

海外への移動と父親の家事・育児参加  
—職場環境・慣行と代替資源に着目して—

相 川 頌 子\*

Japanese Fathers' Involvement in Housework and Childcare:  
Comparison with before and after Residing in the United States

AIKAWA Shoko

Abstract

The purpose of this study is to examine how Japanese fathers change the way they participate in household work and childcare before and after residing in the United States. To achieve this, the study focuses on fathers' working environment and support networks.

In-depth interviews of fathers who temporarily stayed in the United States were conducted twice, before and after living in the United States. Ten interviewed fathers currently have at least one child of preschool age and are in full-time employment in Japan.

The research reveals that working environment, especially behavior of bosses and colleagues, influences the way in which Japanese fathers are involved in household work and childcare. The result indicates that Japanese fathers tend to go home earlier, as well as be more actively involved in housework and childcare, when they work under non-Japanese bosses and with non-Japanese co-workers in the United States. The data also suggests that Japanese fathers in the United States more frequently use babysitting services and communicate with other families than they are in Japan to support their wives, who cannot receive help from their parents when in the United States.

Keywords : Japanese husbands, household chores, parenting, working environment, support networks

I. 問題の背景と目的

平成29年版「男女共同参画白書」によれば、共働き世帯が1,129万世帯、専業主婦世帯が664万世帯となり、共働き世帯が専業主婦世帯を大きく上回っている。こうした女性の社会参画に伴い、妻の仕事と家庭の二重負担 (Hochschild 1989=1990) が問題視され、妻の負担軽減を目的として夫の家事・育児参加が期待されている (内閣府 2017a)。

夫の家庭参画への期待の高まりに反して、実態としての家事・育児参加は依然として少ない。平成28年の「社会生活基本調査」では、子育て期 (末子が就学前) の父親の家事・育児関連時間は1時間23分、一方母親は7時間34分であり、父親と母親の家事・育児時間には6時間以上の差がある。また先進諸国の父親の家事・育児関連時間は、米国で2時間53分、英国で2時間46分、スウェーデンで3時間21分であり、日本の父親の家事・育児時間は、国際的にみても最低水準といえる (内閣府 2017b)。

---

キーワード：夫、育児期、米国、駐在、2時点

\*平成29年度生 ジェンダー学際研究専攻

このような現状をうけて、父親の家事・育児参加の規定要因については、様々な研究が蓄積されてきた（石井クンツ2009, 2013）。従来の研究では、相対的資源差や時間的余裕差、家庭内需要といった家庭内の要因に主眼が置かれてきたが、近年では、父親の「職場環境・慣行」「代替資源」など家庭外の要因に注目が集まっている（石井クンツ 2009）。また先の知見では、1時点の横断的な調査から、父親の家事・育児参加と家庭内外の規定要因との関連を示したものがほとんどである。しかしながら、父親の家事・育児参加は同一家族においても固定的なものではなく、家庭内外の要因の変化に合わせて変動し得ると考えられ、縦断的に捉える必要がある。

以上から本稿では、同一家族を対象とし、「職場環境・慣行」「代替資源」といった家庭外の要因の変化と、父親の家事・育児参加について検討を行う。具体的には、日本から海外に移動する父親を対象とし、移動前と移動後の2度のインタビュー調査を行う。そして、日本とは大きく異なる「職場環境・慣行」や家事・育児の「代替資源」が、父親の家庭参画にどのような影響を与えるのか明らかにする。

## Ⅱ. 先行研究

本項では、父親の家事・育児参加に関する先行研究のうち、「職場環境・慣行」「代替資源」「海外長期滞在者」について概観する。

### 1. 「職場環境・慣行」と父親の家事・育児

父親の家事・育児参加を可能にする職場環境・慣行については、ワーク・ライフ・バランスの分野で研究が蓄積されてきた（坂本 2011; 武石 2012）。昨今では、就労・通勤時間だけではなく、制度の利用しやすさ、職務の内容や職場の雰囲気など、利用実態にまで踏み込んだ検証が行われている。具体的には、「半日単位の年次休暇取得」「育児のための短時間勤務」「深夜勤務の免除」「時間外労働の免除」制度があるだけではなく、利用されている企業に勤めている有配偶男性ほど、1時間強から2時間弱、週あたりの家事・育児時間が長いことが明らかになっている（坂本 2011）。また「職務内容の明確性」「職務遂行の裁量性」があり、「支援的な上司」や「助け合いの職場」の雰囲気は、ワーク・ライフ・バランスの満足度を高めることが指摘されている（武石 2012）。

