

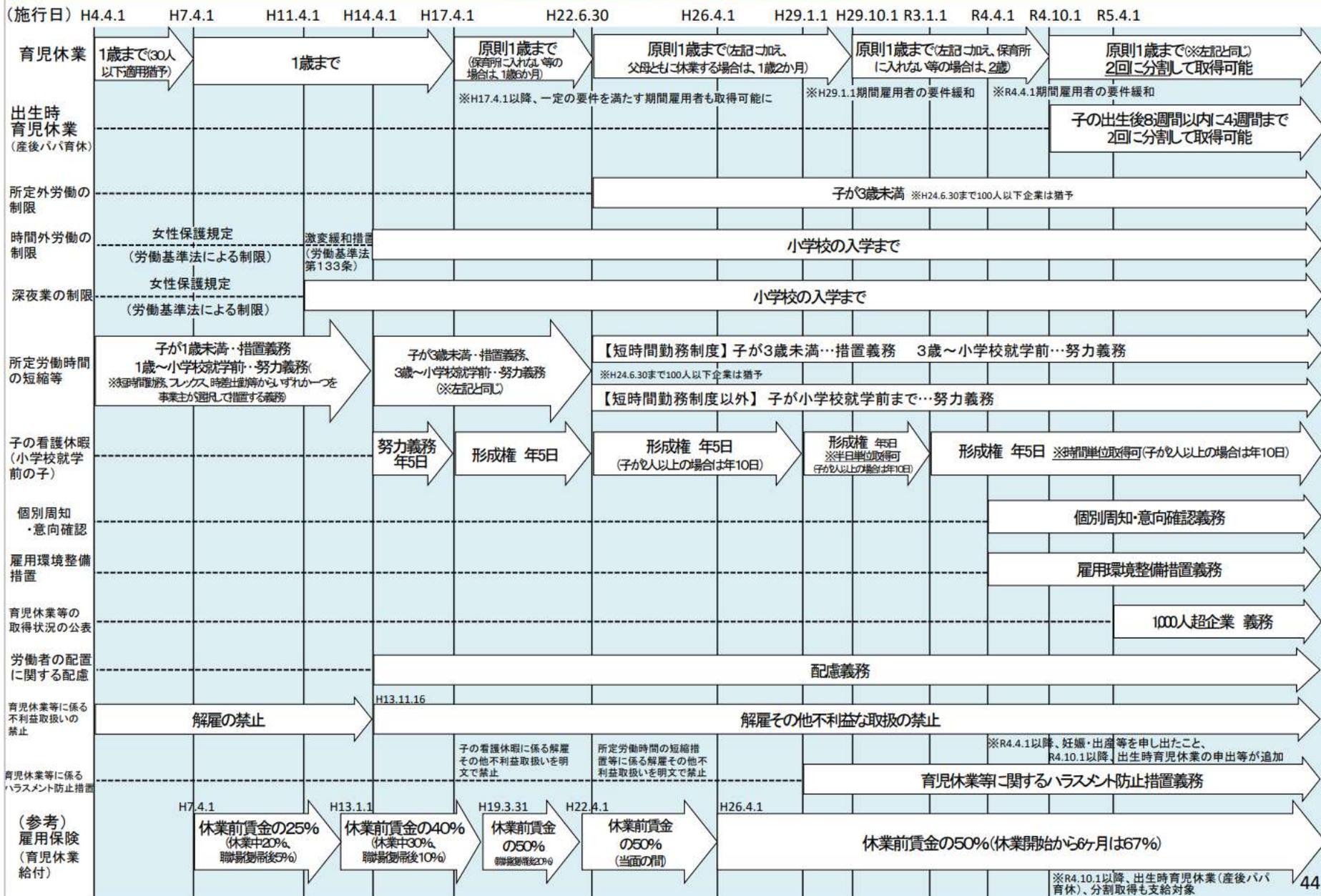
育児・介護休業法 改正に向けた議論の動向について

日本労働組合総連合会（連合）

副事務局長 井上久美枝



育児・介護休業法の改正経過（育児関係）



改正育児・介護休業法が順次、施行されました

改正育児・介護休業法のポイント

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（産後パパ育休）

- ①休業の申出は原則、休業の2週間前まで。
- ②分割して取得できる回数は2回まで。
- ③労使協定を締結している場合、個別の合意により、事前に調整したうえで休業中の就労可。



NEW!
2022年
10月1日から!

