

私のヤル気が企業のパワー —均等法 活かして広がる企業の未来—

職場で女性の雇用管理の点検を



— 平成8年度 —

労働省婦人局／婦人少年室

私のヤル気が企業のパワー ―均等法 活かして広がる企業の未来―

―― 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11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た差別を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、働きやすい職場環境の整備を進めるため、平成4年からは育児休業法、平成5年からはパートタイム労働法が施行されるとともに、平成7年6月、第132回通常国会において、介護休業制度の法制化等を内容とする育児休業法の改正法が成立し、介護休業等に関する部分を除き平成7年10月から施行されています。

昨今の雇用情勢は厳しい状況にあります。このような時期にあっても、機会均等についての取組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。

このため、労働省では、あらゆる機会をとらえ、労使をはじめ社会一般において女性の能力について正しい認識を持ち、固定的な役割分担意識を見直して男女の役割を柔軟にとらえるよう意識啓発を行うとともに、企業の雇用管理改善や女性の積極的活用についての助言、指導を行い、また、女性労働者と事業主との間の具体的な紛争についてその解決の援助を求められた場合には、適切な助言、指導、又は勧告による紛争解決に努めているところです。

さらに、均等法の趣旨に沿った雇用管理の具体的実現、定着を図るためには、個々の事業所の人事管理の方針決定に携わる立場の方を中心とした女性労働者の能力活用のための積極的取組が求められることから、機会均等推進責任者の選任勧奨を行い、企業における女性雇用管理の進捗状況を点検し、雇用管理の改善及び女性の活用についての積極的取組を促進しています。

各企業においては、企業の中で女性の能力が十分に発揮されているか点検いただき、女性が能力を発揮していきいきと働くことができるような、均等法の趣旨に沿った雇用管理の実現に向けて一層ご努力ください。

I 企業における女性の積極的活用の動き

均等法施行後10年を経過し、この間、各企業では女性の能力を活用するために雇用管理制度の改善を進める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」がみられます。

一方、昨今の厳しい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、こうした時期にあっても、均等法に基づく指針に沿った均等取扱いが求められることはいうまでもありません。

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の実態面での問題が認められています。

また、男女均等取扱いの進展をみるうえでも重要な配置・昇進は、「男女とも配置」の増加や女性管理職の増加など女性の能力を評価し、女性の力を積極的に活用しようとする前向きな企業も多くなりました。

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取組をみてみましょう。

〈募集・採用〉

均等法施行前には、いわゆる男女別求人が一般的でしたが、均等法施行後は男女不問求人が増加してきました。しかし、技術系ではいずれの学歴区分とも男性のみ募集を行っている企業が4～5割あります。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が含まれ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。

