



Title	女性の就業とライフコース : 専門職女性を対象に
Author(s)	村上, あかね
Citation	年報人間科学. 2000, 21, p. 207-224
Version Type	VoR
URL	<a href="https://doi.org/10.18910/6764">https://doi.org/10.18910/6764</a>
rights	
Note	

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

## 女性の就業とライフコース

——専門職女性を対象に①——

### 〈要旨〉

現代日本の女性をめぐる趨勢を見ると、女性の人生において職業生活が占める割合、そして女性自身が職業を通して社会的地位を獲得する機会は増加しているようだ。

だが、結婚や出産によって大きく影響される女性の職業生活を、就業の継続を前提とした男性と同じ社会的地位達成の枠組みで捉えることには困難な点がある。

そこで、本稿ではライフコースの視点を導入し、専門職女性を対象とした調査データを分析することで、女性の職業生活において結婚や出産がどのように統合されているのか、就業継続・中断といったライフコースの分化はどのような要因と関連しているのかを検討した。

その結果、対象者の特性による一般性の問題があるが、次の知見が得られた。

① 専門職女性は女性一般に比べて未婚率が高い。また、結婚／出産年齢が高く、結果として平均子供数が少ない。

② 就業を継続する女性が約8割存在するが、そのうちの半数は結婚／出産を延期して（せずに）就業を継続している。

③ 本人の従業上の地位が常雇一般従業者の場合、未婚で就業を継続する傾向が高い。就業を中断した女性の配偶者は、管理職であり収入が高い傾向がある。両親の社会経済的地位との対象者のライフコースとの関連は明確ではない。

④ 母親が有職の場合、娘が就業を継続する傾向がある。そして、母親が無職であった場合、職業生活においてロールモデルがいると答えた女性には、就業を継続する傾向がある。

キーワード

専門職女性、ライフコース、社会経済的地位、母親の就業、ロールモデル

村上あかね

## 一 問題の所在

### 一・一 女性と社会的地位達成

近代社会において、個人の所属階層は、主に職業上の地位によって決定される。個人が能力と意欲に応じて自由に選択した職業を通して個人の社会階層が決まるという原理は、産業が近代化していく社会の要請に適合するものであった。すなわち、人びとがさまざまにキャリアを重ねながら職業的達成をする過程は、まさに階層が形成されていく過程である。戦後日本における職業キャリアは、出身家庭の社会経済的地位や労働市場の構造によって規定されながら、三つの到達階層（自営ホワイトカラー、自営ブルーカラー、管理職）をめざして、社会移動を行い地位を獲得していく、社会的達成の主要な過程とされている（原純輔・盛山和夫 1986）。

しかし、筆者は、この職業を通じた地位達成過程は男性についてあてはまるものであり、女性についてはあてはまらないと考える。女性の地位達成は、本人の職業キャリアの追求による直接的な達成よりも、結婚を通じた間接的な達成という側面が大きい（岩間暁子 1994）。女性の職業生活は結婚／出産によって大きな影響を受けやすく、たとえば結婚・出産前はフルタイムの職業についていたとしても、結婚や出産を機に退職して専業主婦になるか、あるいは子育て終了後にパートタイマーとして再就職することが一般的である。したがって、就業の継続を前提とした男性の地位達成過程を女性に当ては

めることは難しい。

だが、少数ながら女性自身の就業による地位達成もあった。大正期の「職業婦人」たちが教員や女医であった（鹿野政直・堀場清子 1985: 98）ことからわかるように、職業生活と家庭生活を両立させながら女性が職業的達成をすることが可能なほとんど唯一の道は、専門的・技術的職業（以下、専門職と略）に従事することであった。現在でも、専門職は家庭生活と両立させながら、女性自身の地位達成を可能にする職業と考えられている。

たとえば書店に並ぶ「女性向け資格ガイド」では、「看護婦の場合、退職しても」資格があれば全国どこでも就職が可能であるし、ナースバンクがあるので退職前の経験が生きる」、「資格によって技能が保証されているので、結婚や出産後の再就職が容易であり、また収入の減少が少ない」など、専門職が「女性に適している」仕事だと強調する。筆者がインタビュー<sup>2)</sup>をした女性たちは、次のように専門職のメリットを語っている。

〔私は離婚して息子を育てていますが、〕経済的にはまったく問題がありません。離婚事件を扱っていると、女性に経済力がないことを感じます。（弁護士、40代）

自分が女性だったから……、ということには特に感じませんでした。お給料は男女いっしょで、仕事は男女関係ありません。（高校教員、30代）

フレックス制が導入されています。産休や育児休暇があわせて1年あるだけではなく、子供が生後1年未満の場合には、勤務時間中に育児時間をとることができます。(研究職、20代)

〔N県は教職員組合の力が強く、〕産休は法律どおりにとることができる。育休も1年、介護休暇もとることができます。また、教員同士結婚することも多いのですが、異動の希望を聞いてもらえるので、夫婦そろって同じ地方に異動した知り合いがいます。(高校教員、20代)

昔は独身を通した方もいらつしやるようですが、最近の〔N県の女性弁護士〕は結婚して出産する方が多いです。この仕事は自由度が高く恵まれていると思います。(弁護士、30代)

これらの事例からもわかるように、専門職は収入や職業威信が高く、職業階層において上位を占める職業である。つまり、専門職女性は社会経済的地位が高い。また、結婚・出産後も就業を継続する女性には専門職女性が多い(赤地麻由子1998、田中重人1998)。

社会的地位の高さと就業の継続は、どちらも女性の社会的達成にとつて重要な要因である。そもそも、専門職につくこと自体が社会的達成である。また、女性の場合は、結婚/出産により仕事を中断した後はフルタイムで働くことは難しい。このような状況においては、就業を継続することも社会的達成のためには事実上必要である。このような理由から、女性専門職は、女性の地位達成を考える上で

