

緊急事態宣言下における共働き夫婦の  
家事・育児時間の変化  
—子どもを持つ夫婦のテレワーク状況を考慮して—

大谷 碧

緊急事態宣言下における共働き夫婦の家事・育児時間の変化  
—子どもを持つ夫婦のテレワーク状況を考慮して—<sup>†</sup>

大谷碧（リクルートワークス研究所）

2021年12月14日

要旨

本研究は、小学生以下の子どもを持つ共働き夫婦の家事・育児時間の変化について、夫婦のテレワーク勤務の組み合わせに着目し、1回目と2回目の緊急事態宣言下において男女別に分析した。分析の結果、学校・保育施設の臨時休校・休園により、通常時と異なり家事・育児が多く発生したと考えられる1回目の緊急事態宣言下においては、本人がテレワーク勤務で配偶者はテレワーク勤務ではないことが家事・育児時間の変化に正に有意に関係していた。しかし、学校・保育施設の臨時休校・休園などがなかった2回目の宣言下においては、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化に有意な関係はみられなかった。

キーワード 家事・育児時間, テレワーク, 共働き, 緊急事態宣言, 学校休校

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

<sup>†</sup>本稿の執筆にあたり、梅崎修氏（法政大学）、孫亜文氏・萩原牧子氏・茂木洋之氏（リクルートワークス研究所）より貴重なコメントをいただいた。記して深く感謝申し上げたい。

## 1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大により、働き方や生活に多くの変化があった。特に、緊急事態宣言発令に伴う出勤者7割削減の要請によるリモートワークの広がりや、学校・保育施設の休校・休園の影響は子どもを持つ就業者に大きな影響を与えた。

日本国内では、2020年1月に初めて感染が確認されてからほどなく、同年の2月27日には、全国の小・中・高校、特別支援学校の臨時休校処置が政府から要請され、3月2日以降に全国で臨時休校が実施された。そして、4月7日には、東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に最初の緊急事態宣言が発令され、4月16日には全国に拡大した。政府は出勤者を最低7割削減することを要請し、オフィスの仕事は原則として自宅で行うよう求めた。臨時休校に関しては、緊急事態宣言期間中も続き、保育園や幼稚園に関しても各自自治体などの要請を受け、休園や受け入れ縮小となった。その後、緊急事態宣言は5月14日以降、一部地域で解除され始め、5月25日には全国で解除された。それに伴い、学校も徐々に再開され、一時は部分的ではあるが通常の日常に戻りつつあった。

しかし、再度の感染拡大により、翌年の2021年1月7日から、東京、埼玉、千葉、神奈川の1都3県を対象に2回目の緊急事態宣言が発令され、政府は再度出勤者7割削減を要請した。また、1月14日には対象地域を拡大し、大阪、京都、兵庫、愛知、岐阜、福岡、栃木の7府県が追加された。この2回目の宣言は、栃木は2月7日まで、大阪、京都、兵庫、愛知県、岐阜県、福岡県の6つの府県では2月28日まで続き、東京、埼玉、千葉、神奈川の1都3県では3月21日まで続いた。

このように、2020年のはじめから、学校の休校に加え、緊急事態宣言が発令されたことによって、日常が大きく変化した。特に学校や保育施設の臨時休校・休園も伴った1回目の緊急事態宣言下においては、子どもを持つ労働者は仕事と子どもの対応の双方に追われ、困難に直面したと考えられる。このとき、感染症の影響により、子どもの預け先の確保は通常時よりも困難であったことが想定され、多くの家庭で通常時よりも家事・育児が多く発生していたことが考えられる。

家事について、Coltrance (2000) は、延期することが可能なものと、難しいものがあることを指摘している。延期することが可能な家事については、家の修繕や庭の手入れなどがあげられているが、延期が困難な家事としては、「食事の支度・料理」「掃除」「日用品や食品の購入」「食後の片づけ」「衣類の洗濯やアイロンがけ」など日常生活を送るうえで欠かせない家事があげられており、こうした家事は時間を要することも指摘している。久保 (2017) は、延期することができない家事には、子どもの身の回りの世話といった育児も含まれるとし、家事と育児の違いについては、家事は家電製品やサービスの利用による外部化により代替、または軽減することが可能だが、育児は見守りやコミュニケーションを伴うことから、家電の購入などによるモノでの代替ができないことに加え、情緒的機能など、すべて外部化することはなじまないと指摘している。

