

職場で雇用管理の自主点検を！

—— 機会均等推進責任者を選任しましょう ——

労働省婦人局

- P 1 — 職場で雇用管理の自主点検を —
- P 2 I 男女雇用機会均等法に対する企業の対応状況
- P 5 II 男女雇用機会均等法のあらまし
- P 11 III 労働基準法（女子関係）のあらまし
- P 17 IV 都道府県婦人少年室が取り扱った男女雇用機会
均等関係紛争解決事例

—— 職場で雇用管理の自主点検を ——

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2年余りが経過しました。

男女雇用機会均等法の施行を契機として、男女を問わない求人の増加、女子の就業分野の拡大、新入社員研修の男女同一取扱い、福利厚生 of 均等取扱い、男女別定年制の是正等雇用管理を法の要請に沿ったものに改善している企業が多数見られ、女子を積極的に活用していこうとする社会の気運も高まってきているところです。また、女子労働者自身の職業意識の変化、女子の就業に対する社会一般の理解も進んでいます。

しかしながら、一部の企業においては、定年をはじめ制度面の改善や女子の活用が遅れているところもあり、都道府県婦人少年室には企業や女子労働者などから種々の相談が寄せられています。

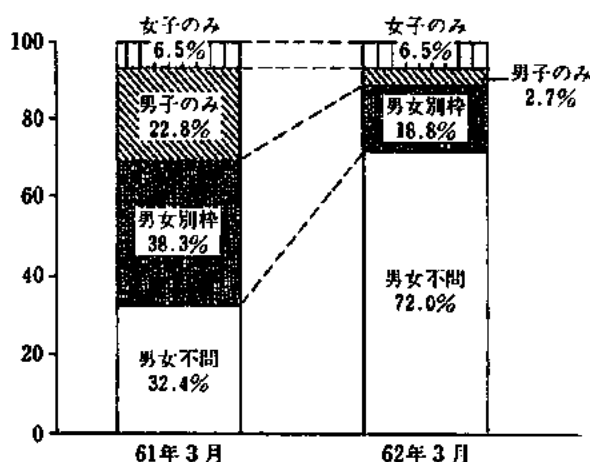
こうしたことから、労働省では、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理が職場で行われるよう、本年度から自主点検促進事業を行っています。

自主点検促進事業は、事業所において、人事労務担当部課長など人事労務管理の方針の決定に携わる方を機会均等推進責任者として選任し、この方を中心に労働省が作成した自主点検表を参考に自主的に雇用管理の進捗状況を点検し、その結果に基づいて改善を進めていただくことを目指しています。あなたの事業所でも是非、機会均等推進責任者を選任して自主点検を行い、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理を行ってください。

I 男女雇用機会均等法に対する企業の対応状況

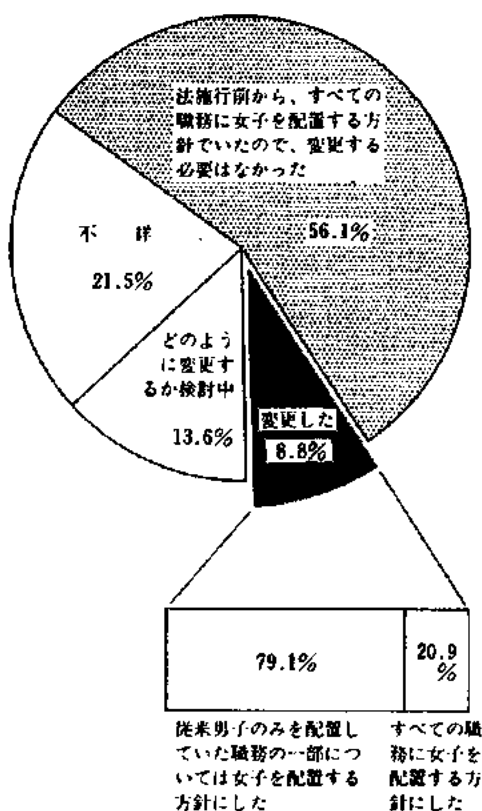
1 募集・採用については、改善が進み、男女不問の求人が増加しています。

(図1) 性区分別求人状況 (求人数)

