



Title	家事育児分担に関する夫妻間の調整可能性：育児休業に着目した分析
Author(s)	孫, 詩彥
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 137, 171-191
Issue Date	2020-12-23
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.137.171
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/80275
Type	departmental bulletin paper
File Information	12-1882-1669-137.pdf



家事育児分担に関する夫妻間の調整可能性

—育児休業に着目した分析—

孫 詩 彥*

【要旨】

共働き夫妻の家事育児は遂行の時間や頻度から見て分担が進んでいるものの、妻に偏っている点で夫片働き家庭と共通している。これを受けて役割分担の研究は共働き夫妻に限定して規定要因の再検討を行った。一方、子どもの誕生と成長につれて夫妻間の役割分担が硬直化し、調整可能性が制限されることの議論がほぼなされていない。本研究は夫妻双方から集めたペアデータを用い、育児の取得と利用を手がかりに分析した。その結果、調整可能性の内実として「互換可能性」と「代替可能性」を明らかにした。妻のみ育児を取る場合、夫妻間の交渉が抑えられて役割の互換をしなくなり、夫の家事育児遂行が限られた結果、夫妻間の代替も難しくなる。役割分担の調整可能性に寄与する観点から、男性の育児取得率を上げるよりも、取得と利用における夫妻間の差に注目する必要がある。夫妻が共に育児を取る、もしくは取らなくても子育てができる環境が重要である。

【キーワード】 役割分担, 調整可能性, ペアデータ, 育児休業

1. 役割分担の調整可能性への注目

本研究は育児休業の取得と利用を手がかりに、共働き夫妻の家事育児分担の調整可能性を検討するものである。

低年齢の子どもを持つ共働き夫妻が増えていくなか、家事育児をいかに分担するかがこれまで以上に重要な課題となる。これに加え、社会経済的に同等であるような共働き夫妻は、伝統的な性別分業に規定されない形で無償労働を平等に分担しやすい状況が生まれる。しかし、実際に平等な役割関係を形成しているのは、子どものいない夫妻のみであることが明らかになっている(松信1995)。

これに対して孫(2020)は、子どもの誕生と成長を夫妻が共に経験していくなかで、夫妻間で役割分担をめぐる交渉や調整が低調になり、「役割分担の硬直化」が進んでいくことを指摘した。この知見は、役割を遂行する時間や誰がどの役割項目を担っているかという静態的な分担の「結果」ではなく、時間の推移やライフイベントによって役割分担を動的に調整する「過程」に焦点を当てることで得られたものである。また、ペアデータを用いたこの研究が示してくれたもう一つの事実は、同じ家庭で暮らしても夫と妻は同じ経験・資源・スキルを得ているとは限らないことである。このことは夫妻間の役割分担を調整しにくくする一

* 北海道大学大学院教育学研究院・学術研究員, 専門研究員
DOI: 10.14943/b.edu.137.171

つの要因として捉えられている（孫2020）。ただし孫の分析は、ミクロレベルで、いわゆる夫妻間の相互作用に焦点をあてるものであり、マクロレベルで制度政策の利用が夫妻間のやりとりに及ぼす影響に関する検討が十分ではない。

本研究は、子どもの誕生という重要なライフイベントに着目し、家事育児分担の調整可能性とは具体的にどのようなことであり、いかなる条件のもとで保障されるのかを明らかにする。具体的には、男女共同参画の重要な取り組みの一つとして位置付けられ、労働者の家庭と仕事の両立を支える育児休業（以下「育休」）を手がかりにする。子どもが生まれた後の役割分担・調整を、育休の取得と利用状況を通して捉える。

2. 役割分担研究の二つの視点

2.1 公平性から捉える役割分担の結果

かつて近代家族の特徴とされる「男は稼得、女は家庭」という伝統的な性別分業は、女性の社会進出や有償労働への参加率が上がるにつれて解体してきた。1997年に共働き世帯の数が夫片働き世帯を上回ってから数十年、数値的に逆転は見られなかった。この傾向において夫妻の家庭役割の分担はいかに変化しただろうか。総務省「社会生活基本調査」による生活時間の統計結果によると、6歳未満の子どもを持つ夫妻の1週間あたりの家事育児時間は、1996年時点では7時間の差があった。この差は年々縮小し、最近の2016年調査では6時間11分まで縮まった。しかし、この家事育児時間の差が小さくなることで、夫妻の「家事分担がより平等になった」と捉えるには慎重であるべきだと指摘されている。

筒井・竹内（2016）によると、この一見縮小する男女間の家事時間の差は、男性の家事分担が進んだというよりも、女性の家事時間の減少によってもたらされる。つまり女性が有償労働に参加し、仕事時間が増えるにつれて、家事や育児に使う時間が制限される。そのため、男女間の家事育児時間の差が小さくなるように見えた。同じ主張は日本だけではなく、国際調査の分析においても見られる（Ahrne&Roman1997=2003：58）。

このような知見から得られる示唆は主に次の二点である。その一は、女性の労働力率が上昇し、稼得役割を分かち合う共働き夫妻が増えていても、この変化を受けて家庭役割の分担が進んでいるとは限らない。その二は、既存の統計調査の多くが夫妻のいずれか一方のみを対象としていることの限界である。夫妻の役割分担・調整の内実を把握するためには、それぞれが家事と育児をどう捉えているか、夫妻双方のデータが必要である。

1点目に関しては、公平性の観点から大量の研究が蓄積されてきた。その代表的な理論はBlood&Wolfe（1960）による相対資源仮説である。男女間の家事分担はなぜ不公平のままであるのか、また、この不公平の程度はどのような要因に規定されるかを明らかにしようとする研究が進められてきた。相対資源仮説が提示した答えは、相対的に稼ぎの少ない方が家事を多く負担するということである。これは家庭の利益を最大化にする意味で経済的に合理的な選択だとも思われている。一方、稼ぎの多寡と関連するもう一つの要因である時間に焦点を当てた時間制約仮説は、時間的に余裕のある人が家事を担うと説明している。

女性の有償労働への参加率が高まる社会全体の傾向において、共働きの夫妻は増えてくる。夫妻ともフルタイムで働く場合、夫妻間で収入や時間の差が小さいことから、夫片働きや妻がパートタイムで働く家庭より家事分担が進んでいると解釈する研究がある。これに対して、

性別分業が維持されていると主張する研究もある。例えば筒井（2014）は、共働きと言っても妻の収入が家計を助ける程度にとどまり、対等に家計を支える意味での共働き夫妻がそれほど増えているわけではなく、そのうらに性別分業体制がまだ根強く存在していると指摘した。

解釈が二つに分かれること、特に後者の解釈にさらなる説明を与えようとして使われるジェンダー・イデオロギー仮説は、役割分担に関する意識に着目している。この仮説によると、夫妻間の家庭役割分担が進まない原因として、夫か妻、もしくは双方が伝統的な性別分業意識を持っていることが挙げられる。近年の研究は、妻の伝統的な分担意識や家庭責任意識が強いことに注目し、それによって夫の家事育児参加が制限されることを明らかにした（中川2010）。ただし、中川が指摘したように、妻の意識は妻自身の学歴や就労状況、また夫との相対資源など複数の要因と関連している。孫（2016）の整理によると、妻が伝統的な分担意識を持つと夫の分担が制限されるのに対して、妻が夫に分担してほしいと思っても夫の分担が進むとは限らない。また、夫妻の権力関係の観点から孫（2017a）は、役割分担に関する夫や妻の意識・イデオロギーの形成は夫妻間の権力作用に影響され、子どもの誕生や時間の推移に伴って動態的に変化するものであると指摘した。