したがって、まだ親や大人のサポートが必要な小学生以下の子どもについては、預け先

が見つからない場合に、その見守りをモノで代替することができないことに加え、子どもだけで長時間家で過ごさせることは難しいといえる。そのため、親は仕事と子どもの見守りを両立しながら、食事の支度や後片付けといった家事も行う必要があり、1回目の緊急事態宣言下では家事・育児の負担が大きく増えたと考えられる。

このように、家事・育児の負担が大きく増えた一方で、緊急事態宣言における出勤者7割削減の要請を受け、テレワーク勤務も広がった。しかし、テレワークはどの職業でも一律に導入できるものではなく、医師や看護師といった医療従事者や、スーパーで働く店員のようなエッセンシャルワーカーなど、仕事の特性により、テレワークを行うことが困難な場合もあったと考えられる。例えば、Dingel and Neiman (2020) は、アメリカの職業情報データベースである O\*NET (Occupational Information Network) を使用し、仕事特性からテレワークのしやすさを指標化しており、日本においては、小寺 (2020) が Dingel and Neiman (2020) の分析結果をベンチマークにし、日本版 O-NET データにより補正した指標を算出している。小寺 (2020) によると、日本においては約3割前後の就業者がテレワーク可能と示されている。また、産業によっても異なり、金融・保険、情報通信業では8割前後がテレワーク可能と試算されている一方で、医療・福祉、運輸・郵便では2割ほど、宿泊・飲食は1割未満と試算されている (小寺 2020)。

また、石井ほか (2021) は、小寺 (2020) が職業小分類レベルで作成している結果をもとに、職業大分類レベルのテレワーク可能性指標を作成し、2020年4・5月の緊急事態宣言下におけるテレワーク実施率との関係を分析し、テレワーク可能性指数が低い運輸清掃などの職種は、テレワーク実施率が低く、テレワーク可能性指数が高い、管理的職種、事務職などにおいては、テレワーク実施率が高かったことを示している。

リクルートワークス研究所が20歳から60歳の約1万人に対して行った「全国就業実態パネル調査 2020 臨時追跡調査」でも、1回目の緊急事態宣言下において、1週間にテレワークを1時間以上行ったと回答した割合は業種により大きく異なっていることが示されている (リクルートワークス研究所 2020)。最も割合が高かった情報通信業では約56%であった一方、飲食店・宿泊業では、約16%、医療・福祉では約11%であり、小寺 (2020) の試算結果と類似した傾向がみられている。また、リクルートワークス研究所は、2回目の緊急事態宣言下についても、同様の調査を行っているが、テレワーク実施率が高い業種については、1回目と類似した傾向がみられている (リクルートワークス研究所 2021)。

さらにこれらの調査では、緊急事態宣言下にテレワークができなかった者にその理由についても尋ねており、例えば、1回目の緊急事態宣言下では、9割以上が「職場でテレワークが認められていない」または「職場でテレワークが認められているが、対応できない業務のため」と回答しており、2回目の緊急事態宣言下についてもこの傾向は変わっていなかった (リクルートワークス研究所 2020, 2021)。こうした状況から、緊急事態宣言下でテレワークが可能であったかどうかは、仕事の内容や勤務先の状況が影響していた可能性が高いことが示されている。

さらに、通常はテレワーク勤務が可能な仕事であっても、実際にテレワークをするか否かは労働者に選択の余地があると考えられるが、緊急事態宣言下においては、出勤者削減の要請が出ていたことから、テレワークが可能な仕事の場合、ほぼ強制的にテレワーク勤務となった可能性が考えられる。つまり、通常は夫婦間で交渉しながら決定していくことが想定される、夫婦での働き方について、緊急事態宣言という特殊な状況下においては、ほぼ自動的に決定したと考えられる。そして、家事・育児の分担もその働き方の影響を受けた可能性がある。例えば、妻はテレワークができないが、夫はテレワークができる、または要請によりせざるを得ない場合、仮に普段は妻が家事・育児の大部分を担っていても、テレワークが可能な夫が家事・育児を担う可能性がある。

本研究では、このようにテレワークによる勤務が半ば強制的に決定されたと考えられる緊急事態宣言下において、夫婦のテレワークの組み合わせが、家事・育児時間にどのように関係しているかについて明らかにする。また、1回目の緊急事態宣言下においてのみ、学校・保育施設の臨時休校・休園、すなわち通常時とは異なり、緊急の育児が発生していたことに着目し、1回目の緊急事態宣言下と2回目の緊急事態宣言下において、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の関係が異なるかについて検証を行う。

