

母親の就労とアタッチメント

——女性の労働政策を子どもの養育視点から問う——

明 石 留 美 子

1. はじめに—問題の所在と研究目的

人口減少と少子高齢化が進む日本では、こうした人口変容に起因する労働力人口の縮小に対応するために、高齢者、外国人、そして女性の労働参加が重要な柱とされている（筒井，2015）。1985年に男女雇用機会均等法が制定され、以後、次世代育成支援対策推進法（2003年）、女性活躍推進法（2015年）などが成立し、女性の労働参加が政策面でも後押しされている（厚生労働省，2015a）。政府による施策が進行するなかで働く女性も増加し、女性の労働力人口は、男女雇用機会均等法が制定された1985年の2,367万人から2020年には3,044万人へと拡大した（厚生労働省，2020a）。また同期間に、労働力人口総数に占める女性の割合は39.7%から44.3%に上昇している。女性の年齢階級別労働力率を見ると、2020年の25～29歳および30～34歳の労働力率（それぞれ85.9%、77.8%）は、比較可能なデータが存在する1968年以降、過去最高の値を示している。また、最も労働力率の低い35～39歳の階層でも、過去10年間で66.2%（2010年）から76.0%（2020年）へと上昇している。こうしたデータの推移は、子育て中の女性の労働参加、すなわちワーキングマザーの増加をも示唆している。

女性の労働参加を促す施策が整備されていく一方で、こうした施策には女性の意志や母親の就労による子どもへの影響が十分に検討されているのか疑問に思う。母親が働くためには、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスの取れる働き方、病児保育を含む就労時の子どもの居場所の確保に対応すること

だけで十分とは言えない。子どもの健やかな成長を育むために、母親の就労と子どもをセットで検討していく視座が重要であると考ええる。本稿では、母親の労働状況や女性・母親の労働参加を後押しする政策をレビューし、母親の就労を子どもと関連づけて考える重要性をアタッチメント（愛着）の視座から考察する。

2. 母親の就労

本項では、まず母親の就業状況を概観する。2020年に、子どもをもつ女性の就業者（ワーキングマザー）は1,019万人で、子どものいる世帯総数（1,534万）の66.4%に相当した（厚生労働省、2020b）。これに失業者（17万人）を加えた労働力人口は1,036万人となり、子どものいる世帯総数における割合は67.5%となる。また、非労働力人口にも87万人（5.7%）の就業希望者が存在すると報告されている。ワーキングマザーのうち、末子の年齢別に就業状況をみると、18歳以上が339万人と最も多く、15-17歳の109万人の3倍以上に相当する。また、特筆すべきなのは、0-3歳が167万人、4-6歳が116万人と高い水準にあることである。こうしたデータの背景には、雇用先の労働環境が整備されたことと共に保育施設が拡充されたことがあると考えられる。一方、非農林業雇用者の就業時間数では、週35時間未満が末子が0-3歳で39.5%（62万人）、4-6歳で59.6%（65万人）であり、18歳以上でも59.6%（177万人）である。末子の年齢層すべてにおいて、35時間以上働く母親は35時間未満勤務する母親より少なく、ワーキングマザーは時間数を調整して就労すること、子どもの年齢が上がっても正職員としての再就職を希望しないこと、あるいは希望しても正職員としての再雇用が困難である状況が考えられる。

2015年の国立社会保障・人口問題研究所（2017）が無職の妻を対象に行った調査（n=906）では、15歳未満の子どもをもつ母親の86%が就業意欲を示した。

希望する就業形態は、パート・アルバイト、派遣・嘱託・契約社員が87.5%であったが、正規職員は7.7%に過ぎなかった。また、就業を希望する最大の理由は、図1が示すように、経済的理由が大半（52%）を占めていることがわかる。以上は2015年のデータであるが、コロナ禍で男女ともに就業状況が厳しくなる一方、インフレ、円安、物価上昇によって家計に影響が出るなか（2022年現在）、母親が就労することがますます望まれていくことと思われる。

