

これら 5 つの方針の中では、都市部における仕事と家庭の両立支援にかんする環境整備の推進が繰り返し指摘されている。たとえば、「Ⅱ待機児童ゼロ作戦」では、「潜在的な需要を含め…待機児童の多い都市の保育施設を重点整備する」こと、「Ⅲ多様で良質な育児サービスを」では、「地域の実情に応じた取組の推進」、「Ⅳ必要な地域すべてに放課後児童対策を」では、「大都市周辺部の放課後児童対策が必要なすべての地域で…放課後児童対策を推進する」こと、「Ⅴ地域こぞって子育てを」では、「保育所等が組み込まれた職住近接のまちづくりを促進…都心居住を推進する」こと、という具合である。

また、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年 7 月 16 日成立）でも、都道府県・市区町村単位で、地域における子育て機能の再生などについての行動計画立案が求められている。

また、次世代育成支援システム研究会（2003）は、「保育計画（待機児童解消計画）を策定することとなる市町村においては、待機児童の解消に向けた緊急の取組として、市町村が地域の実情に応じ必要と判断した保育サービスについて、これを保育計画に組み込んでいくことが適当」（p.15）という指摘をおこなっている。

このように、大都市圏においては、育児資源が乏しいために仕事と家庭の両立が難しいことが出生率の低さにつながっている可能性がある。そして、これらの地域において、それぞれの自治体の実情に沿った公的育児資源のニーズを早急に充足させることが急務であるということは、政府の方針としても、打ち出されているとみてよいだろう。

2.10. 首都圏における働き方

「次世代育成支援対策推進法」では、国、地方自治体、企業が一体となって、仕事と家庭の両立支援をおこなうという方針が打ち出されている。企業も働き方の見直しなどについての行動計画を策定することが求められている。そのなかでまず問題となるのが、長時間労働の見直しであろう。

ところで、一日のうち、仕事関連に費やされる時間の長さは、地域によって異なる。とくに興味深いのは、未就学児のいる父親の帰宅時間が、地域によって異なるという指摘（UFJ 総合研究所 2003）である。平日の帰宅時間が 23 時以降になる父親の割合は、全国平均では、13.7%、北海道と中国地方では、それぞれ 6.8%、5.9%と低く、それ以外のほとんどの地域では、9%～13%程度と大きな差はみられない。しかし、南関東地域だけは、帰宅時間が 23 時以降になる父親の割合が飛びぬけて高く、20.5%にも達している。なぜ、南関東地域において帰宅時間が深夜になる父親の割合が高いのかについては、この地域に居住する男性が、拘束時間が長い仕事についている割合が高い、地価の高さから遠距離通勤を余儀なくされている、などの要因が重なったの結果であると考えられる。

つまり、育児資源だけでなく、働き方も地域によって異なるのであり、それらの点が、地域による出生率の差異や、仕事と家庭の両立の難しさの違いに結びついていると考えられる。育児資源という点でも、働き方という点でも、首都圏で子どもを持ちながら共働きを続けることは難しいといえる。

2.11. 本研究の目的

大都市圏に居住し、親と同居していない共働き夫婦にとって、仕事と家庭の両立に際しての育児休業制度の重要性は大きい。しかし、子どもが生まれたときに育児休業を取得す

る共働き夫婦は全体平均でみると6割程度、東京都においても約8割であり（「第1回21世紀出生児縦断調査」）、まだ、制度の利用に障壁があることをうかがわせる。また、そもそもこの割合自体、「2.7. 育児休業取得による仕事と家庭の調整についてのモデル」でも指摘したように、出産1年半後も就業継続している少数派の約15%に注目した場合の利用率であり、出産1年前に常勤の仕事で働いていた既婚女性の約6割は、出産後半年の時点で離職している（「第2回21世紀出生児縦断調査」）。つまり、育児休業制度を利用して、妻が「一時的に」家庭領域へのかかわりを増やすという調整方法をとる夫婦よりも、子どもの出生を契機に、妻が「常勤の仕事から退出」という調整方法をとる夫婦のほうが数の上では圧倒的に多い。それはなぜだろうか。

ひとつの可能性は、育児休業そのものの取得について障壁があるということ、また、もうひとつの可能性は、育児休業からの復職後についての両立をサポートする制度が整っていないことである。しかし、これまでの研究では、育児休業制度を実際に取得している人々の実態や意識、働き方についての質的な調査はおこなわれてこなかったため、育児休業制度を実際に利用した人による制度の評価や、働き方と関連した両立支援制度へのニーズの調査はおこなわれていないにひとしい。

そこで、本研究は育児休業取得した夫婦における仕事生活と家庭生活の調整のあり方、仕事生活と家庭生活の調整に対する意識、調整パターンやその決定プロセスなどがどのようなものを明らかにする。そのことをつうじて、現行の育児休業制度が共働き夫婦の仕事と家庭の両立をどのようにサポートしているのか、どの点で限界があるのか、今後、必要な両立支援制度はどのようなものであるのかを明らかにすることを目的とする。

III. 調査

3.1. 調査対象者の属性

首都圏に居住している、子どもを持つ共働き夫婦10組に、育児と仕事の両立に関するインタビュー調査をおこなった。調査対象夫婦のおもな属性を表1に示した。夫婦の職業（職種、職掌を含む）の組み合わせは多様だが、全員がホワイトカラーである。調査対象夫婦の職業・職種・職掌の組み合わせは、母親―父親の順で、① 財団法人・事務職―民間企業（情報関連）・研究職および大学院生、② 民間企業（情報関連）・コースなし―独立行政法人・研究職、③ 民間企業（製造業）・準総合職―民間企業（銀行）・総合職、④ 民間企業（マスコミ）・専門職―民間企業（マスコミ）・専門職、⑤ 民間企業（製造業）・技術職―民間企業（製造業）・技術職、⑥ 民間企業（製造業）・一般職―民間企業（コンピュータ）・システムエンジニア、⑦ 地方公務員・専門職―地方公務員・事務職、⑧ 民間企業（シンクタンク）・研究職―民間企業（商社）・総合職、⑨ 外資系民間企業（金融）・専門職（マネージャ）―外資系民間企業（コンピュータ）営業（マネージャ）、⑩ 教育機関（専門職）―民間企業（コンピュータ）・技術職である。

3.2. 調査方法およびデータ作成方法

調査対象者のサンプリングは機縁法による。女性の職種、職掌の面で多様性を持たせることができた。10組の夫婦が調査対象となった。妻と夫の両方を調査対象として、夫婦同時にではなく個別にインタビュー調査をおこなった。

インタビューは半構造化法による。主要な質問項目は、職業キャリア（職歴、職種・コース、異動歴、仕事の裁量性など）、家族キャリア（結婚年、子どもの人数、年齢・月齢、転居の有無など）、育児休業取得の経緯・期間、復職後の両立状況（仕事状況、育児資源の利用状況、夫婦間の家事・育児分担など）、仕事と家庭の両立や夫婦間での家事・育児分担に対する感情、仕事と家庭についての将来展望、両立支援施策への要望などである。

