

父親の残業削減は育児分担のジェンダー平等につながるか？

—稼得役割と育児内容に着目して—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

副統括研究員 池田 心豪

《 要 旨 》

これまでの仕事と育児の両立支援政策は、母親の仕事と育児の二重負担を解消するため、父親の育児を推進すること、そのために長時間労働を是正することに力を入れてきた。その甲斐あってか、父親の労働時間は短縮傾向にあり、育児時間は伸長傾向にある。しかしながら、母親の育児時間は短くなるどころか長くなる傾向にある。その意味で、父親が育児をするようになっても母親の育児負担は軽減されていない。その理由として、本稿では父親が育児をし、母親が仕事をするようになった今日も「男性は稼得、女性はケア」という中核的な性別役割は変化していない可能性を検討した。

小学校低学年に当たる 9 歳以下の子どもと同居する男女の分析結果から、1) 母親は残業日数が少ないほど末子の身の回りの世話をする回数が多いが、父親は末子と遊ぶ回数が多くなること、2) 妻の家計貢献度が高いほど父親は末子の身の回りの世話をする回数が多いこと、3) 母親が正規雇用である場合や労働時間が長い場合は家計貢献度が高いことが明らかとなった。これらの結果から、母親の労働時間短縮や残業削減は家計貢献度を下げ、子どもの世話に費やす時間を女性に与えるという意味で、伝統的な母親役割を維持することにつながりうる。一方、父親の残業削減は、子どもと遊ぶという意味での育児にはつながるが、母親が行う子どもの世話を代替することにはつながっていない。

結論として、労働時間短縮や残業削減は父親からみても母親からみても、育児分担のジェンダー平等につながるとはいえない。育児分担のジェンダー平等を実現するためには、父親の労働時間短縮より母親の経済力を高めることが重要である。そのために母親は正社員で働き労働時間も短くしない方が良い。これにより、母親の家計貢献度が高まり、父親の稼得役割を妻が代替するようになれば、父親は母親の育児を代替するようになる。このように、稼得役割とケア役割を夫婦が交換できるようにすることが、育児の面でもジェンダー平等を実現する重要であるといえる。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目 次

1	はじめに	1
2	平成の仕事と育児の両立支援政策	2
3	仮説と分析方法：稼得役割とケア役割	4
	(1) 仮説	4
	(2) 分析データ	6
	(3) 分析方法	6
4	データ分析	7
	(1) 残業日数と育児内容	7
	(2) 稼得役割とケア役割	9
	(3) 多変量解析：末子の身の回りの世話の規定要因	10
	(4) 妻の家計貢献度の要因	14
5	要約と結論	18
	参考文献	21

1 はじめに

「男性は仕事、女性はケア」という伝統的性別役割にとらわれず、父親も育児を行い、母親も仕事で活躍することを、仕事と育児の両立支援政策は目指している。しかしながら、日本は今なお仕事と育児のジェンダー不平等が大きい。これを平等に近づけていくための人的資源管理の課題を明らかにすることが、本稿の目的である¹。

その中心にある課題として、母親の就業支援の面でも父親の育児支援の面でも強い関心に向けられてきたのが労働時間である。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）が規定する育児休業（育休）、短時間勤務（時短）、所定外労働の制限（残業免除）、子の看護休暇といった両立支援制度は、いずれも仕事と育児の生活時間配分に焦点を当てており、労働時間の一部を育児に割り当てることで労働者が仕事か育児かの二者択一状況を回避できるよう支援している。そのため、個々の両立支援制度の前提として、残業削減等、長時間労働の是正が重要な課題となってきた。

2024 年の育児・介護休業法の改正と次世代育成支援対策推進法の再延長に向けて厚生労働省が開いた「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」の報告書（厚生労働省 2023）には以下のような記述がある。「ライフステージにかかわらず全ての労働者が『残業のない働き方』となっていることをまずはあるべき方向性として位置付け、両立支援制度の利用について労働者が自らのキャリア形成に関する希望に応じた選択を行い、仕事と様々なライフイベントの両立ができることを目指すべきである」（厚生労働省 2023,p.29）。

ジェンダー平等の観点においては『令和 5 年版男女共同参画白書』に次のような記述がある。

「現在、我が国の女性においては、子育てを行うことと、キャリアの追求のどちらかを選択しなければならない場合が多く見受けられる。労働力人口の減少が見込まれる中、女性が子育てかキャリアかを選択しなければならない状況は、女性が希望する生き方を叶えられていないだけでなく、少子化対策という観点からも、我が国経済の成長という観点からも、損失が大きい。男性においても、主に若い世代において家事・育児参画の意欲が高まっているものの、長時間労働等の慣行により実現が叶っていない。」（内閣府 2023,p.106）

こうした問題意識は今に始まったことではない。これまでの仕事と育児の両立支援政策においても、育児休業等の両立支援制度の利用のみならず、残業削減等、長時間労働の是正の取り組みは行われてきた²。その甲斐あってか、育児期に当たる 30 代・40 代の男性の長時間労働割合は低下傾向にある。今なお男性の残業時間は短いとはいえないが、趨勢的にみれば改善傾向にある。また、これと連動するように父親の育児時間は伸長傾向にある。まだ道半ばであるものの方向性として

¹ 何をもって「平等」とするかの判断基準は様々にあるが、本稿では、母親だけが子どもの世話をし父親がしない状態は不平等であり、父親だけが家計を支え母親は支えない状態は不平等であるという認識のもと、父親と母親が仕事と育児について役割を相互に代替できる関係にあることを平等とみなす。

² たとえば、2005 年施行の次世代育成支援対策推進法は両立支援の優良企業であることを示す「くるみん」の認定基準に残業削減や柔軟な働き方に取り組むことを含めている。また 2009 年改正育児・介護休業法は短時間勤務とともに残業免除を企業に義務づけている。

は、仕事と育児のジェンダー平等の実現に日本社会は向かっている、そのようにいって良いだろうか。これが本稿の問題意識である。

議論のきっかけとして、父親と母親がそれぞれに「育児をしている」というとき、その内容は同じであるのかということを考えてみたい。すでに先行研究が指摘しているように、就業する母親は、仕事と育児の役割を二重に負担している（西村 2007）。その母親の育児負担を軽減するために、父親による育児が社会的な課題になっている。しかし、父親による育児が母親のそれを代替していなければ、母親の仕事と育児の二重負担は軽減されないだろう。また、夫婦で行う育児が異なるということは、性別役割分業が再構築されているだけであり、育児分担のジェンダー平等に向かっているとはいえない。

一方、労働時間については、生活時間配分の問題にとどまらず、稼得役割（breadwinner role）と関係していることに留意する必要がある。間（1996）は、戦後の高度経済成長期からバブル期までの男性労働者の勤勉性の背後に、豊かな経済生活を支える稼得役割意識を見いだしている。この時代は専業主婦の妻が家事・育児の一切を担っていたが、今では共働きが多数になっている。では、これにより父親は稼得役割から解放されているだろうか。仮に今でも父親が稼得役割を担っているなら、育児分担は、その稼得役割の遂行に支障のない範囲に留まるだろう。

つまり、「男性は稼得、女性はケア」という中核的な役割は変化しないまま、母親とは異なる役割として父親も育児をし、父親とは異なる役割として母親も仕事をしているということであるなら、見かけ上、仕事で活躍する母親が増え、育児をする父親が増えても、その先に育児分担のジェンダー平等が実現することは期待できないだろう。このような問題意識で、男女の労働時間と稼得役割そしてケア役割の関係を明らかにしたい。

2 平成の仕事と育児の両立支援政策

前述の『令和 5 年版男女共同参画白書』は、「今こそ、固定的性別役割分担を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、「男性は仕事」「女性は家庭」の「昭和モデル」から、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」に切り替える時である」（内閣府 2023,p3）という。しかし、昭和と令和の間には平成という時代が挟まっている。広く知られているように、この平成の時代に共働き世帯の数が専業主婦世帯の数を上回り、政策の面でも、女性の就業支援と男性の育児支援が推進されてきた。育児休業法の制定は 1991 年つまり平成 3 年のことであった。つまり、「昭和モデル」から脱却しようとする動きは、平成の時代からすでに始まっている。

当初の仕事と育児の両立支援政策は母親の育児休業取得に焦点を当てていたが、母親を対象とする支援だけでは不十分という問題意識のもと、父親の育児に関心が向けられるようになった。火を付けたのは 1999（平成 11）年の厚生省（当時）による「育児をしない男性を父とは呼ばない」というキャッチコピーだろう。その後、厚生省と労働省が合併して厚生労働省となつてからは、少子化対策が牽引する形で男性の育児休業取得が推進されてきた。2003（平成 15）年制定の次世代育成支援対策推進法は、両立支援の優良企業の認定基準として男性の育児休業取得実績を企業に

表 1 夫婦と子どもの世帯の夫・妻の家事関連時間

(単位：時間・分)

	末子6歳未満世帯				共働き世帯				専業主婦世帯			
	夫		妻		夫		妻		夫		妻	
	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年
家事関連	0.38	1.23	7.38	7.34	0.20	0.46	4.33	4.54	0.27	0.50	7.30	7.56
家事	0.05	0.17	4.08	3.07	0.07	0.15	3.35	3.16	0.05	0.10	5.02	4.35
育児	0.18	0.49	2.43	3.45	0.03	0.16	0.19	0.56	0.08	0.21	1.30	2.24

