

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

竹沢 純子

国立社会保障・人口問題研究所

1. はじめに

近年、父親の育児休業（以下、「育休」という。）の取得率は上昇傾向にあり、2021年度には14%に達している¹。政府は父親の育休取得率目標を「2025年に30%」に設定したが²、2021年の育児・介護休業法改正において出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）を導入し、さらに今後、同期間の育休給付の給付率を実質的に100%とする等の取組を集中的に進めることにより、父親の取得率を「2025年に50%、2030年度に85%」へ、大綱の目標を上回る水準が目指されている³。

このような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、まず現状どのような属性の父親が取得または取得していないか、実態を把握する必要がある。しかし、最近まで公的統計調査で育休の実態分析に適するデータはなく、民間調査データによる父親の取得の実態把握についても代表性や父親育休取得者のサンプル数確保の面で限界があり、実態の把握は十分とはいえない⁵。そうした中、総務省「就業構造基本調査」⁶では2014年調査から育休取得有無の項目が加わり、個人・世帯の社会経済的属性と育休取得の関係について分析が可能となった。同調査は調査規模が大きいため、父親の育休取得者についてもサンプル数が確保されているが、同調査の個票データを用いた父親の育休取得の規定要因の分析はまだ行われていない。

本研究は、総務省「就業構造基本調査」の個票データを用いて、夫婦の収入や就業状況等の社会経済的属性と父親の育休取得の関係を明らかにすることを目的とする。

2. 先行研究

父親の育休取得と社会経済的属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

¹ 厚生労働省『令和3年度雇用均等調査』

² 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）

³ 2023年3月17日朝日新聞記事「産後パパ育休」手取り実質100%保障 首相アピール、課題は財源」

⁴ 2023年3月31日毎日新聞記事「政府、少子化対策の加速プラン発表 財源に社会保険料引き上げ検討」

⁵ 父親の育休取得者は社会全体で見ると少数派のため、調査において属性別の分析が可能なサンプル数を確保することが難しく、調査データによる先行研究を政策立案の基礎とすることは、サンプルの代表性の点で懸念がある。中里

（2023）は独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した二つの小規模な調査を用いて分析考察を行っているが、男性取得者数がかかなり少数のため、結果の解釈は留保付きとならざるを得ない。また、長沼ほか（2017）が利用する株式会社インテージリサーチが実施した『男性の育児休業等取得による本人の働き方等の変化に関する調査研究』においては、育休取得者のオーバーサンプリングによりサンプル数確保を優先したため、勤務先の業種や従業員数、回答者の雇用形態等は、日本全体の就業構造とは異なり、代表性の点で十分とはいえない。

⁶ 育休取得の項目を含む公的統計調査として、厚生労働省「雇用均等調査」がある。しかし同調査は事業所ベースで調査が実施され、同調査で得られる情報は事業所毎の取得者数等のマクロ指標であり、労働者個人とその配偶者の属性などミクロレベルでの分析に必要な情報は含まれておらず、同調査による取得実態の把握には限界がある。また、総務省「全国消費実態調査（現、全国家計構造調査）」においても育休の取得有無と取得期間が調査項目を含んでいたが、平成31（2019）年度調査より削除となっている。

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。Marinissen et al. (2019) は収入に関して、仕事と家庭を両立するための夫婦間の共同決定との考え方から、Becker(1991)の家庭内経済生産理論及び Blood and Wolfe (1960) の勢力理論に基づき、父親の育児休業取得において、収入やキャリアの展望が有利で機会費用が高い父親は、同費用が低い父親よりも育児休業を取得する確率が高くなり、収入面では世帯収入への貢献度が高い父親ほど育児休業の取得率は低くなるとの理論仮説を立てている。この点について、スウェーデンとベルギーを比較検証した結果、ベルギーでは世帯収入が中間層の場合に父親が最も育児休業を取得しやすく、スウェーデンでは父親の相対所得が女性パートナーと同程度の場合に最も休業を取得する傾向を見いだしている。また、同様の理論枠組みによりスウェーデンとフィンランドを比較した Duvander et al. (2021) では、父親と母親がそれぞれ家計全体の 45-55% の同程度の収入を得ている場合に父親は最も休暇を取得しているという結果を得ている。これらの研究から、世帯収入に占める父親の収入が高いほど父親の取得率が高いという線形の関係になるとは限らず、逆 U 字型、つまり父母で同程度の収入で最も取得が多く、父親の収入比率が低いまたは高い層では取得率が低くなる国があることが明らかにされている。

