

## 共働き家庭の父親のワーク・ライフ・バランス —三領域の潜在能力を焦点にして—

善 積 京 子

### Worklife Balance of the Father of Two-earner Family — Focus on Capabilities of the Three Area —

Kyoko YOSHIKUMI

#### 要 約

1990年代終わりにEUにおいて、「ワーク・ライフ・バランス」が重要な政策課題として掲げられ、労働時間の削減法、就労のフレキシビリティの保障、育児休業制度などの諸施策が導入されて、父親の育児参加が進む。一方日本では、仕事と家庭の両立支援策が最初は男女平等・女性の能力活用の視点から取り組まれた。その後、少子高齢化の進行を背景に、男性を含めた働き方の見直しが不可欠であるという認識が生まれ、WLB対策が緊急の課題にされ、2007年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。育児休業制度をはじめ仕事と子育ての両立支援制度が整えられ、父親の子育て参加が奨励され、育児休業制度を利用したいと思う父親が増えている。ところが実際には長時間労働を余儀なくされ、仕事中心の生活を送り、父親の育児休業取得率は低いままで、制度と利用実態、理想と現実のギャップが広がっている。本稿の目的は、未就学児をもつ共働き家庭の父親に対する調査結果を基に、日本ではなぜ父親の育児参加やワーク・ライフ・バランスが進まないのか、それを阻んでいるメカニズムをA.センの潜在能力アプローチから探ることにある。

本研究では、対象者の人生目標・価値観などの主体的側面（agency）に焦点をあて、職場環境・家庭環境・社会的子育て支援環境という3つの機能群に対して、状況を変えるための父親の実践に注目する。その人の仕事・家庭・自分の生活の重点の置き方から、「仕事優先型」、「仕事と家庭の両立志向型」（休日型・平日型）、「家庭優先型」、「自分時間優先型」、「バランス型」のパターン分類を行う。さらに、ワーク・ライフ・バランスの潜在能力に影響している要因、つまり、父親のWLB実現を促進ないしは阻害してい

る変換要因を3領域から追究する。職場領域では①職場の風土・文化、②当事者の仕事意識（「出世」への拘り、仕事能力への自信、労働者として権利意識）、家庭領域では③父親の家事・育児の分担意識、④現在の生活に関する状況認識、社会的子育て支援領域では⑤実家の親の育児サポート資源としての活用、という変換要因を析出する。

キーワード：ワーク・ライフ・バランス、共働き、父親、潜在能力アプローチ

## 1 問題の所在

### 1-1 「ワーク・ライフ・バランス」の用語とその意味

「ワーク・ライフ・バランス」（以降、WLBと略す）という用語は、現在、日本の労働政策や家族政策の分野でもよく使用されているが、世界的に見ても比較的新しい概念である。1990年代終わりにEUにおいて、WLBが重要な政策課題として掲げられ、労働時間の削減法、就労のフレキシビリティの保障、育児休業制度などWLBの諸施策が導入された。ヨーロッパではWLBへの意識が浸透し、働く親の間で雇用や育児に参加できることや、余暇・友人・家庭生活にもっと時間を持つことに対する要求が増大した。態度調査において、多数の男女が仕事や職場の選択を考慮するときWLBが主な優先項目であると回答し、ほとんどの男性は、給与が下がっても、労働総時間を減らしたいと思っていた（Barbara Hobson 2013）。

アメリカでは、ホックシルドが2001年に『時間の束縛（The Time Bind）』で、アメリカ人家族の実態を描いてから、政府やマスコミで頻繁に話題にされるようになった。それ以前の関心は仕事と家族の役割葛藤であった。共働き夫婦が多くなり、1980年代頃から心理学や経営学において、この葛藤が精神衛生に対して悪影響を生み出し、欠勤・勤労意欲の低下、生産性の低下に結びつくことが明らかになり、「家族に優しい（ファミリーフレンドリー）」職場が必要と認識された。1990年代頃に、ワーク・ファミリー・バランスという用語が、育児期にある女性の育児と仕事の両立の達成という意味合いで使われていたが、21世紀に入ると女性の人材活用という観点だけでなく、一般の人々の働き方の多様な選好をできるだけ尊重するという、より普遍的な理念に組み込まれて発展していった（山口一男、2009）。（注1）

一方、日本で初めてWLBの概念を紹介したのは、パク・ジョアン・スックチャの『会社人間が会社をつぶすーワークライフ・バランスの提案』（2002年、朝日選書）であるとされている（山口一男、2009）。WLBの用語が国の政策レベルにおいて重要なキー概念として登場するのは、2004年度版『少子化社会白書』である。仕事と家庭の両立支援策の推進は、最初は男女平等の視点から女性の就労継続支援や能力活用が中心的な課題として取り組まれ、その意味では、女性を対象とした「仕事と家庭（育児や介護を含む）の両立支援」という性格を強くもっていた。その後の少子高齢化の進行を背景に、この現状を打開するためには、男性を含めた働き方の見直しや

仕事と生活の調和の実現が不可欠であるという認識が生まれた。この少子高齢化施策と男女平等・女性労働施策の2つの施策的流れが合流する形で、今日のWLB施策が展開されていく（松田智子 2012）。

2007年には、関係閣僚と経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」が発足し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。「憲章」では目指すべき社会の方向性や理念が示され、「指針」では具体的な数値目標が設定された。

山口一男（2009）は、WLBの意味を「多様性」「柔軟性」「時間の質」から捉え、多様なライフスタイルやライフ・プランニングが評価され、人々がそれぞれのライフステージの中でどのように働くかを柔軟に選択できる、その選択によってペナルティを受けないこと、健康に心豊かに暮らすことができる自分や家族の時間をもてることであると説明する。そして、このWLB憲章において、「仕事と生活の調和が実現された社会」の姿の特徴として、①就労による経済的な自立が可能な社会（若者のエンパワーメントに関する事項）、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会（WLB社会の基本項目）、③多様な働き方・生き方が選択できる社会（ダイバーシティ推進を特に働き方・生き方の選択の面から原則化した項目）が掲げられ、「大筋において、筆者と同様に『多様な個人のエンパワーメントの促進と社会的包摂』の観点を表明されている」（258頁）と捉えている。その後、内閣府はWLB推進のための国民運動の「カエル・ジャパン」キャンペーンを展開し、働き方の見直しや父親の子育て参加の促進が民間企業にも広げた緊急の課題になる。

## 1-2 日本のWLBの実態と特徴

日本の長時間労働は世界的にもよく知られているが、その就労状況をOECDの国際データからおさえておこう。①就労者一人当たりの年間平均労働時間（2011年）は、日本では1728時間ときわめて長く（スウェーデン1644時間、オランダ1379時間、ドイツ1413時間）、②週当たりの労働時間が50時間以上の者（2011年）も、日本では31.7%と多く（スウェーデン1.2%、オランダ0.7%、ドイツ5.4%）、③3歳未満の子どもをもつ女性の就労率（2008年）は、日本では29.8%と低い（スウェーデン71.9%、オランダ75.0%、ドイツ55.2%）。④年次有給休暇日数は、日本では平均14.1日で、その取得率は47.1%に留まる。一方、スウェーデンでは平均25.8日、取得率も84.3%と高い（OECD Database, 高橋美恵子 2014）。

このように日本ではEU諸国に比較すると、長時間労働の父親が非常に多く、一方、就学前児童をもつ母親の就業率が低い。さらに、就学児童をもつ母親ではフルタイム就労が少なく、出生率も低く、他の先進国と比べて仕事と子育ての両立が実現されていない家庭が多い。日本のWLBの達成度は欧米先進諸国と比べて非常に低く、OECDが発表した2013年の「より良い暮らし指標（Better Life Index）」で、日本のWLB達成度は10点満点の4.1で、36カ国の中で34位であ

る (OECD, 2013)。

日本のWLBに関する特徴 (高橋美恵子2014, Takahashi et.al 2013) は、第1に、ジェンダーのギャップ (相違) が大きいことである。性別役割分業規範がまだ根強く残る日本では、女性の多くが、仕事か育児かの二者択一を迫られ、6割強は妊娠・出産を機に退職して家庭に入り、再就職の際には学歴や職歴を生かせずに非正規の仕事に就くことが多い。一方、夫への稼得責任者としての期待は大きく、子育て世代の男性の多くは、長時間労働を余儀なくされ、仕事中心の生活を送っている。

第2に、特に男性では、生き方の理想と現実のギャップが大きいことである。21世紀に入ってから、仕事と同じように育児に関わるほうがよいと考える父親が増える。厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」(厚生労働省 2008) の報告によると、男性の中で、育児休業制度を「利用したいと思う」の回答が31.8%も占めているが、しかしながら実際の父親の育児参加はそれほど進んでおらず、意識と実態の乖離が広がっている。

日常生活での「仕事」「家庭」「個人」の優先度の理想と現実について尋ねた5カ国 (日本・韓国・アメリカ・フランス・スウェーデン) 調査において、日本の男性は「仕事と家庭も同じくらい優先したい」とする希望者が35.4%と多いが、現実には「仕事優先」の生活している者が45.1%と一番多くを占めて、理想と現実の間のギャップが最も大きくなっている (内閣府 2011)。

