

均等法が変わります！

— もう一度職場で女性の雇用管理の点検を—



平成9年度
労働省婦人局
(労働省女性局)

目 次

I	改正のポイント	2
II	現行男女雇用機会均等法のあらまし	4
III	現行の女性に関する労働基準法のあらまし	10
IV	改正男女雇用機会均等法のあらまし	17
V	改正労働基準法のあらまし	35
VI	改正育児・介護休業法のあらまし	40
VII	婦人少年室の名称変更	45
VIII	現行男女雇用機会均等法及び改正男女雇用機会均等法対比表	46

婦人少年室（女性少年室）所在地一覧

均等法が変わります！

—— もう一度職場で女性の雇用管理の点検を ——

男女雇用機会均等法が施行(昭和61年4月1日)されて10年余りが経過し、この間女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸長や職域の拡大がみられ、女性の就業に関する国民一般の意識や企業の取組も大きく変化しています。

また、週40時間労働制の実施などにより、年間実労働時間も着実に減少しており、育児休業制度や介護休業制度の法制化に代表される職業生活と家庭生活の両立を可能にするための条件整備も進展しています。

しかし、女子学生の就職問題にみられるように、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられ、近年、企業における女性の雇用管理の改善は、足踏み状態にあります。

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子供を産むことができる環境をつくることは、働く女性のためだけではなく、少子・高齢化の一層の進展の中で、今後引き続き我が国経済の活力を維持していくためにも、大変重要な課題です。

このため、労働省では、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を図る観点から、募集・採用、配置・昇進について女性に対する差別を禁止し、企業名公表制度の創設、調停制度の改善を行うなど男女雇用機会均等法を強化するとともに、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消、母性保護に関する措置の充実等を盛り込んだ「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のための労働省関係法律の整備に関する法律案」を第140回通常国会に提出しました。同法律案は、本年6月11日に可決成立し、同月18日に公布されました。

この法律は、平成11年4月1日から施行されますが、母性保護に関する規定については、平成10年4月1日から、「都道府県婦人少年室」の名称を「都道府県女性少年室」に変更する規定については、公布の日から6月以内の政令で定める日（平成9年10月1日を予定）から、それぞれ施行されます。

各企業におかれましては、企業の中で女性の能力が十分に発揮されているかもう一度点検していただき、女性がいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けて一層ご努力ください。

I 改正のポイント

今般の改正は、

- ・ 働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること、
 - ・ 働く女性が安心して子どもを産むことができる環境をつくること、
 - ・ 男女がともに職業生活と家庭生活を両立できる条件を整備すること、
- を目指し、総合的に労働省所管の法律の整備を図ったものです。

改正の具体的なポイントは次のとおりです。

① 男女雇用機会均等法の改正

- ・ これまで事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進について、女性に対する差別を禁止
- ・ 企業名の公表制度の創設や調停の一方申請を認めるなど、法の実効性を確保するための措置を強化
- ・ ポジティブ・アクションの促進、セクシュアル・ハラスメントの防止といった新しい課題にも対応
- ・ 母性保護の充実の一環として、妊娠中及び出産後の女性労働者が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や、その指導に基づき勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ

② 労働基準法の改正

- ・ 女性の職域の拡大を図り、男女の均等取扱いを一層促進する観点から、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制を解消
- ・ 母性保護の充実の一環として、多胎妊娠の場合の産前休業期間を10週間から14週間に延長

③ 育児・介護休業法の改正

育児や家族の介護を行う一定範囲の男女労働者について、深夜業の制限の権利を創設

改正のポイント

1 男女雇用機会均等法

事 項		改 正 法	現 行 法	施行期日
差 別 の 禁 止	募 集 ・ 採 用	禁 止	努 力 義 務	平 成 11 年 4 月 1 日
	配 置 ・ 昇 進	禁 止	努 力 義 務	
	教 育 訓 練	禁 止	一 部 禁 止	
	福 利 厚 生	一 部 禁 止	一 部 禁 止	
	定 年 ・ 退 職 ・ 解 雇	禁 止	禁 止	
	女性のみ・女性優遇	原 則 と し て 禁 止	適 法	
調 停		一 方 申 請 を 可 と す る	双 方 の 同 意 が 条 件	
制 裁		企 業 名 の 公 表	(規 定 な し)	
ポジティブ・アクション		国 に よ る 援 助	(規 定 な し)	
セクシュアル・ハラスメント		事 業 主 の 配 慮 義 務	(規 定 な し)	
母 性 健 康 管 理		義 務 化	努 力 義 務	平成10年 4月1日

2 労働基準法

女性の時間外・休日労働、深夜業	規 制 を 解 消	就 業 を 規 制	平成11年 4月1日
多胎妊娠における産前休業期間	14 週 間	10 週 間	平成10年 4月1日

3 育児・介護休業法

深 夜 業	育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限	(規 定 な し)	平成11年 4月1日
-------	-----------------------	-----------	---------------

4 労働省設置法

地方支分部局の名称	都道府県女性少年室	都道府県婦人少年室	公布の日から6月以内の政令で定める日
-----------	-----------	-----------	--------------------

Ⅱ 現行男女雇用機会均等法のあらまし

① 男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための措置

(1) 募集及び採用 (第7条関係)

事業主は、労働者の募集及び採用に当たっては、女性に対して男性と均等な機会を与えるように努めなければなりません。

(指針の内容)

(1)募集及び採用と(2)配置及び昇進については、事業主が講ずるよう努めるべき具体的な措置を示すものとして指針が定められています。

- 1 募集又は採用に当たって、募集・採用区分ごとに、女性であることを理由として募集又は採用の対象から女性を排除しないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 営業職、総合職、大卒技術系などの募集で男性のみを募集・採用の対象としているケース
- ② 「営業マン」、「ウェイター」など男性を表す職種の名称で募集するケース (例えば「営業マン(男・女)募集」とするなど女性を排除するものではないことを明確にする場合を除く。)
- ③ 形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付は男性のみとしているケース

- 2 募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女性についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 「大卒男性100人、大卒女性50人」等男女別の採用予定人数を明示して募集するケース
- ② 募集に当たっては、男女別の採用予定人数を明示していないものの男性の選考を終了した後で女性の選考をするケース

- 3 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況等の条件をつける場合においては、同一の募集・採用区分の男性と比較して女性に不利なものとししないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 「男性40歳未満、女性30歳未満」というように、応募できる年齢の上限を、男性よりも女性の方を低くしているケース
- ② 女性についてのみ、未婚であることを条件とするケース
- ③ 女性についてのみ、自宅から通勤することを条件とするケース
- ④ 女性についてのみ、浪人又は留年していないことを条件とするケース

- 4 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、同一の募集・採用区分の男性と比較して女性に不利な取扱いをしないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 男性にのみ会社案内等の資料を送付するケース
- ② 女性に対する会社案内等の資料の送付の時期を男性に比べて遅くするケース
- ③ 会社説明会を男女別に開催したり、会社説明会の対象から女性を除くケース
- ④ 女性を対象とする会社説明会の開始時期を男

性より遅くするケース

- 5 採用試験の実施について、同一の募集・採用区分の男性と比較して女性に不利な取扱いをしないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 男性については筆記試験等を実施しないが、女性についてのみ、筆記試験等を実施するケース
- ② 男女共通の採用試験の他に、女性についてのみ、追加して別の採用試験を実施するケース

(2) 配置及び昇進 (第8条関係)

事業主は、労働者の配置及び昇進について、女性労働者に対して男性労働者と均等な取扱いをするように努めなければなりません。

(指針の内容)

配置について

- 1 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除しないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 営業職への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとするケース
- ② 女性を補助的職務のみに配置し、基幹的な職務への配置の対象としないケース

- 2 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除しないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、研究の職務への配置の対象から排除するケース
- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として、本社勤務から排除するケース

- 3 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子供がい

ることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をするケース

- ② 一定の年齢以上の女性労働者のみを合理化のための出向の対象とするケース

昇進について

- 1 昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除しないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 女性労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないケース
- ② 女性労働者に対して、昇進の機会を一定の役職(係長、課長等)までに限定するケース

- 2 昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除しないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として昇格の機会を与えないケース
- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として一定の水準までしか昇格させないケース

3 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男性労働者と比較して女性労働者に不利なものとしなないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 男性労働者は勤続5年で全員係長に昇進させるが、女性労働者は勤続10年で昇進させるケース
- ② 男性労働者は婚姻の有無にかかわらず30歳に達した者を昇格させるが、女性労働者は既婚者である場合は、30歳に達した後、さらに3年経たないと昇格させないケース

4 昇進のための試験を実施する場合において、男性労働者と比較して女性労働者に不利な取扱いをしないこと

(改善の努力が必要な事例)

- ① 課長に昇進するための受験資格を、女性労働者に与えないケース
- ② 昇進試験を男性労働者は勤続10年以上の者に行うが、女性労働者は勤続15年以上の者にしか行わないケース
- ③ 男性労働者には、婚姻の有無にかかわらず勤続10年で受験資格を与えるが、女性労働者には既婚者である場合、勤続10年に加え上司の推薦がなければ与えないケース

適用除外

次のような場合には、(1)の募集・採用及び(2)の配置・昇進において男女異なる取扱いをすることも合理的な理由に基づくものと認められ、指針の適用除外となります。

1 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

(業務の正常な遂行上、男性でなければならないものに限られます。)
単に、男性に適しているというだけでは該当しません。

- ① 俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男性に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職業
- ③ その他宗教上、風紀上等の理由により業務の性質上男性に従事させることが①、②と同程度に必要である職業

2 労働基準法上、女性については、時間外・休日労働、深夜業、坑内労働又は危険有害業務について一定の制限があり、又は禁止されているため、通常の業務を遂行するために、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

(「通常の業務を遂行するために」とは、日常の業務遂行の外、あらかじめ確実である繁忙期や将来の人事異動等に対応する場合を含みますが、突発的な事故の発生等予期せざる事態や将来の可能性に備える場合などは含みません。)

