

# 今を 読み解く

東京大学名誉教授  
佐藤 博樹

政府は、少子化対策の柱の一つとして男性の育休取得の促進をあげている。取得によって女性のワンオペ育児を解消し、カップルでの子育てを実現して出生率低下の解消につなげようとするものである。これまでも取得促進のために「産後パパ育休」の創設や、企業に対して社員への育休制度等の個別周知および取得の意向確認の義務付け、大企業には男性の育児休業取得率の公表を義務化するなどの法改正が行われている。

そうした取り組みにもかかわらず、育休取得率は2021年度で女性が85・1%に対して男性は14・0%とかなり低い。取得期間も女性の9割以上が6カ月以上であるのに対して、男性では約半数が2週間未満と短期である。

こうした状況を改善するため、最近では休業中の所得補償の拡充が検討されている。しかし所得補償の拡充が即、男性の育休取得の拡大につながるかは定かでない。すでに経済協力開発機構(OECD)諸国の中で、日本の育休制度は母親の就業や育休取得の有無にかかわらず父親が休業でき、所得補償の水準も厚いと評価される水準に達している。むしろ所得補償以外に取得促進を阻害している要因を解明することのほうが課題となっているといえよう。

## ●制度使えぬ「風土」

メアリー・C・プリントン著『縛られる日本人』(池村千秋訳、中公新書・22年)によると、米国の

# 進まぬ男性の育休取得 促進阻む壁の全容解明急げ

スウェーデン・日本を比較して育休制度が充実しているのは日本である。日本の課題は制度ではなく、手厚い制度があっても職場での評価や世間の目を気にして男性が利用できない「規範」にあるとする。つまり、男性の育休取得の阻害要因は、夫は仕事中心で妻は家事育児を担うという「男性稼ぎ手モデル」を前提とした固定的な働き方



や職場風土にある。これでは制度をさらに充実させても取得が本人の選択に委ねられては限定的効果は限定的で、男性の「育休取得を義務化」という強制がない限り、変革は望めないとする。

男性の育休取得が一般化するには、働き方の改革や、家事などを含めた生活全体への男性の参画による「共働き・子育てモデル」への転換も必要になる。しかし、現実には厳しい。インタビュ調査に基づく齋藤早苗著『男性育休の困

難』(青弓社・20年)の分析によると、日本で男性の育休取得が難しいのは性別役割分業意識の存在のみでなく(「仕事優先」の時間意識の影響が大きい。仕事を何より重視すべきだという社会的な要請がいつそう、男性には仕事、女性には家事・育児を選択するように作用しているのが現状である。

## ●父の「単独育休」を

男性の育休取得はカップルでの子育ての実現、つまり出産前後だ

けでなく子どもが大きくなるまで男性が持続的に育児参加することを促進するだろうか。中里英樹著『男性育休の社会学』(さいはて社・23年)は、そうした変化を引き起こすには短期の育休取得や妻の産休中の取得などではなく、ある程度長期かつ「父親の単独育休の取得」が不可欠とする。

単独育休とは「特に妻が職場に復帰し、(夫が)ある程度長期に単独で休業を取得することで子育ての完全な担い手となること」を指す。その経験は「母親でなければできないと考えられてきたこと」を、その思いこみから解放すること「に」つながり、「社会全体での働き方の仕組みの転換への鍵となる可能性」を持つという。

最後に「イクメン」という言葉がもたらした影響についても考えてみたい。この用語を「育児をする男性は格好良い」という意味合いで使って男性の育休取得を促そうとする取り組みについて、関口洋平著『イクメンを疑え!』(集英社新書・23年)は、それができない父親の背景事情や格差などを隠蔽することにもなると批判する。また、男性の育休が根付かない現状を打破するための「育児は仕事の役に立つ」という主張に対して、「育児は「仕事の役に立つから」行っべきものではなく、家庭の、母親の、子どもの、そして社会のために行っべき」と主張する。大事な論点である。



「男は仕事」「何より仕事優先」という意識が男性の育休取得を阻んでいる。イラスト・よしおか じゅんいち