

〔査読論文〕

配偶者出産休暇の取得を促す要因分析

西 本 真 弓

要 旨

我が国において、配偶者出産休暇制度は公務員以外では法的に認められた制度ではない。本稿では、配偶者出産休暇の取得に影響を与える要因は何かを検証し、配偶者出産休暇の取得を促す制度のあり方とはどのようなものかについて考察することが目的である。分析の結果、明らかになったのは、以下の4点である。

第一に、配偶者出産休暇を有給または一部有給で取得できる場合、配偶者出産休暇の取得を促し、その効果は大きい。第二に、取得可能日数が6日以上と比較して、1～5日の場合において配偶者出産休暇の取得が促される。第三に、育児休業中に会社や共済会等から一時金等が支給される場合、配偶者出産休暇の取得が抑制される。第四に、所定外労働が免除される場合、配偶者出産休暇を取得しない傾向がある。

キーワード：配偶者出産休暇、育児休業、家事、育児

I はじめに

配偶者出産休暇制度とは、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、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇である。国家公務員の場合には、法的に配偶者出産休暇が2日間まで認められており¹⁾、休暇中は有給である²⁾。また、地方公務員の場合も、すべての都道府県において有給で配偶者出産休暇を取得できる。取得できる休暇の日数は

各都道府県によって異なっており、3日間の場合が最も多く、他には2日間の場合や他の休暇と組み合わせることで3日以上取れる場合などがある³⁾が、公務員以外では配偶者出産休暇は法的に認められた制度ではない。

一方、海外において出産の際に父親に与えられる休暇についてみると、イギリスでは出産から18週間以内に2週間の手当付きの父親休暇が与えられている。また、フランスでは子どもの出産に際して取得できる父親休暇は、個別に取得できる3日分と、連続取得⁴⁾しなければならない11日分の合計14日で、いずれについても出産4か月以内に取得することが条件となっている。休暇中は従前賃金の100%が支給される。オランダでは、配偶者の出産後4週間のうち2日間が父親休暇として認められており、休暇中は従前賃金の100%が保障されている⁵⁾。スウェーデンでは、父親は子どもが出産後に帰宅した日から60日後までの間に最大10日間の休暇を取得することができ、取得に際し一時的両親手当（従前賃金の80%）を受給することができる⁶⁾。また、デンマークでは、配偶者の出産後14週間以内に2週間の父親休暇が取得可能で、給与補償率は失業手当の100%、もしくは賃金の最大90%となっている⁷⁾。

このように、海外において出産の際に父親に与えられる休暇が法的に整備されている国がある中、我が国ではそうした休暇の法的整備がなされていない。品川区、港区、千代田区では、区内に本社をおく中小企業の事業主に対して、労働者の配偶者が出産した際に有給休暇を設けており、その休暇を取得した労働者がいる場合に

配偶者出産休暇制度奨励金⁸⁾を交付している。我が国では、こうした地方自治体レベルにおける制度導入の推奨が行われているという程度である。

こうした現状において、労働者サイドは配偶者出産休暇について、どう考えているのだろうか。平成18年に東京都産業労働局が実施した『企業における女性雇用管理とセクシュアルハラスメントの取組等に関する調査』で、男性に配偶者出産休暇を取得したいかを尋ねたところ、「取得したい」が83.0%、「取得したいと思わない」が7.9%、「わからない」が8.2%であった。一方、女性に配偶者出産休暇を配偶者に取得してほしいかを尋ねたところ、「取得してほしい」が72.0%、「どちらでもよい」が23.3%、「取得してほしいくない」が3.6%で、男女ともに取得を希望する人が多い。また、就学前の末子がいる場合では、男性の92.7%が取得したいと思っており、女性の82.0%が配偶者に取得してほしいと思っているという結果が示されており、就学前の末子がいる場合においては、特に配偶者出産休暇の取得を希望する人が多くなっていることがわかる。

以上のように、配偶者出産休暇の取得を希望する労働者は多いが、現時点において配偶者出産休暇は法律で定められた制度ではなく、就業規則等において規定するかどうかは各事業所に委ねられている。よって、就業規則等において規定している事業所とそうでない事業所が混在しており、制度の充実の度合いは事業所により異なっているのが実情である。

そこで、本稿では、まず配偶者出産休暇の取得に関する現状と課題を明らかにする。また、厚生労働省が実施した『平成20年度 雇用均等基本調査』の個票データを用いて配偶者出産休暇の取得を促す要因は何かについて実証分析を行い、制度としての必要性および制度のあり方についても言及する。

Ⅱ 配偶者出産休暇の現状と課題

近年における配偶者出産休暇の導入状況をみると、自主的に配偶者出産休暇を導入する事業所は増加傾向にある。『平成20年度 雇用均等基本調査結果報告書』において、労働者数30人以上の事業所における配偶者出産休暇制度がある事業所の割合をみると、平成14年度が45.3%、17年度が48.1%、20年度が51.9%で徐々に増加してきていることがみてとれる。

