1 ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、仕事だけに偏らず、生活とのバランスがとれた生き方を目指そうという考え方です。

◆ なぜ今、仕事と生活の調和なのか

正社員の労働時間は長時間化し、家族との時間や地域の活動に参加する余裕もなく、健康を害する労働者も少なくありません。

共働き家庭が増える一方で、育児・家事は女性といった役割分担意識にはあまり変化がなく、子育て支援の社会的基盤の整備も十分ではありません。仕事と育児の両立の難しさから、出産を機に仕事を辞めざるを得ない場合が多くあります。また、治療と仕事の両立に関しても、働く高齢者の増加により、通院しながら働く人も増えてきています（令和8年4月からは、病気を抱える労働者に対する治療と就業の両立支援がすべての事業主の努力義務とされています）（詳細はP51を参照）。

このように仕事と生活の間で問題を抱える人が増加する中で、仕事へのやりがいと経済的な自立を持ちつつ、プライベートでも充実した生活が送れる、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指して、国・地域・企業・個人がそれぞれの立場で取り組んでいくことになりました。会社に両立のための支援制度があっても上司に言いだしにくかったり、子どものことで休むのは悪いと思っていたりしませんか？

会社が制度や環境を整えるのはもちろん、職場で働く人たち自身がワーク・ライフ・バランスを理解して、お互いに残業を減らし、休みを取りやすい雰囲気を作っていくことが大切です。

川越市とともに、仕事と生活の調和の推進や、誰もが働きやすい職場環境づくり等に積極的に取り組むことを宣言する企業等を紹介しています。

川越市キャリア＆ライフサポーター共同宣言　検索

短時間勤務やフレックスタイムなど、働きやすい環境づくりを実践している市内企業をホームページで紹介しています。

川越市　多様な働き方実践企業　検索

（埼玉県が認定している「多様な働き方実践企業」）

2 育児・介護のための両立支援制度

働く男女がともに子育てや介護をしながら働き続けることができるよう、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で両立支援のための制度が定められています。

法定以上の支援制度を設けている会社もあります。就業規則で確認しましょう。

◆ 妊産婦の母性保護規定（女性のみ適用）

妊娠・出産時の母親と子どもを守るため、労働基準法と男女雇用機会均等法に母性保護の規定が定められています。

＜労働基準法における母性保護規定＞

① **産前休暇**…出産予定日の6週間前から休暇を取得できる
② **産後休暇**…原則産後8週間は就業させることを禁止
③ **軽易業務転換**…請求により他の軽易な業務に転換できる
④ **就業制限**…重量物を扱う等妊産婦に有害な業務を禁止
⑤ **時間外労働・休日労働・深夜業の制限**
⑥ **育児時間**…1日2回、各最低30分、保育所への送迎など育児に必要な時間を請求できる

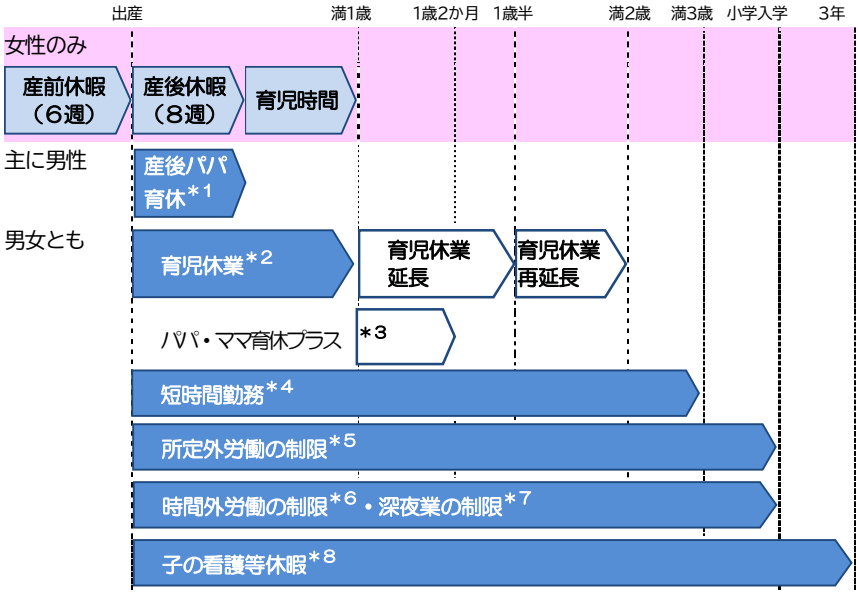
＜男女雇用機会均等法における母性保護規定＞

① 保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
② 上記の指導事項を守るための必要な措置（勤務時間の変更、勤務の軽減等）

