

男性の育児休業についての課題

自由記述アンケートと男性育児休業取得者へのインタビュー調査から

藤野(柿並)敦子

1. はじめに
2. 育児休業に関する一般認識 サurvey調査の自由記述欄の分析から
3. 男性育児休業取得者(5名)に対するインタビュー調査
4. おわりに

要 旨

少子化が深刻化する中で、男性労働者を対象に含めた育児休業法が1992年より施行された。しかし、2003年においても男性の育児休業取得率は0.44%と極めて低い状態である。一方で、2002年以降、政府は、少子化対策プラスワンにおいて、男性の働き方の見直しを強調するとともに、男性の育児休業取得率の目標を10%に設定している。

ところが、男性に関しては、実際に取得したものが少ないことより、その普及や課題についての検討が遅れている。そこで、本稿では、兵庫県、財団法人21世紀ヒューマンケア研究機構家庭問題研究所が2003年7月に実施した「若い世代の生活意識と少子化についてのアンケート」のアンケートの自由記述欄における既婚男女の男性の育児休業についての一般認識をさぐるとともに、男性の育児休業取得者におけるインタビュー調査を行い、その質的データによる分析から男性の育児休業についての普及の今後の課題を検討する。

キーワード: 少子化、男性の育児休業、育児介護休業法、質的データ、半構造化面接法

1. はじめに

育児休業とは、男性を含めたすべての労働者に保障される育児のための休業のことである。男性を含む育児休業は、1992年施行された「育児休業等に関する法律」以来、法的に保障されてきた。1996年、この法律に、介護に関する規定が追加され、現行では、「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)」となっている。

そもそも育児休業は、1972年に施行された「勤労婦人福祉法」において、勤労婦人、すなわち女性労働者を対象としたものであった。しかし、合計特殊出生率が1.57を割り込み、少子化が顕著となってきた1990年代以降、男性を含めた労働者の育児休業の法制化が整備されたという経緯がある。また、2000年以降は、少子化の深刻度がさらに増すとともに、2002年の少子化対策プラスワンにおいて、さらにも男性を含めた働き方の見直しが強調され始めた。その中で、政府は、男性の育児休業取得率の目標値を10%に設定すると述べた。

ところで、妻が専業主婦や育児休業中であれば、企業によっては、男性労働者が育児休業を取得できない場合がある。労使協定があれば、この内容を就業規則に盛り込むことができるためである。しかし、妻が産後8週以内であれば、専業主婦であっても、産後休業中であっても、男性労働者は育児休業を取得できることとなっている。したがって、原則、常用雇用者である男性労働者は妻の産後8週以内では、取得することが保障されていると言える¹⁾。

ところが、旧労働省「女子雇用管理基本調査」及び、厚生労働省の「女性雇用管理調査」によれば、1992年以降、男性の育児休業の取得率は、1%に満たず、2003年においても0.44%と報告されている²⁾。1992年以降、男性を含めた労働者に育児休業が保障されることになったとは言え、まだまだ、わが国で、男性が育児休業を取得するのはまれなことであり、その取得の決定要因や普及のための課題を検討するにも、データがほとんど存在していないのが現状だと言えるだろう。

一方、厚生労働省の同調査で、2003年の女性の育児休業取得率は73.1%であった。女性に関しては、男性に比べ、データが豊富にあることから、その取得の決定要因など、実証論文は多い。(脇坂(2000)、川口(2003)、阿部(2005)など)そこで、本稿では、男性の育児休業が普及するためには、何が必要なのか、男性の育児休業についての一般認識をさぐるとともに、実際に取得した男性にインタビューを試み、そこから得られた質的データを分析することによって、男性の育児休業の普及に対する課題を検討したい。

2. 育児休業に関する一般認識 サーベイ調査の自由記述欄の分析から

(1) 分析方法

本節では、兵庫県、財団法人21世紀ヒューマンケア研究機構家庭問題研究所が2003年7月に実施した「若い世代の生活意識と少子化についてのアンケート」のアンケートにおける自由記述欄に記入されている男性の育児休業に関する内容について、分析する³⁾。アンケート調査票では、「女性の労働者だけでなく、男性の労働者も『育児休業(子育てのための休暇)』を取ることができます。あなたは男性が『育児休業』を取ることをどう思いますか。」と質問し、男性の育児休業に関する自由な記述を求めている。

無配偶者（未婚者）、有配偶者（既婚者）の双方に聞いたが、有配偶者（既婚者）の方が、回答率が高く、また回答内容が具体的であったので、有配偶者（既婚者）を対象とした分析に焦点を絞る。既婚者の自由記述の回答率は、男性が60.7%、女性が75.4%となっている。

回答は、男性の育児休業取得に関する賛否をめぐり、男性の育児休業取得に賛成であるが、現実的には取得することは困難であるという意見、男性の育児休業取得に全面的に賛成するという意見、男性の育児休業取得は条件次第で賛成であるという意見、男性の育児休業取得を全面的に否定する意見、男性が育児休業を取得するためには、制度改革や環境整備が必要であるとする意見、育児休業以外の方法での育児への関わり方の提案といった6つのカテゴリーにどれかに分類することができた。〔図1〕にあるとおりである。

