

見える化通信

育児・介護休業法等改正法案が成立

障がい児等をもつ家族の両立支援 一歩前進へ



育児・介護と仕事の両立を支援するための育児・介護休業法の改正法案が、今国会で成立しました。この改正法には、電機連合がこれまで取り組んできた障がい児等の家族の両立支援の視点が盛り込まれています。

電機連合 総合産業・社会政策部門

個別の意向聴取・配慮義務
指針には「さらに望ましい対応」

現行の育児・介護休業法では、育児休業は子どもが1歳（最長で2歳）、短時間勤務は3歳になるまでと、子どもの年齢で支援が区切られています。しかし、障がい児や医療的ケア児の育児においては、年齢で発達段階を区切ることは難しく、むしろ症状が悪化してケア負担が増すこともあります。そのため、現行の制度で十分に対応できているとはいえません。

こうした状況を改善できるように、5月に成立した改正育児・介護休業法では、労働者が妊娠や出産を申し出た時や子どもが3歳になる前に、企業はその労働者の「個別の意向の聴取」を行い、「個別事情に応じて配慮」することを義務付けました（施行は2025年4月）。さらに政府は今後策定する指針の中で、「望ましい対応」として、障がい児や医療的ケア児を持つ親、ひとり親家庭など個別の事情がある場合には、短時間勤務制度の利用可能期間延長や子の看護休暇制度の付与日数の配慮などを示す予定です。指針に盛り込むことで、事業主の配慮措置を促します。

このように、これまで支援が行き届かなかった障がい児等の親の視点が、法律に盛り込まれたことは大きな前進です。

電機連合 組合員の声を受け
法に先んじて取り組む

今から遡ること2年前の2022年7月、電機連合は「障がい者支援ガイドライン」誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて」を策定し、その中で初めて障がい児・者をもつ家族の両立支

図1 職場の組合員の声

援に取り組みことを掲げました。障がい児等を育てる組合員からは、通学や通院への付き添い、放課後の居場所確保、さらには卒業後に居場所がなくなる「18歳の壁」の問題など、年齢で区切られている現行制度での具体的な支障事例が寄せられました（図1）。これを受けて、電機連合は厚生労働省や政党に対し、育児・介護休業法上の制度の適用期間の延長や休職日数の増加など、弾力的な運用を可能とする法整備を求めました。

また、2024年春季交渉では、労働協約関連項目として「障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み」を掲げ、法に先んじて両立支援に取り組みました。その結果、障がい児等の育児の場合は子の年齢に関係なく育児支援制度を利用できるようにするなど、40組合（2024年6月7日現在）が何らかの制度改善を進めています。

残された課題
要介護状態の判断基準の見直し

ただし、法律が成立したとはいえ、課題はまだ残っています。その一つが「要介護

出所：電機連合

図2 現行の育児・介護休業法の課題と必要な対応

状態の判断基準」です。現在でも、この判断基準を満たせば、障がい児等をもつ家族も介護休業制度を利用できます。しかし、現行の基準は主に高齢者介護を念頭に作られていたため、寝たきりではないものの常時見守りが必要な障がい児の場合など対象とならない可能性があります（図2）。従って、障がい児等も想定した判断基準の見直しが必要に求められます。

就労継続に留まらず、働きがいも

労働者が育児や介護を理由として離職せずに働き続けられる環境整備はもちろんのこと、望むキャリアを形成し、働きがいを感じられる環境をつくることも重要です。障がい児等の親として得られた経験や新たな気づきは、職場・企業にとっても付加価値の創出などよい影響をもたらすのではないのでしょうか。

電機連合は、誰もがいきいきと働き続けられるよう、障がい児等の家族支援に引き続き取り組んでいきます。

出所：電機連合