

父親も子育てにかかわることができる 働き方の実現について

目次

○父親も子育てにかかわることができる働き方の実現について

・今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書より	1
・配偶者が専業主婦(夫)の場合の育児休業取得除外規定について	5
・育児休業の再度取得要件について	8
・男女別育児休業取得者割合	11
・育児休業対象者からの除外者の状況別事業所割合	13
・配偶者出産休暇制度の有無・取得可能日数別事業所割合	14
・配偶者出産休暇取得者割合	15
・夫の家事・育児分担と妻の出産意欲	16
・夫の家事・育児分担と妻の出産意欲、就労継続	17
・子どもがいる夫婦の夫の家事・育児時間別にみたこの4年間の第2子以降の出生の状況	18
・子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続の有無	19
・父親の家事・育児時間等	20
・ワーク・ライフ・バランスの希望と現実	21
・子育てしている女性の負担感	22
・妊娠や出産に関して重要と思われること	23
・両立支援制度の利用意向等	24
・ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ	25
・諸外国における育児休業制度等の取得率(未定稿)	26
・諸外国における父親休暇(未定稿)	27
・諸外国におけるパパ・クォータ制度等	28

（「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より）

○配偶者が専業主婦（夫）等の場合の育児休業取得除外規定について

現行の育児・介護休業法では、労働者の配偶者が専業主婦（夫）等であって常態として子を養育することができる場合には、事業主は労使協定により、当該労働者からの育児休業の申出を拒むことができることとされている。実際、配偶者が常態として子を養育することができる者については、74.9%（平成17年度）の事業所において育児休業の対象から除外されている。

しかしながら、父親も母親もともに子育てにかかわることができる働き方を目指し、父親の子育てへのかかわりを促進するという観点からみると、配偶者が専業主婦であったり、育児休業を取得したりしていれば父親が育児休業を取得することができないという制度は、父親が子育てにかかわる貴重な機会を失わせるものである。また、地域のつながりが希薄化するとともに、長時間労働により父親の子育てへのかかわりが十分に得られない中で、子育てが孤立化し、負担感が増大しており、専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えていることが多いことを踏まえれば、労使協定による育児休業取得除外規定のあり方を見直し、配偶者が専業主婦（夫）等であっても、夫（妻）が育児休業を取得できる中立的な制度にすべきものと考える。

○出産後8週間の父親の育児休業の取得について

現行の育児・介護休業法においても、出産後8週間については、配偶者が常態として子を養育できる場合に当たらないことから、母親が専業主婦等の場合であっても、企業は労使協定で育児休業の適用を除外することができず、父親は育児休業を取得することができる。

出産前の時期も両親学級への参加や入院時の付き添い等で父親のかかわりが求められるが、父親の子育て参加の重要な契機という観点からは、子の出生後すぐの時期に子育ての第一歩として休業を取得し、子育てにかかわることが重要である。特に出産後8週間の時期は、母体の回復までに必要な時期でもあることから、この時期の父親の育児休業取得を「パパ休暇」として促進すべきものと考える。

その際、育児休業とは別の休暇を創設するかという議論もあるが、別立ての休暇を新設することとした場合には、周知、分かりやすさの面でメリットがある一方で、育児休業と時期が重なる休暇を新たに創設することとなり、必然性に乏しいものと考えられる。

一方、現行の育児・介護休業法では、一度育児休業を取得した場合、その後は再度の育児休業の申出を行うことはできないこととされている。しかしながら、男性の産後8週間の育児休業の取得を促進する観点から、出産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業を再度取得できるよう要件を緩和すべきものと考える。

また、現行の育児休業の枠組みの中で出産後8週間の父親の育児休業を促進するためには、「パパ休暇」といった愛称を付けて広報・周知を図ることが重要と考える。

○父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間について

男性の育児休業取得率は、0.50%にとどまっている一方で、育児休業を取得したいと考えている男性は約3割にのぼるなど、潜在的な男性の育児休業の取得ニーズは高い。

また、男性の育児休業取得が進んでいない現状を踏まえれば、官民をあげて男性が育児休業を取得しにくい職場の雰囲気改善等に取り組んでいくことに加え、父親の子育て参加をより一層強力に促進する観点から、ドイツ、ノルウェー、スウェーデンなど諸外国におけるパパ・クォータ制度を参考にしつつ、父親も母親もともに育児休業を取得した場合に何らかのメリットが生じる仕組みを設け、男性の育児休業取得促進の起爆剤とするべきである。

具体的には、父親も母親もともに育児休業を取得する場合に、父母1人ずつが取得できる休業期間の上限については現行のまま変更しない（母親の産後休業を含む。）ものの、育児休業が取得できる子の年齢（月齢）に対しては、休業期間を現行よりも延長できるようなメリットを設け、「パパ・ママ育休プラス（育休プラス）」といった愛称を付けて広報・周知を図るべきものと考える。この場合、延長期間については、育児休業を取得していた母親（又は父親）にとって配偶者のサポートが必要な職場復帰前後の精神的負担の軽減やならし保育への対応の必要性等という観点や、ドイツ、スウェーデンの例を踏まえ、まずは2か月程

度（1歳2か月）延長するという案が考えられる。¹また、現在、子が保育所に入所できない場合等の特例措置の上限が1歳6か月であることを踏まえ、6か月程度延長してはどうか、という意見や、一人親家庭への配慮も必要ではないか、との意見もあった。

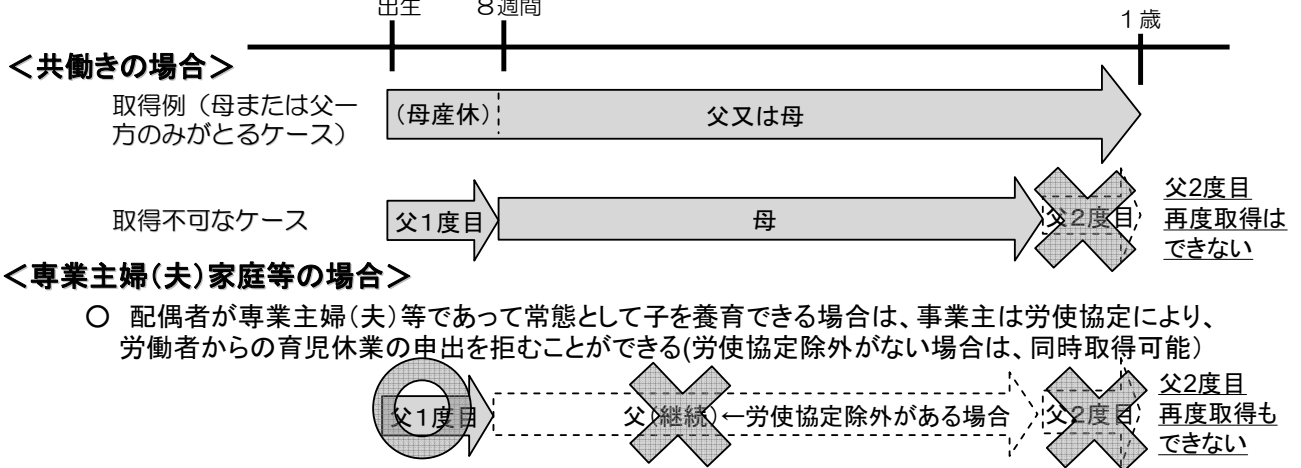
なお、「パパ・ママ育休プラス」を設けるに当たっては、諸外国のパパ・クォータ制と同様、ボーナス期間についても、休業中の給付が受けられることが重要である。

