

8-3-26

(案)

取扱注意

年 月 日

57 5 8 まで

雇用における男女平等の 判断基準の考え方について

昭和57年 5 月

男女平等問題専門家会議

昭和 5 7 年 5 月 8 日

労働大臣

初 村 滝 一 郎 殿

石	原	一	子
入	江		稔
小	野		功
鍛	治	千 鶴	子
金	森	ト シ	エ
笹	本	六	朗
塩	本	順	子
多	田	と よ	子
館	脇	匡	雄
田	辺	照	子
松	田	保	彦
松	本	惟	子
○三	淵	嘉	子
山	野	和	子
和	田	勝	美

(○印は座長、5 0 音順)

男女平等問題専門家会議は、昭和 5 4 年 1 2 月に発足して以来、雇用における男女平等とは何かを判断する基準の考え方について調査研究を行ってきたが、このたびその結果をとりまとめたので報告する。

目 次

I	雇用における男女平等について	1
II	雇用における男女異なる取扱いの現状	3
1	企業の雇用管理において	3
2	法律制度において	5
III	雇用における男女平等の判断基準の考え方	6
1	企業の雇用管理に関して	6
2	法律制度に関して	8
IV	雇用における男女平等を確保するために	9
1	雇用管理の改善	9
2	法律制度の整備	9
3	労働環境、社会環境等の整備	10

附 属 資 料

I 雇用における男女平等について

- (1) 我が国の女子雇用労働者は1,391万人、全雇用労働者の3分の1を占めており、経済社会の維持向上は、今や女子労働者の存在を抜きにしては考えられなくなっている。また、女子のライフサイクルの変化を反映して女子労働者の中でも既婚者の増加が著しく、その3分の2を占め、平均年齢、平均勤続年数も伸長し、女子にとって職業生活の意義はますます大きくなっている。しかし、現実の職場においては、女子がその能力を十分発揮し、それに応じた待遇を受ける条件が必ずしも整備されているとはいえず、女子の就労意欲の高まりとともに、そのような状況を改善し、雇用における男女平等を実現することを求める動きが強まっている。

一方、国際的な状況をみても、1975年の国際婦人年を契機として男女平等の実現を目指す動きが強まり、それは、「世界行動計画」(1975年)、「ILO行動計画」(同)、「国連婦人の10年後半期行動プログラム」(1980年)など、国連婦人の10年(1976年～1985年)に各国がとるべき行動指針の策定とともに、「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(1979年採択、1981年発効)へと結実をみるに至っている。これら一連の国際文書において、雇用における男女平等の実現は、もっとも大きな柱の一つとして取り上げられているところである。

このような内外の情勢を考慮に入れると、我が国としても、雇用における男女平等をできるだけ早く実現することが必要である。

- (2)① 我が国においては、憲法で男女平等の原則がうたわれており、女子に対する性別を理由とする差別待遇は、民法第90条の公序良俗に反する法律行為に当たるとして、これを無効とする判決が出されている。また、社会的にも、男女平等という基本的な原則及び雇用の場におけるその実現の必要性は一般的に認められているところであり、特に賃金については、労働基準法において同一労働同一賃金の原則が定められ、女子であることを理由として男子と差別的取扱いをすることが禁止されている。

② しかしながら、賃金以外については男女平等を定める明文の規定がなく、雇用の場における男女平等とはどのような姿かについて社会一般のコンセンサスが形成されているとはいえない状況にある。男女異なる取扱いの中にも、その背景にある理由により社会的に妥当性が認められる場合と認められない場合とがあり、したがって、その判断基準を明らかにすることは男女平等を実現するために極めて重要である。

(3)① 雇用における男女平等を実現するということは、雇用における各種の機会——雇用の場を得る機会、職場においていろいろな仕事に就く機会、昇進昇格の機会、教育訓練を受ける機会等——が男女を問わず等しく確保される状況、すなわち、機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであり、男女同数を採用すること、管理職の半数は女子とすることなどの枠を当初から設定するような、結果の平等を志向するものではない。

② 機会の均等及び待遇の平等を目指す際にも、女子が妊娠出産機能という男子にない機能を有していることを考慮に入れなければならない、この差異を無視して単に男女を全く同一に扱うこと——形式的平等——を志向することは適当ではない。このような男女の本来の差異を考慮に入れ、そこから生ずる労働の在り方の差異を踏まえた平等——実質的平等——を目指すことが必要である。

③ また、我が国の女子労働者の就業の実態、社会の意識、慣行、労働環境、社会環境などを考慮に入れると、男女の本来の差異以外の事由が女子の労働の在り方に影響を与えている場合があることも否定できない。この点を考慮に入れた男女異なる取扱いも経過的にはやむを得ない場合があると考えられる。

④ 現時点においては、男女の本来の差異を考慮する場合及び現状を考慮に入れ経過的にやむを得ない場合を除いては、男女に等しい機会と待遇が確保されることが必要である。したがって、それを判断するに当たっての基準を示すことは、実質的平等の実現にとって不可欠の要素である。

- (4) 本専門家会議においては、このような視点から、その点について昭和54年12月以来審議を重ねてきたが、今日の時代的背景の下での男女平等の姿については本専門家会議においても様々な意見が出され、したがって、本報告は、現時点での判断基準として可能な範囲でまとめた考え方を明らかにしたものである。今後、更に社会経済情勢の変化に照らして、検討がなされることが望まれる。

Ⅱ 雇用における男女異なる取扱いの現状

1 企業の雇用管理において

- (1) 我が国の企業においては、募集、採用から定年・退職に至るまで男女別に雇用管理が行われている事例がみられる。その背景には様々な理由があり、実態だけから妥当性の有無を判断することはできないが、その具体的事例を幾つかあげると、次のとおりである。

募集、採用については、(イ)「男子のみ」又は「女子のみ」の募集、採用をしたり、男女別に募集・採用人数の枠を設ける、(ロ)男女異なる年齢、学歴、資格等を条件に募集、採用する、(ハ)女子だけに婚姻の有無、子供の有無、自宅通勤、容姿等の条件を付けて募集、採用する、(ニ)男女異なる雇用形態（常用、臨時等）、就業形態（フルタイマー、パートタイマー等）で募集、採用する、など。

配置、配置転換については、(イ)「筋力、体力を必要とする仕事」、「高度な技能、資格を必要とする仕事」、「外勤、出張等の多い仕事」、「外部との折衝が多い仕事」には女子を配置しない、(ロ)定期的な配置転換は女子には行わない、(ハ)女子にも配置転換を行うが、同一職種内、同一事業所内又は転居を伴わない異動だけであり、その周期も男子に比べると長い、など。

昇進昇格については、(イ)女子には機会がない、(ロ)女子にも昇進昇格の機会はあるが、その要件に男女差がある、(ハ)女子にも昇進の可能性はあるが、昇進ルートの途中で止まる（係長まで、課長まで等）、など。

教育訓練については、(イ)女子には教育訓練を実施しない、(ロ)女子にも教育

訓練を実施するが、その内容、期間等が男子と異なる、など。

福利厚生については、(イ)社宅や寮は男子だけが利用できる、(ロ)社内融資は男子だけが利用できる、など。

定年・退職・解雇については、(イ)定年年齢が男女で異なる、(ロ)結婚・妊娠・出産退職制、職場結婚の場合の妻の退職制など女子のみに適用される退職制を設けている、(ハ)整理解雇基準として、「有夫の女子」、「30歳以上の女子」などの基準を設ける、など。

(2) このような男女異なる取扱いが行われている理由としては、大別すると次の三つの場合が考えられる。

① 女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の平均的な就業実態を理由とする場合

これは、具体的には、「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」、「女子は職業意識が低い」、「女子は一般に必要とされる能力——統率力、管理能力、企画力等——が十分でない」、「顧客、取引先等が女子では相手にしない」、「男子は生計の主たる担い手であるが、女子は家計補助的労働力である」、「女子は、産前産後休業その他女子だけに認められている法律上の権利行使や家事育児負担等により男子に比べて欠勤率が高く、また、勤務が不安定である」などを理由として、男女で異なる取扱いを行う場合である。

② 女子労働者に対し男子と異なる法規制があることを理由とする場合

これについては、法規制があるために企業において男女異なる取扱いを行う場合と、法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取扱いを行う場合とがある。

③ 男女異なる取扱いが業務の性質上必要であることを理由とする場合

これは、例えば、モデルや俳優などの場合のように、真実性が必要であるとして男女いずれか一方の性の者のみをその職業に従事させる場合や、看守や更衣室、洗面所の管理人の場合のように、性の違いが業務の正常な遂行に大きな影響を与えるとして男女いずれか一方の性の者のみをその業

務に従事させる場合などである。

2 法律制度において

- (1) 労働関係の法律制度において 男女異なる取扱いをしている事例は、次のとおりである。

労働基準法では、時間外労働、休日労働、深夜業、危険有害業務、坑内労働、帰郷旅費等について男女で異なる規定が設けられており、産前産後休業、育児時間、生理休暇は女子だけに認められている。労働安全衛生関係法令においても、一部に男女異なる規定が設けられている。

また、雇用対策法、雇用保険法に基づいて支給される給付金等の中には、女子のみをその対象としているものもある。労働者災害補償保険法における遺族補償年金についても男女差がある。

勤労婦人福祉法は、その名の示すとおり、法律自体が女子労働者だけを対象として制定されている。

さらに、労働基準法に基づき定められている事業附属寄宿舍規程や労働安全衛生関係法令においては、建物、設備の一部について男女の区別を設けることを求めている。

- (2) 男女異なる規定を設けている法律に関しては、それぞれの立法当時の理由として、次のようなことが主に指摘されている。

- ① 女子固有の機能としての妊娠出産機能をもつことに係る母性を保護すること
- ② 平均的にみると、体力、筋力等生理的諸機能において男女差があること
- ③ 女子は一般的に家事育児負担を負っていること
- ④ 風紀の維持等を図ること
- ⑤ 女子の場合は、能力開発の機会が十分には活用されておらず、一般的に男子に比べ職業能力を備えている者が少ないこと
- ⑥ 女子の就労に対する社会一般の理解が十分でないため、就労機会がなお均等に与えられていないこと