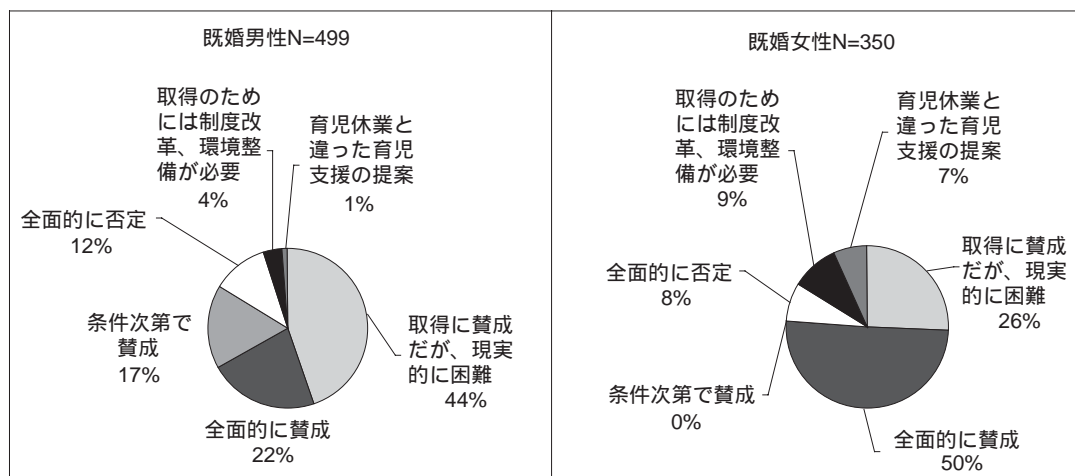


図1 「男性の育児休業取得をどう思うか」という質問に対する回答内容
 出所：「若い世代の生活意識と少子化についてのアンケート」自由記述欄より著者作成。

男性の育児休業を「全面的に賛成」する意見は、回答者のうち既婚男性が110件（22.0%）、既婚女性は176件（50.3%）と高い割合になっている。これは、総理府「男女共同参画社会に関する世論調査 男性のライフスタイルを中心に（2000）」とも同様で、全体として、男性が育児休業を取得した方がいいという意見が多いと認識できる。

また、「男性の育児休業に賛成であるが、現実的に取得は困難である」とする意見は回答者のうち、既婚女性が90件（25.7%）であるのに対し、既婚男性は223件（44.7%）となっており、高い割合を占めている。さらに、男性の育児休業の取得は、条件次第で賛成するといった意見が、男性回答者から84件（16.8%）得られた。

以下で6つのカテゴリーについて、具体的な記述に触れていくことにする。

(2) 分析内容

(a) 男性の育児休業取得に賛成だが、現実的に取得困難である」との立場

男性の回答者の中で、「賛成しても、現実的には取得困難である」との意見が 223 件となっており、回答者の中の 44.7% を占めている。取得には賛成であり、取れるものならば取りたいが、「女性ですら取っていない」、「通常の休暇ですら取っていない」などといった切実な声が反映された意見だと言える。現実的には取得困難であるという具体的な理由は一体何であるのか、以下の〔図 2〕で、さらにカテゴリーに区分し、見ていこう。

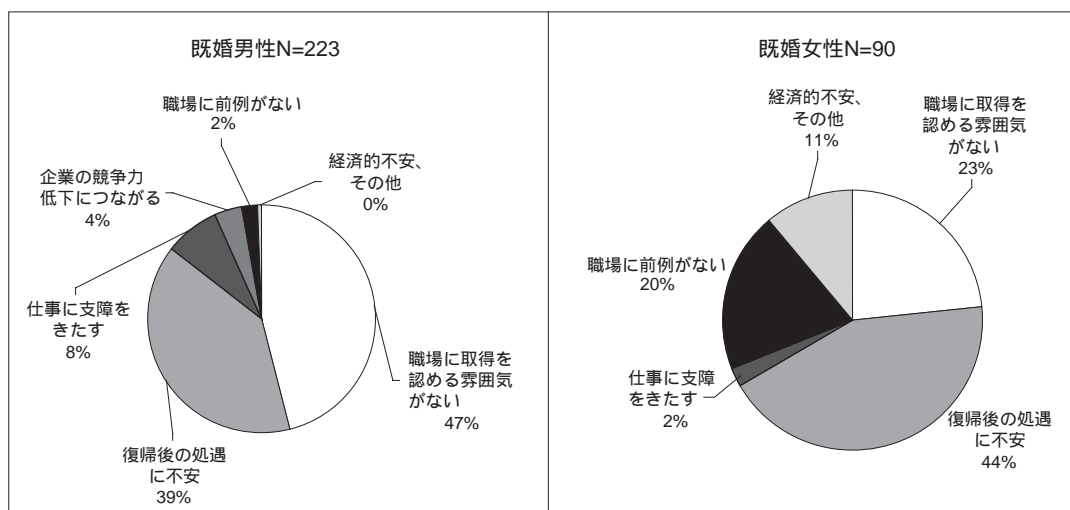


図 2 「現実的には取得困難」の具体的意見

出所：「若い世代の生活意識と少子化についてのアンケート」自由記述欄より著者作成。

男性回答者に最も多い意見は、「職場に男性の育児休業取得を認める雰囲気がない」というものであり、103 件 (46.2%) にのぼる。より具体的な記述は以下のようなものである。

- ・まだ社会的には、男性は仕事、女性は育児という考えが根強いのでなかなか取れない。(男性)
- ・取りたいが、会社に男性の育児休業取得に対する体制ができていない。会社の理解がないので、育児休業制度が法律で定められていても無理である。(男性)
- ・取りたくても、この不景気の中、自分だけが育児休業できる雰囲気ではない。(男性)
- ・職場内に女性ですら取りにくい現状がある中で、男性が育児休業を取得することは無理。(女性)
- ・通常の休暇ですら取れない雰囲気の中で、育児休業など口に出せることではない。(男性)
- ・男性が取得することはよいことだが、周囲が「何故男性が？」という目でみるのではないだろうか。(女性)