一方で、配偶者出産休暇の取得状況は、ほとんど変化がみられない。配偶者出産休暇制度がある事業所において、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間に配偶者が出産した男性労働者に占める休暇取得者の割合は55.6%であった。17年度調査においても同じく55.6%で、両調査とも半数弱の労働者が配偶者出産休暇を取得していない。つまり、配偶者出産休暇の取得を希望する人が多いにもかかわらず、実際の取得はそれほど進んではないといえる。

それでは、配偶者出産休暇の取得を促す要因や規定のあり方とはどのようなものだろうか。これらを明らかにするため、本稿では配偶者出産休暇が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の取得者割合に影響を与える要因について実証分析を行う。制度をどのように整備すれば取得が促されるのかについて、配偶者出産休暇が有給かどうか、取得可能日数、また育児休業中の金銭支給の内容が配偶者出産休暇の取得に影響を及ぼす可能性はあるのかに注目して分析する。

『平成20年度 雇用均等基本調査結果報告書』によると、配偶者出産休暇がある事業所のうち、有給が82.8%、一部有給が4.2%、無給が12.4%、不明が0.7%であった。また、取得可能日数は1日～5日は91.7%、6日～10日が2.7%、11日～15日が0.3%、16日～20日が0.1%、21日以上が1.3%、その他が4.0%であった。事業所により有給かどうか、取得可能日数などの規定が異なっていることから、こうした違いが休暇の取得にどれくらい影響を与える

のかを実証分析により明らかにする。

また、配偶者の出産の際、配偶者出産休暇があっても取得せず、育児休業で代替している可能性も考えられる。まず、『平成23年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』によると、男性正社員が末子出産時に取得した配偶者出産休暇は、「1日」が18.3%、「2日」が35.4%、「3日」が28.5%、「4日～1週間以内」が15.8%、「8日～2週間以内」が1.0%、「15日～1か月以内」が0.7%、「1か月超」が0.2%となっている。

一方、『平成25年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』において男性の育児休業取得期間をみると、「1日」が7.7%、「2日」が13.2%、「3日」が9.9%、「4日～1週間以内」が22.0%、「8日～2週間以内」が7.7%、「15日～1か月以内」が6.6%、「1か月超～3か月以内」が6.6%、「3か月超～6か月以内」が3.3%、「6か月超～1年以内」が16.5%、「1年超」が6.6%となっており、半数強が1週間以内の取得である。つまり、男性は育児休業を取得しても、その取得期間は短い場合が多く、配偶者出産休暇と大差ない日数の育児休業を取得している労働者が多いことがわかる。

配偶者の出産の際、果たして数日間の配偶者出産休暇と数日間の育児休業の両方取得するだろうか。育児休業制度が充実していれば、育児休業を選択し、配偶者出産休暇を取得しない可能性がある。また逆に、育児休業制度が充実していなければ配偶者出産休暇を取得するということも考えられる。このように、配偶者が出産した際、労働者が配偶者出産休暇と育児休業とを選択しているとしたら、育児休業制度の充実度が配偶者出産休暇の取得に影響を与える可能性も否定できない。

本稿では、こうした配偶者出産休暇の規定の内容や育児休業制度の充実度が配偶者出産休暇の取得に与える影響を検証し、休暇を取得しやすい制度のあり方を提案することを目的としている。

Ⅲ 男性の育児関連の休暇取得に関する先行研究

配偶者出産休暇が法的に保障されていないこともあり、配偶者出産休暇に関する先行研究は知る限りにおいてない。一方で、男性が配偶者の出産、育児において取得できる休暇として法的に認められているものに育児休業がある。しかし、育児休業に関する法整備が進み、制度導入は加速したが、実際の育児休業の取得はそれほど進んではおらず、男性の育児休業取得に関する先行研究も女性に比べて少ない。

中野[2010]は、平成14年にニッセイ基礎研究所が実施した『育児休業に関する調査』の個票データを用いて、どのような企業で男性の育児休業の取得が進んでいるのか、どのような男性労働者が育児休業を取得するのかを実証分析している。分析の結果、金銭の支給が受けられることにより男性労働者の育児休業取得が高まること、職場内で「休みを取得しにくい」意識をもつ男性労働者は、実際に育児休業を取得しない傾向であることが示されている。

また、水落[2011]は、男性の第1子出産、育児に関する休暇取得が、その後の出生にどう影響するのかについて分析している。その結果、妻が第1子出産後も就業した世帯では、休暇日数が多い方がその後の出生に正の影響を及ぼし、出産後に専業主婦になった世帯では、有給の出産休暇の取得がその後の出生に正の効果を示すことがわかった。

一方、脇坂[2010]は、育児休業が男性の仕事と生活に及ぼす影響を分析している。分析結果からわかったことは、育児休業の取得経験がある男性は、職場に愛着や誇りを持っており、職場において必要とされていると感じ、職場に満足している傾向がある。また、仕事と生活のバランスもとれていると考えていることが示されている。さらに、育児休業の取得経験がある男性は、地域活動にもスポーツや趣味にも熱心で、生活の満足度も高いという結果も示されている。

