

第5章 在宅勤務による男性の育児休業の代替効果と育児参加

この章では、在宅勤務が育児期における両立支援勤務等措置として、育児休業期間の短縮効果を有し（第1の仮説）、またフルタイム勤務を可能にする効果等も有している（第2の仮説）とすれば、育児に関する伝統的な役割分担意識に加え、女性に比べ相対的に忙しい職場や基幹的な職務分担、また夫婦の所得格差などの問題に直面し育児休業が取得しにくい男性労働者にとっては、在宅勤務が一定程度の範囲内で育児休業を代替する効果を有しているのではないか、という本稿の第3の仮説を検証する。

併せて、在宅勤務による育児参加状況のほか、どんな勤務形態が男性の育児参加に効果があるのか、また男性の短期の育児休業の事例についても検討する。

1 在宅勤務による男性の育児休業の代替効果

ここでは、男性労働者が育児休業³⁶の代替措置あるいは次善策として、在宅勤務を活用している事例を検討する。

（1）在宅勤務の経緯

まず、「就職の段階から、結婚して子供が生まれたら育児休業を取りたい」と考えていたt社Vさんの事例から検討する。Vさんは「就職先企業の選択条件の一つもその点にあり、採用面接等でも『この会社では男性でも育児休業が取れますか』と尋ねていた。その理由は、自分自身が幼い頃に父親を亡くし、育児には父親の影響力が大きいと考えていることにある」とする。以下に紹介するように、「長男の際は取得しなかったが、次男も生まれ、また子供の数は3～5人程度を希望しており、今後もチャンスがあるので、是非取得したい」ともしている。

Vさんの在宅勤務（eワーク）開始の具体的な経緯に関しては、「長男の出産（02年10月）に際しては、04年3月まで約1年半、妻（同期入社結婚）が育児休業を取得した。妻が04年4月から短時間の特別勤務制度（9時～16時の6時間：対象期間は満6歳まで適用可能）で職場復帰することになった」が、t社では「夫婦で（ただし同時取得は不可）、最長満3歳になるまで育児休業が取れるので、続いて自分が1年間取ってみようと思った」とする。

ところが、「そうした中、04年4月から以前から自分がやりたかった仕事の担当になることが分かり、このチャンスは逃したくないと、迷いが生じた。同時に、長男を家から歩いて5分程度の認可保育園に高い競争率の中、預けられることになり、育児休業以外の選択肢はないかと探し始めた」という。具体的には「人事担当部署の知人に問い合わせたりして各種

³⁶ ここでの在宅勤務の実施期間は、直接的には育児・介護休業法による育児休業の対象期間（最大限、子供が1歳半まで）には該当しないが、在宅勤務の機能に変わりはないものとする。

の制度を調べ、04年9月から始まったeワーク・トライアルの第2期募集で04年4月からその適用（手続きは上司の推薦による人事部への申請）を受けることにより、完全とはいえませんが育児への参加度を高めることにした」ということである。育児休業取得に強い希望を持つVさんではあるが、長男の場合は希望する仕事を担当するチャンス（キャリア）が優先されている。

次は、既に何回も紹介したが、L社の社員で「奥様の具合が悪くなって、子育てができない状態になり、休職するか、短時間勤務制度を利用するかで迷っている状況だった」という「1歳6ヶ月の双子の父親である技術本部のoさん（海外との接続事業に関するネットワークエンジニア）」の事例である。

oさんが「部署の上司に相談したところ、『テレワークでやってみたらどうか』ということになった」という。「(2005年の)2月の終わりから、フレックスタイム制で10時～15時に出社し、その後託児所に子供達を迎えに行き、家事・育児をこなし子供達が寝た後、業務を再開するやり方となった。海外事業者と仕事をしているので、お客様との連絡が夜中になっても時差の関係から問題なくかえって都合がよいこともある」らしい。

oさんは、L社が「4月から導入したベビーシッター割引券も利用している。4月から子供達は認可保育園に入園し、徐々に保育時間を延ばしながらoさんも昼間の勤務時間を延ばし、一方で、今ではまる1日テレワークをする日もある」そうで、「しばらくこの勤務体系を続け、奥様の回復を待つそうである」という。

このようにL社oさんが奥さんの病気に際し双子の育児を担いながらフルタイムでの勤務を続けられていることには、本人のご苦労は言うまでもないが、両立支援勤務等措置に関しては在宅勤務に加えフレックスタイムの併用、育児支援措置に関しては保育園の保育時間の延長やL社の割引制度によるベビーシッターの利用など、官民の支援措置をフルに活用している側面も大きい。

