

推進者の広場



KINTÔ

労働省女性局

第15号



CONTENTS

— 特集 —

●改正男女雇用機会均等法のあらまし 2

●改正労働 女性と仕事の未来誌 10

●育児 12



00231474

女性局・女性少年室への名称変更のお知らせ 16

改正男女雇用機会均等法のあらまし 改正労働基準法のあらまし 改正育児・介護休業法のあらまし

—Q&Aを中心に—

労働省が第四百十回通常国会に提出

した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省関係法律の整備に関する法律案」は、六月十一日に可決成立し、同月十八日に公布されました。

この法律は、平成十一年四月一日から施行されますが、母性保護に関する規定については、平成十年四月一日から、「都道府県婦人少年室」の名称を「都道府県女性少年室」に変更する規定については、公布の日から六月以内の政令で定める日（平成九年十月一日を予定）から、それぞれ施行されます。

す。

本号では、改正男女雇用機会均等法のあらまし、改正労働基準法のあらまし、改正育児・介護休業法のあらましを紹介します。

各企業におかれましては、企業の中で女性の能力が十分に発揮されているかもう一度点検していただき、女性がいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けて一層ご努力ください。

改正男女雇用 機会均等法のあらまし

（五）を除き、平成十一年四月一日から施行されます。）

□ 総則

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に関する法律（目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目指す。

（基本的理念）

第二条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

今回の法改正では、男女雇用機会均等法について、

・募集・採用、配置・昇進について女性に対する差別を禁止すること
・紛争の当事者の一方からの申請に

より調停ができるようにすること
・ 勧告に従わない法違反企業に対す
る企業名公表制度の創設

等の改正を行うことにより、雇用の分
野における男女の均等な機会及び待遇
の確保を確固たるものとすることを目
指すとともに、女性労働者に対する特
別の就業援助等の規定を削除すること
としています。

このように、法律の中心的内容が、
雇用の分野における男女の均等な機会
及び待遇の確保を図ることに変わるこ
とから、法律の題名も、このことを端
的に示すため、平成十一年四月から、
「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女性労働者の福祉
の増進に関する法律」から「雇用の分
野における男女の均等な機会及び待遇
の確保等に関する法律」に変わること
になりました。

また、法律の趣旨・内容の変更に伴
い、平成十一年四月から法律の目的や
基本的理念も改正されます。

三 雇用の分野における男女の 均等な機会及び待遇の確保

(一) 募集及び採用に係る女性労働者に
対する差別の禁止

(募集及び採用)

第五条 事業主は、労働者の募集及
び採用について、女性に対して男
性と均等な機会を与えなければな
らない。

働く女性が性により差別されること
なく、充実した職業生活を営むことが
できるようにするためには、募集・採
用という職業生活の入口において男女
の均等な機会が確保されることが、大
変重要な課題です。

現行法では、「事業主は、労働者の
募集及び採用について、女子に対して
男子と均等な機会を与えるように努め
なければならぬ」(事業主の努力義
務) こととなっており、均等な機会が
確保されていない場合には、改善の努
力が求められます。

平成十一年四月の改正法施行後は、
「事業主は、労働者の募集及び採用に
ついて、女性に対して男性と均等な機
会を与えなければならない」と女性に
対する差別を禁止する規定となりま
す。この改正によって、事業主は法違

反状態がある場合には、直ちに是正を
求められることとなります。

募集及び採用については、禁止され
る女性に対する差別の内容を明らかに
するため、その内容を具体的に示した
指針を策定することとしております
が、現行の指針の内容を十分参考にし
つつ策定することとしていますので、
現行の指針を参考に、今から募集・採
用における男女の均等な機会の確保に
向けて見直しを行ってください。

Q1 例えば大卒技術系について男
性のみ募集することは、均等法違
反となるのでしょうか。

(A) 募集・採用区分ごとに見て、女
性であることを理由として募集や採用
の対象から女性を排除することは、平
成十一年四月の改正法施行後は、改正
均等法第五条に違反することとなりま
す。また、形式上男女とも募集し、応
募した段階で「女性は採用しない」と
断ることも、均等法に違反します。

Q2 男女ともに募集・採用するが、
男性一〇〇名、女性五〇名という
ように男女別の採用枠を設定する
ことは、均等法違反となるのでしょ

うか。
(A) 男女別の採用予定人数を明示し
て募集することは、均等法に違反しま
す。

Q3 女性については、「自宅通勤に
限る」、「年齢二十二歳まで」等、
男性にはない採用条件を付すこと
は、均等法違反となるのでしょ
うか。

(A) 募集・採用をするときの条件に
おいて女性を不利に扱うことになりま
すから、均等法に違反します。

Q4 男性についてのみ会社案内を
送付することは、均等法違反とな
るのでしょうか。

(A) 募集・採用に係る情報の提供に
ついて女性に不利な取扱いをすること
になりますから、均等法違反となりま
す。また、会社案内を女性に送る時期
を男性より遅くすることや、女性に送
る資料を男性より少なくすることも均
等法に違反します。

