

「両立支援」とは

多様な労働者の働き方と配慮

1. 「両立支援」とは

1. 背景
2. 保護・合理的配慮・両立支援

2. 各論

1. 保護（年少者・妊娠婦・女性）
2. 合理的配慮（障害者）
3. 両立支援



「労働者」の多様化

昔の「労働者」

若い健康な男性が肉体労働
&
毎年“若い男性”が多数供給

女性は一部業種・まれ
病気や妊娠で「退職」



- 「労働者」が多様化する中で、法律・施策も展開
- ・**女性**を「保護される労働者」→「差別撤廃」に
(女性保護規定の一部廃止・男女雇用機会均等法施行)
 - ・**育児後**の退職→就労継続化 (育児介護休業法の制定)
 - ・**障害者雇用**が身体→知的・精神へ拡大
 - ・**治療と仕事**の両立支援のガイドライン発行

現代の「労働者」

労働者・労働内容が多様化
&
生産年齢人口が減少傾向

女性や高齢者も就労
病気や育児でも「復職」



企業は法令遵守・労働力確保など様々な面から対応が必要

多様な労働者に関する制度

① 保護

生命や健康・権利に関わる場合に、「**一律の保護**」を法律で担保
事業者は強行法規として**必ず従う**必要がある

【対象】年少者保護・妊産婦(母性)保護・女性保護

② 合理的配慮

個別の支障を解消するために、「**個別的な調整義務**」を法律で規定
事業者は**過重な負担にならない範囲**で、当事者と協議・配慮する義務がある

【対象】障害者に対する合理的配慮

③ 両立支援（一部配慮義務）

多様な背景を持つ労働者が働きやすいように、「**制度・環境整備**」を促進

事業者は**制度設計**を行い、**個別の当事者が活用**できる環境を促進

【対象】育児介護(義務)、慢性疾患(努力義務化)

不妊治療、高年齢労働者、外国人など(ガイドライン等)

① 「保護」について

労働が有害になりうる属性について、強行法規で「保護」

① 年少者保護規定 (労基法56~64条)

最低年齢・労働契約の制限・労働時間／休日／深夜業／危険有害業務の規制
→児童労働の禁止と、発育に対する保護が目的

② 母性保護規定 (労基法64~67条)

詳細は講話資料
「妊娠・出産の対応」を参照

産前／産後休業・育児時間・労働形態／時間の制限・業務内容の制限
+ 母性健康管理措置 (均等法12,13条) : 妊婦健診・医師の指導事項の遵守

③ 女性保護規定 (労基法64の2-3,68条)

危険有害業務の制限・生理休暇

※1997年の労基法改正までは、時間外／深夜労働などに制約あり
→男女雇用機会均等法と合わせ、「不平等規制」として撤廃

保護については、明確にその内容が法律で規定されている
→就業規則への記載の有無などは関係なく必須

② 「合理的配慮」とは

企業は「過重でない範囲」で 「社会的障壁の除去」を義務付けられている

障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものである。

障害者権利条約第2条

採用・就労では…

事業主は、(中略)、その雇用する障害者である労働者の**障害の特性に配慮**した(中略)**必要な措置**を講じなければならない。ただし、事業主に対して**過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。**

障害者雇用促進法第36条の3

サービス提供では…

事業者は、(中略)、その**実施に伴う負担が過重でないときは、**(中略)、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、**社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。**

障害者差別解消法第8条第2項

※本資料においては法令等に準じ「障害者」の表記を用いる

②雇用における「合理的配慮」について

■ 対象となる労働者

「長期に職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活が著しく困難」

- ・**雇用形態**は関係ない（一般雇用／障害者雇用の区別なし）
- ・**手帳の所持・提示**も関係ない

■ 「合理的」とは

効果的かつ実行可能であり、個別の事情に適合していること

- ・一律対応ではなく、**個別の事情**に合わせて**対話による相互理解**で進める
- ・他労働者への重大な不利益や、**安全の大きな侵害**がないこと

厚生労働省、「合理的配慮指針」

■ 「過重な負担」とは

様々な要素を加味しつつ、事業主が実現可能な程度

- ・事業規模や事業本体への影響、費用など負担の程度も考慮
- ・公的支援を利用する場合には**利用を前提**とする

このような情報提供も
一つの「合理的配慮」

合理的配慮は、**障害者と企業の事情**を踏まえて行われる
但し、企業には**大きな合理的配慮の「義務」**が課せられている

③様々な「両立支援」

■ 育児・介護（義務）

- ・育児／介護休業、労働制限、個別意向聴取など
- ・近年の改正で体制整備や情報提供も義務

2022年・2025年と
改正が繰り返されている

■ 治療と仕事

- ・長期で治療が必要な疾病と仕事の両立の支援
- ・本人の申出を軸に、個別の治療事情に応じた配慮を行う
- ・周知・啓発や相談窓口・体制の整備など + 個別対応が必要

2026年の法改正で
努力義務化

■ 不妊治療

- ・通院が多い・精神的負担が大きい不妊治療と仕事の両立支援
- ・厚生労働省がマニュアル等を提供

■ その他

高年齢者・外国人労働者・性的マイノリティなどの
特定属性に対する配慮がガイドラインや通達などで明記

高齢者の労災防止は
2026年～努力義務化

相次ぐ「両立支援」の法改正

■ 育児の両立支援（2025年）

- ・休暇制度の拡充（看護休暇→看護“等”休暇）、テレワークの導入
- ・3歳以降の両立支援が拡充（所定外制限・「柔軟な働き方の措置」）
- ・両立に関する個別確認・意向聴取の“義務化”

■ 介護の両立支援（2025年）

- ・雇用環境整備・個別の周知／意向確認が“義務化”
- ・介護に直面する前（40歳付近）での情報提供

■ 治療と仕事の両立支援（2026年4月）

- ・法的義務なし→“努力義務”となり、ガイドラインを指針化
- ・制度の整備と相談窓口などの周知・研修が求められている

両立支援は、主に制度・環境整備が重要で
実務は個別の事情に応じた対応が求められる（特に育児・介護）
近年の法改正により、企業が取り組むべき事項は増えている

2026法改正：今のうちにに対応を

■ 法改正内容

労働施策総合推進法の改正により、

- ①事業主に「治療と仕事の両立支援」の実施が**努力義務化**
- ②現在の**厚労省ガイドライン**を元に、法的な「指針」を作成・公表

| 指 針 | | 現行のガイドライン |
|--------|-------------------|-------------------|
| 指 針 | 治療と仕事の両立支援の趣旨 | 現状 (参考データ等) |
| | 治療と仕事の両立支援の基本的考え方 | ガイドラインの位置づけ |
| | 両立支援を行うに当たっての留意事項 | 両立支援を行うに当たっての留意事項 |
| | 両立支援を行うための環境整備 | 両立支援を行うための環境整備 |
| | 両立支援の進め方 | 両立支援の進め方 |
| | 特殊な場合の対応 | 特殊な場合の対応 |
| 局長通達 | 様式例 | 様式例 |
| | 支援制度・支援機関 | 支援制度・支援機関 |
| | 主要疾病別留意事項 | 主要疾病別留意事項 |

←
基本的に引用

厚生労働省、第1回治療と仕事の両立支援指針作成検討会 資料2 (2025/8/22) より抜粋

既存のガイドラインに基づいた体制の整備が重要