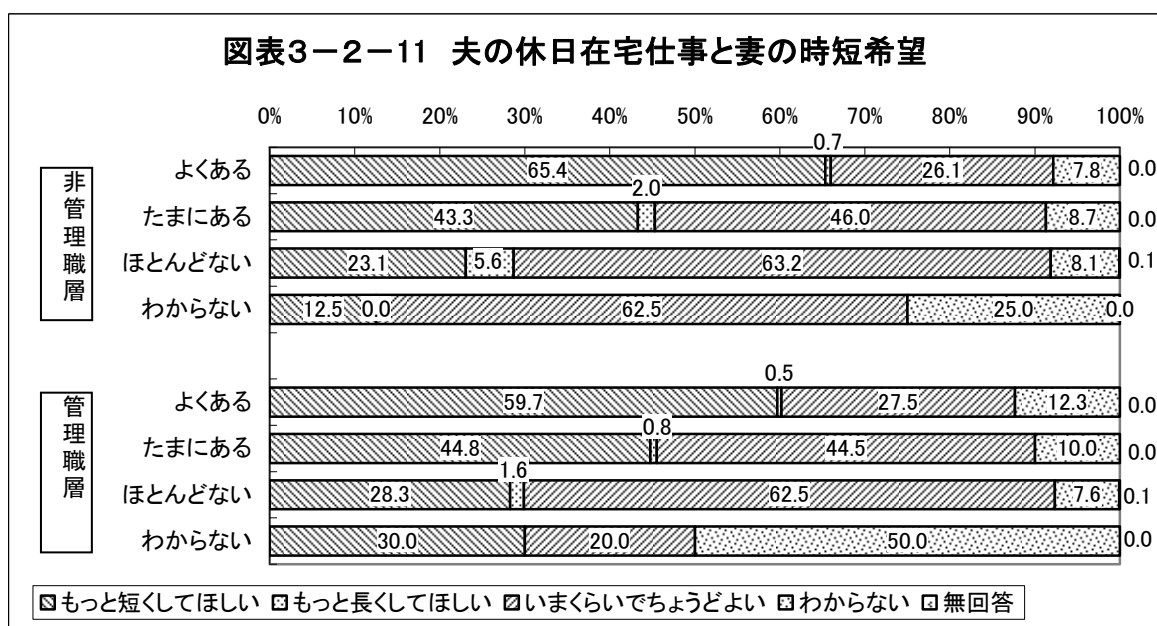
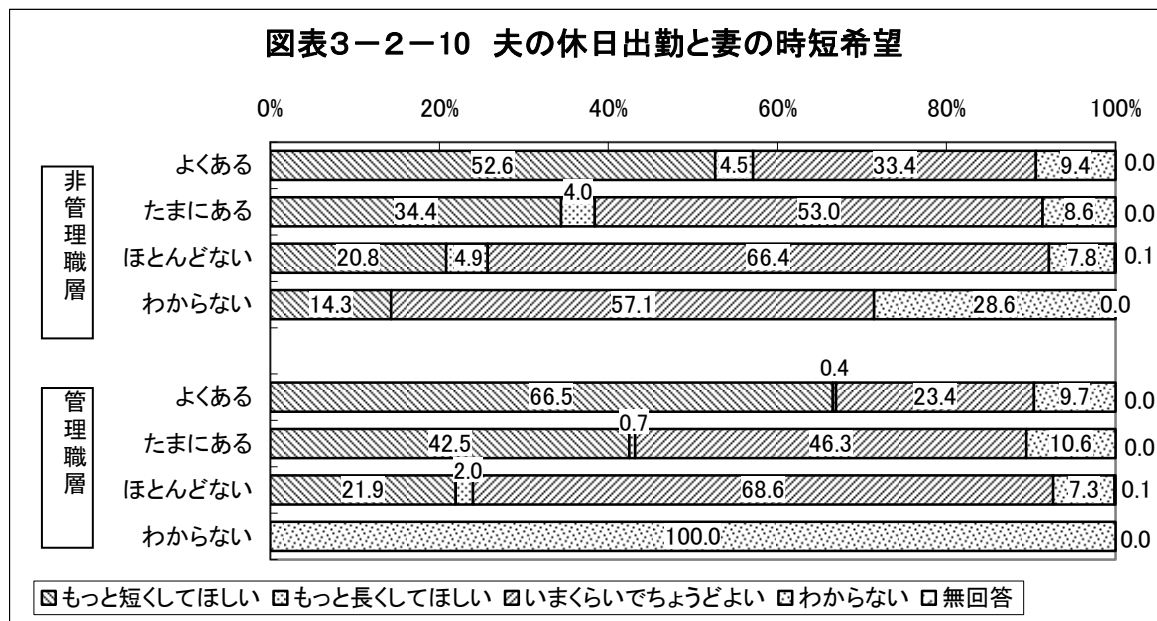
（3）夫の休日仕事と妻の時短希望

（休日出勤と時短希望）

妻からみて夫が休日に職場に出勤する（休日出勤）頻度別に妻の時短希望の割合をみると、非管理職層については、休日出勤が「よくある」とする妻では52.6%であるのに対して、「たまにある」は34.4%、「ほとんどない」20.8%となっている。また、管理職層については、それぞれ66.5%、42.5%、21.9%となっており、非管理職層、管理職層いずれにおいても休日出勤する頻度が高いほど妻の時短希望割合が高くなっている。非管理職層と管理職層とを比べると、休日出勤のいずれの頻度においても管理職層の方が妻の時短希望割合は相対的に高くなっている（図表3-2-10）。

（休日の在宅仕事と時短希望）

妻からみて夫が休日に家で仕事をする（休日在宅仕事）頻度別に妻の時短希望の割合をみると、非管理職層については、「よくある」とする妻では65.4%であるのに対して、「たまにある」は43.3%、「ほとんどない」23.1%となっている。また、管理職層については、それぞれ59.7%、44.8%、28.3%となっており、非管理職層、管理職層いずれにおいても休日出勤する頻度が高いほど妻の時短希望割合が高くなっている。非管理職層と管理職層とを比べると



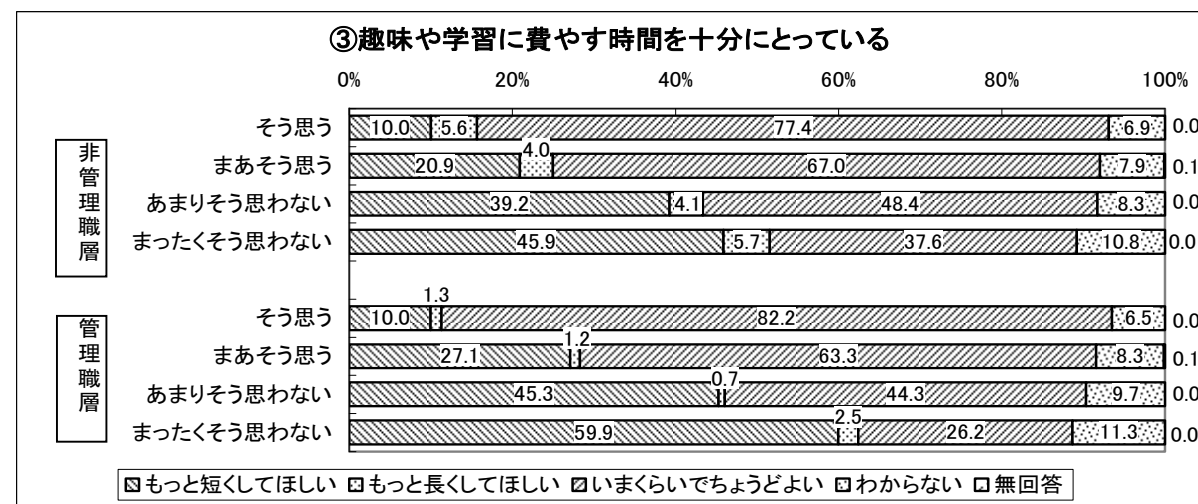
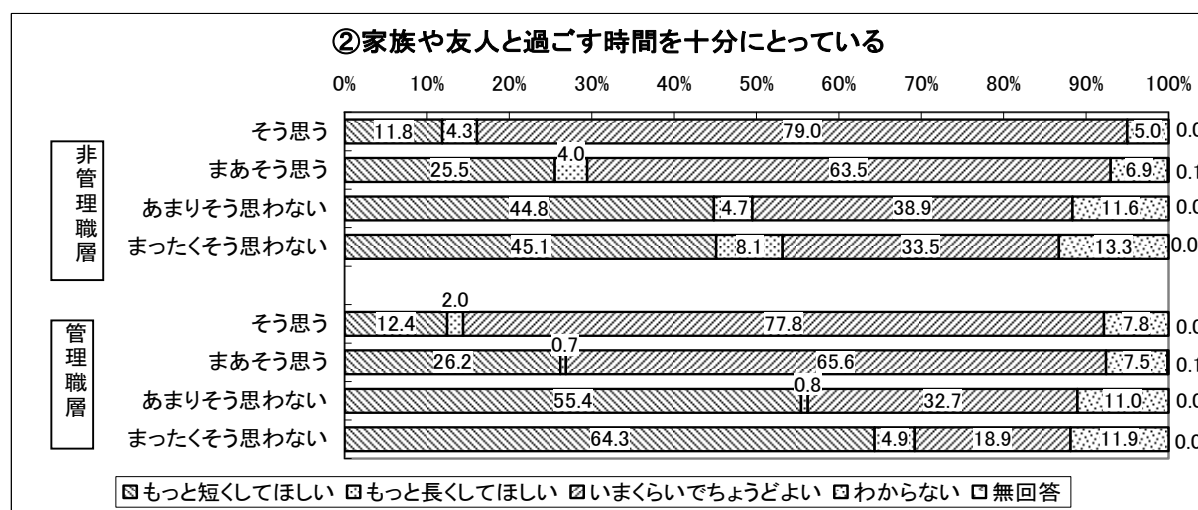
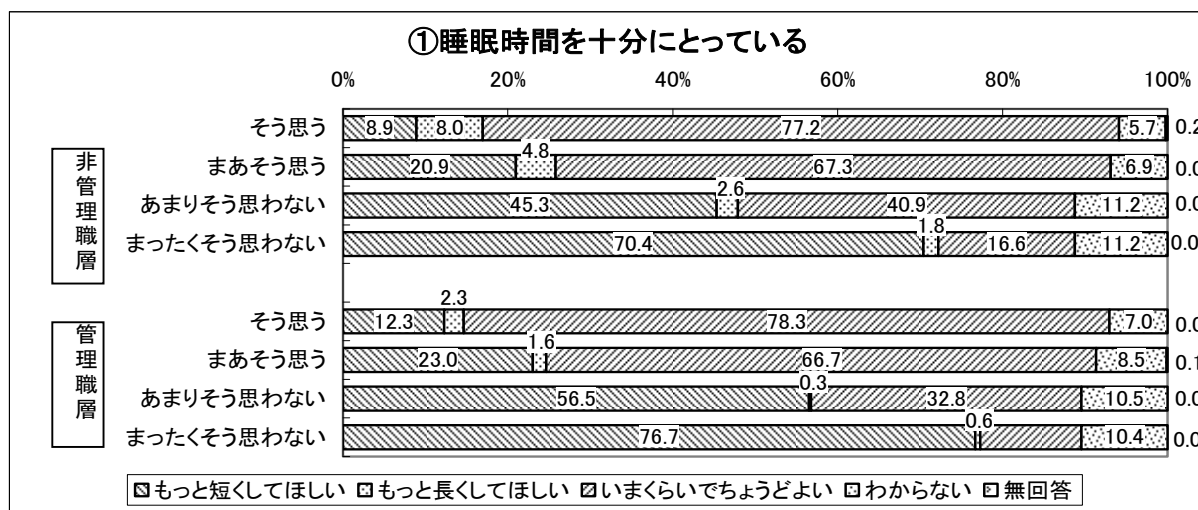
と、「よくある」の場合において管理職層よりも非管理職層の方が妻の時短希望割合は相対的にやや高くなっているものの、総じて大きな違いはみられない（図表3-2-11）。

（４）夫の生活習慣と時短希望

「妻調査」において夫の生活習慣として尋ねた項目のうち、「睡眠を十分にとっている」、「家族や友人と過ごす時間を十分にとっている」及び「趣味や学習に費やす時間を十分にとっている」の3つについて、その該当性別に妻の時短希望割合をみると、非管理職層、管理職層いずれにおいても「そう思う」がもっとも低く、「まったくそう思わない」がもっとも高くなっている。すなわち夫が、睡眠や家族団欒、友人との交流、趣味、学習などの時間がよ

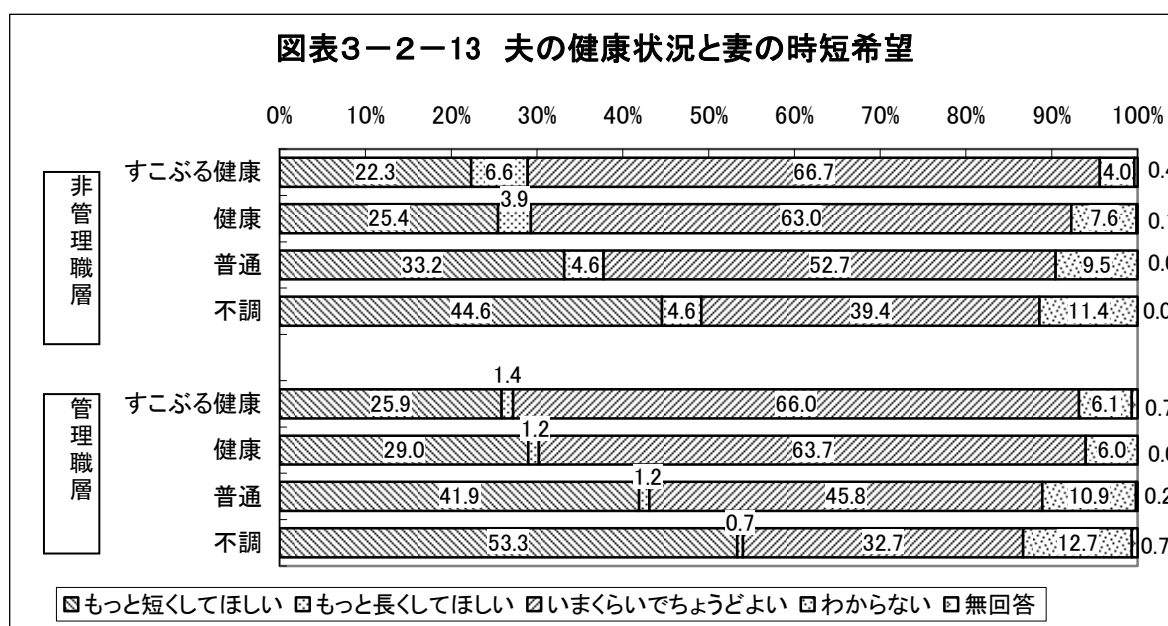
り取れていないと妻が思うほど妻の時短希望は高まる。なお、非管理職層と管理職層とを比べると、いずれの項目においても総じて管理職層の方が妻の時短希望割合は相対的に高くなっている（図表3－2－12）。

図表3－2－12 夫の生活習慣と妻の時短希望



（５）夫の健康状況と時短希望

夫の健康状況別に妻の時短希望をみると、非管理職層、管理職層いずれにおいても、夫の健康状況が良好な状態から不調な状態になるにつれて妻の時短希望割合は高くなっている。妻が夫の健康面に芳しくないものを感じるにつれて、夫の仕事を減らして欲しいと感じるようになることが確認される。なお、非管理職層よりも管理職層の方が時短希望の割合が相対的により高くなっている（図表３－２－１３）。



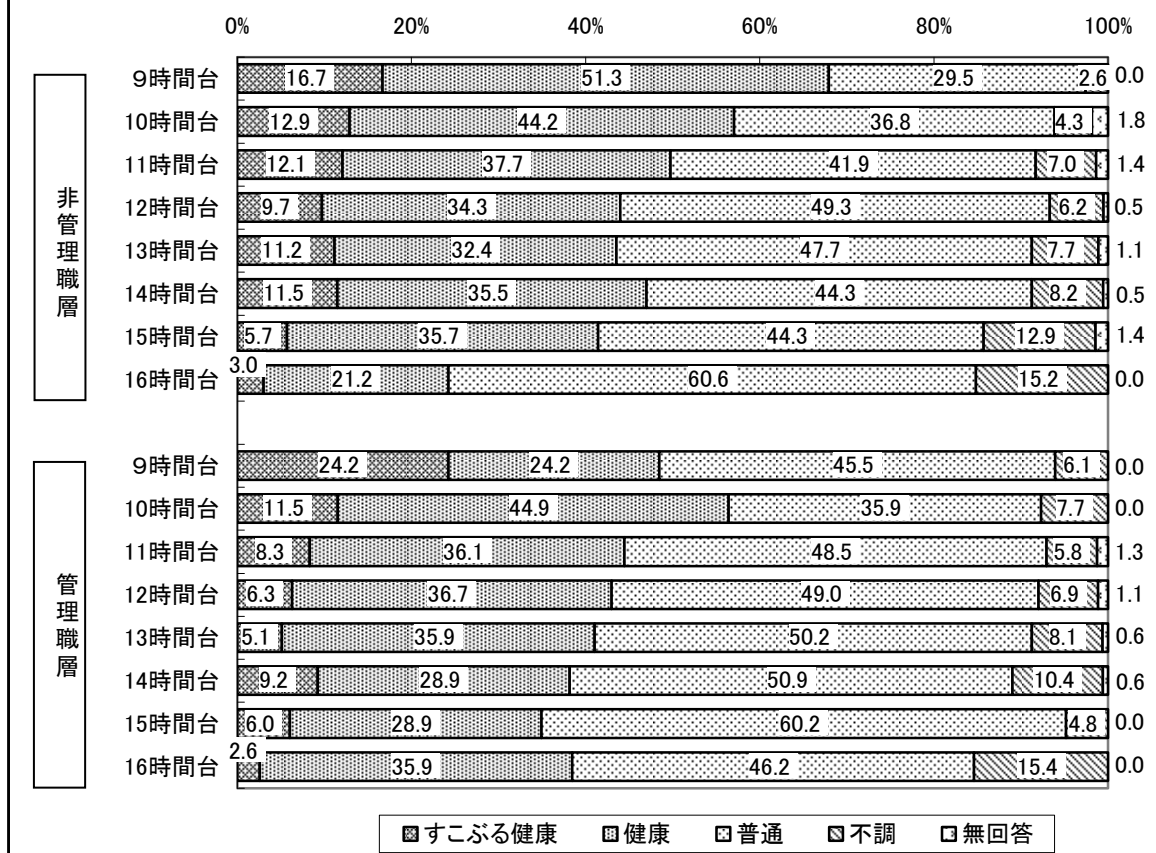
（注）夫の健康状況は、妻の評価によるものである。

（夫の仕事時間と健康状況）

夫の仕事時間の長さ（ここでは出勤日における夫の仕事外出時間）と健康状況との関係をみてみよう。一般に、この関係は双方向の因果関係を想定できる。すなわち、健康状況が良好であるから長い仕事時間が可能となっているという側面と、あまりに長い仕事時間が健康状況に影を落としているという側面である。このことを念頭に置きつつ、夫の仕事外出時間と健康状況とをクロス集計してみると、総じて仕事外出時間が長い層ほど健康状況において芳しくないとする方向の割合が高くなっている（図表３－２－１４）。

これを非管理・管理職層別にみると、非管理職層においては、９時間台から１１時間台にかけて「すこぶる健康」と「健康」と合わせた健康割合が７割弱から５割程度まで低下するが、１１時間台から１４時間台まで健康割合は４割台半ばから同後半の間で推移する。それが１５、１６時間台になると、健康割合は４割程度、２割台半ばへと相対的に大きく低下している。一方、それまでは徐々に増大するものの１桁台にとどまっていた「不調」の割合が、１５、１６時間台になると、１２.９％、１５.２％と増大する。また、管理職層についてみると、仕事外出時間が長くなるにつれて健康割合は１１時間台の４割台半ばから１５、１６時間台の３割台半ばへと緩やかに低下する中で、データはややジグザグするものの１４時間台あたりから「不調」

図表3-2-14 夫の仕事外出時間別健康状況(役職別)



の割合の上昇ペースが加速しているとみてとれる。

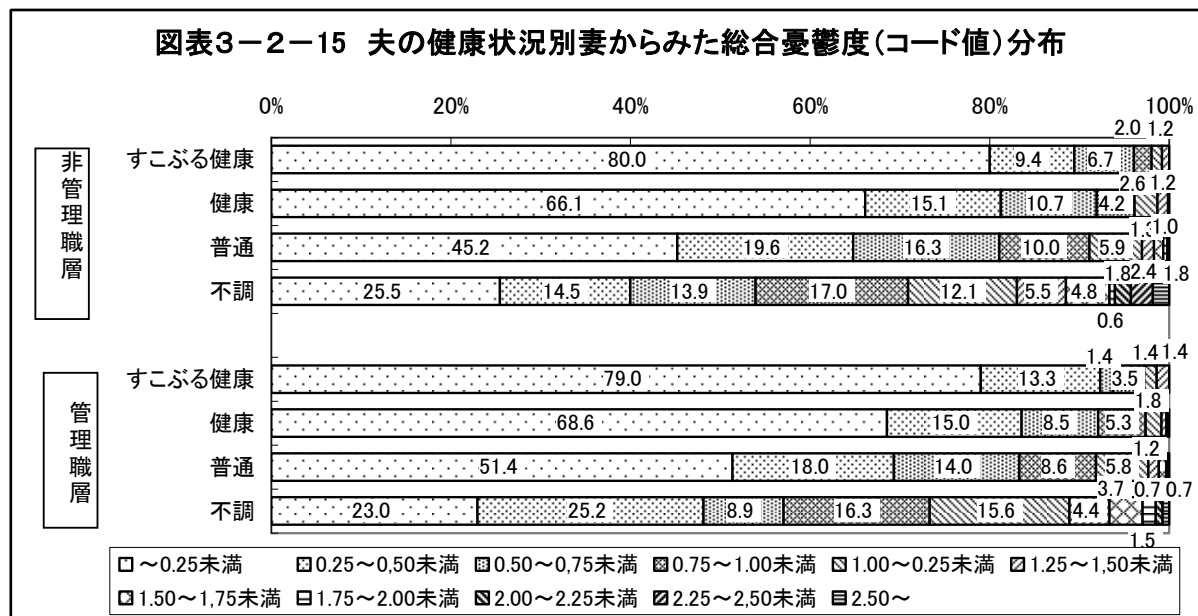
上述したように、夫の仕事外出時間が 13 時間あたりで妻の時短希望が大きくなるが、それより 1 時間程度長い水準になると夫の健康に「不調」を感じる妻が増大し、その境界となる時間数は管理職層の方が非管理職層よりもやや少ないといえそうである¹⁵。

(夫の健康状況と総合憂鬱度)

今回の調査の特徴的な調査項目に憂鬱状況の調査があるが、その結果から試算した夫の総合憂鬱度（コード値）¹⁶と夫の健康状況とのクロス集計を行ってみた。非管理職層についてみると、「すこぶる健康」の場合、総合憂鬱度が 0.25 未満の夫が 80.0%を占めるのに対して、「健康」ではその割合は 66.1%、「普通」45.2%と小さくなり、「不調」では 25.5%と 4 分の 1 程度にまで低下する。代わって総合憂鬱度がより高い夫の割合が増大するが、例えば総合憂鬱度が 1.5 以上の割合をみると、「すこぶる健康」にはおらず、「健康」もわずか 0.1%であり、「普通」でも 1.7%であるのに対して、「不調」では 11.4%と二桁となる。管理職層に

¹⁵ 「妻調査」では時短希望の妻にその理由を尋ねているが、「少し無理をしていると思うから」を挙げた妻と挙げなかった妻とで夫の健康割合と不調割合とをみると、夫が非管理職では、この理由を挙げた妻は健康割合が 36.0%、不調割合が 12.0%であったのに対して、挙げなかった妻ではそれぞれ 45.5%、6.6%となっている。管理職層では、それぞれ 29.1%、12.8%に対して 42.2%、5.4%となっている。

¹⁶ 詳細は、第 1 節の 3. の(4)を参照されたい。



(注) 総合憂鬱度は、無回答を除いて計算されている。
0.0及び「不調」以外の健康状況の1.0未満のデータの表示は省略している。

においてもほぼ同様の結果となっている（図表3-2-15）。

このように、夫の健康状況と総合憂鬱度とはかなりの相関があるといえる¹⁷。上述の二項ロジスティック回帰においては、妻の時短希望に対して夫の総合憂鬱度は統計的に有意ではなかったが、これは夫の健康状況に吸収されたことによる面も考えられる。ちなみに、夫の健康状況を独立変数から除外して同じ回帰を行ってみると、夫の総合憂鬱度が統計的に有意となるまでには至らないものの、有意確率はかなり改善される（0.563→0.200）。さらに、独立変数の中の健康関連のものである生活習慣の中の「規則正しい食事をしている」と「十分な睡眠をとっている」とを追加して除外した場合には、夫の総合憂鬱度は統計的に有意となる（回帰係数（B）：0.214／有意確率：0.047）。

妻が夫の仕事にかかる時間を減らして欲しいと求める場合、先に保育園児がいる場合でみたように、家庭生活上の課題に夫ももう少し関わって欲しいという要素とともに、夫の健康状態に対する気配り、懸念といった要素もあることが確認できる。

（6）夫の役職（会社での地位）と妻の時短希望

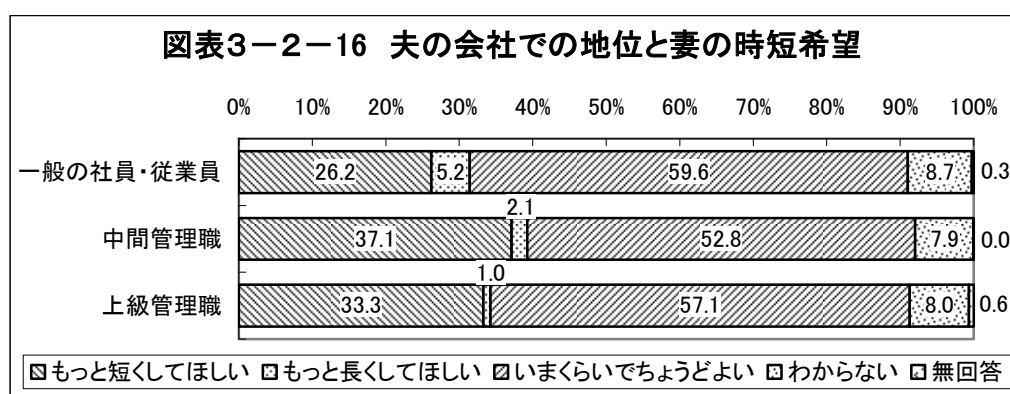
夫の役職と妻の時短希望との関係について、さらに分析を加えてみたい。一般的に非管理職層と管理職層とでは異なる時間管理が行われていると考えられることとともに、上でみたように、妻の時短希望をいろいろな項目でクロス集計した場合に、総じて管理職層の方での希望割合が高い場合が多かったことも、さらに考察してみたい要因の一つとなっている。

¹⁷ ちなみに相関係数を算出すると、-0.238（5%水準で有意）であった。

なおここでは、「夫調査」による役職ではなく、「妻調査」による妻の認識する役職（会社での立場・地位）を使って分析を進めたい¹⁸。

（夫の会社での地位と妻の時短希望）

まずは、妻の認識する夫の会社での地位（以下単に「地位」という。）別に妻の時短希望の状況を確認しておこう。妻の時短希望割合は、一般の社員・従業員（以下「一般社員」と略称する。）で 26.2%、中間管理職 37.1%、上級管理職 33.3%と、一般社員の場合よりも管理職層、とりわけ中間管理職で相対的に高くなっている。なお、一般社員では、時短とは逆の「もっと長くしてほしい」とする妻が、5.2%と水準自体は大きくないものの他よりもやや高い割合を示している（図表 3－2－16）。

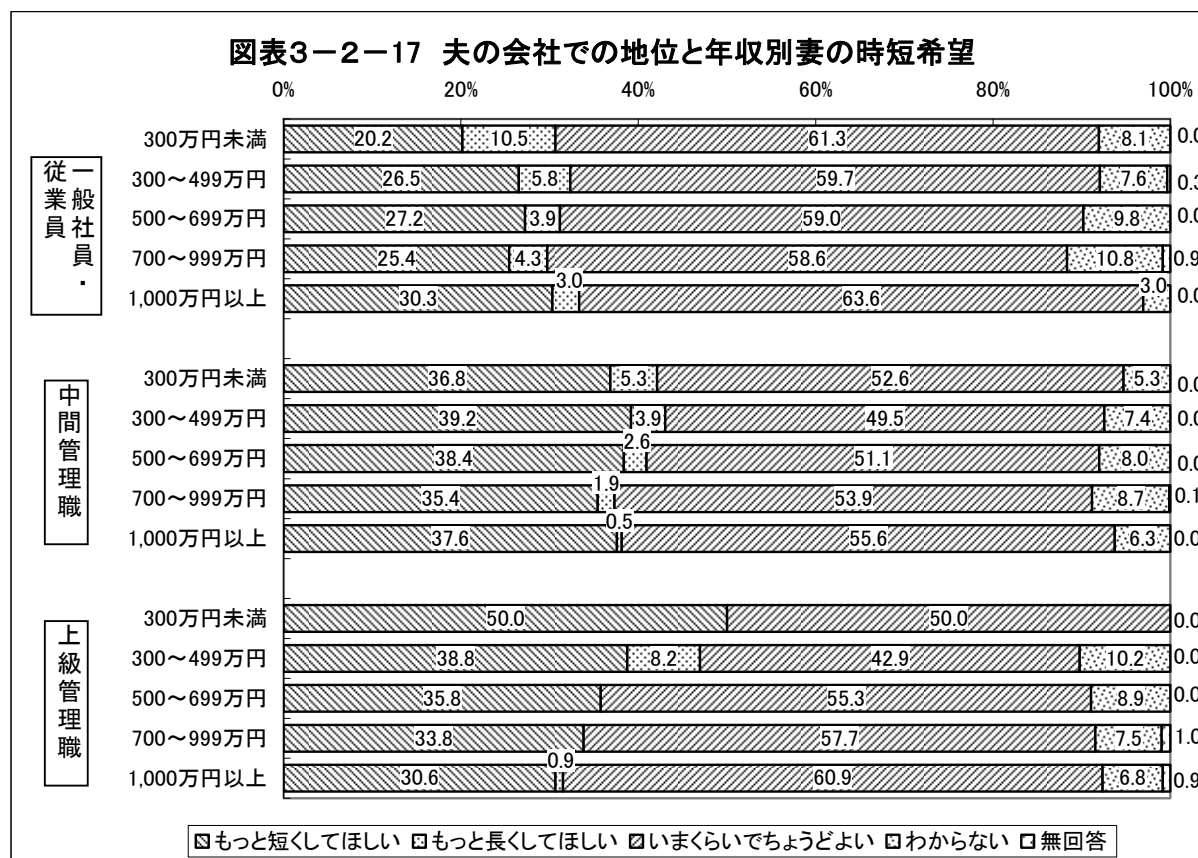


（地位別にみた夫の年収）

上述の二項ロジスティック回帰において、ベース・モデルでは、夫の年収が多いほど妻の時短希望が高くなっていった一方、追加的な独立変数を投入した場合には年収額自体の統計的有意性はなくなってしまっていた。その背景の一端が、夫の地位別かつ年収別にみた妻の時短希望状況をみることで推測できるのではないかと考えられる。

クロス集計の結果をみると（図表 3－2－17）、一般社員では総じて年収が高くなるほど妻の時短希望の割合が高くなるというよいが、中間管理職では年収に関係なく 4 割弱程度でほぼ横ばい、上級管理職にいたっては年収が高くなるほど妻の時短希望の割合がむしろ低くなっている。ただその中で、例えば年収 1,000 万円以上をみると、一般社員では他の年収層よりも割合が高いがその水準は 30.3%であり、中間管理職は他の年収層とほぼ同じ程度で 37.6%、上級管理職は他の年収層よりも割合が低いが 30.6%となっているように、平均的な妻の時短希望割合は、高い方から上級管理職、中級管理職、一般社員の順になっており、その意味で年収が高いほど時短希望が高くなる可能性がある。また、何らかの別の変数が投入

¹⁸ 以下では、煩雑さを避けるため、「現場の管理・監督者」を除いた「一般社員・従業員」、「中間管理職」及び「上級管理職」の 3 区分をみるとしたい。なお、「現場の管理・監督者」は「中間管理職」と同様の傾向を示すことが少なくない。



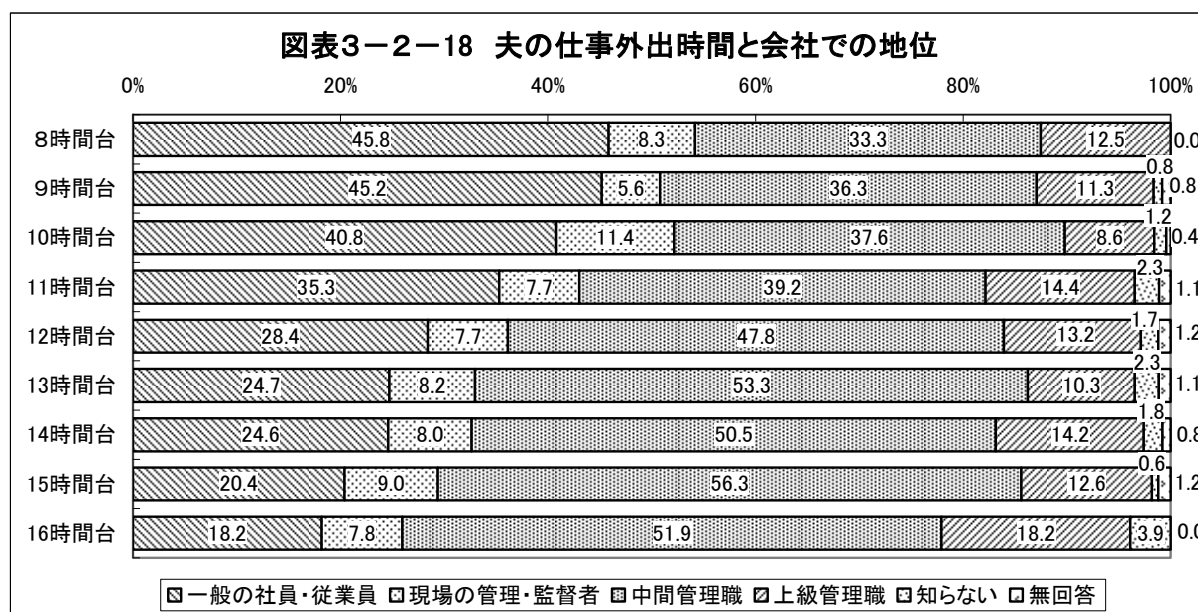
されることによって、地位別の状況が前面に出れば、年収の水準と希望割合とは統計的に有意な関係がみられなくなるといったことも考えられる。

このような技巧的な問題もさることながら、一般社員においては、年収の低い層を中心として夫の仕事を「もっと長くしてほしい」とする妻も無視できない割合いることにもみられるように、所得を得る必要から総じて妻の時短希望が相対的に低くなっているといえそうであることに注目しておきたい。