一方、日本の先行研究では、調査なデータを用いて父親の取得要因を計量分析したものは数少ない(長沼・中村・高村・石田 2017、幅・白石 2020)。長沼ほか (2017) では父親の年齢、学歴、世帯年収、企業規模、就業形態などの社会経済的変数をダミー変数として投入しこれらの父親育休に影響する要因の影響をコントロールした上で、職場環境要因として両立支援制度の有無や職場の雰囲気、家庭要因として家事時間や配偶者の就業状況が父親の取得に与える影響を分析している。家庭要因のうち配偶者が無業の場合よりも正規・非正規として就業の場合に父親の取得率が有意に低いという結果が得られている。この点は、日本の育休制度が共働き世帯よりも専業主婦世帯の父親の取得促進的(優遇的)であるという注目すべき結果であるが、考察において全く言及がない。それよりも、職場の両立支援制度の充実や職場の理解、出生前から家事育児に参画している場合に父親はしやすい傾向にあることを強調し、父親の取得率増加には職場環境の整備と、出産前から家事に関われるような環境整備が求められ、働き方改革や啓発が重要としている。幅・白石 (2020) は長沼ほか (2017) が実施・利用した調査を二次利用した分析であり、父親が大企業、父親年収が有意に正の効果、母親が専業主婦であることが有意に負の効果を有するとの結果を得ている。

これらの先行研究では職場環境、家庭環境と取得の関係の分析に重点が置かれ、世帯収入や父親の収入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との結果を得ており、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有無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。

3. 使用データと分析対象

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⁷。分析対象は世帯主、配偶者と子ども

⁷ 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)。

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歳児がいる世帯である。このうち、就業者のうち父または母の収入情報が欠損となっている世帯は除いた。加えて、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を除いた。計4,517サンプルを対象として、父親の育休取得有無を被説明変数とするロジスティック回帰分析を行う。

4. 分析結果

(1) 基本統計量

表1は、社会経済人口的属性別に父親の育児休業取得率、非取得率を示している。

年齢に関しては明確な傾向は見られないが、学歴については父母ともに高学歴であるほど父親の取得率は高い傾向がみられる。

就業については、父が正社員の場合、父親の取得率が最も高い。つぎに、母親の就業と父親の取得の関係を見ると、母親が非就業の場合に父親の取得率が最も高く、派遣社員や契約社員の場合に父親の取得率が最も低くなっている。

世帯年収、父母の就労年収については、世帯年収が高いほど父親の取得率は高い傾向がみられる。世帯年収のうち父の年収比率については、Marinissen et al. (2019) の4区分は0～45%未満、45%以上～55%未満、55%以上～75%未満、75%以上～100%であるが、日本においては父親の年収比率が100%で母が非就業のいわゆる専業主婦世帯の比率が半数を占めていることから、100%を別区分とする5区分とした。

図1は5区分ごとに、父親の育休取得率と、母親の育休取得率を示したグラフである。父親の取得率は45%以上～55%未満において6.6%と最も高く、次いで100%が5.8%と高くなっている。先行研究のスウェーデンの結果では、45%以上～55%未満が最も高く、それよりも低い場合、高い場合は低くなるという、逆U字型の関係がみられた。日本においては45%以上～55%未満が最も高いという点はスウェーデンと同様の傾向だが、55%以上～75%未満で最も低く、75%～100%未満、100%で高くなっており、U字型、もしくはN字型ともいえるべき形状となっており、スウェーデンとは異なっている。一方、母の取得率は、父親の収入比率が高いほど低くなる傾向がみられる。以上は、記述統計による結果であり、次節の計量分析において、5区分をダミー変数として、他の変数をコントロールした場合に、45%以上～55%未満と比べて他の区分が父親の取得に有意な正負の効果があるのか、確認する。

企業規模は民間企業1000人未満に比べて、1000人以上、官公庁の場合に取得率が高く、先行研究と同様の傾向が確認される。子ども数が多いほど取得すると予想したが、子ども数が多いほど取得する傾向はみられなかった。

表 1 父親の育児休業取得に関する社会経済人口学的変数

		父 育児休業取得 (%)	父 育児休業非取得 (%)
年齢	父 平均 (歳)	34.3	34.0
	29歳未満	4.1	95.9
	30～34歳	5.1	94.9
	35～39歳	4.7	95.3
	40～49歳	5.2	94.8
	母 平均 (歳)	32.5	32.3
	29歳未満	43.4	56.6
	30～34歳	44.7	55.3
	35～39歳	44.3	55.7
	40～49歳	42.5	57.5
学歴	父 高卒以下	3.6	96.4
	専門学校・短大卒	3.9	96.1
	大学卒以上	6.1	94.0
	母 高卒以下	35.9	64.1
	専門学校・短大卒	42.4	57.6
	大学卒以上	53.3	46.7
就業 ※1	父		
	就業		
	正社員	4.9	95.1
	パートアルバイト	0.0	100.0
	派遣社員、契約社員等	1.5	98.5
	会社役員・自営業・家族従業者 ※4	0.2	99.8
	非就業 ※4	0.0	100.0
	母		
	就業		
	正社員	4.2	95.8
	パートアルバイト	3.7	96.3
	派遣社員、契約社員等	1.3	98.7
	会社役員・自営業・家族従業者	3.8	96.2
	非就業	5.8	94.3

(表1 続き)

		父 育児休業取得 (%)	父 育児休業非取得 (%)
世帯年収 ※2	平均 (万円)	660.6	594.3
	第1四分位	3.3	96.7
	第2四分位	4.5	95.5
	第3四分位	5.5	94.5
	第4四分位	8.3	91.7
就労年収 ※3	父 平均 (万円)	524.4	456.0
	0～300万円未満	2.3	97.7
	300～400万未満	4.0	96.0
	400～500万未満	4.5	95.5
	500～600万未満	5.5	94.5
	600～700万未満	7.1	92.9
	700万以上	9.5	90.5
	母 平均 (万円)	136.2	138.2
	0～100万円未満	3.8	96.3
	100～200万未満	2.6	97.4
	200～300万未満	2.4	97.7
	300～500万未満	5.0	95.1
	500万以上	7.9	92.1
世帯年収のうち父の年収	0～4.5%未満	5.1	94.9
	4.5%以上～5.5%未満	6.6	93.4
	5.5%以上～7.5%未満	2.5	97.5
	7.5%以上～10.0%未満	4.2	95.8
	10.0%	5.8	94.2
企業規模	父		
	民間企業(1000人未満)	2.5	97.5
	民間企業(1000人以上) 官公庁	7.6 9.2	92.4 90.8
子ども数	平均 (人)	1.8	1.8
	1名 (0歳児が末子)	4.8	95.2
	2名以上 (0歳児が末子でない)	4.9	95.1
	3名以上 (0歳児が末子でない)	4.6	95.4

