

《税・社会保障改革シリーズ No.12》

2013年7月19日

No.2013-013

安倍政権の女性活躍支援の評価と課題 — 男性の育児支援が今後の鍵 —

調査部 主任研究員 池本 美香

《要 点》

- ◆ 安倍政権は「女性の活躍」を成長戦略の中核と位置付け、そのための手法として「待機児童解消加速化プラン」、「3年育休」の推進、「子育て後の再就職・起業支援」を挙げた。2013年の参院選の公約では、「女性が輝く日本へ」として、「2020年までに指導的地位の女性割合 30%以上」の目標を掲げる。本稿では、安倍政権の女性活躍支援の評価と課題を整理した。
- ◆ 安倍政権が女性の活躍支援を前面に打ち出していることは、積極的に評価できる。人口減少・超高齢社会に突入したわが国が、経済活力や社会保障制度を維持していく上で、出産後の退職が多いこと、女性役員や女性起業家の割合が極めて低いことなどは看過できない問題であり、近年、女性の活躍支援は海外からも要請されている。
- ◆ 女性の活躍支援の方向として、①女性の活躍と出生率向上の両立を重視していることや、②保育サービスに偏った両立支援を、育児休業を推進して親に育児の時間を保障する両立支援に修正していく方向が見られることも、評価できる。しかし、具体的な手法については課題が多い。「3年育休」の推進を中心に、安倍政権の女性活躍支援を点検すると、5つの問題点が指摘できる。
- ◆ 第一に、「3年育休」は専ら女性の育休取得を想定しており、その推進では、女性に育児の負担が集中している構造を変えることが難しい。女性活躍支援のためには、男性の育児シェアが重要であり、そのためには「3年育休」より「男女ともに3年時短」を推進すべきである。
- ◆ 第二に、実際に育休が取得できる人は経済的に余裕のある正社員などに限定され、非正社員や無業者の増加に対する配慮が不足している。
- ◆ 第三に、3歳以上の子どもがいる労働者の両立支援の議論が不十分である。子どもが小学生になると母親の就業継続が困難になるという「小1の壁」の解消には、仕事と育児の両立支援制度の対象を、小学生以上にも拡大する議論が求められる。

- ◆ 第四に、子どもの教育の観点からの議論が不十分である。諸外国では、保育所の教育機能を積極的に評価し、1歳から保育所を利用する権利を法律で保障する動きが見られる。
- ◆ 第五に、女性の就業率向上といった量的な側面に議論が集中し、質的な面での女性活躍支援が十分検討されていない。「3年育休」は、女性のキャリア形成にマイナスとなる可能性が高い。
- ◆ こうした問題が指摘できる3年育休という発想の根底には、育児は主に女性が担うものという価値観があろう。「3年育休」のみならず、「待機児童解消加速化プラン」を見ても、女性が主に担っている育児を男性ではなく保育サービスで代替する方向や、女性が労働時間を調整する方向に重点が置かれている。翻って、高い女性就業率と高い出生率を両立している国では、「保育の充実」「女性の両立支援」に加え、「男性の両立支援」を女性活躍支援の重要な柱と位置付けている。安倍政権にはこの視点が欠けているように思われる。
- ◆ 男性の両立支援を進めるには、①育児休業法を見直し、育児休業給付金を活用して労働時間の短縮をしやすくする方法や、②次世代育成支援対策推進法を発展させ、企業の取り組みの「見える化」を通じて、企業の自主的な取り組みを引き出す方法などが考えられる。
- ◆ 女性の就業率、出生率がいずれも高い国では、時間当たり労働生産性も高い。女性活躍支援による経済活性化に向けては、諸外国と比較して低い時間当たり生産性をどう高めるかについても、真剣に検討すべきである。

本件に関するご照会は、調査部・池本 美香宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0477

Mail: ikemoto.mika@jri.co.jp



自民党が6月20日に発表した「参議院選挙公約2013」では、「女性が輝く日本へ」として、女性活躍支援が前面に打ち出されている。安倍政権は、昨年の衆院選マニフェストでも、「女性力の発揮」を掲げ、6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」においても、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核と位置付けている。本稿では、安倍政権の女性の活躍支援に向けた取り組みの評価と今後の課題について考察する。

