



推進者の広場

KINTÔ

労働省女性局

平成10年5月1日発行

第16号

8-20 NO.13



CONTENTS

—特集—	改正男女雇用機会均等法等に基づく省令・指針が策定されました	
●改正均等法の募集・採用、配置・昇進及び教育訓練に 関する指針		2
●事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して 雇用管理上配慮すべき事項に関しての指針		9
●深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の 整備に関する指針		12
●深夜業の女性と仕事の未来館		13
●その他省		14
第13回男女雇用機会均等法		15
女子学生からの就職問題に関する相談への対応について		15
平成10年度から機会均等推進責任者の役割が変わります		16



00231465

特集

改正男女雇用機会均等法等に基づく省令・指針が策定されました

改正男女雇用機会均等法等の平成
一一年四月一日施行に関し、省令・
指針が本年三月一三日に公布・告示
されました。以下その概要について
説明します。

Ⅰ 改正法について

男女雇用機会均等法の強化、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消等を盛り込んだ「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働関係法律の整備に関する法律」が、昨年六月一

改正のポイント

1 男女雇用機会均等法

事 項	改 正 法	現 行 法	施行期日
差 別 の 禁 止	募 集 ・ 採 用	禁 止	努 力 義 務
	配 置 ・ 昇 進	禁 止	努 力 義 務
	教 育 訓 練	禁 止	一 部 禁 止
	福 利 厚 生	一 部 禁 止	一 部 禁 止
	定 年 ・ 退 職 ・ 解 雇	禁 止	禁 止
女 性 の み ・ 女 性 優 遇	原 則 と し て 禁 止	適 法	平 成 11 年 4 月 1 日
調 停	一 方 申 請 を 可 と す る	双 方 の 同 意 が 条 件	
制 裁	企 業 名 の 公 表	(規 定 な し)	
ポ ジ テ ィ ブ ・ ア ク シ ョ ン	国 に よ る 援 助	(規 定 な し)	
セ ク シ ュ ア ル ・ ハ ラ ス メ ン ト	事 業 主 の 配 慮 義 務	(規 定 な し)	
母 性 健 康 管 理	義 務 化	努 力 義 務	平成10年 4月1日

2 労働基準法

女性の時間外・休日労働、深夜業	規 制 を 解 消	就 業 を 規 制	平成11年 4月1日
多胎妊娠における産前休業期間	14 週 間	10 週 間	平成10年 4月1日

3 育児・介護休業法

深 夜 業	育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限	(規 定 な し)	平成11年 4月1日
-------	-----------------------	-----------	---------------

一日に成立し、同月一八日に公布されました。改正法の内容については右の表を参考にしてください。

Ⅱ 募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針

改正男女雇用機会均等法は、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇の各分野について、女性に対する差別を禁止しています。

今回の改正では、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことはもとより、女性のみや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として禁止されることになりました。

さらに、改正男女雇用機会均等法に基づき、募集・採用、配置・昇進及び教育訓練については、禁止される女性に対する差別的取扱いの具体的内容などを明確にするための指針が定められました。

改正男女雇用機会均等法における募集・採用、配置・昇進及び教育訓練についての取扱いは、次のようになります。

1 法に違反する措置

募集・採用、配置・昇進・教育訓練について、それぞれの対象から女性を排除すること、男女で異なる取扱いをすること、対象を女性のみとすることは改正男女雇用機会均等法に違反することとなりました。指針においては項目をあげて禁止される措置を整理し、それぞれの項目の具体例を掲げています。

(1) 募集・採用

イ 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。

(排除していると認められる例)

・「営業職」「総合職」「正社員」等の募集・採用で男性のみをその対象とすること。

・「営業マン」「ウェイター」等男性

を表す職種の名称で募集すること
(「営業マン(男女)募集」とする等女性を排除しないことが明らかな場合を除く。)

・「男性歓迎」「男性向きの職種」等の表示をすること。

・形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男性のみとすること。

・女性を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性を排除すること。

ロ 募集又は採用に当たって、男女とともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定すること。

(人数を設定していると認められる例)
・「大卒男性80人、大卒女性20人」等男女別の採用予定人数を明示して募集すること。

・「男女社員10人募集 男性5人以上は採用」等男性について採用する最低の人数を設定して募集すること。
・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こと。

ハ 募集又は採用に当たり、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、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ・「男性30歳未満、女性25歳未満」というように、応募できる年齢の上限を、男性よりも女性の方を低くすること。

