

11 男女が共に生き生きと働くために

男女が共に生き生きと働きつづけることができるよう、法律上さまざまな制度が設けられています。

(1) 性別による差別禁止

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）では、労働者が雇用の分野でその性別にかかわらず均等な機会を得、その意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるよう定めています。

募集・採用から定年・退職に至るまでの雇用管理全般において、性別を理由とする差別が禁止されています。



(2) ポジティブ・アクション ～男女均等な職場をめざして～

女性の能力発揮を進めるためには、男女差別の解消だけでなく、固定的な性別役割分担意識やこれまでの雇用管理の結果生じている男女間の格差（営業職に女性が配置されていない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等）を解消するための積極的取り組みが必要です。

企業においてもこの積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）を自主的に行うことが重要です。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）では、事業主が女性活躍状況を把握・分析（女性採用比率、勤続年数男女差など）し、定量的な目標や取組を内容とする「事業主行動計画」の策定及び公表を義務付けています（労働者が300人以下の事業主については努力義務）。

なお、義務対象の事業主が301人以上から101人以上に拡大されます。

（施行は令和4年4月1日）

(3) セクシュアルハラスメントの防止

日本語では“性的いやがらせ”と訳され、略してセクハラと呼ばれています。

職場でのセクハラとは、職場において相手の意に反した性的言動が行われ、仕事を行っていくうえで一定の不利益を与えたり、働く環境を著しく悪化させることで、労働者個人の尊厳を不当に傷つけたり、能力の発揮に大きな悪影響が出ることをいい、女性だけでなく、男性も被害者になります。

また、企業にとっても職場秩序や仕事の遂行を阻害し、社会的評価にも影響を与える問題です。事業主にはセクシュアルハラスメント対策をとることが義務づけられています。

セクハラを防止するために事業主が講ずるべき措置

- ・セクハラがあってはならないこと、行為者に対して厳正に対処することを明確化し、就業規則等に規定し周知する。（事業主の方針の明確化）
- ・相談窓口、担当者を定めて、相談者に適切に対応する。（必要な体制の整備）
- ・セクハラを確認した場合には、被害者に対する配慮の措置、加害者に対する措置を適正に行う。（迅速かつ適切な対応）

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）の防止

妊娠・出産などを理由として、その女性に対し、解雇などの不利益な取り扱いをすることは法律により禁止されています。

また、妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関して上司・同僚から職場内で嫌がらせ等により、就業環境が害されることのないよう事業主に相談窓口の設置、相談対応等の防止措置を義務付けています。

○ 典型的なハラスメントの例

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- ・残業の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

・職場でセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント被害にあった場合には、1人で解決しようとせず、職場の相談・苦情窓口で相談し、会社としての対応を求めましょう。詳しくは、岡山労働局雇用環境・均等室へ（43ページ参照）

(5) 仕事と家庭の両立のために

出産・育児・介護をサポートし、働く男性、女性も仕事を辞めずに続けられるよう、さまざまな制度が設けられています。

① 働く女性の保護

出産等、母性の保護に関して、労働基準法等で様々な規定が設けられており、正社員・派遣社員・パートタイム労働者など「働き方」を問わずすべての女性労働者に適用されます。

○ 母性保護

- ・妊産婦等を、妊娠、出産、哺育に有害な業務に就かせてはいけません。

（労働基準法第64条の3）

- ・産前産後の休業（労働基準法第65条）

請求により出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から産前休業をとることができます。

また、出産後の8週間は、請求しなくても産後休業をとることになっています。

ただし、出産後6週間を経過して本人が職場復帰を希望する場合、医師が支障ないと認めた場合は、就業できます。

- ・1歳までの子どもを養育する場合、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。（労働基準法第67条）
- ・生理日の就業が著しく困難な女性は、請求により生理休暇を取得できます。

（労働基準法第68条）

○ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

- ・事業主は妊産婦が保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。（男女雇用機会均等法第12条）

- ・事業主は、妊産婦が保健指導または健康診査に基づく指導事項を守れるように、勤務時間の変更、勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

