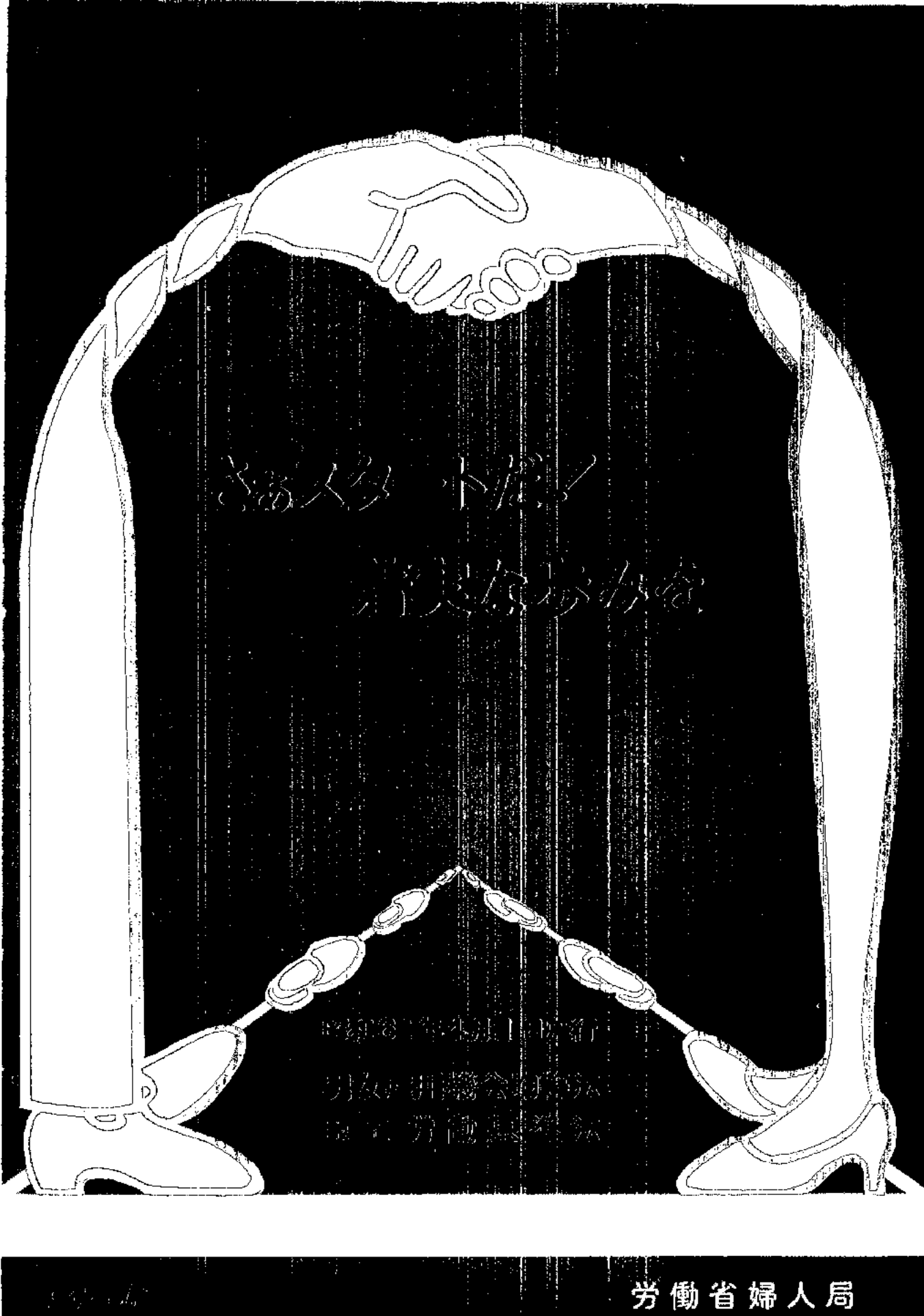




さあ入参 卜居！

新美奈参公参

昭和28年本法出版
明友会出版会出版
昭和28年労働基準法

職場での男女の機会均等を実現するため 女子の雇用管理の改善を進めましょう

目 次

I	統計からみた女子労働者	1
1	増加する女子雇用者	1
2	高まる中高年・既婚者の割合、勤続年数も長期化	2
3	強まる女子の就労意欲	3
4	男女差がみられる雇用管理	4
II	男女雇用機会均等法のあらまし	7
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	7
②	紛争が生じた場合の救済措置	13
III	改正労働基準法のあらまし	17

附属資料

1	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	23
2	労働基準法(女子関係)	27
3	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(抄)	29

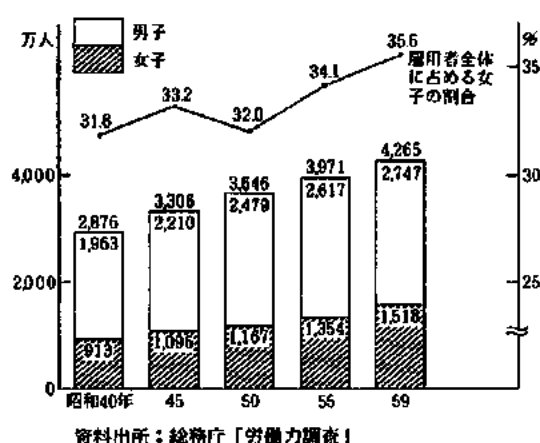
I 統計からみた女子労働者

1 増加する女子雇用者

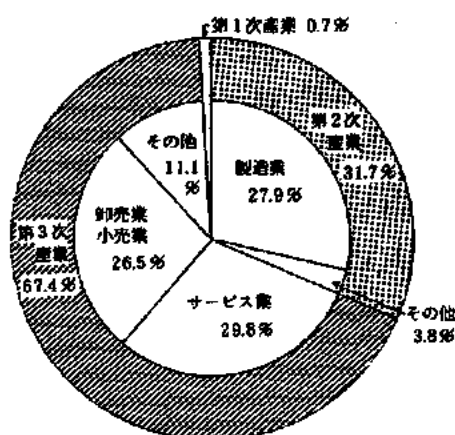
現在、女子雇用者は1,518万人と全雇用者の36%を占め、我が国経済社会の発展に大きな役割を果たしています。

