

迫る男性育児休業制度の義務化

～少子化対策に必要な支援とは何か～

<要旨>

2021年6月に改正育児・介護休業法が成立し、2022年4月から段階的に企業に対して男性社員の育児休業取得を促進させるべく、体制整備や制度の周知・意向確認などの義務が課されることが決定した。育児休業制度の規定を設けている事業所の割合は既に8割近くに上る(2019年度)ほか、給付金が支給される育児休業期間は国際的にも高い水準にあるなど、制度的には普及・拡充が進んでいる。一方、育児休業取得率をみると、女性と男性の差は依然として大きく、中でも男性の低さが際立っている。

育児支援策の拡充と出生率上昇の関係性は不明瞭ではあるものの、夫の家事・育児時間が多いほど第2子以降の出生が増えるという関係が確認されることから、今回の法改正は出生率にプラスの効果が期待される。

一方、義務が課される企業側には、これまでの両立支援策等の効果が実感できていない先も多く、反発も根強い。また労働者側では、育児休業よりは年次有給休暇の活用や多様な働き方の導入など、柔軟な体制を求める傾向がある。

今後、更なる労働力人口の減少が避けられない中、人材の獲得・定着はいずれの企業においても重要な課題である。今回の法改正が、育児や介護などの理由の如何を問わず誰もが休みたいときに休みを取得できる職場環境、多様な働き方の選択肢が増えるきっかけになることを期待したい。

1. 日本の育児休業制度の現状

2020年はコロナ禍で婚姻数・出生数の減少が加速したこともあり、少子化・人口減少に対する問題意識が高まった。こうした中、2021年6月に改正育児・介護休業法が成立し、2022年4月から企業に対して男性社員の育児休業取得を促進させるべく、体制整備や制度の周知・意向確認などの義務が課されることが決まった。

なお、義務化されるのは、企業に対して男性の育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、労働者に対して制度の周知や休業の取得意向確認、育児休業の取得状況を公表することであり、男性従業員に対して育児休業取得が義務化されるわけではない点には留意が必要である。

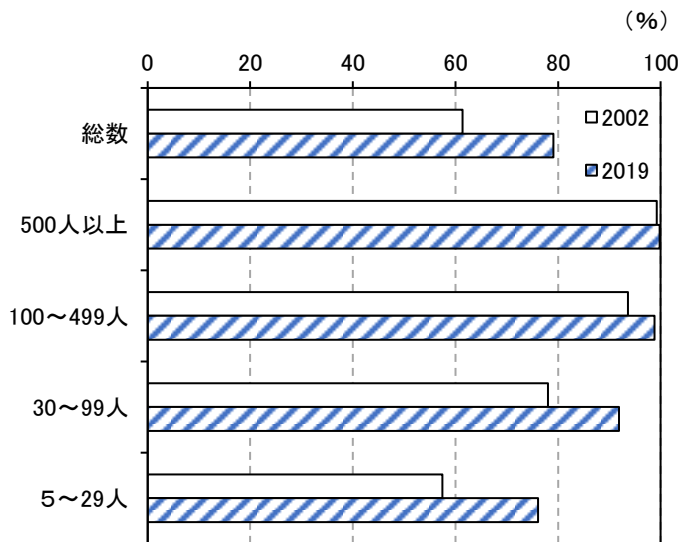
育児休業をはじめ各種育児支援の効果については不明瞭な面も多く、義務化に対する企業側の反発は根強い。本レポートでは、育児支援策の中でも主に育児休業に焦点を当て、企業の取り組む意義等について考えた。

出生数の減少傾向は日本のみならず主要先進国共通の課題となっている。女性の就業増加と出生率の上昇の両方を実現させた北欧諸国等の事例から、就業と育児の両立支援体制の充実が出生率回復の鍵とされてきた。日本においては、保育園待機児童問題のように地域の支援体制の不足やワンオペ育児と称されるように家庭内での支援が不足している面はある。その一方で、職場においては、育児休業制度の普及・拡充に加え、子育て期間中の看護休暇制度創設(2004年)や短時間勤務制度や所定外労働の制限の義務化(2009年)などにより、育児支援策を講じる企業の割合は増加しており、出産後も女性が仕事を続けることが珍しいことではなくなってきた。

育児休業制度の規定を設けている事業所の割合は、2002年度の61%から2019年度には79%とこの間で約20ポイント増加した(図表1)。特に、事業所規模が常用労働者数100人未満の事業所の増加幅が大きく、制度普及のすそ野に広がりが見られる。

