

女性活躍を目指す法改正と 実務への影響と今後

弁護士

渡辺 絢 Aya Watanabe

I 女性活躍を目指す法改正の概況

近時における女性活躍を目指す法改正としては、育児・介護休業法（以下「育介法」という。）の2021年法改正、女性活躍推進法の2019年法改正、及び同法の2022年省令改正が挙げられる。

本稿においては、まず、育介法改正の柱の1つである育児休業の取得の状況の公表の義務付けに焦点を当てて論じ（「II 育児休業の取得の状況の公表の義務付け」）、次に改正女性活躍推進法について論じることとする（「III 女性活躍推進法の改正」）。

II 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

1 育介法改正の概要

2021年6月に育介法が改正され、2022年4月1日から段階的に施行されている。改正の概要は以下のとおりである。

- ① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（2022年10月1日施行）
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊

娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け（2022年4月1日施行）

③ 育児休業の分割取得（2022年10月1日施行）

④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（2023年4月1日施行）

⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（2022年4月1日施行）

いずれも、少子高齢化に伴う人口減少社会において、出産・育児等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等を両立できるようにすること等が目的とされている。女性は育児・家事を一手に担い、男性は育児休業を取得せずに仕事に邁進すべきという固定概念を改め、企業自ら積極的に男性の育児休業取得を進めていくことが求められているといえる。

2 改正の背景

(1) 女性活躍のためには、男性も仕事と生活を両立して働くことができるようにすることが必要

改正の背景には、仕事と生活の両立をめぐる現状がある。出産前有職者のうち、約3割の女性が妊娠・出産を機に退職している¹。

妊娠・出産を機に退職した理由をみると、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が最多の41.5%で、両立が難