

労働政策フォーラム
「男性の育児休業」
2021年10月11日

問題提起・論点整理

男性育休の考え方

労働政策研究・研修機構 (JILPT)
主任研究員 池田心豪

IKEDA Shingou



自己紹介

2005年入職以来、均等行政分野の調査研究に従事し、育児・介護休業法等、仕事と家庭の両立支援に関する研究成果を多数発表。

男性育休については、2021年5月に衆議院厚生労働委員会の参考人として意見陳述。

四児の父(育休取得経験なし)。



本日の内容

I 男性育休の現状

育休取得率は低いですが、年休等、他の制度を利用して育児のために仕事を休む父親は少なくない。

II 男性育休の目的

男性育休には、妻の産褥期の家事・育児と産後復職支援という2つの目的がある。

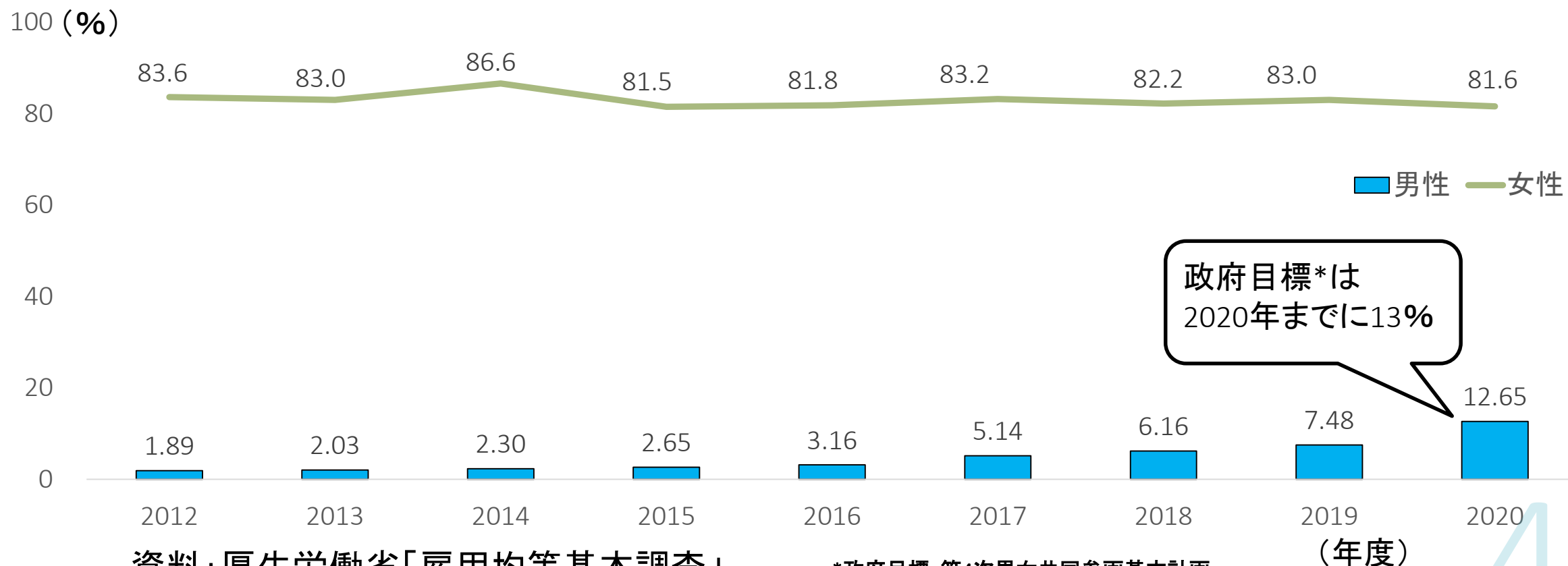
III 2021年改正後の課題