## 2. 性別役割分業

家事・育児時間については、世界的にも女性の方が男性よりも長く、夫婦間の分担に関しても女性が大部分を担う傾向にある。その背景の一つとして、性別役割分業意識、すなわち「夫が外で働き、妻は家庭を担う」がある(久保 2017 ; Shelton & John 1996)。例えば久保 (2017) は、ジェンダー平等意識を持っている夫の方が家事・育児の頻度が高いと明らかにしている。

そもそも、男性、女性はこうあるべき、というようなジェンダーは、社会規範や文化により構築されたものである (Connell 1987; West & Zimmerman 1987)。つまり、男女の行動や振る舞いは、個々人が社会で直面する様々な規範や期待、プレッシャーにより形成されており、夫や妻、父親や母親としての役割意識の形成は、配偶者や(梅崎 2020; Maurer et al. 2001)、他の同性の影響を受けることが指摘されている (Maurer & Pleck 2006)。

この性別役割分業、「男性は仕事、女性は家庭」は、女性の社会進出に伴い、「男性は仕事、女性は仕事と家庭」と、女性にとって二重負担となるような新たな役割分業、すなわち「新・性別役割分業」となり(厚生労働省 1998 ; 松田 2000, 2001)、これは現在の日本においても根付いている。例えば梅崎 (2020) は、主婦パート労働者に対してインタビュー調査を行い、夫が、妻は家事を行い、自分は外で稼ぐと意識している場合、妻も夫と同様な性別役割意識を内在化していることに加え、妻は子育てに関して強い規範意識を持っており、仕事だけではなく家事も育児もというように二重負担を強いられていることを明らかにしている。このような状況は、「セカンドシフト」としてアメリカでも指摘されている (Hochschild 1989)。

しかし、こうした男女間の不平等な分業は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりもたらされた働き方や生活の変化により、長期的に変わっていく可能性が指摘されている。Alon et al. (2020) は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による、テレワークなどの柔軟な働き方や学校・保育施設の閉鎖による育児の増加により、これまでのジェンダー規範、すなわち夫婦間の分業が将来的に変化する可能性を指摘している。さらに、Alon et al. (2020) は、そもそも労働市場における男女間の不平等の大部分が、家庭内の不平等な分業と関係していることを踏まえ、新型コロナウイルス感染症の影響が女性の雇用に悪影響を及ぼしている一方で、ジェンダー規範の変化により労働市場における男女の不平等が是正される可能性についてまで言及している。このように、家庭内の不平等な分業の是正は重要な課題であるといえるが、実際に新型コロナウイルス感染症の影響により、男女の家事・育児時間に変化はあったのだろうか。

### 3. 先行研究

新型コロナウイルス感染症拡大の影響による学校・保育施設の休校・休園、そしてテレワークの広がりや世界でみられている。そうした状況下での家事・育児については、女性が大部分を担う傾向が指摘されている一方で、男性で配偶者が在宅勤務ではなく職場で勤務している場合や、男性が在宅勤務の場合は特に、育児において分担が進む傾向が指摘されている (Adams-Prassl et al. 2020; Del Boca et al. 2020; Sevilla & Smith 2020)。

Del Boca et al. (2020) は、新型コロナウイルス感染症拡大前と比較した感染症拡大後の夫婦の家事・育児の分担について分析し、育児については分担されている傾向があるものの、配偶者の働き方にかかわらず家事・育児の大部分は女性が担っていることを示した。また、男性の家事・育児に費やす時間については配偶者の働き方の影響を受け、配偶者が在宅勤務ではない場合、男性が育児に時間を費やす傾向があると明らかにしている。

育児の分担に関する先行研究では、Adams-Prassl et al. (2020) は、アメリカ、イギリス、ドイツで、子どもを持つ在宅勤務の男女のロックダウン中の育児やホームスクーリングの時間は、男性より女性が長いことを指摘している。しかし、この研究では配偶者の勤務状況を考慮した分析は行われていない。Sevilla & Smith (2020) は、イギリスにおいて 12 歳以下の子どもを持つ夫婦の育児の分担は、ロックダウンの前後でほとんど変わらず、夫が在宅勤務の場合はわずかに分担が進むが、平等な分担が大きく進むのは夫が働いていない場合のみと明らかにしている。しかし、これらの研究では、夫婦間のテレワークの組み合わせに関する分析は行っていない。

