

厚生労働行政推進調査事業費補助金
(地球規模保健課題解決推進のための行政施策に関する研究事業)
令和4年 分担研究報告書
日中韓における少子高齢化の実態と対応に関する研究
「就業構造基本調査の個票データを用いた父親の育児休業取得に関する分析」

研究分担者 竹沢純子 国立社会保障・人口問題研究所

研究要旨：

本研究は、就業構造基本調査の個票データを用いて、父親の育児休業取得を規定する社会経済的要因を明らかにすることを目的とする。

計量分析の結果から、世帯年収が高く、父親が大企業または官公庁勤務である場合に父親が育休を取得する傾向がみられた。また、先行研究で確認されていた、父母が同等の収入を得ている場合に最も父親が育休を取得する「逆U字型」は日本では成立しておらず、父母が同等の収入の場合と父の収入のみで母が非就業の場合において父の取得率が高い「U字型」である。なぜ父の収入比率が多めの55%以上～75%未満で父の取得に負の効果を有するのか、そのメカニズムの解明は今後の課題として残された。

また、世帯年収や父親の企業規模など他の条件をコントロールした場合に、母が専業主婦であるよりも、正社員、派遣社員・契約社員である方が、父親が取得しない傾向にあるという結果であった。これは、日本の育休制度において共働き世帯よりも専業主婦世帯の父親のほうが育休を取得しやすい環境にあることを示唆しているが、詳細な検討は今後の課題である。

父親の取得率は今後さらなる上昇が予想される。取得率というマクロ指標で評価するのみならず、政策の効果がどのような世帯・個人に及んでいるのか、ミクロレベルでデータにより検証し、政策評価を行うことが求められる。

※別添論文「就業構造基本調査の個票データを用いた父親の育児休業取得に関する分析」

A. 研究目的

厚生労働省『令和3年度雇用均等調査』によれば、出産後も就業継続する母親の85%が育休を取得する一方、父親の取得は14%に留まっており、さらなる取得促進が政策課題となっている。

父親の取得率の引き上げを目標として政策を進めるに際しては、まずデータにより実態を把握する必要がある。総務省『就業構造基本調査』において、2014年度、2019年度調査に育児休業取得有無等の育児関連

の項目が加わったことから、同調査の活用による育児休業取得の実態分析の道が開けたが、同データの二次利用分析や研究はまだ行われていない。

一方、父親の育休取得と社会経済的屬性の関係については、北欧諸国を中心に個票データを用いた先行研究があり、父親の高学歴、高収入が取得に正の効果を持つことなどが明らかにされている。また、収入と父の取得の関係については、Becker(1991)の家庭内生産理論やBlood and Wolf(1960)の勢力理論に基づく、父親の世帯収入への

貢献が高いほど父親の取得率が高いとする理論仮説について、検証がなされている。この仮説が成り立たない国として、例えばスウェーデンでは父母が同等の収入を得ている場合に最も父親が育休を取得する「逆U字型」が確認されている（Marinissen et al. 2019）。

日本の父親の育児休業取得の規定要因に関する研究によれば（長沼ほか 2017、幅・白石 2020）、父親が大企業勤務であること、世帯収入や父親の収入が高いことが取得に有意に正の効果があることが確認されているが、父母の相対的な収入と父親の取得の関係については分析されていない。また、母親の就業有無と取得の関係については、長沼ほか（2017）は非就業よりも正規・非正規で就業のほうが父親の取得に負の効果の結果であるのに対し、幅・白石（2020）は非就業の場合に父親の取得に負の効果を得ており、両研究で符号が逆の結果となっている。

本研究では、以上の先行研究を踏まえ、父親の休暇取得の規定要因について、海外の研究で論点となっているが国内の研究で扱われていない父母の相対的な収入と取得の関係と、国内の研究で結果が相反している母の就業・非就業と取得の関係を明らかにすることを主な目的として、計量分析を行う。

B. 研究方法

総務省『平成 29 年度就業構造基本調査』の個票データを用いる¹。分析対象は世帯主、配偶者と子どもからなる世帯のうち、世帯主と配偶者がともに 49 歳以下で、0 歳

児がいる世帯を対象とした。

また、父親のうち育児休業の取得要件を満たさない可能性が高い、調査時点において非就業、及び自営業、家族従業者、役員として就業しているサンプルは分析から除いた。さらに、就業者のうち父母のいずれかの収入情報が欠損となっている世帯についても除いた。

C. 研究結果

計量分析の結果、世帯年収が高く、父親が大企業または官公庁勤務である場合に父親が育休を取得する傾向がみられた。

また、世帯年収に占める父親の年収比率については、父母の収入が同等（45-55%未満）の場合と比較して、①父がより多くの収入を得ている（55-75%未満）方が父親の取得に有意に負、②父の収入が 100%すなわち母が専業主婦の方が父の取得に弱い正の効果が確認された。但し②の正の効果は、企業規模変数を加えると消失し、非有意となる。

父母の就業形態については、父親がパート・アルバイト、派遣・契約社員である場合と比べて正社員の場合に有意に取得する傾向にある。母親は非就業に比べて正社員、パート・アルバイト、派遣社員・契約社員等、会社役員・自営業・家族就業者のいずれの場合も父の取得に負の影響があるが、そのうち正社員のみ強く有意に負、派遣社員・契約社員は 90%水準で有意に負である。以上から、他の条件をコントロールした場合に、母が専業主婦である場合と比べて、正社員、派遣社員・契約社員である方が、父親は取得しない傾向にあることが明らかとなった。

なお、詳細な結果表等は別添の論文を参照のこと。

¹ 統計法第 33 条第 1 項の規定に基づき総務省より調査票情報の提供を受けた（総統推第 216 号）。

D. 考察

計量分析の結果から、日本はスウェーデンで確認された父母が同等の収入を得ている場合に最も父親が育休を取得する「逆U字型」は成立していないことが確認された。

日本は、父母が同等の収入の場合と父の収入のみで母が非就業の場合において父の取得率が高い「U字型」である。なぜ父の収入比率が多めの55%以上～75%未満で父の取得に負の効果を有するのか、そのメカニズムの解明は今後の課題として残された。

また、世帯年収や父親の企業規模など他の条件をコントロールした場合に、母が専業主婦であるよりも、正社員、派遣社員・契約社員である方が、父親が取得しない傾向にあるという結果は、日本の育休制度において共働き世帯よりも専業主婦世帯の父親のほうが育休を取得しやすい環境にあることを示唆している。

日本の育休制度は創設当初、労使協定により専業主婦のいる男性従業員を適用外にすることが可能であったが、2010年の法改正により労使協定で取得除外が可能な条件から妻が専業主婦の場合が削除された。専業主婦世帯の父親の育休取得促進は、少子化対策の観点から重視され、政府は大企業・官公庁を主なターゲットとして父の取得、特に出産直後の短期取得を促進してきた。その成果が今回の結果に表れたものと考えられるが、共働き世帯よりも専業主婦世帯の父親のほうが育休を取得する傾向の詳細な検討は今後の課題である。

E. 結論

本研究では、就業構造基本調査の個票データを用いて、社会経済的な属性と父の取

得の関係を明らかにした。同調査の個票データを用いた育休取得の要因分析は、本研究のほかに見当たらず、先駆的な研究といえる。計量分析の結果の解釈等については、今回十分に検討することができておらず、今後の課題である

父親の取得率は今後さらなる上昇が見込まれている。取得率というマクロ指標で評価するのみならず、政策の効果がどのような世帯・個人に及んでいるのか、今後ミクロレベルでデータにより検証し、政策評価を行うことが求められる。

G. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし