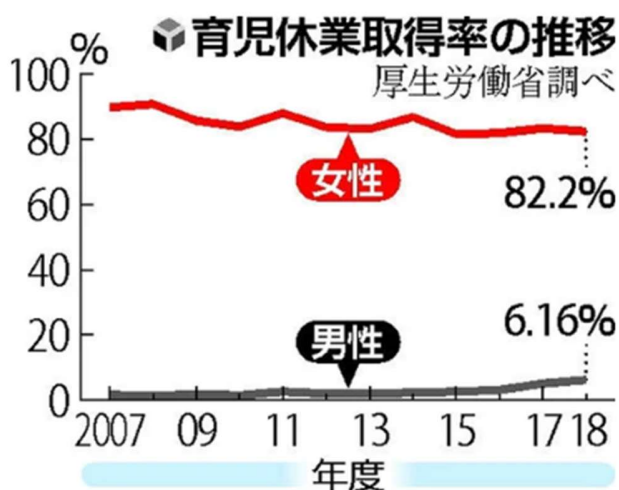


■ 男性の産休制度の創設

2020年7月26日、政府は、男性の育児参加を促すため、妻の出産直後の夫を対象とした新たな休業制度を創設する方針を固めた旨の報道が出ました。

報道によると、「現在は母親にしか取得が認められていない産休制度の父親版と言える措置で、育児休業よりも休業中の給付金を手厚くし、家計の収入減を抑えることも検討している。政府は秋から制度設計に着手し、来年の通常国会に育児・介護休業法などの改正案を提出する方針だ。」とのこと（同日付読売新聞）。

国家公務員には類似の制度「男の産休（最大7日間の有休）」がすでに導入されており、政府は「全ての男性職員が合計5日以上取得する」という目標を設定しています。しかし、内閣人事局によれば、5日以上の取得率は67.8%にとどまっています（平成30年度時点）。



取得率は年々上昇しているようですが、国の大号令があってもまだ政府目標の100%には届いていません。

他方、民間でも「男性の産休制度」はすでに存在しますが、取得率は約6~7%で、そのうち約6割が取得日数5日未満の、いわゆる『なんちゃって産休』であることが明らかにされています。8割台で推移している女性に比べ、依然として低水準と言わざるを得ません（左図）。

男性の産休制度も、実際に社会的な利用が広がるかどうかは、どのような内容のパタハラ対策の規定が入れられるのか、どの程度の収入保障が得られるようになるのかといったあたりにかかってくるでしょう。

■ 副業兼業の労働時間管理

政府は2020年7月17日、「成長戦略実行計画」及び「成長戦略フォローアップ」を閣議決定しました。その中で、兼業・副業先での労働時間の把握につき、「新たに労働者からの自己申告制を設けその手続及び様式を定める」とこと、「申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても本業の企業は責任を問われない」とことが明記されました。これでは本業先ないし副業先での労働時間を掌握しようとしまいという労務管理手法をとる等の脱法を誘発しかねません。動向を引き続き注目する必要があるでしょう。

[発信元]

日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館4階

TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790