第3に、両立支援制度利用体制と現実の利用度のギャップが大きいことである。日本政府は、2005年に次世代育成支援対策推進法を施行し、301人以上 (2011年4月1日以降は101人以上) の従業員を雇用する企業には、子育て中の従業員が仕事と家庭を両立できる制度を整備すること、働き方の見直しの行動計画を立て都道府県労働局に報告することを義務つけた。「一定の基準」を充たす場合には、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定し、その認定基準に「男性の育児休業取得者が1名以上いること」を含めた。それによって、男性の育休取得が促進されるだろうと期待されたが、男性の育休取得率は2005年の0.50%からそれほど増えず、2012年でもわずか1.89%である (女性83.6%)。

### 1-3 研究動向

共働き家族が増加し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みや次世代育成支援対策などから、男性の育児・家事への参加が求められ、平等的役割分担意識が強まる。しかしながら、意識の変化ほどには父親の育児参加が進まず、意識と行動の間にはギャップがある。性別役割分業は意識としては否定されつつあるのに、なぜ父親の育児参加が進まないのだろうか。父親の育児を促進させるあるいは阻害している要因について、これまで研究が積み重ねられてきた。

大和礼子 (2008) は、父親の育児分担の要因に関する仮説として、「状況要因説」「権力要因説」「意識要因説」に大別し、状況要因説を支持するデータが多く、権力要因説はいくつかの調査で支持され、意識要因説を否定する研究が多いと報告している。石井クンツ (2013) は、さらに詳

しく既存研究を整理し、第1に資源・勢力格差要因として、「学歴・収入など資源を相対的に多く持つ方が、子育てや家事に参加する割合が低くなる」という仮説を設定する〈相対的資源差説〉、「自由な時間をより多くもつ方が家事や育児をより頻繁に行う」と仮定する〈時間的余裕説〉、第2の意識要因では、「伝統的な性別役割分業観に反対し、女性の社会進出について理解を示す男性ほど子育てをする」という〈性別役割分業観説〉、「父親役割は重要だと思っている男性ほど子育てをする」という〈父親アイデンティティ説〉、「父親は子どもの世話をすることで、次世代を育て導くという関心が高まる」という〈ジェネラティブリティ説〉、第3のネットワーク・サポート要因に関して、「子ども数・年齢、親との同・別居などで規定される家庭内の需要によって、父親の育児の参加の必要性が影響される」という〈家庭内需要説〉や、さらにオルタナティブ要因として、〈夫婦関係満足感説〉〈母親のゲートキーピング説〉〈子育てのスキル説〉〈子育てのスタンダード説〉など紹介する。さらに、職務満足度、従業員数などの職場規模、職場の育児休業制度の充実、夜間・深夜勤務の有無、年次休暇取得日数、始業・就業の時間の自由度など、父親の職場環境や慣行に関する仮説を検討する研究はあまり多くなかったと指摘している。

従来の研究においては、父母の通勤・労働時間、子ども数や末子の年齢、親族などによる育児援助の有無など状況要因説を支持するデータが多く出され、意識の上では性別役割分業を否定しつつも実際の行動では分業的であるのは、長時間労働など父親が育児に参加したくてもできない状況要因があると解釈されてきた。ところが近年、働き方の多様化が急速に進展する中で、労働時間を父親の意思の及ばない外生的な状況要因と規定することの妥当性が失われつつある。小笠原裕子（2009）は、パートタイム、派遣や契約社員、転職や離職や起業など、フルタイムの正社員継続就業以外の働き方が増加し、多様な価値観や選好に即して働き方を選択する余地が以前よりも大きくなっていると現状を捉え、「労働時間などの労働環境を意思によって可変と捉え、父親が仕事をいかに調整するか（あるいはしないか）に焦点をあて」、共働き家庭の父親に聞き取り調査を行い、その調整の仕方について3つのパターンを析出し、それに父親の「仕事観」の関与を明らかにする。

以上のように、父親の育児参加の規定要因についての従来の研究では、父親の労働環境は「父親の意思の及ばない外生的な状況要因」であると見なしてきた。ところが現代社会では、サラリーマンの働き方の個人化が進み、また職場組織においても、育児休業制度・短時間勤務制度・フレックスタイム制など、多様な働き方が制度として認められつつあり、労働環境を自分の意思によって変えることが可能となる。そこで、労働者の主体性・主体的選択が問われることになる。

日本では、前述したように、平等な性別役割分担を支持する人が増え、父親の育児参加意欲は高まってきているが、意識の変化ほどには父親の育児参加が進まず、意識と実態のギャップが広がっている。また、理想の生活では「仕事と家庭も同じぐらい優先」が多いが、現実生活では「仕事優先」が多く、理想と現実の間のギャップも大きい。さらに、仕事と子育ての両立支援制度を整えられてきているが、その制度体制と現実の利用状況との間のギャップも大きい。子育て支援

制度があるのに、なぜそれを父親は利用せず、「仕事優先」の生活を送っているのでしょうか。

本稿の目的は、日本ではなぜ父親のWFBが進まないのか、それを阻んでいるメカニズムを父親の主体性に焦点をあてて探究することにある。そこで以下のように、エージェンシー(agency) = 行為主体の概念を組み込んだケーパビリティ (capability) = 潜在能力アプローチの枠組みを用いて調査・分析する。

## 2 分析枠組みと調査方法

### 2-1 潜在能力アプローチ

アマルティア・セン (Amartya Sen) は、潜在能力 (capability) アプローチによって、福祉 (well-being) の経済学の基礎を構築することを意図し、経済政策の目標とするにふさわしい《善》の観念とその評価方法に関する新しい理論を提唱した。それは、特別な理論というよりむしろ思考の枠組みであるとされている。センは、これまでの開発経済学や貧困分析において、物的な不足ばかりに着目してきたことを批判し、生活の「質」とそれを保障するさまざまな制度に着目する。基本財や資源を「機能やその他の成果の様々な組み合わせ」から選択する自由へと変換する能力には、個人間で差が生じるので、たとえ基本財や資源の保有が平等であっても、人びとが享受する実際の自由は深刻な不平等を伴っていると指摘する (セン1999, 2000, 2009)。

たとえば、人が自転車という同じ財を手に入れたとしても、この自転車に乗る技術がなく乗り回すことができない場合、子どもの送り迎えや買い物に利用が限定されている場合、遠方までサイクリングに行くことができる場合とでは、同じ財を所有していても、達成される状態に差異が生じる。センはこの現象を「機能」という概念を用いて、「財の利用能力によって、機能の達成水準が異なる」と捉える (斧出 2011、松田 2012)。

つまり、センの「機能」概念は、個人が財を用いて何をなしえるかに焦点をあてたもので個人が資源を利用することによって可能となる「状態 (being)」や「行動 (doing)」を意味している。具体的には「栄養が足りている」「健康である」「仕事に就く」「幸せである」「コミュニティの生活に参加する」など、個人が価値を見出すことのできるさまざまな状況や行動を意味する。「機能」はさまざまな要因 (イデオロギー、社会制度、社会政策、経済状況、社会関係等) との相互作用から影響を受ける。この機能の集合として捉えられるのが「潜在能力」である。

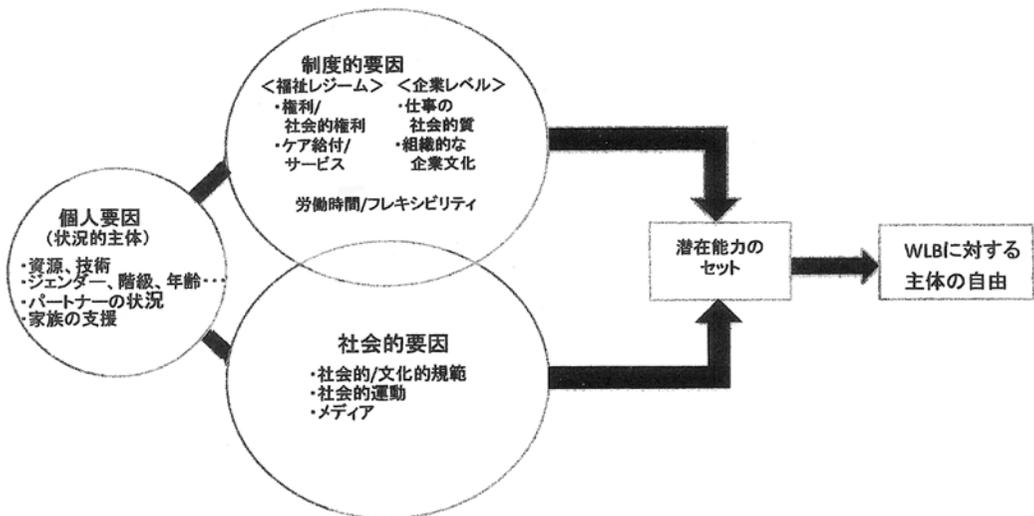
「潜在能力」とは、「人びとが財・サービスならびに自己の資質や能力を生かすことによって、さまざまな活動をどの程度の水準まで達成可能であるか」、「諸財の有する特性を自己の財利用能力・資質のもとに変換することによって達成される諸機能の選択可能集合」である。潜在能力が高いということは、自己の望む生き方を選択・実現できる可能性が大きいことを意味する (松田 2012)。センは人が「機能」を達成するにあたって選択の自由を行使できる実質的な機会をどの程度有するかを重視する。

