

講義録

ジェンダー平等と男性の育児休業

中 里 英 樹

Gender Equality and Men's Parental Leave

NAKAZATO Hideki

1 本研究の出発点

私自身の研究分野はもともと家族社会学でしたが、1998年に自分自身の最初の子どもが生まれた頃に、同じ頃に子どもが生まれた会社勤めの友人の様子などを見て、なぜ、男性は子どもが生まれても働き方を変えない（変えられない）のか、というところに疑問を持ちました。そこから職場環境についても考える必要があると思い、子育て期の仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）の研究を始めます。この頃は、日本社会では、男性の育児休業はあまり現実的な選択肢となっておらず、自分自身も、子どもの誕生後の一時的な休業よりも、その後の働き方が重要、というような認識でした。

しばらくこのテーマの研究を進め、オーストラリアで在外研究をしていたときに、主に育児休業について研究する国際的・学際的な研究者のネットワークである International Network on Leave Policies and Research のメンバーと出会い、その活動に参加することになります。日本の制度を英語でまとめ、30カ国ほどのメンバーが集まる年次セミナーに2012年から毎年参加する中で、北欧を中心とする家族政策の先進諸国の中で、男性の育児休業取得が重要な政策課題になっていることに気づくようになりました。

その後、そのネットワークの活動の中で、配偶者の就業中に単独で1ヶ月以上の育休を取得したお父さんの経験について北欧を含む国々で比較する共同研究に参加することになりました。その当時（2014年）日本でそのような対象者を見つけるのはかなり困難でしたが、何とか6人にインタビューすることができ、各国の調査結果を集約した英語の書籍として2017年に刊行されました。その後、さらに日本やドイツでのインタビューやスウェーデンでの観察調査を重ねて、それまでの自分の研究の総まとめとして、2023年に『男性育休の社会学』（さいはて社）という本を上梓しました。こうした一連の研究を経て、日本における男性の育休促進の方向性が、ジェンダー平等を目指す上で問題をはらんでいるということ強く感じるようになりました。今日は、『男性育休の社会学』に書いた内容に、最新のデータや制度の説明などを加えて、ジェンダー平等と男性の育児休業取得の関連について、考えていきます。

2 日本における「男性育休」への関心の急拡大と現状

日本における「男性育休」への関心が急速に拡大しており、取得状況も実際に変化しています。しかし、現段階ではその注目は以下のような点に限定されているように思われます。

- ・ 育児休業の取得率の上昇
- ・ 取得期間の長期化
- ・ 産後パパ育休の導入（女性の産後うつ予防）

2021年に改正・公布された育児・介護休業法で規定され、2022年10月からスタートした産後パパ育休（出生時育児休業）は、産後8週間の間に4週間を最大2回に分けて取得できるもの

ですので、生まれた子の母親である配偶者が在宅の期間に男性が取得することを想定しています。従って女性が育児の主たる担い手であることを前提に、男性「も」育児をすることを促す制度ということになります。

では、男性の育児休業取得状況の変化を見ていきましょう（図1）。この指標として厚生労働省が発表し、メディアなどでも頻繁に取り上げられる、雇用均等基本調査の男性の育児休業取得率は次のような分子と分母から算出されます。

分子：出産者のうち、調査時点（10月1日）までの間に育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）の数

分母：調査前年の9月30日までの1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

継続的な制度改正もあり、この取得率は急速に上昇しました。2020年度調査で、ほぼその年までの政府の目標値（2020年に13%）に到達しています。上記の計算方法から分かるように、最新の数値でも2022年施行の制度改正より前の出産についてのデータなので、改正の効果が反映される2023年度調査では、この数値はさらに大きく上昇する可能性があります¹。政府は2023年「こども未来戦略方針」で2025年の目標値を50%に引き上げ、2030年には85%を新規設定しています。

このように育休取得率が急速に上昇している一方で、取得期間を女性と比較してみると、なお大きな格差があります（図2）。女性は半分以上が12ヶ月を超えて取得しているのに対して、男性は25.0%が5日未満、6割が1ヶ月未満です。確かに2週間未満の短期の割合は減少し、

