

男性育休取得を阻む要因とその解決策

調査部 副主任研究員 井上 恵理菜

目 次

1. 男性の育休休業取得が社会全体にとって必要な理由
 - (1) 家事・育児時間の不均衡がもたらす問題
 - (2) 男性の働き方改革と育休休業

2. 男性の育休休業取得の現状
 - (1) 育休休業法の目的と内容
 - (2) 男性の育休休業取得の現状

3. 男性の育休休業取得に不可欠な要件と課題
 - (1) 2021年の法改正
 - (2) 男性の育休休業取得要件

4. 男性育休に積極的な企業の生産性
 - (1) 男性の育休休業が企業に与える影響
 - (2) 男性育休に積極的な企業の生産性

5. 男性の育休休業取得率向上に向けた政策
 - (1) 育休取得希望者の育休取得を可能にする政策
 - (2) 育休取得希望者を増やす政策
 - (3) 男性育児者向けの行政サービス拡充

要 約

1. 日本では、家事・育児などの家庭内無償労働負担が女性に偏っているため、他の先進国に比べて、女性がキャリアの継続と家族形成を両立することが難しい状況にある。こうした状況は、社会全体で見ると、女性の有償労働参加の抑制や出生率の低下につながっている。
2. 女性への無償労働負担の偏りが解消されるためには、家事・育児負担が著しく増加する子どもの出生のタイミングでの男性の家事・育児の習慣化がカギとなる。男性の育児休業取得は、育児という明確な目的を持った休みを取得することで、質・量ともにより多くの家事・育児を担うことが可能となるほか、それまでの仕事のやり方を見直し、新たな仕事と生活のバランスを作るきっかけとなるという効果が期待できるため、とくに重要な働き方改革になり得る。
3. 男性の育休取得率は近年急上昇しているものの、女性との差は依然として大きい。一方、子を持つ男性の間で、育休を取得したいと考えている人は増えており、約3割の人が育休取得を希望している。育休を希望しても取得できない背景には、一部の企業の経営層が男性育休に反対するなど、男性が育休を取得しにくい雰囲気が醸成されていることなどがある。
4. アンケート調査を基にすると、男性が実際に育休を取得するためには、①本人（家族）に取得の意思があること、②制度が整っていること、③企業に育休を取得しやすい雰囲気や上司の理解があることの三つの要件が整う必要があるとされ、とくに、③企業の雰囲気や上司の理解には一層の改善が求められる。
5. 一部の経営層が男性育休に反対する背景には、企業の生産性に与える影響への懸念があるとされる。そこで、企業規模や企業業績、業種の違いをコントロールしたうえで、男性育休に積極的な企業とそうでない企業の生産性を比較すると、両者の間で生産性の伸び率に有意な差があるとはいえなかった。
6. 企業の生産性に悪影響がないのであれば、男性育休は女性の正規雇用化を通じた経済成長や出生率の上昇を通じた将来的な社会保障負担の軽減に資するため、推進していくことが望ましい。そのため、企業には、2022年4月から義務化される「育児休業制度の周知と育休取得意向の確認」を、新たに子どもを持つ男女すべての従業員に対してしっかりと行うことが求められる。政府には、企業の経営層の男性育休に対する不安を取り除くために、男性育休が企業業績に及ぼす影響に関する実証研究の結果を広く公表するとともに、男性育休に積極的な企業で行われている先行事例を伝えていくなどの情報発信が求められる。また、育休を取得する従業員のいる企業を支援する「両立支援等助成金」の受給条件の柔軟化も必要である。
7. 長期的には、さらに育休取得率を伸ばし、男女ともに仕事と育児の両立をするという行動変容を起こしやすくするため、育休取得時の家計収入の減少を懸念して育休取得を希望しない人や、育休取得の非対象者であるために育休を取得できない人も育休を取得できるように、育児休業制度をより普遍

的な制度に変えていく必要がある。加えて、より多くの男性が家事・育児に関与するようになれば、育児そのものや仕事と育児の両立に関する悩みを持つ男性が増えていくことが予想されるため、行政には父親が参加しやすい育児講座や相談窓口の拡充が求められる。

1. 男性の育児休業取得が社会全体にとって必要な理由

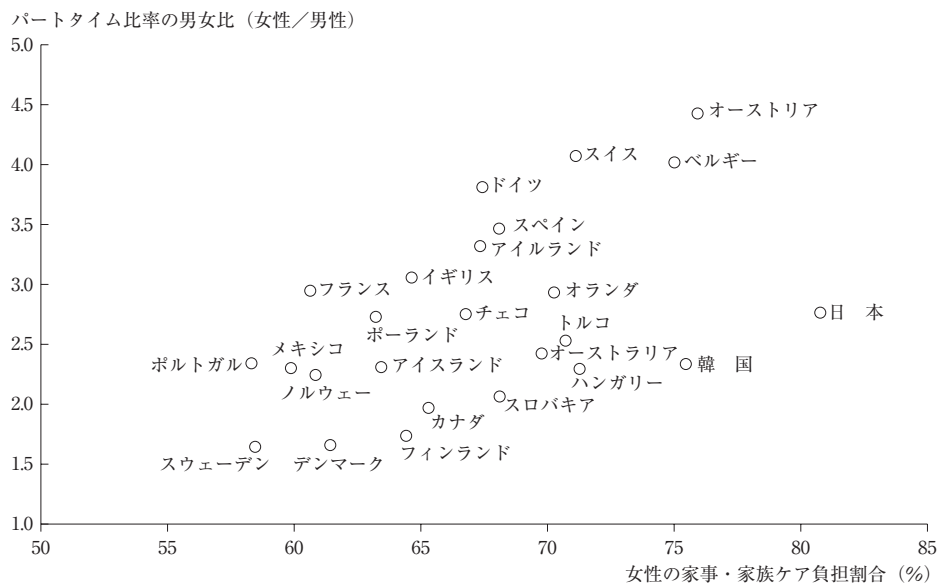
(1) 家事・育児時間の不均衡がもたらす問題

先進国では、女性がキャリアを継続することと家族を持つことを両立できるようになってきている（ドゥブケ他 [2020]）。しかしながら、国によってその進捗状況にばらつきがあり（Feyrer et al [2008]）、日本は他の先進国に比べて両立が難しい状況にある。このため、女性が家族を持つことによってそれまでのキャリアを継続できなくなったり、キャリア継続を優先し家族を持つタイミングを逸したりしている。その結果、女性の雇用は非正規に偏り、出生率が低迷するなどの状況が続いている。

日本の女性がキャリアの継続と家族を持つことの両立に苦戦している要因の一つが、家事・家族ケアといった家庭内無償労働負担が女性に偏っていることである。先進国では、女性の無償労働負担の大きい国は女性のパートタイム比率（注1）が男性に比べて高い傾向にある（図表1）。無償労働負担が大きいと、有償労働のための十分な時間が確保できないためである。実際に、日本では、単身女性の多くは正規で働いているものの、家庭内の家事・育児負担が増大する出産のタイミングで、その多くが離職を余儀なくされる（図表2）。そして、正規の中途採用機会が少ないことや、正規の仕事と家事・育児の両立が難しいことなどから、再就職では多くが非正規となるため、第1子誕生後には正規よりも非正規雇用が多くなる（注2、図表3）。したがって、女性がキャリアを継続していくためには、妊娠・出産のタイミングでの雇用継続のほか、再就職での正規雇用の採用を増やすことが必要であり、家事・育児負担の軽減が欠かせない。