（仕事外出時間別にみた地位構成）

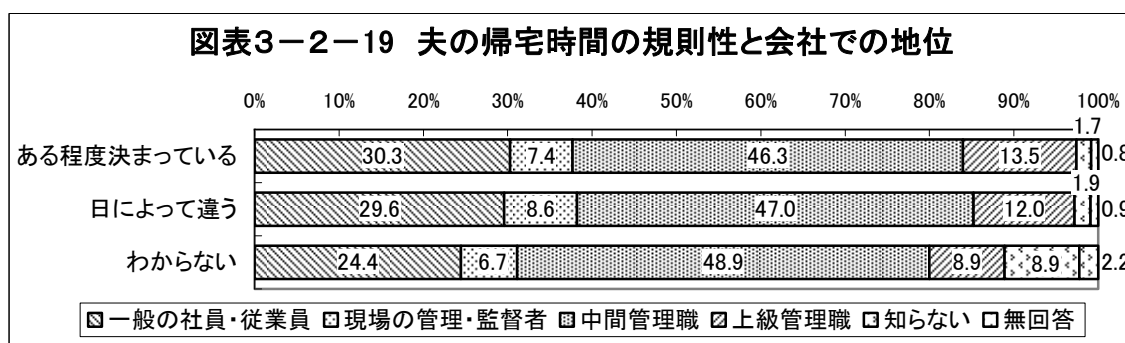
夫の仕事外出時間別に地位の構成をみると、時間が長い層ほど一般社員の占める割合が低くなる一方、中間管理職の割合が高くなっている。また、上級管理職についても、直線的ではないものの総じていえば、時間が長い層ほどその占める割合が高い傾向がややみられる¹⁹。このように、一般社員に比べて中間管理職ないし上級管理職において仕事外出時間の長い層の占める割合が高くなる傾向がみられる。このことは、中間管理職などにおいて妻の時短希望を高める要因となっていよう（図表3-2-18）。

¹⁹ また、当然ながら、地位ごとに仕事外出時間別の構成比をみても、一般社員よりも中間管理職ないし上級管理職において時間の長い層の占める割合が相対的に高くなっている。データを示しておくと、11時間台の占める割合は一般社員 26.9%、中間管理職 18.9%、上級管理職 25.5%であり、12時間台はそれぞれ 32.3%、34.5%、34.9%、13時間台は 17.2%、23.5%、16.6%、14時間台 6.7%、8.7%、9.1%、15時間台 2.4%、4.2%、3.5%などとなっている。



（仕事からの帰宅時間の規則性別にみた地位構成）

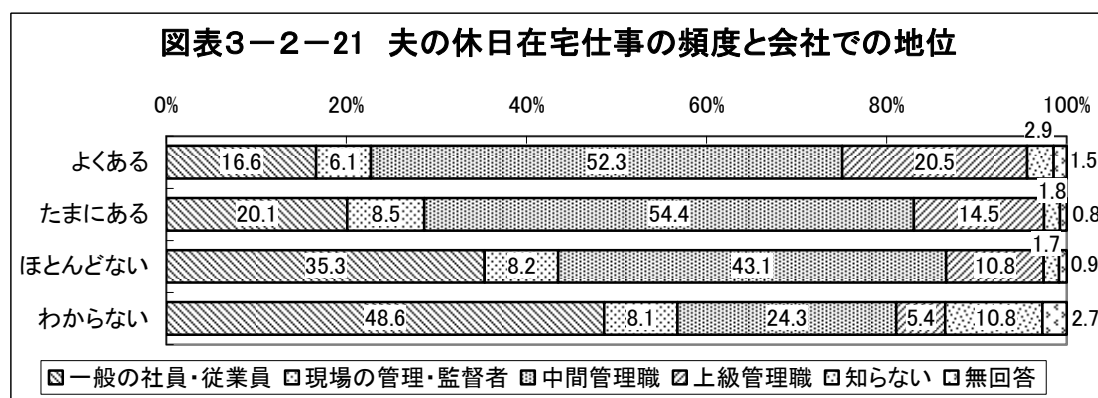
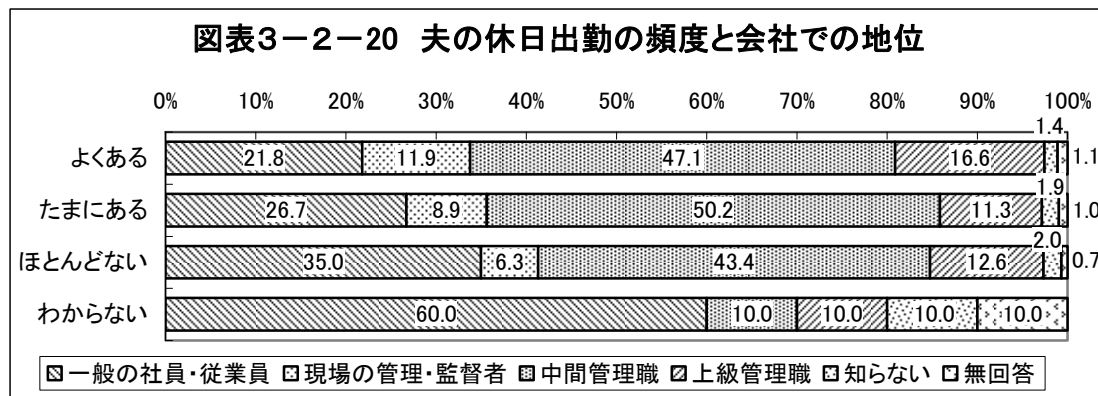
勤務日における夫の帰宅時間の規則性の有無別に地位の構成をみると、大きな違いはみられないが、一般社員や上級管理職の占める割合は規則性がある（帰宅時間がある程度決まっている）方が規則性のない（帰宅時間が日によって違う）方よりもやや高くなっている。一方、中間管理職の占める割合は、逆に規則性のない方がやや高い傾向がみられる。わずかな違いではあるが、中間管理職では帰宅時間の規則性がないことが相対的に多いといえる（図表3-2-19）²⁰。



（休日の仕事行動の頻度別にみた地位構成）

休日における夫の仕事行動の頻度（ほとんどない→たまにある→よくある）別に地位の構成をみると、まず、休日出勤については、その頻度が高いほど一般社員の占める割合は低くなっているのに対して、中間管理職ないし上級管理職の占める割合は総じて高くなっている（図表3-2-20）。また、休日在宅仕事（自宅での持ち帰り仕事）についてみると、同様

²⁰ このクロス集計についてのカイ二乗検定結果は、10%未満で有意となっている。



の傾向がより明確にみられている（図表3-2-21）。

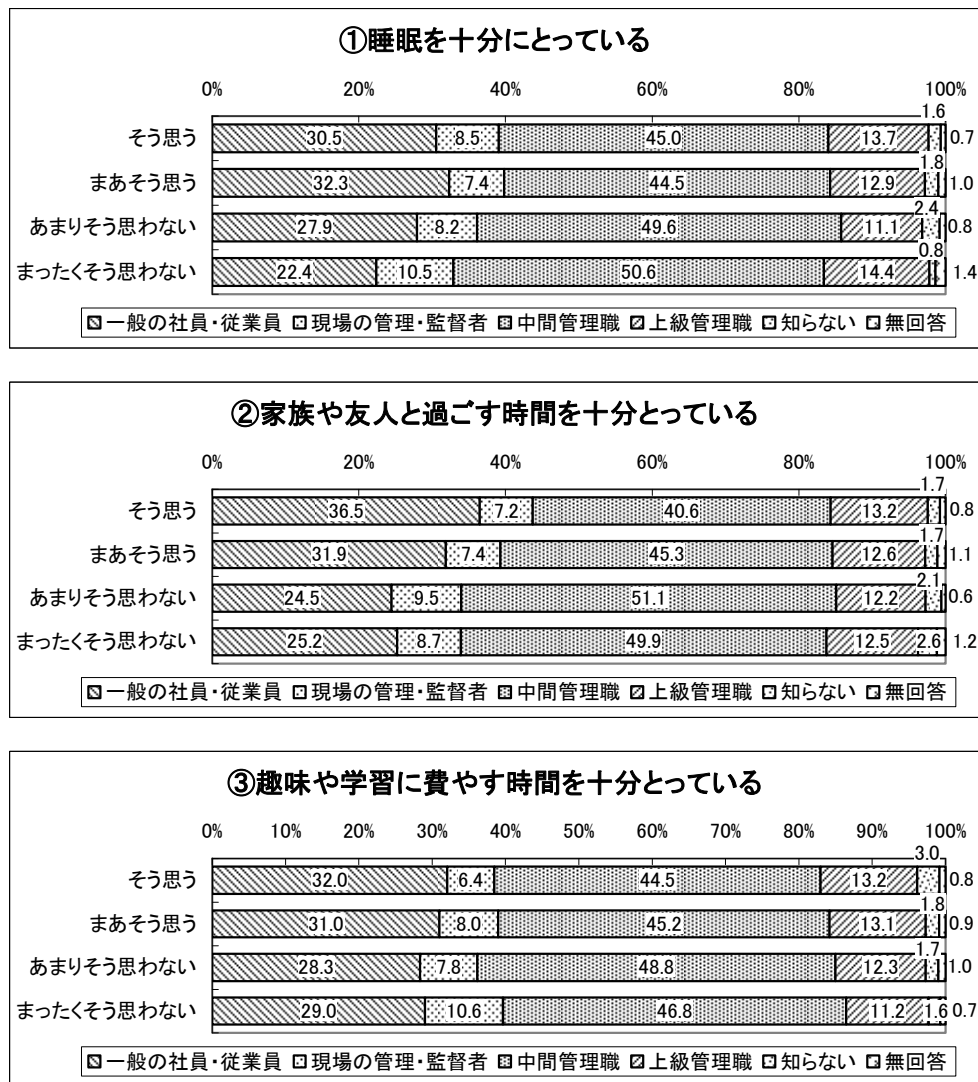
（夫の生活習慣の状況別地位構成）

夫のいくつかの生活習慣について妻からみた状況別に、地位の構成をみてみよう。まず、「睡眠を十分にとっている」についてみると、必ずしも直線的ではないものの、その肯定度が強くなる（「まったくそう思わない」→「そう思う」）につれて、一般社員の占める割合は高くなる傾向があるのに対して、中間管理職の占める割合は低くなる傾向がみられる。なお、上級管理職の占める割合は、肯定度の両端で相対的に高く、肯定度の中程で相対的に低くなっているという傾向がややみられる（図表3-2-22①）。

つぎに「家族や友人と過ごす時間を十分にとっている」についてみると、肯定方向の場合と非肯定方向の場合とに二分してみれば傾向が明瞭になり、非肯定域よりも肯定域の方が一般社員の占める割合は高くなっているのに対して、中間管理職の占める割合は低くなっている。上級管理職の占める割合は、わずかな違いでありほぼ横ばいといえよう（図表3-2-22②）。

「趣味や学習に費やす時間を十分にとっている」についてみると、やはり肯定方向と非肯定方向とに二分してみれば、非肯定域よりも肯定域の方が一般社員の占める割合は高くなっているのに対して、中間管理職の占める割合は低くなっている。上級管理職の占める割合は、

図表3-2-22 夫の生活習慣と会社での地位



肯定域の方で相対的に高くなっているといえる（図表3-2-22③）。

（役職（地位）に関する小括）

以上のような結果の総括を試みるならば、妻の時短希望を高める要因として析出された項目について、一般社員に比べて中間管理職ないし上級管理職のウェイトが相対的に高いといえる。とりわけ、中間管理職において強くその傾向がみられている。こうしたことが背景要因となって、中間管理職を中心とした管理職層において、妻の時短希望がより強くなっているといえるであろう。

3. この節のまとめ

第2節では、夫の仕事時間に対する妻の時短希望を分析軸としてデータの分析を行った。総じていえば、妻の時短希望の背景には、育児、子育てを中心とした家事への夫の参加を願う側面と、夫の仕事自体の過重さに対する思い遣り、懸念などがあると確認できた。その主

な分析結果として、次のような点を挙げておきたい。なお、筆者としては、妻の時短希望は単なる妻の勝手な望みではなく、そこに問題性が反映していると想定して分析を行ったものである。

（妻の時短希望の要因）

- ①時短希望と関連の深い主な項目として、夫妻それぞれの年齢、夫の学歴、子供の年齢・学齢、夫の年収（前年比増を含む）、夫の地位、夫の健康度、夫の仕事（労働）時間といった項目が挙げられる。
- ②また、保育園児がいるとき、さらに夫が保育園へのお迎えをしていない場合に時短希望が高くなる傾向がある。
- ③夫の生活習慣の面では、夫が睡眠を十分にとれていないとき、夫が家族や友人と過ごす時間が十分にとれていないとき、夫が趣味や学習に費やす時間が十分にとれていないとき、それぞれ妻の時短希望が高くなる傾向があるといえる。
- ④夫の定常的でない仕事関連行動については、夫がより頻繁に休日出勤や休日における在宅での仕事をする場合には、時短希望が高くなる傾向がある。

（より具体的な指摘事項）

また、析出されたこれらの要因から、より具体的には次のような指摘ができる。

- ⑤夫の通常の出勤日における仕事のための外出（出勤～帰宅）時間が13時間あたりで、夫に時短を望む妻の割合が望まない割合を上回ること。この時間がさらに長い層では妻が夫の健康状態を懸念する割合が加速して高まる。妻が夫の健康状態を「不調」と観じるときは、より危険な憂鬱（抑鬱）状態であることが疑われる場合も少なくない。
- ⑥帰宅時間が日ごとに変動することは妻の時短希望を高める要因となっているが、フレックスタイム、裁量労働制などを含めて、夫に適用されている勤務制度如何にかかわりなく、出勤時間は固定的である一方で帰宅時間は変動するという夫が多い。
- ⑦保育園児がいる場合にはそうでない場合に比べ、同じ仕事時間の長さでもより妻の時短希望を高めるが、保育園児のいるのは夫が非管理職層である場合が多い。また、保育園への送りをしている夫は少ないが、帰宅時間が不規則になることもあって、お迎えをしている夫は少ない²¹。
- ⑧夫が非管理職層である場合は、収入を確保する要因から妻の時短希望が高くなれば（れ）ない面もみられる。
- ⑨妻の時短希望を高める要因となる項目は、中間管理職により多く該当している。

²¹ 保育園への送迎に関するデータは、この節では取り上げておらず、第2章第2節でみたところである。

第3節 結婚当時の生活イメージと夫の仕事時間

第3節では、結婚時における妻の結婚生活に関するイメージの実現度を上げる。第2章第5節(1)及び(2)で紹介したように今回の調査では、結婚生活イメージとして、夫婦間の家事分担と欲しい子どもの数に関する質問項目を設定しているので、キーとなる変数は、この二つのイメージの現在における実現度（予想を含む）としたい。

1. 関連する主な項目

(ベーシックな回帰分析結果)

a. 結婚時の家事分担イメージの（未）実現度

まず、結婚当時妻が抱いていた家事分担イメージをとりあげる。繰り返しになるが、今回の調査において、次の4つの選択肢で回答を得ている。

- ・「普段の家事は二人で協力・分担する」（「夫婦共同分担」）
- ・「普段の家事は主に（妻が）引き受けるが夫にも手伝ってもらおう」（「妻担当・夫手伝い」）
- ・自分（妻）が全面的に引き受け、夫には関わってもらわない」（「妻全面担当」）
- ・「普段の家事は夫が引き受ける」（「夫全面担当」）

全体での回答（「統合データ」ベースによる）は、それぞれ 15.0%、66.6%、12.6%、0.1%であった（このほかに「なんともいえない」 5.1%、無回答 0.6%があった）。このイメージについて、続く設問でその実現度として「ほぼ実現した」、「ほとんど実現していない」、「どちらともいえない」の選択肢で尋ね、それぞれ 48.9%、17.8%、24.9%の回答を得た（そのほかに「なんともいえない」 7.6%、無回答 0.8%）²²。そこで、ベーシックな回帰分析（2項ロジスティック回帰）を行うに当たっては、この「ほとんど実現していない」を1、その他を0（ゼロ）とした変数を従属変数とした。その結果は、図表3-3-1のとおりとなった。なお、基礎的な項目のほか、どのような家事分担イメージをもっていたかについて、かつて伝統的であった「妻全面担当」を参照項目として独立変数に加えた。図表にあるとおり、統計的に有意となった項目は多いとはいえないが、そうした項目をみると、次のように整理できる。

①妻の学歴（中高卒が参照グループ）のうち、短大・高専卒及び大卒・大学院修了が関連の強い項目として析出されており、回帰係数がマイナスとなっているので、中高卒の場合に比べて結婚時の家事分担イメージが実現できている可能性が高いということとなっている。統計的に有意ではないが専修・各種学校卒も係数がマイナスとなっており、かつ、その絶対値の大きさからみて、妻の学歴が高くなるほど結婚時の家事分担イメージが実現できている可能性が高い傾向があるといえそうである²³。なお、夫の学歴において、専修・各種学校卒のみが統計的に有意で係数がマイナスとなっているが、妻の学歴の場合ほど規

²² 第2章第5節(1)では「妻調査」全体のデータを用いているので、ここでの数値と若干違っている場合がある。

²³ 「専修・各種学校」の有意確率は 0.121 であり、あと一步で 10%水準の有意といえる水準である。

則性は見出せない。

図表3-3-1 妻の結婚時の家事分担イメージの実現度に関する
ベーシックな回帰分析結果(二項ロジスティック回帰)

従属変数	結婚時の家事分担イメージ:「ほとんど実現していない」		
	B	Wald	有意確率
夫年齢(両端括り5歳刻みコード)	-0.004	0.005	
妻年齢(両端括り5歳刻みコード)	-0.051	0.652	
婚姻年数	0.022	3.571	*
夫学歴(専修・各種学校卒)ダミー	0.410	7.055	***
夫学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.139	0.348	
夫学歴(大卒)ダミー	0.036	0.112	
夫学歴(大学院修了)ダミー	0.176	0.691	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.202	2.400	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.276	6.403	**
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	-0.370	8.331	***
子供(3歳未満あり)ダミー	-0.068	0.159	
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-0.063	0.222	
子供(小学校あり)ダミー	0.118	1.501	
子供(中学校あり)ダミー	0.166	2.815	*
要介護・介助者(同居であり)ダミー	0.016	0.005	
要介護・介助者(別居であり)ダミー	0.222	2.196	
夫の年収(階級値)	0.000	0.119	
夫の年収前年増ダミー	0.022	0.036	
夫職業(夫調査／調査分析)ダミー	0.224	0.791	
夫職業(夫調査／研究開発)ダミー	-0.124	0.645	
夫職業(夫調査／医療・教育)ダミー	-0.414	0.656	
夫職業(夫調査／輸送・運転)ダミー	-0.399	0.563	
夫職業(夫調査／警備・清掃)ダミー	-1.807	2.105	
夫職業(妻調査／事務系専門職)ダミー	-0.150	0.983	
夫職業(妻調査／技術系専門職)ダミー	-0.157	1.231	
夫職業(妻調査／医療・教育関係専門職)ダミー	0.018	0.001	
夫職業(妻調査／輸送・運転)ダミー	0.217	0.171	
夫職業(妻調査／警備・清掃)ダミー	0.016	0.000	
夫役職(係長・主任クラス)ダミー	-0.079	0.261	
夫役職(課長代理クラス)ダミー	0.409	4.286	**
夫役職(課長クラス)ダミー	0.190	1.130	
夫役職(部長クラス)ダミー	-0.021	0.011	
夫役職(支社長・事業部長・役員クラス)ダミー	0.234	0.816	
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.214	1.445	
夫地位(中間管理職)ダミー	-0.028	0.034	
夫地位(上級管理職)ダミー	-0.249	1.298	
夫地位(知らない)ダミー	-0.324	0.779	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.066	0.221	
妻自身の就業(契約社員、派遣労働者)ダミー	-0.140	0.562	
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	0.074	0.535	
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.267	1.052	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.262	1.012	
妻自身の健康度	-0.102	2.693	-
夫の健康度	-0.109	2.745	*
妻調査／夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	-0.011	0.384	
夫調査／夫の1日の総仕事時間	0.049	2.994	*
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.159	3.365	*
結婚時家事分担イメージ(協力・分担)ダミー	1.681	70.002	***
結婚時家事分担イメージ(妻担当・夫は手伝い)ダミー	1.194	43.361	***
結婚時家事分担イメージ(夫担当)ダミー	2.104	2.749	*
結婚時家事分担イメージ(なんともいえない)ダミー	-0.394	1.129	
定数	-2.803	35.484	***
使用した(できた)ケース数(N)	4258		
-2 対数尤度	3775.779		
Cox & Snell R ² 乗	0.050		
Nagelkerke R ² 乗	0.082		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。なお、「-」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」、「結婚時の家事分担イメージ」は「妻が専ら担当」である。

これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

- ②夫の仕事時間に関しても強いものではないが関連がみられている。時間数では夫調査ベースの仕事時間が有意となっており、また、帰宅時間の規則性については係数がマイナスとなっている。夫の帰宅時間に規則性があるほど家事分担イメージが実現されやすい傾向にあるといえる。
- ③子供の年齢・学齢において、中学生がいるとき有意となっている。また、夫婦の婚姻年数も有意となっている。両者とも強い関連とはいえないものの係数はいずれもプラスである。若い世代になるほど家事分担イメージが実現されやすい傾向があると解釈できるが、他のひとつの解釈として、子供が小さいうちはそれでも家事に協力的である夫も、子供が中学生になる頃には協力的でなくなっているとも考えられる。
- ④夫の役職・地位については、課長代理クラスにおいて有意となり、係数はプラスとなっているが、明確な傾向は見出せない。
- ⑤夫の健康度が有意で係数がマイナスとなっている。夫が頑強であるほど家事分担イメージが実現しやすい傾向があることになる。妻の健康度も係数がマイナスとなっているが 10% の有意性にわずかに届いていない（有意確率：0.101）。
- ⑥家事分担イメージの内容については（「妻が専ら担当」が参照グループ）、「なんともいえない」を除きいずれも有意で係数はプラスとなっている。係数の大きさを比較すると、夫の関わりの程度が高いほど実現の困難性が増すことが示されている。

なお、結婚時の家事分担イメージが実現したかどうかは、結婚生活の期間を通じて判断・評価されるものであって、ここで独立変数としているものには現在の時点のみの状況を示すものが多いことに留意する必要がある。このため、結果的に関連が析出される変数が少なくなっている面も考えられる。しかし一方、人々の判断は、長期にわたる事項であっても直近の状況に大きく左右されるというのも一面の事実であろう。

b. 結婚時に希望していた子供人数の（未）実現度

つぎに、結婚時に妻が持っていた欲しい子供の人数の実現度に関するベーシックな回帰分析結果に移ろう。これも第2章第5節(2)でみたところであるが、今回の調査で結婚当時妻に欲しいと思う子供の人数があったかどうかを尋ねたうえで、あったとする妻（「統合データ」ベースで 53.9%）にその実現度を「実現した」、「希望より少なくなった（なりそう）」及び「希望より多くなった（なりそう）」で尋ねた。その結果、欲しい子供人数があった妻のうちで、それぞれ 64.4%、26.7%及び 8.7%（このほか無回答 0.2%）の回答を得た。そこで、ベーシックな回帰分析（2項ロジスティック回帰）を行うに当たっては、この「希望より少なくなった（なりそう）」を1、その他を0（ゼロ）とした変数を従属変数とした。回帰分析は、結婚時に希望する子供人数があったケースのみを対象としている。すなわち、希望があったが実現しなかったことと関連する項目をみようとするものである。その結果は、図表3-3-2のとおりとなった。統計的に有意な項目について、次のように整理できる。

- ①子供の年齢・学齢と強い関連（係数はマイナス）がみられるが、この項目は子供がいると
いうことを示す指標であるので、希望する子供人数が実現していないことと（逆の）関連
があることは、ある意味で当然であろう。

図表3-3-2 妻の結婚時の希望子供人数の実現度に関する
ベーシックな回帰分析結果(二項ロジスティック回帰)
－結婚時に希望する子供の人数があった妻－

従属変数	妻：結婚時の欲しい子供人数「実現しない(しなそう)」		
	B	Wald	有意確率
夫年齢(両端括り5歳刻みコード)	0.115	3.295	*
妻年齢(両端括り5歳刻みコード)	0.105	1.701	
婚姻年数	-0.147	86.609	***
夫学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.105	0.263	
夫学歴(短大・高専卒)ダミー	0.029	0.011	
夫学歴(大卒)ダミー	0.005	0.002	
夫学歴(大学院修了)ダミー	0.180	0.509	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.046	0.081	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.166	1.478	
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	-0.163	1.143	
子供(3歳未満あり)ダミー	-1.937	83.891	***
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-0.900	32.471	***
子供(小学校あり)ダミー	-0.777	40.507	***
子供(中学校あり)ダミー	-0.710	30.485	***
要介護・介助者(同居であり)ダミー	0.428	2.758	*
要介護・介助者(別居であり)ダミー	0.378	4.231	**
夫の年収(階級値)	0.000	1.919	
夫の年収前年増ダミー	0.224	2.696	—
夫職業(夫調査／調査分析)ダミー	0.090	0.075	
夫職業(夫調査／研究開発)ダミー	-0.073	0.153	
夫職業(夫調査／医療・教育)ダミー	0.269	0.214	
夫職業(夫調査／輸送・運転)ダミー	-1.993	4.345	**
夫職業(夫調査／警備・清掃)ダミー	-1.713	1.368	
夫職業(妻調査／事務系専門職)ダミー	-0.018	0.009	
夫職業(妻調査／技術系専門職)ダミー	0.072	0.172	
夫職業(妻調査／医療・教育関係専門職)ダミー	-0.440	0.630	
夫職業(妻調査／輸送・運転)ダミー	1.363	2.164	—
夫職業(妻調査／警備・清掃)ダミー	1.032	0.842	
夫役職(係長・主任クラス)ダミー	-0.028	0.023	
夫役職(課長代理クラス)ダミー	-0.229	0.874	
夫役職(課長クラス)ダミー	-0.455	4.237	**
夫役職(部長クラス)ダミー	-0.265	1.125	
夫役職(支社長・事業部長・役員クラス)ダミー	-0.217	0.449	
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.494	5.264	**
夫地位(中間管理職)ダミー	0.301	2.656	
夫地位(上級管理職)ダミー	0.470	3.029	*
夫地位(知らない)ダミー	0.392	0.775	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.015	0.008	
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-0.097	0.189	
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-0.126	0.991	
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	0.026	0.008	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.473	2.030	
妻自身の健康度	-0.240	10.428	***
夫の健康度	-0.079	0.984	
妻調査／夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	-0.026	1.553	
夫調査／夫の1日の総仕事時間	0.008	0.045	
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.061	0.327	
定数	2.206	17.294	***
使用した(できた)ケース数(N)	2316		
-2 対数尤度	2391.887		
Cox & Snell R 2 乗	0.123		
Nagelkerke R 2 乗	0.179		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。なお、「—」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」である。

これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

- ②年齢関係の項目で、夫の年齢が有意で係数がプラス、婚姻年数は有意で係数がマイナスとなっている。前者はある程度の年齢になったことから希望の子供人数に届くことは困難になったと判断されたということ、後者は婚姻期間が長くなる中で希望人数が実現できる可能性がそれなりに高まることや若い世代ほど希望人数の実現が困難と感じられていることといった常識的な解釈をしておきたい。
- ③妻自身の健康度と強い関連がみられ、係数はマイナスとなっている。妻自身の健康度が高いほど希望する子供人数を実現できている傾向にあるということであろう。
- ④夫の役職・地位については、「夫調査」による役職と「妻調査」による地位とで対照的な結果となっているようにみえる。役職では課長クラス、地位では現場の管理・監督者と上級管理者で有意となり、役職の係数はマイナス、地位のそれはプラスとなっている。しかしながら項目の係数を全体的にみたとき、役職では課長クラス、地位では中間管理職において希望の子供人数の実現度が相対的に高く、それより上位、下位いずれも実現度が相対的に低くなっていると考えることができそうである。
- ⑤要介護・介助者のいることに関連があり、希望の子供人数の実現度が低くなっているとの結果となっている。
- ⑥この回帰分析の結果では、夫の仕事時間の関する項目との関連は析出されていない。また、夫の年収水準とも関連は析出されていない。

この希望する子供人数の実現度は、先の家事分担イメージの実現度以上に期間性の強い事象である。とりわけ現在の年収や現在の仕事時間との関連は出にくい性格のものであろう。また、現在の役職や要介護・介助者がいるということとも直接的な関連も想定しにくい面があり、さらなる分析が必要であることが示唆されている。

（ベース・モデルの確定）

以上の結果から、基礎的な項目の中で、結婚時の妻の家事分担イメージと希望子供人数とについて、両者あるいはいずれかと関連の深い項目として、夫婦の婚姻年数、妻の学歴、子供の年齢・学齢、要介護・介助者の有無、夫の役職・地位、夫婦の健康度、夫の仕事時間などを上げることができる。これらの項目に、常識的には関連性を想定できる夫の年収と妻の就業状況、また、家事分担イメージについてはその分担内容も併せて盛り込み、ベース・モデルとしておきたい。なお、夫の役職・地位については、「妻調査」ベースの夫の地位に関する項目に絞ることとしたい。これらの項目に独立変数を限定して改めて二項ロジスティック回帰を行った結果が、図表3-3-3である²⁴。このモデルをベースにしてさらに他の変数を投入して、関連する項目を探ってみることとしたい。

²⁴ 先のベーシックな回帰分析結果と比較すると、ほとんどの項目で有意性の有無に変化はないものの、家事分担イメージについて婚姻年数で有意なくなったこと、夫の役職における課長代理クラスの有意性が地位の現場の管理・監督者の有意性となっていることなど、違いがみられる項目もある。

図表3-3-3 妻の結婚時の家事分担イメージ、結婚時の希望子供人数の実現度に関する
ベース・モデル(二項ロジスティック回帰)

従属変数	結婚時の家事分担イメージ:「ほとんど実現していない」			妻:結婚時の欲しい子供人数「実現しない(しなさそう)」		
	B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率
婚姻年数	0.009	1.697		-0.118	148.436	***
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.172	1.892		-0.047	0.091	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.220	4.678	**	-0.146	1.300	
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	-0.390	10.927	***	-0.118	0.727	
子供(3歳未満あり)ダミー	-0.045	0.078		-1.976	94.137	***
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-0.070	0.300		-0.964	39.681	***
子供(小学校あり)ダミー	0.117	1.594		-0.807	46.786	***
子供(中学校あり)ダミー	0.171	3.203	*	-0.716	33.537	***
要介護・介助者(同居であり)ダミー	-0.061	0.076		0.484	3.738	*
要介護・介助者(別居であり)ダミー	0.210	2.129		0.348	3.813	*
夫の年収(階級値)	0.000	0.284		0.000	1.112	
夫の年収前年増ダミー	-0.036	0.109		0.191	2.150	
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.274	3.309	*	0.429	5.264	**
夫地位(中間管理職)ダミー	0.069	0.444		0.085	0.424	
夫地位(上級管理職)ダミー	-0.121	0.578		0.295	2.376	
夫地位(知らない)ダミー	-0.270	0.580		0.366	0.704	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.056	0.172		-0.089	0.312	
妻自身の就業(契約社員、派遣労働者)ダミー	-0.094	0.278		-0.064	0.088	
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	0.112	1.313		-0.150	1.486	
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.216	0.734		0.069	0.061	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.228	0.800		0.571	3.086	*
妻自身の健康度	-0.101	2.844	*	-0.282	15.475	***
夫の健康度	-0.092	2.094		-0.086	1.262	
妻調査/夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	0.017	1.471		-0.029	3.110	*
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.149	3.244	*	-0.064	0.392	
結婚時家事分担イメージ(協力・分担)ダミー	1.663	71.521	***			
結婚時家事分担イメージ(妻担当・夫は手伝い)ダミー	1.202	45.665	***			
結婚時家事分担イメージ(夫担当)ダミー	2.126	2.866	*			
結婚時家事分担イメージ(なんともいえない)ダミー	-0.224	0.422				
定数	-2.990	49.769	***	2.754	33.560	***
使用した(できた)ケース数(N)	4431 (対象:「統合データ」の回答者である妻全体)			2410 (対象:結婚時に欲しい子ども人数の希望があった妻)		
-2 対数尤度	3985.859			2508.162		
Cox & Snell R 2 乗	0.040			0.115		
Nagelkerke R 2 乗	0.066			0.167		

(注)1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。なお、「-」は10%未満の有意性にもかかわらずに届かなかった項目を示す。
2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」、「結婚時の家事分担イメージ」は「妻が専ら担当」である。
これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

(他の関連する項目)

a. 結婚時の家事分担イメージの(未)実現度について

結婚時における妻の家事分担イメージの(未)実現度に関するベース・モデルに、これと関連しそうな項目を独立変数に追加して二項ロジスティック回帰を行い、その結果を図表3-3-4に整理した。これから、次のようなことがいえると思われる。

- ①ベース・モデルにおいて妻の学歴が関連の深い項目となっていたことから、夫婦間の学歴差を新たな変数として追加したが、関連性は析出されなかった。学歴差と家事分担のあり様との間には直線的な関係はないということかも知れない。
- ②新たに追加した項目の中で関連の強い項目として析出されたものに、「夫の休日仕事関連つきあい外出頻度」(休日に夫が仕事の関連のつきあいで外出することの頻度)があった。また、関連はそれほど強く出てはいないが「夫の休日出勤頻度」も有意に析出された。仕事の関係で休日にまで外出することが「よくある」ということであれば、家事分担はできにくいのは自然であろう。なお、夫が平日の「泊まり」の多い勤務状態にある場合も、強い関連性が析出されている。

図表3-3-4 妻の結婚時の家事分担イメージの(未)実現度に関する追加関連項目探索
(二項ロジスティック回帰)

従属変数	結婚時の家事分担イメージ:「ほとんど実現していない」					
	項目追加版			妻の現在の就業状況削除版		
	B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率
婚姻年数	0.004	0.295		0.004	0.334	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.185	1.921		-0.176	1.735	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.231	4.170	**	-0.228	4.103	**
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	-0.367	8.132	***	-0.363	8.091	***
子供(3歳未満あり)ダミー	-0.058	0.123		-0.058	0.125	
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-0.101	0.600		-0.101	0.597	
子供(小学校あり)ダミー	0.052	0.302		0.051	0.294	
子供(中学校あり)ダミー	0.115	1.374		0.118	1.456	
要介護・介助者(同居であり)ダミー	-0.135	0.359		-0.129	0.329	
要介護・介助者(別居であり)ダミー	0.204	1.920		0.197	1.787	
夫の年収(階級値)	0.000	0.982		0.000	0.934	
夫の年収前年増ダミー	-0.039	0.116		-0.043	0.144	
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.194	1.578		0.194	1.582	
夫地位(中間管理職)ダミー	-0.025	0.053		-0.029	0.070	
夫地位(上級管理職)ダミー	-0.222	1.821		-0.228	1.918	
夫地位(知らない)ダミー	-0.575	2.501		-0.577	2.520	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.006	0.001				
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-0.175	0.683				
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	0.029	0.043				
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.296	1.129				
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.209	0.547				
妻自身の健康度	-0.086	2.036		-0.094	2.453	
夫の健康度	-0.067	1.081		-0.057	0.803	
妻調査／夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	0.014	0.974		0.014	1.053	
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.072	0.701		-0.065	0.588	
結婚時家事分担イメージ(協力・分担)ダミー	1.679	70.686	***	1.672	70.767	***
結婚時家事分担イメージ(妻担当・夫は手伝い)ダミー	1.240	47.634	***	1.239	47.696	***
結婚時家事分担イメージ(夫担当)ダミー	2.361	3.411	*	2.285	3.258	*
結婚時家事分担イメージ(なんともいえない)ダミー	-0.293	0.712		-0.299	0.739	
夫婦の年齢差(夫の年齢-妻の年齢)	0.007	0.506		0.008	0.603	
夫婦間学歴差(夫が上)	0.037	0.126		0.040	0.146	
夫婦間学歴差(妻が上)	0.021	0.022		0.017	0.014	
妻のキャリア実績(学卒就職1社継続)	-0.383	2.201		-0.376	3.141	*
妻のキャリア実績(学卒&転職後継続)	-0.200	0.942		-0.204	1.517	
妻のキャリア実績(学卒転職未定着)	-0.114	0.290		-0.132	0.413	
妻のキャリア実績(結婚・出産退職再就業)	0.118	0.660		0.116	1.347	
妻のキャリア実績(総じて無業・本格的な就業経験なし)	0.020	0.004		0.008	0.001	
夫の休日出勤頻度コード	0.115	3.165	*	0.115	3.200	*
夫の休日在宅仕事頻度コード	-0.056	0.391		-0.051	0.326	
夫の休日仕事関連つきあい外出頻度コード	0.287	10.040	***	0.280	9.568	***
夫の帰宅後持ち帰り仕事頻度コード	0.058	0.349		0.051	0.268	
夫のつきあい飲酒頻度コード	0.100	2.040		0.100	2.058	
夫の普段より早め帰宅頻度コード	-0.133	2.152		-0.135	2.221	
夫の平日泊まり仕事頻度コード	0.404	10.591	***	0.401	10.503	***
夫の仕事・職場の話題よく話すダミー	-0.558	21.329	***	-0.560	21.570	***
夫の仕事・職場の話題ときどき話すダミー	-0.421	18.679	***	-0.422	18.870	***
夫の外出・帰宅時に挨拶する	-0.635	23.297	***	-0.630	23.018	***
定数	-2.053	20.424	***	-2.077	21.061	***
使用した(できた)ケース数(N)	4398			4404		
-2 対数尤度	3854.328			3862.859		
Cox & Snell R 2 乗	0.063			0.062		
Nagelkerke R 2 乗	0.103			0.101		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」、「結婚時の家事分担イメージ」は「妻が専ら担当」、「夫婦間学歴差」は「同じ」、「妻のキャリア実績」は「結婚・出産退職後無業」である。
これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