3 風俗、風習等の相違により女性が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合や、勤務地が通勤不可能な山間僻地にあり、事業主が提供する宿泊施設以外に宿泊することができず、かつその施設を男女共に利用することができない場合など、特別な事情により、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 教育訓練 (第9条関係)

事業主は、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはなりません。

(業務の遂行に必要な基礎的な教育訓練の範囲)

男女差別的取扱いが禁止されている基礎的な教育訓練として労働省令で次のようなものが定められています。なお、「基礎的」とは「初歩的」という意味ではありません。

- 1 新入社員を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練
- 2 職務上の地位（業務を遂行するための最小単位の組織の長以上のものをいう。）を同じくする労働者（予定者を含む。）を対象として行われる当該地位にある者として必要な能力を付与するための教育訓練
- 3 対象となる労働者について、職業上の資格、仕事の種類など一定の要件を設けて行われる当該労働者が従事する（予定を含む。）業務の遂行に直接必要な能力を付与するための教育訓練（一般教養的な訓練はこれに当たりません。）

(4) 福利厚生 (第10条関係)

事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置について、労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはなりません。

(福利厚生の措置の範囲)

男女差別的取扱いが禁止される福利厚生の措置の具体的な範囲としては、住宅資金の貸付けのほか、供与の条件が明確で相当程度の経済的価値を有するものが次のように労働省令で定められています。なお、賃金は福利厚生の措置ではありません。賃金については、労働基準法第4条で男女の差別的取扱いを禁止しています。

- 1 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- 2 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
〈生命保険料の一部補助、子供の教育のための奨学金の支給等〉
- 3 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
〈財形貯蓄に対する奨励金の支給等〉
- 4 住宅の貸与

住宅の貸与には独身寮も含まれ、男子寮のみ所有している事業主は差別解消の措置をとることが求められます。差別解消措置としては、新たに女子寮を建設すること、男子寮や世帯用宿舎に女性

を入居させること、民間アパートを借り上げて女性に貸与すること等が考えられますが、住宅手当の支給は「住宅の貸与」の代替措置とは認められません。

(5) 定年、退職、解雇 (第11条関係)

事業主は、定年、退職、解雇について、次のような取扱いをしてはなりません。

- ① 労働者が女性であることを理由として、定年及び解雇について男性と差別的取扱いをすること。
- ② 女性労働者について、結婚、妊娠又は出産したことを理由とする退職制度を就業規則などで定めること。
- ③ 女性労働者が結婚、妊娠、出産したこと又は労働基準法の規定による産前産後休業を取得したことを理由として解雇すること。

この法律では、男女別定年制、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女性であることを理由とする解雇、女性労働者の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止されます。

したがって、これらの定年制や退職制を定める就業規則や労働協約はその部分については無効となります。

なお、女性が結婚退職する場合に退職金を上積みするいわゆる結婚退職上積制度は、直接本条に抵触するものではありませんが、女性の結婚退職を勧奨する効果をもつ面もあり、本条の趣旨に照らし好ましいこととはいえません（あらかじめ支給要件が明確な退職金は賃金に当たり、上記のような制度は労働基準法第4条に違反することになります。）。

2 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決 (第13条関係)

事業主は、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について、女性労働者から均等取扱いに関する苦情の申出を受けたときは、企業内で、苦情処理機関を活用するなどその自主的な解決に努めなければなりません。

(自主的解決の方法)

企業の自主的解決の方法として、企業内苦情処理機関の活用が例示されていますが、これは現実にはこのような機関で労使間の問題解決を図っている企業が多いことやこのような機関を活用して女性労働者からの苦情を解決することが適当と考えられることによるものです。

その他人事労務担当者による相談などが自主的

解決の方法として考えられますが、各企業の労使関係、人事・労務管理の実態に応じて最も適切な方法で行われることが期待されています。

(2) 婦人少年室長による紛争解決の援助 (第14条関係)

男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項について、女性労働者と事業主の間で紛争がおこり、その解決についていずれか一方の当事者から援助を求められた場合には、都道府県婦人少年室長は、必要な助言、指導又は勧告をすることにより、その紛争の解決を援助することができます。

(援助の対象となる紛争の範囲)

援助を求めることができる紛争の具体的範囲は、男女の差別的取扱いが禁止されている一定の教育訓練、一定の福利厚生及び定年・退職・解雇につ

いての紛争と、指針において定められた募集・採用及び配置・昇進についてです。

(婦人少年室長の援助)

婦人少年室長は、援助を求められた場合には両当事者から事情をよく聴取し、必要なときは調査を行い、適切に助言、指導又は勧告をして紛争の解決の援助をします。

事業主間の紛争解決を、両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とする行政サービスであり、両当事者以外の申立てや職権で行われることはありません。

この援助は、私法上の紛争である女性労働者と

(3) 機会均等調停委員会による調停 (第15～21条関係)

配置・昇進、教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇についての紛争のうち一定のものについては、女性労働者及び事業主の双方が申請した場合、又はいずれか一方が申請し、他方が同意した場合には、都道府県婦人少年室長が必要と認めたときには、機会均等調停委員会による調停を受けることができます。

(調停の申請)

調停の申請は、(2)で述べた婦人少年室長の紛争解決の対象となる紛争(募集・採用についての紛争を除く。)について行うことができます。申請を行おうとする者は、紛争の当事者である女性労働者の所属する事業場を管轄する婦人少年室長に調停を申請することが必要です。

婦人少年室長が紛争解決のため必要があると認めた場合、調停が開始されます。

③ 施行のため必要がある場合の行政指導

(第33条関係)

労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、勧告をすることができます。この権限は、一部を除き都道府県婦人少年室長に委任されています。

助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。

労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権

限は、広範な都道府県にまたがり、その事案の処理に当たって各方面との調整が必要であると考えられる事案等を除き都道府県婦人少年室長に委任されています。

Ⅲ 現行の女性に関する労働基準法のあらまし

(1) 男女同一賃金の原則 (第4条関係)

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

(女性であることを理由とした差別的取扱い)

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数

が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。

なお、「差別的取扱いをする」とは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含みます。

(2) 時間外労働、休日労働の規制 (第64条の2 関係)

使用者は、満18歳以上の女性を

- ① 工業的事業に従事するものについては、「1週6時間」、「年間150時間」を超えて時間外労働をさせ、又は休日労働をさせてはなりません。
- ② 非工業的事業に従事するものについては、命令で定められた範囲を超えて時間外労働又は休日労働をさせてはなりません。
- ③ 労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者については、上記の規制は適用されません。

※使用者が、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働をさせ、又は法定休日を超えて休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条の協定の締結と届出が必要です。

(原 則)

18歳以上の女性については、事業ごとに、以下の規制が適用になります。

	労働基準法第8条	事業		時間外労働の上限		休日労働
				週を単位とする規制	年間	
工業的	第1号～第5号	製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業等		1週 6時間 (注)	150時間	禁止
非工業的事業	第6号、第7号	農林水産業等	林業	4週 36時間	150時間	4週につき1日
			林業以外の事業	規制なし		
	第8号～第12号 第15号～第17号	商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、教育・研究業、清掃・と畜業等		4週 36時間	150時間	4週につき1日
	第13号、第14号	保健衛生業 接客娯楽業		2週 12時間		禁止

注 ただし、決算のために必要な業務については2週12時間

※時間外労働・休日労働の規制の適用は、事業場単位で行われます。即ち、同一の会社においても、本社、工場、営業所等の事業場ごとにそれぞれの事業の種類に応じて異なる規制が適用されることになります。同一事業場で働く労働者に対しては、決算のために必要な業務の場合を除き、業務の種類にかかわらず、同一の規制が適用されます。

＜規制の例外＞

- ・指揮命令者（労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者）

業務を遂行するための最小単位の組織の長である者又は職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令するものを「指揮命令者」といいます。

労働基準法第41条の「監督若しくは管理の地位にある者」とは別の判断基準によるものですが、この「管理監督者」を含むより広範囲とされています。

ます。

具体的には、部下を1名以上有し、その組織内の業務の遂行を把握し、部下に対して仕事の割り振り、仕事の進め方などを指揮命令する立場の者を指し、単に同等の地位にある労働者の中の連絡役、世話役等として命令の伝達を行うようなものは含まれません。なお、その判断に当たっては、単に名称のみにとらわれるのではなく、実態により判断することとなります。

- ・専門業務従事者（専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者）

専門的な知識又は技術を必要とする者として次の者が定められています。

- | | | | | |
|--|---------|----------|---------|------------|
| 1 公認会計士 | 2 医 師 | 3 歯科医師 | 4 獣 医 師 | 5 弁 護 士 |
| 6 一級建築士 | 7 薬 剤 師 | 8 不動産鑑定士 | 9 弁 理 士 | 10 社会保険労務士 |
| 11 研究施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者（いわゆる研究員） | | | | |
| 12 情報処理システムの分析又は設計の業務に従事する者（いわゆるシステム・エンジニア） | | | | |
| 13 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務に従事する者（いわゆる新聞記者、編集者） | | | | |
| 14 放送番組の制作のための取材又は編集の業務に従事する者（いわゆる報道記者） | | | | |
| 15 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者（いわゆるデザイナー） | | | | |
| 16 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務に従事する者 | | | | |

1～10までの国家資格職種については、その資格を有している者がすべて対象になるのではなく、その資格に基づいて当該資格を必要とする業務を実際に行っている者が対象となります。

(3) 深夜業の規制 (第64条の3 関係)

使用者は、満18歳以上の女性を午後10時から午前5時までの間において使用してはなりません。次の者については、この限りではありません。

- ① 農林水産業、保健衛生業、接客娯楽業、電話の事業に従事する者
- ② 女性の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者
- ③ 労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者
- ④ 品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務等で、その性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事する者(1日の労働時間が通常の労働者より短いものとして命令で定める時間以内である者に限る。)
- ⑤ 命令で定める事業に従事し、深夜業をすることを使用者に申し出、かつ使用者が行政官庁の承認を受けた者

(原則)

18歳以上の女性については、午後10時から午前5時までの間、深夜業を使用者がさせることは原則として禁止されています。

(規制の例外)