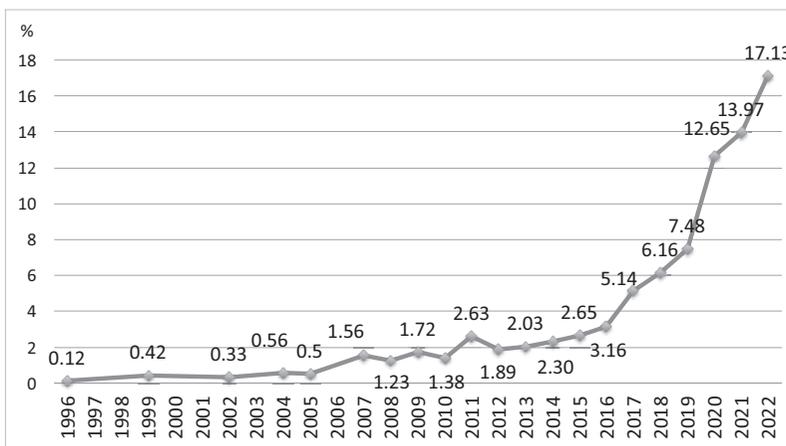


図1 男性の育児休業取得率の変化

資料出所：令和4年度「雇用均等基本調査 事業所調査結果概要」（2011年度は岩手県、宮城県、および福島県を除く全国の結果）

1 この値は講義の実施時点のもので、その後に発表された2023年度調査の結果は30.1%となりました。

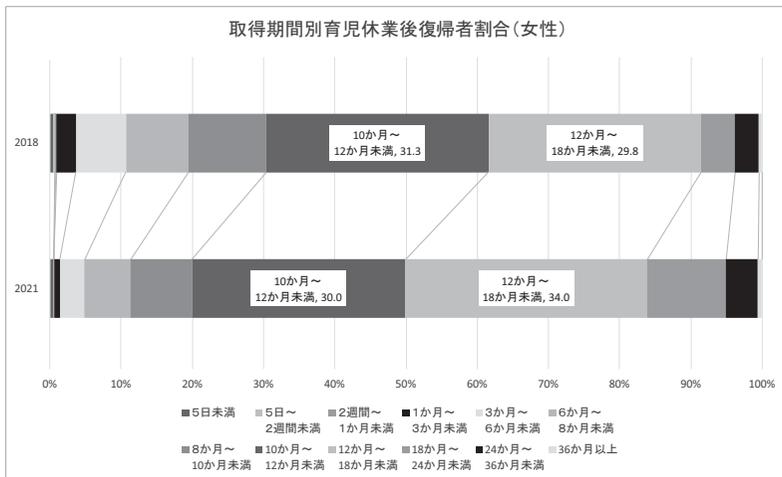
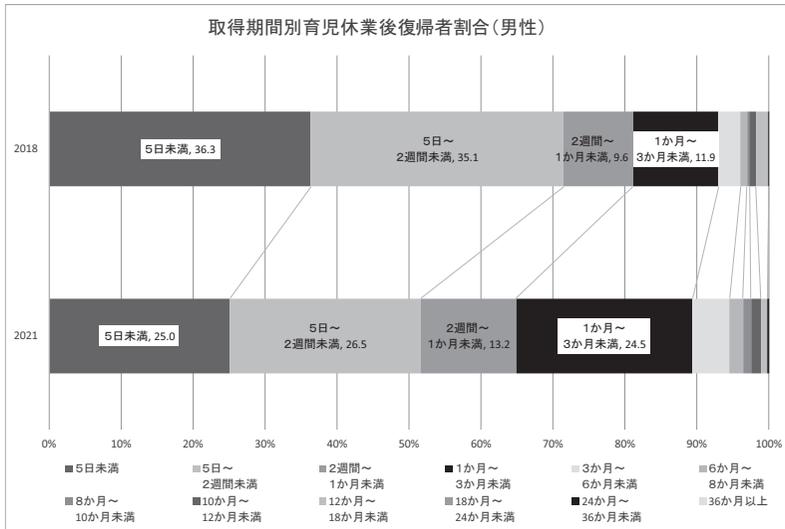


