

スポット

出生時育児休業制度創設へ

男性の育児参加の第一歩に

今通常国会に提出されている改正育児介護休業法案で、注目されているのが出生時育児休業制度の創設です。いわゆる男性の産休制度であり、特に女性の負担が大きい出産直後に取得しやすくする育児取得促進策といえます。

出生時育児休業制度は、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間までの休業を取得するというものです（2回に分けて取得することも可）。原則2週間前までに休業申出をすればよく、事業主は拒むことはできません。ただし、労使協定の締結を条件に、事業主と労働者との個別合意で休業中に就業することを可能にしています。また、改正法案では、育

児休業取得の環境整備のため、企業には従業員への制度の周知等を義務づけるほか、大企業には育児休業の取得率の公表も義務づけられます。

政府は少子化社会対策大綱で2025年までに男性の育児取得率を30%にするという目標を掲げています。しかし、男性の育児取得率は7年連続して増加したといっても7・48%（2019年度）です。女性の取得率（83%）とは大きな開きがあります。その理由として「休業中の収入減が心配」や「職場に育児を取得できる雰囲気がない」などが挙げられていますが、収入減については、雇用保険からの給付や社会保険料の免除などで手取り収入の8割程度はカバーされるという試算もあ

ります。また、育児を取得しやすい職場の雰囲気の醸成には、改正法案に盛り込まれた施策に一定の効果を期待できるかもしれません。

しかし、休業取得ばかりに目が向けられ、肝心の男性の育児参加に向けた丁寧な議論はあったでしょうか。若い男性ほど育児休業の取得に積極的という調査結果もありますが、休業さえ取得できれば育児参加が進むと考えるのは早計かもしれません。

男性の育児に対する意識改革を進め、主体的に育児に関わろうとする動機付けができれば、十分な少子化対策にはなり得ないという見方もあります。

2021

5

同一労働同一賃金(退職金)

知って得する



「働き方改革」の実務

多くの企業で整備されている退職金制度ですが、その性格は、長期勤続に対する功労報償や在職中の賃金後払い、そして老後生活の補助・保障などといったものです。会社ごとに支給要件に違いはありますが、同一労働同一賃金の観点から長期雇用を前提にした退職金への対応を見ていきます。

従来、パート・アルバイトといった非正規社員は短期的な就労と考えられ、長期雇用を前提とした退職金の取扱いが問題になることはあまりなかったように思います。しかし、雇用者の4割近くを占める非正規社員の中には、無期契約のパート社員もいれば、有期雇用であっても契約更新を重ねることで長期にわたって働く契約社員もいます。同一労働同一賃金の観点からは、そうした非正規社員に対する退職金への対応が求められてくることとなります。

退職金の取扱いについてガイドラインをみると、原則的な考え方の

記述はありません。しかし、だからといって退職金が同一労働同一賃金制度の対象範囲に含まれないというわけではありません。次に裁判

安心することなく不合理と見做されない対応を

例ですが、不合理な労働条件の相違を禁止した旧労働契約法20条に関して退職金が争われたのは、昨年10月に最高裁の判断が示されたメトロコマース事件が初めてになりますので、この事件についてみてい

くことにします。

駅構内の売店業務に従事する正社員と契約社員との退職金をめぐる労働条件の相違が不合理として争われたメトロコマース事件は、地裁(第一審)では、前回説明した「有為人材確保論」が肯定されて、退職金不支給でも不合理ではないとされました。しかし、高裁(第二審)では、反復更新して10年以上勤務していた契約社員にも退職金の賃金後払い・功労報償的性格は及んでいるはずとして、初めて不合理の判断を示し、正社員基準の

4分の1の退職金を認めました。

そして注目された最高裁では、下級審と同様に退職金制度は「有為人材確保論」を理由に設けられたとした上で、職務内容や職務の変更範囲について、売店業務に従事す

る正社員と契約社員との職務内容に一定の相違があったことは否定できないとし、退職金支給にかかる労働条件に相違があることは不合理とまではいえないと判断しました。ただし、この判決には裁判官の退職金不支給は不合理とする反対意見と、補足意見が付けられています。補足意見では労使交渉を経るなどして、職務の内容等の相違の程度に応じて均衡のとれた処遇を図っていくことは、旧労働契約法20条やこれを引き継いだパート・有期労働法8条の理念に沿うものといえる、としています。

ですから、最高裁の判決を受けて、契約社員に退職金支給は不要と考えるのではなく、正社員とは別の退職金制度の導入を検討したり、正社員にのみ退職金を支給する場合には、退職金の支給目的や「職務の内容」「職務の内容・配置の変更」などの違いを明確にしたりするなど、不合理と見做されないよう対応していくことが必要になります。