女性の早期復職につながる男性育休取得促進は今後の課題。

男性の育休取得状況

男性の育休取得率は上昇傾向にあるものの、女性に比べて圧倒的に低い

男女の育休取得率の推移



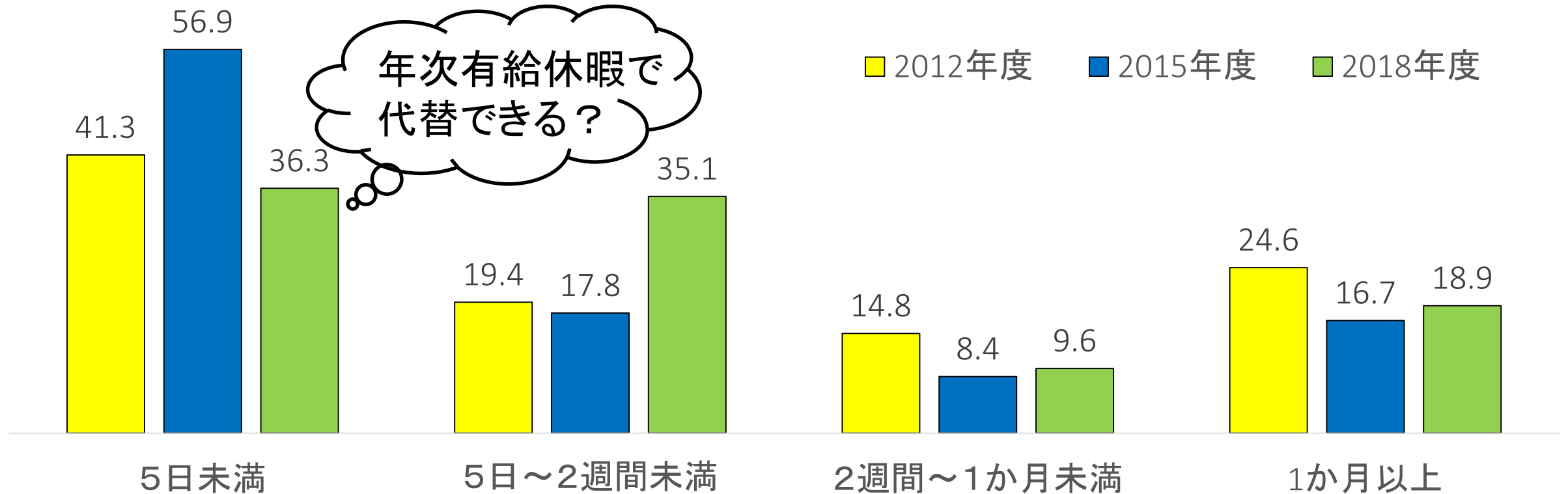
資料:厚生労働省「雇用均等基本調査」

*政府目標:第4次男女共同参画基本計画

男性の育休取得期間

1か月以上の長期取得者は少なく、大多数は2週間未満の短期取得

取得期間別育児休業後復職者割合(男性)



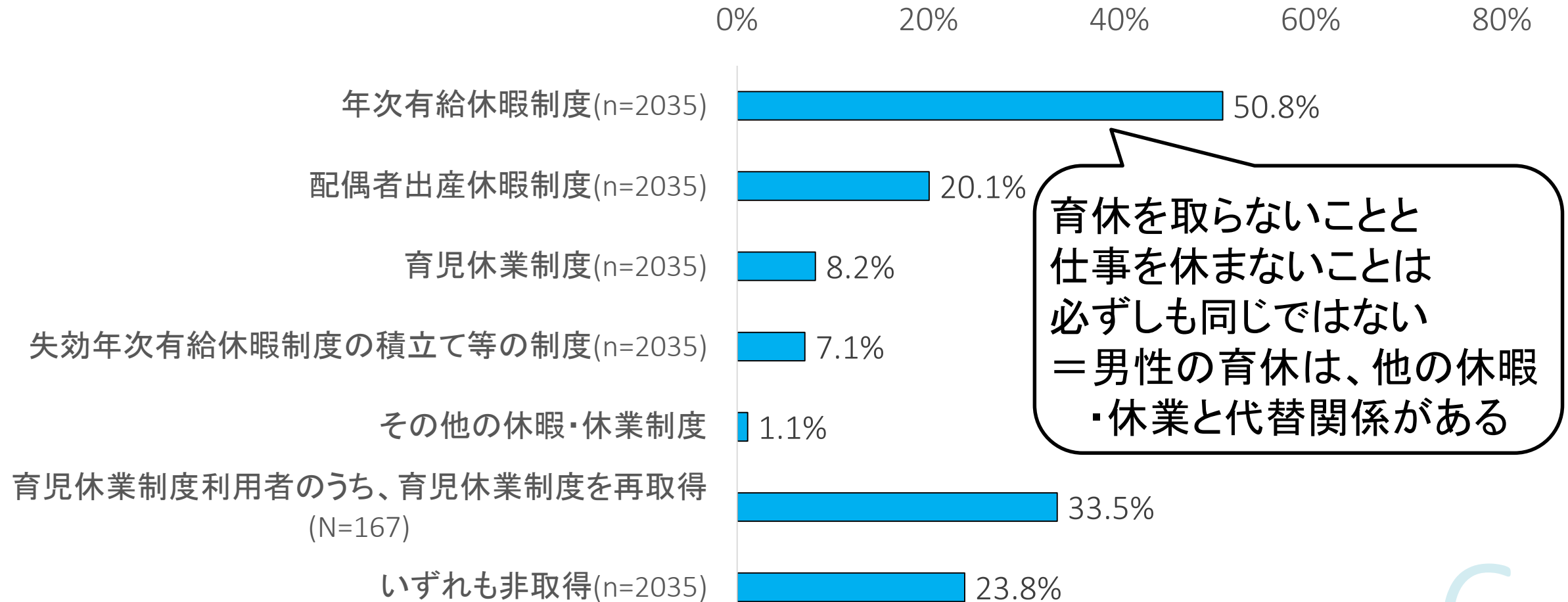
「育児休業後復職者」は調査前年度1年間に育児休業を終了し復職した者をいう。

資料:厚生労働省「雇用均等基本調査」

I 男性育休の現状

末子の出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況 (男性正社員)

