

仕事と育児・介護 両立支援の 法政策



2025年3月17日



京都大学 島田裕子



目次

- 01 両立の障壁と労働法
- 02 育児介護休業法の概要
- 03 今後の課題

仕事と家庭の両立の障壁

残業

時間が足りない

ベビーシッター、ヘルパー、
家事代行が利用しづらい

家庭料理の
レベルの高さ

通勤時間が長い

転勤

子どもの学校
マイホーム

転勤に応じられない

単身赴任
→ワンオペ育児介護

人手不足
しわ寄せが...

休みが取りづらい

性的役割分業意識

キャリアに悪影響

正社員かパート？

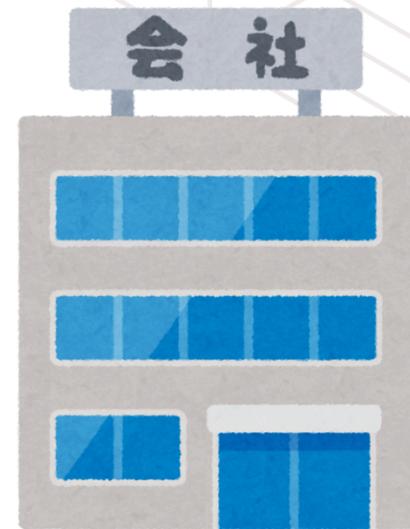
働き方の選択肢が少ない

遅刻、中抜け
ができれば...

辞めたら二度と（同賃金の）
正社員になれない

前提となってきた「正社員」像

使用者の必要に応じて、
時間・場所・内容を問わず、
柔軟な労働力を提供



新卒一括採用

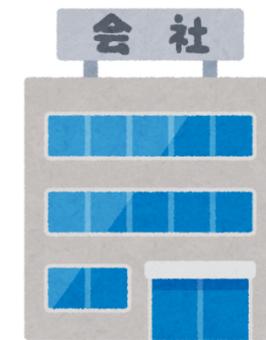
雇用保障
生活給



家事・育児・介護など
正社員としての労働以外の
のすべて

(+非正規労働)

残業・転勤（原則）なし
労働者にとって
柔軟な働き方となりうる



両立支援となりうる法律

- 労働基準法（労働時間、年休）
働き方改革（過労死防止）
→ 上限規制、年休指定義務
 - パート・有期労働法
正規・非正規の待遇格差の規制
正社員転換の推進
 - 育児介護休業法
休暇・休業、残業等制限
不利益取扱いの禁止
 - 次世代育成支援対策推進法
令和17年まで延長
 - 女性活躍推進法
- ソフトロー**
行動計画の策定義務・公表義務
→ 事業主の自主的な取組を促す

育児介護 休業法の概要

仕事と家庭の両立支援

- 01 休業・休暇
- 02 労働時間
- 03 勤務地（配置転換）
- 04 個別の意向聴取・配慮
- 05 男性育休取得等促進
- 06 介護休業の取得促進
- 07 不利益取扱いの禁止

休暇・休業

育児介護休業法

育児休業 出生時育児休業

5条～、9条の2

子が1歳になるまで（原則）
出生時育児休業（産後パパ育
休）は出生後8週間まで
（それぞれ2回まで分割可能）

介護休業

11条～

対象家族1人につき通算93日まで
（3回まで分割可能）

NEW!

