

2024年4月

## 育児・介護休業法の改正案を閣議決定、国会に提出(2)

弁護士 神尾 有香 / 弁護士 安藤 翔 / 弁護士 津田 桃佳

### Contents

- I. はじめに
- II. 改正点の解説 1(育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化)
- III. 改正点の解説 2(介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等)
- IV. まとめ

### I. はじめに

前回の記事では、2024年3月12日に閣議決定・国会提出された、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(以下「育児・介護休業法」という。)及び次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)の一部を改正する法律案<sup>1</sup>(以下「本改正案」という。)のうち、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について解説した。本稿では、本改正案のうち、①育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化および②介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等に関する主な改正点<sup>2</sup>について解説する。

1 <https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/213.html>

2 改正点の概要については、厚生労働省ウェブサイト(<https://www.mhlw.go.jp/content/001222652.pdf>)参照。

## II. 改正点の解説 1(育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化)

厚労省が公表した 2023 年 7 月 31 日付け「令和 4 年度雇用均等基本調査」<sup>3</sup>によると、2022 年度の育児休業取得率は、女性が 80.2%、男性が 17.13%、短時間勤務制度の利用率は、正社員の女性が 51.2%、正社員の男性が 7.6%であり、いまだ男女間で、仕事と育児の両立支援制度の利用状況に大きな差が見られる。また、女性に育児負担が偏りがちであるという現状もある。このような現状の下、「こども未来戦略」<sup>4</sup>においては、男性の育休取得率を、2025 年に 50%、2030 年に 85%とする「男性育休の取得促進」等の政府目標が盛り込まれている<sup>5</sup>。

このような問題意識から、本改正案においては、次の【表 1】のとおり、育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策が推進・強化されている。

【表 1】

	現行の育児・介護休業法・次世代法	本改正案
① 育児休業の取得状況の公表義務の対象(育児・介護休業法)	常時雇用する労働者数が 1000 人を超える事業主(育児・介護休業法 22 条の 2)	常時雇用する労働者数が 300 人を超える事業主まで拡大
② 次世代法の有効期限(次世代法)	令和 7 年 3 月 31 日まで(次世代法附則 2 条 1 項)	令和 17 年 3 月 31 日までに延長
③ 育児休業の取得状況の把握・数値目標の設定義務(次世代法)	行動計画の策定・届出・公表義務(常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主については義務、100 人以下の事業主は努力義務。次世代法 12 条)	行動計画策定・変更時の、取得状況の把握・数値目標の設定義務の新設(常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主については義務、100 人以下の事業主は努力義務)

### (1) 育児休業の取得状況の公表義務の対象の拡大

現行の育児・介護休業法では、常時雇用する労働者数が 1000 人を超える事業主に、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも 1 回、雇用する労働者の育児休業の取得状況を公表する義務が課されている(2022 年改正で新設)。

この点について、厚生労働省の労働政策審議会による「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」

<sup>3</sup> <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>

<sup>4</sup> [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo\\_mirai/pdf/kakugikettei\\_20231222.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20231222.pdf)

<sup>5</sup> 本建議 1～2 頁。

の建議(以下「本建議」という。)<sup>6</sup>において、男女間で両立支援制度の利用状況に未だ大きな差があり、男性の育児休業取得の更なる取得促進が必要であることが指摘された<sup>7</sup>ことを受け、本改正案では、育児休業取得率の公表義務を負う事業者の範囲を、常時雇用する労働者数が300人を超える事業主にまで拡大している(【表1】①)。

また、本建議では、規模の小さい企業では育児休業の対象者となる男性労働者数が少ない場合があるため、厚労省で運営するウェブサイト<sup>8</sup>上に説明欄を設けるとともに、企業のウェブサイトにおいて公表時に社内状況に関する説明ができる旨周知すること等が適当である旨も指摘された<sup>9</sup>。

## (2) 次世代法の有効期限の延長

次世代法は、2005年に10年間の時限立法として制定・施行され、累次の延長により、その有効期限は2025年3月31日までとされている<sup>10</sup>。しかし、現在の少子化の進行等の状況や、男女とも仕事と子育てを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題が依然として残されており、同法の必要性はなお存在することから<sup>11</sup>、本改正案では、同法の有効期限を2035年3月31日まで延長することとされている(【表1】②)。

## (3) 育児休業の取得状況等にかかる状況把握・数値目標の設定義務の新設

現行の次世代法では、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主には、行動計画策定指針に即して一般事業主行動計画を策定すること、および同計画を策定または変更した際には厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨届出し、かつ公表することが義務付けられている(次世代法12条1項、3項)。

このような行動計画の策定について、本建議は、企業の取組の促進のため、PDCAサイクルの確立や数値目標の設定を法律上の仕組みとすることの必要性などを指摘し、行動計画策定時には、労働者の職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、両立を推進するために改善すべき事情について分析したうえで、その結果を勘案して定めることを義務付けることが適当であるとした<sup>12</sup>。

これを受け、本改正案では、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主に対して、一般事業主行動計画を策定・変更する際には、男性労働者の育児休業等の取得状況および労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して定めることを義務づけることとしている。また、行動計画において定める達成目標について、育児休業等の取得状況および労働時間の状況について定量的な数値目標を定めることとしている。なお、常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主については、上記の各事項をいずれも努力義務として課すことが定められている(【表1】③)。

## III. 改正点の解説 2(介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強

---

6 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(厚生労働省・労働政策審議会、2023年12月26日、2024年1月29日差替)<https://www.mhlw.go.jp/content/001199670.pdf>

