

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
働き方改革・ 長時間労働	年代・雇用形態別にみていくと、特に正社員を中心として時間外労働を行うことを前提とした働き方や働く場所・働く時間帯が固定化されている状況があり、とりわけ、男性正社員については、時間外労働が生じていると考えられるという指摘がなされている(3頁)。	記載なし。	両立支援対策報告書が掲げる「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、職場全体における労働時間の見直しが不可欠であるが、残念ながら、両立支援対策報告書においては、長時間労働の是正という観点は極めて希薄であるといわざるをえない(2頁)。
子の年齢に 応じた両立 支援に対す るニーズの 対応	「特に女性が円滑にキャリアを形成できるように配慮し、」と記載されていた(13頁)。	「男女ともに」と記載されている(3頁)。	(評価できる。 育児・介護は男女ともに担うべき)

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
(1)子が3歳になるまでの両立支援の拡充 ①テレワークの活用促進	加えて、就業時間中は保育サービス等を利用して就業に集中できる環境が整備されるためには、例えば、保育所等への入所に当たり、居宅内での勤務と居宅外での勤務とで一律に取扱いに差異を設けることのないよう、保育行政において徹底していくことが必要である、と記載されている(16頁)。	削除。	保育所等への入所ができなければ居宅内で就業に集中することなど不可能であり、保育所等への入所はテレワークの大前提である。そのため、テレワークの活用を促進していくのであれば、同時に、保育行政への働きかけも必要である(4頁)。
		テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととすることが適当である、と記載されている(3頁)。	少なくともテレワークが可能な職種等がすでに存在するのであれば、そうした職種等への配置転換の検討も法的義務に含むような対策が必要である。さらに、真の意味での仕事と育児・介護の両立を実現するためには、いずれは可能な職種等の新たな設置も使用者が義務づけられる方向で検討されるべきである(3頁)。

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
(1)子が3歳になるまでの両立支援の拡充 ②現行の短時間勤務制度の見直し		記述が詳細になっただけで特段変更はなし。	
(2)子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充 ①柔軟な働き方を実施するための措置	事業主の措置義務であることから、法で定める最低基準としては全ての業種・職種で対応することを求める仕組みであるが、一方で、短時間勤務とテレワークなど、労働者が複数の制度を組み合わせられることはより望ましい。したがって、労働者が2以上の制度を選ぶことのできる社内制度とすることを、法を上回る措置として推奨していくことも求められる、と記載されている（16頁）。	個々の事情（家庭状況等）で2つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮して、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫（3つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど）をすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である、と記載されている（6頁）。	3つ以上の措置を講ずることなどが望ましい旨、指針で示すことは評価できるが、それだけでは不十分である。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（可能な範囲で全ての選択肢を選択可能とする制度）を構築すべきであり、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（4頁）。

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
	とりまとめ案とほぼ同じ内容（15～16頁）。	<p>i 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つ選べることにすることが適当である。</p> <p>a) 始業時刻等の変更 b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの） c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置） d) 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） e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつづつ当該子を養育することを容易にするための休暇）</p>	<p>a) 始業時刻等の変更、b) テレワーク等、c) 短時間勤務制度、d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、と、e) 新たな休暇の付与、は性質的に異なる。a)～d)は日常的な働き方に関連するものだが、e) 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、選択肢として並列するのは問題がある。e) 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、a) 始業時刻等の変更、b) テレワーク等、c) 短時間勤務制度、d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、これら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（5頁）。</p>

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
	記載なし。	<p>○ 対象とならない労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 以下の労働者は対象外とすることが適当である。 <ul style="list-style-type: none"> i 日々雇用の者 ii 労使協定で以下について措置を講じないものとして定められた労働者に該当する場合 <ul style="list-style-type: none"> a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 b) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 	<p>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く、また、労働組合も安易に労使協定を締結すべきではない。</p> <p>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とはいえない（5頁）。</p>
(2)子が3歳以降小学校就学前までの両立支援	v 請求できる期間については、他の労働者とのバランスや、短時間勤務制度からの移行期間という観点から、小学校就学前までとすることが適当であ	削除。	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