Q5 面接に当たって女性について
のみ選考に直接関係のないことを
質問することは、均等法違反とな
りますか。

(A) 採用面接時に女性に、たとえば「恋人はいますか。」と質問するなど、女性についてのみに選考に直接関係のないことを質問することは、採用試験の際の女性に不利な取扱いとして均等法に違反します。

(二) 配置、昇進及び教育訓練に係る女性労働者に対する差別的禁止

(配置、昇進及び教育訓練)

第六条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、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らない。

配置・昇進については、現行法では、

「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らない」(事業主の努力義務) こととなっていますが、平成十一年四月の改正法施行後は、「事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、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らない」と女性に対する差別を禁止す

る規定となります。

また、教育訓練について、現行法においては労働省令で差別が禁止される対象範囲を限定していますが、平成十一年四月の改正法施行後は、この限定がなくなります。

募集・採用と同様に、配置・昇進及び教育訓練についても、禁止される差別的取扱いの内容を具体的に示した指針を策定することとしています。

改正法の施行までに、ぜひ配置、昇進及び教育訓練のあり方を見直してください。

Q1 女性は営業には配属しないとすることは、平成十一年四月の改正法施行後は、禁止される差別的取扱いになるのでしょうか。

(A) 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は、配置に関する差別的取扱いに該当します。平成十一年四月の改正法施行後は、改正均等法第六条に違反するものとして禁止されることになります。

Q2 係長登用試験の受験資格を女性に与えないことは、差別的取扱

いになるのでしょうか。

(A) 一定の役職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いことは、昇進に関する差別的取扱いに該当することになります。

Q3 女性労働者についてのみ、勤続年数が十年を超えないと主任に昇進させないことは、差別的取扱いになるのでしょうか。

(A) 昇進に当たって、女性労働者についてのみ、一定の勤続年数あるいは一定の職階を経たことを条件とすることは、昇進に関する差別的取扱いに該当することになります。

Q4 コース別人事制度は均等法違反になるのでしょうか。

(A) 「コース別雇用管理制度」については、各コースの職務内容、処遇等が明確に定められ、各コースが男女ともに均等に開かれるとともに、各コース内における配置・昇進等の雇用管理も男女公平に実施されている限り、均等法上の問題はありません。

なお、労働省においては、このようなコース別雇用管理制度が本来の趣旨に沿った運用が行われるよう、「コー

ス別雇用管理の望ましいあり方」に基づき、今後とも引き続き指導に努めていくこととしています。

(三) 福利厚生

(福利厚生)

第七条 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であつて労働省令で定めるものについて、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らない。

現行法第十条のとおりです。

(四) 定年・退職及び解雇

(定年・退職及び解雇)

第八条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、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らない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、

妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

現行法第十一条のとおりです。

(五) 女性労働者に係る措置に関する特例の新設

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第九条 第五条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

女性には細かい作業に向いている、女性特有の感性があるなどの先入観に基づき、一定の職種・職務について女性のみを募集・採用することは、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。

このように、一定の職種・職務について女性のみを募集、配置する等、女性のみを対象として又は女性を有利に取り扱うものとして実施される措置の中には、女性の職域の固定化や男女の職務分離をもたらすという弊害が認められるものがあります。

その一方で、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置の中には、女性の能力発揮を促進し、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましい措置もあります。

今回の改正においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、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については、法に違反しない旨を明記するとともに、それ以外の措置については、女性に対する差別として禁止することとしました。

「女性のみ」又は「女性優遇」の措置にかかる取扱いについては、今後、指針及び解釈通達で示すこととしていますが、ここに掲げた考え方を参考に、各企業において女性の能力が有効に発揮されるよう「女性のみ」又は「女性優遇」の措置の見直しを行ってくださ

Q1 パート労働者や派遣労働者についても女性のみ募集することは均等法違反となるのでしょうか。

(A) 女性についての先入観等に基づき、一定の職務・職種について女性のみを募集・採用することは、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、平成十一年四月の改正法施行後は、例えば、