国立社会保障・人口問題研究所による2021年の調査（2022）では、働き方や家事・育児における男性と女性の役割の違いが縮小し、意識と共に行動も大きく変革したことが明白になった。夫が日常的に家事を行うことも増え（妻が正職員の夫の4割）、妻も出産を契機に就業を中断する割合が減少した（第一子出産前後の就業継続率は2010－14年の57.7%から2015－19年の69.5%に上昇）。母親が働くことで、多くの場合、母親と子どもが共に過ごす時間が短縮し、育児も母親以外に頼ることが必然的に多くなる。母親の就労が増加の一途をたどっている現在は、子どもの養育の在り方を慎重に検討することが重要な時期にあると考える。

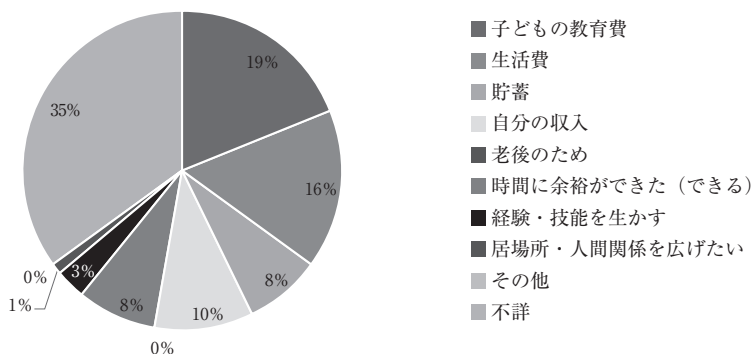


図1 就業を希望する最大の理由

国立社会保障・人口問題研究所(2017)『2015年 社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国調査）：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―』をもとに著者作成

本項では、就労する母親、すなわちワーキングマザーの増加について概観した。次項では、こうした増加を後押ししてきた日本の政策を、母子関係の視点から検討する。

3. 女性の就労を促進する政策

女性の就労環境を整備し、労働参加を奨励する政策が制定されてきた。筆者は、母親の就労を進めていくうえで、母親の就労がその子どもの成長にどう影響し、母親は子どもの発達にどのように関わっていくかを考える視点が重要であると主張する。本項では、こうした視点から、女性に関わる主要な労働政策を概観する。

表2は、女性の労働に関わる戦後の法政策の変遷を示している。日本における女性の労働政策は、その目指すところや内容から、保護法、福祉法、均等法（奥津，2004）、男女を対象とした改正法（伊岐，2011）へと変遷してきたことが指摘されている。戦後の1947年に、労働に関する最低条件を定めた労働基準法が制定され、そのなかで男女同一価値労働同一賃金が男女間の均等を示す規定として盛り込まれたものの、女性は保護すべき労働者として、女性の労働を制限することで、男性を上回った保護が提供されていた（奥津）。1950年代半ば以降、日本の経済は高度成長期を迎え、1970年代には雇用者総数の3分の1を女性が占めるようになり、1972年には勤労婦人福祉法が制定された。この法律には育児休業が初めて盛り込まれ、働く女性の総合的な福祉の観点から、女性が労働と育児・家事を調和させること、女性がその能力を職業生活においても効果的に発揮することが国家課題として認められた（厚生労働省，2015a；奥津）。しかし、女性は結婚、妊娠、出産を機に家事や育児のために退職して労働市場から離れ、男は仕事、女は家庭という役割分担意識が社会の通念としてあり、多くの女性が職業と家庭の両立の課題に直面しているのが実情であっ

た。

国際的には1975年が国際婦人年として制定され、1976年に国連で女子差別撤廃条約が採決されると（日本は1985年に締結）、日本でも勤労婦人福祉法を男女雇用機会均等法（1985年）として改正し、女性に対するこれまでの福祉法から均等法へと展開していった（奥津, 2004）。その後、1991年の育児休業法（1995年に育児・介護休業法に改正）、1993年のパートタイム労働法、2003年の次世代育成支援対策推進法、2015年の女性活躍推進法が成立し、女性の労働を推進する政策が整えられ、改正が加えられてきた。

