

男女雇用機会均等法 改正労働基準法関係通達集

(昭和61年3月20日付)

目 次

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及び改正労働基準法の施行について	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の施行について	5
改正労働基準法の施行について	41

労働省発婦第7号

昭和61年3月20日

各都道府県婦人少年室長

各都道府県労働基準局長 殿

各 都 道 府 県 知 事

(4) 均等法第33条第2項の規定により 労働事務次官 部長と委任

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及び改正労働基準法の施行について

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（昭和60年法律第45号）については、昭和60年6月1日付け発婦第7号において指示したところであるが、同法による改正後の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（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）及び労働基準法（昭和22年法律第49号）の改正部分（以下「労基法」という。）の施行については、下記に留意の上遺憾無きを期されたく、命により通達する。

なお、「勤労婦人福祉法の施行について」（昭和47年7月1日付け労働省発婦第14号）は廃止する。

記

1. 均等法の趣旨及び内容の周知徹底
- 均等法は、雇用の分野において女子労働者が男子労働者と均等な取扱いを受けていないという現状を改善するとともに、女子労働者

の就業に関する援助の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進を図ることを目的とする総合的な法律であり、また、労基法は男女が同一の基盤で働けるようにすることが男女の均等な取扱いのために必要であるとの考え方に基づくものであり、これらは共に従来我が国の企業の雇用管理の大幅な見直しを求める画期的なものであること。

したがって、これらの法律の施行に当たっては、法施行当初には、法の趣旨及び内容の周知徹底に重点をおいて取り組むこと。その場合、均等法については都道府県婦人少年室を、労基法については労働基準行政機関を中心に、労使の理解と協力のもとに法の趣旨が浸透、定着するように特段の配慮をすること。

なお、他の労働関係行政機関においても、都道府県婦人少年室及び労働基準行政機関と密接な連携のもとに、法の趣旨及び内容の周知徹底が図られるよう特段の御協力をお願いする。

2. 労使に信頼される行政の着実な展開

均等法の適切な施行のためには、労使に信頼される行政を着実に展開していくことが重要である。このため、都道府県婦人少年室においては特に以下の点に留意するとともに、労働基準行政機関、職業安定行政機関等関係行政機関においても、均等法の趣旨に沿った労働行政の運営に対する国民の期待を踏まえ、婦人少年室に対する必要な協力を行うとともに適切な行政の推進に努めること。

(1) 女子労働者又は事業主からの相談に対し万全を期すこと。

(2) 均等法第12条に基づく事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針は、企業の雇用管理が法の目的の実現に向けて着実に改善されるよう、事業主の努力を促す優先的事項を示すもので

あること。

- (3) 均等法第14条の都道府県婦人少年室長の紛争解決の援助及び第15条の機会均等調停委員会による調停は、紛争解決の援助を必要とする女子労働者又は事業主に対し、有効に機能するよう努めること。
- (4) 均等法第33条第2項の規定により都道府県婦人少年室長に委任された助言、指導、勧告等は、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に適切に実施されるべきものであること。
- (5) (1)～(4)のいずれの場合にあっても全国的斉一性が確保されるよう、労働省と十分連絡をとりつつ適切な対応をとること。

労働省職業能力開発局長

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の施行について

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

婦 発 第 68 号
職 発 第 112 号
能 発 第 54 号
昭和61年 3 月 20 日

各都道府県婦人少年室長
各 都 道 府 県 知 事 殿

労 働 省 婦 人 局 長

労 働 省 職 業 安 定 局 長

労 働 省 職 業 能 力 開 発 局 長

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の施行について

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（昭和60年法律第45号）については、昭和60年6月1日付け労働省発婦第7号により、また同法の施行については、昭和61年3月20日付け労働省発婦第7号により、それぞれ労働事務次官より貴職あて通達されたところであるが、同法第1条の規定により改正され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等女子労働者の福祉の増進に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）並びにこれに基づく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施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。）及び事業主の講ずるよう努めるべき措置についての指針（昭和61年労働省告示第4号。以下「指針」という。）はいずれも同年4月1日より施行ないし適用されることとなっている。

これらの主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その円滑な実施を図るよう配慮されたい。

記

I 総 則（第1章）

第1章は、均等法の目的、基本的理念、関係者の責務、女子労働者福祉対策基本方針等、第2章及び第3章に規定する具体的措置に共通する基本的考え方を明らかにしたものであること。

1. 目 的（第1条）

第1条は、この法律の目的が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とともに、女子労働者について、職業能力の開発及び向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、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にあることを明らかにしたものであること。

「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念」とは、国民の国に対する権利として「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」と規定した日本国憲法第14条の考え方を言い、同規定自体は私人間に直接適用されるものではないものの、その理念は一般的な平等原則として均等法の基礎となる考え方であること。

「女子労働者」とは、雇用されて働く女子をいい、求職者である女子を含むものであること。

「職業生活と家庭生活との調和を図る等」の「等」には職業指導等(第22条)、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置(第26条、第27条)及び働く婦人の家の設置、運営指導等(第30条、第31条)が含まれるものであること。

「福祉」とは、労働省設置法(昭和24年法律第162号)第3条に使われているように、一般に「幸福」の意味で用いられており、したがって、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地位の向上を含むものであるが、「地位の向上」の重要性にかんがみ、明文で明らかにすることが適当であることから特記したものであること。

2. 基本的理念(第2条及び第3条)

第2条は、均等法による女子労働者の福祉の増進の基本的理念が、

①女子労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることが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がで

きるようにすること、②女子労働者が職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることの二つの大きな柱で構成されていることを明らかにしたものであること。

第3条は、雇用の分野において女子労働者の地位の向上を実現するには女子自身の努力が不可欠であることから、均等法の基本的理念として、女子労働者は、労働に従事する者としての自覚をもち、この自覚の下に自ら進んで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ことを明らかにしたものであること。

3. 関係者の責務（第4条）

事業主は、第2章及び第3章各条に規定されている措置はもとより、それ以外の事項についても前記の基本的理念に従い、女子労働者の福祉を増進するために努力することが求められるものであることを明らかにしたものであること。

なお、前述のとおり、「福祉の増進」は「地位の向上」を含む概念であり、男女の均等な機会及び待遇の確保の促進もそのなかに含まれるものであること（以下同じ）。

4. 女子労働者福祉対策基本方針（第6条）

第6条は、労働大臣が女子労働者の福祉に関する施策の基本となるべき方針を定めることとし、これに定める事項、定めるに当たっての考慮事項、定める手続等について規定したものであること。

第3項中の「就業の実態等」の「等」には、①企業の雇用管理の実態、②女子の就業に対する社会一般の意識、③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、④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が含まれるものであ

ること。

第4項中の「政令で定める審議会」とは、婦人少年問題審議会が予定されており、「勤労婦人福祉法第6条第4項等の審議会を定める政令」（昭和59年政令第214号）は、4月1日までに改正の予定であること。

II 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促進（第2章）

第2章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に、事業主の購ずる措置を規定するとともに、女子労働者と事業主との間に紛争が生じた場合には、それを円満に解決する等その実効を確保するために、機会均等調停委員会による調停等を規定したものであること。

1. 総論

(1) 均等法は、雇用の分野において女子が男子と均等な取扱いを受けていないという現状を改善するという観点から、男女の均等な機会と待遇の確保のため一定の措置をとることを事業主に義務づけ、もって女子労働者の地位の向上を図ることを目的として制定されたものである。したがって、男子が女子と均等な取扱いを受けていない状態については直接触れるところではなく、女子のみの募集、女子のみに対する追加的訓練等女子により多くの機会が与えられていることや女子が有利に取り扱われていることは均等法の関与するところではないこと。

(2) 「事業主」とは、その経営の主体をいい、個人企業にあってはその企業主が、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものが事業主であること。また、事業主以外の従業者が自らの裁量

で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で
行ったものであれば事業主のために行った行為と考えられるので、
事業主はその行為につき均等法上の責任を有するものであること。

(3) 第7条から第11条までの規定の趣旨は、女子労働者が雇用の分野で男子と均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、即ち、企業の制度や方針において女子労働者が女子であることを理由として不利益な取扱いを受けることをなくしていくことにあること。したがって、個々の女子労働者が現実になどのような取扱いを受けるかは、その意欲と能力にかかっているものであること。

(4) 第7条又は第8条における女子に対して男子と「均等な機会を与え」又は「均等な取扱いをする」とは、女子に対し男子と等しい機会を与え、又は、個々人の意欲と能力に応じて等しい取扱いをすることをいい、女子一般に対する社会通念や平均的な就業実態等を理由に男女異なる取扱いをすることはこれらに該当しないものであること。なお、合理的な理由があれば等しい機会を与え、又は、取扱いをすることを求めることは困難であり、指針3の適用除外はこれに当たる場合と考えられるものであること。

(5) 第9条から第11条までにおける「女子であることを理由として」とは、労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女子労働者が一般的又は平均的に、高度な能力を有する者が少ないこと、職業意識が低いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることの意であり、個々の女子労働者の意欲、能力等を理由とすることはこれに該当しないものであること。

なお、「女子であることを理由として」には、女子が妊娠・出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）の女子保護規定の適用を受けたことを理由とする場合は含まれないものであるが、それらを理由として女子を著しく不利益に取り扱うことは好ましくないことは当然であること。

- (6) 第9条から第11条までにおける「差別的取扱い」とは、合理的な理由なく、社会通念上許容される限度を超えて、一方に対し他方と比較して不利益な取扱いをすることをいうものであること。

2. 募集及び採用（第7条）

- (1) 雇用の入口である募集及び採用は、労働者の職業生活を決定づける重要な段階であることから、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こととしたものであること。

- (2) 「募集」には、職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条に規定する募集のほかに、公共職業安定所又は労働大臣の許可を得て又は届出をして職業紹介事業を行う者（高等学校、大学等）への求人の申込みが含まれるものであること。

- (3) 「採用」には、労働契約の締結のほか、応募の受付け、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続も含まれるものであること。

なお、会社説明会や入社試験の場所や実施日が異なる等の手続の相違については、それが女子に実質的不利益をもたらすものでない限り、第7条で規定する均等な機会に反するとはいえないものであること。

