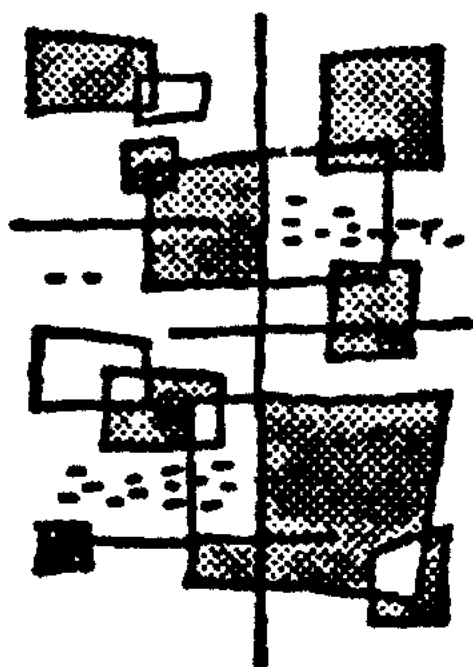


かわりましたか？ あなたの職場



男女雇用機会均等法
労働基準法(女子関係)のあらまし

労働省婦人局

—職場に男女の機会均等を—

男女雇用機会均等法が昭和61年4月1日に施行されてから1年余りが経過しました。

この法律は、女子労働者が雇用の分野で男子と均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにするとともに、女子労働者の就業に関する援助の措置を推進し、女子労働者の福祉を増進することを目的としています。

もちろん、個々の女子労働者が現実にとどのような取扱いを受けるかは、その意欲と能力にかかっているものであり、女子労働者の地位の向上を図るには、女子自身のたゆまざる努力も必要であることはいまでもありません。

男女雇用機会均等法の施行により、従来男子だけを応募していた職種について女子にも門戸を開いたり、新入社員に対する教育訓練を全く男女同じカリキュラムで行うなど多くの企業が雇用管理を法に沿って改善してきているところです。

また、男女雇用機会均等法の施行を契機として、女子労働者の職業意識の向上や女子の就業に対する社会全般の理解の進展が見られる等、法の趣旨は着実に浸透してきています。

しかしながら、いまだ、企業の制度や方針において男女異なる取扱いが残っている例もみられるところであり、これらについては早急に改善することが必要です。

そこで、まず、あなたの会社について次のチェックを行い、雇用管理を見直してみてください。

チェックリスト

項 目	チェック	対 応 策
<u>(男女雇用機会均等法)</u> 募集・採用 ○正社員は男子のみとし、女子はパートだけとしていませんか。 ○「営業職男子のみ」「幹部候補生男子のみ」などとしていませんか。 ○「4年制大卒男子のみ」「高卒男女、ただし女子は事務系のみ」などとしていませんか。 ○女子についてののみ「自宅通勤」などの条件をつけていませんか。 ○「男子45歳まで、女子30歳まで」など女子に不利な応募条件をつけていませんか。 配置・昇進 ○「営業は男子が担当する」などという配置方針をとっていませんか。		

項 目	チェック	対 応 策
○「女子は結婚したら、補助的業務に配転する」などという方針をとっていませんか。 ○「女子は役職に付けない」「女子は係長まで」などという方針はありませんか。 ○昇進・昇格のための基準を女子に対して不利にしていますか。 ○女子を昇進・昇格試験の対象から除外していませんか。		
教 育 訓 練 ○新入社員研修を女子にも実施していますか。 ○新入社員研修の内容を男女で異なるものとしていませんか。 ○管理職研修、監督者研修を女子にも男子と同様に実施していますか。 ○業務別訓練を女子にも男子と同様に実施していますか。		

