

社労士 NEWS >>>

>>> 2024.8 Vol.165

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 両立支援 > 子の年齢に応じた柔軟な働き方
2. 法改正 > 企業に求められる障害者への配慮

1. 両立支援

子の年齢に応じた柔軟な働き方

政府は今年5月、育児・介護休業法を改正しました。改正の主な目的は、「子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現」です。よりきめ細かいサポートを制度化し、令和7年4月1日から段階的に施行していきます。本稿では、育児・介護休業法の改正ポイントについてお知らせします。

1. 子の看護休暇、残業の制限

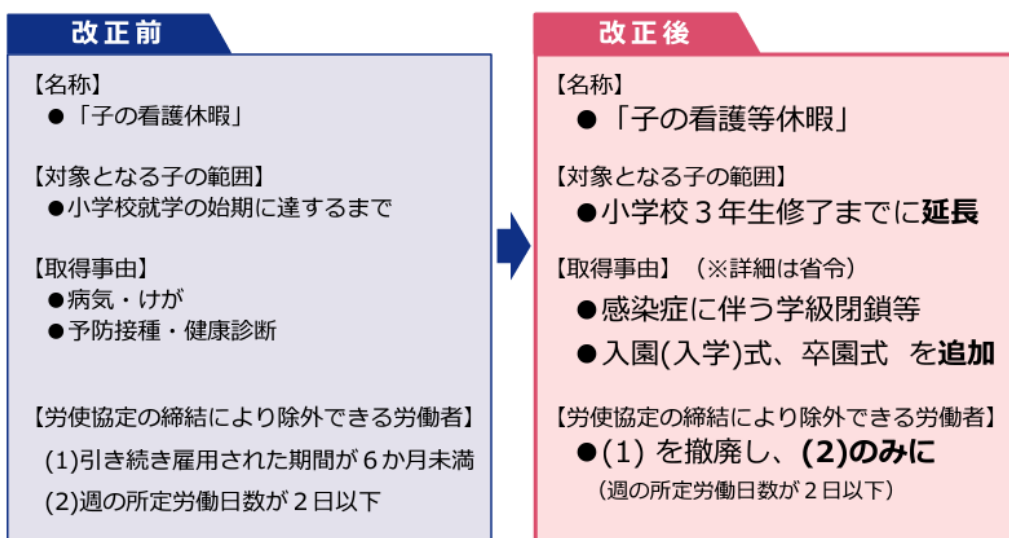
育児・介護休業法に定められた「子の看護休暇」が、下の図1のように利用しやすくなります。

子の看護休暇は現在、小学校入学前までの子を育てる労働者が取得できます。これを、「小学校3年修了までの子」に延長します。取得の理由も、病気、け

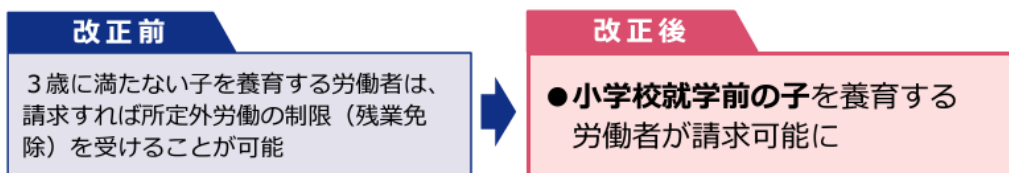
が、予防接種、健康診断だけでなく、学級閉鎖、入園式、入学式、卒業式を認め、休暇の名称も「子の看護等休暇」に変わります。

また、所定時間外労働（残業）の免除制度についても、下の図2のように拡充されます。

■ 図1：子の看護休暇の見直し



■ 図2：所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大



2. 措置の義務づけ

改正法では、「柔軟な働き方を実現するための措置」が事業主に義務づけられます。3歳以上、小学校入学前の子を育てる労働者が柔軟に働けるように、事業主は、次の措置のうち二つ以上を導入し、労働者が利用できるようにします。

- ・ 始業時刻等の変更
- ・ テレワーク等（10日／月。時間単位取得可）
- ・ 保育施設の設置運営等
- ・ 新たな休暇の付与（10日／年。時間単位取得可）
- ・ 短時間勤務制度

※詳細は省令等で決定

また、事業主は、これらの措置について労働者に個別に周知し、利用の意向を確認しなければなりません。

さらに、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時点で、事業主は労働者から、仕事と育児の両立について個別に意向を聴き、配慮することも義務付けられます。配慮の具体例としては、勤務時間帯や勤務地の

変更、業務量の調整、両立支援制度の利用期間の延長、労働条件の見直しなどが考えられます。

これについては厚生労働省が今後、指針を作ります。指針では、子に障害がある場合、労働者が希望すれば、短時間勤務制度や子の看護等休暇の利用期間を延長することや、ひとり親家庭の場合、労働者が希望すると、子の看護等休暇の付与日数を増やす配慮も示される予定です。

このほか、3歳未満の子を育てる労働者がテレワークを選択できるようにすることも、事業主の努力義務とされます。

3. さいごに

今回の改正法に盛り込まれた「子の看護等休暇」や「柔軟な働き方を実現するための措置」などは、企業規模に関係なく取り組むことが求められています。

今回の育児・介護休業法の改正内容を念頭に置きながら、改めて現状の育児休業や介護休業などに対する社内体制を見なおすきっかけとしていただければ幸いです。

2. 法改正

企業に求められる障害者への配慮

企業の顧客の中には、障害をお持ちの方も含まれており、商品やサービスを利用する際に困難を感じることがないように、配慮をすることが望まれています。本年、そのような背景から改正障害者差別解消法が施行され、障害者への合理的配慮の提供が企業に義務づけられました。本稿では、企業に求められる障害者への配慮についてお伝えします。

