



# さんきゅうパパプロジェクト キックオフ シンポジウム

少子化対策の一環として、出産直後の男性の休暇取得を促進するため、「さんきゅうパパ」プロジェクトを進めます。そのキックオフのため、平成27年6月29日（月）13:15～15:30 内閣府の講堂において、シンポジウムを開催しました。企業の人事部、ダイバーシティ担当や、自治体の少子化対策の担当者など約150名が参加しました。

主催／内閣府 協力／日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国知事会、にっぽん子育て応援団、ファザーリング・ジャパン 特別協力／イクメンプロジェクト

## 御挨拶



主催者挨拶  
内閣府特命担当大臣  
(少子化対策)  
有村治子大臣



御挨拶  
日本経済団体連合会  
副会長・人口問題委員長  
日本生命保険会長  
岡本國衛氏



御挨拶  
全国知事会次世代育成支  
対策PTメンバー  
福島県知事  
内堀雅雄氏

有村大臣は、「日本の男性の家事育児の時間は欧米諸国と比べて極めて低く、他方、男性の家事育児時間が長いほど、第2子以降を授かる割合が高くなる傾向にある。3月に閣議決定した少子化社会対策大綱では、男性の産休割合※を5年後に80%にするという目標を掲げた。男性の家事育児が当たり前になり、安心して子供を産み育てられる社会が実現するよう、さらに取組を強化していきたい」と、プロジェクトに寄せる熱意を話されました。

また、経団連岡本副会長は同氏が会長を務める日本生命保険の事例、同じく全国知事会の内堀福島県知事から福島県庁の事例が語られました。

※配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上以上の休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合。

## パネルディスカッション

### 男性の配偶者の出産直後の休暇取得促進に向けて ～事例紹介とリアルなパパ・ママの視点から～



渥美由喜氏にモデレーターを務めていただき、昭和電工、日本生命、クロスカンパニー、三重県、広島県、千葉市の事例紹介がなされた後、①リアルなパパ・ママの視点から、②さんきゅうパパプロジェクトについて、③企業や自治体ができること の3つのテーマで、産前産後のパパ・ママとよく接しているパネリストも交えてディスカッションが進行しました。

「首都圏0歳から6歳の乳幼児を持つ男性の出産当日から8週までの産休取得率が49%程度(ベネッセ総合研究所調べ)」という数字なども紹介され、80%を達成するために自治体や企業の連携が重要であること、産後鬱の予防や生命を守るためにも本プロジェクトが重要なこと、実際に休んだ男性が何をすればよいのかなどの情報発信の必要性や、それぞれの家庭で夫婦が話し合うことの大切さなどが語られ、来場者も熱心に聞き入っていました。

### モデレーター

### 事例紹介

### パネリスト



渥美 由喜氏  
(東レ経営研究所ダイ  
バーシティ&ワークライ  
フバランス研究部長)



萩原 真実氏  
(昭和電工 株式会社  
総務・人事部 事業支援  
グループ)



栗原 正明氏  
(三重県 健康福祉部  
子ども・家庭局 次長)



安藤 哲也氏  
(NPO法人 ファザーリン  
グ・ジャパン代表理事)



仲村 教子氏  
(株式会社 風讀社 たまごク  
ラ ブ・ひよこクラブ編集統括)



渡辺 大地氏  
(株式会社 アイナロハ  
代表取締役)

# 総理表敬



6月29日(月)、有村大臣、岡本経団連副会長、内堀福島県知事は、安倍内閣総理大臣を表敬訪問し、さんきゅうパパの取組を報告しました。

安倍総理は「配偶者が出産して、男性も産休をとると言うことが、だんだん常識化していくことが大切だ。経済界、自治体と協力して頑張っていけないといけない」と述べました。

【共同通信配信記事  
山形新聞6月30日朝刊掲載】



地方紙を含め、約50紙で取り上げられました



有村大臣、岡本副会長、内堀知事と、実際に休暇を取った内閣府勤務の職員(さんきゅうパーズ)との写真撮影

パパが産休 家族にサンキュー



さんきゅうパパ  
プロジェクト

フリーユース。  
ただいま準備中。

＜シンボルマークの主旨＞

パパが産後すぐに休暇を取ることで、家族が結びつきをより強くすることをイメージしています。

＜キャッチコピー＞

パパが産休を取ることで、産んでくれた妻に、生まれてきてくれた我が子に、ありがとうを言おう、という意味を込めています。

「**少子化社会対策大綱**」(平成27年3月20日閣議決定)(抜粋)