### 2. 「代替資源」と父親の家事・育児

代替資源については、ネットワーク論を援用し、夫婦以外の家事・育児の従事者の数（規模）や支援の頻度（密度）に関する研究が頻繁に行われている（Ishii-Kuntz & Maryanski 2003; 松田2008; 立山2011）。たとえば、親や親族との結びつきが強く、他の成員から手助けを得られる場合は、父親の育児参加が少ないことが明らかになっている（松田 2008; 立山 2011）。とりわけ同居の親は、父親の家事・育児役割を代替する傾向にあるという（Ishii-Kuntz & Maryanski 2003）。一方、子育て仲間との弱い結びつきは、豊富であっても、父親の育児参加を低下しないことが指摘されている（松田 2008）。つまり、同居世帯外の家事・育児従事者は、父親の家庭参加と代替関係にはないといえる。

### 3. 海外長期滞在者の家事・育児

一時的に海外で就業や就学をする海外長期滞在者<sup>1)</sup>に関しては、近年のグローバル化の加速により、様々な調査が行われてきた（多賀 2004; Abe 2006; 労働政策研究・研修機構2008; 高丸 2014; 山本・黒田 2014）。海外長期滞在者の家庭生活に着目しているのは、多賀（2004）とAbe（2006）の研究である。多賀（2004）は、日本と比較して勤務時間が短いこと、仕事でのつきあいが減少したこと、周囲に頼れる人がいないことによる家族の結束の強まりが、海外での家族時間の増加につながることを明らかにしている。すなわち、職場環境の改善と家事・育児支援の少なさが、海外での父親役割を増加させるといえる。しかしAbe（2006）は、海外赴任による職場環境の柔軟性や育児の代替資源の不足が、必ずしも父親の家事・育児参加を高めるわけではないと指摘する。その背景には、日本の父親が職業人としての強いアイデンティティを保持しており、父親としてのアイデンティティよりも職業人としてのアイデンティティを優先することがある。つまり、性別役割分業意識、詳細には稼得役割意識の強さが、職場環境や代替資源といった家庭外の要因よりも、父親の家事・育児参加を規定する場合も

あると考察している。

以上のように、「職場環境・慣行」「代替資源」は、父親の家庭参画と強く関わっている。しかしこれまでの研究では、父親の家事参加にまで言及したものは少なく、「職場環境・慣行」「代替資源」といった家庭外の要因が、個人の人生において頻繁に変動し得ることも考慮されていない。ゆえに、「職場環境・慣行」「代替資源」がどのように父親の家事・育児参加と関連するのか、縦断的な調査を通じて検討する。

### Ⅲ. 調査方法と対象

#### 1. 調査方法

本稿では、海外へ移動する父親を対象として、移動前後の「職場環境・慣行」「代替資源」と父親の家事・育児参加の関連を捉えることを目的とした。それゆえ、回答の自由度が高い状況の中で、対象者のものの見方がより明らかになると期待できる半構造化インタビューを採用した (Flick 2009=2011)。インタビューは、海外への移動前、移動後ともに2014年6月から2016年9月の間に実施した。調査対象者はスノーボール方式によって選出し、最終的に10名の父親(表1)から協力を得ることができた。対象者の条件は「米国」に「1年以上滞在」し「末子が6歳以下」と設定した。条件を「米国滞在者」とした理由は、海外長期滞在者の27% (第1位) が米国在住であったことがある (外務省 2017)。また米国の父親は、頻繁に家事・育児を行うため (内閣府 2017b)、「職場環境・慣行」や「代替資源」といった環境面が父親の家庭参画に親和的であると考えた。滞在期間については、日本人の海外生活への適応期が「1年以上」(稲村 1980)とされていたためである。渡米後のインタビューは、適応期の1年を過ぎた頃に実施した。「6歳以下の末子」については、対象者間の育児需要の差 (Ishii-Kuntz 2013) を少なくするために設定した。