Ⅲ 雇用における男女平等の判断基準の考え方

現在の我が国の状況において、上記のような理由から男女異なる取扱いをすることに妥当性があるか否かについて検討した結果、現状においては、男女平等の判断基準として次のとおり考えられる。

1 企業の雇用管理に関して

- ① 企業において男女労働者の取扱いをその性に基つき異にする理由として指摘される女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の一般的、平均的な就業実態は、女子労働者を大数観察した場合に男子労働者と異なる点であり、そのことが企業の雇用管理に大きな影響を及ぼしている場合があることは否定できない。しかしながら、目指すべき男女平等とは個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取り扱うことであり、したがって、社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として異なる取扱いをすることは、妥当性があるとはいえない。

ただ、一般的、平均的な女子労働者の就業実態のうち「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことについては、終身雇用慣行の下に雇用管理を行っている企業においては勤続年数が大きな意味をもつことから、男女の平均勤続年数の差を考慮して長期的、計画的な雇用管理を行うために必要な範囲内で男女異なる取扱いを行うことも妥当な場合があるという意見があったが、他方、機会均等という観点に立てば、終身雇用慣行の下における勤続年数のもつ意味を考慮しても、その平均的男女差を理由として男女異なる取扱いをすることは妥当であるとは認められないという意見も出されたところである。この点については、機会均等という観点を尊重しつつ、今後、男女平等の実効を確保するための諸方策について法的措置も含めた検討が行われる際に、併せて更に審議が深められることが望まれる。

- ② 法律制度における男女異なる規定と男女別雇用管理との関係については、

基本的には、次のように考えることが適当である。

- (a) 法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取扱いをすることは、妥当性がないと考えられる。
 - (b) 法律上の男女異なる規定により女子に対し一定の就業制限が課せられるために企業において男女異なる取扱いをする場合には、個々の実態に応じて具体的に判断されるべきであるが、原則としてその取扱いは妥当なものと考えられる。例えば、
 - (i) 法律で女子が一定の労働又は業務に就くことが禁止される場合に、当該労働又は業務に女子に従事させない場合などは、当該規定を設けたことの当然の結果であり、妥当であるかどうかという議論を要しない。
 - (ii) 法律で女子が一定の労働又は業務に就くことが禁止される場合に、当該労働又は業務を含む職場に女子を配置すると、男子の労働又は業務の大部分が当該労働又は業務になって、男子との均衡を著しく欠く結果になる場合などに、それを避けるために当該職場に女子を配置しないことは、女子に対する法規制があるためであり、したがって、その取扱いは妥当性を有すると考えられる。
 - (c) 男女異なる規定により女子が一定の労働若しくは業務に従事せず、又は一定期間就労しなかったため、これらに従事した者や不就労期間のなかった者との間で昇進昇格等において取扱いに差が生ずる場合については、法律制度が後述の判断基準に基づいて整備される際に、男女異なる規定が設けられる趣旨、労働者相互間の均衡等を考慮して、具体的に検討されることが適当である。
- ③ 男女異なって取り扱うことが業務の性質上必要である場合には、それは妥当性があると考えられる。

刑務所の看守、俳優、モデルなど、男女いずれか一方の性の者によってその業務が行われることが必要な場合には、男女で異なる取扱いが行われるとしても、これは当然認められるものである。

2 法律制度に関して

- ① 女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護は、女子自身の健康のためだけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であり、労働の場においてもそのための措置は必要である。この措置の範囲については、今後十分検討し、明確にすることが必要である。
 - ② 一方、それ以外の理由（前記Ⅱ、2、(2)、④「風紀の維持等を図ること」を除く。）は、男女の平均的な差異、社会通念等に基づくものであり、必ずしも労働に係る法律制度において男女別に取り扱う要因とはいえないものである。このため、これらを理由として法律上男女異なる規定を設けることは、本来妥当であるとはいえない。例えば、体力、筋力等妊娠出産機能以外の生理的諸機能における男女差を理由として法律に男女異なる規定を設けることは、その差が平均的なものであり、個々人についてみると必ずしもすべての女子がその点において男子より劣っているとはいえないことを考慮に入れると、本来妥当であるとはいえない。また、一般的に家事育児負担等のいわゆる家庭責任を女子が負っていることを前提として男女異なる規定を設けることも、家庭は人間の基本的な生活の場であり、男女が協力し、共に責任を負うものと考えれば、本来妥当であるとはいえない。その他、前記Ⅱ、2、(2)に掲げた理由（④を除く。）は、本来いずれも法律上男女異なる規定を設けることの妥当な理由とはいえないと考えられる。
 - ③ しかしながら、労働者全体の労働時間等の労働条件、いわゆる家庭責任が女子により重くかかっている現状、女子の労働能力及び職業意識の形成に影響を及ぼす諸条件など、我が国の女子労働をとりまく現状を考慮に入れると、妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護を目的とする規定以外のすべての男女異なる規定を今直ちに廃止することが必ずしも適当でない場合がある。
- 第1に、男女平等を促進することを目的として女子に対して暫定的措置をとる場合である。女子の就労に対する社会一般の理解がまだ十分でなく、一方、女子の側にも一般的に職業人としての能力、意識が十分備わっているとはいえない状況を踏まえて、例えば、寡婦等に対し、能力開発機会、

就労機会について、暫定的に実情を踏まえた措置をとったとしても、男女平等を促進するための措置として認められるべきものと考えられる。

第2は、家事育児負担等のいわゆる家庭責任に係る問題である。家庭責任は、現状では女子により重くかかっており、そのことが家庭責任を有する女子の就業の在り方に大きな影響を与えていることは否定しがたい。したがって、このような状況を改善するための条件整備を図りつつ、当面、この状況を踏まえた措置をとることは、経過的にはやむを得ないところである。

- ④ なお、現行法においては、風紀の維持等を図るという観点から幾つかの規定が設けられているが、そのために必要とされる規制の範囲は、社会情勢の変化等により変わり得るものである。企業内の一定の設備、施設等に関して、風紀上の必要から、男女を区別して取り扱う規定を設けることは認められるべきであるが、それ以外については、我が国の現状においては、もはや妥当性を有しないと考えられる。

Ⅳ 雇用における男女平等を確保するために

1 雇用管理の改善

雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するため、男女別定年制の解消をはじめ男女差別的な制度や慣行の是正に向けての啓発指導、行政指導が進められているが、雇用管理においては、募集、採用、配置、昇進昇格、教育訓練、福利厚生、定年・退職等において、なお妥当性が認められない男女異なる取扱いが行われている場合があることは否定できない。

このような状況を改善するため、上記Ⅲ、1において示した男女平等の判断基準についての考え方を指針として、使用者がその雇用管理の在り方を見直し、再検討することが期待されるところである。

2 法律制度の整備

今後、雇用管理においてこの判断基準に即した男女平等の実現が図られるよ

う、男女平等の実効を確保するための諸方策について、法的措置を含めた検討を早急に進めることが望まれる。

また、現行の男女異なる取扱いを定める法律制度についても、実質的平等の確保という観点から、上記判断基準に沿って整備する必要がある。この場合、女子に対し経過的に設けられる措置については、次に述べるような女子労働者を取りまく環境条件の整備状況を勘案しつつ、今後とも見直すことが必要である。

3 労働環境、社会環境等の整備

女子が働く場合には、労働環境や社会環境等の影響を受けることが多い。法律において、女子により重くかかっている家庭責任を考慮した経過的な措置及び女子が能力開発機会を活用し、また、就労機会が女子にも確保されるまでの間の暫定的措置をとることもやむを得ないという結論になった背景を考慮すると、できるだけ早い機会にこれらの措置を解消し得るよう、女子労働者を取りまく環境条件の整備が図られることが望ましい。

そのために必要なことは、第1には、男子を含めた全体の労働者の労働条件、労働環境の整備である。特に、時間外労働等を含む労働時間の短縮の問題については、実効ある対策が推進されることが望まれる。

第2は、現実には家庭責任が女子により重くかかっており、このことが女子の就業の在り方に大きな影響を与えていることを考慮して、女子の就業と家庭責任との両立を可能にするための条件を整備することである。このためには、保育施設の充実、育児休業等家族に対する責任の遂行を可能にするための措置が推進されることが必要である。さらに、家庭責任は本来女子のみのものとする固定的な役割分担意識が改められ、家族の福祉及び社会の発展を支えるものとして男女共通の問題であるという社会全体の認識、コンセンサスの形成が図られることが必要である。

第3は、女子の労働能力、職業意識の向上のための措置である。実際に職場において男女平等が実現されるためには、女子自身の労働能力の開発と職業意識の向上が不可欠の前提条件である。そのためには、就業する以前の時期に、学

校教育、家庭教育等において、労働能力と職業意識の開発向上の機会が十分与えられることが必要であり、さらに、マスコミその他あらゆる機会を通じて、女子の就労についての社会全体の理解を深めるとともに、女子自身が、労働に従事する者として進んでその能力を開発し、これを職業生活において発揮するよう努力することが望まれる。

附 属 資 料

- I 統計調査でみた雇用管理における男女異なる取扱いについて
- II 労働関係法令における男女異なる取扱いを定める規定
- III 労働基準法第4条の解釈について

I 統計調査でみた雇用管理における男女異なる取扱いについて

1 募集、採用について

(1) 募集、採用状況

① 高卒、大卒（４年制）、中途採用に対する企業の公募状況 (％)

区 分	公 募 し た	男女とも 公募した			男 女 と も 公募しない
		男女とも 公募した	男子のみ 公募した	女子のみ 公募した	
高 卒	51.9(100.0)	(61.8)	(22.4)	(15.8)	48.1
大卒(４年制)	33.1(100.0)	(26.0)	(73.0)	(1.0)	66.9
中 途 採 用	48.9(100.0)	(67.5)	(16.0)	(16.5)	51.1

(注) 1) 募集、採用は新規学卒は５６年４月、中途採用は１年間の状況である。

2) 企業規模３０人以上。

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(５６年)

6(1)を除き、以下同じ。

② 高卒、大卒（４年制）、中途採用に対する企業の採用状況 (％)

区 分	採 用 し た	男女とも 採用した			男 女 と も 採用しない
		男女とも 採用した	男子のみ 採用した	女子のみ 採用した	
高 卒	50.9(100.0)	(54.0)	(24.5)	(21.5)	49.1
大卒(４年制)	30.9(100.0)	(24.1)	(70.9)	(5.0)	69.1
中 途 採 用	56.8(100.0)	(63.4)	(19.0)	(17.6)	43.2

