

男性も育児休業を取りやすくするために

保険・生活研究部 研究員 佐藤杏奈

1. 育児休業の拡大

2021年6月、育児・介護休業法が改正された(図表1)。本改正を受け、2022年4月・10月と2023年4月の計3回、育児休業(以下、「育休」)が拡大・変更される。特に2回目の2022年10月は、育休と別に取得できる「産後パパ育休」の新設など、大きな変更が予定されている。

なお、1回目の2022年4月は2項目、3回目の2023年4月は1項目の変更がそれぞれ実施される。

またこれらの変更を経て、子が1歳を超えて保育所に入所できない場合、夫婦が途中交代で育休取得が可能になる。男性の育休が拡大・変更されると同時に、女性も職場復帰しやすくなる点で、大きな意味を持つだろう。

2. 男性育休取得の現状

2021年の雇用均等基本調査・事業所調査(以下、「事業所調査」)速報値によると、男性育休取得率(育休取得者数÷配偶者が出産した社員数)は、2020年に12.65%(前年比+5.17ポイント)と、はじめて1割を越えた。分析した厚生労働省は、「飛躍的な増加を喜ばしく思う」とし、今後も取得率が伸び続けるだろうという、希望的観測を示した。

しかし男性の育休取得率が上昇しても、長期の育休の取得そのものには困難さが見られる。事業所調査によると、育休を取得した男性の約3割は、取得日数が5日未満と短い。また、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(以下、「意識調査」)によると、長期の育休を希望しない理由は複数回答でさまざま(図表2)だが、周りの目を気にする項目(1位:「職場に迷惑をかけたくない」、3位:「休暇取得を認めない職場の雰囲気」)が上位である。そのほか「収入の減少」も2番目に多い。

なお、明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」(以下、「アンケート」)によると、2021年に金銭的な理由で育休未取得の男性は30.0%(前年比+14.0ポイント)と、ほぼ倍増した。前述の事業所調査と明治安田生命のアンケートは回答対象が異なるため単純比較はできないものの、収入の減少を不安視する傾向は、コロナ禍

図表1: 育児・介護休業法の改正による育休等の変更

2022年4月(1回目)			
①環境整備・個別周知と意向確認の義務化			
②有期雇用労働者の取得要件緩和			
2022年10月(2回目)			
	2022年10月1日以降		現行
	産後パパ育休 (育休と別に取得可)	育休制度	育休制度
対象期間と対象取得日数	子の出生後8週以内に4週間まで取得可	(継続)	原則、子が1歳(最長2歳)まで
申し出期限	原則、休業の2週間前	(継続)	原則、1か月前
分割取得	分割して2回取得可	分割2回取得可	原則分割不可
休業中の就業	労使協定の下、就業可能 ※育休日数の半数を上限	(継続)	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	1歳・1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別の事情に限り再取得可	再取得不可
2023年4月(3回目)			
・従業員数1,000人超の企業で、育児休業等の取得状況について年1回公表を義務化			

出所: 厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より
明治安田総研にて作成(表中の太字箇所が主な変更点)

図表2: 男性が長期の育休を希望しない理由

(単位: %)



出所: 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」より明治安田総研にて作成

の長期化で強まった可能性を指摘できる。

本来、育休取得者には休業前月収の67%が非課税の育児休業給付金として支給され、社会保険料も免除される。つまり手取り換算では8-9割近くがカバーされるため、育休を取得しても収入減は1割程度に収まると言える。しかし、このような給付金等があっても、収入に対する不安が高い理由は、2点が考えられる。1点目は、育児休業給付金に関する周知不足で、育休取得中は収入がなくなるという誤解が生じる可能性である。2点目は、意識調査の結果（再・図表2）にある「周囲からの評価への影響（4位）」や「仕事のブランクによる能力の低下（5位）」など、育休で仕事を離れる影響が育休取得後にも及ぶことを懸念している可能性もある。

3. 男性も育休を取りやすくするために

前述のアンケートによると、育休を取得した男性は、「配偶者をもっとフォローしたいと思った」や「積極的に子どもに接するようになった」など、約9割の人が子育てに対して良い変化を実感したという結果が示された。子育ては子の幼少期という短期間で終わるものではなく、進学・成人・独り立ちへと続く長期的なライフイベントである。男性が育休取得を通じて得た「良い変化」は、長い目で見て価値あるものになるだろう。

しかし一方で、課題が2つある。1点目は、育休取得と収入・評価の関係について理解を促進しつつ、不安を払拭することである。育休取得中は育児休業給付金により大きな減収にならないことや、短期的にも長期的にも育休取得者が不利に扱われないことを、育休取得者自身も周囲の管理者も十分に知る必要がある。2点目は、2020年に見られた男性育休取得率の急上昇が、今後も継続するかという点である。2020年はコロナ禍という特殊要因で、テレワークが一気に促進されるなど働き方が大きく変わった年であるために、大幅に伸びた可能性も否めない。男性の育休取得率の上昇が単年にとどまらず、今後も長く定着することが重要だろう。

以上を踏まえ、政府主導の育児関連政策や法改正に伴う育休制度の拡大と同時に、企業努力もあわせた実りのある対策を打ち続けなければならないと考える。例えば、育休取得による通常業務への影響を抑えるために事前のコミュニケーションを徹底する、育休取得が人事評価でマイナスに響かない制度を周知するなど、企業と従業員が一体になれるような体制整備も欠かせない。

また女性の場合は育児経験者によるネットワークが生まれやすい一方、男性の場合は情報も経験も差が大きく、ネットワーク構築には不十分となる可能性が高い。しかし男性でも、過去に長期の育休取得などで積極的に育児に参加した人は、「子育てアライ（アライは「味方、仲間、同盟」を意味する英単語“ally”が語源）」と呼ばれる良き理解者になる可能性が高いと言われている。そこで、仕事と私生活を両立できている従業員に企業が子育てアライの認定制度を設けるなど、新たなネットワークを講じる方法も一案だろう。子育てに前向きな企業の姿勢は、従業員に対してはもちろん、従業員以外のステークホルダーに向けても前向きな価値を持つと考える。

法改正による男性育休の拡大と同時に、金銭的な課題と心理的な障壁を取り払うことで、子育てのスタートラインに夫婦が揃って立てるような体制整備が進むことが望まれる。

※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