

中里 英樹 著

『男性育休の社会学』

（さいはて社、2023年2月、340頁）

須長 史生



日本の男性の育児休業取得率がヨーロッパ諸国に比べて低い水準にあるのは有名な話だが、我々はそれをややもすると日本の育休制度の立ち遅れにその原因を求めてしまいがちである。しかし2023年時点での日本の育休制度では、夫婦はそれぞれ1年間の取得の権利を有し、子どもが満1歳になるまでの期間であればどちらが取得してもよく、この期間中に夫婦が別々に育休をとればさらに2か月間延長できることになっている（いわゆるパパ・ママ育休プラスのボーナス月）。またそれまでの間に保育所が決まらない場合は満2歳まで育休を延長できる。北欧に比べると育休取得可能年齢こそ低いが、一人が取得できる期間に遜色はない。またこの間の給付金も最初の180日は休業前賃金の67%が支払われるのだが、この給付金は非課税となり、社会保険料も免除されている。したがって給付金は手取りでは8割程度になる。これは個人に割り当てられる有償育児休業の権利としては「北欧以上に手厚い制度」となっている。つまり育休の期間も給付金も現在の日本は立ち遅れてはいないのだ。

しかし男性の育休取得率は相変わらず低いのが現実である。本書ではノルウェーとスウェーデンが取り上げられるが、これらの国々では取得率が80%以上であるのに対し、日本は2021年でも13.97%にとどまっている。この違いは何によるものなのか。

本書はこの問題意識を根底にもちつつ、基礎的なところから話をはじめ、意識や文化の側面、社会政策の側面、実際の女性や男性の育児の実践の側面に網羅的に光を当てながら、そのいずれにおいても丁寧に実情を明らかにし、さらにはこれら3つの要素の相互作用の効果についても着目していく。

構成としては、まず理論枠組みが示された後、日本の育休制度について専門家の言説や政府のキャンペーン、父親や母親の実際の意識や実践の変化が取り上げられ、その相互作用が検討される（第1章、第2章）。次いで母親、父親それぞれの育休に関する量的調査のデータからその詳細が明らかにされ（第3章）、さらに育休を単独で長期に取得した父親へのインタビューから彼らが育休を取得するに至る経緯やそこでの生きた経験が明らかにされる（第4章）。本書の議論はこれだけでも十分に意義深く示唆に富んでいるのだが、しかしこれは分量的にも内容的にもまだ半分に過ぎない。

この考察は制度面にも向けられ、その対象は海外にも広がっていく。男性育休先進国として名高いノルウェーやスウェーデンさらには父親の「育児参加急上昇」国として注目されるドイツを取り上げ、パパ・クォータの制度内容やその意義について日本との比較が検討される（第5章）。さらにスウェーデンとドイツについては筆者が実際にその国に赴いて、制度に関する調査、関係者への取材、街の観察、さらには当事者へのインタビューなど現地の実情を丹念に調べ上げ、文化や政策、実践についての相互作用を検討している。そこでは子育てを当たり前に行う父親を支える制度や文化が描かれる（第6章）。それ以降は論点を制度的な側面に絞り、日本の現状やそれまでの経緯を明らかにし、そのうえで

今後の展望が示されている（第7～9章）。

本書はほとんどの章が独立した論文をもとにしているため個別の章をつまみ食いすることも可能だ。しかし第1章から読み進める方が基礎的な内容から様々な側面にアプローチでき、最終的にはそれぞれの章が互いに影響し合いながら文化、政策、実践の相互作用の意義を浮かび上がらせる構造になっておりわかりやすい。

本書の中でもとりわけ示唆的であるのが、パパ・クオータに代表される政策誘導に対する著者の評価であろう。著者は日本における育休に関する諸制度の変遷を丁寧に追ひ、就労率や育休取得率の変化と関係づけて、制度がもたらす効果について検討をしている。そのなかで重要なものとして著者が指摘するのが、事業主に子育て支援策を義務付けた「次世代育成対策推進法」の制定（2005年）以降の法整備である。この法律の制定以降、少し時間において母親の継続就業率が急上昇し、2011年以降は母親の仕事時間も急増している。これに応える形で2011年以降の夫の家事時間の増加の度合いが高まり、2016年以降の夫の仕事時間も減少している。これらの事実が示すのは、一連の社会政策が女性の実践（就労の継続、仕事時間の増加）に影響を及ぼし、少し遅れて政策の効果と女性の実践の変化の影響を受けて男性の実践が変化していることだ。さらに質的調査の章はこれに文化的な側面も連動していることを有効に示唆している。所得税の制度（いわゆる103万円の壁）が専業主婦の誕生に有効に作用したように、育休に関する一連の社会政策は育児に対する意識や実践を変化させている。

しかし日本においてそれはまだ十分ではない。著者はその原因を「パパ・クオータ」の不徹底にみる。たとえばパパ・ママ育休プラスにはパパ・クオータが生かされているがボーナス月の2か月は父母のどちらが利用してもよいことになっている。また保育所が見つからなかった場合の一年間の育休延長も同じだ。これらは単なる「選択の自由」の問題にとどまらない。「育児は母親の仕事」という考えが定着している国では事実上女性のみが長期育休をとる（それゆえ、その後の職場復帰が困難になる）ことになってしまう、そこで著者は育休制度の内容を北欧やドイツに倣って父親の割り当てを明確にし、父親が取得しないとデメリットになることを明確にするべきだと主張する。男性育休が浸透している国でもパパ・クオータ導入前には「育児は母親の仕事」という考え方が主流であったという。同様の変化が日本にもみられるかもしれない。

著者の展望は男性の育休取得率が増えることにとどまらない。この実践の変化が「育児は女性の仕事」という文化に変容をもたらし、これが就労および家庭参加に関する男性、女性の実践に影響を及ぼし、最終的にはジェンダー構造の転換にまで及ぶことを見据えている。実証データに裏打ちされた手堅い研究の積み重ねによる著者の展望および提言は力強く、そして説得的だ。

（すなが ふみお 昭和大学准教授）