

調査と情報—ISSUE BRIEF—

No. 1235 (2023. 5.25)

出産・育児に伴う労働上の課題

—育児休業を中心に—

はじめに

I 男性育児休業

II 育休復帰後の処遇

III 出産に伴う退職

IV 多様な働き方の労働者と出産・育児に伴う休暇

V 不妊治療と仕事

おわりに

キーワード：育児休業、男性育休、女性活躍、就業継続

- 近年、少子高齢化対策や女性活躍推進の観点から、産休・育休に関する法律や制度の様々な改正が行われている。一方で、実際の運用面では、男性の育休取得率の低さや、育休取得後のキャリアに影響を与える場合があるなど、依然として様々な問題が指摘されている。
- 本稿では、主に男性育児休業、育休復帰後の処遇、出産に伴う退職、非正規労働者やフリーランスの出産・育児に伴う休暇、不妊治療と仕事の両立について、現状や課題を整理する。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 後藤 茉莉

第 1 2 3 5 号

はじめに

近年、女性の労働力化と少子高齢化の更なる進展に伴い、出産・育児に伴う休暇・休業に関する法律や制度の様々な改正が行われている。

一方で、運用面では様々な問題が指摘されている。男性については、制度の充実に反して育児休業取得率（以下「取得率」）が低く、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」）制定時である平成 15（2003）年の目標値の 10%¹を令和 2（2020）年に超えたところである。育児休業制度が整備されていても、むしろそれを利用することで昇進から遠のくキャリアコースに入っていくことが問題とされる。正社員以外の、非正規労働者やフリーランスなど多様な働き方の労働者については、育児に伴う休暇が離職につながるといった問題がある。

本稿ではこうした問題を取り上げ、現状と課題について考察を行う。また、関連して不妊治療と仕事の両立についても取り上げる。

I 男性育児休業

1 令和 3（2021）年育児・介護休業法改正

「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」（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」）に基づき、子を持つ親は、男女の差なく、子が 1 歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は最長 2 歳）になるまでの間、休業することができる²。雇用者は、休業中の賃金の支払義務はない。ただし、育児休業者には、雇用保険から賃金の 67% 又は 50%に相当する額の育児休業給付金（以下「育休給付金」）が給付される³。

令和 3（2021）年度の雇用均等基本調査によれば、女性の取得率⁴が 85.1%であるところ、男性の取得率⁵は近年上昇を続けているものの 13.97%にとどまっている（図 1）。取得期間も短く、女性は 12 か月以上の取得が約 5 割を占めるのに対し、男性は 2 週間以下の取得が約 5 割を占める（図 2）。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和 5（2023）年 5 月 12 日である。

¹ 厚生労働省「少子化対策プラスワン（要点）」2002.9.20. <<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/h0920-1.html>>

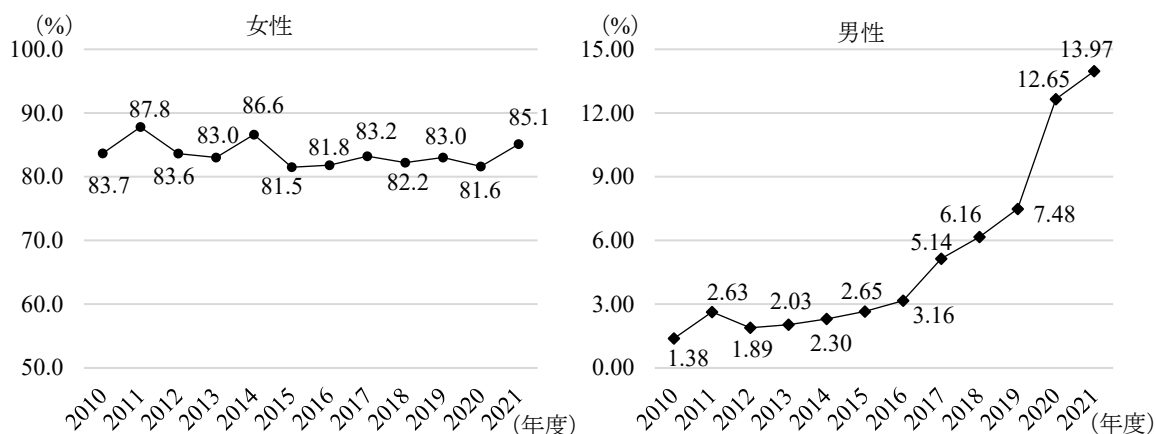
² 父母ともに育休を取得することを促進するため、①配偶者が子が 1 歳に達するまでに育児休業を取得していること、②本人の育児休業開始予定日が、子の 1 歳の誕生日以前であること、③本人の育児休業開始予定日は、配偶者がしている育児休業の初日以降であること、の三つの要件を満たす場合、「パパ・ママ育休プラス」により、子が 1 歳 2 か月に達するまでの最長 1 年間休業することができる（育児・介護休業法第 9 条の 6；「両親で育児休業を取得しましょう！」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001006151.pdf>>）。

³ 支給額は、育児休業開始前 6 か月間の賃金の平均から求められる。ただし、臨時に支払われる賃金は計算に含まれないため、賞与は含まずに計算される。育児休業開始から 180 日目までは 67%、181 日目以降は 50%が支給される。なお、支給には上限額があり、令和 5（2023）年 7 月 31 日までの、支給日数が 30 日の場合の支給上限額は、給付率 67%で 305,319 円、給付率 50%で 227,850 円である。育休給付金は非課税であり、社会保険料（健康保険、厚生年金）についても、育休期間中の被保険者本人及び事業主負担分が免除される（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 61 条の 6～9；厚生労働省ほか「育児休業給付の内容と支給申請手続」2022.10, p.9. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000986158.pdf>>; 厚生労働省・都道府県労働局「育児休業、産後パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します 令和 4 年度版」2022.12, pp.2-4. <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_r02_01_04.pdf>）。

