

男性育休推進 で再考する

労働者の自律的な

キャリア形成

状況やその中の働き方の選択
肢を把握しながら、生涯を通じ
て自らの生き方・働き方を選択
でき、自らの意思で、企業内での
昇任・昇給も企業外への転職
による処遇改善、更にはスター
トアップ等への労働移動機会の
実現のために主体的に学び、報
われる社会を作っていく必要が
ある。

育介法は目的として、子の養
育や家族の介護をする労働者の
「職業生活と家庭生活との両
立」に寄与し、福祉の増進、経
済と社会の発展に資することを
掲げる（1条）。また、基本理念
として、「職業
生活の全期間を
通じてその能力
を有効に発揮し
て充実した職業
生活を営む」と
どこ「育児又は
介護について家
族の一員として
の役割を円滑に
果たす」とこと
の、双方を本旨
とする（3条）。

し活躍していかないと、社会経
済活動の展開に困難を来す。こ
うして、女性活躍の基盤形成に
向け、男女雇用機会均等法や女
性活躍推進法などが整備され、
シニア層の雇用確保に向け、高
年齢者雇用安定
法に数次の改正
が加えられてき
た。

育介法は、育
児で少子化対
応、介護で高齢
化対応という、
職業生活と家庭
生活における喫
緊の二重課題に
対処しようとする
法政策の重要な
柱である。と
はいえ、同法と
社会の実態や意
識の間には、
容易に乗り越え
られないが、避
けて通ることの
できない課題が
存在する。男性
の育児休業の利
用が芳しくない
ことは、その1
つである。

法制度としては世界トップク
ラスに整備されてきている。な
らに活用されない原因は何か。
どうしたら円滑な利用へとな
がっていくか。「キャリア」の観
点を絡ませながら本連載におい
て考えていきたい。

来の会社内におけるキャリア形
成に対する期待感を害された
というべきであるから、慰謝料と
して200万円の賠償を認める
のが相当である」と判断した。
均等法9条3項と育介法10条
に反するとした部分は、均等法
9条3項を強行規定とした有名
な広島中央保健生活協同組合
事件判決（最判平26・10・23）の
判断枠組みを踏まえる。また育
介法10条も同様に強行法規とみ
た上で、自由意思による労働者
の同意も、業務上の必要性もな
かったとして、たとえ職務等級
が同一で、基本給や手当が減額
されていなくても、なお「少な
からぬ精神的苦痛を被り、将来
の会社内におけるキャリア形成
に対する期待感を害された」と
に対する慰謝料は認められる
としたのである。

再述すると、育介法は、子の
養育や家族の介護をする労働者
の職業生活と家庭生活との両立
に寄与し、福祉の増進、経済と
社会の発展に資することを目的
とする（1条）。また、基本理念
では職業生活の全期間を通じて
その能力を有効に発揮して充実
した職業生活を営むこと、育
児または介護について家族の一
員としての役割を円滑に果たす
こと、双方を本旨とする（3
条）。そうした趣旨目的からし
て、男女を問わず、原則1歳に
満たない子を養育する労働者は
育児休業を申し出ることができ
（5条）、事業主（使用者）はこ
れを拒むことができない（6
条）。事業主は、育休の申し出や
取得などを理由に解雇その他の
不利益な取扱いをすることが禁
じられる（10条）。

では、高裁判決の論理は、男
性による類似の訴えならばど
うなるか。次回回は、この検討か
ら考察を進めよう。

▼改革方針でも言及あり

『新しい資本主義のグランド
デザイン及び実行計画2023
改訂版』が閣議決定された。改
革方針は多岐にわたり、キャリ
アをめぐる理念に言及した以下
の部分は、ほとんど注目されて
いない。「希望する個人が、雇
用形態、年齢、性別、障害の有
無を問わず、将来の労働市場の

法政大学 名誉教授
認定NPO法人推進
キャリア権推進ワー
キングネット 理事長

諏訪 康雄



本連載では育児休業とキャリ
アをめぐる課題を考えていく。
前提として、育児休業をめぐる
法の基本を振り返ってみる。バ
ブル崩壊の年（平成3年）に
育児休業法が誕生している。4
年後に介護休業の規定を設けて
育児介護休業法（育介法）とな
る。この法制度は、まろしく少
子化と高齢化の動きを色濃く反
映して成立し、その後も改正を
加えられてきたものである。

育介法は目的として、子の養
育や家族の介護をする労働者の
「職業生活と家庭生活との両
立」に寄与し、福祉の増進、経
済と社会の発展に資することを
掲げる（1条）。また、基本理念
として、「職業
生活の全期間を
通じてその能力
を有効に発揮し
て充実した職業
生活を営む」と
どこ「育児又は
介護について家
族の一員として
の役割を円滑に
果たす」とこと
の、双方を本旨
とする（3条）。

し活躍していかないと、社会経
済活動の展開に困難を来す。こ
うして、女性活躍の基盤形成に
向け、男女雇用機会均等法や女
性活躍推進法などが整備され、
シニア層の雇用確保に向け、高
年齢者雇用安定
法に数次の改正
が加えられてき
た。

