

## 2 仕事と家庭の両立

### 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

パートや派遣などの経済的に不安定な非正規社員が増加する一方で、正社員の労働時間は長時間化しています。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。

また、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。

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、仕事により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たしくかったり、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。介護をしながら働く方が介護休業を、有期契約労働者の方が育児休業を利用しやすくなるよう、子の範囲の拡大や半日単位の取得を可能とする改正や保育園などに入れない場合に2歳まで育児休業が取れるなどの改正が行われてきました。

法定以上の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に、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。

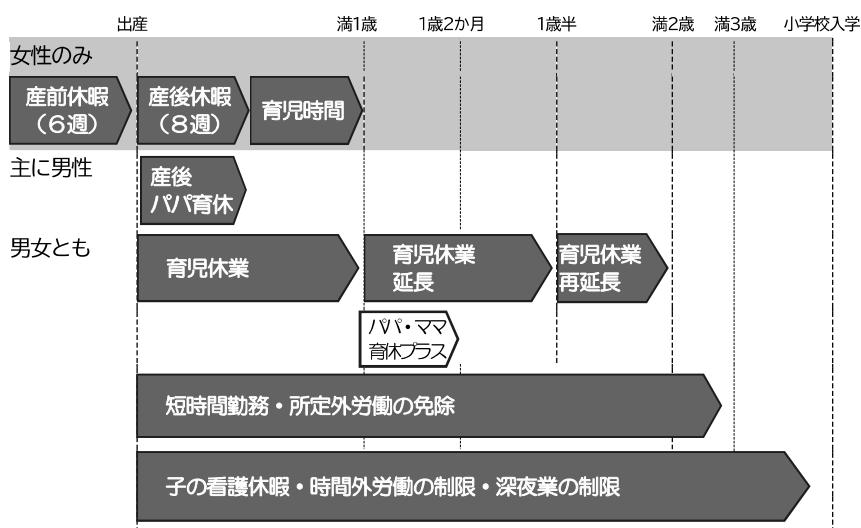
- ①産前休暇…出産予定日の6週間前から休暇を取得できる。
- ②産後休暇…原則産後8週間は就業させることを禁止
- ③軽易業務転換…請求により他の軽易な業務に転換できる。
- ④就業制限…重量物を扱う等妊娠婦に有害な業務を禁止
- ⑤時間外労働・休日労働・深夜業の制限
- ⑥育児時間…1日2回、各最低30分の育児時間を請求できる。

- ①育児休業…子ども1人につき1年間の休業(1歳未満・夫婦ともに取得した場合は1歳2か月未満「パパ・ママ育休プラス」)、保育所等の利用を希望しているか入所できない場合等、最長2歳まで延長可
- ②短時間勤務…1日6時間の短時間勤務(3歳未満)
- ③所定外労働の免除…残業をしないことができる(3歳未満)。
- ④深夜業の免除…深夜就業をしないことができる(小学校就学前)。
- ⑤子の看護休暇…子の病気のため年5日(子が2人以上の場合は10日)の休暇(小学校就学前)、時間単位での取得が可能
- 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)。

## ◆ 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のとおりです。



育児・介護休業法が令和4年4月1日から段階的に施行されています。

主な改正点は次のとおりです。

### 1. 男性も出産直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになりました

#### 『産後パパ育休』(令和4年10月1日施行)

- ・出生後8週間以内に4週間まで育休が取得可能(分割して2回取得可能)
- ・労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能

※子が養子等の場合は、女性も対象となります。

## 2. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(研修、相談窓口設置等)
- ・妊娠、出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する育児休業制度等に関する事項の個別の周知、休業取得意向確認の措置

## 3. 育児休業を分割して取得できるようになりました

(令和4年10月1日施行)

- ・(出生直後育休とは別に)分割して2回まで取得可能
- ・1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

## 4. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました

(令和4年4月1日施行)

- ・無期雇用労働者と同様の取り扱いになります

## 5. 育児休業取得状況の公表が義務になります

- ・従業員1,000人超の企業は、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す。(令和5年4月1日施行)

※厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」では、10万社以上の仕事と家庭の両立支援に関する一般事業主行動計画・取組を閲覧することができます。

両立支援のひろば



### ◆ 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**…要介護の家族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。  
(要介護者が2人以上の場合は10日)、時間単位での取得が可能
- 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。
- 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年の間で2回以上の利用が可能
- 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)。

## ◆ 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)

(産科医療補償制度非加入の医療機関等で出産した場合は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)

育児休業開始から 180 日目まで給料の 67%、

181 日目からは給料の 50%、介護休業中には給料の67%を支給

※介護休業開始が平成28年8月以降の場合

※受給には一定の被保険者期間の要件があります。

※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。

### 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)が免除される。

### 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年まで猶予される。(職場復帰後に納税)

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。

## ◆ 不利益取り扱いの禁止・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し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り扱いは禁止です。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 P45 埼玉労働局雇用環境・均等室

### 3 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、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置を講じます。I、II、IIIは平成31年4月1日、パートタイム・有期雇用労働法については令和2年4月1日から施行されています。

#### 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。(P16 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)は、令和6年4月から適用開始になります。

##### 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)について令和5年4月1日から実施されています。

##### 3. 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、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

労働時間の状況を、使用者の現場確認や客観的な方法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

##### 1. フレックスタイム制の見直し

労働時間の調整が可能な期間(清算期間)の上限が1か月から3か月まで延長可能となりました。

## 2. 高度プロフェッショナル制度の新設

専門的な職業において自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながらメリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方を選べます。

## 3.副業・兼業について

厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(令和4年7月改定)では、副業・兼業に関する以下の事項についての基準が示されています。

- ① 企業の対応(基本的な考え方・労働時間管理・健康管理など)
- ② 労働者の対応
- ③ 副業・兼業に関わるその他の制度について
  - ・労災保険の給付
  - ・雇用保険、厚生年金保険、健康保険

## III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りません。

### ◆ パートタイム・有期雇用労働法

「同一労働同一賃金ガイドライン」において、同じ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であっても待遇に納得して働き続けることができるよう、今までの「パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)」が、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(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法律)」に改正、令和2年4月1日に施行されました。

パートタイム・有期雇用労働法への改正点は以下のとおりです。

#### 1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備(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す。

禁止される不合理な待遇差には2つの側面があります。

・不合理な待遇差の禁止

正社員と仕事の内容が異なる非正規社員については、正社員と異なる待遇（給与や勤務時間など）とすることも許されますが、正社員と比較して不合理な待遇差を設けることは禁止されます。

・差別的取り扱いの禁止

正社員と仕事の内容が同じ非正規社員について、正社員と比較して差別的な賃金とすることが禁止されます。

派遣労働者については、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定の待遇、のいずれかの確保が義務化されています。

## 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、「正規社員との待遇差の内容や理由」など自分の待遇について、説明を求めることができます。雇用形態にかかわらず、事業主は非正規社員から求めがあった場合には、待遇について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手続の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きが実施されていますが、雇用形態にかかわらず非正規社員も対象であり、「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。

### ◆ 労働者派遣法改正(令和2年4月1日施行)

派遣労働者についても、「同一労働同一賃金」を目指し、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、改正が行われました。

➢ 問い合わせ先 P45 埼玉労働局雇用環境・均等室