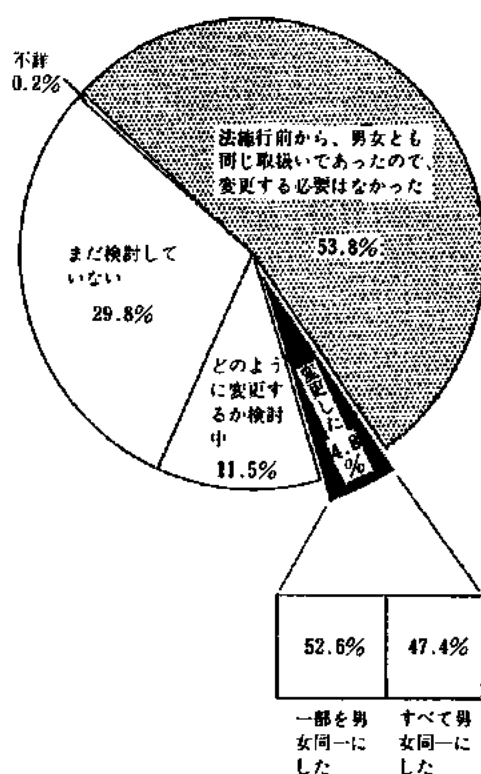


2 配置・昇進の方針等については、改善がみられますが、一層の改善が必要です。

(図2) 配置方針の変更状況

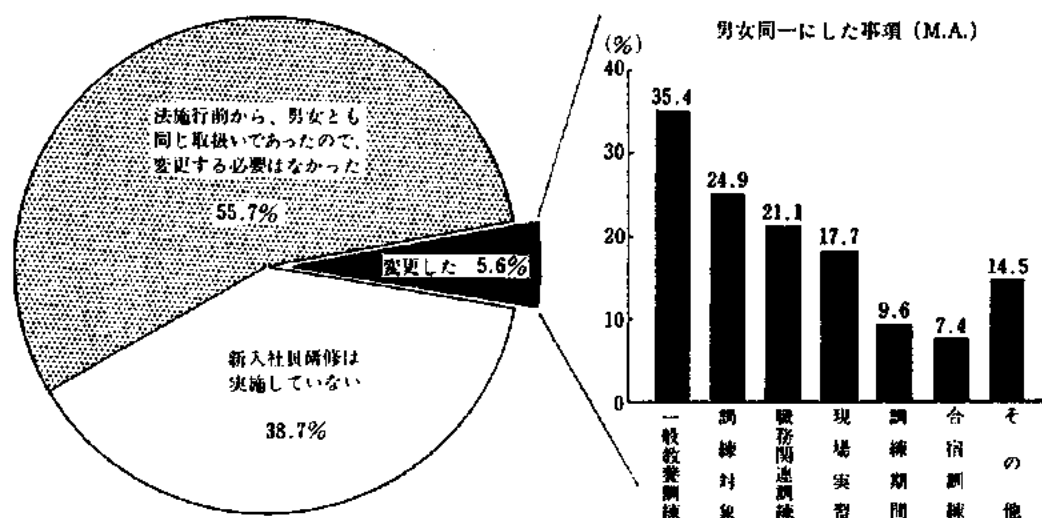


(図3) 昇進の制度・方針の変更状況



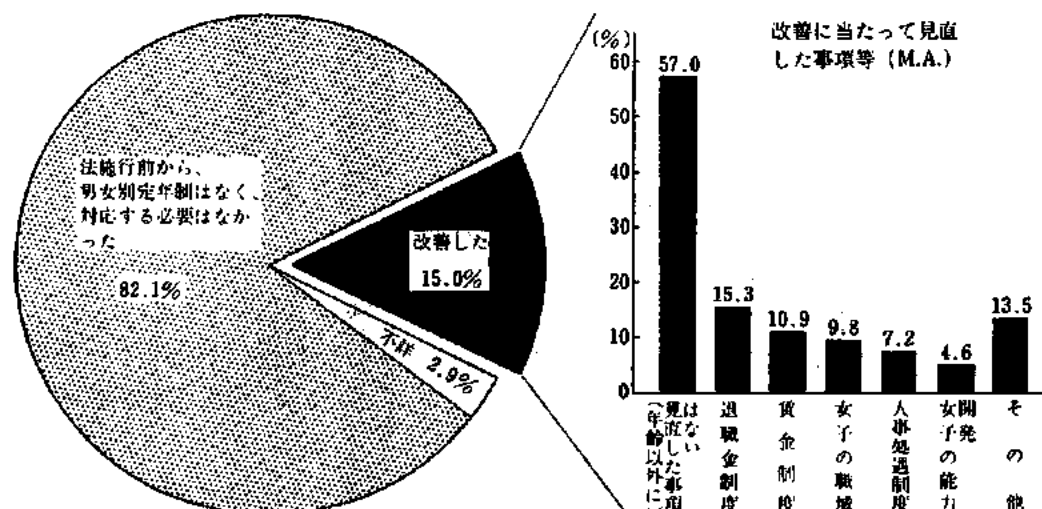
3 教育訓練については男女の差別的取扱いの改善が進んでいます。

(図4) 教育訓練の変更状況 ——新入社員研修——



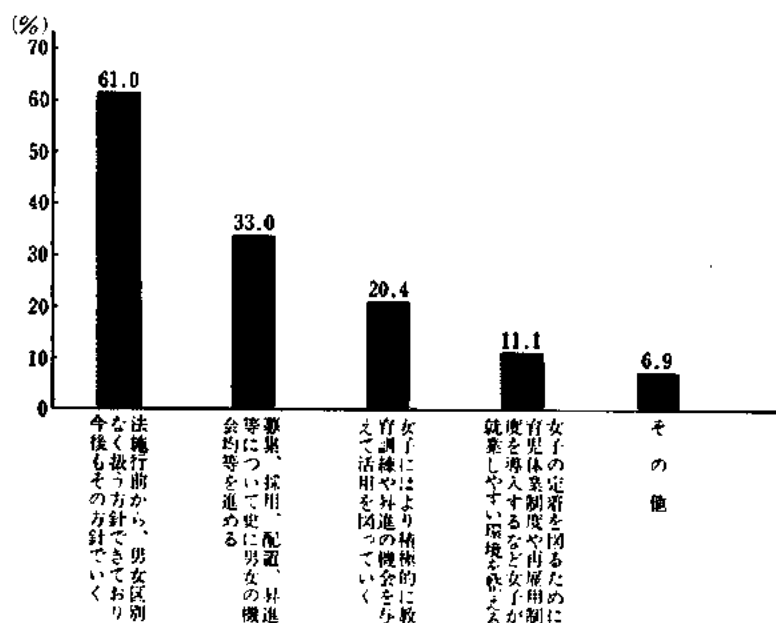
4 定年・退職については、制度の改善が進んでいます。

(図5) 男女別定年制の改善状況

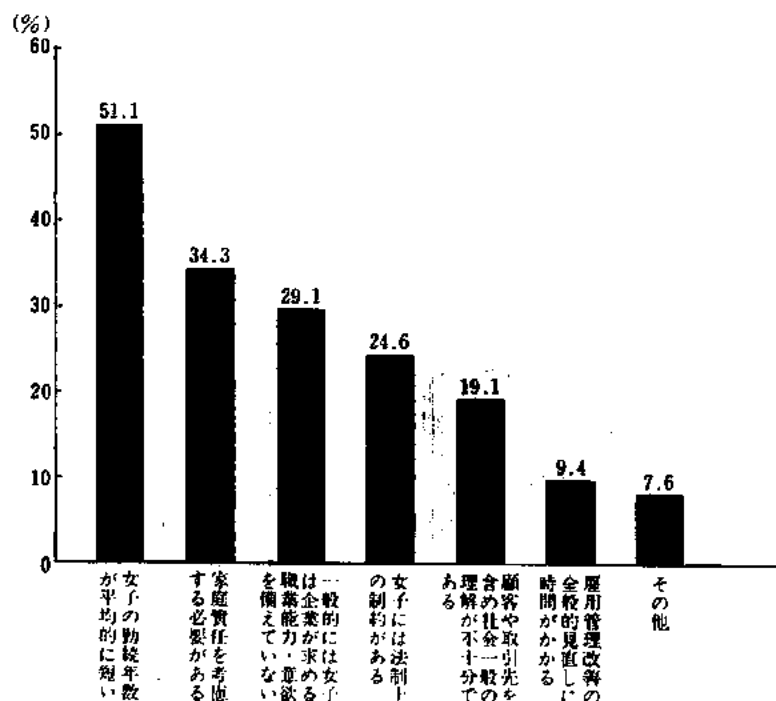


5 女子を積極的に活用しようとする企業が増えています。

(図6) 女子の活用方針 (M.A.)



(図7) 女子の活用に当たっての問題点 (M.A.)



○資料出所

(圖1) (財)女性職業財団「62年3月新規大学卒業生採用計画調査」

(図2-7) 労働省「昭和61年度女子労働者の雇用管理に関する調査」

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

(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。

（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。

（努力目標—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になります。

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になります。

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になります。

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年で全昇格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になります。

3 昇進のための試験を実施する場合には、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、女子労働者には与えなかったり、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になります。

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①、②と同程度に必要である職業 |
| 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。

(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。）

(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。

(福利厚生措置の範囲)

男女差別的取扱いが禁止される福利厚生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（独身寮を除く。）の貸与
— 独身寮については、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。—

なお、貸金は福利厚生措置ではありません。貸金については、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。)