⁴ 令和 3（2021）年度の結果は、令和元（2019）年 10 月 1 日から令和 2（2020）年 9 月 30 日までの 1 年間に、在職中に出産した女性のうち、令和 3（2021）年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者の割合（厚生労働省「「令和 3 年度雇用均等基本調査」の結果概要」2022.7.29, p.21. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf>>）。

⁵ 令和 3（2021）年度の結果は、令和元（2019）年 10 月 1 日から令和 2（2020）年 9 月 30 日までの 1 年間に、配偶者が出産した男性のうち、令和 3（2021）年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者の割合（同上）。

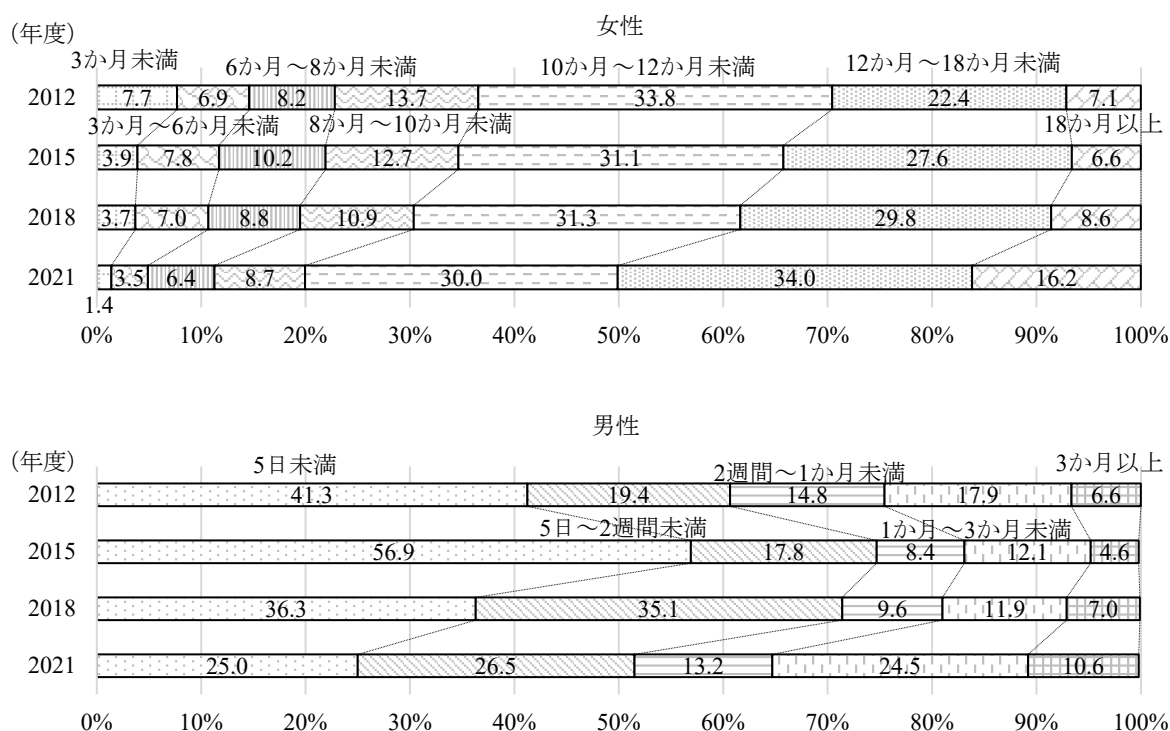
図1 男女の育児休業取得率の推移



* 2011年度の割合は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(出典) 「雇用均等基本調査 育児休業者割合」 e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450281&tstat=000001051898>> を基に筆者作成。

図2 男女の育児休業取得期間の推移



* 調査対象は、調査前年度1年間に育児休業を終了し復職した者（育児休業後復職者）。

(出典) 「雇用均等基本調査 取得期間別育児休業後復職者割合」 e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450281&tstat=000001051898>> を基に筆者作成。

令和3（2021）年6月の育児・介護休業法改正で、令和4（2022）年10月から新しい制度「出生時育児休業」（通称「産後パパ育休」）が開始された。これは男性の取得率の上昇を目指したもので、政府はこうした新制度の浸透により令和7（2025）年までに男性の取得率30%達成

を目標としている⁶。

産後パパ育休とは、育休⁷に加えて、産後 8 週間以内に最大 4 週間の育児のための休業を男性が取得できるもので、最大 2 回に分割して取得することができ、申請も、育休が 1 か月前であるところ、原則休業開始の 2 週間前までに行えばよい。これに合わせて育休についても、1 歳までの間に最大 2 回の分割取得が可能になった⁸。産後パパ育休の取得中は、賃金の 67%に相当する額の出生時育児休業給付金が給付される。産後パパ育休取得中の就業も、労使協定を締結している場合、労働者の合意の範囲内で可能とされた⁹。

また、令和 4（2022）年 4 月からは、事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした従業員への個別の育児休業制度の周知や取得意向の確認が義務付けられている。令和 5（2023）年 4 月からは、従業員が 1,000 人を超える企業で、男性の取得率の公表が義務付けられた¹⁰。

2 取得率低迷の背景

育児休業取得を望む男性社員の割合は増加を続けており、新入社員の 8 割近くが育児休業の取得を希望するといった調査もある¹¹。こうしたニーズの高まりだけでなく、海外の例では、家庭への影響について、短い期間の取得であっても、父親が育児休業を取得した結果、父親の家事・育児時間の将来的な増加や、母親のフルタイム就業率の改善が見られたとする調査¹²がある。令和 4 年版の少子化社会対策白書においても、「子供がいる夫婦は、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第 2 子以降の生まれる割合が高くなる傾向がある」とされている¹³。

しかし、男性の取得率は伸び悩んでいる。男性の育児休業については、様々な意識調査がされている。

⁶ 「別添 2 施策に関する数値目標」『少子化社会対策大綱』（2020 年 5 月 29 日閣議決定）p.2. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/pdf/r020529/shoushika_taikou_b2.pdf> 男性の取得率の政府目標について、2025 年度に 50%、2030 年度に 85%に引き上げる動きもある（こども政策担当大臣「こども・子育て政策の強化について（試案）」2023.3.31, p.15. 同 <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/pdf/kyouka_siryoul.pdf>）。

