



大規模自治体の職場のジェンダー問題(1) : 男女共同参画職場づくりインタビュー調査報告(子育てと職業の両立)

朴木, 佳緒留

(Citation)

神戸大学発達科学部研究紀要, 13(2):67-75

(Issue Date)

2006-03

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81000646>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81000646>



大規模自治体の職場のジェンダー問題 (1)

—男女共同参画職場づくりインタビュー調査報告(子育てと職業の両立)—

Gender Issues at Working Place of the Municipal Corporation(1)

—From Interview of the Local Public Service Employee
about Supporting System to bring Children up—

朴 木 佳緒留*

Kaoru HONOKI*

要約：大規模自治体のジェンダー問題を明らかにするため、インタビュー調査を実施した。期間は2004年2月から3月である。調査はグループインタビューと個人別インタビューの2種類を実施し、前者の調査対象者は20,30歳代女性、40歳代女性、50歳代女性、20,30歳代男性、40,50歳代男性、40歳代男性管理職、50歳代男性管理職の各々のグループであり、後者の対象者は12名の女性管理職である。小論では、グループインタビューのうち、「子育てと仕事の両立」について報告する。育児休暇制度が実現している今日においても、女性は「子育てと仕事の両立」について一定の矛盾を抱えている。また、未婚の時代から結婚、子育てを念頭において自らのキャリアを想像しているが、男性は全くそのように考えていない。男性の育児休暇の取得率は低く、その理由は①職場の雰囲気、②子育ては、主に母親が行うという考え方にある。職場の男女が思っていること、感じていることは相当に異なっており、男女共同参画を実現するためには、積極的は正措置を含めた新たな制度が必要と考える。

1. はじめに

一般に、公務員は仕事上も、待遇上も男女平等であると思われる。確かに明示された制度的差別はほとんどなく、昇任試験も男女に等しく開かれ、近年には女性を管理職に登用するための方策も進められつつある。また、かつては男性だけが配属されていた職域、職務に女性も携わるようになり、女性の職域拡大も進みつつある。福利厚生面においても、男女による制度的な違いはないはずである。とりわけ、大規模自治体においては、独自の男女共同参画条例や男女共同参画のための「行動計画」が策定されており、足下を固めるという意味でも、職場の男女平等は一つの実現すべき課題とされている。その結果、かつてはほとんどの職場にあった「女性職員によるお茶くみ」などの性差別的な慣習も目立って減少して⁽¹⁾いる。しかし、なお管理職の圧倒的多数は男性で⁽²⁾あり、テクノロジー系の職場・職域に配置されている女性は依然として少ない。

公務員の職場では、多くの非常勤職員がさまざまな立場で働いているが、それらの人々のほとんどは女性であり、悪条件下での雇用労働が展開されている。先述した「お茶くみ」についても、今日では、非正規職員の女性達が行っている場合も多く、実は、性差別的な職場慣行は正規女性職員から非正規女性職員に移行しただけ、という場合も珍しくない。正規職員内の男女格差に加えて、身分に關

わる男女格差も存在している。

このような問題はかつての性別役割分業(観)がもたらした、単なる残滓であるのか、あるいは、現在でも男女格差を再生産する何らかの事由があるのか、意見が分かれるところであろう。

女性労働については、「問題の多い民間、より問題の少ない公務労働」という認識が一般的である。しかし、筆者は公務労働の場の男女格差について、過去の経緯がもたらしている「単なる残滓」でもなければ、「民間より問題が少ないため、よい」とも思わない。制度的には男女平等になっているはずの職場の男女格差は、むしろ性差別の特色をよく表していると考えている。

小論は以上の問題関心の下で、ある大規模自治体での正規職の女性労働問題を取り上げ、公務員の職場で起こっている男女格差または性差別について、当事者の声を通して明らかにすることを課題としている。公務員の職場での男女格差、性差別を示す実証的な研究は管見の限りでは見あたらず、たとえば労働組合女性部などが「職場報告」のかたちで明らかにしてきたものが散見されるに過ぎない。したがって、実態を示すこと自体が重要であり、すぐ後に述べる方法によりインタビュー調査を実施した。なお、インタビュー調査の記録は膨大な量となったため、本報告ではそのうちの「子育てと職業の両立」に関わる部分のみを取り上げる。

* 神戸大学発達科学部教授

(2005年9月1日 受付)
(2005年9月1日 受理)

2. 調査の方法と内容

インタビュー調査の対象は、ある大規模自治体である。本来ならば、その特徴等について詳述すべきであるが、調査対象者のプライバシー保護のため、具体的な記述は控えざるを得ない。一般的に職場の問題を当事者が語ることは難しいとされている。今回のインタビューにおいても、インタビューーとして応じてくださった方々の中にはプライバシー保護の主旨だけではなく、職場に関わる考えを述べた結果について、相当にセンシティブな人も少なくなかった。インタビューでは職場の日常を語っていただくため、インタビューの結果が後日の人間関係や人事考課にマイナス影響を与えはしないかという心配があったためと思われる。このような危惧は誰もが考えることであり、不思議なことではない。その不安を乗り越えて、よくぞ調査に応じてくださったと感謝している。したがって、以下のインタビュー記録により、当該の自治体や調査対象者が推定されることを避けるため、記載にあたっては相当の配慮を行いたい。

調査対象とした自治体の男女平等に関わる施策は、とりわけの特徴があるわけではない。多くの大規模自治体がそうであるように、男女共同参画社会基本法にのっとり一連の施策が実施されており、管理職の多くは男性で、女性の多くは周知的な、または定型な仕事を与えられてきた過去の経緯をもっている。近年には女性の登用が意識され、さまざまな場での男女共同参画が実施されつつあるが、管理職の男女格差をはじめ、職場での垂直的・水平的な性別分離は続いている。職員は採用後に一定の年数を経ると、管理職⁽³⁾試験の受験資格を得ることができる。当該の試験は相当に難しく、いわゆる受験勉強が必要とされている。したがって、形式的には男女の昇進機会は「平等」とされてきたが、後述するように実質的には男女は機会均等ではなく、このことは職員間では周知の事実とみなされている。

