

男性の育児休業①

「男性の育児参加を後押しする」旭化成グループの取組

旭化成株式会社 人財・労務部

旭化成グループの育児休業制度導入は昭和49年で、その歴史は35年以上になる。

当初は、女性社員が子が満一歳になるまで取得することができる休業制度であったが、平成4年に男性社員に対象を拡大すると同時に育児短時間制度を導入した。平成11年には、育児休業・育児短時間制度共に、子が3歳到達後の4月1日まで適用期間を延長。その後、短時間制度については子が小学校3年生終了まで利用できるようになっている。これらの制度改訂で女性社員の育児休業取得者数は飛躍的に伸び、出産・育児を理由とした退職者も激減した。しかし男性社員の取得は、休業・短時間共に数名にとどまっていた。なぜ男性社員は取得しないのか？

平成17年6月、若手男性社員8名による「ニューパパプロジェクト」をスタートさせ、この「なぜ？」への答えを探った。プロジェクトが2ヶ月後に出した答えは、1) 男性社員は配偶者が専業主婦であったり、育児休業を取得していれば自分が育児休業を取らなくても仕事を継続できる場合が多い。2) 無給での育児休業は、長期にわたると生計にも支障がでてくる。3) 男性の育児休業取得は「特別」なことであると思われるおり、周囲の理解が得にくい。上司に申請するのに心理的なハードルが高い。昇進に影響がでるのではないかと心配もある。以上3点が、男性の育児休業取得の阻害要因になっている。というものだった。

しかし、男性社員であっても、育児にもっと参画したいと考えている人は多いであろうし、また会社としても、社員が子育てに積極的に関わることは何ら否定するものではない。

むしろ一社会人として、次世代を育てることは非常に大切なことである。そうであれば、会社からもっと強く、社員の育児参加を積極的に支援するメッセージを発信し、男性社員の躊躇を取り払い、彼らの背中を押す施策を検討することが必要であろう。そういった視点に立ち、労使での議論を経て、平成18年1月に育児休業の改訂を実施した。

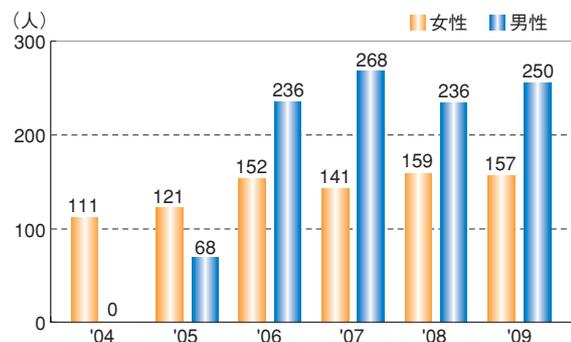
改訂の主なポイントは、(1) 育児休業の5日間有給化。(2) 配偶者条件の撤廃。(配偶者が専業主婦でも取得できる。)(3) 休業の複数

回取得可能に。(4) 短期であれば上司への口頭申請で取得可とする手続きの抜本的簡素化。以上4点になる。

要は、「これなら誰でもとれるでしょ」と要件を緩和し心理的ハードルを低くすることにより、男性社員の育児休業取得が当たり前の風土醸成をめざしたわけである。また、この改訂を実のあるものとするため、取得者には自社製品を利用したオムツなどをプレゼントする「育児休業取得促進キャンペーン」を展開している。さらに子どもが産まれて8ヶ月時点で育児休業を取得していない社員には上司経由で取得を促すメールを人財・労務部より発信するなど、定着のためにきめ細かいフォローを行っている。

制度改訂より満4年、累計で約1,000名の男性社員がこの育児休業制度を利用。取得率は配偶者が出産した男性の4～5割となっている。取得平均日数は約7日と短期だが長期(3ヶ月)取得者も出始めた。多くのケースを積み重ねると、休業取得のためには、周囲の理解はもちろんのこと、上司が、対象となる社員の仕事をいかに理解しているかということが重要なポイントになることもわかってきた。男性の育児休業は、はからずも、マネジメントや仕事の仕方を見直すという、本質的な問題への問いかけともなっている。男女ともに子育てに参加しやすい企業風土をさらに確固たるものにするためにも、今後もこの問題に正面から取り組んでいきたいと考えている。

育児休業取得の推移





男性の育児休業②

文京区長の育児休業

以下では、育児のために休暇を取得した文京区長の成澤廣修氏から伺った話を紹介します。

* * * * *

公務員には一般職と特別職とがあり、成澤区長は、選挙で選ばれる「特別職の公務員」であるため、休暇制度も、勤務時間ありません。そこで、成澤区長は、「なんちゃって育休」といって宣言をしました。

【「なんちゃって育休宣言」をした理由】

区長が育休を取得した最大の理由は、せっかく生まれた子どもに力一杯、精いっぱい愛情を注ぎたいということでした。また、区長の妻の両親は既に亡くなっているため、そのサポートを妻が受けることもできず、私の両親と私と妻の姉が手伝ってくれました。私も母体のケアが必要とされる産後8週以内にできるだけ近い時期に育休をとってみようかな、と思ったそうです。

そして、文京区ではこれまで男性職員の育児休暇の取得者がゼロ、これは23区でも文京区だけだったこともあり、育休取得の後押しをしたいということも、育休の理由でした。

【「区長自らリーダーシップを発揮」せよ！】

文京区の男女平等参画推進会議から受けた平成19年度事業への評価の中で、「区長自らリーダーシップを発揮」しろと指摘されたことがあり、これは、もちろん雇用主として職場環境づくりに努力をなささいという趣旨だと受け止めているものの、この「区長自らのリーダーシップを発揮」という評価がずっと引っかかっていて、結果として、今回の行動につながったそうです。

【賛否両論】

成澤区長の育児休業には、賛否両論がありました。「賛」の方では、さまざまな方からお褒めをいただき、ひいてはベストマザー賞もいただいたこと。

一方で、反対の意見もありました。以下、4つを紹介します。

まず、一つ目は、「子どもの育児のために仕事を休むなぞ、女々しい」とお叱りのお手紙をいただいたこと。これに対して、成澤区長は、ワーク・ライフ・バランスは育児のためだけではなく、育児、介護についても必要になるときがあるのでは、と言います。例えば、仮に自分が介護を受ける側だとして、自分の介護のために帰ってきた息子に、「おまえは女々しいから仕事に帰れ」と言うのだろうか、と。

二つ目は、危機管理の問題でした。しかし、区役所と成澤区長の家とは徒歩で10分の距離であり、災害用の携帯電話も常に持ち歩くようにして、いざ大地震等があれば、すぐに公務に復帰できるようにし、危機管理上の問題は、実際にはほとんどないようにしていたそうです。

三つ目は、待機児童対策を優先しろというものでした。これについては、非常に心が痛んだそうです。

最後は、公務員や大企業だから取得できるけれども、中小・零細企業では育休といっても誰が取れるのだ、というものでした。

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、今、一番新しい数字では、事業所別の男性の育児休業取得率について、30～99人が0.84%となっているものの、5～29人では逆に大規模企業よりも取得率が高くなっています。

この現状について、区長は次のように言います。一つには、大企業は同期入社が多くて横並び意識が強い一方、中小・零細企業は、毎年の採用数も限られるため、同期の横並び意識も少ない上、家庭的・家族的企業が多くて、社長が「よし、わかった。取れ。家族のためにおまえが1週間、1カ月休むのは許す」と言えば、休みを取ってしまう企業が多いのではないかと。さらに、区長はこの現状をみて、大企業だからこそ、社会的責任を果たすためにも男性社員が育児休業を取得できるようにしていかなければいけないのではないか、とも考えています。