新規学卒者及び中途採用者の募集状況

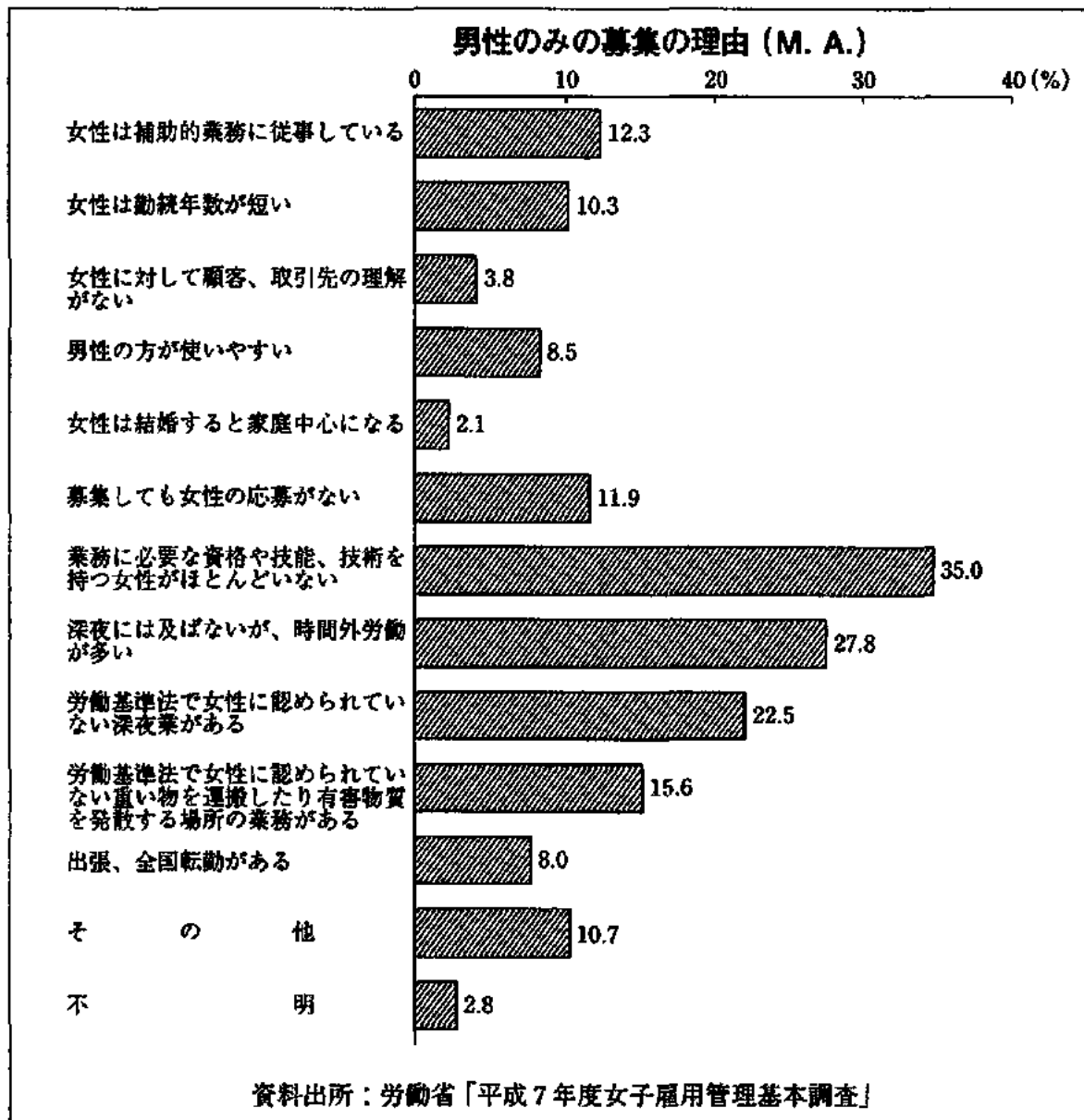
(%)

			計	募 集 あ り	いずれの職種・コースも男女とも募集	女性のみ募集の 職種・コースあり※	男性のみ募集の 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	23.9 (100.0)	(69.7)	(9.6)	(22.7)	76.1
		技 術 系	100.0	21.4 (100.0)	(56.3)	(0.9)	(43.0)	78.5
	短 大 ・ 高 専 卒	事務・営業系	100.0	26.0 (100.0)	(58.5)	(36.4)	(6.2)	73.9
		技 術 系	100.0	20.8 (100.0)	(53.2)	(6.7)	(40.4)	79.2
	高 校 卒	事務・営業系	100.0	24.5 (100.0)	(50.4)	(40.9)	(12.3)	75.3
		技 術 系	100.0	33.0 (100.0)	(44.5)	(9.0)	(67.0)	67.0
中 途 採 用 者			100.0	58.2 (100.0)	(50.7)	(28.8)	(33.1)	41.8

資料出所：労働省「平成7年度女子雇用管理基本調査」

※については複数回答

「男性のみ募集の職種・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、技術を持つ女性がほとんどいない」をあげる企業が35.0%と最も多く、次いで「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」(27.8%)、「女性に認められていない深夜業がある」(22.5%)、「労働基準法で女性に認められていない重い物を運搬したり有害物質を発散する場所の業務がある」(15.6%)などと続いています。