インタビュー調査は、当該自治体の特定の部署を対象として、そこで働く男女にグループインタビューのかたちで実施し、それとは別に12名の女性管理職を対象とした個別インタビューを行った。

職場の問題は、そこで働く人々にとっては「話しにくい」問題であることは先にもふれたが、とりわけジェンダー問題については人間関係上の配慮を要することが多い。そのため、グループインタビューでは男女別、年代別にグループを分けて実施し、インタビュー結果についてはインタビューーを特定できないかたちに加工した上で、職場の人々に公開した。インタビューの結果について、職場で疑心暗鬼状態が起こることを防ぐためである。

インタビュー対象者とインタビューの時期は以下のようである。

＜グループインタビュー＞

- ①20, 30歳代女性グループ… 6名。2004年2月16日
- ②40歳代女性グループ… 6名。2004年2月17日
- ③50歳代女性グループ… 3名。2004年2月23日
- ④20, 30歳代男性グループ… 4名。2004年2月27日
- ⑤40, 50歳代男性グループ… 7名。2004年3月2日
- ⑥40歳代男性管理職グループ… 6名。2004年3月5日
- ⑦50歳代男性管理職グループ… 6名。2004年3月8日

インタビュー時間は各グループともおよそ2時間であり、職場の上司の許可を得て勤務時間内に実施した。また、以上とは別に、女

性管理職12名に対して、個人別インタビューを行った。女性管理職についても職場の上司の了解を得て、勤務時間内にインタビューを実施した。インタビュー時間は個人により差が生じ、最も短時間の人は1時間、最長の人は3時間を要した。インタビューの時期は2004年3月11日から25日である。インタビューの場所はグループインタビュー、個人インタビューともに調査対象者の職場の会議室である。勤務時間内に、職場の会議室においてインタビューを実施できた理由は、上記したようにインタビュー結果を職場に公表し、それを資料として男女平等の職場をつくるための職員研修を実施することを前提としていたためである。

インタビューはあらかじめ作成した質問項目について、筆者がインタビューアーとなり訊ねるといったかたちをとった。しかし、ジェンダー問題については、人により感じ方や問題意識が相当に異なるため、予定していた質問項目順に淡々と話を聞くのではなく、その場の雰囲気に合わせて、質問の順番を変えたり、省略や追加もした。また、インタビューはインタビューー、インタビューアー双方にとっての学習の場ともなるため、予定していた質問をこなすことは断念し、話の流れにそって意見交換をすることもやむなしとした。

インタビューはインタビューーの了解を得て、すべてICレコーダーに収録し、テープ起こしをした。この作業のために、各インタビューにおいて補助者1名をつけた。テープ起こしをしたインタビュー記録はインタビューー全員に点検、修正してもらい、さらに筆者（インタビューアー）がプライバシー保護の観点より、個人名や職場名を伏せる、個人や職場を推定できるような話は削除する、インタビューーの話しぶりから特定の人が推定されることを避けるため、標準語に近いかたちに転換するなどの加工をした。さらに、インタビュー記録を当該職場に公開するにあたって、一つは読みやすくするため、二つには職場ないしは個人を推定できないようにするため、インタビューの内容を小さなテーマ毎に整理、編集した。その結果、インタビュー記録はビビッドなリアルさを喪失することになったが、やむを得ない処置と考える。

あらかじめ、設定していたインタビューの質問項目は以下のとおりである。

①グループインタビュー

- ・職場の雰囲気はどんな様子ですか？
- ・市民相手の職場では、市民から求められていることは何だと思えますか？
- ・職場の男女共同参画について、どのように意識していますか？
- ・近年の女性管理職の増加について、どのように感じますか？
- ・職場には子育て中の職員もおられますが、「仕事と子育ての両立」について、どのように考えていますか？
- ・今後、どのような仕事をしたいですか？また、どのような職場にしたいですか？

②女性管理職への個別インタビュー

男女共同参画の視点から見た職場の問題や管理職試験を受験した動機と目的等について訊ねたが、本報告では取り上げないため、詳細は省略する。

インタビューは総じて、和やかな雰囲気の中で実施された。また、グループインタビューでは、上記した質問項目を越えて、話が弾ん

だグループが相当数あった。

3. 「子育て」についての男女の認識の違い

(1) 若い世代の男女職員の思い

公務員の職場では、母親（女性）が職業を中断することなく、子育てをすることが可能である場合が多く、このことは古い時期より、女性が公務員となる理由の一つとされてきた。今日では、育児休暇制度も導入され、職務・職場によっては、俗に「9時・5時の世界」と言われるような働き方をすることも可能である。しかし、男性（父親）の育児休暇取得率は低く、インタビュー調査を行った職場では男性の育児休暇取得者はゼロであった。そこで働く人々はこのような事態を如何に認識しているのであろうか？

20,30歳代の女性グループでは、インタビュアーが「男女共同参画について、どう思うか？」という主旨の質問をした途端、次のような話が展開された。なお、実際の会話は方言を交えた「話し言葉」であったが、以下では、文意を損なわない程度に標準語に近いかたちに修正、加工している。しかし、方言を交えないと話のニュアンスが伝わらない場合は、部分的に「話し言葉」のままとした。

インタビュー①：将来結婚したら、子育てと仕事を両立させるのは大変だろうなあと思います。それが、今、一番身近な、自分が直面している問題で、結婚に希望が持てない。結婚したら大変だろうなあと思うことばかりある。でも、男の人は結婚したら楽しいと思うだろうなあと思います。