さらにセンは、「行為主体 (agency)」の概念を用い、個人の主体的な活動を自律的・責任的に追求できる機会を公平に保障することの重要性を主張する。潜在能力の向上をサポートしてくれる制度が社会に存在しなければ、そのための新しい制度が創られるように、政治的、市民的権利を行使して、主体的に行動すべきである。この潜在能力アプローチで重要な役割を演じるのは、人間の主体的行為である (セン 2002、松田 2012)。

このセンの潜在能力アプローチをWLB研究の枠組みに適応したのが、バーバラ・ホブソン (Barbara Hobson) である。ホブソンは、過去10年の間にヨーロッパ社会においてWLBのための制度が導入され、働く親に対して新しい権利が与えられたにも関わらずその権利が十分に活用されていない現実を潜在能力ギャップとして捉え、センの潜在能力アプローチと制度的枠組みをWLB研究において発展させ、新しいモデルを提示している (図1)。彼女は、財がいかに行為主体を通じて潜在能力として形成されていくのか、それに関わる転換要因に関心を向け、転換要因を「個人的要因」「制度的要因」「社会的要因」の3次元から考察する (Hobson 2013)。

潜在能力にとって重要なのは、単なる「権利」でなくて「社会的権利」であり、政策や法律がいかにその履行を保障しているのか、その制度の利用が被雇用者の選択の自由完全に委ねられているかである。ホブソンの枠組みでは、主体の状況だけでなく、職場の文化、組合の強さ、柔軟な労働時間態勢といった制度的な変換要因も潜在能力に影響していくと捉えている。

図1 潜在能力と変換要因

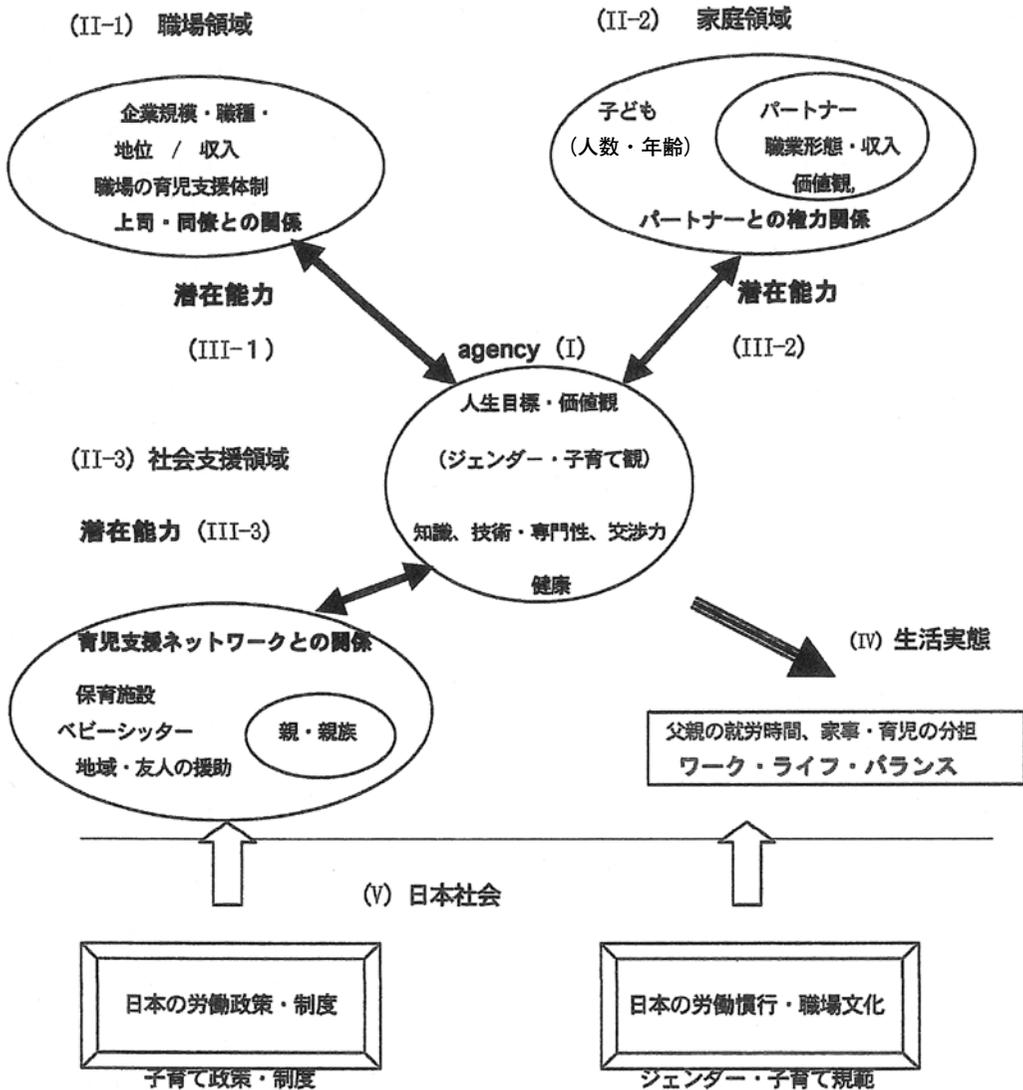


出典：Hobson (2013) “Introduction: Capabilities and agency for worklife balance — a multidimensional framework” Figure 1.1 (P.14) より作成。

2-2 本研究の分析枠組みと調査方法

筆者が属する研究チームでは、先述のホブソンの枠組みを援用しながら、日本におけるWLBの調査を行った<sup>(注2)</sup>。調査では、以下の図2のように、調査対象者の人生目標・価値観などの主体的側面に焦点をあて、職場環境・家庭環境・社会的子育て支援環境という3つの機能群に対して、状況を変えるための父親の実践に注目し、WLBの実態と理想の間のギャップから、父親のWLB実現の促進および阻害要因の変換要因が抽出されるように、調査枠組みを設定した。

図2 本研究の枠組み



- (Ⅰ) 調査対象者の子育てや人生に対してどのような価値観・目標をもっているのかに焦点をあてる。——主体的側面 (agency)
- (Ⅱ) その価値観のもとで、職場や配偶者や社会的子育て支援ネットをどのように認識 (役割期待、基本財の評価など) し、それに対してどのような葛藤をもっているかを明らかにする。
- (Ⅲ) 職場環境・家庭 (パートナー関係) 環境・社会的子育て支援環境という3つの機能群 (基本財、資源) に対して、個人はどのような選択あるいは状況を変えるためにどのような努力をしているのかを抽出する (潜在能力)。
- (Ⅳ) 潜在能力の行使 (主体的選択) の結果 (成果) として、どのような生活実態ワーク・ライフ・バランスになっているのかを分析する。

本調査の対象者は、関西圏に在住する未就学児をもつ核家族世帯の共働きの夫と妻である。対象者の抽出は調査会社に依頼した。同社は、郵送およびウェブ調査用に蓄積している調査協力可能者リストを使用して対象者を募り、事前に属性などの基本情報を得るために事前アンケート調査を郵送法で行った。その後のインタビュー調査は、2010年に3期(4～5月、8～9月、11月)に分けて実施した。本稿では、インタビューした104ケースのうち、父親がインタビューに応えた53ケースを分析対象とする<sup>(注3)</sup>。

### 3 調査結果 (1)：三領域の状況

#### 3-1 職場領域

##### 就労の実態

【表3-1】では、就労の実態を夫妻別に集計しているが、ここでは夫を中心にみていく。職種で最も多いのは「専門職・技術職」で、次は「事務職」になっている。雇用形態では「常勤・一般職」が40人と多いが、「公務員」も11人存在している。【表3-2】の実労働時間では、「40～44時間」が20人と最も多いが、「50～54時間」が11人、60時間以上が8人もいる。

【表3-3】の子育て支援利用状況では、「育児休業」取得者は妻では39人、「短時間勤務制度」利用者16人いるのに対して、夫ではいずれも皆無である。夫で利用頻度の高い項目は「看護休暇」で8人である。他に「フレックスタイム」3人、「始業・終業時間繰り上げ・下げ」1人、「時間外労働の制限」1人のみである。その他に、増員や配置転換の要求し実現したケースもある。

【表3-4】の収入では、「400～500万円未満」と「600～700万円未満」で各13人、「500～600万円未満」で11人となっており、約7割がこの範囲に属している。なお、妻では400万円未満が7割を越えており、夫と比べてかなり低くなっている。これには、一般的に女性の平均給与が低いことだけでなく、育児休業取得中(6人)やアルバイト・パートでの就労者(11人)が含まれていることが関係していると推察される。

