

育児休業取得をめぐる 父親の意識とその変化

齋藤 早苗

はじめに

1 対象と方法

2 調査結果

おわりに

はじめに

1981年、ILO156号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」によって、男性もまた家族的責任⁽¹⁾を担い、また家族的責任のための休みによって差別されないことが取り決められた。これを受けて日本では、1992年施行の「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」（以下、育児休業法という）により、母親と同様に父親もまた家族的責任を担う主体として法的に認められた。

しかし依然として男性の働き方は、性別役割分業を前提とした社会保障政策と労働市場のありように強く拘束され（大沢 2008）、父親が家族のために雇用労働を調整することは今なお、きわめて困難である。2000年代に入り、次世代育成支援対策推進法の策定やワーク・ライフ・バランス論の登場によって男性正社員の働き方に注目が集まり、男性もまた生活する労働者であることに光が当てられた（佐藤・武石 2004）。しかし経営論の視点から論じられるワーク・ライフ・バランス論の多くは、エージェンシー⁽²⁾としての男性労働者を捉えるには至っていない（山口・樋口

(1) ILOは「家族的責任」の対象を「被扶養者である子」及び「保護又は援助が必要な他の近親の家族」としている。本稿ではこのうちの「被扶養者である子」に係る責任に焦点を当てる。

(2) 本稿で用いるエージェンシー概念はギデンズ（1989）に依拠する。ギデンズはエージェンシーを、構造を変容させる契機を持ちながらも存在論的な制約条件を受けて意図せざる結果へと導かれるものとして、かつ所与の構造に制約されながらも知識能力knowledgeabilityを持って構造に介入し変容させるものとして捉えている。本稿では、男性の育児休業取得が、所与の構造——企業の労務管理や性別役割分業規範など——に制約されながらも知識能力を持って「『能動的なあるいは熟慮を持った』因果的介入」（倉田 2009, 30）を行う構造の変容と再生産に関わる行為であると考え、このような所与の構造に対する因果的介入を想定して本稿ではエージェンシーの語を用いる。

2008, 佐藤・武石 2009, 山口 2009)。そこで本調査では、父親を「両立問題を抱える労働者」と捉え、そのエージェンシーに着目する。その際、「両立する労働者」として父親自身のエージェンシーが最も可視化される育児休業取得者（以下、取得者という）を対象として調査を行った。

1 対象と方法

育児休業を取得した男性は現在でも約1%台ときわめて少数派で、特別なライフスタイルや志向を持つ男性であるとの批判が想定される。しかしスウェーデン、フランス、日本のジェンダー・ポリティクスを明らかにした船橋（2006）は、大多数の男性が家事・育児をしていない状況で大量調査を行うことへの疑義を呈している。むしろ少数でも先進的な事例から仮説を発見することが、99%もの男性の家事・育児をしない/できない状況への変革のヒントになると指摘する。そこで本調査では、男性の育児休業取得者の実践について、取得者本人へのインタビュー調査を行った。

調査対象は、主に首都圏において育児休業／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である（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職・休暇をとったものも対象に含む⁽³⁾）。

首都圏に限ったのは、1点目に通勤時間の影響を受けて賃労働に係る拘束時間が長い⁽⁴⁾こと、2点目により先進的なライフスタイルを受容し実践する父親が多いと想定したためである⁽⁵⁾。

調査は2009年11月から2010年11月にかけて実施した。インタビュー調査対象者は21名（その内、パパ育児サロンでの体験談1名、文書での回答による調査2名）である。このうち3名は妻も同席し、同時にインタビューを行なった。

1名につき、1時間から2時間半にわたりインタビューを行った。育児休業を取得したいきさつから、育児休業中の家事・育児負担の担い方、育児休業前後の働き方における具体的な変化、意識における変化などの半構造化インタビューを試みた。質問項目を網羅しながらも、新たな概念カテゴリーが現れることを妨げないよう調査対象者の語りによって質問を展開するよう心がけた。主な質問項目は以下の通りである。