重要なのである。

## 一・二 働く女性にとつての仕事と家庭の「両立」

一・一節で確認したように、専門職は仕事と家庭を両立させながら社会的達成をすることが可能な職業だとみなされている。だが、専門職女性を対象とした先行研究は、両立がいかに大変かを示す(坂東昌子・野口美智子・新山陽子編1988)。インタビューをした女性たちも、「やりがいや充実感がある」という一方で、次のように語っている。

女性であることは、それほど不利ではなかったと思います。ただ、男性が家事をすると、仕事の上に家事もできるといわれるけれども、女性の場合、子育てがマイナスになることもありますね。(大学教員、40代)

子供は欲しくありません。出産は時間的にも体力的にも精神的にも大変です。金銭的には問題がないのだけでも、〔医師という〕仕事は常に判断が必要なので、ストレスがかかるのです。(医師、30代)

彼女たちが語つたように、仕事が時間的にも精神的にも大変であることや家事や育児の負担が、仕事と家庭の両立を難しくしているようだ。そしてこれらの要因は女性自身のキャリアに影響し、同じ職業であっても男性に比べて業績が少なくなったり、非常勤という不安定な状況におかれることもあるようだ(板東・野口・新山1988)。

加野芳正(1988;原ひろ子編1989)。

逆に、インタビューイーのように、家庭生活と仕事上の責任が衝突することを予想して、結婚や出産を延期する女性もいるようだ。もちろん、結婚や出産は個人の選択であり、とくに職業を持つている女性にとつて、それらは人生の一要素にすぎない。しかし、このような専門職女性をとりまく環境をみると、はたして専門職とは、「女性に適した仕事」、仕事と家庭の両立が可能な仕事なのか疑問である。

実際に専門職として仕事を続けている女性たちは、どのような職業生活を過ごしてきたのだろうか。(結婚や出産をしないということも含めて)どのように職業生活と家庭生活を統合しているのだろうか。結婚/出産、就業の継続/中断はどのような要因と関連しているのだろうか。

本稿は、これらの疑問に対する手がかりをみつけるための試みである。社会階層論に加えてライフコース論の視点に依拠しながら、専門職女性のライフイベントの生起、ライフコースと本人、配偶者そして両親の社会経済的地位との関連を検討する。

人間の行動は社会経済的な条件によって拘束される側面があるので、社会階層論の視点は有効である。階層論はまた、地位達成について多くの研究を蓄積してきた。だが、筆者は、男性とは異なり、結婚や出産によって職業生活が大きな影響を受ける女性を対象とする場合には、ライフコースの視点を導入すべきだと考える。

森岡清美(1987c)によれば、ライフコースとは、「個人が年齢別

に分化した役割と出来事(events)を経つた道」であり、ライフイベントとは、ライフコースの中で個人の人生を特徴付ける出来事である。ライフコース論の意義は個人を単位とすること、人生行路の斉一性、すなわちライフイベント発生 of 斉一性を前提としないことにあり、対象者の多岐性・多様性に注目することにある。このような理由から、ライフコース論の視点を取り入れて分析を行う。

## 二 専門職の定義と調査の概要

さきほど述べた問題を明らかにするために、調査を実施して分析を行った。二節では、専門職の操作的定義、調査の概要とデータの概要を示す(分析にはSPSS for Windows 9.0.1を用いた)。

### 二・一 専門職の操作的定義

本稿で採用するのは、「一九九五年社会階層と社会移動全国調査」(以下、SSM調査と略)の分類である。この分類を用いる理由は、日本における女性の地位達成や職業についての多くの計量的研究が、SSM調査の成果に基づいて蓄積されているからである。

SSM職業分類は、「国勢調査」(総務庁統計局)で用いられる「日本標準分類」に依拠している(一九九五年SSM調査研究会1995)。この「標準分類」で、「専門的・技術的職業」とは「高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事するもの及び医療、法律、教育、宗教、芸術、その他の専門的性質の

職業に従事するものをいう。この仕事を遂行するには、通例、大学・研究機関などにおける高度の科学的知識、その他専門分野の訓練、又はこれと同程度の実務経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする」と定義されている。

SSM職業分類には44種類の専門職が存在するが、本稿では職業の内容によって5つのグループにまとめた<sup>3)</sup>。分類の手続きであるが、まず「弁護士・税理士・公認会計士」を独立させ、次に研究中心か教育中心かという軸で「研究者」（含大学教授）と「小中高教員」をわけた。医療関係者は職業の女性比率や職業威信によって「医師・歯科医師・獣医師」と「保健医療従事者」にわけた。（女性比率は「平成7年国勢調査」によれば前者が約15%、後者は60~80%である。職業威信は、前者は59・7~65・7、後者は65・7~90・1）。「その他の専門職」はカウンセラーなどである。医学教育を受けているとは限らないことからここに分類した。また他の職業との類似性が低い文芸家・著述家を含む。

## 二・二・二 調査の概要およびデータの概要

### 二・二・二・一 調査の概要

表1は調査の概要である<sup>4)</sup>。本稿のデータは、質問紙調査とインタビュー調査から構成されるが、分析の中心は質問紙調査のデータである。

## 二・二・二・二 データの概要

表2に調査対象者全体の基本属性を示す<sup>5)</sup>。平均年齢は約53歳である。最終学歴の内訳は、大学・大学院卒業者が約9割であり、学歴が高い。

従業上の地位をみると、常時雇用されている一般従業者が65%ともっとも多い。自営業主・自営業主が19・4%、経営者・役員が6・8%存在するが、これは職業的特性の一つであろう。非常勤も約10%存在する。

職業の内訳をみると、大学教授の比率が50%近くもっとも多いが、これは名簿の特性による。ついで医師・歯科医師・獣医師が13・1%、弁護士・公認会計士・税理士が10・8%、保健医療従事者が10・2%、小中高教員とその他の専門職が10%以下である。

婚姻上の地位を見ると、既婚者（含事実婚者）が約70%、未婚者は約20%である。一九九〇年における30~34歳、45~49歳女性の未婚率はそれぞれ約15%、5%であるから（井上輝子・江原由美子1995:15、原典は厚生省人口問題研究所「出生動向調査」）、対象者の未婚率が高いことがわかる。離死別者はどちらも10%以下である。50~54歳、55~59歳の女性に占める離別者の割合は、それぞれ5・9%、5・1%、死別者の割合は5・3%、9・8%であるので（平成7年国勢調査）より算出）、対象者の離婚傾向がとくに高いわけではない。