（男女雇用機会均等法第13条）

② 育児休業・介護休業制度等

育児や介護をしながら働き続けられるように、育児・介護休業法では、育児休業、介護休業、子どもの看護のための休暇等を取得できるよう定められています。

このほか、事業主は、育児・介護を行う労働者を支援するために、通常の勤務時間を短縮するなどの措置を講ずる義務があります。

育児休業も介護休業も、子どもの看護休暇も、男性・女性問わず申し出をすれば取ることができます。

また、令和4年4月から、事業主に、相談窓口の設置や労働者に対する育児休業の取得意向の確認等が義務化され、令和4年10月からは、産後パパ育休制度が創設されるなどの法改正も行われています。



コラム7

ひとりで悩まないで

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者や生活を共にする交際相手など親密な関係にある、又はあった者からの暴力のことです。また、恋人間の暴力についても「デートDV」として、大きな問題になっています。

「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」いわゆる「DV防止法」においては、被害者を女性には限定していません。しかし、その被害者は多くの場合、女性です。

DV被害は、被害者本人が声をあげることが解決への第一歩です。悩みを一人で背負い込まず、まず相談してください。

内閣府 DV 相談+(プラス)では、メール・チャットでも相談を受け付けています <https://soudanplus.jp/>

〔DVの種類〕

身体的暴力

殴る、蹴る
刃物を突き付けて脅す 等

精神的暴力

大声で罵る 無視する
性別による役割を決めつける 等

性的暴力

性行為を強要する
避妊に協力しない 等

社会的暴力

手紙、携帯電話（スマホ）、
メール等をチェックする
行動を監視し制限する 等

経済的暴力

生活費を渡さない、
用途をチェックする
借金を重ねる 等

子どもを巻き込んだ暴力

子どもに暴力を見せる(面前DV)
父親(母親)失格と責める 等

コラム8

育児休業の取得率

	全国	岡山県
出産した女性労働者の育児休業取得率	81.6%	85.7%
男性労働者の育児休業取得率	12.65%	5.4%

(令和2年度雇用均等基本調査：厚生労働省)
(平成30年度「仕事と家庭の両立支援に関する調査」：岡山県)

育児休業・介護休業制度等の概要

(1) 育児休業制度等

		「育児・介護休業法」のうち育児に係る事項
休 業 制 度	定 義	○労働者が原則として1歳に満たない子どもを養育するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において①引き続き雇用された期間が1年以上で、②1歳6カ月までの間に雇用契約が満了することが明らかでない（☆令和4年4月1日から①の要件は撤廃） ○労使協定で対象外にできる一定範囲の労働者あり
	対象となる 家族の範囲	○子ども（実子、養子を問わない）
	回数・期間	○子ども1人につき、原則として1回(令和4年10月1日から分割して2回取得可能) ○原則として子どもが1歳に達するまでの1つの連続した期間（保育所等に入所を希望しているが入所できない等の事情がある場合には、子供が1歳6カ月から2歳まで延長可能。） ○産後パパ育休（令和4年10月1日から）：子どもの出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回取得可能（育児休業とは別に取得可能） ※現行のパパ休暇（育児休業再取得の特例）は、法改正に伴いなくなり、出生時育児休業（産後パパ育休）と、育児休業の分割取得に見直されることとなります ○パパ・ママ育休プラス：母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2カ月に達するまでに延長
子どもの看護休暇		○小学校就学の始期に達するまで（小学校入学前）の子どもを養育する労働者は、申し出ることにより年5日（子どもが2人以上であれば年10日）、病気・けがをした子どもの世話、または子どもに予防接種や健康診断を受けさせるための休暇を時間単位で取得することができる
時間外労働の制限		○小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が請求した場合には、事業主は1カ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない
深夜業の制限		○小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
所定労働時間の短縮措置等		○子育て中の短時間勤務制度 3歳までの子どもを養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（原則1日6時間）を設けることが事業主の義務 ○3歳までの子どもを養育する労働者は請求すれば所定外労働が免除
雇用環境整備		○事業主は労働者が育児休業を取得しやすいよう、雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）をしなければならない（令和4年4月1日から）
個別の周知・意向確認の措置		○妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければならない（令和4年4月1日から）

