

〈講演 1〉

「男性の育休：求められる背景と課題」

武石 恵美子

育児休業制度の変遷

法政大学の武石と申します。今日はどうぞよろしく申し上げます。

本日は、スウェーデン、それから企業の取り組みについての具体的なお話をいただきますが、その前に、私から総論的なお話をさせていただきます。育児休業制度について、特に男性の育休に関して、日本の現状はどういうところにあるかということを確認させていただきたいという趣旨で、これからお話をさせていただきます。

育児休業施行後 30 年となり、男性の育休ということが今、改めて問われ、法改正もなされました。最初に、男性の育休を中心にして、制度の流れについて概観していきたいと思えます (表 1)。

表 1 育児・介護休業法の変遷 (主な内容)

1992	育児休業法施行	男女を対象とする育児休業取得の権利確立
1995	育児・介護休業法に改正 (介護休業制度の義務化は1999年)	育児休業給付が創設 (雇用保険法) 25% (休業中20%、復帰後5%)
2001	育児休業給付	40%へ (休業中30%、復帰後10%)
2002	改正法施行	<ul style="list-style-type: none">・時間外労働の制限 (1カ月24時間、年間150時間) 創設・所定労働時間の短縮等の選択的措置義務が子が3歳までに延長
2005	改正法施行	<ul style="list-style-type: none">・育児休業期間の延長 (保育所に入れない等の場合に1歳6か月まで延長可)
2007	育児休業給付	50%へ (休業中30%、復帰後20%)
2010	改正法施行	<ul style="list-style-type: none">・3歳未満の短時間勤務制度義務化・「パパ・ママ育休プラス」の創設
2010	育児休業給付	50%へ (休業中50%)
2014	育児休業給付	開始後6か月は67%へ、その後は50%
2017	改正法施行	<ul style="list-style-type: none">・介護関連の大幅拡充・マタハラ・パタハラの防止措置義務・最長2歳までの育児休業の再延長可能に
2022以降	改正法	順次施行
		<ul style="list-style-type: none">・男性の育休取得促進のための各種施策

* 網掛け部分：男性の育児休業促進関連

育児休業法は、1992年に施行されました。実はその前に、勤労婦人福祉法、それを引き継いだ男女雇用機会均等法において、女性に対する育児休業制度が企業の努力義務として盛り込まれていました。ただし、対象が女性、しかも努力義務ということで、一部の企業にしか広がっていなかったという実態でした。

しかし、90年代に入ると、男女平等、さらに少子化という社会的な課題が非常に大きくなり、92年に男女を対象に、育児休業の取得を権利として確立した育児休業法が施行

されたわけです。ただ、今日のテーマと関連して申し上げますと、この法律の目的として子を養育する労働者の雇用の継続の促進が規定されて現在に至っており、女性が育児で辞めてしまうことを問題として受け止めた目的規定になっているわけです。出産・育児等で辞めてしまう女性たちの就業継続を促進しようという趣旨でしたので、当時は男性が育児休業を取るということはあまり想定されていなかったのではないかと思います。今もこの目的規定が残っていますが、この目的が現代においてどうなのかというのは、一つの課題としてあるのではないかと思いますというのが私の問題認識です。

育児休業法はその後、介護に関連する内容が盛り込まれて現在に至っています。育児休業法とは別の一つ大きな支援措置としては、95年に育児休業給付金が雇用保険制度の枠組みで創設されています。当初は休業前賃金の25%が給付されるという水準でしたが、給付率が段階的に引き上げられてきたという流れがあります。

男性を意識した育児休業制度の対応を紹介します。まず、2010年の改正法で「パパ・ママ育休プラス」が創設され、夫婦で育休を取得すると、原則1歳までという利用期間の上限が2か月延長できることとなりました。また、育児休業給付金の給付率が2014年に最初の6か月間は67%となったわけですが、これも収入減を気にせず男性が取りやすいようにということで、男性の育休促進策といえます。大きな変化は、2022年から施行されている男性育休促進のための各種施策です。この内容は後ほどお話しさせていただきます。こうした流れで2010年ごろから男性を意識した制度改正が行われてきたということがいえると思います。