インタビュアー：結婚に希望持てないのですか？

インタビュー②：そうですね。結婚に希望は持てないと思います。男女共同参画とかいうのが、自分の中でピンとこなくて。職場では、子育てをしている方もいらっしゃるんですが、その人にも容赦なく仕事を押しつけるような方がいます。

インタビュー③：子育て中の人が多くいる職場では、そういう人をカバーすることは当然のこととしてやってきました。でも自分は、「この人らのご主人は一体何をしているのだろう？ご飯のお世話も奥さんがしているし、子どもの世話も奥さんがしているし…」といつも思ってきました。

20,30歳代の女性たちにとって、「子育てと職業の両立」は今日なお、現実的な課題として意識されている。なかでも「結婚に希望がもてない」という発言は改めて衝撃的である。

先にもふれたが、公務員の職場は共働きの女性にとって、最も働きやすいとみなされており、上記の職場については季節的な変動や繁忙期もあるが、基本的には働きやすいと言ってよい職場である。にもかかわらず、結婚に希望がもてないという意識が出てくるのは何故であろうか？その理由は以下の発言の中に隠されていると思われる。

インタビュアー：夫婦とも公務員である場合、夫は忙しいポジションにいて、妻が子育てや家事一切をしているような状況が今も続いているのですか？

インタビュー③④：続いていますね。

インタビュー⑤：妻が家事をする風潮はあると思います。子育て中のお母さんはたいてい定時退庁ができる職場に配属され、子どもが大きくなるまでずっとそこに居続ける場合が多いです。男の人の場合は、多分、そういう例は、とても少ないという気がします。

インタビュー④：職員同士で結婚している人は、大体は、旦那さんが忙しい職場で、奥さんはそれまではバリバリ仕事をしていた人でも、子どもができれば、定時に帰れるところを希望して、配置転換されるパターンが多いと思います。

インタビュアー：そういうことについて、「おかしい」というような話が職場の女性同士の間で出ますか？

インタビュー④：私の場合は、保育所への子どものお迎えは自分が行かないといけない、と半分諦めています。子どもが急に熱を出したときには、自分と夫のどちらが休むかで必ず争いなんです。二人とも年休が取れるはずなのに、夫は必ず「子どもが熱を出したときは、母親と一緒にいてあげた方がいい」と言います。私は、「父親は子どもが熱を出したときに付きっきりになったことがないから、子どもが、母親にいて欲しいというだけであり、父親もそういう機会を徐々に作っていけば、両親のいずれかが居れば子どもも安心する状況になるはずだ」と言っていますが、夫は「やっぱり病気の時は、母親がいてあげた方がよい」と思っているようで、なかなかうまくいきません。そこで必ず対立が起きます。

職場への電話で、「すみません、子どもが熱を出しました」と連絡するたびに、職場の人たちは「ご主人さんが今日お休み取ればいいのに」とか、「なんで奥さんばかり、休みを取るのか？」と思っているのではないか、と怒ってしまいます。自分自身が肩身が狭く感じているから、人もそう思っていると感じます。

インタビュアー：子どもの病気などで、親が職場を休まざるを得ない場合には、女性（母親）が休んでしまうのですよね。職場ではそれに対する不満が、あるのでしょうか？

インタビュー⑤：急な「お休み」があった場合には、未婚の女性は男性と同じ様に扱われる立場にいます。子育てはとっても楽しいだろうと思うし、子どもの看病とか、家の仕事はしんどくても、自分もすると思います。しかし、職場で急な「お休み」が出た場合に、未婚の人に、いつも代替の仕事が回ってくるのであれば、その人はきっと、辛いだろうと思います。

インタビュアー：そういう職場の問題については、日常的に話をしにくいのですか？

インタビュー④：話にくいですね。私が独身だった時には、「順番だ」と思っていました。自分が結婚したときは、たぶん、職場の同僚のお世話になるだろうなあと思っていました。いつか自分もお世話になるときがあるから、今の間に子育てで忙しい方の分まで、仕事をさせてもらうという感覚だったと思います。

インタビュアー：男性はどう思うっているのでしょうか。

インタビュー⑤：男の人は「出世の道を歩む」という感じです。人の仕事をカバーするというイメージよりは、自分の仕事の幅を広げて、チャレンジしていこうという感じがします。女の人は、管理職試験を受ける年齢になっても、「もし結婚することになっ

「たらどうなるだろう」と思って、試験を受けようと思わなかったり、受験のタイミングをどう合わせるか、などの余計なこと考えなければいけないです。

インタビュアー：それは、フラストレーションになりませんか？

インタビュイー①：そう思うので、結婚に希望が持てないです。私は、結婚が仕事にどう影響するか考えているのに、男の人は、結婚したからといって仕事に影響が出るとは全く考えてないだろうと思います。

インタビュイー④：管理職試験の受験資格ができる頃の男性は脂がのりきっているかもしれませんが、女性はそろそろ結婚して第一子でも産もうかなあという時期で、「育児を取るか、管理職試験を取るか？」という選択を迫られるというケースは今までも多くありました。私も、そのケースです。両立できればいいですが、なかなか難しいです。

インタビュイー③：産休とか育休を取った時には、管理職試験のための受験勉強ができるという見方がありますが…

インタビュイー③：それは、困難かもしれません。育休の時にはやるのがたくさんあります。もちろん、その間に勉強もしたかったですが、身体がもちませんでした。

子育てに、看病はつきものであり、職場を休まざるを得ない事情は度々、生じてくる。病児のための看護休暇制度や病児保育制度の創設、充実が望まれるゆえんであるが、インタビュイーの思いは、そこにあるわけではない。「子育ては両親の仕事」と考えている他方で、実際は、子育て責任が母親に偏在しており、しかし職場では「男女平等」に仕事をするのが求められているのである。女性（母親）は「子育て」と「仕事」の二つの要求の間で、引き裂かれる。それは職場の中では、以下のごとく、微妙なたちで登場している。

