

第 21 回ディベート・アゴラ

論題：日本政府は、全ての男性の正規労働者に、その子どものために育児休業を取得することを義務付けるべきである。

肯定側立論

プランを述べます。

1. すべての男性および女性の正規労働者に育児休業を義務づけます。
2. 育児休業期間は2週間以上とします。
3. 企業が休業取得者に不利益を与えた場合、企業に罰則を課します。

プランから発生するメリットを説明します。

メリットは「少子化の緩和」です。

発生過程を説明します。

1. 現在日本では少子化が進行しています。

ゆざわやすひこ
湯沢雍彦、お茶の水女子大学名誉教授は『少子化をのりこえたデンマーク』2001年¹の中で以下のように述べています。引用開始。

「日本では、(中略) 1973 年に 2.08 の人口置き換え水準を割って以来、これに戻ることなく 1993 年には 1.46 にまで下がり、(中略) 相変わらず低下の一途をたどり、99 年には 1.34 を記録するまでになった。」引用終了。

2. 少子化の原因は女性が育児に対して身体的・精神的な負担を感じているからです。

佐藤博樹・武石恵美子、東京大学教授は『男性の育児休業』2004年²の中で以下のように述べています。引用開始。

「家庭内では、妻が過重に育児責任を担う現状から、「父親不在」といわれる状況がもたらされている。(中略) 育児休業取得者の 97%が女性であるため、出産・育児のキャリアへの影響は男性に比べて女性においてははるかに大きく、マイナスの影響を最小限にするために出産のタイミングを調整するなどの行動も見られる。一方、無業の母親には、共働きの母親以上に子育て責任が集中していると考えられ、「子育て負担感」は有業の母親以上に強く、子育てに対するネガティブな意識につながっていることが指摘されている。」引用終了。

¹ 湯沢雍彦『少子化をのりこえたデンマーク』(朝日選書、2001年)、p. 21

² 佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 6

3. 育児への父親不在は、男性が育児休暇を取っていないことが原因です。

引き続き同資料³より引用します。引用開始。

「これまでに男性の育児休業取得者が1人でもいたとする企業は 5.9%、9割以上の企業は男性の育児休業取得実績のない企業である。また育児休業取得者全体に占める割合は 1.9%である」引用終了。

結果として、育児は父親不在のものとなり、女性に大きな負担がかかってしまっています。

4. しかしプランを実行することにより、少子化は緩和されます。

男性が育児休暇を取得することで、女性の育児における精神的、肉体的負担が大幅に軽減されるからです。

前出『少子化をのりこえたデンマーク』⁴より引用します。引用開始。

「育児休業中は、それに付随する家事労働も夫が主体的に担当することになる。しかし、この経験により、妻の家事や子育ての大変さを身をもって知ることになり、自然と家事や子育てをシェアする姿勢が身につく、それが妻の時間的・精神的ゆとりを生み、夫婦関係にも好影響を及ぼしているようである。」引用終了。

重要性を説明します。

少子化は労働人口の減少を招き、年金や医療保険制度に深刻な影響を与えます。

AFP ファイナンシャル・プランナーの池田洋子氏は『インターネット家計簿HP』⁵の中で以下のように述べています。引用開始。

「出生率の低下の影響は労働力人口を減少させ、当然の事ながら日本経済の潜在成長率の低下につながります。人口の急激な減少は、保険料を負担し年金制度を支える現役世代の減少を意味します。年金・医療保険制度に大きな影響を及ぼし、公的年金の財政を直撃するのは必至でしょう。」引用終了。

しかしプランにより少子化を緩和できるのですから、労働人口の減少は食い止められ、年金や医療保険制度に与える影響もなくなります。ですから少子化を緩和することは大変重要なメリットです。

このように、深刻な少子化を緩和できるプランを実行すべきです。

³ 佐藤博樹他『男性の育児休業』（中公新書、2004年）、p. 15

⁴ 湯沢雍彦『少子化をのりこえたデンマーク』（朝日選書、2001年）、p. 123

⁵ 池田洋子『インターネット家計簿HP』

http://ai2you.com/iKakeibo/column/clm_column.asp?clm_id=79

否定側立論

肯定側のプランによって起こるデメリットを述べます。

デメリットは「周囲の過労」です。

発生過程を説明します。

1. プランを導入すると、子供が生まれた家庭の正規男子労働者は必ず育児休暇を取らなければなりません。

2. しかし、企業は育児休暇を取得させても、人員を補充しません。

佐藤博樹、東京大学教授は『男性の育児休業』2004年⁶の中で以下のように述べています。引用開始。

「企業が育児休業取得時にどのような要員管理の方法をとっているのかを調査で確認すると、休業期間が1、2ヶ月と短い場合には「補充なし」という企業が3割を占める。休業期間が6ヶ月を超えるような比較的長期の場合は「補充なし」が6.4%で「社内の人員を異動」(11.7%)や「社外から人員を補充」(13.9%)など代替要員の対応を行うケースが増える。ただし、短期でも長期でも「原則は決めておらず、状況により対応」が過半を占める。」引用終了。