女子雇用者の7割近くが第3次産業に就業しており、なかでもサービス業、卸売業・小売業で働く人が多くなっています。

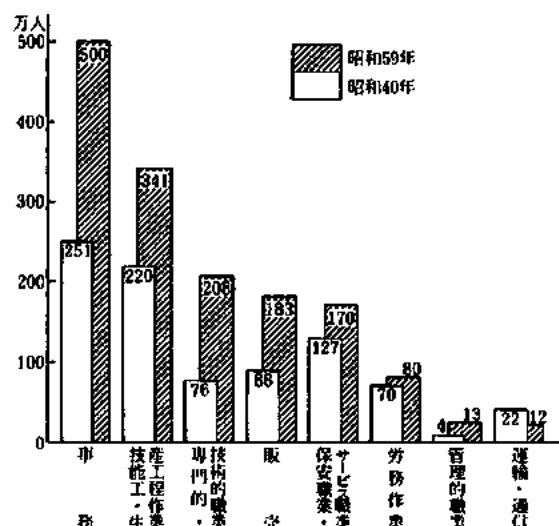
— 雇用者数の推移 —



— 女子雇用者の就業分野 —



— 女子雇用者の職業 —



女子雇用者の職業は、事務、技能工・生産工程作業が半数以上を占めていますが、専門的・技術的職業に進出する人も大きく増えてきています。

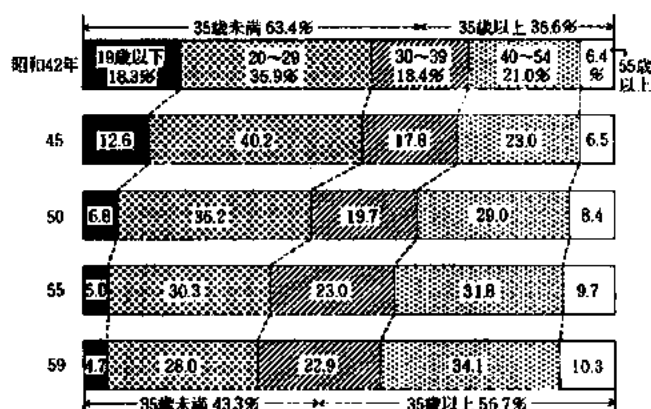
また、数は少ないですが、管理的職業の増加率が最も大きくなっています。

2 高まる中高年・既婚者の割合、勤続年数も長期化

30歳以上の女子雇用者が増え、育児に手がからなくなってくる35歳以上の人が6割近くを占めています。

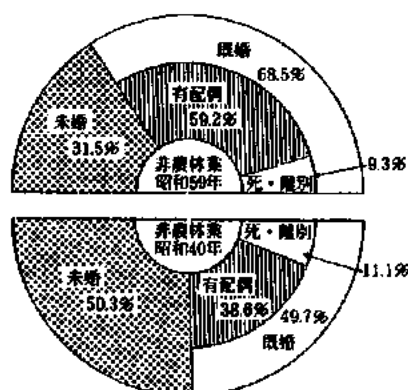
既婚者も7割近くになり、主婦の職場進出が進んでいます。

— 女子雇用者の年齢階級（非農林業）—



資料出所：総務庁「労働力調査」

— 女子雇用者の既婚率 —

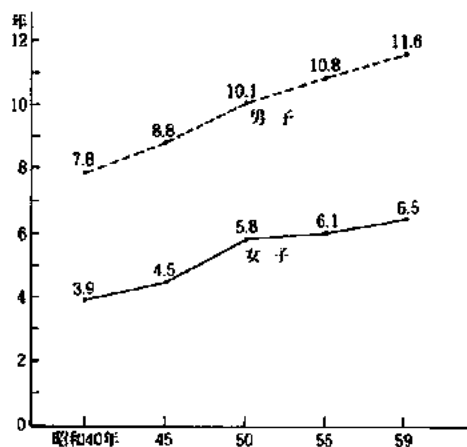


資料出所：総務庁「労働力調査」

女子の勤続年数は年々長くなり、昭和59年には平均6.5年になりました。

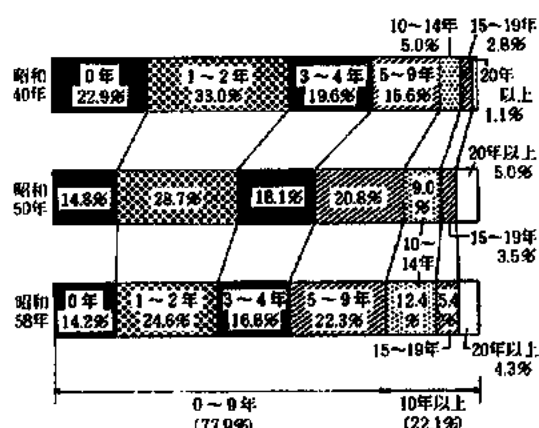
勤続10年以上の人は昭和58年には2割を超え、昭和40年(8.9%)の2.5倍になっています。

— 平均勤続年数 —



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

— 女子の勤続年数階級 —



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

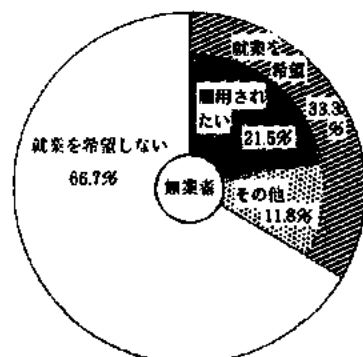
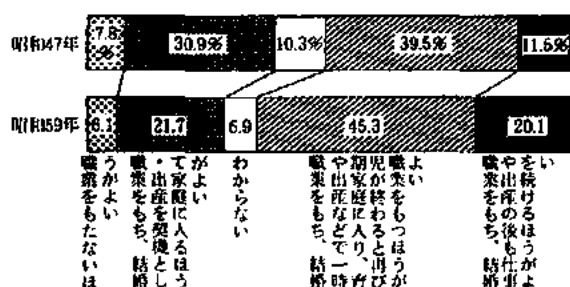
3 強まる女子の就労意欲

