

意欲のシュートでゴールを目指せ！ サポーターは均等法

—— 職場で女性の雇用管理の点検を ——

—— 平成 6 年 度 ——

労 働 省 婦 人 局

- P. 1 意欲のシュートで ゴールを目指せ！ サポーターは均等法
- P. 2 I 企業における女性の積極的活用と戦力化への動き
- P. 6 II 女性の積極活用のための発想転換—Q&A
- P.10 III 男女雇用機会均等法のあらまし
- P.16 IV コース別雇用管理の望ましいあり方
- P.17 V 女子労働者に関する労働基準法のあらまし
- P.24 VI 女性の雇用管理に関するご相談は婦人少年室へ

意欲のシュートで ゴールを目指せ！ サポーターは均等法

—職場で女性の雇用管理の点検を—

男女雇用機会均等法が施行（昭和61年4月1日）されて9年目を迎え、雇用の分野において女性であることを理由として差別してはならないという認識が一般化し、積極的に女性の能力を活用しようとする企業が増加するなど企業の雇用管理は大きく改善が進んでいます。また、平成4年度からは育児休業等に関する法律の施行や、「介護休業制度等に関するガイドライン」の策定、平成5年からはパートタイム労働法の施行など、働きやすい職場環境の整備も着実に進んできています。

昨近の雇用情勢は厳しい状況にありますが、このような時期にあっても、機会均等についての取組みが後退することなく男女がともにその能力を十分発揮して働くことができるよう均等な取扱いを一層推進していくことが要請されています。

労働省では、今般、男女雇用機会均等法に基づく指針の一部を改正し、事業主が講ずるよう努めるべき措置に、採用予定人数を男女別に定めた募集・採用をしないこと、募集・採用に係る情報提供について女子に不利な取扱いをしないこと、婚姻したこと等を理由とする配置・昇進に当たっての女子に対する不利益な取扱いをしないこと等を追加し、平成6年4月から適用しました。

また、女性の就業分野の拡大という観点から、女子労働基準規則の一部を改正し、非工業的事業における週単位の時間外労働時間の上限を緩和するとともに、専門業務従事者、深夜業が可能な業務、坑内労働が可能な業務それぞれについて追加を行い、同じく平成6年4月から施行しました。

労働省ではこれらの円滑な施行を図るため、あらゆる機会をとらえ、労使、社会一般にその内容と趣旨を周知するとともに、企業の雇用管理改善についての助言、指導を行っています。

各企業においては、男女雇用機会均等法に基づく指針及び女子労働基準規則の改正の目的及び内容を十分理解し、職場における男女の均等取扱いについて点検いただき、女性が能力を発揮していきいきと働くことができる、均等法の趣旨に沿った雇用管理に向けて一層御努力ください。

I 企業における女性の積極的活用と戦力化への動き

均等法施行後9年目を迎え、この間、各企業では女性の雇用管理制度の改善が進むなど法の趣旨は着実に浸透してきています。

まず、雇用管理の入口である募集・採用については、男女の均等取扱いがかなり進んでいますが、技術系を中心にまだ「男性のみ募集」が見られます。

一方、昨年来の雇用情勢を背景として、女子学生の就職にも厳しいものがありますが、こうした時期にも男女について均等な取扱いがなされるよう、男女雇用機会均等法に基づく指針等が改正されました。

次に、雇用管理の出口である定年・退職・解雇については、定年年齢を男女同一にするなど制度面での改善は進んでいますが、結婚したこと、妊娠したこと、出産したこと、一定の年齢に達したこと等を理由に退職勧奨が女性のみに行われるなど一部に実態面での問題が認められています。

また、男女均等取扱いを確保するために特に重要な配置・昇進は、募集・採用、定年・退職・解雇と比べて取組が遅れ、なかなか改善が進みにくい分野ですが、こういった中でも、女性を積極的に活用しようと前向きに取り組んでいる企業も出てきています。

ここでは、均等法の浸透状況と女性の積極的活用への具体的な取組を見てみましょう。

〈募集・採用〉

この分野については、法施行前は、いわゆる男女別求人が一般的でしたが、大卒女性の就職率の上昇に象徴されるように、法施行後は男女不問求人が大幅に増加し、男女の均等取扱いがかなり進んできています。しかし、大卒・高卒の技術系では、約5割の企業が男性のみ募集を行っています。これらの中には、深夜業を伴う業務等労働基準法により女性の就業が禁止されている業務など適用除外の業務も含まれ

新規学卒者及び中途採用者の募集状況

(%)