⁷ 本稿では、育児・介護休業法第 5 条第 1 項に定める育児休業を「育休」、同法第 9 条の 2 第 1 項に定める出生時育児休業のうち男性が取得するものを「産後パパ育休」とする。

⁸ 育児・介護休業法第 5 条; 厚生労働省、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」2021.11(2022.12 改訂). <<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>>

⁹ 休業中に就業を行う場合は、出生時育児休業の開始予定日の前日までに申し出る必要がある。また、休業期間中の就業日数等には、所定労働日・所定労働時間の半分等の上限がある（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施行規則（平成 3 年労働省令第 25 号。以下「育児・介護休業法施行規則」）第 21 条の 17; 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」2022.11.18, pp.24-31. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>>）。

¹⁰ 育児・介護休業法第 22 条の 2; 育児・介護休業法施行規則第 71 条の 4; 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課 同上, pp.32-34.

¹¹ 「2017 年度 新入社員 秋の意識調査」2018.2.16. 日本生産性本部ウェブサイト <<https://www.jpc-net.jp/research/detail/002770.html>>

¹² カナダでの平均 6 週間の育児休業に基づく調査結果。Ankita Patnaik, “Reserving time for daddy: The consequences of fathers’ quotas,” *Journal of Labor Economics*, 37(4), 2019.10, pp.1009-1059. <<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=138693648&lang=ja&site=ehost-live>>; Allison Dunatchik and Berkay Özcan, “Reducing mommy penalties with daddy quotas,” *Journal of European Social Policy*, 31(2), 2021, pp.175-191. <<https://doi.org/10.1177/0958928720963324>> この結果を踏まえ、山口慎太郎東京大学教授は男性の 1～2 か月の育児休業取得を提言している（山口慎太郎「産後パパ育休 開始 短くとも大きな効果」『日本経済新聞』2022.10.10.）。

¹³ 内閣府編『令和 4 年版 少子化社会対策白書』2022, p.27. <<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2022/r04pdfhonpen/pdf/s1-5.pdf>>

令和2（2020）年度に厚生労働省の委託事業として行われた調査¹⁴では、3歳未満の子供を持つ男性正社員が、「出産・育児を目的として休暇・休業制度を利用しなかった理由」として挙げたものは「収入を減らしたくなかったから」が最多の41.4%、次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」が27.3%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が21.7%、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」が21.3%だった（表1）。

同様に、将来子供を望む20～50代の男性について、人材大手であるパーソルキャリアの調査¹⁵によれば、「心配なこと」は「収入が減るかもしれない」が最多の40.9%だった（表2）。

表1 育児休業制度を利用しなかった理由

(男性。複数回答)

収入を減らしたくなかったから	41.4%
職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから	27.3%
自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	21.7%
会社で育児休業制度が整備されていなかったから	21.3%

* n=769。対象者は20～40代で3歳未満の子供を持つ男性正社員

(出典) 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—仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈労働者調査〉」2021.3, pp.138-143. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000791048.pdf>> を基に筆者作成。

表2 育児休暇を取得する上で心配なこと

(男性。複数回答)

収入が減るかもしれない	40.9%
上司／部下／同僚など、勤務先に迷惑を掛けるかもしれない	38.0%
勤務先での評判が悪くなるかもしれない	27.2%
昇進が難しくなる／遅れるかもしれない	27.0%

* 対象者は配偶者が現在妊娠中、又は将来子どもがほしいと回答した学生以外の20～50代男性

(出典) 「男性育休に関する意識調査 第2弾」2022.1.18. パーソルキャリア株式会社ウェブサイト <https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220118_02/> を基に筆者作成。

サイボウズチームワーク総研が上司層に対して行ったアンケート¹⁶では、男性部下の育休取得期間について、「現実的な期間」として挙げた期間は1か月未満が61.1%を占めた。1か月の育休取得が希望されたと想定された場合、男性部下の育児休業への懸念として「同僚の業務負担増」「代替え要員の確保」「業務タスクの引継ぎ・調整」が多く挙げられた。

中小企業については、代わりの人員がいらないことが課題として挙がる¹⁷。日本・東京商工会議

¹⁴ 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—仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈労働者調査〉」2021.3, pp.138-143. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000791048.pdf>>

¹⁵ 「男性育休に関する意識調査 第2弾」2022.1.18. パーソルキャリア株式会社ウェブサイト <https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220118_02/>; 「進まぬ男性育休 職場の壁なお」『日本経済新聞』2022.7.6.

¹⁶ n=2000。対象者は部下に男性正社員/公務員をもつ上司（課長職相当～経営者）（サイボウズチームワーク総研「男性育児休業期間の理想と現実、上司と取得希望者で大きなギャップ」2022.5.19. <<https://teamwork.cybozu.co.jp/blog/paternityleave.html>>）。

¹⁷ 「多様化するパパ育休」『毎日新聞』2022.10.12.

所の調査¹⁸によれば、52%の企業が「代替要員が社内にはない」を課題として挙げている。厚生労働省では、男性従業員の育休中に代替要員を新規で雇用した中小企業への助成金の制度を設けている¹⁹。しかし、採用難で代替要員の確保が難しいといった課題もある²⁰。

産後パパ育休において、休業中も就業可能としたことには、こうした収入減少による家計への負担増や人手不足が背景にある。就業可能としたことについては、本人の意思によらない就業の懸念があるが、うまく活用すれば仕事に穴をあけずに育休を取ることができる²¹、働く男性の現実に合わせて、少しでも出産時に育児にかかわるような配慮だとも言えるが、休業期間に労働をこなすことについて、休業の形骸化が懸念される²²、といった指摘がある。

