

## 問題提起 ・ 論点整理

# 男性育休の考え方

JILPT主任研究員 池田 心豪

## I 男性育休の現状

### 男性の育休取得率はまだ低い

これから「男性育休の考え方」というタイトルで、この問題の論点整理と今後のディスカッションに向けた問題提起をしたいと思います。

初めに、男性の育児休業の現状をデータで確認します。シート1は、男女の育休取得率の推移をグラフで示したものです。男性の取得率は右肩上がりです。

2020年は初めて10%を超えて12.65%となりました。この数値については、政府が目標としていた13%に一歩及ばなかったという見方もできれば、四捨五入すれば何とかクリアしたという見方もできる水準です。

しかし、上の折れ線で示している女性の育休取得率が一貫して80%を超えていることと比べると、男性の育休取得率はまだまだ低いのが現状だと言えます。

### 男性の育休取得期間は短い

また、男性の場合は、育休取得期間が短いという特徴もあります。女性の場合は、産休から連続して育休を取るということが一般的であり、その場合、子どもが1歳に達するまで、あるいは、それ以上の期間を月単位で取得するということになります。

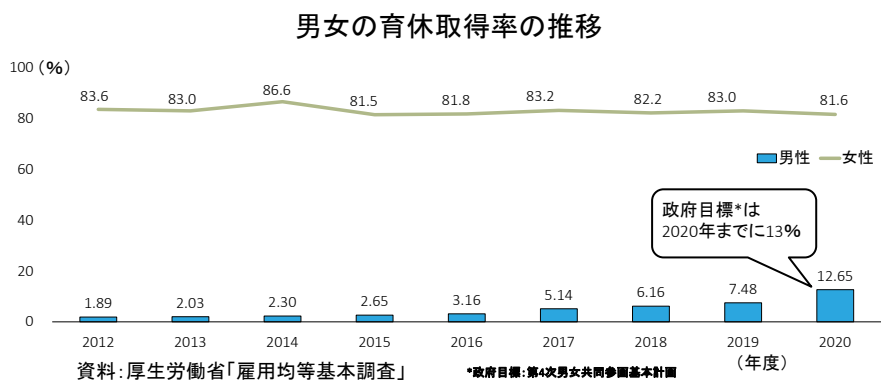
しかし、男性の場合は、シート2にあるグラフが示すとおり、1か月以上の取得者は少なく、多く

が2週間未満という短い期間になっています。今後の育休取得促進ということを考えたときに、男性の場合は、この5日未満という非常に短い期間の取得者が一定程度いるという点が、1つ大きなポイントになります。

この程度の期間であれば、わざわざ育休ではなく、年次有給休暇などを取得すればいいのではないかと思います。実際、仕事を休んで子育てにあたったという男性が利用した制度をみても（シート3）、育児休業制度よりも年次有給休暇制度を利用