図2 取得期間別育児休業後復業者割合

資料出所：令和3年度雇用均等基本調査結果の概要（事業所調査）

1ヶ月以上の割合は増えていますが、そのことで女性の取得期間が短くなっている様子は、調査結果からうかがうことができません。つまり、実際の変化をみても、男性の育休取得の促進は、男性の子育て参加を促すことには繋がっても、育休を取得した女性がキャリア中断の期間を短くすることには繋がっていないのです。

3 男性育休の目的と制度上の工夫

冒頭で私の問題意識として説明したように、男性の育休を促進する仕組みを早くから導入したスウェーデンやノルウェーなどの国においては、男性の育児休業取得推進の主たる目的は、ケアと労働に関するジェンダー平等を実現することです。そのため、男性の育休取得は、男性

の子育て参加だけでなく、女性の職場への復帰を早める方策としても意識されています。そのことは、制度面ではどのような仕組みによって支えられているのでしょうか。そして、それは現在の日本の制度とどのように異なるのでしょうか。

3-1 父親の単独育休取得を促す仕組み

図3は、2019年4月現在の日本、スウェーデン、ドイツそれぞれの育児休業制度に基づいて、以下の条件を満たす休業取得パターンをモデル化したものです。日本の制度は2021年の法改正で産後パパ育休の導入などがありましたが、これまで通り出産直後から通常の育児休業を取得することも可能で、最大限に取得しようと考えた場合、このモデルのような取得の仕方になるという点で、2019年時点の制度と大きな違いはありません。

- (1) 出産後から途切れずに母親、父親の順でフルタイムで取得
- (2) 家族にとっての期間を最大化
- (3) 父母それぞれに割り当てられた（譲渡可能部分を含む）部分を最大限に取得。ただしどちらかが選択する期間は母親が取得。

スウェーデンの育児休業給付は休業前賃金の75%が給付される期間と賃金にかかわらず定額が給付される部分とに分かれますが、その両者を含む給付ありの育児休業期間480日が両親に半分ずつ与えられています。ただし、図の中で「譲渡可」と書いてある部分と定額部分は、本人の同意を得て別の親に譲ることができます。そのため父親の方に書いてある期間も母親が取得することが可能です。しかし、それぞれの「クォータ（割当）」の期間は、相手に譲ることができず、例えば父親が「父親割当（90日）」の期間を取得しないと、その家族が給付を受け

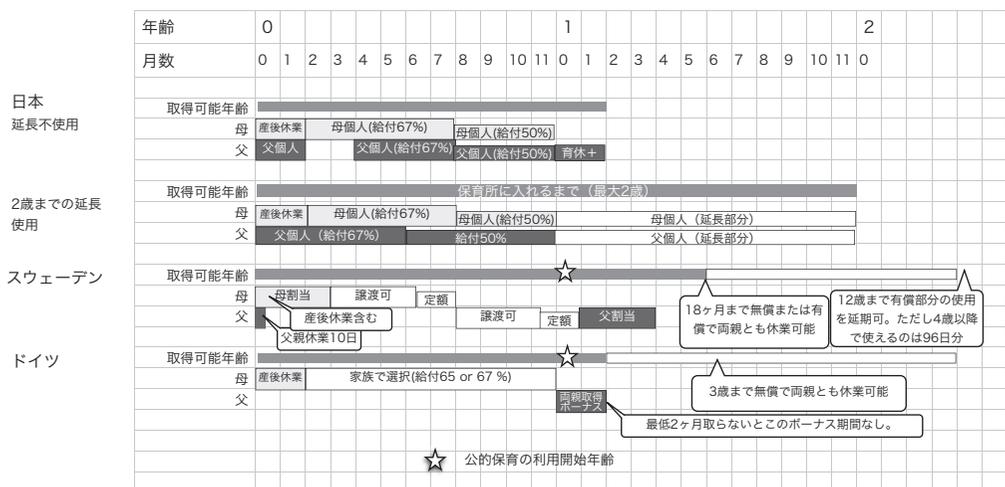


図3 日本とスウェーデン・ドイツにおける父親の単独育休取得を促す仕組みの比較

(中里 2023) 図5-1を一部改変

られる期間がその分、短くなります。1歳のところに☆をつけているのは、その年齢から公的保育がすべての子どもに保償されていることを意味します。定額部分は給付額が下がるので、賃金比例分を優先的に取得すると、父親が割当部分を取得しないと、保育所に入れる年齢である1歳になる前に両親共が仕事復帰することになってしまいます。