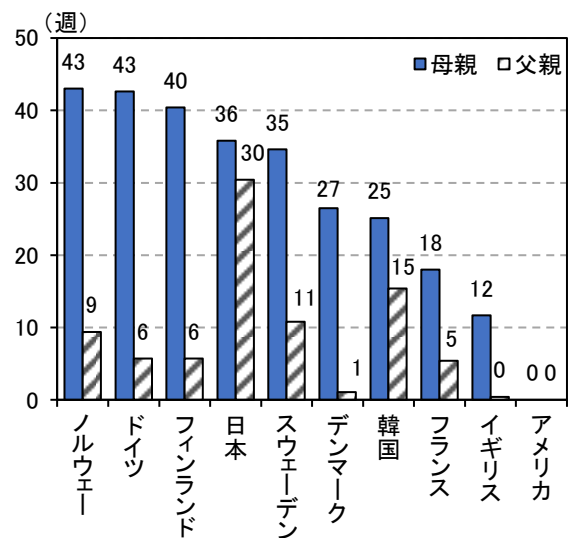
また、制度の内容についても、給付金が最大限付与される育児休業期間は、母親については両立支援策が充実しているといわれる北欧諸国とも遜色ない水準にあるほか、父親については日本が最も長い(図表2)。

図表1 育児休業制度の規定のある事業所割合



(資料)厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表2 最大限の育児休業給付金が付与される育児休業期間の国際比較(2018年)



(資料)OECD「Family Database」

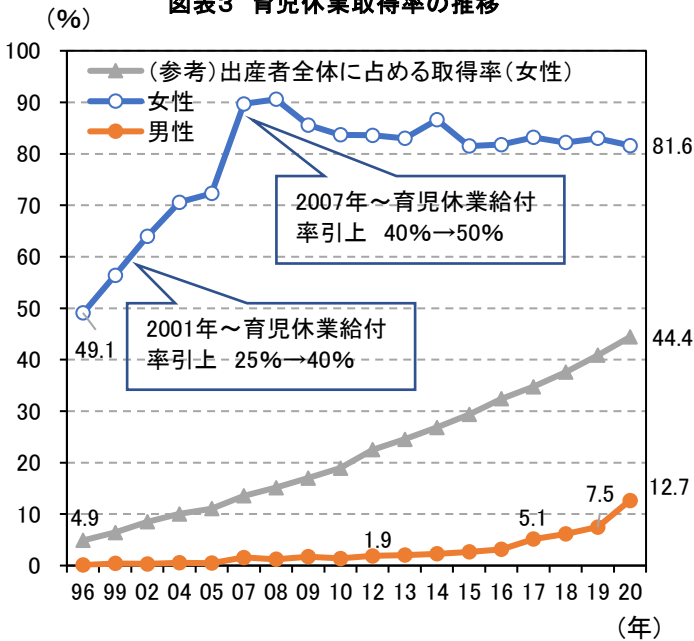
2. 低水準に止まる男性育児休業取得率

育児休業制度が普及・拡充する一方で、育児休業取得率についてみると依然として女性と男性の差は大きい(次頁図表3)。

女性については2007年度にかけて取得率の急上昇がみられた後は概ね80%台程度で推移している。これは、前述図表1の制度普及割合とも一致しており、制度が整備されていれば相応に取得できているとみることができる。ただし、女性の取得率についてはあくまで職場に在籍中に出産した女性に占める割合で、出産前にすでに退職していた女性は分母に含まれない。そのため、出産した女性の人数を分母とした取得率をみると、年々増加はしているものの4割程度で、仕事を継続しながら出産・育児する困難さがうかがえる。