インタビューの所要時間は、米国への移動前、移動後ともに1時間～1時間半程度であった<sup>2)</sup>。主に「家事・育児の遂行」「家事・育児の分担」「職場環境・慣行」「仕事内容」「家事・育児の支援者」「支援の内容」について尋ねた。インタビューは、本人の同意を得た上で録音し、匿名化した後に逐語録を作成した。分析では、「職場環境・慣行」「代替資源」に関連した語りを抽出した後、渡航前後で概念間の比較を行った。なお本調査は、本学倫理審査委員会から承認を受け、適切な手順に則って実施している。

【表1 対象者の属性】

名前 (仮名)	渡米 目的	本人				配偶者				子どもの年齢	労働時間		家事・育児支援	
		年齢	最終学歴	業種	年収	年齢	最終学歴	業種	年収		渡米前	渡米後	渡米前	渡米後
川島	赴任	36	大学院	金融保険	1501万円 以上	36	大学院	専業主婦	収入なし	9歳(男)/4歳(男)	～10時間	～10時間	利用なし	利用なし
木村	赴任	36	大学院	製造	～1000万円	32	大学	専業主婦	収入なし	5歳(男)、3歳(女)	～12時間	～8時間	夫の親と 同居	利用なし
工藤	赴任	31	大学	製造	～800万円	31	大学	専業主婦	育児休業 給付	1歳(女)	～10時間	～8時間	利用なし	利用なし
剣持	赴任	30	大学	金融保険	～1200万円	30	大学	金融保険	育児休業 給付	1歳(女)	～12時間		夫の親と 近居	
青木	留学	32	大学	公務員	～500万円	32	大学院	公務員	育児休業 給付	8か月(女)	～10時間	～6時間	利用なし	ベビー シッター
石川	留学	30	大学院	公務員	～500万円	29	大学	公務員	～500万円	2週間(男)	～14時間	～8時間	里帰り 出産	ベビー シッター
上野	留学	32	大学院	公務員	～800万円	28	大学院	公務員	育児休業 給付	10か月(男)	14時間 以上	～8時間	妻の親と 近居	利用なし
江本	留学	29	大学	公務員	～800万円	29	専門学校・ 各種学校	専業主婦	収入なし	3歳(女)/1歳(女)	～12時間	～12時間	利用なし	利用なし
大川	留学	31	大学院	公務員	～500万円	31	大学	専業主婦	育児休業 給付	1歳(女)	14時間 以上	～8時間	妻の親と 近居	利用なし
小林	育児休業 (妻に帯同)	35	大学院	情報通信	～1000万円	27	大学	公務員	～800万円	4か月(男)	～14時間	育児 休業	ベビー シッター	ベビー シッター

※渡米前の第1回インタビュー時のデータである。収入は前年の収入を尋ねている。

※留学で渡米後した者の労働時間とは、授業などで自宅を不在にしていた時間である。自宅での作業は含んでいない。

## 2. 調査協力者

調査対象者の年齢は、最年少で29歳、最年長で36歳であった。業種は金融保険2名、製造業2名、公務員5名、情報通信1名で、渡米の理由は赴任が4名、留学が5名、育児休業の取得による妻の留学に同行が1名であった<sup>3)</sup>。年収は、米国へ移動する前年の収入を尋ねた。本人(夫)の年収は301~500万が3名、501~800万が3名、801~1000万が2名、1001~1200万が1名、1501万以上が1名であり、妻の年収は、301~500万が1名、501~800万が1名、育児休業給付金を受給している者が5名であった。なお、平成28年の国民生活基礎調査によると、1世帯当たりの平均所得金額は「児童のいる世帯」で707万8千円である。5名の妻が育児休業給付を受給しているため、就労時と比較すると半分程度の年収であるが、本調査の対象者は総じて高所得層であることが推察される。

上述の通り、対象者のうち5名は、留学が目的で渡米している。渡米前は職務に従事しており、渡米後は学生であるため、時間の使い方が大きく異なる。よって時間的余裕の増加が、父親の家事・育児参加を高める可能性に留意する必要がある。