改正で範囲が拡大

- 就学前→3年生修了まで
- 学級閉鎖、入卒式も
- 雇用期間制限廃止

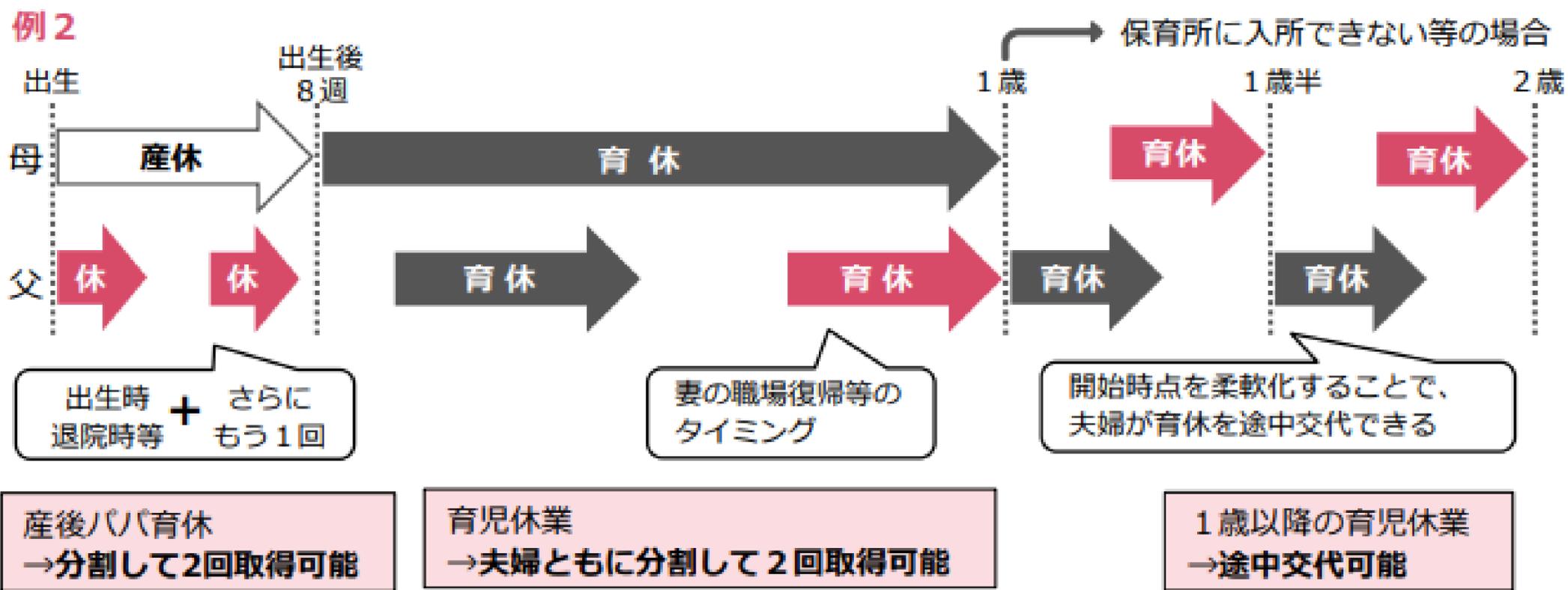
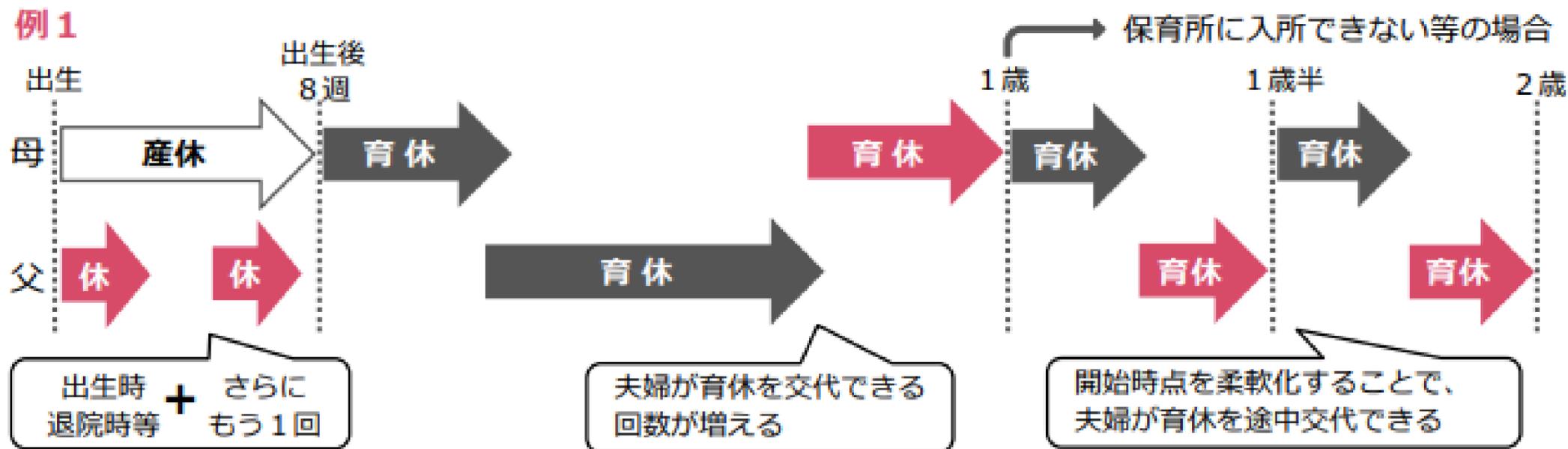
看護（等）休暇 介護休暇