表3-1 職種と雇用形態

職種	夫		妻	
	N	%	N	%
専門職・技術職	20	37.8	21	39.6
事務職	17	32.1	21	39.6
販売・営業職	8	15.1	5	9.4
保安・サービス職	5	9.4	1	1.9
運送・通信職	0	0.0	0	0.0
生産・技能職	2	3.7	3	5.7
その他	1	1.9	2	3.8
計	53	100.0	53	100.0
雇用形態	夫		妻	
	N	%	N	%
経営者・役員	1	1.9	0	0.0
常勤・一般従業員	40	75.5	31	58.5
常勤・公務員	11	20.8	7	13.2
臨時雇い・パート・アルバイト	1	1.9	11	20.7
派遣社員・嘱託	0	0.0	3	5.7
自営業の家族従業員	0	0.0	1	1.9
計	53	100.0	53	100.0

表3-2 実労働時間

実労働時間	夫		妻	
	N	%	N	%
育児休業中	0	0.0	6	11.3
24時間以下	1	1.9	5	9.4
25～29時間	0	0.0	6	11.3
30～34時間	0	0.0	5	9.4
35～39時間	5	9.4	7	13.2
40～44時間	20	37.7	18	34.0
45～49時間	8	15.1	5	9.4
50～54時間	11	20.8	1	1.9
55～59時間	0	0.0	0	0.0
60～64時間	5	9.4	0	0.0
65以上	3	5.7	0	0.0
計	53	100.0	53	100.0

表3-3 子育て支援利用状況 (件)

子育て支援の利用経験有り	夫	妻
育児休業 (正社員)	0	36
育児休業 (非正規社員)	0	3
看護休暇	8	6
時間外労働の制限	1	3
深夜労働の制限	0	1
短時間勤務制度	0	16
始業・終業時間繰り上げ・下げ	1	6
フレックスタイム	3	3

表3-4 年収

	夫		妻	
	N	%	N	%
103万円未満	2	3.8	14	26.4
103～200万円未満	1	1.9	11	20.8
200～300万円未満	2	3.8	8	15.1
300～400万円未満	6	11.3	7	13.2
400～500万円未満	13	24.5	8	15.1
500～600万円未満	11	20.8	3	5.7
600～700万円未満	13	24.5	2	3.8
700～800万円未満	2	3.8	0	0
800～900万円未満	3	5.7	0	0
900～1000万円未満	0	0	0	0
1000万円以上	0	0	0	0
計	53	100.0	53	100.0

就労状況や職場環境を変えるための実践

次は、就労状況や職場環境を変えるための父親たちの実践を取り上げる。

①上司に増員・配置転換・時間外労働制限利用の要求

職場での第1の実践として、上司に増員・配置転換・時間外労働制限利用の要求がある。たとえば、クレジットカード会社で事務職として働くAさんは、現在では8時に出勤し、帰宅21時に

なっているが、子どもが生まれた頃は酷い勤務状態だった。「残業が増え、帰宅が早くても夜11時。子どもが誕生し、産院で子どもの顔を見てもかわいいという感情が湧かない。自分自身がこれでは危ないと思う。出世の希望があったが、吹っ切れる。上司に直訴し、増員してもらった」という。

大学で事務職として働くBさんは、看護休暇を取得した経験をもつ。今では、出勤が8時、帰宅は18時頃であるが、以前国際学部に配属されていた時は帰宅が遅かった。「出産後妻がしんどいと訴える。(帰宅が遅く)僕はほとんど子どもと触れあっていない。これはまずいと思い、人事課に配置転換を要求した」。Bさんの場合は、通勤時間を短縮し、家庭にいる時間をより多く確保するために、自分の勤務地に近いところに引っ越しするという対策も取っている。

保険会社で事務の仕事をしているCさんの場合は、最初は妻から言われたことをやるだけで子どもの世話をしているつもりであった。妻は育児ノイローゼになり、夫は市役所の育児相談窓口で指導を受け、積極的に自ら判断して関わるように自分の態度を変える。そして妻が早く帰宅することを願っていたので、職場の上司と交渉し、「時間外労働制限」の利用者1号になっている。

Dさんの場合は、電器小売りのドラッグストア部門営業・販売を担当し、土曜日も日曜日も出勤し、職場の拘束時間もながく、父親が育児し易い社風でなかった。しかしDさん「今は子どもと接する時間が重要なので、子育ての時間を優先したい」と考え、自分のもとにパートで働く人を入れてもらい、残業時間を減らす要求を思い切って出す。要求は聞き入れられるが、その結果、妻と給料額が逆転し、200万円もの差がでる。「一時期、卑屈になるが、拘束時間を考えると無理しなくてもよいと考えるようにしている」とのことである。

以上のように、自分自身の健康や家族危機(妻の育児ノイローゼなど)を乗り越えるために、出世欲を押さえ(会社を見切り)、時には妻より稼ぎ額が少なくなっても、労働時間を短くなるように、上司に働きかける試みをしているケースが見られた。

## ②職場の理解を得られる努力

職場環境を変えるための実践として、第2に、家庭状況について職場での理解が得られるように努力することがある。

たとえば、消防士・救命士のEさんは、看護休暇制度を取得した経緯を次のように語っている。「新しく着任した上司には、うちは共働きであることは伝えている。(家族のことを)同僚同士で話している時に、上司にも聞こえるように大きな声で言う。それで家の様子は理解してもらえるようにしている」「一育児休業制度が変わったことを同僚と話題にしている時、ついでに上司の人に、看護休暇制度があることを知っていますかと問いかけをしていた。その後、子どもが病気になって休み、その後で出勤してみると、上司が看護休暇の扱いをしてくれていた」。

その他のケースでも、「子どもの行事があるとか、話を日常的に自然にしておき、布石を打っておく」「共働きの家庭環境であることを伝え、配偶者の方で段取りがどうしても出来ない時は私が出なければいけないということを話している」、「普段から、子どもが保育所に入った、夜泣

きが大変だなど、子どものことを話していて、『あいつの家は子育てで大変なのだ』ということが理解されるようにしている」など、普段から同僚や上司に家庭の状況を話して理解を得る努力が行われている。

さらに、家庭の事情で自分が休みやすいように、仕事の仕方にも工夫が施されている。たとえば、私企業の経理係長のFさんは、子の入浴のために自己裁量で帰宅時間を早める交渉を課長にし、家庭の事情で休みやすい雰囲気を職場で作ることや、他の人がサポートしやすいように仕事の負担をさせることを普段からの心がけていると言う。前に紹介したCさんも、他人が見ても、自分が何をしているのかがわかるように、普段から自分の仕事を「見える化」し、机を整理整頓し、「明日自分がいなくなっても、同僚がこまらないように、誰にも迷惑をかけないようにしようと思っている」と言う。

### ③仕事の効率を上げ、勤務時間内で終える努力

職場環境を変えるための第3の実践として、仕事の効率を上げ、勤務時間内で終えるというものである。「普段は遅くまで仕事をしない。仕事は残業せずに時間内にやることを心がけている。やるべきことはやっているというパフォーマンスを他の人に見せている」、「子どもが誕生後は、夕方6時50分に帰宅するように努力している。自分が先に帰ると、必然的に他人に仕事が回り、押しつけているなどと思うことはある。その分、仕事時間内に少し多くやるように心がけている」。

## 3-2 家庭領域

### 家事・育児の分担の実態

家事・育児の分担状況について事前アンケートで行った結果をまず見てみよう。家事では「食料品の買い物」「料理」「食事の片付け」「洗濯」「部屋の掃除」「ゴミ出し」の6項目、育児では「食事をさせる」「風呂に入れる」「寝かしつける」「遊び相手」「読み聞かせ」の5項目について、誰が行っているかをたずねた。「常に配偶者（妻）」の回答した場合は1点、「主に配偶者（妻）」は2点、「同じくらい」は3点、「主に私（夫）」は4点、「常に私（夫）」は5点と得点化して、夫の家事・育児分担状況を捉えたのが【表3-5】である。平均値でみると、夫がする家事で最も高いのは「ゴミ出し」で3.38、次は「食事の片付け」2.70で、「料理」が最も低く1.94である。育児分担では最も高いのは「風呂に入れる」3.11、次は「遊び相手」2.94で、「食事をさせる」が2.40で最も低くなっている。

【表3-6】は、インタビュー時に家事と育児それぞれについて、全体を10として、自分はそのうち何割を担っているかを尋ねた結果を表したものである。その分担割合の平均値は、家事は3.00、育児は3.57で、夫は家事よりも育児をより多く分担していることが示されている。また、この表からは、5：5の平等な分担をしているケースは「家事」で4件、「育児」で11件であり、多くのケースでは、夫の分担割合の少ないことがわかる。ここで注目すべきことは、夫の方が分担の多いケー

スも「家事」で6件、「育児」で5件存在することである。

表3-5 家事・育児の分担状況

	平均値	中央値	最頻値	
家事	食料品の買い物	2.34	2	2
	料理	1.94	2	2
	食事の片付け	2.70	3	4
	洗濯	2.43	2	2
	部屋の掃除	2.38	2	2
	ゴミ出し	3.38	4	4
育児	食事をさせる	2.40	2	2
	風呂に入れる	3.11	3	4
	寝かしつける	2.43	2	2
	遊び相手	2.94	3	3
	読み聞かせ	2.68	3	3

