

2012 年度 卒業論文

男性の育児休業取得率を高めるための政策

佐賀大学

経済学部 経済システム課程

龍 賢志

目次

第一章

はじめに

I－1 研究の背景と目的

I－2 本論文の構成

第二章

男性が育児休業は必要なのか

II－1 なぜ男性は育児休業を取得しない・できないのか

II－2 女性側の考え・実態

II－3 企業にとって男性の育児休業取得はデメリットか？

第三章

どうすれば育児休業が取得できるか、何が可能か

第四章

結論

今後の展望

参考文献

第一章 はじめに

I－1 研究の背景と目的

少子化が進行している現代において、なぜ子どもの数が減少していつているのかを考えたところ、自分の時間が減ること、経済的にもたくさん子どもを持つのは困難であることといった理由が考えられる。また、子どもを育てていく自信がないという意見も私自身耳にすることが多かったために、この論文では夫婦が共に子育てをしていくことができないのか？女性ばかりに子育てをさせている原因は何であるのか？そもそも子育てには男性の協力がそんなにも必要なのか？といった、さまざまな観点から見ていき、現実には男性が育児休業を取得できるような政策を作るとするときにはどういった政策が可能かを考察していきたいと思っている。

近年の流行ワードとして「イクメン」という言葉を皆さんがよく耳にしているように、男性の育児に対する姿勢が見直されている。男性の育児に対するイメージも向上してきているし、企業側も男性の育児休業を前向きに検討しつつある。しかし、男性が育児に参加すると簡単に言うことはできるものの、現実の問題としてはそれほど簡単な問題ではないと思うのである。企業側の利害関係や、本人の仕事に対する意欲と育児に対する意欲のバランスが取れていない限り、男性の育児休暇の取得は困難である。さらに、一家を支えている男性にとっては仕事を休むとなると、それは生活に支障をきたし、生計にも大きなダメージを与えかねない。男性が育児休業を取得することは家庭内だけでなく、企業側にとっても影響があると思うが、どのような影響があるかも調べていきたいと考えている。

I－2 本論文の構成

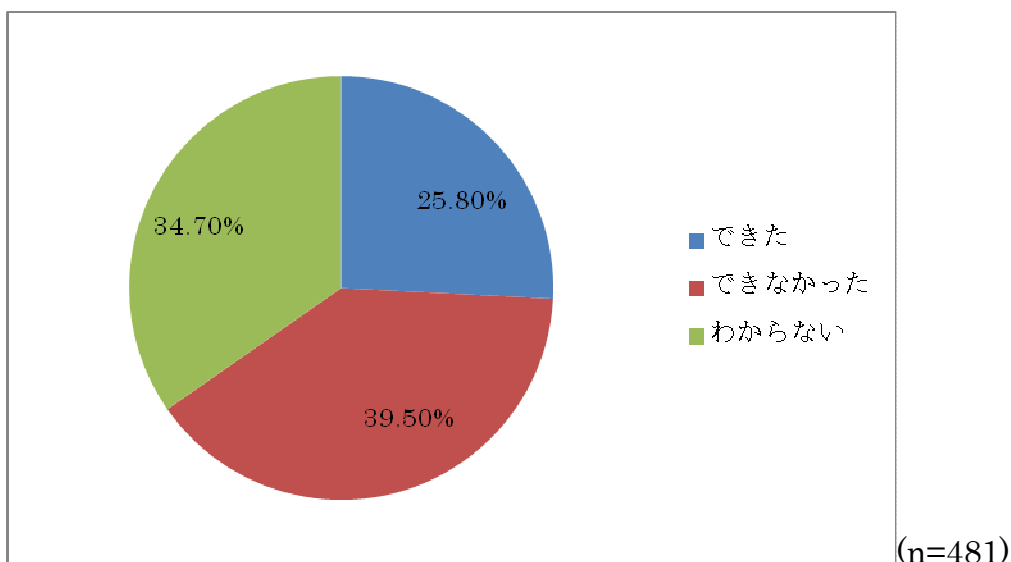
本論文の以下の構成は次のようになっている。まず第二章で男性と女性それぞれの育児休業に対する意識と企業にとって男性の育児休業取得はデメリットなのかを述べる。第三章では現実には男性が育児休業を取得できるような政策案をいくつか挙げて、それぞれについて長所や短所と考えられることを挙げる。第四章で結論を述べたいと思う。

第二章 なぜ男性は育児休業を取得しないのか

Ⅱ－１ 男性の育児に対する意識

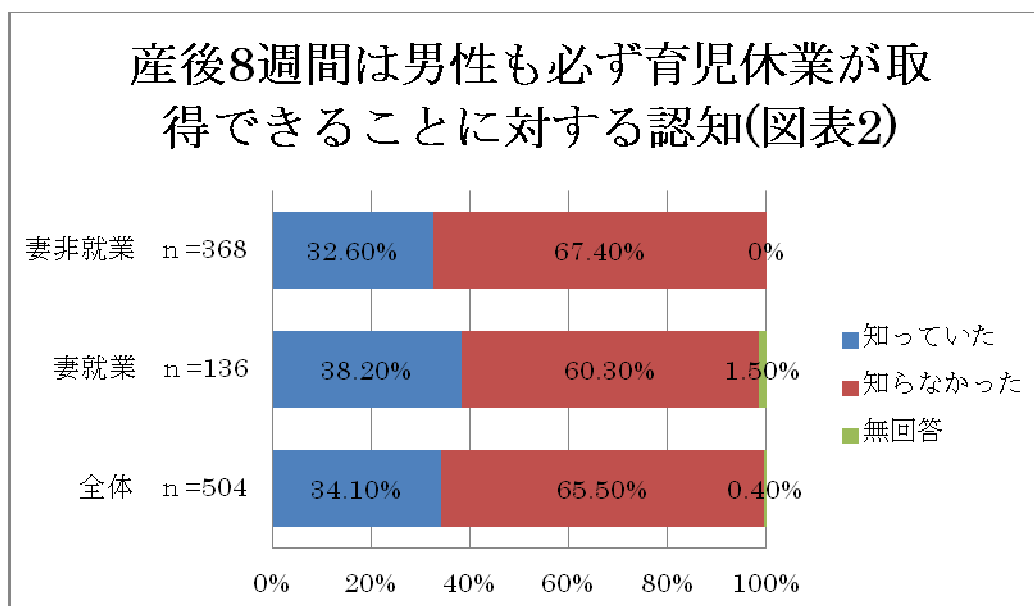
男性が育児休業を取得しない理由を男性自身の意識という観点でとらえると、まず考えられるのは「男性は育児休業が取得できない」と思っているのではないかということである。ニッセイのアンケート調査によれば、育児休業を取得しなかった男性に対し「育児休業を取得しようと思えば、制度を利用できましたか？」とたずねたところ、「できた」と回答した男性の割合は **25.8%**とやはり少ない割合であったというデータがある。最も多かったのは「できなかった」(39.5%)という回答であり、「分からない」という無関心派も 34.7%にのぼった(図表 1)。

