

正職員・正社員の未婚者のジレンマ —ケイパビリティ・アプローチに向けた分析—

篠崎香織

実践女子大学人間社会学部
実践女子大学ワークスタイル研究所

1. はじめに

1980年代以降取り組まれてきたワーク・ライフ・バランスに関する研究は、未就学児のいる家庭を主な対象としてきた。そうして蓄積されてきた研究により、末子の年齢が低いほど、また子どもが多いほど、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高くなることが明らかにされている（例えば、Frone and Yardley, 1996）。同じ研究上の文脈で、吉田・南（2001）では、6歳以上12歳以下の子どもの存在がその親のキャリア形成に負の影響を及ぼしていることを明らかにしており、子の年齢を幅広くとって分析して研究には、篠崎・伊波（2018）や篠崎・伊波（2019）がある。篠崎らは、インタビュー調査を通してデータを収集し、就労者のなかでも特に労働時間の長い正職員・正社員の夫婦の子育てに注目した分析を行っている。その結果、夫婦の多くが子の保育園や幼稚園の送迎、帰宅後の世話、塾の送迎等において、自分たちの親のサポートを受けており、子が高校生になる頃までの長期にわたるケースがあることがわかっている。また、物理的に離れて暮らしているなど親のサポートが受けにくい家庭では、夫婦が利用できる時短勤務制度やシフト制等、勤務時間の柔軟性が必須な状態にあることを明らかにした。

結婚・出産を機に専業主婦になり、家事と子育ての主たる役割を果たし、その後非正規労働者として再就職する女性労働者は、日本の高度経済成長期に電気機械関係の独占的大企業が積極的に導入したパートタイマー制度に由来する。1960年代の中老年のパートタイマー女性は、企業の都合に合わせて臨時や日雇いで働いていた¹⁾。現在パートタイマーとして就業している女性は、女性就業者全体の44.2%を占めており、女性パートタイマー就業者のうち15歳から34歳が21.8%、35歳から44歳の人も含めると41.5%となっている²⁾。パートタイマー就業者は中年に限らず相対的に若い世代の人たちもかなりの割合を占めるようになってきている。パートタイマーを含む非正規の職に就いた理由について、女性の17.8%が「家事・育児・介護等との両立しやすいから」と回答している。家のことを優先させたうえで仕事をするという傾向は、奥津（2009）や横山（2012）にも見られ、主婦の再就職先の選択において、労働時間や通勤時間の長さ、職場の拘束力の低さが重要であることを明らかにしている。こうした働き方は、夫が主たる働き手として家庭の経済基盤を

支え、妻は子育てや家事に支障が出ない程度に働き家計を補助するという1960年代のスタイルが続いているとみることができる。

未婚者については、その原因や生活スタイルに注目した研究や、未婚者の子育てをテーマにした研究は行われているが、未婚者の仕事とプライベートの充実について取り上げた研究はあまり進んでいないようである。横山(2012)は、女性の非正規就業者に注目した分析を行っており、パートタイムであっても無配偶者の週35時間以上勤務者は53.7%で、週40時間以上働いている人は22.8%と、有配偶者と比べて長時間勤務であることを明らかにしている³⁾。岩澤・三田(2005)によると、1970年代以降の初婚率の低下は、ほぼ5割が見合い結婚の減少によって、そして4割近くが職縁結婚の減少によって説明できるという。それらの代替りの出会いとしては、友人やきょうだいを通じての機会が上昇傾向にあり、2000年以降に結婚した人たちの3割を占めている。職場が出合いの場の機能を失いつつある一方、特に若い世代の長期時間労働が結婚への移行を難しくしていることにも言及している。

国立社会保障・人口問題研究所(2017)が実施した「第15回出生動向調査」によれば、いずれは結婚しようとする未婚者の割合は、18~34歳の男性では85.7%、同女性では89.3%となっている。長時間労働の未婚化への影響も含めて、未婚者の就労の状況に注目し、その課題を明らかにすることには意味がある。

2. 「できる社員」のワーク・ライフ・バランス?

2002年に出版された高橋伸夫著の『できる社員は「やり過ぎず」』は、日本企業の強さを上司の無理難題を「やり過ぎし」、部下の「尻ぬぐい」までする係長クラスの働き方にあるとし、その様子をデータに基づいて明らかにしている。本書の中では、東京に本社がある大企業のホワイトカラーを対象に1994年8月30日(火曜日)に勤務時間に関する調査結果を示している。その日の勤務が通常の勤務パターンであると回答した662人の勤務時間の内訳は次の通りであった。8時間未満は3.5%、8時間台15.7%、9時間台27.0%、10時間台21.6%、11時間台13.3%、12時間以上18.9%で、定時帰宅をしている人がほとんどいないという結果になっている。このような働き方において、とりわけ忙しいと感じているのは、「係長クラス」や「課長クラス」である(p.50)。特に係長クラスは、他人のミスや情報不足による仕事の二度手間、方針変更によるやり直し等、社内のメンバーにより発生する余計なことの尻ぬぐいをし、突発的な仕事の発生によって自分の仕事ペースを乱されるも、その一方で、上司によるあいまい性を伴う指示を取捨選択し優先順位をつけてこなしていく様子が描かれている。このようにして力のあるミドルが組織の中で育っていくというのである。ただならぬストレスの中で係長たちが仕事をこなしていけるのは、次のポストへの期待(現在の管理職)が持てるからである(高橋、2002)。

