

企業年金制度が「男性の育休促進」に果たす役割とは

2025年4月の育児・介護休業法の改正により、夫婦で14日以上の育児休業（育休）を取得すれば、最大28日間、手取り収入の10割が保証されるようになります。ただし、育休取得の壁は「今の収入」だけでなく、企業年金など「将来の収入」も課題です。本稿では、育休取得者4,000名以上と対話してきた株式会社ワーク・ライフバランスの現役コンサルタントが、企業年金制度が男性育休推進に果たす役割を解説します。

「男性の育休、実は良いことだらけ」

近年、男性の育休取得率は急激に上昇し、2023年度の調査では30.1%に達しました。一方で経済的な不安や育児・介護期間が短く、給付額の男性が育休満期の育休しか取得していないのが現状です。この育休満期で育休スキルが身につくのか？「育休」は「育休」では足りないか？と懸念され、もてあそばされてきました。

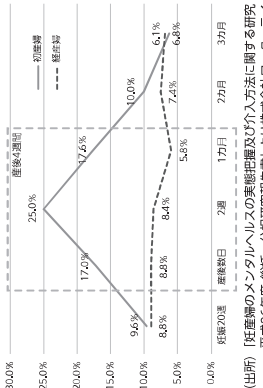
男性育休の必要性は、家庭、企業、社会の各視点から明らかです。家庭では、父親が育児・介護責任を負うことで母親の身体的・精神的負担を軽減し、10人に1人産後うつといわれる産後うつを予防できます。つまり母親の負担や子どもの健康を回復し、母子2人分の命を守ることもできます。企業にとっては、育休取得でスキルアップを促すことで業務を継承するため、段取り力やリーダーシップが重要なリーダーの役割を果すことができる人間になります。また、育休取得を通じて社員が大切にされていると認識できると、社員のエンゲージメントが向上し、離職リスクの増加や業務防止にも寄与します。社会全体では、男性の育休参加が進むことで、男性の育児や家事のスキル向上にもつながり、女性の社会進出が促進されます。また家庭内で育児負担が分散され、次の子どもを持つ選択がしやすくなり、少子化対策にもつながります。このように、男性育休推進は多岐にわたる重要な課題です（図表1・図表2）。

図表1 男性育休のメリット

視点	メリット
家庭	母子の命を守れる、育休を取ることで育児スキルが向上
企業	仕事ができる人になる、エンゲージメント向上、採用応募数増加
社会	育休スキルを男性も身につけることで女性活躍社会、少子化対策につながる

（出所）筆者作成

図表2 うつ病の可能性のある妊産婦の割合



（出所）厚生労働省「育児・介護休業法の改正に関する調査研究 平成26年度 産後・分娩後うつ病の予防に関する調査」より株式会社ワーク・ライフバランスが作成

退職金の算定に影響を及ぼす可能性があります。特に、企業年金や退職金の算定要素が「勤続年数」に偏っている場合、育休期間が勤続年数にカウントされないことが重要なポイントとなります。育休期間が勤続年数から除外されると、将来の企業年金や退職金が減少し、育休取得を促さる原因となります。そのため、手取りを減らすことなく将来に必要なのは、将来の経済的な不安を大きくするため、育休取得で企業年金や退職金を増やすことが必要です。企業年金や退職金の増やし方を説明します。

「育休を、お金の不安で諦めないために」

育休を取得した企業年金や退職金が減少しないようにするには、将来の経済的な不安を大きくするため、男性育休取得の促進につながります。実際に多くの企業では、育休を取得すると企業年金の給付額が減少する傾向があります。そのため、企業年金の給付額を増やすことが、育休取得を促す重要なポイントです。以下に、企業年金の給付額を増やす方法を紹介します。

1. 育休期間の勤続年数にカウントする方法
育休期間が勤続年数にカウントされない

育休取得が不利な点を減らすことが重要です。

2. 育休取得後に発生する退職金や企業年金の減額を事前に説明

退職性を持つ退職金制度にも、社員の不安を軽減し、育休取得を促進します。

育休取得を考えた際に「現在の収入」と「将来の収入」、どちらが重要に感じられるでしょうか。企業は育休取得時の経済的な影響を積極的に説明することで「育休を取得しても経済的に大丈夫」という認識を促すことができます。またこの説明の際には、いかに取得する可能性があるかを強調し「（男性育休が）必要」「育休中の収入の減少」「業務の引き継ぎの負担」などを挙げ、男性育休取得のメリットを説明します。男性育休取得のメリットを説明することで、男性育休取得の促進につながります。

「育休取得を支援する企業年金や退職金の設計」

更に、企業年金を活用した育休取得促進のための以下のポイントがあります。

1. 確定拠出年金の給付継続と増額オプションの提供

一般的に、育休中は給付が中断され、企業年金は給付停止となります。育休中も企業年金の給付を継続し、育休取得による給付額の減少を防ぐことができます。また、育休中の未納分を育休取得後に返還し、給付額を増やすこともできます。

2. 退職給付企業年金の給付額を育休期間中に増額する仕組みの導入

育休期間中に給付額を増やすことで、育休取得による給付額の減少を防ぐことができます。また、育休中の未納分を育休取得後に返還し、給付額を増やすこともできます。

3. 育休取得後に「リターン」を増やす仕組みの導入

育休中に給付額を増やすことで、育休取得による給付額の減少を防ぐことができます。また、育休中の未納分を育休取得後に返還し、給付額を増やすこともできます。

また、育休取得後の給付額を増やすことで、育休取得による給付額の減少を防ぐことができます。また、育休中の未納分を育休取得後に返還し、給付額を増やすこともできます。

を促進するための「男性育休推進研修」を実施し、「男性育休推進研修」を実施し、男性育休取得の促進を図ります。

これらの取り組みにより、企業は男性育休取得を支援し、社員が安心して育休取得することができます。男性育休取得の促進により、企業の生産性が向上し、業績が向上します。

参考文献

- ・厚生労働省「平成26年度育児・介護休業法の改正に関する調査研究」
- ・厚生労働省「平成26年度育児・介護休業法の改正に関する調査研究」

山崎純平（まきみずみ）

株式会社ワーク・ライフバランスの代表取締役。男性育休推進プロジェクトチームのリーダー。男性育休推進に関する調査や研修の実施など、男性育休取得の促進に取り組んでいる。