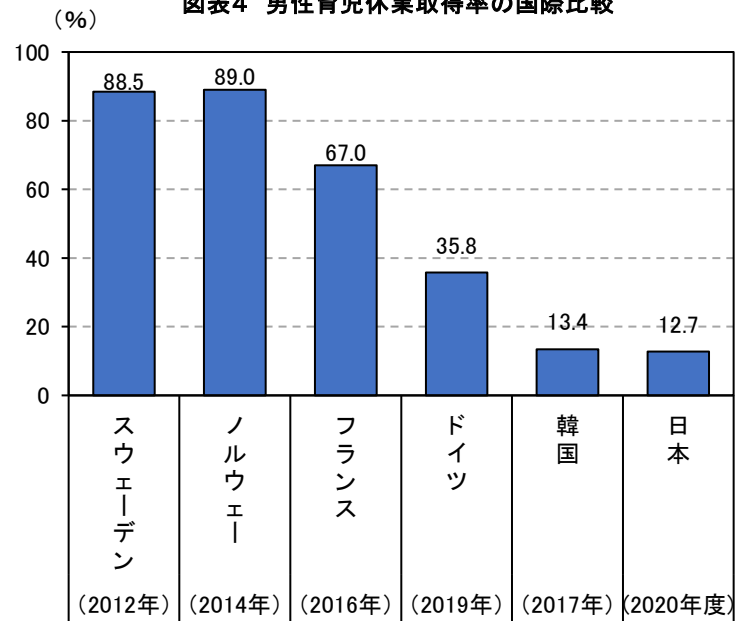
一方、男性については、政府は2002年に少子化対策として「2012年までに男性の育休取得率10%達成」をめざしていたが、実際には1.9%と目標に遠く及ばず、その後「17年までに10%」「20年までに13%」「25年までに30%」と目標が先送りされてきたという経緯がある。ここ数年は低水準ながらも男性の取得率も着実に上向いており、特に2020年度は前年から5ポイント以上も上昇するなど、目標にはわずかに及ばなかったものの、初めて10%を超えた。しかしながら、国際的にみると、日本の男性の育児休業取得率の低さは際立っている(図表4)。

図表3 育児休業取得率の推移



(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」、「人口動態統計」

図表4 男性育児休業取得率の国際比較



(資料) 内閣府 第5回経済諮問会議資料等

こうした低水準にある男性の育児休業の取得促進を目的として、2021年6月に育児・介護休業法の改正が行われた。主な内容としては、いわゆる「男性版産休」の創設、育児休業制度の使い勝手の向上、企業への義務化で、2022年度中にその多くが実施されることとなる(図表5)。

図表5 育児・介護休業法の改正内容

	主な改正内容	施行期日(*)
男性版産休創設(新制度)	現行育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる	②
制度の使い勝手向上		
(新制度)	・申し出期限の短縮化:原則1か月前まで→原則2週間前まで	②
	・分割取得:原則分割不可→2回可	②
	・休業中の就業:予定した就労不可→可	②
(現行育休)	分割取得:原則分割不可→2回可	②
(新制度&現行育休)	・有期雇用労働者の取得要件の緩和 →「雇用期間1年以上である者」かつ「1歳6ヵ月までの間に契約が満了」という2つの要件のうち前者を廃止	①
	・改正内容に応じた育児休業給付に関する整備(雇用保険法)	②
企業への義務化	・新制度(男性版産休)及び現行育児休業を取得しやすい雇用環境の整備	①
	・労働者に対する事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向確認	①
	・育児休業の取得状況の公表:プラチナくるみ企業のみ→従業員1000人超企業	③

