

その23

育児休業の取得について



松永 邦男

1 はじめに

少子化対策は、今や我が国の最重要課題の一つとなっています。このため近年、民間労働者だけでなく公務員についても、育児に係る法制度の改正が矢継ぎ早に行われてきました。現在では妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するための総合的な制度体系が整備されています。令和6年も5月に育児・介護休業法等の改正法が成立し、さらに12月には国家公務員と地方公務員の育児休業等に関する法律の改正法が成立しました。これらの改正により、また、新しい措置が追加されることとなったところです。

なお、このように制度の充実が図られ、様々な措置を利用することができるようになってきていることは大変素晴らしいことですが、その反面、育児のためにどのような制度・措置を利用することができるのかということが職員にとって分かりにくい状況になっているように思われます。

そういう意味では、(i) 職員から妊娠・出産等についての申し出があった場合に育児休業に関する各種の制度の周知や職員本人の意向を確認するための面談等を実施すること、(ii) 育児休業に関する研修の実施、相談体制の整備等の育児休業を取得しやすい勤務環境の整備等を行うことが任命権者に義務付けられていることなどは、非常に重要な意味があると考えるところです。

2 それほど昔ではない時代の社会の常識

総務省公務員部に在職中の平成19年のことですが、地方公務員育児休業法の改正作業に携わったことがあります。それほど昔ではない時代（と思う時代）の話ですが、当時の育

児休業や子育てについての社会の常識は、現在の常識とは大きく異なっていました。このため、法案説明のためにいろいろなところに伺った際に、いささか困惑させられる事態となったことがあったことを記憶しています。

具体的には次のようなことです。法案の内容の説明に入る前に、まず地方公務員育児休業法の概要をご説明することとしていました。そうするとかなりの確率で、「そもそも男が育児休業を取得するなんて、おかしいのじゃないか？そんなこと……」というご質問が出てきます。「いや、まあ、男女平等ですし……。現在の法律も制定当初から、男性職員も女性職員も育休は取得できる制度となっているのですが……」などとお答えしてもご納得いただけません。「やっぱり変じゃないか。いくら何でも男が育休をとるなんて、そんなこと……」というようなやりとりの繰り返しとなってしまいます。

結局、本来の目的である法改正の内容のご説明になかなかたどり着くことができず、四苦八苦するということになってしまいました。

当時では民間企業でも男性社員が育児休業を取得することは非常に珍しいことであり、公務員についても事情は全く同じでした。育児は女性がするもの、これが子育てについての当時の社会の常識だったと言えるでしょう。したがって、説明を聞かれた方がこのような反応をされたとしても、それほど驚くようなことではありませんでした。

とはいうものの、地方公務員育児休業法では、男性職員にも育児休業の取得が明確に認められています。法律で明確に規定されている以上、このような常識を放置しておいてよいわけがありません。何か啓発のようなことを行うことが必要だろうということで手立て

を考えてみましたが、残念ながら当時の総務省公務員部は、私を含めて男性職員の育児休業取得経験者は見当たりません。これでは何かやっても説得力がありません。どうしたものと困りましたが、大変ありがたいことに、旧府省時代には『通常残業省』として名を馳せた(?) 経済産業省において、男性職員でありながら育児休業を取得するという貴重な体験をされた山田課長補佐(当時)に、その体験談を地方公務員月報に寄稿していただけることとなりました(「経産省の山田課長補佐、育休を経験して」地方公務員月報512号(2006年3月))。おかげで若干なりとも責めを果たすことができたと思ったところですが、この体験談は現在でも参考となるところが多々ある記事であると思います。一読をされることをお勧めいたします。

3 これからの育児休業の取得の推進について

時代の変化の速さには少々驚くところがありますが、現在では育児休業制度についての社会の認識・常識は大きく変化しています。我が身を顧みると偉そうなことは言えませんが、男性職員の育児休業の取得については、子育てに自らが積極的に参加することの意義・重要性が、男性職員の間においてもよく認識されるようになってきたのではないかと思います。また、政府においても男性職員の育児休業の取得を強力に推進しています。例えば令和4年5月には総務大臣から都道府県知事・市町村長宛に男性職員の育児休業の取得促進等に関する書簡が送られるなど、地方公共団体に対してさまざまな働きかけが行われてきています。こうしたこともあり、令和6年12月に総務省から公表された令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果によれば、男性職員の育児休業取得率は47.6%となっています。男性職員の意識と行動の改革は、着実かつ急速に進んできていると思われれます。

このように育児に関する制度の充実と育児休業を取得する側の意識の改革は進んでいるところですが、これからの課題の一つとして、育児休業を取得する職員が所属する職場に関する対策の充実が挙げられるのではないかと

考えます。

職場全体として育児の重要性や育児休業の意義などについて理解を深めてもらい、子育てに理解がある職場の風土を形成していくことが重要と考えられることは言うまでもありません。そのための取組みも進んでいます。しかしそれだけでは済まない課題があると考えられます。現実問題として、誰かが育児休業を取得した場合には、職場のその他の職員の負担がいろいろな形で増えることは否定できません。この問題についての対応が、これからますます必要となってくるのではないかと思います。

実は現行の地方公務員育児休業法には、そのような問題に対処するために、いくつかの措置が既に設けられているところです。例えば、職員の配置換えなどの方法によっては育児休業中の職員の業務を処理することが困難な場合には、育児休業に伴う職員の任期付採用や臨時的任用を行うことができることとなっています。また、育児を行っている職員には育児短時間勤務をすることが認められています。この育児短時間勤務をしている職員については、育児短時間勤務職員の並列任用という制度(簡単に説明すると、一つの職を二人の育児短時間勤務職員で分け合うという制度です。)を利用することも認められています。

その他にもいろいろな工夫や新しい措置の導入なども考えられるのではないかと思います。このような制度の活用について検討を行うことが必要ではないかと考えるところです。

著者略歴

松永 邦男 (まつなが くにお)

東京大学法学部卒。1979年4月旧自治省入省。旧自治省のほか、北海道庁、旧国土庁、横浜市役所、旧労働省、静岡県庁、内閣法制局、司法制度改革推進本部事務局勤務等を経て、2005年1月より総務省自治行政局公務員部公務員課長及び同公務員部長を務める。2009年7月全国市町村国際文化研修所学長。2010年7月内閣法制局総務主幹。その後、内閣法制局第四部長、第三部長及び第一部長を務め、2017年3月退官。