

一橋大学・雇用政策研究会
Research Note No.1

職場と家族をめぐる父親のジレンマとそののりこえ
——男性の育児休業経験者を事例に——

齋藤 早苗

2011.4.

一橋大学大学院社会学研究科・総合政策研究室

職場と家族をめぐる父親のジレンマとそののりこえ¹

——男性の育児休業経験者を事例に——

齋藤 早苗

1. 調査の概要

(1) 調査対象

育児休業/休暇(以下、両者をまとめて育児休業という)を取得した男性雇用労働者を対象とした。なお育児休業法に基づいた育児休業制度の利用者に限らず、有給休暇や代休を利用して育児休業・休暇をとったものも対象を含む。

調査対象者は、インタビューによる者 20 名(パパ育休サロンでの体験談 1 名、育児休業取得検討後断念したもの 1 名を含む)、文書での回答による調査 2 名である。インタビュー調査対象者のうち 3 名は妻も同席し、同時にインタビューを行なった。

調査対象の抽出は、男性の取得者自体が 1%程度とたいへん少ないことから機縁法を用いた。そのため調査対象者は首都圏在住の父親に限定された。調査対象者との接触経路は、自身の体験を社会に発信することに積極的なケースとして「内閣府育児休業体験記」経由、育児支援団体経由、講演会・書籍等経由で 11 名、日々の生活の中で情報発信はするけれども社会的な活動は行っていないケースとして、知人・友人経由、保育園・児童館経由で 11 名となった。

(2) 調査期間

2009 年 11 月～2010 年 11 月

2. 調査結果と考察

インタビューで得られたデータを、グラウンデッド・セオリー・アプローチという分析方法を用いて分析、考察した。その結果、(1)父親個人の認識と、(2)職場における変化について、以下の要素と概念が抽出された。

(1) 父親の認識

育児休業以前は長時間労働を担っていた取得者の多くが、育児に対してどのような認識をもち、育休の前後にその認識がどのように変化し、働き方が変わったのかに着目した。抽出された要素や概念は以下の 4 点である。

1) 基底にある変わらない認識——他者(へ)の敏感な権利/義務の意識

育児休業を取得した理由の分析から、直接的に理由として語られるわけではないものの、基底にある認識として以下 3 点が抽出された。1 点目に取得者自身が、他者(主には妻)の持つよりよく生きる権利を敏感に感じ取っていること、2 点目に妻がよりよく生きるための権利を保障するために自分はどうするかを考えていること、3 点目に妻の権利を保障するための実践(家事・育児を担うこと、妻の就業継続を支援すること)は、育児休業取得という行動の際に夫/父親としての義務の実行としても強く認識されていることである。

¹ 本稿は著者が平成 22 年度に一橋大学社会学研究科に提出した、同じタイトルの修士論文に基づくものである。

育児休業取得という行動は、職場での〈労働者の権利行使〉である。しかし取得者は、職場での〈労働者としての義務〉も敏感に感じていた。この〈労働者としての義務〉の意識を持っていることが、業務遂行に強い動機付けを与えていた。また休業の影響を考慮して、組織の人事権行使すなわち〈使用者側の権利行使〉にも配慮していた。

取得者は聞き取り時点で、家事・育児を「2人で」「流動的に」担う実態があり、そのことについては、「共同生活者、育児の共同責任者としてあたりまえのこと」だとの認識をもっていた。これは、①結婚時点から家事を共同で担うケースと、②育児休業取得前後に担うようになるケースが見られた。後者では、妻の産褥期に親族の援助が得られないケースが多かった。

また妻の職業の有無や職種が取得に及ぼす影響は、「どの時期(産褥期か復職期か)」に「どのくらいの期間(長期か短期か)」取得するかに影響を与えていた。妻が無業の場合、取得時期は産褥期以外での取得が1事例に対して、産褥期は4事例だった。妻が有業の場合は復職期が12事例に対して、産褥期は3事例だった。また妻が無業あるいは民間正社員の場合の取得期間は6か月未満だったが、妻が公務員の場合には1年2ヵ月や4年といった長期間の取得が多かった。