調査は (1) 夫婦のどちらかが育児休業中、(2) 復帰後 8 ヶ月～11 ヶ月というタイミングで 2 回ずつおこなわれた。現在までに、9 組についての調査が完了し、10 組目の夫婦については、育児休業中についてのインタビューが終了している⁵。

10 組中 9 組の夫婦についてのインタビューは、育児休業中については、2002 年 12 月から 2003 年 3 月、育児休業後については、2003 年 11 月から 2004 年 12 月におこなわれた。1 組の夫婦については、育児休業中についてのインタビューのみ、2004 年 11 月から 12 月におこなわれた。インタビューの時間は 1 時間から長い場合では 3 時間に及んだ。インタビューは録音された。録音したインタビュー記録からトランスクリプトを作成した。また、場合によっては、後日、電子メールで調査対象者から補足の情報が提供されたり、調査者が追加の質問をしたりすることもあった。事前の回答、インタビューのトランスクリプト、(ある場合には) 追加情報・追加質問への回答が分析データである。

IV. 結果

夫婦の属性、調査結果の概要を表 3、表 4 に示す。調査対象者のプライバシー保護のため、一部の情報はマスキングしている。以下では調査対象者の発言を適宜引用する。その際、表 3 の調査対象者番号 (<1> から<20>) で発言者を示す。奇数が女性、偶数が男性の発言となる。また、対象となった夫婦は表 1 の対象夫婦番号 (①から⑩) で区別する。発言の引用にあたっては原則的に発言をそのまま引用したが、固有名詞は適宜置き換えた。発言中で省略した箇所は…で示し、文脈を補足する場合は補足内容を () の中に入れて示す。

4.1. 結婚時の就業意識について

夫のなかには、結婚時に仕事を辞めようと考えたケースはない。妻のなかには、「ずっと働く」という信念を持っていた場合と、「とりあえず続けてみる」という意識の場合がある。

「ずっと働く」という信念を持っていたケースについては、次のような発言がある。

私はもうずっとちっちゃいころから、何か働くもんだと思っていて、だから、そういういつまでとかいうのは全然ないですね。もうずっと働き続けるもんだと。<7>

⁵ 10 組目の夫婦に対しては、本年度、あらたに協力を依頼した。(1) 第 1 子については、育児休業取得中・後のデータが得られる、(2) 子どもが 3 人で、ふたごの乳児を育児中であるという、仕事と家庭の両立が相対的に厳しい条件の夫婦についてのデータが得られる、(3) 調査対象者全体で見た場合の、夫婦の職種の組み合わせの多様性を増すことができる、というメリットが大きいからである。2005 年 6 月までの予定で、妻が (ふたごの) 第 2 子、第 3 子についての育児休業中であり、復帰後にフォローアップの調査が予定されている。

「仕事は何があっても続ける。それが嫌だったら、結婚できない」というのをわたしが先手打ちちゃったんで。向こうの親にも一応。…自分の夢をやっと実現したところだから、中途半端には終わらせられない。<19>

一方、「とりあえず続けてみる」という意見には、このようなものがあった。

(結婚したときにいつまで働くかについてどう思ったかという) 行けるとこまで行きゃいいやというか…結婚してから仕事をしている人、もう私が会社入ったぐらいから増えてきていたんで、まあ、子どもが出来るぐらいまでいいやそんなんでって。辞めるんだったら、いつでも出来るってぐらいかな…何も考えていなかったですけど。ああ、このまま行くんだらうなっていう、あの段階では。<11>

妻の側には、結婚に際して夫に仕事を辞めてほしいと考えたケースはなかった。一方、夫の側には、妻に結婚を機にできれば辞めて家にいてほしいという考えを持っていた人もいた。しかし、実際には、夫は妻の意思を尊重し、夫婦は結婚後、共働きをすることになる。

結婚して会社を辞められるのに、どうして働くのかなというふうに思ったことはあります。最初はそうでしたね。ただ、働きたいんだと聞いて、それならそれでもいいかなと思いましたね。<10>

(夫は自分が結婚後も働くことについて) 最初は全然ウエルカムじゃなくて。…猛反対までいかないけど、自分も専業主婦の家に育ったし、自分の妹も専業主婦…結構いろいろ話したと思う、たしか。それで、ほかにもいろいろもめましたので、わたしが言い出したら聞かないということを知り、「まあ、好きにしたら」っていうような感じだったと思うよ。やらせてみようと思ったんじゃないかな。<9>

4.2. 子どもを持つまでのライフスタイル

結婚後も子どもが生まれるまでは、平日については、お互い、独立的に生活していた夫婦が多い。

結婚したからといって、そんなに自分の生活が変わると思わなかったもので、もちろん向こうが転勤したとか、そういうことになれば考えなきゃいけないかもしれないけども、都心でお互い働いている限りは、お互い好きに働いて、好きに遊んでいいかなと。結婚したからといって、急に生活をお互い変えるんじゃなくて、まあ単に帰る家と一緒に、バラバラの家で生活するよりはいいかなっていうレベルだった。 <3>

平日はお互い別々といったら変ですけど、お互い自分の仕事というか、本当に別々な感じでやっていたから、逆に気は楽だったんじゃないですかね、お互い、平日は。<6>

子どもが生まれるまでの家事

この独立した生活は、家事の省力化によって可能であった。

(平日の) ご飯は2人とも全部外食だったので...(掃除や洗濯は) 週末に2人でという感じでしたけれども、そのぐらいで、今とは何か手間の掛かり方が全然違いますね ... 週に1回洗濯すればいいかというところで。<4>

4.3. 家族キャリア: 子どもを持つタイミング

子どもをいつ持つかという意思決定においては、妻の意志が優先されていたケースが多い。

私は結婚はあまり興味なかったんですけど...早く子どもを欲しかった。20代後半ぐらいから、子どもは32ぐらいで産みたいと思っていて...結婚はいつでもできるじゃないですか、変な話。べつにうんと年をとっても、それから籍を入れても。でも、子どもは時期的に区切りがありますよね。それで、(仕事をしながら) 大学にも行っていたから、行っているときは、さすがに無理ですよ。だから卒業したら、わりと早い時期に、32~33で、子どもを欲しいと思っていた。<1>

私は(子どもは) そんなにすぐにとは考えていなかったんですけど、彼女の方が比較的。たぶん年齢的なこともあったと思うんですけど。<2>

(結婚してすぐ子どもを持つかについて) まあしばらくはこのままでいいかなって。(パートナーは) 結婚してからは、とにかく子どもは欲しかったみたい...子ども自体を欲しかったと...あんまりやっぱり遅くなるのはよろしくないだろうというのは、やっぱり体のこともあるしとは思っていたみたい。<3>