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。

(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。

(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。

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戦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。

（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。

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章で規定しています。

具体的には、下記のほか職業指導等(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)です。

(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。

(再雇用特別措置)

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る女子について、事業主が、労

働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置です。

(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、「女子再雇用促進給付金」が支給されます。

支給額は、再雇用者1人当たり、中小企業30万円、大企業20万円です。

(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。

(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です。

(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、「育児休業奨励金」が支給されます。

支給額は、

○育児休業を導入し、最初の育児休業者が生じた場合

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

○3人目以降の育児休業者が生じた場合

育児休業者1人当たり 中小企業 20万円

大企業 15万円

(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。

支給額は、休業した女子労働者1人1か月当たり、6,700円です。

Ⅲ 労働基準法(女子関係)のあらまし

(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、昭和61年4月からは、

- 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われるのではなく、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。

(事業ごとの規制内容)

	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	
工業業 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、昭和61年4月からは、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

(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。)

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。

(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、昭和61年4月に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、昭和61年4月からは、

- 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。

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)	×	×	×	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。)				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、シヤ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、鉅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

（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、昭和61年4月（変形労働時間制の適用制限については昭和63年4月）からは、

- 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、変形労働時間制の適用を制限するとともに、時間外労働、休日労働及び深夜業を禁止する規制が加えられています。

（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ヶ月単位の変形労働時間制、3ヶ月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により1週間又は1日の法定労働時間を超え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。

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。

Ⅳ 都道府県婦人少年室が取り扱った男女雇用機会均等関係紛争解決事例

① 20年間女子社員を採用しなかった例

1. 端 緒

昭和61年5月、A社の労働組合から次のような相談があった。

- ① A社は20年前から女子社員の募集・採用を全く行っていない。また、その間、女子社員は限られた部署にしか配置されていない。
- ② これらは均等法第7条及び第8条に違反するので指導してほしい。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がA社から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① 創業時に社員を大量採用し、その後は最低人数の補充にとどめてきた。男子のみの採用となったのは、深夜業が不可欠の業種なので結果的にそうなっただけである。
- ② 配置については、女子を含め個々人の能力、資質を考慮して行っている。

(2) 婦人少年室は、事情聴取の結果に基づき、A社に対し、次のように指導した。

イ 均等法は施行前の差別については適用されないものの、同法第7条は、募集に当たって女子に対し男子と均等な機会を与えるとともに、採否の決定はもちろん、採用の手続、方法についても均等な取扱いをするよう努めることを事業主に要請している。したがって、今後、募集・採用に当たっては、その趣旨に十分配慮すること。