それでは、子どもの誕生や成長によって、夫妻の役割分担は影響されるだろう。これに着目したニーズ仮説は、主に小さい子どもを育てる家庭ではやるべき家事育児の多さ、すなわちニーズの大きさが夫の分担を促すと考えている。この観点から福田（2007）は、ライフコースにおいて個人の家事育児時間がどのように変化するかを把握しうるパネルデータを用いて分析し、次のことを明らかにした。まず、出産などによる家事育児ニーズの増加は主に妻の役割遂行によって解消され、夫があまり関わらない。そして妻の就労による家事育児時間の減少は、夫の分担によって補われたわけではない。妻は子どもの入学や祖父母の協力など、家事育児ニーズ自体が小さくなるタイミングに合わせて調整している様子が観察された。

以上のように、共働きになっても夫妻間の家庭役割の分担がなぜ進まないかという問いに対して、主に公平性の観点から相対資源仮説、時間制約仮説、イデオロギー仮説、ニーズ仮説の再検証が行われ、いずれもある程度の説明を与えている。しかし、これまでの研究で共通して見られる傾向は、家事育児の時間や遂行の頻度、担当項目など、役割分担の「結果」に着目していることである。無論、家事育児をどのように分かち合い、誰がどれぐらいの時間をかけて遂行しているかは重要な議論である。しかし、有償労働と無償労働の均等な負担がなされることと夫妻間の公平や平等の実現とが必ずしもイコールの関係にあるとは限らない。これは前述した第2点目の課題、ペアデータの蓄積不足とも関連している。「男性」と「女性」ではなく、一つの家庭のなかで暮らす「夫」と「妻」の間ではいったい役割を分担することによってどれぐらいの負担軽減になるかという、実質的な効果を確かめる必要がある。

2.2 実質的な効果に着目する議論

従来の役割分担研究に実質的な効果という視点が足りないことを問題にしてパネルデータの分析を行ったのは、筒井・竹内（2016）である。この研究で筒井・竹内は、従来の研究が家事育児遂行の時間や頻度（その差あるいは比）で行った測定と評価では、夫の分担比率が高くなっても妻の負担が減らないという可能性を見逃していると指摘した。ここで主に想定されたのは、例えば週7回の夕飯作りについて、もともと料理しない夫（料理頻度0%）の分担

が週1回だけでも増えると、数値的に夫の料理頻度が14%程度になる。これは統計的にみて大きな変化である。ところがその実質的効果が限られている。さらに夫の料理が下手で質も悪い場合、妻にとって料理役割の負担が減ったとは言えない（筒井・竹内2016：18）。この点を検証するため筒井・竹内は5年間分のパネルデータの個体特性を統制し、同一個人内の変化に着目して分析したところ、家事分担のあり方は少なくとも夫妻の間では容易に変化しないことを明らかにした。また、夫と妻の家事頻度の相関関係も小さく、夫の追加的家事が妻の家事負担を効果的に減らしていない可能性が示唆された。これらの知見は先述した夫妻ペアのパネルデータを用いた福田（2007）の結論と一致している。

ではなぜ、夫の分担によって妻の負担が減らないのか。筒井・竹内が考えたのは、夫の家事の質が妻を満足させなかったからである。この点に関して家事分担の性別分離という議論が裏付けになっている。筒井（2011）は家事頻度・時間が注目される一方、家事項目についても夫妻間の差があるのではないかと検証を行った。その結果、家事項目ごとに夫妻の負担のあり方に大きな差があると示された。料理など毎日行うルーティンな項目は女性に割り当てられることが多い。一方男性の分担は、掃除といったあまり家事スキルを求めない、週末にまとめることで繰延ができる項目に限って見られる。

さらに孫（2017b）は、夫妻双方を対象にする個別インタビューでペアデータを集め、共働き家庭ではどのような役割分担がパートナーの負担を減らし、満足してもらうかを検討した。結果的に次のことが分かった。まずパートナーに対する期待と実際パートナーの遂行状況とのズレが役割分担を評価するときに重要である。このズレが小さいほど、家庭内役割の主な担い手の負担感を減らし、満足度を高めるのに効果的である。また、ズレを小さくするため夫妻間の十分なコミュニケーションが必要である。そしてコミュニケーションに基づいて自発的で、かつ相手の下支えがいない遂行が、パートナーの負担を軽減する効果を示している。

孫（2017b）は量的ではなく質的に夫妻ペアのデータを集めて検討したことによって、夫妻間では互いに対する期待と遂行・分担の実態にズレがあるだけではなく、夫妻がそのズレを同じ意味で捉えているわけではないことを示した。すなわち、妻が家事の質を高く求めているのに対して、夫が必ずしもその家事をそこまでしなければならないと認知していない可能性がある。夫妻の役割遂行の程度に関する認知が一致している家事育児の項目ほど、その項目を分担しやすくなり、分担に対する評価も高くなる。これについて久保（2017）は、家事項目を分けて夫と妻の家事育児頻度の関係を確認した。その結果、食事の後片付けや子どもの入浴の世話は、夫の頻度が高くなると妻の頻度が低くなる相関関係が認められる「代替しやすい役割項目」であると久保が指摘している。一方、子どもの遊び相手や話し相手について、夫の頻度が高くても妻の頻度に影響しない。また、料理作りなど時間的に裁量の余地がない家事は、在宅時間の量だけではなくタイミングも重要である（久保2017）。

ルーティン作業が必要である役割項目を担うことで、女性の有償労働への参加が阻害される可能性がある（筒井2011、筒井・竹内2016）。労働参加を支援する政策として、一般的に育児や時間短縮勤務（以下「時短」）が取り上げられる。しかし、これらはいずれも女性にとって特に負担が大きい時期（出産前後や幼児を育てる時期）のみ想定しているため、性別分業を総体として維持していると指摘されている（筒井2014）。船橋（2006：240）は単なる折半という意味で家事育児分担の「平等」を否定し、「人と人が、相互に活動の主体でありつつ、他者の活動を支えるケアの担い手でもあることが、重要なのである。相互に抑圧しない関係

を追求していくと」たどり着く「平等主義」の可能性に期待を寄せた。こうした夫妻間の動態的な調整によって実現される役割分担の状態は、これまで分担の「結果」に注目してきた役割分担研究の視点と異なり、実質的に夫妻間の役割分担でどれぐらい相手の負担を減らすなど、分担を調整する「過程」への注目を促している。

以上のような先行研究の知見を踏まえると、夫妻の役割分担が均等であるかどうかの議論よりも、分担を柔軟に調整しうる相互に抑圧しない「平等主義的」な状態が望ましい。この状態を検討するためには家事育児の時間や頻度ではなく、役割を分担することでどれぐらい夫や妻の役割負担を軽減できるかという、分担の実質的效果に注目する必要がある。なお、時間や収入といった資源と家事育児を遂行するためのスキルの有無などによって、夫妻間で役割を分担する可能性が変わる。本研究では、このような可能性を「役割分担の調整可能性」と呼んで、夫妻双方を対象にして得られた質的ペアデータで調整可能性の内実を解明していく。

3. 子どもの誕生と育児休業の利用状況

3.1 役割分担の硬直化を食い止める「役割逆転の機会」

孫（2020）では、子どもが生れた後、夫と妻の間で役割分担に関する明確な交渉と調整が低調になり、変更に向けた働きかけのない状態が描かれている。孫はこの「役割分担の硬直化」により、家事育児が夫妻の片方（多くの場合、妻）に偏る結果をもたらすと説明している。子どもの誕生につれて夫と妻は子どもに接する時間や身につけた育児の経験・スキルが異なってくる。そこで生じる夫妻両者の差は、互いに対する思い込みや思いやりによって表面化・共有されることなく、維持・拡大していく（孫2020）。