(2) 男女とも採用するが採用条件に男女差のある事例

(%)

区 分		高 卒	大卒(4年制)	中途採用
採用条件等は男女同じ		75.7	62.2	64.3
採用条件等は男女異なる		24.3 (100.0)	37.8 (100.0)	35.7 (100.0)
採用 条件 の 相 違 (重 複 回 答)	雇用形態(常用、臨時、日雇)が異なる	10.6	1.4	22.7
	身分(社員、準社員等)が異なる	0.6	2.5	5.9
	就業形態(定時勤務、短時間勤務)が異なる	15.2	9.1	19.9
	資格、専攻、技能の条件が異なる	56.2	38.2	46.2
	年齢制限が異なる	5.0	4.3	25.8
	男子は本社採用、女子は現地採用	4.7	17.7	4.5
	男子は全国異動、女子は地域内異動	22.2	40.4	7.4
	女子は自宅通勤とする又はアパートの1人住いを不可とする	10.0	8.5	6.4

(3) 4年制大卒者公募において男子のみ公募した理由

(%)

男子のみ公募した企業(計)		100.0
理 由 (重 複 回 答)	大卒は幹部要員としての採用に限っているため	8.1
	高卒、短大卒等の女子で間に合うため	54.7
	大卒を配置する職種は男子に限っているため	25.2
	女子の大卒は勤続年数が短いため	15.6

(4) 4年制大卒女子の活用方針について男子と同様に扱えない理由

(重複回答、%)

計	100.0
勤続年数が短い	55.9
配置転換、転勤がむずかしい	16.8
仕事が高度なので能力的に無理である	4.7
産休等で中断されると困る	7.0
対外的信用が得られない	4.4
法制上の制約がある	35.4
必要とする分野を専攻する者が少ない	25.7
職業意識が十分でない	19.7
結婚により家事・育児負担のため労働能力、意欲が減退する	18.6

2 配置について

(1) 女子を配置していない仕事

(%)

女子を全く配置していない仕事はない		16.6
女子を全く配置していない仕事がある		83.4
		(100.0)
仕事の特徴 (重複回答)	残業が多い	(17.8)
	外部との折衝が多い	(23.1)
	外勤、出張等が多い	(27.1)
	かなり高度の判断力を必要とする	(14.8)
	高度の技能、資格を必要とする	(35.6)
	筋力、体力を必要とする	(50.5)

(2) 特定職種における女子の配置状況

(%)

	職 種 あ り	女子も配置
技 術 者	54.7 (100.0)	(21.8)
専門的企画事務	55.4 (100.0)	(26.0)
商 品 仕 入	62.2 (100.0)	(33.3)
販 売 外 交	65.7 (100.0)	(14.8)
機 械 修 理	52.0 (100.0)	(3.1)

3 配置転換について

(1) 配置転換の機会

(%)

定期的な配置転換あり	65.7 (100.0)
女子にも行っている	(49.6)
女子には行っていない	(50.4)
配置転換は男女とも行っていない	34.3

(2) 女子には配置転換を行わない理由

(%)

配置転換を女子には行っていない	100.0
理由(重複回答)	
女子の補助的業務の性格から不必要	65.5
女子は短期雇用を前提としているので不必要	10.8
女子は配置転換を希望しない	31.3

(3) 配置転換の種類、女子に行う内容

(%)

区 分	あ り					な い
	小 計	男子と同じ ように行う	特定の職種、特定 の範囲内で行う	希望のある場 合のみ行う	その他	
事業所内配置転換	92.6 (100.0)	(38.3)	(52.7)	(11.1)	(0.5)	7.4
転居を伴わない 事業所間配置転換	29.5 (100.0)	(39.2)	(40.6)	(12.4)	(8.5)	70.5
転居を伴う 事業所間配置転換	12.1 (100.0)	(10.7)	(13.3)	(47.4)	(28.6)	77.9

4 昇進昇格について

(%)

女子にも昇進の機会がある		54.9 (100.0)
女子に昇進可能な役職	部長相当より上位の役職も可能	(14.3)
	部長相当まで	(5.4)
	課長相当まで	(24.8)
	係長相当まで	(35.6)
	その他	(19.9)
女子には昇進の機会がない		45.1 (100.0)
機会のない理由 (重複回答)	女子は勤続年数が短い	(34.7)
	女子は管理能力、統率力が劣る	(11.8)
	女子の補助的業務の性格から無理	(59.8)
	女子には法制上の制約があるので無理	(7.5)

5 教育訓練について

(%)

教育訓練を実施している		68.3 (100.0)
	男女全く同じに受けさせている	(40.0)
	女子にも受けさせるが内容は男子と異なる	(39.3)
	女子には受けさせない	(20.7)
教育訓練を実施していない		31.7

6 定年、退職について

(1) 男女別定年制等の状況

(%)

区 分	5 1 年			5 3 年			5 5 年		
企業規模 30 人以上の企業	100.0			100.0			100.0		
うち定年制を定めている企業	74.1	100.0		77.3	100.0		82.2	100.0	
うち男女別それぞれ一律に定年制を定めている企業	17.4	23.5	100.0	17.9	23.1	100.0	18.4	22.4	100.0
うち女子の定年年齢 40 歳 未 満	1.0	1.3	5.6	0.6	0.8	3.5	0.2	0.2	1.0
40～55 歳 未 満	11.0	14.8	63.0	9.8	12.7	54.9	9.8	11.9	53.3
55 歳 以 上	5.4	7.4	31.3	7.5	9.6	41.6	8.4	10.2	45.7

資料出所：労働省「雇用管理調査」

(2) 結婚・妊娠・出産退職制、職場結婚の場合の妻の退職制など女子のみに

適用される退職制のある企業の割合

(%)

区 分	計	女子のみに 適用される 退職制度は ない	女子のみに 適用される 退職制度が ある	退 職 制 度 の 内 容		
				結 婚 退 職 制	妊娠・出産 退 職 制	職場結婚の 場合の妻の 退 職 制
調査産業計 (5 6 年)	100.0	98.0	2.0 (100.0)	1.5 (75.3)	0.4 (18.4)	0.1 (6.3)
調査産業計 (5 2 年)	100.0	92.6	7.4 (100.0)	6.5 (88.1)	2.6 (35.3)	0.7 (10.0)

Ⅱ 労働関係法令における男女異なる取扱いを定める規定

1 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（定義）一〔平均賃金〕

第12条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。但し、その金額は、左の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

- (1) 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60
 - (2) 賃金の1部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額
 - ② 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。
 - ③ 前2項に規定する期間中に、左の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前2項の期間及び賃金の総額から控除する。
 - (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
 - (2) 産前産後の女子が第65条の規定によつて休業した期間
 - (3) 使用者の責に帰すべき事由によつて休業した期間
 - (4) 試の使用期間
- （以下略）

（解雇制限）

第19条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休

業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女子が第65条の規定によつて休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。但し、使用者が、第81条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

- ② 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

（年次有給休暇）

第39条 使用者は、1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した6労働日の有給休暇を与えなければならない。

②～④ （略）

- ⑤ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び産前産後の女子が第65条の規定によつて休業した期間は、第1項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

（女子の労働時間及び休日）

第61条 使用者は、満18才以上の女子については、第36条の協定による場合においても、1日について2時間、1週間について6時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせ、又は休日に労働させてはならない。但し、財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、1週間について6時間の制限にかかわらず、2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができる。

（参考） 労働基準法

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間、1週間について48時間を超えて、労働させてはならない。

- ② 使用者は、就業規則その他により、4週間を平均し1週間の労働時間が48時間を超えない定を

した場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日において8時間又は特定の週において48時間を超えて、労働させることができる。

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日以上の休日を与える使用者については適用しない。

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

第40条 第8条第4号、第5号及び第8号乃至第17号の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第32条の労働時間及び第34条の休憩に関する規定について、命令で別段の定をすることができる。

② 前項の規定による別段の定は、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(深夜業)

第62条 使用者は、満18才に満たない者又は女子を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。但し、交替制によつて使用する満16才以上の男子については、この限りでない。

② 労働に関する主務大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限つて、午後11時及び午前6時とすることができる。

③ 交替制によつて労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第1項の規定にかかわらず午後10時30分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前5時30分から労働させることができる。

④ 前3項の規定は、第33条第1項の規定によつて労働時間を延長し若しくは休日に労働させる場合又は第8条第6号、第7号、第13号、第14号及び電話の事業若しくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務については、これを適用しない。但し、第14号の事業に使用される満18才に満たない者については、この限りでない。

(以下略)

(参考) 労働基準法

第 33 条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において前条若しくは第 40 条の労働時間を延長し、又は第 35 条の休日に労働させることができる。但し、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項但書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認める場合においては、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第 1 項の規定にかかわらず、第 8 条第 16 号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前条若しくは第 40 条の労働時間を延長し、又は第 35 条の休日に労働させることができる。

第 8 条 この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人については適用しない。

(1)～(5) (略)

(6) 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

(7) 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

(8)～(12) (略)

(13) 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業

(14) 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

(15) (略)

(16) 前各号に該当しない官公署

(17) (略)

(危険有害業務の就業制限)

第 63 条 使用者は、満 18 才に満たない者又は女子に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他命令で定める危険な業務につかせ、又は命令で定める重量物を取り扱う業務につかせてはならない。

② 使用者は、満 18 才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放

射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

③ 前項の規定は、同項に規定する業務中一定のものについて、命令で満 18 才以上の女子に、これを準用することができる。

④ 第 2 項に規定する業務の範囲及び前項の一定の業務の範囲は、命令で定める。

（坑内労働の禁止）

第 6 4 条 使用者は、満 18 才に満たない者又は女子を坑内で労働させてはならない。

（産前産後）

第 6 5 条 使用者は、6 週間以内に出産する予定の女子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 6 週間を経過しない女子を就業させてはならない。但し、産後 5 週間を経過した女子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、妊娠中の女子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。

（育児時間）

第 6 6 条 生後満 1 年に達しない生児を育てる女子は、第 3 4 条の休憩時間の外、1 日 2 回各々少くとも 30 分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

