

労働省婦人局婦人政策課編

男女雇用機会均等法

及び

改正労働基準法（女子関係）

施行便覧

法律・省令・指針・通達 全容

8-19 5-8
小林千里

（財）女性職業財団

設立準備本部

はじめに

この資料は、昭和六十一年四月一日施行の男女雇用機会均等法及び改正労働基準法（女子関係）の全容について、法律、省令、指針及びこれらに関し三月二十日に関係行政機関に通達によって示された解釈を整理したものである。

労使をはじめ関係者各位に広く利用され、男女雇用機会均等法等の理解に役立つことができれば幸いである。

なお、とり急ぎとりまとめたものであるので、今後、必要に応じ、適宜補っていくこととしている。

労働省婦人局婦人政策課

昭和六十一年三月三十一日

法令等の略称について

第一編関係

均等法……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一一三号）

均等則……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）

指針……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）

解釈通達……昭和六十一年三月二十日付け婦発第六八号、

職発第一一二号、能発第五四号通達（都道府県婦人少年室長及び都道府県知事宛て）

第二編関係

労基法……労働基準法（昭和二十二年法律第四九号）

労基則……労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省

令第二三三号）

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……女子年少者労働基準規則（昭和二十九年勞

働省令第一三三号）

解釈通達……昭和六十一年三月二十日付け基発第一五一

号、婦発第六九号通達（都道府県労働基準局長宛て）

男女雇用機会均等法
及び
改正労働基準法（女子関係）
施行便覧・総目次

第一編 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

第一章 総則

解釈通達

第一条 目的

解釈通達

第二条 基本的理念

解釈通達

第三条

解釈通達

第四条 関係者の責務

解釈通達

第五条 啓発活動

解釈通達

第六条 女子労働者福祉対策基本方針

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

解釈通達

第一節 事業主の講ずる措置等

解釈通達

第七条 募集及び採用

解釈通達

第八条 配置及び昇進

6 5 5 4 4 4 3 3 3 3 3 2 2 1 1 1

解釈通達

第九条 教育訓練

均等則第一条 教育訓練

解釈通達

第十条 福利厚生

均等則第二条 福利厚生

解釈通達

第十一条 定年、退職及び解雇

解釈通達

第十二条 指針

指針

解釈通達

第十三条 苦情の自主的解決

解釈通達

第十四条 紛争の解決の援助

均等則第三条 紛争の解決の援助

解釈通達

第十五条 調停の委任

解釈通達

第二節 機会均等調停委員会

解釈通達

第十六条 設置

第十七条 組織

第十八条 調停

解釈通達

第十九条

解釈通達

第二十条

25 25 25 25 25 24 24 23 23 23 22 22 22 22 18 14 13 12 12 10 10 10 7 7 7 6

解釈通達

第二十一条 労働省令への委任
均等則第四條 委員会の名称

同 第五條 委員会の組織

同 第六條 委員の任期等

同 第七條 会議

同 第八條 委員会の庶務

同 第九條 調停の申請

同 第十條 調停の同意の確認

同 第十一條 調停開始の決定

同 第十二條 関係当事者からの事情聴取等

同 第十三條 文書等の提出

同 第十四條 事実の調査等

同 第十五條 関係労使を代表する者の指名

同 第十六條 調停案の受諾の勧告

同 第十七條 調停の打ち切り

様式 調停申請書

解釈通達

第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等
解釈通達

第二十二條 職業指導等

解釈通達

第二十三條 職業能力の開発及び向上の促進

解釈通達

第二十四條 再就職の援助

解釈通達

第二十五條 再雇用特別措置の普及等

解釈通達

第二十六條 妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置

第二十七條

解釈通達

第二十八條 育児休業の普及等

解釈通達

第二十九條 相談、講習等

解釈通達

第三十條 働く婦人の家

第三十一條 働く婦人の家指導員

解釈通達

第四章 雑則

第三十二條 調査等

解釈通達

第三十三條 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

均等則第十八條 権限の委任

解釈通達

第三十四條 船員に関する特例

解釈通達

第三十五條 適用除外

解釈通達

第二編 労働基準法（女子関係）

第六章の二 女子

第六十四条の二 労働時間及び休日 39

女子則第一条 決算のために必要な業務 40

同 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等 40

同 第三条 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 40

解釈通達 43

第六十四条の三 深夜業 50

女子則第四条 女子の健康及び福祉に有害でない
業務 51

同 第五条 業務の性質上深夜業が必要とされ
る業務等 51

同 第六条 深夜業従事の申出に係る事業等 51

同 第七条 交替制による深夜業の許可申請 52

様式第一号 深夜業承認申請書 52

同 第二号 交替制による深夜業時間延長許可申
請書 52

解釈通達 53

第六十四条の四 坑内労働の禁止 56

女子則第八条 臨時の必要のため坑内で行われる
業務等 57

解釈通達 57

第六十四条の五 妊産婦等に係る危険有害業務の就
業制限 58

女子則第九条 妊産婦の就業制限の業務の範囲 等 58

同 第十条 59

解釈通達 60

第六十五条 産前産後 63

解釈通達 64

第六十六条 64

解釈通達 64

第六十七条 育児時間 65

第六十八条 生理日の就業が著しく困難な女子に
対する措置 65

解釈通達 65

第一百条の二 66

女子則第十一条 婦人局調査員 66

第三編 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

附則第一条 施行期日 69

同 第二十条 検討 69

第一編

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

▼解釈通達

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。

(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、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。

