

レベル アップ! あなたの職場の均等度

——職場で女子雇用管理の自主点検を——

——平成元年度——

労働省婦人局

- P 1 レベル アップ! あなたの職場の均等度
- P 2 I 機会均等推進責任者の選任と自主点検の実施
- P 8 II 女子雇用管理の改善と積極的活用のために
- P13 III 男女雇用機会均等法のあらまし
- P19 IV 女子労働者に関する労働基準法のあらまし

レベル アップ！ あなたの職場の均等度

——職場で女子雇用管理の自主点検を——

男女雇用機会均等法の施行(昭和61年4月1日)後3年を経過し、この間、多くの企業において女子の雇用管理の改善が進み、女子の積極的活用のための自主的な取り組みが行われるようになりました。また、女子労働者自身の職業意識が向上するとともに、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、自主点検促進事業を進めています。

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事業所の雇用管理の進捗状況を自主的に点検し、その結果に基づいて改善を進めるものであり、職場の中に、機会均等を推進する体制を確立していただくことを目指しています。あなたの事業所でも、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。

なお、昭和63年11月1日に男女雇用機会均等法施行規則と女子労働基準規則の一部がそれぞれ改正され、平成元年4月1日から施行されました。これにより、女子を差別的に取り扱ってはならない福利厚生措置に独身寮の貸与が含まれることとなったほか、女子の深夜業が可能となる業務に旅行者に同行して行う旅程管理業務と郵政事務Bの業務が追加されることとなりましたので、各企業におかれましても、今回の各規則の改正に御留意の上、より一層の雇用管理の改善を図ってください。

I 機会均等推進責任者の選任と自主点検の実施

① 機会均等推進責任者を選任しましょう。

- (1) 機会均等推進責任者は、事業所ごと（本社のほかに支社、支店、営業所、工場等がある場合にはそれぞれ）に選任してください。

また、機会均等推進責任者は、人事労務管理の方針の決定に携わる部課長以上の方を選任することが望ましく、もし、これらの部課長がおかれていない場合は、支店長、工場長、所長等人事労務管理の方針を決定する方を選任するよう心がけてください。

あなたの事業所でも、機会均等推進責任者を選任し、下記の「機会均等推進責任者選任届」を婦人少年室あてお送りください。

婦人少年室では、これらの方を対象に講習会を開催し、女子雇用管理の情報等を提供しています。

- (2) 機会均等推進責任者の職務はおおむね次のとおりです。

- ① 自主点検表を参考に自主点検を行い、均等法違反等があれば雇用管理の見直しをするとともに、必要に応じ事業主等へ進言、助言を行うこと。
- ② 男女の機会及び待遇の均等並びに女子の積極的活用に関する関心と理解を事業主及び事業所全体に喚起すること。
- ③ 機会均等推進について婦人少年室との連絡を行うこと。

機会均等推進責任者選任・変更届

婦人少年室長殿

年 月 日

事業所名

所在地

代表者職氏名

主な事業内容

常用労働者数

人

(うち女子 人)

このたび、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更したので報告します。

記

所属部課 役職名	(TEL.)
氏名	(男・女)

自主点検表

事業所の概要

事業所名		主な事業内容又は主要製品	
所在地	(TEL)		
貴事業所の属性	1 本社 2 支社・営業所等 3 工場 4 その他	労働組合の有無	有・無
貴事業所の常用労働者数	(うち女子 人) 人(うち課長相当職以上の女子管理職 人)	点検者の職氏名	

★★各項目の説明★★

その1 は、男女雇用機会均等法、同法施行規則及び努力目標として労働大臣が定める指針並びに労働基準法第4条が直接要請している分野についての項目です。

その2 は、その他男女雇用機会均等法の趣旨に沿って雇管理の改善のために検討していただきたい項目です。

★★点検(記入)要領★★

- 1 貴事業所の制度、方針、取扱いについて点検をしてください。
- 2 該当する番号を○印でかこんでください。

募集・採用

その1

- 1 募集区分ごとに女子にも男子と等しい機会を与えていますか。

募 集 区 分	男女とも募集している	男子のみ募集している	女子のみ募集している	男女とも募集していない	支社、工場等で募集の権限がない
四年制 事務・営業系	1	2	3	4	5
大学卒 技 術 系	1	2	3	4	5
高校卒 事務・営業系	1	2	3	4	5
技 術 系	1	2	3	4	5
中 途 正 社 員	1	2	3	4	5
採 用 パ ー ト	1	2	3	4	5