1 = 常に配偶者（妻）、2 = 主に配偶者（妻）、  
3 = 同じくらい、4 = 主に私（夫）、  
5 = 常に私（夫）

表3-6 分担割合（件）

割合	家事	育児
0.0	1	0
0.5	1	0
1.0	15	6
1.5	1	1
2.0	5	7
2.5	1	0
3.0	8	13
4.0	10	10
4.5	1	0
5.0	4	11
6.0	3	3
7.0	2	0
8.0	0	2
9.0	1	0
10.0	0	0
平均割合	3.00	3.57

### 家事育児をめぐる夫妻間の相互作用

インタビューで夫に対して「妻があなたに『もっとやってほしい』と願っていると思いますか」という質問において、夫が「家事・育児ともにもっとやって欲しいと妻は思っている」と回答したケースは17件、「家事のみ思う」が5件、「育児のみ思う」が5件、「その他」が10件あり、はっきりと「そうは思わない」と応えたケースは13件のみであり、妻が夫に家事や育児を「もっとやってほしい」と思っていると、多くの夫は受けとめている。

妻の態度を分類すると、3つのタイプがある。Aのタイプは、言葉で明確に要求し、夫に積極的な働きかけするものである。「妻は通勤に2時間かかる。家事についてしんどいとよく言い、大変になると、妻が『やってやって』と指示が多くなり、私（夫）の分担が広がる」（115）、「妻は『私も働いている』と言って、自分（夫）にもう少し育児や家事に関わることを望む」（139）などである。これはルークスの権力論<sup>(註4)</sup>の明白な対立をめぐる表面に顕在化する〈1次元の権力〉に対応し、ケースの中でこれが最も多くみられる。

Bタイプは、明確に言葉で示さないが、態度・雰囲気から妻は「やって欲しいと思っている」「不満なのだろう」と夫が推察しているものである。「妻は言わずに態度で示す。投げやりになってくる。言葉でいわないので、もっと言って欲しいと思っている。妻は抱え込むタイプで鬱的になる」、「妻はイライラしているときがある。妻は口にださないが自分にやって欲しいと願っている」、「上の子に手がかからなくなり、意見の対立がなくなる。妻はもっと家事をして欲しいと不満に思うが、口にせず」、「妻の負担が大きいので、少しイライラしているときがある。洗濯物を

畳むなど、自分にやって欲しいと思っていると思う」。これらはルークスの権力論の意志決定の舞台裏で作用する〈2次元の権力〉に対応するものである。

Cタイプは、妻は性別分業規範を内面化し、自分がすべきと思っており、夫に要求しない。これに該当するのがNさんの「1戸建てを購入してから妻は家庭内にテリトリーをもち、自分のやり方を通す。掃除や片付けなど夫に手を出させない。以前していた洗濯物の干しも私（夫）にさせない。妻は私（夫）に子どもと遊ぶことを望む。買い物・料理も妻がやる。犬の散歩や庭掃除は私（夫）がする」というものである。これは、ルークスの権力論の当事者に「真の利害」を自覚させないように作用する〈3次元の権力〉に対応するものである。

妻から夫に対する要求内容では、妻から「家事する時間があれば、子どもと遊んで」と言われることが多い。また、「妻は家事をもっとやって欲しいと思っている。時間でなく、質を高めて欲しいと願っていると感じる」、「掃除の仕方が『甘い』と妻から指摘される」のように、料理のやり方や掃除の仕方など質的な要求も見られる。

インタビューでは、妻が夫に家事や育児に関わるように積極的に働きかけるケースが多かったが、妻の要求に対する夫の対応を分類すると次の3つのタイプがある。第1は、妻の要求に前向きに応じるタイプである。「妻から第1子を妊娠した時にしんどいからしてくれと言われ、皿洗いをするようになる。最近では洗濯もする。料理は好きで、土曜日と日曜日の夕食を作る」、「妻からもっとやって欲しいと言われる。土曜日と日曜日に妻が仕事の時、子どもの面倒を見る」、「妻からもっと要領よく料理を作るようにと言われる。最近努力して作っている」、「嫌な虫取りも、妻の希望なので我慢し・克服し、子どもと虫取りに出かける」のように、妻の要望に応え、多くのケースでは家事分担や子どもと接する機会を増やしたりしている。

第2は、消極的受動的に応じるタイプである。Gさんは、「自分がするのはちょっとやってあげようかぐらいのお手伝いのレベル」と自己評価している。妻が「今日は休みだから食事を作ってくれないかな」というメッセージを出し、Gさんは「これはつくらないと駄目かなあ」と思って作るという。「嫁さんがしんどいと言った時に片付けを手伝う程度」のケースのように、このタイプに属する人の典型的反応は家事・育児を「手伝う」と表現することである。

第3は、妻から働きかけがあっても、基本的に自分の態度は変えないタイプである。「妻から家事することを要求されるが、その時はするが、基本的には態度は変えず。妻の不満を我慢して聞いている」、「妻はもっとやってくれという態度で示すが、聞き流す」のように、妻の不満・愚痴を我慢して聞いたり、聞き流すという態度である。インタビューでは、このタイプは稀にみられた。

### 3-3 社会的子育て支援領域

#### 実家の支援実態

社会的子育て支援領域に関しては、インタビュー調査では、保育所やベビーシッター、近隣・

友人からの支援についても調べているが、本稿では実家の親からの支援のみについて取り上げる。

実家の支援の実態は、【表3-7】のように、第1に、ほとんどのケースで、夫方あるいは妻方からの育児サポートを受けている。夫方が妻方かのいずれから、「日常的ないしは緊急時の支援がある」ケースは44件、「過去に支援があったが今はない」ケースが4件、「今後頼めばたすけてくれるだろう」ケースが2件、夫方も妻方も「過去に全く頼ることがなかく、今後もできない」ケースはわずか3件のみである。

支援状況を夫方・妻方の別で比較すると、「日常的に支援」があるケースは「妻方」は11件、「夫方」では3件、「特別・緊急時の支援」では、妻方27件、夫方14件となっている。これらの合計を割合で示すと、「妻方」では71.7%、「夫方」では32.1%が現在も支援しており、妻方の方が夫方よりも多くサポートしている。

現在育児サポートがない理由として、親が「遠方に住んでいる」「病気」「死亡」が挙げられている。ただし、「遠方」が理由の場合は、出産の時には「妻が実家に帰る」「夫の母親が上の子どもの面倒をみる」という支援をほとんどが受けている。

表3-7 親族の支援（件）

		妻方の支援						計
		日常的支援	特別・緊急時	出産時の援助	今支援なし	全くなし	頼めば援助可	
夫方支援	日常的支援	0	1	1	0	1	0	3
	特別・緊急時	1	9	1	0	3	0	14
	出産時の援助	1	1	0	0	0	0	2
	今支援なし	1	0	0	0	2	0	3
	全くなし	7	14	1	1	3	1	27
	頼めば援助可	1	2	0	0	1	0	4
	計	11	27	3	1	10	1	53

### 親のサポート活用の戦略

このように多くのケースでは、親からサポートを得ており、日本の共働き家族においては、子育て期に実家の援助が重要な役割を演じている。親の支援を得るために戦略的に取られている方法が、実家の近くに引っ越すことである。

Dさんの場合、妻は経理事務の仕事をしている。産後2カ月後から出勤する。妊娠が判明したときに妻方母に見てもらおうことを決め、実家の近くのマンションに引っ越す。夫の仕事のある日は、妻の実家に預け、6時頃妻が実家に帰る。夕食も（実家で）食べさせてくれているという。Hさんの場合は、小さい子どもを預けると、病気のリスクが高くなるので、小さいときは母親と一緒にいてスキンシップをとることが大切だと思い、3年ほど前に、思い切って妻の実家の隣の土地を買って家を建てた。幼稚園に入る前から隣に住んでいる妻方の親に子どもを見てもらおう。「あらゆる面で今も助けてもらっているんで、借金は増えたが、引っ越して正解だった」と思っ

ている。

このように、親に日常的に育児や家事を助けてもらうために、実家との距離の近さが何よりも重要な事であり、実家の近くにわざわざ引越したケースが5件もあった。さらに、「小さな時は家庭保育が良い」といった保育観や「保育所入所までのつなぎ」や「保育料の節約」などの理由から、実家の親に保育を依頼しているケースも7件あった。

休日、親の家に子どもを連れて行って面倒を見てもらい、その間「息抜き」するというのもよく見られるパターンである。たとえば、妻が休日出勤の場合に、夫が少し離れている実家に連れて行って自分の親に子どもの面倒を見てもらいということもよく行われている。実家からの育児サポートを活用することで、自分自身のゆとりの時間を確保している。親の側も孫が来ることを楽しみにする場合が多い。「夫婦で旅行」「年一回、夫婦で外出してレストランで食事をとる」など、夫婦での外出のために実家に子どもを預けているというケースが2件あった。