2) 結婚・出産を契機に浮上する認識——昇進幻想/会社からの脱却

取得者の多くは、自身の能力と昇進の可能性を冷静にみていた。「昇進」という言葉には、昇進そのものに対する期待だけではなく、その言葉の裏にある「大多数の組織成員と同じ道を歩みたいという期待」、あるいは「大多数の組織成員から落伍したくないという怖れ」があると推察し、これを「昇進幻想」とした。取得者はこうした昇進幻想に対しても、過大に期待したり怖れたりしてはいなかった。これは「この会社でなくても働く場所はある」ことを念頭において、育児休業をすることで職場での居場所がなくなるリスクよりも、むしろ家族の中に居場所を失うリスクを大きく見積もっているためだと思われる。

3) 育児休業取得を契機として変化する認識——稼ぎ手役割規範からの脱却

育児休業給付の受給がない、一部給付がない場合に10ヵ月から1年2ヵ月、賃金減給の場合も10ヵ月、4年と、長期間の取得者が多かった。そうした取得者は、経済的なリスクよりも、妻や子どもとの時間を犠牲にすることの方が損失は大きいと認識していた。また、妻も夫が取得することに対してほとんどの事例で肯定的に受け止めていた。このことから、夫が稼ぎ手役割を離れることの裏側に、妻が育児を夫に譲り、稼ぎ手役割を引き受ける姿勢があると推察する(表1参照)。

表1 取得時の休業給付状況

種別	のべ人数	取得期間 ()内は人数内訳/妻の職業
休暇(有休・代休利用)	6	3週間(2/ともに無)、1ヵ月(4/無2、団体1、公1)
休暇(有休利用)+休業(給付あり)	1	1ヵ月(1/無)
休業(給付あり)	8	3週間(1/民)、2ヵ月(2/公1、契約1)、3・4ヶ月(各1/ともに無)、5ヵ月(1/民)、6ヵ月(2/公1、民1)
休業(一部給付あり)	2	1年(2/ともに公)
休業(給付なし)	5	1ヵ月(1/公)、2ヵ月半(1/民)、5ヵ月(1/民)、10ヵ月(1/公)、1年2ヵ月(1/公)
短時間勤務(減給)	2	10ヵ月(1/公)、4年(1/公)
合計	24	

注)妻の職業の表示:無-無業、団体-団体職員、公-公務員、民-民間社員、契約-契約社員

*太字は妻が公務員の事例。

*育児休業給付の割合は、年代により異なるが、多くは給付割合が4~5割の時期に取得している。

4) 取得前後の認識の変化——働き方にかかわる認識の変化と実態

取得者は、家族の場で積極的に家事・育児を担うために、雇用労働の時間を短縮し調整していた。取得者は、取得前後に子どもとの関係を維持する上で、同じ時間・空間を共に過ごすことの重要性を認識していた。そのため子どもが就寝するまでの午後6時~9時ころまでの2~3時間に家にいなければならないという、子ども誕生以前とは異なる認識をもつようになった。この認識の変化が働き方の変化の契機となっていた。具体的に変化した働き方として、①定時退社の励行、②効率重視の業務遂行、③残業時間を早朝にシフトする、という実態があった。

5) 結果からの考察

インタビューの分析から、取得者のもつ他者(へ)の敏感な権利/義務の意識が夫妻間の対等な関係を築く上での基礎となっていることが推察される。こうした夫妻間の対等な関係の具体的な実践が、「2人で」「流動的に」家事を担うことであった。いずれの取得者も「男だから」「女だから」という性別カテゴリーから家族内役割を考える意識が希薄で、家事についても「自分にとってやる必要があることだ」と認識していた。このことから、取得者は結婚前後で家事労働と雇用労働の「価値」を、ある程度相対化していたと考えられる。

こうした労働の「価値」の相対化が、子どもの誕生をきっかけに父親に強いジレンマを感じさせる要因になっている。子どものケアを含め全面的に育児に関わるためには、ぐずる子どもの相手、入浴の介助、食事の準備など夜の時間にこそ人手が必要であることに気付く。この気付きによって、取得者は家族の場で働くか、職場で働くかの「場」の相対化へと導かれている。その結果、働き方が変容していた。

こうした分析から、家族の場での仕事の担い方が、雇用労働の労働時間短縮に影響を与えていると考えられる。育児と仕事の両立は、アンペイドワーク(支払われない労働、再生産労働)とペイドワーク(収入労働、生産労働)の両立という側面を持ち、2つの労働のバランスをどうとるか