（2）在宅勤務の育児休業代替効果

まず、Vさんは基本的には「eワーク制度は、最大週2日まで在宅勤務が行えるというもので日数に制限があり、また仕事中は子供と接することは出来ず、基本的に育児休業の効果には及ばない」としている。しかし、「在宅勤務日には通勤時間の節約効果は大きくて子供と接する時間は長くなり、また仕事中に日によっては3回も洗濯機を回したり、布団が干せたりと、在宅勤務自体のメリットは大きい」とし、高く評価もしている。

夫婦間の役割分担に関しては「在宅勤務日だからといって、夫婦の役割分担が変化することは基本的でない。例えば、朝、保育園に預けに行くのは私の役割、夕方お迎えに行くのは妻の役割となっている」し、「そのほか、出勤日も含めて育児・家事における私の主な分担としては、子供の入浴、食事の世話、風呂の掃除などである」という。相当な分担度合いといえる。

そしてVさんは「私が普段から家事育児に協力的で、eワークを行ったり、育児休業の取得も考えていることは、①単に妻の勤務継続に効果があるという意味にとどまらず（子供一人であれば育児・家事が妻任せでも、妻が頑張れば育児休業や保育園、短時間勤務などの勤務制度面での対応で勤務継続は可能であろうが）、②例えば、三人以上を育てようとする場合には、夫の育児・家事参加が不可欠との考えに基づいている。同時に妻も可能であれば、三人以上を育てながら、勤務を続けて行きたい考えではある」としており、妻の勤務継続のサポートに加え、共働き（両者とも継続雇用者の場合）での子供の数の問題も念頭に置いている。

次にL社oさんに関しては、「結果、休職も短時間勤務も選択することなく通常の勤務を続けることができ、本人も上司も満足している」とされる。またoさんの上司のテレワークについてのコメントとしては、「大変有用な制度だと思う。これがなかったとしたら、今回のケースでは通常通り仕事を継続するのは難しかったと思う。短時間勤務を選択したかあるいは休職を選択したか。そうすると、社員本人とっても大きな決断になるが、コスト削減・人員最適化で運用している会社の仕事にも大きなインパクトがあり、マネージャーの立場としては大変頭の痛い問題になっていたと思う。各社員がそれぞれの持つスキルを武器に仕事をしている中で、テレワークは社員と会社の両方に大きな柔軟性と継続性を与えてくれる大変良い制度だと実感している」という内容である。本人のみならず、会社・マネージャーにとってもメリットが大きいといえる。

なお、これも既に一部紹介したが、L社では次世代育成支援推進行動計画の策定過程で「男性社員からのヒアリングで出た意見だが、共働き家庭でなければ夫は家計を支える存在となる。そうすると、収入に影響が出る休職や短時間勤務は確かに重い決断となる」とした上で、「また、経済的な問題以外にも男性が休職や短時間勤務を選択しにくい理由のひとつにキャリア上何かデメリットが生じないか、という不安が女性に比べ強くあるようだ。実際にはキャリア上デメリットになるような人事制度にはなっていないのであるが。このあたりの不安を決して与えない仕組みや環境を整えなければならない、と思っている」としている。女性の育児休業期間や短時間勤務の選択の問題と同様に、男性の場合も働き方・休み方の選択が、人事評価にニュートラルな制度の構築とその周知が重要である。

2 在宅勤務による男性の育児参加

育児休業の代替とまではいえなくとも、先に第2章（P27）でみたように、1日単位の部分型在宅勤務を中心に、男性の育児参加がかなり促進される効果もみられる。

（1）在宅勤務の状況

J社kさん（29歳、自社製経理ソフトを導入した顧客企業のサポート業務）は、「週1～2日（曜日固定であるが、稼働日数と業務の状況による）、在宅日は基本的に終日、在宅勤務

を」行っている。在宅での業務としては「顧客からのソフトの不具合等の問い合わせ状況をネットで検索し、原因・対応策を自社の担当者にメールするとともに、その後顧客にも連絡を入れ、また顧客への報告書を作成したり」している。また在宅日は「他人の電話を取らなくても済み、効率は3割アップする」という。

またE社dさん（40代、勤続約20年の専任開発エンジニア、妻も就業）は、2年前から週1日、部分的（時間単位）にe-ワークしている。「当然、開発のフェーズによっては、オフィスにいるべき時もあるし、また、会議やお客様訪問等の予定が入った場合には、柔軟に対応している」が、「在宅勤務中はメールや電話で連絡しているので、上司とのコミュニケーションやチームワークに支障をきたすなどの問題は感じない」し、「在宅でもメールや電話によって十分なコミュニケーションは取れるし、業績評価が悪くなるようなことも全くない」としている。