- ・取得前後の勤務状況、業務内容
- ・父親が育休取得できることを知ったきっかけ、理由
- ・配偶者との話し合いの状況
- ・育休取得にあたっての情報収集…上司、同僚、友人、人事、法律など
- ・職場での告知と、取得のための根回しなど

(3) 育児・介護休業法では、3歳未満の子を持つ労働者の勤務時間の短縮等の措置（第23条、第24条）が認められていることから、本稿では短時間勤務も育児休業に含む。

(4) 6歳未満の乳幼児を持つ東京在住の父親のうち平日20時前に帰宅するのは38.4%（ベネッセ次世代育成研究所2010）。また東京圏の勤め人の通勤時間は1日平均1時間42分（NHK国民生活時間調査2005）。

(5) 内閣府「パパの育児休業体験記」（2008）応募者84名の内訳は、多い順に関東39名（47%）、東海・近畿23名（28%）、北海道・東北6名（7%）、中国・四国・九州・沖縄5名（6%）。このことから、関東で取得した男性が多いか、あるいは取得したことを表明する事例が多いことがうかがえる。

- ・職場内での取得に対する反応，取得者自身の気持ち
- ・取得前後に男性の取得者が身近にいたか
- ・勤務先の会社での仕事の進め方などに暗黙の規範はあるか
- ・取得者自身の両親，特に父親との関係

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。そのため調査対象の特徴が偏らないよう，主に2つの接触経路をとった。ひとつは，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」の執筆者，育児支援団体の所属者，講演会・書籍等の情報発信者で計11名である。2つ目は，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・友人からの紹介，保育園・児童館からの紹介で計10名である。

図表1 育児休業を取得した父親の属性等（取得年順）

	夫の職業 取得時/現在	年齢 (取得時)	取得時勤務先 従業員数	妻の職業 取得時/現在	取得年	休業中の受給状況等 (1回目/2回目)	取得期間
1	会社員/パート	29才	約35	薬剤士(公)	1992	有休・減給	10日間/スライド勤務1年 /短時間勤務4年
2	地方自治体職員	40才	約2,100	保育士(公)	1992	なし	1ヶ月
3	会社員	31才/37才	約530	無職	1995/2001	有休/有休	産後各3週間(2回)
4	会社員	33才	約29,000	契約社員	1997	受給	2ヶ月
5	団体職員	32才	約130	大学教員	1999	減給	短時間勤務10ヶ月
6	地方自治体職員	31才/38才	約2,100	地方自治体職員	1999/2006	受給/なし	6ヶ月/1年2ヶ月(2回)
7	保育士(公)	28才	約40	保育士(公)	2003	4ヶ月受給・なし	1年
8	会社員/会社員	38才/40才	約500	無職/絵画指導	2004/2006	受給/受給	3ヶ月/4ヶ月(2回)
9	会社員	41才	約60	団体職員/無職	2005	有休	1ヶ月
10	地方自治体職員	30才	約9,000	地方自治体職員	2007	組合から6ヶ月 受給・なし	1年
11	地方自治体職員	26才	約20 (職場約30)	地方自治体職員	2007	受給	2ヶ月
12	会社員	28才	約230	会社員	2007	なし	2ヶ月半
13	会社員	34才	約230	無職	2008	代休/有休	産後1ヶ月
14	サービス業	43才	約3,200	会社員	2008	社内休有制度	3週間
15	公認会計士	35才	約4,200	無職	2009	有休	産後2週間(有休) /1ヶ月間
16	会社員	31才	約3,000	会社員	2009	なし	5ヶ月
17	高校教員(公)	30才	約12,300 (職場50~60)	高校教員(公)	2009	なし	10ヶ月
18	大学教員	36才	約1,600	会社員	2009	受給	6ヶ月
19	会社員	37才	約17,000	無職/求職活動中	2010	有休/受給	産後1ヶ月
20	会社員	34才	約40,000	会社員	2010	受給	5ヶ月
21	会社員	43才	約20,000	私立学校教員	2010	社内休有制度・ 有休・夏季休暇	1ヶ月

注1) 事例17, 18は妻が同席。事例20は取得者インタビュー後に15分程度，妻にインタビューを行った。

2) 休業中の受給状況等欄の区分は以下の通り。

有休…育児休業制度ではなく有給休暇を使用。

社内休有制度…企業独自の有給として整備されている育児休暇を利用。

代休…休日出勤分の休暇を利用（法律上，代休と振替休日の区分があるが本調査ではそこまで確認していないため，代休と表記する）。

受給…法定の育児休業を取得し，雇用保険より育児休業給付を受給。

減給…短時間勤務において，時間短縮した勤務時間分が欠勤と扱われるため減給。

なし…法定の育児休業を取得したが，受給期間外のため給付なし。

3) 取得期間欄にある「スライド勤務」とは，所定労働時間は変更せず出社—退社時間をスライドする形での勤務形態のこと。事例1の取得者は，出社—退社時間を定められた時間より1時間遅くずらした形で利用していた。

なお調査結果のうち、本稿では育休を取得した父親自身の認識、父親のエージェンシーに焦点を当ててみるものとする。

2 調査結果

(1) 取得前の家事労働に対する意識

取得者に共通して、家族の中で夫が主に稼ぎ手役割を担い、妻が主に家事・育児役割を担うという性別役割分業の意識が弱かった点が挙げられる。ほとんどの取得者は、結婚前から炊事、洗濯、掃除といった家事スキルを身につけていた。またそうした家事労働に対しても自分がなすべき仕事の一部と捉えていた。そのため家事労働に対して「女性が担うべきもの」というより「人としてやって当然」という視点から語られていた。これは取得者に限ったことではない。妻の側でも、家事役割を夫が担うこと、稼ぎ手役割を自分が担うことに対する抵抗感がなく、性別役割分業意識が弱かった。そのため、稼ぎ手役割と家事・育児役割が夫妻の間で流動的に割り振られている様子がうかがえた。

[事例17]

妻 [夫が育休を取ることは、ただ] どうすんのっていうのだけ。もともと [夫は] 家事もできるし、子どもが生まれる前も二人とも働いてたんで、早く家に帰った方がご飯をつくる、そんな感じで。

— 分担してた？

夫 分担ていうか、あいてる人がやりましたみたいな、そういうかんじ。

妻 だから特に家事やるの大丈夫なの？ とかそういうのはあんまりなくて。取りたいなら、今しか取れないから取ったら？ っていう。

— 収入面の不安は？

妻 収入面は、私の方がやっぱりお給料が低いので。

夫 でもまあ1年位は貯蓄はあんまりできないけど、1年間だったらなんとかなるんじゃないと。

妻 奥さんが専業主婦で、[夫だけが] 働いてる方もいらっしゃるんで、別に何とかなるかなと。

夫 一馬力でも何とか。

妻 贅沢はできないよねっていうかんじ。

夫 そんなかんじで。

事例17の取得者の両親は共働きで、帰宅後の子どもの世話を母親が、料理を父親が担当していた。こうした経験から、自分も家事に関わることは当然のことだと考えていた。では、こうした家事役割を担うことが男らしさと矛盾しないのだろうか。この点について、海外でのワークキャンプの経験によって男らしさのもつ新しい意味に気付いた事例もある。

[事例12]

——もともと家事をやることに抵抗はなかったですか？ 男なのに、みたいなことは？

むしろできないとまずいってというのが、ありましたね。学生時代、会社に入って2～3年目ぐらいまで実家でぬくぬくとしてたんですけど、そのときは手伝ったりとかはあんまりしてなかったんですね。でも、気持ちとしては社会人にもなってなんにも出来ないのがまずいってという焦りになったりして。(略)

学生時代に海外のワークキャンプに行っていて、そういうところでは男だろうと女だろうと何でもできる人がいて、生きるってこういうことだろうなって思って。会社行ってパソコン打って、でもいざ何かあったらいくらパソコン使っても何にも出来ないなと思って。食べたり洗ったりと、そういうことが生活というか生きることの基本なのに、それがなんにも出来ないのがすごく嫌で、やりたい気持ちはありました。

