

男性の育休取得 ～ドイツに学ぶ

統括上席研究員 小田 文子

2022年4月から「改正育児・介護休業法」が段階的に施行される。日本の男性の育休取得率の低さを踏まえ、今回の法改正では主に男性育休の取得を促進し男女ともに仕事と育児を両立できる環境整備を目指す。日本と同じく性別役割分担意識が強く、長らく低迷する出生率と少子化を社会課題とするドイツでも、家族のための様々な政策を実行し地域や企業が一体となり男性の育休取得を促進している。ドイツの事例をもとに日本の男性の育休取得・育児参加について考える。

1. はじめに

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月より段階的に施行される。今回の法改正の目的のひとつは「男性の育児休業取得の促進」である。本改正により、いわゆる「男性版産休（出生時育児休業）」の創設や、企業による育休を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する意向確認の義務化、大企業への育休取得状況の公表義務付けなどが順次スタートする¹。

<改正の概要>

- ① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- ③ 育児休業の分割取得
- ④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

※施行日

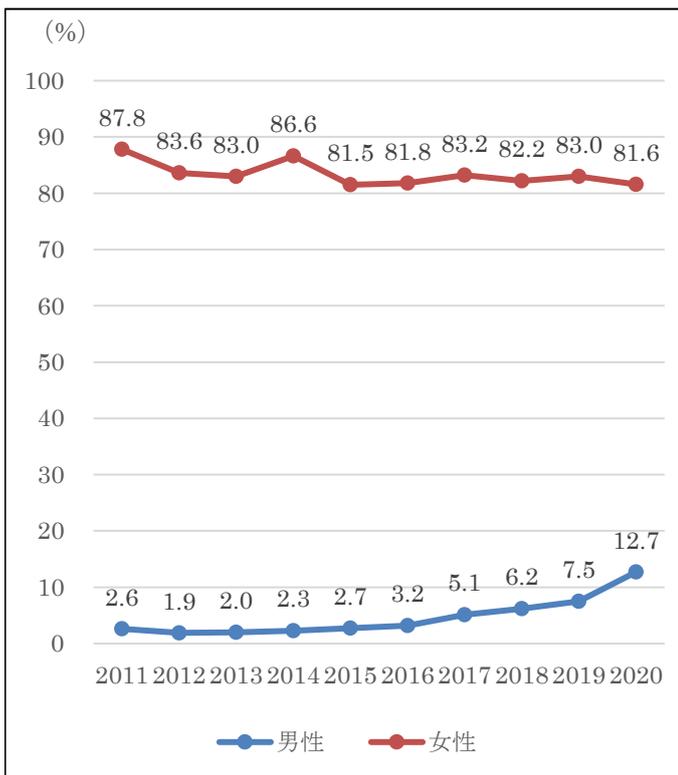
②および⑤：2022年4月1日 ①および③：2022年10月1日 ④：2023年4月1日

2. 日本における男性の育休取得の現状

(1) 低い取得率と短い育休期間

政府は、男性の育休取得率目標を「2025年度までに30%」と掲げているが²、2020年度の実績は12.7%に留まっている³。年々上昇はしているものの、女性の取得率（81.6%）⁴と比較すると低水準だ（図表1）。また、「育休取得期間5日未満」の割合が28.3%と取得期間が非常に短いのも特徴的である⁵（図表2）。このような状況は「名ばかり育休」とも呼ばれ、企業の中で男性の育休取得が実績ありきで推進されている可能性も指摘されている⁶。男性の育休取得割合と取得期間は業種によってもバラつきがある。例えば、育休取得率が31.0%と最も高い「金融業・保険業」における育休取得期間5日未満の男性の割合は64.0%と「複合サービス事業（68.6%）」に次ぐ高さとなっており、取得期間の短さが確認される（図表2）。前述のとおり、法改正により2023年4月から大企業における育休取得状況の公表が義務付けられるが、取得率を高めることだけが目的化することがないように、企業においては制度の趣旨や目的に沿って、希望する男女が仕事と育児を両立することができるように雇用環境を整備し、労働者への周知等を徹底することが求められる。