③新たに妻のこれまでのキャリアの実績に関する項目を追加したが、有意性は析出されなかった。そこで、キャリア実績と密接に関連すると考えられる妻の現在の就業状況を独立変数から除外してみたところ、強い関連とまではいえないもののキャリア実績のうち「学卒就職1社継続」(学卒で就職した会社から転職することなく継続して勤務していること)に有意性が析出された。係数はマイナスである。因果関係の方向はわからないが、終身雇用的な就業をしている女性と家事分担イメージの実現とは関連があるといえそうである。

④他に関連が析出された項目には、「夫の仕事や職場のことを夫婦で話題にするかどうか」と「夫が外出(出勤)や帰宅したときに挨拶をするかどうか」がある。いずれも強い関連が

析出されており、係数はプラスである。これらの項目は、筆者の想定では「愛」に関する項目であり、互いの存在に注目・配慮している程度が高ければ、家事分担イメージも実現する可能性が高くなる傾向があるといえる。

b. 結婚時に希望していた子供人数の（未）実現度について

結婚時に妻が希望していた子ども人数の（未）実現度に関するベース・モデルに、さらにこれと関連しそうな項目を独立変数に追加して二項ロジスティック回帰を行い、その結果を図表3-3-5に整理した。関連が析出された項目はそれほど多いわけではないが、これから次のようなことがいえると思われる。

- ①夫婦の年齢差や学歴差を独立変数に投入してみたが、関連性は析出されなかった。夫婦の年齢・学歴差は、希望子ども人数の実現とは直線的な関連はないということであろう。
- ②夫の勤め先の企業規模（100人未満規模企業が参照グループ）との関連が示唆される結果が表れている。夫が100～999人規模の企業に勤めている場合に有意性が析出され、係数はマイナスとなっている。夫が中堅規模の企業に勤めているとき、希望子供人数が相対的に実現されやすい何らかの事情があるのかも知れない。
- ③疑似子供人数を独立変数に投入する代わりに、それを算定するベースとなった子供の年齢・学齢の項目を除外したところ、疑似子供人数にも強い関連が析出された²⁵。人数が多くなればそれだけ希望人数が達成されたとする妻が増えると考えられるとおり、係数はマイナスとなっている。
- ④妻のキャリア実績を投入し、次いで妻の現在の就業状況を独立変数から除外したところ、強い関連とまではいえないもののキャリア実績のうち「学卒就職1社継続」に有意性が析出された。係数はプラスである。因果関係の方向はわからないが、終身雇用的な就業をしている女性と希望子供人数が実現しないこととは関連がある結果となっている²⁶。
- ⑤「夫の仕事や職場のことを夫婦で話題にするかどうか」や「夫が外出（出勤）や帰宅したときに挨拶をするかどうか」のいわゆる「愛」に関する項目については、部分的に有意性が析出されているところもあるが、総じて微妙な状況にある。先の家事分担と異なり、希望する子供人数の実現には当人たちの意思だけではどうしようもない面がより強いものと考えられる。

以上で、関連の深い項目の探索を終えたい。以下、ここで析出された項目について、主にクロス集計を通じてさらに考察を加えていきたい。

²⁵ 疑似子供人数については、第3章第1節3.の(3)を参照されたい。

²⁶ いうまでもないことであるが、この結果をもって女性が終身雇用的な仕事を続けることが希望する子供人数が実現できない原因となっていると短絡的な結論を下すことはできない。逆に、子供ができなかった結果としてそうした就業継続は可能となったという面とともに、子供の出産などに際して就業継続を残念せざるを得ない状況がこのようなデータ状況を作り出しているという面があることに留意する必要がある。

図表3-3-5 妻の結婚時の希望子供人数の(未)実現度に関する追加関連項目探索
(二項ロジスティック回帰)
－結婚時に欲しい子供人数があった妻－

従属変数	結婚時の欲しい子供人数:「希望よりも少なくなった」					
	項目追加版			子供年齢・学齢、妻の現在の就業状況削除 疑似子供人数追加版		
	B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率
婚姻年数	-0.116	133.709	***	-0.074	88.647	***
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.072	0.193		-0.024	0.022	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.177	1.569		-0.114	0.699	
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	-0.086	0.316		-0.039	0.072	
子供(3歳未満あり)ダミー	-2.029	96.245	***			
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-1.038	43.670	***			
子供(小学校あり)ダミー	-0.816	46.209	***			
子供(中学校あり)ダミー	-0.712	31.712	***			
要介護・介助者(同居であり)ダミー	0.472	3.428	*	0.530	4.724	***
要介護・介助者(別居であり)ダミー	0.354	3.809	*	0.380	4.642	**
夫の年収(階級値)	0.000	0.507		0.000	0.012	
夫の年収前年増ダミー	0.245	3.381	*	0.173	1.810	
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.363	3.587	*	0.371	3.954	**
夫地位(中間管理職)ダミー	0.041	0.093		0.083	0.406	
夫地位(上級管理職)ダミー	0.186	0.834		0.146	0.539	
夫地位(知らない)ダミー	0.245	0.297		0.179	0.167	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.233	1.046				
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-0.005	0.000				
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-0.055	0.096				
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	0.202	0.415				
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.532	2.198				
妻自身の健康度	-0.290	15.692	***	-0.290	16.401	***
夫の健康度	-0.054	0.467		-0.067	0.753	
妻調査／夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	-0.034	3.957	**	-0.036	4.595	**
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.040	0.140		-0.091	0.787	
夫婦の年齢差(夫の年齢－妻の年齢)	0.013	1.088		0.016	1.614	
夫婦間学歴差(夫が上)	0.093	0.505		0.081	0.411	
夫婦間学歴差(妻が上)	0.131	0.585		0.056	0.111	
妻のキャリア実績(学卒就職1社継続)	0.527	3.683		0.383	3.443	*
妻のキャリア実績(学卒&転職後継続)	-0.015	0.004		0.020	0.010	
妻のキャリア実績(学卒転職未定着)	-0.014	0.003		0.032	0.017	
妻のキャリア実績(結婚・出産退職再就業)	-0.189	1.105		-0.077	0.425	
妻のキャリア実績(総じて無業・本格的な就業経験なし)	-0.380	0.833		-0.615	2.309	
夫の勤務先企業規模(100～299人)	-0.362	4.979	**	-0.375	5.591	**
夫の勤務先企業規模(300～999人)	-0.285	3.043	*	-0.301	3.608	*
夫の勤務先企業規模(1,000～2,999人)	-0.108	0.370		-0.100	0.336	
夫の勤務先企業規模(3,000人以上)	-0.202	1.621		-0.217	1.970	
夫の休日出勤頻度コード	0.112	2.043		0.122	2.578	
夫の休日在宅仕事頻度コード	-0.057	0.274		0.017	0.027	
夫の休日仕事関連つきあい外出頻度コード	-0.028	0.055		-0.023	0.043	
夫の帰宅後持ち帰り仕事頻度コード	0.152	1.602		0.112	0.919	
夫のつきあい飲酒頻度コード	0.016	0.035		0.040	0.216	
夫の普段より早め帰宅頻度コード	-0.074	0.453		-0.094	0.787	
夫の平日泊まり仕事頻度コード	0.273	2.718	*	0.248	2.481	
夫の仕事・職場の話題よく話すダミー	-0.182	1.387		-0.289	3.754	*
夫の仕事・職場の話題ときどき話すダミー	0.209	2.708	-	0.124	1.014	
夫の外出・帰宅時に挨拶する	-0.067	0.129		-0.119	0.438	
疑似子供人数				-0.892	148.978	***
定数	2.847	29.021	***	2.192	19.443	***
使用した(できた)ケース数(N)	2389			2479		
-2 対数尤度	2450.833			2571.918		
Cox & Snell R 2 乗	0.127			0.117		
Nagelkerke R 2 乗	0.185			0.170		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。
 なお、「－」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。
 2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、
 「妻の就業」は「無業」、「結婚時の家事分担イメージ」は「妻が専ら担当」、「夫婦間学歴差」は「同じ」、
 「妻のキャリア実績」は「結婚・出産退職後無業」である。
 これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

2. 結婚時の妻の家事分担イメージの実現度と主な項目とのクロス集計結果

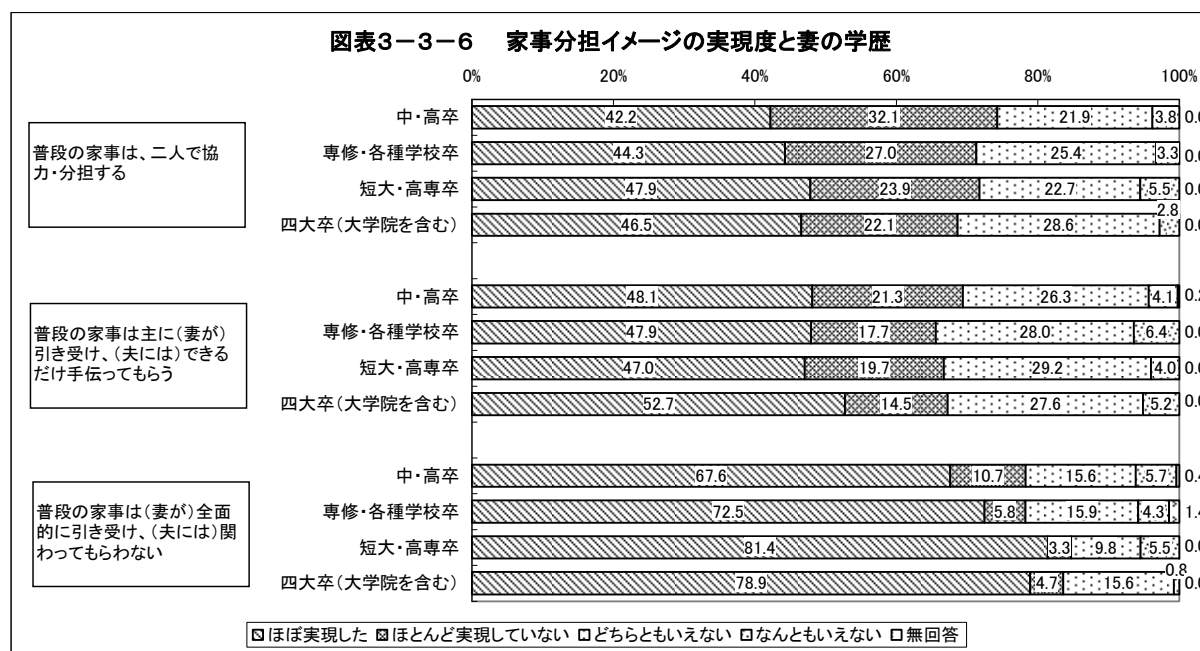
上述のように回帰分析を通じて家事分担イメージの実現度については、妻の学歴、子供の年齢・学齢、夫の帰宅時間の規則性を中心とした夫の仕事時間、あるいはこれまでの妻のキャリア実績や夫の非定型的仕事行動などとの関連が析出されたところである。これらの項目

のいくつかと家事分担イメージの実現度とのクロス集計結果をみておくこととしたいが、その際、元々の家事分担イメージ別に集計をしている。

（１）妻の学歴と家事分担イメージ実現度とのクロス集計結果

妻の学歴と結婚時における妻の家事分担イメージの実現度とのクロス集計結果は、図表３－３－６のようになっている。学歴別にみる前に全体を概観し、結婚時の家事分担イメージ間で比較すると、普段の家事について「(妻が) 全面的に引き受け、(夫には) 関わってもらわない」(「妻：専ら担当」) がもっとも実現度(実現した(しそう)とする割合)が高く、次いでかなりの差があって「主に(妻が) 引き受け(夫には) できるだけ手伝ってもらう」(「妻：主担・夫：手伝い」)、「(夫婦) 二人で協力・分担する」(「協力・分担」)の順になっていることがみてとれる。当然ながら「ほとんど実現していない」とする非実現度は、逆の順となっている。夫の側からの家事への関わりが必要な家事分担イメージは相対的に実現していないことが多いといえる。ただしその場合でも、実現したとする割合の方が実現していないとする割合よりも10%ポイントないしそれ以上高くなっていることは留意する必要がある。

学歴別に家事分担イメージの実現度をみると、相対的に実現度が低い「協力・分担」イメージを持っていた妻において、中・高卒の妻の実現度は42.2%（非実現度は32.1%）であるのに対して短大・高専卒が47.9%（同23.9%）、四大卒（大学院を含む。以下この項で同じ。）46.5%（同22.1%）と、総じて学歴が高い方が実現度は高くなっているといえる。結婚時「妻：主担・夫：手伝い」のイメージを持っていた妻では、四大卒（実現度：52.7%／非実現度：14.5%）が他の学歴層よりも実現度が高くなっている。「妻：専ら担当」でも同様の状況がみられ、学歴の高い妻ほど家事分担イメージが実現されている場合が多い傾向が窺われる。



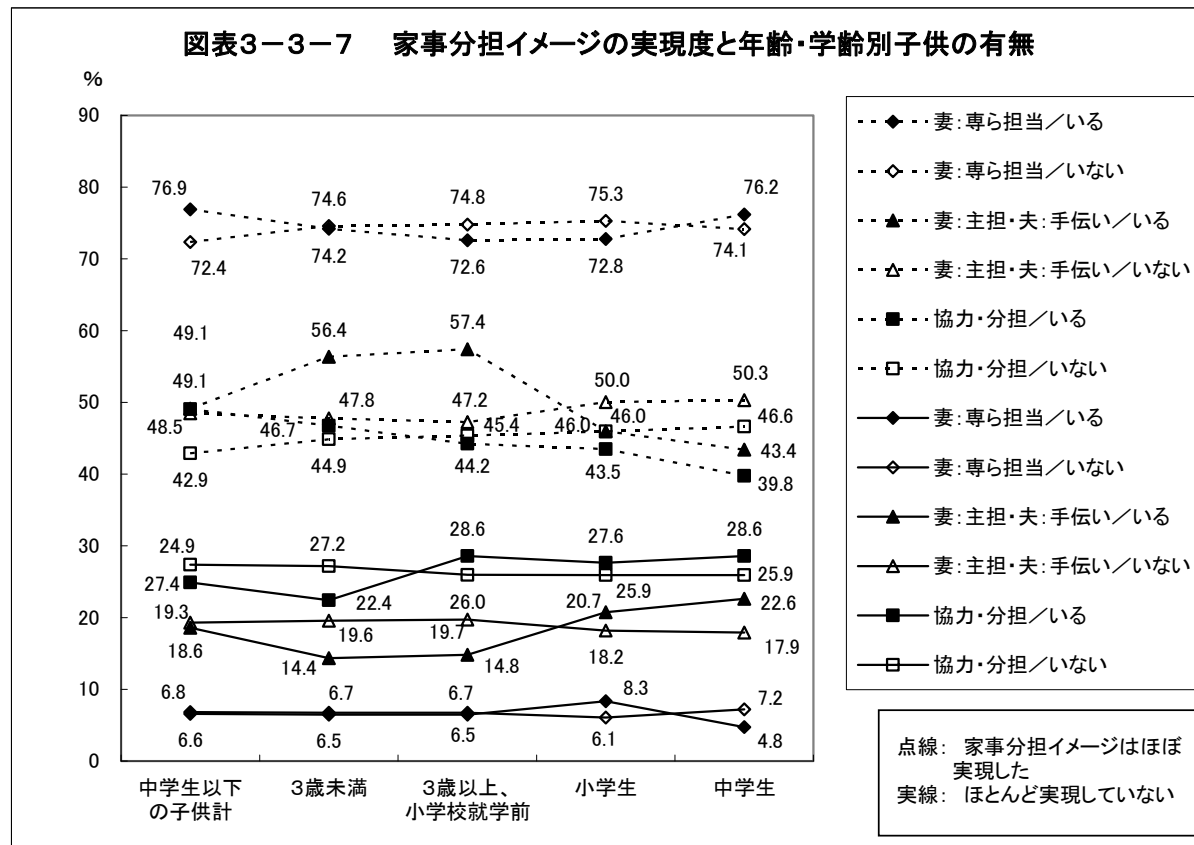
(注) 家事分担イメージの選択肢には「夫が引き受ける」もあったが、グラフにできるほどの該当がなかった。(以下同じ。)

（２）子供の年齢・学齢と家事分担イメージ実現度とのクロス集計結果

子供の年齢・学齢と結婚時における妻の家事分担イメージの実現度とのクロス集計結果は、図表３－３－７のようになっている。図表のデータは、各年齢・学齢の子供の有無別に家事分担イメージが実現した、又は実現していないとする割合を示している。ここでは、各年齢・学齢の子供が「いる」場合（グラフ上のマークが黒抜き）と「いない」場合（同白抜き）とを比較することとしたい。

「協力・分担」イメージを持っていた妻をみると（グラフのマーク：■又は□）、３歳未満の子供が「いる」場合の非実現度（実線のグラフ）は22.4%であるのに対して「いない」場合は27.2%と「いる」場合の方が非実現度は低くなっている。一方で実現度（点線のグラフ）自体は、「いない」場合（44.9%）より「いる」場合（46.7%）の方がそれほど大きく高くなっているわけではないことには留意しつつも、子供が３歳未満の場合は「協力・分担」イメージは相対的に実現できているということが出来る。子供が３歳以上となるとこれが逆転し、「いない」場合よりも「いる」場合の方が非実現度は高くなり、実現度は低くなる。とりわけ実現度の差は拡大し、中学生では6.8%ポイントまでになる。

「妻：主担・夫：手伝い」イメージを持っていた妻では（マークは▲△）、３歳未満だけではなく３歳以上の就学前の子供が「いる」場合の方が「いない」場合よりも非実現度は低く、実現度が10%ポイント前後高くなっており、就学前の子供がいる場合夫が家事を手伝うこと



（注）当該年齢・学齢の子供がいる／いない場合における、妻の結婚時における家事分担イメージの実現度である。
黒抜きのマークが当該子供がいる場合、白抜きがいない場合を示している。

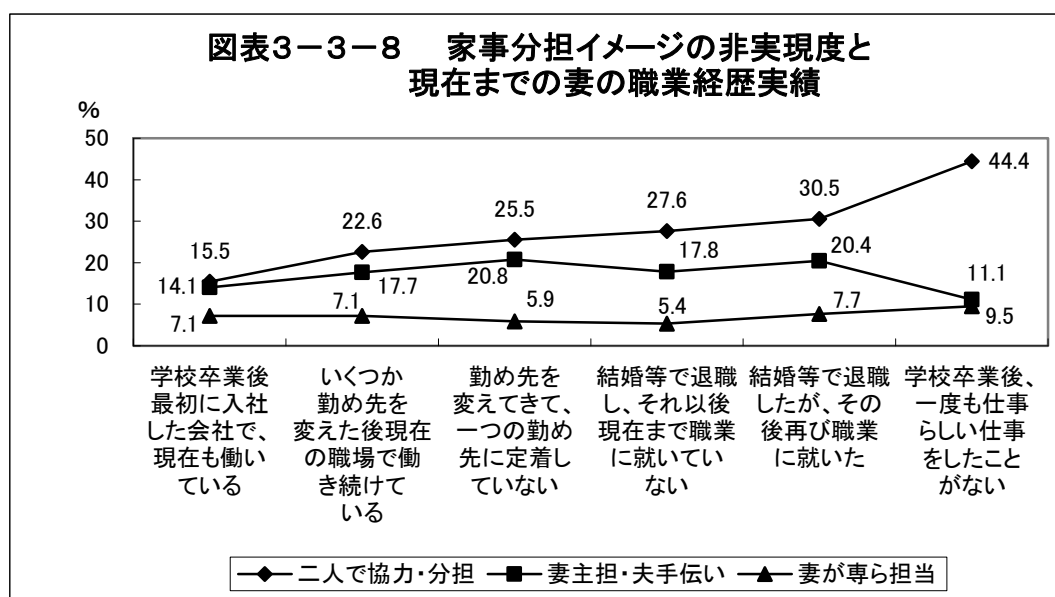
が少なくないといえる。一方、子供が小学生、中学生になるとこれが逆転し、「いない」よりも「いる」場合の方で非実現度が高くなり、また、小学生よりも中学生とその差が拡大する。

「妻：専ら担当」イメージを持っていた妻では（マークは◆◇）、いずれにしろ7割を超える実現度があり、子供の年齢・学齢との関係はあまりないとみられる。

（３）現在までの妻の職業経歴実績と家事分担イメージ実現度とのクロス集計結果

現在までの妻の職業経歴実績と結婚時における妻の家事分担イメージの（非）実現度とのクロス集計結果は、図表３－３－８のようになっている。図表のデータは、妻の職業経歴実績の類型別に家事分担イメージがほとんど実現していないとする割合を示している。

「協力・分担」イメージを持っていた妻をみると（グラフのマークは◆）、「学校卒業後最初に入社した会社で現在も働いている」（「１社継続勤務」）とする妻の家事分担イメージ非実現率が15.5%と職業経歴実績類型の中でもっとも低くなっており、「いくつかの勤め先を変えた後現在の職場で働き続けている」（「転職後定着」）が22.6%、「勤め先を変えてきて、一つの勤め先に定着していない」（「転職繰り返し非定着」）25.5%と順に非実現度が高くなっている。一方、「妻：主担・夫：手伝い」イメージを持っていた妻では（マークは■）、全体的に「協力・分担」イメージを持っていた妻よりは非実現度が低くなっている中で、職業経歴実績類型別では「転職繰り返し非定着」の妻までは上昇するものの「結婚等で退職し、それ以後現在まで職業に就いていない」（「結婚等退職後無業」）では低下するなどジグザグしている。さらに「妻：専ら担当」イメージを持っていた妻では（マークは▲）、総じて非実現度が低くなる中で「１社継続勤務」から「結婚等退職後無業」まで低下傾向で推移し、「結婚等で退職したが、その後再び職業に就いた」（「結婚等退職後再参入」）ではやや上昇に転じている。

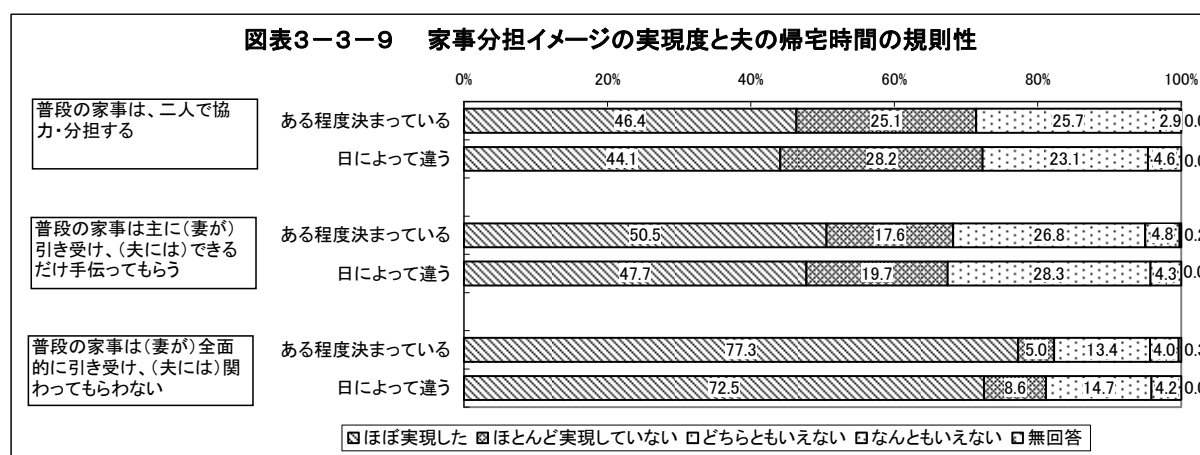


（注）結婚時の家事分担イメージが「ほとんど実現していない」とする妻の割合である。

このクロス集計を通じて、「協力・分担」イメージを持っていた妻において、「1社継続勤務」あるいは「転職後定着」の安定した継続就業をする層の家事分担イメージの非実現度が相対的に低いこと、すなわち他の層よりも実現している場合が相対的に多いことが示されている。これは、逆にいえば、家事に対する夫の協力・分担がなければ継続して就業することが結果的に困難になることを意味していると考えられる。

（４）夫の普段の帰宅時間の規則性と家事分担イメージ実現度とのクロス集計結果

普段仕事のある日における夫の帰宅時間の規則性（帰宅する時間が「ある程度決まっている」かどうか）と結婚時における妻の家事分担イメージの実現度とのクロス集計結果は、図表３－３－９のようになっている。家事分担イメージがどれであっても規則性があるとする妻の方がいないとする妻よりもそのイメージが「ほぼ実現した」割合は高くなり、一方「ほとんど実現していない」割合は低くなっている。

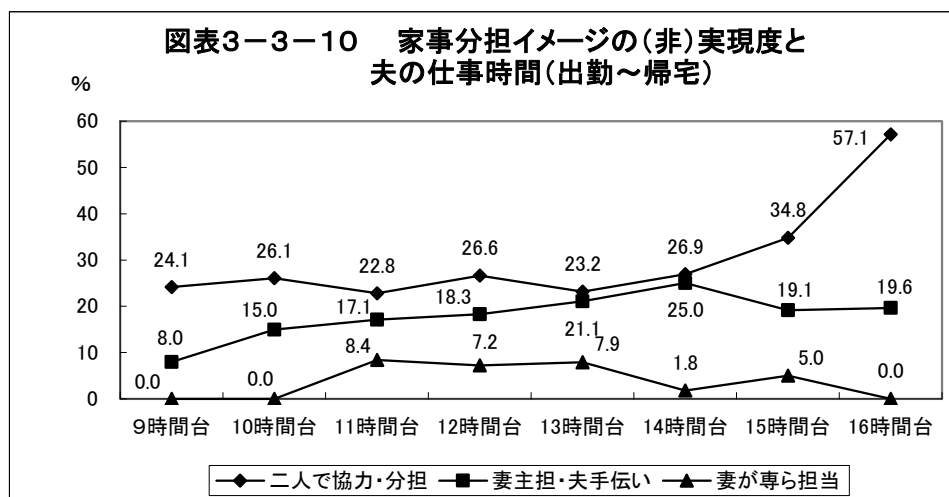


（５）夫の仕事時間と家事分担イメージ実現度とのクロス集計結果

普段仕事のある日における夫の仕事時間（出勤から帰宅するまでの時間数）と結婚時における妻の家事分担イメージの（非）実現度とのクロス集計結果は、図表３－３－10のようになっている。図表のデータは、家事分担イメージが「ほとんど実現していない」割合、すなわち非実現度を示している。

一般に、仕事時間が長くなれば夫が家事を担うのは困難になると考えられるが、夫の仕事時間が9時間台から14時間台までは、時間数が大きくなるに従って非実現度が高くなるのは「妻：主担・夫：手伝い」イメージを持っていた妻であり、「協力・分担」イメージを持っていた妻においては20%台の前半から半ばの水準域で上下し、相対的に高い水準で横ばいといえる状況となっている²⁷。

²⁷ 15時間台や16時間台については、データを示すにとどめ、解釈は差し控えたい。（図表の注参照）



(注) 結婚時の家事分担イメージが「ほとんど実現していない」とする妻の割合である。
該当するケースの数が二桁(10件)以上ある9時間台から表示している。また、15～16時間台についてもケース数が少ないものがあるので留意が必要である。

仕事時間の長さにかかわらず夫（男性）の2割をやや超える割合で、家事の「協力・分担」ができないいわゆる「家事不適格者」が存在するというものなのかも知れない。しかし、それをいうなら、女性（妻）の方にも「家事不適格者」が存在する可能性は否定できないであろう。いずれにしても、夫の仕事時間が13時間台、14時間台程度になれば、「協力・分担」と「妻：主担・夫：手伝い」とで非実現度が同じ程度となっており、これくらいの時間になれば仕事時間に起因して家事への参画が困難となる面が大きいといってもよいであろう。

（6）夫の非定型仕事行動と家事分担イメージ実現度とのクロス集計結果

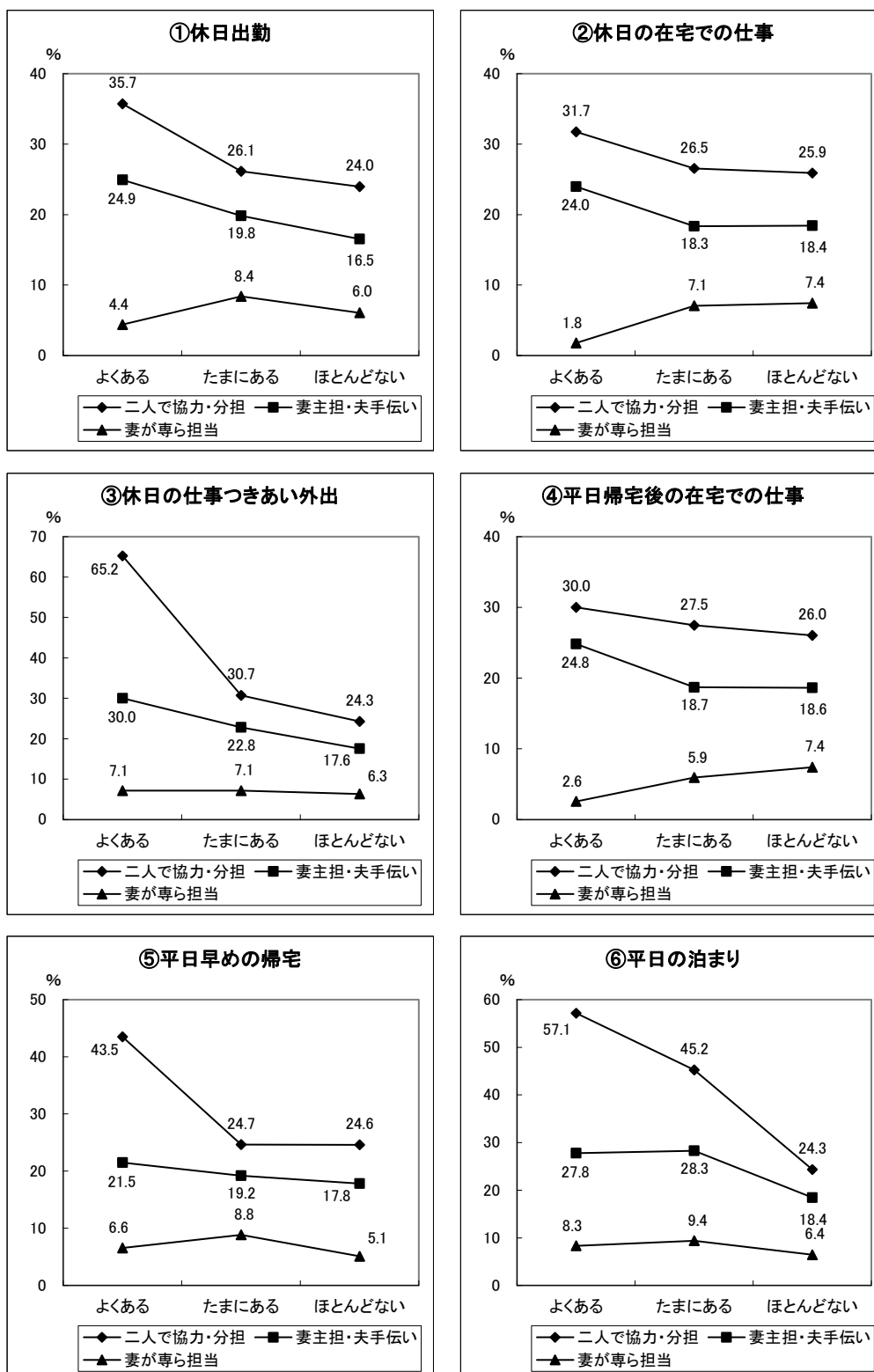
休日出勤、持ち帰り仕事など夫の非定型仕事行動と結婚時における妻の家事分担イメージの（非）実現度とのクロス集計結果は、図表3-3-11のようになっている。ここでも図表のデータは、家事分担イメージが「ほとんど実現していない」割合、すなわち非実現度を示している。

「協力・分担」又は「妻：主担・夫：手伝い」のイメージを持っていた妻にあつては、夫の非定型行動いずれについても、「よくある」場合に家事分担イメージの非実現度がもっとも高く、「たまにある」、「ほとんどない」と頻度が小さくなるに従って非実現度は低くなっている。また、その低くなる程度（グラフのこう配）は、総じて「協力・分担」の方が急となっている。一方逆に、「妻：専ら担当」イメージを持っていた妻では、非実現度の水準自体は低いものの、夫の非定型行動の頻度が小さいほど非実現度が高くなる、すなわち夫が家事に参加することが多い²⁸。

非定型行動の中で、「平日に普段よりも早めに帰宅する」（「平日早めの帰宅」）については、他の行動とは逆の結果となることが予想されたが、結果は他と同様頻度が大きいほど家事分

²⁸ この「妻：専ら担当」イメージにおける状況如何によって、上述の回帰分析における統計的有意性の有無が影響された面があるものと考えられる。

図表3-3-11 家事分担イメージの(未)実現度と夫の非定型仕事行動
(結婚時の家事分担イメージが「ほとんど実現していない」とする妻の割合)



(注) グラフにより数値軸の目盛幅が異なることに留意されたい。

担イメージの非実現度は高くなった。そこで、「よくある」を2、「たまにある」を1、「ほとんどない」を0としたコード値により、「平日早めの帰宅」と他の行動との相関係数をみてみ

たところ、すべてプラスの値となり、そのうち「休日の在宅での仕事」や「平日の帰宅後の在宅での仕事」の2つとは5%水準で有意な相関となった。すなわち、一方において休日や平日の持ち帰り仕事がある中での「早めの帰宅」である場合が多いということであろう。

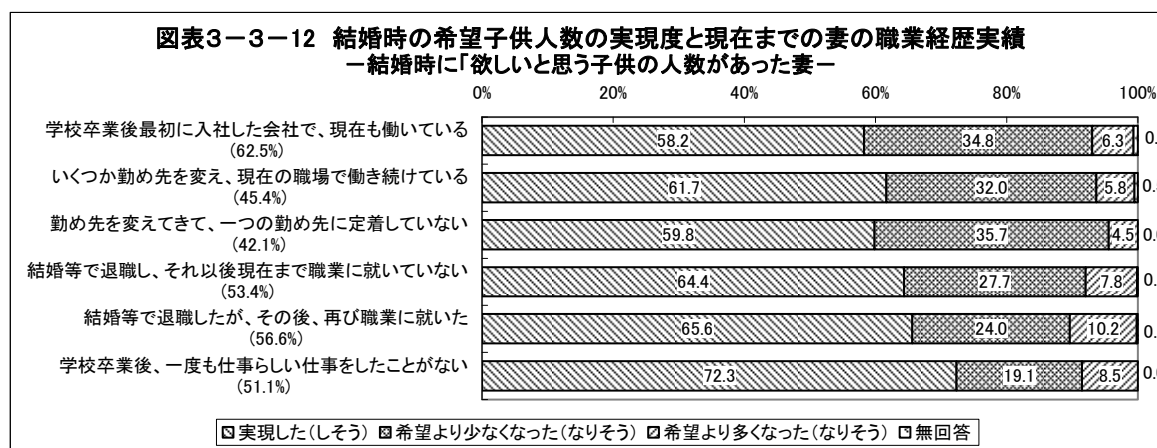
3. 結婚時に妻が希望していた子ども人数の実現度と主な項目とのクロス集計結果

つぎに、結婚時における妻の希望子供人数の実現度についてみてみよう。上述のように回帰分析を通じて希望子供人数の実現度については、いくつかの項目との関連性が析出されているが、明確な解釈ができるものはそう多くなかった。その中で、これまでの妻のキャリア実績や「疑似子供人数」のほか、関連は析出されなかったものの夫の帰宅時間の規則性を中心とした夫の仕事時間については、クロス集計がどのような結果になっているのか確認しておきたいところである。また、今回の調査では結婚時の思いに比べて子供の人数が少なくなった（なりそうな）妻に対して、そのことと夫の仕事時間の長さとに関係があるかどうか尋ねており、その結果も併せて示しておきたい。

