

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

小笠原 祐子

(日本大学経済学部 教授)

1. 問題の所在

現在、「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という性別役割分業は、意識としては否定されつつあり、もはや稼ぐだけの父親は正当性を失っている。しかし、父親の育児参加は進まず、意識と実際の行動が一致していないことも多くの研究者が指摘しているところである（例えば、中谷 1999; 多賀 2005）。なぜ、意識は非伝統的なのに行動はいまだ伝統的なのだろうか。

父親の育児参加の規定要因は、「状況要因説」「権力要因説」「意識要因説」に大別することができるが（大和 2008）、近年蓄積されつつある研究では、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（久保 2007; 松田 2002; 水落 2006; 永井 2004）、意識の上では性別役割分業を否定しつつも行動では性別役割分業的であるのは、長時間労働など父親が育児に参加したくともできない状況要因があるのだと解釈されてきた（多賀 2005）。この見解はまた、意識要因説を否定する研究結果とも整合的である（稲葉 1998; 永井 2004）。

しかし、働き方の多様化が急速に進展し、同一企業で定年まで勤め上げるといった画一的雇用システムの変容が議論される今日、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（木脇 2000; 水落 2006）。パートタイムや派遣や契約社員、転職や離職や起業など、フルタイム正社員継続就業以外

の働き方は、働く人のニーズを満たすものではなく、企業の人事コスト圧縮ニーズを満たすものだと批判もあるが、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大きくなっている（金井 2002; 佐藤 2004）。

そこで本稿では、労働時間などの労働環境を意思によって可変と捉え、父親が仕事と育児をいかに調整するか（あるいはしないか）に焦点を当てる。そして性別役割分業意識の多元性に着目し、性別役割分業の意識と行動の矛盾は、狭義の性別役割分業意識とは区別される次元で父親を仕事へ向かわせる規範圧力が大きいいため、多くの父親が仕事を減らさない結果生じるのではないかと考える。

2. 既存の研究と分析の枠組み

性別役割分業意識を多元的に把握する必要性に関しては、主として母親を家事・育児へ向かわせる意識を分析した研究において主張されてきた。すなわち、性別という論理によって役割分業が判断されるいわゆる狭義の性別役割分業意識とは異なる次元で、母親を家事・育児へ向かわせる意識が存在することが指摘されたのである（大和 1995; 島 1999; 西村 2001）。大和（1995）は、女性が家事・育児をすることに愛情という意味を付与する「愛情規範」（大和は「愛による再生産役割」と表記）は、狭義の性別役割分業意識が性別と適性や役割を直接結びつけるのに対して、母性愛という媒介項によって両者を結びつけるとした。そ

図表-1 性別役割分業意識の多元性

	伝統的役割の委譲	非伝統的役割の獲得
女性	家事・育児	仕事
男性	仕事	家事・育児

して、狭義の性別役割分業意識は、一般的価値、職業領域、家事・育児領域いずれの平等観とも対立関係にあるが、愛情規範は、一般的価値および職業領域における平等観と両立し得ることを発見した。したがって、一般的に両性の平等を標榜し、職業に関して男女が平等の機会を与えられるべきだと考える人も、愛情規範を肯定する意識が高ければ、女性の家事・育児役割を当然視する。

西村（2001）は、性別役割分業意識には、狭義の性別役割分業意識と大和らが指摘する愛情規範に加え、第三の次元として女性が「よい子育て」をするために育児に主体的にコミットし、その中心的な担い手となる「よい子育て」意識があると主張した。「よい子育て」意識は、女性の高学歴化や労働市場への参入によって揺らぐことはなく、むしろそれらによって強化され、また妻による独占を前提とせず、夫の「よい子育て」への参入を拒まないことなどが指摘された。

以上の知見を受けて本稿では、狭義の性別役割分業意識とは弁別される次元で、父親を仕事と結びつけるような意識が存在し、それが父親の育児の実行を停滞させている要因なのではないかと考える。さらに次のような考察を試みる。性別役割分業意識には、その性に伝統的な役割の委譲とその性に非伝統的な役割の獲得をどれだけ容認するかという二つの側面に分けて考えることができる。例えば、女性に関する意識を単純化すると、伝統的役割は家事・育児であり、非伝統的役割は仕事であると考えられるので、女性が家事・育児をしないことへの寛容度と、女性が仕事をするこ