☆有期雇用労働者の育児休業取得要件が緩和されます

【現 行】

- ①引き続き雇用された期間が1年以上
- ②1歳6カ月までの間に契約が満了することが明かでない



【令和4年4月1日～】

②の要件のみ

- ※無期雇用労働者と同様の取扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

(2) 介護休業制度等

		「育児・介護休業法」のうち介護に係る事項
休業制度	定義	○労働者がその要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○有期契約労働者は、申出時点において①引き続き雇用された期間が1年以上で、 ②介護休業取得予定日起算して、93日経過する日から6カ月を経過する日までに、雇用契約が満了することが明かでない(☆令和4年4月1日から①の要件は撤廃) ○労使協定で対象外にできる一定範囲の労働者あり
	対象となる家族の範囲	○配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
	回数・期間	○対象家族1人につき3回まで、のべ93日間まで
介護休暇		○要介護状態の家族を介護する労働者は、申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日(2人以上であれば年10日)介護のための休暇を時間単位で取得することができる
所定外労働の免除		○要介護状態にある対象家族が請求した場合においては、事業主は所定外労働をさせてはならない
時間外労働の制限		○要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、事業主は1カ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない
深夜業の制限		○要介護状態にある対象家族を介護する一定範囲の労働者が請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない
所定労働時間の短縮措置等		○要介護状態にある家族を介護する労働者に対して、対象家族1人につき、利用開始から3年の間で2回までの範囲内で、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない ①短時間勤務の制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

☆有期雇用労働者の介護休業取得要件が緩和されます

【現行】

- ①引き続き雇用された期間が1年以上
- ②介護休業取得予定日起算して、93日経過する日から6カ月を経過する日までに、雇用契約が満了することが明かでない

【令和4年4月1日～】

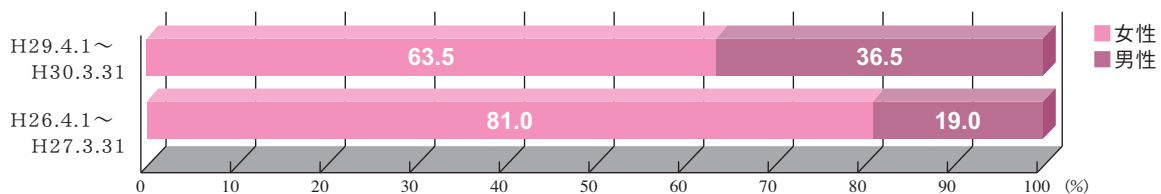
①の要件を撤廃

※無期雇用労働者と同様の取扱い(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

コラム9

岡山県内の介護休業取得者の男女比

岡山県の介護休業取得者の男女比は、平成27年度には女性81.0%、男性19.0%であったのに対し、平成30年度には女性63.5%、男性36.5%となり、男性の割合が年々増えています。



(平成30年度「仕事と家庭の両立支援に関する調査」：岡山県)

コラム10

働き方改革について

それぞれの事情に応じた多様な働き方が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、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置を講じることを目的として「働き方改革関連法」が平成30年6月に成立し、平成31年4月から改正後の労働基準法等が順次施行されています。

1 時間外労働の上限規制

大企業平成31年4月施行済 中小企業令和2年4月施行済

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。（特別な事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、月100時間未満、複数月平均80時間以内を超えることはできません。）

2 年次有給休暇の確実な取得

平成31年4月施行済

使用者は10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇を年5日、確実に取得させる必要があります。

3 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

大企業令和2年4月施行済 中小企業令和3年4月施行済

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

4 割増賃金率の引き上げ

大企業平成22年4月施行済 中小企業令和5年4月施行済

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を50%以上とする必要があります。

コラム11

健康経営とは

従業員の健康管理は、企業にとって大きな課題であると言われています。「健康経営」※は、経営者側から従業員の健康づくりを積極的に行うことで、生産性・収益性を高めていくという考えです。

この「健康経営」を普及させるために、協会けんぽ岡山支部では、「晴れの国から『健活企業』応援プロジェクト」を実施しています。『健活企業』とは、従業員やその家族が長く健康に過ごすことができるよう、従業員への健康づくり活動を行う企業のことです。

また、ハローワークの求人票の備考欄に、求人を出す事業所が『健活企業』であることや、『健活企業』ロゴマークを掲載することをお勧めしています。求人票を見る際には、参考にしてください。



(『健活企業』ロゴマーク)

『健活企業』宣言をしている企業の一覧は、協会けんぽ岡山支部のホームページで見ることができます。

※「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

協会けんぽ

健活企業

検索