- ① 保健衛生業、接客娯楽業、電話の事業(注)、農林水産業に従事する者

(注)「電話の事業」とは、電話交換の業務をいいます。

- ② 健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者

- | | | | |
|--|-------------------------------|------------|--------------|
| 1 公共の用に供する飛行場における旅客(航空運送業に係るものに限る)の取扱い又は航空機に乗り組むスチュワーデスの業務 | 2 女性寄宿舎の管理人の業務 | 3 映画の撮影の業務 | 4 放送番組の制作の業務 |
| 5 警察の業務 | 6 旅行者に同行して行う旅程管理業務 | 7 郵政事務Bの業務 | |
| 8 航空運送事業の用に供する航空機の運航管理・運航・整備の業務 | 9 新東京国際空港における航空管制情報・航空管制技術の業務 | 10 消防の業務 | |

- ③ 指揮命令者及び専門業務従事者

その範囲は11ページで述べたところです。

これらの者については、女性の時間外、休日労働、深夜業に係る規制が適用されません。

④ 業務の性質上深夜業が必要な業務

- 1 そう菜、弁当、調理パン等の品質が急速に変化しやすい料理品の製造の業務
- 2 生めん類の製造の業務
- 3 かまぼこ、ちくわ等の水産練製品の製造の業務
- 4 卸売市場における水産物の仕分け、配列等の業務
- 5 新聞配達業務

⑤ 労働者の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者

一般乗用旅客自動車運送業におけるハイヤー・タクシーの運転業務に限ります。

(4) その他の女子保護規定 (第64条の4、第68条関係)

- ① 使用者は、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはなりません。臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者（一定の妊産婦を除く。）については、この限りではありません。
- ② 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

(坑内労働)

「臨時の必要のため坑内で行われる業務」とは、通常坑内では行われない業務であって、臨時の必要に応じ一時的に坑内で行われるものをいい、このような業務として命令で、坑内で負傷者が出た場合の手当てのための医師及び看護婦の業務、新聞やテレビ等の取材の業務、高度の科学的な知識を必要とする自然科学の研究の業務が定められています。

これらの業務に従事する女性であっても、妊娠中の者及びこれらの業務に従事しない旨申し出た産婦(産後1年を経過しない者をいう。)については、坑内労働が禁止されています。

(5) 産前産後休業その他の母性保護措置 (第64条の5、第65条、第66条、第67条関係)

- ① 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は10週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。
- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。
- ③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。
- ④ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、1週又は1日の労働時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはなりません。また、使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。
- ⑤ 使用者は、生後満1年に達しない生児を育てる女性が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中にその者を使用してはなりません。
- ⑥ 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊産婦以外の女性を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。

(産前産後休業の期間)

産前休業期間は、当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間であり、産後休業期間は、原則として当該女性労働者を就業させてはならない期間です。

(妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限及び時間外労働、休日労働、深夜業の禁止等)

妊産婦が請求した場合には、1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型的変形労働時間制の適用により1週間又は1日の労働時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはならず、また、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

(育児時間)

生後満1年に達しない生児を育てる女性が請求することができる育児時間は、1日2回各々少なくとも30分です。

(危険有害業務の就業制限)

女性労働者に対する危険有害業務への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限され、これらの業務のうち女性の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています。これらの業務の範囲は次頁の表のとおりです。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務

△…女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女性を就かせても差し支えない業務

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容			女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女子		妊婦	産婦	その他の女子
1号 重量物を取り扱う業務 (別表参照)	×	×	×	12号 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	13号 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	14号 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
4号 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○	15号 足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
5号 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○	16号 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
6号 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○	17号 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
7号 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
8号 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤(横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。)	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。)				20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
に木材を送給する業務				21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	23号 異常気圧下における業務	×	△	○
11号 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○	24号 さく岩機、鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

〈別 表〉

右の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上 満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

（注）

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度につき、妊娠不能の女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けており、被ばく線量当量測定部位及び測定結果の算定・記録等につき、妊娠可能な女性については異なる扱いがされています。

Ⅳ 改正男女雇用機会均等法のあらまし (〔5〕(2)を除き、平成11年4月1日から施行されます。)

1 総 則

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

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

今回の法改正では、男女雇用機会均等法について、

- ・ 募集・採用、配置・昇進について女性に対する差別を禁止すること
- ・ 紛争の当事者の一方からの申請により調停ができるようにすること
- ・ 勧告に従わない法違反企業に対する企業名公表制度の創設

等の改正を行うことにより、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を確固たるものとすることを目指すとともに、女性労働者に対する特別の就業援助等の規定を削除することとしています。

このように、法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることになることから、法律の題名も、このことを端的に示すため、平成11年4月から、「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女性労働者の福祉の増進に関する法律」から「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」に変わることになりました。

また、法律の趣旨・内容の変更に伴い、平成11年4月から法律の目的や基本的理念も改正されます。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

(1) 募集、採用に係る女性労働者に対する差別の禁止

(募集及び採用)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

働く女性が性により差別されることがなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが、大変重要な課題です。

現行法では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない」(事業主の努力義務)こととなっており、均等な機会が確保されていない場合には、改善の努力が求められます。

平成11年4月の改正法施行後は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」と女性に対する差別を禁止する規定となります。この改正によって、事業主は法違反状態がある場合には、直ちに是正を求められることとなります。

募集及び採用については、禁止される女性に対する差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針を策定することとしておりますが、現行の指針の内容を十分参考にしつつ策定することとしていますので、現行の指針を参考に、今から募集・採用における男女の均等な機会の確保に向けて見直しを行ってください。

Q & A

Q 1	例えば大卒技術系について男性のみ募集することは、均等法違反となるのでしょうか。
-----	---

(A) 募集・採用区分ごとにみて、女性であることを理由として募集や採用の対象から女性を排除することは、平成11年4月の改正法施行後は、改正均等法第5条に違反することとなります。また、形式上男女とも募集し、応募した段階で「女性は採用しない」と断ることも、均等法に違反します。

Q 2	男女ともに募集・採用するが、男性100名、女性50名というように男女別の採用枠を設定することは、均等法違反となるのでしょうか。
-----	---

(A) 男女別の採用予定人数を明示して募集することは、均等法に違反します。

Q 3	女性については、「自宅通勤に限る」、「年齢22歳まで」等、男性にはない採用条件を付すことは、均等法違反となるのでしょうか。
-----	---

(A) 募集・採用をするときの条件において女性を不利に扱うことになりますから、均等法に違反します。

Q 4	男性についてのみ会社案内を送付することは、均等法違反となるのでしょうか。
-----	--------------------------------------

(A) 募集・採用に係る情報の提供について女性に不利な取扱いをすることになりますから、均等法違反となります。また、会社案内を女性に送る時期を男性より遅くすることや、女性に送る資料を男性より少なくすることも均等法に違反します。

Q 5	面接に当たって女性についてのみ選考に直接関係のないことを質問することは、均等法違反となりますか。
-----	--

(A) 採用面接時に女性に、たとえば「恋人はいますか。」と質問するなど、女性についてのみ選考に直接関係のないことを質問することは、採用試験の際の女性に不利な取扱いとして均等法に違反します。

(2) 配置、昇進及び教育訓練に係る女性労働者に対する差別の禁止

(配置、昇進及び教育訓練)

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

配置・昇進については、現行法では、「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない」(事業主の努力義務)こととなっていますが、平成11年4月の改正法施行後は、「事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない」と女性に対する差別を禁止する規定となります。

また、教育訓練について、現行法においては労働省令で差別が禁止される対象範囲を限定していますが、平成11年4月の改正法施行後は、この限定がなくなります。

募集・採用と同様に、配置・昇進及び教育訓練についても、禁止される差別的取扱いの内容を具体的に示した指針を策定することとしています。

改正法の施行までに、ぜひ配置・昇進及び教育訓練のあり方を見直してください。

Q & A

Q 1

女性は営業には配属しないとするのは、平成11年4月の改正法施行後は、禁止される差別的取扱いになるのでしょうか。

(A) 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除することは、配置に関する差別的取扱いに該当しますので、平成11年4月の改正法施行後は、改正均等法第6条に違反するものとして禁止されることになります。

Q 2

係長登用試験の受験資格を女性に与えないことは、差別的取扱いになるのでしょうか。

(A) 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないことは、昇進に関する差別的取扱いに該当することになります。

Q 3

女性労働者についてのみ、勤続年数が10年を超えないと主任に昇進させないことは、差別的取扱いになるのでしょうか。

(A) 昇進に当たって、女性労働者についてのみ、一定の勤続年数あるいは一定の職階を経たことを条件とすることは、昇進に関する差別的取扱いに該当することになります。

Q 4

コース別人事制度は均等法違反になるのでしょうか。

(A) 「コース別雇用管理制度」については、各コースの職務内容、処遇等が明確に定められ、各コースが男女ともに均等に開かれるとともに、各コース内における配置・昇進等の雇用管理も男女公平に実施されている限り、均等法上の問題はありません。

なお、労働省においては、このようなコース別雇用管理制度が本来の趣旨に沿った運用が行われるよう、「コース別雇用管理の望ましいあり方」に基づき、今後とも引き続き指導に努めていくこととしています。

(3) 福利厚生

(福利厚生)

第7条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

現行法第10条のとおりです。詳しくは、P.7を参照してください。

(4) 定年、退職、解雇

(定年、退職及び解雇)

第8条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

現行法第11条のとおりです。詳しくは、P.8を参照してください。

(5) 女性労働者に係る措置に関する特例の新設

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第9条 第5条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

女性は細かい作業に向いている、女性特有の感性があるなどの先入観に基づき、一定の職務・職種について女性のみを募集・採用することは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものです。

このように、一定の職種・職務について女性のみを募集、配置する等、女性のみを対象として又は女性を有利に取り扱うものとして実施される措置の中には、女性の職域の固定化や男女の職務分離をもたらすという弊害が認められるものがあります。

その一方で、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置の中には、女性の能力発揮を促進し、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましい措置もあります。

今回の改正においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置については、法に違反しない旨を明記するとともに、それ以外の措置については、女性に対する差別として禁止することとしました。