(自分としては結婚して) すぐに子どもを作っても良かったんですが、パートナーがもうちょっと待とうとおっしゃるので、これまで待っていたという感じですけど...僕は、結婚したら子どもを持っていいと思っていたんですね。でも、パートナーは結婚して2人だけの期間がしばらく持ちたいと思っておられたみたいで、こんな格好になったということですね。<4>

そのひとつの理由は、女性が少なくとも出産のために仕事を離れることに対する配慮であると考えられる。

結婚してしばらくして(異動の話が出て) ... 「結婚したばかりでいつ子ども産むかも分からないし」って言ったら、「それは困る」と言われて... 「いつ子ども産んで辞めるか分からないですよ、そんな行かされても」って話を、割と気さくに話が出る上司だったのでしたら、「いやそれは困る。1年待って、1年」って... 待ったわけではないけれども、実際はそれ以上待ったわけ... 異動がなければ、もしかしたらもうち

よっと (子どもを持つタイミングが) 早かったのかもしれないけど…こっちもあんまり半端なものいやだったしね。<3>

(両立) はパートナーのほうがずっと大変でしょうね。やっぱり仕事を休まなければいけない期間があって、それが終われば異動しないといけないという。これをもし2回も3回も繰り返したら、何というか、キャリアという意味ではずたぼろになりますからね。男は何もしていないわけですから。<4>

(妻が育児時間を取得しているのは、キャリアを形成していく上では、犠牲を払っている) 私は思っていますけどね。制度上は私も取得することができますが、現実的には難しいですね。今のポジションにはいられないですね。<16>

4.4. 妊娠したときの就業意識について

夫婦とも、出産を機に仕事を辞めようと考えたケースはなく、また、パートナーに辞めてほしいと考えたケースもなかった。子どもが生まれても共働きを続ける理由としては、共働きをしていれば、どちらかが一時的に離職することができるというメリットが指摘された。ただし、結婚のときと同様、妻の中には、「絶対に続ける」というのではなく、「条件が整えばつづける」という柔軟な考え方もみられた。

(妊娠を機に仕事をやめるつもりは) なかったです、はい。あまり特に何も考えたことはなかったんですけど、べつに扶養されるというのが普通だと思っていなかったからかな。<1>

子どもが出来ても仕事続けるんでしょとか言う人とか結構いたんですけど、何かそういうふうに聞かれるのが逆に不思議で…。でも、やっぱりそういう感覚の人多いんだなって、逆にすごい不思議でした。<7>

(妊娠が分かったときに) 仕事は、取りあえず産休取って育休1年取って…その後のことはそのとき考えようって感じで。<13>

仕事は辞めるとは思っておらず、育児休暇を取るつもりであった。しかし、復職は、子どもが元気かどうかや、保育所に入れるかといった私自身では決められない要因があるため、そのようなものがすべてクリアされれば、復職する。<15>

「4.2. 子どもを持つまでのライフスタイル」でみたように、結婚後も夫婦ともが平日は夜遅くまで働いていたケースは多い。しかし、妊娠がわかると、夫婦は子どもが生まれても共働きを続けるためには、働き方について何らかの調整が必要であるようになる。

(妊娠がわかって) 二人ともなるべく仕事を続けられるように自分の仕事を緩めていく(心積もり(をした)。<4>

二人とも深夜まで働いていたので、どちらかが変えなければいけないと思った。<8>

4.5. 勤務先の反応

申し出時の上司の対応

育児休業を申し出た場合には、どのケースにおいても否定的な反応なしに受け入れられていた。すでに育児休業取得の実績がある程度蓄積されているところで申し出をしたケースだけでなく、会社や職場ではじめてのケースであっても同様であった。したがって、「育児休業そのものの取得について障壁がある」可能性は、少なくとも、女性の場合には、減少してきていると考えられる。

この会社で育児休業をとるのが…初めてのケースなので、スムーズではなかったけど、好意的にはやってくれましたね。(上司に妊娠を報告すると) 特に、「あ、そうですか」という感じでしたね。どういうふうな気持ちですかというので…「育児休業をとりたいんですけど」と言ったんですね。…(上司は) そのことについて、いいとも悪いとも言っていなかったんですけど、私がいなくなるにあたって、どうしたらいいかというのを逆に聞かれて。<1>

周り、職場そのものが1年休んで帰ってくるってそういう雰囲気だったんで、(妊娠の報告をすると) 分かりました、また1年後ですねって感じ。<11>

育児休業を申し出ると、スムーズに受け入れられた点については、「うちの会社って結構世の中の…法律で定めているものを愚痴言ったって、文句言ったって、何言ったってしかたないじゃないかという」<5>という指摘があり、働く人たちが法律には一定の効果があると考えていること、会社も法律が制定されたならばそれを遵守する姿勢があることが確認された。

ただし、実際には、育児休業取得者が出るとその補充をしなければならぬため、上司はその対応に苦慮することになる。そのため、とっさには動揺を隠しきれないケースもみられた。とくに、代替要員が手配できないような、たとえば、部署の歴史をよく知っていたり、部署のとりまとめをしていたりするような場合である。

(上司に妊娠の報告をし) たら、ちっちゃな応接室だったんだけど、葬式のようなムードになって。やっぱり細々した、スタッフをまとめたりとか、そういうことを1人でやっていたので、それがいきなりいなくなったら、確かにどこから代わりを取ってこようって。…特に(上司は、自分と同様、出向でその職場に来ている)人なので、(代替要員の) つてがあるわけではない。新しくじゃあ誰を取ろうとか、あるわけでもないし。一瞬途方に暮れた、どうしようって感じになったんだと思う。…(上司から) おめでとうが出るまでに、どのくらいかかったか。(そのあとも) 通夜だよ

って思いながら…(仕事は続けるつもりですと) 話もして。<3>

また、職場の雰囲気によっては、そもそも、妊娠の報告や育児休業を取得したいという意志の申し出自体を躊躇してしまう場合もある。育児休業の申し出をすること自体に対する障壁は低くなる傾向にあるとはいえ、まだ、なくなっているわけではない。

(自分の部署で) 子どもを産む女性って初めてなので、どう受け入れられるかなというのがあって、もうそれは非常に不安でしたね。だから、妊娠が分かってもすぐには会社に言わなかったんですよね。…仕事がすごくハードになってきて…本当に出張出張なんですよ、毎日、いろいろなとこに。…そのときに、いや実は妊娠していて、ちょっとそういうハードな仕事は出来ないんですと、もう仕方なく言いました。

…(妊娠を報告すると、上司は) そのときは平然とした顔していましたが、後で聞いたらすっごいびっくりしたらしくて。…あの人たちにはそういう感覚はないんですよ。子どもが出来て、それが仕事に支障を生じる可能性があるという意識がないんですよ…まず (その部署では) 女性を抱えた歴史っていうのも非常に浅くて。…まさか戦力として使えなくなるってことは想像していなかったと思いますし。…ただ、まあ部長は非常にリベラルな人なので…まあそういうこともあるよなど。だから、無理はさせないようになとすることで、まあ淡々と受け入れられたので、だから、あんまり大騒ぎになることはなかったですね。<7>