女子の職業に対する考え方も変化しており、育児が終わってから再就業することや育児期も働き続けるほうがよいとする人が増えています。

現在職業をもっていない人でも、その2割以上の人が雇用労働者として働きたいと考えています。

— 女子の職業に対する考え方 —

— 女子無業者の就業希望 —



資料出所：総理府

「婦人に関する意識調査」(昭和47年)(対象…18歳以上の女子)

「婦人に関する世論調査」(昭和59年)(対象…20歳以上の女子)

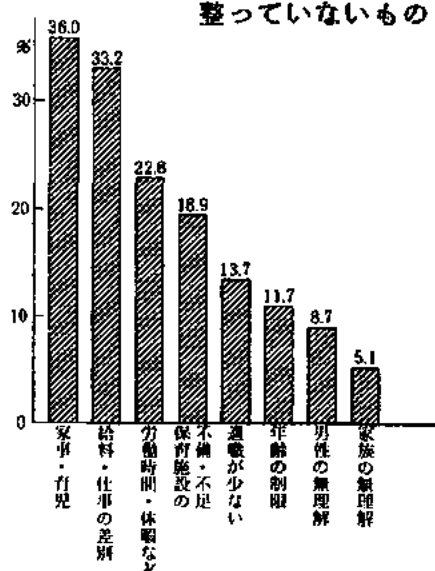
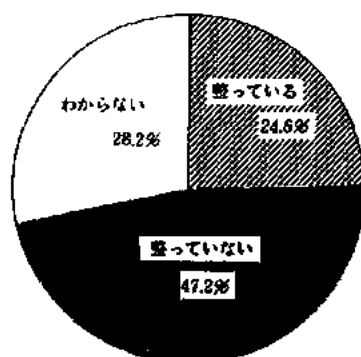
資料出所：総務庁「就業構造基本調査」

(昭和57年)

しかし、女子が職業をもつのに必要な条件が整っていないと思っている人が半数近くあり、その内容として「家事・育児」、「給料・仕事の差別」、「労働時間・休暇」などを挙げる人が多くなっています。

— 女子の就業に必要な条件 —

— 女子の就業に必要な条件が整っていないもの —



資料出所：総理府

「婦人に関する世論調査」(昭和59年)

資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」(昭和59年)

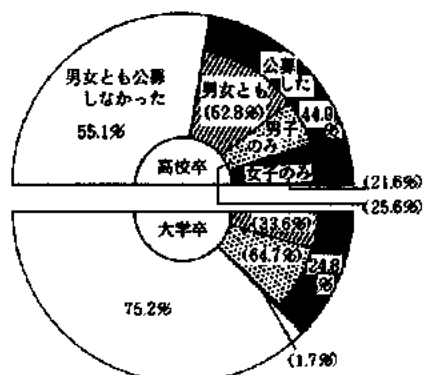
4 男女差がみられる雇用管理

(募集、採用)

男子と女子の公募状況は、四年生大学卒業者で大きな差がみられ、大卒者を公募した企業の6割以上が男子のみを公募しています。

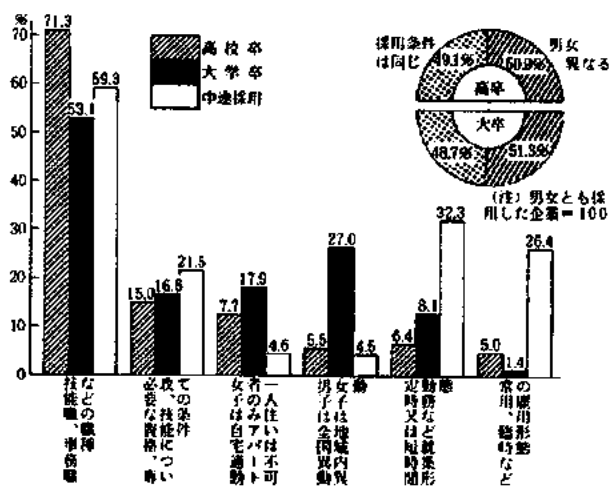
男女とも採用した企業のうち、採用条件が男女で異なる企業は約半数を占め、その内容は、「職種が異なる」が最も多く、次いで高卒では「資格・専攻・技能」、大卒では「人事異動の範囲」、中途採用では「就業形態」となっています。

— 男女の公募状況 —



資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

— 男女異なる採用条件 (M. A.) —



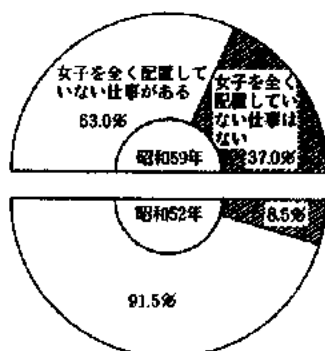
(注) 男女とも採用したが採用条件が男女で異なる企業 = 100

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

(配置)

女子労働者をまったく配置していない仕事がある企業は減っていますが、その割合はまだ6割を超えており、その仕事の主な特徴は「筋力・体力が必要」、「高度の技能・資格を要する」などとなっています。

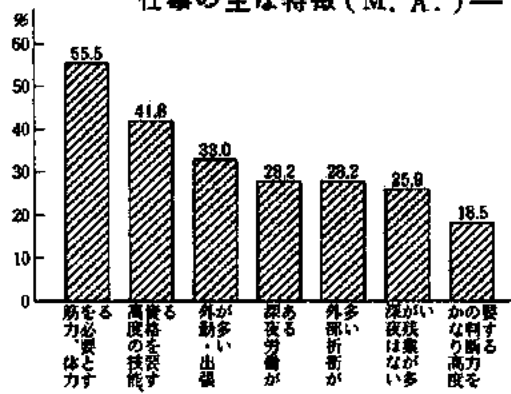
— 女子の配置状況 —



(注) 女子を全く配置していない仕事は、役職及び労働基準法上の就業制限業務を除いています。

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

— 女子を全く配置していない仕事の主な特徴 (M. A.) —



(注) 女子を全く配置していない仕事がある企業 = 100

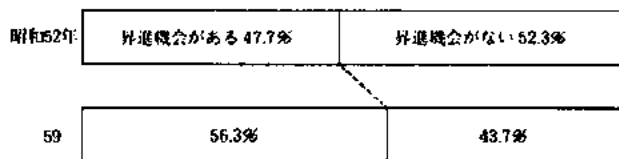
資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

