

性別にかかわらず誰でも育児介護休業を取得しやすい社会を目指す総会決議

本年4月1日から来年4月1日にかけて、育児介護休業法の一部を改正する法律が施行される。

同改正では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修や育児休業等取得事例の収集・提供等）、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置、さらに特徴的な改正として産後パパ育休（出生時育児休業）の創設等がなされた。産後パパ育休とは、子の出生後8週間以内に4週間まで子の父親が取得可能な育児休業であり、労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とするものである。

今回の改正の理由は、日本では現在も第1子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している（国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より）ことから、出産・育児による離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会を実現することにある。

そのためには男性の育児参加が必要であるが、男女の育児休業取得状況には大きな差が存在する。厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は令和2年度で12.65%、取得期間は約8割が1か月未満である。

一方で、育児休業制度の利用を希望していたができなかった男性・正社員労働者の割合は約4割であり（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等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30年度））、男性・正社員労働者が育児休業制度を利用しなかった理由は、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている（厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」）。

これらを克服し、男性が育児休業を取得しやすくするためには、育児休業の一部期間だけでも給与相当額を全額保証すること、人事上の不利益を一切なくすこと（育児休業の取得期間を昇給、昇格に影響させない等）、経営方針として育児休業の取得を進めること、育児介護の理解促進のための研修を行うこと、育休取得者に不公平感を抱かれないような職場風土を醸成すること、取得率や取得事例の情報共有、業務の調整等が重要である。

実際に、このような取り組みを行い、男性の育児休業取得率を大幅に上昇させている労働組合も存在する。

しかし、今回の改正では、育児休業の取得の促進にあたって何よりも重要な経済的、人事的な保障について、何ら対応がなされていない。

また、産後パパ育休が創設され、一定の要件の下で休業中の就労を可能としている点は、警戒が必要である。業務への支障やキャリア形成への悪影響を抑えながら育児休業を取得しやすくする効果は見込まれるが、就労しながらの育児休業では、育児をするという本来の目的を達成することができない。とりわけ、休業中の就労が、事実上男性にのみに認められるということは、男女の性別役割分業を固定化するものであり、むしろジェンダー平等を阻害するものである。

育児に限らず、誰しも業務の負担を軽減しなければ乗り越えられないような人生のステージがある。職場全体でそれを「お互い様」と許容し、支え合うことが必要である。男性の育児休業取得を促進することは、その一歩である。

そして、今回の男性の育児休業取得促進のための改正により、ジェンダー平等の実現を阻害する男性の働き方の改善や、未だ職場や社会全体にはびこる性別役割分業を固定化した意識の改善を実現しなければならない。

そのような職場・社会を目指して、今後も継続した取り組みが求められる。日本労働弁護団も、その取り組みの一助を担う決意である。