次世代育成支援対策推進法

もう一つ重要な法律である次世代育成支援対策推進法が、2005年に10年の時限立法で施行され、時限が切れる2015年に延長になっています。当初は男性の育児休業の取得が一人いないと認定（くるみん認定）が受けられないという条件が設定されていたことで、男性の育休取得者が一人もない企業では、人事部門が男性社員の配偶者が出産するという情報を得ると、「おまえが取れということで取られました」、という話を聞いたことがありました。つまり「くるみん認定」という仕組みの中に男性の育児休業を促進する規定が盛り込まれたというのは、一つの取得促進の流れにはなったのではないかと考えています。

育児・介護休業法改正の流れ

育児・介護休業法に関して、これまでの法改正については、2つの流れがあったと私は理解しています。

一つは、法律の目的規定にもありますが、女性の就業継続を支援するという流れに関するものです。これは育児休業に加えて、それ以外の柔軟な働き方も重要な施策に位置付けられます。パパ・ママ育休プラスができた2010年施行の改正法では、3歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度の措置を義務化するということが盛り込まれています。これはかなり大きな動きではなかったかと思います。また、育児休業が終わる時点で

保育園に入れにくいという問題が特に都市部を中心に顕在化してきました。最初は 1 歳 6 か月まで、その時点でも入れない場合にはさらに 2 歳までということで、現在、保育園に入れにくいなどの事情があれば 2 歳まで育児休業を延長することを可能にしています。これらは育児を理由に女性の就業中断が発生しないようにするための制度の充実化であったと思います。

もう一つが今日のテーマであります、男性の育児への関与をいかに高めていくかという流れで、男性の制度利用促進を意識した制度改正が行われてきました。先ほど申し上げましたように、経済的なインセンティブである育児休業給付金の給付率を引き上げてきました。また、「パパ・ママ育休プラス」という、母親だけが休業していると 1 歳までの育休だけでも、父親も利用すればプラス 2 カ月のボーナスがもらえる仕組みを創設しました。それからこの後でお話する 2022 年に施行された改正法によるさまざまな対応、これらが男性の育児への関与を進める流れとなります。

以上の 2 つの目的を育児・介護休業法でどのように支援していくかというのが大きな政策課題となってきました。

ただ、この女性の就業支援と男性の育休取得促進というのはバランスが重要です。女性の就業支援を進めてしまうと、女性が休みやすい、女性が短時間勤務を取りやすいということではよいのですが、女性ばかりが制度を利用してしまって結局は女性がキャリアをうまく積めない、女性が管理職になれないという問題につながってしまいます。したがって、女性の就業支援だけに焦点を当てていろいろな制度施策を展開すると、男性の関わりがうまくいかない、女性だけの制度になっていくということで、これまでの育児・介護休業法はこの点に課題があったのではないかと私は感じています。

2022 年施行の改正法：その背景

2022 年から施行されている法改正については、改正の背景は 3 つあったのではないかと思います。

男性の育児休業促進は、社会的には女性の活躍を進めようという脈絡で話されることが多いのですが、やはり最大の理由は育児休業を取りたい男性がいるけれども、それが実現していない、男性の希望が実現していないということが重要なのではないかと考えています。それにより、男性のワーク・ライフ・バランスを阻害していく、そうするとモチベーションが低下していく、人材活用においても課題になっていきます。この男性がどう考えているかということは、議論の前提として重要なのではないかと思います。

私は人的資源管理論が専門なのですが、人材活用において男性の育休をどう捉えるかという視点は、女性の活躍推進につながるという脈絡もあるのですが、男性を直接的なターゲットにした活用策という意味でも重要な意味があるのではないかと考えています。例えば今、副業を進める企業は多いと思いますが、副業に何を期待しているかという点、副業でいろいろな新しい経験をしてほしいということだと思っています。副業と少シタイプは異なるものの、育児という新しい経験をすることによって、子育てそのものや子育てを通じた人間関係の広がり、視点の変化など、男性の多様性を広げるという意味でも育児をすることのポジティブな側面があるのではないかと思います。この後、スウェーデンのお話を高

