

男性はなぜ育児休業を取得しないのか

武石恵美子

なぜ男性の育児休業が問われるのか

仕事と家庭の両立支援施策は、女性の職業キャリアの支援という視点からその重要性が論じられてきた。わが国では勤続パターンに男女間の大きな差異が存在し、その主要な原因の一つが、女性が男性に比べて家族的責任をより重く担っていることにある。なかでも育児は、女性の就業継続の大きな阻害要因であることから、育児休業は両立支援策の重要な柱と位置づけられてきた。

それでは男性の育児休業の問題を検討することは、どのような意義があるのだろうか。

父親が育児にかかわることがどれだけ重要かについては、すでにさまざまな議論が積み重ねられ、繰り返し強調されてきた¹⁾。にもかかわらず、現実には父親の育児へのかかわりは限定的で、「父親不在」といわれる状況が続いている。父親の育児参加の規定要因に関する研究は家族社会学の分野等で蓄積され、父親の時間的余裕が重要であることが明らかにされてきた²⁾。男性が一定期間仕事時間をゼロにして「育児休業」を取得することは、男性の育児参加の象徴であり、父親役割の強化、さらには母親の育児負担を軽減することによる母親の育児の質の向上といった意義をもつ。

さらに、「育児休業」に着目する場合、制度が職場において提供されることから、人事管理の中でこの問題をどうとらえるか、という視点を据える必要がある。これまで、人事管理の視点からこの問題を掘り下げた研究は少ない³⁾。女性の育児休業に関しては、多くの職場でそれを受け入れる環境が整備されつつあるが、男性の育児休業は、女性の場合とは異なる受けとめ方がなされる場合が多く、女性の育児休業取得者が増えれば自然と男性取得者も増えるとは考えにくい。

しかし、これまでのように女性だけが育児休業

を取得するという状況が続けば、女性の雇用コストは男性に比べて割高なものになってしまうため、職場の男女雇用機会均等を推進する上で障害となる。また、共働き夫婦のうち、妻だけが育児休業を取得すると、妻の勤務する企業は夫の勤務する企業に比べて夫婦の育児コストを過重に負担することになる。女性の就業支援に熱心な企業が常に子育てのコストを負担し続けるのは不合理で、子育て負担を企業間で平準化していくという点からも、男性の育児休業取得を進める必要がある。

何よりも、従業員の働く意欲を引き出して労働の質を高めるためには、従業員の就業ニーズを踏まえた人事管理を行うことが不可欠である。男性従業員の意識は、仕事中心から仕事と家庭の両志向へと変化してきており、この意識の変化に対応した人事管理を行わなければ、従業員のモチベーションの維持が難しくなり、経営にも悪影響を及ぼすことになる。したがって、仕事と子育ての両立の問題が男女労働者に共通の問題となっていることを経営者は認識し、それを前提としたマネジメントを行うことが求められているのである。

低調な取得率

男性の育児休業の取得の現状を確認しておこう。

現在、男性の育児休業の取得率（配偶者が出産した男性に占める育児休業取得者の割合）は0.33%で、女性の取得率64.0%に比べ、はるかに低い。育児休業取得者に占める男性の割合は1.9%である（厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査」、事業所規模5人以上）。また、これまでに男性の育児休業取得者が1人でもいたとする企業は5.9%、9割以上は男性の育児休業取得実績のない企業である（ニッセイ基礎研究所（2002））。

以上のデータは、事業所を通じて従業員の育児休業取得の状況をみた調査である。一方の個人を

直接対象にしたデータを見ると、子どもが半年前に生まれた夫婦のうち、「勤め（常勤）」の母親で育児休業を取得している（予定を含む）割合は80.2%、父親で育児休業を取得している（予定を含む）割合は0.7%である⁴⁾。