さらに、女性への無償労働負担の大きい国は出生率が低い傾向にある（図表4）。Doepke and Kin-

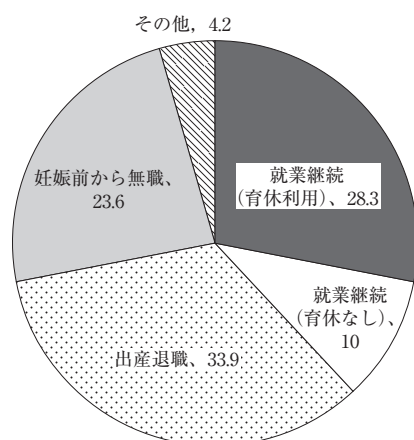
（図表1）女性の家事・家族ケア負担割合とパートタイム比率の男女比



（資料）OECD、国際社会調査プログラムを基に日本総合研究所作成

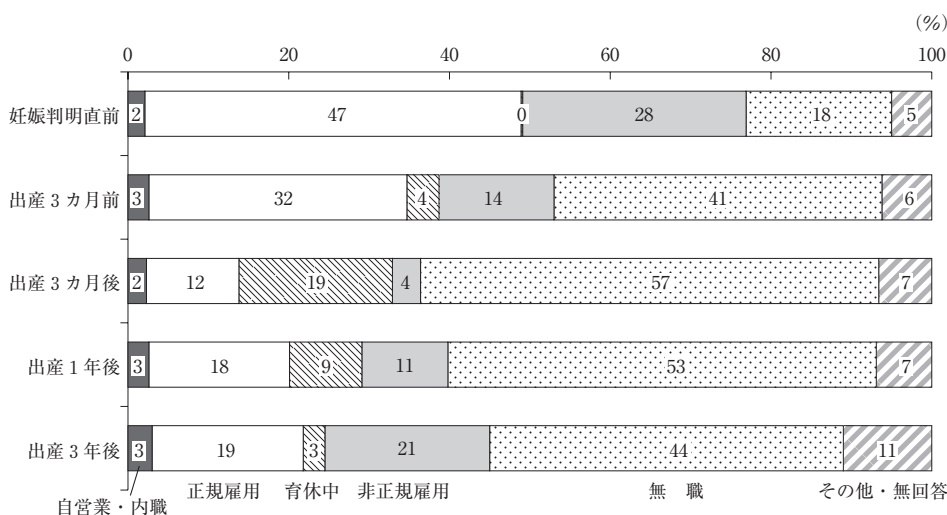
（注）OECD諸国。女性の家事・家族ケア負担割合は国際社会調査プログラム2012年調査より、配偶者あり・未就学児ありの男女について、|女性の家事・家族ケア時間の平均/(女性の家事・家族ケア時間の平均+男性の家事・家族ケア時間の平均)|により算出。パートタイム比率はOECD2019年。

(図表 2) 第 1 子出産前後の女性の就業変化



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」2017年3月を基に日本総合研究所作成
 (注) 2010～2014年に第1子を出産した女性。

(図表 3) 第 1 子出産前後の女性の就業状況

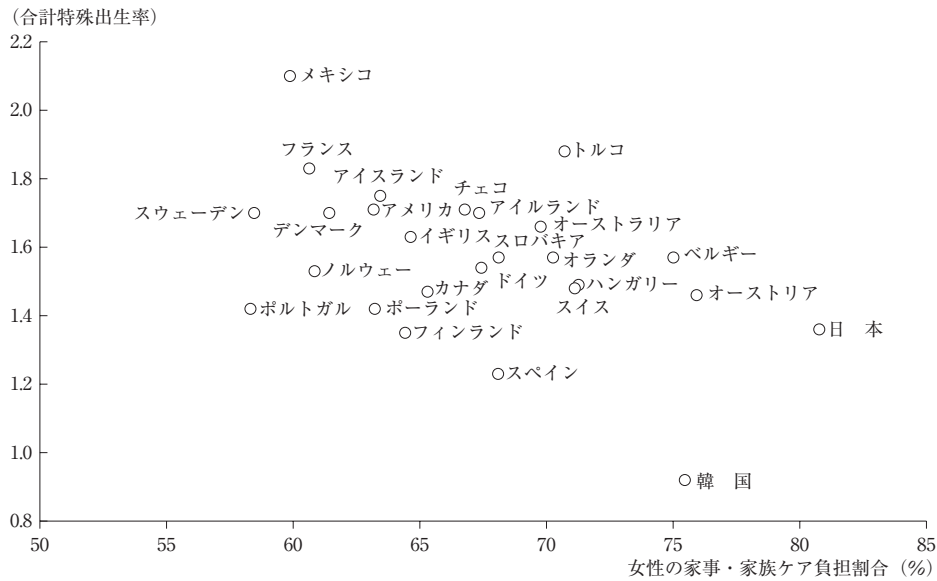


(資料) 労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo.192子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018 (第5回子育て世帯全国調査)」を基に日本総合研究所作成
 (注) 調査は2018年11月1日時点。末子が18歳未満のふたり親世帯。サンプル数は1,217人。

dermann [2019] は、欧州各国の夫婦の育児負担と子どもを持つことに対する夫婦の意見の相違を分析し、夫婦間で妻に育児負担が偏る場合、妻が子どもを持つことに消極的になり、出生率が低下することを示している。

将来的に女性の正規雇用比率が高まれば (注 3)、女性の労働生産性や賃金が上昇し、日本の経済成長につながる (Kitao and Mikoshiba [2020])。また、出生率が上昇すれば個人消費が喚起され経済規模が拡大するだけでなく、将来的に今後一段の増加が見込まれる年金や医療をはじめとした社会保障負担が軽減される。したがって、男性が無償労働に対して積極的になったり外部の家事・育児サービス利用が増えたりすることで、現在の無償労働負担の女性への偏りが解消されることは、日本経済の持続的

(図表4) 女性の家事・家族ケア負担割合と合計特殊出生率



(資料) OECD、国際社会調査プログラムを基に日本総合研究所作成
 (注) OECD諸国。女性の家事・家族ケア負担割合は国際社会調査プログラム2012年調査より、配偶者あり・未就学児ありの男女について、{|女性の家事・家族ケア時間の平均| / (女性の家事・家族ケア時間の平均 + 男性の家事・家族ケア時間の平均)} により算出。合計特殊出生率はOECD2019年。

な成長にとって有効であるといえよう。

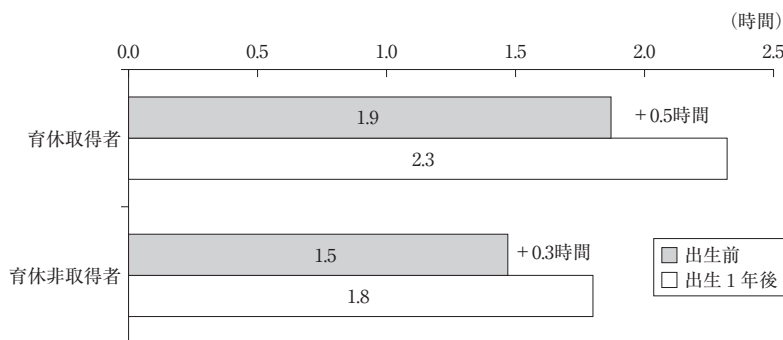
(2) 男性の働き方改革と育児休業

では、男性が家事・育児に積極的になるためには、どのような方法があるか。日本の男性は他の先進国に比べて有償労働時間が長いことを踏まえると、働き方改革によって男性の有償労働時間を短くし、家事・育児への参画をしやすい必要がある。従業員のライフサイクルにおいて、すべての局面でフレキシブルな働き方ができるようになることが望ましいが、とくにカギとなるのは、家事・育児負担が著しく増加する子どもの出生のタイミングである。現状では、女性が出産を機に退職するなどして、こうした家事・育児負担の増加に対応している場合が多い。アンケート調査（日本能率協会総合研究所（厚生労働省委託事業）[2021]）でも、妊娠・出産を機に退職した女性の理由の第1位に「仕事をつづけたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」ことが挙げられている。子どもの出生のタイミングで夫の家事・育児負担を増やすことができれば、男性の家事・育児の習慣化につながりやすく、妻の就業継続にも有効であると考えられる。もちろん、子どもの出生後一定期間定時帰宅を励行したり、通常の有給休暇を活用したりすることによって、家事・育児の一部を負担することはできる。もっとも、育児休業制度を利用し、育児という明確な目的を持った休みを取得することで、質・量ともにより多くの家事・育児を担うことが可能となる。さらに、1度にまとまった休みを取得することは、それまでの仕事のやり方を見直し、新たな仕事と生活のバランスを作るきっかけとなるという効果も期待できる。つまり、男性の育児休業取得は、家事・育児負担が大きく増えるタイミングでワーク・ライフ・バランスを見直すという、とくに重要な働き方改革になり得る。

実際に、男性の育児休業取得が、男性の家事・育児負担の増加や出生率の上昇に有効であることがいくつかの研究で示されている。例えば、長沼他 [2017] は、育児を取得した男性は、取得していない男性よりも、平日の家事・育児時間が大きく伸びることを示している（図表5）。また、水落 [2011] は、第1子の誕生から1歳までのあいだに、出産・育児や看護のために夫が長い休暇を取得した場合、第2子以降の出生確率が高まることを示している（図表6）。

