令和5年度 近畿地区労使関係セミナー

【講演のねらい】

育児・介護休業法改正に向けた最新の動き

(1) ワーク・ライフ・バランス支援法制の現在の枠組みを確認する。

福岡大学大学院法学研究科教授 福岡県労働委員会公益委員 所 浩代

		ランス支援強化にた し、職場で実施可能			•		
1. は	じめに ~クイズ	で確かめる日本の	ワーク・ライフ	フ・バラン <i>フ</i>	ζ		
Q1 第一	子出産による女性追	^{艮職率(2021 年調}	を) は、どのくら	いの割合で	しょうか	? 1	
選択肢	A: 37.4%	B: 40.3%	C: 23.6%	D:	15.8%		
	あ	なたの回答〔	%)	正解	(%)	
Q2 女性	の年齢別正規雇用	比率が一番高くなる	る年代は、次のと	ごれでしょう	か? ²		
選択肢	A: 20~24 歳	B: 25~29 歳	C: 30~34 点	歲 D:	35~39 歳	:	
		あなたの回答	()	正解	()	
Q3 男性	の育児休業取得率	の最新数値(2022	年調査)は、次	のどれでしょ	ようか? ³		
選択肢	A: 0.12%	B: 2.05%	C: 3.16%	D:	D: 17.3%		
		あなたの回答	()	正解	()	

 $^{^1}$ 2015-2019 年の時点 国立社会保障・人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査(夫婦調査)(2021年)

² 総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4年)

³ 厚労省「雇用均等基本調査」

Ⅱ. ワークライフバランス支援にかかる法制度

- ① 育児・介護休業法4(略称「育介法」)
 - 育児休業・介護休業だけではなく、仕事との両立支援にかかる措置を義務づける。
 - 育児・介護にかかる不利益取扱いを禁止 (10条、16条)
- ② 次世代育成支援対策推進法(略称「次世代法」)6
 - 企業に育児を支援する取り組みに関する行動計画(一般事業主行動計画)策定 を義務づけ(提出率 98%以上)
 - 優良企業の認定制度 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」⁷

1 最近の政府の動き

2021(令和 3)年 6月 育介法改正

- ①出生時育休の創設(産後パパ育休)8
- ②育休の分割取得9

出生時育休・通常の育休共に2回までの分割取得可能

- ③妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置義務10
- ④常時雇用者 1000 人を超える事業主を対象とした育休の取得状況公表の義務づけ
- ⑤雇用環境整備措置義務の強化12

育休等に関する研修・相談体制の構築を通じた育休等を取得しやすい環境づくり

⑥有期雇用者の休業取得要件の緩和13

事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者という要件の廃止

⁴ 正式名称: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

⁵ マタニティハラスメントに対する予防・対応措置義務は、均等法 11 条の3。パタニティ・ハラスメント(育児休業を含む支援措置を受ける男性に対するハラスメント)に対する予防・措置義務は、育介法 22 条の雇用管理措置(努力義務)に含まれると解することが可能。

^{6 2005~2015}年の時限立法であったが、2025(令和7)年まで延長。

^{7 「}不妊治療のための休暇・両立支援制度」を設けると「プラス認定」を受けることができる。

⁸ 育介法 9 条の 2。2022 (令4) 年 10 月 1 日施行。

⁹ 育介法 5 条 2 項。2022 (令 4) 年 10 月 1 日施行。

¹⁰ 育介法 21 条 1 項。2022 (令 4) 年 4 月 1 日施行。

¹¹ 育介法 22 条の 2。2023 (令 5) 年 4 月 1 日施行。

¹² 育介法 22 条 1~3 号。2022 (令 4) 年 4 月 1 日施行。

¹³ 育介法 5 条 1 項。2022 (令 4) 年 4 月 1 日施行。

2023(令和5)年1月 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会設置 → 筆者もメンバーとして参加 最終報告書(2023年6月19日公表)14

