

全労金2022春季生活闘争ニュース・第15号

～めざそう賃金改善！進めようジェンダー平等！団結しよう、みんなの春闘！～

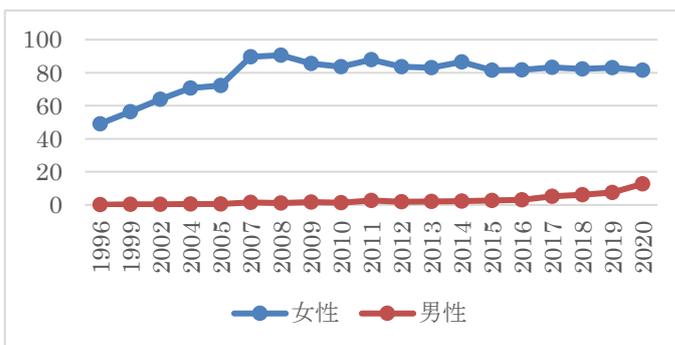
2022春季生活闘争方針「統一取り組み」について理解を深めよう！

～ 改正「育児・介護休業法」等の施行に向けた取り組み ～

◎ 全労金2022春季生活闘争方針

2022年4月から3回に分けて施行される改正「育児・介護休業法」は、i 取得しやすい環境整備、ii 有期雇用労働者の適用要件（勤続年数）の廃止、iii 出生時育児休業、iv 分割取得、v 休職実態等の公表、等、育児・介護に関わる制度が大きく見直されることから、制度の運用・取得実態を検証したうえで、性別に関わりなく、育児・介護に関連する諸制度の取得促進に取り組みます。あわせて、男性の育児休業の積極的な促進を進めることによって、「えるぼし」「プラチナえるぼし」「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみん・こうのとりのプラス」等の取得に繋がります。また、その前提として、配偶者出産休暇の完全取得に取り組みます。

◎ 育児休業取得率の推移（厚生労働省「雇用均等基本調査」より）



★女性は8割以上で推移

★男性は2020年に12.65%

★業種別では、金融・保険業が31%でダントツ

～ 労金業態における男性の育児休業取得状況 ～

- 2020年度の全国平均は8.7%、一桁から10%台の金庫が多数を占めている。
- 新潟労金では、2020年度、男性の育児休業取得率 100%を達成！
- 四国労金では、2019年度から、配偶者出産休暇の3日間完全取得を継続！

◎ 育児休職（法的には休業）に関わる男女の違いや統計データ

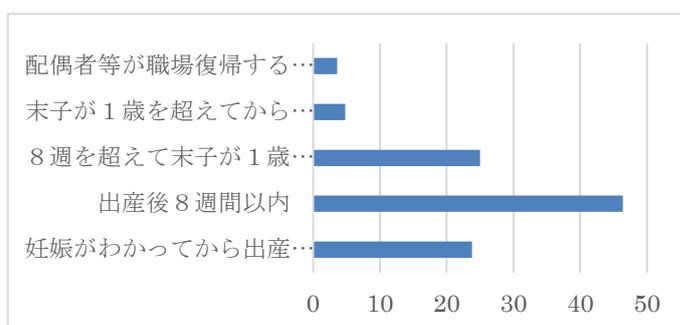
※ 以下は、厚生労働省雇用環境・均等局 職業生活両立課が2021年11月にHPに掲載した資料より引用しています。

【育児休業の取得期間】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	
女性	2014年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0
	2017年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8
男性	2014年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0
	2017年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	—

※ 「男性・正社員」について、出産・育児のために休暇・休業の取得を希望していた者のうち、利用しなかった割合は37.5%となっている。

【男性が育児休職を取得した時期】



※日本の夫（6歳未満の子どもを持つ親）の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準。

※夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

※育児・介護休業法は、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会を実現するために、改正されました。

《改正法の特徴（出生時育児休業）》

- ★ 通常の育児休業とは別に、出生時育児休業（通称：産後パパ育休）が新設
- ★ 子の出生後8週間以内に4週間までの休職が可能
- ★ 申出は取得予定日の2週間前まで（※労使協定で1ヵ月前までも可）
- ★ 2回に分割して取得することが可能
- ★ 労使協定を締結した場合、事前調整により、休業中の就業が可能 等

◎ 全労金は、2022春季生活闘争を起点として、誰もが働き続けることができる職場環境の実現に向けて、取り組むこととしています。

※次号は3月7日に発行します！