### 4. 本研究について

本研究は、子どもを持つ共働き夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化について、1 回目の緊急事態宣言下と 2 回目の緊急事態宣言下のそれぞれについて男女別に分析する。家事・育児時間の変化とは、感染症拡大前の 2019 年 12 月を基準とした、1

回目の緊急事態宣言下（2020年4・5月）の家事・育児時間の変化と、緊急事態宣言が解除されていた2020年12月時点を基準とした2回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間の変化（2021年1・2月）である。具体的な検証内容は以下の通りである。

- ① 子どもを持つ共働き夫婦のテレワークの組み合わせは、家事・育児時間の変化と関係しているか。
- ② 夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化の関係は、学校・保育施設の休校・休園により、通常時より育児が多く発生していた1回目の緊急事態宣言下と、そのようなことがなかった2回目の緊急事態宣言下において異なるか。

本研究では、夫婦のテレワークの組み合わせは、夫婦間の交渉によるものではなく、緊急事態宣言によりほぼ強制的に決まったと仮定して分析を行う。また、テレワークと家事・育児時間の変化の関係は、本人の状況だけではなく配偶者の状況も影響すると考えられるため、本人と配偶者双方のテレワーク状況を掛け合わせた組み合わせについて分析する。夫婦のテレワークの組み合わせが家事・育児時間の変化と関係している場合、それは働き方により決定していた可能性が考えられる（本人がテレワーク勤務で配偶者がテレワーク勤務ではない場合に家事・育児の増加がみられるなど）。一方で、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化の間に相関がみられない場合、新・性別役割分業意識が家事・育児時間の変化に強く反映されている可能性が考えられる（働き方にかかわらず、女性が家事・育児を担っているなど）。

さらに、1回目の緊急事態宣言下では、学校・保育施設の休校・休園が発生していることに着目し、通常時より特に育児が増加していたと考えられる、1回目と2回目の緊急事態宣言下についてそれぞれ分析することで、追加の家事・育児が発生している場合とそうでない場合において、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化の関係が異なるかを検証する。

## 5. データ

分析には、リクルートワークス研究所が2016年から毎年実施している、「全国就業実態パネル調査」（以下、JPSSED）の2020年調査および2021年調査と、JPSSED 2020 臨時追跡調査およびJPSSED 2021 臨時追跡調査を使用する。JPSSEDは毎年1月に全国の15歳以上の約5万人の男女を対象に実施している調査である。この調査は、総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行っている。JPSSED 2020 臨時追跡調査およびJPSSED 2021 臨時追跡調査は、JPSSEDに付随する調査で、それぞれ1回目および2回目の緊急事態宣言下での働き方の変化を定点観測することを目的としている。JPSSED 2020 臨時追跡調査は、JPSSED 2020の回答者のうち20～60歳、かつ、2019年12月時点の就業者から無作為抽出された約

1 万人を対象としている。JPSED 2021 臨時追跡調査は、2019 年 12 月時点就業者の 20～59 歳で、JPSED 2020、JPSED 2020 臨時追跡調査、JPSED 2021、JPSED 2021 追加調査のいずれも回答している人が対象となっている。

本研究における分析対象は、JPSED 2020 実施時点（2020 年 1 月）において末子年齢が 11 歳以下で、2019 年 12 月、1 回目の緊急事態宣言下、2020 年の 12 月、2 回目の緊急事態宣言下の 4 時点において就業していた共働きの男女（休業者は除く）である。今回、分析対象の末子年齢を JPSED 2020 実施時点で 11 歳以下としているのは、2019 年 12 月から 2 回目の緊急事態宣言までの期間のすべてで末子が小学生以下となるようにするためである。

また、この期間に同じ仕事を継続している者に限定するため、入社年は 2019 年以前の者に限定している。加えて、配偶者および子どもと同居している者に限定した。また、JPSED 2020 臨時追跡調査で、配偶者が新型コロナウイルス感染症の影響により、解雇、離職、廃業したと回答した者および、JPSED 2021 臨時追跡調査において、2 回目の緊急事態宣言の期間（1 月 14 日から 2 月 7 日）に配偶者が働いていなかったと回答した者については、分析から除外した。最終的に、変数に欠損のない女性 203 人、男性 461 人を分析に使用する。