◆ 育児のための制度

子どもを養育している男女ともに申請すれば取得可能となっており、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことなどの条件を満たしていれば、パートなどの非正規社員も取得できます。また、性別にかかわらず夫婦の一方が既に育児休業中や無職であっても取得できます。

現在、法律で定められている両立支援制度の概要は、次ページのとおりです。



＜育児・介護休業法における仕事と育児の両立支援制度＞

＊1 **産後パパ育休**…子どもの出生後8週間以内に4週間（28日間）まで、2回に分けて取得できる

＊2 **育児休業**…子どもが1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）まで取得でき、保育所等の利用を希望しているが入所できないなどの場合は、最長で2歳に達する日まで延長できる

＊3 **パパ・ママ育休プラス**…夫婦がともに育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、子どもが1歳2か月に達する日（1歳2か月の誕生日の前日）まで延長できる（ただし、両親の育休取得可能日数（それぞれ1年間。女性の場合、産後休暇を含む）は変わらず）

＊4 **短時間勤務**…所定労働時間を1日6時間に短縮して働くことができる（3歳未満）

＊5 **所定外労働の制限**…残業をしないことができる（3歳未満⇒小学校就学前）。

＊6 **時間外労働の制限**…残業を月24時間、年150時間までに限ることができる（小学校就学前）

＊7 **深夜業の制限**…深夜に就業をしないことができる（小学校就学前）

＊8 **子の看護等休暇**…子の病気、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式のため、年5日（子が2人以上の場合は10日）の休暇（小学校就学前⇒小学校３年生修了まで）、時間単位で取得できる

※ □は、令和7年4月1日から新たに内容が追加され、又は内容が下線から変更されました。また、3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されています。

◆ 育児・介護休業法等の改正

前ページに記載のとおり、「所定外労働の制限」と「子の看護等休暇」については、令和7年4月1日から新たに内容が追加され、又は内容が変更されましたが、これは、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法が改正されたことによるものです（令和6年5月31日公布）。

主な改正点をあらためて示すと、次のとおりです。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化

・3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置や、当該措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が事業主に義務付けられました。

・事業主は、①～⑤の措置の中から2つ以上を選択して導入する必要があります。

① 始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤制度）
② テレワーク等（月10日以上、原則時間単位で利用可能）
③ 保育施設の設置運営等
④ 養育両立支援休暇（就業しつつ、子を養育することを容易にするための休暇、年10日以上、原則時間単位で利用可能）
⑤ 短時間勤務制度

・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。 **（令和7年10月1日施行）**

2. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

・これまでの、「3歳に満たない子」を養育する労働者から、「小学校就学前の子」を養育する労働者へと対象が拡大され、請求により所定外労働（残業免除）の制限対象となりました。 **（令和7年4月1日施行）**

3. 育児のためのテレワークの導入の努力義務化

・3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

（令和7年4月1日施行）

4. 子の看護休暇の見直し

・名称が「子の看護等休暇」になりました。

・対象となる子の範囲が「小学校3年生修了まで」に延長されました。

・取得事由に「学級閉鎖」や「入園式・入学式・卒園式」が追加されました。

（令和7年4月1日施行）

5. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられました。

（令和7年10月1日施行）

6. 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

・従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられました。（これまでは、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられていました。）**（令和7年4月1日施行）**