＜配置・昇進＞

配置・昇進については、ゆっくりとではありますが改善が進みつつあります。

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「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、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就く女性も増加するなど、女性の活躍する場は着実に広がっています。

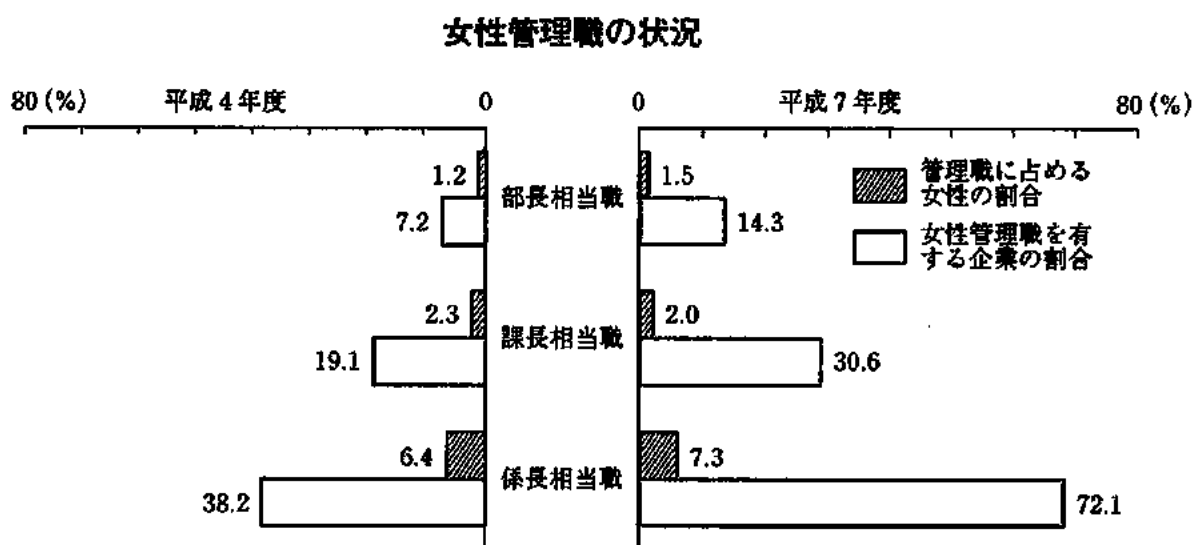
A社では営業職に女性を積極的に活用しています。女性の営業職は取引先に信用されにくいなどの問題がありますが、A社では、営業ウーマンとしての活動が円滑にいくよう、管理職が女性の営業活動を見守り、取引先へA社の女性活用方針を説明するとともに、女性が営業ウーマンとして一人立ちするまでの特別な支援体制を工夫しています。

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、本社又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。

〈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、したがって、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。



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」

＜教育訓練＞

新入社員研修等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性労働者を育成していこうとする企業も増えています。

男性のみ対象として教育訓練を行っているとする企業が比較的多い「管理職研修」についてその理由をみると、「対象となる女性がいらない又は女性の希望者がいらない」をあげる企業が特に多くなっています。なお、新入社員研修については男性のみ対象の理由に「工場実習がある」などもみられます。

教育訓練の実施状況（過去１年間）

(%)

教育訓練の種類		計	訓練 該当 あり	女性のみ 対象 あり	男性のみ 対象 あり	男女別 実施	女性のみ 対象 あり	男性のみ 対象 あり	訓練 なし	不明
新入社員研修	平成 7	100.0	59.0 (100.0)	(85.4) <100.0>		<2.5>	(6.0)	(8.0)	40.8	0.2
	平成 4	100.0	58.3 (100.0)	(86.0) <100.0>		<7.2>	(7.0)	(8.9)	41.5	0.2
管理職（予定者を含む）研修	平成 7	100.0	29.4 (100.0)	(63.8) <100.0>		<1.9>	(1.1)	(34.3)	70.2	0.3
	平成 4	100.0	35.3 (100.0)	(63.5) <100.0>		<3.8>	(1.5)	(35.4)	64.0	0.6
業務の遂行に必要な能力を付与する研修	平成 7	100.0	50.1 (100.0)	(77.4) <100.0>		<3.2>	(6.8)	(15.7)	49.6	0.2
	平成 4	100.0	53.9 (100.0)	(76.9) <100.0>		<8.7>	(6.6)	(18.7)	45.6	0.5