しかし、ここで注目すべき点は、女性活躍推進法を除き、こうした政策が女性労働者のみを対象とした政策から、男女を区別することなく、差別的待遇を撤廃し、職業生活と家庭生活の調和を図り、職場においてその能力が有効に発揮できるようにと転換してきたことである。2018年に成立した働き方改革（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）においても、男女を問わず、労働者のそれぞれの事情に応じて多様な働き方を選択できる社会を実現することが目指されている。政策の対象が拡大し、総合的に労働問題に取り組む視座は有用であるが、男性と比して女性には非正規雇用者が多いこと（特に出産・育児などによる離職後の再就職において）、女性の管理的職業従事者が少ないこと（内閣府, 2015）など、女性の労働にまつわる課題は依然として解消していない実態があることも忘れてはならない。

表1 女性の就労に関わる主な法律と改正

制定・施行・改正年	政策	ポイント
1947(制定)	労働基準法 ¹	労働条件に関する最低基準を規定。 男女同一価値労働同一賃金を規定する一方で、女子保護により、女性の時間外・休日・深夜労働を規制
(主な改正) 1985		女性保護規定が緩和

母親の就労とアタッチメント：女性の労働政策を子どもの養育視点から問う

1999		女子保護規定が撤廃
1972 (制定・施行)	勤労婦人福祉法 ¹ →男女雇用機会均等法	育児休業および母性健康管理を努力義務化
1985 (締結)	女子差別撤廃条約 (女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約) ²	男女の完全な平等の達成を目的に、女子に対するあらゆる差別を撤廃
1985 (制定) 1986 (施行)	男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律) ³	募集・採用、配置・昇進における均等な扱いを努力義務化。教育訓練における性別を理由とする差別を禁止。婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いを禁止。雇用や職場における男女平等を促す
(主な改正) 1997		募集・採用、配置・昇進における女性であることを理由とした差別的取り扱いを禁止
2006		募集・採用、配置・昇進における性別を理由とする差別的取り扱いを禁止
2016		妊娠・出産などについて就業環境を害する行為の防止措置を義務化
1991 (成立) 1992 (施行)	育児休業法 (育児休業等に関する法律) ⁴	子どもが1歳になる前日までの期間、男女労働者を対象とした育児休業制度
(主な改正) 1995	育児・介護休業法 (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律) ⁵	育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援。育児休業および介護休業に関する制度並びに子の看護休暇および介護休暇に関する制度を規定。これによって労働者の退職、雇用の継続、育児または介護を理由に退職した労働者の再就職を促進
2001		育児・介護を行う労働者の時間外労働を制限
2004		期間の定めがある労働者 (同一事業者に雇用された期間が1年以上) の子が1歳を超えても休業が必要であることが認められた場合、1歳6カ月に達するまで育児休業延長化ほか。
2009		3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度を義務化
2016		介護休業の分割取得が可能、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和ほか
1993 (成立・施行)	パートタイム労働法 (短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律) ^{1,7}	パートタイム労働者が、仕事の内容や責任の程度などにおいて公正な待遇を受け、自らの待遇についてより納得性を高め、正社員に転換できる環境づくりを推進 ⁷

