

“男性育休元年”のこしこそ進めたい

「管理職の意識改革」



男性の育休取得を促す改正育児・介護休業法が施行されることは「男性育休元年」と言われます。適切な対応ができないとコンプライアンス違反になる可能性もあります。管理職が認識しておきたい改正のポイントと、対応の勤どころを確認します。

寺島戦略社会保険労務士事務所
社会保険労務士

寺島有紀

改正育児・介護休業法のポイント

厚生労働省によれば、2020年度の男性の育児休業取得率は12・7%と過去最高でしたが、女性の取得率（81・6%）に比べれば、いまだ低水準にあります。こうした背景もあり、ことし4月から、男性の育児休業取得を促進する改正育児・介護休業法が段階的に施行されています。

企業は、制度面だけでなく、管理職の意識面についても変革を働きかけるタイミンングといえます。今回の主な改正点は、次のとおりです（図表1）。

- 【2022年4月施行】
 - ① 雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け
 - ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 【2022年10月施行】
 - ① 男性版産休制度の新設
 - ② 育児休業の分割取得
- 【2023年4月施行】
 - （従業員1000人超企業限定）
 - ・ 育児休業取得率の公表義務付け

(1) ことし4月施行の改正事項

① 雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け

ことし4月1日から、従業員やその配偶者が妊娠・出産の申出をした従業員に対して、事業主から個別に育児休業等に関する制度周知および休業の取得意向の確認のための面談等の措置が義務化されました。

また、育児休業の申出が円滑に行なわれるようにするため、事業主は育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施や相談体制の整備（相談窓口設置）等を行なう必要があります。

② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

これまで、有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件がありました。4月1日よりこれが廃止され、無期雇用労働者と同様になりました。

ただし、労使協定を締結した場合には、これまでどおり勤続1年未満の者を適用除外とすることは引き続き可能です（＝労使協定があれば現行の運用と変わらない）。

◆ 図表1 ◆ 改正前後の制度の概要

	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	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 ^{※1}	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)	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^{※2}で休業中に就業することが可能	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	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	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる。

※2 具体的な手続きの流れは、以下の①~④のとおり。
①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申出 ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨) ③労働者が同意 ④事業主が通知
なお、就業可能日等には上限あり。●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分 ●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満
例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合→就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

② ことし10月施行の改正事項

① 男性版産休制度の新設

子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回まで取得することができる「男性版産休(産後パパ育休)制度」が新設され、ことし10月1日以降適用されます。

② 育児休業の分割取得

これまで原則1人の子につき1

なお、これまで育児休業中については臨時的な就労に限り例外的に許可されているのみでしたが、男性版産休については、労使協定の締結がある場合、育児休業中の一定の就業が可能となります。

このまま原則1人の子につき1

回のみ取得可能であった育児休業について、ことし10月1日以降、男女問わず2回に分割して取得可能となります。

男性は男性版産休と合わせて最大4回、女性は最大2回に分割して育児休業が取得できることになります。

たとえば、妻が里帰りから帰ってきて生活設営が大変なタイミングで夫が1回目を取得し、妻が育児休業から職場復帰するタイミングで再度取得する、といったように短期間に分割して柔軟に育児休業を取得できます。

また、産後パパ育休では、育児休業中に「週2日、月・水に3時間ずつ働く」といった就労も認められることから、大きなブランドがなくなるため心理的なハードルが下がり、育児休業取得の要望はより増えるものと推測されます。

管理職が押さえておきたい
法改正への対応ポイント

ことし10月以降、管理職は男性を含めた部下から「育児休業を取得したい…」と相談される機会が増えることが予想されます。

制度の整備・運用フローの構築

等は、人事労務部門が主導します。取得等について初めに相談されるのは現場の管理職です。

その際、「そんな制度あったかな?」「男なのに育児休業を取るのか?」「奥さんが取ればよいのでは?」といった対応をした場合、育児に関連したハラスメントとして問題となる可能性があります(男女雇用機会均等法11条、育児・介護休業法25条)。