¹ 「父親も子育てにかかわることができる働き方の実現」については、（別紙4）参照。

父親も子育てにかかわることのできる働き方の実現

○ 現行制度

○原則、労働者1人につき連続して1回、1歳まで育児休業を取得することができる。



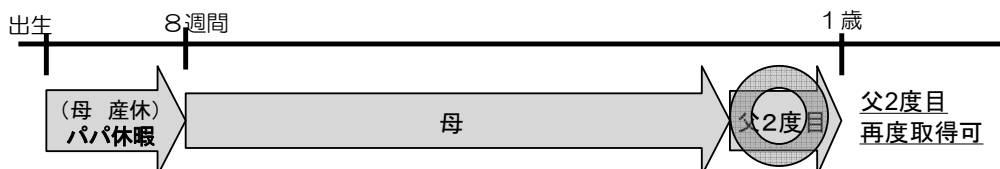
○ 父親の育児参加促進のための制度見直し案

(1) 労使協定による配偶者が専業主婦(夫)家庭等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し

○ 配偶者が専業主婦(夫)等であっても、夫(妻)が育児休業を取得できる中立的な制度にする。

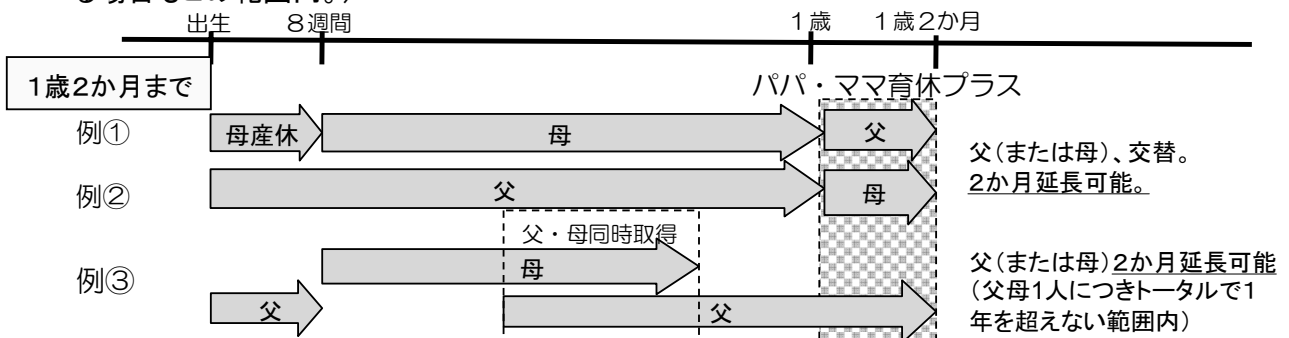
(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進(パパ休暇)

- 出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進する。
- 出産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



(3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育休期間の延長(パパ・ママ育休プラス)

○ 父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ育休プラス(育休プラス)」)を設ける。(父母1人ずつの取得できる期間を変えない。同時にとる場合もこの範囲内。)



配偶者が専業主婦(夫)の場合の育児休業取得除外規定について

概要

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできない。
- ただし、次のような労働者について育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができる。
 - ①その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ②配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる労働者
 - ③その他育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者

○「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいう(則第6条)。

- ①職業に就いていないこと(育児休業により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む)。
- ②負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと。
- ③6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
- ④育児休業に係る子と同居していること。

＜参照条文＞

○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)(抄)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 (略)
- 4 (略)

○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)(抄)

第六条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び一週間の就業日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者を含む。)であること。

- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 六週間(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。
- 四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。

育児休業の再度取得要件について

概要

- 育児休業の申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業である。
- ただし、特別の事情がある場合は、育児休業の申出を1人の子につき1回を超えて行うことができる。
- 1歳以降の育児休業の申出は、1歳までの育児休業の申出の回数とは別にカウントされる。

○育児休業の申出を1人の子につき1回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおり(則第4条)。

- ① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
- ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ③ 配偶者が死亡したとき。
- ④ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったとき。
- ⑤ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

＜参照条文＞

○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)(抄)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
 - 二 その養育する子が一歳に達する日(以下この条において「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。
- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 (略)
- 5 (略)

○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)(抄)

第四条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 法第五条第一項の申出をした労働者について労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定により休業する期間（以下「産前産後休業期間」という。）が始まったことにより法第九条第一項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。
 - イ 死亡したとき。
 - ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。
- 二 法第五条第一項の申出をした労働者について新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。
- 三 法第五条第一項の申出をした労働者について法第十五条第一項の介護休業期間（以下「介護休業期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出（法第十一条第三項の介護休業申出をいう。以下同じ。）をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。
- 四 法第五条第一項の申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）が死亡したとき。
- 五 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第五条第一項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
- 六 婚姻の解消その他の事情により配偶者が法第五条第一項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

男女別育児休業取得者割合

男性の育児休業取得率は伸びているものの依然として低い水準にある。

「子ども・子育て応援プラン」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における育児休業取得率の目標値
 女性:80% 男性:10%

【育児休業取得者割合】

	育児休業取得者		出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める 育児休業取得者の割合
	女性	男性		
平成19年度	100.0	96.9	89.7	1.56
平成17年度	100.0	98.0	72.3	0.50
平成16年度	100.0	96.1	70.6	0.56
平成14年度	100.0	98.1	64.0	0.33
平成11年度	100.0	97.6	56.4	0.42

【平成19年度事業所規模別育児休業取得者割合】

平成19年度	育児休業取得者		出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める 育児休業取得者の割合
	女性	男性		
総数	100.0	96.9	89.7	1.56
500人以上	100.0	97.4	94.0	0.66
100～499人	100.0	99.2	93.3	0.57
30～99人	100.0	95.6	87.6	2.43
5～29人	100.0	83.4	65.3	8.85

注: 全事業所において、調査年度の前年度1年間に出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)に占める当該調査年の4月1日から10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合である。

出典: 厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成19年度)、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

男女別休業期間別取得者割合

男性の育児休業期間をみると、1か月～3か月未満が最も多い。

(%)

	男 性											
	計	1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 8か月未満	8か月～ 10か月未満	10か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上	不 明
平成17年度	100.0	31.7	65.8	1.5	—	—	—	—	—	—	—	0.9

	女 性											
	計	1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 8か月未満	8か月～ 10か月未満	10か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上	不 明
平成17年度	100.0	2.6	9.9	15.1	8.2	12.2	35.0	13.5	1.7	0.7	0.1	1.1

注：H16.4.1～17.3.31までに復職した者＝100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

育児休業対象者からの除外者の状況別事業所割合

育児休業対象者からの除外者の状況を見ると、「配偶者が常態として子を養育することができる者」を除外している事業所割合は74.9%となっている。

(%)

	総計	所定労働日数が週2日以下の者			勤続1年未満の者			配偶者（内縁関係の妻又は夫を含む）が常態として子を養育することができる者			1年以内に退職することが明らかな者		
		対象	対象外	不明	対象	対象外	不明	対象	対象外	不明	対象	対象外	不明
【総計】	100.0	13.3	85.3	1.5	16.9	82.3	0.8	24.1	74.9	1.0	22.8	76.3	0.9
【事業所規模】													
500人以上	100.0	18.5	79.7	1.8	21.6	78.3	0.1	22.8	77.1	0.1	22.1	77.7	0.1
100～499人	100.0	15.2	82.7	2.1	16.3	83.4	0.3	19.7	79.9	0.4	19.4	80.4	0.3
30～99人	100.0	13.9	85.1	1.0	15.5	84.3	0.2	24.0	75.7	0.3	22.4	77.4	0.2
5～29人	100.0	13.0	85.5	1.5	17.3	81.8	1.0	24.4	74.3	1.2	23.1	75.8	1.1
30人以上（再掲）	100.0	14.3	84.5	1.2	15.8	84.0	0.2	23.1	76.6	0.3	21.7	78.0	0.2

育児休業制度の規定がある事業所＝100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

配偶者出産休暇制度の有無・取得可能日数別事業所割合

およそ3分の1の事業所で、配偶者出産休暇制度が導入されている。
事業所規模別にみると、規模が大きいほど導入割合が高い。

(%)

	総 計	配偶者出産休暇 制度あり	取得可能日数							配偶者 出産休暇 制度なし	不 明
			1日～ 5日	6日～ 10日	11日～ 15日	16日～ 20日	21日 以上	その他	不 明		
【総計】	100.0	33.0 (100.0)	(94.6)	(3.0)	(0.5)	(0.0)	(0.6)	(0.7)	(0.5)	67.0	0.0
【事業所規模】											
500人以上	100.0	77.6 (100.0)	(97.4)	(1.9)	(—)	(0.4)	(—)	(0.2)	(0.1)	22.4	—
100～499人	100.0	59.7 (100.0)	(97.3)	(1.7)	(—)	(—)	(0.6)	(0.1)	(0.2)	40.3	—
30～99人	100.0	44.8 (100.0)	(96.1)	(2.0)	(0.1)	(—)	(1.0)	(0.3)	(0.6)	55.2	0.0
5～29人	100.0	29.9 (100.0)	(94.0)	(3.4)	(0.7)	(0.1)	(0.5)	(0.9)	(0.5)	70.1	0.0
30人以上(再掲)	100.0	48.1 (100.0)	(96.4)	(1.9)	(0.1)	(0.0)	(0.9)	(0.2)	(0.5)	51.9	0.0