#### 4 調査結果（2）：仕事・家庭・個人の時間のバランス

次は、仕事・家庭・個人の時間のバランスについての調査結果である。インタビューでは、仕事と家庭と個人の時間の割合について、全体を10として、現状と理想について、それぞれの比率を尋ねた。

##### 4-1 現実と理想のギャップ

【表4-1】のように、平均的な仕事：家庭：自分の時間の比率は、現実では6：3：1、理想では5：3：2であった。これは、仕事量を減らし、その分を自分の時間に振り向けたいと望む人が多いことを示されている。なお、バランスの現状と理想が完全に一致しているケースは8件で、労働時間が15時間のケース（刑務所看守していて病気になり、今はパートで働く）以外は、仕事比率が7～6で、労働時間は40時間台のケースである。

仕事比率の現実と理想のギャップを実労働時間との関連で示した【表4-2】では、現実と理想が一致しているケースは16件、仕事比率を減らしたいと考えているケースが36件と多く、仕事の比率を増やしたいケースは1件のみ（自衛官：24時間連続勤務、勤務後は48時間休み、勤務日は月10日間）である。仕事比率のギャップは、実労働時間と必ずしも一致しないが、有意の相関関係が見られる（pearsonのR = 0.461、有意確率 = 0.001）。

家庭比率に関しては、現実と理想が一致しているケースは23件で、家庭時間の比率を増やしたいケースも同じく23件、家庭比率を減らしたいケースは7件であった。

自分の時間比率では、増やしたいケースが33件と多く（1割増し23件、2割増5件、0.5割増2件、4割1件）、理想と現実が一致しているケースは18件、減らしたいは2件のみであった。

表4-1 仕事・家庭・自分の時間比率（件）

割合	仕事時間比率		家庭時間比率		自分時間比率	
	現実	理想	現実	理想	現実	理想
0.0	0	1	0	0	7	2
0.5	0	0	0	0	4	1
1.0	0	0	5	0	32	18
1.5	0	0	1	0	1	0
2.0*	0	0	11	8	4	21
2.5	0	0	4	1	0	0
3.0	2	4	17	21	3	9
3.5	1	0	1	1	0	0
4.0	3	17	9	18	2	1
4.5	1	0	1	0	0	0
5.0	11	16	2	4	0	0
5.5	0	1	1	0	0	0
6.0	16	10	1	0	0	0
6.5**	2	4	0	0	0	0
7.0	12	0	0	0	0	1
8.0	5	0	0	0	0	0
合計	53	53	53	53	53	53
平均値	5.92	4.78	2.93	3.34	1.14	1.85
中央値	6	5	3	3	1	2
最頻値	6	4	3	3	1	2

\*2.3含む \*\*6.7含む

表4-2 仕事比率のギャップ（理想－現実）と実就労時間の関係（件）

実労働時間	仕事比率のギャップ（理想－現実）								
	0.5増	0 (一致)	1.0減	1.5減	1.7減	2.0減	3.0減	5.0減	計
15		1							1
35		1							1
39		1	1					1	3
40	1	6	6	1		2			16
41			1						1
42			2						2
43		1							1
44		1							1
45		3	1				1		5
47						1			1
48					1		1		2
50		2	4			4			10
53			1						1
60			1			4			5
66						1			1
72							1		1
77							1		1
計	1	16	17	1	1	12	4	1	53

pearsonのR = 0.461 有意確率 0.001

#### 4-2 家族時間と個人時間の詳細

家族との時間では、「休日はほぼ家族一緒」のケースが36件で、子どもが3歳までのケースが多い。子どもが4～5歳になると外に遊びに出ていることが多くなり、「休日は5時間程」が9件となっている。夫の休日である土・日曜日に妻が働くなど、家族と一緒に過ごす時間が殆ど無いケースも6件あった。

インタビューで43のケースについては「夫婦だけの時間」があるかどうかを尋ねた。「全く無い」が23件、「ほとんどない」が4件と、「夫婦だけの時間」がないケースが半数以上もあった。その理由には、昼間は「子どもが小さいので、いつも子どもといる」、夜は「夫婦ともに子どもと一緒に寝てしまう」というケースと、「帰宅した時、妻は疲れて子どもと一緒に寝ている」のように、夫は起きているが妻が子どもと一緒に寝ているケースの2種類がある。

「夫婦だけの時間」が「日常的にある」と応えているケースは14件、「時々ある」が2件である。それは「子どもが寝かしつけた後」や「互いの休みの日に子どもは保育所に預けている時」がほとんどで、年に数回「旅行」や「レストランで食事」など夫婦二人だけで外出する機会を特別に意図的に作っているケースは少ない（2件）。

仕事量を減らし、その分を自分の時間に振り向けたいと望むケースが多いが、自由時間の活動内容として、多く挙げられているのは「飲みに行く」（10件）である。なお、読書やインターネットなどの自分時間を確保するために、自分の睡眠時間を削っているというケースも多く見られた。ユニークな事例は、Bさんで、夫婦が平等に自分の時間を確保できるように努力し、土日のどちらかの午前にと言う感じで、互いがひとりで保育を担当し、夫婦それぞれが「放牧の時間」、つまり一人になれる時間を作っているという。

#### 4-3 ワーク・ライフ・バランスのパターン分類

父親の仕事と育児をめぐって、従来の研究においてもパターン分類の試みがされている。例えば小笠原（2009）は、聞き取り調査の結果、仕事と育児の調整に関して3パターン（「仕事をセーブせず育児責任を分担しない」「仕事をセーブせず育児責任を分担する」「仕事をセーブし育児責任を分担する」）を見出す。多賀太（2011）は、仕事と育児の間の葛藤について、2つのタイプ（「仕事のせいで育児ができない」「育児のせいで仕事ができない」）を提示している。

本研究では父親たちが、仕事と育児という2側面だけでなく、仕事と家庭と自分自身の生活という3側面の調整や葛藤に焦点をあてる。分析作業では、現実の仕事と家庭と個人の時間比率をはじめとし、さらにインタビューから得られた諸々の情報を総合し、その人が仕事・家庭・自分の時間のどれに重点を置いているのか、WLBのパターン分類を試みた。ここでは、その型の典型的なケースを取り上げ、その特徴について説明する。

## I 仕事優先型（6件）

第1のパターンは「仕事優先型」で、このパターンの特徴は、出世欲があり、仕事を最優先に考え、伝統的な性別役割分業観をもち、家事・育児は妻に頼まれた時のみ補助的に行うだけである。生活時間の中で、仕事が大部分を占めている。

**【仕事優先型】 Iさん 仕事：家庭：自分＝（現実）8：1：1（理想）5：3：2**

**夫：39歳、運輸・通信会社の管理職。就労72時間。出勤6時10分、帰宅22時。**

**妻：保育士。子ども：13歳、4歳。**

仕事優先の職場の雰囲気がある。管理職になると勤務時間というのはないが、上司に気をを使う。よほどの事情がなければ上司より先に帰れない意識がある。仕事は生きていくうえ、100%重要。出世は人並みにしたい。平日は家事や子どもの世話しない。疲れがたまっている、土・日曜日は休んでいたい。土曜に妻の帰宅が遅いと夕食作り、日曜は朝食を作るぐらい。土・日に私がぼーっとしたり、テレビを見ていると、妻から「やってくれてもいいんと違うん？」と言われる。

この型に属するケースの父親は、1週間の実労働時間が60時間を超えている。帰宅が遅かったり、土・日曜日でも出勤、有給休暇もないといった、長時間労働が常態化している職場に勤務している。その人の生きるエネルギーはほとんど仕事に使い果たされ、家庭生活や自分の趣味に振り向ける余裕がない。夫が稼ぎ、妻は家事・育児を分担すべきであるという伝統的な性別役割意識を強くもち、自分から自発的に家事や育児を担うことはない。妻の仕事継続希望により共働き家庭の状態になっており、経済面から仕方がないと受けとめている。

## II 仕事と家庭の両立志向型（26件）

第2のパターンは、「仕事と家庭の両立志向型」である。このパターンの特徴は、仕事も家庭も大切であり、家事・育児を分担しなければならないという意識があり、実際に担っている。その分担の仕方は、ケースによってさまざまだが、大きく分類すると、2つのタイプがある。1つ目は、下記に挙げたケースのように、平日は帰宅が遅いので、休日に、家事や育児を分担する〈休日型〉である。

**【両立志向型：休日型】 Jさん 仕事：家庭：自分＝（現実）6：3：1（理想）4：3：3**  
夫：45歳、人材派遣会社・職場管理。就労50時間。出勤6時、帰宅21時。  
妻：パート事務職。子ども：9歳、4歳。

責任者として、職場に一番に来て最後に帰るのが当たり前の状態。有給休暇は運動会など子どものイベントの時に取得。仕事は生活の手段である。生きて行くためのツール。仕事が生き甲斐だとは思わない。母親が商売し、自分で料理を作っていた。独身寮での経験もあり、家事は一通りできるが、平日は帰宅が遅くてできない。ひどい時は子どもと2・3日会わないこともある。土日に平日の分を取り戻すしかない。

