

雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の 確保を促進するための法制整備関係資料

昭和 60 年 1 月



労働省婦人局婦人政策課

目 次

1	法案の国会提出までの経緯等及び国会審議経過	1
2	婦人少年問題審議会の建議	3
3	諮問要綱	12
4	法案要綱についての関係審議会の答申	22
5	法案の概要	34
6	法案要綱	37
7	法案要綱の概要と婦人少年問題審議会における 各側委員の主な意見	49
8	政府提出法案、野党四党共同提出法案及び共産 党修正案との比較	53

1 法案の国会提出までの経緯等及び国会審議経過

(注1)

(1) 男女雇用機会均等法案の国会提出までの経緯等

年 月 日	事 項
昭和50年(1975年)	国際婦人年
53年 5月	婦人少年問題審議会での検討開始
54年12月	第34回国連総会で「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採択
54年12月	婦人少年問題審議会の申合せにより「男女平等問題専門家会議」を設置
55年 6月	「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」批准のための条件整備について婦人問題企画推進本部の申合せ
55年 7月	国連婦人の10年1980年世界会議 「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に署名
57年 5月 8日	男女平等問題専門家会議「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」を報告 これに基づき婦人少年問題審議会での検討再開
58年12月21日	「婦人少年問題審議会婦人労働部会における審議状況について」を発表
59年 2月20日	婦人少年問題審議会公益委員「婦人少年問題審議会婦人労働部会の審議のためのたたき台」を提示
59年 3月26日	婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」を建議
59年 4月19日 ～25日	関係審議会に「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促進するための関係法律案要綱」を諮問
59年 5月 9日	関係審議会から法律案要綱に対する答申
59年 5月11日	「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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」閣議決定
59年 5月14日	同上法律案を国会に提出

(注1) 男女雇用機会均等法案は略称であり、正式名称は「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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」である。

(2) 男女雇用機会均等法案の国会審議経過

年 月 日	事 項	備 考
昭和59年 6月26日	衆議院本会議において趣旨説明及び質疑 衆議院社会労働委員会において提案理由説明	
59年 7月 3日	衆議院社会労働委員会で法案審議 野党四党共同法案提出	
59年 7月10日	法案審議（衆・社労委）	
59年 7月16日	衆・社労委地方参考人意見聴取（札幌 福岡）	
59年 7月17日	衆・社労委中央参考人意見聴取 法案審議（衆・社労委）	
59年 7月24日	法案審議（衆・社労委） 自民党及び共産党修正案提出（注1） 採決（自民党修正案及び内閣提出法案可決、 共産党修正案否決）	野党四党共 同提出法案 は採決せず
59年 7月27日	本会議で採決（内閣提出法案可決）	
59年 8月 1日	参議院本会議において趣旨説明及び質疑	
59年 8月 2日	参議院社会労働委員会において提案理由説明	
59年 8月 7日	参議院社会労働委員会において継続審議の議決	
59年 8月 8日	参議院本会議において継続審議の議決	野党四党共 同提出法案 は廃案

（注1） 自民党修正案：附則第1条（施行期日）

労働基準法第100条の2に規定する権限の主体の名称を婦人少年
主管局長から婦人主管局長に改正する部分の施行期日について、当初、
昭和59年7月1日とされていたところ、同日までに法律が成立しな
かったため、これを公布の日と改めるものである。

2 婦人少年問題審議会の建議

雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について（建議）

（昭和59年3月26日 婦審発第2号
労働大臣 坂本三十次あて 婦人少年問題審議会長 藤田たき）

婦人少年問題審議会は、婦人労働部会において、昭和53年以来、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための諸方策について、法的整備を含め、審議を行ってきたが、今般、別紙のとおり部会報告がとりまとめられた。

労働省においては、審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准のための条件整備として必要な法的整備を速やかに行うよう建議する。

別 紙

我が国における女子労働の実態とこれを取りまく国際的諸情勢を考慮に入れると、政府が署名した婦人差別撤廃条約を批准するため、雇用の分野においても条件整備を図ることが求められている。このため、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための立法措置を講ずるとともに、労働基準法の女子保護規定については女子が妊娠出産機能をもつことに係る母性保護規定（以下「母性保護規定」という。）を除き見直すことが必要

である。

これらの法的整備の検討に当たっては、現状固定的な見地ではなく、長期的な展望の上に立つて行うことが必要であり、その観点からは、原則として、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女差別的取扱いを撤廃し、労働基準法の女子保護規定は母性保護規定を除き解消することが求められるところである。

しかしながら、法律の制定、改廃を行う場合には、その内容は将来を見通しつつも現状から遊離したものであってはならず、女子労働者の就業実態・職業意識、我が国の雇用慣行、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状、女子の就業に関する社会的意識等の我が国の社会、経済の現状を十分踏まえたものとする必要がある。

以上の点を総合的に勘案すると、法的整備は、機会の均等及び待遇の平等を確保するための法制と女子保護法制との調和を図りつつ、全体として我が国の雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を促進するという観点から行うことが望ましく、その大綱は概ね下記によることが適当であると考える。

記

1 機会の均等及び待遇の平等を確保する範囲及びそれに対する措置について

(1) 機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律においては、基本的には、募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の全ステージを対象とすること。