- 2 「営業職男子歓迎」などとして一定の職種から女子を除いていませんか。 1 除いていない 2 除いている
- 3 「幹部候補生男子募集」など幹部要員の対象から女子を除いていませんか。 1 除いていない 2 除いている
- 4 女子についてのみ「自宅通勤」、「浪人はダメ」、「未婚者に限る」などの条件をつけていませんか。 1 つけていない 2 つけている
- 5 「男子45歳まで、女子30歳まで」など女子に不利な条件をつけていませんか。 1 つけていない 2 つけている

※ 募集・採用に関し均等な取扱いでない内容及び均等な取扱いができない理由並びに今後の対応策について記入してください。

その2

- | | | |
|---------------------------------------|---------|----------|
| 6 選考に当たり、面接における質問項目を的確かつ男女同一に定めていますか。 | 1 定めている | 2 定めていない |
| 7 選考に当たり、公平な選考基準を男女同一に設けていますか。 | 1 設けている | 2 設けていない |
| 8 選考に当たり、役員及び選考担当者に均等法の趣旨を徹底していますか。 | 1 している | 2 していない |

配置・昇進

その1

- | | | |
|--|--------------|---------|
| 1 「営業は男子が担当する」など一定の職務に女子を就けない配置方針をとっていませんか。 | 1 とっていない | 2 とっている |
| 2 結婚したことや子があることを理由として、女子に対してのみ遠隔地への転勤など不利な配置転換を行っていませんか。 | 1 行っていない | 2 行っている |
| 3 一定年齢以上の女子のみを不利益な出向の対象としていませんか。 | 1 していない | 2 している |
| 4 「女子は役職につけない」、「女子は係長まで」などという方針はありませんか。 | 1 な い | 2 あ る |
| 5 昇進・昇格のために必要な勤続年数、出勤率等の基準を女子に対して不利にしていますか。 | 1 していない | 2 している |
| 6 女子を昇進・昇格試験の対象から除外していませんか。 | 1 していない | 2 している |
| | 3 試験を実施していない | |

※ 配置・昇進に関し均等な取扱いでない内容及び均等な取扱いができない理由並びに今後の対応策について記入してください。

その2

- | | | |
|--|---------------|----------|
| 7 個々の女子の能力・適性を考慮した職場配置を行っていますか。 | 1 行っている | 2 行っていない |
| 8 どのような仕事をしたいと考えているのか等の自己申告制度を女子についても男子と同様に設けていますか。 | 1 設けている | 2 設けていない |
| 9 (特に初めて女子を配置するような職場について)男子上司や同僚に対して、女子を積極的に活用するよう指導していますか。 | 3 男女とも設けていない | |
| 10 (特に初めて女子を配置するような職場について)取引先等の理解を求める等職場外での受入れが円滑にいくよう努力をしていますか。 | 1 している | 2 していない |
| 11 女子の職域を拡大するよう積極的な努力をしていますか。 | 1 している | 2 していない |
| 12 労働者の育成や士気の高揚に必要な配置転換を女子についても男子と同様にしていますか。 | 1 行っている | 2 行っていない |
| 13 人事考課制度を女子にも適用していますか。 | 3 男女とも実施していない | |
| 14 男女ともに同じ考課要素を選定していますか。 | 1 している | 2 していない |
| | 3 制度を導入していない | |

- 15 昇進・昇格試験の受験を女子についても男子と同等に勧奨していますか。
- 16 女子管理職を育成するよう積極的な努力をしていますか。

- 1 している 2 していない
3 試験を実施していない
1 している 2 していない

教育訓練

その1

- 1 新入社員研修を女子にも実施していますか。
- 2 新入社員研修の内容や期間を男女で異なるものとしていませんか。
- 3 管理職研修、監督者研修について該当する男女を等しく受講させていますか。
- 4 会計実務研修や中堅販売員研修などの業務別訓練を女子にも男子と同様に実施していますか。
- 5 業務別訓練を「男子は全員、女子は希望者のみ」などとしていませんか。

- 1 している 2 していない
3 男女とも実施していない
1 していない 2 している
3 男女とも実施していない
1 している 2 していない
3 男女とも実施していない
1 している 2 していない
3 男女とも実施していない
1 していない 2 している
3 男女とも実施していない

