

『奶爸』请育儿假引纠纷， 『有假难休』如何破解？

请育儿假被拒、休育儿假被扣补贴……

工人日报记者 陈曦

国家支持有条件的地方设立父母育儿假，但不少网友反映“有假难休”，一些单位对男职工休育儿假的接受度更低，有的企业甚至将休假按旷工处理。

2021年8月，新修订的人口与计划生育法明确，国家支持有条件的地方设立父母育儿假。此后，全国大部分省份陆续据此出台地方性法规，在子女满3周岁之前，给予夫妻双方每年5—15天不等的育儿假，重庆、安徽等地更是将子女年龄放宽至6周岁。

然而，记者调查发现，不少网友反映“有假难休”，有的用人单位或是驳回请求，或是设置重重门槛。其中，受传统性别观念的影响，一些单位对男职工休育儿假的接受度更低，有的企业甚至将休假按旷工处理，并以此为由解除劳动合同。

听上去诱人休起来难

记者梳理发现，在一些案件中，劳动者申请的是育儿假，公司却按照事假、年休假处理，并扣除其相应工资和补贴。

在江苏省昆山市人民法院今年审结的一起案件中，刘先生的孩子于2021年6月出生，其2023年曾向公司请育儿假，并提交子女出生证明等材料。公司拒绝了他的申请，后将其4天休假划为年休假，且扣除对应天数的年休假补贴。刘先生经仲裁后诉至昆山法院，要求公司支付2023年末休的4天年休假、剩余的6天育儿假等假期的工资。

江苏省发布的《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展实施方案》明确规定，推动实行父母育儿假制度，子女3周岁之前，夫妻双方每年分别享有10天的育儿假。

法院审理认为，公司的做法损害了刘先生的合法权益，故对刘先生2023年所休4天假期应为育儿假的主张予以支持。同时，根据相关法律法规，目前只有法定年休假未休完，用人单位需要折算工资待遇。所以，刘先生对剩余6天育儿假等假期工资的主张未获支持。

另一起案件中，男职工则因休育儿假被单位解雇。2021年4月，张先生的妻子生育一女。2023年5月，张先生请休育儿假，用人单位批准其休假5天。当月，张先生以家中突发变故致幼女生病无人照看为由，再次申请5天育儿假。企业以订单任务紧为由不准假，双方多次协商均无果。张先生自5月22日起未到岗，陪护女儿前往医院治疗。

该企业认为，张先生属旷工，公司规章制度规定旷工3天即可解除劳动合同。5月24日，企业以张先生严重违反规章制度为由将其解雇。张先生遂申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。南京经济技术开发区劳动人事争议仲裁机构认为，张先生的请假事由具有正当性，虽在请假流程上有所欠缺，但应当区别于无故旷工行为，该公司未举证证明存在因订单任务紧



而不准假的情形，故应向张先生支付赔偿金。

男性育儿是权利也是责任

为何育儿假如此难请？在华东政法大学社会法研究所所长李凌云看来，一方面，是因为设立育儿假增加了企业的用工成本；另一方面，不少地区的规定强制性不够、法律责任不明。

“育儿假被定位为带薪假期，但假期成本尚未得到合理分担。”李凌云分析称，按照大多数地区的规定，育儿假期间的工资由用人单位来发放，且按照劳动者正常出勤对待。此外还要考虑到，部分省份要求，如果劳动者有不止一个0—3岁的子女，育儿假可以叠加，这就意味着企业的用工成本更高。而在婚假、生育假等假期纷纷加码的背景下，用人单位的积极性自然不足。

在法律规范层面，李凌云告诉记者，不少省份在地方法规中将育儿假设定为用人单位的强制性义务，而有的地方赋予用人单位自主决定权，还有的地区仅将育儿假作为一个“倡导性”“鼓励性”政策。在强制推行育儿假的省份中，很多也并未列明用人单位不给假须承担的不利后果和法律风险，仅要求当地政府、劳动监察部门责令改正。“如果缺乏有效的监督机制，只依赖企业自觉执行，育儿假恐沦为‘纸面福利’。”李凌云说。

对于男职工请育儿假面临的现实困境，西南大学法学院教授杨复卫向《工人日报》记者表示，国家之所以推出育儿假，除了希望提升生育意愿、减轻抚育压力之外，另一个初衷便是保障男性育儿权利，鼓励男性承担育儿责任。这不仅有利于父亲更多地参与孩子成长，也有助于减少雇主性别偏见，为女性营造更加公平的职场环境。但现实中，受传统性别分工模式的影响，一些企业认为，母亲是0—3岁婴幼儿的主要照护者，故对男职工休育儿假表现出不理解或抵触。

“若育儿假在执行中被异化为女性专属，恐怕会加剧职场的性别歧视，不利于就业平等，也会使父职缺位，这显然与政策初衷背道而驰，

必须予以纠正。”杨复卫告诉记者。

探索建立休假成本共担模式

“要想推动生育假期顺畅落地，首先要减轻企业在这方面的用工成本。”李凌云认为，除了法定的产假之外，地方条例中所规定的女性生育假、男性陪产假、父母育儿假等生育假期的工资及其他用工成本，也应由生育保险基金支付。

杨复卫建议，改变仅由单位缴费的生育保险筹资模式，探索建立以用人单位缴费为主、政府补贴和个人缴费相结合的多方共担模式，拓宽生育保险费来源，增强基金可持续性。

“分摊成本是有效实施育儿假的前提，以此为基础，各地可以考虑将鼓励性政策变为强制性政策，并设立一定的罚则。”李凌云说，对于育儿假，父母的陪伴无法用金钱衡量，纠正措施不应仅是金钱处罚，而应当通过劳动监察等方式保障假期足额执行。

当然，对于劳动者来说，休育儿假也不能任性而为。李凌云提醒劳动者，休育儿假要遵循企业的请假流程，提前与单位沟通休假计划，不能不顾单位的生产经营状况强行休假。她也表示，如果孩子患病或者发生意外事件，需要家长紧急处理或陪伴治疗，用人单位应尽量准假。

“企业当诚信行使用工管理权，不得通过提高审批门槛、将休假与绩效考核相挂钩等方式，变相胁迫员工放弃休假，也不得在员工休假返岗后对其调岗、降薪或辞退。”杨复卫说。

在休假安排上，杨复卫表示，目前，育儿假的适用范围仅包含传统劳动者，尚未覆盖新就业形态劳动者等群体，未来可考虑分层次、分阶段地扩大适用主体范围，充分保护劳动者权益。

在杨复卫看来，扭转传统育儿观念难以一蹴而就。他建议，有关部门应加大对育儿假、陪产假等政策的宣传力度，进一步提升用人单位的法律意识和社会责任感，进一步凝聚父母双方共同育儿的共识。

据2025年9月18日《工人日报》