ドイツの場合は、家族に与えられている給付あり（休業前賃金の65-67%）の育児休業期間は1年間で、どちらの親が取得するかは選択できますが、それまで取得してない親が最低2ヶ月取得すると、その給付を受けられる合計期間がボーナス的に2ヶ月延長されます（パートナ一月）。スウェーデンと同様に1歳から公的保育が保償されている（ただし州や市などによって時間数は異なる）ため、父親が取得することで家でみる期間を長くできます。

ここで日本の制度を見てみましょう。日本の2010年に改正・施行された制度で他の2つの国と大きく異なるのは、育児休業の取得可能年齢である1歳までの期間を、両親共が同時に取得できる点です。この年には、ドイツの仕組みを参照して「パパ・ママ育休プラス」が導入されており、親ひとりずつの育休期間が1年であることは変わらないものの、2人共が取得すると子どもが1歳2ヶ月になるまで取得できるようになりました。ところが、この改正以前から、保育所に入所できなかった場合、1歳6ヶ月までの延長が可能であり、2017年からはさらに2歳までの延長が可能になっています。そして、この期間も両親同時に取得可能です。この点では非常に手厚い制度といえますが、逆に父親が取得してもしなくても最大2歳まで母親が取得できるため、ドイツやスウェーデンのように父親の単独取得を促す仕組みが機能していないこととなります。

3-2 父親の育休取得日数の割合が増えた社会

ここまでみたような仕組みによって、スウェーデンでもドイツでも育休取得日数全体に占める父親の割合が高まっています。それぞれの国の状況を見てみましょう。

【スウェーデン】

2004年には、88.3%の父親が子どもが8歳になるまでの間に育児休業を取得しており、多くの場合子どもが13-15ヶ月のときに休業を開始していました。2017年の時点ですべての育児休業取得日数のうち父親が取得している割合は28%となっています。そのため、平日日中に子連れの父親がいるのが当たり前の社会となっています。2019年に私自身がストックホルム中心および郊外のショッピングモールや図書館で平日の日中に観察したところ、乳幼児をつれた人たちのうちの3分の1程度は男性であり、遊具のあるスペースで男性同士が子どもと一緒に遊ぶ姿もみられ、育児休業取得日数の3割程度を男性が占める社会がどのような様子になるのか実感することができました（写真1）。

【ドイツ】

ドイツでは、2007年に育児休業制度改革が行われました。2006年に3.3%だった父親の育休取得率は2008年前半に15.4%になり、2018年には42.1%に上昇しています。また、父親の育児



写真1 ストックホルム郊外のショッピングモールのキッズスペース (2019年)



写真2 ベルリン近郊の平日午後の公園の様子

休業の予定取得期間（2020年）の平均は3.7ヶ月で、母親の14.5ヶ月と比較すると短いものの、先に見た日本の父親よりもかなり長いといえます。ベルリンやハンブルクの父親センターは、育児休業中の父親が平日午前定期的に集まる機会を提供し、そこにクチコミで定員いっぱいの人が集まるようになっていきます（2019年8月、2022年8月のベルリン父親センターおよびハンブルク父親センターでのインタビューより）。

育休を取得する父親たちの中では、パートナー月の2ヶ月を取得することは当たり前になり、夫婦均等になるように取るケースもあります。育休期間後も、テレワークを含む柔軟な働き方も含め、平日の子育て参加が可能になっていて、2019年および2022年にベルリンやハンブルクの街中の公園で観察したところ、平日に子どもと共に過ごす父親の姿が目に見える状況になっていました（写真2）。