* 教育訓練に関し均等な取扱いでない内容及び均等な取扱いができない理由並びに今後の対応策について記入してください。

その2

- 6 日常業務の遂行を通じて行われているいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）を男子と同様に女子にも実施していますか。
- 7 企業で実施する自主参加の講習の受講を女子にも勧めていますか。
- 8 選抜による留学などの機会から女子を除いていませんか。
- 9 社員の自己啓発努力に対し、女子にも男子と同様の助成援助を行っていますか。
- 10 公的資格の取得奨励制度を女子にも男子と同様に適用していますか。

- 1 している 2 していない
3 男女とも実施していない
1 勧めている 2 勧めていない
3 講習を実施していない
1 除いていない 2 除いている
3 それらの措置を導入していない
1 行っている 2 行っていない
3 男女とも行っていない
1 している 2 していない
3 制度がない

福利厚生

その1

- 1 住宅資金、生活資金、教育資金などの貸付けは女子も受けられるようになっていませんか。
- 2 その条件が女子に不利になっていませんか。
- 3 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。
- 4 社宅への入居基準は男女同一ですか。

- 1 なっている 2 なっていない
3 それらの措置を導入していない
1 なっていない 2 なっている
3 それらの措置を導入していない
1 なっている 2 なっていない
3 それらの措置を導入していない
1 同一である 2 同一でない
3 社宅がない

5 独身寮への入居基準は男女同一ですか。

- 1 同一である 2 同一でない
3 独身寮がない

※ 福利厚生に関し均等な取扱いでない内容及び均等な取扱いができない理由並びに今後の対応策について記入してください。

その2

6 ロッカー設備、休養室、トイレなど職場の日常生活にかかわるものについて女子に不満を感じさせていませんか。

- 1 いない 2 いる

定年・退職・解雇

その1

1 就業規則や内規で女子の定年年齢を男子より低く定めていませんか。

- 1 定めていない 2 定めている

2 就業規則や内規で結婚、妊娠、出産退職制を定めていませんか。

- 1 定めていない 2 定めている

3 整理解雇を行う際、共働き女子から解雇するといった基準を設けたことはありませんか。

- 1 な い 2 あ る

4 結婚、妊娠、出産又は産前産後休業の取得を理由に女子を解雇していませんか。

- 1 していない 2 している

5 女子を採用する際、結婚、妊娠又は出産の際には退職する旨の念書を提出させていませんか。

- 1 いない 2 いる

※ 定年、退職、解雇に関し均等な取扱いでない内容及び均等な取扱いができない理由並びに今後の対応策について記入してください。

その2

6 女子に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする退職勧奨を行っていませんか。

- 1 行っていない 2 行っている

7 女子に対する退職勧奨を男子より低い年齢で行っていませんか。

- 1 行っていない 2 行っている

8 女子に対する結婚(出産)退職上積制度がありませんか。

- 1 な い 2 あ る

9 女子は結婚、妊娠又は出産したら職場に居づらくするような雰囲気がありませんか。

- 1 な い 2 あ る

苦情の自主的解決

その1

1 女子から均等取扱いに関する苦情の申出を受けたとき、企業内で、苦情処理機関を活用するなどその自主的な解決に努めていますか。

- 1 努めている 2 努めていない

※ 職場における苦情の自主的な解決に関する具体的な取組みについて記入してください。

その2

2 女子が均等取扱いに関する苦情を遠慮なく申し出ることができる風土がありますか。

- 1 あ る 2 な い

3 女子が苦情を婦人少年室などの機関に申し出た場合、女子を不利に取り扱ったり職場に居づらくするようなことはありませんか。

- 1 な い 2 あ る

男女同一賃金

その1

- | | |
|--|------------------|
| 1 職務内容、資格などに差がないのに、同一学歴の新規学卒者の初任給に男女の差を設けていませんか。 | 1 設けていない 2 設けている |
| 2 職務内容、資格などに差がないのに、賃金表を男女別に定めていませんか。 | 1 定めていない 2 定めている |
| 3 住宅手当や家族手当などの金額、支給条件に男女差を設けていませんか。 | 1 設けていない 2 設けている |
| 4 職務内容、資格などに差がないのに、退職金の計算方法を男女別に定めていませんか。 | 1 定めていない 2 定めている |

