

男性育休の取得は増やせるか

フェロー チーフエコノミスト 小玉 祐一

1. 男性の平均育休取得期間が1週間に

明治安田生命が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(夫)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、男性が平均1週間の育児休暇を取れる時代になっただけでも大きな進歩に思えるが、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。今や、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。

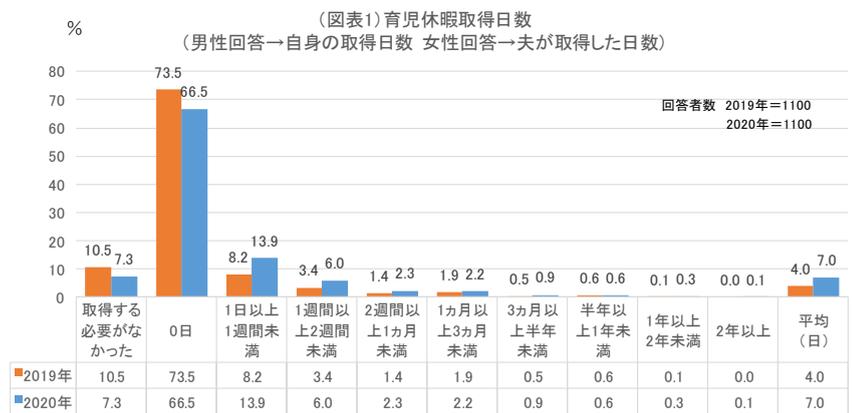
菅首相は10月15日、政権発足後初めて開いた全世代型社会保障検討会議で「男性が育児休業を取得しやすくする制度の導入を図る」と表明している。「男性公務員に1カ月の育休を取らせるところから始めたい」とも述べるなど、取り組みの本気度がうかがえる。

2. 日本の男性育休制度は手厚い

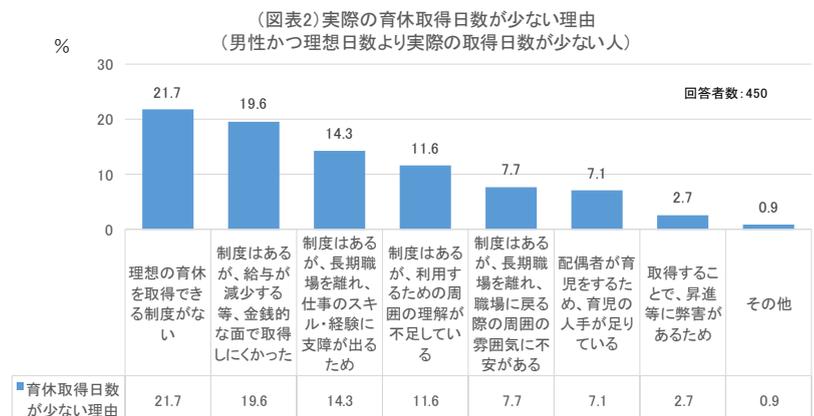
上記リリースでは公表していないが、同じアンケートで男性に育休取得が少ない理由を聞くと、「理想の育休を取得できる制度がない」、「制度はあるが、給与が減少する等、金銭的な面で取得しにくかった」、「制度はあるが、長期職場を離れ、仕事のスキル・経験に支障が出るため」の順に回答割合が多くなっている(図表2)。男性育休の取得率を上げるためには、こうした問題の解決案を提示する必要がある。

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。

育休取得については、社内制度の有無にかかわらず、法的条件を満たした男性従業員から育休取得の申請があった場合、これを取得させるのは会社にとって義務であり、違反した場合は罰則が課される。また、育休取得対象者に



(出所)明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

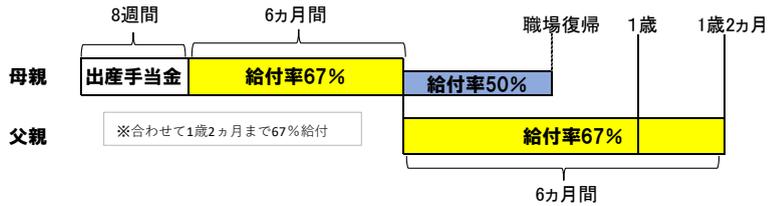


(出所)明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

対し、育休を取得する権利があることを必ず説明する義務もある。

金銭的支援に関しては、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(図表3)。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(図表4)。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る制度設計になっている。こうした制度の存在の周知徹底を改めて図るとともに、場合によっては給付額をさらに積み増す案が考えられよう。

(図表3) 育児休業給付金の取得例(パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合)



(出所) 生命保険文化センター

(図表4) 両立支援等助成金(出生時両立支援コース)の内容

	中小企業		中小企業以外	
		生産性要件を満たした場合		生産性要件を満たした場合
①一人目の育休取得	57万円	72万円	28.5万円	36万円
個別支援加算	10万円	12万円	5万円	6万円
②二人目以降の育休取得	5日以上	14.25万円	14日以上	14.25万円
	14日以上	23.75万円	1か月以上	23.75万円
	1か月以上	33.25万円	2か月以上	33.25万円
個別支援加算	5万円	6万円	2.5万円	3万円
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円	36万円	14.25万円	18万円

※個別支援加算…個別面談など、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合
(出所) 厚生労働省

3. 金銭以外の問題がより深刻

ただ、金銭以外の問題の方がより解決が難しいかもしれない。従業員にとっては上記アンケート結果にある通り、「仕事のスキル・経験に支障が出る」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必要のある中小企業では、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。それがキーマンであればなおさらである。かといって、代わりの人材を見つけるのも容易ではない。たとえ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。1年限定で、その後の解雇が確実な求人に応募する求職者は多くないだろう。中小企業の中には、家族的な雰囲気重視するところも多い。こうした企業は、代替人員の確保自体に拒否反応を示すと考えられる。

