

今回のテーマは男性を中心に見ていくということであった。そこで今回は、この調査で行われたクロス集計から男性の育児休業を中心に筆者の関心事項をひろってみる。

1. 男性の育児休業について

男性の育児休業を増やす取り組みを政府は検討している。男性の育児休業への希望について見る。子どもがいない20代の男性を見ると、3割が育児休業を「2か月から半年以上取得したい」としている。子どもがいない30代、40代もあまり変わらない。1か月以上という区切りで見ると、「子どもがいない20代と30代」(つまり将来子どもを持ちたいとしている層)では5割前後の男性が、1か月以上の育児休業を自分自身で取得を希望すると回答している。これは実際の男性の育児休業期間の状況に比べると驚くほど長い。

では一方、子どものいる20代から40代はどうだろうか。子どもがいる場合は、20代の男性の5割が1か月程度以上取得したいとする点で、20代では子どもがいる場合もいない場合もそれほど大きい差はない。しかし30代になると1か月以上の希望は4割強、40代では1か月以上の希望が25%と大幅に下がる。40代ですでに子どもを持っている男性となると、結婚はかなり前の者も多いのかもしれない。つまり婚姻時期は2005年から2015年くらいかもしれない。

実はこの15年で夫婦の働き方と出産が大きく変わっている。2010年以後は、女性の第1子出産の育児休業利用が大卒層を中心に増加し(永瀬(2014))、ウーマノミクス政策がとられた2013年以降、総務省『労働力調査』の毎年の調査で見るとさらに年々、大卒女性を中心に正社員での就業継続が増加していった(Nagase(2017))。

国立社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』を見ると、第1子を持つ時期により妻の専業主婦率が大きく変化している。実は、1980年代から2005年まで、第1子出産後に女性の7割が無職になる状況はほぼ変わらなかった。しかしながら第16回調査を見ると、2005-2009年の第1子出産では女性の6割強が、2010-2014年では女性の5割強が、そして2015-2019年では女性の4割が専業主婦世帯である。つまりこの15年では5年ごとに専業主婦率が下落している。この15年に子どもを持つ夫婦の仕事と子育てが大きく変わっていることがわかる。

だから若い世代では子どもがいる場合もいない場合も、男性も育児休業をとりたいという希望は高いのであろう。一方、子どもがいる40代でその希望が低いのは、妻の就業継続がまだ難しい時代に第1子を持ったからかもしれない。またあるいは40代になると責任が増え、仕事が忙しくなり、とても1か月はとれないという考えになるのかもしれない。

現実には男性の育児休業取得は女性に比べて大幅に低く、期間も短い。ではなぜ男性の方が女性よりも育児休業をとらないのか、という設問に対しては、20-39歳の有配偶有子男女では、「男性の方が家計を支える必要があるから」が女性37%、男性38%ともっとも回答が高い。「男性の方が昇進・昇給にマイナスの影響がある」については、有配偶男性以上に有配偶女性の方の同意が高い。有配偶で子どもがいない女性は同じく子どもがいない有配偶男性よりも10%ポイント高い。「男性の方が上司や同僚の支援を受けにくい」についても有配偶で子どもがいる女性は同じ有配偶で子どもがいる男性よりも8%ポイント高い。

男女ともに夫の収入が家計を支えるために重要と考えている。加えて、女性は特に夫が育児休業をとることで、将来の夫の収入が下がるのではないかと、男性以上に心配しているのである。女性は、自分の将来賃金は、夫ほどには上がらない可能性が高いと思っていて、夫の将来の稼ぎが下がったら困ると思っているのかもしれない。また結局のところ共働きとしても女性が子育てを中心になってせざるを得ないと自分でシミュレーションをしているからかもしれない。

しかし男性が家事育児をしないと、共働きの場合は、第2子がなかなか持てず、結果的に子ども1人となる確率が上がることが実証的に示されている(Nagase and Brinton(2017))。また男性が0歳から育児にかかわることで、1歳、2歳と育児への自信がつくということを、菅原ますみ教授は研究で発表されている(近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和報告書(2012)」)。さらに思いがけないコロナ期に男性の在宅時間が増えたことが、男性の親子満足度をあげたことがわかっている(Nagase and Okuda(2021))。

このようなことを考えれば、男性が育児休業をとることで昇進・昇給にマイナスの影響がないことを明確にすることは、日本の少子化の緩和、また父親としての幸福度の上昇に資するものであるだろう。こうした方向に政策を変えていくべきである。このためには上司や同僚に対する教育も必要である。すなわち、男性が育児休業をとることは、父親の権利であるとともに、日本の次世代育成のために必要なことであり、また労働力が減少する日本の未来に向けて、女性が働き続けられるように、新しい子育て環境の構築が可能な働き方の改革が必要なのだとすることを、上司や同僚に対して教育することが必要であろう。実際のところ、2010年以降、女性の育児休業が増えたのは1つは「育児短時間」が義務化されたからであるが、もう1つの理由は、企業の取り組みによって女性が育児休業をとって良いという方向へ職場の雰囲気がかわっていったからである(永瀬(2014) Nagase(2017))。これから必要なのは、男性が育児休業を取って良いという風にさらに職場の雰囲気が変わっていくことである。

もし職場で、特に男性に長時間労働が当然視される文化があり、一方、配偶者である妻からは家事育児分担を要求され、また男性自身も家事育児分担を望んでいるとすれば、そこには容易ではないものがあるだろう。

2. 若手の労働市場の変化

もう1つ、今回の調査で目立つのは、2022年の影響調査でも指摘したが(永瀬(2023))、今回の調査からも若い男女の初職就業が容易になっていないこと、それがおそらく交際や婚姻への移行を難しくしていることである。

今回調査で卒業後1年以内に仕事に就いていた割合は、20-39歳をみると、現在既婚の女性の87.1%に対して現在独身の女性では75.9%、現在既婚の男性88.8%に対して、現在独身の男性では72.0%となっており、卒業後1年以内に仕事に就けていない割合は、20-39歳の男女ともに、既婚者に対して独身の方が1割以上高い。

引用文献

- ・近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和報告書(2012) お茶の水女子大学
- ・永瀬伸子(2023)「シングルキャリアと今後の支援の可能性—シングルは幸せか?」『日本労働研究雑誌』No.750 2023年1月号
- ・永瀬伸子(2014)「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響:法改正を自然実験とした実証分析」、『人口学研究』,第37巻第1号,p27-53.
- ・Nobuko Nagase and Junko Okuda (2021) “How Work from Home and School Closing affected Gender Division of Labor in Household” Remote Working During the Pandemic II : Impact on Gender and Family Relations,” *Society of the Advancement of Socio-Economics(SASE) 33rd Annual Meeting , online (2021.7.3)*
- ・Nagase, Nobuko (2018) “Has Abe’s WOMANOMICS worked?” *Asian Economic Policy Review* 13(2) 68-101.
- ・Nagase, Nobuko (2017) The Effect of Family Friendly Policies on Fertility and Maternal Labor Supply Stanford University Asia Health Policy Program working paper #42 May 2 2017.
- ・Nagase, Nobuko and Mary Brinton (2017) “The Gender Division of Labor and the Second Birth,” *Demographic Research* vol.36 Article11 339-370.