

REPORT II

男性の育児休業取得率は上昇するか - 育児休業に関するアンケート調査結果から -

社会研究部門 坂本 有芳
yksk@nli-research.co.jp

1. なぜ、男性の育児休業か

(1) 夫婦出生力の低下

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。少子化の主な原因は、これまでは未婚化・晩婚化であると考えられており、結婚した夫婦の間では2人程度の子どもを持つとされていた。しかし今年1月の人口推計より、「夫婦の出生力の低下」という新たな現象がみられるようになった。

この現象をふまえ、今年9月に厚生労働省から「少子化対策プラスワン」が発表された。この中で男性を含めた働き方の見直しが提案され、男性の育児休業取得率を今後3年程度で10%にするという数値目標が掲げられている。男性の育児休業取得率は0.55%(旧労働省平成11年度女性雇用管理基本調査)であるため、目標値は現状の約20倍である。

(2) 女性に焦点を当てた少子化対策の限界

育児休業は子どもが生まれなければ取得できないため、育児休業取得率が上がれば出生率が上昇するという因果関係は存在しない。夫婦出生力の低下への対策として男性の育児休業取得を取り上げることに、どのような意味があるのだろうか。

第11回出生動向基本調査(国立社会保障・人口問題研究所)によると、妻が一貫して就業している夫婦では、結婚後5～9年を経過しても29.7%が子どもを持っていない。この割合は人口集中地区では実に37%にも達する。夫婦出生力は、とくに人口集中地区の共働き夫婦において低いことがわかる。

これまでの少子化対策といえば、女性が仕事と家庭を両立できるようにすることに重点が置かれてきた。女性が家事・育児を担いながら男性よりも労働時間を抑えて働くという方向である。しかし共働き夫婦における出生力の低下が生じたため、女性だけに焦点を置いた少子化対策には限界があると解釈されたのではないか。

そこで新たな少子化対策の方針として、男性も視野に入れて家事・育児を担いながら働けるような環境作りに焦点が当てられるようになったと考えられる。なかでも男性の育児休業取得が着目されるのは、一つはこれまで乳幼児の世話が女性の役割の代表的なものと考えられていたという点、もう一つは子どもが生まれた直後から家事・育児に積極的に関わる男性は、その後も継続的に家事・育児を担いながら働くようになるという期待が持てるという点からであろう。

以上の背景をふまえ、本稿では厚生労働省に

おける調査結果^(注)をもとに、日本の男性の育児休業取得率が低い原因を探るとともに、今後の取得率上昇の可能性について考察したい。

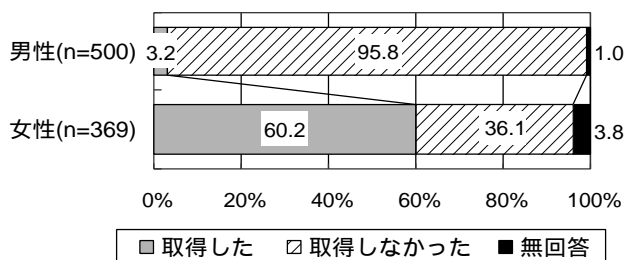
2. 男性の育児休業取得率が低い理由

ここでは男性の育児休業取得率が低い原因を、男性個人の意識、夫婦間における時間と収入の分布、職場側の要因の3つの視点から探る。

(1) 育児休業の取得状況

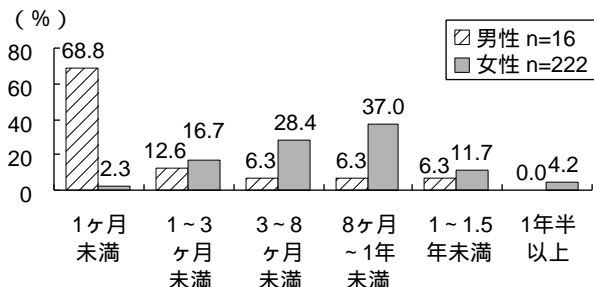
まずアンケート調査対象者の育児休業の取得状況を確認すると、未子誕生時に育児休業を取得したのは女性は60.2%にのぼるのに対し、男性では3.2%にすぎない(図表-1)

図表-1 育児休業の取得状況(未子誕生時)



また育児休業を取得した場合の取得期間は、女性の場合は「8ヶ月～1年未満」(37.0%)が最も多いのに対し、男性の場合は「1ヶ月未満」が68.8%と7割近くを占める(図表-2)。男性は育児休業の取得者が少ないだけでなく、取得したとしても非常に短い期間であることがわかる。