育介法は、育
児で少子化対
応、介護で高齢
化対応という、
職業生活と家庭
生活における喫
緊の二重課題に
対処しようとする
法政策の重要な
柱である。と
はいえ、同法と
社会の実態や意
識の間には、
容易に乗り越え
られないが、避
けて通ることの
できない課題が
存在する。男性
の育児休業の利
用が芳しくない
ことは、その1
つである。

法制度としては世界トップク
ラスに整備されてきている。な
らに活用されない原因は何か。
どうしたら円滑な利用へとな
がっていくか。「キャリア」の観
点を絡ませながら本連載におい
て考えていきたい。

来の会社内におけるキャリア形
成に対する期待感を害された
というべきであるから、慰謝料と
して200万円の賠償を認める
のが相当である」と判断した。
均等法9条3項と育介法10条
に反するとした部分は、均等法
9条3項を強行規定とした有名
な広島中央保健生活協同組合
事件判決（最判平26・10・23）の
判断枠組みを踏まえる。また育
介法10条も同様に強行法規とみ
た上で、自由意思による労働者
の同意も、業務上の必要性もな
かったとして、たとえ職務等級
が同一で、基本給や手当が減額
されていなくても、なお「少な
からぬ精神的苦痛を被り、将来
の会社内におけるキャリア形成
に対する期待感を害された」と
に対する慰謝料は認められる
としたのである。

再述すると、育介法は、子の
養育や家族の介護をする労働者
の職業生活と家庭生活との両立
に寄与し、福祉の増進、経済と
社会の発展に資することを目的
とする（1条）。また、基本理念
では職業生活の全期間を通じて
その能力を有効に発揮して充実
した職業生活を営むこと、育
児または介護について家族の一
員としての役割を円滑に果たす
こと、双方を本旨とする（3
条）。そうした趣旨目的からし
て、男女を問わず、原則1歳に
満たない子を養育する労働者は
育児休業を申し出ることができ
（5条）、事業主（使用者）はこ
れを拒むことができない（6
条）。事業主は、育休の申し出や
取得などを理由に解雇その他の
不利益な取扱いをすることが禁
じられる（10条）。

では、高裁判決の論理は、男
性による類似の訴えならばど
うなるか。次回回は、この検討か
ら考察を進めよう。

第1回 マタハラめぐる高裁判決

少子化の流れは、若手労働力
の供給量を抑制して行く。より
多くの人が職業上の能力を発揮

法制度としては世界トップク
ラスに整備されてきている。な
らに活用されない原因は何か。
どうしたら円滑な利用へとな
がっていくか。「キャリア」の観
点を絡ませながら本連載におい
て考えていきたい。

来の会社内におけるキャリア形
成に対する期待感を害された
というべきであるから、慰謝料と
して200万円の賠償を認める
のが相当である」と判断した。
均等法9条3項と育介法10条
に反するとした部分は、均等法
9条3項を強行規定とした有名
な広島中央保健生活協同組合
事件判決（最判平26・10・23）の
判断枠組みを踏まえる。また育
介法10条も同様に強行法規とみ
た上で、自由意思による労働者
の同意も、業務上の必要性もな
かったとして、たとえ職務等級
が同一で、基本給や手当が減額
されていなくても、なお「少な
からぬ精神的苦痛を被り、将来
の会社内におけるキャリア形成
に対する期待感を害された」と
に対する慰謝料は認められる
としたのである。

再述すると、育介法は、子の
養育や家族の介護をする労働者
の職業生活と家庭生活との両立
に寄与し、福祉の増進、経済と
社会の発展に資することを目的
とする（1条）。また、基本理念
では職業生活の全期間を通じて
その能力を有効に発揮して充実
した職業生活を営むこと、育
児または介護について家族の一
員としての役割を円滑に果たす
こと、双方を本旨とする（3
条）。そうした趣旨目的からし
て、男女を問わず、原則1歳に
満たない子を養育する労働者は
育児休業を申し出ることができ
（5条）、事業主（使用者）はこ
れを拒むことができない（6
条）。事業主は、育休の申し出や
取得などを理由に解雇その他の
不利益な取扱いをすることが禁
じられる（10条）。

では、高裁判決の論理は、男
性による類似の訴えならばど
うなるか。次回回は、この検討か
ら考察を進めよう。

再述すると、育介法は、子の
養育や家族の介護をする労働者
の職業生活と家庭生活との両立
に寄与し、福祉の増進、経済と
社会の発展に資することを目的
とする（1条）。また、基本理念
では職業生活の全期間を通じて
その能力を有効に発揮して充実
した職業生活を営むこと、育
児または介護について家族の一
員としての役割を円滑に果たす
こと、双方を本旨とする（3
条）。そうした趣旨目的からし
て、男女を問わず、原則1歳に
満たない子を養育する労働者は
育児休業を申し出ることができ
（5条）、事業主（使用者）はこ
れを拒むことができない（6
条）。事業主は、育休の申し出や
取得などを理由に解雇その他の
不利益な取扱いをすることが禁
じられる（10条）。