

男性育休で職場は変わる!~ママにもパパにも育休を~

育児・介護休業法の改正のポイント

日本労働弁護団 本部事務局次長

弁護士 小野山 静

The background features a light purple-to-white gradient. The top half is decorated with numerous overlapping circles in various colors (red, orange, green, blue, pink, yellow) of different sizes, some with a slight shadow. The bottom half contains soft, out-of-focus bokeh light spots in shades of yellow, green, and purple.

改正育児介護休業法の概要

育児介護休業法改正の目的

取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望をかなえる

男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の実現

出産・育児による離職を防ぎ、女性の雇用継続を支える

➡ “なぜ、男性の育児休業の取得を推進する必要があるのか”
その社会的意義を理解して対策を進める必要がある

段階的な施行

2022年4月1日施行

- ①育休取得しやすい雇用環境整備の義務化
- ②妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認措置の義務化
- ③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022年10月1日施行

- ④産後パパ育休の創設
- ⑤育児休業の分割取得

2023年4月1日施行

- ⑥育児休業の取得状況の公表義務化

改正のポイント

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務化(いずれか)

- 研修
- 相談窓口設置
- 事例の収集・提供
- 制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

2. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の義務化

- ①育休、産後パパ育休に関する制度
- ②育休、産後パパ育休の申し出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育休・産後パパ育休期間中に負担すべき社会保険料の取扱い
- 面談、書面、FAX、電子メール等で周知する。

改正のポイント

3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

・ <育児休業の場合>

- ・ ①引き続き雇用された期間が1年以上 →撤廃
- ・ ②1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない

・ <介護休業の場合>

- ・ ①引き続き雇用された期間が1年以上 →撤廃
- ・ ②介護休業開始予定日から93日経過日から6カ月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない。

労使協定(再締結)により、除外は可能だが・・・

- ・有期雇用労働者のみ除外協定を結ぶことは控えるべき
- ・ダイバーシティ推進の観点からは、除外が本当に必要か、再考を

改正のポイント

4. 産後パパ育休の創設 & 5. 育休の分割取得

| | 産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能 | 育休制度 (R4.10.1～) | 育休制度 (現行) |
|----------------|--|----------------------------------|------------------------|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 (←p27) | 原則子が1歳 (最長2歳) まで | 原則子が1歳 (最長2歳) まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで (←p26) | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) (←p27) | 分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出) | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 (←p28,29) | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の 延長 | | 育休開始日を柔軟化 ※1 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の 再取得 | | 特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2 | 再取得不可 |

雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとできる

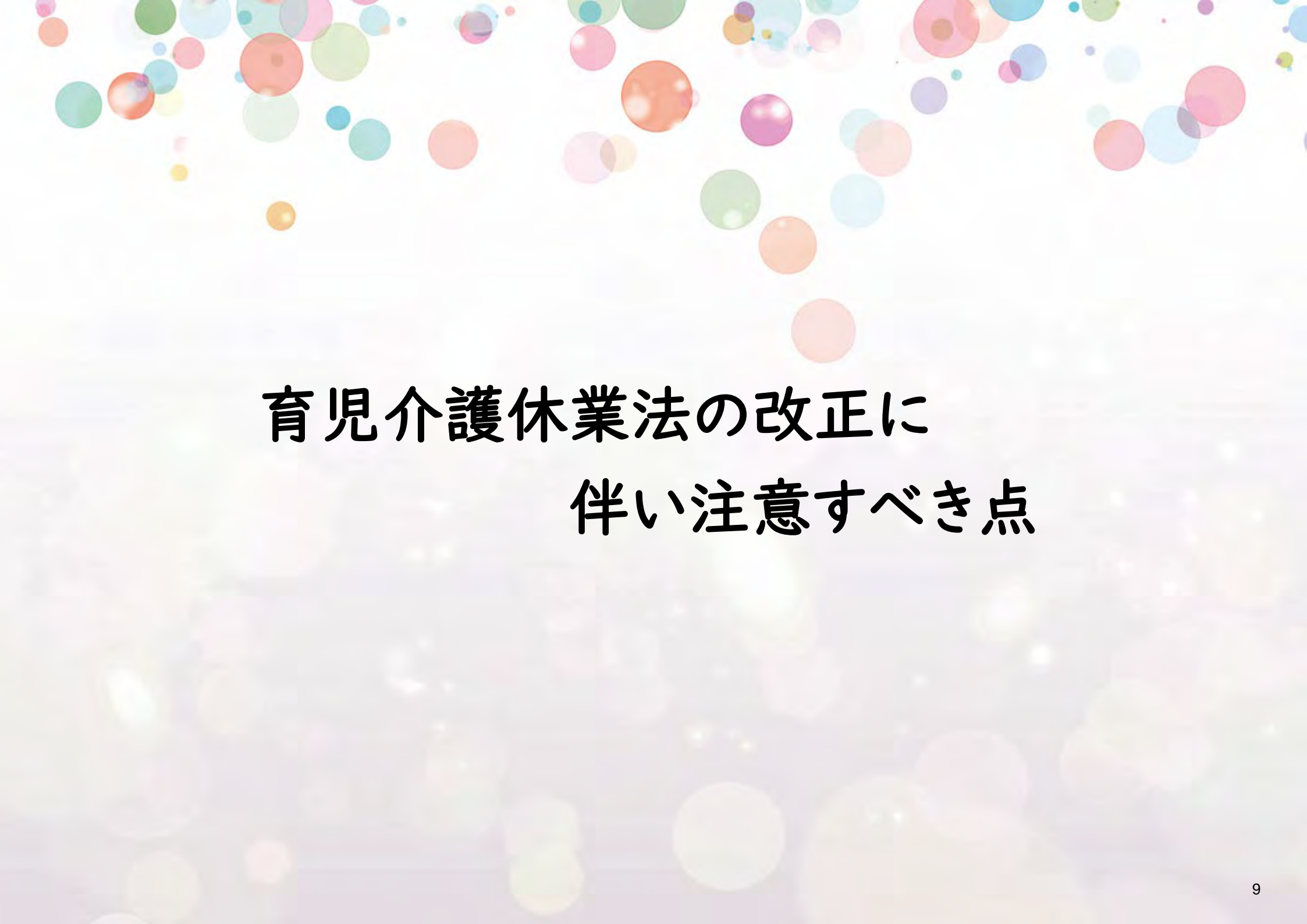
改正のポイント

産後パパ育休中の就業についてどう考えるか？

- 本人の同意+労使協定により、産後パパ育休中に一部就業が可能となる
- 育児休業は、本来は就業しないことが原則
- 就業を強制してはならない
- 育休の柔軟な取得により、取得者を増やす「導入策」に留めるべき
- 「男性は仕事優先」との価値観や、男女差を定着させてしまったり、男性の長期育休取得を阻害しないか、慎重に運用を

6. 育児休業の取得状況の公表

- 対象企業：常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主
- 公表回数：年1回
- 公表の内容：①or②のいずれか
 - ① 男性の育児休業等の取得割合
 - ② 男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合
- 公表方法：インターネットなど



育児介護休業法の改正に
伴い注意すべき点

個別周知の際にハラスメントをしないよう注意

育休については、
渡した紙に書いて
あるけどね・・・

いまプロジェクトが
大事な時期だよな。
今、君に抜けられたら
困るなあ

まわりに迷惑かけ
ないようにね

子どもの世話なん
てする暇があったら
仕事してくれよ

育休とるなんて、君
はそんな仕事ので
きない男じゃない
よな？



取得を控えさせるような説明では、「周知」にならない。むしろ、違法なハラスメントに・・・

「制度等の利用への嫌がらせ」とは

【均等則第2条の3】

- ①母性健康管理措置（母子健康法による保健指導・健診の受診等のための勤務時間の変更、軽減等）（均等法12,13条）
- ②妊産婦の坑内労働就業制限（労基法64条の2）
- ③妊産婦の危険有害業務の就業制限（労基法64条の3）
- ④産前休業（労基法第65条1項）
- ⑤妊娠中の軽易業務転換（労基法第65条3項）
- ⑨変形労働時間制が採用される妊産婦の法定外労働時間に関する制限（労基法第66条第1～3項）
- ⑩妊産婦の時間外・休日・深夜労働の制限（労基法第66条第1～3項）
- ⑪育児時間（労基法第67条）

