

「父親とフレキシブルな育児休業」

Berit Brandth and Elin Kvannd (2015) "Fathers and Flexible Parental Leave," *Work Employment and Society*, July 13, DOI: 10.1177/0950017015590749

東京大学大学院 鶴藺佳菜子

男性の育児休業の取得率は、依然として低調である。厚生労働省の雇用均等基本調査によると、2014年度の男性の育児休業取得率は2.3%であった。2004年度の0.56%から10年で約4倍に増えたものの、2014年度の女性の取得率が86.6%であることを考えると、男性の取得率は著しく低い。

男性の育児休業の取得がなかなか促進されない要因は多々存在するが、その一つとして、制度の制約が指摘されてきた。育児休業を分割して取得できるような、柔軟な制度への変換が要望されてきたのである。現行の育児休業では、法律における申出の回数は、特別な事情がない限り1人の子につき1回とされている。また、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業と定められている。ただし、2010年の育児・介護休業法の改正から、出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても、再度の取得が認められるようになった。つまり、実質的には、分割された育児休業を取得することが可能になり、取得の仕方の選択肢が少し増えたといえよう。

しかし、他の先進諸国では、既に父親の育児休業の取得の仕方かなりの裁量を与えている国がある。たしかに、個人の都合やニーズに合わせて柔軟に育児休業を取得できれば、仕事でなかなか融通がきかない父親の取得率は上がるかもしれない。しかし、育児休業を取得したはよいものの、それで確保された父親による育児は、果たしてジェンダー平等を実現し得るものとして機能しているのだろうか。

こうした素朴な問題関心に対して、一つの示唆を与

えてくれるのが、ノルウェーの育児休業制度を扱った本論文である。ノルウェーは、育児休業の父親割当てである「パパ・クオータ (father's quota)」を最初に導入した国として知られている。表が示すように、本論文執筆時のノルウェーにおける所得保障された育児休業は、夫婦2人で合計49週である。そのうち10週はパパ・クオータとして父親に割り当てられる。この分に関しては、母親ではなく父親自身が消化しないと、休業の権利が消滅してしまう。このように、父親による消化という規定を課すことにより、父親を育児に関わらせ、家庭と仕事の両立におけるジェンダー平等を狙いとしている。

このパパ・クオータが導入された1993年当初は、休業期間は4週間のみで、かつ、子どもが1歳になる間に連続して取得しなければならなかった。しかし、その後、政府は、育児休業の取得を父親にとって魅力的なものにするために、よりフレキシブルな制度へと変容させていった。その変更点は主に2点だ。第一に、勤務時間を減らし、空いた時間に休業するというパートタイム休業が取得できるようになったことである。これにより、以前は子どもが1歳になるまでに取得しなければならなかった休業期間が、子どもが3歳になるまでに延長された。第二は、パパ・クオータの全て、または一部をいくつかにわけて取得することが可能になった点である。この2つの制度上のフレキシビリティにより、父親の育児休業の取り方のバリエーションは、格段に広がることになった。

これをふまえて本論文は、昨今のこうしたフレキシブルな育児休業が、①休業中の仕事と家庭の境界の設定にどのような影響を与えるのか、②父親による育児ケアの実践にどのような影響をもたらすのか、③どのような父親の育児を促進させるのか、という3つの具体的な問いを設定し、分析を行なっている。

分析には、同棲中、あるいは既婚のヘテロセクシュアルな父親20人のインタビューデータが用いられてい

表 2014年のノルウェーにおける所得保障率100%の育児休業の週数の内訳 (単位:週)

母親の割当期間	父母どちらも可能	父親の割当期間	合計
3 (出生前) + 10	26	10	49

出所: 本論文をもとに一部修正をして筆者作成。

る。彼らはみな、パパ・クォータが6週から10週に延長された2009年以降に父親になり、パートタイム休業か、断続的に休業を取得していた。対象者は全員、妻と子どもと暮らしており、インタビュー時の彼らの妻は、正規雇用もしくは非正規雇用の形で、全員就業していた。夫の学歴や職業からみると、中産階級に偏りがあるサンプルとなっている。彼らに1～2時間の半構造化インタビューを実施し、得られたデータをコーディングして分析が行われた。