これらの研究のうち、水落[2011]と脇坂[2010]は男性の育児休業の取得がその後の出生や男性の仕事、生活などに及ぼす影響を研究したものであり、育児休業の取得を促す要因を分析対象としているのは中野[2010]のみである。また、配偶者出産休暇の取得に関する研究に至っては、知る限りにおいて見当たらない。よって、本稿では配偶者出産休暇の取得を促す規定や支援は何かを実証分析によって明らかにし、求められる制度のあり方について考察する。

IV 推定に用いたデータと推定方法

推定には厚生労働省が実施した『平成20年度 雇用均等基本調査⁹⁾』の個票データを用いる。調査対象事業所のうち、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間に配偶者が出産した男性労働者がいる事業所を分析対象としている。被説明変数は、1年間に配偶者が出産した男性労働者における配偶者出産休暇取得者割合とし、1年間に配偶者出産休暇を取得した男性労働者数を配偶者が出産した男性労働者数で割って算出している。ただし、調査では配偶者出産休暇制度¹⁰⁾があると回答した事業所に対してのみ、取得者数を尋ねていることから、分析対象はすべて、配偶者出産休暇制度がある事業所ということになる。

一方、説明変数には、配偶者出産休暇の有給ダミー、配偶者出産休暇の取得可能日数ダミー、育児休業中の金銭支給に関する変数、勤務時間に関する制度の変数、企業における育児支援に関する制度の変数を用い、コントロール変数として産業ダミー、常用労働者数、組合ダミーを加えて推定を行った。

まず、配偶者出産休暇の有給ダミーは、休業中の賃金が有給または一部有給の場合を1、無給を0とするダミー変数である。有給か無給かにより、休暇の取得にどのような影響があるのかを明らかにする。また、配偶者出産休暇の取得可能日数ダミーとは、配偶者の出産1回につき1～5日まで取得できる場合が1、6日以上

取得できる場合が0のダミー変数である。取得可能日数の長さが休暇の取得に効果があるかどうかを検証する。

次に、育児休業中の金銭支給に関する変数として、育児休業中に会社や共済会等から一時金等を支給する場合を1、しない場合を0とするダミー変数を用いている。ここでの一時金等支給の内容は、「一時金を支給」、「日数限定で有給とする」、「その他」がある。また、育児休業中に会社や共済会等から毎月所定内給与額の20%以上支給する場合を1、しない場合を0とするダミー変数、そして、毎月所定内給与額の20%未満、定額、その他で支給する場合を1、しない場合を0とするダミー変数を用いている。ただし、育児休業中の金銭には雇用保険により支給される育児休業給付金は含まれていない。

育児休業中の金銭支給に関する変数では、育児休業中の金銭的支援が配偶者出産休暇の取得に影響するかどうかについての検証を試みる。男性労働者が配偶者の出産後に仕事を休む場合、その選択肢として配偶者出産休暇以外に育児休業もある。女性の場合、産後休業期間(出産日の翌日から起算した8週間)は育児休業の期間に含まれないが、男性は配偶者の出産日当日より育児休業の取得が可能である。よって、両者のどちらかを選択することもでき、育児休業中に金銭的支援があるかどうか、また、その支給額がどのくらいかがその選択に影響する可能性が考えられる。

次に、勤務時間に関する制度の変数には短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働の免除、それぞれがある場合を1、ない場合を0とするダミー変数を用いている。仮に労働者が勤務時間を柔軟に変えられるならば、配偶者出産休暇を取得しなくても、勤務時間を変化させることにより対応可能となるかもしれない。よって、これらの制度の有無がどのくらい配偶者出産休暇の取得に影響を与えるのかを明らかにしたい。

また、企業における育児支援に関する制度の

変数としては、事業所内託児施設、育児に要する経費の援助措置がある場合を1、ない場合を0とするダミー変数を用いている。企業の育児支援が充実している場合、男性労働者は、その支援を利用することで配偶者出産休暇を取得しなくても対応できる可能性が高まる。例えば、出産が第2子の場合、第1子を事業所内託児施設に預けたり、育児に要する経費の援助措置を使ってベビーシッターを依頼するなどの手段により、休暇を取らなくても対応できる場合がある。よって、これらの変数からは、どういう育児支援の有無が休暇の取得に影響するのかをみることができる。

以上の変数に加えて、コントロール変数として産業ダミーを用いている。製造業と比較した値が算出され、産業の違いによる休暇取得への影響をコントロールする。また、その他のコン

トロール変数として、常用労働者数と組合ダミーも用いている。前者は、企業規模が与える影響をコントロールする。一方、後者は労働組合がある場合を1、ない場合を0とするダミー変数で、組合の有無による影響をコントロールしている。