このように事例12では、海外での経験が性別役割分業に対して批判的な視点をもたらしている。しかしこうした経験があれば、必ず男性が家事労働に携わるわけではない。性別役割分業をのりこえる実践へと導かれたのはなぜだろうか。その問いに対する取得者の回答から妻の就業継続のためのサポートという捉え方（事例1, 2, 6, 10, 11, 16, 20）と、性という属性によって家事・育児労働を捉えないという視点（事例1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 17, 18, 20）とが語られた。

[事例6]

妻は公務員です。なのでおんなじ年代であれば、あんまり給料も変わらないし、妻だけが働く場でのキャリアが欠けたりとか、給料がその分下がったりとか給料のアップが遅れたりするんですけど、休んでる間昇給が停止してしまうので。結局生涯にわたってその差は多少短縮にはなるんですけど、その差はなくならないので、だから1人だけがそれを背負う理由はないので。

[事例9]

一人暮らしをしたこともあって、[家事も]自分でできるようになってるし、やっぱり共同生活みたいなもんだからさ、1人に負担かけるなんてことはさ、それもちょっとね。できるんだからやんなきゃ。やってくれるんなら、やってもらうけど(笑)それは別に家政婦さんじゃないから。仕事でやってもらってるわけじゃないし共同生活なんだから、家族だけど共同生活なんだからさ、それぞれがやってけばいい。

[事例4]

僕はもともとね、男とか女とかっていうふうに、違いはあるけど区別するのは嫌だったんですよ。例えば小・中・高校で「〇〇小学校の生徒だからこうなんだ」とか言われるとすごい腹が立つんですよ。俺は俺だと。(略) [ソフトウェアの世界にある] オブジェクト指向の考え方はそうじゃなくて、自分という人間がいて、たまたま男で会社員で技術者でっていうことでこのオブジェクトを特

徴づけていくんです。これだよこれと。すべてこの考え方でいかなきゃいかんというのをその時
[オブジェクト指向を知った時]にはっきり意識したんです。

これらの回答から、性別役割分業を超えたある認識が垣間見える。すなわち性別を準拠点にして
他者の存在を捉えるのではなく、同じ人間であることを準拠点にしてパートナーや他者を見ている
点である。性別役割分業意識の源泉には、性別に依拠しない他者の捉え方という意識が関与してい
るのではないかと思われる。

(2) 取得を促した要因

前項でみた家事労働に対する意識とともに取得を促した要因は、大きく2つに分かれる。ひとつ
は取得者の意識に関わる部分である。もともと家事労働に対して「男でもできて当然」という認識
の下、結婚後に妻と流動的に家事労働を担う延長線上に育児を捉える事例である。こうした事例は
上述の取得前の家事労働の意識の延長線上に育児があり、育児休業取得という実践につながってい
る。

もうひとつは、物理的に夫以外に妻や子供をサポートできる親族がいないという外的な状況にあ
る。両親に育児支援を頼めない、頼みたくないために、夫が産後のケアを引き受ける事例があった。
意外だったのは、妻の側に、実母からの援助より夫に援助してほしいという要望があったことだ
(事例1, 2, 3, 19)。また育児は夫婦2人で担うものという意識を夫妻で共有しており、その結
果、取得者が産後のサポートを引き受けていた。

なお、育児休業取得へと踏み出す理由は複合的に作用している。理由の筆頭として考えられるの
が両者のいずれかであって、たった一つの理由だけが取得行動へと促すわけではない。そのため前
者の事例にも、後者の「両親に援助を頼みたくない」という理由が含まれている。また後者の事例
でも、前者の家事の延長線上に育児を捉えている事例もあった。夫妻が親の援助を受けない/受け
たくないという希望をもち、夫が育児責任を積極的に担う意識と結合することで育児休業という実
践へと促されていると考えられる。

[事例3]

僕も妻も地方出身。その当時、埼玉県に住んでいて、両方の実家から手伝いに来れない。(略)
2人目のときも、ケアしなければならぬ祖父母もいたため、実家には頼らず。妻は、自分は一度
実家を出た人間だから、あまり実家に援助を求めたくないという気持ちがあった。それで物理的・
心理的に[実家には頼らず]僕が[育休を取る]ということに……。

[事例5]

—— [第2子では妻の両親に保育園送迎を助けてもらっているが]でも1人目のときは、助けは借
りないで?