## 6. 変数

被説明変数には、1 回目、2 回目それぞれの緊急事態宣言発令前の家事・育児時間を基準とした緊急事態宣言下における家事・育児時間の変化（分）を使用する。この変数は、1 回目の緊急事態宣言下と 2 回目の緊急事態宣言下について、それぞれで作成する。まず、緊急事態宣言発令前の家事・育児時間については、2019 年の 12 月時点（JPSED 2020 より）および 2020 年の 12 月時点（JPSED2021 より）の平均的な 1 日における働いていた日の家事・育児時間を聞いているため、この設問を使用する。緊急事態宣言下（1 回目は 2020 年 4 月 16 日から 5 月 14 日の期間、2 回目は 2021 年 1 月 14 日から 2 月 7 日の期間）の家事・育児時間については、JPSED 2020 臨時追跡調査および同 2021 臨時追跡調査において、それぞれ同様の内容を聞いている設問があるためこれを使用する。これらの設問をもとに、1 回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間の変化（分）は、2019 年 12 月時点の家事・育児時間から、1 回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間を引いたものとした。2 回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間の変化（分）は、2020 年 12 月時点の家事・育児時間から、2 回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間を引いたものとした。

説明変数には、本人のテレワーク勤務の有無および配偶者のテレワーク勤務の有無の情報を掛け合わせた 4 種類のダミー変数を使用する。まず、本人については、JPSED 2020 臨時追跡調査および同 2021 臨時追跡調査において、それぞれ 1 回目と 2 回目の緊急事態宣言下（期間は家事・育児時間の設問と同じ）で週に合計で何時間テレワークを行ったかを聞いており、この設問で 1 時間以上と回答した者を、テレワーク勤務ありとした。配偶



者については同じ調査において、1回目と2回目の緊急事態宣言下で配偶者がテレワークをしていたかを尋ねており、その回答を使用している。これらの情報をもとに、夫婦のテレワークの掛け合わせによる4つのカテゴリー（本人・配偶者ともにテレワークあり、本人・配偶者ともにテレワークなし、本人のみテレワーク（配偶者はテレワークなし）、配偶者のみテレワーク（本人はテレワークなし）を作成し、それぞれダミー変数を作成した。

コントロール変数には、大卒以上ダミー、正規雇用ダミー、配偶者正規雇用ダミー、本人年収（万円）、配偶者年収（万円）、末子年齢を使用する。これらの変数は、1回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間の変化の分析では、JPSSED 2020からの回答を使用し、2回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間の増減の分析には、JPSSED 2021からの回答を使用する。

## 7. 結果

### 7.1. 記述統計量

男女別の記述統計量を表1から4に示す。1回目の緊急事態宣言下についてみると（表1と表2）、家事・育児時間の変化の平均は、男性は約57分、女性は約35分増加しており、男性の方が家事・育児時間が増加している。テレワークについては、男性は31.7%、女性は22.2%と、男性の方がテレワークの割合が高い。また、夫婦のテレワークの組み合わせをみると、本人・配偶者ともにテレワークなしの割合が最も高く、男性が63.8%、女性が62.1%であった。本人・配偶者ともにテレワークは男女とも割合が低い傾向で、男性が6.3%、女性は4.9%であった。配偶者のみがテレワークは男性で最も低く、4.6%であった。

2回目の緊急事態宣言下についてみると（表3と表4）、家事・育児時間の変化の平均は1回目と同様に、女性よりも男性の方が増加しており、男性は約40分、女性は約29分であったが、1回目よりは増加が少ない。テレワークの割合は1回目の緊急事態宣言下と同様に男性の方が女性より高い割合ではあるものの、1回目よりも低くなっており、男性は20.4%、女性は11.8%であった。夫婦のテレワーク勤務の組み合わせをみると、本人・配偶者ともにテレワークなしの割合が1回目よりも高くなり、男性は74.6%、女性は74.4%であった。本人・配偶者ともにテレワークは、1回目と同様に男女ともに低い割合で、男性が4.8%、女性が3.4%であった。

### 7.2. 分析結果

家事・育児時間の変化に関する男女別のOLS推定結果を表5に示す。分析1は1回目の緊急事態宣言下の、分析2は2回目の緊急事態宣言下の家事・育児時間の変化について分析したものである。夫婦のテレワークの組み合わせについては、本人・配偶者がともにテレワークなしのグループが基準となっている。推定結果から、1回目の緊急事態宣言下においては、夫婦のテレワーク勤務の組み合わせの一部と家事・育児時間に有意な関係がみられるのに対し、2回目の緊急事態宣言下では、どの組み合わせにおいても有意な関係

