

男性の育休取得について考える

月単位の育休で人事評価にも影響? 「生産性」という評価軸の必要性



生活研究部 主任研究員 久我 尚子

kuga@nli-research.co.jp



くが なおこ

01年早稲田大学大学院理工学研究科修士課程修了(工学修士)。
同年株式会社NTTドコモ入社。

07年独立行政法人日本学術振興会特別研究員(統計科学)。
10年ニッセイ基礎研究所、16年7月より現職。

1—— 公務員男性、 月単位の育休取得へ

政府は2020年度から国家公務員の男性職員に対して、原則1ヶ月以上の育児休業の取得を促す方針を打ち出した。男性の「月単位」の育休が広がることで、人事評価制度の一部が見直されるのではないかと注目している。

現在のところ、男性の育休の大半は1週間程度で、評価に影響の無い範囲が多い。月単位の育休を取得する男性もあらわれ始めているが、復帰後は左遷されてしまうこともあるようだ。

「女性の活躍推進」政策の後押しもあり、女性も男性も育休を取得できるようにはなってきた。しかし、相変わらず労働時間の長さが評価につながりやすい企業が多く、復帰後のキャリア形成については「あくまで自己責任で」という印象が否めない。

2—— 「生産性」という評価軸を

経営側から見れば、ブランク無く業務に邁進する社員は戦力として期待しやすい。また、労働時間を確保できて「量」をこなせることは重要であり、時間をかければ「質」を上げられることもある。

一方で、これからは「生産性」という評価軸も必要ではないか。例えば、同程度の「量」かつ「質」のタスクについて、生産性の低い社員は残業が必要でも、生産性の高い社員は残業が必要なければ、後者には残業代というコストがかからない。それは評価に値するのではないか。

また、裁量労働制など、残業代という概

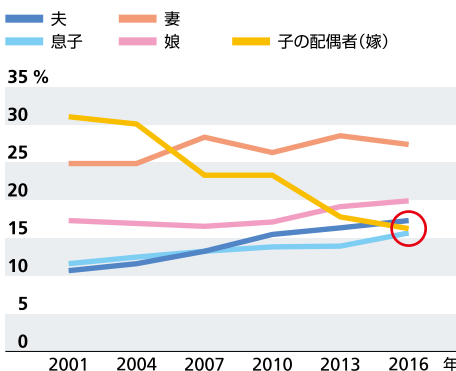
念のない雇用制度であっても、急速にAI化が進展する中、「生産性」の概念無しには、グローバル化の進む企業間の競争には勝てないだろう。「量」や「質」を時間で補えば良いという旧来型の働き方を卒業する時だ。

「生産性」評価は、仕事と育児の両立を図る女性だけでなく、男性にも、また、介護との両立でも必要な観点だ。

今、介護の状況は様変わりしている。2000年代初頭は、同居の主たる介護者の首位は「嫁」であったが、今では「息子」が「嫁」を上回る[図表1]。育児との両立は無縁でも、親の介護との両立をしなくてはならない男性が増えている。ここで例えば、介護との両立のために短時間勤務をしている男性が、卓越したマネジメント能力を有し、1日に数時間でも指揮を取れば組織の好業績を導ける場合、その「生産性」の高さは評価されるべきではないか。

[図表1] 同居の主たる介護者の推移

資料:厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成



3—— 大卒女性の生涯所得は2億円

夫が育休を取得すると世帯収入が減ってしまう家庭は多い。しかし、夫が育休を取ることで生涯所得は大きく増える可能性がある。

夫が家事・育児に協力的であるほど、妻

は仕事を続けている[図表2]。妻の復職時に夫が育休を取ることで、妻のスムーズな復職を促せるだろう。

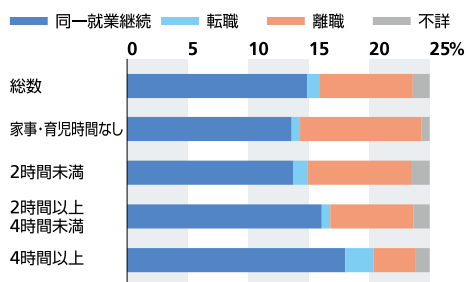
大学卒女性の生涯所得は、2人出産し、育休を各1年間、時間短縮勤務を下の子が小学校入学前まで利用したとしても、平均2億円を超える。一方、出産退職し、子育てが落ち着いた後にパートで再就職すると約6千万円だ。

たとえ夫の育休期間中は世帯年収が減ったとしても、妻が働き続けられるのであれば、世帯の生涯所得は遥かに増える。

[図表2] 夫の平日の家事・育児時間別に見た妻の出産前後の就業継続状況

資料:厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査(2014年)」

注1:集計対象は、①第1回～第13回調査まで回答した夫婦、または②第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで回答した夫婦に該当し、かつ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この12年間に子どもが生まれた夫婦に該当する同居夫婦。
注2:12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上。



ただし、家庭の様々な事情によっては、目先の世帯収入を優先せざるを得ないこともある。本来は育休の取得や、その期間は自由に選択できるべきだ。

一方で、多様な人材が活躍できる環境整備に向けては、旧来型の慣習や制度を見直す必要がある。そのためには、やはり、これまでマジョリティーであった男性の働き方を大きく変えることが効果的だ。「働き方改革」過渡期の現在では、個別の事情に配慮しながらも、まずは大きく舵を切ることが求められる。