- ・女性についてのみ、未婚であることを条件とすること。

- ・女性についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。

- ・女性についてのみ、浪人または留年していないことを条件とすること。

- ・「女性は未婚者優先」「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性について異なる取扱いをする旨の表示をすること。

ニ 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、女性に対して男性と異なる取扱いをするこ

と。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ・会社案内等の資料を男性のみに送付したり、女性に対する送付の時期を男性より遅くすること。

- ・男性に送付する会社案内等の資料の内容を女性に送付する資料の内容と比べて詳細なものとすること。

- ・会社説明会の対象を男性のみとしたり、女性を対象とする会社説明会の実施時期を男性より遅くすること。

ホ 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ・女性についてのみ採用試験を実施すること。

- ・男女共通の採用試験の他に、女性についてのみ別の試験を実施すること。

- ・面接に際して、「結婚後の就業継続の意思について」等女性のみに一定の事項の質問を行うこと。

- ・採用試験の合格基準を、女性について男性と異なるものとすること。

- ・採用試験に当たって、採用の基準を

充たす者の中から男性を優先して採用すること。

ヘ 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。

(女性のみとしていると認められる例)

例)

- ・「事務職」「一般職」「高校卒」

- ・「パート」等の募集・採用で女性のみをその対象とすること。

- ・「ウエイトレス」「看護婦」等女性を表す職種の名称で募集すること

- ・(「看護婦・士募集」とする等女性のみとしないことが明らかな場合を除く。)

- ・「女性歓迎」「女性向きの職種」等の表示を行うこと。

(2) 配置

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すること。

(排除していると認められる例)

- ・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すること。

・女性労働者を、基幹的な業務を内容とする職務への配置の対象としないこと。

・海外で勤務する職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること。

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のみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

・女性労働者についてののみ、結婚していること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。

・女性労働者についてののみ、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。

ハ 一定の職務への配置に当たり一定の資格を有することその他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

・男性労働者については一定数の支店勤務を経た場合に配置するが、女性労働者についてはそれを上回る数の支店勤務を経なければ配置しないこととする。

・女性労働者についてののみ、国家資格を取得していることや研修を受講したことを配置の条件とすること。

ニ 一定の職務への配置に当たりその資格について試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)

業務検定試験などの資格試験を行う場合に、

・試験の受験資格を女性労働者に対して与えないこと。

・試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする。

・試験の受験を男性労働者のみに奨励すること。

ホ 一定の職務への配置に当たり、配置の基準を満たす労働者の中からそ

の職務に配置する労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

ヘ 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、その対象を女性労働者のみとすること。
(女性労働者のみとしていると認められる例)

・秘書、受付等の配置の対象を女性労働者のみとすること。

・補助的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を女性労働者のみとすること。

ト 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のみ、その対象とすること。

チ 女性であることを理由として、女性労働者についてののみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

・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。

リ 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のみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

・女性労働者についてののみ、結婚していること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すること。

・40歳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。

(3) 昇進

イ 一定の役職への昇進に当たって、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すること。(排除していると認められる例)

・女性労働者に対して役職への昇進の機会を与えないこと。

・女性労働者については、一定の役職までしか昇進させないこととする。

ロ 一定の役職への昇進に当たって、

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のみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

・女性労働者についてののみ、結婚していることを理由として昇格させないこと。

・女性労働者についてののみ、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。

ハ 一定の役職への昇進に当たり、出勤率、勤続年数その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。(異なる条件を付していると認められる例)

・男性労働者は勤続5年で係長に昇進させるが、女性労働者は勤続10年にならないと昇進させないこととする。

・男性労働者は一定率以上の出勤率があれば昇格させるが、女性労働者はそれに加え、一定の勤続年数を条件

とすること。

・男性労働者については婚姻の有無にかかわらず30歳に達した者を昇格させるが、女性労働者は既婚者である場合には、30歳に達した後、さらに3年経たないと昇格させないこと。

・女性労働者についてののみ、一定の役職を経たことを条件とすること。

二 一定の役職への昇進のための試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしているとしていると認められる例)

・昇進試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと。

・課長に昇進するための試験の受験資格を、男性労働者には勤続10年で与えるが、女性労働者については勤続15年以上にならないと与えないこと。

・課長等に昇進するための試験の受験資格を、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。

・ 男性労働者についてのみ昇進試験の一部を免除すること。

・ 昇進試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする。

・ 昇進試験の受験を男性労働者のみに奨励すること。

ホ 一定の役職への昇進に当たり、昇進の基準を満たす労働者の中から昇進させる労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

ヘ 一定の役職への昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

ト 一定の役職への昇進に当たって、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、その対象とすること。