注）「女性のみ対象の教育訓練あり」と「男性のみ対象の教育訓練あり」とは複数回答の場合がある。

資料出所：労働省「平成 7 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.) (%)

教育訓練の種類	計	対象となる女性がい ない又は女性の 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	運搬したり、有害物 質を発生する場所 で行うものがある	研修内容に重い物 を運搬したり、有害 物質を発生する場 所で行うものがある	女性労働者は、長 く勤務する人が少 ない	その他	不明
新入社員研修	100.0	63.8	1.8	1.7	0.0	17.2	6.7	1.0	16.5	3.2	
管理職（予定者 を含む）研修	100.0	84.1	6.8	3.0	—	0.8	2.4	7.1	3.7	1.0	
業務の遂行に必 要な能力を付与 する研修	100.0	72.6	5.4	2.0	0.2	9.1	8.0	3.3	11.1	0.4	

資料出所：労働省「平成 7 年度女子雇用管理基本調査」

＜女性の能力活用のための取組＞

女性の能力活用のための取組について、66.4%の企業が「女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要」と考えています。

また、実施すべきと考える取組は「能力向上のための女性の訓練機会を拡充する」、「女性がいなか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」が多くなっています。さらに、「女性がいなか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」、「女性がいなか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配置・昇進を行う」などについては、実施すべきと考える企業の約半数がすでにこれら取組を実施しているなど、女性の能力活用のための取組が行われています。

女性の能力活用のための取組について

(%)

	必要である企業計	実施すべき	実施の有無		実施する 必要がない	どちらとも いえない	不明
			あり	なし			
計	100.0	66.4			33.2		0.4
女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行う	100.0	47.7 (100.0)	(27.2)	(72.5)	11.5	40.7	0.1
女性活用の方針を策定する	100.0	41.2 (100.0)	(30.5)	(69.4)	13.2	45.2	0.4
能力向上のための女性の訓練機会を拡充する	100.0	60.9 (100.0)	(46.7)	(53.1)	8.8	30.2	0.2
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用についての啓発を行う	100.0	43.6 (100.0)	(33.2)	(66.3)	14.8	41.4	0.2
女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制を整備する	100.0	29.4 (100.0)	(30.1)	(69.4)	21.6	48.7	0.2
女性がいなか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	100.0	54.7 (100.0)	(53.6)	(45.9)	9.8	35.3	0.2
女性がいなか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配置・昇進を行う	100.0	50.4 (100.0)	(48.1)	(50.9)	8.7	40.9	0.0
コース別雇用管理制度を導入している企業	100.0	88.2	—	—	11.8	—	—

資料出所：労働省「平成7年度女子雇用管理基本調査」

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。

Q1	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の能力を軽んじ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めます。

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。また、女性を育成・活用できるかどうかを管理能力に含め、管理職の評価に結びつけている企業もみられます。

◇中間管理職と女性労働者との間との意識のギャップを取り除く

例えば、女性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。

また、(財)21世紀職業財団(03-5276-3692)では、「女性の働きやすさ診断指標」を開発し、企業の雇用管理や女性労働者、中間管理職の実態や意識についてチェックし、適切なアドバイスをする事業を行っていますのでご利用ください。

◇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、ご利用ください。

◇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7.6年、男性12.8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。