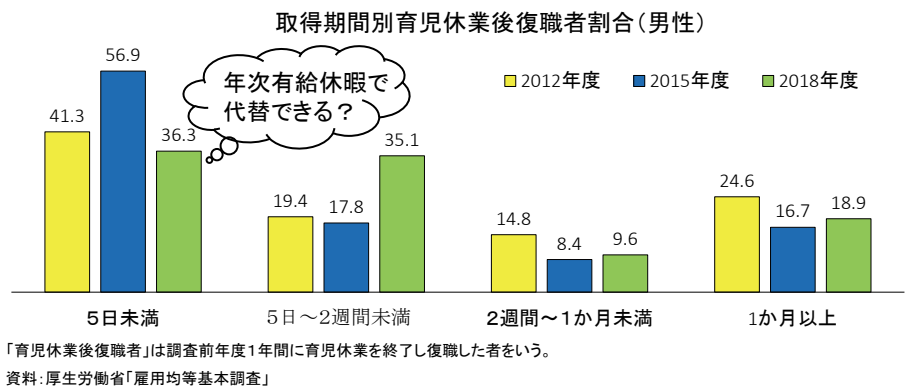
## シート1 男性の育休取得状況

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



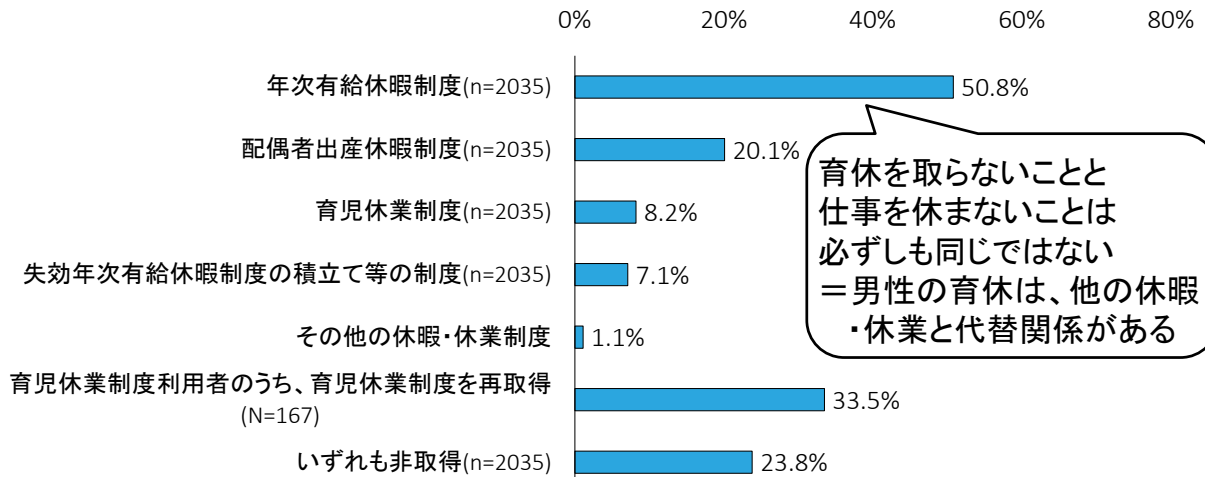
## シート2 男性の育休取得期間

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



## シート3 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い



育休を取らないことと仕事を休まないことは必ずしも同じではない  
= 男性の育休は、他の休暇・休業と代替関係がある

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)」

しているケースが多いことがデータで明らかになっています。この点も、女性の育休とは違う、男性の育休の1つの特徴が表れているところです。女性の場合は先ほど述べたとおり、産休から連続して育休を取ることで、取れないということは仕事を休めない、すなわち復職しないといけないということを意味しますが、男性の場合は、仕事は休めるのだけれども育休を取っていないのです。

### 他の休暇制度との代替関係

そのため、男性の育休取得促進を考えるときには、休めない人を休めるようにすることはもちろん大事なのですが、他の休暇・休業制度との代替関係を考慮する必要があります。そうは言っても、大事なことは子育てに参加することなのだから、休む制度が育休でも年休でも別に関係ないではないか、育休の取得期間が長くても短くてもどちらでもいいではないか、といった考え方もあります。

しかし、法律は、男性育休というものを他の休暇・休業制度と区別して、独自の制度としてつくっています。男性に期待される子育て参加のあり方や、子育て参加をするためにはまとまった休業が必要になるということが念頭に置かれているということ、を、再確認しておきたいと思います。

## II 男性育休の目的

### 男性育休は2つの休業制度の組み合わせ

男性育休制度の構成を、シート4で簡単にまとめました。整理しやすいので英語で示すと、育児休業制度は、女性も含めて一般的に、チャイルドケア・リーブ (Child Care Leave) と訳されます。これが、男性の場合は2つの休業制度の組み合わせでできているところがポイントです。

1つが、パタニティ・リーブ (Paternity Leave) で、女性の場合は、産休として取る休業になりますが、男性の場合は育休に含まれています。もう1つは、ペアレンタル・リーブ (Parental Leave) で、女性が産休の後に取る育児休業のことですが、この部分を男性も取ることができる制度設計になっています。つまり、今回の法改正の前から、男性はパタニティ・リーブを