この点について、権力の観点から次の考察があった（孫2019）。子どもが生れることで、夫妻間の役割分担は時間や頻度から見て進んでいる一方、相互に抑圧しない意味で「平等主義」にたどり着くことが難しい。夫と妻は過去の権力経験や子ども・祖父母など第三者の間接的な影響によって、本来夫妻間のケンカや明らかな交渉において作用する顕在的権力がだんだん潜在的権力、不可視的権力に移行してしまう。権力作用自体が意識されなくなるなかで夫や妻は、随時相手と交渉して役割分担そのものを柔軟に調整・変更しようと思わなくなる。

なお、時間軸を取り入れて孫（2020）は、子どもの誕生前後に家事ならびに育児役割の性格を改めて確認し、比較していた。子どもが誕生する前の家庭役割は家事のみで、自立する成人同士である夫と妻の間で分担されている。したがって週末にまとめて掃除するといった家事の繰延や、料理を作る気がなければ外食することも容易にできる。夫妻間では明らかな交渉を頻繁に行う。ところが、子どもが生れると、家事に育児を付け加えて、家庭役割全般が組み直されていく。子どもにかかわることの多くは、時間的に繰り延べることができず、すぐ対応しなければならない。また子どもとの愛着関係や育児ノウハウ・スキルによって簡単に代替することもできない。この育児役割に付随する繰延不能で不可避的な家庭役割の性格の変化が、役割分担の硬直化をより深刻にする。繰延不可能な日々のいとなみのなかで、相手と役割分担に関する理解や認識をすり合わせる時間も余裕もないまま、夫妻間に生まれる資源・経験・スキルの差が温存されることとなる。

ただし、このような傾向は一方的に進行しているとは限らない。船橋（2006）は「役割

逆転の機会」が、こうした移行の自明性を問い直し、潜在化しがちな夫妻間の葛藤を顕在化させて相互理解を進めると述べていた（船橋2006：240）。船橋の分析では特に、妻が家事育児と仕事の二重役割を負担する役割分担タイプから、平等主義の役割分担タイプに移行する必要条件として、「役割逆転の機会」を取り上げた。具体的には子どもの誕生に合わせて父親が育児休業を取得することや、妻が不在の時に代役を務める週一回の家事育児交替が挙げられていた。ところが、こうした出来事による役割逆転の機会は、結果的に平等主義的な役割分担タイプにたどりついた夫妻にとって必要条件であるものの、その機会があくまで分担を変える契機であり、必ずしも役割分担の硬直化を食い止めて分担の形に変化をもたらすわけではない。

3.2 分析の手がかり

そのため本研究は、分析の手がかりとして夫妻の育休取得・利用に注目する。共働き夫妻が子どもの誕生に応じて役割分担をいかに変えていたのか、役割分担の調整がどこまで、どのようにして可能であるかを検討する。ここではまず、働くことの意味と育休制度の成立・評価を整理するうえで、育休に着目する理由を説明しておく。

三具（2018）は妻の就労行動を男女平等に向けた役割シフトの一つとして位置付けながら、有償労働に参加しているか否かがミクロとマクロのジェンダー・アレンジメントの結節点でもあると捉えていた。この捉え方に基づき、妻の就労によって夫妻関係の変化を検討した。第1子の出産を契機に共働き夫妻が片働き夫妻へと移行する（妻の離職）事実が確かめられた。妻たちは自らの離職を「自由な選択」と解釈しているのに対して、それがあくまで「作られた自由」に過ぎず、はじめから夫の仕事が変わらないという前提があると三具が指摘した。妻の離職によって経済的な自立基盤を失い、夫との親密な関係維持が困難になる、ただし、妻の再就職は平等な夫妻関係の再構築に向けた現実的な選択であると三具が考えていた。

こうした妻・女性の就労を支え、男女共同参画の重要な取り組みの一つとして、育休がよく挙げられている。この制度を利用することで、女性は出産・育児を経ても離職することなくキャリアを継続することができると期待されている。厚生労働省の説明によると、育休制度は「育児を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて日本の経済及び社会の発展に資すること」を目的としている。以下では横山（2002）、嵩（2017）と厚生労働省の資料から制度の成立を整理する。

表1 育児休業制度の成立経緯

1960年代	・女性の社会進出で保育所とともに育児休業制度の整備が求められるが、育児は母親が家庭で行うものという考えで育休法案は廃案になった。
1970年代	・経済低成長の中、1972年勤労婦人福祉法で育休は努力義務となり、1975年に教員、看護婦、保母等の専門職を対象に育休法が成立した。ただし男性が育休制度の対象者ではない。
1980年代	・戦後家族像を強化する時期で、育休は法制化に至らず、努力義務にとどまった。
1990年代	・女性労働力の需要増、出生率低下および国際的な女性労働者保護の動向で育休は1991年に制度化されたが、所得保障が問題を残した。

2000年代	・待機児童問題で休業時間を原則1歳まで、入園できない等の事情で1歳半までの延長が可能。所得保障率も上げた。
2010年代	・共働き家族増加で男性の育児参加を推奨し、パパママ育休プラス、時短制度を義務付けて子育て期間中の働き方を見直した。

表1の経緯で示されたように、育休制度は出生率の上昇と女性労働力の活用を求めて作られた制度である。実施されて数十年、育休制度の評価に関して、女性の就労継続に積極的な効果を示し、中長期（10年後）で見ても正の効果が見られた（打越2017）。この点で言うと、育休制度本来の目的が一部達成した。また、男性の取得が家事育児参加の推進、夫妻関係の向上、時間管理の意味で今後の仕事スキルに資するといった効果も評価されている（庭野2007、脇坂2010）。

ただしその一方、会社規模、職種、性別によって取得率の格差が見られ、すべての人が育休を利用できる状況にあるわけではない¹。近年欧米では育休制度をワークライフバランスの施策に位置付けている。日本は男性の育児参加を推奨するなかで取得率が上昇したにもかかわらず、女性の取得率は男性をはるかに上回っている²。女性の労働参加率の増加は未婚・晩婚化による就労継続と、男性雇用の不安定化による有配偶女性の非正規労働の増加など、構造的な要因によってもたらされる面もあり、必ずしも育休制度の支援による効果ではないと筒井（2014：70）が指摘した。育休によって女性の就労継続が実現した一方、そもそも女性にとって就労と家庭生活の質の維持がトレードオフの関係にあり、育休が女性に二重役制を负担させて性別分業を総体として維持する効果も考えられる。夫妻間でいうと、妻が育休や時短制度を利用することで、「家事育児の時間が取れるようになり、夫が通常のフルタイム勤務のスタイルを変更する必要性がなくなってしまう、夫婦の間で育児は妻の責任という性別役割分業が固定化、場合によっては強化されてしまうことにつながる」可能性を武石（2013：79）が指摘した。

育休制度の成立と評価、そして制度の限界に関する議論を整理では、取得者に男女差が大きいことと、女性の就労継続・キャリア形成に対する効果が限定的であることが指摘されている。しかし、育休を取得し、利用することで夫妻間の役割がどのように調整されるようになるかについては実証的に解明されているとはいえない。これを検討することは、家族政策が夫妻の役割分担ならびにその調整可能性に及ぼす影響を論じる上で重要である。本研究は育休制度を手がかりに、夫妻双方から得たペアデータを用いて、育休の取得（誰が、どのタイミングで、どれぐらいの期間を取るか）がいかに決められ、取得期間中の役割分担・調整がどうであったか、そして育休を利用することでその後の役割分担・調整がいかなる影響を受けるかを分析していく。これを通して夫妻の役割分担の調整可能性を検討する。