1カ月間に育児休業日が20日以上あることを条件に雇用保険制度から支給される育児休業給付金の支給実績（初回受給者数）をみると、給付金制度開始時の1995年度には女性約6万人に対して男性は117人、2002年度は女性9万8000人に対して男性は298人、8年間の累計で女性は約60万人、男性は1600人程度となっている。

さらに公務員について、人事院の実施する「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査（2002年度）」でみておくと、育児休業の取得率は、男性0.5%、女性92.0%と、女性は民間企業に比べて高いが、男性の低さは民間企業と違いがない。

さまざまなデータを並べてみたが、いずれも、男性の育児休業取得者がきわめて少ないことを示している。

育児休業のニーズはあるのか

育児休業は、労働者からの請求を前提とするものであるため、男性本人、あるいは妻が休業を望まなければ、取得率が低くてもやむをえない。

そこで子育て期にある男性の育児休業取得の意向をみると、「ぜひ機会があれば育児休業を取得する」が7.4%、「取得する希望はあるが、現実的には難しい」が36.0%と、育児休業を取得したいと考える男性は半数弱、強い希望を持つ男性は1割程度存在している（子ども未来財団「子育てに関する意識調査」（2001）⁵⁾）。一方で、妻の夫に対する育児休業取得の希望についてみると、「ぜひ機会があれば育児休業を取得してほしい」とする割合が15.4%と、男性の2倍である。

ただし、希望の有無以前に、男性が育児休業を取得できること自体が十分認知されていないという問題もある。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%（女性（常勤）は4.5%）、「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%（女性（常勤）は2.6%）と、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「第1回21世紀出生児縦断調査」（2002））。育児休業を取得したいという以前に、男性の育児休業にまで思い至らない、すなわち休業ニーズが埋もれてしまっているのである。

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さそうである。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よう。

女性の育児役割が強調される社会

それではなぜ、男性の育児休業の希望が潜在化し、実際の休業取得に結びつかないのだろうか。休業を取得できたのに取得しなかった理由で最も多いのが、男性の場合、「自分以外に育児をする人がいたため」（57.3%）である（図）。これは女性と大きく異なる傾向であり、男性の育児休業取得の低調さを説明する重要な要因といえる。

わが国では、多くの女性が妊娠や出産を契機に仕事を辞めるという実態がある。厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（2002）によれば、第1子出産の1年前には、73.5%の女性が仕事に就いているが、出産半年後までに、そのうちの67.4%は仕事を辞めている。出産前から無職の女性も含めると、第1子出産後に仕事に就いている女性は24.6%にすぎない。さらに1年経過後の状況をみても、有職の母親は全体の31.1%にとどまっている（厚生労働省「第2回21世紀出生児縦断調査」（2003））。

この背景として、「育児は女性の役割」という性別役割分業に根ざした意識が根強い点があげられる。国際比較をしても、日本の性別役割分業意識は強く、男性の育児時間の短さにそれが反映されている（内閣府（2003））。こうした意識が社会一般に存在する以上、職場の中にも同様の価値観が存在する。女性が育児休業を取得する場合に比べると、男性が育児休業を取得する場合のほうが、職場の人の抵抗ははるかに大きい（ニッセイ基礎研究所（2002））。ちなみに、介護休業は男性の取得が比較的多くなっており、育児休業と対照的で

ある。

多くの女性が妊娠・出産を契機に仕事を辞めて家事・育児をもっぱら担当するようになるため、幼い子どもを持ちながら共働きをする労働者は、職場の中では少数派となっている。

この「数」の問題は重要である。社会全体として働く母親は少数派であるが、職場の中に限定すると、子育てと仕事のバランスの問題は、子どものいる女性にとってはお互いに共有できる問題となる。ところが、幼い子どもがいる男性は上述のように妻が専業主婦というケースがほとんどである。育児休業を取得する必要性が相対的に高いと考えられる共働きの男性は、職場の男性の中では少数派となり、「自分だけが休業を取得する」という状況から、育児休業取得の希望を言い出しにくい、あるいは周囲が男性の育児休業を特別視する、という意識につながっていくと考えられる。