また、「復帰後の処遇について不安」を表している意見は男女ともに多い。男性は88件(39.5%)、女性は39件(43.3%)にとなっている。辞職や左遷と同義だという意見や、復職後に元のポストに戻れない、出世が閉ざされるなどの不安が表明されている。以下で、具体的な記述を見ていこう。

- ・よいことなのだが、中小企業では、会社に余力がなく、取得するとリストラ、左遷になるかもしれない。(男性)
- ・男性も取るのが理想だが、中小企業では、辞職を覚悟しなければならない。取得できるのは公務員ぐらいでは、ないでしょうか。(女性)
- ・夫の会社では、育児休業を取った人が、復職後には自分のポストに戻れなかったとのこと、夫はそれが怖くて取れません。(女性)
- ・男性が育児休業を取ることはよいことだが、出世の道は閉ざされたという感じ。時短勤務している私ですらずっと査定が低いのが現状だ。(女性)

そのほかの理由としては、「日々大変早いスピードで技術進歩している。休業をしていると仕事の一貫性を失ってしまう。」という意見や、「取りたくても前例がなく、難かしそう」や、「すべての企業が実施しないと競争力低下による不利益が生じてしまう」「家計が苦しくなる」「今のシステムはたとえ生活レベルを下げてでも子どもを一緒に時間を増やそうという人しか利用できない」などの意見が見られた。

(b) 全面的に賛成、条件次第で賛成、全面的に否定という立場

男性の育児休業取得に全面的に肯定する意見については、以下のような意見が代表的である。男性が育児休業を取得することで、男性自身や子ども、夫婦関係のみならず社会が変わるとの期待を持っている人が多いことがわかった。

- ・仕事の遅れは取り戻せるが、子どもとの時間は二度と戻らない。男性にも育児の大変さと楽しさを経験してもらいたい(女性)
- ・男性が取得することで女性がもっと働きやすくなる(女性)
- ・男性が取得することで、子育てに対する社会の見方が変わる(女性)
- ・企業は男性だけを頼らないで女性の管理職を増やし、男性にも人間的な暮らしをさせるべき(女性)
- ・母親の育児ノイローゼ、乳幼児虐待を抑制するためにも良いことだと思う(女性)
- ・夫婦で育てて初めて子どもが成長すると思う(男性)

- ・父親にしかできない子どもへの接し方がある(男性)
- ・男性が取得することで、夫婦の関係がよくなる(男性)
- ・社会全体の子育てに対するイメージが変わる(男性)

条件次第で取得することに賛成であるという意見は、男性のみに見られる意見である。

その大半は、周囲が取った場合には、容認するが、自己のこととしては、抵抗があるという様子が感じられたり、男性でも取らざるをえない場合には、取得する必要があるといった消極的な意見のように思える。

- ・取りたい人が取ればよい(36件)
- ・夫婦で合意できれば、取ればよい(19件)
- ・女性が一家を支えられるだけの収入を得ている場合は取ってもよい。(7件)
- ・父子家庭の場合など状況次第で認める必要がある。(8件)
- ・子どものことを考えると母親の方がよいが、それができない場合はやむを得ない。(8件)

育児休業を全面的に否定する意見は主に、母親が育児をし、父親は働いて、家計を支えるといった性別役割意識を持っていることやそのような性別役割システムを前提とした意見から来ているようである。以下で具体的な意見を例示する。

- ・小さい子どもは母親が育てるべき、男女の役割は違うので男性の育児休業は不要である。(女性)
- ・夫がとつても役に立たないと思うので不要である。(女性)
- ・一歳までは母親にしかできないことが多い。母乳で育てるなら女性の方が取るべきである。(男性)
- ・男女にはもって生まれた役割がある。(男性)
- ・育児の仕方がわからない。(男性)
- ・男性が働かなければ、生活できない。(男性)

(c) 男性の育児休業を取得するためには、制度改革、環境整備が必要との立場

現在、男性が、育児休業を取得することは困難であり、現実にするには、まず、制度改革、環境整備が必要であるとの立場の意見である。育児休業取得者が復帰後に不利益な処遇を受けない罰則規定や、育児休業以外の子育て支援の必要性、労働(雇用)条件の改善、社会全体での意識改革などの意見が出されている。

具体的な記述は以下の通りである。

- ・取得した後に左遷など不利な扱いにならないような企業に厳しい罰則規定を課す。(女性)
- ・企業任せにせず、国が、まず男性に強制的に取れるよう制度化すべきである。(男性)
- ・男性の育児休業には賛成だが、女性ですら取りにくい現実があるので、育児休業後のバックアップや保育所の充実などが合わせて整備されていなければならない。(男性)
- ・労働条件が異なっているのに、休暇を取るの男女平等にというのはおかしい。男性に育児休業させるのなら、そのような前提となる労働条件を改善することが必要だ。(女性)
- ・社会全体で、男性が育児休業を取ることを認めるような風潮ができなければならない。一企業では難しい。国の努力が必要だ。(男性)
- ・まわりの意識が変わらない限りできない空想論だ。意識を改善するために、税金で、人気俳優を使った育児休業のドラマなどを使い、メディアで訴えていくのはどうか。(男性)

(d) 現行の育児休業と違った形での育児支援を提案する立場

男性の育児休業取得を現行の形で普及させるよりもむしろ、他の形態での育児支援を普及させる方が現実的ではないのかとの意見や男性に普及させていくための男性型育児休業とも言うべき、具体的な提案をしている意見である。

具体的にどのような提案があったのか以下で分類して、示そう。

有給休暇や各種休暇の見直し

- ・有給休暇の消化もままならない現状であるから、まず有給休暇を完全に消化することができるようにする。
- ・育児休業とまでは言わずとも、とりあえず、男性の看護休暇や子どもの行事休暇などがあればよい。