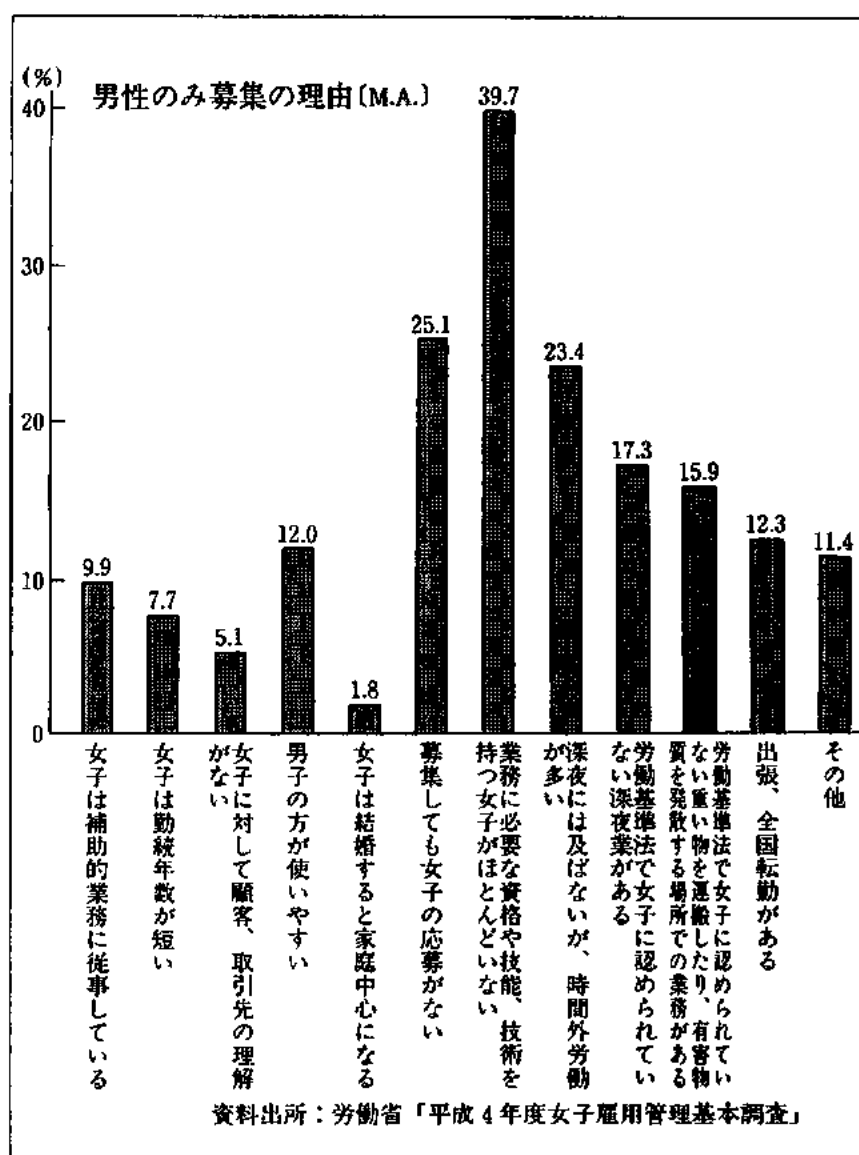
			計	募 集 あ り	いずれの職種・コース も男女とも募集	女子のみ募集の 職種・コースあり ※	男子のみ募集の 職種・コースあり ※	男女とも 募集なし
新 規 学 卒 者	四年生大学 卒（大学院 卒を含む）	事務・営業系	100.0	27.9 (100.0)	(62.3)	(7.1)	(34.0)	71.9
		技 術 系	100.0	24.7 (100.0)	(51.5)	(1.4)	(47.5)	75.1
	短 大 ・ 高 専 卒	事務・営業系	100.0	28.6 (100.0)	(61.5)	(33.1)	(7.7)	71.0
		技 術 系	100.0	24.8 (100.0)	(56.4)	(6.5)	(38.5)	75.0
	高 校 卒	事務・営業系	100.0	40.5 (100.0)	(55.5)	(38.6)	(11.2)	59.3
		技 術 系	100.0	42.7 (100.0)	(46.7)	(7.3)	(48.9)	57.1
中 途 採 用 者			100.0	74.6 (100.0)	(56.6)	(26.9)	(30.5)	25.3

