

# 男性の育児休業について

落合 大造

# なぜ男性の育児休業か

- ◎ 女性に焦点を当てた少子化対策の限界。
- ◎ これまでの少子化対策といえば、女性が仕事と家庭を両立できるようにすることに重点が置かれてきた。女性が家事、育児を担いながら男性よりも労働時間を抑えて働くという方向である。しかし共働き夫婦における出生率の低下が生じたため、女性だけに焦点を置いた少子化対策には限界がある。

# 時代の変化

- ◎ 今企業は男性の子育て参加を促進することが求められている。
- ◎ 従業員の子育てを支援し、生活と仕事の両立を可能とする働き方を提供することが必要となっている。
- ◎ 従業員の希望するライフスタイルが大きく変化し、結婚や出産を経ても仕事を継続する女性が増え、男性では配偶者である妻が仕事に従事している者が増加した。

# 育児休暇を取得する男性はきわめて少数

- ◎ 平成21年度 女性：85.6%、男性：1.72%
- ◎ 平成20年度 女性：90.6%、男性：1.23%
- ◎ 平成19年度 女性：89.7%、男性：1.56%
- ◎ 平成17年度 女性：72.3%、男性：0.50%
- ◎ 周囲を見渡しても休業取得者が見当たらないという状況

# 育児・介護休業法のなりたち

- ◎ 育児をしながら働く人が仕事と生活を両立できるよう、平成4年にスタートした「育児休業法」。その後、平成11年には介護休業が、平成17年には子の看護休暇が制度化されるなど、仕事と家庭の両立支援制度は充実をみてきた。

# なぜ男性は育児休業を取得しないのか

- ◎ 男性社員は配偶者が専業主婦であったり、育児休暇を取得していれば自分が育児休業を取らなくても仕事を継続できる場合が多い。
- ◎ 育児休業は、長期にわたると生計にも支障がでてくる。
- ◎ 男性の育児休業取得は特別なことであると思われており、周囲の理解が得にくい。

# 改正育児・介護休業法

- ◎ 平成22年6月30日から施行された。
- ◎ ポイント
  - 1 ) 子育て期間中の働き方の見直し
  - 2 ) 父親も子育てができる働き方の実現
  - 3 ) 仕事と介護の両立支援
  - 4 ) 実効性の確保

# パパ・ママ育休プラス

- ◎ 改正前の育休法では、父親と母親が取得できる育児休業はそれぞれ1年間で、期間は子どもが満1歳に達するまでとされていた。
- ◎ 改正育休法においては、父母がそろって育休をとる場合には、休業可能期間を2カ月延長する。
- ◎ つまり、夫婦そろって育休をとるなら、子供が満1歳2カ月に達するまで育児休業が可能となった。



# 育児休業の再取得が可能に

- ◎ 改正前の育休法では、子ども1人につき育児休業を取得できるのは原則として1回までで、特別な事情がないかぎり2回目の取得はできないとされていた。
- ◎ 改正育休法は、この点も改正。子の出生後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても2回目の取得ができるようになった。

# 育児休業給付

- ◎ 平成22年3月31日までは、休業中は賃金の30%が育児休業給付金として、そして職場復帰6ヶ月後からは、休業開始時の賃金の20%が職場復帰給付金として支給され、合計で50%が支給されるという制度があった。
- ◎ 改正後は、支給制度が育児休業給付に1本化。これにより、休業中に賃金の50%が支給されることになった。

# 配偶者が専業主婦(夫)でも取得できる

- ◎ これまで配偶者が専業主婦(夫)の場合は育児・介護休業法より、常に育児を行えるということで、産後休業後以降に育児休業を取得することはできなかったが、今後は配偶者が専業主婦(夫)の場合でも育児休業を取得することができるようになった。

