



# 職場に置き換えて解決を 探る夫婦の家事問題

## 「協力してくれないと怒る妻」VS 「協力しているのにダメ出しをされる夫」



ナチュラルライフ研究家  
佐光 紀子

○ [さこう・のりこ] 1961年東京都生まれ。上智大学大学院前期博士課程修了。繊維メーカーや証券会社で翻訳や調査に従事後、フリーの翻訳者となる。本の翻訳をきっかけに、重曹や酢などの自然素材を使った家事に関する研究を始める。著書に『家事のワンオペ脱出術』(エクスマレッジ)、『家事のしすぎ』が日本を滅ぼす(光文社新書)、『なぜ妻は「手伝う」と怒るのか』(平凡社新書)などがある。

なかなか収束に至らないコロナ禍での生活も2年が過ぎた。多くの企業が在宅に切り替えた当初、既婚の女性たちから、家事負担の激増に悲鳴と怒りの声が上がったのをご記憶の方もおられるだろう。在宅時間が増えるにつれ、男性の家事参加が注目を浴びるようになってきた。

また、団塊世代が定年を迎え、家にいる夫が増えたことで、定年後の家事分担にもスポットがあたるようになってきた。が、それと共に「戦力にならない」という妻の怒り、そして「手伝っているのに」ダメ出しを食らう夫の嘆き節も聞こえてくるようになった。本稿では、この「協力してくれないと怒る妻」VS「協力しているのにダメ出しをされる夫」という構図をどう考え、どう解消していったらよいか、考えてみたい。

### 家事事情の二極化

コロナ禍、「協力してくれないと怒る妻」

VS「協力しているのにダメ出しをされる夫」という対立が激化している家庭がある一方で、もともと家事の分担が進んでいった家庭からは「2人が家にいるようになったら、家事の分担がさらに加速してとても快適」という声も聞こえてくる。2つの家庭のあり方に、どんな違いがあるのだろうか。

家事を手伝う夫の多くは「自分なりに」頑張っている。にもかかわらずその頑張りや、妻には伝わらず、逆に不十分な点を指摘されて凹むといった話は珍しくない。どうしたらダメは回避できるのか。答えは簡単だ。妻が納得するレベルの「お手伝い」なら、文句は言われない。「妻を喜ばせるための手伝い」は、妻のやってほしいことを妻がやってほしいようにやらなければならぬ。僕なりに頑張ってもダメなのだ。

家事の「手伝い」は、丁稚奉公に似ている。言われたことを、親方に「よし」と言ってもらおうべく、親方の技を見よう見まねでやってみる。けれど、しょせん、ベテランの親

方にはかなわない。少しでもやれば褒めてもらえるかもしれないと頑張るわけだが、結果的に不備や手違いを指摘され、褒めてもらえることはほとんどない。技術が未熟なまま妻を喜ばせようと「お手伝い」している限り、この構図からの脱却は難しい。

家事分業が進んでいる家庭の多くは、文字通り夫婦間で家事を「分担」している。例えば、平日の夕飯は妻担当、休日は夫が3食作る、といった具合だ。メニューを考え、買い物に行き、食事を出して片づけるところまで、全てを各自が担当する。家の中の掃除と片づけは妻。草むしりを含めた外周りは夫という分業をしているご夫婦もいる。どちらも作業を各自が完結するという意味でお手伝いとは異なる。

ここでは妻は親方ではなく、夫の同僚だ。同僚として相談ののったり、アドバイスをすることはあっても、親方として叱咤したり、ダメ出しをしたりということにはなりにくい。



## >>> 職場に置き換えて解決を探る夫婦の家事問題

### 妻は「家族」という零細企業の社長

どうして妻が親方になり、家の中を仕切りがちかを考える上で、家庭を会社、家事を仕事に例えるとわかりやすい。家族という組織の社長は誰か？ 売上げだけでなく、経営全般に責任を感じ、家庭全体の円滑な運営に一番の責任を感じるのが経営者だとすると、妻が経営者の家庭は多い。