資料：総務省「平成29年度就業構造基本調査」より筆者作成。

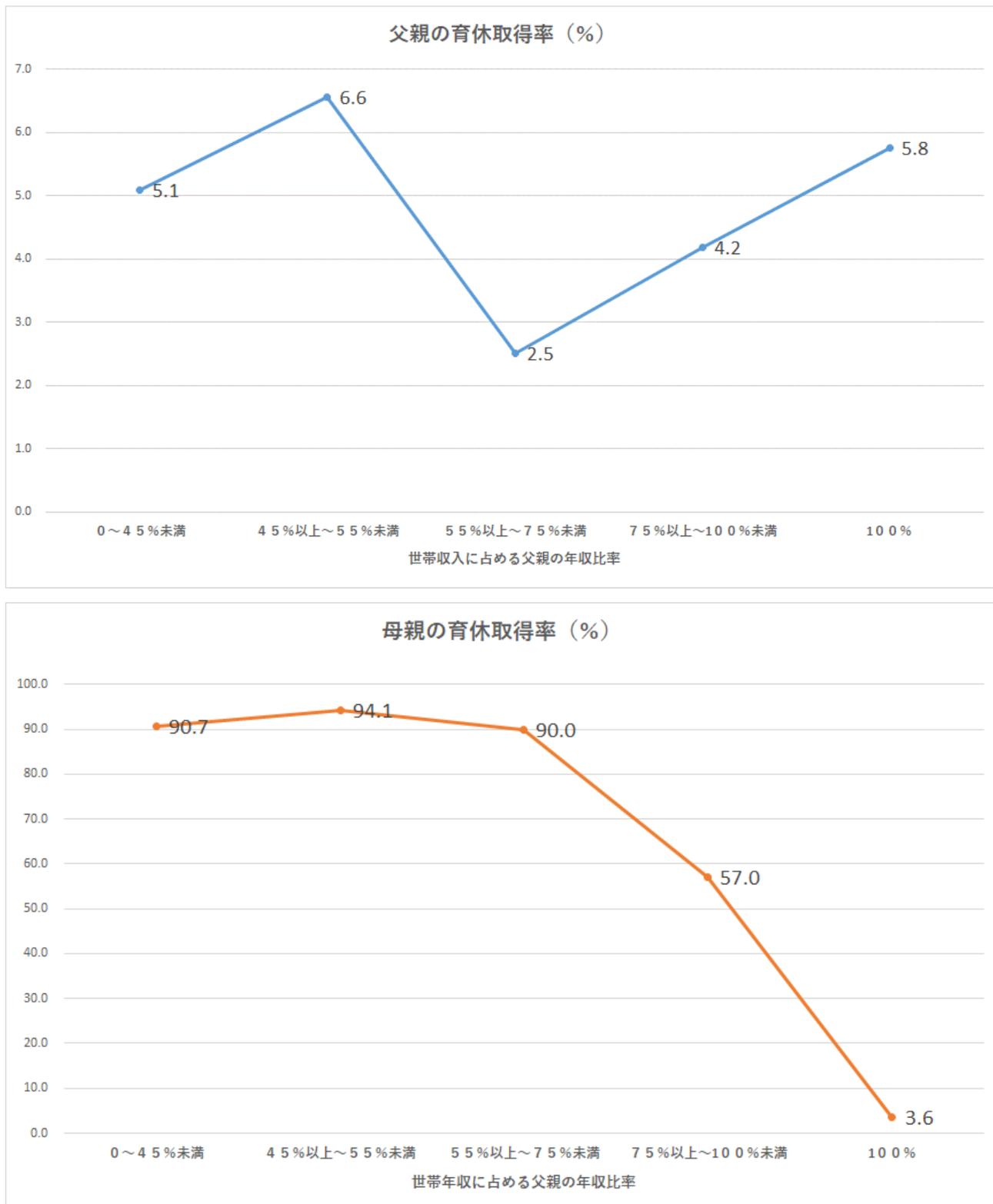
注1：調査時点で育児中の場合は就業扱いとして、普段の仕事（休業前の仕事）について回答。

注2：父と母それぞれの就労収入、自営業の場合は経費を除く収入について、父母の合計。なお、調査票では収入16階級の選択肢から回答のため、各個票の収入値は各階級の中央値に換算したうえで、四分位を計算している。

注3：父と母それぞれの就労収入、自営業の場合は経費を除く収入。本表では、収入16階級を5～6階級に統合したうえで階級別の取得率を算出している。

注4：父親の育児休業取得のロジスティック回帰分析（表2）においては、育児休業の取得要件を満たす父親の取得要因をみるため、取得要件を満たさない可能性が高いと考えられる、調査時点において会社役員・自営業・家族従業者、非就業については分析から除外している。不使用変数であるが、本表においては各区分の取得率を参考値として示しているもの。

図 1 世帯年収に占める父親の年収比率別にみた父母の育休取得率



資料：総務省「平成 29 年度就業構造基本調査」より筆者作成。

(2) ロジスティック回帰分析による父親の育児休業取得要因の分析

表 2 は、父親の育児休業取得を 1，非取得を 0 とするロジスティック回帰分析の結果である。説明変数については、Marinissen et al. (2019) を参考に選定した。

①推計 1

世帯年収が高いほど、また、父親の収入割合が45-55%に比べて55-75%の場合に有意に父の取得確率が高くなっており、100%の場合も弱い有意に正の効果がある。父母の収入が同等の場合と比べて、夫がより多く収入を得ている55-75%のほうが父親の取得確率は低くなるが、専業主婦世帯の方が父親は取得する傾向があるという結果となっている。