んー、あんまり借りてないね。借りることもできただろうけど、借りないで。とにかく借りてし
まうと[自分が育児の]リアリティを感じられなくなるから。

家事労働の延長線上に育児を捉える意識の上に、「親族の援助がない」（事例1, 2, 3, 8, 9, 12, 14, 17, 19, 20）「自分の取得前後に育児休業法や就業規則が改訂された」（事例2, 4, 5, 11）「職場や知人に男性の取得者がいた」（事例4, 12, 14, 15, 19）といった要素が複合的に作用している。職場では「子どもをケアする」のは母親であって、父親は二次的、三次的な育児の補助要員と考えられていることが多い。法的には、子どものケアの責任に対して父母のどちらかに優先権があるわけではない。しかし「父親が子どものケアのために休む」ことが、法的に正当化できる理由をもたなければ、取得のハードルが高いのが現状である。以下の取得者の語りからこうした法的理論武装が重要であることが読み取れる。

【事例8】

—そのとき〔取得を決めた時〕奥さまは働いてた？

働いてません。

—では、労使協定で専業主婦除外規定が締結されてなかった？

専業主婦だと取れないわけでしょ？ なんですけど、うちの嫁さんの母親がいないんですよ。おじいちゃん〔妻の実父〕しかいない。私の両親も地方にいて職業も持ってる。なので「〔両親は〕一切サポートできません、私がサポートするしかないんです」ってことで条件付けした。そこは調べましたね。

—そういう知識はどこで手に入れたんですか？

たぶんインターネットで調べたんだと思いますね。条文だけだと分かんないんですよ。推定して、条件設定っていうのが今みたいに出てくるから、確実に取れる方法ってことで、最初から全部こちらから提示する条件と発言を設定していったと思います。だから絶対取れるって相手に言わせるために、で、最初に総務に確約をとって、それだったら大丈夫ですよって。

—上司もそれに対して、確実にオッケーって？

こっちの方が絶対に知識があるって前提で話して。

こうして取得者は、性別役割分業を越境する認識の下、法的理論武装することで取得の実現可能性を考慮しながら、取得のためにアグレッシブに交渉していた。このアグレッシブな交渉には、経営層への直接的なアピールや部署、組織横断的な動きも見られた。具体的には、直属の上司が取得に対して否定的で、実際の取得手続きに関わる部署間の調整を渋っている場合、取得者が経営層に直接取得の意向を伝え、上意下達を利用していた（事例5, 16）。また男性の育休取得経験のない地方自治体組織に所属していた取得者が、すでに経験のある地方自治体組織との連携をとりもって、諸手続きの方法など情報共有の場を設定していた（事例11）。この他にも、社内会議の場で「男性の育児休業がなぜ必要か」をプレゼンし社内の父親ネットワークを新たにつくりだしたり（事例15）、ダイバーシティ担当部署との連携でプロジェクトを企画する事例があった（事例19）。こうした部署横断的、組織横断的に交渉、連携する実行力も取得を促す要因の一つだと推測される。

(3) 男性の育休取得にまつわる職場の規範との軋轢

前項で見ると取得者は、取得実現のために積極的に行動を起こしている。しかしその一方で、異動や業務の繁忙や閑散期、代替要員の確保といった部署運営に係る問題についても把握し、企業がもつ人事権行使に配慮していた。そのため、取得時期、取得期間は妻の出産、子どもの保育園入園といった個人的イベントだけでなく、職場での異動時期、業務繁忙といったイベントも考慮して決められていた。概して公務員の場合、代替要員が確保されること、異動が年1回であることから、1年単位での取得が多かった（事例6、7、10、17は当初1年の予定だったが妻の産休と重なり短縮した）。民間社員の場合、むしろ異動時期より業務の繁忙期や個人が受け持つプロジェクトの終了時期などに影響を受けていた（事例4、9、12、18、20）。