一例として、子どもという新入社員の育成について考えてみたい。新人が社員としての役割を果たすようになるまで育てるのは、多くの場合、母親たる妻の人事部長としての業務だ。非戦力社員の我が子が出向先の学校や保育園でもめごとを起こしても、解雇も育成の放棄もできない。それどころか、熱を出せば飛んでいって救出し、宿題が出ていないと出向先から電話が来れば、社員に代わって頭を下げる。自分に非がなくても、営業部長たるパートナーが人事部長を代行してくれなければ、努力と忍耐で乗り切るのが社長兼人事部長ではなからうか。

一方で、営業部長が忙しそうなら、人手不足の経営者はできるだけこちらで仕事を引き受けようと考ええる。営業部は得意先の業務が終了すれば仕事は終わるが、総務や子ども育成人事はそうはいかない。総務が手一杯で営業部長に出動を頼んだところで、「今日は残業で」「得意先との飲み会があった」と言われたら、総務部長兼社長として

は「なるほど。じゃあ、こちらでなんとかします」と、ワンオペ業務をせざるをえない。営業部長は部門外のことを断ることができても、経営責任者が手を放したら我が家(社)の日常は破綻する。自分が最終責任者だという感覚で、妻は家庭を回している。いざとなったら断れる立場の夫と、最後は逃げられないと思っている妻。引き受ける責任の重さは、時に、経営者と新入社員以上に差があると言えるだろう。こうして責任とともに、妻は家のことを自分一人で切り盛りするようになっていく。

### 男の育児・家事は褒められるもの？

専業主夫になった当時を「幼稚園の送り迎えしていることをママさんたちは褒めてくれるんですよ、『偉いね』って」と振り返るのは、フアザーリング・ジャパン関西代表の和田憲明さん。育児や家事をする男性は、周囲からは褒められることが多い。

一方で、子育てや家事をお手伝い以上に夫に任せている妻への視線は厳しい。3人目のお子さんが生まれた時に育児休暇を取ったタツロウさんは、「職場では、子育てを一段落終えた女性が多いです。意外だったのはそういった方に自分が育児をしていることを話すと、妻は一体何をしているんだという意見が多かったこと」だという。夫を褒める裏にある「妻は一体何をしているんだ」という厳しい視線を、常に妻が意識

していることは、意外に夫に伝わっていない。若い友人が、育休明けのある朝パートナーに娘の登園を頼んだ時の話をしてくれた。迎えにいった彼女は、くしゃくしゃの髪の毛の娘に愕然とする。彼女は、パートナーに食ってかかった。「娘のだらしない格好で批判されるのは、あなたじゃなくて私なのよ!」と。

友人は言う。「夫が子どもを保育園に連れていくと、周りの人は『なんていいご主人なの。優しくして』みたいなことを言うじゃない? 例え娘の髪の毛がぐちゃぐちゃでもよ。でも、もし、私がそういう状態で娘を保育園に連れていったら、『あのお母さん、娘の髪の毛一つちゃんと整えられない』って言われるでしょう? お父さんが求められるものとお母さんが求められるものってものすごく違う」と彼女は話を結んだ。

この手のプレッシャーを私は家事の呪いと呼んでいるのだが、この呪いは、夫の理解度や夫婦間の協力とは全く関係なく妻に襲いかかる。妻は「愚母悪妻の家庭で気の毒に」と家族が恥をかかないようにと悪戦苦闘している。普段から娘の身支度には気をつけているので、くしゃくしゃの頭の娘を保育園に連れていかれると、「私の顔に泥をぬりたいのか」と怒り出したりするのだ。

妻は、まず、自分が呪いにかかっていることに気がつく。誰かがあなたに「お母さん失格ね!」と言いに来なければ、陰で何と言われようと気にしなくていいではないか。家族も、その声をかけて彼女を呪い