推定にはトービット・モデルを用いている。被説明変数である取得者割合は0から1の範囲の値しかとらないことから、上限と下限を持つトービット・モデルにより推定を行った。

V 配偶者出産休暇に影響を与える要因の推定結果

表1には記述統計量、表2には推定結果を示している。推定結果をみると、まず配偶者出産休暇取得の際の賃金の取扱いが有給または一部

表1：記述統計量

変数名		サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
配偶者出産休暇取得者割合(被説明変数)		1498	0.525	0.479	0	1
有給ダミー(有給であるが1, ないが0)		1498	0.932	0.253	0	1
取得可能日数ダミー(1日~5日までが1, 6日以上が0)		1498	0.965	0.183	0	1
育児休業中の 金銭支給ダミー	一時金等を支給するを1, しないを0とするダミー	1498	0.099	0.298	0	1
	給与額の20%以上支給するを1, しないを0とするダミー	1498	0.014	0.117	0	1
	給与額の20%未満, 定額, その他で支給するを1, しないを0とするダミー	1498	0.017	0.131	0	1
	金銭の支給をしないを1, するを0とするダミー(基準)	1498	0.969	0.175	0	1
勤務時間制度ダミー (制度があるが1, ないが0)	短時間勤務制度	1498	0.631	0.483	0	1
	フレックスタイム制度	1498	0.092	0.290	0	1
	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1498	0.375	0.484	0	1
	所定外労働の免除	1498	0.500	0.500	0	1
育児支援制度ダミー (制度があるが1, ないが0)	事業者内託児施設	1498	0.038	0.191	0	1
	育児に要する経費の援助措置	1498	0.098	0.297	0	1
産業ダミー	製造業(基準)	1498	0.171	0.377	0	1
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	1498	0.001	0.031	0	1
	建設業	1498	0.033	0.179	0	1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1498	0.011	0.103	0	1
	情報通信業	1498	0.052	0.223	0	1
	運輸業, 郵便業	1498	0.086	0.281	0	1
	卸売業, 小売業	1498	0.216	0.412	0	1
	金融業, 保険業	1498	0.060	0.238	0	1
	不動産業, 物品賃貸業	1498	0.020	0.140	0	1
	学術研究, 専門・技術サービス業	1498	0.036	0.187	0	1
	宿泊業, 飲食サービス業	1498	0.005	0.070	0	1
	生活関連サービス業, 娯楽業	1498	0.031	0.173	0	1
	教育, 学習支援業	1498	0.041	0.198	0	1
	医療, 福祉	1498	0.094	0.292	0	1
	複合サービス事業	1498	0.080	0.271	0	1
	サービス業(他に分類されないもの)	1498	0.062	0.241	0	1
常用労働者数		1498	93.132	249.357	5	15989
組合ダミー(労働組合があるが1, ないが0)		1498	0.433	0.496	0	1

注) 復元倍率で加重した集計値である。

表 2：配偶者出産休暇取得者割合に関する推定結果

説明変数名		限界効果	z 値	P 値	
有給ダミー (有給であるが1, ないが0)		0.0770 ***	5.72	0.000	
取得可能日数ダミー (1日～5日までが1, 6日以上が0)		0.0307 **	1.97	0.049	
育児休業中の金銭支給ダミー	一時金等を支給するを1, しないを0とするダミー	-0.0189 **	-2.32	0.020	
	給与額の20%以上支給するを1, しないを0とするダミー	-0.0006	-0.03	0.974	
	給与額の20%未満, 定額, その他で支給するを1, しないを0とするダミー	0.0233	1.31	0.190	
勤務時間制度ダミー (制度があるが1, ないが0)	短時間勤務制度	0.0051	1.01	0.310	
	フレックスタイム制度	0.0121	1.48	0.139	
	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	0.0067	1.29	0.196	
	所定外労働の免除	-0.0173 ***	-3.47	0.001	
育児支援制度ダミー (制度があるが1, ないが0)	事業者内託児施設	0.0109	0.72	0.474	
	育児に要する経費の援助措置	-0.0078	-0.92	0.359	
産業ダミー (製造業)	鉱業, 採石業, 砂利採取業	0.1722	1.55	0.121	
	建設業	-0.0171	-1.24	0.215	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.0605 **	2.45	0.014	
	情報通信業	-0.0239 **	-2.12	0.034	
	運輸業, 郵便業	-0.0597 ***	-6.07	0.000	
	卸売業, 小売業	-0.0608 ***	-7.57	0.000	
	金融業, 保険業	-0.0898 ***	-7.14	0.000	
	不動産業, 物品賃貸業	0.0230	1.04	0.299	
	学術研究, 専門・技術サービス業	-0.0219 *	-1.68	0.094	
	宿泊業, 飲食サービス業	-0.0811 **	-2.46	0.014	
	生活関連サービス業, 娯楽業	-0.0348 **	-2.53	0.011	
	教育, 学習支援業	-0.0841 ***	-6.52	0.000	
	医療, 福祉	-0.0520 ***	-5.34	0.000	
	複合サービス事業	-0.0341 ***	-3.3	0.001	
	サービス業(他に分類されないもの)	-0.0360 ***	-3.38	0.001	
	常用労働者数		-0.000003	-0.37	0.711
	組合ダミー (労働組合があるが1, ないが0)		0.0116 **	2.22	0.026
サンプル数				1498	
Prob > chi2				0.0000	
対数尤度				-1836.8514	
擬似R2				0.0637	

