

8-19 8-19
no. 5-7
no. 5-2

男女雇用機会均等法
及び労働基準法
の
ポ イ ン ト

(附 法律、省令、指針)

H 2/10

労働省婦人局婦人政策課 編

(財団法人) 女 性 職 業 財 団

目

次

I	男女雇用機会均等法のあらまし	1
①	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	2
②	紛争が生じた場合の救済措置	8
③	女子労働者の就業に関する援助の措置等	11
④	施行のため必要がある場合の行政措置	13
II	女子労働者に関する労働基準法のあらまし	14
III	女子の雇用管理の改善と積極的活用のために	23
●	参考統計資料	27
●	附属資料(法律、省令、指針)	40

I 男女雇用機会均等法のあらまし

この法律は、次に示すとおり、募集、採用から定年、退職に至る雇用の各ステージ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、事業主に一定の措置を講ずるように求めています。また、紛争が生じた場合の救済措置を定めています。

●雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置

ス テ ー ジ	規 制 の 方 法
募 集 、 採 用	女子に対する均等な機会・取扱いについて努力規定 (具体的目標は指針で示される。)
配 置 、 昇 進	
一定の教育訓練	女子に対する差別的取扱いについて禁止規定 (罰則なし)
一定の福利厚生	
定年、退職、解雇	

●紛争が生じた場合の救済措置

1 企業内における自主的解決
2 都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助
3 都道府県婦人少年室に設置される機会均等調停委員会による調停

この法律の目指すところは、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にあります。すなわち、企業の制度や方針において男女の差別的取扱いをなくしていくことを目指しています。

個々の女子労働者が現実には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り、女子労働者の地位の向上を図るには、女子自身のたゆまざる努力も必要です。

なお、この法律は、雇用の分野で女子が不利な立場に置かれることが少なくないという現状を踏まえ、それを改善するために制定されたものであり、男子労働者の取扱いについては触れていません。

また、平成元年4月1日の改正により、福利厚生については住宅の貸与に独身寮も含まれることとなりました。

1 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

(1) 募集及び採用(男女雇用機会均等法第7条関係)

事業主は、労働者の募集及び採用に当たっては、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りません。

この法律では、事業主に、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努めなければならないという努力義務を定めています。

募集、採用に当たっては、採否の決定は

もちろん、その手続、方法について男女に均等な機会を与え、個々人の意欲と能力に応じた等しい取扱いをするように努めなければなりません。

(努力目標—指針の内容)

募集及び採用や(2)の配置及び昇進については、現時点において事業主が講ずるよう努めるべき当面の具体的な目標を示すものとして、次のように**指針**が定められています。

1 募集又は採用に当たって、募集・採用区分ごとに、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よう努力することが求められます。

例えば、募集又は採用に当たって、「営業職」「大学卒業者」「正社員」など一定の募集・採用区分において、その募集・採用の対象を男子のみとすることは改善の努力が求められることとなります。また、「営業マン」「ウェイター」など男子を表わす職種の名称を用いるなどの場合にも、例えば、「営業マン(男・女)募集」とするなど女子を排除するものではないことを明確にする場合を除き、改善の努力が求められます。

2 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況等の条件をつける場合においては、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よう努力することが求められます。

例えば、募集又は採用に当たって、その対象を「男子40歳、女子30歳までの者」としたり、女子についてのみに「未婚者であること」や「自宅から通勤すること」を条件とすることは改善の努力が求められることとなります。また、「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の表示をすることも同様に改善の努力が求められます。

(2)配置及び昇進(男女雇用機会均等法第8条関係)

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りません。

この法律では、事業主は労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならないと規定し、募集・採用と同様、事業主に、個々人の意欲と能力に応じて均等な取扱いをするように努めなければならないという努力義務を定めています。

(努力目標一指針の内容)

配 置 に つ い て

- 1 一定の職務への配置に当たって、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よう努力することが求められます。

例えば、営業職への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとしたり、女子を補助的職務のみに配置し、基幹的な職務への配置の対象としないことは、改善の努力が求められます。

- 2 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が求められます。

例えば、女子労働者について、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換をしたり、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は、改善の努力が求められます。

昇 進 に つ い て

- 1 昇進に当たって、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よう努力することが求められます。

例えば、女子労働者に対して役職への昇進の機会を与えなかったり、昇進の機会を一定の役職(係長、課長等)までに限定したりすることは、改善の努力が求められます。

- 2 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件をつける場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしないう努力することが求められます。

例えば、男子労働者は勤続5年で全員係長に昇進させるが、女子は勤続10年で昇進させたりすることは、改善の努力が求められます。

- 3 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よう努力することが求められます。

例えば、課長に昇進するための受験資格を、女子労働者に与えなかったり、男子労働者は勤続10年以上の者に与えるが、女子労働者は勤続15年以上の者にしか与えないことは、改善の努力が求められます。

適用除外

次のような場合には、(1)の募集・採用及び(2)の配置・昇進において男女異なる取扱いをすることも合理的な理由に基づくものと認められ、指針の適用除外となります。

1 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

(業務の正常な遂行上、男子でなければならないものに限られます。)
社会通念上、男子に適しているというだけでは該当しません。

- ① 俳優、モデル等芸術・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 その他、宗数上、風紀上等の理由により、業務の性質上男子に従事させることが①、②と同程度に必要な職業

2 労働基準法上、女子については、時間外・休日労働、深夜業、坑内労働又は危険有害業務について一定の制限があり、又は禁止されているため、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、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

(「通常の業務を遂行するために」とは、日常の業務遂行の外、あらかじめ確実である繁忙期や将来の人事異動等に対応する場合を含みますが、突発的な事故の発生等予期せざる事態や将来の可能性に備える場合などは含みません。)

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や、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、特別な事情により、女子に対して男子と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3)教育訓練(男女雇用機会均等法第9条関係)

事業主は、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、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りません。

この法律では、能力の開発・向上にとって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、労働者が女子であることを理由とした差別的取扱いの禁止を規定しています。

(業務の遂行に必要な基礎的な教育訓練の範囲)

男女差別的取扱いが禁止されている基礎的な教育訓練として労働省令で次のような

ものが定められています。なお、「基礎的」とは「初歩的」という意味ではありません。

- 1 新入社員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
- 2 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ものをいう。）を同じくする労働者（予定者を含む。）を対象として行われる当該地位にある者として必要な能力を付与するための教育訓練
- 3 対象となる労働者について、職業上の資格、仕事の種類など一定の要件を設けて行われる当該労働者が従事する（予定を含む。）業務の遂行に直接必要な能力を付与するための教育訓練（一般教養的な訓練はこれにあたりません。）

次のような教育訓練は禁止規定の対象にはなりませんが、これらについても法律の趣旨からみて、女子労働者に対し男子と均等な取扱いをすることが望まれます。

- 1 日常業務の遂行を通じて行われるオン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)
- 2 事業主の勧奨による労働者の自主的な勉強会
- 3 対象者の中から少数者を選抜して行われる教育訓練

(男女異なる取扱いをすることが認められる場合)

女子の就業が制限ないし禁止されている時間外や休日、深夜に行うことが当該教育訓練の性格上必要な場合や、教育訓練が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、その施設が男女共に利用することができない場合など、男女同一の取扱いをすることが困難であると認められる場合には、男女で異なる取扱いをすることとしても合理的理由があると認められますので、法律に反することにはなりません。

(4) 福利厚生 (男女雇用機会均等法第10条関係)

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りません。

この法律では、労働省令で定める一定の範囲の福利厚生の措置について、男女の差

別的取扱いの禁止を規定しています。

(福利厚生の措置の範囲)

男女差別的取扱いが禁止される福利厚生の措置の具体的な範囲としては、**住宅資金の貸付け**のほか、供与の条件が明確で相当程度の経済的価値を有するものが次のよう

に労働省令で定められています。

なお、賃金は福利厚生の措置ではありません。賃金については、労働基準法第4条が男女の差別的取扱いを禁止しています。

- 1 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
- 2 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
〈生命保険料の一部補助、子弟の教育のための奨学金の支給等〉
- 3 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
〈財形貯蓄に対する奨励金の支給等〉
- 4 住宅の貸与

従来住宅の貸与から除かれていた独身寮も、労働省令が改正され、平成元年4月1日よりこれに含まれました。この改正により、男子寮のみ所有している事業主は差別解消の措置をとることが求められます。差別解消措置としては、新たに女子寮を建設

すること、男子寮や世帯用宿舎に女子を入居させること、民間アパートを借り上げて女子に貸与すること等が考えられますが、住宅手当の支給は「住宅の貸与」の代替措置とは認められません。

(5)定年、退職、解雇(男女雇用機会均等法第11条関係)

事業主は、定年、退職、解雇について、次のような取扱いをしてはなりません。

- ① 労働者が女子であることを理由として、定年及び解雇について男子と差別的取扱いをすること。
- ② 女子労働者について、結婚、妊娠又は出産したことを理由とする退職制度を就業規則などで定めること。
- ③ 女子労働者が結婚、妊娠、出産したこと又は労働基準法の規定による産前産後に休業したことを理由として解雇すること。

この法律では、男女別定年制、女子労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女子であることを理由とする解雇、女子労働者の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由

とする解雇が禁止されます。

したがって、これらの定年制や退職制を定める就業規則や労働協約はその部分については無効となります。

なお、女子が結婚退職する場合に退職金を上積み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ありませんが、女子の結婚退職を勧奨する効果をもつ面もあり、本条の趣旨に照らし好ましいこととはいえません。(あらかじめ支給要件が明確な退職金は賃金にあたり、上記のような制度は労働基準法第4条に反することになります。)

(参 考)

労働基準法第4条

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

(女子に対する優遇も差別に当たる)
と解されています。

2 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決(男女雇用機会均等法第13条関係)