②推計

推計1の説明変数に加えて企業規模を加えている。民間企業1000人未満に比べて1000人以上の大企業、官公庁の場合に有意に父が取得する効果がある。企業規模を追加的に加えると、推計1と異なり世帯年収は第4四分位のみ有意となる。父親の収入比率は推計1と同様に父親の収入割合が45-55%に比べて55-75%の場合に有意に父の取得確率が高くなっているが、100%の場合については推計1とは異なり非有意な結果となっている。これは企業規模を変数に加えたことによる影響と考えられる。

③推計 3

推計2の説明変数に先行研究を参考に父母の年齢と学歴を加えている。これらのうち、母の年齢40-49歳のみが弱い有意に正の効果をもっている。推計1, 2と異なり世帯年収は全て非有意となるが、これは世帯年収と父母の年齢学歴との相関が高いためと考えられる。企業規模については、推計2と同様に正の効果が見られる。

④推計 4

推計2の説明変数から世帯年収のうち父親の年収比率を除き、父母の就業形態を加えた。このように加除した理由は、世帯年収のうち父親の年収比率が100%と、母の就業形態が被就業は同じ意味であるため、両方ダミー変数として同時に加えることを回避した。世帯年収については、最も高い第4四分位のみ有意に正となっている。また、企業規模は他の推計同様に有意に正となっている。

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がみられる。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。

表 2 父親の育児休業取得に関するロジスティック回帰分析の結果

	推計1			推計2			推計3			推計4		
	係数	標準誤差	オッズ比									
世帯年収 (Ref.第1四分位)												
第2四分位	0.213	0.214	1.238	-0.071	0.221	0.931	-0.105	0.226	0.900	-0.158	0.225	0.854
第3四分位	0.834	0.236 ***	2.303	0.454	0.246 +	1.575	0.405	0.257	1.499	0.391	0.251	1.478
第4四分位	1.155	0.225 ***	3.175	0.592	0.245 *	1.808	0.470	0.275	1.600	0.497	0.252 *	1.644
世帯年収のうち父親の収入比率 (Ref.45%以上~55%未満)												
0~45%未満	-0.270	0.367	0.764	0.023	0.373	1.023	0.032	0.376	1.032			
55%以上~75%未満	-0.988	0.272 ***	0.372	-0.957	0.275 ***	0.384	-0.905	0.277 ***	0.404			
75%以上~100%未満	-0.181	0.306	0.835	-0.201	0.312	0.818	-0.127	0.319	0.880			
100%	0.394	0.234 +	1.483	0.233	0.244	1.263	0.275	0.254	1.316			
企業規模 父 (Ref.民間企業(1000人未満))												
民間企業(1000人以上)				1.016	0.180 ***	2.762	0.996	0.183 ***	2.706	1.051	0.182 ***	2.860
官公庁				1.296	0.190 ***	3.655	1.245	0.193 ***	3.473	1.347	0.193 ***	3.844
年齢 父 (Ref.29歳未満)												
30~34歳							0.045	0.253	1.046			
35~39歳							-0.187	0.232	0.830			
40~49歳							-0.365	0.227	0.694			
母 (Ref.29歳未満)												
30~34歳							0.007	0.229	1.007			
35~39歳							0.291	0.353	1.337			
40~49歳							0.646	0.663 +	1.908			
学歴 父 (Ref.高卒以下)												
専門学校・短大卒							0.179	0.243	1.196			
大学卒以上							0.126	0.186	1.134			
母 (Ref.高卒以下)												
専門学校・短大卒							-0.076	0.200	0.927			
大学卒以上							0.183	0.206	1.200			
就業形態 父 (Ref.パート・アルバイト、派遣社員、契約社員等)												
正社員										1.331	0.724 *	3.787
母 (Ref.非就業)												
正社員										-0.689	0.723 ***	0.502
パート・アルバイト										-0.467	0.192	0.627
派遣社員・契約社員等										-1.659	0.288 *	0.190
会社役員・自営業・家族従業者										-0.462	0.726	0.630
定数	-3.552	0.280 ***	0.031	-3.772	0.292 ***	0.023	-3.916	0.331 ***	0.020	-4.816	0.724 ***	0.008
n			4,514			4,485			4,450			4,402
Pseudo R2			0.032			0.065			0.070			0.064