〔母は偉大だ。パパの出番だ！〕

最後に、区長から皆さんに。

一母親は偉大だというのが実感。授乳や寝かしつけは、パパがどんなに頑張っても、やはりお母さんのほうが上手です。

それでも育児と家事でパパができることはたくさんあります。例えば、私は、朝、1時間早

く起きて、子どもをお風呂に入れていきます。

最も大事なものは、力を入れずに、そして、外で仕事をしている男が、家族のために、妻のために、休んできてやっているのだぞ、という恩着せがましい意識を見せないこと、自然体でやるということだと思います。 文責 内閣府

【図表 男女別・事業所規模別育児休業取得率】(%)

事業所規模	女性	男性		
	平成 21 年度	平成 21 年度	平成 20 年度	平成 19 年度
500 人以上	91.3	1.01	1.12	1.56
100 ～ 499 人	90.9	1.30	1.36	0.66
30 ～ 99 人	91.4	0.84	1.11	0.57
5 ～ 29 人	72.8	3.30	1.25	2.43

※ 1 出産した女性労働者に対する育児休業取得者の割合

※ 2 配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業取得者の割合厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

「管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」報告書から

東京大学社会科学研究所のワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトは、①働く人々のWLBの実現には管理職の職場のマネジメントが重要であるが、他方で②管理職自身が多忙で、自分のWLBを実現できていないことから（2008年度の個人調査の結果による。詳しい内容は<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>を参照）、管理職自身の働き方の現状と部下のWLBを実現する職場マネジメントの特徴を明らかにするために、管理職を対象としたWEBアンケート調査※1を実施した（全文は同上ホームページから入手可能）。以下では、調査結果に基づいた提言と調査結果の一部を紹介する。

※1 従業員規模50人以上の民間企業に正社員・正職員として勤務し、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県の1都3県に居住し、人事考課をする部下がいる管理職を対象とした調査。回答者数3,296人（課長:2,093人、部長:1,203人）。

職場のワーク・ライフ・バランス（WLB）実現に向けた提言

- 部下のWLBと職場生産性向上の両者を実現させるためには、管理職が部下の業務遂行状況を把握し支援する能力（「適正な部下管理」）を高めることが重要である。
- 部下のWLBと職場生産性向上の両者を実現させるためには、管理職自身がメリハリをつけた働き方を実践するとともに所定労働時間内で仕事を終えることを

推奨する意識を持つ（「WLB管理職」）ことが重要である。

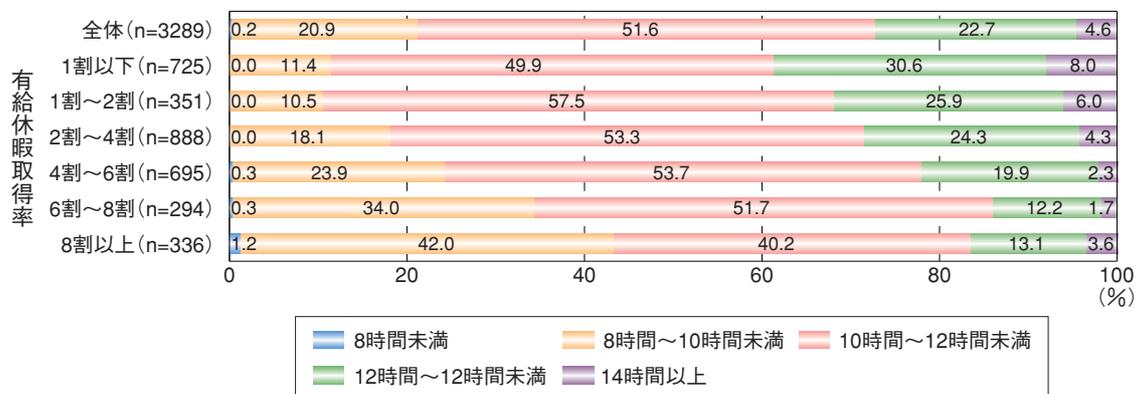
- 労働時間・休憩・休日に関する労働基準法上の規定の適用から除外されている管理職に対しても労働時間や働き方をモニタリングし、管理職が長時間労働になることを抑止して「適正な部下管理」を実行できる時間を確保することが重要である。
- 会社によるWLB支援への取組や労働時間管理の改善に向けた取組は「管理職のマネジメント」力を高めることから、企業は組織的にこれらに取り組むことが重要である。

