

GAa1/1

8-19-5-4

男女雇用機会均等法
労働基準法(女子関係)

法令・通達集

昭和 61 年 4 月



女性と仕事の未来館



00968140

労働省 婦人局

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（昭和四十七年法律第百十三号）……………	一頁
--	----

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）……………	六頁
------------------------------	----

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	一一頁
--	-----

（昭和六十一年労働省令第二号）……………	一一頁
事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針（昭和六十一年労働省告示第四号）……………	一四頁

女子労働基準規則	一六頁
----------	-----

（昭和六十一年労働省令第三号）……………	一六頁
----------------------	-----

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関係法律の整備等に関する法律について	二〇頁
--	-----

（昭和六十年労働省発婦第七号）……………	二〇頁
----------------------	-----

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	二六頁
--	-----

（昭和六十一年労働省発婦第七号）……………	二六頁
-----------------------	-----

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	二八頁
---	-----

（昭和六十一年婦発第六十八号、安発第百十二号、能発第五十四号）……………	二八頁
--------------------------------------	-----

改正労働基準法の施行について	四三頁
----------------	-----

（昭和六十一年基発第百五十一号、婦発第六十九号）……………	四三頁
-------------------------------	-----

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

(昭和四十七年法律第百十三号)

第一章 総則

(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、もつ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。

(基本的理念)

第二条 女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、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なくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようであることをその本旨とする。

第三条 女子労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。

(関係者の責務)

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前二条に規定する基本的理念に従つて、女子労働者の福祉を増進するように努めなければならない。

(啓発活動)

第五条 国及び地方公共団体は、女子労働者の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、女子労働者の労働に従事する者としての意識を高めるとともに、特に、女子労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(女子労働者福祉対策基本方針)

第六条 労働大臣は、女子労働者の福祉に関する施策の基本となるべき方針(以下「女子労働者福祉対策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 女子労働者福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 女子労働者の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

二 女子労働者の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 女子労働者福祉対策基本方針は、女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めるに当つては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、女子労働者福祉対策基本方針の変更について準用する。

第二章 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

第一節 事業主の講ずる措置等

(募集及び採用)

第七条 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。

(配置及び昇進)

第八条 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。

(教育訓練)

第九条 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための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。

(福利厚生)

第十条 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。

(定年、退職及び解雇)

第十一条 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。

2 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ない。

3 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（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。

(指針)

第十二条 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、第七条及び第八条に定める事項に関し、事業主が講ずるように努めるべき措置について指針（次項において「指針」という。）を定めることができる。

2

第六条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替へるものとする。

(苦情の自主的解決)

第十三条 事業主は、第八条から第十一条までの規定に定める事項に関し、女子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努めなければならない。

(紛争の解決の援助)

第十四条 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、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。

(調停の委任)

第十五条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争（第七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つ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つた場合にあつては、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、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

第二節 機会均等調停委員会

(設置)

第十六条 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。

2 委員会は、前条の調停（以下この節において「調停」という。）を行う機関とする。

(組織)

第十七条 委員会は、委員三人をもつて組織する。

2 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。

(調停)

第十八条 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、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内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から当該事件につき意見を聴くものとする。

第十九条 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。

第二十条 委員会は、当該委員会に係属して
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。

(労働省令への委任)

第二十一条 この節に定めるもののほか、委
員会及び調停の手続に関し必要な事項は、
労働省令で定める。

第三章 女子労働者の就業に関する援 助の措置等

(職業指導等)

第二十二条 職業安定機関は、女子労働者が
その適性、能力、経験、技能の程度等にふ
さわしい職業を選択し、及び職業に適應す
ることを容易にするため、女子労働者に対
して、雇用情報、職業に関する調査研究の
成果等を提供し、かつ、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。

(職業能力の開発及び向上の促進)

第二十三条 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、女子労働者その他関係者に対し
て職業能力の開発及び向上に関する啓もう

宣伝を行うとともに、職業訓練施設の整備
その他の必要な措置を講ずるように努めな
ければならない。

(再就職の援助)

第二十四条 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し
る。

(再雇用特別措置の普及等)

第二十五条 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(当該女子であつ
て、その退職の際に、その就業が可能とな
つ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つて特別の配
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
い。

2 国は、事業主に対して、前項の再雇用特
別措置の普及を促進するため、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。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配
慮及び措置)

第二十六条 事業主は、その雇用する女子勞
働者が母子保健法(昭和四十年法律第百四
十一号)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
ができるように配慮をするように努めなけ
ればならない。

第二十七条 事業主は、その雇用する女子勞
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
な措置を講ずるように努めなければならない
い。

(育児休業の普及等)

第二十八条 事業主は、その雇用する女子勞
働者について、必要に応じ、育児休業(事
業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者
の申出により、その女子労働者が育児のた
め一定期間休業することを認める措置をい
う。)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。

2 第二十五条第二項の規定は、前項の育児
休業について準用する。

(相談、講習等)

第二十九条 国及び地方公共団体は、女子勞
働者に対して、労働に従事する者としての
教養の向上、職業生活と家庭生活との調和
の促進等に資するため、必要な指導、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。

(働く婦人の家)

第三十条 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。

2 働く婦人の家は、女子労働者に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等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とする。

3 労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 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。

(働く婦人の家指導員)

第三十一条 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職員(以下「働く婦人の家指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 働く婦人の家指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

第四章 雑則

(調査等)

第三十二条 労働大臣は、女子労働者の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 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ることができる。

3 労働大臣は、この法律の施行に関し、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。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十三条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があるとき、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。

2 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婦人少年室長に委任することができる。

(船員に関する特例)

第三十四条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第六条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項及び第十二条第二項において準用する場合を含む。)、第十二条第一項並びに前二条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第六条第四項(同条第六項において準用する場合を含む。)中「政令で定める審議会」とあるのは

「船員中央労働委員会」と、第九条、第十条、第十四条及び前条第二項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第十一条第三項中「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」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十四条、第十五条及び前条第二項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長(海運監理部長を含む。)」と、第十五条中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十五条の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第二章第二節の規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、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、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。

4 第十九条から第二十一条までの規定は、

第二項の調停について準用する。この場合において、第十九条及び第二十条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十一条中「この節」とあるのは「第三十四条第三項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第三十五条 第二章、第二十五条第一項及び同条第二項（第二十八条第二項において準用する場合を含む。）並びに第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関して、適用しない。

附 則（昭和六十年法律第四十五号）（抄）
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。ただし書 略）

（第二条―第十九条 略）

（検討）

第二十条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定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及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、そ

の結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（以下は、本文の重複部分であり、詳細な検討内容は省略する。）

（以下は、本文の重複部分であり、詳細な検討内容は省略する。）

労働基準法（抄）

（昭和二十二年法律第四十九号）

第一章 総則

（労働条件の原則）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（均等待遇）

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（男女同一賃金の原則）

第四条 使用者は、労働者が女子であること理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

（適用事業の範囲）

第八条 この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事用人については適用しない。
一 物の製造、改造、加工、修理、淨洗、

選別、包装、裝飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）

二 鉱業、石切業その他土石又は鉱物採取の事業

三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業

五 船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱の事業

六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業

九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業

十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業

保健衛生の事業

十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

十五 焼却、清掃又は、と殺の事業

十六 前各号に該当しない官公署

十七 その他命令で定める事業又は事務所

第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

（労働時間）

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において前条若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。但し、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項但書の規定による届出があつた場合においては、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認める場合においては、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、第八条第十六号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前条若しくは第

四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条若しくは第四十条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

(適用の除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 第八条第六号又は第七号の事業に従事する者

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

第六章の二 女子

(労働時間及び休日)