母親の就労とアタッチメント：女性の労働政策を子どもの養育視点から問う

(主な改正) 1993		雇入れ時に労働時間・労働条件の文書交付を努力義務化ほか ¹
2007		雇入れ時に昇給・退職手当・賞与の有無の明示を義務化ほか
2014		差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲拡大（有期労働契約のパートタイム労働者も含まれる）ほか
2003（成立） 2005（施行）	次世代育成支援対策推進法 ⁶	次世代の社会を担う子どもの健やかな出生・育成環境を整備するため、国、地方公共団体、事業主、国民の責務を明らかにし、行動計画策定指針や行動計画の策定などを推進
(主な改正) 2008		行動計画の公表・労働者への周知を義務化、対象企業を301人以上企業から101人以上企業へと拡大 ¹
2014		10年間の時限立法を2025年まで延長
2015 2016（施行 10年間の時 限立法）	女性活躍推進法 ^{1,8}	女性の採用・昇進などの機会を提供・活用、性別役割分担などの職場慣行の影響に配慮、環境整備による職業生活と家庭生活との両立を実現、そうした両立における本人の意思を尊重 301人以上事業主に行動計画を義務化。300人以下事業主は努力義務化
(主な改正) 2019（改正） 2022（全面 施行）		行動計画・情報公表の義務化が101人以上の事業主に拡大。より水準の高い「プラチナえるほし」認定を創設ほか
2018（成立）	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 ⁹	労働者の個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、労働者がより良い将来の展望を持てることを目指す。時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得、中小企業における月60時間超の残業の割増賃金率引上げ、「フレックスタイム制」の拡充、高度プロフェッショナル制度の創設など

以下の参考文献を参照のうえ著者作成。

¹厚生労働省（2015a）；²外務省（2022）；³厚生労働省（2021）；⁴厚生労働省（2022a）；⁵厚生労働省（2022c）；⁶労働政策研究・研修機構（2021）；⁷内閣府（2015）；⁸厚生労働省（2015b）；⁹厚生労働省（2022b）。

伊岐（2011）は、女性活躍推進法が制定される以前の女性に関わる労働政策の分析において、「正義」「活用」「福祉」の3つの視点が必要であると主張する。

伊岐は、「視点」を政策課題、流れ、政策を選択する際の価値基準として捉え、女性労働政策を形作る価値体系として政策分析を行っている。

伊岐（2011）によると、戦後間もなく制定された労働基準法では、当時の厳しい労働環境下では男性を上回る保護なくしては女性労働者が安全かつ健康に働くことは難しいとして、女性保護への「正義」が働いた。「活用」では、経済社会を発展させるためには労働市場の構成員である女性の能力を活用する必要があるとの視点から、労働市場政策あるいは雇用政策として、勤労婦人福祉法や男女雇用機会均等法が立案されたと説明する。一方、女性労働者個人の満足、ウェルビーイングといった女性自身の価値を基準とする視点として「福祉」が考えられ、「職業生活と家庭生活の調和」を促進する政策にそうした視点が存在していると捉えている。

以上の3つの視点は、これまでの女性の労働政策の根幹を説明するうえで重要である。しかし、これらに加えて、筆者は、今後の女性労働政策には「家族」の視点がより含まれるべきだと考える。とりわけ育児中の母親を就労へと導く時、ワーク・ライフ・バランスや女性労働者自身の満足やウェルビーイングのみならず、子どもの成長や子どものウェルビーイングの視点も取り入れることが重要であると考え。子どもは養育者への依存なくしては生活できず、とりわけ年齢の低い子どもは母親と不可分の存在である。母親が働きに出ることの子どもへの影響や、子どもの健全な成長との関連は検討されるべきである。母親が就業する際、子どもの預け場所や保育者を調整することだけが必要なのではなく、母親自身も自らの就労が子どもの成長にどう影響し、子どもにどのように対応していけば良いのかを意識して考えていくことが重要となる。筆者は、養育中の母親の就労を推進するうえで、子どものアタッチメント（愛着）について一考することが大切だと考える。

4. アタッチメントの視座

女性、とりわけ母親の労働参加を子どもとの関係性から考えていくことの重要性を主張する背景にアタッチメントがある。アタッチメントとは、愛着と訳される心理用語で、不安な時に特定の人にくっつくことで安心を得ようとする欲求であり（遠藤，2022），他者を求めて他者に接近しようとする行動を愛着行動という（ボウルビィ，2000）。アタッチメントは生後直後から乳幼児の成長にとって重要で、乳幼児期のアタッチメントのあり方は成人になっても影響が及び、生涯に渡って重要となる。