3. 配置及び昇進（第8条）

(1) 労働者の待遇にとって重要な配置及び昇進について、事業主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ように努めなければならないこととしたものであること。

(2) 「配置」とは、労働者を一定の職務（ポスト）に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものであること。

また、「配置」には、採用に引き続いて行う場合と配置転換によりある職務へと変える場合のいずれも含まれるものであり、また、いわゆる出向及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣も含まれるものであること。

なお、個々の業務の遂行を命ずる業務命令は含まれないものであること。

(3) 「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けにおいて下位職階から上位職階への移動を行うことをいうが、課長、係長等の職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれるものであること。ただし、いわゆる定期昇給やベース・アップは含まれないこと。

4. 教育訓練（第9条）

(1) 雇用の分野における女子労働者の地位の向上を実現するためには教育訓練によるその職業能力の開発向上が重要であることから、そのうち最も重要な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教育訓練について、事業主は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

こととしたものであること。

- (2) 「業務の遂行に必要な基礎的な能力」とは、当該業務の遂行上不可欠な能力をいうものであり、「基礎的な」とは、「初歩的な」あるいは「程度の低い」のように能力のレベルを表わす意ではないこと。

「教育訓練」には、事業主が自ら行うもののほか、外部の教育訓練機関等に委託して実施するものも含まれるものであること。

「差別的取扱い」とは、具体的には教育訓練の対象者を選定するに際して、女子労働者に機会を与えないこと、女子労働者により制限的な条件を付加すること、教育訓練の期間やカリキュラムの全部又は一部について差を設けること等をいうものであること。また、教育訓練の対象を予め「男子労働者全員、女子労働者希望者」とすることは差別的取扱いに当たるものであること。

なお、当該教育訓練が、その性質上、女子労働者の就業が制限ないし禁止されている休日や深夜等に行うことが必要な場合や、通勤不可能な遠隔地で行われ、事業主が提供する宿泊施設以外の施設を利用することができず、かつ、当該宿泊施設が男女共に利用することができない場合等、女子労働者に対して男子労働者と異なる取扱いを行うことについて合理的な理由があると考えられる場合には、差別的取扱いには該当しないものであること。

- (3) 業務の遂行の過程内において行われるいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニングは業務の遂行と一体不可分であり、法律で規制することは困難であることから、本条の教育訓練の範囲に含まれるものではなく、そのことを明確にするため、均等則第1条において、入念的に「業務の遂行の過程外において行われるものとす

る」と規定したものであること。

(4) 少数の労働者を選抜して行う教育訓練は、選抜されなかった大多数の労働者にとっては均等則第1条の各号に掲げる「……必要な能力を付与するための教育訓練」とはいえないものであることから、同条各号に掲げる教育訓練には該当しないものであること。

(5) 「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」以外の教育訓練についても、事業主が、均等法の基本的理念に従って、男女均等に取り扱うことが望まれるものであること（第4条参照）。

(6) 均等則第1条第1号の教育訓練は、新たに職業生活に入ることとなった労働者で概ね入社後1年未満の労働者（以下「新入社員」という。）を対象とするいわゆる新入社員教育等をいうものであること。なお、「新たに職業生活に入ることとなった労働者」には、新規学卒者に限らず、中途採用者も含まれるものであること。また、新入社員を主たる対象とした教育訓練であれば、それ以外の者が対象者に含まれている場合でも本号の教育訓練に該当するものであること。

新入社員全体を対象とする教育訓練だけではなく、新入社員を職種、資格、学歴、雇用形態等一定の基準でグループ分けし、かかるグループごとに行う教育訓練も本号の教育訓練に該当するものであること。

「職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練」とは、当該企業の労働者として職業生活を送っていく上で一般的に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練をいい、業務に関連する知識、技術、技能の付与に係るものだけでなく、社会人として

の心構えや一般教養等の付与を目的とする教育訓練もこれに含まれるものであること。

- (7) 均等則第1条第2号の「業務を遂行するための最小単位の組織の長」とは、事業場における一定の範囲の業務を所掌し、かつ、他の組織と明確に区別し得る最小単位の組織の長をいうものであること。

「職務上の地位に就くことが予定されている労働者」とは、次回の人事異動で当該職務上の地位に就くことが確実である労働者をいうものであり、当該教育訓練を単に受講すれば、当該職務上の地位に就く可能性が生ずる者をいうものではないこと。

「職務上の地位にある者として業務を遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練」には、業務に関連する知識、技術、技能を付与するための教育訓練に加え、当該職務上の地位にある者としての能力、識見を付与するための一般教養的教育訓練も含まれるものであること。

- (8) 均等則第1条第3号の「職業上の資格」には、企業内で設けられている各種の資格も含まれるものであること。「業務の種類」は、営業、一般事務等労働者が従事する業務全体を意味するものだけでなく、事務機器の操作等部分的な業務であっても含まれるものであること。「職業上の資格、業務の種類等」の「等」には、同条第2号に該当しない職務上の地位等当該企業が教育訓練を行うに際して対象となる労働者を選定するために設定する種々の要件が含まれるものであること。

「従事することが予定されている業務」とは、次回の人事異動により従事することが確実になっている業務をいい、単に従事

する可能性がある業務をいうものではないこと。

「業務を遂行するために直接必要な能力」とは、当該教育訓練の対象となる労働者が従事している業務の遂行に直接に関係する技術、技能、知識をいうものであって、一般教養や心構え、あるいは、一般的な企画力、判断力、将来就く可能性のある業務の遂行に必要な能力は含まれないものであること。

したがって、当該労働者が従事し、又は従事することが予定される業務とは無関係な要件のみを設けて対象者を選定する教育訓練は、通常は本条第3号には該当しないものであること。

(9) 教育訓練が均等則第1条各号に該当するか否かの判断は、個別のカリキュラム毎に行われるものではなく、1つのまとまりとして認識し得る教育訓練全体について、実態的に判断すべきものであること。また、同一の教育訓練が、施設等の制約により、少人数ずつ何回かに分けて行われる場合には、1回ごとに見るのではなく、全体を見て判断されるべきものであること。

5. 福利厚生（第10条）

(1) 福利厚生の措置は賃金や労働時間とともに労働条件の重要な部分を占めるものであることから、住宅資金の貸付け等供与の条件が明確でかつ経済的価値の高いものについて、事業主は、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こととしたものであること。

(2) 事業主が行う種々の給付や利益の供与のうち「賃金」と認められるものについては、そもそも本条の「福利厚生の措置」には当たらないものであること。すなわち、扶養手当、家族手当、配偶者手当等はもとより、適格退職年金、自社年金等のいわゆる企業年

金や中小企業退職金共済制度による退職金も、支給条件が明確に
されていれば賃金と解されるので、いずれも本条にいう福利厚生
の措置には当たらないものであること。

福利厚生 of 措置を共済会等事業主とは別の主体が行う場合であ
っても、事業主による資金の負担の割合、運営の方法等の実態を
考慮し、実質的には事業主が行うものとみることができる場合に
は本条の対象となるものであること。

「住宅資金」には、住宅の建設又は購入のための資金のほか、
住宅の用に供する宅地又はこれに係る借地権の取得のための資金、
住宅の改良のための資金を含むものであること。また、これは均
等法に規定されていることから、あらためて均等則で規定するま
でもなく、差別的取扱いが禁止される対象となる措置であること
はいうまでもないこと。

供与の対象を「世帯主」、「主たる家計の維持者」等とするこ
とは、「女子であること」を理由とするものには当たらないが、
「世帯主」、「主たる家計の維持者」等の決定に当たって女子に
ついて男子に比して不利な条件を課した結果、女子労働者が現実
に不利益な取扱いを受けることになれば、「女子であること」を
理由とする差別的取扱いに該当するものであること。

(3) 均等則第2条第1号の「労働者の福祉の増進のため」とは、広
い概念であり、本号は、転勤、物資購入、子弟の入学、冠婚葬祭、
災害、傷病等労働者の生活全般にわたって経済的支出を伴う事象
に対し行われる資金の貸付け一般を含むものであること。

(4) 均等則第2条第2号における「定期的に」とは、給付の行われ
る時期及びその間隔が予め定められていることをいうものである

こと。

「金銭」には、通貨のほか、金券、施設利用券等これに準ずるものも含むものとして同様に取り扱うこととし、また、「給付」には、直接支給する場合のほか、労働者に代わって保険会社等に支払う場合等も含まれるものであること。

本号には、具体的には、私的保険制度の補助、奨学金の支給等が含まれるものであること。

労働災害が発生した場合に労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく保険給付に上積みして給付を行ういわゆる企業内上積補償制度は、損失補償的性格のものであることから、本号には含まれないものであること。

(5) 均等則第2条第3号の「資産形成」には、預貯金の預入、金銭の信託、有価証券の購入その他貯蓄をすること及び持家・土地の取得又は家屋の改良等が含まれるものであること。

本号には、具体的には、勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）に基づく勤労者財産形成貯蓄に対する奨励金の支給、住宅ローンの利子補給、社内預金に対する利子、持株援助制度における奨励金の支給等が含まれるものであること。

なお、本号は、一時金であるか定期金であるかを問わないものであること。

(6) 均等則第2条第4号の「住宅」は、居住の用に供する家屋又は家屋の一部をいうものであること。

「専ら、配偶者のない者の用に供するために設けられたもの」とは、未婚の労働者を入居の対象とするいわゆる独身寮を指すものであり、独身寮にたまたま既婚者を入居させることがあったと

としても独身寮たる性格を変えるものではないこと。世帯用住宅は、
独身者が居住している場合であっても、独身寮には含まれないも
のであること。

労働基準法上の「事業附属寄宿舍」は、本来事業運営の必要性
から設置されているものであるが、寝室が個室になっていること、
入居費が低廉であること等の状況にあり、福利厚生施設の性格を
有するものであれば、本号に該当するものであること（ただし、
専ら、未婚の労働者を入居の対象とするものが含まれないことは
当然であること。）。

6. 定年、退職及び解雇（第11条）

(1) 定年、退職及び解雇は、事業主と労働者との雇用関係を終了さ
せるものであり、男女の差別的取扱いの禁止の要請が最も強い事項で
あることから、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
ならないこととするとともに、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予定する定めをして
はならず、また、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労
働基準法の規定による産前産後の休業をしたことを理由として解
雇してはならないこととしたものであること。

