

(労働基準法第4条)

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。

(労働基準法第64条の2)

時間外労働、休日労働に関し、18歳以上の女性に対しては、事業の種類ごとに規制があります（別表）。ただし、他の労働者を指揮命令する立場にある労働者（指揮命令者）や研究者、システムエンジニア、新聞記者、デザイナーなど一定の専門的な業務に就く労働者（専門業務従事者）には適用されません。

なお、ここでいう時間外労働とは法律で決められた1日、1週間の労働時間を超える労働時間また、休日労働とは法律で決められた週1日又は4週4日の休日における労働のことをいい、会社で決められたものとは異なります。

(別表)

	労働基準法第8条	事業		時間外労働の上限		休日労働
				週単位とする規制	年間	
工業的事業	第1号～第5号	製造業、鉱業、建設業、運輸業、貨物取扱業等		1週6時間※	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36時間	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	販売業、金融・保険業、教育研究の事業、 焼却・掃除の事業など		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、旅館、飲食店、接客・娯楽業		2週12時間		禁止

※決算のために必要な業務については2週12時間

(労働基準法第64条の3)

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。ただし、農林水産、保健衛生、接客娯楽の事業、電話の事業に従事する者、女性の健康及び福祉に有害でない一定の業務（スチュアードスの業務、飛行場における旅客の取扱いの業務、放送番組の制作の業務等）に従事する者、指揮命令者、専門業務従事者、その他一定の深夜業が必要とされる業務に就く者等については、深夜業禁止の規定の適用除外がなされています。これらの適用除外の業務については、労働省の定める命令に具体的に決められています。

(労働基準法第64条の5、第65～67条)

- ☆ 労働基準法では、産前 6 週間（多胎妊娠の場合は10週間）、産後 8 週間の休業を保障しています。
- ☆ 妊娠中の女性が請求したときには、使用者は、他の軽易な業務に転換させる措置を講じなければならず、また、妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせてはなりません。
- ☆ 生後満 1 年に満たない生児を育てる女性が請求した場合、使用者は、1 日 2 回、各々少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。
- ☆ このほか、妊産婦について母性保護の見地から、またそれ以外の女性について妊娠・出産機能に有害であるとの理由から一定の業務に就業させることを禁止しています。

(労働基準法第64条の4、第68条)

使用者は、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を除き、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはならないことになっています。

また、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。

ご相談、お問い合わせは、下記の婦人少年室にお気軽にお寄せください。

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—

企業で働く女性の皆さんへ



男女雇用機会均等法が施行されて、10年が経過しました。この間、企業における女性の雇用管理の改善も進み、女性の就業分野が格段に広がるなど、法の趣旨は確実に浸透してきました。

しかし、一方では、一部に女性に対して差別的な雇用管理を行っている企業や、雇用管理改善が形式的なものに留まり、実態面で問題のある企業もみられます。

皆さんの職場ではいかがでしょうか。また、皆さん自身の意欲は十分ですか。

職場の機会均等を進め、あなた自身がこれからも活き活きと職業生活を送るためには、均等取扱いに対する正しい理解と男女雇用機会均等法第3条で「女子労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない」と定めているように女性自身の職業に対する積極的な姿勢が不可欠であることはいうまでもありません。

これからの職業生活の参考にさせていただくため、男女雇用機会均等法に定められた措置と法に規定されている紛争が起こった場合の援助及び労働基準法（女子関係）について、あらましをご紹介します。

平成8年度
労働省婦人局／婦人少年室

I 男女雇用機会均等法のあらまし

男女雇用機会均等法で事業主に均等取扱いを求めているもの

男女雇用機会均等法では、事業主が講ずべき措置を、①募集・採用、②配置・昇進、③教育訓練、④福利厚生、⑤定年・退職・解雇と、雇用の全ステージにわたって定めています。①募集・採用、②配置・昇進については、具体的な努力目標が指針において定められています。

(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。

◇ 具体的には、事業主は、募集・採用区分ごとにその対象から女性を外すこと、男女別の採用予定人数を設けること、採用手続きにおける女性に対する不利益取扱い、女性について男性より厳しい募集・採用条件を付けることのないよう努めなければなりません。