*施行期日パターン

①2022年4月1日、②2022年10月1日、③2023年4月1日

(資料) 厚生労働省 HP

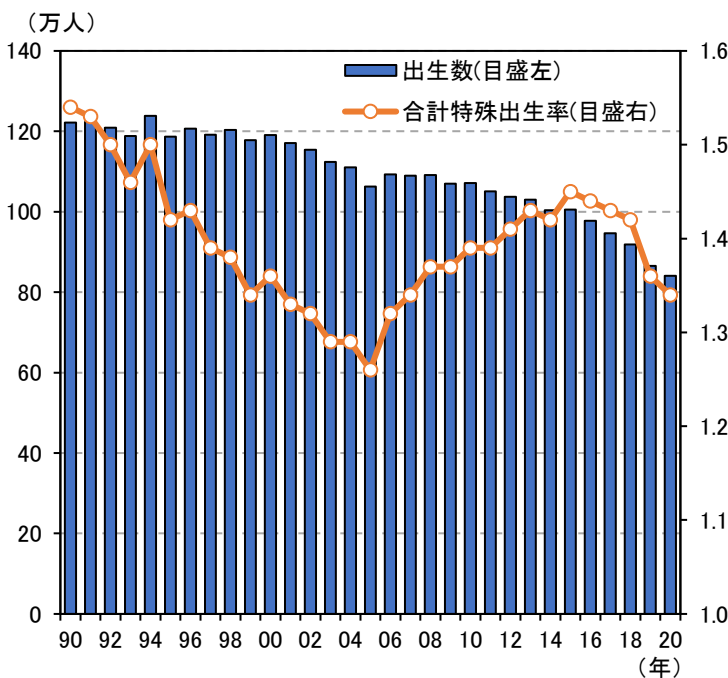
3. 関係性が不明瞭な育児支援策と出生率

では、実際のところ育児休業制度をはじめとする育児支援策は出生数や出生率上昇(ないし低下を止める)に寄与してきたのだろうか。この点については2005年から2015年にかけて出生率が反転上昇していた間に、有期雇用者への育児休業の適用や子の看護休暇制度の創設(2005年4月施行)、育児休業給付率の引き上げ(2007年10月施行)、パパママ育休プラスや所定外労働の制限制度の創設(2010年6月施行)などの拡充策が実施されてきたことから、効果があったようにも見える。しかしながら、2020年はコロナ禍という特殊要因があったとはいえ、2015年以降下落が続いていることを踏まえると、その効果のほどは不明瞭である¹(図表6)。

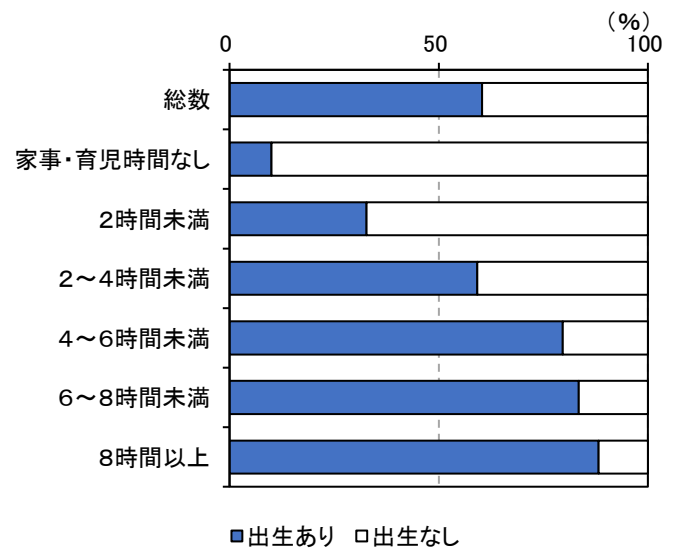
一方、2002年10月時点で20～34歳の夫婦に対して14年にわたって継続的に調査した結果からは、夫の家事・育児時間が増えるほど第2子目以降の出生が増えるという関係がみられる(図表7)。日本では、長時間労働、長距離通勤などから、夫が家事・育児時間に携わる時間は世界的に見ても短い。今回の法改正で主眼としている男性の育児休業取得者が増加し、家事・育児時間が増えることで、もう一人子供を増やそうかと考える人を増やすことが期待される。

図表6 出生数と合計特殊出生率の推移

図表7 夫の休日の家事・育児時間別の第2子以降の有無



(資料)厚生労働省「人口動態統計」



(注)2002年10月時点で20～34歳の夫婦に2015年まで継続的にアンケートをしたもの。

(資料)厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」

¹ 出生率は分母の女性人口と分子の出産人数の比であることから、出産人数が横ばいでも分母の縮小によっても上昇する。出生率が2005年から2015年にかけて反転上昇した要因として、2000年時点で結婚・出産適齢期にあった団塊ジュニア世代の出産繰り延べや分母となる出産年齢人口の減少が加速し始めたことなどが考えられる。