### シート4 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

1回、その後にペアレンタル・リープをもう1回取れるという制度設計になっています。

## 2つの休業をそれぞれ取れたほうが良い

そうすると、先ほど見てきた男性育休取得率は、このパタニティ・リープとペアレンタル・リープの両方が含まれている数値になるわけです。ここで、別にパタニティ・リープでもペアレンタル・リープでも、どちらでもいいではないか、とにかく育休が取ればそれでいいではないかという考え方も確かにあるとは思いますが、パタニティ・リープとペアレンタル・リープでは、男性が子育てにあたる際に想定している場面が違います。パタニティ・リープはパタニティ・リープとしてしっかり取れたほうがいいし、それとは別に、ペアレンタル・リープはペアレンタル・リープとして取れたほうがいいです。

## 妻の早期復職を支援する男性育休

再確認しますが、パタニティ・リープは、女性の場合は産休の期間にあたります。その目的は、産後の母体の回復です。

女性は母体回復のために安静にしていなければいけない時期なので、家庭のことはなるべく控えて休む。そのぶん、男性がまとまった期間、育休を取って、通常の家事や子育てに関わること、また、新たな子育て生活に向けた準備などに充てるという時期になります。

2021年の育児・介護休業法改正では、この部分をもっと取りやすくしようと思いました。これにより、育休取得率が上がって、育休を取る人が増えるから「これでもう、めでたし、めでたし」と終わらせるのではなく、「ペアレンタル・リープのほうも放っておいては駄目ですよ」という話なのです。

ペアレンタル・リープの部分は、女性が産休明けに取る育休ですから、女性にとってはもう少し子育てに専念できるという側面があると同時に、やはり、「いつ復職しますか」という話が背中合わせになります。この時期に男性が育休を取ると、そのぶん早く、妻は復職できるわけです。これによって産後の就業中断期間を短くすることができ、仕事を離れることによって受けるキャリア上のロスや不利を小さくできるというメリットがあります。

## 集団的アプローチから個別対応へ

もともと育児休業法が男女雇用機会均等法から独立してできたという経緯をふまえると、ペアレンタル・リープの部分を男性が取ることが、均等政策としては中心的な課題となります。

しかし、実は妻の就業状況によって、いつ、どのぐらいの育休が男性に必要なかというのは一人ひとり異なります。今回、義務化された企業における個別周知や取得意向確認（＝労働者または配偶者が妊娠・出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対して新制度・現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認する）でも、ニーズは一人ひとり変わってくるので、やはり個別対応になります。

これに対して、産後8週間の母体のケアは就業の有無にかかわらず必要なことです。妻がフルタイムワーカーでもパートタイムでも、また専業主婦であっても、一律に男性が育休を取りましようと言いやすい時期になります。つまり、集団的なアプローチができます。産後8週間でまず、しっかりと育休を取れるようにすることは、そちらのほうが取りかかりやすいという面もあるのですが、「そこで終わらせては駄目ですよ」ということを再確認しておく必要があると思います。

## Ⅲ 2021年改正後の課題

### 取得率は上昇しても課題は残る

そのように考えると、今回の2021年の改正育児・介護休業法が施行されれば、今後、育休取得率の上昇が見込まれると思います。しかし、その後に、まだまだ残っている課題があるということも明らかになると思います。

期待できる効果をもう1回念押ししておきたいと思いますが、それは何といたっても、パタニティ・リープの部分、妻の出産直後に、育休を取る男性が増えるだろうということです。特に、もともと年休など他の休暇を使って休むことができていた職場の男性は、個別周知や取得意向確認によって、年休ではなく育休を取ろうと思うようになる。あるいは、分割取得できるのであれば、まず、短い期間で取ってみようかなと思う

ようになる。そういうことで、男性育休取得率が上昇していくことは容易に想像がつくわけです。

### 次の課題は育休の取り方

しかし、本当になのでしょうか。冒頭で述べた他の休暇・休業制度の代替関係がこれで解消するかとい

うと、やはり、短い期間の休暇・休業という面では、年休のほうが取りやすい・使い勝手がいいという面は残るのではないかと思います。そうすると、次の課題は、他の休暇・休業制度では代替できない、育休ならではの休み方で子育てをすることを、いかに男性に、浸透させていくか、になろうかと思います。