1. 安倍政権が掲げる女性活躍支援の内容

まず、安倍政権が女性活躍支援について、どのような政策を打ち出してきたのかを確認しておく。

(1) 2012年度自民党政権公約

2012年の衆院選の公約では、「経済成長」の項目の中で、「女性力の発揮」として、「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする目標を確実に達成」を掲げたほか、「社会保障」の項目の中で、仕事と家庭の両立支援、待機児童の解消、「ゼロ歳児に親が寄り添って育てることのできる環境整備」などを挙げた。

(2) 2013年4月「成長戦略スピーチ」

これを受けて安倍首相は、2013年4月19日の「成長戦略スピーチ」において、「女性の活躍」を成長戦略の中核と位置付けた上で、「待機児童解消加速化プラン」「3年間抱っこし放題での職場復帰支援」「子育て後の再就職・起業支援」の3つを打ち出した。

「待機児童解消加速化プラン」では、待機児童ゼロを実現した「横浜方式」を全国に横展開し、今後2年間で約20万人分、保育需要のピークが見込まれる2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を新たに確保することを打ち出している。「3年間抱っこし放題での職場復帰支援」とは、企業に対して自主的な「3年育休」を要請したものである。「子育て後の再就職・起業支援」としては、インターンシップ事業やトライアル雇用制度、起業・創業時の資金援助が挙げられている。

(3) 2013年6月「日本再興戦略」

6月14日に閣議決定された新たな成長戦略「日本再興戦略－JAPAN is BACK」でも、女性の活躍推進を成長戦略の中核と位置付けている。具体的には、登用状況の開示促進、子どもが3歳になるまでの育児休業や短時間勤務の推進、次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討、男性の家事・育児等への参画促進、テレワークの普及、長時間労働の抑制、ベビーシッターなどの経費負担の軽減方策の検討、放課後対策の充実、待機児童解消など、幅広い項目が盛り込まれている。

(4) 参議院選挙公約2013

2013年の参院選の公約では、「女性が輝く日本へ」として、「2020年に指導的地位の女性割合30%以上」の目標に加え、「すべての女性がそれぞれの生き方に自信と誇りを持ち、様々な分野で持てる力を最大限発揮できる社会の実現」「就業継続に向けた環境整備に積極的に取り組む企業を支援」「女性が起業・創業しやすい環境作り」「地域コミュニティ活動やNPO活動を応援」などを挙げたほか、「出産・子育てを応援する社会に」として、「待機児童解消加速化プラン」の展開を挙げる。

首相官邸ホームページでは、特集ページ「女性が輝く日本へ」も開設され、女性が輝く日本をつ

くるための政策として、①待機児童の解消、②女性役員・管理職の増加、③職場復帰・再就職の支援、④子育て後の起業支援について解説されている。

2. 安倍政権の女性活躍支援の評価

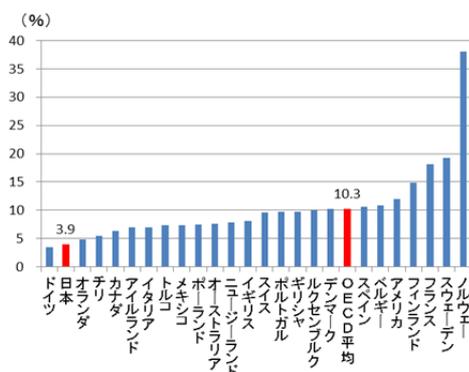
(1) 女性活躍支援重視は妥当

このように、安倍政権が女性の活躍支援を前面に打ち出していることは、積極的に評価できる。人口減少社会、かつ超高齢社会¹に突入しているわが国が、経済活力や社会保障制度を維持していくためには、女性が支え手として期待され、女性活躍支援は海外からも要請されている状況にある。