16条の2～、16条の5～

子、対象家族1人年5日、
2人以上10日
時間単位での取得が可能

令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



産後パパ育休

- 2週間前までに申出
- 2回に分割可能
- 労使協定の締結により就労可能 (9条の5第2項、則21条の17)

労働時間

所定外・時間外労働の制限

16条の8～、17条～（介護は16条の9、18条）

- 労働者が請求する場合
- 24時間/月、150時間/年を超える時間外労働を禁止
- 子が就学前まで

深夜業の制限

19条～（介護は20条）

- 労働者が請求する場合
- 22時～5時までの労働を禁止
- 子が就学前まで

- 育児休業に準ずる措置
- フレックスタイム
- 時差出勤
- 保育施設の設置運営、便宜
- テレワーク

改正で追加
NEW!

時短勤務or代替措置

23条（介護は3項）

- 1日6時間以下（原則）
- 多様な選択肢が望ましい
- 子が3歳になるまで
- 労使協定により、時短勤務が困難な業務を適用除外とする場合は代替措置を講ずる必要

NEW! 改正で範囲が拡大
3歳未満→就学前
(所定外労働)

労働時間

努力義務

24条～（介護は4項）

- 育児目的休暇
- フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営等
- 育児休業に準じる措置

NEW! • **テレワーク（～3歳まで）**

改正で範囲が拡大

令和7年
10月施行

柔軟な働き方を実現するための措置

23条の3～（介護は4項）

- フレックスタイム制、時差出勤
- 保育施設の設置運営等
- テレワーク（10日／月）
- 新たな休暇の付与（10日／年）
- 時短勤務の制度

2つ以上の制度を選択して措置する義務
労働者はその中から1つ選べる

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため措置の拡充 【令和7年4月1日より段階的に施行】

	1歳	1歳6か月	2歳	3歳	就学	小学3年	
育児休業（一定の場合、最長2歳まで取得可） 出生時育児休業	<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0f0ff; padding: 5px;"> 1歳 1歳6か月 2歳 </div>			<div style="border: 1px solid black; background-color: #ffe0b0; padding: 5px;"> …令和7年10月1日施行 </div>			
所定労働時間の短縮措置等 【原則】短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間に短縮） 《短時間勤務措置を講じることが困難と認められる業務の代替措置》 ・育児休業に関する制度に準じる措置 ・フレックスタイム制 ・始業又は終業時刻を繰り上げ、繰り下げる制度(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	<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; text-align: center;"> (代替措置) テレワークを追加 </div>			柔軟な働き方を実現するための措置等 ・始業時刻等の変更 ・テレワーク(10日/月) ・保育施設の設置運営等 ・新たな休暇の付与(10日/年) ・短時間勤務制度 <small>テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可</small>			の中から2つ以上の制度を選択して措置する必要があります。 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
所定労働時間の制限（残業免除） ・労働者の請求で、所定労働時間を越える労働を禁止 ・1回につき、1か月以上1年以内の期間で、何回も請求できる	<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; text-align: center;"> 小学校就学前まで </div>						
子の看護等 休暇 ・病気・けがをした子の看護や、予防接種・健康診断を受けさせるため、また、感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式及び卒園式へ出席するために、取得できる ・子が1人の場合年に5日、2人以上の場合年に10日が付与される（時間単位で利用可）	<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px; text-align: center;"> 小学校3年生修了まで </div>						
時間外労働（残業制限）・深夜業の制限 ・労働者の請求で、制限時間（1月24時間、1年150時間）を越える時間外労働を禁止 ・時間外労働の制限は、1回につき1月以上1年以内の期間で、何回でも請求できる ・労働者の請求で、午後10時から午前5時における労働を禁止 ・深夜業の制限は、1回につき1月以上1年以内の期間で、何回でも請求できる	<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px;"> テレワークを選択できるよう措置を講じること（努力義務） </div>			<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0ffe0; padding: 5px;"> …令和7年4月1日施行 </div>			