事業主は、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について、女子労働者から均等取扱いに関する苦情の申出を受けたときは、企業内で、苦情処理機関があればそれを活用するなどその自主的な解決に努めなければなりません。

この法律では、事業主に対して、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇についての苦情の自主的な解決に努め

なければならないという努力義務を定めています。

(自主的解決の方法)

企業の自主的解決の方法として、企業内苦情処理機関の活用が例示されていますが、これは現実にこのような機関で労使間の問題解決を図っている企業が多いことやこのような機関を活用して女子労働者からの苦情を解決することが適当と考えられることによるものです。

この苦情の自主的解決は、本法第14条、第15条に規定している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に先立って必ず行わなければならないものではありません。

その他人事労務担当者による相談などが自主的解決の方法として考えられますが、各企業の労使関係、人事・労務管理の実態に応じて最も適切な方法で行われることが期待されています。

(2) 婦人少年室長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第14条関係)

男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項について、女子労働者と事業主の間で紛争がおり、その解決についていずれか一方の当事者から援助を求められた場合には、都道府県婦人少年室長は、必要な助言、指導又は勧告をすることにより、その紛争の解決を援助することができます。

男女の均等な取扱いに関する事業主の措置について、女子労働者と事業主との間に紛争が生じた場合に、当事者の双方又は一

方はその紛争を解決するために、婦人少年室長に援助を求めることができます。

(援助の対象となる紛争の範囲)

援助を求めることができる紛争の具体的な範囲は、男女の差別的取扱いが禁止されている一定の教育訓練、一定の福利厚生及び

定年・退職・解雇についての紛争と、指針において定められた募集・採用及び配置・昇進についてです。

(婦人少年室長の援助)

婦人少年室長は、援助を求められた場合には両当事者から事情をよく聴取し、必要なときは調査を行い、適切に助言、指導又は勧告をして紛争の解決の援助をします。

また、婦人少年室長の援助は、あくまで両当事者の話し合いによる円満な解決を促すためのものであり、事業主の措置の適否を判定したり、当事者の責任を追求しようとするものではありません。

この援助は、私法上の紛争である女子労働者と事業主間の紛争解決を、両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とする行政サービスであり、両当事者以外の申し立てや職権で行われることはありません。

なお、女子労働者がこのような紛争解決の援助や次に述べる調停を申請したことを理由として、事業主が労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことは言うまでもありません。

(3) 機会均等調停委員会による調停(男女雇用機会均等法第15～21条関係)

配置、昇進、教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇についての紛争のうち一定のものについては、女子労働者及び事業主の双方が申請した場合、又はいずれか一方が申請し、他方が同意した場合には、都道府県婦人少年室長が必要と認めたときには、機会均等調停委員会による調停を受けることができます。

男女雇用機会均等法上の紛争がおこった場合の解決方法として、前出の(1)及び(2)に加え、公正・中立な第三者的立場から紛争を解決するために、都道府県婦人少年室ごとに、学識経験者3人からなる「機会均等調停委員会」(以下「委員会」と言います。)が設けられます。

(調停の申請)

調停の申請は、(2)で述べた婦人少年室長の紛争解決の対象となる紛争(募集・採用についての紛争を除く。)について行うことができます。申請を行おうとする者は、紛争の当事者である女子労働者の所属する

委員会による調停は、婦人少年室長の援助と同様、当事者の自主的な話し合いを促進することにより、紛争を円満に解決するためのものです。

事業場を管轄する婦人少年室長に調停を申請することが必要です。

婦人少年室長が紛争解決のため必要があると認めた場合、調停が開始されます。

(調 停)

① 委員会は、当事者双方の主張を十分に聴き、必要な場合には十分な調査をしたうえ、紛争解決のため最も適切と考える方法を調停案として作成し、その受諾を当事者に勧告することができます。

この調停案は、強制的な拘束力を持つものではなく、当事者は調停案に従わなければならないということはありませんが、両当事者の意志に基づいて始められた調停の趣旨を考えると、示された調停案を受け入れることが強く期待されているといえます。

② 委員会は、当事者の申し立てに基づき、必要と認めるときは、管轄区域内の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事業主団体が指名する関係事業主を代表する者から、当該紛争についての意見を聴くこととしています。

③ その他調停の具体的手続は、婦人少年室へお問い合わせ下さい。

③ 女子労働者の就業に関する援助の措置等

男女雇用機会均等法は、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から、女子の就業を援助するための施策等を第3章で規定しています。

具体的には、下記のほか、職業指導等(第22条)、職業能力の開発及び向上の促進(第23条)、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮(第26条・第27条)等です。

(1) 再雇用特別措置の普及等(男女雇用機会均等法第25条関係)

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、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければなりません。

この法律では、事業主に、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、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならないという努力義務を定めています。

(再雇用特別措置)

再雇用特別措置とは、退職の際に、将来その就業が可能となったときに退職した事業の事業主に再び雇用されることの希望を申し出ていた女子について、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です。

また、特別の配慮とは、「優先的に再雇用する」「一般公募に先立ち対象者に復職の意思の有無を確認する」「再雇用対象者を労働条件面で他の中途採用者よりも優遇すること等が考えられますが、どのような配慮を行うかは各企業に委ねられています。

(国の行う必要な助言、指導その他の援助)

再雇用特別措置の普及を促進するため、国は事業主に対し、必要な援助等を行うよう努めるものとしています。これに基づき、昭和61年度より「女子再雇用促進給付金」の制度を設けました。

(女子再雇用促進給付金)

一定の要件を満たした制度により再雇用を行った事業主については、都道府県婦人少年室へ申請することにより「女子再雇用促進給付金」が支給されます。

支給額は、再雇用者1人当たり、中小企業30万円、大企業20万円です。

(2) 育児休業の普及等(男女雇用機会均等法第28条関係)

事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければなりません。

この法律では、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という努力義務を定めています。

(育児休業)

育児休業とは、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です。

(国の行う必要な助言、指導その他の援助)

育児休業の普及を促進するため、国は事業主に対し、必要な援助等を行うよう努めるものとしています。このため、婦人少年

室に育児休業制度普及指導員を配置し、事業主に対する助言、指導に努める他、育児休業奨励金等の支給を行っています。

(育児休業奨励金)

育児休業制度の普及を図るために、一定の要件を満たした制度を導入した事業主については、都道府県婦人少年室へ申請することにより「育児休業奨励金」が支給されます。

支給額は、

○ 育児休業を導入し、最初の育児休業者が生じた場合

1 企業当たり

中小企業 初年次 60万円 / 2年次 40万円

大企業 初年次 45万円 / 2年次 35万円

○ 3人目以降の育児休業者が生じた場合

育児休業者 1人当たり 中小企業 20万円

大企業 15万円

(特定職種育児休業利用助成給付金)

病院、診療所等を経営する事業主が、看護婦、助産婦等に対して育児休業の利用を容易にするための措置を講じた場合に支給されます。

支給額は、休業した女子労働者 1人 1か月当たり、6,900円です

4 施行のため必要がある場合の行政措置

(男女雇用機会均等法第33条関係)

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、勧告をすることができ、この権限は、原則として都道府県婦人少年室長に委任されています。

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この法律の目的に照らし、必要があると認めるときは、労働

大臣は、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、勧告をすることができるものとされています。

(都道府県婦人少年室長に委任される範囲)

この労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた場合を除き、事業

場の所在地を管轄する都道府県婦人少年室長に委任されることになっています。

(労働大臣又は都道府県婦人少年室長の行政指導)

労働大臣又は都道府県婦人少年室長がとり得る措置は、報告の徴収と助言、指導、勧告です。いずれも強制的な権限ではありません。

ませんが、事業主はこれを尊重することが望まれます。

II 女子労働者に関する労働基準法のあらまし

(1) 男女同一賃金の原則(労働基準法第4条関係)

使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはなりません。

(女子であることを理由とした差別的取扱い)

「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能率が悪いこと、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を意味します。

なお、「差別的取扱いをする」とは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含みます。

(2) 時間外労働、休日労働の規制(労働基準法第64条の2関係)

使用者は、満18歳以上の女子を

- ① 工業的事業に従事するものについては、「1週6時間」、「1年150時間」を超えて時間外労働をさせ、又は休日労働をさせてはなりません。
- ② 非工業的事業に従事するものについては、命令で定められた範囲を超えて時間外労働又は休日労働をさせてはなりません。
- ③ 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、上記の規制は適用されません。

※ 使用者が、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働をさせ、又は法定休日を超えて休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条の協定の締結と届出が必要です。

（事業ごとの規制内容）

18歳以上の女子については、事業ごとに、以下の規制が適用になります。

	労働基準法第8条	事業	時間外労働の上限		休日労働
			週を単位とする規制	年間	
工業的	第1号～第5号	製造業、鉱業、建設業、運輸業、貨物取扱業等	1週 6時間 (注1)	150時間	禁止
非工業的事業	第6号、第7号	農林水産業等	規制なし		
	第8号～第12号 第15号～第17号	販売業、金融・保険業、教育研究の事業、焼却・清掃の事業等	4週 24時間	150時間	4週につき1日
	第13号、第14号	保健衛生業、旅館、飲食店、接客・娯楽業	2週 12時間		禁止

（注1.ただし決算のために必要な業務については2週12時間）

※ 時間外労働・休日労働の規制の適用は、事業場単位で行われます。即ち、同一の会社においても、本社、工場、営業所等の事業場ごとにそれぞれの事業の種類に応じて異なる規制が適用されることになります。同一の事業場で働く労働者に対しては、決算のために必要な業務の場合を除き、業務の種類にかかわらず、同一の規制が適用されます。