では職場での受けとめられ方はどうだったのだろうか。年代を追ってみていきたい。まず1990年代初頭に取得した事例では、男性の育休取得に対するあからさまな負のサンクションが語られた。

[事例1]

——同僚の方は？

同僚は、なんで子育てのために君が休んだって感じだったですね。同僚っていってもすべて男性でしたし、ほとんどが専業主婦のつれあいだったので、「妻と子供を養ってこそ男ってのは一人前なんだぞ」ってことを言われました。

[事例2]

〔育休を取材されて〕新聞ででしょ？ 新聞出て、これに山ほど僕の悪口を書いて、〔職場の〕廊下に張り出すって事件が起きたわけですよ⁽⁶⁾。(略) だからこの「職場でいい顔されないが」のところに傍線を引いて、「いつそんなことしたんだ」とか、そういうことを誰か特定の人が〔書いて張り出した〕。

[事例3]

〔職場で周囲の〕反発は相当あったと思いますよ。当時、入社して最初の上司が同じフロアにいて、僕が休んでいるときに僕のいすに座って大声で「〇〇〔取得者の名前〕が産むのかよー！」って。(略)〔育休から〕戻ってからも同じような反応があった。

1990年代後半以降は、こうしたあからさまな負のサンクションを受けたことは語られなかった。しかし、そのことは負のサンクションがなくなったことを意味するのではない。むしろ表立って非難はされないものの、負のサンクションが潜在的になった様子が語られた。こうした潜在的な負の

(6) この事例では、取得自体に対してというよりも新聞記事の書かれ方に対する反発であった。そのため直接的な育休取得への批判とは少しずれている。しかし、職場で悪口を書いた紙が張り出されるというあからさまな行動があったことを示すため、ここに引用した。

サンクションは、ふとした瞬間に即興的に取得者に向けられている。機縁法による本調査からも、2003年の次世代育成支援対策推進法の公布、施行に伴って取得者が増えている様子がわかる。しかし法的基盤が男性の取得を促す反面、職場に根強く残る性別役割分業意識が法制定と同時に即座に払拭されるわけではないことを示している。むしろより潜在化した形で、取得者は負のサンクションを感じていた。

【事例17】

— [育児取得に関して] トラブルってありましたか？

夫 いや、人によってはもちろん、よく思っていない人もいるとは思いますが。言っては来ませんけど。

— 間接的に聞かれたこともない？

夫 んー、間接的になってというか冗談の上で。[教師の間では] 3年間 [担任を受け] 持って [生徒を] 送り出すのがいわゆる美德ってというかそういう感じなんですけど、冗談で「一人前のことやってないんだからそんな偉そうにすんなよ」みたいなことを言われたことがありますけど。

【事例9】

休むにあたって引き継ぎはなかったけど、「ちゃんと問題なく家でも仕事がスムーズにできるようにしてね」って上司に言われたから。[上司には] 子どもがいないから、うるさいよって思いながら。前の社長とかも子どもがいないから、そういうところ [育児の大変さ] 全然理解がないから。

2000年代以降の取得者からは、こうしたふとした会話の中で、取得者本人がどう受け止めるかといった部分にかかっているような負のサンクションが語られた。

【事例18】

よく言われたのは「これでいっぱい研究できるね」とか「論文いっぱい書けるね」。

— 育児がどれだけ大変かわかってない。

わかってない、上の男の人なんかは、そういう人がちょこちょこいましたね。それを期待して「君、休めるんだからこれ仕事頼むよ」みたいな人もいたり。(略)

続けたい仕事もいろいろあるんですけど、逆に同年代の研究者の人からは「[仕事の方は] 大変だから、もう [育児に] 専念してください」と、「こっこの研究会、もう来なくていいです」とか言われて、それはそれですごいきみしいってというか。気を遣ってもらってるんだけど、「きられた！」みたいな感じがして (笑)。戦力外みたいな。どれも辛いってというか。それがあったから逆に世の中のそうやって育児取られる女性の方とか、育児で仕事を中断しなきゃいけない女性の方がどんな思いをしているかを、すごく感じて。