注) ***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10%水準で有意な値を示す。〈 〉はリファレンス・グループ。
 還元倍率で加重した推定方法をとっている。

有給の場合、配偶者出産休暇を取得しやすいことが有意に示された。また、限界効果の値をみると、コントロール変数以外の変数の中では最も大きい値を示しており、有給または一部有給であることが配偶者出産休暇の取得を促す効果は大きいといえる。実際、配偶者出産休暇制度がある事業所は増加傾向にあるが、その取得率はあまり変化していないことから、今後、配偶者出産休暇を有給で取れるように制度の充実を図ることで取得率を上昇させることができるかもしれない。

一方、取得可能日数の長さが休暇の取得に与える影響をみると、1～5日の場合、6日以上の場合と比べて休暇の取得を有意に促すという結果が得られている。一般的には、取得可能日数が長いほど取得しやすくなることが考えら

れるが、推定では取得可能日数が短い方が取得しやすいという結果になっている。出産が普通分娩の場合、出産後5日程度で退院する人が多い¹¹⁾。もし長く休暇を取るとすると、退院後の家事や育児を担当しなければならなくなり、長い休暇を望んでいない男性労働者が多いからではないだろうか。

『平成23年 社会生活基本調査』によると、例えば、平均的にみて第1子出産の時期にあたる30～34歳の男性¹²⁾の平日における家事時間は8分、育児時間は11分であるのに対して、土曜ではそれぞれが13分と27分、日曜においては16分と32分で、週末の家事時間は平日の2倍近く、育児時間は3倍近くとなっている。出産から退院までの間は、休暇を取っても家事や育児の負担はそれほど多くない。しかし、退院

Oct. 2016

配偶者出産休暇の取得を促す要因分析

後においても休暇を取るとすると、一般的に考えて、少なくとも週末の家事時間や育児時間と同レベル、つまり平日の2倍、3倍の負担が想定されるが、新生児がいることを考えるならば、さらにそれ以上の家事、育児負担になることも予想される。よって、男性労働者はあまり長い休暇を望んでおらず、1～5日の場合の方が取得しやすいという結果になったと考えられる。

次に、育児休業中の会社や共済会等からの金銭支給に関する結果についてみてみる。まず、労働者が育児休業を取得した場合、会社や共済会等からの金銭支給以外に、雇用保険から育児休業給付金が支払われることに留意する必要がある。雇用保険については、労働者を雇用する事業は、その業種、規模等を問わず、農林水産業の一部を除きすべて適用事業となる。推定に用いた『平成20年度 雇用均等基本調査』では、農業、林業および漁業は調査対象としておらず、常用労働者5人以上を雇用している民間事業所が調査対象であることから、分析対象となる事業所はすべて雇用保険の適用事業となる。よって、雇用されている労働者が育児休業を取得した場合には、雇用保険から育児休業給付金が支払われ、育児休業中に会社や共済会等から毎月金銭が支給される場合には、会社や共済会等からの支給額に加えて、育児休業給付金も支給されることになる。

育児休業給付金は、育児休業給付が創設された平成7年4月以降、数回の法改正により、その支給率が変更されてきた。創設時における育児休業給付金は、育児休業中に支給される育児休業基本給付金と職場復帰時に支給される育児休業者職場復帰給付金¹³⁾に分かれており、前者は休業開始前の給与額¹⁴⁾の20%、後者は5%で、合計の給付率は25%であった。その後、平成12年の改正では前者が30%、後者が10%、合計の給付率が40%に、平成19年の改正では、前者が30%、後者が20%、合計の給付率が50%（暫定¹⁵⁾）に、そして平成21年の改正では、給付率が50%（暫定¹⁶⁾）で全額が休業期間中に支

給されることとなった。また、平成26年の改正では、育児休業を開始してから180日目までは67%、181日目からは50%となり、給付率が上昇している。

本稿では、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間に配偶者が出産した男性労働者がいる事業所を分析対象としている。平成19年の改正による法は同年10月から施行されていることから、分析対象のうち平成19年4月1日から9月30日までは平成12年の改正による法が適応されて、育児休業給付金として休業開始前の給与額の40%が支給され、平成19年10月1日から平成20年3月31日までは平成19年の改正による法が適応されて、休業開始前の給与額の50%が支給されていたことになる。