から解き放つてほしい。

一方で、夫が「手伝ったのに」妻が夫の家事のわずかな落ち度を見つけて怒り出すのは、母親に異常に厳しい世間への夫の理解不足である可能性は否めない。夫がせっかくな手伝ったのに妻が怒つたら、コーヒーでも煎れて妻の話に耳を傾け、家事の内容の理解にズレがなかったか2人で確認したい。職場で作業内容を確認するように。

### 作業は内容の確認を

家の中全般を仕切っている以上、妻は「私

が我が家のルールだ」と思っている。夫が洗った食器の汚れが落ちているかどうかを決めるのは妻なのだ。しかし、その「我が家のルール」は夫をはじめとする他の家族と共有されていないことが意外に多い。

夫がワイングラスを洗うことになったとする。口紅のついたワイングラスの汚れが落ちていないというのは、どういう状態だろうか？

レベル①口紅が落ちている。

レベル②口紅が落ちていて、中に赤ワインが残っていない。

レベル③口紅、赤ワインだけでなく、手垢などもない。

レベル④ばい菌がついて残らないように、除菌力のあるもので洗浄する。

レベル⑤洗浄後、水滴などが白く残らないように、クロスで拭き上げる。

どれも、「ワインの汚れを落とす」作業だ

が、発注者の妻がレベル⑤を想定し、受注者の夫がレベル②でOKだと考えていると、作業完了後に受注者がダメ出しを食らうことになる。そこでレベル②でも落ちていると反論をしても話は通らない。なぜなら、「このキッチンの主は私で、このキッチンでは『私がルール』だ」と妻が思っているからだ。大事なのは、作業前に彼女のルールを双方で確認することだ。そこからは交渉だ。

「僕が洗うとレベル②で終わってしまう可能性が高い。気をつけるけれども、そうやってしまうことは避けられないかもしれない。それでも僕が洗ってよければ洗うよ」。それでも僕が洗ってよければ洗うよ」。そう言われれば妻も考えるだろう。「それなら、私が洗う」「それでもいいから洗って」「疲れて洗えない時だけお願いする」パターンはいろいろだ。「それでもいいから洗って」と言われたのにダメ出しされたら「僕は事前

に言ったよね」と言い返すこともできる。

一方で、「うまく洗えそうもないから、食器洗浄機を次の僕のボーナスで買うよ」という手もあるだろうし、「どうしても君ほどきれいには洗えないから、他の家事を担当するよ」と提案をしてみるのも一案だ。

私自身母親として振り返ると、食器洗いや洗濯、掃除などの「汚れ落とし業務」に関して、娘と息子では娘に厳しくなりがちだったし、そういう母親は少なくない気がする。厳しく家事を教えられた娘は結婚後も汚れへの沸点が低く、「気がついた方が掃除をする」というルールの家庭では、結果的

に沸点の低い妻ばかりが掃除をすることになり、妻が爆発するという話も耳にする。

### 家事は慣れ

国立社会保障・人口問題研究所の「全国家庭動向調査」によると、妻の平均家事時間は夫の約7倍だという。結婚当初の2人の家事スキルがほぼ同等だったとしよう。調査通りの夫婦だと妻は週31時間23分家事労働をする一方、夫は5時間17分。これを新人のOJT（職場内訓練）に例えると、その習熟度の差は明白だ。1日8時間就労の換算だと、妻は1年後には204日の研修を済ませたことになる。一方の夫は34日で、1ヶ月強の研修が終わったレベルだ。

たった1年でこれだけ差がつく。1年の就労日数を260日で計算すると、10年で妻の就労経験年数は7・8年、中堅と言われる域だ。一方の夫は就労年数1・3年、新人2年目だ。定年の頃になると、経験値の差はさらに拡大の一途をたどる。だから、定年になったからといって、「あなたも家事をやってね」と夫が言われても、妻と同じようにできるわけがない。夫の「今日から僕も即戦力」は、残念ながら大きな勘違いだ。例えば職場では管理職の肩書きが付き、バリバリ仕事をしていると自負していたとしても、職場の経験では卵焼きは焼けないし、節水しながら手際よく食器を洗うことの役にも立たないのだから。