出所：総務省統計局『社会生活基本調査』

永井（2020）p. 39

求め、2009（平成 21）年改正育児・介護休業法は、妻が専業主婦であっても男性が育児休業を取得できるようにした。2010（平成 22）年からは「イクメンプロジェクト」が始まり、父親による育児への啓発が継続的に行われている。こうした流れは令和にも受け継がれており、2021 年改正育児・介護休業法では男性の育児休業取得率上昇を目的に「産後パパ育休」を創設し、育児休業の分割取得を可能にした。

こうした政策を追い風に父親の育児休業取得率は上昇し、父親の育児時間も少しずつであるが伸長傾向にある。しかしながら、これによって母親の育児負担が軽減されているかということ、そうとはいえない面があることが明らかとなっている。

『社会生活基本調査』の結果を時系列比較した永井（2020）によれば、平成の時代に、父親の家事・育児時間は延びたが、母親の家事・育児時間も延びた（表 1）。特に育児時間について、その傾向は顕著であり、共働き世帯か専業主婦世帯かを問わず育児時間の伸長傾向を確認できる。共働き世帯では、父親が育児をするようになってもお、母親には仕事と育児の二重負担が生じている。だが、この指摘で重要なのは、父親が育児をしないからではなく、父親が育児をしても母親の育児時間は減っていないことである。表 1 は共働き世帯のみならず、専業主婦世帯においても父親の育児時間は延びていることを示している。専業主婦世帯は夫婦のうち夫だけが就業して家計を支えている。その場合も夫の育児時間は延びている。つまり、母親だけでなく父親にも仕事と育児の二重負担が広がっている。

永井（2020）はこの結果から、さらなる労働時間の短縮が必要であると提言している。しかし、父親の育児時間と母親の育児時間の間に負の相関がないのであれば、父親の労働時間を短くして育児時間を増やしても母親の育児時間短縮にはつながらない、と考える方が自然である。どこかにボタンの掛け違いがあるのではないか。そのような問題意識で育児の具体的中身（育児内容）に目を向け、母親による育児と父親による育児の代替関係が成立する条件を明らかにしたい。

3 仮説と分析方法：稼得役割とケア役割

(1) 仮説

父親の育児を規定する要因については、家族社会学を中心に先行研究の蓄積が豊富にあり、多くの研究が労働時間との関係を指摘している（池田 2010）。

たとえば、永井（2001）は父親が家事・育児をする労働時間として「1 日 600 分（10 時間）未満」という具体的な数値を示す。松田（2002）は男性の育児にマイナスの影響を及ぼす帰宅時間帯は 21 時以降という分析結果を示し、その理由を子どもが就寝しているからだと指摘する。これらの指摘は、三六協定で定めるような月単位の総労働時間が長くなければ良いということではなく、1 日 1 日の労働時間が子どもの生活サイクルに合っていることの重要性を示唆している。

永井（2010）のいう 1 日 10 時間未満は、8 時間労働を仮定すれば残業は 2 時間未満が目安といえる。ただし、早寝早起きが推奨される子どもの生活リズムに合わせて、夕食や入浴を早く終わらせることを考えるなら、毎日残業が 1～2 時間という生活も望ましいとはいえない。たとえば 18 時退勤の企業において通勤に 1 時間かかる場合、定時退勤をしても 19 時に帰宅をして夕食の支度をし、20 時前後から食べ始めて 20 時 30 分前後から入浴、21 時から就寝準備という流れになる。1 時間の残業があれば、この生活サイクルは 1 時間遅くなる。それだけ子どもの就寝が遅くなることは望ましくないだろう。

したがって、1 日平均 2 時間未満の残業を週 5 日するのではなく、長時間残業をする日は育児を配偶者や親族に任せ、それ以外の日には定時退勤するという働き方のほうが育児に向いている。毎日 1 時間の残業をするより 2 日に 1 回 2 時間の残業をするという考え方である。もちろん残業がないに越したことはない。しかし、繁忙期にもまったく残業をしないということは難しい。同じ時間の残業をするなら、定時退勤をする日と残業をする日のメリハリがついていたほうが良い。

厚生労働省（2023）にも以下のような記述がある。「育児期・介護期の労働者にとっては、週当たりでみた時間外労働の合計時間が全体的に減っていくことはもとより、時間外労働があったとしても週に何日かは定時で帰れる日があるなどのメリハリがついていることや、終業時刻間際に急な時間外労働が発生しないことなども望ましい」（厚生労働省 2023, p.3）。

しかしながら、父親の育児は労働時間の長さだけで決まっているわけではない。そのことも家族社会学ではすでに明らかになっている。Hiller（1984）や Coverman（1985）、Shelton and John（1996）など、アメリカの研究成果を整理した松田（2002）によれば、男性の家事・育児の規定要因は、家事・育児の量（amount of housework）、相対的資源（relative resources）、イデオロギー（ideology）、時間的余裕（time availability）の 4 つに要約することができる。労働時間の問題は「時間的余裕」に含まれる。

一方、永井（2020）の以下のような指摘は「家事・育児の総量」の観点に近い。永井（2020）は、父親の育児時間が増えても母親の育児時間が減らない理由として「育児は送迎など一方が担えばもう一方が担わなくてもよいものもあるが、共同で行われるものも多く、夫と妻双方のエネルギーと時間を費やすことが必要である」とし、「家事・育児はモノを扱うものから、ケア（人を扱う

もの)や情報やネットワーク資源等を扱うものが増えた」という家事・育児内容の変化に注意を促す(永井 2020,p.40)。父親が行う育児の量が増えても母親の育児の量が減るどころか逆に増えるのは、父母が行うべき「家事・育児の総量」が増えたからだと理解できる。これまでは、末子年齢や子どもの数との関係で議論されてきたが、永井(2020)は時代の変化にともなって家事・育児の総量が増えている可能性を新たに指摘している。

しかしながら、永井(2020)は「夫婦共同で行う育児の増加」を仮説として提示しているだけであり、育児内容を実際に分析することはしていない。また、仮にそうであるとしても、そのために労働時間をもっと短くすべきという論理は無理がある。現状の母親の働き方を基準にして、夫婦共同の育児を夫が妻と平等に担いうる水準まで労働時間を減らすことは現実的ではない。夫婦が共同で同じ育児を担うために同じ労働時間で働くことと仮定するなら、専業主婦世帯では父親も労働時間をゼロにする必要がある。その場合、誰が家計を支えるのだろうか?母親がパート労働の場合も、父親の労働時間を母親と同水準まで減らす代わりに収入が極端に減っても良いかという問題がある。つまり、父親が家計を支える稼得役割を担っている場合、ケア役割は稼得役割に支障がない範囲に限定せざるを得ない。このような意味で、父親の労働時間を短くし、父親の育児時間を長くすることで、母親の育児負担を軽減しようという発想は論理的に行き詰まっている。

父親の労働時間には稼得役割が貼り付いている。前述のように間(1996)は、戦後の高度経済成長期の男性労働者が家庭を顧みないほど勤勉に働いたのは、経済的に豊かな家族生活を求める稼得役割意識によるものであったことを明らかにしている。では、共働き世帯が増えた現代の父親は稼得役割から自由になっているだろうか。もし今なお父親が主たる稼得役割を担っているのであれば、育児をするとしても稼得役割を犠牲にしない範囲に留まるだろう。必然的に、母親と父親では育児の中身が変わってくるに違いない。

では、反対に、母親の家計貢献度が高く、父親の稼得役割が軽減されている夫婦においては、父親が母親と同じケア役割を担うようになっているだろうか。そうであるなら、父親の労働時間を短くすることではなく、母親の家計貢献度を高めることが重要であるといえる。この発想は、前述した父親による育児の規定要因のうち相対資源説に近い。

相対資源説とは収入や学歴など夫婦が保有する社会的資源を夫が妻より多く保有している場合、夫は育児をしないという考え方である。そこには、収入や学歴等の社会的資源と育児との交換関係が想定されている。本稿も同じように、稼得とケアとの交換関係を想定してみる。つまり、母親のケア役割と父親の稼得役割を交換することによって、母親の育児負担が軽減され则认为してみる。母親の家計貢献度が高まり、父親の収入が高くなくても世帯収入は高い水準を維持しうるなら、父親は稼得役割を気にせず母親と同じ育児を担うことができる。そのような論理である。そのためには、母親の労働時間は短くないほうが良いだろう。パートのような非正規雇用より正規雇用のほうが良いだろうし、正規雇用の場合も労働時間は短くないほうが良いだろう。