男性労働者が配偶者の出産の際に取得する休暇の選択肢としては、配偶者出産休暇以外に育児休業もある。そして、育児休業中に金銭的支援があるかどうか、また、その支給額がどのくらいかがその選択に影響すると考えられ、支給額については、会社や共済会等からの支給と育児休業給付金の支給の両方を考慮に入れて判断する必要がある。

以上の点を踏まえて、育児休業中の金銭支給に関する結果をみてみると、育児休業中に会社や共済会等から毎月金銭が支給されるかどうかは、毎月所定内給与額の20%以上支給する場合も、20%未満、定額、その他で支給する場合も、ともに配偶者出産休暇の取得に影響を与えないという結果が得られている。

例えば、表3を用いて分析対象のうち平成19年4月1日から9月30日までの間に配偶者が出産した男性労働者の場合について育児休業給付金の支給額をみてみると、会社や共済会等から給与額の20%未満が支給されている場合、育児休業基本給付金は給与額の30%、育児休業者職場復帰給付金は10%で、合計40%が育児休業給付金としてプラスされることになり、支給総額は60%未満となる。また、定額、その他での支給の場合、その金額がそれほど高額ではないと仮定すると、それぞれの支給額に育児休業給

表 3：育児休業基本給付金，育児休業者職場復帰給付金の支給額（平成 12 年の改正による支給の場合）

平成19年4月1日から9月30日までに出産した場合	
(1) 育児休業基本給付金（休業開始前の給与額の30%）	
休暇中の給与	育児休業基本給付金の支給
休業開始前の給与日額 × 支給日数の50%以下の場合	休業開始前の給与日額 × 支給日数の30%相当額
休業開始前の給与日額 × 支給日数の50%を超えて80%未満の場合	休業開始前の給与日額 × 支給日数の80%相当額と給与額の差額
休業開始前の給与日額 × 支給日数の80%以上の場合	支給されない
(2) 育児休業者職場復帰給付金（休業開始前の給与額の10%）	
休暇中の給与	育児休業者職場復帰給付金の支給
休業開始前の給与日額 × 支給日数の80%未満の場合	休業開始前の給与日額 × 育児休業基本給付金の支給対象日数 × 0.1
休業開始前の給与日額 × 支給日数の80%以上の場合	支給されない
※ 平成19年10月1日から平成20年3月31日の間に出産した場合は、育児休業基本給付金が30%、育児休業者職場復帰給付金が20%、合計の給付率が50%で計算される。	

付金の40%がプラスされた支給総額となり、ともに給与額が全額支給されることはない。

一方、会社や共済会等から給与額の20%以上が支給されている場合について考える際は、育児休業基本給付金の減額に留意する必要がある。表3で示されているように、支給対象期間中に支払われた給与額が休業開始前の給与額の50%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されない。つまり、会社や共済会等から給与額の80%未満が支給される場合には、育児休業基本給付金の支給総額の上限が給与額の80%、育児休業者職場復帰給付金が給与額の10%で、給与額的全額が支給されるわけではない。給与額的全額に近い支給総額を受けられるのは、会社や共済会等が全額に近い給与を支給している場合である。調査における回答からは毎月金銭を支給する事業所のうち、給与額の20%以上50%未満を支給する事業所が23.5%、50%以上を支給する事業所は35.6%であることがわかる。この数値から給与額的全額に近く金額が支給されている事業所はそれほど多くないことが推測される。よって、毎月所定内給与額の20%以上支給する場合も、20%未満、定額、その他で支給する場合も、その多くにおいて給与額が全額支給されておらず、配偶者出産休暇の代わりに育児休業を取得することを促す結果にならなかったと考えられ

る。

また、育児休業中に会社や共済会等から一時金等が支給される場合には、配偶者出産休暇を取得しない傾向が示された。ここでの一時金等支給の内容は、「一時金を支給」、「日数限定で有給とする」、「その他」があり、『平成20年度雇用均等基本調査報告書』によると、一時金等を支給する事業所において、それぞれの割合は38.0%、43.6%、15.2%であった。もっとも多い「日数限定で有給とする」の場合、短い日数で育児休業を取得する男性労働者が多いことから、育児休業はほぼ有給で取得できると捉えられる。もし、男性労働者が配偶者出産休暇と育児休業のどちらかを選択しているとするなら、育児休業が有給で取得できる場合には、育児休業の取得が促され、配偶者出産休暇の取得は抑制されることになるだろう。

また、「一時金を支給」、「その他」として会社や共済会等から一時金等が支給される場合において、「一時金を支給」、「その他」が給与規定に明記されていない場合などは給与とはみなされない可能性が高い。育児休業基本給付金は、支給対象期間中に支払われた給与額が休業開始前の給与額の50%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されないが、「一時金を支給」、「その他」の場合には、この減額の規定に触れない可能性も高く、育

Oct. 2016

配偶者出産休暇の取得を促す要因分析

児休業給付金としての給与額の40%に加えて、「一時金を支給」、「その他」として支給されるものも受け取ることができる可能性が高い。こうした点から考えても育児休業の取得が促され、配偶者出産休暇の取得は抑制されることが推測される。