「女性のみ」又は「女性優遇」の措置にかかる取扱いについては、今後、指針及び解釈通達で示すこととしていますが、ここに掲げた考え方を参考に、各企業において女性の能力が有効に発揮されるよう「女性のみ」又は「女性優遇」の措置の見直しを行ってください。

Q & A

Q 1	パート労働者や派遣労働者についても女性のみ募集することは均等法違反となるのでしょうか。
-----	---

(A) 女性についての先入観等に基づき、一定の職務・職種について女性のみを募集・採用することは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものです。

このため、平成11年4月の改正法施行後は、例えば、

- ・ コース別雇用管理におけるいわゆる一般職、パートタイム労働者、派遣労働者について、女性のみを対象とした募集・採用を行うこと
- ・ 秘書、受付、看護婦等女性が多く就業している職種について、女性のみを対象とした募集・採用を行うこと
- ・ 女性労働者についてのみ、接遇訓練を行うこと

等は、女性に対する差別として均等法に違反することになると考えられます。

Q 2	「支障となっている事情」とは何を指すのでしょうか。
-----	---------------------------

(A) 「支障となっている事情」とは、男女の役割分担意識やこれまでの企業における雇用管理等が原因となって、女性労働者の活用が阻害されていることをいうものです。

Q 3	第9条で均等法違反ではないとされる具体的な措置はどのようなものがあるのでしょうか。
-----	---

(A) 具体的な内容は指針及び解釈通達で明らかにしていきたいと考えていますが、現在のところ、例えば、

- ・ 女性がいない、又は少ない職種について、女性の応募を奨励するために求人情報を男性より女性に多く提供すること
- ・ 女性がいない、又は少ない職種への女性の配置のために、女性のみを対象として必要な教育訓練を実施すること
- ・ 女性管理職がいない、又はその比率が低い場合において、女性労働者のみを対象として管理職の登用に向けて教育訓練を実施すること

等が該当すると考えています。

Q 4	例えば女子更衣室の係員を募集する際にも、男女とも募集しなければいけないのでしょうか。
-----	--

(A) これまで述べてきたように、改正均等法は、事業主に対し、男女の均等な機会及び待遇を確保することを求めるものです。

しかしながら、社会通念上男女異なる取扱いをすることに合理的な理由がある場合には、男女異なる取扱いを行っても適用除外に該当し、差別的取扱いとはならないものと考えます。

改正均等法における適用除外については、例えば、次のようなものが考えられますが、具体的には、業務内容、社会的意識等を踏まえ確定していくことになります。

○ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方の性に従事させることに合理性がある職業

(例)

- ・ モデル、俳優

○ 風紀上、宗教上の必要性等から一方の性に従事させることに合理性がある職業

(例)

- ・ 女子更衣室の係員

○ その他業務の性質上一方の性に従事させることに合理性がある職業

(例)

- ・ 現金輸送車のガードマン
- ・ 風俗、風習等の違いにより女性の就労に制限がある海外での勤務

Q 5	現行法では「女性のみ募集」は、適法と解釈されているのに、今回の改正によって、女性に対する差別として禁止されることとなるのはどうしてでしょうか。
-----	---

(A) 現行法は「女性福祉法」の色彩が強いのですが、改正法は、題名、目的規定をはじめとする第1章の規定において、「男女の均等な機会及び待遇の確保」を目指すものであることを明確にしています。

また、改正法では第9条を新設して、男女均等の実質的な確保を目的とした「女性のみ」の措置は均等法違反とならない旨を明らかにし、逆にみれば、それ以外の「女性のみ」の措置は均等法違反となる旨法制上も明らかとなるようにしています。

これらのことから、今回の改正によって「女性のみ」の措置は、①第9条に規定する特例に該当する場合、又は②社会通念上男女異なる取扱いをすることに合理的な理由がある場合として適用除外に該当する場合以外は、「女性に対する差別」として違法と解されることになります。

(6) 指 針

(指針)

第10条 労働大臣は、第5条及び第6条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2（略）

募集・採用、配置・昇進及び教育訓練について、禁止される女性に対する差別の具体的内容を指針によって明確にすることとしています。

Q & A

Q 1

指針で定める事項の具体的内容はどのようなものですか。

(A) 指針においては、募集・採用、配置・昇進及び教育訓練について禁止される女性に対する差別の具体的内容を定めることとしています。

その際には、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置についての取扱いや、社会通念上男女異なる取扱いをする合理的な理由がある場合（適用除外）についても、定める予定です。

3 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決

(苦情の自主的解決)

第11条 事業主は、第6条から第8条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

現行法第13条のとおりです。詳しくは、P.8を参照してください。

(2) 女性少年室長による紛争の解決の援助

(紛争の解決の援助)

第12条 都道府県女性少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

女性少年室長による紛争解決の援助については、第1項の規定は現行法第14条のとおりです。援助の対象となる紛争の範囲は、今後、労働省令で定めることとしています。

また、女性労働者が都道府県女性少年室長に紛争の解決の援助を求めたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨の規定が新設されました。

Q & A

Q 1	改正法は、紛争の解決の援助を求めたことを理由とする「解雇その他不利益な取扱い」を禁止していますが、不利益な取扱いにはどのようなものがあるのでしょうか。
-----	---

(A) 「不利益な取扱い」の内容としては、配置転換、転勤、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等が挙げられます。

(3) 調停制度の改善

(調停の委任)

第13条 都道府県女性少年室長は、前条第1項に規定する紛争（第5条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。

関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあっては、他の関係当事者の同意が必要という現行の調停開始要件の存在が、女性労働者の側で調停申請を思いとどまる一因になっているとも考えられます。

そこで、個別紛争の迅速・簡便な解決を図る手段としての調停制度が有効に機能することを促進するため、平成11年4月の改正法施行後においては、紛争の当事者の一方からの申請により調停ができることとしたものです。

また、女性労働者が調停の申請をしたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨の規定が新設されました。

Q & A

Q 1

調停の開始は、女性少年室長が「必要があると認めるとき」と定められていますが、どのような基準で始められるのでしょうか。

(A) 女性少年室長が、「紛争の解決のために必要がある」かどうかを判断するに当たっては、

- ① 女性労働者と事業主との間に「紛争」があるか
 - ② 調停対象事項であるか
 - ③ 当該紛争に係る事業主の措置が行われた日から1年を経過した紛争など、調停を行うことが適当であると認められないケースでないか
- 等を考慮の上決定します。

Q 2

新たに規定されるセクシュアル・ハラスメント、ポジティブ・アクションは、調停の対象となるのでしょうか。

(A) セクシュアル・ハラスメント及びポジティブ・アクションに関する事案は、均等法上の調停の対象とはなりません。

セクシュアル・ハラスメントの事案の多くは、その特性として個人間のプライバシーの問題に関わることがあり、事業主と女性労働者の間の紛争を解決するための調停になじみにくいものであり、むしろ、女性少年室において十分なカウンセリングを行い、事案に即した有効な解決方法を探ることが重要であると考えます。

また、ポジティブ・アクションについては、事業主が、個々の企業の実態や考え方に応じて自主的に取り組むことを促進していくことが重要であり、労働省では、ポジティブ・アクションの重要性、手法について事業主の理解を深めながら、事業主の積極的取組を援助する事業を強力に推進していくこととしており、調停の対象には含めないこととする考えです。

4 事業主の講ずる措置（ポジティブ・アクション） に対する国の援助の新設

第20条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、企業の制度や方針において、均等法に基づき、男女の均等な取扱いを確保することに加えて、男女労働者の間に事実上生じている差に着目し、このような差の解消を目指して女性の能力発揮の促進について企業が積極的かつ自主的に取り組むことが望ましいものです。

このため、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取り組むことができるように国が援助できる旨の規定を新たに設けたものです。

Q & A

Q 1

ポジティブ・アクションという言葉は、わかりにくいのですが、どういうことをいうのでしょうか。

(A) 個々の企業において、男女の固定的な役割分担意識や過去の経緯から

- ・ 営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、均等法上の女性労働者に対する差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して個々の企業が進める積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

例えば、女性労働者の状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性労働者が極めて少数であるというような場合、計画において、「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化等の取組を行っていくことが考えられます。

なお、「女性労働者の能力発揮促進に関する研究会」（座長 奥山明良成城大学法学部教授）（以下

「研究会」という。)においてポジティブ・アクションの促進方策について検討されてきましたが、その結果が「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」として取りまとめられています。その概略はP.29～P.31のとおりです。各企業で、ポジティブ・アクションに取り組まれる際に参考にしてください。

Q 2

女性労働者の配置等の状況の分析は、どのように行ったらいいのでしょうか。

(A) 研究会がとりまとめたワークシートにおいては、部門別の従業員構成、資格等級・役職別の従業員構成を男女別に記入する表が挙げられています。このような表を作成することにより、

- ① 女性が全くいない、又は女性比率が極端に低い部門がないか
 - ② 一定の勤続年数以上の女性がいるにもかかわらず、女性の役職者がいない部門がないか
- 等を分析することができます。

さらに、ワークシートに盛り込まれているチェック・ポイントを順次回答していくことにより、女性の能力発揮のネックになっている状況の分析が可能となります。例えば、

- ① 女性が少ない、又は新しく配置される職場などで、ロッカー設備、休憩室、トイレなど日常生活にかかわるものについて配慮をしているか
- ② 男性ばかりの作業現場に女性を初めて配置する場合、女性を複数で配置するなど、女性に過度の緊張をさせないように配慮しているか
- ③ 社員がどのような仕事をしたいと考えているのか等を把握するため、自己申告制度や、企業内公募制度等を活用しているか

等多くの項目を点検することにより、当該企業の配置等における問題点の把握を行うことができます。

Q 3

国の支援とは具体的にはどのようなことでしょうか。

(A) 労働省としては、各地域において経営者団体や各種業界団体と連携を図りながら、まず、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深めるよう周知を図るとともに、トップセミナーや地域における業種別使用者会議を開催すること等により、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助していくこととしています。

Q 4

第20条と第9条との関係はどうなるのでしょうか。

(A) 第20条のポジティブ・アクションとして講じられる具体的措置としては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方がありますが、このうち「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講ずることができるのは、第9条により法違反とはならないこととされた措置に限定されます。