仕事の引継ぎ

妊娠が報告されてから産前休暇に入るまでの間に、本人が担当していた仕事は、さまざまなタイミング、方法でほかの人に引き継がれる。概要は表 4-1 に示したが、直近の例で見ると、本研究の対象者における育児休業取得者 11 名のうち、同僚に仕事を割り振ったり引き継いだりして休業に入ったケースが 4 名、ちょうど担当変更の時期に休業に入ったものが 2 名であった。育児休業中の代替要員が配置されたケースは 5 名で、うち 4 名のケースでは派遣社員が配置されていた。1 名のケースでは、はじめは本人の代理を務めるスタッフが別の部から異動してきたのだが、そのスタッフが本人が育児休業に入ったあとに急に離職してしまったため、部内の人間が仕事を手分けしてやりくりすることになった。

育児休業の取得が職場で初めてのケースである場合などには、上司から、どのように仕事を引継いたらよいかきかれる場合もある。この場合、産前休暇にはいる前に、自分で引継ぎの割り当てを決め、職場の同僚に仕事の引取りを依頼したりすることになる。

(上司から) どういうふうに引き継ぎするとか、どういうふうな人を雇ったらいいとか、そういうようなことを聞かれましたね。あと、具体的にどのぐらい、1 年とるつもりかとか、いつぐらいからどういうふうに用意したらいいかというようなことを聞かれました。<1>

妊娠を報告してすぐに上司が仕事を減らしてくれたというケースは 2 例あり、いずれも、そのことに対する育児休業取得者の満足感が高い。職場からのサポートが直接的に感じら

れること、上司が明確に指示するため、妊娠中の本人に対して、周囲の人も、どの仕事を頼んでよいか / いけないかがわかり、職場の仕事の進行がスムーズに行くこと、早い時期から仕事量がセーブされることで、結果的に妊娠中の母体に負担がかかるリスクが軽減されること、などがその理由である。

(妊娠を報告すると上司が) 妊婦は外される(業務と)とか、そういうのもちゃっちゃか調べてきて…で、出来ることは出来るでやってもらって、出来ないことは出来ないって、こう、分けて。これはあなたやってね、これは出来ないからいいわよって。そういうふうにはっきり指示されると、その周りの人もこれを頼んでいいのかなとか(はっきりする)。お腹大きい病気じゃないからねとか、そういうふうな大声で言ってくれるような人で。周りの人もそういうので助かるし、自分も助かるしって感じで。<13>

(上司に妊娠を報告すると) おめでとうって感じなんです。…妊娠中は…いろいろ大変だということも分かっていたらして、…忙しいのはよくないんで、なるべく仕事を減らして下さって。出張があるような仕事もなくして。(妊娠を報告したら) すぐ(仕事を半分に)してくれました。…最初は、自分でもそんなに減らしてくれなくてもいいのになって、そのときは、本当は、正直、思ったんですけど、後になってみればそれぐらいでちょうどよかったですかね。…やっぱり夜中までは働けないですね、(仕事が半分になって) 大体定時ぐらいに帰れるんですね。…そのころ朝を 10 時半にしたんですね、混んでいない電車にしようと思って。で、19 時ぐらいに帰社。<15>

しかし、本人の仕事量が調整された結果、周りに負担がかかっていることを直接感じている場合には、そのことに対して複雑な感情を持ってしまう。

(妊娠の報告をしてからは) 昼間出来る仕事をして…夜もなるべく早く帰りなさいと。で、何かあったら、とにかく大変だから、今が一番大事だからと、そういうことは言われましたね…別の担当者が…カバーしてくれました…。

…会社の特徴でもあると思うんですけど…建前としては絶対(本人が妊娠したことで周りに負担がかかっているなどという)ことは言わないと、暖かく迎えるという感じでしたね。…まあ淡々とこっちがやればいいんじゃないかなと思って。…もうそれは完全に開き直っていましたね。まあ、やろうと思えば、(今までどおりの長時間労働も)出来なくはないですよ…でも、やっぱりそれはあえてやらなかったですね。<7>

4.6. 妊娠中の体調

半数以上の出産経験者が、妊娠中の勤務に体調面で何らかの難しさがあったと発言している。一時的にせよ、胎児の発育に影響がでてしまう懸念が生じたケースも多い。

産休に入る前に、子どもがおなかの中で成長が悪くて…結局有休を使って休むようになってしまって。その前までは普通に働いていました…入院までしなかったんですけど、家でちょっと寝ていて…(仕事が忙しい時期だったので)何か疲れちゃったというの

もあると思うんですけど。<1>

(妊娠後期には) 月に1回ぐらいちょっとしんどい日があったりして…。木曜日か金曜日に何かおなかが張っちゃう。立っていると、下がってくるような感じが…。1回だけ帰れなくなって、タクシーで帰ったことがある。何か痛い。起きた時点で調子が悪いときには(休んでいた)。あとはもう(産休に入る直前の月) だけは週1回は必ず休んできた。「休みます」と言って、予定で休んでいた。どうしても、階段の上り下りがつらくてね。まあ、その期に及んで切迫早産になりたくないからというのがあって。<5>

(職場の) 移転が重なったんで、もう最後へろへろで行きましたね。…(残業も) 多かったですね、引き継ぎもあったんで。移転してすぐに1回有給取って、さすがに。夏ばて起こして。…(産休に) 入ったときには、半月ぐらいかな…1日家で寝ていましたね。…病院行ったときに、妊娠中毒症の紙が1枚ボンと来(て「要観察」になっ) たときに、やばいなこれはって。<11>

(産休前の) 最後の辺はウテメリンという薬を飲みながら通っていました。そうですね、だから早産になるかなと思いましたね。結構張っていたので。<17>

ふたごなので、もういつ入院と…言われるか分からない。…ふたごって、安定期がないんですよ、結局。いつ下がっちゃって、いつ入院というふうになるか分かんないっていう。もう3月まで勤められたのが奇跡でしたね。医者にも「2月ぐらいが危ない」って言われていて、「仕事いつまでするの? 産休いつから入るの?」って。…いつも検診のたんびに言われていて。まあ、この人たち、いい子だったんで、何とか勤め上げられたんですけどね。<19>

とくに、首都圏の場合、朝の通勤ラッシュ、長時間通勤など、通勤にかかわる問題が多い。

(通勤時間は) 1時間。立って。(ラッシュは) そこまでひどくはなかった。満員電車でコートを着ていて、(席を) 譲ってもらおうと思ったら…こう(コートを脱ぐ) しかない。<5>

(今住んでいる路線は) 何となく街並みがいいなと思っていて…同じような世代、同じような考え方を持った人が多いんじゃないかなと思って、この線を選びました。でも、実はこれはすごく混んでいるので、出産とかを考える人にはお薦めじゃない沿線ですね。(妊娠中の出勤は) 大変でした。もう、1回おなかがつぶれそうになって、「すみません、つぶれるんで」って思わず大きな声を出しちゃったくらい大変なんですよ。みんな必死に乗ってきますから。だからできるだけ早く行っていましたね。…それで少しでもすいている場所、すいている電車というのをやっぱり研究して。<17>

