

育児休業取得率をめぐる動向 —政策的な観点から—

野城 尚代*

1. はじめに

昨今、育児休業制度の取得者数や取得者の割合は、少子化対策（子ども・子育て支援）の流れのなかで、国の政策や自治体、企業レベルでも注目されるようになった。いわゆる「育児休業取得率」は、政策目標にも位置づけられている。次世代育成支援対策推進法に基づく事業主への認定制度（次世代認定マーク（愛称：くるみん）・子育てサポート企業）や、両立支援や子育てに関する、国や自治体による企業の表彰制度には、育児休業制度の取得者数や取得者の割合が要件となっている。

そもそも、育児休業制度の前史としては、1960年代の先駆的な企業の導入や、1972年の勤労婦人福祉法における努力義務規定、1975年の特定機関・特定職種の女性労働者を対象とした、旧育児休業法¹⁾にまで遡ることになる。しかし、育児休業制度が今日的な意味を持つこととなるのは、1991年の育児休業法²⁾の成立以降であろう。1995年に介護休業制度が法制化され、育児休業・介護休業法³⁾となり、その後も数次の改正を重ねてきた。

育児休業制度はその前史にみられた、女性労働者への保護および特定機関・特定職種の女性の人材確保という意味合いから、男女労働者に適用される制度として変容するとともに、その後の日本の少子化対策との関わりがなかで、仕事と育児との両立支援として政策的な必要性を増してきた。そして、ファミリー・フレンドリー企業⁴⁾やワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）という概念も浸透してきた。

育児休業取得率に関する論文としては、男女の育児休業取得率の差に着目した論文⁵⁾や、ワーク・ライフ・バランス施策を育児休業制度と育児休業取得率の観点から検証した論文等がある⁶⁾。本稿は、育児休業取得率が政策的にどのように位置づけられ、育児休業取得率（育児休業取得者数）が認定制度や表彰制度の認定基準にどのように関わるかを検討するものである。もちろん、育児休業制度はあっても現実には取得できないという問題や、育児休業を取得した後の復職をめぐる問題が多々あることを筆者は認識しているが、本稿では育児休業取得率に着目して、その概念や位置づけを検討す

* 人間科学総合研究所客員研究員

ることとする。

厚生労働省「雇用均等基本調査」による「育児休業取得率」は年次推移を比較でき、政策に反映されるデータであるためベースとなる数値であるが、本論文全体の考え方としては、各事業所・企業ごとに算出される育児休業取得率・取得者数も含んで考察の対象とする⁷⁾。なお、本論文では、育児休業・介護休業法に基づく育児休業制度を、育児休業取得率に直接関わることから念頭におくものとする。

2. 育児休業制度について

育児休業・介護休業法は、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、所定外労働・時間外労働・深夜業を制限する制度、短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）等を規定する。こうした制度を設けることにより、法は子の養育又は家族の介護を行う労働者などの雇用の継続及び再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図ること等を目的としている（育児休業・介護休業法1条）。同法は、育児休業制度等の申出や取得を理由とする、解雇等の不利益な取り扱いを禁止している（同法10条等）。労働者と事業主との間に紛争が生じた場合は、都道府県労働局長による援助及び紛争調整委員会による調停が受けられる（同法52条の4・52条の5）。

育児休業は、男女労働者が1歳に満たない子を養育するための休業をいい、子が1歳に達するまで休業することができる（同法2条1号・5条1項等）。現在は、パパ・ママ育休プラスとして、両親ともに育児休業を取得する場合は一定の要件を満たせば、子が1歳2か月に達するまで育児休業をすることができる。認可保育所に入所できない等の場合には、子が1歳6か月に達するまで延長することができる（同法5条から9条の2）。

後述の次世代育成支援対策推進法の認定基準では、「育児休業等」は、上述の育児休業制度と共に「育児休業に関する制度に準ずる措置」（育児休業・介護休業法23条2項又は24条1項）も対象としている⁸⁾。

育児休業制度の経済的保障としては、雇用保険法から、休業開始時賃金の50%相当額が給付される。育児休業制度の創設時には経済的保障の仕組みは設定されなかったが、雇用保険法で育児休業給付として25%が給付されることとなり（1995年施行）、給付額が25%から40%へと引き上げられ（2001年施行）、現在は少子化対策の一環として当分の間50%に引き上げられ（2007年より）、育児休業中に統合して給付される（2010年施行）。育児休業中の社会保険料（健康保険や厚生年金保険）の自己負担分は免除され（1995年施行）、その後事業主負担分も免除されることとなった（健康保険法159条、厚生年金保険法81条の2）。