- ・コース別雇用管理におけるいわゆる一般職、パートタイム労働者、派遣労働者について、女性のみを対象とした募集・採用を行うこと

- ・秘書、受付、看護婦等女性が多く就業している職種について、女性のみを対象とした募集・採用を行うこと
- ・女性労働者についてのみ、接遇訓練を行うこと

等は、女性に対する差別として均等法に違反することになると考えられます。

Q2 「支障となっている事情」とは何を指すのでしょうか。

(A) 「支障となっている事情」とは、男女の役割分担意識やこれまでの企業

における雇用管理等が原因となつて、女性労働者の活用が阻害されていることをいうものです。

Q3 第九条で均等法違反ではないとされる具体的な措置はどのようなものがあるのでしょうか。

(A) 具体的な内容は指針及び解釈通達で明らかにしていきたいと考えていますが、現在のところ、例えば、

- ・女性がいらない、又は少ない職種について、女性の応募を奨励するために求人情報を男性より女性に多く提供すること

- ・女性がいらない、又は少ない職種への女性の配置のために、女性のみを対象として必要な教育訓練を実施すること
- ・女性管理職がいらない、又はその比率が低い場合において、女性労働者のみを対象として管理職の登用に向けて教育訓練を実施すること

等が該当すると考えています。

Q4 例えば女子更衣室の係員を募集する際にも、男女とも募集しなければいけないのでしょうか。

(A) これまで述べてきたように、改

正均等法は、事業主に対し、男女の均等な機会及び待遇を確保することを求めるものです。

しかしながら、社会通念上男女異なる取扱いをすることに合理的な理由がある場合には、男女異なる取扱いを行っても適用除外に該当し、差別的取扱いとはならないものと考えます。

改正均等法における適用除外については、例えば、次のようなものが考えられますが、具体的には、業務内容、社会的意識等を踏まえ確定していくことになります。

○ 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に合理性がある職業

(例) ・ モデル、俳優

○ 風紀上、宗教上の必要性等から一方の性に従事させることに合理性がある職業

(例) ・ 女子更衣室の係員

○ その他業務の性質上一方の性に従事させることに合理性がある職業

(例) ・ 現金輸送車のガードマン

・ 風俗、風習等の違いにより女性の就労に制限がある

海外での勤務

Q5 現行法では「女性のみ募集」は、適法と解釈されているのに、今回の改正によって、女性に対する差別として禁止されることとなるのはどうしてでしょうか。

(A) 現行法は「女性福祉法」の色彩が強いのですが、改正法は、題名、目的規定をはじめとする第一章の規定において、「男女の均等な機会及び待遇の確保」を目指すものであることを明確にしています。

また、改正法では第九条を新設して、男女均等の実質的な確保を目的とした「女性のみ」の措置は均等法違反とならない旨を明らかにし、逆にみれば、それ以外の「女性のみ」の措置は均等法違反となる旨法制上も明らかとなるようにしています。

これらのことから、今回の改正によって「女性のみ」の措置は、①第九条に規定する特例に該当する場合、又は②社会通念上男女異なる取扱いをすることに合理的な理由がある場合として適用除外に該当する場合以外は、「女性に対する差別」として違法と解されることとなります。

(六) 指針

(指針)

第十条 労働大臣は、第五条及び第六条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

2 (略)

募集・採用、配置・昇進及び教育訓練について、禁止される女性に対する差別的具体的内容を指針によって明確にすることとしています。

Q1 指針で定める事項の具体的内容はどのようなものですか。

(A) 指針においては、募集・採用、配置・昇進及び教育訓練について禁止される女性に対する差別的具体的内容を定めることとしています。

その際には、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置についての取扱いや、社会通念上男女異なる取扱いをする合理的な理由がある場合(適用除外)についても、定める予定です。

Ⅲ 紛争が生じた場合の救済措置

(一) 苦情の自主的解決

(苦情の自主的解決)

第十一条 事業主は、第六条から第八条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

現行法第十三条のとおりです。

(二) 女性少年室長による紛争の解決の援助

(紛争の解決の援助)

第十二条 都道府県女性少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについ

ての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

女性少年室長による紛争解決の援助については、第一項の規定は現行法第十四条のとおりです。援助の対象となる紛争の範囲は、今後、労働省令で定めることとしています。

また、女性労働者が都道府県女性少年室長に紛争の解決の援助を求めたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨の規定が新設されました。

Q1 改正法は、紛争の解決の援助を求めたことを理由とする「解雇その他不利益な取扱い」を禁止して

いますが、不利益な取扱いにはどのようなものがあるのでしょうか。

(A) 「不利益な取扱い」の内容としては、配置転換、転勤、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等が挙げられます。

(三) 調停制度の改善

(調停の委任)

第十三条 都道府県女性少年室長は、前条第一項に規定する紛争（第五条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。