(朝は座って通勤するために) めちゃくちゃ早く行っていました。6時半ごろ家を出ていました。…食べてからだど気持ち悪くなっちゃうから、早く行って、まあ、コンビニで朝パンでも何でもおにぎりでも買って、それで(職場)で食べている。…(朝の通勤ラッシュは)並みじゃないですから。で、各駅でも、もう7時過ぎると絶対座れないんですよ。7時過ぎると。…もうどんどん混んでくるから、とにかくもう7時前の電車に乗って…(途中の)乗り換えがまた、すごい危ないんですよ…みんな…走っていくので、そこで突き飛ばされたりとかされるのも嫌なので。…誰も席、譲ってくれませんからね…(乗り換え時)も座れなかったら、1本待って座って。たかが10分なんですけど。

…帰りは座れます。…(第1子の)の育児時間が1月まであったんで…午後早めに切り上げるように育児時間を取っていたんで。…まあ、育児時間終わってから(産休まで)の2カ月がつかったんですけどね。おなかは大きくなってくるし、でも、まあ、…なるべく早く(仕事を終わらせて)どんなに遅くても4時ぐらいには出るようにしていましたけどね。<19>

仕事量が多きと多く、妊娠中も長時間労働が避けられない場合、妊娠中の母体への負担は大きい。この点については、何らかの措置が必要である。

4.7. 育児休業取得について

育児休業取得状況

夫婦10組のうち9組は母親のみが育児休業を取得しており、1組は両親ともが育児休業を取得していた。10組のうち5組は、子どもは1人で妻が育児休業を1回取得しており、3組は子どもが2人で、妻が育児休業を子ども1人につき1回ずつ、計2回取得していた。1組は子どもが1人だが、妻と夫の両方が育児休業を取得したため、夫婦合わせると計2回の育児休業を取得していた。1組は子どもが3人(うち、ふたごが1組)で、第1子の時に1回、第2子、第3子のふたごについても1回の計2回の育児休業を妻が取得していた。つまり、夫婦10組でのべ15人が育児休業を取得した。このうち男性の取得者は1人である。

なぜ妻ばかりが育児休業を取得するのか

本研究の調査対象者20人中11人(のべ15人)が育児休業を取得したが、このうち男性の取得者は1人で、圧倒的に女性の取得が多い。これは、この調査の対象者だけに限った傾向ではなく、日本においては圧倒的に女性が育児休業を取得している。たとえば、2001年度時点の雇用労働者の育児休業取得率は、女性64.0%、男性0.33%であり、また、育児休業取得者の男女別割合は女性98.1%、男性1.9%である(厚生労働省、2003a)

なぜ、女性ばかりが育児休業を取得するのだろうか。インタビューのデータから、(1)育児休業取得に対するレディネス、(2)育児休業取得のキャリア形成上の意味付け、(3)経済的要因、(4)生理的要因、という4つの理由が見出された。

(1) 育児休業取得に対するレディネス

育児休業所得を促進する要因のひとつに、会社で同じ職場や近くの職場などの「身近な

ところ」に育児休業取得の前例があるかということがある。身近な前例があることは、育児休業取得に対する心理的抵抗を低め、肯定的な態度を形成する。

少し前ぐらいから、自分が妊娠する前ぐらいから、もうみんなが復帰してきてるし、で、会社側もそこそこの部署に異動させてくれる。あまり負担がかからないところになって体勢も出来ているように見えたし。<3>

このほかにも、「仕事続行の直接のきっかけは、実際に復職された方が目の前にいて、色々話も聞け、参考にもなったが、見ているだけで心強かったことです」<11>、「同期では、私が育休取得者第一号で、「貴方がいたからやろうと思った」と言われると昔を思い出します。「仲間」が近くにいるから頑張れた部分は大きいです」<11>など、「身近なところ」にひとつの取得例があると、それが連鎖として広がっていくという指摘もある。

また、周りの男性の同僚の女性が育児休業を取得することに対する理解も、取得に際しての心理的抵抗を低めるといふ指摘もあった。

(妊娠したときに仕事を続けることにしたのは) やっぱ職場の環境ですね。ここなら行けるかなっていう。…既婚者が働いているのと、あと工場直結なんで、工場はこうだからって気にしなくてもって、そういうふうに使われたんです。工場だと子どもいて復職している人、結構いるよとか、そういう話が出てくるんで。…最後に背中を押ししたのは夫ですね、もう行けばって感じ。<11>

しかし、会社全体では取得の前例があっても、自分の周りで前例がない場合には、育児休業取得に踏み切るには相当の覚悟が必要となる。

会社(全体)的には、もうすごく、(ある部署)を中心にもう女性だったら当たり前(子どもができたら育児休業を取得して復職する)…子ども産んだらもう一線から退かなきゃみたいな空気は私の会社にはあんまりないんですよ。男性でも育児休業取得者は20人ぐらいもうすでにいますし。だから、私の部署以外では(育児休業の申し出をしにくいということは)あんまりないんじゃないですかね。私の部署は、(体質が)古いし、仕事の幅がない(相対的に負担の小さい仕事がない)んですね。<7>

これらの発言をあわせて考えると、身近に女性の育児休業取得実績がすでにあり、男性の育児休業取得実績がないならば、女性にとっては育児休業の取得はますます容易になるが、男性には障壁が高く感じられる状態が続く。そしてその結果として、育児休業取得比率の男女差がますます拡大してしまう可能性がある。実際、すでに現時点において、育児休業取得に対する職場の雰囲気として、女性の2割強が「非常に取得しやすい」、約3割が「どちらかといえば取得しやすい」と認識しているのに対して、男性では、「非常に取得しやすい」と「どちらかといえば取得しやすい」をあわせても10%に満たず、逆に、非常に取得しにくいと認識している人が半数を超えている(ニッセイ基礎研究所 2003)という格

差が生じている。

本研究の調査対象者の中にも、このような考え方を指摘する例は多い。

(育児休業の取得を考えたこと) はないですね…育児休業でしょう？取れないでしょうね、多分。…(職場で) 考えている人たちっているのかな？育児休業として取るっていう考え方。ないんじゃないかな？<6>

わたしの考え過ぎっていうところもあるんですけども、やはりわたし自身が育児に関して会社に負担をかけることは、周りの人間はあまり前提にしていないですね。要するに、何とかなるだろうと。だから、わたし自身が育児休業を取ることを含めて、そういうことを聞いてくる人すらいらないですね。(周囲は自分が育児にかかわるということ) あまり考えていないですね。<20>

同様のことは、職場においてだけでなく、家庭においても生じている。本インタビューにおいても、夫婦双方が「自分の職場では男性の育児休業取得の前例がないので、夫が育児休業を取得することは考えにくい」と考えたため、妻が育児休業を取得することになったというケースは多い。以下に、夫婦④の発言を引用する。