育児休業法の施行から20年余、数次の改正を重ねるなかで、法の体系としても、育児休業制度を柱とした仕事と育児との両立支援と雇用の継続を目的とした法制度から、介護休業制度が法制化され、休暇制度等の制度を含むものとなった。育児休業制度そのものも、一定の場合には育児休業期間

の延長ができるようになり、対象となる労働者（雇用期間の定めのある労働者）も拡大した。法の実効性の確保として、紛争解決制度も創設された。

3. 育児休業取得率の動向

(1) 育児休業取得率とは

育児休業取得率は現在、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「雇用均等基本調査」のなかで公表されている⁹⁾。国の政策目標として用いられているのは、この数値である。「少子化対策プラスワン」では、女性は80%、男性が10%とされ（後述）、その後も基本的には踏襲されている。

最新の「雇用均等基本調査（平成23年度）」（以下「2011年度基本調査」という。）によれば、育児休業取得率については、女性は87.8%、男性は2.63%であった¹⁰⁾。女性、男性ともに前年度よりも高い割合となり、男性は過去最高となった。そして、「有期契約労働者」（内数）の育児休業取得率をみると、女性有期契約労働者は80.7%、男性有期契約労働者は0.06%であった。女性は前年度の71.7%よりも9.0ポイント高い数値を示した。一方で、男性は前年度の2.07%よりも2.01ポイント低下した。このように育児休業取得率は割合（%）で示され、計算方法は以下のとおりである。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

〔筆者注：在職中〕

2011年度基本調査では、育児休業取得率の推移として、1996年度からの2011年度までの11か年度分を記載している。しかし、この間には担当部署や調査名が変更されてきたことから、育児休業取得率の計算方法はいつの時点で統一されたのかを確認しつつ、育児休業取得率の推移を把握する（表）。育児休業法は1992年に施行されたことから、1993年度基本調査を最初の調査としてみる。

(2) 担当部署および基本調査の変遷

1993年度基本調査は労働省婦人局婦人福祉課「女子雇用管理基本調査」であり、その後、労働省女性局女性福祉課「女性雇用管理基本調査」と変わった。労働省は、省庁再編により厚生労働省となり、担当部署は現在に至っているが、2007年度基本調査は「雇用均等基本調査」と変更された。

1993年度基本調査（「女子雇用管理基本調査」）によると、調査の目的は「女子労働者の雇用管理の実態等を総合的に把握すること」である。2011年度基本調査（「雇用均等基本調査」）は、調査の目的は「男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握すること」であり、女性から男性・女性を対象とする趣旨に変容した。2009年度基本調査以降は、企業調査（常用労働者10人以上を雇用している民営企業）と事業所調査（常用労働者5人以上を雇用している民営事業所）が実施されている。

調査の主なテーマは、育児休業・介護休業制度、労働基準法の母性保護規定、男女雇用機会均等法の母性健康管理措置、採用・配置・昇進・ポジティブ・アクション、セクシュアル・ハラスメント等

表 雇用均等基本調査の変遷と育児休業取得率の推移

年 度	調 査 名	主な調査テーマ	育児休業取得率 女性 (%)	育児休業取得率 男性 (%)
1993 (平成 5)	女子雇用管理基本調査	育児休業・介護休業制度、女子再雇用制度	[*48.1]	[*0.02]
1996 (平成 8)	女子雇用管理基本調査	育児休業・介護休業制度、家族看護休暇制度等	*49.1	*0.12
1999 (平成 11)	女性雇用管理基本調査	育児休業・介護休業制度、家族看護休暇制度等	56.4	0.42
2002 (平成 14)	女性雇用管理基本調査	育児休業・介護休業制度、子の看護休暇制度等	64.0	0.33
2003 (平成 15)	女性雇用管理基本調査	男女雇用機会均等法 (採用、コース別雇用管理等)	[73.1]	[0.44]
2004 (平成 16)	女性雇用管理基本調査	男女雇用機会均等法による母性健康管理措置等	70.6	0.56
2005 (平成 17)	女性雇用管理基本調査	育児休業・介護休業制度、子の看護休暇制度等	72.3	0.50
2006 (平成 18)	女性雇用管理基本調査	男女雇用機会均等法 (採用、コース別雇用管理等)	[88.5]	[0.57]
2007 (平成 19)	雇用均等基本調査	母性保護、母性健康管理措置、勤務時間短縮制度等	89.7	1.56
2008 (平成 20)	雇用均等基本調査	育児休業・介護休業制度、子の看護休暇制度等	90.6	1.23
2009 (平成 21)	雇用均等基本調査	企) 採用、配置、昇進等 事) 育児休業制度等	85.6	1.72
2010 (平成 22)	雇用均等基本調査	企) 採用、コース別雇用管理等 事) 育児休業制度等	83.7	1.38
2011 (平成 23)	雇用均等基本調査	企) 配置、昇進等 事) 育児休業・介護休暇制度等	87.8	2.63