# 実効性を確保

- ◎ 法の実効性を確保するため、今回の改正によって、育児休業が取得できないなどのトラブルが発生したときに、都道府県労働局長が紛争解決を援助したり、調停委員によって調停を行ったりする仕組みが創設された。
- ◎ また、法を遵守していない事業主に対しては、これまで、法違反に対する制裁措置がなかったが、改正後は、法違反に対する国の是正勧告に従わない場合は、企業名が公表される仕組みのほか、国からの就業規則などの求めに対して虚偽の報告をした、または報告をしない事業主に対する過料（行政上の義務違反に対する制裁の一つとして金銭を徴収すること）の制度が設けられた。

# ポジティブな変化

- 1 ) 育児休業取得を希望している男性は少数ではない。
- 2 ) とくに若い世代に取得希望者が多い。
- 3 ) 妻が就業していない場合でも育児休業の取得希望がある。
- 4 ) 同僚男性の育児休業取得には好意的な人が多い。

# 制度の認識不足

- ◎ 子どもが生まれたときに勤め先に育児休業の「制度がない」とする男性（常勤）の割合は24.9%
- ◎ 「制度があるかどうかわからない」とする男性の割合は23.8%
- ◎ 男性の半数程度が、自分の育児休業制度利用の可否についての認識が不足している状況にある（厚生労働省2002年）

# まとめ

- ◎ 男性の育児休業に対する意識は高まっております、また制度も充実してきているが、制度そのものが認知されていない。
- ◎ 男性の育児休業取得者がきわめて少ないのは、男性が休業を希望しないからではなく、休業したくても休業できない、休業しにくい、それ以前に制度が十分理解されていないといった状況があるからと考えられる。

