

ハズの労務コンサル短信

〈No.3〉 男性の育休取得率の公表義務化に向けて

〈No.1〉「育児休業法」を振り返る
〈No.2〉日本では女性の賃金はなぜ低いのか

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

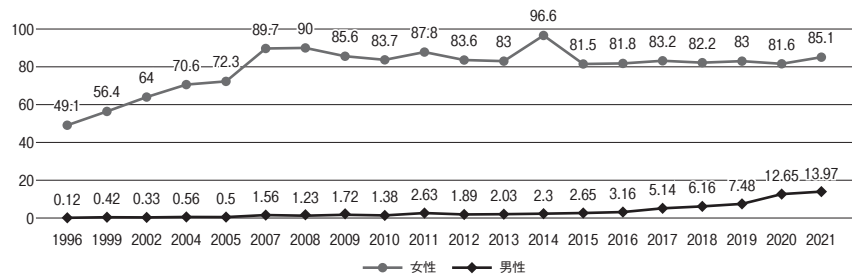
＊ 男性社員の育児休業取得率の公表が義務化

2021年6月に成立した改正育児休業法は、昨年4月、10月と2つのステージに分かれて段階的に施行されました。特に昨年10月施行分は、産後パパ育休と呼ばれる男性社員のための短期間の新しい育児休業制度を導入するものでした。そして、改正育児休業法の最後のステージがこの4月1日から始まり、従業員数1,000人超の企業には男性社員の育児休業等の取得の状況を毎年1回公表することが義務付けられました。

仕事と育児の両立を一層進めるには、ともすれば女性に重くのしかかる育児の負担を男性ももっと担うべきだ！というのが昨年からの改正育児休業法の主旨です。

図1のグラフは厚生労働省が公表する男女別育児休業取得率の実績となります。女性の取得率は80%以上でほぼ安定的に推移していますが、男性の取得率は、改正法成立の2020年に12.65%と初めて二桁になったとはいえ、21年

図1 男女別育児休業取得率



も14%弱、同年の女性の取得率85%と比べると、圧倒的に女性に育児負担が偏っているという実態は明らかです。政府は2025年に男性の育児休業取得率30%の目標を打ち出していますが、達成されたとしてもまだまだ女性偏重の傾向は解消されそうもありません。

4月開始の男性社員の育児休業取得率の公表義務も、各企業に対して男性社員の一層の育児休業の取得に力を入れてほしいという政府の姿勢の表れなのだろうと筆者などは単純に考えていました。

＊ 公表ルールを見ると

素朴な疑問が出てきます…

今回公表すべき情報は次のいずれかの数値とされています。すな

わち第1の数値は、男性社員の「育児休業等の取得率」ですが、第2の数値である男性社員の「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を選択してもOKということになっています。

ここで出てきた2番目の「育児休業等と育児目的休暇の取得率」の育児目的休暇とは何でしょうか？

厚生労働省によれば「育児を目的とした休暇」とは、育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、いわゆる「配偶者出産休暇」制度（休暇の取得が可能な日に配偶者の妊娠中、出産前が含まれていてもよい）、「育児参加奨励休暇」制度、子の入園式、卒園式等の行

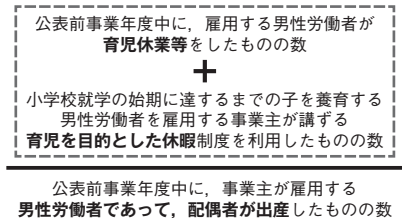


●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

図2 育児休業等と育児目的休暇の取得割合



事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（育児・介護休業法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当すると説明しています。

厚生労働省の説明はもっともな内容のように思えますが、筆者の率いる労務コンサルティングオフィスでは育児休業法が改正されるずっと以前から、就業規則の作成に際して法定外の特別休暇の中で、厚生労働省のいう配偶者出産休暇の導入を勧めています。これは別に際立って特別な助言ではなく中堅以上の企業ではほぼ等しく導入されている当たり前の休暇制度だと思えます。

さて、厚生労働省の説明では、この2番目の取得率を式で示すと図2のようになります。

その上で、この計算式の細かい注記を見てみましょう。

まず、「育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の両方を取得した場合等であっても、当該休業や休暇が同一の子について取

得たものである場合は、1人として数える」とされています。

次に、「事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を開始した日を含む事業年度の取得、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とする」とされています。

たまたまお子さんの出産日が4月2日と一緒だった2人の男性社員のケースについて考えてみます。1人は配偶者出産休暇を4月2日に取得し、育児休業の取得予定はありません。奥様がまずは1年、その後様子を見て6ヵ月、さらに6ヵ月と計2年の育児休業を取得する予定とのこと。もう1人の男性社員は、配偶者出産休暇を1日取得した後、4月中旬から産後パパ休暇を2週間取得すべく会社に申請済みです。さらに出産直後の奥様との話し合いから、奥様が職場復帰をしようとする来年4月から、自宅近くの保育園が確保できない場合は彼が育児休業を取得することも考えているとのこと。

この2名について、公表義務の計算式ではどのように扱われるのでしょうか？

これまで見てきた厚生労働省の計算に際しての注記によれば、この2人の男性社員はいずれも同じ

最初の年度の1名分の取得率としてカウントされることになりません。要は、実際の育児への参加の程度にはかなり差があるにもかかわらず、この2名の公表結果には何の差異もありません。

＊仕事と育児の両立とは

確かに、昨年秋からの産後パパ育休に加えて、今回の男性の育児休業取得率の公表義務により、男性社員の取得率は確実に引き上がると思います。しかしながら、そこに一体どれだけの意味があるのか、疑問に思います。

とはいえ、この公表義務はコンプライアンス上必須のものです。さらに数値を公表するのであれば企業としては育児目的休暇を含めることで少しでも高い数値を示すべきだろうとも思います。

コンプライアンスに留まることなく、それ以上に大事なことは、これを契機に一層、それぞれの会社での、仕事と育児の両立についての大きな姿を描くことだろうと思いますし、“わが社が目指す仕事と育児の両立の理想の姿を明らかにし、その実現を目指して着実に進む”という各社各様のストーリーを事前に創作し、広く世の中に発信していただきたいものです。それこそが、真の働き方改革につながるものだと考えます。