また、20年以上勤める女性も毎年確実に増加しています。

◇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みられます。

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みられます。

◇女性の長期勤続化のための条件整備

女性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、仕事と育児や家族の介護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、育児休業・介護休業制度や労働時間の短縮など職業生活と家庭生活との両立を可能とするよう、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ことが必要です。いろいろな仕事を経験する事が一人前の職業人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ことは誰しも不安を感じるものです。まして、自分が第1号である場合は、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す。

◇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経験させ、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取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先入観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にしか期待されていないことがわかると、やる気もしだいに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、チーム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。

◇職業生活と家庭生活とが両立できる環境づくり

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、職業生活と家庭生活とを両立させることができる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、女性に対して男性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。

- 1 募集又は採用に当たって、募集・採用区分ごとに、女性であることを理由として募集又は採用の対象から女性を排除しないこと

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「男性のみ」にすることは改善の努力が求められることとなります。また、「営業マン」「ウェイター」など男性を表す職種の名称で募集する場合（例えば「営業マン（男・女）募集」とするなど女性を排除するものではないことを明確にする場合を除く）や、女性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性のみとすることも改善の努力が求められます。

- 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、女性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

例えば「大卒男性70人、大卒女性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、男性の選考を終了した後で女性の選考をするなど、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・採用区分の男性と比較して女性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「男性40歳、女性30歳までの者」とすること、女性についてのみ「未婚者であること」、「自宅から通勤すること」、「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、及び「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の表示をすることは改善の努力が求められます。

- 4 求人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・採用区分の男性と比較して女性に不利な取扱いをしないこと

例えば、会社案内等の資料を送付する対象を男性のみとしたり、女性に対する送付時期を男性より遅くすることは改善の努力が求められることとなります。また、同様に、会社説明会の対象を男

性のみとしたり、女性を対象とする説明会の実施時期を男性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・採用区分の男性と比較して女性に不利な取扱いをしないこと

例えば、女性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、女性労働者に対して男性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、女性であることを理由として、その対象から女性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、その対象を男性労働者のみとしたり、女性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、女性労働者についてのみ、その対象から排除しないこと

例えば、女性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、女性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、女性労働者についてのみ、婚姻又は子

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をしたり、一定の年齢以上の女性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、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除しないこと

例えば、女性労働者に対して、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、女性労働者についてのみ、その対象から排除しないこと

例えば、女性労働者についてのみ、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、男性労働者と比較して女性労働者に不利なものとしないうこと

例えば、男性労働者は勤続5年で全員係長に昇進させるが、女性労働者は勤続10年で昇進させたりすること及び男性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、女性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場合は、改善の努力が求められます。

4 昇進のための試験を実施する場合において、男性労働者と比較して女性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、女性労働者に与えなかったり、男性労働者は勤続10年以上の者に与えるが、女性労働者は勤続15年以上の者にしか与えないこと、及び男性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、女性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、男性でなければならないものに限られます。)
(社会通念上、男性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性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性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性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、女性については、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、女性に対して男性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性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、女性に対して男性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、労働者が女性であることを理由として男性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当たりません。）

(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、労働者が女性であることを理由として男性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

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性を入居させること、民間アパートを借り上げて女性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 労働者が女性であることを理由として、定年及び解雇について男性と差別的取扱いをすること。
- ② 女性労働者について、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 女性労働者が結婚、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、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女性であることを理由とする解雇、女性労働者の結婚、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、女性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、女性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当たり、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、女性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性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、女性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性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、女性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、女性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性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 女性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、女性が現実には家事、育児等の家庭責任をより重く負っており、そのことが女性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、女性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、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。

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、事実上女性について性別を理由として男性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) 最初に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

(6) 転換を目指す労働者の努力を支援すること

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 「女性のみ」又は「女性優遇」の措置の取扱いについて

現在一部の企業で「女性のみを対象とする措置」又は「女性を男性に比べ優遇する措置」が行われていますが、その目的や内容によっては女性の就業分野を固定化するなど、均等法の趣旨に照らし問題のある場合も見受けられます。

「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、女性の能力の有効発揮、女性全体の地位の向上の観点から、解消すべき措置と望ましい措置があると考えられます。