# なぜ男性は育児休業をとらないのか

---

鈴木麻友美



# 育児休業をしない、出来ない理由

- 低い法制度認知
- 子育ては女性の役割という意識
- 職場の雰囲気の問題
- 職場が忙しい
- 昇進等の影響への懸念
- 夫婦の所得格差
- 制度面の制約

# 低い法制度の認知

事業主：労働者からの申し出は拒めない

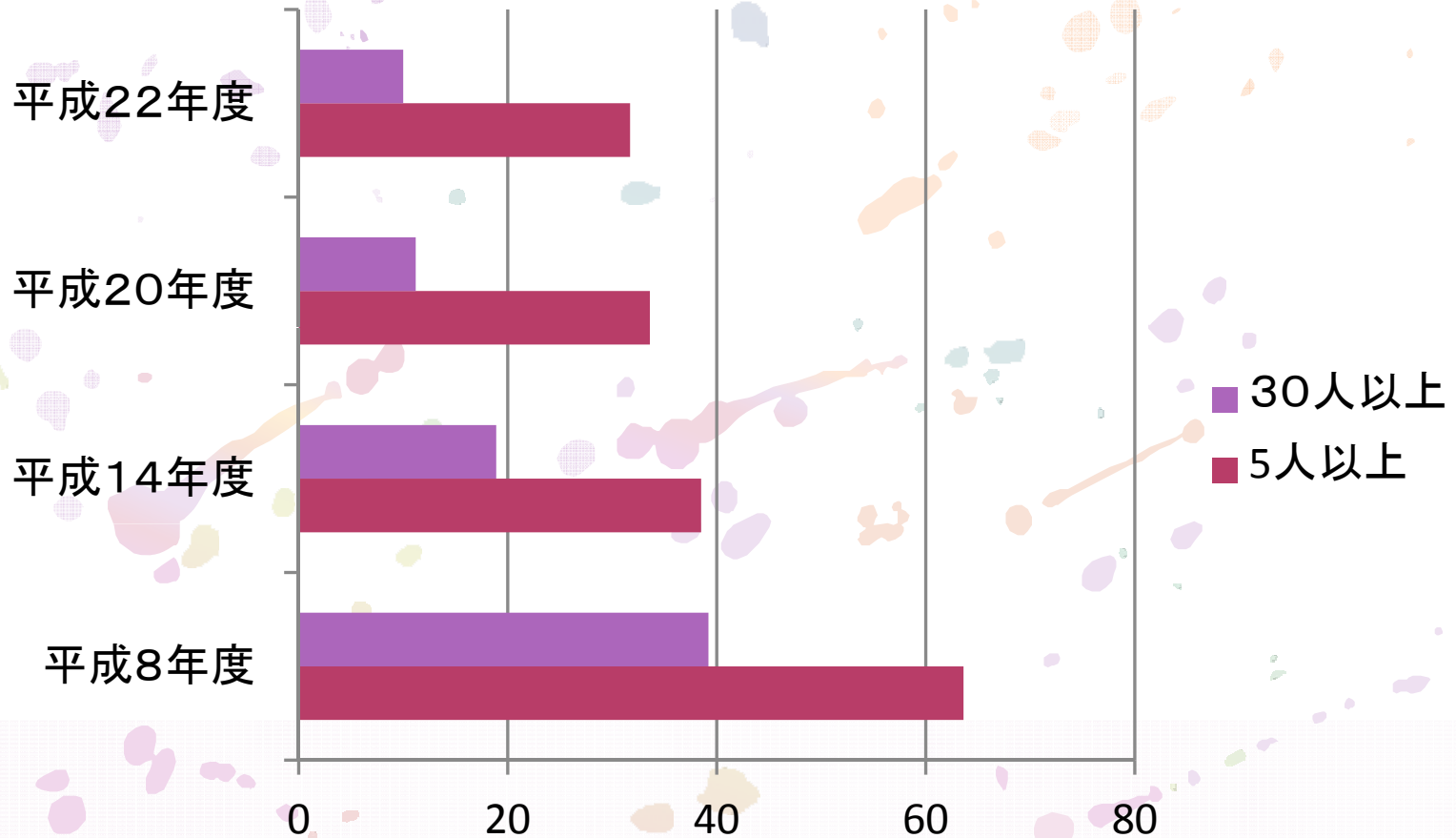
★制度がないと取得出来ないと思っている労働者が多い男女ともに多い

→就業規則等に育児休業制度を規定していない事業所があるから。

★制度がなかった、あるかどうか分からなかった男性は半数近く

★妻の就業の有無に関わらず産後8週間は取得に制約がないこともほとんど知らない。

# 育児休業制度を規定していない事業所数



# 子育ては女性の役割という意識

★日本の女性の就業率はM字型カーブを描く

→育児責任を担う責任を女性に期待する社会の意識、女性がそれを受け入れている現状。

★男女の役割分業を肯定する傾向が根強い

→日本の男性の家事・育児時間が他の国に比べ極端に低く、母親に育児分担が偏る。

※子どもが生まれると男性は「しっかり稼ごう」という意識が強くなり、稼ぎ手役割が強化されている可能性がある。

# 職場の雰囲気の問題

☆ 男性の育児休業を特別視する職場の同僚や上司の意識に根強く存在する。

→ 8割近くの男性が育児休業を取りにくいと感じている(女性の場合は2割程度)

☆ 育児支援策の情報を女性従業員にだけ提供する企業がある。

→ 意識における男女の非対称性を作り出す経営トップが意識を変え、それを社内外に表明していくことが重要である！

# 忙しい職場、基幹的な仕事

☆長時間労働が男性の家事・育児時間の短さを助長している

※子育て責任が最も重いと考えられる30代男性は職場では最も忙しい世代である

→同僚にしわ寄せがいくため申し出をためらう

☆女性に比べて基幹的で責任のある仕事に就いているケースが多い

※外部から代替要員を雇用して一時的に対応することが困難。

# 夫婦の所得格差

☆所得の低い側が休業を取得する方が収入面だけをとらえれば合理的

→一般的に賃金の低い妻が育児休業取得を選択することになる

※現状は夫婦の収入差に関係なく妻が取得するケースが多い。

！しかし収入減少を少なくするためだけでなく育児は母親の役割という意識、女性の方が休業を取得しやすいという影響がやはり大きい。

# 制度面の制約

☆ 夫婦がそれぞれ休業を取得をしようとした場合に使いにくい面がある

※ 育児休業は「1回の連続した期間」という原則  
→ 休業を分けて取得することが出来ない制度  
つまり育児休業を分け合おうとしてもパターンに制約があり男性が取得しにくくなっている。