(2) 雇用管理の各事項ごとに次のような措置をとること。

イ 定年・退職・解雇については、判例の集積もあることから、事業主が合理的理由のない男女異なる取扱いをすることを禁止すること。

ロ それ以外については、募集、採用を除く配置、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生については強行規定によること。

本項については、すべて強行規定によるべきであるという意見と当分の間すべて努力義務規定によるべきであるという意見がある。

全部又は一部について努力義務規定とすべきであるという意見においては、どのような取扱いが男女差別的取扱いであるかについて社会的認識が一般化しているとはいえないことから、その対象とする事項について、労働大臣は、必要に応じ、努力目標を具体的に明らかにする指針を関係

審議会の意見を聴いて作成することが適当であるとしている。

- (3) 法律の実効を確保するために、次のような措置を講ずること。

イ 労使間で問題が生じた場合には、労使は企業内において自主的解決に努めること。

ロ 労使間の紛争について、迅速、簡便に有効な救済措置がとられるようにするため、各都道府県ごとに労使の代表を参加させた調停機関を新設すること。

本項については、調停機関では実効性がないので、有効な救済措置（勧告、命令）をとりうる行政機関を新設すべきであるという少数意見がある。

ハ 法の施行を円滑に行うため、婦人少年室の体制を充実強化し、積極的に助言、指導、勧告を行うようにすること。

2 労働基準法の女子保護規定について

女子に対する特別の保護措置は、女子の能力発揮や職業選択の幅を狭める結果をもたらす場合があり、母性保護規定は別として、婦人差別撤廃条約の趣旨に照らせば、本来廃止すべきものであるが、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状等

を考慮し、当面、次のような措置をとること。

(1) 時間外労働、休日労働

イ 管理職及び一定の専門職についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工業的業種・職種に従事する者については現行規制を若干緩和して存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止すべきであるという意見と業種・職種を問わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(2) 深夜業

イ 管理職、一定の専門職、腐敗しやすいものの製造加工等業務の性質上深夜業が必要な短時間の業務に従事する労働者その他女子の健康及び福祉に有害でない業務に従事する労働者についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工業的業種・職種に従事する者については現行規制を存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止す

べきであるという意見と業種・職種を問わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(3) 危険有害業務の就業制限

専門家による母性保護の見地からの検討を早急に行い、そこでの検討結果を踏まえて個々具体的に見直すこと。

(4) 坑内労働

一時的に入坑する者等我が国が既に批准しているILO第45号条約において入坑の認められている者については、禁止を解除すること。

(5) 産前産後休業等妊産婦の保護

女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護は、女子自身の健康のためだけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であるので、現行の母性保護規定をさらに充実させる必要があるという観点から、産前休業を多胎妊娠の場合10週間に、産後休業を8週間（うち強制6週間）に拡充するとともに、妊産婦の時間外・休日労働及び深夜業を原則的に禁止すること。

本項については、産前産後休業の拡充は必要ないという少数意見がある。

(6) 生理休暇

生理休暇は、医学的にも、また婦人差別撤廃条約上も母性

保護措置とはいえず、廃止すべきであるが、生理日の就業が著しく困難な女子がいることは医学的にも明らかであり、それらの者については何らかの形での配慮が必要であること。

本項については、母性保護措置ではないので生理休暇制度を存続する必要はないという意見と、母性保護のため必要であるので現行通りとすべきであるという意見がある。

(7) 帰郷旅費

廃止すること。

3 育児休業普及対策等について

(1) 育児休業請求権の法制化

育児休業請求権の法制化の問題は、男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための法的整備の検討とあわせて検討を進めてきたが、我が国における普及率も1割強にすぎないこと等を考慮すると、現段階において全企業に本制度の実施を強制することは困難であり、当面、行政側の積極的な指導、援助等により本制度のなお一層の普及を図ることが先決であること。

本項については、行政指導では普及は進まないのでは法制化すべきであるという少数意見がある。

(2) 再就職援助

女子労働者のライフサイクルの変化に伴い、結婚・出産・

育児等のため一たん家庭に入った女子も、子育てが一段落すると再び労働市場に登場する場合が増えており、再就職する女子労働者の増加は顕著であるが、現状においては、必ずしもそれらの者がその能力を向上させ、それを有効に発揮する機会を的確に得ているとはいえない難い実情にかんがみ、国は、これらの女子に対し労働能力の開発向上の機会を拡充するほか、事業主がこれらの女子を再雇用する制度を導入することを奨励する等により、これらの女子がその希望に応じて雇用機会を得、能力を有効に発揮することを促進するよう努めること。

4 労働環境、社会環境等の整備

- (1) 母性保護規定を除く女子保護規定をできるだけ早い機会に解消して男女が同一の基盤で働けるようにするためにも、男子を含めた全体の労働者の労働条件等労働環境の整備、特に労働時間の短縮について実効ある対策を推進すること。また、保育施設の充実、家庭責任は男女共通の問題であるという社会全体のコンセンサスの形成等女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備をさらに一層図ること。
- (2) 機会の均等及び待遇の平等が法律上、制度上確保されたとしても、実際に職場において女子労働者の地位が向上するためには、女子の労働能力の開発と職業意識の向上が不可欠で

あり、そのためには、学校教育、社会教育等においてその機会が女子に確保されること及び女子自身が労働に従事する者として進んでその能力を開発し、これを職業生活において発揮するよう努力することを促すこと。