（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の範囲）

命令でその範囲は、

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

と定められており、労働基準法第41条の「監督若しくは管理の地位にある者」とは別の判断基準によるものですが、この「管理監督者」を含むより広い範囲とされています。

具体的には、部下を1名以上有し、その組織内の業務の遂行を把握し、部下に対して仕事の割振り、仕事の進め方などを指揮命令する立場の者をさし、単に同等の地位にある労働者の中の連絡役、世話役等として命令の伝達を行うようなものは含まれません。なお、その判断に当たっては、単に名称のみにとらわれるのではなく、実態により判断することになります。

（専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者の範囲）

専門的な知識又は技術を必要とする者として次の者が定められています。

- | | | | |
|---------|---------|---------|----------|
| 1 公認会計士 | 2 医 師 | 3 歯科医師 | 4 獣 医 師 |
| 5 弁 護 士 | 6 一級建築士 | 7 薬 剤 師 | 8 不動産鑑定士 |
- 9 研究施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者
（いわゆる研究員）
- 10 情報処理システムの分析又は設計の業務に従事する者
（いわゆるシステム・エンジニア）
- 11 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
（いわゆる新聞記者、編集者）
- 12 放送番組の制作のための取材又は編集の業務に従事する者
（いわゆる報道記者）
- 13 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者
（いわゆるデザイナー）
- 14 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
に従事する者

なお1～8までの国家資格職種については、その資格を有している者がすべて対象になるのではなく、その資格に基づいて当該資格を必要とする業務を実際に行っている者が対象となります。

(3)深夜業の規制(労働基準法第64条の3関係)

使用者は、満18歳以上の女子を午後10時から午前5時までの間において使用してはなりません。次の者については、この限りではありません。

- ① 保健・衛生の事業、接客娯楽の事業、電話の事業等に従事する者
- 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従事する者
- ③ 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
- ④ 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で、その性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事する者（1日の労働時間が通常の労働者より短いものとして命令で定める時間以内である者に限る。）
- ⑤ 一定の事業に従事し、深夜業をすることを使用者に申し出、かつ使用者が行政官庁の承認を受けた者

(女子の健康及び福祉に有害でない業務の範囲)

健康及び福祉に有害でない業務として深夜業の規制が解除されているものは、航空機に乗り組むスチュアードの業務、女子寄宿舎の管理人の業務、映画の撮影の業務、放送番組の制作の業務、警察の業務、旅行者に同行して行う旅程管理業務及び郵政事務Bの業務の7つです。

これらのうち、旅行者に同行して行う旅程管理業務と郵政事務Bの業務については、昭和63年11月1日の省令の改正により、平成元年4月1日から深夜業の禁止が解除されたものです。

旅行者に同行して行う旅程管理業務とは、いわゆる添乗員の業務のことであり、単なるバスガイドは含まれません。郵政事務Bの業務とは、国家公務員採用区分の一つである郵政事務Bで採用された者が行う郵便物の区分、運搬等の業務です。郵政事務Bの採用者は、交替制勤務を行うことが予定されているために、従来、受験資格は男子に限定されていましたが、今回の改正を踏まえて人事院規則の改正が行われ、女子にも門戸が開放されました。

(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知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者の範囲)

その範囲は(2)時間外労働、休日労働で述べたところと同じです。したがって、これらの者については、時間外労働、休日労働のみならず深夜業についても規制が解除されています。

(業務の性質上深夜業が必要とされる業務の範囲)

業務の性質上深夜業が必要とされる業務として以下のものが定められています。

- 1 そう菜、弁当、サンドイッチ、調理パン等の製造の業務
- 2 生めん類の製造の業務
- 3 かまぼこ、ちくわ等の水産練製品の製造の業務
- 4 卸売市場における水産物の仕分け、配列等の業務
- 5 新聞配達の業務

深夜業が認められる者は、これらの業務に従事する者のうち、1日の労働時間が6時間以下のものに限られます。6時間のうち深夜業にかかる時間については、当該業務に必要最小限となるよう、配慮することが望まれます。

(1、2及び3の業務については、缶詰、瓶詰等長期間保存できる場合は除きます。)

(本人の申出、行政官庁の承認により深夜業が認められる事業の範囲)

深夜業に従事することを労働者が申し出て、使用者がそれに基づいて行政官庁(労働基準監督署長)の承認を受けて深夜業の規制を解除できる事業は、一般乗用旅客自動車運送業(ハイヤー・タクシー業)と定められています。

承認を受けようとする使用者は、深夜業

承認申請書に、労働者が深夜業に従事することを使用者に申し出たことや、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書面を添えて所轄の労働基準監督署長に提出することが必要です。

なお、承認を受けることができる労働者は自動車運転者に限られます。

(4)その他の女子保護規定(労働基準法第64条の4、第64条の5、第68条関係)

- ① 使用者は、満18歳以上の女子を坑内で労働させてはなりません、臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者（一定の妊産婦を除く。）については、この限りではありません。
- ② 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊産婦以外の女子を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。
- ③ 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場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

(坑内労働)

「臨時の必要のため坑内で行われる業務」とは、通常坑内では行われない業務であつて臨時の必要に応じ一時的に坑内で行われるものをいい、このような業務として命令で、坑内で負傷者が出た場合の手当のための医師、看護婦の業務や新聞、テレビ等の

取材の業務が定められています。

これらの業務に従事する女子であっても、妊娠中の者及びこれらの業務に従事しない旨申し出た産婦（産後1年を経過しない者をいう。）については、坑内労働が禁止されています。

(危険有害業務の就業制限)

女子労働者に対する危険有害業務への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限され、これらの

業務のうち女子の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女子についても就業が禁止されています。これらの業務の範囲は、次頁の表のとおりです。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女子を就かせてはならない業務

△…女子が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女子を就かせてもさしつかえない業務

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容			女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容			
	妊 婦	産 婦	その他の女子		妊 婦	産 婦	その他の女子	
1号 重量物を取り扱う業務 (別表参照)	×	×	×	10号 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	×	△	○	
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	11号 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8ミリメートル以 上の鋼板加工の業務	×	△	○	
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	12号 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	×	△	○	
4号 つり上げ荷重が5トン以 上のクレーン、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	×	△	○	13号 土砂が崩壊するおそれの ある場所又は深さが5メー トル以上の地穴における業務	×	○	○	
5号 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	×	△	○	14号 高さが5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	×	○	○	
6号 クレーン、デリック又は 揚貨装置の玉掛けの業務(2人 以上の者によって行う玉掛け の業務における補助作業の業 務を除く。)	×	△	○	15号 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。)	×	△	○	
7号 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	×	△	○	16号 胸高直径が35センチメー トル以上の立木の伐採の業務	×	△	○	
8号 直径が25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。)又はのこ 車の直径が75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	×	△	○	17号 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	×	△	○	
9号 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	×	△	○	18号 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	×	×	×	

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容			女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容		
	妊 婦	産 婦	その他の女子		妊 婦	産 婦	その他の女子
19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○	23号 異常気圧下における業務	×	△	○
20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○	24号 さく岩機、鉋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	×	×	○
21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○				
22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○				

<別 表>

右の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右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:KG)	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上 満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

(生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置)

生理に有害な業務に従事している女子労働者が請求した場合の生理日の就業禁止については、そのような業務が医学的には考えられないことからその規定はなくなりま

したが、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した場合は、その者を生理日に就業させてはなりません。

(5)産前産後休業その他の母性保護措置(労働基準法第65条、第66条、第67条関係)

- ① 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は10週間）以内に出産する予定の女子が請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。
- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女子を就業させてはなりません。ただし、産後6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ありません。
- 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りません。
- ④ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、1週又は1日の労働時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはなりません。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りません。
- ⑤ 使用者は、生後満1年に達しない生児を育てる女子が一定の育児時間を請求した場合には、その期間中にその者を使用してはなりません。

(産前産後休業の期間)

産前休業期間は、当該女子労働者が請求した場合に就業させてはならない期間であ

り、産後休業期間は、原則として当該女子労働者を就業させてはならない期間です。

(妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限及び時間外労働、休日労働、深夜業の禁止等)

妊産婦が請求した場合には、1か月単位の変形労働時間制、3か月単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型的変形労働時間制の適用により1週間又は1日の労働

時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはならず、また、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

(育児時間)

生後満1年に達しない生児を育てる女子が請求することができる育児時間は、1日

2回各々少なくとも30分です。

Ⅲ 女子の雇用管理の改善と積極的活用のために

いま、時代の潮流として、雇用における男女の機会及び待遇の均等とともに、女子の積極的活用が求められています。

女子の雇用管理の改善及び女子を積極的に活用することについて、もういちど考えてみましょう。

Q1 女子は勤続年数が短いと言われますが……

女子の平均勤続年数をみると

確かに男子よりも短くなっています(女子7.1年、男子12.2年)。しかし、これはあくまで平均値であって、女子が皆そうであるということではありません。長期勤続をする女子も増えており、4人に1人は10年以上勤めています。

身近に長期勤続していきいきと働いている女子がいたら

後輩女子の手本となり、勇気づけられて勤続する女子を増加させます。はじめから、女子は勤続年数が短いものと決めてかかって、補助業務のみ与えたり、いろいろな仕事を経験させる配置転換の配慮をしなかったり、というようなことはありませんか。このような雇用管理が女子の仕事に対する意欲を低下させ、勤続の意志を失わせている例はよくみられます。

個々人の意欲と能力を的確に評価し、伸ばしていく努力をすると

画一的な雇用管理に比べ、面倒なように思われますが、各自に意欲と能力に応じた仕事をやらせることは、企業のもてる人材をフルに活用し、ひいては企業の発展、活性化につながります。

Q2 女子は職業意識が低いと言われますが……

女子は職業意識が低いので責任ある仕事はまかせられない

ということをよく聞きます。「女子は男子の補助職にしか就かせない」、「女子には名刺をもたせない」、「女子には得意先回りをさせない」など女子に“職場の花”であることしか期待しなければ、女子の仕事に対する意欲が低下することはある意味で当然でしょう。