第六十四条の二 使用者は、満十八才以上の女子で第八条第一号から第五号までの事業に従事するものについては、第三十六条の協定による場合においても、一週間について六時間、一年について一五〇時間を超えて時間外労働をさせ、又は休日に労働させてはならない。ただし、財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他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、一週間について六時間の制限にかかわらず、二週間について十二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。

② 使用者は、満十八才以上の女子で前項の事業以外の事業に従事するものについては、第三十六条の協定による場合においても、四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、六時間以上十二時間以下の範囲内で命令で定める時間に当該週を単位とする期間の週数を乗じて得た時間、一年について一五〇時間以上三〇〇時間以下の範囲内で命令で定める時間を超えて時間外労働をさせ、又は四週間について命令で定める日数以上の休日に労働させてはならない。

③ 前項の命令は、同項の事業における労働による身体負担の程度、同項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、同項の事業の種類に応じて、定めるものとする。

④ 第一項及び第二項の規定は、満十八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、適用しない。

(深夜業)

第六十四条の三 使用者は、満十八才以上の女子を午後十時から午前五時までの間ににおいて使用してはならない。ただし、次の各号の一に該当する者については、この限りでない。

一 第八条第六号、第七号、第十三号若しくは第十四号又は電話の事業に従事する者

二 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従事する者

三 前条第四項に規定する命令で定めるものの

四 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その他の当該業務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(一日の労働時間が、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る。)

五 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ものに限る。)であつて、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

② 第六十一条第二項及び第三項の規定は、満十八才以上の女子の深夜業について準用する。この場合において、同条第二項中「前項」とあり、及び同条第三項中「第一項」とあるのは、「第六十四条の三第一項」と読み替へるものとする。

③ 前二項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合については、適用しない。

(坑内労働の禁止)

第六十四条の四 使用者は、満十八才以上の女子を坑内で労働させてはならない。ただし、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者(次条第一項に規定する妊産婦で命令で定めるものを除く。)については、この限りでない。

(妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限)
第六十四条の五 使用者は、妊娠中の女子及び産後一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。

② 前項の規定は、同項に規定する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き、命令で、妊産婦以外の女子に関して、準用することができる。

③ 前二項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、命令で定める。

(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、十週間)以内に出産する予定の女子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子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子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、妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならぬ。

第六十六条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条の規定にかかわらず、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。

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第六十四条の三第一項ただし書の規定にかかわらず、深夜業をさせてはならない。

(育児時間)

第六十七条 生後満一年に達しない生児を育てる女子は、第三十四条の休憩時間のほか一日二回各々少なくとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

② 使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。

(生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置)

第六十八条 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。

第七章 技能者の養成

(職業訓練に関する特例)

第七十条 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第二十四条第一項(同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。)の認定を受けて行ふ職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条の契約期間、第六十二条及び第六十四条の五の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限並びに第六十三条及び第六十四条の四の年少者及び女子の坑内労働の禁止に関する規定について、命令で別段の定めをすることが出来る。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定について

ては、満十六才に満たない者に關しては、この限りでない。

第九章 就業規則

(法令及び労働協約との關係)

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

第十一章 監督機關

(労働基準監督官の権限)

第一百二条 労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

第十三章 罰則

第一百八条 第六条、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の四の規定に違反した者は、これを一年以下の懲役又は二十万円以下の罰金に処する。

② 第七十条の規定に基づいて発する命令(第六十三条又は第六十四条の四の規定に係る部分に限る。)に違反した者についても前項の例による。

第一百九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、

第二十条、第二十二條第三項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十条第二項若しくは第三項、第六十一条、第六十二条、第六十四条の二、第六十四条の三、第六十四条の五から第六十七條まで、第七十二条、第七十五条から第七十七條まで、第七十九條、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第九十四条第二項の規定に違反した者

二 第三十三條第二項、第九十六条の二第二項又は第九十六条の三第一項の規定による命令に違反した者

三 第四十条の規定に基づいて発する命令に違反した者

四 第七十条の規定に基づいて発する命令(第六十二条又は第六十四条の五の規定に係る部分に限る。)に違反した者

第一百二十条 次の各号の一に該当する者は、十万円以下の罰金に処する。

一 第十四條、第十五條第一項若しくは第三項、第十八條第七項、第二十二條第一項若しくは第二項、第二十三條から第二十七條まで、第三十三條第一項ただし書、第五十七條から第五十九條まで、第六十条、第六十八條、第八十九條、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第一百五條(第一百五條の二第三項におい

て準用する場合を含む。)又は第九十六条から第九十九条までの規定に違反した者

二 第七十条の規定に基づいて発する命令(第十四條の規定に係る部分に限る。)に違反した者

三 第九十二条第二項又は第九十六条の三第二項の規定による命令に違反した者

四 第一百一条(第一百条の二第三項において準用する場合を含む。)の規定による労働基準監督官又は婦人主管局長若しくはその指定する所属官吏の臨検を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者

五 第一百十條の規定による行政官庁又は労働基準監督官の要求のあつた場合において、報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者

附 則 (昭和六十年法律第四十五号)抄
(施行期日)

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。(ただし書略)

(第二条)第十九条 略)

(検討)

第二十条 政府は、この法律の施行後適當な時期において、第一条の規定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
関する法律及び第二条の規定による改正後
の労働基準法第六章の二の規定の施行状況
を勘案し、必要があると認めるときは、こ
れらの法律の規定について検討を加え、そ
の結果に基づいて必要な措置を講ずるもの
とする。

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

(昭和六十一年労働省令第二号)

(教育訓練)

第一条 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(以下「法」という。)第九条の労働省令で定める教育訓練は、次に掲げる教育訓練であつて、労働者の業務の遂行の過程外において行われるものとする。

一 新たに職業生活に入ることとなつた労働者を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練

二 職務上の地位(業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の職務上の地位をいう。以下この号において同じ。)が同等である労働者又は新たに同等の職務上の地位に就くことが予定されている労働者を対象として行われる当該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

三 前二号に掲げるもののほか、対象となる労働者について職業上の資格、業務の種類等一定の要件を設けて行われる教育訓練であつて、当該労働者が従事し、又

は従事することが予定されている業務を遂行するために直接必要な能力を付与するためのもの

(福利厚生)

第二条 法第十条の労働省令で定める福利厚生

の措置は、次のとおりとする。

一 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け

二 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付

三 労働者の資産形式のために行われる金銭の給付

四 住宅(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を除く。)の貸与

(紛争の解決の援助)

第三条 法第十四条の労働省令で定める事業

主の措置は、次のとおりとする。

一 法第九条の規定により差別的取扱ひをしてはならないこととされた教育訓練に関する措置

二 法第十条の規定により差別的取扱ひをしてはならないこととされた福利厚生

の措置に関する措置

三 法第十一条に定める事項に関する措置

四 法第十二条第一項の規定に基づき、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針が定められた場合にあっては、当該指針において定められた事項に関する措置

る措置

(委員会の名称)

第四条 機会均等調停委員会(以下「委員会」という。)の名称は、その置かれる都道府県婦人少年室の所在する都道府県の名を冠する。

(委員会の組織)

第五条 委員会に会長を置き、委員の互選により選任する。

2 会長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。(委員の任期等)

第六条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任の委員が任命されるまでその職務を行うものとする。

4 委員は、非常勤とする。

(会議)

第七条 委員会は、会長が招集する。

2 委員会は、委員一人以上が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。

3 委員会の議事は、調停案を作成する場合を除き、委員の過半数をもつて決する。

4 委員会の会議は、公開しない。

(委員会の庶務)

第八条 委員会の庶務は、その置かれる都道府県婦人少年室において処理する。

(調停の申請)