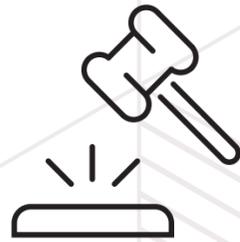
赤色の文字・・・【厚生労働省ホームページ】育児・介護休業法について「令和6年改正法の概要」1. (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」を引用

勤務地（配置転換）

26条

（労働者の配置に関する配慮）

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業の場所の変更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こととなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。



配転命令権の**濫用判断**において考慮されうる

（転勤が労働者に与える生活上の不利益に関する判例法理）

「労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」

（東亜ペイント事件・最二小判昭和61・7・14労働判例477号6頁）

勤務地限定の場合を除き、使用者には広い配転命令権（原則）

個別の意向聴取・配慮

21条2項3項

NEW
令和7年
10月施行

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯 (始業および終業の時刻) ② 勤務地 (就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件 (業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、
「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

出典：厚生労働省 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>)

個別の意向聴取・配慮

23条の3第5項

令和7年
10月施行

NEW!

(2)柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

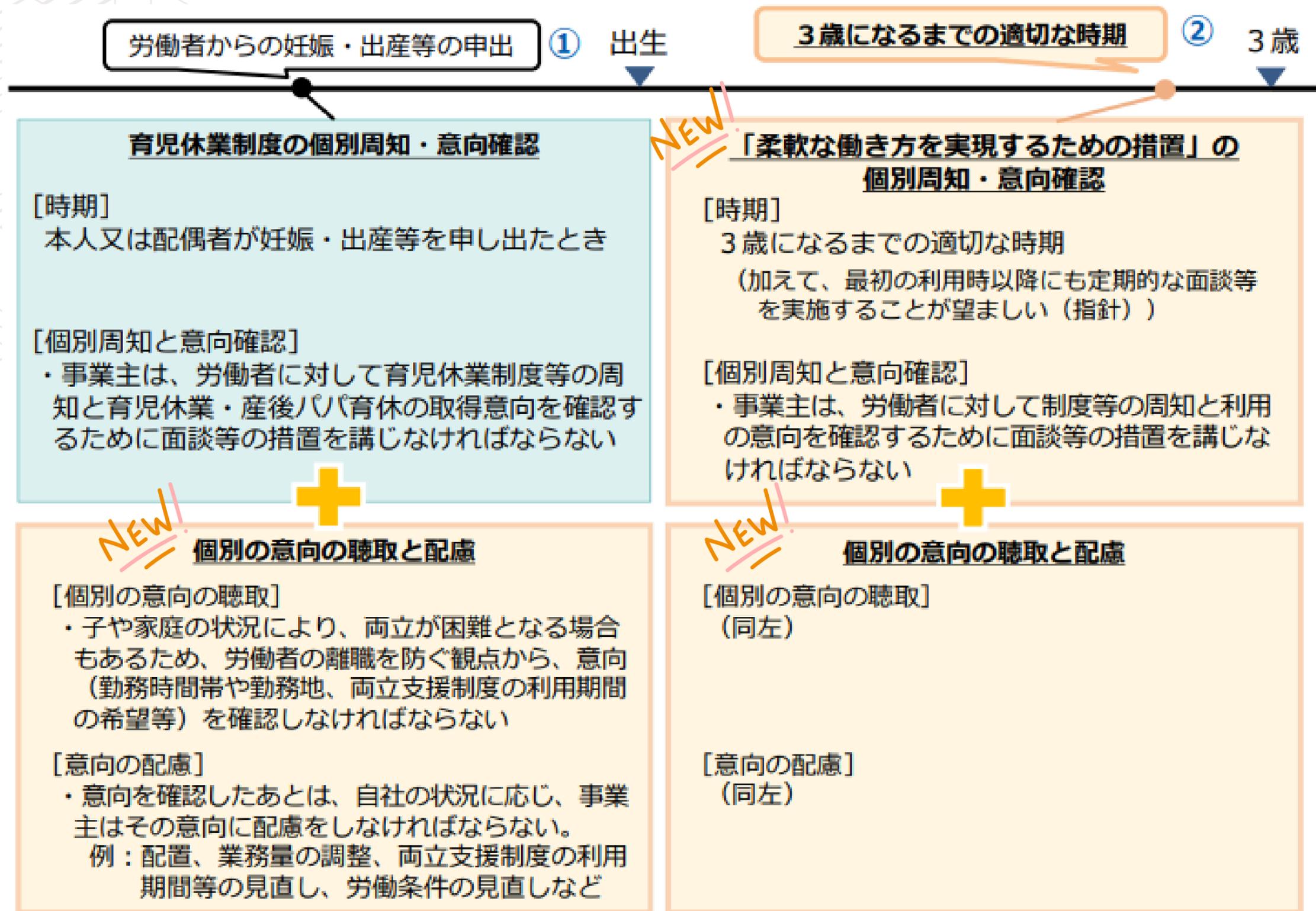
周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する可能性があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