高橋(2002)には、典型的と思われる係長の一日が実録として記載されている。そのモデルとなっている中堅社員(32歳)のある一日は、9時前に出社するところから始まる。まず、外部からの電話対応、欠勤した部下の仕事の代行と部下の仕事のミスの修正、そして上司とともに出席す

る会議の資料作成、会議への参加、会議の議事録と会議結果を踏まえた修正案の作成、他部署からの依頼案件への対応と続き、21時過ぎまで社内で仕事をし、他部門の同期と一杯飲んで23時に帰宅につく。平日は子どもの寝顔しか見られず、幼稚園の行事にも参加するのが難しい様子も描かれている。子どもの遊びにつき合うこともままならず妻から小言を言われることもしばしばであるが、家庭内の役割分業が成立しているという点からバランスがとれているとみることもできる。

玄田（2018、p.40）は、厚生労働省が実施した「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果を引用して、無期雇用で就労範囲が無限定の正社員は、それ以外の形態で働く人たちよりも年収が多く、会社のなかで高い地位につく傾向があるが、正社員はそれ以外の形態で働く人たちよりも、労働時間の長さや仕事と家庭の両立といった点では不満をもっていることを提示している。

前述のホワイトカラーを対象にした勤務時間の調査から25年を経て、働き方改革が進められる今日、本稿では正規雇用の就労者の仕事の様子や家事の実施状況を分析することを通して、婚姻の状況や子供の有無で働き方にどのような違いがあるのかを明らかにする。特に配偶者や子どもを構成メンバーとする自分が配偶者と築く家族（生殖家族）のない未婚者は、生殖家族のある人たちと比べて異なる点は何かに注目する。そして、未婚者の福祉についての検討につなげていきたい。福祉とは個人的に達成するもので、「機能」の指標のことである（Sen, 1985）。機能とは、その人が価値を置いてすることや、価値を置いて実現できているある状態で構成される。Senは様々な社会的制約があるなかで、人が財やサービス、社会的ネットワークなどを使って実現できる将来の生活の豊かさを重視し、人が自ら福祉を実現する自由度のことをケイパビリティ（capability; 潜在能力）と定義している。就業者にケイパビリティの不足があるとすればどのような点なのか、特に未婚者について明らかにしていきたい。

以下、就労者を対象に実施した調査から得られたデータの統計分析を行う。具体的には、労働時間、役職の平均勤続年数、職場や職務に対する満足とストレス（きつさ）、そして家事に費やす時間を取り上げる。

日本では資本金階級で1000万円以下の法人が86%を超えることから（2019年6月発表「会社標本調査」）、大企業に特化せず、またホワイトカラーにも限定せずに分析を行うことにする。

3. 調査概要⁵⁾

本研究で使用するデータは、「長くはたらくためのアンケート」として、2019年3月15日から3月22日の期間で実施した調査から得られたものである。調査会社に委託しWeb経由で質問票の配布・回収を行った⁴⁾。サンプルは、「平成29年度就業構造基本調査」から就業者総数が多い順に東京、神奈川、大阪、愛知を抽出し、次にこの4地域に所在の組織に勤務している20代から60代の男女3000名を抽出した。各地域の就業者の比に応じて割り付けをしており、東京が1018人、神奈川が706人、大阪が646人、愛知が630人となった。回答者の男女比は、男性が65.6%、女性が34.4%である。年代は、20代が14.1%、30代が19.2%、40代が23.0%、50代が

25.1%、60代が18.6%である。就業形態は、正規の職員・従業員（正社員）が70.8%、契約職員・従業員が7.7%、嘱託職員・従業員が2.9%、派遣社員が2.9%、パート・アルバイトが15.3%、その他就業形態が0.4%である。平均勤続年数は12.64年（SD=11.115）、従業員数による企業規模は、100人未満が33.3%と最も多く、100人以上500人未満が20.6%、500人以上1000人未満が9.4%、1000人以上5000人未満が16.6%、5000人以上1万人未満が6.6%、1万人以上が13.5%となっている。

婚姻の状況と子の有無で分類した結果、「未婚で子有り」が0.3%、「未婚で子無し」が35%、「既婚で子有り」が45.8%、「既婚で子無し」が12.8%、「離別・死別で子有り」が3.9%、「離別・死別で子無し」が2.3%であった。