2023年9月~12月 労働政策審議会雇用環境・均等分科会における検討

2023 年 12 月 22 日 「子ども未来戦略」を閣議決定 男性の育児休業取得率の目標設定 2025年に50% 2030年に85%

2023年12月26日 労働政策審議会から厚労大臣へ建議 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について (建議)」15

2024年(令和 6)1月30日 厚労省が法律案要綱を労働政策審議会に諮問 労働政策審議会は同日に答申(概ね妥当) → 法律案が今通常国会(213回常会)に提出される予定16。

- 2 次回法改正により変更される可能性がある部分
 - (1) 育児支援に関する注目点
 - ① 育児期の男女のキャリア形成支援 女性正社員の「L字カーブ」の是正 男女が共に育児とキャリア形成を両立できるという点を強調
 - → 育休終了後の育児支援のバリエーションを増やし、使いやすくすること 例 テレワークの活用17

【参考】短時間勤務制度の利用率

正社員の女性 51.2% 正社員の男性 7.6% 休業明けの育児負担が女性に偏り、キャリア発展を阻害する。

→ 支援制度の対象となる子の年齢を引き上げ、取得要件も緩和すること 看護休暇の対象年齢を引き上げ 取得者を継続雇用期間6ヶ月の者を労使協定で除外する仕組みは廃止

¹⁴ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33678.html

¹⁵ https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981 00011.html (2024年1月29日差替)

^{16 2024}年1月26日に召集。

¹⁷ 介護との両立支援では、テレワークは努力義務に留める(選択的措置義務とはしない予定)

② 残業のない働き方を基本とする

働き方改革

「長時間労働の是正」から

→「全ての労働者が『残業のない働き方』となっていること | へ移行

【参考】

男性の場合、子が生まれてまもなくの頃であっても、 「残業をしながらフルタイムで働く」ことを望む割合が高い(22.9%)¹⁸ 末子が 1 歳になるまでの間でも 25.6%の男性が、残業を望んでいる。

③ 多様な育児スタイルを包括する支援体制

障害児・医療ケア児のケア

ひとり親での育児

- → 多様な状況にある労働者のニーズに配慮すべき 労働者の個別のニーズをすくい上げて検討する面談などの実施
- ④ プライバシーの配慮

高齢出産などが多くなり、体調が安定するまで周囲に情報を共有したくない。 障害児や医療ケアの状況を、周囲に知られたくない。

ひとり親であること、養子を迎えたこと等は周囲に伝わらないようにしたい。

→ 支援措置を受けるために職場での一定の情報共有は必要だが、共有する内容 や範囲は本人の意向を確認する

(例:顧客や取引先には、家庭の事情を共有しないように配慮する等)

⑤ 男性の育児休業取得率などの公表

現行の育介法 (22条の2)

常時雇用者が 1001 人以上の事業主が対象

今後の育介法改正

常時雇用者が 301 人以上の事業主が対象

【注意】(次世代法の改正)

常時雇用者が 101 人を超える事業主は、男性の育児休暇取得率の「目標」を 定める義務と目標の公表義務 (一般事業主行動計画に明記して公開) が課せら れる予定 →実際の取得率の公表義務は今のところはない。

¹⁸ 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態調査研究事業(労働者調査)」令和 4 年度 厚労省委託事業

図1 法改正で予定されている内容(案)



(2) 介護支援に関する注目点

① 労働者に対するきめ細やかな情報提供と本人に対する意向確認 2021 年改正では育児支援に関して、情報提供と意向確認の仕組みが設けられた。 介護についても、同様の仕組みが作られる予定

② 介護休暇

継続雇用期間6ヶ月の者を労使協定で除外する仕組みは、看護休暇と同じく廃止

Ⅲ. 日本法の特徴と課題 ~育児支援に着目して

1 男性の育児休業取得率と期間

図2 育児休業取得期間の状況(上段が女性、下段が男性)