7 本建議9頁。

8 「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

9 本建議9頁。

10 「次世代育成支援対策」(子ども家庭庁)<https://www.cfa.go.jp/policies/shoushika/jisedaishien/>

11 本建議1頁、9頁。

12 本建議9頁～10頁。

## 化等)

2023年7月21日に公表された総務省の「令和4年度就業構造基本調査」の結果<sup>13</sup>によると、令和4年度の家族の介護や看護による過去1年間の離職者は、年間約10.6万人となっており、2007年の14.5万人と比較すると減少しているものの、2017年の結果(9.9万人)と比較すると、0.7万人増加している。その背景には、勤務先の支援体制に問題があること、あるいは介護休業を始めとした両立支援制度はあるものの、同制度や介護保険制度の存在や内容、利用方法等が知られていなかったり、制度の趣旨への理解が不十分であったりするために効果的に利用されていないことで<sup>14</sup>、介護と仕事の両立が困難となっている状況などがあると考えられる。

このような問題意識から、本改正案においては、次の【表2】のとおり、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の内容およびその周知等が強化されている。

【表2】

	現行の育児・介護休業法	本改正案
① 仕事と介護の両立支援制度の周知・意向確認		<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護に直面した労働者に対する、両立支援制度等について個別周知・意向確認義務の新設</li> <li>・介護に直面するよりも早期(40歳等)の情報提供・環境整備義務(労働者への研修等)の新設</li> </ul>
② 介護休暇の対象労働者の範囲	勤続6月未満の労働者は、労使協定に基づき除外できる(16条の6第2項、6条1項1号)	勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止
③ 柔軟な働き方を実現するための措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務措置(義務、23条3項本文、同法施行規則74条3項)</li> <li>・介護を要する期間、回数等に配慮した必要な措置(努力義務、24条2項)</li> </ul>	柔軟な働き方の選択肢としてテレワークを追加(努力義務)

### (1) 仕事と介護の両立支援制度の周知・意向確認義務の新設

現行の育児・介護休業法では、育児休業については、妊娠または出産等の事実の申出時の育児休業制度等の個別周知および意向確認が義務づけられている(21条1項)一方、介護休業についてはそのような仕組みは定められていなかった。しかし、介護と仕事の両立支援制度を利用しないまま介護離職に至ることを防止

13 総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」の結果の概要

(<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kgaiyou.pdf>)28頁。

14 介護休業が「介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するもの」と位置付けられている一方、「介護休業期間は介護に専念するための期間である」と考える者が事業主および労働者共に一定程度見られる(本建議2頁)。

するため、仕事と介護の両立支援制度の周知や雇用環境の整備を行うことの必要性等に鑑み、本改正案では、育児休業に関する規定と平行に、家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認する義務が新設されている(【表 2】①)<sup>15</sup>。

また、介護に直面するよりも早期の情報提供も重要であるため、労働者が介護に直面するタイミング、具体的には介護保険の第 2 号被保険者となる 40 歳のタイミング等の、情報提供に効果的な時期として厚生労働省令で定める時期に、事業主が、労働者に対して、介護に関する両立支援制度等の情報を記載した資料を配布するなどして、早期の情報提供を一律に行うことを新たに義務付けることとされている(【表 2】①)。

## (2) 介護休暇の対象労働者の範囲の拡大

現行法では、勤続 6 か月未満の労働者については労使協定により介護休暇の対象者から除外することが認められている(同法 16 条の 6 第 2 項、6 条 1 項 1 号)。しかし、日常的な介護ニーズは勤続期間にかかわらず存在することから<sup>16</sup>、本改正案では、上記のような除外の仕組みは廃止されることとされている(【表 2】②)。これにより、たとえば労働者が入社後間もない時点であっても、ほかの事由を充足する限りは介護休暇を取得することが可能となる。

## (3) 柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

現行法では、介護中の労働者のうち介護休業をしていない者について、事業主は、労働者の申出に基づく連続する 3 年以上の期間において、所定労働時間の短縮制度を設けること、または始業時刻変更等の措置をとること、または介護サービスの費用助成の制度等を設けること(短時間勤務措置等)のいずれかを講じなければならないことなどが規定されている(同法 23 条 3 項本文、同法施行規則 74 条 3 項)。

本改正に先立っては、テレワークを短時間勤務措置等の一つとして義務付けるかが検討された。しかし、本建議では、テレワークについて、通勤時間の削減や、遠隔地に住む家族の家からの業務実施が可能となり、フルタイムで働く日を増やすことも可能になるというメリットも期待される一方、介護中の労働者がテレワークを行うことにより、労働者本人に負担が生じるというデメリットもある旨が指摘された<sup>17</sup>。このことから、本改正案では、テレワークについては選択的措置義務とすることは見送られ、短時間勤務措の選択肢にテレワークを追加することは努力義務とされるにとどまっている(【表 2】③)。

## IV. まとめ

前回の記事にも記載したとおり、本改正案は、今後、可決・成立した場合、2025 年 4 月 1 日<sup>18</sup>から施行されることが予定されている。

本改正案のうち今回記載した改正点についても、早期に概要を把握し、余裕をもって育児・介護休業規程の改定等の改正対応ができるようにしておくことが望ましい。

---

15 本建議 12 頁。

16 本建議 13 頁。

17 本建議 13 頁。

18 ただし、【表 1】②は公布日に施行するものとされている。

- 
- 
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
  - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。  
弁護士 神尾 有香 ([yuka.kamio@amt-law.com](mailto:yuka.kamio@amt-law.com))  
弁護士 安藤 翔 ([sho.ando@amt-law.com](mailto:sho.ando@amt-law.com))  
弁護士 津田 桃佳 ([momoka.tsuda@amt-law.com](mailto:momoka.tsuda@amt-law.com))
  - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
  - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

---

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

[www.amt-law.com](http://www.amt-law.com)