1. 在社時間が長い管理職ほど有給休暇取得率が低い

管理職の平均的な出勤日の在社時間（退社時間－出勤時間）は、「10時間以上12時間未満」が全体の半数を占め、在社時間が「12時間以上」も27.3%（課長クラス:29.8%、部長クラス:22.9%）ある。在社時間の長さと同様に有給休暇の取得率※2の関係を見ると、在社時間が12時間以上の管理職の有給休暇取得率は「1割以下」が38.6%、「1割～2割以下」が31.9%となっており、在社時間が長い管理職ほど有給休暇の取得率が低い。

※2 2008年または2008年度の、取得した有給休暇日数を付与された有給休暇日数で除したもの

【図表1 管理職の在社時間と有給休暇取得率】



2. 部下のWLB満足度が高く、かつ職場生産性も高い職場では、管理職の部下管理能力とWLBに対する意識が高い

部下のWLB満足度が高くかつ仕事の効率性が高い職場では、管理職が部下を適正に管理する能力（「適正な部下管理」※3）が高く、かつ管理職自身が仕事の進め方にメリハリをつけ、所定労働時間内で仕事を終わるといったWLB意識（「WLB管理職」※4）が高い※5（図表2）。さらに、勤務先もWLB支援への取組や労働時間管理の改善に向けた取組に積極的である。この傾向は、部下のWLB満足度が高く、仕事に対する意欲の高い職場や、業績貢献意識の高い職場でも確認されている。つまり、部下のWLB満足度に加えて職場生産性が高い職場では、管理職の部下管理能力とWLBに対する意識が高く、会社としてもWLB支援に関する様々な取組を積極的に展開していると言え

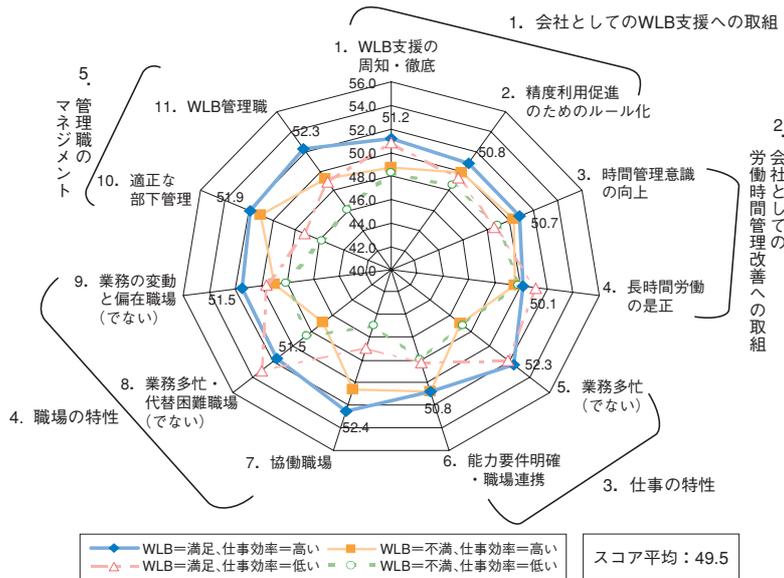
る。また、育児・介護休業制度を利用しやすい雰囲気がある職場でも同様の特徴が当てはまり、特に男性社員が育児・介護休業制度を利用しやすい雰囲気がある職場でこの関係はより明瞭になっている。

