

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。

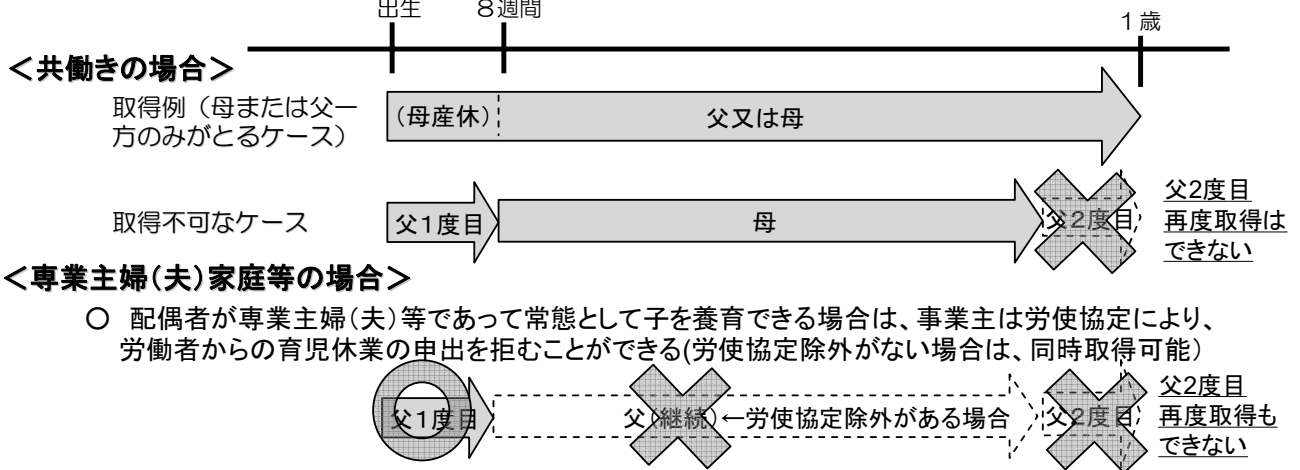
なお、「パパ・ママ育休プラス」を設けるに当たっては、諸外国のパパ・クォータ制と同様、ボーナス期間についても、休業中の給付が受けられることが重要である。

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

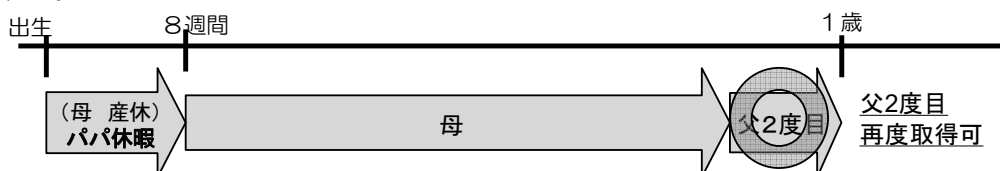
(1) 労使協定による配偶者が専業主婦(夫)家庭等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し

○ 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)

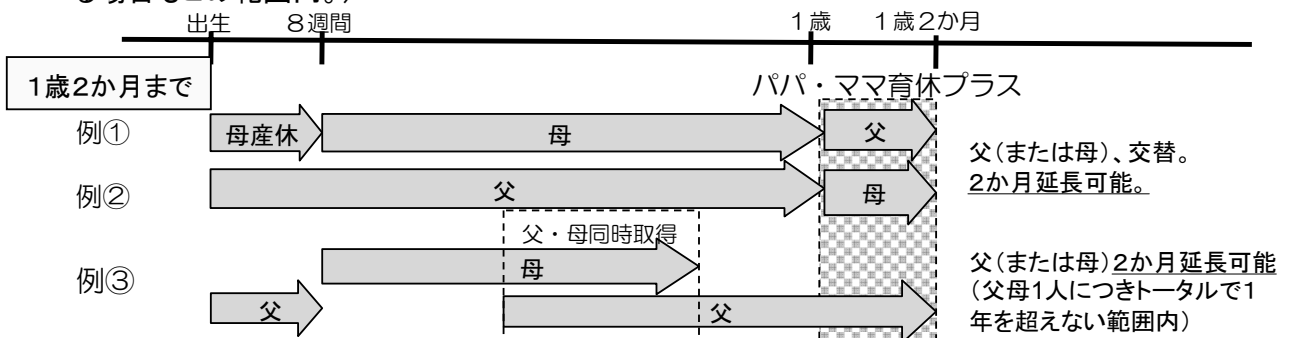
○ 出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進する。

○ 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つて、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つて、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つて、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）