3 諮問要綱

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促進するための関係法律案（仮称）要綱（諮問要綱）

第1 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子労働者の福祉の増進に関する法律関係

1 目 的

この法律は、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促進するとともに、女子労働者について再就職の援助等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とするものとする。

2 均等な機会及び待遇の確保のための措置の新設

(1) 事業主の講ずる措置等

イ 募集及び採用

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ないものとする。

ロ 配置及び昇進

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ものとする。

ハ 教育訓練

事業主は、業務の遂行に必要な基礎的な職業能力を付与するために必要な教育訓練及びこれに準ずる教育訓練であって労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。

ニ 福利厚生

事業主は、供与の条件が明確な労働者の福利厚生のための資金の貸付けその他の相当程度の経済的価値を有する福利厚生の措置であって労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。

ホ 定年、退職及び解雇

(イ) 事業主は、労働者の定年について、労働者が女子であることを理由として、男子労働者と差別的取扱いをしてはならないものとする。

(ロ) 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職事由として定めてはならないものとする。

(ハ) 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は産前産後に休業したことを理由として、女子労働者を解雇してはならないものとする。

へ 指針

労働大臣は、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促進するため必要があると認めるときは、関係審議会の意見を聴いて、イ及びロに関し、事業主に対する指針を定めることができるものとする。

ト 苦情の自主的解決

事業主は、ロからホまでの事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決に努めなければならないものとする。

チ 紛争の解決の援助

都道府県婦人少年室長は、への指針に定める措置及びハからホまでの事項についての女子労働者と事業主との間の紛争に関し、関係当事者からその解決の援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告を行うものとする。

リ 調停の委託

都道府県婦人少年室長は、への指針に定める措置（イの事項に関するものを除く。）及びハからホまでの事項についての紛争について、関係当事者の双方又は一方から調停の委託の申請がある場合で他方の当事者の同意を

得たときは、雇用機会均等調停委員会（仮称）に調停を行わせるものとする。

(2) 雇用機会均等調停委員会

イ 雇用機会均等調停委員会の設置

都道府県婦人少年室に、雇用機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置くものとし、委員会は、(1)のりの調停を行うものとする。

ロ 委員会の組織

委員会は、委員3人をもって組織するものとし、委員は、学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命するものとする。

ハ 調停

- (イ) 委員会は調停案を作成し、関係当事者に対し、その受諾を勧告することができるものとする。
- (ロ) 委員会は、調停案の作成について、関係労使を代表する者の意見を聴くものとする。
- (ハ) 委員会は、調停が行われている事件の解決のため必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができるものとする。

3 女子労働者の就業に関する援助措置等

(1) 職業能力の開発及び向上の促進

国、都道府県及び雇用促進事業団は、女子労働者の職業能力の開発及び向上に資するために必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

(2) 再就職の援助

国は、妊娠、出産、育児等の理由により退職した女子が希望する場合に再び雇用機会を与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

(3) 再雇用制度の普及の促進

イ 事業主は、必要に応じ、再雇用制度（妊娠、出産、育児等の理由により退職した女子であって、その就業が可能となったときに退職時に雇用されていた事業主に再び雇用されることを希望する旨退職時に申し出ていたものを、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって他の者に優先して取り扱う制度をいう。）を実施するよう努めなければならないものとする。

ロ 国は、再雇用制度の普及を促進するため、事業主に対し、助言、指導等必要な援助を行うよう努めなければならないものとする。

(4) 育児休業制度の普及の促進

国は、育児休業制度の普及を促進するため、事業主に対し、助言、指導等必要な援助を行うように努めなければならないものとする。

4 その他

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

労働大臣又は都道府県婦人少年室長は、この法律の施行に関し必要と認める場合には、事業主に対し、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ものとする。

(2) 適用除外

2、3の(3)及び(4)並びに4の(1)は、国家公務員及び地方公務員には適用しないものとする。

(3) その他

所要の整備を行うものとする。

第2 労働基準法の一部改正関係

1 女子の労働時間及び休日

- (1) 満18才以上の女子のうち、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、労働省令で定める

ものについて、時間外及び休日労働の制限を廃止するもの
とすること。

(2) 第8条第1号から第5号までの事業に従事する満18才
以上の女子についての時間外労働の制限を、2週間につい
て12時間、1年について150時間とするものとするこ
と。

(3) (2)以外の事業に従事する満18才以上の女子についての
時間外及び休日労働の制限を廃止するものとする。これ
に伴い、労働大臣は、時間外及び休日労働協定が適正に
締結されるよう、時間外及び休日労働協定により延長す
ることができる労働時間等に関する指針を定めることがで
きるものとする。

2 女子の深夜業

現在深夜業が認められている満18才以上の女子のほか、
次の各号に該当する満18才以上の女子について、深夜業を
認めるものとする。

(1) 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、労働省令で定めるもの。

(2) 腐敗しやすい物の製造又は加工の業務等その性質上深夜
業が必要とされる労働省令で定める業務（1日の労働時間

が労働省令で定める時間以内であるものに限る。)に従事する者。

- (3) 本人から申出のあった者(労働省令で定める事業に従事する者に限る。)であって、その申出に基づき、労働省令で定めるところにより、使用者が行政官庁の許可を受けたもの。