項 目	チェック	対 応 策
福 利 厚 生 ○住宅資金融資その他の融資は女子も受けられるようになっていますか。また、その条件が女子に不利になっていませんか。 ○財形貯蓄の奨励金、住宅ローンの返済の利子補給等は男女同じ取扱いになっていますか。 ○社宅（独身寮を除く。）は女子も男子と同様に入居できるようになっていますか。 定 年 ・ 退 職 ・ 解 雇 ○女子の定年年齢を男子より低く定めていませんか。 ○結婚、妊娠、出産退職制を定めていませんか。 ○整理解雇などを行う際、既婚女子から解雇するなどのことはありますか。 ○結婚、妊娠、出産などを理由に女子を解雇していませんか。		

項 目	チェック	対 応 策
<u>(労働基準法)</u> 男 女 同 一 賃 金 ○職務内容、資格などに差がないのに、初任給に男女の差を設けていませんか。 ○賃金表を男女別に定めていませんか。 ○住宅手当、家族手当などの金額、支給条件等に男女差を設けていませんか。		

チェックの結果はどうでした？ 問題が残っている場合には早急に改善に取り組んでください。

以下、雇用管理の改善に際しての参考として、男女雇用機会均等法及び労働基準法（女子関係）のあらましについて解説します。

I 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(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。

この法律では、事業主に、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努めなければならないという努力義務を定めています。

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取扱いをするように努めなければなりません。

(努力目標—指針の内容)

募集及び採用や(2)の配置及び昇進については、現時点において事業主が講ずるよう努めるべき当面の具体的な目標を示すものとして、次のように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、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないよう努力することが求められます。

例えば、募集又は採用に当たって、「営業職」「大学卒業者」「正社員」など一定の募集・採用区分において、その募集・採用の対象を男子のみとすることは改善の努力が求められることになります。また、「営業マン」「ウェイター」など男子を表わす職種の名称を用いるなどの場合にも、例えば、「営業マン(男・女)募集」とするなど女子を排除するものではないことを明確にする場合を除き、改善の努力が求められます。

2 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・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしないうよう努力することが求められます。

例えば、募集又は採用に当たって、その対象を「男子40歳、女子30歳までの者」としたり、女子についてのみ「未婚者であること」や「自宅から通勤すること」を条件とすることは改善の努力が求められることになります。また、「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の表示をすることも同様に改善の努力が求められます。

(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。

この法律では、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と規定し、募集・採用と同様、事業主に、個々人の意欲と能力に応じて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定めています。

(努力目標一指針の内容)

配 置 に つ い て

- 1 一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないよう努力することが求められます。

例えば、営業職への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとしたり、女子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ことは、改善の努力が求められることとなります。

- 2 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないことが求められます。

例えば、女子労働者について、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換をしたり、一定の年齢以上の女子労働者のみを合理化のための出向の対象とすることは、改善の努力が求められることとなります。

昇 進 に つ い て

- 1 昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないよう努力することが求められます。

例えば、女子労働者に対して役職への昇進の機会を与えなかったり、昇進の機会を一定の役職(係長、課長等)までに限定したりすることは、改善の努力が求められることとなります。

- 2 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件をつける場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしないうよう努力することが求められます。

例えば、男子労働者は勤続5年で全員係長に昇進させるが、女子は勤続10年で昇進させたりすることは、改善の努力が求められることとなります。

- 3 昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしないよう努力することが求められます。

例えば、課長に昇進するための受験資格を、女子労働者に与えなかったり、男子労働者は勤続10年以上の者に与えるが、女子労働者は勤続15年以上の者にしか与えないことは、改善の努力が求められることとなります。

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、男子でなければならないものに限られます。)
(社会通念上、男子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子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子に従事させることが①②と同程度に必要な職業 |
| ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男子に従事させることが必要である職業 | |

2 労働基準法上、女子については、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、女子に対して男子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子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、女子に対して男子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(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。

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あたりません。)

次のような教育訓練は禁止規定の対象にはなりませんが、これらについても法律の趣旨からみて、女子労働者に対し男子と均等な取扱いをすることが望まれます。

- 1 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)
- 2 事業主の勧奨による労働者の自主的な勉強会
- 3 対象者の中から少数者を選抜して行われる教育訓練

(男女異なる取扱いをすることが認められる場合)