資料出所：労働省「平成4年度女子雇用管理基本調査」

※については複数回答

ているケースもあるものの、早期に改善されるべきものもあります。

「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業について、その理由をみると「業務に必要な資格や技能、技術を持つ女子がほとんどいない」をあげる企業が4割近く、次いで「募集しても女子の応募がない」をあげる企業が多くなっていますが、時間外労働が多いことや労働基準法で女性の就業が認められていない深夜業、重量物運搬、有害物質を発散する場所の業務があるという理由をあげる企業も2割前後みられます。



〈配置〉

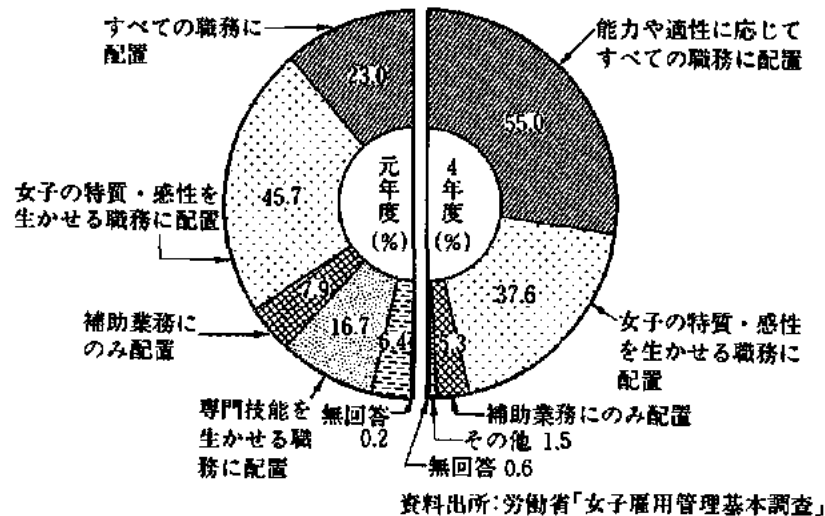
配置・昇進については、法施行当初企業の対応に遅れがみられた分野ですが、その後徐々に改善が進んでいます。

従来から女性が多く配置されている職務としては、総務、経理等がありますが、最近ではこれらに加え、個々人の適性、意欲に応じた配置がなされるようになってきており、従来ほとんど男性が配置されていた「研究開発」「営業」などの職務にも女性を配置する企業が多くなるなど、職域の拡大がみられます。

また、最近では、建設業や運輸業において男性向きとみなされていた職業につく女子労働者も増加するなど、女性の活躍する場は確実に広がっています。

さらに、女性の配置についての基本的な考え方をみると、平成元年度の調査では、「女子の特質、感性を生かせる職務に配置」という企業が約半数を占め最も多かったのですが、平成4年度の調査においては「能力や適性に応じてすべての職務に配置」とする企業が半数を超え最も多く、企業の方針は、本来のあり方である男女均等な雇用管理に変わりつつあります。

女性の配置についての基本的な考え方



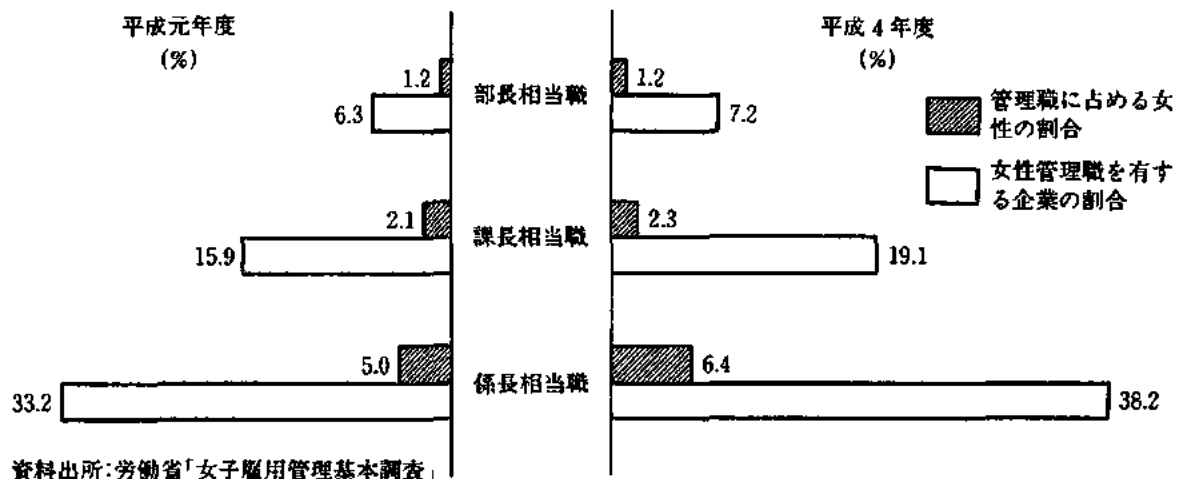
A社では営業職に女性を積極的に活用しています。女性の営業職は取引先に信用されにくいなどの問題がありますが、A社では、営業ウーマンとしての活動が円滑に行くよう、管理職が女性の営業活動を見守り、取引先へA社の女性活用方針を説明するとともに、女性が営業ウーマンとして一人立ちするまでの特別な支援体制を工夫しています。