注)

- (1) 出典は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 (現在の部署名) による、育児休業取得率が算出されている各年度の基本調査による。各年度基本調査から、調査の目的や対象、育児休業取得率の数値 (概要・本文・付属統計表等) を調べた。
- (2) 2011年度調査等では、育児休業取得率の推移が表としてまとめられている。基本的には、2011年度の計算方法による数値とし (「出産者に占める・・・」割合と「5人以上」で実施・集計)、その他の方法の数値には、*や [] を用いた。*は、「育児休業制度の規定を有する事業所において」等と限定されていた数値であり、1993年度と1996年度はこの方法に基づく。[] は、30人以上で実施・集計された数値である。
- (3) 2011年度は、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果である。2009年度調査より、企業調査と事業所調査が実施されている。
- (4) 表の「主な調査テーマ」は、各調査の概要を基にまとめた。2003年度・2006年度調査の、男女雇用均等法の施行状況のなかには、「ポジティブ・アクションの推進状況」や「セクシュアルハラスメントの防止のための取組」等も含む。2009年度以降は企業調査のなかで、ポジティブ・アクションやセクシュアルハラスメント関連は調査項目とされている。

である。育児休業取得率（育児休業取得者の割合）については、育児休業・介護休業制度をテーマとした年度に算出されていたが、2003年度調査以降、労働基準法や男女雇用機会均等法をテーマとする場合にも算出されている。2009年度調査以降は、事業所調査のなかで育児休業制度を調査項目としている。

（3）「育児休業取得者の割合」から「育児休業取得率」へ

1993年度基本調査では育児休業取得率という文言ではなく、「育児休業取得者の割合」として捉えていたし、計算方法や調査対象（30人以上の常用労働者を雇用する民営事業所）、調査日（5月1日現在）も異なっていた。計算方法は、「育児休業制度の規定を有する事業所において」と限定したうえで、前年度の「1年間に出産した女子労働者のうち」または「配偶者が出産した男子労働者のうち」、調査日現在までに「育児休業を開始した者」である（骨子・本文より）。1996年度基本調査は文言の微妙な違い等はあるものの、計算方法は同様といえる。1999年度基本調査は前回調査との比較も意識しつつ、現在に繋がる「出産者に占める・・・」という計算方法による数値も算出された。しかし、1999年度基本調査も「育児休業取得者の割合」であり、「育児休業取得率」として明確に表記されるのは、次の2002年度基本調査からであった。2011年度基本調査をはじめとする近時の調査では、育児休業取得率の算出方法は先述したとおりであり、いわゆる育児休業取得率の調査結果として紹介される数値は「出産者のうち・・・」で5人以上の事業所で集計された数値である。

1999年度は女性の育児休業取得率は56.4%であるが、「30人以上」の事業所で集計した数値は57.9%であり、「育児休業制度の規定がある事業所」（5人以上）における数値は64.0%であった。規定の有無や調査対象事業所等の規模が、育児休業取得率の数値に影響を与えてしまうという限界がある。

（4）育児休業取得率の推移

育児休業取得率の推移をみると、年々、女性の育児休業取得率は高まってきている。算出方法は異なるものの、1993年度基本調査・1996年度基本調査では、女性の育児休業取得率は40%台であった。1999年基本調査では56.4%と5割を超え、2002年度基本調査では64.0%となった。この頃、「少子化対策プラスワン」で、女性の育児休業取得率の目標が80%とされ¹¹⁾、次世代育成支援対策推進法に引き継がれる（後述）。早くも、2006年度基本調査では88.5%となり（30人以上の企業）、政策目標の80%をクリアした。2008年度基本調査では90.6%となり、最高の数値となったが、以後は80%台となっている。

