

男女共同参画社会実現に向けて

『なぜ育児休業を』

取らなかつたのか』

都留市男女共同参画推進委員会

「お子さんが一歳に達するまでの間、あなたの希望する期間は育児のために休業ができます。休業前賃金の一定割合額（平成十三年一月から二十五%から四十%に引上げ）がもらえます！」・・・こうした育児休業制度ができてから今年で九年が経過しています。ところが、厚生労働省の「女性雇用管理基本調査」によれば、出産した女性労働者のうち四割を超える人が育児休業を取得していないとの結果が明らかになりました。

なぜ彼女たちは育児休業を取らなかつたのか。

（財）女性労働協会が平成十二年一月に実施した「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」によれば女性が育児休業制度を利用しなかつた理由として「職場の雰囲気」を挙げる者が最も多くなっています。また、育児休業制度を利用しなかつた者について育児休業制度の改善点

を聞くと、「育児休業の取得に対する職場の理解」や「元の仕事または希望する仕事への復帰」が多く、職場の理解不足とともに、育児休業から復帰後の労働条件に対する不安から、育児休業の取得を控える傾向にあることがうかがえます。

それでは男性が育児休業を取得したのか。

答えはノーです。男性に至っては、男女の育児休業取得者に占める割合は二・四%、配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、〇・四二%と、育児休業取得率は極めて低い（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」平成十一年度）。

（財）こども未来財団が実施した「平成十二年度子育てに関する意識調査」で十五歳までの子どもを持つ子育て層について意識をみると、男性が育児休業を取得すべきかについて、「非常にそう思う」、「ややそう思う」と答えたのは男女とも半

数以上を占めるものの、実際に男性本人もしくは夫が育児休業を取ることについて、「ぜひ機会があれば取得する」男性は七・四%、「ぜひ機会があれば取得してほしい」女性は十五・四%に過ぎません。育児休業を取得できない・しない理由としては、「仕事の量や責任が大きいから」、「収入が減少し、家計に影響するから」、「職場で理解が得られないから」を挙げる男性が多くなっています。

これは、男女の固定的な性別役割分担意識や職場優先の企業風土から、依然として、男女とも育児休業の取得や子育てをしなから働きつづける「両立ライフ」への障害を実感しているためと考えられます。

これを解消するには、職場優先の企業風土の是正や、職業生活と家庭生活との均衡が取れる働き方の重要性について、労使を始め国民一般の理解を深めることが不可欠です。

また、企業もそのあり方を改め、仕事と子育てが両立できる様々な制度を持ち、短時間勤務、フレックスタイム制など弾力的な労働時間制、在宅勤務など多用かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるように取り組みを行ういわゆる「フア

ミリー・フレンドリー企業」へと変身することが必要ではないでしょうか。

平成十三年度男女共同参画白書コラムより

【参考資料】

育児休業制度の概要
厚生労働省

①男女労働者は、期間を明示して育児休業を申し出ることにより、子が一歳に達するまでの間、育児休業をすることができ。

②育児休業の取得を理由とする労働者の解雇はできない。

③事業主は、あらかじめ、労働者の育児休業中の待遇、育児休業終了後における賃金、配置などについて定め、また、労働者の育児休業の申し出及びその後における職場復帰が円滑に行われるよう努めなければならぬ。

④事業主は、一歳に満たない子を養育する労働者のうち育児休業を取得しない者については、勤務時間の短縮など就業しつつ子を養育することを容易にするための措置を講じなければならぬ。

⑤事業主は、一歳から小学校就学までの子を養育する労働者について、育児休業または勤務時間の短縮などの措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

⑥育児休業に関し事業主が講ずべき措置について厚生労働大臣は指針を定める。

⑦国は、育児休業後の労働者の職場復帰が円滑に行われるようにするための措置などを行う事業主に対し、必要な援助を行うように努めなければならない。