両立支援のひろば　検索

◆ 介護のための制度

家族が病気やケガなどで要介護状態になったときは、介護休業制度を利用できます。

① **介護休業**…要介護状態の対象家族1人につき通算93日まで、3回を限度として分割して取得できる
② **介護休暇**…年5日まで短期の休暇を取得できる（対象家族が2人以上の場合は10日）。1日又は時間単位で取得できる
③ **時間外労働の制限**…残業を月24時間、年150時間までに限ることができる（介護終了まで）
④ **所定外労働の免除**…会社の定めた所定労働時間を超えて労働しないことができる（介護終了まで）
⑤ **所定労働時間の短縮措置**…介護休業とは別に、利用開始から3年以上の間で2回以上、事業主が講じる措置（短時間勤務制度など）を利用することができる
⑥ **深夜業の制限**…深夜就業を制限することができる（介護終了まで）

なお、育児・介護休業法の改正により、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等が図られ、令和7年4月1日以降は、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認、また、両立支援制度が利用しやすい雇用環境整備等の措置が事業主に義務付けられました。措置の内容は、以下のとおりです。

また、介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みは、廃止されました。

① 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
② 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供
③ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
④ 介護期の働き方について、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

◆ 出産・育児と介護の経済支援

出産・育児や介護には費用がかかりますが、産前産後休業、育児・介護休業中の賃金は法律に定めがなく、通常は賃金が支払われません。雇用保険が適用されている労働者は、育児・介護休業給付を受けることができます。

①出産一時金(健康保険)

被保険者及び被扶養者の出産に対し、1児につき一律50万円支給(令和5年4月1日以降の出産の場合)

※産科医療補償制度未加入の医療機関等で出産した場合は、1児につき48万8千円

②出産手当金(健康保険) ※国民健康保険は支給なし

被保険者の産休中に給料の約3分の2を支給

③育児・介護休業給付(雇用保険) ※受給には一定の雇用保険加入期間等の要件あり

雇用保険の被保険者が育児休業又は介護休業を取得した場合、次のとおり支給

●育児休業給付

・育児休業開始から180日目まで:休業前賃金の67%相当額

・181日目以降(最長で、子が1歳(一定の要件を満たした場合は、1歳6か月又は2歳)となった日の前日まで):休業前賃金の50%相当額

※令和3年9月1日から、育児休業給付に関する被保険者期間の要件が一部変更されています。

※令和7年4月から、新たに出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金が創設されています。

●介護休業給付

・介護休業期間中:休業前賃金の67%相当額

④産前・産後、育児休業等期間中の社会保険料免除

休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金)が免除(※)

⑤育児休業期間中の住民税の徴収猶予

休業中に納税が困難な場合、1年まで猶予(職場復帰後に納税)

※国民年金保険料の育児免除制度(令和8年10月施行)

育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、子を養育する国民年金第１号被保険者(アルバイト・自営業者・農業者・無職の方など)について、その子が１歳になるまでの期間に係る国民年金保険料の納付が免除される制度が令和8年10月から新たに始まります。子を育てている方(実父母・養父母)は、届出することで、所得に関係なく国民年金保険料の納付が免除されます。また、納付が免除された期間は、保険料を納付したものとして老齢基礎年金の受給額に反映されます。

このほかに、児童手当や市町村が子どもにかかる医療費を助成する「こども医療費」等の制度があります。

◆ 不利益取扱いの禁止・防止措置義務

これらの制度は、法律で定められた労働者の権利なので、会社は労働者から休業等の取得の申出があれば拒むことはできません。また、休業を取得したことなどを理由に解雇・雇止め、正社員をパートに切り替えるといった不利益な取扱いは禁止です。また、事業主はそのような環境にならないよう防止措置を講じる義務があります。もし、出産や介護のために会社から不利な扱いをされそうになったら、辞めてしまう前にご相談ください。

➢問い合わせ先 P57 埼玉労働局雇用環境・均等部

3 治療と就業の両立支援について

労働施策総合推進法の改正により、令和8年4月から、職場における治療と就業の両立支援の取組が事業主の努力義務になりました。事業主は、治療と就業の両立支援指針(厚生労働省告示)を踏まえ、職場の環境整備や必要な両立支援の措置を講じることが求められます。指針の対象労働者は、すべての労働者(雇用形態にかかわらない)であり、また、その対象疾病は反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病(負傷を含む)です。両立支援を行うための職場の環境整備の内容には、次のものがあります。

① 事業主の方針表明
② 研修等を通じた意識啓発
③ 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備
④ 社内制度(休暇制度・勤務制度)の整備