そこで、次章では、男性の育児休業について詳しくみていく。

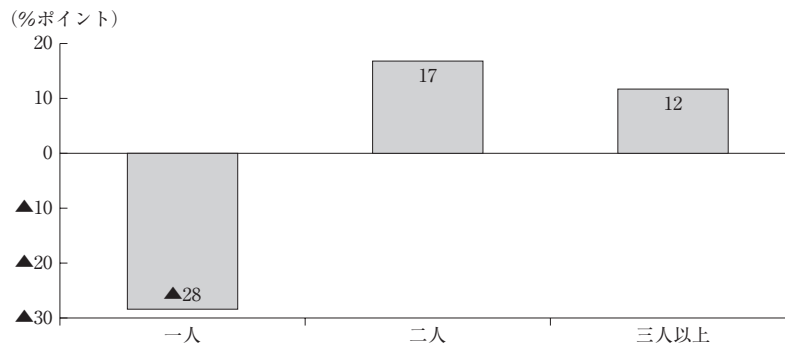
（図表5）育児取得の有無別、平日の家事・育児時間の変化



（資料）長沼裕介他 [2017] 「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」 New ESRI Working Paper No.39 を基に日本総合研究所作成

（注）育児取得期間は1日以上。一階差分モデルを用いた加重最小二乗推計によって、出生前の状況をコントロールしたうえで育児取得の効果を検証した結果、育児取得によって有意に家事時間が増加するという結果が得られている。

（図表6）夫の長い休暇取得が子ども数に与える影響



（資料）水落正明 [2011] (表5) を基に日本総合研究所作成

（注）水落正明 [2011] は公益財団法人家計経済研究所「現代核家族調査2008」の個票を基にしており、サンプルは首都圏在住の妻が35～49歳の核家族482世帯。休暇の形態は問わない。妻が就業している世帯に限定。結婚後経過年数と妻の第1子出産時年齢はコントロール済み。グラフは、第1子出生後1年間に夫が長い休暇（4日～1年）を取得した場合と、短い休暇（3日以下）を取得した場合における、合計の子ども数が一人、二人、または三人以上になる確率の差を図示。夫が長い休暇を取得した世帯の方が、短い休暇を取得した世帯に比べて、二人目以降の子どもの出生確率が高まることを示している。

（注1）正規・非正規雇用の各国比較はデータ不足により困難なため、フルタイム・パートタイム雇用で代用。

（注2）図表3では第1子誕生後に正規雇用が増えているが、これは主に育児から復帰した人であり、正規雇用と育児中を合わせた割合は、妊娠判明直前から一貫して低下している。

（注3）このためには、長時間労働が是正されるなど、正規雇用者の働き方が変わる必要がある。

2. 男性の育児休業取得の現状

(1) 育児休業法の目的と内容

1991年に成立した育児休業法により、男性を含めた育児休業制度が法制化された。1997年には介護も含めた育児介護休業法として改正され、その後も度々改正されている。育児介護休業法の正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」といい、育児や介護を行う労働者が退職せずに雇用を続けられることが第1の目的として掲げられている。加えて、育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することによって、その福祉を増進し、わが国の経済および社会の発展に資することが第2の目的として掲げられている。育児休業の目的を男女別に考えると、女性の育児休業取得は、本人の雇用継続という第1の目的に合致する一方、男性の育児休業取得は第2の目的にも深くかかわっており、男性が家庭での役割を果たすようになることで、男女ともにワーク・ライフ・バランスを図り、その結果、女性の雇用継続や出生率の上昇につながる効果が期待されているといえよう。

育児休業の内容をみると、原則として1歳に満たない子を扶養する労働者が取得でき、基本的に男女の取得条件に差はない（図表7）。また、日本の育児休業の制度は、他の先進国に比べても充実していることが知られている（山口 [2019]）。例えば、最長で子が2歳（注4）に達するまで取得可能であるため、取得可能期間が長い。さらに、育児休業6カ月以内は賃金の67%相当を育児休業給付金として受給可能であるため、所得補償が手厚い。そのため、2019年のユニセフの報告書では、男性の育児休業制度は先進国41カ国中第1位の充実度であると評価されている。

（図表7）育児休業制度の概要（2022年3月まで）

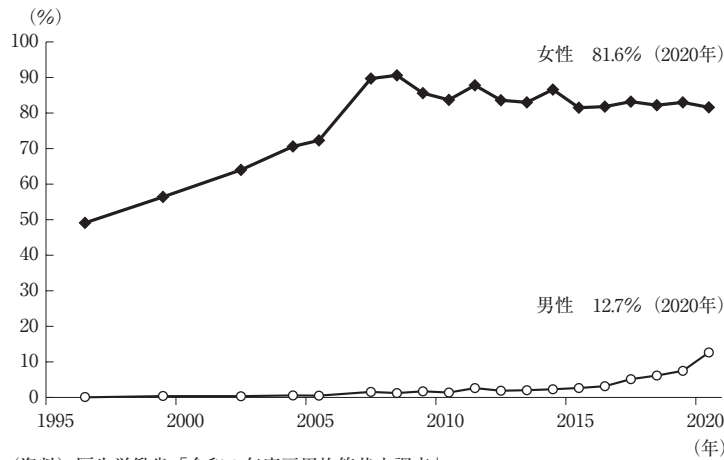
定義	○ 労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業
対象者	○ 労働者（日々雇用を除く） ○ 有期契約労働者は、申出時点において次の要件を満たすことが必要 ①雇用期間1年以上 ②子が1歳6カ月になるまでに契約期間を満了しない
回数	○ 子1人につき、原則1回（ただし、子の出生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く） ○ 保育所に入所できない等の場合は再度の育児休業取得が可能 ○ 子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能
期間	○ 原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ 配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2カ月に達するまで ○ 保育所に入所できない等の場合は子が1歳6カ月に達するまで再度の育児休業取得が可能 ○ 同様の条件で2歳までの延長が可能
給付金	○ 育児休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12カ月以上の場合、育児休業給付を受給可能 ①育児休業6カ月以内は、休業開始時賃金日額の67% ②育児休業6カ月経過後は、休業開始時賃金日額の50% ○ 育児休業期間中は社会保険料の納付が免除される

（資料）厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし（令和3年1月1日施行対応版）」を基に日本総合研究所作成

(2) 男性の育児休業取得の現状

男性の育休取得率は2020年に12.7%（注5）まで上昇した（図表8）。2015年には2%台であったことを踏まえると、近年急上昇している。もっとも、2020年の女性の育休取得率は81.6%であり、男女差は依然として大きい。さらに、育休の取得期間も男女差が大きい。男性では、2週間未満が全体の7割を占める一方、女性では6カ月以上が全体の9割を占める（図表9）。このため、取得日数ベースでみ

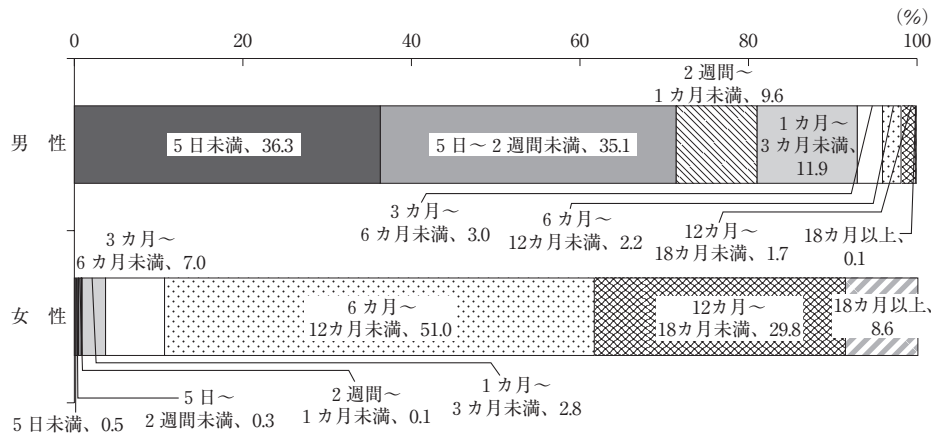
(図表8) 育児休業取得率



(資料) 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

(注) 民間企業。分母は前々年10月1日から前年9月30日までの1年間に本人または配偶者が出産した従業員。育休取得期間は1日以上。

(図表9) 育児休業取得期間



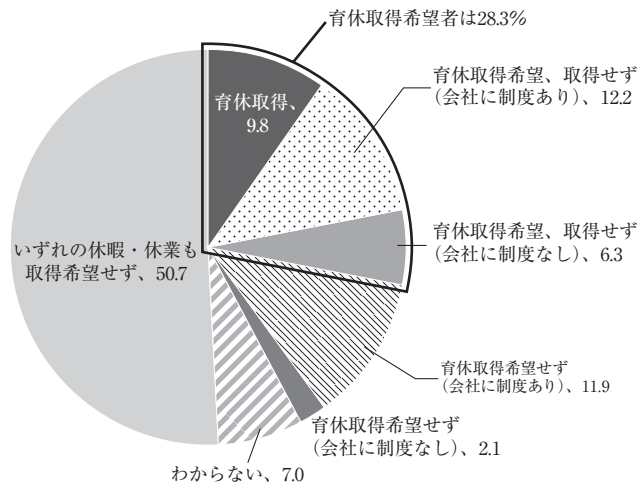
(資料) 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」