¹ 森田（1994、1997）によると制度の利用者は大きい会社に勤める人、公務員や教職員、そして女性に集中している。

² 厚労省「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（P18-19）では、女性が育休を100%取得した正社員の割合は83.5%、有期契約労働者は80.2%であり、男性は正社員の94%、有期契約労働者の92.8%が育休取得なしである。

4. 分析

4.1 データ・調査対象

分析に用いるのは未就学の第1子を持つ共働き夫妻を対象にしたペアデータである。調査³は政令指定都市X市⁴市内にある五つの保育施設を介し、第一子が入園している共働き世帯に調査内容や倫理的配慮等を説明したうえで、協力をお願いした。同意を得た10組の夫妻、合計20名の方（表2）に1時間から1時間半前後の個別半構造化インタビュー調査を実施した。調査は2017年10月から12月に行った。場所は協力者の都合に応じ、プライバシーが守られるところにした。

表2 調査対象者のプロフィール

No. ^①	年齢	学歴	年収 ^②	子数 年齢	職種 ^③	勤務時間・残業 休日	産休／付添、育休利用 ^④ 当時の職場風土
A 夫	30代	大学	500	二子 5歳	事(正)	8:30-17:30, 残業あり 週2休	なし 取りにくい
A 妻	30代	短大	300	2歳	事(正)	9:00-16:00, 残業なし 週2休 (時短中)	規定産休, 1年 /1年 代替要員なし
B 夫	40代	院	—	二子 3歳	専(正)	9:00-17:30, 残業なし 週2休	なし 相談可能
B 妻	30代	院	—	0歳	専(正)	9:00-15:00, 残業なし 週2休 (時短中)	産休のみ8週 /16週 相談可能
C 夫	30代	大学	600	三子 6歳	事(正)	8:45-17:30, 残業あり 週2休	なし 取りにくい
C 妻	30代	高校	400	4歳 2歳	事(正)	8:45-16:30, 残業あり 週2休 (時短中)	規定産休, 8/5/5カ月 代替要員なし
D 夫	30代	大学	600	二子 5歳	事(正)	8:45-17:30, 残業あり 週2休	出産付添1日 相談可能
D 妻	30代	高校	500	3歳	事(正)	8:45-17:30, 残業なし 週2休	規定産休, 9ヶ月 /1年 代替要員なし
E 夫	30代	院	600	二子 6歳	専(正)	9:00-17:30, 残業なし 週1休	出産付添1週 取りにくい
E 妻	40代	院	400	3歳	パ→専 (正)	9:00-17:30, 残業なし 週1休 (時短中)	規定産休, 1年 /1年 相談可能

³ 本調査の実施およびそれに関する研究分析について、北海道大学教育学研究院研究倫理委員会の審査を受け、承認を得た。倫理的配慮および人権・個人情報の保護については北海道大学教育学研究院の研究倫理規定を遵守し、必要の対策と措置を講じた。また、この研究は基盤研究C「『女性の貧困』を捉える：世帯内資源配分に着目した実証研究の方法の開発」(課題番号16k02030 研究代表者：鳥山まどか)の一部である。

⁴ 調査を実施したX市は、2015年内閣府による「地域における女性の活躍に関する意識調査」で「夫が外で働き、妻が家を守る」という伝統的役割分業意識に対する肯定率は43.2% (全国平均44.2%) で、女性の有業率は57% (全国平均56.1%) である。

F 夫	20代	短大	450	一子 2歳半	専(正)	7:00-18:00, 残業あり 週1休	出産付添1週 取りにくい
F 妻	20代	大学	100		パ⇒事 (正)	10:00-16:00, 残業なし 週3休	なし・産後就職 (非該当)
G 夫	20代	高校	200	二子 6歳3歳	サ(正)	シフト制, 残業なし 週1-2休	なし 取りにくい
G 妻	20代	高校	100		ア⇒サ (パ)	9:00-15/16:00 残業なし, 週2休	なし・産後就職 (非該当)
H 夫	40代	大学	400	一子 4歳	販(正)	9:00-18:00, 残業あり 週2休	出産付添2週 取得者なし
H 妻	40代	高校	350		事(正)	8:30-16:30, 残業あり, 週2休 (時短中)	規定産休, 1年4か月 女性のみ可能
I 夫	40代	大学	550	一子 4歳	事(正)	8:45-17:30, 残業なし 週2休	育休1年半 相談可能
I 妻	40代	院	500		事(正)	8:45-16:30, 残業なし 週2休 (時短中)	規定産休, 1年 相談可能
J 夫	30代	専門	600	二子 5歳1歳	販→販 (正)	8:45-18:00, 残業あり 週2休	なし 制度有無不明
J 妻	30代	短大	300		専(正)	9:00-16:00, 残業なし 週1休 (時短中)	規定産休, 5カ月/1年 相談可能

①協力者No.のアルファベットはカップルを意味する。

②年収はすべて税込み, 「-」は年収不明。

③厚労省職業分類表参照。専：専門的・技術的の職業, サ：サービスの職業, 事：事務的職業, 販：販売の職業。ア：アルバイト, パ：パート, 正：正規。「→」は無職期間のない転職, 「⇒」は無職期間がある転職, を意味する。

④規定産休は, 産前産後8週ずつ。「/」は第1子から順に, それぞれの子どもが生まれる時の産休・育休の取得状況を表す。

調査の主な質問項目は四つの部分で構成される。Ⅰ基本情報：①年齢学歴等の基本属性と職種, 通勤時間等の勤務状況など, ②平日と休日一日のスケジュール。Ⅱ役割分担：現在の家事育児分担, 遂行の仕方, 周囲の協力など。Ⅲ変化過程：結婚してから現在までの家庭内役割分担の変化と夫妻間の交渉など。Ⅳ分担意識：現状に対する満足度や役割分担に関する意識など。本研究は主にⅢ変化過程において, 育休を取得することをめぐる家庭内役割分担の変化などを分析する⁵。参考としてほかの部分の回答を取り入れることもある。

分析では, 時間軸に沿って育休の取得に関する決定, そして取得期間中とその後の役割分担・調整を整理して考察する。協力者夫妻の育休利用状況と調査時点の役割分担の状況を, 表3で示す。そのうちF妻とG妻は出産してから就職したため, 育休取得の条件を満たしていなかった。

⁵ 以下分析において取り上げた調査協力者の話について, 「…」は省略を意味し, 「()」の中は補足的に説明する内容である。

表3 育休取得状況（第1子）と家事育児の分担現状

育休取得 役割分担	妻のみ取得	夫妻とも取得	夫妻とも取得なし () は妻が非正規雇用で取得条件にない
主に妻負担	A, C, D, E, J	I	(F)
夫妻で分担	H	—	B, (G)

本研究では、操作的に協力者夫妻を育休取得状況によって二つのグループに分ける。一つは片方（妻）のみ育休を取得しているグループ（A, C, D, E, H, J）であり、もう一つは夫妻とも取得する/取得しないグループ（B, F, G, I）である。役割分担を夫妻間で調整する可能性が育休の取得と利用状況によっていかに変わるか、これから分析を進めていく。

4.2なぜ妻が育休を取るか

4.2.1育休に関する時差的仮決定

表2と表3によると、10組の協力者に妻7人が育休取得の経験者であるのに対して夫は1人である。妻が取得する場合、産休に続けて1年間の育休を取ることが多い。保育施設の入所に合わせて育休を繰り上げるか期間をさらに延長するかの調整をしていたのも妻の方であり、夫との交替が見られない。また、第2子、第3子が生まれた場合も夫が代わりに育休を取ることがなかった。