4. 分析内容と結果

本研究の目的は、正職員・正社員の労働時間と家事時間を婚姻の状況、子供の有無の観点から分析し、未婚者の福祉（充足や安心）について検討するための状況把握をすることである。未婚や、離別・死別の状況で子どもを育てながらの就労は、夫婦で子を育てている場合よりも困難であることが多く（例えば、村上、2009）、また、「離別・死別で子無し」はサンプル数が限られているため、ここでは「未婚で子無し」、「既婚で子有り」、「既婚で子無し」のサンプルについての分析を行う。

分析対象者の年代と役職の構成は図1の通りである。

役職無しに占める20代の割合は26.9%で最も多く、次いで30代、40代と続く。50代も20.5%おり、40代と50代が占める割合は大きく変わらない。主任クラスは30代と40代で6割を占め

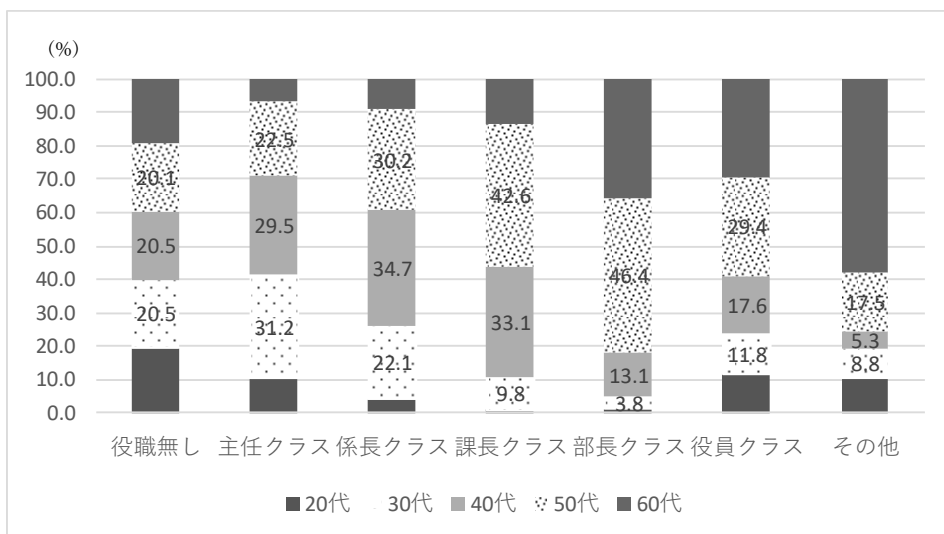


図1 正職員・正社員で未婚者、既婚者の子ありと子無しの役職と年代の関係

ており、係長クラスは40代、50代、30代の順に構成する割合が高くなっている。課長クラスは4割が50代で次に40代が相対的に大きな割合を占めている。部長クラスの半数以上が50代である(N=2003)。

高橋(2002)で注目される「係長クラス」は大企業の30代ということであるため、調査票の項目の中から大企業の代理指標として組織規模を使い、従業員数1000人以上に該当するサンプルに限定した分析を行った。その結果、係長クラス106人に占める年代構成は、20代が2.8%、30代が23.6%、40代が40.6%、50代が26.4%、60代が6.6%で、本稿で使用しているデータを構成するサンプルを大規模組織に限定した場合、係長クラスに占める30代は全体の4分の1にも満たないことが確認できた(表1)。しかし、婚姻の有無と子の有無別で分析すると、未婚者グループに限っては、係長クラスを構成する年代を30代が占める割合が相対的に高かった。この傾向は、組織規模を限定しない場合においてもみられた。役職別に婚姻の有無と子の有無のグループを構成する年代を整理したのが表2である。

表1 従業員数1000人以上の組織の係長クラスを構成する年代
(婚姻の有無と子の有無別)

(単位：%)

	20代 (N=3)	30代 (N=25)	40代 (N=43)	50代 (N=28)	60代 (N=7)
未婚 (N=23)	8.7	34.8	30.4	21.7	4.3
既婚×子有 (N=64)	1.6	18.8	40.6	29.7	9.4
既婚×子無 (N=19)	0	26.3	52.6	21.1	0
全体 (N=106)	2.8	23.6	40.6	26.4	6.6

表2 役職別にみた婚姻の有無と子の有無のグループの年代構成

役職無し

(単位：%)

	20代 (N=281)	30代 (N=252)	40代 (N=220)	50代 (N=214)	60代 (N=79)
未婚 (N=531)	37.3	27.3	18.8	12.8	3.8
既婚×子有 (N=355)	11.3	18.9	23.7	33	13.2
既婚×子無 (N=160)	26.9	25	22.5	18.1	7.5
全体 (N=1046)	26.9	24.1	21	20.5	7.6