第九条 法第十五条の調停（以下「調停」という。）の申請をしようとする者は、調停申請書（別記様式）を当該調停に係る紛争の関係当事者（女子労働者及び事業主をいう。以下同じ。）である女子労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県婦人少年室の長に提出しなければならぬ。

(調停の同意の確認)

第十条 都道府県婦人少年室長は、関係当事者の一方から調停の申請があつた場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、他の関係当事者に対して調停を行うことに同意するか否かを確認するものとする。ただし、当該他の関係当事者が調停を行うことに同意している旨を明らかにする書面が当該調停の申請の際に提出されている場合には、この限りでない。

(調停開始の決定)

第十一条 都道府県婦人少年室長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長に通知するものとする。

2 都道府県婦人少年室長は、委員会に調停を行わせることとしたとき、又は行わせな

いこととしたときは、遅滞なく、調停を申請した関係当事者及び調停を行うことに同意した関係当事者に対して、その旨を書面によつて通知するものとする。

(関係当事者からの事情聴取等)

第十二条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者（法人である場合には、委員会が指定する者）の出頭を求めることができる。

2 前項の規定により出頭を求められた者は、委員会に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は、会長の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。

3 補佐人は、会長の許可を得て陳述を行うことができる。

4 関係当事者及び第一項の規定により委員会が指定した者は、会長の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。

この場合において、これらの者は、会長の許可を得て他人に代理させることができる。

5 前項の規定により他人に代理させることについて会長の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して、会長に提出しなければならない。

(文書等の提出)

第十三条 委員会は、当該事件の事実の調査

のために必要があると認めるときは、関係当事者に対し、当該事件に関係のある文書又は物件の提出を求めることができる。

(事実の調査等)

第十四条 委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を特定の委員又はその他の者に委嘱することができる。

(関係労使を代表する者の指名)

第十五条 委員会は、法第十八条の規定により意見を聴く必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。

2 前項の求めがあつた場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知するものとする。

(調停案の受諾の勧告)

第十六条 調停案の作成は、全委員の一致をもつて行うものとする。

2 委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとする。

3 関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならない。

(調停の打ち切り)

第十七条 委員会は、調停を継続することが適当でないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切った場合には、理由を付して、その旨を関係当事者の双方に通知するものとする。

(権限の委任)

第十八条 法第三十三条第一項に規定する労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県

婦人少年室の長が行うものとする。

附 則
この省令は、昭和六十一年四月一日から施行する。

別記様式 (第9条関係)

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	女子労働者 氏 名	
	住 所	(〒) 電話 ()
	事業主 氏名又は名称	
	住 所	(〒) 電話 ()
調停を求める事項及びその理由		
紛争の経過		
その他参考となる事項		

年 月 日

申請者 氏名又は名称

印

婦人少年室長 殿

事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針

(昭和六十一年労働省告示第四号)

一 はじめに

この指針は、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、企業の雇用管理の実態、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)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の女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して、事業主が講ずるように努めるべき措置として、具体的に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る。

二 事業主が講ずるように努めるべき措置

(1) 募集及び採用に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 募集又は採用に当たつて、募集・採用区分(労働者を募集し、又は採用するに当たつての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。ロにおいて同じ。)ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

① 一定の職種について募集又は採用(排除していると認められる例)

労働者の募集と採用

の対象を男子のみとすること。

② 大学卒業等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。

③ 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、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。

④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。

⑤ 募集又は採用に当たつて、男子を表わす職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと(女子を排除しないことが明らかである場合を除く)。

ロ 募集又は採用に当たつて、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付する場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとししないこと。

(不利なものとして認められる例)

① 応募することができると年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができると年齢を男子に比して低く設定すること。

(2)

配置に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 一定の職務への配置に当たつて、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

① 営業の職務への配置に当たつて、その対象を男子労働者のみとすること。

② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たつて、その対象を男子労働者のみとすること。

ロ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること。

産休期間中は
手当は支払われる。

② 一定の年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること。

(3) 昇進に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 昇進に当たつて、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと。

② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととする。

ロ 昇進に当たつて、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとし、不利なものとして認められること。

(不利なものとして認められる例)

① 男子労働者については一定の勤続年数を経た場合に昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないこととする。

② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加え

て一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととする。

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

(不利な取扱いをしていると認められる例)

① 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えないこと。

② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えないこと。

三 適用除外

次のいずれかに該当する場合については、この指針を適用しない。

(1) 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男子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子に従事させることが必要である職業

③ ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させることについて

これらの職業と同程度の必要性があると認められる職業

(2) 労働基準法第六十四条の二から第六十条の四まで又は第六十四条の五第二項の規定により女子の労働が制限され、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、女子に対して男子と均等な機会を与えること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子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子に対して男子と均等な機会を与えること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ことが困難であると認められる場合

女子労働基準規則

(昭和六十一年労働省令第三号)

(決算のために必要な業務)

第一条 労働基準法（以下「法」という。）第六十四条の二第一項ただし書に規定する決算のために必要な計算、書類の作成等の業務とは、毎事業年度における営業損益及び財産状態を確定するために行う計算、書類の作成、物品のたな卸し及び価格の評価等の業務をいう。

（法第六十四条の二第二項の命令で定める週を単位とする期間等）

第二条 法第六十四条の二第二項の命令で定める週を単位とする期間は、四週間（法第八条第十三号又は第十四号の事業に従事する者については、二週間）とする。

2 法第六十四条の二第二項の六時間以上十二時間以下の範囲内で命令で定める時間は、六時間とする。

3 法第六十四条の二第二項の百五十時間以上三百時間以下の範囲内で命令で定める時間は、百五十時間とする。

4 法第六十四条の二第二項の命令で定める日数は、二日（法第八条第十三号又は第十四号の事業に従事する者については、一日）とする。

（労働者の業務の遂行を指揮命令する職務）

上の地位にある者等の範囲

第三条 法第六十四条の二第四項の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で命令で定めるものは、業務を遂行するための最小単位の組織の長である者又は職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令するものとする。

2 法第六十四条の二第四項の専門的な知識又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は、次のとおりとする。

- 一 公認会計士

- 二
醫師

- 三
齒科医師

- #### 四 獸醫師

- 五 弁護士

- 六
-
- 一級建築士

- 七
藥劑師

- 八 不動產鑑定士

- 九 新商品若しくは新技術の研究開発又は

- 人文科学若しくは自然科学に関する研究

十一 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務に従事する者

十二 放送法（昭和二十五年法律第三百三十

二号) 第二条第四号に規定する放送番組又は有線ラジオ放送業務の運用の規正に

関する法律（昭和二十六年法律第三百三十五号）第二条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法（昭和

四十七年法律第百十四号) 第二条第一項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組(以下「放送番組」と総称する。)の

制作のための取材又は編集の業務に従事

する者

十三 衣服、室内裝飾、工業製品、廣告等

の新たなデザインの考案の業務に従事す

る者、 Γ 、 Δ スワイリスト X

青字は
含みない。

どうぞ、合理的な皮をむ

五 個人の生命、身体及び財産の保護並びに犯罪の予防、鎮圧及び捜査、被疑者の逮捕、交通の取締りその他公共の安全と秩序の維持のための警察の業務（警察官以外の警察職員が行う場合にあつては、女子の留置又は保護の業務及び少年の輔導の業務に限る。）
（業務の性質上深夜業が必要とされる業務等）

第五条 法第六十四条の三第一項第四号の命令で定める業務は、次のとおりとする。ただし、第一号から第三号までに掲げる業務については、缶詰、瓶詰等により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を除く。