(4) 教育訓練

イ 教育訓練に当たって、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すること。

(排除していると認められる例)

・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。

・ 工場実習の対象を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。

・ 海外での留学による研修の対象を男性労働者のみとすること。

ロ 教育訓練に当たって、婚姻したことで、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、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

・ 女性労働者についてのみ、35歳になったことを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から除くこと。

ハ 教育訓練の実施に当たり勤続年数

その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

・ 男性労働者については一定の勤続年数を経た場合に教育訓練の対象とするが、女性労働者についてはそれを超える勤続年数を経なければ対象としないこと。

・ 女性労働者についてのみ上司の推薦を条件とすること。

・ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること。

ニ 教育訓練の実施について女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

・ 女性労働者の教育訓練の期間を男性労働者と異なるものとする。

・ 女性労働者の教育訓練のカリキュラムを男性労働者と異なるものとする。

ホ 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性

労働者のみとすること。

(女性のみとしていると認められる

例)

- ・一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること。
- ・女性労働者のみに接遇訓練を行うこと。

へ 教育訓練に当たって、婚姻したと、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、その対象とすること。

2 女性労働者に係る措置に関する特例

女性には特有の感性・特性があるなどの先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、一定の職種・職務について女性のみを募集・採用したり、一定の職種・職務について女性のみを配置することは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものです。

このため、今回の改正においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止する一方、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を是正することを目的として行う措置については法に違反しない旨を明記しました。

例えば、次のような措置を事業主が講ずることは違法ではありません。

(1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない区分における募集又は採用に当たって、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをすることその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配置

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみ

に奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇進

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与する教育訓練(例 チームリーダー候補者研修)に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

なお、女性労働者が男性労働者と比

較して「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合、すなわち4割を下回っている状況をいいます。

3 指針の適用除外

次のいずれかに該当する場合については、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針は適用されません。

(1) 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

※事業の正常な遂行上、一方の性でなければならぬ職業に限られます。

単に、一方の性に適していると考えられている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一方の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 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務のいずれか一方の性に従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職業

- (2) 労働基準法により、坑内労働、危険有害業務又は年少者の深夜業については、女性の労働が制限され、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) 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その他特別の事情により、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

Ⅲ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針

改正男女雇用機会均等法においては、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならないこととされ、具体的に配慮しなければならない事項について、指針が定められました。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

ここでは防止の対象としての職場におけるセクシュアルハラスメントの内容を示しています。

職場とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所です。労働者が通常就労している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」になります。

例えば、取引先の事務所、取引

先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅等も含みます。

性的な言動とは

(性的な内容の発言)

- ・性的な事実関係を尋ねる。
 - ・性的な噂を意図的に流す。
- などです。

(性的な行動)

- ・性的な関係を強要すること。
 - ・必要なく身体に触ること。
 - ・わいせつな図画を配布すること
- などです。

① 「対価型セクシュアルハラスメント」

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるものをいい、その状況は多様ですが、典型的な例として、次のようなものがあります。

- ・性的関係を要求したが、拒否されたため、女性労働者を解雇すること。
- ・腰や胸に触ったところ、抵抗された

ため、不利益な配置転換をすること。

- ・日頃から女性労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、女性労働者を降格すること。

② 「環境型セクシュアルハラスメント」

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるものをいい、その状況は多様ですが、典型的な例として、次のようなものがあります。

- ・事務所内において女性労働者の腰、胸等度々に触ったため、その女性労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・性的な内容の噂を意図的かつ継続的に流布され、苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・事務所内にヌードポスターが掲示されており、苦痛に感じて業務に専念できないこと。

なお、セクシュアルハラスメントの形態が極めて多様であり、判断が微妙な場合やセクシュアルハラスメ

ントに当たらなくとも、放っておけばセクシュアルハラスメントに至るような事例も考えられます。

こうした事例として、例えば以下のようなものが挙げられますが、これらの事例については、セクシュアルハラスメントそのものには当たらないとしても、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談・苦情があれば、必要な対応をするなど、一定の配慮をすることが必要です。

○放置すれば就業環境が害されるおそれがある事例

- ・時々女性労働者の肩に触ったりする管理職がいる。
- ・男性労働者が集まると、時々女性労働者のいる前で性的な会話をすることがある。
- ・休憩時間などに時々ヌード雑誌をこれ見よがしに読んだりする男性労働者がいる。

○厳密に男女雇用機会均等法上の定義にあたるか微妙な事例

(「職場」ではあるが、「性的言

動」の面で微妙な事例)

