

育児 – 男女平等への新たな可能性 カリン・ツァウグ・ブラック (アメリカ)

男女平等。今までこの言葉を真剣に考えたことはありませんでした。今までの日常生活で私が不平等を感じたことはなかったのです。上流中産階級の白人である私は、自分は何でもできるという自信を持つよう育てられました。仕事では良き社員として、家庭での妻、そして母としての役割においても、また地域社会におけるボランティアとしても私には権限が与えられていると感じます。個人的にも、日常生活をするうえで男性と本当に対等であると感じています。

この記事を書くにあたって調査するうちに、米国では教育に関しては基本的に男女平等を成し遂げているものの、ほぼすべての職業分野において、女性の給与は未だに男性ほどにはないことに気付きました。つまり、私たちが給与や仕事面においても男女平等を達成するのはまだ先の話だということなのです。

他にも不平等だと思うのは、子育てにかかる時間です。母親は子育てに関してはいつも特別な役割を担っていると思うのですが、父親が育児に積極的に参加することで父と子の親密な絆を作ることができます。1970年代ですが、私の父は、5年間私たち兄弟と家で過ごしてくれたので、私は両親と非常に親密な関係を築いています。

より多くの父親が仕事を離れて自分の赤ん坊の世話をする時間を取れるようにと作られたのが、1993年に制定された育児介護休業法です。これは、ある種の雇用者が、資格のある従業員に対し、以下に記された一つまたは複数の理由において、12か月間の内最大12週の無給休暇を与えなければならないと明記した連邦法です。

- 1) 新生児の誕生と育児
- 2) 養子縁組、もしくは養い子の養育
- 3) 重篤な健康状態にある肉親の世話
- 4) 深刻な健康状態による傷病休暇

この法は、州・地方・連邦雇用者を含む全ての公的機関、地方教育機関(学校)、および、本年もしくは前年において20週以上にわたり、50人以上の従業員を雇用する民間部門の雇用者に適用されます。ですから、全員が対象となるわけではないにしても、新生児の世話をするためにより多くの男性が育児休暇を取れることとなります。

シアトルで仕事をしている時、私は、新生児の世話をするためにこの育児介護休業法を使って休暇を取る同僚が男女ともに増えたのを見てきました。また、より多くの零細企業

や大企業が、母親に対する産休に加え、父親に育児休暇を与えるのを見てきました。子供たちの出産時に私が 4 カ月ずつ休暇をとっている間に、夫のダンは子供一人に対し、少なくとも 1 か月の有給休暇を取ることができました。それにより、夫と新生児期の育児を共にすることができたのです。つまり、私たち夫婦は新生児の育児法を一緒に学ぶ上で、より対等になることができたのです。

私にとって男女平等とは、教育であれ、仕事であれ、子育てであれ、男性と女性が同じ機会を得ることであり、それらの機会を利用する同等の能力を有することなのです。

米国では、新生児の世話を手始めに、より多くの父親が育児においてさらに積極的な役割を果たすようになっていきます。これは頼もしい傾向です。連邦レベルでの育児介護休業法などの政府の方針や、父親に有給の育児休暇を提供する民間企業が増えていることが、この傾向を促進する手助けとなっているのです。