② 使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。

（生理休暇）

第 6 7 条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。

② 前項の業務の範囲は、命令で定める。

(帰郷旅費)

第68条 満18才に満たない者又は女子が解雇の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。但し、満18才に満たない者又は女子がその責に帰すべき事由に基いて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

(職業訓練に関する特例)

第70条 職業訓練法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第14条の契約期間、第63条の危険有害業務の就業制限及び第64条の坑内労働の禁止に関する規定について、命令で別段の定をすることができる。ただし、第64条の坑内労働の禁止に関する規定については、女子及び満16才に満たない男子に関しては、この限りでない。

(参考) 職業訓練法

第24条 都道府県知事は、事業主、事業主の団体若しくはその連合団体若しくは職業訓練法人、中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会又は民法(明治29年法律第89号)第34条の規定により設立された法人、法人である労働組合その他の営利を目的としない法人で、職業訓練を行い、若しくは行おうとするもの(以下「事業主等」という。)の申請に基づき、当該事業主等の行う職業訓練について、第10条の規定による労働省令で定める基準に適合するものであることの認定をすることができる。ただし、当該事業主等が当該職業訓練を的確に実施することができる能力を有しないと認めるときは、この限りでない。

(以下略)

(参考) 労働基準法

第14条 労働契約は、期間の定のないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、1年を超える期間について締結してはならない。

2 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

〔訓練生を危険有害業務等に就業させることができる場合〕

第34条の3 使用者は、訓練生に技能を習得させるために必要がある場合においては、満18才に満たない訓練生又は女子である訓練生を法第63条の危険有害業務に就かせ、又は満16才以上の男子である訓練生を坑内労働に就かせることができる。

- ② 使用者は、前項の規定により訓練生を危険有害業務又は坑内労働に就かせる場合においては、危害を防止するために必要な措置を講じなければならない。
- ③ 第1項の危険有害業務及び坑内労働の範囲並びに前項の規定により使用者が講ずべき措置の基準は、別表第1に定めるところによる。

〔身体障害の等級〕

第40条 障害補償を行うべき身体障害の等級は、別表第2による。

- ② 別表第2に掲げる身体障害が2以上ある場合は、重い身体障害の該当する等級による。
- ③ 次に掲げる場合には、前2項の規定による等級を次の通り繰上げる。但し、その障害補償の金額は、各々の身体障害の該当する等級による障害補償の金額を合算した額を超えてはならない。
 - (1) 第13級以上に該当する身体障害が2以上ある場合 1級
 - (2) 第8級以上に該当する身体障害が2以上ある場合 2級
 - (3) 第5級以上に該当する身体障害が2以上ある場合 3級
- ④ 別表第2に掲げるもの以外の身体障害がある者については、その障害程度に応じ、別表第2に掲げる身体障害に準じて、障害補償を行わなければならない。
- ⑤ 既に身体障害がある者が、負傷又は疾病によつて同一部位について障害の程度を加重した場合には、その加重された障害の該当する障害補償の金額より、既にあった障害の該当する障害補償の金額を差し引いた金額の障害補償を行わなければならない。

別表第2（第40条関係）（抄）
身体障害等級表

等 級	身 体 障 害
第 7 級 （労働基 準法第12 条の平均 賃金の 560日 分）	(1) 1眼が失明し他眼の視力が0.6以下になつたもの (2) 両耳の聴力が40センチメートル以上の距離では尋常の 話声を解することができない程度になつたもの (2)の2 1耳を全く聾^{ろう}し他耳の聴力が1メートル以上の距離 では尋常の話声を解することができない程度になつたもの (3) 神経系統の機能又は精神に障害を残し軽易な労務の外服 することができないもの (4) 削除 (5) 胸腹部臓器の機能に障害を残し軽易な労務の外服するこ とができないもの (6) 1手の拇指及び示指を失つたもの又は拇指若しくは示指 を併せ3指以上を失つたもの (7) 1手の5指又は拇指及び示指を併せ4指の用を廃したもの (8) 1足をリスフラン関節以上で失つたもの (9) 1上肢に仮関節を残し著しい障害を残すもの (10) 1下肢に仮関節を残し著しい障害を残すもの (11) 10趾の用を廃したもの (12) 女子の外貌に著しい醜状を残すもの (13) 両側の睪丸を失つたもの
第 12 級 （労働基 準法第12 条の平均 賃金の 140日 分）	(1) 1眼の眼球に著しい調節機能障害又は運動障害を残すもの (2) 1眼の眼瞼に著しい運動障害を残すもの (3) 7歯以上に対し歯科補綴を加えたもの (4) 1耳の耳殻の大部分を欠損したもの (5) 鎖骨、胸骨、肋骨、肩胛骨又は骨盤骨に著しい畸形を残 すもの (6) 1上肢の3大関節中の1関節の機能に障害を残すもの

	(7) 1 下肢の 3 大関節中の 1 関節の機能に障害を残すもの (8) 長管骨に畸形を残すもの (9) 1 手の中指又は環指の用を廃したもの (10) 1 足の第 2 趾を失つたもの、第 2 趾を併せ 2 趾を失つたもの又は第 3 趾以下の 3 趾を失つたもの (11) 1 足の第 1 趾又は他の 4 趾の用を廃したもの (12) 局部に頑固な神経症状を残すもの (13) 男子の外貌に著しい醜状を残すもの (14) 女子の外貌に醜状を残すもの
第 14 級 (労働基準法第 12 条の平均賃金の 50 日分)	(1) 1 眼の眼瞼の一部に欠損を残し又は睫毛禿を残すもの (2) 3 歯以上に対し歯科補綴を加えたもの (2)の 2 1 耳の聴力が 1 メートル以上の距離では小声を解することができない程度になつたもの (3) 上肢の露出面に手掌面大の醜痕を残すもの (4) 下肢の露出面に手掌面大の醜痕を残すもの (5) 1 手の小指の用を廃したもの (6) 1 手の拇指及び示指以外の指骨の一部を失つたもの (7) 1 手の拇指及び示指以外の指の末関節を屈伸することができなくなつたもの (8) 1 足の第 3 趾以下の 1 趾又は 2 趾の用を廃したもの (9) 局部に神経症状を残すもの (10) 男子の外貌に醜状を残すもの

3 女子年少者労働基準規則(昭和 29 年労働省令第 13 号)(抄)

(決算のために必要な業務)

第 4 条 法第 61 条但書に規定する決算のために必要な計算、書類の作成等の業務とは、毎事業年度における営業損益及び財産状態を確定するために行う計算、

書類の作成並びに物品のたな卸及び価格の評価等の業務をいう。

（女子の深夜業の範囲）

第6条 法第62条第4項に規定する女子の健康及び福祉に有害でない業務は、左の各号に掲げるものとする。

- (1) 航空機に乗り組むスチュアードスの業務
- (2) 女子を収容する寄宿舎の管理人の業務
- (3) 映画の製作の事業における演技者、スクリーンライター及び結髪（セット）の業務による撮影の場合における業務を除く。
- (4) 放送法（昭和25年法律第132号）第2条に規定する放送の事業におけるプロデューサー及びアナウンサーの業務
- (5) かに又はいわしの缶詰の事業における第一次加工の業務

（重量物取扱の業務の範囲）

第7条 法第63条第1項に規定する重量物を取り扱う業務は、左の表に掲げるものとする。但し、満18才以上の女子については、断続作業においては40キログラム、継続作業においては30キログラムを超えない範囲において、使用者が様式第4号の重量物取扱除外許可申請書により、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合においては、この限りでない。

区 分		断続作業の場合の重量(キログラム)	継続作業の場合の重量(キログラム)
満16才未満	女	12	8
	男	15	10
満16才以上 満18才未満	女	25	15
	男	30	20
満18才以上	女	30	20

（女子の就業制限の業務の範囲）

第9条 法第63条第3項の規定により、満18才以上の女子を就かせてはなら

ない業務は、前条第1号、第2号、第3号（巻上能力5トン未満の起重機の運転の業務を除く）、第5号、第8号から第10号まで、第12号、第14号、第16号、第18号から第27号まで、第33号及び第36号から第39号までに掲げるものとする。

（参考） 女子年少者労働基準規則

第8条 法第63条第1項及び第2項の規定により満18才に満たない者を就かせてはならない業務は、前条に規定するものの外、左の各号に掲げるものとする。但し、第41号に掲げる業務は、保健婦助産婦看護婦法（昭和23年法律第203号）により免許を受けた者及び同法による保健婦、助産婦、看護婦又は准看護婦の養成中の者については、この限りでない。

- (1) ボイラのふん火の業務その他ボイラの取扱の業務
- (2) 溶接によるボイラの製造、改造又は修繕の業務
- (3) 起重機の運転の業務
- (4) 緩燃性でないフィルムの上映操作の業務
- (5) 積載能力2トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベータ又は高さ15メートル以上のコンクリート用エレベータの運転の業務
- (6) 動力による軌条運輸機関、乗合自動車又は積載能力2トン以上の貨物自動車の運転の業務
- (7) 動力による巻上機（電気ホイスト及びエアーホイストを除く）、運搬機又は索道の運転の業務
- (8) 直流にあつては750ボルトを、交流にあつては300ボルトをこえる電圧の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務
- (9) 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
- (10) 起重機の玉掛の業務（2人以上の者によつて行う玉掛の業務における補助作業の業務を除く。）
- (11) 消費量毎時400リットル以上の液体燃焼器の点火の業務
- (12) 動力による土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務
- (13) ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂のロール練りの業務
- (14) 直径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その他反ばつにより労働者が危害をうけるおそれのないものを除く。）又はのこ車の直径75セ

センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務

(15) 動力によるプレス機械の金型又はシャワーの刃部の調整又は掃除の業務

○(16) 操車場構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務

(17) 軌道内であつて、ずい道内の場所、見越し距離400メートル以内の場所又は車両の通行ひん
繁な場所において単独で行う業務

○(18) 蒸気又は圧縮空気によるプレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務

○(19) 動力によるプレス機械、シャワー等を用いる厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務

