

のかというのが分からない。一応一つ一つ確認しながらやっていかないと。(3ヶ月くらいすると) いない間のことで何か分からなかったということが、あまり少なくなっている気がする。

…スクリーンマニピュレーションというのかしら。何十種類という画面の中で呼び出していくときに、選んでいくタイプじゃなくて、コマンドを打っていくタイプなので。…それで、やっぱり長い間やっているのだから、昔からやっているところは、やっぱり勘が割とすぐ戻ってくるんですけど、割と産休に入る直前に新しくなったスクリーンなんかは、やっぱり覚えていないんですね。「あれ？ 何だったかしら？」というのが多くって。…その辺は、もう素直に、「何かやっぱりだいたい忘れているところがあるわね」というのは、それは。それが言えない人はつらいかもしれないですね。(それが不安でなかったのは) そこまでわたしと競う人がいなかったというのがあるのかもしれないですね。…でも、わたしは、そのスクリーンを忘れていても、それ以外のカバーできるところが(広い)。<17>

スキルやノウハウというのは、休業前に獲得したものが復職後もそのまま通用するという直接的なものもあれば、<9>が指摘するような仕事における「成功体験」が、中断したところからもう一度、キャリア形成をやり直す支えになる、というものもある。また、<17>が指摘するように、ある部分で休業による知識の欠落があったとしても、総合的に高いパフォーマンスをあげることができるだけの基礎的なスキルやノウハウがあれば、休業による知識の欠落は一時的なもので、働き続けているうちにいずれ埋まるものと考えることができる。いずれにしても、事務職のような職種の場合でも、高度に専門的な職種についている場合でも、育児休業を取得する前に、どれだけの「つよみ」を身につけているのかというのが、育児休業からのスムーズな復職の支えになる。

さて、すでに指摘したように、一般的には長時間勤務が前提とされるような高度な専門的な職種についている場合でも、育児休業を経て復職すると、家庭生活を重視した働き方をしたいと考えるようになることもある。

男性で育児休業を取得した<8>のケースでは、<8>自身が育児休業取得による仕事生活と家庭生活のよりよいバランスを希求する気持ちがでてきたと述べているだけでなく、パートナーの<7>にも<8>の考え方に変化が生まれたことが感じ取られている。そして、そのことに対する<7>の満足感が高い。

育児に関しては非常に、例えば、息子が夜ワッと起きちゃったときとかでも、彼のほうがパッと起きてあやしてくれたりとか。だから、私は、家事という意味ではそんなに満足はしてませんが、子どもに対してはやっぱり非常によくやってくれてるなというのがあるので、まあ、多少のことは目をつぶらざるを得ないかなという気持ちがありますね。だから、まあ、完全にフィフティーっていうんじゃないけど、まあ、非常によくやってくれてるなと思う。…やっぱりね、育児休業を取ったのが大きかったと思いますね。…もともと彼の性格からして、私よりも優しいので、息子がワーワー言ってもちゃんとあやして、優しいので、息子が非常に懐いていることもあり、育児という意味では、まあ、夜は私が面倒見てるけど、全般的にならしてみると、半分

以上彼がやってるんじゃないでしょうかね。そういう意味では、非常に育児休業を取って、変わったなと思いますね。

…育児休業取って、最初嫌々だったはずなんですけど、子どもがかわいいというのがものすごく彼の中で芽生えてきたというのがあるんじゃないでしょうかね。…夜も、例えば、お酒を飲んだとしても、息子が起きてる時間になるべく帰ってきたいと思ってるみたいで、仕事が終わって、何も約束がなければ、すぐに帰ってくるとか、そういうふうになりました。…育児休業取ってなかったら、とてもあんなふうにはなっていないと思いますね。主体的に自分が育てなきゃという意識がやっぱり出てきた。<7>

しかし、育児休業を取得した結果、個人の考え方として仕事と家庭のバランスを希求する気持ちが強くなったとしても、育児休業の取得が、会社でのキャリア形成上、不利益を生じさせることがあるのは問題である。本研究においても、休業期間以上に昇進が遅れているという報告がある。こうした不利益な扱いが生じないようにする対策が必要である。

(標準年数プラス育児休業期間の1年で昇格して主任になれる) 思ってたんだけど、要はなれなかったと。なれないなと思いつつ、妊娠もしてしまったので、「また一からやるか」と思ったけど。…今はもうしょうがないと思ってる…ひどくこだわった時期もあったけどね。<9>

これとは逆に、育児休業期間も在籍期間にカウントされて、復職後に昇格しているケースもある。この場合にも、求められる仕事のレベルが高すぎるものになってしまうという問題が生じている。

(育児休業期間も在籍期間にカウントされて昇格している) 部に1期下の年次の人がいて、彼のほうが (実際の勤務年数は) 長い…のに、彼よりわたしのほうが上なんです。ちょっといろんな面で、わたしは嫌なんですけど、それは。…評価制度があるんですけども、その評価制度で、目標設定する上での目標が高くなるんです。それは、ちょっと厳しいですね。正直、そこは厳しいですね、ほんとに。<15>

このように、人事評価における育児休業取得のあつかわれ方が、取得者側からすると、あまりよいものではないこともある。育児休業の取得が冷遇や優遇につながることは、どちらも取得者にとって心地よいものではないし、人事評価上も公正なことではなく、改善が必要である。

#### 4.18.ワーク・ファミリー・コンフリクト

子どもがいることの充実感にはかえ難いとはいえ、家庭に時間や労力を割くことで、仕事にマイナスの影響があるという発言は多い。育児時間の取得によって給料が減額される、職場で育児のために労働時間が制約されることに対する理解が得られない、育児・家事によって仕事が寸断される、長時間労働がどうしても必要な職種についているのに、育児のために労働時間が制約されてしまい、キャリア形成上マイナスになるかもしれない、など

がコンフリクトの具体的内容として言及される。

もどかしいのはありましたよね。切れないじゃないですか。だから、ここで終わりたくないんだけど、帰らなきゃっていうときは。電車もこれで最後だしっていうのは。結局その分はロスしてますよね。…それで帰ってきて、その翌日仕事行って、「どこまでやったっけかな」って言うてるのからまたこうやって、1時間ぐらいバックしたりとかっていうのは、だから。それはしょうがないですね <2>

原稿を抱えていても、全部うちまげて、戻ってきて、子どもをピックアップして、お風呂入れて、寝せてってやって、寝かしつけてから、また起きあがって原稿を書くという作業は、結構大変なんですよ…リズムが切れる…肉体的にもきついですし…『ぐりとぐら』とか読んだ後に、「憲法とは」とか、「日本国家とは」とかって考えるギャップというのは、結構大変なものがある。<7>

子どもがいなければ、もっと仕事できたことはありますからね。ほんと専業主婦と結婚したら、もっとこう、その善し悪しは別にして、もっと仕事を一生懸命できたっていう不満は、やっぱりあるんですよ…。どうしても夜のお付き合い、断ったりしなきゃいけないようになってくる…そういうお付き合いが結構大切だったりするものですから…まあ、子どもはかわいいんでね…育休取ったからだと思んですけど…比較考慮をすれば、今の最初にお話しした不満よりは、不満を乗り越える、何ていうか、満足感はあることはあるんですよ。子どもと一緒にいる時間があって、楽しいですしね。<8>

