

③高い母親の就業率

ポルトガルはイタリアやスペインなど他の南ヨーロッパ諸国と異なり、母親の就業率が高い国である。表1に示された数値の他、両親と住む子どもの6割以上のフルタイムの共働き家庭となっている。男性稼ぎ手モデルからの転換は、主に90年代に起こったといわれている(The Social Issues Research Centre 2012)。

6 育児休業制度改正の目的の達成のために必要な制度設計--4ヶ国との比較から

前節までに、日本の育児休業制度の課題を考えるうえで重要だと考えられる比較項目、その項目を中心とする各国の特徴を整理した。最後に、「はじめに」で設定した制度改正の目標に照らして、各国の制度がどのように参考になりうるのかを検討していきたい(図表1-1を参照)。

(1) 女性が出産後も離職せずにすむ仕組み作り

第1の目標として女性が出産後も離職せずにすむ仕組み作りをあげた。この目標に対して必要な制度設計は、子どもひとり当たりに対して休業給付を受けられる最大期間(図表1-1の⑤、図表1-2の「家族」部分)と、保育が保障される最低年齢(図表1-1の⑩、図表1-2の☆)とのギャップをなくすことであるといえる。ノルウェー、スウェーデン、ドイツの3ヶ国については、1歳から必ず保育に入れて、それ以上の休業が家族に対して保障されているため、休業中は家族で保育をし、休業期間が終わると集団の中で保育をするということが社会に制度化されていると考えられる。ポルトガルでは、無給の休業を合わせても幾分ギャップが残るが、実質的には多くの保育が確保されている。日本の場合、地域によっては1歳6ヶ月までの延長を使うことで1歳を過ぎた最初の4月から保育園に入所が可能になるケースも多いが、東京などの大都市圏の待機児問題に見られるように、制度上の期間のギャップには課題があるといえるだろう。もちろん、保育の場所が確保されても戻ってからの働き方が、両立の可否に大きく影響するので、育児休業と保育の制度だけで解決する問題ではないが、少なくとも育児休業制度と保育制度の設計に際して相互の整合性が重要であることは、3ヶ国の例から指摘できるだろう。

(2) 父親が子育てに関わることの出来る仕組み作り

第2の目標である父親が子育てに関わることの出来る仕組み作り、についてはどうだろうか。第1の課題が解消されて、育児休業と保育の時期のギャップが解消されたとしても、その育児休業を母親がずっと取得することになっては、結局父親の子育てを促進することにはつながらない。それを避けるための仕組みを比較の中から3点示しておこう。

a) 父親が育休の権利を放棄した場合に家族単位で失われる期間（図表1-1の⑩の期間、図表1-2の家族部分と母親部分の差）を適切に設定する。

すでに述べたが、パパ・クオータの意義は、この期間、すなわち母親が取得できない（厳密に言えば給付を受けられない）期間にある。ここを埋めるために、父親が取得するというインセンティブが働くのである。日本以外の4ヶ国ともに、1-3ヶ月このような期間がある。日本のパパ・ママ育休プラスの2ヶ月はこの期間に相当するが、図表1-2の2段目のモデルに示すように、保育所の待機による1歳6ヶ月までの延長を利用すると、母親が取得できない期間は存在しないことになってしまう。実際に2011年度に育児休業から職場に復帰した母親のうち3割近くが、1年を超える育児休業を取得している。これが可能になる制度は、父親の取得に対してはインセンティブを弱めることになっていると考えられるだろう。

この問題点を解消する方法としてどのような修正が考えられるだろうか。まずパパ・ママ育休プラスの効果を弱めている、保育所入所待機の場合の特例の再考である。1年を超えて延長する場合はパパ・ママプラスと同様、取得者を交替しなければならないルールにすることが考えられる⁴。つまり親一人あたりの最大取得（給付）期間は1年ということについて例外を設けないという仕組みである。この変更は、すでに多くの母親が行使してきた権利を奪うことになるため、反対も予想される。18ヶ月を超える延長を認め、その部分は交替が必要ということにすれば、権利の縮小は避けられるが、効果は小さくなると思われる。そもそも、北欧で進められてきたパパ・クオータの期間の増加は、これと同様に母親が選択できる期間を短くしてきた歴史に他ならないということは理解しておく必要があるだろう。

一方、2014年の雇用保険法改正によって、給付金が休業を取得した親それぞれについてはじめの6か月だけ休業前賃金の67%になり、その期間を過ぎるとそれまでと同じ50%になるという仕組みが導入されたことは、母親が給付を受けられない期間が存在するのと類似のインセンティブを生む可能性がある。収入がある程度拮抗する夫婦であれば、母親が産後休業終了後の育児休業を6ヶ月取得したところで終了し、父親が交替で育児休業を取得した方が、世帯収入の減少を抑えられるのである。この効果については今後の検証が望まれる。