◀図表1▶日本における育休取得率の推移



◀図表2▶産業別にみる男性の育休取得割合

産業	育休取得割合	取得期間5日未満
鉱業、採石業、砂利採取業	8.0%	4.0%
建設業	6.8%	42.9%
製造業	14.1%	19.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.0%	-
情報通信業	14.8%	10.8%
運輸業、郵便業	12.7%	12.9%
卸売業、小売業	9.0%	43.6%
金融業、保険業	31.0%	64.0%
不動産業、物品賃貸業	6.9%	6.0%
学術研究、専門・技術サービス業	13.6%	8.6%
宿泊業、飲食サービス業	13.6%	62.5%
生活関連サービス業、娯楽業	5.9%	-
教育、学習支援業	12.8%	0.7%
医療、福祉	12.4%	13.3%
複合サービス事業	12.7%	68.6%
サービス業（他に分類されないもの）	18.0%	3.8%
総数	12.7%	28.3%

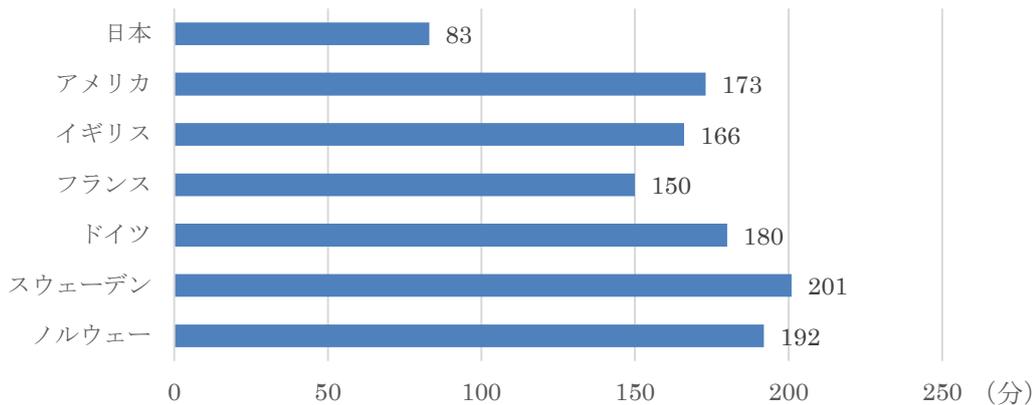
(出典) 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」をもとに SOMPO 未来研究所作成

(2) 男性の育休取得の阻害要因

ユニセフの子育て支援策ランキングにおいて、日本の男性の育児休業制度はトップに位置している⁷。男性が取得可能な有給による育児休業期間が国際的に最も長いことが主な理由である。一方でユニセフは、日本の男性の育休取得率の低さによる特異性も同時に指摘している⁸。日本の男性は他の先進国と比べて家事および育児に関わる時間が極端に少ない⁹◀図表3▶。依然として、男女ともに「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分担の意識が維持され続けているとされており¹⁰、そのような背景が男性の育休取得が進まない要因のひとつと考えられる。一方、男性が育休を利用しなかった理由として「収入を減らしたくない (36.4%)」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気である・会社や上司、職場の育児休業取得への理解がない (25.9%)」、「会社で育児休業制度が整備されていなかった (25.9%)」が上位を占めている¹¹。

また、男性が育休を取得しやすい環境を作るために企業が実施している取り組みとしては「特に実施していない (59.9%)」が最も割合が高く、次いで「社内に相談窓口を設置している (14.5%)」、「対象となる男性職員に育児休業等の取得について人事部門や職場の上司から意向確認や働きかけを行うようにしている (12.1%)」となっている。同じ調査によると、特に中小企業において具体的な対策が取られていない傾向が伺える¹²。このように男性が育休を取得するうえでの阻害要因は、企業内での制度未整備とともに職場の雰囲気など環境によるものも大きいと考えられる。特に入社時から長時間労働を経験してきた正社員は、男女の別なく「仕事優先」の時間意識が自然と全員に共有されているとの指摘がある¹³。企業においては男性が育休を取得することに、上司をはじめ職場全体が理解を示す風土づくりが重要と考えられる。