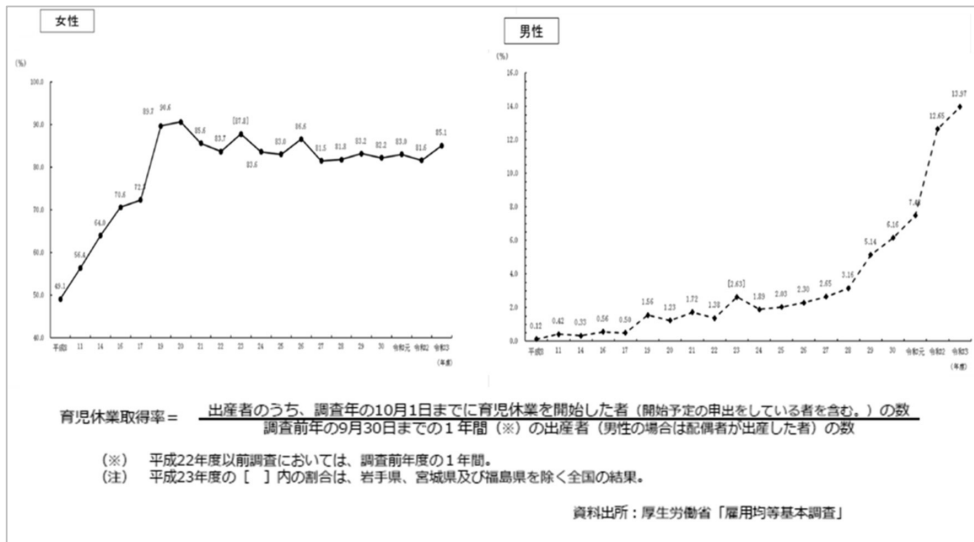
橋先生にさせていただきますが、スウェーデンの男性の育児休業というのはかなりポジティブに受け止められているという側面があって、人材活用という視点からももっと男性の育児休業を積極的に考えてもよいのではないかとということが1点目です。

2点目が、先ほども言いました、女性の能力発揮が阻害されていくことへの問題意識です。女性だけが育児休業を取得し、短時間勤務を利用し、育児の責任を全面的に引き受けしてしまうということになると、どこかでキャリア形成上の課題が出てきてしまうということが懸念されます。そうなると、女性活躍推進策もうまくいきません。これは企業として重く受け止める問題なのではないかと思えます。

3点目が、社会的には男性の子育ては少子化対策としても一定の効果が期待できるということです。これを裏付ける研究がいくつかありますので、こういった視点からも男性の育児休業促進をもっと進める必要があるのではないかとというのが今回の法改正の背景としての問題意識になります。