の寛容度に分けることができる。

すると性別役割分業意識は、男性と女性、伝統的役割と非伝統的役割の二つの軸によって、男性の伝統的役割の委譲に関する意識、男性の非伝統的役割の獲得に関する意識、女性の伝統的役割の委譲に関する意識、女性の非伝統的役割の獲得に関する意識に4分類できる（図表-1）。この分類法を使用して上述の大和や西村によって示された知見を整理すると以下のことが言える。狭義の性別役割分業は、男女の伝統的役割の委譲にも非伝統的役割の獲得にも非寛容である。しかし、「愛情規範」と「よい子育て」意識は、女性の伝統的役割の委譲には非寛容であるが、女性の非伝統的役割の獲得には後者は寛容、前者は母親役割に抵触しない限り寛容であった。さらに「よい子育て」意識は、男性の非伝統的役割の獲得にも寛容であることが示唆された。

このように、男性の役割に関する意識、女性の役割に関する意識、伝統的役割に関する意識、非伝統的役割に関する意識は一樣に非伝統的であったり伝統的であったりするわけではなく、性別役割分業意識の次元によって異なり得る。本稿の目的は、性別役割分業意識を多元的に分析し、父親の仕事と育児の調整の仕方との関連性を考察することにある。

3. 対象と方法

意識を変化させつつもそれを行動に表しにくい父親たちが抱える現実感を微細かつ具体的に捉えるには、質的調査方法が適する。したがって本研究では、共働き夫婦の生計維持分担意識を分析するために2003年から2004年にかけて首都圏で実施した30組の夫婦に関する聞き取り調査のうち、小学生以下の子どもを持つ父親23人のデータを用いる（小笠原 2005）¹⁾。オリジナルデータの30組の夫婦は、比較的高学歴で妻は学卒後フルタイムで継続就業しているという特徴があった。このデータの特徴は、今回の研究目的に適合的であると考えられる。第一に、雇用の流動化は、雇用の自由と柔軟性のメリットを享受できる層と享受できずに不

図表-2 仕事と育児の調整の3パターン

育児 分担	仕事 セーブ	夫 年齢	夫 学歴	夫 職業	妻 年齢	妻 学歴	妻 職業	結婚 年数	年収比*	子ども 年齢
×	×	43	大学	会社員	42	大学	起業	14	1.3	10.6
×	×	36	大学	会社員	32	大学	会社員	7	1.5	6.1
×	×	28	大学	会社員	29	大学	会社員	6	2.0	5.1
×	×	39	大学	会社員	39	大学	会社員	13	2.0	7.1
×	×	40	大学院	会社員	41	大学院	会社員	15	1.0	5
×	×	37	大学	会社員	42	大学	会社員	12	1.0	6
×	×	45	大学	会社員	44	大学	会社員	17	1.0	12.9
×	×	35	大学院	会社員	38	大学	監査法人勤務	4	1.0	3
×	×	39	大学	会社員	37	大学	会社員	12	1.5	8
×	×	39	大学	弁護士	39	大学院	フリーコンサルタント	10	1.0	3.3
×	×	32	大学	会社員	29	大学	共済組合勤務	2	1.5	0
○	×	36	大学	会社員	36	大学	派遣社員	11	2.0	7.5
○	×	38	大学院	会社員	38	大学院	財団法人勤務	10	1.5	7.3
○	×	34	大学	会社員	34	大学	会社員	7	2.0	1
○	×	44	大学	会社員	42	大学	中学・高校教員	17	1.3	11.9
○	○	44	大学院	大学教員	39	大学院	言語療法士	12	1.8	10.7
○	○	42	大学	会社員(新聞記者)	41	大学	会社員	10	1.5	8
○	○	41	大学	フリーグラフィックデザイナー	40	大学	養護学校教員	13	0.3	11.7
○	○	37	大学院	国会議員秘書	34	大学院	財団法人勤務	5	0.7	4.1
○	○	46	大学院	フリーコンサルタント	49	専門学校	会社員	15	0.7	13.7
○	○	42	大学院	会社員	36	大学	会社員	9	0.7	6.2
○	○	40	専門学校	フリーグラフィックデザイナー	43	大学	会社員	11	0.4	2.2
○	○	36	大学院	会社員	36	大学	会社員	6	1.3	1