アタッチメントとは、イギリスの精神科医であるジョン・ボウルビィが1969年に発表した著書『Attachment and Loss』で提唱した理論である。ボウルビィは、ほぼすべての乳児が生後12ヵ月までに母性的人物（産みの母親というより、母性的愛撫を与え、子どもが愛着を感じる人物）に対して強い結びつきをもつようになるという、当時の精神分析家の間で共有されていた理解に基づき、本能的行動説を提唱する（ボウルビィ，2000）。つまり、子どもは母親に対する結びつきを求めるが、こうした結びつきを、子どもが母親を一定の結果をもたらす対象として捉えて接近していく行動システムの一つとして説明している。ボウルビィは、子どもの愛着行動が母親以外の人に向かっても母親への愛着行動は弱まらないこと、また、愛着行動の初期にあつては、愛着対象が増えるにつれ母親への愛着が強まっていくことも指摘している。さらに、同書を発表した時点でボウルビィは、高度な経済発展が進んでいる社会に言及し、そこでは乳児が母親から離されている時間が長くなり、それによって母子関係において乳児が主導権をもつ状況から母親が主導権をもつ状況へと変化していると説明している。1960年代後半に発表されたこうした主張は、母親の就労が促されている現在の日本社会にも通じると考える。

不安を感じる時、特定の誰かにくっついて安心することは、子どもが発達を

遂げるうえで重要であり、乳幼児期にアタッチメントを安定的に積み重ねていくことが、心身の健全な成長につながっていく（遠藤，2022）。アタッチメント理論では、子どもの頃に危険な時や不安な時に養育者にくっつくことで安心を得ることを安定的に経験することは、成長の過程で養育者以外との対人関係を構築していくうえでも基盤になると考えられている。研究の積み重ねによって、乳幼児期に形成されるアタッチメントは、青年期、成人期の対人関係や、親になりその子どもと関わる時にも影響していくこと、すなわち乳幼児期のアタッチメントのあり方が生涯発達のに影響し、世代間にも伝達されることが明らかにされている（石井，2021；大久保，2021）。精神科医としてパーソナリティ障害や発達障害を抱える数多くの若者を治療してきた岡田（2021）は、アタッチメントの問題は子どもだけでなく大人にも見られ、困難な患者ほどアタッチメントに問題があると指摘する。成長の背後にある愛情環境や養育環境が人の一生に影響を及ぼし、安定した愛着スタイルをもつ人は、対人関係、仕事、人生において適応力が高く、そのため持続的で深い信頼関係を築き、自己を主張し、必要な時は助けを求めることで自己を守り、孤立やうつなどを避けていくことができる。すなわち岡田は、人が幸福な人生を送るうえで最も大切なものは安定したアタッチメントであると主張する。

実験も含めて様々な視点からアタッチメント研究が実践され、その中で、青年期・成人期のアタッチメントには、様々なスタイルや傾向があることが明らかになっている（石井，2021）。アタッチメントが安定型であると、自己に対する自信、自尊感情、自己肯定感が高くなり、感情をコントロールできるようになる。その一方で、アタッチメントが不安定であると、感情のコントロールが難しく、メンタルヘルスに問題をきたすこともあると報告されている。子どもの頃のアタッチメントを重視する理由は、前掲のボウルビィも主張するように、生まれてから最初の人間関係がパーソナリティの基礎となることにある。

アタッチメントだけが人間関係やメンタルヘルスの決定要因ではないが、先

行研究では、乳幼児期のアタッチメントが人々の生涯に渡って影響することは明らかだ。母親が働くということは、勤務時間や在宅ワークによる調整は可能なものの、子どもにとって大事な養育者の一人である母親と過ごす時間を短縮し、接近する機会が少なくなることにつながる。こうした母子関係への視点を女性の労働政策にも取り入れていく必要性を提起する。