(昇進)

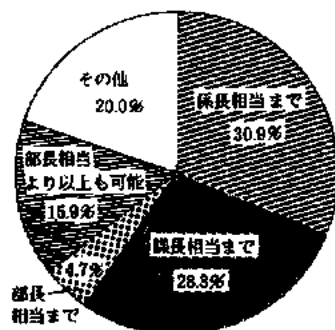
女子労働者にも役職へ昇進する機会のある企業が半数を超えています、これらの企業でも上位の役職への昇進機会は限られています。

— 女子の役職への昇進機会 —

— 女子の昇進可能な役職 —



資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)



(注) 女子にも昇進機会がある企業 = 100

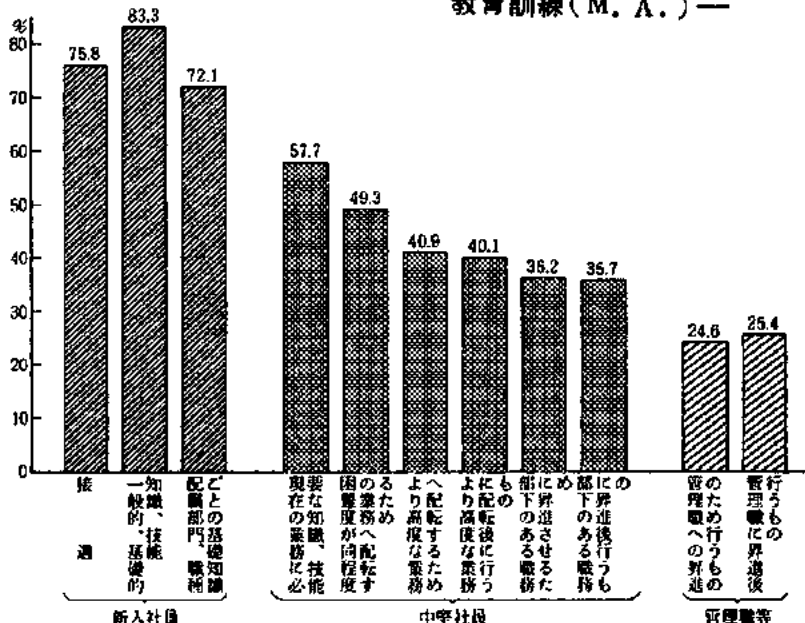
資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

(教育訓練)

男女同じ受講機会、内容の教育訓練を行っている企業は、新入社員の教育訓練については、7～8割ですが、中堅社員の教育訓練では4割前後、管理職についての教育訓練では2割強となっており、教育訓練の内容が高度になるほど、男女異なる取扱いをする企業が多くなっています。

— 男女とも同じ内容、機会で実施している

教育訓練(M. A.) —



(注) それぞれの教育訓練を実施している企業 = 100

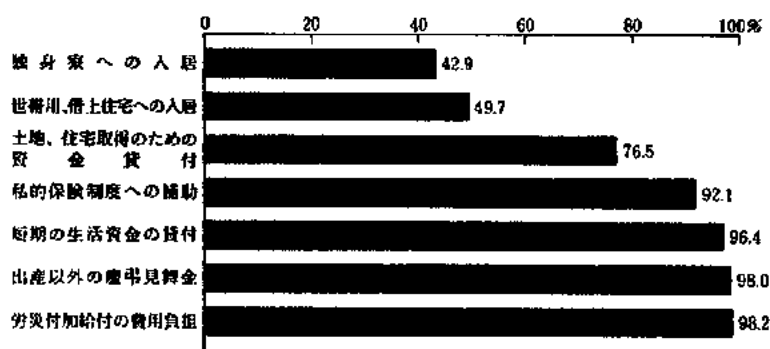
資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和59年)

（福利厚生）

「独身寮への入居」、「世帯用社宅、借上住宅への入居」については、男女とも同じ取扱いをしている企業が4～5割と、他の福利厚生制度に比べてその割合はかなり低くなっています。

土地や住宅取得のための貸付制度がある企業では、約4分の1が男女異なる取扱いをしています。

— 男女とも同じ取扱いが行われている福利厚生 —



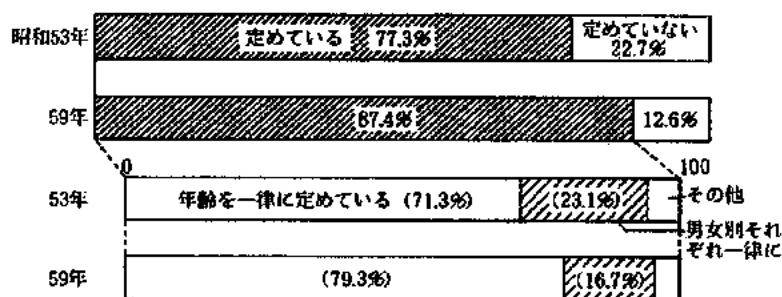
（注）それぞれの福利厚生を実施している企業 = 100

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和59年）

（定年制）

男女別定年制はかなり改善されてきていますが、定年制を定めている企業の17%がまだ男女別定年制を実施しています。

— 定年年齢のきめ方 —



資料出所：労働省「雇用管理調査」

Ⅱ 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

この法律では、募集、採用から定年、退職に至る雇用の各ステージにおける男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するため、事業主に一定の措置を講ずるように求めています。

これらの措置の内容は、下図のように努力規定と禁止規定に分けることができます。

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ための措置

ス テ ー ジ	規 制 の 方 法
募 集 、 採 用	均等な機会・取扱いについて 努力規定
配 置 、 昇 進	
一 定 の 教 育 訓 練	差別的取扱いについて 禁止規定（罰則なし）
一 定 の 福 利 厚 生	
定 年 、 退 職 、 解 雇	