【表2 渡米前後の家事・育児の実施頻度】

	川島		木村		工藤		剣持	青木	
	渡米前	渡米後	渡米前	渡米後	渡米前	渡米後	渡米前	渡米前	渡米後
食事の用意をする	全くしない	週に5~6日	全くしない	全くしない	週に1~2日	週に5~6日	週に3~4日	全くしない	週に5~6日
食事の後片づけ	週に3~4日	週に3~4日	全くしない	全くしない	毎日	毎日	週に5~6日	週に1~2日	週に5~6日
掃除(部屋・風呂・トイレ)をする	週に1~2日	週に1~2日	全くしない	全くしない	毎日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日
洗濯	週に1~2日	週に1~2日	全くしない	全くしない	週に1~2日	全くしない	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日
食材・日用品の買い物	週に3~4日	週に1~2日	週に1~2日	全くしない	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日	週に1~2日	週に1~2日
ゴミ出し	週に3~4日	週に3~4日	全くしない	全くしない	週に3~4日	全くしない	週に3~4日	週に1~2日	週に1~2日
食事の世話	週に1~2日	週に5~6日	週に1~2日	週に1~2日	週に5~6日	毎日	週に3~4日	週に1~2日	毎日
着替えや身支度	週に1~2日	週に3~4日	週に1~2日	週に1~2日	週に5~6日	毎日	週に3~4日	週に1~2日	毎日
一緒にお風呂	週に3~4日	週に5~6日	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日	毎日	週に1~2日	週に1~2日	週に5~6日
おむつやトイレの世話	週に3~4日	週に3~4日	週に1~2日	全くしない	毎日	毎日	週に3~4日	週に1~2日	毎日
遊び相手	週に3~4日	週に5~6日	週に1~2日	毎日	週に3~4日	毎日	週に5~6日	週に1~2日	毎日
本の読み聞かせ	週に3~4日	週に5~6日	週に1~2日	週に1~2日	毎日	毎日	週に1~2日	週に1~2日	毎日

	石川		上野		江本		大川		小林	
	渡米前	渡米後	渡米前	渡米後	渡米前	渡米後	渡米前	渡米後	渡米前	渡米後
食事の用意をする	全くしない	全くしない	全くしない	毎日	全くしない	全くしない	週に1~2日	週に3~4日	全くしない	週に1~2日
食事の後片づけ	週に1~2日	毎日	週に1~2日	毎日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日	毎日	週に5~6日
掃除(部屋・風呂・トイレ)をする	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日	週に1~2日	週に1~2日
洗濯	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	全くしない	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日	週に1~2日
食材・日用品の買い物	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	全くしない	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日	全くしない	週に1~2日
ゴミ出し	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	全くしない	週に1~2日	週に3~4日	週に3~4日	毎日	週に1~2日
食事の世話	全くしない	毎日	週に1~2日	毎日	毎日	週に1~2日	週に1~2日	週に3~4日	週に1~2日	週に1~2日
着替えや身支度	週に1~2日	毎日	毎日	毎日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	毎日	毎日	毎日
一緒にお風呂	週に1~2日	毎日	週に1~2日	週に5~6日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	毎日	毎日	週に5~6日
おむつやトイレの世話	週に1~2日	週に3~4日	毎日	毎日	週に3~4日	週に1~2日	週に1~2日	毎日	毎日	週に5~6日
遊び相手	週に1~2日	毎日	毎日	毎日	週に1~2日	週に1~2日	週に1~2日	毎日	毎日	毎日
本の読み聞かせ	全くしない	毎日	週に1~2日	毎日	週に1~2日	週に5~6日	週に1~2日	毎日	毎日	週に5~6日

## IV. 結果

### 1. 職場環境・慣行

#### (1) 渡米前

渡米前は、全員が8時間以上勤務しており、14時間以上就労する者も2名いた。しかし、労働時間の長さが、家事・育児参加の頻度と関連している訳ではなかった。「子どものおむつやトイレの世話」を「毎日する」と回答(表2)した3名の対象者のうち、工藤さんは8~10時間、小林さんは12~14時間、上野さんは14時間以上働いている。むしろ日々の家事・育児を可能にするのは、「始業・終業の自由度」「業務の裁量性」「上司・同僚の支援」であることが示唆された。

以下に語りの詳細を提示する。なお、語り内の( )は、内容がわかりやすいよう筆者が加筆したものである。

上野さんは、起床してから出勤時間までの間に、子どものおむつ替えや着替えを行っていたという。朝は遅めに出勤し、夜は子どもが寝てから帰宅するなど、子どもの生活リズムに合わせて、始業・終業時間を自由に調整している。工藤さんも、平日に家事・育児ができるのは、勤務時間が柔軟であり、業務の裁量性が高いためと語っている。