☆ 所得保障の問題

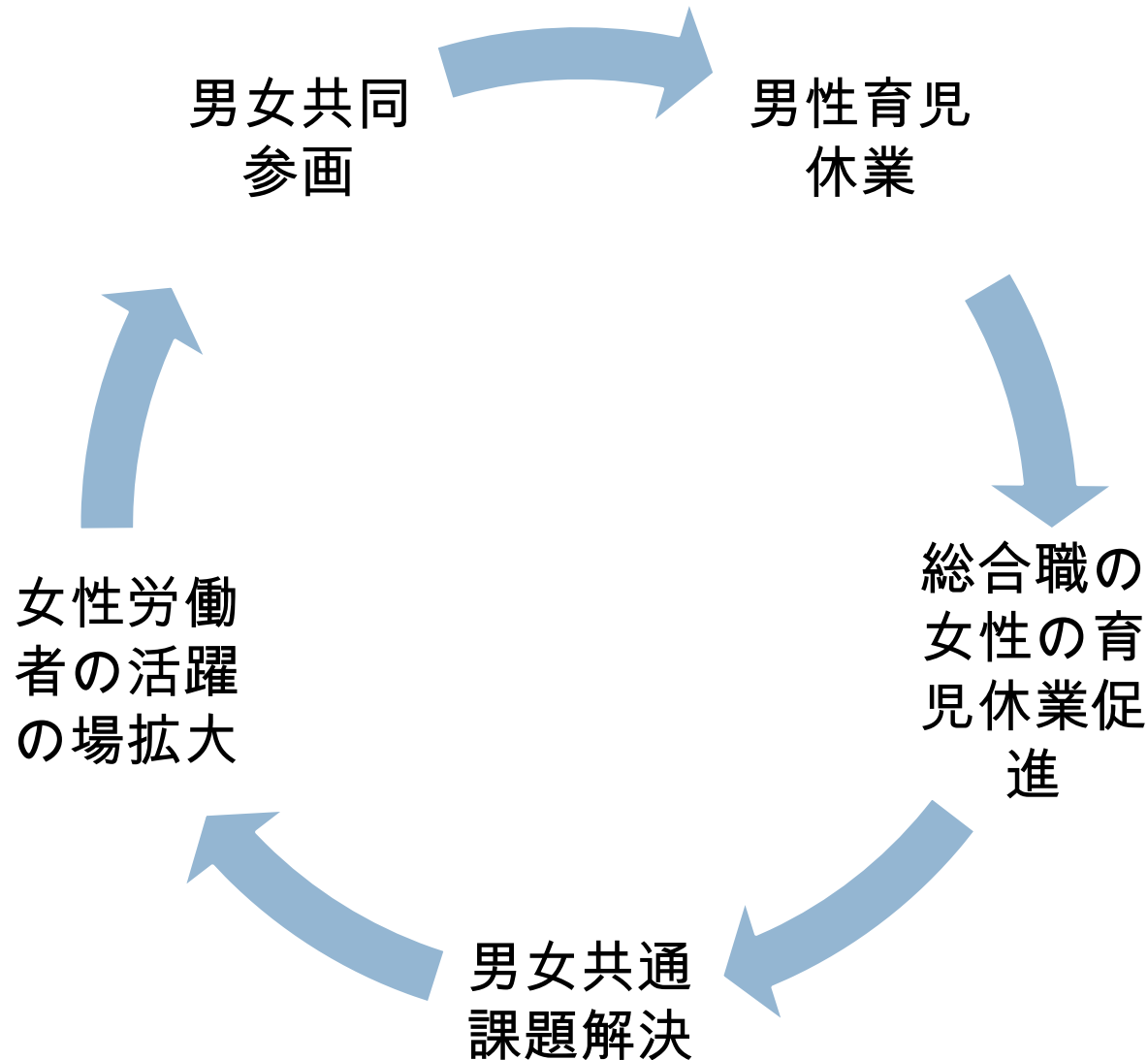
休業取得は家計へのダメージが大きい



企業にとって子育て支援はマイナス？

藪下 華

# 男性が育児休業すると・・・



# 子育て支援は企業のため

従業員の意欲↑ ⇒企業が必要とする労働サービス

↳ 仕事と生活を両立できるライフスタイルを求める

- 核家族の増加
- 地域コミュニティにおける相互扶助機能の弱体化

# BUT...

- 現状では従業員の様々なニーズに対応できてない
- 育児休業に関する就業規則等の規定がない
- 規定が整備されていても代替要員がない
- 育児休業をとる男性を特別視する風土