資料：総務省「平成29年度就業構造基本調査」より筆者作成。

注：*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

5. まとめと考察

計量分析の結果から、日本では、スウェーデンの研究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、父の収入比率が45%以上～55%未満の父母が同等の収入の場合と、父収入が100%で母が専業主婦の場合に父の取得率が高い傾向にあり、U字型ともいえるべき形状であることが明らかになった。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もつのか、そのメカニズムの解明は今後の課題として残された。

つぎに、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がなぜ生じるのか、その詳細な検討は今後の課題である。

6. おわりに

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。ただ、計量分析の結果の解釈等については、今回十分に検討ができておらず、今後の課題として残した。

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。

付記

本研究は、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（平成29年度就業構造基本調査）の提供を受け実施されたものである（総統推第216号）。

参考文献

- Becker, Gary (1991) *A Treatise on the Family*. London: Harvard University Press.
- Blood, Robert O. Jr., and Donald M. Wolfe. (1960) . *Husbands and Wives: The Dynamics of Married Living*. Oxford: Free Press Glencoe.
- ブリントン、メアリー C (2022) 『縛られる日本人－人口減少をもたらす「規範」を打ち破れるか』中央公論新社
- Ann-Zofie Duvander, Eleonora Mussino, Jussi Tervola (2020) *Similar negotiations over childcare? A comparative study of fathers' parental leave use in Finland and Sweden*, *Stockholm Research Reports in Demography* 2020:6
- 幅勇介・白石祐子(2020) 男性による子育て休暇取得の実状と規定因－職場・家庭・個人の枠組みから－、*Journal of Human Environmental Studies*, Volume 18, Number 1
- Marynissen, L., Mussino, E., Wood, J., & Duvander, A.-Z. (2019). *Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?* *Social Sciences*, 8(11), 312.
<https://doi.org/10.3390/socsci8110312>
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2017)「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成29年度)
- 長沼裕介、中村かおり、高村静、石田絢子(2017) 男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響 March 2017 New ESRI Working Paper No.39
https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/new_wp/new_wp040/new_wp039.pdf
- 中里英樹(2023)『男性育休の社会学』、さいはて社
- 大島敬士・佐藤朋彦(2021)「就業構造基本調査の個票データを用いた出産前後の女性の就業継続に関する要因分析」『統計研究彙報』総務省統計研究研修所
<https://www.stat.go.jp/training/2kenkyu/ihou/78/pdf/2-2-781.pdf>
- 酒井正・竹沢純子(2020)「雇用保険財政と育児休業給付」『社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所

付表1 世帯年収に占める父親の収入比率と父母の育休取得状況、父母の年収

世帯年収に占める父親の収入比率	父親の育休取得率 (%)	母親の育休取得率 (%)	父親 育休取得		父親 育休非取得		父親が育休取得			父親が育休非取得			
			n	%	n	%	平均世帯収入	父親平均年収	母親平均年収	平均世帯収入	父親平均年収	母親平均年収	
	n	%	%	n	%	n	%	万円	万円	万円	万円	万円	万円
0～45%未満	216	5.1	90.7	11	5.1	205	4.8	927	377	550	712	286	426
45%以上～55%未満	426	6.6	94.1	28	12.9	398	9.3	871	438	434	801	402	399
55%以上～75%未満	1,156	2.5	90.0	29	13.4	1,127	26.2	868	543	325	733	460	273
75%以上～100%未満	479	4.2	57.0	20	9.2	459	10.7	683	586	96	566	478	88
100%	2,240	5.8	3.6	129	59.4	2,111	49.1	542	542	0	476	476	0
計	4,517	4.8	44.1	217	100.0	4,300	100.0	661	524	136	594	456	138

資料：総務省「平成29年度就業構造基本調査」より筆者作成。

付表2 父母の育児休業取得状況別にみた平均年収と父の収入比率の平均値

取得類型	取得状況		平均年収（万円）			世帯年収に占める父の年収比率
	n	構成比(%)	父	母	父母計（=世帯年収）	
母のみ取得	1913	42.4	441.0	282.4	723.5	62.4%
父のみ取得	139	3.1	544.1	22.3	566.4	97.5%
父母共に取得	78	1.7	489.4	339.1	828.5	61.2%
父母共に非取得	2387	52.8	468.1	22.6	490.7	96.3%
全世帯	4,517	100.0	459.3	138.1	597.5	81.4%