- 一 そう菜製造業、弁当製造業、サンドイッチ製造業、調理パン製造業又は料理品小売業におけるそう菜、弁当、サンドイッチ、調理パンその他品質が急速に変化しやすい料理品の製造の業務
- 二 めん類製造業における生めん類の製造の業務
- 三 水産練製品製造業におけるかまぼこ、ちくわ等の水産練製品の製造の業務
- 四 卸売市場法（昭和四十六年法律第三十五号）第二条第二項に規定する卸売市場における水産物の仕分け、配列、秤量、標示及び運搬の業務並びにこれらに附帯する業務

五 新聞小売業における新聞の配達業務
2 法第六十四条の三第一項第四号の命令で定める時間は、六時間とする。

（深夜業従事の申出に係る事業等）
第六条 法第六十四条の三第一項第五号の命令で定める事業は、一般乗用旅客自動車運送業とする。

2 使用者は、法第六十四条の三第一項第五号の規定による承認を受けようとする場合においては、当該承認の申請に係る労働者（以下「申出労働者」という。）が深夜業に従事することを使用者に申し出た旨並びに深夜業に従事することを希望する時間及び期間を明らかにする申出労働者の署名又は記名押印のある書面を深夜業承認申請書（様式第一号）に添えて、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署の長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）に提出しなければならない。

3 所轄労働基準監督署長は、前項の規定に基づく承認の申請について承認又は不承認の決定をしたときは、申請をした使用者にその旨を通知するとともに、不承認の決定をしたときは、申出労働者にその旨を通知しなければならない。

（交替制による深夜業の許可申請）
第七条 法第六十四条の三第二項において準用する法第六十一条第三項の規定による許可は、交替制による深夜業時間延長許可申

請書（様式第二号）により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。（臨時の必要のため坑内で行われる業務等）

第八条 法第六十四条の四の命令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 医師の業務
- 二 看護婦の業務
- 三 新聞又は出版の事業における取材の業務
- 四 放送番組の制作のための取材の業務

2 法第六十四条の四の命令で定める妊産婦は、妊娠中の女子及び坑内で行われる前項各号に掲げる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女子とする。

（妊産婦の就業制限の業務の範囲等）

第九条 法第六十四条の五第一項の規定により妊娠中の女子を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

一次の表の上欄に掲げる年齢の区分に依り、それぞれ同表の下欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位 キログラム）	
	断続作業の場合	継続作業の場合
満十六歳未満	十二	八
満十六歳以上 満十八歳未満	二十五	十五
満十八歳以上	三十	二十

二 ボイラー（労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）第一条第三号に規定するボイラーをいう。次号において同じ。）の取扱いの業務

三 ボイラーの溶接の業務

四 つり上げ荷重が五トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が五トン以上の揚貨装置の運転の業務

五 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務

六 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（二人以上の者によつて行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）

七 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務

八 直径が二十五センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はこの車の直径が七十五センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務

九 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務

十 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務

十一 動力により駆動されるプレス機械、

シャー等を用いて行う厚さが八ミリメートル以上の鋼板加工の業務

十二 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務

十三 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが五メートル以上の地穴における業務

十四 高さが五メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務

十五 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）

十六 胸高直径が三十五センチメートル以上の立木の伐採の業務

十七 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務

十八 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

十九 多量の高熱物体を取り扱う業務

二十 著しく暑熱な場所における業務

二十一 多量の低温物体を取り扱う業務

二十二 著しく寒冷な場所における業務

二十三 異常気圧下における業務

二十四 さく岩機、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務

法第六十四条の五第一項の規定により産

後一年を経過しない女子を就かせてはならない業務は、前項第一号から第十二号まで及び第十五号から第二十四号までに掲げる業務とする。ただし、同項第二号から第十二号まで、第十五号から第十七号まで及び第十九号から第二十三号までに掲げる業務については、産後一年を経過しない女子が当該業務に従事しない旨を使用者に申し出た場合に限る。

第十号 法第六十四条の五第二項の規定により同条第一項の規定を準用する者は、妊娠中の女子及び産後一年を経過しない女子以外の女子とし、これらの者を就かせてはならない業務は、前条第一項第一号及び第十八号に掲げる業務とする。

（婦人局調査員）

第十一号 法第六十四条の二第三項に規定する婦人主管局長及びその指定する所属の職員を婦人局調査員という。

2 婦人局調査員の携帯すべき証票は、様式第三号による。

附 則

（施行期日）

第一条 この省令は、昭和六十一年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 附則第四条の規定による改正前の女子年少者労働基準規則（昭和二十九年労働

省令第十三号) 第十三条第二項の規定による証票は、第十一条第二項の規定による証票とみなす。

(附則第三条から第六条まで及び様式略)

省令第十三号) 第十三条第二項の規定による証票は、第十一条第二項の規定による証票とみなす。

省令第十三号) 第十三条第二項の規定による証票は、第十一条第二項の規定による証票とみなす。

省令第十三号) 第十三条第二項の規定による証票は、第十一条第二項の規定による証票とみなす。

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について

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

労働事務次官

労働省発婦第七号

昭和六十一年六月一日

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（昭和六十年法律第四十五号。以下「整備法」という。）については、昨年の第一百一回特別国会に提出され、審議が重ねられてきたところであるが、一部修正の上去る五月十七日可決成立し、本日公布されたところであり、同法は、一部の規定を除き、明年四月一日から施行されることとされている。

近年、我が国における女子労働者は著実に増加し、全労働者の三分の一を超え、また、あらゆる産業、職業に進出し、我が国の経済社会の発展に大きな役割を果たすに至っている。また、女子の就業に対する意識も高まり、その生涯における職業生活の比重も増大してきている。しかしながら、我が国経済社会の実態は意欲と能力のある女子労働者がそれを

十分に發揮しうる環境が整備されているとは必ずしもいえない状況にあり、そのような環境の整備を図ることが大きな課題となつてきたところである。

一方、昭和五十年の国際婦人年を契機として、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図ることが国際的潮流となつており、このような中で我が国は、国際連合総会において採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を昭和五十五年に署名したところであり、早期に関係国内法を整備し、同条約の批准に備えることが要請されているところである。

この法律は、このような内外の情勢を背景に、婦人少年問題審議会において六年余にも及ぶ長期間の審議の末、昨年三月に行われた「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法的整備について」の建議を踏まえ、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新たな立法措置を講ずるとともに、労働基準法の母性保護規定について拡充を図りつつ、その他の女子保護規定については女子の就業分野の拡大に資するよう時代の変化に即したものとしたものであり、その主たる内容は下記のとおりである。

本法の成立は、世界の潮流を見通し、あるべき姿へ向つて着実に歩むべく歴史的な第一歩として、極めて意義深いものである。もと

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は法律のみによつて容易に実現されるものではなく、行政をはじめ労使関係者の努力の積重ねにより着実な前進を図っていくことが肝要である。また、現実雇用分野において男女の均等な機会及び待遇が確保されるためには、女子労働者が労働に従事する者としての自覚の下にその能力を發揮するとともに、女子の就業についての国民全体の理解を深めることが重要である。

労働省としては、今後本法の施行のために必要な労働省令及び指針の策定を進めていくこととしているが、その策定に当たつては、我が国の経済社会の現状を十分踏まえ、本法の趣旨の実現に向けて着実な前進が図られるように配慮していくこととし、今秋には関係審議会に諮り、その答申を得て施行までに相当の期間を置いてその周知に努めることとしている。

貴職におかれては、以上のことを十分理解の上、行政運営に当たつて男女の均等な機会及び待遇の確保の促進に資するよう配慮することはもとより、関係機関相互間の連携を図りつつ、労使関係者等に対し本法の周知に努めるとともに、その施行に向けて所要の準備に遺憾なきをお願いする。

記

I 勤労婦人福祉法の一部改正

一 改正の趣旨

女子の就業に対する意識の向上、就業分野の拡大等近年の女子の雇用をめぐる諸情勢の著しい変化等にかんがみ、また、我が国が署名した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准に備えるため、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措置を講ずることとするものであること。