(2) 「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終
了事由とする制度をいうものであり、定年についての差別的取扱
いとは、差別的な定年制度をとっていること又は当該制度に基づ
き労働者を退職させることをいうものであること。

なお、厚生年金の支給開始年齢に差があることを理由として男
子の定年年齢より低い年齢を女子の定年年齢として定めることは、

第1項の「女子であることを理由とした差別的取扱い」に該当するものであること。

(3) 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する使用者の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まないものであること。

なお、勧奨退職は、たとえ事業主の勧奨に基づくものであっても、それを受けた労働者の自発的な意思に基づく退職である限り、「解雇」には含まれないものであること。

形式的には雇用期間を定めた契約であっても、それが反覆更新され、実質においては期間の定めのない雇用契約と認められる場合には、その期間の満了を理由として雇い止めをすることは「解雇」に当たるものであること。

(4) 「婚姻」とは、法律上の婚姻をいい、内縁関係は含まないものであること。

「出産」とは、妊娠4箇月以上（1箇月は28日として計算する。したがって、4箇月以上というのは85日以上のことである。）の分娩をいい、生産のみならず死産をも含むものであること。

「予定する定め」とは、女子労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨を予め労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうものであること。なお、労働契約の締結に際し労働者がいわゆる念書を提出する場合も含まれるものであること。

(5) 女子が結婚退職する場合に退職金の取扱いを優遇するいわゆる結婚退職上積制度は直接本条に抵触するものではないが、本条の趣旨に照らし好ましくないものであること（予め支給条件が明確

な退職金は賃金に当たり、上記のような制度は労働基準法第4条
の問題となるものであること。）。)

(6) 第3項は、産前産後の休業をしたことを理由として時期を問わ
ず解雇してはならないことを定めたものであり、労働基準法第19
条とは、目的、時期、罰則の有無を異にしているが、重なり合う
部分については両規定が適用されるものであること。

7. 指 針（第12条）

(1) 第12条は、均等法において事業主の努力義務とされた募集、採用、
配置及び昇進についての均等な機会又は取扱いに関し、事業主の
努力を促進するため、労働大臣が、具体的な努力目標として指針
を定めることができることとしたものであること。

本条第2項において、指針の策定に当たり、第6条第3項が準用
され、「女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等」を考慮
することとされているが、これは、指針は男女の均等な機会と待
遇のあるべき理想的な目標を定めるものではなく、社会経済の現
状を踏まえて現時点において事業主が努力すべき措置を定めるも
のであることを明らかにしたものであること。

(2) 指針1の「企業の雇用管理の実態、労働基準法（昭和22年法律
第49号）における女子労働者の労働条件に関する特別の規定の現
状、女子労働者の平均的な勤続年数等」は「女子労働者の労働条
件、意識及び就業の実態等」の例示であること。

指針は、当面の努力目標を示すものであることから、現時点に
おいて「事業主が講ずるよう努めるべき措置として明らかにす
る必要があると認められるものについて定めたもの」であり、事
業主は指針に定められた措置について具体的な努力が求められる

ことはもとよりであるが、指針に定められていない措置についても、法第7条及び第8条の規定に基づき女子に対して男子と均等な機会を与え、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よう努めるべきものであること。

- (3) 指針2(1)イの「募集・採用区分」とは、事業主が労働者を募集し、又は採用するに当たって設定する区分をいうものであること。区分としては、職種、資格、雇用形態、就業形態等種々のものが考えられるが、通常その区分により制度的に異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものであること。形式的には同一の募集・採用区分であっても、賃金、労働時間、配置等労働条件の一部が異なる場合には実質的には同一の募集・採用区分ではないと考えられる場合もあり、募集・採用区分は単に形式のみならず企業の雇用管理の実態に即して判断される必要があること（後出(4)なお書参照）。

「女子であることを理由として」の意義については本通達Ⅱ1(5)を参照のこと。

「排除」とは全く機会を与えないことをいうものであり、「排除しないこと」とは「機会を与えること」をいうものであること。したがって、同一の募集・採用区分の中で、例えば男子70人、女子30人とする等男女別の採用予定人数を明示して募集・採用を行う場合はこれに当たらないものであること。

指針2(1)イの「（排除していると認められる例）」はあくまでも例示であり、限定列举ではないこと。他の事項における例も同様であること。

指針2(1)イの例③の「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」とは、将来企業の幹部となる者（いわゆる幹部候補生）とそれ以外の者とを分けて募集し、又は採用する場合等がこれに当たるものであること。また、いわゆる「本社採用・支店採用」が単なる採用手続の相違である場合は別として、採用の別で将来の処遇を異にするとみられる場合にはこれに含まれるものであること。

指針2(1)イの例⑤の「男子を表わす職種の名称」とは、例えば、ウェイター、営業マン、カメラマン、ホテルのボーイ、潜水夫等「マン」、「ボーイ」、「夫」、「男」等男子を表わす語が職種の名称の一部に含まれているものがこれに当たるものであること。なお、「士」、「師」、「人」の語が職種の名称の一部に含まれているものは原則として含まれないが、男子に限る国家資格の名称となっているもの（看護師）は含まれるものであること。

「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の「等」には、「男子優先」、「男の仕事」、「主として男子」等が含まれるものであること。

「女子を排除しないことが明らかである場合」とは、例えば「営業マン（男女）募集」とする等男子を表わす職種の名称に括弧書きで「男女」、「女子も可」等と付け加える等の方法が考えられること。

なお、⑤は募集又は採用に当たり、これらの職種の名称を用い、又は一定の表示を行わないように努力することを求める趣旨ではなく、これらを用い、又は一定の表示を行う場合には女子を排除するものではないことを明らかにするよう求める趣旨であること。

(4) 指針2(1)ロの「その他の条件」とは、募集し、又は採用しよう

とする労働者の属性についての条件であり、例えば「子の有無」、「容姿端麗」、「語学堪能」等が含まれるものであること。採用後の労働条件はこれに含まれないものであること。

「不利なもの」とは、女子について男子よりも不利な条件を設定することをいい、同一の条件が設定されていれば、当該条件が結果として女子に不利に働く場合があったとしてもそれを含むものではないこと。

なお、採用後の労働条件、特に賃金との関係に関し、形式的に同じ募集・採用区分であっても男女で賃金が異なる募集（例えば、大卒事務職募集、所定内給与男子15万円、女子12万円）については、次のような場合等が考えられるものであること。

① 実質的には募集・採用区分が異なり、1つの募集・採用区分（給与が15万円の募集・採用区分）から女子が排除されていると考えられる場合

② 募集・採用区分は同一であるが、一定の職務（給与が15万円の職務）への配置から女子が排除されており、その結果、男女で従事する職務の内容が異なっていると考えられる場合

③ ①、②のいずれにも該当せず、同じ職務に従事させながら賃金を異にすることが予定されていると考えられる場合

したがって、事業主は、①の場合には当該募集・採用区分から女子を排除しないよう改善の努力をする必要があり、②の場合には配置について改善の努力をする必要があり、③の場合には現実にそのような差別的賃金を支給すれば労働基準法第4条違反であり、是正の必要があるものであること。

(5) 指針2(2)イの「一定の職務」とは、労働者を配置する職務（ポ

スト)の意であり、特定の部門や特定の地域の職務に限られるものではなく、労働者を配置しようとする職務一般をいうものであること。

「排除しないこと」とは、「機会を与えること」であり、女子労働者については定期異動の間隔や回数が男子労働者と異なることや一定の条件にある女子労働者のみ配置の対象とすることは排除するものとはいえないこと。

(6) 指針2(2)ロの「婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等」の「等」には、例えば子があること、扶養すべき親があること、離婚したこと等が考えられること。

「配置転換」とは、労働者を配置替えすることをいい、一定の職務に配置したままの状態は含まれないこと。

「不利益な配置転換」とは、客観的に著しい精神的・経済的負担を伴うと考えられる配置転換をいい、労働者の主観のみにより判断されるべきものではないこと。

(7) 指針2(3)ロの「客観的条件」とは、客観的に明らかな事実を条件とするものをいい、在職年数、在籍年数、年齢等がこれに含まれるものであること。

「不利なもの」とは、女子について男子よりも不利な客観的条件を設定すること又は女子には男子と同じ客観的条件に加えて男子にない条件を付加することをいうものであること。

なお、同一の客観的条件が設定されていれば、それが結果として女子に不利に働く場合があっても、それを含むものではないこと。

なお、「出勤率」の算定方法については特に触れるものではないこと。

(8) 指針 2 (3) への「不利な取扱い」とは、受験資格を与えないこと、受験資格付与の条件を女子に不利なものとする、女子の合格点を男子より高くすること等が含まれるものであること。

(9) イ 指針 3 の適用除外は指針に関するものであるが、男女異なる取扱いをする合理的理由として、その考え方は均等法全体にあてはまるものであり、男女の差別的取扱いが禁止される一定の教育訓練、一定の福利厚生、定年、退職及び解雇についても基本的には男女の異なる取扱いの合理的理由と考えられるものであること。また、この適用除外は、これらの場合については、事業主に対し男女に均等な機会を与え、又は取扱いをするよう努めることを求めるものではない旨を明らかにしたものであること。

ロ 指針 3 (1) ① には、俳優、男声歌手等が含まれるものであること。また、② には守衛、警備員であればすべて該当するというものではなく、単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的とする職業でないものは含まれないものであること。また、一般に単なる集金人等は含まれないが、専ら高額現金を現金輸送車等により輸送する業務に従事する職業は含まれるものであること。③ は、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技上の必要性等から男子でなければならない職業をいうものであること。

①、② 及び ③ はいずれも拡大解釈されるべきではなく、単に社会通念上男子が就くべきであると考えられている職業は含まれないものであること。

ハ 指針 3 (2) の「通常の業務を遂行するために」には、日常の業

務遂行の外、予め確実である繁忙期や将来確実な人事異動等に
対応する場合は含まれるが、景気回復に伴う繁忙、突発的な事故
の発生等予期せざる事態、不確実な将来の人事異動の可能性等
に備える場合等は含まれないものであること。