資料：総務省「平成29年度就業構造基本調査」より筆者作成。父親のうち育休の取得対象外と考えられる自営業、家族従業者、役員は集計から除いている。

付表3 父親の育児休業取得に関するロジスティック回帰分析の結果(参考推計、本文中で言及なし)

		推計5			推計6		
		係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
世帯年収	(Ref.第1四分位)						
	第2四分位	-0.159	0.225	0.853	-0.160	0.226	0.852
	第3四分位	0.364	0.251	1.439	0.361	0.252	1.435
	第4四分位	0.499	0.253 *	1.647	0.499	0.255 *	1.647
世帯年収のうち父親の収入比率	(Ref.45%以上～55%未満)						
	0～45%未満	0.119	0.392	1.126	0.120	0.392	1.128
	55%以上～75%未満	-0.915	0.285 ***	0.401	-0.925	0.286 ***	0.397
	75%以上～100%未満	-0.392	0.425	0.675	-0.406	0.427	0.667
	100%	0.034	0.706	1.035	0.017	0.707	1.017
企業規模	父 (Ref.民間企業(1000人未満))						
	民間企業(1000人以上)	1.084	0.184 ***	2.956	1.084	0.185 ***	2.956
	官公庁	1.347	0.194 ***	3.848	1.347	0.194 ***	3.848
年齢	父 (Ref.29歳未満)						
	30～34歳						
	35～39歳						
	40～49歳						
	母 (Ref.29歳未満)						
	30～34歳						
35～39歳							
40～49歳							
学歴	父 (Ref.高卒以下)						
	専門学校・短大卒						
	大学卒以上						
	母 (Ref.高卒以下)						
専門学校・短大卒							
大学卒以上							
就業形態	父 (Ref.パート・アルバイト、派遣社員、契約社員等)						
	正社員	1.433	0.724 *	4.190	1.439	0.724 *	4.216
	母 (Ref.非就業、会社役員・自営業・家族従業者)						
	正社員	-0.187	0.674	0.830	-0.196	0.673	0.538
	パート・アルバイト	0.096	0.654	1.101	0.096	0.655	0.721
派遣社員・契約社員等	-0.930	0.947	0.395	-0.935	0.947	0.257	
子ども数	(Ref.1名(0歳児が末子))						
	2名以上(0歳児が第2子)				0.067	0.161	1.069
	3名以上(0歳児が第3子)				-0.047	0.209	0.954
	定数	-4.962	0.992 ***	0.007	-4.970	0.993 ***	0.011
	n			4,402			4,402
	Pseudo R2			0.072			0.072

資料：総務省「平成29年度就業構造基本調査」より筆者作成。

注：*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

Analysis of fathers' use of parental leave using micro data from the Basic Survey of Employment Status

TAKEZAWA Junko

National Institute of Population and Social Security Research (IPSS)

The purpose of this study is to clarify the socioeconomic factors governing fathers' use of parental leave, using micro data from the Basic Survey on Employment Status.

The results of the econometric analysis show that fathers tend to take parental leave when their household income is high and the father works for large companies or governments.

It was also confirmed that in Japan, the "inverted U-shape," in which fathers are most likely to take parental leave when both parents have equal incomes, which was confirmed in the Swedish study, is not established. In Japan, the "U-shape" is also observed in the case where both parents have equal incomes and where the father's income is 100%, i.e., the mother is a full-time housewife. However, this is still a tentative conclusion, and the mechanism by which the negative effect on father's take-up was observed when the father's income ratio was 55% or more to less than 75% remains to be elucidated in the future.

In addition, when controlling for other conditions such as household income and the size of the father's company, the result that fathers tended not to take parental leave when the mother was a full-time employee, or a temporary/contract employee rather than a full-time housewife suggests that the Japanese parental leave system makes it easier for fathers in full-time housewife households to take parental leave than those in dual-earner households. This suggests that fathers in full-time housewife households are more likely to take parental leave than those in dual-earner households.

The rate of fathers taking parental leave is expected to increase further in the future. In addition to evaluating the take-up rate as a macro indicator, it will be necessary to examine the effects of the policy on the households and individuals at the micro level and evaluate the policy.