・職場で顔をあわせる度に、「子供はまだか。」と繰り返し尋ねる。

(「性的な言動」ではあるが、

「職場」の面で微妙な事例)

・部下の女性を勤務時間終了後酒に誘い、性的な要求をする。

(「性的な言動」と「職場」の双方で微妙な事例)

・任意参加の歓迎会の酒席において、上司を含めた男性労働者の隣に座ることやデュエットやお酒のお酌を強要する。

(2) 雇用管理上配慮すべき事項

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の事項について配慮する必要があります。

① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクシュアルハラスメント防止の方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて配慮しなければなりません。周知・啓発に当たっては、その効果を高めるため

セクシュアルハラスメントが発生する

原因や背景(「発生する原因や背景」

については次ページを御参照ください。

)についても理解を深めることが重要です。

(例) 社内報等各種広報・啓発資料の配布、服務上の規律を示す文書への記載と配布又は掲示、就業規則への記載、研修・講習等の実施

② 相談・苦情への対応

相談・苦情のための窓口を明確にすること、また、その内容や状況に適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしなければなりません。放置をしているとセクシュアルハラスメントが発生するおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、幅広く相談・苦情に対応することが必要です。

イ 相談・苦情処理窓口の明確化

(例) 相談担当者をあらかじめ定めておくこと、苦情処理制度を設けること

ロ 適切かつ柔軟な対応

(例) 人事部門との連携等による円滑な対応、マニュアルに基づく対応

③ 事後の迅速かつ適切な対応

職場におけるセクシュアルハラスメントが発生した場合は、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければなりません。

イ 事実関係の迅速かつ正確な確認

(例) 相談担当者、人事部門、専門の委員会等によるもの

ロ 事案への適正な対処

(例) 事案の内容や状況に応じた雇用管理上の措置、就業規則に基づく措置

(3) その他の留意事項

事業主は、プライバシーの保護や相談・苦情の申出を理由とする不利益取扱いの禁止について留意するとともに、その旨を周知することが必要です。

「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査研究会報告」（平成九年一二月）では、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生原因や背景について次のように分析しています。

（１）企業の雇用管理のあり方

企業自身が雇用管理の面で男性中心の発想から抜け出せず、女性労働者の活用や能力発揮を考えていないということが挙げられます。

このような企業の女性労働者に対する対応が、男性労働者の意識や認識、ひいては行動に影響を与え、セクシュアルハラスメントのおこりやすい職場環境が作られていきま

（２）女性労働者に対する意識

職場におけるセクシュアルハラスメントは、様々な言動の形態をとりますが、これら言動に共通する特徴として、女性労働者を対等なパートナーとしてみていないことに加え、性的な関心や欲求の対象

としてみていることが挙げられます。

IV 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針

労働基準法の女性に対する深夜業の規制が解消されることに伴い、これまで深夜業が禁止されていた事業、業務等において新たに女性労働者が深夜業に従事することが可能になります。新たに女性労働者に深夜業をさせようとする事業主は、必要な就業環境の整備に努めることが重要です。このため、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関し、事業主が講ずべき措置について、次のとおり指針が定められました。

指針の主な内容は、以下のとおりです。

1 趣旨

この指針は、女性労働者の職業生活の充実を図るために、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関

し、事業主が講ずべき措置について定めたものです。

2 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関し、特に次の点について適切な措置を講ずるべきであるとしています。

(1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

事業主は、送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めるものとされています。

また、事業主は、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めるものとされています。

(2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

事業主は、その雇用する女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育又は家族の介護、

健康等に関する事情を聴くこと等について配慮を行うよう努めるものとされています。

なお、事業主は、子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合には、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七六号）の定めるところにより、深夜業をさせてはなりません。

(3) 仮眠室、休養室等の整備

事業主は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるときは又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五七号）に基づく労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三二号）の定めるところにより、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けなければなりません。

なお、事業主は、労働安全衛生法令の定めるところにより、男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けなければなりません。

(4) 健康診断等

事業主は、労働安全衛生法令の定めるところにより、深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、又は当該業務への配置替えを行う際及び六月以内ごとに一回、定期的に、医師による健康診断を行わなければなりません。

また、事業主は、健康診断の結果、当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、労働安全衛生法の定めるところにより、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

なお、事業主は、労働基準法の定めるところにより、妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはなりません。

V 深夜業の制限について

子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはならないこととされました（育児・介護休業法第16

条の2、第16条の3）。

この制度に関する細則等については省令・指針において定められています。

(1) 深夜業の制限の対象となる労働者の範囲（育児・介護休業法施行規則）

深夜業の制限を請求できるのは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者です。ただし、以下に該当する労働者は請求できません。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 勤続一年未満の労働者
- ③ 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