はみられなかった。

分析 1 についてみてみると、男性、女性どちらの結果においても、本人のみがテレワークであることが、家事・育児時間に正に有意であった。つまり、男性で配偶者はテレワーク勤務ではなく、本人のみがテレワーク勤務の場合、本人・配偶者ともにテレワーク勤務ではない男性と比較して、1 回目の緊急事態宣言発令前の 2019 年 12 月時点より家事・育児時間が約 48 分増加したといえる。女性で同様のケースでは、男性より増加が大きく、約 94 分増加したといえる。次に、分析 2 についてみると、夫婦のテレワークの組み合わせについては男女どちらの結果においてもすべて非有意であり、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の増減について有意な差はみられなかった。

## 8. 結論と考察

本研究は、1 回目の緊急事態宣言下における学校・保育施設の臨時休校・休園による家事・育児の増加に着目しながら、通常とは異なり、夫婦間で働き方の調整を行うことが困難であったとされる 1 回目と 2 回目の緊急事態宣言下における、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化について分析を行った。

分析結果から、通常時よりも家事・育児が多く発生していたと想定される 1 回目の緊急事態宣言下では、男女を問わず、本人のみテレワークで配偶者がテレワークではないことが家事・育児時間の変化に正に有意に関係していた。しかし、学校などの休校がなかった 2 回目の緊急事態宣言下においては、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化の間に有意な関係は示されなかった。つまり、家事・育児が通常時より増加しており、かつテレワークを行うかどうかほぼ強制的に決定するような状況下では、男女ともに家事・育児時間は働き方の影響を受けるが、そうではない場合、新・性別役割分業意識、すなわち男性は仕事、女性は仕事も家事・育児も、というような状態が反映される可能性が高いことが示唆された。

言い換えると、緊急の対応が必要な家事・育児が発生していない場合は、たとえ男性がテレワーク勤務をしても家事・育児時間を増やさず、これまで通り女性が家事・育児を担う可能性が考えられる。また、新・性別役割分業については、少なくとも 2 回の緊急事態宣言を経た段階では、変わってはいない可能性が高いといえる。

または、1 回目の緊急事態宣言下では、学校・保育施設の臨時休校・休園により、特に育児の増加が想定されることから、男性は育児については分担するという可能性も考えられる。家事・育児の分担において、男性が育児については分担する傾向は先行研究でも指摘されている (Del Boca et al. 2020)。

いずれにせよ、2 回目の緊急事態宣言下の分析結果を踏まえると、テレワークにより夫婦間の分業が進んだとはいえない可能性がある。しかし、1 回目の緊急事態宣言下では男性についても、本人のみがテレワークで配偶者がテレワークではないことが、家事・育児時間の変化と正に有意に関係していたことから、家庭内で緊急の対応が必要な家事・育児

が発生した際などに、夫婦間のテレワークの状況により、今後は分業が進む場面もあるかもしれない。また、今後テレワークが定着した場合、将来的には妻から夫に対する期待そのものが変化する可能性もある。つまり、役割意識の形成は、配偶者の影響を受けるため（梅崎 2020; Maurer et al. 2001）、テレワークの定着により、男性も家事・育児を行うことが可能だと考えられるようになれば、妻から夫への家事・育児の期待が高まり、それが男性の行動に影響を及ぼす可能性もあるかもしれない。

しかし、新型コロナウイルス感染症が収束し、テレワークの選択が可能になった状況下で男性が家事・育児を避けるためにテレワークを選択しない可能性や、新・性別役割分業意識が根強く反映される形で、テレワークは女性が家事・育児をしやすくするために行うものという認識が広がり、家事・育児の負担がさらに女性に偏る可能性も否定はできない。したがって、夫婦間のテレワークと家事・育児時間の関係については、今後も引き続き研究が必要であるといえる。

なお、家事・育児については、それぞれ異なる特徴を持っていることから、分けて分析をすることが望ましいが、本研究で用いたデータは家事・育児時間について分けて聞いておらず、本人と配偶者の家事・育児時間の分担状況に関しても尋ねていないため、それらに関する、分析はできていない。従って、男女の家事時間と育児時間のそれぞれに関するデータや、本人と配偶者の分担状況の詳細に関するデータを用いたさらなる分析が求められる。

