

法改正で男性社員も最大4週間の育休が可能に

◆男性社員の育児休暇取得の増加を目指して育児・介護休業法を改正

日本の男性の育児休暇（育休）取得率は19年度時点で7.5%にとどまり、政府目標の20年13%、25年30%にはほど遠い。この状況を変えるための改正育児・介護休業法が21年6月に衆議院で可決された。同法は参議院が先に審議しており、衆議院の可決をもって成立し、22年4月から段階的に施行される。

改正法では男性に子どもの出生後8週間以内に4週間まで2回に分けて育休を取得できるようにした。休暇取得の申請は1ヵ月前から2週間前までに変更した。労使の合意を前提に育休中でもスポットで働くことができるようにした。非正規社員も育休を取得しやすくするために、継続の雇用期間が「1年以上」としていた取得要件を22年4月から廃止する。

企業には対象者に育休取得を働きかけるために、社員に制度の説明や取得の意向を確認することを義務付けた。また、23年4月以降は社員が1,000人を超える企業には育休取得率の公表を求めることにした。

◆部下の育休取得を人事評価に加えて取得率を向上させた事例も

これまで日本企業の男性社員は育休制度があっても、職場の慣習などから取得をためらう者が少なくなかった。厚生労働省調査では、出産や育児制度を利用しなかった男性の2割超が「取得しづらい雰囲気だった」と答え、過去5年間に育休などを取得しようとした男性の26.2%が上司から嫌がらせを受けるなどの被害にあっていた。これらは育休取得を否定する企業風土の壁の存在を示している。

住友生命は男性社員の育休取得率100%を19年に達成した。同社は働き方改革の加速、労働時間削減や育休等を含めた休暇を取得しやすい環境の整備に取り組んでいる。育休取得では対象者の所属長に人事部が取得勧奨依頼メールを送信する。もし取得期限3ヵ月前に未取得の場合は所属長に直接電話を入れ、取得を勧めるよう促す。働き方改革の一端と考え、部下の育休取得の有無が所属長の評価にもつながると人事部は説明しているという。この事例のように部下の育休取得を人事評価に加えなければ壁は乗り越えられないかもしれない。 【藤井和則】