（1）現在までの妻の職業経歴実績と希望子供人数の実現度とのクロス集計結果

現在までの妻の職業経歴実績と結婚時における妻の希望子供人数の（非）実現度とのクロス集計結果は、図表3-3-12のようになっている。

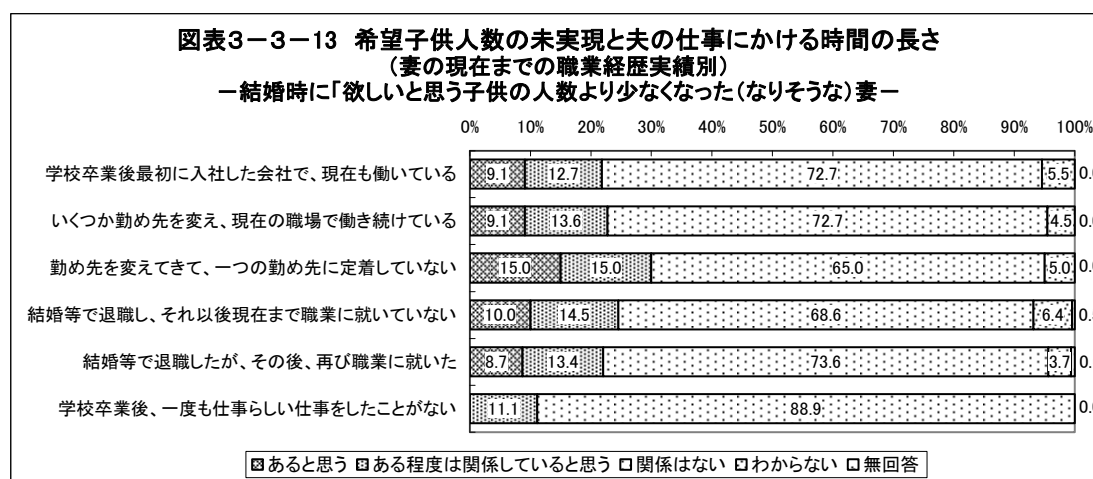
「1社継続勤務」の妻では、希望子供人数が「実現した（しそう）」とする割合は58.2%と職業経歴実績類型の中でもっとも低くなっており、また、「転職後定着」が61.7%とやや高くなっているが、「結婚等退職後無業」（64.4%）や「結婚等退職後再就業」（65.6%）に比べれば低くなっている。結婚等を契機とした退職を経験していない層の方が経験した層よりも希望子供人数の実現度は低くなっているといえる。また、希望と異なったというとき、総じて「少なくなった（なりそう）」の方が「多くなった（なりそう）」よりも割合が高いが、結婚等を契機とした退職を経験していない層では「少なくなった（なりそう）」が相対的に多く、結婚退職等を経験した層では「多くなった（なりそう）」が相対的に多くなっている。



（注）項目の（ ）内の数値は、当該職業経歴実績の妻の中で結婚時に「欲しいと思う子供の人数」があった割合である。

（子供人数が少なくなったことと夫の仕事時間の長さとの関係に関する妻の認識）

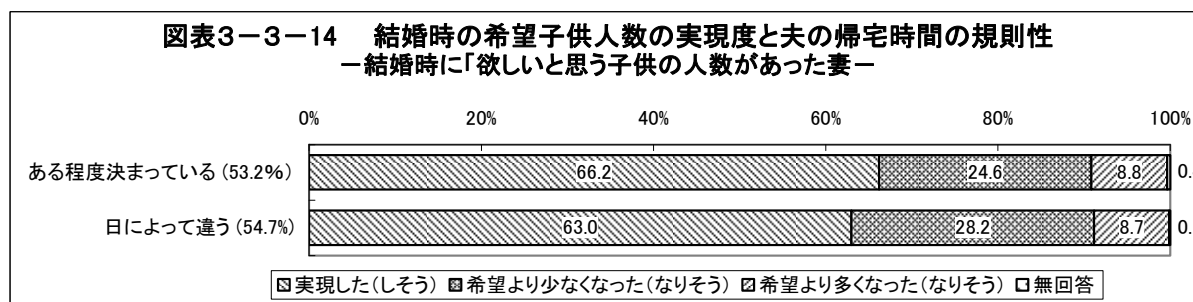
希望よりも子供人数が少なくなった妻に、そのことと夫の仕事時間の長さとの関係があるかどうか尋ねた結果を妻の職業経歴実績別にみると、「本格的就業経験なし」の妻を除いて2割を超える妻がある程度を含めて関係があると思うとしており、その中で「転職繰り返し非定着」の妻が相対的に高い割合となっている。これは、妻が安定した就業機会を得られていないことにも夫の仕事時間の長さが関係していることが示唆される（図表3－3－13）。



(注) 子供人数が希望よりも少なくなった(なりそうな)ことの理由として、夫の仕事にかかる時間の長さが関係あると思うかどうかを尋ねた結果である。

（2）夫の普段の帰宅時間の規則性と希望子供人数の実現度とのクロス集計結果

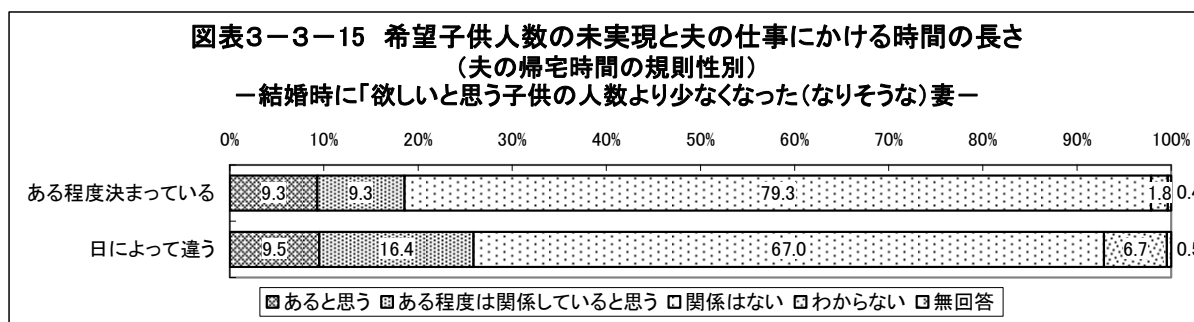
普段仕事のある日における夫の帰宅時間の規則性と希望子供人数の（非）実現度とのクロス集計結果は、図表3－3－14のようになっている。帰宅時間に規則性がある場合（66.2%）の方がない場合（63.0%）よりも希望子供人数の実現度はやや高くなっており、その差は希望より子供人数が「少なくなった（なりそう）」割合の違いによる。



(注) 項目の()内の数値は、当該職業経歴実績の妻の中で結婚時に「欲しいと思う子供の人数」があった割合である。

（夫の仕事時間との関係の認識）

希望よりも子供人数が少なくなったことと夫の仕事時間の長さとの関係があるかどうか尋ねた結果をみると、夫の帰宅時間に規則性がない妻の方が、「ある程度」を含めて関係が「あると思う」とする割合が高くなっている（図表3－3－15）。



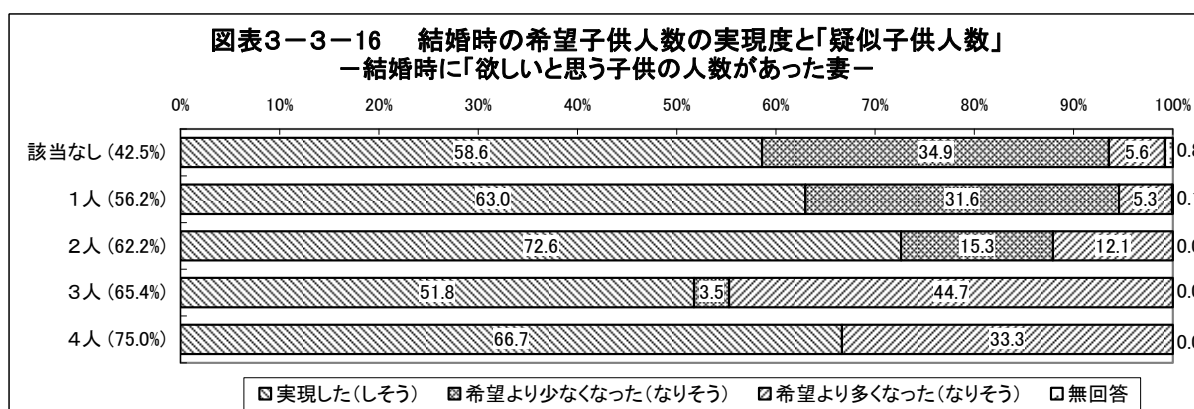
(注) 子供人数が希望よりも少なくなった(なりそう)ことの理由として、夫の仕事にける時間の長さが関係あると思うかどうかを尋ねた結果である。

(3)「疑似子供人数」と希望子供人数の実現度とのクロス集計結果

「疑似子供人数」と希望子供人数の(非)実現度とのクロス集計結果は、図表3-3-16のようになっている。実現割合をみると、「疑似子供人数」が0人(「該当なし」)は58.6%、1人63.0%、2人72.6%と、2人までは人数とともに実現度が高くなり、「少なくなった(なりそう)」の割合が低くなる(34.9%→31.6%→15.3%)。一方、3人では実現度が相対的に低くなり、「多くなった(なりそう)」の割合が44.7%とかなり高くなっている²⁹。

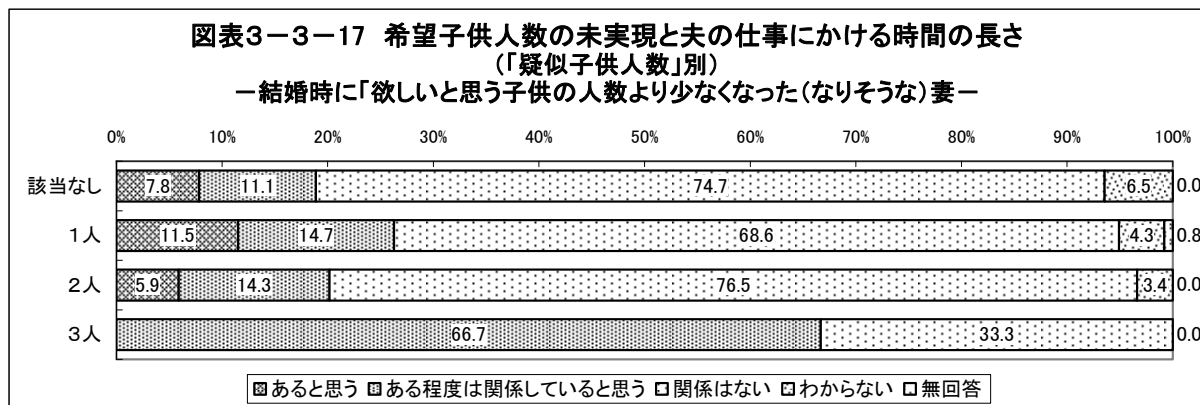
(夫の仕事時間との関係の認識)

希望よりも子供人数が少なくなったことと夫の仕事時間の長さとの関係があるかどうか尋ねた結果をみると、「1人」で26.2%の妻が「ある程度」を含めて関係が「あると思う」としているのをはじめ、2割程度あるいはそれ以上の妻がそう考えている(図表3-3-17)。



(注) 項目の()内の数値は、当該職業経歴実績の妻の中で結婚時に「欲しいと思う子供の人数」があった割合である。
「疑似子供人数」はあくまで試算値であり、実際の子供人数はこれを上回っている場合が少なくないと考えられる。
「疑似子供人数」の「該当なし」は、調査票への回答上子供がいるという情報が見あたらないということである。

²⁹ 「疑似子供人数」の算定方法については、第3章第1節3.(3)を参照されたい。その算定方法から、実際の子供人数がこれを上回る可能性がある場合とは、3歳未満、3歳以上未就学、小学生、中学生の各年齢・学齢に複数の子供がいる場合、及び高校生以上の子供(社会人を含む)がいる場合であって大学受験や就職活動を行う年代にないときである。このため、例えば図表3-3-16において「該当なし」で希望子供人数が「実現した(しそう)」には1人以上の子供がいる可能性が高いなどが考えられる。しかしながら、「2人」が希望人数として常識的なレベルであることは、今回の結果からも窺える。



（注） 子供人数が希望よりも少なくなった（なりそうな）ことの理由として、夫の仕事にかかる時間の長さが関係あると思うかどうかを尋ねた結果である。

4. この節のまとめ

第3節では、結婚時の生活イメージとして、妻の家事分担イメージや希望子供人数の実現度を分析の軸としてデータの分析を行った。総じていえば、両者とも実現できている妻が多くなってはいるが、その中で、家事分担については「協力・分担」など夫の参加が必要な場合の実現度が相対的に低くなっており、また、希望子供人数については、希望より少なくなった場合には夫の仕事時間の長さも一つの要因であるといえることが示唆された。

（結婚時の妻の生活イメージの実現度に関連する要因）

その中で、家事分担イメージの（非）実現度との関連が強い項目としては、妻の学歴が高いときや夫の仕事時間、とりわけ帰宅時間にある程度の規則性があるときに実現されやすい傾向があること、また、休日出勤など夫の非定型仕事行動は実現を困難にする傾向があるといえる。

また、希望子供人数の実現度については、子供の年齢・学齢と強い関連がみられたが、これは子供の有無ないし人数との関連を代理したものと考えられ、「疑似子供人数」との関連で置き換え可能である。なお、弱いものではあるが、現在までの妻の職業経歴実績との関連が析出され、「1社継続勤務」の妻の場合希望子供人数が実現できにくい傾向が示唆された。

（より具体的な指摘事項）

また、析出されたこれらの要因について、より具体的には次のような指摘ができる。

- ①ある意味で当然のことであるが、夫の家事に対する協力・分担がなければ継続して就業することが困難な妻が少なくないこと。
- ②ただ、仕事からの帰宅時間が不規則になることや長時間の仕事、さらには休日出勤などの非定型仕事行動が、夫の家事参加を困難にしている面もあること。とりわけ、通常の勤務日における仕事のための時間（出勤で家を出る時間～帰宅する時間）が13時間程度以上になると、このことが強く示唆されること。
- ③子供人数が希望よりも少なくなった要因には様々なものが考えられるが、少なくともその

一つとして夫の仕事時間の長さを上げることができると考えられること。

- ④明確にいい得るデータではないが、「希望子供人数が実現できていない」とは「より少なくなった」ことであり、それは多くの場合「2人」に達しなかったことを意味することが示唆されること。

第4節 妻のキャリア・イメージと夫の仕事時間

第4節では、結婚時に妻が抱いていた自身の生涯職業キャリアのイメージを取り上げる。第2章第5節(3)で紹介したように今回の調査では、妻のキャリア・イメージとして、次の5つ(「特に考えていなかった」を含めると6つ)の選択肢で回答を得た。

- ・「当時勤めていた会社などでずっと働き続ける」(「勤務終身継続型」)
- ・「勤め先を変えることがあってもずっと働き続ける」(「勤め先移動勤務継続型」)
- ・「一時期仕事を離れ子どもが手を離れたら再び仕事を持つ」(「一時子育て専念後再参入型」)
- ・「結婚等で仕事を離れそれ以後は仕事を持たない」(「専業主婦型」)
- ・「そもそも仕事をしようとは思わなかった」

このうち結婚時に「勤務終身継続型」及び「勤め先移動勤務継続型」を合わせた就業継続キャリア希望(以下単に「就業継続希望」という。)があった妻にその実現度を尋ねている。この結婚時における就業継続希望の実現度をここでのキーとなる変数としたい。「統合データ」においては、「勤務終身継続型」が457人(9.2%)、「勤め先移動勤務継続型」が441人(8.9%)となっている。両者を合わせた898人のうち「実現した(しそう)」は503人(56.0%)、「実現しない」347人(38.6%)、「なんともいえない」45人(5.0%)、無回答が3人(0.3%)となっている。無回答を除いた最大895ケースがここでの分析対象となる。

1. 関連する主な項目

(ベーシックな回帰分析結果)

結婚時に就業継続希望があった妻を対象に、その希望が「実現しない(しなさそう)」とした人を「1」、「実現した(しそう)」及び「なんともいえない」を「0」として従属変数としたベーシックな二項ロジスティック回帰を行った。その結果は図表3-4-1のとおりであるが、次のような点が指摘できる。

- ①現在の妻の就業状況に強い関連が析出され、係数がいずれもマイナスとなっている。継続就業希望の実現度に関する回帰であるので、現在無業ではなく就業していることとそれとが関連の深いことはある意味で当然ではある。とはいえ係数の大きさから、現在正社員又は自営の仕事に従事している場合に非正規雇用で就業している場合に比べて、就業継続希望が実現できている傾向が高いことはいえる。
- ②妻の学歴に関する項目において、相対的に高学歴の層で有意性が析出され、係数はプラスとなっている。妻の学歴が高いほど就業継続希望が実現しにくい傾向があるという結果でありやや説明が困難な感があるが、ここではこういう結果となっていることを確認しておくにとどめたい。
- ③夫の帰宅時間に規則性がある(帰宅時間がある程度決まっている)場合、弱いながらも関連が析出され、係数はマイナス、すなわち規則性があれば妻の就業継続希望が実現しやすい傾向があるということとなっている。

図表3-4-1 結婚時の妻自身の就業継続希望の実現度に関する
ベーシックな回帰分析結果(二項ロジスティック回帰)
—結婚時に就業継続希望があった妻—

従属変数	妻:結婚時の妻自身の就業継続希望「実現しない(しなさそう)」		
	B	Wald	有意確率
夫年齢(両端括り5歳刻みコード)	0.132	1.075	
妻年齢(両端括り5歳刻みコード)	-0.316	3.844	*
婚姻年数	0.052	3.749	*
夫学歴(専修・各種学校卒)ダミー	0.142	0.111	
夫学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.026	0.002	
夫学歴(大卒)ダミー	-0.172	0.417	
夫学歴(大学院修了)ダミー	-0.657	1.809	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	0.137	0.164	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	0.845	7.911	***
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	1.028	11.037	***
子供(3歳未満あり)ダミー	-0.121	0.114	
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-0.254	0.718	
子供(小学校あり)ダミー	0.005	0.001	
子供(中学校あり)ダミー	-0.012	0.002	
要介護・介助者(同居であり)ダミー	0.270	0.311	
要介護・介助者(別居であり)ダミー	-0.422	1.261	
夫の年収(階級値)	0.000	0.407	
夫の年収前年増ダミー	0.703	7.168	***
夫職業(夫調査/調査分析)ダミー	-0.061	0.009	
夫職業(夫調査/研究開発)ダミー	-0.172	0.210	
夫職業(夫調査/医療・教育)ダミー	-0.430	0.126	
夫職業(夫調査/輸送・運転)ダミー	1.534	0.378	
夫職業(夫調査/警備・清掃)ダミー	2.130	1.102	
夫職業(妻調査/事務系専門職)ダミー	0.188	0.269	
夫職業(妻調査/技術系専門職)ダミー	0.208	0.348	
夫職業(妻調査/医療・教育関係専門職)ダミー	0.009	0.000	
夫職業(妻調査/輸送・運転)ダミー	-1.159	0.207	
夫職業(妻調査/警備・清掃)ダミー	-0.389	0.077	
夫役職(係長・主任クラス)ダミー	0.133	0.137	
夫役職(課長代理クラス)ダミー	0.381	0.579	
夫役職(課長クラス)ダミー	0.345	0.612	
夫役職(部長クラス)ダミー	0.592	1.323	
夫役職(支社長・事業部長・役員クラス)ダミー	0.761	1.216	
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	-0.458	1.063	
夫地位(中間管理職)ダミー	-0.394	1.128	
夫地位(上級管理職)ダミー	-0.909	2.594	-
夫地位(知らない)ダミー	-1.890	4.617	**
妻自身の就業(正社員)ダミー	-4.675	155.410	***
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-2.532	33.683	***
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-2.257	48.999	***
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-1.935	13.489	***
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	-4.687	49.751	***
妻自身の健康度	-0.024	0.028	
夫の健康度	0.191	1.449	
妻調査/夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	-0.026	0.345	
夫調査/夫の1日の総仕事時間	0.018	0.074	
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.382	3.246	*
結婚時の勤務先で就業継続を希望ダミー	2.188	81.252	***
定数	0.747	0.457	
使用した(できた)ケース数(N)	775		
-2 対数尤度	634.615		
Cox & Snell R ² 乗	0.399		
Nagelkerke R ² 乗	0.543		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。なお、「-」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。
2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職・地位」は「一般社員・従業員」、「妻の職業」は「無業」である。
これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

④妻の年齢と婚姻年数について弱い関連が析出され、妻の年齢の係数はマイナス、婚姻年数はプラスとなっている³⁰。婚姻年数が長くなるにしたがって理由はともかく就業継続を断念

³⁰ 妻の年齢と婚姻年数とで係数の絶対値の大きさにかかなりの違いがあるが、変数が妻の年齢は「30歳未満」を「1」とした5歳刻みのコード値であるのに対して、婚姻年数は通常の年数であることに留意されたい。

する人が出てくることが考えられるので、婚姻年数の係数がプラスであることは納得できる。一方、妻の年齢の係数がマイナスであることについてはやや解釈に窮する面があるが、敢えていえば、世代がより以前の人ほど結婚時における就業継続希望の程度が頑強であったということであろうか。

- ⑤就業継続希望の中身が「結婚時の勤務先で就業継続を希望」（「勤務終身継続型」）であるダミーを投入した結果は、係数はプラスでかなりの有意性がみられている。結婚時の勤務先で就業継続希望の場合は、職場を変えながら就業継続を希望する場合（「勤め先移動勤務継続型」）に比べてより実現が困難であるということが示されている。
- ⑥「夫の年収前年増ダミー」で有意性が析出され、係数はプラスとなっている。ただし、調査時1年限りの夫の年収増加と妻の長期的な就業継続希望の実現度との間に直線的な関係があるとは想定しにくいので、夫の年収とも何らかの関係がある可能性があると考えるところとどめたい。
- ⑦夫の会社での地位を妻が知らない場合に有意性が析出されているが、夫の役職・地位そのものとの関連ではないと考えられる。

（ベース・モデルの確定）

以上の結果から、結婚時における妻の就業継続希望の（不）実現度と関連のある基礎的項目として婚姻年数、妻の学歴、夫の年収、妻の現在の就業状況、夫の仕事時間関係の項目、及び「結婚時の勤務先で就業継続を希望ダミー」があり、これに子供の年齢・学齢、夫妻の健康度、「妻調査」ベースの夫の地位に関する項目を併せて盛り込んだものをベース・モデルとしておきたい。これにより二項ロジスティック回帰を行った結果が図表3-4-2である。このモデルをベースにしてさらに他の変数を投入して、関連する項目を探ってみることとしたい。

（他の関連する項目）

上記のベース・モデルに、これと関連しそうな項目を独立変数に追加して二項ロジスティック回帰を行い、その結果を図表3-4-3に整理した。これから、次のようなことがいえると思われる。

- ①新たに追加した項目の中でもっとも興味深い結果が出たものに「妻の結婚時の家事分担イメージ（ほとんど実現していない）ダミー」がある。強い関連が析出され、係数もプラスとなっている。妻が結婚時に抱いていた家事分担イメージが実現しない、すなわち多くの場合夫の協力が得られない場合には、就業継続希望の実現が困難になることは窺われる。
- ②「夫の仕事・職場の話題ときどきするダミー」も関連性が析出され、係数はマイナスとなっている。夫妻とも継続的に就業をしているのであるから、「ときどき」話をするくらいが

図表3-4-2 結婚時の妻自身の就業継続希望の実現度に関する
ベース・モデル(二項ロジスティック回帰)
ー結婚時に就業継続希望のあった妻ー

従属変数	妻:結婚時の妻自身の就業継続希望「実現しない(しなそう)」		
	B	Wald	有意確率
婚姻年数	0.034	5.331	**
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	0.116	0.137	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	0.666	5.644	**
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	0.858	10.058	***
子供(3歳未満あり)ダミー	-0.081	0.057	
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-0.176	0.382	
子供(小学校あり)ダミー	0.046	0.043	
子供(中学校あり)ダミー	0.148	0.335	
要介護・介助者(同居であり)ダミー	0.237	0.258	
要介護・介助者(別居であり)ダミー	-0.453	1.567	
夫の年収(階級値)	0.000	0.055	
夫の年収前年増ダミー	0.687	7.136	***
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	-0.333	0.810	
夫地位(中間管理職)ダミー	-0.143	0.337	
夫地位(上級管理職)ダミー	-0.435	1.243	
夫地位(知らない)ダミー	-1.671	3.918	**
妻自身の就業(正社員)ダミー	-4.577	167.805	***
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-2.559	37.535	***
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-2.195	51.752	***
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-1.923	14.496	***
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	-4.337	52.249	***
妻自身の健康度	-0.062	0.200	
夫の健康度	0.233	2.390	
妻調査/夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	0.002	0.002	
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.420	4.344	**
結婚時の勤務先で就業継続を希望ダミー	2.170	88.229	***
定数	-0.048	0.002	
使用した(できた)ケース数(N)	804		
-2 対数尤度	669.364		
Cox & Snell R 2 乗	0.390		
Nagelkerke R 2 乗	0.531		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の職業」は「無業」である。
これ以外の変数は、揭示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である

図表3-4-3 結婚時の妻自身の就業継続希望の実現度に関する追加関連項目探索
ー結婚時に就業継続希望のあった妻ー

従属変数 妻:結婚時の妻自身の就業継続希望「実現しない(しなそう)」							
ベース・モデル項目	B	Wald	有意確率	追加項目	B	Wald	有意確率
婚姻年数	0.058	8.657	***	夫婦間学歴差(夫が上)	-0.248	0.619	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	0.312	0.569		夫婦間学歴差(妻が上)	0.119	0.108	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	0.586	2.479		夫の勤務先企業規模(100~299人)	-0.166	0.194	
妻学歴(大卒・大学院修了)ダミー	0.737	3.945	**	夫の勤務先企業規模(300~999人)	-0.476	1.506	
子供(3歳未満あり)ダミー	-0.410	0.503		夫の勤務先企業規模(1,000~2,999人)	-0.272	0.362	
子供(3歳以上未就学あり)ダミー	-0.493	1.026		夫の勤務先企業規模(3,000人以上)	-0.291	0.564	
子供(小学校あり)ダミー	-0.066	0.029		妻の仕事(事務系の専門的な仕事)ダミー	0.123	0.145	
子供(中学校あり)ダミー	0.191	0.192		妻の仕事(技術系の専門的な仕事)ダミー	-1.034	2.533	
要介護・介助者(同居であり)ダミー	-0.064	0.013		妻の仕事(医療・教育関係の専門的な仕事)ダミー	0.019	0.003	
要介護・介助者(別居であり)ダミー	-0.278	0.365		夫の休日出勤頻度コード	0.090	0.214	
夫の年収(階級値)	0.000	0.112		夫の休日に在宅仕事頻度コード	-0.366	1.643	
夫の年収前年増ダミー	0.827	6.539	**	夫の休日仕事関連つきあい外出頻度コード	-0.096	0.131	
夫地位(現場の管理・監督者)ダミー	-0.771	2.969	*	夫の帰宅後持ち帰り仕事頻度コード	0.252	0.642	
夫地位(中間管理職)ダミー	-0.311	0.949		夫のつきあい飲酒頻度コード	0.057	0.066	
夫地位(上級管理職)ダミー	-0.575	1.431		夫の普段より早期帰宅頻度コード	0.025	0.008	
夫地位(知らない)ダミー	-1.353	0.552		夫の平日泊まり仕事頻度コード	0.114	0.104	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.422	0.480		夫の仕事・職場の話題よく話すダミー	-0.433	1.359	
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	1.908	7.610	***	夫の仕事・職場の話題ときどき話すダミー	-0.665	4.583	**
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	2.142	11.832	***	夫の外出・帰宅時に挨拶する	0.556	1.606	
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	2.611	11.202	***	夫婦のなれそめ(職場が同じ)ダミー	0.050	0.029	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー				夫婦のなれそめ(職場は違うが仕事関係で)ダミー	-0.479	0.911	
妻自身の健康度	0.082	0.204		妻の結婚時の家事分担イメージ(ほとんど実現していない)ダミー	0.792	6.813	***
夫の健康度	0.284	2.058		疑似子供人数	-0.055	0.033	
妻調査/夫の1日の総仕事時間(追加補正あり)	-0.012	0.084					
夫の帰宅時間ある程度決まっているダミー	-0.484	3.559	*				
結婚時の勤務先で就業継続を希望ダミー	2.820	88.291	***	定数	-4.320	10.006	***
				使用した(できた)ケース数(N)	630		
				-2 対数尤度	470.474		
				Cox & Snell R 2 乗	0.336		
				Nagelkerke R 2 乗	0.491		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

なお、「ー」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」である。
これ以外の変数は、揭示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

丁度よいのかも知れない。多分話をするときは、妻側の仕事・職場のことも話題になっていることが推測される。なお、この変数を投入したためかどうかは定かではないが、ベース・モデルで有意となっていた「夫の地位（知らない）ダミー」の有意性が消失している。

③妻が専門的な仕事に従事している場合は就業継続に影響するのではないかと想定から、事務系、技術系、医療・教育関係の3つの専門的な仕事に現在就いているとの変数を投入したが、いずれも関連は析出されなかった。ただ、「妻の仕事（技術系の専門的な仕事）ダミー」については有意確率が0.111である中で、係数はマイナスとなっている。

④上記のほか、新たに投入した夫婦間の学歴差、夫の勤務先企業規模、夫の休日出勤等の非定常的仕事行動、夫婦のなれそめ（仕事関係）、疑似子供人数には有意性は析出されなかった³¹。

⑤新たに変数を投入したことにより、妻の現在の就業状況に関する項目にかなりの変化があり、正社員の有意性が消失し、非正規雇用の有意性は維持されているものの係数がベース・モデルでのマイナスからプラスへ転換している。現在非正規雇用に就いていることは、妻の結婚時における就業継続希望が実現できなかった徴表であるということとなろう。ただしこれは、自由度の関連から参照グループがベース・モデルのときの「無業」から「無業」と「自営の仕事」を併せたものになった結果という面が大きいと考えられる³²。

以上で、関連の深い項目の探索を終えたい。以下、ここで析出された項目について、主にクロス集計を通じてさらに考察を加えていきたい。

2. 結婚時の妻の就業継続希望の実現度と主な項目とのクロス集計結果

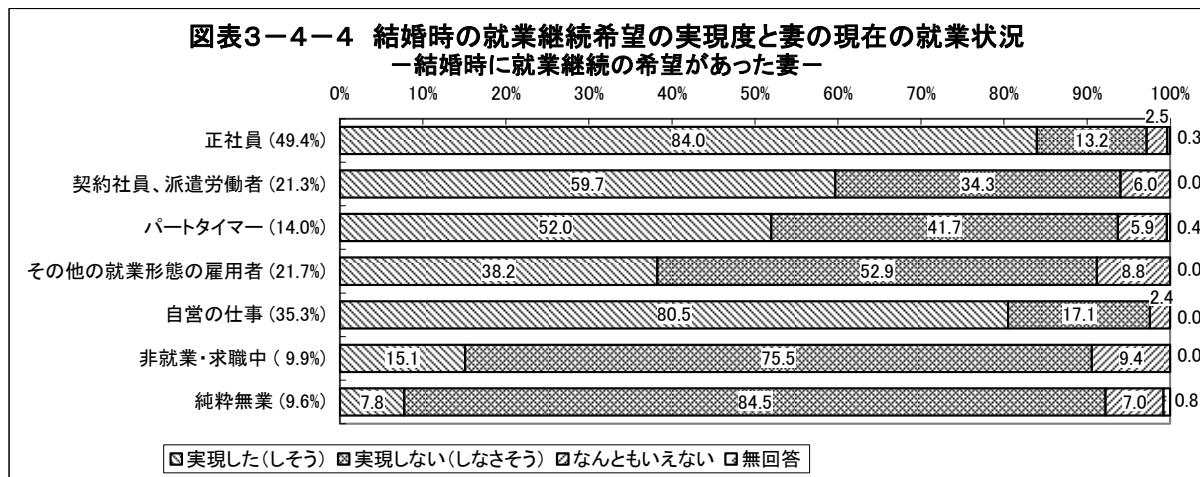
上述のように回帰分析を通じて就業継続希望の実現度については、妻の現在の就業状況や学歴、夫の帰宅時間の規則性を中心とした夫の仕事時間などとの関連が析出されたところである。また、上述の家事分担イメージ実現度とも深い関連が析出された。これらの項目とのクロス集計結果をみておくこととしたい。なお、就業継続希望が実現できなかった場合についても、夫の仕事時間の長さとの関係に関する妻の認識を調査しているので、これも併せてみておきたい。

（1）妻の現在の就業状況と就業継続希望実現度とのクロス集計結果

妻の現在の就業状況と結婚時における妻の就業継続希望の実現度とのクロス集計結果は、図表3-4-4のとおりとなっている。まず、図表の項目名に付した括弧内のデータで、当該就業状態にある妻のうち結婚時に就業継続希望があった割合を確認すると、現在正社員と

³¹ 疑似子供人数については、前節で行ったように子供の年齢・学齢の項目を除去してみたが、それでも有意性は出なかった。

³² ただし、ベース・モデルにおいて同様に妻の就業の項目から自営の仕事を除去して計算しても、それぞれの係数は絶対値は小さくなるもののマイナスのままとなっている。



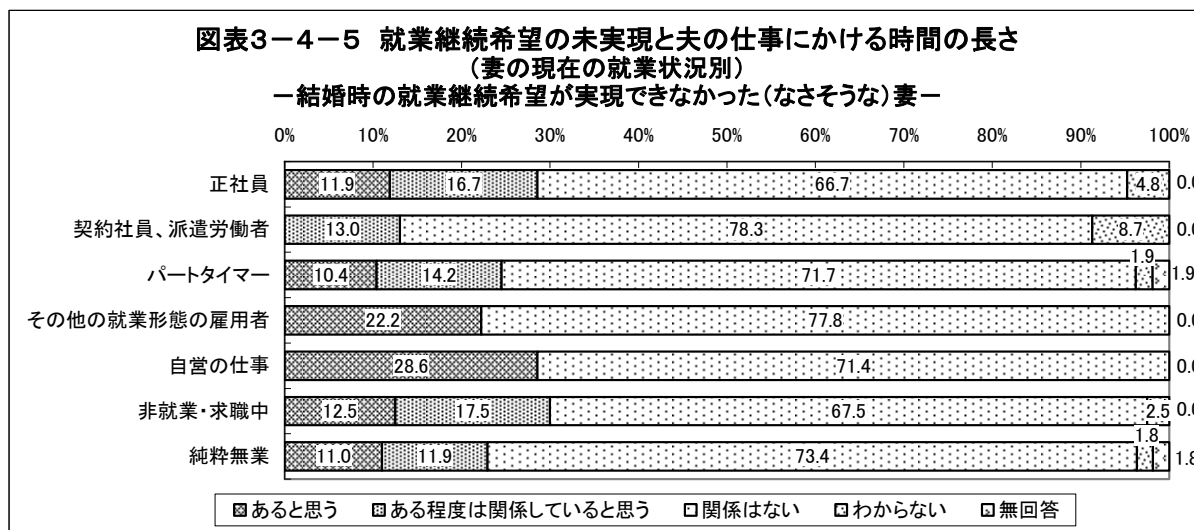
(注) 項目の()内の数値は、当該就業状況にある妻の中で結婚時に就業継続の希望があった割合である。