《図表3》 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日あたり）



（出典）第34回労働政策審議会雇用環境・均等分科会「男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集」をもとに
SOMPO 未来研究所作成

3. ドイツにおける男性の育休取得および育児参加の状況

（1）歴史的背景と家族のための政策

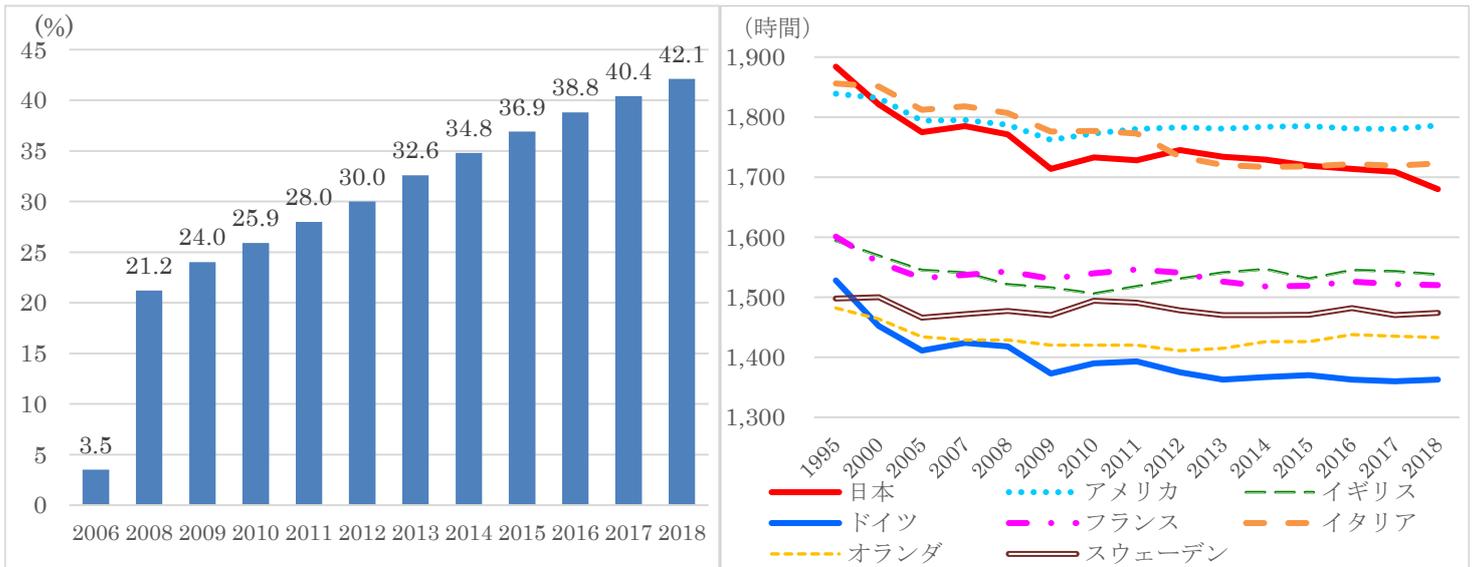
ドイツは日本と同様に、深刻な少子化を課題とする国のひとつだ。合計特殊出生率は1994年に1.24とOECD加盟国の中でも極めて低い数値となり、長期にわたり低水準で推移していた¹⁴。また、男女の性別役割分担意識が強く、女性は子供が小さなうちは仕事をせずに子育てに専念すべきという、いわゆる「3歳児神話」が根付いていたことから、一家の大黒柱として男性だけが働くモデルが主流で父親の育休取得も進んでいなかった。1990年の東西統一後、ドイツ政府は主に西側の政策・制度を引き継いだが、2000年代に入り少子高齢化と労働力不足の深刻化が懸念され、共働き世帯への仕事と育児の両立支援に積極的に取り組み始めた。両立支援としての柱は「保育施設の拡充」と「父親の育児参加」の2つであり、特に男性の育休取得向上に効果を発揮したのが2007年に導入された「両親手当」だ。「両親手当」は育休取得期間中に片方の親だけが最大12カ月間手当を受給することが可能な制度で、もう片方の親も受給する場合はさらに2カ月間延長され、最大で14カ月間、夫婦で育児をしながら手当を受給できる。追加される2カ月間は「パートナー月」と呼ばれ、もう片方の親が育児休業を取得しない場合は権利が消滅する。ドイツでは最大14カ月の受給を得るために、母親が12カ月間、父親がパートナー月の2カ月間の育児休業を取得するケースが多いとされる¹⁵。男女間で取得期間の差はあるものの、両親手当の導入によってドイツの男性の育休取得率は年々増加し、2018年に育児休業給付を受給した父親の割合はドイツ全体で42.1%に上り《図表4》、父親の育児参加が進んだとされる¹⁶。また2016年には出生率が1.59に上昇し、約20年ぶりの高水準となった¹⁷。さらに、2015年7月には「両親手当」の制度をより柔軟にした「両親手当プラス」が導入された。従来の「両親手当」も短時間勤務をしながら受給することは可能だったが、収入の分だけ両親手当の受給額が減額されていたのに対して、本制度では短時間勤務をしても満額受給できる仕組みとなった。加えて、2019年1月からは「改正パートタイム・有期労働契約法」が施行された。これは、労働者が6カ月超の雇用関係にある場合に一定期間（1年以上5年以内）をパートタイムで働き、期間終了後に再び元の労働時間に戻すことができるというものだ。「両親手当プラス」および「パートタイム・有期労働契約法」の導入により、男女ともに子供が小さな時期はパートタイム労働を柔軟に活用し、母親と父親の家事・育児の分担および母親の早期復職が促進されるきっかけにもなったとされる。