法的に育児休業を理由とした解雇や不適切な処遇に対しては一定の罰則が設けられたとしても、

日常的な会話の中での負のサンクションに対して法的制裁は行使できない。育児のために一時的に職場を離れることに対して、育児経験を持たない上司などから「家で仕事ができるだろう」といった思い込みによる業務を要請されることは取得者にとって精神的圧迫ではあるが、圧迫の度合いは取得者の認知の程度にかかっているといえるだろう。

(4) 取得者の育児と仕事をめぐる価値観の変化

育児取得という実践を通じて、取得者の価値観はどのように変化しているだろうか。家事労働の延長線上に育児を捉える取得者は、子どもの誕生とともにケアを含めた育児を担っている。しかし育児休業を取得し、1日中たったひとりで子どものケアに向き合う中で、劇的に価値観が変化している様子が語られた。事例10の語りでは、子どものケアの大変さとともに、家事と育児を両立することがいかに重労働かを身をもって知ることによって賃労働に対する価値観が変化している様子、妻と同じ体験をすることで家族の場から父親が排除されていく過程を逆照射しており興味深い。冗長だが、一部省略しながら以下に引用する。

【事例10】

仕事の仕方はほんと漫然と残業してたんですよ、休む前って。仕事することがそれこそ美しいじゃないけど、仕事で自分はこんなに大変でがんばって仕事してるんだって、帰ってきて疲れた、疲れたからもう寝させてよとか。俺は仕事で忙しいんだぜ、みたいな感じで、家事とかは手伝うんだけど、気持ちの中で自分はこの職場にいて仕事も残業もいっぱいあって大変な仕事に行って、仕事をしてるのが何が悪いっていう気持ちでいたから、わりとその、家でどういう気持ちで奥さんが待ってたのかっていうところには「気付かなかった」。まあまあ、ちょっとは「自分が」悪いけどみたくない。でも自分のほうが大変なんですみたいな感じでいたんですよ。だから7時8時の残業なんか普通にしてたんで、それに対して特に何も考えなかった。今思えば配慮が足りなかったなと思うんですけど。それが立場が変わると、1時間帰ってこないだけで、「なんで帰ってこないの！」って。ほんとにあれば、メールとかでちょっと仕事が片付かないから1時間って。4時くらいになるともう指折り数えてて、あと1時間半我慢してれば奥さん帰ってるから、楽になれるっていうか、子どもも任せられるしこれ「家事」もできるっていうのがあるんですけど、それが予定狂っちゃうと「なにを、この！」っていう（笑）。まったく逆です。（略）

その先の「諦め」っていうのもあって、やっぱりどうしても奥さんも忙しい時期があって、毎日10時過ぎっていうときがあったんですよ、1～2週間ぐらい。その時はもう頼れない、子どもを寝かしつけるまでは自分1人でやんなきゃっていうんで、一生懸命やって、で何となくそれができるようになっちゃうと、奥さんが帰ってきて「あ、帰ってきたの？ 今日別に、帰ってこないのに」みたいな、ちょっとそういうのがよぎったことがあって、これは危険だなと思って。いないことに慣れちゃうと、たぶんそれはそれで回るんだろうなと思って、そうなったときの相手がいることの煩わしさっていうか、それはけっこう怖いなって思ったんですよ。自分がそうなっちゃうとほんと立場なくなっちゃうんで。お父さんも一緒にいないと大変とか、子どもたちもお父さんがいてくれるから遊んでもらえるとか、お父さんの存在感を毎日毎日の生活の中でだしておかな

いと、そっぽ向かれちゃうっていうのが、ちょっとそのときにわかったんで。（略）

家事だけ、育児だけだと違うのかもしれないですけど、家事と育児の両立ってほんと大変ですよね。めまぐるしいっていうか。職場復帰して、昼休みがあるっていうのすごいです感動したんですよ、休んでいいんだって。この1時間どうしようって。

