

男が父親になる時

－男たちの両親の育児休暇取得にむけて－

Soren Carlsen

1989年、北欧閣僚評議会 は、1989-1994の雇用平等プログラムの一部として、両親の育児休暇制度の男性の利用に関する研究プロジェクトを開始した。その目的は、なぜ男たちが正規の権利である両親の育児休暇を取得するのか、というよりはなぜ取得しないのかを調査することであった。プロジェクトは以下のようなことに焦点を合わせるよう計画された。

- * 家族の世話をする権利の男性の行使状況
- * 男性の取得した両親の育児休暇が家庭や職場に及ぼす影響
- * 男性の両親の育児休暇制度に対する見解と彼らがその制度に対する希望

そのプロジェクトは、北欧諸国の男性たちが、育児休暇権の行使を鼓舞されるような先導的試行の結果の分析とこれらの問題に関する研究結果に基づいて、男性の休暇取得を増大させるような具体例と休暇制度を提言することを目的としていた。

北欧諸国の両親の休暇制度

付録1（109頁参照）は、1994年に取得可能な休暇制度の表で、付録2（112頁参照）は、北欧諸国の父親たちの休暇制度取得結果である。

プロジェクトの一般的な結果

25年にわたる平等権のための努力にもかかわらず、現代の幼い子どもたちの父親は、一般に、伝統的なジェンダーによる社会化の影響を受けている。すなわち、男性は仕事を通して自己充足をするように社会化されてきた。そして、父親としての役割のためには、最少の準備しかしていない。したがって、大多数の男性たちにとって、彼らが最初の子どもを持ったその時点においても、仕事はアイデンティティを構成している中核的な部分である。

それとは対照的に、現代において幼い子どもを母親が社会化される過程では、通常彼女らに、二重の役割についての準備をさせている。それは男性たちよりもはるかに多く、彼女たちが労働者としての生活と家庭生活の両方に、個人的な満足感とアイデンティティを求めるということを意味する。

休暇を取るべきかどうかについての決断が、男性だけでなされることはめったにない。研究の結果では、多くの父親が休暇をとるべきかどうかについての決断を母親と共同でしていた。彼らの選択は、私的な面と同様、公的な面によっても影響されていた。休暇制度の内容と賃金補償率は、重要な公的要因であった。母親と父親両方の職場において支配している規範と慣行は主な私的要因であった。

子どもたちの世話のために長期間の休暇を取る男性雇用労働者は、多くの職場において、通例というよりどちらかと言うと、まだ例外である。しかしながら、この点に関して（付録2が北欧諸国で男性たちによって取得される休暇を示している）、北欧諸国間では大いに異なる。

多くの職場において、父親になったばかりの男性が、我が子の世話をするために長期間の休暇を取ることは例外的である。しかし、出産直後の母親が長期間の休暇を取らないならば、それは注目される。そこでは女性たちが育児休暇取得のための伝統と明白な生物学的根拠を持っているが、男性たちがより掛かることができる伝統をもつ職場はまれであり、両者には大きな隔たりがある。しかしながら、2週間の父親の出産・育児休暇の伝統は、多くの職場に根付いているように思われる。もう1つの要因は、雇用マーケットにおける男性と女性の異なった条件である。すなわち、ジェンダーに基づいた仕事の配分は、垂直にも、水平にも行われている。同職種間でも役職が異なるという垂直的職務分離、職種の違いという水平的な職務分離も存在する。これらの配分のパターンは、多くの父親が母親より年齢が高いという状況から、たいていの家庭で、父親は母親より多くの賃金を稼ぐという結果となっている。

もし両親の育児休暇が男性にとって現実的な選択になるなら、雇用条件におけるジェンダーの相違と仕事と家庭の両方を通してのアイデンティティ形成の重要性は、休暇制度の内容を変更する時には、考慮されなければならない。そうでなければ、男性にとっての休暇制度は、男性にも女性同じ様な休暇の取り方を期待するような、すなわち女性にあった内容になってしまう。男性は決してそのようには休暇を取らないであろう。この研究の結論の1つが、男性の休暇取得は平等権に向けた努力の独立した獲得目標であると考えべきだということである。それ故に、男性に、女性がそうするのと同じように — ある