＜女性管理職への登用＞

一般的に管理職への登用には一定の勤続年数を要することから、女性管理職の増加という実態面での変化が現れるまでに時間を要し、従って、女性管理職の絶対数はまだ少ないのが実情です。しかしながら、均等法施行後は着実に増加しており、初級管理職（係長相当職）を中心にかなりの企業で女性管理職が登用され、今後も増加が見込まれます。

さらに、キャリア形成の外におかれていた女性を管理職に登用するために職歴開発等の環境整備を行っている企業も出てきています。

女性管理職の状況



＜教育訓練＞

法施行に伴いかなりの企業で新入社員研修等が男女同一の取扱いに変更されるなど改善がみられ、教育訓練についてはほとんどの企業で男女均等な取扱いとなっています。このような男女同一の教育訓練に加え、女性の能力の積極的活用という観点から女性の能力開発にも積極的な取組がみられ、長期的な視野に立って女子労働者を育成していこうとする企業も増えています。

また、女子労働者の企業に対する希望として最も多いのが、女性社員の能力を向上させるための教育訓練の実施となっています。

教育訓練の状況

(%)

	計	いずれの教育訓練も男女とも対象として実施	女子のみの対象の教育訓練あり	男子のみの対象の教育訓練あり
新入社員研修	100.0	86.0	7.0	8.9
管理職研修	100.0	63.5	1.5	35.4
業務の遂行に必要な能力を付与する研修	100.0	76.9	6.6	18.7

資料出所：労働省「平成4年度女子雇用管理基本調査」

男性のみ対象として研修を実施している理由

(M.A.)(%)

	計	対象となる女子がいらない又は女子の希望者がいない	時間外に実施している	深夜に及ぶカリキュラムがある	研修施設に女子トイレ等の施設がない	工場実習がある	研修内容に重い物を持ちたり、高い所に昇る訓練がある	女子労働者は長く勤務する人が少ない	その他
新入社員研修	100.0	52.1	2.8	1.5	0.8	19.9	13.6	4.3	20.3
管理・監督者研修	100.0	84.8	9.2	5.1	0.0	1.7	1.3	9.1	9.0
業務の遂行に必要な能力を付与する研修	100.0	67.6	7.4	2.0	0.8	9.6	11.9	7.7	18.5

資料出所：労働省「平成4年度女子雇用管理基本調査」

男性のみ対象として教育訓練を行っている企業についてその理由をみると、新入社員研修、管理・監督者研修、業務の遂行に必要な能力を付与する研修ともに「対象となる女子がいらない又は女子の希望者がいない」をあげる企業が特に多くなっていますが、新入社員研修及び業務の遂行に必要な能力を付与する研修については「工場実習がある」や「研修内容に重い物を持ちたり、高い所に昇る訓練がある」なども、やや多くみられます。

B社では、長い間、同じ営業所で同一の業務に就いていた女性に、将来管理職として登用する場合に必要な対人処理能力や、企画・立案・調整能力を身につけさせるため、1年間、本社または最寄りの支社に集めて、就業研修と企画・調整業務の実務研修とを組み合わせた女性社員能力開発研修を行っています。

Ⅱ 女性の積極活用のための発想転換—Q&A—

Iにおいて企業における女性活用の現状をみてきましたが、あなたの会社ではいかがでしょうか。

女性の雇用管理を改善し、女性を積極的に育成するために、次のようなことについて、もう一度考えてみましょう。

Q 1	男性社員、男性中間管理職の意識改革がむずかしいと言われますが…
------------	--

◇企業全体で女性の活性化・戦力化を目指す

女性を育成したいのだけれども、男性社員の間に女性を軽視するような雰囲気があり、それが障害となって女性の育成ができないということを耳にします。女性を活性化・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企業のトップが明確に社内を示すとともに、各部門の管理職が男性社員に意識的に植え付けていくことが必要です。