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
<p>の拡充</p> <p>② 所定外労働の制限(残業免除)</p>	<p>る。</p> <p>なお、この点について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に小学校1年生など子が新たな環境になじむ期間も請求できるようにするべきではないかという意見や、 ・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する必要があることから、残業免除を請求できるようにするべきではないかという意見もあった、と記載されている(18頁)。 		<p>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。</p> <p>また、深夜業の制限に関しても、小学校6年生までの期間は、安全面での配慮から、深夜業の免除を請求できるようにしなければ育児と介護の両立支援として不十分といわざるをえない(5頁)。</p>
<p>(3) 子の看護 休暇制度の 見直し</p>	<p>▽ 子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、取得可能な子の年齢については、小学校3年生の修了までに引き上げることが必要である。</p> <p>なお、この点について、子が小学校高学年であっても、子を単独で療養させることはできないことから、取得可能な年齢をさらに引き上げるべきではないかとの意見もあった。一方で、男女</p>	<p>○ 子の対象年齢</p> <ul style="list-style-type: none"> ・請求できる期間は、子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、小学校3年生修了時までとすることが適当である、と記載されている(7頁)。 	<p>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。疾病の罹患時は、高学年であっても健康面や安全面での配慮から子の看護</p>

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
	<p>の休暇の取得状況等を参考にすると、女性に育児負担の偏りにつながりかねないことから、一律に取得可能な子の年齢を引き上げるべきではないとの意見もあった。この点、例えばひとり親等において子の預け先の確保が困難などの事情が個別にある場合には、後述の労働者の個別の状況に配慮した対応が検討されるべきである。(後述3.及び5.)、と記載されている(19頁)。</p>		<p>が不可欠となる場合も多い。そのため、看護休暇制度におけ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である(6頁)。</p>
		<p>○ 取得可能日数 ・ 子の病気のために利用した各種休暇制度の取得日数等の状況等に鑑み、現行の日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)を維持することが適当である、と記載されている(8頁)。</p>	<p>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えてしまうこともありうるのである。こうした状況に鑑みると、1年間に5日では不十分である(6頁)。</p>
(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談		<p>○ これまでより制度利用期間が延びることで、制度の利用期間中に労働者の仕事と育児の状況やキャリア形成に対する考え方も変化することが想定されるため、(2)</p>	<p>定期的な面談の実施は重要である。もっとも、そうした面談において、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により妊</p>

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
		①の制度利用に関する面談等のほか、妊娠・出産等の申出時、育児休業からの復職時、短時間勤務制度や(2)①で事業主が措置した制度の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である、と記載されている(8頁)。	<p>娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害するような発言が上司等からなされるというハラスメントが多数発生している。</p> <p>上司・同僚が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないよう防止措置を講じることが事業主に義務付けられているため、改めて厚生労働省としても、広く啓発・周知等を行うべきである(7頁)。</p>
(5)心身の健康への配慮		○ 仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、育児負担と相まって、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、育児期の労働者について、事業	長時間労働の是正につなげていくためには、ここで指摘されている「勤務間の休息时间(いわゆる勤務間インターバル)の設定」については「勤務開始時点から

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
		主が配慮を行うことや、労働者にセルフケアを促すことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。この場合、例えば、テレワークでの労働時間の適正な把握（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等を参照とすること。）、面談による労働者の健康状況への配慮、勤務間の休息時間（いわゆる勤務間インターバル）の設定等とすることが適当である、と記載されている（8頁）。	24時間以内に連続11時間以上の休息時間を付与する勤務間インターバルの確保」であると明確にする必要がある（2頁）。
2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進 (1)制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対するサポート	ii 育児休業や短時間勤務を活用する労働者の業務を、外部からの代替要員や周囲の労働者によりカバーする場合には、代替要員の雇用や周囲の労働者の負担軽減を行う中小企業に対する助成措置の強化や、企業規模にかかわらず、制度利用者がいる職場の業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などが必要であると記載されている（22頁）。	○育児休業や柔軟な働き方を可能とする環境整備を行う中小企業に対する助成措置を強化することが適当である、○両立支援制度の活用促進のための企業への支援として、国は、好事例の収集・提供等を行うことにより、企業規模にかかわらず、両立支援制度の利用者が生じる職場における業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などを行うことが適当であると記載されている（8～9頁）。	両立支援対策報告書では、「代替要員の雇用」とは明記されていないものの、育児休業や柔軟な働き方を可能とする環境整備を行う中小企業に対する助成措置の強化は、代替要員の確保を支援する取組みとして掲げられていると解すべきである（7頁）。