主任クラス

(単位：%)

	20代 (N=27)	30代 (N=80)	40代 (N=76)	50代 (N=54)	60代 (N=13)
未婚 (N=102)	18.6	31.4	28.4	19.6	2
既婚×子有 (N=112)	5.4	28.6	33	25	8
既婚×子無 (N=36)	5.6	44.4	27.8	16.7	5.6
全体 (N=250)	10.8	32	30.4	21.6	5.2

係長クラス (単位：%)

	20代 (N=9)	30代 (N=48)	40代 (N=74)	50代 (N=60)	60代 (N=17)
未婚 (N=50)	8	38	32	16	6
既婚×子有 (N=133)	3.8	18	33.8	35.3	9
既婚×子無 (N=25)	0	20	52	20	8
全体 (N=208)	4.3	23.1	35.6	28.8	8.2

課長クラス (単位：%)

	20代 (N=3)	30代 (N=31)	40代 (N=102)	50代 (N=130)	60代 (N=36)
未婚 (N=54)	5.6	29.6	42.6	16.7	5.6
既婚×子有 (N=199)	0	7	30.7	48.2	14.1
既婚×子無 (N=49)	0	2	36.7	51	10.2
全体 (N=302)	1	10.3	33.8	43	11.9

部長クラス (単位：%)

	20代 (N=2)	30代 (N=7)	40代 (N=22)	50代 (N=82)	60代 (N=44)
未婚 (N=12)	0	16.7	8.3	58.3	16.7
既婚×子有 (N=124)	0.8	3.2	14.5	51.6	29.8
既婚×子無 (N=21)	4.8	4.8	14.3	52.4	23.8
全体 (N=157)	1.3	4.5	14	52.2	28

役員クラス (単位：%)

	20代 (N=2)	30代 (N=2)	40代 (N=3)	50代 (N=3)	60代 (N=5)
未婚 (N=1)	0	0	100	0	0
既婚×子有 (N=12)	8.3	16.7	16.7	16.7	41.7
既婚×子無 (N=2)	50	0	0	50	0
全体 (N=15)	13.3	13.3	20	20	33.3

その他 (単位：%)

	20代 (N=3)	30代 (N=3)	40代 (N=0)	50代 (N=7)	60代 (N=12)
未婚 (N=4)	50	50		0	0
既婚×子有 (N=18)	0	0		33.3	66.7
既婚×子無 (N=3)	33.3	33.3		33.3	0
全体 (N=25)	12	12		28	48

4.1. 労働時間の分析

月間労働時間は表3の通りである。

1日8時間勤務としたときに、調査実施時期である2019年3月の月間労働時間は、168時間である。これを超えているのは、未婚者の係長クラスと、既婚者で子なしのグループの部長クラスである。役職無しと主任クラスにおいては、3つのグループ間に統計的に有意差は見られない。係長クラスと課長クラスでは、未婚者の労働時間が一番労働時間の短い既婚者で子ありのグループと比較して、それぞれ25時間、15時間長いことがわかる。

表3 正職員・正社員で未婚者、既婚者の子ありと子なしの労働時間

(単位：時間)

	役職無し (N=1046)	主任クラス (N=250)	係長クラス (N=208)	課長クラス (N=302)	部長クラス (N=157)
未婚 (N=749)	161.09	157.51	174.64	166.50	138.00
既婚×子有 (N=923)	159.31	154.02	149.16	150.85	162.84
既婚×子無 (N=291)	155.97	165.69	159.32	156.71	184.52
平均値	159.70	157.12	156.50	154.60	163.84
カイ2乗値	1.023	.920	15.900	12.451	12.172
df	2	2	2	2	2
漸近有意確率	.600	.631	.000	.002	.002

※「役員クラス」はサンプル数が少ないため、表への記載はしていない。

月間残業時間は表4の通りである。役職無しから係長クラスまではどのグループの残業時間も大きな違いはないが、課長クラスでは既婚者で子なしのグループが既婚で子ありのグループに比べて相対的に長く、有意な差がみられる。

部長クラスになるとそれ以前のどの職位よりも残業時間が短くなる傾向があるが、未婚者グループは部長クラスの残業時間が最も長いことがわかる。

表4 正職員・正社員で未婚者、既婚者の子ありと子なしの残業時間

(単位：時間)

	役職無し (N=939)	主任クラス (N=224)	係長クラス (N=189)	課長クラス (N=278)	部長クラス (N=134)
未婚 (N=668)	19.43	30.68	27.14	35.76	40.00
既婚×子有 (N=838)	19.72	28.94	29.40	28.00	25.19
既婚×子無 (N=258)	21.66	38.94	28.82	38.07	27.06
平均値	19.86	31.21	28.81	31.09	26.43
カイ2乗値	1.023	.920	.273	12.172	.701
df	2	2	2	2	2
漸近有意確率	.600	.631	.872	.002	.704