(パートナーに育児休業を取得してもらおうという考えは) なかったですね…まあ2人目ぐらいになればとはこっそり心の中で思っていましたけど、彼の会社がそういうことに全く理解がないっていうのも自分で分かっていましたし、で、彼も全くそういうマインドを持っていないというか、まあ優しい人ではあるし、多分子育ててもちゃんとやってくれるだろうけど、育休を取ってまでということはないだろうな、あり得ないだろうなというのがありましたからね。それはなかったですね。<7>

(育児休業の取得は) 前例がないんで、周りの人がどういうふうに思うかっていうことがありますし、まあ、そうですね、許可してくれるかどうかも分かんないですね、まあ基本的に許可しますけど、法律ありますからね…(しかし、申請したら) 実際に嫌な顔されるんじゃないかなとかですね。<8>

夫婦④は、子どもが1歳になるまで妻が育児休業を取得したあと、夫が5ヶ月間の育児休業を取得していた。実際には夫も育児休業を取得している。しかし、そのような選択にいたったのは、妻の育児休業からの復職時に、延長保育をしてくれる保育所に子どもを預けることができなかったという予期せぬ危機的状況にいたったからである。妻は、妊娠がわかるとすぐに自分が育児休業を取得し、仕事を続けることを決めた。しかし、自分の職場の例から考えても、夫が育児休業を取得するのは難しいと考え、とくに夫に相談することもなく、自分が育児休業を取得することにした。また、自分の育児休業明けに子どもが保育所に入れないことがわかってからも、とくに夫に取得を働きかけることはせず、二重保育など別の方法を考えていた。一方、夫も自分の職場の例から考えて、子どもが保育所に入れないことがわかってからも、しばらくは育児休業を取得するつもりはなかった。かな

りの時間をかけて考えた末、最終的には、自分が育児休業を取得することにしたのであるが、そのような選択をするには、大変な思い切りが必要であった。

一方、女性の場合は、職場ではじめての育児休業取得者となった上で就業継続した例が、本研究の調査対象者のなかにも複数いた。これらの人たちには、育児休業の取得に当たって、<8>の場合ほどの躊躇はみられない。その違いは、ひとつには、自分のキャリア設計をする上で、子どもを持つことがキャリアに与える影響をあらかじめ考慮しているかどうかにあると考えられる。

自分は管理職になる気もないし、子どもを持つ時点でブランクができるのは覚悟の上。
<3>

(2) 育児休業取得のキャリア形成上の意味付け

学卒後、仮に60歳まで働くとすると、大卒者の場合でも、職業生活は約40年ある。その間、有給休暇の取得もままならない状況⁶で働かなくてはいけない。そこで、育児休業取得者の中には、育児休業を一種の「休暇」としても意味付けているケースがみられた。

(育児休業をパートナーが取得することは) 全然そんなこと思いつきもしなくて…あと、育児休業はとりたかったというのもあって、こんな公然と休めることって、ないじゃないですか。<1>

(生後) 半年ではやっぱりまだちっちゃいですし…私もずっと、何ていうんですかね、仕事をしていたので、休んだことってなくて…こんな正々堂々と休めるならという思いもあって、あんまり早く復帰しようという気はなかったですね。<7>

これに対して、育児休業非取得者が取得しない理由として挙げたのは、「そもそもそんな考えがない」<6>という意見のほか、キャリア形成上、育児休業によるブランクがマイナスになるかもしれないので取りたくない、という理由である。

やっぱり何か、階段を下りるといふか、それがいまいち踏ん切れないんでしょう。<6>

仕事が、まあ半年休むと、まあかなりつらいですからね、情報がどんどん。復帰以降ですね、まともにまた働けるかどうかということも考えますし、(育児休業の取得を決意するまでには) いろんな意味で悩みましたけどね。<8>

(育児休業や育児時間の利用について) 申請をすれば、多分会社はOK すると思うんですよ。ただ、申請できるかということですね、結局のところ。そこは、やはり一つの壁になりますよね。…結局、それは多分日本人の多くがそうなんですけれども、や

⁶ 2002年に労働者が取得した有給休暇の平均取得日数は8.8日(付与された日数に対する取得率48.1%)である(厚生労働省, 2003b)。

はりそれを使用することによって、将来の自分にマイナスが発生しないかって考えちゃうことですよ。で、結局、今の法律上ではとか、社内の規定においても、育児休業を取っても、復帰したら元の職場に復帰できるってことがきちんと決まっているんですけども、ただ、実際考えてみて、今、じゃ、自分がいなくなると。そうすると、会社は確実に一人分をどっかから持ってきますよね。で、それが、じゃ、自分が復帰するときに、その代わりにアサインした新しい人と自分とどうなるのっていうふうなことを考えちゃいますよね、どうしても。<20>

(3) 経済的要因

多くの夫婦では夫の収入のほうが多いため、収入の少ない妻が育児休業を取得するほうが家計全体としては経済合理的であるため、育児休業を取得するのは圧倒的に女性である、という通説がある。しかし、本研究においては、そうした発言が、夫が育児休業を取得しない主たる理由として語られることはほとんどない。また、妻のほうが収入が多いが、妻が育児休業を取得している例もみられた。

(育児休業を取得しないのは) わたしの中のバリア (復職した後にポストがあるかという懸念) であって、実際取るのは多分できると思います。ただ、あともう一つ…収入の面の格差があって、やはり今、わたしと妻の場合、収入が違うので、もし妻が可能であれば妻に育児休業を取ってもらって、わたしのほうが働くっていう分担のほうが、トータルとしてはコスト的にいいかなというのも頭の中にあります。<20>

(4) 生理的要因

男性のなかには、育児休業を取得しない理由として、母乳がでるのは女性だけであるという生理的要因を挙げる人もいた。

(育児全般は女性のほうが) 負担が重いですよ。特に授乳があるせいでどうしても変えようがないですよ。そこは。いくら男の人がやる気であっても、育休を男の人が取ればいいというのはすごく乱暴な意見のような気がするんです。実質上不可能である、母乳で育てていけば。全然出ない人がいけば、たまたま可能かもしれませんが、そうでない以上基本的に。多分全然出ない人は1割いないと聞いたような気がするんですが、それ以外の人にとっては男の人が休んでも意味がないわけです。女の人は授乳するのを止められないわけですからね。<4>

(男性の育児休業取得が現実的でないと思うのは) 共働きの場合にやっぱり男性のほうが給料が多い場合が多いので、まずお金の面でやはり男性側が取るといのはあまり考えられないような気がするんですよ。もう一つは…女性の場合、まず出産して、出産の前後は当然会社を休むじゃないですか。出産した翌日に会社に出ようと思ったってできないわけですよ。で、まあ、母乳とかのこともあって、少なくとも最低数カ月は普通休むじゃないですか。であれば、そのまま延長して休んでもらったほうがいいかなっていう、そういう風に考えてしまいますね。<20>