いはほとんど同じ方法で — 休暇をとらせるような提案にするべきではない。他の方法が考えられるべきであり、女性の休暇取得の方法は、決して、男性のための指標であるべきではない。目的は彼等が父親となった時、すべての男性が若干の休暇をとることや後に長期間の休暇をとることを保障すべきだということだ。これは子どもたちと男性たち自身に役立つであろう。そして仕事や家庭において、平等な地位をさらに促進するであろう。

もし男性の休暇取得が、両性の平等戦略の一部として重要な程度にまで高められるべきであるなら、男性は女性とは異なる要求を持っており、休暇とは違う、他のものを欲するということを認めなければはならない。休暇制度が最も広い可能な範囲で、両性の必要条件を満たし、そして同時に子どもたちに対して安全で必要な世話をカバーできるように作られなければならない。

次のセクションでは、プロジェクトチームの意見で、多くの男性たちが子どものために休暇をとることを保障するのに役立てることができる7つの提案を提出する。提案はそれぞれが独立している。そしてあらゆる状況下で、国家の労働市場の状況と法制度に適応させる必要がでてくるであろう。いくつかの北欧諸国においては、この提案の先を行っている。そこでは、既存の制度がすでに法案として実現している。

男性の休暇制度取得を増加のためのプロジェクト案

提案1 個人の権利としての休暇

休暇中の賃金(給与)補償を含めて、母親が有業者であるかどうかに関係なく、父親の育児休暇権は個人的な権利であるべきである。父親は休暇中、賃金補償について母親と同じ権利を持つべきである。

男性が休暇中である時、育児休暇についての独自の法的権利と賃金補償の権利を持つべきである。補償率はもっぱら、男性自身の雇用歴と個人所得の状態によるべきである。このような権利だけが、一般的な平等の関係、すなわち個人の権利と義務を十分に守るという政策目標を実現することになるだろう。

もし父親の出産・育児休暇取得資格と休暇期間の賃金補償が、ノルウェーおよびアイスランドのように、母親の所有資格に関連づけられている第二の権利であるなら、それは、子どもたちのための重要な世話人として父親を承認することを妨げ、男性の両親の育児休暇を公的に認め難くさせるであろう。例えば、第二の権利という位置付けでは、男性は潜

在的な世話人としてしか認められないので、職場での男性の休暇取得を促すためのキャンペーンの広がりには難しくなるだろう。

提案2 休暇期間のタイミングと継続期間

男性が持つべきである権利

*子どもの出生時の1カ月間の休暇（父親の出産・育児休暇）

*子どもが6カ月の月齢に達した後の半年間の休暇

プロジェクトに関連してインタビューしたほとんどすべての男性たちは、子どもが彼らの第1子であったかあるいは第2子以降かどうかにかかわらず、子どもの出生時に2週間以上の休暇を希望していた。したがって、多くの場合、父親が2週間の父親の出産・育児休暇に加えて、休みを取ったり、時間短縮制度を利用したりしていた。さらに、子どもが6カ月の月齢に達した後、父親に少なくとも6カ月間の休暇を許可することが提案されている。インタビューによる研究では、休暇の最初の6カ月がしばしば母親の休暇であると思われた。たとえば、両親がこの時期の最後の部分において、平等権を持っていたとしても。一般に、母親は母乳哺育を続け、その後復職するために、少なくとも6カ月の休暇を望む。

提案3 フレキシブルな休暇制度

休暇制度は柔軟で、パートタイムの休暇あるいは周期的な休暇を考慮すべきである。

1990年にスウェーデンの文化省によって実施された研究では、両親の育児休暇を長期間とっていた父親の33%が、若干の何らかのフレキシブルな形態を織りこむようにしていた。1986年の対応する数字は24%であった。

男性たちが主に希望する休暇は毎月第2週目の休暇、あるいは週に2～3日間の休暇のような、定期的なものである。このようなパターンで、母親と父親が順番に自宅あるいは職場にいる。例えば半日休暇といったような、パートタイムの休暇がほとんど使われていない。