得られた知見は以下の通りである。まず、第一の問いについては、以前から、短期的な育児休業は、仕事と育児との線引きの機能を果たし、父親は育児を優先することが先行研究では明らかにされていた。ところが、フレキシブルな休業の場合、職場との交渉によって仕事の負荷が決まるため、仕事と育児の間に明確な境界を設定することができない。例えば、ある個人事業主の父親は、完璧に仕事を休むことができず、また、ある休業中に転職した父親は、新しい職責に追われていた。彼らは、育児休業を最大限に活用しようと試みたが、仕事を優先せざるを得ない事態が生じた際にこうした問題に直面していた。

次に、第二の問いについてである。仕事と育児休業が組み合わされたパートタイム休業は、父親たちに深刻な問題をもたらした。それは、仕事と育児の両方が中途半端になってしまう、二重のストレスである。フレキシブルな休業の場合、仕事と育児の線引きが困難であるために、乳幼児のケアに必要なゆっくりとした時間を連続して得ることができず、ケアのルーティンを確立することができない。その結果、母親によるケアが前提となり、母親が第一のケアラーとして確立され、父親は第二のケアラーに留まってしまう。

最後に、第三の問いについてである。制度的なフレキシビリティによって、父親は、育児休業の選択肢をもつことができ、出産直後の初期的な育児責任を引き受けようとしなくなる場合がある。例えば、父親のなかには、子どもが言葉を話してコミュニケーションができるようになるまで休業を取らない者もいる。彼らは、それを自分にとってより価値があるものとみなしているのである。このことは、父親には事実上選択する特権が与えられており、ケアの責任は依然として男女間で平等ではないことを示している。

それまでの政策や研究では、仕事と育児の両立を促進し、男女平等な社会に寄与するものとして、制度に

おけるフレキシビリティは当然視されていた。しかしフレキシビリティは、育児を男女間で平等なものにするどころか、むしろ父親を第二のケアラーとして確立させる方向に機能する、という意図せざる効果をもつことを、本論文は明らかにしている。

男女格差を測るために、世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数や、国連開発計画が導入したジェンダー・エンパワメント指数などの結果から、ノルウェーは、世界で最も男女平等な国の一つとして認識されている。しかしながら、「ケアという視点を導入した時、『世界で最も男女平等の進んだ国』としてのノルウェーは、まるで違う顔を見せる可能性がある」ことが過去の先行研究から明らかにされてきた(古市 2011)。その最たる例としてたびたび論争になった制度が、1998年に導入された現金給付の育児手当であるという。これは主に、保育園を利用せず、在宅で育児をする親に現金が支払われる制度である。しかし、制度導入当初のノルウェーでは、労働市場に参入する女性が増加するなか、保育園の整備が不十分であった。そのため、そうした状況のまま本制度を導入すれば、家庭で育児をする女性が増えてしまうのではないかと、ジェンダー研究者たちのなかから反対の声が上がった。このように、ノルウェーの男女平等政策の矛盾は、しばしば研究者たちから指摘されている。本論文が提示した知見も、こうした研究の系譜に位置づけられよう。

冒頭の日本の父親の育児休業も、より取得されやすいように試行錯誤がなされており、今後、父親のニーズに合致した制度へと変容していく可能性は大いにある。その場合、もちろん他の先進諸国の成功例が参照されることもあるだろう。そうした際に、他国の先進的な取り組みを、わかりやすい結果のみで評価して、諸手を挙げて推奨しようとするのではなく、その制度上の問題点を批判的に検討することの重要性を、この論文は改めて気づかせてくれる。

参考文献

古市憲寿(2011)「『主婦』から『子ども』の国へ——ノルウェーにおける戦後育児政策の変遷」『北ヨーロッパ研究』第8集、pp.53-62.

つるその・かなこ 東京大学大学院博士課程。教育社会学専攻。