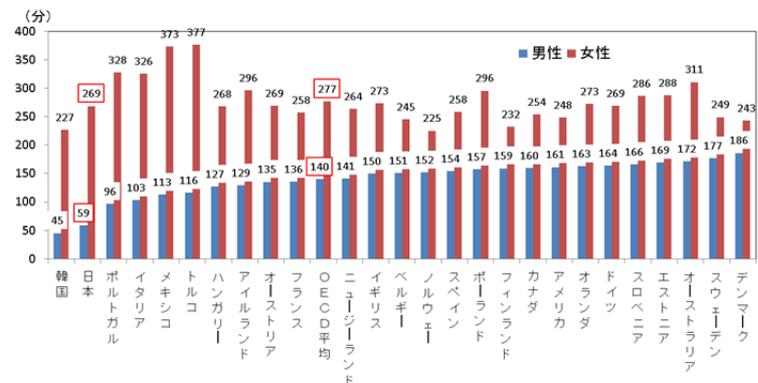
2012年12月のOECDの報告書（*Closing the Gender Gap: Act Now*）では、日本の女性の現状として、出産後の退職が多いこと、復職を望んでも低賃金で非常勤の職に就くことが多いこと、OECD加盟国のなかで上場企業の女性役員比率が非常に低く（図表1）、女性の起業家も非常に少ないこと、夫の家事分担が少ないこと（図表2）などが改めて指摘され、労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加すると予測している²。

あるいは、世界経済フォーラム（World Economic Forum, WEF）の男女平等指数ランキングにおいても、日本は2012年に135か国中101位であり、前年の98位からさらに順位を下げている。分野別のランキングでは、特に経済活動や政治活動における女性の参画が遅れており、①経済活動の参加と機会が102位、②教育が81位、③健康と生存が34位、④政治への関与が110位である。

（図表1）上場企業における女性役員比率（2009年）（図表2）無償労働（家事・育児等）にかかる時間（男女別・一日当たり）



（資料）OECD Secretariat estimations based on ORBIS data



（資料）OECD Secretariat estimates based on national time-use surveys

(2) 新たな方向提示も評価

女性活躍支援の方向として、①女性の活躍と出生率向上の両立を重視していること、②保育所整備一辺倒の施策ではなくワーク・ライフ・バランス重視の方向が見られること、も評価できる。

①については、わが国の合計特殊出生率は1.41（2012年）と、2005年の1.26から回復傾向にあるものの、依然としてOECD平均の8割程度である。一方、わが国の女性の就業率は、全体と

¹ 65歳以上人口割合は23.3%（2011年）ですでに世界一の高さであり、2060年には40%にまで高まると予測されている。一方、生産年齢人口（15～64歳）は8,134万人（2011年）から、2060年には4,418万人に4割以上減少すると推計されている。

² そのほか、NHKクローズアップ現代「女性が日本を救う？」（2012年10月17日）では、国際通貨基金（IMF）のラガルド専務理事が、日本の女性管理職の割合は先進国で最低レベルにあり、日本の国民一人当たりのGDPが女性の参加によって4～5%増加すると発言している。

しては OECD 平均並みであるのに対して、子どものいる女性の就業率は OECD 平均を大きく下回っている³。仕事と育児の両立が困難な状況を残したまま、女性の就業を推進すると、一層の少子化につながりかねない。多くの国では、高い女性就業率と高い出生率を両立しており、わが国においても「女性の活躍推進」と「出生率の向上」の両立という視点は重要である。

②については、これまで女性の活躍支援としては、保育サービスの整備に重点が置かれ、0 歳児保育の増加や保育の長時間化などに対して、保育現場からは子どもに及ぼす影響が懸念されてきた⁴。それに対して、自民党は「0 歳児への親が寄り添う育児」を推進しており、企業に対する「3 年育児」の要請など、保育所整備一辺倒ではなく、親に仕事の時間と育児の時間の両方を保障しようという新たな視点を提示している。この点については、すでに前回の安倍政権時代にも積極的な取り組みがあり、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議において、働き方分科会が設けられ、その検討を受けて 2007 年 12 月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」として数値目標も定められた。

3. 安倍政権の女性活躍支援の問題点

このように安倍政権が、女性活躍支援に積極的に取り組もうとしていること、およびその方向についてはおおむね評価できるが、具体的な手法については課題も残る。以下、安倍政権の女性活躍支援のうち、ワーク・ライフ・バランス重視の観点から打ち出された「3 年育児」の推進を中心に、その問題点について検討する。