4. 企業が育児支援に取り組む意義

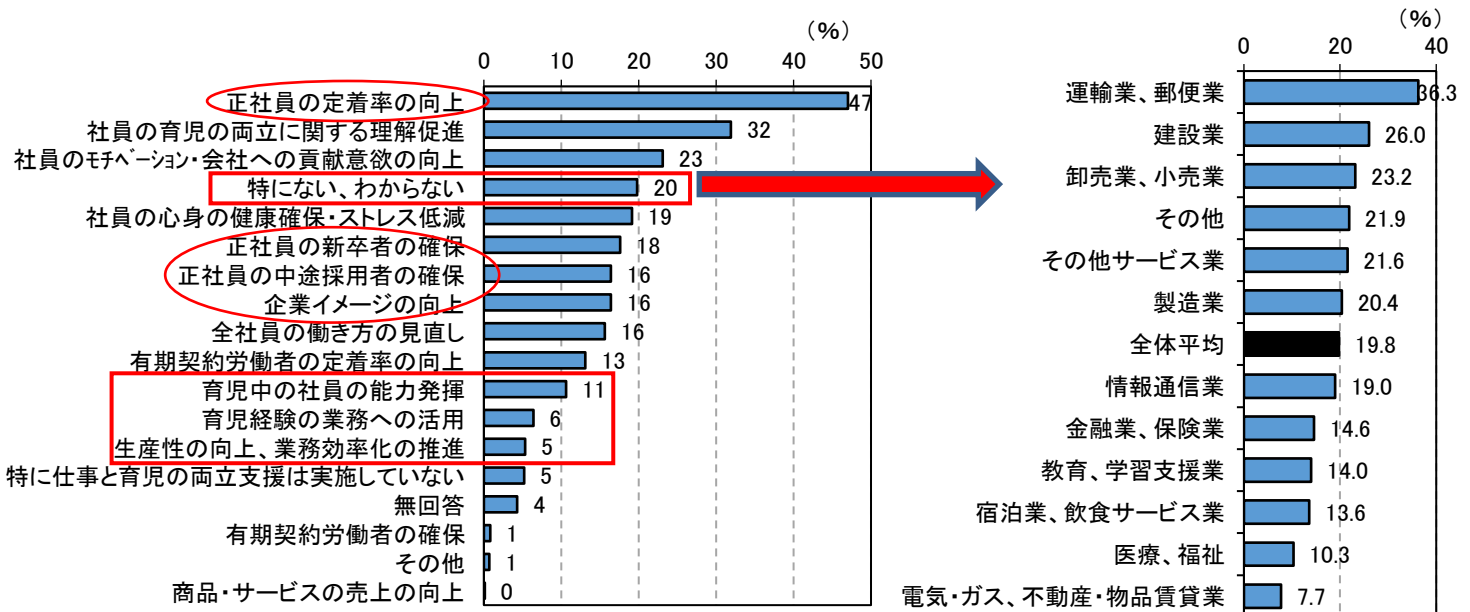
最後に、今回の改正は企業に対する義務化が大きなポイントであることから、企業が育児支援に取り組む意義や効果という点について改めて考えてみたい。

人口問題は、一企業ではなく国が取り組むべきテーマであり、企業が取り組む意義としては、あくまで自社に必要な人材の定着と獲得のために、働きやすい環境(働き方の選択肢を増やす)を提供する取り組みの一環ということに尽きるだろう。

内閣府のアンケート調査によれば(図表8)、これまで各種両立支援策を講じたことでどのような効果が得られたかとの質問に対して、「正社員の定着率の向上」や「新卒者・中途採用者の確保」、「企業イメージの向上」などが上位項目として挙がるなど、育児支援を講じることによる人材定着・確保の効果を実感する企業は多い。特に大企業を中心に「経営にプラス」との受止め方が定着している。

その一方で、「特にない、分からない」との回答も上位にあることに加えて、育児支援の副次的効果としてよく挙げられる「育児中の社員の能力発揮」や「育児経験の業務への活用」、「生産性の向上・業務効率化」といった効果を実感する企業は総じて少ないのも事実である。業種別に「特にない、分からない」の回答割合をみると、平均を超える業種では運輸業・郵便業が4割近くこのばり、その他建設業、卸売業・小売業、製造業なども高く、業種によるばらつきは大きい。

図表8 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果(複数回答)