▼参照条文

日本国憲法

第十四条 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。
(第二項及び第三項 略)

▼解釈通達

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、経済的又は社会的關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一六二號）第三条に使われているように、一般に「幸福」の意味で用いられており、したがって、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の地位の向上を含むものであるが、「地位の向上」の重要性にかんがみ、明文で明らかにすることが適當であることから特記したものであること。

・参考

労働省設置法（昭和二十四年法律第一六二號）

（労働省の任務）

第三条 労働省は、労働者の福祉と職業の確保とを図り、もつて経済の興隆と国民生活の安定とに寄与するために、左に掲げる国の行政事務及び事業を一体的に遂行する責任を負う行政機関とする。

一 労働組合に関する事務、労働関係の調整及び

労働に関する啓もう宣伝

二 労働条件の向上及び労働者の保護

三 労働者の安全及び衛生の確保

四 婦人の地位の向上その他婦人問題の調査及び連絡調整

五 職業の紹介、指導その他労務需給の調整

六 失業対策

七 職業訓練に関する事務及び技能検定

八 労働統計調査

九 前各号に掲げるものを除く外、労働者の福祉の増進及び職業の確保

十 労働者災害補償保険事業

十一 雇用保険事業

（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な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發揮するように努め

なければならぬ。

▼解説通達

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。

(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。

▼解説通達

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。）。

(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發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るときは、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。

▼解釈通達

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であること。

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

▼解釈通達

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。

第一節 事業主の講ずる措置等

▼解釈通達

一 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ふ観点から、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。

二 「事業主」とは、その経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織

の場合にはその法人そのものが事業主であること。
また、事業主以外の従業者が自らの裁量で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば事業主のために行った行為と考えられるので、事業主はその行為につき均等法上の責任を有するものであること。

三 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。

四 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、指針三の適用除外はこれに当たると考えられるものであること。

五 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することの意であり、個々の女子労働者の意欲、能力等を理由とすることはこれに該当しないものであること。

なお、「女子であることを理由として」には、女子が妊娠・出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四九号）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。

六 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。

（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。

▼解釈通達

一 雇用の入口である募集及び採用は、労働者の職業生活を決定づける重要な段階であることから、事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならないこととしたものであること。

二 「募集」には、職業安定法（昭和二十二年法律第一四一號）第五条に規定する募集のほかに、公共職業安定所又は労働大臣の許可を得て又は届出をして職業紹介事業を行う者（高等学校、大学等）への求人の申込みが含まれるものであること。

三 「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。

・参考

職業安定法（昭和二十二年法律第一四一號）

（定議）

第五条

5 この法律で労働者の募集とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人をして、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

（第一項から第四項まで及び第六項 略）

（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。

▼解釈通達

一 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。

二 「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（昭和六十年法律第八八號）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。

三 「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。

・参考

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

第八八号

(用語の意義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

(第二項以下 略)

(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。

均等則

(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

▼解釈通達

(第九条の趣旨)

一 雇用の分野における女子労働者の地位の向上を実現するためには教育訓練によるその職業能力の開発向上が重要であることから、そのうち最も重要な労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練について、事業主は労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはならないこととしたものであること。

二 「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、「初步的な」あるいは「程度の低い」

のように能力のレベルを表わす意ではないこと。

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

三 「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。

（法令の対象外の教育訓練）

一 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。

二 少数の労働者を選抜して行う教育訓練は、選拔されなかった大多數の労働者にとっては均等則第一条の各号に掲げる「……必要な能力を付与するための教育訓練」とはいえないものであることから、同条各号に掲げる教育訓練には該当しないものであること。

三 「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）。

（均等則第一条第一号の教育訓練）

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、新規学卒者に限らず、中途採用者も含まれるものであること。また、新入社員を主たる対象とした教育訓練であれば、それ以外の者が対象者に含まれている場合でも本号の教育訓練に該当するものであること。

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

「職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練」とは、当該企業の労働者として職業生活を送っ

ていく上で一般的に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練をいい、業務に関連する知識、技術、技能の付与に係るものだけでなく、社会人としての心構えや一般教養等の付与を目的とする教育訓練もこれに含まれるものであること。

（均等則第一条第二号の教育訓練）

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。

（均等則第一条第三号の教育訓練）

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。

（その他）

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。

(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、男子と差別的取扱ひをしてはならない。

均等則

(福利厚生)

第二条 法第十条の労働省令で定める福利厚生措置は、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（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

▼解釈通達

(第十条の趣旨)

一 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ひをしてはならないこととしたものであること。

二 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、配偶者手当等とはとより、適格退職年金、自社年金等のいわゆる企業年金や中小企業退職金共済制度による退職金も、支給条件が明確にされていれば賃金と解されるので、いずれも本条にいう福利厚生措置には当たらないものであること。

三 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の割合、運営の方法等の実態を考慮し、実質的には事業主が行うものとみることができるときには本条の対象となるものであること。

四 「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、差別的取扱ひ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。

五 供与の対象を「世帯主」、「主たる家計の維持者」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、女子労働者が現実的に不利益な取扱ひ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ひに該当するもの

であること。

(資金の貸付け)

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。

(定期的な金銭の給付)

均等則第二条第二号における「定期的に」とは、給付の行われる時期及びその間隔が予め定められていることをいうものであること。

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

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

労働災害が発生した場合に労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五〇号)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。