(1) 募集及び採用(男女雇用機会均等法第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りません。

(法律の趣旨)

労働者の募集及び採用は、その後の職業生活を決定づけるものであり、この雇用の入口の段階での男女の機会均等を実現することは、極めて重要です。

この法律では、事業主に対して、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という努力義務を課しています。

募集、採用に当たっては、採否の決定は

もちろんその手続、方法について男女に均等な機会を与え、個々人の意欲と能力に応じた等しい扱いをするように努めなければなりません。しかし、機会を均等に与え、均等に選考した結果、成績等により結果として男子を採用することとなることは、本条の努力義務を果していないということではありません。

(努力義務の範囲)

具体的な努力目標は、労働大臣が関係審議会の意見を聴いて指針の中で定めることとしています。

なお、右のような場合には、合理的な理由に基づくものとして、男女異なる取扱いをすることも認められます。

男女異なる取扱いが認められる場合

- ① 俳優、モデルのように男女いずれか一方の性の者のみにその職業に従事させることが業務の性質上必要である場合
- ② 労働基準法により、女子の就業が禁止されている危険有害業務や深夜業が必要な業務であることから、男女異なる取扱いが必要となる場合

用 語

(募 集)

労働者を雇い入れようとする者が、自ら募集広告などの方法で労働者を募集し、又は他人に募集させる場合をいいますが、公共職業安定所その他の職業紹介機関への求人の申込み等も含まれます。

(採 用)

事業主が労働者と労働契約を締結することですが、それだけではなく、労働契約の締結に至るまでの一連の手続も含まれます。

(2)配置及び昇進(男女雇用機会均等法第8条関係)

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りません。

(法律の趣旨)

職場で女子を配置する仕事の範囲や女子の昇進の機会次第に広がってきていますが、まだ均等な取扱いが実現されているとはいえません。

この法律では、事業主が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と規定し、募集、採用と同様、事業主に対して、個々人の意欲と能力に応じ均等な取扱いをするように努めなければならないという努力義務を課しています。

(努力義務の範囲)

具体的な努力目標は、労働大臣が関係審議会の意見を聴いて指針の中で定めること、また、合理的な理由がある場合には男女異

なる取扱いが認められることについては、募集、採用と同様です(前ページ参照)。

用 語

(配 置)

労働者を一定の職(ポスト)につけることをいい、採用に引き続いて行う場合と、配置転換によりある職から他の職へと変える場合の両方が含まれます。

なお、仕事を行うに当たっての個々の業務命令は含まれません。

(昇 進)

この法律では、企業内で労働者を下位職階から上位職階へ移動させることをいいます。

課長、係長などの職制上の地位の上方移動を伴ういわゆる「昇進」のみでなく、それを伴わないいわゆる「昇格」も含まれます。

定期昇給、ペースアップなど単なる給与の増額は含まれませんが、逆に給与の増額等を伴わなくても「昇進」にあたる場合もあります。

(3)教育訓練(男女雇用機会均等法第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りません。

(法律の趣旨)

職場において実際に女子労働者の地位が向上するためには、女子労働者の能力の開発・向上が必要です。

この法律では、能力の開発・向上にとっ

て最も重要な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教育訓練について、労働者が女子であることを理由とした差別的取扱いの禁止を規定しています。

(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る教育訓練の具体的な範囲は、関係審議会の意見を聴いた上、労働省令で定めることとなりますが、右のようなものが省令の検討対象となる教育訓練の例として考えられます。

労働省令で定める教育訓練以外の教育訓練は、本条の禁止規定の対象とされていませんが、これらについても法律の趣旨からみて、男女に均等な取扱いをすることが望ましいことは勿論です。

労働省令の検討対象となる教育訓練の例

- ① 同種の業務に従事する労働者又は同一の資格の労働者に対する新入社員研修
- ② 入社後一定期間を経た者について、中堅社員として必要な知識、技能の修得のために行われる研修
- ③ 同種の地位の労働者に対する監督者訓練や管理職研修

用語

(教育訓練)

本条の教育訓練としては、通常、事業主の業務命令に基づき、時間、場所などを設定して集行的に行われるものが考えられます。また、その立法の趣旨から日常業務の遂行を通じて行われるオンザ・ジョブ・トレーニング(OJT)や労働者の自主的な勉強会等は含まれません。

(業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練)

労働者がその業務を遂行していくうえで、必要不可欠な知識や技能を付与するための教育訓練をいいます。

「基礎的」であるからといっても、必ずしも「初歩的」な教育訓練を指すわけではありませんが、同種の労働者の中から少数の対象者を選抜して行う教育訓練は、大多数の労働者にとって必要な教育訓練ではないと考えられますので、本条の教育訓練には含まれません。

(4) 福利厚生(男女雇用機会均等法第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一定の福利厚生の措置について、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りません。

(法律の趣旨)

福利厚生の措置は、賃金や労働時間とともに労働条件の重要な部分を占めるものです。このため、福利厚生の措置についても男女の差別的取扱いを禁止する必要がありますが、その範囲は広範であり、中には法律による規制になじまないものや、差別の

実態がないものもあります。

したがって、この法律では、労働省令で定める一定の範囲の福利厚生の措置について、男女の差別的取扱いの禁止を規定しています。

(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は、関係審議会の意見を聴いた上、労働省令で定めることとなりますが、住宅資金の貸付けが例示されているように、供与の条件が明確で相当程度の経済的価値を有する福利厚生の措置について定めることとしています。

福利厚生の措置の中には、その供与の対象者を「世帯主」に限っている例がみられますが、「世帯主」の認定に当たって女子を不利益に取扱うものでない限り、結果として供与される者の大部分が男子であったとしても、女子であることを理由とした差別的取扱いということとはできません。

用 語

(福利厚生の措置)

賃金以外の種々の給付又はサービスの提供をいい、賃金については、たとえ現物給与であっても福利厚生の措置には含まれません。扶養手当、住宅手当なども、支給条件の明

確なものであれば、賃金と解されます。

賃金についての男女の差別的取扱いは、労働基準法第4条で禁止されています。

(5)定年、退職、解雇(男女雇用機会均等法第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 労働者が女子であることを理由として、定年及び解雇について男子と差別的取扱いをすること。
- ② 女子労働者について、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 女子労働者が結婚、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に休業したことを理由として解雇すること。