			育	別休	業取得	期間の	の状況	(%)				
	5日 未満	5日 ~	2週間 ~	1月 ~	3月 ~	6月 ~	8月 ~	10月 ~	12月 ~	18月 ~	24月 ~	36月 ~
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
			↑ 6月以上が95.3%									
								6月以	以上が	95.39	%	
	5日 未満	5日 ~	2週間~	1月 ~	3月~	6月~	8月~	6月以 10月 ~	以上が 12月 ~	9 5.3 9 18月 ~	% 24月 ~	36月 ~
平成27年度								10月	12月	18月	24月	
平成27年度平成30年度	未満	~	~	~	~	~	~	10月 ~	12月 ~	18月 ~	24月 ~	~
	未満 56.9	~ 17.8	8.4	~ 12.1	1.6	0.2	0.7	10月 ~ 0.1	12月 ~ 2.0	18月 ~ 0.0	24月 ~ -	-

出生時育児休業(産後パパ育休)の意義

女性が産後休業 (8週間)を取得している間に、男性が最長4週間取得できる休暇 最長でも4週間という短期休業

- → 長期で見ると、男性が短期休暇を取得しても、男女の育児負担割合が劇的に 変化する訳ではないわけではない。
- → しかし、男女が共に育児に集中することにより、女性が産後の体調の回復に時間をかけることができるし、新米パパ・ママの場合は、育児に慣れ、互いの協力と分担の割合を調整することができる期間

【注意】 「とるだけ育休」にならないようにすることが肝要19。 男性の育休中の家事・育児時間が 2 時間以下の場合、 女性は再取得を望まなくなる(再取得を希望しない: 21%)

¹⁹ 男性が育休取得期間に費やした育児・家事時間(1 日あたり)は増加傾向にあるが、育休取得中であっても、家事・育児時間が 2 時間以下という男性が 22.7%いる。4 時間以下が 20.4%、6 時間以下が 19.9%、8 時間以下が 6.8%、8 時間以上が 31.0%。

コネヒト株式会社 「家族に関する全国調査」、調査期間:2021年9月2日~2021年10月31日、集計対象:11,128名、調査方法:インターネット調査。

https://connehito.com/news/nationalfamilysurvey-2021-4/

2 子の年齢で区切る画一的支援措置

例1 勤務先

- 3歳までの子を養育する労働者に「短時間勤務」制度のみ提供
- 3歳から就学前までの子を養育する労働者に「フレックスタイム」「テレワーク」 の2つから1つを選択する制度を提供

A さん 育休明けにフルタイム復帰したいが、週に2日はテレワークを希望

→ 子が3歳になるまでは、テレワーク勤務を選択する権利はない。 (もちろん、職場が制度を柔軟に運用することはできる。)

例2 勤務先

- 3歳までの子を養育する労働者に「短時間勤務」制度のみ提供
- 3歳から就学前までの子を養育する労働者に「フレックスタイム」「テレワーク」 の2つから1つを選択する制度を提供
- Bさん 子が3歳になっても「短時間勤務」を継続したい。
- → 職場が3歳以降の制度として「短時間勤務」を提供していない場合、 短時間勤務を選択する権利がない。

研究会・審議会での議論では、労働者の生活環境の変化、子の個性に対応した育児スタイルの変化などに対応して支援内容を変更できるように、定期的な面談のほか、可能な限り労働者の選択肢を増やす(3つ以上の措置の用意する、2つ以上の措置を組み合わせることができる等)の柔軟な対応を検討するように求めている(指針で示されることが適当とされる。)20

3 原職復帰の保障 (審議会の建議に含まれなかった内容)

日本法では、休業明けの原職復帰が権利として担保されていない。

妊娠・出産・産休・育休に関連する不利益な取扱いは禁止されているが、休業前に従事していた職務に復帰できるという確約がない。

(指針には、原職・原職相当職に復帰させる配慮が求められている)