(資産形成のための金銭の給付)

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。

(住宅―独身寮を除く―の貸付け)

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(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)。

・参考

労働基準法

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償とし

て使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(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。

▼参照条文

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

（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。

（第三項 略）

▼解釈通達

（第十一条の趣旨）

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

（定年・解雇）

一 「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ひ」に該当するものであること。

二 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する使用者の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まないものであること。
なお、勧奨退職は、たとえ事業主の勧奨に基づく

ものであつても、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。

（女子の結婚・妊娠・出産退職制）

「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。したがつて、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。

二 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。）。

（産前産後休業の取得を理由とした解雇）

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、重なり合う部分については両規定が適用されるものであること。

・参考

労働基準法

（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を理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

（解雇制限）

第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。但し、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由によつて行政官庁の認定を受けなければならない。

（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。

指針

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努めるべき措置

(一) 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つて、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、又は不利なものと認められる例）

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。

(二) 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)

(三) 昇進に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

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。

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こと。

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。

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

次のいづれかに該当する場合については、この指針を適用しない。

(一) 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

(二) 労働基準法第六十四条の二から第六十四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

(三) 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

▼参照条文

労働基準法(昭和二十二年法律第四九号)

(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、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は休日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。

▼解釈通達

(第十二条の趣旨)

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、労働大臣が、具体的な努力目標として指針を定めることができることとしたものであること。

本条第二項において、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。

(指針一の趣旨)

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、意識及び就業の実態等」の例示であること。

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

(募集・採用の対象からの女子の排除)

一 指針二(一)の「募集・採用区分」とは、事業主が労働者を募集し、又は採用するに当たって設定する区分をいうものであること。区分としては、職種、資格、雇用形態、就業形態等種々のものが考えられるが、通常その区分により制度的に異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものであること。形式的には同一の募集・採用区分であっても、賃金、労働時間、配置等労働条件の一部が異なる場合には実質的には同一の募集・採用区分ではないと考えられる場合もあり、募集・採用区分は単に形式のみならず企業の雇用管理の実態に即して判断される必要があること。

二 「女子であることを理由として」の意義については五頁を参照のこと。

「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。

三 指針二(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、限定列挙ではないこと。他の事項における例も同様であること。

指針二(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きとみられる場合にはこれに含まれるものであること。

指針二(イ)の例⑤の「男子を表わす職種の名称」とは、例えば、ウェイター、営業マン、カメラマン、ホテルのボーイ、潜水夫等「マン」、「ボーイ」、「夫」、「男」等男子を表わす語が職種の名称の一部に含まれているものがこれに当たるものであること。なお、「士」、「師」、「人」の語が職種の名称の一部に含まれているものは原則として含まれないが、男子に限る国家資格の名称となっているもの(看護士)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。

(女子に不利な募集・採用条件)

一 指針二(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。

二 「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。

三 なお、採用後の労働条件、特に賃金との関係に関しては、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・採用区分が異なり、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

② 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る、②の場合には配置について改善の努力をする必要がある、③の場合には現実には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、是正の必要があるものであること。

（一定の職務への配置からの女子の排除）

指針二〇の「一定の職務」とは、労働者を配置する職務（ポスト）の意であり、特定の部門や特定の地域の職務に限られるものではなく、労働者を配置しようとする職務一般をいうものであること。

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

（婚姻等を理由とする不利益配転）

指針二〇の「婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等」の「等」には、例えば子があること、扶養す

べき親があること、離婚したこと等が考えられること。「配置転換」とは、労働者を配置替えすることをいい、一定の職務に配置したままの状態は含まれないこと。

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

（昇進についての女子に不利な取扱い）

一 指針二〇の「客観的条件」とは、客観的に明らかな事実を条件とするものをいい、在職年数、在籍年数、年齢等がこれに含まれるものであること。

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

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

なお、「出勤率」の算定方法については特に触れるものではないこと。

二 指針二〇の「不利な取扱い」とは、受験資格を与えないこと、受験資格付与の条件を女子に不利なものとする、女子の合格点を男子より高くすること等が含まれるものであること。

（指針の適用除外）

一 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

おまけ
子こもつ親

え方は均等法全体にあてはまるものであり、男女の差別的取扱いが禁止される一定の教育訓練、一定の福利厚生、定年、退職及び解雇についても基本的には男女の異なる取扱いの合理的理由と考えられるものであること。

また、この適用除外は、これらの場合については、

事業主に対し男女に均等な機会を与え、又は取扱いをするよう努めることを求めるものではない旨を明らかにしたものであること。

二 指針三(一)①には、俳優、男声歌手等が含まれるものであること。また、②には守衛、警備員であればすべて該当するというものではなく、単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的とする職業でないものは含まれないものであること。また、一般に単なる集金人等は含まれないが、専ら高額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ない職業をいうものであること。

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

三 指針三(二)の「通常の業務を遂行するために」には、日常の業務遂行の外、予め確実である繁忙期や将来確実な人事異動等に対応する場合は含まれるが、景気回復に伴う繁忙、突発的な事故の発生等予期せざる事態、不確実な将来の人事異動の可能性等に備える場合等は含まれないものであること。

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

四 指針三(三)の「風俗、風習等の相違により女子が能力を発揮し難い海外での勤務」とは、海外のうち治安、女子の就業に対する考え方の相違等の事情により女子が就業してもその能力の発揮が期待できない地域での勤務をいい、海外勤務すべてがこれに該当するものではないこと。