まず朝、出勤(時間が)9時半とか遅いじゃないですか。9時半であれば、さっき言ったようなこと(子どものおむつを替える、着替えをする、遊ぶ)はできるんですよね。(中略)。夜はもう僕は遅くに帰っているの。帰る頃には(子どもは)寝てるので。(上野さん)

遅くとも8時、7時過ぎには会社に着くように行っていたので、朝は基本的に手伝うこともなく出て行く。(夕方)6時、7時から8時の間に帰って、残業がない日はですね。帰ってごはんを食べて、お風呂掃除をして、娘をお風呂に入れてって感じですかね。(中略)。業務量に縛られるというか、自分で結構時間決めてできるような仕事だったので。(工藤さん)

一方で、6月に子どもが生まれ、8月から多忙であった江本さんの語りからは、「業務量の多さ」や「人員不足」は、父親の家事・育児参加を妨げることが示されている。

8月に併任かかっちゃったんで。全然もう(テレワークを)使えなかったです。(中略)。なんか愚痴ばかりかもしれないですけど、このチーム見たら、確かに(自分が)抜けたらやべえなっていうのがわかるんですよ。俺は人取ってきてよ、って思ってるんですけど、(人員)減りましたからね、その時に。(江本さん)

つぎに、小林さん、剣持さんの語りから、「上司・同僚の支援」によって、家事・育児への関与の度合いが異なることが示された。

年休とりやすいというのは最初に話しましたが、急に熱を出したから行かなきゃいけないとか、そういうのは男性でもいましたよ。1時間休とか急にとったりとか全然いました。(中略)。そういうのは結構自然に(やっていました)。持ちつ持たれつというか。だから僕は、独身の時はなんて職場だって思っていましたけど、子どもが出来るといい職場だなと思いますね。(小林さん)

そこ(労働環境)ってやっぱり組織的にコントロールされているわけではなくて、かなり属人的な要素が大きいので、上司が変わると職場環境、労働環境も全部一変する。僕の前の上司の時は土曜日もあるし、夜10時までいるのが当たり前。で、去年の上司は、全然(労働時間が長くない)。自分の子どもも小さかったの。(剣持さん)

## (2) 渡米後

渡米後、7名は労働時間が減少し、2名は変化がなかった(表1)。労働時間が増減した背景には、上司・同僚や取引先の「業務時間の範囲」の違い、つまり働き方の慣習の違いがあるという。具体的には、上司・同僚が日本人であり、業務でやり取りをする顧客や取引先も日系企業の場合は、時間外での労働も多く、労働時間が変わらない、または長くなったとの語りが得られた。一方で、同僚が現地採用の従業員である、現地の仕事を現地で処理している場合は、定時まで業務を終了し、労働時間が減少している。つまり、所属する組織の構成員の働き方の慣習が、労働時間に影響し、仕事の残余部分(三具 2007)としての家庭時間を規定している。

剣持さんは日本企業の米国支社に勤務している。主要な業務は日本人が担当するため仕事の責任が重く、業務の上では日本企業や日本人と頻繁に関わりがあるという。現地採用の社員は定時に帰ることができるのに対し、駐在員は朝や夜に勤務することもあると語った。

*結構、ローカルの人は5時とかに帰っちゃう人もいますし。(中略)。たぶんこれ日本駐在上あるあるだと思うんですけど、8時とか9時になるともう完全に日本企業になっている。(中略)。時差の問題とかがあって、日本と電話するんだったら、基本的に夜8時以降か、朝の7時とか8時とかしかなないので。だからなかなか帰ろうと思っても帰れない。(剣持さん)*

一方、工藤さんは、米国工場の人事担当として勤務しており、仕事上で本社との関わりが少ない。同僚の9割以上が現地採用であることから、気兼ねなく定時に帰宅できるという。その結果、家事・育児頻度が増加したと語った。

*日本との関わりが強い人たちは、やっぱり現地の仕事をやって、日本の仕事をやってっていうので、どうしても忙しくなっちゃうので。(中略)。僕はどちらかというと現地であがった仕事を現地で処理するっていうことの方が多いので。*