関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあつては、他の関係当事者の同意が必要という現行の調停開始要件の存在が、女性労働者の側で調停申請を思いとどまる一因になっている

とも考えられます。

そこで、個別紛争の迅速・簡便な解決を図る手段としての調停制度が有効に機能することを促進するため、平成十一年四月の改正法施行後においては、紛争の当事者の一方からの申請により調停ができることとしたものです。

また、女性労働者が調停の申請をしたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨の規定が新設されました。

Q1 調停の開始は、女性少年室長が「必要があると認めるとき」と定められていますが、どのような基準で始められるのでしょうか。

(A) 女性少年室長が、「紛争の解決のために必要がある」かどうかを判断するに当たっては、

① 女性労働者と事業主との間に「紛争」があるか

② 調停対象事項であるか

③ 当該紛争に係る事業主の措置が行われた日から一年を経過した紛争など、調停を行うことが適当であると認められないケースでないかなどを考慮の上決定します。

Q2 新たに規定されるセクシュアル・ハラスメント、ポジティブ・アクションは、調停の対象となるのでしょうか。

(A) セクシュアル・ハラスメント及びポジティブ・アクションに関する事案は、均等法上の調停の対象とはなりません。

セクシュアル・ハラスメントの事案の多くは、その特性として個人間のプライバシーの問題に関わることもあり、事業主と女性労働者の間の紛争を解決するための調停になじみにくいものであり、むしろ、女性少年室において十分なカウンセリングを行い、事案に即した有効な解決方法を探ることが重要であると考えます。

また、ポジティブ・アクションについては、事業主が、個々の企業の実態や考え方に応じて自主的に取り組むことを促進していくことが重要であり、労働省では、ポジティブ・アクションの重要性、手法について事業主の理解を深めながら、事業主の積極的取組を援助する事業を強力に推進していくこととしており、調停の対象には含めないこととする考えです。

四 事業主の講ずる措置（ポジティブ・アクション）に対する国の援助の新設

第二十条 国は、雇用の分野にお

ける男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてゐる事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてゐる事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に發揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、企業の制度や方針において、均等法に基づき、男女の均等な取扱いを確保することに加えて、男女労働者の間に事実上生じてゐる差に着目し、このような差の解消を目指して女性の能力發揮の促進について企業が積極的かつ自主的に取り組むことが望ましいものです。

このため、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取り組むことができるように国が援助できる旨の規定を新たに設けたものです。

Q1 ポジティブ・アクションという言葉は、わかりにくいのですが、どういふことをいうのでしょうか。

(A) 個々の企業において、男女の固定的な役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんど配置されていない

・課長以上の管理職は男性が大半を占めてゐる

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、均等法

上の女性労働者に対する差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して個々の企業が進める積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

例えば、女性労働者の状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になつてゐる女性労働者が極めて少数であるというような場合、計画において、「三年間で女性管理職二十％増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化等の取組を行つていくことが考えられます。

なお、「女性労働者の能力發揮促進に関する研究会」（座長奥山明良成城大学法学部教授）（以下「研究会」という。）においてポジティブ・アクションの促進方策について検討されてきましたが、その結果が「女性労働者の能力發揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」として取りまと

められています。詳しくは、前号（第十四号）を参照してください。

Q2 女性労働者の配置等の状況の分析は、どのように行つたらいいのでしょうか。

(A) 研究会がとりまとめたワークシートにおいては、部門別の従業員構成、資格等級・役職別の従業員構成を男女別に記入する表が掲げられています。このような表を作成することにより、① 女性が全くない、又は女性比率が極端に低い部門がないか

② 一定の勤続年数以上の女性がいるにもかかわらず、女性の役職者がいない部門がないか等を分析することができます。

さらに、ワークシートに盛り込まれてゐるチェック・ポイントを順次回答していくことにより、女性の能力發揮のネックになつてゐる状況の分析が可能となります。例えば、

① 女性が少ない、又は新しく配置される職場などで、ロッカー設備、休憩室、トイレなど日常生活にかかわるものについて配慮をしてゐるか

② 男性ばかりの作業現場に女性を初めて配置する場合、女性を複数で配

置するなど、女性に過度の緊張をさせないよう配慮しているか

③ 社員がどのような仕事をしたいと考えているのか等を把握するため、自己申告制度や、企業内公募制度等を活用しているか

等多くの項目を点検することにより、当該企業の配置等における問題点の把握を行うことができます。

五 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(一) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)
第二十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用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、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならぬ。

2 労働大臣は、前項の規定に基づ

き事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性の能力の有効な発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない問題です。