実際に企業のハラスメント事例を見ると、管理職が一次対応を誤ったために発生してしまうケースが少なくないようです。

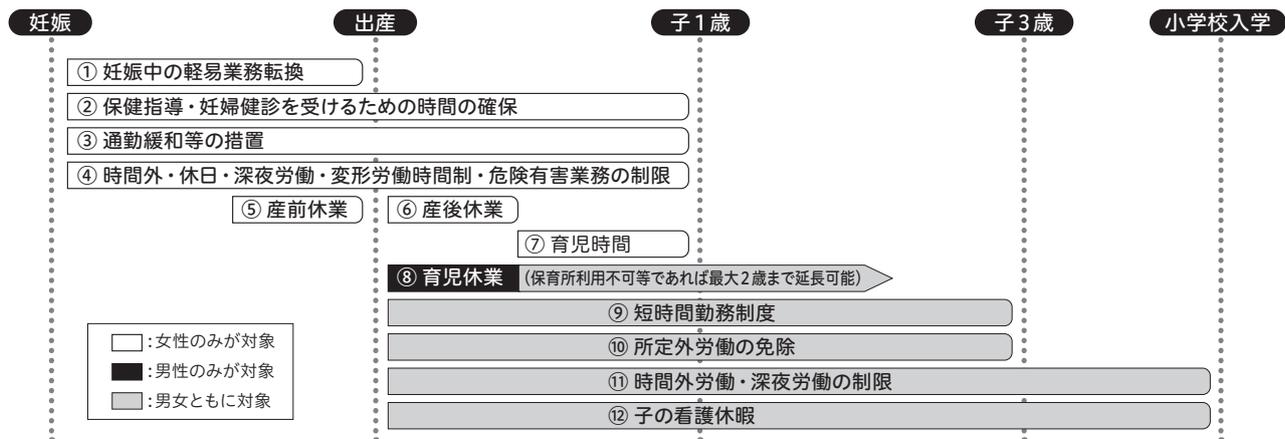
ひと昔前なら通じたような価値観のままでは、ハラスメントのリスクを内包しているといえ、これを機に知識・価値観をアップデートする必要があります。

(1) 妊娠・出産・育児の法制度
を理解しよう

今後、管理職には、従業員の妊娠・出産・育児に関する制度への理解が一層求められます(40頁図表2)。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においては、ハラスメントと同様に、妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等を理由とした

◆ 図表 2 ◆ 従業員が利用できる産休・育休制度等



制度名	詳細	根拠法令	有期雇用者の制度利用	男性取得
① 妊娠中の軽易業務転換	妊娠中の女性が請求した場合には、会社には他の軽易な業務に転換させなければならない義務がある。	労働基準法	○	—
② 保健指導・妊婦健診を受けるための時間の確保	事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。 ・妊娠満 23 週まで……4 週間に 1 回 ・妊娠満 24 週から満 35 週まで……2 週間に 1 回 ・妊娠満 36 週から出産まで……1 週間に 1 回 ・産後 1 年までは、その間に 1 回（医師等の特別な指導があった場合は、指示された回数）	男女雇用機会均等法	○	—
③ 通勤緩和等の措置	妊娠中および産後 1 年以内の女性が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合、受けた指導を守ることができるようにするために、会社は通勤緩和や勤務時間短縮等の必要な措置を講じる必要がある。	男女雇用機会均等法	○	—
④ 時間外・休日・深夜労働の制限	妊娠中および産後 1 年以内の女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働、または深夜業をさせることはできない。	労働基準法	○	—
⑤ 産前休業	6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定の女性従業員が請求した場合は休業を認める必要がある。	労働基準法	○（契約期間中）	—
⑥ 産後休業	出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間は請求の有無にかかわらず必ず休業させる必要がある（ただし、産後 6 週間を経過した従業員が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせるときは、この限りではない）。	労働基準法	○（契約期間中）	—
⑦ 育児時間	満 1 歳未満の子を育てる女性従業員の請求があれば、通常の休憩時間とは別に、原則として 1 日 2 回各 30 分以上（労働時間が 4 時間以内の場合は 1 日 1 回 30 分）の育児時間を付与する必要がある。	労働基準法	○	—
⑧ 育児休業	子が 1 歳（一定の場合は、最長で 2 歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間の 1 年間＜パパ・ママ育休プラス＞）休業できる。	育児・介護休業法	○（一定要件あり）	○
⑨ 短時間勤務制度	3 歳に達するまでの子を養育する労働者について、希望すれば利用できる短時間勤務の措置（1 日原則 6 時間）を講じる必要がある。	育児・介護休業法	○（労使協定により、週所定労働日数が 2 日以下の者等の除外要件あり）	○
⑩ 所定外労働の免除	3 歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限する必要がある。	育児・介護休業法	○（労使協定により、週所定労働日数が 2 日以下の者等の除外要件あり）	○
⑪ 時間外労働・深夜労働の制限	小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働、深夜（22 時～5 時）業を制限する必要がある。	育児・介護休業法	○（週所定労働日数が 2 日以下の者等の除外要件あり）	○
⑫ 子の看護休暇	小学校就学前までの子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日を限度として看護休暇の取得を認める必要がある（時間単位でも取得可）。	育児・介護休業法	○（労使協定により、週所定労働日数が 2 日以下の者等の除外要件あり）	○

解雇、不利益な異動、減給、降格等の不利益な取扱いを行なうことが禁止されています（男女雇用機会均等法 9 条、育児・介護休業法 10 条）。育休等はいわゆる「福利厚生」ではなく、法律で認められた従業員の当然の権利であることを周知しましょう。