(注) 2017年4月1日～2018年3月31日に育児休業を終了し、復職した者。

た育休の男女差はさらに大きい。

一方、子を持つ男性のあいだで、育休を取得したいと考えている人は増えている。2019年の正社員の男性に対するアンケート調査によると、3割が育休取得を希望している(図表10)。このうち、1割が育休を実際に取得したが、6%が会社に制度がないことを理由に取得できなかったほか(注6)、12%は会社に制度はあるものの何らかの理由により取得できなかった。制度があるにもかかわらず取得できなかった背景には、男性育休に反対する経営層がいるため、企業内で育休を取得しにくい雰囲気が醸成されていることがあると推測される。実際に、2021年のアンケート調査によると、企業の経営層の4分の1が男性育休に反対しており、男性が育休を取得しにくい雰囲気の企業が一定程度存在するとみられる(図表11)。

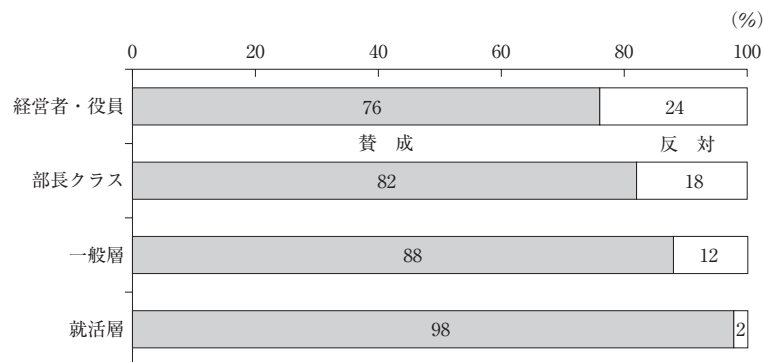
(図表10) 男性正社員の育児を目的とした休業取得状況と取得希望



(資料) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (厚生労働省委託事業) 「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」2019年2月を基に日本総合研究所作成

(注) 育休取得期間は1日以上。2019年1月時点で末子が3歳未満の937人を対象に、末子の出産・育児を目的とした休暇・休業を調査。「いずれの休暇・休業も取得希望せず」以外の方は、育休以外の休暇・休業は取得したか取得を希望している。

(図表11) 男性の育休取得に賛成か反対か



(資料) 積水ハウス「男性育休白書2021特別編」

(注) 2021年6月調査。サンプル数は経営者・役員 (従業員10人以上の企業) 200人、部長クラス (従業員10人以上の企業) 200人、一般層2,000人 (20~60代男女各200人)、就活層400人 (20代男女各200人)。

(注4) 企業や地方自治体 (公務員が対象) が独自により長い育休制度を設けている場合がある。

(注5) 民間企業の育休取得率。2018年10月1日から2019年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、2020年10月1日までに育児休業を開始した者の割合。

(注6) 育休取得対象者の労働者が育休取得の申し出をした場合、事業主はこれを拒むことはできないが (「育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律」第6条)、実際には社内に前例や制度がないことを理由に事業主が拒み、労働者が取得できない事例は多い。

3. 男性の育児休業取得に不可欠な要件と課題

(1) 2021年の法改正

こうした状況を受け、2021年6月に育児・介護休業法が改正され、企業側が労働者に制度を周知し、

育休取得の意向を確認することが義務化された（注7、図表12）。

もともと、意向確認には面談からメールまで様々な方法が例示されており、育休取得がどの程度奨励されるかは、企業側の本気度に依存する部分が多い。つまり、企業側が従業員の育休取得に積極的でない場合には、育休取得が十分に奨励されず、今回の法改正が男性の育休取得率向上につながらない可能性がある。

そこで、以下では男性の育休取得に必要な要件を考えていく。

（図表12）育児・介護休業法改正のポイント

2022年4月～	
●制度の周知と育休取得意向確認の義務化	
育休を取得しやすい環境整備のため以下の①～④のいずれかの措置を講ずることが義務化 ①研修、②相談窓口設置、③事例の収集・提供、④制度と育休取得促進に関する方針の周知	
妊娠・出産（本人または配偶者）を申し出た労働者に対する以下の①～④に関する周知とⅠ～Ⅳのいずれかによる個別周知・意向確認の義務化 ①育休制度、②育休の申し出先、③育児休業給付について、④育休期間中の社会保険料の取り扱いについて Ⅰ面談、Ⅱ書面交付、ⅢFAX、Ⅳ電子メール等	
●有期雇用労働者の育児・介護休暇取得要件の緩和	
現 行	改正後
以下の①②を満たす場合に育児休業取得可能 ①雇用期間1年以上 ②子が1歳6カ月になるまでに契約期間を満了しない	⇒ ①の要件を撤廃し、②のみに
2022年10月～	
●産後パパ育休（出生時育児休業）の創設	
子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能、2回まで分割可能	
●育休の分割取得が可能に	
現 行	改正後
原則1歳（最長2歳）まで、分割不可、1歳以降の延長は1歳か1歳半時点に限定	⇒ 原則1歳（最長2歳）まで、2回まで分割可能、延長した場合の育休開始日を柔軟化
2023年4月～	
●従業員1,000人超の企業について、育児休業等の取得状況の年1回公表を義務化	

（資料）厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」を基に日本総合研究所作成
（注）育児休業に関する項目のみを図示。

（2）男性の育児休業取得要件

男性の育児休業の取得は女性よりもハードルが高い。女性（注8）は本人が妊娠・出産をするため、産前・産後休暇を取得し、その継続として育児休業を取得しやすい一方、男性は本人の身体に変化がない状況で、新たに育児休業を取得する必要があるためである。

アンケート調査では、男性が育休を取得しなかった理由として、「収入を減らしたくない」のほか、「職場が育休を取得しづらい雰囲気」であることや「自分にしかできない仕事や担当している仕事がある」こと、「育休制度が整備されていない」ことなどが挙げられている（図表13）。とくに多くの人が挙げた点を総合すると、男性の育休取得には三つの要件が整う必要があると考えられる。一つ目は、本人（家族）に取得したいという意思があることである。これは、本人のキャリア中断や収入の減少をどうとらえるかも踏まえての意思となる。二つ目は、制度が整っていることである。三つ目は、企業に育休を取得しやすい雰囲気や上司の理解があることである。

(図表13) 育児休業制度を利用しなかった理由と育児休業取得の3要件

	男性の育児休業取得の3要件	育児休業制度を利用しなかった理由（複数回答可）	%
1	本人（家族）に取得したいという意思がある	収入を減らしたくなかったから	41.4
		自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	21.7
		残業が多い等、業務が繁忙であったから	20.8
		昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから	14.6
		休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから	10.0
		休業取得によって、仕事なくなったり契約終了（解雇）の心配があったから	7.2
		配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから	3.9
2	制度が整っている	会社で育児休業制度が整備されていなかったから	21.3
3	企業に育休を取得しやすい雰囲気や上司の理解がある	職場が育児休業制度を取得しやすい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから	27.3
		家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから	5.5
		育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから	7.7
		育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから	6.9
		その他	2.2
		わからない	14.3

(資料) 「男性の育児休業取得の3要件」は日本総合研究所作成、「育児休業制度を利用しなかった理由」は株式会社日本能率協会総合研究所（厚生労働省委託事業）[2021] <労働者調査>（図表Ⅲ-104）を基に日本総合研究所が作成し、育休を取得しなかった男性正社員の回答割合20%以上の項目を網掛け

一つ目の本人の意思については、前掲図表10で示した通り、3割の人が育休取得を希望しているため、現在の取得率1割から上昇する余地はある。

二つ目の制度については、より厳密に言えば、「従業員が自分の企業には制度がないから育休を取得できないと誤解している」という問題である。本来は、企業に制度が整ってなくても、育休取得は法律に定められているので、従業員が要望すれば育休を取得することができる。もっとも、実際には前例がなく社内で制度が明文化されていないことなどを理由に、従業員が育休取得を断念せざるをえない事態が生じている。2021年の法改正で、2022年4月以降、企業が従業員に育児休業制度を周知することが義務化されたことから、これが正しく運用されれば、今後は従業員が「自分の企業には育休制度がないから取得できない」と誤解をすることはなくなると考えられる。