この型に属するケースの父親の職場では残業が常態化しており、早く帰宅することができない。しかし前掲の「仕事優先型」と違ってこの型に属する父親は、男性も家事や育児を分担しなければならないと考えており、平日できないが休日にそれを担うことでその責任を果たそうとしている。

2つ目のタイプは、下記のように、出勤時間を遅らせたり、退社時間を早めたりして、就労時間帯を調整して平日に家事・育児を分担する〈平日型〉である。

**【両立志向型：平日型】 Kさん 仕事：家庭：自分＝（現実）6：3：1（理想）4：4：2**  
夫：43歳、エンジニア。就労50時間。出勤9時、帰宅22時。  
妻：常勤事務。子ども：10、6歳。

裁量制で、子どもを送るために出勤時間を30分遅くする。成果主義で、半年に一度評価。それが給料に反映し、プレッシャーがかかる。家内が出張の時には、お迎えのため早退する。別に白い目があるわけじゃないけど、仕事を投げ出して帰りたいな（気持ちになる）。自分は平日の朝、食事の片付け、洗濯物干して子どもを送る。掃除は土曜に、家内と場所の担当を決めてやる。家庭と仕事のどちらを取るかは、答えは出せない。

この型に属する父親の職場では、前掲の〈休日型〉と違って、フレックスタイム制や自己裁量制が導入され、時間の融通を利きやすい。それを利用して平日にみんなより「遅く出社」や「早く退社」などして、家事・育児を平日でも分担する努力をしている

### Ⅲ 家庭優先型（9件）

第3のパターンは「家庭優先型」である。この特徴は、下記のケースのように、夫は仕事や自分の時間よりも家庭生活を何よりも優先し、日常的に家事・育児を妻と同等、あるいはそれ以上に分担し、自分の時間がほとんどない状態であることである。

**【家庭優先型】 Lさん 仕事：家庭：自分＝（現実） 5：5：0（理想） 5：4：1**

夫：36歳、ITシステムエンジニア。就労45時間、出勤8時15分、帰宅18時50分。

妻：小学校教諭。子ども：5歳、3歳。

仕事が増えないようには気をつけている。職場で自分が同僚よりも先に帰ると、必然的に他人に仕事が回り、押しつけてるなど思うことがある。その分、就労時間内に人より仕事を多くやる。夫も妻も働き続けることは前提で、子どもを保育所に入れる。朝食の準備・ゴミ出し・洗濯・後片付けを分担。妻は、家に持ち帰って仕事をし、ピーク時は毎日2～3時間、部屋に籠る。その時、自分が子どもの世話をする。友達と飲みに行かず、自分の時間は、朝一番に起きた時ぐらいで週1時間もない。

この型では、父親の週あたりの就労時間がほとんどが40時間で、家庭時間の占める比率が4～6、自分時間は0～1となっている。共働きを前提に結婚しているケースが多く、ほとんどの妻が正社員としてフルタイムで働いている。夫が家庭に積極的に関わるようになった動機は、「実家の親の援助をあてにできない」「妻より自分の方に余力がある」「妻が育児ノイローゼになる」「初婚の時に家庭を顧みなかった、その反省から」など、さまざまである。

#### Ⅳ 自分時間優先型（3件）

第4のパターンは「自分時間優先型」である。この型の特徴は、仕事に従事しているが、仕事もほどほどで、自分時間の確保を家族と過ごす時間よりも最優先していることである。

**【自分時間優先型】 Mさん 仕事：家庭：自分＝（現実） 4：2：4（理想） 4：4：2**

夫：42歳、公務員。就労40時間。出勤8時15分、帰宅22～23時。

妻：学校調理師。子ども：12歳、5歳。

組合活動が趣味みたいになっている。平日の夜はほとんど組合関係で使われる。結婚時に、妻に「人の付き合いを断らない」と宣言し、それを実践。朝の保育所への送りと週1日だけ早く帰って子どもの風呂を入れるだけで、妻がほとんどの家事・育児を担う。土・日は家族で外出し、外食し、家事はほとんどしない。組合活動で家庭を犠牲にしていると妻は怒っている。上の子（12歳）に話しかけても拒否される。

この型に属する父親は、事例ケースでは「組合活動」、他のケースでは「他業種の人との勉強会や飲み会」「自室にこもってパソコン操作」のための時間確保を優先し、家族全員が一緒にいる時間自体が少なく、夫婦関係がギクシャクしたり、子どもが父親になつかないなど、親子関係が疎遠になったりしている。

## V バランス型（9件）

第5のパターンは、「バランス型」である。このパターンの特徴は、出世志向は弱く、仕事を優先せず、家庭時間を大事にする一方で、自分の時間も確保するというものである。

**【バランス型】 Nさん 仕事：家庭：自分＝（現実）3：4：3（理想）3：4：3**

**夫：37歳、公務員・図書館司書。就労39時間、出勤7時半、帰宅20時。**

**妻：常勤事務職、子ども：8歳、4歳。**

出世に全く興味なし。女性が多い職場で、育児休業取得しやすい雰囲気。就労時間繰り下げ制度の取得1号で、長男の送りのために、出勤時間を30分遅らせる。有給休暇を2・3週に一回のペースでとり完全に取得、趣味の献血に行く。自分は、ゴミ出し、洗濯、犬の散歩や庭掃除、子どもの遊び相手、おけいごごとの送迎を分担。家族とは、平日の朝も40分、夜は90分一緒にいる。自分の時間を週10時間は確保し、隔週にバトミントン、月一回は野球クラブの活動、PTAの役員もしている。

この型に属する父親は、権利意識が高く、仕事と生活の調和をはかるために、「看護休暇」や「就労時間繰り下げ」など両立支援制度を利用したり、「配置転換」を要求したり、仕事の能率を上げるなど、職場で意図的な努力をしている。また、日常的に家事や育児を（ケースによっては妻以上に）分担し、さらに、実家の援助を意図的に活用したり、自分の睡眠時間を削ったりして、意図的に自分の時間を確保するための努力もしており、潜在能力が非常に高い。

## 5 変換要因の考察

以上、仕事・家庭・自分の時間配分のあり方から父親のパターン分類を行い、そのケースの特徴をみた。次は、WLBの達成の潜在能力を規定する変換要因について、職場、家庭、社会的子育て支援という三領域から考察する。

### 5-1 職場の環境

WFBの潜在能力に影響する職場領域の変換要因として、第1に挙げられるのは職場の風土・文化である。近年は、経費削減の意図やWLB政策との関連で、残業時間を制限したり、フレックスタイム制を導入する職場が、地方自治体など公的機関だけでなく、私企業でも出現している。

「フレックスタイム制を導入で、仕事優先の職場の雰囲気が劇的に変化した」（製薬会社）、「30分早く出勤する制度ができ、先に帰る事に抵抗感がなくなる」（公務員・防災課）、「会社自体が残業を減らす働き方に変え、2年前からフレックスタイムを導入。最初はその利用を言い出しにくかったが、今は利用する」（スポーツメーカ品質管理）のケースのように、フレックスタイム

制を導入などの職場でのWLB政策の取り組みや労働時間管理方法のあり方の改革によって、職場の雰囲気が変化し、それがWLBのあり方に影響を及ぼしている。

前述したように、看護休暇取得者は、民間企業よりも公務員が圧倒的に多く（看護休暇取得の8件のうち、公務員が7件）、「残業することがイコール、会社への忠誠心」と捉える私企業が多く、「家庭よりも仕事を優先」する職場の風土は、民間企業でより根強く残っている。

第2の変換要因として、その人の仕事への意識が大きく影響している。その意識内容の1つ目は、「出世」への拘りである。「出世」に拘りのない人は、家庭の事情で早退したり、有休をとることに抵抗感が少なく、それが〈家庭優先型〉や〈バランス型〉に繋がっていく。一方、出世志向が強く、出世のためには「残業も仕方がない」と思っている場合は、〈仕事優先型〉の生活スタイルになる傾向がみられる。

2つ目に、自分の仕事能力への「自信」である。自信のある男性では、出世と長時間労働を区別し、「効率よく仕事をこなし、所定の時間内に仕事を終わらせることが重要」と考え、それがワーク・ライフ・バランスの実現に貢献している。こうした自分の仕事能力に「自信」のある人が管理職につくと、家庭の事情で休みやすい雰囲気を職場でつくることを心がけ、他の人がサポートしやすいように仕事を分担させ、率先して職場を改革している。

3つ目は、「労働者として権利意識」である。法的に定められた有給休暇をどれほど取得するか、新しく導入され育児支援施策を職場で「第1号」で取得しようとするか、この「権利意識」と深く関わっている。

## 5-2 家庭領域

第3の変換要因として、父親の家事・育児の分担意識がある。経済的理由から共働きを肯定しているケースが多いが、「生育家庭でお金がなくて母親が苦勞していたので、僕は共働きに賛成。妻に働いてもらうために家事や育児を分担しないといけないと思っている」のように、夫の共働きの必要性の認識が、家事・育児の分担意識を強めるように作用している。

