

育児介護休業法の改正について 考える緊急院内集会

日本労働弁護団からの報告

日本労働弁護団 本部事務局次長
弁護士 小野山 静

アジェンダ

- 1 育児介護休業法改正に向けた動き
- 2 育児介護休業法改正案の問題点
- 3 仕事と育児・介護の両立とは？

1 育児介護休業法の改正に向けた動き

2023（令和5）年1月26日
「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」の立上げ

2023（令和5）年6月19日
研究会での検討結果を
とりまとめた
「今後の仕事と
育児・介護の両立支援に
関する研究会報告書」の公表



1 育児介護休業法の改正に向けた動き

2023（令和5）年12月26日
労働政策審議会の雇用環境・均等分科会は
「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」
と題する報告書を取りまとめ

2023（令和5）年12月26日
労働政策審議会は報告書の通りの建議

2024（令和6）年1月30日付け
「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および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案要綱」公表

2 育児介護休業法改正案の問題点

育児介護休業法改正案には、
主なものだけでも以下の問題点があるといえる

- ①子の看護休暇制度の見直しについて
- ②所定外労働及び深夜業の制限について
- ③柔軟な働き方を実施するための措置について
- ④男性による育児休業取得について
- ⑤長時間労働の是正について

2 育児介護休業法改正案の問題点

- ①子の看護休暇制度の見直しについて
(比較表6~7頁、改正要綱案1~2頁)

子の対象年齢

改正要綱案＝「小学校第3学年修了前の子」

しかし、たとえ小学校高学年であっても、病児が一人で食事の準備・投薬管理などができるわけではなく、日中子を単独で療養させることは困難であり、一般的な共働き世帯における子育ての実態とは乖離している。

⇒ 子の対象年齢は

小学校6年生までさらに引き上げるべき

2 育児介護休業法改正案の問題点

- ①子の看護休暇制度の見直しについて
（比較表6～7頁、改正要綱案1～2頁）

取得可能日数

改正要綱案＝記載なし

つまり、現行の日数（1年間に5日、

子が2人以上の場合は10日）から変更なし！

しかしながら、現在、子がインフルエンザに1回罹患した
だけで看護休暇の取得日数を超過してしまうこともありうる

⇒ 1年間に5日では到底不十分



2 育児介護休業法改正案の問題点

- ①子の看護休暇制度の見直しについて
（比較表6～7頁、改正要綱案1～2頁）

子の看護休暇の拡大を求める

当事者の方々の声を聞いて下さい！！！！

おかゆプロジェクトについて

沖田麻理子さん（現在、小学生のお子さんを子育て中）

当事者の方

りんごさん（現在、未就学のお子さんを子育て中）

2 育児介護休業法改正案の問題点

②所定外労働及び深夜業の制限について
（比較表5～6頁、改正要綱案2頁）

子の対象年齢

改正要綱案＝「小学校就学の始期に達するまでの子」
しかし、小学校6年生までの期間は、教育面や安全面での配慮から、親子で過ごす時間を十分に確保しなければ育児と介護の両立支援として不十分であることから、残業免除を請求できるように法改正すべきである。

⇒ 子の対象年齢は
小学校6年生までさらに引き上げるべき

2 育児介護休業法改正案の問題点

③柔軟な働き方を実施するための措置について
（比較表3～5頁、改正要綱案8～13頁）

措置の内容

各職場の事情に応じて、事業主が、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢として、以下の中から、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者は事業主が選択した措置の中から1つ選べることとする

- 1) 始業時刻変更等の祖s値
- 2) 在宅勤務等の措置
- 3) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）
- 4) 新たな休暇の付与（就業しつつ子の養育を容易にするための休暇）
- 5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）

2 育児介護休業法改正案の問題点

③柔軟な働き方を実施するための措置について (比較表3～5頁、改正要綱案8～13頁)

- ⇒ 新たな休暇の付与とその他は性質的に異なる
その他は日常的な働き方に関連するものだが、新たな休暇の付与は突発的な事象等に対応するために必要なものであるから、これらを選択肢として並列するのは問題がある
- ⇒ 新たな休暇の付与については別途、全ての事業主に適用される努力義務としたうえで、その他の4つの中から2以上を事業主が選択して措置を講じる義務を設けるべきである

2 育児介護休業法改正案の問題点

③柔軟な働き方を実施するための措置について (比較表3～5頁、改正要綱案8～13頁)



少なくとも将来的には、
原則としていずれの措置も
労働者が選択できる制度を
構築すべき!!!