二 改正の概要

(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」に改正するものであること。

(2) 総則の改正

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に関する措置を新たに規定することに伴い、法の目的、基本的理念等について所要の整備を行うものであること。なお国会において、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は、法の下での平等を保障する憲法第十四条の理念にのっとるものであることを明らかにすること等の修正が行われたものであること（整備法第一条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（以下「男女雇用機会均等法」という。）第一条から第六条まで関係）。

(3) 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
イ 事業主の講ずる措置等

① 募集・採用及び配置・昇進に関する措置

事業主は、募集・採用又は配置・昇進について、女子に対して男子と均等な機会を与え、又は取扱いをするよう努めなければならないものであること。また、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、これらの事項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であること（男女雇用機会均等法第七条、第八条及び第十二条関係）。

② 教育訓練及び福利厚生に関する措置

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であって労働省令で定め

る教育訓練及び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であること（男女雇用機会均等法第九条及び第十条関係）。

③ 定年、退職及び解雇に関する措置

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であること。また、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、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ものであること（男女雇用機会均等法第十一条関係）。

④ 苦情の自主的解決

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本法の規定により事業主が講ずべき措置に関し、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の自主的な解決を図るよう努めなければならないものであること（男女雇用機会均等法第十三条関係）。

⑤ 都道府県婦人少年室長の紛争の解決の援助及び調停の委任

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とは、これらの紛争（募集・採用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（一方から申請があった場合には、他方が同意したときに限る。）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であること（男女雇用機会均等法第十四条及び第十五条関係）。

ロ

① 機会均等調停委員会の設置等
組織

都道府県婦人少年室に上記イの⑤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、委員会は、労働大臣が任命する学識経験者三名をもって組織するものであること（男女雇用機会均等法第十六条及び第十七条関係）。

② 調停

④ 委員会は、係属している事件について調停案を作成し、その受諾を関係当事者に勧告することができるとあること。なお、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、都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する者から意見を聴き、また、その係属し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であること（男女雇用機会均等法第十八条から第二十一条まで関係）。

置等

イ 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、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置等が効果的に関連して実施されるように配慮するものであること（男女雇用機会均等法第二十四条関係）。

ロ 再雇用特別措置の普及の促進

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。国は、再雇用特別措置の普及を促進するため、事業主にに対し、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものであること（男女雇用機会均等法第二十五条関係）。

ハ 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であること（男女雇用機会均等法第二十八条第二項関係）。

(5) 雜則

イ 報告の徴収並びに助言、指導及び勸告

労働大臣は、この法律の施行に關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、指導若しくは勸告をすることができ、その権限の一部は、都道府県婦人少年室長に委任することができるものであること（男女雇用機会均等法第三十三条関係）。

ロ 適用除外

国家公務員及び地方公務員に關しては、憲法第十四条の規定が直接適用されること等から、本法中、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進（一（二）（三））、再雇用特別措置の普及の促進（一（四）（ロ））、育児休業の普及の促進（一（二）（ハ））並びに報告の徴収並びに助言、指導及び勸告（一（二）（イ））に關する規定は、適用しないものであること（男女雇用機会均等法第三十五条関係）。

II 労働基準法の一部改正

一 改正の趣旨

妊娠及び出産に係る母性保護措置を拡充する一方、その他の女子保護措置については、女子がより重く家庭責任を負っている現状等我が国の社会経済の現状を踏まえつつ、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するという見地から特に必要なものについて、一定の範囲で緩和しないし廃止することとするものであること。

二 改正の概要

(1) 女子の時間外労働及び休日労働の制限の緩和

イ 工業的業種の事業に係る制限の緩和

いわゆる工業的業種の事業（労働基準法第八条第一号から第五号までの事業）に従事する満十八才以上の女子（以下単に「女子」という。）についての時間外労働の制限のうち、一日について二時間以下の制限を廃止し、一週間について六時間以下、一年について百五十時間以下とするものであること。なお、休日労働については、従前と同様禁止するものであること。また、財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他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の二週間について十二時間以下の制限は、

従前と変わらないものであること（整備法第二条による改正後の労働基準法（以下「改正労働基準法」という。）第六十四条の二第二項関係）。

ロ 緩和

いわゆる非工業的業種の事業（労働基準法第八条第一号から第五号までの事業以外の事業）に従事する女子についての時間外労働及び休日労働及び休日労働の制限を、労働による身体の負担の程度、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、事業の種類に応じて、時間外労働については次の範囲内において命令で定める時間以下とし、また、休日労働については四週間について命令で定める日数未満とするものであること（改正労働基準法第六十四条の二第二項及び第三項関係）。

	命令で定める 週の範囲	命令で定める 時間	時間外労働の制限 (下記の範囲の一定時間)
ハ 適用除外 女子についての時間外労働及び休日労働の制限は、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「管理職」という。）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（以下「専門職」という。）で命令で定めるものに該当する女子については、適用しないものであること（改正労働基準法第六十四条の二第四項関係）。	1 週間 2 週間 3 週間 4 週間 (左記のうちの単位)	1 週当たり 6 時間以上12 時間以下の範囲内の一定時間	1 週間と定めた場合 6 時間以上12 時間以下 2 週間と定めた場合 12 時間以上24 時間以下 3 週間と定めた場合 18 時間以上36 時間以下 4 週間と定めた場合 24 時間以上48 時間以下
ての制限 一年について	150 時間以上 300 時間以下		

- (3) 坑内労働の禁止の適用除外
女子についての坑内労働の禁止に関して、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女子（命令で定める妊産婦を除く。）に
- (2) 深夜業の制限の緩和
女子については、従前どおり原則として深夜業が禁止されるものであるが、現在その適用除外とされている者のほか、次に該当する女子について深夜業を認めるものであること（改正労働基準法第六十四条の三関係）。
- ① 管理職又は専門職で、命令で定めるもの
- 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で、一日の労働時間が命令で定める時間以内であるもの
- ③ 命令で定める事業に従事する者のうち深夜業に従事することを使用者に申し出た者であって、使用者が当該申出に基づき行政官庁の承認を受けたもの

- (4) 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限
女子に係る危険有害業務の就業制限について、母性保護の観点から見直し、使用者は、妊娠中の女子及び産後一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等妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に就かせてはならないこととし、これら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一定の業務については、妊産婦以外の女子についても就業を禁止するものであること。なお、これらの業務の範囲及び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であること（改正労働基準法第六十四条の五関係）。
- (5) 産前産後休業の延長等
産前休業の期間について多胎妊娠の場合十週間に延長するとともに、産後休業の期間について従来の六週間（うち強制休業の期間五週間）を八週間（うち強制休業の期間六週間）に延長するものであること。また、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であること（改正労働基準法第六十五条及び第六十六条関係）。

(6) 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置

従来の「生理休暇」を「生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置」に改め、就業させてはならない場合の要件から「生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したとき」を削除し、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であること（改正労働基準法第六十八条関係）。

(7) 婦郷旅費の廃止

女子についての婦郷旅費に関する規定を廃止するものであること。

III その他

一 施行期日

この法律は、昭和六十一年四月一日から施行するものであること。ただし、労働基準法第百条の二の改正規定（婦人少年主管局長を婦人局主管局長と改めること等）及びその関連規定は公布の日から、地方労働基準審議会及び地方職業安定審議会の統合に関する下記二の規定について

ては職業安定法等の一部を改正する法律（今国会で審議中）の施行の日から施行するものであること（整備法附則第一条関係）。

二 地方に置かれる審議会の統合

委員会の設置に関連して、職業安定法等の一部を改正する法律により、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であること（改正労働基準法第九十八条、第九十八条の二及び第百条第三項並びに整備法附則第六条及び第十五条関係）。