育休以外の休暇・休業制度を利用して仕事を休む男性は少なくない



資料) 厚生労働省(2018)「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業(労働者調査)」

男性育休制度の構成

法定の男性育休制度は、2つの休業制度の組み合わせから成る

Child Care Leave = Paternity Leave + Parental Leave

(育児休業) (産後8週間まで) (子が1歳に達するまで)

○産後8週間: 妻は産褥期のため安静が必要→夫が家事・育児

妻の産後ケアと新たな子育て生活のセットアップ

→妻の就業の有無にかかわらず共通課題

2021年改正
育児・介護
休業法の対象

○子が1歳に達するまで: 妻の復職→夫が家事・育児

女性の早期復職による就業中断期間の短縮

→妻の就業状況によって多様なニーズ

均等政策の
中心課題

2021年改正育児・介護休業法の次の課題

◎期待できる効果:

妻の出産直後に育休以外の制度を利用して仕事を休んでいた男性が、育休を取るようになる可能性⇒男性育休取得率上昇!

※長期1回より短期分割取得という考え方は年休等の短期休暇を柔軟に取りながら育児をする男性の現状と整合的

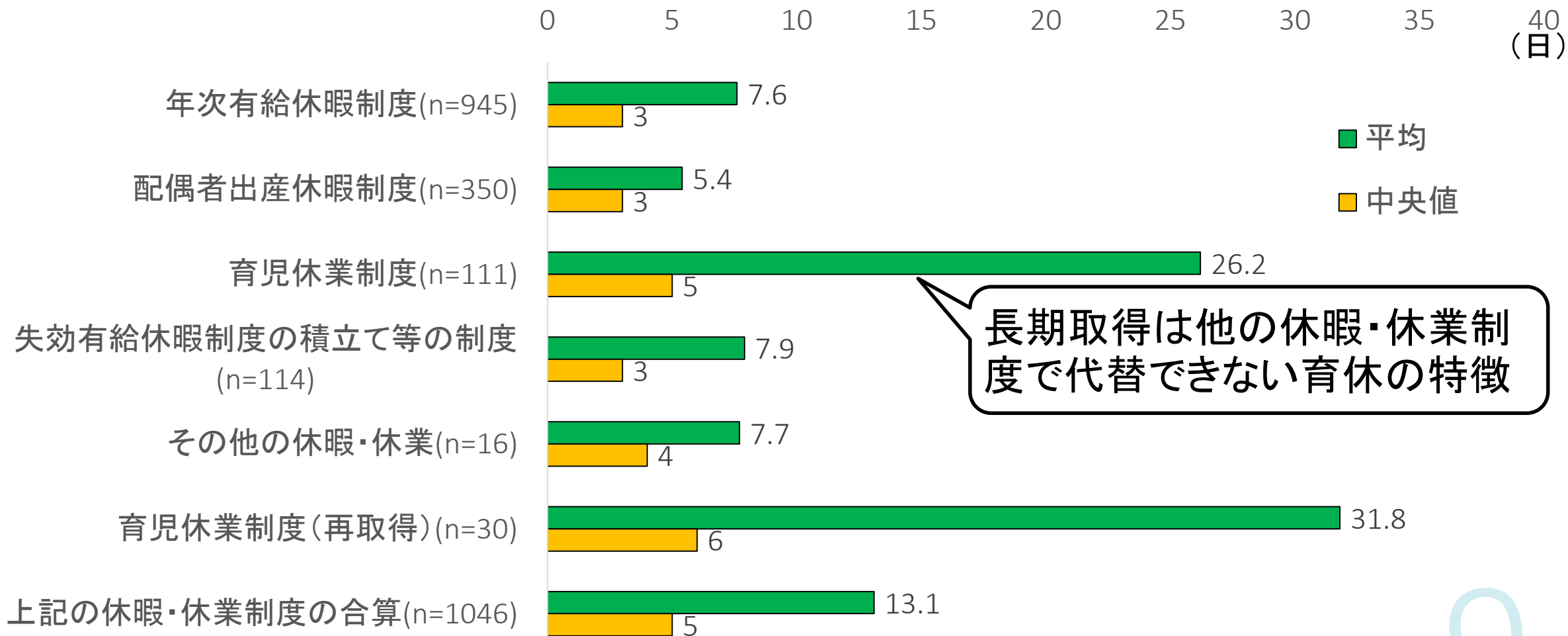
※個別周知・意向確認によって育休取得意識が高まる可能性も
⇒年休等の制度より育休の方が良いといえるか?