図表1 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で、「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 2 産後 8 週間は男性も必ず育児休業が取得できることに対する認知



次に夫婦間での時間と収入に着目して、なぜ男性の育児休業取得率が低いのか、その原因を探ってみることとする。

育児にかかる夫婦の時間がどのようになっているのかを考えるにあたっては、妻が出産時に就業しているのかどうか、また、就業しているのであればそれは正社員か、それともパートタイマーなのかを考えなければならない。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ながら低くなると考えられるからである。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。某企業の調査で子どもが生まれた時の妻の就業状態を男性にたずねたところ妻が正社員としてフルタイムで働いていると答え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答えた人の割合は72.9%と約3/4を占めている。近年は男女共同参画社会ということから女性の社会的立場や、職業的地位も向上してはいるものの、幼い子どもがいるときに約7割の妻が就業していないとなると自然と夫は妻に育児を任せがちになることは納得がいくし、夫が育児休業を取得してまで一緒に子育てをしようという意識にならないのも納得がいくところである。このことも男性の育児休業取得率が低い要因の1つと言える。

ここからは夫婦間での収入面でみていく。まずは所得の保障制度の説明を軽く行う。国の育児休業制度によれば、育児休業給付金という育児休業を取得したときでも収入が保障される制度がある。この制度はかつて、育児休業中にもらえる「育児基本給付金」と職場復帰して半年後にもらえる「育児休業者職場復

帰給付金」とにわかれていて、それぞれ休業前の給与の3割と2割を育児休業をとった月数分受け取れるようになっていたが、すでに変更され、現在は「育児基本給付金」のみ5割(上限20万強)となっており、「育児休業者職場復帰給付金」はなくなっている。

＜育児休業基本給付金＞

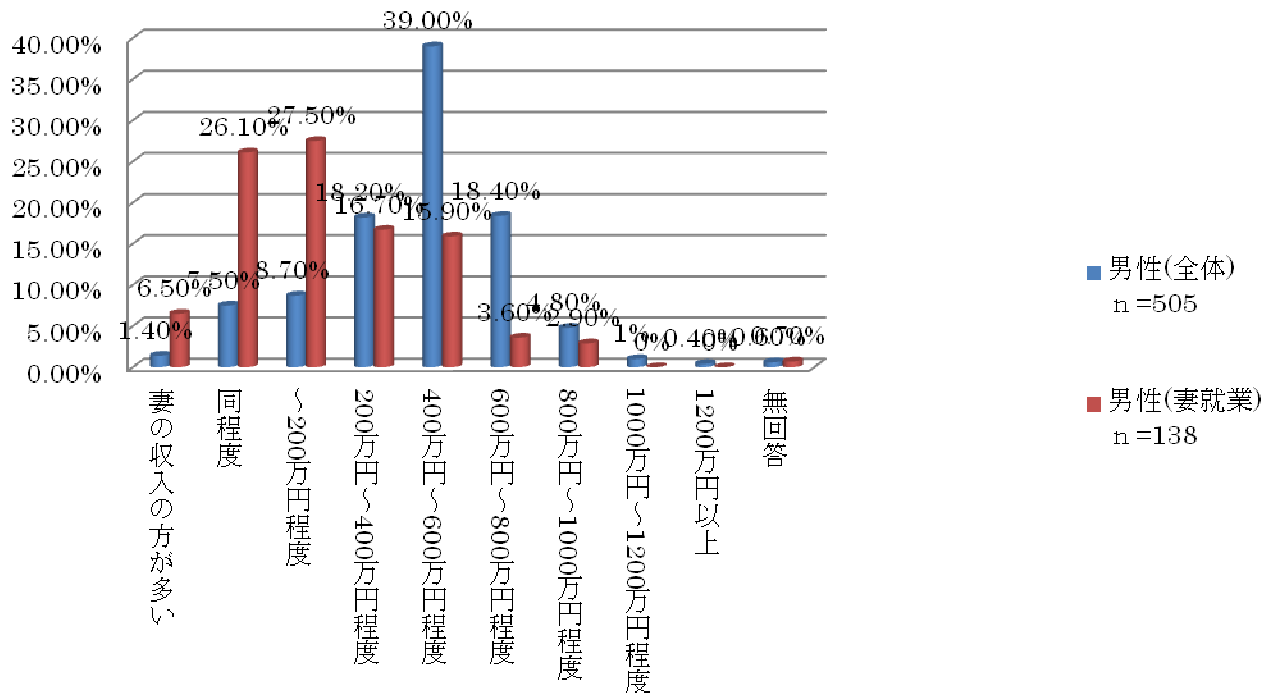
もらえる額＝休業前の50%の給与×育児休業月数

以上からもわかるように、育児休業中の所得は通常勤務時の半額しか保障されない。こうなってくると、当然のことながら、給料が安いほうが育児休業を取得することが合理的な考え方であると思われる。夫婦で共働きの場合、一般的には男性の方が給料は高い場合が多い。このことからしても、やはり女性側の方が育児休業を取得してしまう傾向になるし、男性が育児休業を取得しようという意識がうまれてこないのも納得がいく。