して就業している妻で 40.4%、自営の仕事をしている妻で 36.3%と相対的に高くなっており、一方、非正規形態で就業している妻は 1～2 割程度で低くなっている。このことを前提として結婚時における就業継続希望の実現度をみると、現在の就業形態が正社員である妻では 84.0%、自営の仕事をしている妻で 80.5%が「実現した(しそう)」としているのに対して、契約社員・派遣労働者(59.7%)やパートタイマー(52.0%)では相対的に低くなり、その他の就業形態の雇用者(38.2%)ではさらに低くなっている³³。とはいえ、生涯キャリアとしての就業継続希望というとき、正社員としての勤務をイメージされることが多いのは当然であるとしても、一方で、契約社員や派遣労働者、パートタイマーなどとして就業継続を考えている層も少なからずいることも示唆される。

(夫の仕事時間との関係の認識)

結婚時における就業継続希望が実現できなかった(できそうにない)とする妻に、そのことと夫の仕事時間の長さとに関係があるかどうか尋ねた結果をみると、「ある程度」を含めて「あると思う」と回答した割合は、現在の就業形態が正社員で 28.6%、自営の仕事で同じく 28.6%となっており、次いでパートタイマー 24.6%、その他の就業形態の雇用者 22.2%などとなっており、契約社員・派遣労働者は 13.0%と相対的に低くなっている。このように現在就業している妻の中でみると、現在正社員の妻で相対的に高くなっており、確定的にいうことはできないものの、妻自身の状況からは正社員としての就業継続が可能であるにもかかわらずそれができなかった層が少なくないのではないかとと思われる。一方、現在契約社員・派遣労働者である妻の結果からは、そうした形態での就業継続は比較的容易であったことが示唆されている(図表 3-4-5)。

³³ 現在無業の妻においても、就業継続希望が「実現した(しそう)」とする妻が少ないながらみられる。詳細はなんともいえないが、一時的な失職のほか、例えば現在妊娠あるいは育児専念中、あるいは高齢引退後に過去を振り返っての回答である、といったことが考えられる。

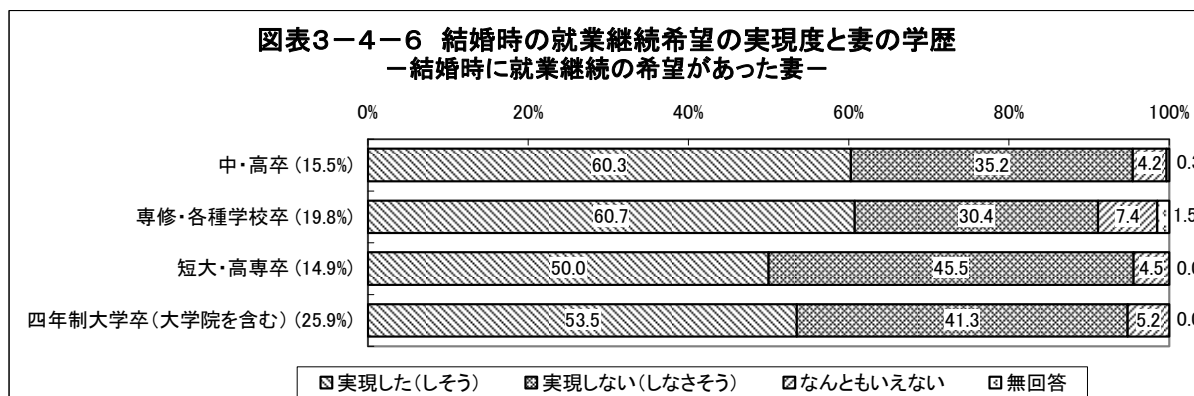


(注) 結婚時の就業継続希望が実現できなかった(なさそうな)ことの理由として、夫の仕事にかかる時間の長さが関係あると思うかどうかを尋ねた結果である。

なお、現在無業の妻では、夫の仕事時間の長さとの関係を「あると思う」とする割合は、求職中の妻が 30.0%、求職もしていない「純粋無業」の妻が 22.9%となっている。

(2) 妻の学歴と就業継続希望実現度とのクロス集計結果

妻の学歴と結婚時における妻の就業継続希望の実現度とのクロス集計結果は、図表3-4-6のとおりとなっている。実現度は大卒(大学院を含む)や短大・高専卒は5割程度強であるのに対して、中・高卒や専修・各種学校卒は6割程度と、妻が比較的高学歴である方が実現度は相対的に低くなっている。ただし、結婚時に就業継続を希望していた割合は、大卒では25.9%であったのに対して短大・高専卒は14.9%と、中・高卒(15.5%)や専修・各種学校卒(19.8%)と比べてもあまり高いとはいえないことは留意する必要がある。

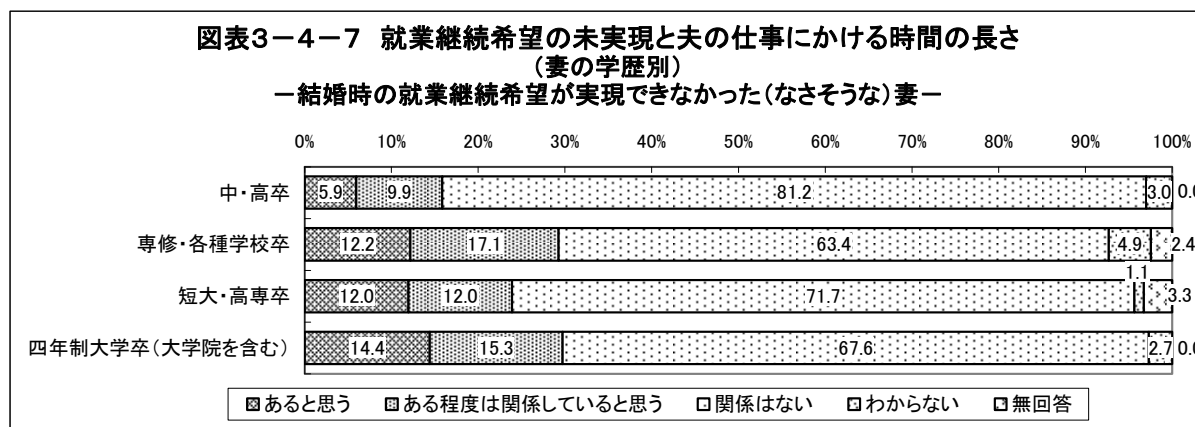


(注) 項目の()内の数値は、当該就業状況にある妻の中で結婚時に就業継続の希望があった割合である。

(夫の仕事時間との関係の認識)

結婚時における就業継続希望が実現できなかった(できそうにない)ことと夫の仕事時間の

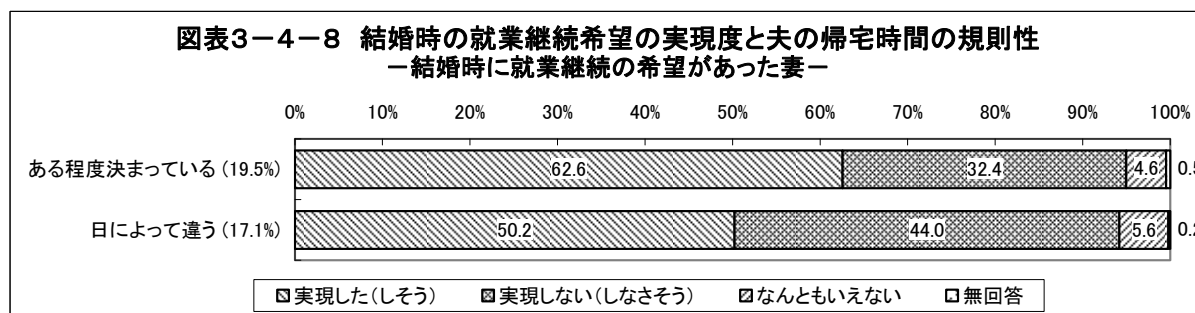
長さとは関係があるかどうか尋ねた結果をみると、「ある程度」を含めて「あると思う」とする割合は、大卒で 29.7%、専修・各種学校卒 29.3%とほぼ 3 割近くあるのに対して、短大・高専卒は 24.0%とやや低く、中・高卒では 15.8%にとどまっている（図表 3－4－7）。



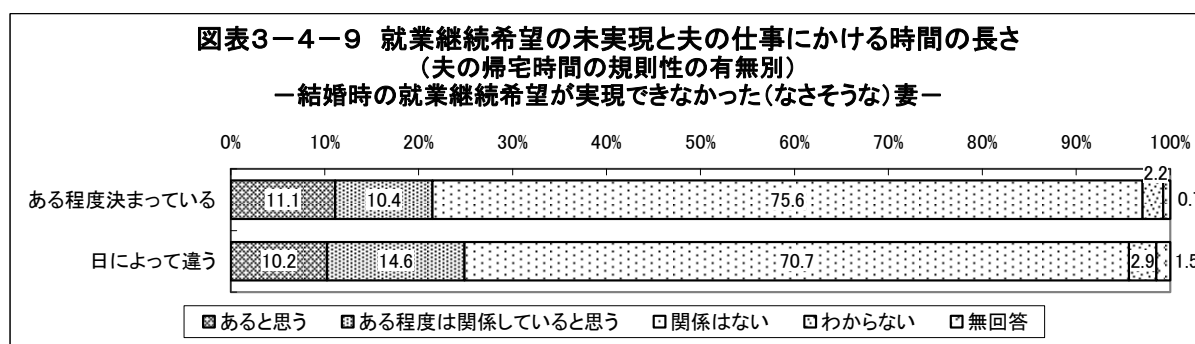
(注) 結婚時の就業継続希望が実現できなかった(なさそうな)ことの理由として、夫の仕事にかかる時間の長さが関係あると思うかどうかを尋ねた結果である。

(3) 夫の仕事からの帰宅時間の規則性と就業継続希望実現度とのクロス集計結果

夫の普段の日における帰宅時間の規則性と結婚時における妻の就業継続希望の実現度とのクロス集計結果は、図表 3－4－8 のとおりとなっている。夫の帰宅時間に規則性があり、ある程度決まった時間に帰宅する方が、妻の就業継続希望の実現度はかなり高いといえる。



(注) 項目の()内の数値は、当該就業状況にある妻の中で結婚時に就業継続の希望があった割合である。



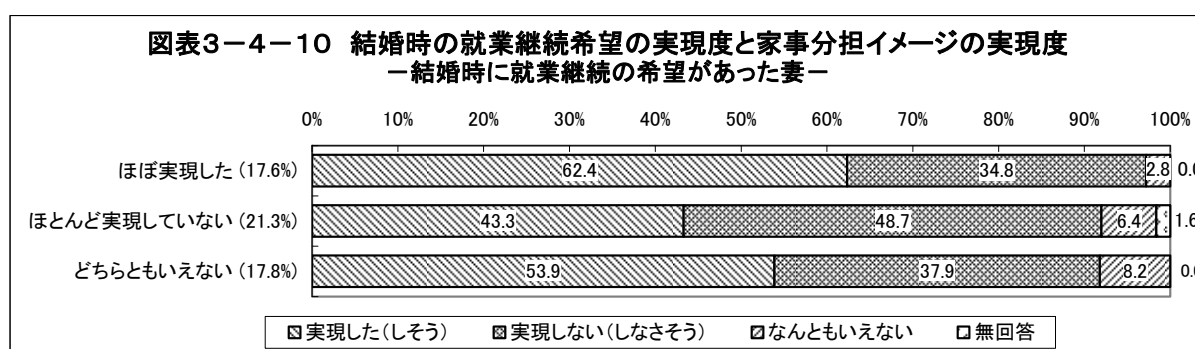
(注) 結婚時の就業継続希望が実現できなかった(なさそうな)ことの理由として、夫の仕事にかかる時間の長さが関係あると思うかどうかを尋ねた結果である。

（夫の仕事時間との関係の認識）

夫の仕事時間の長さとの関係があるかどうか尋ねた結果をみると、「ある程度」を含めて「あると思う」と回答のあった割合をみると、夫の帰宅時間に規則性がある場合には 21.5%であるのに対して、ない場合には 24.8%と相対的に高くなっている（図表 3－4－9）。

（４）家事分担イメージの実現度と就業継続希望実現度とのクロス集計結果

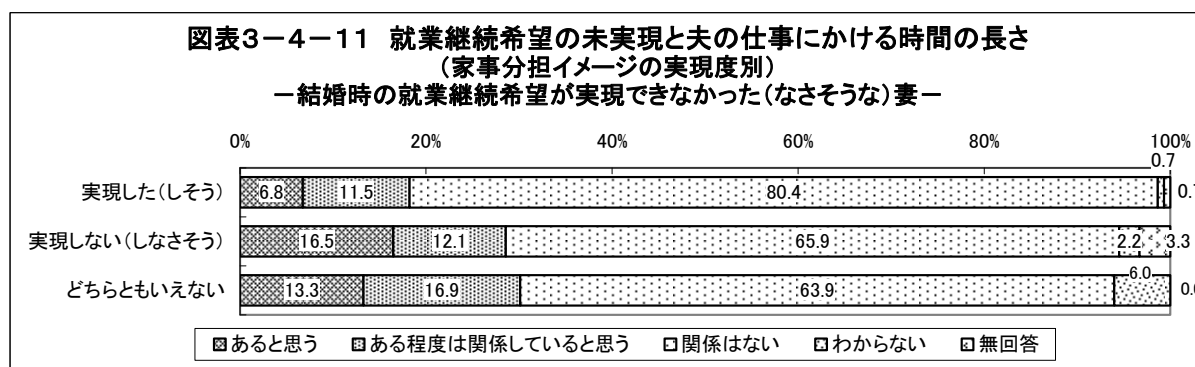
前節でみた妻の家事分担イメージの実現度と結婚時における妻の就業継続希望の実現度とのクロス集計結果は、図表 3－4－10 のとおりとなっている。家事分担イメージが「ほぼ実現した」とする妻では 62.4%が就業継続希望も実現した（しそう）としているのに対して、家事分担イメージが「ほとんど実現していない」とする妻の実現度は 43.3%にとどまっている。



（注）項目の（ ）内の数値は、家事分担イメージの実現度別の妻の中で結婚時に就業継続の希望があった割合である。

（夫の仕事時間との関係の認識）

夫の仕事時間の長さとの関係があるかどうか尋ねた結果をみると、「ある程度」を含めて「あると思う」と回答した割合は、家事分担イメージが「実現しない（しなさそう）」とする妻で 28.6%であり、「実現した（しそう）」の 18.3%をかなり上回っている。夫の仕事時間の長さとの関係というとき、それは家事分担の状況を経由した要因である面が大きいことが示唆されている（図表 3－4－11）。



（注）結婚時の就業継続希望が実現できなかった(なさそうな)ことの理由として、夫の仕事にかける時間の長さが関係あると思うかどうかを尋ねた結果である。

3. この節のまとめ

第4節では、結婚時の妻の職業生活イメージとして、就業を継続していきたいとの希望の実現度を分析の軸としてデータの分析を行った。総じていえば、実現できている妻が多いが、実現できていない妻もかなりいる。

（結婚時の妻の生活イメージの実現度に関連する要因）

その中で、就業継続希望の実現度は、妻の現在の就業状況、学歴、夫の仕事からの帰宅時間の規則性との関連が析出されるとともに、前節の家事分担の実現度とも強い関連が示唆された。

（より具体的な指摘事項）

また、析出されたこれらの要因について、より具体的には次のような指摘ができる。

- ①就業継続希望というとき、正社員としての就業をイメージされるのはある意味で自然ではあるが、データからは、非正規形態での就業継続を意図しているとみられる層も少なからずみられること。
- ②大卒の妻で就業継続を希望しつつも実現できていない場合が相対的に多くなっており、その場合は夫の仕事時間の長さが要因の一つとなっていることが示唆されること。
- ③夫の帰宅時間が日によって違うこと（不規則）が妻の就業継続希望が実現できていないことのかかなり強い要因となっていることが示唆されている。このことも含めて、夫の仕事時間の長さとの関係というとき、それは夫による家事分担が不十分であることに帰着することが示唆されている

第5節 妻の生活満足度と夫の仕事時間

第5節では、妻の生活満足度を上げる。第2章第5節(5)で紹介したように今回の調査では、妻の生活満足度として次の7つの側面と「生活全般」について、「満足をしている」、「まあ満足している」、「少し不満である」及び「不満である」の4件法で回答を得た。

- ・夫が夫自身の健康に気をつけている度合（「夫自身の健康配慮度」）
- ・夫が普段の家事に参加・協力する度合（「夫の家事参加度」）
- ・夫が妻自身や家族のことに関心を示す度合（「夫の家族関心度」）
- ・夫の稼ぎ（「夫の収入」）
- ・妻自身の仕事や職業との関わり方（「妻自身の職業生活」）
- ・妻自身の余暇活動（「妻自身の余暇活動」）
- ・妻自身の生きがい（「妻自身の生きがい」）

このうちもっともキーとなる項目（変数）は生活全般満足度であろうが、項目別の満足度についても適宜考察を進めることとしたい。おそらく生活全般満足度及び各項目別満足度は、それぞれの満足度と関連の深い事項を共通して持つことを通じて相互に関連するといった側面とともに、関連の深い事項を共有してはいないものの満足度（感）そのものとして相互に関連している面もあると考えられる。なお、満足度については4件法での回答を得ているので、スコア値に変換して分析することができる³⁴。したがって、前節まではロジスティック回帰による分析を行ってきたが、この節では通常の線型回帰（regression）による分析を用いる。

1. 関連する主な項目

a. 生活全般満足度と各項目別満足度との関係

前節までと同様のベーシックな回帰分析を行うに先立って、基礎的な情報として生活全般満足度と各項目別の満足度との関係をみておきたい。前者を従属変数、後者7つの変数を独立変数として回帰させてみた結果が図表3-5-1である。まず目に付くのが「夫自身の健康配慮度」の満足度と生活全般の満足度とに関連が析出されないことである。これは、妻の生活満足度の如何にかかわりなく、「夫自身の健康配慮度」にはおしなべて同様の評価、すなわち多分あまり満足でない評価をしていることによるものと解釈しておきたい。

他の6つの項目別満足については、強い関連がみられている。係数はいずれもプラスとなっており、大きい順から「妻自身の生きがい」満足度（0.331）、「夫の収入」満足度（0.217）、「夫の家族関心度」満足度（0.142）などとなっている。一方「夫の家事参加度」満足度の係数（0.056）は6つの項目の中でもっとも小さくなっている³⁵。

³⁴ この章（第3章）第1節3.（5）のc.参照。

³⁵ この回帰分析で各項目満足度の2次項を投入してみたところ、2次項が有意となったのが「夫の収入」と「妻の生きがい」であり、係数は、前者が-0.31、後者が-0.29であった。これらの項目は、その満足度が上昇し

図表3-5-1 生活全般満足度と各側面満足度(線型回帰)

従属変数: 妻の生活全般満足度コード

	係数	t値	有意確率
(定数)	0.267	21.989	***
妻の満足度(夫の夫自身の健康に気をつけている度合い)コード	0.005	0.555	
妻の満足度(夫が普段の家事に参加・協力する度合い)コード	0.056	5.476	***
妻の満足度(夫があなたやご家族のことに関心を示す度合い)コード	0.142	13.094	***
妻の満足度(ご主人の稼ぎ(収入))コード	0.217	24.446	***
妻の満足度(あなたご自身の仕事や職業との関わり方)コード	0.062	5.820	***
妻の満足度(あなたご自身の余暇活動)コード	0.090	7.628	***
妻の満足度(あなたご自身の生きがい)コード	0.331	27.136	***
使用ケース数	4840		
調整済み R2 乗	0.522		
F 値	755.397		
有意確率	0.000		

(注)「***」は、1%水準で有意であることを示す。

b. ベーシックな回帰分析結果

妻の生活全般及び7つの項目別満足度について、前節までと同様の独立変数により線型回帰を行った結果が図表3-5-2及びその2である。

(生活全般満足度に関するベーシックな回帰分析結果)

まず、生活全般満足度について関連(有意性)が析出された独立変数項目をみると、次のように整理できる。

- ①係数がプラスで強い関連が析出されたものは、夫婦の健康と夫の年収に関する項目で、t値の大きさでみて第1位が「妻自身の健康度」(t値: 11.044)であり、次いで「夫の収入(階級値)」(同 8.984)、「夫の健康度」(同 3.948)、「夫の年収前年増ダミー」(同 2.743)となっている。また、「妻調査」において夫が「技術系専門職」(同 2.977)とされた場合も強い関連が析出されている。さらに、妻が短大・高専卒であるとき、中・高卒の場合に比べ満足度が高くなるという結果が出ている。
- ②一方、係数がマイナスで強い関連が析出された項目には、妻自身の現在の就業状況があり、無業の場合に比べて「契約社員・派遣労働者」(t値: -3.392)や「パート」(同 -3.219)として就業しているとき満足度が低くなる傾向があるようである。このほか、子供が「中学生」(同 -3.244)である場合「中学生以上の子供がいない(もともと子供がいない場合を含む)」に比べて、また、夫の年齢(同 -2.180)が高いほど、それぞれ満足度が低くなるなどの結果が出ている。
- ③夫の仕事時間に関連した項目をみると、夫の仕事外出時間が長いほど(t値: 2.337)満足度は低くなり、また、統計的に有意とまではいえないものの夫の普段の帰宅時間に規則性がある場合には満足度が高まるといえそうな結果となっている。

たときの生活全般満足度の上がり方がより緩慢になっていくようである。なお、係数も小さく統計的に有意ではないが、「夫自身の健康配慮度」満足度の2次項のみ係数はプラス(0.005)となっている。

図表3-5-2 妻の満足度に関するベーシックな回帰分析結果(線型回帰)

従属変数	生活全般満足度			夫の健康配慮度			夫の家事参加度合			夫の家族関心度		
	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率
(定数)	0.604	3.748	***	-0.038	-0.199		0.986	4.810	***	1.068	5.461	***
夫年齢階級(両端括り5歳きざみ)コード	-0.043	-2.180	**	0.050	2.139	**	0.015	0.596		-0.029	-1.222	
妻年齢階級(両端括り5歳きざみ)コード	-0.017	-0.726		0.025	0.880		-0.034	-1.107		0.011	0.392	
*婚姻年数(2009-結婚年)	0.001	0.246		-0.005	-0.890		-0.008	-1.437		-0.008	-1.632	-
夫学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.055	-0.886		0.034	0.456		-0.094	-1.188		-0.017	-0.229	
夫学歴(短大・高専卒)ダミー	0.018	0.204		0.123	1.203		0.232	2.120	**	0.283	2.712	***
夫学歴(大学学部卒)ダミー	-0.043	-1.029		0.045	0.911		-0.025	-0.475		0.009	0.182	
夫学歴(大学院修了)ダミー	-0.042	-0.529		0.210	2.233	**	-0.100	-1.001		0.016	0.167	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.037	-0.736		-0.071	-1.190		-0.138	-2.175	**	-0.018	-0.295	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	0.083	1.989	**	-0.057	-1.146		-0.069	-1.310		-0.011	-0.228	
妻学歴(大卒(院含む))ダミー	0.060	1.266		-0.019	-0.328		0.037	0.614		-0.040	-0.692	
同居家族の子供 3歳未満ありダミー	-0.029	-0.481		-0.213	-2.930	***	-0.136	-1.754	*	-0.075	-1.019	
同居家族の子供 3歳以上、小学校就学前ありダミー	-0.036	-0.731		0.011	0.184		0.010	0.165		-0.104	-1.765	*
同居家族の子供 小学生ありダミー	-0.049	-1.332		0.005	0.112		-0.131	-2.806	***	-0.192	-4.301	***
同居家族の子供 中学生ありダミー	-0.126	-3.244	***	-0.022	-0.465		-0.160	-3.239	***	-0.182	-3.858	***
要介護・要介助者いる(同居している)ダミー	-0.039	-0.466		-0.178	-1.790	*	0.058	0.550		0.073	0.726	
要介護・要介助者いる(別居している)ダミー	-0.022	-0.383		-0.091	-1.305		-0.128	-1.725		0.006	0.083	
夫年収(階級値)	0.001	8.984	***	0.000	3.503	***	0.000	1.057		0.000	1.841	*
夫年収前年増ダミー	0.117	2.743	***	0.035	0.679		0.036	0.659		0.094	1.802	*
夫調査:夫職業(調査分析)	0.015	0.147		0.026	0.224		-0.004	-0.036		0.023	0.190	
夫調査:夫職業(研究開発)	-0.034	-0.601		0.041	0.605		-0.012	-0.161		0.014	0.195	
夫調査:夫職業(医療・教育)	0.128	0.683		-0.064	-0.284		0.070	0.295		-0.144	-0.633	
夫調査:夫職業(輸送・運転)	-0.107	-0.505		0.090	0.354		-0.087	-0.322		-0.531	-2.057	**
夫調査:夫職業(警備・清掃)	-0.435	-1.374		-0.126	-0.334		-0.218	-0.542		-0.562	-1.464	
妻調査:夫職業(事務系専門職)	0.091	1.614		0.217	3.199	***	0.153	2.124	**	0.065	0.941	
妻調査:夫職業(技術系専門職)	0.158	2.977	***	0.047	0.737		0.181	2.690	***	0.051	0.787	
妻調査:夫職業(医療・教育関係専門職)	-0.035	-0.200		0.190	0.900		0.018	0.083		0.042	0.198	
妻調査:夫職業(輸送・運転)	0.177	0.830		-0.064	-0.254		0.372	1.375		0.712	2.757	***
妻調査:夫職業(警備・清掃)	0.269	0.867		-0.016	-0.044		0.270	0.686		0.655	1.743	*
夫調査:夫の役職(係長・主任クラス)ダミー	0.033	0.573		0.023	0.344		-0.006	-0.083		0.013	0.184	
夫調査:夫の役職(課長代理クラス)ダミー	0.012	0.154		0.065	0.694		-0.089	-0.902		-0.109	-1.148	
夫調査:夫の役職(課長クラス)ダミー	0.005	0.080		0.012	0.149		0.068	0.781		0.077	0.920	
夫調査:夫の役職(部長クラス)ダミー	-0.007	-0.097		-0.025	-0.266		0.037	0.373		-0.075	-0.801	
夫調査:夫の役職(支社長・事業部長・役員クラス)ダミー	-0.202	-2.054	**	-0.081	-0.687		-0.067	-0.536		-0.272	-2.275	**
妻調査:夫の地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.025	0.361		-0.222	-2.634	***	-0.106	-1.190		-0.061	-0.715	
妻調査:夫の地位(中間管理職)ダミー	0.008	0.146		-0.215	-3.145	***	-0.116	-1.596		-0.107	-1.538	
妻調査:夫の地位(上級管理職)ダミー	0.105	1.297		-0.215	-2.229	**	0.013	0.126		0.134	1.370	
妻調査:夫の地位(知らない)ダミー	-0.133	-1.115		-0.169	-1.184		-0.295	-1.939	*	-0.408	-2.817	***
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.032	-0.618		-0.057	-0.937		-0.113	-1.750	*	0.007	0.114	
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-0.232	-3.392	***	-0.151	-1.852	*	-0.215	-2.467	**	-0.097	-1.169	
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-0.123	-3.219	***	-0.021	-0.467		-0.156	-3.219	***	-0.108	-2.336	**
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.142	-1.539		0.012	0.112		-0.018	-0.152		-0.218	-1.948	*
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.010	0.093		-0.019	-0.155		-0.066	-0.500		-0.033	-0.261	
妻自身の健康度コード	0.259	11.044	***	-0.034	-1.218		0.071	2.383	**	0.197	6.922	***
妻からみた夫の健康度コード	0.098	3.948	***	0.463	15.656	***	0.147	4.649	***	0.108	3.580	***
夫の生活時間(出勤～帰宅)＜一部補正推計＞	-0.012	-2.337	**	-0.021	-3.374	***	-0.017	-2.573	**	-0.016	-2.444	**
夫の普段の帰宅時間(ある程度決まっている)ダミー	0.051	1.604	-	0.154	4.008	***	0.100	2.440	**	0.085	2.193	**
使用ケース数	4350			4351			4348			4344		
調整済み R2 乗	0.104			0.091			0.033			0.052		
F 値	11.942			10.422			4.217			6.213		
有意確率	0.000			0.000			0.000			0.000		

(注)1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

なお、「-」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」である。
これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

(項目別満足度に関するベーシックな回帰分析結果)

つぎに、生活全般満足度以外の各項目別の満足度について、生活全般満足度の場合との比較も念頭に置きつつみると、次のような特徴がみられる。

④「夫の健康配慮度」満足度については、夫の仕事時間との関連がより強くなっているとともに、生活全般満足度の場合にあまり関連のみられなかった夫の地位に関する項目とに強い関連が析出され、中間管理職を中心に夫が管理職である場合には「夫の健康配慮度」満足度を低くする傾向がみられる。一方、生活全般満足度に関連がみられた妻自身の現在の就業状況との関連はほとんどみられていない。

⑤「夫の家事参加度」満足度については、子供の年齢・学齢に関する項目との関連がより

広範に析出され、中学生のみでなく小学生であるときや3歳未満の場合にも「夫の家事参加度」満足度が低くなる傾向がある。また、妻自身の現在の就業状況において、妻が正社員であるときも「夫の家事参加度」満足度が低くなるとの関連が析出されている。なお、夫の年収との関連はみられず、年収が高ければ家事負担はしなくてよいとはいえない。

⑥「夫の家族関心度」満足度については、総じて上記の「夫の家事参加度」の場合とほぼ同様の傾向がみられるとあってよいであろう³⁶。

図表3-5-2 妻の満足度に関するベシッ的な回帰分析結果(線型回帰)―その2―

従属変数	夫の収入			妻自身の職業生活			妻自身の余暇活動			妻自身の生きがい		
	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率
(定数)	-0.496	-2.714	***	0.345	1.894	*	0.553	3.027	***	0.232	1.286	
夫年齢階級(両端括り5歳さみ)コード	-0.065	-2.918	***	-0.025	-1.135		-0.048	-2.180	**	-0.081	-3.717	***
妻年齢階級(両端括り5歳さみ)コード	-0.059	-2.185		0.004	0.134		-0.066	-2.434	**	-0.007	-0.252	
*婚姻年数(2009-結婚年)	0.000	0.019		0.003	0.535		0.016	3.301	***	0.012	2.459	**
夫学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.142	-2.016	**	-0.218	-3.100	***	-0.152	-2.159	**	-0.039	-0.559	
夫学歴(短大・高専卒)ダミー	0.048	0.497		-0.072	-0.745		-0.193	-1.980	**	0.124	1.294	
夫学歴(大学学部卒)ダミー	-0.040	-0.846		-0.119	-2.550	**	-0.113	-2.422	**	-0.037	-0.808	
夫学歴(大学院修了)ダミー	-0.043	-0.484		-0.149	-1.658	*	-0.186	-2.082	**	-0.177	-2.009	**
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.069	-1.214		-0.073	-1.298		-0.102	-1.803	*	-0.040	-0.711	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.118	-2.500	**	-0.003	-0.074		-0.023	-0.488		0.024	0.523	
妻学歴(大卒(院含む))ダミー	-0.113	-2.091	**	-0.081	-1.503		-0.022	-0.402		0.001	0.028	
同居家族の子供 3歳未満ありダミー	-0.047	-0.677		-0.089	-1.298		-0.602	-8.742	***	-0.056	-0.827	
同居家族の子供 3歳以上、小学校就学前ありダミー	-0.106	-1.920	*	-0.150	-2.736	***	-0.368	-6.686	***	-0.071	-1.300	
同居家族の子供 小学生ありダミー	-0.120	-2.878	***	-0.144	-3.469	***	-0.163	-3.907	***	-0.127	-3.083	***
同居家族の子供 中学生ありダミー	-0.194	-4.393	***	-0.037	-0.845		-0.177	-4.011	***	-0.085	-1.941	
要介護・要介助者いる(同居している)ダミー	0.063	0.668		0.177	1.880	*	-0.147	-1.552		-0.078	-0.843	
要介護・要介助者いる(別居している)ダミー	0.026	0.395		0.060	0.914		-0.039	-0.591		-0.002	-0.036	
夫年収(階級値)	0.002	26.579	***	0.000	3.891	***	0.000	4.091	***	0.000	3.138	***
夫年収前年増ダミー	0.298	6.143	***	0.141	2.909	***	0.003	0.060		0.049	1.031	
夫調査:夫職業(調査分析)	0.041	0.361		0.044	0.389		0.162	1.445		0.082	0.746	
夫調査:夫職業(研究開発)	0.114	1.753	*	0.049	0.753		0.023	0.352		-0.084	-1.316	
夫調査:夫職業(医療・教育)	0.250	1.175		0.061	0.290		-0.291	-1.368		-0.124	-0.593	
夫調査:夫職業(輸送・運転)	-0.074	-0.309		-0.045	-0.186		-0.188	-0.779		0.069	0.293	
夫調査:夫職業(警備・清掃)	0.368	1.028		0.033	0.093		0.385	1.072		0.246	0.695	
妻調査:夫職業(事務系専門職)	0.129	2.011	**	0.038	0.590		0.077	1.193		0.057	0.897	
妻調査:夫職業(技術系専門職)	0.187	3.117	***	0.020	0.331		0.037	0.622		0.099	1.676	
妻調査:夫職業(医療・教育関係専門職)	-0.098	-0.497		0.012	0.060		0.395	2.000	**	0.182	0.937	
妻調査:夫職業(輸送・運転)	0.176	0.731		0.127	0.518		0.252	1.044		0.049	0.204	
妻調査:夫職業(警備・清掃)	-0.066	-0.190		-0.054	-0.153		-0.350	-0.998		-0.187	-0.541	
夫調査:夫の役職(係長・主任クラス)ダミー	0.102	1.575		-0.131	-2.038	**	-0.065	-1.014		0.006	0.097	
夫調査:夫の役職(課長代理クラス)ダミー	0.181	2.042	**	0.029	0.325		-0.171	-1.931	*	-0.077	-0.884	
夫調査:夫の役職(課長クラス)ダミー	0.144	1.862	*	-0.033	-0.430		-0.176	-2.268	**	-0.027	-0.351	
夫調査:夫の役職(部長クラス)ダミー	0.177	2.025	**	-0.064	-0.728		-0.148	-1.692	*	0.005	0.058	
夫調査:夫の役職(支社長・事業部長・役員クラス)ダミー	0.120	1.075		-0.001	-0.008		-0.072	-0.640		-0.102	-0.930	
妻調査:夫の地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.148	1.862	*	-0.044	-0.550		0.050	0.630		0.000	0.000	
妻調査:夫の地位(中間管理職)ダミー	0.004	0.059		-0.075	-1.163		0.085	1.316		-0.005	-0.084	
妻調査:夫の地位(上級管理職)ダミー	0.108	1.181		0.002	0.016		0.107	1.171		0.027	0.298	
妻調査:夫の地位(知らない)ダミー	-0.135	-0.993		-0.217	-1.607	-	0.064	0.471		0.077	0.574	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.022	-0.375		0.166	2.881	***	-0.245	-4.243	***	-0.006	-0.101	
妻自身の就業(契約社員、派遣労働者)ダミー	-0.183	-2.361	**	0.097	1.260		-0.264	-3.400	***	-0.130	-1.695	*
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-0.163	-3.785	***	0.158	3.651	***	-0.190	-4.410	***	-0.066	-1.549	
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.024	-0.227		0.031	0.303		-0.065	-0.618		-0.035	-0.344	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.053	0.453		0.569	4.851	***	0.027	0.228		0.506	4.356	***
妻自身の健康度コード	0.113	4.239	***	0.238	8.958	***	0.339	12.752	***	0.365	13.936	***
妻からみた夫の健康度コード	0.042	1.494		0.060	2.140	**	0.069	2.441	**	0.055	1.979	**
夫の生活時間(出勤～帰宅)<一部補正推計>	-0.003	-0.445		-0.005	-0.823		0.003	0.504		0.002	0.390	
夫の普段の帰宅時間(ある程度決まっている)ダミー	-0.020	-0.559		0.015	0.424		0.007	0.187		0.015	0.432	
使用ケース数	4348			4305			4347			4346		
調整済み R2 乗	0.252			0.054			0.102			0.083		
F 値	31.426			6.390			11.692			9.577		
有意確率	0.000			0.000			0.000			0.000		