1. 合理的配慮

今年4月から義務になったのは、「事業者による障害者への合理的配慮の提供」です。「事業者」とは、商業その他の事業を行う企業や団体、店舗のことで、法人だけでなく個人事業主も対象となっています。

「障害者」の範囲も広く、身体障害だけでなく、知

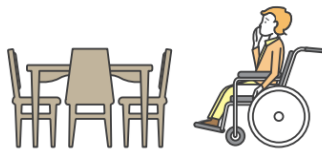
的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病など病気に伴う障害も含まれます。障害者手帳を持っていなくても、生活面で相当な制約を受けている人はすべて対象となります。

では、「合理的配慮」とは、どのようなものでしょうか。内閣府は、次のような具体例を挙げています。

物理的環境への配慮（例：肢体不自由）

【障害のある人からの申出】

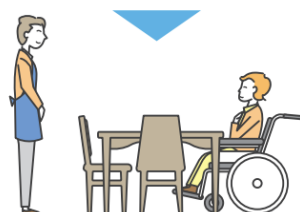
飲食店で車椅子のまま着席したい。



【申出への対応

（合理的配慮の提供）

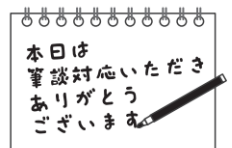
机に備え付けの椅子を片付けて、車椅子のまま着席できるスペースを確保した。



意思疎通への配慮（例：弱視難聴）

【障害のある人からの申出】

難聴のため筆談によるコミュニケーションを希望したが、弱視でもあるため細いペンや小さな文字では読みづらい。



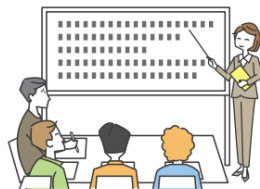
【申出への対応（合理的配慮の提供）

太いペンで大きな文字を書いて筆談を行った。

ルール・慣行の柔軟な変更（例：学習障害）

【障害のある人からの申出】

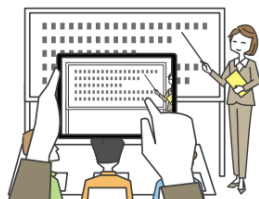
文字の読み書きに時間がかかるため、セミナーへ参加中にホワイトボードを最後まで書き写すことができない。



【申出への対応

（合理的配慮の提供）

書き写す代わりに、デジタルカメラ、スマートフォン、タブレット型端末などで、ホワイトボードを撮影できることとした。



※内閣府「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されました」より抜粋

実際には、要望の内容や状況によって、ケースバイケースで対応することになります。その際、事業者は、過重な負担にならない範囲で、本来の事業に付随する配慮を行えばよいとされています。内閣府は、次のようなケースでは、合理的配慮が提供されなくても、違反にはならないと例示しています。

- 飲食店で「食事の介助」を求められたが、この飲食店では、食事の介助を事業の一環として行っていないので断った。
- 小売店で、混雑時に視覚障害者から、「店内を付き添って買い物の補助をしてほしい」と求められたケースで、店員が「混雑時のため付き添いはできないが、購入したい商品を聴き取ってリストにし、商品を準備します」と提案した。

2. 対話が重要

できる限り合理的な配慮をするために、内閣府は「障害者と事業者の『対話』が重要」と強調しています。障害者からの要望に100%応じることができない

場合でも、話し合っ、て、「ここまでならできる」という点を探っていくことが大切です。

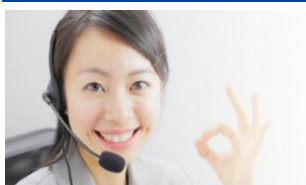
もっともよくないのは、「保護者や介助者がいなければ一律に入店を断る」「不動産会社が、『障害者向けの物件はない』と言って断る」「障害者に対して一律に接遇の質を下げる」といった対応です。これらは、正当な理由なく障害を理由としてサービス等の提供を拒否したり、提供するにあたって場所・時間帯等を制限するなどの「不当な差別的取り扱い」とされ、改正前の障害者差別解消法で、すでに禁止されています。

3. さいごに

改正障害者差別解消法では、合理的配慮を怠っても罰則はありません。しかし、超高齢社会の日本では、加齢に伴う障害をもつ方も大勢おり、また今後増えていくことが見込まれます。そして、障害のある人へ配慮の行き届いたサービスは、障害のない人にとっても、良質なサービスとなるでしょう。まずは企業内で、合理的配慮について「対応マニュアル」をまとめてみることをお勧めします。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「子の年齢に応じた柔軟な働き方」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

「子の看護等休暇」や「柔軟な働き方を実現するための措置」に取り組むにあたって、活用できる助成金はありますか。

A.

今年4月に創設された「両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース」を活用できる可能性があります。

本コースでは、育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度について、2つ以上の制度を導入し、制度利用者支援の取り組みを行った上で、労働者がそのうち1つの制度を利用した場合に支給されます。対象となる制度は、「フレックスタイム制度、時差出勤制度」「テレワーク制度」「短時間勤務制度」「保育サービスの手配及び費用補助制度」「子の養育を容易にするための休暇制度、子の看護休暇制度」です。支給要件等の詳細は厚生労働省サイトをご確認ください。