（2）在宅勤務による育児参加効果

家族は妻と男子3歳のJ社kさんは、「出勤日は大体夜9時まで働き、通勤に片道1時間かかるが、在宅の日は家で普通の時間に夕食を食べ、長男とお風呂に入る」という。妻の感想としては「日中は邪魔をしないよう気を使うが、夜は子育てに参加してくれて楽になった」という。なおJ社では「男性社員の場合、育児参加が進むかどうかは『育児』の定義によるが、家族とともに過ごす時間が増えているということは事実である」としている。

E社dさんは、週1回のe-ワークの日には「午後、会社から帰宅して、子供が学校から帰宅するまで仕事をする。子供が帰宅したら3人の子供の世話をし、それから仕事に戻る」としている。このようにkさん、dさんとも在宅勤務の日には、育児参加度合いの高まりが見られる。

なおE社では、「社内結婚で夫婦ともにe-ワークを行っているケースも多数ある」という。具体的には、女性社員fさんの場合、同じE社社員である配偶者も「e-ワークを行い、育児に参加している」という。いずれにしてもE社では、「夫婦で育児」という実践が広まりつつあるといえる。

以上、「1日単位」の部分型在宅勤務でも、夫婦交替で行えばかなりの効果が期待できる。これは、以下に指摘する夫婦の勤務形態の組み合わせの工夫の必要性にも通じる。

3 裁量労働、フレックスタイム、交代制・シフト勤務の育児参加効果

在宅勤務のほかにも、男性の育児参加に資する勤務形態がみられる。裁量労働、フレックスタイム、交代制・シフト勤務などである。

（1）裁量労働制、フレックスタイムの効果

A社によると「フレックスプレイス（在宅勤務）制度を利用するメリットとして、会社か

ら機材の貸与や回線の架設費用、通信費の負担をしてもらえることが大きいですが、開発エンジニア（大半は男性）は通常の業務の中で何台もの機材を与えられているため、普段から自宅に機材を持ちかえって仕事をするケースも見られ、特にフレックスプレイス制度は利用せずに、裁量労働時間を有効活用して子育て（幼稚園への送り迎え）などに協力しているパターンも多いようである」という。

具体的には「裁量労働時間の有効活用とは、これまで見られたケースでは、朝早め（6時とか7時）に出社して、夕方は早く（16時頃）帰って家庭を助けている男性社員もいた。また、夫である男性社員が日中子供を病院に連れて行ったり、子供の行事に参加したりと、妻が勤務先の都合で簡単に休んだりできない部分を補っているケースもある。その代わりに、夫である男性社員は、会社には短い時間出て来て、残りは自宅で仕事をしたり、奥さんと交代で午後から出社するとか工夫しているようである（もちろん、当社の男性社員が皆そんな人ばかりではないが(笑)）。また「パートタイム（部分）型フレックスプレイス（在宅勤務）を利用している場合でも、たいていの場合、通常の裁量労働時間勤務とうまく組み合わせて、生活と仕事の両立を図っているといえる」とされる。

これは、後に検討するフレックスタイムやシフト勤務と同様に、弾力的に労働時間帯を設定し、働いている妻と役割を分担するものである。

ただし、A社（北海道）では「当社の場合、首都圏のように通勤時間が長くはないため、裁量労働時間で柔軟に対応できているという面があると考えている。ほとんどの社員が自家用車通勤で、通勤時間は10～30分程度のため、環境の整っている会社の方が勤務場所として仕事がやりやすかったりするるのである」と、独自の条件を指摘している。

L社Nさんは、2005年7月に「夏休みの学童保育は朝9時からなのと、子供にとっても初めての夏休みなので、子供が不安にならないように、今月は朝（から学童保育に）預けるのは、やめることにした。夫がフレックス勤務なので、夫に遅く会社に出勤してもらったり、夫が朝早いときは、私が少し遅めに出社したりした。私も8月からフレックス勤務になり、あまり気にしなくても済むようになった」としている。

A社の裁量労働制の運用と同様、フレックスタイムでも妻と夫の労働時間帯をずらせることが夫の育児参加を促進する効果があることがわかる。

（2）交代制・シフト勤務等の効果

L社では「次世代育成支援対策推進プロジェクトでは『男性はどう考えているのか?』ということをかなり重要視して考え、多くの男性社員から直接、話を聞いた」が、その中で「男性は短時間勤務を望む者は少ないのが現状だが、一方で柔軟な勤務体系を望んでいるようである。ネットワーク監視業務担当の男性社員からのヒアリングで、交代制勤務の方が『勤務時間が妻とずれているからこそ、保育園の送迎や予防接種などの用事を分担して行うことができ助かっている』といった発言があったことは印象的だった」としている。