(注)1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

なお、「-」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」である。
これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

³⁶ このことと直接の関係があるかどうかは別として、満足度コード値の各項目間における相関係数をみると、「夫の家事参加度」と「夫の家族関心度」とは0.568で2番目に高くなっている。1位は「妻自身の余暇活動」と「妻自身の生きがい」との相関係数で、0.629となっている。

- ⑦「夫の収入」満足度については、夫の年収に関する項目と非常に強い関連があるのは当然として、夫の役職とプラスの関連がみられている。その上で、「夫の収入」満足度を低くする方向で関連が析出された項目が多く、子供の学齢が高くなるほど、妻の学歴が短大・高専卒以上である場合などにみられている。また、夫の年齢が高いほど、妻が非正規雇用である場合に満足度が低くなる傾向にあるのは、「生活全般」満足度と共通している。
- ⑧「妻の職業生活」満足度については、妻の現在の就業状況との関連がみられ、かつ、他の項目別満足度と違って係数がプラスとなっているのが特徴的である。すなわち、現在無業である場合と比較して就業している場合にはこの満足度は高くなる傾向があり、とりわけ正社員やパートとして、あるいは自営の仕事に従事している場合に明確な関連が析出されている。また、妻の学歴ではなく夫の学歴と係数がマイナスで関連が析出されているのも特徴的である。
- ⑨「妻の余暇活動」満足度については、より多くの項目（変数）との関連が析出されている。年齢に関する項目では、夫妻の年齢は係数がマイナスとなっている一方で、婚姻年数は係数がプラスで糟糠の妻になるほど「余暇活動」満足度は高いという結果が出ている。また、夫の学歴が係数マイナスで強い関連がでていることは「職業生活」満足度と同様である。これ以外にも、中学生以下の子供がいる場合、現在雇用者としてより正規に近い形態で就業している場合に、相対的に「余暇活動」満足度は低くなる傾向にある。
- ⑩「妻の生きがい」満足度については、有意性のある項目（変数）は相対的に少なくなっている中で、健康状況や夫の年収水準、あるいは自営の仕事をしていること、婚姻年数などと係数プラスの関連が析出されている。

回帰分析の結果の特徴が以上であるが、ここであらためて妻の満足度と仕事時間との関連を整理・確認しておく、夫の「健康配慮度」、「家事参加度」及び「家族関心度」に関する満足度にはかなり強い関連を持ち、妻の生活全般満足度に対しても仕事時間の長さを中心として一定の関連があるのに対して、妻自身の「職業生活」や「余暇活動」、「生きがい」といった項目別満足度との関連はみられなかった。

（ベース・モデルの確定）

以上の結果を念頭に置きつつ、妻の生活全般満足度について関連が強く析出された夫婦の年齢、妻の学歴、子供の年齢・学齢、夫の年収、夫の役職、妻の現在の就業状況、夫妻の健康状況、夫の仕事時間といった項目に独立変数を限定した線型回帰を行った。その結果は図表3-5-3のとおりであり、表には妻の「生活全般満足度」とともに、先に「生活全般満足度」を各項目別満足度により回帰した場合に統計的有意性が析出されなかった「夫自身の健康配慮満足度」を掲出している。これをベース・モデルとしておきたい。

このモデルをベースにしてさらに他の変数を投入して、関連する項目を探ってみることとしたい。

図表3-5-3 妻の満足度に関するベース・モデル回帰分析結果(線型回帰)

従属変数	生活全般満足度			夫の健康配慮度		
	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率
(定数)	0.603	3.816	***	-0.079	-0.418	
夫年齢階級(両端括り5歳きざみ)コード	-0.045	-2.326	**	0.048	2.079	**
妻年齢階級(両端括り5歳きざみ)コード	-0.012	-0.526		0.027	0.978	
* 婚姻年数(2009-結婚年)	0.000	0.085		-0.005	-0.955	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.042	-0.863		-0.061	-1.035	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	0.069	1.747	*	-0.032	-0.675	
妻学歴(大卒(院含む))ダミー	0.060	1.348		0.029	0.547	
同居家族の子供 3歳未満ありダミー	-0.024	-0.392		-0.195	-2.701	***
同居家族の子供 3歳以上、小学校就学前ありダミー	-0.038	-0.784		0.012	0.202	
同居家族の子供 小学生ありダミー	-0.042	-1.159		0.015	0.354	
同居家族の子供 中学生ありダミー	-0.140	-3.624	***	-0.024	-0.522	
夫年収(階級値)	0.001	9.579	***	0.000	4.834	***
夫年収前年増ダミー	0.115	2.731	***	0.047	0.940	
妻調査: 夫の地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.021	0.337		-0.250	-3.385	***
妻調査: 夫の地位(中間管理職)ダミー	0.014	0.355		-0.215	-4.447	***
妻調査: 夫の地位(上級管理職)ダミー	0.017	0.282		-0.289	-4.114	***
妻調査: 夫の地位(知らない)ダミー	-0.127	-1.093		-0.148	-1.067	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.018	-0.352		-0.047	-0.779	
妻自身の就業(契約社員、派遣労働者)ダミー	-0.255	-3.767	***	-0.142	-1.758	*
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-0.128	-3.402	***	-0.031	-0.683	
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.155	-1.699	*	0.004	0.036	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	-0.025	-0.237		-0.053	-0.426	
妻自身の健康度コード	0.261	11.246	***	-0.037	-1.341	
妻からみた夫の健康度コード	0.095	3.889	***	0.466	15.971	***
夫の生活時間(出勤～帰宅)＜一部補正推計＞	-0.011	-2.140	**	-0.019	-3.051	***
夫の普段の帰宅時間(ある程度決まっている)ダミー	0.058	1.825	*	0.164	4.319	***
使用ケース数	4430			4430		
調整済み R2 乗	0.102			0.089		
F 値	21.043			18.268		
有意確率	0.000			0.000		

(注)1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」である。これ以外の変数は、揭示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

(他の関連する項目)

上述のベース・モデルに独立変数として追加する項目については、取り得る変数を種々投入してみたところ、線型回帰においては共線性の制約にかかることが多く、項目を絞ることとした。いろいろな試行を通じて、結果的には3つに分類できる項目を選定した。一つは筆者の想定では「愛」の状況をそれなりに示す指標であり³⁷、二つは妻自身の就業に関係した指標、そして3つは前節までで考察してきた妻の結婚時におけるイメージの(未)実現度を示す指標である。それぞれ3つの変数、合計で9つの変数をベース・モデルに追加することとした。その結果を図表3-5-4に示した。追加した9つの項目(変数)に注目しつつ、特徴を整理しておこう。

- ①「愛」(夫婦の心理的關係)を示すと考える指標として投入した3つの項目をみると、生活全般満足度を始めとして一部を除き総じて強い関連が析出された。その中で他よりも関連が比較的弱くなっているのが「夫自身の健康配慮度」の満足度である。夫の仕事時間との関連が他の満足度の場合に比べとりわけ強いことから推測されるように、この満足度は、

³⁷ この章の第1節の2. 参照。

図表3-5-4 妻の満足度に関する項目追加回帰分析結果(線型回帰)

従属変数	生活全般満足度			夫の健康配慮度			夫の家事参加度合			夫の家族関心度		
	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率
(定数)	0.283	1.734	*	-0.032	-0.161		0.759	4.098	***	0.077	0.416	
夫年齢階級(両端括り5歳さみ)コード	-0.037	-1.981	*	0.048	2.092	**	0.021	0.985		-0.010	-0.476	
妻年齢階級(両端括り5歳さみ)コード	-0.020	-0.877		0.026	0.934		-0.055	-2.141	**	-0.003	-0.116	
*婚姻年数(2009-結婚年)	0.002	0.469		-0.004	-0.870		-0.002	-0.543		-0.005	-0.992	
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.052	-1.093		-0.073	-1.242		-0.176	-3.260	***	-0.015	-0.279	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	0.049	1.267		-0.042	-0.901		-0.137	-3.140	***	-0.054	-1.258	
妻学歴(大卒(院含む))ダミー	0.046	1.074		0.023	0.444		-0.040	-0.825		-0.049	-1.003	
同居家族の子供 3歳未満ありダミー	-0.021	-0.368		-0.199	-2.767	***	-0.138	-2.076	**	-0.090	-1.369	
同居家族の子供 3歳以上、小学校就学前ありダミー	-0.046	-0.999		0.003	0.048		0.011	0.203		-0.107	-2.028	**
同居家族の子供 小学生ありダミー	-0.015	-0.435		0.020	0.464		-0.087	-2.171	**	-0.130	-3.268	***
同居家族の子供 中学生ありダミー	-0.107	-2.889	***	-0.011	-0.240		-0.097	-2.311	**	-0.110	-2.608	***
夫年収(階級値)	0.001	10.185	***	0.000	5.019	***	0.000	1.405		0.000	2.839	***
夫年収前年増ダミー	0.093	2.281	**	0.049	0.975		0.019	0.405	***	0.053	1.161	
妻調査:夫の地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.033	0.559		-0.237	-3.237	***	-0.071	-1.042	***	-0.064	-0.944	
妻調査:夫の地位(中間管理職)ダミー	0.026	0.667		-0.206	-4.301	***	-0.088	-1.972	**	-0.072	-1.629	-
妻調査:夫の地位(上級管理職)ダミー	-0.020	-0.347		-0.302	-4.325	***	-0.094	-1.456		-0.077	-1.201	
妻調査:夫の地位(知らない)ダミー	-0.068	-0.606		-0.158	-1.147		-0.294	-2.302		-0.237	-1.863	**
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.116	-1.541		0.082	0.886		-0.216	-2.529		0.068	0.794	
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-0.305	-4.163	***	-0.053	-0.588		-0.276	-3.318	***	-0.073	-0.881	
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-0.151	-3.558	***	0.031	0.588		-0.139	-2.892	***	-0.057	-1.188	
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.226	-2.481	**	0.038	0.342		-0.112	-1.086		-0.248	-2.405	**
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	-0.046	-0.447		-0.011	-0.087		-0.075	-0.642		0.008	0.071	
妻自身の健康度コード	0.241	10.765	***	-0.044	-1.619	-	0.030	1.200	***	0.153	6.058	***
妻からみた夫の健康度コード	0.079	3.369	***	0.460	15.897	***	0.115	4.296	***	0.073	2.717	***
夫の生活時間(出勤～帰宅)＜一部補正推計＞	-0.009	-1.878	*	-0.017	-2.765	***	-0.012	-2.019	**	-0.010	-1.683	*
夫の普段の帰宅時間(ある程度決まっている)ダミー	0.031	1.018		0.152	4.049	***	0.054	1.540		0.037	1.066	
夫の外出ノ帰宅時の挨拶するダミー	0.176	3.201	***	-0.110	-1.624	-	0.372	5.960	***	0.531	8.542	***
夫の仕事・職場の話題状況(よく話す)ダミー	0.369	8.306	***	0.107	1.966	**	0.310	6.150	***	0.911	18.145	***
夫の仕事・職場の話題状況(ときどき話す)ダミー	0.199	5.292	***	0.105	2.271	**	0.080	1.880	*	0.484	11.358	***
妻自身の年収(階級値/無業の場合はゼロ)	0.000	1.852	*	0.000	-1.312		0.000	2.672	***	0.000	-0.074	
妻自身の勤務先企業規模(1,000人以上)ダミー	-0.079	-1.779	*	-0.100	-1.821	*	-0.081	-1.599		-0.076	-1.505	
妻の勤め先経営状況(よい)ダミー	0.129	2.843	***	-0.005	-0.081		0.001	0.014		0.014	0.277	
妻の結婚後家事分担イメージ(ほとんど実現していない)ダミー	-0.585	-14.874	***	-0.420	-8.697	***	-1.643	-36.797	***	-0.991	-22.264	***
妻の欲しい子供人数の実現度(希望より少なくなった)ダミー	-0.009	-0.215		0.011	0.215		-0.069	-1.419		0.004	0.088	
結婚時の就業継続希望の非実現ダミー	-0.001	-0.024		-0.043	-0.591		0.048	0.714		0.005	0.078	
使用ケース数	4425			4425			4423			4419		
調整済み R2 乗	0.168			0.106			0.282			0.232		
F 値	27.329			16.355			52.087			40.342		
有意確率	0.000			0.000			0.000			0.000		

従属変数	夫の収入			妻自身の職業生活			妻自身の余暇活動			妻自身の生きがい		
	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率	係数	t	有意確率
(定数)	-0.777	-4.107	***	0.117	0.618		0.287	1.507		0.036	0.193	
夫年齢階級(両端括り5歳さみ)コード	-0.053	-2.453	**	-0.014	-0.672		-0.047	-2.161	**	-0.077	-3.629	***
妻年齢階級(両端括り5歳さみ)コード	-0.048	-1.808	*	0.009	0.349		-0.064	-2.413	**	-0.007	-0.266	
*婚姻年数(2009-結婚年)	-0.002	-0.423		0.003	0.612		0.017	3.703	***	0.013	2.915	***
妻学歴(専修・各種学校卒)ダミー	-0.059	-1.064		-0.110	-1.992	**	-0.124	-2.224	**	-0.063	-1.163	
妻学歴(短大・高専卒)ダミー	-0.122	-2.738	***	-0.030	-0.670		-0.061	-1.373		-0.009	-0.200	
妻学歴(大卒(院含む))ダミー	-0.083	-1.677		-0.105	-2.110	**	-0.062	-1.235		-0.039	-0.802	
同居家族の子供 3歳未満ありダミー	-0.047	-0.697		-0.066	-0.974		-0.567	-8.314	***	-0.038	-0.567	
同居家族の子供 3歳以上、小学校就学前ありダミー	-0.110	-2.051	**	-0.153	-2.834	***	-0.363	-6.682	***	-0.069	-1.303	
同居家族の子供 小学生ありダミー	-0.095	-2.327	**	-0.113	-2.757	***	-0.137	-3.317	***	-0.100	-2.503	**
同居家族の子供 中学生ありダミー	-0.179	-4.165	***	-0.028	-0.644		-0.169	-3.901	***	-0.063	-1.484	
夫年収(階級値)	0.002	30.183	***	0.000	4.442	***	0.000	3.986	***	0.000	3.153	***
夫年収前年増ダミー	0.283	5.993	***	0.120	2.543	**	-0.012	-0.244		0.032	0.695	
妻調査:夫の地位(現場の管理・監督者)ダミー	0.193	2.797	***	-0.095	-1.370		-0.017	-0.237		-0.012	-0.173	
妻調査:夫の地位(中間管理職)ダミー	0.086	1.894	*	-0.105	-2.325	**	-0.020	-0.447		-0.016	-0.365	
妻調査:夫の地位(上級管理職)ダミー	0.117	1.769	*	-0.078	-1.190		-0.016	-0.238		-0.056	-0.859	
妻調査:夫の地位(知らない)ダミー	-0.029	-0.223		-0.236	-1.808	*	0.035	0.268		0.092	0.717	
妻自身の就業(正社員)ダミー	0.052	0.592		0.011	0.129		-0.233	-2.657	***	-0.111	-1.293	
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	-0.187	-2.207	**	0.017	0.196		-0.295	-3.458	***	-0.223	-2.676	***
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	-0.152	-3.087	***	0.097	1.972	**	-0.194	-3.920	***	-0.111	-2.296	**
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	-0.048	-0.457		-0.051	-0.481		-0.101	-0.951		-0.133	-1.284	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	0.072	0.597		0.478	4.007	***	0.021	0.174		0.427	3.629	***
妻自身の健康度コード	0.095	3.665	***	0.219	8.440	***	0.328	12.548	***	0.351	13.797	***
妻からみた夫の健康度コード	0.027	0.992		0.054	1.970	**	0.059	2.149	**	0.044	1.633	-
夫の生活時間(出勤～帰宅)＜一部補正推計＞	0.002	0.317		-0.003	-0.495		0.003	0.440		0.003	0.539	
夫の普段の帰宅時間(ある程度決まっている)ダミー	-0.038	-1.065		-0.007	-0.198		-0.001	-0.042		0.001	0.041	
夫の外出ノ帰宅時の挨拶するダミー	0.080	1.253		-0.002	-0.038		0.118	1.834	*	0.101	1.613	-
夫の仕事・職場の話題状況(よく話す)ダミー	0.323	6.283	***	0.265	5.134	***	0.244	4.709	***	0.279	5.516	***
夫の仕事・職場の話題状況(ときどき話す)ダミー	0.190	4.357	***	0.093	2.126	**	0.117	2.659	***	0.126	2.944	***
妻自身の年収(階級値/無業の場合はゼロ)	0.000	-0.943		0.000	2.667	***	0.000	0.156		0.000	1.665	*
妻自身の勤務先企業規模(1,000人以上)	-0.039	-0.749		-0.103	-2.000	**	0.030	0.579		-0.015	-0.305	
妻の勤め先経営状況(よい)ダミー	0.114	2.177	**	0.178	3.392	***	0.023	0.443		0.150	2.893	***
妻の結婚後家事分担イメージ(ほとんど実現していない)ダミー	-0.436	-9.556	***	-0.332	-7.262	***	-0.366	-7.964	***	-0.461	-10.284	***
妻の欲しい子供人数の実現度(希望より少なくなった)ダミー	-0.079	-1.581		-0.011	-0.218		0.070	1.387		0.052	1.068	
結婚時の就業継続希望の非実現ダミー	-0.039	-0.566		-0.226	-3.296	***	-0.024	-0.346		-0.125	-1.850	**
使用ケース数	4423			4379			4421			4421		
調整済み R2 乗	0.260			0.077			0.117			0.117		
F 値	46.803			11.707			18.147			18.150		
有意確率	0.000			0.000			0.000			0.000		

(注) 1. 「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。なお、「-」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。

2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職」・「地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」である。

これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループであるか、又は数値変数である。

夫婦間の相互信頼のみで高めることには限界があり、夫の仕事時間の短縮など具体的な行動が求められているといえる。

②妻自身の就業に関する指標として投入した3つの項目をみると、「妻自身の職業生活」満足度において強い関連がみられるのは当然として、「妻自身の生きがい」満足度などでも関連が析出されているが、満足度の項目により関連の有無が明瞭に示されている。その中で「妻自身の年収」について特にみると、「夫自身の健康配慮度」や「夫の家族関心度」、「夫の年収」などでは関連が析出されなかった一方、「夫の家事参加度」満足度で強い関連が析出されている。「夫の家事参加度」満足度については、「夫の年収」同様に「妻の年収」もいわゆる代償関係にあると考えてよいであろう。ただし、その他の項目の満足度については、「夫の収入」には代償関係が窺えるのに対して「妻の年収」にはそのような関係は示唆されていない³⁸。

③結婚時における妻のイメージの（未）実現度に関する指標として投入した3つの項目をみると、「家事分担イメージ」がすべての満足度で強い関連が析出され、また係数はマイナスとなった。結婚時の家事分担イメージが実現できなかった妻にとって、そのことが満足度を低めるかなりの要因となっていることが窺われる。また、「就業継続希望」は、「妻自身の職業生活」及び「妻自身の生きがい」の満足度に強い関連（係数はマイナス）が析出された。結婚時に継続的な就業を希望しながら実現できなかった妻にあっては、こうした項目の満足度を低める要因となっていることが窺われる。なお、「欲しい子供人数」が実現しなかったことについては、残念ながら今回のデータでは関連が析出されなかった³⁹。

以上において妻の満足度と関連の深い項目を整理できたので、以下それらの項目について、主にクロス集計を通じてさらに考察を加えていきたい。

2. 妻の満足度と主な項目とのクロス集計結果

回帰分析を通して、妻の満足度については多くの項目との関連性が析出された。例えば夫婦の年齢、妻の学歴、子供の年齢・学齢、夫の年収、夫の役職、妻の現在の就業状況、夫妻の健康状況、夫の仕事時間といった項目があり、また、追加的に投入した9つの項目にも関連がみられた場合が少なくない。これらの中で主なものに絞ってクロス集計結果をみていくこととするが、満足度についてはスコア値という操作性に優れた指標があるので、以下では各項目のカテゴリー別に算出された満足度スコア値の平均により満足度をみることにしたい。

³⁸ 「代償関係」とは、収入があることによってその項目に対する不満を和らげる効果（諦めて納得し、又は自分に言い聞かせることともいえる）のことである。ただし、収入と直接的に関係する満足度である「年収満足度」などについては、「代償関係」とはいえない。

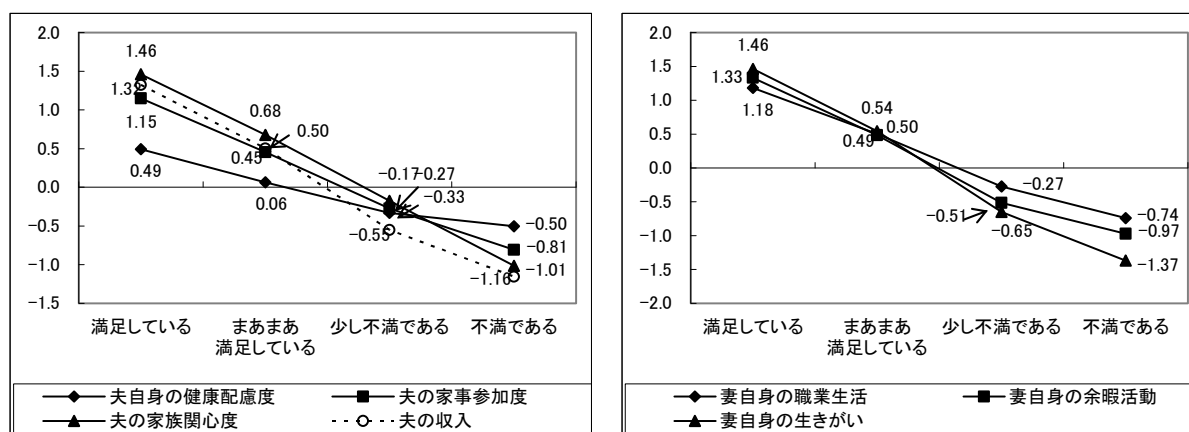
³⁹ 結婚時に欲しいと考えていた子供の人数の（未）実現度については、今回調査した満足度項目とは異なる領域のものと考えらるべきなのかも知れない。例えば、結果的に子供がいなかった又は人数が少ないことによって、夫の家事参加度や家族関心度、あるいは妻自身の職業生活や余暇生活などに影響し、その限りにおいてこうした項目に関する満足度を高める効果を持つこともあるであろう。子供の人数の（未）実現度については、そのものを一つの満足度の項目としてとらえることが適当であるかも知れない。それは、上述第3節の分析がそれに当たる。

（１）生活全般満足度と各項目別満足度

それぞれの集計結果をみる前提として、「統合データ」による項目別満足度の平均スコア値を確認しておく、スコア値の高い順に「生活全般」が 0.60、「夫の家族関心度」0.54、「妻自身の職業生活」0.39、「夫の家事参加度」0.35、「妻自身の生きがい」0.35、「妻自身の余暇活動」0.34、「夫の収入」0.33 となり、大分離れてもっとも低いのが「夫自身の健康配慮度」で 0.02 となっている⁴⁰。

生活全般満足度における選択肢（標語）ごとに各項目別満足度の平均スコア値をみると、各項目とも生活全般満足度の「満足している」において各項目とももっとも高く、生活全般満足度が低下するに従い平均スコア値も低下している。グラフにした傾斜も項目間でほとんど変わらない中で、「夫の健康配慮度」のみが緩やかな傾斜となっている（図表 3－5－5）。

図表3－5－5 生活全般満足度と項目別満足度

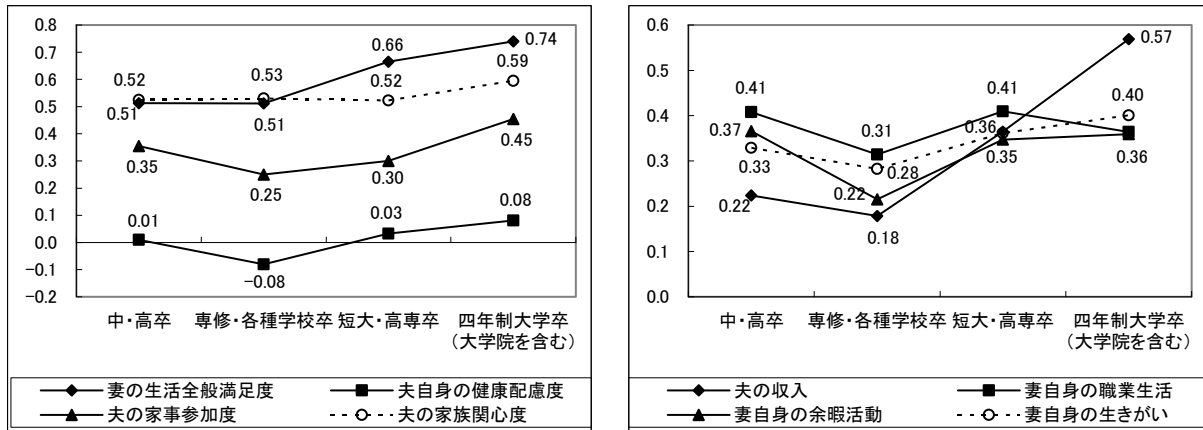


（２）妻の学齢と満足度

妻の学歴別に平均スコア値で示された満足度をみると、「夫の家族関心度」以外の各項目で専修・各種学校卒でもっとも低くなっており、これとの比較において中・高卒は、同水準となっている「生活全般」以外の項目では 0.1 ポイント程度上回っているものが多い。また一方、ほとんどの項目で短大・高専卒、四大（大学院を含む）卒と学歴が高くなるほど満足度スコア値が高くなるが、「妻自身の職業生活」のみは短大・高専卒よりも四大卒の方が低くなっている。なお、ほぼ横ばいといってよい「夫の家族関心度」のほかは夫に関する満足度ではグラフの傾斜が相対的に大きく、妻自身に関する満足度の傾斜は緩やかであるといえる（図表 3－5－6）。

⁴⁰ これよりもケース数の多い「妻調査」結果によるもの（第 2 章第 4 節（5）参照）とは、若干異なっている。

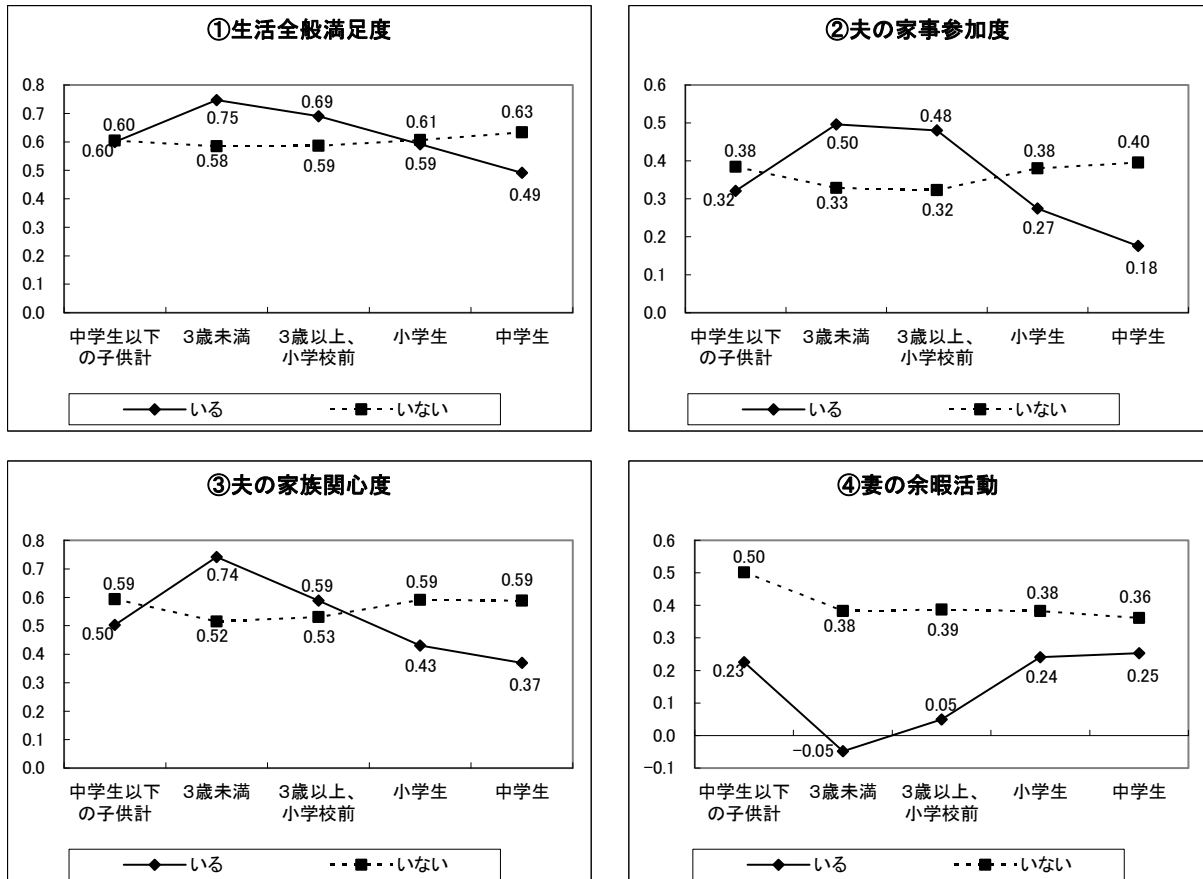
図表3-5-6 妻の学歴と満足度



(3) 子供の年齢・学齢別の有無と満足度

「生活全般」及び子供の年齢・学齢別の有無による違いが析出された3つの項目別満足度についてみたのが図表3-5-7である。これによれば、「生活全般」、「夫の家事参加度」及び「夫の家族関心度」の3つの項目については、未就学児がいる場合の方がいないよりも平均スコア値で示された満足度が高いのに対して、小学生、中学生になると逆転し、いる場合

図表3-5-7 子供の年齢・学齢と満足度



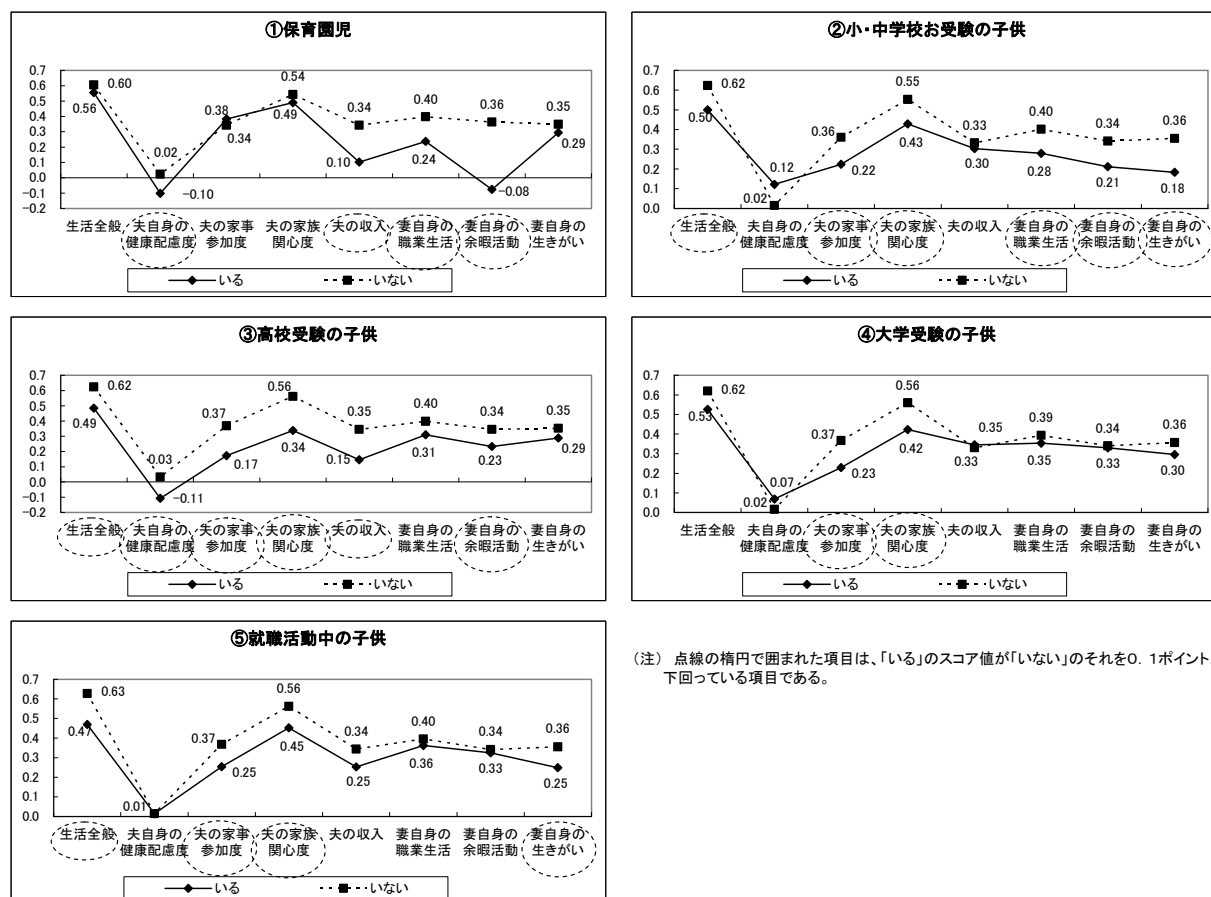
の方がいない場合よりも満足度は低くなっている。子供が学齢期に達し、年齢が増すに従って夫の家族への関心度が低くなったと妻が感じる事が多いことが示唆されている。一方、「妻自身の余暇活動」の満足度については、3歳未満の子供がいる場合は平均スコア値がマイナスになるなど満足度という面では厳しい状況が示されている。子供の年齢・学齢が進むにつれて満足度は改善されるものの、該当する子供がいない場合よりは「余暇活動」の満足度は低いままとなっている。

（学齢関連の特定状態にある子供の有無別の満足度）

子供が学齢に関連する特定の取組を求められる状態にある場合とそうした子供がない場合とで満足度を比較したものが図表3-5-8である。全体としてみてほとんどの項目で、そうした状態にある子供が「いる」妻の満足度は「いない」妻を下回っていることがわかる。

さらにグラフ上で細部をみる際の目安として、それぞれの状態にある子供が「いる」妻の満足度スコア値が「いない」妻のそれを0.1ポイント以上下回っている（満足度が低い）項目を点線で囲んでみた。これを見ると、保育園児については、「夫の家事参加度」はむしろ「いる」方が「いない」よりも満足度が上回っているように、夫の態度に係る満足度にはその有無であまり違いはみられない。保育園児についての違いは、妻自身の生活面においてみられ、

図表3-5-8 満足度と特定の状態にある子供の有無



とりわけ「妻自身の余暇活動」には大きな違いがみられている。

次のイベントとなる「小・中学校お受験」についてみると、「お受験」に取り組む子供を持つ妻の満足度は、「夫自身の健康配慮度」と「夫の収入」を除き、夫の態度面や「生活全般」を含めて、各項目で相対的に低くなっている。

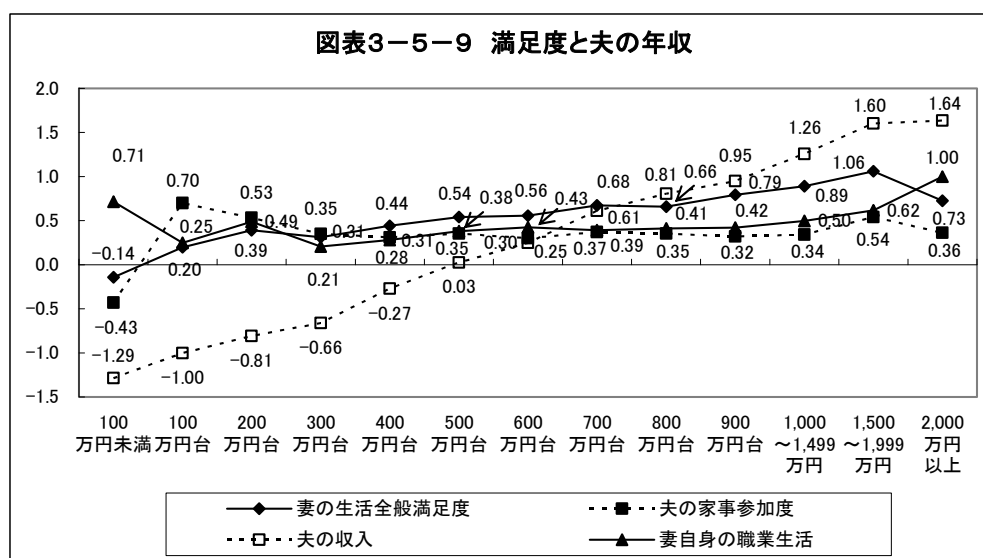
ほとんどの親が経験する子供の「高校受験」についてみると、相対的に満足度が低くなる項目は、夫に関係したものに集中する傾向がみられる。保育園児、小・中学校お受験においては満足度にかかなりの開きがみられた「妻自身の余暇活動」も、高校受験についてはそれほど差ではなくなっている。