⇒男女雇用機会均等・女性活躍につながるか?

Ⅲ 2021年改正後の課題

末子の出産・育児を目的とした休暇・休業の取得期間 (男性正社員)

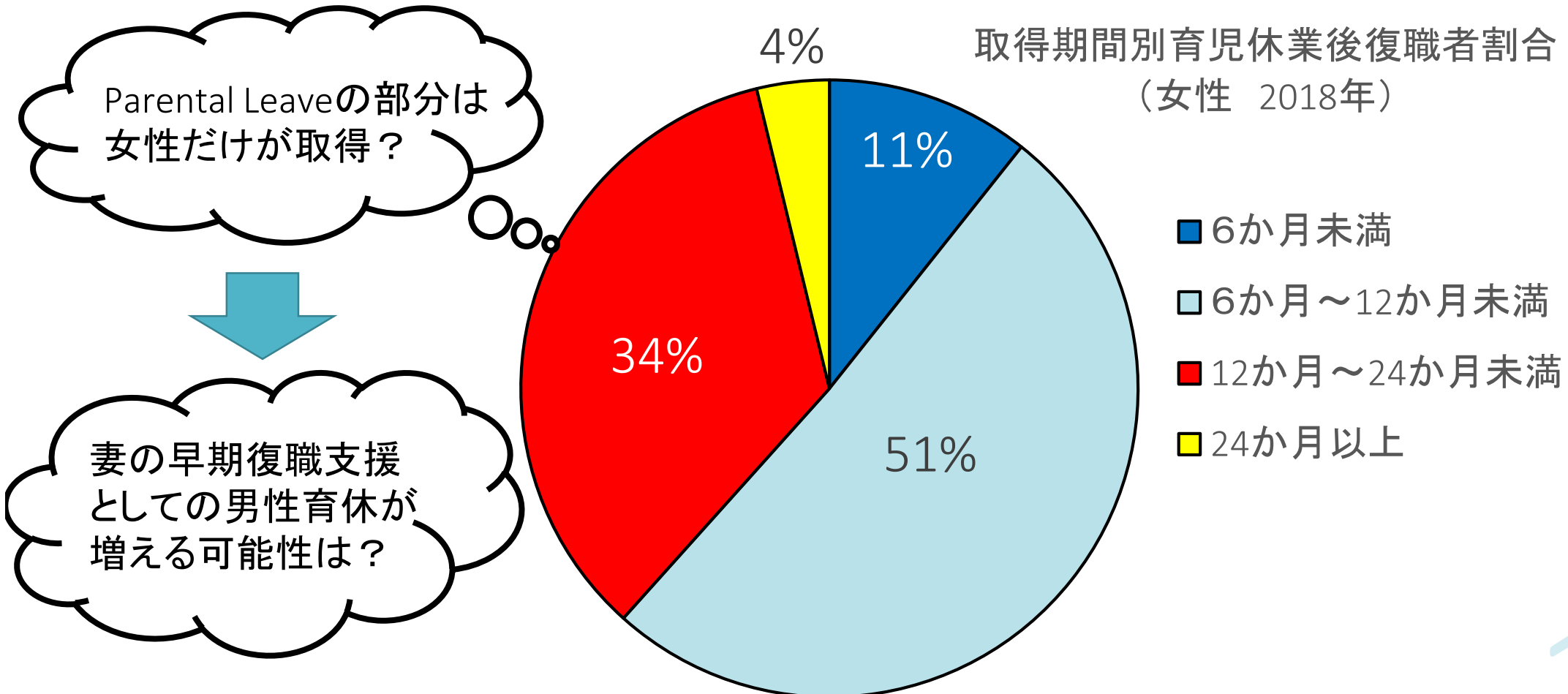
合算の平均日数は13.1日だが、育休は他の休暇・休業制度に比べて長い



資料:厚生労働省(2018)「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業(労働者調査)」

女性の育休取得期間

法定延長期間に相当する「12か月～24か月未満」が34%



資料：厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」

おわりに

育休取得者の「量」(人数)の問題は改正法で大きく改善するはず
⇒ 今後は育休取得の「質」(取り方)にも注意を向けることが重要

◎ 男性育休は多面的: 目的が曖昧になりやすい

= 取得率の数値ばかり追求するのは本末転倒(それは育休信仰)

= 男性育休は何を実現するために必要なのか?

それが実現できる取り方をする取得者を増やすことが重要

○ 子育て支援なら: 出産・育児を理由とする働きづらさ・

休みづらさの緩和・解消につながっている?

○ 男女雇用機会均等なら: 女性活躍につながっている?

= 育休取得率の先を見据えた取組みを