一方で、男性の育児休業取得率は、1993年度基本調査から2006年度基本調査までの8回の調査では1%以下に留ったが、2007年度基本調査で1.56%となった。以後は若干の変動があったが、2011年度基本調査では2.63%と過去最高となった。しかし、男性の育児休業取得率の目標である10%には、程遠い状況である。育児休業取得期間をみても、女性は長期化の傾向に対し、男性の取得期間は短い。育児休業を終了し復職した女性の育児休業期間は（2010年度基本調査）、「10か月～12か月未満」の割合が32.4%と最も高く、次いで「12か月～18か月未満」の割合が24.7%であっ

た。男性は、「1か月未満」が81.3%であり、内訳は「5日未満」が35.1%である。

(5) 小括

基本調査の担当部署や調査名の変更は、社会的な動きや労働政策の変容のなかで、「婦人」や「女子」から「女性」へという変化と、女性労働者の福祉・保護的な観点から、「母性保護」は強化しつつ女性・男性の雇用均等という観点の変化が、担当部署名や調査名に反映されている。このことは、1990年代以降の、労働政策の変遷——女性の保護から家族的責任を有する女性と男性の保護へ、そして男女の均等な取扱い——のなかで変更されたといえる。

基本調査による育児休業取得率についても、当初は育児休業取得者の割合という捉え方であり、また規定を有する事業所として限定する等の現在とは異なる計算方法であった。育児休業取得率については当初から、事業所・企業規模の大きい方が取得割合は高いと指摘されていたことから、事業所・企業規模を確認する必要がある。実際に、各年度をみると、「5人以上」の場合よりも「30人以上」の場合の数値の方が高い傾向にある。

次には、育児休業取得率が施策とどのように関わるのか、次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画と厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」についてみることにする¹²⁾。

4. 一般事業主行動計画にみる位置づけ

(1) 次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画

少子化が進行するなか、「少子化対策プラスワン」をふまえて、2003年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が成立した。同時期に、少子化社会対策基本法（平成15年法律第133号）が成立した¹³⁾。「少子化対策プラスワン」は、従前の「子育てと仕事の両立支援」を中心とした対策に加え、「男性を含めた働き方の見直し」や「地域における子育て支援」等を柱として対策を総合的かつ計画的に推進するという政策であった¹⁴⁾。

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備のため、国、都道府県、市町村、事業主（企業）に対して、行動計画を定めて取組を求めるものである。次世代育成支援対策推進法は2005年4月に施行され、事業主には、一般事業主行動計画の策定、都道府県労働局への届出、公表および従業員への周知が義務または努力義務となった（次世代育成支援対策推進法12条）。2011年4月1日以降は、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主が義務とされ、100人以下の事業主は努力義務である。

一般事業主行動計画の内容のうち、育児休業制度に関しては「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」や「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」として例えば「男性の育児休業の取得を促進するための措置」等である¹⁵⁾。

(2) 認定基準と認定の効果（次世代認定マーク：くるみん）

事業主は一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成する等の一定の要件を満たした場合に、申請を行うことで厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定をうけることがで

きる。認定を受けるためには、行動計画期間が終了し、認定基準の1から9の条件をすべて満たすことが必要である¹⁶⁾。認定基準のうち、育児休業取得に直接関わる基準は二つあり、「認定基準5 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること」と「認定基準6 計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること」である。認定基準で示す「育児休業等」には（前述）、育児休業（育児休業・介護休業法「2条1号に規定する」）と、育児休業に準ずる措置が講じられた場合の休業（同法23条2項・24条1項）も含まれる。従業員は「期間雇用者」（雇用期間の定めのある労働者、有期契約労働者）も対象となる。女性従業員に用いられる、計算式は以下のとおりである。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \quad (\text{少数第一位切り捨て})$$

認定された事業主は、「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を広告、商品等に表示し、次世代育成支援対策に取り組んでいること、「子育てサポート企業」であることをアピールできる。くるみんマーク活用状況としては、ホームページで認定の取得を公表したという例や、新聞に広告を掲載してそのスペースにくるみんマークを表示している例が紹介されている¹⁷⁾。認定を受けた企業は、2012年7月末時点で、全国で1,301社である¹⁸⁾。新たな展開として、認定を受けて「くるみん」を取得した事業主に対する、税制優遇制度（取得・新築・増改築した建物等の割増償却制度）が創設された¹⁹⁾。