(2) ドイツの働き方と労働政策

働き方の特性から考察すると、ドイツの労働時間は先進国の中でも低い水準にある¹⁸《図表5》。ドイツでは連邦休暇法による年次有給休暇の法定最低付与日数は24日（週5日労働の場合は20日）だが、多くの企業で約30日の有給休暇を付与しており、取得率はほぼ100%に近いとされる¹⁹。実際にドイツの労働者の年間休暇取得日数は平均で30～31日と過去30年間にわたりほとんど変化がない²⁰。

また、ドイツの労働時間モデルとして導入されている「労働時間貯蓄制度」がある。本制度は労働者が労働時間を貯蓄しておき、休暇等の目的で好きな時に使える仕組みである。規定の時間を超過して働いた時間を、残業手当などの金銭で払わずに休暇等の時間で相殺するというものだ。本制度の導入により従業員は時間を積み立て、職場外での私的な活動に自由に使うことが可能となった²¹。このように仕事だけではなく私生活も含めた時間意識を職場が共有することが一般化し、日頃から休暇を取りやすい雰囲気醸成されていたことが、ドイツで男性の育休取得が増加した背景にある、とも指摘されている²²。また、ベルリン社会科学センター（WZB）の研究調査によると、父親の育休取得はその後の父親の育児への関与に長期的なプラスの効果をもたらすとされている。育児休業中に子供達と深い絆を築いた父親は育休を終え仕事に復帰した後も家族に対して深く関与するようになり、1日平均1時間多く子供と過ごすようになるとしている²³。