**重点課題**

(4) 男女の働き方改革を進める。

長時間労働などにより、男性の家事・育児への参画が少ないことが、少子化の原因の一つであり、従来の働き方に関する意識を含めた改革が必要不可欠である。

(男性の意識・行動改革)

長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促す。また、**男性が、出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進**など、実効性の高い方策を推進する。

【施策に関する数値目標】 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 **80% (2020年)**



「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(6) 困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備
小項目	①ひとり親家庭は、生計を立てるための就労と子育てを一人で担わなければならないなど、物理的にも経済的にも生活が不安定な場合が多いと考えられることから、支援を必要とする家庭に行政の支援が確実につながる仕組み、子育て、生活（居住を含む）、就業、教育、経済面などを総合的に支援するため、年末を目途に財源確保を含めた政策パッケージを策定する。さらに、養育費の確保を図るための具体的施策に取り組む。また、ひとり親家庭等の自立を社会全体で応援すべく、子供の未来応援国民運動を展開していく。
該当施策名 (事業名)	検討中
該当施策の背景・目的	就労しながらも経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭・多子世帯等の自立の支援を図る必要があることに鑑み、政府全体として関係府省が連携して支援の充実策を検討する必要がある。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に：検討中 )
	ひとり親家庭・多子世帯等の自立支援に関する関係府省会議において検討中。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局家庭局家庭福祉課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(6) 困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備
小項目	② <u>女性の活躍を阻害する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」や「セクシュアル・ハラスメント」、「パワーハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶のため、ハラスメントへの厳正な対応及び予防のための職場環境づくりへの支援、施行体制の整備を進める。</u> とりわけ、女性の尊厳を著しく傷つけるのみならず、解雇や退職強要など女性に継続就業を断念させる結果に直結する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止に向け、次期通常国会における法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
該当施策名 (事業名)	マタニティ・ハラスメントへの厳正な対応、体制整備等
該当施策の背景・目的	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（いわゆる「マタニティ・ハラスメント」）は、近年相談件数が増加傾向にあり、昨年の最高裁判決等により社会的関心が高まっているところ。一方で、マタハラが法律に違反する行為という理解が事業主、労働者ともに進んでいないことから、マタニティ・ハラスメントの未然防止を図るとともに、相談体制の強化を図るもの。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 ⑤ その他（具体的に： 検討中 ）
該当施策概要	「女性活躍加速のための重点方針 2015」の趣旨を最大限に踏まえて最も効果的な対応ができるよう、様々な角度から鋭意検討を進めているところ。 なお、p12の3(2)②も同趣旨である。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

## 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)第9条第3項や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止している。

### 【平成26年10月23日の最高裁判所判決のポイント】

妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合

#### 原則

男女雇用機会均等法に**違反**（妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したと解される）

#### 例外①

- 降格することなく軽易業務に転換させることに**業務上の必要性から支障がある場合であって**、
- その必要性の内容・程度、降格による有利・不利な影響の内容・程度に照らして均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる**特段の事情が存在するとき**

#### 例外②

- 軽易業務への転換や降格により受ける有利・不利な影響、降格により受ける不利な影響の内容や程度、事業主による説明の内容等の経緯や労働者の意向等に照らして、**労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき**

違反には当たらない

【**解釈通達（雇用均等・児童家庭局長）※のポイント**】（※）平成27年1月23日付け雇発0123第1号「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」及び「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合 ※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

#### 原則

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に**違反**（妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）

#### 例外①

- 業務上の必要性から支障があるため**当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、
- その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる**特段の事情が存在するとき**

#### 例外②

- 契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が**当該取扱いに同意している場合において**、
- 有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、**一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき**

違反には当たらない

## 違法な不利益取扱い

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は**違法**です。

**根拠法令**：男女雇用機会均等法第9条第3項、男女雇用機会均等法施行規則第2条の2、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」第4の3 / 育児・介護休業法第10条等、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」第二の十一

### 以下のような事由を理由として

#### 妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

#### 子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

### 不利益取扱いを行うことは違法です

#### 不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。

※育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

## 妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは①

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

**妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。**

※原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。