*妻の年収を1とした場合の夫の年収の概数

安定雇用と低収入に苦しむ層への二極分化を招来するとの報告がある。雇用流動化のメリットを享受して価値観や選好によって働き方を選択する余地は、低学歴より高学歴の就業者に大きい。

第二に、仕事と育児の調整をしない父親ばかりではなく、調整をする父親も対象者に含めることによって、両者の相違や調整することへの阻害要因をより鮮明にすることができる。日本の父親の育児参加が低調である現状を考えれば、このためには少しでも育児参加への圧力が大きい対象者に照準を当てる必要がある。フルタイム継続就業する妻を持つ夫は、パートや中断就業の妻の夫よりも、育児参加への圧力が大きいことが予想できる。以上の2点から、利用データの調査対象者は、育児のために働き方を調整する可能性と必要性が高い父親たちであると言える。これは、本研究の目的が日本の平均的父親像を捉えることにあるのではなく、労働時間などの労働環境を外生的に扱わず、それが多元的性別役割分業意識によっ

て内生的に決定される可能性を探ることにあるためである。

調査対象者は、横浜市と川崎市にある2つの保育園の父母とその関係者を中心に募った。職業や職場には、なるべく多様性を持たせるように心がけた。23人の夫の学歴は、大卒14人、大学院卒8人、グラフィックデザインの専門学校卒1人であった。また夫の年齢構成は、20歳代が1人、30歳代が12人、40歳代が10人で、平均年齢は38.8歳であった。結婚期間は2年から17年の幅があり、平均10.3年であった。子どもの数は2人が15人、1人が8人で、3人はいなかった。子どもの年齢は0歳から13歳(末子9歳まで)で、平均は5.5歳であった。

インタビューは、短い時は1時間、長い時は3時間に及んだ。配偶者の存在を気にせずじっくり話をしてもらえよう原則として妻と夫には別々に会った。父親たちには、最初に家族史と職業史を述べてもらい、そのあと育児を分担しているか、

育児のために仕事を調整しているか、その理由、調整方法とその結果、などの質問に答えてもらった。

育児のために仕事を調整している父親には、その内容をなるべく詳しく具体的に説明してもらった。また単に労働時間の短縮だけではなく、より広く「育児のために仕事をセーブしているかどうか」を問うた。この場合の仕事をセーブするとは、育児のために働き方に何らかの制限を加える行為を指し、労働時間を短縮する、育児休業を取得する、転勤を断る、昇進／昇格を見送る、降格を願い出る、転職する、休業するなどを含む。つまり、父親が仕事に優先させて、場合によっては仕事を犠牲にして育児を行うかどうかに着目した。

4. 仕事と育児の調整の3パターン

聞き取り調査の結果、父親たちの仕事と育児の調整には、次の3パターンを見いだすことができた。仕事をセーブせず育児責任を分担しないパターン、仕事をセーブせず育児責任を分担するパターン、そして仕事をセーブし育児責任を分担するパターンである。それぞれのパターンに属するケース数は、順に11人、4人、8人であった（図表-2）。妻がフルタイムで継続就業していても、約半数の夫が育児責任を分担していなかった。すなわち、このパターンの父親たちは、時間があるときに育児参加をすることはあっても、育児を自身の責任として引き受けていなかった。他方、約半数の夫は育児責任を分担しており、そのために仕事をセーブする夫が3分の1に達するのは予想外に高い数字であった。