子供の「大学受験」になると、有無間で満足度に比較的大きな差がみられるのは夫の態度面の項目に限られている。また、子供の「就職活動」についても同様の傾向がみられる。

なお、「夫自身の健康配慮度」に関する満足度については、「小・中学校お受験」や「大学受験」でみられるように、こうした特定の状態にある子供の有無で高低が逆になっていることが少なくない。この満足度については、子供の年齢・学齢によってはあまり影響されないことがこのことから窺える。

（４）夫の収入と満足度

夫の収入は、回帰分析において「夫の家事参加度」以外の各項目の満足度に影響するものとして析出されたが、夫の年収別に満足度スコア値をみたものが図表３－５－９である。これをみると、「夫の家事参加度」の満足度がほぼ横ばいであるほかは、夫の年収が高くなるに従って、各満足度は右肩上がりに高くなっている。ただし、同義反復の感もある「夫の収入」の満足度はかなりの傾斜であるが、他の項目の満足度は緩やかな勾配となっている⁴¹。

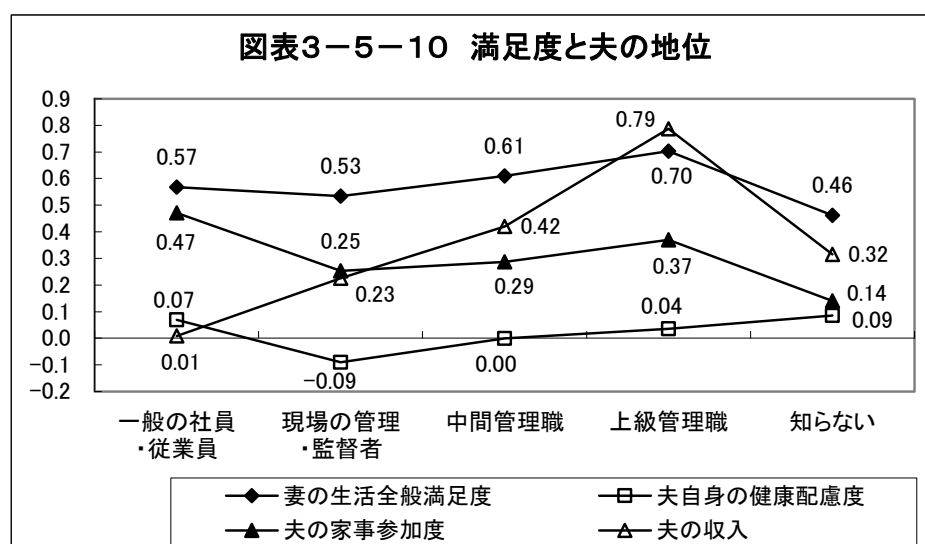


⁴¹ このことは回帰分析の回帰係数によっても確認される。夫年収（階級値／万円単位）に係る係数は、「夫の収入」満足度については 0.0019 であるのに対して、「生活全般」満足度が 0.0006、「妻自身の職業生活」満足度では 0.0003 であった。（ベースシクな回帰による。）

（５）夫の地位と満足度

妻が認識する夫の会社等での地位別に満足度をみると（図表３－５－１０）、「夫の収入」では地位が上がるほど満足度が高くなるという単純な関係を示しているほかは、総じて夫が「現場の管理・監督者」である妻の満足度がもっとも低い緩やかな谷型形状のグラフとなっている。なお、夫の地位を「知らない」とする妻については、夫の地位とは性質の異なる要素を反映していることが窺われる⁴²。

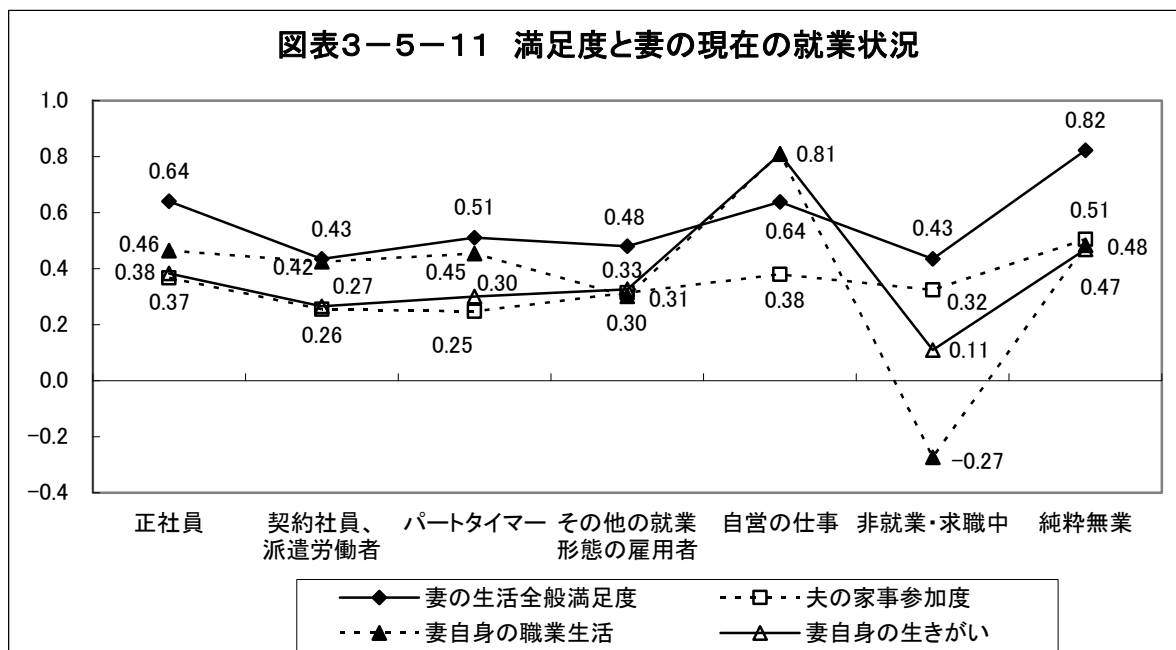
その中で、「夫の家事参加度」で夫が「一般の社員・従業員」の場合にもっとも満足度が高くなっていることが注目される。管理的な仕事に就くとともに夫の家事参加度が低くなることが窺われる。ただ、このデータの背後には、例えば前項でみた子供の年齢・学齢といった項目との関連も考慮する必要がある。夫が管理的地位に就く時期は、例えば子供が中学校以上となる時期と重なっていることが考えられる。夫としては、職場では管理的職務が増える一方で、家庭では子育てを「卒業」し、「やることがない」ということなのかも知れない。ただし、「やることがない」と感じているは、夫の独りよがりである場合が少なくないようである。



（６）妻の現在の就業状況と満足度

妻の現在の就業状況別に満足度をみると（図表３－５－１１）、まず「生活全般」満足度については（グラフのマーク：◆）、「純粋無業」（就業を希望していない無業＝純正の「専業主婦」）が 0.82 ともっとも高くなっており、次いで「正社員」と「自営の仕事」をしている妻が同じ 0.64 となっている。これにやや離れて非正規就業や「求職中の無業」が続いている。非正規就業の中では「パートタイマー」（0.51）が相対的に高くなっている。

⁴² 具体的には、夫の地位を「知らない」とする妻は、総じて満足度が相対的に低くなっている項目が多いが、「夫自身の健康配慮度」では低位ながらももっとも高くなっており、「夫の収入」は他の層と比べて中程度の水準となっている。すなわち、妻の夫に対する（収入以外のことに関する）無関心が現れている場合が多いと考えられる。



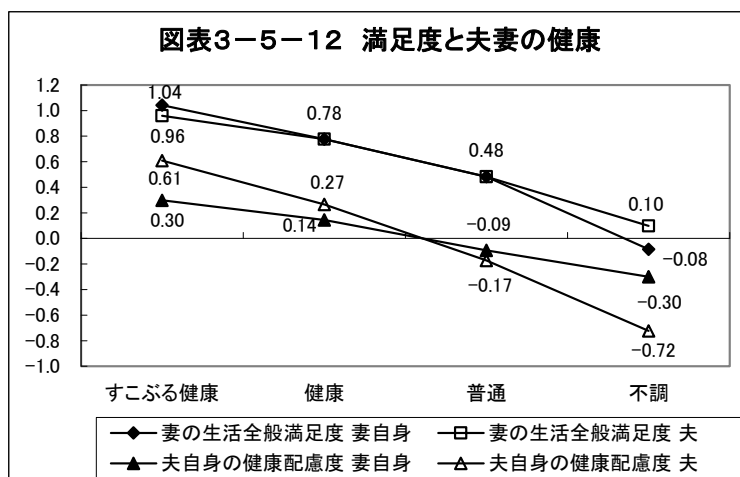
「夫の家事参加度」についてみると（マークは□）、妻の就業状況によってそれほどの変動はなく、0.2 台後半から 0.3 台にかけての水準にあるが、「純粹無業」（0.51）の妻がやや離れてもっとも高くなっていることが興味深い。

「妻自身の職業生活」についてみると（▲）、「自営の仕事」（0.81）で突出しているのを除けば、「正社員」や「パートタイマー」、「契約社員・派遣労働者」は 0.4 台でほぼ同水準にあり、「その他の就業形態の雇用者」（0.30）はそれらを少し離れて低くなっている。もっとも目立っているのが「非就業・求職中」の妻で -0.27 と不満域となっていることであるが、これはある意味では当然であろう。また、注目したいのは、「妻自身の生きがい」満足度をみたとき（△）、全体としての形状が「妻自身の職業生活」満足度とほぼ相似していることである。妻自身の「生きがい」にとって、その職業生活の充実が一つの重要な要素であることが示唆されている⁴³。

（7）夫妻の健康状況と満足度

妻自身及び妻からみた夫の健康状況別に満足度をみると（図表 3-5-12）、健康状況が良好なほど満足度が高くなっている。「生活全般」満足度については、妻自身の健康（グラフのマーク：◆）と夫の健康（□）とで満足度に大きな違いはみられず、ほぼパラレルなグラフとなっている。ただし、健康が「不調」の場合は、妻自身の状況の方が強く反映している。これに対して、「夫自身の健康配慮度」の満足度については、妻自身の健康状況に係るグラフ（▲）は、夫の健康状況に係るそれ（△）に比べて緩やかな勾配となっている。

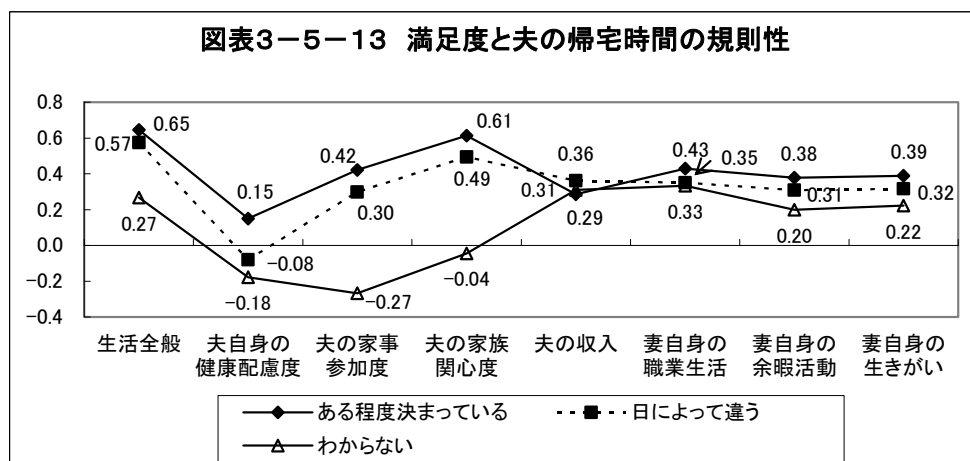
⁴³ 総合的な満足度指標としてここでも「生活全般」満足度を考えているが、別の視点ではそれが適切かどうかはあらためて検討する必要がある。マズローの欲求段階説に拠るまでもなく、孔子（「衣食足りて礼節を知る」）などにみられるように、人生の価値は階層を成していることは古来繰り返し述べられてきた。ある意味において「生きがい」こそが、最重要の価値であるとの考えも成立するであろう。



(8) 夫の帰宅時間の規則性と満足度

普段の日における夫の仕事からの帰宅時間の規則性の有無別に満足度をみると（図表3-5-13）、「夫の収入」を除き、規則性が「ある」場合に比べて「ない」場合は満足度が低くなっている。とりわけ両者の差が相対的に大きい項目は、「夫自身の健康配慮度」（0.23ポイント）や「夫の家事参加度」、「夫の家族関心度」（いずれも0.12ポイント）となっている。

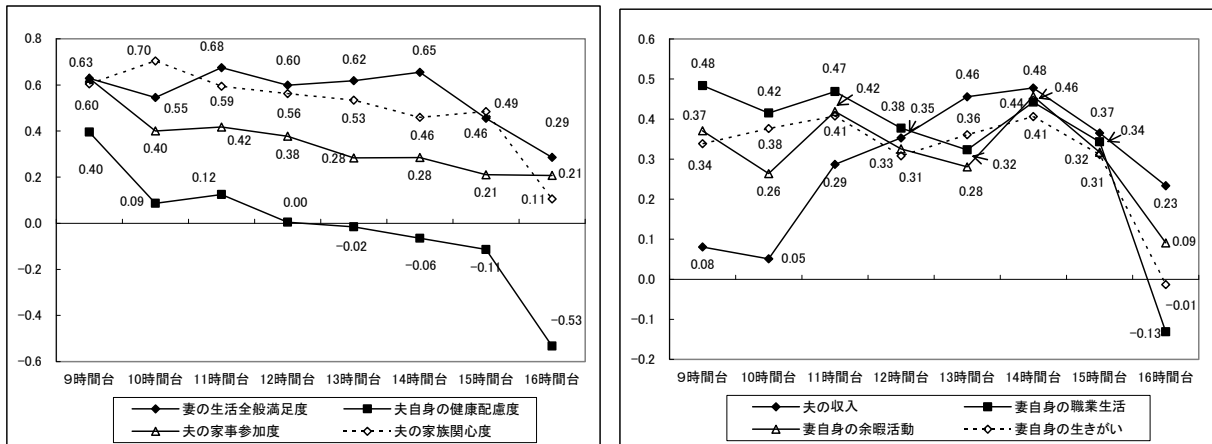
なお、帰宅時間の規則性の有無について「わからない」とする妻において満足度がかなり低くなっている。この回答のケースは少ないので何ともいえない面が多いが、帰宅時間の規則性では表現できない厳しい仕事実態にある夫が、少数ながら存在するという事実も知れない。



(9) 夫の仕事時間と満足度

夫の仕事時間（出勤～帰宅時間）別に満足度をみると（図表3-5-14）、「生活全般」満足度は、仕事時間が14時間台まではほぼ横ばいで推移しているが、それを超えると急激に低下している。また、「夫自身の健康配慮度」及び「夫の家事参加度」や「夫の家族関心度」

図表3-5-14 満足度と夫の仕事時間(出勤～帰宅)



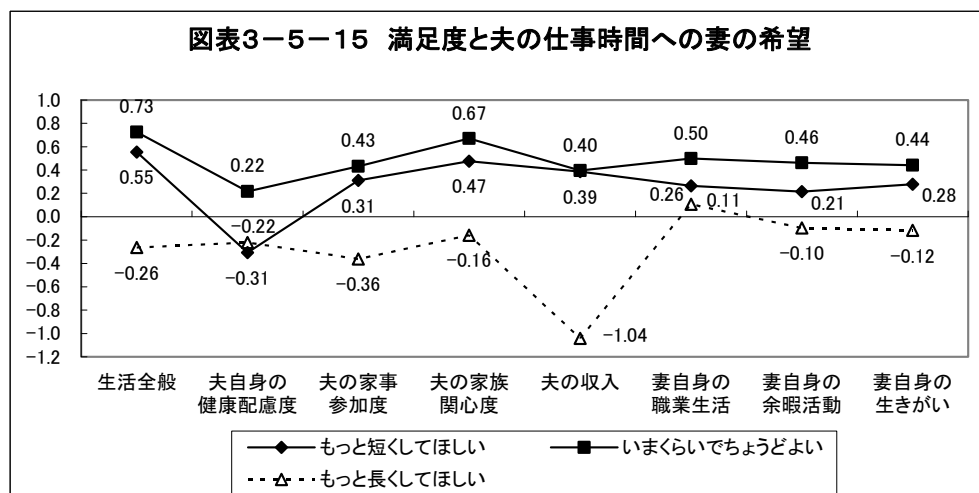
といった家庭における夫の態度に関わる項目については、総じて仕事時間が長くなるほど満足度は低下している。「夫の収入」については仕事時間が長くなるほど満足度は高くなり、「妻自身の余暇活動」や「妻自身の生きがい」についてはほぼ横ばい域で推移するものの、14時間台を超えるといずれの満足度も急激に低下する。

(10) 妻の希望と満足度

上述の第2節から第4節までにおける主題であった、①夫の仕事時間の長さに対する妻の希望、②結婚時の家事分担イメージの実現度、③欲しい子供人数の実現度、④妻自身のキャリア・イメージとしての就業継続希望の実現度について、それぞれにおける満足度の状況をみておきたい。

a. 夫の仕事時間の長さへの希望と満足度

夫の仕事時間の長さに対して「もっと短くしてほしい」との希望を持っている妻は、「いまくらいでちょうどよい」とする妻に比べて、総じて各項目とも満足度が低くなっている。とりわけ「夫自身の健康配慮度」の満足度（両者の差：0.56ポイント）で大きな差がみられる

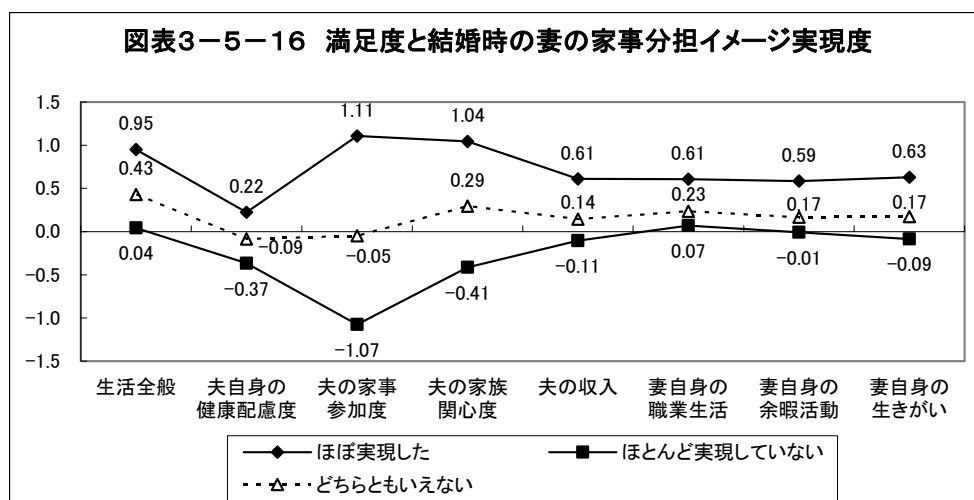


ほか、「夫の家族関心度」や「妻自身の職業生活」、「妻自身の余暇活動」などでも 0.2 ポイントを上回る差がみられている（図表 3－5－15）。

なお、夫の仕事時間を逆に「長くしてほしい」とする妻の満足度をみると、「妻自身の職業生活」を除くすべての項目で満足度スコア値がマイナスの不満域にある。とりわけ「夫の収入」が－1.04 と大きな不満度が示されており、単に夫の仕事時間をどうこうするというだけではない、例えば大きな所得不足（＝「貧困」）といった厳しい要素もあることが示唆されている。

b. 結婚時の家事分担イメージの実現度と満足度

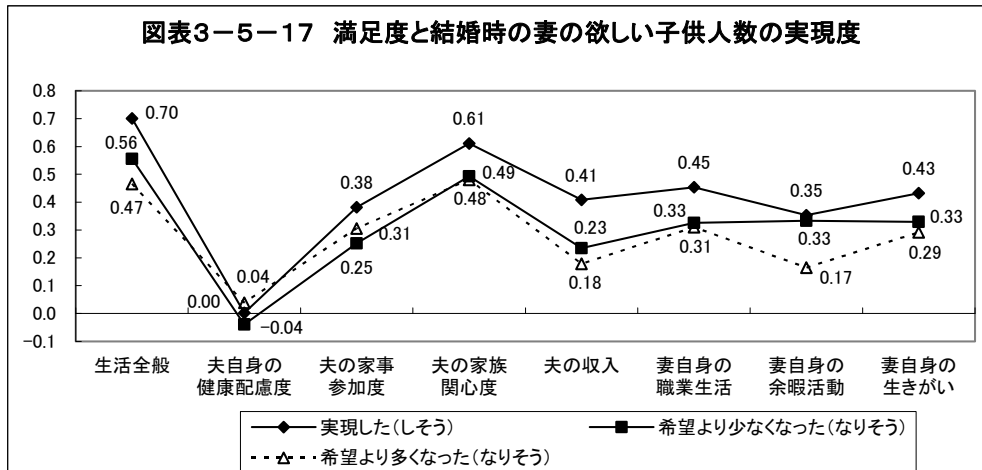
結婚時に妻が抱いていた家事分担イメージが「ほとんど実現していない」とする妻は、「ほぼ実現した」とする妻に比べて満足度がかなり低くなっているばかりではなく、スコア値の水準自体も低く満足・不満の境界域にあり、不満域にある項目も一つに限らずみられている。とりわけ「夫の家事参加度」の満足度は－1.07 と大きな不満度が示されている（図表 3－5－16）。



c. 結婚時の欲しい子供人数の実現度と満足度

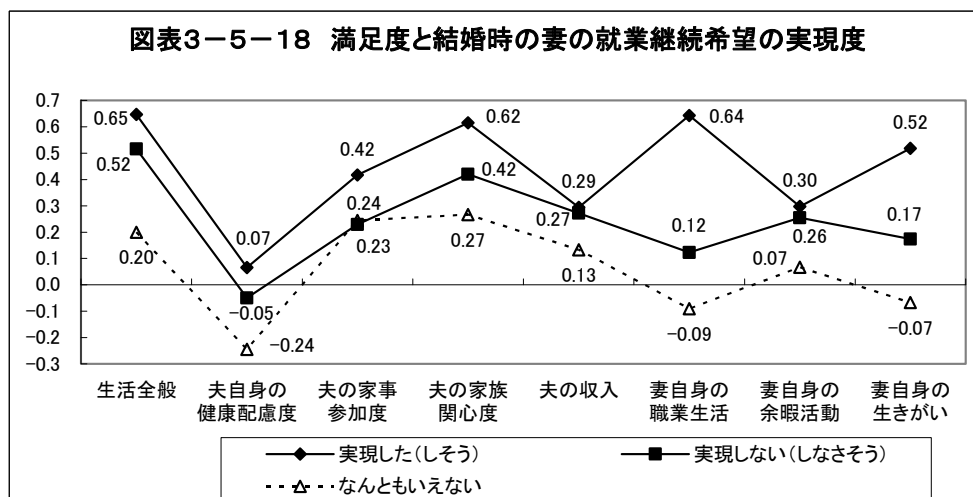
結婚時において欲しいと思う子供人数があり、それよりも「少なくなった（なりそう）」とする妻は、希望が「実現した（しそう）」とする妻に比べて、総じて各項目とも満足度が低くなっている。ただし、他の希望（とその実現度）に関する場合と比較すると、その差は相対的に小さなものにとどまっているといえる（図表 3－5－17）。

一方、希望よりも「多くなった（なりそう）」とする妻をみると、「生活全般」満足度をはじめとして、妻の生活に関する満足度において「少なくなった」妻以上に満足度が低くなっており、「妻自身の余暇活動」（実現したとの差：0.28 ポイント）や「妻自身の職業生活」、「妻自身の生きがい」（両者とも 0.14 ポイント）では相対的に大きな差となっている。



d. 結婚時の妻の就業継続希望の実現度と満足度

結婚時の就業継続希望が「実現しない(しなさそう)」とする妻は、希望が「実現した(しそう)」とする妻に比べて、総じて各項目とも満足度が低くなっている。とりわけ「妻自身の職業生活」の満足度(両者の差:0.52ポイント)において大きな差がみられ、また、「妻自身の生きがい」(0.35ポイント)でも大きな差となっている。これよりも差は小さいが、「夫の家事参加度」や「夫の家族関心度」でも0.2ポイント程度の差となっている(図表3-5-18)。



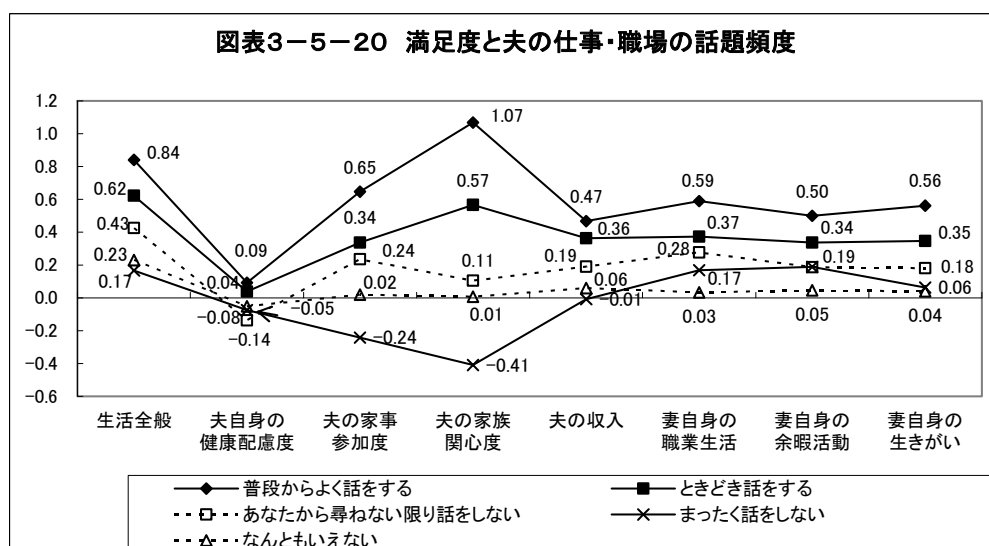
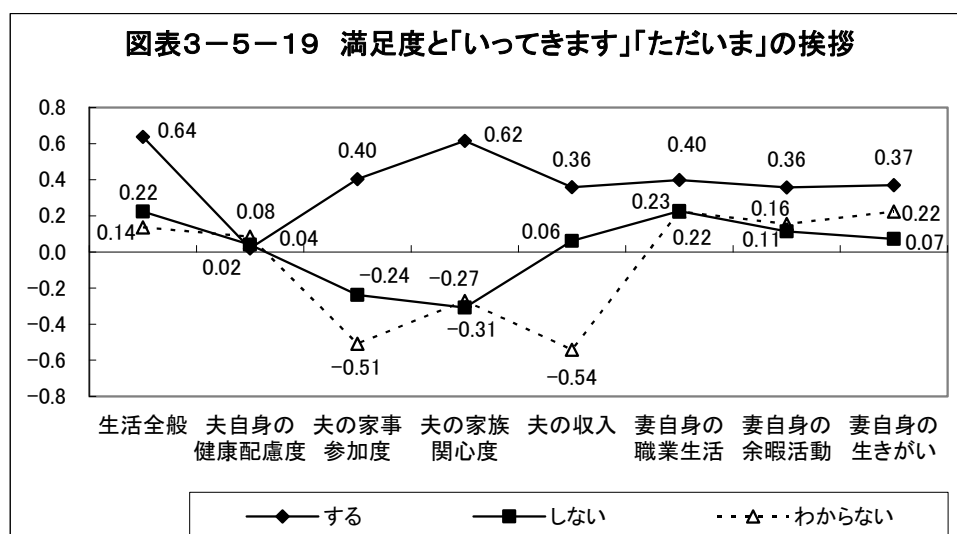
(11) 夫婦間の「愛」に関連した指標と満足度

満足度の最後に、筆者の想定する「愛」に関連した指標別に満足度をみておきたい。

まずは、夫が外出時や帰宅時に「ってきます」や「ただいま」といった挨拶をするかどうか別に満足度をみると、挨拶を「する」とする妻は、「しない」とする妻よりも総じて満足度が高くなっている(図表3-5-19)。とりわけ大きな差が拵いている項目は、「夫の家族関心度」(0.93ポイント)と「夫の家事参加度」(0.64ポイント)で、この二つはスコア値の

水準もマイナスとなっている。また、「生活全般」でも 0.42 ポイント、「妻自身の生きがい」でも 0.30 ポイントの比較的大きな差がみられている。なおその中で、「夫自身の健康配慮度」の満足度のみは、ほとんど同水準となっている。

つぎに、夫婦の会話において、夫の仕事や職場のことを話題にする頻度別に満足度をみると、「普段からよくする」や「ときどきする」とする妻は、そうでない妻よりも総じて満足度が高くなっている。逆に「まったくしない」とする妻は、総じて満足度が低くなっているが、とりわけ「夫の家事参加度」や「夫の家族関心度」ではスコア値が比較的大きなマイナスの値となっている（図表 3-5-20）。



3. 満足度と老後生活イメージ（生涯の結審）

最後に、こうした満足度と今回の調査で行った老後生活イメージとの関連を検討しておきたい。

「妻調査」では、老後に職業から離れ、夫婦二人の生活となった場合のイメージを妻に尋

ねた。この章（第3章）の冒頭部分における準備的な作業で紹介したように（第1節3.（6）のc.参照）、その結果を「プラスのイメージ」と「マイナスのイメージ」などに集約した。ここでは、妻がこの「マイナスのイメージ」（「夫との二人暮らしはごめんだ」を含む）を抱くことは、どのような要素・要因と関連があるのかを検討したい。いうなれば、人生の結審とでもいうべき老後生活において、否定的なイメージを持って生活を送ることとなるのには、どのような要因と関係しているのかということである。夫の立場としては、「不機嫌さ」を抱えたパートナーと一緒に老後生活を送ることとなる可能性を高めるような要因を知ることでもある。

このため、上記の「マイナスのイメージ」を持たれている場合を1、「プラスのイメージ」を持たれている場合を0とした変数を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析を行った。独立変数としては、これまでの同様の回帰分析で用いてきた項目を投入した。満足度については、「生活全般」と「夫の健康配慮度」の二つの満足度スコアを用いた。その結果は、図表3-5-21に整理しており、次のような点が指摘できる。

①妻の現在までの職業経歴実績（キャリア実績）で統計的に有意なものが析出されている。有意性が析出されなかったものも含めて考察すると、係数は就業している場合はマイナス、すなわち老後生活の「マイナスのイメージ」を軽減する方向での要因となっている。妻も無業ではなく、できれば安定した就業経歴を積むことが「プラスのイメージ」を伴った老後生活に繋がるといえよう。その際、妻自身の就業がパートタイマーである場合について

図表3-5-21 老後生活イメージに関する回帰分析結果（二項ロジスティック回帰）

従属変数		老後夫婦2人の生活イメージ(マイナスイメージ(「夫との二人暮らしはごめんだ」を含む)=1)					
	B	Wald	有意確率		B	Wald	有意確率
夫年齢階級(両端括り5歳きざみ)コード	-0.112	0.447		夫婦の年齢差	0.086	5.658	**
妻年齢階級(両端括り5歳きざみ)コード	0.183	1.144		夫婦の学歴差(夫が上)	0.008	0.003	
*婚姻年数(2009-結婚年)	0.010	0.237		夫婦の学歴差(妻が上)	0.168	0.761	
同居家族の子供3歳未満ありダミー	-0.143	0.321		妻のキャリア実績(学卒就職1社継続)	-0.450	1.291	
同居家族の子供3歳以上、小学校就学前ありダミー	-0.051	0.064		妻のキャリア実績(学卒&転職後継続)	-0.545	2.753	*
同居家族の子供小学生ありダミー	0.123	0.674		妻のキャリア実績(学卒転職未定着)	-0.308	0.782	
同居家族の子供中学生ありダミー	0.168	1.173		妻のキャリア実績(結婚・出産退職再就業)	-0.460	4.020	**
要介護・要介助者いる(同居している)ダミー	-0.190	0.290		妻のキャリア実績(総じて無業・本格的な就業経験なし)	0.339	0.561	
要介護・要介助者いる(別居している)ダミー	0.369	2.653	-	夫の休日出勤頻度コード	0.088	0.767	
夫年収(階級値)	-0.001	4.189	**	夫の休日在宅仕事頻度コード	0.039	0.081	
夫年収前年増ダミー	-0.224	1.512		夫の休日仕事関連つきあい外出頻度コード	0.222	2.361	
妻調査:夫の地位(現場の管理・監督者)ダミー	-0.159	0.394		夫の帰宅後持ち帰り仕事頻度コード	-0.183	1.490	
妻調査:夫の地位(中間管理職)ダミー	-0.201	1.399		夫のつきあい飲酒頻度コード	0.137	1.517	
妻調査:夫の地位(上級管理職)ダミー	-0.024	0.010		夫の普段より早め帰宅頻度コード	0.103	0.567	
妻調査:夫の地位(知らない)ダミー	0.574	0.935		夫の平日泊まり仕事頻度コード	0.088	0.174	
妻自身の就業(正社員)ダミー	-0.346	1.332		夫の外出/帰宅時の挨拶するダミー	-0.536	5.551	**
妻自身の就業(契約社員・派遣労働者)ダミー	0.023	0.005		夫の仕事・職場の話題状況(よく話す)ダミー	-0.643	11.010	***
妻自身の就業(パートタイマー)ダミー	0.408	3.392	*	夫の仕事・職場の話題状況(ときどき話す)ダミー	-0.323	4.115	**
妻自身の就業(その他の形態の雇用者)ダミー	0.195	0.219		夫婦のなれそめ(幼なじみ)	0.513	0.471	
妻自身の就業(自営の仕事)ダミー	-0.244	0.230		夫婦のなれそめ(学校が同じ)	-0.451	4.256	**
妻自身の健康度コード	-0.089	0.898		なれそめ(趣味の活動)	-0.158	0.347	
妻からみた夫の健康度コード	-0.118	1.336		夫の仕事時間短くて欲しいダミー	-0.632	17.857	***
夫の生活時間(出勤～帰宅)＜一部補正推計＞	0.009	0.166		妻の結婚後家事分担イメージ(ほとんど実現していない)ダミー	1.317	71.826	***
夫の普段の帰宅時間(ある程度決まっている)ダミー	0.012	0.008		妻の欲しい子供人数の実現度(希望より少なかった)ダミー	0.044	0.082	
				妻の満足度(夫自身の健康配慮度)	-0.189	12.506	***
				妻の満足度(生活全般)	-0.791	147.629	***
				定数	0.075	0.011	
使用ケース数	1778						
調整済みR2乗	1592.132						
F値	0.270						
有意確率	0.385						

(注)1.「有意確率」欄の「***」は1%未満、「**」は5%未満、「*」は10%未満で、それぞれ有意であることを示す。なお、「-」は10%未満の有意性にわずかに届かなかった項目を示す。
2. 参照グループは、「学歴」は「中・高卒」、「子供」は「中学生以下の子供いない」、「役職・地位」は「一般社員・従業員」、「妻の就業」は「無業」、「妻のキャリア実績」は「結婚・出産退職後無業」である。これ以外の変数は、掲示のあるグループ以外が参照グループである又は数値変数である。

弱いながらも係数がプラスで有意性が析出されていることにも留意するならば、パートタイマーのみで職業生活を送るよりは、他の形態を選択することができれば望ましいことが示唆されていると考えられる。