ロ 女子社員の配置に当たっては、均等法第8条及び配置に関する指針（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こと）の趣旨を踏まえ、職務の内容等を限定しないよう配慮すること。

3. 結 果

婦人少年室の仲介により、労使が同じテーブルで話し合いをし、検討することとなり、A社もこれらの問題に積極的に取り組みはじめた。

その結果、A社は昭和62年4月1日に3名の女子を含む15名の新規学校卒業者を採用した。3名の女子についてはそれぞれ企画部、営業部及び商品開発部に配置したところ、意欲的に仕事をしており、評判がよいとのことである。

さらに、A社は、昭和63年4月1日に2名の女子を採用している。なお、婦人少年室では、今後とも室の指導に沿った募集・採用及び配置がA社に定着するよう、指導を続けていくこととしている。

4. 解決に要した期間等

労働組合から相談が行われてから解決するまでに約半年を要し、その間、婦人少年室は労使双方に対しそれぞれ数回の事情聴取及び指導を行っている。

② 出産直後の女子社員を遠隔地へ配置転換しようとした例

1. 端 緒

県内に本社と営業所があるB社の本社に勤務するC女子社員から、次のような相談があった。

- ① 産後休業終了後出勤したところ、通勤時間が片道2時間もかかる営業所への配置転換を命令された。
- ② 新生児を養育する都合から、従来通り本社勤務を希望したが、事業主は、育児を行う者は子供の病気その他の事情で突発的に休むことが多いとの推測を理由に、あまり忙しくない営業所への配転命令を撤回してくれないので、引き続き本社で働けるよう援助してほしい。なお、C女子社員は、出産後も勤務する初めての女子である。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がB社から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① C女子社員が産休に入った時点で後任者を配置済みであり、人員配置上、配置転換が必要である。
- ② 従来、女子社員には配置転換はほとんど行っておらず、配置転換の対象である男子社員の負担が大きいので、この際、女子にも配置転換を実施したい。
- ③ 女子社員の場合、幼児がいると、病気その他の事情で休みも多くなろうと思われる。本社は忙しいので、突発的に休まれては困る。男子社員の場合は、幼児がいても、そのようなことはないので、これまで子があることを理由とする配置転換は行っていない。

(2) 婦人少年室はB社に対し、次のように指導した。

- イ B社がC女子社員に対し行った配置転換命令は、均等法第8条及び配置に関する指針（結婚したこと、子がある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）に反し、改善の努力が求められること。
- ロ 労働基準法第67条により、生後満1年に達しない幼児を育てる女子は、1日2回各々30分の育児時間を請求することができることとされているほか、均等法第26条では、出産後の健康管理に関する配慮を事業主に要請しており、事業主はこれらの規定に配慮することが必要であること。

3. 結 果

B社は、婦人少年室の指導を受け入れ、C女子社員に対する配転命令を取消し、従来通り本社で勤務させることとした。

婦人少年室は、今後ともB社の配置転換が均等法に沿ったものとなるよう見守るとともに、育児休業制度、女子の再雇用制度の導入等についても均等法の趣旨の説明を続けていくこととしている。

4. 解決に要した期間等

女子社員からの相談後解決するまでの期間は約1週間と比較的短かったが、事業主に対する事情聴取及び指導は長時間に及んだ。

③ 均等法の施行日を知らなかった中小企業の男女別定年制の例

1. 端 緒

昭和61年10月、L社に勤務するM女子社員から次のような相談があった。

- ① L社の定年は男子60歳、女子55歳となっている。
- ② M女子社員は4ヶ月後に55歳になることから、従来よりL社に対し女子の定年を延長してほしい旨申し入れているが、L社は全くとりあわず、定年後はパート並みの勤務条件となることを文書で通告してきた。
- ③ 60歳まで正社員として働きたいので、L社を指導してもらいたい。ただし、中小企業（社員数19人）で人間関係の問題もあるので相談したことは内密にしてほしい。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室ではL社の男女別定年制について従来より把握しており、指導を続けていたことから、今回も従来の指導の一環として指導することとし、L社に男女別定年制の改善状況及び該当女子社員の有無について確認したところ、次のような回答を得た。