*(中略)。(同僚の帰りは)早いです。5時ぴったりにもうみんな帰りますね。(中略)。僕も何も気にせず帰っていますから。(工藤さん)*

*やっぱり家にいる時間が増えたっていうのが一番ですね。物理的に。通勤時間も短くなったし、仕事も早く終わるようになったので。家にいるだけ、子どもに関わる時間も増えましたし、家事をする時間も増えたので、そこが一番だと思いますね。(工藤さん)*

## 2. 代替資源

### (1) 渡米前

渡米前、夫婦以外の家事・育児従事者から支援を受けていたのは、木村さん、上野さん、大川さん、剣持さん、石川さんの5名であった(表1)。石川さん以外は、同居もしくは近居の親から手助けを得ている。親以外から支援を受けていたのは、小林さんのみである。小林さんは、自治体のベビーシッターサービスを利用したが、定期的な利用ではなかったという。青木さん、川島さん、江本さん、工藤さんの4名は夫婦のみで家事・育児をやりくりしていた。

親と同居している木村さんは、両親と妻がすべての家事を担っており、自分の仕事はどこにもないと語っており、夫の家事を同居の両親が代替している。

*僕らが2階に住んでいて、1階が親だったんですよ。お風呂とか台所は1つしかないんで、そこは共用で使っていて。なので、1階の掃除機は、基本母がかけていた時が多いような気がしますけど。何回か(妻が)やってたような気がしますね。でゴミ捨てもじいさんの仕事でしたね。見ていただくとわかるんですけど、私の仕事はどこにもないんです。(木村さん)*

一方、本人もしくは義理の親と近居している上野さん、剣持さん、大川さんの場合は、夫婦の家事・育児分担に近居の親は組み込まれていなかった。親から支援を得るのは、妻が役所や職場の手続きがある、または夫が出張や飲み会で不在などの突発的な事柄に対応するためである。近居の親からは、強力な育児の支援を得られると推察されるが、それは夫の家事・育児を代替するものではなく、妻や夫の不足分を一時的に補うものであった。

妻が全部やっていますよ、ほとんど。子どもをたまに預けるってことはあります。子育てのちょっとお手伝いをいただいてるって感じはしますけれど。(中略)。奥さんが結婚式とか昔の職場の関係の書類を出さなきゃいけないとか、病院に行かなきゃいけないっていう時に(妻の両親に)ちょっと見てもらうというぐらいな形でやっていますね。(大川さん)

## (2) 渡米後

渡米後は、全員が親からの支援を得ていない(表1)。石川さん、上野さん、大川さんは、労働時間の減少によって自由な時間ができたため、自分(夫)が家事・育児参加を増やすことで、親からの支援の不足を補っているという。

海外で子育てすると妻の方もストレスがたまるので、実家の親とかがいる訳でもない。だからできるだけ妻が1人の時間を作れる時は作って、その間僕が面倒を見て(っていうのは)、こっちに来て心がけるようにしています。(石川さん)

また、青木さん、石川さん、小林さんは、ベビーシッターを利用し、育児の外部化を試みている。青木さん、石川さんがベビーシッターを利用した動機は、妻の語学学校への通学である。妻の勉強時間を確保するために、まずは自分(夫)が育児時間を増やし、それで補いきれない部分を外部化している。つまり育児の外部化は、必ずしも夫の育児参加を少なくするわけではないのである。利用にあたっては、安価な料金やベビーシッター利用に抵抗のない慣習が後押しとなったという。一度利用したことで抵抗感が払拭され、継続的な利用を希望している。

私がみているのと、授業の時間と被っている時はベビーシッターさんをお願いをして。(中略)。120(ドル)は週でした。日本で家政婦さんを頼んだらどうなんだろうと思ったら、とてもそんなもの(料金)ではおさまらず、これはどうしたものかと、今、ちょっと悩んでいるんですね。(青木さん)

こっちの方がベビーシッターさんを使うことに抵抗もなく使える雰囲気っていうのがあるかなっていう気がします。(中略)。こっちだとベビーシッターさんをお願いして、夫婦だけでどこか息抜きに行ったりとかっていうのが普通にあるんですけど、日本だとそれはいかかなものかみたいな色目があったりして。(石川さん)