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

また、これらの場合も、三と同様、突発的な事故の発生等予期せざる事態、不確実な将来の人事異動の可

能性等に備える場合等は含まれないものであること。

(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に努めなければならない。

▼解釈通達

(第十三条の趣旨)

企業の雇用管理に関する労働者の苦情や労使間の紛争は、本来労使間で自主的に解決することが望ましいことから、事業主は、配置・昇進、教育訓練、福利厚生並びに定年、退職及び解雇について均等法の規定により事業主が講ずべき措置とされた事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならないこととしたものであること。

(苦情の処理)

一 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。

二 「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。

三 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の開始の要件とされているものではないこと。

(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

均等則

(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 法第十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つては、当該指針において定められた事項に関する措置

▼解釈通達

一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の一定の措置についての女子労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の個別具体的な私法上の紛争の迅速かつ円満な解決を図るため、都道府県婦人少年室長は、関係当事者の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告をすることができるとしたものであること。

二 「紛争」とは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の一定の措置に関して女子労働者と事業主との間で主張が一致せず、対立している状態をいうものであること。

三 「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。

四 「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。

五 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つては指針に定められた事項に係る紛争について行うものであることを明らかにしたものであること。

（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。

▼解釈通達

（第十五条の趣旨）

関係当事者間の個別具体的な私法上の紛争について、当事者間の自主的な解決、都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助に加え、公正、中立な第三者機関の

調停による解決を図るため、前条の紛争のうち募集及び採用に関する紛争を除いたものについて、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるとき（関係当事者の一方から調停の申請があった場合）については、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。）は、都道府県婦人少年室長は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとするものとしたものであること。

（調停）

一 「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。

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

① 申請が、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する措置の場合にあってはその終了した日）から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

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

第二節 機会均等調停委員会

▼解釈通達

都道府県婦人少年室に前記（第十五条の解釈通達参照）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、調停に関する手続等について定めたものであること。

（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。

▼解釈通達

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。

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。

▼解釈通達

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。

第二十條

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。

▼解釈通達

第二十條の「関係行政庁」とは、具体的には例えば労働基準監督署、公共職業安定所、都道府県等が考えられるものであること。
「その他必要な協力」とは、情報の提供や便宜の供与等をいうものであること。

(労働省令への委任)

第二十一條 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手續に必要な事項は、労働省令で定める。

均等則

(委員会の名称)

第四條 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)

第五條 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、委員二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ない。

(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。

とができる。

(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、当該事件に係る文書又は物件の提出を求めること

(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ふものとする。

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ふものとする。

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。

様式 調停申請書

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

㊟

婦人少年室長殿

▼解釈通達

(調停の同意の確認)

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、第十五条の解釈通達(調停)の二の①から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。

(事情聴取及び意見陳述)

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

代理人は、意見の陳述のみを行うことができるものであること。

第二項の「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。

(事実の調査)

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。「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。

（関係労使を代表する者の指名）

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。

（調停案受諾の文書）

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って、そのみをもって関係当事者間において民事的効力をもつものではないこと。

（調停の打ち切り）

均等則第十七条の「調停を継続することが適当でない」と認めるとき」とは、調停により紛争を解決することが期待し難いと認められる場合や調停により紛争を解決することが適当でない」と認められる場合がこれに当たるものであり、具体的には、調停開始後長期の時間的経過をみている場合、当事者の一方が調停に非協力的で再三にわたる要請にもかかわらず出頭しない場合の外、当事者が当該紛争について訴訟等を提起した場合、調停が当該紛争の解決のためでなく労使紛争を有利に導くために利用される場合等が原則としてこれに含まれるものであること。

第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等

▼解釈通達

本章は女子が現実家事、育児等の家庭責任をより重く負っており、そのことが女子の就業のあり方に大きく影響を及ぼしている状況にあること等にかんがみ、女子の就業を援助するための施策等を規定したものであって、第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。

（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、及び職業に適応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。

▼解釈通達

公共職業安定所等の職業安定機関は、女子労働者が個々の適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、職業に適応することを容易にするため、女子労働者に対して、職業の動向、労働力需給の状況、求人内容等の雇用情報や職業に関する調査研究の成果等を提供するとともに、これに基づく適切な職業指導

を行う等必要な措置を講ずるものとするものとしたものであること。

（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。

▼解釈通達

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

（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する。

▼解釈通達

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。

（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。

▼解釈通達

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つ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、女子労働者にとつても企業にとつ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つ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こととする。国は、再雇用特別措置の普及を促進するため、事業主に対し、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。こととしたものであること。

（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（昭和四十年法律第四百十一号）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。

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なるため、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。

▼参照条文

母子保健法（昭和四十年法律第一四一号）

（保健指導）

第十条 都道府県知事は、妊娠婦又は乳児若しくは幼児の保護者に対して、妊娠、出産又は育児に関し、必要な保健指導を行ない、又は医師、歯科医師、助産婦若しくは保健婦について保健指導を受けることを勧奨しなければならない。

（健康診査）

第十二条 都道府県知事は、満三歳をこえ満四歳に達しない幼児に対して、毎年、期日又は期間を指定して、厚生省令の定めるところにより、健康診査を行なわなければならない。

第十三条 前条の健康診査のほか、都道府県知事は、必要に応じ、妊娠婦又は乳児若しくは幼児に対して健康診査を行ない、又は健康診査を受けることを勧奨しなければならない。

