

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

労働基準法（女子関係）



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（昭和四七年法律第一一三号）

目次

第一章 総則（第一条―第六条）

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（第七条―第十五条）

第二節 機会均等調停委員会（第十六条―第二十一条）

第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等（第二十二条―第三十一条）

第四章 雑則（第三十二条―第三十五条）

附則



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發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

ようにす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たっては、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の措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女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の指針(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」と読み替えるものとする。

(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、委員三人をもって組織する。

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）

第二十二條 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）

第二十三條 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努めなければならない。

（再就職の援助）

第二十四條 国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対しその希望するときに再び雇

用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

（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。

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、その雇用する女子労働者が母子保健法（昭和四十年法律第一百四十一号）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な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、その雇用する女子労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（育児休業の普及等）

第二十八条 事業主は、その雇用する女子労働者について、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、女子労働者に対して、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。

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っ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

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

(第二項以下略)

労働基準法（昭和二年法律第四九号）（抄）

労働基準法目次

第一章 総則

第二章 労働契約

第三章 賃金

第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

第五章 安全及び衛生

第六章 年少者

第六章の二 女子

第七章 技能者の養成

第八章 災害補償

第九章 就業規則

第十章 寄宿舎

第十一章 監督機関

第十二章 雑則

第十三章 罰則

附則

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、満十八歳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、一年について百五十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、満十八歳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の負担の程度、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、満十八歳以上の女子のうち、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、満十八歳以上の女子を午後十時から午前五時までの間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

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、満十八歳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」と読み替えるものとする。

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、満十八歳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、哺乳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は、他の軽易な業務に転換させなければならない。

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、又は休日労働をさせてはならない。

- 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。

第十二章 雜則

(経過措置)

第百十五條の二 この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃するときは、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。

第十三章 罰則

第百十七條 第五條の規定に違反した者は、これを一年以上十年以下の懲役又は五十万円以上百万円以下の罰金に処する。

第百十八條 第六條、第五十六條、第六十三條又は第六十四條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 第七十條の規定に基づいて発する命令（第六十三條又は第六十四條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。

第百十九条 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、第六十條第二項若しくは第三項、第六十一條、第六十二條、第六十四條の二、第六十四條の三、第六十四條の五から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條第二項の規定に違反した者
- (第二号及び第三号 略)

四 第七十條の規定に基づいて発する命令(第六十二條又は第六十四條の五の規定に係る部分に限る。)に違反した者

第百二十條 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 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、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、第六十四條、第六十八條、第八十九條、第九十條第一項、第九十一條、第九十五條第一項若しくは第二項、第九十六條の二第一項、第百五條（第百條の二第三項において準用する場合を含む。）又は第百六條から第百九條までの規定に違反した者

（第二号、第三号、第四号及び第五号 略）

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（昭和六十年法律第四五号）（抄）

附 則

（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。





