

男性育休義務化に関する提言

『男性の**育休義務化**』に賛成します

2020年9月29日に実施された労働政策審議会雇用均等分科会において、男性の育児休業の議論が行われました。本件について「男性育休義務化」への反対意見が上がったとの報道を受け、民間団体で組成する男性育休義務化プロジェクトチームとして以下の提言を行います。

産後女性の死因の1位は自殺です。（厚生労働省研究班／国立成育医療センター研究所が2018年発表）命にかかわる産後うつ予防・回復に男性育休は強力な選択肢ですが、育児介護休業法第五条において男性にも育休取得の権利があるにも関わらず事実上取得できない職場が大半で、現在2019年度厚生労働省から発表されている男性育休取得率はわずか7.48%です。

そこで、私たちは『**男性の育休義務化**』に賛成します。但し、**個人に対する義務ではなく、企業に対して義務付けるもの**と考えます。我々は近年それぞれの立場で、国の掲げた男性育休取得の促進施策「男性本人の意識への働きかけ」に協力してきましたが、個人への意識啓発では取得率向上に限界があることがわかりました。

本人にニーズがないのではありません。育休を希望する一般男性は7割以上といった一部の民間調査結果（エン・ジャパンやゼネラルリサーチ社調査）は、実際の取得率7%を大きく上回ります。本人にニーズがあるにもかかわらず取得できないのは、「職場」すなわち企業側に要因がある可能性があります。つまり、今、変わらなければならないのは政府および企業なのではないでしょうか。

日本の少子化は加速度的に進行しており、「企業への男性育休義務化」という施策によって**男性育休の普及スピードを飛躍的に上げる効果**を期待し、我々は義務化を提唱しています。

日本商工会議所と東京商工会議所が2020年7月～8月、全国の中小企業6007社を対象に実施した「多様な人材の活躍に関する調査」によれば、**中小企業の7割が「男性育休義務化」に反対**しており、建設・運輸・介護・看護の業界において顕著との結果が報道されています。

しかし、これらの業界は命を守る最低限のラインである、**労働基準法36協定の上限が先送り**されており、現状の労働環境において既に負担が大きいことが伺えます。また、中小企業においても2020年4月より適用になったばかりで業務効率化を進める最中にあるため、このような結果になったと考えられます。

国の目標は、配偶者出産後8週間内の男性の休暇等取得率を80%、2025年までに男性育休取得率を30%ですが、このままでは達成は難しい状況です。

出産直後のサポート不足で起きる**産後うつ**など、産後に顕著な社会課題に対峙するには**特に「産後すぐの男性育休（男の産休）」**はいち早く実施すべきです。

我々は、**男性の産休を含めた育休促進議論をさらに深化し、男性の育休義務化を速やかに実施するよう、政府および厚生労働省に要望**します。

【男性育休義務化プロジェクトチーム（団体名50音順）】

スリール株式会社 代表取締役 堀江敦子

特定非営利活動法人ファザリング・ジャパン 男性育休推進担当 理事 塚越学

認定NPO法人フローレンス 代表理事 駒崎弘樹

みらい子育て全国ネットワーク 代表 天野妙

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵

<本リリースに関するお問い合わせ先>

男性育休義務化プロジェクトチーム 事務局：otokonosankyu@gmail.com

『男性育休義務化』 提言7つのポイント

① 企業の周知行動の報告義務化

- 男性の育休制度について、従業員に対して正しく周知することを企業の義務とする。

② 取得率に応じたペナルティやインセンティブの整備

- 企業が負担する社会保険料のうち、子育て拠出金の負担率を軽減させる。

③ 有価証券報告書に「男性育休取得率」を記載

- 男性の育児休業取得率を有価証券報告書に毎年記載することを企業の義務とする。

④ 育休1か月前申請を柔軟に

- 育休の申請は、現状、1か月前の申請が必要となっている。取得期間が8週間未満の場合、かつ、取得者が男性の場合には、出産予定日を育休開始日を仮決めした上で、出産後に実際の開始日を変更できるものとする。

⑤ 男性の産休を新設し、産休期間の給付金を実質100%へ

- 産後8週間の男性育休は「男の産休」とし、現行の給付率67%での不足分を補填し、手取り額が減らない実質100%の給付とする。また、給付金の上限額を34万円程度（現状は30万程度）まで引き上げる。

⑥ 半育休制度の柔軟な運用

- 現状では、休業期間中の就労（月10日以下、10日を超える場合は80時間以内）は、「一時的かつ臨時的」な場合しか認められていない。労使の合意のもと、定例会議のような定期的な会議への参加を可能とするなど、柔軟な運用ができるようにする。

⑦ 育児休業を有効に活用するための「父親学級」支援

- 従業員の子育てスキル補填のための「企業主導型父親学級」を整備する。実施企業への助成金制度や、えるぼし/くるみん認定の評価基準へ加点ポイントとする

参考データ

○産後うつつのピークは産後2週間～1か月/産後1年間で死亡した妊産婦の死因第1位は「自殺」

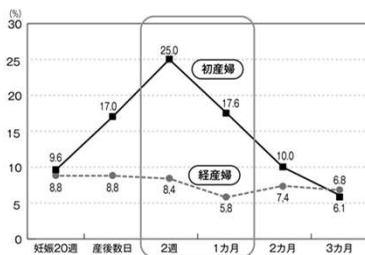
○男性の育休取得が出生1年後の家事育児に与える影響が優位に

○「男性が育休を取得するに際の妥当な期間」と実際取得できる期間は乖離が激しくなっており、取得率だけでなく、期間についても重点的な議論が必要です。

※これらの参考データを含め男性産育休についてまとめています。

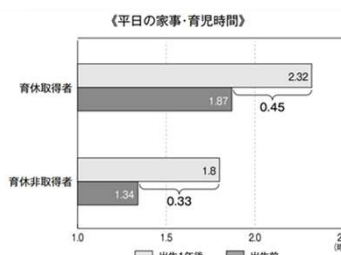
『男性の育休～家族・企業・経済はこう変わる』
PHP新書 小室淑恵/天野妙著

産後うつつのピークは
産後2週間～1か月



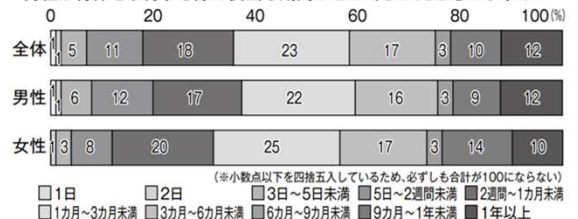
※EPDS(エディンバラ産後うつ病質問票)による。産後20週から産後3か月までの初・経産婦に見た産後うつリスクの推移を表したグラフ

育休取得が出生1年後の
家事育児に与える影響



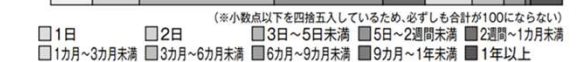
内閣府経済社会研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」レポートより

男性が育休を取得する際の妥当な期間はどのくらいだと思いますか？



(※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない)

男性のうち、育休を取得した方に伺います。育休の期間を教えてください



(※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない)

出典:エン・ジャパン「ミドル2500人に聞く『男性育休』実態調査(2019)」