三 経過措置及び関係法律の整備等

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、産前産後休業期間の延長等に伴い健康保険法等について所要の整備等を行うものであること（整備法附則第二条から第十九条まで関係）。

四 検討

政府は、この法律の施行後適当な時期において、男女雇用機会均等法及び改正労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものであること。なお、本項は国会における修正により加えられたものであること（整備法附則第二十条関係）。

（以下は、本文の複製による複製品であり、本文とは異なる。）

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

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

労働事務次官

労働省発婦第七号

昭和六十一年三月二十日

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（昭和六十年法律第四十五号）については、昭和六十年六月一日付け発婦第七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（昭和四十七年法律第十三号。以下「均等法」という。）及び労働基準法（昭和二十一年法律第四十九号）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、命により通達する。

なお、「勤労婦人福祉法の施行について」（昭和四十七年七月一日付け労働省発婦第十四号）は廃止する。

記

一 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、これらは共に従来の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下に法の趣旨が浸透、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願う。

二 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ること。

(2) 均等法第十二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) 均等法第十四条の都道府県婦人少年室長の紛争解決の援助及び第十五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對し、有効に機能するよう努めること。

(4) 均等法第三十三条第二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。

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

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

婦 発 第六十八号

職 発 第一百十二号

能 発 第五十四号

昭和六十一年三月二十日

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇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(昭和六十年法律第四十五号)については、昭和六十年六月一日付け労働省発婦第七号により、また同法の施行については、昭和六十一年三月二十日付け労働省発婦第七号により、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、同法第一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(昭和四十七年法律第百十三号。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(昭和六十一年労働省令第二号。以下「均等規則」という。)及び事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針(昭和六十一年労働省告示第四号。以下「指針」という。)はいずれも同年四月一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。

記

一 総則(第一章)

第一章は、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、第二章及び第三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。

一 目的(第一条)

第一条は、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つて、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十四条の考え方を言い、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(第二十二條)、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置(第二十六條、第二十七條)及び働く婦人の家の設置、運営指導等(第三十條、第三十一條)が含まれるものであること。

「福祉」とは、労働省設置法(昭和二十四年法律第百六十二号)第三条に使われているように、一般的に「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當であることから特記したものであること。

二 基本的理念(第二条及び第三条)

第二条は、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なくその能力を有効に發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なること、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。

第三条は、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發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。

三 関係者の責務（第四条）

事業主は、第二章及び第三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）。

四 女子労働者福祉対策基本方針（第六条）

第六条は、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、定めるに当たつての考慮事項、定める手続等について規定したものであること。

第三項中の「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。

第四項中の「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、「勤労婦人福祉法第六条第四項等の審議会を定める政令（昭和五十九年政令第二百十四号）」は、四月一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（第二章）

第二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、事業主の講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。

一 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つ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) 第七条から第十一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と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) 第七条又は第八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) 第九条から第十一条までにおける「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。

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(昭和二十二年法律第四十九号)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) 第九条から第十一条までにおける「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。

二 募集及び採用(第七条)

- (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、女子に對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(昭和二十二年法律第四十一号)第五条に規定する募集のほかは、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、第七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。

三 配置及び昇進(第八条)

- (1) 労働者の待遇にとつ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(昭和六十年法律第八十八号)第二条第一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。

四 教育訓練（第九条）

(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、そのうちもっと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、均等則第一条において、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數の労働者にとつては均等則第一条の各号に掲げる「……必要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（第四条参照）。

(6) 均等則第一条第一号の教育訓練は、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一年未満の労働者（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、新規卒卒者に限らず、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) 均等則第一条第二号の「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定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) 均等則第一条第三号の「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はなく、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、同条第二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定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、通常は本条第三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一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、一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、一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。

五

福利厚生（第十条）

(1) 福利厚生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、配偶者手当等とはもとより、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貸金と解されるので、いずれも本条にいう福利厚生措置には当たらないものであること。

福利厚生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は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) 均等則第二条第一号の「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) 均等則第二条第二号における「定期的」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（昭和二十二年法律第五十号）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) 均等則第二条第三号の「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（昭和四十六年法律第九十二号）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) 均等則第二条第四号の「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「事業附属寄宿舎」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。

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。）。

六 定年、退職及び解雇（第十一条）

(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、第一項の「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つ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、妊娠四箇月以上（一箇月は二十八日として計算する。したがって、四箇月以上というのは、八十五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四条の問題となるものであること。）。

(6) 第三項は、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、労働基準法第十九条とは、目的、時期、罰則の有無を異にしているが、重なりあう部分については両規定が適用されるものであること。

七 指針（第十二条）

(1) 第十二条は、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、労働大臣は、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。

本条第二項において、指針の策定に当たり、第六条第三項が準用され、「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) 指針一の「企業の雇用管理の実態、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)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、意欲及び就業の実態等」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、法第七条及び第八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) 指針二(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。

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Ⅱ(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、例えば男子七十人、女子三十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。

指針二(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。

指針二(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思われる場合にはこれに含まれるものであること。

指針二(1)イの例⑤の「男子を表わす職種の名称」とは、例えば、ウェイトラー、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(看護士)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

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) 指針二(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行い、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、所定内給与男子十五万円、女子十二万円）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・採用区分が異なる、一つの募集・採用区分（給与が十五万円の募集・採用区分）から女子が排除されていると考えられる場合
募集・採用区分は同一であるが、一

定の職務（給与が十五万円の職務）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の場合には現実にもそのような差別的賃金を支給すれば労働基準法第四条違反であり、是止の必要があるものであること。

(5) 指針二(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) 指針二(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、例えば子がいること、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行い、一定の職務に配置したままの状態は含まれないこと。

(7) 指針二(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行い、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行うものであること。際しては、管轄区

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) 指針二(3)ハの「不利な取扱」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

指針三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、事業主に對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 指針三(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ふものではなく、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、専ら高額の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ぬ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 指針三(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、予め確定である繁忙期や将来確定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、不確定な将来の人事異動の可能性等に備える場合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、貞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。

ニ

指針三(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、女子の就業に對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、不確定な将来の人事異動の可能性等に備える場合は含まれないものであること。

八 苦情の自主的解決(第十三条)

(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關し、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一つであることから、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、第十四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、第十五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

九

の開始の要件とされているものではないこと。

(1) 紛争の解決の援助(第十四条)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に關する事業主の一定の措置に及び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關する事業主の一定の措置に關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。

十

(5) 均等則第三条は、法第十四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は行うものであることを明らかにしたものであること。

(1) 調停の委任(第十五条)

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關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おいては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したとに限定)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こととしたものであること。

(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、調停に付する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つてはその終了した日）から一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つても可能であるが、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。

十一 機会均等調停委員会（第十六条から第二十一条まで）

(1) 都道府県婦人少年室に上記十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三名をもって組織することとしたほか、調停に関する手続について定めたものであること。

(2) 第十八条の「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) 第十九条の「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) 第二十条の「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。

(5) 均等則第十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、前出十(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) 均等則第十二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。

第二項の「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) 均等則第十四条の「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。

(8) 「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。

(9) 均等則第十五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) 均等則第十六条第三項の「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つて、その効力をもつものではないこと。

均等則第十七条の「調停を継続することが適當でない」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當でない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 (第三章)

本章は女子が現実には家事、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つて、第二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。

一 職業指導等(第二十二條)

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、職業に適應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。

二 職業能力の開発及び向上の促進(第二十三條)

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ものとしたものであること。

三 再就職の援助(第二十四條)

わが国においては、現実には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もの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。

四 再雇用特別措置の普及等(第二十五條)