育休を取得するかどうか、誰が取るかについての話し合いは、妊娠が分かった時点や出産の前後というタイミングでなされるわけではないことが調査で分かった。取得に関する決定は、夫妻になって共働きで家庭生活を営んでいくと決めた時にすでになされていた。妻が出産してから有償労働についたFとGは、そもそも育休を利用する条件にあらず、夫妻間の交渉もなされていなかった。

調査では「なぜ共働きになったか」を聞く時に、育休の取得を取り上げる協力者が多い。この質問は夫に聞いても妻に聞いてもほとんど、「なぜ妻が働くか（夫回答）/なぜ自分が働くか（妻回答）」と置き換えて答えられている。これは男性が当然働き続けるという性別役割意識を伝わっている。一方妻・女性たちは、あえて夫に「自分は子どもが生まれても働き続ける」と宣言する必要があるだけでなく、その宣言が認められるのに産休育休の取得が条件として付けられている。

I妻：「産休育休もとれるし、（うちは）ほかの企業と比べてずっといいから」。

I夫：「私の両親も共働きだったので、（産休育休さえとれば）それは問題ないだと思って」。

H夫：「母親の職場は産休育休をきちんと取れる会社で、しっかりしているところなので」。

すなわち、育休は共働きになる前提条件として位置付けられている。妻に産休育休が取れる・取る気もあると確認してから、家庭役割に支障なければ働いてもいいと認めた、という

のが夫たちの考え方である。育休は「労働者の家庭と職業の両立を支える」と掲げるが、支えているのは「労働者」ではなく「女性」であることを、夫妻間の取得決定から分かる。

このような決定が一旦「仮」になされた。そして出産の日が近づき、育休を取る本番が迫ってくる。

4.2.2 夫妻間でみると妻がとりやすい育休

いざ育休を取ることになると、取得のタイミングは産休の直後であり、また産休と育休を混同させる傾向が見受けられる。

産休とは産前産後の休業であり、妊娠出産が母体に大きな負担をかけるため、女性労働者が母体保護のために取られる休業のことである。そのため当然妻が取る一方、最近では夫が付添休暇を取ることも推奨されている。産休は女性の「産む」特性に関連するが、子どもを育てるための育休と必ずしも同じ意味ではない。しかし実際、育休を産休の延長線に位置付けたり、産休育休をつなげて捉えたりすることがある。例えば調査から次の話があった。

D夫：「(妻の) 体もね、産前産後けっこう大変だし、肉体的にもつらいし、体力的にも落ちるから、女性が当然休むのが必要だし」。

D妻：「子どもの成長(に関して)は一歳前までは自分でしたいと思うことがあるし」。

J妻：「自分が子どもと一緒にいたかったし、母乳だったので、自分のおっぱいから母乳を与えたかったので」。

このように夫たちの配慮でも、妻たち自身の意欲でも、結果的に妻が産休の続きとして育休を取得するパターンに至る。また、これから子どもに母乳を与えたい、時間と手間をかけて自分で子育てしたいという、先のことを想定した考え方が現在の育休取得決定に影響を及ぼしている。

一方、夫たちは妻が取るという仮決定に基づき、職場と相談して自分が育休を取ることを前提にしていなかった。なによりも実際の育休取得に影響を及ぼしたのは、子どもが生れて初めて実感する育休取得の難しさである。調査のなかではそもそも職場にどのような制度があるかすら知らない人(J夫)がいる。ほかにC夫とI夫には産後にも続く長期の単身赴任があり、またはA夫は長時間勤務の状態にあり、残業の他に飲み会もある。それらがなくても勤務時間などの自己裁量ができないと、男性の取得環境は厳しい。

D夫：「(妻の出産に) 合わせて男性も(休暇) 取るかというのがね、女性が休むのはそうだねって思うから、男性もやすむというと、実際は(出産付添休暇) 取りにくいと思うね」、「(だから出産付添休暇も育休も) 妻に任せて、そっちが取ってくれたので、私が取らずに済むので、妻に甘えて」。

I夫：「希望調書はあるけど、通るとは限らないし、あくまで人事の参考ですから、あまり見られていないとも思いますね、あとは直接の上司はがんばって働いてくれる

かね、周りの状況次第ですね。部署によって配慮の有無も違いますね。今回はけっこうがんばってこっちに帰ると推薦してくれたらしいです」。

夫たちの話と比べると、妻たちが語った女性の育休取得環境は、取りやすさの面ではたしかに男性より整っている。

I妻：「ほかの妊婦さんになった同僚は、みんな取っていたので、全然問題なく取れました」。

A妻：「(第一子の時) 育休も一年取ったし、もう周りの人に申し訳なさ過ぎて時短は取れなかったよね、…(第二子の時) 同じ境遇の先輩がたまたま同じ職場にいて、…だから今もう、言えば育休取らせてくれる」。

しかし、これまでの研究がもっぱら男性の取得難問題に焦点を当てているのに対して、女性も同じ問題を抱えることが本調査で語られている。職場の代替要員不足や自分のキャリア形成など、男性が懸念する問題は女性にとっても同様にある。

C妻：「職場では代替要員がないですよ、だから休暇を取ることですごく罪悪感が強くて」。

A妻：「自分のなかでは気まずいところが生じているし」。

それでも夫妻間でいうと妻の方が取りやすいという事実がある。夫妻は「妻が育休を取る」前提で共働きを受け入れ、いざ子どもが生れる時に夫妻間で育休の利用しやすさの現実的な差を前に「妻が育休を取る」ことを実行した。さらにこれから子どもを育てていく大変さを想定して育休を「母親の産休」の続きに位置付けて合理化させる。時差的決定と夫妻間の取得可能性の格差により、夫妻は「現在の育児状況」に合わせて育休の取得と利用を検討しているわけではなかった。このプロセスにおいて、仮決定をするときに夫妻間でたとえ交渉が行われていたとしても、実際に育休を取るとき、妻ではなく夫が取得するという夫妻の互換は難しい。

4.2.3ともに育休を取る/取らない夫妻

一方、夫妻とも育休を取る、もしくは取らない場合、それぞれの職場環境の影響が大きくなる。双方とも育休を取得したI夫妻は、キャリアを諦めている前提で取得したと述べている。このような覚悟が必要であること自体が、日本の働き方の問題を浮き彫りにしている。

I妻：「私も夫も昇進したくないから、育休などキャリアに影響はあるかもしれないけど、ぜんぜん気にしないですね」。

そして夫妻とも育休を取らなかったBは、妻の方があえて育児だけの休暇を避けるため育

休を取らなかったと述べている。夫妻とも仕事することを当然と見なし、どちらかが家に入ることは考えなかった。ただし育休を取らない前提条件として、夫妻二人とも融通が利く仕事につき、仕事内容や勤務時間の自己裁量ができる。B夫は休暇を取るまでには及ばないと判断した。自分と夫の育休取得に関して、B妻は次のように述べている。

B妻：「私は、うまく、バランスよくやりたい。…育休だったら、仕事しないで育児だけってなっちゃうので、私はたぶんダメね、仕事で息抜きしながら、こっちもやる」、「夫が取りたければとってもいいと思うけど、あんまり人に要求していないというか、育児はその時期しかできないことだから、そこにかかわりたいならとっても全然いいし、仕事したければしてもいいし」。

以上では、育休の取得決定が時差的に行われていることで夫妻間の交渉が十分「現状」に基づいてなされていないことが分かった。いざ取得するときに女性と男性が同じく職場での代替要員不足や自分のキャリア形成などを懸念しているものの、夫妻間でいうと妻のほうが取りやすいから妻が取得に至り、夫妻間の互換が難しい一方、夫妻双方のいずれも育休を利用する/利用しない場合、夫妻双方のやりくりが必要である。そこで二人とも育休取得の相談に応じてくれる職場環境にすることが前提として重要である。