「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」

とは、労働基準法の各規定を遵守しつつ女子に均等な取扱いを
するためには、これまで行われてきた仕事のやり方を大幅に変
更せざるを得ない場合や、同じ職場の男子労働者の負担を著し
く重くすることとなる場合等をいうものであるが、いずれにし
ても、男女の均等な取扱いが困難であることが、真に労働基準法
の規定を遵守するためであることを要するものであること。ま
た、企業が就業規則、労働協約等において女子労働者につい
て労働基準法を上回る労働条件を設定したことによりこれを遵
守するために男女の均等な取扱いをすることが困難である場合
は含まれないものであること。

＝ 指針 3 (3) の「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」とは、海外のうち治安、女子の就業に対す
る考え方の相違等の事情により女子が就業してもその能力の発
揮が期待できない地域での勤務をいい、海外勤務すべてがこれ
に該当するものではないこと。

「特別の事情」には、例えば勤務地が通勤不可能な山間僻地
にあり、事業主が提供する宿泊施設以外に宿泊することができ
ず、かつ、その施設を男女共に利用することができない場合な
ど、極めて特別な事情をいい、拡大して解釈されるべきではな
く、例示にある海外勤務と同様な事情にあることを理由とした

国内での勤務は含まれないものであること。

また、これらの場合も、ハと同様、突発的な事故の発生等予期せざる事態、不確実な将来の人事異動の可能性等に備える場合等は含まれないものであること。

8. 苦情の自主的解決（第13条）

(1) 企業の雇用管理に関する労働者の苦情や労使間の紛争は、本来労使間で自主的に解決することが望ましいことから、事業主は、配置・昇進、教育訓練、福利厚生並びに定年、退職及び解雇について均等法の規定により事業主が講ずべき措置とされた事項に関し、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こととしたものであること。

(2) 本条は、苦情処理機関に苦情の処理をゆだねることが最も適切な苦情の解決方法の1つであることから、これを例示したものであるが、苦情処理機関はあくまでも例示であるので、それ自体の設置を努力義務の対象としたものではないこと。

(3) 「苦情の処理をゆだねる等」の「等」には、事業場の人事担当者による相談等女子労働者の苦情を解決するために有効であると考えられる措置が含まれるものであること。

(4) 均等法では、女子労働者に係る個別的な紛争の解決を図るため、本条のほか、第14条において都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助を定め、また、第15条においては機会均等調停委員会による調停を定めているが、これらはそれぞれ紛争の解決のための独立した手段であり、本条による自主的解決の努力を行うことが先ず望まれるところではあるが、それは都道府県婦人少年室長の

紛争解決の援助や機会均等調停委員会による調停の開始の要件とされているものではないこと。

9. 紛争の解決の援助（第14条）

(1) 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一定の措置についての女子労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の個別具体的な私法上の紛争の迅速かつ円満な解決を図るため、都道府県婦人少年室長は、関係当事者の双方又は一方からその解決について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こととしたものであること。

(2) 「紛争」とは、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一定の措置に関して女子労働者と事業主との間で主張が一致せず、対立している状態をいうものであること。

(3) 「関係当事者」とは、現に紛争の状態にある女子労働者及び事業主をいうものであること。したがって、労働組合等の第三者は関係当事者にはなり得ないものであること。

(4) 「助言、指導又は勧告」は、紛争の解決を図るため、当該関係当事者に対して具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促す手段として定められたものであり、関係当事者にこれに従うことを強制するものではないこと。

(5) 均等則第3条は、法第14条に基づく婦人少年室長の援助は、禁止規定にかかる措置及び努力義務規定にかかる措置にあっては指針に定められた事項に係る紛争について行うものであることを明らかにしたものであること。

10. 調停の委任（第15条）

(1) 関係当事者間の個別具体的な私法上の紛争について、当事者間

の自主的な解決、都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助に加え、公正、中立な第三者機関の調停による解決を図るため、前条の紛争のうち募集及び採用に関する紛争を除いたものについて、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（関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあっては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。）は、都道府県婦人少年室長は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとするものとすること。

(2) 「調停」とは、紛争の当事者の間に第三者が関与し、当事者の互譲によって、紛争の現実的な解決を図ることを基本とするものであり、行為が法律に抵触するか否か等を判定するものではなく、むしろ行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより当該紛争を解決しようとするものであること。

(3) 「必要があると認めるとき」とは、事案の性質等諸般の事情を考慮し、調停により解決を図ることが紛争の解決のために必要であると判断される場合のことであり、次の要件に該当する事案については、原則として、調停に付すことは適当であるとは認められないものであること。

① 申請が、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する措置の場合にあってはその終了した日）から1年を経過した紛争に係るものであるとき

② 申請に係る紛争が既に司法的救済又は他の行政的救済に係属しているとき

③ 申請に係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものであるとき又は申請が当該申請に係る紛争以外の事項についての集団的な労使紛争を有利に導くこと等を目的としたものであると認められるとき

(4) 調停の申請は、関係当事者の一方のみからであっても可能であるが、当該申請に基づいて、紛争解決のために機会均等調停委員会に調停を行わせるためには、他の関係当事者の同意を必要とするものであること。

11. 機会均等調停委員会（第16条から第21条まで）

(1) 都道府県婦人少年室に上記10の調停を行う機関として機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置くものとし、委員は労働大臣が任命する学識経験者3名をもって組織することとしたほか、調停に関する手続等について定めたものであること。

(2) 第18条の「主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者」とは、主要な労働者団体が指名する関係労働者を代表する者又は主要な事業主団体が指名する関係事業主を代表する者の意であること。

(3) 第19条の「受諾を勧告する」とは、両関係当事者に調停案の内容を示し、その受諾を勧めるものであり、その受諾を義務付けるものではないこと。

(4) 第20条の「関係行政庁」とは、具体的には例えば労働基準監督署、公共職業安定所、都道府県等が考えられるものであること。

「その他必要な協力」とは、情報の提供や便宜の供与等をいうものであること。

(5) 均等則第10条の調停の同意の確認は、都道府県婦人少年室長が

調停を行うことが必要であると認めた事案に限り行うべきものであり、前出10(3)に該当するものについては原則として行わないものであること。

- (6) 均等則第12条の事実の調査のための出頭は、必ず関係当事者（法人である場合には、委員会が指定する者）により行われることが必要であること。この場合、「補佐人」は関係当事者が事情の陳述を行うことを補佐することができるものであること。補佐人の陳述は、関係当事者が直ちに異議を述べ又は訂正しない限り、関係当事者本人の陳述とみなされるものであること。なお、補佐人は、意見の陳述を行うことはできないものであること。

代理人は、意見の陳述のみを行うことができるものであること。

第2項の「出頭」とは、強制的な権限に基づくものではなく、相手の同意によるものであること。

- (7) 均等則第14条の「事実の調査」とは、関係当事者からの事情聴取、事業場等に出向いての調査、関係行政庁から得られた資料の調査等をいうものであること。

「その他の者」とは、現時点では都道府県婦人少年室長及び室員が考えられるものであること。

- (8) 均等則第15条の関係労使を代表する者の指名は、事案ごとに行うものであること。指名を求めるに際しては、管轄区域内のすべての主要な労働者団体及び事業主団体から指名を求めなければならないものではなく、調停のため必要と認められる範囲で、主要な労働者団体又は事業主団体のうちの一部の団体の指名を求めることで足りるものであること。

- (9) 均等則第16条第3項の「書面」は、関係当事者が調停案を受諾

した事実を委員会に対して示すものであって、そのみをもって

関係当事者間において民事的効力をもつものではないこと。

均等則第17条の「調停を継続することが適当でないと認めると

き」とは、調停により紛争を解決することが期待し難いと認めら

れる場合や調停により紛争を解決することが適当でないと認めら

れる場合がこれに当たるものであり、具体的には、調停開始後長

期の時間的経過をみている場合、当事者の一方が調停に非協力的

で再三にわたる要請にもかかわらず出頭しない場合の外、当事者

が当該紛争について訴訟等を提起した場合、調停が当該紛争の解

決のためでなく労使紛争を有利に導くために利用される場合等が

原則としてこれに含まれるものであること。

III 女子労働者の就業に関する援助の措置等（第3章）

本章は女子が現実に家事、育児等の家庭責任をより重く負っており、

そのことが女子の就業のあり方に大きく影響を及ぼしている状況にあ

ること等にかんがみ、女子の就業を援助するための施策等を規定した

ものであって、第2章の規定と相ま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しているものであること。

1. 職業指導等（第22条）

公共職業安定所等の職業安定機関は、女子労働者が個々の適性、

能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、職業に適応

することを容易にするため、女子労働者に対して、職業の動向、労

働力需給の状況、求人内容等の雇用情報や職業に関する調査研究の

成果等を提供するとともに、これに基づく適切な職業指導を行う等

必要な措置を講ずるものとするものとしたものであること。

2. 職業能力の開発及び向上の促進（第23条）

女子労働者の地位の向上を図るためには、その職業能力の開発向上が重要であり、そのためには職業訓練、職業講習等能力開発の機会の確保とその充実が図られることが重要であることから、国、都道府県及び雇用促進事業団は、女子労働者が職業能力の開発及び向上を図ることを促進し、かつ、女子労働者に対しその機会が均等に確保されるようにするため、啓もう宣伝、職業訓練施設の整備等の必要な措置を講ずるように努めなければならないこととしたものであること。

3. 再就職の援助（第24条）

わが国においては、現実に育児の責任が女子により重くかかっていることから育児のために退職する女子が多いが、これらの者も育児が一段落すると再び就業を希望する場合が少なくないという現状に着目して、妊娠、出産、育児を理由として退職した女子が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に、国は職業指導、職業紹介、職業能力の再開発等の措置が効果的に関連して実施されるよう配慮するものとする事としたものであること。なお、「その他の措置」には、例えば婦人就業援助施設で行う相談指導、技術講習等が含まれるものであること。

4. 再雇用特別措置の普及等（第25条）

出産、育児等の理由により退職した女子が、それらの理由がなくなったときに再び雇用されることを希望する場合、同一企業において再び雇用されることが、かつての経験を生かすことができ、女子労働者にとっても企業にとっても好ましいことから、事業主は、再雇用特別措置（妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子で退

職の際に、その就業が可能となったとき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こととするとともに、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事としたものであること。