この仮説をデータ分析により検討しよう。

(2)分析データ

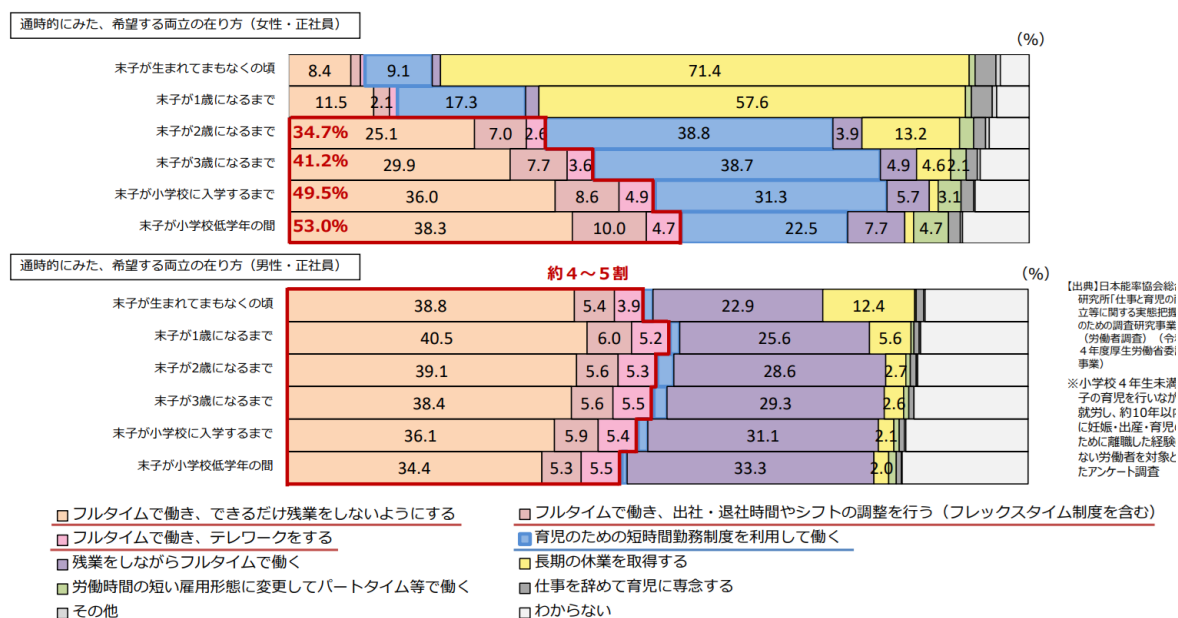
分析には、労働政策研究・研修機構が過去に実施した「職業キャリアと生活に関する調査」のデータを用いる。これは JILPT 第 3 期中期計画のプロジェクト研究サブテーマ「育児・介護と男女の働き方に関する研究」において行った個人調査であり、男女の育児の実態と働き方について豊富な調査項目を有している。

調査対象は全国 25～64 歳の男女 6,000 人とその配偶者で、調査時期は 2015 年 8 月から 10 月にかけてである。2015 年は平成 27 年であり、表 1 において永井（2020）が『社会生活基本調査』をもとに男女の育児時間の伸長傾向を指摘した時期と重なる。この時期にどのような働き方が男女の育児と関係していたのかを全国規模で知ることができるデータである³。調査法は層化二段階無作為抽出法による訪問留置法で、有効回収数は本人票 2,660 件（回収率 44.3%）、配偶者票 1,398 件であった⁴。本稿では本人票を分析する。

(3)分析方法

育児と労働時間の関係においては、総実労働時間の長さより残業なしで定時退勤できる日が何日あるかが重要である。そのような考え方にもとづき、以下では育児との関係する労働時間の問題として残業日数に着目する。また、以下の理由により、分析対象は末子 9 歳以下の回答者とする。

図 1 希望する仕事と育児の両立の在り方



厚生労働省（2023）参考資料集 p. 19 から引用

³ ただし、調査時点が 10 年前であることや、分析対象となるサンプルが小さいことから、本稿の分析はあくまでも今後の研究に向けた論点整理と問題提起に留まるものであり、政策判断のためのエビデンスとしては改めてデータを収集して分析する必要があることを付記しておきたい。

⁴ 詳細は労働政策研究・研修機構（2017）を参照。

育児・介護休業法は3歳未満の子をもつ雇用者を対象に短時間勤務と残業免除を企業に義務づけている。3歳以降の子どもをもつ女性が希望する働き方について、図1では、子どもの年齢が上がるにつれて短時間勤務のニーズは低下し、残業のないフルタイム勤務のニーズが小学校低学年まで上昇している。同時に、わずかではあるが残業のある働き方を望む女性も増えることを明らかにしている⁵。本稿でも、この枠組みを踏襲し、小学校低学年に当たる9歳までの子どもをもつ男女を分析対象としたい。母親の家計貢献という意味でも、子どもが乳幼児の段階だけでなく、小学生まで含めたほうが現実的な議論ができるに違いない。なお、図1は正社員のみを対象としているが、本稿では母親の多くがパートタイム労働である実態を踏まえて、非正社員も分析対象とする⁶。

4 データ分析

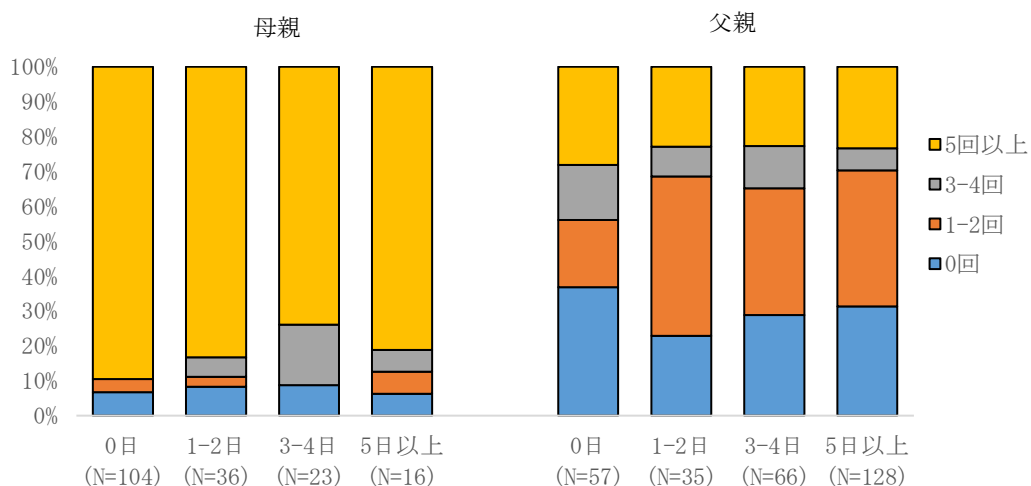
(1) 残業日数と育児内容

残業削減によって、夫婦の育児分担は平等に近づいていくだろうか。結論を先に述べるなら、図2と図3の結果は、そうとはいえない実態を示唆している。ただし、それは父親が育児をしないということではない。残業をしないで帰宅すれば、父親も育児をする。しかし、その中身は母親と異なる。ここに、父親の育児時間が増えても母親の育児時間が減らない理由を見出すことができる。

図2は、1週間の残業日数別に末子の身の回りの世話（着替えや身支度等）をする回数を表している。前述したように子どもの生活サイクルに合わせるなら、1日1～2時間の残業であっても、それによって夕食・入浴・就寝が遅くなることは望ましくない。そのような問題意識で、残業時間の長さではなく残業の日数（裏返していえば定時退勤の日数）との関係を見ることにしたい。

母親の結果からみる。まず指摘できるのは、残業日数にかかわらず末子の身の回りの世話を

図2 週の残業日数別 週に末子の世話をする回数（末子9歳以下、雇用者）

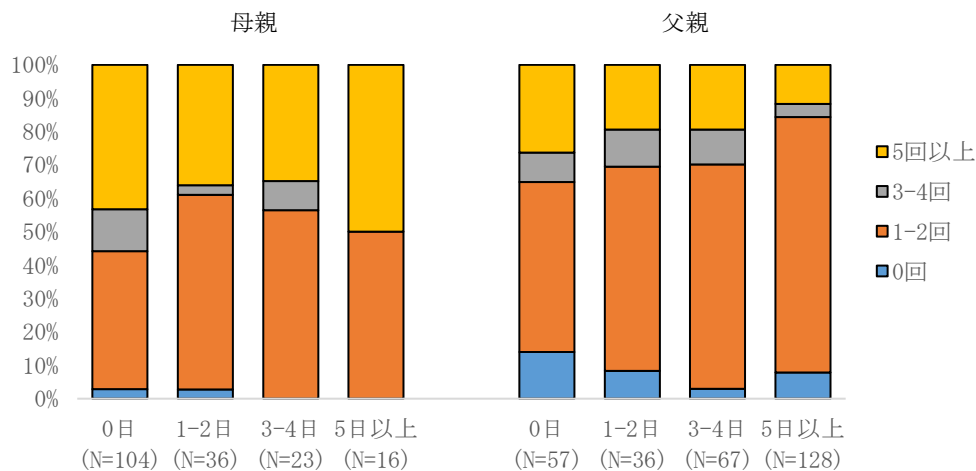


資料出所) 「職業キャリアと生活に関する調査」 (労働政策研究・研修機構 2015年)

⁵ 2024年改正育児・介護休業法は、図1の結果にもとづいて、子が3歳以降、小学校就学前までの柔軟な働き方を選択的措置義務として企業に義務づけた。

⁶ 労働政策は雇用労働者を対象にしていることから、自営業や自由業、家族従業員は対象から除いている。

図3 週の残業日数別 週に末子と遊ぶ回数(末子9歳以下、雇用者)



資料出所)「職業キャリアと生活に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2015)