《図表4》 育児休業給付を受給した父親の割合（ドイツ） 《図表5》 一人あたり平均年間総実労働時間



(出典) ドイツ連邦統計局データをもとに SOMPO 未来研究所作成

(出典) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2019」をもとに SOMPO 未来研究所作成

(3) 地域や企業との連携

男性の育児参加が浸透した背景には、前述した「両親手当」や「両親手当プラス」などの制度、インフラ政策としての保育施設の整備など家族政策の基盤が整えられたことに加えて²⁴、地域での取り組みや企業内の制度構築、企業文化の変化も外せない。第2次シュレーダー政権（2002～2005年）以降、ドイツ政府は「家族に優しい社会」の構築を目指し、地方行政、企業、労働組合、商工会、教会、各種協会・協同組合、ボランティアなどが地域ぐるみのパートナーシップを形成する「家族のための地域同盟（Lokale Bündnisse für Familie）」をドイツ商工会議所との合意により発展させた。また、経済界のプログラムとして、家族に優しい企業文化の定着を目指す「成功要因としての家族（Erfolgsfaktor Familie）」をスタートさせた²⁵。プログラムの目的は「家族に優しいこと」をドイツ経済のトレードマークにすることであり、ネットワークに参加するファミリーフレンドリーな企業同士が、従業員の仕事と家庭生活を調和させるためのアイデアや解決

策などの情報および経験を互いにシェアするところにある。それらの取り組みにより参加企業は家族を考慮した人事制度のメリットを認識し企業内でのさらなる浸透、定着を図ることが可能となる。また、仕事と家族の両立支援に特に積極的な企業については表彰も行われ、ドイツ国内全体の企業に広めていくための活動を展開している。2022年2月末時点でネットワークに加入する企業は8,100社を超えている²⁶。

(4) 企業の取り組み事例

① IBM

グローバルに事業を展開するIBMでは「Coaches for Working Parents」と称した従業員ネットワークにより父親と母親をサポートしている。本制度は既に子供を持つ同僚が支援者となり、育児休業前および育児休業中の従業員に対して自身の経験や職場の変化について情報を提供しサポートを行うものだ。育休中の従業員にはノートパソコンが提供され、イントラネットを通じたトレーニングや所属部署のメンバーと自由にコンタクトできる環境が用意される。これらのサポートにより、従業員は家族のケアと自身のキャリア形成を上手く組み合わせることが可能となっている²⁷。

② Vodafone GmbH

Vodafoneグループはイギリスに本社を置き携帯電話事業を展開する多国籍企業である。その子会社となるVodafone GmbHでは従業員が仕事と家庭生活を最適に組み合わせられるように包括的なサポートを提供している。特に、性別や役職に限定されない複数のパートタイムモデルの構築に加えて勤務時間の最大50%までオフィス外で業務を行うことができるため、従業員は家族のケアを考慮して働き方を自在に組み合わせることが可能となっている。例えば、父親の育児休業の取得と母親の迅速な職場復帰の両方を推進する制度として、父親と母親がいずれも労働時間を25%短縮できるとともに半年間は給与の全額を受け取ることができる制度がある。利用するための条件は、母親が出産後6カ月以内に職場に復帰し、父親が子供の生後1年以内に少なくとも14週間の育休を取得することである。このようにVodafone GmbHでは母親の早期の職場復帰の実現と父親の育児参加の機会を積極的に提供している。従業員のニーズに応えることが企業文化の醸成に寄与するとともに、企業イメージの向上や優秀な人材の採用と定着に繋がるとしている²⁸。

③ Commerzbank AG

Commerz銀行はドイツのフランクフルトに本社を持つメガバンクである。ここでは従業員が自由かつ柔軟に勤務時間を分割し、個々の考えに応じて仕事と私生活のバランスを取ることが可能な状態を目指している。家族の事情に応じた幅広い勤務時間モデルがあるため従業員の特定の要望に柔軟に対応することができ、ほとんどの場合が企業と従業員の双方にとって満足のいく解決策を見出せるとする。特徴的なパートタイムモデルとして、育児休業中の母親と父親は最長12カ月の間10%もしくは20%の労働時間で雇用契約を結ぶことができる。制度を利用するための条件は、育休中にパーソナルトレーニングを実施することと定期的に銀行側と連絡を取り合うことだけだ。従業員のなかには支店長としての支店管理を2人でシェアしているケースもある。いずれも支店長として月曜日から水曜日までを1人が担当し、木曜日と金曜日は別の1人が受け持つ。2人は毎週水曜日と金曜日に業務の引継ぎを行い、イベントや会議は日程によって2人のうちいずれかが出席する。相互の信頼と共通の管理スタイルが本モデルの基本的な前提条件だとする。このようにドイツの企業では、男女ともに育休を取得しながら短時間勤務を行う管理職の事例も多数見られる²⁹。