3-3 育児休業制度と保育制度との調和に関する日本の課題

先に見た制度比較から、育児休業制度と保育制度の調和の重要性がうかがえました。スウェーデンもドイツも1歳からの公的保育が保障されており、それまでの期間を両親のいずれかが（一部の期間は同時に）育児休業を取得して、家庭で見るという制度設計になっています。ドイツの場合は、0歳児の保育施設もあるとのことですが費用が高額になり、またスウェーデンの場合は0歳児保育を利用する割合は1%にも満たないといえます（吉次 2020）。

日本の場合は、1歳からの認可保育所への入園が必ずしも保障されておらず、いわゆる「ホカツ」が親、特に母親にとって育休からの職場復帰のために避けて通れない深刻な問題となる一方で、定員は少ないながら0歳児に対するクラスが認可保育所に存在します。そのため、親として0歳児から保育所入所を望まない場合でも、1歳児での入園がかなわない事態を避けるために、0歳児保育を利用することがあります。図4を見るとその違いが数値で表されています。そのため、日本では、子ども自身や親としての視点から家族を中心とするケアから集団保育・幼児教育への切り替えの時期の望ましさを考えるのではなく、仕事を失うリスクの軽減を優先した選択をせざるを得ない状況が生まれてしまっています。このことは、保育所の入所を確実にするために、父親の育休取得よりも子どもを認可外保育所に預けるなどして、両親が就業している実績を作ることが優先されることにも繋がってしまいます。

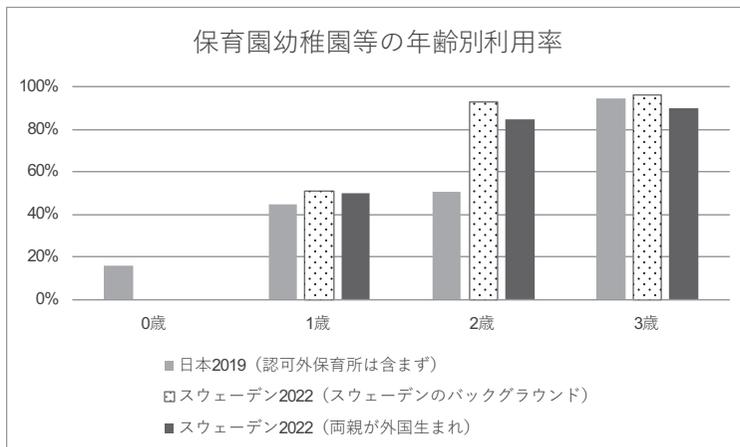


図4 公的保育の年齢別利用率

以下の資料より比較可能な数値に改変

日本：令和3年5月26日 厚生労働省子ども家庭局保育課 資料

スウェーデン：Barn och personal i förskola-hösten 2022 (Skolverket) 「就学前学校の子どもと職員：2022年秋」(学校庁) Diagram 1

<https://www.skolverket.se/publikationsserier/beskrivande-statistik/2023/barn-och-personal-i-forskola---hosten-2022?id=11339>

4 日本における単独育休取得男性の経験からうかがえること

ここまで見てきたように、日本の現在の育児休業制度と保育制度は、父親の単独取得を促す仕組みになっていません。その中でも、個人の意識や家族の状況によって、単独で長期の育児休業を取得している父親たちは、少ないながらも確かに存在し、2022年までに11人の父親たちにインタビューをすることができました。彼らの経験から、父親が単独で育児休業を取得することの意義を考えていきましょう。

4-1 「お母さんだから分かる」ではないと気づく

子どもがなんで泣いているかは、お母さんだから分かるのではなく、長い時間を子どもと過ごして試行錯誤しているから分かるという気づきについて、複数の父親が語っていました。

例えば、国家公務員同士の夫婦で、1年間単独で育児休業を取得したIさんは次のように語っていました。

やっぱり長い時間過ごしているから、分かることってのが、あると思うんですよ。例えば、なんで泣いているかって、妻が帰ってきて、ぱっと泣いてるって思って、対処しようとしてもできないですね。それはおなかがすいているからなのか、おしっこが漏れているからなのか、眠いからなのか、っていうようなことって、その、昼ぐらいからずっと付き合っていないと分かんない。