働く時間が…やっぱり少なくなっているんです。…妻の産前休暇以前は朝7時か6時ぐらいには会社に行って、深夜11時12時ぐらいまで仕事して、土日ほとんど出勤してたんですけど…保育園に朝送るという役割があるので、朝早く行けないんですよ。そうすると、朝9時ぐらいからしか仕事ができななんです。まあ、夜はあんまり変わんないかもしれませんが、土日2日とも行くわけにもいかないんで。…(以前は)人より先に行っていたのが、今は追い掛けているので、やっぱりそれはやりづらいですね。<16>

一人目の子どものときに、(子どもが)熱出して…熱下がればいいけど、続くじゃないですか。そうすると、1日おきに(夫が会社に)「半休取る」とかって言うと、「また？」って言われて、結構、一人目のとき大変だったみたいですね。それで、プロジェクトから外されるということはないわけですけども。<19>

もちろんわたしのほうから「育児をしたいんで」っていうふうに申告をすれば、多分分かってくれるとは思いますが、会社の方から配慮して、「早めに帰れよ」みたいな話は、まず出ないですね。…自分が当事者にならないと、みんな分かんないんですよ、(大変さ)は。だから、共働きでも何とかなってるだろうっていうふうに普通は考えますよね。<20>

やっぱり読書量とかが極端に減った…もうちょっとゆっくり読めればなというのはあります…(子どもの)手が離れば少しは…そういう枯渇感がありますよね、やっぱり。…今はだから1歳ぐらいで、まあかわいいですよ。ここで「おまえ、ちょっと、後ろ髪引かれながら本読むか」っていったら何か効率悪そうだし、集中できないし…だったら思いっきり(一緒に遊んで)疲れさせて寝かせてしまえって。<2>

仕事のほうをセーブするために、何でしょう、前だったら、余力でやっていたようなことをしなくなったなあと。例えば、勉強、何だろ、好奇心だけで何かしようとするとか、だから、何冊か余分に本を読んでもかという時間はなくなってきて、それは何かもう最近では飛行機の往復でも読むとか、そういう何か、あとは詰め込むとか、人に聞くとかいうことが多くなってきて、そういう意味での余力は減ってきてますね。で、そういうのは、後から効いてくるんでしょうが、まあ、でもどうしようもないでしょうね。<4>

夫が、妻のキャリア形成や調整のしかたについて、心配しているケースもある。とくに、夫婦ともが専門性の高い仕事についている場合、お互いがどこまで調整するのか、夫婦間で調整のバランスが取れているのか、という懸念がある。

責任をもって働かせている人が、突然休むと、ほんとにこの人に頼んで大丈夫かなと不安に思いますよね。あんまり…いい仕事もできないでしょうし、任せられないから、まあ、ちょっと不利ですよ、会社の中でね。だから、(妻は)大丈夫かなとは、多少は思いますね。(そういう話は)あんまりしません。…「じゃあ、代わってよ」って言われても良い答えができないので。<16>

(どのように働くかは)彼女が決めることなんで。でも…今のままで仕事ずっと続けていくってのは、多分難しいだろうとは思っているんですよ。ボソッとこの間「来年4月に、わたしはパートで今の会社の仕事しようかしら」と言ったんですね。…例えば、そういう形で、「時間で区切って仕事をします。で、オーバーワークは一切しません」というのが言い切れる環境下になれば、また話は違うと思うんですね。…子どもが帰ってきた時間にちゃんと母親が迎えてあげてほしい、子どもを。今日は何があった…これやんなきゃいけないんだ(というのを)聞き出して。<18>

育児休業からの復職後に、仕事と家庭の両立がよりしやすい部署に、自分から希望して異動することは例外的なことではない。

(復職後は原職) でまた働きだしたんですけど、やっぱりちょっときつくてですね。仕事がつくて。やっぱり子どもが4月に保育園通いだして、熱を結構出して…突然呼び出しとか、結構あってですね。やっぱり大変だったということが大きいですね。…交換人事で手を挙げて、「8月から行かせてくれないか」というふうをお願いして、そしたら、うまく「じゃあ、いいよ」って話になって、で、異動したんですよ。…(交換人事

は) 2年間ぐらいのタームで動いてまして、帰ってくる人がいるっていうのは分かってたんでね。まあ、僕も(異動先の仕事)には興味があったんで、まあ、1回ぐらいは行ってもいいかなと思ってたんで。まあ、狙ってたことは狙ってたんですよ。…(育児の面でも) 2年間行ければね、やっぱりちょうど多少、何ていうか、大きくなるまでは、いいかなと思って。…ちょうど10年目でみんなどっか出てかなきゃいけないので、それだったら、(異動した今の部署)が、一番僕的には助かるというか、だったんで、まあ、うまくはまったんですけどね。

…(異動した今の部署の仕事は) 多少時間的な余裕ができる…その分は全然楽なんですよね…時間的な面はね。…読み物を作る作業なんで、資料を読み込む作業…とか、原稿を書く作業が中心になってくるんですね。…それで、自分の時間が持てるというか、夜中やればよかったりとか。原稿書くのは、夜中でもできるじゃないですか。資料を読むのも夜中でもできるし…多少、何ていうか、時間配分を自分でできる仕事なので、子育てにはこっちのほうが向いている。<8>

この<8>のケースは、専門性の高い職種につく人が、仕事と子育てのどちらをもできるだけ尊重する選択をしている例として、大変示唆的である。勤続10年目の定期異動という「会社の既存の人事管理制度」を利用して、子どもがまだ小さくて手がかかる期間、「一時的」に、「もともと興味があり」、かつ、「時間配分が自分でできるという点で、子育てに向いている」仕事ができる部署に異動しているのである。<8>の場合は、たまたま、勤続10年目の定期異動の時期であり、かつ、ちょうど交換人事がおこなわれる時期であったという2つのタイミングが重なるという、ある意味で幸運な偶然によってこのような選択が可能であったが、こうした例を参考に、制度として、復職後もキャリア形成と仕事と育児の両立の両方を追究できる仕組みを積極的に設けていくことは、人材流出を防ぐという点で、企業にとってもメリットのあることであろう。

さて、仕事と育児は、つねに対立するものではない。育児の経験が仕事に役立つ可能性があるという発言もある。

(子どもの成長を見ることで) 知的な好奇心は非常に刺激されるのと、もう一つは、何かやっぱりほかの子どもがいる、だから、上の世代の研究者とは話がしやすくなりましたね…コミュニケーションという意味では、非常にいいですね。…「今、何歳だ」と言うと、みんなそれを過ぎてきた人たちは、「じゃあ、今こんな感じだろう。これからこういうのが待っている」とかいうのを、みんな教えてくれたり。それを取っ掛かりに研究の話をしてたりとかいうこともあるので、それはすごく、やっぱりいるときといないときで違いますかね。<4>