○(20) バイレン機を用いる鋳物の破壊の業務

○(21) 手押しかな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務

○(22) 岩石又は鉱物の破砕機に材料を送給する業務

○(23) 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ5メートル以上の地穴における業務

○(24) 高さが5メートル以上の箇所で墜落により労働者が危害を受けるおそれがあるところにおける
業務

○(25) 足場の組立、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）

○(26) 直径35センチメートル以上の立木の伐採の業務

○(27) 木馬道、修ら、管流等による木材の搬出の業務

(28) 火薬、爆薬又は火工品を製造し、又は取り扱う業務で、爆発のおそれのあるもの

(29) 危険物（労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）別表第1に掲げる爆発性の物、
発火性の物、酸化性の物、引火性の物又は可燃性のガスをいう。）を製造し、又は取り扱う業務
で、爆発、発火又は引火のおそれのあるもの

(30) 削除

(31) 圧縮ガス若しくは液化ガスの製造又はこれらを用いる業務

(32) 水銀、ひ素、黄りん、ふつ化水素酸、塩酸、硝酸、青酸、苛性アルカリ、石炭酸その他これら
に準ずる有害なものを取り扱う業務

○(33) 鉛、水銀、クローム、ひ素、黄りん、ふつ素、塩素、青酸、アニリンその他これらに準ずる有
害なもの、ガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

(34) 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

(35) ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務

- (36) 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
 - (37) 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
 - (38) 異常気圧下における業務
 - (39) さく岩機、びょう打機等の使用によつて身体に著しい振動を受ける業務
 - (40) ボイラを製造する場所等強烈な騒音を発する場所における業務
 - (41) 病原体によつて著しく汚染のおそれのある業務
 - (42) 焼却、清掃又はと殺の業務
 - (43) 監獄又は精神病院における業務
 - (44) 酒席に侍する業務
 - (45) 特殊の遊興的接客業における業務
 - (46) 前各号に掲げるものの外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務
- (注) ○印を付けたものは、第9条に規定する女子の就業制限業務である。

(生理に有害な業務の範囲)

第11条 法第67条に規定する生理に有害な業務は、左の各号に掲げるものとする。

- (1) 大部分の労働時間が立ち作業又は下し作業を必要とする業務
- (2) 著しく精神的又は神経的緊張を必要とする業務
- (3) 任意に作業を中断することができない業務
- (4) 運搬、けん引、持上げその他相当の筋肉の労働を必要とする業務
- (5) 身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務
- (6) 前各号に掲げるものの外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務

2 左の各号に掲げる場合においては、前項各号に掲げる業務は、それぞれ、前項の規定にかかわらず、法第67条に規定する生理に有害な業務としない。

- (1) 前項第1号から第3号までの業務について、使用者が生理日にその業務に従事する女子に対し、法第34条第1項の規定による休憩時間以外に特別の休憩時間を与え、かつ、休憩のための施設を設けたとき。

- (2) 前項第 4 号及び第 5 号の業務について、その業務における作業が断続的又は極めて部分的である場合において、使用者が生理日の女子をその作業に就かせないために必要な措置を講じたとき。
- (3) 使用者が生理日の女子を前項各号に掲げる業務以外の業務に就かせる措置を講じたとき。

4. 事業附属寄宿舍規程（昭和 22 年労働省令第 7 号）（抄）

〔男女別棟の原則〕

第 8 条 男子と女子とを同一のむねの建物に収容してはならない。但し、完全な区画を設け且つ出入口を別にした場合には、この限りでない。

〔浴場〕

第 27 条 他に利用し得る浴場のない場合には、適当な浴場を設けなければならない。

- ② 前項の規定により浴場を設ける場合においては、脱衣場及び浴室を男女別とし、且つ、浴室には清浄な水又は上り湯の設備を設けること、浴湯を適当な温度及び量に保つこと等清潔を保持するため、必要な措置を講じなければならない。
- ③ 男子と女子のいずれか一方が著しく少数であり、且つ、男女により入浴の時間を異にする場合においては、前項の規定にかかわらず、脱衣場及び浴室は、男女別としないことができる。

〔便所〕

第 28 条 便所は、次の各号による外、常に清潔を保持するため、必要な措置を講じなければならない。

- (1) 寝室、食堂及び炊事場から適当な距離に設けること。
- (2) 男女別にする事。
- (3) 便房の数は、寄宿舍に寄宿する労働者の数が 100 人以下の場合には、15 人又はその端数毎に 1 個とし、100 人を超える場合には、100 人を超える 20 人又はその端数毎に 1 個を増し、500 人を超える場合には、500 人を超える 25 人又はその端数毎に 1 個を増すこと。
- (4) 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。

(5) 流出する水によつて手を洗う設備を設けること。

(以下略)

5 労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)(抄)

(免許の欠格事項)

第64条 次の各号に掲げる免許に係る法第72条第2項第3号の労働省令で定める者は、当該各号に掲げる者とする。

- (1) ガス溶接作業主任者免許、林業架線作業主任者免許又は発破技士免許 満18才に満たない者
- (2) 揚貨装置運転士免許 満18才に満たない者及び女子

(参考) 労働安全衛生法

第72条 第12条第1項、第14条又は第61条第1項の免許(以下「免許」という。)は、第75条第1項の免許試験に合格した者その他労働省令で定める資格を有する者に対し、免許証を交付して行なう。

2 次の各号のいずれかに該当する者は、免許を受けることができない。

- (1) 身体又は精神の欠陥により免許に係る業務につくことが不相当であると認められる者
- (2) 第74条第2項の規定により免許を取り消され、その取消しの日から起算して1年を経過しない者
- (3) 前2号に掲げる者のほか、免許の種類に応じて、労働省令で定める者

(睡眠及び仮眠の設備)

第616条 事業者は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男子用と女子用に区別して設けなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、寝具、かやその他必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。

(休養室等)

第618条 事業者は、常時50人以上又は常時女子30人以上の労働者を使用

するときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男子用と女子用に区別して設けなければならない。

(便所)

第 6 2 8 条 事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。

ただし、坑内等特殊な作業場でこれによることができないやむを得ない事由がある場合で、適当な数の便所又は便器を備えたときは、この限りでない。

- (1) 男子用と女子用に区別すること。
- (2) 男子用大便所の便房の数は、同時に就業する男子労働者 6 0 人以内ごとに 1 個以上とすること。
- (3) 男子用小便所の箇所数は、同時に就業する男子労働者 3 0 人以内ごとに 1 個以上とすること。
- (4) 女子用便所の便房の数は、同時に就業する女子労働者 2 0 人以内ごとに 1 個以上とすること。
- (5) 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。
- (6) 流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設けること。

2 事業者は、前項の便所及び便器を清潔に保ち、汚物を適当に処理しなければならない。

6 ボイラー及び圧力容器安全規則 (昭和 4 7 年労働省令第 3 3 号)(抄)

(免許の欠格事由)

第 9 8 条 前条各号に掲げる免許に係る法第 7 2 条第 2 項第 3 号の労働省令で定める者は、満 1 8 才に満たない者及び女子とする。

(免許の欠格事由)

第 1 0 5 条 特別ボイラー溶接士免許及び普通ボイラー溶接士免許に係る法第 7 2 条第 2 項第 3 号の労働省令で定める者は、満 1 8 才に満たない者及び女子とする。

(免許の欠格事由)

第114条 ボイラー整備士免許に係る法第72条第2項第3号の労働省令で定める者は、満18才に満たない者及び女子とする。

7 クレーン等安全規則(昭和47年労働省令第34号)(抄)

(免許の欠格事項)

第224条 クレーン運転士免許に係る法第72条第2項第3号の労働省令で定める者は、満18歳に満たない者及び女子とする。

(免許の欠格事項)

第230条 移動式クレーン運転士免許に係る法第72条第2項第3号の労働省令で定める者は、満18歳に満たない者及び女子とする。

(免許の欠格事項)

第236条 デリック運転士免許に係る法第72条第2項第3号の労働省令で定める者は、満18歳に満たない者及び女子とする。

8 高気圧作業安全衛生規則(昭和47年労働省令第40号)(抄)

(免許の欠格事由)

第48条 高圧室内作業主任者免許に係る法第72条第2項第3号の労働省令で定める者は、満20歳に満たない者及び女子とする。

9 電離放射線障害防止規則(昭和47年労働省令第41号)(抄)

(放射線業務従事者の被ばく限度)

第5条 事業者は、放射線業務従事者の受ける線量(第8条第1項の放射線によ

る線量を除く)が3月間につき3レム(皮ふのみに受ける線量については8レム、手足等のみに受ける線量については20レム、女子(妊娠不能である女子及び次項に規定する女子の放射線業務従事者を除く)の腹部に受ける線量については1.3レム)をこえないようにしなければならない。

- 2 事業者は、女子の放射線業務従事者の腹部に受ける線量が妊娠と診断されたときから出産までの間につき1レムをこえないようにしなければならない。

(緊急作業時における被ばく限度)

第7条 事業者は、第42条第1項各号のいずれかに該当する事故が発生し、同項の区域が生じた場合における放射線による労働者の健康障害を防止するための応急の作業(以下「緊急作業」という)を行なうときは、当該緊急作業に従事する男子の放射線業務従事者については、第4条第1項の規定にかかわらず、同項に規定する限度をこえて放射線を受けさせることができる。ただし、当該緊急作業に従事する間に受ける線量は、12レムをこえてはならない。

- 2 前項ただし書の規定は、放射線業務従事者以外の男子の労働者で、緊急作業に従事するものについて準用する。

(被ばく線量の測定)

第20条 事業者は、放射線業務従事者、管理区域随時立入者及び緊急作業に従事する労働者の管理区域内において受ける外部放射線による被ばく線量を測定しなければならない。

- 2 前項の規定による被ばく線量の測定は、女子(妊娠不能である女子を除く)の腹部及び労働者が最も多く放射線にさらされるおそれのある部位(その部位が手足等の場合にあつては、手足等のほか胸部又は腹部)にフィルムパッチ、ポケット線量計等の被ばく線量測定用具を装着させて行なわなければならない。ただし、被ばく線量測定用具を用いてこれを測定することが著しく困難な場合には、測定器によつて測定した線量率を用いて算出し、これが著しく困難な場合には、計算によつてその値を求めることができる。

- 3 外部放射線が中性子線である場合の第1項の規定による被ばく線量の測定に当たっては、別表第1の2の左欄に掲げる中性子のエネルギーに応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる粒子フルエンスが1ミリレムに相当するものとして計算することができる。
- 4 放射線業務従事者、管理区域随時立入者及び緊急作業に従事する労働者は、第2項ただし書の場合を除き、管理区域内において、被ばく線量測定用具を装着しなければならない。