残業の軽減

- ・子育て中は残業を減らし、早く帰れるようにする。
- ・休日出勤をなくす

長期間の休業ではなく、分割した形での育児休業

- ・子育て中の男性は週2日ずつの休暇を取れるようにする。
- ・共働き世帯なら、両方が週休3日にする。すなわち、土、日は家族で過ごし、それ以外に週に一日休める制度。
- ・月2, 3日の「育児休日」を作る。

夫婦交代での育児休業

- ・3歳まで育児休業が取れるのであれば、母乳のいる1年は母親、その後は父親というように

1年交代で取れるのがよい。

男性の短い期間での育児休業の普及

- ・男性も父親としての自覚を持つために1ヶ月ぐらいの育児休業が必要。一ヶ月くらいなら、男性も育児休業の取得が可能ではないか。
- ・男性は、育児休業を1年とは言わず、3ヶ月から半年ぐらい取れる制度でいい。

その他

- ・父親が必要となる年齢（男の子なら、5，6歳以降）に短期間でも育児休業が取れる制度があればよい。

(3) 全体の考察

以下の〔図3〕で、自由記述の内容の概要を示している。

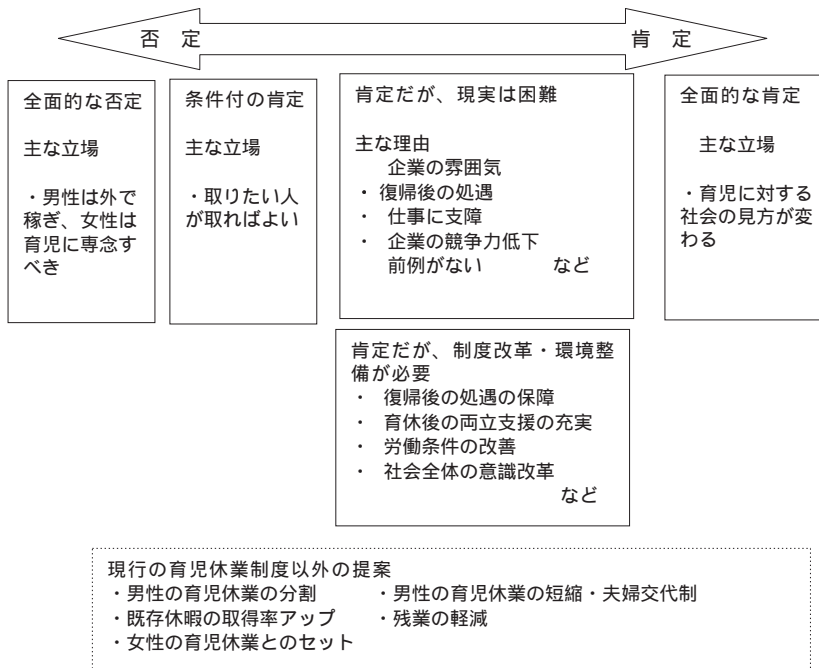


図3 アンケート自由記述の概要

出所：「若い世代の生活意識と少子化についてのアンケート」自由記述欄より著者作成。

男性の育児休業取得に関する自由記述を分析した結果、大半は賛同しているという印象を受ける。しかしながら、賛同しつつも、現実的には取得困難だと考えたり、制度改革、環境整備が必要だと考えていたり、その他の育児支援の方法を提案したりするなど、何らかの意見を併せ持っていることがわかる。すなわち、男性の育児休業については、ニーズはありつつも、男性の育児休業が普及していくために現

制度においては、個人レベル、企業レベル、行政レベルで数々の課題が存在するということである。

特に、男性においては、現実取得が困難だという大きな理由に職場の雰囲気も挙げている。これは、佐藤・武石（2005）にあるように、ニッセイ基礎研究所による「男性の育児休業取得に関する調査 [2002]」においても同様の結果が出ている。すなわち、同じ育児休業でも男性と女性は異なるという見方が支配的であるということである。そこで、政策的にも「男性」の育児休業を普及させるための戦略が必要であると言えるのではないだろうか。

次に男女ともに復帰後の処遇に不安を持っていることも重要なポイントである。女性については、妻としての立場から見ている可能性がある。育児介護休業法では、2001年の改正によって、育児休業取得者の不利益な取り扱いを禁止することが規定されている。それでもなおかつそのようなことが心配されているのは、個々の企業によって昇進や昇格などの制度が異なっており、どのように対応するのかは個々の企業の裁量に任せられているところが大きいからではないだろうか。個々の企業において、評価基準を透明化するとともに育児休業取得を理由としないという点を明確にする必要があるだろう。

また、現行制度の制約を指摘する声も大きい。現在の育児介護休業法では育児休業は一回の連続した期間を取得することが原則となっており、分割取得することができない。ドイツの育児休業制度では、これが可能となっている。（佐藤・武石（2005））。さらに、スウェーデン、ノルウェーでは、部分休業が可能であり、育児期には、パート就労に切り替えることも可能である。（牧田（2005）、佐藤・武石（2005））。業種や立場によって全く休業することができない場合には、様々な形態が選択できるようにならなければならないと思われる。

イギリスでは、2002年、一般的な育児休業以外にも、男性に普及する目的で、最大2週間という非常に短い期間の父親休業が導入された。（牧田（2005））。普及を目的とするならば、短期間の導入ということも普及に際して、十分に考えられる。