この問題の発生を防止することは、女性労働者の均等確保の基礎的条件であることから、女性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントを防止することについて、事業主の雇用管理上の配慮義務を新たに規定したものです。

Q1 職場におけるセクシュアル・ハラスメントとはどのようなものでしょうか。

(A) 第二十一条におけるセクシュアル・ハラスメントの概念は、性的な言動に対する対応により女性労働者が解雇、配置転換等労働条件上の不利益を受ける「対価型」と性的な言動により女性労働者の就業環境が害される「環境型」の両方を含んでいます。

・「対価型」の例

権限を持つ上司からの性的な要求を拒否したため、解雇や昇進差別等の職業上の不利益が生じた。

・「環境型」の例

性的な噂の流布、目に付くところにヌードポスターを貼る等により、就業環境が著しく不快になり、職業能力の発揮に深刻な悪影響が生じた。

より具体的な内容については、セクシュアル・ハラスメントの実態、社会的状況等を勘案しながら指針において明らかにすることとしています。

Q2 事業主が配慮すべきことは、どのようなことでしょうか。

(A) 企業におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための雇用管理上の方針の確立、従業員に対する研修の実施、苦情処理機関の設置等が考えられますが、より具体的な内容については、指針において明らかにすることとしています。

(二) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第二十三条 事業主は、労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第一四一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようになければならない。

第二十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。この規定は、平成十年

四月一日から施行されます。

Q1 「保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間」とは、具体的にどの程度必要なのでしょうか。

(A) 今回の改正により、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦検診を受診するための通院時間を確保するための休暇を付与することが義務化されます。回数等具体的な基準については、労働省令において定められることになっていますが、その回数は現行指導基準とほぼ同じ内容になる予定です。

(参考) 現行の指導基準に定める回数
回数については、原則として次の基準によること。ただし、医師等が特に必要と認める場合には、その指示された回数によること。

イ 妊娠二十三週（第六月末）までは四週間に一回

ロ 妊娠二十四週（第七月）から三十五週（第九月末）までは二週間に一回

ハ 妊娠三十六週（第十月）以後分娩（出産）までは一週間に一回
ニ 産後四週間前後に一回（産褥期

の終わる六〜八週後までは注意を要する）

Q2 医師の指導事項を守るために必要な措置とは、具体的にどのような措置をとればよいのでしょうか。

(A) 女性労働者が医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守るができるようにするための勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、義務化されることになります。具体的な内容については、指針において定められることになっています。

六 施行のために必要がある場合の行政指導

(一) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)
第二十五条 労働大臣は、この法律の施行に関し、必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは

勧告をすることができる。

二 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。

現行法第三十三条のとおりです。

(二) 公表制度の新設

(公表)
第二十六条 労働大臣は、第五条から第八条までの規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

雇用の分野における男女の均等取扱いを確固たるものとするためには、雇用管理の各ステージについて女性に対する差別を禁止するとともに、その実効性を確保するための措置の強化が必要であり、今回の改正法においては、企業名公表制度という社会的制裁措置を新設することにより、法違反の速やかな是正を求める行政指導の効果を高

めることとしたものです。

改正労働基準法のあらまし

一 改正の内容

(一) 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の廃止（平成十一年四月一日から施行されます。）

女性労働者にかかる時間外労働、休日労働及び深夜業の規制が平成十一年四月から解消されます。

男女雇用機会均等法が昭和六十一年に施行されて以来十余年が経過し、この間、女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸長、職域の拡大、女性の就業に関する意識や企業の取組も大きく変化するとともに、労働時間短縮への取組が進み、特に平成九年四月からは週四十時間労働制が全面的に実施されたところであり、育児休業法の施行や介護休業制度の法制化など職業生活と家庭生活との両立を可能にするため

の条件整備も進展しています。

このような中で、女性労働者に対する時間外、休日労働及び深夜業の規制については、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から、男女雇用機会均等法の改正と併せて、解消することとしたものです。

なお、この規制の廃止は、平成十一年四月一日から施行されるので、それまでの間は現行の規制を遵守することが必要です。

(二) 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長（平成十年四月一日から施行されます。）

(産前産後)

第六十五条 使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六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、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の輕易な業務に転換させなければならない。

多胎妊娠の場合は、単胎の場合に比べ、異常の発生割合及び妊婦の負担が大きいため、さらに最近の医学的知見においては、多胎妊娠の場合、妊娠二十六週以降慎重な管理が必要とされていることから、産前休業期間を十週から十四週に延長することとしたものです。