(準用規定)

第62条 第3条第3項(第15条第3項、第22条第2項、第33条第3項及び第36条第2項において準用する場合を含む)、第6条、第7条第2項、第9条、第18条第1項本文、第20条、第21条、第31条、第32条、第33条第1項、第34条第1項、第35条第1項、第36条第1項、第38条、第39条、第41条、第42条第1項及び第3項、第44条、第45条第1項並びに第54条第3項の規定は、放射線業務を行なう事業場内において放射線業務以外の業務を行なう事業の事業者及びその使用する労働者に準用する。

10 事務所衛生基準規則(昭和47年労働省令第43号)(抄)

(便所)

第17条 事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。

- (1) 男子用と女子用に区別すること。
- (2) 男子用大便所の便房の数は、同時に就業する男子労働者60人以内ごとに1個以上とすること。
- (3) 男子用小便所の箇所数は、同時に就業する男子労働者30人以内ごとに1個以上とすること。
- (4) 女子用便所の便房の数は、同時に就業する女子労働者20人以内ごとに1個以上とすること。

(5) 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。

(6) 流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設けること。

2 事業者は、便所を清潔に保ち、汚物を適当に処理しなければならない。

(睡眠又は仮眠の設備)

第 2 0 条 事業者は、夜間、労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会のあるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男子用と女子用に区別して設けなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、寝具、かやその他の必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。

(休養室等)

第 2 1 条 事業者は、常時 5 0 人以上又は常時女子 3 0 人以上の労働者を使用するときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男子用と女子用に区別して設けなければならない。

11 労働者災害補償保険法 (昭和 2 2 年法律第 5 0 号) (抄)

[遺族補償年金の受給者の範囲]

第 1 6 条の 2 遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて、労働者の死亡の当時その収入によつて生計を維持していたものとする。ただし、妻 (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つた者を含む。以下同じ) 以外の者にあつては、労働者の死亡の当時次の各号に掲げる要件に該当した場合に限るものとする。

(1) 夫 (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つた者を含む。以下同じ) 、父母又は祖父母については、6 0 歳以上であること。

- (2) 子又は孫については、18歳未満であること。
 - (3) 兄弟姉妹については、18歳未満又は60歳以上であること。
 - (4) 前3号の要件に該当しない夫、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹については、労働省令で定める廃疾の状態にあること。
- ② 労働者の死亡の当時胎児であつた子が出生したときは、前項の規定の適用については、将来に向かつて、その子は、労働者の死亡の当時その収入によつて生計を維持していた子とみなす。
- ③ 遺族補償年金を受けるべき遺族の順位は、配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹の順序とする。

〔遺族補償年金の額〕

第16条の3 遺族補償年金の額は、別表第1に規定する額とする。

- ② 遺族補償年金を受ける権利を有する者が2人以上あるときは、遺族補償年金の額は、前項の規定にかかわらず、別表第1に規定する額をその人数で除して得た額とする。
- ③ 遺族補償年金の額の算定の基礎となる遺族の数に増減を生じたときは、その増減を生じた月の翌月から、遺族補償年金の額を改定する。
- ④ 遺族補償年金を受ける権利を有する遺族が妻であり、かつ、当該妻と生計を同じくしている遺族補償年金を受けることができる遺族がない場合において、当該妻が次の各号の一に該当するに至つたときは、その該当するに至つた月の翌月から、遺族補償年金の額を改定する。
- (1) 55歳に達したとき（別表第1の労働省令で定める廃疾の状態にあるときを除く）。
 - (2) 別表第1の労働省令で定める廃疾の状態になり、又はその事情がなくなつたとき（55歳以上であるときを除く）。

〔遺族補償年金の受給権の消滅〕

第16条の4 遺族補償年金を受ける権利は、その権利を有する遺族が次の各号

の一に該当するに至つたときは、消滅する。この場合において、同順位者がなくて後順位者があるときは、次順位者に遺族補償年金を支給する。

(1) 死亡したとき。

(2) 婚姻（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場合を含む）をしたとき。

(3) 直系血族又は直系姻族以外の者の養子（届出をしていないが、事実上養子縁組関係と同様の事情にある者を含む）となつたとき。

(4) 離縁によつて、死亡した労働者との親族関係が終了したとき。

(5) 子、孫又は兄弟姉妹については、18歳に達したとき（労働者の死亡の時から引き続き第16条の2第1項第4号の労働省令で定める廃疾の状態にあるときを除く）。

(6) 第16条の2第1項第4号の労働省令で定める廃疾の状態にある夫、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹については、その事情がなくなつたとき（夫、父母又は祖父母については、労働者の死亡の当時60歳以上であつたとき、子又は孫については、18歳未満であるとき、兄弟姉妹については、18歳未満であるか又は労働者の死亡の当時60歳以上であつたときを除く）。

② 遺族補償年金を受けることができる遺族が前項各号の一に該当するに至つたときは、その者は、遺族補償年金を受けることができる遺族でなくなる。

〔遺族給付〕

第22条の4 遺族給付は、労働者が通勤により死亡した場合に、当該労働者の遺族に対し、その請求に基づいて行なう。

② 遺族給付は、遺族年金又は遺族一時金とする。

③ 第16条の2から第16条の9まで並びに別表第1（遺族補償年金に係る部分に限る）及び別表第2（遺族補償一時金に係る部分に限る）の規定は、遺族給付について準用する。この場合において、これらの規定中「遺族補償年金」とあるのは「遺族年金」と、「遺族補償一時金」とあるのは「遺族一時金」と読み

替えるものとする。

別表第1（第14条、第15条、第15条の2、第16条の3、第18条、第18条の2、第22条の3、第22条の4、第22条の6関係）（抄）

(3) 前2号の場合以外の場合にあつては、下欄の額	
区 分	額
遺族補償年金	次の各号に掲げる遺族補償年金を受ける権利を有する遺族及びその者と生計を同じくしている遺族補償年金を受けることができる遺族の人数の区分に応じ、当該各号に掲げる額 (1) 1人 給付基礎日額の153日分。ただし、55歳以上の妻又は労働省令で定める廃疾の状態にある妻にあつては、給付基礎日額の175日分とする。 (2) 2人 給付基礎日額の193日分 (3) 3人 給付基礎日額の212日分 (4) 4人 給付基礎日額の230日分 (5) 5人以上 給付基礎日額の245日分

附 則（昭和40年法律第130号）（抄）

（遺族補償年金に関する特例）

第43条 附則第45条の規定に基づき遺族補償年金を受けることができる遺族の範囲が改定されるまでの間、労働者の夫（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つた者を含む。以下次項において同じ）、父母、祖父母及び兄弟姉妹であつて、労働者の死亡の当時、その収入によつて生計を維持し、かつ、55歳以上60歳未満であつたもの（労働者災害補償保険法第16条の2第1項第4号に規定する者であつて、同法第16条の4第1項第6号に該当しないものを除く）は、同法第16条の2第1項の規定にかかわらず、同法の規定による遺族補償年金を受けることができる遺族とする。この場合において、同法第16条の4第2項中「各号の一」とあるのは「各号の一（第6

号を除く。』と、同法別表第1の遺族補償年金の項中「遺族補償年金を受けることができる遺族」とあるのは「遺族補償年金を受けることができる遺族（労働者災害補償保険法の一部を改正する法律（昭和40年法律第130号）附則第43条第1項に規定する遺族であつて60歳未満であるものを除く。）」とする。

- 2 前項に規定する遺族の遺族補償年金を受けるべき順位は、労働者災害補償保険法第16条の2第1項に規定する遺族の次の順位とし、前項に規定する遺族のうちにあつては、夫、父母、祖父母及び兄弟姉妹の順序とする。
- 3 第1項に規定する遺族に支給すべき遺族補償年金は、その者が60歳に達する月までの間は、その支給を停止する。ただし、労働者災害補償保険法第60条の規定の適用を妨げるものではない。

附 則（昭和48年法律第85号）（抄）

（遺族年金に関する特例）

第5条 労働者の夫（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つた者を含む）、父母、祖父母及び兄弟姉妹であつて、労働者の通勤による死亡の当時、その収入によつて生計を維持し、かつ、55歳以上60歳未満であつたもの（労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という）第22条の4第3項において準用する労災保険法第16条の2第1項第4号に規定する者であつて、労災保険法第22条の4第3項において準用する労災保険法第16条の4第1項第6号に該当しないものを除く）は、労災保険法第22条の4第3項において準用する労災保険法第16条の2第1項の規定にかかわらず、当分の間、労災保険法の規定による遺族年金を受けることができる遺族とする。この場合において、労災保険法第22条の4第3項において準用する労災保険法第16条の4第2項中「各号の一」とあるは「各号の一（第6号を除く。）」と、労災保険法別表第1の遺族補償年金の項中「遺族補償年金を受けることができる遺族」とあるのは「遺族年金を受けることができる遺族（労働者災害補償保険法の一部を改正する法律（昭和48

年法律第 8 5 号) 附則第 5 条第 1 項に規定する遺族であつて 6 0 歳未満であるものを除く。』とする。

2 労働者災害補償保険法の一部を改正する法律(昭和 4 0 年法律第 1 3 0 号) 附則第 4 3 条第 2 項及び第 3 項の規定は、前項に規定する遺族について準用する。この場合において、同条第 2 項中「遺族補償年金」とあるのは「遺族年金」と、同条第 3 項中「遺族補償年金」とあるのは「遺族年金」と、「第 6 0 条」とあるのは「第 6 3 条」と読み替えるものとする。

12 労働者災害補償保険法施行規則(昭和 3 0 年労働省令第 2 2 号) 抄

別表第 1 障害等級表(第 1 4 条、第 1 5 条、第 1 8 条の 8 関係)(抄)