【育介則第76条】

- ①育児休業（育介法5条、9条の2）
- ②介護休業（育介法11条）
- ③子の看護休暇（育介法16条の2）
- ④介護休暇（育介法16条の5）
- ⑤育児のための所定外労働の制限（育介法16条の8）
- ⑥育児・介護のための時間外労働の制限（育介法17,18条）
- ⑦育児・介護のための深夜業の制限（育介法19条、20条）
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置（育介法23条1項）
- ⑨始業時刻変更等の措置（育介法24条）
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮措置（育介法23条3項）

の利用に
関して

(例)
相談した

請求した

利用した

【マタハラ指針2(4),育介指針第2・11(2)14(1)】

(1) 上司が以下の不利益取扱いを示唆する言動

- イ 解雇
- ロ 契約更新拒絶
- ハ 更新回数の引下げ
- ニ 退職強要
- ホ 降格
- ヘ 就業環境を害すること
- ト 不利益な自宅待機命令
- チ 減給、賞与等の不利益な算定
- リ 昇進・昇給の人事考課における不利益な評価
- ヌ 不利益な配置変更
- ル 派遣先による当該派遣労働者に係る役務提供拒否
- オ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働、時間外労働、深夜業制限、時短措置を適用すること

(2) 制度等の利用の請求や利用を阻害する言動

- ・上司が申出をしないよう/取下げよう言う
- ・同僚が繰り返し継続的に申出をしないよう/撤回/取り下げよう言う

(3) 制度等を利用したことにより嫌がらせをする

- ・上司や同僚が繰り返し継続的に嫌がらせ的な言動や仕事外し、専ら雑務への従事等をさせる

育休等を理由とする不利益取扱いの禁止

育介法第10条

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第9条の5第2項の規定による申出若しくは同条第4項の同意をしなかったことその他の同条第2項から第5項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

→16条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2で準用

- ①育児休業（育介法10条）
- ②介護休業（育介法16条）
- ③子の看護休暇（育介法16条の4）
- ④介護休暇（育介法16条の7）
- ⑤所定外労働の制限（育介法16条の10）
- ⑥時間外労働の制限（育介法18条の2）
- ⑦深夜業の制限（育介法20条の2）
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置（育介法23条の2）
- ⑨介護のための所定労働時間の短縮措置（育介法23条の2）

を理由とする

【育介指針①第2・11(2)】

- イ 解雇
- ロ 契約更新拒絶
- ハ 更新回数引下げ
- ニ 退職強要
- ホ 自宅待機命令
- ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働、時間外労働、深夜業制限、時短措置を適用すること
- ト 降格
- チ 減給、賞与等の不利益な算定
- リ 昇進・昇給の人事考課における不利益な評価
- ヌ 不利益な配置変更
- ル 就業環境を害すること