※3 「適正な部下管理」とは、「業務が特定の部下に偏らないように配慮している」など全10項目から構成した指標。

※4 「WLB管理職」とは、「あなた自身がメリハリをつけた仕事をしている」など全3項目から構成した指標。

※5 調査では5分野11項目を指標として設定し、さらに各指標をスコア化してどの指標が職場のWLB実現と職場の生産性に影響するかを分析した。なお、「業務多忙」などマイナスの内容は、指標を逆転し指標が大きい方をプラスとしている。

【図表2 部下のWLB満足度と仕事効率についてのレーダーチャート】



3. 会社によるWLB支援への取組や労働時間管理の改善に向けた取組は「管理職のマネジメント」力を高め、職場のWLB実現や生産性向上に寄与する

部下のWLB満足度と職場生産性の向上や育児・介護休業制度を利用しやすい雰囲気の醸成に寄与する『管理職のマネジメント』（「適正な部下管理」、「WLB管理職」）を高める要因を分析した結果（図表3）を見ると、『会社としての労働時間管理改善への取組』および『会社としてのWLB支援への取組』を進めることが、『管理職のマネジメント』を高めることにつながる可能性を示している。こうした取組を企業が組

織的な取組として進めることが職場のWLB実現や生産性向上のために重要と言えよう。

【図表3 『管理職のマネジメント』と『会社としての取組』指標との相関係数】

	会社としての労働時間管理改善への取組		会社としてのWLB支援への取組	
	時間管理意識向上の取組	長時間労働の是正	WLB支援の周知・徹底	制度利用促進のためのルール化
** : 1%水準で有意				
適正な部下管理	.224**	.144**	.191**	.135**
WLB管理職	.126**	.030	.109**	.098**

勤務間の休息時間を確保する取組

～情報労連・通建連合による“勤務間インターバル規制”の協定化～

我が国では、法律で週労働時間を40時間と定め、それを超えて労働させる場合には、労使協定の締結を条件としたうえで、40時間を超える部分については割増賃金の支払いを義務づけ、それによって長時間労働の抑制を図っています。

一方、EUでは、「労働時間指令」（1993年制定、2000年一部改正）により、

① 24時間について最低連続11時間の休息付与、

② 7日ごとに最低連続24時間の休息日付与を義務付ける「休息時間（＝インターバル）規制」が導入されており、近年、我が国でも関心が高まっています。

ここでは、「勤務間インターバル規制」の導入に積極的に取り組んでいる情報労連の縄倉繁政策局長と、情報労連の傘下で、14の労働組合がインターバル規制の協定化を実現した通建連合の藤井淳事務局長からうかがった内容を、Q & A形式で紹介いたします。

▶「勤務間インターバル規制の導入に取り組んだきっかけは。」

情報労連では、ソフトウェア職員の恒常的な長時間労働の実態や、長時間労働に起因するメンタルヘルスの症例の増加を深刻な問題として受け止めており、平成18年に決定した「情報労連21世紀デザイン」の中で、労働時間と家庭や地域での生活時間の配分についての労働者の主体性を確立する「時間主権の確立」を提起した。

この考え方に基づき、勤務間のインターバル規制について、2009年春闘方針では「可能な組合においてはインターバル規制について労使間論議を行なう」と明示し、2010年春闘方針ではさらに踏み込んで「インターバル規制についてすべての加盟組合で労使間論議を行い、可能な組合においては協定化を図る」として取組を前進させてきた。

情報労連傘下の通建連合は、情報通信設備の建設や情報システム・情報サービス等に従事する労働者を組合員とする49組合（82社）が加盟しているが、昨今の情報通信の高度化・多様化により、「店舗や事務所が営業をしていない夜間の時間帯で社内LANの改修工事を完了してほしい」「光通信の配線工事を平日の帰宅後