女子の職業意識の低さを嘆くよりも、女子にも創意工夫のいる仕事を与えたり、女子も職場のチーフ等責任ある仕事に就くことができるようにすることが必要です。

女子の戦力化

人材不足やサービス経済化が進展する現代にあっては、“女子の戦力化”こそが企業の発展のための重要なポイントです。これまで「男子向きの仕事」と考え、女子にはさせていなかったような仕事を女子にも任せ、女子の職業意識や職業能力を高めていくことは、企業の活性化にもつながってゆきます。また、「女子を活用している企業」として、企業イメージの向上にもなり、優秀な女子の採用にも有利です。

Q3 女子は配置転換や転勤を嫌がると言われますが……

何年もなじんだ職場を移るのは

誰だって不安を感じるものです。まして、自分が第1号であったりするとますます不安は募ります。

従来、女子の配置転換は欠員を補うための横すべりの異動に終始していたではありませんか。職場は変わっても同じ職階、仕事であれば、馴れた職場を動きたくないと考えるのは人情です。昇進、昇格を伴わないまでも、異動によって仕事の面白さを教えることが、異動を前向きに受け止めさせる上で重要なことではないでしょうか。

職場の中で異動に抵抗を抱かない風土

を作ることが大切です。そのためにも若いうちから、必要に応じてある程度定期的に、いろいろな部門をローテーションさせ、新しい仕事に対する柔軟性、適応性を養っていくことが必要でしょう。

中・高年女子の活性化の方策として異動を行う場合は、まずモデルとなるようなケースを設定し、徐々に範囲を広げていくことです。実際に取り組んだ企業では予想外の成功を収めている例もあるのです。くれぐれも、女子は誰でも異動を嫌がるといった偏見をもつのはやめましょう。

配置転換は能力開発に役立つ

ことを女子に認識させることが必要です。いろいろな仕事を経験することが一人前の会社員として不可欠であり、また、昇進、昇格のステップとして重要なことを女子にも知らせましょう。

もちろん、受験期の子供がいる、寝たきりの親がいる

といった家族状況にある人に対して、一時的に転勤等についての配慮をお願いしたいのは、男女を問わず言うまでもないことです。

Q4 顧客、取引先や男子社員の意識変革がむずかしいと言われますが……

たしかに顧客や取引先に「女ではだめだ。男を出せ。」

といったような女子を嫌がる風潮があることは事実でしょう。しかし、すぐに女子を担当からはずしたりせず、できるだけ相手方の理解を得るよう努めてください。

相手方が女子を嫌がらないように

顧客や取引先の理解が得られるような配慮をすることが必要でしょう。上司があいさつ回りに連れて行ったり、この仕事については当該女子に任せており、彼女が実力があり社内で評価されている人物であることを相手方に伝えるなどサポートすることにより、女子が顧客や取引先等にスムーズに受け入れられたという例は多くみられます。

女子を活用したいのだけれども

男子社員の間に女子を軽視するような雰囲気があり、それが障害となって女子の活用ができないということをよく耳にします。

こういったことの背景には、「女子には男子の補助の仕事しかさせない。」「女子は結婚するまでの腰掛けである。」といった固定観念を男子社員がいまだに持ち続けているということがあります。

女子を活性化・戦力化することが企業として必要であるという基本理念を各部門の管理職に意識的に植え付けていくことが必要です。

上司の仕事の与え方次第で女子の育ち方や定着が左右されてしまうことを考えると、男子管理職に対して、女子についてもその能力や実績に応じて評価するよう徹底させることが望まれます。

全ての上司の意識変革を直ちに期待することは難しい場合

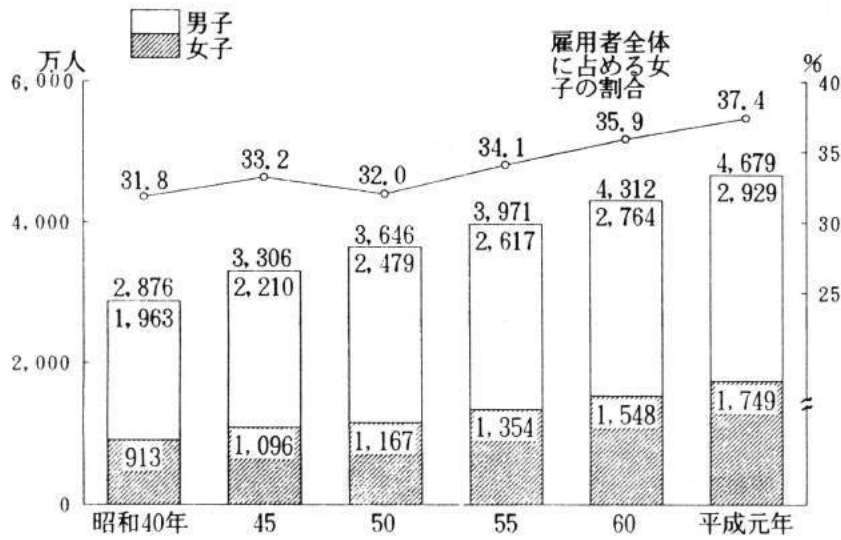
に、従来女子を就かせていなかったような新しいポストに初めて女子を登用する際には、女子の能力を伸ばしてくれるなど、女子の活用に理解のある上司の下に配属するといった配慮をすることも必要でしょう。

(参考統計資料)

I 女子雇用者の現状

1. 女子雇用者数は、増加を続け、平成元年には 1,749 万人と雇用者総数の 37.4% を占めるに至っています。

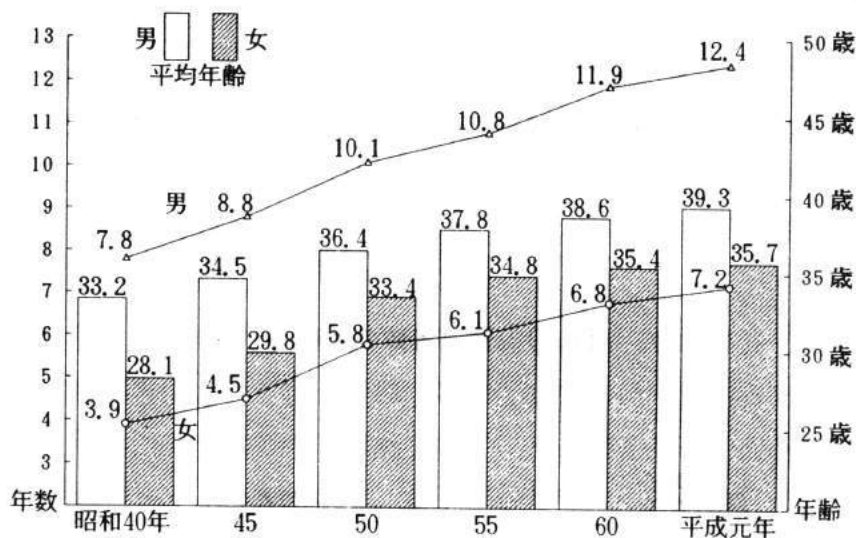
(図 1) 雇用者数の推移



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

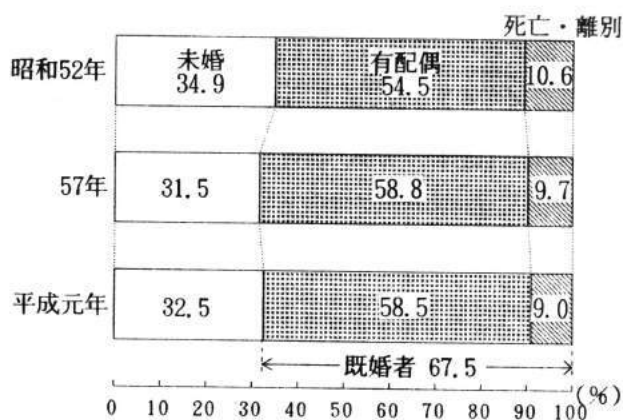
2. 女子雇用者の平均勤続年数等の伸長に伴い、平均年齢が高まり、有配偶化が進んでいます。