3 日本の育休制度の評価と展望

日本の育休制度自体はその充実が評価されている。

国際連合児童基金（ユニセフ）が行う子育て支援策の国際比較²³では、日本の男性育休制度について、育休期間が主要国²⁴の中で最も長く、男女ともにほぼ同じ長さの育休を取得することができる点、また、国が保証する育休給付金も手厚い点が評価されている²⁵。育児休業取得についてのアンケート調査では不安点として多く上げられる収入の減少に対しても、非課税で受け取れる育休給付金や、社会保険料の免除を勘案すれば、実質的にはほとんど減少しないとする指摘もある²⁶。なお、ユニセフの評価においても男性取得率が低い点は留意されている。

現在取得率は低いものの、実際は育児のための休みとして未消化の年次有給休暇などを使う「隠れ育休」が行われている。そうした「隠れ育休」を使用するような男性社員に対し、企業が産後パパ育休を周知することで取得率が上がることは想像できるとの指摘²⁷もある。ただし、男性育児休業には「妻の産じょく期の家事・育児を担うこと」と「妻の産後の復職支援」の二つの目的があり、前者の目的のための産後パパ育休の取得率向上だけでなく、後者の目的のための、妻の復職期の男性育休の取得率向上も、男女雇用機会均等の観点からは重要であると指摘されている²⁸。

¹⁸ 日本・東京商工会議所「「女性、外国人材の活躍に関する調査」調査結果」2022.9.21, p.16. <https://www.jcci.or.jp/women_foreign_research.pdf>

¹⁹ 「事業主の方への給付金のご案内」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html>

²⁰ 日本・東京商工会議所 前掲注(18), p.16; 田野口遼「取得率 13.97% 男性育休 職場改革なお途上」『読売新聞』2022.9.24.

²¹ 『毎日新聞』前掲注(17)

²² 常見陽平「育児・介護休業法の曖昧な不安 「産後パパ育休」は社会を変えるのか?」『季刊労働者の権利』348号, 2022.Aut, pp.9-14.

²³ Anna Gromada and Dominic Richardson, “Where Do Rich Countries Stand on Childcare?” June 2021. UNICEF Office of Research – Innocenti website <<https://www.unicef-irc.org/publications/1203-where-do-rich-countries-stand-on-childcare.html>>; Yekaterina Chzhen et al., “Are the world’s richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU,” June 2019. *ibid.* <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf>

²⁴ OECD 又は EU 加盟国である 41 か国の高所得国を調査対象としている。日本における男性育休は平均で賃金の 58% が給付として支払われる育休が 52 週間あり、それを賃金が全額支給された場合に換算した 30 週間として各国と比較されている。父親のための育休が父母の育休を合わせた期間の 3 分の 1 以上を占めるのは、日本、アイスランド、韓国、ポルトガルの 4 か国のみ（「子育て支援策新報告書—日本の結果についてのコメント—」2021.6.18. 日本ユニセフ協会ウェブサイト <<https://www.unicef.or.jp/news/2021/0127.html>>）。

²⁵ 「男性育休 日本で根付く? 「制度は一流、実態は二流」」『日本経済新聞』2020.3.30, 夕刊; 山口慎太郎ほか「論点 男性の育休」『毎日新聞』2020.4.10; 川本裕子ほか「論点 男女平等への育休制度」『毎日新聞』2022.9.28.

²⁶ 「多様な働き方、制度が後押し」『日本経済新聞』2021.12.4.

²⁷ 宇多川はるか「取得しやすい雰囲気できたかも」『毎日新聞』2022.11.12.

²⁸ 同上; 池田心豪「男性育休の考え方」『Business Labor Trend』2022.3, pp.3-6. <<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2022/03/003-006.pdf>>

Ⅱ 育休復帰後の処遇

女性の育休取得者が職場復帰後に、定時退社ができる職責の軽いとされる部署に配転されたり、同じ部署であっても不本意な補助的業務を与えられたりすることがあり、これをマミートラックへの移行という²⁹。育休を始めとした両立支援制度を利用した結果、本人の意思に反してその後も働き方に制約がある期間が長くなり、キャリア形成に影響を及ぼすとの指摘がある³⁰。

育休からの復帰に際し、育児・介護休業法は、事業主に対し、3歳に達するまでの子を養育する労働者について、所定労働時間を短縮する、短時間勤務制度を設けることを義務付けている³¹。育休の場合は育休給付金を受け取ることができるが、短時間勤務制度の利用者については、勤務時間の短縮によって賃金の減額が認められている³²。政府は、育休明けで短時間勤務を選択した場合も手取りが変わることのないよう、給付を創設することを検討している³³。

しかし、短時間勤務制度等の両立支援制度が整備されていても、利用者の多くは女性である³⁴。短時間勤務制度を主として女性が利用することで、家事育児は女性の責任という性別役割分業の固定化が一層進むことになりかねない³⁵。また、両立支援制度を活用しない夫や、本来制度に基づき就業規則の整備等の措置を講じ、実施するべきにもかかわらず、これを行わない企業は、両立支援制度が充実し、上司の理解のある職場で働く妻や、両立支援を整備している企業に制度運用の負担を負わせフリーライドしているという問題も指摘されている³⁶。

近年は子供を持つことに伴う労働所得の減少を意味するチャイルド・ペナルティについても研究が行われており³⁷、主として女性に生じていることからマザーブッド・ペナルティとも言われる。ジェンダー格差の是正を行い、同一労働同一賃金など男女間賃金についても格差の是

²⁹ 所浩代「2021年改正育児・介護休業法とワーク・ライフ・バランス支援法制の課題—原職復帰原則の検討—」『ジュリスト』1578号、2022.12、pp.30-35；吉田理栄子「待機児童、呼び出し、マミートラック… 最初にぶつかる「保育園の壁」」『週刊東洋経済』6797号、2018.6.9、pp.24-26。

³⁰ 伊岐典子「【ダイバーシティ経営の意義と実践】第9回 両立支援策とマミートラック 男性も含めて改革を半数がキャリア展望なし」『労働新聞』2022.12.5。育児・介護休業法第10条では、育休取得者に対して、育休取得を理由とした不利益取扱いを禁止しているが、休業直前についていた業務に戻ることを義務付けてはいないとの指摘もある（所 同上）。