(2) 男女問わず求められる育児中の従業員への配慮

育児中には女性従業員だけでなく男性従業員も利用できる制度があります。

① 短時間勤務制度
3 歳に達するまでの子を養育する従業員が希望すれば、短時間勤務の措置（1 日原則 6 時間）を講じる必要があります。

② 所定外労働の免除
3 歳に達するまでの子を養育する従業員が請求した場合、所定外労働を制限する必要があります。

③ 時間外労働・深夜労働の制限
小学校就学前までの子を養育する従業員が請求した場合、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働、深夜（22 時～5 時）業を制限する必要があります。

④ 子の看護休暇
小学校就学前の子を養育する従

業員が申し出ることに、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、病気がけがをした子の看護等のために休暇を取得できます。

育児中の配慮というと、女性だけに行なうものという固定観念を持つ人も少なくないですが、男性も同様に時短勤務等の措置を利用することが可能です。

そのため、もし男性従業員から請求があった場合には、原則として認めなければなりません(労働基準法上の管理監督者の場合には、短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の免除は対象外とすることができません)。

現場の管理職レベルで、その権利を阻害するような言動がないか気を配る必要があります。

(3) 妊娠・出産の報告を受けた際の留意点

男性の部下から、配偶者の妊娠・出産の報告があった場合には、間違っても「この忙しい時期に困るな……」「男性で育児休業を取った人はこれまで聞いたことがない……」といったネガティブな反応をしてはいけません。

まずは心から「おめでとう」と

◆図表3◆ 妊娠・出産報告を受けた際の留意点

- | | |
|---|---|
| 1 | まずは心からの「おめでとう」の気持ちを伝える |
| 2 | 育児休業等に関する制度周知・休業の取得意向確認の措置のために本人同意のうえ人事部門に情報提供を行なう |
| 3 | 定期的な面談・コミュニケーションをとる
・体調について
・現在の働き方について
・復職後の働き方について |
| 4 | 周囲への事情の公開の範囲・伝え方を本人と相談する |
| 5 | 言動がハラスメントに該当しないか、十分に気をつける |
| 6 | 知らないことに独断で対応するのはやめる(不明点があれば人事等に相談して対応) |

いう一言をかけることが第一です。そのうえで、ことし4月から義務付けられた、育児休業等に関する制度周知・休業の取得意向確認の措置を念頭に、管理職から、育児制度についてまとめたリーフレット等を用いながら制度を周知したり、育児取得の意向確認を行ないます。

ただし、制度の細かな部分についてすべての管理職が十分に理解して説明できるかというと、実際には難しいでしょう。本人同意のもと、人事部門に情報提供を行ない、人事部門から制度周知・休業取得の意向確認を行なう、という

ような人事部門に一元化するフローを導入するのが現実的ではないかと考えます。

また、報告を受けたあとは、管理職が主導して定期的な面談・コミュニケーションを実施し、休業までの引継ぎや今後の働き方のすり合わせを行ないます。チームメンバーに妊娠・出産・育児の情報をどこまで公開するかは本人と相談のうえ決めましょう。

妊娠・育児に関するハラスメントは、同僚同士や部下から上司に對しても起こり得るものです。管理職は、メンバー間で不適切な言動のないよう周知していくことが求められます。

また、現場で生じたハラスメントに管理職が独断で対応することはトラブルのもとですので、必ず人事に判断を仰ぐフローを構築する必要があります(図表3)。

ことし4月から「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」が義務化されたことに伴い、相談窓口を設置した企業は多いことでしょう。この相談窓口を、現場の管理職が部下の育児休業等取得における疑問や懸念点を解消できるホットラインとしても機能させ、「些細な疑問や対応に困ることがあ

ばすぐに連絡を」と周知しておくことで、現場レベルで発生するハラスメント事案等を防ぐことに寄与するものと考えます。

相談窓口をうまく機能させていない企業は多いようです。制度の複雑化や、男性を含めより多くの従業員が育児休業を取得する可能性が高まるなか、人事部門と現場の密なコミュニケーションが求められます。相談窓口の対応範囲を広げ、管理職の疑問にもすぐに対応できるような役割を持たせることが有効な方法と考えます。

法律上当然に取得可能な制度が適切に運用されない場合、エンゲージメントの低下や人材の流出等につながります。

妊娠・出産という従業員の一大イベントの際に会社がどういう対応を取るかが、従業員との信頼関係構築に大きな影響を与えます。

「法律の定めだから対応する」という受け身の姿勢ではなく、自社の制度・体制が十分なものか見直すとともに、従業員のエンゲージメントを高めるチャンスと捉えて、管理職研修を実施するなど、全社で意識をアップデートする機会としたところでは。