三つ目の企業の雰囲気や上司の理解については、企業ごと、上司ごとに濃淡があり、取得率向上の最も大きなボトルネックになっていると考えられる。企業にとって懸念されるのは、男性の育休取得率が高まることによって、企業の生産性が低下し、利益が減少することである。そのため、男性の育休取得が企業の生産性にとってマイナスの影響がないことが明らかになれば、企業が男性従業員の育休取得を推奨しやすくなると予想される。

以上3点を要すると、一つ目の本人の意思や二つ目の制度については現状において必ずしも育休取得を阻む大きな要因とはなっておらず、三つ目の企業の雰囲気や上司の理解についてより一層改善していく必要がある。そこで、次章では、男性育休取得に対する企業の雰囲気の改善や上司の理解を進めるためにはどうしたらよいかを検討する。

(注7) 事前の改正内容に関する審議会では、育休取得の義務化の是非も議論されたが、実際に義務化されたのは意向確認のみにとどまった。

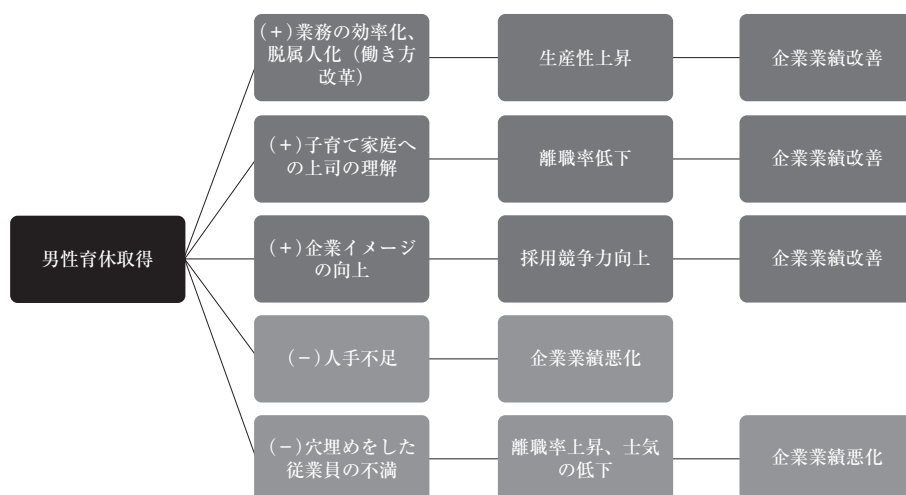
(注8) 厳密には、養子縁組等で親になる人もいるため、すべての母親が妊娠・出産の経験者ではない。

4. 男性育休に積極的な企業の生産性

(1) 男性の育児休業が企業に与える影響

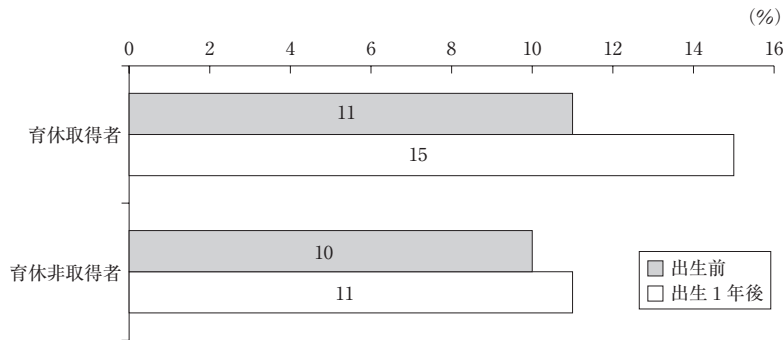
まず、男性育休が企業の生産性に与える影響について整理する。これこそが、企業の経営層が男性育休に対して懸念していることだからである。男性育休に積極的な企業へのヒアリング調査（労働政策研究・研修機構 [2020]）によると、企業への影響としてはプラス・マイナスの両方が考えられる（図表14）。例えば、仕事の進め方が効率化され生産性が高まれば企業業績にプラスになる一方、人手不足に陥れば企業業績にマイナスに働く。先行研究によると、男性の育休取得者は、仕事を他の従業員に頼まざるを得なくなるため、「仕事をチームで共有する」確率が高まることが示されている（図表15）。さらに、「定時で帰ることを意識するようになる」確率が高まり、効率的に仕事を進めるようになる傾向にある（図表16）。実際に、長沼他 [2017] は、育休を取得した男性は、会社にいる時間が短くなり、退社時間が早まることを示している。

(図表14) 男性育休が企業におよぼす影響のイメージ



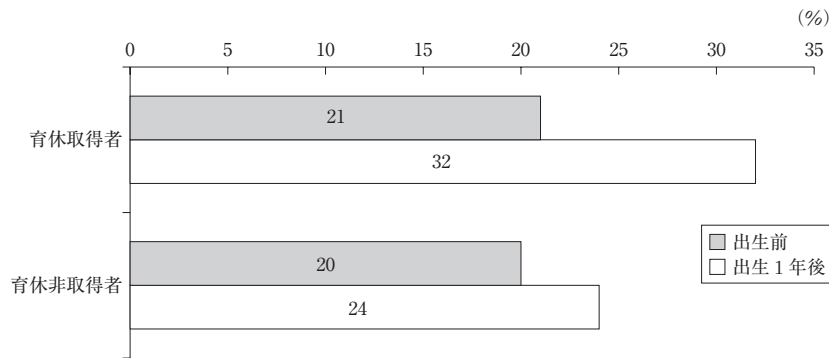
(資料) 労働政策研究・研修機構「男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査—」JILPT資料シリーズNo.232 (2020年9月)、労働政策研究・研修機構「第116回労働政策フォーラム男性の育児休業」(2021年10月)を基に日本総合研究所作成

(図表15) 男性育休取得の有無別、「仕事をチームで共有していた」人の割合



(資料) 長沼裕介他 [2017]「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」New ESRI Working Paper No.39 を基に日本総合研究所作成
 (注) 育休取得期間は1日以上。

(図表16) 男性育休取得の有無別、「定時で帰ることを意識するようになった」人の割合



(資料) 長沼裕介他 [2017]「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」New ESRI Working Paper No.39 を基に日本総合研究所作成
 (注) 育休取得期間は1日以上。

(2) 男性育休に積極的な企業の生産性

以下では、男性育休が企業の生産性に与える影響を考察するため、男性育休に積極的な企業（以下、男性育休積極企業）とそうでない企業（以下、男性育休非積極企業）の生産性を比較した（図表17）。その際、男性育休に積極的であるかどうかは、2015年度において、子どもが誕生した男性労働者のうち、1週間より長い育休を取得した男性労働者の割合が同年度の男性の平均育休取得率（1日以上）である2.65%より高いか低いかで判断し、2.65%以上の企業を男性育休積極企業、2.65%より低い企業を男性育休非積極企業とした（注9）。また、生産性は、各企業の従業員数、売上高、有形固定資産のデータを基に推計した全要素生産性（TFP）とする。なお、男性育休積極企業は他の両立支援策についても充実している傾向があるため、本稿の推計は男性育休そのものが生産性に与える効果を計測したのではなく、男性育休に積極的であるという特徴を有する企業の生産性が他の企業のそれに比べてどのように変化するかを計測したものである。

まず、男性育休積極企業と非積極企業のTFPの伸びを比較すると、単純平均では、2016～2017年度、2018～2019年度、2019～2020年度においては積極企業の方が非積極企業よりも大きい一方、2015～2016