シフト勤務の例としては、t社Uさんは「特に今年（2005年）に入って、私の残業が続いた時期があったので、夫が会社の上司に相談して、属人的な特別扱いであるが、通常は9時30分から18時までの勤務時間を、今年4月から月・水・金曜日は8時30分から17時までのシフト勤務にしてもらい、その曜日は夫が子供のお迎えに行き、私は必要な残業はなるべくその日に行うよう調整している。こうすることで、できるだけ子供たちの健康的な生活リズムを守れるよう夫婦で心がけている」としている。

またL社Nさんは、“週1回のパパの早い帰宅日”を設けたとしている。「最近になって、我が家は『男の子』ということもあり、母親べったりの生活から脱却するため、夫と相談して、週1回は早く帰宅してもらおうように決めた」としている。Nさんは「この週1回の『自由な夜時間』を、時間を忘れて仕事したり、飲み会に行ったりして過ごしている。仕事はテレワークを活用して、どこでもできるようになったけれど、働く母にとって人脈作りとか情報収集といった、飲み会でのコミュニケーションというのは、時間と場所が限定されるだけに永遠の課題である。職場でも、本音が出たり貴重な情報が飛び交うのは、たいいて残業している時。常に早く帰宅している身には把握しがたく、週1回のこの貴重な『夜の自由時間』を有意義に過ごしたい」としている。

裁量労働やフレックスタイムと同様、交代制・シフト勤務等は、妻との“労働時間帯”のズレが夫の育児参加を促進するとともに、その時を利用して妻は必要な残業をしたり、非公式な情報収集のための“飲みニケーション”を行うことも可能となる。

4 男性の短期の育児休業

L社ではテレワークの導入の他にも、男性の育児休業³⁷取得にも以下のように取り組んでいる。

まず制度の周知に関しては、「育児休業は男性も女性と同じ条件で取得できるが、特に強調したいのが、出産後8週までは奥様が専業主婦でも産休中でも、育児休業が可能ということである。これを知らない男性も多いと思う。そこで『産後8週までは、配偶者が常態として育児できる状態であるかどうかは問わない』と4月1日の育児休業規程改定の際に明記した」という。L社の次世代育成支援対策推進担当者のNさんは「ひょっとしてテレワークがもっと普及し、子供を預けるところさえ確保できれば休業自体が必要ではなくなる人も増えるかもしれない。しかしこの産後の時期に関しては、やはりテレワークでなくお休みをして手伝って上げてほしいと、個人的には思う」としている。

またL社では、（2005年）4月から出産休暇制度（有給、3日間）を新しく導入した。「これは男性社員を対象に、配偶者の出産から1ヶ月以内に3日間休みを取ることが可能というものである。これまでも年休で対応していた社員はたくさんいるが、『配偶者の出産の際にお

³⁷ L社では“育児休職”と呼んでいるが、既述のように本稿では法律名に従い、統一的に“育児休業”と呼ぶ。

休みを取っていいです、とってください』と会社が姿勢を示したことに価値があると思う。実際に出産に伴ういろいろ手続きなどもあるので、助かるのではないかと思う。実際に、4月以降奥様が出産された何名かの社員が早速、利用している」という。

さらに短期間ながら実際に育児休業を行った社員も出ている。L社Mさんによると「(2005年)2月、インターネット接続サービス事業部門の男性社員から『育児休業を取得したいのですが制度上可能ですか?』と問い合わせのメールをいただいた。答えは『もちろん取得できます』。その方は3月に奥様(専業主婦)が出産予定だった。初めての出産の上、ご実家のサポートが受けられない状況のなか、少しの期間休業して手伝いたいとのことだった(実は奥様はご自宅で出産を経験された)。期間の希望は約2週間。部署の上司の方の承認もすぐに快く得ることができた(前記のように、奥様が産後8週までの間は配偶者が常態としてお子さんを養育できるかどうかを問われない。つまり産後8週までは奥様が専業主婦・産休中であっても取得ができる)」としている。