事業所総数=100.0%

注:配偶者出産休暇とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度であって、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付き添い等のために男性労働者に与えられる休暇をいう。

出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

配偶者出産休暇取得者割合

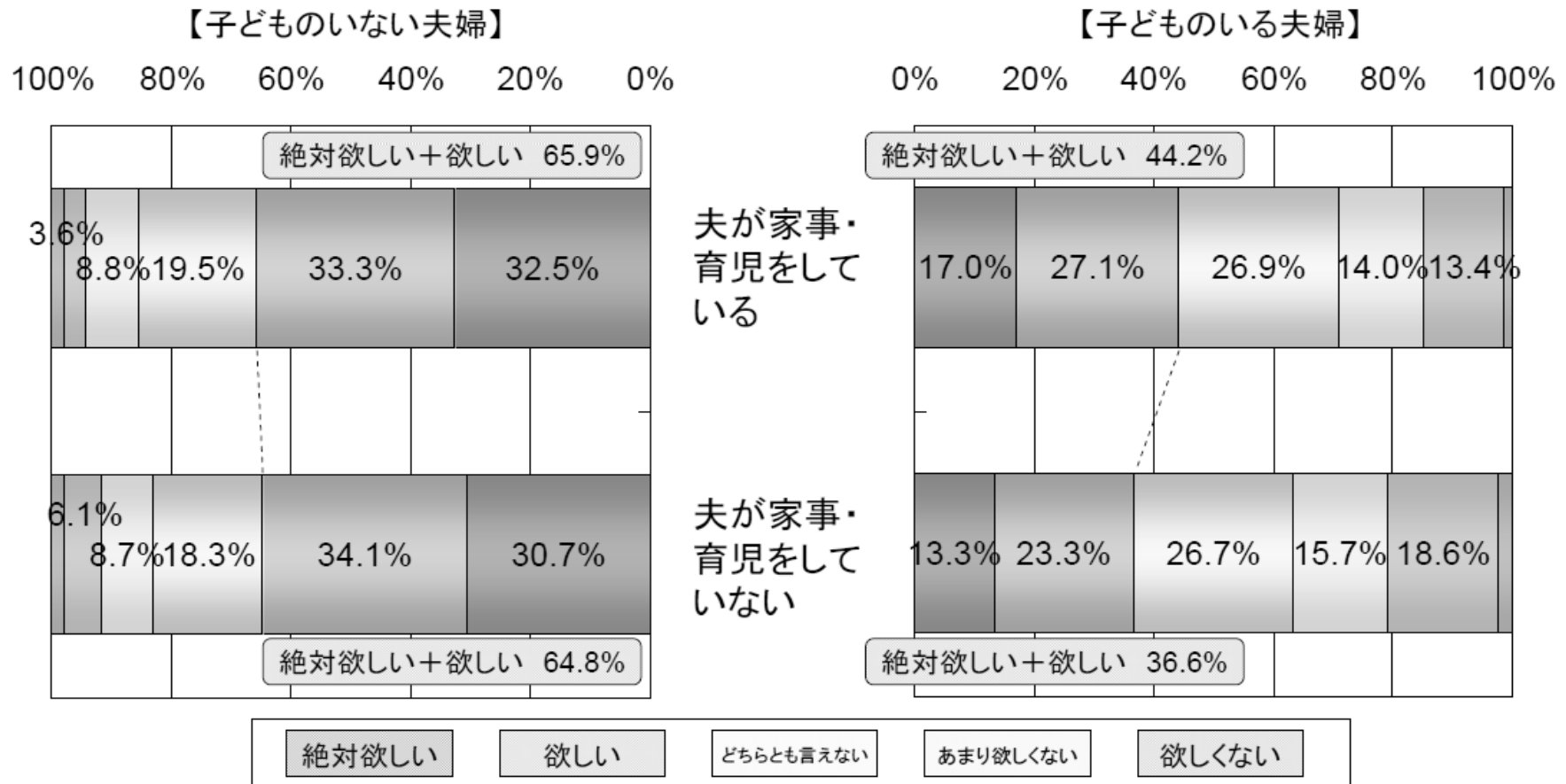
配偶者出産休暇制度がある事業所では、配偶者が出産した男性労働者の5割超が休暇を取得している。

	(%)	
	配偶者が出産した男性労働者に占める配偶者出産休暇取得者の割合	配偶者出産休暇制度のある事業所において配偶者が出産した男性労働者に占める配偶者出産休暇取得者の割合
【総計】	34.5	55.6
【事業所規模】		
500人以上	40.2	48.2
100～499人	42.1	58.1
30～99人	35.4	64.4
5～29人	25.6	50.7
30人以上（再掲）	39.1	57.5

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

夫の家事・育児分担と妻の出産意欲

夫の家事・育児負担度が高いほど、妻の出産意欲が高い。



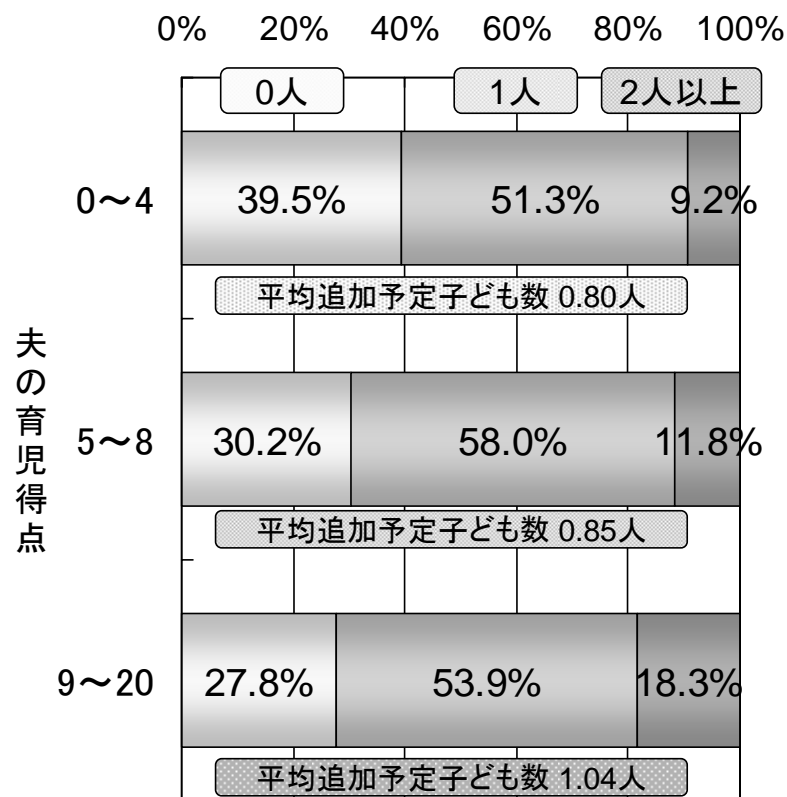
資料:厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2002年)