(参考)

＜女性労働者の能力発揮促進に関する研究会報告＞

女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン

1 現状の分析と問題点の発見

企業において女性の能力発揮を促進していくためには、まず、女性労働者が現在どのように活用されているかを客観的に把握し、男女労働者の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することが重要である。その場合、別添のワークシート（略）を活用しながら、企業の規模や雇用管理の状況によって工夫をすると効果的である。

また、ワークシートと併せて、次の（例）を参考に様々な方法を組み合わせ、広く問題点の発見に努めることが望ましい。

- （例）・アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッション等による労働者の意識、意見の聴取・把握
- ・各部門の人事責任者からの聴取
 - ・労働組合を通じての意見の収集

ワークシートの概要

- I データによる状況把握
 - 1 従業員構成等の概要
 - 2 部門別の従業員構成
 - 3 資格等級・役職等級別の従業員構成
- II 雇用管理のステージ別点検
 - 1 募集・採用
 - ・応募・採用の状況
 - ・男女比に大きなアンバランスがある場合、募集方法、採用条件、選考方法について点検
 - 2 配置・昇進
 - ・男女比に大きなアンバランスがある部門やグループ（職種、職掌・コース等）がある場合、その原因の分析
 - ・一定以上の年齢（又は勤続年数）の女性がいるにもかかわらず、女性の管理職、役職者が少ない場合、その理由についての分析
 - 3 育成・教育訓練

- ・日常業務を通じての育成や教育訓練の状況についての分析

4 継続就業

- ・新規学卒採用者の勤続年数別継続就業率の比較
- ・女性の継続就業率が低い場合、退職原因の分析及び職業生活と家庭生活の両立支援制度の整備状況の点検

III 職場環境・風土

- 1 職場の雰囲気、慣習、社員の日常的行動についての点検
- 2 セクシュアル・ハラスメントに関する問題の発見

2 具体的取組計画の作成

（1）目標の設定及び具体的取組策の策定

1の分析に基づき、女性労働者の能力発揮促進のための具体的取組計画を作成する。

具体的取組計画の作成に当たっては、現実に対応した具体的な目標を設定し、それに沿って、発見された問題の解決に効果的な具体的取組策を検討し、策定する。

この場合の企業の取組については、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱うもの」と、「男女両方を対象とするもの」とに分けて考えることができる。

「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、従来の取扱い等により女性に現実に生じた男性との差について、その是正を目的として暫定的に行うものである。

「男女両方を対象として行う取組」は、男女を区別していない基準であるが、女性が事実上満たしにくいものについて、その基準や運用を見直すことや、個人としての能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、職業生活と家庭生活との両立を容易にする取組等であり、継続して行われる必要のあるものである。

(2) 期間の設定

具体的取組計画においては、目標を達成するための具体的取組を実施する目安となる期間を設定することが効果的である。

また、中間評価時点や定期的点検時点を設定し、目標達成のための必要なフォローアップを行うことが望ましい。

(3) 労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

具体的取組を検討していくに当たっては、労働者、とりわけ女性労働者の意見や要望を聴取して実質的かつ効果的な計画の立案を行うことが望ましい。

(4) 具体的取組計画の例

具体的取組計画の策定に当たっては、以下の例が参考となる。各企業の状況に応じた目標を設定し、具体的取組を検討していく必要がある。

目標1：女性の採用拡大

〔具体的取組〕

① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組

イ 女性の比率が少ない職種において、女性の応募・採用が少ない場合の求人方法の再検討

(イ) 求人広告や会社案内等の図や写真に女性を登場させたり、文面において女性の活躍を期待していることを明記

(ロ) 求人情報の提供先の再検討（レディスハローワーク、女性誌等女性向けメディアの活用等）

(ハ) 求人先学校の見直し（女性の多い学部、大学等を含める）

② 男女両方を対象とする取組

イ 男女共通の募集・採用条件であっても、女性が事実上満たしにくい場合、その条件の必要性や妥当性について検討

ロ 選考方法の改善

(イ) 選考に当たって、男女の固定的役割分担意識をなくすための役員、面接・選考担当者への研修

(ロ) 男女に中立的な選考のための面接マニュアルや面接における質問事項等の作成、見直し

(ハ) 不採用理由の記録、分析

(ニ) 面接・選考担当者に女性を登用

ハ 働きやすい職場環境の整備

ニ 職業生活と家庭生活との両立支援制度の充実

目標2：女性の職域拡大

〔具体的取組〕

① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組

イ 女性が少ない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練の実施

② 男女両方を対象とする取組

イ 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具、設備等の導入
ロ ロッカー設備、休憩室、トイレ等の職場環境の整備（特に女性が少ない職場へ女性を配置する場合）

ハ 女性を初めて受け入れる、又は受入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施

ニ 日常業務を通じての社員の育成と的確な指導

ホ 幅広い職業能力を育成できるような配置や配置転換の実施

ヘ 自発的な知識・技術の習得のための援助の実施

ト OJTの充実

チ 自己申告制度の導入、活用

目標3：女性管理職の増加

〔具体的取組〕

① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組

イ 女性の管理職候補者を対象とする研修の実施

ロ 昇進・昇格試験を受験するように奨励

ハ いわゆる総合職等への転換の奨励、支援

② 男女両方を対象とする取組

イ 昇進・昇格基準の明確化、透明化

ロ 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面接の実施

ハ コース別雇用管理制度における柔軟な
コース間転換制度の設定、実施、見直し
**目標4：女性の勤続年数の伸長（職業生活と
家庭生活との両立）**

〔具体的取組〕

① 男女両方を対象とする取組

イ 育児・介護休業法で義務づけられた両
立支援措置を上回る制度の導入

（イ） 1年を超える育児休業制度

（ロ） 1歳以上の未就学児を養育する労働
者に対する短時間勤務制度、フレック
スタイム制度等

（ハ） 3ヶ月（対象家族1人につき1回）
を超える介護休業制度

（ニ） 家族を介護する労働者に対する短時
間勤務制度等

（ホ） 育児・介護費用の助成

ロ 看護休暇制度の導入

ハ 配置転換に際しての家族的責任を負う
労働者への配慮

ニ 労働時間短縮の取組

目標5：職場環境・風土の改善

〔具体的取組〕

① 男女両方を対象とする取組

イ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見
直し

ロ 男女の役割分担意識解消のための意識
啓発研修の実施

ハ セクシュアル・ハラスメントの防止の
ための取組

際、実施成果について社内に公表していくことが、
具体的取組を推進するに当たり効果的である。

（2） 取組計画の見直し

十分な成果が得られていない取組については、
その原因を究明の上、必要があれば体制の見直し
を含め、計画の見直しを行っていくことが重要で
ある。

**5 積極的取組を行うための体制の整備とコンセ
ンサスづくり**

（1） 経営トップの理解と関与

女性の活用、能力発揮促進のための積極的取組
には、企業全体で取り組むことに意味がある。そ
のためにも、経営の最高幹部クラスがその必要性
を十分理解し、その決断の下に実施していくこと
が望ましい。

（2） 実行機関の確立と必要な権限の委譲

実行機関は、全社的規模で情報を収集、分析し、
また、全社的に具体的取組を実施していくよう求
めていくこととなる。

このため、実行機関は、経営の最高機関から必
要な権限を委譲され、職務として取組を行うこと
が効果的である。

また、実行機関は、単に人事担当部局のみに任
されるのではなく、全社的な取組となるように構
成され、女性が参画していることが望ましい。

**（3） 取締役会等の経営陣の意思決定と社内で
のコンセンサスづくり**

具体的取組計画を作成し、実施していくことに
ついては、取締役会等の最高意思決定機関で合意
を得るとともに、その具体的取組を経営計画の中
に盛り込むなど、企業全体の取組としての位置づ
けを明確にすることが重要である。

また、必要に応じて取組の方針や内容を全社的
に知らせることが、社内のコンセンサス形成に有
効である。

3 具体的取組の実施

計画に基づき、具体的取組を実施する。

4 具体的取組の成果の点検と見直し

（1） 取組の成果の点検及び評価

具体的取組の成果については、一定期間ごとに
点検し、評価を行っていくことが望ましい。その

5 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性の能力の有効な発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない問題です。

この問題の発生を防止することは、女性労働者の均等確保の基礎的条件であることから、女性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントを防止することについて、事業主の雇用管理上の配慮義務を新たに規定したものです。

Q & A

Q 1	職場におけるセクシュアル・ハラスメントとはどのようなものでしょうか。
-----	------------------------------------

(A) 第21条におけるセクシュアル・ハラスメントの概念は、性的な言動に対する対応により女性労働者が解雇、配置転換等労働条件上の不利益を受ける「対価型」と性的な言動により女性労働者の就業環境が害される「環境型」の両方を含んでいます。

・「対価型」の例

権限を持つ上司からの性的な要求を拒否したため、解雇や昇進差別等の職業上の不利益が生じた。

・「環境型」の例

性的な噂の流布、目に付くところにヌードポスターを貼る等により、就業環境が著しく不快になり、職業能力の発揮に深刻な悪影響が生じた。

より具体的な内容については、セクシュアル・ハラスメントの実態、社会的状況等を勘案しながら指針において明らかにすることとしています。

Q 2	事業主が配慮すべきことは、どのようなことでしょうか。
-----	----------------------------

(A) 企業におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための雇用管理上の方針の確立、従業員に対する研修の実施、苦情処理機関の設置等が考えられますが、より具体的な内容については、指針において明らかにすることとしています。

(2) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第22条 事業主は、労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又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らない。

第23条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 (略)

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。この規定は、平成10年4月1日から施行されます。

Q & A

Q 1

「保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間」とは、具体的にどの程度必要なのでしょうか。

(A) 今回の改正により、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦検診を受診するための通院時間を確保するための休暇を付与することが義務化されます。回数等具体的な基準については、労働省令において定められることになっていますが、その回数等は現行の指導基準とほぼ同じ内容になる予定です。