3 坑内労働

臨時の必要のため坑内で行われる業務であって労働省令で定めるものに従事する満18才以上の女子(労働省令で定める妊産婦を除く。)について、坑内労働を認めるものとする。

4 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限

- (1) 使用者は、妊産婦(妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子をいう。以下同じ。)を、重量物を取り扱う業務、有害なガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないものとする。
- (2) (1)の業務のうち女子の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務については、妊産婦以外の女子についても就業を制限するものとする。
- (3) (1)及び(2)の業務の範囲並びに当該業務に就かせてはなら

ない妊産婦等の範囲は、労働省令で定めるものとする。

5 産前産後休業等

(1) 多胎妊娠の場合の産前休業の期間を10週間とするものとする。

(2) 産後休業の期間を8週間（うち強制6週間）とするものとする。

(3) 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らないものとする。

6 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が請求したときは、その者を就業させてはならないものとする。

7 帰郷旅費

満18才以上の女子については、廃止するものとする。

8 その他

第6章（女子及び年少者）の規定中女子に関する規定を第6章の2（女子）として独立させることその他所要の整備を行うものとする。

第3 附 則

1 施行期日

この法律は、昭和61年4月1日から施行するものとする
こと。

2 地方に置かれる審議会の統合

委員会の設置に伴い、都道府県労働局が設置される際に、
地方労働基準審議会及び地方職業安定審議会を統合して地方
労働審議会とするものとする。

3 その他

その他労働省設置法等の一部改正等所要の措置を講ずるも
のとする。

4 法案要綱についての関係審議会の答申

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促進するための関係法律案（仮称）要綱についての関係審議会の
申答

- 〔1〕 「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促進するための関係法律案（仮称）要綱」について（答申）

（ 昭和59年5月9日 婦審発第8号
労働大臣 坂本三十次あて 婦人少年問題審議会長 藤田たき ）

昭和59年4月19日付け労働省発婦第5号をもって諮問のあった「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促進するための関係法律案（仮称）要綱」については、今日の段階においては、やむを得ないという意見が多かったが、婦人差別撤廃条約の目指す方向に照らせば、なお多くの部分において不十分な点があることは否定しがたい。

従って、本関係法律の施行後適当な期間内に、施行状況を本審議会に報告し、その審議結果に基づき、必要がある場合には法改正を含む所要の措置を講ずべきであると考える。

なお、労働者委員及び使用者委員から別紙のような意見があったが、これらの意見については、法案作成に当たって適切な配慮をされたい。

別紙 1

労働者委員の意見

1 立法形式について

- (1) 機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律は、新しい立法措置を前提として審議をしてきた審議会の討議経過からしても単独立法とすべきであり、働く婦人の福祉促進を目的とする勤労婦人福祉法の枠組のなかへ基本的に性格の異なる男女平等を確保する措置を持ち込むべきではない。
- (2) 法律は、婦人差別撤廃条約批准のための雇用の分野における法整備であり、機会均等法ではなく、男女雇用平等法とすべきである。

2 機会の均等及び待遇の平等を確保する範囲、それに対する措置について

(1) 法規制の対象について

性による差別は、基本的人権の侵害であり、この観点から雇用管理の全ステージを対象として男女の差別的取扱いは当然のこととして禁止すべきである（罰則つき）。

(2) 法律の適用について

すべての労働者を対象とすべきである。

(3) 救済機関について

要綱に示されている調停委員会では有名無実であるので、有効な救済措置（勧告・命令）を取りうる行政機関を設置すべきである。

3 労働基準法の一部改正について

(1) 時間外労働、休日労働について

労働時間短縮、週休2日制、有給休暇の拡大や保育施設の充実など、女子の家庭責任を軽減する諸方策を進めたうえで見直すべきである。

(2) 深夜業について

人間らしい労働と生活を確保するという観点から、業種、職種を問わず、現行規制を存続すべきである。特に、本人の申し出に基づいて許可をするという取扱いについては、法の問題から認めることはできない。

(3) 生理休暇について

母性保護のため必要であり、現行どおり存続をすべきである。

(4) 育児休業について

行政指導では限界があるので、すべての労働者を対象として法制化をすべきである。

別紙2

使用者委員の意見

1 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子労働者の福祉の増進に関する法律関係

(1) 教育訓練及び福利厚生について

これらについての男女差別的取扱いは、我が国の雇用慣行、企業とりわけ中小企業の経営実態からみて、当面努力義務規定とすべきである。しかし、やむを得ずこれを強行規定により禁止する場合には、その範囲をできる限り限定すべきである。

(2) 苦情の自主的解決について

「・・・労使により構成される苦情処理機関に対し当該苦情の処理をゆだねる等・・・」という文言が、すべての企業に苦情処理機関を設けることを義務づけるという誤解を招かないよう配慮すべきである。

(3) 雇用機会均等調停委員会について

委員会の人選に当たっては、産業、企業の実情に精通した者を中心にすべきである。

(4) 再雇用制度の普及の促進について

再雇用制度の定義は、企業の創意工夫が活かせるよう、そ

の表現には弾力性を持たせるべきである。

2 労働基準法の一部改正関係

雇用における男女の均等を確保するためには、男女の均等な機会及び待遇の確保の法律部分と、女子保護規定を改正する法律部分との間に論理的整合性一貫性がなければならない。前者の部分では全産業に一律、同一の取扱いが義務づけられているのであるから、後者の部分において業種区分による異なる取扱いはすべきではない。