の問題であるといえる。家族の場で担うべき仕事があると考える夫/父親ほど、この 2 つのワークの間にあるジレンマが顕在化する。このジレンマを解消する実践として、雇用労働の時間短縮と効率的な業務遂行を行っている。また、取得者の業務遂行に係る敏感な義務の意識によって、労働時間が短縮されても業務遂行の質は担保されていると推測する。

しかし、こうした労働の「価値」と「場」の相対化が認識の中で進んでも、具体的な行動に結びつくかどうか、取得する人とならない人を分かつ。その要因として以下 2 点があると推測される。1 点目は、休業によるリスクの見積もりの高低である。実際に取得した人の認識の中では、「昇進幻想/会社依存」がみられなかったことから、就業を継続する上で、休業によるリスクの見積もりが低いと考えられる。

2 点目は、「稼ぎ手役割」の夫妻間での共有である。「稼ぎ手役割」という家族内役割についても、妻との合意のもとに一時的に稼ぎ手役割から離れることを選択していることから、従来の父親のアイデンティティのよりどころであった「稼ぎ手役割」に固執していないことが、影響を与えているとみられる。育児休業給付を受給しないまたは一部受給しない事例に、6 か月を超える長期間の取得が多いこと、長期間の取得者の妻は公務員であることから、夫の「稼ぎ手役割」脱却の裏で、妻が積極的に「稼ぎ手役割」を担っていることが推測される。

以上のことから、取得者に通底する他者(へ)の敏感な権利/義務の意識によって、家事・育児労働と雇用労働の間のジレンマを感じる父親は、「昇進幻想/会社依存」からの脱却を認識することで職場の中の暗黙の規範をのりこえている。また「稼ぎ手役割」からの脱却により家族の中の父親としての規範をのりこえているといえるだろう。2 つのワークのジレンマを感じることで職場での性別役割分業規範がのりこえられ、働き方を変える実践へと導かれているといえる。

(2) 職場の規範の変容

性別役割分業に沿った規範をのりこえ、法に基づいて育児休業を取得した父親の行動を軸に、職場での上司や同僚の対応、職場での規範の変容に着目して要素や概念を抽出した。

1) 職場の中の規範

男性も取得可能になった 1992 年の育児休業法制定直後の取得者は、職場の中で直接的な非難などの負のサンクション²を受けていた。この時期は法的な規範が浸透しておらず、男性が働き、女性が育児を担うという性別役割分業を前提とする規範が強く作用していた。

しかし、2000 年代に入り次世代育成推進法など政策として男性の育児休業取得率の増加が掲げられてからは、表面的には法的権利の行使を制約することはできないため、直接取得者に向けられていた批判や非難は、本音とタテマエに分かれた対応の本音部分に潜在している様子が語られた。

2) 法的規範と職場内規範の乖離

法的規範と職場内規範の乖離について、取得時のサンクションと、後に続く取得者が出たかに着目して分析を行ったところ、①取得に対して負のサンクションが顕著でかつ後に続く取得者がなかった〈分離型〉、②当初は負のサンクションが見られたが現在は正のサンクションに変化しつ

² 本稿では、他者の反応が「是認・奨励・黙認・受容」のときを正のサンクション、「否認・禁止」を負のサンクションと捉える友枝(2002)に依拠する。

つあり、後に続く取得者がいる〈変容型〉、③取得時にすでに男性取得者がおり、タテマエ上は正のサンクションのみの〈一致型〉の3つの事例が見られた。

表2 職場内規範と法的規範の乖離

	取得年	取得時のサンクション	上司の反応	同僚の支援	後に続く取得者	就業状況	事例数
分離型	1992～2006	負	○	×	×	退職する	2事例
変容型	1992～2008	負	×	○	○	就業継続	2事例
一致型	1993～2010	正	○	○	○	就業継続	8事例
		正	○/×	○	×/不明	就業継続	4事例

3) 同性の同僚の支持

2)の3類型から、上司の反応が否定的な場合でも、取得者の就業状況や後に続く取得者に負の影響を与えていなかった。むしろ、職場の同性の同僚から支持された場合に、取得者は就業を継続しており、後に続いて他の男性取得者が現れていた(表2参照)。しかし、同性の同僚について肯定的に語られることがなかった2事例については、後に続く取得者がおらず、取得者もその職場を退職していた。