³¹ 育児・介護休業法第23条第1項。1日原則6時間と定められている（育児・介護休業法施行規則第74条第1項）。

³² 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成21年12月28日号外厚生労働省告示第509号 最終改正：令和3年9月30日号外厚生労働省告示第366号）第2の11(3)ニ（イ）；厚生労働省・都道府県労働局雇用均等室「改正育児・介護休業法のあらまし」2010.7、p.43。<<https://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf>>

³³ こども政策担当大臣 前掲注(6)、p.16。時短勤務で賃金が減ることへの支援に加え、就労の継続や通常勤務復帰によるキャリア形成を後押しすることを目的とする。

³⁴ 令和3年度雇用均等基本調査の事業所調査によれば、短時間勤務制度について、男女とも利用者がいた事業所の割合は3.6%、女性のみ利用者がいた事業所の割合は94.4%、男性のみ利用者がいた割合は2.0%であった（厚生労働省 前掲注(4)、p.30。）。

³⁵ 筒井淳也「女性の労働参加と性別分業—持続する「稼ぎ手」モデル—」『日本労働研究雑誌』56巻7号、2014.7、pp.70-83；武石恵美子「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』10巻、2013.2、pp.67-84。<https://hosei.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=8824&item_no=1&attribute_id=22&file_no=1>

³⁶ 浜田敬子「すれ違う女性活躍と両立支援」『ひろばユニオン』711号、2021.5、pp.34-37；治部れんげ「夫の会社が妻の会社の育児支援にタダ乗り—カネカショックで露呈した現実」2019.6.11。Business Insider ウェブサイト <<https://www.businessinsider.jp/post-192525>>

³⁷ 古村典洋「第3章 チャイルドペナルティとジェンダーギャップ」『「仕事・働き方・賃金に関する研究会—一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて」報告書』財務省財務総合政策研究所、2022.6、pp.42-56。<https://www.mof.go.jp/pri/research/conference/fy2021/shigoto_report03.pdf>；「出産・子育て 「不利」にしない」『日本経済新聞』2022.9.19。

正を行ってきた欧米においても、最後に残ったジェンダー格差として注目されている³⁸。出産を契機として、男女でどれほど賃金が低下するかということを、パネルデータ³⁹等を用いて分析することが多い。日本においても、男女間賃金格差の重要な要因として注目されており、マザーフッド・ペナルティが確認される研究がある⁴⁰。

育児休業が昇給に及ぼす影響を説明する主な仮説として、「シグナリング仮説」と「人的資本下落仮説」がある⁴¹。「シグナリング仮説」とは、キャリア志向が弱い労働者のシグナリングとして育児休業の取得を使用者側が判断することを指す。すなわち、育休取得が一般的でない職場環境での育休の取得や、標準よりも長めの育休の取得について、使用者側から低キャリア志向として見られ、昇進・管理職登用の遅れを招く可能性があるということである。「人的資本下落仮説」とは、休業が労働者の職業技能、知識、人脈の低下や陳腐化をもたらし、労働者の持つ人的資本の価値を下落させるというものである⁴²。

特に日本では多くの事業所がメンバーシップ型⁴³の人事制度を運用している。年功賃金制の下、昇給には一定の勤続年数と、幅広い業務経験とともに、転勤や長時間労働が前提とされる。結婚・出産した女性は、転勤や長時間労働ができず、昇進が困難となる場合があり、さらには仕事と育児の両立を困難に感じて退職することもあるため、このことが男女の賃金格差の要因となっている可能性が指摘されている⁴⁴。

同様に、男性であっても、育休を取得した場合に出世コースを目指していないとみなされることがある⁴⁵。制度を利用しようとする男性に対して、そうした出世コースから外れることを示唆して取得をあきらめさせるような言動は、男性育休阻害の原因とも指摘されている⁴⁶。

また、職場内でも、両立支援制度を利用する社員のフォローを行う独身社員等に不満がたまるという問題もある⁴⁷。こうした不満は産休・育休の取りにくさや、職場のあつれきにもつながる。不満を解消するために考えられる対策としては、①フォローを行った上司や同僚について人事評価に反映を行う、②代替人員の配置、③両立支援制度を利用しない社員であっても取得

³⁸ 古村 同上, pp.42-43.

³⁹ 同一個人に対して継続的に調査されたデータ。

⁴⁰ 竹内麻貴「現代日本における Motherhood Penalty の検証」『フォーラム現代社会学』17 巻, 2018, pp.93-107. <https://www.jstage.jst.go.jp/article/ksr/17/0/17_93/_article/-char/ja>

⁴¹ 周燕飛「第 6 章 育児休業が女性の管理職登用に与える影響」労働政策研究・研修機構編『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果 2 分析編』(JILPT 調査シリーズ No.119) 2014.3, pp.167-185. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0119_06.pdf>

⁴² 同上, p.170.

⁴³ 定期人事異動を前提として、労働者に対して賃金等が紐づけられること。賃金は年功賃金制をとる。それに対して、特定の職務に基づいて雇用や賃金等を決定することをジョブ型という(濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機—』岩波書店, 2021, pp.24-36.)。なお、ジョブ型の雇用システムで役割や職務が明確になれば、キャリアの個性が高くなりその時々で管理職や専門職などの行き来が可能になるとの意見がある一方で、ジョブ型においても昇進には主観的評価が伴うといった指摘もある(中村天江「役割明確 女性働きやすく」『日本経済新聞』2020.10.8; 江口匡太「職務給と働きぶりの評価」『日本経済新聞』2022.11.28.)。

⁴⁴ 大沢真知子「女性の活躍は保護から戦力化の時代へ」『保健の科学』59(10), 2017.10, pp.688-693; 「共働きを阻む「日本型雇用」」『週刊東洋経済』6797 号, 2018.6.9, pp.46-47.