図表-2から、仕事をセーブする父親とセーブしない父親には特徴があることがわかる。仕事をセーブしない父親は、1人を除いて全員会社員であり、妻より年収が多い者が多く、妻より年収が少ない者はいない。他方、仕事をセーブする父親は、フリーランスなど労働時間に柔軟性がある者が多く、妻より年収が少ない者が多い。これには、仕事をセーブする父親はセーブしやすい労働・家庭環境にあったという理由と、セーブした結果現在の職業や収入に至ったという理由が考えられる。両者を区別するのは理論的には可能だが現実的にはむずかしい。聞き取り調査では、長い夫婦の歴史の中で仕事と家庭に関する意思決定が一つ一つ積み上げられて現在の形に至ったことが語られ、多くの場合、仕事のセーブと職業・収入のどちらが先にあったかを明確にすることはできなかった。

聞き取り調査を通して抽出した3パターンは、多賀（2005）によって理論的に導き出された仕事と育児の間で葛藤する現代の父親たちが取りうる対処方法の3つの方向性と重なる。多賀によれば3つの方向性とは、第1に、仕事を中心に生活を組み立て、できる範囲で家事や育児を行う性別役割分業の方向性、第2に、できるかぎり労働量を減らさず、育児責任もできるだけ果たそうとする方向性、第3に、可能な範囲で仕事の量を減らして、育児に時間と労力を割り振る方向性である。

また船橋（2006）が、本研究同様、フィールドデータに根ざした夫婦の性別役割配分の理論的枠組みとして提示している4類型ともオーバーラップする部分がある。船橋のBタイプ（母両立、父稼ぎ手）の父親は、本研究の仕事をセーブせず育児責任を分担しないパターンに相当し、Dタイプ（性役割逆転）の父親は、仕事をセーブし育児責任を分担するパターンに含まれる。Cタイプ（父母とも両立）の父親は、育児責任を分担するパターンに相当するが、本研究ではさらにその父親たちを仕事をセーブして分担しているかどうかによって分類している。なお、フルタイム継続就業の妻を持つ夫に分析対象を限定した本研究では、Aタイプ（母家族ケア、父稼ぎ手なし両立）は存在しない。

船橋の4類型同様、本研究の仕事と育児の調整の3パターンも理念型であり、現実の父親たちは、複数のパターンの特徴を併せ持っていたり、パターンのあいだを揺れ動いていたりする。つまり、パターンへの分類は固定的なものではなく、あくまでも聞き取り調査時点の特徴から判断されたものである。これを念頭において次に、それぞれ

れのパターンの基本特性を性別役割分業意識を中心に見ていこう。

(1) 仕事をセーブせず

育児責任を分担しないパターン

このパターンの父親の多く（8人）が、生計維持責任は自分が負うべきであり、育児責任は妻が負うべきであると考えていた。つまり、妻が働くのは生計維持のためではなく、妻自身のためだと解釈されている。妻の就業に関する父親たちの典型的な意見は「家庭に支障がない限り（働いても働かなくても）どちらでもかまわない。働きたければ働けばいいし、働きたくなければ働かなければいい」というものであった。妻の就業理由を尋ねると「外で働くのが好きみたいだ」「妻の精神衛生上、働いていた方がいい」などの回答があった。本音を言えば働いてほしくないという父親もいた。

これらの父親たちの育児に関する考えは明快であった。時間があれば「手伝う」のはやぶさかでないが、自分はいくまでもヘルパーにすぎず、育児に関する最終責任は妻が持つべきだということである。確かに妻もフルタイムで働いているが、生計維持者は自分なので、妻の仕事より自分の仕事が優先されるべきであり、したがって育児のために仕事をセーブするのは妻の方である。このようにこのパターンの父親は、妻のフルタイム就業を認める（ただし、生計維持責任の分担は認めない）という点で女性の非伝統的役割の獲得には一部容認的であるが、自身の非伝統的役割の獲得である育児参加に積極的とは言えず、男女それぞれの伝統的役割の委譲にも容認的とは言えないことがわかる。

少数の父親（3人）は、妻と生計維持を分担していると考えているが、妻がフリーランスのため勤務時間を調整できる、妻が毎日定時に仕事を終える、両親と同居している、などの理由により、育児責任を分担していなかった。したがって仕事をセーブすることもない。これらの男性は、妻が就業し生計維持責任を分担することに反対ではないので、女性の非伝統的役割の獲得を容認してい