(図表17) 推計方法

<p>●テーマ 男性育休に積極的な企業の生産性</p> <p>●データ ・男性育休取得率、産業分類……東洋経済新報社『CSR企業総覧（雇用・人材活用編）2017』（2015年度データ、1,408社） ・従業員数、売上高、経常利益、有形固定資産……各企業の財務データを基に日本総合研究所作成（2014～2020年度データ）</p> <p>●定義 2015年度において、子どもが誕生した男性労働者のうち、1週間より長い育休を取得した男性労働者の割合が2.65%より高いか低いかで判断し、2.65%以上の企業を男性育休積極企業、2.65%より低い企業を男性育休非積極企業とした。なお、2.65%は2015年度の男性育休取得率（1日以上育休）の民間企業の平均値である。</p> <p>●推計方法 男性育休積極企業と男性育休非積極企業の全要素生産性（以下、TFP）の伸び率を比較した。TFPは各企業の従業員数、売上高、有形固定資産のデータを用いて推計し、その伸び率を男性育休積極企業と男性育休非積極企業とで比較した。 ただし、純粋に男性育休に積極的か否かがTFPの伸び率に与える影響を推計するためには、企業規模や業界内での経常利益の規模、産業の違いが男性育休に対する取り組み姿勢に与える影響などを取り除く必要がある。したがって、男性育休積極企業と財務属性上は男性育休に積極的になる確率（傾向スコア）が同程度である男性育休非積極企業と、男性育休非積極企業とをマッチングした。傾向スコアの算出のために次のようなプロビットモデルを推計した。プロビットモデルの被説明変数は、男性育休積極企業ダミー、説明変数は、従業員数四分位ダミー、業界内の経常利益四分位ダミー、産業分類ダミーとした。 なお、企業業績データのそろっている企業は大企業（従業員数1,000人以上）・上場企業に限られたため、サンプルは大企業・上場企業のみである。また、男性育休に積極的な企業の存在する産業のみにサンプルを限定して推計した。</p> <p>●推計式 コブ・ダグラス型の生産関数を仮定すると、付加価値額（Y）、全要素生産性（A）、資産（K）、労働力（L）、労働分配率（a）の関係は以下の通りとなる。 $Y/L = A \times (K/L)^{(1-a)} \dots\dots (*)$ 企業ごとにTFPの伸び率（Aの伸び率）を求めるため、まず、(*)を対数微分し線形式に変換（Yの伸び率 = Aの伸び率 + (1 - a) × K/Lの伸び率……(**)）した後、被説明変数をYの伸び率、説明変数をK/Lの伸び率とする回帰式を推計し、定数aの推計値を求める。次に、(**)にaの推計値を代入し、TFPの伸び率を逆算する（Aの伸び率 = Yの伸び率 - (1 - a) × K/Lの伸び率）。なお、売上高（Y）、有形固定資産（K）、従業員数（L）のデータを用いた。 男性育休積極企業の全要素生産性をTFP^T、非積極企業の全要素生産性をTFP^Cとすると、全要素生産性の伸び率の差（例として2015～2016年度）は以下の通りとなる。 $\{\ln(TFP_{2016}^T) - \ln(TFP_{2015}^T)\} - \{\ln(TFP_{2016}^C) - \ln(TFP_{2015}^C)\}$</p>

(資料) 日本総合研究所作成

(図表18) 記述統計量（全要素生産性の伸び率、対数）

	期間（年度）	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
男性育休非積極企業	2015～2016	447	-0.014	0.004	-0.663	0.400
男性育休積極企業	2015～2016	23	-0.029	0.034	-0.717	0.096
男性育休非積極企業	2016～2017	447	0.045	0.004	-0.434	0.410
男性育休積極企業	2016～2017	23	0.051	0.023	-0.345	0.213
男性育休非積極企業	2017～2018	447	0.022	0.005	-0.865	0.750
男性育休積極企業	2017～2018	23	-0.017	0.034	-0.503	0.316
男性育休非積極企業	2018～2019	447	-0.041	0.005	-0.510	0.361
男性育休積極企業	2018～2019	23	-0.004	0.033	-0.309	0.471
男性育休非積極企業	2019～2020	447	-0.027	0.007	-0.983	0.412
男性育休積極企業	2019～2020	23	-0.009	0.033	-0.381	0.389

(資料) 東洋経済新報社『CSR企業総覧2017』、各企業の財務データを基に日本総合研究所作成

(注) 育休取得期間が1週間より長い人を育休取得者とし、2015年度の育休取得率が2.65%以上の企業を男性育休積極企業と定義。男性育休非積極企業については、男性育休積極企業が存在する産業の企業のみを扱う。平均は、傾向スコアマッチングを行う以前の単純な平均値。標準偏差、最小値、最大値も同様。

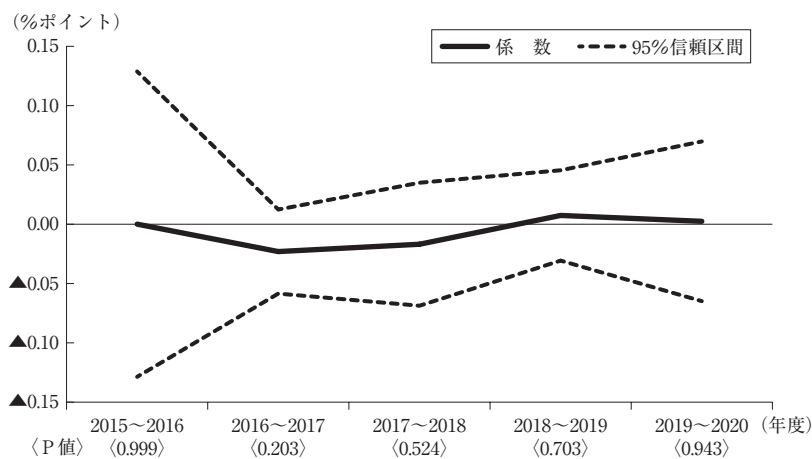
年度、2017～2018年度では積極企業の方が非積極企業よりも小さかった（図表18）。もっとも、男性育休積極企業は、例えば大企業が多いなど、もともとTFPの伸び率が高い企業に偏っている可能性があり、単純な平均値だけでは、男性育休積極企業が非積極企業に比べてTFPの伸び率が高いのか低いのかを正確に判断することはできない。

そこで、育休取得の前提となる環境に近いサンプル同士を比較することで、男性育休積極企業と非積極企業のTFPの違いを推計した。企業のマネジメント層へのアンケート調査（積水ハウス [2021]）に

よれば、男性の育休取得を促進しない理由として、「企業規模が小さい」ことや「従業員の人数が少なく、休業中の従業員の代替要員の手当ができない」ことが挙げられており、育休を取得しやすい環境であるかどうかは、企業規模や産業によって異なると想定される。本稿では、両立支援策と企業業績の関係を分析した阿部・黒澤 [2006] にならって、男性育休に積極的であるか否かの変数のほかに、産業と企業規模（従業員数、注10）をダミー変数に加え、産業要因と規模要因をコントロールした。また、業績の良い企業の方が男性育休に積極的になりやすい点に対処するため、業績（経常利益、注11）もダミー変数に加え、業績要因もコントロールしている。

さて、様々な要因をコントロールすると、男性育休積極企業と非積極企業の間でTFPの伸び率に有意な差は確認されなかった（図表19）。係数をみると、積極企業と非積極企業のTFPの伸び率の差は、2015～2016年度、2018～2019年度、2019～2020年度でプラス、2016～2017年度、2017～2018年度でマイナスとなっているものの、統計的に有意な水準にないため、積極企業は非積極企業に比べてTFPの伸び率が高いとも低いともいえないという結果になった。この結果を踏まえると、企業は男性育休等の両立支援策に積極的になることで生産性が改善するというプラスの効果は期待できない一方、生産性が悪化するというマイナスの効果が生じることもなく、生産性の悪化を懸念して男性育休等の両立支援策の導入に消極的になる必要はないということになる。この結果は、様々な両立支援策が企業の生産性に与える影響を検証した山本・松浦 [2011]（注12）とおおむね整合的である。

（図表19）男性育休積極企業と非積極企業におけるTFPの伸び率の差

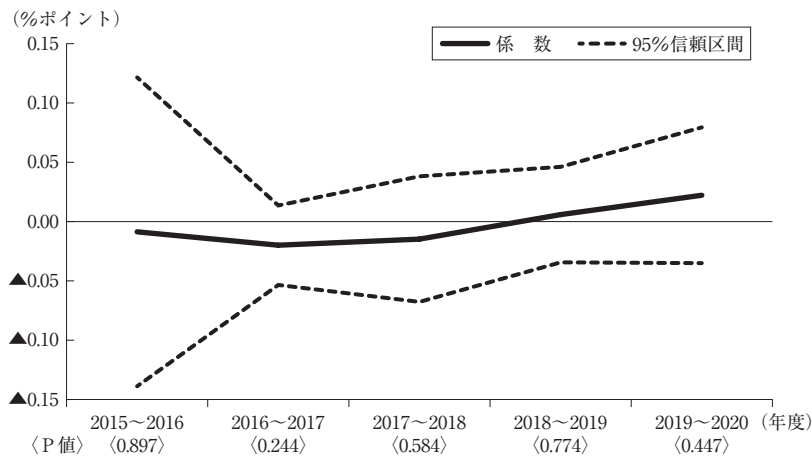


（資料）東洋経済新報社『CSR企業総覧2017』、各企業の財務データを基に日本総合研究所作成
（注）男性育休積極企業と比較する非積極企業は、各積極企業と傾向スコアが類似（キャリバー0.03以内）している先に限定。Abadie-Imbensの標準誤差を使用。傾向スコアは（図表21）のプロビットモデルに基づき企業ごとに算出。ただし、係数は統計的に有意ではなく、男性育休積極企業と非積極企業で、TFPの伸び率に有意な差があるとはいえない。