結婚/出産は女性の職業生活に大きく影響する要因の一つである。それらのイベントはどのように生じているのだろうか。

表 1 調査の概要

質問紙調査	「働く女性の生活と意識についてのアンケート」
期間	1998年8月～10月
名簿	『現代女性人名録』(日外アソシエーツ社編、以下『人名録』と略) (および『大阪府学校教職員録』(財団法人大阪学校教職員互助組合編))
抽出法	全数抽出と等間隔抽出法を併用
回収率	51.6%(有効サンプル数 568)
分析対象	分析の焦点を明確にするという目的のため、『人名録』収録者で現在専門的職業に従事している者 381 名を分析対象とした。
インタビュー調査	
期間	1998年2月～4月、1999年8月
対象	専門職に従事する女性 17 人
抽出法	機縁法、雪だるま式

表 2 対象者の基本属性

年齢 (n=378)	平均 53.3 歳(標準偏差 8.51) レンジ 33.0～71.0
最終学歴 (n=365)	高校 1 人(0.3%), 専門学校 25 人(6.8%), 短大・高専 13 人(3.6%), 大学 188 人(51.5%), 大学院修士課程 63 人(17.3%), 大学院博士課程 75 人(20.5%)
従業上の地位 (n=381)	自営業主・自営業者 74 人(19.4%), 経営者・役員 26 人(6.8%), 常時雇用されている一般従業者 248 人(65.1%), 非常勤・パート・アルバイト 33 人(8.7%)
対象者の職業 (n=381)	研究者(研究者、大学教員)198 人(52.0%), 医師・歯科医師・獣医師 52 人(13.1%), 保健医療従事者 39 人(10.2%), 弁護士・公認会計士・税理士 41 人(10.8%), 小・中・高教員 33 人(8.7%), その他の専門的職業従事者 20 人(5.2%)
婚姻上の地位 (n=381)	既婚 253 人(66.4%), 事実婚 8 人(2.1%), 未婚 85 人(22.3%), 離別 25 人(6.6%), 死別 10 人(2.6%)

### 三 分析結果

#### 三・一 専門職女性のライフイベントとライフコース

ここでは既存データとの比較を通して、本研究の対象者の結婚・出産の特性をとらえる。そして結婚/出産と就業中断の有無に基づいてライフコースを分類する。

結婚の動向は図 1 に示す通りである。この図は(各年における)対象者の平均婚姻年齢<sup>⑤</sup>を、「人口動態統計」(厚生省)のデータと比較したものである。専門職女性の婚姻年齢が女性一般に比べてやや高いことがわかる。一九九五 S M データを分析した池周一郎(1998)や中井美樹(1998)の結果も同様である。

出産の動向について、既婚専門職女性の平均子供数は 1.68 人(標準偏差 1.03 人、FOLLIS 人)であり、全国平均の 2.2 人よりやや少ない<sup>⑥</sup>。表 3 は結婚持続年数別に、専門職女性の出生動向を見たものである。「第 11 回全国出生動向基本調査 夫婦調査」(国立社会保障・人口問題研究所)のデータと比較すると、いずれの結婚持続期間においても専門職女性の平均子供数は全国平均を下回っている。子供数 1 人以下の女性の存在が、平均子供数を下げているのである(表 4)。

次に、結婚・出産の有無そして就業中断の有無という基

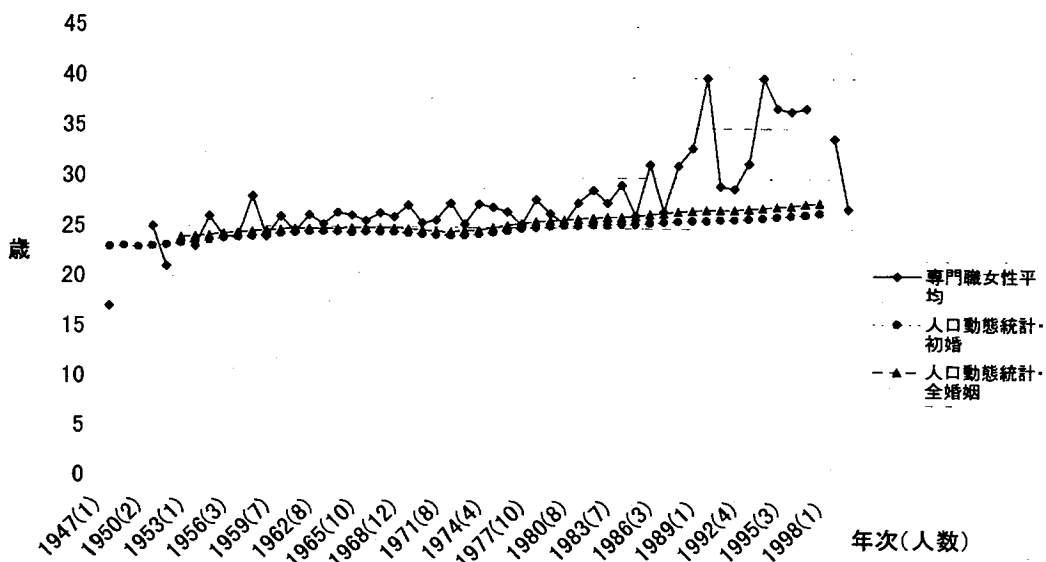


図1 専門職女性(対象者)と全女性平均婚姻年齢(人口動態統計)の時系列比較

準を用いて、ライフコースを4つの類型に分類した<sup>②</sup>(表5)。4類型のなかでもっとも多いのは「継続型」の106人(34・9%)、ついで「中断再就職型」85人(28・0%)、「未婚(継続)型」の80人(26・3%)、そして「DINKS」(Double Income No Kids)型33人(10・9%)の順となる。