賃労働と家事・育児労働に対する価値観という観点から、事例10の取得者は、育休取得前には、賃労働が何にもまして「美しい」し他に優先されて当然の労働だと認識していた。つまり一元的に賃労働が家事・育児労働に優先するとの認識を持っていた。しかし育児と家事の両立の重労働と時間的拘束を体験することで、賃労働と家事・育児労働とのハイアラキーが多元的に並び立つようになっている。

また育休を経験することで、子どもが育つこと、子どもを育てることに対する親としての責任を明確に認識したという語りもあった。

[事例4]

役割分担、性別役割分担って言いますよね、僕ね、分担っていう言葉嫌いなんです。何でそう思ったかっていうのにはいろいろあるんですけど、僕はね分担じゃなくて共有しなきゃいけないと思うんです。仕事としては、物理的には分担しますよね、その時々によって。だけど子育てに関して分担はあり得ないですよ、断じてあり得ない。子育てはあなたの責任だっていうのはない。責任は共有ですよ。それがあって結果として物理的な仕事は分担されるかもしれないけれども、責任は共有するものだっていうのを実感したのが育休の2か月だったですね。

取得者は、賃労働と家事・育児労働との価値観の重みづけが変化すること、親としての責任のありかたを自覚することを経験している。こうした認識の変化から取得者は、家族の一員であり続けるために、父親として家族の中に居場所を確保し続けるために賃労働と家事・育児労働をどのように配分するかという実践を自らに迫っている。その配分のためにとられた実践としては、賃労働を定時で切り上げること（事例2，8，9，10，12）、労働時間内の業務密度を上げること（事例1，3，4，8，10，15，16，18，19，20）、不必要と思われる業務は引き受けないこと（事例4）、どうしても時間超過する場合は早朝に残業すること（事例8，10，17）が挙げられた。総じて業務が圧縮され実質的に労働時間を短縮することにつながっていた。

おわりに

簡単ではあるが、まとめとともに若干のインプリケーションを述べたい。

取得者は結婚前後から家事を担うことを当然としており、その意味では既存の性別役割分業規範をのりこえている。性別役割分業規範を越境する男性であるために、育休を取得する男性は職場において既存の規範を逸脱する風変わりな人と思われることが多い。しかし性別役割分業規範を逸脱しても、なお賃労働と家事・育児労働というハイアラキーの順位づけをみると、職場で強力に作

用している「残業するのは当然」といった賃労働優位の規範の影響を強く受けているといえる。

しかし育休取得によって夫妻間の立場が逆転し、長期間ただ一人で子どものケアを担う経験をすることで、賃労働優位を自明視してきた自らの価値観に気づき、それを契機に勤労価値観のより本格的な変容——具体的な実践——が起こっている。つまり家族の場で育児労働を担うことによって初めて、勤労価値観の問い直しと職場での働き方の大きな変化が生じているといえる。

本稿は、エージェンシーとしての父親の勤労価値観の変容という現象を中心に調査結果を記述した。なお本調査では、育休を取得した男性労働者の登場が職場の規範にどのような影響をもたらすのかについても重要な発見が得られたが、この部分についての報告、分析は別稿に譲りたい。

(さいとう・さなえ 一橋大学大学院社会学研究科総合社会科学専攻修了)

付記：インタビュー事例からの引用において、——は筆者の質問を、[]は筆者による補足説明を表わしている。

引用文献

NHK放送文化研究所（2005）『NHK国民生活時間調査』

大沢真知子（2008）『ワークライフシナジー——生活と仕事の〈相互作用〉が変える企業社会』岩波書店
ギデンズ、A. 友枝敏雄訳（1989）『社会理論の最前線』ハーベスト社

倉田良樹（2009）「構造化理論から知識の社会学へ（1）」一橋社会科学7号，1-49

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

佐藤博樹・武石恵美子（2009）『人を活かす企業が伸びる』勁草書房

内閣府（2008）『パパの育児休業体験記』

船橋恵子（2006）『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房

ベネッセ次世代育成研究所（2010）『乳幼児の父親についての調査——東アジアの4都市比較——東京・ソウル・北京・上海の父親調査』

山口一男（2009）『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社

山口一男・樋口美雄編（2008）『論争日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社