※「役員クラス」はサンプル数が少ないため、表への記載はしていない。

労働時間と残業時間を合わせると、7割の人は一日平均8時間を超えて仕事をしている（表5）。その割合が最も高いのは、未婚の課長クラスである。

表5 役職無しから部長クラスの勤務時間と残業時間が168時間を超えている人の割合

(単位：%)

	役職無し (N=939)	主任クラス (N=224)	係長クラス (N=189)	課長クラス (N=278)	部長クラス (N=134)	役職無しから 部長クラスの 平均値
未婚 (N=672)	71	77.6	81.4	84.3	55.6	73.4
既婚×子有 (N=863)	64.3	72.8	70.2	69.1	76.9	68.9
既婚×子無 (N=263)	65	83.3	81.8	73.9	82.4	71.7

なお労働時間については、所属組織によって就業時間が決まっている場合と決まっていない場合（裁量労働制を含む）がある。今回の分析対象者については、就業時間が決まっているのが89.1%、決まっていないのが10.2%であった。就業時間の決まりの有無で分けた分析を行い、就業時間の決まりの有無で分けない分析をした結果と比較すると、有意差がみられなかったため、ここではサンプル数の多い就業時間の決まりで分けて分析した結果を載せている。

子がいる人の中には時短勤務制度を利用している人がいるので、利用の有無で分けた分析を行った。その結果、時短制度を利用している人も時短勤務制度を利用していない人よりも相対的に労働時間が長い場合があることがわかった（表6）。

表6 既婚者子ありの時短制度利用者と非利用者の労働時間

(単位：時間)

	役職無し (N=355)	主任クラス (N=112)	係長クラス (N=133)	課長クラス (N=124)	部長クラス (N=12)
既婚×子×時短なし (N=840)	161.31	152.87	148.70	153.35	162.29
既婚×子×時短あり (N=95)	142.08	161.47	152.73	111.92	167.92

4.2. 個人の年収と勤続年数の分析

個人の年収を分析した結果は表7である。

年収については、調査票の選択肢に「答えたくない」という項目を入れていたため、それを選択した人を除いた1710名が分析対象である。なお、年収は100万円未満、100万以上200万円未満、200万円以上300万円未満とし、最高で1500万円以上とする12の選択肢を用意した（「答えたくない」も含めると13項目）。分析をする際には、100万円未満には99、100万以上200万円未満には中間の150を割り当て、200万円以上300万円未満以降も同様に中間の数字を割り当て、1500万円以上を回答した者には1500を割り当てた。

表7 役職別個人の年収

(単位：万円)

	役職無し (N=876)	主任クラス (N=219)	係長クラス (N=186)	課長クラス (N=265)	部長クラス (N=132)
未婚 (N=644)	415.5	501.6	657.8	655.1	843.8
既婚×子有 (N=792)	534.1	647.9	696.6	877.0	937.4
既婚×子無 (N=242)	515.5	633.3	687.5	853.9	1007.1
平均値	470.7	583.1	686.0	832.6	942.8
カイ2乗値	53.179	18.501	1.344	21.153	1.750
df	2	2	2	2	2
漸近有意確率	.000	.000	.511	.000	.417

※役員クラスは「未婚」と「既婚×子無」のサンプルが1のため表からは除いた。

係長クラスを除いて、全体的に未婚者グループの年収が低いことがわかる。この1つの理由としては、役職無しと主任クラスに占める20代の割合が影響していることが考えられる。未婚者グループは、既婚者グループと比べて20代が占める割合が相対的に高く、役職無しでは37.3%（既婚者で子ありは11.3%、既婚者で子なしは26.9%）、主任クラスでは18.6%（既婚者で子ありは5.4%、既婚者で子なしは5.6%）となっている。また、データからは確認できないが、残業代が相対的に安い、あるいは残業代がつかないという可能性も考えられる。

係長クラスはグループ間に有意な差がみられなかった。

既婚者の年収は役職が上がるごとに上昇しており、課長になると800万円を超えているが、未婚者グループでは係長クラスの年収と課長クラスの年収がほぼ変わらないことがわかる。この原因を明らかにするために、未婚者グループの係長クラスと課長クラスの7割を占める30代と40代の年収を算出した。係長クラスでは30代（18名）は644.4万円、40代（13名）は673.1万円、課長クラスでは、30代（15名）が600万円、40代（23名）では671.7万円であった（それぞれ、年代における統計的有意差なし）。未婚者グループの課長クラスの30代と40代の中には年収が400万未満の人が複数おり（15.8%いる。既婚者で子ありでは0%、既婚者で子無しでは6.3%）、課長の年収の平均を下げる影響を及ぼしていることがわかる。年収が相対的に低い課長クラスの人が所属している組織の規模は、従業員数が300人未満であったが、1000人以上5000人以下の組織に所属しており年収が500万円未満という人もいる。役職と年収には正の相関関係があるが（サンプル全体では、 $r=.336$ 、 $p<.001$ 、主任クラスでは、 $r=.339$ 、 $p<.001$ 、係長クラスでは、 $r=.247$ 、 $p<.001$ 、課長クラスでは、 $r=.468$ 、 $p<.001$ であった。部長クラスでは相関はなかった）、未婚者の課長クラスにおいては必ずしもそうとも言えないケースが含まれていることがわかる。