(1) 「3 年育児」推進の内容

安倍首相は 2013 年 4 月 19 日の「成長戦略スピーチ」において、女性の活躍支援の一環として、「3 年間抱っこし放題での職場復帰支援」を掲げ、法的な義務としてではなく、企業による自主的な「3 年育児」の推進を要請した。現在、育児・介護休業法では、子どもが 1 歳⁵になるまで、父母両方⁶に育児休業の取得が認められており、休業中には雇用保険より育児休業給付金として、休業前賃金の 50%が支給される仕組みとなっている。しかし、いまだに第一子出産後に、有職女性の約 6 割が仕事を辞めている⁷。「3 年育児」には、子どもが 3 歳になるまでは育児に専念し、その後職場復帰するという選択肢を可能とすることで、出産による離職を減らそうという狙いがある。

「3 年育児」推進は、親に育児の時間を保障するという点では評価できるが、その効果について検討が不十分な点が多い。問題点として、①女性に育児の負担が集中している構造を変えることができないこと、②実際取得できる人は極めて限定的であること、③3 歳以上の子どものいる女性の活躍支援の検討が不十分なこと、④子どもにとっての効果が十分検討されていないこと、⑤女性の活躍の質に関する議論が不十分なこと、が挙げられる。以下、この 5 点について考えてみたい。

³ 15~64 歳の女性の就業率は、OECD 平均 59.7%に対して、日本は 60.3% (2011 年、OECD Gender Initiative data browser) である。一方、3 歳未満の子どものいる女性の就業率は、OECD 平均の 51.4%に対して、日本は 29.8% である (2009 年、OECD Family Database Chart LMF1.2.B)。

⁴ 長田安司『「便利な」保育園が奪う本当はもっと大切なもの』など。

⁵ 特例として、両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は 1 歳 2 か月まで (パパ・ママ育児プラス)、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は 1 歳 6 か月まで延長できる。

⁶ 2009 年の法改正により、配偶者が専業主婦 (夫) や育児休業中である場合にも取得できるようになった。

⁷ 内閣府「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2012」概要版 p.4

(2) 男性の育児シェアを増やすには「3年育休」より「男女ともに3年時短」

第一の問題は、育休を取得するのは主に女性となり、実質的に女性に育児の負担が集中する構造が変わらないことである。「3年育休」は「男女共に子育てに専念」をうたっているが、男性側に変革を促す発想が希薄である。政府は男性の育児休業取得率を2020年に13%にする目標を掲げるが、現在の育休取得率は女性83.6%、男性1.89%（2012年）と、男性の取得は極めて限定的である。ましてや育休中の所得補償がない状況では、「3年育休」を取得できたとしても、女性に取得が集中することはほぼ明らかであろう。それでは、女性の活躍は覚束ない。女性偏重から脱却する必要があり、そのためには男性の育児シェアが不可欠である。

そうした男性の育児シェアを後押しする施策は、育休に限らない。男性の育児シェアを増やす方法は、短時間勤務制度、所定外労働免除、労働時間の繰上げ・繰下げ、在宅勤務、フレックスタイム制など、多様な方法がある⁸。父親が1か月育児休業を取得するよりも、その休業日数で一年を通じた週2日、1日2時間の時短の方が、女性の活躍支援としては効果的ではないか。女性の「3年育休」ではなく、「男女ともに3年時短」とすべきなのである。時短には、一日の労働時間の短縮のほか、週4日勤務や隔日勤務など日数で調整する方法もある。また、短時間勤務とフレックスタイム制を併用して、より柔軟性を高める方法もある⁹。

男性にとって、1日6時間の短時間勤務でもハードルが高ければ、時間単位の有給休暇の取得や、週1日だけ6時間勤務というかたちでも、かなりの前進となる。政府は2020年の年次有給休暇取得率の目標を70%としているが、実際には50%前後で推移しており、その背景には、年次有給休暇を時間単位で取得できる企業が1割に満たないといった現状もある¹⁰。男性の育児のシェアを増やすため、選択肢の幅を広げて検討されなければならない。

(3) 取得できる人は極めて限定的

第二の問題は、企業が3年育休を認めたとしても、取得できる人は極めて限定されることである。そもそも育児休業の対象とならない期間の定めのある雇用者や自営業者が多いことに加え、1年を超える育児休業に育児休業給付金は支給されない。代わって企業が自発的に手当を出すことは現状想定しにくいから、経済的な理由から3年育休を取得することは極めて困難である。非正社員が増え、所得水準が低下するなかで、「3年育休」の恩恵は収入に余裕のある正社員に限定される。