(法律の趣旨)

定年、退職、解雇は、事業主と労働者の雇用関係を終了させるものであり、男女の差別的取扱いの禁止の要請が最も強い事項といえます。

判例においても、女子のみに適用される結婚退職制や定年年齢を男女異にする定年制は、公序良俗に違反し、無効であるとの考え方が確立されています。

「女子差別撤廃条約」も、妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻しているか否かに基づく差別的解雇について、これを禁止するための措置をとることを求めています。

この法律では、男女別定年制、女子労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女子であることを理由とする解雇、女子労働者の結婚、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。

用語

(定 年)

一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度のことをいいます。

(解 雇)

労働契約を将来にむかって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は解雇とはいいません。

事業主の勧奨に基づくものであっても、それを受けた労働者の自発的な意志に基づく退職である場合は解雇にはあたりません。

② 紛争が生じた場合の救済措置

この法律では、女子労働者と事業主との間に紛争が生じた場合に紛争を解決するための措置として、次の3つを規定しています。

- 1 企業内における自主的解決
- 2 都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助
- 3 都道府県婦人少年室に設置される機会均等調停委員会による調停

1は事業主の責務として規定したものであり、2及び3は紛争解決のための援助措置を一種の行政サービスとして定めたものです。

(1) 苦情の自主的解決(男女雇用機会均等法第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、女子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、苦情処理機関があればそれ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。

(法律の趣旨)

雇用の場において起ってくる労使間の紛争や労働者の苦情は、本来労使で自主的に解決することが望ましいことはいふまでもありません。特に、男女の均等な機会及び待遇の確保に関する問題は、企業の人事・労務管理に深くかかわる問題であり、苦情の解決はその企業に最も適切な方法によ

って行われることが望ましいことです。

この法律では、事業主に対して配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇についての苦情の自主的な解決に努めなければならないという努力義務を課しています。

(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子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。

この苦情の自主的解決は、本法第14条、第15条に規定している都道府県婦人少年室長の紛争解決の援助や機会均等調停委員会による調停に先立って必ず行わなければならないものではありませんが、女子労働者からの苦情は基本的には労使の問題であり、まず労使による自主的な解決を図ることが望まれるところです。

用 語

(苦情処理機関)

本条の苦情処理機関とは、企業の使用者及び労働者の代表者を構成員とし、労働者の苦

情を処理することを目的とする企業内の機関をいいます。

(2) 婦人少年室長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第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、女子労働者と事業主の間で紛争がおり、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。

(援助を求めることができる紛争の範囲)

男女の均等な取扱いに関する事業主の措置について、女子労働者と事業主との間に紛争が生じた場合に、当事者の双方又は一方がその紛争を解決するために、婦人少年室長に援助を求めることができます。

援助を求めることができる紛争の具体的な範囲は、男女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・解雇に係るもののほか、男女の均等な機会・取扱いについて努力義務が課されている募集、採用、配置、昇進についても指針の内容を勘案して、今後労働省令で定めることとしています。

(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。

この援助は、私法上の紛争である女子労働者と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、両当事者以外の申し立てや職権で行われることはありません。

また、婦人少年室長の援助は、あくまで両当事者の話し合いによる円満な解決を促すためのものであり、事業主の措置の適否を判定したり、当事者の責任を追求しようとするものではありません。

なお、女子労働者がこのような紛争解決の援助を申請したことを理由として、事業主が労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことは言うまでもありません。

(3) 機会均等調停委員会による調停 (男女雇用機会均等法第15条、16条、17条、18条、19条、20条、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、女子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。

(調停申請ができる紛争の範囲)

婦人少年室長の紛争解決の援助の対象となる紛争（募集、採用についての紛争を除

きます。）について調停の申請をすることができます（前ページ参照）。

(機会均等調停委員会)

男女雇用機会均等法上の紛争がおこった場合の解決方法として、当事者の自主的な話し合いによる解決、婦人少年室長の紛争解決のための援助に加え、公正・中立な第三者的立場から本格的に紛争を解消するた

めに「機会均等調停委員会」が新設されます。

調停委員会の構成は、労働大臣が任命する学識経験者3人からなり、都道府県婦人少年室ごとに設けられます。

(調停及びその具体的手続)

- ① 当事者双方の主張を十分に聴き、必要な場合には十分な調査をしたうえ、紛争解決のため最も適切と考える方法を調停案として作成し、その受諾を当事者に勧告することができます。

この調停案は、強制的な拘束力を持つものではなく、当事者は調停案に従わなければならないということはありませんが、両当事者の意志に基づいて始められた調停の趣旨を考えると、示された調停案を受け入れることが強く期待されているといえます。

- ② 当事者の申し立てに基づき、必要と認めるときは、管轄区域内の主要な労働団体が指名する関係労働者を代表する者又は事業主団体が指名する関係事業主を代表する者から、当該紛争についての意見を聴くこととしています。

- ③ 調停の具体的手続は、労働省令で定めることになっています。

用語

(調停)

当事者の自主的な話し合いを促進することにより、紛争を円満に解決しようとするものです。

機会均等調停委員会による調停は、その主体、手続、方法は異なりますが、婦人少年室長の紛争解決の援助と同様の性格のもので

Ⅲ 改正労働基準法のあらまし

今回の労働基準法の改正では女子保護規定を見直し、産前・産後休業等の母性保護措置については拡充する一方、それ以外の一般的な女子保護については一定の範囲で廃止ないし緩和しています。これは、母性保護については次代を担う者の健全な育成という観点から拡充する必要がありますが、それ以外の女子保護については、雇用における男女の機会均等を図るためには男女が同一の基盤で働けるようにすることが必要であるとの考え方に基づくものです。女子保護の緩和を一定の範囲にとどめたのは、現実に女子が家事、育児等の家庭責任をより重く負っている実態等を考慮したものです。