（3）小括

認定基準における「女性の育児休業等取得率」は、前述の基本調査による「育児休業取得率」と比べると、「育児休業等」として「育児休業に準ずる措置が講じられた場合の休業」を含むという点で異なる。「70%以上」という基準も、育児休業取得率の政策目標値としての80%という基準とは異なる。もちろん、育児休業制度の取得状況が認定の一つの要件となっていることと、促進する仕組みであるという意味合いについては変わらない。男性については育児休業等取得率ではなく、取得者数でとらえている。男性の取得者は少ないことから、企業（事業所）レベルでみると、割合を算出するまでに達していないということであろう。

くるみんマーク認定が、企業のイメージアップに繋がるとはいえ、企業のメリットについては現実問題として難しいといえる。経済的なメリットとしては、他施策で助成金等の仕組みもあるとはいえ、税制優遇制度の創設は、企業の経済活動において有益な仕組みであるといえる。経済的な優遇策の導入は、新たな政策展開に踏み込んだものといえる。

5. 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」制度にみる位置づけ

（1）「均等・両立推進企業表彰」制度

「均等・両立推進企業表彰」制度には、「均等・両立推進企業表彰」（厚生労働大臣最優良賞）、「均等推進企業部門」と「ファミリー・フレンドリー企業部門」（厚生労働大臣優良賞、都道府県労働局

長優良賞、同奨励賞)がある²⁰⁾。表彰基準のなかで、育児休業制度の取得状況が、直接関わるのは、ファミリー・フレンドリー企業部門といえる。そうとはいえ、均等・両立推進企業表彰にあたっては、均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門の表彰基準が異なり、それぞれの表彰基準を満たす必要がある²¹⁾。

ファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の「表彰の対象」とは、「仕事と育児・介護が両立できる様々な制度をもち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業」である。ファミリー・フレンドリー企業部門の表彰基準には、育児休業取得率や育児休業取得者という直接的な数値の他に、「両立指標」(平成22年度改正版両立指標)および次世代育成支援対策推進法に基づく認定も関わってくる。表彰基準として、厚生労働大臣優良賞では、①から⑤までの11項目が示されており、そのうちの育児休業取得率に関わる、①から⑤は以下のとおりである。

表彰基準：ファミリー・フレンドリー企業部門「厚生労働大臣優良賞」(一部抜粋)

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については260点以上、労働者数300人以下の企業については240点以上であること。
- ③ 以下アからクまでの措置のすべてを実施しているものであること。
(アからキまで省略。育児休業制度に関する項目もある。
ク 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または、認定を目指していること。
- ④ 過去3年間において、男性労働者が連続した1か月以上の期間、育児休業を取得した実績があること。または、配偶者が出産した男性労働者が育児休業を取得した割合の過去3年間の平均が5%以上であること。
- ⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。

(2) 両立支援指標について

「両立指標」に関しては、基準の①と②として二項目分が示されている。①の「両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること」という基準は、ファミリー・フレンドリー企業部門の三つの賞ともに共通であるが、②の両立指標の点数については、厚生労働大臣優良賞の点数が高く、都道府県労働局長優良賞、都道府県労働局長奨励賞の順で点数は低くなる。そして③クと⑤は共通であるが、④は異なる。

両立指標とは、制度や利用状況等を点数化して表すものであり(総計435点)、育児休業取得に関する部分は、「利用状況」の一部にあり、育児休業取得の実態により点数化される²²⁾。直接に、育児休業取得に関する項目は3項目であり、25点満点である。過去3年間における女性の育児休業取得率、男性の育児休業を取得した従業員の割合または数、管理職在職中に取得した従業員の有無、とい

う主旨である。

このうち、女性の育児休業取得率について、項目の文言は「過去3年間に在職中に出産した女性従業員（常用雇用者）のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。」である。以下の計算方法は「参考」として示している（記載されている年月日は省略）。

両立指標にみる計算方法（例）

$$\frac{\text{（3年間に）育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{（3年間に）出産した女性常用労働者数}}$$

女性についての回答の選択肢は三つであり、それぞれに点数が配分されている。「80%」以上は「10点」であり、「80%未満」は「0点」、「出産者はいなかった」は「この設問に関しては評価の対象としない」とし、得点集計表のところで「評価対象とせず、満点を10点減じる」こととなる（総計425点）。