さらに、育休明けに保育所が利用できないかもしれないという不安から、育休を切り上げざるを得ない状況もある。都市部では待機児童問題が深刻化するなか、限られた認可保育所の枠を確保するために、0歳から認可保育所に預ける、あるいは認可保育所入所に有利になるように0歳から認可外保育施設に預ける人が増えている。政府としては、財源や保育士の不足で保育所の整備が追いつかないため、育児休業の取得によって保育ニーズを抑制したいという思惑もあるものと考えられるが、個人レベルではむしろ復帰の時期を早めざるを得ない状況がある。

(4) 3歳以上の子どものいる労働者の両立支援の議論が必要

⁸ この点については、2009年に育児・介護休業法が改正され、2012年7月よりすべての企業に対して、3歳未満の子どもを持つ労働者を対象として、①1日6時間という選択肢を含む短時間勤務制度の導入、②申請があった場合の所定外労働の免除、が義務付けられたところである。

⁹ 企業の導入事例などについては、21世紀職業財団「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」が参考となる。

¹⁰ 厚生労働省「就労条件総合調査」

第三の問題は、3歳以上の子どもを持つ労働者に、子育ての時間を確保しながら働く環境を保障するという視点がないことである。育児・介護休業法の改正により、3歳までは短時間勤務と所定外労働免除が義務化されたが、そのあとが何もない。

小学生が放課後に過ごす学童保育は、保育所よりも終了時刻が早い傾向が指摘されており、さらに小学校入学とともに、PTAなど学校の活動へ親の協力を求められる場面が増え、むしろ保育所よりも親の負担が増すとの声もある。こうしたことから、子どもが小学校に上がると母親が仕事を辞めざるを得ない「小1の壁」の存在も指摘されている。

昨年8月に成立した子ども・子育て関連3法により、学童保育の対象年齢を「概ね10歳未満」から「小学校6年生まで」に拡大することや、学童保育の基準を国が定めることなどが決まったが、小学生についても、これまで女性が担ってきた育児をすべて保育サービスでカバーするのではなく、父親と母親でシェアする方向を打ち出さなければ、そこで女性の活躍が阻まれてしまう。3歳未満で検討されている仕事と育児の両立支援制度の対象を、小学生以上の親にも広げていくことの議論が必要である。

(5) 子どもの教育の観点から政策をチェックする必要

第四の問題は、「3年育休」が子どもにどのような影響を及ぼすのか、という議論がないことである。一般に、3歳までは保育所より親が子育てに専念することが望ましいという見方があるが、昨今、母子が地域で孤立し、専業主婦の子育ての負担感が強まっていることが問題視されている。非共働き家庭や育児休業中の親子に対し、乳幼児の健全な育成のための“基本保育”ともいべき新たな保育制度を整備すべきとの主張も出てきており¹¹、単純に子どもにとって「3年育休」は望ましいとは言えない。

海外の動向を見ると、ノルウェーでは、これまでは保育所を利用せずに家庭で親が面倒をみている場合に、2歳まで在宅育児手当を支給して支援を行ってきたが、保育所と比較して、親が面倒を見るのが必ずしも子どもにとってプラスとは限らず、特に移民など地域で孤立しがちな親子にとっては、また子どもの貧困の予防という観点からも、保育所を利用できることのメリットが大きいと考えられるようになった。そのため、2009年以降すべての子どもに1歳から保育所に通う権利を保障する一方、在宅育児手当は2012年に1歳までに期間が短縮された。1、2歳の保育所利用率は、2001年の37.7%から2009年には77.2%に急上昇している。1歳からの保育所利用の権利保障は、ドイツでも2013年に導入されている¹²。わが国でも、地域における母子の孤立や子どもの貧困が問題となりつつあることを考えれば、「3年育休」の推進より、子どもにとって何が望ましいのかという視点から、1、2歳の保育所の充実にむしろ力を入れるべきであろう。