図表-2 育児休業取得者の休業期間

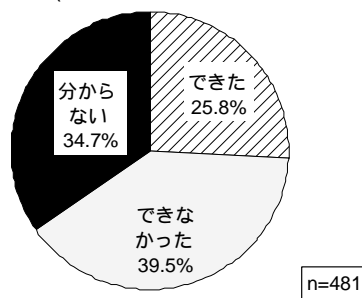


(2) 男性個人の意識

男性が育児休業を取得しない理由を男性自身

の意識という観点でとらえると、まず考えられるのは「男性は育児休業が取得できない」と思っているのではないかということである。そこで、本調査で育児休業を取得しなかった男性に対し「育児休業を取得しようと思えば、制度を利用できましたか?」とたずねたところ、「できた」と回答した男性の割合は25.8%とやはり少ない割合であった。最も多かったのは「できなかった」(39.5%)という回答であり、「分からない」という無関心派も34.7%にのぼった(図表-3)

図表-3 育児休業制度の利用可否の認識(育児休業を取得しなかった男性)

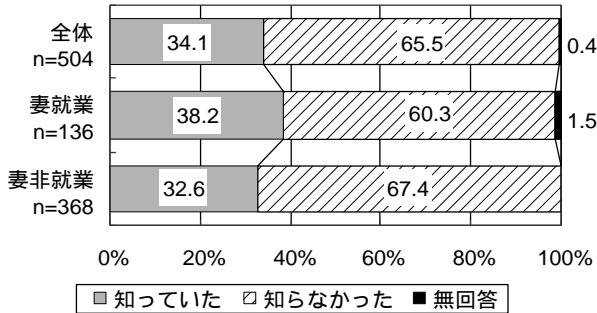


日本の育児休業法では、配偶者が常態として子を養育できる状態にある者を、労使協定によって育児休業制度の適用対象外とすることができる。そしてこのように定めている企業は平成11年度女子雇用管理調査(旧労働省)によれば73.0%にのぼる。育児休業制度を利用「できた」とする男性が少数派であるのもやむを得ないのかもしれない。

実は配偶者が就業していなかったとしても、産後8週については男性も必ず育児休業が取得できることになっている。妻は産後8週間は「常態として子を養育できる状態」ではないと考えられるためである。このことについて知っているかどうかを確認したところ、65.5%と多くの男性が「知らなかった」と回答している。特に妻が非就業のほうが、「知らなかった」とする割合が高い(図表-4)。やはり男性自身

が「男性は育児休業を取得できない」と思いこんでいることが、取得率の低さの第一の原因のようである。

図表 - 4 産後8週は男性も必ず育児休業が取得できることに対する認知



(3) 夫婦間における時間と収入の分布

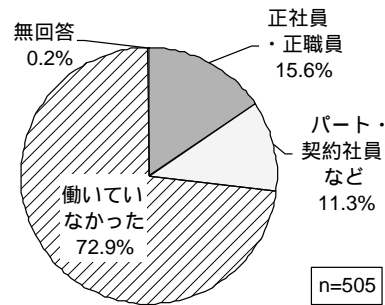
つぎに、夫婦間における時間と収入の分布に着目して男性の育児休業取得率が低い原因を探ってみよう。

育児にかけられる時間が夫婦間でどのように分布しているかを考えるにあたり、まず着目すべき点は出産時における妻の就業状態である。妻が就業しておらず、育児にかけられる時間が多いのであれば、夫に対する育児休業取得のニーズは当然低いことが考えられるためである。育児休業を取得した男性について書かれたいくつかの記事をみると、育児休業を取得した男性の妻はたいていがフルタイムで働いている。

本調査で末子誕生時における妻の就業状態を男性にたずねたところ、妻がフルタイムで働いている人＝「正社員・正職員」と回答した人の割合はわずか15.6%であった。妻が「働いてい

なかった」とする割合は72.9%と、実に3 / 4 近くを占める (図表 - 5)。平成13年8月の労働力調査特別調査(総務省統計局)でも、夫が雇用者であり末子年齢が0 - 3歳の有配偶女性は71.6%が非就業という結果となっている。近年、女性の労働力率が上昇しているとはいえ、乳幼児がいる場合は7割以上の女性が就業していない。このことも男性の育児休業取得率の低さの大きな原因となっているといえよう。