夫の家事・育児分担と妻の出産意欲、就労継続

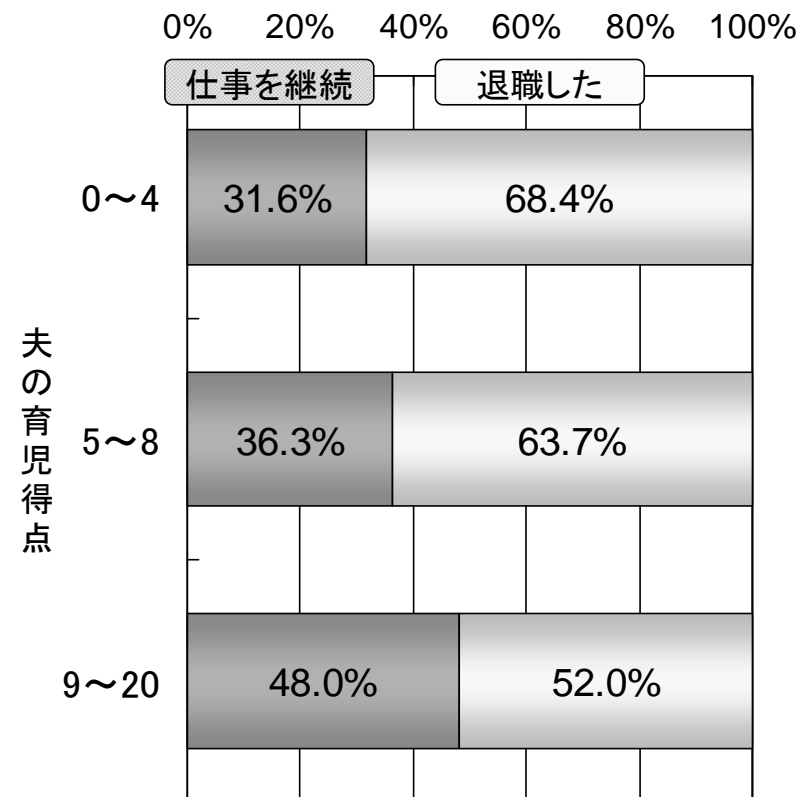
夫の育児得点が高いほど、追加子ども予定数が多く、また、第一子出産時の妻の就業継続率が高い。

夫の家事・育児分担と妻の出産意欲、就労継続

現在子ども一人の夫婦の追加予定子ども数



第一子出産時の妻の就業継続率

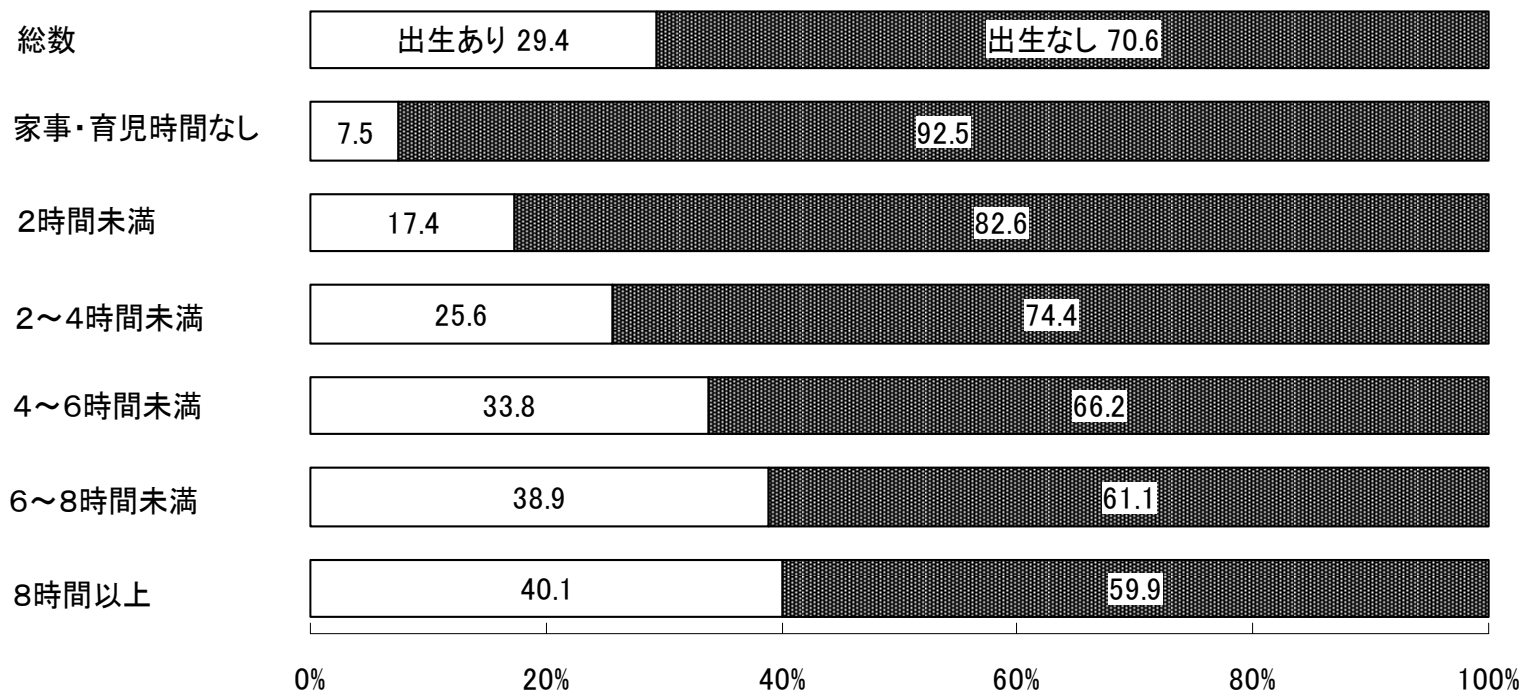


(注)「夫の育児得点」は、「遊び相手をする」、「風呂に入れる」、「食事をさせる」、「寝かしつける」、「おむつを替える」の領域別に、「月1～2回」(1点)、「週1～2回」(2点)、「週3～4回」(3点)、「毎日・毎回」(4点)、「やらない」(0点)とし、5領域の得点を合算したもの

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」(2005年)

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの4年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



注:1) 集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

① 第1回から第5回まで双方から回答を得られている夫婦

② 第1回に独身で第4回までの間に結婚し、結婚後第5回まで双方から回答を得られている夫婦

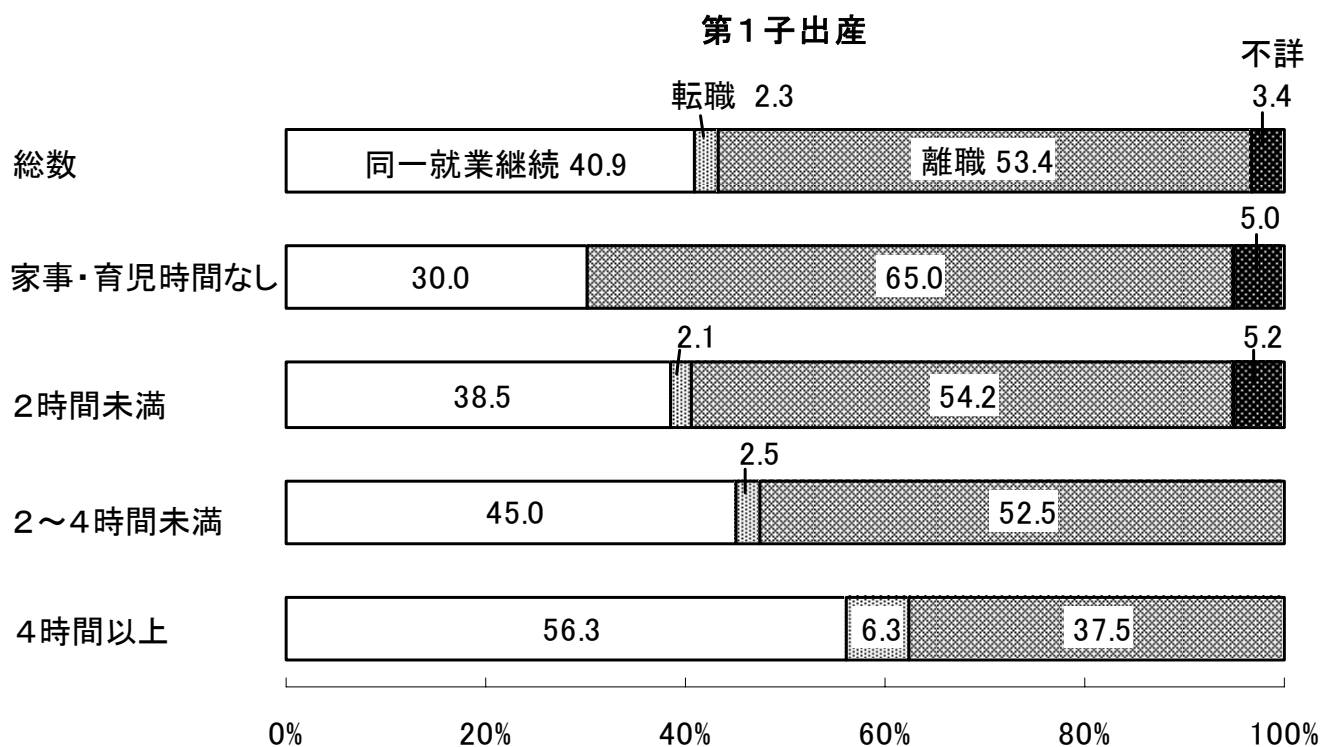
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第4回の状況である。