「5回以上」する割合が高いことである。つまり、ほぼ毎日子どもの世話をしている。週5日以上
の残業をしている場合でも、末子の身の回りの世話をする回数が「5回以上」という割合は80%
を超える。つまり、ほぼ毎日残業をしている場合でも、ほぼ毎日子どもの世話をしている。その意
味で、仕事と育児の二重負担が生じているといえる。だが、相対的にみると、残業日数が少ない母
親の方が末子の世話を「5回以上」する割合は高い。つまり、仕事と育児の二者択一状況の中で、
仕事を選んで残業をする母親と育児を選んで残業をしない母親の両方がいることもうかがえる。

こうした母親の仕事と育児の両立を支援するために、父親も残業をしないで定時退勤し、早く帰
宅すれば、子ども世話をするとはいえるだろうか。そのような問題意識で男性の結果をみよう。

末子の身の回りの世話をする回数が週「5回以上」に着目すると残業日数「0日」と1回以上の
間には差がある。しかし、「1-2回」「3-4回」「5回以上」の間には差がみられない。身の回りの世
話をする回数を週3回以上(3-4回と5回以上の合計)まで広げても同様であり、残業日数が少な
いほど末子の身の回りの世話をする回数が増えるとはいえない。

加えて指摘したいのは、父親は残業日数「0日」の場合も、身の回りの世話を週「5回以上」す
る割合が3割程度であり、母親に比べて極端に低いことである。母親の残業日数「5日以上」と比
較しても、父親の残業日数が「0日」の場合に身の回りの世話を週「5回以上」する割合は低い。
この結果をみる限り、残業削減によって育児分担の男女平等に近づくことは期待できない。

もう1つ、残業日数にかかわらず、末子の身の回りの世話をする回数が「0回」という父親が少
なからずいることである。その割合は残業が「0日」において最も高くなっている。つまり、残業
をなくしても、育児をしない父親は少ない。その意味でも、残業削減によって男女の育児分担が平
等に近づくとは考えにくい。

ただし、残業日数を減らすことで父親が行う頻度が増える育児内容もある。図3は週の残業日
数別に末子と遊ぶ回数(外出等を含む)を示している。末子と遊ぶ回数「5回以上」の割合に着目
すると、父親は残業日数が少ないほど、その割合が高くなる。週3回以上まで広げても、やはり残

業日数が少ないほど末子と遊ぶ回数が多くなるという傾向を読み取ることができる。一方、母親においては、週の残業日数と末子と遊ぶ回数に関連性はみられない。

要するに、残業日数を減らして生まれた時間を母親は子どもの身の回りの世話に費やすが、父親は子どもと遊ぶことに費やしている。残業削減により父親の育児時間が増えても、母親とは異なる内容の育児に時間を使っているのである。父親の育児時間が延びても母親の育児時間が短くならない理由が垣間みえる結果である。

(2) 稼得役割とケア役割

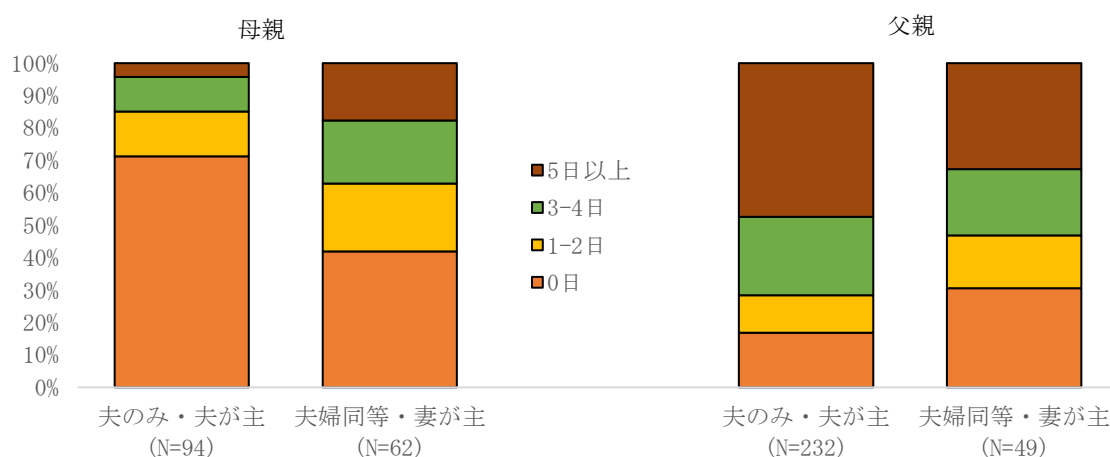
子どもの身の回りの世話と子どもと遊ぶことは、どちらも子育てにおいて重要である。だが、図2と図3の結果から、母親にとって仕事との両立が難しく、仕事か育児かの二者択一を迫られているのは、子どもと遊ぶことより身の回りの世話であるといえる。したがって、母親の就業支援として父親の育児支援を行うのであれば、子どもの身の回りの世話を父親がするための条件を明らかにする必要がある。

その観点から注目したいのが、伝統的に父親が担ってきた稼得役割である。父親が育児をしてこなかったのは、生活時間配分の問題として家族と過ごす時間が少ないということだけが理由ではない。前述のように伝統的な父親の長時間労働には稼得役割が貼り付いている。

図4は、夫婦の家計分担状況別に父母それぞれの残業日数を示しているが、両者は相関しているといえる。つまり、夫婦の家計分担が「夫のみ・夫が主」（夫の収入のみか、妻の収入もあるが夫の収入が主。以下、これを男性稼得者世帯と呼ぶ）の父親は残業が週5日以上という割合が高い。これに比べて「夫婦同等・妻が主」（夫婦が同等に家計を支えているか、妻が主もしくは妻の収入のみ。以下、これを脱男性稼得者世帯と呼ぶ）という父親は残業日数「5日以上」の割合が低く、「0日」「1-2日」の割合が高くなっている。女性は反対に「夫のみ・夫が主」の場合に残業日数「0日」の割合が高く、「夫婦同等・妻が主」の場合は残業「5日以上」の割合が高くなる。

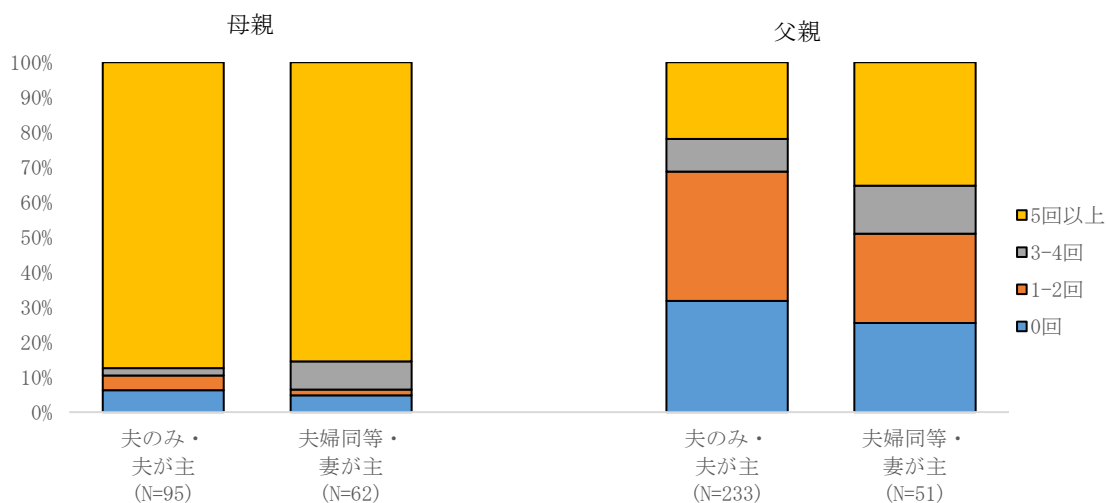
しかし、その一方で稼得役割では説明できない残業があることも図4からはうかがえる。父親

図4 夫婦の家計分担状況別 週の残業日数(末子9歳以下、雇用者)



資料出所) 「職業キャリアと生活に関する調査」 (労働政策研究・研修機構 2015年)

図 5 夫婦の家計分担別 末子の身の回りの世話をする回数(末子 9 歳以下、雇用者)



資料出所)「職業キャリアと生活に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2015年)

は夫婦の家計分担が「夫のみ・夫が主」という場合でも 2 割強が残業「0 日」である。一方、「夫婦同等・妻が主」という父親も 2 割強は残業を「週 5 日以上」している。つまり、一口に残業といっても、そこには純粋に生活時間配分の問題として労働時間が長くなっているケースと、稼得役割ゆえに労働時間が長くなっているケースとが混在している。

そこで労働時間とは別に稼得役割が末子の身の回りの世話と関連しているかをみてみよう。図 5 に、父母それぞれの家計分担状況別に末子の身の回りの世話をする回数を示す。

父親の結果をみると、家計分担が「夫のみ」か「夫が主」(妻の収入もあるが夫の収入が主)に比べて「夫婦同等」か「妻が主」(夫の収入もあるが妻の収入が主)という場合は末子の身の回りの世話を週「5 回以上」する割合が高い。末子の身の回りの世話をする回数「3-4 回」まで含めて週 3 回以上で比較すると、その差はさらに顕著になる。末子の身の回りの世話をする回数が「0 回」という男性の比率も「夫のみ・夫が主」つまり男性稼得世帯では高くなっている。