男性は昇進への影響を心配して長期休業が取得しにくいとの見方がある。近年、若年層を中心に管理職志向が低下傾向にあるが、それでも「自分だけ」昇進が遅れることは回避したいという意識があれば、育児休業取得の阻害要因となろう。

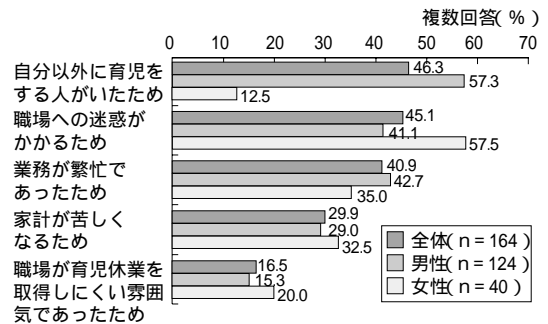
また、男性が育児休業を取得しない理由として、休業に伴い収入が減少するため、賃金の安い妻が休業を取得した方が合理的である、という意見がある。しかし、ニッセイ基礎研究所(2002)によれば、妻の方が収入が多い場合でも、妻が休業を取得するケースが多く、夫婦間の収入の多寡よりも女性の育児役割から説明する方が整合的である。

職場における課題

男性の育児休業を考える際には、こうした意識の問題に加え、職場のマネジメントの問題も考える必要がある。

従業員の育児休業に伴う職場での大きな問題は、休業者が担当していた仕事をいかに処理するかという点である。休業を取得しなかった理由として、「業務が繁忙であったため」「職場への迷惑がかかるため」をあげる男性は4割にのぼる(図)。育児期にあたる30代男性は、とりわけ労働時間が長い傾向にあり、忙しい職場で長期休業を取得すると上司や同僚に迷惑をかけるのではないかとの

図 育児休業を取得しなかった理由(上位五つ、育児休業を利用できたのに取得しなかった者)



資料出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査(個人調査)」(厚生労働省委託調査, 2002)

注：上位5項目のみを掲載。

遠慮が、休業取得の阻害要因となっている。

特に男性は、女性に比べると、基幹的業務、判断業務に就くことが多い現状にあるため、職務の特性上、臨時的な代替要員を雇用して対応するのは難しい。加えて、一般に男性は女性に比べて育児休業期間が短い傾向にあることから、代替要員の手当てをせずに、職場のメンバーに仕事を割り振るなど、職場内で対応するケースが多い(ニッセイ基礎研究所(2003))。したがって、男性が休業を取得したくても、結果として職場のメンバーの仕事量を増やし負荷をかけることになってしまうことから、それを懸念して、結局休業しないという選択がなされているケースも多いと考えられる。

たとえば、男性の育児休業取得実績が多い運輸業A社の現業部門では、常にさまざまな理由による欠員に備えて代替要員をプールしており、育児休業者の仕事もこの代替要員により対応する。同社では、代替要員の制度のない間接部門と比べると代替要員を配置している現業部門で育児休業取得者が圧倒的に多く、代替要員の仕組みが男性の休業実績を促進していることが考えられる。

企業の中で男性の育児休業取得者が増えることは、基幹的な役割を担う労働者の休業への対応という意味において、例えば総合職女性が育児休業を取得する際の職場対応の問題へとつながっていく。さらに、このような対応を進めるなかで、仕事の効率的な進め方や情報共有化の仕組みづくりが発展していくことが考えられる。

制度面での課題

法定の育児休業制度は、男女労働者を等しく対象としているが、実際に男性が育児休業を取得しようとする際には、制度面の課題も存在している。

第1に、配偶者が育児に専念できる場合の取り扱いである。現行育児・介護休業法では、「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者⁶⁾については、労使協定に当該労働者が育児休業をすることができないものとして定められた場合は育児休業の申し出を拒むことができることになっている。こうした労働者を制度の対象外としている事業所は77.4%にのぼる（厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査」、事業所規模5人以上）。育児期は無業の母親が多いことから、妻の出産後8週間（配偶者の状況にかかわらず男性が育児休業を取得できる期間）を超えた期間について、育児休業の対象とならない男性が多いという状況になっている⁶⁾。

