

実効的な仕事と育児・介護の両立支援を求める総会決議

2024年5月31日、育児介護休業法の改正が公布された（以下「2024年改正」という）。

まず、2024年改正によって、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、柔軟な働き方を実現するための措置を2以上選択して講じることが事業主に義務づけられる。しかし、事業主が2以上選択した中から労働者が1つ選択するという内容では不十分である。今回の改正は経過措置と位置づけ、将来的には、いずれの措置も労働者が選択できる制度を構築すべきである。衆議院及び参議院の附帯決議においても、「三歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置について、三つ以上の措置を講じるなど可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望ましいことを指針で明記するとともに、施行の状況を踏まえ、労働政策審議会において、労働者の選択肢や子の対象年齢などの必要な検討を行うこと」と明示されている。

また、2024年改正によって、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けられる対象が、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大される。しかし、小学校就学前の子を養育する労働者という対象は不十分であり、小学校6年生までの期間は残業免除を請求できるように法改正すべきである。衆議院及び参議院の附帯決議においても、「所定外労働の制限、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その利用状況を把握し、その結果も踏まえ、労働政策審議会において、子の対象年齢などの必要な検討を行うこと」と明示されている。

さらに、2024年改正によって、「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に名称が変更されたうえで、対象となる子の範囲は、小学校就学前の子から小学校3年生修了までの子に延長された。しかし、日中、病気の子を単独で療養させることは困難であることから、「小学校3年生修了まで」という対象範囲は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。将来的には、子の看護等休暇制度における子の対象年齢は小学校6年生まで引き上げるべきである。また、2024年改正では取得日数に関する見直しは行われなかったが、現行の日数も不十分である。衆議院及び参議院の附帯決議においても、「本法による見直し後の子の看護休暇制度については、その取得理由や利用日数、子の病気等のために各種制度を利用した日数等を把握し、その結果も踏まえ、労働政策審議会において、子の対象年齢や取得可能日数などの必要な検討を行うこと」と明示されている。また、2024年改正では子の看護等休暇の有給化に関する議論も行われなかったが、法律による有給化が急務といえる。

日本労働弁護団の一連の活動によって獲得した衆議院及び参議院の附帯決議を足がかりに、今後も、男女ともに仕事と育児・介護を両立することのできる社会の実現に向けたより良い法改正を追求していくことが目下の課題である。

特に、転居を伴う配転命令は、育児や介護に重大な影響をもたらすものであることから、仕事と育児・介護の両立を成し遂げるためには喫緊の課題である。参議院附帯決議で明示された「仕事と育児・介護の両立を困難とするような配転命令に対し、労働者の個々の状況への配慮について効果的な取組を推進すること」も重要ではあるが、最終的には、転居を伴う配転（転勤）に関する法制度の見直しが不可欠である。

育児や介護に限らず、全ての労働者が負担の軽減や、周囲との負担の分担をしなければ乗り越えられないような人生のステージがある。日本労働弁護団は、育児・介護を行う者がそれゆえに職場、そして社会で不利益を被ることなく、男女ともに仕事と育児・介護を両立することのできる自由・平等な社会の実現に向けて、今後も、より具体的な対応や施策を求めていくことを、ここに宣言する。