また、上司の仕事の与え方次第で女性の育ち方や定着が左右されてしまったり、せっかく女性の育成のためにいろいろな制度が設けられても、上司の考え方により、実際にはうまく活かされていない場合があることなどを考えると、男性管理職に対して、女性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、また各種制度の趣旨と内容を十分理解させることが望まれます。

なお、すべての上司の意識改革を直ちに期待することが難しい場合に、従来女性を就かせていなかったような新しいポストに初めて女性を登用する際には、女性の能力を伸ばしてくれるなど、女性の育成に理解のある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。

◇中間管理職と女子労働者との間との意識のギャップを取り除く

例えば、女子労働者に対し仕事の与え方等の女性の育成のための考え方について調査し、同じ項目を中間管理職にも調査してみます。その結果両者の意識に隔たりがある場合には、その差をなくすために中間管理職に対して女性の育成についての研修をすることもひとつの方法でしょう。

◇研修教材のおすすめ

労働省が（財）21世紀職業財団に委託して中間管理職研修用ビデオを作成していますので、その利用をお勧めします。

◇女性の長期勤続化

女性の平均勤続年数をみると確かに男性よりも短くなっています（女性7.4年、男性12.5年）。しかし、これはあくまで平均値であって、女性が皆そうであるということではありません。

長期勤続をする女性も増えており、4人に1人は10年以上勤めています。

◇女性の勤続意欲の向上を図る

身近に長期勤続していきいきと働いている女性がいると、後輩女性にとって手本となり勇気づけられて長期勤続する女性を増加させます。

はじめから、女性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、いろいろな仕事を経験させる配置転換の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性の仕事に対する意欲を低下させ、勤続の意思を失わせている例はよく見られます。

このように、女性の勤続年数が短いからその活用が難しい、女性の活用が進まないために、意欲のある女性が勤続を断念してしまう、という悪循環に陥っている企業が多数見られます。

◇女性の長期勤続化のための条件整備

女子労働者の勤続を伸ばすには、企業における女性の活用方法や教育訓練のあり方が女性の就業継続に影響を及ぼすことが観察されており、入社時は自己の勤続意思が明確でない女性も少なくありませんが、仕事の与え方や能力開発の如何によって長期勤続を目指すようになるということが一般にいられています。

また、長期勤続を希望しながら、育児等の家庭責任との両立が困難であるために不本意ながら退職する女性もいます。そこで、家庭生活と職業生活の両立ができるよう、労働時間短縮・育児休業・介護休業制度の導入など企業内の条件整備も必要です。

Q3 女性は配置転換や転勤を嫌がるといわれますが……

◇配置転換は能力開発に役立つ

まず、配置転換は能力開発に役立つことを女性に認識させる必要があります。いろいろな仕事を経験する事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性にも知らせましょう。

◇女性の配置転換を積極的に考える

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、女性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のではありませんか。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うえ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ような風土づくり

まず、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・高年女性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、女性は誰でも異動を嫌がるといった偏見を持つのはやめましょう。

◇家庭状況を考慮する

受験期の子供がいる、寝たきりの親がいるといった家庭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。



◇企業が女性の職業意識を育てる

女性は職業意識が低いので責任ある仕事は任せられないということをよく聞きます。しかしながら、「女性は男性の補助職にしか就かせない」「単純労働ばかりさせる」など女性を一人前に扱わないにもかかわらず、職業意識ばかりを求めていますか。

誰でも入社当時は意欲に燃えているものです。ところが、しばらくして自分たちは職場の花程度しか期待されていないことがわかると、やる気も士気も失せていくものです。女性を一人前に扱わない雇用管理が女性の仕事に対する意欲を低下させているといえます。