もちろん、わが国においては、男性の育児休業を普及させるために、第一段階として、残業や有給休暇の未消化などまず長時間労働を強いられる労働条件を緩和するとともに、社会全体において、男性もまた育児の担い手であるとの意識を高める必要があるということも強調できるだろう。

2. 男性の育児休業取得者（5名）に対するインタビュー調査

（1）男性の育児休業取得者に対するインタビュー調査の方法

男性の育児休業取得者に対するインタビューは2003年の6月～2004年1月にかけて行った。対象者は、関西地区に限定し、公務員を3名、民間企業に勤務するものの2名の合計5名が選定された。

ところで、2001年4月半ばから6月半ばにかけて、東証第一部上場企業500社（うち回答した企業305社）にアンケート調査したNPO法人 株主オンブズマンの調査によると、1年間に育児休業を取得した男性がいると答えた企業は25社で総数28名ということであった。また、男性の育児休業取得者が

非常に少ないことより、選定は困難を極めた。特に、民間企業における取得者の選定が困難であった。

ここで、インタビューをした E 氏は、育児休業法が成立していたにもかかわらず、まだ育児休業法が施行されて3年目であったことや小規模事業所勤務であったことなどが影響してか、職場で反対を受け、育児のための辞職と半年後の再就職という形を取ったため、実際には育児休業取得者ではない。法律では、原則として育児休業を申し出れば、事業主は経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても拒むことはできないとされているが、それに関わらず、育児休業が取得できなかったというケースである。しかし、実質的には育児休業取得を願い、育児休業とは別の形であったが、半年間育児に専念したということで、ここでは、調査対象者に含めることにしたい。

インタビュー調査は、半構造化面接法、すなわちあらかじめ、質問項目は定めてあるが、話し手にある程度自由に話してもらう方法で行った。

調査内容は、育児休業を取得した経緯 職場の上司や同僚の反応 仕事の引継ぎについて 育児休業中の生活 職場復帰後について 育児休業を取った感想 男性が育児休業を取得するには何が必要と思うか 育児休業以外の育児支援制度について考えることの8項目である。調査時間は平均すると一人約1時間であった。

表1にあるように、1992年に育児休業法が施行されて以降、公務員の育児休業期間の延長や育児

表1 育児介護休業法及び関連法の法的変遷

年	施行、改正された法律とそのポイント
1992年	育児休業法（育児休業等に関する法律）施行 ・従業員規模30人以上の事業所において働く男女労働者（正社員）は子が1歳になるまで、育児休業を取得できる
1995年	雇用保険法 改正 ・育児休業中の所得保障、雇用保険から25%
1996年	改正 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）施行 ・すべての事業所に適用
1999年	育児介護休業法 改正 ・家族的責任ある労働者の深夜業免除
2001年	育児介護休業法 改正 ・育児、介護休業取得者の不利益取り扱い禁止 雇用保険法改正 ・育児休業中の所得保障の引き上げ（25% → 40%）
2002年	育児介護休業法 改正 ・未就学児童のいる労働者の時間外労働の免除 国家公務員法、地方公務員法改正 ・子どもが3歳未満までに、育児休業取得期間が引き上げられる
2004年	育児介護休業法 改正 ・期間雇用者であっても1年以上雇用され、子供が1歳になっても雇用継続される場合、取得可能。 ・子供が保育所に入所できない場合など1年6ヶ月まで延長可能 ・未就学児童が病気の場合、1年に5日まで看護休暇取得可能

出所：厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）から著者作成

表2 個人インタビューの概要

	A氏 [35歳]	B氏 [32歳]	C氏 [36歳]	D氏 [37歳]	E氏 [39歳]
育児休業の状況 取得した子 期間	第一子(長女) 2003年4月～5月 (1ヶ月間)	第一子(長男) 2002年6月～10月 (5ヶ月間)	第二子(長男) 2001年2月～4月中旬 (2ヶ月半)	第一子(長男) 2003年10月～9月 (9ヶ月)	第一子(長男) (1995年10月～1996年3月) (6ヶ月)
妻の就業状態	正職員・地方公務員 (一般行政職)	正職員・団体職員	正社員・同い会社	パート勤務	正職員・公立高校教員
休業中の所得	育児休業給付金	育児休業給付金	育児休業給付金+会社からの支給	育児休業給付金	なし(育児休業給付金ではなく、失業給付)
休業取得の理由	妻が育児休業を延長し、これ以上 の取得は無理。実家にも頼れない。 保育所の慣らし期間にどうしても 取得しなければならぬ状況だっ た。	妻の7ヶ月の育児休業後、妻の職 業復帰をスムーズにするために、 取得。	家庭と仕事を両立するスタイル仕 事人間でないから、育児休業も取 りたいという強い意思があった。	生後6ヶ月未満の赤ちゃんに実際 にかかわり、経験することで、自 分の仕事に生かす。出席をきかっ けに正社員として働いてい妻が、産 後8週をあげてハローワークで職 を見つけてきたため。	妻が育児休業を1年取得したが、 復帰する10月に子どもが途中入 所というところで、保育園に入れな かった。そこで、自分で取得する しかなかった。(ただし、職場で は休業が認められず、いったん退 職し、再就職の約束を取り付ける といふ形となった。)
育児休業時の仕事の状況					
業種	地方公務員	地方公務員	電機メーカー・研究職	保育士	民間コンサルティング会社・研究 員
仕事内容	経理(通常は多忙な職場。残業、 休日出勤も多い)	電気職・通常は遅くとも19時ご ころ帰宅。土日は休み。有給休暇も 取りやすい。	一般的には残業を月40時間～60 時間している。	3シフト制	自分の仕事を柔軟に組むことが可 能。仕事が多くなると、残業が増 える。
男性の育児実績	あり(ただし、周囲ではめずらしい) 職場の理解があった。	あり。 職場に理解があった。	あり。(自分の周囲にはない) 職場に戸惑いや驚きがあった。	男性なし。女性保育士は大勢育児 休業を取得している。	男女ともなし。 女性からも賛同が得られず。
引継ぎ	同僚が分限した。	定年近いの一人の同僚が全面的に 引き継いだ。	同僚が分限・会社のネットワー クを利用し、在宅ワークをした。	代替要員に引き継ぐ。	上司がすべて引き受け受ける約束。
職場復帰後	原職復帰 特に不利益なし。	原職復帰 復帰後主任に昇進。同期と同じだ った。	原職復帰 復帰後チームのサブリーダーになり、 従来より早い昇格。	原職復帰 定期昇給にかかわった。 本来4月に昇給するはずだが、半 年遅れて10月となった。	原職復帰(再就職) 仕事内容も給与水準の前と同じだ った。3年間働いたが、やはりこ のことがきっかけとなり、退職、 独立開業することになった。
取得の感想	家庭円満になった。二人目もとり たい。男性の育児休業のネットワ ークの必要性を感じた	二人目はずっと早くとりたい。子 どもが生まれる前から二人で協力 し、家事をしていたから育児の分 担も自然。	妻の職場復帰がスムーズにいつ ていたところがおかし。男女 の区別なく推進すべきだ。フレック スタイムや育児短時ばかりで使 いやすい制度に改善していくべき。	家事に抵抗感はない。 子育ては、大勢の子どもの見ている が一人なので、のんびり楽しく 育児をした。	主婦業の働き、大変さを感じた。 育児をしてみて、子どもを通じて、 地域とのつながりができた。
育児休業以外の育児支援に ついて思うこと	育児休業後も急に普通の状態には もどれないので、フォローアップ が必要。半日休暇、残業なしなど の措置が必要。	育児休業後、短時間勤務制度を 利用しているが、通常より1時間 短いたいで、使いにくい。	両立支援が女性にターゲットをあ てているところがおかし。男女 の区別なく推進すべきだ。フレック スタイムや育児短時ばかりで使 いやすい制度に改善していくべき。	制度面の整備ばかり考えるのでは なく、男性の意識・啓発を考えて いくことが大切。	