先ほどと同じ調査で夫婦の年収差を求めたところ、共働きで夫婦で「妻の方が収入が多い」(6,5%)、もしくは「同程度」(26,1%)となる割合は、合計しても32,6%と約3割程度である(図表3)。家計への影響を考えた時に、夫婦共働きでは約7割は妻が育児休業を取得した方がよいことになる。共働きに限らなければ夫の収入の方が多い夫婦は9割以上を占めている。この点も、男性の育児休業の取得率が低い原因の1つと考えられる。

海外ではパパ・クォーターと呼ばれる男性のみが取得可能な育児休業期間があり、実際の取得率も高いノルウェーでは、育児休業中の所得保障率は100%である(取得期間によって異なるものもある)。同様に男性の取得率が高いスウェーデンでは、育児休業中の所得保障は80%であるが、独自に上乗せをする企業もある。日本よりも働く女性が多い北欧では男性の育児休業が取得しやすいようにしっかり所得保障をしたうえで、男性の取得を促進している。日本はそれを欠いて、男性の育児休業取得を促そうとしている。

夫と妻の収入差(夫一妻) (図表3)



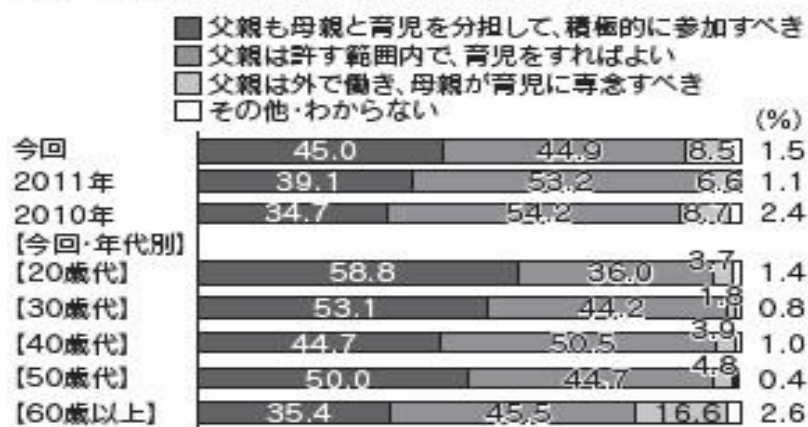
ここまでの文章のまとめ

- 多くの男性は育児休業を取得できないと思い込んでいる傾向がある
- 妻が育児を担うことができる場合が多いため、夫の育児休業に対するニーズが少ない
- 夫の収入の方が多い場合がほとんどであるから、夫が仕事を休むと家計へのダメージが大きく、取得しようという意識にならない

ここまでは男性が育児休業を取得しない(あるいは、できない)理由についてみてきた。しかし、世の中には育児に肯定的な意識、育児に携わりたいという意識を持つ男性もいる。以下は中央調査報による「父親の育児参加に関する世論調査(2012年6月実施)」のデータである。

父親の育児参加に対する考えを聞いたところ、「父親も母親と育児を分担して、積極的に参加すべき」が45.0%（昨年：39.1%、一昨年：34.7%）で、一昨年から今年にかけて年々増加傾向にある。これに対し、「父親は外で働き、母親が育児に専念すべき」は8.5%（昨年：6.6%、一昨年：8.7%）にとどまり、今年は一昨年とほぼ同じ割合となった。（図1）

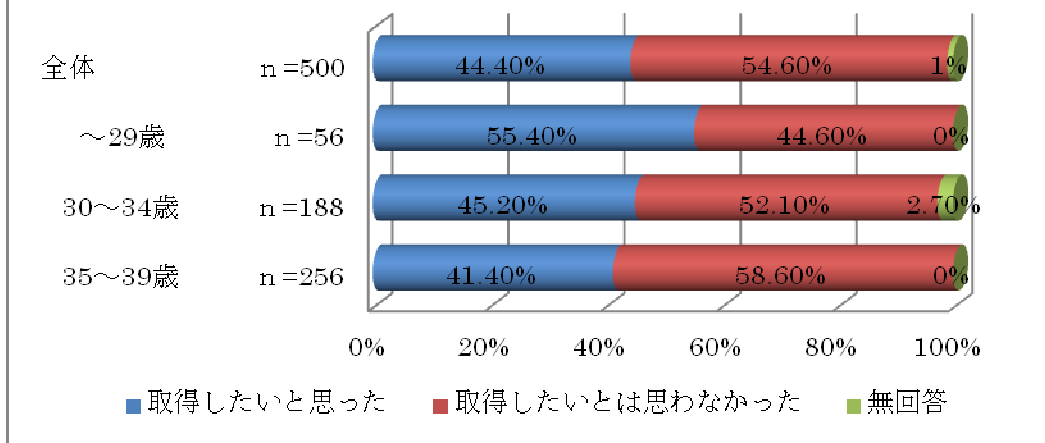
図1 父親が育児に参加することに対する考え



年代別にみると、20歳代、30歳代、50歳代では「父親も母親と育児を分担して、積極的に参加すべき」の割合が最も高くなっているのに対し、40歳代、60歳以上では「父親は許す範囲内で、育児をすればよい」の割合が最も高い。また、「父親は外で働き、母親が育児に専念すべき」の割合は60歳以上で16.6%となっており、20～50歳代の割合と比べ10ポイント以上高くなっている。（図1）

以上からみてもわかるように、近年は夫の育児参加に対する意識は上昇している。年代別でも、一般的に幼児を持つ年代である20代、30代では半数以上が父親も積極的に育児に参加すべきであるとの回答になっている。ただし、これは男女両方の回答が入っている。男性だけで育児休業を取得したい、育児に参加したいと思っている割合はニッセイ基礎研の調査によると、「取得したいと思った」という回答は全体の44%であった（図表4）。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。

男性の育児休業取得希望者
(出産時・年代別) (図表4)



つまり、育児休業を取得したいという意識を持つ者は半数近くいるものの、先ほども述べたような、育児休業を取得しない(あるいは、できない)原因のせいで男性の育児休業取得に対する理想(意識)と現実の間にはギャップがあることがわかった。男性が育児休業を取得できるようにするためにも何らかの政策が必要である。