なお、母親については、家計分担によって子どもの身の回りの世話を週「5 回以上」するか週「3-4 回」かの間にわずかだが違いがみられる。しかし「夫婦同等・妻が主」であっても、大多数の母親が週「5 回以上」子どもの身の回りの世話をしている。

前出の図 2 において、残業日数が少ないほど女性は末子の身の回りの世話をする回数が増えるという関連性があることをみた。また図 3 において残業日数と稼得役割は女性においても関連性があることを確認した。にもかかわらず、稼得役割と身の回りの世話をする回数の間には明らかな関連性があるとはまではいえない。

(3) 多変量解析: 末子の身の回りの世話の規定要因

ここまでのクロス集計の結果から、父親と母親の育児負担を平等に近づけていくためには、母親の家計貢献度を高め、稼得役割の平等化を進めていくことが重要であるといえる。その観点から、

これまで問題にされてきた残業については、それが稼得役割によるものかそれ以外の理由によるものかを区別することが重要である。この点をより明確にするため、残業日数と稼得役割を相互にコントロールし、それぞれ子どもの身の回りの世話をすることにつながるといえるかを識別する多変量解析を行ってみよう。

分析方法は、末子の身の回りの世話をするか否かの 2 値を被説明変数とするロジスティクス回帰分析と、末子の身の回りの世話を 1 回以上する者を対象に、その回数を被説明変数とする最小二乗法の 2 段階とする。クロス集計でみたように、残業日数や家計分担の違いに寄らず、子どもの身の回りの世話をしない「0 回」の父親は一定程度いる。この 0 回と 1 回以上の違いを規定する要因と、多少はすることを前提に、より一層する者とそうでない者の違いを規定する要因は異なる可能性がある。そのような問題意識で 2 つの回帰分析を行う。

説明変数には、これまでのクロス集計で示した残業日数と夫婦の家計分担状況を投入する。残業日数は 0 日から 7 日までの連続変数、夫婦の家計分担は「夫のみ」が 1 点、「夫が主」が 2 点、「夫婦同等」が 3 点、「妻が主」が 4 点、「妻のみ」を 5 点という形で、点数が高いほど妻の家計貢献度が高くなるスコアを作成する。このほかに、コントロール変数として、本人の年齢、同居末子年齢、最終学歴（教育年数）、職種⁷（労務職⁸をベンチマークとするダミー変数）、本人年収（カテゴリ変数の中央値）を投入する。表 2 に結果を示す。上段がロジスティック回帰分析、下段が最小二乗法（OLS）の結果である。

はじめに、ロジスティック回帰分析の結果からみる。これまでのクロス集計と同様に、父親と母親を分けて結果を示しているが、どちらも同居末子年齢だけが有意な関連性を示しており、末子年齢が低いほど末子の身の回りの世話をすると見える。残業日数も妻の家計貢献度も有意ではない。

一方、表 2 の下段に示す最小二乗法の結果は、母親においては残業日数、父親においては妻の家計貢献度が末子の身の回りの世話をする回数とプラスの有意な関連性を示している。注目したいのは、母親と父親では末子の身の回りの世話と有意な関連のある説明変数が異なることである。

母親は残業日数が少ないほど末子の身の回りの世話をする回数が多くなる。図 2 でみたとおりの結果をここでも確認できる。ただし、末子の身の回りの世話をするために残業日数を減らしているという逆の因果関係も想定しうる。したがって、この回帰分析が示す相関関係を示すものであり、因果関係とはいえない。だが、ここで重要なのは、相関のある説明変数が父親と母親では異なるということである。父親は週の残業日数が有意な関連性を示していない。

したがって、母親が残業をしないで行う子どもの身の回りの世話を父親に代替させる目的で、父親の残業日数を減らすことには意味がない。分析結果は、妻の家計貢献度が上がるほど父親は末子の身の回りの世話をする回数が増えることを示している。図 5 と整合的な結果である。妻（つまり

⁷ 調査票の「教師・保育士・看護師」は専門職、「介護職（ホームヘルパー、介護福祉士など）」はサービス職に含めている。

⁸ 運輸・通信的職業（運転手、電話交換手、郵便集配員など）、保安的職業（警察官、自衛官、消防員、警備員など）、技能工・労務職（組立工、DTP オペレーター、新聞配達、商品の陳列、清掃員など）、農林漁業作業者（農耕・畜産・養殖・造園など）を「労務職」として括っている。

表 2 末子の身の回りの世話の規定要因(ロジスティック回帰分析、OLS)

被説明変数	末子の身の回りの世話の有無 (ロジスティック回帰分析)					
分析対象	母親			父親		
	B	標準誤差	Exp (B)	B	標準誤差	Exp (B)
本人年齢	-.057	.084	.944	.022	.034	1.022
教育年数	-.336	.260	.715	.063	.082	1.065
同居末子年齢	-.373	.189	.689 *	-.379	.066	.684 **
職種 (BM: 労務職)						
専門・管理	1.479	1.390	4.389	-.090	.435	.914
事務	1.391	1.535	4.020	-.458	.487	.633
営業・販売・サービス	-.130	1.278	.878	.008	.471	1.008
本人収入	-.002	.002	.998	.000	.001	1.000
週の残業日数	-.167	.229	.846	-.022	.076	.978
妻の家計貢献度	.643	.631	1.902	.243	.213	1.275
定数	10.611	5.520	40564.829	.347	1.760	1.414
χ^2 乗値	15.236			52.621 **		
自由度	9			9		
N	152			273		

被説明変数	末子の身の回りの世話をする回数 (1回以上、OLS)					
分析対象	母親			父親		
	B	標準誤差	ベータ	B	標準誤差	ベータ
本人年齢	.047	.024	.169	.004	.038	.008
教育年数	.100	.066	.132	.056	.093	.053
同居末子年齢	-.178	.039	-.401 **	-.141	.072	-.154
職種 (BM: 労務職)						
専門・管理	.424	.414	.166	1.252	.458	.261 **
事務	.330	.418	.117	.210	.562	.030
営業・販売・サービス	-.005	.417	-.002	.047	.489	.008
本人収入	.000	.001	-.068	-.001	.001	-.134
週の残業日数	-.145	.058	-.207 **	-.115	.085	-.100
妻の家計貢献度	-.100	.142	-.062	.479	.231	.161 *
(定数)	4.302	1.293	**	2.767	2.062	
F値	4.414 **			2.512 *		
調整済みR2乗	.178			.067		
N	143			192		

分析対象：末子9歳以下の雇用者

** <p. 01, * <.05

母親)の家計貢献度が上がれば、それだけ父親の稼得役割を母親が代替することになる。これにより、父親も母親が担う子どもの身の回りの世話という育児を代替するようになることを分析結果は示唆している。つまり、母親のケア役割と父親の稼得役割を交換するという発想が重要であるといえる。

なお、当然のことながら、夫婦の育児分担において母親の代わりに父親が育児をするためには、父親の残業を減らすことが重要である。しかし、母親の家計貢献度を問うことなく、単に父親の労働時間を短くしても父親が子どもの身の回りの世話をするようにはならない。ここが重要である。

表 3 週に末子と遊ぶ回数の規定要因 (1 回以上、OLS)

被説明変数 分析対象	末子と遊ぶ回数					
	母親			父親		
	B	標準誤差	ベータ	B	標準誤差	ベータ
本人年齢	-.003	.044	-.006	.007	.029	.018
教育年数	-.058	.119	-.040	-.105	.068	-.111
同居末子年齢	-.418	.073	-.489 **	-.220	.052	-.292 **
職種 (BM: 労務職)						
専門・管理	.587	.742	.119	.419	.357	.096
事務	.805	.757	.146	-.153	.409	-.026
営業・販売・サービス	1.077	.752	.194	.336	.384	.061
本人収入	.002	.001	.128	.000	.001	-.049
週の残業日数	-.026	.103	-.020	-.145	.063	-.141 *
妻の家計貢献度 (定数)	-.596	.262	-.193 *	.378	.175	.137 *
	7.093	2.291		4.601	1.508	**
F値		5.869 **			4.406 **	
調整済みR2乗		.227			0.108	
N		150			255	

分析対象：末子9歳以下の雇用者

** < p. 01, * < .05

表 2 の分析結果から、母親の経済力が高まることにより、父親が稼得役割から解放されて残業が減ることと、稼得役割を担ったまま生活時間配分の問題として残業が減ることは分けて考える必要があるということが出来る。

表 3 は、表 2 と同じ説明変数を投入して末子と遊ぶ回数 (1 回以上) を説明する OLS の結果である。図 3 でみたように、父親は週の残業日数を減らすと末子と遊ぶ回数が増えることをここでも確認できる。つまり、母親の残業日数を減らすと子どもの世話をするが、父親の残業日数を減らすと子どもと遊ぶ。その意味で、生活時間配分の上で残業が減ったとしても、そこで生まれた育児時間に何をするかには男女差があるといえる。

一方、妻の家計貢献度との関係では、父親と母親は対称的な結果を示している。妻の家計貢献度が高くなると父親は子どもと遊ぶ回数が増え、母親は子どもと遊ぶ回数が減る。子どもと遊ぶことが楽しみなのか負担なのかはここでは議論しない。いずれにせよ、妻の家計貢献度が上がり、夫の稼得役割を妻が代替するようになれば、夫はそれだけ育児をするようになり、妻はそのケア役割を免れるという関係があることを、ここでの分析結果は示唆している。