(図2) 男女別雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（各年6月）

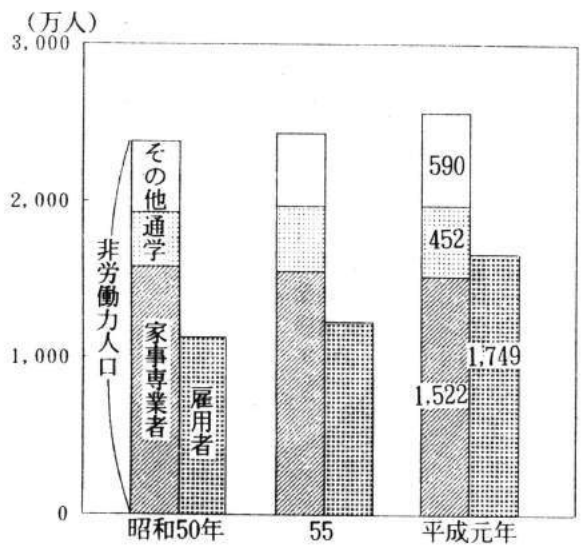
(図3) 配偶関係別女子雇用者構成比の推移（非農林業）



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

3. 昭和59年にはじめて女子雇用者が家事専門者を2万人上回り、平成元年には雇用者が家事専門者を227万人上回りました。

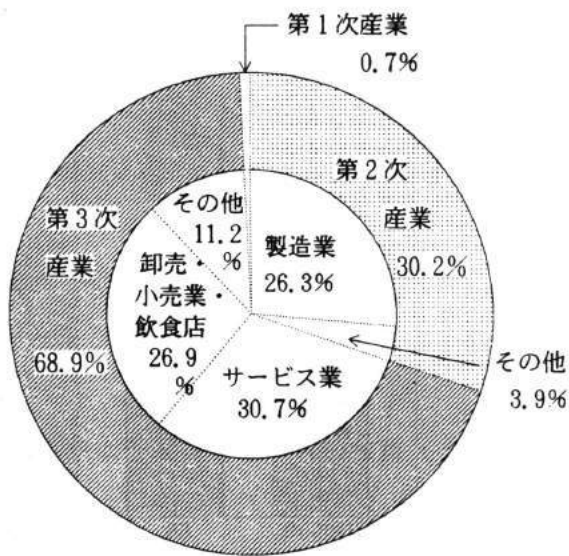
(図 4) 主な活動状態別女子非労働力人口及び
女子雇用者数の推移



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

4. 産業分野でみると、サービス業、卸売・小売業・飲食店、製造業の順に女子労働者が多く雇用されており、これらの産業に8割以上が集中しています。

(図 5) 女子雇用者の就業分野

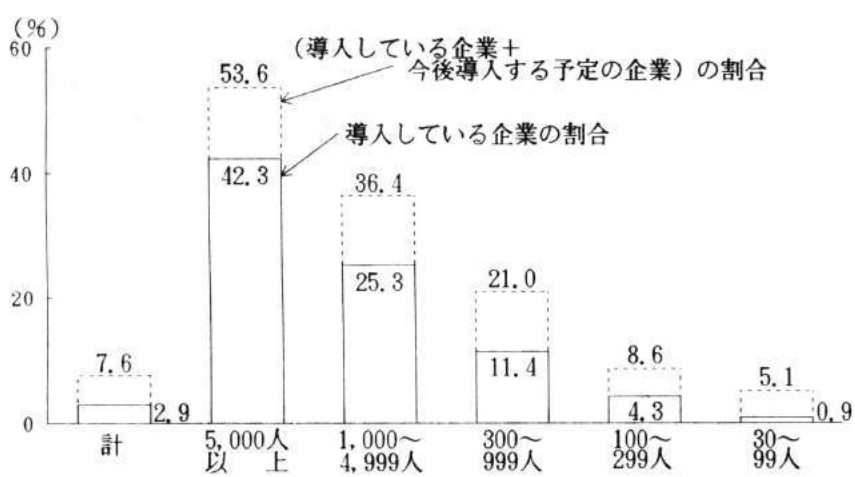


資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

II 女子労働者の雇用管理の状況

1. コース別雇用管理制度は、大規模企業で導入が進んでいますが、全体では 2.9% となっています。

(図 1) コース別雇用管理制度の導入状況等



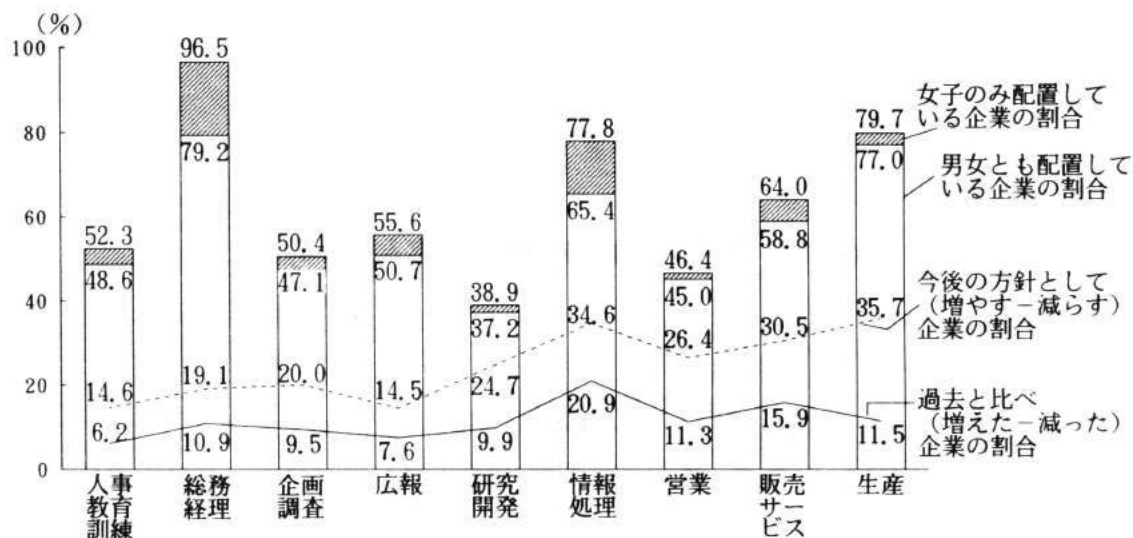
(注) コース別雇用管理制度とは、企画業務に従事し、全国的規模で転勤のあるコースや、定型的業務に従事し、転勤のないコースなどに大別して雇用管理を行うもので、「総合職・一般職」「一般職・事務職」等の呼称を持つものをいう。

資料出所：労働省婦人局「平成元年度女子雇用管理基本調査」

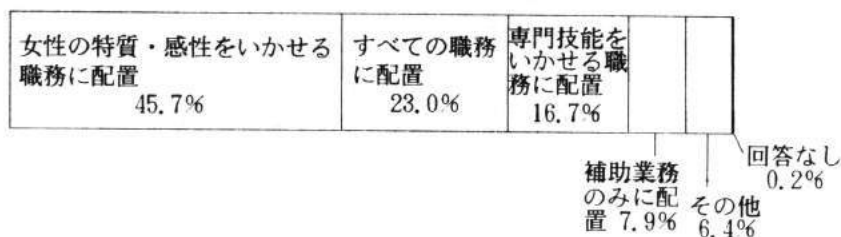
以下同様

2. 女子労働者の各種の職務への配置が進んでいますが、女子の配置の方針としては、「女性の特質を生かせる職務」と考える企業が多くなっています。

(図2) 配置の状況



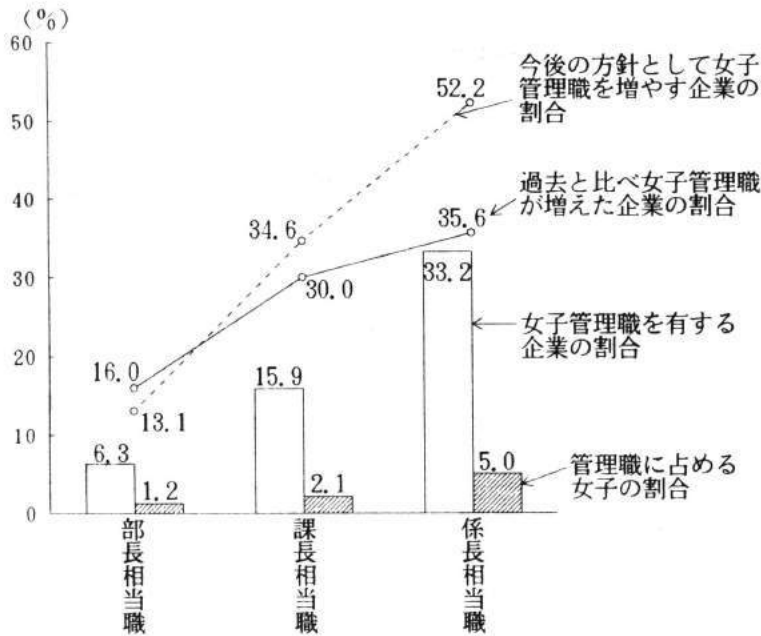
(図3) 女子の配置についての基本的な考え方



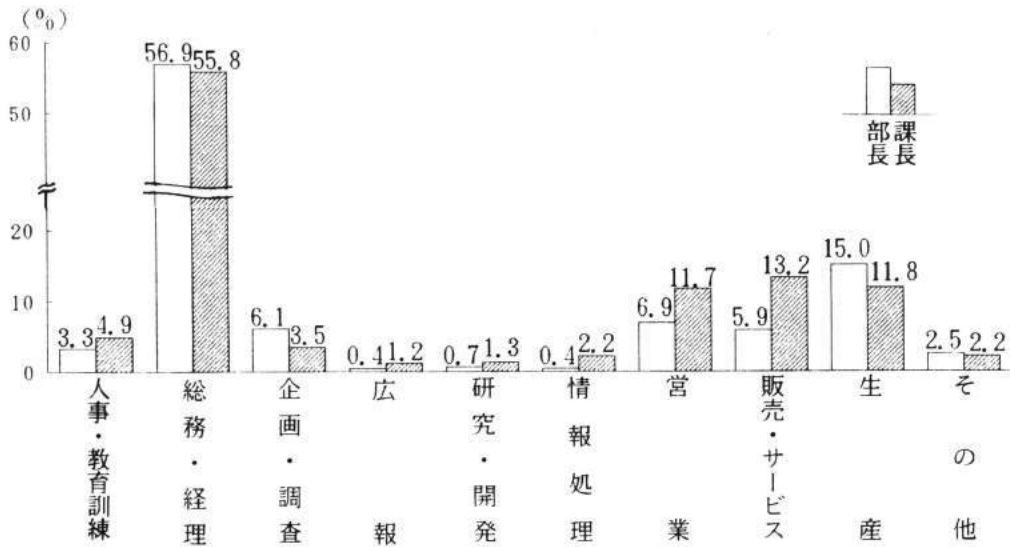
3. 女子の管理職は増加傾向にあり、今後とも「増やす」とする企業が多くなっています。