※保育・介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、

イ 深夜に就業していないこと

ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育・介護が困難でないこと

と

ハ 産前産後でないこと

のいずれにも該当する者をいいます。

④ 一週間の所定労働日数が二日以下の労働者

⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(2) 深夜業の制限に関する配慮事項
(深夜業の制限に関する指針)

深夜業の制限に関し、事業主が配慮すべき事項は以下のとおりです。

① 深夜業制限中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

② 子の養育又は家族の介護の状況、勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となること。

③ 深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、労働者に対して不利益な取扱いを行わないこと。

(3) その他深夜業の制限に関する請求手続等が、省令において定められている

ます。

VI その他省令・指針で定められた事項

(1) 男女雇用機会均等法施行規則について都道府県女性少年室長の紛争の解決の援助の対象となる措置を定めるなどの改正を行うとともに、女性労働基準規則について所要の規定の整備を行っています。

(2) 女性労働者の時間外労働に関する規制の解消に伴い、事業主が時間外労働に関する制度を見直す場合においては、育児・介護休業法に基づく労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置の一つである所定労働時間を超えて労働させない制度を設ける必要性について検討するよう留意することとされました（育児・介護休業法に基づく事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正）。

第13回

男女雇用機会均等月間

均等法が変わります

男女雇用機会均等法の公布日（昭和六〇年六月一日）を記念して、法施行初年度である昭和六一年から六月を「男女雇用機会均等月間」と定め、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等について、労使を始め社会一般の認識と理解を深めるための活動を全国的に展開しています。

全国の女性少年室では、改正男女雇用機会均等法及び省令・指針などの説明会を各地で実施していますので、説明会の日程等、詳細は各女性少年室までお問い合わせください。

女子学生からの

就職問題に関する相談

への対応について

採用・就職活動が通年化しつつあること、平成一〇年度についても就職協定は締結されないことなどから、全国の女性少年室では、年間を通し女子学生からの相談を受け付けることとしています。女性少年室では、女子学生が「女性であること

を理由として応募の機会が与えられていない」

「募集・採用に係る情報提供が男性に比べ不利に取り扱われている」などの男女雇用機会均等法上問題となるような不利な取扱いを受けることなく円滑な就職活動を進められるよう、女子学生からの相談を受け付け、適切なアドバイスや情報提供を行っています。また、相談内容が男女雇用機会均等法に照らし問題がある場合は、企業から事情聴取し、必要な助言、指導、勧告を行い均等取扱いの確保に努めています。



平成10年度から

機会均等推進責任者の役割が変わります！

昨年6月に男女雇用機会均等法が改正され、平成11年4月に全面的に施行されます。改正法では、新たに「ポジティブ・アクション」を促進することとされたことに鑑み、機会均等推進責任者の方々にも新しい役割を担っていただくことになりました。

新たな役割

機会均等推進責任者には、今後、事業所において女性労働者が働きやすい職場環境をつくるための中核的な存在として活動していただくこととなります。

具体的には、女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組（ポジティブ・アクション）を推進することが中心的な役割となります。すなわち、機会均等推進責任者は、ポジティブ・アクションを事業所全体の取組として推進するため、事業所の実情に応じ、その推進方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促していくことになります。

併せて、改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の遵守のための取組を進めることもその役割に含まれます。

平成10年度に取り組んでいただきたいこと

先に述べたとおり、機会均等推進責任者の役割は、「ポジティブ・アクションを中心に女性が働きやすい環境を整備すること」に大きく変わります。

しかしながら、女性が働きやすい職場環境をつくるためには、まずは改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の遵守が第一です。特に、改正男女雇用機会均等法については、募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の各分野における女性差別の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等が規定されており、各事業所における雇用管理に大きく影響を及ぼす内容になっています。また、介護休業制度も平成11年4月から義務化されることとなっています。

このため、機会均等推進責任者は、平成10年度については、平成11年4月の改正男女雇用機会均等法等の施行までに法の内容に沿った雇用管理が実現されるよう、各事業所における雇用管理を見直していただくことがまず第一の役割になります。

参考となる資料

労働省では、ポジティブ・アクションの具体的な取組方法や改正均等法等の内容について盛り込んだ、機会均等推進責任者の活動をサポートするための資料（機会均等推進責任者ガイドブック）を作成することとしています。最寄りの女性少年室より配付いたしますので、どうぞご活用ください。