ると言える。しかし、育児をもつばら妻や親族に任せて仕事中心の生活を送っているので、男性の伝統的役割の委譲と非伝統的役割の獲得に積極的であるとは言えない。

(2) 仕事をセーブせず

育児責任を分担するパターン

このパターンの父親は、仕事のペースを落とさず生計維持責任と育児責任を分担しようとする。彼らは、たとえ残業せず帰宅して子どもの面倒を見ても、子どもが寝静まった深夜に持ち帰った仕事をしたり、週末にたまった家事や仕事とともに育児の分担分を担うべく八面六臂の活躍を見せたりなど、余暇時間、場合によっては睡眠時間を削って育児参加する。日本を代表するハイテク企業に勤めている次の父親がその典型的な例である。彼の妻は、勤務時間が不規則であるために、ある財団法人への転職を躊躇していたが、妻が遅番のシフトの日は早く帰宅して息子の保育園の迎えを担当すると申し出、希望の仕事に就くことを迷う妻の肩を押した。息子が病気になったときには昼間にいったん帰宅して遅番の妻と看病を交代し、妻が夜10時過ぎに帰宅したあとその日2度目の出勤をするなどして乗り切った。

聞き取り調査で父親たちは、現在の生活について「徹底的に時間がない」「いつも時間に追われている」「そこは自分としては踏ん張らなきゃいけないことだと思った」と表現し、育児に喜びを見いだしつつも、仕事にも育児にもがんばることを大きな負担と感じていることが窺えた。Hochschildは、働く母親の二重負担を“second shift”と表現したが（Hochschild 1989）、このパターンの父親の存在は、二重負担が母親だけの問題ではないことを示している。

欧米では一般に、女性にとって伝統的役割である家事・育児を担いながら仕事もばりばりこなす女性をsupermomと呼ぶ。これに倣えば、男性にとって伝統的役割である仕事をスローダウンせずに、非伝統的役割である育児責任も果たそうとする父親は、“superdad”（スーパーお父さん）と呼ばれるかもしれない。superdadは、女性の非伝統的

役割の獲得に加え男性の非伝統的役割の獲得にも寛容であるが、男性の伝統的役割の委譲には非寛容だと言えよう。

(3) 仕事をセーブし

育児責任を分担するパターン

最後のパターンは、生計維持責任と育児責任を妻と分担し、そのために仕事をセーブする父親たちである。聞き取り調査では、ある父親は降格を願い出、別の父親は魅力的な仕事の打診を断ったと語った。育児休業を取得した者や一時的に退職した者もいた。妻に育児の負担が全面的にかかってしまうような転勤をずっと断り続けているという父親もいた。自動車メーカー勤務のこの父親は、上司に転勤をしないとキャリア形成に不利になるかもしれないがそれでもよいかと念を押されるが、しかたがないと答えているそうである。

経営コンサルタント会社に勤めていた父親は、連日深夜まで続く勤務を妻に再三とがめられていた。外資系金融機関勤務の妻の収入は高く、妻が一人で家計を支えることも可能であったことから、育児を分担できないのなら仕事を辞めてと言われ、コンサルタント部門から総務部への異動を願い出た。

聞き取り調査対象者の中で2人の父親が育児休業を取得していた。2人とも1カ月の短期間の休業であったが、なぜ男性が育児休業を取得する必要があるのか、と上司や同僚に反対されたと言う。しかし両者とも「そんなに出世しようと思っていない」ので、思い切れたそうである。この話からは、父親の育児休業取得には、特別な理由を求められることがあるとわかる²⁾。

育児休業を取得できず、父親が育児のため一時的に退職したというケースもあった。夫婦のうちどちらが退職すべきかの判断基準は、妻の方が収入が多かつ安定している点と、父親は独立して仕事を再開しやすいが、妻は退職してしまうと復帰が難しいという点にあったようだ。退職して半年後にフリーランスで仕事を再開したものの、軌道に乗せることはなかなか難しく、今でも妻の収入の方がはるかに多い。しかし父親は、働く妻を