(参考) 現行の指導基準に定める回数

回数については、原則として次の基準によること。ただし、医師等が特に必要と認める場合には、その指示された回数によること。

- イ 妊娠23週(第6月末)までは4週間に1回
- ロ 妊娠24週(第7月)から35週(第9月)までは2週間に1回
- ハ 妊娠36週(第10月)以後分娩(出産)までは1週間に1回
- ニ 産後4週間前後に1回(産褥期の終わる6～8週後までは注意を要する)

Q 2

医師の指導事項を守るために必要な措置とは、具体的にどのような措置をとればよいのでしょうか。

(A) 女性労働者が医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、義務化されることになります。具体的な内容については、指針において定められることになっていきます。

6 施行のために必要がある場合の行政指導

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第25条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。

現行法第33条のとおりです。詳しくは、P.9を参照してください。

(2) 公表制度の新設

(公表)

第26条 労働大臣は、第5条から第8条までの規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

雇用の分野における男女の均等取扱いを確固たるものとするためには、雇用管理の各ステージについて女性に対する差別を禁止するとともに、その実効性を確保するための措置の強化が必要であり、今回の改正法においては、企業名公表制度という社会的制裁措置を新設することにより、法違反の速やかな是正を求める行政指導の効果を高めることとしたものです。

7 公務員に関する適用除外

(適用除外)

第28条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務員(国営企業労働関係法(昭和23年法律第257号)第2条第2号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和22年法律第85号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和29年法律第165号)第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第2章の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する規定、第25条の報告の徴収並びに助言、指導及び勧告に関する規定並びに第26条の公表制度に関する規定は、国家公務員法及び地方公務員法において性別を含めて平等取扱いの原則が規定されていること等から、国家公務員及び地方公務員には適用されません。

また、第3章の女性労働者の就業に関して配慮すべき措置に関する規定は、それぞれの公務員法体系の中で既に同様の措置がなされ、又はなされる予定である一般職非現業の国家公務員、裁判所職員、国会職員及び防衛庁職員に関しては適用されません。

V 改正労働基準法のあらまし

1 改正の内容

(1) 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の廃止 (平成11年4月1日から施行されます。)

女性労働者にかかる時間外労働、休日労働及び深夜業の規制が平成11年4月から解消されます。

男女雇用機会均等法が昭和61年に施行されて以来10年余りが経過し、この間、女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸長、職域の拡大、女性の就業に関する意識や企業の取組も大きく変化するとともに、労働時間短縮への取組が進み、特に平成9年4月からは週40時間労働制が全面的に実施されたところであり、育児休業法の施行や介護休業制度の法制化など職業生活と家庭生活との両立を可能にするための条件整備も進展しています。

このような中で、女性労働者に対する時間外、休日労働及び深夜業の規制については、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から、男女雇用機会均等法の改正と併せて、解消することとしたものです。

なお、この規制の廃止は、平成11年4月1日から施行されるので、それまでの間は現行の規制を遵守することが必要です。

(2) 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長 (平成10年4月1日から施行されます。)

(産前産後)

第65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

多胎妊娠の場合は、単胎の場合に比べ、異常の発生割合及び妊婦の負担が大きいこと、さらに最近の医学的知見においては、多胎妊娠の場合、妊娠26週以降慎重な管理が必要とされていることから、産前休業期間を10週から14週に延長することとしたものです。

2 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の 解消に伴う雇用管理の配慮について

平成11年4月1日から女性の時間外及び休日労働並びに深夜業についての労働基準法の規制が解消されるに伴い、新たに女性労働者が深夜業等を行うことができるようになります。

各企業においては、労働協約や就業規則、36協定の見直しを行う必要があり、また、新たに女性労働者に深夜業等を行わせる場合には、労働条件の変更となりますので、労使間での十分な話し合いが望まれます。

その際には、労働基準法に係る諸手続の適正な実施が必要であるほか、個々の労働者の健康や家族的責任を有する状況への配慮が望まれるとともに、均等法やその趣旨に反することのないようにすることも求められます。

各企業においては、以下のQ & Aも参考にしながら、雇用管理の見直しを進めていただくようお願いします。

Q & A

Q 1	女子保護規定の解消に当たっては、企業としてどのような配慮が必要でしょうか。
-----	---------------------------------------

(A) これまで、時間外・休日労働や深夜業が規制されていた女性労働者について、新たに時間外・休日労働や深夜業をさせる場合には、労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法等の規定を遵守しなければならないことはもとより、就業規則や労働協約を変更するに際しては、労使間において十分な話し合いを行うことが望ましいものと考えます。

事業主が遵守すべき労働基準法等の措置については、38～39ページの表のとおりで、これらの措置を遵守することはもちろんですが、これら以外にも、例えば、

- ① 家族的責任を有するなどのため時間外労働を行うことが困難である男女労働者について、36協定において対象となる労働者から除外することや、一般の労働者に比べ短い時間を設定すること等一定の配慮を行うこと
 - ② 家族的責任を有する男女労働者に対して、時間外労働を命じたり、深夜業に従事させたりするに当たっては、その事情を配慮すること
- などは、望ましい配慮といえます。

また、事業主が新たに女性労働者に深夜業をさせようとするときは、業務上の負担の軽減、通勤時の便宜や安全の確保、福利厚生の実施など就業環境の整備に努めることが望まれることから、このような事業主が努めるべき事項については、総合的な指針を定めることとしています。

Q 2	深夜勤を望まない女性労働者を、個別契約により、これに配置しないことはできるでしょうか。
-----	---

(A) 個々の労働者の健康や家族的責任の状況を理由として他の労働者と異なる取扱いをすることは、均等法上の問題となるものではないことから、深夜業を希望しない労働者について就業規則において配慮することや、深夜業を望まない労働者と十分な話し合いをした上で、深夜業のある職場に配置しない旨の労働契約を締結することは可能です。

Q 3	就業規則や労働協約で、女性にのみ深夜業を制限する旨の規定を設けた場合、均等法違反となるのでしょうか。
-----	--

(A) 均等法では、労働者の配置について、「女性であること」を理由として男性と比べて女性に差別的な取扱いをすることが禁止されます。したがって、就業規則や労働協約において、女性であるが故に、一律に交替制の深夜勤務をさせない旨の定めをすることは、一定の職務から女性を排除することになり、配置に関して均等法に違反することとなります。

また、就業規則や労働協約において、女性であるが故に、深夜に及ぶ時間外労働をさせない旨の定めをすることは、一定の職務から女性を排除しているとまではいえないものの、均等法の趣旨に反するものと考えます。なお、このような定めを理由として、募集・採用、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、合理的な理由がない限り、均等法に違反します。

Q 4	36協定や労働協約において、時間外労働の上限を「男性300時間、女性150時間」というように異なる定めをした場合、その労使協定は労働基準法又は均等法に違反するのでしょうか。
-----	--

(A) 時間外労働について「男性300時間、女性150時間」というように、女性であることのみを理由として、36協定や労働協約によって男女異なる取扱いをすることは、労働基準法に違反するものではありませんが、均等法の趣旨に反するものと考えます。

また、このような定めを理由として、募集・採用、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、合理的な理由がない限り、均等法に違反します。

時間外・休日労働に関する諸規定

週40時間労働制の原則（労基法第32条）
1日8時間労働制の原則（ // ）
週休制（1週1休日）の原則（同第35条）

○時間外・休日労働の原則禁止

時間外労働又は休日労働させる場合に必要の手続（労基法第36条）

時間外労働協定の適正化指針

（目安時間）

・年間	360時間以内
・1週間	15時間以内 等

○時間外・休日の割増賃金（労基法第37条等）

時間外	2割5分以上の割増
休日	3割5分以上の割増

○妊産婦の就業制限（労基法第66条第2項）

- ・使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

○妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（均等法第27条を改正）

- ・事業主は、女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

○育児又は家族介護を行う労働者に関する勤務時間の短縮等の措置（育児・介護休業法第19条、第20条）

（1）1歳までの子を養育する労働者

要介護状態にある家族を介護する労働者

□事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならない。

就業しつつ子を養育（家族を介護）することを容易にするための措置

- ・短時間勤務の制度
- ・フレックスタイム制
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・所定外労働をさせない制度（育児の場合）
- ・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（育児の場合）
- ・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（介護の場合）

（2）小学校就学までの子を養育する労働者

家族を介護する労働者

□（1）に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

深夜業に関する諸規定

○深夜業の割増賃金（労基法第37条等） 2割5分以上の割増

時間外の深夜業の場合	5割	以上の割増
休日の深夜業の場合	6割	以上の割増

○健康確保に関する措置

(1)健康診断の実施（安衛法第66条第1項、安衛則第45条第1項）

- ・深夜業への配置換えの際及び6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならない。

(2)健康診断実施後の措置（安衛法第66条の3第1項）

- ・健康診断の結果について、医師の意見を勘案して必要があると認めるときは、事業主は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備その他の適切な措置を講じなければならない。

(3)産業医の選任（安衛法第13条第1項、安衛則第13条第1項）

- ・深夜業を含む業務に常時500人以上（通常は1,000人以上）の労働者を使用する場合には、専属の産業医を選任しなければならない。

○就業環境の整備に関する措置（安衛法第23条等）

- ・夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき等は、睡眠又は仮眠の場所を男女別に設けなければならない。
- ・休養室、便所、寄宿舎の浴室等は、原則として男女別に設けなければならない。

○母性保護に関する措置

(1)妊産婦の就業制限（労基法第66条第3項）

- ・使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

(2)妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（均等法第27条を改正）

- ・事業主は、女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

(3)妊産婦の危険有害業務の就業制限（労基法第64条の5）

- ・妊産婦には、重量物の取扱業務、有害ガスの発散する場所における業務等の危険有害業務に就かせてはならない。

(4)妊娠中の女性の軽易業務転換（労基法第65条第3項）

- ・妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換しなければならない。

○育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限（育児・介護休業法を改正）

- ・女子保護規定の解消に伴い、育児や家族の介護を行う一定範囲の男女労働者が請求した場合には、深夜業に従事させてはならない。

Ⅵ 改正育児・介護休業法のあらまし

(平成11年4月1日から施行されます。)

育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限

(育児を行う労働者の深夜業の制限 (第16条の2 関係)) (要約)