5. 妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置(第26条及び第27条)

(1) 第26条は、妊産婦についての保健指導等については、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条及び第13条等により、都道府県知事は妊産婦に対して、保健指導、健康診査を自ら行い、又はこれらの者が受けることを勧奨しなければならないものとされているが、女子労働者の場合は、受診の時間を確保することが困難な場合があるので、必要な時間の確保を事業主に要請したものであること。

(2) 第27条は、母子保健法第16条により、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けた場合、それを担当した医師等は、その都度母子健康手帳に必要な事項を記載することとなっており、女子労働者が指導事項を守ることができるよう事業主に一定の措置を講ずることを要請したものであること。

本条にいう必要な措置の内容としては、通勤ラッシュ時をさけるための時差出勤等の方法による勤務時間の変更、勤務場所の変更、勤務時間の短縮等の方法による勤務の軽減、休養室の整備等が含まれるものであること。

6. 育児休業の普及等（第28条）

女子労働者が育児を行いつつ就業することを可能にするために、事業主が育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならないこととしたものであること。また、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ものとしたものであること。

「育児に関するその他の便宜の供与」とは、女子労働者が乳幼児を保育所等に預ける場合の勤務時間に関する配慮、母子保健法に規定する乳幼児に対する健康診査等を受ける場合の勤務時間に関する配慮、事業場内における授乳のための設備の設置等が含まれるものであること。

7. 相談、講習等（第29条）

女子労働者が労働に従事する者としての教養の向上及び職業生活と家庭生活との調和を図り、その能力を有効に発揮できるようにするため、第22条から第28条により規定された施策に加え、国及び地方公共団体は、更に必要とされる指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならないこととしたものであること。

8. 働く婦人の家及び働く婦人の家指導員（第30条及び第31条）

- (1) 第30条は、働く婦人の家の設置に関する努力義務を地方公共団体に課するとともに、働く婦人の家が女子労働者の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする施設であることを明らかにしたものであること。また、労働大臣はその設置及び運営についての望ましい基準を定めるとともに、国は、地方公共団体に対し、働く婦人の家の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援

助を行うように努めるものとするものとしたものであること。

- (2) 第31条は、働く婦人の家には、女子労働者に対する相談及び指導の業務を担当する「働く婦人の家指導員」を置くように努めなければならないこととし、また、その資格については労働大臣が定めるものとしたものであること。

IV 雑 則（第4章）

1. 調査等（第32条）

女子労働者については、職業能力の開発及び向上、母性の健康管理、育児に対する配慮、職業生活と家庭生活との調和等に関し、男子と異なる種々の問題があり、今後とも必要な調査研究を行っていかなければならない分野が多く残されていることにかんがみ、労働大臣は、これらの問題について必要な調査研究を実施し、その成果を通じて施策の一層の推進を図ることとしたものであること。

また、労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求め、さらに、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる旨明らかにしたものであること。

2. 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第33条）

- (1) 本法の目的を達成するための行政機関固有の権限として、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したものであること。

- (2) 本条の労働大臣の権限は、労働者からの申立て、第三者からの情報、職権等その端緒を問わず、必要に応じて行使し得るものであること。

(3) 「この法律の施行に関し必要があると認めるとき」とは、均等法によって具体的に事業主の責務とされた事項について、当該責務が十分に遂行されていないと考えられる場合において、当該責務の遂行を促すことが均等法の目的に照らし必要であると認められるとき等をいうものであること。

(4) 均等法を施行するために、とり得る措置として、報告の徴収並びに助言、指導及び勧告を規定したものであり、これらは、事業主がこれに従うことを法的に強制するものではないこと。

(5) 均等則第18条の「労働大臣が全国的に重要であると認めた事案」とは、

① 広範囲な都道府県にまたがり、その事案の処理に当たって各方面との調整が必要であると考えられる事案

② 当該事案の性質上社会的に広汎な影響力を持つと考えられる事案

等をいうものであり、労働大臣が自ら又は都道府県婦人少年室長の上申を受けてその都度指定を行うものであること。

「事業場」とは、当該事案に係る事業場であって、本社たる事業場に限られるものではないものであること。

3. 船員に関する特例（第34条）

船員及び船員になろうとする女子に係る労働関係については、運輸省が所管する別の体系となっているため、均等法中「労働大臣」とあるのを「運輸大臣」と読み替える等所要の整備を行ったものであること。

4. 適用除外（第35条）

(1) 均等法の規定中一部のものについては、国家公務員及び地方公

務員に関しては適用しないこととしたものであること。

- (2) 「国家公務員及び地方公務員」とは、一般職又は特別職、常勤又は非常勤、現業又は非現業の別にかかわらず、これに該当するものであること。

各都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

労働省婦人局長

改正労働基準法の施行について

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（昭和60年法律第45号）については、昭和60年6月1日付け労働省発婦第7号により、また、同法の施行については、昭和61年3月20日付け労働省発婦第7号により、それぞれ労働事務次官より通達されたところであるが、同法第2条の規定による改正後の労働基準法及びこれに基づく女子労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）は、本年4月1日から施行されることとなっている。これらの趣旨、内容及び取扱いについては下記のとおりであるので、その円滑な実施を図るよう配慮されたい。

記

I 改正の趣旨

今回の改正は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する

基 発 第 1 5 1 号

婦 発 第 6 9 号

昭和61年3月20日

各都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

労働省婦人局長

改正労働基準法の施行について

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（昭和60年法律第45号）については、昭和60年6月1日付け労働省発婦第7号により、また、同法の施行については、昭和61年3月20日付労働省発婦第7号により、それぞれ労働事務次官より通達されたところであるが、同法第2条の規定による改正後の労働基準法及びこれに基づく女子労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）は、本年4月1日から施行されることとなっている。これらの趣旨、内容及び取扱いについては下記のとおりであるので、その円滑な実施を図るよう配慮されたい。

記

I 改正の趣旨

今回の改正は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する

条約を批准するための法的整備の一環として行われたものであり、これは雇用の分野において男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するためには男女が同一の基盤で働くことができるようにすることが必要であるとの考え方に基づくものであること。

今回の改正は、このような考え方から、労働基準法（昭和22年法律第49号）の女子に関する特別の規定について、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いう観点から、現時点において特に必要と認められるものについて、一定の範囲で廃止ないし緩和したものであり、その廃止ないし緩和を一定の範囲にとどめたのは、我が国においては家事、育児等の家庭責任が女子労働者により重くかかっているという現実を考慮したものであること。

女子に関する特別の規定のうち妊娠・出産等の母性保護に係るものについては、次代を担う国民の健全な育成という見地から一層保護を手厚くしたものであること。

女子労働基準規則については、改正後の労働基準法の規定に基づき女子に関する細則を定めるものであり、従来の女子年少者労働基準規則（昭和29年労働省令第13号）の女子に関する規定について必要な改正を行った上継承するとともに、新たな命令事項について規定したものであること。

なお、今回の改正を契機とした労働条件の改定については、法律の範囲内で労使の自主的な話し合いにゆだねられていることはいうまでもないことであり、また、労使が今回の法改正の趣旨に沿ってそれを行うことは労働基準法第1条第2項との関係で特に問題はないものであること。

本通達中使用する法令の略称は以下のとおりである。

整備法 …… 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（昭和60年法律第45号）

法 …… 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第2条の規定による改正後の労働基準法

女子則 …… 女子労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）

旧規則 …… 女子労働基準規則附則第4条の規定による改正前の女子年少者労働基準規則

年少則 …… 女子労働基準規則附則第4条の規定による改正後の年少者労働基準規則

Ⅱ 具体的事項

1 労働時間及び休日（法第64条の2、女子則第2条及び第3条）

(1) 時間外労働及び休日労働の上限（法第64条の2第1項、第2項及び第3項、女子則第2条）

イ 法第64条の2第1項は、法第8条第1号から第5号までの事業（以下「工業的事業」という。）に従事する満18歳以上の女子についての時間外労働及び休日労働の制限について定めたものであり、時間外労働の制限については、1日について2時間までの制限を廃止し、法第36条の協定による場合においても、1週間について6時間（いわゆる決算時の

業務については2週間について12時間)、1年について150時間までの制限とし、休日労働については従来どおり禁止することとしたものであること。

- ロ 法第64条の2第2項は、法第8条第6号から第17号までの事業(第6号及び第7号の事業については、法第41条第1号の規定により労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されないため除外される。以下「非工業的事業」という。)に従事する満18歳以上の女子についての時間外労働及び休日労働の制限について定めたものであること。

時間外労働の上限に関し、週を単位とする一定の期間、当該期間の週数に乗じるべき一定の時間及び1年についての時間並びに休日労働をさせてはならない一定以上の日数については、それぞれ本項の規定する一定の範囲内で命令で定めるとしており、この場合、本条第3項において、事業における労働による身体負担の程度、事業活動の状況等を考慮し、女子の健康及び福祉に支障のない範囲内で、事業の種類に応じて定めるものとしているものであること。

なお、本条第1項及び第2項の適用に関し、法第8条各号の適用に当たっては、従来の運用と異なるものではなく、事業場単位で適用される事業を定めるものであり、業務ごとに判断するものではないことは言うまでもないこと(昭22・9・13発基第17号、昭23・3・31基発第511号、昭33・2・13基発第90号参照)。

ハ 女子則第2条は、法第64条の2第2項を受けて非工業的事業(法第8条第13号及び第14号の事業を除く。)に従

(2) 事する18歳以上の女子については、法第36条の協定による場合であっても、4週間について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせ、又は4週間について2日以上の日曜日に労働させてはならないこと（休日労働として可能な日数は4週間について1日であること）としたものであること。

非工業的事業のうち、法第8条第13号及び第14号の事業については、深夜業が認められている事業であることから、これらの事業に従事する満18歳以上の女子については、法第36条の協定による場合であっても、2週間について12時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせ、又は4週間について1日以上の日曜日に労働させてはならないこと（休日労働は禁止されること）としたものであること。

ニ 非工業的事業において、次の(イ)又は(ロ)に該当する法第36条の協定が締結され、当該協定の届出がなされている場合であって、当該協定の範囲内で時間外労働又は休日労働をさせているときには、違法なものとしては取り扱わないこととする。