持って幸せであると言い、その理由を次のように説明した。

彼女が完全に専業主婦になっちゃって私が生活を養うために今の倍仕事をすれば、当然夕食の時間には帰れなくなるし、そうするとやっぱり家庭での居場所っていうのが減ってきます。そうなると思うしんどい思いををすると思うんです。

この父親にとって子どもと一緒に過ごす時間が何よりも大切であり、そのための一時的な退職や減収は気にならないようであった。

意図的にそのようなケースをサンプルとして集めたわけでないのに、育児参加のために働き方を調整している父親は予想外に多かった。もちろん、育児のために仕事を犠牲にする程度には幅があった。昇進や昇格に明らかに不利となる決断をした父親もいれば、挽回可能な程度にとどめた父親もいた。また自ら進んでそのような決断をした者もいれば、妻に促されてそうしたという者もいた。どのような経緯をたどったにしろ、大多数の父親が育児責任を分担して子どもと親密な関係を築くことができたことはよかった、と述べた。

また多くの父親たちは、仕事と家庭のバランスを取ることを大きな課題としていたが、そのために組織から距離をとることを明確に意識している父親もいた。彼らは、独立したり独立を模索するために大学院に進学したりしていた。また組織に属しながらも組織に強要される働き方ではなく、自ら選んだペースとスタイルで働けるよう努力しているという父親もいた。これらの父親にとって妻との生計維持分担は、きわめて重要であった。父親たちの語りからは、いざとなれば妻の収入があるという安心感が父親たちの行動をより大胆に自由にし、その結果、独立や大学院進学や組織に属しながらも独自の働くスタイルの追求が可能となったことが窺えた。このパターンの父親は、女性の非伝統的役割の獲得、男性の伝統的役割の委譲と非伝統的役割の獲得いずれに対しても容認的であった。

5. 仕事規範

以上の結果から、育児責任の分担を可能とするため、仕事をセーブする父親とセーブせず余暇や睡眠時間を削って仕事と育児の二重負担を担う父親がいることがわかった。ここでは、両者の違いをさらに詳しく考察することにしよう。

仕事をセーブしない父親は、育児のために休暇を申請したり早退を申し出たりすることに少なからぬ戸惑いを感じると言う。そのようなことができる職場であるべきだと考えはするものの、そうする選択肢が提示されたとしても、自分が実際にそのような選択をするかどうか、できるかどうかは疑問であると言うのである。これらの父親たちの語りからは、男性は一家の大黒柱として妻子を養うべきだという意識は見られなかったが、男性の活躍の場は仕事領域であり、そこにおいて有能でありたいという意識を見て取ることができた。

このような意識は、ある通信大手に勤務する父親の妻と自分の仕事についての考えによく表れていた。彼によれば、外資系メーカー勤務の妻はキャリアアップにこだわっていないと言う。その点についてさらに詳しく聞くと、次のような説明があった。

彼女がそれぐらいの感覚と言ってはなんですけど、それぐらいの感覚でやっているから、まだ（家庭が）もっているんだろうなというのがあります。部長になるとか、管理職になって部下がつくから時間も関係なしとなったら、どうかな。（妻は）上に上がることを意識して働いていないというのを私も認識しているから、まだ「（仕事）やれば」という感じですね。

この父親の説明は、妻の就業を後押しし家事や育児に参加する上で、妻が自分とは異なりキャリアアップを目指していないという点を重要視していることを窺わせた。また彼には、インタビューの途中で「いい論文をばんばん書いて、独自の理論を打ち当てるんだと思われています？」と逆に質問されてしまった。聞き方から、そのような野心

を女性が持つことに彼が批判的であることを察することができた。彼にとって、仕事上の野心は男性が持つべきものであり、女性が持つてはいけないものなのであろう。

このように仕事をセーブしない父親たちは、職業上の成功を男性にとって重要なものと考えており³⁾、このことは、性によって固定的に役割を振り分ける狭義の性別役割分業意識とは区別される次元で、男性を仕事に邁進させるような意識の存在を示唆している。この意識は、狭義の性別役割分業意識とは異なり、女性の就業と男性の育児参加を妨げない。しかし、女性が男性と同等の職業上の成功を収めることに対する抵抗感を醸成し、男性を仕事領域に向かわせ、結果として性別役割分業の流動化に抗する意識であると言える。大和（1995）や西村（2001）の議論に即して、この意識を本稿では「仕事規範」と呼ぶことにしよう。