障害等級	給付の内容	身 体 障 害
第 7 級	同〔当該障害の 存する期間 1 年 につき給付基礎 日額の〕 1 3 1 日分	(1) 1 眼が失明し、他眼の視力が 0. 6 以下になつたもの (2) 両耳の聴力が 4 0 センチメートル以上の距離では普通の話声を解することができない程度になつたもの (2) の 2 1 耳の聴力を全く失ひ、他耳の聴力が 1 メートル以上の距離では普通の話声を解することができない程度になつたもの (3) 神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの (4) 削除 (5) 胸腹部臓器の機能に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの (6) 1 手の母指及び示指を失つたもの又は母指若しくは示指を含み 3 以上の手指を失つたもの (7) 1 手の 5 の手指又は母指及び示指を含み 4 の手指の用を廃したもの

		(8) 1足をリスフラン関節以上で失つたもの (9) 1上肢に仮関節を残し、著しい運動障害を残すもの (10) 1下肢に仮関節を残し、著しい運動障害を残すもの (11) 両足の足指の全部の用を廃したもの (12) 女子の外ほうに著しい醜状を残すもの (13) 両側のこう丸を失つたもの
第12級	同〔給付基礎日額の〕 156日分	(1) 1眼の眼球に著しい調節機能障害又は運動障害を残すもの (2) 1眼のまぶたに著しい運動障害を残すもの (3) 7歯以上に対し歯科補てつを加えたもの (4) 1耳の耳かくの大部分を欠損したもの (5) 鎖骨、胸骨、ろく骨、肩こう骨又は骨盤骨に著しい奇形を残すもの (6) 1上肢の3大関節中の1関節の機能に障害を残すもの (7) 1下肢の3大関節中の1関節の機能に障害を残すもの (8) 長管骨に奇形を残すもの (9) 1手の中指又は薬指の用を廃したもの (10) 1足の第2の足指を失つたもの、第2の足指を含み2の足指を失つたもの又は第3の足指以下の3の足指を失つたもの (11) 1足の第1の足指又は他の4の足指の用を廃したもの (12) 局部にがん固な神経症状を残すもの (13) 男子の外ほうに著しい醜状を残すもの

		(14) 女子の外ほうに醜状を残すもの
第 1 4 級	同〔給付基礎日 額の〕	(1) 1 眼のまぶたの一部に欠損を残し、又はまつげ はげを残すもの
	5 6 日分	(2) 3 歯以上に対し歯科補てつを加えたもの (2)の 2 1 耳の聴力が 1 メートル以上の距離では小 声を解することができない程度になつたもの (3) 上肢の露出面にてのひらの大きさの醜いあとを 残すもの (4) 下肢の露出面にてのひらの大きさの醜いあとを 残すもの (5) 1 手の小指の用を廃したもの (6) 1 手の母指及び示指以外の手指の指骨の一部を 失つたもの (7) 1 手の母指及び示指以外の手指の末関節を屈伸 することができなくなつたもの (8) 1 足の第 3 の足指以下の 1 又は 2 の足指の用を 廃したもの (9) 局部に神経症状を残すもの (10) 男子の外ほうに醜状を残すもの

13 雇用保険法（昭和 4 9 年法律第 1 1 6 号）（抄）

（支給の期間及び日数）

第 2 0 条 基本手当は、この法律に別段の定めがある場合を除き、当該基本手当の受給資格に係る離職の日の翌日から起算して 1 年（当該 1 年の期間内に妊娠、出産、育児その他労働省令で定める理由により引き続き 3 0 日以上職業に就くことができない者が、労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその

旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。の期間内の失業している日について、第22条第1項に規定する所定給付日数に相当する日数分を限度として支給する。

- 2 前項の場合において、同項の受給資格（以下この項において「前の受給資格」という。）を有する者が、前項の規定による期間内に新たに受給資格又は第39条第2項に規定する特例受給資格を取得したときは、その取得した日以後においては、前の受給資格に基づく基本手当は、支給しない。

14 雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）（抄）

（法第13条の労働省令で定める理由）

第18条 法第13条の労働省令で定める理由は、次のとおりとする。

- (1) 事業所の休業
- (2) 出産
- (3) 事業主の命による外国における勤務
- (4) 前3号に掲げる理由に準ずる理由であつて、管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるもの

（参考） 雇用保険法

第13条 基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前1年間（当該1年間に疾病、負傷その他労働省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を1年に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年間）。第17条第1項において「算定対象期間」という。）に、次条の規定による被保険者期間が通算して6箇月以上であつたときに、この款の定めるところにより、支給する。

（特定求職者雇用開発助成金）

第102条の5 特定求職者雇用開発助成金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、支給するものとする。

- (1) 次のいずれかに該当する65歳未満（ヘからヲまでに該当する者にあつては、45歳以上65歳未満）の求職者（公共職業安定所長の指示により作業環境に適応させるための訓練（その期間が2週間（ロ又はハに掲げる者であつて、その身体障害又は精神薄弱の程度を勘案して労働大臣が定めるものに係る訓練にあつては、4週間）以内のものを除く。）を受け、又は受けたことがある求職者であつて、当該訓練を行い、又は行つた事業主に雇い入れられるものを除く。第107条第2項において同じ。）を、公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。

イ～ニ （略）

ホ 母子福祉法（昭和39年法律第129号）第5条第1項に規定する配偶者のない女子であつて、20歳未満の子若しくは別表第2に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたつて労働の能力を失つている配偶者を扶養しているもの

（以下略）

（育児休業奨励金）

第115条 育児休業奨励金は、その雇用する被保険者である勤労婦人について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）第11条に規定する育児休業（生児が1歳に達するまでの期間継続して休業することが認められるものに限る。次条において「育児休業」という。）を実施することとなつた事業主に対して、支給するものとする。

（特定職種育児休業利用助成給付金）

第116条 特定職種育児休業利用助成給付金は、次の各号に該当する事業主に対して、第2号に規定する賃金が支払われた勤労婦人の数に応じて、支給するものとする。

- (1) 病院、診療所、助産所又は保健施設（国民健康保険法（昭和33年法律第

192号)第82条第1項の健康の保持増進のための施設をいう。)を運営する事業主であること。

(2) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する被保険者である勤労婦人(看護婦、准看護婦、助産婦又は保健婦であつてその業務に従事するものに限る。)について育児休業を実施し、当該勤労婦人に対し当該育児休業の期間中次に掲げる額の合計額に相当する額以上の額の賃金を支払つた事業主であること。

イ 徴収法の規定による被保険者の負担すべき労働保険料の額

ロ 健康保険法(大正11年法律第70号)の規定による被保険者の負担すべき保険料の額

ハ 厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)の規定による被保険者の負担すべき保険料の額

15 雇用対策法施行規則(昭和41年労働省令第23号)(抄)

(訓練手当)

第2条 法第13条第2号に掲げる給付金は、基本手当、技能習得手当(受講手当、特定職種受講手当及び通所手当とする。)及び寄宿手当(以下「訓練手当」という。)とする。

2 訓練手当は、次の各号のいずれかに該当する求職者であつて、公共職業安定所長の指示により職業訓練(求職者を作業環境に適應させる訓練を含む。以下同じ。)を受けているものに対して、支給するものとする。

(1) 中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法第12条の中高年齢失業者等求職手帳の発給を受けている者(第3条第1項第1号において「中高年齢失業者等求職手帳所持者」という。)

(2) 公共職業安定所において緊急失業対策法(昭和24年法律第89号)第2条第1項の失業対策事業に紹介される失業者として取り扱われている者

(3) 職業安定法(昭和22年法律第141号)第19条の2に規定する職業紹

介活動により職業のあつ旋を受けることが適当であると公共職業安定所長により認定された者

(4) 激甚な災害を受けた地域において就業していた者であつて、当該災害により離職を余儀なくされたもの

(5) へき地又は離島に居住している者

(6) 前条第1項第7号イ(1)から(4)までのいずれにも該当する者

(7) 児童相談所、精神薄弱者更生相談所、精神衛生センター又は精神衛生鑑定医により精神薄弱者と判定された者(第6条の2において「精神薄弱者」という。)であつて、公共職業安定所による職業のあつせんを受けることが適当であると公共職業安定所長により認定されたもの

(8) 母子福祉法(昭和39年法律第129号)第5条第1項に規定する配偶者のない女子のうち、20歳未満の子若しくは別表に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたつて労働の能力を失つている配偶者を扶養している者(第6条の2において「寡婦等」という。)のうち当該事由に該当することとなつた日の翌日から起算して3年以内に公共職業安定所に出頭して求職の申込みをした者であつて、前条第1項第7号イ(4)に該当するもの

(9) 沖縄失業者求職手帳所持者

(10) 漁業離職者求職手帳所持者

(11) 特定不況業種離職者求職手帳所持者

3 訓練手当は、前項の規定に該当する者のほか、農業構造の改善に伴い農業従事者以外の職業に就こうとする農業従事者(他の安定した職業に就いているものを除く。)で前条第1項第7号イ(2)及び(4)に該当するもの(以下「離農転職者」という。)であつて、公共職業訓練施設の行い能力再開発訓練を受け、又は公共職業安定所長の指示により作業環境に適應させる訓練を受けているものに対して、支給するものとする。

4 訓練手当は、前2項の規定に該当する者のほか、次の各号のいずれにも該当する駐留軍関係離職者等臨時措置法第2条に規定する駐留軍関係離職者であつ

て、公共職業訓練施設の行う職業訓練を受け、又は公共職業安定所長の指示により作業環境に適応させる訓練を受けているものに対して、支給するものとする。

(1) 当該離職の日が昭和32年6月22日以後であること。

(2) 駐留軍関係離職者等臨時措置法第2条第1号に掲げる者に該当する労務者若しくはこれに相当する労務者であつて日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第6条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定第15条第1項(a)に規定する諸機関が雇用するもの、同法第2条第2号に規定する契約に基づき国が雇用する労務者又は同条第3号に規定する諸機関が雇用する労務者として1年以上在職していたこと。

(3) 駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部を改正する法律（昭和36年法律第158号）の施行（同法附則第1項ただし書の規定による施行をいう）の日以後において新たに安定した職業に就いたことのないこと。

5 基本手当は求職者が職業訓練を受ける期間の日数に応じて、技能習得手当のうち受講手当はその者が職業訓練を受けた日数に応じて、技能習得手当のうち特定職種受講手当はその者が労働大臣の定める職種に関し公共職業訓練施設の行う職業訓練を受ける期間の日数に応じて、技能習得手当のうち通所手当はその者が職業訓練を行う施設に通所する期間に応じて、寄宿手当はその者が職業訓練を受けるためにその者により生計を維持されている同居の親族（届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）と別居して寄宿する期間の日数に応じて、それぞれ支給する。