(イ) 時間外労働

① 法第36条の協定において、4週間（法第8条第13号及び第14号の事業にあっては2週間。②において同じ。）を上回る一定の期間について、24時間（法第8条第13号及び第14号の事業にあっては12時間。②において同じ。）又はこれを下回る時間を時間

外労働の上限と定めている場合

② 法第36条の協定において、4週間を下回る一定の期間について、次の時間を時間外労働の上限と定めている場合

a 当該一定の期間が週を単位とする場合には、6時間に当該週数を乗じて得た時間又はこれを下回る時間

b 当該一定の期間が週を単位としない場合には、24時間に当該期間の日数を乗じて得た時間を28（法第8条第13号及び第14号の事業にあっては14）で除して得た時間又はこれを下回る時間

(ロ) 休日労働

法第8条第13号及び第14号の事業以外の事業に関し、法第36条の協定において4週間を上回る一定の期間について1日の休日労働を定めている場合

なお、これらの場合において法第36条による協定に定める上限を超えて時間外労働又は休日労働をさせた場合には法第32条又は第35条違反が成立するほか、当該協定の始期から起算して4週間（法第8条第13号及び第14号の事業にあっては2週間）ごとに24時間（法第8条第13号及び第14号の事業にあっては12時間）を超えて時間外労働をさせ、又は法第8条第13号及び第14号の事業以外の事業において4週間ごとに1日を超えて休日労働をさせた場合には、法第64条の2第2項違反が成立するものであること。

(2) 指揮命令者及び専門業務従事者（法第64条の2第4項、女子則第3条）

イ 法第64条の2第4項は、命令で定める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（以下「指揮命令者」という。）及び命令で定める専門的な知識又は技術が必要とする業務に従事する者（以下「専門業務従事者」という。）については、法第64条の2第1項及び第2項の時間外労働及び休日労働の制限を適用しないこととしたものであること。

これらの者について法定労働時間を超えて労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合にあっては、法第41条に該当する者を除き、法第36条の協定の締結及びその届出を必要とすることはいうまでもなく、したがって、「労働基準法第36条の協定において定められる1日を超える一定の期間についての延長することのできる時間に関する指針」（昭和57年労働省告示第69号）も適用されるものであること。

また、これらの者について法定労働時間を超えて労働時間を延長し、又は休日労働をさせた場合には、法第41条に該当する者を除き、法第37条に定める割増賃金を支払わなければならないものであること。

なお、法第64条の3第1項第3号の規定により、指揮命令者及び専門業務従事者については深夜業に関する制限も適用されないが、これらの者を深夜業に従事させた場合には、法第37条に定める割増賃金を支払わなければならない

ないものであること。

ロ 指揮命令者

(イ) 指揮命令者と法第41条第2号の管理監督者との相違

指揮命令者は、法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」とは異なる概念であり、前者は後者よりも広く、後者を包含するものであること。

なお、いわゆる「管理監督者」である女子については、従来は一般的に深夜業が禁止されていたものであるが、法第64条の3第1項第3号の規定によりこれらの女子についても深夜業の規制は受けないものであること。

(ロ) 指揮命令者の範囲

① 女子則第3条第1項の「業務を遂行するための最小単位の組織の長」とは、事業場における一定の範囲の業務を所掌し、かつ、他の組織と明確に区別しうる最小の単位である組織の長をいうものであること。当該組織が恒常的に存することを必要とするものではないが、プロジェクトチーム等特別に設けられるものにあつては、一定期間にわたって継続的に業務遂行上の単位となるものであることを要するものであること。

その判断に当たっては、当該組織の名称の有無、当該組織の長としての名称の有無に加え、当該組織の所掌する業務の範囲の明確性等を実態に即し総合的に勘案するものであること。

② 「職務上の地位がその者より上位にある者」とは、事業場において、①の「業務を遂行するための最小

「単位の組織の長」より上位の職務上の地位にある者として格付けられている者をいうものであって、組織の長であることは要しないものであること。

③ 「労働者の業務の遂行を指揮命令するもの」とは、業務の遂行に責任を負うべき立場の者として、部下である労働者に対し、仕事の割振り、仕事の進め方などを指示し、その進捗状況を管理するとともに、必要に応じて助言、指導等を行うものをいうものであること。

なお、これらの仕事の割振り、仕事の進め方の指示、進捗状況の管理、助言、指導等は単に事実上のものでは足りず、組織的・制度的なものであることを要するものであること。

ハ 専門業務従事者

(イ) 「業務に従事する」の意義

女子則第3条第2項第1号から第8号までに掲げるものについては、当該各号の国家資格を有してさえいれば該当するものではなく、当該国家資格を有し、かつ、主として当該国家資格に係る業務に従事する者であることを要するものであり、また、第9号から第14号までに掲げるものについては、当該労働者の主たる業務がそれぞれ当該各号に規定する業務に該当することを要するものであること。

当該国家資格を有し、主として当該国家資格に係る業務に従事する者又は主として当該各号に規定する業務に従事する者であれば、従として当該業務に付帯する業務

等他の業務に従事することがある場合でも専門業務従事者に該当するものであること。

なお、個々の判断に当たっては、単に職種の名称にとらわれず実態的に判断すべきものであること。

(ロ) 女子則第3条第2項第9号に掲げる者（いわゆる研究員）

「新商品若しくは新技術の研究開発」とは、材料、製品、生産・製造工程等の開発又は技術的改善等をいうものであること。

「施設」とは、独立した事業場である必要はなく、研究室等事業場内において組織的に独立しているものであれば足りるものであること。なお、一般事務部門において企画、調査等を担当しているというだけではこれに当たらないものであること。

定型的な検査、分析、研究実施のための器具、装置等の工作、動植物の育成等研究に伴う補助的業務は「高度の科学的な知識を必要とする研究の業務」には当たらないものであること。

(ハ) 女子則第3条第2項第10号に掲げる者（いわゆるシステムエンジニア）

「情報処理システム」とは、情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的として、コンピュータのハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系をいうものであること。

「情報処理システムの分析又は設計の業務」とは、①ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定及びその方法に適合する機種を選定、②入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等、③システム稼動後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。

プログラムの設計又は作成を行うプログラマーは含まれないものであること。

(ニ) 女子則第3条第2項第11号に掲げる者（いわゆる新聞記者、雑誌記者、編集者）

「新聞又は出版の事業」には、新聞、定期刊行物にニュースを提供するニュース供給業も含まれるものであること。なお、新聞又は出版の事業以外の事業で記事の取材又は編集の業務に従事する者、例えば社内報の編集者等は含まれないものであること。

「取材又は編集の業務」とは、記事の内容に関する企画及び立案、記事の取材、原稿の作成、割付け・レイアウト、内容のチェック等の業務をいうものであること。

記事の取材に当たって、記者に同行するカメラマンの業務や、単なる校正の業務は含まれないものであること。

(ホ) 女子則第3条第2項第12号に掲げる者（いわゆる放送記者）

「放送番組の制作のための取材の業務」とは、報道番

① 「取材」とは、番組、ドキュメンタリー等の制作のために行われる取材、インタビュー等の業務をいうものであること。取材に同行するカメラマンや技術スタッフは含まれないものであること。

② 「編集の業務」とは、上記の取材を要する番組における取材対象の選定等の企画及び取材によって得られたものを番組に構成するための内容的な編集をいうものであり、音量調整、フィルム of の作成等技術的編集は含まれないものであること。

(ハ) 女子則第3条第2項第13号に掲げる者（いわゆるデザイナー）

「広告」には、商品のパッケージ、ディスプレイ等広く宣伝を目的としたものも含まれるものであること。

「考案されたデザインに基づき、単に図面の作成、製品の製作等の業務を行う者は含まれないものであること。

(ニ) 女子則第3条第2項第14号に掲げる者（いわゆるプロデューサー、ディレクター）

「放送番組、映画等の制作」には、ビデオ、レコード、音楽テープ等の制作及び演劇、コンサート、ショー等の興行等が含まれるものであること。

「プロデューサーの業務に従事する者」とは、制作全般について責任を持ち、企画の決定、対外折衝、スタッフの選定、予算の管理等を総括して行うものをいうものであること。

「ディレクターの業務に従事する者」とは、スタッフを

統率し、指揮し、現場の制作作業の統括を行うものをいい、
いわゆる演出家、監督をいうものであること。

(一個の作品について、部分的に受け持ち、当該部分に
ついて制作又は現場の制作作業を統括する者は含まれる
ものであるが、主たるプロデューサー、ディレクターを
補佐する立場にある者は名称のいかんを問わず含まれな
いものであること。

2 深夜業（法第64条の3、女子則第4条から第6条まで）

(1) 女子の健康及び福祉に有害でない業務等（法第64条の3
第1項第1号及び第2号、女子則第4条）

イ 法第64条の3第1項第1号及び第2号は、従来から深
夜業の禁止の例外として規定されていた①法第8条第6号、
第7号、第13号、第14号又は電話の事業に従事する者
及び②女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定め
るものについて引き続き規定するとともに、女子則第4条
については、女子の健康及び福祉に有害でない業務につい
て社会実態に即して見直しを行ったものであること。

ロ 女子の健康及び福祉に有害でない業務の範囲

(イ) 映画の撮影の業務（女子則第4条第3号）

「撮影のための業務」とは、演技者、助監督、スクリ
プター、照明・カメラ・音声・撮影技術者、衣装・結髪
・メーキャップ担当者、大道具・小道具・美術担当者等が
行う撮影の現場で必要となるすべての業務をいうもので
あり、セットによる撮影の場合も含まれるものであるこ
と。なお、直接撮影の現場における共同作業に当たらな

い企画、事務、宣伝、アニメ映画の作画等の業務は含まれないものであること。

(ロ) 放送番組の制作の業務（女子則第4条第4号）

「放送番組の制作の業務」とは、番組の制作のためのリハーサル、収録及び編集並びに完成した放送番組の送出的ための業務をいうものであること。具体的には、演技者、アナウンサー、アシスタント・ディレクター、タイムキーパー、照明・カメラ・音声・撮影技術者、衣装・結髪・メーキャップ担当者、大道具・小道具・美術担当者、放送送出担当者等の行う業務、有線音楽放送におけるリクエストの電話受付、レコードの出し入れ等の業務がこれに該当するものであること。なお、直接番組の制作現場における共同作業に当たらない企画、事務、宣伝、アニメ番組の作画等の業務は含まれないものであること。