3. 企業が人員を補充しないのは、不況で新たな雇用をする余裕がなく、現にリストラによる人員削減まで行われている状況だからです。

平成10年実施のリストラの実態に関する調査⁷から引用します。引用開始。

「正規従業員に対する人員削減実施割合は、過去1年以前～過去3年以内で18.7%、過去1年以内で23.2%と高まっている。(中略)人員削減の規模をみると、過去1年以前～過去3年以内では人員削減実施1企業平均56人(人員削減実施企業全正規従業員の2.4%)、過去1年以内では31人(同1.7%)となっており、1年当たりで比較すると人員削減の規模はやや拡大している。」引用終了。

4. 仮に人員を補充しようとしても、代替要員を雇用することは困難です。

なぜなら、男性の方が女性に比べて基幹的な仕事についているからです。

前出の佐藤博樹氏の資料⁸より引用します。引用開始。

「男性は、現状では女性に比べて基幹的で責任のある仕事に就いているケースが多い。(中略)基幹的な仕事になると、外部から代替要員を雇用して一時的に対応すること

⁶ 佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 112

⁷ 人事労務管理実務者のための総合情報コミュニティ『平成10年実施のリストラの実態に関する調査』<http://www.roumu.com/>

⁸ 佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 47

も困難であることから、職場に残った人員に仕事を配分する場合も多く、上司や同僚に申し訳ない、とする意識になりやすい。」引用終了。

このようにプランによって育児休暇を取る人数が増えるので、休暇を取っている人の分、周囲の労働者の仕事の負担が増えます。

深刻性を説明します。

1. 周囲の労働者の仕事の負担が増えることにより、労働時間は更に増え、従業員の負担が大きくなり、過労による労働災害が深刻化します。

実際、現在起きている過労による労働災害でさえ深刻な状況です。

弁護士の岡村親宣氏は『過労死と労災補償』1990年⁹の中で以下のように述べています。引用開始。

「長時間労働ひとつをとりあげても、官庁統計でさえ（中略）パートを除く一般労働者の年間のそれはこれよりもはるかに多い **2367** 時間（月間 **198** 時間）、女子でさえ **2244** 時間とされており、一般男子労働者は、西ドイツ、フランスより **700** 時間、アメリカ、イギリスより約 **400** 時間多く働いている実体にある。その結果、これらの労働が疲労とストレスを蓄積させ働く人びとの健康を破壊し、ストレス疾患が蔓延しているのである。」引用終了。

2. しかも過労死は、たった1週間の過重労働でも起こりえます。

引き続き同資料¹⁰より引用します。引用開始。

「発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、発症前 **1** 週間以内に過重な業務が継続している場合には、急激で著しい増悪に関連があると考えられるので、この間の業務が特に過重であると客観的に認められるか否かを判断すること。」引用終了。

このように深刻な状況を更に悪化させてしまうプランは、実行すべきではありません。

⁹ 岡村親宣『過労死と労災補償』（労働旬報社、1990年）、p. 14

¹⁰ 同資料、pp.155-156

証拠資料

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 26

子育て気にある男性の育児休業取得の意向をみると、「ぜひ機会があれば育児休業を取得する」が 7.4%、「取得する希望はあるが、現実的には難しい」が 36.0%と、育児休業を取得したいと考える男性は半数程度、強い希望をもつ男性は 1 割程度存在している。

●湯沢雍彦『少子化をのりこえたデンマーク』(朝日選書、2001年)、pp. 27

1983 年の 1.37 を最低として、84 年から出生率は上向きに転じ、その後も順調に伸びて 94 年と 95 年には 1.82 まで上昇した。

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 42

職場の雰囲気についての解答を求めると、男性が育児休業をとりにくい雰囲気があると感じている割合が非常に高いことがわかる。男性が取得する場合に「非常に取得しにくい」と考えている従業員は 5 割以上、「どちらかといえば取得しにくい」まで含めれば、実に 8 割近くが「取得しにくい」と感じている。

●岡村親宣『過労死と労災補償』(労働旬報社、1990年)、p. 161

過労死の事件で被災者の年間労働時間を調査すると、3000 時間前後かそれ以上のケースがほとんどである。年間 3000 時間とは、年間 365 日すべて働くとして、一日 8.2 時間労働である。週休二日制の場合に祝祭日を考慮するとほぼ年間 250 日勤務であるが、その場合は一日 12 時間労働を繰り返すことになる。では、年間 3000 時間も働いている人は、日本で何人程度いるのだろうか。(中略)89 年の 685 万人をピークにして 93 年までには着実に減少傾向にあったが、95 年には

