

労務通信

2019.7月号

男性の育児休業取得率とパタハラ



◆育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」により、最新の育児休業取得率（調査対象事業所における、出産者（男性の場合は配偶者が出産者）のうち育児休業を開始した者の割合）が判明しました。

女性の取得率は82.2%で、10年以上高水準で安定しています。その一方、男性の取得率は6.16%ということで、6年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。

◆男性の育児休業を促進する動き

そのような中、6月5日、自民党の有志議員が「男性の育児休業義務化」を目指す議員連盟の設立総会を開きました。議連は、本人からの申請がなくても、企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育介法の改正などを視野に活動するとしています。

◆パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約1カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その後の転勤時期をずらす交渉等もまともならず、退職を余儀なくされたといえます。男性の妻が、社名をほのめかした発信をTwitter上で行い、またたく間に社会問題化してしまいました。

同社は「くるみん」（厚生労働省による子育て支援に積極的な企業への認定マーク）を取得していたため、前述の議連からも「くるみんを取得している、あのような事例があったのは残念」と名指しでコメントされる等、望ましくない事態となっています。

◆違法性がなければよい、とは限らない

法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」（育介法26条）とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」（労契法3条5項）とみなされる恐れもあります。また、違法性がないとしても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上記化学メーカーのように大きなイメージダウンとなり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。

法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。

最新・行政の動き

◆70歳までの雇用確保に向けて～「未来投資会議」開催

高齢者法では「65歳まで希望者全員継続雇用（経過措置付き）」を定めていますが、来年通常国会には、次のステップとして「70歳まで雇用の確保」に向けた法案を上程する方向で調整が進められています。政府は未来投資会議を開催し、高齢者の就業機会確保に関する対策案を示しました。企業に対しては、7種類の取組の中から採用項目を決定する努力義務を課す方針です。

◎7つの選択肢

- | | |
|------------|-----------------|
| ①定年廃止 | ⑤フリーランス契約への資金提供 |
| ②定年延長 | ⑥個人の起業支援 |
| ③継続雇用制度 | ⑦社会貢献活動参加への資金提供 |
| ④他の企業への再就職 | |

自社雇用に限定せず、高齢者の意向も踏まえた幅広い「就業機会の確保」を目指します。高齢者の就業意欲に応えるとともに、人手不足の緩和も図るのが目的です。厚生労働大臣は、必要がある場合に、計画を策定するよう事業主に求めるとともに、計画の履行を促すとしています。

◆賃金の時効を延長へ～厚労省検討会で議論

厚生労働省設置の検討会では、平成29年12月から、賃金等の消滅時効等に関する議論を行ってきましたが、現行2年から5年に延長する案が有力視されています。近々に提言をまとめる予定で、その後、労働政策審議会の論議を経て法改正につなげる方針です。

平成26年6月公布の改正民法（令和2年4月施行）では、一般債権について①権利を行使することができることを知ったとき（主観的起算点）から5年間行使しないとき、②権利を行使することができる（客観的起算点）から10年間行使しないときに、時効消滅すると規定しています。

これに対し、現行労基法では、賃金（退職手当除く）等の請求権について2年の時効を定めていて、改正民法に対応した見直しが求められていました。

検討会の議論では、改正民法（主観的起算点）と同一としないという特別な理由は提示されず、仮に消滅時効が延長されれば、賃金台帳の記録保存期間（3年）への影響等も考えられます。他方、年休請求権は、権利阻害のおそれがあるため、現行2年を維持する見通しです。

事務所よりひとこと

◆協会けんぽの様式が変更になっています！

新システムへの移行に伴い、5月末より協会けんぽの様式が一部新しくなりました。傷病手当金、出産手当金支給申請書等の様式で主に数字を記入する欄がマス目になり、機械による読み取りに変更されています。これまでの様式も引き続き使用できるようですが、新様式への切り替えをお勧めします。

また、今後の動きとして電子申請での提出が主流になってくると思われます。5月24日に行政手続を原則として電子申請に統一するための法律（デジタルファースト法）が成立しました。社会保険関係の手続やマイナンバーの利用などについて法改正が行われると思いますので、要注目です。