4. 男性の育休取得による効果

ここで改めて男性が育休を取得することによる効果を整理する。一つ目として挙げられるのが、男性社員の育休取得・育児参加の促進は企業にとって人材の採用や確保に繋がるという点だ。ドイツでは日本と同様に専門人材を中心とした人手不足が問題となっており³⁰、高度な専門労働力の確保が企業の将来に繋がるとの考えから、家族についての議論は、同時に企業の労働力についての議論でもあるとされている³¹。一方、日本においても「将来、育児休業の取得を希望する男性新入社員は約8割」という意識調査もあり、その数値は過去から年々増加傾向にある³²。今後、日本も少子高齢化により生産年齢人口が減少する見込みの中、企業の人材獲得競争はますます激しくなると予想されている。従業員の希望に応じた柔軟な人事制度の構築や休みを取得しやすい企業文化を醸成することで、企業は必要な人材を確保することが可能になると考えられる。さらに、育休を取得した従業員は復職後に会社に恩返ししたいという気持ちが強くなるケースが多く、会社へのエンゲージメントやロイヤリティが高まるとも指摘されており³³、ドイツ企業の事例でも同様の意見が多く見られる³⁴。

二つ目は、男性が育休を取得し育児や家事に参加することで、女性が出産を機に退職することなく、また育休を取得したとしても早期に復職することが可能となることだ。日本では近年「M字カーブ³⁵」が改善傾向にあるが³⁶、ドイツではほとんどM字カーブは見られない³⁷。女性が離職せずに雇用を継続することで、企業はもとより国全体の労働力の維持・向上に繋がる。

三つ目として挙げられるのは労働生産性の向上が期待できることだ。ドイツの研究調査では、両親手当を受給した父親は受給期間終了後も家族により深く関与するようになり、4人に1人(25.9%)が受給後に労働時間を短縮させ、そのほとんどが20%の労働時間短縮を図っていることを示している³⁸。元来、ドイツ国民は「時間」に対する意識が高く効率性を重視するとされる³⁹。前述のとおり、ドイツの労働時間は先進国の中で最も低い水準であるが(1人あたりの労働生産性は日本の約1.4倍⁴⁰)、育休を取得した経験がある男性は家族との時間をより強く意識するようになるため、さらに効率的な働き方を求めるようになり生産性が高まるとされている。

5. むすび

ドイツは日本と同様に性別役割分担意識が強く、女性に育児の負担が偏り出産後も働き続けるハードルが

◀図表6▶ ドイツと日本の合計特殊出生率の推移



(出典) OECD 出生率データをもとに SOMPO 未来研究所作成

2022/03/31

高い状況から子供を持たない家庭も増え、長期にわたる低出生率および少子化に繋がった経緯がある。しかし、2000年代以降、「両親手当」や「保育所設置」をはじめとする家族のための総合的な政策を打ち出し、国、地域、企業が一体となって父親の育児休業取得と母親の早期復職を同時に促進している。家族政策の出生促進に関する有効性を示すことは非常に困難とされているが⁴¹、ドイツの出生率は上昇傾向を示している◀図表6▶。日本とドイツでは文化や習慣も異なるが、労働と私生活のいずれをも重視する時間意識、生産性や効率性の追求、

バリエーションに応じた働き方、企業文化の変革など、ドイツと同様に少子化や労働力不足という深刻な課題を抱える日本において参考にできる点も多い。男性の育休取得はきっかけのひとつに過ぎないかもしれないが、長期的な視点で捉えると国にとっても企業にとってもプラスの効果が大いと考えられ、少子化対策への寄与も期待される。男女ともに仕事と育児を両立できる社会を目指して、今回の法改正を踏まえた社内制度の整備とともに実際に制度を利用しやすい環境づくりが日本企業にとっては急務である。