現在行われている「女性のみ」又は「女性優遇」の措置について、以下の考え方を参考に見直しを行い、女性の能力が有効に発揮されるような雇用管理を行って下さい。

(1) 解消されるべき「女性のみ」又は「女性優遇」の措置

女性の特性・感性があるもの、との先入観に基づいた措置は、特定の職種への女性の固定化や、女性向きの職種が存在するとの社会通念を固定化するなど、女性の職域拡大の支障となるおそれがあるものもあります。さらに、女性全体の地位向上を妨げる要因につながるなどの問題をはらんでいます。

(具体例)

- ・コース別雇用管理におけるいわゆる一般職について、女性のみを対象とした募集・採用をする。
- ・臨時社員等雇用が不安定な就業形態について、女性のみを対象とした募集・採用をする。
- ・女性のみを対象に接遇訓練を実施する。

- ・本人が希望する場合でも、女性には一切時間外労働をさせない。
- ・本人の意思や家庭責任の事情にかかわらず、女性についてのみ転勤場所は自宅から通勤できるところにする。

など

(2) 望ましい「女性のみ」又は「女性優遇」の措置

過去の女性に対する取扱いが原因で生じた男性との格差を是正し、女性が男性と同じスタートラインに立てるようにすることを目的として一時的に行う措置は、女性の能力の有効発揮及び女性全体の地位向上の観点から望ましい措置です。

(具体例)

- ・これまでほとんどの管理職が男性であった職場において、女性のみを対象とする管理職養成講座を実施する
- ・これまで女性は営業職に配置されたことがなかったため、女性のみを対象に営業に関する追加的訓練を実施する

- ・女性に対する先入観を除去するため、管理職、男性労働者等に対し意識改革セミナーを実施する。
- ・女性の能力発揮の状況を調査・分析し、能力発揮のための計画を作成する

など

Ⅵ 女性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、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

（女性であることを理由とした差別的取扱い）

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性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、女性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歳以上の女性を

- 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歳以上の女性については、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	
工業的事業	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)	150時間	禁止
非工業的事業	第6号、第7号	農林水産業等	4週 36時間	150時間	4週につき18
		林業			
		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 36時間	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 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、

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指し、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 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 | | | | |

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歳以上の女性を午後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 女性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

(女性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ードスの業務、②女性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。

なお、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定(労働基準法第64条の4、第68条関係)

- ① 使用者は、満18歳以上の女性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、生理日の就業が著しく困難な女性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。

これらの業務に従事する女性であっても、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性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性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性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、妊娠中の女性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、妊産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、妊産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性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、妊産婦以外の女性を、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、当該女性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、原則として当該女性労働者を就業させてはならない期間です。

(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性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)

女性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性の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性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

×…女性を就かせてはならない業務

△…女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女性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。)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	×	△	○	19号 多量の高熱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	×	△	○	20号 著しく暑熱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	×	△	○	21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
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	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
				23号 異常気圧下における業務	×	△	○
				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、妊娠不能の女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性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、妊娠可能な女性については異なる扱いがされています。

Ⅶ 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、労働省の地方出先機関であり、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法の周知徹底や定着を図るとともに、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づくりを進め、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づく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	029-221-3915	310	水戸市北見町1番11号
栃木	028-633-2795	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	027-231-5136	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	03-3814-5372	112	文京区後楽1丁目7番22号
神奈川	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	金沢市西念町103街区12番地 金沢西合同庁舎
福井	0776-22-3947	910	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	0552-52-6779	400	甲府市美咲1丁目2番13号
長野	026-234-7817	380	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎
岐阜	058-245-3046	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	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	名古屋市市中区三の丸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	京都市中京区岡替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	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	岡山市下石井町1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
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	山口市巾着町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	0899-35-5222	790	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎
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	0952-32-7150	840	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
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	宮崎市橘通東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
シンボルマーク

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、最寄りの
婦人少年室（所在地等：P 26参照）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。