第2に、休業取得の柔軟性の問題である。育児・介護休業法においては、育児休業は1回の連続した期間を原則としており、労働者が1人の子の育児のために休業を分けて取得することができない制度となっていることが多い。このため、共働きの夫婦が育児休業をシェアしようとしても、そのパターンは制限される。また、たとえば週のうちの特定曜日を休むといった形での休業は、「育児休業」ではなく「育児短時間勤務」のバリエーションとなるため、所得保障の対象にならない。

第3に、所得保障の問題がある。現行制度の育児休業給付は、雇用保険制度において休業前賃金の40%が保障されているが、男性が取得することを考えた場合にどの程度の給付が必要か、という点から、所得保障のあり方を給付の財源を含めて検討することが必要であろう。

研究の課題

これまで、育児休業を取得した男性が極端に少なかったことから、男性の育児休業取得を促進する要因等の解明はできていない。従来から仕事と生活のバランスがとれる働き方への転換を多くの男女労働者が望んできたが、その進展は遅い。男

性の育児休業取得の拡大は、その端緒となる可能性が大きく、男女を含めたワーク・ライフ・バランスの問題へと発展していくものであり、このテーマが掘り下げられていくことが期待される。

次世代育成支援の取り組みの中で、男性の育児休業を拡大するためにどのような政策対応が必要かを問う意義は大きく、上述したような現行制度における課題を検討していく必要がある。また、男性の育児休業促進策として、男性に休業のうちの一定期間を割り当てる制度、すなわちノルウェーで実施されているような「パパ・クオータ」をわが国でも導入すべきではないかとの意見がある。北欧諸国と日本とでは、女性の労働力率等をはじめ社会背景や働く人の意識等にも違いがあるわけだが、こうした制度導入がわが国の社会でどれだけ有効に機能するのか、といった点も今後検証が求められる点となる。

- 1) たとえば柏木編（1993）など。
- 2) Ishii-Kuntz, M. and Coltrane, S. (1992), 加藤ほか（1998）などの研究では、父親の時間的余裕が父親の育児参加を促進することを導いている。
- 3) 佐藤・武石（2004）では、男性の育児休業の問題を人事管理の視点から取り上げている。
- 4) この調査は、勤め先規模1~4人の事業所が含まれている点、および公務が含まれている点が、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」とは異なる点である。
- 5) このデータが、厚生労働省が2002年9月に策定した「少子化対策プラスワン」における男性の育児休業取得率の目標値「10%」の根拠となった。
- 6) 男性の育児休業取得促進のため、こうした制限を外す企業もでてきており、日本経済新聞（夕刊）2004年3月3日付記事では、富士ゼロックス社の例が紹介されている。

参考文献

- Ishii-Kuntz, M. and Coltrane, S. (1992) "Predicting the Sharing of Household Labor: Are Parenting and Housework District?", *Sociological Perspectives*, Vol. 35, No. 4.
- 加藤邦子・石井クンツ昌子・牧野カツコ・土谷みち子（1998）「父親の育児参加を規定する要因——どのような条件が父親の育児参加を進めるのか」『家庭教育研究所紀要』No. 20。
- 柏木恵子編著（1993）『父親の発達心理学——父性の現在とその周辺』川島書店。
- 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』中公新書。
- 内閣府（2003）『平成15年版 男女共同参画白書』。
- ニッセイ基礎研究所（2002）『男性の育児休業取得に関する調査報告書（厚生労働省委託調査研究）』。
- （2003）『男性の育児休業取得に関する研究会報告書（厚生労働省委託調査研究）』。

（たけいし・えみこ ニッセイ基礎研究所主任研究員）