- ②妻が「夫の仕事時間について短くして欲しい」という希望を持っている場合には、老後生活の「マイナスのイメージ」を緩和する方向での有意性が析出されている。もとより、できればその希望が少しでもかなえられれば、なおよいと考えられる。
- ③妻の家事分担イメージが実現していないことについて、有意性が析出された。もとより老後生活の「マイナスのイメージ」を高める要因である。
- ④妻の満足度が高いことは、「マイナスのイメージ」を緩和する方向での有意性が析出されている。
- ⑤いわゆる「愛」に関連する指標も、「マイナスのイメージ」を緩和する方向での有意性が析出されている。
- ⑥夫の年収が、老後生活のマイナスのイメージを弱める方向の要因として統計的に有意となっている。確かに収入を増やすことはマイナスのイメージを緩和する効果があることが示唆されるが、その効果の大きさは他の項目に比較すればわずかなものである（厳密にはいえないが100万円の増収で0.01ポイント程度）。

4. この節のまとめ

この節では、個人を対象とした調査であることの特徴を活かすこともあって、比較的細かく妻の満足度の状況をみてきた。満足度のスコア値の平均でみると、総じてプラスの満足域にあり、満足方向の状態にある妻が不満方向のそれよりも多くなっているが、「夫自身の健康配慮度」のみは、満足・不満の境界域にあり、「生活全般」及びその他の項目とは異なる状況を示している。

（妻の満足度に関連する要因）

妻の満足度に関連する要因は多様・多彩であり、夫妻の年齢、学歴、健康といった基礎的な属性のほか、子供の年齢・学齢、夫の収入や会社での地位、妻の現在の就業状況やこれまでの職業経歴の実績などが挙げられる。また、夫の仕事に関する時間についても、帰宅時間の規則性の有無を含めかなりの要因となっている。さらに、家事分担や就業継続といった妻の希望の実現度も大きな要因であった。

こうした妻の満足度をめぐる状況は、生涯の結審ともいえる老後生活に対するイメージにも影響を与えることも析出された。

（より具体的な指摘事項）

析出されたこれらの要因とその結果データから、より具体的には次のような指摘ができる。

- ①妻の「夫自身の健康配慮度」に対する満足度の低さは、どのような層をとっても広範にみられる。夫自身としては「そうでもない」と考えている場合であっても、もっとも身近に

いてある程度以上の関心を持って見守っている存在からみて、「危うさ」とでもいったものが感じられているともいえることは留意されてよいであろう。象徴的な意味ではあるが、普段の日における夫の仕事時間（出勤から帰宅までの時間）が13時間台以上では、妻の「夫自身の健康配慮度」に対する満足度スコア値の平均はマイナス域となっていることは記憶されてよいであろう。

- ②子供が小学校への就学前のまだ小さい時期は、それでも家事への参加や家族への関心を示していた夫も、子供が就学し成長していくに従って家庭への関心を示さなくなる場合が多いようである。なお、このことは相対的な意味であって、子供が乳幼児期にあるときの夫の家事参加や配慮が、現状で十分であるとするものでは必ずしもない。

夫としては職場で管理的な仕事や地位に就き忙しいという面も窺われ、それに伴う夫の収入増がある程度補償する要因となるにせよ、夫の家庭への関心の低下は妻の満足度を低下させることは留意する必要がある。さらにいえば、仕事の時間を短くしても「やることがない」といわれることがあるが、「やること」は足下に、しかも大切な場所に厳然とあるということに気づく必要があるともいえる。

- ③夫の仕事時間を「もっと短くして欲しい」と願う妻、結婚時にイメージしていた夫との家事分担が実現できていない妻、仕事を続けたいと希望しながら実現できていない妻、そして欲しいと思っていた子供の人数が達成できない妻は、そうでない場合に比べて満足度が低くなっている。いずれも重要なテーマであるが、その中で、就業継続希望が実現できていない妻にあつては、妻自身の「職業生活」と併せて「生きがい」に関する満足度もかなり低くなっていることに注目しておきたい。また、同様のことは、データとしてあまり明確ではないものの、希望子供人数が実現できなかったという面でもやや窺われる。

- ④妻の満足度が低いことは、職業生活からの引退後の老後生活に対する「マイナスのイメージ」に直結している。生涯の最終ステージにおいて苦い思いをすることがないように、仕事にかかる時間をもう少し減らし、家庭を「かえりみる」ことが求められる夫が少なくないのではないだろうか。

第6節 論点別分析のまとめと政策インプリケーション

以上、今回実施した調査結果の分析を通じて、夫（男性）の労働時間の問題を妻の視点から考察してきた。第6節では、総論的なまとめを試みたい。

労働時間、とりわけ長時間労働の問題については、以下で概説するようにいろいろな観点からアプローチすることができるが、働く人々自身に関する問題とだけ捉えている限り、具体的な対応という面では限定されたものになってしまうのではないかと、というのが筆者の基本的な論点である。長時間労働は働く人自身にとっての問題というだけではなく、周囲にいる人々、とりわけ大切にすべきと思っている人にさまざまな影響をもたらす、ある意味でその「犠牲」に支えられているということに気づくことを通じて、この問題のより大きな「問題性」に気づくことが求められているのではないだろうか。「大切にすべきと思っている人」の代表として、今回は「妻」を取り上げたものである。

1. 夫（男性）の「長時間労働」の問題類型

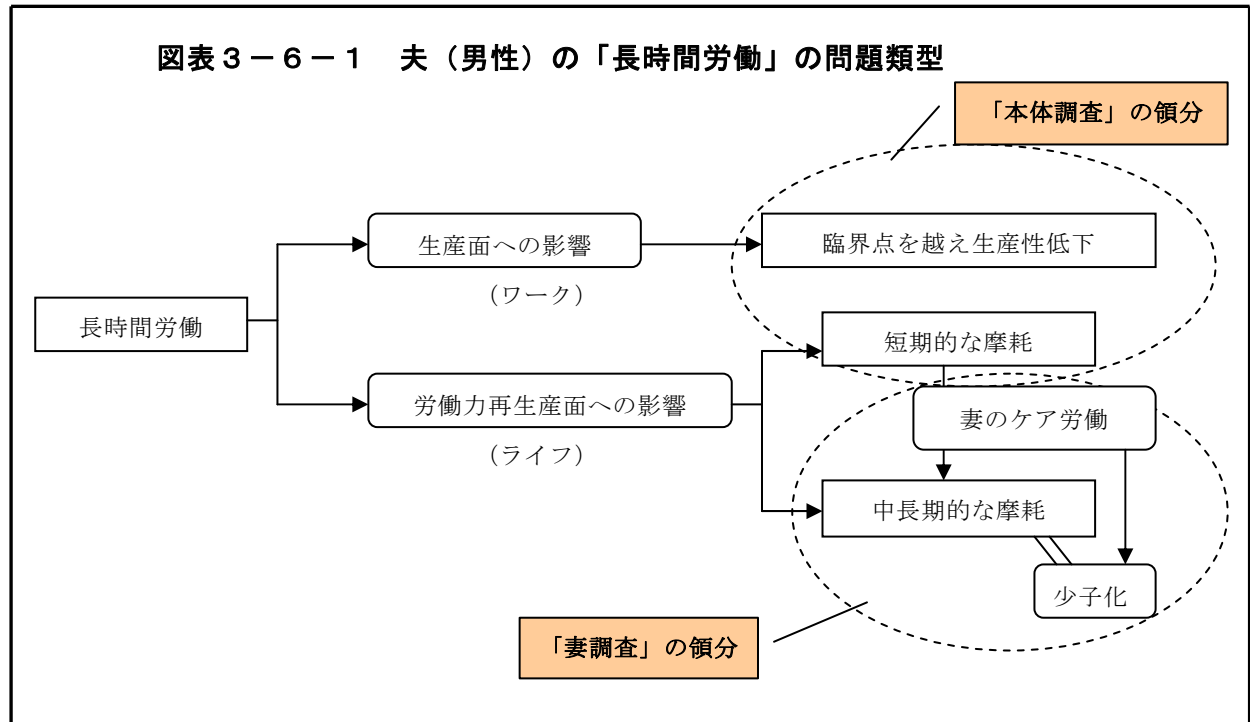
ここで改めて、筆者の考える夫（男性）の「長時間労働」の問題類型を整理し、提示しておきたい⁴⁴。「長時間労働」の問題類型は、労働契約上ないし労働法制上適法であることを前提とすれば、「生産面への影響」（仕事：「ワーク」の面）と「労働力再生産面への影響」（生活：「ライフ」の面）の二つに大別できると考えられる⁴⁵（図表3-6-1）。

「生産面への影響」としては、主に生産活動における効率性、能率に関する問題が生じる可能性があり、「長時間労働」をする・させることが当該生産活動にとってもっとも効率的であるかどうかの問題がある。典型的な例としては、あまりの「長時間労働」は効率性の低下（不注意による不具合の発生等も含まれる）を招くことになりやすい。ただ、適当なデータが得られにくいこともあって、これは必ずしも実証することが容易ではない側面でもある。一般に業況がよいときには労働時間は長くなり、厳しいときには短くなりがちであることとともに、「長時間労働」となる層が一部に片寄っていることが多く、その層に限定した業務成果データを得ることが困難であるからでもある。

問題類型のもう一つの側面である「労働力再生産面への影響」は、さらに労働力の「短期的な摩耗」と「中長期的な摩耗」とに分けて考えることができる。「短期的な摩耗」とは、典型的には、「長時間労働」のために体力の回復ができないまま次の労働日の労働開始を迎え、

⁴⁴ 「長時間労働」は夫たる男性に限られた問題ではなく、独身男性はもとより女性にも長い労働時間に就いている人々が少なくないが、この報告書では対象を夫たる男性に限っている。

⁴⁵ 「労働力再生産」とは、性別役割に関して社会学において「再生産」と用語化されているものとほぼ同義である。少し誤解を与える虞もあるので筆者の考えるところを注記すると、例えば「リフレッシュ」という言葉でも置き換えてもよいような感覚の言葉である。ただし、疲れを癒すといった本人に関することばかりでなく、次代を担う労働力の育成も含んでいるので、「労働力再生産」という用語がもっとも適当であるので用いることとしている。なお、経済社会の機能として考えるならば、労働することによって生じた疲れを癒し元の状態を復活させるための栄養摂取、休養などが「消費」に当たり、自己の労働能力を高めるための能力開発や次代の育成（厳密に言えば親の世代の生産性を超える生産性をもたらす労働能力に係る部分に限られる。）などは「投資」に当たると考えてよいであろう。



疲労の蓄積の結果、労働能力の低減がもたらされることである。これは働く人、ここでは夫の疲労や士気の減退、あるいは心理的な抑うつ又は憂鬱症候などとして現れる。一方、「中長期的な摩耗」とは、「長時間労働」の結果として働く人々の職業能力の中長期的な維持や向上が阻害されることや、やがて加齢・老化・死亡に伴って絶対的に衰亡する当人の労働能力に代わる次代の労働力を養育・育成することがうまくいかなることである⁴⁶。さらに、「労働力の再生産面への影響」の一つとして、妻自身の就業希望を阻害している効果も併せて視野に入れたい。

このように問題類型を設定するとき、「ワーク」の面と、それに仕事する本人の問題として直接かつ密接に関連する「労働力再生産における短期的な摩耗」の面とについては、今回の調査のうち「労働時間・本体調査」が対象とする領分であり、別途の調査研究として行われており、別の報告書に取りまとめられることとなっている。

一方、この報告書が対象とする領分は、「ライフ」の面のうち夫の労働力の「短期的な減耗」に関連する妻の役割行動、妻自身の就業行動に与えている影響、そして労働力の中長期的な摩耗としての子育てへの影響などを、妻の思いや希望、満足度など通じて分析することである。夫の労働力の「短期的な減耗」に関連する妻の役割行動については、もう少し説明が必要であろう。日々の労働による労働力の「短期的な減耗」を補填しリフレッシュするためには、単に休息を取るだけでなく、適切な栄養を摂取したり入浴などの生理的なケアをした

⁴⁶ 今回の調査は妻に対する調査であることから、このうち当人（夫）の職業能力の中長期的な維持や向上に関しては、一部を除き取り扱っていない。これに関連する調査項目としては、夫が「趣味・学習に費やす時間を十分とっている」程度に関する設問があり、これは妻が夫の仕事時間を短くして欲しいと考えるかどうかに関連する要因として析出されている（第2節の追加関連項目探索の回帰分析結果参照）。

り、さらには適度な雰囲気の中での精神的な安らぎを感じることも必要である。これらを的確に行うためにはいろいろな物理的な設定準備と用役（サービス）が必要であるが、夫の仕事にかかる時間があまりに長くなると、こうした準備のために割ける時間がなくなるばかりでなく、減耗した労働力を「補填・リフレッシュ」することに自ら能動的に参加するという意欲も低減することにもなりかねない⁴⁷。結果として、そのための妻によるケアが通常以上に求められることとなることが考えられる。減耗した夫の労働力を「補填・リフレッシュ」するための妻の活動を「ケア労働」ということとすれば、そうしたケア労働のための負担が通常よりも重く妻にのしかかることが考えられる⁴⁸。

以上のような問題設定に基づき、今回の妻に対する調査を設計し、分析を行った。問題類型に対応して、主に次のような指標データを設定した。なお、これらは妻からの回答であるので、必ずしも「実態」を示すものではない面があることは留意される必要はあろう。

- ①夫の仕事時間に関連したものとして、通常の勤務日において住居を出る時間から帰宅するまでの時間（出勤時間～帰宅時間）をメインの指標とし、これに帰宅時間の規則性の有無及び休日出勤、自宅での持ち帰り仕事などの「非定型仕事行動」などを設定した。
- ②夫の労働力の「短期的な摩耗」に関連するものとして、その健康状態や憂鬱兆候に関する指標などを設定した。
- ③妻の「ケア労働」に関連したものとして、逆の方向からではあるが夫の仕事にかかる時間を今よりも短くして欲しいという希望の有無や、妻が結婚時にイメージしていた夫との家事分担の状況を実現できているかどうか、といった指標を設定した。
- ④妻自身の就業行動に対する影響に関連したものとして、結婚時に妻が考えていた自身の職業生涯イメージ、とりわけ就業を継続したいという希望が実現しているかどうかという指標を設定した。
- ⑤労働力の「中長期的な摩耗」に関連したものとして、結婚時に妻が抱いていた子供の人数に関する希望が実現しているかどうかという指標を設定した。
- ⑥以上の指標に関連して、生活に関する妻の満足度を生活全般と7つの側面について尋ねた。

第3章第2節から前節（第5節）までは、この②から⑥までの指標を軸として、もとより他の項目との関連も考慮しながらではあるが、①の指標とどのような関連にあるのかについて、分析したものであるといえる。その結果の概要は、各節の末尾でまとめて整理してきているが、以下あらためて、上述の問題類型設定の考え方を踏まえたストーリー性にも配慮して整理しておきたい⁴⁹。

⁴⁷ こうした面の典型的な兆候が、いわゆる「フロ、メシ、ネル」で表現できる生活（スタイル）であろう。

⁴⁸ この「ケア労働」は、一部の社会学者等の間で議論される「無償労働」（unpaid work）や「感情労働」などと繋がる部分が多いと思われる。ただし、ここで問題としている夫の労働力減耗に対する「補償・リフレッシュ」のための妻の「ケア労働」の場合は間違いなく女性が行うものであるが、他の場合には、「無償労働」や「感情労働」は女性に限られたものではないことも当然である。

⁴⁹ ストーリー性を重視した結果、必ずしも厳密とはいえない部分があることは、ご容赦願いたい。

2. 論点別分析のまとめ

(1) 妻からみた夫の仕事時間に関する問題の広がり

①長時間労働の問題は一部の人々の問題であるが、広がりのある問題である。

夫が仕事にかける時間について、「いまくらいでちょうどよい」とする妻が半数をやや上回っており（54.8%）、一方、「もっと短くして欲しい」とする妻はほぼ3分の1（33.0%）となっている⁵⁰。このことからわかるように、長時間労働の問題は一部の人々の問題であることをまずもって認識しておく必要がある。とはいえ、妻からみても時短を望む割合が3分の1に達していることは、この問題の広範な広がりを示している。筆者は、ある問題が全体の5%を超える人々の問題となれば「社会問題化」するに十分な大きさであると考えているが、3分の1というのは、十分過ぎる規模である⁵¹。

さらに、妻が時短を希望する割合は、夫が中間管理職である場合に相対的に多い（一般社員：26.2%／中間管理職：37.1%）ことから、この問題が企業の業務を担う中核的な層の問題であることが示されており、企業にとっても看過できないはずのものである。

(2) 夫の仕事時間に対する妻の「時短希望」の要因

夫の仕事時間について「時短希望」の妻にその理由を尋ねた結果は、「少し無理をしているから」（71.0%）がもっとも多く、また「家族と過ごす時間を増やしてほしいから」（51.3%）が多いが、早く帰宅して「子育てを分担してほしい」（15.7%）や「家事を分担してほしい」（11.3%）など家事分担に関する理由も少なくない。このことは、要因分析からも窺われる。例えば、次のような結果が得られている。

②妻の「時短希望」は、夫の長い仕事時間とともに日々の不規則性も影響している。

夫の仕事時間について「時短希望」の妻と「現状のまま」の妻の割合は、家からの出勤から帰宅までの時間で13時間台以上になると逆転し、前者の方が多くなる。このあたりが妻からみた許容できる社会的な上限であるといえる。また、日々の帰宅時間が不規則であることも、妻の時短希望を高める要因となっている。

③長い仕事時間からくる夫の健康状況への懸念が「時短希望」の要因である。

夫の仕事時間が長くなるに従って、夫の健康状態を懸念する妻の割合が加速して高まる。さらに、妻が健康状態を「不調」と観ずる夫は、憂鬱状態であることが疑われる場合も少なくない。

⁵⁰ このデータは、「統合データ」でない第2章で紹介した「妻調査」によるものである。以下に掲げるデータは、第2章で掲載されているものがあるときはそれを用い、それがない場合は、第3章で利用した「統合データ」によるデータを用いている。

⁵¹ ここで「全体の5%」というのは、必ずしも人口の5%を意味しない。ある政策・制度において同等ないし同様に扱われている人々を「全体」と考えている。その「全体」のうち5%以上の人々が同じ類型の問題を抱える状態に至ったときは、その問題を解消・緩和するための当該政策・制度に改善ないし改変が必要となっている徴しであり、考察の対象にすることが求められるのではないかと考えている。ただし、絶対数としてもある程度のまとまった人数であることは必要であろう。

④育児・子育てを中心とした家事・家庭責任への夫の参加を求めている「時短希望」もある。

例えば保育園児がいる場合には、夫の仕事時間が同じ長さであっても妻の「時短希望」の割合が高くなっている。

（３）結婚時の妻の生活イメージが実現できない要因の一つとしての夫の仕事時間

結婚する際に妻もいろいろなイメージを持って新しい生活に入っていくが、少なくない妻でそのイメージがなかなか実現できていない状況がある。その要因にもいろいろなものがあるが、夫の仕事時間の長さやその不規則性も要因の一つとなっている。夫の仕事時間に関連した分析結果は、次のように整理される。

⑤家事分担イメージが実現していない要因としては夫の帰宅時間の不規則性が大きい

結婚時の家事分担イメージについては、夫の家事参加をイメージしていた場合に「実現した」とする割合が相対的に低くなっている（「夫婦で協力・分担」イメージの実現度：45.1%）／「妻が全面引き受け」：74.6%）。分析の結果その要因として、夫の帰宅時間が日によって異なり不規則であること、とりわけ休日出勤などの非定型仕事行動の頻度が高い場合などを挙げることができる。

⑥希望の子供人数よりも少なくなったことと夫の仕事時間もある程度の関連が示唆される

結婚時に希望する子供人数をイメージしていた妻のうち、希望より少なくなった（なりそう）とする妻は26.6%であり、そのうちで子供の数が少なくなったことと夫の仕事時間の長さに関連があるとした妻は4分の1近く（23.6%）となっている。分析の結果としても、現在の夫の仕事時間の長さとはある程度の関連が示唆されている。

⑦妻の就業継続希望が実現されない要因としては夫の家事不参加が重要

結婚時における妻自身の職業生活イメージとしては、「一時期仕事を離れ子供が手を離れたら再び仕事を持つ」という再参入型のキャリアをイメージする妻が半数程度（50.8%）ともっとも多くなっている。一方、就業の継続を希望する妻も2割近く（18.1%）いるが、そうした就業継続を希望していた妻のうち4割近く（38.7%）が「実現しない（しなさそう）」としている。分析の結果、実現しない要因としては、夫の帰宅時間の不規則性が強く示唆されたが、それはまた、上記⑤のように夫の家事分担が不十分であることとも強く関連している。

（４）そうしたことの妻の満足度への影響

妻の生活満足度は、総じて満足域にあるが、上述のような状況はおしなべて妻の満足度を低める方向の要因となっている。満足度に関連する要因は多様・多彩であるが、その中で夫の仕事時間に関連した分析結果は、次のように整理される。

⑧「夫自身の健康配慮度」に対する満足度はとりわけ低い

妻の「夫自身の健康配慮度」に対する満足度の低さは、どのような層をとっても広範にみられた。夫の仕事時間（出勤～帰宅）がある程度（13時間台）以上では、その満足度スコア

値の平均はマイナス域となっている。

⑨「時短希望」の妻、結婚時の生活イメージが実現できていない妻の満足度は相対的に低い

夫の仕事時間を「もっと短くして欲しい」と願う妻、結婚時にイメージしていた夫との家事分担が実現できていない妻、仕事を続けたいと希望しながら実現できていない妻、そして欲しいと思っていた子供の人数が達成できない妻は、そうでない場合に比べて満足度が低くなっている。それはまた、妻自身の「生きがい」に関する満足度も低める結果ともなっている面が窺われる。

⑩妻の生活満足度の低さは、引退後の老後生活のマイナスイメージに直結している。

妻の満足度が低いことは、職業生活からの引退後の老後生活に対する「マイナスのイメージ」をもたらす強い要因となっている。

（５）浮かび上がるストーリー

以上の分析結果から、次のようなストーリーを描くことができる。

確かに長時間労働の問題は働く人々すべての問題ではなく、一部の人々の問題といえるが、現在においては広範な広がりを持っており、また、長時間労働に直面している層は企業にとっても戦力となるべき層であり、企業としても「しっかり働き、きちんと休む」という方向での対応が求められる層である。

一方、夫たる男性の長時間労働は、働く本人の問題であることを越えて周囲の人々、とりわけ妻に対して様々な影響を及ぼしていることにも気づき、十分に認識することが重要である。そうした影響を特に強く受けている層は、相対的に高学歴で、夫との家事分担を前提として自身も就業を続け、子供も持とうという思いを持ちつつ結婚した妻たちである場合が多い。企業にとっても我が国経済社会にとっても、そうした妻たちは重要な働き手であることが望まれる存在でもある。

ところが、現実には妻たちのそうした希望、思いが実現できていない場合が少なくない。実現できない要因にはさまざまなものがあるが、少なくとも要因の一つとして夫の長時間労働があることはできる。長時間労働ゆえに妻が望むような家事その他の家庭責任の分担が十分にはできず、むしろ長時間労働ができるためのケアを妻に求めるといった状態になっている場合も少なくない。そうした夫を妻としても放置することはできず、結果として、とても希望するだけの人数の子供を持つことはできず、また、希望していた継続的な就業もできない。少なくともどちらか一方を諦めるほかないという状態になっている。また、子供を持ったとしても、子供が学齢期、とりわけ中学、高校期になるに従い、（中間）管理職となったこともあって忙しさを増した夫は、従前よりも一層家庭責任を振り返る余裕がなくなり、妻一人が背負うような状態になってしまう。

このような状態は、妻たちの満足感に好ましくない影響を与えている。とりわけ、今日の妻たちの中には自身の職業生活の有り様が「生きがい」と結びついている層が少なくなく、

生活にほどほどの満足感はあるとしても人生の充実感とはなり得ていない。

さらには、そうした満たされぬものを底流に持つ妻たちにあっては、生涯の最終ステージである老後の生活に「面倒」、「我慢」、「不安」といったマイナスのイメージを抱くことに繋がる。そのときになって、家庭を顧みて来なかった夫が苦い思いをすることになるのではないだろうか。

今回の調査結果から、以上のストーリーがそのまま当てはまる場合はそれほど多いとはいえないものの、一定の割合ではあり得る。また、これらの問題は、単に個人的な満足度という問題でとどまるものではなく、社会的なコストをかけて育成されたという面を持つにもかかわらず、有能な女性の力を経済社会が活かせていないということ、また、昨今大きな問題と認識されている「少子化」の少なくとも一つの要因になっていることが窺われる。先に筆者の「社会問題化の5%ルール」を紹介したが、それを取るかどうかは別として、十分に社会的な問題・課題とするに足るものと考えられる。社会的問題であれば、社会的な対応が求められる。

3. 政策インプリケーション

夫の長時間労働が妻（や家庭）に与えている影響に関しては、まずもって夫がそのことに気づき、適切な対応を取ることが重要である⁵²。しかしながら、夫がそのことに気づいたとしても、妻が希望するだけではなく、夫自身もできることならば仕事時間を減らしたいと考えているにもかかわらず、それができない現状を考えると、社会的な対応が求められる。ここでは考えられる政策対応の方向について、これまでの分析結果も踏まえて、焦点を絞って指摘しておきたい。

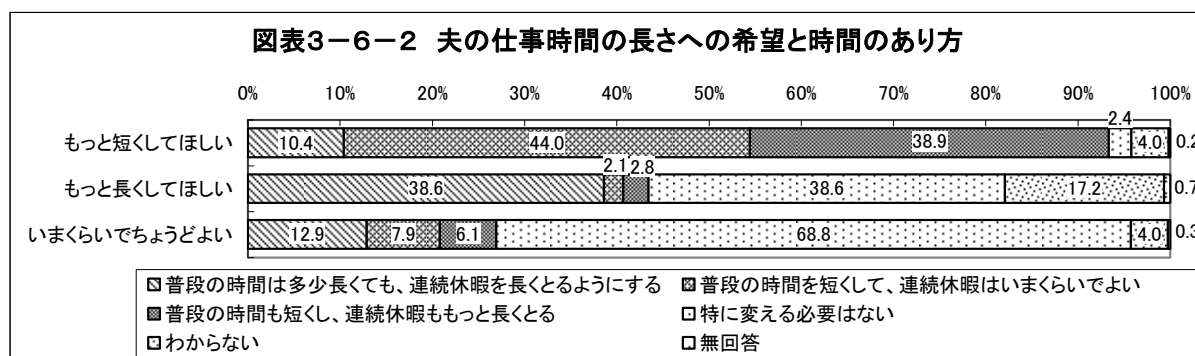
①普段の時短と連続休暇とのベスト・ミックスを

長時間労働に対する政策対応としては、結局のところ何らかの形で仕事に係わる時間を短くすることに帰着する。仕事時間を短くするというとき、その方向には大きく二つがある。普段の仕事時間を短くするか、連続休暇を現在よりも長くとるかである。

今回の調査で妻にその方向を尋ねたところ、図表3-6-2のとおりとなった。夫の仕事時間について「短くしてほしい」とする妻にあっては、「普段の時間を短くして、連続休暇はいまくらいでよい」が44.0%でもっとも多く、次いで「普段の時間も連続休暇も」が38.9%などとなっている。合わせると「普段の時間」の短縮を望む妻が8割を超えているともいえるが、一方で「連続休暇」をもっと長くとることを望む割合も5割近くに達しているともいえる（49.3%）。また、夫の仕事時間が「いまくらいでちょうどよい」とする妻にあっても、もっと連続休暇をとることを望む妻が2割近くを占めている（19.0%）。さらにまた、「もっ

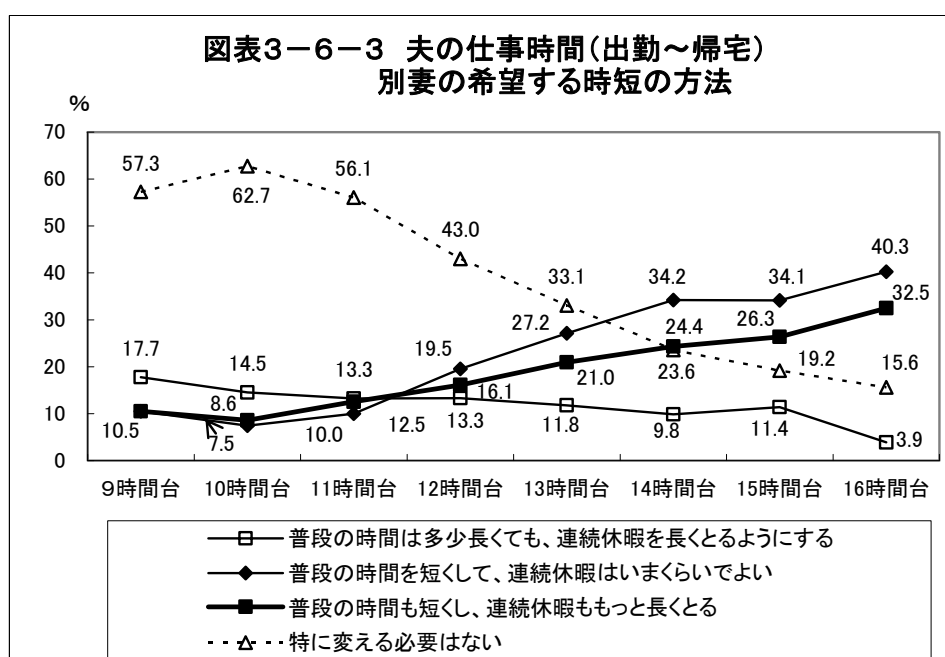
⁵² 上述したことではあるが、少なくとも「仕事以外にやることがない」といった認識はできなくなるはずである。それは「灯台下暗し」の状態であり、また、面倒な家庭責任からの「逃げ」でしかない。

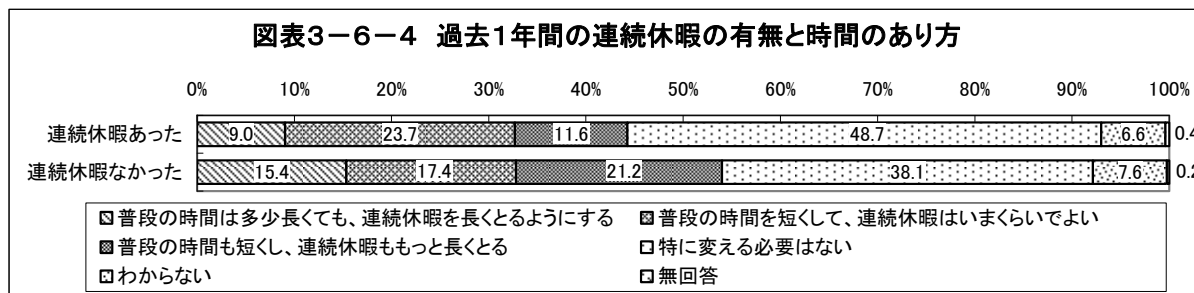
と長くしてほしい」とする妻であっても、「普段の時間」は長くする代わりに「連続休暇」をもっととるとする妻が4割近くいる（38.6%）。



妻による夫の仕事時間のこうしたあり方は、日々の仕事時間の長さに関連している。すなわち、夫の日々の仕事時間が長くなるほど「普段の時間」の短縮を望む妻の割合が高くなる（図表3-6-3）。また一方、過去1年間における連続休暇の有無とも関連している。すなわち、夫に連続休暇がなかった妻では「連続休暇」をもっととることを望む割合が相対的に高くなっている（図表3-6-4）。

このように、置かれたそれぞれの状態によって「普段の時間」の短縮を望む場合と「連続休暇」をもっととることを望む場合とに分かれる傾向がみられる。個々の多様性への対応にも十分配慮しながら、「普段の時間」と「連続休暇」とのベスト・ミックスを実現していくことが望まれる。





②「休息時間」の制度化も一つの選択肢

長時間労働に対する対応のための政策としては、労働時間の上限規制がもっとも重要な手法として考えられるが、併せてフランスやドイツなどヨーロッパ大陸の労働法にみられる「休息時間」を我が国にも導入することが検討されてもよいのではないだろうか⁵³。これは、ある労働日における労働の終了時点から次の労働日における労働開始まで一定時間（フランス、ドイツでは 11 時間）以上の時間を空けなければならないというものである。一つの労働日の間での「休憩時間」に対して「休息時間」といわれて（訳されて）いる⁵⁴。筆者は「休息時間」というよりも「休息と家庭のための時間」と呼んだ方がよいと考えている。

これに関連して想起されるのが、夫の仕事時間（出勤～帰宅）が 13 時間台以上になると「時短希望」の妻と「現状のまま」の妻の割合が逆転し、前者の方が多くなることである。「24-13」は 11 である。いわゆるワーク・ライフ・バランスのためには日々 11 時間程度以上の休息の時間が求められているといえる。同じ 11 時間でも通勤時間の問題があるので欧米の「休息時間」と厳密には一致しないことには留意が必要であるが、我が国においても 11 時間くらいが「休息と家庭のための時間」設定の議論をするとすれば、その出発点になるのではないだろうか。

③帰宅時間の規則性を高めることへの配慮を

夫の帰宅時間が日によって不規則であることが、様々な影響を与えていることが今回の分析からも明確となっている。帰宅時間の不規則性は、通常の所定勤務時間制度の下にあるかと、フレックス・タイムや裁量労働制などの変形的な勤務時間制度が適用されているかにかかわらずみられている。

妻（や家庭生活）への影響の緩和の観点からも、そうした勤務時間制度の運用や残業のあり方の見直しなど帰宅時間がもう少し規則性のあるものにする施策が求められる。「ノー残業デー」の設定やある時刻以降の就業を禁止する「逆コア・タイム」の導入などが考えられる。このほか、保育園の「お迎え」などの特定の家庭責任を抱える従業員（夫）に対して、必要

⁵³ 蛇足ながら、ロシアの労働法典にも同様の規定がある。

⁵⁴ ただし、この一定時間について労使が合意すれば短縮することができるとの規定が設けられている。我が国に導入する場合にも、そうした労使合意に基づく特例は設けられてよいであろう。

に応じた在宅勤務付で特定の曜日の定時退社を認めるなどの措置が考えられる。

上記以外にも様々な対応が考えられるが、要は「しっかり働き、きちんと休む」という原則を基礎とした就業慣行を実現することに尽きる。その上で、夫たる男性は妻の生涯設計への配慮や家庭責任の分担を行うことが求められる。それが、フロムのいう「愛するということ」(The Art of Loving)なのであろう。

参考文献

- 上野千鶴子「家父長制と資本制」(2009年／岩波現代文庫版)
木戸功「概念としての家族」(2010年／新泉社)
武石恵美子(編著)「女性の働き方」(2009年／ミネルヴァ書房)
野々山久也(編)「論点ハンドブック 家族社会学」(2009年／世界思想社)
野村浩子「働く女性の24時間」(2005年／日経ビジネス人文庫)
橋田壽賀子「夫婦の格式」(2008年／集英社新書)
樋口美雄／太田清(編)「女性たちの平成不況ーデフレで働き方・暮らし方はどう変わったか」
(2004年／日本経済新聞社)
樋口美雄／津谷典子(編)「人口減少と日本経済」(2009年／日本経済新聞出版社)
久本憲夫／玉井金五(編)「ワーク・ライフ・バランスと社会政策」(2008年／法律文化社)
牟田和恵(編)「家族を超える社会学」(2009年／新曜社)
森岡清美／望月嵩「新しい家族社会学<四訂版>」(1997年／培風館)
森岡清美「発展する家族社会学」(2005年／有斐閣)
山口一男／樋口美雄(編)「論争 日本のワーク・ライフ・バランス」(2008年／日本経済新聞出版社)
山口一男(文)／森妙子(挿絵)「ダイバーシティ」(2008年／東洋経済新報社)
山口一男「ワーク・ライフ・バランス」(2009年／日本経済新聞出版社)
山田昌弘「家族というリスク」(2001年／勁草書房)
山田昌弘「なぜ若者は保守化するのか」(2009年／東洋経済新報社)

(注) 引用文献は、文中において示した。