高度経済成長期以降、女性の働き方としてもっとも多いパターンは中断再就職型であり、継続型はおよそ2割弱、そして未婚のまま就業を継続している女性はほとんどいない(赤地 1998)。一方、本稿の対象者に中断再就職型<sup>③</sup>は少ない。つまり就業を継続している女性が多いのだが、その内訳をみると、結婚/出産をせずに就業を継続している女性の数(80+33=113人)は、結婚・出産をして就業を継続している女性(106人)とほぼ同数なのである。就業の継続を促進する要因は、産休の存在(田中義章 1971)といった積極的なものだけではない。次の事例からわかるように、技術の進歩や労働市場の狭さという要因もまた、就業継続を促進する。

退職すると技術の進歩においつけなくなります。(放射線技師、20代)

子供ができて仕事も辞めなかったのは、一度仕事を辞めたら戻ってこれないと思ったからです。(大学教員、40代)

本稿の対象者に限定して知見をまとめると、専門職女性の特徴は、未婚率が高いこと、結婚や出産の年齢が高く、子供数が少ない傾向

表3 結婚持続期間別に見た出生児数

結婚持続期間	婚姻持続期間別平均子供数 (専門職)	婚姻持続期間別平均子供数 (全国データ)	子供数 (専門職)			
			0人	1人	2人	3人以上
0~4年	0.0人	0.71人	7人 100.0%			
5~9年	0.4	1.75	6 60.0	4 40.0		
10~14年	1.22	2.10	4 22.2	8 44.4	5 27.8	1 5.6
15~19年	1.52	2.21	6 22.2	6 22.2	11 40.7	4 14.8
20~24年	1.86	2.24	5 13.9	6 16.7	17 47.2	8 22.2
25年以上	1.94	2.19	11 7.0	30 19.0	79 50.0	38 24.1

セル中の数字は上から度数(人数)、行% n=256(本研究の対象者専門職女性)

全国データ出典は「第10回出生動向基本調査夫婦調査」(国立社会保障・人口問題研究所)

表4 結婚持続期間別に見た出生子供数0人の夫婦割合

結婚持続期間	専門職女性 (本研究対象者)	第11回出生動向基本調査
0~4年	100.0%	42.6%
5~9年	60.0	10.3
10~14年	22.2	5.5
15~19年	22.2	3.7
20~24年	13.9	2.3
25年以上	7.0	1.3

表3に基づいて作成

表5 対象者のライフコース

ライフコース	定義	人数(%)
就業継続型	結婚時そして長子(・末子)出産時に仕事を持っており、かつそれを機に仕事を辞めなかった者	106人(34.9%)
DINKS型	結婚時に仕事を辞めず、現在子供がいない者	33 (10.9%)
未婚(継続)型	結婚・出産をせずに仕事を継続している者	80 (26.3%)
中断再就職型	結婚、長子(・末子)出産時のいずれかに仕事を辞めたもの、あるいは仕事を持っていなかったと答えた者(現在有職)	85 (28.0%)

n=304

があることである。また、ライフコースにも特性がみられた。専門職女性には就業中断後再就職する、という多くの女性がたどるコースを歩んだ女性は約3割と少なかった。つまり、就業を継続する女性が多いのだが、結婚／出産後も就業を継続する女性と結婚／出産をせずに就業を継続する女性がほぼ同数であった。つまり、結婚や子供が就業継続とトレードオフになっている可能性がある。事例によれば、産休制度などの積極的な要因だけではなく、技術の進歩や労働市場の狭さによる競争といういわば消極的な要因も就業継続を促進しているようだ。

次の三、二節では、調査対象者に限定して、ライフコース別に属性の違いを検討する。

### 三、二 ライフコース別にみた専門職女性の特性

#### 三、二、一 人口学的特性および社会経済的要因との関連から

ここではライフコースと人口学的特性および社会経済的要因との関連を考察する。

なお、ライフコースについてはさきほどの4類型を「継続型」、「DINKS・未婚型」、「中断再就職型」の3類型にまとめた。「DINKS型」と「未婚型」をまとめた理由は、結婚よりも子供を持つことのほうが女性の職業生活における不確実性を高めると考えられ、両者は子供がないという点において共通しているからである。ここでは特に「継続型」と「中断再就職型」の比較を中心とする。その理由は、今後求められる女性像は（良くも悪くも）「継続型」だ

と予想するためである<sup>1)</sup>。現在の日本の状況をみると、女性は子供を産むことさらには少子化によって不足する若年男子の代替労働力になることを期待されているように見えるからだ。また、家計の立場からみても、女性が就業を中断することは機会費用をうむのである（経済企画庁1985）、経済合理的な行動ではない。そして個人の立場においても、就業継続／中断が女性の自己実現を左右する面さえある（田崎裕美1995）。

まず人口学的特性を確認しよう（表6）。これらの人口学的変数間の相関をとると、婚姻年齢と子供数の相関が $0.63$ で有意であり、結婚年齢が遅くなると子供数が減少する傾向を確認できた。（ $0.15$ 、 $1\%$ 水準で有意。年齢と婚姻年齢、年齢と子供数の相関は有意ではなかったので省略）。

平均年齢は52〜54歳であり、大きな差はない。平均婚姻年齢は「中断再就職型」25・2歳、「継続型」26・6歳、「DINKS・未婚型」（つまりDINKS型）32・0歳の順に高くなっている。「DINKS・未婚型」の結婚年齢の相対的な高さが、子供がいないことにつながっている。そして、既婚者平均子供数は「継続型」2・32人、「中断再就職型」1・96人であり、前者のほうが後者に比べて子供数が多い。仮に子供を多く産むことが家庭を優先する生き方だとみなすならば、「中断再就職型」家庭を優先した働き方という見方はあてはまらない。そして、この結果は、もし就業を継続できるならば、職業キャリアを追求している女性が産む子供の数は、全国平均の2・2人並になることを示唆する。