反転して増加を示し、96 年には 501 万人となり、再び 500 万人を突破するに至った。これは男性労働者総数の 15.6%である。

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 45

女性の育児休業は、妊娠、出産を経過して育児休業へ段階的に進んでいくのに対して、男性が取得する場合はそうした段階がないために、職場として緊急の対応をせまられることにもなりかねない。そのため、女性の場合以上に休業取得に対してネガティブに受け止められる可能性がある。」

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 121

育児休業の効果は、むしろ取得した期間中よりも、その後に現れ部分に大きな意味があるように思われる。(中略)育児休業を取得した男性は、たとえ 1、2 ヶ月と短期の休業取得であっても、休業後の子育てへの関与の度合いは高く、保育所への送迎といった面だけでなく、子供の成長に主体的にかかわったという思いから、子供との精神的なかわりの面においても積極的に働きかけようとする姿勢が強いように感じられる。

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 43

男性の育児休業取得実績のある企業の経営層や人事担当マネージャーは、そうでない企業に比べると、男性の育児休業を肯定的にとらえる傾向が強いという点である。(中略)男性が育児休業をすることに賛成という職場の風土が男性の育児休業取得を促進したのか、あるいは男性の育児休業取得の実績が職場の風土を変えたのか、因果関係はわからないにせよ、男性の育児休業取得実績と職場の風土の間には、相関関係がみられる。

●古田隆彦『人口減少日本はこう変わる』(PHP ソフトウェア・グループ、2003年)、pp. 101-102

晩婚化・非婚化の進む理由は、すでに一定の豊かさを経験した、結婚適齢期の世代が結婚によってその水準を落とすことを嫌うからです。彼らの多くは経済的にも時間的にも、かなり豊かで自由な暮らしを満喫していますから、結婚したり子どもを持てば、間違いなくその暮らしは破られることになります。(中略) そこで彼らは、自分の生活水準と結婚生活を天秤にかけ、その上で独身を選ぶ確率を高めてるのです。

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 10

企業において職場で育児休業取得者が出れば、要員減への対応が求められることになり、その対応を通じて、職場内での仕事の効率化や情報の共有化の仕組みづくりが進む事例が少なくない。休業取得者が男性であれば、現状では女性以上に基幹的な仕事に就いている場合が多いことから、休業期間中の仕事の配分について組織的な対応が必要となることが多いと考えられる。従業員の育児休業取得が、職場の仕事や組織のあり方を見直すきっかけになるわけである。また、休業取得者の仕事を若手従業員に割り振れば、若手の能力開発、能力発揮の機会となり、仕事の幅を広げる機会になる。

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 150

それでは、男性の育児休業取得率 10%というのは、職場においてどの程度インパクトがあるのだろうか。男性が生涯で平均 1.5 人の子どもをもち、そのうちの 1 割が育児休業を取得すると仮定すると、年齢構成の偏りがなければ職場での男性の育児休業者の出現確率は 0.4%に過ぎない。250 人の職場で年間 1 人程度の休業者が出る、という事態は少なくとも一定規模以上の職場であれば、組織のマネジメントとして対応可能な上雇用といえるだろう。

●金子勇『都市の少子社会』(東京大学出版会、2003年)、pp. 110-111

たとえば総務省が 2002 年 7 月に実施した「労働力調査」によれば、(中略) 残業する男性社員のうちの 21%は月に 80 時間を超過していた。残業がつきに 80 時間は厚生労働省が労災認定基準で過労死との因果関係が強いとした時間であり、様々な問題が発生しやすい。

●佐藤博樹他『男性の育児休業』(中公新書、2004年)、p. 26

ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」より

「末子出産時の育児休業取得の希望状況」
取得した、取得したいと思ったが取得しなかった・・・4.2%
取得したいとは思わず取得もしなかった・・・41.2%
無回答・・・54.6%

●松谷明彦『人口減少社会の設計』(中公新書、2002年)、p. 4

人口の減少が起これば労働市場が余剰から不足に転じ、労働コストが上昇するという意見もあるが、人口の減少によって経済が縮小すれば、各企業の生産高も縮小せざるを得ないのだから、それによって労働市場における需要も縮小することを忘れてはならない。(中略) 人口の減少によって労働力が減れば生産量も減る。つまり供給も減るのだから、物価が下がることはない。そして生産量が減れば企業のコストもそれに合わせて縮小するのだから、基本的には企業の収益率も低下しない。地価は下がるだろうが、生産活動が縮小するのだからそれは当然のことであり、国民生活の観点からはむしろ望ましいことではないか。