女子の就業が制限ないし禁止されている時間外や休日、深夜に行うことが当該教育訓練の性格上必要な場合や、教育訓練が通勤不可能な遠隔地で行われ、事業主が提供する宿泊施設以外の施設を利用することができず、かつ、その施設が男女共に利用することができない場合など、男女同一の取扱いをすることが困難であると認められる場合には、男女で異なる取扱いをすることとしても合理的理由があると認められますので、法律に反することにはなりません。

(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。

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。

- 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、子弟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(独身寮を除く)の貸与

—独身寮については、直ちに男女均等な取扱いを求めることが困難であることから法施行後3年を目途に対象とすることが予定されています。—

福利厚生の措置の対象者を「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り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。

なお、賞金は福利厚生の措置ではありません。賞金については、労働基準法第4条が男女の差別的取扱いを禁止しています。

(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。

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。

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、女子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、女子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あたり、上記のような制度は労働基準法第4条に反することになります。)

(参 考)

労働基準法第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、男子と差別的取扱いをしてはならない。

(女子に対する優遇も差別に当たる)
と解されています。

② 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決(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。

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定めています。

(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当事者間の問題であり、まず、企業内で自主的な解決を図ることが望まれるところです。

(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。

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

方は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な範囲は、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。

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や次に述べる調停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15～21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。

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、前出の(1)及び(2)に加え、公正・中立な第三者的立場から紛争を解決するために、都道府県婦人少年室ごとに、学識経験者3人からなる「機会均等調停委員会」(以下「委員会」と言います。)が設けられます。

(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子労働者の所属する

委員会による調停は、婦人少年室長の援助と同様、当事者の自主的な話し合いを促進することにより、紛争を円満に解決するためのものです。

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。

(調 停)

- ① 委員会は、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で、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 委員会は、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者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 その他調停の具体的手続は、婦人少年室へお問い合わせ下さい。

3 施行のため必要がある場合の行政措置

(男女雇用機会均等法第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、この権限は、原則として都道府県婦人少年室長に委任されています。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するというこの法律の目的に照らし、必要があると認めるときは、労働

大臣は、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ることとされています。

(都道府県婦人少年室長に委任される範囲)

この労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた場合を除き、事業

場の所在地を管轄する都道府県婦人少年室長に委任されることになっています。

(労働大臣又は都道府県婦人少年室長の行政指導)

労働大臣又は都道府県婦人少年室長がとり得る措置は、報告の徴収と助言、指導、勧告です。いずれも強制的な権限ではありません。

ませんが、事業主はこれを尊重することが望まれます。

4 女子労働者の就業に関する援助の措置等

男女雇用機会均等法は、女子が現実には家事、育児等の家庭責任をより重く負っており、そのことが女子の就業のあり方に大きく影響を及ぼしている状況にあることから、女子の就業を援助するための施策等を第3章において規定しています。

具体的には、職業指導等(第22条)、職業能力の開発及び向上の促進(第23条)、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮(第26条・第27条)、働く婦人の家(第30条)等の規定ですが、主なものとして次のものがあげられます。

(1)再雇用特別措置の普及等(男女雇用機会均等法第25条関係)

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、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければなりません。

この法律では、事業主に、出産、育児等の理由により退職した女子が、それらの理由がなくなったときに再び雇用されること

を希望する場合、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならないという努力義務を定めています。

(再雇用特別措置)

再雇用特別措置とは、退職の際に、将来その就業が可能となったときに退職した事業の事業主に再び雇用されることの希望を申し出ていた女子について、事業主が、労働者の募集又は採用に当って特別の配慮をする措置をいいます。

また、特別の配慮とは、「優先的に再雇用する」「一般公募に先立ち対象者に復職の意思の有無を確認する」「再雇用対象者を労働条件面で他の中途採用者よりも優遇すること等が考えられますが、どのような配慮を行うかは各企業に委ねられています。

(国の行う必要な助言、指導その他の援助)

