

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 男性の家事・育児休業等の実態は？ ～経団連のアンケート調査等から

日本経済団体連合会（経団連）から、「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果」が公表されました。主な調査結果は次のとおりです。

なお、調査対象が経団連の会員である大規模企業でありサポートが手厚いことに留意する必要があります。参考までに厚生労働省の調査による一般の数字も掲載しました。

### ◆育児休業取得率

○2022年の男性の育児休業取得率は47.5%となり、前年（29.3%）から大きく上昇。背景としては、2022年4月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年10月より、産後パパ育休が創設されるとともに育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得率は13.97%（2021年）

○女性の育児休業取得率は過去5年間で90%以上で推移しており、2020年以降は95%超

→厚生労働省の調査では、一般の女性の育児休業取得率は85.17%（2021年）

### ◆男性の育児休業期間

○2022年における男性の育児休業平均取得期間は43.7日（約1.5カ月）。1カ月以上取得している企業は約6割（59.9%）

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得期間は「5日～2週間未満」が26.5%、「5日未満」が25.0%と2週間未満が5割を超えている

### ◆男性の家事・育児を促進する上での課題

○男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多い（83.5%）。これに「アンコンシャス・バイアスが存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」（67.3%）

「長時間労働や硬直的な働き方」（59.4%）が続いている  
育児休業取得率や取得期間の数字は大企業のほうが高いことがわかります。上記の課題は中小企業でも参考になりそうです



## 「物流革新に向けた政策パッケージ」案が公開されました

トラックドライバーの長時間労働が規制され、荷物の3割が届けられなくなるとも示唆される物流の2024年問題について、令和5年6月2日に行われた関係閣僚会議で対策がまとめられました。

大きく分けて（1）商慣行の見直し、（2）物流の効率化、（3）荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策を行うことで、荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者の3者が協力して物流を支える環境を整備することを目指しています。

### ◆商慣行の見直し

① 荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減 ② 納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し ③ 物流産業における多重下請構造の是正 ④ トラックGメン（仮称）の設置等 ⑤ 担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃收受・価格転嫁円滑化等 ⑥ トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底

### ◆物流の効率化

① 即効性のある設備投資の促進 ② 物流GXの推進 ③ 物流DXの推進 ④ 物流標準化の推進 ⑤ 物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援 ⑥ 高速道路のトラック速度規制の引上げ ⑦ 労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現 ⑧ 特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上 ⑨ ダブル連結トラックの導入促進 ⑩ 貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し ⑪ 地域物流等における共同輸配送の促進 ⑫ 軽トラック事業の適正運営や安全確保 ⑬ 女性や若者等の多様な人材の活用・育成

## ◆荷主・消費者の行動変容

- ① 荷主の経営者層の意識改革・行動変容 ② 荷主・物流事業者の物流改善の評価・公表 ③ 消費者の意識改革・行動変容を促す取組み ④ 再配達率「半減」を含む再配達削減 ⑤ 物流に係る広報の推進

政府は今後、速やかに2024年における規制措置の具体化を前提として荷主企業・物流事業者が取り組むべき事項をガイドラインとして策定し、荷主・物流事業者等に対し、業種・分野別の「自主行動計画」を年内目途に作成・公表することを要請する予定です。さらに、2023年末までにトラック輸送に係る契約内容の見直しに向けた「標準運送約款」「標準的な運賃」の見直しや、再配達半減に向けた対策等、2024年通常国会での法制化を視野に段階的に推進していくとしています。物流事業者・運送業者を顧問先に持つ場合はもちろんのこと、他業種も消費者として無関係ではられません。ドライバーの負担軽減のため、取組みを進めましょう。

### ～今月の判例研究～

今月は、1年間の有期雇用契約を締結し、契約書に明示していた5年の上限に達したため、雇止めとした日本通運（川崎）事件の控訴審（東京高判令4.9.14）判決を解説します。事案は以下の通り。XとY社は、平成25年6月に期間1年（5年の上限つき）の有期雇用契約を締結した。その後、平成26年、27年、28年、29年の各6月に契約を更新し、5年が上限である旨の契約条項に基づき、Y社は5年の期間満了である平成30年6月でXを雇止めにした。Xは、雇止めは無効であると主張して、雇用契約上の地位確認等を求めて提訴したが、一審（横浜地裁川崎支部判令3.3.30）は、Xの請求を棄却したためX控訴。東京高判は、以下の理由でXの控訴を棄却しました。①労働契約法第18条（期間雇用が5年を超えたら労働者は無期転換権を行使できるとする規定 概略大滝）は、5年を超える反復更新を行わない限度で、有期労働契約の短期雇用の労働力を利用することを禁止していない。従ってY社がその限度内で有期労働契約を締結し、雇止めをしたことのみをもって、労働契約法18条の趣旨に反して濫用的な有期労働契約の利用であるとか、同条を潜脱する行為であるとは言えない。②使用者であるY社の課長が、一定期間（5年）が満了した後に契約を更新する意思がないことを更新の都度、Xに明示・説明していたことから労働者であるXがその旨を

十分に認識した上で承諾の意思表示をしていたこと。③使用者と労働者が、更新期間の上限（5年）を明示した労働契約を締結することを禁止する明文の規定がないこと。④Y社とXとが更新期間の上限を明示した労働契約を締結したことは、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせるY社の言動の有無といった考慮事情から、Xに契約更新への期待について合理的理由があったとはいえないこと。従ってY社には同法第19条第2号（労働者に有期労働契約が更新されることにつき期待することに合理的な理由があるときは、使用者は雇止めができないとする規定。概略大滝）の違反はないこと。⑤本件不更新条項は、雇用契約の締結当初から明示されていたものであり、しかも、本件雇用契約書及び説明内容確認票の各記載内容によれば、本件雇用契約の雇用期間は5年を超えない条件であることは一義的に明確であったこと。⑥Xも本件不更新条項等の存在を十分に認識した上で契約を締結するに至ったものであるから、本件雇用契約の締結に際し、Y社がXに対して契約の更新に関してXの正当な信頼・期待に反する条件を押し付けたとか、Xの自由な意思に基づかないで合意がされたとは云えないとして、東京高裁は、Y社によるXの雇止めは有効であるとし、Xの請求を棄却しました。

裁判例の動向をみると、当初から更新上限のある労働契約を締結し、労働者も更新上限があることを十分に認識していた場合は、更新上限に従った雇止めは有効とされる可能性は高いものと考えられます。逆に途中から更新上限が設けられた場合は、労働者の更新の期待を裏切るものとして会社による雇止めが無効とされる確率は高くなります。今後、会社が更新上限を設ける場合には、当初の契約から労働契約書や労働条件通知書に明記し、労働者に十分説明しておくことが重要となります。

（大滝）

### ～今月のトピックス～

現在仕事と育児の両立支援の対象は3歳未満の子を持つ親が中心ですが、厚生労働省は、3歳以上の未就学児を育てる従業員が短時間勤務や、在宅勤務など複数から選べる制度を創設することや、残業免除の期間を子が小学校就学まで延長することを含む報告書案を示しました。また、3歳未満の子を持つ親については、希望があればテレワークを認めることを企業の努力義務とする方針です。子の看護休暇も、対象となる子どもを小学3年生などにまで広げる事や、入園式などの行事や感染症に伴う学級閉鎖などの場合にも利用できるようにして、休暇の名称の変更も検討することになっています。今後は昨年大きな法改正が行われた育児休業だけでなく、より幅の広い育児の両立支援へと法整備が進みそうです。（馬場）