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。とくに、国は、再雇用特別措置の普及を促進するため、事業主に對し、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。こととしたものであること。

五

妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置（第二十六条及び第二十七条）

(1) 第二十六条は、妊産婦についての保健指導等については、母子保健法（昭和四十年法律第四十一号）第十条及び第十三条等により、都道府県知事は妊産婦に對して、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) 第二十七条は、母子保健法第十六条により、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。

六

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。

育児休業の普及等（第二十八条）

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、事業主に對し、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。こと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對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。

七 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、第二十二條から第二十八條により規定された施策に加え、国及び地方公共団体は、さら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。

八

働く婦人の家及び働く婦人の家指導員（第三十条及び第三十一条）

(1) 第三十条は、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、地方公共団体に對し、働く婦人の家の設置及び運営に關し必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。こととしたものであること。

(2) 第三十一条は、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こととしたものであること。

IV

雑則（第四章）

調査等（第三十二条）

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、育児に對する配慮、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つ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旨明らかにしたものであること。

二 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告 (第三十三条)

(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こと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はず、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) 均等則第十八条の「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つ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つて、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。

三

船員に関する特例(第三十四条)

船員及び船員になら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つてゐるため、均等法中「労働大臣」とあるのを「運輸大臣」と読み替へる等所要の整備を行ったものであること。

四 適用除外(第三十五条)

(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。

改正労働基準法の施行について

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

基 発 第百五十一号

婦 発 第 六十九号

昭和六十一年三月二十日

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（昭和六十年法律第四十五号）については、昭和六十年六月一日付け労働省発婦第七号により、また、同法の施行については、昭和六十一年三月二十日付労働省発婦第七号により、それぞれ労働事務次官より通達されたところであるが、同法第二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（昭和六十一年労働省令第三号）は、本年四月一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。

I 改正の趣旨

記

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準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（昭和二十二年法律第四十九号）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（昭和二十九年労働省令第十三号）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一条第二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（昭和六十年法律第四十五号）

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二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（昭和六十一年労働省令第三号）

旧規則……女子労働基準規則附則第四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四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

一 労働時間及び休日（法第六十四条の二、女子則第二条及び第三条）

(1) 時間外労働及び休日労働の上限（法第六十四条の二第二項、第二項及び第三項、女子則第二条）

イ 法第六十四条の二第二項は、法第八
 条第一号から第五号までの事業（以下
 「工業的事業」という。）に従事する満
 十八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、一日について二時間までの制限
 を廃止し、法第三十六条の協定による
 場合においても、一週間について六時
 間（いわゆる決算時の業務については
 二週間について十二時間）、一年につ
 いて百五十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 法第六十四条の二第二項は、法第八
 条第六号から第十七号までの事業（第
 六号及び第七号の事業については、法
 第四十一条第一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。）に従事する満十八
 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
 乗じるとき一定の時間及び一年につ
 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
 命令で定めることとしており、この場
 合、本条第三項において、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、本条第一項及び第二項の適用
 に関し、法第八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（昭二十二・九・十三発基第十七号、
 昭二十三・三・三十一基発第五百十一
 号、昭三十三・二・十三基発第九十号
 参照）。

ハ 女子則第二条は、法第六十四条の二
 第二項を受けて非工業的事業（法第八
 条第十三号及び第十四号の事業を除
 く。）に従事する十八歳以上の女子につ
 いては、法第三十六条の協定による場
 合であっても、四週間について二十四
 時間、一年について百五十時間を超え
 て時間外労働をさせ、又は四週間につ
 いて二日以上以上の休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
 数は四週間について一日であること）

としたものであること。

非工業的事業のうち、法第八条第十
 三号及び第十四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十
 八歳以上の女子については、法第三十
 六条の協定による場合であっても、二
 週間について十二時間、一年につい
 て百五十時間を超えて時間外労働をさせ
 又は四週間について一日以上の休日に
 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
 ロに該当する法第三十六条の協定が締
 結され、当該協定の届出がなされてい
 る場合であつて、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 法第三十六条の協定において、
 四週間（法第八条第十三号及び第
 十四号の事業にあつては二週間）
 ②において同じ。）を上回る一定の
 期間について、二十四時間（法第
 八条第十三号及び第十四号の事業
 にあつては十二時間。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 法第三十六条の協定において、四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、六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、二十四時間に当該期間の日数を乗じて得た時間を二十八（法第八条第十三号及び第十四号の事業にあっては十四）で除して得た時間又はこれを下回る時間

(ロ) 休日労働

法第八条第十三号及び第十四号の事業以外の事業に関し、法第三十六条の協定において四週間を上回る一定の期間について一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三十六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三十二条又は第三十五条違反が成立するほか、当該協定の始期から起算して四週間（法第八条第十三号及び第十四号の事業にあっては

二週間）ごとに二十四時間（法第八条第十三号及び第十四号の事業にあっては十二時間）を超えて時間外労働をさせ、又は法第八条第十三号及び第十四号の事業以外の事業において四週間ごとに一日を超えて休日労働をさせた場合には、法第六十四条の第二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（法第六十四条の二第四項、女子則第三条）

イ 法第六十四条の二第四項は、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を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、法第六十四条の二第一項及び第二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つては、法第四十六条に該当する者を除き、法第三十六条の協定の締結及びその届出を必要とするものではない。したがって、「労働基準法第三十六条の協定において定められる一日を超える一定の

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」（昭和五十七年労働省告示第六十九号）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、法第四十一条に該当する者を除き、法第三十七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、法第六十四条の三第一項第三号の規定により、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、法第三十七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。

ロ 指揮命令者

イ 指揮命令者と法第四十一条第二号の管理監督者との相違

指揮命令者は、法第四十一条第二号の「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「監理監督者」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、法第六十四条の三第一項第三

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 女子則第三条第一項の「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、一定期間にわたつ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つ

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

女子則第三条第二項第一号から第八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ものであることを要するものであり、また、第九号から第十四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れず実態的に判断すべきものであること。

(ロ) 女子則第三条第二項第九号に掲げる者（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。

イ 女子則第三条第二項第十号に掲げる者(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の選定、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。

ロ 女子則第三条第二項第十一号に掲げる者(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。

ハ 女子則第三条第二項第十二号に掲げる者(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。

「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、ファイルの作成等技術的編集は含まれないものであること。

ニ 女子則第三条第二項第十三号に掲げる者(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。

ホ 女子則第三条第二項第十四号に掲げる者(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といい、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。

二 深夜業（法第六十四条の三、女子則第四条から第六条まで）

(1) 女子の健康及び福祉に有害でない業務等（法第六十四条の三第一項第一号及び第二号、女子則第四条）

イ 法第六十四条の三第一項第一号及び第二号は、従来から深夜業の禁止の例外として規定されていた①法第八条第六号、第七号、第十三号、第十四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、女子則第四条については、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（女子則第四条第三号）

「撮影のための業務」とは、演技者、助監督、スクリーンライター、照明・カメラ・音声・撮影技術者、衣装・結髪・メイクアップ担当者、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、セツ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。

(四) 放送番組の制作の業務（女子則第四条第四号）

「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の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・メイクアップ担当者、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。

イ 警察の業務（女子則第四条第五号）

第五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にあつては、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（法第六十四条の三第一項第四号、女子則第五条）

イ 法第六十四条の三第一項第四号は、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、一日の労働時間が、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 一日の労働時間の意義

「一日の労働時間」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、一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、その者の一日の労働時間が、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。

一日の労働時間としては女子則第五条第二項で六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（女子則第五条第一項第一号）

「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、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（女子則第五条第一項第二号）

「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、生めんの場合には、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（女子則第五条第一項第三号）

「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、碎肉、搗潰、成型、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、成型、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。