- 1 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く。）であつて次のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）において労働させてはならない。
 - イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ロ 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - ハ イ及びロに掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの
- 2 1による請求は、1回につき、労働省令で定めるところにより、1月以上6月以内の期間について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 1による請求がされた後制限開始予定日の前日までに、子の死亡その他の労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。
- 4 1による請求に係る子の死亡その他の労働省令で定める場合、当該子が小学校就学の始期に達した場合又は産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が開始された場合においては、制限終了予定日前においても制限期間が終了するものとする。

(家族介護を行う労働者の深夜業の制限 (第16条の3 関係)) (要約)

1～4については、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く。）が当該対象家族を介護するために請求した場合について準用するものとする。

(公務員に関する特例 (第52条第7項から第9項まで関係)) (要約)

国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員に関して、育児又は家族介護を行う職員の深夜業の制限についての特例を設けるものとする。

労働基準法の女性の深夜業規制が解消されたことで、子を養育する両親がともに深夜業に従事するケースや、深夜に介護を要する家族の世話をする者がいなくなるケースも生じうるため、このようなケースへの対応として、深夜業の制限の制度を新設したものです。

Q & A

Q 1	請求できる回数に、制限はあるのでしょうか。
-----	-----------------------

(A) 請求できる回数に制限はありません。

Q 2	パート等で期間を定めて雇われている労働者も請求できるのでしょうか。
-----	-----------------------------------

(A) いわゆるパートタイマーやアルバイトの方についても、その名称ではなく、実際の雇用契約の内容で判断し、日々雇用される者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、深夜業の制限の権利が認められます。

また、期間を定めて雇われている場合でも、継続して雇用され、在籍期間が1年を超える場合については、深夜業の制限の権利が認められることとなります。

Q 3	「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、具体的にどのような場合のことなのでしょうか。
-----	---

(A) 「事業の正常な運営を妨げる」か否かは、その労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。具体的には、

- ① 同一時期に多数の労働者の制限請求が競合した場合
- ② 専門性の高い職種の労働者等が請求した場合であって、代替が著しく困難な場合等が考えられます。

Q 4	所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも、請求できるのでしょうか。
-----	---

(A) 請求できます。

Q 5	事業主は、深夜業の制限を受ける労働者を、昼間など他の時間の勤務にシフトさせなければならないのでしょうか。
-----	--

(A) 深夜業の制限の労働者の権利は、深夜に労働しないことを請求することであり、この結果、深夜に労働者が労働しなくなったとしても、事業主にその労働者を他の時間にシフトさせる義務が生じるものではありません。

なお、深夜において労働しない労働者の処遇については、どの程度規定すべきかについて十分なコンセンサスが得られていないことから、法律上は規定していませんが、個々の事業所において、それらの労働者の処遇について、昼間勤務への配慮の有無を含め、事前に取り決めをしておくことが望ましいものです。

Q 6	深夜業の制限以外に、時間外労働や休日労働についても制限する制度はないのでしょうか。
-----	---

(A) 育児や家族の介護など家族的責任を有する労働者の時間外・休日労働については、事業主の方には、これらの労働者の事情を十分に配慮することが望まれます。

また、育児・介護休業法には、働きながら子を養育することを容易にするための措置のひとつとして、所定外労働をさせない制度を設けることが事業主の義務又は努力義務として規定されています。

Q 7	「常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の労働省令で定める者」とは、具体的にどのような人のことなのでしょう。
-----	--

(A) 具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、深夜業の制限の請求に係る子の同居の家族であって、

- ① 請求に係る深夜に職業に就いていないこと
- ② 負傷、疾病又は心身の障害により子を保育することが困難でないこと
- ③ 産前産後でないこと

の条件を満たす者等が考えられます。

Q 8	「当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの」とは、具体的にどのような人のことなのでしょう。
-----	--

(A) 具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、週所定労働日数が2日以下の労働者等が考えられます。

Q 9	請求手続きについて、「労働省令で定めるところ」とは、具体的にどのような手続きのことなのでしょう。
-----	--

(A) 具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、

- ① 深夜業の制限の請求については書面で行うこと
- ② 事業主は書面の記載事項の事実を証明できる書類の提出を求めることができること等について規定することが考えられます。

Q10	1回の請求は「1月以上6月以内の期間」とされていますが、週の特定の曜日や、深夜の特定の時間について深夜業をしないといった請求はできるのでしょうか。 また、請求は「制限開始予定日の1月前」までにすることとされていますが、1月前までに請求せず、例えば2週間前になってから請求した場合などは、どのような取り扱いになるのでしょうか。
-----	--

(A) 育児・介護休業法上は、労働者の請求については、請求の期間の深夜すべてを労働しない請求を規定しているとともに、制限開始予定日の1月前までの請求を規定していますが、個々の事業所において、労使の話し合いなどにより、ご質問のような請求でもよいとする制度を設けることや、ご質問のような請求を事業主が任意に認めることは、もちろん問題ありません。

Q11	「子の死亡その他の労働省令で定める事由」とは、具体的にどのような事由のことなのでしょうか。 また、「子の死亡その他の労働省令で定める場合」とは、具体的にどのような場合のことなのでしょうか。
-----	--

(A) 両者とも、具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、

- ① 子や対象家族の死亡
- ② 養子縁組の取消や、請求をした労働者と対象家族との親族関係の消滅
- ③ 請求をした労働者と子が同居しないこととなったこと
- ④ 請求をした労働者が、負傷、疾病又は心身の障害により、子の養育や対象家族の介護ができない状態になったこと

等について規定することが考えられます。

Q12	「要介護状態」とは、具体的にどのような状態のことなのでしょうか。 また、「対象家族」とは、具体的に家族のうちどこまでの範囲のことなのでしょうか。
-----	--

(A) 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

また、「対象家族」とは、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）及び配偶者の父母をいいます。

Q13

公務員の請求の手続き等は、どのように定められるのでしょうか。

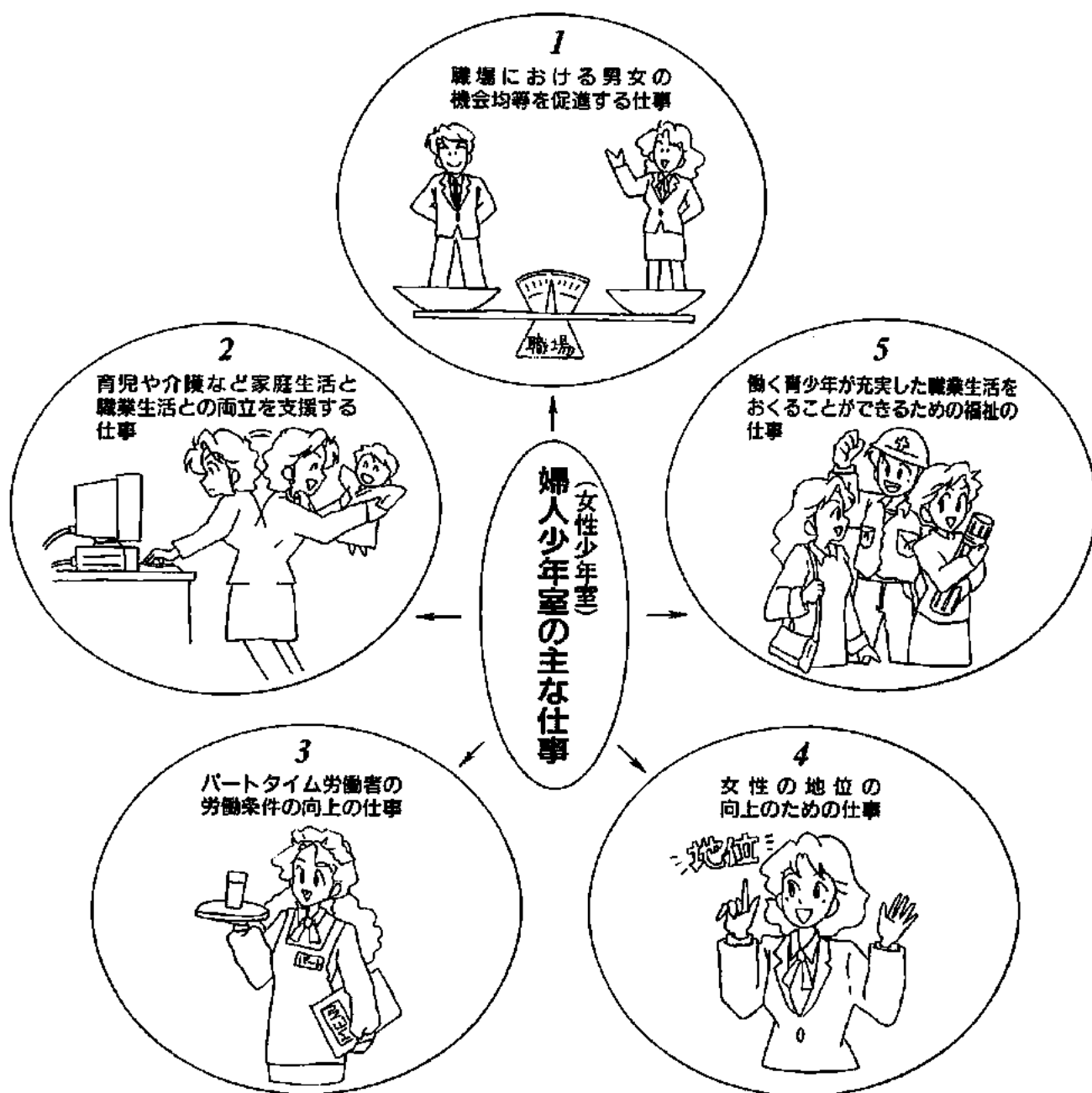
(A) 一般職の現業国家公務員及び一般職の現業地方公務員の勤務条件に関しては、労使交渉で決定することを基本としつつ、民間の労働条件の最低基準を適用することが通例であるため、介護休業制度の場合と同じく、第52条第7項から第9項までを労使交渉事項の最低基準として、労使交渉において定めることとなります。