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備、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

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置。
- ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずるよう事業主に義務付け。

3 育児休業の分割取得

(1. 以外の育児休業について) 分割して2回まで取得可能に。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表を義務付け。



coming soon
2023年
4月1日から!

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」は廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者同様、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者の除外は可能。



Action 2023 春季生活闘争
ジェンダー主流化への道

現代はジェンダー平等社会

職場点検チェックリスト

- 男女間賃金格差の実態・要因を把握し点検を促す
- ハラスメントについて職場での話し合いを行う
- ハラスメントを禁止する職場のルールを確立する
- 性的指向・性自認について職場や労使で理解を深める取り組みを行う
- ハラスメントや性差別について、プライバシーに配慮した相談体制を確立する
- 育児・介護について、仕事と両立できる休暇や支援する仕組みの点検と利用を検討する者に情報提供を行う
- 男性の育児休業取得を促進する

連合 RYUO-KENSO SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

職場の
制度が確立し、
内容が従業員に
伝わっているか
点検しよう!



法改正の
内容を周知し、
職場の制度を
法律にあわせて、
環境整備を進めよう!

連合 2023春季生活闘争における集計結果

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
	2023. 7. 5公表		2022. 7. 5公表	
2. ジェンダー平等・多様性の推進				
(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備				
● 改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	1,136 件	618 件	1,210 件	624 件
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント				
a) 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の撤廃に向けた取り組み	68 件	10 件	71 件	15 件
b) 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	126 件	55 件	217 件	119 件
c) 両立支援のための相談窓口設置に向けた取り組み	47 件	17 件	41 件	21 件
● 男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み	50 件	22 件	- 件	- 件
(5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進				
● 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定、取り組みの点検	288 件	246 件	278 件	238 件
● 不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	110 件	39 件	129 件	66 件

－：2022年では調査していない項目

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

研究会 参加者

池田 心豪	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員	佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
小田 舞子	『日経xwoman』 副編集長	◎ 武石 恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
久米 功一	東洋大学 経済学部 教授	所 浩代	福岡大学 法学部 教授
		水町 勇一郎	東京大学 社会科学研究所 教授

(◎は座長、五十音順、敬称略)

研究会 開催実績

第1回 (令和5年1月26日)	<ul style="list-style-type: none"> ○研究会における検討事項等について ○今後の進め方について ○仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題 	第5回 (令和5年3月24日)	<ul style="list-style-type: none"> ○ヒアリング(介護) ・大成建設 株式会社 ○仕事と育児の両立について これまでの議論の整理
第2回 (令和5年2月13日)	<ul style="list-style-type: none"> ○ヒアリング(育児) ・小田委員 ・株式会社 高島屋 	第6回 (令和5年4月10日)	<ul style="list-style-type: none"> ○ヒアリング(介護) ・NPO法人となりのかいご ○仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について ○「こども・子育て政策の強化について(試案)」について(報告)
第3回 (令和5年2月27日)	<ul style="list-style-type: none"> ○ヒアリング(育児) ・アスカカンパニー 株式会社 ・エン・ジャパン 株式会社 ・東洋交通労働組合 	第7回 (令和5年5月15日)	<ul style="list-style-type: none"> ○ヒアリング(介護) ・富士電機グループ労働組合連合会 富士電機労働組合 ○仕事と育児・介護の両立について これまでの議論の整理
第4回 (令和5年3月16日)	<ul style="list-style-type: none"> ○障害児等を育てる労働者の仕事と育児の両立について ・ヒアリング 障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会 ○コロナ禍における仕事と育児の両立支援について ○仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について 	第8回 (令和5年5月30日)	<ul style="list-style-type: none"> ○報告書(案)について
		第9回 (令和5年6月12日)	<ul style="list-style-type: none"> ○報告書(案)について