#### 4.19. 仕事と家庭の調整過程にみる夫婦の再結合

子どもを育てながら、共働きで仕事と家庭を両立させるするには、さまざまな調整が必要である。その調整は、試行錯誤のうえになされるものであり、プロセスの途中においては、一時的に夫婦間に心理的なコンフリクトが生じることもある。

本研究は、同一の調査対象者に育児休業中と復職後という 2 時点でのインタビューをおこなっている。このような継続的な調査をつうじて、共働き夫婦が、子どもが生まれることによる家庭状況の変化をうけて仕事と家庭の調整をおこなうことをつうじて、夫婦関係を再構築していることが示された。この調整は、子どもの妊娠中に始まり、子どもが生まれてから夫婦のどちらかが育児休業を取得する期間を経て、育児休業者が復職して共働きとなって子どもが保育所などにかようようになって生活のリズムが作り上げられていく最初の 1 年の間も引き続いておこなわれる。つまり、子どもが生まれることにより、夫婦はお互いの仕事と家庭へのかかわりあい方の再調整をつうじた夫婦関係の再構築を 3 年近くの時間をかけておこなうのである。調整プロセスは、暗黙のうちにお互いの仕事状況をみながら、お互いの家庭へのかかわりの方を調整していく方法でおこなわれることも多い。

(復職後 1 年ほどたったが、今では子どもと自分の分の夕食の食器を) を食洗器に入れて回しておいてくれるというのは、(その後、帰宅する) 主人が全部やってくれて。(復職直後に引っ越して) から、すごいいっぱいやってくれるんですよ。…食洗器と洗濯機は(夜) 回しておいてくれるんですね。で、朝、食器を出すのと、洗濯機の中身を出して畳んだりとか、そういうのはわたしがやるという感じで…何かすごくうまいこと、その辺は。<17>

さらに、夫婦①における朝の家事・育児分担の調整プロセスを例としてあげてみよう。

(以前は) 私が育休中だったから、別に(家事や育児を) 人にやらしてもらおうっていう気持ちがあるになかったんですね。それで復職して、やっぱり物理的に時間が。わたしが早く帰ってくるので、どうしても家の仕事をするようになるからと思って、(朝の保育園への送りを) 頼みました。(育児休業中は家事や育児を) やってくればそれはいいんですけど、特に「半分やって」っていう気持ちはなかったのかな。(復職すると時間が足りなくなるということ) ですね。

…(家事のバランスは) 今はだいぶ…うーん、よくなったかな。最初のうちは(保育園に連れて行くのも) 朝ご飯からお弁当作りから全部やってたんですよ…。だから結構、朝はすごい忙しかったんですよ。で、保育園に連れて行かなくなってからも、(朝食とお弁当作りは) やってたんだけど、お弁当作りは 11 月か 12 月ぐらいから夫がやるようになって、朝ご飯も、まあパンだけなんですけど、それもやるようになったのかな、あのころから。だから、朝の仕事がなくなってとても楽になったけど。そうですね、多分いろんな全体の家事を考えるとわたしの方がやっているとと思うんですけど、そういう朝のわーっという忙しい中のやる事が減ったので…。

…向こうに何かきっかけがあったのかどうかは分からないんですけど、わたしの方から何か言ったとか働きかけたことは全くないと思いますね。(気が付いてみたら、今までのご飯を作ってお弁当を作って子どもの支度をしていたのが、子どもの支度だけになっていた) という感じです。<1>

けちを付けられたのか、おれが少しでも軽くしてあげようと思ったのか、ちょっとその

辺はよく覚えていないんですけど。…朝保育所に連れて行ったら、楽だろうと。何かやっとならば多少文句を言われても、おれもやっているって言えるのもあるし…しかも、ぼくが朝行くと、彼女が夕方行かれる。実はですね、ぼくの方が職場が遠いので、ぼくの方が朝早いです。彼女の方が朝遅いです。…何をしようかなと考えたときに、できることを取りあえずしておけばいいってなって、だから夕方は無理だから、じゃあ朝行きますと。

…夜もぼくの方が遅い。基本的に彼女は残業がない。で、ぼくは自由裁量とはいえなくちゃ間に合わないという。朝 (の保育所への送り) も時間的なことを言うと彼女なんですけど、とはいっても (彼女だけに負担をかけるのはいけないから送りはする)。…だから何かあったときには、ぼくは午前中休んで午後は会社に行かせてもらう…これも勝手なぼくのあれですけど、ぼくが午前中休むから、午後はよろしくねと。で、ぼくが午後から会社に出て行く。

…(家事や育児の分担については) 話し合っていないですね。…なんて言ったらいいだろう、一応こうやって3人で生きてるわけですから、1人でこうやってぼーっとしていると居心地悪いしね…それで何をしようかなと考えたときに、できることを取りあえずしておけばいいってなって。

…(最近、お弁当を) ぼくが作るように…きっかけは何でしょうね。多分まず第一に、嫌いじゃないんでしょうね。<2>

調整プロセスの途上では、一時的に夫婦間に明示的にコンフリクトが生じることもある。ただし、この場合でも、さらに調整を続けることで、夫婦は夫婦間での仕事と家庭のバランスについての新たな安定状態を作りあげていく。エリクソンに代表されるライフサイクル論や、個人や企業組織の変革についての理論的枠組みであるブリッジズ・モデルは、夫婦という社会集団についてもあてはまるといえる<sup>10</sup>。夫婦④は、(1) 妻の妊娠と育児休業取得、(2) 妻の復職と夫の育児休業取得、(3) 夫の復職、(4) 夫の復職から4ヶ月ほどしての異動、という各段階における夫婦間の感情について、次のような発言をおこなっている。順を追ってみよう。

#### (1) 妻の妊娠と育児休業取得期間の段階

(妊娠中に自分が家事をおもに担当していたことについて) もうそれは彼に何度も言いましたけど、何で私が洗濯しなきゃいけないのかと。…子どもが出来てから、深夜までの仕事もやらないから、早く帰ってきているから (家事をやっているだけで)、それを当然と思われちゃ、もう非常にはなはだ本意だと。…それは当然と思わないでねということは何度も言っていましたね。

…(子どもが生まれた後も) 相変わらず彼は当事者意識がないわけですよ…子育てをしているという。…当時はね、やっぱり7時半ごろ出掛けて、帰ってくるのはやっぱり午

<sup>10</sup> 夫婦間満足度は結婚持続年数に応じてU字型を描くことが知られているが、この現象も、夫婦間の調整のプロセスと関連させて解釈することができるかもしれない。