²⁰ カナダ・ケベック州では、子の養育・看護・教育など幅広い目的で使用できる休暇を年に 10 日付与する。対象となる家族には年齢制限がない。

【参考】諸外国の法制度

① EU 指令21

育休や父親休業その他の休暇を取得した後に原職又は休業前の役職に劣らない条件で 復帰する権利を保障(10条2項)

育休や父親休業などの休暇を申請・取得したこと、その他の柔軟な働き方を請求する権利を行使したことを理由とする待遇悪化を禁止するための措置を講ずることを求める(11条)。

② アメリカの連邦法「家族医療法(FMLA)」²² 育児や子の看護のための休暇を保障

休暇・休業を取得した労働者を原職・原職相当職へ復帰させる義務を規定

③ カナダの連邦法「カナダ労働法典(CLC)」²³ 休暇・休業を取得した労働者を原職・原職相当職へ復帰させる義務を規定

【参考】日本の裁判例 (原職相当職への復帰にかかる問題)

① 広島中央保健生活協同組合事件

最 1 小判平成 26 年 10 月 23 日裁判所時報 1614 号 1 頁。

【事案の要旨】

病院で理学療法士として働いていた労働者(副主任)が妊娠し、軽易業務へ転換した際に副主任を免ぜられ、育児休業を終了した後にも副主任に復職できなかった。労働者は、当該降職が、均等法が禁止する妊娠を理由とする不利益取扱いに当たるとして、管理職手当の支払い、損害賠償を求めて提訴した。

【判断の要旨】

均等法 9 条 3 項の規定は、上記の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するもの

²¹ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

²² Family and Medical Leave Act of 1993, Public Law 103-3, sec. 104(a).

²³ Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2), 209.1(1)-(4).

として違法であり、無効であるというべきである。

当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該①労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの②業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。

また、上記特段の事情に関しては、上記の業務上の必要性の有無及びその内容や程度の評価に当たって、当該労働者の転換後の業務の性質や内容、転換後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の状況、当該労働者の知識や経験等を勘案するとともに、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置に係る経緯や当該労働者の意向等をも勘案して、その存否を判断すべきものと解される。

② アメリカン・エキスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド事件 東京高判令和 5 年 4 月 27 日労判 1292 号 40 頁

【事案の要旨】

個人営業部の部長(営業管理職)である「チームリーダー」の地位にあった女性が 産休・育休取得後にチームリーダーの役職を解かれた事件。

復職後は、一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく専ら電話営業に従事させた。

【判断の要旨】

慰謝料 200 万円の損害賠償が認められた例

経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねない措置は、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たり、原則として均等法及び育介法の禁止する取扱いにあたる。

育児休業等取得後に、妊娠前には37人の部下を統率していた従業員に対し、1人の部下も付けずに優先業務として自ら電話営業をさせたことは、業務上の必要性が高

かったとはいい難く,従業員が受けた不利益の内容及び程度も考え合わせると,当該措置につき均等法9条3項又は育介法10条に違反する不利益取扱いであり,人事権の濫用として無効。

IV. ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報

① 両立支援のひろば(厚労省ウェブサイト)



② 働く女性の心と体の応援サイト (厚労省ウェブサイト)



③ イクメンプロジェクト ((厚労省ウェブサイト)



【講師プロフィール】

所 浩代(ところ ひろよ) 福岡大学法学部教授(大学院兼務)

北海道札幌生まれ。1996 年 NTT 入社。2005 年 NTT を退職し、北海道大学大学院入学。2010 年北海道大学大学院博士課程修了(博士〈法学〉)。2010 年北海道大学大学院法学研究科助教。2012 年新潟青陵大学看護福祉心理学部准教授。2014 年福岡大学法学部准教授を経て2018 年から現職。

現在、福岡県労働政策審議会会長、福岡紛争調整委員会会長代理、福岡県労働委員会公益 委員等を務める。2023年より文部科学省科学研究費助成を受けて、女性の体調のゆらぎに 対する職場での配慮を研究する国際研究プロジェクト(課題番号 23H00760・女性研究者 7名で構成)の代表を務める。