子どもの教育の観点からは、保育の質向上に向けた取り組みに一層力を入れる必要がある。そもそも「3年育休」は、保育所の利用が子どもにとってプラスではないという前提から推進されているともいえるが、保育の質に対する不安や不満も、女性の活躍を阻む大きな要因である。2013年6月には規制改革会議が、「保育の質の評価の飛躍的拡充」を打ち出し、第三者評価の受審率目標の設定や、受審のコスト負担のあり方の検討などが掲げられた¹³。保育所は、これまで主に経済的に働かなければ生活できない家庭の利用が想定されていたが、今後は経済的には必ずしも働く必要はな

¹¹ 柏女霊峰「子ども・子育て支援新制度と保育」全国認定こども園協会トップセミナー2013資料

¹² 齋藤純子「ドイツの保育制度—拡充の歩みと展望—」『レファレンス』2011年2月号

¹³ 「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」

いが、自分の能力を生かして活躍したいという将来の役員候補の利用も想定しなければならない。保育に関しては、量・質両面の充実を図る必要がある。

(6) 女性のさらなる登用に向けた議論が必要

第五の問題は、女性の就業率と出生率の向上といった量的な議論が中心となっており、女性の活躍の質的な側面についての議論が不十分なことである。安倍政権は、「2020年に指導的地位に女性が占める割合を30%以上」という目標を掲げるが、どうやって実現するのかのプロセスが見えない。

「3年育休」の推進で、完全に3年（二人続けての出産であれば6年）も女性が休業すると、専門的な技術が求められる仕事や、業務の変化の激しい職場が増えるなか、スキル・知識・人脈などが古くなり、復帰後に役立たなくなってしまう可能性があり、キャリアを維持することは難しい。わが国が目指すべきは、女性就業率の向上にとどまらず、女性の能力をいかに高めるか、そしてその能力をいかに発揮してもらうか、といった質的な議論を合わせて行うことである。

例えば、女性役員比率が最も高いノルウェー（前掲図表1）では、2003年に上場企業等¹⁴の役員4割を女性とすることを義務付けることとあわせて、前述のとおり、在宅育児手当の支給期間を短縮し、1歳からすべての子どもに保育所に通う権利を法的に保障した。わが国の「3年育休」推進は、こうした女性のキャリアを重視するノルウェーの動きとは逆行している。

女性の登用を進めるには、労働時間の短縮のみならず、あわせてテレワークなど労働時間・場所の柔軟化の議論も必要である。「3年育休」と同様、長期にわたる労働時間短縮も、女性の登用にマイナスに働く可能性がある。このため、イギリスでは、労働時間の短縮よりも、フレックスタイム、在宅勤務等、労働時間や場所の柔軟化によって、仕事と育児の両立を図ることに重点が置かれており、女性の役員比率は比較的高い（図表3）。これに対してオランダは、パートタイム就労の促進により女性の就業率はかなり高いが、一方で女性役員比率はイギリスを下回っている。

(図表3) 女性活用と出生率向上を両立している主な国の取り組み

国名	女性の就業率	合計特殊出生率	3歳未満の保育所利用率	3歳未満の週平均保育時間	保育への公的投資の対GDP比	男性の無償労働時間(家事・育児等)	上場企業における女性役員比率	時間当たり労働生産性	政策の特徴
ノルウェー	73.4%	1.95	51.3%	32時間	1.2%	152分	38.0%	1位	女性のキャリア形成・男女平等重視。 上場企業役員4割以上を女性とすることを義務付け。1歳から保育所に通う権利を保障。育児休業には父親割当制度。父親の育児休業取得率は90%。
オランダ	69.9%	1.80	55.9%	19時間	0.9%	163分	4.8%	5位	短時間労働を重視。 正社員の身分でのパートタイム労働を可能に。父母で育児を担い、保育時間を短くすることで、保育への公的投資を抑制。
イギリス	65.3%	1.98	40.8%	16時間	1.1%	150分	8.1%	16位	世帯所得の増加を重視。 収入の減る短時間勤務より、フレックスタイム、在宅勤務等の柔軟な働き方を請求できる権利を保障。
日本	60.3%	1.39	28.3%	—	0.4%	59分	3.9%	19位	男女平等、保育、労働時間短縮、労働時間柔軟化いずれも不十分。

(注) 2011年(保育所利用率は2008年、週平均保育時間は2005年、女性役員比率は2009年)。労働生産性はOECD34か国中の順位。
(資料) OECD Family Database等