## >>> 職場に置き換えて解決を探る夫婦の家事問題



しかし、これはあくまでも経験値の問題であって、夫の能力が著しく妻に劣るといふ話ではないし、男が家事に向かないわけでもない。要は「慣れ」の問題だ。慣れるまでは期待通りにいかないこともある。トライ&エラーの時間は必要だ。

そこで、家事をシェアする際には、夫は不慣れであることをアピールする姿勢が重要になってくる。もちろん、「慣れていないんだから、失敗するのは当然だ」と開き直るのはいただけない。こちらが期待の新人なら、彼女はベテランの先輩だという認識は重要だ。新しい職場に行った時の要領で「わからないところはいろいろお尋ねします」が、今までの社会経験から有能なはずで

慣れるまで時間をください」を基本のスタンスにする。同時に、親方の技術をじつと眺めて盗むような手法を極力回避し、着地点の確認共有を双方で心がけたい。

先輩である妻としては、「私がやった方が速い」は是非とも封印したい。新人なのだから時間がかかるのは仕方がない。心に余裕を保ちつつ作業の着地点を共有し、仕事を覚えてもらおう。もちろん、新人君の後ろで一挙手一投足に突っ込みをいれるお局様のような真似も避けたい。概要を共有したら、作業は新人君に全面的に任せるに限る。その方が仕事なんて早く覚えるのだから。

### 言われる前に動く

「先輩、後輩のいい関係を維持しつつ、仕事を分担していく」と捉えると、家事シェアのコツは職場での人間関係を思い起こすと、わかりやすい。夫は、仕事の現場で先輩として、「こいつ使えないな」と思われずに済む後輩、特に新人の後輩の態度を思い起こせばいいのだ。

使えない新人の筆頭は、指示待ち族ではないだろうか。これを家事シェアに置き換えるなら、「言われないと動かない夫」だ。逆に言うと、先輩たる妻から頼まれる前に動ければ、「いい後輩」「できるパートナー」への道が大きく拓けてくる。夫との家事シェアにおけるイラツとの原因を100人の妻に聞いたリクルートの調査でも、ポイント

が高いのは、「言われる前に」動くことだ。

ゴミ出しを例に考えたい。「不燃ゴミは火曜日。朝の8時までに出して」と言われる。その火曜日。妻がゴミのことを言い出した時点で「さつき出しておいたよ」と言えれば◎だ。翌週も妻に「出してくれない?」と言われるようでは、「本当にやる気がない」と思われる。毎週同じことを言わなければ動かない後輩は、使えないし、やる気がないし、能力が低いと思われるも仕方がない。

もしここで夫が「ついでに聞くけど、可燃ゴミはいつ?」と、次のことに気を回せれば、かなりポイントは高い。もちろん、曜日を確認したからには、その曜日を記憶し、言われなくても実行することも必要だ。「社内掲示板にもポストしておきますか?」と聞いただけでポストしない後輩はNGだ。同様に、**家庭でも有言実行が信頼を産む。**夫は子どもではなくパートナーだ。相手にそう思ってもらうには、**日常の業務遂行で信頼できる存在であることが一番だろう。**先輩が黙々と日々の仕事を担っているのを横目で見ながらスマホをいじり、いざとなるとしゃしゃり出てきて、大口をたたく後輩と仕事をしたくないのは、誰しも同じ。状況は、職場でも家庭でも変わらない。

**家庭と仕事は違うが、心地よい関係を築く上で必要なことは案外共通している。**お互いがよいパートナーとしてやっていくためのコミュニケーションのヒントは、そんなところにあるのではないだろうか。