夫が育児休業を取得する/取得を検討するのはどのような場合か

ほとんどの夫は、子どもが生まれたときに、自分が育児休業を取得することは考えてもみていなかった。夫からみて、自分が育児休業を取得しないもっとも大きな理由は、妻が妻のキャリアより夫のキャリアを優先しているというものである。

(妻の仕事より) 自分の研究 (仕事) が優先されている。<2>

(自分か相手のどちらかが負担を負わなくてはならないときには) いつも相手が引いてくれる。<8>

それでは、夫が育児休業を取得する、または取得を検討するのはどのような場合だろうか。本調査からは、(1) カップルの片方だけではカバーできない危機的状況、(2) 職場のロールモデル志向 (会社や職場ではじめての男性の育児休業者になり、ほかの同僚の男性が育児休業を取得する可能性を高めようとする)、(3) 育児に専念することへの関心、という類型がみられた。

(1) カップルの片方だけではカバーできない危機的状況

先にもみたように、夫婦④は、子どもが1歳になるまで妻が育児休業を取得したあと、夫が5ヶ月の育児休業を取得している。しかし、そのような選択にいたったのは、妻の復職にあたり、どこの保育所にも子どもを預けることができないという予期せぬ状況にいたったからである。

(年度途中の希望していた保育所への入所について) 一応可能性はあって、1人か2人は入ったんじゃないですかね、年度途中…いやあ、ショックでしたね。…まあ、そのために引っ越してきましたからね。…まあ、仕方ないですよ。もっと困っている人がいたんでしょうからね。…だめでしたっていう通知が来たんですよ。で、それからどうしようかって話になって、で、まあ選択肢は無認可に預ける、無認可の10時までやっているところを出したら、だめだったんですよ。ええ、無認可のキャンセル待ち。…駅の近くにあるんですけど、10時までやっているところがあって。…で、だめなんで、じゃあ選択肢はもうパートナーに3月までもう1回育休取ってもらおうか、まあ自分が育休取るか、どっちかしかないんで、で、まあ自分が取ることにしたんですよ、それで。…ええ、ちょっと詰まって、一気にそういうこと決めたんですよ。それで決めたんですよ。保育所に入れられないんで、どうしようもないから取ることにしたんですよ。<8>

また、夫婦⑩においても、ふたごの子どもが生まれるにあたって、妻から育児休業を取得してほしいと強い要望があったこと、3人の子どもの育児に専従することの大変さに妻がぎりぎりのところで耐えていることを認識するようになったことから、まだ具体的に職場にも妻に話はしていないものの、最近になって、夫は自分も育児休業を取得することを考え始めている。

(パートナーに育児休業を取得してほしいかについて) すっごいもめている。今でもめる種なんですけど。夫の会社は、制度としてはあるんですよね、もちろん。あと、産後8週は取っていいんですよね…今は、母子手帳に事細やかに書いてある。だから、今回ふたごなんで…わたしのほうの母によく泊まりで来てもらっているんですけども。生まれて帰ってきて、「もう休めるんだったら、少し帰してあげて」と。母親も疲れている…し、父がいきなりこの年で一人暮らし。それも疲れているし。「あなたが取れないの」って何回、言ったことか。で、「取るっていうことに対して、事業主が拒否しちゃいけないんですよ。いけないんだから」って言っても、やっぱり…「今、外れたら」っていう。昇進と、査定とか、そういう民間企業がよく知らないんですけど、そういうことで、「今ここで外れたら、もうおれの会社での先はない」みたいな。

「それでいいんだったら」みたいに言われると…。で、今でもプツンすると、「1週間でいいから、育児休暇取りなさいよ」みたいな。…まあ、今、会社でもそれ相応の立場でプロジェクトのリーダー的な仕事していますので (取得しにくいのかもしれないのかもしれないです) ね。

…(パートナーは育児休業の取得について)「取った人がいない」と…。で、「誰かが取んなきゃ、その後後輩たちも取れないのよ。それをあなたがどうして先陣切れないの?」とバーッとか言っちゃうんですけど。でも、そういうタイプではない。…「会社のパソコンでうちに持ってきてできるじゃない」とか、そういうことも言うんですけど。まあ (夫の職場では共働きは) うちくらいしかいない…それもすごい珍しがられている。<19>

(ふたごの乳児をふくめて3人の子どもの育児について) 今はちょっとかなりつらい状況で、(育児休業を) 取れるもんなら取ってもらいたいということは (妻が) 言っていますね。

…(3人の子どもの子育ての負担が大きくて) 妻がもう何か精神的に結構まいっちゃっているところがあるみたいですね。だから、そういう意味で、わたしのほうがちょっと何かしなきゃいけないのかなと。わたしも先週、会社の制度でどこまでできんのかなとか、法律のことはちょっと別に置いておいて、うちの会社の内規、規律のほうだけで見たんですけども…例えば、2カ月だけであれば、有給休暇等の休暇をうまく取れば、何とかなるかなというのもあるんです。だから、そこで何とかなっちゃうのであれば、もうあえて育児休業というものを取らずに、今、持っている休暇だけで何とかするっていうことも考えようかなと。

…やっぱりかなりきついという話は、ここ数カ月出ているんですよ。…3人の面倒を同時に見るのはかなり厳しいんで、「育児休業が取れるものなら、取ってもらいたい」ということは言われています。…多分に心情的なものであって、コスト計算まではしていないと思うんですけども、そこは実際よく話し合ってみないといけないと思っています。まあ、まさに今ちょっとそういう話し合いをしようかなと考えているところですね。

…(1~2ヶ月の間、育児のために休暇を取得するための) ハードルはかなり高いと思いますね。…会社が申し出に対して難色を示すことは許されないんでしょうから、まあ、

わたしが言えば取れると思います。ただ、そこは、だから、「言う前に、おまえ、よく考えろよ」っていうところは、職場的にはあると思うんで、そこは自分の中で、よく整理して、いや、今の状況からだ、やっぱり取らないと大変だっていうのであれば、多分言えば取れると思います。…(今、自分がしている仕事の性質からして) 外部から人を入れなくても、わたし自身が休暇を取る前に全部段取りを組んでおけば、1カ月間くらいは大丈夫だと思っています。ただ、1年とかって話になっちゃうと、ちょっと…厳しいとは思いますが。

…短期(の取得)はあり得ると思うんですよ。例えば、妻の復帰の関係で、ここ1カ月2カ月だけどうしてもというので、妻と交代で取るとかっていうことはあり得るとは思っています。具体的には、妻の復帰のしやすい年度の変り目である4月に妻が職場復帰し、で、その後、子どもが1歳になるまでの残りの期間だけわたしが交代で取るということは、可能性はあるとは思っています。で、そこは、ちょっとやっぱり最近、妻がかなりそういう意味で負担が大きくて、疲れちゃっているときもあるので、ちょっと考えなきゃいけないかなとは思っています。<20>