インタビュアー：「子育ても、管理職試験受験も両立させたい」と職場で言うことは難しいですか？

インタビュイー複数：全然。むしろ、「頑張ってる」と称賛される。

インタビュイー④：ただ、「子ども抱えながら受験ができるのか？」と、職場の人に思われてるんじゃないかなと、思ったりします。男性でも受験勉強はすごく大変で、お正月休みに、妻子を実家に帰して、一人で勉強したということをよく聞きます。そこまで一生懸命に勉強しなければ通らないと、言われています。私みたいに「子どもの世話が大変」とか、言っていて、勉強ができるのか？と思われそうな気がして、なかなか勉強の話はしにくいです。

インタビュアー：受験して合格しなかったら恥、みたいなことはあるんですか？

インタビュイー⑤：そんなことはないです。男の人でも最低3、4回受験して、やっと合格するという人が多いです。

インタビュアー：若い人たちは、そういうこと聞いて、どういう感想をもちますか？

インタビュイー②：私の身近にいる女性管理職は、仕事ができるだけではなく、色んな事ができ、人間として魅力的な人がたくさんいますし、もっと上を目指している人もいますので、昇進を恥ず

かしいと思ったり、昇進したくないという印象はないです。

当然のことではあるが、職場にはさまざまな価値観をもった人々がいる。女性だけではなく、男性たちにも人生観の違いは当然にある。しかし、管理職試験と「子育て」、また「昇進」と「女らしさ」が矛盾関係の下で捉えられる事情はジェンダー問題に他ならない。女性（母親）が病児看護のための「休み」に、心を揺らせてしまう理由はこのあたりと関係している。

公務員の職場には共働きをしている人も多い。そのような立場にある男性職員は「子育てと職業の両立」について悩むことはないのであろうか？世代別に意見を並べてみよう。

若干、冗長になるが、20,30歳代の男性のグループでの発言は以下のようなものである。

インタビュイー④：僕は、結婚もしてなくて、子育てとかに関して、全く意見がないです。自分の、奥さんがいて、奥さんが働いていたら、色々意見も出てくると思うんですけども。ホントに考えることないです。それがどうか、とか、（自分の考えに）影響がないです。

インタビュアー：子育て中の女性が、子どもの看病などで急に休みを取り、残った人達で仕事を分担せざるを得ない、それは迷惑だ、みたいなことはありませんか？

インタビュイー④：そうですね、特にないですね。それで仕事が回らなくなったりとか、そういうこともあるのかもしれないですけど、そんなことは別に問題になりません。

インタビュアー：周りの事情としてはどうですか？

インタビュイー④：（職員が）産休に入って、アルバイトの人が来ても仕事が任せられなくて、他の人が忙しくなる、っていうのはよく聞きます。自分の職場でも産休を取られた方がいたんですけども、それで、自分の仕事が忙しくなったとか、そういうことはないです。

インタビュイー⑥：代替職員の問題はずっとあります。一年間のアルバイト対応だったらいいけども、三年になると対応しきれないとか、やっぱり正規職員を入れてもらわないと仕事が回らないっていうのは、問題として、ここ何年かあがってきてます。

子育て中の女性の通勤緩和っていうのがあるんですよ。朝30分、夕方30分とか、早く帰れたりなどです。そういう場合に、他の人に負担があったことはありました。私も結婚してますので、子どもも欲しいとは思っていますが、育休取るかどうか、分らないです。男性の育児休暇の取得率はとても少ないですから。ちょっと真剣に考えたいなと思ってますけどね。

インタビュイー⑥：うちの奥さんは、同じ自治体の職員で、育休中なんです。でも、二人とも育休を取るとは、全然思わなかったし、逆に僕が取ることも思わなかったです。

インタビュアー：なぜ、お父さんの方が育休を取ろう、という話にはならなかったのですか？

インタビュイー⑥：子どもにとってもその方がいいかなあと。

インタビュアー：そうですね。夫の方が妻より給料が高い場合が多いので、妻が育休を取ってしまうという話はよく聞きますが。

インタビュー⑥：金銭的な問題よりも、ホントに子育てについては「自然」といえば変かもしれないですけど、その方がいいかなと思いました。

インタビュー：保育園に子どものお迎えに行く場合など、お父さんとお母さんの「子育て行動」が周囲の人から同じようなまなざしで見てもらえない、ということはありませんか？

インタビュー⑥：以前の職場で、男性の方で、就業後にお迎えに行く方はいらっしゃいましたが、別にそれに関しては、私はなんにも思わないですけどね。特に違和感はないですね。

インタビュー：職場の空気としても、そういうことはないですか？

インタビュー⑥：そういうこともないですね。

インタビュー：では、なぜ男性職員が育児休暇を取らないのでしょうか？子育ては、お父さんよりはお母さんの方が向いているという理由ですか？

インタビュー④：妻にも、僕にも仕事の事情があるから、お互いが話し合って、周りに迷惑をかけないような形で、代わる代わる子育てに関わっていただければいいのにな、と思っています。

インタビュー：そうすると、男性が育児休暇を取らない理由は何でしょうね？

インタビュー④：ただ単に、取る人の数が少ないから。

インタビュー：ただ単にそれだけの問題？

インタビュー④：取りにくいというか、そういう心理的なものがあると思いますけど。あまりお金のこととかは、考えたりしないです。

インタビュー：心理的な問題？

インタビュー④：かもしれません。僕がもし、結婚して子どもができたとしても、僕は育児休暇を取らないと思います。

インタビュー：それはどういう理由ですか？

インタビュー④：個人的に、子育てはお母さんがやった方がいいっていう考えもあるんですけど。特に、全く考えたことがない、育児休暇取るっていうことを。「何でか？」と言われても、答えようがないです。