(ハ) 警察の業務（女子則第4条第5号）

第5号に規定する業務は、警察官が行うすべての業務をいうものであるが、警察官以外の職員が行う場合であっても、女子の留置又は保護の業務及び少年の補導の業務に限られるものであること。

(2) 業務の性質上深夜業が必要とされる業務等（法第64条の3第1項第4号、女子則第5条）

法第64条の3第1項第4号は、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消費市場への製品搬入の時期等を考慮すると当該製品の製造又は加工の業務を深夜の時間帯において行わなければならないもの等に従事す

る者について、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ものに限り深夜業禁止の規定を適用しないこととしたものであること。

ロ 1日の労働時間の意義

「1日の労働時間」とは、所定外労働時間を含めた総労働時間をいうものであり、「常時、……命令で定める時間以内である」とは、1日の労働時間が命令で定める時間を超えない状況が常態として継続する場合のことをいうものであること。したがって、深夜時間帯を含んだ時間帯に労働者を従事させる場合にあっては、その者の1日の労働時間が、常時、命令で定める時間以内であることが必要であること。

1日の労働時間としては女子則第5条第2項で6時間と定めているが、このうち深夜業に従事する時間は業務に必要な最小限の時間とすることが望まれるものであること。

ハ 業務の性質上深夜業が必要とされる業務の範囲

(イ) そう菜の製造の業務等（女子則第5条第1項第1号）

「そう菜」とは、野菜、穀物、水産物、食肉等を原料とした煮物、焼物（いため物を含む。）、揚げ物、蒸し物、酢の物、あえ物等の料理品をいい、「そう菜の製造の業務」とは、一般的に、これらを製造するための原材料の下処理、原材料の加工、加熱処理、放冷・調整及び製品の包装の工程における業務をいうものであること。

「弁当の製造の業務」とは、一般的に、洗米、調理、

の香調は、煮焚き、盛付け及び包装の工程における業務をいうものであること。

「サンドイッチ又は調理パンの製造の業務」とは、焼成したパン又は食パンをもとにして、これに別途調理した料理品をはさみ、又は詰める等一定の加工を施し、最終的に製品を包装するまでの工程における業務をいうものであること。したがって、料理品の製造工程における業務は含まれるものであるが、小麦粉の混練、成型、焼成等パン製造の業務は含まれないものであること。

「料理品小売業」とは、そう菜、弁当、サンドイッチ、調理パンその他各種の料理品（折詰料理、すし等）を製造し、小売りする事業場をいうものであること。

(ロ) 生めん類の製造の業務（女子則第5条第1項第2号）

「生めん類」とは、小麦粉等の穀粉類を主たる原料として製造した生めん、ゆでめん、蒸しめん等をいうものであること。

「生めん類の製造の業務」とは、一般的に、生めんの場合は、小麦粉の投入、混練、生めんの成型及び包装の工程における業務をいい、ゆでめんの場合は、生めんの成型後、ゆで、水洗、包装、殺菌及び冷却の工程における業務をいい、蒸しめんの場合は、生めんの成型後、蒸し、水洗及び包装の工程における業務をいうものであること。

(ハ) 水産練製品の製造の業務（女子則第5条第1項第3号）

「水産練製品」とは、かまぼこ、焼ちくわ、揚げかま

ぼこ、はんぺん、つみれ、なると等の水産練製品

(魚肉ハム、ソーセージを除く。)をいうものであ

ること。

「水産練製品の製造の業務」とは、一般的に、原料魚の魚
体処理、洗滌、魚肉採取、水晒、脱水、砕肉、搗潰、

成形、加熱、冷却及び包装の工程における業務をいい、

原料に冷凍すり身を用いる場合には、解凍、搗潰、成形、

加熱、冷却及び包装の工程における業務をいうものであ

ること。

(二) 長時間保存することができるようにされるものの製造
の業務(女子則第5条第1項ただし書)

女子則第5条第1項第1号から第3号までに掲げる製

造の業務のうち、当該業務により製造される製品が缶詰、

瓶詰、真空パック、冷凍食品、特殊包装かまぼこ類(練り

つぶし魚肉をケーシング(合成樹脂の薄膜でできた筒状容器)

に充てんした後密封し、又はフィルム(合成樹脂の薄膜)で

包装した後形枠に入れ、加熱してたん白を凝固させたもの)

等である場合の当該製造の業務については、法第64条

の3第1項第4号の業務には該当せず、したがって、この

ような業務に従事する者については深夜業禁止の適用除外

とはならないものであること。事業場において、長時間

保存することができるようにされるものの製造の業務と

それ以外のものの製造の業務とが混在して行われている

場合にあっては、製造ラインによる区分、生産計画によ

る区分等により長時間保存されることができるようにな

れるものの製造の業務以外の業務であることが客観的に明らかとなっていることが必要であること。

(ホ) 水産卸売市場における業務（女子則第5条第1項第4号）

「これらに附帯する業務」とは、バラ物の箱詰作業、活魚のシメ作業、魚の尾切り作業、仲卸業者の調整（小売業者等の需要に合致させるため水産物の解体、パッケージング等を行うこと。）の作業等をいうものであること。

(ヘ) 新聞の配達業務（女子則第5条第1項第5号）

「新聞小売業」とは、新聞を小売りする事業場をいい、新聞販売店がこれに該当するものであること。また、「新聞配達の業務」には、新聞の部数を整えること、広告類を折り込むこと等の配達に必要な準備作業を含むものであること。

(ト) 女子則第5条第1項第1号から第3号までに掲げる業種に該当するためには、必ずしも当該事業場の主たる事業が同項第1号から第3号までの業種に属さなければならないものではなく、複数の事業を行っている場合にはその事業のうちの1がこれに属する場合も含まれるものであること。ただし、この場合には、当該事業は当該事業場の事業活動の一部として継続的に行われ、かつ、確立しているものであることを要するものであること。

(3) 深夜業従事の申出に係る業務等（法第64条の3第1項第5号、女子則第6条）

イ 法第64条の3第1項第5号は、一定の事業に従事する者で、深夜業に従事することを使用者に申し出たものにあつては、当該使用者が命令で定めるところにより行政官庁の

承認を受けることによって深夜業に従事することができる
こととしたものであること。

なお、労働者から申出を受けた場合に行政官庁に深夜業
の承認を申請をするかどうかは使用者の判断に委ねられて
いるものであること。

ロ 女子則第6条の「深夜業に従事することを希望する時間
及び期間」はその長短を問わないものであること。

行政官庁の承認は、深夜業に従事することを申し出た労働者
について使用者に対して行われるものであり、使用者
は、行政官庁の承認を前提として当該労働者を深夜業に従
事させることができるものであること。

3 坑内労働の禁止（法第64条の4、女子則第8条）

(1) 坑内労働の禁止の例外（法第64条の4）

法第64条の4は、満18歳以上の女子について、従来か
ら一律に禁止されていた坑内での労働について一定の例外を
設けたものであること。

「臨時の必要のため坑内で行われる業務」とは、臨時の必要
があって一時的に坑内で行われる業務であって、通常は坑内
では行われない業務をいうものであること。

なお、本条は、入坑すれば人命に危険を伴うような重大な
災害が坑内で発生した場合にまで女子労働者を入坑させるこ
とを目的とするものでないことはいうまでもないこと。

(2) 臨時の必要のため坑内で行われる業務の具体的範囲（女子 則第8条第1項）

イ 「医師の業務」とは、医師が行う診察、治療の業務をい

るものであること。

なお、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第15条に規定する産業医の作業場等の巡視等定期的に行われるものは含まれないものであること。

ロ 「看護婦の業務」とは、看護婦が行う傷病者に対する診療の補助の業務をいうものであること。

(3) 女子則第8条第1項各号の業務に従事する者で入坑するものについては、坑内の設備、機械、器具、作業環境、退避の方法等について事前に安全衛生教育に努める等その安全衛生の確保に特に配慮すべきであること。

(4) 妊娠中の女子については、法第64条の4及び女子則第8条第2項の規定により坑内で労働させてはならないが、女子労働者が妊娠しているか否かについて事業主は早期に把握し、適切な対応を図ることが必要であり、そのため、事業場において女子労働者からの申出、診断書の提出等所要の手続を定め、適切に運用されることが望ましいこと。

なお、このことは、妊娠中の女子の危険有害業務の就業制限（法第64条の5及び女子則第10条）についても同様であること。

4 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（法第64条の5、女子則第9条及び第10条）

(1) 妊産婦に対する就業制限（法第64条の5第1項）

法第64条の5第1項は、従来の子一般に対する就業制限に代えて、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。）に対して母性保護の観点から重

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
その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない
こととしたものであること。

「妊産婦の妊娠、出産、哺育等」とは、妊婦にとっては妊娠
の正常な維持、継続、それに引きつづく出産、さらには母乳
による育児等のことであり、産婦にとっては、母乳による育
児等のことをいうものであること。また、「哺育等」の「等」
には産褥、出産後の母体の回復等が含まれるものであること。

(2) 妊産婦以外の女子に対する就業制限（法第64条の5第2
項）

法第64条の5第2項は、妊産婦以外の女子に対して、第
1項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
る業務に就かせてはならないこととしたものであること。

(3) 重量物の取扱いの業務（女子則第9条第1項第1号）

旧規則第7条ただし書に規定されている重量物取扱除外許
可は廃止することとしたこと。

(4) ボイラーの取扱いの業務（女子則第9条第1項第2号）

労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第1
条第4号の「小型ボイラー」も含めることとしたこと。

(5) クレーン等の運転の業務（女子則第9条第1項第4号）

旧規則第8条第3号の「起重機の運転の業務」は旧規則
第9条により「巻上能力5トン未満の起重機の運転の業務
を除く」とされており、これを女子則第9条第1項第4号にお
いて「つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくはデリ
ック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務」

に改めたこと。

ロ 「クレーン若しくはデリック」又は「揚貨装置」とは、旧規則第8条第3号の「起重機」とその範囲を異にするものではなく、移動式クレーンは、「クレーン」に含まれるものであること（女子則第9条第1項第6号において同じ）。