他方、仕事をセーブする父親たちは、成功や幸せの基準を組織による仕事の業績評価に依拠していない、という点に特徴があった。これらの父親の多くは、上司や同僚からの評価を気にしていないと強調した。彼らは、自分で設定した仕事の目標はあるにしても、社内での出世競争にはくみせず、企業中心のサラリーマン生活とは異なるライフスタイルを求めていることが多かった。

しかし同時に、仕事をセーブする父親たちの語りは、男性が「仕事規範」から自由になるのは容易でないことも示していた。キャリアに不利な選択をした父親の中には、その後の微妙に揺れる心情を吐露してくれた者もいた。たとえば、新聞社勤務のある父親は、記者に求められる夜討ち朝駆けの働き方と育児の両立を断念し、現在は「抜きつ抜かれつの主戦場から外れたところ」で仕事をしていると言う。主戦場への打診はあったが、断った。「それはある程度仕方がなかったと思う」と述べたあとで、さらに次のように続けた。

同期の人はそれなりの立場になって、責任あるポジションについていたり、海外特派員の第一線でやっている。それを見ると、割り切っていたつもりだけど若干未練みたいなものを感じる。

自分は完全に取り残されてしまった。

同様に、コンサルタントから後方スタッフにキャリア変更した男性も「スタッフに異動するのはちょっと自分が恥ずかしい感じがした」と、「仕事規範」から自由になることが難しかった決断当時の正直な気持ちを述べてくれた。

6. 結び

フルタイム継続就業の妻を持つ父親たちによる仕事と育児の調整には、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という3パターンを見いだすことができた。また、それぞれのパターンと性別役割分業意識の関係は、順に、女性の非伝統的役割の獲得に寛容だが男女の伝統的役割の委譲と男性の非伝統的役割の獲得に非寛容、女性の非伝統的役割の獲得および男性の非伝統的役割の獲得に寛容だが男性の伝統的役割の委譲に非寛容、女性の非伝統的役割の獲得および男性の伝統的役割の委譲と非伝統的役割の獲得に寛容、とまとめることができる。このように本研究からは、すべての父親にとって労働時間などの労働環境が意思の及ばない状況要因であるわけではなく、仕事と育児をどのように調整するかは内生的に決定される可能性があり、それが多元的に分析した性別役割分業意識と関係している可能性が示された。また、男性をその伝統的役割に結びつける意識は強固で、これには狭義の性別役割分業意識とは弁別される「仕事規範」が関与していることが明らかになった。このことから、狭義の性別役割分業意識は非伝統的だが「仕事規範」を内面化しているために行動は伝統的である父親の存在が示唆された。

本研究のサンプルは少数であるため、量的調査で精査する必要があることは言うまでもないが、さらに次の点を今後の課題として考えたい。今回の調査では、父親たちが、女性の伝統的役割についてどのような意識を持っているかについては十分なデータを得られなかった。狭義の性別役割分

業意識に基づいて女性に家事・育児役割を振り分ける意識は全般に否定されたものの、大和や西村が見いだした「愛情規範」や「よい子育て」意識を父親たちが共有しているのか否かを明確に示すデータはなく、今後の課題としたい。同様に、本研究で明らかになった「仕事規範」を妻たちが共有しているかどうか興味深い研究主題である。妻たちへの聞き取り調査では、自分の仕事のために夫のキャリアに傷がつくのは耐えられない、という声も聞かれた。男性をその伝統的役割に結びつける「仕事規範」は、妻たちにも共有されている可能性があり、この点に関する考察も今後の課題としたい。