インタビュー：発想がない？

インタビュー④：発想がないです。

インタビュー④：もし、自分の妻が公務員だったら、考えると思いますが、奥さんに取ってもらった方が…。経済面はあまり関係ないですね。ただ、体の負担の問題として、出産後すぐ働くっていうことを考えると、奥さんにとってももらいたいなと思います。男性が育休取るっていう雰囲気は、ないなあ。

インタビュー④：周りでそういう話は聞かないですか？

インタビュー⑥：もし、男性が育休を取るという話を聞いたら、「おっ！」というような反応が出てくるかなあ。だた、取る人は増えてくるというような気はしますけどね。同期の友達でも、「取る」と言っている人もいますし。

インタビュー④：育児休暇とか、通勤緩和などの権利的なことに関しては、公務員の場合は制度としては確立されていて、それを取ることにに関して、周りの反応も、みんなで温かく見守るような風潮があると思います。民間では、男性が育児休暇とか取るなん

てあり得ない話ですね。そういうことから考えると、取りやすい環境にはあると思います。ただ、取るか取らないかはその人の判断ですね。

インタビュー：男性の育児休暇の取得者は年々、増えていくとは思いますが、他の自治体ですけど、育児休暇期間も管理職試験の受験資格年限に加える措置を取っています。

インタビュー④：管理職になるための年齢は、それだけ職務を積むという意味で設けられてるんで、休んでる間もカウントされるというのは、論点がずれてると思います。子どもを産む・産まないという選択は、どうしても重たい選択になってくるとは思いますが。

少子化問題と関わって男性の育児休暇取得率を上げることは、国の方策の一つとされている。しかし、実際には取得率は低位である。

上記のインタビューでは、若い年齢層の男性たちは、育児休暇を取るという発想自体がない、心理的な抵抗がある、育児は母親が行う方が良いなどの理由により、自らが育児休暇を取得することには消極的である。しかし、中には育児休暇を取りたいと思っている人もいるし、育休を取得する男性に否定的なまなざしを送っているわけではない。現時点では、男性の育児休暇取得者が少数に留まっているため、尻込みをしている、ということであろうか。

注目すべき点は、同じ年代の女性とは発想が相当に異なっていることである。先述した20,30歳代女性グループでは、未婚の時期からすでに子育てとキャリア形成の矛盾に目が向いていた。男女が見ていること、考えていることには相当に開きがあることに改めて注意すべきであろう。

(2) 中年期の男女職員の意見

すでに子育てを終えている世代の男女は、「仕事と子育ての両立」について、いかように考えているのであろうか？40歳代より上の世代は、今日の育児休暇制度を利用できなかった人がほとんどであり、保育所保育も質量ともに不十分であった時代に子育てをした人々である。そのためもあってか、40歳代の女性グループへのインタビューでは、現在の問題より、かつての苦勞について話が盛り上がった。彼女たちのことばの端々には、かつての苦勞を聞いてほしいという思いが強く滲み出ている。その思いを逐一記述したい誘惑にかられるが、ここでは小論の目的から若干、外れるため要約して示したい。

①40歳代女性グループの見解

<40歳代女性たちの子育ての実状>

- ・かつては育休の制度もなく、8週間の産休しかなかった。その後、育休の制度ができたが、皆がそんなに取っていなかったため、休暇をとるのにすごく勇気がいった。通勤緩和もなかなか取れない状況があった。
- ・保育施設を探して歩いた。保育施設に子どもが入れるか、否か、が最大の問題だった。
- ・居住していた市に公立の保育所が少なく、民間の保育所だったため、4時半に迎えに行かねばならなかった。自分の母親に助けてもらったので、二重保育はしなくてもよかった。正規職で働いて

いる女性が本当に少ない時代だった。

<夫の子育てへの関わり方>

- ・夫は（保育所に子どもを）迎えに行くという意識がなかった。子どもが病気の時は夫婦のどちらが先に「今日はだめっ」と言うか、葛藤を抱えていた。夫婦とも同じような仕事をしているはずだが、夫が中心という状況だった。
- ・夫も公務員だが、言うこととすることが違い、家事とか子育ては、ほとんど自分が行った。
- ・妻が看護師や教師の場合は、旦那さんは子どものお迎えや、食事の支度も手伝うという方が多かった。子どもが病気の時には夫婦ですごいせめぎ合いがあり、「俺は休めない！」と一喝されたら、「私の仕事って何？」と思った。子どもが小学校に行くようになると夫も家事をしてくれた。ある人の場合には、「主婦として家のことをきちんとできてこそ、仕事へ行ってもいい、それがきちんとできない者が外へ仕事に行くなんて、言語道断だ」と夫が言い、その女性も、「主婦として、母として、きちっと自分はやりたい」という考えで頑張っていた。
- ・今ここにいる人は、仕事か、子育てかを選ばなければならない立場に追い込まれなかった人ばかり。状況が難しく、職場を去っていった人もたくさんいる。

性別役割分業（観）が強い時代に、子育てをした女性たちの悲鳴が聞こえそうな述懐である。女性の労働権などは念頭にない人々もいたに違いない。これらの事情は、今日とは相当に異なることはインタビューのなかでも縷々語られた。では、上記は「過去のこと」であり、現在の職場では「仕事と子育ての両立」はスムーズに遂行されているのであろうか？40歳代女性の現状認識は次のようである。