3) 4年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。

4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続の有無

夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産後の妻の就業継続割合が高い。



注1:集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの4年間に子どもが生まれた夫婦である。

①第1回から第5回まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回に独身で第4回までの間に結婚し、結婚後第5回まで双方から回答を得られている夫婦

③出産前に妻が仕事ありであった夫婦

注2:総数には、家事・育児時間不詳を含む。

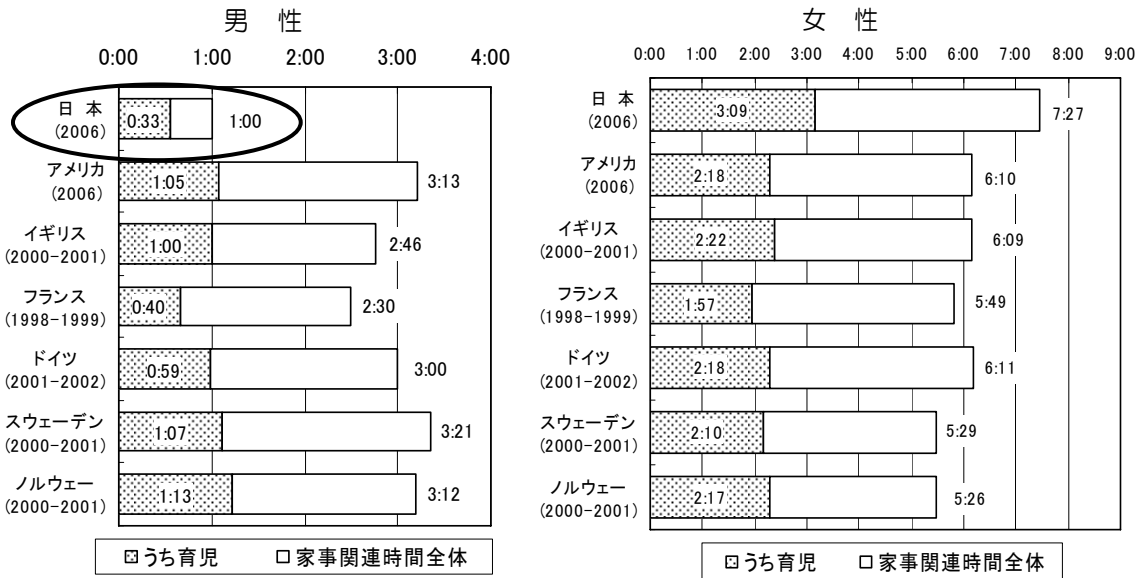
出典:厚生労働省「第5回21世紀成年者縦断調査」(2007年)

父親の家事・育児時間等

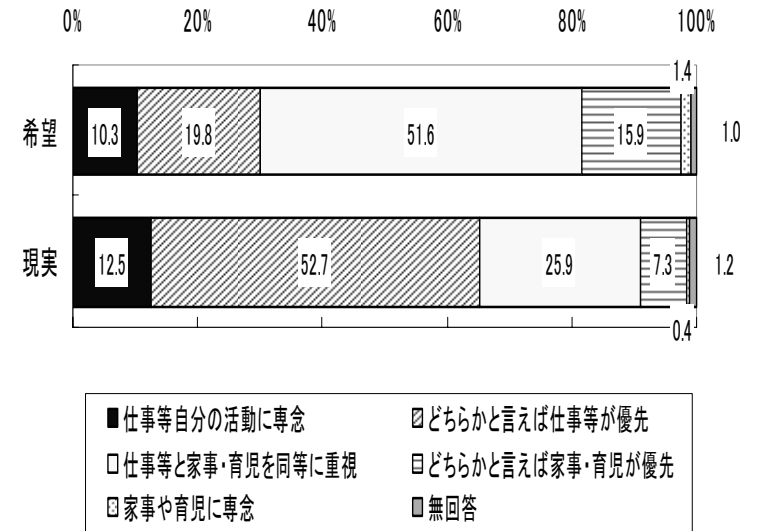
日本人男性の家事・育児時間は、非常に短い。

未就学児の父親は、子育てと仕事を同様に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先。

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)



父親の子育ての優先度



(n = 1,765)

注: 各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ:”Household activities”, ”Purchasing goods and services”, ”Caring for and helping household members”, ”Caring for and helping non-household members”の合計、欧州:”Domestic Work”)と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。

出典: Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. ”America Time-Use Survey Summary” (2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

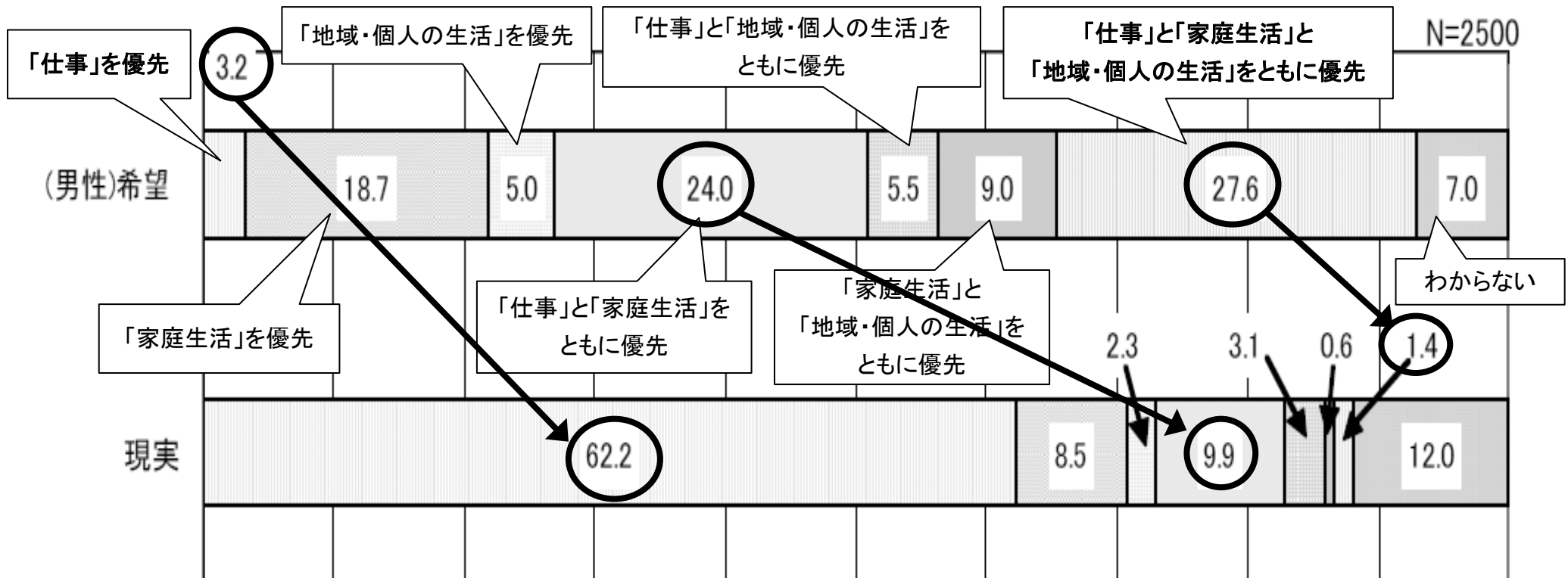
調査対象: 未就学児を持つ父親

出典: UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)

ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

3割近くの男性が「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」をともに優先させたいと希望しているにもかかわらず、現実には6割以上の方が仕事を優先せざるを得ない状況。