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）の具体化に向けて

3 共働き・共育での推進

項目	法律	関係審議会等	こども未来戦略方針（抜粋）
育児休業の取得促進 （一般事業主行動計画の仕組みの見直し等）	<u>次世代育成支援対策推進法</u>	労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）、こども家庭審議会の下の分科会・部会等	(1) 男性育休の取得促進 ～「男性育休は当たり前」になる社会へ～ （前略）2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、 <u>一般事業主行動計画</u> について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるようにする。
育児休業の取得促進 （育児休業取得率開示制度の拡充）	<u>育児・介護休業法</u>	労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）	(1) 男性育休の取得促進 ～「男性育休は当たり前」になる社会へ～ （前略）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（平成3年法律第76号。以下「 <u>育児・介護休業法</u> 」という。）における <u>育児休業取得率の開示制度の拡充</u> を検討し、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。
育児休業の取得促進 （産後の一定期間の育児休業給付の給付率を手取り10割に）	雇用保険法	労働政策審議会（職業安定分科会雇用保険部会）	(1) 男性育休の取得促進 ～「男性育休は当たり前」になる社会へ～ （前略）いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に <u>両親ともに育児休業を取得</u> することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、 <u>8割程度（手取りで10割相当）へと引き上げる</u> 。 具体的には、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を引き上げることとし、2025年度からの実施を目指して、検討を進める。

【資料出所：第7回こども未来戦略会議（2023.10.2）】

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）の具体化に向けて

3 共働き・共育での推進（続き）

項目	法律	関係審議会等	こども未来戦略方針（抜粋）
育児期の柔軟な働き方の推進（テレワークの努力義務化）	<u>育児・介護休業法</u>	労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）	<p>(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～</p> <p>（前略）こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。</p>
育児期の柔軟な働き方の推進（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」の創設）	<u>育児・介護休業法</u>	労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）	<p>(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～</p> <p>（前略）こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）の創設を検討する。</p>
育児期の柔軟な働き方の推進（残業免除の対象となるこどもの年齢の引上げ）	<u>育児・介護休業法</u>	労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）	<p>(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～</p> <p>（前略）現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢の引上げを検討する。</p>

【資料出所：第7回こども未来戦略会議（202310.2）】

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）の具体化に向けて

3 共働き・共育での推進（続き）

項目	法律	関係審議会等	こども未来戦略方針（抜粋）
育児期の柔軟な働き方の推進（育児時短就業給付（仮称）を創設）	雇用保険法	労働政策審議会（職業安定分科会雇用保険部会）	<p>(2)育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～</p> <p>（前略）柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「<u>育児時短就業給付（仮称）</u>」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意する。</p>
育児期の柔軟な働き方の推進（「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援）	<u>育児・介護休業法</u>	労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）	<p>(2)育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～</p> <p>（前略）こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備を検討する。具体的には、こどもが就学前の場合に年5日間⁹取得が認められる「<u>子の看護休暇</u>」について、こどもの世話を適切に行えるようにする観点から、対象となるこどもの年齢の引上げのほか、こどもの行事（入園式等）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように休暇取得事由の範囲を見直すとともに、取得促進に向けた支援についても検討する。</p>

⁹ 就学前のこどもが2人以上の場合は、年10日間。

少子高齢化が進む中で、社会経済の活力を維持・向上させるためには、生産性の向上を図りつつ、多様な人材が充実感をもって活躍できる環境整備が課題。

- ◆育児期：女性が出産・育児を機に離職せず就業継続できる支援と希望するキャリア形成支援。育児・家事を男女で分担、共有。
- ◆介護期：両立支援により、希望に応じた就業の継続や、豊富な技能や経験をもつ年齢層の労働力の確保へ。

今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方

ライフステージにかかわらず全ての労働者が「**残業のない働き方**」となっていることをあるべき方向性として目指しつつ、以下の点を基本として継続的に取り組んでいく。

■男女が共に望むキャリアを実現

- ・若い世代を中心とした、夫婦で**育児・家事を分担**することが自然だという考え方に対応していく。

■働き方改革の推進

- ・働き方改革をより一層推進し、職場全体の長時間労働の是正や柔軟な働き方を選択できる職場づくりを進めることが重要。
- ・職場の**誰もが休みやすい職場**の体制を構築していくため、多能工化や職場の情報の共有により、業務をチームでシェアすることなどの取組も効果的。



両立支援制度の利用について、労働者が自らのキャリア形成に関する希望に応じた選択を行い、育児・介護を始め、治療や学び直しなど**様々なライフイベントとの両立**が可能に。