6 訓練手当（第2号に掲げる場合にあつては、14日を超える期間に係るものに限る。）は、求職者が次の各号のいずれかに該当すると認められる場合には、支給しないことができる。

(1) 偽りその他不正の行為により、職業転換給付金その他法令又は条例の規定によるこれに相当する給付の支給を受け、又は受けようとしたとき。

(2) 継続して14日を超えて職業訓練を受けることができないとき。

（職場適応訓練費）

第5条 法第13条第5号に掲げる給付金（以下「職場適応訓練費」という。）

は、第2条第2項第1号から第8号まで、第10号若しくは第11号又は第3項のいずれかに該当する求職者については都道府県知事の委託を受けて、同条第2項第9号又は第4項のいずれかに該当する求職者については労働大臣の委託を受けて作業環境に適応させる訓練を行う事業主に対して、支給するものとする。

2 職場適応訓練費は、事業主が求職者について作業環境に適応させる訓練を行なう期間の日数に応じて、支給する。

（参考） 雇用対策法

第13条 国及び都道府県は、他の法令の規定に基づき支給するものを除くほか、労働者がその有する能力に適合する職業につくことを容易にし、及び促進するため、求職者その他の労働者又は事業主に対して、政令で定める区分に従い、次の各号に掲げる給付金（以下「職業転換給付金」という。）を支給することができる。

- (1) 求職者の求職活動の促進とその生活の安定とを図るための給付金
- (2) 求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金
- (3) 広範囲の地域にわたる求職活動に要する費用に充てるための給付金
- (4) 就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金
- (5) 求職者を作業環境に適応させる訓練を行なうことを促進するための給付金
- (6) 前各号に掲げる給付金以外の給付金であつて、政令で定めるもの

（特定求職者雇用開発助成金）

第6条の2 令第2条第2号に掲げる給付金（以下「特定求職者雇用開発助成金」という。）は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、支給するものとする。

- (1) 次のいずれかに該当する65歳未満（へからヌまでに該当する者にあつては、45歳以上65歳未満）の求職者であつて、法第13条第1号又は第2号に掲

げる給付金の支給を受け、又は受けることができるもの（公共職業安定所長の指示により作業環境に適応させる訓練（その期間が2週間（身体障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）第2条第1項に規定する身体障害者（以下この条において「身体障害者」という。）又は精神薄弱者であつて、その身体障害又は精神薄弱の程度を勘案して労働大臣が定めるものに係る訓練にあつては、4週間）以内のものを除く。）を受け、又は受けたことのある求職者であつて、当該訓練を行い、又は行つた事業主に雇い入れられるもの及び同一の事由により、雇用保険法の規定による失業給付その他法令又は条例の規定による当該給付金に相当する給付の支給を受け、又は受けることができる求職者を除く。）を公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。

イ 55歳以上の者

ロ 身体障害者

ハ 精神薄弱者

ニ 同和対策事業特別措置法（昭和44年法律第60号）第1条に規定する対象地域の住民（当該対象地域の住民を継続して雇用することを容易にするための措置として労働省職業安定局長が定める措置を講じている事業主に雇い入れられるものに限る。）

ホ 寡婦等

ヘ 認定駐留軍関係離職者

ト 沖縄失業者求職手帳所持者

チ 漁業離職者求職手帳所持者

リ 特定不況業種離職者求職手帳所持者（特定不況業種離職者臨時措置法第7条第1項に規定する再就職援助等に関する計画について同条第3項（同条第5項及び同法第8条において準用する場合を含む。）の規定により認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられるものに限る。）

ヌ 特定不況地域離職者臨時措置法（昭和53年法律第107号）第2条第3項に規定する特定不況地域離職者
（以下略）

(参考) 雇用対策法施行令

第2条 法第13条第6号の政令で定める給付金は、次のとおりとする。

- (1) 求職者が公共職業安定所の紹介により就職することを促進し、又は求職者が事業を開始することに要する費用に充てるための給付金
- (2) 事業主が公共職業安定所の紹介により高年齢者、心身障害者その他就職が特に困難な者を雇い入れることを促進するための給付金

16 職業安定法(昭和22年法律第141号)(抄)

(職業安定審議会)

第12条 公共職業安定所の業務その他この法律の施行に関する重要事項及び他の法律に基きその権限に属せしめられた事項を審議させるために、中央職業安定審議会及び地方職業安定審議会を置く。

② 労働大臣は、前項に規定する職業安定審議会の外、必要があると認めるときは、1又は2以上の都道府県の区域の一部を管轄区域とする地区職業安定審議会を置くことができる。

③～⑤ (略)

⑥ 職業安定審議会の委員のうち1名以上は、女子でなければならない。

(以下略)

17 勤労婦人福祉法(昭和47年法律第113号)

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人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 勤労婦人は、次代をにう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする。

第3条 勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで、その能力を開発し、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 事業主は、その雇用する勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。

3 事業主がその雇用する勤労婦人の福祉の増進のための措置を講じ、又は国若しくは地方公共団体が勤労婦人の福祉の増進のための施策を講ずるにあたっては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて、前2条に規定する基本的理念が具現されるように配慮しなければならない。

（ 啓発活動 ）

第5条 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、勤労婦人の勤労に従事する者としての意識を高めるとともに、とくに、勤労婦人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なうものとする。

第2章 勤労婦人福祉対策基本方針

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

2 勤労婦人福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(1) 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

- (2) 勤労婦人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 勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人の労働条件、意識並びに年齢及び配偶の関係別の就業状況等を考慮して定められなければならない。
- 4 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるにあつては、あらかじめ、婦人少年問題審議会の意見をきくほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 労働大臣は、勤労婦人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、勤労婦人福祉対策基本方針の変更について準用する。

第3章 福祉の措置

(職業指導等)

第7条 職業安定機関は、勤労婦人がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、勤労婦人その他関係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、勤労婦人の特性に適応した職業指導を行なう等必要な措置を講ずるものとする。

(職業訓練)

第8条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、勤労婦人が職業に必要な技能（これに関する知識を含む）を習得し、その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにするため、勤労婦人その他関係者に対して、職業訓練に関する啓もう宣伝を行なうとともに、施設の整備その他勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第9条 事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法（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10条 事業主は、その雇用する勤労婦人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。

(育児に関する便宜の供与)

第11条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうよう努めなければならない。

(相談、講習等)

第12条 国及び地方公共団体は、勤労婦人に対して、勤労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努めなければならない。

第4章 福祉施設

(働く婦人の家)

第13条 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するよう努めなければならない。

2 働く婦人の家は、勤労婦人に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行ない、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設とする。

3 労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

(働く婦人の家指導員)

第14条 働く婦人の家には、勤労婦人に対する相談及び指導の業務を担当する職員（以下「働く婦人の家指導員」という）を置くよう努めなければならない。

2 働く婦人の家指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

第5章 雑則

(国の助言等)

第15条 国は、勤労婦人の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助

言、指導その他の援助を行なうように努めなければならない。

(調査等)

第16条 労働大臣は、勤労婦人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。

2 労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(船員に関する特例)

第17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項において準用する場合を含む。）並びに前条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第6条第4項（同条第6項において準用する場合を含む。）中「婦人少年問題審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

Ⅲ 労働基準法第4条の解釈について

（男女同一賃金の原則）

第4条 使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

【解釈例規】

〔趣旨〕 本条の趣旨は、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的、経済的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものであること。
(昭22.9.13 発基17号)

〔能率技能による差別〕 職務の能率技能等によつて、賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別待遇ではないこと。
(昭22.9.13 発基17号)

〔女子であることのみを理由とする差別〕 労働者が女子であることのみを理由として、或は社会的通念として、若しくは当該事業場において女子労働者が一般的、又は平均的に能率が悪いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少いこと等の理由によつて、女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること。
(昭22.9.13 発基17号)

〔差別待遇を定める就業規則〕

問 就業規則に「労働者が女子であることを理由として賃金について、男子と差別的取扱をする」規定があつて、現実に男女差別待遇の事実がない場合においても、法第4条に違反するものであると思料するが如何。

答 就業規則に法第4条違反の規定があるが現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効ではあるが、法第4条違反とはな

らない。

(昭 2 3 . 1 2 . 2 5 基収 4 2 8 1 号)

〔 男女による月給と日給の区別 〕

問 同一職種同一労働時間同等能率の男女労働者に対する賃金の支払条件について男子は月給制、女子は日給制と定める場合、賃金額に男女差を生ずる可能性があるが、この場合、①支払条件における差別そのものを違反と見るべきか。②結果として賃金額に男女差を生ずる場合のみ違反と見るべきか。

(例) 同等労働の男女労働者に対し、男子は月給 2,500 円、女子は、日給 100 円と定める時。

(1) 男女ともに無欠勤としても各月の労働日数により、賃金額の男女差が生じる月と生じない月とが現われる。

1 カ月間の労働日数		2 3 日	2 4 日	2 5 日	2 6 日	2 7 日
賃 金 月 額						
男	子	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500
女	子	2,300	2,400	2,500	2,600	2,700
男	女 差	200 (+)	100 (+)		100 (-)	200 (-)

備考 ((+) 印は男子の賃金が女子の賃金を上廻る場合、(-) はその反対) の場合

(2) 女子は、欠勤の日が、無給である為に勢い欠勤を要する場合にもこれを抑制され、且つ、実態において男子と同等能力を発揮しながら、男子に対して劣等感を持つようになる。この状態は同条の根拠である憲法第 14 条の趣旨に反するものと思われるし又、月々の賃金額に現われる男女差は賃金支払条件の是正によらなければ、根本的な解決は望まれないものと思われるが如何。

図 職務、能率、技能、年令、勤続年数等について同一である場合において、男子は凡て月給制、女子は凡て日給制とし、男子たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるに対し、女子たる日給者が、その労働日数の多寡によつてその月に対する賃金が前記の男子の一定額と異なる場合は法第 4 条違反である。なお、貴例示(1)、(2)については、昭和 23 年

12月25日基収第4281号通牒（前項通牒）を参照されたい。

（昭25.11.22 婦発311号）

GAa1/1

8-3-26



女性と仕事の未来館



00962657