

研究員の主張

女性の社会進出⇨男性の家庭進出

育児休業 男女共同参画社会のために、男性も取得を

荘銀総合研究所
研究員
山口 泰史

週末、ショッピングセンターなどに行くと、ベビーカーを押すパパの姿をよく見かける。しかし、育児休業を取ってまで育児に専念する男性は、ほとんどいないのではないだろうか。

ふるいの中から砂金を探す

育児休業制度とは、男女従業員がその申し出により、一歳に満たない子を養育するために仕事を休むことができる制度で、平成七年四月から全事業所にその導入が義務付けられている。山形県では、平成十四年度で約七割の事業所が育児休業制度を就業規則等に規定しており、従業員三百人以上の事業所ではほぼ百パーセントに達している。ただし、育児休業は育児・介護休業法に基づき男女労働者が請求できる権利であるため、たとえ勤務先に規定がない場合でも、申し出をすれば休業することができる。

このように、育児休業を取る権利は男女共に保障されているのだが、実際の育児休業取得率には男女で大きな差がある。

厚生労働省によると、平成十五年度の民間企業（本社での常用労働者三十人以上）における育児休業取得率は、女性が七三・一％であるのに対し、男性は〇・四四％に過ぎなかった。山形県においても、平成十五年度の育児休業取得率は、女性が五七・一％に対し、男性は〇・一％と全国水準より低い。また、公共職業安定所（ハローワーク）では、育児休業基本給付金として、育児休業中の男女に賃金の三割を限度に雇用保険を支給しているが、これについても、平成十六年に入って県内で受給した男性は一人もいない。

まさしく、「育児休業を取る男性」というのは、砂場でふるいを振りながら砂金を掘り当てるような存在といえよう。

役割分担の意識から抜け出せない

ではなぜ、男性は育児休業を取らないのだろうか。

こども未来財団の「子育てに関する意識調査」（平成十三年）によれば、男性（夫）が育児休業を取らない主な理由として、収入が

減少し家計に影響するから、仕事量や責任が大きいため、職場で理解が得られないから、などが挙げられており、これは男女に共通した考え方のようである。

このうち、については、夫が一家の大黒柱である場合に生じる事態だが、ニッセイ基礎研究所の調査（平成十四年）では、妻の方が収入が多い場合でも、妻が育児休業を取得するケースが多いという結果が出ている。また、については、責任遂行能力に男女差があるという考え方に科学的根拠はないため、男性の方が女性より仕事量や責任が大きいとすれば、むしろそのこと自体が問題であり、それによって男性が育児休業を取らないというのは本末転倒である。さらに、については、人手不足という意味で、男女にかかわらず理解が得られないとすれば致し方ない面もあるが、「男がどうして?？」という意味で理解が得られないとすれば、それは一種の男女差別である。

つまり、男性が育児休業を取らないことについて、それを合理的に説明する根拠はなく、結局は「育児は女性の仕事」という役割分担

の固定観念にはまっただけのことである。高知県の調査（平成十三年）でも、男性の育児休業については男女共に賛成派が多数を占めるにもかかわらず、実際に取得となると、女性ですら消極的になってしまいう姿が浮かび上がっている（図1、図2）。

パパの育児は会社のためでもある

政府は、平成十五年三月十四日の閣議決定で、育児休業取得率の数値目標を男性10%、女性80%とした。また、厚生労働省も、パパ（育児が）イヤなんて許されませんよ」と男性の育児休業取得を積極的に推進している。

なぜ今、男性の育児休業が問われるのかについては、少子化対策の一環として、男性にも育児参加を促す意味もあるが、東京大学社

会科学研究所の武石恵美子助教は、共著「男性の育児休業」（中公新書、平成十六年）の中で、雇用・労働の側面からその問題点を指摘する。

すなわち、社員が育児休業を取得すれば、それだけ企業にとって雇用コストが増大することになるのだが、女性が一方的に育児休業を取得する状況においては、女性の就業支援に熱心な企業ほど常に子育てのコストを負担し続けることになり、そのことは、男女雇用機会均等法を推進する上で障害になりかねないというのである。

一方で、男性従業員の意識は仕事中心から仕事と家庭の両立志向に変化してきており、従業員の働く意欲を引き出して労働の質を高めるためにも、企業は、男性が仕事と家庭を両立しうる環境を整備する必要があり、その象徴として男性の育児休業が位置づけられるとも指摘している。

図1 男性の育児休業制度に対する考え

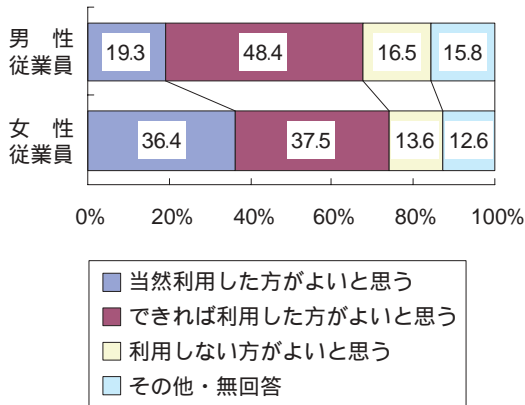
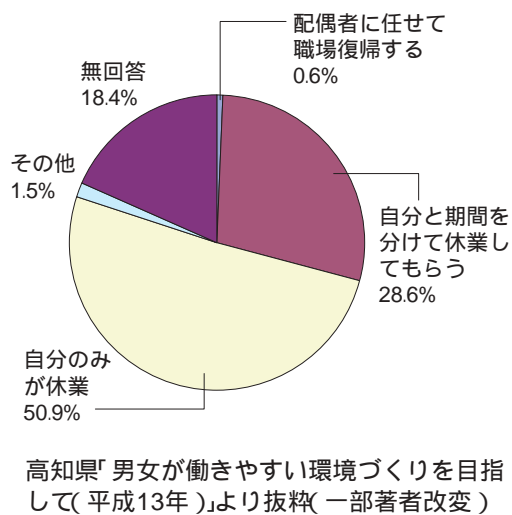


図2 実際の育児休業への考え（女性従業員）



つまり、雇用の健全化と企業の業績向上のためには、男性の育児休業も少なからず意味を持つということであろう。

育児はイベントではない

実際、育児休業を取った男性の声を聞くと、「社会勉強になった」、「自分も人間として成長した」、「家事や育児の大変さが分かった」などと、さもない体験をしたかのような意見が多い（大阪府のホームページなど）。また、そうした男性が、執筆や講演などを通じて育児経験を語る機会も増えている。

しかし一方で、育児ノイローゼに悩む母親の存在や、その結果として生ずる虐待などの悲しい事件も報じられている。また、すべての女性が積極的に育児休業を取り、それを好意的に評価しているとは限らない。それゆえ、育児休業を取った男性が育児の「メリット」のみを強調する広告塔としてもはやされる現状には、正直違和感を覚える。

本来、女性の社会進出と男性の家庭進出は表裏一体であるべきだが、これまでどちらかといえば女性の社会進出に焦点が置かれてきたために、男は仕事、女は仕事と家庭の両立という構図が生まれ、結果的に女性により多くの負荷がかかってきたと思われる。

つまり、真に男性の育児休業が普及するためには、積極的取得者だけでなく、やむを得ず取らざるを得なかった男性ももっと増えてしかるべきであり、そうした状況を許容する企業風土が実現されてこそ、本当の意味での男女共同参画社会が達成しうると考えられるのである。