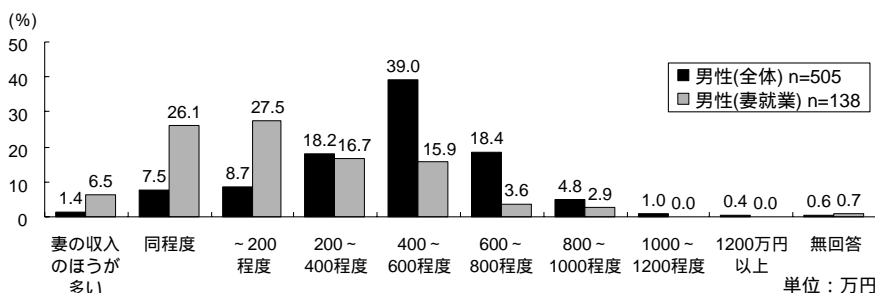
図表 - 5 末子誕生時における妻の就業状態



つぎに夫婦間における収入の分布に焦点を当てたい。育児休業中は、休業前の収入の40% (休業中に30%、復帰後に10%) を育児休業給付金として雇用保険から支給されることになっている。所得保障は40%なので、夫婦のうち収入の少ないほうが休業を取得するのが経済合理性に適っている。一般的に女性の収入は男性より低いいため、共働きだとしてもやはり女性側が育児休業を取得することになってしまうことが考えられる。

本調査で夫婦の年収差を求めたところ、共働き夫婦で「妻のほうが収入が多い」(6.5%) もしくは「同程度」(26.1%) となる割合は合計し

図表 - 6 夫と妻の収入差 (夫 - 妻)



ても32.6%と少数派であった(図表-6)。家計への影響を考えれば、共働き夫婦のうち7割程度は妻が育児休業を取得したほうがよいことになる。共働きに限らなければ、夫の収入のほうが多い夫婦は9割以上を占める。この点も、男性の育児休業取得率が低い大きな原因であると考えられる。

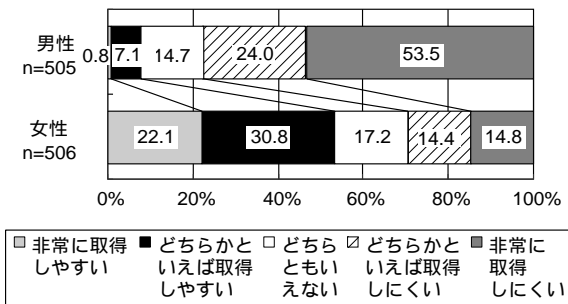
(4) 職場側の要因

つぎに職場側の要因について目を向けたい。育児休業取得の必要性は家庭側の要因によって左右されるが、実際に取得できるかどうかは職場側の要因も大きく影響することが考えられるためである。

まず職場の実態面に着目し、アンケート調査の結果より1週間あたりの労働時間をみると、男性は女性と比べて労働時間の長い人が多かった。しかし育児休業の取得希望や実績は、男女ともに労働時間の長短とは関連がみられなかった。勤め先の従業員数との関連では、女性については従業員数が多いほど育児休業取得者が増えるという傾向がみられるものの、男性についても同様の傾向がみられるわけではなかった。

つぎに職場における意識面をみてみる。育児休業取得に対する職場の雰囲気について回答してもらったところ、女性は育児休業を取得しやすいと感じている人が大半であるのに対して、男性は「非常に取得しにくい」と回答する人の割合が53.3%にのぼっており、男女でかなりの差がみられる(図表-7)。

図表-7 育児休業取得に対する職場の雰囲気



(5) まとめ

男性個人の意識、夫婦間における時間と収入の分布、職場側の要因の3つの視点から分析を行った結果、男性の育児休業取得率の低い原因は次の5点に整理できるだろう。

- 多くの男性は育児休業が取得できないと思っている
- そもそも男性は育児休業を取得できる期間が限られている人が多い
- 妻が育児を担えるため、夫が休業をするニーズがない
- 夫の収入のほうが多いため、夫が休業すると家計が苦しくなる
- 多くの職場では、男性は育児休業を取得しにくい