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
(2) 育児休業取得状況の公表	v また、政府において男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、取得率だけでなく、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必要である、と記載されている(23頁)。	削除。	速やかに男性の育児休業取得日数の増加や育児・家事時間の確保も目指すべきであり、そのためには、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である(9頁)。
3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備		記述が詳細になっている。	
4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等		記述が詳細になっているだけで、特段変更はなし。	

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
5 個別のニーズに配慮した両立支援 (1)障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し		記述が詳細になっただけで、特段変更はなし。	
(2)仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮		記述が詳細になっただけで、特段変更はなし。	
6 仕事と育児・介護との両立支援	育介指針は、事業主等に対して、育児・介護休業法の履行に当たり、取るべき望ましい行動を示すことで、労使双方	削除。	事業主に対し、改めてすでに法令等に定められたこれらの権利・制度について、すべての労働

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
<p>に当たって必要な環境整備</p> <p>(1)両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討</p>	<p>が安心して制度を活用できることに資するものであることから、その内容が理解しやすいものとなっているかについて不断に見直し、また、周知していくことが重要である、と記載されている (27 頁)。</p>		<p>者に周知、啓発することを義務化すべきである。また、権利・制度の理解促進にあたっては、研修が効果的であるため、事業主に対して研修実施を義務化すべきである。さらに、令和4年4月1日施行の改正育児介護休業法では、育児休業等についての個別周知が義務化されたが、個別周知義務の対象も妊娠、出産、育児、介護に関するすべての権利・制度に拡大すべきである。</p> <p>また、妊娠・出産・育児に関連するハラスメントについては、労働局の雇用環境・均等部(室)が迅速かつ適切に対応すべきである。しかしながら、現状では、労働局の雇用環境・均等部(室)は機能しておらず、権限の付与も不十分である (10 頁)。</p>

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
(2) プライバシーへの配慮		記述が詳細になっているが特段変更なし。	
(3) 心身の健康への配慮	<p>ii 仕事と育児の両立のためにテレワークやフレックスタイム制などを活用する場面では、夜間の勤務等を理由に心身の健康の不調が生じないよう、事業主の配慮（勤務間の休息时间（いわゆる勤務間インターバル）や勤務時間外の業務へのアクセス状況の確認、面談による労働者の健康状況への配慮等）を促すことが望ましい。</p> <p>また、労働者への配慮の一つとして、出産後に早期に職場復帰する女性労働者が安心して働き続けられるよう、職場で衛生的で落ち着いて搾乳できる場所などを利用できることも望ましいことから、その普及に向けた取組を進めることも考えられる、と記載されている（28頁）。</p>	<p>削除（「心身の健康への配慮」については、8頁に記載あり）。</p>	<p>残念ながら、両立支援対策報告書においては、長時間労働の是正という観点は極めて希薄であるといわざるをえない。</p> <p>長時間労働の是正につなげていくためには、ここで指摘されている「勤務間の休息时间（いわゆる勤務間インターバル）の設定」については「勤務開始時点から24時間以内に連続11時間以上の休息時間を付与する勤務間インターバルの確保」であると明確にする必要がある（2頁）。</p>

比較表			
テーマ	20230619 研究会報告書	20231226 両立支援対策報告書	20240202 労弁意見書
(4)有期雇用労働者の育児休業取得等の促進	ii 有期雇用労働者の育児休業制度に関する周知を引き続き行うことが必要である。その際には、女性労働者が産前・産後休業に関する制度を知らずに退職することで、育児休業を取得できない場合もあることを踏まえ、産前・産後休業の制度と併せて周知していくことが重要である、と記載されている(29頁)。	削除。	法令等に定められた権利・制度に関するすべての労働者への周知、啓発の義務化とともに、有期雇用労働者に対する育児休業等に関する周知も別途義務化する必要がある(11頁)。