<子育てをめぐる現在の職場事情>

- ・子育て中の人は当てにできないという部分は確かにあるが、休まざるを得ない時には、いかに仲間がカバーできるかということが大切。
- ・「順送り」だから。職場に、若いママさんがいるときは、時間になったら先に帰ってもらう。女性同士の方がその辺が分かり合えている。最近、就職してくる女の人は、少数精鋭で選ばれた、優秀な人が多いから、そういう人が出産とか、子育てをきっかけとして、仕事をやめてしまうのは本当に惜しいと思う。夫や家族の人も含めていろいろなサポートが必要。
- ・男性職員は、共働きとは限らないので、専業主婦の奥さんがいる方は、あまり理解がないのではないかなあと思う。
- ・育児時間を取るとフォローがいりますね。雰囲気がいい職場であれば交代しやすいが、男性職員が多い職場だったら、フォローする意識は、多分、まだ少ないだろうと思う。
- ・以前に驚いたことがあった。夫婦とも（同じ自治体で）働いていて、自分の妻の残業が続くと、「あそこの職場はおかしい、なんで女を残したりするんだ」と怒っていたのに、自分の係りの同僚の女性には、「女はさっさと帰って、わしらが後に残って仕事をする」と言っていた。二重構造みたいなものがあり、自分の場合

も同じようなことがあった。

- ・今は看護休暇もあり、子育てのために休む父親（男性）もいるので、うらやましい。職場も概して、寛容。
- ・寛容というより、子どもが病気をすると女性（母親）が職場を休んだり、早退するのは当たり前とみられるが、男性職員が同じことをすると、「あ、いいお父さんだな」と見られる。同じことをしても、男の人がすると手柄みたいと言われる。「そんなん、私たちはいつもしてるのに」と思ってしまう。

子育てをめぐるのは、男女（父母）の行動について、周囲のまなざしが異なる。ある側面を切り取ると「女性に寛容で、やさしい」まなざしを発見できるが、別の側面については「女性に厳しい対応」がある。

40歳代の女性たちは、共働きで子育てをするための制度的不備だけではなく、周囲のまなざしに潜む「二重基準」に苦しめられ、あるいは闘ってきた人々である。その経験を背景として、子育て中の人の仕事の肩代わりをすることは「順送り」という意識を持っている。そして、同じ行為をしても男女により、異なる評価やまなざしが送られることに敏感である。いきおい、男性に対する見方も厳しくなる。

②50歳代女性グループの見解

では、50歳代の女性はいかようであろうか。この年代の人々はさらに制度的保障が少なかった時代に子育てをしてきた人々である。ところが、インタビューにおいては子育てについては話題が展開せず、介護問題の方が深刻ということであった。若干ではあるが、その事情を記述しておこう。

<家庭生活と職場の生活の両立と矛盾>

- ・介護が必要な人が家庭にいて、家で人を雇って看てもらっている人がいる。
- ・いざとなったら、各種の休暇をとことん取り、介護が長期化するようならば、人に看てもらってでも仕事は続けたい。しかし、長男の嫁のため、親戚などに「とんでもない」と言われた。
- ・夫は、「当然、妻（女性）が介護する」という考えの人。自分の周辺には、長期の看護が必要になると、私が仕事を辞めざるを得ないという雰囲気がある。
- ・女性の管理職が育児休暇や介護休暇をとることについては、理解はされているが、職場のなかには心理的抵抗も残っているような気がする。
- ・昔、「子どもを産むな」とは言えないため、「生理休暇はいくらでも取っていい」という言い方をして牽制されたことがある。職場に配属されたらすぐに、「子どもさんを産む予定がありますか？」と確認された。
- ・男性の育児休業取得率はまだ低く、なんで男が取らなければいけないのか、という感覚があると思う。女の人が育休を取るのが当然と思われている。

上記はインタビューの発言の要旨である。実際には、子育てと

職業の両立の困難について各々が語り、各々がうなずく状況であった。その風景を「グチの言い合い」と見なしてはならない。このような類の話は、通常には、正面切って職場で話されることはほとんどないという。今回のインタビューは、はしなくも、それぞれが思ってきたことを出し合い、確かめ、対象化するための場になったと考える。女性は若年時には「子育てと職業の両立」について、中年期には「介護と職業の両立」について悩まされる、ということは一般によく言われるが、「女性が働きやすい・男女平等な職場」とみなされている公務員の職場においても該当するのである。

③40,50歳代男性グループの意見

さて、中年期の男性は「職場のなかの子育て事情」をどのように見ているだろうか。

男性の場合は年代や立場（管理職であるか、否か）を問わず、「職場の男女平等」について意見を自由に出すことを求めても、子育てと職業の両立が話題になることはなかった。さらに重ねて言うと、「子育てと職業の両立」というテーマで意見を聞いても、「職場での仕事の進め方」の問題として受け止められ、「自分の子育て問題」として受け止められることはなかった。男性が、子育てを「自分の問題」として受け止める、唯一といってもよいテーマは「男性の育児休暇の取得」問題であった。

まずは、40,50歳代男性グループで出された意見を示すが、インタビューは小さな「議論」の場となった。

- ・育児休暇を男性が取ろうが、女性が取ろうが、関係ないと思います。
- ・男性がとると給料が減る。
- ・勤務評定はどうなるだろう。勤務評定をしているのは、男性の上司が多く、多分、敏感に感じるのではないか。
- ・夫婦でどちらが取る方が得かということは、それぞれ個人で考えることではないか。
- ・育児休暇をとったら、絶対育児の方がしんどいと思う。だから、（育児休暇を取得している女性は）称賛に値します。