- 1 厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>> (visited Mar. 3, 2022)
- 2 内閣府「第4次少子化社会対策大綱」(2020年5月29日)
- 3 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」(2021年7月30日)
- 4 前掲注3
- 5 前掲注3
- 6 産経新聞「男性の育休6割が『5日未満』名ばかり育休加速 厚労省が啓発強化」(2019年6月24日)
- 7 日本ユニセフ協会ホームページ <<https://www.unicef.or.jp/news/2021/0127.html>> (visited Mar. 3, 2022)
- 8 前掲注7
- 9 第34回労働政策審議会雇用環境・均等分科会「男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集」(2020年12月14日)
- 10 松田茂樹「少子化論」(勁草書房、2013年)
- 11 日本能率協会総合研究所「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」(2021年3月)
- 12 日本能率協会総合研究所「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」(2021年3月)によると、企業が男性無期契約労働者(正社員等)に対して配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取り組みの中で「特に実施していない」と回答した割合は次のとおりとなっている。従業員規模「51~100人」67.5%、「101~300人」55.4%、「301~500人」51.3%、「501~1,000人」47.8%、「1,000人以上」28.4%。
- 13 齋藤早苗「男性育休の困難 取得を阻む『職場の雰囲気』」(青弓社、2020年8月)
- 14 OECD 主要統計<<https://www.oecd.org/tokyo/statistics/>> (visited Mar. 3, 2022)
- 15 労働政策研究・研修機構「ドイツの育児休業制度と両立支援策」(2018年12月)、「男性の育児休業の取得、過去最高の35.8%」(2020年4月)
- 16 ドイツ連邦統計局 <<https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Social-Statistics/Parental-Allowance/Tables/birth-children-father-received-timeline.html>> (visited Mar. 4, 2022)
- 17 前掲注14
- 18 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」
- 19 岩村偉史「ドイツがわかる 歴史的・文化的背景から読み解く」(三修社、2019年10月)
- 20 ドイツ連邦統計局 <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/genommene-Urlaubstage.html>> (visited Mar. 4, 2022)
- 21 労働政策研究・研修機構「ドイツの『労働時間貯蓄制度』—新たなモデルの行方」(2008年7月)
- 22 前掲注13
- 23 Mareike Bünning「Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr」<<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2016/f-20080.pdf>> (visited Mar. 6, 2022)
- 24 魚住明代「ドイツの新しい家族政策」(海外社会保障研究 Autumn 2007 No.160)
- 25 労働政策研究・研修機構「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」(労働政策研究報告書 No.151) (2012年6月)
- 26 Erfolgsfaktor Familie <<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>> (visited Mar. 6, 2022)
- 27 ドイツ連邦家族・高齢者・女性・青少年省<<https://www.bmfsfj.de/>> (visited Mar. 7, 2022)
- 28 前掲注26
- 29 前掲注26

-
- 30 日本経済新聞「ドイツ、外国人労働者の受け入れ拡大 人手不足に対応 専門人材、6カ月の職探し可能に」(2018年12月19日)
- 31 本澤巳代子・ベルント・フォン・マイデル「家族のための総合政策―日独国際比較の視点から」(信山社、2007年9月)
- 32 日本生産性本部「2017年度新入社員 秋の意識調査」
- 33 小室淑恵・天野妙「男性の育休 家族・企業・経済はこう変わる」(PHP新書、2020年9月)
- 34 前掲注 26
- 35 M字カーブとは、年齢階級別の労働力率が子育て期に低下しアルファベットのM字の形状に似た曲線を描くというもの(厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000168377.html>>)
(visited Mar. 15, 2022)
- 36 内閣府男女共同参画局「女性の年齢階級別労働力の推移」
<<https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/h25/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-01.html>>
(visited Mar. 15, 2022)
- 37 前掲注 14
- 38 Dietmar Hobler, Svenja Pfahl “Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten“
- 39 熊谷徹「ドイツ人はなぜ、1年に150日休んでも仕事が回るのか」(青春出版社、2015年8月)
- 40 前掲注 14
- 41 小島宏「出生促進政策の有効性」(国立社会保障・人口問題研究所、1989年7月)