【子がいる共働きの夫婦でも、**夫の約1/4が仕事のある日の帰宅時間が21時～朝5時**】



※子が3歳未満、妻の就業時間が週35時間以上の夫婦

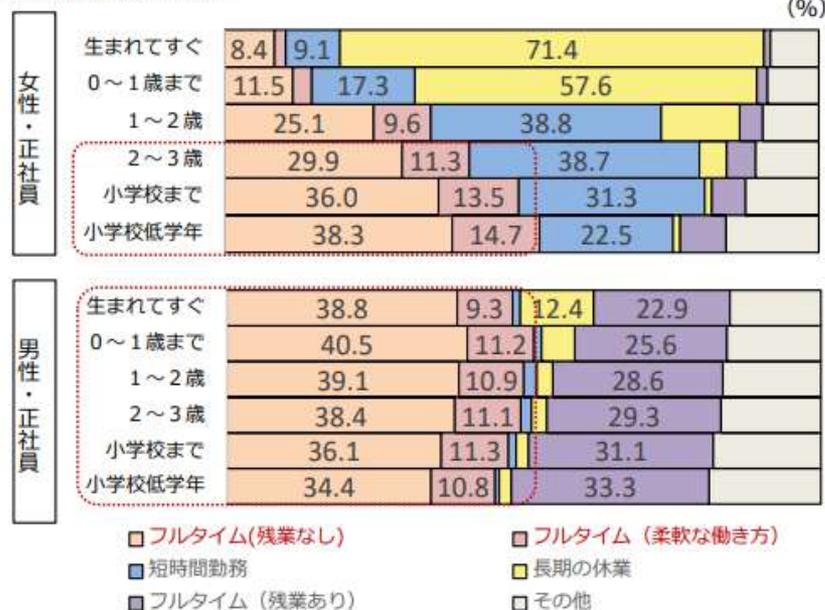
■育児期・介護期の支援

- ・特に育児・介護の負担の大きい時期に、休業や短時間勤務などを、性別にかかわらず**気兼ねなく使える**ことが重要。
- ・その時期を越えたあとは、柔軟な働き方により**フルタイムで働きながら両立**ができるような働き方を促進。
- ・コロナ禍で広がった**テレワーク**について、業務に集中できる環境の整備などに配慮しつつ活用促進していく。

仕事と育児の両立支援制度の見直しの方向性

- ★制度の利用状況や、育児・家事負担に男女差がみられる。男性の育児休業取得のさらなる促進のため、**制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対して支援。**
- ★子の年齢に応じた両立支援のニーズの変化への対応
 - ✓ 残業をしない働き方や柔軟な働き方へのニーズへの対応
 - ✓ 小学校就学以降にスポット的に対応できる休暇のニーズへの対応
- ★障害児や医療的ケア児を育てる親、ひとり親家庭など、**多様な状況にある労働者への配慮**

【希望する両立の在り方】



仕事と介護の両立支援制度の見直しの方向性

- ★「介護の体制を構築するため」の介護休業制度や、「日常的な介護のニーズにスポット的に対応するため」の介護休暇制度等、両立支援制度の趣旨を理解した上での**効果的な利用を促進**

企業において、

- ・ 介護に直面した労働者への**個別周知**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階からの情報提供**
- ・ 研修等の**雇用環境の整備**

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

【イメージ】

- : 見直しの方向性
- : 現行の権利・措置義務
- : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

【雇用環境・均等分科会】育児・介護休業法の見直し論点

1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

- (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
 - ②短時間勤務制度の見直し
- (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充
 - ①柔軟な働き方を実現するための措置
(始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、新たな休暇の付与)
 - ②所定外労働の制限（残業免除）
- (3) 子の看護休暇の見直し
- (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談
- (5) 心身の健康への配慮

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支援
- (2) 育児休業等取得状況の公表

育児・介護休業法の見直し論点（続き）

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備（次世代育成支援対策推進法）

- (1) 次世代法は2025年3月までの時限立法であるが、延長するか
- (2) 一般事業主行動計画の策定が次世代法の指針により定められているが、位置づけをどうするか
- (3) 数値目標として男性の育児休業等取得率のほかに何が考えられるか

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

- (1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備
- (2) 介護休業
- (3) 介護期のテレワーク

5. 個別のニーズに応じた両立支援

- (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
- (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尊重

6. 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支援
- (2) 育児休業等取得状況の公表

連合「育児・介護休業制度等の見直しに対する考え方」

(詳細は別紙資料をご参照)

- 働き方の見直しは育児期に限定したのではなく、どのようなライフステージにおいてもワーク・ライフ・バランスが保てる職場環境が必要
- 男女が共に仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備が不可欠
- 働き方改革の徹底を前提としたうえで、性別にかかわらず制度を利用できる観点から見直しを行うべき

年内には議論が
取りまとめられる予定

