

日本の男性労働者における育児休業取得の 阻害要因に関する考察

—雇用、社会保障、ジェンダーの視点から—

HUANG Dan

近年、日本では少子化に歯止めがかかる気配が一向にみられない。内閣府(2011)によると、日本の合計特殊出生率は 2011 年に 1.39%まで落ち込んだ。そのため、出生率の低下への対策として男性の育児休業取得に着目されるようになった。男性の育児参加については、少子化の抑制に効果的という政策的な観点のみならず、男性社員のモチベーションの効果を図るという人事戦略の観点からも、その必要性に対する認識が 2000 年代頃日本で広がってきた。厚生労働省は、2016 年 6 月から父親の子育て参加や育児休業取得の促進等を目的とした「イクメンプロジェクト」を始動させた。その中で、父親の育児休業取得者の割合を 2020 年までに 13%とすることを目標とした。ただし、厚生労働省(2016)「平成 27 年度雇用均等基本調査」によると、父親の育児休業取得者の割合は 2016 年度が 2.65%で、前回調査より僅か 0.35 ポイントしか上昇していない。そのため、目標達成には程遠い現状がある。

ニッセイ基礎研究所(2008)の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」によると、男性の 3 割は育児休業の取得を希望しているにもかかわらず、育児休業取得率が低いということである。藤野(2004)は「職場に男性の育児休業取得を認める雰囲気がない」、「復帰後の処遇について不安」と、男性は育児休業取得に賛成だが、現実的に取得困難であるという立場にあると述べている。このように育児休業以外の子育て支援の必要性、労働(雇用)条件の改善、社会全体での意識改革など、様々な課題がある。

日本では 1992 年から施行された育児休業法(現在は改正され育児・介護休業法)により、子どもが1歳に達するまでの期間、男女従業員に育児のための休業が取れる。しかし、現在育児休業制度があっても、それは十分に利用されていない。2015 年に男性育児休業の取得率は僅か 2.03%であった。男性社員は経済的重圧、職場の雰囲気、周りの同僚に迷惑をかけたくないな

どの原因で育児休業を取りにくくなっていると思われる。

本研究では、日本における男性の育児休業取得の現状とその要因について、雇用、社会保障、そしてジェンダーを切り口にして、中国との比較を通じて分析する。そして、男性の育児休業取得の阻害を取り除くには、どのような対策、あるいは、システムづくりが有効であるかを検討していく。

男性による育児休暇取得の拡充は、旧来の男女の役割観を変化させ、男性が一層家事・育児に関わることによって、仕事と育児の両立をはかりやすい環境の整備に寄とすることになる。それには、仕事に偏った生活の改善が必要であると考えられる。そのため、以下では、日本の企業風土と雇用慣行の問題、日本の育児休業制度の問題、そして、日本の家庭生活における男女の役割意識の問題の三点を中心に考察をすすめる。

本稿では、日本の男性育児休業の取得率が低い要因を主として三つに分けて分析した。その結果について、第一は、企業の雇用制度と雇用慣行の問題である。日本では、依然として男性は日本型雇用を特徴とする正社員構造に規定されており、長時間労働、育児休業の請求の難しさ、そして、職場の上司の育児休業に対する無理解などによって、男性による育児休業の取得が難しくなっている。第二は、育児休業・給付制度の問題である。育児休業法では勤務時間の短縮などの措置を義務付けてはいるが、その取得形態において柔軟性に欠けるという問題がある。また、育児休業給付では、北欧諸国などと比べて所得代替率が低い。こうした制度上の問題も男性の育児休業取得率向上の妨げになっている。第三は、家庭内における男女意識の問題である。日中の比較を通じて、中国より日本には男女の家事分担が不公平で、ほとんどの家事は女性任せになっているという現状がある。つまり、中国では、育児休業が日本ほど整備されていないにもかかわらず、本稿で述べたように、男性が家事や育児に大きくかかわっている。そのため、職場環境や育児休業制度の問題と並んで、こうした意識の問題は男性の育児休業取得の低さに結びついていると考えられる。