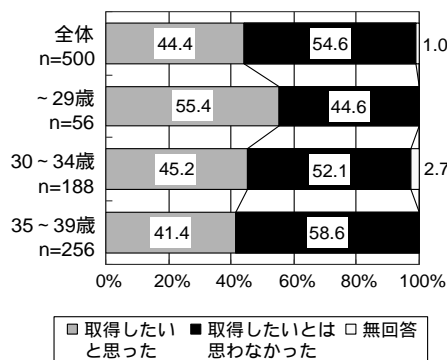
3. 男性の育児休業取得率は上昇するのか

では、今後も男性の育児休業取得者は増えないのだろうか。あくまでも男性が育児休業を取得するのは例外的なケースであり続けるのだろうか。アンケートの結果を個人側の要因と職場側の要因の両面から分析し、男性の育児休業取得率上昇の可能性を考察したい。

(1) 男性自身の意識

男性の育児休業取得率上昇を考えるに際し、まず重要なのは男性自身が育児休業を取得したいと思っているかどうかである。

図表-8 育児休業取得希望者(未子誕生時・年代別)

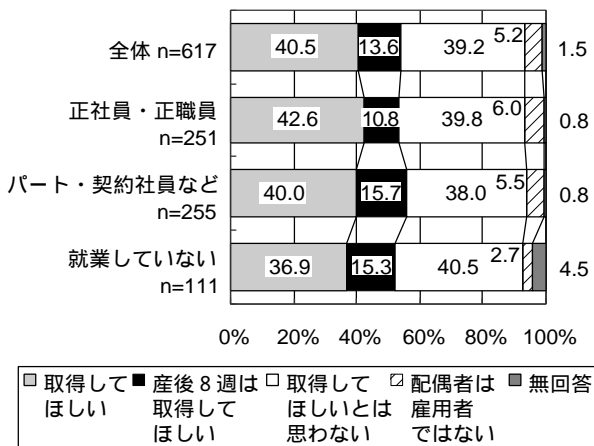


末子誕生時に育児休業を取得したいと思っていたかどうかをたずねたところ、「取得したいと思った」という回答の割合は全体で44.4%であった(図表-8)。約半数は条件さえ整えば、育児休業を取得した可能性がある。とくに若い年代のほうが「取得したいと思った」という割合が高く、20代では55.4%と半数を越えている。若い世代に育児休業取得希望者が多い点は、取得率の上昇を考えるにあたっては明るい材料である。

(2) 妻の夫に対する休業取得希望

また女性に対して配偶者に育児休業を取得して欲しいかどうかをたずねたところ、全体で40.5%が「取得して欲しい」と回答しており、「産後8週は取得して欲しい」(13.6%)と合わせると、54.1%と半数以上が夫に対して休業取得を希望している。この割合は女性側の就業状態によって多少は異なるが、大差はみられない(図表-9)。妻が就業していなければ夫に対する育児休業取得ニーズが低いとは、一概にいえないことがわかる。

図表-9 夫に対する育児休業取得希望(女性)

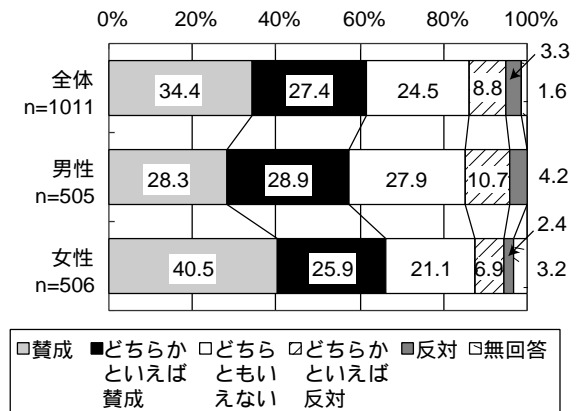


(3) 同僚の育児休業取得に対する賛意

同僚の男性が育児休業取得することに対しての賛意をたずねたところ、全体で「賛成である」が34.4%、「どちらかといえば賛成である」が

27.4%となっており、合計すると6割以上が賛意を持っている。特に女性のほうが賛成の割合が高い。この調査の対象者が乳幼児のいる人となっているため、一般的な意見よりも賛成が高いことが考えられるが、とはいえ「反対」の割合は全体で3.3%と非常に少数である。同僚の育児休業取得に対しては好意的な意見が多いと解釈してさしつかえないだろう(図表-10)。