（母子健康手帳）

第十六条 都道府県知事（特別区の存する区域にあつては、特別区の区長）は、妊娠の届出をした者に対して、厚生省令の定めるところにより、母子健康手

帳を交付しなければならない。

2 妊産婦は、医師、歯科医師、助産婦又は保健婦に ついて、健康診査又は保健指導を受けたときは、その つど、母子健康手帳に必要な事項の記載を受けなければならぬ。乳児又は幼児の健康診査又は保健指導を受けた当該乳児又は幼児の保護者についても同様とする。

3 前二項に定めるもののほか、母子健康手帳に関し 必要な事項は、厚生省令で定める。

▼解釈通達

一 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（昭和四十年法律第四百十一号） 第十条及び第十三条等により、都道府県知事は妊産 婦に対して、保健指導、健康診査を自ら行い、又は これらの者が受けることを勧奨しなければならない ものとされているが、女子労働者の場合は、受診の 時間を確保することが困難な場合があるので、必要 な時間の確保を事業主に要請したものであること。

二 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り、女子労働者が指導 事項を守ることができるよう事業主に一定の措置を 講ずることを要請したものであること。

本条にいう必要な措置の内容としては、通勤ラッ シュ時をさけるための時差出勤等の方法による勤務 時間の変更、勤務場所の変更、勤務時間の短縮等の

方法による勤務の軽減、休養室の整備等が含まれる ものであること。

（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。

▼解釈通達

女子労働者が育児を行いつつ就業することを可能に するために、事業主が育児休業の実施その他の育児に 関する便宜の供与を行うように努めなければならない こととしたものであること。また、国は、育児休業の 普及を促進するため、事業主に対し、必要な助言、指 導その他の援助を行うように努めるものとするものと したものであること。

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

(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。

▼解釈通達

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、第二十二条から第二十八条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。

(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。

▼解釈通達

一 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、地方公共団体に対し、働く婦人の家の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとするものとしたものであること。

二 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。

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。

▼解釈通達

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

また、労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求め、さらに、都道府県知事から必要な調査報告を求め

ることができる旨明らかにしたものであること。

(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。

均等則

(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。

▼解釈通達

一 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。

二 本条の労働大臣の権限は、労働者からの申立て、第三者からの情報、職権等その端緒を問わず、必要

に依じて行使し得るものであること。

三 「この法律の施行に關し必要があると認めるとき」とは、均等法によつて具體的に事業主の責務とされたる事項について、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。

四 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。

五 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へられる事案

② 当該事案の性質上社会的に広汎な影響力を持つと考へられる事案
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。

六 「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。

(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ら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、第十條、第十四條及び前条第二項中「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、第十四條、第十五條及び前条第二項中「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、第十五條中「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條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。

▼解釈通達

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

(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。

▼参照条文

国家公務員法（昭和二十二年法律第一二〇号）

(平等取扱の原則)

第二十七条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

地方公務員法（昭和二十五年法律第二六一号）

(平等取扱の原則)

第十三条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

▼解釈通達

一 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。

二 「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りなく、これに該当するものであること。

第二編

労働基準法（昭和二十二年法律第四九号） （女子関係）

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、一週間に於いて六時間、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、一週間に於いて六時間の制限にかかわらず、二週間に於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、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、又は四週間に於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。

女子則

(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 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一百四十四号）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、映画等の製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

▼参照条文

勞基法

（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使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、演劇その他興業の事業

十一 郵便又は電気通信の事業

十二 教育、研究又は調査の事業

十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業

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

労基則

第一条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。

以下「法」という。）第八条第十七号の事業又は事務所は、次に掲げるものとする。

一 弁護士、公認会計士、税理士、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士、弁理士、司法書士、行政書士、公証人、執行官、土地家屋調査士、測量士、獣医師その他これらに準ずるものの事業

二 派出婦会、速記士会、筆耕者会その他派出の事業

三 法第八条第一号乃至第十五号の事業に該当しない法人又は団体の事業又は事務所

労基法

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を超えない定をした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日において八時間又は特定の週にお

いて四十八時間を超えて、労働させることができる。

（休日）

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

（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。

労基則

第十六条 使用者は、法第三十六条の協定をする場合

には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。

2 前項の協定（労働協約による場合を除く。）には、有効期間の定をするものとする。

第十七条 法第三十六条の規定による届出は、様式第九号により、所轄労働基準監督署長にしなければならぬ。

2 法第三十六条に規定する協定を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前項の届出にかえることができる。

第十八条 法第三十六条但書の規定による労働時間の延長が二時間を超えてはならない業務は、次のものとする。

- 一 多量の高熱物体を取扱う業務及び著るしく暑熱な場所における業務
- 二 多量の低温物体を取扱う業務及び著るしく寒冷な場所における業務
- 三 ラヂウム放射線、エックス線その他の有害放射線に曝される業務
- 四 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- 五 異常気圧下における業務
- 六 さく岩機、鋸打機等の使用によつて身体に著るしい振動を与える業務
- 七 重量物の取扱等重激なる業務
- 八 ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務

九 鉛、水銀、クローム、砒素、黄磷、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化

炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又は瓦斯を発散する場所における業務

十 前各号の外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務

▼解釈通達

（工業的事業、非工業的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の上限）

一 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）、一年については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。

