

指 針 の 適 用 除 外

- 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合
 - 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
 - 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
 - ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業
- 労働基準法第64条の2から第64条の4まで又は第64条の5第2項の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることから、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ること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- 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その他特別の事情により女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

Ⅱ 女 子 労 働 基 準 規 則 の 改 正

非工業的事業における週を単位とする時間外労働時間の上限の緩和

保健衛生業（労働基準法第8条第13号）及び接客・娯楽業（同条第14号）を除く販売業、金融・保険業等の非工業的事業においては、週を単位とする時間外労働時間の上限が、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時間に、平成7年4月1日からは4週36時間へと緩和されます。

保健衛生業及び接客・娯楽業については、現行どおり2週12時間です。

専門的な知識又は技術を要する業務に従事する者（専門業務従事者）の追加

専門業務従事者については、時間外・休日労働、深夜業の規制が解除されますが、現在規定されている、公認会計士、弁護士、一定の研究者、システムエンジニア等のほかに、①弁理士、②社会保険労務士の2業務が追加されました。これらの業務については、その資格を有している者がすべて対象となるのではなく、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になります。例えば、社会保険労務士の資格を有する者が一般事務や営業を行っている場合は、規制解除の対象となりません。

女子の健康及び福祉に有害でない業務の追加

女子の健康及び福祉に有害でない業務のうち一定の業務については、深夜業の規制が解除されますが、現在規定されているスチュアードスの業務、警察の業務、旅行者に同行して行う旅程管理業務等のほかに、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。）の取扱いの業務、②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、③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、④消防の業務が追加されました。

女子の臨時の坑内労働が認められる業務の追加

女子の臨時の坑内労働が認められる業務について、現在規定されている医師の業務、看護婦の業務、取材の業務のほかに、高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務が追加されました。

（注） 部分は今回改正された規定です。

男女雇用機会均等法に基づく指針の改正に関しては都道府県婦人少年室に、女子労働基準規則の改正に関しては都道府県労働基準局・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の指針及び女子労働基準規則がかわりました！

昨年来の雇用情勢を背景として、女子学生等の就職にも厳しいものがありますが、このような時期にあっても、男女について均等な取扱いをすることが強く要請されることは言うまでもありません。このような観点から、労働省では、募集・採用の手続き等に関して、男女雇用機会均等法に基づく指針の一部を改正し、平成6年4月から適用することとしました。

また、女子の就業分野の拡大を図るため、女子労働基準規則を改正し、同じく平成6年4月から施行することとしました。

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を促進するとともに、女性が能力を発揮していきいきと働くことができる環境作りのため、一層努力してください。

平成6年3月
労働省婦人局

Ⅰ 男女雇用機会均等法に基づく指針の改正

男女雇用機会均等法で努力義務規定となっている募集・採用、配置・昇進については、具体的に事業主が講ずるよう努めるべき措置について、労働大臣が指針を定めています。

この指針が改正され、平成6年4月から、下記のように追加されることとなりました。

事業主がこの指針に反する募集・採用、配置・昇進を行った場合には、都道府県婦人少年室長が行う指導・勧告の対象となります。

（1）募集・採用（男女雇用機会均等法第7条）

事業主は、労働者の募集・採用に当たって、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 イ

募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。以下(1)において同じ。）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。

（排除していると認められる例）

- 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
- 大学卒業者等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- 募集又は採用に当たって、男子を表す職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと（女子を排除しないことが明らかである場合を除く。）。
- 女子を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。

指 針 ロ

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。

（限度を設けていると認められる例）

- 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること。
- 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないにもかかわらず、一の募集・採用区分の一部について採用の対象を男子のみとすること。

指 針 ハ

募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、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

(不利なものとしていると認められる例)

- ① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができる年齢を男子に比して低く設定すること。
- ② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。
- ③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。
- ④ 大学等の卒業者を募集し、又は採用する場合において、女子についてのみ、大学等の入学時の年齢が一定の年齢以下であること又は大学等に在学した年数が一定の年数以下であることを条件とすること。
- ⑤ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。

指 針 ニ

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。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。

指 針 ホ

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。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

- ① 女子についてのみ採用試験を実施すること。
- ② 男女について実施する採用試験のほか、女子についてのみ別の採用試験を実施すること。

(2) 配置・昇進 (男女雇用機会均等法第8条)

事業主は、労働者の配置・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。

(配 置)

指 針 イ

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。

(排除していると認められる例)

- ① 営業の職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。
- ② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。

指 針 ロ

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。

(排除していると認められる例)

- ① 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すること。
- ② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、本社勤務から排除すること。

指 針 ハ

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。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること。
- ② 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。

(昇 進)

指 針 イ

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。

(排除していると認められる例)

- ① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと。
- ② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととすること。

指 針 ロ

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。

(排除していると認められる例)

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、昇格できないこととすること。
- ② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、一定の水準までしか昇格できないこととすること。

指 針 ハ

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

(不利なものとしていると認められる例)

- ① 男子労働者については一定の勤続年数を経た場合に昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないこととすること。
- ② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加えて一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととすること。
- ③ 男子労働者については婚姻の有無にかかわらず一定の年齢に達している場合に昇格させるが、女子労働者については既婚者である場合には当該一定の年齢に達した後一定の年数を経なければ昇格できないこととすること。

指 針 ニ

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こと。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

- ① 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えないこと。
- ② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えないこと。
- ③ 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には婚姻の有無にかかわらず一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には既婚者である場合には当該一定の勤続年数を経たことに加えて上司の推薦がなければ与えないこと。