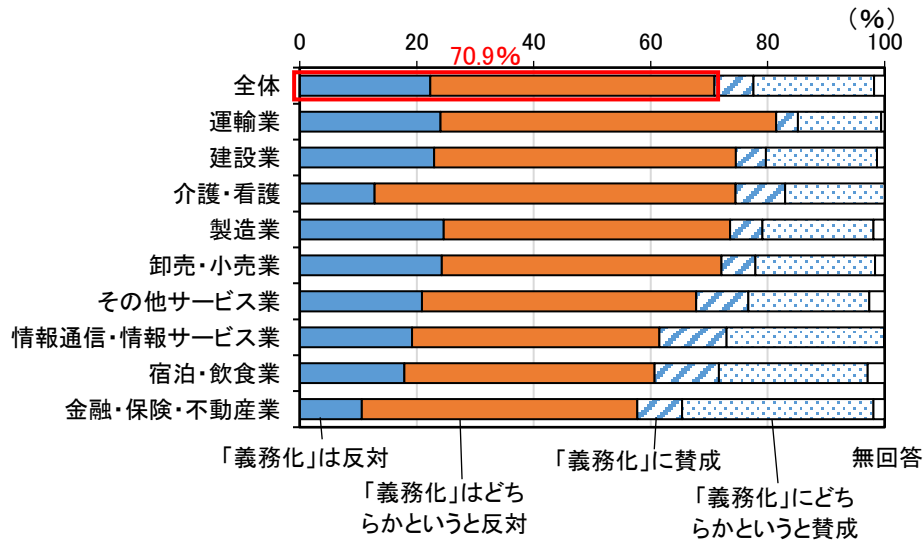


(資料)厚生労働省「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業(企業アンケート)」

こうした企業による育児支援の効果の実感の有無が、男性育児休業促進に対する姿勢にも大きく影響している模様である。

2020年の日本・東京商工会議所のアンケートによると、男性育児休業の企業への義務化に対して70%超が反対という結果であった(次頁図表9)。人手不足感の強い業種かつ前掲の両立支援を推進することで得られた効果を感じられていない業種でその割合が高い傾向がみられる。

図表9 男性社員の育児休業取得の義務化に対する考え

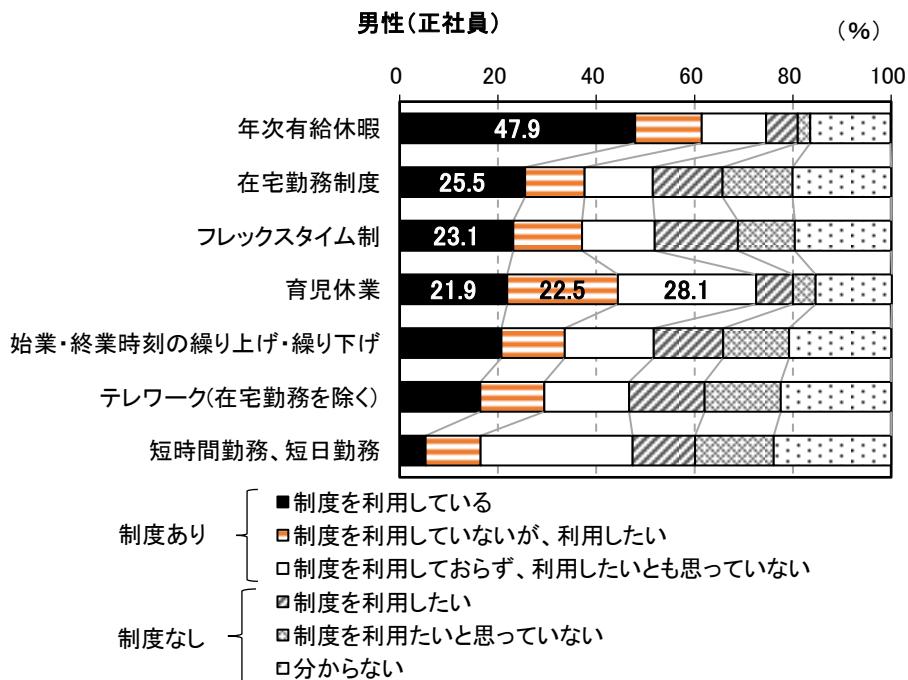


(資料) 日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」

企業側からすれば、人手不足が常態化する中で、さらに長期的に欠員が出ることは困るということであろうが、だからこそ人材が確保しやすい働き方に変革する必要があるとの認識に変えていく必要があるのではないだろうか。

また、前頁図表8と同じアンケート調査で労働者側からの回答をみると、男性正社員の両立支援制度の利用状況は、育児休業以上に年次有給休暇を活用している人の割合が高く、その他にも在宅勤務やフレックスタイム、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げなどの利用が多いという事実も浮かび上がる。育児休業については、むしろ「制度はあるものの利用しておらず、利用したいとも思っていない」人の割合が3割近くに上る(図表10)。