例えば泣いたときに、どうやってあやすかっていうのって、試行錯誤をして、あ、この方法なら泣きやむっていうのを、分かんないと思うんですよ、ぱっと。それがその、お母さんだから分かるってことなんじゃなくて、長い時間過ごして、試行錯誤しているから、分かるってことだと思うんですよ。

Iさんは、なぜ泣いているのか分かる、あやして泣き止ませることができるのは母親だからではなく、長い時間を過ごしているからだということに、自分の経験から気づいたというのです。

また高校教員同士の夫婦で、2人の子どもそれぞれに4ヶ月ずつ単独の育休期間があったHさんは、次のように単独で取得したときに起こった変化について次のように語っていました。

結びつきの変化で言うと、夜泣き。本来、私は夜全く起きなかったんですよ。いくら泣こうが。それでまあ、よく怒られるわけですね。また朝になって、こう、「なんで起きないんだ」と。それが逆転したんですよ、育休バトンタッチ後。僕がパッと起きるようになって。妻が全く起きなくなりました。

一緒にいるようになると、まず分かる。一緒にいるようになったら分かることがあります。お母さんだから、泣いてる、何か欲してるのか分かったりとか、でも、あれも、別にお母さんだからというわけではなく、ずっと一緒にいて世話をしていると分かるようになってくる

ということなんだなというふうに感じたわけですけど。

で、あとは、やっぱり、自覚が出ると言いますか、子どもが夜泣いたら自分が世話をしなきゃいけない、奥さんは働いてる、で、自分は、休んでるので。

このようにHさんは、子どもの泣き声に反応できるかどうか、母か父かで固定されているものではなく、育児休業を交代したことによって変化したというのです。

こうした気づきは、同時に育休を取得していたとしても、すべての役割を担う経験をする事ができれば可能ですが、単独で取得する経験は否応なしに、自分が子育ての完全な担い手になる状況を作り出し、その責任を意識することを促すということがうかがえます。

4-2 父親の単独育休取得と夫婦のキャリアの平等

このような日本で単独で育休を取得した11人の父親のケースからは、このような育休取得が、妻のキャリア継続や比較的短い休業での職場復帰、新たなキャリアの形成に役立った可能性があることがうかがえました。また、特に2010年代以降を中心に、夫の育休取得に対して妻の積極的な働きかけのあった場合に、夫の育休取得が平等なキャリア機会の促進にとって重要な意味を持つことがうかがえました。

また対象となった11人の父親のうち5人は、育休取得後しばらくたって、転職または独立をしており、単独育児休業取得は、男性の側にも働き方やキャリアの見直しのきっかけをもたらす可能性があることがうかがえます。

5 これからの日本で求められる育児休業取得のあり方

男性の単独での、つまり妻が就業している状況での育休取得が制度的に促されていない日本においても、そのような経験をした夫婦の中では、子育てとキャリアに関するこれまでのジェンダー観の転換があることがうかがえました。

これが多くの人に広がるためには、スウェーデンやドイツのようにそれを促す制度に転換していくことが求められますが、現在の制度のもとでできることを考えることも重要です。冒頭に見たように、男性の育休取得が進み始めた現状でも、多くの人たちは、主たる子育ての担い手は母親で、男性がどれだけ長くそれを一緒にサポートするかという観点で男性の育休取得の促進を捉えています。それに対して、制度上それを促す仕組みになっていないとしても、母親である女性のキャリア中断を短くするために、男性が女性の職場復帰と交代で単独育休を取得するという考え方があることを当事者や職場の周囲の人たちが認識することで、可能性は開けるはずです。そのような認識のもとで、性別にかかわらずキャリア形成と子育てや家庭生活のバランスの取り方を考えていく。本人だけでなく、職場全体として家族全体として、このような取り組みを進めることから、まず始めてみる必要があるでしょう。

文献と註

- 吉次豊見, 2020, 「スウェーデンの就学前学校 förskola における inskolning とは」『保育学研究』58(2-3): 191-202.
- 中里英樹, 2023, 『男性育休の社会学』さいはて社.