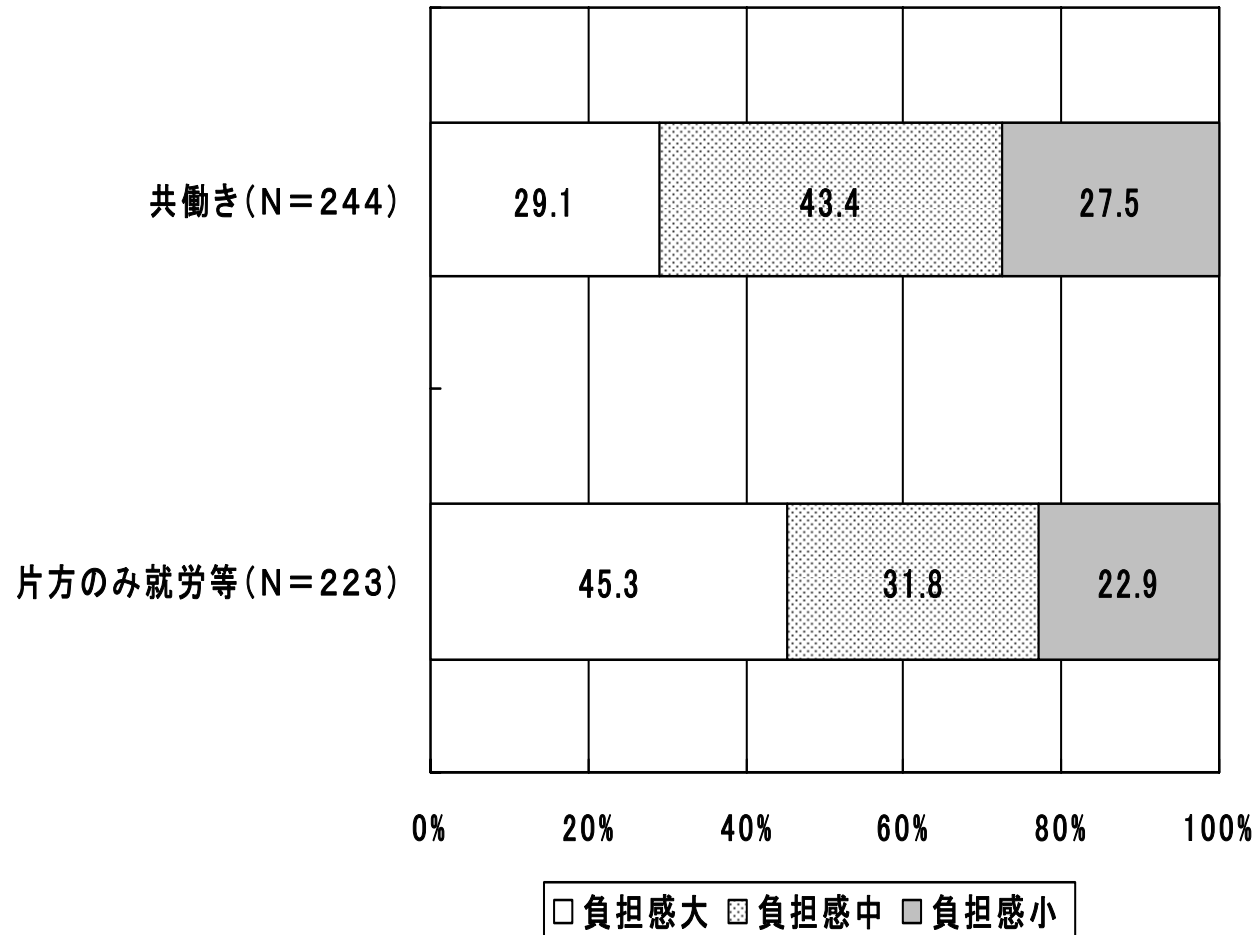
(図1-2) 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度 (性別)



注1: 調査対象は全国20歳以上60歳未満の男女2,500人
 注2: 調査方法は調査会社の登録モニターに対するインターネット調査

子育てをしている女性の負担感

子育てをしている女性の負担感は、専業主婦家庭等の方が高い。

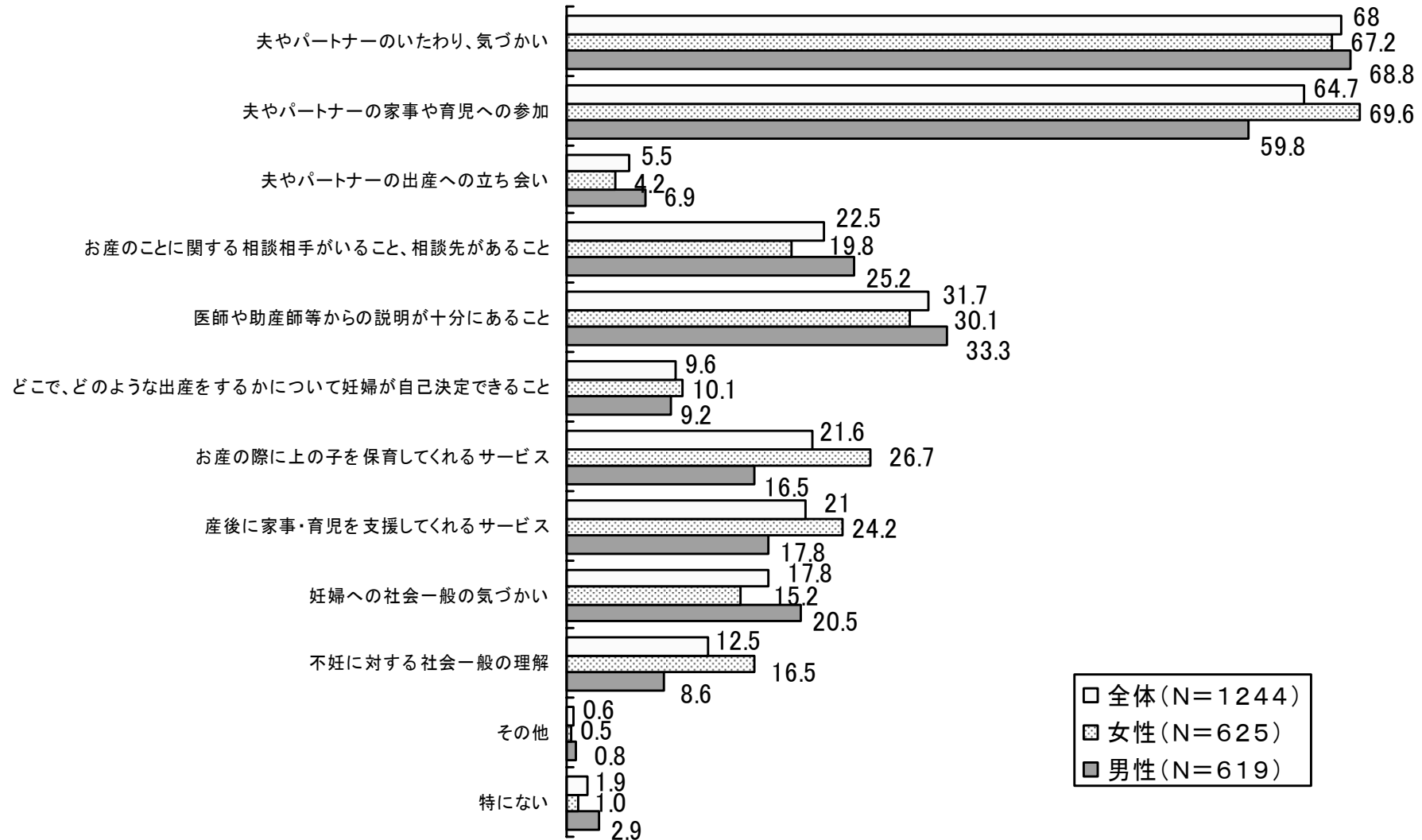


注: 調査対象は「0~15歳の子どもを持つ女性」

出典: (財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年度)

妊娠や出産に関して重要と思われること

妊娠や出産に関して重要なのは、夫の気遣いと、家事や育児への参加との声が多い。



注：調査対象は「子育て層（高校生までの子どもを持つ男女）」 出典：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成15年度)