⁴⁵ こうした育休から復帰後の男性が事実上の降格や減給に遭うことを「パピートラック」ということもある(「出費はかさむ一方 2 人目なんて無理 子持ち夫婦の実態」『週刊東洋経済』6669 号, 2016.7.9, pp.54-56.)。

⁴⁶ 「家事・子育てに見る性差 「男性育休」申請 異動に」『毎日新聞』2022.6.27. なお、性別を問わず、育児のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格は、育児・介護休業法が定める「不利益取扱」に該当し禁止されている(育児・介護休業法第 10 条; 「ハラスメント基本情報」ハラスメントの定義」厚生労働省・あかるい職場応援団ウェブサイト <<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about>>.)。

⁴⁷ 溝上憲文「割を食う育児のない社員 資生堂ショックが問う 子育て優遇の是非」『週刊東洋経済』6669 号, 2016.7.9, pp.62-63.

できる長期休暇制度の導入、といったものがある⁴⁸。企業によっては既に、育児との両立がしやすい、夜の残業を制限した朝型勤務の導入等を行っているところもある⁴⁹。そもそもこのような不満は残業が常態化し、定時で帰ることが非常識に映る、又は仕事が回らないといった長時間労働の問題にも起因する⁵⁰。不満を解消するための取組は、労働環境の改善につながると考えられる⁵¹。

Ⅲ 出産に伴う退職

育児休業取得率は、被雇用者を対象に算出していることから、女性の場合は職場の在籍中に出産した女性に占める育休取得者の割合であり、そのため、出産前に退職した場合は調査対象に入らない。取得率の高さの一方、実際は出産・育児をきっかけとした退職者が存在する可能性を指摘する声もある⁵²。

国立社会保障・人口問題研究所の調査⁵³によれば、第1子が平成22(2010)～平成26(2014)年に生まれた妻の就業継続者割合が42.5%であるところ、平成27(2015)～令和元(2019)年に生まれた場合の同割合は53.8%と上昇しているが、なお半数にとどまっている⁵⁴。育児休業制度を利用して就業継続した妻の割合も、31.6%から42.6%へ上昇した⁵⁵。また、平成29(2017)年の就業構造基本調査によれば、平成24(2012)年10月～平成29(2017)年9月の5年間に「出産・育児のため」に前職を離職した者は102万5千人に上る⁵⁶。

出産前後の就業継続の規定要因として、育児休業制度、夫の収入状況、夫婦間の家事の分担、学歴、職業、企業規模などが指摘されている⁵⁷。平成12(2000)年以降のパネルデータを用いた研究では、出産後の就業継続確率を高める要因として、時間当たり賃金が高いこと、育児の取りやすい企業に勤めていること、夫の所得が高くないこと、(正規労働者において)通勤時間が短いこと、フルタイム労働者として就業することが統計的に有意な要因であると指摘されている⁵⁸。

妊娠・出産を契機とした解雇や降格などの不利益取扱い、又は不利益取扱いの示唆などのハ

⁴⁸ 小酒部さやか「独身は損してると思わせない、産休・育休の穴をどう埋めるのか論争の解決策はこれだ！」2019.6.25. YAHOO! JAPAN ニュースウェブサイト <<https://news.yahoo.co.jp/byline/osakabesayaka/20190625-00131476>>

⁴⁹ 「人口と世界 生き方重視 企業の価値に」『日本経済新聞』2022.11.25; 「朝型勤務で産み育てやすく 伊藤忠、出生率が2倍に 生産性向上と一石二鳥」『日経ビジネス』2164号, 2022.10.31, pp.14-18.

⁵⁰ 濱口桂一郎『働く女子の運命』文藝春秋, 2015, pp.223-226.

⁵¹ 小酒部 前掲注(48)

⁵² 是枝俊悟「女性の育児休業取得率も、まだ4割程度」2021.4.26. 大和総研ウェブサイト <https://www.dir.co.jp/report/column/20210426_01064.html>

⁵³ 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査 結果の概要」2022.9.9. <<https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf>>

⁵⁴ 「就業継続(育児休業利用): 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業」、「就業継続(育児休業利用なし): 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業」を合わせた数値。なお、育児休業制度の利用有無が不詳の場合は「育児休業利用なし」に含む(同上)。

⁵⁵ 国立社会保障・人口問題研究所 前掲注(53), p.67.

⁵⁶ 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査 結果の概要」2018.7.13, p.3. <<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>>

⁵⁷ 大島敬士・佐藤朋彦「就業構造基本調査の個票データを用いた出産前後の女性の就業継続に関する要因分析」『統計研究彙報』78号, 2021.3, pp.3-4. 総務省統計局ウェブサイト <<https://www.stat.go.jp/training/2kenkyu/ihou/78/pdf/2-2-781.pdf>>

⁵⁸ 樋口美雄ほか「結婚・出産後の継続就業」阿部正浩・山本勲編『多様化する日本人の働き方—非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る—』慶應義塾大学出版会, 2018, p.110.

ラスメントは、男女雇用機会均等法（昭和 47 年法律第 113 号）や育児・介護休業法において禁止され⁵⁹、防止措置を講じることが事業主に義務付けられている⁶⁰。

なお、政府は、令和 2（2020）年 5 月 29 日に閣議決定を行った少子化社会対策大綱において、第 1 子出産前後の女性の継続就業率について、令和 7（2025）年の目標値を 70%としている⁶¹。

IV 多様な働き方の労働者と出産・育児に伴う休暇

ここまで主に正規労働者を念頭に述べてきたが、非正規労働者とフリーランスについても育休をめぐる問題がある。

まず、有期雇用⁶²の非正規労働者の育休取得については、1 歳 6 か月までの間に契約が満了することが明らかなでないことが要件となる⁶³。育休取得の要件のうち、雇用された期間が 1 年以上といった要件については、令和 4（2022）年 4 月に撤廃され正規労働者と同様の扱いに緩和された⁶⁴。ただし、雇用保険加入の要件を満たさない場合や、一定の就労実績がない場合⁶⁵は、育休が取得できても育休給付金の支給を受けることはできない。雇用保険に加入できるのは正規労働者に近い働き方であるとみなされる労働者であり、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること、31 日以上雇用見込み⁶⁶があること、などの条件がある⁶⁷。