ここまでの一連の分析結果は、父親と母親では残業の意味が異なる可能性を示唆している。従来の労働時間短縮に関する議論は、生活時間配分の観点から仕事と育児の時間の長さに関心を向けてきた。しかし、同じ長さの労働時間であっても稼得役割を担うか否かで、労働者にとっての重みは異なるだろう。稼得役割を担う場合、育児のために労働時間を減らしたくても、その分収入が減ることを考えると、なかなかそうはできない。それだけ労働時間に拘束される。一方、育児に目を向けると、身の回りの世話は、子どもの生活サイクルに合わせる必要があるため、子どもと遊ぶことより時間拘束が強い。父親にとっても母親にとっても、仕事と育児の両方で時間拘束の強い役割を担うことは容易ではない。そこでどちらかの時間拘束を緩める必要がある。伝統的な性別役割に

従うなら、父親は身の回りの世話を免れることで育児の時間拘束を緩め、母親は稼得役割を免れることで労働時間の拘束を緩めることになる。父親の残業削減が子どもの身の回りの世話をすると方向に向かわないのは、そのためではないだろうか。父親が同じ役割を担うためには、残業とともに稼得役割も軽減される必要がある。そのような労働時間・稼得役割・ケア役割の関係を読み取ることができる⁹。

(4)妻の家計貢献度の要因

ここまでの分析結果から、母親の仕事と育児の二重負担を軽減するためには、夫婦の家計分担における妻（つまり母親）の家計貢献度を高めることが重要であるといえる。では、どのような夫婦において、妻の家計貢献度は高いといえるか、この点を以下で明らかにしたい。

表4において、改めて夫婦の家計分担状況を確認しよう。分析対象となる男女雇用者全体では、「夫の収入のみ」と「夫の収入が主」（妻の収入もあるが夫の収入が主）がそれぞれ約35%であり、これらを合計した男性稼得者世帯が75%を占める。「妻の収入のみ」と「妻の収入が主」（夫の収入もあるが妻の収入が主）はごくわずかであり、「夫婦同等」が25%弱である。大まかにいえば、4世帯に3世帯は男性稼得者世帯であり、残りの1世帯が脱男性稼得者世帯であるといえる。

ただし、父親と母親を比較すると、父親の方が「夫の収入のみ」の割合が高い。これは専業主婦世帯が含まれているためである。父親の育児に関係する妻の家計貢献度ということでは、父親のうち夫婦同等は2割弱（17.4%）に留まる。

母親のデータには、専業主婦が分析対象に含まれていないため、父親より家計貢献度は高い。だが、その母親においても最も割合が高いのは「夫の収入が主」であり、「夫婦同等」は約3割に留まる。母親の「夫の収入のみ」は15.0%であることから、共働き世帯の増加にともなって夫が一人で家計を支える伝統的な男性稼得者世帯は少数になっているといえる。しかし、今なお夫が主たる稼得者であるという意味では、共働き世帯も男性稼得者モデルが維持されている。

ただし、母親が正規雇用の場合は約6割が「夫婦同等」であり、「夫の収入が主」より高い割合

表4 父母・雇用形態別 夫婦の家計分担状況（末子9歳以下、雇用者）

	夫の収入のみ	夫の収入が主	夫婦同等	妻の収入が主	妻の収入のみ	N
父母計	36.7%	37.8%	23.9%	1.3%	0.2%	447
母親計	15.0%	45.6%	35.6%	3.1%	0.6%	160
うち正規雇用	7.2%	24.6%	60.9%	5.8%	1.4%	69
非正規雇用	20.9%	61.5%	16.5%	1.1%	0.0%	91
父親計	48.8%	33.4%	17.4%	0.3%	0.0%	287
うち正規雇用	49.8%	32.5%	17.3%	0.4%	0.0%	277
非正規雇用	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10

⁹ 労働時間と稼得役割の関係に焦点を当てれば、このような解釈が可能であるが、家族社会学等、別の観点から別の解釈もできる可能性は否定できない。この結果の理論的なインプリケーションについては、今後さらに議論を深めるべき課題としたい。

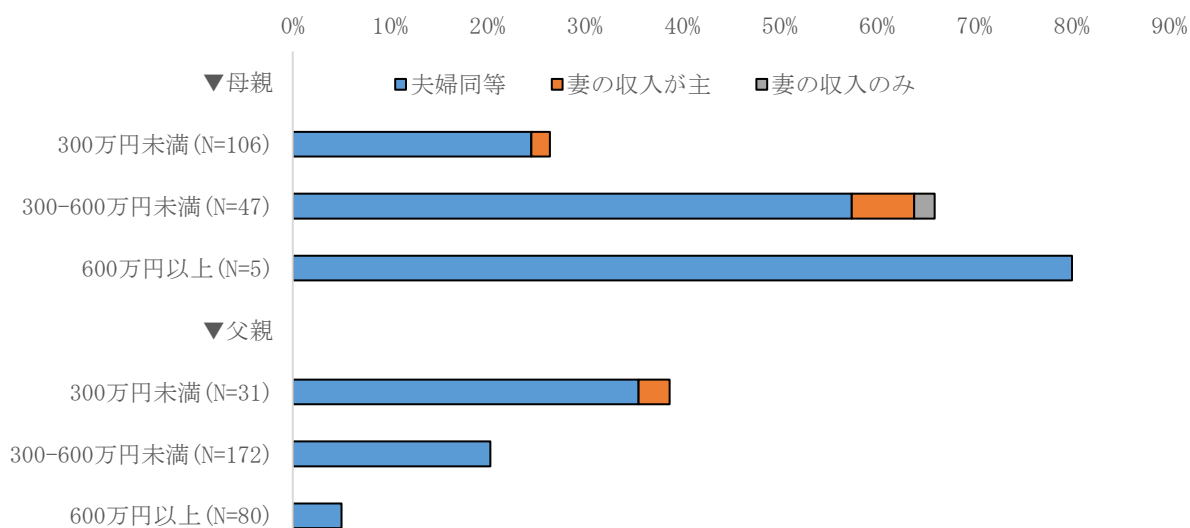
を示している。また「夫の収入のみ」は7.2%と著しく低い。母親が既婚女性の正規雇用での就業が妻の家計貢献度を高めるために重要であることが示唆される。

なお、当然のことであるが、母親の本人収入が高く、父親の本人収入が低いほど、妻の家計貢献度は高くなる。図6に結果を示すが、父親の本人年収「300-600万円未満」において家計分担が「夫婦同等」もしくは「妻の収入が主」という割合（つまり脱男性稼得者世帯）は約20%に留まる。つまり、現状は父親の年収が特段に高いといえない水準であっても、今なお男性稼得者世帯の方が圧倒的に多い。

一方、母親の本人年収が「300-600万円未満」の場合は脱男性稼得者世帯の割合が6割を超える。母親の「600万円以上」はNが5であるため参考までに掲載しているだけだが、年収が高いほど男性稼得世帯の割合が低くなるという傾向は一貫している。仮に「300-600万円未満」の中央値450万円を夫婦が同等に稼げば世帯年収は900万円になる。妻の家計貢献度を高めることで豊かな経済生活が実現できる可能性は高いといえる。

なお、世帯年収との関係においては、表5が示すように世帯年収「800万円以上」の33.8%が「夫婦同等」であり、「夫の収入のみ」は26.5%にとどまる。一方、「800万円未満」は「夫婦同等」が19.6%に留まり、41.5%が「夫の収入のみ」である。「800万円未満」「800万円以上」のどちらも「夫の収入が主」がほぼ同じ割合で最も高い。その意味では、どちらも男性稼得者世帯が多数を

図6 父母・本人年収別 夫婦の家計分担状況(末子9歳以下、雇用者)



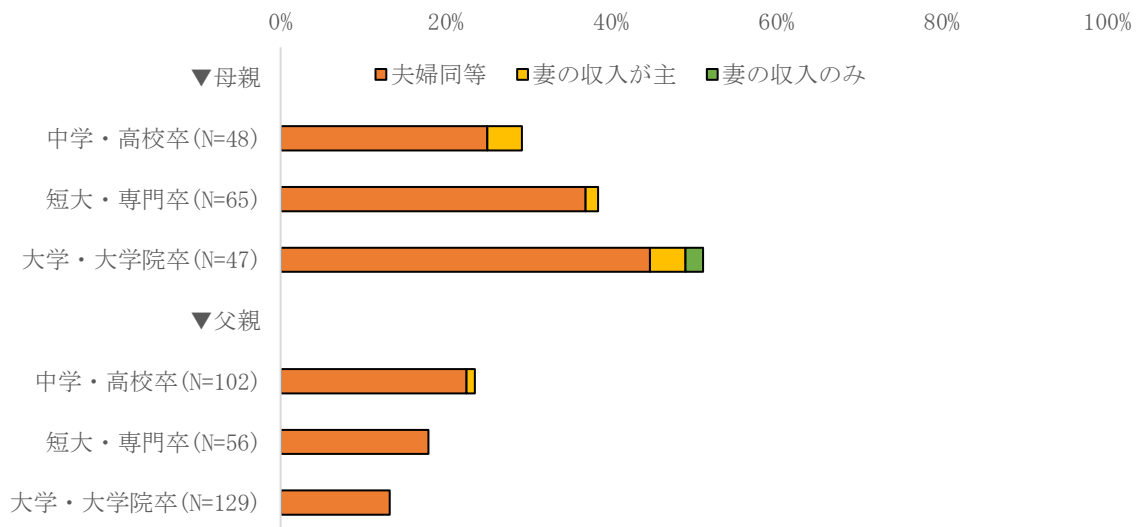
資料出所) 「職業キャリアと生活に関する調査」 (労働政策研究・研修機構 2015年)