なお、男性育休積極企業と非積極企業の間で一人当たり売上高の伸びを比較すると、TFPと同様に育休積極企業と非積極企業の間で有意な差はみられなかった（図表20）。

また、男性育休積極企業であるかどうかの決定要因をみると、企業規模別では、規模（従業員数）が大きいほど積極企業になりやすいという結果が得られている（図表21）。

(図表20) 男性育休積極企業と非積極企業における一人当たり売上高の伸び率の差



(資料) 東洋経済新報社『CSR企業総覧2017』、各企業の財務データを基に日本総合研究所作成
 (注) 男性育休積極企業と比較する非積極企業は、各積極企業と傾向スコアが類似（キャリバー0.03以内）している先に限定。Abadie-Imbensの標準誤差を使用。傾向スコアは（図表21）のプロビットモデルに基づき企業ごとに算出。ただし、係数は統計的に有意ではなく、男性育休積極企業と非積極企業で、一人当たり売上高の伸び率に有意な差があるとはいえない。

(図表21) 男性育休積極企業の決定要因

変数	サンプル数	係数	標準偏差	P値
企業規模（従業員数）				
上位50~75%	117	0.626	0.458	0.171
上位25~50%	118	0.840	0.501	0.094
上位25%	117	1.017*	0.545	0.062
企業業績（経常利益）				
上位50~75%	116	-0.524	0.423	0.215
上位25~50%	118	-0.151	0.379	0.690
上位25%	114	0.043	0.421	0.918
産業分類				
建設業	40	-0.351	0.562	0.533
食料品	32	-0.008	0.516	0.988
化学	64	-0.496	0.527	0.347
医薬品	16	0.718	0.526	0.173
非鉄金属	10	0.182	0.658	0.782
機械	43	-0.521	0.578	0.368
電気機器	78	-0.327	0.459	0.476
精密機器	12	0.074	0.676	0.912
陸運業	19	-0.248	0.630	0.693
情報・通信業	37	0.231	0.482	0.631
卸売業	45	-0.470	0.584	0.421
銀行業	33	0.107	0.526	0.838
証券・商品先物	5	0.669	0.769	0.384

(資料) 東洋経済新報社『CSR企業総覧2017』、各企業の財務データを基に日本総合研究所作成
 (注) プロビット回帰分析の結果。男性育休積極企業は2015年度の1週間より長い男性育休取得率が2.65%以上。企業規模と企業業績は男性育休に積極的かどうかの説明変数なので育休取得時点より前の2014年度のデータを採用。男性育休積極企業の存在する産業のみに限定。サンプル数は470社。企業規模は下位25%（118社）、企業業績は下位25%（122社）、産業分類はその他サービス業（36社）を基準にしている。*は有意水準10%で統計的に有意。

(注9) 2.65%は2015年度の男性育休取得率（1日以上）の民間企業の平均値。2015年度を基準にした理由は、それ以前では男性育休取得率の高い企業が非常に少なく分析が困難であるほか、それ以後ではその後の生産性の変化をみるための十分な期間（年数）を確保できないため。また、短い期間の休みであれば、通常の年次有給休暇など他の短い休暇・休業制度との違い

が小さく、育休の代替として他の休暇・休業制度を利用している人の多い企業との差が不明瞭になるため、1週間より長い期間を対象にした。このため、男性育休非積極企業であっても、1日以上男性育休取得率は高い可能性がある。なお、育休取得率は経年変化するが、2015年度に取得率の高い企業はその後他の企業より高い傾向が続いている。

(注10) 男性育休に積極かどうかの説明変数なので育休取得時点より前の2014年度のデータを採用。

(注11) 男性育休に積極かどうかの説明変数なので育休取得時点より前の2014年度のデータを採用。

(注12) 企業が「法を上回る育児休業制度」や「短時間勤務制度」などの両立支援策を導入した場合にTFPが上昇するかを検証し、その効果はないとしている。なお、男性育休に関する検証はしていない。

5. 男性の育児休業取得率向上に向けた政策

(1) 育休取得希望者の育休取得を可能にする政策

以下では、前章での分析を踏まえて、どのような政策が求められるかを検討する。

まず、ここまでの分析から明らかになったのは、生産性の伸びは男性育休積極企業と非積極企業とで有意な差はなく、男性育休等の両立支援策の導入によって生産性が悪化することを懸念する必要はない、ということである。企業への悪影響がないのであれば、男性育休は、第1章でみたように、女性の正規化を通じた経済成長や出生率の上昇を通じた将来的な社会保障負担の軽減に資するため、推進していくことが望ましいといえるだろう。

それでは、育休取得希望者の育休取得を可能にするために、企業や政府はそれぞれ何をすべきかを挙げていく。

企業には、2022年4月から義務化される「育児休業制度の周知と育休取得意向の確認」を、新たに子どもを持つ男女すべての従業員に対してしっかりと行うことが求められる。その実行に当たり、社内で育児休業を制度として明文化することが不可欠である。

政府には、以下の2点が求められる。第1に、企業の経営層の男性育休に対する不安を取り除くために、男性育休が企業業績に及ぼす影響に関する実証研究の結果を広く公表するとともに、男性育休積極企業で行われている先事例を伝えていくなどの情報発信が求められる。なお、本稿の分析はデータ制約のため大企業に限定されている。今後、とくに育休取得率の向上が望まれる中小企業への影響を分析するために、中小企業での両立支援策の実施状況を時系列で把握できるように整備されることが望まれる。

第2に、育休を取得する従業員のいる企業を支援する「両立支援等助成金」の受給条件の柔軟化が求められる。本稿では従業員規模が大きいほど男性育休積極企業になりやすいという結果が得られた。規模の大きい企業ほど多くの人材を抱えているため、育休などで休業者が出ても、他の従業員が休業者の担当していた業務をカバーしやすいことが背景にあると考えられる。これに対し、規模の小さい企業においては、生産性は悪化しなくても、少人数の休暇取得により労働投入量が減少し、全体の売上高に大きな影響が及ぶ可能性は否定できない。本稿の分析対象は大企業に限られるため、中小企業においては別途調査する必要があるが、代替人材確保が難しい中小企業においても育休取得を促進しやすくするために、育休等を取得する労働者のいる企業を支援する「両立支援等助成金」の受給条件を柔軟にしておく必要があるだろう。改善点として以下の2点が挙げられる(図表22)。一つ目は、「出生時両立支援コース」と「育児休業等支援コース」の併用を可能にすることである。「出生時両立支援コース」は企業での男性従業員の育休取得が要件である一方、「育児休業等支援コース」は育休取得者の性別を問わ

いが、連続3カ月以上の育休取得を条件としているため、実際には女性従業員の育休取得が想定されている。現在は併用ができないため、ある企業が「育児休業等支援コース」を受給した場合には、「出生時両立支援コース」は受給できず、男性の育休取得促進効果が期待できない。併用を可能にすることで、同一企業内において男女両方の従業員への両立支援の促進が可能になる。二つ目は、「出生時両立支援コース」の育休取得時期を「出生後8週間」に限定しないことである。たしかに、「出生後8週間」は男性正社員の46%が取得を希望する、もっとも取得希望の多い時期ではあるが、他にも25%の人が「8週間以降1歳まで」の取得を希望し、24%の人が「妊娠が分かってから出産前まで」の取得を希望するなど（注13）、各家庭の事情により取得希望時期にはばらつきがある。取得時期を柔軟化することで、制度利用者を増やしていく必要があるだろう。

（図表22）両立支援等助成金の概要と改善点

A. 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）＜大企業・中小企業向け＞	
現 行	改善点
男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日（中小企業は連続5日）以上の育児休業を取得する場合に、事業主に助成金を支給。ただし、育児休業等支援コース（B①）との併用はできず。（1事業主1回限り。）	⇒ 他の時期に育休取得を希望する人もいるため、育休取得時期を出生後8週間以内に開始する時期に限定しないことが望ましい。育児休業等支援コース（B①）との併用を可能にすることが望ましい。
B. 育児休業等支援コース＜主に中小企業向け＞	
現 行	改善点
①育児の状況や今後の働き方に関する「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の連続3カ月以上の育休取得・職場復帰に取り組んだ場合に、中小企業事業主に助成金を支給。（1事業主2人まで支給。）	⇒ ①連続3カ月以上を育休取得要件としており、男女の育休取得日数の現状を鑑みると、主に女性を想定しているとみられる。現状、同制度を利用する場合には、男性向けの出生時両立支援コース（A）を利用できず、男性の育休取得が促進されない。男性向けの出生時両立支援コース（A）との併用を可能にすることが望ましい。
②育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に、中小企業主に給付金を支給。	
③育児・介護休業法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入した場合に、中小企業事業主に給付金を支給。	