前2時ぐらいですね。…休みの日は大体お昼まで寝ていて。…仕事がハードなのは私も同業者だったので分かる…それでもやっぱり不満はね、何でもっと早く帰ってこれないのかという思いはずっとありました。…まあ例えば、とにかく12時を過ぎる前に帰ってくれば、またちょっとでも違うのにと…例えば日々の子どもが、今日はこういうことあったよとか、こういうこと出来たよというのを報告したいのにと。…そのころは私が圧倒的に損をしていると、子どもを産んで損をした損をしたということばかり思っていました…何度言っても変わらないから、ああ、この人は本当に父親としての意識がないんだなというのでもすごい不満でした。…やっぱり家事がね、要するにシングルマザーのほうが多分彼の家事をしないでいい分だけ楽だと思ったんですね、家にいる限りはね。こんなことならという思いは常にありましたね。<7>

うちの会社で同じ職種の人みんな家庭を犠牲にして働いているんですよ。…みんな男の人はそうやって働いていますから、だからそれが当然みたいな感じでみんな働いているもんですからね。なかなか子どもがいるから早く帰りたいとかって言うのは言い出せないでしたよね。で、自分も、何ていうんですかね、そういう当然みたいなところが多少あったんですね。…仕事柄仕方ないんだみたいな感覚は、正直ありましたね。<8>

## (2) 妻の復職と夫の育児休業取得の段階

(パートナーに対する不満がなくなってきたのは) 彼が本気で育児休業を取ろうと言い出してきたころ…私の復職が9月ですので、その3カ月ぐらい前、6月ぐらいからかな? 多分、彼は彼で私がそうやって毎週に不満をぶつけるのが、もうかなりこたえていたみたいで、やっぱり何とかしなきゃなという思いはあったと思うんですね。で、それで6月ぐらいから育児休業取ろうかなと言い出して、私は半分、半信半疑だったんですけど、だんだんだんだん日が迫ってくるにつけ、だんだん先輩にも相談したとか、デスクにも言ってみたとか言うから、あ、これは本気なんだなと思って、そのころからね、少しそういうストレスが減りましたね。あ、ちゃんと応分の負担をしようと思っているんだなと思って。<7>

(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うけど、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、離乳食とちょ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間人じゃなくて、仕事をしてたほうが好きなようなタイプの間人というふうに、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うね。それで、育休を取ったんですよ。<8>

(育児休業中なので、今は家事・育児は)全部私ですね。…ぼくも仕方ないと思っていますね。…今まで逆でしたからね。ぼくもほとんどやっていなかったですから、彼女に育児とか、家事してほしいとか、それは思わないですし、まあぼくが休んでいるんですからね、そのために休んでいるんですからね。…(パートナーは)…まあ、当然だと思っているんじゃないですかね。「私だって今までやってきたんだからって」いうような感じじゃないですかね。<8>

### (3) 夫の復職の段階

長いスパンで見れば、まあ多分フィフティ・フィフティぐらいになるだろうから、育児の負担がね。まあ、ここの1年ぐらいはしょうがないかなと思っていますけどね。<7>

ちょっと先までは考えられないですね。まず4月からのことがね、頭いっぱいですよ。保育園慣れてくれるかということと、病気になったときどうするかということと、あと迎える時間をですね、どうやって2人で切り盛りしていくかってことですよ。そのことで頭がいっぱいですよ。…でも、仕方ないですからね。…自分たちのような職種の仕事は。…暇な部署に移るって手もあるんですけどね。それも、まあ考えなきゃいけないかなと実は思ったりもしているんですけど…希望どおり部署を異動できるかも分かんない。<8>

### (4) 夫の復職から4ヶ月ほどしての異動後の段階

昔は「私だけが損をしてる。おかしい。おかしい」とずっと思ってたんですが、育児休業を取ってくれたということと、やっぱり自ら希望を出して(相対的に時間の融通のつく部署に)移ってくれたというので、彼も何かをあきらめてるわけですから…それに対して感謝をしていたりとか、まあ、多少は申し訳ないなという気もあったりとかいうのもあるので、まあ、そういうストレスというのは、かなり軽減されましたね。私だけが損をしてるわけじゃないというところでしょうか。

…(夫は復職直後は)彼だけがバリバリ夜中までやって、外ではすごい元気なのに、家に帰ってきたら、もうすごく疲弊していて、口も利けないぐらい疲弊してる状態だったので、それは彼のためにもあんまりよくないし、私だって非常に不満だし、それは非常に、

そのときのストレスというのはすごいものがあったんですけど。(異動後は) 実際的には早く帰ってこれたり、夜の団らんがあったりとかするので、ストレスは、そういう意味では非常に軽減されましたね。

…夫は今ハッピーなんだと思いますよ。だから、確かに彼の中にもジレンマがあって、彼はやっぱり階段を上りたいと思って、上ってきた人ですし、ちゃんとやってきた人なので、何か階段から下りたということに対しては、やっぱりじくじたる思いはあるんだろうと思うんですが、ただ、ほんとに昔は疲弊して、何があったのか聞いても、疲れ切って口も利けないような状態だったんだけど、今は「今度こういうことやりたいな」とか、「あ、これ、面白いな」とか、やっぱり何ていうのかな、脳みそが疲弊してない分、アイデアが出てくるというのですかね。…私はそっちのほうが長続きすると思うし、ハッピーだと思う。<7>

自分のキャリアのことは自分で考えるべきだと思ってるので、(夫が以前の部署に) 戻りたいなら戻ればいいしと思いますね。だから、戻ると決断した場合は、うーん、まあ、こっちでやれるべきところはやって、まあ、彼もできる範囲で応分の負担をしてもらう方法、新たにこういうものを練り直してやるしかないなと思ってます。…でも、心のどこかでは、きっと彼は… 戻っても(しばらくしたら家庭と両立しやすい部署にもう一度異動する) だろうと、楽観視してる部分もある。<7>

(異動した今の部署の仕事は) 多少時間的な余裕ができる…その分は全然楽なんですよね…時間的な面はね。…それで、自分の時間が持てるというか、夜中やればよかったりとか。原稿書くのは、夜中でもできるじゃないですか。資料を読むのも夜中でもできるし…何というか、時間配分を自分でできる仕事なので、子育てにはこっちのほうが向いている。

…子どもがいなければ、もっと仕事できたことはありますからね。ほんと専業主婦と結婚したら…その善し悪しは別にして、もっと仕事を一生懸命できたっていう不満は、やっぱりあるんですよね。…まあ、子どもはかわいいんでね…育休取ったからだと思うんですけど。…比較考慮をすれば、今の最初にお話しした不満よりは、不満を乗り越える、何ていうか、満足感はあることはあるんですよね。子どもと一緒にいる時間があって、楽しいですしね。<8>

また、育児休業中のインタビューでは、家事・育児の分担をめぐって、おもに家事を担当している夫に、自分のほうが負担が大きいのではないかという割り切れない感情がみられたが、子どもの成長につれて育児が大変になっていることが実感できたことで、公正感が得られるようになったケースもある。

(家事・育児の分担について) 今のところはいいバランスになってきたかなと思います。というのは、上の子どもが大きくなってきて、(妻が) いろいろと教材を買って勉強させたりですね、英語のクラスとかね、そういうのに連れて行ったり、いろいろやるんですよ。…そういうことを妻がいろいろとやっているの、育児と一言言っても