5. 終わりに

本稿では、アタッチメントの視点から、女性の活躍を推進する日本において女性の労働政策のあり方を問う。前述のように、人口減少が進む日本では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、ワーク・ライフ・バランス憲章、子ども・子育て支援制度などの様々な施策など、女性の労働参加を奨励する政策を生み出し、改善させてきた。それらによって、子どもをもっても働く母親は増加傾向にある。その一方で、いじめ、子どもの自殺、小中学生の不登校など、子どもに関わる問題が顕在化しているのも日本社会の現状である（明石，2021）。こうした社会では、家庭と仕事の両立をどう図るか、母親が働いている時は子どもをどこに預けるのかなどの物理的な対策だけでなく、母親の就労は子どもの成長や母子の関係性にどう影響するのかなどの視座も採り入れた政策が必要であると考ええる。少子化時代にあって、認可保育園や認定子ども園の増設、保育士の増員、受け入れ人数の拡大という量の面だけでなく、保育や養育の質の面にも目を向ける必要がある。

参考文献

- 明石留美子, 2021, 「子ども、家族、母親の就労の現状：子どもの健全な成長につながる母親の就労に向けたデータ・レビュー」『明治学院大学社会学・社会福祉学研究』159, pp.39-54.
- 伊岐典子, 2011, 「女性労働政策の展開：『正義』『活用』『福祉』の視点から」労働政策レポー

母親の就労とアタッチメント：女性の労働政策を子どもの養育視点から問う

トVol.9.

石井 悠, 2021, 「アタッチメントの生涯発達・世代間伝達」遠藤利彦編『入門アタッチメント：臨床・実践への架け橋』日本評論社.

遠藤利彦 (監修), 2022, 『アタッチメントがわかる本：愛着が心の力を育む』講談社.

大久保圭介, 2021, 「青年期・成人期におけるアタッチメント」遠藤利彦 編『入門アタッチメント：臨床・実践への架け橋』日本評論社.

岡田尊司, 2011, 『愛着障害：子ども時代を引きずる人々』光文社.

奥津真里, 2004, 「女性雇用政策の現状と課題」

(<https://www.jil.go.jp/institute/kokusai/documents/okutsu.pdf>) 2022.9.22閲覧.

外務省, 2022, 「女子差別撤廃条約」

(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html#:~:text=)) 2022.9.25閲覧.

厚生労働省, 2015a, 「Ⅲ 男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」『平成27年版働く女性の実情』

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf>) 2022.9.19閲覧.

厚生労働省, 2015b, 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要」(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095826.pdf>) 2022.9.25閲覧.

厚生労働省, 2020a, 「Ⅰ 令和2年の働く女性の状況」『令和2年版働く女性の実情』

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/20-01.pdf>) 2022.9.19閲覧.

厚生労働省, 2020b, 「附属統計表 付表25」『令和2年版働く女性の実情』

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/20fu-1.pdf>) 2022.9.22閲覧.

厚生労働省, 2021, 「男女雇用機会均等法のあらまし」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000835962.pdf>) 2022.9.25閲覧.

厚生労働省, 2022a 「Ⅱ-1 育児休業制度」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355360.pdf>) 2022.9.25閲覧.

厚生労働省, 2022b, 『働き方改革関連法に関するハンドブック』

厚生労働省, 2022c, 『育児・介護休業法のあらまし』

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>)

2022.9.25閲覧.

国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 『2015年 社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国調査）：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—』

(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf) 2022.9.22閲覧.

国立社会保障・人口問題研究所, 2022, 『2021年 社会保障・人口問題基本調査＜結婚と出産に関する全国調査＞：第16回出生動向基本調査 結果の概要』

母親の就労とアタッチメント：女性の労働政策を子どもの養育視点から問う

- (<https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf>) 2022.9.22閲覧.
- ジョン・ボウルビィ, 2000, 黒田実郎・大羽葵・岡田洋子・黒田聖一訳『母子関係の理論：I 愛着行動』岩崎学術出版社.
- 筒井淳也, 2015, 『仕事と家族：日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中央公論新社.
- 内閣府, 2015, 「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」(https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/brilliant_women07.pdf) 2022.9.22閲覧.
- 労働政策研究・研修機構, 2021, 「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」調査シリーズNo.213. (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/213.html>) 2022.9.25閲覧.