Ⅱ－2 女性側の考え

女性は男性に育児休業を取得してもらいたいのか、との質問に対しての答えは、おそらくみなさんが予想する通りであろう。もちろん大半の女性の方が「イエス」と答えるのではないだろうか。育児ノイローゼや産後うつという言葉があるように、出産を機にうつに陥ってしまう女性も少なくないと聞く。そんなときに夫と支え合って子育てをすることができるのならば女性にとってこれほど心強いことはないのかもしれない。しかし、日本の伝統的な社会風潮から育児は女性が主に行うものという感覚が根付いている。今でこそ男女平等などの社会的風潮があるが、それでも他の国に比べてみると男性の育児に対する関心や、育児休業の取得率は高いとは言い難い。ここで、海外の男性の育児休業取得率を見てみると、取得率が高いところでは、スウェーデンは2010年で78%、ノルウェーは2010年89%、先進国の中でもドイツは2009年に23.6%である。日本との制度面での違いもこの取得率の違いの1つの要因かもしれないが、それで

もこの差はとてつもなく大きい。

女性は男性に対して育児や育児休業などをどのように思っているのか。以下は女性だけを対象としたネットでのアンケート調査である(Mr.アンケートより)。
男性の育児休暇取得についてのアンケート(女性限定)

自分の出産直後にパートナーに育児休暇をとってもらいたいですか？

選択肢	回答数	
とってほしい	175	
とらなくてもよい	45	

もうすこし詳しくお聞きます。自分の出産後にパートナーに育児休暇をとってもらいたいですか？自分の気持ちに近いものすべてにチェックしてください。

選択肢	回答数	
産後のサポートと赤ちゃんの世話の仕方を自ら積極的に学んで実践してくれるならぜひとってもらいたい。	142	
産後のサポートと赤ちゃんの世話ができないならばとらないでほしい。	57	
夫のこれからの人生のためにもなるとおもうので、ぜひとってもらいたい。	133	
仕事にさしつかえがなければとってもらいたい。	81	
仕事にさしつかえるならば無理してとらなくてもよい。	60	
収入が心配なのでとらないでほしい。	23	

もしパートナーが自分の出産直後から育児休業を取得してくれるとしたら期間はどのくらいがよいですか？

選択肢	回答数	
1週間	17	
2週間	27	
3週間	25	

1カ月	63	
2カ月	34	
3か月	28	
6カ月	15	
1年	7	

「改正育児介護休業法では妻の産後 8 週間内の父親の育児休業「パパ休暇」を推進しています。妻の産後 8 週間内の男性の育児休業取得をどう思いますか？」

選択肢	回答数	
すべての男性がとるべきだと思う	48	
男性から積極的に取ってほしい	107	
パートナーが望めば男性は取るべき	40	
取りたい男性が取ればいいと思う	22	
取る必要はないと思う	3	

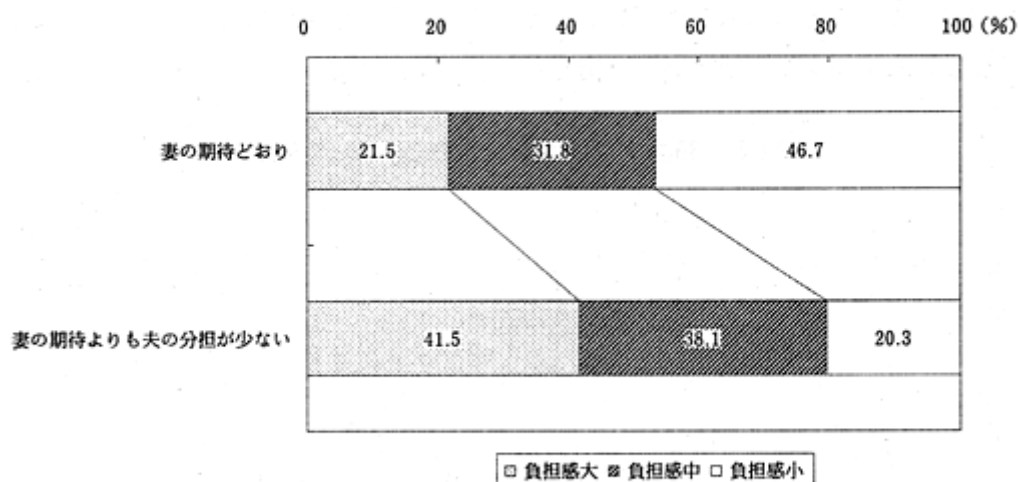
以上の結果から、女性ができるならば男性に育児休業を取得してもらい、子育てをしてほしい、あるいは手伝ってほしいと感じている。その期間は1カ月という意見が多い。これは(あくまで推測であるが、)母親も育児の勝手がわからないはじめの頃は不安であるだろうからとりあえず1カ月は傍にいてほしいと思うからであるように感じる。ただし、これは出産直後の話である。出産後に注目してみると、きちんとしたサポートができなければとらなくてもいいという意見や、仕事に差し支えるならば無理してとらなくてもいいなど、収入面を心配して無理に男性が育児休業を取得しなくてもいいと回答している女性も少数ではあるがいるのも現実である。この点から、いかに収入面の不安をなくしていくかが男性の育児休業を心おきなくとれるかに関わって来るとも言える。

また、女性は育児に関して悩みや負担を抱え込みがちであるが、夫が子育てを行うことは、妻の育児不安や子育て負担感に良い影響を与える。夫が子育てを行うことと妻の育児不安は関連が深く、平成10年「厚生自書」は、夫が子育てに協力的であるほど女性の育児不安は少ないと指摘している。また、前出のこども未来財団調査によれば、妻が期待する子育て分担よりも夫の分担が少な

いことは、妻の負担感を増大させる結果となっているなど、夫が子育てを行うことは、妻の育児不安や子育て負担感の解消に良い影響を与える。

夫に対する子育て分担への期待と実際の差からみた妻の子育ての負担感 (女性の子育て層)

第2-34図 夫に対する子育て分担への期待と実際の差からみた妻の子育ての負担感 (女性の子育て層)



資料出所：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年)