相当時間を実際に割いてるなっていうのを、私の目から見ても実感できるようになってきたので。

…できる範囲というか、それぞれの余裕からすると…ちょうどいいところじゃないかなと思います。(結婚時に家事の分担が決められた) 当時は「こんなにやれるかな」と思いましたけど。特に子どもが2人いるから、母親の負担が増えるじゃないですか。だから、現状からすると最低限はやっぱりこれくらいやっておかないといけないんだろうなという。でも、これ以上はできない、と。<10>

ただし、このケースの場合、「これ以上はできない」と発言しているように、夫も今のバランスがぎりぎりであると考えている。これに対して、妻も、ぎりぎりのところで感情のバランスを取っている状況を次のように発言している。

(自分の担当の家事について) 今はやりたくないことをやってもらっているって感じだから。…人が見たら向こうが多いと思うのかもしれないけど…わたしとしては何とんでも子どもの相手が世の中で一番大変なことなんだから…もうそれだけでいっぱいですよ。<9>

こうした状況をうけて、<10>は、今後の夫婦間の work-family interface の再調整の可能性を示唆している。

(妻は) 最近 (体がきついと) 言ってますね。そういうことを言い始めたのも本当につい最近なので。もう一生働くんたという、そういうことしか聞いてなかったから。辞めるなんていうことになったら本当に大変だなと…。安定性の点ではやっぱり一緒にずっと働いてもらった方がいいし、…ダブルインカムにしておくというのが1つの保険なんですよということはやっぱり聞くことがあるので。ただ、無理は言えないので、疲れたならそれは辞めるというのは。もともとうちの父親は昔の人だから、もちろん1人しか働いていなかったんですよ。それが普通かなと子ども時代は思っていたので。(妻が疲れているというのは) 気持ちの問題かもしれないし、本当に疲れているのかもしれないから、ちょっともう少し…そうだな、もう少し負荷を下げたあげないといけないかなという気はしますね。今結論を出すのはあまりに早過ぎると思うので。…わたしが聞いたのはここ1カ月ぐらいとかですよ。<10>

また、妻の育児休業中には、妻から要求される家事水準が高すぎて、それに合わせる事が難しいと考えていた<14>は、妻が復職して、子どもを育てながら共働きをしていくなかで、自分の家事能力が上昇する一方で、妻の要求水準が下がり、お互いが妥当だと考える家事水準に一致がみられるようになったと発言している。

#### (1) 育児休業中の段階

(両立は) やっぱり結構難しい。…やっぱり両方ちゃんとやろうとすると大変かなという

のはあって…ところどころ手抜けばいいんですけど、妻は…ちゃんとやろうとするんで、(そのレベルに合わせるのが) 難しい。…(妻も) 自分で手を抜ければ、楽になるんじゃないかなと思うんですけど。<14>

## (2) 復職後の段階

(妻も) 実際に2人勤め始めてみて、ちょっと無理だっていうのが分かったみたいで、(出来合いのお惣菜) もたまにはいいかなっていう感じで。だから、時々買いますが、もうそんなには買わない。メニュー的にもう決まっちゃってるんですよ。カレーとか、肉ジャガとか。…ほとんど一緒ですよ、作り方は。簡単なのしか作らないですから。(朝食は妻が作り、夕食は自分が作るという分担になったのは) 何となくですね。(朝は妻が早く出るから、先に作って、(夕方は自分が) 早く帰ってくるから、食事の支度はする。…まあ、しょうがないですね。お互いに働いてるし、今は(自分のほうが) 近いから迎えに行くのもしょうがないかなと思いますし、あと、早く帰ってきたら作らないといけない(と思います)。

…最近、(妻の家事の要求レベルが) 落ちてきたみたいで。時々何か「焼売買ってこうか」とか言うときもありますし。自分でも多分大変だっていうのが分かったんだと思うんですけど、レベルが落ちてきたので、最近、とくには、嫌だなんていうのはないです。<14>

## 4.20. 今後の展望

### 追加出生について

最初のインタビューの時点で、子ども数が1人であった夫婦6組中、フォローアップのインタビューの時点で、追加出生の可能性があると考えているのは3組であり、すでに第2子を妊娠していたケースも1組あった。最初のインタビューの時点で、子ども数が2人以上であった夫婦4組は、いずれも、追加出生には消極的である。

子ども数が1人で、追加出生には消極的な<7>は、次のように述べている。

考えてたら、(子どもは) できなかつたかもしれませんね。考えて、例えば、「じゃあ、あと1年後」とか、「この仕事が片付いたら」とか言ってるうちに、もう多分作らずに終わったこと、可能性が高いんじゃないかなと思いますね。考えたら、作れない、ほんとに…。

…(二人目の子どもは) 作れないまま終わっちゃう可能性も高いなと思ってるんですけど。やっぱり今、1人でも大変なのに、もう1人となるとなっているのと、今、1人持ってやってるだけでも、かなりげた履かせてもらったり、いろいろ言われたり、やっかみがあったりとかいう中で、もう1人作って、じゃあ、1年休んでというふうに考えると。今だから許されてるけど、もう1人となると、会社もちょっと風当たりが厳しくなるんじゃないかなとか。今の職種について10年過ぎて、面白くなってきたところでもあるので、キャリア形成からいっても、果たしてプラスに作用するかなというのがあるので、もう一山何か自分の中で越えないと、踏み切れないかなという気がしますよね。<7>

フォローアップのインタビューの時点で、第2子を妊娠していた<13>は、あまり間を空けずに第2子を持つことにした経緯について、次のように述べている。

(二人目の子どもを持つことについては、一人目の子どもを) 保育園に入れてみると、結構普通にやっていけるものなんだと思って、まあ、大丈夫かなと思ったんですかね。…産むんだったら、続けて産んだほうがいいんじゃないかっていう話はしていて、で、時期も同じぐらいに産んだら、保育園も入りやすいし、いろいろ準備、洋服とか、自分のマタニティの服とか、そういうのも使えるし、勝手が分かってるから、時期も一緒のほうが楽なんじゃないかっていう話はしてたんです。…仕事に復帰して、そっちのほうに来ちゃうと、じゃあ、今度はもう何をきっかけに、次の子どもを作ろうかっていうきっかけが、なかなかもうないのかなっていう。<13>

また、妻のキャリア形成、夫のキャリア上の転機という夫婦の仕事生活との兼ね合いで、第2子の出産のタイミングを考えているという夫婦もある。

(夫に転勤があれば) ついていきます。…子どもも出来たので余計にそうなのかもしれないけど、…別居してまで、どうしても働きたいというのはないんで。あと…主人が世帯主であれば、(自分が勤務している会社には、夫の転勤で休職しても) 3年までは復職出来る制度があるんですよ。<15>

(子どもを持って働く場合) 2～3年まとめて休んで、その後は、もうしっかり働くって…考え方が一つ。もう一つの考え方は、妻なんかそうですけど…(いったん) 復職して3～4年ぐらい空けて(もう一度、休職)。…今からだとあと1年とか置いてからでない、まあ、やっぱりなかなか難しいかなあと。…(自分が) 海外に駐在する(可能性がある)ので、その) タイミングに合わせて子どもをつくるのが一番いいですけどね。一応、念頭にはありますよ。<16>