全体的に未婚者グループの年収は既婚者のグループと比べて低い、主任クラス、係長クラス、課長クラスに属する未婚者の勤続年数は既婚者のグループよりも統計的な有意差が認められる程度に短いことがわかる（表8）。これは相対的に若くして各ポジションに就いているということである。前出の表2の係長クラスと課長クラスの年代構成からも確認できる。部長クラスは、既

表8 役職別の勤続年数

	役職無し (N=1046)	主任クラス (N=250)	係長クラス (N=208)	課長クラス (N=302)	部長クラス (N=157)
未婚 (N=749)	8.72	12.75	14.68	14.17	22.58
既婚×子有 (N=923)	14.52	16.92	18.79	19.92	20.72
既婚×子無 (N=291)	10.75	13.97	20.40	18.61	14.05
平均値	11.00	14.79	18.00	18.68	19.97
カイ2乗値	57.089	7.837	6.735	11.448	5.814
df	2	2	2	2	2
漸近有意確率	.000	.020	.034	.003	.055

※役員クラスは未婚がサンプル1のため表からは除いた。

※転職の影響を考慮していない。

婚者で子なしのグループの勤続年数が最も短く、未婚者グループの勤続年数が最も長く22.6年となっている。

4.3. 職務や職場満足と業務に関する分析

ここまでの仕事をしている時間、個人の年収、勤続年数についての分析から、未婚者グループの係長クラスと課長クラスのデータが特徴的であることがわかる。そのため、以下では、職務満足と職場満足、業務のきつさと業務量について、係長クラスと課長クラスの分析結果を示す。

職務満足は、「いまの仕事の内容にやりがいを感じている」という問い、職場満足は「いまの職場に満足している」という問いに対して5段階尺度回答してもらったデータを用いた。既婚者で子ありのグループの値が相対的に高いが、有意差はない。係長クラスと課長クラスともに、既婚者で子なしのグループの値が低くなっている（表9、表10）。

仕事のきつさは、「現在の仕事は正直いって、きつと感じることがある」という問い、業務量は、「自分の業務量は社内の平均と比較して多いほうだと思う」という問いに対して5段階解釈で回答してもらったデータを用いている。仕事のきつさも仕事量も未婚者グループの値が相対的に高

表9 係長クラスの職務満足と職場満足

	職務満足	職場満足
未婚 (N=50)	3.20	2.98
既婚×子有 (N=133)	3.32	3.16
(N=25)	3.04	3.00
平均値	3.25	3.10
カイ2乗値	1.430	1.001
df	2	2
漸近有意確率	.489	.606

表10 課長クラスの職務満足と職場満足

	職務満足	職場満足
未婚 (N=54)	3.26	3.06
既婚×子有 (N=199)	3.35	3.18
既婚×子無 (N=49)	2.98	2.94
平均値	3.27	3.12
カイ2乗値	5.747	4.096
df	2	2
漸近有意確率	.056	.129

表 11 係長クラスの仕事のきつさと業務量

	いまの仕事は 正直きつい	自分の業務量は 社内平均より多い
未婚 (N=50)	3.64	3.58
既婚×子有 (N=133)	3.31	3.29
既婚×子無 (N=25)	3.40	3.24
平均値	3.40	3.35
カイ 2 乗値	4.023	3.956
df	2	2
漸近有意確率	.134	.138

表 12 課長クラスの仕事のきつさと業務量

	いまの仕事は 正直きつい	自分の業務量は 社内平均より多い
未婚 (N=54)	3.54	3.63
既婚×子有 (N=199)	3.19	3.35
既婚×子無 (N=49)	3.45	3.18
平均値	3.29	3.37
カイ 2 乗値	6.169	5.593
df	2	2
漸近有意確率	.046	.061

く、特に課長クラスでは既婚者のグループと比較して統計的に有意差がみられた (表 11、表 12)。

4.4. 一日の家事時間についての分析

家事について一日平均どのくらいやっているのかを分析した結果は表 13 の通りである。

未婚者グループは、課長クラスまでは一日平均 1 時間程度家事をしているが、部長になると 0.67 時間に減少し、ほかのグループとの差がなくなっている。既婚者で子ありのグループは、役職無しでは一日平均して 1.40 時間を家事に費やしており、最も長くなっているが、役職に就き役職が上がるにつれて一日のうちで家事にかかる時間が徐々に短くなっている。