注) 子育ての負担感については第2-33図と同様に集計

Ⅱ-3 企業にとって男性の育児休業取得はデメリットか？

女性や社会からのニーズが高まり、男性も育児に前向きになっている今、イクメンは新しい企業社会の枠組みから要請されている存在だということもできる。だが、それゆえに、新旧の価値観が衝突する狭間で賛否が議論されることが多々ある。そうした周囲との難しい関係性の中で迷い、失望して、声を潜めてしまうイクメンたちも多いことだろう。

そこで気になるのが、育休を取るイクメンたちの増加は、本当に企業にとってデメリットばかりなのかということだ。現状を見ると、その点がしっかり議論されず、あえてフタがされているようにも感じられる。それは、「職場の人員調整を大変にする育休社員の増加をできるだけ避けたい」という企業側の本音の表れなのかもしれないが、今後はそうも言うてはいられない。

実際のところ、イクメンには日本社会や労働市場において、どのような意義や課題があるのだろうか。『人生を無駄にしない会社の選び方』などの著書を持ち、企業事

情に詳しい新田龍氏は、現状をこう語る。「男性による育休のニーズが高まっているなか、『イクメン推進』に力を入れることは企業のイメージアップにつながり、大きな宣伝効果が得られます。しかし、それはほとんどがお題目だけに過ぎず、制度はあっても取得した社員がいない会社もあるくらいです」新田氏自身も4歳の娘を育てるイクメンであり、イクメンプロジェクトが選定する「イクメンの星」の1人。妻は一般企業で働くキャリアウーマンだ。そんな新田氏から見ても、「職場での偏見や労働者自身のマイナス意識はまだまだ残っており、ギリギリの社員数で仕事を回している零細企業ではなおのこと男性が『育休を取得したい』と言い出せない環境がある」という。「特にネックになっているのは人事評価。育児・介護休業法では解雇や不利益取扱いを禁止していますが、ただでさえ企業内のポスト争いが激化している昨今では、『育休取得が出世や評価に響くかも…』などと心配してしまうのも無理がないこと。前例がないなか、育休を取得するには相当な勇気がいるんです」と語る。

企業の人事評価には、個人の業績やチームの目標達成への貢献度といった目に見える評価基準以外に、「会社への忠誠心」「上司や同僚への気遣い」といった、目に見えにくい評価基準も一定割合存在する。上場企業のほとんどが何らかの形で成果主義的な評価制度を導入していると言われる昨今、本来このような抽象的な評価基準はミスマッチであり、その割合は低減されて然るべきと思える。だが、やはり「人間の集まり」である組織には、根強く感情論が存在するもの。これが、イクメンに立ちほだかる最大の壁となっている。

では企業にとって、そんなイクメンたちのメリットとは何だろうか。新田氏が「イクメンになって良かったと思うポイント」として指摘するのは、短い労働時間でたくさんの仕事をこなせるようになったことだという。この意見は、「仕事の生産性」を議論する上で傾聴に値する。「朝5時から働き、娘が起きたら育児を開始します。自ずと労働時間は短くなってしまうので、作業効率を上げるための工夫をしています」（新田氏）。新田氏は、このメリットは個人の働き方ばかりでなく、「企業活動にもプラスに働く」と指摘する。「そもそも、日本企業にはムダな残業が多過ぎます。だからと言って、生産性が高い仕事ができているというわけでもなく、ただだらだらと会社に残っているだけ、ということも。しかし、人事評価には『長く働いている社員は偉く、早く帰る社員はサボっている』というイメージが反映されてしまっているので、なおさら育休を取得しづらい状況があります。『育児をするときはする』『働くときは働く』ときっぱり分けて仕事をした方が、生産性が上がるはずなのですが」（新田氏）さらに新田氏は、たとえ育休に頼らなくても、仕事と家庭を両立することは心がけ次第でいくらでもできると指摘する。「育休を取得しなくても、毎日定時に帰ることができれば、育児や家事を手伝うことはかなりできます。ある超多忙なネット広告会社の役員が育休を取得し、その後も週3回は18時で帰宅している事例もあるくらいなので、『自分たちの業界では無理』という言い訳は通用しません。育休などの制度を充実させると同時に、長時間だらだら働いている

社員より、短時間で生産的な仕事をした社員を評価する風土を社会に根付かせる必要があるでしょう」現状では、男性が育休を取得するどころか、家に帰ってから育児をすることもままならない。男性が帰宅後に育児をする労働環境すら、一部の企業では整ってないのだ。だが、残業費が嵩むよりは短期間でより質の高い仕事をしてもらえれば、企業にとってもメリットになる。また、育休で妻をサポートすることによって家庭が円満になれば、社員の仕事への集中力がアップすることも期待できよう。育休や育児による短時間労働をデメリットとして捉えるのではなく、生産性を上げるチャンスとしてプラスに受け止める必要があるということだろうか。

もう 1 つ、新田氏は男性による育休取得の社会的意義について、「高齢化が進み日本全体の労働人口が減るなか、男性が育児をサポートすることによって、女性に早めに職場復帰してもらうことは、日本経済への貢献にもなります」と指摘する。ビー・スタイルの調査では、89%の女性が「結婚後や出産後も仕事を続けていきたい」と考えている一方、96%の女性が結婚前と比較して就職活動や就職をすることを「難しい」と感じているという。2001 年に出生した子どもの経年変化を追っている厚労省の『21 世紀出生児縦断調査』によると、出産 1 年前に母親が常勤で勤めていた割合は 32.6%だったにもかかわらず、出生半年後にはこの割合が 16.0%に減少したという。さらに、一昨年の調査でも 18.3%となっており、出産後の女性を取り巻く就労環境がほとんど改善されていないことが読み取れる。当然、この結果は男性が育児を分担しないことだけが原因ではなく、社会の制度やシステムの問題によるところが大きいだろう。しかし、初期段階での育児のサポートが女性の負担を軽減することは間違いなく、イクメンが増えれば日本の労働市場に貢献できる可能性は高い。もちろん、妻が早期に職場復帰してくれれば、家計にとっても大きなメリットになるだろう。また、同じく厚労省の『21 世紀成年者縦断調査』では、夫が休日に育児をした方が第 2 子を出生する割合が高い傾向にあることもわかっている。具体的に見てみると、休日に家事や育児をしない夫の場合、夫婦に第 2 子が生まれる割合は 14.7%、同じく夫が 2 時間未満の家事を行なう場合は 23.5%、6~8 時間未満なら 54.4%となっており、夫が家事を行なう時間の多さと出生率の高さには、明確な相関関係があることが見て取れる。