二 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、当該期間の週数に乘じるべ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の負担の程度、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、事業の種類に應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關し、法第八条各号の適用に当たっては、従來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（昭二二・九・一三発基第一七号、昭二三・三・三一基発第五一一号、昭三三・二・一三基発第九〇号参照）。

三 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、四週間に於いて二十四時間、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は四週間に於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於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、二週間に於いて十二時間、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は四週間に於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。

四 非工業的事業において、次の「又は□」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。

（一）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

□ 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に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。

（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、法第四十一条に該当する者を除き、法第三十六条の規定の締結及びその届出を必要とすることはいうまでもなく、したがって、「労働基準法第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。

・参考

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）

（目的等）

第一条 この指針は、労働基準法施行規則の一部を改正する省令（昭和五十七年労働省令第二十五号）の施行に伴い、労働基準法（昭和二十二年法律第

四十九号。以下「法」という。第三十六條の協定（労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。）において定められる一日を超える一定の期間（以下「一定期間」という。）についての延長することができ、時間（以下「一定期間」についての延長時間」という。）に關し目安を示すこと等により、時間外労働協定において一定期間についての延長時間が適正に協定されることを促進することを目的とする。

2 使用者及び労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）は、この指針を理由として時間外労働協定における一定期間についての延長時間を延ばしてはならない。

（一定期間についての延長時間に関する目安）

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間について協定するに当たっては、次の各号に掲げる事項を十分考慮するよう努めなければならない。

一 一定期間についての延長時間に係る一定期間は、週又は月を単位とし、週を単位とする場合にあつては十二週間以内、月を単位とする場合にあつては三箇月以内の期間とすること。

二 一定期間についての延長時間は、別表の上欄に掲げる一定期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる時間（以下「目安時間」という。）以内の時間とすること。ただし、あらかじめ、目安時間以内の時間の一定期間についての延長

時間を定め、かつ、目安時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り、一定期間ごとに労使当事者間において定める手続を経て、目安時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める場合は、この限りでない。

第三条 次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、前条（第一号を除く。）の規定は適用しない。

一 工作物の建設等の事業

二 自動車の運転の業務

三 新技術、新商品等の研究開発の業務

四 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として労働省労働基準局長が指定するもの

（労働基準監督署長の助言等）

第四条 労働基準監督署長は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間が適正に協定されるようにするため、この指針に定める事項に關して必要な助言及び指導を行うものとする。

（細目）

第五条 この指針に定める事項に關し必要な細目は、労働省労働基準局長が定める。

別表

一定期間	一定期間についての延長時間
一週間	十五時間
二週間	二十八時間
三週間	三十九時間
四週間	四十八時間
四週間を超え十二週間以内の週を単位とする期間	四十八時間に四週間を一週超えるごとに十二時間を加算した時間
一箇月	五十時間
一箇月を超え三箇月以内の月を単位とする期間	五十時間に一箇月を一月超えるごとに五十時間を加算した時間

備考 下欄に掲げる時間は、法第三十二条又は第四十条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間である。

・参考

労基法

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条若しくは前条の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後十時から午前五時(労働に関する主務大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時)までの間において労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他命令で定める賃金は算入しない。

(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

▼解釈通達

(指揮命令者)

一 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「管理監督者」である女子については、従来は一般的に深夜業が禁止されていたものであるが、法第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

二 指揮命令者の範囲

(一) 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。

その判断に当たつては、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。

(二) 「職務上の地位がその者より上位にある者」とは、当該事業場において、(一)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というものであつて、組織の長であることは要しないものであること。

(三) 「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、指導等を行うものと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。

(専門業務従事者)

一 「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者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、個々の判断に当たつては、単に職種の種類

にとられず実態的に判断すべきものであること。

二 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行うものであること。

「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。

三 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。

四 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。

五 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。

六 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。

七 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をいい、いわゆる演出家、監督をいうものであること。

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

（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う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、又は休日労働させる場合については、適用しない。

女子則

(女子の健康及び福祉に有害でない業務)

第四条 法第六十四条の三第一項第二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アードスの業務
- 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な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 法第六十四条の第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。

様式第1号(第6条関係)

事業の種類		事業の名称	事業の所在地	
		(干)	電話()	
申出労働者に關する事項				
氏 名	従事する業務の種類	(干)	住 所	電話()
勤務の 電 話				
定休日に従事せる時間 及び期間		(時間)	時 から	時 まで

様式第2号(第7条関係)

交替制による深夜業時間延長許可申請書

事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
交 替 制 の 概 要		交 替 制 の 内 容	
		各交代開始の時刻	各交代終了の時刻
業務の種類	交替の時間及び期間	各交代開始の時刻	
労働者総数	①のうち交替制業務の労働者数	②のうち換班以上の女子労働者数	
① 交代制を必要とする理由		②	

年 月 日

使用者 職 氏 名 印

労働基準監督署長殿

備考

- 「勤務の態様」欄は、申請に係る労働者(以下「申出労働者」という。)に行かせることとなる勤務についてその内容を具体的に記載すること。なお、当該欄に記載されない事項については、別紙に記載して添付すること。
- ① 1箇月における勤務の回数及び休日の回数を併せて標準的な週間における各勤務日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間数を付した勤務構成の内容
- ② 深夜業を行う勤務日の頻度における業務の内容及び当該業務の中に運転業務以外の業務がある場合にはそれに要する時間
- 2 申出労働者が深夜業に従事することも使用者に申し出た旨並びに所定業に従事することと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添付すること。