（資料）厚生労働省「2021年度両立支援等助成金のご案内」を基に日本総合研究所作成
（注）育児休業に関連する項目のみを図示。支給には上述内容以外にも様々な要件あり。

（2）育休取得希望者を増やす政策

本稿では、主に育休取得希望者の取得を阻む要因について考えてきた。まずは、現在の法律のなかで、育休を希望している人が育休を取得できるようにし、男性育休取得率30%を目指すことが取得率向上の近道であると考えられる。ただし、男性育休取得率30%が最終的なゴールではない。経済の停滞や出生率の低下を招いている無償労働の女性への著しい偏りを是正し、男女ともに家庭との両立を図りながら自らの能力を最大限発揮することによって、日本経済の再活性化や出生率の上昇につなげていくことが最終的な目標である。したがって、現在30%前後である男性の育休取得希望者をさらに引き上げていく必要があり、そのためには、現在は様々な理由により育休取得を希望していない人が育休取得を希望するようになるような政策を打ち出していかなければならない。

第1に、育休取得時の収入の減少を懸念して、育休取得を希望しない人がいる。日本では男女の賃金格差が大きく、家計収入に占める男性の収入の割合が大きい。そのため、男性の育休取得は女性よりも収入面で躊躇されやすい。育児休業給付は初めの6カ月間は収入の67%（注14）が支給されるが、貯蓄

が不十分で日々の収支に余裕がない場合、家計収入が3分の2程度に減少する影響は大きい。女性の産後休暇に相当する産後パパ育休（出生時育児休業）については、収入に対する育児休業給付の給付率を80%に引き上げるなど、給付率の引き上げにより収入減への懸念を軽減させることが一つの案として考えられる。さらに、ノルウェーなどのように育休の一定期間を父親に割り当てるパパ・クオータ制度（注15）を設け、父親が取得しないと給付金が出ない期間を設けるなど収入面でのインセンティブを付与すれば、育休取得を希望する人はより増える可能性がある。

第2に、育休取得は主に正規雇用者を対象としており、非正規雇用者の多くは取得できていない現状にある。今回の法改正で、有期の雇用者であっても子どもの誕生後1年6カ月までの間に契約満了とならない場合には取得可能になったが、正規雇用者であっても企業から育休取得の理解を得られにくい状況下、非正規雇用者の育休取得が大幅に増えることは見込み難い。さらに、フリーランスとして働く人や転職したばかりの人も育休を取得できない。これは、育児休業制度が雇用保険制度の一部であり、労働者と事業者の負担する保険料で成り立っているためである。この点、スウェーデンでは、両親保険制度（注16）として制度が独立しており、就業していなくても両親給付（日本でいう育児休業給付）が支給される。このように、雇用者に限らずより多くの人が育児休業を取得可能となり、育児休業の取得が当たり前となれば、北欧諸国のような男女ともに仕事と育児を両立するという行動変容を起こしやすくなるといえよう。日本においても、さらに育休取得率を向上させるためには、育児休業制度を正規雇用者に限らず、非正規雇用者や自営業者、非就業者も含めたより普遍的な制度に転換していく必要があるのではないかと。

(3) 男性育児者向けの行政サービス拡充

最後に、より多くの男性が育児休業を取得し、家事・育児負担の割合が増えれば、育児そのものや仕事と育児の両立に関する悩みを持つ男性が増えていくことが予想される。現在、行政の相談窓口では母親を対象とした育児相談の機会が多く設けられているが、父親向けのサービスは少ない。たしかに現状では母親が育児の多くを担っており、母親の方がこうしたサービスを必要としている割合が高いとみられるが、行政は今後の父親育児の高まりを先取りし、それをアシストする形で、父親が参加しやすい育児講座や相談窓口の拡充などを進めていく必要があるだろう。

(注13) 取得希望時期は複数回答可。（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（厚生労働省委託事業）[2019]）

(注14) ボーナスを除いた休業前賃金をベースに計算される。また、育児休業給付金は課税対象ではなく、育休取得期間中は社会保険料の納付が免除される。

(注15) ノルウェーでは、子ども一人当たり父母合わせて最長56週間、休業給付金を受け取りながら育児休暇を取得できるが、そのうち12週は父親しか取得することができない（労働政策研究・研修機構 [2017]）。なお、休業給付金は休業前賃金の80~100%で財源は税金。また、スウェーデンでは、子ども一人当たり父母合わせて480日間（16カ月間）、休業給付金を受け取りながら育児休暇を取得できるが、そのうち90日は父親しか取得することができない（労働政策研究・研修機構 [2018]）。なお、休業給付金は390日まで休業前賃金の77.6%（上限は486,000クローナ、約570万円）、残りの90日は日額180クローナ（約2,000円）で財源は社会保険。両国とも男性の育休取得率は8割以上。

(注16) 主な財源は、雇用主が負担する社会保障拠出金。出産前の就労期間が240日未満、あるいは出産前の年間所得が117,590クローナ（約140万円）未満（失業者や学生を含む）の場合、日額250クローナ（約3,000円）が給付される（労働政策研究・研修機構 [2018]）。自営業者は、納税により社会保障制度に貢献しており、被雇用者と同様に休業給付受給の資格を有するとされる（Koslowski et al [2021]）。失業者に対して、両親給付支給期間は失業給付が支給されない（労働政策研究・研修機構

[2014]。同国では、0歳の子を持つ女性の就業率が7割を超えるなど女性の就業率が高いほか、パートタイム労働者（週16時間以上）も社会保障の対象であり、多くの人が社会保険でカバーされている。なお、国税庁が税と社会保険料を一体的に徴収しているため社会保険料の未納率が低く、低所得者が社会保険から排除される問題が生じにくい（大岡 [2017]）。

(2022. 3. 10)

参考文献

- ・ Doepke, Matthias and Kindermann, Fabian [2019]. “Bargaining over Babies: Theory, Evidence, and Policy Implications,” *American Economic Review*, Vol.109, No.9, pp.3264-3306.
- ・ Doepke, Matthias and Zilibotti, Fabrizio [2019]. “*Love, Money and Parenting*”, Princeton University Press. (日本語訳：マティアス・ドゥブケ、ファブリツィオ・ジリボッティ [2020]. 『子育ての経済学』慶應義塾大学出版会)
- ・ Feyrer, James, Sacerdote, Bruce and Stern, Ariel Dora [2008]. “Will the Stork Return to Europe and Japan? Understanding Fertility within Developed Nations,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol.22, No.3, pp.3-22.
- ・ Försäkringskassan (スウェーデン社会保険庁) [2022]. “Parental benefit”
〈<https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>〉 (2022年3月8日アクセス)
- ・ Kitao, Sagiri and Mikoshiba, Minamo [2020]. “Females, the elderly, and also males: Demographic aging and macroeconomy in Japan,” *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol.56, No.4, 101064.
- ・ Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. [2021]. “17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021,” International Network on Leave Policies & Research.
- ・ 阿部正浩、黒澤昌子 [2006]. 「両立支援と企業業績」ニッセイ基礎研究所（厚生労働省委託事業）『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』
- ・ 大岡頼光 [2017]. 「教育・育児保障の財源調達」『社会政策』第9巻第1号
- ・ 株式会社日本能率協会総合研究所（厚生労働省委託事業） [2021]. 「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」
- ・ 積水ハウス [2021]. 「男性育休白書2021特別編」
- ・ 長沼裕介他 [2017]. 「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」
New ESRI Working Paper No.39
- ・ 水落正明 [2011]. 「夫の出産・育児に関する休暇取得が出生に与える影響」『季刊・社会保障研究』
Vol.46、No.4、pp.403-413
- ・ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（厚生労働省委託事業） [2019]. 「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」
- ・ 山口慎太郎 [2019]. 『「家族の幸せ」の経済学』光文社
- ・ 山本勲、松浦寿幸 [2011]. 「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか？—企業パネ

ルデータを用いたWLB施策とTFPの検証―」RIETI Discussion Paper Series 11-J-032

- ・労働政策研究・研修機構 [2014].「失業保険制度の国際比較―デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン」JILPT資料シリーズNo.143
- ・労働政策研究・研修機構 [2017].「ヨーロッパの育児・介護休暇制度」JILPT資料シリーズNo.186
- ・労働政策研究・研修機構 [2018].「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策―スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国―」JILPT資料シリーズNo.197
- ・労働政策研究・研修機構 [2020].「男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例―ヒアリング調査―」JILPT資料シリーズNo.232
- ・労働政策研究・研修機構 [2021].「第116回労働政策フォーラム男性の育児休業」