女子管理職の担当職務をみると「総務・経理」が最も多くなっています。

(図 4) 女子管理職の状況



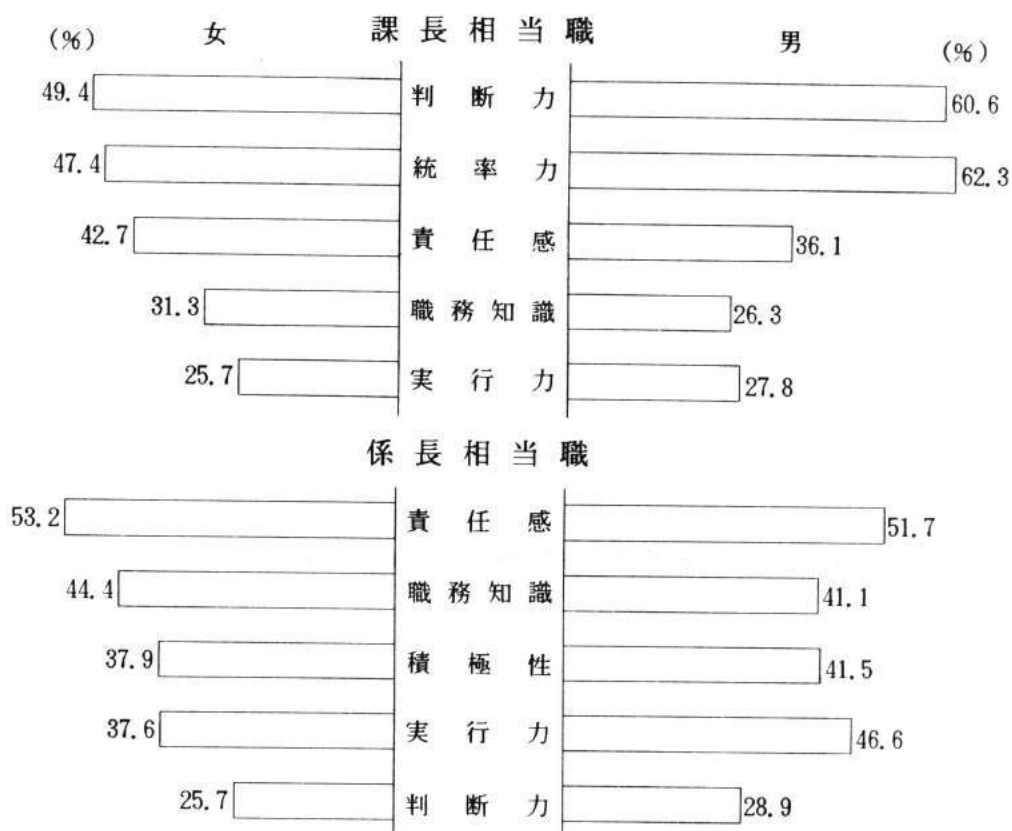
(図 5) 担当職務別女子管理職を有する企業の割合 (M. A.)



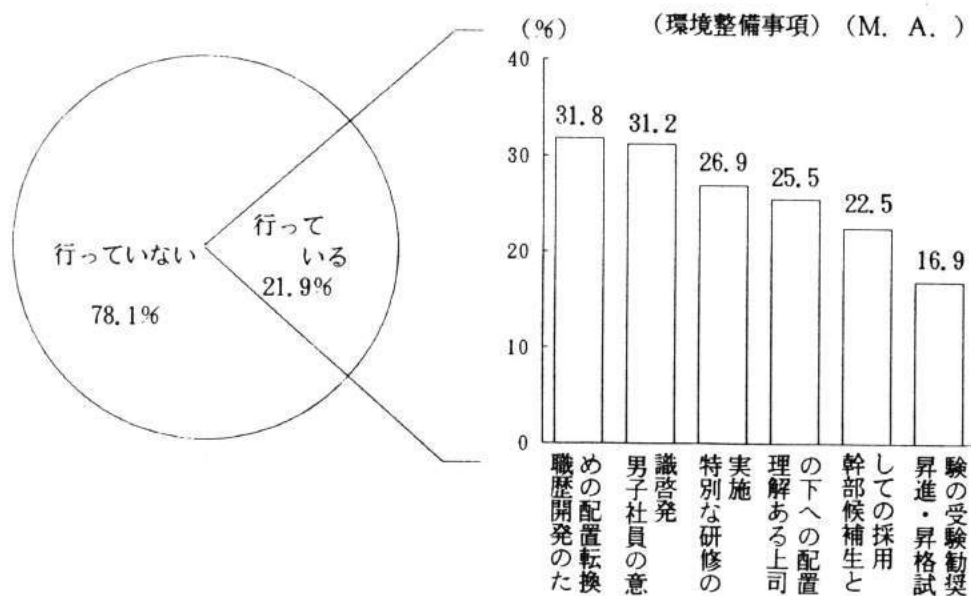
4. 企業が女子を管理職に登用する場合の重視事項は、「判断力」「統率力」「責任感」であり、男女差はほとんどありません。

また、女子を管理職に登用するための環境整備として「職歴開発のための配置転換」「男子社員の意識啓発」等を行っています。

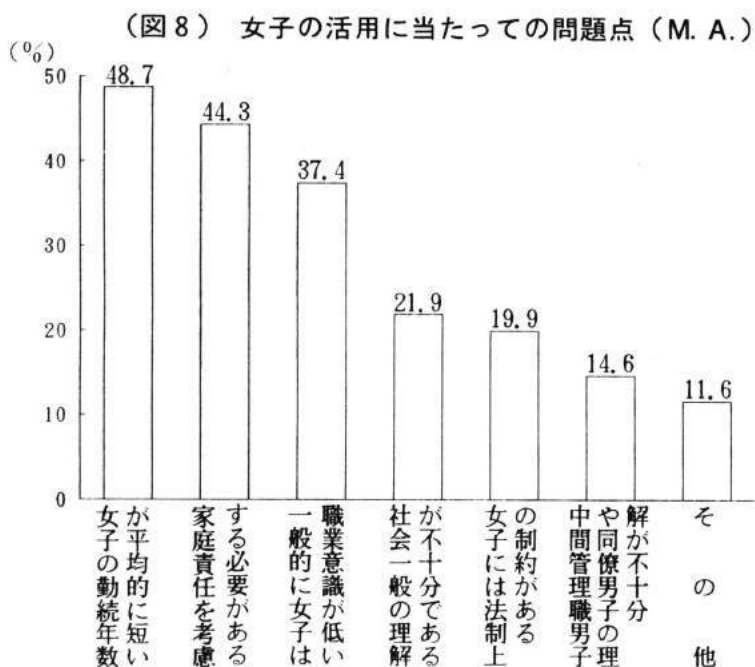
(図6) 管理職に登用する場合の重視事項



(図7) 女子の管理職登用のための環境整備の状況



5. 女子を活用するにあたっての問題点としては、「女子の勤続年数が平均的に短い」「家庭責任を考慮する必要がある」等があげられています。

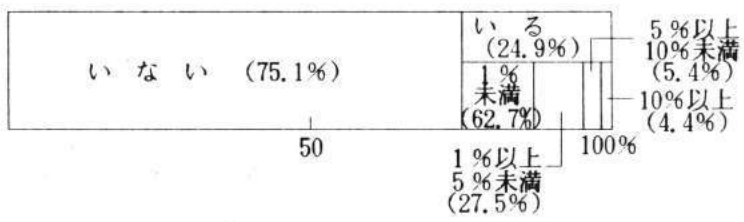


Ⅲ 企業における女子管理職の実態

（企業に対する調査）

1. 課長相当以上の女子管理職のいる企業は24.9%で、一社当たりの女子管理職数は平均8.1人ですが、管理職総数に占める女子管理職の割合でみると、5%未満の企業が9割強であり、まだ珍しい存在です。