育休を取得できない場合、離職にもつながる。前述した国立社会保障・人口問題研究所の調査⁶⁸によれば、「自身が正規の職員である妻」の就業継続率が 83.4%であるところ、自身がパート・派遣等である有期雇用の妻の就業継続率は、近年上昇しているものの、40.3%にとどまる。

フリーランスについては、雇用保険の対象外であり、育休給付金のような所得補償がなく、社会保険料支払の免除も限られることなどから⁶⁹、産後の休みを十分にとらず、労働基準法で保護された労働者であれば休業が義務付けられている時期にも仕事を行う、早期復帰の傾向がある。労働基準法では母体保護の観点から、原則として、産後 8 週間を経過しない女性を就業

⁵⁹ 男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項；育児・介護休業法第 10 条

⁶⁰ 男女雇用機会均等法第 11 条の 3；育児・介護休業法第 25 条

⁶¹ 「別添 2 施策に関する数値目標」前掲注(6)

⁶² 1 年や 3 年など期間に定めがある労働契約で働く労働者。

⁶³ 育児・介護休業法第 5 条

⁶⁴ 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課 前掲注(9), pp.22-23. ただし、同一の事業主に継続して雇用された期間が 1 年未満の労働者は、正規・非正規を問わず、労使協定で育休取得の対象外とされ得る。

⁶⁵ 正規・非正規を問わず「休業開始日前 2 年間に賃金支払基礎日数が 11 日以上または就業した時間数が 80 時間以上ある完全月が 12 か月以上あること」等の要件を満たさない場合は育休給付金の支給対象とはならない（厚生労働省ほか 前掲注(3), p.7.）。

⁶⁶ 31 日以上雇用が継続しないことが明確である場合を除き、この要件に該当するとみなされる（「平成 22 年 4 月 1 日から雇用保険制度が変わりました！」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/seisaku/kaigi/2010/04/dl/k0414-1k_0002.pdf>）。

⁶⁷ 雇用保険法第 6 条

⁶⁸ いずれも第 1 子出生年が平成 27（2015）～令和元（2019）年（国立社会保障・人口問題研究所 前掲注(53), p.68.）。

⁶⁹ 国民年金について、平成 31（2019）年 4 月から、国民年金第 1 号被保険者の産前産後期間の保険料の免除を行っている。加えて、育児期間についても保険料免除措置の創設に向けた検討が行われている。国民健康保険については、産前産後期間に当たる 4 か月間の均等割保険料及び所得割保険料について、令和 6（2024）年 1 月から免除する法律案が審議されている（「国民年金の産前産後期間の保険料免除制度」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000193798_00001.html>; こども政策担当大臣 前掲注(6), p.16; 「全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案」（第 211 回国会閣法第 16 号）第 3 条）。

させてはならないとしている⁷⁰。一方、フリーランスを対象に行われた調査によれば、産後2か月以内に仕事に復帰するフリーランスは59.0%、また、1か月以内に復帰するフリーランスも全体の44.8%に上る⁷¹。

特に立場の弱いフリーランスや非正規労働者等が、マタニティハラスメントを受けたり、仕事を打ち切られたりしたといった例もある⁷²。「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」⁷³（いわゆる「フリーランス新法」）では、フリーランスの当事者団体の求めも受け、育児・介護等と両立して業務委託に係る業務ができるように就業環境の配慮を盛り込んでいる⁷⁴。

V 不妊治療と仕事

1 近年の不妊治療に関する制度等改正

令和4（2022）年4月から不妊治療の保険適用が広がり、人工授精⁷⁵、体外受精⁷⁶なども適用の対象となった⁷⁷。対象となる年齢や体外受精の回数制限はあるものの⁷⁸、窓口での負担額は原則として治療費の3割となる。

同時に、次世代育成支援対策推進法施行規則（平成15年厚生労働省令第122号）の改正により、子育てサポート企業の認定制度「くるみん」に「プラス制度」が追加された⁷⁹。これは、くるみん認定企業⁸⁰のうち、不妊治療と仕事の両立支援に取り組む場合に「くるみんプラス」等の認定が受けられる。認定の条件として、①不妊治療のための休暇制度等を設けていること、②不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること、③不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組が実施されていること、④不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していることが求められる。くるみん企業の認定を受けると、マー

⁷⁰ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条

⁷¹ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「雇用関係によらない働き方と子育て研究会緊急アンケート調査」2018.2.22. <https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2018/02/20180222_wap_surveyall.pdf>

⁷² 杉村和美「メディア関連フリーランスの実態と保護の課題（1）コロナ禍と子育て中のフリーランス」『労働法学研究会報』72(19), 2021.10.1, pp.4-9.

⁷³ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」（第211回国会閣法23号）は、令和5年4月28日に参議院で可決され成立した。

⁷⁴ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号）第13条；「フリーランスが安心して働けるように」『朝日新聞』2022.9.15.

⁷⁵ 妊娠しやすい時期に注射器で精子を子宮内に注入する治療行為。

⁷⁶ 精子と卵子を採取し、受精させてから子宮に戻す治療行為。

⁷⁷ 「不妊治療に関する取組」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-hoken/funin-01.html> これまでの保険適用は、不妊の原因を明確にするための検査及び原因疾患への治療に限定されていた（厚生労働省「不妊治療に関する支援について」2022.3.25, p.5. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000956516.pdf>>）。

⁷⁸ 年齢制限として治療開始時において女性の年齢が43歳未満であること、体外受精の回数制限として、初めての治療開始時点の女性の年齢が40歳未満について通算6回まで、40歳以上43歳未満について通算3回まで（いずれも1子ごと）が制限として設けられている（厚生労働省 同上, p.42.）。

⁷⁹ 「子育てサポート企業「くるみんマーク」が新しくなります！ 新たな認定制度「トライくるみん認定」・不妊治療と仕事との両立企業に「プラス」もスタート！」2022.3.14. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24410.html>