男性については、項目の文言は「男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。」であり、「配偶者が出産した男性従業員の10%以上」は「10点」であり、「1人以上」は「5点」、「いない」は「0点」である。管理職については、「管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。」であり、「はい」は「5点」、「いない」は「0点」である。

（3）小括

両立指標における、育児休業取得に関する項目の配点は少ないものの、育児休業制度をはじめとする両立支援制度の評価や、環境づくり等は、別項で点数化されている。そして、両立指標と並列的に、ファミリー・フレンドリー企業部門の表彰基準の④と⑤として、育児休業取得率に相当する割合や取得者数に関する基準が示されている。女性の80%以上という割合は三つの賞で共通しており、政策目標に沿ったものといえる。男性の場合には「実績がある」かまたは「平均が5%以上」という別の基準は、現実にそったものともいえる。

両立指標のなかで参考として示された女性の育児休業取得率は、基本調査とは対象期間の幅が異なるものの、割合の算出方法としては同様の考え方にある。女性の場合は、表彰基準の⑤と同様に、両立指標のなかでも80%が意識されている。男性の場合には、政策目標の10%を意識した配点であるが、回答の選択肢には、割合と人数表記が混在している。

以上のことから、ファミリー・フレンドリー企業部門の表彰基準には、育児休業制度等の取得を推進する仕組みが重層的に（強調して）関わっているといえる。このことは、継続的に環境づくりを推進していく仕組みであるといえよう。前述の次世代育成支援対策推進法に基づく認定とは異なり、政策目標を意識した基準であり、配点も目標に沿っている。しかし、一つの表彰基準のなかに、ほぼ同じ意味を持つ指標が混在することには変わりはなく、特に男性の場合は統一性をふまえた基準を検討するべきであろう。

6. 検討と課題

(1) 育児休業取得率をめぐる課題

育児休業取得率は、政策的な目標値として注目されているものの、基本調査による育児休業取得率と、次世代法の認定制度や表彰制度で用いられている育児休業取得率（育児休業等取得率、育児休業取得者数等）の算出方法や基準は同一のものとはいえない。いわば混在しているといえ、政府（厚生労働省）が、「目標」と「認定基準」というそれぞれの意図するものが異なるという理由で、計算方法や数値設定をあえて変えているのか、こうした明確な意図が存在するのかわかりません。もちろん、目指す方向性としては育児休業制度の取得の促進、特に男性の促進（育児への参加）という方向性は一致している。少なくとも、政府が重層的にまた重点化し、継続して推進していこうとする意思をみることができる。

育児休業取得率の推移をみると、特に女性の場合には、この20年間でめざましく進展したことに変わりはない。1993年度・1996年度基本調査では、女性の育児休業取得率は40%台であったが、1999年度基本調査では5割を超えた。2006年度基本調査では（30人以上の企業が対象）、政策目標の80%をクリアした。2008年度基本調査では90.6%となり、現在は80%台となっている。

しかし、出産時に退職している場合にはそもそも、計算式の分母から外れてしまう。紛争解決制度の事例をみると、取得できないというケースがある²³⁾。こうしたことを考えると、育児休業取得率のみでは、育児休業制度が取得しやすくなったのか、そして、育児休業・介護休業法の趣旨である雇用の継続に仕事と育児の両立支援が寄与するのかわかり、真に測るには限界がある。雇用の継続という点では、復職後の状況も検討しなければならない。

(2) 育児休業取得率の男女差と政策

男性の育児休業取得率は、徐々に高くなっているものの、2011年度基本調査で2.63%である。過去のこうした、著しい男女差が、育児休業・介護休業法の改正を推し進める背景ともなった。女性の取得が圧倒的に多く、男性は少ないという現実に踏み込み、「男性の取得」を促す仕組みを導入した。具体的には、男性の取得の促進を図るため、法創設以来の専業主婦家庭における除外規定を廃止したこと、出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進（再度の取得が可能）、両親が取得した場合に期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」を導入したことである²⁴⁾。つまり、育児休業制度は労働法政策としての意義を有しつつ、少子化対策（子ども・子育て支援）としての視点をより強め、「男女労働者」という括りから現実をふまえて、取得する割合の高い「女性」ともう一方の親である「男性」に対する積極的是正策をうちだしたといえる。こうした改正は、いわば育児休業制度の方向性をも変えたともいえる。もちろん、2009年改正は禁止規定を拡大し、紛争解決制度を創設する等、制度利用の実効性を強化したという意義もある。