や土日にやってほしい」といった顧客のニーズにどう対応するかという課題を抱えている。

こうした中で、長時間労働に歯止めをかけて健康と安全を確保するためには、残業の上限規制と最低限の休息時間を確保するための規制が必要だと考え、上部団体である情報労連の後押しも受けて、インターバル規制を導入する労使協定の締結促進に取り組むようになった。

▶「インターバル規制の導入状況と導入の効果は。」

2009年には12社、2010年には2社（いずれも通建連合傘下の組合）で、協定が締結された。このほか、情報労連傘下ではKDDI労組も同様の協定を結んでおり、合計15社において協定を締結している。

インターバル規制を導入した効果としては、前夜の勤務終了が遅くなったときでも、勤務終了から一定時間の休息時間をとることができ、それによって始業に間に合わなくともその部分は勤務したものとみなされるため、組合員から休息時間が確保しやすくなったと評価されている。

また、企業側では、インターバル規制に対応するため、交代要員の確保や複数の業務をこなせる多能工化などの取組が行なわれている。

▶「インターバル規制の内容は。」

通建連合では、次の3つの条件すべてを満たすものを「インターバル規制」と呼んでいる。

- ① 1日における時間外労働の最長時間を7時間以内とする。
- ② 時間外労働終了時から翌勤務開始時まで最低でも8時間の休息時間を付与する。
- ③ 休息時間が勤務時間に食い込んだ場合は勤務したものとみなす。（図参照）

以上の条件を満たした「インターバル規制」を協定化したのが14労働組合（14社）。協定は職種を問わず全組合員に適用される。また、この3条件の水準はこれ以上下回ることのできない最低限のラインであることから、規制適用の例外は設けていない。

なお、この条件は満たさない（例えば、最低休息時間が7時間）ものの何らかの規制を労使協定で定めている労働組合もある。

【図】 インターバル規制の適用による変化

* インターバル規制適用前



* インターバル規制適用後



▶ 「インターバル規制の導入を実現できたのはなぜか。」

1965年から1974年（昭和40年代）の家庭用電話設置工事の積滞（バックオーダー）や交換機の自動化に向けた工事繁忙の中で、長時間労働をいかに防止するかの取組について労使間での協議が行われてきた。そうした取組の経験を土台として、情報労連による方向づけがあった、インターバル規制の協定化が可能になった。

▶ 今後の取組の方針は。

2009年と2010年の春闘の取組を通じて、協定締結数は15社にとどまったものの、傘下のほとんどの加盟組合で労使間論議が行なわれた。また、協定締結には到っていないものの、春闘後も引き続き協議を行なっているところもある。情報労連では、今後も、中小も含めた加盟組合に対して労使間論議の促進を図るなど、継続的な取組を進めていくこととしている。

また、通建連合は、インターバル規制の導入促進に引き続き取り組むとともに、“土曜日はぜひ休みたい”という労働者の強い希望を踏まえ、他の建設業の労働組合とともに、年2日の土曜閉所（一斉安全休工日）の実現に力を入れていく。

「ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究」報告書から

内閣府経済社会総合研究所（平成 22 年 8 月）

(1) 仕事のさせ方や仕事の仕方に関する
欧州（ドイツ）アンケート調査

（ドイツに本社を置き、従業員数 250 名以上の企業から 201 社に対して平成 22 年 1 月～3 月に電話調査を実施し、単純集計結果を整理した。）

○社員に対して、長期雇用の維持や企業への帰属意識を重視している企業の割合が高い（図表 1）。

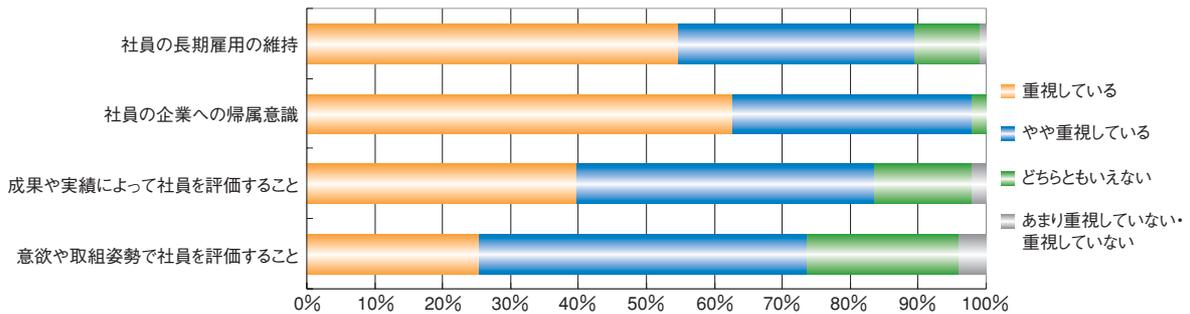
○フレックスタイム制度など柔軟な勤務時間制度を導入している企業の割合が高い（図表 2）。