こうした専門家の声や公のデータをどう評価するかは、読者によってまちまちだろう。前述の通り、職場によっては仕事の生産性云々以前に、人手が減ることで最低限の仕事さえ回らなくなってしまう不安もある。一概に、イクメンのメリットばかりを強調するわけにもいかない。しかし、これまで見てきたとおり、男性の育休取得は時代が求めている「新しいライフスタイル」であると同時に、女性の社会進出を促進するメリットもある。ひいては労働人口の確保にもつながり、日本経済を活性化させる可能性もあるのだ。今、企業に求められているのは、目先の利益にばかりこだわるのではなく、大局的な視点から企業活動や日本経済全体への効果を考え、イクメンが生まれやすい土台を整えていくことだろう。それは巡り巡って、将来における自社の成長性にも関わ

ってくるはずだ。

第三章 考察

2011 年度は男性の育児休業取得率は 2,6%と過去最高であるが世界的に見ればかなり低水準であることは言うまでもない。どうすれば男性の育児休業の取得をさらなる上昇につなげることができるのか。

まずは職場内での男性は育児休業を取得しづらいといふ雰囲気をどうにかして改善しなければならない。育児休業の必要があることと、その労働者の働く意欲の高低が別問題であるという認識が職場に浸透していなければ、育児休業を取得することで働く意欲や姿勢に問題があると誤解される不安が大きなまま残ることになる。父親の育児休業の拡大は、こうした懸念や不安の解消につながるような取り組みが、それぞれの企業、又は社会全体でどの程度進むかにかかっていると思う。しかし、意識の改革と言葉だけではやはり難しい。これから日本の男性の育児休業の取得率を上げるための案を 3 つあげてみる。

男性の育児休業が浸透していない現代の日本において、男性の育児休業が浸透するまでは半ば強制的にでも育児休業を取得させてみてはどうかと考える。そこで考えたことが、以下の A 案である。

<A 案>

子どもがいる夫婦又は親は、育児休業を取得しなければ将来もらうであろう年金の受給額が減額してしまうような仕組みを作ってはどうかと思う。これはもともとオランダで導入されていた政策であるが、日本もこうした強制力を伴うような政策が必要であると考え。母親も父親も育児休業を一定期間内に満額日数消化しないと年金が減る。よって、ちょうど忙しい 30 代、40 代の父親もほとんど満額日数取得するように仕事を調整したりしなければならぬ。このことは、ゆくゆくは次の世代が育児休業を取得したいと志願してきたときに上司の理解度が得やすいことであつたり、仕事の進め方なども見直すきっかけとなつて既存のやり方から脱却し、より効率的な仕事の進め方をせざるを得ないことであつたり、プラスとなる面をマイナスとなる面より評価すべきである。また、部下に経験を積ませる良い機会でもある。将来の生活の糧である年金をもらい、安定して暮らしたいのであれば、日本の将来の人口も安定するようにしていかなければならないというシステムである。さらにこれでも企業側が育児休業を与えないのであれば法律で罰則を設け、罰金として当該希望者へ与える給与よりもはるかに高い金額を払わせて、育児休業を阻害するようなインセンティブをなくしていかなければならない。

また、育児休業の期間であるが、現在は子どもが産まれて 1 年 2 カ月になるまでという決まりがあるが、他の先進国や欧州の福祉国家を見てみると、ほと

んどが 3~5 年であり、日本の男性が育児休業を取得できる期間が非常に短いといえる。

次に、企業に負担を強いるのではなく企業が国から助けてもらう B 案が以下の通りである。

<B 案>

育児休業を取得した人数分(特に男性の取得)に応じて政府から企業に助成金や支援金が与えられる制度を設けてみてはどうかと考える。企業だけに育児休業を与えろということは企業にのみ負担を強いることになるので、国全体としての取り組みという観点から(特に男性に)育児休業を与えた企業にはアメを与えてみてはどうだろうか。高齢化が叫ばれる中で年配の方に対する政策を重視することも大事ではあるが、やはり高齢化を止めるためには少子化を脱却しなければならない。そこで子どもを安心して産み、育てられる環境の整備により力をいれなければならない。その一つとして女性にだけ育児を頼るのではなく、男性も育児に協力しやすい環境を作る政策の一環として、企業が男性に育児休業を進んで与えるインセンティブとなりやすい助成金や、育児休業支援金を普及させる必要があると思う。

最後に、税金をかけるという企業には罰則であるが、国には財源となる C 案を以下に挙げる。

<C 案>

育児休業未取得税なるものを導入する。子どもがいる会社員等で未就学の子どもがいる場合に育児休業を取得していない人がいれば、企業にその子ども人数、未取得の人数に応じて税金、罰金を科す制度である。そして育児休業を申請して条件が適合しているにもかかわらず、認可されなかった場合には税金や罰金を科すとともに、必ず育児休業を取得させなければならない。それは現在の規定である、子どもが 1 歳 2 カ月になるまでという枠を超えて就学するまでにする。

各案の長所・短所

A 案の長所を考えると、やはり強制力という点で無理やりにでも育児休業を取得できることである。年金をもらわなければ老後の生活が大変になる人がほとんどであるはずである。仮に年金を受け取らないとした場合に月々の給料から毎月貯金をしたとする。月 5 万円を貯金したとして、年間 60 万、生涯で 65 歳まで働くとして 2580 万円の貯金ができる。しかし、80 歳まで生きると仮定して 15 年を 2580 万円で生活すると考えると、年間 172 万円、月々になおすと

14 万円づつしか使えないことになる。80 歳以上まで生きればさらに生活は切り詰めなければならなくなる。更なる医療技術の発達が予想されるので、おそらく大半の人が 80 歳以上まで生きるのではないだろうか。老後は娯楽や、医療費で出費が多いので年金の受給は必要不可欠である。なお、ここでは貯金などの計算を単純化して考えたが、育児休業を取得しなければならない雰囲気ができることが期待できる。