⁸⁰ 令和5（2023）年3月末時点で認定決定された企業のうち、公表することに了解したくるみん認定企業数は4,124（うちプラス10）、認定基準を引き上げたプラチナくるみん認定企業数は548（うちプラス19）だった（「くるみん認定、プラチナくるみん認定及びトライくるみん認定企業名都道府県別一覧」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html>）。

クを商品や企業ウェブサイトを使用することができ、また、くるみん認定企業は公共調達における加点評価を受けることができる⁸¹。「くるみんプラス」の認定により、不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業であるとのアピールができ、企業イメージの向上にもつながることが期待される。なお、くるみん認定等について定める⁸²次世代法は、次世代育成支援対策を集中的に推進するため⁸³、令和 6（2024）年度までの時限立法である⁸⁴。

2 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療の利用者は徐々に増加し、全出生児に対して不妊治療を通じた出生児が占める割合も増え続けており、令和 2（2020）年に体外受精・胚移植等で生まれた子供は 6 万 381 人であり⁸⁵、出生数の約 7%を占めた⁸⁶。

不妊治療増加の背景として、晩婚化・晩産化が挙げられるが、その理由として、妊娠適齢期である 20～30 代に仕事を離れることがキャリア形成に及ぼすマイナスの影響が大きいという認識があるとの指摘もある⁸⁷。一方、不妊治療には、主に①経済的負担、②身体的負担、③時間的負担、④精神的負担がかかる。具体的には、不妊治療は頻繁な通院が必要であるほか、排卵日がずれるなど予定どおりにいかないことも多い。治療費等の経済的負担もあるため離職をしようとする家計に対する影響が大きい。また、不妊治療を経ても、出産に至るとは限らない⁸⁸。

仕事と不妊治療の両立ができなかった人は少なくないが⁸⁹、一方で、仕事との両立を図る制度があっても、利用が進まない場合がある。NPO 法人 Fine の調査によれば、制度があっても利用しない理由として、不妊治療をしていることを知られたくない、事前申請が必要であるため、先に述べたように治療は予定どおりにはいかず急な通院が必要な場合に対応できないなど制度が使いづらいといった理由が挙げられている⁹⁰。休暇申請時に不妊治療をしていることが周囲に伝わる心理的ハードルや、特定の社員だけを優遇していると受け取られることを回避するため、不妊治療、生理等も含め取得理由が分からないよう休暇名を設定する企業もある⁹¹。

⁸¹ 「子育てサポート企業「くるみんマーク」が新しくなります！ 新たな認定制度「トライくるみん認定」・不妊治療と仕事との両立企業に「プラス」もスタート！」前掲注(79)

⁸² 次世代法第 13 条～第 15 条

⁸³ 労務行政編『次世代育成支援対策推進法』2004.12, p.159. なお、趣旨について、制定時は「地方公共団体及び企業における 10 年間の集中的・計画的な取組を促進するための「次世代育成支援対策推進法案」としていた（「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（平成 15 年 3 月 14 日少子化対策推進関係閣僚会議決定）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/0314-1.html>>）。

⁸⁴ 制定時は平成 26（2014）年度までの時限立法だったが、平成 26（2014）年の法改正により延長された（次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 28 号）第 1 条）。

⁸⁵ 「2020 年 ART データブック」2022.12.27, [p.37]. 日本産婦人科学会ウェブサイト <https://www.jsog.or.jp/activity/art/2020_ARTdata.pdf>

⁸⁶ 令和 2（2020）年の出生数は 84 万 835 人（内閣府編 前掲注(13), p.4.）。

⁸⁷ 倉澤健太郎「不妊治療が増えている要因は何だろう？」『厚生労働』2021.5, p.10.

⁸⁸ 永池明日香「仕事と不妊治療の両立支援に向けて」『経営センサー』223 号, 2020.6, pp.31-38.

⁸⁹ 厚生労働省の調査によれば、「両立できず仕事を辞めた」が 16%、「両立できず不妊治療をやめた」が 11%、「両立できず雇用形態を変えた」が 8%、「両立している」が 53%となっている（n=265）（「平成 29 年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業 調査結果報告書（本編）」2018.3.16, p.39. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30d.pdf>>）。

⁹⁰ NPO 法人 Fine 「「仕事と不妊治療の両立に関するアンケート Part 2」結果」2017.10.5. <https://j-fine.jp/prs/prs/fin_eprs_ryoritsu2_1710.pdf>

⁹¹ 「不妊治療と仕事両立 企業の対応は」『朝日新聞』2022.4.25; 「福利厚生」株式会社サイバーエージェントウェブサイト <<https://www.cyberagent.co.jp/sustainability/info/detail/id=26074>>

不妊治療を受けることによる嫌がらせや否定的な言動などを受けたとする報告もあり、厚生労働省はハラスメント対策のため関連する指針の改正等を行い、こうしたハラスメント防止についても新たに規定した⁹²。

おわりに

出産・育児に伴う休暇・休業の適正な運用に関し、労働環境において取り組むべき課題は山積している。労働環境改善と同時に、少子高齢化対策としても、早急に取り組むべき課題である。近年は法改正等を通じて、男性の育児休業制度の改善などが行われてきた。一方で、依然として、男性の取得の推進、出産をきっかけに退職やマミートラックに追い込まれること、非正規労働者など育児のための休暇の取得が難しい労働者向けの対策、不妊治療と仕事の両立支援といった点に問題がある。

個別企業の育児休業制度が充実しているかどうかについて、非財務指標に注目する就職活動中の学生や投資家の関心も高まっている⁹³。出産・育児に伴う労働上の課題は、子供を持つに当たり最初に職場で直面する課題であるだけでなく、そもそも子供を持つかどうかという判断に密接に関わる問題である。多様な働き方が進展する中で、既存の制度を適切に運用するだけでなく、人々が働きながら子供を産み育てることができるような労働環境を整備していく取組が求められている。

⁹² 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）2(7)へ（イ）②；「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成28年8月2日厚生労働省告示第312号 最終改正：令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）4(1)

⁹³ 坂爪洋美「男性育休 働き方改革の一步」『読売新聞』2022.8.24.