○柔軟な勤務時間制度や法を上回る休業制度等を実施している企業において、職場の生産性にプラスの影響と回答する企業の割合が高い（図表 3）。

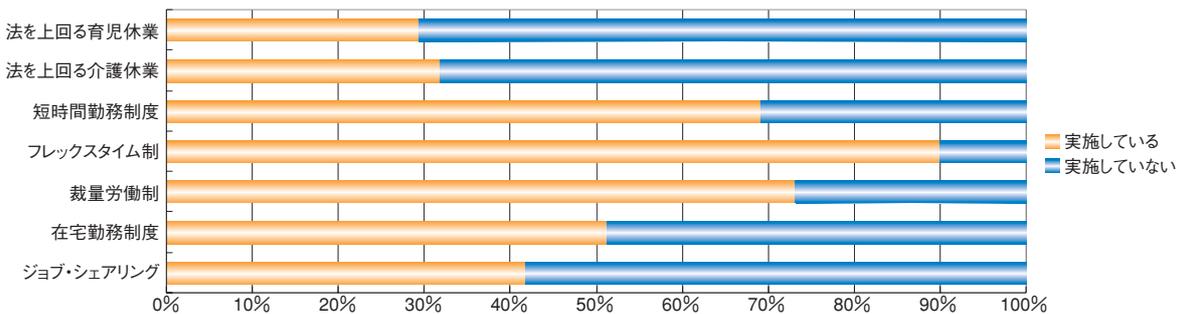
詳細は…

<http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou050/hou050.html>

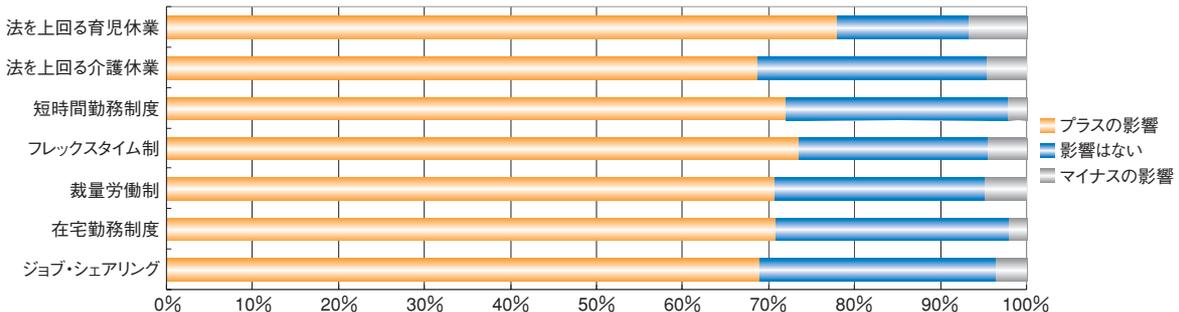
【図表 1 人事労務における同業他社との比較】



【図表 2 人事労務制度や取り組みの実施状況】



【図表 3 人事労務制度や取り組みの生産性への影響（実施企業）】



(2) 日本の正規雇用者と欧州のフルタイム雇用者の、平日の勤務日の1日の生活時間を比較

【資料：日本の社会生活基本調査と欧州の統一生活時間調査の公表データ】

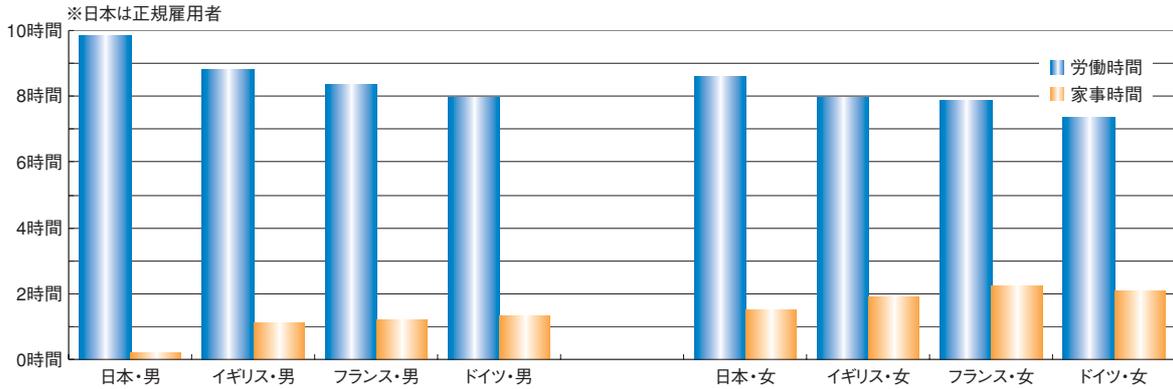
○男女とも日本の方が欧州に比べて労働時間が長い（図表4）。

○日本の男性の家事時間は極めて短い（図表4）。

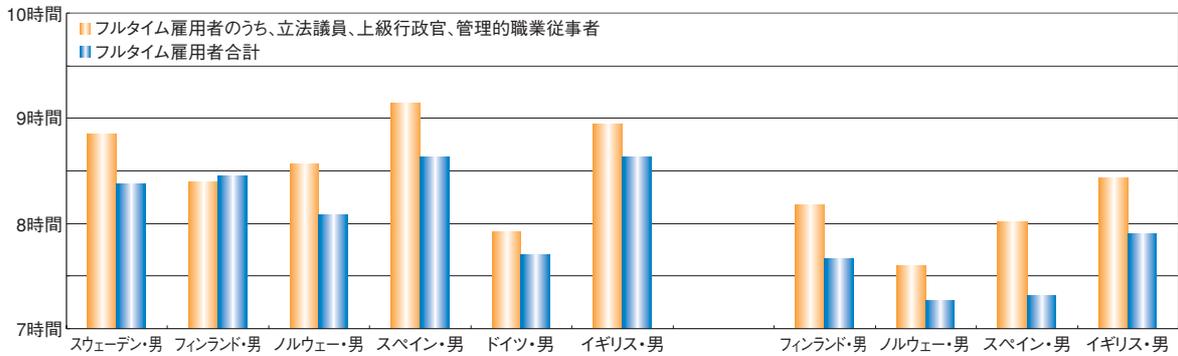
○欧州の管理職は、フルタイム雇用者全体と比べて労働時間が長い（図表5）。

○既婚者についてみると、欧州においても、女性に比べて男性の家事時間はおおむね1時間以上短い（図表6）。

【図表4 フルタイム雇用者の労働時間と家事時間（平日、勤務日の1日の平均時間）】



【図表5 職種別労働時間（フルタイム雇用者・平日・勤務日（1日平均））】



【図表6 既婚者の家事時間（フルタイム雇用者・平日・勤務日（1日平均））】