の禁止

雇用環境の整備と個別周知を合わせて行う



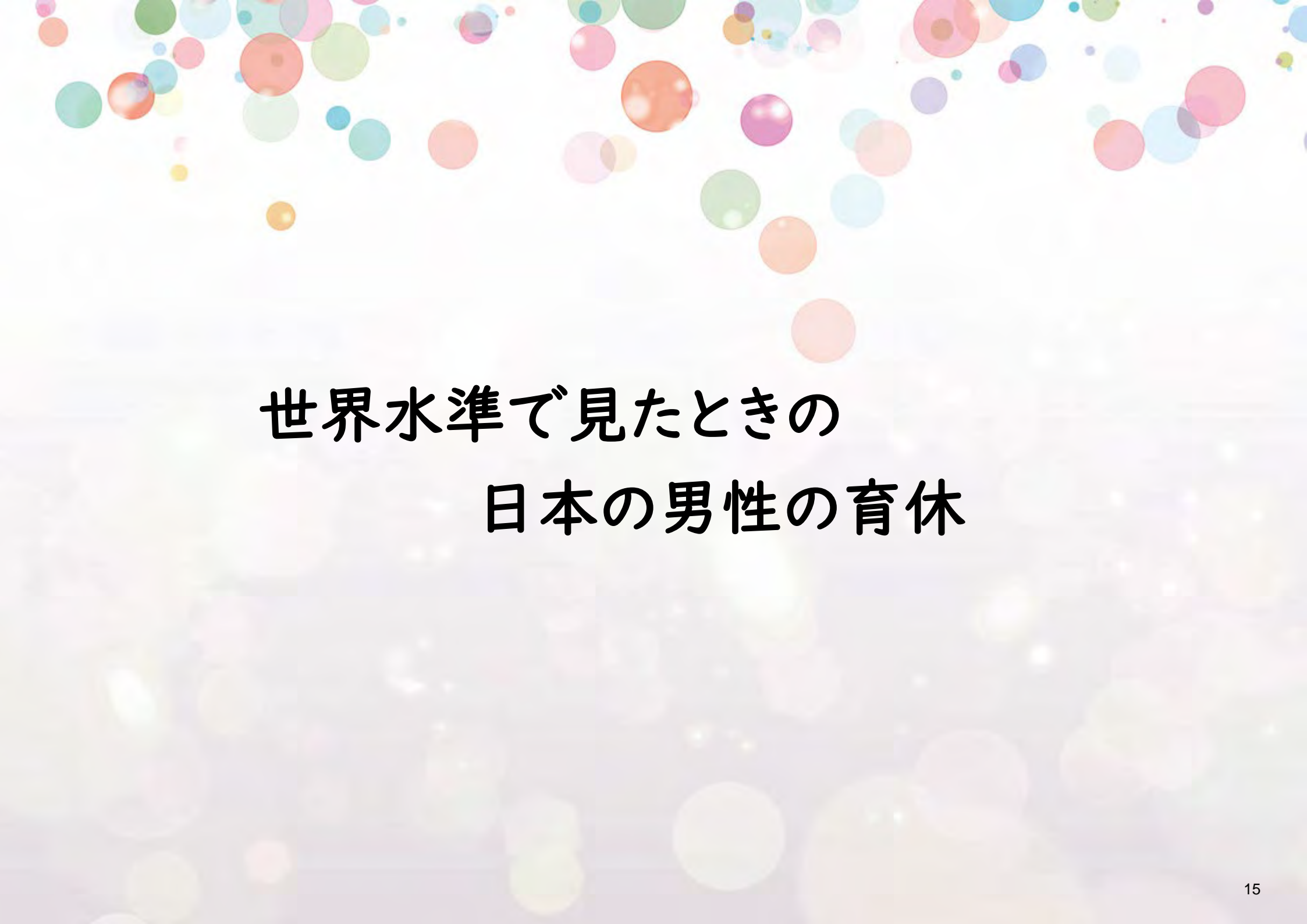
The background features a light purple gradient with numerous colorful circles in shades of blue, green, yellow, orange, and pink. Two large, stylized arrows, one blue and one orange, point from left to right, connecting the text on the left to the text on the right.