図表-10 同僚男性の育児休業取得に対する賛意

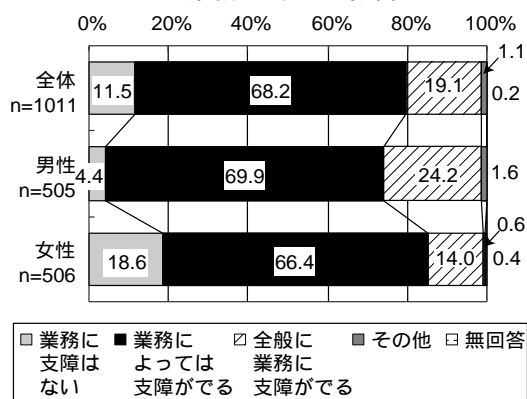


(4) 1 - 2ヶ月の休業取得の影響

さて前述のとおり現段階では妻が非就業であったり、妻が育児休業を取得していたりする場合は、男性は妻の産後1 - 2ヶ月しか育児休業を取得できない場合が多い。実際に男性の育児休業期間はほとんどが短期である(図表-3)。そこで1 - 2ヶ月という短期間的を絞って、男性の育児休業取得の可能性についてみてみたい。

まず同僚が1 - 2ヶ月の休業を取得した場合に業務にどの程度影響があるのかをたずねたところ、「業務によっては支障がでる」という意見が全体で68.2%と多数を占めた。1 - 2ヶ月という短期の休業であっても、取得時期などによって業務への影響が異なるのは当然のことかも知れない。むしろここでは「業務全般に支障がでる」という回答が全体で19.1%とそれほど多くないことに着目すべきと思われる(図表-11)。

図表 - 11 同僚の1 - 2ヶ月の休業が業務に与える影響



また実際に育児休業を取得した16名のうち、休業期間が2ヶ月未満だった12名全員が、人事上の取り扱いに対して「特に不満に思うことはなかった」と回答している。

以上の結果より、1 - 2ヶ月程度の休業であれば、周りにとっても本人にとっても大きな影響はないと考えてよいだろう。もちろんアンケートでは、約半数の男性は育児休業を「取得したいとは思わない」という結果がでているし(図表 - 8) 女性側に「夫が休業しても役には立たない」という意見もみられた。これらの点を考えると男性の育児休業取得がメジャーになるのは、まだまだ遠い道のりだと感じる。とはいえ、短期間の育児休業を取得する男性は増えると期待してよいのではないだろうか。まず肝心なのは、産後8週の間は夫も必ず育児休業が取得できることが広く知られることであろう。

4. おわりに

男性の育児休業に着目し、取得率の低さの要因と、取得率上昇の可能性について検討を行った。はじめにも述べたとおり、「男性の育児休業取得率の上昇」という現象自体は、直接的に少子化を防ぐ効果があるとはいえない。とはいえ、若い夫婦が育児のための時間を確保するという行動を実際にとること、また周囲がそれを

認めるということが広がれば、社会全体として子どもを持つことを歓迎する雰囲気になるのではないかという期待はできる。

今回の調査では、育児休業取得を希望している男性は少数ではないこと、とくに若い世代に取得希望者が多いこと、妻が就業していない場合でも育児休業の取得希望があること、同僚男性の育児休業取得には好意的な人が多いこと、が新たな発見であった。

ひとことに育児休業といっても、休業の目的や利用方法は家庭の事情によって様々であることが考えられる。就業していない妻の育児をサポートする場合は、長期連続の休業よりも有給休暇が増えるような形のほうが好都合かも知れない。共働き夫婦では交代でそれぞれ半年程度の育児休業を取得するのがよいというカップルもあれば、0歳児保育の受け入れ先増加を望むカップルもいるだろう。

夫婦間や家庭の内外で乳児のケアをどのように分担することが望まれているのだろうか。そして望まれるような選択肢は現在の日本社会で用意できるのか。今後、これらの点をさらに明らかにしてゆくことが課題である。

(注) ニッセイ基礎研究所が厚生労働省の委託を受け、「育児休業に関するアンケート調査」を実施・分析した。実施した調査は企業調査と個人調査の2種類であるが、本稿では個人調査を分析の対象とした。調査対象者はマイボイスコム株式会社の全国のモニター会員より、「6歳未満の子どもを持つ」、「有配偶者」、「20歳以上40歳未満」という条件を満たす雇用者の男女と、非就業の女性である。Web調査であるため、回答者に専門職や事務職の割合が高いという偏りがみられる。調査時期は2002年3月であり、有効回答数は1,011票、有効回答率は27.8%であった。