(1) 女子の労働時間及び休日について

工業的業種、非工業的業種を問わず、女子の時間外及び休日労働の制限は廃止し、男子労働者と同じにすべきである。

(2) 女子の深夜業について

工業的業種、非工業的業種を問わず、女子の深夜業の禁止は廃止すべきである。

(3) 産前産後休業について

産前産後休業を拡充する必要は認められない。

(4) 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止について

疾病による就業不能の場合と同様当然のことであり、あえて規定する必要は認められない。

〔2〕「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促進するための関係法律案（仮称）要綱（労働基準法の一部改正関係）」について（答申）

（ 昭和59年5月9日
労働大臣 坂本三十次あて 中央労働基準審議会長 石川吉右衛門 ）

昭和59年4月20日付け労働省発基第37号をもって諮問のあった標記要綱（労働基準法の一部改正関係）については、本審議会は、現段階においては大筋やむを得ないものとみとめるが、改正後適当な期間内に、関係規定の施行の状況を本審議会に報告し、その審議結果に基づき、必要がある場合には、法改正を含む所要の措置を講ずべきものとする。

なお、労働者委員及び使用者委員から出された意見については、標記要綱中「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子労働者の福祉の増進に関する法律関係」との均衡をも考慮の上、適切な配慮をされたい。

（参考）労働者委員及び使用者委員から出された主要な意見

〔労働者委員の意見〕

1 女子の労働時間及び休日について

(1) 工業的業種の事業に従事する女子の時間外労働の制限について、現段階においては1週間についての制限を存続すべき

である。

- (2) 非工業的業種の事業に従事する女子の時間外及び休日労働の制限を廃止し、法的拘束力のない指針に基づく行政指導に委ねることは、時期尚早であり、労働省令により時間外及び休日労働を認める範囲を法令上明確にすべきである。

2 女子の深夜業について

タクシー運転手について本人の申出により深夜業を認めることには問題があり、本人の申出に関係なく深夜業を認めないこととすることが適当であると考ええる。なお、本人の申出により認めることとする場合には、許可基準を明確にするとともに本人の意思を十分確認するようにすべきである。

3 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止について

生理休暇として存続すべきであり、少なくとも休暇として請求できる趣旨を明確にすべきである。

4 地方労働基準審議会及び地方職業安定審議会の統合について

地方における労働基準行政及び職業安定行政の重要性から両審議会の統合には賛成しがたいが、やむを得ず統合する場合には、部会を設ける等審議会の体制を整備するとともに、その運営を充実強化すべきである。

5 関係省令について

関係省令を制定する場合には、必要に応じ、関係労使の意見

を聴き、適切に措置すべきである。

「使用者委員の意見」

1 女子の労働時間及び休日について

工業的業種、非工業的業種を問わず女子の時間外及び休日労働の制限は廃止すべきものであり、特に、工業的業種の事業のうちにも工場附属事務所（管理棟）等非工業的業種の事業と同様の業務があるので、時間外及び休日労働の制限について非工業的業種の事業と同様にすべきである。

2 女子の深夜業について

タクシー運転手について本人の申出により深夜業を認めることに問題があるならば、本人の申出に関係なく業種として深夜業を認めることとすべきである。

3 産前産後休業について

産前産後休業を拡充する必要は認められない。

4 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止について

疾病による就業不能の場合と同様当然のことであり、あえて規定する必要は認められない。

〔3〕昭和59年4月20日付け労働省発職第90号をもって諮問のあった「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促進するための関係法律案（仮称）要綱（職業安定関係）」について、本審議会は審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

（昭和59年5月9日 職審発第29号）
（労働大臣 坂本三十次あて 中央職業安定審議会長 大内 力）

記

- 1 募集及び採用については、これを強行規定にすべきだという議論もあったが、日本の雇用慣行の現状からいって、当面は原案で止むを得ないというのが大勢であった。ただし、労働省は、今後この趣旨がどのように活かされているかを十分監視し、その結果に基づいて、適宜、制度・運用の見直しをするように努めること、及び公共職業安定所においては、求人の受理、職業紹介に際し、男女の機会均等が確保されるように努めることが必要である。
- 2 女子労働者の就業に関する援助措置については、原案はおおむね妥当と認める。ただし、再雇用制度の定義については、もう少し弾力性のあるものとするよう工夫することが必要である

との意見が強く出されたので検討されたい。

- 3 地方の審議会の統合については、行政改革の要請もあり、原案で止むを得ないが、地方における職業安定行政の機能の低下を招くことのないよう、部会制度を活用する等地方労働審議会の運営に当たり十分配慮する必要がある。

- 〔4〕「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促進するための関係法律案（仮称）要綱」中職業訓練に関する事項について（答申）

（ 昭和59年5月9日 訓審発第3号
労働大臣 坂本三十次あて 中央職業訓練審議会長 原田運治 ）

昭和59年4月25日付け労働省発訓第12号をもって諮問のあった「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促進するための関係法律案（仮称）要綱」中職業訓練に関する事項について、本審議会は、現段階においてはやむを得ないものと認める。

なお、労働者側委員及び事業主側委員から、別紙のような意見があったが、これら意見のうち要綱中第一の二の(一)のハに係るものについては、今後十分な論議が必要であるので、当該労働省令