2014年に実施された『第8回 結婚・出産に関する調査』において、子どもを持つ20～40代男性に育児休業を「取得したくない」、「あまり取得したくない」理由を複数回答で尋ねたところ、「収入が減り家計が苦しくなる」が最も多く67.6%であった。他の5つの回答がすべて20%前後であることから、多くの男性が育児休業取得を抑制する理由として収入が減ることをあげている。また、中野[2010]も、育児休業中の金銭の支給が男性労働者の育児休業の取得を促すと述べており、育児休業中に受け取れる支給額が全額もしくは全額に近くなると、育児休業の取得が選択され、配偶者出産休暇の取得が抑制されるという推定結果と矛盾がない。

次に、企業における育児支援に関する制度の変数については有意な結果が得られていないが、勤務時間に関する制度の変数では、所定外労働の免除がある場合において配偶者出産休暇の取得を有意に抑制するという結果が示された。これは、所定外労働の免除の制度を利用して、配偶者の出産時の入院や退院、出産等の付添いを行うことができ、配偶者出産休暇を取得しなくてもよいという結果が示されたといえる。

最後に、コントロール変数に関する結果をみても。産業ダミーでは製造業と比較して有意に配偶者出産休暇の取得が促されたのは電気・ガス・熱供給・水道業のみで、有意な結果が得られなかった鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、不動産業、物品賃貸業以外のすべての産業において、配偶者出産休暇の取得が抑制されるという結果が示された。産業により休暇を取得しやすい環境である場合とそうでない場合は明確に分かれていることが確認できる。

また、常用労働者数に関しては有意な結果が

得られていないが、組合ダミーの結果からは組合がある方が有意に配偶者出産休暇の取得を促すことがわかる。組合があることにより、休暇を取得しやすい環境が整っていることが要因の一つと考えられる。

VI おわりに

本稿では、まず、配偶者出産休暇の取得に影響を与える要因は何かを検証し、配偶者出産休暇の取得を促す制度の規定のあり方とはどのようなものかについて考察することが目的である。

分析の結果、明らかになったのは、以下の4点である。

- ① 配偶者出産休暇を有給または一部有給で取得できる場合、配偶者出産休暇の取得を促し、その効果は大きい。
- ② 配偶者出産休暇の取得可能日数が6日以上と比較して、1～5日の場合において取得が促される。
- ③ 育児休業中の金銭支給に関しては、会社や共済会等から一時金等が支給される場合に配偶者出産休暇の取得が抑制される。
- ④ 所定外労働が免除される場合、配偶者出産休暇を取得しない傾向がある。

以上の結果のうち、配偶者出産休暇の制度設計のあり方に反映できるものは、①、②、③である。まず、②をみると、男性労働者は長い休暇の取得を望んではいないことがわかる。長い休暇を取得すると、その分、家事や育児の負担も重くなることから、長い日数を望んではいない男性労働者が多いと思われる。よって、配偶者出産休暇の取得を促すために取得可能日数を多くする必要はなく、1～5日程度でよいといえる。

また、①より、配偶者出産休暇が有給または一部有給であることは休暇の取得促進に大きく影響することがわかる。一方で、男性は配偶者の出産日当日から育児休業を取得することができる。そして、男性が育児休業を取得する場合、その取得日数は比較的短いことから、配偶者出

産休暇と育児休業の両方を取得しているとは考えにくく、配偶者出産休暇と育児休業のどちらを取得するかを選択している可能性がある。③より、育児休業中に会社や共済会等から一時金等が支給される場合では育児休業の取得が促され、それにより配偶者出産休暇の取得が抑制されたと考えられる。このことから、休暇を取得する際は、どちらを取得した方が金銭支給が多くなるかを勘案して休暇を選択していることが推測される。つまり、①と③からみて、配偶者出産休暇を取るか取らないか、または配偶者出産休暇を取るか育児休業を取るかの選択は、それぞれの金銭支給の有無、およびその支給額に強く影響を受けていることがわかる。よって、配偶者出産休暇の取得を促すには、有給の配偶者出産休暇を整備することが必要といえよう。

【謝 辞】

本稿の分析にあたり、厚生労働省雇用均等・児童家庭局から「平成20年度 雇用均等基本調査」の個票データの提供を受けた。また、文部科学省科学研究費補助金「育児休業取得後の復職率および出産・育児期における休暇制度に関する分析」(基盤研究(C), 課題番号JP22530293)による助成を受けている。ここに記して感謝申し上げたい。