年 月 日

使用者 職 氏 名 印

労働基準監督署長殿

▼参照条文

労基法

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、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、命ずることが出来る。

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。

(深夜業)

第六十一条 使用者は、満十八才に満たない者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、交替制によつて使用する満十六才以上の男子については、この限りでない。

2 労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限つて、午後十一時及び午前六時とすることができる。

3 交替制によつて労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前五時三十分から労働させることができる。

4 前三項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し若しくは休日に労働させる場合又は第八条第六号、第七号若しくは第十三号若しくは電話の事業については、これを適用しない。

5 第一項及び第二項の時刻は、第五十六条第二項の規定によつて使用する児童については、第一項の時刻は、午後八時及び午前五時とし、第二項の時刻は、午後九時及び午前六時とする。

▼解釈通達

(従来からの深夜業の禁止の例外)

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。

(女子の健康及び福祉に有害でない業務の範囲―改正部分)

一 映画の撮影の業務

「撮影のための業務」とは、演技者、助監督、ス

クリプター、照明・カメラ・音声・撮影技術者、衣装・結髪・メイクアップ担当者、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、セットによる撮影の場合も含まれるものであること。なお、直接撮影の現場における共同作業に当たらない企画、事務、宣伝、アニメ映画の作画等の業務は含まれないものであること。

二 放送番組の制作の業務

「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。

三 警察の業務

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輔導の業務に限られるものであること。

（業務の性質上深夜業が必要とされる業務等）

一 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。

二 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つては、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少限の時間とすることが望まれるものであること。

三 そう菜の製造の業務等

「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。

四 生めん類の製造の業務

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

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

る業務をいうものであること。

五 水産練製品の製造の業務

「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。

六 長時間保存することができるようになるものの製造の業務

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、法第六十四条の三第一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されるものの製造の業務とそれ以外のものの製造の業務とが混在して行われている場合にあっては、製造ライ

ンによる区分、生産計画による区分等により長時間保存されることができるようにな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ゐることが必要であること。

七 水産卸売市場における業務

「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。）の作業等を行うものであること。

八 新聞の配達業務

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

九 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。

（深夜業従事の申出に係る業務等）

一 法第六十四条の三第一項第五号は、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をするかどうかは使用者の判断に委ねられてゐるものであること。

二 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。

（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。

女子則

(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娠婦は、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。

▼解釈通達

(坑内労働の禁止の例外)

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。

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。

(臨時の必要のため坑内で行われる業務の具体的範囲)
一 「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。

二 「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。

(配慮すべき事項)

一 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。

二 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、適切な対応を図る必要があり、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。

・参考

労働安全衛生規則

(産業医の定期巡視及び権限の付与)

第十五条 産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、産業医に対し、前条第一項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。

(妊娠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「妊娠婦」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娠婦の妊娠、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、妊娠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。

女子則

(妊娠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、シャワ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、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。

第十条 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。

▼参照条文

労働安全衛生法施行令(昭和四十七年政令第三一八号)

(定義)

第一条 この政令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(第一号及び第二号 略)

三 ボイラー 蒸気ボイラー及び温水ボイラーのうち、次に掲げるボイラー以外のものをいう。

イ ゲージ圧力一キログラム毎平方センチメートル以下で使用する蒸気ボイラーで、労働省令で定めるところにより算定した伝熱面積（以下「伝熱面積」という。）が〇・五平方メートル以下のもの又は胴の内径が二百ミリメートル以下の

かつ、その長さが四百ミリメートル以下のもの、

ロ 伝熱面積が二平方メートル以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が二十五ミリメートル以上の蒸気管を取り付けたもの又は水頭圧五メートル以下で、かつ、内径が二十五ミリメートル以上のU形立管を蒸気部に取り付けたもの、

ハ 水頭圧十メートル以下の温水ボイラーで、伝熱面積が四平方メートル以下のもの、

ニ ゲージ圧力十キログラム毎平方センチメートル以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が百五十ミリメートルをこえる多管式のものを除く。次号ニにおいて同じ。）で、伝熱面積が五平方メートル以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が二百ミリメートル以下で、かつ、その内容積が〇・〇二立方メートル以下のものに限る。）

四

小型ボイラー ボイラーのうち、次に掲げるボ

イラーをいう。

イ ゲージ圧力一キログラム毎平方センチメートル以下で使用する蒸気ボイラーで、伝熱面積が一平方メートル以下のもの又は胴の内径が三百ミリメートル以下で、かつ、その長さが六百ミリメートル以下のもの、

ロ 伝熱面積が三・五平方メートル以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が二十五ミリメートル以上の蒸気管を取り付けたもの又は水頭圧五メートル以下で、かつ、内径が二十五ミリメートル以上のU形立管を蒸気部に取り付けたもの、

ハ 水頭圧十メートル以下の温水ボイラーで、伝熱面積が八平方メートル以下のもの、

ニ ゲージ圧力十キログラム毎平方センチメートル以下で使用する貫流ボイラーで、伝熱面積が十平方メートル以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が三百ミリメートル以下で、かつ、その内容積が〇・〇七立方メートル以下のものに限る。）（第五号以下 略）

▼解釈通達

(女子の就業制限の考え方)

一 妊産婦に対する就業制限
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「妊産婦」という。）に対して

母性保護の観点から重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないこととしたものであること。

「妊娠婦の妊娠、出産、哺育等」とは、妊婦に与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。

二 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。

(具体的業務の範囲—改正部分)