を定めるに当たっては、当審議会に意見を聴かれない。

別紙

1 労働者側委員

- (1) 本来、全ての教育訓練について男子と差別的取扱いをしてはならないことはいうまでもないことであるので、「基礎的な職業能力を付与するために必要な教育訓練」の範囲を労働省令で定めるに当たっては、この趣旨を十分踏まえるべきであること。

- (2) 公共職業訓練施設、雇用促進事業団では、婦人労働者の職務開発、職域拡大を積極的に推進する手だてを講ずるとともに、職業訓練科目、施設等を抜本的に見直し、有効な訓練を受けることのできる体制を早急に整備すべきであること。

また、技能検定についても職種の見直し等を行い、婦人労働者が積極的にこの制度を活用できる条件を整備すべきであること。

2 事業主側委員

現在の女子労働者の就業実態からみて、一挙に強行規定とすることは問題が多い。

しかし、現実妥当的な解決策として、教育訓練全体を任意規定とすることは困難であるとすれば、企業の教育訓練の実情が

多種多様であることに鑑み、労働省令で定める範囲は、必要最小限に止められたいこと。

5 法案の概要

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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案の概要

(1) 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子労働者の福祉の増進に関する法律関係

イ 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ための措置

規制の強さ	募集、採用	努力義務規定
	配置、昇進	
	一定の教育訓練	罰則なしの禁止規定
	一定の福利厚生	
	定年、退職、解雇	
実効担保	・努力義務規定については、事業主に対する指針を作成 ・企業内における労使による自主的解決 ・都道府県婦人少年室長の助言、指導、勧告 ・各都道府県婦人少年室に設置する機会均等調停委員会による調停	

ロ 女子労働者の就業に関する援助措置等

再雇用特別措置等	事業主による再雇用特別措置の実施（努力義務規定）及びその普及のための国の援助
育児休業	現行の事業主による制度実施の努力義務規定に加え、普及のための国の援助

(2) 労働基準法の一部改正関係

現行	改 正 案	改 正 案	
		一定の管理職・専門職	現行規制を廃止
1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限 休日労働の禁止	工業的業種	工業的業種	時間外労働については、現行規制のうち1日2時間の制限を廃止
	その他の者	非工業的業種	- 時間外労働については、4週以内の期間について、1週当たり6～12時間（例えば期間を4週とする場合には24～48時間）、1年当たり150～300時間の範囲内で命令で定める時間以内に制限 - 休日労働については、4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止
深夜業	一定の管理職・専門職、業務上の必要に従事する労働者の性質に基き、使用が行政官庁の承認を受けた者（当面タクシ等）	一定の管理職・専門職、業務上の必要に従事する労働者の性質に基き、使用が行政官庁の承認を受けた者（当面タクシ等）	現行規制を廃止
坑内労働	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（妊産婦を除く。）	妊産婦以外の女子	現行規制を存続
	その他の者	妊産婦以外の女子	現行規制を廃止
危険有害業務	一定の危険業務及び有害業務について就業を禁止	妊産婦以外の女子	母性保護の観点から現行規制を見直し、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務について就業禁止
産前産後休業等	産前・産後それぞれ6週間の休業等	多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週間	現行規制を廃止。ただし、妊娠又は出産に係る機能に有害である一定の業務について就業禁止
	産前・産後それぞれ6週間の休業等	産後休業の期間は8週間	現行規制を廃止。ただし、妊娠又は出産に係る機能に有害である一定の業務について就業禁止
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子又は生理日の就業が著しく困難な女子の請求により就業禁止	妊産婦の請求により時間外労働、休日労働、深夜業は禁止	生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置として、そのような女子が休暇を請求した時は生理日の就業禁止
帰郷旅費	解雇の日から14日以上に帰郷する場合において必要な旅費	廃止	廃止

6 法案要綱

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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案要綱

第1 勤労婦人福祉法の一部改正

1 題名の改正

法律の題名を「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子労働者の福祉の増進に関する法律」に改正するものとする。

2 総則の改正

男女の均等な機会及び待遇の確保に関する規定等が新たに加えられることに伴い、目的、基本的理念等総則の規定について所要の改正を行うものとする。（新法第1章関係）

3 男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置の新設

(1) 事業主の講ずる措置等

イ 募集及び採用

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ないものとする。（新法第7条関係）

ロ 配置及び昇進

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ものとする。（新法第8条関係）

ハ 教育訓練

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ものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。こと。（新法第9条関係）

ニ 福利厚生

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、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。こと。（新法第10条関係）

ホ 定年、退職及び解雇

(イ) 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないものとする。こと。

(ロ) 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として定めてはならないものとする。こと。

(ハ) 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法第65条第1項若しくは第2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ものとする。こと。（新法第 11 条関係）

へ 指針

労働大臣は、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必要があると認めるときは、関係審議会の意見を聴いて、イ及びロに関し、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針を定めることができるものとする。こと。（新法第 12 条関係）

ト 苦情の自主的解決

事業主は、ロからホまでの事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関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努めなければならないものとする。こと。（新法第 13 条関係）

チ 紛争の解決の援助

都道府県婦人少年室長は、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あって労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主（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、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする。こと。（新法第14条関係）