今回の法改正等でも、
今回定められる措置義務は
あくまで経過措置であることを
明示すべきである

2 育児介護休業法改正案の問題点

③柔軟な働き方を実施するための措置について
（比較表3～5頁、改正要綱案8～13頁）

子の対象年齢

改正要綱案＝「小学校就学の始期に達するまでの子」

しかし、育児と仕事やキャリア形成の両立を果たすためには、少なくとも小学校6年生までの期間は柔軟な働き方が必要が場面が出てくると想定される

⇒ 子の対象年齢は

小学校6年生までさらに引き上げるべき

2 育児介護休業法改正案の問題点

③柔軟な働き方を実施するための措置について
（比較表3～5頁、改正要綱案8～13頁）

措置の対象とならない労働者

改正要綱案＝引き続き雇用された期間が1年に満たない
労働者については、労使協定で除外可能

しかし、柔軟な働き方を実現するという労働者にとって本来であれば認められる権利を、当該労働者の意思を考慮せず定められてしまう
労使協定によって制限すべきではない

そもそも、柔軟な働き方を実施するための措置は、労働者が仕事と育児・介護を両立させながら勤務を継続していくことを目的としているものであることから、措置の対象とならない労働者を設定すること自体が適当ではない

2 育児介護休業法改正案の問題点

④男性による育児休業取得について (比較表10頁、改正要綱案14～15頁)

改正要綱案＝男性の育児休業等取得率
又は育児休業等及び
育児目的休暇の取得率

短期間の育児休業の取得では不十分であり、
実際に男性が一定程度の育児休業日数及び
育児・家事時間の確保がなされているのかの
検討が重要である



⇒ 男性の育児休業取得日数や育児・家事時間等
も含めた目標の検討が現段階から必要！！！！

2 育児介護休業法改正案の問題点

⑤長時間労働の是正について (比較表1頁)

仕事と育児・介護の両立の最大の障壁は長時間労働！！！！
現在の長時間労働による働き方が変わらないままでは、
仕事と育児・介護の両立をいくら掲げても、現実には家庭
責任を負わされがちな女性労働者が職場から事実上排除
されてしまうのが実態

⇒ 「男女とも育児・介護といった労働者の家庭責任や
私生活における希望に対応しつつ、仕事やキャリア
形成と両立できるようにしていくこと」を実現する
ためには、職場全体の労働時間の見直しが不可欠

2 育児介護休業法改正案の問題点

- ⑤長時間労働の是正について
(比較表1頁)

改正要綱案＝
**長時間労働の是正という
観点は極めて希薄である**



仕事と育児・介護の両立を実現するための
生活コアタイムの確保について

坪由美子弁護士 (かえせ☆生活時間プロジェクト発起人)

3 仕事と育児・介護の両立とは？

仕事と育児・介護の両立について

- 61% 育児・介護によって仕事に支障がある
- 96.3% 現在の日本で育児・介護と仕事の無条件での
両立は難しい(300人中289人)
- 30.6% 多様な働き方の選択肢が最も重要
(育児・介護と仕事の両立に関するアンケート)

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000010.000051321.html>

今のままの働き方で仕事と育児・介護の両立を
求められ続ければ、労働者は限界を迎えてしまう

3 仕事と育児・介護の両立とは？

真の意味での仕事と育児・介護の両立を
実現するために
労働者が今まさに何を
必要としているのか、
その声に向き合った内容の
法改正等を求めます！！