出所：男性の育児休業取得者5名のインタビューより著者作成

休業給付金額など数々の点の変更があった点に留意が必要である。各対象者の育児休業の取得期間によって、前提条件が異なっている。

すなわち、1995年4月以降2000年までに育児休業を取得したものに関しては、原則として、休業前給与の25%が育児休業給付として雇用保険から出ているが、2001年1月以降は40%の給付となっている。また、2002年4月1日から施行された改正国家公務員法、地方公務員法により、公務員の育児休業期間が、「子どもが1歳未満まで」から「3歳未満まで」に延長されている。

(2) インタビュー調査の考察

インタビュー調査の概要については、表2においてまとめられている。

(a) 男性の育児休業はどんな場合に取られているのか

妻の職場復帰に貢献

A氏、B氏、C氏については、フルタイムで働く妻の職場復帰がスムーズにいくように、妻の育児休業に引き継いで、育児休業を取得しているという点で共通している。これは、佐藤・武石(2004)における5名の男性育児休業取得者の取得理由においても言えることである。

長期の育児休業取得後の女性は仕事復帰に不安を感じると言われている。また、育児という新たな出来事が増え、仕事との両立のペースをつかむにも時間がかかる。そこで、妻の後に夫が育児休業を取得することは、共働き夫婦にとっては、大きなメリットがあり、男性の育児休業取得の大きなニーズがここにあると言える。

D氏については、妻は現在パート勤務であるが、もともと就業継続志向が強く、産後休暇を制度として、取得できなかったため、前の職場を退職した経緯がある。妻の職場復帰のために育児休業を取得したという点で前者の3人と共通しているといっていよい。

家事分担が自然なライフスタイル

B氏、C氏、D氏が強調して話してくれたことに、家事分担が苦にならないということがある。子どもが生まれる前から家庭外だけでなく、家庭内においても、家事を分担することが、自然なライフスタイルになっており、家事や子育ての共同意識があるとともに、男女間の家事能力が同質化していることが、夫の育児休業取得に影響しているものと思われる。

職場の雰囲気や職場での工夫

A氏、B氏、D氏は公務員であり、A氏の場合には、職場自体はとても忙しいところではあるものの、その組織全体で、男性の育児休業取得者は19人目ということであった。育児休業を取得するのに抵抗のない環境である。民間企業で働くC氏についても、男性で育児休業を取得した前例はほとんどないものの、育児支援制度はかなり充実した企業に働いているということが育児休業取得に大きく影響していると思われる。

一方で、E氏の場合は、男女ともに前例のないことが、育児休業という形で、取得ができなかった理由の一つであろう。

仕事の引継ぎに関しては、休業期間が比較的短い場合には、同僚が分散して引き継いでいる。5ヶ月や半年取得した人たちに関しては、一人の人が全面的に仕事を請け負っている。

公立の教育機関の場合には、常に代替要員が確保されていることや、地方公共団体では、人的資源の面で余裕のあることが関連している可能性が高い。一方、民間企業の場合、規模が小さくなればなるほど、育児休業期間の人員の融通が厳しくなる。休業者が出ることによって、仕事の負担が増加するために周囲からの反対も多くなると思われる。女性や高齢者の再雇用を中心としたその組織内での人員面での工夫が必要となるだろう。