表5 世帯年収別 夫婦の家計分担状況(末子9歳以下、雇用者、父母計)

	夫の収入のみ	夫の収入が主	夫婦同等	妻の収入が主	妻の収入のみ	N	χ^2 乗値
800万円未満	41.5%	37.6%	19.6%	1.0%	0.3%	306	15.190**
800万円以上	26.5%	37.5%	33.8%	2.2%	0.0%	136	

**1%水準で有意

図 7 男女 最終学歴別 夫婦の家計分担状況(末子 9 歳以下、雇用者)



資料出所) 「職業キャリアと生活に関する調査」 (労働政策研究・研修機構 2015年)

占めている。だが、世帯年収が高いほうが「夫婦同等」の割合が高く、世帯年収が低いほうが「夫の収入のみ」の割合が高いという結果は示唆に富む。間(1996)が指摘していたように、昭和の時代には父親の稼働能力が経済的に豊かな家族生活を支えていた。しかし、本稿のデータが対象としている平成の時代は、父親の稼働能力だけで豊かな家族生活を送ることは難しくなっており、母親の収入の重要性が増しているといえる。

次に人的資本という観点から、学歴との関係もみておこう。図 7 に結果を示すが、父親の学歴が低く、母親の学歴が高いほど妻の家計貢献度は高まるといえる。母親の「大学・大学院卒」の場合は、約半数が夫婦同等か妻の方が稼働者となっている。つまり、母親の高学歴化は子育て世帯における妻の家計貢献度を高めることにつながっている面がある。

改めていうまでもなく、雇用形態・学歴・年収、そして図 3 でみた残業日数は相互に関連し合っている。そこで、これらを相互にコントロールする多変量解析を行ってみよう。

表 6 に結果を示す。被説明変数は妻の家計貢献度であるが、表 2 と同じ方法でスコア化する。説明変数には学歴(教育年数)・雇用形態(正規雇用=1、非正規雇用=0)・本人年収・残業日数のほかに、週の総実労働時間を投入する。また自身が稼働役割を担う必要性和関係する変数として配偶者がフルタイム就業をしているか否か(該当=1、非該当=0)を説明変数に加える¹⁰。さらに、コントロール変数として本人年齢、同居末子年齢、職業を投入する。ここでも結果は父親と母親を分けて示す。

母親の結果からみると雇用形態と週実労働時間がプラスの有意な関連性を示しており、正規雇用である場合や週実労働時間が長い場合に家計貢献度は高くなるということが出来る。反対に、マイナスの係数値を示している変数をみると、配偶者がフルタイム就業である場合には妻の家計貢

¹⁰ フルタイム就業をしていないケースに無業とパート就業の両方が含まれる。

表 6 妻の家計貢献度の規定要因(OLS)

被説明変数	妻の家計貢献度					
分析対象	母親			父親		
	B	標準誤差	ベータ	B	標準誤差	ベータ
本人年齢	.008	.013	.045	-.002	.008	-.017
教育年数	-.037	.035	-.079	-.011	.019	-.032
同居末子年齢	-.005	.022	-.017	.045	.014	.168 **
職種 (BM: 労務職)						
専門・管理	.191	.215	.120	-.232	.097	-.144 *
事務	-.025	.220	-.014	-.106	.115	-.048
営業・販売・サービス	.131	.216	.073	-.113	.104	-.056
本人収入	.000	.000	.116	-.001	.000	-.189 **
週の残業日数	.019	.031	.044	-.032	.018	-.086
雇用形態 (正規=1、非正規=0)	.396	.162	.253 *	-.148	.187	-.036
週の総実労働時間	.015	.005	.282 **	-.001	.002	-.013
配偶者のフルタイム就業	-.750	.224	-.227 **	1.045	.078	.599 **
(定数)	2.362	.717	**	2.236	.422	**
F値	8.543 **			23.732 **		
調整済みR2乗	.355			.478		
N	152			274		

分析対象：末子9歳以下の雇用者

** <p. 01, * <.05

献度が下がるといえる。裏返していえば、配偶者（つまり夫）がフルタイム就業していない場合は妻の家計貢献度が上がる。このことは父親の結果にも表れており、父親の本人年収が低いほど妻の家計貢献度は上がるといえる。また母親が正規雇用であることと関連して、父親の配偶者（つまり母親）がフルタイム就業の場合は妻の家計貢献度が上がることを分析結果は示している。

なお、父親の残業日数や総実労働時間は、妻の家計貢献度と有意な関連性を示していない。つまり、男性稼得役割と父親の労働時間の長さには関連性がないといえる。したがって、父親の残業削減や労働時間短縮というワーク・ライフ・バランス施策を行っても、これに合わせて妻が家計貢献度を高めるために働くようになるとはいえない。

この結果と表 2・表 3 の結果をあわせて解釈するなら、育児分担のジェンダー平等を実現するためには、父親のワーク・ライフ・バランスを起点に考えるのではなく、母親の就業を起点とし、これによって母親の家計貢献度が上がることで、父親は母親と同じ育児をするようになる、という順番で考えるのが妥当だろう。もちろん父親が母親と同じ育児を担うためには労働時間を相応の長さに収める必要がある。そのための残業削減の重要性は否定しない。しかし、父親が家計への影響を気にせず労働時間を短縮できるよう母親の経済力を高めることが重要である。そのために、母親は、パートのような非正規雇用ではなく正規雇用で就業し、労働時間も短くしないほうが良い。つまり、父親にとっても母親にとっても表面的には労働時間の長さは重要であるが、本質的な問題は、労働時間それ自体ではなく、労働時間に表れる稼得役割であるということができる。

5 要約と結論

平成の時代に、父親の労働時間は短くなり、育児時間は増えたが、母親の育児時間は減っていない。そうした動向を踏まえ、母親が行っている育児を父親が代替し、育児分担のジェンダー平等を実現するための働き方の課題を検討した。分析結果は、以下のように要約できる。

- 1) 母親は残業日数が減ると子どもの身の回りの世話をする回数が増える。だが、父親は残業日数が減っても子どもの身の回りの世話をする回数は増えず、子どもと遊ぶ回数が増える。
- 2) 妻の家計貢献度が高くなるほど父親は子どもの身の回りの世話をする回数が増える。
- 3) 母親が正規雇用である場合や総実労働時間が長い場合は家計貢献度が高い。

これまでの仕事と育児の両立支援政策は長時間労働の是正を重要な課題としてきた。特に父親においては、恒常的な残業を削減し、育児に費やす時間を増やすことが重視されてきた。本稿の分析結果も、父親の残業日数を減らせば、それだけ育児をするようになることを示唆している。しかし、その育児の内容は、仕事と育児の二者択一状況に直面している母親の育児を必ずしも代替しないことが明らかになった。

母親においては、残業日数と子どもの身の回りの世話をする回数に負の相関がある。母親に残業する必要が生じれば、子どもの身の回りの世話を誰かが代替する必要がある。父親が代替するために、父親の残業日数を減らす必要があると考えることは、一見すると筋が通っている。しかし、実際の父親は、残業が減っても子どもの身の回りの世話はしない。そうではなく、子どもと遊ぶようになる。その意味で、父親の残業削減は、父親の育児時間を増やすことにつながる。だが、仕事と育児の二者択一状況にある母親の育児を代替しない。一方で、母親の残業削減は、子どもの身の回り世話という伝統的な母親役割の遂行を支援することにつながる。したがって、父親からみても母親からみても、残業削減によって育児分担のジェンダー平等が実現することは期待しにくい。

それよりも、母親の家計貢献度を高め、父親の稼得役割を母親が代替することが重要であることを本稿の分析結果は示唆している。つまり、夫婦の間に稼得役割とケア役割の交換関係が成立することが重要であるといえる。そのためには、母親がパートタイム労働や短時間勤務のような形で収入の低い働き方をすることは望ましいとはいえない。こうした働き方が仕事の面でのジェンダー不平等につながることは先行研究でもすでに指摘されている（松原 2012）。そのみならず、育児分担のジェンダー不平等にもつながることが本稿の分析結果から示唆される。反対に、正規雇用で働き、労働時間も長くすることによって、母親の経済力を高めることは、仕事の面でのジェンダー平等のみならず、育児分担のジェンダー平等にとっても重要であるといえる。

もちろん労働時間が延びた母親の代わりに父親が育児をするために、父親の残業削減にも引き続き取り組む必要がある。平成の時代に父親の労働時間は短くなり、育児時間は延びた。それでもまだ労働時間は長く、育児時間は短い。しかし、単に残業を減らせば良いということではなく、稼得役割から父親を解放しながら残業削減に取り組むことが重要である。妻が専業主婦であっても父親が育児に関われるように、という観点から取り組む残業削減は、仕事のみならず育児の面でもジェンダー平等につながらない可能性が高い。