また、一般職の非現業地方公務員の勤務条件に関しては、条例で定めることを基本としつつ、民間の労働条件の最低基準を適用することが通例であるため、介護休業制度の場合と同じく、第52条第9項を条例で定める事項の最低基準として、条例において定めることとなります。

Ⅶ 婦人少年室の名称変更

(公布の日から起算して6月以内の政令で定める日から施行されます。)

「都道府県婦人少年室」の名称を「都道府県女性少年室」に変更することとしました。婦人少年室(女性少年室)では、働く女性に関する問題や企業における女性の積極的活用について種々のご相談に応じています。お気軽に最寄りの婦人少年室(女性少年室)にご相談ください。



VII 現行男女雇用機会均等法及び改正後の男女雇用機会均等法対比表

現行男女雇用機会均等法	改正後（平成11年4月1日）の男女雇用機会均等法
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女子労働者の福祉の増進に関する法律 目次 第1章 総則（第1条―第6条） 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進 第1節 事業主の講ずる措置等（第7条―第15条） 第2節 機会均等調停委員会（第16条―第21条） 第3章 女子労働者の就業に関する援助の措置等（第22条―第31条） 第4章 雑則（第32条―第35条） 附則 第1章 総則 （目的） 第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに、女子労働者について、職業能力の開発及び向上並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。 （基本的理念） 第2条 女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることがなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようになることをその本旨とする。	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 目次 第1章 総則（第1条―第4条） 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保 第1節 女性労働者に対する差別の禁止等（第5条―第13条） 第2節 機会均等調停委員会（第14条―第19条） 第3節 事業主の講ずる措置に対する国の援助（第20条） 第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置（第21条―第23条） 第4章 雑則（第24条―第28条） 附則 第1章 総則 （目的） 第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。 （基本的理念） 第2条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることがなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。 2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、女性労働者の職業生活の充実を図

第3条 女子労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。

(関係者の責務)

第4条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前2条に規定する基本的理念に従つて、女子労働者の福祉を増進するように努めなければならない。

(啓発活動)

第5条 国及び地方公共団体は、女子労働者の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、女子労働者の労働に従事する者としての意識を高めるとともに、特に、女子労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(女子労働者福祉対策基本方針)

第6条 労働大臣は、女子労働者の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「女子労働者福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 女子労働者福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 女子労働者の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項
- 二 女子労働者の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 女子労働者福祉対策基本方針は、女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、女子労働者福祉対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

第1節 事業主の講ずる措置等

られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第3条 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第4条 労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 女性労働者の職業生活の動向に関する事項
- 二 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、女性労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

第1節 女性労働者に対する差別の禁止等

(募集及び採用)

第7条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。

(配置及び昇進)

第8条 事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。

(教育訓練)

第9条 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

(福利厚生)

第10条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

(定年、退職及び解雇)

第11条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

(指針)

第12条 労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため必要があると認めるときは、第7条及び第8条に定める事項に関し、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針（次項において「指針」という。）を定めることがで

(募集及び採用)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

(配置、昇進及び教育訓練)

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(福利厚生)

第7条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(定年、退職及び解雇)

第8条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第9条 第5条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(指針)

第10条 労働大臣は、第5条及び第6条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

きる。

2 第6条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5項の規定は指針の変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(苦情の自主的解決)

第13条 事業主は、第8条から第11条までの規定に定める事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の援助)

第14条 都道府県婦人少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

(調停の委任)

第15条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争（第7条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるとき（関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

第2節 機会均等調停委員会

(設置)

第16条 都道府県婦人少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条の調停（以下この節において「調停」

2 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(苦情の自主的解決)

第11条 事業主は、第6条から第8条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の援助)

第12条 都道府県女性少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第13条 都道府県女性少年室長は、前条第1項に規定する紛争（第5条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第2節 機会均等調停委員会

(設置)

第14条 都道府県女性少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条第1項の調停（以下この節において「

という。)を行う機関とする。

(組織)

第17条 委員会は、委員3人をもつて組織する。

(第2項 略)

(調停)

第18条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第19条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第20条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(労働省令への委任)

第21条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、労働省令で定める。

第3章 女子労働者の就業に関する援助の措置等

調停」という。)を行う機関とする。

(組織)

第15条 委員会は、委員3人をもつて組織する。

(第2項 略)

(調停)

第16条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県女性少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第17条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第18条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(労働省令への委任)

第19条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、労働省令で定める。

第3節 事業主の講ずる措置に対する国の援助

第20条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備

第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に

(職業指導等)

第22条 職業安定機関は、女子労働者がその適性、能力、経験、技能の程度等によさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、女子労働者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づく適切な職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。

(職業能力の開発及び向上の促進)

第23条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、女子労働者が職業能力の開発及び向上を図ることを促進し、かつ、女子労働者に対しその機会が均等に確保されるようにするため、女子労働者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝を行うとともに、職業訓練施設の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第24条及び第25条 削除

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第26条 事業主は、その雇用する女子労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又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な配慮をするように努めなければならない。

第27条 事業主は、その雇用する女子労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第22条 事業主は、労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又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らない。

第23条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な

第28条 削除

(相談、講習等)

第29条 国及び地方公共団体は、女子労働者に対して、労働に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。

第30条及び第31条 削除

第4章 雑則

(調査等)

第32条 労働大臣は、女子労働者の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

(第2項及び第3項 略)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第33条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。

(船員に関する特例)

第34条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)

第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第6条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項及び第12条第2項において準用する場合を含む。)、第12条第1項並びに前2条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第6条第4項(同条第6項及び第12条第2項において準用する

指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第4章 雑則

(調査等)

第24条 労働大臣は、女性労働者の職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

(第2項及び第3項 略)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第25条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。

(公表)

第26条 労働大臣は、第5条から第8条までの規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第27条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)

第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第21条第3項及び第23条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第21条第2項、第23条第2項並びに前3条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」

場合を含む。)中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第9条、第10条、第14条及び前条第2項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第11条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項若しくは第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第14条、第15条及び前条第2項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長(海運監理部長を含む。)」と、第15条中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第15条の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第2章第2節の規定は、適用しない。

(第3項 略)

4 第19条から第21条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第19条及び第20条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第21条中「この節」とあるのは「第34条第3項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第35条 第2章及び第33条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関して、適用しない。

と、第4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第21条第3項及び第23条第3項において準用する場合を含む。)中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第7条、第12条第1項、第22条及び第25条第2項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第8条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項若しくは第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第12条第1項、第13条第1項及び第25条第2項中「都道府県女性少年室長」とあるのは「地方運輸局長(海運監理部長を含む。)」と、第13条第1項中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第13条第1項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第2章第2節の規定は、適用しない。

(第3項 略)

4 第17条から第19条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第17条及び第18条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第19条中「この節」とあるのは「第27条第3項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第28条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務員(国营企業労働関係法(昭和23年法律第257号)第2条第2号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和22年法律第85号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和29年法律第165号)第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

(参考) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (抜粋)

目次

- 第1章 総則 (第1条―第4条)
- 第2章 育児休業 (第5条―第10条)
- 第3章 介護休業 (第11条―第16条)
- 第3章の2 深夜業の制限 (第16条の2・第16条の3)
- 第4章 事業主が講ずべき措置 (第17条―第22条)
- 第5章 対象労働者等に対する支援措置
 - 第1節 国等による援助 (第23条―第27条)
 - 第2節 指定法人 (第28条―第44条)
- 第6章 雑則 (第45条―第58条)
- 附則

(略)

第3章の2 深夜業の制限

第16条の2 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く。以下この章、第19条及び第20条において同じ。）であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる1の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第16条の3 前条（第4項第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

＜婦人少年室（女性少年室）の所在地一覧＞

都府県	道名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	青森	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
		030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177-35-1033	0177-77-7696
		020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	019-622-4645	019-623-0440
		983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
		010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188-62-6684	0188-62-4300
山形県	福島	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	0236-24-8228	0236-24-8246
		960	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	0245-36-4609	0245-36-4658
		310	水戸市北見町1番11号	029-221-3915	029-233-0725
		320	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
		371	前橋市大手町1丁目1番3号	027-231-5136	027-232-9639
埼玉県	東京	336	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-832-4887
		260	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
		112	文京区後楽1丁目7番22号	03-3814-5372	03-3814-5619
		231	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045-211-7380	045-211-7381
		951	新潟市川岸町1丁目56番地	025-266-0047	025-265-6420
富山県	石川	930	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764-32-2740	0764-32-3959
		920	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	076-231-3086	076-221-3087
		910	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
		400	甲府市美咲1丁目2番13号	0552-52-6779	0552-54-4677
		380	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎	026-234-7817	026-234-7820
岐阜県	静岡	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-3046	058-245-3425
		420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054-252-5310	054-252-8216
		460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	052-951-4191	052-951-4193
		514	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-228-2782	059-228-2785
		520	大津市御幸町6番6号	0775-23-1190	0775-27-3277
京都府	大阪	604	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地	075-241-0504	075-241-0493
		540	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-941-4647	06-946-6465
		650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎	078-332-7045	078-332-7005
		630	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-36-1820	0742-36-1821
		640	和歌山市中之島2249番地	0734-22-4743	0734-22-4881
鳥取県	岡山	680	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎	0857-22-3249	0857-29-4142
		690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
		700	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
		730	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館	082-223-2878	082-223-2875
		753	山口市市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839-22-8017	0839-22-3880
徳島県	香川	770	徳島市徳島町城内の6番6号 徳島地方合同庁舎	0886-52-2718	0886-52-2751
		760	高松市天神前5番12号	0878-31-3762	0878-31-3759
		790	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
		780	高知市鷹匠町2丁目1番42号	0888-72-2598	0888-72-2410
		812	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092-411-4894	092-411-4895
佐賀県	長崎	840	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7150	0952-32-7151
		852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	095-844-4384	095-844-4423
		860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
		870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975-32-4025	0975-37-1240
		880	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-25-5531	0985-25-5543
鹿児島県	沖縄	892	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	099-222-8446	099-222-8459
		900	那覇市久米2丁目30番1号	098-868-4380	098-869-7914



男女雇用機会均等法
シンボルマーク