



produced by MEDIPLAT

衛生講話資料

「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・妊産婦・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

女性是一部業種・まれ
病気や妊娠で「退職」



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」



- 「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

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**を利用できる場合には**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 | 本 文 | 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 | 参 考 資 料 | 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