雇用管理全般

その2

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 女子について配置転換や教育訓練などを計画的に行っていますか。 | 1 行っている 2 行っていない
3 男女とも行っていない |
| 2 (女子リーダー制やプロジェクトチームなど)女子の士気の高揚や活用を図るような取組みをしていますか。 | 1 している 2 していない |
| 3 女子に仕事への興味を持たせ、勤続年数を伸ばすような雇用管理を行っていますか。 | 1 行っている 2 行っていない |
| 4 女子に対する偏見をなくすよう男子従業員や男子管理職の意識啓発に努めていますか。 | 1 努めている 2 努めていない |
| 5 女子を「女の子」と呼ぶなど一人前として扱わないような風土はありませんか。 | 1 な い 2 あ る |
| 6 女子を私用に使うなど労働意欲の低下につながるようなことをしていませんか。 | 1 していない 2 している |
| 7 お茶くみ、掃除、コピーとりなどを女子のみにさせていませんか。 | 1 いない 2 い る |
| 8 女子を会議、打合せ等から除くなど女子に不公平感や疎外感を感じさせているようなことはありませんか。 | 1 な い 2 あ る |
| 9 女子には出張をさせないというような方針はありませんか。 | 1 な い 2 あ る |
| 10 女子にも名刺を持たせていますか。 | 1 い る 2 いない |
| 11 女子を男子と同様に活用することについて具体的な方針を設定していますか。 | 1 設定している 2 設定していない |

チェックの結果はどうでしたでしょうか。2をチェックした項目については、雇用管理の改善に取り組んでください。

婦人少年室では、雇用管理の改善に役立つ各種調査、資料等の提供、相談を行っておりますので、お気軽にお問い合わせください。

また、お手数ですが、チェックの結果について写しを、機会均等推進責任者選任届とあわせ婦人少年室あてお送りくださるよう御協力ください。

なお、点検項目について、追加したらよいもの等がありましたら、お知らせください。

Ⅱ 女子の雇用管理の改善と積極的活用のために

いま、時代の潮流として、雇用における男女の機会及び待遇の均等とともに、女子の積極的活用が求められています。

女子の雇用管理の改善及び女子を積極的に活用することについて、もういちど考えてみましょう。

Q1 女子は勤続年数が短いと言われますが……

女子の平均勤続年数をみると

確かに男子よりも短くなっています(女子7.1年、男子12.4年)。しかし、これはあくまで平均値であって、女子が皆そうであるということではありません。長期勤続をする女子も増えており、4人に1人は10年以上勤めています。

身近に長期勤続していきいきと働いている女子がいると

後輩女子の手本となり、勇気づけられて勤続する女子を増加させます。はじめから、女子は勤続年数が短いものと決めてかかって、補助業務のみ与えたり、配置転換をしていろいろな仕事を経験させる配慮をしなかったり、というようなことはありませんか。このような雇用管理が女子の仕事に対する意欲を低下させ、勤続の意志を失わせている例はよくみられます。



個々人の意欲と能力を的確に評価し、伸ばしていく努力をすると

画一的な雇用管理に比べ、面倒なように思われますが、個々人に各自の意欲と能力に応じた仕事をやらせることは、企業の持てる人材をフルに活用し、ひいては企業の発展、活性化につながるものなのです。

Q2 女子は職業意識が低いと言われますが……

女子は職業意識が低いので 責任ある仕事はまかせられない

ということをよく聞きます。
「女子は男子の補助職にしか就かせない。」「女子には名刺をもたせない。」「女子には得意先回りをさせない。」などという方針を立て、「職場の花」であることしか女子に期待しなければ、女子の仕事に対する意欲が低下することはある意味で当然でしょう。
女子の職業意識の低さを嘆くよりも、女子にも創意工夫のいる仕事を与えたり、女子も職場のチーフ等責任ある仕事に就くことができるようにすることが必要です。



女子の戦力化

人材不足やサービス経済化が進展する現代にあっては、「女子の戦力化」こそが企業の発展のための重要なポイントです。これまで「男子向きの仕事」と考え、女子にはさせていなかったような仕事を女子にも任せ、女子の職業意識や職業能力を高めていくことは、企業の活性化にもつながってゆきます。また、「女子を活用している企業」として、企業イメージの向上にもなり、優秀な女子の採用にも有利です。