職業意識は自然発生するものではなく、人からの期待と責任が与えられることによって芽生えてくるものではないでしょうか。

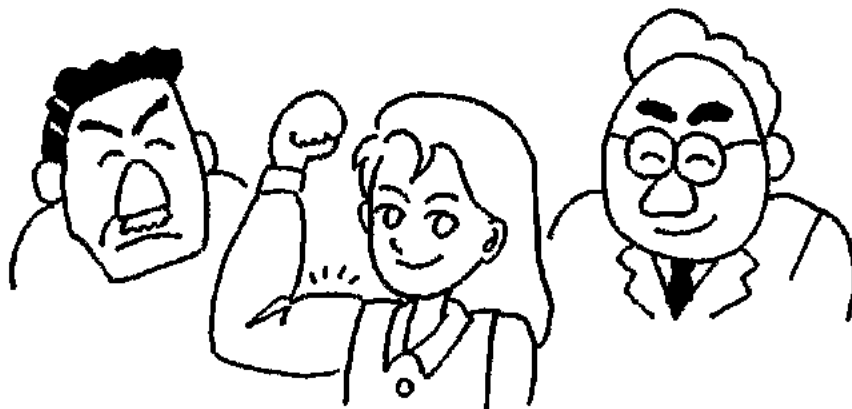
女性の職業意識の低さを嘆くよりも女性にも創意工夫のいる仕事を与えたり、チーフ等責任のある仕事に就くことができるようにすることが必要です。

◇家庭生活と職業生活との調和を考える

女性の戦力化は、長期的な人材不足やサービス経済化が進展する時代にあって、企業の発展のための重要なポイントです。

今日、雇用者の4割が女性という状況において、女性抜きでは企業が成り立たない時代となっていますが、女性が家庭責任を負うことが多い現状を考えると、女性が職場で能力を発揮するためには、家庭生活と職業生活とを両立できるような環境を整えながら女性の職業意識や職業能力を高めていくことが必要となっています。

また、このことが企業の活性化にもつながっていきますし、「女性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、優秀な女性の採用にも有利です。



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。

（指針の内容）

(1) 募集及び採用と(2)配置及び昇進については、事業主が講ずるよう努めるべき当面の具体的な措置を示すものとして指針が定められています。この指針は、平成6年3月11日の改正により、平成6年4月1日から一部規定が新たに追加されました。

- 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こと

例えば、募集・採用に当たって、「営業職」「大学卒業者」などの一定の募集・採用区分において、その対象を「男子のみ」に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」など男子を表す職種の名称で募集する場合にも、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。さらに、平成6年4月1日からは、改善の努力が求められる例として、女子を形式上は募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付等の対象を男子のみとすることも含まれる旨、明らかにしています。

- 2 募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと

平成6年4月1日からは、例えば「大卒男子70人、大卒女子30人」など男女別の採用予定人数を明示して募集を行うことや、募集に当たっては男女別の採用予定人数を明示していないものの、男子の選考を終了した後で女子の選考をするなど、採用の過程で限度を設けることは改善の努力が求められます。

- 3 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しないこと

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」とすること、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、及び「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は改善の努力が求められます。また、平成6年4月1日からは、改善の努力が求められる例として、女子についてのみ、「浪人していないこと」や「留年していないこと」等を条件とすることも含まれる旨、明らかにしています。

- 4 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと

平成6年4月1日から、例えば、会社案内等の資料を送付する対象を男子のみとしたり、女子に対する送付時期を男子より遅く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、同様に、会社説明会の対象を男子のみとしたり、女子を対象とする説明会の実施時期を男子より遅くすることも改善の努力が求められます。

5 採用試験の実施について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと

平成6年4月1日から、例えば、女子についてのみ採用試験を実施する、または追加して別の試験を実施することは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)

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。

(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こと

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 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと

平成6年4月1日から、例えば、女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、研究の職務への配置の対象から排除したり、子供がいることを理由として、本社勤務から排除することは改善の努力が求められます。

- 3 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有してい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

例えば、女子労働者についてのみ、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。また、平成6年4月1日から、改善の努力が求められる例として、女子労働者についてのみ、子供がいることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換することも含まれる旨、明らかにしています。

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こと

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、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと

平成6年4月1日から、例えば、女子労働者に

ついでのみ、婚姻を理由として昇格の機会を与えなかったり、子供がいることを理由として一定の水準までしか昇格させないことは、改善の努力が求められます。

- 3 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしな

例えば、男子労働者は勤続5年で全係長に昇進させるが、女子労働者は勤続10年で昇進させることは、改善の努力が求められます。

また、平成6年4月1日から、改善の努力が求められる例として、男子労働者は婚姻の有無にかかわらず30歳に達した者を昇格させるが、女子労働者については既婚者である場合は、30歳に達した後、さらに3年経たないと昇格させないとすることも含まれる旨、明らかにしています。

- 4 昇進のための試験を実施する場合において、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こと

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ます。また、平成6年4月1日から、改善の努力が求められる例として、男子労働者には婚姻の有無にかかわらず勤続10年で受験資格を与えるが、女子労働者には既婚者である場合、勤続10年に加え上司の推薦がなければ与えないことも含まれる旨、明らかにしています。