(6) 玉掛けの業務（女子則第9条第1項第6号）

「クレーン、デリック又は揚貨装置」は、それぞれその能力を問うものではないこと。

(7) 丸のこ盤等に木材を送給する業務（女子則第9条第1項第8号）

イ 旧規則第8条第14号で除かれていた丸のこ盤のうち

「反ばつにより労働者が危害をうけるおそれがないもの」に木材を送給する業務についても新たに就業制限の対象とすることとしたこと。

ロ 「自動送り装置を有する」帯のこ盤に木材を送給する業務は就業制限を解除することとしたこと。

(8) プレス機械等による鋼板加工の業務（女子則第9条第1項第11号）

本号の業務は、機械の規模にかかわらず「厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務」をいうものであること。

(9) 破砕機又は粉碎機に材料を送給する業務（女子則第9条第1項第12号）

「破砕機又は粉碎機」は、旧規則第8条第22号の「破砕機」の範囲と変わるものではないこと。

(10) 立木の伐採の業務（女子則第9条第1項第16号）

「胸高直径」とは、地上約1.2メートルの高さにおける平

均直径（円周の長さを3.14で除した値）をいうものであること。なお、この場合において傾斜地についての「地上」とは当該傾斜面の高いところをいうものであること。

(11) 木材の搬出の業務（女子則第9条第1項第17号）

旧規則第8条第27号の範囲と変わりのないものであり、「等」には木馬道、修ら、管流、そり等が含まれるものであること。

(12) 有害物のガス等を発散する場所における業務（女子則第9条第1項第18号）

当面、昭和23年8月12日付け基発第1178号通達の有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務の取扱いによるものとするが、今後新たに集積された医学的知見を踏まえ検討していくこととしているものであること。

(13) 異常気圧下における業務（女子則第9条第1項第23号）

異常気圧下における業務とは、次に掲げる高気圧下又は低気圧下における業務をいうものであること。

イ 高気圧下における業務

(イ) 潜函工法、潜鐘工法、圧気シールド工法その他の圧気工法による大気圧を超える圧力下の作業室、シャフト等の内部における業務

(ロ) 潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はポンペからの給気を受けて、水中において行う業務

ロ 低気圧下における業務

海拔3000メートル以上の高山における業務

- (14) さく岩機等による振動業務（女子則第9条第1項第24号）
「等」にはチェンソー、ブッシュクリーナーが含まれるものであること。なお、昭和23年8月12日付け基発第1178号通達記の6については、女子に関しては適用しないものとして取り扱うこと。

5 産前産後休業等（法第65条）

(1) 産前産後休業（法第65条第1項及び第2項）

法第65条第1項及び第2項は、産前休業について多胎妊娠（双胎以上の妊娠をいう。）の場合6週間から10週間に、産後休業について6週間から8週間に、うちいかなる場合にも業務に就かせることのできないいわゆる強制休業期間を5週間から6週間にそれぞれ延長したものであること。

(2) 経過措置

整備法附則第2条第2項及び第3項に基づき、法第65条第2項の規定は、本年4月1日において産後6週間を経過している女子及び本年3月31日において整備法第2条の規定による改正前の労働基準法第65条第2項ただし書の規定により就業している女子については適用せず、本年4月1日において産後6週間を経過せず、本年3月31日において現に休業している女子について適用があるものであること。

(3) 軽易業務転換（法第65条第3項）

法第65条第3項は、原則として女子が請求した業務に転換させる趣旨であるが、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したのではないこと。

6 妊産婦の時間外労働、休日労働及び深夜業の制限（法第66条）

- (1) 法第66条は、妊産婦が請求した場合においては、使用者は当該妊産婦に時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならないこととしたものであること。なお、この場合、時間外労働若しくは休日労働についてのみの請求、深夜業についてのみの請求又はそれぞれについての部分的な請求も認められ、使用者はその請求された範囲で妊産婦をこれらに従事させなければ足りるものであること。また、妊産婦の身体等の状況の変化等に伴い、請求内容の変更があった場合にも同様であること。
- (2) 妊娠中の女子については、法第66条に基づく請求及び法第65条第3項に基づく軽易業務の転換の請求のいずれか一方又は双方を行うことを妨げるものではないこと。
- (3) 法第64条の2第4項に規定するいわゆる指揮命令者又は専門業務従事者である妊産婦が請求した場合にも、その範囲で時間外労働、休日労働又は深夜業が制限されるものであること。
- (4) 妊産婦のうち、法第41条に該当する者については、労働時間に関する規定が適用されないため、法第66条第1項の規定は適用の余地がないが、第2項の規定は適用され、これらの者が請求した場合にはその範囲で深夜業が制限されるものであること。
- 7 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置（法第68条）
- (1) 法第68条は、女子が現実的に生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に休暇の請求があったときはその者を就業させてはならないこととしたものであり、生理であることのみ

をもって休暇を請求することを認めたものではないことはいうまでもないこと。

(2) 休暇の請求は、就業が著しく困難である事実に基づき行われるものであることから、必ずしも歴日単位で行われなければならないものではなく、半日又は時間単位で請求した場合には、使用者はその範囲で就業させなければ足りるものであること。

8 年少者労働基準規則関係

女子則の制定に伴い、旧規則中女子に関する規定を削除するとともに旧規則の題名を「年少者労働基準規則」に改め、同時に法第62条に基づく年少者の就業制限の業務の範囲等について所要の整備を図ったものであること。

(1) ボイラーの取扱い及び溶接の業務（年少則第8条第1号及び第2号）

就業制限に係るボイラーが、労働安全衛生法施行令第1条第4号に定める小型ボイラーを除いた同条第3号に定めるボイラーであることを明らかにしたものであること。

(2) クレーン等の運転及び玉掛けの業務（年少則第8条第3号及び第10号）

「クレーン、デリック又は揚貨装置」は、旧規則第8条第3号及び第10号の「起重機」とその範囲を異にするものではなく、移動式クレーンは「クレーン」に含まれるものであること。

(3) プレス機械等による鋼板加工の業務（年少則第8条第19号）

本号の業務は、機械の規模にかかわらず「厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務」をいうものであること。

- (4) 破碎機又は粉碎機に材料を送給する業務（年少則第8条第22号）

「破碎機又は粉碎機」は、旧規則の「破碎機」の範囲と変わるものではないこと。

- (5) 立木の伐採の業務（年少則第8条第26号）

「胸高直径」とは、地上約1.2メートルの高さにおける平均直径（円周の長さを3.14で除した値）をいうものであること。なお、この場合において傾斜地についての「地上」とは当該傾斜面の高いところをいうものであること。

- (6) 木材搬出の業務（年少則第8条第27号）

従来の就業制限の範囲を変えるものではなく、「等」には木馬道、修ら、管流、そり等が含まれるものであること。

- (7) 有害物取扱い等の業務（年少則第8条第32号）

「これらに準ずる有害物」には、水酸化ナトリウム及び水酸化カリウム以外の苛性アルカリも含まれるものであること。

- (8) さく岩機等による振動業務（年少則第8条第39号）

「等」には、チェーンソー、ブッシュクリーナーが含まれるものであること。

- (9) 騒音発生場所における業務（年少則第8条第40号）

従来の就業制限の範囲を変えるものではなく、「強烈な騒音を発する場所」には、ボイラーの製造が強烈な騒音を発する場合における当該場所も含まれるものであること。

9 その他

(1) 従来の帰郷旅費に関する規定のうち、満 18 歳以上の女子に対する帰郷旅費については廃止したものであること（法第 64 条）。なお、昭和 61 年 4 月 1 日前に解雇された満 18 歳以上の女子が帰郷する場合における旅費の負担については、なお従前の例によるものであること（整備法附則第 2 条第 4 項）。

(2) 地方労働基準審議会と地方職業安定審議会の統合等に関する規定（法第 98 条、第 98 条の 2 等）については、職業安定法等の一部を改正する法律（第 103 国会提出、審議中）の施行の日より施行されるものであること（整備法附則第 1 条第 2 号）。

10 通達の整理

従来の労働基準法及びこれに基づく命令に関する通達のうち、下記通達又はその該当部分は、廃止するものとする。

通達番号及び該当部分	事 項	昭 3 3.2.13 基発第 90 号 に添付された「労働基準法 解釈例規」(出(下)のページ
昭和 4 0.4.24 婦収第 206 号	女子の若年定年制	
昭和 4 1.9.19 婦発第 314 号・ 基発第 998 号	いわゆる女子の若年 定年制	
昭和 2 3.4.5 基発第 536 号記 の 1	法第 41 条該当女子 の深夜業	(上) P 569
昭和 2 3.7.1 基収第 1202 号 記の 3 (改・昭和 3 3.2.13 基 発第 90 号)	法第 56 条第 2 項但 書の規定による児童 の深夜業	(上) P 571

昭和29.6.29基発第355号 記の第2の3及び4	女子年少者規則第6 条の趣旨及び女子年 少者規則第7条の運 用	(上)P574 (上)P596
昭和32.12.9基収第6825 号	有線放送電話業務	(上)P576
昭和50.5.1婦収第114号	女子の小型ボイラーの 運転、取扱いについて	
昭和23.6.10基発第874号 第3号関係、第19号関係(2)及 び第26号関係(改・昭和33. 2.13基発第90号)	起重機 鋼板の厚さ 直 径	(上)P582 (上)P585 (上)P586
昭和42.9.8安発第23号記の 1の(2)中「(女子年少者労働基 準規則第9条に関しては、水深 10米未満の場所における業務 は、違法として取り扱わないこ と。)」及び記の2中「(女子年 少者労働基準規則第9条に関し ては屋内における業務は違法と して取り扱わないこと。)」	女子年少者労働基準 規則第8条の衛生上 有害な業務の取扱基 準(異常気圧下にお ける業務及び低気圧 下における業務	
昭和30.11.30基収第6767 号	結婚退職に関する規 定	(下)P1256

なお、既存通達のうち、上記通達以外の通達については、改正後の法律及び命令の相当する規定に関し出されたものとして取り扱われたいこと。おって、労働基準法及びこれに基づく命令に関する通達については抜本的な見直しが予定されているところであるので留意されたいこと。