この小さな議論は、最後に出された「称賛に値します。」という発言で、締めくくられた。

④40歳代男性管理職の意見

<男性の育児休暇取得について>

- ・男性で育児休暇を取った人がいて、すごいなあと思った。自分はどうとれない、というか、取ろうという気持ちがなかった。もし、自分自身が（育休を）取れるような環境であるならば、自分も、もしかしたら取ったかもしれないと思いますけどね。出産前から、夫婦の協力というのか、それは当たり前という気がしますね。出産補助休暇は3日間です。役所のことだけじゃなくて、もっと大きく考えてみると、なんで奥さんばかり休みをとらなければならないのか、なんでご主人は休みとらないのかな、と思う。
- ・（自治体には）人もお金も無いのに、そんなに育児休暇とれないですよ。考え方は素晴らしいですが、人を減らして、IT化進めていって、人減らす環境の中で育児休暇取れるのはまさに、逆

の方向ですよ。そういうことをぬきにして育児休暇だけを考えるのはナンセンスだと思う。

- ・私の友人も育児休暇をとった。最初はびっくりし、「奥さん休ましたらいいのに」って、思ったんです。わたしも「子どもができたからお前が休め」と妻に言われてます。だから作れない。
- ・男性の育児休業は、いろんな意味で抵抗がある？>
- ・抵抗というよりも無理。これからますますきびしくなるでしょ。日本は低成長が続くだろうし、考え方は素晴らしいですけど・・・。不本意ではあるけれどもそうになってしまうと思う。

40歳代管理職グループには、自らが育児休暇取得の該当者になる可能性や、また配偶者から育児休暇を取るよう要請されている人もいた。上記には記載しなかったが、子どもが病気になった時、職場を休んだ際に、上司から「何故、奥さんが休まないのか？」と訊ねられた人もいた。それ以外の人たちは、自治体の財政事情を優先的に考慮する姿勢である。

⑤50歳代男性管理職の意見

<男性の育児休暇について>

- ・下の立場は、微妙だ。
- ・男性がとりにくいっていうのはあるが、「とるべき」というのはおかしいと思う。
- ・一般的には、男性の方が責任ある仕事をやらされてるので、休みにくかった。女性の方が休みやすかった。
- ・そんなこと言うと、男は育児休暇をとりにくくて、女性は取りやすいっていうことになり、おかしい。
- ・男性が取りにくい雰囲気があるのは、間違いないと思う。

男女により仕事の種類が異なっているのであれば、それ自体が問題にされなくてはならないが、インタビュー中での議論はそのような方向には進んでいない。

男性が育児休暇を取りにくい雰囲気があることは、20,30歳代の男性グループでも指摘されていた。中年期の男性たちは、その「雰囲気」について、具体的にどうとらえているのであろうか質問を重ねた。

<男性が育児休暇をとりにくい雰囲気とは？>

- ・事例が少なく、周りの目を気にする。
- ・職場の状況により、ローテーションがうまくいくかどうか。
- ・そんなことよりも、一般の雰囲気が問題。「お前、育休って何すんねや。パチンコいってんちゃうんか。授乳どないするんか、オムツかえるんか」というような目で見て、「子どものためにはお前が休むより、嫁さんが休んだ方がええで」というようなことをいう雰囲気がある。

上の意見は自らの職場の雰囲気を述べたもので、その問題を男性の立場で感じ取っているということである。

このような雰囲気を変えるためには、さまざまな手だてが必要であらうが、制度改革は最も強力といえよう。別の自治体では、管理

職試験の受験に必要な経験年数（在職年数）について、育児休暇取得中も加算するという措置をとっている。そのような制度について、どう思うか、重ねて訊ねたところ、以下の意見が出された。

- ・もし自分がその人と同期だったら、育休をとった人と同じ在職年数ということになり、抵抗があると思う。育児が大変なのは分かるが。
- ・育児休暇で休んで、その間に一生懸命勉強して、というのはどうか。
- ・休職して、国内の留学などに行くような場合にカウントされないと一緒だと思う。管理職につくための能力の一つとして、経験年数がカウントされるんだとすれば、国内留学であろうと、育休であろうと、対象にすべきでないと思う。
- ・なぜ、育休だけがカウントされるのか、合理的な理由に乏しいような気がする。

育児休暇取得期間中も管理職試験受験資格年限に加える措置は、「子育ては両親と社会の責任」を明記した「女性差別撤廃条約」の主旨を活かすための、積極的是正措置である。しかし、上記したように、そのような考え方を職場で支持する意見は出されず、先述した20,30歳代の男性グループについても同様であった。ここで、20,30歳代の女性グループでは「育児休暇中に受験勉強は絶対にできない」という意見があったことも思い出したい。

育児休暇にかかわっては、育児はそもそも母親の仕事、という観念が根強くあるため、たとえば北欧のスウェーデンやデンマークでさえ、父親の育児休暇取得率は低迷していた。その対策として「パバクオーター制」が導入された経緯がある。日本では、たとえば先に示した積極的是正措置を導入している自治体は多くなく、インタビューにおいても「男性も育休を取るべき」という考え方に対して、異議申し立てをする意見も出されていた。

また、育児は重労働であるという認識が少ないことも、男性が育休取得をしない理由の一つとなっていると思われる。育児経験がある女性（母親）達は育児休暇中に育児以外の何らかのまとまった仕事はできない、と実感しており、育児休暇をとった経験がない、または育児に中心的に関わったことがない男性たちは、育児休暇中に「パチンコ」や「管理職試験のための受験勉強」を行うことができるとか、「身体を休めることができる」と想像しているのである。男女または育児経験のある・なしにより、育児に対するイメージが全くといっていいほど異なっており、それが育児休暇への評価の違いとなって現れていると思われる。

自らが育児休暇を取ることにについては、消極的ではあるが、実際に育児休暇を取得している女性職員については、どのようなまなざしが向けられているであろうか。以下は、50歳代男性管理職グループでの意見である。

- ・急に「休む」と言われると困るが、男女ともにそのようなことはある。どちらかといえば女性の方が多いが、「し方がない」と思う。
- ・昔の人は「育休なし」の状況で、どうやって子育てと職業を両