リ 調停の委任

都道府県婦人少年室長は、チの紛争（イの事項に関するものを除く。）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で当該紛争の解決のために必要があると認めるとき（関係当事者の一方から申請があった場合には、他の関係当事者の同意を得たときに限る。）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。こと。（新法第15条関係）

(2) 機会均等調停委員会

イ 機会均等調停委員会の設置

都道府県婦人少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置くものとし、委員会は、(1)のリの調停を行うものとする。こと。（新法第16条関係）

ロ 委員会の組織

委員会は、委員3人をもって組織するものとし、委員は、学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命するものとする。こと。（新法第17条関係）

ハ 調 停

(イ) 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要が

あると認めるときは、労働者団体又は事業主団体が指名した者から当該事件につき意見を聴くものとする
こと。

(ロ) 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができるものとする。

(ハ) 委員会は、調停が行われている事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができるものとする。
こと。(新法第18条から第21条まで関係)

4 女子労働者の就業に関する援助の措置等

(1) 再就職の援助

国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。
こと。(新法第24条関係)

(2) 再雇用特別措置の普及の促進

イ 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置(当該女子であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されること

の希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。)その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならないものとする。

ロ 国は、再雇用特別措置の普及を促進するため、事業主に対し、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。(新法第25条関係)

(3) 育児休業の普及の促進

国は、育児休業の普及を促進するため、事業主に対し、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。(新法第28条第2項関係)

5 その他

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

労働大臣又は都道府県婦人少年室長は、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ものとする。(新法第33条関係)

(2) 適用除外

3、4の(2)及び(3)並びに5の(1)は、国家公務員及び地方公務員には適用しないものとする。(新法第35条関係)

(3) その他

その他所要の整備を行うものとする。

第2 労働基準法の一部改正

1 女子の労働時間及び休日

- (1) 第8条第1号から第5号までの事業に従事する満18才以上の女子についての時間外労働の制限を、1週間について6時間、1年について150時間とするものとする。ただし、決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、1週間について6時間の制限にかかわらず、2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができるものとする。
- (2) (1)以外の事業に従事する満18才以上の女子についての時間外労働の制限を、4週間を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について1週間当たり6時間以上12時間以下の範囲内で命令で定める時間、1年について150時間以上300時間以下の範囲内で命令で定める時間とするものとし、休日労働の制限を4週間について命令で定める日数とするものとする。
- (3) (2)の命令は、(2)の事業における労働による身体への負担の程度、(2)の事業の事業活動の状況等を考慮し、かつ、女子

の健康及び福祉に支障のない範囲内において定めるものとする。

- (4) 満18才以上の女子のうち、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、時間外及び休日労働の制限を廃止するものとする。こと。（労働基準法第64条の2関係）

2 女子の深夜業

現在深夜業が認められている満18才以上の女子のほか、次の各号に該当する満18才以上の女子について、深夜業を認めるものとする。

- (1) 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
- (2) 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、常時、通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いものとして命令で定める時間以内である者に限る。）
- (3) 深夜業に従事することを使用者に申し出た者（命令で定める事業に従事する者に限る。）であって、当該申出に基

づき、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたもの（労働基準法第64条の3関係）

3 坑内労働の禁止

臨時の必要のため坑内で行われる業務で命令で定めるものに従事する満18才以上の女子（命令で定める産婦を除く。）について、坑内労働を認めるものとする。こと。（労働基準法第64条の4関係）

4 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限

- (1) 使用者は、妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないものとする。こと。
- (2) (1)の業務のうち女子の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務については、妊産婦以外の女子についても就業を制限するものとする。こと。
- (3) (1)及び(2)の業務の範囲並びに当該業務に就かせてはならない者の範囲は、命令で定めるものとする。こと。（労働基準法第64条の5関係）

5 産前産後休業等

- (1) 多胎妊娠の場合の産前休業の期間を10週間とするもの

とすること。

(2) 産後休業の期間を8週間（うち強制6週間）とするもの
とすること。

(3) 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らないものとする
こと。（労働基準法第65条及び第66条関係）

6 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求
したときは、その者を生理日に就業させてはならないもの
とすること。（労働基準法第68条関係）

7 帰郷旅費

満18才以上の女子については、廃止するものとする
こと。（労働基準法第64条関係）

8 その他

第6章（女子及び年少者）の規定中女子に関する規定を第
6章の2（女子）として独立させることその他所要の整備を
行うものとする。

第3 附 則

1 施行期日

この法律は、昭和61年4月1日から施行するものとする

こと。（附則第 1 条関係）

2 地方に置かれる審議会の統合

委員会の設置に伴い、都道府県労働局が設置される際に、地方労働基準審議会及び地方職業安定審議会を統合して地方労働審議会とするものとする。

3 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、健康保険法、労働省設置法その他の法律について所要の改正を行うものとする。

7 法案要綱の概要と婦人少年問題審議会における各側委員の主な意見

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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案要綱の概要と婦人少年問題審議会における各側委員の主な意見

(1) 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子労働者の福祉の増進に関する法律関係

イ 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ための措置

事 項		法 律 案 要 綱	公 益 委 員 意 見	使用 者 委 員 意 見	労 働 者 委 員 意 見
規 制 の 対 象		雇用管理の全ステージを対象			
規制の強さ	募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生	- 募集、採用、配置、昇進は努力義務規定 - 一定の教育訓練、一定の福利厚生は禁止規定	- 募集、採用は努力義務規定 - 配置、昇進、教育訓練、福利厚生は強行規定	すべて努力義務規定	すべて強行規定
	定年・退職・解雇	禁止規定			
救 済 措 置 等		努力義務規定については、事業主に対する指針を作成			
		各都道府県婦人少年室に機会均等調停委員会を設置			勧告、命令を出せる行政機関を設置

