

男性育休の取得は増やせるか

小玉 祐一

フェロー
チーフエコノミスト

1. 男性の平均育休取得期間が1週間に

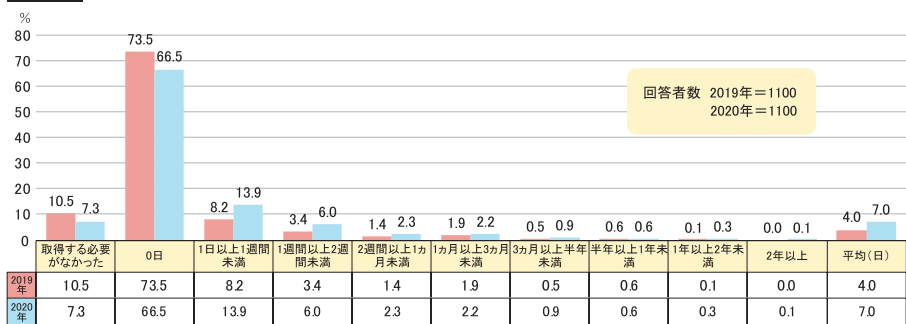
明治安田生命が2020年10月15日にリリースした「子育てに関するアンケート調査」によると、男性の育児休暇の取得日数の平均は7日で、前年の4日から増加した(図表1)。一昔前の感覚から言えばずいぶん増えた印象があるものの、同じアンケートで妻が夫に取得してほしい育児休暇日数を聞くと実に94日であり、この点、夫婦間での意識の乖離が著しい。いまや若い夫婦の大半は共働きであり、妻が夫に対し、育児の公平な分担を求めている様子が現れている。

上記リリースでは公表していないが、同じアンケートで男性に育休取得が少ない理由を聞くと、「理想の育休を取得できる制度がない」、「制度はあるが、給与が減少する等、金銭的な面で取得しにくかった」、「制度はあるが、長期職場を離れ、仕事のスキル・経験に支障が出るため」の順に回答割合が多くなっている(図表2)。男性育休の取得率を上げるためには、こうした問題の解決案を提示する必要がある。

まず、育休制度に対する誤解が存在するのだとしたら、その点を正していくのが先決となる。なぜなら、日本は、男性育児休業制度について、ユニセフから主要41カ国中1位と評される制度をすでに持っているからである。たとえば、男性従業員からの育休取得の申請に応じるのは会社の法的義務であり、違反した場合は罰則が課される。

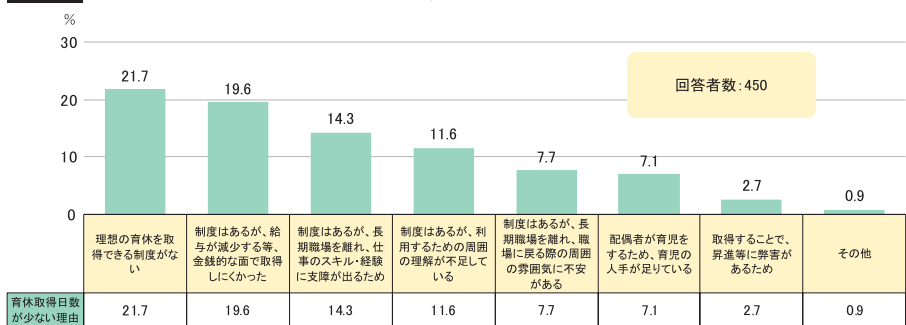
金銭的支援としては、雇用保険から月給の67%が育児休業給付金として支払われる。これは非課税で、社会保険料の支払いも免除されるため、実際は手取り額ベースで8~9割がカバーされる。また、会社側には、男性の育児休業取得に対し、両立支援等助成金(出生時両立支援コース)として、中小企業の場合、最大72万円が助成される。休業者に対する賃金の支払い義務がなくなる分も加算すれば、会社にとってはむしろ金銭的には得をするケースもありうる。まずはこうした制度の存在の周知徹底を図る必要がある。

図表1 育児休暇取得日数(男性回答→自身の取得日数 女性回答→夫が取得した日数)



出所: 明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

図表2 実際の育休取得日数が少ない理由(男性かつ理想日数より実際の取得日数が少ない人)



出所: 明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

2. 解決が難しい金銭以外の問題

ただ、解決が難しいのは金銭以外の問題かもしれない。従業員にとっては、仕事のスキル・経験・評価に支障が出るといった不安感、企業にとっては代替人員の確保である。特に、数人~数十人で仕事を回す中小企業では、育休で一人抜けることの経営へのインパクトが、大企業とは比較にならないほど大きい。代替要員が見つかったとしても、育休取得者が会社に復帰した後の扱いをどうするかという問題も生じる。

「日本型雇用慣行」も障害になっている可能性が高い。日本の大企業の正社員は、メンバーシップ型と言

われ、仕事の範囲が決められておらず、残業や全国各地の転勤も断れないかわり、解雇リスクが低く、ある程度年功序列で昇進できるという包括的な契約になっている。仕事の範囲が決められていない限り、際限なく出てくる仕事を他人より多くこなした者が評価されるのが自然で、この点、若手にとって、長期の育休を取るの自身のカリヤを考えるうえでリスクが大きい。