再雇用特別措置の普及を促進するため、国は事業主に対し、必要な援助等を行うよう努めるものとしています。これに基づき、昭和61年度より「女子再雇用促進給付金」の制度を設けました。

(女子再雇用促進給付金)

一定の要件を満たした制度により再雇用を行った事業主については、都道府県婦人少年室へ申請することにより「女子再雇用促進給付金」が支給されます。

なお支給額は、再雇用者1人当たり、中小企業30万円、大企業20万円となっています。

(2) 育児休業の普及等(男女雇用機会均等法第28条関係)

事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければなりません。

この法律では、女子労働者が育児を行いつつ就業することを可能にするために、事業主が育児休業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という努力義務を定めています。

(育児休業)

育児休業とは、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います。

(国の行う必要な助言、指導その他の援助)

育児休業の普及を促進するため、国は事業主に対し、必要な援助等を行うよう努めるものとしています。このため、婦人少年

室に育児休業制度普及指導員を配置し、事業主に対する助言、指導に努める他、育児休業奨励金等の支給を行っています。

(育児休業奨励金)

育児休業制度の普及を図るために、一定の要件を満たした制度を導入した事業主については、都道府県婦人少年室へ申請することにより「育児休業奨励金」が支給されます。

なお、支給額は、昭和60年4月1日以降、この制度を導入した事業主に

1企業当たり……

中小企業 初年次 60万円／2年次 40万円

大企業 初年次 45万円／2年次 35万円です。

(特定職種育児休業利用助成給付金)

病院、診療所等を経営する事業主が、看護婦、助産婦等に対して育児休業の利用を容易にするための措置を講じた場合に支給されます。

なお、支給額は、休業した女子労働者1人1か月当たり、6,500円です。

Ⅱ 労働基準法(女子関係)のあらまし

昭和61年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(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、従来は「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したが、現在は、

- ① 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ついては、上記の時間外労働、休日労働の規制がすべて解除されています。
- 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ています。
- 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ています。

(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の範囲)

命令でその範囲は、

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

と定められており、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」を含むより広い範囲とされています。

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さし、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れるのではなく、実態により判断することになります。

(専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者の範囲)

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 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) | | | |
| 10 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) | | | |
| 11 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) | | | |
| 12 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) | | | |
| 13 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) | | | |
| 14 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 | | | |

なお1～8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。

（工業的事業の範囲と規制の内容）

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号の事業をいいます。

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っていますが、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した。

（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、これには含まれません。

非工業的事業に従事する女子労働者については、時間外労働の規制は4週につき24時間、年間150時間と定められ、また、休日労働については、4週間につき1日の休日労働が認められます。

ただし、深夜業の規制が解除されている保健衛生の事業（同条第13号の事業）、旅館、飲食店、接客・娯楽の事業（同条第14号の事業）に従事する女子労働者については、時間外労働の規制は2週につき12時間、年間150時間と定められ、休日労働は禁止されています。

— 事 業 こ と の 規 制 内 容 —

	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、運輸業、貨物取扱業等	1週 6時間 (注1)	150時間	禁 止
非工業的事業	第6号、第7号	農林水産業等	規 制 な し		
	第8号～第12号 第15号～第17号	販売業、金融・保険業、教育研究の事業、焼却・清掃の事業等	4週 24時間	150時間	4週につき1日
	第13号、第14号	保健衛生業、旅館、飲食店、接客・娯楽業	2週 12時間		禁 止

（注1.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。同一の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。

(2)深夜業の規制の緩和(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、従来と同様に、原則として深夜業（午後10時から午前5時までの就業）は禁止されていますが、現在は、従来から規制が解除されていた者に加え、

- ① 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
 - 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者
- についても、深夜業の規制が解除されています。

(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の範囲)

その範囲は(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、これらの者については、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ています。

(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業務として以下のものが定められています。

- 1 そう菜、弁当、サンドイッチ、調理パン等の製造の業務
- 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 新聞配達の業務