4.3 育休期間内の家事育児分担

4.3.1 在宅時間の差で役割の遂行が難しくなる夫

それでは育休を取ることで、夫妻の役割分担はいかに変わり、そこでどのような分担の形が可能だろうか。まず、休むかいなかで、夫と妻の間に在宅時間の差が大きく開いたことが分かった。育休を取得していない夫は、分担の意欲があるかどうかと関係なく、日中の家庭役割を担うことが不可能にあった。

A夫：「(妻が) 休んでいるし、完璧に妻がやっていましたね」。

C夫：「そこらへんは嫁に任せるって感じですね、基本的に嫁が全部やって、…仕事に復帰してまたすぐ何カ月間して産前休暇に入って、休暇中はほとんど嫁なんですよ」。

E夫：「(妻が産後) できるようになったら私じゃなく全部お母さんがやるようになった」。

夫たちは休んでいる妻にやってもらうことを当然だと思っていると同時に、妻たちも自分がすべて担うことに違和感を持っていなかった。

D妻：「子どもの一歳までの間は、私が休んでいるのもあって、私がやるのは当たり前だなあって感じでしたね」。

前節では、調査協力者たちが育休を産休の延長線に位置づけ、育児だけではなく出産した妻を休ませる意味も込めて育休を捉えていることを確認した。しかし実際の育休期間中、見た目に「休み」であっても妻は育児だけではなく家事も担い、「(無償)労働」している。しかしこの矛盾した状況はこれまで、ほとんど問題とみなされていない。

先行研究では、育休を取ると働く夫と専業主婦の妻という形を1年間経験することとほぼ同義に捉えられる可能性が指摘されている(横山2002:385)。そこで妻は夫との収入差が開いたことで、夫と交渉して分担を促すことができないと思われる。これに対して、本調査を見る限り、収入より時間が主な規定要因であることが分かった。夫が家にいない分、妻は繰延不能の育児役割を担わざるをえない。E夫が調査で語ったように、そもそも子どもが生れるとやることが増えるが、そこにかかる時間は限られる。すると家にいて家事育児スキルも相対的に高い妻にやってもらうほうが速くて順調に進む。これに加え、第1子の時と比べて第2子が生まれると、上の子の面倒を見ながら新生児の面倒を見ることで、より高い家事育児スキルが担い手には求められることとなる。

4.3.2スキルの差が開くなかで狭まる代替の効果

夫と妻は第1子が生まれた当初は、どちらも育児の実践経験を持たないまま、ほぼ同じスタート地点に立っている。しかし、それほど育児に関わることをできない夫は、妻との差が広がり、やがて妻が夫の分担を促そうとしても夫が必要なスキルを持たないため、夫妻間の交渉だけで分担が進むような状況ではなくなった。

一方、筒井(2011)は、妻たちは時間があるから家事を多く負担しているわけではなく、時間を柔軟に使えるから特定の家事を多く負担すると指摘した。この可能性を本研究で確かめた。具体的に言うと、夫たちは週末などで掃除を手伝うことがあるものの、日々ルーティンの子育てや料理作り、洗濯などは妻たちに固定した負担になっている。これらをこなすために、妻の在宅時間が長いだけでなく、並行作業をしたり子どもの昼寝時間と家事時間をうまくやりくりしたりする工夫が必要である。こういった工夫を夫ができない限り、その分担によって妻の負担を減らし、いわゆる代替という意味での役割調整ができない。

この点を明瞭に示してくれたのはI夫妻である。子どもが生れて1年目は妻、その後の1年半は夫が育休を取得した。妻は育休中、家事育児をすべて一人でこなしてきたのに対して、夫の育休は基本育児だけに集中し、料理作りや洗濯などを仕事帰りの妻に任せている。

I妻:「育休をしている夫はうちにいるから、家事はしてくれるよなあと思いきや、意外としてくれなかったですね、全然食事はできなかった、私は帰ってきて食事を作っていた。本当に育児だけの休みなんだよね」。「育児が忙しいから、子どもから目を離せないからって、常に遊んであげないといけないから、最初はけっこう言っただけど、もう諦めました。本人もそんなに得意じゃないし、言ったら喧嘩になるし、『時間があるから、やってみて』って言ったけど、(ダメでした)」。

ただし、この夫妻間の非対称的な育休期間中の役割分担状況は、夫のスキルの低さだけで説明されない。それに加えて夫が育休を取得している時期に、子どもがある程度成長し(1歳から2歳半の間)、遊び相手が必要だからである。ただでさえ家事をこなす・やりくりするス

キルを把握しきれない夫にとって、柔軟に家事のやりくりをして子どもの相手までするのは至難の業かもしれない。

I夫：「やっぱり大変だなあって思いました。世の中のお母さんはよく時間のやりくりをしていたなあって。子どもを見ていたら、ぜんぜん家事はできないなあって。やりたいタイミングに子どもが遊んでほしいと、スケジュールは絶対組めないし、予定通りにはできないですね。洗濯を干すのに、絶対子どもはかかってくるので。すごく大変だなあって思いました。絶対育休を取っていなかったら、お母さんたちはそこまで理解できないし、妻にもっとお任せしていると思います」。

そしてI夫も、実際男性が育休を取って家事育児の分担をしていても、それは妻が望んでいる状態からほど遠いことを意識した。育休を取っている間にほかのお母さんたちとの交流もできた。「旦那になんかやってほしいって言っていましたけど、けっこうみんなはいろんなことはやっているって聞いているけど、でもやっぱりもっとやってほしいと、お母さんたちは言っていますね」(I夫)と述べていた。

4.3.3 育休を取っていない夫妻間の思いやり

一方、夫妻とも育休を取らなかったB、F、Gは、「育休を取って家にいる」人がいなかったため、夫妻一緒に家事育児をこなしていく姿勢を示している。そのうちBは子どもが生まれても夫妻共に働き続けていた。二人とも仕事に入れる力を抑えながら、相手との協同を図っていた。

B妻：「今仕事（に入れる力）をととても抑えている」。

B夫：「仕事を増やしたら自由の時間が減っていくので、相手にも調整していかないといけないので」。

そしてFとGは妻が出産するまえに非正規雇用であったため、妊娠出産を備えて離職し、専業主婦として家にいる時期があった。そこで「育休」という分かりやすい「休み」がないことで、逆に夫たちが妻一人の大変さを意識するようになった。

G夫：「(子どもが生まれた後も仕事の) 疲れとかあったけど、夜泣きとかするじゃないですか。向こうも寝ていないと思って、自分の疲れとか、そういうことを言うていられないと思って。夜、泣きだしたら一緒に起きてあやしたりとか(する)」。

こうして夫が早い時期から育児や家事に関わることで、夫のスキルが養われ、役割を担う可能性、そして夫妻間で互いの役割を代替して遂行することができるようになる。船橋(2006)が期待している「役割逆転の機会」も、このように前提条件が整われることで初めて可能になる。

B妻：「この間、入院していて、3歳の娘のことが、全部夫がやっていて。遊びやらご飯やら全部夫がやっていて、ああじゃ全部できるんだって思ったよ」。

以上のように、育休に関して妻のみ取得している場合、夫妻間の資源やスキルなどの差も開き、それによって夫妻間の役割代替が難しくなる。また、完全な代替ではなくても、夫にできる家事育児の項目は掃除や子どもの遊び相手などに集中しており、夫妻間の調整可能性が限られている。これと比べて夫妻が共に取得する/取得しない場合、少なくとも相手に対する理解が深まり、今後分担を調整するために交渉する土台ができています。