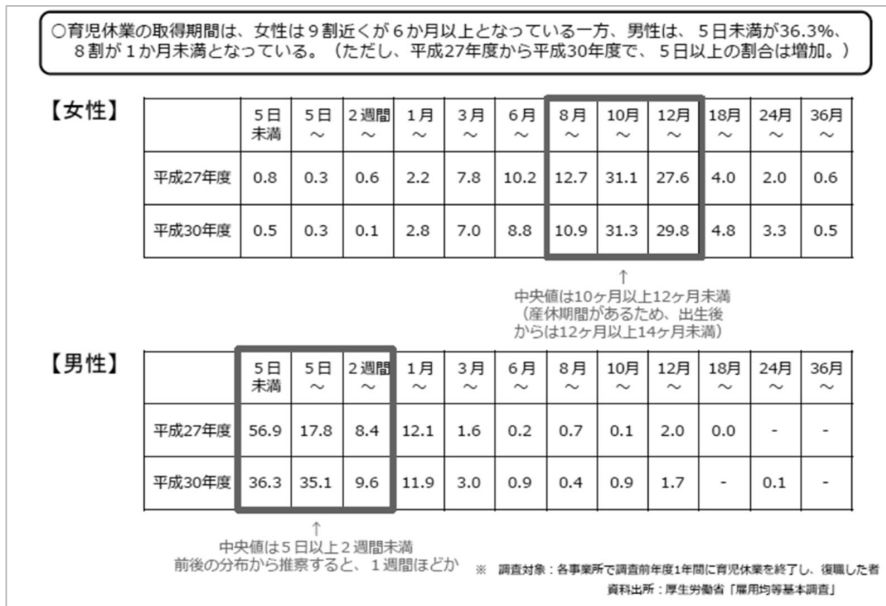
男性の育休取得の現状

皆さまもご存じだと思いますが、少しデータをご紹介します。育児休業の取得率について図表1に示しました。



図表1 育児休業取得率の変化

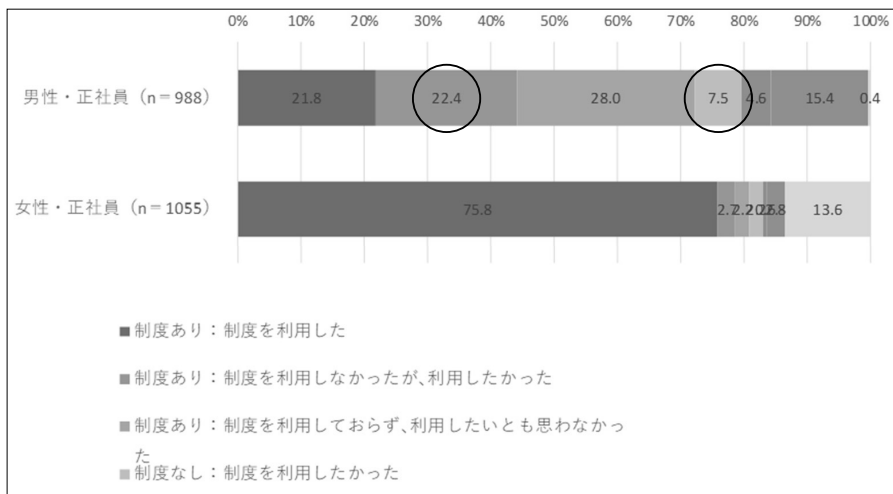
そもそも縦軸の目盛りの単位が違うのですが、女性は8割ほどの取得率に対して、男性は2～3%という水準から直近で13.97%まで急が上がってきたというところですが、取得率が上がってきたのは大変よいことですが、もう一つの課題が制度利用期間で、女性は長期の育児休業を取るけれども、男性は短期の取得が多く、図表2がそのデータになります。女性は産休の間は育児休業ではないので、子どもが1歳まで育児休業を取ると大体10カ月ほどの取得になることからその辺が多いのですが、男性の場合は2週間以下が圧倒的に多くなっています。男女の取得率、それから取得期間の格差が非常に大きいとい



図表2 育児休業期間の男女差

うことがあります。

それでは、男性は育児休業を取りたくないのかということ、そうではないというのが先ほどの男性の希望が実現していないという問題になります。図表3をみると、希望は利用したかったけれども利用しなかったところには○をつけていますが、全体で3割ほどになります。女性は育児休業を取っている人たちが多く、この割合は少ないのですが、男性は希望をしても取れないという状況があるということがわかります。