4. 女性活躍支援による経済活性化に向けて

以上、「3年育休」推進を中心に、安倍政権の女性活躍支援の問題点について見てきた。こうした問題が指摘される「3年育休」という発想の根底には、「育児は主に女性が担うもの」という価値観

¹⁴ 義務付けの対象は、国営企業、地方公共団体が所有する企業、協同組合組織、上場会社。ノルウェー以外の役員クォータ制については、内閣府「平成25年版男女共同参画白書」(p.44)。

があるように思われる。「3年育休」のみならず、「待機児童解消加速化プラン」を見ても、女性が主に担っている育児を、男性ではなく保育サービスで代替する方向や、女性が労働時間を調整する方向に重点が置かれている。いずれも必要な施策ではあるが、前者に頼ることは保育予算の膨張を招き、後者に頼ることは女性が持つ能力を生かしきれないという問題を含む。

このため、女性の就業率が高く、出生率も高く、さらに指導的な立場にいる女性の割合も高い国では、「保育の充実」「女性の両立支援」に加え、「男性の両立支援」を女性活躍支援の重要な柱と位置付けている（前掲図表3）。安倍政権にはこの視点が欠けている。わが国でも、今後は「男性の両立支援」に力を入れる必要がある。

具体的に、男性の育児シェアを増やす方法としては、①男性も育児をシェアしやすいように労働法制を見直すことと、②企業の自発的な取り組みを促すことの二つがある。

（1）育児休業給付金を活用した労働時間の短縮

①については、たとえば育児休業として認められている時間を使って労働時間の短縮が可能となるように、育児休業法の見直しを検討すべきである。現行の育児休業法では、夫は、妻が育児休業中であっても、1年間の休業取得と休業前賃金の50%の育児休業給付金を受け取る権利がある¹⁵。しかし、男性はその権利をほぼすべて放棄している。育児休業給付金の支給状況（2011年度）を見ると、受給者数は女性22万人に対して、男性は4,000人であり、一人あたりの給付金額は、女性106万円に対して、男性は47万円である¹⁶。一方で、育児休業法により、男女ともに、子どもが3歳になるまで短時間勤務制度を利用する権利が保障されているが、その際公的な所得補償はなく、一般的に収入減となるため、利用しにくい。男性の育児のシェアを増やす方向で、実質的な効果を得るためには、一定の所得補償のある短時間勤務を保障すべきである。

父親の育児休業取得率が90%に達しているノルウェーでは、育児休業中の所得補償が休業前賃金の80%（52週）もしくは100%（42週）と高く、1993年に6週間の父親専用の育児休業期間を定めたことで取得率が高まった（paternal quota）。さらに1994年には、育児休業として認められている総時間数や給付金総額を使って、労働時間を50%、60%、75%、90%のいずれかに減らすことにより、取得期間を延長できる仕組み（time account）も導入された。育児休業を取得したり、労働時間を短縮しても収入が減らないため、父親の育児シェアの増加につながっている。

わが国でも、父親の育児を促進するために、育児休業として認められている時間数と給付金を活用して、子どもが一定の年齢になるまで、労働時間を短縮でき、かつ一定の所得補償が得られるように、育児休業法を見直すことを検討すべきである。2011年度の育児休業給付金支給総額は2,349億円で、うち女性が2,330億円を占め、男性は19億円にすぎない。男女の差は2,000億円以上あり、これは男性が権利を放棄している育児休業給付金の規模ともいえる。男性の育休取得のハードルが高いならば、この2,000億円を活用して、ノルウェーの事例などを参照しつつ男性の労働時間短縮を進める方が現実的であろう。

現在、わが国では育児休業中に月11日以上仕事をすると、育児休業給付金が支給されないため、育児休業中にスキルを維持できる程度に仕事をすることも難しい。政府は、育児休業中にある程度在宅勤務等で仕事ができるように、規制を緩和することを検討しているが、こうした取り組みも、

¹⁵ 2009年の育児休業法改正で、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度が廃止され、育児休業の父母同時取得が可能となった。