渡米前、青木さんや江本さんは、毎週末子どもと公園に通っていた。しかし他の親との交流はなかったという。また上野さんは、自治体が主催する親子教室に参加したものの、親同士の情報交換に無意味さを感じていた。一方渡米後は、他の親と積極的に交流し、育児の情報を収集している。海外への移動によって、親や友人から育児支援を得られない分、世帯外の支援を活用しながら育児に取り組んでいる。

毎日、同じ公園に行くんですよ。(中略)。金曜、土曜、日曜も同じ公園に行ったりして、妻の友だちと僕が話したり、子育ての悩みっていうほどでもないですけど、いろいろ雑談して、気を紛らわせたりとか。子ども同士も遊んだりしているので。雨が降った時にどういう室内の遊び場があるとかそういう情報交換が多いですね。(上野さん)

## V. 考察

本稿では育児期の父親を対象として、米国への移動前と移動後の「職場環境・慣行」及び「代替資源」の違いが、どのように家事・育児参加に影響を与えるのか検討してきた。

まず、渡米前の職場では、家事・育児参加を可能にするのは、労働時間よりも「始業・終業の自由度」「業務の裁量性」「上司・同僚の支援」であった。一方で、「業務量の多さ」や「人員不足」は父親の家庭参画を少なくした。つまり、所属部署の上司・同僚や業務内容といったミクロな要因が、父親の家事・育児参加に影響していることが示された。

つぎに渡米後の職場では、上司・同僚、顧客・取引先が共有している「業務時間の範囲」が、労働時間に関連していた。渡米後であっても、日系企業では、上司や同僚、顧客が日本人で、業務時間外でも仕事をするという慣習を受容しており、労働時間が増加もしくは日本と変わらなかった。一方、上司・同僚のほとんどが現地採用の職場では、定時まで業務を終了することが通例であり、労働時間が減少している。その結果、父親の家事・育児頻度は増加している。渡米前後の比較を通じて、業務時間外も仕事を優先する日本の慣行が、長時間労働につながっていることが示唆された。そして日本の父親も、上司・同僚、顧客・取引先の慣習が異なれば、労働時間を減少させ、家庭参画を高めることが明らかになった。すなわち、職場での働き方を規定するのは、組織内で共有されている働き方の慣習といえる。Merton (1949=1961) は、個人が行動を決定する際に決定の基準点としての働きをする集団を準拠集団といい、準拠集団には規範的機能<sup>4)</sup>と比較機能<sup>5)</sup>があると述べた。Merton (1949=1961) の準拠集団理論に則れば、仕事と家庭の両立のためには、職場の規範がどのようなものか、そして本人が準拠集団としてどこを選択するかが重要であると考えられる。

代替資源については、渡米前に活用されていたのは、親からの支援であった。同居の親からの支援は、夫の家事・育児を代替するのに対して、近居の親からの支援は、夫の家事・育児参加と代替的な関係にはなかった。

渡米後については、代替資源として親を活用できない分、夫が家事・育児を増やすことで補っていた。夫が補いきれない場合に、調整の選択肢として、ベビーシッターという外部化も選ばれるようになってきている。ベビーシッターを利用する目的は、妻の時間の確保であり、夫が補いきれない部分を代替している。つまり、夫の家事・育児は、仕事の残余部分（三具 2007）としてあらかじめ決まっており、ベビーシッターはあくまで不足部分の補填であるため、夫の育児参加を少なくするものではないと推察される。また利用の契機となったのは、ベビーシッターに抵抗のない慣習や安価な価格である。一度外部の資源を利用すれば、抵抗感が払拭され、継続的に活用したいと考えるようになってきている。日本では、ベビーシッターなど外部資源の利用が1%未満（国立社会保障・人口問題研究所 2017）と少ないが、一度でも利用すれば抵抗感が薄れ、利用率が一気に高まると予想される。親族に限らない外部の代替資源を積極的に活用し、育児負担の軽減を図る必要がある。

加えて渡米後、夫がパパ友やママ友と育児の情報交換を行う場合もあった。親や友人からの支援が得られない分、近隣に住む家族や現地在住の日本人同士のインフォーマルな資源を活用し、育児を行っている。インフォーマルな資源の有用性については、育児の主体者と考えられてきた妻に焦点が当てられ（松田 2008; 立山 2011）、夫については十分な研究が行われていない。それゆえ、今後の研究の蓄積が期待される。