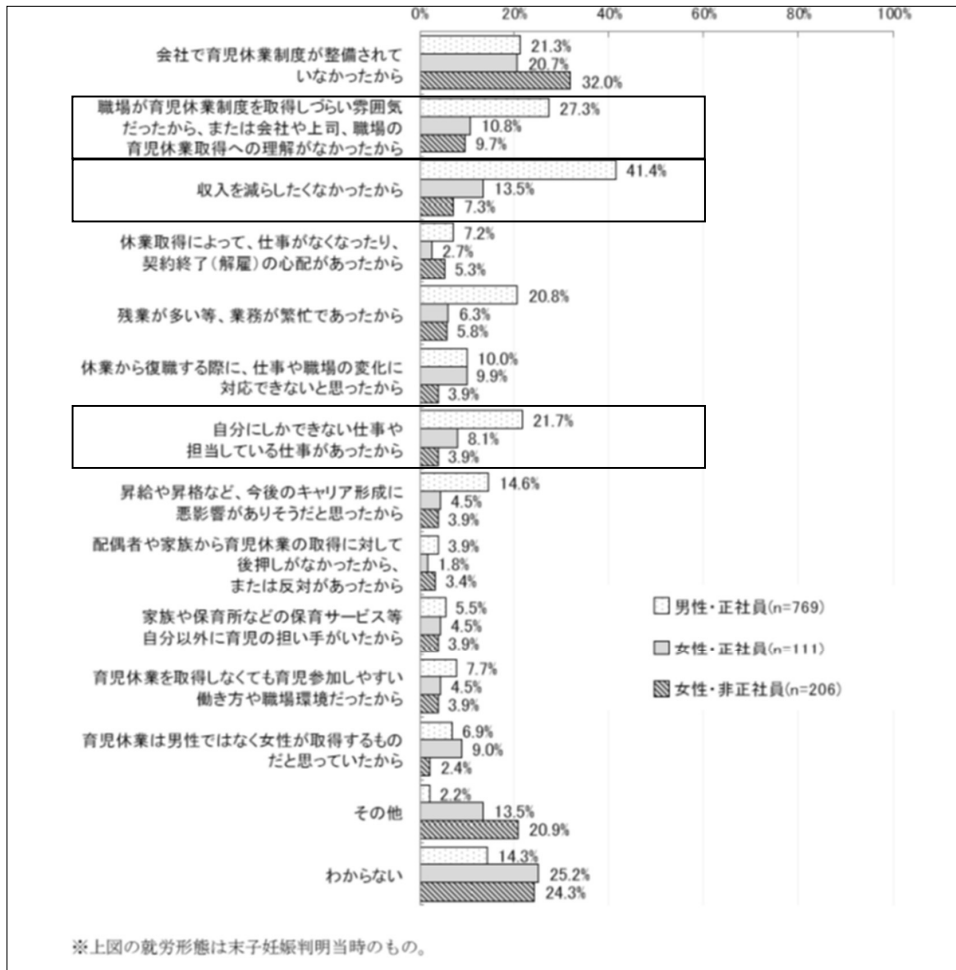


出所：日本能率協会総合研究所（2021）

注：調査対象は、3歳未満の子どもの持つ20～40代の正社員男女。

図表3 育児休業取得の希望状況

では、なぜ育児休業を取得しなかったということです。図表4に示しましたが、男性と女性の違いが大きいところに枠を付けています。男性が育児休業を取得しなかった最大の理由は、収入を減らしたくない、これが4割ほどです。女性も13.5%ですが、男性はこれが最も多いです。それから次が上から2つ目の取得しづらい雰囲気があったということです。職場の雰囲気というものが次に多くて、これも男女の差が大きいです。それから次が、自分にしかできない仕事だったという理由になります。自分が休んでしまうと仕事が回らないという、この男女差が大きいということも特徴です。この辺りは後ほどキリンさんの「なりキリン」の事例が参考になるのではないかと思います。現状は男性が育児休業を取得しない理由として、収入と、職場の雰囲気と、自分しかできない仕事で休んだら困ると思いついていて、この辺りがあげられます。



出所：日本能率協会総合研究所（2021）
 注：調査対象は、3歳未満の子どもを持つ20～40代の正社員男女。

図表4 育児休業を取得しない理由

2022 年施行の改正法：その内容

私はこの法改正を議論した労働政策審議会の雇用環境・均等分科会のメンバーなのですが、法改正に当たってどういう議論があったかということを紹介したいと思います。

今のデータなどを踏まえた現状認識としては、男性が育児休業を取得したいけれども取得していない、その理由としては業務の都合や職場の雰囲気があるということです。それから、取得した男性の状況を見ると、子どもが生まれてすぐはお母さんが大変ですし、上の子がいるとなおさら大変だということで、子どもの出生直後の取得が多くなっています。そこで、夫婦が協力して育児ができるようにするための制度が重要であるという現状認識に立ち、大きく 3 つの施策が制度化されました。