次に短所である。この案であると、そもそも子どもを持ちたい、持とうという気持ちにマイナスの影響がでかねない。この政策にもかかわらず、育児休業を取得できない会社の風潮であるなど育児休業をどのようにしても取得できないのであればいっそのこと子どもを持たなければいいのではないのかという考えに至ってしまう可能性もありうる。そうなると男性の育児休業の取得率を上げるという以前の問題になってしまう。さらに現在では年金の存在じたいが危ぶまれている。この先もらえるかどうかもわからない年金のために自分のキャリアを傷つけたくはないと思う人も多いだろう。年金をもらいたいと考える人にとっては強制力を伴うかもしれないが、年金に頼りにしていない人にとっては効果が薄いことになる。

B 案の長所は、育児休業を与えれば企業にもプラスとなる点である。育児休業の取得を促進するために取得しやすい雰囲気を企業から作っていくことが目的である。いくら個人で取得しようという気になっていても会社側の理解などが得られないとなかなか厳しい雰囲気があるという意見をよく耳にする。育児休業を取得して仕事の効率が低下したりすることへの補てんを国から与えてもらうことで会社の損失となるであろう部分をカバーし、育児休業を取得してもらうのである。特に男性職員の育児休業に関して手厚い育児休業補助金や助成金を与えれば企業側も男性職員に対して育児休業を与えやすくなると考えられる。1 人当たり平均の給与である額を国から助成金として補てんしてもらい、人数が多ければ多いほど額が上がる仕組みをとる。例えば 1 人であれば月に 40 万、10 人であれば 500 万円、つまり 1 人当たり 1.25 倍になり、20 人ならば 1000 万円、つまり 1 人当たり 1.5 倍になるという仕組みを作り、育児休業を取得した男性が多ければ多いほど補助金の額も割り増しになっていくことで企業側もどうせ育児休業を取得させるのであればたくさんの人(男性)に取得させるようになるはずである。

次に短所は、国に補てんしてもらうということなので、国にそれだけの財政があるのか？財源を捻出するだけの余裕があるのかということである。日本の財政において一般会計の歳入はおよそ 90 兆円。このうち税収だけの収入はおよそ 41 兆円、租税及印紙収入でもおよそ 42 兆円。これに対して、公債金収入、

つまり借金をして財源を捻出しているのがおよそ 44 兆円である。つまり、税収が公債金収入を下回っているのが現状である。平成 23 年度一般会計当初予算の歳入における税収比率は 44.3%。税収がカバーできるのは、歳入のうちの 4 割程度しかない勘定である。一方、公債金収入が歳入総額に占める割合を示す公債依存度は 47.9%。歳入の 5 割弱を公債金収入に頼る格好になっている。さらに言えば、公債金の中でもおよそ 38 兆円が赤字国債で、およそ 6 兆円が建設国債である。建設国債とはインフラを整備したりするために借金をし、後世の世代にも借金返済の義務を課すのであるが、これは後世の世代も恩恵をうけるため特別に許されるのである。一方、赤字国債とは言わば財政が苦しくなった時にその場しのぎとしてお金の捻出を行うもので、一般的に禁止されている行為である。この時点でも十分に日本の財政の苦しさがわかる。収入は税収よりも公債金の方が多く、その中でも赤字国債が大半を占めているのであるから。

現在でも歳出においては社会保障費が 1 位であり、およそ 29 兆円と言われている。社会保障費とは年金や、医療費、そして少子化対策などさまざまな方面で使われているが、これは今後さらに拡大していくであろうと言われている。高齢化がさらに進行し、高齢化対策と同時に少子化対策も行っていく必要があるからである。問題は第 2 位の歳出が国債費で、その額がおよそ 21 兆円であることである。先ほども述べたが、公債金収入がおよそ 44 兆円である。この構造は収入<支出と同じである。いくら国債を返済していても借金は膨らむ一方である。このことから男性が育児休業を取得するためだけに大金を捻出できる予算を組むことは現実的に厳しいのではないのかと考える。

最後に C 案の長所を考える。C 案の長所は国が財源を補てんするわけではないこと。それどころか、育児休業を与えていない企業に対して税金や罰金を科すことによって新たな財源を見込める余地があることである。罰金で得た財源は新たな子育て支援の財源にあてることができる。また、企業も罰金はできることならば払いたくはないはずであるから育児休業を取得させる方向に向かうことが期待できる。さらに育児休業を取得させないことに対する罰金だけでなく、職場復帰後の不合理な待遇にも重い罰金を科すことによって昇進や給与の面での心配事を解消できる。ただし、不合理な待遇の証明は不合理な待遇を受けた本人が立証しなければならない。

短所となるのは、罰金や税金さえ払えば育児休業を与えなくてもよいと考える企業が出てくる可能性があることである。また、あらゆる法律においても同じことが言えるが、法規制などの決まりごとを明確にしまうと、必ずその抜け道を探してその部分をついてこられる。この規定を法案や条例として成立させるのであればある程度は融通がきくように規定をあいまいにし、法律の抜

け道を明確化しないことが重要である。

以下の表は上記のまとめである。

	長所	短所
A 案	強制力が働く	子どもを持ちたい気持ちの低下の恐れ
B 案	企業への負担が軽減	日本の財政問題の拡大
C 案	税金、罰金で財源となる	モラルの低下

第四章 結論

以上の3つの案を検討したところで結論を出していく。

A 案は年金の受給額が減少していくということにおいては強制力が働き、育児休業を取得する男性も増える可能性もある。先ほども述べたように、年金を受け取らずに自力で貯めた貯金で老後の生活を送っていくことのできる人はおそらく一握りで、大多数の人々が困難であるはずである。これからの医療技術の進歩を考えても、退職後に自分の貯金だけでは生活にも限界がある。しかし、この案では企業側に何の強制力も伴わないことになる。いくら本人が育児休業を取得したくても上司の理解や企業側が認めてくれないことには取得することはできない。そのようになればもっとも痛い目にあうのは育児休業を取得したいと思っていたが取得できなかった本人である。育児休業は取得できないし、年金の受給額は減額されるし、まさに本末転倒な制度にもなりかねない。企業側は何の責任もないので一社員がどうなろうが言ってみればどうだっていいのである。これより A 案はベストな政策とは言い難い。