4.4育休を取った後

本調査では、育休を取得する条件になかったF妻、G妻は再就職に向けて夫との役割調整ができています。G妻は夫に料理作りを教え、調査に応じた時も料理は夫と一緒に作っていると述べていた。F妻は夫との勤務時間にまだ大きな差が残ったまま、再就職しても家庭役割の大半を担っているものの、不満に思うことや助けを求めようとする時にすぐ夫に伝えられるような環境作りができています。B夫妻は毎日、誰がどれぐらい仕事の予定が入っているかを確認し、子どもの送り迎えも含め話し合いながら対応しています。

しかし、これらと比べて妻だけが育休を取得した夫妻の分担が硬直化する傾向を示している。実際、妻が育休を終えて職場に戻るタイミングは、夫妻の役割分担を変える契機になりうる。ところが子どもの誕生に合わせて妻が休業する時点で家庭役割が妻の負担になるよう、役割分担の変化が起きているのに対して、復職時点では分担が元に戻るような変化が起きていない。女性は代替要員がなく、周りに申し訳ない気持ちのなかで育休を取得した場合、特に復職した時点では同僚に労おうと仕事に力を入れている。

D妻：「復職してから取り戻そうと、申し訳ない気持ちもあって、いっぱい働きました。でも子育てしながらすごく大変でした。復職して違う仕事になって、ほんとうにすごく大変でした」。

しかしそのために必要とする夫の役割分担・支えが得られるわけではない。家庭内の家事や育児に目を向けると、相変わらず妻をなくてはならない状況が続いている。

A妻：「下の子はそういうところできて、ママじゃないとダメっていうことって、トイレとか、拭いてやるとか、最終的にママがいいって」。

J夫：「寝るときとか基本お母さんがいいよね」。

C夫：「(子どもは) お母さんのほうが好きですね、断然。すべてがですね」。

また、ほとんどの妻は復帰と同時に子どもを保育園に預けるが、そのため入園活動も基本的に妻が資料収集や日程調整を行い、夫の都合がつけば一緒に見学する形で進めてきている。すると、子どもを保育園に預けた時点で妻が保育園とより密接にかかわることが多く、送り

迎えの分担や保育ノートの記入など引き受けた場合、妻が夫より子どものことについて詳しくなる。男女でみると女性が育休終了後職場に復帰し、時短勤務制度を継続して利用することも多い。すると夫妻間では妻が子どもの迎えを担当し、その後夕食を作りながら子どもから保育園の一日を聞き、家事も子どものこともさらに詳しくなった。

このようなプロセスにおいて、育休の取得と利用において夫妻間の差は結果的に役割分担の偏りとして現れてくる。育休や時短勤務制度を利用し続けてきた妻のほうが家事や育児を多く担うだけではなく、夫より子どもとの関係性ができて子どものシグナルを理解していることも、夫妻間で役割を互換・代替する可能性を抑制してしまう。また、子どもとの関係性は子どもが生まれてからの長い間、時間の推移とともに重ねてきたものであり、容易に変わらない。この意味で育休が夫妻の役割分担に及ぼす影響も、より長いスパンで検討する必要がある。

5. 考察と今後の課題

本研究は育休の取得と利用を手がかりに、共働き夫妻の家事育児を分担の調整可能性に焦点を当てて検討した。ここではまず、調整可能性とは具体的にどのようなことであり、いかなる条件のもとで保障されるかについて考察を行う。

子どもの誕生は重要なライフイベントとして、夫妻の役割分担を変える契機となりうる。先行研究では、子どもが生まれることで役割遂行の時間や頻度から見て夫妻の分担が平等に近づいたと示されている。しかし、夫妻間の分担がだんだん固定化していき、交渉して分担の仕方を柔軟に変えることができなくなる可能性も指摘されている。この夫妻の役割分担の硬直化を食い止めるには、役割分担の調整可能性が重要な意味を持ちながらも、十分議論されているとは言えなかった。

本研究は育休の取得決定および利用状況から、役割分担の調整可能性の内実として、「互換可能性」と「代替可能性」の両方を見出している。

互換可能性については、まずその前提となる「交渉可能性」から説明する。4.2で検討した育休の取得は、時差的決定によって決められるものであり、夫妻は共働きをする時点で育休の取得について交渉もしくは暗黙な了解をしていた。妻は働き続けるために育休の取得予定を持ち出して夫と交渉したり、夫は育休取得が可能であるから妻の就労継続を認めたりすることが調査で語られている。そこでは、働き続けたいから交渉する意欲や交渉を通して育休の取得および共働きになるか否かを定める余地がある。ただし、夫妻間は事前の交渉で合意した後、実際に育休をとる時点では交渉がなされなくなる。こうした時差的決定により、夫妻は「現在」の状況に基づいて役割分担の交渉・調整をするわけではなく、「未来」に対する想像・予測から交渉している。この仮決定を踏まえ、実際育休を取るタイミングになると、女性は男性と同じく育休の取得に対するためらいや躊躇、キャリアに影響する不安や同僚への迷惑などを心配しているにもかかわらず、夫妻間でいうと妻が夫より取得しやすい事実を前に、「妻が育休を取る」ことに至る。夫妻いずれも育休を取らない、もしくは制度利用できる条件にない夫妻よりも、妻のみ育休を取得する夫妻の方が、その互換可能性が制限されているといえる。

次に育休を取得してから役割の代替可能性は、「遂行可能性」を前提にしている。遂行可能性とは主に、夫や妻が得ている経験・資源・スキルによって、実際役割を遂行することが可能であるかどうかを意味する。妻だけが育休を取得すると、夫妻間の在宅時間に大きな差が開く。これによって夫の役割遂行が限られるとともに、夫と子どもの関係性が妻ほどできておらず、家事育児を同時に遂行するために必要な工夫をする力量も身につけていない。その結果、夫の分担が繰延可能でそれほどのスキルも必要としない役割項目に集中してしまい、分担によって妻の負担を実質的に軽減する代替可能性は限られることとなる。また、育休を取ることで妻は見た目的に休んでいると思われ、夫も妻も自身も休んでいるから家事育児＝無償労働をするのが当然だと思って交渉の意欲を示さない。一方、そもそも出産前後に働いていない妻たちは、専業主婦として家にいても、休暇として思われず、夫との交渉や夫の分担を促すことができていない。夫妻双方とも育休を取る・取らないIとBの場合、夫妻が比較的似たような経験を得たため、役割遂行と代替の可能性が保たれている。

子どもの誕生は大きな変化をもたらす。その変化に夫妻の役割分担を変える契機も秘めている。ただし、「役割逆転の機会」が夫妻間の相互に抑圧しない関係性構築に寄与するという船橋(2006)の議論に対して、育休限りで見るとその効果が限定的であると言わざるを得ない。育休を通して夫妻は役割逆転の機会を得られる保証がなく、多くの場合、夫妻のうち片方のみの取得によって夫妻の育休利用に差が開いてしまう。夫と妻は互いに対する理解を深めるために十分なコミュニケーションをとる余裕もなく、子どもが生まれた後の家事育児分担をめぐって柔軟な調整もできないままになる。

その原因の一つとして、子どもの誕生も育休の取得も、「予期できる出来事」だからと考えられる。子どもの誕生は、急な病気や出張などのような予測できないかつ緊急度の高い出来事ではなく、ある意味予定されたライフイベントである。そのため、より長い時間的スパンにのせて予測しながら計画を立てて進めることができる。育休の取得に関して共働きになる時点で仮の合意があることや、子どもが生れた未来に対する想像・予測に基づいて現在の役割分担を調整するという時差的決定も、こうした長いスパンがあるからできている。しかしこうした時差的決定によって、夫妻がそれぞれ異なる育休取得・利用の環境に置かれながらも、この相違を「現在」の状況に基づいて夫妻間の交渉で確認することがなかった。役割分担に関する交渉がなされず、「互換可能性」が制限されることに加え、このまま残された相違において夫妻の片方が役割を遂行することも少なくなり、「代替可能性」も制限されることとなる。