出所:リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>



男性の育休推進等の促進

男性育休取得率 の公表

22条の2

- 男性の育児休業取得率
- 男性の育児休業&育児目的休暇取得率

NEW!

常時雇用**300人**越
の事業主に拡大

パパママ育休プラス

9条の6

産後パパ育休

9条の2

環境整備

22条

- 育休・産後パパ育休についての研修実施
- 相談窓口設置
- 取得事例の収集・提供
- 方針の周知

介護休暇取得支援・環境整備

NEW!

環境整備

22条の2項～4項

- 介護休業・両立支援の研修
- 相談体制の整備
- 休業・支援の利用事例収集・提供
- 介護休業・両立支援の方針の周知

↑いずれかを行う必要
(複数が望ましい)

NEW!

個別の周知・ 意向確認

21条2項

介護に直面した労働者（申出）に対し周知・意向確認

NEW!

早い段階での 情報提供

21条3項

40歳に達した労働者に対し周知・意向確認

- 介護休業・支援制度（制度内容）
- 介護休業・支援制度の申出先
- 介護休業給付金に関すること

不利益取扱いの禁止

10条, 16条, 16条の10, 18条の2, 20条の2, 21条, 23条の2など

(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

類似の規定として、男女雇用機会均等法9条3項

(妊娠、出産、産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止)

不利益取扱い（雇均法9条3項）に関する判例・裁判例

広島中央保健生協事件 最一小判平成26・10・23民集68巻8号1270頁

妊娠した際に軽易業務への転換を請求したことを理由に副主任を免じられたことについて、妊娠等を理由とする不利益取扱いに該当するかが争われた事例

原則として、不利益取扱いに該当

一般的な労働者であれば同意するような事情



例外①

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

例外②

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

比較衡量？

不利益取扱い（育介法10条）に関する判例・裁判例

アメックス事件・東京高判令和5・4・27労働判例1292号40頁

チームリーダーとして働いていた労働者が育児休業からの復帰時に部下のいない業務に配置された（休業中に組織変更により従前のチームが消滅）ことが育休取得による不利益取扱いに該当するかが争われた事例。



「一般に、基本給や手当等の面において直ちに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ものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといふべき」

「妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきた控訴人のキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったといわざるを得ない。」