実際には「自宅での出産なので出産直後から病院のようにさまざまなサポートはない。まさに夫婦二人三脚で過ごしている。一緒にこの感動を味わい、過ごされた2週間はとても忙しかったそうだが、本当によい時間だったそうである。(本人は)『グループの皆さん、承認していただいたマネージャー、部長のおかげでよい経験ができた』、『妻も感謝してくれているのではないかな』とも、『欲を言えばもっと長く取りたかったな』と笑っておられた。現在もお風呂に入れたり、オムツを替えたり、食事を作ったりと、奮闘されているようである」という。「育児休業を取得したことによってキャリア上のダメージやデメリットは感じないとのことだったが」、「反省点として挙げられていることが1つあった」という。

それは「予定日より出産が早まったことによって休み中の引継ぎに多少行き違いが生じたそうである。ある程度わかっているとはいえ、確かにいつ産まれるかわからない。女性は産休からお休みに入るので問題ないが、男性の場合は突然に休業となるケースが発生する。かなり前からいつ連絡が来てもと、体制を整えておく必要があるといえる。これからの参考になりそうである」としている。

また、この男性社員の上司の話によると「まわりのメンバーのサポートが不可欠である。当該社員は、たくさんの重要な仕事をしている。メンバーは、日頃の彼の懸命な姿勢を知っていたからこそ、当該社員の仕事を快く受け入れてくれた。本当は、2週間といわず、もうちょっと長くとらせてあげられれば、良かったのだが」とのことであった、という。

L社の事例からは、男性の育児休業はまず短期間の事例から普及を図り、その後は在宅勤務で対応してゆくことも効果的と考えられる³⁸。ただし、佐藤(2005)が指摘するように、男性の場合、所得確保の観点などから1ヶ月の休みであれば、週休2日+20日の年休(所得

³⁸ もちろんこうした考えは、山田(2006)の事例に見られるような、男性の1年間の育児休業取得を否定するものではない。

全額支給)で対応できることから、制度に該当せず表面化しない実態的な育児休業が多い側面もある³⁹。制度面での更なる対応も必要と考えられる。

5 男性の働き方の女性への影響

3, 4では男性の弾力的な働き方がその育児参加を促すことをみたが、L社はさらに、男性の働き方の変化が女性の働き方や家庭生活にも変化を起こす可能性を指摘している。

すなわち、L社によると「2人で働いているのに、病気の呼び出しの対応は母親、短時間勤務も母親、保育園の送迎も母親、という家庭も少なくないのではないか?古くからの『育児は女性がするもの』という固定観念に縛られている人がまだまだ多くいる環境では、男性は望んでいても子育てにかかわるための行動をとりにくくなる。女性の負担感は減少せず、問題は残り続ける」とし、「男性の働き方は女性への影響が大きく、男性の働き方が変われば女性の働き方や家庭生活にも変化が起こるのではないかと思う」としている。

こうした観点からは、同社育児ブログ掲載の「男性社員(29歳、営業職)の働き方も、女性だけでなく男性のワークスタイルを見直していこうという会社の方針に沿ったものである」とする。

「その男性社員の妻は昨年(2004年)長女(現在1歳2ヶ月)を出産し、今年(2005年)4月からは子供を保育園に預けて復職した。そのため、この男性社員も朝は長女を保育園に送ってゆくことに加え、育児のためにテレワークを積極的に活用している」。具体的には「営業職であるため、テレワークの中でもモバイル勤務が中心であるが、その際は、移動や待ち時間など細切れの時間をPCでの仕事に有効に使うことにより、子供が起きている時間に帰宅できる日が、以前は週1日程度だったのが3日程度に増えた」という(なお「保育園入園以前、19時~21時頃に帰った時には、結構な頻度で入浴させていた。最近は保育園で遊び疲れ、18時半には寝てしまっているので、さすがにお風呂に間に合うほどには、早く帰れない」らしい)。また「実際の頻度は高くはないが、選択肢として在宅勤務が可能なこともメリットが大きい」という。具体的には「子供の急病や予防接種の際、妻の都合や自分の仕事の予定と相談しながら『1日年休を取る』、『午前半休とし、午後は在宅勤務する or 出社する』など、最善のパターンを選択できる」とされる。

いずれにしても、男性の働き方の変化はその育児参加を促すという直接的な効果のみならず、女性も弾力的な働き方がより可能になるとともに、育児負担の集中を緩和できるという間接的な効果も少なくないものと考えられる。

³⁹ なお、統計的には(厚生労働省「女性雇用管理基本調査」)、男性の育児休業所得率は低水準(1999年度0.42%、2002年度0.33%)にあるものの、その間に、取得期間は3ヶ月未満が63.2%から33.0%に低下する一方、3~6ヶ月が32.3%から62.8%へとやや長期化している。