ロ 女子労働者の就業に関する援助措置等

事 項		法 律 案 要 綱	公 益 委 員 意 見	使用 者 委 員 意 見	労 働 者 委 員 意 見
再 就 職 援 助		- 国による再就職の援助 - 事業主による再雇用特別措置の実施（努力義務規定）及び普及のための国の援助			
育 児 休 業		普及のための国の援助			育児休業請求権を法制化

(2) 労働基準法の一部改正関係

事項（現行規定）			法 律 案 要 綱	公 益 委 員 意 見	労働者委員意見	使用者委員意見
時間外労働（1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限） 休日労働（禁止）	管理職及び専門職		現行規制を廃止			
	その他の者	工業的業種	・時間外労働について、現行規制のうち1日2時間の制限を廃止	・工業的業種・職種は現行規制を若干緩和して存続 ・非工業的業種・職種は現行規制を廃止	現行規制を存続	現行規制を廃止
		非工業的業種	・時間外労働については、4週以内の期間について、1週当たり6～12時間（例えば期間を4週とする場合には24～48時間）、1年当たり150～300時間の範囲内で命令で定める時間以内に制限 ・休日労働については、4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止			
深夜業（禁止。但し一部例外あり）	管理職・専門職及び業務の性質上深夜業が必要な業務に従事する労働時間の短い者等		現行規制を廃止			
	その他の者		現行規制を存続	・工業的業種・職種は現行規制を存続 ・非工業的業種は現行規制を廃止	現行規制を存続	現行規制を廃止
産前産後休業等（産前・産後それぞれ6週間の休業等）			・多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週間 ・産後休業の期間は8週間（うち強制6週間）			産前産後休業の拡充は不必要
			妊産婦の請求により時間外労働、休日労働、深夜業を禁止			
生理休暇（生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子の請求により付与）			生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した時は生理日の就業禁止	廃止すべきであるが、生理日の就業が著しく困難な者については、何らかの配慮が必要	現行通り	廃止

8 政府提出法案、野党四党共同提出法案及び共産党修正案との比較

事 項	政 府 提 出 法 案	野 党 四 党 共 同 提 出 法 案	共 産 党 修 正 案
名 称	「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子労働者の福祉の増進に関する法律」	「男女雇用平等法」	「雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保等女子労働者の権利の保障に関する法律」
目 的	・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、女子労働者の職業能力の開発、向上、再就職援助等を推進することにより、女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図る。	・労働条件、職業紹介、職業訓練等について性別を理由とする差別を禁止するとともに、差別を是正するために必要な措置を講ずることにより、雇用における男女の平等取扱いの確保を図る。	同 左
基 本 理 念	・女子労働者が母性を尊重されつつ、性別により差別されることなく、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むこと、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう配慮されるものとする。	・性別を理由とする差別は、人間の尊厳と基本的人権を侵すもの、経済、社会の発展を阻害するものであることにかんがみ、すべての女子は雇用における差別を受けることがあってはならない。	同 左
規 制 内 容	・募集、採用、配置、昇進、 一定の教育訓練・福利厚生 } — 努力義務規定 定年、退職、解雇 } — 禁止規定	・募集、採用、賃金、配置、昇進、定年、退職、解雇、その他の労働条件 } — 禁止規定 ・職業紹介、職業訓練 } ・申告等を理由とする不利益取扱い — 禁止規定	同 左
施 行 機 関	・都道府県婦人少年室 (室長の助言、指導、勧告、紛争解決の援助) ・各都道府県婦人少年室に設置する機会均等調停委員会 (公益3人、調停)	・都道府県婦人少年室 (雇用平等監督官の立入検査、報告徴収、出頭命令) (室長の是正勧告、是正命令、報告徴収、出頭命令)	同 左 (ただし、雇用平等監督官は、司法警察員の職務を行う)
不服審査機関		・雇用平等審査会(中央・地方) (公労使の三者構成、男女同数、採決は公益の合議体)	・雇用平等委員会(中央・地方) (公労使の三者構成、男女同数、採決は公益の合議体)
指針等の作成	・努力義務規定について事業主に対する指針を作成	・差別の禁止につき準拠すべき基準を作成	同 左
制 裁		・是正命令違反、立入調査等の拒否、不利益取扱い禁止違反等に罰則	・募集、採用についての是正勧告違反については、公表等 ・定年、退職、解雇についての性差別禁止違反、その他の事項についての是正命令違反、立入調査等の拒否、不利益取扱い禁止違反等に罰則
適 用	・国家公務員、地方公務員は適用除外	・全労働者に適用	同 左
そ の 他	・女子労働者の就業に関する援助措置		
労働基準法 女子保護規定	・産前産後休業期間の延長、妊産婦の請求により時間外労働、休日労働、深夜業の禁止 ・時間外労働、深夜業などの女子保護規定の緩和	・現行法通り	・産前産後休業期間の延長、妊産婦の請求により時間外労働、休日労働の禁止