両立支援制度の利用意向等

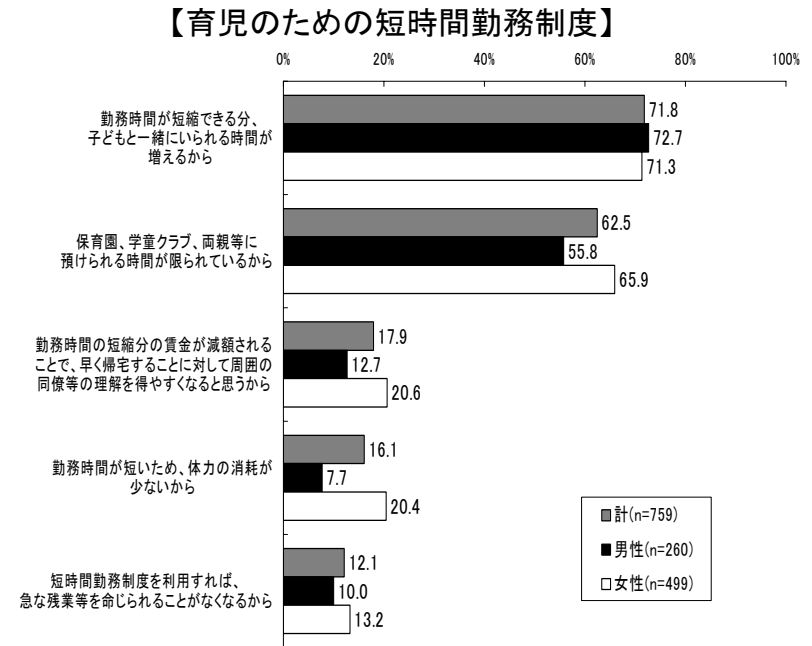
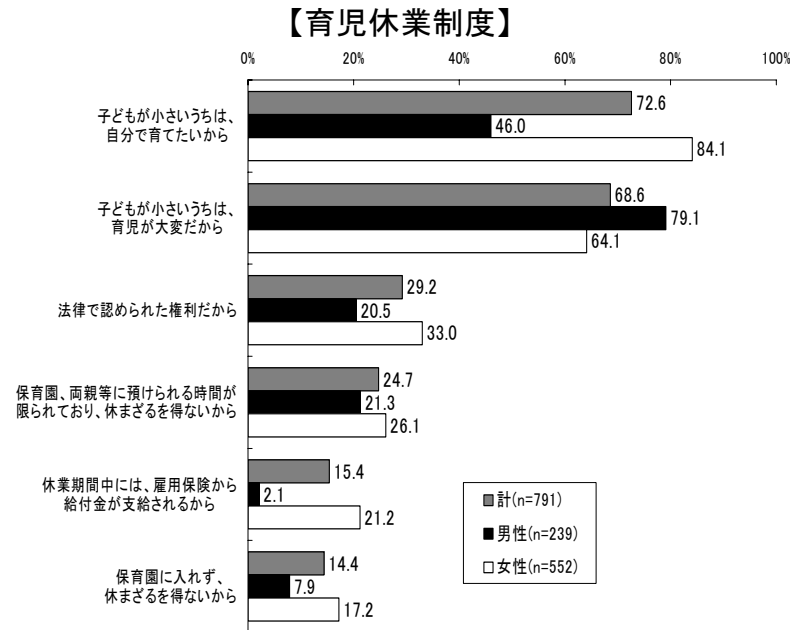
育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

両立支援制度の利用意向(従業員調査)

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注: 育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由(従業員調査)



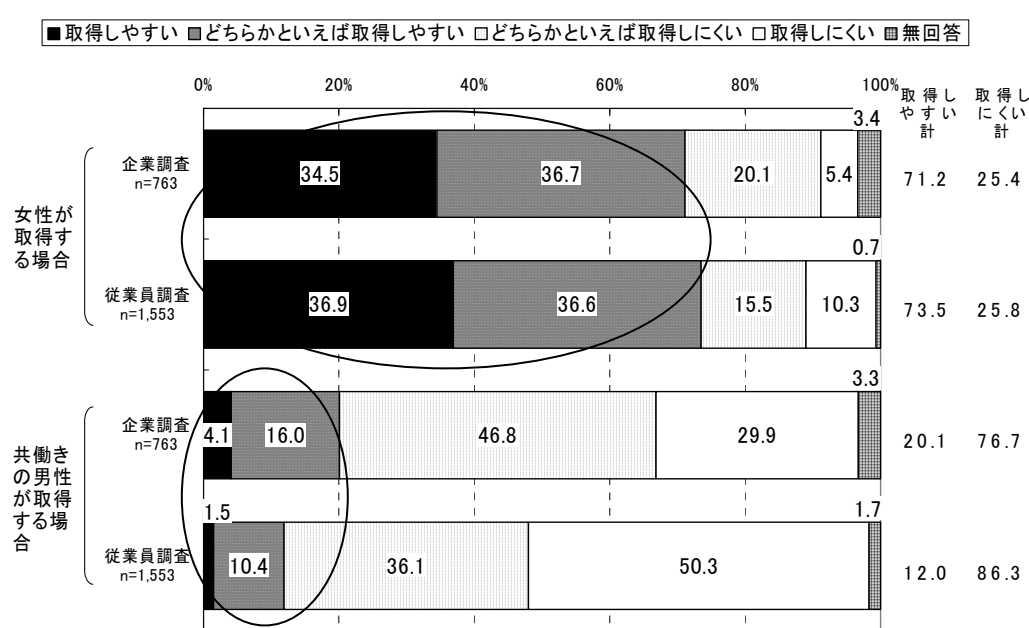
注1: 各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。

注2: 複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ(企業調査、従業員調査)

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。









調査種別	調査数(n)	「取得しやすい」計 (%)	
		女性が取得する場合	共働きの男性が取得する場合
企業調査 全体	763	71.2	20.1
企業調査 規模別			
10~29人	220	61.4	16.4
30~99人	180	57.2	15.0
100~299人	107	81.3	23.4
300~999人	100	91.0	22.0
1000人以上	96	95.8	27.1
従業員調査 全体	1,553	73.5	12.0
従業員調査 規模別			
10~29人	245	53.5	10.2
30~99人	219	54.3	9.1
100~299人	169	74.0	11.8
300~999人	264	78.8	9.8
1000人以上	400	91.8	17.5

注1:「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

諸外国における育児休業制度等の取得率(未定稿)

イギリス	ドイツ	オランダ	スウェーデン	ノルウェー	日本
					
男女ともに12% (※1)	女性:81.5% 男性:18.5% (両親手当の申請性別割合)	女性:4割弱 男性:18%	女性:87% 男性:78%	女性:94% 男性:89%	女性:89.7% 男性:1.6%

※1 女性については、産前産後を通算して1年間の出産休暇があることに留意が必要。

※2 各国ごとに制度の内容や関連制度が異なるため、厳密な比較は困難である。

(出典)

イギリスについては「平成19年版男女共同参画白書」(内閣府)、ドイツについてはドイツ政府ホームページ、オランダ、スウェーデン、ノルウェーの男性については「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書」((株)ニッセイ基礎研究所)、ノルウェーの女性については米国コロンビア大学ホームページ、日本については「雇用均等基本調査」(厚生労働省)を参照。

諸外国における父親休暇（未定稿）

	対象労働者	制度の内容	手当
イギリス	出産予定週の14週間前までに26週以上継続勤務している労働者 （子どもの父親、又は母親の配偶者又はパートナー（女性を含む））	出産後8週以内に1又は2週間の休暇	有給
フランス	休暇が始まる日に先立つ3ヶ月間に200時間以上就労している労働者、又は同6ヶ月間にSMIC（法定最低賃金）の1.015倍以上の給与から社会保障費を支払っている労働者	出産から4ヶ月以内に連続して11日（多胎出産の場合は18日）の休暇	出産保険から給付あり
ドイツ	—	なし。 （親時間のみ。満3歳まで、両親合わせて3年間、労使合意によりそのうち12ヶ月分を3～8歳までに取得可能。） （親手当制度でパパ・クォータ（2ヶ月）の割り当てあり）	（親時間の給付として、子の出生後最長14ヶ月まで親手当あり）
スウェーデン	制限なし	産後60日以内に最長10日間の休暇 （育児休暇としてパパ・クォータ（60日間の割り当て）あり）	臨時両親給付から80%支給
ノルウェー	制限なし	出産後2週間 （パパ・クォータ（6週間）あり）	男性は給付なし
アメリカ	50人以上の労働者を雇用している事業主に ①12か月以上雇用されており、 ②直近12か月間に1250時間以上 労働している労働者	家族・医療関連の理由による休暇を年間最大12週間まで取得可能 ※育児や本人の病気の場合も全て含んだ休暇の一部	なし（無給）