二 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の解消に伴う雇用管理の配慮について

平成十一年四月一日から女性の時間外及び休日労働並びに深夜業についての労働基準法の規制が解消されることに伴い、新たに女性労働者が深夜業等を行うことができるようになります。各企業においては、労働協約や就業規則、三六協定の見直しを行う必要があります。また、新たに女性労働者に深夜業等を行わせる場合には、労働条件の変更となりますので、労使間での十分

な話し合いが望まれます。

その際には、労働基準法に係る諸手続の適正な実施が必要であるほか、個々の労働者の健康や家族的責任を有する状況への配慮が望まれるとともに、均等法やその趣旨に反することのないようにすることも求められます。

各企業においては、以下のQ&Aも参考にしながら、雇用管理の見直しを進めていただくようお願いします。

Q1 女子保護規定の解消に当たっては、企業としてどのような配慮が必要でしょうか。

(A) これまで、時間外・休日労働や深夜業が規制されていた女性労働者について、新たに時間外・休日労働や深夜業をさせる場合には、労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法等の規定を遵守しなければならないことはもとより、就業規則や労働協約を変更するに際しては、労使間において十分な話し合いを行うことが望ましいものと考えます。

事業主が遵守すべき労働基準法等の措置（P15参照）について遵守することはもちろんですが、これら以外にも、例えば、

① 家族的責任を有するなどのため時間外労働を行うことが困難である男女労働者について、三六協定において対象となる労働者から除外することや、一般の労働者に比べ短い時間を設定すること等一定の配慮を行うこと

② 家族的責任を有する男女労働者に対して、時間外労働を命じたり深夜業に従事させたりするに当たっては、その事情を配慮すること等は、望ましい配慮といえます。

また、事業主が新たに女性労働者に深夜業をさせようとするときは、業務上の負担の軽減、通勤時の便宜や安全の確保、福利厚生の実施など就業環境の整備に努めることが望まれることから、このような事業主が努めるべき事項については、総合的な指針を定めることとしています。

Q2 深夜勤を望まない女性労働者を、個別契約により、これに配置しないことはできるでしょうか。

(A) 個々の労働者の健康や家族的責任の状況を理由として他の労働者と異なる取扱いをすることは、均等法上の問題となるものではないことから、深

夜業を希望しない労働者について就業規則において配慮することや、深夜業を望まない労働者と十分な話し合いをした上で、深夜業のある職場に配置しない旨の労働契約を締結することは可能です。

Q3 就業規則や労働協約で、女性にのみ深夜業を制限する旨の規定を設けた場合、均等法違反となるのでしょうか。

(A) 均等法では、労働者の配置について、「女性であること」を理由として男性と比べて女性に差別的な取扱いをすることが禁止されます。したがって、就業規則や労働協約において、女性であるが故に、一律に交替制の深夜勤務をさせない旨の定めをすることは、一定の職務から女性を排除することになり、配置に関して均等法に違反することとなります。

また、就業規則や労働協約において、女性であるが故に、深夜に及ぶ時間外労働をさせない旨の定めをすることは、一定の職務から女性を排除しているとはいえないものの、均等法の趣旨に反するものと考えます。なお、このような定めを理由として、募集・

採用、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、合理的な理由がない限り、均等法に違反します。

Q4 三六協定や労働協約において、時間外労働の上限を「男性三〇〇時間、女性一五〇時間」というように異なる定めをした場合、その労使協定は労働基準法又は均等法に違反するのでしょうか。

(A) 時間外労働について「男性三〇〇時間、女性一五〇時間」というように、女性であることのみを理由として、三六協定や労働協約によって男女異なる取扱いをすることは、労働基準法に違反するものではありませんが、均等法の趣旨に反するものと考えます。

また、このような定めを理由として、募集・採用、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、合理的な理由がない限り、均等法に違反します。

改正育児・介護休業法のあらまし

(平成十一年四月一日から実施されます。)

(育児を行う労働者の深夜業の制限(第十六条の二関係)(要約))

1 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される者を除く。)であ

って次のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために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、午後十時から午前五時までの間(以下「深夜」という。)において労働させてはならない。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

ロ 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することのできる当該子の同居の家族その他の労働省令で定める者がいる場合における当該労働者

ハ イ及びロに掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

2 1 による請求は、一回につき、労働省令で定めるところにより、一月以上六月以内の期間について、

制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3 1 による請求がされた後制限開始予定日の前日までに、子の死亡その他の労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

4 1 による請求に係る子の死亡その他の労働省令で定める場合、当該子が小学校就学の始期に達した場合又は産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が開始された場合においては、制限終了予定日前においても制限期間が終了するものとする。

(家族介護を行う労働者の深夜業の制限(第十六条の三関係)(要約))

1 1 4 については、要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用される者を除く。)が当該対象家族を介護するために請求した場合について準用するものとする。