B 案は男性に育児休業を与えれば補助金や助成金がでるという政策は、育児休業を取得したい男性にとっても育児休業を与える企業側にとってもプラスとなる。しかし、肝心の財源があてにすることができない。これも先ほど述べたように、今や日本は借金大国である。建設国債だけでなく、赤字国債までも毎年発行しないと予算がたてられないくらい財政的には窮地に立たされている。借金は年々増える一方で返済額よりも借入額の方が多いという異常事態でもある。そういった中で男性の育児休業を促進させるための政策に多大な支出をかけることは現実的に不可能である。今現在でも年金の問題でどこから財源を捻出するかで議論がされている。男性に育児休業を取得させるために消費税がさらに上がったり、医療費負担が増えたりすれば今度は子どもを産んでも育てていく経済力に不安が行ってしまい、育児休業の前に出生率すら低下していくことも考えられる。実際に少子化の原因の一つに経済力の問題が挙げられるように、現在でも厳しいという考えが多い中でこれ以上負担を大きくして少子化を

進めるのも好ましくない。財源の確保が難しいことから B 案もベストとは言い難い。

C 案は税金や罰金といった法律化や条例化さえしてしまえば、違反している企業自体に税金や罰金を科せられる。国の財源に頼るわけでもなく、育児休業取得の申請を断られた本人にもその後必ず育児休業が与えられて、違反している企業のみが反省を促されるために痛い目にあう制度となっている。また、税制化や罰金によって得た財源となった部分は少子化対策の費用に充てることができる。さらに育児休業を取得したことによって不利益な待遇を受けたことが著しく明らかであった場合や、本人による立証がなされればそれに対する罰則規定も厳しく設けることで職場復帰後の昇進、昇格、昇給などの不安なことも解消していける。気をつけなければいけないことは、税金や罰金さえ支払ってしまえば育児休業を与えないことや、職場復帰後の待遇を不利益なものにしてもかまわないと考えさせないようにしなければならないことである。この点において、税金や罰金を科すことで企業の経営を破たんさせてしまうのもよくないので、企業の業績や利潤等から、その企業に見合った税額や罰金額にしていく必要がある。利潤の少ない企業にはできる限り少ない金額で、しかし確実に痛手となるような額を。利潤が大きい企業にはそれなりの大きな金額をかけるように、利益に累進的なものでなくてはならない。

以上のように考えると、税制化や罰則規定としていくことは国家や地方の財源にもなっていくし、国会や地方議会において決議されればよいので現実的である。企業側には多少負担を強いることにはなるが、本人か国家か企業かで考えた場合に本人が負担を負っては育児休業の意味がなくなるし、国家に財政的な負担は現実的に厳しい。となるとやはり企業に負担を強いるほかないし、企業側から意識を変えていくためにも負担を負ってもらわなければならない。よってこの C 案が男性の育児休業取得率を上げるための政策として適していると考ええる。

	実現可能性
A 案	△
B 案	×
C 案	○

今後の展望

法制化や条例化をするにあたって、上でも述べたように法律などで決まりを明確にしてしまうとその抜け道をついてきたり、ギリギリの境界線のところまできて違反を避けようとされたりするおそれがあるので、明確な決まりを規定せずにある程度あいまいにすることで融通をきかせ、どこからが違反かをわからなくしなければならない。いわゆるそれぞれに裁量を与えることで型にはまった制度ではなく、時と場合によって変化していく制度でなくてはならない。そうすることで企業にも負担ばかりを強いることにはならなくなってくる。そして育児休業の期間であるが、これは伸ばしていく必要がある。現在は育児休業が取得できるのは最長で子どもが1歳2カ月になるまでであるが、欧州諸国では3年~5年である。日本も全てそれくらい長くしなければならないわけではないが、都心では待機児童の問題がある。保育所などに子どもを預けられるのであれば現在の制度の短時間勤務やフレックスタイム制でいいかもしれないが、そうではない親のためにも保育所に入れなかったりして正当な理由がある場合には育児休業期間の延長をして最大で小学校就学前までにしてはどうかと考える。子育てをしやすい環境を作って、子どもの成長に関わっていくことが少子化を脱却する手段であり、そのためにも子育ては女性にばかり任せるのではなく負担軽減のためにも男性も携わっていき、それを実現するためにも男性の育児休業の取得率は伸びていかなければならない。所得保障の面でもゆくゆくは現在の50%から最低でも80%程度まで引き上げて、安心して男性が育児休業を取得できるようにしていかなければならない。

参考 web・参考図書

<http://www.sankeibiz.jp/econome/news/120427/ecd1204270504000-n1.htm>

<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2002/12/li0212a.pdf>

<http://allabout.co.jp/gm/gc/10805/>

<http://www.crs.or.jp/backno/No659/6592.htm>

<http://escala.jp/esnews/2010/11/8.html>

<http://ewoman.jp/research/20100725/>

http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/tenken/k_2/19html/s-1.html

<http://www.smaster.jp/Result.aspx?SheetID=25946>

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1507/documents/ikuji.pdf>

<http://blog.econ2.nagoya-cu.ac.jp/e-LiFE/?p=262>

<http://www.ikuji-holiday.com/shiki/>

<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/06/06.html>
<http://www.nli-research.co.jp/report/letter/2012/letter120521.pdf>
<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/report/report08-0626.pdf>
http://wwwa.cao.go.jp/wlb/change_jpn/taikenki/h20/sakuhin/1-09.html
<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/policy-insight/MSI090915.pdf>
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/08.pdf>
http://www.jil.go.jp/institute/project/series/2007/07/prs7_08.pdf
<http://dailynews.yahoo.co.jp/fc/domestic/budget/>
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpwj200101/b0033.html>
http://ikumen-project.jp/wlb/wlb_why_05.html
http://www.r-agent.co.jp/guide/news/20120906_1_6.html