(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・昇進に当たって、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。

（配置についての指針の内容）

イ 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、営業の職務への配置の対象を男性のみとしたり、女性を基幹的な職務への配置の対象としないことについては、改善の努力が求められます。

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、研究の職務への対象から排除したり、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については、改善の努力が求められます。

ハ 結婚したこと、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したり、一定の年齢以上の女性労働者を合理化のための出向の対象とすることについては、改善の努力が求められます。

（昇進についての指針の内容）

イ 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については、改善の努力が求められます。

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、昇格できないとすることや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とすることについては、改善の努力が求められます。

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、男性労働者と比較して女性労働者に不利なものとししないこと。

◇ 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年で昇進させることや、男性労働者については婚姻の有無にかかわらず30歳に達している場合に昇格させるが、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3年経たなければ昇格できないとすることについては、改善の努力が求められます。

ニ 昇進のための試験を実施する場合においては、男性労働者と比較して女性労働者に不利な取扱いをしないこと。

◇ 例えば、課長に昇進するための試験の受験資格を、女性労働者に対して与えなかったり、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年に加えて上司の推薦がなければ与えないことについては、改善の努力が求められます。

適用除外

俳優、モデルや宗教上の必要性等から、業務の正常な遂行上男性でなければならない職業や、労働基準法上、女性に就業制限があることから通常の業務の遂行上均等な取扱いができない業務、風俗風習等の違いにより女性が能力を発揮できない海外における勤務のように特別な事情により均等取扱いができない職種については「指針」の適用はありません。

(3) 教育訓練（男女雇用機会均等法第9条）

事業主は、労働者の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。

◇ 具体的には、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資格・業務別研修が含まれます。

- ◇ 例えば、新入社員研修の期間を男性より女性の方を短くすること、女性は管理・監督者研修の対象としないこと、資格・業務別研修の対象を男性は全員であるのに、女性は希望者のみとすることは違法となります。

(4) 福利厚生（男女雇用機会均等法第10条）

事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる一定の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は次の通りです。

1 住宅の貸与

☆ 例えば、独身者に対する住宅の貸与を男性のみに限ることや、女性について男性よりも不利な入居条件を設定することは違法となります。

2 住宅資金の貸付け

3 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

4 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

5 財形貯蓄に対する奨学金の支給等労働者の資産形成のために行われる金銭の給付

(5) 定年、退職、解雇（男女雇用機会均等法第11条）

事業主は、労働者の定年、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。

職場で男女差別があったら・・・

男女雇用機会均等法では、職場で男女の均等な取扱いに関する問題が起こった場合、それを解決する方法として、(1) 会社での自主的な解決、(2) 婦人少年室長の援助、(3) 機会均等調停委員会による調停を定めています。

(1) 苦情の自主的解決（男女雇用機会均等法第13条）

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。

◇ 自主的解決の方法として例えば次のものが考えられます。

- 1 企業内苦情処理機関の活用
- 2 人事労務担当者への相談

(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）

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は、一定の教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇と、指針に定められた募集・採用、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、両当事者から事情をよく聞き、適切に助言、指導、勧告を行い、紛争解決の援助をします。両当事者の話し合いにより紛争の円満な解決を促すためのものですので、お気軽に婦人少年室に相談してみてください。

また、女性労働者が紛争解決の援助や次の調停を申請したことを理由に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い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）

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

事業主又は女性労働者が調停を申請する場合は、その女性労働者が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。

◇ 調停委員会は、各都道府県の婦人少年室に設置されており、公平な立場に立つ学識経験者で構成されています。調停申請を希望する場合はその旨婦人少年室にご相談ください。

◇ 調停の対象となる紛争の範囲は、一定の教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇と、指針に定められた配置・昇進についてです。

Ⅱ 女性労働者に関する労働基準法のあらまし

労働基準法では、一般的な最低労働条件が規定されているほか、女性に関する各種の規定があります。

労働基準法に違反する雇用管理が行われている場合には、労働基準監督署に相談しましょう。