男性の育休取得

「男性の育休取得推進」は、
1つの要素にすぎない。
男女ともに仕事と家庭・プライベートを両立できる職場環境、
制度づくり。
働き方の変革が必要。

多様性を 受け入れ る社会

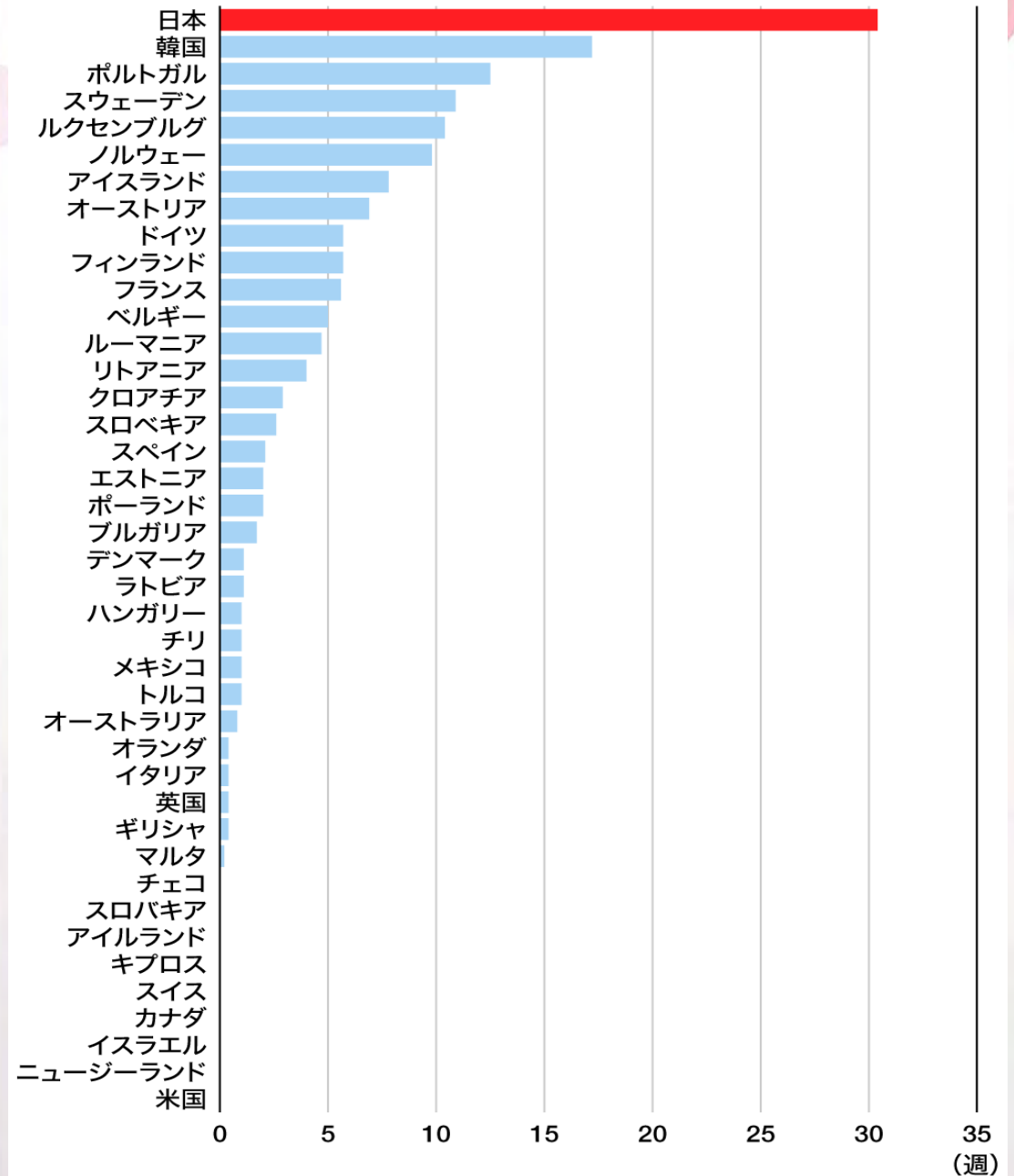
目指すべきは、
多様性を受け入れ、
皆が働きやすい企業、