男女の家事・育児の分業が今後どのようなようになるか、現時点で結論づけることはできない。また、今後新型コロナウイルス感染症の脅威が収まり、テレワークをするか否か自由に選択可能になった際に、夫婦間の分業、すなわち働き方と家事・育児の分担については、夫婦間の交渉の後に決定されることが考えられる。家庭内の分業と働き方はほぼ同時に決定されるため、そのような自由な選択が可能になった状況における、夫婦のテレワークの選択や家事・育児時間の分担についても、今後分析されるべきである。

## 参考文献

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189, 104245.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (No. w26947). National Bureau of economic research.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and family*, 62(4), 1208-1233.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017.
- Dingel, Jonathan I. and Brent Neiman (2020) "How Many Jobs Can be Done at Home?" *NBER Working Paper*, No.26948
- Hochschild, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York, NY: Viking.
- 石井加代子 中山真緒 山本 勲 (2021) 「コロナ禍初期の緊急事態宣言下における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」『日本労働研究雑誌』 No.731, p81-98.
- 厚生労働省 (1998) 『厚生白書』
- 小寺信也 (2020) 「在宅勤務はどこまで進むか」『みずほインサイト』 みずほ総合研究所.
- 久保桂子 (2017) 「共働き夫婦の家事・育児分担の実態」『日本労働研究雑誌』, 689, 17-27.
- 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』, 2000(13), 134-145.
- 松田茂樹 (2001) 「性別役割分業と新・性別役割分業: 仕事と家事の二重負担」『哲学』 106, 31-57.
- Maurer, T. W., & Pleck, J. H. (2006). Fathers' caregiving and breadwinning: A gender congruence analysis. *Psychology of Men & Masculinity*, 7(2), 101.
- Maurer, T. W., Pleck, J. H., & Rane, T. R. (2001). Parental identity and reflected - appraisals: Measurement and gender dynamics. *Journal of Marriage and the Family*, 63(2), 309-321.
- リクルートワークス研究所 (2020) 「緊急事態宣言下で人々の働き方はどう変化していたのか 全国就業実態パネル調査 2020 臨時追跡調査」  
([https://www.works-i.com/research/works-report/item/jpsed2020\\_rinji.pdf](https://www.works-i.com/research/works-report/item/jpsed2020_rinji.pdf) 閲覧日: 2021年9月24日)
- リクルートワークス研究所 (2021) 「コロナショックは日本の働き方を変えるのか コロナ

ナ前・2回の緊急事態宣言下・その間の期間、4時点の働き方を比較する 全国就業実態パネル調査 2021 臨時追跡調査」

(<https://www.works-i.com/research/works-report/item/jpsed2021rinji.pdf> 閲覧日：2021年11月9日)

Sevilla, A., & Smith, S. (2020). Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*, 36 (Supplement\_1), S169-S186.

Shelton, B. A., & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual review of sociology*, 22(1), 299-322.

梅崎修 (2020) 「主婦パート労働者の家庭内役割と自らの働き方の選択」 佐藤博樹 (編) 『ダイバーシティ経営と人材マネジメント 一生協にみるワーク・ライフ・バランスと理念の共有』 勁草書房, 第6章 119-139.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.

表 1 男性・記述統計量（1 回目の緊急事態宣言下）

	男性(n=461)			
	平均	標準偏差	最大値	最小値
家事・育児時間の変化（分）（2019年12月を基準）	57.007	164.136	-930	820
大卒以上ダミー	0.501	0.501	0	1
本人正規雇用ダミー	0.931	0.254	0	1
配偶者正規雇用ダミー	0.499	0.501	0	1
本人年収	552.686	193.117	10	1700
配偶者年収	258.553	300.707	5	5000
末子年齢	5.629	3.396	0	11
テレワークダミー	0.317	0.466	0	1
配偶者テレワークダミー	0.108	0.311	0	1
本人・配偶者ともにテレワーク	0.063	0.243	0	1
本人・配偶者ともにテレワークなし	0.638	0.481	0	1
本人のみテレワーク（配偶者はテレワークなし）	0.254	0.436	0	1
配偶者のみテレワーク（本人はテレワークなし）	0.046	0.209	0	1