表 6 ライフコース別にみた対象者の人口学的特性

対象者の ライフコース	平均年齢 (n=301)	平均婚姻年齢 (n=218)	平均子供数 (n=304)	婚姻上の地位 (n=304)
継続型	54.1 歳	26.6 歳	2.32 人	既婚 100%
DINKS・未婚型	52.1	32.0	0.00	既婚 29.2%, 未婚 70.8%
中断再就職型	54.1	25.2	1.96	既婚 92.9%, 離死別 7.1%

既婚者には事実婚含む。

表 7 ライフコース別に見た対象者本人の社会経済的地位

対象者の ライフコース	従業上の地位 (n=304)	最終学歴 (n=292)	本人収入 (税込) (n=290)
継続型	自営・経営者 29.2% 常雇一般従業者 60.4% 非常勤雇用者 10.4%	専門学校 8.7%, 短大・高専 1.9% 大学 63.1%, 大学院 26.3%	1210.0 万円
DINKS・未婚型	自営・経営者 21.2% 常雇一般従業者 73.5% 非常勤雇用者 5.3%	高校 0.9%, 専門学校 4.7% 短大・高専 2.8%, 大学 50.0% 大学院 41.5%	1083.5
柔軟型	自営・経営者 29.4% 常雇一般従業者 54.1% 非常勤雇用者 16.5%	専門学校 6.0%, 短大・高専 4.8% 大学 44.6%, 大学院 45.6%	1076.5

表7は本人の社会経済的地位をまとめたものである。

従業上の地位をみると、「継続型」と「中断再就職型」は自営<sup>12)</sup>比率が約3割である。「中断再就職型」のもう一つの特徴は、非常勤の比率が16・5%と他の類型よりも高いことである。「DINKS・未婚型」の特徴は、常雇一般従業者の比率が高いことである。ここから、自営業主であることによって生まれる職業上の裁量性の高さが、「DINKS・未婚型」と既婚2類型(「継続型」と「中断再就職型」)を分けることが推測できる。裁量性の高さが就業中断と継続に作用していることは一見矛盾しているようだが、裁量性が高いからこそ、継続が可能であつたのだろうし、一方で自営の可能性があつたからこそ、中断再就職が可能になつたのではないだろうか。受け皿がなければそのまま無職あるいは非常勤職になる可能性は高い。実際に「中断再就職」型は非常勤比率が高いのである。

仕事はとても忙しいです。でも自由裁量が大きく仕事です。勤務弁護士  
のときはもっと忙しかったですね。(弁護士、40代)

今年で独立して10年になります。勤務時間は9時から4時半ですが、  
自分は経営者なので基本的に自由です。(編集者、40代)

本人の最終学歴を、院卒比率に注目して見ると、「継続型」26・3%、「DINKS・未婚型」41・5%、「中断再就職型」45・6%であり、「継続型」の学歴が相対的に低い。一見異なってみえる「D

INKS・未婚型」と「中断再就職型」の学歴構成は似ている。前者の場合は、教育年数が長いために結婚や出産のタイミングが遅れ、結果として「DINKS・未婚型」になったと解釈できる。しかし「中断再就職型」の女性は、結婚/出産を経験していることから、教育年数が両者の違いを生む要因であるとはいえない。

ライフコースの違いは本人の収入に反映しており、「継続型」が一〇八三・〇万円ともっとも高く、ついで「DINKS・未婚型」の一〇八三・五万円、「中断再就職型」の一〇七六・五万円の順になる。就業の中断は一般に収入を減らす効果をもつが、「DINKS・未婚型」と「中断再就職型」の年収にはほとんど差がない。就業中断によるコストを約2歳の年齢差(平均年齢は前者が52・1歳、後者が54・1歳)で埋めることが可能とは思えない。しかも「中断再就職型」は「DINKS・未婚型」よりも非常勤の割合が高いのである。この現象を説明するのは一般に収入が高いとされる自営業主の割合が高いことかもしれないが、この対象者に限定すると、専門職は就業の中断にともなうコストが低いことが確認できた。

表8には配偶者と親の社会経済的地位をまとめた。

夫の職業は、どの類型でも専門・管理職が95%以上である。内部の差異に注目すると、「中断再就職型」の夫の管理職比率は28・0%であり、「継続型」の15・4%、「DINKS・未婚型」の12・1%に比べて圧倒的に高い。夫が管理職(や管理職候補)だったので、妻が就業を中断したのか、妻が就業を中断したので夫が管理職になることが可能だったのかは不明である。一方、職業威信スコアを用

いて、社会的地位の高さを測定すると、専門職の職業威信は52・9から90・1、管理職は56・1から78・1にわたリ重複するので、どの類型の夫の地位が高いということは言い難い。そこで、配偶者の年収をみると、「中断再就職型」の夫の年収が一四六〇・〇万円と最も高い。「継続型」と「DINKS型」の夫の年収はそれぞれ一二九七・九万円、一二一〇・〇万円である。ことから、夫の経済的地位(収入)が高いことと女性の就業中断傾向には関連があるといえそうだ。

次に、出身階層を測定する指標として両親の職業に注目する。

父親の専門管理職比率はどれも70%前後である。ただし「継続型」の場合、父親の専門管理職比率が他の類型にくらべてやや低く、農林漁業比率が10%と相対的に高いことが特徴である。ことから、父親の社会経済的地位が低いことが相対的な生活機会の少なさを生み、それが娘の社会的達成へのより強

表8 ライフコース別に見た対象者の配偶者・両親の社会経済的地位

対象者のライフコース	夫の主な職業(n=212)	夫の平均年収(有職者 n=163)	父親の主な職業(n=235)	母親の主な職業(n=284)
継続型	専門職 79.8%, 管理職 15.4%, その他 4.8%	1297.9万円	専門管理 68.6%, 事務販売 18.6%, 農林漁業 2.3%	専門管理 28.3%, 事務販売 5.1%, 農林漁業 11.1%, 無職 50.5%
DINKS・未婚型	専門職 84.8%, 管理職 12.1%	1210.0万円	専門管理 72.4%, 事務販売 23.0%, 農林漁業 1.1%	専門管理 19.8%, 事務販売 9.4%, 農林漁業 2.8%, 無職 64.2%
柔軟型	専門職 68.0%, 管理職 28.0%, その他 4.0%	1460.0万円	専門管理 74.2%, 事務販売 16.1%, 農林漁業 3.2%	専門管理 17.7%, 事務販売 7.6%, 農林漁業 3.8%, 無職 68.4%