要するに、仕事と育児のジェンダー平等にとっては、母親が就業によって経済力を高めてこそその仕事と育児の両立支援であり、その逆ではない。父親の育児支援はもちろん重要だが、その前提に母親の就業支援があることを忘れてはいけない。そのような問題意識で、これまでの仕事と育児の両立支援政策を振り返るなら、少子化対策が牽引する形で展開された政策はジェンダー平等に資するとはいえない面がある。

仕事と育児の両立支援政策には、男女雇用機会均等政策という側面と少子化対策という側面がある。育児・介護休業法の前身である育児休業法は、男女雇用機会均等法（いわゆる均等法）から育児休業の規定が独立して 1991 年に成立したが、その前年の 1990 年は「1.57 ショック」があった¹¹。つまり、育児休業法は、男女雇用機会均等政策の一部であると同時に、出生率低下に対する危機感から制定されたという一面をもっている（横山 2002, 伊岐 2011）。1990 年代を通じて政府は仕事と育児の両立支援政策に取り組んできたが、2000 年代に入ると少子化対策としての意味合いが強くなった。2003 年には少子化対策を目的とした次世代育成支援対策推進法（いわゆる次世代法）が制定されたが、「くるみん¹²」マークを取得するためには、女性のみならず男性の育児休業取得実績も必要とされた。また、2009 年の育児・介護休業法改正では、短時間勤務の義務化とともに妻が専業主婦でも男性が育児休業を取得できるようにした。育児・介護休業法は出産・育児期の就業支援を目的とし、男女雇用機会均等の観点から男女双方を両立支援制度の対象としている¹³。だが、2009 年改正は少子化対策の問題意識を色濃く反映している¹⁴。

妻が専業主婦でも父親が育児休業を取ることは、仕事をもつ父親が家にいて育児をするという生活の最初の一步であるといえる。その延長線上に、残業をしないで帰宅して育児をするという、本稿で分析した生活がある。だが、本稿の分析結果に沿って考えるなら、その父親がしている育児は母親の育児を代替しているとは限らない。もちろんそうであったとしても、当事者である夫婦が幸福であるなら、子育て支援としての意義はあるといえる。「父母と子どもとがしっかりと向き合う時間がとれること」は子どもの健やかな育ちという観点でも望ましい（厚生労働省 2008）。だが、そのような父親による育児が育児分担のジェンダー平等につながるかは別の問題である¹⁵。

短時間勤務についても、仕事の負担軽減により母親の負担が軽減されるなら、子育て支援としての意義はあるといえる。しかし、その利用者が母親に大きく偏っている現状は、母親の家計貢献度

¹¹ 「1.57 ショック」とは、1990 年に公表された前年（1989 年）の合計特殊出生率が、それまで過去最低であった「丙午」の 1.58 を下回ったことから出生率低下への危機感が高まったことをいう。

¹² 両立支援の優良企業であることを示す認定マーク。

¹³ 育児・介護休業法第 1 条に「子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする」とある。「雇用の継続および再就職の支援を図る」というところに就業支援を目的とする法律であることが明記されている。

¹⁴ 同改正に向けて厚生労働省がとりまとめた報告書（厚生労働省 2008）を参照。

¹⁵ 本稿は育休を対象にしているが、同じ問題意識のもと、夫婦が同時に育休を取っている場合にも夫婦の育児内容に代替関係があるかは調べてみる価値があるといえそうである。母親が復職し、代わって父親が一人で育休を取れば、その期間、父親は母親の育児を代替することになる。だが、夫婦が同時に育休を取得して一緒に家にいる場合はやはり夫婦の育児内容が異なっても不思議ではない。なお、海外においても、男性が一人で育休を長期取得することを政府が推奨している国（たとえばスウェーデン）と夫婦が同時に取得できる国（たとえばドイツ）がある。それぞれの実態については中里（2023）が詳しく論じている。

を下げる方向に作用している可能性がある。そして、このことは仕事でのキャリア形成のみならず、夫婦の育児分担の面でもジェンダー不平等を強化する可能性がある。

したがって、子育て支援として意義のある政策とジェンダー平等にとって意義のある政策は分けて考える必要がある。これまでの仕事と育児の両立支援政策は、子育て支援としては意義があったといえるが、仕事と育児のジェンダー平等にはつながっていないことを本稿の分析結果は示唆している¹⁶。理由は、母親に仕事、父親に育児という新しい役割を担うことを推奨する一方で、伝統的な性別役割を維持することにも寛容だからである。しかし、仕事と育児のジェンダー平等を実現するためには、父親と母親がそれぞれ新しい役割を担える支援だけでなく、伝統的役割から解放されるための支援も必要である。母親が伝統的なケア役割から解放されるために父親がこれを代替する、父親は伝統的な稼得役割から解放されるために母親がこれを代替する、そのような父親役割と母親役割の相互代替を可能にすることが、仕事と育児のジェンダー平等につながることを、本稿の分析結果は示唆している。

そのためには、夫婦が同等に稼得役割を担えるよう、現状は父親より低い母親の収入を増やし、夫婦の収入格差を解消することが重要であるといえる。これまでも日本の男女雇用機会均等政策は、男女間賃金格差の解消を目指す方針を明確に示してきた¹⁷。これに加えて、育児期を対象に、父親と母親の賃金格差にも目を向けることが重要であるといえる。また、豊かな家族生活を支える経済的基盤という観点で考えるなら、相対的な賃金格差の解消だけでなく、絶対的な賃金水準の向上も重要である¹⁸。このような問題意識で母親の経済力向上を図ることが、今後の女性労働政策においては重要であるといえる。

関連する今後の課題として、次のことを指摘しておきたい。本稿の分析結果において、夫婦同等に家計を分担している場合も母親の育児負担は父親に比べて重い。つまり、母親の家計貢献を通じて父親が稼得役割から解放される度合いに比べて、母親がケア役割から解放される度合いは小さい。それだけ母親の仕事と育児の二重負担は重いといえる。母親が伝統的性別役割から解放されるためには、様々な観点からさらなる検討を重ねる必要がある。

終わりにもう 1 つ今後の課題を述べておきたい。本稿で分析したデータは 10 年前のものであり、令和の時代に子育てをしている男女の実態は変化しているかもしれない。本稿の知見を今後の政策に生かすためには、新たなデータで本稿の仮説を検証し、事実認識を更新する必要がある。

¹⁶ 重要なのは、過去の政策が間違っていたということではなく、目的が異なれば力点も異なるということである。本稿の主張は、少子化対策・子育て支援の文脈で実施してきた過去の政策の是非を問うものでなく、今後の政策において仕事と育児のジェンダー平等を目指すなら発想を変える必要があるところにある。

¹⁷ 女性活躍推進法は 2022 年から 301 人以上の企業に男女間賃金差異の公表を義務づけている。だが、女性活躍推進法制定の前から、厚生労働省はポジティブ・アクション推進政策のアウトカムとして男女間賃金格差に着目してきた。「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」(2011～2014 年 <https://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>) の開発は代表的な施策である。

¹⁸ 男女間賃金格差は同一企業に勤務する男女の不平等を問題にしているが、妻の家計貢献度においては夫婦の収入格差が問題である。そして、生活保障として後者に対する妻の貢献を高めるためには女性の賃金水準を高めることが重要である。なお、夫婦間賃金格差を広げないためには妻が出産・育児期も就業継続することが重要であることが先行研究で明らかになっている(何 2024)。その意味で、仕事と育児の両立支援は重要な政策であると改めていうことができる。

参考文献

- Coverman, Shelly (1985) “Explaining Husband’s Participation in Domestic Labor,” *Sociological Quarterly*, Vol.26, pp.81-97.
- Hiller, Dana V. (1984) “Power Dependence and Division of Family Work,” *Sex Roles* Vol.10, pp.1003-1019.
- 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』労働政策レポート Vol.9, 労働政策研究・研修機構.
- 池田心豪 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスに関する 社会学的研究とその課題——仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』 No.599, pp.20-31.
- 何芳 (2024) 「結婚、子どもを持つことと夫婦間の賃金格差」DP2024-008, 慶應義塾大学経済学部 附属経済研究所.
- 厚生労働省 (2008) 『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書——子育てをしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて』.
- 厚生労働省 (2023) 『今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書』
- 内閣府 (2023) 『令和 5 年版男女共同参画白書』.
- 永井暁子 (2020) 「家事と仕事をめぐる夫婦の関係」『日本労働研究雑誌』 No.719, pp.38-45.
- 中里英樹 (2023) 『男性育休の社会学』 さいはて社.
- 西村純子 (2009) 『ポスト育児期の女性と働き方——ワーク・ファミリー・バランスとストレス』 慶應義塾大学出版会.
- 間宏 (1996) 『経済大国を作上げた思想—高度経済成長期の労働エートス』 文真堂.
- 松田茂樹 (2000) 「夫の家事・育児参加の規定要因」『年報社会学論集』 No.13, pp.134-145.
- 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』第 14 章, 東京大学出版会.
- 松原光代 (2012) 「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』 No.627, pp.22-33.
- 横山文野 (2002) 『戦後日本の女性政策』 勁草書房.
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 『育児・介護と男女の働き方——女性活躍と男性の家庭生活』労働政策研究報告書 No.192.