さらには厚生労働省は、男性の育児休業取得率を2017年度に10%に、2020年度には13%に上げること等を目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むという²⁵⁾。こうした方向性まで行きつくと、育児休業制度の改正の方向性としては、労働法政策（男女の均等な取扱い）とも合致す

るものといえよう。

現在の問題として、特に女性の育児休業制度における雇用の継続という側面を重視した、復職の実態と原職復帰規定のあり方についての検討を今後の研究課題としたい。

<注記・引用文献>

- (1) 正式には「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和50年法律第62号）」というものであった。筆者は、育児休業制度の前史としての意義を有すると考えている。
- (2) 正式には「育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）」という。国家公務員等については、「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）」等が適用となる。
- (3) 正式には「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」という。
- (4) 「ファミリー・フレンドリー」の概念については、労働省女性局編『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして——「ファミリー・フレンドリー」企業 研究会報告書——』（1999年9月）が詳しい。
- (5) 松浦民恵「男性の育児休業取得率は、過去最高でも2.6%」ニッセイ基礎研究所『「ニッセイ基礎研レター」（2012-05-21）1~4頁。
- (6) 小川誠子「ワーク・ライフ・バランス施策の検証—育児休業制度と育児休業取得率の観点から—」青山学院大学教育学会紀要『教育研究』第54号（2010年）185~198頁。育児休業制度の変遷とあわせて、育児休業取得率と育児休業給付金の推移を含めて分析している。
- (7) 計算方法としては、対象労働者や対象期間が異なっている場合や、「育児休業等」という場合もある。また、取得者として人数で表記されることもある。しかし、育児休業制度の取得（利用）という、本質的な意味合いとしては変わらない。
- (8) これは、次世代育成支援対策推進法施行規則第4条5、6（最終改正：平成24年3月28日厚生労働省令第40号）に基づくものである。「育児休業に関する制度に準ずる措置」とは、子が3歳未満の場合に利用できる、短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）の代替措置（育児休業・介護休業法23条2項）としての「育児休業制度に準ずる制度」と、子が小学校の就学前までの子を養育する労働者に対する「その他の両立支援措置」（努力義務規定）である（育児休業・介護休業法24条1項）。
- (9) 調査票（「平成23年度雇用均等基本調査（事業所票）」）を確認したところ、対象とする「育児休業」は、育児休業・介護休業法5条から10条によるものである。
- (10) 東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果である（2012年7月25日（確報））。2011年度調査は、2009年10月1日から2010年9月30日までの1年間であった。
- (11) 少子化対策プラスワンでは目標値の設定にあたり、1999年度調査の育児休業取得率を、女性57.9%、男性0.55%と引用しているが、この数値は30人以上で集計されたものである。目標値の設定は「総理指示を受けて育児休業取得率等の目標値を今回始めて設定したことが特徴的である」という。厚生労働省政策統括官付社会保障担当参事官室「少子化対策プラスワン」厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『Women&Work』季刊142号・通巻295号（Winter/2002）24頁参照。
- (12) 自治体による取り組みとしては、東京都では「東京ワークライフバランス認定企業」という、中小企業を対象とした認定制度がある。東京都杉並区では2006年度より「杉並区子育て優良事業者表彰制度」に取り組ん

