

# 男性大学教員が 1 ヶ月を超える育児休業を取得する際の障壁について

野口拓郎・岡村慶<sup>1</sup>

(<sup>1</sup>高知大学総合科学系複合領域科学部門)

Some Barriers for Male Faculty Members to Take Childcare Leave for More than One Month

Takuroh Noguchi<sup>1</sup> and Kei Okamura<sup>1</sup>

<sup>1</sup> *Interdisciplinary Science Unit, Multidisciplinary Science Cluster, Research and Education Faculty, Kochi University*

**Abstract:** In recent years, as typified by the word "Ikumen," awareness reforms regarding the active participation of men in childcare are progressing. The rate of male employees taking childcare leave is only 6.16% in the latest 2018 data, but efforts are underway to expand the support system to improve the rate of taking childcare leave (targeting 30% in 2030). In this paper, we unfortunately have to choose to cancel the individual pension if university employees take childcare leave, based on the author's experience.

キーワード：男性大学職員、育児休業、個人年金

Keywords: Male university staff, Childcare leave, Individual pension

## 1. はじめに

昨今、「イクメン」の言葉に代表されるように、育児における男性の積極的な参画に対する意識改革が進んでいる。本年5月には少子化社会対策大綱が閣議決定されるなど、育児休業取得率の向上（2030年に30%を目標）に向か、支援体制の拡充に向けた取り組みが進められている<sup>1)</sup>。男性の育児休業取得率は直近の2018年度データでは6.16%に留まり、取得期間を見ると、5日未満が36.3%，5日～2週間未満が35.1%，2週間～1ヶ月未満が9.6%となっており、休業日数1ヶ月未満の割合は育児休業取得者全体の8割強となっている<sup>2)</sup>。育児休業の取得に関する手続きや育児休業給付金などについては、育児書やウェブ、本学においては男女共同参画推進室が発行するパンフレット等で情報を集めることができた。本稿では、第一著者が本年度に1ヶ月を超える育児休業を取得するにあたり直面した「育児に参画する意義に比べれば小さいが、無視はできない課題・障壁」について取り上げるとともに、男性の育児休業取得に向けた一助となることを期待したい。なお、以下に記載する制度の利用は任意であり、また契約条件にも記載されているため、契約内容を争うものではないことを前もって申し述べておきたい。

## 2. 団体積立終身保険事業における育児休業の取り扱い

国立大学法人等に常時勤務する役職員は、国家公務員共済組合の一つである文部科学省共済組合が実施する短期貸付事業・長期給付事業・福祉事業などの事業を利用することが可能である。このうち福祉事業の1事業に団体積立終身保険事業があり、組合員の退職後の福祉の充実向上を目的として在職中に積立を行い（1）年金受取り、（2）無配当医療保険への加入、（3）一時金の受取りのいずれかを選択することができる（詳細については、当該組合ホームページ<sup>3)</sup>やパンフレット等を参照いただきたい）。本事業では、税制適格コース（以下Aコース）と自由選択コース（以下Bコース）2つの加入コースが設定されており、Aコースは個人年金保険料控除、Bコースは生命保険料控除の対象となっている。前者の個人年金保険料控除は最大で所得税が4万円、住民税が2万8千円（とともに平成24年1月1日以降契約の新制度の場合）の控除を受けることが可能である。後者の生命保険料控除は、所得税について新制度契約（平成24年1月1日以降）で最大4万円、旧制度契約（平成24年1月1日以前）で5万円が、住民税は新旧制度契約ともに3万5千円の控除を受けることができる。

さて、本稿で特記しておきたい本事業における注視すべき契約内容として、文部科学省以外の他省庁への出向や休業の場合は、Bコースは最大3年間の中止・復活が可能であるが、Aコースはいかなる理由でも中断ができず脱退する条件が付されている点である。育児休業や産前産後休業（産休）においても例外ではなく、給与が支給されなくなる期間は給与から控除できなくなるため、脱退の手続きを踏み、脱退一時金が支払われることになる。今回、著者が1ヶ月を超える育児休業を取得したが、Aコースの掛金月払を選択していたため、上記条件対象となったため脱退を選択せざるを得ない状況となった。なお、加入年数が短い場合、脱退一時金が払込保険料額を下回ることがあるため、出産・育児を担う世代では注意が必要となる。また、当該脱退一時金は、一時所得の対象となり、50万円の特別控除が適用され、以下の式で算出することができる。

$$\text{一時所得課税対象額} = (\text{脱退一時金額} - \text{支払保険料合計額} - 50\text{万円}) \times 1/2$$

ただし、特別控除額は他の一時所得との合算となるため、一時所得に該当する例えば生命保険等の一時金や満期払戻金、ふるさと納税の返礼品などを受け取る際にも注意が必要である（一時所得の課税対象額が20万以上の場合は確定申告も必要）。

## 3. まとめ

本稿は、育児休業や産前産後休業取得時に、団体積立終身保険事業の税制適格コース（Aコース）においては脱退を選択せざるを得ない状況について紹介したものである。脱退時には、一時所得に該当する脱退一時金が支払われることになり、注意されたい。昨今の働き方改革に関する取り組みもあり、育児休業以外にも、年次休暇ならびに妻の出産

や、出産前後における子の養育のための特別休暇も取得可能となっている。著者が取得した40日の育児休暇期間のうち勤務日は25日であり、年次休暇および特別休暇による育児を選択することも可能であり、育児休業による影響を前もって十分に検討していれば、育児休業を選択しない事も十分に考えられた。先にも記した通り、契約内容を争うものではなく、また、育児休業を選択することで育児に専念することが可能になる環境を確保することに比べれば軽微なものとも考えられるが、男性の育児休業取得率の向上のためにも、今後より柔軟な運用が可能になることを期待している。

最後に、育児休業取得に際し、関係する事務職ならびに部局教員の皆様には、関係書類作成や学内委員会等への代理参加、学生指導等においてご高配を賜ることとなった。本稿のむすびとして感謝申し上げたい。

## 文献

1) 少子化対策大綱～新しい令和の時代にふさわしい少子化対策～（令和2年5月29日閣議決定）

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/pdf/r020529/shoushika\\_taikou.pdf](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/pdf/r020529/shoushika_taikou.pdf)

2) 平成30年度雇用均等基本調査（厚生労働省）事業所調査

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/03.pdf>

3) 文部科学省共済組合・団体積立終身保険事業ホームページ

<http://www.monkakyosai.or.jp/benefit/05.html>

令和2年（2020）10月14日受理

令和2年（2020）12月31日発行