また、「初婚の時に家庭を顧みなかったため、その反省から家事・育児を手伝う」や「自分の父は仕事優先で家事育児を全くせず、母は不満を抱いていたので、自分はできるだけ妻をサポートしようと思う」のように、過去の生育家庭や自分自身の離婚経験が、家事・育児の分担意識を強めるように作用している。

第4の変換要因として、現在の生活に関する状況認識がある。「残業が増え、生まれた子どもの顔を見てもかわいという感情すら湧かない自分に危機感を感じた」や「出産後、妻がしんどいと訴え、僕もほとんど子どもと触れあっていないし、これはまずいと思う」のように、健康や家族状況への危機意識が現状の仕事環境を変えようとする大きな動因になって、これまでの〈仕事優先型〉から〈仕事と家庭の両立志向型〉へシフトさせている。

また、「今は子どもと接する時間を優先」、「子どもたちと接するのも今だけです」、「今は、自

分の時間を取る余地がないが、子育てが趣味と割り切っている」のように、現在の家庭状況を長期的スパンで捉えることで、自分の時間が全くない状況を受け入れるようになり、それが〈家庭優先型〉に繋がっている。

### 5-3 社会的子育て支援領域

第5の変換要因として、実家の親の育児サポート資源としての活用がある。本調査では44のケースで、親から日常的ないしは緊急時に支援を受けていた。日本では、親からの育児支援が、仕事と子育ての両立にとって、大きな役割を果たしていることを示していた。「自分の実家に子どもを連れて行ったときのみ、自分の時間がある」「日曜日は妻が子どもを連れて実家に行くので、その時が自分の自由時間になる」のケースのように、親の育児支援は、自分時間の確保にも役立ち、〈バランス型〉の実現に寄与している。

\* \* \* \* \*

以上、本稿では、未就学児をもつ共働き家庭の父親に対する三領域（職場・家庭・社会的子育て）の環境に関する調査データを行為主体や潜在能力に焦点をあてて分析した。その結果、職場領域では、①職場の風土・文化、②当事者の仕事意識、家庭領域では③父親の家事・育児の分担意識、④現在の生活に関する状況認識、社会的子育て支援領域では⑤実家の親の育児サポート資源、という変換要因を析出した。つまり日本では、「仕事優先」の職場の風土が育児期にある共働きの父親のWLBの実現の阻害要因となっているが、父親の「出世」への拘りの無さ・仕事能力への自信・労働者として権利意識などの仕事意識、家事・育児の平等分担意識、現在の生活状況への危機感、実家の育児サポート資源の有効活用が、WLBの潜在能力の発揮に大きく関与していることを明らかにした。

日本においては、育児休業を権利として母親だけでなく父親にも認めているが、父親の取得率は極めて低く、制度と実態のギャップが大きい。本調査のインタビューに応じた父親は、一般の人々よりもWLBへの関心が高く、労働時間を調整し、家事・育児も分担している人も多かった。しかしながら、育児休業制度を利用した人は皆無であった。共働きが経済的要因から選択されることが多く、共働きや父親の育児が理想のモデルとして社会的に定着しているわけでない。父親は、育児を分担していても、一家の稼ぎ手としての稼得責任を減免されることはない。育児休業取得で職場を長期間離れるという選択の道は、殆どの父親にとって閉ざされたままである。

### 〈付記〉

本稿で使用するデータは、平成21年度～23年度科学研究費補助金・基盤研究（B）「ワーク・ライフ・バランスと父親の育児に関する日本・スウェーデン・EU比較研究」（研究代表者：高

橋美恵子 研究分担者：善積京子、斧出節子、松田智子、釜野さおり）の助成によって得られたものである。なお、上記のプロジェクトはBarbara Hobson を研究協力者とし、同氏研究代表を務めるEUチーム“The Changing Relationship between Work,Welfare and Gender Equality in Europe”との連携体制をとるものである。

また、本論文は、善積京子、斧出節子、釜野さおり、高橋美恵子、松田智子が、第86回日本社会学会大会（2013年）において報告した「共働き家庭の父親のワーク・ファミリー・バランス—三領域のケイパビリティを焦点にして—」を、善積が大幅に加筆・改稿したものである。調査に協力していただいた方々、および多くの貴重な意見をいただいた本プロジェクトのメンバーならびに、インタビュー調査の折に、インタビュアーとしてお手伝い下さった片田孫朝白氏、江南健志氏に深く感謝を申し上げる。

#### 〈注〉

- (1) 欧州では少子化問題が深刻でこの関連から WLB が意識されるが、アメリカでは少子化の問題は議論されないという、相違点が見られる（山口一男、2009）。
- (2) 本稿の調査データは、付記に明記した科学研究費の助成を得て行われた調査から得られたものである。本プロジェクトでは、仕事と家庭の生活に焦点にあて「ワーク・ファミリー・バランス」という用語を使ったりしているが、本稿では「仕事」「家庭」「自分」の3つの領域の生活時間を扱うので「ワーク・ライフ・バランス」という用語で統一した。また、「capability」の用語については、本プロジェクトでは「ケイパビリティ」とカタカナで表記することもあるが、本稿では日本で訳語として多く使用されている「潜在能力」を用いた。ちなみに、山口一男（2009）はこれを「達成能力」と訳している。
- (3) 調査項目やインタビューを実施したケースの対象者の属性については、斧出（2011）の論文を参照のこと。
- (4) ルークス（Lukes 1974）は、客観的にみると利害が損なわれているにもかかわらず、そのことを当事者さえも気づかない現象も権力作用と捉え、これまでの観察可能な対立のみを研究対象にしていた権力論を批判し、潜在的な対立に目を向けて三次元の権力論を唱える（善積 2004）。

#### 〈参考文献〉

- アマルティア・セン、池本幸生他訳、1999『不平等の再検討—潜在能力と自由』岩波書店。
- アマルティア・セン、石塚雅彦訳、2000『自由と経済開発』日本経済新聞社。
- アマルティア・セン、大石りら訳、2002『貧困の克服—アジア発展の鍵は何か』集英社。
- アマルティア・セン、加藤幹雄訳、2009『グローバリゼーションと人間の安全保障』日本経団連出版。
- 石井クンツ昌子、2013『「育メン」現象の社会学—育児・子育て参加への希望を叶えるために』ミネルヴァ書房。
- Hobson,Barbara et.al. 2010, “Tensions in Aspirations,Agency and Capability to Achieve a Work Family Balance: A comparison of Sweden and Hungary”, Paper presented at ESPANET Conference.
- Hobson,Barbara. 2013, “Introduction: Capabilities and Agency for Worklife Balance”, Hobson,Barbara ed., *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*. Oxford University Press. pp.1-31.
- ヒューマンルネッサンス研究所、2009『私たちのワークライフバランス』冬幻舎ルネッサンス。
- 厚生労働省、2008「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0520-1.html>
- Lukes,Steven, 1974, *Power: A Radical View*, The Macmillan Press.

- 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）、2011『少子化社会に関する国際意識調査 報告書』
- 松田智子、2012「新たなワーク・ファミリー・バランス論に向けて—センの〈潜在能力〉アプローチの有効性」『佛教大学社会学部論集』第54号、85-100頁。
- 小笠原裕子、2009「性別役割分業意識の多元性と父親による仕事と育児の調整」『季刊 家計経済研究』第81号、34-42頁
- 斧出節子、2011「未就学児をもつ共働き父親のワーク・ファミリー・バランスの実践—A. センのケイパビリティ・アプローチによる分析の試み」『京都華頂大学・華頂短期大学研究紀要』第56号。
- バク・ジョアン・スックチャ、2002『会社人間が会社をつぶす—ワークライフ・バランスの提案』朝日選書、朝日新聞社。
- 多賀太編、2011『揺らぐサラリーマン生活—仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房。
- 高橋美恵子、2011「働き方とワーク・ライフ・バランス」『少子化社会に関する国際意識調査報告書』平成23年3月、内閣府政策統括官、151-174頁。
- Takahashi,Mieko, Tomoko Matsuda, Setsuko Onode, Saori Kamano and Kyoko Yoshizumi, 2013 “Work-Life Balance in Japan: New Policies, Old Practices”, Hobson,Barbara ed., *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*. Oxford University Press. pp.92-125.
- 高橋美恵子、2014「ジェンダーの視点から見る日本のワーク・ファミリー・バランス—EU諸国との比較考察」『フォーラム現代社会学』第13号（近刊）。
- 武石美恵子編著、2012『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える—働き方改革の実現と政策課題』ミネルヴァ書房。
- OECD, Database, <http://stats.oecd.org/>
- OECD, 2013, Better Life Index, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- 山口一男、2009『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版。
- 大和礼子、2008「“世話／しつけ／遊ぶ”父と“母親だけでない自分”を求める母」大和礼子・斧出節子・木脇奈智子『男の育児・女の育児—家族社会学からのアプローチ』昭和堂、1-24頁。
- 善積京子、2004「権力の視点からみた夫妻関係」善積京子編『スウェーデンの家族とパートナー関係』青木書店、201-230頁。