既婚者で子なしのグループも、役職無しの家事時間は相対的に長く 1.16 時間であるが、主任クラスになると 0.67 時間とほぼ半減し、そのまま役職の変化と関係なく一定の家事を担当している様子がうかがえる。

家事時間については女性の担当が多いことが想定されるため、女性のみを対象にした分析も行った。表 14 がその結果である。未婚者よりは既婚者、既婚者間では子ありのグループの家事時間が相対的に長い。特に役職無しでは、既婚者で子ありのグループは未婚者の 3 倍、既婚者で子

表 13 家事に費やす一日の平均時間 (全体)

(単位：時間)

	役職無し (N=1046)	主任クラス (N=250)	係長クラス (N=208)	課長クラス (N=302)	部長クラス (N=157)
未婚 (N=749)	.92	1.11	1.18	1.00	.67
既婚×子有 (N=923)	1.40	1.18	.97	.61	.62
既婚×子無 (N=291)	1.16	.67	.72	.65	.57
平均値	1.12	1.08	.99	.69	.62
カイ 2 乗値	8.197	5.511	2.875	11.733	2.045
df	2	2	2	2	2
漸近有意確率	.017	.064	.237	.003	.360

※役員クラスは未婚と既婚者で子なしのグループがサンプル 1 であるため表には載せていない。

なしのグループの2倍の時間を家事に費やしている。女性のサンプルは職位が上がるにつれて数が限られてくるので、注意深く解釈する必要があるが、係長クラスの既婚者で子ありのグループの家事時間は4.88時間と最も長い一方、表13の係長クラスの家事時間は1時間にも満たない状況になっており、女性の負荷の高さがうかがえる。

表14 家事に費やす一日の平均時間（女性）

（単位：時間）

	役職無し (N=415)	主任クラス (N=62)	係長クラス (N=25)	課長クラス (N=17)
未婚 (N=319)	1.01	1.49	1.27	.91
既婚×子有 (N=131)	3.17	2.59	4.88	4.00
既婚×子無 (N=74)	1.66	1.00	2.50	1.50
平均値	1.61	1.84	2.52	1.41
カイ2乗値	115.535	12.458	11.698	6.609
df	2	2	2	2
漸近有意確率	.000	.002	.003	.037

*係長クラスの既婚者で子なしは2名、課長クラスの既婚者で子ありは2名、既婚者で子なしは4名、部長クラスは未婚者と既婚者で子なしがそれぞれ1名である。

5. 分析結果の解釈：未婚者の働き方

以上、勤務時間、残業時間、個人の年収、勤続年数、職務満足と職場満足、仕事のきつさと仕事量、そして一日の家事時間についての分析結果を示してきた。

未婚者は相対的に長時間勤務になっているわりに、年収は既婚者のグループと比べて低い傾向がみられた。これは役職無しや主任クラスにおいては、未婚者グループの特徴として、20代や30代が占める割合がほかのグループより多いことに一因がある。課長クラスの年収が低い要因としては、30代が3割含まれていることもあるが、ほかの理由としては、第一に規模の小さな組織に所属しており年収が低い人が平均値に影響を及ぼす程度に存在していること、第二にごくわずかであるが従業員数が1000人以上の組織に所属しているが年収が低いという人が含まれていることが考えられる。

役職別に勤続年数をみていくと、未婚者グループは係長クラスも課長クラスも約14年で、係長になるのも管理職として第一歩を踏み出すのも30代という人が既婚者のグループよりも多く存在していることがわかる。管理職になるかどうかは個人の選択（価値をおく）によるとするならば、勤務時間は長いが昇格という点で報われていると解釈することができる。しかし、職務満足、職場満足、仕事のきつさや業務量という観点からみるとどうであろうか。職務満足と職場満足は係長クラスも課長クラスも、平均値が3前後で「可もなく不可もなく」というところである。それに対して仕事のきつさも業務量も、係長クラスでも課長クラスでも平均値は4に近づいており、「仕事

内容も職場も悪くないが、今の仕事はややきついし、業務量もわりと多いな」という状況にある。現在の未婚者の中には将来的に既婚者になる人も含まれているであろう。既婚者のグループとの差は何によって生じているのだろうか。