文化省によって実行された研究は柔軟な休暇の取り決めを持っていた男性たちが、長期間で丸一日の休暇を既にとっていた父親よりも、休暇に関していっそう肯定的であったことを示していた。この研究では、両親の育児休暇における男性たちの取得の増加とフレキ

シブルな休暇をとる父親の割合の増大との間に直接相互関係があると結論づけた。

提案 4 休暇期間の割り当て配分

子どもが誕生した父親の休暇に加えて、休暇制度は母親に譲渡することができない父親のために確保された期間を含むべきである。期間は3カ月間のフルタイムの休暇と等しくあるべきである — そしてより長く、期間以上に、より柔軟に取れることが、それを広めることを可能にするにちがいない。

母親に譲渡不可能な父親のために確保された休暇期間の提案には、二重の目的がある。1つは、それは父親に圧力を加える。もし彼らが休暇をとらないなら、家族はその利益を失う。2つめは、父親のための休暇割り当ては、その期間、家族の世話を優先する必要がある父親がいることを職場に知らせる。男性のために指定された休暇割り当ては、休暇を取りたいと思っても、上役と仲間の従業員の抵抗にあう父親に対する支援となるだろう。プロジェクトにおけるインタビュー研究では、男性の休暇取得に対する職場の抵抗が、父親たちの両親の育児休暇取得を増やすことへの主要な障壁の1つであることが発見された。

結合された両親の育児休暇制度は次のように構造化される

父親のために確保された休暇

- * 子どもの出生時の1カ月間（父親の出産・育児休暇）
- * 3カ月間の両親の育児休暇

母親のために確保された休暇

- * 産前1カ月間の休暇
- * 産後3カ月間の両親の育児休暇

自由に親によって選択することができる休暇

- * 6カ月間の両親の育児休暇

具体的には、休暇期間は丸一日休むことを前提として与えられるが、フレキシブルな利用の場合には休暇期間はより長くなる。

提案5 賃金補償

等級づけられた賃金補償の導入。両親のどちらか1人のために確保された期間の高率補償と親によって自由に選択することができる期間でのより低い補償

平等を保障して、そして一般的な男女間の所得格差が家族レベルで拡大することを妨げるために、母親あるいは父親のために確保された期間で、高いレベルの賃金補償を与えることが提案される。もし提案4が採用されるなら、それぞれの親が基本的に4カ月間の休暇を取ることができるだろう。補償率は、両親が自由に設定できる6カ月間の場合はより低くなるだろう。

提案6 情報

男性の育児休暇取得資格に関する情報の適切な普及が保証されるべきである。これは以下のようなことを通して、実現されるだろう。

- * 一般的な情報活動と討論をひき起こす活動
- * これから父親となる人や新しくなった父親に対するのと同様に、男性の職場にターゲットをしばった情報活動

男性の両親の育児休暇取得資格についての情報を広めるために採用された法案は、北欧諸国間でかなり違いがある。社会問題に関する一般的な情報活動をするものの意義は、長い間、論争課題であった。たとえ、このような情報活動が、必ずしも、より多くの男性たちに休暇をとることを奨励することにならないとしても、休暇を取ることが社会発展であるとして、当然のこととして、日常的な現象へと変わることを促すだろう。従って、一般的な情報活動は、男性の休暇に対する認識を寛容にし、態度面での長期的な変化をもたらすことができる。

提案7 両親の休暇中における父親のためのネットワーク

休暇中の多くの父親が経験した社会との隔絶を克服することをめざして、父親のためのネットワークづくりという特別の努力がなされるべきである。

休暇中の多くの父親が何らかの程度の社会との隔絶を感じている。特に丸一日の休暇を取った人たちはそれが長期間にわたっている。これを避けるために、マタニティセンターの助産婦あるいは家庭訪問保健員に休暇中の父親のためにネットワークをうち立てることを手伝う特別の努力をするよう依頼することを提案する。

(小林由美)