さらに、その先の課題としては、ペアレンタル・リーブの部分もしっかり見据えて、男女雇用機会均等や女性活躍につながっていくような男性の育休の取り方が、浮上してくるのではないかと思います。

### 男性も育休の長期取得を

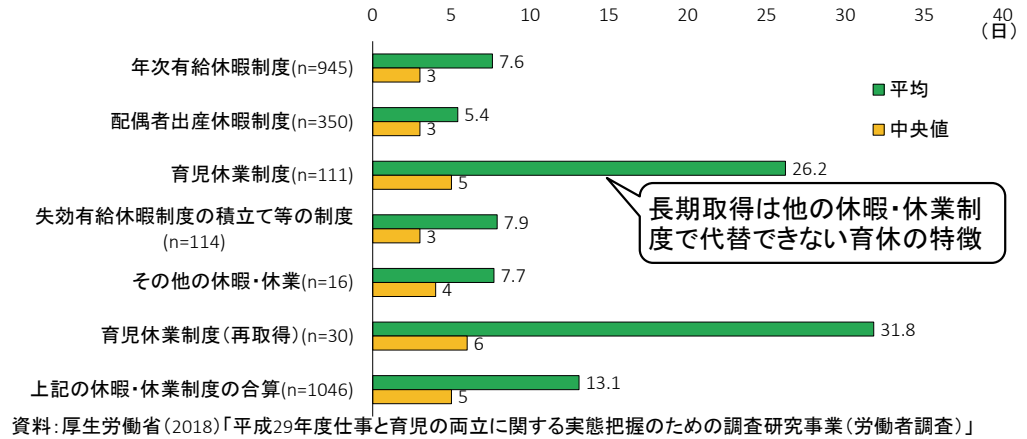
この点をシート5のデータで確認しておきたいとします。すでに仕事を休んで子育てにあたったという男性が、どういった休暇・休業制度を利用したかというデータをみましたが、その具体的な取得日数と、平均値と中央値です。

平均値をみると一目瞭然ですが、育児休業制度は、年次有給休暇や他の休暇・休業に比べて、やはり取得日数が多いです。具体的な数値をみると26.2日ですので、1カ月近い日数になります。先ほど女性の育休は月単位で取るのが一般的だという話をしましたが、男性においても、育休ならではと言える取り方は長期取得であるという結論になると思います。

では、その長期取得をいつ取るのかと言ったときに、パタニティ・リーブを長く取ってもいいのですが、やはり本丸はペアレンタル・リーブです。

## シート5 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



### 男性の取得で女性の復職を早める

女性が長く休むということが一般的になっており、特に子が1歳を超えた後、1歳半とか2歳までの延長部分も女性が連続して取っています。それだけ復職が遅くなっているわけです。この部分を、男性の育休取得によって短くしていく。できれば1歳を超える部分は男性が取り、さらにもう少し前の部分も男性が取っていくことで女性の復職を早めていく、ということです。これによって女性のキャリア形成支援につなげていくということを、本格的な課題と捉えて今後取り組むべきではないかと思います。

### 育休取得を自己目的化しない

これまでの育休政策は、男性育休についても取得率の向上に主眼を置き、取得者を増やしていくという量的なアプローチが基本的な課題でした。この問題については、改正法によって大きく改善すると思います。

今後は、取得率の数値を上げることだけに一喜一憂するのではなく、子育てしやすい職場づくりや、女性活躍といった目的をしっかりと見据えるべきだと思います。

育休取得率の数値を上げることが自己目的化するのではなく、男性が育休を取ることで、出産・育児を理由とした女性の働きづらさや休みづらさを解消できているか、また、早く女性が復職できるようになることで女性活躍につながっているかといったことをしっかりとチェックしながら、取得率の向上を図っていくことが大事だと思います。

員全員が働きやすい環境をつくっていきなると考えています。

一方で、会社が継続的に利益を上げていくためには質の低下というものは避けなければなりません。育児休業取得者自身が業務の可視化や効率化を図って、自分でなくてもできることを増やし、業務を共有していくこと。会社として、誰が抜けても、品質を担保できるような仕組みをつくることも大切だと考えています。お客様に質の高いサービスを継続的に提供していくこと、社員全員にとって働きやすい環境をつくっていくこと、その2つを両立するために、個人と会社の両方が協力して取り組んでいく必要があると思っています。