家事については、既婚者は相対的に女性の負荷が高い。未婚者は自身がまだ若いうちは「親」頼みができる場合がある（特に実家暮らしの人）。しかし、そうでない場合においては、自分でせざるを得ない。食事は基本外食や中食、掃除はお掃除ロボットを使用、洗濯は乾燥まで機械で済ますとするならば、時間の短縮はある程度できる。しかし、台所や浴室、トイレなどの水回りの掃除は現状のお掃除ロボットでは対応できず、また、しわのないワイシャツを着ようとするならば、自分でアイロンがけをするかクリーニングサービスを利用する必要がある（その場合はクリーニング店までの行き来の時間を要する）。よって、最低限の家事で済ますとしても数十分では済まないのが実情であろう。この時間をリフレッシュの時間として使うか、苦役のようなものと捉えるかはそれぞれであるが、未婚者の部長クラスでは家事時間が既婚者の部長クラスと同程度にまで減っていることから（表13）、「できればやらずにこしたことはない」のではないだろうか。このように解釈すると、そもそも仕事時間が長く、業務量も多く、仕事がかつい状況にある係長クラスや課長クラスの人たちにとって家事も負担の1つであろう。現代では家事代行サービスもあるが、使用料は高額で、サービスを利用する場合は在宅する必要があるため、そうでなければ自宅の鍵を預ける必要があるため、委託する際に相手を信用できるかどうかを調べる手間などかなりのコストがかかる。そのため、係長クラスや課長クラスの人たちが活用するには都合がよいとは言えないであろう。

6. おわりに

正職員・正社員について、婚姻の有無と子の有無に分けた分析を通して、係長クラスや課長クラスに就くのが既婚者と比べて早い、労働時間や年収、職務内容や業務量との関連で、未婚者がジレンマの状況にある可能性を明らかにした。こうした状況で婚活もしていこうとするならば、未婚者は仕事も大事だが婚活も必要だ、だが仕事に追われて婚活に時間が取れないと、さらなるジレンマに陥る可能性がある。そのため、20代から婚活を始めることや、未婚者に仕事が集中しない仕組みを社内に用意するなどの対策が必要であろう。併せて、未婚者が役職に就くまでの選択が、自らの価値基準に基づく選択の結果なのか、その選択がより制限のない状態で実現されたものなのか、ケイパビリティの不足がないかについての検討が必要である。この部分についての分析は今後の課題としたい。

今回使用したデータは回答者の所属組織が異なることはもとより、所属の業種や職種、組織規模等のコントロールをしていないので課題も多い。しかし、2000人規模ではあるが、現在の正職員・正社員として就業している人たちの様子を一部切り取ることはできたといえるであろう。今後は組織規模や職種、回答者の所属組織の地域に分けた分析も行い、未婚者のジレンマをケイパビリティとの関連で明らかにするとともに、対応策を検討したい。

謝辞

本研究は実践女子大学のプロジェクト研究助成（研究課題番号：PJ-1801）を受けて実施したものである。

注

- 1) 藤井・渡辺（1998）によると、500人以上の大企業では未婚労働者が81.7%を占めており、既婚労働者は18.3%であるが、零細企業の臨時、日雇いでは未婚労働者は7.9%で、大半が既婚労働者であった。
- 2) 総務省統計局により2020年2月14日発表の2019年労働力調査より算出した。
- 3) パートタイム労働者で週40時間以上働いているのは9%である（横山、2012）。
- 4) インターワイヤード株式会社に委託した。
- 5) 実践女子大学研究倫理委員会の審査を経ている。

参考文献

- Frone, M. R., and Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 351-366.
- 藤井治枝, 渡辺峻（1988）『日本企業の働く女性たち：取り巻く現状と未来展望』ミネルヴァ書房
- 玄田有史（2018）『30代の働く地図』岩波書店
- 岩澤美帆・三田房美（2005）「職縁結婚の盛衰と未婚化の進展」『日本労働研究雑誌』, 525, 16-28.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2017）『現代日本の結婚と出産：第15回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書』35.
- 村上あかね（2009）「離婚によって女性の生活はどう変化する？」『季刊家計経済研究』, 84, 36-45.
- 奥津真里（2009）「主婦の再就職と働き方の選択」、『日本労働研究雑誌』, 586, 66-77.
- Sen, A. (1985) *Commodities and Capability*. 邦訳, A・セン（1988）『福祉の経済学』鈴木興太郎訳. 岩波書店
- 篠崎香織・伊波和恵・田畑智章（2018）「正社員・正職員同士の共働き家庭におけるワーク・ライフ・バランス—相互調整のなかでの自己実現を目指して—」『実践女子大学人間社会学部紀要』14, 1-16
- 篠崎香織・伊波和恵（2019）「長く働くためのワークライフバランス（1）—仕事観と家族との関わり—」日本心理学会第83回大会ポスター発表
- 高橋伸夫（2002）『できる社員は「やり過ごす」』日経ビジネス人文庫

横山由紀子（2012）「女性の非正規就業：家族構成と就業意識」『商大論集』，63(3)，149-165.

吉田悟・南隆夫（2001）「家族領域から仕事領域への葛藤の規定要因と女性の就業行動との関係」
『家族生活についての全国調査（NFR98）第2次報告書』25-40.