一 重量物の取扱いの業務

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。

二 ボイラーの取扱いの業務

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。

三 クレーン等の運転の業務

① 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」となされており、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。

② 「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）。

四 玉掛けの業務

「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。

五 丸のこ盤等に木材を送給する業務

① 旧規則第八号第十四号で除かれていた丸のこ盤のうち「反ばつにより労働者が危害をうけるおそれがないもの」に木材を送給する業務についても新たに就業制限の対象とすることとしたこと。

② 「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。
プレス機械等による鋼板加工の業務
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。

六

七 破碎機又は粉砕機に材料を送給する業務
「破碎機又は粉砕機」は、旧規則第八号第二十二号の「破碎機」の範囲と変わるものではないこと。

八 立木の伐採の業務

「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」とは当該傾斜面の高いところをいうものであること。

九 木材の搬出の業務

旧規則第八條第二十七号の範圍と變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。

十 有害物のガス等を発散する場所における業務

当面、昭和二十三年八月十二日付け基發一一七八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。

十一 異常気圧下における業務

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

① 高気圧下における業務

a 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

b 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

② 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

十二 さく岩機等による振動業務
「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。なお、昭和二十三年

八月十二日付け基發第一一七八号通達の六については、女子に関しては適用しないものとして取り扱うこと。

・参考

昭和二十三年八月十二日付け基發第一一七八号通達

(抜すい)

九 鉛、水銀、クローム、砒素、黄燐、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
(1) 本号の場所とは作業場の空氣がこれらの物質のガス、蒸気又は粉じんを左の限度以上に含有する場所をいう。

鉛(一立方メートル中〇・五ミリグラム)、水銀(一立方メートル中〇・一ミリグラム)、クローム(一立方メートル中〇・五ミリグラム)、砒素(一)、黄燐(二)、弗素(三)、塩素(一)、塩酸(二〇)、硝酸(四〇)、亜硫酸(二〇)、硫酸(二立方メートル中五グラム)、一酸化炭素(一〇〇)、二硫化炭素(二〇)、青酸(二〇)、ベンゼン(一〇〇)、アニリン(七)単位は特記しないものについては一〇〇万分の一単位とする。
(2) その他これに準ずる有害物とは次のものをいう。鉛の化合物、水銀の化合物(朱のような無害なものを除く)、燐化水素、砒素化合物(シアン化合物)、クローム化合物、臭素、弗化水素、硫化水素、硝気(酸化窒素類)、アンモニア、フォルム

アルデヒド、エーテル、塩酸アミル、四塩化エタン、テレピン油、芳香族及びその誘導体、高濃度の炭酸ガス

但し、分量軽少で衛生上有害でない場合はこれを含まない。

(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ない。

▼参照条文 労基法

第十二条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。但し、その金額は、左の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十
二 賃金の一部が、日、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

2 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

3 前二項に規定する期間中に、左の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間

二 産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間

三 使用者の責に帰すべき事由によつて休業した期間

四 試の使用期間
(第四項以下 略)

(解雇制限)

第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。但し、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他の

やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を与えなければならない。

(第二項から第四項まで 略)

5 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項の規定の適用については、これを出動したものとみなす。

▼解釈通達

(産前産後休業の延長とそれに伴う経過措置)

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。

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。

(軽易業務転換)

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ものではないこと。

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。

▼参照条文

法第三十三条 五三頁参照
法第三十六条 四二頁参照
法第六十四条の三 一七頁参照

▼解釈通達

一 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。

二 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轉換の請求のいずれか一方又は双方を行うことを妨げるものではないこと。

三 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。

四 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。

(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。

▼解釈通達

一 法第六十八条は、女子が現実には生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に休暇の請求があったときはその者を就業させてはならないこととしたものであり、生理であることのみをもって休暇を請求することを認めたものではないことはいうまでもないこと。

二 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。

第百条の二 労働省の婦人主管局長(労働省の内部部局として置かれる局で女子に特殊な労働問題に関する事務を所掌するものの局長をいう。以下同じ。)

は、労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女子に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項を掌り、その施行に関する事項については、労働基準主管局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準主管局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

- 2 婦人主管局長は、自ら又はその指定する所属官吏をして、女子に関し労働基準主管局若しくはその下級の官庁又はその所属官吏の行つた監督その他に関する文書を閲覧し、又は閲覧せしめることができる。
- 3 第一百一条及び第二百五条の規定は、婦人主管局長又はその指定する所属官吏が、この法律中女子に特殊の規定の施行に關して行ふ調査の場合に、これを準用する。

女子則

(婦人局調査員)

- 第十一条 法第百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。

(様式 略)

▼参照条文

▼労基法

(労働基準監督官の権限)

第一百一条 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うこと

ができる。

- 2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

(労働基準監督官の義務)

第一百五条 労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後ににおいても同様である。

第三編

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

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。

男女雇用機会均等法及び改正労働基準法(女子関係)施行便覧

昭和61年3月31日 第1刷発行

定 価 500円

編 者 労働省婦人局婦人政策課
発行所 (財団法人)女性職業財団設立準備本部
〒105 東京都港区西新橋1-10-2
リクルート西新橋ビル10F
電 話 (03) 508-9107
〒105 東京都港区新橋4-6-15
第一勧業銀行新橋ビル3F
電 話 (03)432-6494, 6495