（図1） 女子管理職の有無等

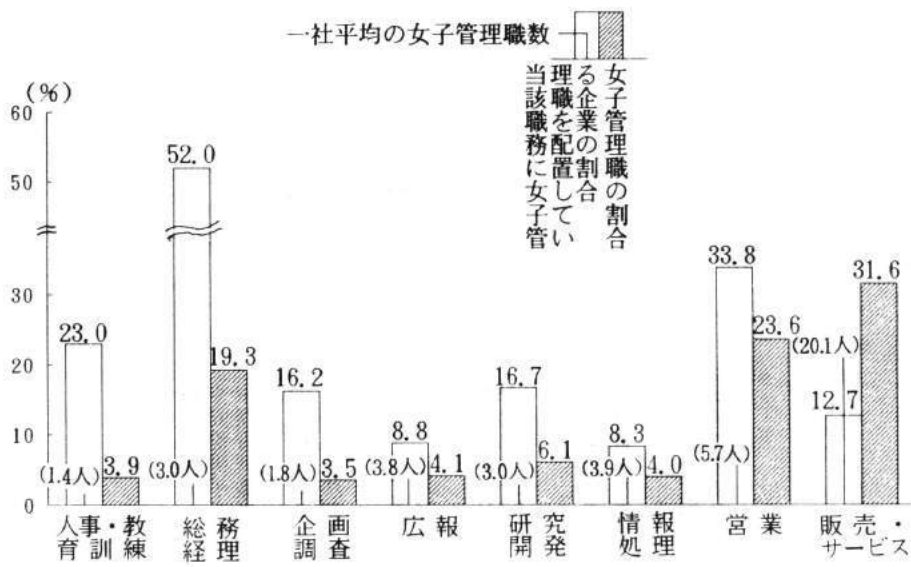


資料出所：(財)女性職業財団「女子管理職調査」（平成元年）

以下同様

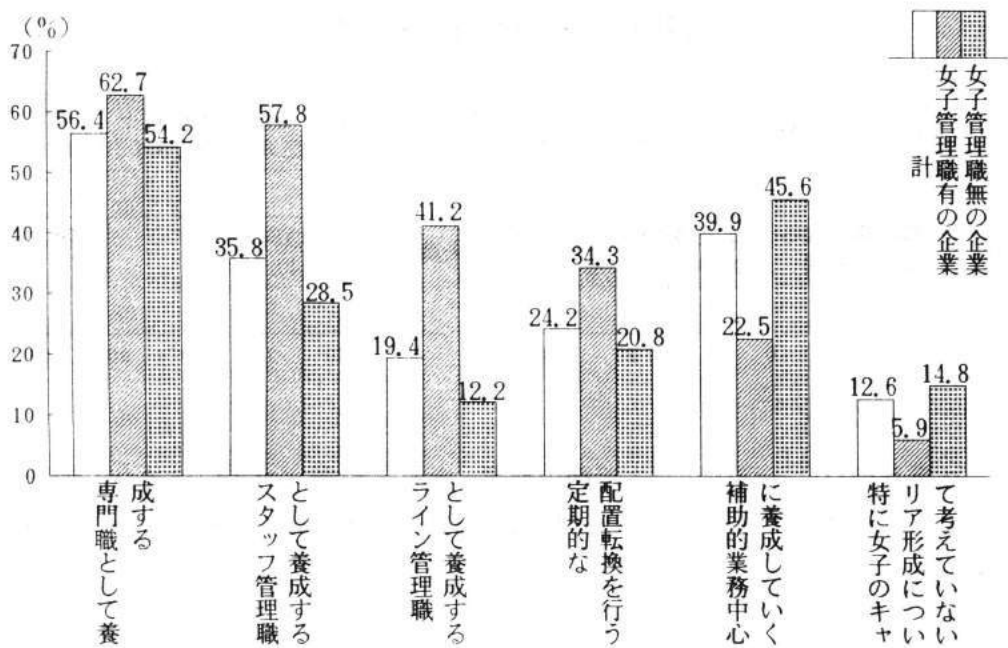
2. 女子管理職の担当職務は、多岐にわたっていますが、営業や販売・サービスを担当している者が多くなっています。

（図2） 女子管理職の担当職務（M. A.）



3. 女子管理職がいる企業の方が、女子労働者の活用に前向きです。

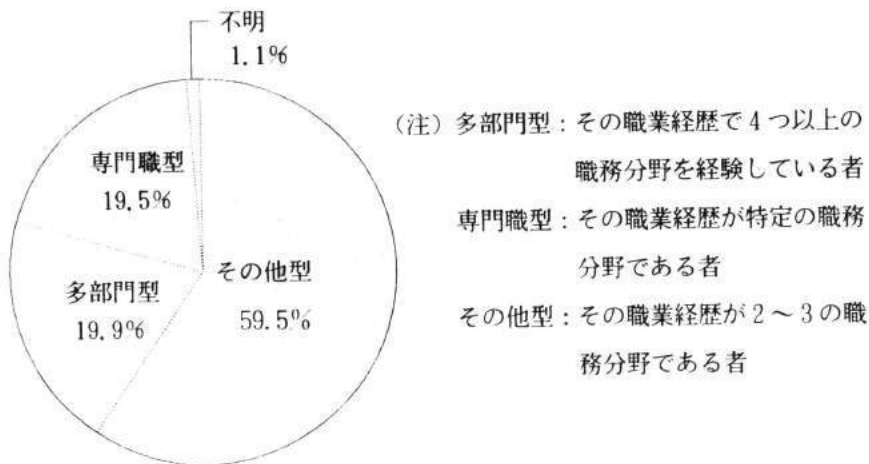
(図 3) 女子のキャリア形成の考え方 (M. A.)



(女子管理職に対する調査)

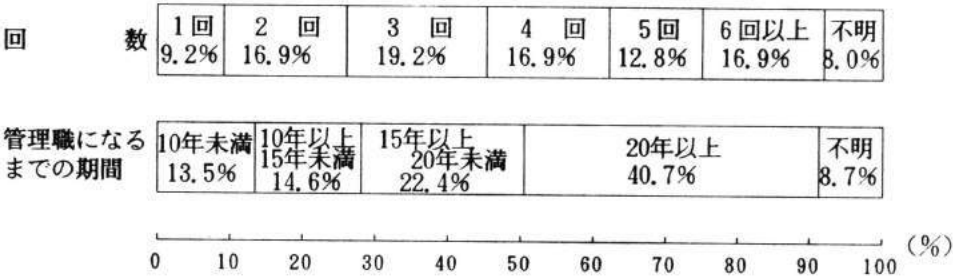
1. 女子管理職の職業経歴を、各種の職務を経験している多部門経験型、特定の職務一筋の専門職型、2～3の職務を経験しているその他型にわけると、その他型が6割で最も多く、多部門経験型及び専門職型がそれぞれ2割となっています。

(図 1) 女子管理職の職業経歴



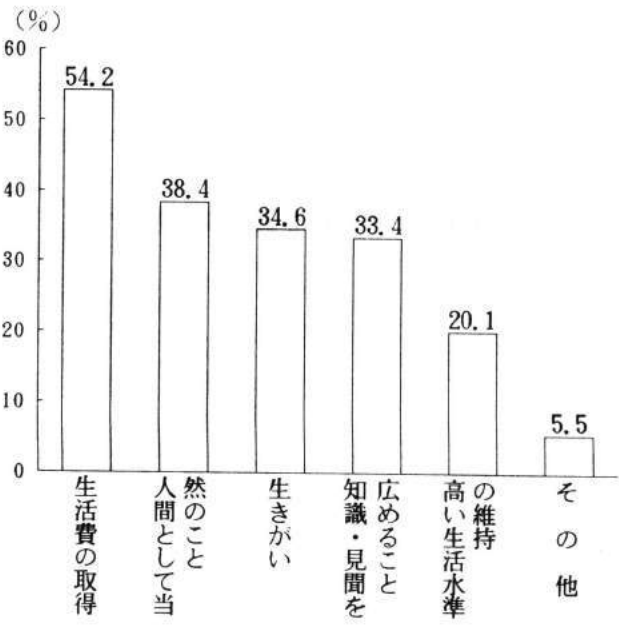
2. 管理職になるまでの平均異動回数は約4回です。管理職としての力量を身につけるには、異動経験が重要であると言えます。

(図2) 異 動 回 数 等



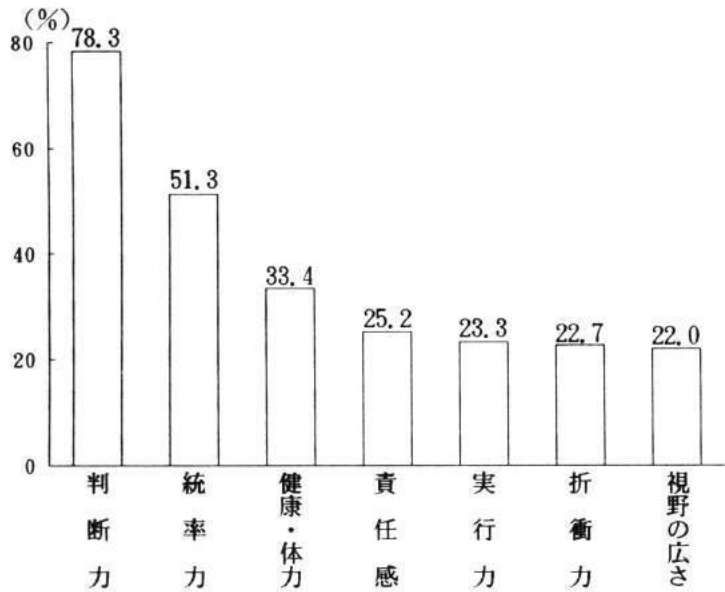
3. 仕事を自立に不可欠な「生活費の取得」として位置づけていますが、同時に、「人間として当然のこと」「生きがい」「知識・見聞を広める」等仕事は人生・生活の一部となっています。

(図3) 仕 事 の 位 置 づ け (M. A.)



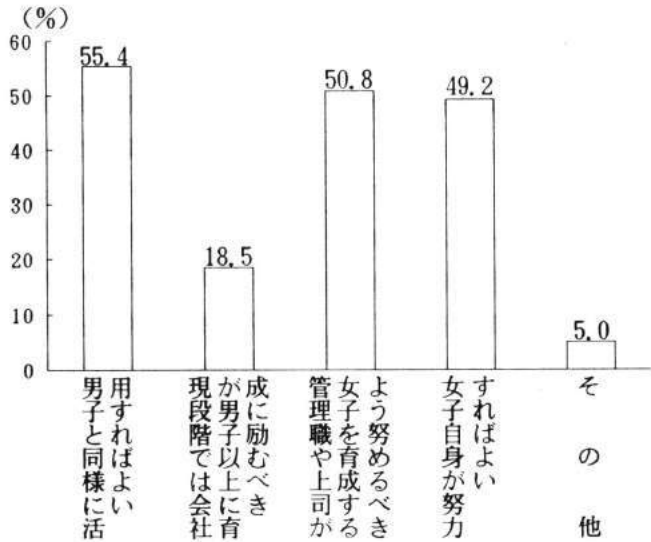
4. 管理職として必要な能力は、「判断力」、「統率力」、そして「健康・体力」です。職業経歴別にみても「判断力」、「統率力」がそれぞれ第1位、第2位となっています。

(図 4) 管理職に必要な能力・資質 (M. A.)