4) 経営層の承認のとりつけ

取得者は、人事部等の他部署と連携し、明文化されない制度運用に関わる新たな前例をつくるために、関連部署との交渉を積極的に行っている。職場で初めて男性が取得する場合、経営層に直接自身の状況と取得の意向を伝えて、育児休業取得を承認するというトップダウンを取りつけており、これが取得のための他部署等との交渉をサポートしていることがうかがえた。

5) 結果からの考察

法的規範と職場内規範について、乖離型の事例は少なく一致型が多く見られたことは、政策目標に掲げられた影響が大きいだろう。しかし一致型においても、同僚や上司の対応から「権利の行使だから取得自体は止められない。でも男性職員は休まないのがあたりまえ」という二重の相反する規範があることが語られた。このことから本音部分では、権利の行使に対してこれを抑制しようとの思惑が透けて見える。そのため周囲の人々から表面的に受容(正のサンクション)されながら否認(負のサンクション)を感じている事例もあり、政策目標に掲げられても職場内の規範はまだ変容の途上にあるといえる。

職場でのアクターに注目したところ、この3類型から批判的な上司の存在よりも、批判的な同僚の存在が取得者の就業状況を左右しているといえる。代替要員が準備されたとしても、多くは臨時的雇用である。そのため取得者の仕事の多くは同僚に配分される。復職後も、育児のために休むことが多くなれば、その際のサポートはおそらく同僚がすることになるだろう。同僚が新しい行動類型である「男性が育児休業を取得する」という行動規則に対してどのようなサンクションを行使するかによって、取得したことの意味づけに影響を与えていると考える。

また取得者が、直接経営層に接触して、取得の承認を取りつける動きが、いくつかの事例で語ら

れた。このことから、直属の上司が批判的であっても、それを迂回する経路があれば、トップダウンという形で取得の準備を進めることが可能であることを示す。こうしたことから、批判的な上司の存在は、同僚の支持と経営層の承認があれば、のりこえることが可能であるといえる。

以上、取得者が職場で既存の規範をのりこえる道筋を示した。以下では、新たな父親規範をもつ父親の育児休業取得という実践と職場規範の変容との関係について考察する。

(3) 新たな父親規範と職場規範の変容との関係をめぐる考察

グローバルスタンダードを視野に改正され保障された男性の育児に対する法的規範(新たな父親規範)と、いまだ強固な性別役割分業を正統化する職場内の規範との乖離を見ることで、「他者との差異をいかに受容するか」という大きな問いが浮かび上がってきた。新たな行動類型や規範の導入は、それまで受け入れてきた行動類型や規範との差異を受け入れる包含力を必要とする。育児休業を取得する男性は、(1)父親の認識で抽出されたように、少数ながら新しい父親規範を提示する。個々人が獲得する新たな規範が職場にもたらされたとき、職場でいかに正統性を獲得するか/失敗するかは、その職場がもつ差異を受容する包含力の深さ・大きさに密接にかかわっている。

この差異を受容する包含力の根底にあるものは、他者(へ)の敏感な権利/義務の意識であると推察する。他者のもつ権利に敏感であるということは、例えば自分とは異なる行動を実践する人に対しても、その権利を妨げることにはできないと認識することである。他者の権利行使を妨げられないとの気づきは、否認や禁止を意味する負のサンクションを行使することを控えさせる。そのため他者(へ)の権利/義務に敏感に感応する組織成員が多い場合、新しい行動類型が組織内の規範の変化を起こしやすいと考える。

ただし差異を受容することは、差異をすべて理解することではない。差異をもつ他者のありようすべてを理解できなくても、その存在を受け止めることができる包含力を有することである。この包含力をもたらず源泉のひとつが、他者(へ)の敏感な権利/義務の意識であると考えられる。

本調査事例にみる規範の変容過程から、職場の中で新たな規範が獲得されるためには、他者(へ)の敏感な権利/義務の意識が組織成員に浸透することが重要であると示唆された。

3. 考察にもとづく提言(インプリケーション)

以上の調査結果と考察にもとづく提言として、労働者の視点からの育児休業関連施策における政策提言と企業でのワーク・ライフ・バランス支援への提言を以下に示したい。

(1) 政策提言

法的規範と職場内規範の乖離が示すのは、それぞれがもつ「父親役割」の規範が異なっていることに端を発している。現在のワーク・ライフ・バランス政策では男性の育児休業取得率の増加をめざしているが、それ以前に夫/父親の担うべき家族的責任は何かについての議論がないために、乖離を埋められていない。政府の公的委員会として、男女が共に共有すべき家族的責任における「男性の役割」を議論し公表する場を設けることも重要であろう³。