(公務員に関する特例(第五十二条第七項から第九項まで関係)(要約))

国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員に関して、育児又は家族介護を行う職員の深夜業の制限についての特例を設けるものとする。

労働基準法の女性の深夜業規制が解消されたことで、子を養育する両親がともに深夜業に従事するケースや、深夜に介護を要する家族の世話をする者がいなくなるケースも生じうるため、このようなケースへの対応として、深夜業の制限の制度を新設したものです。

Q1 請求できる回数に、制限はあるのでしょうか。

(A) 請求できる回数に制限はありません。

Q2 パート等で期間を定めて雇われている労働者も請求できるのでしょうか。

(A) いわゆるパートタイマーやアルバイトの方についても、その名称ではなく、実際の雇用契約の内容で判断し、日々雇用される者や引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者など、

制度が適用にならない場合に該当しない限り、深夜業の制限の権利が認められます。

また、期間を定めて雇われている場合でも、継続して雇用され、在籍期間が一年を超える場合には、深夜業の制限の権利が認められることとなります。

Q3 「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、具体的にどのような場合のことなのでしょうか。

(A) 「事業の正常な運営を妨げる」か否かは、その労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。具体的には、

① 同一時期に多数の労働者の制限請求が競合した場合

② 専門性の高い職種の労働者等が請求した場合であって、代替が著しく困難な場合
等が考えられます。

Q4 所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも、請

求できるのでしょうか。

(A) 請求できます。

Q5 事業主は、深夜業の制限を受ける労働者を、昼間などの時間の勤務にシフトさせなければならぬのでしょうか。

(A) 深夜業の制限の労働者の権利は、深夜に労働しないことを請求することであり、この結果、深夜に労働者が労働しなくなったとしても、事業主はその労働者を他の時間にシフトさせる義務が生じるものではありません。

なお、深夜において労働しない労働者の処遇については、どの程度規定すべきかについて十分なコンセンサスが得られていないことから、法律上は規定していませんが、個々の事業所において、それらの労働者の処遇について、昼間勤務への配慮の有無を含め、事前に取り決めをしておくことが望ましいものです。

Q6 深夜業の制限以外に、時間外労働や休日労働についても制限する制度はないのでしょうか。

(A) 育児や家族の介護など家族的責任を有する労働者の時間外・休日労働

については、事業主の方には、これらの労働者の事情を十分に配慮することが望まれます。

また、育児・介護休業法には、働きながら子を養育することを容易にするための措置のひとつとして、所定外労働をさせない制度を設けることが事業主の義務又は努力義務として規定されています。

Q7 「常態として当該子を保育することができると当該子の同居の家族その他の労働省令で定める者」とは、具体的にどのような人のことなのでしょうか。

(A) 具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、深夜業の制限の請求に係る子の同居の家族であって、

① 請求に係る深夜に職業に就いていないこと

② 負傷、疾病又は心身の障害により子を保育することが困難でないこと

③ 産前産後でないこと
の条件を満たす者等が考えられます。

Q 8 「当該請求をできないこととする」という合理的な理由がある」と認められる労働者として労働省令で定めるもの」とは、具体的にどのような人のことなのでしょう。

(A) 具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、週所定労働日数が二日以下の労働者等が考えられます。

Q 9 請求手続きについて、「労働省令で定めるところ」とは、具体的にどのような手続きのことなのでしょうか。

(A) 具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、

① 深夜業の制限の請求については書面で行うこと

② 事業主は書面の記載事項の事実を証明できる書類の提出を求めることができること

等について規定することが考えられま

す。

Q 10 一回の請求は「一月以上六月以内の期間」とされていますが、週の特定の曜日や、深夜の特定の時間について深夜業をしないといった請求はできるのでしょうか。

また、請求は「制限開始予定日の一月前」までにすることとされていますが、一月前までに請求せず、例えば二週間前になってから請求した場合などは、どのような取扱いになるのでしょうか。

(A) 育児・介護休業法上は、労働者の請求については、請求の期間の深夜すべてを労働しない請求を規定しているとともに、制限開始予定日の一月前までの請求を規定していますが、個々の事業所において、労使の話し合いなどにより、ご質問のような請求でもよいとする制度を設けることや、ご質問のような請求を事業主が任意に認めることは、もちろん問題ありません。