C氏の場合は、申請すれば、自宅のPCから会社のネットワークに入れるようなシステムがあり、これを申請することで、育児休業中にも仕事の一部をすることを上司に前もって話している。チームプレーの職場における業務の支障をできるだけ抑える努力であると同時に、育児休業中に仕事をすることが、復帰時の不安を少なくすることにもつながっているようである。

在宅での仕事を可能とする職種は限られているのかもしれないが、育児休業から復帰した後も家で仕事ができるということで、早く帰宅することが可能となったと話している。育児期間中にこのような在宅での働き方を選択できることは企業サイド、雇用者サイド双方にメリットがあることを示唆しているのではないかと。ただし、C氏が言っていたが、このことが実質的な労働強化にならないような十分な配慮も必要だと言えるだろう。

ところで、2005年4月28日朝日新聞記事によれば、朝日新聞が調査した100社の民間企業において、男性の育児休業取得者の多い企業はJR東日本、東芝、NEC、富士通の順になっている。特に、技術職での取得が多いということである。代替ローテーションが組みやすいこと、柔軟な働き方が普及していることがやはり大きな影響を与えていると思われる。

(b) 男性の育児が教えてくれること

保育士のD氏の場合については、育児が仕事に直接生かされていると語ってくれたが、それ以外の人たちにとって育児休業期間中の生活は、「仕事よりも大変」と話してくれた。だが、それ故にB氏、C氏は母親一人に任せておれないことだという実感が湧いてきたそうである。E氏も主婦の偉大さを実感したということだ。

さらにインタビューしたどの男性からもまた育児休業を取得したい、あるいは、もっと長くとりたかったという感想が返ってきている。各人、「親として認められたようだ」「子どもの成長をつぶさに見ることができた」「自分が子どもにとってなくてはならない存在と意識した」などと育児に対する体験を語っている。育児に対してそれぞれに大きな発見があり、育児は後から取り返しのつかない、

この時期にしかできないことという思いを強くしているようである。

A氏～E氏も、職場復帰後の生活に関しても今まで以上に、有給休暇を子どもの病気のために取得したり、残業を減らしたりして、家事や育児に携わっているとのことだ。育児に直接、親が手をかけなければならない時期は限られている。この時期に労働者が育児に携われるように企業が配慮することは、企業の社会的責任であると認知される必要があるのではないだろうか。

また、E氏は、一定期間、家事・育児を引き受けることで、地域社会との接点ができたと話し、男女共同参画がただ女性の男性化であってはならないのではないかとの問題提起をする。男性が育児に携わり、地域社会に出て行くことによって、仕事優先、会社中心からの大きな発想の転換が起こる。このことが、真の男女共同参画の実現へと向かわせることができるのではないかと思われる。

男性の育児休業が普及するためには

母親、父親ともに取得を原則に。男性は不安の生じない短期間から

妻がフルタイムで働いている場合、それなりの収入が確保されているために育児休業中に経済的不安は特に感じていない。特に、C氏は、休暇なのに雇用保険から給与の4割と企業からの所得補填があるのだから、逆に取らなければ損だという考え方だ。また、D氏については、保育士という仕事に対する投資だという見方をしている。E氏が辞職し、育児に専念できたのも、妻の雇用と収入が保障されていることが大きいと思われる。

一般的に男女賃金格差を解消していくことと、雇用保険からの給付水準を上げることは、男性の育児休業および取得率を上昇させる効果はあるものと思われる。本事例からは、男女賃金格差が少なく共働き世帯であれば、給付水準が現状の4割でも取得される可能性があることが示唆されているのではないか。なお、根強く残る男女賃金格差を解消していくことは大きな課題であると言えるだろう。

また、皆、職場復帰後は元と同じ職場に戻り、何ら不利益は感じていないという。民間企業で働くC氏は、昇進についても順調であり、2ヶ月ぐらいで評価が下がるとは思えないと語り、同時に、育児の大変な期間は2、3年であり、その後いくらでも仕事でばん回する機会はあるとコメントしている。育児休業法では、会社が育児休業を取得したことを理由に、労働者に不利益な取り扱いをしてはいけないことになっているので、当然のことではなければいけないが、もちろん、事実上そうでない場合もあるかもしれない。

また、D氏が指摘しているように、定期昇給の制度がある場合、休業の期間が長くなればそれだけ昇給が遅れてしまうということに対して本人が納得しなければならない。そこで、男性の育児休業は本人にとって収入や職場復帰において不安が生じない短期間から奨励していくことがよいのかもしれない。

意識変革

ヒアリング調査では、それぞれに男性が育児休業を取得するために何が必要と考えるかも聞いた。B氏、C氏は男性の意識の問題をあげる。また、男性が自分の問題として認識するにいたっていない、つまり育児は母親のものという意識があり、男性が育児あるいは家事全般に携わることには不安を感じている人が多いのではないかというわけである。

D氏は、保育士という立場から、男女問わず、育児のノウハウを知る必要があると主張している。育児について、もっと関心が高まれば、男性であってもこの制度を利用するものが増えるはずであろう。

A氏は、男女の間で、育児休業は女性が取るものとなっているので、女性よりも男性が取得することにメリットがあるようにして、男性の意識を向上させられないかという提案をしている。また、育児休業を取得した男性がネットワークを組織し、公表することで、輪を広げていくことができればとも語ってくれた。

E氏は、単に育児休業の制度を整備すれば良いというものではなく、子どもを産み育てるということや、男女がともに暮らすということの根本的な意味をみんなが考える機会を設けなければならないとし、やはり、男女ともに意識の改革が必要だと指摘している。