い動機付けとなった結果、就業継続を促進すると解釈できる。「中断再就職型」のような選択は、出身階層の高さゆえに、結婚や出産にともなうリスクを減らすことができたり、あるいは必ずしも教育投資を回収する職業につかなくてもよいという条件があつてこそ可能であるかもしれない。

母親の職業をみると「継続型」の母親の専門管理職比率は30%弱と高く、そして無職（専業主婦）率は50%と相対的に低い。一方、他の二類型では、専門管理職比率は20%程度であり、無職率は「DINKS・未婚型」64・2%、「中断再就職型」68・4%である。階層論の枠組にしたがつて職業威信を割り当てると、専門管理職は52・9から90・1にわたる。一方、主婦の職業威信は42・3（原純輔・肥和野佳子[1980]）である。ここから、出身階層の低さは、娘の就業の中断をもたらすと推察できる。だが、この専業主婦に職業威信を割り当てることによつて得られた結果は、夫あるいは父親の職業をみることによつて得られた結果とは矛盾している。

また、家族の歴史的研究では「大正期以降、都市の裕福なサラリーマン層を中心に、妻を専業主婦にするという現象が広がり、高度経済成長以降、その風潮が一般化した」（落合恵美子[1981]ほか）ということが定説になっている。このように考えるならば、妻が専業主婦であることは世帯の豊かさの証であり、主婦の職業威信42・3という結果は非現実的にみえる。

むしろ、母親の職業は社会経済的地位の高さをあらわす指標ではなく、非経済的要因とみなすほうがより適切にライフコースの違い

を説明できるのではないだろうか。

### 三、二、二 専門職女性にみる就業の継続と中断

——非経済的要因としての母親の就業の継続と中断——

母親は娘の職業生活にどのような影響をあたえるのだろうか。表8で確認したように、「継続型」の母親には専業主婦が少なく、一方「中断再就職型」の母親には、専業主婦が多かった。つまり、職業を持つ母親は、ロールモデル（役割モデル）となり、娘の就業継続を促進するのではないだろうか。

この点について、これまで日本では、女性科学者自身による「女性の科学者を増やそう」という実践的な活動の中で、ロールモデルの重要性について言及されることが多く（米沢富美子[1980]）、女性の職業生活に関する研究で取り上げられることは少なかった。<sup>19)</sup>

そこで「継続型」と「DINKS・未婚型」をまとめて「就業継続」、「中断再就職型」を「就業中断」とした上で、母親の就業の有無と娘（である対象者）の就業継続・中断との関連を検討した（表9）。関連はそれほど明確ではないが、母親が有職の場合、娘が就業を継

表9 母親の職業の有無と対象者の就業中断の有無との関連

	ライフコース			
	就業中断せず	就業中断	合計	
母職	有職	118 68.6%	54 31.4%	172 100.0%
	無職	87 77.7%	25 22.3%	112 100.0%
合計	205	79	284	

各セルの数字は上から度数、行%

n=284  $\chi^2$ 値=2.781+ (10%有意) d.f.=1

続する傾向を読取ることができる。両者の関連が明確でなかったのは、有職の母親はモデルになりえないということではなく、無職の母親でも娘のキャリア達成をサポートしていたためかもしれない。そして、Kerzも述べているが、ロールモデルは母親だけとは限らない。そこで、母親の就業の有無でコントロールしたうえで、職業

生活におけるロールモデルの有無と女性の就業継続の有無を分析した。(なお、質問項目は「あなたの職業生活において、あなたがお手本にしたいと思う方はいますか(いましたか)」、選択肢は「1. いる (いた) 2. いない (いなかった) である」)

分析結果は表10である。コントロール変数である母親就業の有無によって結果が異なる。母親が有職の場合、ロールモデルの有無と就業中断の関連は有意ではない。一

表 10 母親をコントロールした時のロールモデルの有無と対象者の就業中断との関連

母親の職業	ロールモデルの有無	ライフコース			
		中断せず	中断	合計	
無職	いる (いた)	83 74.8%	28 25.2%	111 100.0%	$\chi^2$ 値=6.056* d. f. =1
	いない (いなかった)	32 56.1%	25 43.9%	57 100.0%	
	合計	115 68.5%	53 31.5%	168 100.0%	
	有職	いる (いた)	69 80.2%	17 19.8%	
いない (いなかった)	17 77.3%	5 22.7%	22 100.0%		
合計	86 79.6%	22 20.4%	108 100.0%		

各セルの中の数字は上から度数、行% n=276 \*5%水準で有意

方、母親が無職の場合、両者には関連がある。そして表からは、母親が無職の場合、ロールモデルがいる女性のほうがいない女性に比べて就業を中断する傾向が低いとわかる。

もちろんロールモデルの有無と就業中断の関係は、因果関係というよりも相互作用的な関係だろう。もともと継続志向が強い女性が積極的にロールモデルを選択することもありうる。そして、ロールモデルの存在によって、目標を明確にし、さまざまな知識、経験や行動様式を学習し、就業を継続するのだろう。その意味では、有職の母親もロールモデルの側面を持つのである。有職の母親や職業生活におけるロールモデルの存在は、女性の就業継続を促進する重要な非経済的要因なのである。

#### 四 結論と今後の展望

本稿の対象者に限定すれば、専門職女性は、結婚や出産の年齢が遅いこともあり子供数は少ない。結婚・出産後も継続している女性が多いが、一方で、結婚/出産を延期して(せずに)就業を継続している女性の割合も多い。ここから、労働市場の環境は女性の仕事と家庭の両立にとって厳しいことが推測できる。