深夜業が認められる者は、これらの業務に従事する者のうち、1日の労働時間が6時間以下のものに限られます。6時間のうち深夜業にかかる時間については、当該業務に必要最小限となるよう、配慮することが望まれます。

(1、2及び3の業務については、缶詰、瓶詰等長期間保存できる場合は除きます。)

(本人の申出、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）の承認を受けて深夜業の規制を解除できる事業は、一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー業）と定められています。

承認を受けようとする使用者は、深夜業承認申請書に、労働者が深夜業に従事することを使用者に申し出たことや、深夜業に従事することを希望する時間及び期間を明らかにする書面を添えて所轄の労働基準監督署長に提出することが必要です。

なお、承認を受けることができる労働者は自動車運転者に限られます。

(深夜業が認められている女子の健康及び福祉に有害でない業務の範囲等)

航空機に乗り組むスチュワーデスの業務や女子寄宿舎の管理人の業務等従来から深夜業が認められていた健康及び福祉に有害でない業務については、基本的には、従来どおりですが、社会経済の変化等を踏まえて、一部改正しています。

即ち、従来一部の業務のみ認められていた映画や放送番組の制作の業務については、制作現場で必要とされる業務すべてについて深夜業の規制が解除されています。

また、警察の業務についても、深夜業の規制が解除されています。

保健・衛生の事業（法第8条第13号）、接客娯楽の事業（同第14号）、電話の事業について深夜業が認められてい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

(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、従来は、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したが、現在は、

- 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ています。
- 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ています。
- 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 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した。

(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のための医師、看護婦の業務や新聞、テレビ等の取材の業務が定められています。実際に入坑する際には、事前に安全衛生教育等その

安全衛生の確保に十分配慮することが必要です。

なお、大災害で入坑者に危険がある場合に女子である医師、看護婦等を入坑させようとする趣旨ではありません。

妊婦及び坑内労働に従事しない旨申し出た産婦については、上記の業務についても、従来同様、坑内労働は禁止されています。

(危険有害業務の就業制限)

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いては、妊産婦以外の女子についても就業が

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。

なお、妊産婦以外の女子について就業が禁止される業務は、重量物取扱いの業務と有害ガス等を発散する場所における業務とされています。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女子を就かせてはならない業務

△…女子が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女子を就かせてもさしつかえない業務

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)	×	×	×	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	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	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	×	△	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	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	×	△	○
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	×	△	○	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	×	○	○
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	×	△	○	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	×	○	○
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)	×	△	○	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)	×	△	○
7号 動力により駆動される土 木建築用機械又は船舶荷役用 機械の運転の業務	×	△	○	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	×	△	○
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)又はのこ 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) に木材を送給する業務	×	△	○	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	×	△	○
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	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、 黄りん、珪素、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 気又は粉じんを発生する場所 における業務	×	×	×

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
19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○	23号 異常気圧下における業務	×	△	○
20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○	24号 さく岩機、鋸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	×	×	○
21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○				
22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○				

◎ 従来、女子の就業が禁止されていた業務のうち、下記の業務については、全面的に禁止が解除されました。

- ① 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
- ② 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては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
- ③ パイレン機を用いる鋳物の破壊の業務
- ④ 手押しかんな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務

〈別 表〉

下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

〔生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置〕

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

(労働基準法第65条、第66条関係)

女子労働者には、従来は、産前産後各6週間ずつの休業（うち、産後は強制5週間）が定められていましたが、現在は、

- ① 多胎妊娠の場合の産前休業が10週間に延長されています。
- ② 産後休業が8週間に延長され、うち強制休業期間も6週間となっています。
- 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さしつかえありません。

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（双子以上の妊娠をいいます。）の場合は70日に、分娩の日後は56日に拡充されています。

(妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の禁止等)

妊産婦が請求した場合には、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。

男女雇用機会均等法に関することについては都道府県婦人少年室に、また、労働基準法に関することについては都道府県労働基準局又は労働基準監督署にお問い合わせ下さい。



男女雇用機会均等月間
シンボルマーク