(1) 時間外労働、休日労働の規制の緩和（改正労働基準法第64条の2関係）

18歳以上の女子労働者については、現在、「1日2時間」、「1週6時間」、「1年150時間」の時間外労働の上限が定められ、休日労働が禁止されていますが、今回の改正により、

- ① 一定の管理職・専門職の女子労働者は、上記の時間外労働・休日労働の規制のすべてが解除されます。
- ② 工業的事業に従事する女子労働者は、上記の規制のうち、1日2時間の規制が解除されます。
- ③ 非工業的事業に従事する女子労働者は、上記の規制にかわって一定の範囲内で命令により規制が設けられます。

（管理職・専門職の範囲）

時間外労働・休日労働の規制が解除される管理職・専門職の範囲は、関係審議会で検討のうえ、労働省令で定めることとなりますが、専門職については右の職種が関係審議会でこれまでに検討の対象となっています。

関係審議会で専門職として検討の対象となった職種

医師、歯科医師、薬剤師、新聞記者、報道記者、弁護士、公認会計士、税理士、弁理士、建築士、デザイナー、システムエンジニア、研究員 など

今回規制が解除される管理職・専門職が時間外労働、休日労働を行うためには、労働基準法第41条の「監督若しくは管理の地位にある者」に該当する者を除き、同法第

36条の労使協定によることが必要であり、また、実際に行われた時間外労働、休日労働に対しては、割増賃金を支払わなければなりません。

（工業的事業の範囲）

工業的事業とは、製造業、鉱業、建設業、運輸業など労働基準法第8条第1号から第5号に掲げる事業をいいます。

これらの事業においては、1日2時間の規制が解除され、業務の繁閑に応じた弾力的な対応が可能になりますが、1週6時間、1年150時間の規制及び休日労働の禁止は従来どおりです。

また、決算のために必要な計算書類の作成などに従事する女子労働者についても、時間外労働の上限が1週6時間でなく、2週について12時間であることは従来どおりですが、1日2時間の規制はなくなります。

(非工業的事業の範囲と規制の内容)

非工業的事業とは、販売業、金融業、接客娯楽業など工業的事業以外の事業をいいますが、農林水産業（労働基準法第8条第6号及び第7号の事業）は、同法第41条により労働時間、休日の規定が適用されませんので、これには含みません。

時間外労働の具体的な規制は、週及び年間を単位として行われ、その内容は、各事業における労働による身体の負担の程度、事業活動の状況などを考慮して関係審議会で検討のうえ、労働省令で定めることにしています。

また、休日労働についても、同様に労働省令で一定の上限を設けることとしています。

—労働省令で定められる非工業的事業における時間外労働時間の規制範囲—

規制の種類	単 位	時 間 外 労 働 時 間 の 規 制 内 容
週を単位とする 規制	1 週	6時間以上12時間以下の範囲内の一定時間
	2 週	12時間以上24時間以下 //
	3 週	18時間以上36時間以下 //
	4 週	24時間以上48時間以下 //
	のうちのいずれか	
年間の規制	1 年	150時間以上300時間以下の範囲内の一定時間

(2)深夜業の規制の緩和(改正労働基準法第64条の3関係)

18歳以上の女子労働者については、現在、従来から認められていた業務等を除き、深夜業(原則午後10時から午前5時までの就業)が禁止されていますが、今回の改正により、

- ① 一定の管理職・専門職の女子労働者
 - ② 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一定の業務に従事し、かつ1日の労働時間が通常の労働者より短い女子労働者
 - ③ 一定の事業に従事し、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女子労働者
- は、この規制が解除されます。

(管理職・専門職の範囲)

その範囲は前項の(1)時間外労働、休日労働で述べたところと同じです。したがって、管理職・専門職については、時間外労働、

休日労働のみならず深夜業についても規制が解除されます。

(業務の性質上深夜業が必要とされる業務の範囲)

業務の性質上深夜業が必要とされるものとしては、惣菜・弁当の製造、新聞配達の業務などが考えられますが、具体的には関係審議会で検討のうえ、労働省令で定める

ことになります。

1日の労働時間がどの程度通常の労働者と比べて短いことが必要かについても、労働省令で定めることにしています。

(本人の申し出、行政官庁の承認により深夜業が認められる事業の範囲)

深夜業に従事することを労働者が申し出て、使用者がそれに基づいて行政官庁(労働基準監督署長)の承認を受けてその規制を解除できる事業は、労働省令で定めることになりますが、当面はタクシー事業のみ

を検討の対象とすることになっています。

この場合には、労働者の真意に基づく申し出であることが必要ですので、それを確認する方法など必要な手続についても労働省令等で定めることにしています。

(従来から深夜業の認められていた女子の健康及び福祉に有害でない業務等の範囲)

航空機に乗り組むスチュワーデス等現在女子年少者労働基準規則で深夜業の規制が解除されているものは、基本的には従来と変わりませんが、関係審議会で検討のうえ一定の見直しを行うことも考えられます。

保健・衛生の事業(第8条第13号)、接客・娯楽の事業(同第14号)、電話の事業等について深夜業が認められるのは従来と同じです。

(3)その他の女子保護規定の緩和等(改正労働基準法第64条の4、第64条の5、第68条関係)

女子労働者については、現在、坑内労働の禁止、危険有害業務への就業制限、生理休暇を請求した場合の使用禁止などが定められていますが、今回の改正により、

- ① 18歳以上の女子労働者(一定の妊産婦を除く。)で、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は、坑内労働の禁止の規制が解除されます。
- ② 妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務及び女子の妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務以外については、危険有害業務への就業制限が解除されます。
- ③ 生理に有害な業務に従事する女子労働者が生理休暇を請求した場合には、就業させてはならない旨の規定はなくなりますが、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した場合は、その者を生理日に就業させてはなりません。
- ④ 女子労働者が解雇された日から14日以内に帰郷する場合使用者が帰郷旅費を負担する旨の規定は廃止されます。

(坑内労働の範囲)

「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、坑内で病人が出た場合の治療のための医師、看護婦の業務や新聞記者の取材の業務などが該当すると考えられま

(危険有害業務の範囲)

女子労働者に対する危険有害業務の就業制限は、母性保護の見地から見直し、妊産婦(妊娠中又は産後1年未満の女子)については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業を禁止し、それらの業務のうち女子の妊娠、出産機能に有害な業務につ