就業を中断してもそのコストは比較的小さく、専門職女性の社会的地位は高い。配偶者や両親の社会的地位も全般的に高い。ライフコースの分化について、夫の社会的地位の高さや母親が専業主婦であることは就業の中断と関連がある。母親が仕事をもってい

ること、また職業生活においてロールモデルがいることは就業継続傾向と関連する。

本稿では、就業の継続を前提とした男性の地位達成の枠組だけでは、専門職女性の職業生活を十分に捉えられないという問題意識にもとづき、ライフコースの視点を取りいれて分析した。その結果、専門職女性<sup>11</sup>社会的地位を獲得している存在、というだけではない別の側面、つまり女性にとってライフコースと社会的地位達成の問題が関連していること、——就業の継続と結婚/出産がトレードオフの関係にあること、夫の経済的地位によって就業継続が影響されること——が確認できた。ここから、就業を中断した女性の中には非常勤職につく者もいるが、職業威信が高い専門職であつても不安定な地位にあるならば、それは社会的達成といえるのだろうか、という問題も生じる。

一方、就業を中断しても、自営業主・経営者になれば、職業における自律性や収入が高く、就業の中断がそれほどコストを生まないようだ。今回はライフコースの視点を重視したことから、従業上の地位について分析しなかったが、女性の起業が話題となっている現在、労働条件、社会経済的地位、出身階層や意識の違いなどを検討して、女性の職業生活における自営業の位置づけを把握することも必要である。ただし、すべての専門職女性が自営業主になることはできない。医師や弁護士は自営業主が多い専門職の代表であるが、教員は組織に雇用される専門職である。したがって、今後は構造的な条件である職業の性質について、職業の女性比率、職業威信、雇

用形態や市場構造などを視野に入れながら、女性の職業生活を分析することも課題である。

またロールモデルが女性の職業生活に果たす重要性も確認された。今後、ロールモデルが選択されるメカニズム (Betz and O'Connell 1992)、ロールモデルの性別による影響の違い (Kerr 1985、1992; Betz and O'Connell 1992)、ロールモデルの存在が対象者のキャリアに与える効果 (Almquist and Shiley 1971) について、日本女性を対象としたより詳細な研究が蓄積されるべき時期ではないだろうか。

最近の婚姻年齢上昇などの現象をみると、結婚や子供だけが女性の人生の目標ではなくなりつつあるようだ。だが、いまだに労働市場の構造や性別分業規範などの要因が、女性自身の就業による地位達成の機会を狭めている。筆者は、女性にも男性同様に地位達成の機会が開かれていくべきだと考える。それと同時に、社会的達成だけが人生の目標ではないとも考える。女性の人生における職業生活と家庭生活のあり方を考えることは、同時に男性の人生の意味を考える重要な手がかりにもなるのである。

#### 注

(1) 本稿は一九九九年に大阪大学に提出した修士論文を書きなおしたものである。

(2) インタビューの概要は後述(表1)。本稿でフォントを小さくした段落はインタビューの言葉である。

(3) 詳細は次の通り。「研究者」(自然科学系研究者、人文科学系研究

者、大学教員)、「医師・歯科医師・獣医師」(医師・歯科医師・獣医師)、「保健医療従事者」(薬剤師、助産婦、保健婦、栄養士、看護婦、あんま・はり灸師、その他の保健医療従事者)、「弁護士・公認会計士・税理士」(裁判官・検察官・弁護士、公認会計士・税理士)、「小中高教員」(小学校教員、中学校教員、高等学校教員、盲・ろう・養護学校教員、その他の教員)、「その他の専門職」(カウンセラー、文芸家・著述家など)

(4) 選挙人名簿では職業が分らないこと、資源の制約等の問題があり、選挙人名簿からの無作為抽出では十分な数の専門職女性を抽出できないと判断したため、このような名簿を使用した。

「人名録」は一九九六年に初めて発行されており、現在各界で活躍中の女性およそ二一、六〇〇名が収録されている。掲載人物は「新聞・雑誌などのマスメディアに登場した人物、年鑑・人名録などに収録されている人物、著書のある人物」である。

対象の抽出にあたっては、複数の職業を持つ者も多かったが主な職業を基準とした。また、退職者を除くため、わかる範囲で昭和生まれの者を対象とした。連絡先が分からない者、海外在住の者はサンプルから除いた。学校制度が異なるため、外国籍を持つ者も除いた。ただし、外国籍を持つ者と結婚したことがはっきりわかる日本人は対象とした。大学の非常勤講師は『全国大学教職員録』(廣潤社)ではサンプリングできない層であるため、対象とした。

二つの抽出法を採用した理由は、収録されている職業の分布に偏りがあり、大学教員の数が多いためであるが、このやりかたには問題がないわけではない。

議論に際して、「人名録」収録者の社会経済的地位が高いことを念頭におく必要がある。

(5) 合計が三八一人にならない属性があるのは、無回答・非該当者が存在するためである。

(6) 本調査では初婚と再婚を区別しなかったため、平均婚姻年齢とした。

(7) 事実婚を含む。未婚でかつ子供がいる対象者が3人いた。3人も子供数は1人であったが、分類が困難なため分析から除いた。

(8) ただし、この2・2人という数字は、完結出生児数(結婚持続期間が15/19年以上であり、これ以上子供を産む可能性が少ない夫婦集団の子供数)である。

(9) この分析は赤地(1983)を参考にした。当然、結婚・出産時以外に仕事を辞めた可能性もある。

(10) 本研究の対象外であるが、かつては専門職に従事していたが現在は退職あるいは転職している女性が存在する可能性はある。この点については別の機会に分析したい。

(11) だからといって、DINKS型やシングル型が注目し値しないわけではない。また、全ての女性が結婚・出産をするべきだと、働くべきだと主張する意図はない。

(12) 表7では、従業上の地位で「自営業者、自営業主」、「経営者、役員」と答えた者をまとめて「自営・経営者」とした。本文中では自営、自営業などと記述する。

(13) アメリカでは、Amquist and Suley(1971)が、大学生を対象とした調査の結果から、現在の家族の社会経済的地位と職業選択の間には関連がないこと、母親が職業を持っていることが娘のキャリア志向を高めるとを明らかにした。また、Kerr (1985-1992)は、女性のキャリア達成におけるロールモデルの重要性をくり返し述べ、キャリア志向的な女性の背後には、ロールモデルになりうる働く母親が存在すること述べている。