このような知見を踏まえると、これまで育休に関する研究や施策の評価がいかに男性の取得率を上げるかに注目していることに対して、新たな課題提起ができる。それは育休の取得・利用においていかに夫妻が共通の経験を得られ、互いに置かれる状況や得られた経験を共有できるようにするか、である。女性もキャリア形成や職場の代替要員不足などを考慮して男性と同じく育休を取りたくない事情があるものの、夫妻ペアで見ると往々にして妻が夫より取りやすい環境にあり、結果的に妻・女性の取得に至ることが多い。さらに育休を夫妻の片方だけが利用することで夫妻の役割分担・調整可能性に及ぼす一連の影響を本研究で明らかにした。妻のみ育休を利用するより、役割分担の調整可能性が保たれるという点では、夫妻の育休取得経験の同等性（いずれも取る、あるいはいずれも取らない）が重要だといえる。

本研究は従来の研究が主に公平性の観点から夫妻の役割分担の結果を評価・議論すること

に問題を提起し、夫妻間の分担・調整の可能性という実質的効果に焦点を当てて考察を行った。共に育休を取得する/しない夫妻は妻のみ育休を取得する夫妻より、調整可能性が保たれている。この結果からして育休の評価は、男性の利用の少なさや女性の就労継続への効果などに限らず、夫妻間の役割関係にいかなる影響を及ぼしているか、という視点を取り入れる必要がある。育休は夫妻の片方だけ取得すると性別分業を維持する方向に働きかけるものの、両方とも取る・取らないなど、夫妻の経験の同等性を高めることで、より柔軟な役割分担の調整に寄与する効果も期待できる。ただし、例えば本調査のB事例のように、夫妻とも育休をとらずに子育てができるためには、双方が自由に勤務時間を裁量できかつ家事育児のスキルも身につけているなどが条件である。夫妻が同等に家事育児の経験を得られるために必要な環境整備について、さらなる議論が必要である。

以上の議論を踏まえて今後の課題について語ると、主に次の二点が挙げられる。一つは「予期せぬ出来事」への着目である。例えば第1子の時になかったが第2子を妊娠する時に妻の体調不良や、子どもを保育施設に預けながら急病で親が呼ばれる時など、夫妻がいかに調整して対応しているか。これら事前に決めておくことの難しい出来事が夫妻の役割分担の流れをいかに変えていくかを、今後の研究で検討していく。そしてもう一つは、家事育児分担に見られる性別分離である。家事育児を一括りで取り扱うことが多く、それぞれの役割項目のハードルが異なり、遂行がルーティンか否かに関する議論がほとんどなされていない。これらを今後の課題に預けて本研究の締めくくりとする。

引用文献

- Ahrne,G.&C.Roman(1997)Hemmet, barnen och makten:Forhandlingar om arbete och pengar i familjen, Rapport till Utredningen om fordelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och man,SOU= (2001, 日本・スウェーデン家族比較研究会, 友子パンソン訳『家族に潜む権力——スウェーデン平等社会の理想と現実』青木書店)
- Blood,R.O.&Wolfe,D.M.(1960) Husbands and wives: The dynamics of married living. New York, NY: Free Press.
- 横山文野 (2002)『戦後日本の女性政策』勁草書房
- 三具淳子 (2018)『妻の就労で夫婦関係はいかに変化するのか』ミネルヴァ書房
- 松信ひろみ (1995)「二人キャリア夫婦における役割関係：平等主義的家族への可能性」家族社会学研究 7:47-56
- 森田明美 (1994)「女子労働者の出産・育児をめぐる社会的保障の再検討」倉野精三編『現代生活論の課題』第一書林
- 森田明美 (1997)「育児休業法をめぐる」日本保育学会編『わが国における保育の課題と展望』世界文化社
- 嵩さやか (2017)「共働き社会における社会保障制度のありかた」日本労働研究雑誌2017: 51-61
- 孫詩彥 (2016)「女性の分業意識と男性の家事・育児」, 教育福祉研究, 北海道大学大学院教育学研究院, 第 21 号, 93-105
- 孫詩彥 (2017a)「夫妻の権力関係：権力の過程に焦点を当てて」北海道大学教育学院紀要 129: 1-15
- 孫詩彥 (2017b)「育児期における共働き夫妻の役割遂行効果：質的ペアデータで見られたこと」教育福祉研究 22: 43-51
- 孫詩彥 (2019)「家事育児の分担に見る夫と妻の権力経験：育児期の共働き家庭の事例を用いて」『家族社会学研究』第 31 巻第 2 号: 109-122

- 孫詩彥（2020）『権力の観点から見る夫妻の役割分担：未就学の第1子を持つ共働き家庭に着目して』北海道大学博士課程学位論文
- 打越文弥（2017）「育児休業の取得が女性の就業継続に与える中長期的な影響」日本版総合的社会調査共同研究研究論文集17：29-40
- 中川まり（2010）「子育て期における妻の家庭責任意識と夫の育児・家事参加」家族社会学研究 22：201-212
- 庭野見子（2007）「父親が子どもの『世話役割』へ移行する過程：役割と意識との関係から」家族社会学研究 28(2)：103-114
- 筒井淳也（2011）「日本の家事分担における性別分離の分析」田中重人・永井暁子編，第3回家族についての全国調査（NFRJ08）第2次報告書1『家族と仕事』55-74
- 筒井淳也（2014）「女性の労働参加と性別分業——持続する「稼ぎ手」モデル」日本労働研究雑誌648: 70-83.
- 筒井淳也・竹内麻貴（2016）「家事分担研究の課題：公平の視点から効果の視点へ」季刊家計経済研究109：13-25
- 武石恵美子（2013）「短時間勤務制度の現状と課題」生涯学習とキャリアデザイン10：67-84
- 福田節也（2007）「ライフコースにおける家事・育児遂行時間の変化とその要因：家事・育児遂行時間の変動要因に関するパネル分析」季刊家計経済研究 76：26-36
- 船橋恵子（2006）『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房

The Possibility of Coordination between Husband and Wife Regarding the Domestic Division of Labour

-An Analysis Focusing on Parental Leave-

SUN Shiyu

Key Words

Shared Housework and Child-rearing; Possibility of Coordination; Paired Data; Parental leave

Abstract

In terms of the time and frequency of housework and child-rearing, the sharing of dual-earner couples tends to be equal, but it still shows the same tendency that wife bear more as in the case of single-earner couples. The existing research have reexamined the determinants of role-sharing for dual-earner couples, but little has been discussed about the increasingly rigid division of roles during the birth and growth of children. Thus, the possibility of the coordination of housework between husband and wife would be limited. This research uses paired data collected from couples to develop an analysis by the use of parental leave and its effects. The results show the possibility for coordination of the division of labour includes interchangeability and substitutability. A decrease in the interchangeability of the division of labour occurs when communication between the couple is inhibited with only the wife being on parental leave, which leads to a limit on the husband's sharing and further a reduction in the substitutability of the couple. This study therefore argues that it is more important to reduce the gap of taking a leave between couples than discussing how to promote the use of parental leave for men. Creating an environment in which both spouses can take parental leave, or co-parenting without taking parental leave, would be helpful in creating a harmonious division of labour between spouses.