³ ノルウェーやスウェーデンでは、1980年代から政府の委員会として「男の役割委員会」が設置され、男女平等の実現のために男性がなすべきことは何か議論されている。ノルウェーではこの委員会によって、1986年に男性が育児休業する権利としてパパ・クォータ制が提案され、1993年に世界で初めて導入された(2010年12月18日取得 『FEM-NEWS』2010年

育児休業給付について、妻が無業あるいは民間社員の場合に取得期間が6か月未満と短期間であることから、経済的な支援は引き続き必要である。ただし給付率増額だけに終始するのではなく、給付方法によって取得の困難さが緩和されることもあるのではないだろうか。現行の給付は、育児休業の実績に基づいて休業開始からおよそ2か月後に支払われている。そのため、約2か月間の生活を考えると事前に貯蓄が必要になる。むしろ休業開始直後に給付することで、事前の貯蓄という経済的なハードルを低めることができると考える。

また年次有給休暇(以下、年休)の半数が消化されない現状を考慮すれば、年休の法的権利を2年に限定することは、企業にとって労働者に年休を取得させないことのインセンティブとなっている。そこで未消化の年休を休暇口座に蓄積し、育児休業や介護休業についてはその口座から未消化の年休を利用できるようにすることも一案であると思われる(ただし、年休の本来の意味を損ねないよう時限的な措置として、である)。

この他、ワーク・ライフ・バランス政策と並行して、暗黙に標準と想定する「24時間働ける男性労働者」モデルを念頭においた労働法の見直しも求められる。たとえば、労働基準法に定められた「育児時間」は、当初授乳期間を想定し女性だけに定められていた。しかし現在ではそのほとんどが保育園の送迎に使われており、男性も担うことができるという点で女性に限定する意味は実質的に失われている。こうした現実と乖離する労働法の見直しも急務だろう。

(2) 企業でのワーク・ライフ・バランス支援への提言

本稿の職場内規範変容の過程から、男性の育児休業取得行動の正統化には、直属の上司よりも同性の同僚が重要な役割を果たしていることから、非管理職層へもワーク・ライフ・バランス研修を拡大することが、職場の規範改革には有効であろうと思われる。また直属の上司を迂回できるよう、取得したいと考える潜在的な取得希望層が直接経営層に接触できる手段を確保することも有効だろう⁴。

日本の育児休業制度は、子育てが個人的権利としてとらえられている EU 諸国と異なり、世帯を単位とする「育児の『担い手』としての休業補償」(佐藤・武石 2004,127)という側面のみが強調され、親が育児をすることは「権利」であるという意識が浸透していない。そのため、母親の子育てする権利と同様に父親にも子育てする権利があることには無頓着である。個人的権利としての育児休業という観点から、使用者側が母親の就業状況や親族の支援状況を考慮して、父親の育児休業取得を制限することは望ましくない。本稿の考察から、労働者が職場以外でもワークをもっていると認識することは、雇用労働の業務効率への動機づけになるとともに労働時間短縮にも寄与することが示唆されている。人事所管部署においては、経営層の立場に立つ人員管理とは異なる、労働者のもつ労働権を保障する立場からの人員配置や休業への対応が模索されることを願う。

男性の育児休業という新たな行動類型への対応は、職場が新たな規範に対して柔軟に対応しうるかの試金石でもあろう。男性の育児休業に限らず、宗教や言語、ライフスタイルの異なる外国人労働者や、障がい者、非正規雇用労働者といかに協働できるか、ということへの示唆も含むものである。

10月5日 <http://frihet.exblog.jp/>

⁴ 経済産業省で初めての男性育児休業取得者となった山田正人氏は、横浜市副市長就任後、出産祝い金を受け取った男性職員を集めて会食する場を設けている(2010年6月29日さんきゅうパパンポジウムでの発言から)。

4. 引用文献

- 佐藤博樹・武石恵美子 2004 『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』 中央公論新社
- 内閣府 2008 『パパの育児休業体験記』
- 友枝敏雄 2002 「規範の社会学(1)」『人間科学共生社会学』 2、109-124
- 2006 「規範の社会学(2)」『人間科学共生社会学』 53、17-38