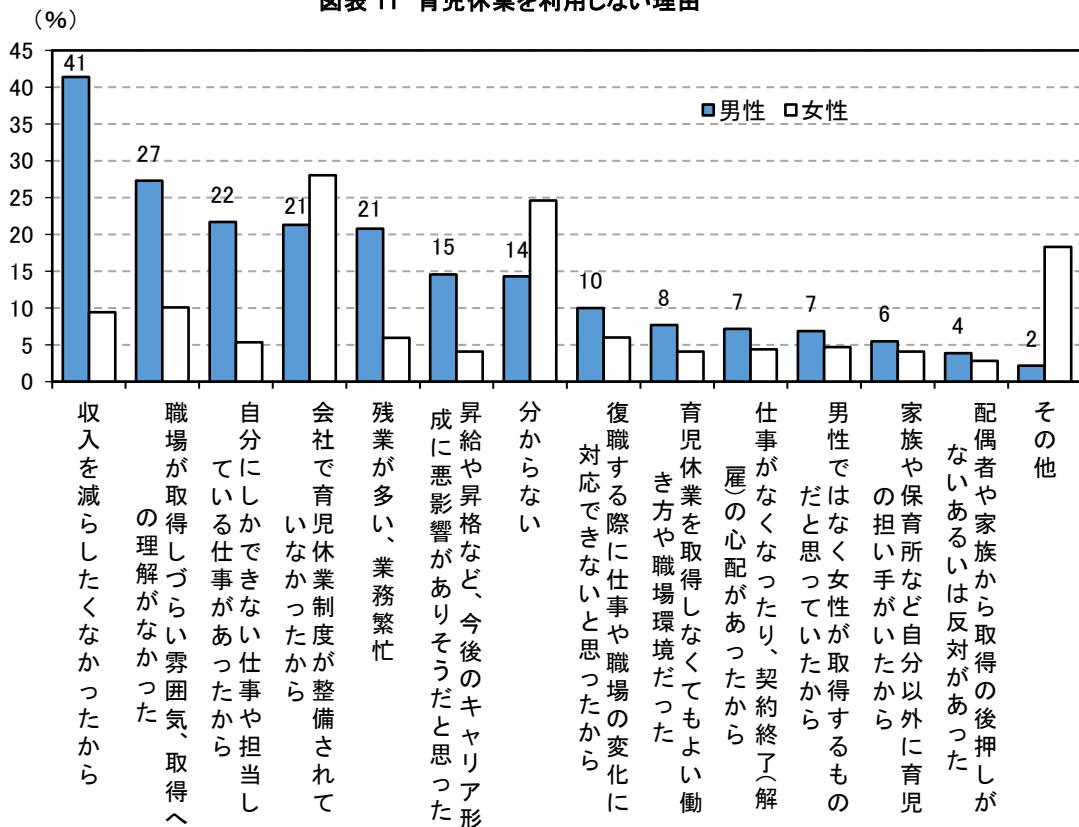
図表10 制度の利用状況



(資料) 厚生労働省「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業(労働者アンケート)」

男性が育児休業を利用しない理由としては、よく言われる「職場の雰囲気・上司の無理解」などや「制度がない」ことよりも、「収入を減らしたくない」が最も多くなっている(図表 11)。育児休業中は雇用保険による育児休業給付金の支給や休業期間中の税の免除などで相当程度収入は補填されるが、男性の育児休業の取得日数(2018年度調査)は5日未満が36%、5日～2週間未満が35%と比較的短期間の休みでもある。したがって、収入に影響のない有給休暇が残っているのであれば、有給休暇を利用した方がよいと考えるのは合理的な判断である。実際、育児休業以外の休暇を利用した理由として、「状況に合わせて柔軟に仕事を休みたい」、「申請の手続きが容易」「数日の休みで充分」「職場に迷惑がかかりにくい」といったものが挙げられている。

図表 11 育児休業を利用しない理由



(資料) 厚生労働省「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業(労働者アンケート)」

今後、更なる労働力人口の減少が避けられず、かつ高齢化の進展で育児よりも介護に携わる人が増加していく中、人材の獲得・定着はいずれの企業においても重要な課題である。育児と違って介護は期間が不確定であるほか、対象となる年齢層も中堅的な層に影響が及ぶという点で特に男性社員への影響はより深刻である。

今回の法改正が、育児や介護のための休暇は言うに及ばず、その他の理由であっても、誰もが気兼ねなく休みたいときに休みが取得できる職場環境の整備と、多様な働き方の選択肢が増えるきっかけになることを期待したい。

(調査部 業務調査チーム 貞清 栄子:Sadakiyo_Eiko@smtb.jp)

※ 調査月報に掲載している内容は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解を示すものではありません。