日々の育児支援制度の充実 多様な働き方を認めるように

C氏は企業における日々の育児支援制度の充実をあげる。B氏、C氏ともに、育児休業よりも子どもが病気したときの有給休暇の取得を申請するときの方が上司に話しづらいと語っているが、日々の子育ての制度が充実し、子育てに理解ある環境があることと、男性の育児休業取得促進と関連があることを示唆している。

これは、男性のみならず、女性の育児休業取得に関しても言えることだ。阿部(2005)によれば、女性の育児休業取得の決定要因に親同居が強く効いているとの結果を得ている。育児休業から、職場に復帰した後も育児は続く。特に子どもを集団保育に預けた直後はよく病気をする。出産前のように仕事をこなすことはまずできない。企業に日々の育児支援制度が整備されていなければ、親に頼るしかない。親のサポートがなければ、たとえ、育児休業を取得することが可能であったとしても、出産や育児を大きなリスクと考え、子どもは産まないか、子ども数を抑制しようとするのではないか。子どもが生まれなければ、育児休業そのものも取得されない。

ここでのケースからは、男性が育児に関わった場合、子どもの世話に責任と自覚が大きく生まれている。子どもの方も父親を身近な世話の相手として感じるようになる。復帰後も子育てに携われないのであれば、それはとても残念なことであり、育児休業を取得する意味が薄れると言うわけだ。

全員に職場や行政の育児休業以外の制度について思うことを語ってもらったが、残業の制限や短時

間勤務の制度のさらなる充実を挙げた。短時間勤務制度はそれぞれの組織で、保育所の送迎に使用することを前提として整備されてはいるが、現状では、時間ぎりぎりでは余裕がないとか、時間が固定されているために、使いにくいといったことを指摘している。企業が子育て支援に真剣に取り組もうとするならば、それは、多様な働き方を認めることと大いに関係してくると言えるだろう。

3. おわりに

男性の育児休業の取得に関しては、既婚男性、既婚女性ともに多くが、賛成の意思を表明している。しかし、賛成しつつも、現実には困難であると考えていたり、何らかの制度改革や環境整備が必要であると考えていたり、現行制度の制約から、別の形で育児支援を提案する意見を併せ持っている。

しかし、実際に育児休業を取得したパイオニア的存在である男性からは、育児に関わった喜びや満足感、あるいは社会との接点が増え、大きな発想の転換があったことなどが伺え、育児休業を取得したことによるマイナスの意識はほとんど感じられない。男性が育児休業を突破口として、育児に関わっていくことは、社会的にも大きな意味があると感じる。まず職場において、前例をつくることが重要であるということであろう。

実際に育児休業を取得した男性のインタビューからは、夫婦共稼ぎの場合、妻の職場復帰をサポートするために取得したこと 共稼ぎであることから、休業による家計所得低下による経済的不安は少ないこと、それよりもむしろ育児に携わる経験を高く評価していること 代替要員や在宅ワークなど、職場に工夫が見られること 夫婦共稼ぎであることから、家事育児の共同意識が強いことなどが明らかになったと言える。

そうは言っても、多くのニーズがありながらも、取得することができないのならば、やはり育児介護休業法の現行制度を見直す必要があるだろう。既婚男性、女性一般の意見、また、男性育児休業者の声から、現行の育児介護休業法制度の範囲をさらに超えた広い範囲の育児支援が可能となる制度へと変更していくことが示唆されているのではないだろうか。それは、すでに、ヨーロッパ諸国などで制度化されており、大きなヒントとなる。すでに女性と男性では、普及の進度が大きく異なっていることから、今後は、男性の育児休業の普及を狙いとした制度改革を進めていくことが重要となるであろう。

注

- 1) 2004年の育児介護休業法の改正により非正規社員の場合においても、1年以上雇用され、子供が1歳になっても雇用継続される場合には取得可能となった。(表1参照)
- 2) 30人以上の民営事業所で、妻が出産した男性労働者の取得割合を見たものである。
- 3) 詳細については、兵庫県・財団法人21世紀ヒューマンケア研究機構家庭問題研究所[2004]を参照。

このアンケートの作成は、著者が行った。

参考文献

- 阿部正浩（2005）「誰が育児休暇を取得するのか 育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所『子育て世帯の社会保障』pp.243-264.
- 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」中公新書
- 川口章（2003）「育児休暇制度の現状と改革：育児休業取得の決定要因」財団法人 雇用・能力開発機構 関西社会経済研究所『雇用と失業に関する調査研究報告』pp.260-270
- 兵庫県・財団法人 21 世紀ヒューマンケア研究機構家庭問題研究所（2004）「少子化の要因や影響等にかかる英気調査研究報告書」
- 牧田幸文（2005）「育児休業制度と保育制度」中田照子編著『国際比較働く父母の生活時間』御茶ノ水書房 pp.33-106.
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』

Child-care Leave for Male employees: From an Analysis of Qualitative Data

Atsuko FUJINO-KAKINAMI

Abstract

The Japanese government has been taking many measures to cope with the low fertility issues, after the total fertility rate reached an all-time low of 1.57 in 1989. Child-care leave law was enacted in 1991 as one of them and it guarantees that an employee, either female or male, with an infant, take leave for child-care. In 2002, the government has set the target rates for taking child-care leave at 10% for males. However, according to a survey by the Ministry of Health, Labor and Welfare, the actual rate of the fiscal year 2003 stands at a mere 0.44 %.

This paper examines what we need in order to promote child-care leave for male employees, from the analysis of qualitative research: (1) free answers of married people in a survey, 'young people's consciousness about life-style and low fertility issues' conducted by Hyogo Prefecture and 21st Century Research Organization for Human Care in 2003, (2) interviews with male workers who took child-care leave.

Keywords : low fertility, child-care leave for male employees, child-care leave law, qualitative data, non-standardized interview