本研究の限界として、調査対象者が非常に限られていたこと、10名中5名が同一職種であったこと、赴任だけではなく留学での移動も対象としたことがある。米国への移動前後で職場の環境・慣行を比較するのであれば、調査対象者を赴任者に限定し、職種も多様性を持たせる必要があった。調査に際しての対象者の選定方法については、引き続き検討すべき課題である。

### 【註】

1. 3か月以上の海外在留者のうち、海外での生活は一時的なもので、いずれ日本に戻るつもりの方（外務省 2017）。
2. 剣持さんは、第2子の出産や仕事で都合がつかず、渡米後のインタビューを実施していない。質問はメールで行い、得られた回答は分析の際に参照資料として活用した。

3. 赴任先は日本企業の現地支社、米国企業の現地本社、日本企業の現地工場、現地の研究機関と協力者ごとに異なる。小林さんは妻の留学に帯同して渡米しており、就労や就学をしていない。よって、渡米後の「職場環境・慣行」については、分析対象外とした。
4. 個人がある集団に受容されたいと願って、その集団の規範に自己を一致させようとする機能。
5. 自分や他者を評価する際の判断の照準点となる機能。

### 【参考文献一覧】

- Abe, Y., 2006, *Japanese fathers in the United States: Negotiating Different Cultural Expectations*, Georgia State University.
- Flick, U., 2009, *An Introduction to Qualitative Research*, London: Sage Publications. (=2011, 小田博志・山本則子・春日常・宮地尚子 訳, 『新版 質的研究入門—人間の科学>のための方法論』春秋社).
- 外務省, 2017, 『海外在留邦人数調査統計』.
- Hochschild, A., 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Penguin. (=1990, アーリー・ホックシールド, 『セカンド・シフト 第二の勤務—アメリカ 共働き革命のいま』朝日新聞社).
- 稲村博, 1980, 『日本人の海外不適應』NHK出版.
- 石井ケンツ昌子, 2009, 「父親の役割と子育て参加—その現状と規定要因、家族への影響について」『季刊家計経済研究』81, 16-23.
- , 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.
- Ishii-Kuntz, M. & Maryanski, A., 2003, "Conjugal Roles and Social Networks in Japanese Families," *Journal of Family Issues*, 24: 352-80.
- Ishii-Kuntz, M., Makino, K., Kato, K & Tsuchiya, M., 2004, "Japanese Fathers of Preschoolers and Their Involvement in Child Care," *Journal of Marriage and Family*, 66: 779-91.
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 『現代日本の結婚と出産—第15回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書』.
- 厚生労働省, 2016, 『平成28年 国民生活基礎調査の概況』.
- 松田茂樹, 2008, 『何が育児を支えるのか』勁草書房.
- Merton, R., 1949, *Social Theory and Social Structure*, New York: Free Press. (=1961, ロバート・K・マートン, 『社会学理論と社会構造』みすず書房).
- 内閣府, 2017a, 『男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策—未来を拓く男性の家事・育児等への参画』.
- 内閣府, 2017b, 『平成29年度版 男女共同参画白書』.
- 労働政策研究・研修機構, 2008, 『調査シリーズ40 第7回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』.
- 坂本和靖, 2011, 「両立支援制度が男性の生活時間配分に与える影響」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』東京大学出版会, 217-37.
- 三具淳子, 2007, 「妻の就業決定プロセスにおける権力作用—第一子出産前の夫婦のインタビューをもとにして」『社会学評論』58(3), 305-25.
- 総務省, 2017, 『平成28年社会生活基本調査』.
- 多賀太, 2004, 『在オーストラリア日系企業駐在員の生活構造に関する調査 報告書』久留米大学.
- 高丸理香, 2014, 「海外駐在員家族の家庭生活再構築プロセス—帯同配偶者に注目して」『家庭教育研究所紀要』36, 61-71.
- 武石恵美子, 2012, 「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場マネジメント」武石恵美子編『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, 147-84.
- 立山徳子, 2011, 「都市空間の中の子育てネットワーク—「家族・コミュニティ空間」の視点から」『日本都市社会学会報』29, 93-109.
- 山本勲・黒田祥子, 2014, 「労働時間は周囲の影響を受けて変わるのか—グローバル企業における欧州転勤者に焦点を当てた分析」『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社, 145-85.