## V. 雇用管理のあり方へのニーズ

仕事生活と家庭生活の調整を容易にするために、企業における雇用管理のあり方について、いくつかのニーズが出されている。

### 5.1. 育児のための勤務時間短縮制度や早朝出勤を含むフレックスタイム制度の導入

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度を利用した人は、制度の利用が仕事と育児の両立について効果的であったという。「一日の忙しさ」が緩和されるからである。こうした制度を利用できていない人からは、利用できるように導入を推進してほしいという声がある。つまり、育児休業を取得することで、子どもが生まれてから最初の1年については、両立が可能だが、復職後の両立サポートがなければ、夫婦だけで子どもを育てながら共働きを続けるのは難しいのである。復職後の両立支援制度が十分でないという点に、女性の就業継続率がいまだに2割に満たない理由の一端があるかもしれない。

(職場)の環境をね(両立しやすいようにしてほしい)。やっぱり3月とかになると、もう早めにみんなどんだん復職しちゃうんですね。かといって…育児時間とか取れてるかという、そうでもない。<11>

フレックスタイムの一種として、「早朝出勤制度」についてのニーズもみられた。これは、夫婦内で勤務時間をずらすように調整することで、出勤が遅いほうが朝に子どもを保育所に送り、早朝出勤したほうが迎えに行くというシフトを組むことができること、それぞれが前後のどちらかに勤務時間帯をずらすことで、朝早くいたり夜遅くまで仕事をしたりすることがやりやすくなり、子育ての仕事への影響を少なくするのが有効であるという期待による。

(育児休業が終わって)共働きになったら、早朝残業を認めてほしいですね…片方がずれてシフトして、早朝から仕事パーツとして、じゃあ、終わり5時ね、…でバサッと切って、その代わりもう帰りますと、もう残業しましたから仕事はたっぷりと。そうすれば、片親が…迎えに行くと。<12>

「平成14年度女性雇用管理基本調査」によると、育児のための勤務時間短縮等の措置を導入している事業所は約半数である<sup>11</sup>。現時点では、育児時間を導入している企業が少なく、かつ、制度は導入されていても、職場に利用しにくい雰囲気があるなど、育児時間やフレックスタイムなどの措置は十分ではない。

うちの会社の場合も、福利厚生っていう意味では制度上もいろいろあるんですけども、実際、男性がそれを使ったっていう例は、あまり聞いたことがないですね。育児時間とか、育児休業含めて。制度的にはあるけど、まあ、数例あるかないかっていうところですね。プレスの的には、広報は一生懸命周りに対して発信して、「当社ではこんなこともできますよ」って…テレビにも出るんですけど、うちの周りでは、そんなこと本当にできるの？、そういう世界になっちゃいますね。…まあ、こういう機会なんで話をしますけれども、会社の広報で言っていることは現実にはそうはないですね。…要するに、外に対して、こういう制度があるんだよっていうことをアピールするためにある制度としか思えないです。<20>

育児のための勤務時間短縮等の措置が実際に利用され効果を発揮するかどうかは、職場の状況に左右される。職場の雰囲気やその人の職位によっては、定時で退社したり、勤務時間を柔軟に組んだりすることに厳しい目がむけられる場合がある。制度をつくるだけで職場の環境整備をしないままでは、必ずしも効果は上がらない。

普通に働いているということは、周りの人と同じように働かなければならず、定時に帰

<sup>11</sup>具体的な内容としては、「短時間勤務制度」(38.5%)を導入している事業所がもっとも多く、ついで、「所定外労働の免除」(24.1%)、「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」(21.6%)となっている。

宅できることはまずなく、残業を余儀なくされている。それをしないで早く帰ると、周りの人は同じお給料をもらっているのに、何であの人は帰れるのかと思うのではないか。育児勤務にすると、もともと私は勤務時間が少ないが給料もその分少ないので、限られた時間の中で質的には頑張るが、量的には他の人と比較して少ないということと一緒に仕事をしている人に理解してもらえないのではないかと思う。<15>

女の課長さんができたんだけど、その人は子どもが小学生で…子どもの学校も歩いて行ける場所。子どもの学校の行事は絶対休まないって決めていて、必ず中抜けで行って…それで自分は一生懸命やっているつもりみたいなんだけど、みんなの評価は結構厳しくて。…課長とかいったら結構いい給料をもらってると思うんだよね、だから、ちょっと。…課長なら課長らしく、私生活を少し犠牲にして働いてほしい。…必ず定時になったら帰って、子どもの世話をし、また夜8時ぐらいに来るの。それでまた夜まで働いているらしいんだけど、一応課長だったらはんこをもらいたいと思う人もいるし、そういうふうの中抜けされたりするとみんなが困るのよ。…「あんたは課長なんだからやればいいじゃない。わたしはそれを承知で、子どもが2人いるので、それを分かってやってる。それで担当（役職でない職位）なんだから、この範囲しかやれません」と、今、そういう気持ちにだんだんなってきたのね。 <9>

わたしのサブでやってくれているサブマネジャーの人が…わたしと2カ月違いで子どもを持って…わたしの2カ月後に復帰して。で、だけれども、やっぱりうまくいかなかった部分があったんですね。…難しいのが、わたしはグループヘッドっていうのでやっていたから、戻ってきたときに何が一番難しかったかという、わたしと2番手の人が同時に産休に入っちゃって、育児休暇を6カ月ずつ取って戻ってきました。そうすると、3番手4番手の人はその間、切り盛りをしてくれていたのに、戻ってきて、「ありがとう」といって、自分たちがまた元のポストに戻るということが、やはり多少最初不満があったと思うんですね。…もう一人の人は「やっぱり子どもと夕方全然会えないというのは、やっぱりちょっと困る」ということで、「自分はレイトシフト、遅いシフトができない」と言ったところから、何かぎくしゃくしてきちゃって。…独身で、「何で独身が割を食うのか」というようなことをすごくダイレクトに言う人がいて。<17>

これらの意見は、仕事と育児の両立のための短時間の働き方を否定しているわけではない。むしろ、子どもがいない人、あるいは子どもがいても職場を優先して働かざるをえない状況でいる人たちにしわ寄せがいつていることに気づいているために、働き方に応じた公正な処遇が必要であると考えているのである。たとえば育児時間制度のように、勤務時間に比例して給与が減るなど、仕事に費やすことのできる時間の長さが異なる従業員グループのどちらもが公正と感じる制度が求められている。育児期の勤務時間短縮や早朝出勤など柔軟な勤務時間の組み方などへのニーズは高いが、多様な働き方をする従業員間の処遇の公正性についての方策も同じに取られなければ、勤務時間短縮にかかわる制度を定着させることは難しいかもしれない。

