

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

こととなる。

したがって、経済的に不利益のない配置換えであっても、業務内容の質が著しく低下したり、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねない場合、上記規定に反するとしてアメックス事件東京高裁判決(令5・4・27)の論理は、男女を問わず、育児休業を取得した場合には及ぶべき性質にある。

同判決は、「基本給与や手当等の面において直ちに経済的不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇にあたる」との一般論を説く。具体的には、妊娠前と同様にチームリーダーとして活躍し、会社内でキャリアを高めていくことを望む女性の育児休業取得者に、①将来のキャリア形成につき十分な話し合いをしないまま、②部下ありから部下なしに変更し、③新規販路の開拓業務や電話営業をさせ、④人事評価を最低評価にしたことなどを

「不利益な取扱い」に当たるとした。また人事権の濫用で、公序良俗にも反するとして、慰謝料200万円の損害賠償金を認めた。

男女雇用機会均等法9条3項が妊娠・出産した「女性労働者」につき解雇その他不利益な取扱いを禁止するのと異なり、育介法10条は「女性」に限ってない以上、高裁判決が同条について説くところでは、男性の育児休業取得も射程範囲に含まれると思われる。

高裁の判断は、また下級審レベルのものであり、最高裁レベルでの判例法理には至っていない。また現在のところ、男性の育児休業取得率は女性に比べて際立って低い(厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」の育児休業後復職者の集計によれば、男性55%、女性14%)。しかも、男性の取得期間は短い(同じく女性10、18カ月未満で64%。男性

性で同じ期間取得しているのは約2%どまりで、1カ月未満が65%と大半を占める)。

圧倒的多数の男性労働者が育児休業を取らず、取ったところでもその3分の2が1カ月未満である限り、通常復職後のキャリア問題が深刻とはならない。元の職場にただ戻せば良いだけのことが多く、論じられるのもっぱら、短期間で育児休業中の男性労働者の仕事をどう同僚に振り分けるか、あるいは代替労働者をどう確保するかといった、短期間の要員確保などの当面の諸課題に留まってしまう。

原則1歳までの育児休業とは別に利用できる新たな制度として導入するに当たっては、労使協定の存在と本人の同意により「休業中の就業」も例外的に認められるものとされている(従来からの育児休業には原則これが認められない)。

このように、育児休業をめぐる理想と現実のはざまでは、当面の業務上の必要と男性個人の意向とにより、男性による育児休業取得の割合すなわち量的な増大はあり得ても、質的な充実すなわち育休期間の長期化や有効活用などの課題への対応は先延ばしにされがちとなる。

ほとんどの職場では、育児休業による男性のキャリア形成をめぐめる問題を深刻に受け止めておらず、各種の工夫を凝らす段階には至っていない。それゆえ、育児休業によるキャリア形成への影響や復職時の原職復帰をめぐることは、女性の育児休業とキャリア形成の関係で語られることは多くても、男性の課題として同じようには真剣に検討されないできたらうがある。

調査)や、19年の調査(内閣府「男女共同参画白書令和3年版」)の男性54%、女性の取得率61%といったようにある。男性は外で働き、女性は家事を担うという伝統的な性別役割分業を背景にこの差異を解釈するならば、①雇用の場での就業に緊密に組み込まれて年休を取らない男性、②家庭責任を担う割合が低く家事・育児などのために年休を申請することも少ない男性、③その逆の立場に置かれていてこの多い女性、という姿が浮かび上がる。

ただし、年休と育休には大きな違いがある。どちらにも性別に関係ない労働者の権利であるが、前者には使用者の時季変更権が認められている(労働基準法39条5項)。したがって使用者は、年休請求の時季を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合一には他の時季に与えることができる。当然のことながら、産前産後の休業と同様に、業務の都合には関係なく生まれ育る子どもの養育をするための育児休業には、そのような定めはない。

にもかかわらず、日本人男性の間には、事業の正常な運営をまずは付度すべきで家庭責任は二の次だと職場の大部分の人が考えているだろうから、自分だけが育児休業をとったまま、いことなるのではないかと懸念して、育児休業取得に尻込みする傾向があると外国の研究からも指摘される(M・C・ブリンソン『縛られる日本人』池村千秋訳、中公新書。同書は、男性が育休をとって不利益な取扱いを受け、訴訟になった例が報道されたりするまでも、この傾向を強めている)。

今回は、こうした問題に考察の矛先を向けてみよう。



法政大学 名誉教授
認定NPO法人
キャリアネットワーク理事長
康雄 康雄 康雄

第2回 アメックス事件の射程

性で同じ期間取得しているのは約2%どまりで、1カ月未満が65%と大半を占める)。

圧倒的多数の男性労働者が育児休業を取らず、取ったところでもその3分の2が1カ月未満である限り、通常復職後のキャリア問題が深刻とはならない。元の職場にただ戻せば良いだけのことが多く、論じられるのもっぱら、短期間で育児休業中の男性労働者の仕事をどう同僚に振り分けるか、あるいは代替労働者をどう確保するかといった、短期間の要員確保などの当面の諸課題に留まってしまう。

原則1歳までの育児休業とは別に利用できる新たな制度として導入するに当たっては、労使協定の存在と本人の同意により「休業中の就業」も例外的に認められるものとされている(従来からの育児休業には原則これが認められない)。

このように、育児休業をめぐる理想と現実のはざまでは、当面の業務上の必要と男性個人の意向とにより、男性による育児休業取得の割合すなわち量的な増大はあり得ても、質的な充実すなわち育休期間の長期化や有効活用などの課題への対応は先延ばしにされがちとなる。

ほとんどの職場では、育児休業による男性のキャリア形成をめぐめる問題を深刻に受け止めておらず、各種の工夫を凝らす段階には至っていない。それゆえ、育児休業によるキャリア形成への影響や復職時の原職復帰をめぐることは、女性の育児休業とキャリア形成の関係で語られることは多くても、男性の課題として同じようには真剣に検討されないできたらうがある。

調査)や、19年の調査(内閣府「男女共同参画白書令和3年版」)の男性54%、女性の取得率61%といったようにある。男性は外で働き、女性は家事を担うという伝統的な性別役割分業を背景にこの差異を解釈するならば、①雇用の場での就業に緊密に組み込まれて年休を取らない男性、②家庭責任を担う割合が低く家事・育児などのために年休を申請することも少ない男性、③その逆の立場に置かれていてこの多い女性、という姿が浮かび上がる。

今回は、こうした問題に考察の矛先を向けてみよう。