第 1 に、最も大きな改正点は子の出生直後の部分です。「産後パパ育休」と呼んでいますけれども、お母さんが産後休暇を取っている出生後 8 週間について新しく父親のための制度を設けて、男性が利用しやすい仕組みをつくっています。第 2 に、利用したいという希望が言いにくい職場環境というがあるので、まず制度を周知し、子どもが生まれるという従業員に対しては必ず希望を聞きましようという、こうした職場環境の整備が 2022 年 4 月から施行になる仕組みとして設けられました。第 3 に、育児休業全体として、これまで分割することができなかったのですが、分割を可能にしました。これにより、父親と母親が交互に取ることもできるようになります。柔軟な仕組みにすることによって、特に父親の出番をつくっていかうということになったわけです。改正のポイントは皆さまもご存じだと思いますので、時間の関係で資料の投影のみとさせていただきます。

日本の育児休業制度は、これまでの対応で改善が進んできたのですが、最初に女性の就業継続支援を念頭に置いて始まったということと、その後いろいろな制度を継ぎ足してきていて、例えていうなら家を増築しながら全体像をどうするのかということが見えなくなっているという課題があるように思っています。実はユニセフの報告書では、日本の男性の育児休業は制度面では世界一という報告がなされています。これはどういうことかということ、日本では、両親がそれぞれ、子が 1 歳までの休業が保障されています。2 人一緒に 1 歳まで取ることもできます。所得保障が最初の 6 か月は 67%、その後 50% となり、お父さんの休暇分をフルに所得がもらえる期間として換算するとどの程度あるかということ、日本は 30 週間ほどになります。これが世界一長いということで、日本の男性の育児休業はその視点から見ると世界一だというユニセフの結果になっています。日本の制度の特徴として両親と一緒に休業を取れるということで、家族単位ではなく、個人単位になっているという特徴があります。何となくこれはよさそうに見えますよね。けれども、結果として母親だけが制度を利用して、父親は権利を放棄しているというのが日本の実態になっています。この辺りの実態がなぜ生じているかというのは一つの課題だと思います。

父親の休業促進ということでは、これもこの後にお話しいただくスウェーデンは、いわゆるクォータ制といってよいと思いますが、休業のうちの一定期間を父母に個別に割り当てていて、その期間はほかの人に譲渡できない権利、排他的な権利として保障しています。日本では、両方が利用すると延長するというボーナス的な制度になっています。OECD の報告書によると、父親の育休を促進するためにはクォータ制度が有効だという

報告があって、それに加えて日本の場合の問題は、保育園に入所できないと休業を延長できってしまうので、父親が取ると2カ月延長できるパパ・ママ育休プラスが、保育園に入れなくてお母さんが延長してしまうという仕組みの中に埋没してしまっている現状にあります。せっかくパパ・ママ育休プラス制度があるのに、それが知られていませんし、ほとんど使われていません。この辺りの制度設計がうまくいっていないのではないかという問題もあります。

以上、少し政策的な話をさせていただきました。日本の育児休業、特に男性の育児休業を取り巻く課題は、制度的にはいろいろと進んできているように見えますが、なかなか実態としてうまくいっていません。その辺りの課題を今日は皆さまと掘り下げていきたいと思っています。

今日は男性の育休がテーマで、私も15年ほど前に『男性の育児休業』というベタなタイトルの本を出しました。その時にいろいろと考えたのですが、育児休業は男性の子育ての象徴ですけれども、それで育児が終わるわけではないので、トータルに男性が子育てにどう関われるかということが重要なのではないかということ最後に申し上げたいと思います。

以上で私の話は終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。