¹⁶ 雇用保険事業年報の育児休業給付金支給金額を初回受給者数で割ったもの。

女性のキャリア形成に資することに加え、男性の育児シェアを高める施策としても評価できる。

(2) 次世代育成支援対策推進法をどう発展させるか

②については、企業の取り組みの「見える化」が期待される。政府は、上場企業に女性管理職数の公表を義務付けることを検討しているが、むしろ男性の両立支援制度の利用率を公表すべきではないか。女性活躍支援は、女性に対して何をやるかに目が向かいがちだが、女性の活躍には、男性が育児をシェアする必要があるとあり、男性の両立支援に取り組む企業を評価すべきである。

2015年3月31日までの時限立法である次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）では、企業に次世代育成に関する行動計画の策定を義務付け、男性の育児休業取得者がいるかなど、仕事と育児の両立支援が一定レベル以上にある企業を認定してきた。そこで、この次世代法を発展させ、第一に、企業の取り組み状況の情報公開を義務付けることを検討すべきである。情報公開の項目としては、男性・女性両方の育児休業取得者の人数、平均取得期間、短時間勤務制度、所定外労働免除、在宅勤務、フレックスタイムなどの両立支援制度の利用率、男女別の管理職の人数、時間単位での有給休暇取得の可否など、男性の両立支援の取り組みも「見える化」する。第二に、現在の認定基準を、これらについて一定のレベルに達している企業とする方向で見直すことが期待される。

企業の自主的な取り組みを要請するというのでは不十分であり、現行の次世代法をもとに、より実質的な企業の取り組みを引き出す仕掛けが求められる。この点、韓国では2008年に、一定の規模以上の事業主に対して職場保育施設の設置を義務化し、2012年からは義務を履行していない事業主名の公表を行っている。女性活躍支援には、最低限、こうした情報の公開が求められよう。

なお、男性が両立支援制度を利用しにくい理由には、収入減だけでなく、人事評価への影響もあると考えられる。OECDからもわが国の状況として、「政策的に父親の育児休暇を奨励してはいても、実際に利用すれば企業への忠誠心かけられることを恐れるあまり、利用者数は少ない」と指摘されている¹⁷。今後わが国が、仕事の成果を一定に保ちつつ、男女で育児のための時間を捻出するには、時間あたり労働生産性を高めることも重要な課題であり、実際に、女性就業率、出生率がいずれも高い国では、時間あたり生産性が高い（前掲図表3）。次世代法による企業の認定にあたっては、賃金の設定や人事評価制度が両立支援制度利用者に不利になっていないか、評価基準等が明確化され従業員に周知されているかなどを認定基準に加えることも検討すべきである。

現状、短時間勤務制度を利用することによって、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うことは指針で禁じられている¹⁸。昇給・昇格には人物評価が影響するため、短時間勤務でもマイナスに影響することはないとする企業もあり、短時間勤務制度利用者をプロジェクトのリーダーにしたところ、チーム全体の効率化につながったという効果も指摘されている¹⁹。長時間労働者を業績優秀者から除外する等により、「時間生産性」を重視する組織風土に変革した結果、全体の労働時間が削減できたという事例もある²⁰。OECDもわが国に対し、部下が休暇をとった場合に管理職に特別手当を与えることなどを提案している²¹。海外では短時間勤務管理職も存在する。

¹⁷ OECD「日本再生のための政策—OECDの提言」2012年4月

¹⁸ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

¹⁹ 21世紀職業財団「短時間勤務制度—導入プラス—」2010年6月

²⁰ 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」p.80

²¹ 注17に同じ。

最後に、OECDの報告書が指摘しているように、わが国では女性が復職を望んでも低賃金で非常勤の職に就くことが多いという問題があり、最近では、大学を卒業しても男女ともに正規の職に就けないという問題も指摘されている。「3年育休」とは無縁の非正規雇用や無業者の増加についても、女性活躍支援の観点から議論しなければならない。今般の自民党の政権公約では、「同一価値労働・同一賃金を前提に、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の実現に必要な法整備等を行い、非正規労働者の処遇を改善」としているが、重要な論点である。

安倍政権が女性活躍支援に力を入れるのは、無駄にできる労働力はもはやないためである。すべての人が能力を発揮できるにはどうしたらよいか、諸外国と比較して低い時間当たり労働生産性をどう高めるか、真剣に検討すべきである。

以 上

◆『日本総研 Research Focus』は、『政策観測』を引き継ぐ形で、政策 이슈、経済動向に研究員独自の視点で切り込むレポートです。