すが、その具体的な内容は、関係審議会で検討のうえ、労働省令で定められます。

妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子のうち労働省令で定めるものは、坑内労働に従事させてはなりません。

いては、妊産婦以外の女子についても就業が禁止されます。

これらの業務の範囲は、関係審議会で検討のうえ、労働省令で定めることにしています。

(生理日の就業が著しく困難な者に対する措置)

女子年少者労働基準規則で定められている生理に有害な業務に従事している女子労働者が請求した場合の生理日の就業禁止については、そのような業務が医学的には考

えられないことからその規定はなくなりましたが、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した場合は、その者を生理日に就業させてはなりません。

(4)産前産後休業その他の母性保護措置の拡充（改正労働基準法第65条、第66条関係）

女子労働者には、現在、産前産後各6週間ずつの休業（うち、産後は強制5週間）が定められていますが、今回の改正により、

- ① 多胎妊娠の場合の産前休業が10週間に延長されます。
- ② 産後休業が8週間に延長され、うち強制休業期間も6週間となります。
- ③ 妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業を禁止する規制が新たに加えられました。

（産前産後休業の期間）

産前休業期間は、当該女子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、原則として当該女子労働者を就業させてはならない期間です。

産後の強制休業期間（6週間）を経た後は、本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務につかせることは差し支えありません。

産前産後休業期間の延長に伴い、健康保険法が改正され、出産手当金の支給対象期間が、分娩の日前多胎妊娠の場合は70日に、分娩の日後は56日に拡充されます。

用 語

（多胎妊娠）

双子以上の妊娠をいいます。

（妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の禁止）

妊産婦が請求した場合には、請求の範囲内で時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

妊娠中の女子が請求した場合に、他の軽易な業務に転換させなければならないことは従来どおりです。

〔附属資料〕

1. 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

(昭和47年法律第113号)

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、再就職の援助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、もつ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なくその能力を有効に發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することをその本旨とする。

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發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發揮を妨げている

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っては、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

(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」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。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命する。

(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

(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、技能の程度等にふ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。

(再就職の援助)

第24条 国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

(再雇用特別措置の普及等)

第25条 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置(当該女子であつて、その退職の際に、その就業が可能となつたときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて特別の配慮をする措置をいう。)その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならない。

2 国は、事業主に対して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

(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に努めなければならない。

(育児休業の普及等)

第28条 事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業(事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者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うように努めなければならない。

2 第25条第2項の規定は、前項の育児休業について準用する。

(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。

（働く婦人の家）

第30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に努めなければならない。

2 働く婦人の家は、女子労働者に対して、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女子労働者の福祉に関する事業を総合的に行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。

4 国は、地方公共団体に対し、働く婦人の家の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

（働く婦人の家指導員）

第31条 働く婦人の家には、女子労働者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。）を置くように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。

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。

（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。

3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する3人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、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、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する

委員から当該事件につき意見を聴くものとする。

- 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、第25条第1項及び同条第2項（第28条第2項において準用する場合も含む。）並びに第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。

附 則（昭和60年法律第45号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

(ただし書省略)

第2条～第19条 略

(検討)

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1条の規定による改正後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等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2. 労働基準法（女子関係）

(昭和22年法律第49号)

第6章の2 女 子

(労働時間及び休日)

第64条の2 使用者は、満18才以上の女子で第8条第1号から第5号までの事業に従事するものについては、第36条の協定による場合においても、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。ただし、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。

② 使用者は、満18才以上の女子で前項の事業以外の事業に従事するものについては、第36条の協定による場合においても、4週間を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について、6時間以上12時間以下の範囲内で命令で定める時間に当該週を単位とする期間の週数を乗じて得た時間、1年について150時間以上300時間以下の範囲内で命令で定める時間を超えて時間外労働をさせ、又は4週間について命令で定める日数以上の休日に労働させてはならない。

③ 前項の命令は、同項の事業における労働による身体の負担の程度、同項の事業の事業活動の状況等を考慮し、かつ、女子の健康及び福祉に支障のない範囲内において、同項の事業の種類に応じて、定めるものとする。

④ 第1項及び第2項の規定は、満18才以上の女子のうち、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、適用しない。

(深夜業)

第64条の3 使用者は、満18才以上の女子を午後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。
ただし、次の各号の1に該当する者については、この限りでない。

- 1 第8条第6号、第7号、第13号若しくは第14号又は電話の事業に従事する者
- 2 女子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 前条第4項に規定する命令で定めるもの
- 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その他の当該業務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、常時、通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いものとして命令で定める時間以内であるものに限る。）
- 5 深夜業に従事することを使用者に申し出た者（命令で定める事業に従事するものに限る。）であつて、当該申出に基づき、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたもの

② 第61条第2項及び第3項の規定は、満18才以上の女子の深夜業について準用する。この場合において、同条第2項中「前項」とあり、及び同条第3項中「第1項」とあるのは、「64条の3第1項」と読み替えるものとする。

③ 前2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、又は休日に労働させる場合については、適用しない。

（坑内労働の禁止）

第64条の4 使用者は、満18才以上の女子を坑内で労働させてはならない。ただし、臨時の必要のため坑内で行われる業務で命令で定めるものに従事する者（次条第1項に規定する妊産婦で命令で定めるものを除く。）については、この限りでない。

（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）

第64条の5 使用者は、妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子（以下「妊産婦」という。）を、重機物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所におけ

る業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

② 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女子の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、命令で、妊産婦以外の女子に関して、準用することができる。

③ 前2項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、命令で定める。

（産前産後）

第65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、10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8週間を経過しない女子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。

第66条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条の規定にかかわらず、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。

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第64条の3第1項ただし書の規定にかかわらず、深夜業をさせてはならない。

（育児時間）

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女子は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも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。

（生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置）

第68条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

附 則（昭和60年法律第45号）抄

（施行期日）

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

（ただし書省略）

第2条～第19条 略

（検討）

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1条の規定による改正後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等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

3. 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（抄）

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規

定を廃止すること。

第4条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条的に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対

する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
3. この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

