

## 3-1 職場での男女平等、仕事と家庭の両立

- ✓ 職場での男女平等は法律でどのように守られていますか？
- ✓ 育児休業や介護休業の間、賃金は支払われますか？
- ◎ 性別による差別や、婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱い等が禁止されています。
- ◎ 育児・介護休業中の賃金については、法律に定めがないので、就業規則や労使間の話し合いなどで決めることとなります。ただし、雇用保険による休業給付が受けられます。
- ◎ 従業員100人以上の事業所は女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、届出、情報公表が義務化されています(300人を超える場合「男女賃金の差異」も公表義務があります)。

### 性別による差別の禁止

- 募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由とした差別は禁止されています。
- 業務遂行上必要でないにもかかわらず、身長・体重・体力や、転勤経験を要件とすることは、間接差別として禁止されています。

### 婚姻、妊娠、出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止

- 妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状による、能率低下、休業取得を理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。
- 母性健康管理措置、産前産後休業、軽易業務への転換、時間外等に労働しないこと、育児時間等を請求したこと、又は取得したことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。
- 事業主は、上司や同僚による就業環境を害する行為を起こさないための防止措置を講じることが義務付けられています。

### 母性健康管理

- 妊産婦が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を使用者は確保しなければなりません。また、その結果に基づいて、通勤緩和、勤務時間の短縮、勤務の軽減、休業などの措置も講じなければなりません。
- 健康診査に必要な時間は、妊娠23週までは4週間に1回、35週までは2週間に1回、36週以後は1週間に1回、(医師等から異なる指示を受けたときはそれに従い)確保されます。産後1年以内に医師等から指導を受けた場合も、必要時間が確保されます。

### セクシャル・ハラスメント等

- 14ページ参照。

### 法定時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出たとき、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働及び深夜労働をさせてはなりません。
- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出たとき、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

## 所定外労働の免除

- 3歳未満の子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求できます。事業主は、事業の正常な運営が妨げられる場合を除き、拒否できません。
- 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間で請求できます。請求回数に制限はありません。

## 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求できます。請求があった場合、事業主は、午後10時から午前5時まで労働させてはなりません。
- 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間で請求できます。請求回数に制限はありません。

## 育児のための短時間勤務制度等

- 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出たとき、労働者が利用できる短時間勤務制度等の措置として、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）、保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜供与のいずれかの措置を講じなければいけません。

## 介護のための短時間勤務制度等

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が利用できる短時間勤務制度等の措置として、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）、介護サービス料を助成する制度のいずれかの措置を講じなければいけません。

## 育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇

- 11ページ参照。

## 育児・介護休業中の賃金、雇用保険による給付

- 育児・介護休業中の賃金は、法律に定めがなく、就業規則や労使間の話し合いなどで決めます。
- 育児休業中は育児休業給付(11ページ参照)として、雇用保険から、休業開始時賃金日額×支給日数×67%(ただし、休業開始から6か月経過後は50%)が支給されます。期間は最大2年です。産後パパ育休(11ページ参照)中も、支給資格を満たしていれば、給付金が支給されます。
- 介護休業中は介護休業給付(11ページ参照)として、雇用保険から、同一対象家族に対して通算93日まで、休業開始時賃金日額×支給日数×67%が支給されます。
- 雇用保険による育児・介護休業中の給付は、休業中に事業主から賃金が支払われた場合は、支給額が調整されます。

### 男女雇用平等、仕事と家庭の両立に関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課(42ページ)
- ☞ 男女共同参画センター横浜等(44ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)