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、貸金は福利厚生の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。

- 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

住宅の貸与には独身寮も含まれ、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休業を取得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条に違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及び措置(第26条・第27条)等です。

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た女子について、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40万円、大企業30万円です。

Ⅳ コース別雇用管理の望ましいあり方

最近、雇用管理の方法として「総合職」、「一般職」、「新総合職」などのコースを設定するコース別雇用管理を採用する企業も多くみられます。

コース別雇用管理とは？

企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定してコースごとに異なる配置、昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

労働者を意欲、能力、適性等によって評価・処遇するための一つとして本来導入されてきたものです。

しかしながら、コース別雇用管理制度を採用しているものの中には、事実上女子について性別を理由として男子とは異なる雇用管理を行うものなど適当でない例もみられます。そこで、平成3年10月労働省では、コース別雇用管理を導入する場合には性別を基準とせず、意欲、能力、適性等によって評価、処遇するシステムの一形態という制度本来の趣旨に沿ってなされるよう、また男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、制度を運用し労働者の能力の活用を図るためにはどのような点に留意すべきかをあわせて「コース別雇用管理の望ましいあり方」としてまとめました。

コース別雇用管理を導入しておられる企業、また導入を具体的に検討しておられる企業はこの内容を参考として望ましい制度づくり、運用を行ってください。

◇「コース別雇用管理の望ましいあり方」あらまし

1. コースの定義と運用方法を明確にすること

(1) 労働者の意欲、能力に基づいて処遇する制度

であること

(2) 仕事の内容等がコースごとに明確に定義、区分されていること

①各コースの職務内容、処遇について、各コースごとに対比できるような形で明確に定めておくこと

②コース設定に際しては、各コースについて適正な処遇とするよう配慮すること

2. 各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること

(1) 採用基準、選考基準が性別によって差を設けないものであること

(2) 各コースの説明方法、説明内容が性別によって差を設けないものであること

(3) 制度導入時の振り分け基準を性別を基準とせず、個々人の意欲、能力によるものとする

3. 各コースが男女共に開かれていること

4. コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

(1) 最初を選択したコースから別のコースに転換できる制度を設けること

(2) 転換がコース間相互に可能であること

(3) 転換のチャンスが広いこと

(4) 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること

(5) コース転換者に対しては、これまでのキャリアートの違いを考慮した訓練を必要に応じ受けさせること

5. 各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

各コース内における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理は性別によって差を設けないこと

V 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まれます。

(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」、「年間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、運輸交通業、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	林業	4週32時間(注2)	150時間	4週につき1日
			林業以外の事業	規制なし		
	第8号～第12号 第15号～第17号	商業、金融広告業、映画・演劇業、通信業、教育研究業、清掃・と畜業等		4週 32時間 (注2)	150時間	4週につき1日
	第13号、第14号	保健衛生業 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

2 平成7年4月1日からは36時間

非工業的事業における時間外労働時間の上限については、平成6年3月11日の省令改正により、これまでの4週24時間から、平成6年4月1日から平成7年3月31日までは4週32時間、平成7年

4月1日からは4週36時間（ただし、労働基準法第8条第13号及び第14号については現行どおり2週12時間）へと緩和されたものです。

※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、

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

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。

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 弁 理 士 | 10 社会保険労務士 |
| 11 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） | | | | |
| 12 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） | | | | |
| 13 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） | | | | |
| 14 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） | | | | |
| 15 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） | | | | |
| 16 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 | | | | |

上記の専門業務従事者のうち、「9 弁理士」及び「10 社会保険労務士」については、平成6年3月11日の省令改正により、平成6年4月1日から新たに加えられたものです。

なお、1～10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 農林水産業、保健衛生業、接客娯楽業、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 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 命令で定める事業に従事し、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、①公共の用に供する飛行場における旅客(航空運送事業に係るものに限る。)の取扱い又は航空機に乗り組むスチュアデスの業務、②女子寄宿舎の管理人の業務、③映画の撮影の業務、④放送番組の制作の業務、⑤警察の業務、⑥旅行者に同行して行う旅程管理業務、⑦郵政事務Bの業務、⑧航空運送事業の用に供する航空機の運航管理・運航・整備の業務、⑨新東京国際空港における航空管制情報・航空管制技術の業務、⑩消防の業務の10業務です。

これらのうち、①のうちの公共の用に供する飛行場における旅客の取扱いの業務、⑧航空運送事業の用に供する航空機の運航管理・運航・整備の業務、⑨新東京国際空港における航空管制情報・航空管制技術の業務、⑩消防の業務については、平成6年3月11日の省令の改正により、平成6年4月1日から深夜業の禁止が解除されたものです。

