

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になります。ただし、雇用保険による休業給付が受けられます。
- ◎ 従業員101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。

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。
- 令和8年4月1日に女性活躍推進法が改正され、これまで従業員301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられました。（従業員100人以下の企業は努力義務の対象です。）

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。

セクシュアルハラスメント等

- 15ページ参照。

法定時間外労働の制限

- 小学校就学前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

- 小学校就学前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。

育児又は介護のための短時間勤務制度

- 事業主は、下記の事由に該当する旨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、テレワーク、その他これに準ずる便宜供与について、育児の場合は2つの措置を、介護の場合はいずれかの措置を講じなければいけません。
＜育児＞3歳未満の子を養育する場合
＜介護＞要介護状態にある対象家族を介護する場合
- 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出たとき、事業主は両立支援制度などについての個別の周知・意向確認・雇用環境の整備を行うことが義務付けられました(令和7年4月1日～)。

育児休業、子の看護等休暇、介護休業、介護休暇

- 11, 12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金として、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。
また、産後パパ育休(11ページ参照)中も、受給資格を満たしていれば、出生時育児休業給付金

として、休業開始時賃金日額×支給日数×67%が支給されます。

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで(再延長で2歳に達する日前まで)支給を受けることができますが、令和7年4月1日より真に延長が必要か審査するため、給付の延長を申請する際、ハローワークに提出する確認書類が追加され、延長の可否もハローワークで行っています。

- 「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」の支給を受ける方が、原則として両親とも(配偶者が就労していない場合などの例外規定あり)に一定期間内に通算して14日以上の子育て休業(産後パパ育休を含む)を取得し、一定の要件を満たすと「出生後休業支援給付金」(休業開始時賃金日額×支給日数×13%、最大28日分)の支給を受けることができます。
- 2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと育児時短就業給付金の支給を受けることができます。
- 介護休業中は介護休業給付(12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(48ページ)
- ☞ 男女共同参画センター(50ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(48ページ)

育児・介護休業中の雇用保険による給付に関する関係機関・相談先

- ☞ 公共職業安定所(ハローワーク)(49ページ)