注

- 1) 国家公務員の配偶者出産休暇に関しては、人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)第22条第9号及び、人事院事務総長発「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」(平成6年7月27日職職一328)において、職員の妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合、人事院が定める期間内(出産日後2週間を経過する日までの間)における2日の範囲内の期間、勤務しないことができると記されている。
- 2) 平成6年6月15日法律第33号(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律)、人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)による。
- 3) 2015年1月に、すべての都道府県庁に電話による聞き取り調査を行い、回答を得た結果である。
- 4) 連続取得においては、土曜、日曜もそれぞれ1日として換算される。
- 5) 詳細は権文(2011)を参照。
- 6) 詳細は樋口(2011)を参照。
- 7) 詳細は大塚(2012)を参照。
- 8) 品川区の場合、労働者が配偶者の出産に際し、通常の有給休暇とは別に取得できる有給休暇の制度を就業規則に規定し、その制度を利用した労働者がいることが交付条件とされており、1回限り10万円の交付となる。また、港区では、平成16年4月1日以後に、労働者の配偶者の出産に際し、2日以上取得できる有給の休暇制度(配偶者出産休暇制度)を、新たに設けて就業規則等に規定していること、そして配偶者出産休暇を労働者に1日以上取得させたことが交付条件とされており、品川区と同様に1回限り10万円の交付となる。一方、千代田区の場合、平成17年4月1日以後に、労働者の配偶者の出産に際し、2日以上取得できる有給の休暇制度を、新たに設けて就業規則等に規定していること、そしてその制度を利用した労働者がいることが交付条件とされており、1事業所初回取得者発生に限り20万円、2人目以降取得者発生ごとに1人につき5万円が交付される。
- 9) 本調査は常用労働者5人以上を雇用している民営事業所を対象に実施され、調査対象事業所数10063のうち、有効回答数は7324であった。
- 10) 調査では、慣行等で配偶者の出産時に休暇を認めている場合も「制度あり」と回答することになっている。また、失効年次有給休暇を活用している場合には、年次有給休暇を有効期間内にすべて消化し、失効年次有給休暇を有しない労働者に対する最低保障日数を設ける等、これらの労働者が配偶者が出産した際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のための休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていれば「制度あり」と回答している。
- 11) 勝川・坂梨・臼井・小林(2010)が、我が国の周産期医療に携わる医療関係者を対象に全国調査を行った結果、経陰分娩の産科入院日数は5日が最も多くて210施設、次いで6日が136施設、4日が42施設、7日が23施設、3日以下と8日以上が2施設であった。
- 12) 『平成25年 人口動態統計』の「出生順位別にみた年次別父の平均年齢」をみると、2013年において第1子の場合には32.5歳、第2子の場合には34.2歳、第3子の場合には35.2歳で、第4子以上が含まれた平均年齢は33.6歳であった。よって、30～34歳の男性の家事時間および育児時間を参照することとした。
- 13) 育児休業基本給付金の支給を受けた被保険者が、休業を終了した後引き続き6か月間雇用された場合に支給される。
- 14) 休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額
- 15) 平成19年の改正で育児休業給付金の給付率が40%から50%に引き上げられたが、当初は平成21

Oct. 2016

配偶者出産休暇の取得を促す要因分析

年度末までの暫定措置であった。

- 16) 平成19年の改正で育児休業給付金の給付率が50%に引き上げられ、平成21年度末までの暫定措置とされたが、平成21年の改正では暫定措置の期限が「当分の間」に延長された。

参考文献

- 大塚陽子, 2012, 「北欧福祉国家とジェンダー平等—デンマークにおけるジェンダー平等の経過と到達点—」『政策科学』19(3): 225-238。
- 勝川由美・坂梨薫・臼井雅美・小林美咲, 2010, 「産褥入院の現状と入院期間短縮化の条件」『助産雑誌』64(4): 302-306。
- 権丈英子, 2011, 「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス—労働時間と就業場所の柔軟性が高い社会—」RIETI Discussion Paper Series 11-J-030。
- 厚生労働省, 2012, 『平成23年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』。
- 厚生労働省, 2014, 『平成25年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』。
- 厚生労働省, 2009, 2011, 2013, 『平成20, 22, 24年度雇用均等基本調査結果報告書』。

厚生労働省, 2014, 『平成25年 人口動態統計』。

- 総務省統計局, 2013, 『平成23年 社会生活基本調査』。
- 東京都産業労働局, 2007, 『平成18年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書「企業における女性雇用管理とセクシュアルハラスメントの取組等に関する調査」』。
- 中野あい, 2010, 「男性の育児休業取得に関する考察」『経済政策ジャーナル』7(1): 32-48。
- 樋口修, 2011, 「スウェーデンの子育て支援策」『レファレンス』721号: 63-84。
- 水落正明, 2011, 「夫の出産・育児に関する休暇取得が出生に与える影響」『季刊・社会保障研究』46(4): 403-413。
- 明治安田生活福祉研究所, 2014, 『20～40代の出産と子育て—第8回 結婚・出産に関する調査より—』。
- 脇坂明, 2010, 「育児休業が男性の仕事と生活に及ぼす影響—ウイン・ウインの観点から—」『学習院大学経済論集』47(1): 41-59。

(2016年7月1日掲載決定)