ただし、そもそも職場で標準として課せられている要求水準自体が高すぎるというケー

スもある。家庭責任を満たすことが不可能なほど職場の状況が厳しい場合には、職場全体の働き方を変えることが先決である。家族とかかわる時間を増やしたいと思う一方で、職場ではそのような働き方が選択肢として認められているとは考えにくい場合、あえて時間の余裕を持ちやすい仕事に移ることは「階段を下りる」ような気がして決断しにくい。このように感じるのは男性に多かった。

周りで…みんな家庭を犠牲にして働いているんですね。…みんな男の人はそうやって働いていますから、だからそれが当然みたいな感じでみんな働いているもんですからね。なかなか子どもがいるから早く帰りたいとかっていうのは言い出せない…で、自分も、何ていうんですかね、そういう当然みたいなところが多少あったんですね。<8>

これに対応して、女性の中にも、自分は女性なので「ルールから外れる」働き方ができるが、夫には難しいかもしれないと考えているケースもある。

(両立に当たっての課題は) 会社の働き方ですね。(パートナーの働く会社は)夜中まで働いて当たり前みたいな、そういう働き方のパターンしかないから、そこから外れるというのがなかなか難しいと。だから、やっぱり働き方を少しずつ変えていかないと、やっぱり無理だと思いますね。…それがないと、やっぱり難しいと思いますね。それに対する理解がないとね。彼が1人でいくら頑張ったって、賛同してくれる人がいなければ、ただの変わり者じゃないですか。…それが決して間違っていないとしても。…(自分は) 女性だから、もともとルールから外れたところに置かされているっていうのもあるんでしょうけど…自ら外れてるっていう面もあるんでしょうけど、男性っていうのは、もう階段を上がることが自明のことだと思ってるようなところがあるような気がするんですね。…でも、女性ってそういうものってイメージして働いている人って…あんまりいないんですね。昇進するよりは、ずっと現場にいる道を何とか探れないかという人が多い。<7>

以上みてきたように、育児時間、フレックスタイムなど、育児のための勤務時間短縮等の措置に対するニーズは大きく、導入の推進が求められている。制度の効果的な活用には、仕事に多くの時間を割くことができる従業員と限られた時間しか割くことのできない従業員とをフェアに評価できる人事評価システムの設計、取得しやすい職場の雰囲気醸成、働き方のみなおしなどが、育児のための勤務時間短縮等の措置制度の導入とあわせておこなわれる必要がある。

## 5.2. 勤務日の調整

育児のための短時間勤務制度のあり方としては、1日あたりの勤務時間短縮のニーズが高い。保育所への子どもの送迎から、夜の子どもの寝かしつけまで、1日の生活には一定のリズムがあるから、そのリズムを保ちつつ、1日の忙しさを緩和したいというニーズが大きいためである。

しかし、一日の勤務時間を減らすだけでなく、勤務日数を減らすという制度にも一定の

ニーズがある。子どもの年齢によっては、平日に習い事に通わせたいという場合もあるし、平日には食事や子どもの世話など繰り延べ不可能な家事だけをおこない、掃除や洗濯などはできる限り週末にまとめておこなうという方法がづらいという場合もある。

何かもう結構週末になると、家がすごいことになってるから。洗濯はもう山盛りだし、もう掃除も何かほこりが舞ってるしって感じだから、もう（夫婦）それぞれいろいろなところに散ってやってるって感じで、やれるところから、どんどんやらないと終わらない。 <13>

週のなかほどで休みをとれば、このような週末の忙しさが改善されるというのは一つの考え方である。

（水曜日を休みにしたのは）、正解というか楽でしたね。やっぱり2日働いて1日休み、2日働いてまた2日休みというので買い物とかもしやすいですし、家のこともしやすいですし、子どもとの時間も取れるし、水曜日だったらおけいこもできるしということで、すごくよかったなと思います。 <17>

このように、育児期には勤務日数を少なくすることができる制度を作ることには、一定のニーズがあり、勤務時間短縮制度のひとつのオプションとして考慮する価値があるだろう。

### 5.3. 原職確保のための具体的システム

育児休業者の原職確保のための具体的システムとして、育児休業者に対する代替要員のプール制の導入や、復職時の扱いについてのルールの確立が必要である。今回のインタビュー調査でも、休業開始時には復職後についての説明や話し合いがなく、実際に復帰してみるまで、復帰後の配属先等がはっきりしない例がみられた。

休業期間中の代替要員や復職時の扱いについて、ルールが確立されていないため、復職時の配属は、復帰するタイミングに依存する不明確さがあることは問題である。たとえば、休業前に担当していた仕事が外部化されてしまったために原職復帰ができなかったケースもあった。

3月ぐらいに（休業前）のときの課長さんにメールを出したのよ。そうしたら、今度復帰したらあなたはこっちですとメールが返ってきて。…（休業前に担当していた仕事は）がちり子会社さんが取っちゃってるから。わたしが抜けた時点で完全に移管しちゃった。…「また <9> さんが戻ってくるから一部返してください」っていう話もあったらしいんだけど、「ちょっと勘弁してください」って言われたみたい。 <9>

また、復帰のタイミングと組織の再編が重なったため、正式な配属が決まるまで、半年もかかったケースもある。

4月に職場の分担改正した1カ月後に私が復職したんで、（原職には戻らず）取りあえ

ずスタッフ付きってことになって。…職場に行って、「いや、仕事の話なんだけど、もう4月に変えたばかりで、もう動かせないから」、…「ああ、そうですか」ってことで。まあ、ああ、仕事あるのねと。(育児休業取得時に) 私の代わりに入ってくれた派遣の方は、契約終了になってるんですよ、仕事量が減ったってことで。そんなこんなもあったんで、「仕事量減ってて、こうなったから…」って言われたら、まあ、「あ、そうですか」と。…私は、異動そのものはどこでもいいんですけど…「決まったら、早めに言ってね。確定したら」って、それだけ言ったんです…。(復帰から半年たった) 11月の20日過ぎ…(異動の) 内示があって…「行き先やっと決まりました」と。…「どこでも行くって言ってたけど、取りあえず中(本体)でよかったね」と。 <11>

また、夫婦⑦は、調査期間中に第2子が誕生したが、妊娠がわかった当初は、夫婦で半分ずつ育児休業をとるつもりでいた。しかし、妻が職場に半年の育児休業を申し出たところ、職場の代替要員確保の都合のため、希望どおりにはならなかった。

(自分の代替要員となる) 臨時の人を探すのって、結構難しいみたいで、その関係で…育休を1年間取ってほしいと言われました。…今度2人目は半年ずつ取ろうねって約束してたんですけど、半年だと、臨時の人が、半年契約で来る人っていうのが、もう絶対見つからないから…どうしても1年間(取得)してほしいと言われて、それは、1年間でということにしたんですけど。…私は、結構負い目があったので、またお休みを取るっていうことで、周りの人にも迷惑を掛かるし、そういう権利があるとかいう、そういうのとは別に、実際に迷惑が周りの人に掛かるっていうことで、みんながなるべく負担が掛からないようにしたかったので、それは全然半年が1年のほうでというんだったら、それはそれで、みんながそれで助かるっていうのであれば、全然構わないっていう感じだったんですけど、夫のほうはすごい楽しみにしていて、そういう約束で2人目も産むってことだったので、結構ごねてました。