すなわち、男性育休の取得推進は、少子化対策でもあり、働き方改革でもある。経団連も提言しているように、メンバーシップ型雇用から、ジョブ型雇用に変えることですべてが解決するわけではないが、時間より成果で評価し、勤務時間や勤務地を働き手の必要に応じ限定できるジョブ型雇用が、育児や介護と両立しやすい働き方であることは確かである。勤務時間を柔軟に設定することで、育児との両立が容易になれば、そもそも長期の育休を取る必要もなくなる。しかし、社会に深く根付いた労働慣行を変えるには時間がかかりそうである。

政府が長年にわたり旗を振り続けてきたにもかかわらず、男性の取得率がやっと7%に達したばかりという現実をみれば、よほどドラスティックな改革を実施しない限り、今後も容易に上がらないことが想像できる。男性従業員に対し、長期の育休取得を法律で義務付けることもできるが、日本人の気質を考えると、長期間の男性育休の取得が法律で義務化された場合、「自分は仕事優先で子どもを持たない」といった決断をする男性が増えるかもしれない。会社サイドから「子どもは当面 NG」といった違法な圧力が増えるリスクもある。

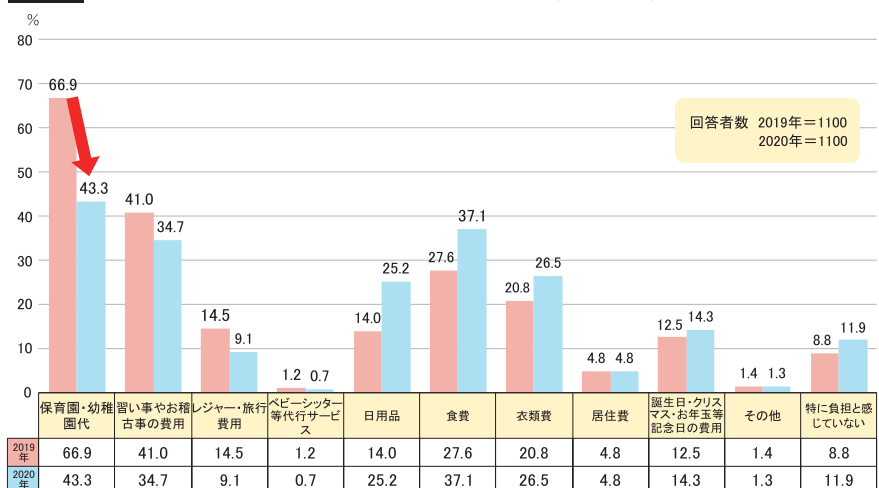
3. 効果的な政策の後押しが必要

簡単な解決方法はないが、育休のより多様な取得形態を認めるというのはひとつの策だろう。すでに様々な検討がなされている。育児・介護休業法施行規則の改正により、2021年1月から「子の看護休暇」及び「介護休暇」について時間単位取得が可能になった（1年度につき5～10日）。また、2022年には、子どもの出生直後に最大4週間、2回までの分割が可能な「男性産休」が新設される方向で検討が進んでいる。将来的にはこれをさらに拡張、たとえば産後2年間の育休の取得日数だけを義務化し、期間内での日数単位、時間単位の自由取得を認めれば、業務との両立はより容易になるだろう。中小企業の経営者からも、従業員の長期の連続離脱は社業上非常に厳しいが、週1～2回でも出勤してくればなんとか仕事は回せるとの意見が聞かれる。

財政の厳しい折ではあるが、効果的な補助も必要だろう。育児休業給付金の積み増しはそのひとつである。

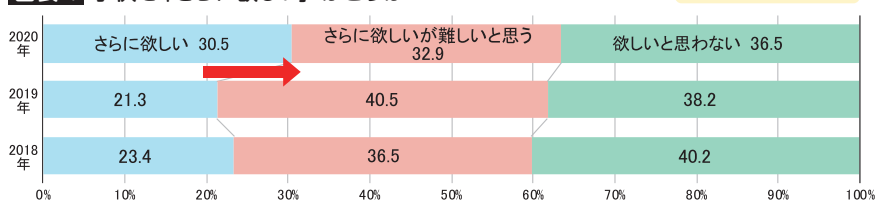
また、男性の育児休業の取得率向上は最終目標ではなく、重要なのは、他の政策と合わせて出生率の向上に結び付けていくことである。冒頭のアンケートでは、子育てに関する費用について、「保育園・幼稚園代の負担大」との回答が2019年から大きく減少しており、この点、同年に実施した「幼児教育・保育の無償化」の効果が見て取れる（図表3）。また、ステイホーム期間中、子どもと過ごす時間が増えたなどの理由で、子育てに好影響があったとする回答は約7割に上っているほか、子どもを「さらに欲しい」との回答も大幅に増加した（図表4）。働き方の変化に伴い、子育てへの意識も良い方向に変わりつつあるようである。こうした機運をうまく生かしていく必要がある。

図表3 子育てにおいて負担が大きいと感じている費用（複数回答）



出所：明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

図表4 子供を「さらに欲しい」かどうか



出所：明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」