中小企業より恵まれているとはいえ、大企業とて代替人員の確保が容易なわけではない。スペア人材が常にどこかにプールされているのであればともかく、育休人員の補充を実施しようとした場合、玉突き式の人事異動が必要になる。育休を申請する人材が現れるたびに、多くの部で人員が入れ替わっていたら、ジョブローテーション上も、業務遂行上も非効率であり、人事部の負担も多大なものとなる。結局は代替要員の補充はなく、各部の中でやりくりせよということになりがちである。そうなると、育休取得者は、忙しくなる同僚に負い目を感じざるを得ない。男性が長期育休を取得しにくいのはもちろん、女性の中には育休より退社を選ぶ人も出てくる可能性も考えられる。

4. 日本型雇用慣行も障害に

この点、いわゆる「日本型雇用慣行」も障害になっている可能性が高い。日本でワークライフバランスが叫ばれるようになって久しいが、昭和女子大学副学長の八代尚宏教授によれば、日本では、会社で際限なき労働を強いられる男性と、家庭内に入る女性という形で、「家庭内のワークライフバランス」がとうの昔に成立していた。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代わり、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当然で、この点、若手にとって、長期の育休を取るの自身キャリアを考えるうえで非常にリスクが大きい。最長1年のブランクを作っても、なおライバルを上回る成果を残せると考える若手は少数派であろう。ちなみに法律は、育休取得者に対する「不利益な取

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ればなんとか仕事は回せるとの意見も聞かれる。

6. 間違っていない政策の方向性

男性の育休取得は、少子化対策のひとつにすぎず、さまざまな政策を組み合わせる必要があるが、この点、政府の対策は一定の効果を挙げているようにみえる。

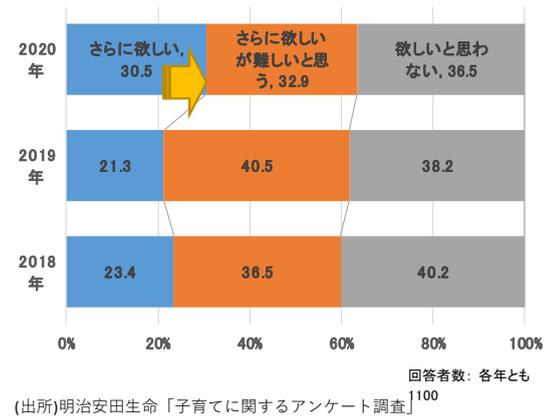
冒頭のアンケートに戻ると、今年は、子育てに関する費用について、保育園・幼稚園代の負担大との回答が昨年から 20%ポイント以上減少した(図表 5)。このアンケートに限らず、若い夫婦から、子供を多く持てない理由としてもっとも多く挙がるのが費用の問題である。この点については、昨年 10 月から全面実施された「幼児教育・保育の無償化」の効果が現れているのは論を俟たないのではないか。

また、子どもを「さらに欲しい」かどうか問う質問に対しては、「さらに欲しい」という積極的な意見が前年から約 10pt も増加している(図表 6)。グラフにはないが、男女別にみると、女性のほうがより大きく増加しており、これは、男性の育休取得推進や、テレワークの活用で、育児と仕事の両立がしやすくなったことを反映していると思われる。

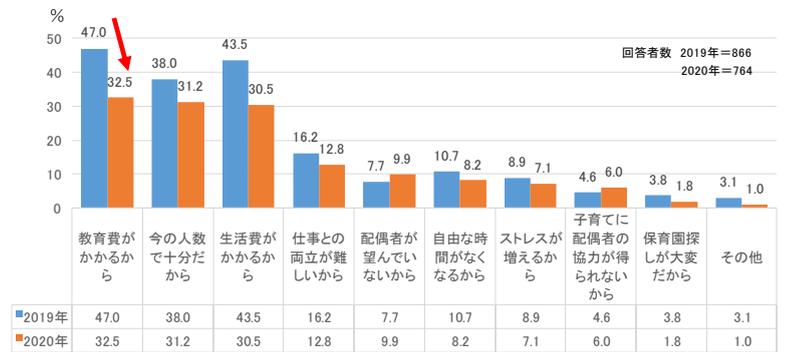
逆に、消極的な人の理由を見ると、教育費との回答が、昨年の 47.0%から、32.5%へと大幅に減少しており(図表 7)、ここでも幼児教育・保育の無償化」の効果が確認できる。今後、これが実際に出生率の上昇に繋がるかどうかポイントになるが、アンケート結果を見る限り、政府の少子化対策が間違っていなかった可能性を示している。

また、ステイホーム期間になんらかの形で子育てに好影響があったとする回答は約 7 割に上っており(図表 8)、この半年で、人々の働き方とともに、子育てへの意識も良い方向に変わりつつあるようだ。こうした機運を逃さず、うまく生かしていく政策が必要になる。

(図表6) 子供を「さらに欲しい」かどうか



(図表7) 子どもを「さらに欲しいが難しいと思う」、「欲しいと思わない」理由(複数回答)



(図表8) ステイホーム期間を経た自身の子育てに対する意識の変化について(子供を「さらに欲しい」と回答した人のみ)



※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●照会先●

株式会社 明治安田総合研究所

〒102-0073 東京都千代田区九段北 3-2-11 TEL03-6261-6411