（ニ）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（女子則第五条第一項ただし書）

女子則第五条第一項第一号から第三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、法第六十四条の第三項第四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な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さ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つていることが必要であること。

(4) 水産卸売市場における業務(女子則第五条第一項第四号)

「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。

(5) 新聞の配達業務(女子則第五条第一項第五号)

「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。

(6) 女子則第五条第一項第一号から第三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一号から第三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一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(法第六十四条の第三項第五号、女子則第六号)

イ 法第六十四条の第三項第五号は、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つ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 女子則第六条の「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。

三 坑内労働の禁止(法第六十四条の四、女子則第八条)

(1) 坑内労働の禁止の例外(法第六十四条の四)

法第六十四条の四は、満十八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、臨時の必要があつて一時的に坑内で行われる業務であつて、通常は坑内では行われない業務をいうものであること。

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ふまでもないこと。

(2) 臨時の必要のため坑内で行われる業務の具体的範囲（女子則第八条第一項）

イ 「医師の業務」とは、医師が行う診察、治療の業務をいうものであること。

なお、労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十五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) 女子則第八条第一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、法第六十四条の四及び女子則第八条第二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（法第六十四条の五及び女子則第十条）についても同様であること。

四

妊娠婦等に係る危険有害業務の就業制限（法第六十四条の五、女子則第九条及び第十条）

(1) 妊娠婦に対する就業制限（法第六十四条の五第一項）

法第六十四条の五第一項は、従来の女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一年を経過しない女子（以下「妊娠婦」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。

「妊娠婦の妊娠、出産、哺育等」とは、妊娠にとつ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、産婦にとつては、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) 妊娠婦以外の女子に対する就業制限（法第六十四条の五第二項）

法第六十四条の五第二項は、妊娠婦以外の女子に対して、第一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（女子則第九条第一項第一号）

旧規則第七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（女子則第九条第二項第二号）

労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）第一条第四号の「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（女子則第九条第一項第四号）

イ 旧規則第八条第三号の「起重機の運転の業務」は旧規則第九条により「巻上能力五トン未満の起重機の運転の業務を除く」とされており、これを女子則第九条第一項第四号において「つり上げ荷重が五トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が五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、旧規則第八条第三号の「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(女子則第九条第一項第六号において同じ)。

(6) 玉掛けの業務(女子則第九条第一項第六号)

「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(女子則第九条第一項第八号)

イ 旧規則第八条第十四号で除かれていた丸のこ盤のうち「反は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(女子則第九条第一項第十一号)

本号の業務は、機械の規模にかかわらず「厚さ八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) 破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務(女子則第九条第一項第十二号)

「破砕機又は粉砕機」は、旧規則第八条第二十二号の「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(女子則第九条第一項第十六号)

「胸高直径」とは、地上約一・二メートルの高さにおける平均直径(円周の意を三・一四で除した値)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(女子則第九条第一項第十七号)

旧規則第八条第二十七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(女子則第九条第一項第十八号)

当面、昭和二十三年八月十二日付け基発第千七百七十八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(女子則第九条第一項第二十三号)

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。

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ボンベからの給気を受けて、水中において行う業務

低気圧下における業務

海拔三〇〇〇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(女子則第九条第一項第二十四号)

「等」にはチェンソー、ブッシュクリナーが含まれるものであること。なお、昭和二十三年八月十二日付け基発第千七百七十八号通達記の六については、女子に關しては適用しないものとして取り扱うこと。

五

(1) 産前産後休業等(法第六十五条)

び第二項

法第六十五条第一項及び第二項は、産前休業について多胎妊娠(双胎以上の妊

娠をいう。の場合六週間から十週間に、産後休業について六週間から八週間に、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五週間から六週間にそれぞれ延長したものであること。

(2) 経過措置

整備法附則第二条第二項及び第三項に基づき、法第六十五条第二項の規定は、本年四月一日において産後六週間を経過している女子及び本年三月三十一日において整備法第二条の規定による改正前の労働基準法第六十五条第二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、本年四月一日において産後六週間を経過せず、本年三月三十一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（法第六十五条第三項）

法第六十五条第三項は、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。

六 妊産婦の時間外労働、休日労働及び深夜業の制限（法第六十六条）

(1) 法第六十六条は、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、法第六十六
条に基づく請求及び法第六十五条第三
項に基づく軽易業務の転換の請求のいづれ
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) 法第六十四条の二第四項に規定する
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、法第四十一条に該当す
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、法第六十六条第一
項の規定は適用の余地がないが、第二項
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。

七

生理日の就業が著しく困難な女子に対す

る措置（法第六十八条）

(1) 法第六十八条は、女子が現実生理日
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とい
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、必ずしも暦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。

八

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
法第六十二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
少則第八条第一号及び第二号）

就業制限に係るボイラーが、労働安全
衛生法施行令第一条第四号に定める小型
ボイラーを除いた同条第三号に定めるボ
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
(年少則第八条第三号及び第十号)

「クレーン、デリック又は掲貨装置」は、旧規制第八条第三号及び第十号の「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
(年少則第八条第十九号)

本号の業務は、機械の規模にかかわらず「厚さ八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) 破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務
(年少則第八条第二十二号)

「破砕機又は粉砕機」は、旧規則の「破砕機」の範囲と変わるものではないこと。

- (5) 立木の伐採の業務
(年少則第八条第二十六号)

「胸高直径」とは、地上約一・二メートルの高さにおける平均直径(円周の長さを三・一四で除した値)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
(年少則第八条第二十七号)

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
(年少則第八条第三十二号)

「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
(年少則第八条第三十九号)

「等」には、チェーンソー、ブッシュクリ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
(年少則第八条第四十号)

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。

九 その他

- (1) 従来の婦郷旅費に関する規定のうち、満十八歳以上の女子に対する婦郷旅費については廃止したものであること(法第六十四条)。なお、昭和六十一年四月一日前に解雇された満十八歳以上の女子が婦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(整備法附則第二条第四項)。
- (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(法第九十八条、

第九十八条の二等)については、職業安定法等の一部を改正する法律(第一〇三国会提出、審議中)の施行の日より施行されるものであること(整備法附則第一条第二号)。

十 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	昭三三・二・一三基発第九〇号に添付された「労働基準法解釈例規」(上)のページ
昭和四〇・四・二四婦収第二〇六号 昭和四一・九・一九婦発第三一四号・基発第九八号	女子の若年定年制 いわゆる女子の若年定年制	(上) P五六九
昭和二三・四・五基発第五三六号記の一	法第四十一条該当女子の深夜業	(上) P五七一
昭和二三・七・一基収第一二〇二号記の三(改・昭和二三・二・一三基発第九〇号)	法第五十六条第二項但書の規定による児童の深夜業	(上) P五七四
昭和二九・六・二九基発第三五五号記の第二の三及び四	女子年少者規則第六条の趣旨及び女子年少者規則第七条の運用	(上) P五七六
昭和三三・二・一二・九基収第六八二五号 昭和五〇・五・一婦収第一一四号	有線放送電話業務 女子の小型ボイラーの運転、取扱について	(上) P五八二
昭和二三・六・一〇基発第八七四号第三号関係 第一九号関係②及び第二六号関係(改・昭和二三・二・一三基発第九〇号)	起重機 鋼板の厚さ 直 径	(上) P五八五 (上) P五八六
昭和四二・九・八安発第二二三号記の一の②中「(女子年少者労働基準規則第九条に関しては、水深一〇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九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八條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)	(下) P一二五六
昭和三〇・一・一三〇基収第六七六七号	結婚退職に関する規定	(下) P一二五六

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關し出されたものとして取り扱われないこと。おつて、労働基準法及びこれに基づく命令に關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。