…何かいろいろ権利があるんだからとか、そういうことを人に相談してみたいんですけど。でも、まあ、それは家の中でのあれであって、実際に職場でそういうふうに言われたんだったら、もう仕方がないっていう理解をしてくれてもいいんじゃないかと私は思ったので…相談してるとか、そういうのはもうノータッチで、放っておいて。(夫は) 育児をしたいって言っていて、掛かりっきりの時間が欲しかったみたいです。私は、別にそういうのが欲しいんだったら、いいんじゃないのっていう感じで、ほんの6カ月で仕事復帰というのも、1人目の様子で、大丈夫そうだと思ったので、別に構わないってことで。(半年では人の手当てができないというのは) 言われてみれば、そうなんですよね。…1人産んで、で、復帰して、やっていけるようにみんなが調整してくれてあって、で、2人目は産むっていうので、そういう調整の中で、そういう1年取ってもらえたら、ありがたいとか、そういうのがあれば、それはそれで家庭の中のほうを調整すればいいことだと自分は思ったので。実際にその職場で…働くのはこっちなので、そういうのを(夫は) 理解しないとイケないんじゃないのかなと。…(このなりゆきは) 自分では納得いくものなんですけど、夫は納得してないみたいです。それについては、自分は譲る気はないので…仕方がないかな。 <13>

(半年の休業では人員補充が難しいといわれたので、妻が1年間育児休業を取得することになったが、人のやりくりは上司が)が努力すればいいことじゃないですか。…「男の人は取んなくていいんじゃない」っていう考えもあると思うんですよ。…その辺がまだあんまり行き渡ってないなっていう。<14>

職場状況も絶えず変化するという点も考慮されなくてはいけないとはいえ、復職時の配属がタイミングに左右されるという感は否めない。また、代替要員が採用できないという理由で、育児休業取得期間が取得者の希望どおりにならない点も問題である。

これらの原因の一つは、育児休業者がでた場合の代替要員に関するルールが確立されていないことである。その結果、現状では、育児休業取得者が出た場合、代替要員を補充せず、同僚がカバーするケースが半数を超えており、代替要員が雇用されるケースは約3割にとどまる<sup>12</sup>。

実際、「代用教員」という、制度としての代替要員のプールがある教員の場合、復帰の時期はある程度、柔軟に決定できるようである。

(育児休業中は) 代行の人に来てもらって。はい。もちろん。<19>

どの職種にも代替要員を制度として設けることは難しいかもしれないが、可能な職種から育児休業者が出た場合に備えて代替要員のプールを制度として設けることもひとつの施策として考えられるだろう。このような制度を導入すれば、男性の育児休業取得が促進される可能性もある。

(育児休業を取得したとして) すでにシステムが出来上がっている…代用教員みたいな形で、産休の期間に入るみたいな (ことは) …普通の民間の会社じゃ、多分システム的にはないんで、そこに新入社員とかをあてがうとかっていうふうにして人員を増やすと思うんですよ。で、自分が戻ってきたときに、会社が拡大していればいいですけど、仮に縮小する時期に当たると、やっぱりリストラだの何だのってのがあるときに、制度的にはそうだから、自分は元の職場には戻れるのは間違いない。けど、いったん戻った後に、その後どうなるかっていうところの、まあ、ちょっと不安ですよ。ですから、なかなか長期の育児休業を取ることは、心理的には厳しいですね。<20>

一方、育児休業を取得していないパートナーの側にも、勤務地の変化や上司の交代といった要因によって、仕事状況が変化しているケースもある。育児と両立しやすい方向になった場合もあり、その逆の場合もある。

去年4月に1人転勤して、部長が6月に替わって、上が替わればまあいろいろと。…理

<sup>12</sup> 「平成14年度女性雇用管理基本調査」によると、育児休業取得者があった場合の人員配置には、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」事業所が約半分(51.7%)、「派遣労働者やアルバイトを代替要員として雇用した」事業所が約3割(29.7%)、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員異動させた」事業所が約2割(19.4%)である。

不健全なことを言うときがあるので... (今の) 体制にしてからあんまり時間もたっていないので、そろそろ数字として出てきてるのかしれない時期なんですけど、そこもちょっと今、うまく数字が出てきていないと。ちょっと悪循環に入っちゃってるんですね... (私は) 一番ある程度ベースとなる数字を作らなきゃいけないんで、異様に負担が大きい。...今、非常に良くない状況です...異動したいですね。 <6>

事業部ごと場所が移って... (通勤が) 長くなっちゃいました...(通勤時間が片道) 20分ぐらい増えました。...その分がそのまま睡眠時間が短くなったという感じになっていて、そういう意味ではちょっと疲れ気味かなと思いますけど。 <10>

うちの会社の、実はリーダーも代わりまして、この間。上が代わったんで...オーバーフローする仕事はしない。土日に仕事をやるんだったら、その分、まあ、ちゃんともう金銭的なフォローとかをきちっと払いなさいっていうの。まあ、当たり前の話なんですけどね。... (以前は) 違った部分もありました。でも、(今は) リーダーが、これ以上の仕事でしたら、会社全体に対して受け付けないっていうように、まあ、やっばしてますんで。...自分が体壊したんでしょうね。それで、「もうやめよう。そんなことやってもしようがないんだから」っていうのが、まあ、今、来てる人の持論で。 <12>

#### 5.4. 複線型雇用管理制度へのニーズ

家庭を優先する働きかたが正社員の選択肢として確立されていないことを問題とする発言もみられた。いわゆる複線型雇用へのニーズは男性の中にもみられる。正社員としての地位の安定性は保証された上での多様な選択肢が求められているのである。

上昇志向で上がっていくって人は、まあ、それはオーバーフローでもいいと思うんですよ、ほんとは。もういいです、家庭に行きますって、こう路線チェンジした人には、それなりの、まあ、要するに、昇進速度と給料とかは、まあ、それは下げてもいいと思うんですけど、その代わり、まあ、エキスパートですよ、その辺の、どっかエキスパートとして、この会社内で使えるように、昇進ルートから離れても、エキスパートとして、この人は、技術屋、エンジニアとしてとか、それとか、事務としても、そういう人でいいですよっていうふうに、そういうのをルート持ってもいいんじゃないかな。...全員が、その頂点に登り詰めることだけが企業人じゃないっていうのがありますね。 <12>

#### 5.5. 新しい働き方

専門職の場合、スキルの維持・向上という面からも、求められるアウトプットという面からも、どうしても、長時間の労働時間が前提となることが多い。一方で、そうした専門職についている労働者の中にも、子どもを持ち、短い時間で働きたいというニーズを持つ人たちが増えている。

こうした変化を受けて、一部の企業は、従来は長時間労働が不可欠であると考えられていた高度に専門的な職種についても、その職種についたまま、育児期には、短い時間で働