たしかに顧客や取引先に
「女ではだめだ。男を出せ。」

といったような女子を嫌がる風潮があることは事実でしょう。しかし、すぐに女子を担当からはずしたりせず、できるだけ相手方の理解を得るよう努めてください。

相手方が女子を嫌がらないように

顧客や取引先の理解が得られるような配慮をすることが必要でしょう。上司があいさつ回りに連れて行ったり、この仕事については当該女子に任せており、彼女が実力があり社内で評価されている人物であることを相手方に伝えるなどサポートすることにより、女子が顧客や取引先等にスムーズに受け入れられたという例は多くみられます。



ただ、女子を初めてのポストに配置するような場合

女子の活用に理解のある管理者のもとに配属する等社内において女子が仕事をしやすい環境を作ることや実力や適性のある女子を選抜するようにすること、最初の事例として過度の期待をし、女子にプレッシャーを感じさせることのないようにすること等、いくつかの点に配慮することが望めます。

Q4 女子は配置転換や転勤を嫌がると言われますが……

何年もなじんだ職場を移るのは

誰だって不安を感じるものです。まして、自分が第1号であったりするとますます不安は募ります。

従来、女子の配置転換は欠員を補うための横すべりの異動に終始していたではありませんか。職場は変わっても同じ職階、仕事であれば、馴れた職場を動きたくないと考えるのは人情です。昇進、昇格を伴わないまでも、異動によって仕事の面白さを教えることが、異動を前向きに受け止めさせる上で重要なことではないでしょうか。



職場の中で異動に抵抗を抱かない風土

を作ることが大切です。そのためにも若いうちから、必要に応じてある程度定期的に、いろいろな部門をローテーションさせ、新しい仕事に対する柔軟性、適応性を養っていくことが必要でしょう。

中・高年女子の活性化の方策として異動を行う場合は、まずモデルとなるようなケースを設定し、徐々に範囲を広げていくことです。実際に取り組んだ企業では予想外の成功を収めている例もあるのです。くれぐれも、女子は誰でも異動を嫌がるといった偏見をもつのはやめましょう。

配置転換は能力開発に役立つ

ことを女子に認識させることが必要です。いろいろな仕事を経験することが一人前の会社員として不可欠であり、また、昇進、昇格のステップとして重要なことを女子にも知らせましょう。

もちろん、受験期の子供がいる、寝たきりの親がいる

といった家族状況にある人に対して、一時的に転勤等についての配慮をお願いしたいのは、男女を問わず言うまでもないことです。

Q5 男子社員の意識変革がむずかしいと言われますが……

女子を活用したいのだけれども

男子社員の間に女子を軽視するような雰囲気があり、それが障害となって女子の活用ができないということをよく耳にします。

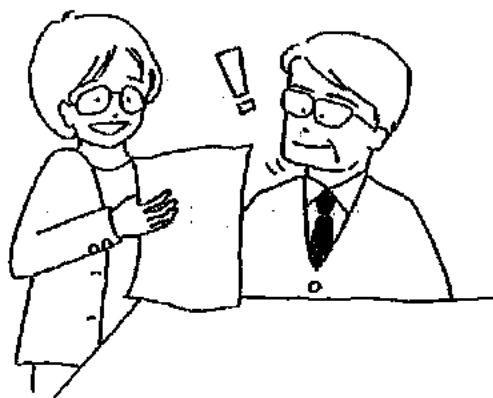
こういったことの背景には、「女子には男子の補助の仕事しかさせない。」「女子は結婚するまでの腰掛けである。」といった固定観念を男子社員がいまだに持ち続けているということがあります。

女子を活性化・戦力化

することが企業として必要であるという基本理念を各部門の管理職に意識的に植え付けていくことが必要です。各部門の管理職が女子活用に無関心であるため、伸びる女子の芽をつんでしまうこともあります。上司の仕事の与え方次第で女子の育ち方や定着が左右されてしまうことを考えると、男子管理職に対して、女子についてもその能力や実績に応じて評価するよう徹底させることが望まれます。

全ての上司の意識変革を直ちに期待することは難しい場合

には、従来女子を就かせていなかったような新しいポストに初めて女子を登用する際には、女子の能力を伸ばしてくれるような上司の下に配属するといった配慮をすることも必要でしょう。



Ⅲ 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
- 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
- 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 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同等な機会を与え、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同等な機会を与え、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。

(福利厚生の措置の範囲)

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

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

従来住宅の貸与から除かれていた独身寮も、労働省令が改正され、平成元年4月1日よりこれに含まれました。この改正により、男子寮のみ所有している事業主は差別解消の措置をとることが求められます。差別解消措置としては、新たに女子寮を建設すること、男子寮や世帯用宿舎に女子を入居させること、民間アパートを借り上げて女子に貸与すること等が考えられますが、住宅手当の支給は「住宅の貸与」の代替措置とは認められません。