そして社会を作ること



世界水準で見たときの 日本の男性の育休

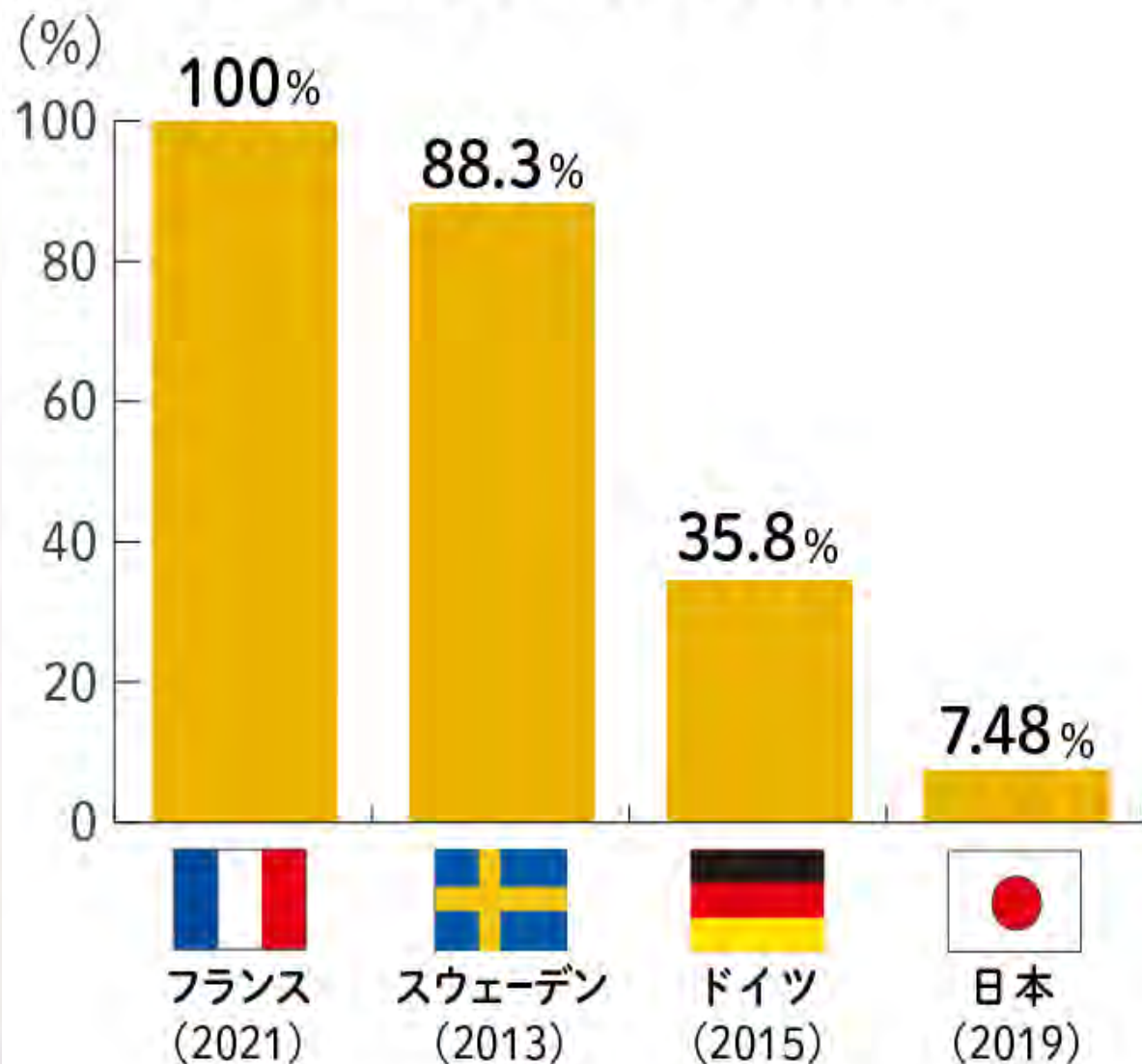
日本の育休制度 は世界一位

父親が取得可能な有休育児休暇期間



(2019年:ユニセフ報告書)

国別の男性育休の取得率



しかし取得率は
世界的に見て
低水準

パパにも
育休を！！！！