Q 11 「子の死亡その他の労働省令で定める事由」とは、具体的にどのような事由のことなのでしょうか。

また、「子の死亡その他の労働省令で定める場合」とは、具体的にどのような場合のことなのでしょうか。

(A) 両者とも、具体的内容については、今後労働省令で定めることとなりますが、現在のところ、例えば、育児休業制度及び介護休業制度の場合を参考として、

① 子や対象家族の死亡
② 養子縁組の取消や、請求をした労働者と対象家族との親族関係の消滅

③ 請求をした労働者と子が同居しないこととなったこと

④ 請求をした労働者が、負傷、疾病又は心身の障害により、子の養育や対象家族の介護ができない状態になったこと

等について規定することが考えられます。

Q 12 「要介護状態」とは、具体的にどのような状態のことなのでしょうか。また、「対象家族」とは、具体的に家族のうちどこまでの範囲のことなのでしょうか。

(A) 「要介護状態」とは、負傷、疾病

又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

また、「対象家族」とは、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）及び配偶者の父母をいいます。

時間外・休日労働に関する諸規定

週 40 時間労働制の原則（労基法第 32 条）
1 日 8 時間労働制の原則（労基法第 32 条）
週休制（1 週 1 休日）の原則（同第 35 条）

○ 時 間 外 ・ 休 日 労 働 の 原 則 禁 止
↓
時間外労働又は休日労働させる場合に必要の手続き（労基法第 36 条）
↓

時間外労働協定の適正化指針

（目安時間）
・ 年間 360 時間以内
・ 1 週間 15 時間以内 等

○ 時 間 外 ・ 休 日 の 割 増 賃 金 （ 労 基 法 第 3 7 条 等 ）

時間外 2 割 5 分以上の割増
休日 3 割 5 分以上の割増

○ 妊産婦の就業制限（労基法第 66 条第 2 項）

・ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

○ 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（均等法第 27 条を改正）

・ 事業主は、女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

○ 育児又は家族介護を行う労働者に関する勤務時間の短縮等の措置（育児・介護休業法第 19 条、第 20 条）

(1) 1 歳までの子を養育する労働者

要介護状態にある対象家族を介護する労働者

⇒ 事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならない。

就業しつつ子を養育（家族を介護）することを容易にするための措置

- ・ 短時間勤務の制度 ・ フレックスタイム制
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・ 所定外労働をさせない制度（育児の場合）
- ・ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（育児の場合）
- ・ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度（介護の場合）

(2) 小学校就学までの子を養育する労働者

家族を介護する労働者

⇒ (1) に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

深夜業に関する諸規定

○ 深夜業の割増賃金（労基法第 37 条等） 2 割 5 分以上の割増

時間外の深夜業の場合 5 割 以上の割増
休日の深夜業の場合 6 割 以上の割増

○ 健康確保に関する措置

(1) 健康診断の実施（安衛法第 66 条第 1 項、安衛則第 45 条第 1 項）

・ 深夜業への配置換えの際及び 6 月以内ごとに 1 回の健康診断を実施しなければならない。

(2) 健康診断実施後の措置（安衛法第 66 条の 3 第 1 項）

・ 健康診断の結果について、医師の意見を勘案して必要があると認めるときは、事業主は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備その他の適切な措置を講じなければならない。

(3) 産業医の選任（安衛法第 13 条第 1 項、安衛則第 13 条第 1 項）

・ 深夜業を含む業務に常時 500 人以上（通常は 1,000 人以上）の労働者を使用する場合には、専属の産業医を選任しなければならない。

○ 就業環境の整備に関する措置（安衛法第 23 条等）

・ 夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき等は、睡眠又は仮眠の場所を男女別に設けなければならない。

・ 休養室、便所、寄宿舎の浴室等は、原則として男女別に設けなければならない。

○ 母性保護に関する措置

(1) 妊産婦の就業制限（労基法第 66 条第 3 項）

・ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

(2) 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（均等法第 27 条を改正）

・ 事業主は、女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

(3) 妊産婦の危険有害業務の就業制限（労基法第 64 条の 5）

・ 妊産婦には、重量物の取扱業務、有害ガスの発散する場所における業務等の危険有害業務に就かせてはならない。

(4) 妊娠中の女性の軽易業務転換（労基法第 65 条第 3 項）

・ 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換しなければならない。

○ 育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限（育児・介護休業法を改正）

・ 女子保護規定の解消に伴い、育児や家族の介護を行う一定範囲の男女労働者が請求した場合には、深夜業に従事させてはならない。

女性局・女性少年室への 名称変更のお知らせ



「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省関係法律の整備に関する法律」（平成9年6月11日成立、同月18日公布）により、労働省関係法令における「婦人」及び「女子」を「女性」に置き換えることとなりました。

平成9年10月1日より、「婦人少年室」が「女性少年室」に改称される等、以下のとおり改称されます。

なお、所在地・電話番号に変更はありません。