(14) この点の中川輝彦氏(大阪大学人間科学研究科)の指摘による。記して感謝します。

参考文献

- 赤地麻由子 1998 「既婚女性の地位達成過程における世代的変化—ライフコースの視点から—」盛山和夫・今田幸子編『女性のキャリア構造とその変化』(一九九五年SSM調査シリーズ12) 一九九五年SSM調査研究会 17-32.
- Almquist, Elizabeth M. and Shiley S. Anglist 1971 'Role Model Influence on College Women's Career Aspirations' Theodore, Athena (ed.) *The Professional woman* Schenkman publishing company 301-23.
- 坂東昌子・野口美智子・新山陽子編 1981 『女性と学問と生活—婦人研究者のライフサイクル』勁草書房
- Betz Micheal and Leonard O'Connell, 1992, 'The Role of Inside and Same-Sex Influencers in the Choice of Nontraditional Occupations,' *Sociological Inquiry*, 62(1), 98-106.
- 原純輔・肥和野佳子 1990 「性別役割意識と主婦の地位評価」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造④女性と社会階層』東京大学出版会 165-86.
- 原純輔・盛山和夫 1999 『社会階層 豊かさの中の不平等』東京大学出版会
- 原ひろ子編 1999 『女性研究者のキャリア形成—研究環境調査のジェンダー分析から— 勁草書房
- 池周一郎 1998 「階層別・出生コウホート別の差別出生力」渡辺秀樹・志田基与師編『結婚・階層・家族』(一九九五年SSM調査シリーズ15) 一九九五年SSM調査研究会 151-68.
- 井上輝子・江原由美子 1995 『女性のデータブック第2版』有斐閣
- 岩間暁子 1994 「現代女性の結婚による地位達成」白倉幸男編『現代の社会階層と社会意識—計量社会学研究会 43-64.
- 鹿野政直・堀場清子 1985 『祖母・母・娘の時代』、岩波書店
- 加野芳正 1988 『アカデミックウーマン—女性学者の社会学—』東信堂
- 経済企画庁 1997 『平成7年国民生活白書』大蔵省印刷局
- Kerr, Barbara A. 1985 *Smart Girls Gifted Women* Ohio Psychology Press (清水久美訳 1992 『才女考—優秀とどう落とし穴—』勁草書房)
- 国立社会保障・人口問題研究所 1998 『第11回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の概要—国立社会保障・人口問題研究所(人口動向研究部)。
- 厚生省 毎年『人口動態統計』厚生統計協会
- 森岡清美 1987 『ライフコース接近の意義』森岡清美・青井和夫編『現代日本人のライフコース』日本学術振興会 1-14.
- 村上あかね 1999 『女性の就業と家族形成についての計量社会学的研究—専門職女性のライフコースを中心に—』大阪大学修士論文
- 永岡書店編集部 1999 『女性に人気の資格試験オールガイド』(2001年版) 永岡書店編集部
- 中井美樹 1998 『女性の職業階層とライフスタイル』白倉幸男編『社会階層とライフスタイル』(一九九五年SSM調査シリーズ17) 一九九五年SSM調査研究会 83-100.
- 落合恵美子 1997 『21世紀家族へ「新版」』、有斐閣
- 成美堂出版 1999 『女性の仕事全ガイド2000年版』成美堂出版
- 総務庁統計局 1996 『平成7年度国勢調査』日本統計協会
- 田中重人 1998 「高学歴化と性別分業—女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果—」盛山和夫・今田幸子編『女性のキャリア構造とその変化』(一九九五年SSM調査シリーズ12) 一九九五年SSM調査研究会 1-16.

- 田中義章 1971 「現代女教師の諸問題—東京都内公立小学校の場合—」『社会学評論』36-56.
- 田崎裕美 1995 「妻の就労形態別生涯計費研究」『季刊家計経済研究』27 (1995夏) 59-65.
- 都築一治編 1998 「職業評価の構造と威信スコア」(一九九五年SSM調査シリーズ5) 一九九五年SSM調査研究会
- 米沢富美子 1998 「線から面へ—女性研究者へのエール—」『科学』68 (6) 岩波書店
- 一九九五年SSM調査研究会 1995 『SSM産業分類・職業分類(95年版)』一九九五年SSM調査研究会

# Women's Labor Force Participation and Their Life Courses

Akane MURAKAMI

In contemporary Japan, more women seem to think work to be an important factor in their life, and to have opportunity to attain (high) socioeconomic status by herself. For example, mean age at first marriage has delayed, and a number of women who is professional or manager has increased.

But, previous studies of status attainment suppose men's work style. Men continue to work during their life from getting a first job to retirement. In contrast, in women's life, marriage/childbirth has impact on women, and they tend to interrupt their work after marriage/childbirth. Therefore, basing on only status attainment theory cannot understand women's work life and status attainment well. The Life course perspective is needed to explore women's occupational careers.

This paper examines professional women and their life courses. By analyzing quantitative data and qualitative one, we finds their characteristics and some factors that make their life courses differentiated.

Within the limitation of this sample, main findings are there. (1) About 30% of professional women are unmarried. And they have inclination to postpone their marriage and childbirth. The duration of childbirth causes to have fewer children. (2) Many of them continue to work after marriage/childbirth. (3) If their employment status is employee, they tend to continue the work without getting married/children. Husbands' high socioeconomic status (SES) has relation to woman's interruption of the job. Parents' SES has weak effect on daughters' job interruption. (4) If they have role model (ex. mother with paid work or others), they tend to continue their work after marriage/ childbirth.

Further study should be done in relation to structure of labor market, the effect of job condition, how different life courses cause different socioeconomic status, how role model are selected, and so on.

## Key words

professional woman, life course, socioeconomic status, mothers' labor force participation, role model