でいる。

- (13) 少子化社会対策基本法は、議員立法である。次世代育成支援対策推進法は内閣提出であった。次世代育成支援対策推進法は、2005年度から2014年度までの時限立法である。
- (14) 前掲書11)、23頁。
- (15) 行動計画策定指針(平成21年3月23日)の「7 一般事業主行動計画の内容に関する事項」による。
- (16) 厚生労働省・都道府県労働局「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くすみマーク認定を目指しましょう!!!」パンフレットNo.17(2012年9月)。「注記・引用文献」末参照。
- (17) 厚生労働省・都道府県労働局「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くすみマーク認定を目指しましょう!!!」パンフレットNo.14(2010年12月)。厚生労働省ホームページおよび東京都労働局ホームページ。
- (18) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課「次世代法の認定企業が1,300社に達しました(平成24年7月末現在)」(2012年9月24日)厚生労働省ホームページ。
- (19) 厚生労働省・都道府県労働局「子育てサポート企業に対する税制優遇制度が創設されました」(2011年6月)リーフレットNo.9。一定の要件を満たした事業主は一定の要件の下で、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。
- (20) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課、職業家庭両立課「平成24年度『均等・両立推進企業表彰』候補企業を公募します」(2011年12月20日付)。2012年9月26日に、受賞企業が報道された。
- (21) 均等・両立推進企業表彰にあたっては、過去に、均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、ファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。または、過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。
- (22) 「両立指標に関する指針」による。両立指標とは、制度や利用状況等を点数化して表すものであり、「両立支援(休業)」は10項目(合計100点)、「両立支援(短時間勤務)」は11項目(合計95点)、「利用状況」は19項目(合計105点)、「環境づくり」は8項目(合計55点)、「人事労務管理」は15項目(合計80点)、の総計435点である。厚生労働省ホームページ。
- (23) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課、職業家庭両立課、短時間・在宅労働課「平成23年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、紛争解決の援助及び是正指導の状況まとめ」(2012年5月31日)厚生労働省ホームページ。
- (24) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書—子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて—』(2008年7月1日)参照。厚生労働省ホームページ。
- (25) 厚生労働省イクメンプロジェクト「社会に、イクメン力を。」(平成23年度厚生労働省委託事業、2011年9月発行)。

〔付記〕本稿の執筆にあたり、査読の先生方から数多くの貴重なコメントをいただきました。心より感謝申し上げます。なお、本稿における誤りは全て筆者に帰するものです。



次世代認定マーク(愛称:くすみん)

【Abstract】

Trends in the Percentage of Child-care Leave Taken : A Political Perspective

Hisayo NOSHIRO*

The “percentage of child-care leave taken” (the ratio of employees who take leave within a system of childcare leave) has received much attention recently, being used, for example, to set targets for policy objectives. Under the corporate-run recognition system (commonly known as *Kurumin*) based on the Act for the Promotion of Policies to Support Raising the Next Generation, the “percentage of child-care leave taken” and “number of leave-takers” are used to set standards.

After outlining the current system of childcare leave, this study first clarifies the concept of “percentage of child-care leave taken” and shows how it has changed before explaining the gender gap in the percentage of child-care leave taken. Next, I consider how measurements of “Percentage of child-care leave taken” and “number of leave-takers” are used to set recognition and evaluation standards within the corporate-run system of recognition and commendation. I further consider the limits of relying on percentage of childcare-leave taken and the interrelationship between the percentage of childcare leave taken and the system of recognition and commendation.

I conclude by addressing how the present situation—in which labor policy and policy trying to improve declining fertility are intertwined, and in which there is a gender gap in the percentage of childcare leave taken—has led to changes in the childcare leave system itself.

Keywords : percentage of child-care leave taken, Basic Survey of Gender Equality in Employment Management, Act for the Promotion of Policies to Support Raising the Next Generation (Next Generation Nurturing Support Measures Promotion Law), Accreditation Mark : KURUMIN—Enterprises Supporting Childcare (Next Generation Accreditation Mark “KURUMINN”), Family-friendly Employers

昨今、「育児休業取得率」（育児休業制度の取得者の割合）は、政策の目標値になる等、注目されるようになった。次世代育成支援対策推進法に基づく、事業主の認定制度（次世代認定マーク（愛称：くるみん）・子育てサポート企業）では、育児休業取得率や育児休業者数等が要件として位置づけられている。

本稿では、育児休業制度の概要を述べたうえで、まずは「育児休業取得率」の概念を整理し、その推移と男女差の実態を明らかにする。次に、育児休業取得率や育児休業者数が、事業主（企業）の認定制度や表彰制度における、認定基準や評価基準として、どのように位置づけられているのかを検討する。そのうえで、育児休業取得率を指標とする限界と、育児休業取得率と認定制度や表彰制度との整合性を検討する。

最後に、労働政策と少子化対策とが関連し合い、育児休業取得率に男女差があるという実態が、育児休業制度自体にも変容を及ぼしたと結論づける。

キーワード：育児休業取得率、雇用均等基本調査、次世代育成支援対策推進法、次世代認定マーク（愛称：くるみん）・子育てサポート企業、ファミリー・フレンドリー企業

* A visiting member of the Institute of Human Sciences at Toyo University