

実効的な仕事と育児・介護の両立支援を求める総会決議

育児介護休業法については、2021 年の改正に続き、2024 年にも改正が行われた。もっとも、改正を重ねてひとつひとつの制度の創設や拡充を進めることも重要であるが、少子高齢化の進行状況、介護離職者数の増加傾向、総実労働時間の増加傾向、こうした日本社会の現状を踏まえると、両立支援に向けた抜本的な改革が急務である。

そこで、日本労働弁護団は、「労働者の働き方」というものを全体的な視野で捉えた基本施策を打ち出すとともに、そうした基本施策の実現のために国や地方公共団体、事業主、労働組合といった関係する機関・団体の責任や役割を明らかにする基本法を制定することが必要であるとして、2025 年 7 月 9 日に「仕事と育児・介護の両立支援の促進に関する基本法を求める意見書」を出し、立法提言を行った（以下「基本法立法提言」という。）。

基本法立法提言は、子の養育又は家族の介護を行う全ての労働者について、差別的取扱いを受けることがないようにすること、意見を表明する機会が確保されること、その意見が尊重され、就業を円滑に行うことができるよう配慮されること、性別問わずに子の養育又は家族の介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができる社会環境を整備すること、職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができる社会環境を整備すること、そして何より、子の養育又は家族の介護を行う労働者に限らず、全ての労働者が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることができる社会を目指すとともに、全ての労働者の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を作り上げていき、長時間労働に対応する労働者こそが企業の中核的なメンバーであり、そうでない者は周縁的なメンバーであるという考え方を変革していくことを基本理念として掲げている。

また、近年、育児・介護を担う労働者と、転勤ありきの会社との間に深刻なギャップが生じてきている。しかし、労働契約法には配転命令に関する具体的な規制はなく、使用者の広範な配転命令権がいまだに前提となっている。裁判例を見ると、育児介護休業法 26 条の趣旨を考慮し、転勤が仕事と育児や介護との両立に与える不利益を重視するものも出てきてはいるが、そもそも、配転命令に関して法的手続きをとって裁判所で争うということ自体、労働者、特に育児や介護といった事情を抱える労働者にとっては負担が大きすぎるのが実情である。加えて、前述したような裁判例が出てきている一方で、配転命令に関して厳しい判断を示す裁判例も存在する。つまり、労働者にとって、時間と労力をかけて争っても、自身や家族の生活や将来を守る結論を得られるとは限らないのである。

そのため、日本労働弁護団は、性別問わず、育児や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も両立できる社会の実現に向けて立法を整備する必要があるとして、2025 年 9 月 22 日に「労働者の尊厳、生活、キャリアを守るべく配転命令の規制立法を求める意見書」を出し、立法提言を行った。同提言では、労働者から、転勤により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる旨の申し出を受けた場合には、労働者を転勤させてはならないという原則を打ち出している。

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、性別問わず仕事と育児・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、具体的な対応や施策を積極的に求めていくことを、ここに決議する。

2025 年 11 月 8 日

日本労働弁護団第 69 回全国総会