- ① まだ男子60歳、女子55歳の男女別定年制となっている。
- ② 近く定年となるM女子社員がいるが、いろいろ問題のある人物であるため、その者が退職してから定年年齢を男女同一としたいと考えていた。
- ③ 男女別定年制が均等法に違反することは承知していたが、施行には1年間の猶予期間があるものと思い込んでいた。
- ④ 法律違反であることがわかった以上、M女子社員については60歳まで雇用するが、今の働き方でよいと思われては困るので、本人の反省を促すためにも、もっと厳しい部署への配置転換をするなどの措置をとるつもりである。

(2) これに対し、婦人少年室は、均等法は昭和61年4月から施行されており、1年間の猶予期間はないことを説明するとともに、女子社員の勤務状態が悪いことを理由に男女別定年制を存続させることは認められず、早急に男女同一定年とするよう指導した。

また、諸々のトラブルを回避するため、法をよく理解し適正な労務管理を行うよう指導するとともに、M女子社員についても、女子であるという理由で不利な配置転換を行ったり、婦人少年室に援助を求めたことを理由に不利益を課したりすることのないよう併せて指導した。

3. 結 果

M女子社員から、L社の定年が60歳になるとともに、今のところ配置転換もないとの報告があったので、婦人少年室は、しっかり働くよう指導した。

4. 解決に要した期間等

当初M女子社員が匿名を希望していたことから婦人少年室の援助に限界があり、解決までに3ヶ月半を要した。

④ 幼児のいる女子社員が解雇を予告された例

1. 端 緒

Q社のR出張所に勤務するS女子社員から、次のような相談があった。

- ① S女子社員は10年前からR出張所に勤務しており、現在5歳と1歳の子供がいる。
- ② 1年ほど前からR出張所は業績不振に陥り、本社から人員削減の方針が出された。「T男子社員はU出張所（R出張所に隣接している）、S女子社員はW出張所（R出張所から1,300km離れている）に転勤させる」、「S女子社員はそれが嫌なら、幼い2人の子供の育児に専念すべく退職してもらいたい」等の打診があったが、S女子社員はこれを拒否していたところ、1ヶ月後に解雇する旨予告されたので救済してほしい。なお、たとえ今回救済されたとしても配置転換の可能性は残るが、転居を伴わない異動であれば応じる意思がある。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がR出張所長から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① R出張所には男子5人（営業）、女子2人（事務）の社員がおり、業績が低下した現在、合理化の必要がある。
- ② S女子社員に解雇予告をするに至った経緯は上記1のとおりである。なお、T男子社員はその後U出張所に転勤した。
- ③ S女子社員は仕事が大変よくでき、営業の仕事も行ったことがある。ほとんど休んだことがなく、勤務態度も立派である。

(2) 婦人少年室は、R出張所長に対して次のことを指導した。

- イ 幼い子供のいるS女子社員にとって著しい精神的・経済的負担を伴う遠隔地への配置転換は、均等法第8条及び配置に関する指針の趣旨に反すること。
- ロ 子があることを理由にS女子社員を解雇することは、均等法の趣旨に反すること。

3. 結 果

本社から文書により、「S女子社員の転勤及び解雇予告を撤回する。R出張所に2人の事務員がいるという問題は残るが、しばらくは静観する。今後、経営危機を乗り越えることができれば希望退職者を募るが、その場合、S女子社員を指名することはない。」旨報告してきた。

以上の会社側の決定にS女子社員も納得した。

4. 解決に要した期間等

解決までに労使双方からの事情聴取がかなりの回数に及んだが、処理期間は2ヶ月と比較的短かった。これは、会社がS女子社員の日頃の仕事ぶりを認めたこと及びS女子社員の意思が明確であったことによるところが大きい。

男女雇用機会均等法及び自主点検促進事業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。



男女雇用機会均等法
シンボルマーク