父親の育児休業取得率の指標として、期間の長短にかかわらず取得した割合を用いており、それすら非常に低い割合であるが、今後この数値が上昇していった段階で、スウェーデンやノルウェーのように、取得日数の父母の差に関する指標も導入していく必要があるだろう。

b) 上記の期間に高率の給付（80-100%）（図表1-1の⑧）

次に、父親の取得を促すしくみになっているものとして、高率の給付金があげられるだろう。スウェーデンでは77.6%、ノルウェーとポルトガルでは期間を短縮することにはなるが100%の所得保障のうえで休業を取ることが可能である。日本では2014年までは50%の所得

⁴ この場合、父親が単身赴任や離別などの場合は例外にするなどの措置は必要だろう。

保障であったため、男女の賃金格差の大きさとも重なって、父親が取得した場合の経済的な損失が大きかった。この点で2014年の改正で取得開始から6ヶ月間が67%に上昇したことは、取得率の高い国々の水準に近づいたことを意味する。ボーナスの部分は入らないが、社会保険料の控除と所得税等の控除の分を考慮すると手取りで休業前の80パーセント程度の収入が確保されるということが認知されれば、1、2ヶ月程度の取得の現実性は高くなる可能性がある。もちろん、ポルトガルやノルウェーのように実質的に100パーセントの保障がされれば、より取得のハードルが下がるだろう。

c) 母親出産直後の父親休業（図表1-1の③④、図表1-2の父親部分の左端）の取得義務化

上記のa) やb) のようなインセンティブが作られたとしても、日本のように父親の育児休業取得者がきわめて少数である段階では、職場の中で育児休業の取得しづらい雰囲気解消することは難しいかもしれない。その点で、ポルトガルのように、産休期間に相当する時期の父親の育児休業取得を義務化することは一考に値する方策であるだろう。10労働日が義務というポルトガルの制度に従えば、週末など元々の休業日を含めると2週間職場を離れることになる。男性労働者も出産ともなって一定期間仕事を離れることがあるという認識を職場に広めることにつながり、また父親本人にとっても、母親と同時に長時間乳児の子育てに関わることで、その後の単独での育児休業取得を視野に入れるきっかけになる可能性がある。

d) その他に参考にできる制度や検討すべきポイント

さらに比較を進めると、他の国々とりわけ北欧において、取得時期の延長や取得単位の柔軟性（パートタイム取得など）、取得の仕方の柔軟性が高いことが明らかになった。日本において、まとまった期間仕事を離れる難しさを考えると、こうした柔軟な取得方法を認めることで、父親の取得が容易になる可能性も考えられる。

もう一点、日本とその他の4ヶ国の制度の大きな違いとして、両親が同時に給付を受けられる期間の違いがある。日本は1年間が個人の権利として与えられているため、他の4ヶ国と比べると非常に長い。父親が主たる養育者になる機会を阻む可能性もあるが、日本のように母親の就業率が低い社会では、まず父親が子育てを日常的に経験する機会を作るしくみとして現段階では有効であるといつてよいだろう。ただし、北欧をはじめ比較した国々では、出産直後の期間を除いて、同時給付は例外的な状況だということは理解しておく必要があるだろう。

以上見てきたように、たびたびの制度改正を経ても父親の育児休業取得率がきわめて低い日本社会において、取得率の上昇に成功した国々の取り組みに学ぶべきことは、まだなお大きい。

参考文献

- Blum, Sonja and Daniel Erler. 2014. "Germany Country Note." Pp. 137-44 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss: Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Brandth, Berit and Elin Kvande. 2014. "Norway Country Note." Pp. 226-33 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*,
- Duvander, Ann-Zofie, Linda Haas and C. Philip Hwang. 2014. "Sweden Country Note." Pp. 291-300 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss: Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Erickson, Morgan 2012. "Maternity & Paternity Leave in Sweden." *Your Living City: Style Substance*. Stockholm: Available at <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden>
- Moss, P, 2014, *International Review of Leave Policies and Research 2014*, Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Nakazato, Hideki and Junko Nishimura. 2014. "Japan Country Notes." Pp. 192-200 in *International Review of Leave Policies and Related Research 2014*, edited by P. Moss: Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- The Social Issues Research Centre. 2012. "The Changing Face of Motherhood in Western Europe : Portugal." : Available at: http://www.sirc.org/publik/motherhood_in_Portugal.pdf
- Wall, Karin. 2014. "Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?". *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers* 12(2):196-210. doi: 10.3149/fth.1202.196.
- Wall, Karin and Mafalda Leitão. 2014. "Portugal Country Note." Pp. 242-50 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- 厚生労働省, 2017, 「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」『第 179 回労働政策審議会雇用均等分科会資料 1』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000148111.html> 2017 年 1 月 31 日閲覧)
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004) 『男性の育児休業：社員のニーズ、会社のメリット』中央公論新社.
- 中里英樹 (2013) 「日本の育児休業制度の現状と課題：父親の育児休業についての国際比較の視点から」『異文化接触のダイバーシティ』甲南大学総合研究所叢書 115, 83-94.
- 松田茂樹 (2012) 「それでも男性の育児休業が増えない理由」『Life Design Report』: 32-4.
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス：実証と政策提言』日本経済新聞出版社.