# ファミリーフレンドリー施策

## □ ファミリーフレンドリー施策とは・・・

⇒仕事と育児・介護両立のためのさまざまな制度を設け、労働者が多様で軟な働き方を選べるように取り組みを行っている企業

Ex. 短時間勤務、フレックスタイム、看護休暇、残業免除etc...

# 日産の例

## □ 行動計画

- ◇ 計画期間 平成17年4月1日～平成19年3月31日
- ◇ 内容

- ☆目標1 育児休職制度を「子が2歳に達する4月末まで」利用可能とした制度に拡充、妊娠時の「母性保護休職制度」を新たに導入し、社内イントラネットや社内報による周知・啓発を実施する ☆目標2 育児休職申請時にアドレス登録を行い、Eメールでの情報連絡により、休職からの職場復帰を支援する環境を整備する ☆目標3 育児のための「就業時間短縮」制度について利用期間を「小学校就学前まで」から「小学校3年生の年度末まで」に拡充する
- 短時間勤務とフレックスタイムを組み合わせた『就業時間短縮フレックスタイム勤務制』を導入する
- ☆目標4 育児休暇について利用期間を「小学校就学前まで」から「小学校3年生の年度末まで」に拡充する
- 利用目的を「通院・療養」に限定から「育児に関わる目的全般」へ拡充する
- ☆目標5 事業所内託児所の設置、運営を行う ☆目標6 「性別役割分担の是正」「ダイバーシティ」「出産・育児支援制度施策」理解促進のために管理職向け研修の実施
- 育児をしながら勤務する上で利用可能な制度などを社内イントラネットや社内報に掲載
- ☆目標7 所定外労働の削減、有給休暇取得促進のため継続的な取組を行う ☆目標8 子育て支援の推進のため、地域社会支援活動を実施



## □ 行動計画取組状況

- ☆1 育児休職制度を子が2歳に達する4月末までに拡充、母性保護休職制度を新設し、社内に周知 ☆2 育児休職申請書にEメールアドレス記載欄を設け、連絡ツールを拡充 ☆3 平成18年4月1日より、育児のための就業時間短縮制度を子が小学校3年生の年度末までに延長
- フレックスタイム勤務制度との併用（就業時間を一定短縮した上で、始終業時間を日々定めることができる）
- ☆4 平成18年4月1日より、育児休暇制度を見直し、対象年齢を小学校3年生年度末までに引き上げ
- 取得理由は、入園・入学式、授業参観などの育児全般に拡充
- ☆5 平成17年4月より事業所内託児施設を設置、運営。  
平成18年4月より利用料金を改訂することにより利用促進 ☆6 ダ  
イバーシティ浸透度調査の実施、管理職向けダイバーシティワークショップの実施  
社内イントラネットや社内報（日産ニュース）による制度周知  
仕事と出産・育児の両立支援ハンドブックを作成 ☆7 36協定締結  
及び年次有給休暇取得促進に関する協議時に論議 ☆8 地域の学校への出張事業等を実施

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0516-1.html>

# 日立製作所

- 「父親が子育てしやすい企業」

男性の配偶者出産休暇取得数⇒約160人

Ex.在宅勤務⇒子どもが小学校を卒業するまで  
地道な取り組みで「取得しやすい風土づくり」

<http://www.itmedia.co.jp/enterprise/articles/0806/12/news110.html>



# 子育て先進国 フランス

- 子どもが多いほど優遇
- 政府の多様な手当
- 様々な家族の在り方を認める文化、風土  
⇒ 婚外子を認める