(5) 定年、退職、解雇 (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つ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。

(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。

③ 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)等です。

(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、6,900円です。

Ⅳ 女子労働者に関する労働基準法のあらまし

(1) 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条関係）

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りません。

（女子であることを理由とした差別的取扱い）

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

が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。

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

(2) 時間外労働、休日労働の規制（労働基準法第64条の2関係）

使用者は、満18歳以上の女子を

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

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

（事業ごとの規制内容）

18歳以上の女子については、事業ごとに、以下の規制が適用になります。

	労働基準法第8条	事業	時間外労働の上限		休日労働
			週を単位とする規制	年間	
工業的	第1号～第5号	製造業、鉱業、建設業、運輸業、 貨物取扱業等	1週 6時間 (注1)	150時間	禁止
	第6号、第7号	農林水産業等	規制なし		
非工業的事業	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。

(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、

広い範囲とされています。

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

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われるのではなく、実態により判断することになります。

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

(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。

(3) 深夜業の規制 (労働基準法第64条の3関係)

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

- ① 保健・衛生の事業、接客娯楽の事業、電話の事業等に従事する者
- 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 労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者
- ④ 品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務等で、その性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事する者(1日の労働時間が通常の労働者より短いものとして命令で定める時間以内である者に限る。)
- ⑤ 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

(女子の健康及び福祉に有害でない業務の範囲)

健康及び福祉に有害でない業務として深夜業の規制が解除されているものは、航空機に乗り組むスチュアードの業務、女子寄宿舎の管理人の業務、映画の撮影の業務、放送番組の制作の業務、警察の業務、旅行者に同行して行う旅程管理業務及び郵政事務Bの業務の7つです。

これらのうち、旅行者に同行して行う旅程管理業務と郵政事務Bの業務については、昭和63年11月1日の省令の改正により、平成元年4月1日から深夜業の禁止が解除されたものです。

旅行者に同行して行う旅程管理業務とは、いわゆる添乗員の業務のことであり、単なるバスガイドは含まれません。郵政事務Bの業務とは、国家公務員採用区分の一つである郵政事務Bで採用された者が行う郵便物の区分、運搬等の業務です。郵政事務Bの採用者は、交替制勤務を行うことが予定されているために、従来、受験資格は男子に限定されていましたが、今回の改正を踏まえて人事院規則の改正が行われ、女子にも門戸が開放されました。

(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(2)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。

(4) その他の女子保護規定（労働基準法第64条の4、第64条の5、第68条関係）

- ① 使用者は、満18歳以上の女子を坑内で労働させてはなりません。臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者（一定の妊産婦を除く。）については、この限りではありません。
 - ② 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊産婦以外の女子を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。
 - ③ 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場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

(坑内労働)

「臨時の必要のため坑内で行われる業務」とは、通常坑内では行われない業務であって臨時の必要に応じ一時的に坑内で行われるものをいい、このような業務として命令で、坑内で負傷者が出た場合の手当のための医師、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。

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

(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への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限され、これらの業務のうち女子の妊娠、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。これらの業務の節目は、次頁の表のとおりです。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女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、貴りん、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(横切丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。)	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。)				20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
に木材を送給する業務				21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	23号 異常気圧下における業務	×	△	○
11号 動力により駆動されるプレス機械、シ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、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	×	×	○

〈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

(5) 産前産後休業その他の母性保護措置（労働基準法第65条、第66条、第67条関係）

- ① 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は10週間）以内に出産する予定の女子が請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。
- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女子を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女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ありません。
- 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りません。
- ④ 使用者は、妊娠婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、1週又は1日の労働時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはなりません。また、使用者は、妊娠婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。
- ⑤ 使用者は、生後満1年に達しない生児を育てる女子が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中にその者を使用してはなりません。

（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。

（妊娠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）

妊娠婦が請求した場合には、1か月単位の変形労働時間制、3か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の適用により1週間又は1日の労働時間が法定労働時間を超え

ることとなる時間について労働させてはならず、また、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

（育児時間）

生後満1年に達しない生児を育てる女子が請求することができる育児時間は、1日2回各々少な

くとも30分です。

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ください。



男女雇用機会均等法
シンボルマーク