出典：「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（ニッセイ基礎研究所）2008年、海外情勢報告2003～2004（厚生労働省国際課）他

諸外国におけるパパ・クオータ制度等

○ノルウェーのパパ・クオータ(1993年導入)

- 1993年に、父親割当制度(パパ・クオータ)を導入(受給しなければ権利は消滅。当初4週間で現在は6週間)。
- これにより、父親割当制度導入前は4%程度だった親の育児休暇取得率は急増し、2003年には資格のある父親の9割が当該制度を利用。

← 最長54週間(または44週間) →

母義務	父または母が取得	父親のみ取得可
産前休暇・ 産後休暇 9週間	育児休暇 39週間(または29週間)	パパ・クオータ (父親休暇) 6週間

- 両親給付として、出産前の給料の80%の手当で最長54週間、または出産前の給料の100%の手当で44週間のいずれを取得してよい。ただし、国民保険の基礎給付の6倍(年377,352ノーク(2006年))を上限とする。
- 父親への割当制度の期間中(6週間)、母親が仕事に戻る必要はない(両親同時に育児休業を取得できる)。また、産前産後9週間内に父親が6週間の休暇を取得した場合には原則として両親給付は支給されない(多胎児出産や養子の場合には支給される)。
- 2人以上の子どもが生まれた場合には、給付期間が子ども1人につき7週間(80%支給の場合)若しくは5週間(100%支給の場合)延長される。

※ 男性の育児休業の取得実績:89%(2003年)

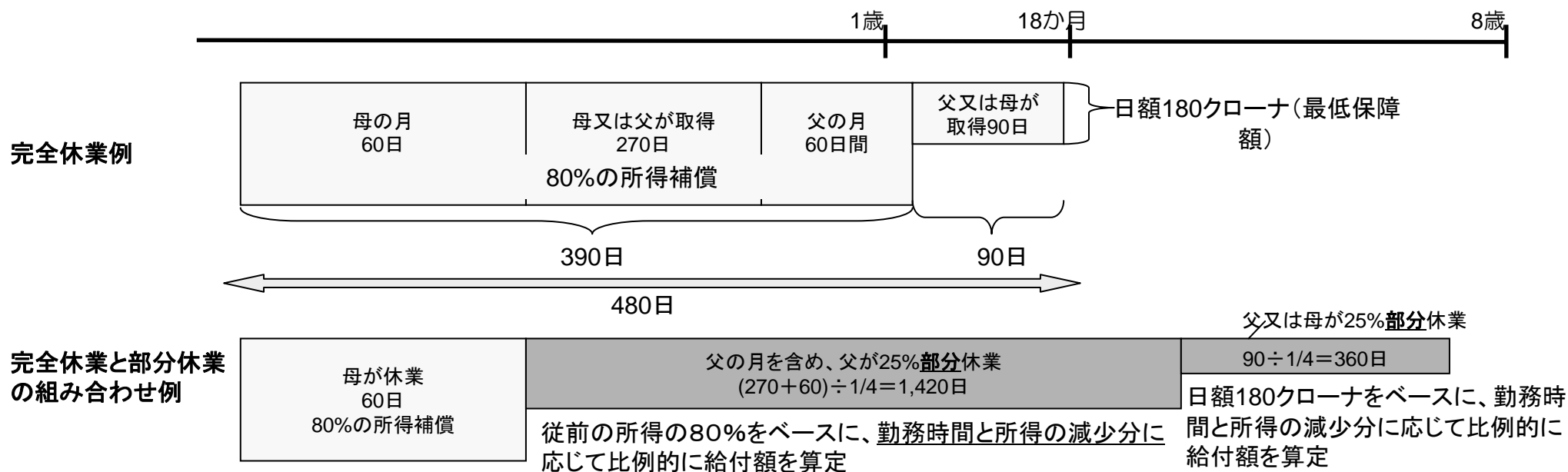
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

○スウェーデンのパパ・ママ・クォータ(1995年導入)

○父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。(割当分について受給しなければ権利は消滅)

○このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額(日額180クローナ)が支給される。

○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。

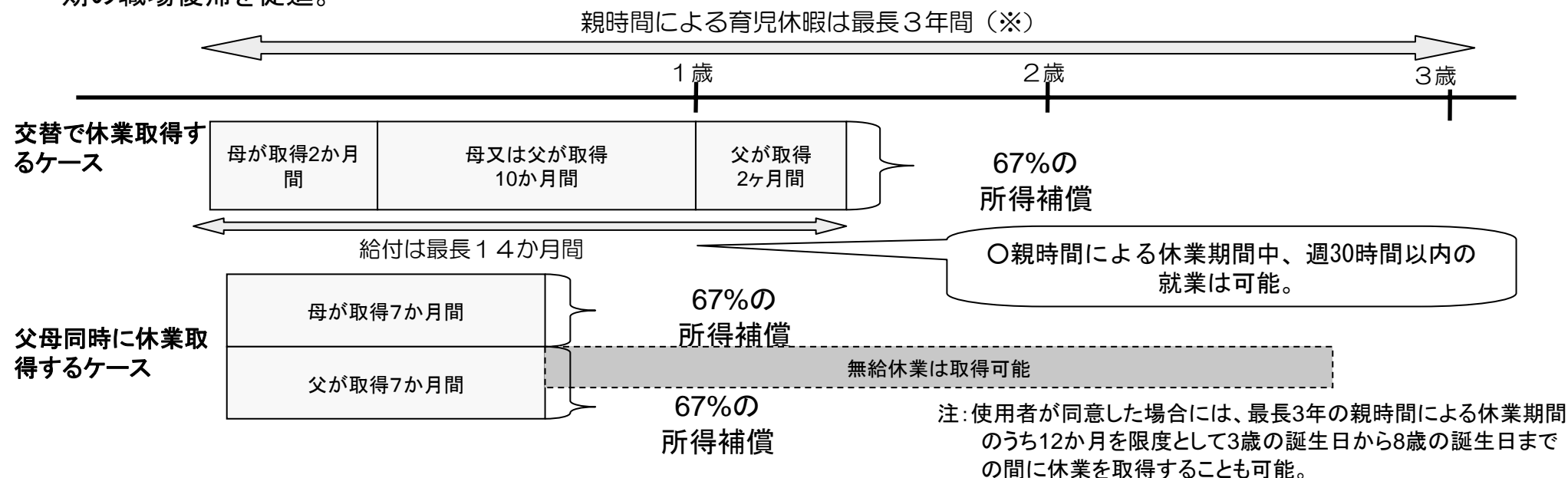


※ 男性の育児休業の取得実績:78.2%(2005年)

出典：海外社会保障研究Autumn2007No. 160「スウェーデンの子育て支援～ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現～」(高橋美恵子著)及びニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

○ドイツのパパ・ママ・クォータ(2007年導入)

- 90年代の家族政策の動向として、①児童手当、児童扶養控除の大幅な引上げ、②育児休業期間の延長(18か月→36か月)と育児手当給付期間の延長(12か月→24か月)がなされたが、長期休業の後、両立が困難で復帰できず、結果としてかえって母親の職業中断を招くことに。
- 子どもを持つとするカップルのほとんどが共稼ぎである実情から、片方の親が育児に専念するとその期間の家計収入は激減(ジェットコースター効果)する事態を避けるとともに、就業と育児を同時に行う「同時並行型」の両立支援政策を目指すこととなった。
- このため、2007年1月より「親手当及び親時間に関する法律」を施行し、定額制(300ユーロ)を2年間を支給する「育児手当」制度から、所得に応じた補償(67%(最高1,800ユーロまで))する「親手当」制度へと転換(12か月を基本とし、両親で取得した場合には最長14か月)。
- 新制度により、育児期間中の機会費用を減らし、一般的に母親より所得の高い父親の休業取得を促進するとともに、母親の早期の職場復帰を促進。



※ 両親手当受給者に占める父親の割合:18.5%(2008年第1四半期) ← 3.5%(2006年)

出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)及びみずほ総合研究所「父親の育児取得拡大を実現にしつつあるドイツ~成果の背景と日本への示唆~」(2008年)より作成