表 2 女性・記述統計量（1 回目の緊急事態宣言下）

	女性(n=203)			
	平均	標準偏差	最大値	最小値
家事・育児時間の変化（分）（2019年12月を基準）	34.926	194.074	-1110	750
大卒以上ダミー	0.690	0.464	0	1
本人正規雇用ダミー	0.360	0.481	0	1
配偶者正規雇用ダミー	0.842	0.365	0	1
本人年収	199.360	160.735	5	725
配偶者年収	517.813	242.416	25	2000
末子年齢	5.897	3.249	0	11
テレワークダミー	0.222	0.416	0	1
配偶者テレワークダミー	0.207	0.406	0	1
本人・配偶者ともにテレワーク	0.049	0.217	0	1
本人・配偶者ともにテレワークなし	0.621	0.486	0	1
本人のみテレワーク（配偶者はテレワークなし）	0.172	0.379	0	1
配偶者のみテレワーク（本人はテレワークなし）	0.158	0.365	0	1

表 3 男性・記述統計量 (2 回目の緊急事態宣言下)

	男性(n=461)			
	平均	標準偏差	最大値	最小値
家事・育児時間の変化 (分) (2020年12月を基準)	40.065	164.557	-600	1260
大卒以上ダミー	0.505	0.501	0	1
本人正規雇用ダミー	0.931	0.254	0	1
配偶者正規雇用ダミー	0.527	0.500	0	1
本人年収	559.536	195.735	20	1700
配偶者年収	250.781	199.203	5	1100
末子年齢	6.564	3.485	0	14
テレワークダミー	0.204	0.403	0	1
配偶者テレワークダミー	0.098	0.297	0	1
本人・配偶者ともにテレワーク	0.048	0.213	0	1
本人・配偶者ともにテレワークなし	0.746	0.436	0	1
本人のみテレワーク (配偶者はテレワークなし)	0.156	0.363	0	1
配偶者のみテレワーク (本人はテレワークなし)	0.050	0.218	0	1

表 4 女性・記述統計量 (2 回目の緊急事態宣言下)

	女性(n=203)			
	平均	標準偏差	最大値	最小値
家事・育児時間の変化 (分) (2019年12月を基準)	29.310	189.597	-580	1260
大卒以上ダミー	0.695	0.462	0	1
本人正規雇用ダミー	0.360	0.481	0	1
配偶者正規雇用ダミー	0.872	0.335	0	1
本人年収	210.902	165.142	10	800
配偶者年収	536.660	234.119	100	2000
末子年齢	6.828	3.369	0	12
テレワークダミー	0.118	0.324	0	1
配偶者テレワークダミー	0.172	0.379	0	1
本人・配偶者ともにテレワーク	0.034	0.183	0	1
本人・配偶者ともにテレワークなし	0.744	0.438	0	1
本人のみテレワーク (配偶者はテレワークなし)	0.084	0.278	0	1
配偶者のみテレワーク (本人はテレワークなし)	0.138	0.346	0	1

表 5 家事・育児時間の変化の男女間推定結果 (OLS)

	分析1		分析2	
	家事・育児時間の変化 (1回目緊急事態宣言下)		家事・育児時間の変化 (2回目緊急事態宣言下)	
	男性	女性	男性	女性
大卒以上ダミー	33.82** (16.23)	-5.977 (30.74)	30.89* (16.47)	-3.811 (29.50)
正規雇用ダミー	42.33 (30.38)	10.42 (50.57)	22.58 (30.81)	131.0*** (44.41)
配偶者正規雇用ダミー	3.531 (18.43)	-10.19 (39.06)	9.777 (21.22)	-32.53 (40.51)
本人年収	-0.0181 (0.0443)	0.111 (0.148)	-0.0152 (0.0431)	-0.151 (0.129)
配偶者年収	0.00172 (0.0286)	-0.0784 (0.0636)	-0.0750 (0.0520)	-0.00342 (0.0627)
末子年齢	5.518** (2.430)	3.617 (4.308)	-3.001 (2.386)	4.844 (4.124)
本人・配偶者ともにテレワーク (ref.本人・配偶者ともにテレワークなし)	26.99 (33.54)	4.945 (65.22)	3.375 (37.97)	17.36 (74.88)
本人のみテレワーク (配偶者はテレワークなし)	47.59** (18.74)	93.66** (38.39)	14.48 (22.13)	-52.78 (49.37)
配偶者のみテレワーク (本人はテレワークなし)	58.37 (36.99)	10.99 (39.42)	-16.36 (35.72)	42.54 (39.72)
定数項	-39.05 (39.61)	22.98 (60.51)	43.72 (41.34)	11.69 (61.21)
観測数	461	203	461	203
R-squared	0.041	0.058	0.021	0.075

( ) 内は標準誤差

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1