飛行場における旅客の取扱いの業務には、例えば、貨物の取扱いの業務や飛行場まで乗り入れているバスや電車等による運送事業に係る業務は含まれません。

(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(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ものの製造の業務は除きます。)

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示した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程(労働基準法第64条の4、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が、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、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てのための医師及び看護婦の業務、新聞やテレビ等の取材の業務、高度の科学的な知識を必要とする自然科学の研究の業務が定められています。

これらのうち、高度の科学的な知識を必要とする自然科学の研究の業務については、平成6年3月11日の省令の改正により、平成6年4月1日から臨時の必要のための坑内労働が可能になります。

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。

(5) 産前産後休業その他の母性保護措置 (労働基準法第64条の5、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。
- ⑥ 使用者は、妊娠婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊娠婦以外の女子を、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。

(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、1年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。

(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、妊娠婦については、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、妊娠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。

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

○…女子を就かせても差し支えない業務

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、鉋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

（注）

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度につき、妊娠不能の女子、妊娠中でない妊娠可能な女子、妊娠中の女子で異なる規制を設けており、被ばく線量当量測定部位及び測定結果の算定・記録等につき、妊娠可能な女子については異なる扱いがされています。

V 女性の雇用管理に関するご相談は婦人少年室へ

婦人少年室は、労働省の地方機関であり、男女雇用機会均等法や育児休業法、パートタイム労働法の周知徹底や定着を図っています。また、介護休業制度の普及促進や母性健康管理対策を推進する等、女性がその能力を有効に発揮していきいきと働くことができる環境作りを進めるとともに、男女がともに充実した職業生活と家庭生活を営むことができる環境作りを支援するための施策を推進しています。

婦人少年室では、働く女性に関する問題や企業における女性の積極的活用について種々のご相談に応じています。お気軽に最寄りの婦人少年室にご相談ください。

〈婦人少年室の所在地一覧〉

都道府県名	電話番号	郵便番号	所 在 地
北海道	011-709-2715	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	0177-35-1033	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	0196-22-4645	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎
宮城	022-299-8844	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	0188-62-6684	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	0236-24-8228	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎
福島	0245-36-4609	960	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	0292-21-3915	310	水戸市北見町1番11号
栃木	0286-33-2795	320	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	0272-31-5136	371	前橋市大手町1丁目1番3号
埼玉	048-822-4273	336	浦和市岸町5丁目8番13号
千葉	043-221-2307	260	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京都	03-3814-5372	112	文京区後楽1丁目7番22号
神奈川県	045-211-7380	231	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
新潟	025-266-0047	951	新潟市川岸町1丁目56番地
富山	0764-32-2740	930	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎
石川	0762-31-3086	920	金沢市西金沢103街区12番地 金沢駅西合同庁舎
福山	0776-22-3947	910	福井市大手1丁目2番20号
山梨	0552-52-6779	400	甲府市美咲1丁目2番13号
長野	0262-34-7817	380	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎
岐阜	0582-45-3046	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡県	054-252-5310	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎
愛知	052-951-4191	460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館
三重	0592-28-2782	514	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	0775-23-1190	520	大津市御幸町6番6号
京都	075-241-0504	604	京都市中京区西町通御池上ル金吹町451番地
大阪	06-941-4647	540	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫県	078-332-7045	650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎
奈良	0742-36-1820	630	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	0734-22-4743	640	和歌山市中之島2249番地
鳥取	0857-22-3249	680	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎
島根	0852-31-1161	690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎
岡山	086-224-7639	700	岡山市弓之町6番6号
広島	082-223-2878	730	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館
山口	0839-22-8017	753	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	0886-52-2718	770	徳島市徳島町城の内6番6号 徳島地方合同庁舎
香川	0878-31-3762	760	高松市天神前5番12号
愛媛	0899-24-6771	790	松山市辻町2番36号
高知	0888-72-2598	780	高知市鷹匠町2丁目1番42号
福岡	092-411-4894	812	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀	0952-23-4058	840	佐賀市城内1丁目5番20号
長崎	0958-44-4384	852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎
熊本	096-352-3865	860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大分	0975-32-4025	870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎
宮崎	0985-25-5531	880	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	0992-22-8446	892	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎
沖縄	098-868-4380	900	那覇市久米2丁目30番1号

男女雇用機会均等法や働く女性の問題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