4 働き方改革

働き方改革では、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、労働基準法、労働安全衛生法等の改正など、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講じています。Ⅰ、Ⅱは平成31年4月から順次施行されています。また、Ⅲの各法律は令和2年4月から施行され、令和3年4月からは中小企業にも適用されました。

Ⅰ長時間労働の是正

1. 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限は、原則として月45時間・年間360時間とし、特別な事情がある場合でも年間720時間、休日労働を含め月100時間未満・複数月平均80時間を限度に設定する必要があります。(P17参照)

上限規制の適用が5年間猶予されていた事業・業務(工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業)についても、令和6年4月から適用になりました。

2. 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止され、令和5年4月から適用されました。

3. 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうちの年5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないとされています。

4. 労働時間の状況把握の実効性確保

長時間労働をした労働者への医師による面接指導を確実に行うため、労働時間の状況を、使用者の現場確認や客観的な方法(タイムカードやパソコンの使用記録など)により把握しなければならないとされています。

Ⅱ多様で柔軟な働き方の実現等

1. フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。この一定の期間を清算期間といい、清算期間の間で総労働時間(所定労働時間)に達するように調整して働くことができます。清算期間の上限が「1か月」から「3か月」に延長され、より柔軟な働き方が可能となりました。

2. 高度プロフェッショナル制度の新設

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提に、健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

3.勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととなりました。

副業・兼業について

副業・兼業を希望する人は増加傾向にあります。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、自分が活躍できる場を広げる、さまざまな分野の人とつながりができるなど、さまざまで、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまです。副業・兼業は、労働者と企業それぞれに社内で得られない経験、知識、スキルの獲得などのメリットがある半面、就業時間が長くなる可能性があるため、必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応などといった点に留意が必要です。

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」(平成29年3月　働き方改革実現会議決定)を踏まえ、現行法令下での労働者・企業の留意事項等を「副業・兼業の促進に関するガイドライン」にまとめるなど、双方が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、環境整備を行っています。

Ⅲ雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

◆「パートタイム労働法」の「パートタイム・有期雇用労働法」への改正

企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム労働者だけではなく、有期雇用労働者も対象とした「パートタイム・有期雇用労働法」に改正されました。主な改正点は、以下のとおりです。

1. 不合理な待遇差の禁止(同一労働同一賃金)

同一企業内で正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されました。

禁止される「不合理な待遇差(待遇差の考え方)」には以下の2つがあります。

・不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）
非正規社員の待遇について、正社員の待遇との間に不合理な待遇差がないこと、つまり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることをいい、これらを考慮しない不合理な待遇差を設けることは禁止されます。

・差別的取扱いの禁止（均等待遇）
待遇決定に当たって、非正規社員が正社員と同じに取り扱われること、つまり、非正規社員の待遇が正社員と同じ方法で決定されることをいいます。同じ取扱いの下で、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いませんが、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、非正規社員であることを理由とした差別的取扱いは禁止されます。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができます。事業主は非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続が実施され、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても対象となっています。

◆ パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの改正（令和8年10月施行）

① 「パートタイム・有期雇用労働法施行規則」の改正

雇入れ時の労働条件明示事項が追加され、現行の明示事項（昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口）に加え、新たに「待遇の相違の内容、理由等に関する説明を求めることができる旨」の明示が必要となりました。

② 「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」の改正

同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間でどのような待遇差が不合理なのか、考え方や具体例などを示す「同一労働同一賃金ガイドラ

イン」が改正され、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、福利厚生施設、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞の記載が新たに追加されました。

③ 「雇用管理指針(事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針)」の改正

事業主が講ずるべきパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置として、法律に定める待遇差の説明義務に対応するに当たっての説明方法などの事項が明確化されました。

◆ 労働者派遣法の改正

上記のとおり、パートタイム労働者、有期雇用労働者に加え、派遣労働者についても、派遣先に雇用される通常の労働者(無期雇用フルタイム労働者)と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指し、改正されました。派遣労働者について、派遣元事業主には、①派遣先均等・均衡方式(派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇)又は②労使協定方式(一定の要件を満たす労使協定による待遇)のいずれかを確保することが義務化されています。

➢ 問い合わせ先　P57　埼玉労働局雇用環境・均等部