本研究では、伝統的役割の委譲より、非伝統的役割の獲得の方が容認されやすい傾向が見てとれた。概して父親たちには、妻が就業することより、妻が育児責任を果たさないことの方を容認しない傾向があった。これは、妻の就業について「家庭に支障がない限り」構わない、と言う父親たちの言葉によく表れている。同様に父親たちは、育児に参加することより、仕事の業績を上げないこと（上げられないこと）に非寛容である傾向が見てとれた。非伝統的役割の獲得は容認できるが伝統的役割の委譲は容認できないという傾向は、狭義の性別役割分業とは異なる次元で女性に家事・育児役割を振り分け、男性に仕事役割を振り分ける意識が存在するという議論と整合的である。

最後に、労働時間などの労働環境を選択する可能性が、すべての父親に開かれているわけではない点を再度強調しておきたい。本研究の父親たちは比較的高学歴であり、またフルタイム継続就業する妻を持ち、ある程度の範囲内で働き方を選べる条件に恵まれていた。経済環境がますます厳しくなる中、家計リスクを最小限にするためには、夫婦で仕事と育児を分担しリスク分散を図る戦略と、父親がさらに生計維持にコミットする戦略とに二極分化していく可能性もあろう。

注

- 1) 近年、急速に進む労働環境の変化を受けて、父親が仕事と育児の調整をどのように行うかに焦点を当てる今

回の調査目的を鑑み、回顧法を用いずにデータの収集が可能な小学生以下の子どもを持つ父親に対象者を限定することとし、30組の中から条件に当てはまらない1人の父親と母親のみから回答を得た6組の夫婦のケースを除いた。

- 2) 報告によれば、育児休業の取得が昇給や昇格へ長期的に影響を及ぼすことはないとする企業が多い(佐藤・武石 2004)。
- 3) ミドルクラスのアメリカ人男性にとって、生計維持に代わって業績がアイデンティティの中心となりつつある同様の状況については、Deutsch (1999) が報告している。

文献

- 稲葉昭英, 1998, 「どんな男性が家事・育児をするのか? ——社会階層と男性の家事・育児参加」 渡辺秀樹・志田基与師編『階層と結婚・家族』1995年SMM調査研究会, 1-42.
- 小笠原祐子, 2005, 「有償労働の意味」『社会学評論』56 (1): 165-181.
- 金井壽宏, 2002, 『働くひとのためのキャリアデザイン』PHP研究所.
- 木脇奈智子, 2000, 「男性の子育て参加を促す要因の検討」『羽衣学園短期大学研究紀要』36: 53-61.
- 久保桂子, 2007, 「フルタイム就業夫婦の育児分担を規定する要因」『家族社会学研究』19 (2): 20-31.
- 佐藤博樹編, 2004, 『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子, 2004, 『男性の育児休業』中央公論新社.
- 島直子, 1999, 「性別分業を維持する意識構造」『年報社会学論集』12: 26-37.
- 多賀太, 2005, 「性別役割分業が否定される中での父親役割」『フォーラム現代社会学』4: 48-56.
- 永井暁子, 2004, 「男性の育児参加」 渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容』東京大学出版会, 190-200.
- 中谷文美, 1999, 「『子育てする男』としての父親?」 西川祐子・萩野美穂編『男性論』人文書院, 46-73.
- 西村純子, 2001, 「性別分業意識の多元性とその規定要因」『年報社会学論集』14: 139-150.
- 船橋恵子, 2006, 『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房.
- 松田茂樹, 2002, 「父親の育児参加促進策の方向性」 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, 313-330.
- 水落正明, 2006, 「父親の育児参加と家計の時間配分」『季刊家計経済研究』71: 55-63.
- 大和礼子, 1995, 「性別役割分業意識の二つの次元」『ソシオロジ』40 (1): 109-126.
- , 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・木脇奈智子編『男の育児・女の育児』昭和堂, 1-24.
- Deutsch, F. M., 1999, *Having It All: How Equally Shared Parenting Works*, Cambridge: Harvard University Press.
- Hochschild, A. R. with Machung, A., 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Avon Books.

おがさわら・ゆうこ 日本大学経済学部 教授。主な論文に「有償労働の意味」(『社会学評論』56 (1), 2005)。労働社会学・家族社会学専攻。
(ogasawara.yuko@nihon-u.ac.jp)