このように、仕事と家庭のコンフリクトが妻が育児休業を取得して育児に専念するだけでカバーできる範囲を越えると、はじめは育児休業を取得する意思がなかったとしても、夫も育児休業取得を検討するようになる。もともと育児にかかわっていれば、パートナーの大変さは理解できるものであるし、はじめは育児に積極的にかかわっていなかった場合でも、夫婦は対等なパートナーである、ともに生活しているパートナー間で負担が片方に偏る状況は公平でない、子育ては二人でするものである、という意識はあるからである。

(育児休業を取得しようとしたのは) 一方的に彼女に押し付けるのがおかしいと思ったんですね。ええ。まあ、二重保育も選択肢だったんでしょけど、でも、僕も取れる権利があるのに、その権利を行使せずに、一方的に彼女にそれをやらせては、やっぱり無責任じゃないかなという気がしたのと、やっぱりそのまま何とか父親として、何ていうかな、父親の義務みたいなものを全くまっとうせずにいることがいいんだろうかっていうような漠然とした疑問があったと思うんですね。…彼女は…「育休を取って」と一言も言ってないんですけど…不満をストレートに言う性格なので…そのとき彼女はまだ育休中だったんですけど、「何で私ばかりが」って話になって、毎日文句言われるわけですよ…こんなに文句言われるんだったら、僕がやったほうがいいんじゃないかなっていう気持ちになってきますし…。本当に激しくけんかをして…ふと考えると、僕は子どもに対して何も分かんなかった…例えば、おむつがどこにあるかも分かんなかったですし、離乳食とちようど境目だったんですけど、離乳食の作り方も分かんないし、で、ミルクの作り方も分かんなかった…彼女も別にもともと育児や家事が得意なタイプの人じゃなくて、仕事をしたほうが好きなようなタイプの人間というふうに、僕は理解していたんですけど、まあ、一緒に同じような感じで働こうと思っている人が、それを犠牲に働いて、僕がのうのと働くのは、やっぱりそれはおかしいっていう気になって…父親としての義務を果たしてないって気が、負い目をかなり激しく持たされたんでしょね。それで、育休を取ったんですよ

ね。<8>

(2) 職場のロールモデル

実際には取得しなかったものの、育児休業の取得を積極的に検討した夫たちもいる。これらのケースに共通しているのは、本人あるいは職場の周囲の人間が、本人が会社や職場で最初の男性の育児休業取得者になることによって、周囲への波及効果があるのではないかと期待したことによる。

(2人目の子どものときに、夫婦で半年ずつ育児休業を取ろうとしたのは)うちの自治体でも、男の人でフルで(育児休業を)取る人っていうのは、いないみたいなんで…職場では(男性の育児休業取得のモデルになるようにと)「取って、取って」とか言われていたんです。(妻の職場の都合で取得できないことになったときには)もうがっかりしました。悔しかったです。<14>

(妻の産後休暇の間は男性が育児休業を取得できると知っていたら、会社で男性の育児休業取得のロールモデルとなるために、育児休業を)取っていたでしょうね。…残念ながら、育児休業って国から4割の補助がありますが無給ですよ…。私は年間で2日ぐらいしか年次有給休暇を取っていないので、有給休暇が足りまくっているわけですよ。しかし、有給休暇で対応してしまえば、対外的に(男性の)育児休業1にならないわけです。だから、(育児)休業にこだわらず、育児目的の連続休暇を取得しているかの実質基準で判断して欲しいですね。<16>

(3) 育児に専念することへの関心

育児そのものへの関心から、育児に専従する期間が欲しいと考えて、育児休業の取得を希望するケースもある。

(育児休業を)取って、子どもと一緒にどこか行ったりするのが夢だったんですよ。…やっぱりまあ仕事からちょっと離れたたいというのが…。まあ、育児は大変だと思うんですけど、やっぱり自分の中では仕事よりも楽かなというのはあるんですよ。実際にやっていないから分からないんですけど、やっぱり一緒にどこか行ったりとかしてみたいし、あとは育児を体験したいというのもちよっとはありますね。<14>

妻は夫に育児休業を取得してほしいのか

子どもが生まれるにあたって、育児休業制度の利用による共働きの継続と育児休業の妻による取得は、とくに話し合うまでもない暗黙の合意事項であった。夫婦の両方が育児休業を取得した④でも、当初は妻のみが取得する予定であり、妻の取得はあらためて話し合うことなくはじめから決まっていた。本研究の対象夫婦においては、「カップルの片方だけではカバーできない危機的状況」を除いては、妻が夫の育児休業取得を望んでいるケースはなかった。(1) 考えたこともない、(2) 男性が育児休業を取得すれば、出世コースから外れてしまうかもしれない、(3) 夫に育児は任せられない、(4) せっかく休める機会なのだ

から自分が休みたい、というのがその理由である。このうち、(1)、(2) は、現状では、育児休業取得はキャリア形成上の障害となるという認識である。

(夫が育児休業を取得することについて) まったく検討しなかった。自分は管理職になる気もないし、子どもを持つ時点でブランクができるのは覚悟の上だが、相手についてはブランクができるのが不安。<3>

(夫が育児休業を取得することについて) 考えなかった。自分は一般職だが相手は総合職なので相手のキャリアが優先。<5>

(夫は仕事が忙しくて) そのような状況ではなかった。<11>

4.8. 育児休業非取得者のライフスタイル

子どもが生まれると、家族領域の比重が高くなり、夫婦はパートナーや子どもとのかわりをより意識して行動するようになる。

その顕著な例が、育児休業非取得者の仕事からの帰宅時間である。結婚の際に働き方を変えてそれまでよりも早く帰れるようにしたケースはほとんどないが、子どもが生まれたのを機にそれまでより早く帰るようにしたケースは複数みられる。

子どもが生まれてからはものすごく変わりましたね。何しろ (職場で) 徹夜をしなくなりましたので。<4>

早く帰ろうという努力をし始めましたね、子どもができて。不必要な仕事はなるべく抱え込まないようにしようという感じで、人に頼めることは頼もうとかですね。<10>

(子どもが生まれてから早く帰ろうという考えは) あります。…一応…6時までとか、7時。本当に急ぎの仕事がなければなるべく早く帰ろうと思って。まあ、家に持って帰ってきたり。<14>

(以前は) そんなにも働かなくてもいいのではないかと思っていました。最近…子どもが生まれてからは、比較的、早く帰ってくるようになった。それぐらいでいいんじゃないかなと思うんですけど。私から見れば、仕事に重点を置き過ぎていたと思う。<15>

夫婦の一方が育児休業を取得している時期というのは、ことばを変えると、家事専従者がいるということである。帰宅時間を早くすることができる理由として、家で夕食が用意されていることを指摘する発言もあった。

私でご飯作るようになったんで、(夫は) 夕食食べているんですね、家で。夕食を外で食べるか食べないかで、まず (帰宅) 時間は違ってきますよね、1時間は。<15>