## 今後の展望

### お互いが協力し合える会社

最後に、今後の課題を3点お話しします。

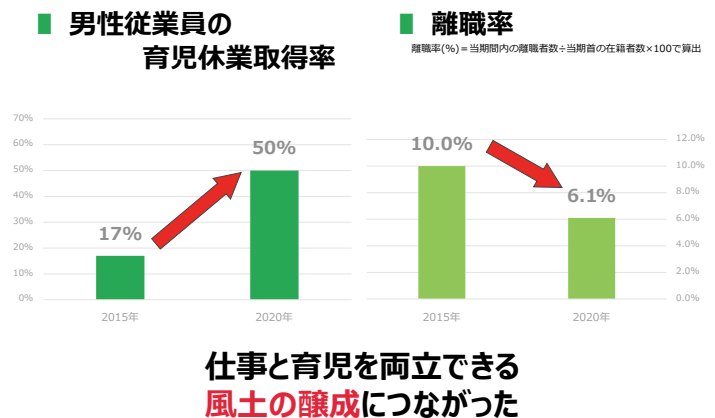
1つ目は、法改正に伴う仕組みの整備です。今までは風土と雰囲気取得を推奨してきましたが、今後は育児休業取得を働きかけることが義務となります。誰でも同じように対応できるよう、社内に仕組みを整えていくことが非常に大切だと考えています。

2つ目は、風通しの良い風土を維持することです。ここまで社内で育児休業が浸透したのは、社長や社員同士の距離が近いという、中小企業ならではの利点を生かしたからだと思えます。今後、従業員数が増え、企業規模が大きくなっても、社員の声が届く風通しのよさを維持し続けることが大切だと考えています。

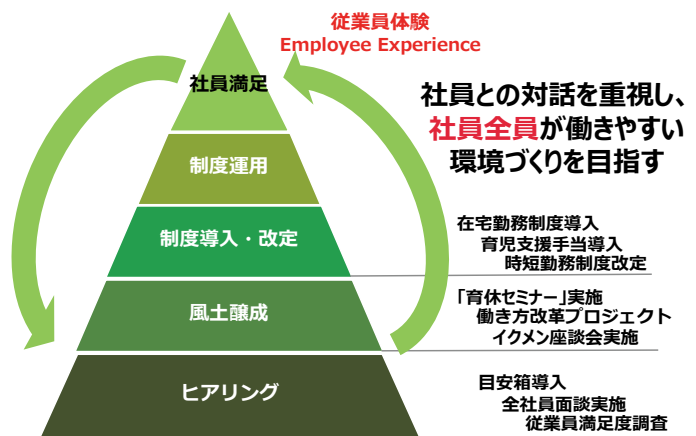
3つ目は、ほかのメンバーの納得感です。多くの会社が抱えている課題だと思えますが、休みに入る人の補填というのは、決して容易ではありません。現在も運用していますが、人事評価の仕組みに反映するなど、サポートするメンバーも納得できるような仕組みを整えていくことが大切だと考えています。

今回は、育児についてお話ししてきましたが、育児に限らず、介護や傷病での休職などは誰にでも起こり得ることです。事前にタイミングが分かる育児とは異なり、介護や傷病は突然起こる可能性も高いです。また、長めに休暇を取ってリフレッシュしたい社員もい

## シート3 取組効果と現状



## シート4 取組推進のポイント



ますし、今後はオフィスと在宅の両方を活用した働き方も増えていきます。そうした個人の置かれている状況や働く環境がさまざまになっても、お互いが協力し合い、それが評価される、そんな会社であり続ける必要があると思っています。

当社は男性の育児休業取得者を増やそうとしたわけではなく、共に解決するという姿勢のなかで、社員との対話を大切にし、さまざまな取り組みを実施してきました。このような結果につながっていると思っています。まだまだの部分はたくさんあり、時とともにニーズも変わってくることが想定されます。社会、お客様にクオリティの高いサービスを提供し続けられるよう、これからも社員との対話を大切にし、共に解決していきたいと思っています。