今後の課題

「正社員」像は変わらず？

時間、場所、内容問わず
柔軟な労働力を提供
(できないなら非正規)



「例外」

通常より自律的に働き
方を決定できる



理想としては・・・

育児・介護の有無にかかわらず、
すべての労働者に多様な選択肢

人手不足の中
企業での多様な取組

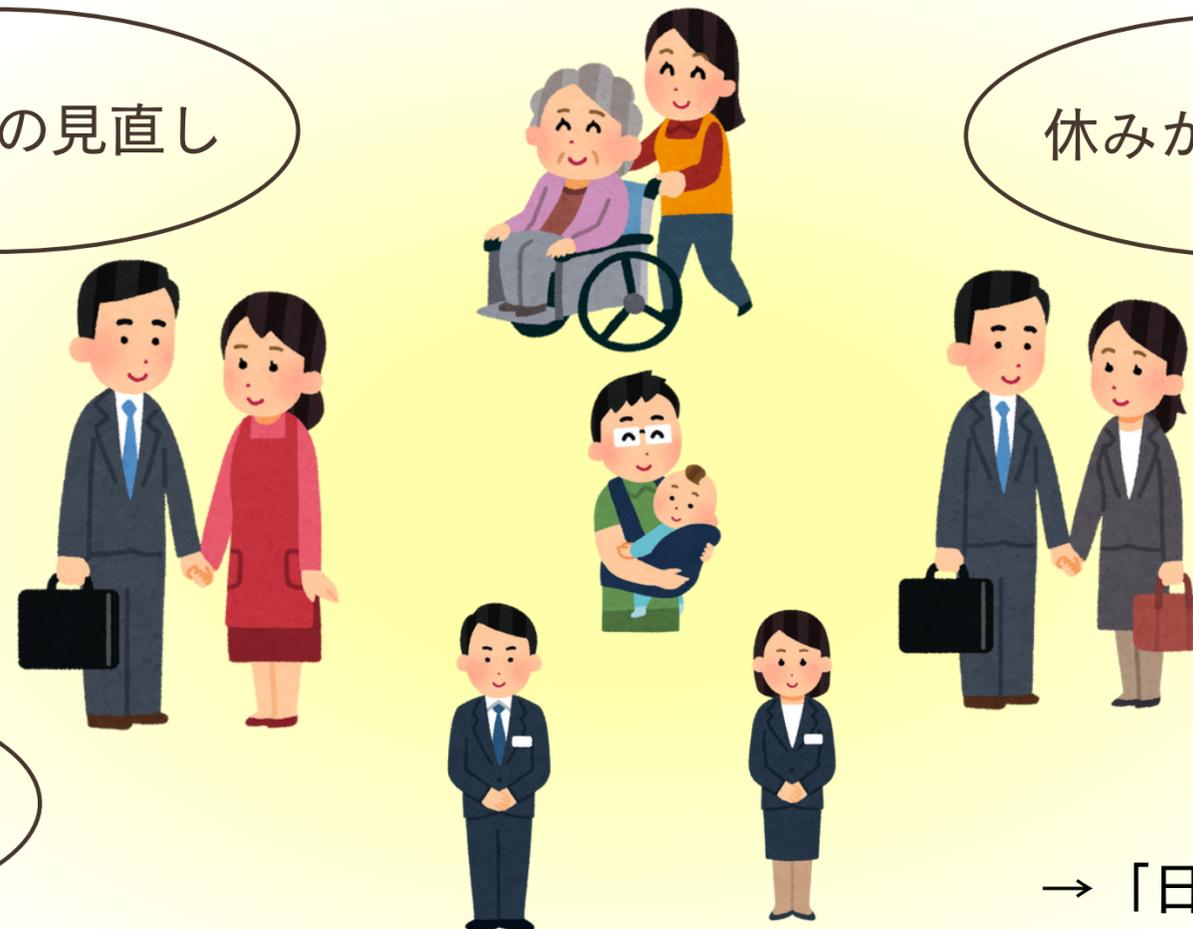
配転法理の見直し

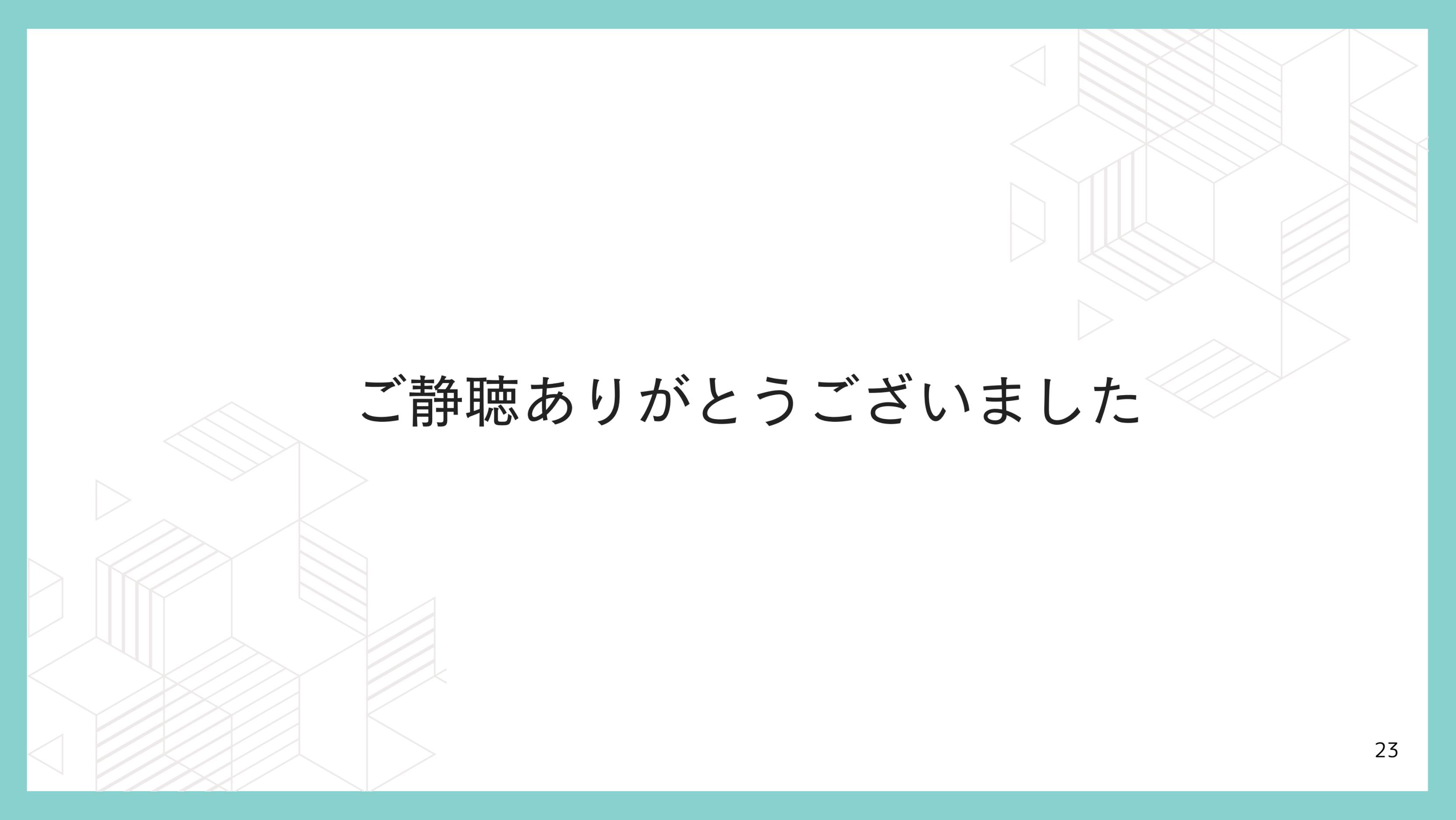
休みが取りやすい

残業制限
or拒否権

一旦辞めても
カムバックしやすい

→「日本的雇用」(解雇制限法理を含む)
の変更?





ご静聴ありがとうございました