立をしたのか、と思う。

- ・「休んでも影響が少なからう」と思ってここに配属されている人も多いかもしれません。我々は困ってしまいますよね。
- ・女性が多ければ多いほど、出産率も高いですし、休めば次の人を入れますが、「産むな」というわけにはもちろんいかないし、難しいですね。

4. ジェンダーが再生産される理由

本報告の冒頭に示した20,30歳代女性グループでは、家族の生活のために「休みをとる」ことについて、次のような話が出た。

インタビュアー：子育てと仕事の両立の話ですが、家族や生活のために休みを取りやすいですか？一般的には、公務員の職場は休暇を取りやすいって言われてるんですが、どうでしょうか？

インタビュイー①：取りやすいというか、取らせていただいています。

インタビュアー：休みますと言えばノーとは言われないわけですよね。

インタビュイー①：お互い様。

インタビュイー②：私の職場の場合、隣の人とやっている仕事全然違います。だから、自分の仕事の都合をつければ、隣の人に気兼ねすることなく休めます。

インタビュアー：女の人が働きやすいということは、男性も働きやすい、と理解していいですか？

インタビュイー①：何か、働きやすさの基準が違うような気もするんですよ。

インタビュイー③：そうそう。

インタビュイー①：女の人働きやすさは、やっぱり、早く帰れて休みが取れるっということじゃないかな。男の人にとっての働きやすさの基準は別の所にあると思います。

インタビュアー：男の人の働きやすさって、何でしょうね。

インタビュイー①：人間関係。職種、やりがい。もしここが、残業続きの職場だったとしたら、もっと違う意見が出てくるんじゃないかと、思います。そういう職場にいつ配属されるか分からないとかいう不安はあります。今後も仕事をさせてもらえるようにという不安をいつも抱えるのは女の人だな、と思います。

インタビュアー：どういう不安ですか？

インタビュイー①：家のことは夫婦でやったらいいんですけど、誰もやってくれない場合は、やっぱり、女の人仕事になります。その場合の不安。

インタビュイー②：本庁には、独身の間に行くのがいいって言われます。

インタビュイー③：確かに、同期でも、本庁に残ってる人は、子持ちの人はほとんどいないです。

インタビュアー：若いお二人はそれはどういう風に感じておられます？

インタビュイー④：「2,3年、出したから結婚したらあかんで」みたいなことを言われたことがあります。こういう仕事がしたいと話したら、「それやったら、結婚したらできないから」というようなことでした。

インタビュアー：それで、結婚したくないという意見になるのですか？

インタビュイー⑤：絶対男の人だったら、言われない話じゃないですか。

インタビュアー：女性は、結婚とか、子どもが産まれるとか、いうことで、どこに異動するかということが制限されたり、自分で制限したりする、ということですか？

インタビュイー③：異動のヒアリングの時に聞かれますよね。その時、多分、男性は結婚の予定がありますと言ったら、「よかったなあ、おめでとう」だけだと思うんですけど、女性が、結婚の予定がありますって言ったら、子どもはすぐ作るつもりか？とか、色んな事を聞かれる。

インタビュイー②：聞かれます。予定があったら、すぐ言うようにと言われてます。

インタビュアー：それは、プライバシーの侵害だ、セクハラだ、と怒った人はいないのですか？みんな、結構素直に従ってきたんですか？

インタビュイー①：それは、個人差じゃないかなあと思うんですよ。仕事が制限されるん違うかなあと思う人と、そう言うことによって、結婚生活もスムーズにやっていけそうだと思う人といいます。自分がその時、仕事を優先させたいのか、これから始まる結婚生活を最優先させたいのかっていう意識の違いというか。そういうのもあると思うんですよ。

職場の男女は家庭生活での経験の違いを、背中にしょって登場している。明らかにプライバシーの侵害と思われるようなことがらについても、「家庭生活事情を聞いてもらえる」と判断される場合もあるのである。

以上のように、性別役割分業の矛盾を抱えて、困惑している当事者によってもジェンダーは再生産される。矛盾を回避するために受け入れた措置が新たな矛盾をつくっていくのであり、このような悪循環をなくすための制度づくりが必要と考える。＜以下、次号（2）に続く＞

注

（1）女性職員による「お茶くみ」は長い間、職場の慣習として続いてきた。多くの場合、女性職員は朝30分程度早く出勤し、職場の机拭き、灰皿の片付け、「朝のお茶出し」をし、昼食時や午後3時には職員各自の好みのお茶を入れ（職員各自の嗜好にあわせて、コーヒーに入れる砂糖やミルクの量を調整することも「気遣い」として求められた）、終業時近くになると、職場の全員の湯飲みを片づける、などの仕事が割り当てられていた。多くの場合、これらの仕事は女性職員が当番制で行い、それらの行為は「女性らしい思いやり」、または「職場の潤滑油」と見なされていた。大卒の女性の職場参入と男女平等を求める風潮の進行、職場の合理化により、近年には、そのような慣習は少なくなっているが、職場によってはなお「良風」とみなされたり、「女性職員の厚意」として続けられている場合もある。「女性職員のお茶くみ」は長い間、「良風」か、「悪弊」かを巡る議論が繰り返されてきたが、

女性職員にとっては、職場の男女平等を進めるための「一里塚」でもあり、「お茶くみ闘争」ということばも残されている。最近になって、「お茶ぐらい入れてあげてもいい」と思う若い女性も現れるなど、21世紀になってもなお残存している性差別的な職場慣行である。

（2）地方公務員管理職に占める女性割合は増加傾向にあるが、2004年では、都道府県では4.9%、政令指定都市では6.4%に過ぎない。

『平成17年版 男女共同参画白書』内閣府編、国立印刷局発行、2004 p.51

（3）「管理職試験」は正式な名称ではなく、当該自治体を特定しないために便宜的に命名した。