5. 女子労働者育成のための考え方については、「男子と同様に活用すること」「管理職や上司が女子を育成するよう努めること」「女子自身が努力すること」がそれぞれ約5割となっており、これらが女子育成の3本柱です。

(図 5) 女子労働者育成の考え方



〔附属資料〕

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

(昭和47年法律第113号)

第1章 総則

(目的)

第1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2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にすることをその本旨とする。

第3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4条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前2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5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6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2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2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1節 事業主の講ずる措置等

(募集及び採用)

第7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8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9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10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11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22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

(指針)

第12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7条及び第8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6条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5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4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13条 事業主は、第8条から第11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に努めなければならない。

(紛争の解決の援助)

第14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15条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争（第7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2節 機会均等調停委員会

(設置)

第16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17条 委員会は、委員3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18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19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20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21条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手續に関し必要な事項は、労働省令で定める。

第3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22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23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24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する。

(再雇用特別措置の普及等)

第25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26条 事業主は、その雇用する女子労働者が母子保健法(昭和40年法律第141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27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28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25条第2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29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30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31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4章 雑 則

(調査等)

第32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33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34条 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1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6条第1項並びに同条第4項及び第5項（同条第6項及び第12条第2項において準用する場合を含む。）、第12条第1項並びに前2条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第6条第4項（同条第6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9条、第10条、第14条及び前条第2項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第11条第3項中「労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和22年法律第100号）第87条第1項若しくは第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第14条、第15条及び前条第2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15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15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2章第2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3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19条から第21条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第19条及び第20条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第21条中「この節」とあるのは「第34条第3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35条 第2章、第25条第1項及び同条第2項(第28条第2項において準用する場合も含む。)並びに第33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60年法律第45号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

(ただし書省略)

第2条～第19条 略

(検討)

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1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2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2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61年労働省令第2号)

(教育訓練)

第1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9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2条 法第10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 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- 四 住宅の貸与

(紛争の解決の援助)

第3条 法第14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9条の規定により差別的取扱い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10条の規定により差別的取扱いをしてはならないこととされた福利厚生に関する措置
- 三 法第11条に定める事項に関する措置
- 四 法第12条第1項の規定に基づき、事業主が講ずるように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

(委員会の名称)

第4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5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6条 委員の任期は、2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7条 委員会は、会長が招集する。

- 2 委員会は、委員2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8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9条 法第15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ない。

(調停の同意の確認)

第10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11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12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

人を伴っ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1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13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14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15条 委員会は、法第18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16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17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つた場合には、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18条 法第33条第1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61年4月1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)

1 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。

2 事業主が講ずるよう努めるべき措置

(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。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
- ② 大学卒業者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って、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、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ないうこと。

（不利なものとしていると認められる例）

- ① 応募することができる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年齢を男子に比して低く設定すること。
- ② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。
- ③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。
- ④ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。

- (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って、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って、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って、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。
- 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に努めること。

- イ 昇進に当たって、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こと。

- ロ 昇進に当たって、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ないうこと。

（不利なものとしていると認められる例）

- 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こと。

- 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こと。

- 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。

3 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64条の2から第64条の4まで又は第64条の5第2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

2. 労働基準法（女子関係）

（昭和22年法律第49号）

第6章の2 女子

（労働時間及び休日）

第64条の2 使用者は、満18才以上の女子で第8条第1号から第5号までの事業に従事するものについては、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、1年について150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、1週間について6時間の制限にかかわらず、2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができる。

② 使用者は、満18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36条の協定による場合においても、4週間を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について、6時間以上12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、1年について150時間以上300時間以下の範囲内で命令で定める時間を超えて時間外労働をさせ、又は4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1項及び第2項の規定は、満18才以上の女子のうち、労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者については、適用しない。

（深夜業）

第64条の3 使用者は、満18才以上の女子を午後10時

から午前5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1に該当する者については、この限りでない。

1 第8条第6号、第7号、第13号若しくは第14号又は電話の事業に従事する者

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従事する者

3 前条第4項に規定する命令で定めるもの

4 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（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る。）

5 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61条第2項及び第3項の規定は、満18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2項中「前項」とあり、及び同条第3項中「第1項」とあるのは、「64条の3第1項」と読み替えるものとする。

③ 前2項の規定は、第33条第1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64条の4 使用者は、満18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1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64条の5 使用者は、妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所におけ

る業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

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2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65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、10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8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6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ない。

第66条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36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64条の3第1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67条 生後満1年に達しない生児を育てる女子は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30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68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。

附 則（昭和60年法律第45号）抄
（施行期日）

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。
（ただし書省略）

第2条～第19条 略
（検討）

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1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2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2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。

女子労働基準規則

（昭和61年労働省令第3号）

（決算のために必要な業務）

第1条 労働基準法（以下「法」という。）第64条の2第1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64条の2第2項の命令で定める週を単位とする期間等）

第2条 法第64条の2第2項の命令で定める週を単位とする期間は、4週間（法第8条第13号又は第14号の事業に従事する者については、2週間）とする。

2 法第64条の2第2項の6時間以上12時間以下の範囲内で命令で定める時間は、6時間とする。

3 法第64条の2第2項の150時間以上300時間以下の範囲内で命令で定める時間は、150時間とする。

4 法第64条の2第2項の命令で定める日数は、2日（法第8条第13号又は第14号の事業に従事する者については、1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3条 法第64条の2第4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64条の2第4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 医師
- 三 歯科医師
- 四 獣医師

- 五 弁護士
- 六 一級建築士
- 七 薬剤師
- 八 不動産鑑定士
- 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を主として行う施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者
- 十 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務に従事する者
- 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25年法律第132号）第2条第4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26年法律第135号）第2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47年法律第114号）第2条第1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、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者
- 十四 放送番組、映画等の制作の業務におけるプロデューサー又はディレクターの業務に従事する者（女子の健康及び福祉に有害でない業務）
- 第4条 法第64条の3第1項第2号の命令で定める業務は、次のとおりとする。
- 一 航空機に乗り組むスチュワーデスの業務
- 二 女子のみを入居させる寄宿舎の管理人の業務
- 三 映画の制作の事業における撮影のための業務
- 四 放送番組の制作の業務
- 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補導の業務に限る。）

- 六 旅行業法（昭和27年法律第239号）第12条の11第1項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）
- 七 郵便事業における郵便物の区分、運搬等の業務（郵政事業を所掌する官署において特殊の内勤事務に従事することを職務とする官職に就くものとして採用された者が行うものに限る。）
（業務の性質上深夜業が必要とされる業務等）

第5条 法第64条の3第1項第4号の命令で定める業務は、次のとおりとする。ただし、第1号から第3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46年法律第35号）第2条第2項に規定する卸売市場における水産物の仕分け、^{ひょう}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の業務

- 2 法第64条の3第1項第4号の命令で定める時間は、6時間とする。

（深夜業従事の申出に係る事業等）

第6条 法第64条の3第1項第5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64条の3第1項第5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1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7条 法第64条の3第2項において準用する法第61条第3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2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8条 法第64条の4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64条の4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1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9条 法第64条の5第1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応じ、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16歳未満	12	8
満16歳以上 満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

二 ボイラー（労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第1条第3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

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（2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25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。）又はのこ車の直径が75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8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碎機に材料を送

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5メートル以上の地穴における業務

十四 高さが5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35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、^ひ砒素、^{ふつ}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、^{びよう}鉋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

2 法第64条の5第1項の規定により産後1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1号から第12号まで及び第15号から第24号までに掲げる業務とする。ただし、同項第2号から第12号まで、第15号から第17号まで及び第19号から第23号までに掲げる業務については、産後1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10条 法第64条の5第2項の規定により同条第1項の規定を準用する者は、妊娠中の女子及び産後1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1項第1号及び第18号に掲げる業務とする。

（婦人局調査員）

第11条 法第100条の2第3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3号による。

附 則

（施行期日）

第1条 この省令は、昭和61年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 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（昭和29年労働省令第13号）第13条第2項の規定による証票は、第11条第2項の規定による証票とみなす。

（附則第3条から第6条まで及び様式 略）

《財団刊行物》

男女雇用機会均等法及び労働基準法のポイント

定価 500円 ㊦175

労働省婦人局婦人政策課 編

男女雇用機会均等法・労働基準法（女子関係）施行便覧

定価 700円 ㊦175

労働省婦人局婦人政策課 編

’86女性と職業を考えるシンポジウム・リポート vol. 1

定価 500円 ㊦210

女性職業財団 編

’86女性と職業を考えるシンポジウム・リポート vol. 2

定価 500円 ㊦210

女性職業財団 編

’86働く女性の能力開発・活用セミナー・リポート vol. 1

定価 1,000円 ㊦210

女性職業財団 編

’87女性と職業を考えるシンポジウム・リポート vol. 3

定価 300円 ㊦175

女性職業財団 編

’87女性と職業を考えるシンポジウム・リポート vol. 4

定価 300円 ㊦175

女性職業財団 編

女性能力活用事例集

定価 1,000円 ㊦210

女性職業財団 編

’88女性と職業を考えるシンポジウム・リポート vol. 5

定価 300円 ㊦175

女性職業財団 編

企業スケッチ

定価 500円 ㊦210

女性職業財団 編

欧米における男女機会均等法制

定価 1,500円 ㊦310

女性職業財団 編

再就職のための自己診断ガイド（女性キャリアノート）

定価 100円 ㊦120

女性職業財団 編

働く女性の能力活用研究会報告書

—電気機械器具製造業—

定価 1,200円 ㊦210

女性職業財団 編

Japan's Working Women Today

定価 1,500円 ㊦210

女性職業財団 編

女子学生のための就職ガイドブック’90

定価 350円 ㊦210

労働省婦人局 編

コース別雇用管理に関する研究会報告書

定価 1,200円（本体 1,166円） ㊦260

女性職業財団 編

Japanese Women

定価 1,200円（本体 1,166円） ㊦175

女性職業財団 編

改訂版 詳説 男女雇用機会均等法及び労働基準法（女子関係）

定価 3,500円（本体 3,398円） ㊦310

赤松良子 著

一部からでも発送致します。（送料実費）

男女雇用機会均等法及び労働基準法のポイント

昭和61年2月20日 第1刷発行
昭和61年5月19日 第2刷発行
平成元年6月1日 改訂第1刷発行
平成2年10月1日 改訂第2刷発行

定 価 500円

(本 体 485円)

編 者 労働省婦人局婦人政策課

発行所 (財団法人) 女 性 職 業 財 団

〒105 東京都港区西新橋1-23-9

河野ビル3F

電 話 (03) 595-3291

振替 東京3-127146

